

「女性研究者支援とダイバーシティ・マネジメント」への課題

【分科会 B】「意識改革」の推進・浸透

- 室蘭工業大学
- 宇都宮大学
- 筑波大学
- 電気通信大学
- 横浜国立大学
- 静岡大学
- 名古屋工業大学
- 名古屋市立大学
- 三重大学
- 滋賀医科大学
- 京都府立大学
- 大阪府立大学
- 鳥取大学
- 山口大学
- 佐賀大学
- 上智大学
- 慶應義塾大学
- 東京医科大学
- 杏林大学
- 国立高等専門学校機構
- 情報・システム研究機構

取りまとめ： 有賀早苗（北海道大学）

意識改革…

✓ 誰の意識

✓ 何についての意識

- 女性研究者活躍促進
- 研究教育における男女共同参画推進
- 機関全体・社会全体の男女共同参画推進

✓ 何が問題か、どう変えたいか

✓ どうしたら変わるか、変えていかれるか

✓ 誰の意識…

- 女性の意識
- 男性の意識

- 組織の長の意識
- 現場シニアの意識
- 現場若手の意識

- 当事者の意識
- 当事者周辺の意識
- 社会全体の意識

● 男性の意識

【分科会 B】「意識改革」の推進・浸透

ここが問題

⇒社会構造と“意識”に寄るところが大きい

- 女性が活躍できないのは組織の問題ではなく個人の資質のせい
- 能力の男女差はないのだから、働き方も男女差なしで当然
“平等”は全て同じに扱うこと ⇒ 「異なることに価値が有る」からダイバーシティ推進
女性向けの支援・優遇はおかしい
- 女性教員は男性以上の実績をつまないと評価されない
⇒ 本場に“平等・公平”な能力・業績評価が行われているか？
- 一家を支えるのは男性、女性は低賃金職・無職でもいう意識
- 出産・育児に対する現実不理解
保育園・学童保育等の育児環境への認識・当事者意識の不足
出産すれば復帰、小学校入学で育児終了
研究支援員を配置すれば解決
- 男女共同参画やワークライフバランスは女性の問題、男性の自分には関係ない
- 男女共同参画 ⇒ 女性教職員の役割

⇒男女共同参画推進活動自体が男女共同参画でないことが多い

固定的な性別役割分担意識が顕在

共同参画推進に男性の意識改革が必須である事への認識
男性にもメリットがあることへの気づきの必要性

● 男性（上位職）の意識

【分科会 B】「意識改革」の推進・浸透

ここが問題

- 女性のみ対象のポジティブアクションは男女共同参画の趣旨に反している
- 女性限定公募の実施は女性蔑視、アファーマティブアクションは逆差別
ジェンダー間不均衡是正のための暫定的実施の必要性への不理解
- 女性教員採用への漠然とした懸念
ライフイベントによる周囲へのしわ寄せリスクが男性より高い
⇒女性教員の増員・活躍促進の必要性・メリットの理解増進
- 学長・総長、担当理事等のシンポジウム等への参加は冒頭挨拶のみ、
“所用のため”途中退席して当然
申請時ヒアリングには参加 ←トップの“やる気”を見せないと採択されない
事業シンポジウムには不参加 ←採択後の関心・“やる気”はどこへ？
- 解決すべき課題・ニーズではなく、補助金で何をするかだけしか考えない
補助金が終われば継続できない、という発想に繋がる
補助金のための作業になり、現状での優先順位と異なっている
- 大した金額でないから他の高額事業の方が大切
- 女性の活躍支援の必要性は認識しても現場・経営状況から非現実的と諦め
- 各委員会に女性委員を1名加えれば男女共同参画クリア

⇒ “Plus-One Diversity” から “Well-Balanced Diversity” へ

● 女性の意識

【分科会 B】「意識改革」の推進・浸透

ここが問題

- ・ 何がしたいのか優先順位がはっきりしていない
- ・ 自らの可能性への諦め、「研究が続けられればそれで満足」
- ・ 活躍支援を利用することへの引け目・遠慮と甘え

⇒ よきメンターの協力を得て、自分のレベルを客観的に自覚する

- ・ 未婚・子供無しだから自分には関係ないし関わりたくもない
- ・ 成功女性からの「アファーマティブアクション不要論」
- ・ 自分の人生を成功例として相手に押し付ける
- ・ 上手くいかないと女性であることを理由にする

⇒ 被害者意識ではなく“前向きの覚悟”を持つ

- 男性の意識： ジェネレーションギャップ
40歳台後半あたりが境目で大きく異なる
- 女性の意識： コンシャスギャップ、サクセスギャップ
意識・覚悟、成功度により大きく異なる

✓どうしたら変わるか、変えていかれるか

改革のための取り組み

- 女性研究者、男性研究者、研究者カップル等のワークライフバランス、キャリアチャレンジの現状・実態を伝える
シンポジウム、セミナー、ニュースレター、ロールモデル集

シンポジウム等の開催日時・会場設定の工夫・難しさ

- 対象者の限定： 管理職、若手教員、女性研究者、特定部局、教職員全般、一般
- 参加者が少ない： 気軽に参加できる ⇔ 気軽に退散・途中退場できる
- 参加者バイアス： わざわざ来る人は既に“意識”がある
ぜひ来て欲しい人は来ない ⇒ 一定の「強制」はきっかけとして必要
いやいや参加しても、まともに聞かない
- その場では「よかった」発言、その後の行動が伴わない
- 聞くだけではダメ、発言機会を与え、議論に加わってもらう
ワークショップは効果的
全体の中に埋もれてしまわないグループディスカッションとラップアップ
【例】 男性（特にシニア・上位職）が、女性の意見に耳を傾けたり、
自分自身の仕事や生活の様子を客観的に観察・分析したりしながら、
自身および「自分や周囲の意識」を顧みる機会の提供

✓どうしたら変わるか、変えていかれるか

Good Practices

- 男女共同参画、キャリアデザイン等について学ぶ様々な講義の実施
- 仕事と子育てロールモデル集 ー男性編ー
- 男女共同参画関連情報の提供 ⇒ 考えるきっかけの提供
- 学生のための男女共同参画ワールド・カフェ 100人男子会×女子会
～学生だけの本音ミーティング in みえ～ （平成26年6月28日開催）
平成26年度文部科学省生涯学習政策局
男女共同参画社会の実現の加速に向けた学習機会充実事業

Possible Development

- 各地で100人男子会×女子会を開催 ⇒ 全国大会開催
- JSPSのDC・PDを参加者とする100人男子会×女子会の開催
研究者に特化した“当事者議論”の展開を期待

男女共同参画・ダイバーシティの推進について、多くの人は…

総論賛成、各論反対

必要なこと(らしい)から…

当事者意識が無い

↓
だから、わからない・的外れ

個別案件については容易に賛成しないが、
個別の具体例がないと理解は進まない



多様な人材の活用



多様な立場・状況への理解、能力を最大限引き出す工夫

お・も・い・や・り

「女性研究者支援とダイバーシティ・マネジメント」への課題

【分科会 B】「意識改革」の推進・浸透

- ◆ 意識改革のゴール：「当事者でない人はいない」
- ◆ 女性も、男性も、外国籍でも、子どもがいてもいなくても、
誰もが “ダイバーシティ” の中に自分の居場所を見つけられるように
- ◆ ライフスタイル、キャリアパスの選択肢も多様であることを伝え、
その中から自分のプライオリティに応じた選択ができるように
- ◆ 数がいてこそ進む意識改革
⇒意識改革推進の面からも積極的増員策は必要
- ◆ 文科省/JST主催 学長のための意識改革セミナー?!
- ◆ 様々な事業・機会をとらえて、効果的なメッセージ・情報の伝え方を常に工夫
高圧的・強制的でなく、印象に残るように