

記 録

文書番号	SCJ 第 2 5 期-0 5 0 1 2 6-2 5 0 2 0 0 0 2-0 2 6
委員会等名	日本学術会議 第二部生命科学ジェンダー・ダイバーシティ分科会 科学者委員会男女共同参画分科会
標題	生命科学分野におけるジェンダー・ダイバーシティ —連続公開シンポジウムの記録—
作成日	令和 5 年（2 0 2 3 年） 1 月 2 6 日

※ 本資料は、日本学術会議会則第二条に定める意思の表出ではない。掲載されたデータ等には、確認を要するものが含まれる可能性がある。

本記録は、第 25 期日本学術会議 第二部生命科学ジェンダー・ダイバーシティ分科会及び科学者委員会男女共同参画分科会が開催した連続公開シンポジウム「生命科学分野におけるジェンダー・ダイバーシティ」の結果をとりまとめ、記録として公表するものである。

第二部生命科学ジェンダー・ダイバーシティ分科会

委員長	熊谷 日登美（第二部会員）	日本大学生物資源科学部教授
副委員長	名越 澄子（第二部会員）	埼玉医科大学総合医療センター 消化器・肝臓内科教授
幹事	村山 美穂（第二部会員）	京都大学野生動物研究センター教授
幹事	熊谷 晋一郎（連携会員）	東京大学先端科学技術研究センター当事者研究分野准教授
	市川 哲雄（第二部会員）	徳島大学大学院医歯薬学研究部教授
	小松 浩子（第二部会員）	日本赤十字九州国際看護大学 学長
	杉山 久仁子（第二部会員）	横浜国立大学教育学部教授
	三谷 絹子（第二部会員）	獨協医科大学内科学教授
	望月 眞弓（第二部会員）	慶應義塾大学名誉教授
	篠原 美紀（連携会員）	近畿大学農学部バイオサイエンス学科教授
	新福 洋子（連携会員）	広島大学副学長、広島大学大学院医系科学研究科教授
	高橋 素子（連携会員）	札幌医科大学医学部医化学講座教授
	竹中 麻子（連携会員）	明治大学農学部農芸化学科教授
	平井 みどり（連携会員）	神戸大学名誉教授、京都大学医学研究科特任教授
	吉永 直子（連携会員）	京都大学大学院農学研究科応用生命科学専攻助教

科学者委員会男女共同参画分科会

委員長	望月 眞弓（副会長）	慶應義塾大学名誉教授・薬学部 特任教授
副委員長	高橋 裕子（第一部会員）	津田塾大学学長・教授
幹事	熊谷 日登美（第二部会員）	日本大学生物資源科学部教授
幹事	野尻 美保子（第三部会員）	高エネルギー加速器研究機構素粒子原子核研究所教授
	三尾 裕子（第一部会員）	慶應義塾大学文学部教授
	名越 澄子（第二部会員）	埼玉医科大学総合医療センター消化器・肝臓内科教授
	三谷 絹子（第二部会員）	獨協医科大学内科学教授
	沖 大幹（第三部会員）	東京大学大学院工学系研究科教授
	玉田 薫（第三部会員）	九州大学主幹教授・副学長
	森 初果（第三部会員）	東京大学物性研究所教授、所長
	伊藤 公雄（連携会員）	京都産業大学客員教授
	井野瀬久美恵（連携会員）	甲南大学文学部教授

谷口 洋幸（連携会員）	青山学院大学法学部教授
藤井 良一（連携会員）	大学共同利用機関法人 情報・システム研究機構長
星乃 治彦（連携会員）	東京大学大学院総合文化研究科客員教授 津田塾大学言語文化研究所特任研究員
三成 美保（連携会員）	奈良女子大学教授
吉永 直子（連携会員）	京都大学大学院農学研究科応用生命科学専攻助教
渡辺 美代子（連携会員）	国立研究開発法人科学技術振興機構副理事・ ダイバーシティ推進室室長

要旨

ダイバーシティ(多様性)に関する問題は学術会議の中でも重要な課題であり、長年、科学者委員会男女共同参画分科会において活発な議論や活動が行われてきた。多様な価値に基づき、複雑で重層的な課題解決に取り組み、人々の幸せや平和を希求できる社会をめざす人材の育成が必要とされている。COVID-19のパンデミックにより、従来の知識と考え方では太刀打ちできない課題に次々と直面しており、ジェンダーアンバランスの問題や障害者インクルーシブに向けた課題は一層重要度を増している。

生命科学分野は、保健(医学、歯学、薬学、看護学など)、家政学、農学、基礎生物学など多様な分野からなり、女性の比率は分野によって大きく異なるが、総じて管理職の女性比率は学生の比率に比べて極めて低い。2020年に日本学術会議から発出した提言「社会と学術における男女共同参画の実現を目指して ―2030年に向けた課題―」のなかで、生命科学分野における男女共同参画の課題として、大学院に進学する女子学生の増加、上位職の女性教員の増加、大学・学協会の執行部への女性の参画とそのためのポジティブ・アクションの積極的な導入が挙げられた。大学運営に携わるリーダーには大きな社会的な期待がかけられている一方、大学運営に携わる女性リーダー(学長、学部長)の割合は極めて少ない。女性学長が一堂に会してジェンダー・ダイバーシティの課題や論点について議論することは稀であるが、極めて有意義である。本シンポジウムの第一回は、国公立の違いや地域性、規模・分野の違い、組織や部局のカルチャーの違いを超えて5名の女性学長による講演、並びにパネルディスカッションを行った。看護大学と医学系大学など、異なる立場から互いに向けた力強いメッセージが発せられ、積極的に声を上げること、情報交換し連携を取ることの重要性が指摘された。第二回では、3名の男性学長による男女共同参画の取り組みの紹介があった。それぞれ独自の視点から制度設計し、改革によって得られる結果も異なったが、一貫して継続することが必要との共通見解が得られた。2名の女性リーダーによる、企業における男女共同参画の取り組みも紹介された。企業と大学では置かれた状況がかなり異なるが、規模の大きな事業所で意識改革を進めた実績に学ぶことは多かった。また学協会における取り組みの報告から、改革には数値データに基づいた議論が重要との指摘があった。第一回・第二回ともに、様々な年齢・性別の参加者から有意義な内容であったこと、また勇気づけられたとのコメントが寄せられた。

ダイバーシティ・インクルージョンについて議論する時に、後回しにされがちなのが障害のある人々である。2007年に、全ての障害者によるあらゆる人権及び基本的自由の完全かつ平等な享有の促進・保護・確保をうたう障害者権利条約に日本政府が署名したのを皮切りに、障害者をめぐる法制度が急速に整備され、大学に進学する障害のある学生が年々増えている。第三回のシンポジウムでは、障害をもつ研究者4名による実態報告の後、視覚障害、聴覚障害、精神・発達障害、運動障害の4つの障害をもつ人の研究環境をいかに整備するかについて4名の研究者が情報提供を行った。科学はなぜ、障害のある人に対してインクルーシブでなくてはならないのかという「理念」、

そして、数少ない障害研究者はどのような困難に直面しているのかについての「実態」を確認し、アカデミアを障害のある人々にとってインクルーシブにしていくには、どのような技術的・文化的・制度的アプローチがありうるのかについて議論を行った。日本学術会議として画期的なシンポジウムだった、とのコメントが寄せられた。

男女共同参画と障害をもつ人への配慮、いずれの場合にも、研究者の任期付雇用の一般化で大学を渡り歩くのが当たり前になったにも拘らず、それぞれの大学の制度の足並みが揃っておらず、how toが蓄積されていないことが問題との指摘が寄せられた。当事者同士がコミュニティ形成などで横のつながりを作ることも必要ながら、全ての大学に必要な制度が揃うよう働きかけていくことが日本学術会議に課された役割といえる。本記録では、自然科学分野でジェンダー・ダイバーシティの課題について検討した結果を報告する。

目次

1. はじめに	1
2. 第1回 「大学における女性リーダーから見た課題と展望」	2
3. 第2回 「大学・企業・学協会におけるダイバーシティ推進に向けた取り組み」	6
4. 第3回 「Disability Inclusive Academia:障害のある人々の視点は科学をどう変えるか」	9

<添付資料>

1. 第1回 ポスター	12
2. 第1回 講演スライド集	13
3. 第1回 パネルディスカッションまとめ	27
4. 第1回 アンケート	30
5. 第2回 ポスター	33
6. 第2回 講演スライド集	34
7. 第2回 パネルディスカッションまとめ	53
8. 第2回 アンケート	56
9. 第3回 ポスター	58
10. 第3回 講演スライド集	59
11. 第3回 パネルディスカッションまとめ	85
12. 第3回 アンケート	90

1. はじめに

日本の学術におけるダイバーシティ(多様性)の欠如は学術会議の中でも重要な課題であり、長年、科学者委員会の男女共同参画分科会において活発な議論や活動が行われてきた。日本における女性研究者の割合は、先進国の中で最低であり、生命科学分野においても、多くの大学において、女子学生の割合は比較的高いにも関わらず、女性教員は少ない。また、企業や公的機関における女性研究者の割合も低いのが現状である。さらに、上位職ほど女性比率が低くなっており、採用、昇格等で、無意識のバイアスがかかっている可能性が考えられる。学協会においても、学会の大会における女子学生の発表比率は高いにも関わらず、企業に就職すると、退会する女性の学生会員は多い。さらに、シンポジウムのオーガナイザーや招待講演者における女性会員の比率や、学会賞受賞者における女性会員に比率も極端に低く、学会の理事等の役職に就いている女性会員も少ない。また、大学で教員のポストに就いている外国人の研究者が、学協会の理事等になることも希である。そこで、生命科学分野の大学・研究機関・学協会におけるジェンダー・ダイバーシティに関わる現状を把握し、女性研究者や外国人の研究者が活躍できるようにするにはどうすれば良いかについて検討する目的で、日本学術会議第二部生命科学ジェンダー・ダイバーシティ分科会は平成 30 年 7 月に設置された。本記録は、第 25 期分科会が主催した連続公開シンポジウム「生命科学分野におけるジェンダー・ダイバーシティ」について報告する。

2. 第1回「大学における女性リーダーから見た課題と展望」

名称: 連続公開シンポジウム「生命科学分野におけるジェンダー・ダイバーシティ」
第1回 大学における女性リーダーから見た課題と展望

主催者: 第二部生命科学ジェンダー・ダイバーシティ分科会、
科学者委員会男女共同参画分科会

後援: 文部科学省、内閣府男女共同参画局、国立研究開発法人科学技術振興機構、
公益社団法人日本薬学会、一般社団法人日本看護系学会協議会、
一般社団法人日本医学会連合、一般社団法人日本歯科医学会連合、
一般社団法人日本農学会、生活科学系コンソーシアム、生物科学学会連合、
日本生命科学アカデミー、日本農学アカデミー、男女共同参画学協会連絡会、
全国ダイバーシティネットワーク

開催日時: 令和3年10月28日(木)13時00分～16時30分

開催場所: オンライン開催 (Zoom)

開催趣旨:

COVID-19のパンデミックにより世界的な健康危機が到来している。従来の知識と考え方では太刀打ちできない課題が次々に生じている。不確実な状況が続く中、多様な価値に基づき、複雑で重層的な課題解決に取り組み、人々の幸せや平和を希求できる社会をめざす人材の育成が必要とされている。多様性を重視した教育の重要性が叫ばれる中、大学において、ジェンダー・ダイバーシティについて教育ならびに大学運営に反映するようになってきた。このような取り組みを推進する上で、大学運営に携わるリーダーには大きな社会的な期待がかけられている。一方、本分科会の調査によると大学運営に携わる女性リーダー(学長、学部長)の割合は極めて少ないことが明らかになっている。ことに生命科学分野においては、著明である。そこで、生命科学分野において大学の女性リーダーとして活躍されている先生方に、次のような観点からの示唆を頂くため、本シンポジウムを企画した。

- ・組織の運営側(リーダー)に女性になることにより新たに見えてくるものがあるだろうか。
- ・大学運営にあたる女性リーダーが今、何を考え、大切にして、この難局を乗り越えていこうとしているか。
- ・生命科学分野のリーダーシップをとることの難しさはあるのか?あるとすればどのようなことなのか。
- ・将来の女性リーダーへの期待はどのようなことか。
- ・学長の立場から、大学における男女共同参画の取り組みの紹介、大学運営、大学改革、女性学長としての取り組みや課題

本シンポジウムでは、現状で生命科学分野において極めて少数である女性学長に登壇いただき、女性学長ならではの視点からジェンダー・ダイバーシティの課題や論点について検討いただいた。課題や論点を次に開催予定の大学の男性総長の登壇するシンポジウムにつなぎ、男性リーダーや多様な立場の人々の意見を含め、ジェンダー・ダイバーシティについて広く論議を進めていく。

次第:

総合司会 熊谷 日登美(日本学術会議第二部会員・日本大学生物資源科学部教授)

◆挨拶

13:00～13:05 主催者挨拶:望月 眞弓(日本学術会議副会長・慶應義塾大学名誉教授)

13:05～13:15 主賓挨拶:松尾 泰樹(内閣府科学技術・イノベーション推進事務局長)

主賓挨拶:林 伴子(内閣府男女共同参画局局长)

◆趣旨説明: 13:15～13:25

小松 浩子(日本学術会議第二部会員・日本赤十字九州国際看護大学学長)

◆基調講演:13:25～14:10

「高等教育機関における Diversity・Equity・Inclusion の実践～真の男女共同参画の実現に向けて～」

室伏 きみ子(前お茶の水女子大学学長・内閣府男女共同参画推進連携会議議長)

座長: 平井 みどり(日本学術会議連携会員・兵庫県赤十字血液センター所長)

◆休憩:14:10～14:15

◆シンポジウム生命科学系の大学における女性研究者、リーダー(学長)の活動、課題、意義など

14:15～14:35 「国立大学の学長をめぐる諸問題」

長谷川 眞理子(総合研究大学院大学学長)

座長: 杉山 久仁子(日本学術会議第二部会員・横浜国立大学教育学部教授)

14:35～14:55 「看護系大学の急増とリーダー(学長、学部長等)のジェンダー・ダイバーシティ―課題と挑戦」

南 裕子(日本学術会議連携会員、神戸市看護大学副理事長・学長)

座長: 新福 洋子(日本学術会議連携会員・

広島大学大学院医系科学研究科教授)

14:55～15:15 「地方の公立大学からジェンダー・ダイバーシティを考える」

西澤 直子(石川県立大学学長)

座長: 篠原 美紀(日本学術会議連携会員・近畿大学農学部教授)

15:15～15:35「発展する大学の中で学生・教職員がハッピーになるために」

宮田 興子(神戸薬科大学学長)

座長: 市川 哲雄(日本学術会議第二部会員・

徳島大学大学院医歯薬学研究部教授)

15:35～15:55「女性医師の活躍と医師の働き方改革」

林 由起子(日本学術会議連携会員、東京医科大学学長)

座長: 高橋 素子(日本学術会議連携会員・札幌医科大学医学部教授)

◆休憩: 15:55～16:00

◆パネルディスカッション: 16:00～16:30

司会: 小松 浩子(再掲)

パネリストは前述の基調講演者、講演者の6名

◆閉会挨拶 熊谷 日登美(日本学術会議第二部会員・日本大学生物資源科学部教授)

パネルディスカッション討論内容:

生命科学分野において女性学長は極めて少数である。6つの専門分野より、女性学長ならではの視点からジェンダー・ダイバーシティの課題や論点について講演頂き、パネルディスカッションにおいて参加者よりの Q&A を含め、論議を深めた。論点は次の4点であった。1. 女性上位職を増やすための具体策の必要性: 多様な試みが各組織でなされているが、意識改革が進まないため女性の上位職は増えていない現状がある。女性上位職を増やすには何らかの強制力、インセンティブ(例: 補助金、処遇の改善など)が必要である。2. 制度の重要性: 医師の働き方改革により制度改革が進む中で、女性医師の割合が増加傾向にある。この例から見ても制度の重要性がみとれる。専門職の役割についてダイナミックな在り方を検討した制度設計の提案が必要である。3. Affirmative Action の重要性: Affirmative Action に関しては、当事者である女性が抵抗感を示すことがある。ロールモデルの存在、成功体験の機会を広く提案し、意識改革を行っていくことが求められる。4. 日本学術会議が今後に向けて取り組むべきこと: 制度改革や Affirmative Action などの推進について強力な提言の発出、Diversity・Equity・Inclusion の philosophy に基づいて、学問分野横断的に取り組む新たな研究の在り方に関する科学的助言も必要である。

参加人数:

講演者等: 17名(講演者、挨拶、趣旨説明担当者、座長、司会)

参加申込者:約 400 名(参加者:約 200 名)

アーカイブ配信申込者:70 名

3. 第2回「大学・企業・学協会におけるダイバーシティ推進に向けた取り組み」

名称： 連続公開シンポジウム「生命科学分野におけるジェンダー・ダイバーシティ」
第2回「大学・企業・学協会におけるダイバーシティ推進に向けた取り組み」

主催者： 第二部生命科学ジェンダー・ダイバーシティ分科会、
科学者委員会男女共同参画分科会

後援： 文部科学省、厚生労働省、内閣府男女共同参画局、
国立研究開発法人科学技術振興機構、公益社団法人日本薬学会、
一般社団法人日本看護系学会協議会、一般社団法人日本医学会連合、
一般社団法人日本歯科医学会連合、一般社団法人日本農学会、
生活科学系コンソーシアム、生物科学学会連合、日本生命科学アカデミー、
日本農学アカデミー、男女共同参画学協会連絡会、全国ダイバーシティネットワーク

開催日時：令和3年12月19日(日)14時00分～18時00分

開催場所：オンライン開催(Zoom)

開催趣旨：

生命科学分野は、保健(医学、歯学、薬学、看護学など)、家政学、農学、基礎生物学など多様な分野であり、女性の比率も大きく異なるが、総じて管理職の女性比率は学生の比率に比べて極めて低い。2020年に日本学術会議から発出した提言「社会と学術における男女共同参画の実現を目指して—2030年に向けた課題—」のなかで、生命科学分野における男女共同参画の課題として、大学院に進学する女子学生の増加、上位職の女性教員の増加、大学・学協会の執行部への女性の参画とそのためポジティブ・アクションの積極的な導入が挙げられた。一方、多くの学協会においてジェンダー・ダイバーシティへの取り組みが進みつつあるが、その進捗状況や学協会間の連携には差異がある。また、大学における研究、上位職、執行部への女性の参画を推進するためには、生命科学分野の各領域に応じた取り組みも必要となる。そこで、今回のシンポジウムでは、ロールモデルとなる大学、学協会の取り組みを紹介していただき、さらに企業で女性活躍推進に貢献されてきた女性役員の方々に特に意識改革についての示唆をいただいた。

次第：

総合司会：熊谷 日登美(日本学術会議第二部会員・日本大学生物資源科学部教授)

◆挨拶

14:00～14:05 主催者挨拶：望月 眞弓(日本学術会議副会長・慶應義塾大学名誉教授)

14:05～14:15 主賓挨拶：千原 由幸(文部科学省科学技術・学術政策局長)

主賓挨拶：山田 雅彦(厚生労働省雇用環境・均等局長)

◆趣旨説明：14:15～14:20 名越 澄子(日本学術会議第二部会員・

埼玉医科大学総合医療センター教授)

◆シンポジウム：14:20～14:50

14:20～14:50 「名古屋大学における男女共同参画推進の取り組み ー名古屋大学での好事例ー」

松尾 清一(東海国立大学機構名古屋大学総長)

座長：小松 浩子(日本学術会議第二部会員・

日本赤十字九州国際看護大学学長)

14:50～15:20 「私立総合大学におけるダイバーシティ&インクルージョン～立命館大学の取組み～」

仲谷 善雄(立命館大学学長)

座長：竹中 麻子(日本学術会議連携会員・明治大学農学部農芸化学科教授)

15:20～15:50 「イノベーションの源泉となるダイバーシティ&インクルージョンの取り組み」

梶原 ゆみ子(富士通株式会社執行役員常務 CSO

(兼)サステナビリティ推進本部長)

座長：熊谷 晋一郎(日本学術会議連携会員・

東京大学先端科学技術研究センター当事者研究分野准教授)

15:50～16:20 「キリングループの多様性推進の取り組み」

神崎 夕紀(協和発酵バイオ株式会社常務執行役員経営企画部長)

座長：吉永 直子(日本学術会議連携会員・京都大学大学院農学研究科助教)

16:20～16:50 「学協会におけるジェンダー・ギャップと女性研究者活躍推進に向けた取り組み」

裏出 令子(京都大学複合原子力科学研究所特任教授)

座長：村山 美穂(日本学術会議第二部会員・

京都大学野生動物研究センター教授)

16:50～17:20 「東北大学におけるダイバーシティ&インクルージョンの推進」

大野 英男(日本学術会議連携会員・東北大学総長)

座長：三谷 絹子(日本学術会議第二部会員・獨協医科大学内科学教授)

◆休憩:17:20～17:30

◆パネルディスカッション:17:30～18:00

パネリストは前述の講演者の6名

司会: 名越 澄子(再掲)

閉会挨拶: 熊谷 日登美(再掲)

パネルディスカッション討論内容:

前半は、「ダイバーシティ・インクルージョン(DI)を初等・中等教育に取り入れるための取り組み」をテーマに、女子学生に対して理系のハードルを下げるための試みや、保護者や教師の意識改革の必要性、多様性を重視した教育・人材育成などが紹介された。後半は、「DIを他大学に広げるにはどうしたらよいか」について、3大学の学長・総長から、補助金などのインセンティブやペナルティ・インセンティブはきっかけにはなるが長続きしないので、大学本来の使命に訴えるのが効果的であるとの意見をいただいた。また、国立大学協会や日本私立大学協会での取り組みや社会との連携を深めて国や産業界からの財源確保に繋げるなどの提案がなされた。

参加人数:

講演者等:17名(講演者、挨拶、趣旨説明担当者、座長、司会)

参加申込者:270名(参加者:約110名)

アーカイブ配信申込者:50名

4. 第3回「Disability Inclusive Academia:障害のある人々の視点は科学をどう変えるか」

名称: 連続公開シンポジウム「生命科学分野におけるジェンダー・ダイバーシティ」
第3回「Disability Inclusive Academia:障害のある人々の視点は科学をどう変えるか」

主催者: 第二部生命科学ジェンダー・ダイバーシティ分科会、
科学者委員会男女共同参画分科会

後援: 文部科学省、内閣府政策統括官(政策調整担当)、
国立研究開発法人科学技術振興機構、公益社団法人日本薬学会、
一般社団法人日本看護系学会協議会、一般社団法人日本医学会連合、
一般社団法人日本歯科医学会連合、一般社団法人日本農学会、
生活科学系コンソーシアム、生物科学学会連合、日本生命科学アカデミー、
日本農学アカデミー、男女共同参画学協会連絡会、全国ダイバーシティネットワーク、
一般社団法人全国高等教育障害学生支援協議会、
日本聴覚障害学生高等教育支援ネットワーク、日本障害学会

開催日時:令和4年3月23日(水)13時00分～16時00分

開催場所:オンライン開催(Zoom)

開催趣旨:

2007年9月28日に日本政府は、全ての障害者によるあらゆる人権及び基本的自由の完全かつ平等な享有の促進・保護・確保をうたう障害者権利条約に署名し、2011年障害者基本法改正、障害者虐待防止法成立、2012年障害者総合支援法や障害者優先調達推進法成立、2013年障害者差別解消法と改正障害者雇用促進法成立など、同条約と整合性のあるものへと大規模な国内法整備を行った。その後、日本政府は障害者権利条約を批准し、2014年2月19日に発効した。このように、ここ15年で障害のある人の権利を保障する国内外の法制度が急速に整備されて、大学に進学する障害のある学生も年々増えてきている。

また、科学研究において、問題解決能力の向上、イノベーションの増加、より正確な予測など、複雑なタスクにおいて、多様性のある研究チームが均質な研究チームグループよりも優れていることを示す豊富な証拠がある(Page et al., 2017; Freeman and Huang, 2014)。また、多様性のある研究チームはより多くの論文を発表し、論文ごとの被引用数も多い傾向にある(Adams, 2013)。さらに、多様で異なる考え方を持つ人々は、医師や科学者として、より広範な社会問題から情報を得ながら診療や研究を行うことで、医療格差の改善に寄与することもいわれている(Eckstrand

et al., 2016)。ビジネスの世界でも Accenture は、障害のある人を包摂する企業が、売上高、純利益、利益幅、総株主利益、総株主利益などの点で優れた成績をあげていることを報告している。

このように、人権という観点からも、科学の発展という観点からも、障害のある人々を包摂するアカデミア (Disability Inclusive Academia) の実現は重要である。しかし、現実にはアカデミア、なかでも STEM 領域において、障害のある人々の活躍を阻む、物理的・制度的・文化的な障壁が数多く存在している。

本シンポジウムでは、そもそも科学はなぜ、障害のある人に対してインクルーシブでなくてはならないのかという「理念」、そして、数少ない障害研究者はどのような困難に直面しているのかについての「実態」を確認したうえで、アカデミアを障害のある人々にとってインクルーシブにしていくには、どのような技術的・文化的・制度的アプローチがありうるのか、その「解決策」の一端を考える。

次 第:

総合司会:熊谷 日登美(日本学術会議会員・日本大学教授)

◆挨拶

13:00～13:05 主催者挨拶:望月 眞弓(日本学術会議副会長・慶應義塾大学名誉教授)

13:05～13:10 主賓挨拶:千原 由幸(文部科学省科学技術・学術政策局長)

◆趣旨説明: 13:15～13:20

熊谷 晋一郎(日本学術会議連携会員・

東京大学先端科学技術研究センター当事者研究分野准教授)

◆シンポジウム第1部:障害のある研究者の声と実態

13:15～13:25 本田 充(京都大学 iPS 細胞研究所研究員)

13:25～13:35 勝谷 紀子(東京大学先端科学技術研究センター特任助教)

13:35～13:45 矢田 祐一郎(広島大学統合生命科学研究科研究員)

13:45～13:55 瀬戸山 陽子(東京医科大学医学部講師)

◆休憩: 13:55～14:05

◆シンポジウム障害インクルージョンに向けた合理的配慮と基礎的環境整備

14:05～14:25 「聴覚障害のある学生や研究者への合理的配慮と基礎的環境整備」

松崎 丈(宮城教育大学教育学部准教授)

座長: 平井 みどり(日本学術会議連携会員・兵庫県赤十字血液センター所長)

14:25～14:45 「視覚障害のある学生や研究者への合理的配慮と基礎的環境整備」

南谷 和範(大学入試センター 研究開発部試験基盤設計研究部門教授)

座長: 高橋 素子(日本学術会議連携会員・

札幌医科大学医学部医化学講座教授)

14:45～15:05 「精神・発達障害のある学生や研究者への合理的配慮と基礎的環境整備」

綾屋 紗月(東京大学先端科学技術研究センター特任講師)

座長: 竹中 麻子(日本学術会議連携会員・明治大学農学部農芸化学科教授)

15:05～15:25 「運動障害のある学生や研究者への合理的配慮と基礎的環境整備」

並木 重宏(東京大学先端科学技術研究センター准教授)

座長: 市川 哲雄(日本学術会議第二部会員・

徳島大学大学院医歯薬学研究部教授)

◆パネルディスカッション:15:25～15:55

司会:熊谷 晋一郎(再掲)

パネリストは前述の講演者の 8 名

◆閉会挨拶:15:55～16:00

小松 浩子(日本学術会議第二部会員・日本赤十字九州国際看護大学学長)

パネルディスカッション討論内容:

パネルディスカッションの前半では、司会の熊谷が各演者の発表を振り返りつつ、「研究者に求められる本質的能力の再考と分業の重要性」「学生や共同利用施設を活用した支援の調達」「障害インクルージョンが可能にする障害者の視点を活かした研究の推進」「ロールモデルの大切さ」「情報保障の重要性」「安定雇用が不可欠」「実験環境のアクセシビリティ」など、重要なトピックが取り上げられたことを確認した。その後、視聴者からの質問に答える形で、権利擁護、多数派側のトリセツを作ること、Web アクセシビリティ、意識行動変革に向けたプログラム、職場での支援者の確保など、さらに重要な課題が指摘された。

参加人数:

講演者等:25名(講演者、挨拶、趣旨説明担当者、座長、司会、通訳)

参加申込者:420名(参加者:約240名)

アーカイブ配信申込者:85名

特記事項:

手話通訳および文字通訳も、特に問題なく表示された。

連続公開シンポジウム

第一回

生命科学分野におけるジェンダー・ダイバーシティ —大学における女性リーダーから見た課題と展望—

総司会 熊谷 日登美 (日本学術会議第二部会員・日本大学生物資源科学部教授)

13:00~13:05 主催者挨拶

望月 眞弓 (日本学術会議副会長・慶應義塾大学名誉教授)

13:05~13:15 主賓挨拶

松尾 泰樹 (内閣府科学技術・イノベーション推進事務局長)

林 伴子 (内閣府男女共同参画局局长)

13:15~13:25 趣旨説明

小松 浩子 (日本学術会議第二部会員・日本赤十字九州国際看護大学学長)

13:25~14:10 基調講演

「高等教育機関におけるDiversity・Equity・Inclusionの実践 ~真の男女共同参画の実現に向けて~」

室伏 きみ子 (前お茶の水女子大学学長・内閣府男女共同参画推進連携会議議長)

座長 平井 みどり (日本学術会議連携会員・兵庫県赤十字血液センター所長)

14:15~15:55 シンポジウム

生命科学系の大学における女性研究者、リーダー (学長) の活動、課題、意義など

14:15~14:35

「国立大学の学長をめぐる諸問題」

長谷川 眞理子 (総合研究大学院大学学長)

座長 杉山 久仁子 (日本学術会議第二部会員・横浜国立大学教育学部教授)

14:35~14:55

「看護系大学の急増とリーダー (学長、学部長等) のジェンダー・ダイバーシティ—課題と挑戦」

南 裕子 (日本学術会議連携会員、神戸市看護大学副理事長・学長)

座長 新福 洋子 (日本学術会議連携会員・広島大学大学院医系科学研究科教授)

14:55~15:15

「地方の公立大学からジェンダー・ダイバーシティを考える」

西澤 直子 (石川県立大学学長)

座長 篠原 美紀 (日本学術会議連携会員・近畿大学農学部教授)

15:15~15:35

「発展する大学の中で学生・教職員がハッピーになるために」

宮田 興子 (神戸薬科大学学長)

座長 市川 哲雄 (日本学術会議第二部会員・徳島大学大学院医歯薬学研究部教授)

15:35~15:55

「女性医師の活躍と医師の働き方改革」

林 由起子 (日本学術会議連携会員、東京医科大学学長)

座長 高橋 素子 (日本学術会議連携会員・札幌医科大学医学部教授)

16:00~16:30 パネルディスカッション

司会 小松 浩子 パネリスト 基調講演者及び講演者 6名

閉会挨拶 熊谷 日登美

ウェブ開催

10/28 (木)

13:00 - 16:30

参加費無料

事前参加申込期限：10月26日

どなたでも参加できます。

<https://forms.gle/5u7sjeKKXPaw8ffJ8>



後援：文部科学省、内閣府男女共同参画局
国立研究開発法人科学技術振興機構
公益社団法人日本薬学会
一般社団法人日本看護学会協議会
一般社団法人日本医学会連合
一般社団法人日本歯科医学会連合
一般社団法人日本農学会
生活科学系コンソーシアム
生物科学学会連合
日本生命科学アカデミー
日本農学アカデミー
男女共同参画学協会連絡会
全国ダイバーシティネットワーク



連続シンポジウム
第一回
**生命科学分野におけるジェンダー・ダイバーシティ
—大学における女性リーダーから見た課題と展望—**

開催日時 10/28(水) 13:00-18:00

参加費無料
事前参加申込期間:10月28日
<https://forms.gle/5u7j9u600Paw8t3d>

趣旨説明

小松浩子
日本学術会議第二部会員・
日本赤十字九州国際看護大学学長

皆様、ご参加ありがとうございます。
皆様にとって有意義な時間となるよう
すすめてまいります。

どうぞよろしくお願い申し上げます。

1

日本学術会議におけるジェンダー・ダイバーシティ推進

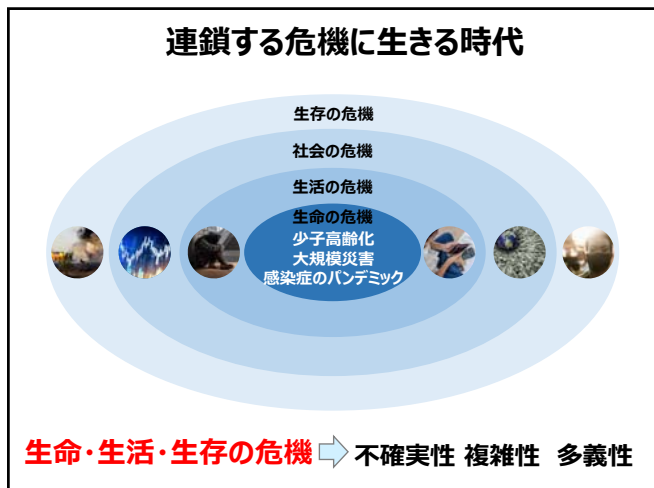
国の取組

- 雇用機会均等法 (1986年)
- 男女雇用機会均等法 (1999年)
- 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律 (2001年)
- 男女共同参画推進本部「202030目標」(2003年)
- 内閣府男女共同参画局「第5次男女共同参画推進事業」(2020年)

日本学術会議の取組

- ◇科学者委員会「男女共同参画分科会」
- 「女性科学者の環境改善の具体的措置について」(要望) (2000年)
- 「日本学術会議における男女共同参画の推進について」(声明) (2000年)
- 「科学者コミュニティにおける女性の参画を拡大する方策」(提言) (2015年)
- 「社会と学術における男女共同参画の実現を目指して—2030年に向けた課題—」(提言) (2020年)
- ◇各部における分科会
第一部 総合ジェンダー分科会
第二部 生命科学ジェンダー・ダイバーシティ分科会
第三部 理工学ジェンダー・ダイバーシティ分科会

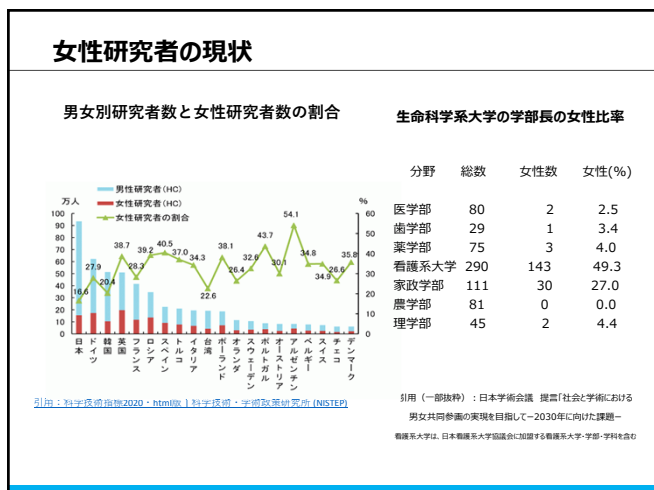
2



3



4



5

- 【基調講演】**
- 「高等教育機関におけるDiversity・Equity・Inclusionの実践～真の男女共同参画の実現に向けて～」
室伏 きみ子 (前お茶の水女子大学学長・内閣府男女共同参画推進連携会議議長)
- 【シンポジウム】**
- 「国立大学の学長をめぐる諸問題」 長谷川 眞理子 (総合研究大学院大学学長)
- 「看護系大学の急増とリーダー (学長、学部長等) のジェンダー・ダイバーシティ 課題と挑戦」
南 裕子 (日本学術会議連携委員会、神戸市看護大学副理事長・学長)
- 「地方の公立大学からジェンダー・ダイバーシティを考える」
西澤 直子 (石川県立大学学長)
- 「発展する大学の中で学生・教職員がハッピーになるために」
宮田 興子 (神戸薬科大学学長)
- 「女性医師の活躍と医師の働き方改革」
林 由起子 (日本学術会議連携委員会、東京医科大学学長)
- 【パネルディスカッション】**

6

2021.10.28
日本学術会議シンポジウム

「生命科学分野におけるジェンダー・ダイバーシティ
ー 大学における女性リーダーから見た課題と展望 ー」

概要資料

高等教育機関におけるDE&Iの実践 ～ 眞の男女共同参画の実現にむけて～



国立大学法人お茶の水女子大学 名誉教授(前・学長)
元・日本学術会議会員
室伏 きみ子 1

1

女性たちの夢を応援してきたお茶の水女子大学の歴史

本学から世界に羽ばたいた初期の卒業生たちの例



- 安井てつ (1890年卒業) 東京女師教授&東京女子大学長
英国ケンブリッジ大学&オックスフォード大学留学
- 黒田チカ (1906年卒業) 東京女師&お茶の水女子大学教授
英国オックスフォード大学留学
日本初の女子帝大生 (理学博士)
- 保井コノ (1902年卒業) 東京女師&お茶の水女子大学教授
米国シカゴ大学&ハーバード大学留学
日本初の女性理学博士 (1927年)
- 湯浅年子 (1931年卒業) お茶大教授
仏コレージュ・ド・フランス原子核研究所留学
日本初の女性原子核物理学者
フランス国家学位 (理学博士) 1943年

☆現在も、多様な分野において研究者・教育者を輩出し続けています 1

2

女性たちの夢を応援してきたお茶の水女子大学の歴史

女性学から、ジェンダー研究・教育へ ⇒ DE&Iの実現に向けて

- 1967年 「お茶の水女子大学資料室」の設置：我が国の女子教育と女性の様々な活動等の研究・教育に関する資料収集に着手
内外からの照会に対応して資料提供を行って来た
- 1975年 「お茶の水女子大学 女性文化資料館」に改組：人員を配置
- 1986年 「女性文化研究センター」に改組：人員と予算の増加
- 1993年 大学院博士後期課程に「女性学講座」を設置：教育・研究を加速
- 1996年 「ジェンダー研究センター」に改組：国際的なジェンダー研究へ
- 1997年 大学院博士前期課程に「開発・ジェンダー論コース」を設置
- 2003年 21世紀COEプログラム「ジェンダー研究のフロンティア」採択
⇒ 大学院博士前期・博士課程における専攻設置に結びつく
- 2015年 「ジェンダー研究センター」を「ジェンダー研究所」に改組
新たに「グローバル女性リーダー研究所」を創設し、両研究所から成る「グローバル女性リーダー育成研究機構」を設立

島田淳子氏、原ひろ子氏、袖井孝子氏 等のお茶の水女子大学の女性教員が、一番ヶ瀬康子氏、安川悦子氏 等と共に日本学術会議とJAICOWSにおいて、ジェンダー平等の実現のための活動を牽引 (1991年～)



2

3

女性たちの夢を応援してきたお茶の水女子大学の歴史

本学独自の女性活躍支援策

- ◆いずみナーサリー (学内保育所の設置)
学生や研究者、教職員が安心して、教育を受け、研究や業務を行うため、平成15年に病院のない国立大学初の保育施設として開所 ⇒ 学生の保育料半額を大学が補助
- ◆その他の本学独自の女性支援策
 - ① 子育て中の女性研究者支援
研究補助者配置等により、論文数・外部資金獲得件数が増加
 - ② 本人又は配偶者の妊娠中や産後休暇・育児休業、親族の介護・看護に携わる教職員への一時支援
研究・事務等の補助業務に対して謝金を支出
 - ③ 育児等により研究を中断した女性研究者の復帰支援、研究の継続支援「みがかずば研究員」制度
平成24年～28年の5年間で35名を支援
半数以上が、国立・私立大学のテニュア・ポスト等を獲得
 - ④ その他：海外研修の充実、事務職員の大学院修学支援、社会人のためのキャリアアップ講座 (德音塾) など

3

4

日本における女性の活躍に関する現状と未来

OECD (経済協力開発機構) による就業率ランキング:
日本はOECD加盟41か国中で女性の就業率は73.9%, **26位**
(OECD Employment Outlook 2017 - Books - OECD iLibrary)

世界経済フォーラムの調査によるジェンダーギャップ指数:
世界156か国中**120位** (昨年は153か国中121位)
「経済活動への参加」「教育達成」「健康と生存率」「政治的発言力」の4項目からジェンダーギャップ (男女の差) を数値化
(The Global Gender Gap Report 2017 | World Economic Forum)

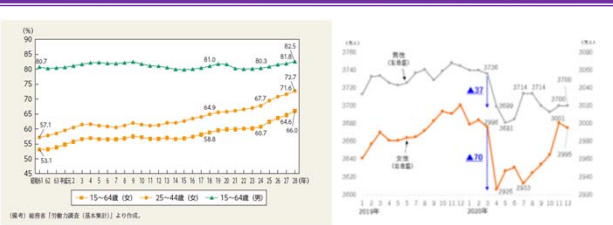
エコノミスト誌による「ガラスの天井ランキング」:
OECD加盟国29カ国中**26位**
「高等教育を受ける機会」「労働参加率」「賃金格差」などの10項目に、男性の育児休暇取得率も加えて調査
(The best and worst places to be a working woman - Daily chart)

列国議会同盟 (IPU) による世界の女性議員の割合ランキング:
調査対象193か国中**160位** (10.1%) 2017年は142位 (13.1%)
(Women in Politics: 2018 | Inter-Parliamentary Union)

5

5

日本における女性の活躍に関する現状と未来




就業率の推移から見ると、「女性の社会進出」は増加しているように見えるが・・・非正規雇用が多くを占めているのが現状

一旦ことが起こると、非正規雇用が多い女性の離職が大きく増加

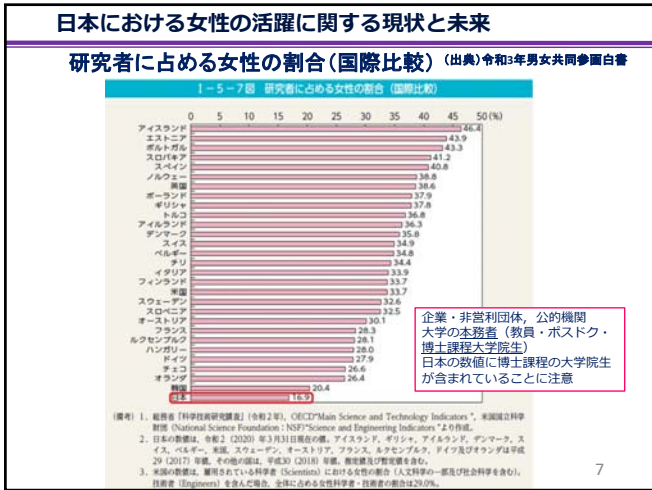
★実力相応のポジションに就けないことが多い現状

★意思決定のできる立場に女性が少ないことが大きな課題

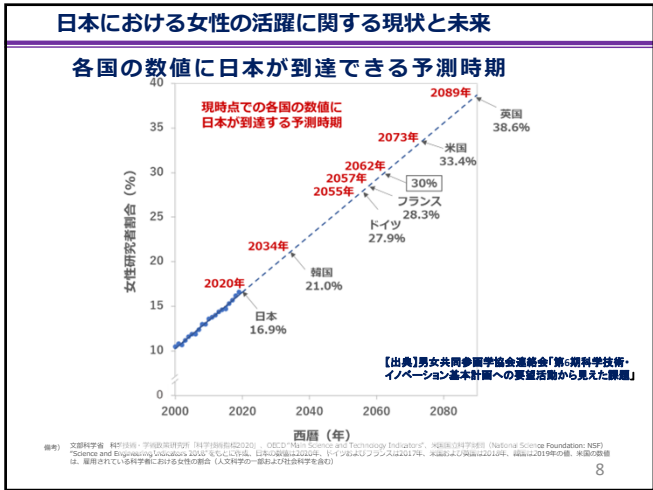


6

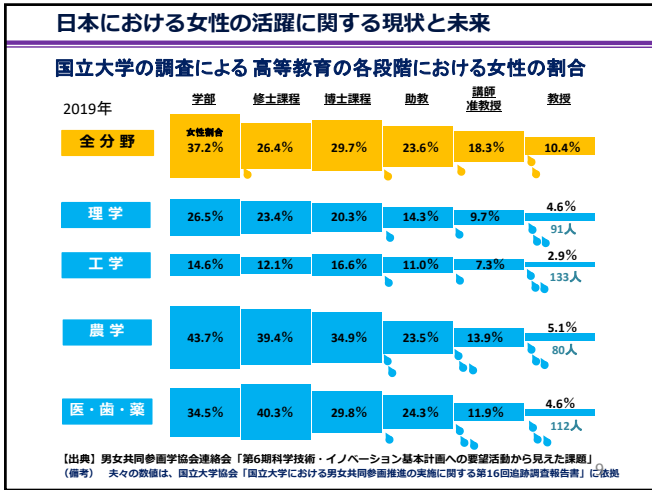
6



7



8



9

日本における女性の活躍に関する現状と未来

第5次男女共同参画基本計画成果目標 (2020年12月24日閣議決定)

第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進

(男女共同参画会議議員, 男女共同参画推進連携会議議長として策定に関与)

- 大学の理工系の教員(講師以上)に占める女性の割合
 - 現状: 理学系: 8.0% 工学系: 4.9% (2016年)
 - 成果目標: 理学系: 12.0% 工学系: 9.0% (2025年)
- 大学の研究者の採用に占める女性の割合
 - 現状: 理学系: 17.2%, 工学系: 11.0%, 農学系: 18.9%, 医歯薬学系: 25.3%, 人文科学系: 37.7%, 社会科学系: 25.8% (2018年)
 - 成果目標: 理学系: 20%, 工学系: 15%, 農学系: 30%, 医歯薬学系: 30%, 人文科学系: 45%, 社会科学系: 30% (2025年)
- 大学(学部)の理工系の学生に占める女性の割合
 - 現状: 理学部: 27.9%, 工学部: 15.4% (2019年)
 - 成果目標: 前年度以上 (毎年度)

10

日本における女性の活躍に関する現状と未来

第5次男女共同参画基本計画, 第6期科学技術・イノベーション基本計画

⇒ 科学技術政策担当大臣等政務三役とCSTI有識者議員との会合における「女性研究者の活躍促進に向けた取り組みについて」の議論 (内閣府 R.3.6-9月)

【独自】女性研究者の登用、国が支援へ...上位職で数値目標掲げる機関に人件費補助

文科省は、少なくとも政府目標を上回る目標を掲げることを条件に、1機関あたり年間最大7000万円の補助金を5年にわたって支援。人件費の一部に補助金を充ててもらう方向で検討を進めている。

女性活躍・男女共同参画の重点方針2021

可能な限り男女別データを把握するとともに、公表の際には、合計数とともに男女別の内数をそれぞれ「男性」「女性」と表記するなど適切な形で公表するよう 令和3年度中に対応する。迅速な実態把握のため、国が保有するデータの二次利用に当たっては、可能な限り、簡易、迅速な手続とする

11

お茶の水女子大学長として6年間に取り組んできた課題


- 指導的立場にある女性を50%に ⇒ 次代のリーダーを育成
- 財政基盤の確立による教職員数の安定的維持と積み残されていた学内インフラの改修・整備、安全対策
- オールお茶の水体制の構築と継続 ⇒ 過去・現在から未来へ
- 教育・研究力向上のための組織改革: 個から組織へ
- 国際化の推進: 交流校の増加と女性リーダーの招聘
- 防災・減災への取組: 附属学校園から大学院までを対象に、防災・減災教育、地域協力、全学防災訓練の実質化
- 業務運営改革 (含: 働き方改革)
- 未来を拓く女性の活躍を後押し: 子育て、介護、離職後の復帰支援等

12

指導的立場にある女性を50%に

お茶の水女子大学で女性が占める割合（平成27～令和2年度）

- ◆ 意思決定のできる立場の女性の割合： **44～55%**
 - ・ 学長戦略機構（執行部）：
 - 学長1名（女性）、理事4名（女性1～2名）、副学長4名（女性2名）
- ◆ 女性教員の割合： **51%**
 - ・ 全ての教員234名（特任を含む）のうち女性教員は119名
- ◆ 指導的地位（教授）にある女性研究者の割合： **35%**
 - ・ 教授94名（専任のみ）のうち女性教授は33名



13

13

大学運営に関する取組

大学の将来を見据えた 教員人事計画、安全・安心なキャンパス整備、それを支える未来開拓基金の立ち上げ等の財政基盤確保

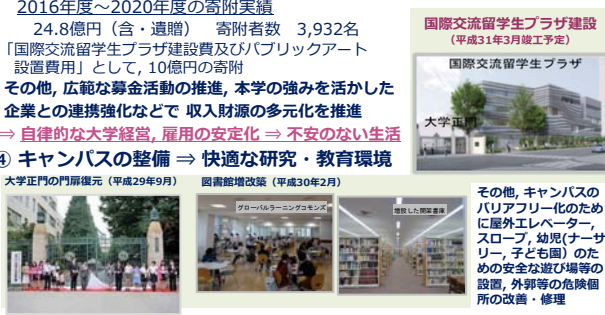
- ① 教員人事計画と若手研究者の雇用促進
 - ・ 専任（承継）教員数について、**第三期中は180名体制を維持**することを目標に（現実には182名）
 - ・ 40歳未満の若手教員の割合を当初の13%から18%とし、原則新規採用は35歳程度の年俸制教員とした
- ② 財政基盤の確保
 - ・ 第三期中期計画では「自己収入を第二期中期計画に比して20%増加させる」ことを目標に⇒ 第二期平均では約**3.5億円/年**であったが、第三期にはH28年度に**17.4億円/年**、R1年度に**12.7億円/年**、R2年度に**16.8億円/年**、R3年度、4年度には定期借地料と土地売却収入で夫々**10.3億円/年**、**12.1億円/年**が予定されている
 - ・ 未来開拓基金の立ち上げ、共同研究の推進、資産の有効利用等により、平成28年度以降、毎年目標を大幅に上回る成果を達成

14

14

大学運営に関する取組

- ③ 未来開拓基金の創設（2015年11月29日）
2016年度～2020年度の寄附実績
24.8億円（含・遺贈） 寄附者数 3,932名
「国際交流留学生プラザ建設費及びパブリックアート設置費用」として、10億円の寄附
その他、広範な募金活動の推進、本学の強みを活かした企業との連携強化などで 収入財源の多元化を推進
⇒ 自律的な大学経営、雇用の安定化 ⇒ 不安のない生活
- ④ キャンパスの整備 ⇒ 快適な研究・教育環境
大学正門の門扉復元（平成29年9月） 図書館増改築（平成30年2月）
国際交流留学生プラザ建設（平成31年3月竣工予定）
その他、キャンパスのバリアフリー化のために屋外エレベーター、スロープ、幼児（ナースリー、子ども園）のための安全な遊び場等の設置、外郭等の危険箇所の改善・修理
- ⑤ 不要法人資産の売却・廃止：不要となっていた東村山の郊外園の一部を**9億円**で売却
志賀高原体育運動場の廃止により、長年に亘る赤字解消
- ⑥ 定期借地権の設定：板橋区の学生宿舎跡地（8,029㎡）に**75年間**の定期借地権を設定
土地賃付に伴う収入は75年間で約**110億円** ⇒ 構内に学生宿舎を新設、毎年1億円程度の収入



15

15

未来を拓く女性の活躍を後押しする取り組み


学生・大学院生・若手研究者への多様な表彰・奨励制度の充実

- 同窓生・教職員等からのご寄附を基に、各種奨学金、お茶の水女子大学賞、多様な分野で優秀な実績を挙げた学生表彰などの制度を整備

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）教育の推進と環境整備

- 日本の社会には、依然として、男女、セクシュアルマイノリティへの差別、人種的・民族的マイノリティや障害者への差別などが複合的に存在
- アンコンシャス・バイアスを払拭し、全ての人が互いに尊敬しあって個性と能力を十分に発揮できる社会づくり、公正で多様性に富んだ持続可能な社会の構築を目指した、**子どもの頃から教育が必要**
⇒ 大学における**トランスジェンダー女性の受け入れ**を決定（2020年度入学生から）

附属学校園から大学院まで、全ての年齢層における**ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）教育の実施**



16

16

未来を拓く女性の活躍を後押しする取り組み

性差やジェンダーの視点を生かした新たなイノベーションの創出
多様な人材と知見の相互作用がイノベーションを生む
特に、人口の2分の一を占める**女性の活躍**はイノベーションに必須の要素

『ジェンダード・イノベーション』への期待
長い間、男性を対象として研究されてきた医療や工業製品などの技術開発、多様な学術領域の開拓などに、**性別による心身の違いやニーズ**を活かす
→ 新しい医療、製品、プロセス、サービスにつながる
→ 新しい市場の開拓とビジネスチャンスにつながる
→ グローバルな競争力と持続可能性の強化につながる
→ 女性活躍推進や女性が興味を持つ新しい分野創出につながる

世界各国で、ジェンダード・イノベーションを促進する政策が取り入れられている
性差・ジェンダーの統計と解析を取り入れることが**助成金の要件**
医学分野：カナダ保健研究機構（2010年）、米国NIH（2016年）
科学、工学の13分野：欧州委員会（2014年）
農業開発：ビル&メリнда・ゲイツ財団（2007年）

日本においても、**第5次男女共同参画基本計画の取組の一つ**に入る
・ これまでの男性の視点で行われてきた研究・開発プロセスを見直し、男女の心身の違いやニーズを踏まえ、**性差を考慮した研究・技術開発**を求め
・ 研究遂行過程において女性を積極的に評価し、**女性の視点を取り入れたプロジェクト**を推進する

17

17


ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）から、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）へ

すべての個人や集団の多様性が尊重され（Diversity）、どのような個人や集団も、評価され、支援され、参加できるような環境を作る包摂性（Inclusion）を高めるために、**企業、学校、自治体**等で、D&Iの取組が進められてきたが、

- ➡ 出発点からの**不平等、不公平**が存在することから、現時点での差別をなくし、機会を平等に提供するだけでは社会構造的な不平等は解決されないことが認識される
- ➡ **公正性（Equity）**の概念の必要性が謳われる

日本でも、世代を超えた格差が継承されないためにも、**Equity**は極めて重要な概念

* 「Equality（平等）」と「Equity（公正性）」
・ 「**エクオリティ（平等）**」とは、障壁にかかわらず、すべての人に同じツールやリソースを与えること、
・ 「**エクイティ（公正性）**」とは、一人ひとりの固有のニーズに合わせてツールやリソースを調整し、誰もが成功する機会を得られるように組織的な障壁を取り除いていくこと



17

18

国立大学の学長をめぐる 諸問題

総合研究大学院大学
学長
長谷川眞理子

1

ダイバーシティ（多様性）とインクルージョン（包摂）とは

- **多様性**：社会を構成し、意思決定する場に参加する人々が、どれほどさまざまな背景や立場を持つ人々で構成されているか
 - 性別（男性・女性・LGBT）、年齢（子ども・若者・中年・老年）、社会・経済的地位、職業、出身、文化、宗教（都市と地方、外国人・移民）、障害者（身体、知的、色覚）など
- **包摂**：さまざまな背景や立場を持つ人々の意見を、どれほど最大公約数として容認・配慮できるか
 - たとえば、赤緑色覚異常の人々に対する配慮（よくわかる一例として）ヨーロッパ系の男性の8%、アジア・アフリカ系の男性の3-4%
 - ユニバーサル・デザインに向けて

2

ダイバーシティとインクルージョンの 利点

- それぞれに立場や必要の異なる人々が互いに意見を言い合い、違いを越えて、なるべく多くの人々が幸せを感じるような社会を作る
- より包摂の進んだ社会の方が、より多くの人々が当たり前な生活の快適さを楽しむことができる
- より多様性の高い社会の方が、より多くの考えのぶつかり合いを通して、よりよいアイデアを生み、よりよい解決策を提示し、新たな社会を築く原動力が得られる

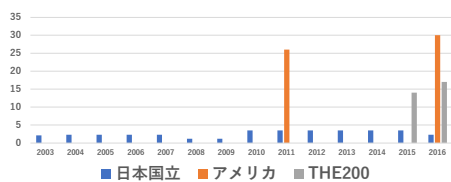
3

では、日本の現状

- 多様性：とくに女性の割合
- なぜ「男女共同参画」ではなくて「ダイバーシティ」と言われるようになったのか？ それは、欧米では、一応前者は達成できつつあるから。
- しかし、日本では「まだまだ」

4

日本の国立大学における女性学長% と海外比較



5

- 日本の86国立大学の女性学長の割合は圧倒的に低い！！
- 今は3人、過去最高は4人（お茶の水女子大学、東京外国語大学、総合研究大学院大学+愛知教育大学）
- お茶の水女子大で初の女性学長の出現は2001年
- 奈良女子大学では、1997から2003年の間の1人だけ
- アメリカ全大学では2000年台からすでに20%以上
- タイムズ・ハイアー・エデュケーションによるトップ200大学では女性学長は17%
- トップ60大学では25%

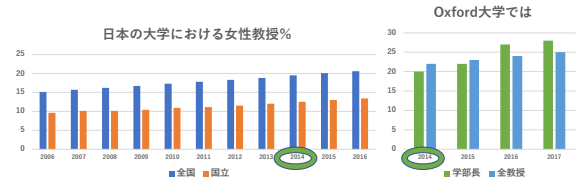
6

世界のトップ大学の女性学長

- オックスフォード大学、ハーバード大学、インペリアル・カレッジ・ロンドン、ペンシルバニア大学、カロリンスカ研究所、ワシントン大学、イリノイ大学アーバナ・シャンペーン校、マギル大学、カリフォルニア大学デービス校、ワーゲニンゲン大学 などなど
- 私の友人のアリソン・リチャード博士は、1994年にエール大学副学長、その後、2018年までケンブリッジ大学学長

7

女性学長が出るには女性教授がないといけい

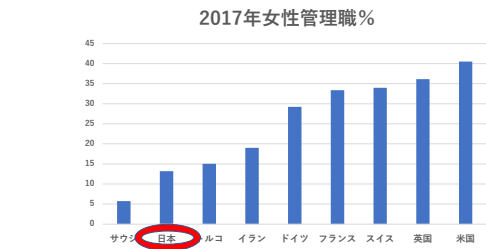


8

- 日本の全大学における女性教授の割合は、現在はおよそ20%
 - 世界トップのオックスフォード大学では、すでに24%
 - 1990年、私が東大理学部生物学科人類学教室の主任から「あなたは女だから絶対に教授にはなれないので、出ていきなさい」と言われたとき、日本の国立大学の理・医学系の講師以上の女性は2.4%だった。
- 日本の国立大学の女性教授の割合はたった14%
 - オックスフォード大学では、学部長の25%が女性

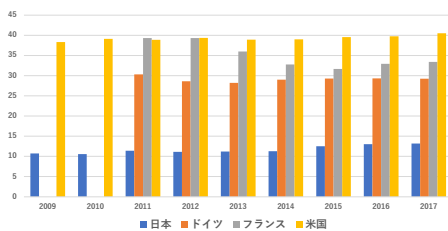
9

この状況は大学だけではない



10

女性管理職%の各国推移



11

- 企業、公務員、議員などの管理職における女性割合世界比較 (2017年)
- 日本は13.19%で、イラン、トルコよりも低い
- 日本は2009年には10.71%で、世界19位だった。それが、2017年になってまだ13.19%にとどまって、世界104位に転落。
- 欧米先進諸国は、2010年台ですでに30%超。その数字をだいたい維持しているの、年々、順位は転落傾向。
- イラン、トルコは、ずっと10%台で推移しており、順位転落。
- つまり、先進国以外の国々がどんどん30%台を達成している。

12