

文部科学省科学技術人材育成費補助事業 「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」

2020年度

ダイバーシティ研究環境実現 中間総括シンポジウム

ボーダーを越えて、 女性研究者の未来を拓く

報告書

主催：大阪市立大学、大阪教育大学、和歌山大学、積水ハウス株式会社

協力：【南近畿女性研究者支援ネットワーク】

大阪府立大学、畿央大学、帝塚山大学、奈良県立大学、奈良女子大学、
奈良先端科学技術大学院大学、南大阪地域大学コンソーシアム

2020年度

ダイバーシティ研究環境実現 中間総括シンポジウム

参加無料
※日英同時通訳

＜テーマ＞ ボーダーを越えて、女性研究者の未来を拓く

2021年 2月26日 金

13:00

開会挨拶

荒川 哲男 大阪市立大学 学長
栗林 澄夫 大阪教育大学 学長
伊東 千尋 和歌山大学 学長
河崎由美子 積水ハウス株式会社 住生活研究所 所長
文部科学省科学技術・学術政策局人材政策課 (予定)

13:20

第1部 講演会

■ 講演①



「不可能への挑戦:
UCLにおける
アテナスワン顕彰～
A Success Story」

ユニバーシティ・カレッジ
・ロンドン(UCL)
総長付ジェンダー平等特使
分子細胞生物学研究所 教授
Sara E Mole

■ 講演②



「科学、工学、医学分野
におけるジェンダー・
エクイティの発展」

ウィスコンシン大学
マディソン校
WISELI ディレクター
医学部 教授
女性健康研究センター ディレクター
Molly Carnes

WISELI: Women In Science Engineering Leadership Institute
(女性科学・工学リーダーシップ研究所)

14:00

第2部 パネルディスカッション

「女性リーダー育成と上位職登用の現状と課題」

パネリスト

鈴木真由子
大阪教育大学 学長補佐

添田久美子
和歌山大学 副学長

河崎由美子
積水ハウス株式会社 住生活研究所 所長

ファシリテーター

池上 知子 大阪市立大学 副学長

14:55

閉会挨拶

宮野 道雄 大阪市立大学 学長補佐、女性研究者支援室長

モデレーター

西岡 英子 大阪市立大学 女性研究者支援室
プログラムディレクター、特任准教授

事前申込不要

<https://bit.ly/3sOhmTl>

●パスコード: 570564

問い合わせ先

大阪市立大学 女性研究者支援室
〒558-8585 大阪市住吉区杉本 3-3-138 TEL: 06-6605-3661
MAIL: ocu-support-f@ado.osaka-cu.ac.jp
<https://www.wlb.osaka-cu.ac.jp/>
当日配布資料につきましては、開催が近づきましたら、上記のホームページにてお知らせします。



目 次

| | |
|--|---|
| I. 開会挨拶 | 1 |
| | 大阪市立大学 学長 荒川 哲男 大阪教育大学 学長 栗林 澄夫 和歌山大学 学長 伊東 千尋 積水ハウス株式会社 住生活研究所長 河崎由美子 来賓挨拶：文部科学省 科学技術・学術政策局 人材政策課 人材政策推進室長 三輪 善英 |
| II. 第1部講演会 講演1 | |
| 「不可能への挑戦：UCLにおけるアテナスワン顕彰～」 | 4 |
| ユニバーシティ・カレッジ・ロンドン (UCL) | |
| 総長付ジェンダー平等特使／分子細胞生物学研究所 教授 Sara E Mole | |
| III. 第1部講演会 講演2 | |
| 「科学、工学、医学分野におけるジェンダー・エクイティの発展」 | 9 |
| ウィスコンシン大学 マディソン校 WISELI デイレクター 医学部 教授 | |
| 女性健康研究センター デイレクター Molly Carnes | |
| IV. 第3部パネルディスカッション | |
| 「女性リーダー育成と上位職登用の現状と課題」 | 15 |
| 【ファシリテーター】 | 大阪市立大学 副学長 池上 知子 |
| 【パネリスト】 | |
| | 大阪教育大学 学長補佐 鈴木真由子 大阪教育大学 副学長 添田久美子 積水ハウス株式会社 住生活研究所長 河崎由美子 |
| 【モデレーター】 | |
| 大阪市立大学女性研究者支援室 プログラムディレクター、特任准教授 西岡 英子 | |
| V. 閉会挨拶 | 22 |
| | 大阪市立大学 学長補佐 女性研究者支援室長 宮野 道雄 |

1. 開会挨拶

大阪市立大学 学長 荒川 哲男



本日は「中間総括シンポジウム」に多数ご参加いただき、ありがとうございます。

本補助事業では、新たな事業として、2連携機関で行う共同研究を対象とした「連携型共同研究助成事業」に取り組んでおり、この4年間に80件の女性を代表とした共同研究が採択され、共同研究者数は男性も含めて累計258名に及んでおります。また、全国で初めて、4連携機関が共同で「介護相談窓口」を開設しました。

こうした支援事業をさらに南近畿に広げるために、南近畿の11大学・団体にご参画いただき、「南近畿女性研究者支援ネットワーク」を立ち上げ、昨年9月に本格的に活動を開始しました。さらに、国際的な女性研究リーダーを育成するために、今回ご講演いただく講師の先生方が所属するウイスコンシン大学マディソン校とユニバーシティ・カレッジ・ロンドンと連携を進めています。

これらの男女共同参画の取り組みは、ダイバーシティの取り組みの一環であり、本学の最重要課題として、職場環境や採用・昇任の仕組みを見直していく所存でございます。本事業を通して、南近畿に産学官連携による異分野融合のダイナミズムが生まれることを期待して、開会の挨拶とさせていただきます。

大阪教育大学 学長 栗林 澄夫



教員養成大学である本学は、日本の学校教育の根幹を支えるべく、グローバル化とともに大阪全体を含めた地域の教育に深く関わる取り組みを進めてきております。この2つは相反するように見える内容を含んでいますが、これからの学校教育の在り方を考えるときに、どちらも欠かすことができないと考えます。

男女平等、ダイバーシティ、そしてインクルージョンへ。「すべての人は法の下において平等である」と世界人権宣言が示す理念の実現に向けて、わが国でも様々な取り組みがなされています。

本学の男女共同参画推進活動は、平成22年に始まり、本年度で11年目となりました。ジェンダー平等の視点に基づく男女共同参画に向けて男女共同参画推進指針を定め、推進するとともに、令和元年には、LGBT等の性的指向及び性自認の多様性を尊重する基本理念及び基本方針も定めるなど取り組みを進めています。

今後もさらにこの連携事業の特色である共同研究や産学官連携事業を通じて、女性研究者間の新たな繋がり formation を促進し、研究力・マネジメント力の強化を図っていけるものと期待しております。

和歌山大学 学長 伊東 千尋



ダイバーシティの確保がイノベーションの原動力になるということが、現在の産業界では常識になりつつあります。周囲を海に囲まれた島国である日本は、特徴的な文化を持つ反面、以前には教育面で多様性に欠けている点がありました。グローバル化が進展し世界との交流が始まると、日本でのイノベーションの遅れが問題視されるようになり、そこから多様性の確保に向けた取り組みが急速に広がっています。

海外で議論されるダイバーシティは、既に国籍、経験など多岐にわたっていますが、日本では、未だにジェンダーダイバーシティの問題が十分に解決されずにいます。ジェンダーダイバーシティは最も基本的なダイバーシティですが、人材育成に係る高等教育におけるジェンダーダイバーシティは十分とは言えない状況にあります。高等教育は、学問の多様性を保つべき場であるとともに、実社会と教育をつなぐ場でもあります。従って、今後の社会を担う女性を育成していく点で重要であり、ロールモデルの提示など、特に取り組みを強化すべき部分であると認識できます。

本日のシンポジウムが、今後の南近畿そして日本におけるダイバーシティの確保に向けた示唆に富むものであることを祈念しまして、挨拶とさせていただきます。

積水ハウス株式会社
住生活研究所長 河崎 由美子



積水ハウスは創立 60 周年を迎えております。最初の 30 年は「安全・安心」を確立し、次の 30 年で「快適性」を目指してまいりました。これからの 30 年は、人生 100 年時代の「幸せ」を追求してまいります。掲げたグローバルビジョンは、「『わが家』を世界一幸せな場所にする」という非常に明確なメッセージとなっています。

それを実現するためのいくつかの目標を立てています。企業の活動が社会に貢献できるようになるため、「ESG 経営のリーディングカンパニーになる」という目標も掲げています。「女性活躍の推進」や「多様な人材の活躍」など、これまでの常識にとらわれない新たな考え方、そういったダイバーシティの考え方を成長ドライバーとして取り組んでいく所存です。

平成 29 年度よりこの補助事業に参加し、非常に多くの成果が出ておりますが、女性活躍の推進だけでなく、リーダーの育成、その環境の実現、私たちが目指すマネジメントの方向性においても合致しております。

人々の幸せを願うために、企業の活動があり、私たち一人ひとりがまず幸せになることが社会貢献につながるという考え方のもと、邁進していきたいと思っています。

来賓挨拶

文部科学省 科学技術・学術政策局
人材政策課 人材政策推進室長 三輪 善英



わが国は本格的な人口減少の局面を迎えている中、男女にかかわらず、優れた能力のある方がその能力を最大限に発揮し、活躍できるということが何よりも重要と考えています。加えて、社会の活力の維持向上を図る上で、女性の皆様がその能力を発揮できる環境を社会全体でつくり、活躍促進を図っていくということが極めて重要となっております。

第5期の政府の科学技術基本計画に掲げられているように、科学技術、学術研究の分野においても、研究者コミュニティのダイバーシティを確保し、多様な視点、優れた発想を取り入れることが、科学技術イノベーションを活性化していく上で不可欠となっており、女性研究者の登用と活躍促進に向け、研究環境を整備していくことが、わが国にとって何よりも重要な課題の1つとなっております。

近年、わが国の民間企業を含めた女性研究者の割合は、年々上昇しており、令和2年度(2020年度)では16.9%となっておりますが、諸外国と比較しますと、依然として低い水準にとどまっております。また、大学の女性教員割合ですが、皆様のご尽力もあり、昨年度時点で、女性の教授の割合が17.8%、准教授

が25.7%となっておりますが、政府目標の教授等の20%、准教授の27.5%にはまだ達成に至っておらず、さらなる努力が必要な状況です。

このような状況を踏まえて、文部科学省では、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブという事業を実施し、出産・育児等のライフイベントと研究との両立や女性研究者の研究力の向上、上位職への登用などに取り組む大学等を重点的に支援しております。

この事業の中で、複数の機関が連携して、女性研究者の活躍を促進する取り組みを支援するための枠組みを設け、大阪市立大学には、荒川学長のリーダーシップの下、代表機関として、南近畿圏の公立大学、国立大学、教育大学、企業と連携して、プラットフォームを構築し、女性研究者の活躍促進、国際的なリーダー育成などを進めていただいています。本事業では、全国ネットワークの構築に向けた取り組みも行っており、このネットワークに大阪市立大学からもご参画いただいております。多くの大学、研究機関等において、高次元の横展開が図られ、女性研究者の増加や研究力の向上等の取り組みが一層促進されることを期待しております。

最後となりましたが、大阪市立大学をはじめ、連携されている大学、企業の皆様のご尽力に改めて文部科学省からも敬意を表しますとともに、本日のシンポジウムが有意義な場となりますことを祈念しまして、私からの挨拶とさせていただきます。

Ⅱ. 第1部講演会 講演1

「不可能への挑戦：UCLにおけるアテナスワン顕彰～」

ユニバーシティ・カレッジ・ロンドン (UCL)

総長付ジェンダー平等特使／分子細胞生物学研究所 教授 Sara E Mole



こんにちは。私はUCL学長付ジェンダー平等特使を務めています。私は本日、「不可能への挑戦」についてお話しします。UCLにおいてジェンダー平等を推進するためのAthena SWAN（アテナスワン）を使ったサクセスストーリーです。

「不可能なことに挑戦すること」は古くからある問題です。実際に私たちが挑戦しようとしているのは、不可能なこと、つまり、ジェンダー平等を達成することなのです。英国におけるジェンダー課題についてお話ししましょう。

学校に上がる男子と女子の数は同じですが、彼らが科目を選択し始める時、何が起こるかに注目します。ここに示しているのはSTEM科目ですが、実は、同じ原則がすべての履修科目に当てはまります。ある科目では、より多くの女子がその科目を選択することがわかりました。つまり、より多くの女子が生物学を選択し、より多くの男子が物理学を選択するのです。大学生、ポスドク、教授に至るまで、男子と女子、男性と女性の割合を追跡すると、すべての科目で、その科目に

女性が多いか男性が多いかにかかわらず、講師の職に就き、教授に昇進するまでに、女性の数が少なくなっていくことがわかりました。言い換えれば、これらの科目で、これらの履修科目で、私たちの大学で、才能ある人材が失われているのです。

アテナスワンとは？

では、アテナスワンとは何でしょうか？ SWANはScientific Women's Academic Network(女性科学者の学術的ネットワーク)の略で、もともとはSTEM科目での女性の減少に対処するために作られた組織です。しかし今では、すべての履修科目でジェンダー平等、つまり、女性と男性の平等を促進しています。アテナスワンは賞を与える機会を提供し、枠組みに従ってこれを実行するプロセスは、大学や学科内に文化的変化をもたらします。

したがって、機関レベルで賞を獲得することもできるのです。これは、優れた実践とプロセスを提供する上でのリーダーシップが存在することを示しています。また、学科・教員レベルの賞は、学科のあり方や教職員との関与と実践を示し、先進的な取り組みを可能にします。データを収集し、そのデータを分析し、いかなる不平等にも対処するために論理的根拠を提供し、アクションを提案し、その後数年間にわたり、そのインパクトを追跡する、という効果的な構造があります。賞には3つのレベルがあります。最初の取り

組みである「銅賞」については、大学または学科が現在の状況を評価し、進捗状況を確認し、銅賞への申請を可能にするアクションプランの提案を行います。次のレベルは銀賞です。ここでは、すでに実施されたアクションのインパクト、および新しい政策の実施などが確認されます。そして最後は金賞です。最高レベルの賞です。英国で金賞を取得している学科は13しかなく、金賞を受賞している大学はありません。ここでは、実施されたアクションの重要かつ持続的なインパクトを判定します。そのインパクトは、学科や大学のジェンダー平等に向けた文化的な変化を示しています。

私はこれから、University College London (ユニバーシティ・カレッジ・ロンドン) (UCL) における、アテナスワンが与えた大学レベルのインパクトについてお話しします。

私たちはアテナスワンを使って、ジェンダー平等を評価します。これにより、学内で進捗状況をチェックできるだけでなく、自分たちの実績を外部から評価してもらうこともできます。私たちは現在アテナスワンの銀賞を取得しており、数ヵ月後にこのレベルに再申請する予定です。これまでにUCLでは、39の学科がアテナスワンの賞を取得しています。

これはすべての学科ではありませんが、このうちの3つは金賞を取得しています。

私たちは、大学レベルの申請だけでなく、学科レベルの申請にも一元的に、評価作業、サポート、物的支援、必要なデータなどを提供します。

昇任基準の変更によるインパクト

これからアテナスワンに従って、ジェンダー平等へのインパクトの例をいくつか紹介

します。皆さんにお話したい最初の例は教授への昇進です。データを見ると、2014年には、女性は昇進した人のわずか32%にすぎませんでした。昇進のプロセスを調べてみて、昇進の基準には、教員、特に女性の貢献が実際に反映されていないことがわかりました。また、応募する教員のダイバーシティを高める必要があることもわかりました。

2017年に昇進基準を改定して、シティズンシップ(大学というコミュニティへの貢献)をさらに重視するようにし、教育と研究を同等に評価するようにしました。これによって、申請者全体、つまり女性と男性の両方も昇進に応募する数が2倍になり、女性教授の昇進割合が増加しました。現在、UCLでは、女性教授の割合は、英国全体の標準である28%に対して30%をわずかに上回っています。例えば、新しい昇進の規定を開始した最初の年には、女性からの応募が29人から56人に増え、男性からの応募も43人から85人に増えました。これによって、教授への昇進に成功した女性の割合は32%から42%近くまで上昇しています。

次の例として、父親の育児休暇についてお話したいと思います。データを見ると、2014年の父親の育児休暇の取得率は、全教職員に対してわずか2.6%と低いことがわかりました。

私たちは多くのアクションを起こしました。2015年には、有給日数を最大20日に倍増しました。2017年までに父親の育児休業に関する詳細情報を提供しました。また、『妊娠と父親になること：職場における権利と給付金』という概況報告書も作成しました。

これによって、2018年までに、育児休暇を取る父親が2.6%から5.2%と2倍になりました。つまり、2014年に149人であった育児休暇を取得した男性の数が、2018年には333人

になったのです。

昇任プロセスの公平性と透明性の追求

もう1つの例は、学科長のポストについてです。2014年に学科長を務めた女性の数を調べたところ、女性は16%弱でした。私たちは、学科内のすべての教員が誰でも学科長のポストに応募できる新しい方針を考案しました。私たちは新しい応募機会について公表し、任命が公正かつ透明性のあるものとなるよう徹底しました。そしてまた、学科長のデータを学部長と共有しました。このアクションによって、2020年までに女性の部局長が13人から37人になるという大きなインパクトを得ました。つまり、割合が15.9%から33%に倍増したのです。

興味深いのは、アテナスワンに長く関わってきた教職員のいる部局の意識と変化が最も大きかったことです。たとえば、UCLの建築、環境、工学、数理、物理科学の学部であるBEAMSでは、女性の学科長がこの時期に1人から10人に増え、3.6%から32%になりました。これは驚くべき成果です。

次にお話したいのは、男女の賃金格差です。英国では、賃金格差を公開することが法的に定められています。

男性が多い場合、たとえばより高い役職において、男女の賃金格差があるということがわかりました。ジェンダー平等を実現するためのアクションと活動によって、平均男女賃金格差は年々減少しており、2017年の17.5%から2019年には14.5%に減少していることがわかります。

私たちの仕事がジェンダー平等に与えるインパクトの例をもう少し挙げましょう。私たちは何年にもわたって、改善された方針やプロセス、構造を導入し、制度に組み入れてきました。私たちの平等ガバナンスの構造に

は、ジェンダー平等に焦点を当てたグループが含まれています。私たちは2015年から、女性のリーダーシップ育成プログラムを提供してきました。私たちは、新しいリーダーシップモデルを試みてきました。たとえば、この試みでは、女性研究者がダイバーシティを高めるために積極的に議長の職に就くことなどを含みます。

そしてこれは現在、学科レベルのダイバーシティ・インクルージョンの標準となっています。

女性がオンデマンド共同議長を務める場合もあれば、研究教育および専門サービスのスタッフを務める場合もあります。

私たちは教職員向けにいくつかの新しいデータダッシュボードを導入しました。これにより、教職員は保護されているすべての関連データに簡単にアクセスできるようになり、ジェンダー平等やその他の作業へのインパクトを監視できるようになりました。

親と介護者のための総合ネットワークがあり、特に新型コロナウイルスが流行している間はオンラインで行っているため、時には約500人のスタッフに連絡することがあります。

私たちは、ジェンダー平等に関する成果報告会を開催し、意識を高めています。私たちは平等に貢献したすべての活動を表彰します。そのことをこの写真が示しています。また、私たちの経験と優れた実践をイギリスの他の大学と、そして、国際的にも共有しています。今日のお話もその一環です。

分子細胞生物医学研究所での取り組み

今からは視点を変えて、学科向けのアテナスワンに焦点を当てます。これには現在すべての履修科目が含まれるようになりました。私が所属している、LMCBとしても知られる

UCL Medical Research Council Laboratory for Molecular Cell Biology（分子細胞生物学研究所）での例をいくつか紹介します。ここは、約 18 名の研究代表者とその研究グループを擁する大学院の研究部門であるという点で珍しい研究所です。

学科として、2008 年よりアテナスワンに取り組み始め、2009 年に最初の賞である銀賞を申請し、2012 年に更新されました。その後の発展と持続的かつ重要なインパクトの結果、2016 年に金賞を申請し、2020 年に金賞を更新しました。私たちは、UCL で銀賞と金賞の両方を獲得した最初の学科でした。現在、英国全体で 13 学科に対して金賞が与えられていますが、そのうち、3 つが UCL の学科に対するものです。

学科に対する賞の申請は、たくさんのデータが関わっています。

また、個々人の物事に対する考え方を知ることができる調査や引用からの情報も必要です。学位、成績、我々教職員、採用、キャリアサポートとキャリアアップの方法、キャリア開発のサポート方法、文化への影響の程度、そして過小評価されているグループに手を差し伸べ、私たちの学科に参加するように促す方法に関するデータが必要です。いろいろなものがが必要です。かなりの労力が必要なのです。

これらすべてのデータにより、欠点、不平等がある箇所、または物事をより良く実行してアクションプランをまとめることができる箇所を特定できます。もちろん、それらのアクションのインパクトを監視することもできます。それによって、私たちが申請する賞のレベルが決まります。私たちの学科と活動についてももう少しお話ししましょう。左のグラフの教職員に関する人材パイプラインを見ると、2017 年のスナップショットを見ることが

できます。学生から教授までのすべてのレベルで女性の割合が 40% から 60% の範囲内にほぼ収まっていることを示しています。しかし、アカデミックな人材パイプラインを進むにつれて女性の数が少なくなっています。私たちは、パイプラインのインプットとアウトプットを学生レベル、ポストドクレベル、常勤スタッフレベルで詳細に調査し、学生レベルでは男性に応募を促す必要があることを認識しました。しかし、グループリーダー、研究代表者レベルの教員の採用では、女性の応募を促す必要がありました。また、女性のキャリアアップにも注力する必要がありました。

私たちの活動のインパクトの他の例をいくつか挙げましょう。平等に取り上げてもらえないと感じるグループなどから、グループリーダーのポジションを募集するという点で前向きなアクションをとったことはすでに述べました。これは、このポジションに応募する準備ができているとは思わなかったけれど、そうするように促された人の言葉です。彼らは応募しました。そして彼らは合格しました。そしてこれは若い女性の応募者でした。これは、トレーニングのインパクトが大きい例です。

2012 年にはトレーニングを受けた人はほとんどいませんでした。それが 2016 年には急増し、2019 年にもその数が持続しています。80% 近くに上る多くの人々がトレーニングを受けていることがわかります。本当に性別のバランスが取れており、これはすばらしいことです。

さて、特に職場レベルでは、ロールモデルについて考えることが重要です。皆さんのまわりの学生や若いポストドクには、その人を見て自分たちも成功する可能性があるという勇気づけられるような人が次のステップにいますか。マイノリティグループの出身である場

合、これは非常に重要です。これらの例は、私たちのセミナーシリーズで行ったものです。2006年に性別について調べたところ、女性の講演者を招く割合は約30%に過ぎないという傾向があることがわかりました。私たちは半分の講演者が女性であることを徹底したかったのです。

私たちは講演者を提案する場合は、反対の性別にするよう全員にお願いしました。これにより、すぐに女性の割合が最大50%になったことがわかります。

たまにうまくいかないこともありました。これについてはかなり積極的にならなければなりません。でないと、すぐに30%台に戻ってしまいます。ですからこのアクションは継続しています。私たちはコアタイム制（午前10時から午後4時）を導入しました。これにより、スタッフが職務を全うしさえすれば、遅く出勤したり、早く退勤したりできて、重要な活動を逃すことがなくなります。

次世代の標準になるような働き方を目指して

人事評価チェックリストを導入して、毎年の話し合いを促し、キャリアアップ、昇給、前倒しの特別昇給などのために重要となる話題を確実に話し合うことができるようにしました。それをUCL全体に広げることに成功しました。もう1つの例は、おそらく、文化の変化、態度の変化を実際に示しています。これは、調査グループやフォーカスグループによって頻繁に取り上げられますが、パートタイムで働くことを検討する人の数です。2012年には、男性よりも女性の方が多かったことがわかります。しかし、2019年までに、パートタイムで働くことを検討する人は、女性と男性がほぼ同じの割合になっています。これは素晴らしいことです。ここに、教員から多くの素敵な言葉を得てきました。これらはこ

のようなやり方で働けるとはどれほど素晴らしい学科であるかを示しています。もちろん、新型コロナウイルス感染症の流行前でも、私たちは大いに頑張り、成果を享受しようとしていました。

私たちは学生とポストクのキャリアについて真剣に考えています。特別研究員や次のポジションへの応募について、いつ考え始めればいいのかをわかるように、学生とポストク両方のタイムラインを提供しています。面接の練習の場を提供し、学生とポストクがどの道に進むのかも追跡しています。ポストクに関しては、グループリーダーの性別のバランスが取れていることを大変嬉しく思います。

LMCBでは、私たちが行うすべてのことが優れた実践であり、それがすべての人に利益をもたらすことを保証しようと努めてきました。しかし、それは特に最も不利な状況にある人々に対して利益をもたらします。私たちがやろうとしたことは、私たちの働き方が次世代の標準であり、次世代の人々が次のポジションに移動するときに優れた実践を実行するということを徹底することでした。これが、私たちがUCLでアテナスワン使ってジェンダー平等の状況を改善した方法です。ご清聴ありがとうございました。

Ⅲ. 第1部講演会 講演2

「科学、工学、医学分野におけるジェンダー・エクイティの発展」

ウィスコンシン大学 マディソン校 WISELI ディレクター 医学部 教授

／女性健康研究センター ディレクター Molly Carnes



このシンポジウムにお招きいただき、ありがとうございます。まず始めに、本日発表する私の研究にご尽力いただいた方々にお礼を申し上げます。また、私の研究にご協力いただいたアメリカ国立衛生研究所とアメリカ国立科学財団にも感謝の意を表したいと思えます。そして、私が所属するウィスコンシン大学と私にこのシンポジウムでお話しする機会を与えて下さった大阪市立大学にもお礼申し上げます。

なぜ私たちはここにいるのでしょうか？

私たちは科学、工学、医学など、知力または体力が必要であるとされている分野で、また、女性が主体となっている分野を含むすべての分野でリーダーとして、世界中で女性が過小評価されているため、ここにいます。私たちが私たち自身に問いかけるべき最初の質問は、私たちはそれを気にしていますか？そして、私たちはそれを気にするべきなのです。なぜなら、多様なグループは、個々の研究が多様性をどう定義しているかに関わらず、より均質なグループより、生産的で、創造的で、革新的であり、より高いレベルで重要な分析に従事していることを示す研

究が多数あるからです。女性の医師、科学者、エンジニアは、男性よりも、物事を研究または発明し、女性の健康を改善し、研究における性差を報告し、女性への医療を提供および主導できること、そして男性よりも患者の回復に良い結果を与えることを示す研究もあります。

そして、リーダーシップに関する研究を見ると、変革型リーダーシップスタイルでリーダーシップを発揮するリーダーのほうが効果的であることは明らかです。それは組織のメンバーが自分の利害を超えて組織に投資するように促すことができるリーダーです。そして、リーダーシップに関する研究によれば、女性は男性よりも変革型リーダーシップスタイルでリーダーシップを発揮する傾向が実際に強いことがわかっています。ジェンダー平等に関する合意点を要約すると、それは科学に、健康に、教育に、そしてビジネスと経済にとって良いということです。このようにすべての研究と証拠が科学、医学、そして工学におけるジェンダー平等が良いことであると示しているのに、なぜ私たちはジェンダー平等を達成できなかったのでしょうか。

ステレオタイプに左右される暗黙のバイアス

これを理解するためには、人々のグループについての想定、つまりグループのステレオタイプが、たとえそれを信じていなくても、単に存在するだけで、2つのタイプのバイアスにつながることを私たちは認識しなければなりません。私たちがどのようなグループの

人々についても持っているかもしれない明示的なバイアスがあります。私たちはこれを認識しています。それは制御可能です。それは意図的です。

私たちは、それを是認することもできるし、是認しないと決めることもできます。それは、あらゆるグループの人々についての私たちの意識的な考えなのです。しかし、もっと暗黙の認知プロセスもあります。私たちはこれを認識していないかもしれません。それを制御することは困難です。それは意図的でないかもしれません。私たちはこれを認知習慣または心の習慣と呼びます。

明示的なバイアスも暗黙的なバイアスも、人々のグループについてのステレオタイプの存在に大きく左右されます。このような暗黙的なバイアス、つまり心の習慣は、実は通常の認知プロセスであり、通常、それは非常に私たちの役に立っています。人類がこれほど賢く、食物連鎖の頂点にいる理由はこの心の習慣のおかげなのです。私たちはほんの少しの情報から、複雑な決定を下すことができます。しかし、時にはそれが間違っており、この心の習慣によって誤りを犯すことがあり、時には私たちの意識的な意図を狂わせることがあります。

この心の習慣が私たちの意識的な意図を狂わせるということを示すために、皆さんに少し手助けをしてもらいたいと思います。このプレゼンはビデオでした。皆さんは自宅か、職場でコンピュータの前に座っておられるのです。ですが、コンピュータの前に座っていても、できるだけ大きな声で素早く、私がこれからお見せする言葉の文字の色をコンピュータに向かって叫んでもらいたいです。私はこれから一連の言葉を素早くお見せします。それらは日本語です。それらの言葉の意味を無視して、書かれている言葉の文字

の色を大きな声で素早く叫んでください。

用意、スタート！

とても簡単でしたよね。そうです。これは簡単でした。文字の色と言葉の意味が一致していたからです。これはビデオですから、パワーポイントをクリックする担当の方がとても速くクリックしてくれていたらうれしいです。そして、もう一度同じようにしてください。今度は同じやり方ですが、言葉の意味と色が一致しないバージョンです。もう一度先程とまったく同じことをしてください。そして、スライドをクリックする担当の方はとても速くクリックしてくださいね。一連の言葉について、その意味を無視して、できるだけ大きな声で素早く文字の色を叫ぶのですよ。

用意、スタート！

これはかなり難しかったでしょう？

これが難しかったのは、言葉の意味と文字の色が一致していなかったからです。皆さんの人生の今の時点までに、読むことは暗黙のプロセスになっています。それは心の習慣です。

そしてそれはとても役に立つ心の習慣です。皆さんは、道路標識を読むために立ち止まる必要はありません。皆さんは、とても素早く新聞を読むことができます。それはとても役に立つ心の習慣です。しかし、通常は役立つまったく同じ心の習慣が、言葉の意味を無視し、書かれた文字の色を叫ぶという意識的な意図を狂わせたことがわかりますね。

ジェンダーのステレオタイプ

今皆さんの意識的な意図を狂わせたのと同じような心の習慣が、皆さんが他人と交流しているとき、一般社会で同じように作用することがあるのです。このような心の習慣を生み出すジェンダーのステレオタイプは、ある性に特徴的なメッセージに繰り返しさらされ

ることによって起こります。たとえ性別が単純な二元性ではなく、連続したはるかに微妙な違いに沿って存在していることをわかっていたとしても、皆さんが社会に住んでいて、これが異文化間でも当てはまるなら、皆さんは男性と女性に関するメッセージを浴びせかけられ、そのジェンダーのステレオタイプを身に付けることとなります。

例えば、子供なら、ある子供たちは「謙虚になりなさい」、「やさしくなりなさい」、「うぬぼれてはいけません」と言われます。私は皆さんに言う必要さえありません。皆さんにはすぐにこれらのメッセージが伝える性別がわかりますね？これらは女の子が言われることです。その一方で、ある子供たちは「強くなりなさい」、「勝つべきです」、「弱虫になってはいけません」と言われます。もちろん、これがどんなグループの子供たちかわかりますね？

これらは男の子に対するメッセージです。私たちは、ジェンダーのステレオタイプについてのこの心の習慣を、観察と経験を通じて一層強固なものとして作り出してもいます。

権力の座にあるほとんどの人が男性であることがわかります。支援をする立場にあるほとんどの人が女性であることがわかります。そして、これらのステータスの違いは、男性にはリーダーシップの資質があり、女性には支援をする資質があるという想定の下で、実際にはジェンダーのステレオタイプを強化しています。そして、このジェンダーのステレオタイプは、ステータスの違いを正当化するために使用されますね？女性にはこのように支援的な特徴と行動があるので、リーダーになることはできません、という風んです。これらは相互に補強し合っており、これが偏見の習慣を打ち破るのが非常に難しいもう1つの理由です。

イメージはまた、この心の習慣、つまりジェンダーのステレオタイプを強化しており、私たちは常にこれらにさらされています。これらは大阪市立大学の歴史上の重要なリーダーです。これらの写真が壁に飾ってあるのなら、これらの人物はすべて男性です。また、これらは昨年の世界のリーダーの写真です。ほとんどすべて男性ですね。この2019年に大阪で開催されたG20サミットの世界のリーダーの写真は、リーダーがほとんど男性であることを強調しています。

ある研究で、男性と女性のステレオタイプについてすぐに思い付くことを人々のグループに尋ねた結果、信じられないかもしれませんが、次のように答えたということです。男性についてのステレオタイプは強い、決断力がある、強健だ、論理的だ、分析的思考にたけている、権威がある、独立している、です。女性についてのステレオタイプは優しい、育てている、善良だ、繊細だ、感情的だ、思いやりがある、協力的だ、です。これで、男性についてのステレオタイプや、リーダー、科学者、エンジニア、医師についての私たちの想定との整合、いわゆる役割の一致があることがわかります。そして、その役割の一致は、女性についてのステレオタイプがその役割とはるかに一致しづらいため、男性がこれらの地位について評価される、あるいはこれらの地位について評価されるという優位性を提供しています。

女性のキャリアへの影響

この男性と女性についてのステレオタイプを知っているだけで、客観的な情報の認識、つまり一種の自己成就予言さえも歪めることになることを認識することが重要です。私たちはすでに知っていることに注意を払います。私たちはすでに知っていることを理解し

ます。

交響楽団の選考試験で、選考試験中カーテンで誰が演奏者なのかをわからないようにしていなかった頃、審査員が演奏を聴く時、男性と女性とで音楽の聴き方が異なっていました。審査員は、こう言いました。女性は良い音を出すために必要である純粋な音色を出すことができなかつた。女性の音楽は小さく聞こえた、と。しかし、誰が演奏したのかをわからないようにした後は、交響楽団に選ばれる女性の数が劇的に増加しました。

米国のカンザス大学のモニカ・ビエルナート氏による研究では、参加者が特定の役職の誰かに高い給料として金額を割り当てるように言われた場合、その役職の人物が女性ではなく男性だと思ったときに、「この人に高い給料を割り当ててください」と言ってより高い金額を選びました。

女性リーダーについてのある研究で、参加者が実際に小グループ演習のリーダーとして振る舞うように設定し、その小グループの参加者の非言語的な反応を観察したところ、小グループのリーダーが女性だったときの方が男性だったときよりも、多くの人が眉をひそめ、しかめっ面をしました。そして、女性リーダーに対するこの種の眉をひそめたり、しかめっ面をしたりすることが、グループの他のメンバーに対してどれほどの影響を与えるかもしれない、それが女性リーダーにとって不利に働くということを考えてください。怒りと悲しみも性別を反映した感情であり、ブレスコル氏らによる研究では、男性が少し怒りを表したとき、男性はより有能でより高い給料に値すると評価されましたが、まったく同じ怒りを表した女性は能力が低く、低い給料に値すると評価されました。

テーブルやドアフレームなど、既知の高さの標準的なものの隣に立っているまったく同

じ背の男性と女性の写真では、参加者は男性が女性よりも背が高いと判断しました。これらのジェンダーのステレオタイプを知っているだけで、男性と女性がどのように振る舞うべきか、そしてどのように振る舞うべきでないかについてジェンダーの規則を事実上作っているということを認識することも重要です。そして、男性と女性の両方がこれらの規範に違反した場合、社会的制裁を受けることを私たちは知っています。英語、日本語などすべての言語に、女性を連想させるステレオタイプ通りに振る舞っていると見なされる男性を表す言葉があり、男性を連想させるステレオタイプ通りに振る舞っていると見なされる女性を表す否定的な言葉があり、そして、これらが褒め言葉ではないという理由だけであっても、私たちはそれを知っているのです。これらのジェンダーのステレオタイプは、エンジニア、リーダー、科学者、医師などの男性タイプの役割を担っている場合、2通りに女性に対して働くことがわかります。女性がジェンダーの規則に従う場合、それは女性がこれらの男性タイプの役割において無能であるという想定を招くかもしれません。一方、これらの立場で、女性が言うなれば男性のように振る舞うことでジェンダーのルールを破った場合、もしかしたら彼女たちは有能であると見なされるかもしれませんが、研究によると、彼女たちは好ましくないとも見なされるのです。

能力と好感度は、さまざまな役割における人々の成功と無関係の予測因子です。これらのジェンダーのルールを破ることは、ラトガーズ大学のルドマン氏のグループがバックラッシュと呼んでいる、これらの規範に違反する女性に対するある種否定的な評価も引き起こす可能性があります。

ジェンダーの習慣を破るために

では、ジェンダーの習慣はどのようにすれば破ることができるのかについて話をしましょう。これは私の研究室で行った研究です。習慣を破るには善意以上のものが必要であることを皆さんは分かっています。習慣を破ろうとするなら、それが多段階のプロセスであることが分かります。それには意識、新しい活動に参加する動機付け、自己効力感が必要です。つまり、新しい行動に関与できる自信を感じ、いくつかの前向きな結果が得られる必要があります。しかし、重要なのは、新しい行動が習慣的になるまで、意図的に実践する必要があるということです。私たちは、アメリカ国立科学財団からの助成金を受けて、ワークショップの形でジェンダーのバイアスの習慣を減らす介入の影響について研究する機会がありました。

ウィスコンシン大学の全STEMM学科(科学、技術、工学、数学、医学)には92のユニットがありました。私たちは学科のように機能するユニットを学科としてカウントしました。たとえば、医学部のすべての部門を学科としてカウントしました。次に、これらの学科ユニットの中からランダムに選んだ46ユニットで、ジェンダーのバイアスの習慣を減らすワークショップを開き、その他の46ユニットを対照群として残しました。そして、一つ前のスライドで述べた行動変化の段階を実質的に評価するためにオンライン調査を行いました。教員は基準としてワークショップの前、そしてワークショップの3日後とワークショップの3ヵ月後にこれらの調査を受けました。線形混合効果モデルを使用してわかったことは、ワークショップの3日後と3ヵ月後のどちらかで、目標実験群の教員は、対照群の教員よりも自分の個人的なバイアスを認識しており、バイアスを減らす活動に参

加することに意欲と自信を持っており、実際にそうしていると述べる傾向が有意に強いということでした。

現在、私たちは、ウィスコンシン大学で、「教員の労働生活に関する研究」という別の研究も行っています。この研究は、WISELIの上級研究ディレクターであるジェニファー・シェリダン博士が指揮しています。ウィスコンシン大学のすべての教員に送られたこの調査は、このワークショップを受講する前にすべての学科に対して、そしてワークショップを受講した後にすべての目標実験群の学科に対して実施されました。私たちは、調査に参加した92ユニットを抽出し、学科の雰囲気をつかむための質問について調べました。目標実験群の教員は、対照群と比較して、自分が自分の学科に適しており、自分の研究や学識について同僚から尊敬されていると感じ、個人的または家族的な問題を持ち出すことに、それが学科の活動と対立する場合でも、落ち着いていると述べる傾向が有意に強いということがわかりました。教員や医師の燃え尽き症候群が懸念されることから、私たちは、これは特に重要であると考えました。私たちは2、3年経ってから採用の結果を調べました。

このグラフは、さまざまな群での新規採用教員の割合を示しています。青い棒は介入前の2年間です。赤い棒は介入の2年後のものです。左端の棒グラフは女性についてで、新規採用教員に占める女性の割合は、実質的に同等、つまり実質的に50対50、新規採用教員の50%が男性、50%が女性になりましたが、対照群では変わりなく、32%のままでした。また、新規採用教員に、より多くの民族のおよび人種的多様性をもたらすための前向きな方向においてわずかな違いがありました。

まとめと結論

ジェンダーのステレオタイプは、私たちがそう望まない時でさえ、またそれが存在することに気づいていないときでさえも、私たちの態度、行動、判断に影響を与えます。このグループのステレオタイプは、特に指導者としての地位に向かって上昇するにつれて、科学、工学、医学のキャリアを選択し、維持する上で個人に実際的な影響を及ぼします。しかし、バイアスは破ることのできる習慣です。とはいうものの、それには善意以上のものが必要で、大変な努力も必要です。しかし、教員が1つの組織のジェンダーのバイアスの習慣を打ち破ったとき、学科の雰囲気はすべての人にとって良くなり、より多くの女性教員が採用され、より多くの男性教員が雇用継続されました。ご清聴ありがとうございました。

IV. 第2部 パネルディスカッション

「女性リーダー育成と上位職登用の現状と課題」

【ファシリテーター】

大阪市立大学 副学長 池上 知子

【パネリスト】

大阪教育大学 学長補佐 鈴木真由子

大阪教育大学 副学長 添田久美子

積水ハウス株式会社 住生活研究所長 河崎由美子

【モデレーター】

大阪市立大学女性研究者支援室 プログラムディレクター、特任准教授 西岡 英子

○池上知子 女性リーダー育成と上位職登用の現状と課題というテーマに沿って、これまでの事業を振り返り、どういう成果があったか、今後どんな課題があるかを議論していきたいと思います。まず初めに、私から、この補助事業の概要を説明します。

この事業は、大阪市立大学が大阪教育大学、和歌山大学、積水ハウス株式会社と連携し、共同で実施しております。こちらが事業の体制図になります。女性研究者の研究力向上を目指し、また国際的リーダーの育成を目標に掲げて、各研究機関でそれぞれ数値目標を設定し、共同で事業を行いながら、南近畿圏共同研究プラットフォームを構築しております。また、昨年からは、11の大学、企業により、南近畿女性研究者支援ネットワークも本格的に活動を開始しており、こちらとも連携しながら、このエリア一帯に共同研究の拡大と、それから制度の普及に努めているところで

す。この補助事業ですが、3つの柱を立てて取り組んでおります。1つ目が、ダイバーシティ研究環境整備です。2つ目が、女性研究者の研究力向上・リーダー育成です。そして、3つ目の柱が、上位職登用の促進です。この表は、各機関が定めている数値目標の一覧となります。いずれの機関も、この実施期間中に女性研究者の採用比率を30%以上と設定

し、女性研究者の在籍比率は20%を設定しております。今のところ、何とか各年度の目標に沿って、順調に上昇しております。それでは、取り組みの具体的内容についてご紹介したいと思います。

まず、1つ目の柱である、ダイバーシティ研究環境整備の一環として、ワーク・ライフ・バランスを支援する取り組みを連携しながら行っています。子育て・介護中の研究者に、研究支援員を派遣する制度を設け、運用しております。また保育利用料を補助する制度も整備いたしました。また、保育サポーターを養成するセミナーを定期的に開催しております。連携機関内に介護相談窓口を設け、介護アドバイザーを1名配置し、介護ハンドブックや説明動画を作成するなどして、介護離職の防止に努めております。

2つ目の柱である女性研究者の研究力向上・リーダー育成では、4つの特色ある取り組みをご紹介したいと思います。1つ目が連携型共同研究助成事業です。これは、女性研究者が研究代表となって、複数の研究機関にまたがり研究者が参画、共同して実施する研究プロジェクトを助成するというものです。2019年には24件採択しており、男女の研究者79名が関わりました。2つ目は、産学官連携ウイメンズユニットを立ち上げたことです。大阪市立大学の女性教員を積水ハウス株

式会社に派遣し、「多世帯居住に関する研究開発」というテーマで共同研究を実施しました。今年度より、新しい研究プロジェクトも開始しています。3つ目として、女性研究者のキャリア形成、研究力向上に資するセミナーを開催しています。英語スキルアップの向上、外部資金獲得のノウハウ、マネジメント力育成など、様々なテーマのセミナーをテレビ会議システムなどを活用しながら、共同で開催しています。さらに、4つ目の取り組みとして、女性研究者による国際共同研究を推進する目的で、短期留学助成制度を設けたり、海外の大学から研究者を招いて、研究発表交流会を開催し、女性研究者の国際力を向上のための支援も行っております。最後、3つ目の柱の上位職登用の促進に関わる取り組みでは、管理職の方の意識啓発につなげるため、毎年、国際シンポジウムを開催しております。

それでは、各連携機関のこれまでの取り組み状況について、お話しいただきたいと思っております。

○鈴木真由子 本学は男女共同参画に組織として取り組み始めて10年余りになりますが、継続的に実施してきた一つは教職員セミナー、もう一つは、男女共同参画の推進のための事業に対する助成金制度です。その2つの内容が、かなりダイバーシティに関連したテーマが増えてきたという実感があります。このイニシアティブの事業に関わったからこそであり、1つの方向性と本学の課題についてもお示しただけのかなと思っております。助成事業に関しては、応募者のテーマも附属学校園女性管理職による女性教員のための支援プロジェクトや、教員養成大学におけるセクシャルダイバーシティに関する自主活動支援の試み、LGBT当事者、アライの学生

サークルと連携しての活動などです。こうしたことが全学的に広まっていくことを大いに期待しているところです。



○添田久美子 このダイバーシティ事業で、他大学のいろいろな取り組みを学ばせていただき、参考にして、研究支援だけではなくて、例えば人事、評価、福利、研修など、多方面から改善していくという取り組みをしました。その成果として、昨年度、今年と新規採用の女性の比率が30%を超えるまでに、大学全体での共通理解が得られてきました。

小学校1年生のお子様は学校や学童保育が初めてのため、ストレスがかかり、親が大変というお話を女性教員からお伺いしました。そこで、本学独自の取り組みとして、小学校1年生児童を持つ男女の教員に特別休暇を今年度から導入しました。



○河崎由美子 ダイバーシティの研究環境ですが、このコロナ禍で、一早くリモートワークの体制を取りました。すると、男性はもちろんのこと、女性も、身心に障がいを持つ方など、誰もが働きやすいダイバーシティな研

究環境が整いました。管理職登用促進に向けて、「ウイメンズカレッジ」を2014年から実施しており、今年で7期目になります。2年間のカリキュラムを学んできた女性は自信を持ち、計画的に管理職登用をすることができるようになりました。また、男性が家事育児を手伝うことは、女性活躍の推進の大きな後押しとなります。そこで「イクメン休業」といい、男性に1ヵ月間、家庭に入ってもらい休業制度を導入しました。この制度は、830名の対象者100%が取得しています。社員の家庭からの評価が高く、また、仕事においても、代替要員を設けてフォローしあうなど、職場の雰囲気も非常によくなっています。



○池上知子 ただいまの3名のパネリストの方からのお話を聞かれ、サラ先生、モリー先生、何かお気づきのことがございましたら、コメントいただければと思います。

○Sara E Mole 私は、企業や産業界を巻き込んだ取り組みや国際的な大学との提携にとっても感銘を受けました。すべての国における大きな問題は、女性が主に家族の世話、育児、年配の親戚に責任を持つべきであると想定されており、それが女性の大きな負担になっています。私の大学では、これらの責任をパートナーと共有するロールモデルを提供しています。子育て期に皆さんが追加の特別な休日とサポートが得られるようにしており、経済的支援もしていることに、私は感銘

を受けました。

○Molly Carnes 先ほどサラ先生がおっしゃったように、男性にもっと関与してもらう必要があります。ある研究では、家族のために休暇を要求する男性は否定的に評価されます。男性のステレオタイプではなく、むしろ女性的とみられます。また、「本当のリーダーは家族のために休暇は取らない」と言われるために、家族のために休暇を取る女性は、地位の低い労働者とみられます。

○池上知子 大学もジェンダー平等に向けて機運が高まっているという雰囲気が醸成されてきているように思うのですが、これを実効性あるものとして持続させていくには、システム、仕組みをつくっていく必要があるかと思います。この仕組みについて、各連携機関、どのくらい実現しているか、お聞かせいただけますか。

○鈴木真由子 そうした仕組みがあるかと問われたら、残念ながら、明確にありますという回答はできないというのが、まさに本学の課題そのものを表しているのではないかと考えております。

教職員セミナー等がございますけれども、テーマ自体はその時々で変化していくものです。

人が変わっても、仕組みが残っていれば、事業は継続的に担保されます。今は、意識の高い人たちが頑張っているところに周囲が少し影響を受けているというのが実態ではないかと考えております。

ようやく、例えば管理職の研修の中に、ハラスメントの防止やダイバーシティの考え方といったようなものが意図的に入るようになってきました。もう少し研修をするにして

も、必ずターゲットを決めて、フォーカスすべきポイントの中にダイバーシティの視点を必ず入れるといったルールを決めると、それが継続されるよう思います。まだ、事務系の職員の方や附属の先生方の学習や啓発の機会そのものが保証されていないところも課題の1つです。

○添田久美子 女性だけをターゲットとしたというものではないですが、大学の業務は研究と教育という2本柱で考えられてきましたが、非常に業務が多様化しております。そこで、今年度から多面的な評価を行うことになりました。多様な働き方で、多様な関わりをしていただいている方、多くの女性の方を正當にその働きについて評価できるのではないかと思います、教員活動評価を改善しました。

上位職の仕組みでは、今年度から、若い職員や教員に参加して、様々な大学運営について学ぶ学長直属の学長室を設けました。職員も教員も、両方とも女性を半分までは至りませんが、かなりのパーセンテージで女性を意図的に入れました。次期執行部に必ずなってください、リーダーになってくださいと、戻込みしがちな女性の教職員に、自信を持っていただくため、一定期間、時間を与えて、研修する取り組みをしております。

○河崎由美子 積水ハウスでは、「ウィメンズカレッジ」を実施することで、2014年の開始当初は女性の管理職はグループ全体で101人しかいなかったのですが、2020年度には239人になり、2.36倍に増えました。女性活躍推進法に基づく行動計画目標として、2025年までに310人という目標を掲げています。新卒、中途、両方で女性の採用を積極的に増やしていくことで、女性管理職登用の促進をさらに図る予定です。

○池上知子 モリー先生、サラ先生、これまでのお話を聞かれて、何かご助言がございましたらお聞かせいただけますか。

○Sara E Mole UCLにおける昇任基準の変更や新しい取り組みであっても、不利な立場に置かれた人たちを支援する取り組みであれば、通常、導入されたよい実践は、すべての人に利益をもたらします。新たな昇任基準では、これまで昇進できなかった男性が、女性とともに昇進できる状況になっています。それでも恩恵を受けていないグループがまだあるということです。

基準を変更したことで、白人女性に恩恵がもたらされましたが、黒人女性には、恩恵がもたらされませんでした。

○Molly Carnes 覚えておくべきことの1つは、ジェンダーに関するステレオタイプは非常に深く埋め込まれており、それが地位と深く融合していることです。すべての社会において、男性に関連するものは、女性に関連するものよりも高い地位に見られています。

したがって、女性があるレベルまで昇進し始めると、その上に別のレベルが作られるということは組織でよく見られます。一例として、私は医師です。米国では、医療分野では、ほとんどの場合、最高の地位である医学部の学部長は男性でした。現在は学部長の20%程度が女性になりました。現在、学部長の上に健康科学の副総長がいて、全員が男性です。

また、数多くの研究の結果が示しているのは、まったく同じ仕事をしていても、男性により高い給与が与えられるということです。ですから、私たちはこの性別と地位の融合について常に警戒しなければなりません。

○池上知子 男女格差だけにとどまらず、先

ほど発言もありましたように、様々に不利益をこうむっているグループにベネフィットがあるような人事選考、そういうものを実現していく中で、だんだんみんながハッピーになっていくのかとも思っております。そこで選考する立場にある管理職の方たちの意識、それをどう変えていくか、どういうふうにすれば変わっていただけるのか、そういう働きかけについて、それぞれの機関で何か試みられておりますでしょうか。

○鈴木真由子 大学の中での選考の際には、募集要項の一番下になりますけれども、本学は男女共同参画を推進していますと明記するようにはなっております。残念ながら、選考委員会の男女比に関する規定というものが明確には定まっていないことが判明いたしました。つまり、男性のみが人事の選考委員会のメンバーになる可能性があるということですね。

必ずどちらかの性に偏ることがないように、バランスをしっかりと考えていく規定の改正は、今後、必要になってくるのではないかと考えております。

○添田久美子 ロールモデルということで、私、ふだんは大学院でスクールマネジメントコース、管理職養成ということをしております。女性の方もたくさん院生として修学してこられますが、皆さん、やはり管理職になるのにちょっと尻込みされているというようなこともあります。そういった方を励まして、管理職になっていただくというのが私の仕事の1つです。よく学生さん、現職の女性の先生から聞かれるのは、どんな女性校長になればよろしいでしょうかと聞かれます。これまでは、肩肘張って、眉間にしわを寄せて、私、権威ですというような形で校長をされる、近

寄りがたいような先生というのが、まあまあ見られました。今、校長としてどういう姿を見せればいいですかということであれば、自然体でいいのではないですか、あなたがあなたであること、それが一番すばらしいロールモデルではないですかと申し上げています。

○河崎由美子 やはり育児中であってもキャリアロスはあるとは思っていません。

そのために管理職、その上の方との理解というのはとても大切で、私たちは2015年から社内イベントとして、「仕事と育児の両立いきいきフォーラム」を開催しています。出席者は男女問わず育児者と、その上司の者が出席するフォーラムになっております。また、これが育児だけではなくて、介護する立場の人、それから不妊治療をしている人、癌の治療をしている人でも安心してキャリアロスなく働けるような体制が整っております。

○池上知子 管理職の意識啓発ということがポイントになっていますが、まだよく認識できてない人への働きかけとして、モリー先生がウィスコンシン大学されたアンコンシャス・バイアスの解消のワークショップがすばらしいというご意見があります。具体的に、どんな働きかけをおり、時間とか人員とはどのぐらいでしょうか。

○Molly Carnes この研究には、92の部門が関与し、2200人以上の教員が半数ずつ2群に分けられ、調査とワークショップに参加しました。ワークショップに参加したのは半数の教員です。必須でなければ、学科の教員の少なくとも25%、わずか25%しか、2時間半のワークショップに参加していなかったということがわかりました。教員の25%が参加

した場合でも、効果はありました。学科の25%だけがバイアスの習慣を変えるだけでも、行動の規範が変わります。私たちはワークショップ内で、バイアスリテラシーを促進しようと試みました。米国では、50年前から同じ仕事に対して男性と女性に同等の賃金を支払わなければならないという法律がありますが、実際そうになっていません。つまり、実際に問題になるのは、職場での社会的行動の規範です。他人との関わりにおいては、行動規範が実際には方針よりも強力です。ですから、文化を変えたいのであれば、もちろん最終的にはどちらも変えなければなりません。文化を形作る組織の人々の行動を変えなければ、その組織の文化を変えることは決してできないのです。

○池上知子 ワークショップは、自分が支配されている無意識のバイアスに気づくために行われているのでしょうか。

○Molly Carnes 私たちは人々にバイアスを意識させますが、意識だけでは十分ではありません。実際、研究によると、意識を高めただけの場合、概してバイアスはより悪くなります。悪い行動のある意味、正常化してしまいます。私たちは実際に人々が実践したいと思うように動機づけなければなりません。人々がバイアスの習慣を打ち破るのを助ける認知行動戦略はいくつかありますが、成長マインドセットと呼ばれる戦略を例に挙げます。

これは、スタンフォード大学のキャロル・ドウェックによる20年間の研究に基づいています。それは単に自分自身へのメッセージを復唱するだけです。これは8つの一連の実験的研究の成果なのですが、ただ自分に言い聞かせるだけで、行動のバイアスを変えることができるのです。一生懸命頑張れば、これ

らのバイアスを克服できると自分に言い聞かせるのだけ、ステレオタイプの影響を克服できるのです。

○池上知子 最後に、これまでを振り返り、今後の課題としてどういうことを展望されているかとパネリストの先生、それからアドバイザーのお二人の先生からもいただきたいと思えます。

○鈴木由美子 コアの時間を設定するというのは、みんなが働きやすい環境をつくるためのルールの整備というものをどうしていったらいいのかという、基本的なところを考えさせられました。

1つ紹介させていただきたいのが、こちらのパンフレットですけれども、「僕が家庭科の教員になったわけ、私が技術科の教員になったわけ」というタイトルのパンフレットになります。これは卒業生で、男性の家庭科教諭、それから女性の技術科の教諭を、中・高で行っている卒業生、修士生へのインタビューの結果になっています。こうしたジェンダーマイノリティーに対してサポートしていくのも教員養成の責務としてあると思っていますので、高校生に対してもこうした啓発を継続的に続けていければと思っています。

もちろん男性の専業主夫、夫のほうの専業主夫を選ぶという選択肢も、これも同じように自由であっていいはずで、そこが、誰がどれだけ家督するのか、世帯の中で働き、社会的な経済力を持つのかということも、その家族、家庭の中での選択ですが、まだまだ男性が稼いでというところから離れられない状況が男性にも女性にも残っているのではないかと思います。ぜひ小さな子供の頃からの教育を通じて、様々なモデルを示すことによって解消していければと思っています。

○添田久美子 まず、男性、女性ということではなくて、その方の自然体でそれを選ばれている、選ぶことができる、そういう社会に、コミュニティにしていけないといけないのではないかなと思います。つまり、全ての人が自分の自然体で生きていけるというところが私は大事じゃないのかなというふうに思いますので、今後も小学校、中学校とずっと自然体で生きていけるような学びの場、社会をつくっていく努力が必要と思っております。

また、大学のほうの運営では、私も評価を担っております。なかなか日を当ててもらえない、正當に評価してもらえないという方もいらっしゃる。そういった方を、大学への貢献をしっかりと評価できる、皆が自分の努力が見てもらえていると実感できるような評価のシステムというものを、やはり構築していかなければならないのではないかと考えています。

○河崎由美子 今後ですけれども、私たちの会社では、この春から人事の評価システムが大きく変わります。特に管理職に、今まではリーダーシップやインテグリティ、グリッドが大事にされていたのですが、同様に、次期リーダーの育成、自分の後継者の育成が大切な評価ポイントとして示され、それに基づいたKPIを立てることが、人事の評価システムに組み込まれました。このシステムが、やっぱり女性活躍推進や若手の育成に寄与するのではないかと、私自身も期待しております。また、わが社のトップ、社長及び会長が女性活躍推進、ダイバーシティを成長のドライバーにしていくことをいろんなところで発信しております。トップが推進して、はっきりと発言していくということは、とても大切なことと思っております。

○池上知子 それでは、サラ先生、まず今日のシンポジウム全体をご覧になって、最後にメッセージをお願いします。

○Sara E Mole 最後に、変化を起こすために女性を男性のように変えることに重点を置いてはならないことを強調したいと思います。女性であることが問題ではありません。私たちは女性が自分自身に忠実であり続け、新鮮で革新的な視点を職場に提供してほしいのです。私たちは、システムや構造をどう変えるかを考えなければなりません。ですから、リーダーシップを発揮する男性、地位の高い男性、年配の男性は自ら積極的に学んで、新しい方法で働き、働き方を拡大し、雇用するときにバイアスを持たないこと、男性をえこひいきしないことを徹底する必要があります。男性と女性のために、男性と女性に対して、女性が独自の特別なリーダーシップスキルを自分の方法で発揮し、ネットワークでお互いを高め、サポートできるようにするため、学術機関が育成の場を提供すべきです。すべての子供たちが、その役割に性別があることに気づかず、性別に応じた期待をかけられない形で同じように成長できるとしたら、それは素晴らしいことです。

私の大学であるUCLは、大学としての生活の中で良い実践をモデル化できることを確実に続け、私たちの周りの社会に影響を与え続けるでしょう。



V. 閉会挨拶

大阪市立大学 学長補佐 女性研究者支援室長 宮野 道雄



皆様、本日は長時間にわたり、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブの事業の中間総括シンポジウムにご参加くださりまして誠にありがとうございました。私どもにとっても初めての試みでございまして、今日は新型コロナウイルス感染症対策ということで、日本とアメリカ、イギリス、この3地点をオンラインで結び、開催をさせていただきました。

モリー・カーンズ先生、サラ・モール先生には、早朝とか、あるいは深夜という時間差のある中にご参加をいただきまして、大変ご負担をおかけしたと存じますが、おかげさまで大変有意義なシンポジウムにできたかと思えます。フロアからのご参加の皆様からも、今、池上先生からご紹介いただきましたように、たくさんのご質問などいただきました。シンポジウムに参加していただきました先生方ともども、大変いろいろな勉強、知見を得たと考えております。

最後になりますが、ご参加いただきました先生方、それからフロアからご意見、ご参加いただきました皆様、そして運営、準備に関わっていただきました皆様に厚く御礼申し上げます。閉会のご挨拶とさせていただきます。

文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」
2020年度 ダイバーシティ研究環境実現 中間総括シンポジウム
「ボーダーを越えて、女性研究者の未来を拓く」報告書

発行日 2021年3月
発行 大阪市立大学 女性研究者支援室
連絡先 〒558-8585 大阪市住吉区杉本3-3-138
Tel : 06-6605-3661
E-mail : ocu-support-f@ado.osaka-cu.ac.jp
URL : <http://www.wlb.osaka-cu.ac.jp/>