

第15回 男女共同参画学協会連絡会シンポジウム 「ダイバーシティ推進における産学の取り組み」

2017年10月14日(土) 10:00～17:00

東京大学 本郷キャンパス 医学部教育研究棟 14F 鉄門記念講堂

【午前の部】10:00～11:30

「第4回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査報告」経緯、現状把握、課題抽出、そして提言・要望に向けて

講演1： 大規模アンケート調査の目的・意義

講演2： 第4回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査報告 調査結果の概要

講演3： 第4回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査における自由記述回答の紹介

講演4： 科学技術系専門職の男女共同参画実態調査に基づく提言・要望

【午後の部】11:30～17:00

「真の技術革新を目指したダイバーシティ」

基調講演1： 小田 文子 経済産業省

基調講演2： 渡辺 美代子 科学技術振興機構

主催学会からの講演： 宮崎 あかね (化学工学会、日本女子大学)

学からの講演1： 東村 博子 (名古屋大学)

学からの講演2： 國井 秀子 (芝浦工業大学)

産業からの講演1： 岩田 貴美枝 (21世紀職業財団)

産業からの講演2： 星野 朝子 (日産自動車)

パネル討論

パネリスト

原山 優子 (総合科学技術・イノベーション会議 東北大学)

宮崎 あかね

東村 博子

國井 秀子

岩田 貴美枝

星野 朝子

ファシリテーター

辻 佳子 (化学工学会 東京大学)

---

【午前の部】 「第4回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査報告」

講演1： 大規模アンケート調査の目的・意義

・男女共同参画学協会連絡会、2002年10月設立後すぐに第1回大規模アンケートを実施、2017年8月に第4回アンケートの報告書が発行

・調査結果の白書への掲載、国の基本計画に明文化、国の支援事業に反映

講演2： 第4回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査報告 調査結果の概要

・集計結果 基礎データ、雇用形態・役職などの男女差、ワークライフバランス・子育てと介護、男女共同参画に対する意識・施策認識について概要解説

・  
・

### 講演3： 第4回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査における自由記述回答の紹介

- ・基礎データにみる自由記述回答者の特徴
- ・自由記述欄に多く見られた回答
  - 1：ワークライフバランス
  - 2：ポストク
  - 3：キャリアパス
  - 4：数値目標
  - 5：進路選択促進
  - 6：意識改革
- ・任期付研究職の方からの回答が多く、男女共収入が低い、結婚・子育てなども厳しい現状であることを示している
- ・数値目標について、賛否両論あるが、数値を達成することがゴールではないことを理解していただく
- ・収入に男女差
- ・身近なロールモデルが少ない
- ・学会での女性の積極的な引き立て
- ・特に女子では進路選択の時期が早い。中学生から高校1年生までにアプローチが必要（大学・企業の取り組み例あり）

### 講演4： 科学技術系専門職の男女共同参画実態調査に基づく提言・要望

- ・提言・要望書WGの15期における活動  
2017年9月19日に文部科学省、内閣府に要望資料 持参
  - (1) 第4回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査報告書
    1. 人事選考の意識改革 e-learning ツール導入
    2. 任期付研究職に内在する諸問題の改善・卓越研究員等における女性登用推進
    3. 女性活躍推進度の見える化、助成金等の配分システム創成
    4. 女性研究者支援事業の継続 連携のためのネットワーク構築
  - (2) 無意識のバイアス Unconscious Bias リーフレット  
業績評価者に男性を優先する意識が根強い 結果 役職などの男女差 が生じる

#### 【午後の部】 「真の技術革新を目指したダイバーシティ」

### 基調講演1： ダイバーシティ2.0 ～一歩先の競争戦略へ～ 小田 文子（経済産業省）

- ・女性取締役比率が高いROE（自己資本利益率）が高いとデータは示している
- ・ダイバーシティの効果
  - 1) 人材獲得力の効果する  
分け隔てなく機会を与えられているか？ 視点の重視大切。しっかり取り組んでいけば優秀な人材を得られる
  - 2) リスク管理の向上  
グループシンキング 集団では均一な思考になりやすい  
リーマンショックからの立ち上がり、管理職に女性が入っている企業の方が高い
  - 3) 取締役会の監査機能の向上  
取締役会も多様であること、属性だけでなく、学歴など、様々な多様性を取り入れる  
ROEに女性が多いほど高い傾向にあることから、企業価値に付加することになる
  - 4) イノベーションの創出促進  
均質な人材チームでは、それなりの結果が生まれるが、イノベーションは創出されにくい。
- ・中長期的な実現：経営、現場の取り組み、なんのためにするのかを示す（ビジネスモデル、経営戦力で考える）

・ダイバーシティ 2.0 行動ガイドライン 実践のための7つのアクション

1. 経営戦略への取り組み
2. 推進体制の構築
3. ガバナンスの改革
4. 全社的な環境・ルールの整備
5. 管理職の行動・意識改革
6. 従業員の行動・意識改革
7. 労働市場・資本市場への情報開示と対話

**基調講演2：** 受け入れるダイバーシティから発信するダイバーシティへ

～ジェンダーサミット10 発アジアから世界へ～ 渡辺 美代子 (科学技術振興機構)

- ・GGI (ジェンダーギャップ指数) 2016年日本111位
- ・ジェンダーサミットで発信したいこと：アジア日本の特徴をだしながら全世界で考えるべき課題を議論、多くの機関と
- ・講演内容
  - 山極壽一氏 (京都大学総長：動物の進化の視点から人間の男女の役割について
  - アンジェラ・リャン氏 (香港大学)：儒教と女性の活躍阻害の関係を検証し、否定
  - 浅川智恵子氏 (IBM)：視覚障がい者の困難「情報アクセス」「移動」を技術で解決する取り組み
  - 阿部玲子氏：インド等地下鉄工事現場を監督する日本人女性技術者、安全ヘルメットなど取り入れ安全に貢献し、世界で活躍が認められている
- ・ジェンダーサミット東京宣言：ジェンダー平等は人々の幸福につながる 等
- ・GS10 今後の展開計画：コンソーシアム設立検討、研究費配分の検証と解決策、研究評価の検討

**主催学会からの講演：** 各種データおよび第4回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査に基づくダイバーシティ推進

における産学の取り組み 宮崎 あかね (化学工学会、日本女子大学)

- ・シーズからたどると、高校生の段階で、理系志望の女性の比率が下がる
- ・就職時のデータ：H24年では、就職時に男女差はない
- ・学協会の正会員の女性比率は、学生会員の女性比率から下がる
- ・求められるものは10年後も変わらず、男性の意識改革、女性の意識改革
- ・現場の環境整備を求める意見も多数

**学からの講演1：** 名古屋大学における男女共同参画推進の取り組み

～大学を活性化するための戦略として～ 東村 博子 (名古屋大学)

- ・GGI (ジェンダーギャップ指数) で下位、日本上がらない理由は？
- ・女性の研究者、日本だけ論文数が多い＝頑張っていないと研究者として生き残れない？  
スーパーウーマンでなければならず、普通のロールモデル案外少ないのはそのため？
- ・有性生殖は、遺伝子の多様性を獲得し、環境の変化に対応できるシステム。これは社会にも適用できる。  
女性男性と言っているようでは、他の多様性ももたらせない。
- ・紅一点だけではだめで、多数の女性が活躍する。スーパーウーマンでない、多様な女性が活躍すること。  
様々の研究機関がそのようになるため、トップダウンによる女性活躍促進、効率化を。
- ・名古屋大学の取り組み「女性の活躍が21世紀の日本を救う」濱口13代総長
- ・大学に保育園、常設型学童保育を設置、取材多数。メンター制度でメンター賞受賞。
- ・産学官連携、愛知中小企業や大学との連携。発信方法でも受賞。
- ・問題点：女性教員比率の頭打ち

## 学からの講演2： 女性活躍推進における産学の取り組みの違いと連携の重要性 國井 秀子 (芝浦工業大学)

- ・産学における推進の違い

### 大学

人権守る (人権問題)

国際ランキングを上げる

行動計画達成がより重要 >> 結果の達成でなく計画を立てることが大切?

### 企業

人権問題

成長のための経営課題 イノベーションを出すために 人材の多様性 異分野が大切

最終目的達成が重要 (数値目標立てたくないのはこの理由)

- ・産業界から見た大学の取り組みのおくれ

ガバナンス、組織方針展開の仕組み

責任権限が不明確

社会ニーズへの対応 専門分野人材のニーズギャップの認識のあまさ

ダイバーシティ啓発教育のおくれ

- ・産学連携の重要性

ロールモデルが少ない

技術者教育には初等中等教育から大学、大学院、企業まで 女性人材教育が必要

## 産業からの講演1： 女性の活躍は企業の成長戦略 岩田 貴美枝 (公益財団法人 21世紀職業財団)

- ・女性の活躍はなぜ必要か >> 企業の成長戦略

1. 広い人材プールからの人材選抜 2. 人材の完全活用 3. 人材の多様性を企業の力にする

新しい価値商品・サービス・ビジネスモデルなどを提案しつづけるために

- ・企業の課題

仕事の継続 (育児などで退職することなく)

キャリアアップ (実力をつけ公平に評価、登用)

- ・女性の活躍の3段階と企業の課題

問題: ワーキングマザーは増えるが、キャリアアップで停滞してしまう (マミートラック)

キャリアアップのフォローも大切

- ・男性の意識改革だけでなく女性の意識改革も必要

## 産業からの講演2： 日産自動車のダイバーシティ改革

-女性の強みを成功に生かす- 星野 朝子 (日産自動車)

- ・CFE (Cross Functional Team) 11 番目としてのダイバーシティ改革

- ・経営のボトムラインに効果があるもの、素敵な商品が作れること、  
車購入の意思決定者は女性7割、女性に気に入られない限り商品は売れない事例を紹介  
現場に女性を入れると、綺麗になり男性のモチベーションも上がる

- ・女性セールスマンの導入: 来客者が女性の対応を希望する%を提示

- ・日本にある企業でありながらダイバーシティを推進した事例 多数

## パネル討論

パネリスト: 原山 優子、宮崎 あかね、東村 博子、國井 秀子、岩田 貴美枝、星野 朝子

ファシリテーター： 辻 佳子

- ・多様性

シーズを広げる 中学生前後の頃からアプローチ（大学も企業も行っていきます）  
学会に子供も同伴する（海外では普通に行われていること）

- ・キャリアアップ

女性の場合競争激しい、人脈も必要  
仕事のアサインメントを意識し、女性を育てる  
新しい分野にも挑戦する  
女性リーダーが孤独にならない工夫も必要

### 第16期 幹事学会 日本建築学会

会長 古谷 誠章（早稲田大学）

委員長 寺田 宏（清水建設株式会社）

- ・ロゴを作成する

以上

2017年10月15日（堀山）

