



キリングループの多様性推進と キャリア形成について

2021年12月19日
協和発酵バイオ株式会社
経営企画部 神崎夕紀

1

会社概要 よろこびがつなぐ世界へ KIRIN

商号	キリンホールディングス株式会社
創業	1907年(明治40年)2月23日 ※ 2007年7月1日持株会社化に伴い「麒麟麦酒株式会社」より商号変更
本社所在地	〒164-0001 東京都中野区中野4-10-2 中野セントラルパークサウス
資本金	102,046百万円
従業員	31,040人 (キリンホールディングス連結従業員数、2019年12月31日現在)
業績 (IFRS)	売上収益 1,941,305百万円 (2019年12月期キリンホールディングス連結業績)

© Kirin Holdings Company, Limited 【掲載区分】(開示範囲)

2

会社概要 (主要な事業会社のみ) よろこびがつなぐ世界へ KIRIN

酒類・飲料事業

麒麟ビール株式会社
麒麟ビバレッジ株式会社
メルシャン株式会社

小岩井乳業
LION
Kirin Holdings Singapore

医薬・バイオケミカル事業

協和キリン

協和発酵バイオ




© Kirin Holdings Company, Limited 【掲載区分】(開示範囲)

3

会社/事業の歴史 KYOWA HAKKO BIO CO., LTD.

1949 **協和発酵工業**

- 酒類事業 → アサヒビール譲渡
- 食品事業 → 協和発酵フーズ → キリン協和フーズ → 三菱商事
- 医薬事業 → 協和キリン (現: 協和キリン) の子会社へ
- 通信販売事業 → 協和発酵キリン (現: 協和キリン) の子会社へ

2008 **協和発酵バイオ**

- アルコール販売事業 → メルシャン
- ファイテック事業 → 住友化学
- 畜水産薬事業 → あすか製薬

2019 **協和発酵バイオ** **キリンホールディングス直下の事業会社へ**

- アルコール製造事業 → メルシャン

4

私たちの経営理念とビジョン KYOWA HAKKO BIO CO., LTD.

経営理念

ライフサイエンスとテクノロジーの進歩を追求し、新しい価値の創造により、
世界の人々の健康と豊かさに貢献します。



最先端の発酵技術で
最高品質の素材を生み出し
世界中の医療と健康に貢献

協和発酵バイオ VISION

グローバルな社会課題をバイオケミカルの先端技術を駆使して解決するCSV企業となっている。
それにより、人々の健康とサステナブルな社会の実現に貢献している。

日本発のグローバル・スペシャリティ発酵企業となる。

5

5

グローバル製造・販売拠点 協和発酵バイオ



海外販売拠点

1. KYOWA HAKKO U.S.A., INC.
2. KYOWA HAKKO EUROPE GMBH
3. KYOWA HAKKO BIO ITALIA S.R.L.
4. KYOWA HAKKO (GUANGDONG) PHARMACEUTICAL CO., LTD. BEIJING BRANCH
5. KYOWA HAKKO (GUANGDONG) PHARMACEUTICAL CO., LTD. SHANGHAI BRANCH
6. KYOWA HAKKO (GUANGDONG) PHARMACEUTICAL CO., LTD
7. KYOWA HAKKO BIO SINGAPORE

製造工場

8. 協和発酵バイオ 山口事業所
9. BIOKYOWA INC.
10. SHANGHAI KYOWA AMINO ACID CO., LTD.
11. THAI KYOWA BIOTECHNOLOGIES CO., LTD. 子会社の製造工場として 協和ファーマケカル 高岡工場

6

6

キリングループの多様性推進・女性活躍推進

～多様な人材が活躍し新たな価値を創造する組織を目指して～

キリングループの多様性推進の意義

Joy brings us together

7

キリンの多様性推進の流れ

- 女性社員の採用増と離職率の高さに課題感を持ち、2006年に女性活躍推進としてスタート（KWN発足）
- 2013年には、さらに女性のリーダー育成を掲げ、施策を開始
- 2019年にはOKVIに「多様性」が加わり、女性活躍など属性の多様性に限らない内面の多様性にフォーカスし、長期経営構想「KV2027」を実現する戦略のひとつとして多様性推進を進めている

2006年: キリンウイメンズネットワーク(KWN)を発足 ※社長のトップダウンで女性活躍推進をスタート

2013年: 女性活躍推進計画「KWN2021」策定
女性リーダー育成施策
・キャリアワークショップ：3年自女性社員と上司が受講
・キリンウイメンズカレッジ：若手女性のビジネスパーソンを育成する研修

2019年: 長期経営構想「KV2027」の発表
ヘルスサイエンス領域の立ち上げ・育成
「なりキリンママ・パパ」研修
■「育児」「介護」「パートナーの病気」から選択
■1ヶ月間、仮想生活にチャレンジ
One KIRIN Valuesに「多様性」追加
推進体制の強化
多様性推進を含む人材戦略も取締役会の定期的な議題とし、監督を強化
働きがい改革3.0

8

長期経営構想「KV2027」の全体構造

グループ経営理念	キリングループは、自然と人を見つめるものづくりで、「食と健康」の新たなよこびを広げ、こころ豊かな社会の実現に貢献します
2027年目指す姿	食から医にわたる領域で価値を創造し、世界のCSV先進企業となる
経営成果	経済的価値の創造（財務目標の達成）・社会的価値の創造（非財務目標の達成）
戦略の枠組み	<p>健康・地域社会・環境などの社会課題への取り組みを通じた価値創造</p> <p>一人ひとりとのつながりを強めて、お客様の期待に応える価値創造</p> <p>イノベーションを実現する組織能力</p> <ul style="list-style-type: none"> お客様主語のマーケティング力 確かな価値を生む技術力 多様な人材と挑戦する風土 価値創造を加速するICT
価値観	熱意、誠意、 多様性 "Passion, Integrity, Diversity"

9

“One KIRIN” values（価値観）

“One KIRIN” Values

キリングループの一員として大切にしている考え方、気持ち

熱意、誠意、多様性 "Passion, Integrity, Diversity."

- 熱意** 自由な発想で、進んで新しい価値をお客様・社会に提案することへの我々の熱い意思。会社やブランドに誇りを持ち、目標をやりきる熱い気持ち
- 誠意** ステークホルダーの皆さまのおかげでキリングループは存在しているということへの感謝の気持ち、謙虚な気持ちで確かな価値を提供し、ステークホルダーに貢献するという誠実さ
- 多様性** 個々の価値観や視点の違いを認め合い、尊重する気持ち。社内外を問わない建設的な議論により、「違い」が世界を変える力、より良い方法を生み出す力に変わると信じる

10

キリングループが「多様性」を推進し目指す姿

“One KIRIN” Values 熱意・誠意・多様性 <Passion, Integrity, Diversity.>

世の中の変化が激しく不確実性の高い時代・キリン従来のビジネスモデルが通用しない時代

イノベーションを起こしていく組織への変革

イノベーションを起こすためには？
様々な知恵やいろいろなモノの見方を持っている人材が集まり、意見をぶつけ合い、個々の価値観や視点の違いを認め合うことが必要

ファンケルと初の共同開発商品誕生
ノンアルコール「永楽カロリミット」
フレーバーウォーター-BASE（ベース）

キャリア採用 副業・兼業の拡大 働きがい改革 多様な人材の活躍

私たちKIRINは、多様性を力に変え、これからもイノベーションを起こしていきます

11

キリングループの女性活躍推進

Joy brings us together

12

女性活躍推進の1歩目：キリン版ポジティブアクション (2006年)

✓ 2006年当時、女性社員は入社5年目で離職率が急上昇（50%）
 ✓ 「そこまで頑張らなくてもいい…」 「私にはリーダーは務まらない…」 などリーダーを目指すマインドも低かった。
 ✓ トップの強い意識のもと、女性社員のさらなる活躍支援を目的に始動

◆入社年度・男女別 離職率データ(2006年時点)
 ● 入社5～15年目女性の離職率40～70%
 ● 当時の新卒採用社員の女性割合40%
 ● 「入社5年後の離職率50%」が長く、要員上20%の欠員が生じる計算。

◆社長メッセージ(2006年10月) ～キリン版ポジティブアクションの始動にあたり～
 このたび、本特約基幹企業である本報社が「女性活躍推進」を掲げ、女性社員を支援する取り組みを開始しました。女性社員はこれまで社会的な観点から、男性よりも働きやすい環境が求められてきましたが、社員離職率や生産性向上などの観点から、本報社が女性活躍推進に取り組むことになりました。女性活躍推進は、女性社員の活躍を促し、組織全体の生産性を高めることにつながります。女性活躍推進は、女性社員の活躍を促し、組織全体の生産性を高めることにつながります。女性活躍推進は、女性社員の活躍を促し、組織全体の生産性を高めることにつながります。

© Kirin Holdings Company, Limited. 【掲載区分：B】 (開示範囲：関係者限り)

13

女性活躍推進 初期取組み (2007～2013年)

✓ 全国の女性社員600名が一堂に会し、社長と共にキックオフ
 ✓ 活動① 地域サポーター主導の、女性社員の活動を通じたネットワーク
 ✓ 活動② 女性社員の声を推進委員が経営陣に届け、制度・仕組み化

■組織体制
 多様な人材がいきいきと活躍する組織風土の実現を目指すキリングループ社員
キリングループの女性社員
 地域サポーター (女性37名・男性6名)
 推進委員 (女性10名)

活動① 地域単位の女性社員での活動
 各地域でのKWN活動を推進し、各地の女性社員がいきいきと働いている組織風土を実現。

活動② 女性社員の声から生まれた人事制度や仕組み
 女性社員の課題や思いをもとに経営陣へ提言。<導入制度>
 ・2009年～ ワークライフバランスサポート休業制度
 ・2009年～ キャリアリターン制度
 ・2013年～ 一定期間の転勤停止

オーナー キリンホールディングス常務事務局長 人事総務部長 事務局長 各社人事総務部

© Kirin Holdings Company, Limited. 【掲載区分：B】 (開示範囲：関係者限り)

14

女性活躍推進計画 (KWN2021) 2013年～

✓ 女性活躍推進のKPIとしての「女性リーダー比率」は、2013年の約4%から、2021年4月で約11%

ありたい姿
 女性社員が仕事と生活それぞれが充実する働き方を実現し、自己成長と会社貢献をしながらキャリア形成できる組織風土の実現。

方針
 女性リーダー目標数と育成方針を掲げ、トップダウン（会社主導）とボトムアップ（女性の意識）の両輪で取組みを行う。

【女性リーダー目標】
 女性リーダーを3倍にする。
 数限りなく、育成し活躍した結果
 ＊地域限定リーダー登用含む

	2013年	2021年
人数	100人	300人
比率	4.2%	12.0%

【育成方針】
 特に若手女性に「前倒しのキャリア」で育成する
 ・出産・育児を迎える前に、早目に仕事経験を与え、成功体験を積み、得意領域を作らせる。
 ・育児中でも事情を鑑み「過剰な配慮」で戦力外のような働き方をさせない。
 ・さまざまな経験に背中を押す

KH KB KBC Me社 女性リーダー比率推移 (勤務先別)
 2013: 100, 2014: 107, 2015: 113, 2016: 116, 2017: 141, 2018: 163, 2019: 180, 2020: 212, 2021: 237, 2021末: 112.12

© Kirin Holdings Company, Limited. 【掲載区分：B】 (開示範囲：関係者限り)

15

女性リーダー育成方針 「前倒しのキャリア形成」

<なぜ前倒し?>
 ✓ 仕事の修羅場経験・キャリアチェンジ・出産育児が重ならないように、早目に仕事での「一皮向ける経験」をし、早目に「得意領域」を持てるよう育成する。

■本人にとって： 自信を持って早期復帰できる
■職場にとって： 仕事ができる人が帰ってくることの安心感
→ 男女ともに早目にリーダーシップが発揮できる組織風土へ…

経験値
 <今まで> 育休・育休・育休を経て経験値が上がる。Men/Womenともに30歳で育休、40歳で経験値が上がる。

<これから> 育休・育休を経て経験値が上がる。Men/Womenともに30歳で育休、40歳で経験値が上がる。

© Kirin Holdings Company, Limited. 【掲載区分：B】 (開示範囲：関係者限り)

16

女性リーダー育成施策:キリンウイメンズカレッジ(KWC)(2014年～)

✓ ポイント① 研修受講後、1年間かけて提言内容をプロジェクトリーダーとして実行
 ✓ ポイント② 受講応募時から提言実行までの、上司の支援・関わり

■対象者 管理職を目指す全国転勤型総合職。入社7年目～35歳未満の女性社員。手挙げ制（定員25名）。2020年度はキリングループ中心に10社より参加。

■ねらい
 ①女性社員が**管理職候補としての意識**を高める
 ②チャレンジングなリーダー業務へ挑む**スキルと機会を醸成**し、個人・組織力UP

■期間・回数 約6か月間。全7セッション。 ※2020年度はオンライン開催
■開催時間帯 9：30～17：00。 ※子育て中も参加しやすい時間設定

■プログラム ビジネススキル習得、経営戦略講義、プレゼンレクチャー等。半年をかけて、自場所の課題解決に繋がる提言作成。最終プレゼンテーションにて、社長へ提言発表。

■受講後の声
 リーダーシップを発揮する楽しさを感じ、今まで以上に急速に成長したいと思うようになった。(受講生)
 研修で終了ではなく、卒業後の活躍する機会創出を実現することが成長の肝となることから、組織として協力していく。(上司)

© Kirin Holdings Company, Limited. 【掲載区分：B】 (開示範囲：関係者限り)

17

キャリアワークショップ (2014年～)

✓ 「若手女性総合職」と「リーダー」が参加するキャリアワークショップを実施。
 ✓ 多様性の必要性、女性特有のキャリア開発の知見を得る（共通言語）
 ✓ 「前倒しのキャリア」をどう歩むべきか、気づきを得る

■対象者 ●入社3年目の全国転勤型総合職女性社員（全員）
 ●女性社員のリーダー（1次考課者および2次考課者）
 ＊2020年度は女性社員104名、リーダー78名が参加。

■ねらい ●女性社員：将来期待される役割を理解したうえで、主体的に自らのキャリアを切り開く意識を高め、仕事に向き合う。
 ●リーダー：女性特有のキャリア開発方法への知見を獲得し、現場の育成で実践できるようになる。

■プログラム 半日（3.5時間）のプログラム ＊2020年はオンライン開催

30分	人事総務部メッセージ (キリングループの育成方針・キャリアの考え方)
100分	社外講師講演 (女性社員のマインド・育成について)
75分	ワークショップ

© Kirin Holdings Company, Limited. 【掲載区分：B】 (開示範囲：関係者限り)

18

多様性横断施策：なりキリンママ・パパ

Joy brings us together

19


なりキリンママ・パパ プログラム (2019年～)

①誕生のきっかけ

- 営業女性従業員の活躍促進を目指す「新世代エイジョカレッジ」にて、2016年結成のキリンチームが「なりキリンママ」を考え出し大賞を受賞。(実際には子供のいない従業員が、**営業ママになりきった時間制約のある働き方を徹底し、労働生産性を上げる実証実験**を行いました。)
- なりキリンによって見えてきた働き方の課題を解決するために全社で取り組みを提案。
- 2017～18年のトライアルを経て、**2019年～キリンで全社展開中**です。

②どんな内容？

- 「育児」「親の介護」「パートナーの病気」のいずれかのシチュエーションを選択。
- 1カ月間、**時間の制約や突発事態への対応を模擬体験しながら業務との両立を図る、体験型の研修**。



③何のために実施するの？

- 「ママ・パパの立場になってみる」ことだけが目的ではありません。
- 多様な立場や働き方を理解して誰もが働きやすい環境をつくる・本人の働き方改革・上司のマネジメント力向上…など、研修を通して**個人・組織共にさまざまな成果が得られる**と考えています。
- “介護”“看護”“仕事”の両立に直面したとき、自分も周りの人たちも余裕を持って取り組んでいけるよう、前もっての予行練習にもなります。

2021年10月までの期間で約500名が「なりキリンママ・パパ」に参加

KH：経営企画部、人事総務部、情報戦略部、R&D本部、研究開発推進部
 KB：企画部、人事総務部、マーケティング本部、営業部、広域販統括本部、広域流通統括本部、中部圏統括本部、中部圏統括本部、生産部、技術部、8工場
 KBC：人事総務部、営業部、中部圏地区本部、広域開発営業部、労働組合（任意参加）
 Me：人事総務部、広域流通統括支社、料飲ブランド支社、首都圏支社、中部圏支社、藤沢工場、シッター・メルシャン、八代工場

性別

23% 77%

雇用形態

36% 64%

■男性 ■女性 ■総合職 ■経営職

© Kirin Holdings Company, Limited 【掲載区分 社】（開示範囲 関係者限り）

20

多様性推進を通じた価値創出

✓ 多様性推進を通じ、新たな価値も生まれてきている

新設された制度

- ・2009年～ ワークライフバランスサポート休業制度
- ・2009年～ キャリアリターン制度
- ・2013年～ 在宅勤務制度
- ・2013年～ 別居結婚への支援
- ・2013年～ 一定期間の転勤停止
- ・2020年～ 希望地復帰支援制度

自治体・お得意先様への貢献

社会課題解決（CSV）、健康経営の側面からなりキリンノリ無償提供、女性活躍推進施策紹介<なりキリン導入事例>

鳥取県（県の事業として模範企業）
 神戸市役所
 製造販売業
 小売業 その他

社員数：8名
 従業員：65名～：7名以上
 情報交換：30件以上
 取引：2社（2018年1月～2021年2月）

男性の積極的な家事育児参画

性別分業制の意識の払拭、お互い支え合う風土の醸成

男性育児参画率：50.8%
 平均取得6.7日、1か月以上6名、最高1年取得
 ・2019年度 福祉休養委員会（キリンホールディングス社・キリンビール社）<参事>
 ・2017年度：29%・全員1か月未満
 ・2018年度：42%・全員1か月未満
 （なりキリントライアル年）

兼業・副業

社員の多様な経験、成長、価値観醸成の機会

社外評価

なでしこ銘柄2018・2019・2021年
 準なでしこ2020年
 PRIDE指標 GOLD・ホワイト500 2017～2020年
 日経SmartWork大賞2020 審査委員特別賞 等

© Kirin Holdings Company, Limited 【掲載区分 社】（開示範囲 関係者限り）

21

キャリア形成について


Joy brings us together

22

自己紹介シート

氏名（ふりがな）	神崎 夕紀（かんざき ゆき）
会社名、所属	協和発酵バイオ株式会社 常務執行役員 経営企画部長
今までの経歴	1986年3月 農学研究科修了（生物化学専攻）
・業務経験	1986年～1992年 体外診断用医薬品メーカー勤務
	1992年～1997年3月 キリンビール福岡工場品質保証担当
	1997年3月～1998年3月 神戸工場品質保証担当（工場立ち上げ）
	1998年4月～2004年9月 神戸工場醸造担当
	2004年9月～2007年9月 横浜工場醸造担当
	2007年9月～2010年11月 栃木工場醸造担当部長
	2010年11月～2013年9月 生産部生産管理担当（主査）
	2013年10月～2015年3月26日 KC R & D本部 酒類技術研究所（副所長）
	2015年3月27日～2017年3月29日 神戸工場工場長
	2017年3月30日～2019年3月26日 横浜工場執行役員工場長
	2019年3月27日～2020年3月28日 横浜工場常務執行役員工場長
	2020年3月29日～協和発酵バイオ株式会社 常務執行役員経営企画部長

23



よるこびがつながく世界へ Joy brings us together

24



2021.12.19

日本学術会議 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
 —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—

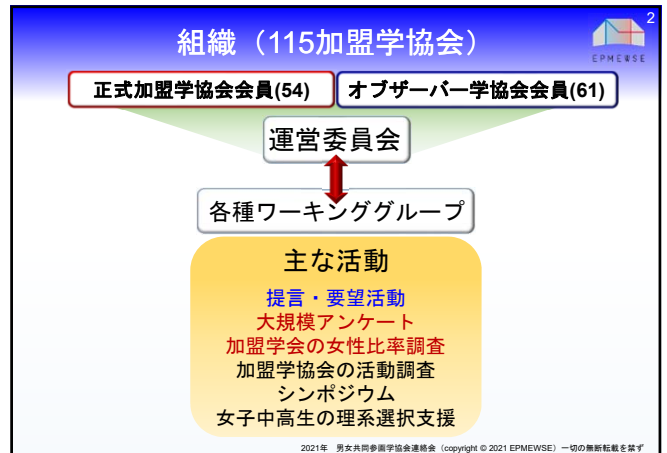
主催:日本学術会議第二部生命科学ジェンダー・ダイバーシティ分科会

**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・名誉教授
 京都大学複合原子力科学研究所・特任教授
 男女共同参画学協会連絡会・第18期副委員長
 主たる所属学会:日本農芸化学会

1



2

日本における科学技術系研究者数と学会数

日本の科学技術系研究者数 (2020年6月)

881,000人(女性16.9%)
 科学技術研究調査結果 (総務省)

日本の学会数 (2020年3月)

2,051
 学会名鑑 (日本学術会議、日本学術協力財団、JST)

学協会連絡会加盟学協会一般会員数 (102学協会)

368,615人 (女性12.0%)
男女共同参画学協会連絡会HPから引用
 出典: 連絡会加盟学協会における女性比率に関する調査 (2021年)

3

**なぜ、学協会で女性参画を
促進しなければならないのか?**

1. **学協会のミッション達成**
 学会が多様性に富んだ知と豊かな文化の創生、公正な社会の発展に貢献するために
2. **学協会の存続と発展**
 マス・メリットの保持のために
3. **公平・公正な学会の運営**
 すべての学協会会員が、会員であるベネフィットを享受するために

4

1. 学協会のミッション達成

学会は学問の知を作る中心であり、
学術・文化・社会の発展に寄与することを目的とする

**多様性に富んだ知を作り、豊かな文化を花開かせ、
公正な社会を発展させるためには
女性の学協会活動への寄与の増大が重要課題**

5

2. 学協会の存続と発展

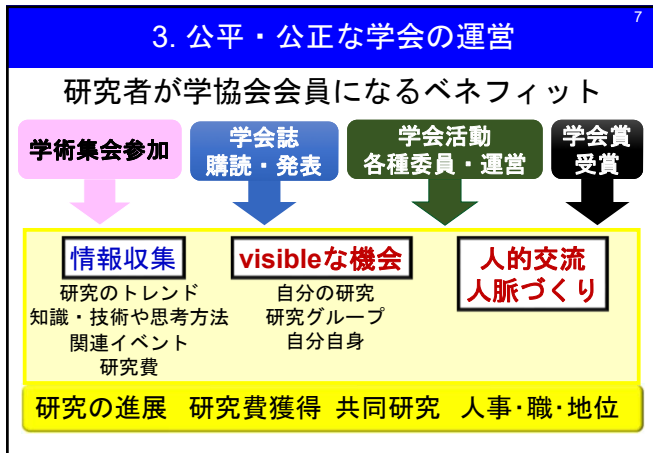
学協会の活動とスケール・メリット
学会の規模

学協会の活性化と機能強化

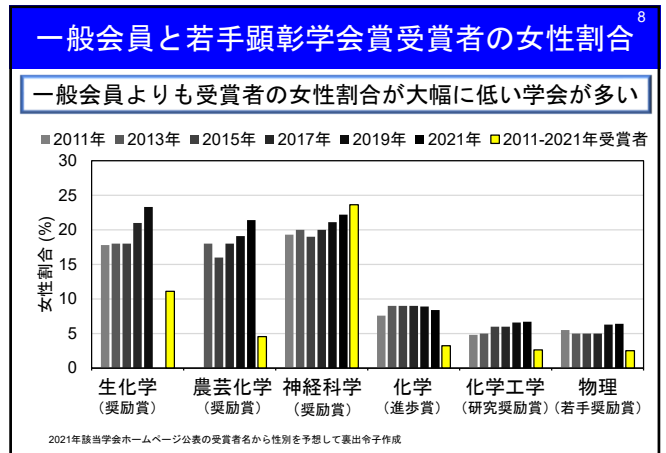
- 財政の安定化
- 対象領域の拡大
- 学際的な取り組みの増大
- 社会への発信力

科学・技術・文化の発展と国際的地位向上

6



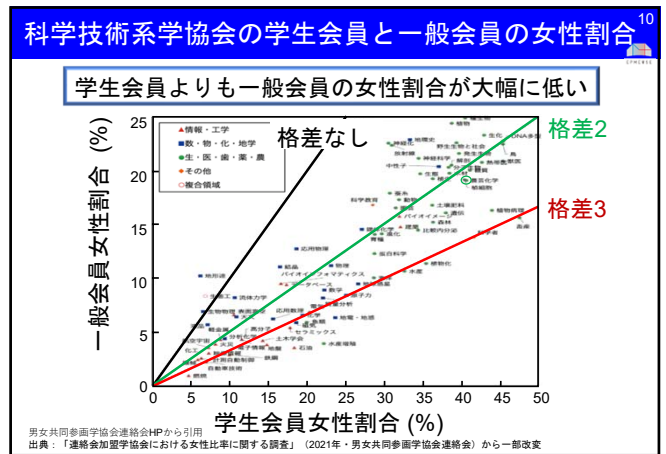
7



8



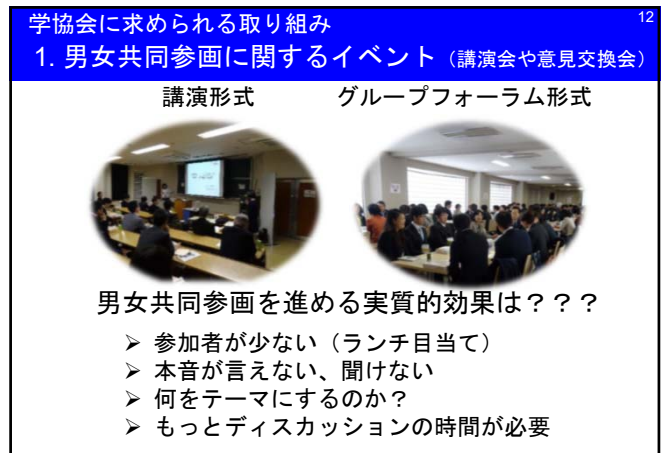
9



10

- ### 学協会に求められる取り組み
1. 男女共同参画に関連するイベント
 2. 補助事業 (託児支援、リモート参加導入)
 3. 女性研究者を対象とする研究奨励金や顕彰
 4. ロールモデルの見える化
 5. 女子中高生・保護者・教員への情報提供
 6. 女性割合を増やす積極的な取り組み
 - 調査・解析による問題点の抽出
 - 各種講演の座長
 - シンポジウムオーガナイザー・講演者
 - 授賞 (被推薦者と審査員の女性比率)
 - 委員会委員長、理事、執行部、会長 (理事長)
 - 提言・要望
 - トップのリーダーシップ
 7. 無意識のバイアスの負の影響の排除

11



12

学協会に求められる取り組み 13

2. 学術集会参加のための補助事業（託児支援）

I. 会場（敷地）内あるいは近隣に臨時保育室を設置（シッター手配等）

1997年 天文学会と気象学会が初めて設置
2001年 分子生物学会が設置開始以降設置学会が急増

参考：第24回日本分子生物学会年会「保育室・親子休憩室設置に関する報告書（APPENDIX3 他の学会における保育室運営形態）」
https://www.mbsj.jp/gender_eq/nursery.html
<https://www.mbsj.jp/meetings/babysitting/2001report.pdf>
<https://www.mbsj.jp/meetings/babysitting/2001appendix3.pdf>

II. 既存の保育施設利用に対する補助支援

III. 大会参加のための延長保育（早朝および夜間）
病児・病後児保育を利用した場合の利用料支援

13

学協会に求められる取り組み 14

2. 補助事業（研究集会へのリモート参加の導入）

学術集会等の現地とリモートのハイブリッド開催

↓

育児・介護中の研究者のハンディを軽減

今後の課題

現地参加者と同等の参加を可能とする

- 講演方法の工夫や開発
現地とのやり取り、時間管理、質疑応答
- 多様なサービスの提供
- オンデマンド配信

14

女性3賞受賞者（2017年～2019年） 15
事例：日本農芸化学会

女性研究者賞	15名
若手女性研究者賞	15名
女性企業研究者賞	14名

受賞者44名中16名が2021年度役員・委員に就任

理事	: 2名 (5名) / 23名
代議員	: 1名 (6名) / 76名
委員	: 17名 (48名) / 237名
副支部長	: 1名
支部幹事	: 1名
括弧内は女性の役員・委員数	

2021年日本農芸化学会ホームページ公表の受賞者・役員・委員から選出令子作成

15

学協会に求められる取り組み 16

4. ロールモデルの見える化

事例：日本農芸化学会のロールモデル集

「**ロールモデルの紹介**」と掲載された女性会員の「**見える化**」が目的

執筆者

アカデミア	19名
企業	38名

- 研究分野に進学したきっかけ
- 仕事のやりがい
- 仕事と生活/家庭のバランス
- 進路選択に対してのメッセージ



公益社団法人日本農芸化学会ウェブサイトから引用
出典：公益社団法人日本農芸化学会 農芸化学分野のロールモデルたち
https://www.jsbba.or.jp/wp-content/uploads/file/gender/jsbba_rolemodels.pdf

16

学協会に求められる取り組み 17

5. 女子中高生・保護者・教員への情報提供

事例：女子中高生の理系進路選択支援活動「夏学」
NPO法人女子中高生理工系キャリアパスプロジェクト

女子中高生夏の学校（夏学）は、全国の女子中高生を対象とした合宿形式の体験型サイエンスプログラムです。

参加者：全国の女子中高生およそ100名
保護者、教員

協力：2017年 35学協会
2018年 34学協会
2019年 32学協会

写真はNPO法人女子中高生理工系キャリアパスプロジェクトHPから引用
<https://www.gstem-cpp.or.jp/>

プログラム
【1日目】
・開校式
・キャリア講演
・サイエンスバトル（サイエンスクイズ）
【2日目】
・サイエンスアドベンチャー（実験・実習）
・ポスター展示
・Gate Way（キャリア相談）
【3日目】
・キャリアプランニング
・キャリアプランニング発表会
・閉校式

17

学協会に求められる取り組み 18

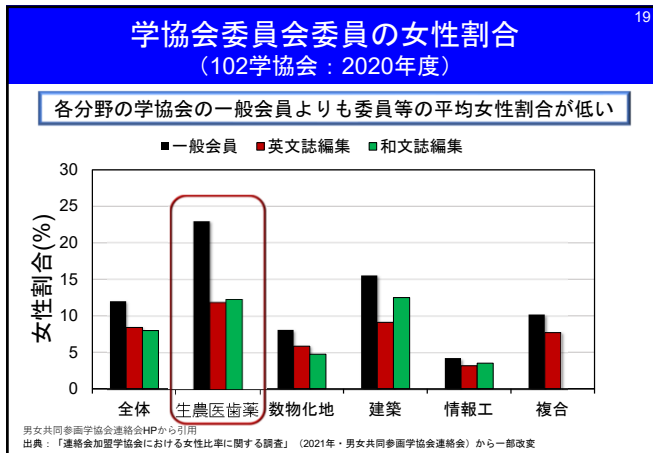
6. 女性割合を増やす積極的な取り組み

まずは現状把握

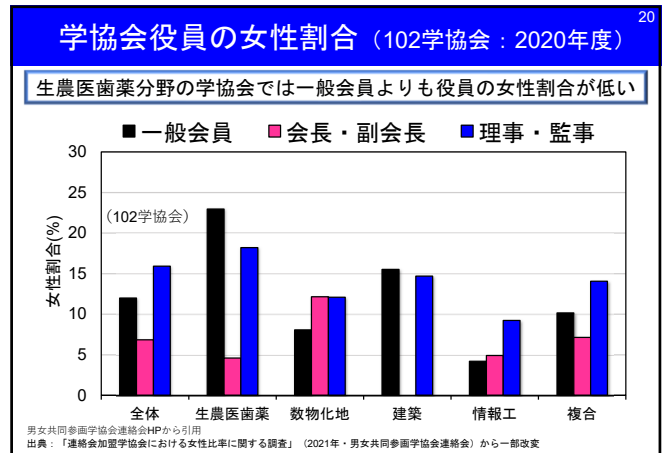
女性一般会員の割合との比較

- 各種講演の座長
- シンポジウムオーガナイザー・講演者
- 授賞（被推薦者と審査員の女性比率）
- 委員会委員と委員長
- 理事
- 執行部役員
- 会長（理事長）

18



19



20

少数派の割合が3分の1以上必要

女性を“お飾り”にしないために

多様性のある組織やグループはより高い成果を挙げる (ダイバーシティの恩恵)

多様性効果を出すためには少数派の割合が**3分の1**以上必要

- 特定の属性の人が大多数を占める中で少数派は、その属性の**トークン (違いが強調される象徴的存在)**として扱われ**能力を存分に発揮できない**。
- 極端な場合は「**女王蜂症候群**」を招く。

Rosabeth Moss Kanter
"Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women" *American Journal of Sociology* 82, 965, 1977

21

学協会に求められる取り組み

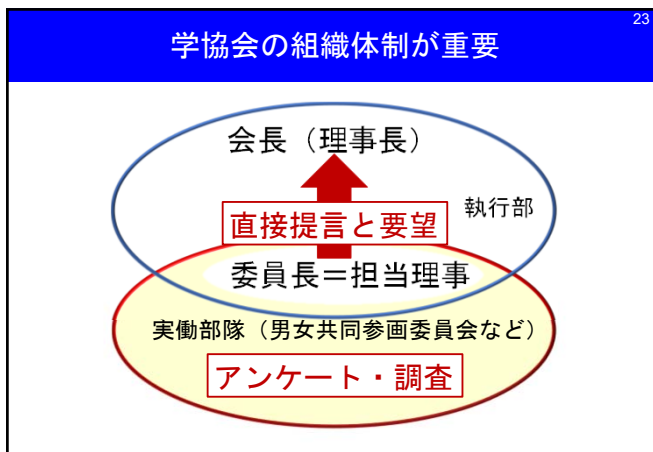
6. 女性割合を増やす積極的な取り組み

Q 一部の女性に講演や委員等の負担が集中する。良い解決方法はあるのか?

A 職位の壁を取り払った抜擢

- 女性委員を増やしてくださいと、**女性委員自身がアピール**する。
- 若手 (助教・講師)**でも、**女性人材を抜擢**する。広く適任者を入れることで、多様性の良さを発見できる。
- 採用や昇進の際に、業績として所属学会での活動が求められる。若手、特に**女性の若手に、学会が活躍の場を提供**することはとても大事。

22



23

連絡会の無意識のバイアス啓発用オンラインビデオ

SEE BIAS and BLOCK BIAS

無意識のバイアスを理解し、その影響を最小限に抑えるために私たちは何ができるのかをテーマに、学生や教員、執行部、研究者・技術者および人事担当者などを対象としたオンラインビデオと資料を作成しました。

Part I
無意識のバイアス
-Unconscious Bias-
を知っていますか?
-誰かにもバイアスがある-

ビデオを見る >>
資料 >>

Part II
無意識のバイアス
を知っていますか?
-誰かにもバイアスがある-

ビデオを見る >>
資料 >>

Part III
無意識のバイアスを
ブロックしよう

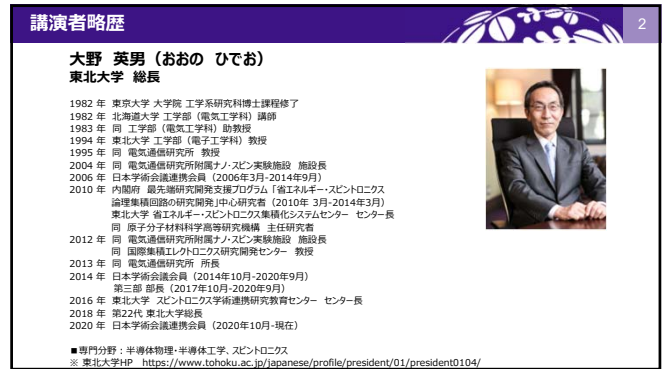
ビデオを見る >>
資料 >>
無意識のバイアスチェックシート >>

2021年 男女共同参画学協会連絡会 (copyright © 2021 EPMEWSE) 一切の無断転載を禁ず

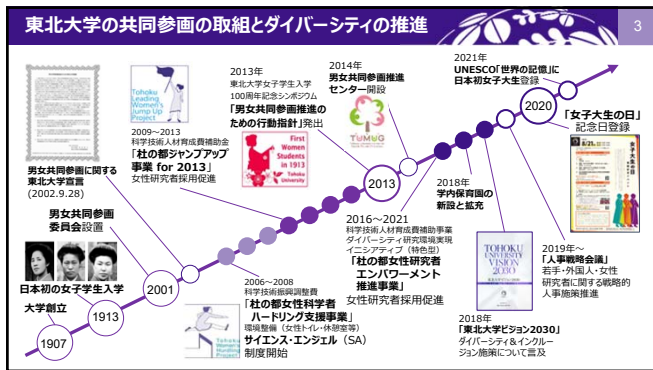
24



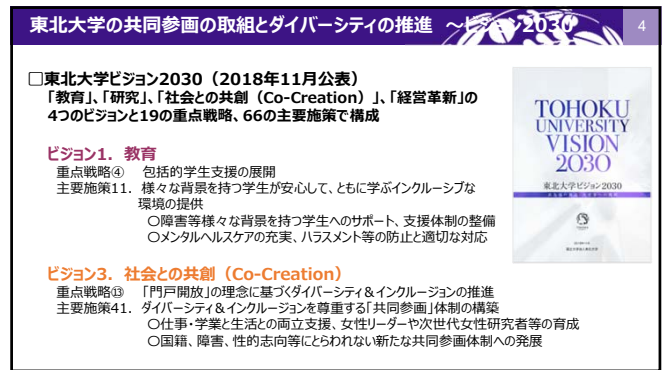
1



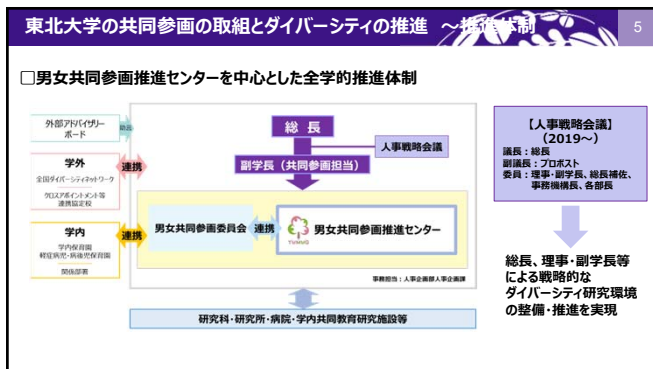
2



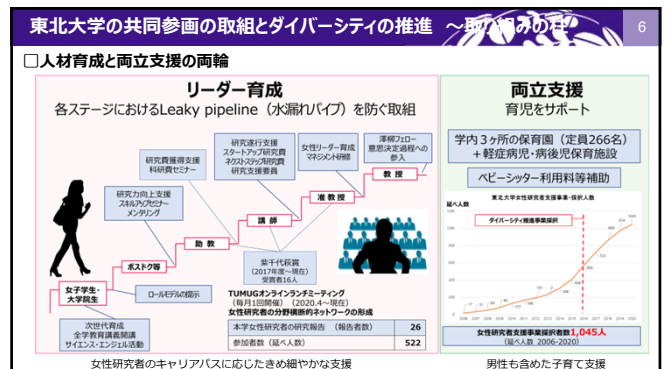
3



4



5



6

次世代の育成 ～意識啓発

□学部学生への意識啓発
「ジェンダーと人間社会」の開講

◆全学教育の単位
主として1年次学生を対象
前期・後期2回開催

◆オムニバス講義
「文系・理系」の教員 計12名

◆前期・後期で延べ400名が受講
2002年度～：人文社会系
2015年度～：自然科学系まで拡大
2017年度 総長教育賞受賞

◆2020年度からはオンライン
Google Classroomにて視聴
毎回レポート提出

◆更なるダイバーシティへの意識啓発
2022年度からダイバーシティ&インクルージョンを踏まえた内容へ、また高学年へのアドバンス講義追加へとマイナーチェンジ予定

【「文系」・「理系」含むオムニバス講義

期	講師担当	所属・役職	講義題目
1	米永 一郎	男女共同参画推進センター 特任教授	イントロダクション
2	小川 良博子	男女共同参画推進センター 准教授	ジェンダーの歴史
3	本郷 紀子	自治体大学 教授	差別におけるジェンダー平等
4	中村 文子	山形大学人文社会科学部 准教授	国際社会とジェンダー
5	宇 隆雄	東北アジア研究センター 助教授	ジェンダー 多様性と多国籍リスク
6	西田 基	経済学研究所 教授	ジェンダー平等と経済発展
7	芳野 実子	東北大学大学院人文社会科学部 教授	ジェンダーと倫理・道徳
8	大隅 典子	医学部病棟科 教授、男女共同参画推進センター センター長、助学部長	性別、種族に依り女性はいかに？
9	田中 真美	東北大学経済学大学院 教授、東北大学経済学系における女性研究者・経済教育推進の推進センター 副センター長、経済特等	働き方とジェンダー
10	宮崎 良博子	医学部研究科 准教授	ジェンダーと健康・病気(生活習慣病と性差)
11	朝倉 依子	医学部研究科 教授	ジェンダーとケアワーク
12	米永 一郎	男女共同参画推進センター 特任教授	多様な性・女性性・男性性
13	高橋 良水子	東北大学大学院イノベーションセンター 学長補佐兼センター長	学長補佐兼センター長とジェンダーと働く、その心
14	小川 良博子	男女共同参画推進センター 准教授	ジェンダー平等への政策・支援、今後の課題
15	米永 一郎	男女共同参画推進センター 特任教授	まとめ & 期末試験

7

次世代の育成 ～東北大学サイエンス・エンジェル (SA)

□次世代女性研究者育成を目的に2006年に創設

◆16年の歴史において延べ900名以上のSAが活躍

◆自然科学系の女子大学院生を中心に総長が任命

◆身近なロールモデルとしての意識啓発活動を展開

◆SA×OG×協力教員によるネットワーキングの醸成

◆2021年度より人文社会科学系にも拡大

◆2022年度よりダイバーシティへ対応した制度へ改正予定

【2021年度のSAの所属研究科】

研究科	修士	博士	計
教育学研究科	1	0	1
経済学研究科	1	2	3
法学研究科	2	1	3
医学系研究科	3	1	4
歯学研究科	0	2	2
農学研究科	6	1	7
工学研究科	9	1	10
農学研究科	9	1	10
情報科学研究科	0	2	2
生命科学研究科	11	4	15
環境科学研究科	3	2	5
理工学研究科	3	0	3
合計	48	17	65

8

次世代の育成 ～東北大学サイエンス・エンジェル (SA) の活動

□ロールモデルとしての活動 (オンサイト)

◆母校出張セミナー等：全国150以上

◆地域等での科学イベント：延べ70回以上

- ・女性学生の理系進学を促しキャリアパスを提示
- ・MIT等海外大学、自治体、企業等とも連携
- ・小中高生、教員、保護者等1,500名以上参加 (2018年度)

□オンラインによる活動 (2020～)

◆女子大生の日記念イベントにおける研究発表・交流会

◆国内外高校生・保護者等参加者70名以上

◆オープンキャンパス2021キャンパスツアー動画配信

- ・YouTube閲覧回数19,000回以上
- ◆メディアプラットフォーム「note」による情報発信
- ・高校生向け進路選択アドバイス、先輩へのインタビュー等を配信

【東京エレクトロンとの共催によるイベント】
明日もソウゾウ あなたへ 15歳～20歳代 女性科学者へ
【Campus Tour】
Special Contents | サイエンスエンジェル CAMPUS TOUR キャンパスツアー with SA

9

次世代の育成 ～地道な次世代育成活動による女子学生数増

【SAの採択人数の推移】(2006年～2021年)

【東北大学女子学生等比率】(1991年～2021年)

◆女子中高生への進路選択へのエンカレッジの成果
◆女子学生比率は過去最高を更新

◆博士30.9%
◆修士26.4%
◆学士25%

10

トップのリーダーシップによるダイバーシティ促進

□戦略的な施策の推進

◆執行部等への女性登用促進

- 執行部 (監事含む) 4/16名 (25%)
- 経営協議会学外委員 5/16名 (31.3%)
- 経営協議会学内委員 3/14名 (21.4%)
- 教育研究評議会委員 12/68名 (17.6%)

◆女性研究者採用促進ポリシー

第3期中期目標・中期計画対応とその先へ
公募要領：「同等な場合は＜女性優先＞」記載
教員採用時「1/3目標」

◆クロスアポイントメント制度の整備

ロールモデル、キャリアパスの拡大・充実

◆働き方改革の促進

D X 推進、テレワーク環境整備

小崎元子 研究担当理事
土井美和子 データ戦略・社会共創 部長 (非常勤)
牛尾陽子 監事 (非常勤)
大隅典子 広報・共同参画推進 部長
杉本麗子 生命科学部 部長

11

さらなるダイバーシティ環境の実現へ ～将来展望

□ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進
～すべての構成員が多彩な能力を
最大限発揮できる環境の実現へ～

◆ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DEI) 推進宣言 (2022.4月予定)

◆DEI推進センター (仮) 設置 (2022.4月予定)

◆DEIガイドライン作成 (2022年度～)

◆女性研究者採用・育成等のさらなる促進 (第4期中期目標において対R3年度3%増)

12

1. ダイバーシティ・インクルージョンを初等・中等教育に取り入れるには？

① ジェンダーバイアス

(女性に対する理系のハードルを下げる取り組みの紹介)

- ・ 高校生にグループ発表コンテスト (トレーニングも含めて)
- ・ 理系大学院生・若手研究者からポスター発表の説明を受けた女子中高生が、優秀演題の投票を行う
- ・ 中高生と保護者に女性大学院生・若手研究者が研究発表を行い、理系研究者のキャリア形成のモデルを提示する大学院と理系研究者の将来像を説明する
- ・ 中高生と保護者が参加し、模擬実験や大学院のガイダンスを行う



パネルディスカッション

1

1. ダイバーシティ・インクルージョンを初等・中等教育に取り入れるには？

② ジェンダーバイアス解消に向けた課題

- ・ 保護者の意識改革：理系進学が職業と結びつかない
理系に対するハードルの高さが強調されている
- ・ 教師の意識改革：文科省の取り組み (教師の再教育) が必要
女子は理系が得意ではないという アンコンシャスバイアス (例) 無意識に、女子に対して理系が得意なことをほめる
進路指導にも影響する
- ・ 小規模の取り組みしかできていない
全国レベルで各大学、企業、地方自治体を中心となり、小学生から理系の将来像を紹介する取り組みを行う必要がある



パネルディスカッション

2

1. ダイバーシティ・インクルージョンを初等・中等教育に取り入れるには？

③ ダイバーシティ・インクルージョン

- ・多様な文化を紹介する取り組み
例) 中学生を対象に、東南アジアからのSDGsに関するポスター発表を行う
- ・多様性を重視した教育・人材育成
CISTIの教育・人材育成ワーキンググループで、子供の特性を重視した学びの「時間」と「空間」の多様化を政策の一つに取り上げて実現に向けた議論をしている



パネルディスカッション

3

2. ダイバーシティ・インクルージョン推進の取り組みを他大学・学協会に広げるには？

① 大学本来の使命に訴える

- ・各私立大学には「建学の精神」がある。教育・研究の基本は多様性であり、「建学の精神」との繋がりから働きかけるのが効果的である
- ・ペナルティ・インセンティブは風穴を開けるきっかけにはなるが全面展開するには、大学本来の使命、高い志、社会貢献を目的とすべきである
- ・長期間の取り組みが必要であり、補助金などのインセンティブだけでは長続きしない



パネルディスカッション

4

2. ダイバーシティ・インクルージョン推進の取り組みを他大学・学協会に広げるには？

② 財源の確保

- ・社会全体に情報発信を行い、社会との連携を深め、国や産業界からの財源確保につなげる
- ・国からの補助金は他大学との連携を求めているので活動を広げる結果となるが、予算が少なく10-20年続く基金の設立を希望する

③ 圧力も必要

- ・多くの学協会は法人化されているので、内閣府がダイバーシティを推進しているか、眼を光らせてほしい

④ トップに危機感を持たせる



パネルディスカッション

5

2. ダイバーシティ・インクルージョン推進の取り組みを他大学・学協会に広げるには？

⑤ 国立大学協会、日本私立大学協会で行う

- ・国立大学協会の男女共同参画小委員会で、女性教員比率等の調査を行っているので、見える化を行いたい
- ・ダイバーシティ・インクルージョン推進についてのシンポジウムを行いたい

⑥ 取り組めることを行う

- ・私立大学は数が多く、状況も多様であり、取り組めることを各大学で探していくことが重要である



パネルディスカッション

6

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 主催
 連続公開シンポジウム 第二回

生命科学分野におけるジェンダー・ダイバーシティ -大学・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-

2021年12月19日（日）14時～18時

アンケート結果

1

14:00～14:05
 主催者挨拶 望月 真弓（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）
 山田 雅彦（厚生労働省雇用環境・均等局長）

14:15～14:20
 趣旨説明 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
 松尾 清一（東海国立大学機構名古屋大学総長）
 「名古屋大学における男女共同参画推進の取り組み -名古屋大学での好事例-」

14:50～15:20
 仲谷 善雄（立命館大学学長）
 「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～立命館大学の取り組み～」

15:20～15:50
 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）
 「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」

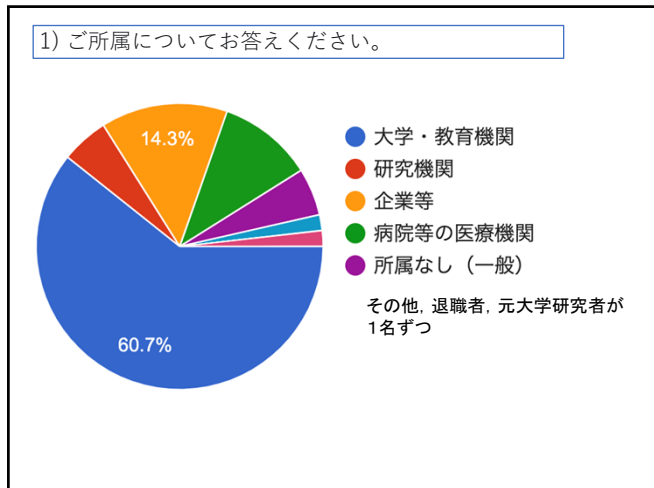
15:50～16:20
 神崎 夕紀（協和発酵バイオ株式会社常務執行役員経営企画部長）
 「キリングループの多様性推進の取り組み」

16:20～16:50
 轟出 令子（京都大学複合原子力科学研究所特任教授）
 「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」

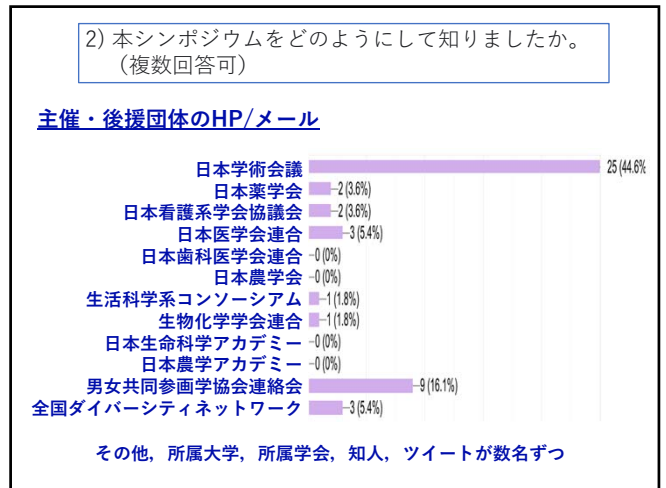
16:50～17:20
 大野 英男（日本学術会議連合会員、東北大学総長）
 「東北大学におけるダイバーシティ&インクルージョンの推進」

17:30～18:00 パネルディスカッション

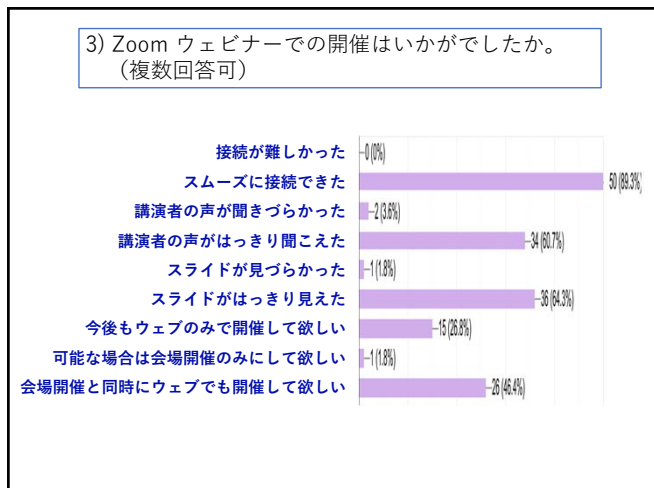
2



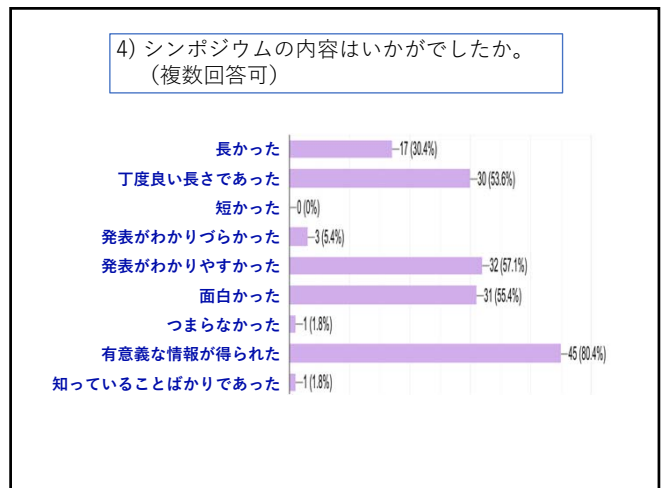
3



4



5



6

5) 本シンポジウムを通じて、ご自身のジェンダー・ダイバーシティ推進に役立った情報があったらお書きください。

名古屋大学の例、東北大学の例、梶原講師のお話、学協会の例など、具体的な話を興味深く伺えたので、今後、自分の行動の参考にしたいと思いました。

各大学、企業の取組は大変参考になりました。

大学はまだ遅れている。

企業の各種取り組み（とくに女性リーダー育成）が参考になりました。

一流企業ではダイバーシティが当たり前になる文化的素地ができていること。

外圧が必要という点、中高生から教育が必要という点など参考になりました。

いろいろな場面でアンコンシャスバイアスが存在することを改めて認識できた。アンコンシャスバイアスを意識することを心掛けたいと思った。

子供のころからの教育が重要

7

裏出先生のご講演、所属学会への働きかけの重要性、説得材料（会員数減、財源の縮小など）を示してくださったのが良かった。また、パネルディスカッションで、初等中等教育教師へのD&I啓発の重要性は様々な機会を利用して進めたい。

男性である自身がまだまだジェンダーに対する理解が不足して居る事を思い知らされた。

立命館大学の前倒し人事措置。

名古屋大学総長の女性リーダー育成の情報

東北大学での女性教員の業績についてのデータが興味深かった。

子育て世代の生活を経験する研修は面白い取り組みだと思った。

企業の具体的な取組み、大学や学協会における課題等、より具体的な内容が得られた。

大学と企業の発表それぞれにて、興味深い参考になる取組情報をいただきました。全体を通じて、トップの本気が重要で、D&I担当がタイムリーに本気の施策を継続展開することが必要と感じました。女性だけにこだわらず、男女若手に受け入れられる施策展開が重要とお話も参考になりました。

8

6) ご意見がおありでしたら、お書きください。

大変重要な問題だと思います。多くの大学の執行部にぜひ聞いていただきたいと思います。

大学の准教授、女性です。所属している学部は男社会です。学部長・学部部長のトップは70歳前後の男性です。自分たちに都合の良い従順な仲間（もちろん男性）集団をつくって、その中の人を委員長にしたり学外活動の理事にしたりして取り立てています。日本社会全体において、こういった仲間意識の強い古い考えを持った人々をトップにつかせない等の対処をしなければ、風通しはよくなると思います。多様性も生まれないような気がします。今回ご講演いただいた先生方は、少しでも風穴を開けよう、社会をよく使用と奮闘され、素晴らしいと思いました。

意識の底上げという点で、「可視化」することは大事なことで実感しました。ただし、それがただの見せ物になっていけないところで、女性だけをクローズアップすることではなく、若い世代がこれから歩く先にいる先人たちが社会が誰にとっても希望がある未来づくりと一緒にしていくことが大事だと思います。

今後ともオンライン配信は続けて頂きたいと思います。

9

とてもよい内容でタイムリーだったと思います。第1回は時間が延びましたが、今回はきちんと制限時間が守られて、集中できて良かったです。松尾先生が、最後の方で、D&I（あるいは男女共同参画）には、これからすぐお金が出る・・・？とおっしゃったと思いますが、どこにどのようなお金が出るのでしょうか？ そのような見えないのですが・・・。

ダイバーシティを高めることは重要です。一方で、特に国立大学での基礎研究レベルを高めるための取り組みが、その根底に必要であると考えます。男女問わず、大学教員が充実した学生教育を施すために研究資金が不足しています。

ほぼ時間通りに運営されたこと、講演者が時間厳守されたこと、名越澄子先生がうまくパネルディスカッションを進行されたことで充実したシンポジウムになったのではないかと思います。次回もぜひ参加したいと思います。

私は現在、内資系製薬企業の人事部にてダイバーシティ推進を担当しております。元々は外資系製薬企業で研究を25年経験し、その後、現所属企業の研究所で研究マネジメントに7年携わりました。そのときに、40代の女性研究者より、「これまで女性管理職がいなかったで、女性にもこのような道があると思わなかった」と言われ、現状を変えたいと人事部に異動しました。インクルージョン施策展開中ですが、本日は参加して力をいただきました。どうもありがとうございました。

トップの意識を変えるために、組織下部の人間が何ができるのか、考えさせられた。

10

パネルディスカッションで、ダイバーシティ教育に対してのテーマが出ましたが、個人的に関心を持っているテーマだったので、それについてもっと聞きたかったと思います。（理系進路選択支援の話になってしまったが、提示されたテーマから少しズレた気がします。）また、東北大学のSAの活動は、昔から存じ上げており、このような長期にわたる取り組みを続けていること、そして続けることでしっかりした成果が出ていることが、とても素晴らしいと思います。一方で、大人の事情を女子学生に押し付けているような構図も見えてしまいます。たとえば、そろそろ男子学生も含めた活動にするなど、考えられてもいいように思いますが、どうでしょうか。（個別の意見になってしまってすいません。シンポジウム自体は、大変有意義なもので、関係者の方々に深く感謝申し上げます。）

11

連続公開シンポジウム

第三回

Disability Inclusive Academia : 障害のある人々の視点は科学をどう変えるか

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 真弓 (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)

13:10~13:15 趣旨説明

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)

13:15~13:55 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所研究員)

13:45~13:55 瀬戸山 陽子 (東京医科大学医学部講師)

14:05~15:25 シンポジウム第2部「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 文 (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所教授)

15:25~15:55 パネルディスカッション

司会 熊谷 晋一郎 パネリスト 講演者8名

閉会挨拶 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)

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

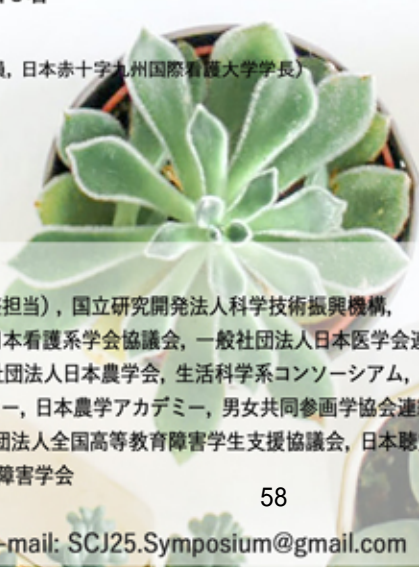
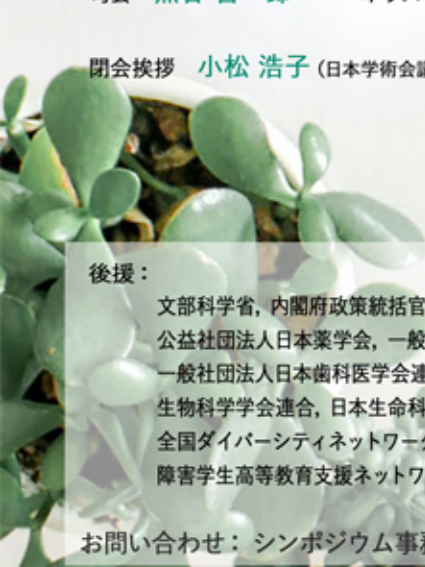


参加費無料

どなたでも参加できます。
手話通訳と文字通訳がつきます。

事前参加登録

リンク先より参加登録してください。
<https://forms.gle/osn3XQhWHomFXPhv5>



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」

趣旨説明

日時：2022年3月23日（水）13:10～13:15

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准教授

1

熊谷 晋一郎（くまがや しんいちろう）



脳性まひという
障害をもっています
電動車いす(Storm 3)に
乗っています
幅：63 cm 高さ：98 cm
奥行き：110 cm
重さ：140 kg

2001年 3月	東京大学医学部医学科 卒業
2001年 6月	東京大学医学部付属病院小児科研修
2002年 6月	千葉西総合病院小児科
2004年 8月	埼玉医科大学病院小児心臓科
2009年 11月	東京大学先端科学技術研究センター バリアフリー分野 特任講師
2015年 4月	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 [現職]
2017年 4月	東京大学バリアフリー支援室長 [現職]

2

医師-患者コンコダンス効果

(physician-patient concordance effect)

- 患者の経験と類似した人生経験を持つ医療者が担当したときに、医療に対する患者の満足度が高くなる傾向のこと。
- 先行研究では、ジェンダー、エスニシティ、LGBTの面でマイノリティとしての経験を持つ医療者について、医師-患者コンコダンス効果が報告されている(Traylor et al 2010)。
- 障害のある医療者についても、同様の効果が期待されているもの(Iezzoni 2016; Ouellette 2012)、他のマイノリティ領域と比較してその効果を検証した研究は乏しい。

Accessibility, Inclusion, and Action in Medical Education: Lived Experiences of Learners and Physicians With Disabilities

3

同僚に与える影響

- 障害に関する医師の認識は、思い込みや固定観念に基づいていることがあり、障害者の生活、嗜好、価値観、期待に関する医師の態度に影響を与える可能性がある。このような考え方は、患者ケアに悪影響を及ぼす可能性がある(Iezzoni 2016)。
- このような固定観念に対抗するための最も効果的な方法は、障害を持つ医師と一緒にトレーニングを行うことである。
- 医師教育者のクリスティ・キルシュナー医師 (Kristi Kirschner, MD) は、このような障害者との対等な地位の関係を通じて、規範的な文化や態度が積極的に変容させられ、挑戦されることを示唆している。

Accessibility, Inclusion, and Action in Medical Education: Lived Experiences of Learners and Physicians With Disabilities

4

接触仮説 Intergroup Contact hypothesis

- 異なるグループが接触する機会を持つことで、互いの偏見が減少
- 以下の3つの条件が有効
 - ① 対等な関係にあること
 - ② 共通の目標に協力して取り組むこと
 - ③ 組織的な支援があること

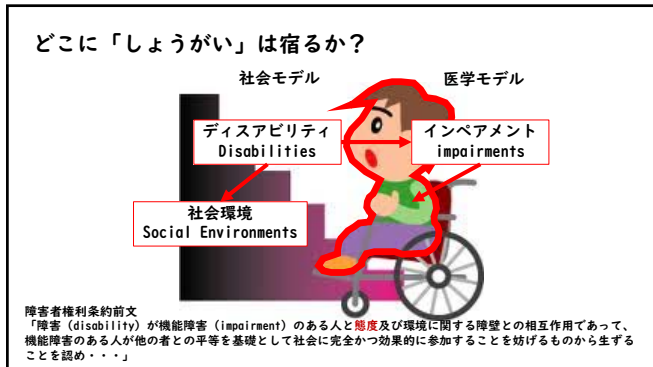
Allport, G. W., Clark, K., & Pettigrew, T. (1954). The nature of prejudice. Addison-Wesley; 池上 (2014) 差別・偏見研究の衰退と新たな展開. 教育心理学年報53:133

5

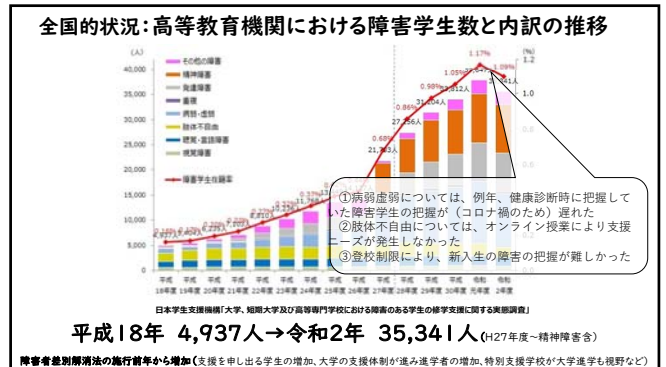
アカデミアの障害インクルージョンを推進すべき理由① 機会の平等

- 2007年 障害者権利条約署名
- 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、障害者優先調達推進法成立
- 2013年 障害者差別解消法、改正障害者雇用促進法成立
- 2014年 障害者権利条約批准

6



7



8

アカデミアの障害インクルージョンを推進すべき理由② 障害者の視点を研究に反映させる

多様な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ができる。

Eckstrand KL, Eliason J, St Cloud T, Potter J. The priority of intersectionality in academic medicine. *Acad Med* 2016; 91:904-7.

Tsai J, Uckil L, Baldwin N, Hasslinger C, George P. Race matters? Examining and rethinking race portrayal in preclinical medical education. *Acad Med* 2016; 91:916-20.

多様なチームを採用することで、より多くの患者に利益をもたらす、質の高い有意義な臨床研究を行うことができる。

Eckstrand KL, Potter J, Bayer CR, Englander R. Giving context to the physician competency reference set: adapting to the needs of diverse populations. *Acad Med* 2016; 91:930-5.

9

自閉症遺伝学プロジェクトが反発の中で一時停止

<https://www.nature.com/articles/d41586-021-02602-7>

研究内容
英国ケンブリッジ大学による、10,000人の自閉症のある人々とその家族から DNA (と精神・身体的健康に関する情報) を収集する300万ポンド (400万ドル) のプロジェクト。

一部の自閉症者と研究者からの懸念

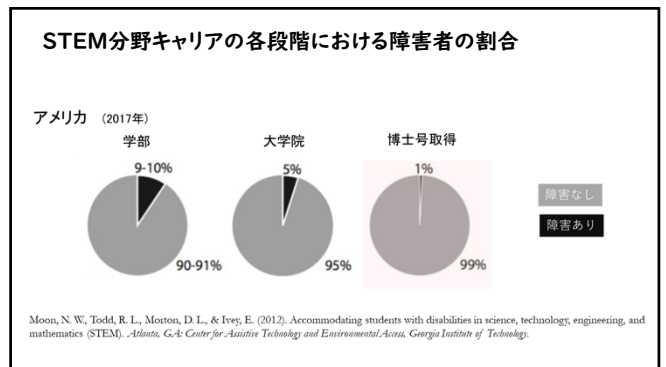
- 自閉症のコミュニティに相談することなく研究が進んだ
- 遺伝子データの共有と研究の利点が適切に説明されていなかった。
- この研究が参加者の幸福をどのように改善するかは明らかではない
- 目的はDNAサンプルの収集とデータ共有にあるように見える。
- 研究がASDまたは関連する状態の出生前スクリーニング検査につながるのではないかと懸念

「研究者は、地域社会との関わりを持ち、研究によって引き起こされる当事者の苦痛を 방지、地域社会のニーズを満たす調査を設計するために、より多くの下準備を行うべきだった」

10

- ### Global Autistic Task Force on Autism Research
- Committee comprising autistic advocates, researchers and representatives of organisations by and for autistic people
- European Council of Autistic People (EUR)
 - Hete Pukki (President)
 - Martijn Dekker (Board member)
 - Autistic Self-Advocacy Network (INTL)
 - Collectivo Autista Mi Cerebro Atípico (INTL)
 - Barbara Herrán (CEO)
 - Autistic Doctors International (INTL)
 - Mary Boherty (ADI Founder)
 - Sebastian Shaw (ADI Research Lead)
 - Sue McCann (ADI Psychology Lead)
 - Participatory Autism Research Collective (UK)
 - Dominic Milton (Chair)
 - Autismus-Forschungs-Kooperation (DE)
 - Silke Lipinski (For the working group)
 - Autistic Collaboration Trust (NZ)
 - Jana Bettin (Chairperson)
 - Bolton Doctor (Advisory Board Member)
 - estes, Adult Autistic Self-Advocacy Meeting (NZ)
 - Tom m-ho (Co-moderator)
 - Jung Ji-Yeong (Co-moderator)
 - Lesb-an Adviesgroep Volwassenen met Autisme (BE)
 - Jo Bervoets
 - Autism Rights Group Highland (UK)
 - Robin Brook (Chairperson)
 - Joshua Remessy (Assistant Chairperson)
 - Asociación Autistas de Colombia (CO)
 - Monica Vidal Gutierrez
 - The Autistic Realms Australia Inc. (AU)
 - Kylieanne Dewart (Co-Founder & Vice Chair)
 - Asociatia suntaAutist (RO)
 - Ovidiu Piaton (Chair)
 - Suomen Autisikirjon Yhdistys (FI)
 - Wimo Brockhaus (Chairperson)
 - Annikka Suominen (Project Coordinator)
 - PAS Nederland (NL)
 - Tommo Michel (Chairperson / secretary)
 - Otoosajitte (Neurodiversity self-help group) (JP)
 - Satsuki Ayane
 - CLE Autistes (FR)
 - Garance Jacquot (Secretary for the Board)
 - Autisme- og kompetenceforløben for voksne (DK)
 - Nina Catalina Michaelsen (Chairperson)
 - Silke Rudolph (Board Member/Treasurer)
 - Iniciativa de autism i astole neurodivergentesti, samozastopnja i kulturna razlicitnosti ASK (autistic initiative) (HR)
 - Kajsielka Patek
 - Sunicea Leyretilic Cehic
 - Aples e.V. (DE)
 - Hajo Seng (co-Chair)
 - Rainer Döhle (co-Chair)
 - Autistica Unasdad (US)
 - Heini Meiri
 - Adventor o. s. (CZ)
 - Michal Bobanek (Chairman)
 - A-komunita (CZ)
 - Vajta Sertanik (Chairman)
 - Asociación Autistas de Mexico (MX)
 - Yadira Garcia Rojas (President)
 - Giovanna Villareal Estrada (Secretary)

11



12

インタビューアーカイブ <https://www.dipex-j.org/shougai/>

DIPEX Japan

ホーム > 障害学生支援

障害学生の語り

障害をもちながら学生として大学などで学んだ方の実態の情報は、ひとりひとりでも多様です。経験した本人の「語り」は、これから障害をもちながら進学することを考えている方や、いま在籍している方、また、障害学生を支援する立場にある方たちに、多くのヒントを提供してくれるものと考えられます。障害学生の語りでは、障害をもちながら高等教育機関で学んだ20代から40代の、女性14名と男性19名に、インタビューした内容を掲載しています。

PAGE TOP

国内外の障害のある研究者のインタビューが進行中

13

プログラム

第1部：障害のある研究者の声と実態

第2部：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

パネルディスカッション

14

2022年3月23日
第3回公開シンポジウム
「Disability Inclusive Academia :
障害のある人々の視点は科学をどう変えるか」

筋ジストロフィー患者の経験から
(運動障害・実験系研究)

京都大学IPS細胞研究所 櫻井グループ
学術振興会 特別研究員CPD
(出向先: スペイン・カンタブリア大学IBBTec)
日本筋ジストロフィー協会 顔面肩甲上腕型分科会
本田充

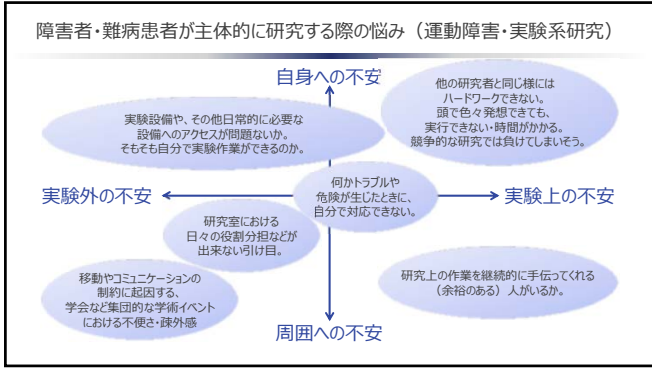
1

自己紹介と症状の進行具合

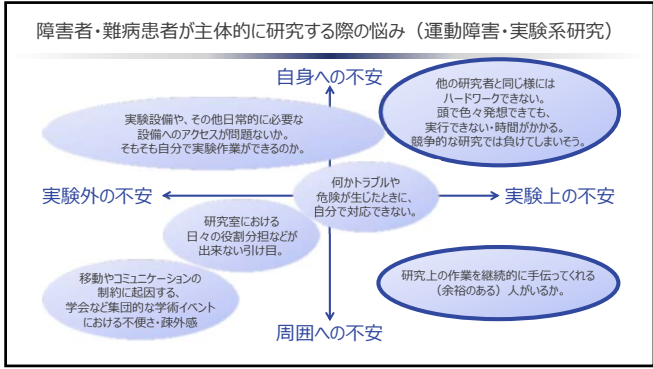
1989年 平成一年生まれ		当時の症状
2002年 筋ジストロフィー (顔面肩甲上腕型、FSHD) と診断される (中学2年)		- 腕があげにくい。足が重い。前ならえできない。
2008年 大学入学		- 腕力・脚力とも低下。走れない。表情硬い。
2012.4-2013.2 休学し海外放浪		- 自力で床から立ち上がれなくなる。階段もつらい。
2013年 大学院にて研究開始		
2018年 博士 (理学) 取得		- 自力では階段が登れない。
* FSHD患者由来IPS細胞を用いた研究ツールを開発し、酸化ストレスがFSHDの筋肉に悪そう、ということを示した。		- 椅子からの立ち上がりも厳しい。
2018年 引き続き博士研究員 (ポスドク) として 京都大学IPS細胞研究所で研究		- 両手指の筋肉が弱り、手が自力で広げられない。
* FSHDの治療法 (論文執筆中)		- 転倒の頻度が増える。
2021年~ スペインの研究所に移り、新しいFSHDの研究		- 寒いと体が動かしにくく、色々な動作が辛い。

筋ジストロフィー: 骨格筋が萎縮し筋力低下する疾患の総称。遺伝学的にさまざまな種類があり、症状も異なる。

2



3



4

障害者・難病患者が主体的に研究できる環境に向けて

生命科学研究 (実験系) における課題

- ✓ 実験して結果を得る過程において、ルーティンワークや体力的負荷を伴う単純作業に占める時間が多い。
- ✓ 特に博士課程は、アカデミア研究の入り口で基礎能力の養成期間。
 - この貴重な期間を、健常者のような実験量をこなす積極的な努力に費やすべきか?
 - 自分の場合も結局体力勝負にならざるを得なかったが、正直非常に大変だった。
 - 夜遅くに一人での作業時間も長く、振り返るととても危険であった。
- ✓ 個人レベルの研究テーマが多く、周囲に頼りにくい。
(この傾向は、海外と比較して、日本で顕著かもしれない。)

潜在的にここで調べている人も多いのでは...!

本来、研究者としての活動は、実験の量そのものではなく、仮説立案・実験デザイン・実験結果の考察・トラブルシューティング・論文作成など、良い発想や判断ができることで評価されるべきだが、結局はハードワーク型が結果を出す傾向にあると感じる (国内の実験系の場合)。

実験作業の補助の必要性

5

障害者・難病患者が主体的に研究できる環境に向けて

学部・修士課程の学生の学び・経験への意欲

障害を持つ博士課程や研究員の実験サポートの需要

を制度的にマッチングすることが有効と思われる。

- ✓ 学部生のOA (実験アシスタントのアルバイト) によって、RNA-DNA抽出・リアルタイムqPCRといった基礎的な実験作業を週1~2回のペースで来てもらった。このサポートがなければ、私は結果をだすことは出来なかった。
- ✓ 研究者としてのマネジメント力もつく。学生の実績にもなる。
- ✓ ラボ予算に余裕があれば、雇用することができる。
- ✓ しかし、ラボ負担なしで制度として確立しても良いのでは?

左から、実験アルバイトの学生、先生、私、技術職員の方。全員、博士論文の共著者でもあります。

6

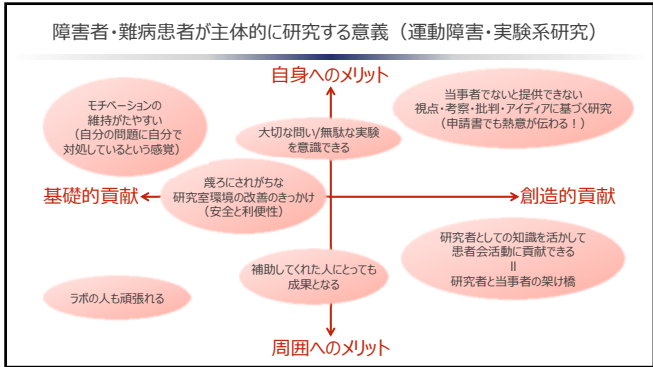
障害者・難病患者が主体的に研究できる環境に向けて

ルーティンワークの負担を少しでも減らすために...

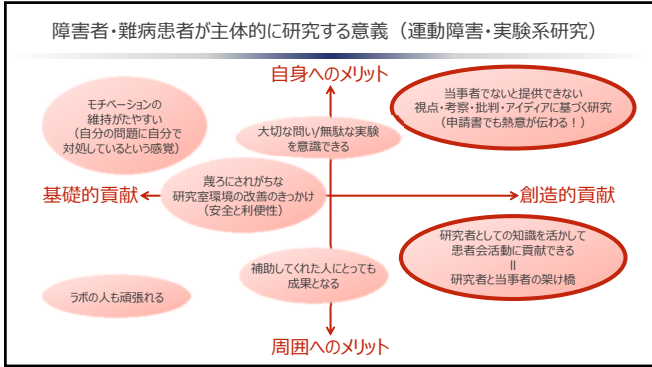
- ✓ 所属ラボで良かったと感じたこと
 - ・ラボに専属の技術職員の人がいて、試薬や消耗物品の管理をして頂いていた。
- ✓ 現在の研究所（スペイン）で見つけたグッドシステム “kitchen”
 - ・様々な研究室で共通して必要な試薬（核酸実験用、E.coli用など。滅菌処理も。）を、所内の専門部署で作ってくれるサービス。
 - ・所内オンラインシステムでオーダーして、低価格で購入でき、ラボに届けてくれる。
 - ・使用済のピンなどは、回収して洗ってくれる。
- ✓ 自分の実験のみに必要な作業に努力をまわせる。

▼
実は皆のためになる。

7



8



9

意義：研究上の新しい視点や批判を提供する

- ✓ 実際に経験した「左右非対称な症状」に着想を得て、環境要因が遺伝子発現に影響を与える仮説を立て、患者iPS細胞を用いて実証することができた。
(博士論文, *Human Molecular Genetics.*, 2018.)
- ✓ 「その治療法が実現した時、受けたと思うか？」という問いから始めて、エビデンス構築という新しい技術を使う意義を見出し、研究をスタートした。
(論文作成中.)
- ✓ 患者の視点を活かして生命倫理の分野ともコラボレーション。
(共同研究, *Am J Bioeth.*, 2020.)

▼
第三者的研究者には意識しにくい視点に基づくオリジナリティ

10

意義：研究者と当事者の架け橋となる

私が実際にしてきたこと

- ✓ 患者会活動への参加(国内・国外)

「研究者」として英語の専門情報にアクセスできる。海外の患者会や医療研究の情報を国内の患者に伝えることができた。

- ✓ 患者登録の推進(臨床の課題)

「患者かつ研究者」という立場だからその信頼感から、患者と医療研究者のコミュニケーションの仲介が出来た。

▼
患者コミュニティの中に研究者がいることの価値

11

マイノリティであることをプラスに

サイエンスとはオリジナリティを目指すこと。
障害がある研究者はスタート地点から“Rare”

競争的なフィールドゆえにスピードを求められやすく、障害を抱えながらのキャリア構築の不安は大きい。この特異な立場から自分しかできないことは沢山ある。

Affected,
But Also
Encouraged
By the Disease.

ご清聴ありがとうございました！

12

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」

障害のある研究者 の声と実態

勝谷 紀子
(東京大学先端科学技術研究センター)

1

あらまし

- 自己紹介
- 病気の説明
- 聞こえにくさを抱えて生きる
- 聞こえにくさを抱えて研究する…「障害のある研究者」当事者研究
- まとめ

2

所属 東京大学先端科学技術
研究センター熊谷研究室特任
助教
主な経歴
2000年-都立大院
2004年-学振PD (日本大学)
2006年-博士 (心理学)
2012年-青学大教員
2019年- 北陸学院教員



資格等 認定心理士・専
門社会調査士・公認心理
師
特記事項 身体障害者手
帳4級(聴覚障害)
趣味 落語(聴くのも演る
のも)



最近の仕事

- Katsuya, N. & Sano, T. (2021). How do people disclose their mild-to-moderate hearing loss? *Japanese Psychological Research*.
- 難聴者の心理学的問題を考える会(編) (2020)「難聴者と中途失聴者の心理学」かもがわ出版

3

オーディトリー・ニューロパシー (Auditory Neuropathy; Kaga, 1996)

特徴

1. 純音聴力検査では**両側低音型障害**
2. 語音聴力検査では**最高明瞭度が50%以下**
3. 耳音響放射 (DPOAE) は正常反応→**内耳は正常**
4. 聴性脳幹反応 (ABR) は**無反応か異常**



4

聞こえにくさを抱えて生きる

- ◆ 小学校5年生頃 バスがトンネルに入った際に耳のつまりを自覚
- ◆ 小学校5年生頃 耳鼻科で**低音部の難聴判明、原因不明**
- ◆ 高校生 耳鳴りで受診、原因不明
- ◆ 1996年 (大学卒業) **オーディトリー・ニューロパシーの症例報告**
- ◆ 2009年 (30代後半) **両耳「低音部感音性難聴」の診断**
補聴器を作製 (両耳) → 聞きとり改善せず使わなくなる
- ◆ 2011年8月 両耳「**耳管機能不全症**」の診断
- ◆ 2017年9月 「**正常**」診断
- ◆ 2017年12月 (40代後半) **オーディトリー・ニューロパシーの診断**
- ◆ 2020年9月 **人工内耳埋め込み手術 (左耳)**

5

聞こえにくさを抱えて研究する

大学院博士
課程まで

- コミュニケーションの失敗
 - 授業・ゼミでの不十分な理解
 - 学会への不十分な参加
- ↓
- 難聴と開示できずに隠す
 - 事前下調べ・事後確認方略
 - 「難聴」と帰属されない演技

6

聞こえにくさを抱えて研究する

大学院博士
課程まで

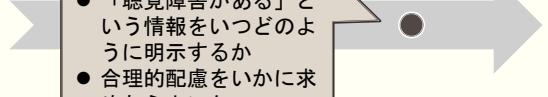


- 長引く就職活動
 - 面接でのコミュニケーションの失敗
- ↓
- 補聴器（効果なし）
 - 研究会「難聴者の心理学的問題を考える会」

7

聞こえにくさを抱えて研究する

大学院博士
課



- キャリアアップ
- 「聴覚障害がある」という情報をいつどのように明示するか
- 合理的配慮をいかに求めたらよいか

8

まとめ

大学院博士
課程まで


ポスドク

大学教員



9

自己紹介



矢田 祐一郎

広島大学統合生命科学研究所
データ駆動型生物学研究室 研究員
(4月～ 同特任助教)

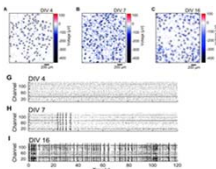
東京大学工学部卒・同大学院情報理工学系研究科修了博士 (情報理工学)

難病患者
聴覚平衡感覚障害5級
難聴 (補聴器ありで何とか会話可能・ウェブ会議はある程度可能)

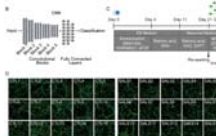
1

研究内容

2次元神経細胞集団の活動解析 (2014~)



疾患iPS細胞由来神経と機械学習の統合 (2017~)



Yada et al., *Front Syst. Neurosci.*, 2016

Yada et al., *Neuroscience*, 2017

Yada#, Yasuda# et al., *Applied Physics Letters*, 2021

Imamura#, Yada# et al., *Annals of Neurology*, 2021

Kondo, ..., Yada et al., *Nature Aging*, 2022

認知疾患診断予測数理モデルの開発 (2021~)

2

難聴研究者の実態の一例

3

これまでの半生

幼少期 - 大学卒業
健常者とほぼ同様の教育を受けた。
片目・片手が不自由に。勉学に大きな支障はなし。

大学院入学 - 修了
大部屋での声が聞こえにくい → 近接者の声しか十分聞き取れない
ここまで聴覚補助なしで過ごす。

学位取得後 - 現在
一時期、顕著に悪化。補聴器を利用開始。治療によりやや改善。

4

研究者と難聴 1

難聴の影響があまりないこと

- 文献調査
- プログラミング・計算
- 実験
- 論文執筆
- 予算申請書作成等




研究者の業務は一人でもできることが多い。




5

研究者と難聴 2

…とは言っても一人だけで完結するものではない。

難聴の影響を受けること

- 議論・セミナー・学会発表
- 日々のコミュニケーション

対策

- 対面：音声文字認識
 - ・ 多人数では聞き取り困難
- ウェブ会議の利用
 - ・ ヘッドフォン・文字変換

最大の対策は職場の配慮



指向性マイク

生理学分野におけるジェンダーダイバーシティ第3回発表

障害のある人々の視点は角度を変えるか。



6