



令和5年度 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(女性リーダー育成型)

武庫川女子大学

キックオフシンポジウム

報告書

— 女子大学における次世代女性リーダーの育成 —

武庫川女子大学

女性研究リーダー育成推進センター

C O N T E N T S

開会挨拶

武庫川女子大学学長	瀬口 和義	2
-----------	-------------	---

来賓挨拶

科学技術振興機構プログラム主管	山村 康子 氏	4
奈良女子大学学長	今岡 春樹 氏	4
西宮商工会議所副会頭	古野 幸男 氏	5

動画メッセージ

ゴンザガ大学（アメリカ）学長	セイン・マッカロー 氏	7
バフチェシヒル大学（トルコ）学長	エスラ・ハティポオール 氏	8

基調講演

日本が目指す女性リーダー育成		
科学技術振興機構プログラム主管	山村 康子 氏	9
女子総合大学における挑戦的次世代女性リーダー育成プログラム ～武庫川女子大学の取組みと女性研究者の未来～		
女性活躍総合研究所所長	高橋 享子	12

パネルディスカッション

女性リーダーが活躍する社会の実現	15
------------------------	----

閉会挨拶

武庫川女子大学副学長	河合 優年	24
------------	-------------	----

会場風景	25
------------	----

アンケート結果報告	26
-----------------	----



令和5年度 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(女性リーダー育成型)

武庫川女子大学 キックオフシンポジウム

— 女子大学における次世代女性リーダーの育成 —

日時：令和6年2月16日（金）13：30～15：40

場所：武庫川女子大学中央キャンパス 日下記念マルチメディア館メディアホール

【第1部】

司会 宇野 朋子（女性活躍総合研究所研究員）

13：30 **開会挨拶** 学長 瀬口 和義

来賓挨拶

科学技術振興機構 プログラム主管

山村 康子氏

奈良女子大学学長

今岡 春樹氏

西宮商工会議所副会頭

古野 幸男氏（古野電気株式会社 代表取締役社長執行役員兼CEO）

動画メッセージ

ゴンザガ大学（アメリカ） 学長

セイン・マツカロー氏

バフチェシヒル大学（トルコ） 学長

エスラ・ハティポオール氏

13：50 **基調講演Ⅰ（20分）**

科学技術振興機構 プログラム主管

山村 康子氏

「日本が目指す女性リーダー育成」

基調講演Ⅱ（20分）

女性活躍総合研究所 所長 高橋 享子

「女子総合大学における挑戦的次世代女性リーダー育成プログラム

～武庫川女子大学の取組みと女性研究者の未来～」

14：30 休憩（10分）

【第2部】

司会 長谷川 裕紀（女性活躍総合研究所研究員）

14：40 **パネルディスカッション**

「女性リーダーが活躍する社会の実現」

・パネリスト

科学技術振興機構 プログラム主管

山村 康子氏

奈良女子大学学長

今岡 春樹氏

西宮商工会議所副会頭

古野 幸男氏（古野電気株式会社 代表取締役社長執行役員兼CEO）

武庫川女子大学女性活躍総合研究所

所長 高橋 享子

・ファシリテーター

高橋 千枝子（女性活躍総合研究所研究員）

15：35 **閉会挨拶** 副学長 河合 優年

開会挨拶

武庫川女子大学学長 瀬口 和義



みなさん、こんにちは。

司会の者が申しあげましたようにダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（女性リーダー育成型）の事業に文部科学省からの補助を得て、令和5年度から取り組むことになりました。今日はそのスタートアップということで、キックオフシンポジウムを企画いたしましたところ、学内外から多くの方々にご参集いただきまして誠にありがとうございます。

この女性リーダー育成型は、本年度5月に文科省に申請しましたところ、書類審査、それから夏に面接がございまして、9月に採択という朗報が届きました。総額で3億円ちょっとの事業ということで、令和5年度から10年度にかけて約6年間の事業でございます。この事業を行うにあたりましては、もちろん武庫川女子大学全教職員の協力なしでは実現しません。それに加えて他大学の先生方や企業の方々にいろいろな面で協力していただいて事業を完遂して、プログラムの名の通り「挑戦的」な野心のある結果を出していきたいと思っております。よろしくご協力のほどお願い申し上げます。

実情を申し上げますと、令和4年度にもこの事業を文科省に申請しました。ところがその時はけんもほろろと言いますか、残念ながら不採択ということになりました。選考委員会からは「もう少し具体的な提案がほしい。」というようなコメントがきておりました。それで1年かけて関係者と共に一生懸命改善をして、申請書を充実させ、令和5年度にもう1度出しましたところ、選考委員会から、今度はおめでとうということで、「期待していますよ。」というコメントが返ってまいりました。そのような経緯を経て本日、キックオフシンポジウムまできたということでございます。

話が変わりますけれども、本日、学外の方もいらっしゃるようなので、本学の状況を少しだけお話しさせていただきます。

本学の母体であります武庫川学院は、戦前の1939年の創立でございます。戦後すぐ、1949年に大学が開設されまして、今年で学院創設85年目ということになります。ちょうど5年ほど前に、学院の80周年をお祝いしました。その時に次の20年、つまり100周年に向けて『一生を描ききる女性力を。』育成するというスローガンを公表しました。80周年の年が令和元年でございました。令和元年、つまり令和の時代は女性活躍の時代になるということで、大学の中で議論をしまして、これから女性が活躍するであろう分野の学部をたくさんつくってまいりました。現在、12学部19学科、大学院が8研究科、学生数が約1万人、勉学に、また研究に勤しんでいるという状況でございます。日本では最大規模の女子総合大学ということになります。

さらに、ちょっと宣伝じみですがけれども、この令和6年度4月には歴史文化学科を開設、それから令和7年度には環境共生学部・環境共生学科という環境問題についてアプローチする学部学科をつくる計画で、今、文科省に申請しているところでございます。認可されましたら令和7年度には13学部21学科の規模になります。日本で最大規模の女子総合大学ということになりますので、ぜひこの女性リーダー育成型プログラムについては成功させて日本中の女子大学はもとより、共学校にもいろいろな意味でアプローチ、アピールしていきたいと考えているところでございます。

このプログラムでは新しく育成推進センターをつくりました。私は学長をつとめておりますけれども、そのセンター長も兼任して大いに辣腕を振

るうということに一応なっておりますけれども、幸い学内の先生方は非常に協力的でございます。辣腕を振るわなくてもおそらく何とかできるのではないかと考えております。

この1年、学長として非常にワクワクしたことが3点ございます。1点目はこの事業が採択されたということ。「やった！」というワクワク感がございます。しかもこの事業は本年度日本全国で6大学だけ採択されたのです。その6大学というのは、北海道大学、名古屋大学、岡山大学、熊本大学、大阪公立大学、そして本学。私学は本学だけです。もちろん女子大学でも本学1校だけです。ということで国立大学、大きな公立大学のしっぽを何とかつかんでいるという状況で非常にワクワク感がございます。

それから2点目は先ほど少し申し上げましたけれども、環境共生学部をつくるということ。これからは、私たち人類にとって非常に重要な問題を解決しなければならない地球の環境問題ですけれども、これも数年前からこういうのをつくろうということで、計画をしていました。そこにたまたまですが、国が大学・高専の機能強化事業というのを打ち出しまして、理工系の学部をつくるのであれば補助金を出す、というお話がございましたので早速応募しましたところ、これも採択されました。これは8億円くらいの補助金が出ると聞いています。

それから3点目。私立大学総合支援事業というものがございます。本学はタイプ3という、地域貢献型で出しております、これが1週間ほど前に採択の通知がまいりました。

今年1年、いろいろな面で国の、あるいは私学事業団の方から、お金を援助していただけるということで、非常にワクワク感があります。そして大学としても責任を強く痛感しているところでございます。

今日のシンポジウムには、プログラムにもありますように科学技術振興機構（JST）の山村先生、奈良女子大の今岡先生、西宮商工会議所副会頭の古野先生にお越しいただきました。

JSTの山村先生には今回の事業につきましていろいろなご助言をいただきました。

奈良女子大学と本学は包括連携を結んでおります。ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ

には別のタイプの牽引型というのがあります。その牽引型で奈良女子大学は代表校になっておられて、本学も共同実施機関として少しお手伝いさせていただいております。

それから、西宮商工会議所副会頭の古野先生は古野電気株式会社のCEOでいらっしゃいます。古野電気株式会社は世界的には電子機器メーカーとしてかなり有名な会社でございます。山村先生、今岡先生、古野先生には基調講演、パネルディスカッションにご参加いただき、いろいろなご意見をちょうだいできればと思っております。

それからこのプログラムの内容につきましては、今回のプログラムの実施責任者であります、本学の女性活躍総合研究所長の高橋よりお話しさせていただきます。

プログラムの中には海外への留学支援等も入れておりまして、本日は海外連携校、アメリカのシアトル近郊のスポケーン市にあるゴンザガ大学、トルコのバフチェシヒル大学の2大学の学長からそれぞれビデオメッセージをいただいております。後でご紹介があると思います。

最後になりますが、本日のシンポジウムが実りあるものになりますように、またご講演、パネルディスカッションで、私共にいろいろな叱咤激励をいただけますように、また会場からいろいろご助言いただければありがたいと思います。

開会の挨拶としては長くなりましたけれども、どうぞよろしくお願い申し上げます。

来賓挨拶



科学技術振興機構
プログラム主管

山村 康子 氏

ご紹介にあずかりました、JSTの山村でございます。

今日はキックオフシンポジウムの開催おめでとうございます。

そしてまず初めに、武庫川女子大学のみなさんに御礼申し上げたいと思います。選定プロジェクトの推進、日頃よりご尽力いただいております。この場をお借りして厚く御礼申し上げます。

文部科学省のダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ、このプログラムは2015年度から開始されております。女性研究者の活躍を推進するために研究環境整備、これはもちろんですが、意識改革、研究力の向上、そして上位職登用、それから次世代育成、こういったものを総合的にやっていただけるような機関を支援するようなプログラムとなっております。

武庫川女子大学のプロジェクトでございますけれども、本年度、先ほど瀬口学長からご紹介がございましたけれども女性リーダー育成型に採択となりました。非常に高い、意欲的な目標を掲げていただきました。武庫川女子大学サイエンス・コモンズという、女子大学院生から女性管理職までのキャリアマネジメントを支援するようなコモンズ、こういったものを構築していただけるということで、非常に高い評価を受けました。私共も、上位職、女性管理職がこのコモンズを通して育成されていくことを強く期待しております。

本日、奈良女子大学学長の今岡先生、それから古野電気社長の古野先生にパネルディスカッションにご参画いただくということで、女性の研究リーダーを育成する上での大きなヒントをいただけるのではないかと、非常に期待しております。

本日のキックオフシンポジウムが武庫川女子大

学、そして全国の大学や企業の女性研究者のみなさまの活躍促進につながりますよう祈念申し上げて、私の挨拶とさせていただきます。



奈良女子大学学長

今岡 春樹 氏

みなさん、こんにちは。

奈良女子大学の学長をしております、今岡です。今日はお招きいただきありがとうございます。

キックオフシンポジウムということで、色々情報交換できることを楽しみにしております。

まずは、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブの女性リーダー育成というプロジェクトに採択されて、本当におめでとうございます。私共奈良女子大は国立で、規模は武庫川女子大学の4分の1くらいですが、同じ関西圏の女子大として非常に長い付き合い、強い結びつきがあると思っております。私は家政系の被服を教えていましたので、実際、私の研究室にいた学生が、こちらで2人くらいお世話になっているということもございます。それ以外にも我が校をリタイアした後、こちらで教鞭をとっている先生が過去に何人もおられます。そういう中で、武庫川女子大学は、新進気鋭と言いますか、非常に大きな所帯なのですが、新しいことにチャレンジする力が強いと感じております。先ほど瀬口学長がおっしゃいましたけれども、武庫川女子大学は女子大の中で最初に建築学部をつくられました。それは家政系の学部の中に住居というのが元々ありまして、それをうまく並行されました。私は非常に高い評価をしております。女性が男性の仕事の中心に入り込んでいくことはいかなるものかという意見が必ずあるのですが、やはり女性が自分の一生をどうやってつくっていくかという時に、その可能性を広げてあげるという意味では、建築学部開設は非

常にチャレンジングなことだと思います。

奈良女子大学も2年前に、女子大学としては工学部開設という、少しチャレンジングなことをしております。女性は工学に向かない、機械工学になんて進学しないという風潮の中で、先例がないと困っている子もいますけれども、そういう子たちを導いてあげて「いや大丈夫だよ、あなたたちの人生はこういう分野を開拓することでも輝くよ。」というメッセージを、課題もございますが送ろうとしております。

今回は女性リーダーを育成していくということで様々な意味が込められていると思います。若い世代の人たちは非常にグローバルになります。世界の中で生きていく時代がやってきております。その中で、自分の心の中に自信を持って、海外の人たちと、文化の違う人たちと、共に良いものをつくっていく、良い社会をつくっていく、という志を持って、前に進んでいけたら世の中はきっと良くなる、そしてそういうことを支援するのが大学の役割だと私は思っております。

今の時代は大学が単体で閉じている時代ではなくて、社会と共に歩んでいく、お互いに歩み寄らないとうまくいかない。大学はこれから高学歴化を一生懸命していきます。修士、ドクターを出るのがリーダーとしてはスタンダードになっていく時代だと思います。そういう中で、会社も、博士を採るようになります。博士が一番若くても27歳くらいです。大学を出たばかりの博士をどうやって受け入れて育てていくかということが当然ながら課題になります。海外ではそういう人を企業に社員として入れて、難しい課題を与えるのです。例えばオランダにシェルという会社があります。ここはドクターを結構採用します。しかも物理学の本当にアカデミックなことでドクターを取った人を採用している。そのお話を聞きました。「なぜそういう人を採るの?」と聞くと「博士を取ったということは、誰もやっていないことに1回チャレンジしたことがある。『どこに石油があるのか? わが社で1番難しいと思っているのはこの課題だ。君、やってみないか?』という時、博士を通過した人は『まあやりましょう!』と言って断らないから。」と言うわけです。新しいチャレンジですから、100% うまくいく可能性があるというものではありません。うまくいく場

合もあるし、うまくいかない場合もある。でもその新しいチャレンジが、社会の中の常識をぶち破って、新しい世界にポンといくという力になっている。それを信用しているという国が諸外国でたくさんあります。

これからは女性が持っているパワーを良く使っていくというのが、ある意味世界の常識となっております。私共は武庫川女子大学を応援させていただきますと共に、現在私共がやっている牽引型の方も一緒にさせていただいておりますので、色々お知恵を借りたいと思っております。また社会のみなさまと手を携えて、新しい世界をつくっていただけたらいいということで、本日は寄せていただきました。キックオフシンポジウム、本当におめでとうございます。



西宮商工会議所副会頭

古野 幸男 氏

みなさん、こんにちは。

私は西宮商工会議所副会頭をしております、また古野電気を経営しております。私共の会社は、1948年、戦後まもなく魚群探知機を世界で初めて動かししました。世界の漁業の科学化、垣根を越えた商品をつくり、普及してきた会社です。現在、船に搭載する電子、GPS、それからレーダーとか、その他色々な商品をグローバルに展開して、海外で主要な国に子会社を設けてやっております。私は大学を59年前に卒業したのですが、学校卒業して以来初めて、女の園と言っているのかわかりませんが、女子大に入らせていただいて少し面食らっています。いつも大阪から車で行き来しているのですが、武庫川女子大学は非常にきれいな校舎だなと思って見えています。タイル張りでシックな外観から、理事長さん、学長さんのセンスの良さを教えていただいているなあと思っております。我が社には、武庫川女子大学の卒業生が、約15、6人くらいいて、一生懸命仕事をしていただいています。また商工会

議所では、平成23年に現職に就かせていただき、色々一緒にやらせていただいています。特に数年前、久方ぶりに商工会議所の会館を新しくつくった時のデザインは、学生さんに色々アドバイスを受けて一部取り入れさせていただきました。

今、会社、企業にとって非常に大きな課題は、1つはGX、環境がらみのところ、2つ目がDX、デジタル化、3つ目が人手不足です。中でも3つ目の人手不足は、コロナでこんなふうになるのかと思ったほど、多くの会社で非常に大きな課題になっている。労働力の減少というのは、もう10何年も前から起こっているのだろーと思います。私は団塊の世代ですので、私が生まれた年には1年間に270万人の赤ちゃんが生まれていた。私が生まれた年を含めて約3年間で団塊の世代と言われております。約800万人くらいが3学年でいたわけですが、現在何人の赤ちゃんが生まれているかと、つい最近の新聞で見たら1年間で80万人を切っている。ということは我々の団塊の世代の人数の約1/3以下になっている。私は今76歳ですけれども、男性の平均寿命で後10年あるのか、ないのかという感じです。我々の世代はゴロゴロ亡くなっていく。そしてこの間にも介護等色々な世話があり、これを一体だれがやっていくのかというくらい本当に人手が足りない大変な状態。これが今の我が社を含めた企業の状態です。人の採用が非常に厳しいですし、働いている方もいわゆる流動化という、かつてと比べたら変化が起こっている。我が社は国内だけで社員数が4000人くらいいるわけですが、約2割5分、3割くらいが女性社員です。人の数にプラス、いかに1人あたりの生産性を高めるか、これが企業からみたらとても大事な課題で、これから人がどんどん減っていく中で、事業も拡大しなければならないという、非常に悩ましいことに今なっているわけです。

そういう中で、武庫川女子大学は、奈良女子大学学長が言われたように、時代の変化に対して社会の必要性に見合った教育をきちっとやってこられている。先ほどの学長先生のお話をうかがっても、新しい学部を来年に創設されるということで、本当に時代に沿ったことをされている。今、女性の管理職は1割か2割しかないけれど、女性は本当はできる能力を持っている。家の中で誰

が力を持っているかという奥さんです。我が家も夫婦2人で暮らせばテレビのチャンネル権と財布を握っているのは奥さんです。なぜ社会はそうはいかないのか。そうならないと成り立たない社会がもう目の前にある。今日、ひょっとしたらこの課題のヒントが得られるかもしれません。パネルディスカッションで面白い話を聞いたり、後ほどお話しをさせていただいたりできたらいいなと思っています。このシンポジウムが盛会になるように期待しております。



ゴンザガ大学（アメリカ）学長 **セイン・マツカロー 氏**

こんにちは。ゴンザガ大学学長のセイン・マツカローと申します。本学とワシントン州スポーケン市民を代表して、文部科学省女性研究者支援補助金採択のお祝いを申し上げます。この度はこのようなご挨拶の機会をいただき大変光栄に思います。そちらで出席することはできませんが、今日のこの記念すべき日に、武庫川女子大学のみなさまにお祝いを伝え、想いを共有する機会をいただきましたことに感謝申し上げます。

ゴンザガ大学は9年前に武庫川女子大学との連携を開始し、今日まで強い関係を築いてまいりました。この10年、教育の分野では多くの変化がありましたが、私たちの共通の使命として、異文化理解を支援するとともに、学生たちが成功をつかめるよう必要なサポートを、学術面、生活面で行うことが、現在これまでにないほどに重要性を増しています。

ゴンザガ大学は創立より136年間、学生たちの教育に専心し、文化の中で、また職業分野において、重要な役割を果たせるよう、成長のための教育に注力してきました。貴学が創立80周年記念を迎えられた折には、現地で式典に出席させていただいたことは非常に光栄で、貴学が国内外にどのような影響を与えているかを直接肌で感じることができました。現在、学生たちの興味やキャリア志向は進化し続けており、私たちは学生の現状に合わせ、彼らが選択した分野へのキャリア進出を支援しつつ、該当分野の教育プログラムの充実を図ってきました。しかし、そのような広がり、特にSTEM分野においては、教育的・職業的関心を求めている女性のために研究プログラムを拡充することが必要不可欠となっております。

武庫川女子大学は、社会で重要な役割を果たせる女性を、とりわけ研究と教育において高まるジェンダー平等推進を通じて、育成しておられま

す。今回の補助金採択により貴学は、学生、教員、研究者のためにさらに多くの機会を創出し、スキルと知識の向上を望む女性の可能性をさらに拓くことでしょう。

ゴンザガ大学を代表して、この重要な功績を称え、お祝いの意を表したいと思います。教育の力を信じ、またこのような機会を通じて、世界が直面する課題に未来の女性リーダーたちが取り組むことができるようになるということ信じてくださり、ありがとうございます。そして、武庫川女子大学とその先生方が、卓越した学術と国際協力の促進に長年にわたって尽力されたことに感謝申し上げます。以上をもってお祝いの言葉とさせていただきます。



バフチェシヒル大学（トルコ）学長 エスラ・ハティポオール 氏

ご来賓のみなさま、本日はダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（女性リーダー育成型）キックオフシンポジウムに、ビデオではありますが、ご一緒できることを大変うれしく思います。私はバフチェシヒル大学の学長として、リーダー女性の重要な役割に光を当てるべく、みなさまにメッセージの言葉を述べさせていただきます。

教育分野において、とりわけジェンダー平等に向けて努力を続けている中、リーダー的立場に女性がもたらすユニークな視点や資質を認識し、強調することが重要です。しかし、まず2つの重要な要素を思い出していただきたいのです。

第一に、優れたリーダーシップの特性は性別に関係なく存在するものであると認識することが不可欠です。第二に、リーダーシップの能力について性別だけで分別することもまた正しくなく、不公平なことです。個人のスキル経験や能力を評価することが大変重要です。もちろん、性別に基づく分別を避けることの重要性を認識した上で、女性リーダーの役割について議論することも価値あることなのです。ご存知のように、女性リーダーであることは単に権威ある地位を保持する以上の意味を持ち、強さへの共感と、周囲の人々を元気づけ育成する能力を体現するものです。

女性リーダーは、教育分野においてさまざまなスキルや経験を持ち寄り、より包括的で多様なリーダーシップのあり方に貢献してくれます。女性リーダーは社会を形成し、将来の世代を育成する上で大きな影響力を持っています。女性研究リーダーは一般的に生徒と教師双方の成長と幸福に価値を置き、教育の実践に総合的にアプローチします。さらに、メンターやロールモデルとして障壁を取り払い、特に若い女性が夢と大望を追求できるよう背中を押してくれる存在なのです。

教育界における女性リーダーのユニークな強みの一つは、協調性を育み、強い人間関係を構築する能力にあります。また教育機関内に共同体意識

を醸成し、オープンで効果的なコミュニケーションを促進し、チームにやる気を与えることに長けています。ジェンダー平等と万人のための機会均等を提唱し、伝統的な規範や制度に立ち向かっています。

女性リーダーの存在感は、固定観念を打ち破り、リーダーシップの役割に対する社会の認識を再構築し、より公平な未来への道を開くことに貢献しています。私たちは組織や地域社会が直面している根本的な課題の一つを認識しています。それは指導的役割における女性の割合が低いことです。ここ数十年、これまで男女平等に向けて大きな前進がありました。

しかしまだまだ道のりは長いです。かなりの比率で女性が大学生や労働力になっているとはいえ、指導的地位に占める女性の割合は依然として低く、トルコの208の大学のうち、女性が学長職に占める割合はわずか9.1%で、学長を務めている女性は19人しかいません。私たちは共に、この根強い問題の解決策を探り、女性リーダーのエンパワーメントと地位向上に向けた道を切り開く必要があります。教育と大学は、女性リーダーシップ・スキルと向上心を育む環境を醸成する上で重要な役割を担っているのです。

また、女性を指導的地位から遠ざけている制度的障壁を認識し、それを打破していく必要もあります。意識的であれ無意識的であれ、偏見や固定観念は不平等を長引かせる一因となります。私たちは多様性を促進し、偏見を軽減するため問題意識を高める必要があります。

みなさん、女性のリーダーシップに「投資」することは平等や正義の問題であるだけでなく、私たちの組織や社会にとって戦略上不可欠なものです。本日のシンポジウムが実り多きものになりますように心よりお祈り申し上げます。ありがとうございました。



日本が目指す女性リーダー育成

科学技術振興機構プログラム主管 山村 康子 氏

JSTの山村でございます。再度登場させていただきます。

本日は日本の女性リーダーの現状、それから今後日本が目指す女性リーダー育成についてお話ししたいと思います。日本社会には、未だ根強い固定的役割分担意識がございます。男性は仕事、女性は家庭、個人の能力とは関係なく性別を理由として役割を固定的に分ける考え方は、非常に根強いものがあります。家事・育児・介護等の無償労働、こちらはもっぱら女性が担い、また女性の大学、特に大学院への進学、また管理職への登用を推奨しない現状があります。そのため女性リーダーの育成が大きく遅れております。

毎年、内閣府が男女共同参画白書というものを公開しております。そこから今申し上げた状況がデータを介して知ることができますので、ご紹介したいと思います。

男女別に見た1日あたりの有償労働時間と無償労働時間の国際比較を表した図です。1番左側が日本でございます。青色の折れ線グラフが男性に比べて女性がどのくらい無償労働を担っているか比率を表しているものですが、おおよその国が1.3～1.8の間にあるのですが、日本と韓国、特に日本は、女性が男性の5.5倍無償労働を担っています。そしてこれは男女別の年齢階級別労働力人口比率の就業形態別内訳を表したものです。左側が女性、右側が男性です。赤くなっている所は非正規労働を表しています。30歳くらいを境に、女性で非正規労働に就く方が増えてまいります。これはやはり育児を、無償労働を主に担うということで、正規労働から非正規労働に移行してしまうのです。そして無償労働が多くなりますので、当然女性の賃金は安くなります。これは男女間の賃金格差の国際比較を示したものです。真ん

中の水色のグラフがOECD諸国の平均値です。各国共、やはり男性の賃金が若干高い状況ですけれども、日本の状況は下から3番目、日本はまだまだ平均値よりも女性の賃金が男性に比べて低いという状況があります。

また進学に関するものですが、こちらは学校種類別の男女別進学率の推移を示しております。1番上が高等学校で、青で囲っているものが男性、赤が女性です。高等学校はほぼ男女とも進学率は同じでございます。ところが大学になりますと男性に比べて女性の進学率が下がってまいります。さらに大学院になりますと、女性の進学率が大きく下がってしまうという状況があります。そしてこれは管理職に占める女性の割合です。諸外国の就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合を示したものです。赤色グラフが就業者の女性割合を示しております。日本も各国と同じくらい、50%に迫るぐらいの女性の就業率となっております。ところが一方、青色のグラフが管理職の女性割合です。1番左側の日本は女性の管理職割合が非常に低くなっているのがわかります。各国共、女性管理職割合が30%を超えるところでございますけれども、日本は15%に届いていないという状況になります。各国共、最初から女性の管理職が30%以上いたわけではなくて、スタート時点では、日本と同じように低い状況でした。しかし積極的に女性リーダーの育成を進めて引き上げていきました。ではどうして積極的に引き上げていったのかと言いますと、ここにその理由を証明するようなデータがございます。上級管理職の女性割合と企業の業績向上との関連性を示したものです。これはアメリカとイギリスのデータから作ったものになります。グラフが3本ございますけれども、1番左側が女性の管理職割合が

10%以下の会社、真ん中が10%から30%の会社、右側は女性管理職が30%以上いる会社です。縦軸に企業の業績を取っております。そうしますと、右のグラフにいくほど企業の業績が上がっている。0～10%の企業と30%以上の企業を比べると業績に48%くらい差があるということがわかります。ですから、女性管理職を増やすと企業の業績も上がってくるということがわかります。

先ほどもお話がありましたけれども日本では急速な少子化が進んでおります。2023年の出生数は72万6千ということで80万を大きく割り込んでおります。多様な人材、ダイバーシティと言いましてもいろいろあります。男女、それから外国人、若手、障害のある方等々です。その中でも女性は全人口の50%います。ですから、こういった国際情勢もふまえて、多様な人材の中でも、特に女性の活躍促進、女性リーダーの育成は日本の喫緊の課題となっております。大学、研究機関や企業、女性リーダーの育成を経営戦略としてとらえて推進することが肝要です。

それでは日本政府はどのように女性の活躍の推進、女性リーダーの推進を進めているのか。まず、日本における女性活躍促進へ向けた主な法整備です。1986年には男女雇用機会均等法、その後、育児休業法、育児・介護休業法、男女共同参画社会基本法、そして2016年には女活法とよばれている女性活躍推進法が施行されております。女性活躍推進法は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」です。この法律では、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を目指すとしており、従業員が101人以上の事業主は行動計画を策定しなければならないことになっております。そして最近、省令・告示の改正がございまして、301人以上の従業員を抱える事業主の方は、さらに男女の賃金の差異の情報公表をしなければならなくなりました。正社員の方と非正規の社員の方と分けて、男女賃金の差異の情報を公表するという項目が定まっております。

それでは一方、研究者の状況はと言いますと、これは2004年の大学教員における分野別、職階別の女性割合を示したグラフです。今から20年ほど前になります。分野によって差があります。理学、工学、農学、それから保健の中に含まれて

いる薬学も医学科も歯学も、理学、工学、農学と同じ状況になっております。また、分野だけではなく、分野の違いを超えて共通する課題が1つ見えてきております。それは職階が上がるにつれて女性の割合が低くなっているということで、水色のグラフが教授の方の割合でございますけれども、工学、農学では1%台という、非常に惨憺たる状況でありました。こういう状況、これが「水漏れパイプ現象」と呼ばれております。これは日本に限ったことではなくて各国でこういう状況が続いておりました。しかし各国共これではいけないということで改善を加えてきております。ただ日本では依然として顕著な水漏れパイプ現象が続いている状況です。職位が上がるにつれて女性がこぼれて落ちていくという状況です。

こういった状況を改善しようということで、2006年に女性研究者の活躍促進を掲げ第3期科学技術基本計画の中に自然科学系分野の女性研究者の具体的な採用目標が掲げられました。科学技術基本計画は、5年ごとに定められておまして、日本の科学技術政策はこれにのっとって進められております。1番左側、第3期の時に、自然科学系の女性研究者の具体的な採用目標が定められました。文部科学省でもこれを機に様々な取組が進められました。現在、1番右側の「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」、この事業が文部科学省で進められておりますけれども、その前身の事業というのが「女性研究者研究活動支援事業」で、緑色で囲っております。それから「女性研究者養成システム改革加速事業」というのがございます。その他にも文部科学省では特別研究員制度の中で「RPD制度」、「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」など様々な取組で女性研究者の活躍を推進しております。第3期科学技術基本計画が始まった時に最初にスタートした、「女性研究者研究活動支援事業」では、その頃ライフイベントを理由に離職する女性研究者が非常に多かったことがあり、まずは研究環境を整備して離職しなくてもすむような状況を作ろうということで様々な取組が始まりました。そして2つ目の事業である「女性研究者養成システム改革加速事業」、これは積極的に女性の教員を採用するシステムを作っていただくという事業でした。

そして現在の事業、「ダイバーシティ研究環境

実現イニシアティブ」では、軸足を登用促進の方に移しております。採用はもちろん、女性リーダーを育成して上位職へ女性を積極的に登用していくという事業になっております。「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」では7つの型があり、様々な型の取組みが動いております。1番下、もっとも新しいものが、2022年からスタートしております「女性リーダー育成型」になります。「女性リーダー育成型」の1番の目的は、学長・副学長、教授・准教授、こういった上位職への女性研究者の登用を推進するということです。先ほど示した2004年のデータから2019年の間で、ここまで少し変化してきております。分野別に女性の研究者の割合を示しておりますが、グラフが高くなってきておりまして、女性の教授の方が増えてきております。ただし、先程の水漏れパイプ現象、これは依然としてございます。職階、ピンク色、赤く書いてあるのが教授等の女性割合ですが、職階が高くなるにつれて、特に女性教授の割合というのがまだまだ低い状況にあります。そして1番高いグラフは何かといいますと、これは助手の方の女性割合です。助教のポストができまして、助教、講師、准教授、教授、こういった研究者のキャリアパスができあがっております。ところが、助手の方というのは、このキャリアパスのラインにはのっておりません。現在、女性の助手の方の割合が非常に高いのですが、優れた助手から助教へ昇任を進め、上位職、教授に向かうラインにのせていきたいと考えております。

国際的な状況、それから日本の少子化を鑑みると女性リーダーの育成は日本の喫緊の課題でございます。大学において女性リーダーの育成を企業戦略として進めていっていただきたいと思います。そのために女性リーダーの育成に向けていくつかポイントを紹介させていただきます。まず意識の問題、これが最後まで残る非常に難しい問題です。最近では講演会等でアンコンシャス・バイアスについての紹介が非常に多くなっているかと思いますけれども、無意識のバイアス、偏見、こういったものを介在させないような仕組み、あるいは組織を構築することが非常に重要になってきます。それから男性も女性もアンコンシャス・バイアスから解放されるような、ポジティブな経験を、特に若手の方にさせていっていただきたいと

思います。例えば、外国でアンコンシャス・バイアスがないような研究室に行っていただくとか、日本でもアンコンシャス・バイアスがないような大学、研究機関もございます。そういった所でアンコンシャス・バイアスから解放される空気を味わっていただきたいと思います。

また最近、働き方改革を政府も推進しております。タスク・シフト等を活用した働き方改革による研究時間の確保、家事・育児・介護を分担する時間の確保、最初にご説明いたしましたけれども、男性の方の家事・育児・介護への参画がまだまだ少ない状況が続いております。ぜひ、女性と男性で分担する、家事・育児・介護等の無償労働を分担するような取組をしていただきたいと思います。研究・教育とのライフイベントとの両立支援や環境整備もずいぶん整ってまいりました。しかしながら、これまでは出産・子育て支援を中心に行っておりましたので、これからは介護と研究の両立、ここにも力を入れていっていただきたいと思います。そして最後に、女性研究リーダーの数が非常に少ないということで、ボーイズネットワークに中々入れていただけません。今後はぜひ、ボーイズ&ガールズネットワークの中に入れていただきまして、異分野融合研究、ここにもぜひ積極的に女性研究リーダーに参画していただきたいと思います。また女性研究者と男性研究者を比べるとやはり産学官連携研究、ここへの女性研究者の参画がまだまだ少ない状況が続いております。ぜひこの分野も伸ばしていただきたいと思います。

今後ですが、ぜひ、組織の経営戦略の中に女性研究リーダーの育成を要素として取り込んでいただき、女性の活躍促進をはかっていっていただきたいと思います。私の講演は以上でございます。ご清聴どうもありがとうございました。



女子総合大学における挑戦的次世代女性リーダー育成プログラム ～武庫川女子大学の取組みと女性研究者の未来～

女性活躍総合研究所所長 高橋 享子

女性活躍総合研究所の高橋です。よろしくお願いいたします。

それでは武庫川女子大学のダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ 女性リーダー育成型の説明をいたします。

まず、本学の概要ですが、本学は創設者の公江喜市郎先生が兵庫県首席視学でありました1931年に欧米の教育事情視察に出発され、イギリスのイートンスクール、オックスフォード大学、ケンブリッジ大学などでの教育に大変感銘を受けられました。その想いを持って帰国後、学校創設に着手され1939年に武庫川高等専門学校を開設、1949年に武庫川学院女子大学が開設されております。のちに名称が武庫川女子大学となります。そして1990年にワシントン州にアメリカ分校を開設し、続いて学部学科の増設を行ないました。この4月には12学部20学科8研究科を有する学生数約1万人の女子総合大学となっております。

本事業の取組み内容を4つあげております。

1. 研究の高度化と多様性を追求するため、女性研究者の研究力強化に向けた環境整備
2. 多様な知と人材との交流による国際的領域架橋研究の開発
3. 意欲ある女性研究者の人材確保と、共同研究を推進する女性リーダーの育成
4. 女性研究者の大学マネジメントに係る能力開発であります。そして数値目標として女性管理職比率40%以上を達成するという、大変大胆で野心的な目標を設定しております。

本学におけるこれまでの実績ですが、平成24年から26年度にかけて女性研究者研究活動支援において女性採用比率、在職比率で目標値を達成することができ、総合Aの評価をいただいております。また令和元年から令和6年にかけて、奈良女子大学を代表校としたダイバーシティ牽引型では、中間評価Aをいただいております。これらの実績を踏まえて今回の女性リーダー育成型では、

次世代リーダーの育成、グローバル共同研究支援、大胆な人事改革、そして若手研究者のすそ野拡大をかねております。

本事業は、学院100周年に向けたMUKOJO ACTIONの目的及び行動計画に沿ったものとなっております。また、武庫川学院一般事業主行動計画の中長期計画の中では女性管理職比率34.3%、大学・短大の目標値は38%としております。第6期の科学技術・イノベーション基本計画では女性上位職比率が23%、女性研究者採用比率15～45%とうたわれております。これらの数値を上回る設定を本事業では行っております。女性研究者の上位職を29%から40%以上に、採用比率を50%から60%に、そして在職比率を43%から50%に設定しております。目標値に向けての戦略は下に示しているとおりでございます。

本事業の特徴は5つあります。まず1番目は『武庫川女子大学 サイエンス・コモンズ』の発展と拡大であります。2番目、学内及び他大学との分野間の領域架橋による共同研究の支援であります。そして3番目にはアメリカ分校近隣大学とのグローバルな共同研究の活性化、4番目に女性研究者に国内外の研究留学等の機会を提供、5つ目には早期の研究実績を積むことで共同研究の次世代リーダー育成を加速化することが特徴であります。

さて実施体制ですが、まず女性研究リーダー育成推進センターを立ち上げ、学長がセンター長となり、大学運営の各部署の長で構成する運営委員会を設置して大学全体で本事業に取り組むことにしています。また、学部、研究科、研究所とも連携し、アメリカ分校と近隣大学、女性活躍総合研究所、そして関西圏の他大学とのネットワークを活用して、サイエンス・コモンズを拠点とした次世代リーダーの育成を行っていきます。

これらの目標を達成するために、行動計画1～

4を設定いたしました。各行動計画事業の赤ラインの項目はキャリアマネジメントの取組みとしております。それではこれらの事業の現在の状況につきまして報告いたします。まず、行動計画1.女性研究者、博士学生の処遇向上につきましては、博士学生に対するフェローシップ制度の規定、細目、募集要項の作成を昨年から取り掛かり完成いたしました。内容としましては、審査基準に基づき応募者数なども考慮しながらMUSES（学内ネットワーク）内で募集し、研究に専念するための支援として年間60万円を在籍期間、支援いたします。令和6年度の募集につきましては現在準備しております。次にライフイベントとの研究活動の両立支援として、学童保育支援を計画しております。女性研究者対象の子育て交流会を開催し、多くの女性研究者からの意見を聞きながら制度を設定していきたいと考えております。また4月からセンターにカウンセラーを配置してライフイベントからの復帰支援を行います。3つ目は教育支援制度であります。上位職の女性研究者を対象として支援をいたします。すでに令和5年度は実施しております。次年度につきましては利用者の募集を行いまして募集を締め切りました。現在審査中であります。

続きまして、行動計画2では、国内外研究留学とクロスアポイントメントの推進です。女性研究リーダー研究規程及び細目、募集要項は完成いたしました。現在募集の準備中であります。具体的な内容としては応募要件は女性研究者であることとしていますが、年齢等のしほりを外し、多くの方に応募いただけるようにしました。原則としては若手女性研究者の国内外留学のチャンスになる方向で検討していきたいと考えております。さらにアメリカ分校近隣の大学ですがゴンザガ大学、ワシントン州立大学、イースタンワシントン大学とは3月末に渡米して打合せをする予定となっております。すでにZoom会議などしております。続きまして、武庫川女子大学サイエンス・コモンズですが2月中にオープンいたします。サイエンス・コモンズにつきましては後ほど詳しく説明させていただきます。続きましてその下に書いておりますポータルサイトです。このポータルサイトは学内、学外からもそれぞれの先生方の研究をわかりやすくするためのサイトとしたいと思っております。

ります。現在、その準備を行っておりまして3月末に第1フェーズが完成いたします。最後に若手研究者キャリアステップアップ支援ですがRA、TAの規程を見直し、本事業に対応した要件で募集する予定にしております。先ほど説明しました武庫川女子大学サイエンス・コモンズですが中央キャンパス研究所棟の1階に開設いたします。ここには女性研究リーダー育成推進センターも設置しております。センターにはマネージャー、コーディネーター、カウンセラー、事務補佐の方がいます。従って、学生、修士、博士学生、そして男女にかかわらず全研究者にご利用いただけるように、駅からも近く利便性の高い場所に設置いたしました。ぜひ大いに活用していただいて活発な研究がここでスタートできることを願っております。

行動計画3ですが次世代女性リーダー育成の加速化です。令和5年度から6年度では国内のリーダートレーニングプログラムの研修会に参加、または学内に講師を招聘して研修会を開催する予定にしています。主に、アンコンシャス・バイアス、ハラスメント、異文化理解などをテーマにしてリーダーとしての志向性、判断力、スキルなどの研修を計画しています。国内講師による研修会を十分に積み上げた後、海外からの講師も検討したいと考えております。ゴンザガ大学、ワシントン州立大学には、リーダーシップ研究所が設置されております。この3月末にはリーダーシップ研究所でのセミナー及びシンポジウムなど、内容などを聞いて打合せしてくる予定にしております。続きまして、博士学生や若手研究者のキャリアステップアップ支援制度なども検討していきたいと考えております。これにつきましては令和6年度着手する予定になっております。

最後の行動計画4では学長のリーダーシップによる女性研究者の積極的な採用を実施して、女性研究者採用比率60%、在職比率50%以上、上位職比率40%以上を目標としていきたいと考えております。また行動計画1～3の活動を遂行することにより全研究者の研究力向上が認められ、若手研究者や博士学生のポスト確保への道が可能と考えております。つまり次世代女性リーダーとは、武庫川女子大学サイエンス・コモンズを基盤に女性研究者が男性研究者と共にリーダーとして、または取りまとめ役として国内外の研究者との共同研

究をけん引し、研究力を強化し、研究業績を向上させることが可能となる人材と考えています。若手研究者が大型科研費などの外部資金や業績向上へのマネジメントができ、研究活動の発展を実証できる試みとなっております。さらに、助教、講師、准教授クラスの女性研究者がサイエンス・コモンズにおける共同研究や国内外の大学や企業の研究者との共同研究を実施する中で、優れた成績が認められたものには従来型と比較してスピードをあげた昇進が可能となるプログラムを考えております。また優れた業績を有する准教授女性研究者については、次世代のリーダーとしてのトレーニングを実施します。飛び級力をつけたリーダーが共同研究を推進することでサイエンス・コモンズの活性化や学内の若手研究者の育成が促進され、これらの取組みが循環する仕組みとなっております。

最後のパートになりますが、女性研究リーダーの育成を達成するためには、若手研究者の確保、知の拠点であるサイエンス・コモンズの活発な活動、架橋横断的共同研究及びグローバル共同研究の増加、若手研究者の上位職への積極的な登用、共同研究リーダーとなる女性研究者の育成、武庫川女子大学オリジナルのリーダーの育成プログラムの作成が必要と考えています。こうした総合的キャリアマネジメントがダイバーシティを理解し、多様な人々との交流を促し、新たな知の創造を可能とする女性リーダーの育成を実現します。さらにより強く包括的にサステイナブルな研究活動を展開し、次世代女性研究者のロールモデルとなっていきたいと考えています。その結果本学における新規採用や上位職の割合は目標値に達成できると考えております。

本プログラムで育成された多くの人材が他大学、海外大学、企業などのそれぞれの領域で男性研究者と一緒にいる中で活発にリーダーシップを発揮して活躍されることを期待して本事業に取り組んでいきたいと考えております。どうぞ今後共ご理解とご協力をいただけますようお願いを申し上げます。ご清聴ありがとうございました。

パネルディスカッション

テーマ：女性リーダーが活躍する社会の実現

パネリスト

科学技術振興機構プログラム主管

山村 康子氏

奈良女子大学学長

今岡 春樹氏

西宮商工会議所副会頭

古野 幸男氏（古野電気株式会社 代表取締役社長執行役員兼 CEO）

武庫川女子大学女性活躍総合研究所所長

高橋 享子

ファシリテーター

高橋 千枝子（女性活躍総合研究所研究員）

司会者

第2部の司会を務めさせていただきます、女性活躍総合研究所次世代女性人材育成部門リーダー 共通教育部の長谷川と申します。よろしくお願いいたします。第2部はパネルディスカッションになります。テーマは女性リーダーが活躍する社会の実現です。ファシリテーターは女性活躍総合研究所研究員、高橋千枝子先生です。高橋先生、進行、よろしくお願いいたします。

ファシリテーター（高橋千枝子先生）

ファシリテーターをつとめさせていただきます、女性活躍総合研究所経営学部教授の高橋と申します。よろしくお願いいたします。まずパネラーのみなさまのご紹介をさせていただきます。私の一番近いところから科学技術振興機構の山村様、山村様からは行政や制度、環境づくりのお話をさせていただこうと思います。次に、奈良女子大学の今岡学長先生には国立女子大学や理系女子育成、女性リーダー育成の視点からお話をうかがえればと思っております。次に、西宮商工会議所の副会頭、古野社長様ですが、実業界での女性活躍状況

や企業の中でどのように女性リーダーを育成していけばいいのかという視点からお話ができればと思っております。武庫川女子大学女性活躍総合研究所の高橋所長からは女子総合大学の女性リーダー育成の視点からお話をうかがえればと思っております。よろしくお願いいたします。

それでは時間も限られておりますので早速パネルディスカッションの1つ目のトピックスからお話をスタートさせていただきます。

まず日本のジェンダーギャップ指数が、ご存知の通り、先進国の中で最低ランクです。1番最新のデータの2023年では、世界146カ国中125位、この数字は昨年よりもさらにランクが下がっているという悲しい状況でございます。日本女性はある程度のところまでは比較的教育は受けられるようになってきていますが、政治や実業界、研究の部分では女性活躍が非常に遅れているというのが正直な状況だと思います。そのあたりの背景や理由について、それぞれのお考えを聞かせていただければと思います。順番に山村様からよろしくお願いいたします。

山村 氏

まずは意識の問題だと思います。先ほどもご紹介しましたがけれども固定的役割分担意識のようなものが本当に根強いので、そういったものを介在させないような仕組み作り、これが重要ではないかと思っています。

ファシリテーター

ありがとうございます。続いて今岡先生お願いいたします。



今岡 氏

はい。女性活躍だけではなくて、アカデミアは数字が他の所に比べてまだそれほど悪くはないとは思っています。先ほども少し言いましたが、修士とか博士とかこういう人材が男性女性も含めてもっともっと活躍していかないと世界と伍していけないような気がしています。

ファシリテーター

はい、ありがとうございます。それでは古野社長様、よろしくお願いいたします。

古野 氏

先ほどから色々分析されております、役割の分担の問題、育児や介護などの負担の問題、これらが我々会社自体で意識が伴っていないからこういうような状態になっているということで、これから変化が起こるのかなと思っております。

ファシリテーター

先ほど山村様がおっしゃっていたような性別役割分担が非常に根深いというお考えでしょうか。ありがとうございます。それでは高橋先生いかがでしょうか。

高橋所長

ジェンダーギャップの改善というのは、いくつかの指摘ができるかと思います。まず法的枠組みの改善、それから教育の改革、それから職場環境の改革などがあげられます。それらの中でも政治の世界、それから企業の問題、ここの2つの分野でやはり意識改革はかなり行わないといけないという思いがあります。そして女子大学としてこういうジェンダーギャップについてどのようなことができるかということも重要な問題です。まずは若い方の意識改革です。本学は女性の教育を行っていますので女性に対するアンコンシャス・バイアスであったり、あるいはキャリアデザインであったり、あるいはライフプラン等の教育も重要ではないかなと考えております。

ファシリテーター

ありがとうございます。様々な仕組みのことや、社会での性別役割分担を変えていくこと、そうい

う法的な整備や意識、いろいろな視点で改革が必要という非常に示唆に富む提案をしていただいたと思います。具体的にもう少し細かく各自のお立場でどのような取り組みや、仕組み、施策が、今後特に必要と思われるのか、現在の取り組みも含めてお聞かせいただければと思います。山村様からお願いします。

山村 氏

名目GDPでドイツに追い越されましたけれども、ドイツは州政府が大学のジェンダー公平性に力を入れております。ペナルティーでは中々問題が多いので、日本でもインセンティブという形で、いいことをやった大学には良いことがある、そういった施策をぜひ進めていただきたいと思っております。

ファシリテーター

ありがとうございます。今岡先生お願いいたします。

今岡 氏

鶏か卵かみたいな話になりますが、あるフィールドの中で男性対女性の割合が3割や4割という数字になるとそれは普通になります。それが1割やあまりにも割合が少ないと、賢い女性はそのフィールドにいきません。自分が不利な状況に置かれてマイノリティーになってしまうフィールドを、自分の生涯のプランとしては中々選ばないです。だからそういう状況をどこかで変えていかなければならない。ただそれを日本は大学の工科などでやると逆に反発がある。しかし例えばインドの工科大学は女性の割合が元々10%切っていたのをもう20数パーセントにまで増やしている。全体の枠組みの中で男性が不利になるのではないかという反発もあったりしたようです。私はインドまで聞きに行きました。すると「世界の常識でしょ。」と言われた。その言葉を聞くためだけに、私は航空機運賃を払ったのだと思いました。ある割合を確立すると自然にその中から増えていく。多分クリティカルな割合があるのだと思います。

ファシリテーター

まずは20%なのでしょうか、最低の割合が。

今岡 氏

そうですね。

ファシリテーター

数パーセントから20%、それが3割、4割まで増えてくるとごくごく普通になってくるという感じでしょうか。ありがとうございます。では古野社長様お願いいたします。

古野 氏

私も個々の事業についてお話しさせていただきます。1つは、日本の産業界の経済的なパワーがずいぶん落ちてきた。日本メーカーの著しいシェアダウン、そして力が無くなってきているところ です。需要関係のパワーはかつて日本のメーカーが国際マーケットで非常に大きかった。我が社も上場している会社です。東証取引市場から一種のルール変更みたいなことをするように言われました。経営陣の中に社外の役員を3割以上入れる、女性の役員を何パーセント入れる等です。日本の企業の発展・成長のために、カタチのところから従来の枠組や考え方、やり方、仕組みを思い切って変えようとしている。

そしてこれはかなり強いプレッシャーがあり、かつそれを毎年開示すると言われている。そういう状況で我が社も遅ればせながら、社外取締役が3割以上入ってきています。女性の社外取締役に入っていただこうと、今、考えています。そういうことが起こっています。社内的にはいろいろなライフイベントで女性が大変な状態になるので、男性の育児休暇等、ここ2、3年になると思いますが、一気に増やし始めています。周りもそれはやむを得ないと、その人がいなくなったらいなくなり、周りがサポートするというような変化がハッキリ出てきている。

人員が減ってきていることもありますが、本来持っている能力は女性と男性の何が違うのか。家庭で見たらしっかりしているのは女性の方が非常に多い。採用の時でも学校の成績は女性の方がレベルが高い方が多い。採用時面接の質疑応答に対してきちんと話せるのは女性の方が圧倒的に多い。会社に入ってからそれが頓挫してしまう現状ですが、やっぱり女性を引き上げる、女性にやってもらうということをしないと、会社のパワーが非常

に落ちてきます。これから女性の活躍する場、それから仕組みというものを、各企業とも積極的に取り組む方向にあると思っております。私共もそれをやっていきたいと思いました。

ファシリテーター

ありがとうございます。大学のある西宮の企業様がそんな取組みをされていることは、我々としても大変うれしいことと思っております。さきほど講演でもお話しがいましたが高橋先生はいかがでしょう。

高橋所長

小学校、中学校、義務教育の先生方の男性女性の比率というのは、比較的女性の先生も多いかと思えます。しかし学校を運営している方、いわゆる校長先生、教頭先生の人数はどれぐらい女性が比率を占めているかというと、私はかなり低いと思っています。高等学校、大学におきましても、女性教員は10年前に比べますと増えていますが、学校を運営している方はやはり男性の比率が高い。したがって、それぞれの会議の中に、先ほどクォーター制と言われたのですが、それぐらいの意識をもって取り組んでいかないと中々女性がマネジメント力をつけるということは厳しいかと思えます。やはり経験と色々な課題を女性が実際に自分で取り組まないと前へ進むことができない。前へ進むことによって自信ができ、自分の肯定感も出てくる。そういう体験をしていただくということが必要ではないかなと思っております。

ファシリテーター

ありがとうございます。先ほど高橋先生もおっしゃったように、マネジメントのポジションに中々女性がいかない、それからその経験を持つ女性も少ないというのが課題ということです。実際、私も教育の現場にいて男女平等な教育をしてきたはずなのに、今18歳くらいの学生でも、仕事はしていきたいけれども絶対管理職にはなりたくない、リーダーなんてイヤだ、というような子たちが一定数います。その子たちが社会に出たら社会は全然変わらないなということで、口酸っぱくいろいろ言ったりします。女性側がリーダーそのものになりたくない、優秀だからあなたもっ

と上に上がりなさい、リーダーになりなさいと勧めても断る、というような状態や、自分はリーダーに向いていない、女性はリーダーなんてやれるわけがないという状態、いわゆるアンコンシャス・バイアスが日本女性の場合、問題だと言われているところをどのようにして意識改革させるかということが非常に難しいなと、私も教育に携わっていて思います。これに対してどのような取り組みが必要なのか、効果的なのかということ、これまでのご経験や、他大学、海外の取り組み等いろいろお聞かせいただければと思います。それでは山村様からよろしくお願いいたします。

山村 氏

ロールモデルですが、現在非常に高いロールモデルが展開されています。あまり高いロールモデルだと、「あー、もう無理無理、私にはとてもできない」ということになってしまいますので、もう少し身近なロールモデルを提示していくことが非常に大事ではないかと思います。

ファシリテーター

例えば先ほど、人文科学系であれば比較的女性の教授がいっぱいいるけれど、例えば工学部だと女性の教授が少なく、身近にロールモデルそのものがないという場合はどのような感じで示していけばよいのでしょうか。

山村 氏

他大学でも結構だと思いますので、そのあたりは大学の垣根を越えてロールモデルになっていたけるといいと思います。

ファシリテーター

ありがとうございます。今岡先生、いかがでしょうか。

今岡 氏

このあたりの議論をすると中々難しいところがあって、リーダーという言葉とリーダーシップという言葉が我が校では分けて議論しています。リーダーというと、社会的にステータスのあるポジションというようなイメージがつくので、それは向く人と向かない人、あるいはたまたま自分の

人生の中で選択肢の1つとして入ってくる、こないというのもあると思います。ただ、男性も同じでリーダーに向いてる人、向いていない人というのがあります。ただリーダーシップという概念の方がより広い。それではリーダーシップという概念を僕たちはどう考えているか。目の前にある問題をまず自分事にすることからスタートし、それから周りの人を巻き込んでいく。この力があると、例えばグループができた時、その中で、「じゃあ私が」と言って先に手を挙げて、提案をし問題を解決していく、そういう人が増えていくというのが大切なのかなと思っています。ですから必ずしも大きなポジションにつかなくても、仕事をというより、目の前にある課題をきちんと明確化して、自分がやろうと腹に決めたら周りの人を引っ張って、利益を上げて解決していくという力、これは男性も女性も同じだと考えます。

ただ女性の場合、引っ込み思案さというのが少しあるというのは、聞いています。僕のデータではないのですが、ある方から聞いた話があります。かけっこをする時に、1人で走った時と2人で走った時で速さを比べると、男性は2人で走った時の方が成績がのびる。逆に女性は2人で走った時の方が遅くなる。隣を気にしてしまうか、隣をライバルと見るか、そういう生まれながらのトレーニングなのか、ジェンダーの問題なのかかわからないのですが、そういう傾向があるというのは聞いています。ロールモデルの話もあるのですが、力を引き出してあげたり、背中を押してあげたり、大丈夫だよと言ってくれる人が周りにいるというのも、前に出る環境としては必要なのかなと思います。

ファシリテーター

女性が2人一緒に走って遅くなるというのは、周りをよく見ていたり、サポートティブな感じなので、それはすごく良いことでもあると思います。

今岡 氏

そうです。視野の広さ、それはあるという話も聞きます。

ファシリテーター

リーダーシップもいろいろなタイプがあります。あまり性別は関係なくリーダーシップの形も

違ってくるのだろうなあと、お話しをうかがって思い出しました。ありがとうございました。

古野社長様、いかがでしょうか。御社の中で優秀な方でもリーダーにはなりたくないと思っている方がいらっしゃいますか。

古野氏

男でもいます。最近はずいぶん出てきています。以前と比べたらガムシャラさみたいなものは古い、必要性を感じていないという感じはしています。新卒で入ってきた女性の中でも何人か、それから中途で入った方が一生懸命仕事をしています。未だに我が社では海外に出張させるというのは、実質的に営業やサービス、どちらかというところトラブルに特化した部署が多いです。

ついここ1か月くらいの間に、ある部署の結構しっかりした女性2人に10日間くらいで、ヨーロッパとアメリカのここを回って、こういうことをやってほしいと依頼しました。1人で、2、30人から100人くらいのあまり大きくはないのですが、現地の子会社に、課題を持って行って説得する、あるいは向こうからの要望を聞く、そういうことをしていく形で、女性の人材も育ていく可能性はあるなと思いました。去年人事に入った新卒の人も、結構自分で引っ張っていく力があります。そういう人が出てくるような形で今は進めています。研修と言ってもいろいろあると思いますが、女性だけ集めて管理職研修、リーダーシップ研修というのは、今はまだ考えていませんが、目立って意欲のある人を引き上げられるように場を与える、そういう感じでやっています。制度的なことは、今後融通していきます。意識については意識のある人は育成します。意識のない人を引き上げるということははまだできてないのですが。

ファシリテーター

ありがとうございます。前半のタイトルのところにありますが、課長になれ、部長になれではなく、責任感のある人に、仕事を通じて成功体験をしてもらおうと、気が付いたらその人が誰かを引っ張っていつてくれている、というような、理想的な育成の仕方かなと思いました。ありがとうございます。高橋先生いかがでしょうか。

高橋所長

私はリーダーという資質は、どなたにもあるのではないかと、最近思っています。例えば授業の中で5つぐらいのグループに分けて課題についてディスカッションしてくださいというと、自然と司会をする人と、まとめる人、つまり記録する人が出てきて、自分たちの考えや、意見を出し合ってわずか30分くらいで1つのまとめをします。学年も関係ない、垣根もない初の授業で、女子大だから言いやすいというものもあるのだろうと思うのですが、その中でその本人はわずか30分ですけれども達成感がある。そして、そのリーダーではない、進行係ではない別の人が、30分の内容を報告する、簡単な言葉でまとめて発表する、ということをやっていますので、どなたにもそういう資質はあるのではないかと思います。そういう体験をどこかですることによって芽が出てくるのではないかと、それは大学でやれるのではないかなと私は思っています。だからリーダーはどなたにも資質がありますよ、ということを私は言いたいと思っております。

ファシリテーター

ありがとうございます。そういったことが、もしかしたら、大学よりもっと早い段階から、家庭も含めて必要なのかもしれません。先ほど第1部で女性活躍総合研究所の高橋所長より本学がこれから数年間かけてやっていく、この次世代女性リーダー育成プログラムについていろいろご説明させていただきました。できることなら我々としては今回本学が取り組む次世代女性リーダー育成プログラムが、他大学の女子大や、共学の大学、実業界や企業様にも何か取り入れていただいたり、一緒に連携させていただいたりできる、横展開できることが理想的と思っています。そのためにはどのような取組み、課題解決が必要かという部分に何かお考えをいただければと思いますがいかがでしょうか。山村様からよろしく願いいたします。

山村氏

横展開ですと、例えばこのシンポジウムですが、大学の方が参画することが多いと思います。ダイバーシティの事業で、牽引型というのがある

のですが、そこでは地域の企業の方がシンポジウムに積極的に参画する形になっておりますのでそういった機会があると情報交換ができて横展開できるのではないかと思います。

ファシリテーター

ありがとうございます。地域の企業様にきていただく時にどういうメリットをお伝えしたらよいでしょうか。

山村 氏

地域の、特に中小企業の皆様からは、女性の活躍推進についてどういうことを具体的にしていけばよいのか、あまりよくわからないという声があがっています。ただこういうシンポジウムに参画すると情報を得ることができるというふうにはおっしゃっています。

ファシリテーター

ありがとうございます。今岡先生いかがでしょうか。

今岡 氏

今、山村先生がおっしゃったとおりで、大学という組織の中で上位職というのをどう考えていくのかという課題があります。研究の世界とマネジメントの世界がありますが、企業は企業で、また別の意味で女性に活躍してもらいたいと考えている。問題の根本のところが少しずつ変わっている。そういうことの共有です。具体的には、こういうことを悩んでいてこういうことをすれば良くなったよ、という情報交換が少しずつ広がっていくことが大切なのかなと考えます。他にも、関西圏の女子大発のダイバーシティ推進のネットワークがあります。あのネットワークは、我々もずいぶんいろんな情報を知ることができて助かっているし、役に立っています。

ファシリテーター

横展開というと情報交換をしてお互いを高め合っていくという感じでしょうか。ありがとうございます。古野社長様からはいかがでしょうか。企業の視点から中々回答が難しいかなと思いますけれども何かお考えございませんでしょうか。

古野 氏

高橋先生から先ほどお話しがあった、課題を4人か5人の女性で、役割をみんなで分けていて、最後30分くらいでまとめて課題の解決策を発表するという、これが中々面白いプログラムだなと思いました。立場の違う4、5人が問題を一緒になって解決して、かつ整理して発表する、ここまでを30分くらいです。こういうプログラムを何本かすれば、かなりの経験が積める、リーダーシップをどうやったらいいかということが身につくような研修だなと思いました。我が社に近い、西宮北口の方に武庫川女子大学のキャンパスがありますよね。あそこでできるのであれば私も参加したいと思うくらい面白いプログラムだなと思います。社内では中々やりにくいかなと思いますが、いいお話をいただきました。

ファシリテーター

ありがとうございます。高橋所長が講演でお話しさせていただいた本学の中央キャンパスにあります、サイエンス・コモンズは、異分野の先生方が集まっているいろいろな横断的な研究をしていくという場です。あちらはぜひ企業様にたくさん来ていただきたいというのが我々の願いですので、古野電気様もぜひ研究所のエンジニアの方が来ていただけると。

古野 氏

あそこには5分で行けますので。

ファシリテーター

ありがとうございます。それではぜひいらしてください。高橋先生いかがでしょうか。こうしていきいたいという思いでも結構でございます。

高橋所長

それぞれの企業も、それから大学も、女性関連も課題を持って、今、女性活躍に取り組んでいただいているとは思っています。しかし、やはり基本的に義務教育から高等教育で、日本は遅れているということを意識しなければいけないのではないかと思います。大学に来てから、我々武庫川女子大学ではSOARという教育を行っています。これはジェンダー平等とキャリアデザイン、そして

ライフプランにつきまして、入学時のオリエンテーション時に教育をしています。その教育を18歳の学生が聞いて、すごく意識が変わったと言っています。これから自分の歩いていく方向が少し見えたという学生もいますので、これは小学校、中学校、少なくとも中学校あたりでしていただくと、もっと女性の活躍は早くからスタートできるのではないかなと思います。本学は、今、小中高の学校に出前授業も行っておりますので、そういう子どもたちにも教育をしていきながら女性活躍、あるいは理系の分野への進学をすすめていきたいと思っています。課題はこれからたくさん解決していかなければならないなと考えております。

ファシリテーター

ありがとうございます。これで事前にご準備お願いしたいという質問は全て聞かせていただきました。少し時間の余裕がありますので私から追加で突然の急な質問をよろしいでしょうか。女性側のアンコンシャス・バイアスがあるので解決しなくては、ということがありますが、男性側もしかしたら意識改革が必要なのかなと思います。男性側にも変わってもらわないといけないのではないかな。簡単に言うと、男性ももっと家事ができるようになる、育児をしっかりとやるなどあります。女性はサポートするスタッフではなくコアの人材として見てもらうなどいろいろあると思います。今回のお話のテーマは女性が活躍する社会の実現ということでパネルディスカッションさせていただいておりますが、男性側はこういうようなところが変わっていくべきだというお考えが何かあればお1人ずつ短くお答えいただければと思います。急に申し訳ございません。山村様いかがでしょうか。

山村 氏

男性の方にももっと積極的に先ほどの無償労働、そこに参与していただくことによって意識も変わっていくと思います。状況もいろいろ変わっていくのではないかと思います。

ファシリテーター

ありがとうございます。今岡様いかがでしょうか。

今岡 氏

世代の中で、アンコンシャス・バイアスというのは、そういう時代を生きた者として私自身も相当かかっています。先ほど高橋所長からもお話がありました。今の子どもたちというのは、次の未来のSociety5.0を自分たちでつくっていかなければいけない。従来の教育というのが「そろえる教育」で、「みんなでここまでいきましょう」、「みんなでそろってここまでいく」とやるとコミュニケーションができていろいろな仕事がスムーズにまわるようになります。明治より以前ですと方言がきつくて地域が違くとコミュニケーションができなかった。それで小学校教育で共通の教科書を使うことでやっと工場で北海道の人と沖縄の人が一緒に仕事ができる、これが当たり前になってしまっている。日本の成功体験が強すぎたのでしょうか。

だけど、これからは、アイデア勝負なので、「そろえる」から「のばす」教育にかえなければいけない。現場は大変です。「ここまで来い」の方が楽ですから。しかし、そうするとカリキュラムマネジメントというのがでてきて、すぐフィードバックをかけて、この子は進んだけど、この子はこちら側に進んでいる、どうしたらいいのかという細かなマネジメントをしなければならない。そういう時代がきています。だからその子たちが大学に入る時代には、それは用意しておかないといけないということだと思います。

先ほどドイツの話がありました。メルケルさんという人は物理学を学んだ方です。それで博士号を取った後、政治でリーダーになられている。自分で若い時に1つの道を究めるということは、他の道への応用がきく。それは男性も女性も同じです。むしろ女性にその可能性を開いてあげるというのが大学の今の役割だと思います。男性ももう少し食いつけよ、という思いはあります、あまり言うともた叱られそうなので申しませんが。

ファシリテーター

ありがとうございます。古野様いかがでしょうか。

古野 氏

確かに私も家でいろいろな家事労働をするようになりました。72、3歳の夫婦2人で生活すると、じいさんとばあさんですから役割はあるけれ

ども、互いに助け合う、やれることはやっていくということになっていきます。日本の社会自体が少子高齢化、これが急ピッチに進んでくると、国のサポート、今までの保険やお金、様々なサポートが、限界になる。経済はずっと伸びてきていたのに、約30年前のバブル崩壊後はほとんどフラットになっている。そのフラットの中で今まで下だと思っていた、力が弱いと思っていた国、例えば韓国や中国が大変伸びている。東南アジアもガンガン伸びている。相対的に世界における日本のGDPのピークの比率は、少し私の記憶がいい加減ですが、1996、7年に、世界の17、8%ありました。このまま伸びれば当時のアメリカは26%くらいのシェアを持っていたので、日本が超えるかなというような感じだったのが、今現在、残念ながら今日のドイツがどうのこうのというよりも、経済的なウェイトがもう4%くらいになってしまっている。これは世界における日本の地位が大幅に下がるというよりは、日本は減りはしないけれど売り方が少なく、相対的に地位が下がって、周辺国の経済的レベルが上がっている状態です。

なぜ韓国の人が日本に年間400万人、何百万人越えて来るのに、その半分しか日本は韓国に行っていないのか。中国でも1億人以上が海外旅行していると言っている時代です。ものすごく大きな変化が起こっている中で、男女の仕事の割り振りというのをもう1回シャッフルせざるを得ない。否応が無く。性別やそれ以外のいろいろなファクターで責任のある立場になっていくというのは段々相対的になくなって行って、能力がある人がそれなりの仕事の立場になり、実力を持っている人が男女関係なく引っ張っていく時代が、もう具体的に目の前に起こるぐらい、基盤の大変動が起きているとそんなふうに思っております。そんなところありませんか、高橋所長。

ファシリテーター

ありがとうございます。高橋所長いかがでしょうか。

高橋所長

男性というよりは私は人だと思っています。やはり衣食住を自分でできなければいけないと思ってい

ます。やはり清潔、健康でいるためには清潔な衣服、健康で健やかに過ごすためには栄養のバランスが取れた食事をしっかり取る、そして住まいも、よくテレビではゴミ屋敷が出ていますが、やはり快適な住生活は必要です。これは男性も女性も同じことで、そして自分自身でやらないといけないと思います。男性だけそれをしなくていいということは絶対にないとは私は考えています。そのうえで、それぞれがその力を持って専門の分野で活躍しなければならない。日本が突き詰められていまず経済的な問題や、世界の中でそういう遅れをとっている様々な面を我々は自覚をして、そして世界の現状の中で自分たちがどのように過ごさなければならないか、どのように前向きに取り組んでいかなければならないかということを、それぞれの立場でやっていく。考えるだけではなくて、やっていかなければいけない時代に入っていると、私は思っています。男性も衣食住やってください、ということを私は言いたいと思います。本学は「自ら考え、動く」という人材を育成する方針に4月からシフトしていきますので、自ら考えて、今日は何を食べようとか、今日はどこを掃除しようとか男性もお考えいただきたいと思います。

ファシリテーター

ありがとうございます。最後に1人ずつ、全体の総括といいますか、これは言っておきたいなど、言い忘れたことがございましたら少しお言葉いただけたらと思います。いかがでしょうか。山村様からお願いします。

山村 氏

今日は本当に奈良女子大学の学長、それから古野電機の社長という各界のトップの方にご参画いただいて非常に色々なお話をうかがって大変勉強になりました。どうもありがとうございました。

ファシリテーター

今岡先生よろしくお願いたします。

今岡 氏

先ほど、衣食住のお話をされましたが、女性が参画しないといけない技術というのは結構あります。ロボット研究者の石黒先生からやがて家事

ロボットが入ってくるだろうと聞きました。家事ロボットを設計するのに家事をしたことのない男性だけでつくると、多分百科事典を覚えさせるだろう。女性につくらせると隣の八百屋のバーゲンの日がいつだということを覚えさせるだろう。それで、どちらを買うかという、それは八百屋の情報を持っているロボットでしょう、家事をしたことのない男性だけでつくるとろくなロボットをつくらない、という話がありました。やっぱりいろいろな人が集まって、何が便利で何が大切かということを議論しながら物事を進めていく時代がきている。魚群探知機の先生の前でそういうことを言うのも失礼ですが、そういう時代が来ているのかなと思っています。

ファシリテーター

ありがとうございます。古野社長様、最後にお願ひいたします。

古野 氏

1つには、こういう場、学校でお話しさせていただくのは初めてでした。パネラーのみなさんも素晴らしい方で、そんな中に、少し会社の仕事をしている人間がどんな話をしているのかわからなかったです。非常にユニークな面白いお話を聞かせていただいて、時代が変わった、変わったからこそやはり自立するということが大変重要だなと思いました。高橋様のお話をうかがった時に、我が社もそうですが、定年が延長しているが、延長してもそれなりのポストの人はそのままのポストで退職までいるケースが多い。これをどう変えられるか。今、武庫川女子大で管理職に女性をどんどん起用しようとしている。しかしそこにいるポストの男性はどうするのかと思います。我が社も女性をより高い地位へ入れ替える、それが会社にとって1番活力にもなる、それは間違いないと思うのですが、今いるそのポジションの男性をどういう立場にすればよいのかなと考えます。我が社では、かつての定年は60歳でしたが、今は65歳、70歳までです。それなりに力を持っているからそのままずっとその役職をやってもらうのがいいのか、それともやっぱり新しい考え、新しいやり方で若い人を入れて活力を生む方がいいのか、そうした場合、今のその立場の人はどうすれ

ばよいのか。武庫川女子大でも女性の方をバンバン管理職にされると、男性のそういう立場の人はどういうふうに・・・。

ファシリテーター

いかがでしょうか。

高橋所長

古野様からいただきました、この課題については、すぐ回答というのは厳しいです。もちろん経験を積まれて、いわゆる経験値の豊富なスタッフ、そういう方を同じポジションではなくて、やはり後任者のサポートをするようなポジションに移行していただいて、そしてその後任者がスムーズにできるようになるところまでは見守っていただくという、そういうポジションも必要ではないかなと思います。正解になっているかどうかはわからないですが、ある意味、人材というのは有効利用しないといけないとは思っていますので、それぞれが持たれているその能力を切るというよりは、可能な限り生かせる場所で生かしていただければという思いがあります。

本日のまとめということでしたけれども、このようにキックオフシンポジウムを開催させていただくことができました本当にありがとうございました。開催するにあたっては準備から本日のスケジュールまで、たくさんの方に大変お世話になりました。

本当にここがスタートであります。この先、後5年、どこまでこの課題を解決できるか、形に残していけるか、厳しい波がこれからいくつもくるのではないかなという自覚ができました。そういう課題も1つずつみんなの力で解決していけば少しずつステップは上がっていき、そして5年後にはこの目標である、若手の研究者の人材確保、あるいは女性リーダーの方々が活躍されるということを実現できるように努力していきたいと本日改めて自覚をいたしました。本当にありがとうございました。

ファシリテーター

ありがとうございました。それではこれでディスカッションを終わらせていただきます。4人のみなさま、忌憚のないご意見ありがとうございました。

閉会挨拶

武庫川女子大学副学長 **河合 優年**



本学におきまして研究及びダイバーシティ担当
させていただいております、副学長の河合でござ
います。

今日はJSTプログラム主管 山村様、奈良女子
大学学長 今岡様、商工会議所副会頭 古野様、
お忙しい中お時間いただき本当にありがとうございます。
たくさん宿題をいただいたと思っております。今岡先生からは変化が起きるクリティカ
ルナンバー、ポイントまで行くという大きな目標
をいただいたと思います。また古野様からは、
今、時代が変わってきている、女性の活躍という
ものがマスト事項として上がってきているという
ことを教わりました。私共が教育現場において企
業様の実感、肌感覚という物を聞くということは
あまりございませんが、今日、古野様のいろい
ろな経験等を含めて教えていただいたかと思いま
す。山村様からはここで改めて申し上げますが
5つの宿題をいただきました。アンコンシャス・
バイアスを改善させる、そこから始まる5つです
が、どの1つも非常に大きな課題であります。本
学が解決していく大きな課題を、今日いただいた
と思っております。

本学は2039年に100周年を迎えます。先ほど
高橋統括から今日、スタートするんだ、と申し上
げましたが、ここで養成されたリーダーたちが変
えていく社会がそこにあります。私たちはここを
目標としているのではなく、これは通過点と考
えています。5年後に私共が達成したものは達成す
れば終わるというものではなく通過点であり、そ
こから先、本当の意味で一人ひとりの個性、能力
に応じた社会を実現していくという大変大きな課
題を本日私共は強く意識いたしました。

また今日は多くの方々にご参集いただきまし
た。私共がこれからスタートして進めていく、そ

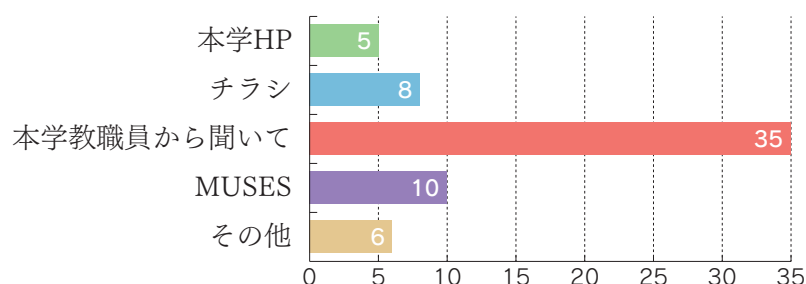
の意気込み、私共の決意を共有していただけたか
と思っております。本当にあっという間の2時間
でありました。みなさま方のご出席・ご参加をい
ただきまして感謝いたしております。これをもち
まして閉会のご挨拶とさせていただきます。あり
がとうございました。

会場風景



アンケート結果報告

Q. 1. 本日のシンポジウムを知ったきっかけをお知らせください。

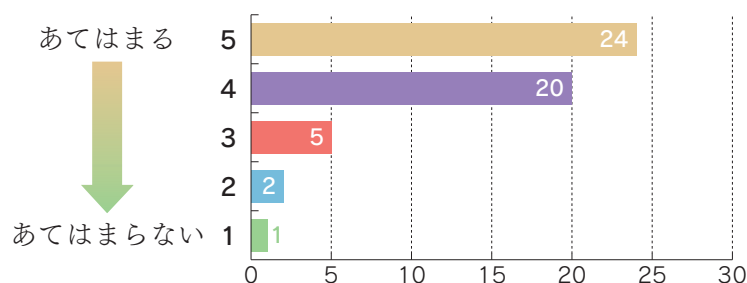


〈その他内訳〉

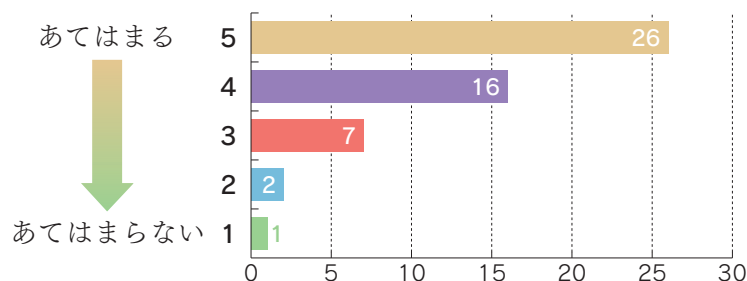
・ダイバーシティネットワークメール	1
・ダイバーシティネットワークの案内共有によって	1
・当社の社長がパネリストとして出席するため	1
・西宮市等からの情報共有	3

Q. 2. 本日のシンポジウムはいかがでしたか。

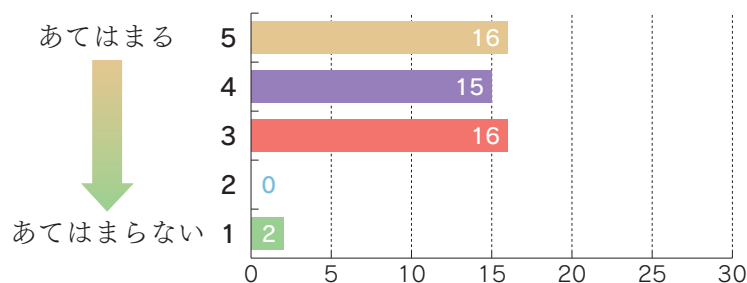
①内容がよく理解できた



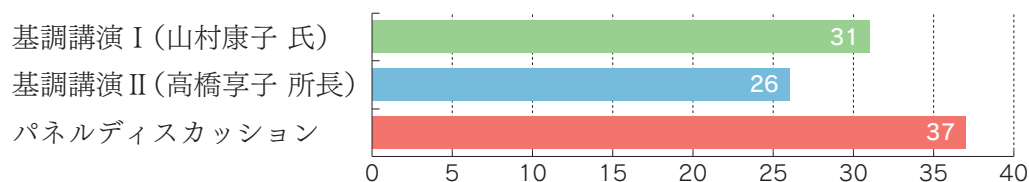
②シンポジウム全体の時間の長さは適切だった



③サイエンス・コモンズや様々な研究支援を利用してみたいと思った



Q. 3. 本日のシンポジウムで特によかったものに○をつけてください。



Q. 4. 本日のシンポジウム全体へのご意見・ご感想、お問い合わせ等お聞かせください。

日本における女性を取り巻く社会の現状を把握できたとともに、本学が取り組んでいく女性リーダー育成事業の意義を強く感じたシンポジウムであった。今後、女性研究者としてキャリアを切り開いていくことに大きな期待を持つことができ、モチベーションも高まったと思う。 学校関係者の方、企業の方といった様々な視点から、女性活躍における課題や改善策の示唆を得られたこともよかった。
女性活躍と性別の差別が難しいと感じました。 また無意識のうちに女性の役割を決めてしまっていることについて教育が必要だとよく理解できました。 女性リーダーシップの必要性について再認識できる貴重な時間をありがとうございました。
女性リーダー育成型で取り組もうとしておられる内容がよくわかって良かったです。 日本最大の総合女子大学がこの事業に採択されたことは大きなことだと思います。 これから期待します。
学生、取引先企業など多くの参加者を保ち進められたらさらに良いと思う。(HP等で公表も効果ある) 本日の結果を何らかの形で取り組み一つの解答を出して公表してみてはと思う。
女性だけではないが、やはり意識改革が大切だということがとても心に残りました。 また、若い時に1つの道をきわめると応用がきくという言葉に共感しました。 目の前にある問題を自分事にとらえ、周りを巻き込みながら自分自身も成長していきたいと思えます。とても勉強になりました。ありがとうございました。
研究者の環境と管理職のマネジメントについてはジェンダー関係なく、研究を進めたい人材と研究を極めるタイプとマネジメントができる研究者と分かれるのでジェンダーとマネジメントは分けて検討を進めてはいかがでしょうか。
とても興味深い内容だった。ただ女性にばかり注目した内容だったので、他の視点を入れた話も入れるといいのではとも思った。 女性リーダー育成はもはや女性の問題ではないため、男性・学生といった視点を取り入れた内容にしたら、より良いものになるのではないのでしょうか。
今岡学長、古野様のお話も、とても参考になりました。 様々な考えを知ることの機会の必要性和、男女の問題や意識の問題にはコミュニケーションがとても大切だと思います。
学内外への周知、執行部の決意を広める点において、非常に有意義なシンポジウムであったと思います。
今岡様の話が非常に良かった。事例が非常に参考になりました。
女性リーダーはもちろんのこと、男性リーダーの育成もよろしく。
今後に期待いたします、ありがとうございました。
Having a target (age) and enu wouldre been for mun here build.
パネルディスカッションが特に良かったです。大変励まされました。
登壇された皆様の仰ることは、大変分かりやすいです。
地元商工会議所女性会とも学びの場なり、情報交換の場なり、意識の涵養なり高め合えれば...と希望します。
メンタルが肝要なんだと改めて思いました。

Q. 5. 該当する項目にチェックしてください。

大学関係者（本学以外）	5
企業関係者	4
行政関係者	0
本学教職員	39
大学生・大学院生（本学以外）	1
本学学生（院生含む）	3
その他	3

参加人数	108 名
アンケート回答人数	55 名



キックオフシンポジウム アンケート

今後の参考にさせていただきたく、アンケートにご協力のほどよろしくお願いいたします。

- ☐ 本学ホームページ
 ☐ チラシ
 ☐ 本学教職員から聞いて
 ☐ MUSES
- ☐ その他 ()

-
- 1 2 3 4 5
- あてはまらない あてはまる

- 1 2 3 4 5
- あてはまらない あてはまる

- 1 2 3 4 5
- あてはまらない あてはまる

- a 基調講演Ⅰ（山村康子氏）
b 基調講演Ⅱ（高橋享子所長）
c パネルディスカッション
d その他（ ）

- ☐大学関係者（本学以外） ☐企業関係者 ☐行政関係者 ☐本学教職員
☐大学生・大学院生（本学以外） ☐本学学生（院生含む） ☐その他（ ）
 差し支えなければご記入ください。ご所属（ ）

29

武庫川女子大学 キックオフシンポジウム

ダイバーシティ研究環境実現 イニシアティブ (女性リーダー育成型)

2024年

2 | 16 金

13:30~15:40

テーマ 女子大学における次世代女性リーダーの育成

武庫川女子大学は令和5年度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(女性リーダー育成型)」取組機関として選定されました。「女子総合大学における挑戦的次世代女性リーダー育成プログラム」に全学を挙げて取り組むビジョンを共有・発信する機会としてキックオフシンポジウムを開催いたします。

【第1部】

司会 宇野 朋子(武庫川女子大学女性活躍総合研究所研究員)

13:30 開会挨拶

学長 瀬口 和義

来賓挨拶

科学技術振興機構プログラム主管 山村 康子氏

奈良女子大学学長 今岡 春樹氏

西宮商工会議所副会頭 古野 幸男氏(古野電気株式会社 代表取締役社長執行役員兼CEO)

13:50 基調講演Ⅰ(20分)「日本が目指す女性リーダー育成」

科学技術振興機構プログラム主管 山村 康子氏

基調講演Ⅱ(20分)「女子総合大学における挑戦的次世代女性リーダー育成プログラム ～武庫川女子大学の取組みと女性研究者の未来～」

武庫川女子大学女性活躍総合研究所所長 高橋 享子

14:30 / 休憩(10分)

【第2部】

司会 長谷川 裕紀(武庫川女子大学女性活躍総合研究所研究員)

14:40 パネルディスカッション

テーマ「女性リーダーが活躍する社会の実現」

パネリスト 科学技術振興機構プログラム主管 山村 康子氏

奈良女子大学学長 今岡 春樹氏

西宮商工会議所副会頭 古野 幸男氏(古野電気株式会社 代表取締役社長執行役員兼CEO)

武庫川女子大学女性活躍総合研究所所長 高橋 享子

ファシリテーター 高橋 千枝子(武庫川女子大学女性活躍総合研究所研究員)

15:35 閉会挨拶

副学長 河合 優年

日時 令和6年2月16日(金) 13時30分～15時40分

場所 武庫川女子大学中央キャンパス 日下記念マルチメディア館メディアホール

対象者 本学関係者・一般

主催・問合せ 武庫川女子大学女性活躍総合研究所 Mail: iwcareer@mukogawa-u.ac.jp

〒663-8558 兵庫県西宮市池開町6-46

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(女性リーダー育成型)

令和6年3月21日 発行

編集・発行

武庫川女子大学

女性研究リーダー育成推進センター

〒663-8558 西宮市池開町6番46号

TEL: 0798-45-3506

FAX: 0798-45-3686

cewl@mukogawa-u.ac.jp

<https://www.mukogawa-u.ac.jp/~cewl/>

印刷所

大和出版印刷株式会社

神戸市東灘区向洋町東2-7-2



武庫川女子大学
Mukogawa Women's University