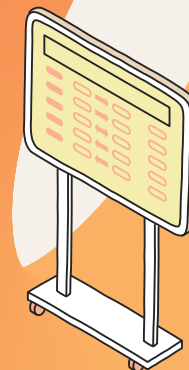


D&I SOCIETY

D&I社会実現のための学び方・働き方に関する実証研究 キックオフシンポジウム

D&I社会実現のための 学び方・働き方に関する実証研究 キックオフシンポジウム



国立大学法人 お茶の水女子大学



D&I社会実現のための 学び方・働き方に関する実証研究 キックオフシンポジウム

2024.2.16_日 14:00-16:40

【主催】 お茶の水女子大学

【形式】 対面、オンライン（Zoomウェビナー）のハイブリッド形式

【会場】 お茶の水女子大学 共通講義棟2号館201室

【後援】 内閣府



**D&I社会実現のための
学び方・働き方に関する実証研究**

キックオフシンポジウム

- 開催趣旨 5
- 登壇者紹介 6
- 開会挨拶
お茶の水女子大学長 佐々木泰子 8
- 来賓挨拶
・内閣府 科学技術・イノベーション推進事務局 審議官 藤吉尚之氏 10
・株式会社日本総合研究所 プリンシパル
SIPサブプログラムディレクター 東博暢氏 12
・三重大学地域イノベーション学研究所 教授・特命副学長
SIPプログラムディレクター 西村訓弘氏(ビデオメッセージ) 16
- 事業紹介
お茶の水女子大学 理事・副学長(研究開発責任者) 石井クンツ昌子 18
- 研究紹介
・高校生を対象とした進路選択に関する大規模調査
お茶の水女子大学 理事・副学長 加藤美砂子 22
・知・経験のD&I実現のための家事支援
お茶の水女子大学ジェンダー・イノベーション研究所 教授 斎藤悦子 26
- 講演
・D&Iからイノベーションを創出するJERAの取組
株式会社JERA 執行役員 企業価値創造担当 藤家美奈子氏 30
・女性の活躍を応援する福井県の取組
福井県未来創造部女性活躍課 課長 田中智美氏 38
- 閉会挨拶
お茶の水女子大学 理事・副学長(研究開発責任者) 石井クンツ昌子 48

● 開催趣旨

「D&Iの社会浸透に向けた実証研究」では、Society5.0の実現に資する学び方と働き方について、2つの実証研究成果を基に変革を促すことを主な目的としています。

「高校生を対象とした進路選択に関する大規模調査」は、理工系女性人材育成の加速を図る有効な施策を提言することを目的に、高校生の進路希望、進路選択の理由、保護者や教員からの働きかけ等の実態についてのWeb調査を広範囲に実施します。「知・経験のD&I実現のための家事支援」では、D&Iの実現と社会への浸透のために、収入労働の場としての家庭環境や家事労働から家庭内のジェンダー役割の変革を検討して、ジェンダー・イノベーションに基づく家事支援方法を提示します。

これらの実証研究結果を基に、学びの分野における多様性を促進・浸透するイノベーションがおり、本サブ課題が掲げる新たな学び方・働き方を包摂する社会の実現への貢献を目指します。

本シンポジウムは、5年間の研究開発スタートにあたり、研究内容や研究構想を含めた実証研究の趣旨及び方針等を、各関係機関や学生、大学の教職員をはじめとし、広く社会に発信することで、今後の研究や事業に示唆を与えることを目的として開催します。

お茶の水女子大学 Dehonomizu University **SIP** 産学的イノベーション創造プログラム

**D&I社会実現のための
学び方・働き方に関する実証研究
キックオフシンポジウム**

2024
2/16 日 14:00-16:40

PROGRAM
プログラム内容

- 14:00 開会挨拶
お茶の水女子大学長 佐々木泰子
- 14:05 来賓挨拶
内閣府 科学技術・イノベーション推進事務局 審議官 藤吉尚之氏
株式会社日本総合研究所 プリンシパル 東博暢氏
三重大学地域イノベーション学研究所 教授・特命副学長 西村訓弘氏(ビデオメッセージ)
- 14:30 事業紹介
お茶の水女子大学 理事・副学長(研究開発責任者) 石井クンツ昌子
- 14:40 研究紹介
高校生を対象とした進路選択に関する大規模調査
お茶の水女子大学 理事・副学長 加藤美砂子
知・経験のD&I実現のための家事支援
お茶の水女子大学 ジェンダー・イノベーション研究所 教授 斎藤悦子

15:20- 休憩

- 15:30 講演
D&Iからイノベーションを創出するJERAの取組
株式会社JERA 執行役員 藤家美奈子氏
女性の活躍を応援する福井県の取組
福井県未来創造部女性活躍課 課長 田中智美氏
- 16:30 閉会挨拶
お茶の水女子大学 理事・副学長(研究開発責任者) 石井クンツ昌子

お茶の水女子大学は、このたび戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)第3期課題「ポストコロナ時代の学び方・働き方を実現するプラットフォームの構築」に採択されました。本事業では、Society5.0の実現に資する学び方と働き方について、2つの実証研究成果を基に変革を促すことを主な目的としています。キックオフシンポジウムは、5年間の研究開発スタートにあたり、実証研究の趣旨及び方針等を、広く社会に発信することで、今後の研究や事業に示唆を与えることを目的として開催します。

お申し込み用QRコード

申し込み詳細 | 封面/2024.2.14(水) オンライン/2024.2.16(金) 12:00

申し込みURL https://zoom.us/webinar/register/WN_x-4fHoX-QfConILN0zoJ5Q

詳細HP URL <https://www.ocha.ac.jp/event/sip2023.html>

お問い合わせ | お茶の水女子大学 SIP事業事務局 E-mail: ocha-elp3@oc.ocha.ac.jp

● 登壇者紹介



藤吉 尚之氏 内閣府 科学技術・イノベーション推進事務局 審議官

1994年、東北大学大学院工学研究科修了、同年、科学技術庁入庁。タフツ大学フレッチャー法律外交大学院に留学し、文部省学習情報課、九州大学事務局、内閣府科学技術政策事務局、在仏大使館等で勤務。その後、文部科学省において、大臣秘書官、人事企画官、環境エネルギー課長、宇宙開発利用課長、学生支援課長を歴任。2023年8月より、内閣府科学技術・イノベーション推進事務局審議官。



佐々木 泰子 お茶の水女子大学長

専門は社会言語学、日本語教育。1976年お茶の水女子大学文教育学部国文学国語学卒、1978年同大学院人文科学研究科日本文学専攻修士課程修了（文学修士）、1993年日本語文化専攻修了（人文科学修士）。1997年文教育学部講師、2000年助教授、2007年大学院人間文化創成科学研究科教授を経て、2015年基幹研究院人文科学系教授に就任。その間に附属小学校長、国際教育センター長、ストラスブール大学客員教授等を歴任。2016年副学長に就任、2021年より現職。



東 博暢氏 株式会社日本総合研究所 プリンシパル SIPサブプログラムディレクター

スタートアップ支援、イノベーション・エコシステム拠点形成や大学改革に携わり、我が国のイノベーション政策およびスマートシティ、デジタル田園都市国家構想の推進等、政府の有識者としての政策形成への関与している。また、浜松市、山梨県、苫小牧市、榎原市等、自治体の首長フェローも務めながら地域での政策実現、社会実装に豊富な経験を有する。2025年日本国際博覧会 大阪ヘルスケアパビリオンのスーパーバイザーを務めている。



石井クンツ 昌子 お茶の水女子大学 理事・副学長（研究開発責任者）

専門は家族社会学とジェンダー研究。研究テーマは男性の育児と家事、女性の労働力。日本家族社会学会会長、日本社会学会理事、国連専門会議メンバー、内閣府男女共同参画会議専門委員などを歴任。2012年に全米家族関係学会「Jan Trost 賞」受賞。主な著書に『「育メン」現象の社会学』（ミネルヴァ書房）、Comparative Perspectives on Gender Equality in Japan and Norway（Routledge 2022）など。



西村 訓弘氏（ビデオメッセージ） 三重大学地域イノベーション学研究科 教授・特命副学長 SIPプログラムディレクター

1987年（株）神戸製鋼所入社。同社退社後、米国企業等の研究員を経て、2000年（株）ジェネティックラボ創業に係り、2002年に同社代表取締役就任。2006年に三重大学医学系研究科教授就任、2016年から現職。2020年10月からクロスアポイントメント制度で宇都宮大学教授を兼務。JST共創の場形成支援プログラムPO、第3期SIP「ポストコロナ時代の学び方・働き方を実現するプラットフォームの構築」PDを担当。



加藤 美砂子 お茶の水女子大学 理事・副学長（共同研究者）

専門は植物生理学。1983年お茶の水女子大学理学部生物学科卒業、1985年同大学院理学研究科修士課程修了（理学修士）、1988年東京大学大学院理学系研究科博士課程単位取得満期退学、1988年理学博士（東京大学）。企業勤務等を経て、1995年お茶の水女子大学理学部助手、1999年同助教授、2010年同教授。2017年同副学長、2019年同附属図書館長兼務、2022年より現職。



藤家 美奈子氏 株式会社JERA 執行役員 企業価値創造担当

JERA 執行役員（企業価値創造担当）。JERA ミライフル代表取締役社長。1988年東京電力入社。主に原子力発電所のヒューマンエラー防止策・ヒューマンパフォーマンス向上策に携わった後、2008年から支社長スタッフ、総務グループマネージャー、子会社の経営戦略室長などを歴任。2011年の福島事故後は、東京補償相談センター所長として、東京に避難されている方々への賠償に尽力。2016年鶴見支社長。福島復興のための稼ぐ力の創出や地域共生に努めた。2019年～2021年 JERA 監査役。



斎藤 悦子 お茶の水女子大学 ジェンダー・イノベーション研究所 教授（共同研究者）

専門は生活経営学・ジェンダー研究。明治大学大学院経営学研究科修了（経営学修士）、昭和女子大学大学院生活機構研究科満期退学、1997年博士（学術）取得。1997年岐阜経済大学にて専任講師、助教授、教授を経て、2010年お茶の水女子大学着任。主な著書に『CSRとヒューマン・ライツ』白桃書房（2009）、『ジェンダーで学ぶ生活経済論』共編著、ミネルヴァ書房（2021）等がある。



田中 智美氏 福井県未来創造部女性活躍課 課長

福井県庁へ入庁後、国際交流業務や人事・人材育成業務などに携わり、2020年度からは、女性活躍推進や若者活動支援などを担当。2023年5月より現職。女性のリーダー育成や共家事など、男女ともに働きやすく、暮らしやすい環境整備や共家事の普及啓発に取り組んでいる。自身も、夫の単身赴任、育児、介護と仕事を両立するため、率先してフレックスタイムやテレワーク等を活用するなど、働きやすい環境づくりに努めている。

● 開会挨拶



佐々木 泰子 お茶の水女子大学長

お茶の水女子大学学長の佐々木泰子でございます。本日は「D&I社会実現のための学び方・働き方に関する実証研究 キックオフシンポジウム」にお集まりいただきまして、誠にありがとうございます。

この実証研究プロジェクトは、内閣府の事業である「戦略的イノベーション創造プログラム」、通称SIPの、第3期14課題のひとつ、「ポストコロナ時代の学び方・働き方を実現するプラットフォームの構築」のもとで実施されています。本学のプロジェクトはそのうちのサブ課題B「新たな『学び』と働き方の接続」のなかに位置づけられています。

本日は、内閣府の科学技術・イノベーション推進事務局藤吉尚之審議官、サブ課題Bをご担当される東博暢サブプログラムディレクター、西村訓弘プログラムディレクターにご挨拶をいただきます。西村プロ

ラムディレクターは、本日はご用務のためビデオにてメッセージをいただきます。次に、本学の研究開発責任者である石井クンツ昌子理事・副学長から事業紹介を、そして2つの研究プロジェクトのリーダーである加藤美砂子理事・副学長、斎藤悦子教授から本学のプロジェクトについてご報告をいたします。プログラムの後半では、それぞれの研究プロジェクトや関連事業にご協力をいただいている、株式会社JERA様の藤家美奈子執行役員、福井県未来創造部女性活躍課の田中智美課長に、ご所属の企業と地方自治体での取組についてご講演いただきます。

この課題には本学を含め高知大学、京都大学、広島大学、株式会社テレワークマネジメント、北陸先端科学技術大学院大学、東京大学、北海道大学、筑波大学、室蘭工業大学、国立研究開発法人産業技術総

合研究所の11機関が中心となって参画し、AからDのサブ課題が置かれています。この事業によって全国的な産官学のネットワークが築かれ、今年の6月にはその全体シンポジウムが開催される予定と伺っています。

本日は、このSIP事業のご関係の皆様にも、本学会場やオンラインでご参加をいただいております。このシンポジウムをとおして、関係機関の皆様、そして本研究課題にご関心を寄せてくださっている皆様と本学との関係が深まることを願っております。

本学におけるSIP事業が拠点を置いているジェンダー・イノベーション研究所は2022年4月に新設され、本学における女性学やジェンダー研究、文理融合教育の伝統を基盤にし、性差や交差性という、D&I社会の実現において重要な視点を、研究と技術開発のデザインに組み込むことに取り組んでいます。このSIP課題の研究開発が目指すところはウェルビーイングが実現できる社会の構築への寄与ですが、これはこの研究所のミッションでもあります。また、ジェンダー・イノベーション研究所に加えて、本プロジェクトには本学の加藤美砂子理事・副学長が所長を務める理系女性育成啓発研究所も加わり、本学が長年に渡

り取り組んできた理系女性の育成と活躍支援の取組がSIP事業での実証研究につながるものとなっております。今回のSIP第3期の研究課題への本学の参画が、本研究課題の目指す「ポストコロナ時代の学び方・働き方を実現するプラットフォームの構築」に貢献し、皆様と協働して大きな成果を生むことができるよう、取り組んでまいりたいと思っております。

研究課題プロジェクトの成功を祈念いたしますとともに、本学におけるプロジェクトへのお力添えを賜りますようお願い申し上げます。



● 来賓挨拶



藤吉 尚之氏 内閣府 科学技術・イノベーション推進事務局 審議官

内閣府の藤吉でございます。本日このように戦略的イノベーション創造プログラム、通称SIPの「D&I社会実現のための学び方・働き方に関する実証研究キックオフシンポジウム」が開催されることを心からお慶びを申し上げます。本日ご参加の皆様におかれましては、日頃から科学技術イノベーション政策の推進、また、戦略的イノベーション創造プログラムをはじめとする男女共同参画社会実現に向けた研究等にご尽力いただきまして、この場をお借りして厚く御礼を申し上げます。また、令和6年能登半島地震によりお亡くなりになられた方々のご冥福をお祈りするとともに、被災された方々に心よりお見舞いを申し上げます。

科学技術は、我が国が知の創造と活用によって世界に貢献し、また、国際競争力のある持続的発展を図り、安心安全で質の高い生活を実現するために不可欠なものです。その中で男女共同参画社会の実現

は、今後の我が国における研究力強化を図る上で大変重要な鍵となると考えています。政府としては女性版骨太の方針2023の科学技術学術分野において、男女共同参画の推進や大学の研究者の採用に占める女性の割合の向上という目標を掲げております。

第6期の科学技術イノベーション基本計画においても、様々さまざまな施策に取り組んでおりますが、我が国の研究者に占める女性研究者の割合は、年々増加傾向にはあるものの、残念ながら諸外国に比べて依然として低い水準にあります。内閣府の総合科学技術イノベーション会議におきましては、「Society5.0の実現に向けた教育人材育成に関する政策パッケージ」を2022年6月に決定しています。このパッケージにおける重要な取組の一つとして、女性研究者など理系分野における女性の活躍推進に向けた文理分断と理数系の学びに関するジェンダー

ギャップの解消に向けた検討が必要としているところです。男女を問わず、高校段階の理数は世界トップレベルであるにもかかわらず、子供の頃から女子は理系に向いていないなどの根拠のないバイアスが保護者・学校・社会から与えられ、女子の進路選択の可能性が狭められているのではないかと考えています。実際、私は理系のクラスに所属しておりましたが高校2年から3年に上がる局面で、女子生徒数が大きく減りました。また、固定的な性別による役割分担意識が残る中、少子化が進展する我が国においては、今後労働力人口をどのように確保していくかが重要な課題であるため、家事育児をしながら働き続けられる環境の整備が求められているところです。

こうした状況を踏まえて、本日キックオフいただく、第3期SIPにおけるD&I社会実現のための学び方・働き方に関する実証研究は、「高校生を対象とした進路選択に関する大規模調査」、「知・経験のD&I実現のための家事支援」の2つの実証を通じて、文理分断と理数系の学びに関するジェンダーギャップをどのように解決すべきかを具体化するとともに、これまでの性別による役割分担から脱却し、誰もが仕事と生活を両立することができる男女共同参画社会を推進する上

で非常に重要な取り組みであると認識しております。本日のシンポジウムが男女共同参画社会の実現に向けたきっかけとなることを期待しております。

最後になりますが、本日ご参加の皆さまのご健勝とご活躍、また今回主催のお茶の水女子大学SIP事業事務局ご関係者の皆様の益々のご発展を祈念致しまして、私の挨拶とさせていただきます。





ルにグローバルで起こっているこのジェンダー・イノベーションの領域を今、同時に日本でも進めるということはタイミング的に非常に好ましいと思っています。

このSIPは課題がAからDまで存在しますが、私はBの「新たな学びと働き方の接続」を担当します。学び方に関しては初等教育からアカデミア、社会人ドクターまで含め様々な場面が関わる中で、この学び方と働き方をいかにシームレスに接続していくのが課題となります。これまでは人生100年時代の前に設計されているような学び方と働き方のモデルに基づき、人生の中で学ぶ場はアカデミア、働く場は社会、と場所を分けて経験することが主流でした。現代はオンラインで働きながらも学ぶことも可能です。つまり、いつでも学べる状況、いつでも働ける状況になってきています。この中でまだ一つ解決していないのは、ジェンダーバイアスです。ここを徹底的に追求していきながら、全ての人々が差別なく働ける・学べる環境をこのSIPでどう作っていくのかが一つの重要な視座になると思います。この観点においては今回の実証研究テーマにある「高校生を対象とした進路選択に関する大規模調査」と「知・経験のD&I実現のための家事支援」がキープポイントとなると考えています。これらの調

査を5年かけて実施する中で、新たな課題が出てくることも想定されます。最初にきっかけとして本研究から始まりますが、このSIPが5年後に日本の社会を変えていくようなポジティブなインパクトを出せるようなプロジェクトにしていく必要があることも鑑みますと、やはりこの第1回目のキックオフが極めて重要な会になると思います。



東 博暢氏 株式会社日本総合研究所 プリンシパル SIPサブプログラムディレクター

日本総合研究所の東と申します。このプロジェクトにおいてはプログラムディレクター・サブプログラムディレクターとともに現場に入って大いに汗をかくことを予定しておりまして、皆様とこれから5年間をご一緒させていただく一人のメンバーとしてコメントさせていただきます。

第3期を迎えたSIPの重要なポイントは、初の人文社会系のテーマが誕生したことです。これまで量子コンピューターや自動走行や宇宙など、様々な科学技術の巨大R&Dとして進むプロジェクトがメインテーマとなっておりましたが、第3期になって人文社会系の重要性が謳われるようになり、初めて全社で人文社会系のプロジェクトが立ち上がったことを非常に感慨深く思っています。

今回のテーマの一部「ポストコロナ時代の」という

言葉のとおり、コロナ禍以降働き方・学び方は非常に多様化しております。このSIPは5年にわたり様々な研究を実施することができます。バックキャストしながら、今後ポストコロナ時代の働き方・学び方はどう変わっていくのかというところへ研究を始めていく中で、特にこのD&Iの領域は非常に注目されており、全ての研究領域に関わる重要なテーマになると捉えております。

スタンフォード大学でも、ジェンダー・イノベーション研究所があらゆる科学技術の領域と社会の中に入っていきながら、新しくイノベーションを起こしていく最中です。科学技術の商業化に関する領域を観察する中で、シリコンバレーでホットトピックになった内容が日本に伝わり盛り上がるまでに3年程度を要するなど、時間差が存在するを感じています。パラレ





昨年、政府から公表された経済対策のパッケージの中にも家事支援サービスが含まれており、今回の経済対策はジェンダーや子どもも対象としています。昨今の情勢を鑑みても、本件はこの国をあげて注力すべき重要なテーマです。このプロジェクトをけん引するお茶の水女子大学の皆様には大きく期待していますし、我々もチームで伴走していくという所存です。社会を変えるには大きなパワーが必要であるため、引き続きこのプロジェクトは皆様の協力が必要です。このジェンダー・イノベーションの話はまだ耳に新しい方もおられると思いますが、今年からはアウトリーチへ注力することの重要性についても議論しております。周知するための重要な機会として、このようなシンポジウムを広げていくながら、参加者の皆様にもこのSIP、D&Iが始まったということを知っていただき、D&Iのプロジェクトに関する研究や調査のご提案を、私たちもしくは内閣府まで忌憚なきご意見をいただきたく思います。

このSIPの強みは5年という長い期間をかけて取り

組めることです。本件は人文社会系の中では多額の予算が付与されており、社会の変革に突き進むことができます。達成するための難易度が高いと思われる今回のプロジェクトですが、企業から自治体まで力をいただいております。内閣府が政策としてパッケージSIPを作り、自治体はその地域ごとの政策を見て企業の取組を考えることで、産官学、特に市民も含めて一体となるプロジェクトになります。ぜひこれを機に皆様も積極的に参加いただき、このようなイベントを持続的に実施できればと思っております。

今回は東京でのキックオフとなりますが、このSIPは全国各地の研究者が参加しています。日本全国を大きく巻き込むことを目標に、この東京からお茶の水女子大学が旗振り役となってこのD&Iの領域を進めていければと思います。このプロジェクトには様々な分野の研究者が関わっています。研究者、もしくは企業の方々も積極的に巻き込みながら進めていきたいと思っております。

様々な大学発スタートアップと関わる中で、近年は女性起業家が増えていると感じます。テクノロジーのスタートアップと称する企業の中にも、人文社会系の出身の方が属することが多くなりました。技術を使って社会実装しようと考えるとき、行動経済学の方、社会経済学の方、文化人類学といった人文社会系の方の知恵は極めて重要です。このSIPのテーマの一つに「総合知を活用した博士人材育成」という項目があり、実務者Ph.Dを育てていくことが重要です。本件に様々なPh.Dの方々も関わって、シリコンバレーで今起こっているジェンダー・イノベーション、例えばメディカルデバイスの開発に対して政策分析を応用するなど、新しくブルーオーシャンのイノベーションが起こる中にジェンダーの観点も入る余地があります。産業界的にも今後期待できる領域かと思えます。セミナーで積極的に企業と経済団体を巻き込み、日本の産業界におけるD&Iの観点の存在感を大きくしていきたいと思っていますので、是非皆様にもご協力いただければと思います。



● 来賓挨拶(ビデオメッセージ)



西村 訓弘氏 三重大学地域イノベーション学研究科 教授・特命副学長 SIPプログラムディレクター

皆さんこんにちは。

「ポストコロナ時代の学び方・働き方を実現するプラットフォーム構築」プログラムディレクターの西村です。本日は「D&I社会実現のための学び方・働き方に関する実証研究」キックオフシンポジウムの開催、誠に、おめでとうございます。

また本日は臨席できず、ビデオでのご挨拶となること、申し訳ございません。

この「D&I社会実現のための学び方、働き方に関する実証研究」を行っていただく背景にあるSIP課題「ポストコロナ時代の学び方・働き方を実現するプラットフォーム構築」、通称、私たちは「ポストコロSIP」と呼んでいますが、このポストコロSIPについて、少しお話しさせていただければと思います。

ポストコロSIPでは、ポストコロナ時代の社会を、内閣府が定めているSociety5.0が実現された社会であると想定しています。Society5.0とは、サイバー空間(仮想空間)とフィジカル空間(現実空間)を高度に融合させたシステムにより、経済発展と社会的課題の解決を両立する、人間中心の社会であると定義されています。人間中心の社会とは、一人一人の多様な幸せ(well-being)が実現される社会。一人一人の持つ多様な力が発揮され、新しい価値が創造されることによって社会が発展し、それが個人の幸せにもつながる社会であると想定されております。そのためには、誰もがいつでもどこでも能力を伸ばせる「学び方」と、それを生かした多様な「働き方」が可能であり、人々が生涯にわたり生き生きと社会参画し続けられる社

会であることが求められると考えられます。私たちが行うポストコロSIPではこのような社会の実現を目指した取組を行っております。

お茶の水女子大学が中心となって行っていく「D&I社会実現のための学び方・働き方に関する実証研究」はポストコロSIPで実現したい社会の根底を貫く、基盤を形成するものだと、私は認識しています。ポストコロSIPで取り組む全ての研究開発の社会実装に、お茶の水女子大学での成果を反映させること、また他のSIP課題へ波及させることも必須であると考えています。私としては「D&I社会実現のための学び方・働き方に関する実証研究」に大いに期待しているところであり、ぜひとも思い切った研究を行っていただき、社会に価値のある成果を上げていただきたいと、切に望んでいます。

最後に、本キックオフシンポジウムが実りあるものになること、また、本シンポジウムに参加されている方々の益々のご活躍を祈念して、私の挨拶とさせていただきます。

本日は誠にありがとうございます。
ありがとうございました。





石井クンツ 昌子

お茶の水女子大学 理事・副学長（研究開発責任者）

皆様こんにちは、お茶の水女子大学の石井クンツ昌子と申します。本SIPプロジェクトの研究開発責任者です。私からはこのプロジェクトについてのご説明を差し上げたいと思いますが、その前に本学の特色について簡単にご説明いたします。

本学はコンパクトサイズの総合大学です。現在は文教育学部、理学部、そして生活科学部の三つの学部を有しており、今年4月から共創工学部という新しい学部が創設されます。大学院レベルでは1研究科6専攻があります。学部生約2,000名、大学院生約900名が在籍しています。私たちの大学の特色の一つは、保育園から大学院まで全ての学びの場が一つのキャンパスにあるということです。毎日赤ちゃんの泣き声やお散歩中の子ども声が聞こえるなど、賑やかなキャンパスだと思います。

先ほど学長からのご紹介にありましたように、2022年の4月に初のジェンダー・イノベーション研究所を創設しました。この研究所は、性差・ジェンダー差の視点を取り入れた研究やイノベーション創出を実施する傍ら、産官学連携や政策提言、そして社会実装のハブとしての機能を果たすことを目標としています。このジェンダー・イノベーション研究所の使命を果たすためには、産官学連携が非常に重要であり、ぜひ皆様と何らかの連携ができればと思っています。本学には他にも関連する研究所が多く存在します。その中の一つであるジェンダー研究所は、1975年の女性資料館から始まる長い歴史を持った研究所です。

このSIP研究開発の目的と関係の深いSociety5.0の実現に向けて、我々は以下の3つの目的を掲げております。

①Society 5.0の実現に資する学び方と働き方について実証研究を行い、その成果をもとに変革を促すこと
②ジェンダー・イノベーションの視点（性差、ジェンダー差、そしてインターセクショナルリティ：交差性）に考慮した実証研究を行うこと

③2つの実証研究①②から得られた結果をもとに、政策や実践を通してD&I社会実現に貢献すること

この3つの目的を達成するために、本SIP事業では2つの実証研究を行ってまいります。実証研究1は加藤理事・副学長を中心に行う「高校生を対象とした進路選択に関する大規模調査」です。この研究では理工系女性人材の育成について重要な観点となる高校生の進路希望や進路選択の理由と周囲の働きかけについて調べるため、Web調査を広く実施する予定です。データは女子高校生だけでなく、男子高校生からも集める予定です。この研究の目的は学びの分野における多様性を促進し、新たな学び方を包摂する社会を実現させることです。



SIP研究開発の目的

Society5.0の実現に資する学び方と働き方について、二つの実証研究成果を基に、変革を促すこと。

ジェンダー・イノベーション視点（性差、ジェンダー差、インターセクショナルリティ）に考慮した実証研究を行うこと。

実証研究から得られた結果を基に、政策や実践を通して、D&I社会実現に貢献すること。

● 事業紹介



実証研究2は斎藤悦子教授を中心に行う「知・経験のD&I実現のための家事支援」です。未だ日本では伝統的な男女役割の分断が存在している一方で、労働人口の確保が急務となっています。この研究はこれまでの性別役割分業を脱し、誰もが仕事と生活を両立可能な男女共同参画社会を創造するイノベーションを引き起こす礎になりうるものです。ポストコロナにおける在宅勤務の現状調査、家事育児にかかわる生活調査、家事動作調査等を実施いたします。

- 実証研究1の独創性・新規性は以下となります。
- ・進路選択だけでなく、高校生のD&Iに関する意識を調査する
 - ・女子生徒の理工系への進路選択を拒む要因をさまざまな角度から明らかにする
 - ・地域性という視点を盛り込む調査を実施する

同様に、実証研究2の独創性・新規性は以下となります。

- ・「知・経験」が従来の職場からコロナを経て在宅勤務へ移行した際に家事の生活スキルに及ぶという

- 想定について、人的資本の視点から検討する
- ・家事支援方法の開発において、ジェンダー・イノベーション視点を採用する
 - ・本学の附属中学校の家庭科授業内でテクノロジーを用いた生活スキルを検討できる
- 最終的には研究成果の社会実装という点が非常に重要になります。我々の研究成果として社会に役立ち、社会に貢献できるような結果を出したいと考えております。実証研究1では、進路選択における効果の高い取組の実装を目標に、実証研究2では中学校の家庭科教育に貢献できる成果を目標にしております。

本事業の実施体制について、実証研究1は加藤美砂子理事・副学長、実証研究2は斎藤悦子教授が担当しております。今年度は調査の準備期間として、来年度には各調査の1回目データを集め始めます。この中で先程、東先生からご説明いただいたアウトリーチという点も非常に重要だと考えております。そして、3年度目には集まったアンケート調査の結果を基に、

第2回の調査を実施する計画でございます。

我々は他のサブ課題の皆様との情報交換の機会もいただきたいと思いますと考えております。本日も他のサブ課題に関わられる方々にご出席いただいております、大変ありがたく思っております。ぜひこれからも情報の交換を密にさせていただき、社会実装に至るまでの参加者と役割分担に関する議論・ご助言をいただければと思います。そしてジェンダー・イノベーション視点のアプローチを本学の研究所の成果をもとに皆様と共有させていただければ、幸いに存じます。

以上、簡単ではございますけれども、私から本プロジェクトのご説明をさせていただきました。ご清聴、ありがとうございました。



● 高校生を中心とした進路選択に関する大規模調査



加藤 美砂子
お茶の水女子大学 理事・副学長（共同研究者）

皆様こんにちは、加藤と申します。私は「高校生を中心とした進路選択に関する大規模調査」を来年実施する予定です。今日はその背景についてご説明をさせていただきます。理工系女性人材の現在の様子や研究所で今まで実施してきた調査の状況を中心にご紹介いたします。

「令和4年の教育未来創造会議の参考資料：2014年から2019年の5年間の間に全大学の学部卒業生に占める理工系の卒業生の割合の変化を示すデータ」によると、OECDでは1%以上理工系の大学卒業生が増えている一方、日本では0%以下であり理工系の大学の卒業生が減っている現状があります。続いて現在日本において大学生の約17%が理工系の学生ですが、OECDを見ると約27%が理工系の学生であることがわかります。つまり、日本は男女間わ

ず理工系の卒業生の割合が非常に低い状態です。今回ターゲットとなる女性の割合についてはOECDの平均値が約15%に対し、日本はわずか7%と先進国の中でも極めて低い数値となります。これは本当に憂慮すべき数値であると考えております。

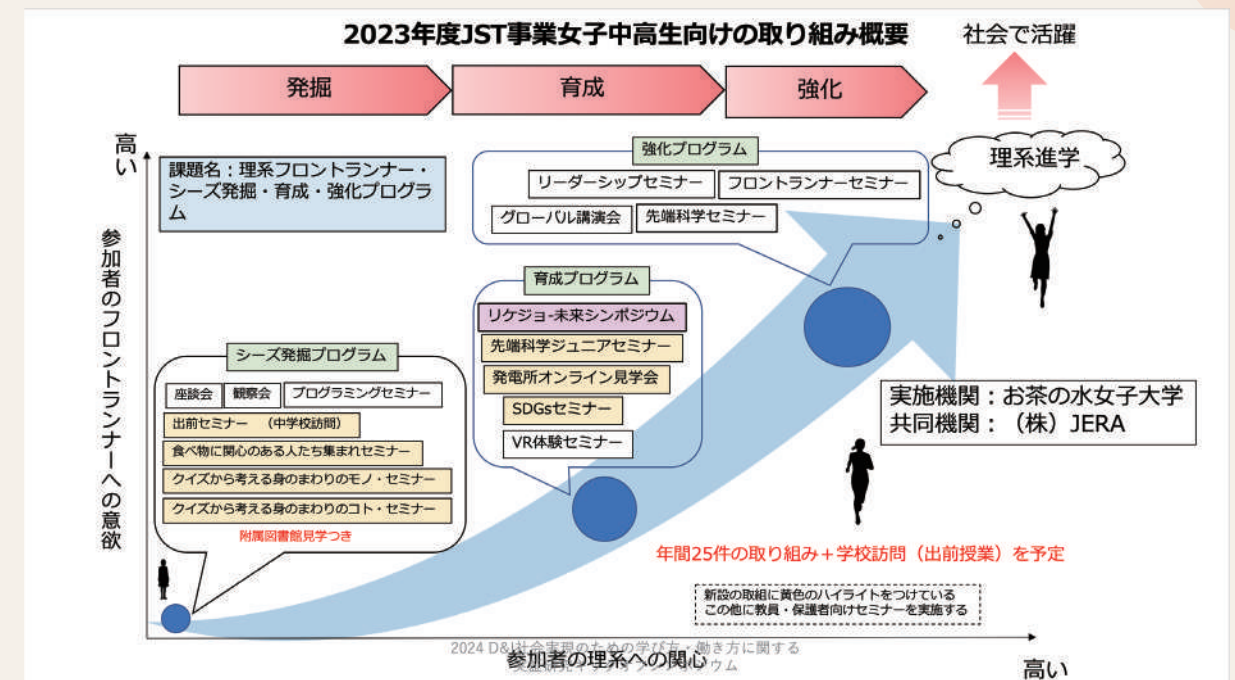
続いて日本の学部ごとの女性比率は、学校基本調査2022によりますと、工学部の女性比率は15.7%と非常に低くなっています。農学部は45.5%と高めですが、このような数値を見ても、理工系の女性人材を増やすためには積極的に活動する必要があることが皆様にもご理解いただけるのではないかと思います。この現状を踏まえ、お茶の水女子大学では理系女性育成啓発研究所という組織を創設し、我が国の理工系の女性人材を増やすための活動をしております。理工系人材数を増加させるためには、理工系への進

学を希望する女性を増加させる必要があると考えています。そのために進路選択の時期の前の中高校生及び保護者や教員にアプローチし、理工系への興味を促す活動をこれまで実施してまいりました。

私の属する組織を簡単に紹介させていただきます。2015年に文部科学省の国立大学改革強化推進事業として、奈良女子大学と連携して理系女性教育開発共同機構を設置いたしました。その後7年間活動し、2022年の4月に理系女性育成啓発研究所というお茶の水女子大学独自の組織を設置いたしました。この組織は総合知開発研究機構に属し、これまで7年間奈良女子大学とともに取り組んだ知見を生かし、女子中高校生向けの取組や保護者や教員向けの取組、附属学校園と連携した取組、中高校生が理工系に興味を持っていただく啓蒙活動を目的とした冊子の作成や配付をしております。現在はウェブ上で閲覧可能な情報系の教材開発も進行中です。また、国立研究開発法人科学技術振興機構（JST）の次世代人材育成事業の中の女子中高生の理系進路選択支援プログラムに採択され、理工系女性を増やすための女子中高校生に対する取組を行っております。今日ご講演いただく株式会社JERAと共同で女子中高校生向けの取組などを企画実施しております。

女性の理系進学選択者を増加させるための実施事項を考える上で、横軸を参加者の理系への関心、縦軸を参加者のフロントランナーへの意欲とした図

へ各種プログラムをマッピングしてターゲットの確認を行います。フロントランナーへの意欲とは、単に理工系を勉強する意欲があるだけでなく、将来的に日本、世界の理工系のリーダーになりたいという意欲やアントレプレナーシップのことを指します。これ以外にも各参加者の関心に合わせシーズ発掘プログラムや、育成プログラムを設けました。実際に理系に進路を定めた参加者向けに、理系の分野の中で適性調査や興味の深掘を目的とした強化プログラムがあります。その3つのカテゴリーのプログラムについて、これまで年間25件の実施に加え、出前授業5件を合わせた年間30件の取組を行っています。



● 高校生を中心とした進路選択に関する大規模調査



私たちが今まで行った中で効果が高いと思われる取組は、理系女性ロールモデル講演会の実施です。これは理系で理系分野を学び、卒業して社会で活躍している卒業生が理系に進学したきっかけや学生時代のこと、現在の仕事について講演するものとなります。従来、理系女性ロールモデル講演会は理系で大きく成功した人、例えば偉大な賞を取られたベテラン女性をお呼びする機会が多いのですが、それとは異なり中高生の年代に近い20代後半から30代の理系分野卒業生の講演会を年に6回ほど開催して理系分野への啓発を図っています。お茶の水女子大学内で過去に40回ほど開催し、各回平均100人前後、最高で250人ほどの参加をいただき、累計の参加者は4,125人となりました。アンケート結果を鑑みても、このように身近なロールモデルからの講話は参加者に対し非常に効果的であると考えております。2022年の追跡調査で171名から回答をいただいたうちの78%が理系への興味関心が高まったと答え、85%が理系進学に興味関心が高まったとあります。

昨年、進路選択に関する学内調査を行いました。お

茶の水女子大学の大学生と大学院生300名を対象とし、在籍者の1割ぐらいが回答したデータになります。文系の学生にかつてその理系に進学しようと思ったことがあるかどうかを調査したところ、文系学生の半分の学生が理系進学を志したことがあると回答を得られました。理系進学をあきらめた人材を理系に引き留めることができれば、足元の理工系の女性人材の増加につながると思い、文系への志望変更の理由を追加調査いたしました。一番多い回答は文系の科目に関心が移ったというのですが、続いて理系科目の成績が低い、数学に苦手意識があるといった成績や意識に関する理由が並びました。一方で理系の学生に理系を選択した理由を調査したところ、一番多い回答は同様に興味関心に関するものですが、文系学生と異なり成績や意識に関する回答が少ないことがわかりました。

加えて、保護者のアンケート記述から抽出分析をしました。印象的だったことは、理系でも幅広い進路選択ができて安心したというアンケートの回答が多かったことです。裏を返せば、理系に進学すると就職

先は限られるというバイアスが存在すると考えられます。次に、男性が多い中で女性は不利であるというバイアス、情報科学の分野に進学する女性は少ないというバイアスも散見されました。他にも塾からのバイアスのかかった進学提言も存在することがわかりました。バイアス関連ではありませんが、数学や理科を好きになる教育が必要で、中学校や家庭での取組が大切というご意見もいただきました。

理系分野に関心を持っていただくような活動を私たちはずっと実施してまいりました。最近の提言などには必ず、女子中高生の理工系進路選択に関する内容が盛り込まれております。例えば令和4年の教育未来創造会議の中に、私たちが今まで実施してきた理系分野に興味関心を持つような取組と、ジェンダーバイアスの排除が明確に描かれています。教育振興基本計画においても、社会のジェンダーバイアスの排除に向けて社会的機運を醸成するという記載があります。

理工系女性人材の育成の課題としまして、最近の進路選択の時期が早くなっていることが挙げられます。高校生だけでなく中学生を対象とした取組も多くなっていますが、小学校の高学年で既に進路を決めている方もいらっしゃいます。加えて職業選択の意識、つまり資格取得に関する考え方に関し理工系にどう興味を持たせるか、というのも一つの課題になります。また、進路選択は

本人だけが決めるのではなく、保護者や教員含めた周囲を巻き込むことが非常に大切で、どう進めていくかという課題があります。

D&I社会の実現に向け、ご紹介したようなバイアスを持っている方は多くおられ、そのバイアスから保護者と生徒を開放する必要があります。例えば、女性は数学が苦手である、知的な女性は好まれない、と思っている生徒もいます。それから理系は男子、理系で学ぶことは男性のものと考えている方もいると感じます。これらを払拭するためにどのような取組をこれから実施していくべきか、それこそが私たちがこのSIP事業で行うべきことだと思っております。今まで私たちは理系への関心とそのフロントランナーへの意欲を鑑みてこれまで取組を組み立ててまいりました。そのバイアスからの開放という意識改革の視点を盛り込んだ取組を組み込みます。大規模調査の結果を反映させた効果的な取組を提案したいと考えています。最初に、大学生を対象とした小規模な予備調査を予定しています。来年度に高校生を対象とした大規模調査を実施しまして、理系への進路選択を促進するためには何が必要かを真剣に考えて提案させていただきたいと思っております。

これで私からの説明は以上です。どうもご清聴ありがとうございました。





齋藤 悦子

お茶の水女子大学 ジェンダード・イノベーション研究所 教授（共同研究者）

皆様こんにちは、ジェンダード・イノベーション研究所の齋藤と申します。

ご紹介する研究は、「知・経験のD&I実現のための家事支援」です。本研究の目的は、D&Iの社会実現とその浸透ということですが、そのためには何が必要でしょうか。この問いに答えるために、ダイバーシティとは何か、ダイバーシティの構造を明らかにする必要があります。ダイバーシティの構造としては、人種、性別、年齢、体格、障害という外から見てわかりやすい表層的・外見的な違いと、外側からは分からない人々の働き方やライフステージ、性的嗜好、習慣、宗教、価値観、生き方、考え方といった深層的・内面的な違いの二種が存在します。ダイバーシティの考え方は、時代や社会の変遷とともに、この表層的・外見的な差異から個人の深層的・内面的な差異の次元へと概念が拡

大しているのが現状です。すなわちD&Iの社会実現とは、外見的な違いだけでなく、個人が求める働き方やライフステージ、価値観の違いといった個人の内面的違いや事情をも配慮した、受容した社会ということの意味しています。ここに挙げた差異、すなわち複数の属性の交差を示す言葉としてインターセクショナルリティという言葉が挙げられます。インターセクショナルリティは、ダイバーシティの理解を深めることができ、D&I実現にとっては必須の考え方です。例えば女性という性別は表層的・外見的な差異ですが、この女性が育児をしているということは、ライフステージを示す深層的・内面的な差異に関わっています。個人は多重的な属性を持っており、その組み合わせが時には自身の力を十分に発揮できない状態を作る可能性があるということです。現状の日本を顧みると、D&Iの要と

なるのは、女性が活躍できる社会と考えられています。そうした社会の前提となるのがインターセクショナルリティを鑑みた時間や場所にとらわれない働き方であると考えます。

企業サイドからのD&Iの実現を考えます。経済産業省「持続可能な企業価値の向上と人的資本に関する研究会報告書—人材版伊藤レポート」によると、人材をどのように生かすのか、組織と多様な個人を結びつける人材戦略の要素が5つ挙げられています。その中には「知と経験のD&I」と「時間や場所にとらわれない働き方」が含まれます。優れた人的資本のつくり方を示すこのレポートですが、人的資本というのはそもそも何を指す言葉でしょうか。

人的資本の起源は、アダムスミスの国富論の一節から生じ、後に労働経済学者らによって以下のように定義されています。「労働者が身につけた知識、技能、能力などを資本とみなす。教育、訓練、経験により個人に蓄積され、労働生産性の向上や賃金上昇などに影響する。」つまり、知識技能などの能力などが資本であり、蓄積されたそれらは労働生産性の向上、賃金の上昇に影響しているというものです。

そのアダムスミスの時代から長い時が経ちました。

2000年以降OECDにより示された人的資本は、個人に内在する知識、技能、能力は、個人的、社会的、経済的な幸福を創造し、より良い健康状態やより多くの社会参加と結びつくとされています。つまり、人的資本は健康であること、生きがいを持てることに通じるものであり、その価値向上は個人の身体的、精神的健康を中心に職業生活のみならず、家庭生活や家族関係のあり方、地域での活動、次世代育成や社会・文化への関わりといったことにまで範囲が拡大したものと考えられています。



本研究で目指すこと

- ★D&I社会の実現を考慮すると、ダイバーシティのありようは、表層的差異から**個人の深層的・内面的差異次元へと深化**している。
- ★人生100年時代の到来を前に、人的資本は個人に内在する知識、技能、能力を**単に職業生活に限定させては成立しない**。
- ★家庭生活における「**知・経験**」は**価値ある生活スキル**であり、**男女の自律的な生涯キャリア形成**において必須であり、これらは職業生活や**企業組織の持続可能性を支えるもの**となると考える。
- ★働く場所と時間を自由に選択し、これまでの性別役割分業を脱した将来、**誰もが仕事と生活を両立することができる男女共同参画社会**が訪れる。そのためにジェンダード・イノベーションによる家事支援策を提供し、**D&I社会の実装に貢献**する。

● 知・経験のD&I実現のための家事支援



このOECDによる人的資本の考え方は、先ほどのダイバーシティの個人の深層的・内面的差異までも考慮したものであり、D&I社会実現に親和的であると考えます。このような前提から本研究では、OECDによる人的資本の考え方を採用し、知・経験の獲得の場を職場だけでなく家庭生活にも拡大し、人生100年時代の到来、価値観多様化に応じた持続可能な社会のあり方を考えることにいたしました。

本研究開発の目的は3点あります。

1点目は、時間や場所にとらわれない働き方の現状を捉えることです。コロナ禍で普及した在宅勤務ですが、アフターコロナ・ポストコロナにおいては減少傾向であるとも言われております。現状を捉えた上で、以下の3点を説明します。

- ・時間や場所にとらわれない働き方を阻む要因
- ・育児介護の働き方をめぐる問題
- ・働く場所の選択肢となった家庭環境における問題

2点目につきましては、家庭におけるジェンダー役割の変革を家事労働から検討することです。先程、日

本におけるD&I実現の要となるのは女性が活躍できる社会と述べました。政府が女性活躍の一つの基準として設定した2020年までに社会のあらゆる分野で指導的地位に女性が占める割合を30%とするという目標は、2020年には残念ながら未達成に終わっております。現在は2020年代の可能な限り早期に、指導的地位に占める女性の割合を30%程度とするとされております。これまでに、この2020年に30%という目標が達成できなかった主な原因は女性の家事・育児の負担であるということが先行研究から分かっておりますので、今回は女性の負担を減らすため、家事労働に焦点を合わせます。家事の中でも男性が行わない傾向が強い料理行動の実態把握を行い、料理行動の男女差を検討することにいたしました。

3点目は「知・経験のD&I実現」のため、ジェンダー・イノベーションに基づく家事支援方法を提示することです。その意義の一つ目は、長年に渡り女性が担ってきた家事労働を男性も含む全生活者の知・経験とし、価値ある生活スキルとして認識できるようする

ことです。二つ目は人生100年時代の到来を控え、働く場所と時間を自由に選択し、性別役割分業を脱し誰もが仕事と生活を両立することができる男女共同参画社会を創造するイノベーションを引き起こすことになるということです。具体的には3つの調査を行います。第一の調査は、在宅勤務等の時間と場所にとらわれない働き方の現状調査です。こちらは質問紙調査として、企業と個人の2種類を準備しております。さらに、その結果を厚生労働省が2020年に実施したテレワークの労務管理等に関する実態調査と比較し、コロナ禍とアフターコロナの変化を探りたいと思っております。第二の調査は、家事育児に関わる生活調査です。こちらは全国の共働き夫妻を対象に、家事育児の経験、頻度、外部化への態度(家電や家事育児サービスの利用)、育休利用、性別役割分業感、ワークライフインテグレーション度、幸福度等を質問紙で調査し、共働き夫妻の家事育児の問題点を働き方と共に検証する予定です。第三の調査は家事動作調査です。家事動作調査については、共同研究の中で2020から2022年に実施している調理動作調査の手法を用います。調査地域は共働き率と女性の就業率が全国上位にある福井県といたします。調査から家事動作データベースを作成し、性別による特徴を明らかにしていく予定です。この調査については、これまで2回ほど福井県でプレ調査を実施しております。本学が2012年に福井県と協定を締結したご縁があったということも、福井県で調査をさせていただいた理由の一つですが、何よりも女性の就労状況やその活躍が著しく、福井県が注目の地域であったことが調査フィールドとして選ばせていただいた主な理由となります。福井県の女性活躍状況につきましては、後ほど福井県庁の田中様から詳しい説明があると思いますので、今回の調査も福井県を選定していることに納得いただけるものと思います。

これまでに実施した調査では、福井県内の施設の調理室で共働き夫妻にご協力いただいた調理実演調査があります。夫妻別々に「大根のお味噌汁」「きんぴらごぼう」「ホイコーロー」を調理する様子を調査いたしました。その調理実演を映像で記録してデータベースを作成しております。この図は実施した調査の映像の中から「止まる」「洗う」「皮を剥く」「切る」「鍋に入れる」「かき混ぜる」といった6動作を抽出し、調

理開始から7分間の行動をタイムライン上にマッピングし、視覚化したものです。タイムラインによる分析では、妻は6動作を満遍なく行っているのが分かります。一方、夫の方は動作が止まっている時間が非常に長いことが分かります。このように性別による差異が既に明確になっております。この性差がなぜ存在しているかを解明するため、再び福井県で今度は夫妻一緒に調理実演調査を実施いたします。

3つの調査後の家事支援方法の開発においては成人のみならず、次世代を担う子供たちも対象とする予定です。その為に附属中学校の生徒の家庭科授業の中でテクノロジーを利用して楽しく家事の生活スキルを学ぶことができるよう、指導方法やコンテンツ開発を行いたいと考えております。

最後に本研究で目指したいことは、D&I社会の実現を考慮する為にダイバーシティの表層的差異から個人の深層的・内面的再差異次元へ視点を移して、人生100年時代の到来を前に、これまでの人的資本として捉えられてきた職業生活における知識、技能、能力、家庭生活にまで広げ、そこで得られる知や経験をも含めた男女の自立的な生涯キャリア形成を考えていきたいと思っております。働く場所と時間を自由に選択し、これまでの性別役割分業を脱した将来を目指し、ジェンダー・イノベーションによる家事支援策を開発し、提供することで、誰もが仕事と生活を両立することができる男女共同参画社会とD&I社会の実装に貢献していきたいと思っております。

以上で実証研究2のご紹介を終わりたいと思えます。ご清聴ありがとうございました。



● D&Iからイノベーションを創出するJERAの取組



藤家 美奈子氏
株式会社JERA 執行役員 企業価値創造担当

皆様こんにちは。JERAの藤家と申します。JERAという会社は名前を聞いたことがあるでしょうか。簡単に申し上げますと、JERAは東京電力と中部電力を株主に持つ会社で、その2社が持っていた燃料部門と火力発電事業部門を切り出して創設された会社です。国内で火力発電所を26カ所所有し、従業員の約8割が東京電力、中部電力で火力発電事業に携わっています。様々なキャリア人材も増え、外国籍人材も増加中ですが、約8割が設備産業的な発電所の人材で多様性が進まない状態です。女性も今年1割まで増加したという状況で、表層的ダイバーシティを推し進めることが非常に難しく、取り組み方が大きな課題となっています。

当社の取組事例を紹介いたします。現在も模索中ですので、皆様からご意見などお聞きできたら大変うれしく思います。

取組の変遷をご紹介します。JERAは2015年に創設された新しい会社で、2019年に火力発電所を引き継ぎ現体制となりました。D&Iに関しては2019年度から進め方の議論を開始し、2020年にD&I推進室という組織を創設しました。マイノリティの比率を高める取組から開始するため、マイノリティの受け入れや活躍推進に資する仕組みの構築に注力をしていました。目標や具体策を反映していく中、3年かけてようやく実装できる状況になりました。2023年7月からはマイノリティの比率を高めつつ、マジョリティも含んだ活動を開始するためにマジョリティも含んだD&Iカルチャーの醸成に注力をするというフェーズに移行しております。本日の講演の後半では醸成しようとしているカルチャーについてお話をいたします。

最初に、女性活躍の状況をご紹介します。女性社員比率は昨年度時点で9.1%になり、今年10%を超

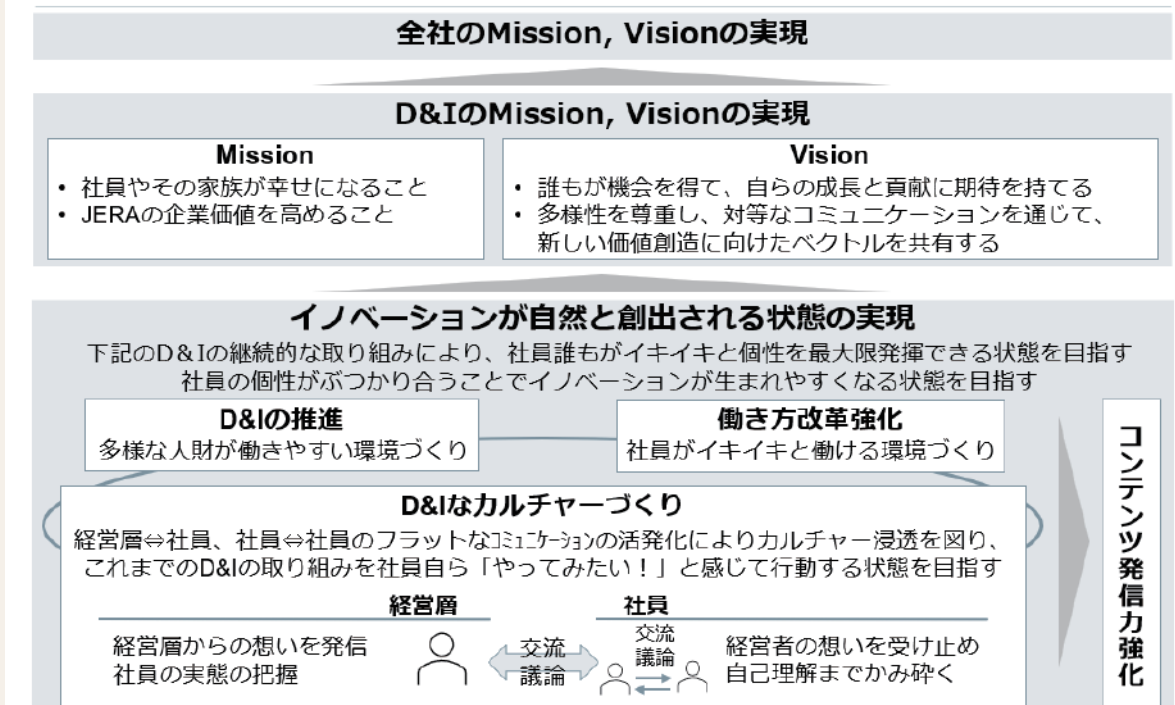
えましたが、他社に比べ非常に低い数値となっています。女性社員が少ないので、女性管理職の比率も非常に低い数値を推移しています。女性役員も取締役監査役の二人と女性の執行役員は私含め二人で誇れる状況ではないものの、年数経つにつれ良い方向に向かっていると感じております。

障害者雇用の取組に関してご説明します。当社では障害者雇用に関し特例子会社「JERAミライフル」を設けて雇用を進めています。JERAミライフルの事業所は東側神奈川県に1カ所と西側愛知県に1カ所が所在しています。設立が2021年4月、特例子会社として認められ障害者雇用を開始した年が2022年です。現在の社員数は東西合わせて51名のうち、障害者の社員が29名となります。主な事業は当社の火力発電所の敷地のイチゴ栽培農園のお客様対応、発電所の中の公園花壇に花を植える植物事業、JERAのユニフォームの管理となります。JERAミライフルには東西2カ所の事業者がありますが、いずれもJERAの本社から離れたところに存在します。JERAの本社は日本橋にありますので、通常は一般社員と障害者社員が交わることがありません。これは特例子会社

という性質上、障害者社員が働きやすい環境をつくって業務を明確に切り出すという観点では非常に好ましいのですが、社員の交わりがないことはダイバーシティの観点上の大きな課題だと思っています。これに対し今年の4月からオフィスサポート業務で、JERAの日本橋にある本社の中にミライフルの事務所を設け、オフィスサポートの業務も開始する予定です。着実に進めておりますが、法定雇用率を満たすにはより多くの人数を雇用していく必要があり、現在の業務を切り出す中で様々な工夫をしながら取り組んでいます。



5. イノベーション創出のために



● D&Iからイノベーションを創出するJERAの取組



様々な取組について、当社ではLGBTQ+の方々との交流を実施しております。PRIDE指標という観点では、2022年度にシルバーを取ることができ、2023年度にはゴールドを取ることができました。社員の理解を深めるためのe-learningの実施や、相談窓口の設立、トランスジェンダーの当事者による講演会の実施、LGBTQ+アライの設立、デモ参加含め様々な施策を講じております。トランスジェンダー当事者による講演においては社外講演者を招へいし、社員の理解を深めております。当社の大きな課題としては、PRIDE指標に基づく社内環境整備は進んでいるものの、実際に私が社内の中にいるLGBTQ+当事者たちの声を聞くことができていないことです。私は様々な社員と話をすることで要望や疑問等を聞く機会がありますが、未だかつて社内のLGBTQ+メンバーと会話した経験はありません。そのため、当社の実施事項が対象者の要望に合致しているかが確認できないことが最大の課題だと認識しております。実際の現場の声が拾えるような環境づくりを進めていきたいと思

ています。

続いて、当社の男性の育休取得者数の変遷になります。2019年度はほぼゼロに近い数字ですが、昨年度2022年度には56人が取得しました。率にすると40%、特筆するほど高い数字ではありませんが、当社の中で特に若い世代の男性社員が非常に育児に真剣に向き合っていることを肌で感じています。例えば若い男性社員が保育園の送迎の予定を申告する様子、毎日定時に帰って子どもの世話をする話、ファミリータイムを理由に会食を断る声を耳にします。私の世代では育児は母親側の業務という感覚がありますが、現在の若い世代は毎日二人で育児に向き合っている様子を知るたびに、男性の育児参加が進んでいると感じます。この40%には表れていない、意識の変容を表せる指標を模索しています。また、男性育休取得者に対して取得理由を聞きました。熱い思いを語る男性社員がいる一方で、当たり前という回答もあり、根底の意識が変わり始めていると感じます。若い世代の変容の勢いをつぶさないよう、

私たちの世代が協力していく必要があると感じています。

当社のミッションビジョンを実現するために、D&Iのミッションビジョンの実現が必要不可欠であると私たちは考えています。D&Iのミッションビジョンは、社員やその家族が幸せになること、JERAの企業価値を高めることを掲げています。これを実現させるためにはイノベーションが自然と創出される状態の実現が必須だと考えています。そのために何をするか模索中ではありますが、一つの施策は先ほどご説明したマイノリティへの働きかけです。二つ目の施策は働き方改革強化で、これは長時間労働の是正活動に対する反感を抑える意識改革活動です。当社の中でも、育児や介護で時間の制約がある社員に対し、働きやすい環境整備に意欲的でない職場も残存しています。すべての社員が活発に働くためには、環境整備が急務です。そのための最重要項目は、このD&Iのカルチャーづくりです。マイノリティに着目するだけでなくマジョリティも巻き込んでフラットでイノベティブなカルチャーを作っていくことです。そのカルチャーの作り方は、社員同士あるいは社員と経営層のコミュニケーションをする機会をどんどん増やして、持っている意

見や価値観を活発に交換することです。そのためにはコンテンツ発信力強化も急務となります。個人が参加できる社員一人一人の取組というのは限られていますので、情報共有の仕組みを整えようとしています。自分が参加できなかったものであっても、社内ではどのような取組がされているのかを知るため、社内SNSをつかってイベントと反響を発信していくことをやっていきます。



● D&Iからイノベーションを創出するJERAの取組



ではここから、フラットでイノベティブなD&Iのカルチャーをつくるために実施していることをご紹介します。グローバルCEOが発信しているD&Iに関するトップメッセージを読み上げさせていただきます。

「世界のエネルギー問題に最先端のソリューションを提供する私たちJERAのミッション達成の鍵はカルチャーです。年功序列と学閥・部門閥で形成された男の縦社会から多様性を尊重するフラットのカルチャーへ国籍・性別・年齢・出身母体に関係なく、皆がオープンにアイデアを出し合い、クイックに決断し、チームで動く。失敗してもアジャイルに繰り返すフラットのカルチャーが根付いた先にミッション達成が見えてきます。」

続いて社長のメッセージをご紹介します。

「JERAはどんな状況にあっても安定的かつ経済的にクリーンなエネルギーを提供するための新しい基盤をつくることを目指します。このためには、強い社会的責任に加え、自由なイノベーション力が大切です。そしてこのイノベーション力に不可欠なのが多様性

です。多様なメンバーのもと、仲間の個性や能力を常にリスペクトしながら議論したり、業務を進めたりすることにより、従来の延長線上の考え方や仕事のやり方を超える価値を生み出していく。新入社員からベテラン、役員まで全員がそのような意識を共有することで、真にイノベティブな機会が会社全体に漂うようになります。そんな会社をつくり上げていきます。」

これらは当社のCEOたちが常日頃から発信している内容のD&Iのエッセンスを抜き出した部分で、大いに社員に浸透している言葉であると感じています。このD&Iのメッセージとしてエッセンスを抽出することで、カルチャー、イノベーション、多様性という言葉が従業員の中に刷り込まれはじめていますので、このようにトップメッセージを公表することは企業の中の活動としては非常に意義深いことと思っています。

続いて、カルチャー醸成のために具体的に取り組んでいることをご紹介します。2020年からD&I月間という期間活動を毎年1回、1カ月にわたり実施しています。社員がD&Iの考えに触れ、自分ごととして考

え次の行動へつなげる機会の提供をするイベントで、D&Iについて考えざるを得ないような状況を作ることが目的です。今年度は特にカルチャー醸成に踏み出した年なので、一人一人への理解活動に重きを置いています。

他には、当社が今年度から始めたことにFemtechへの投資があります。FemtechとはFemaleとTechnologyを合わせた言葉で、女性固有の健康課題に対しテクノロジーを使って解決を試みることです。例えば、75%の女性が生理の影響で仕事の生産性が40%低下すると回答しています。生理期間を考慮すると年間60日程度生産性が落ちている懸念があり、JERAでは様々な女性特有の健康課題に対する解決策への投資を始めています。女性同士でも状況が異なるため相談できず一人で耐える人が多く、生産性が落ちることは会社目線でも損失です。



【参考】D&Iを実現する上で重要な概念 Equality「平等」とEquity「公平」

- **Equality「平等」:**
全ての人に全く同じように対応すること。暗黙のうちに、全ての人と同じスタートラインにいる、または等しく機会を与えられているという前提に立っている。
- **Equity「公平」:**
それぞれ異なる特徴（利点や障がい）があることを踏まえ、それらに適切に対応することで、全ての人・グループにとって公平な結果を生むように働きかけること。



JERA

Page 15

© JERA Co., Inc. All Rights Reserved.

女性本人の苦しさを軽減することで会社の生産性も上げるため、ここに投資をしようとしています。具体的にはNEXTBLUEというベンチャーキャピタルに投資をして、スタートアップ企業が、働きにくさの解決策となる製品を開発することに期待しています。JERAの社員とその家族が実験台になることで運用の段階から協力するほか、ベンチャーキャピタル講演対談を実施しています。当社に向けた講演会の中で、問題に対し直接困窮していない男性側から要望があった際は関係者一同で使命感を新たにしました。また、当社の経営陣による生理痛の疑似体験会では、前向きな意見も多く頂きました。経営陣の多くは男性で、生理に関する知識も薄く、家族で会話する機会もありません。彼らにも積極的に知る機会を作っていく必要があると感じています。

D&Iに関してEquality「平等」とEquity「公平」の違いに関する議論があります。「平等」は全員に全く同

様の対応を実施することで、「公平」は各人に合わせた対応を実施することですが、「公平」な対応は難しいと感じています。それぞれの異なる特徴があることを踏まえ、自分が経験したことないこと、自分と違う状態にある人を理解することは非常に困難です。先ほどの話で男性経営陣が本来経験することのない生理痛を体験したことは、自分が知らないことを知ろうとした「公平」に近づくための一歩を踏み出したことであり、多大な価値があると思っております。

カルチャーを変えていくことについて、当社の社員は我慢強く、意見や不平不満、要望があっても口にしない特性があります。それに対し社員を集めて、その場でテーマを与えて意見をディスカッションするワールドカフェを設立しました。人と話すことが難しい場合は、社内イントラ上で生の声を受け取るD&I提案ボックスを設置しております。いただいた意見に対してD&I推進室が間に入って心のこもった返答を行い、多

くの人の意見を聞いて、それを反映することでカルチャーを変えていくことに繋がりたいと考えています。

自分たちの知らない世界の人と触れてもらう活動として、家族を会社に呼ぶファミリーデーの創設や、社外有識者サロンで全く異分野の芸術家、学識経験者を呼んだ講演の実施、当社の社長と対談をする機会の創設、社員同士の密な意見交換会なども盛況に実施しています。

最後にJERAは海外拠点を巻き込みグローバル化を目指しています。D&Iについても海外の拠点と結んで情報交換を行いグローバルの方向性を作りたいと考えています。来月、女性活躍推進をテーマに第1回目の会合をシンガポールで行います。取組の効果については模索中で完全に把握できていない部分もありますが、今は社員同士、経営層、社外関係者とのコミュニケーションの機会を設けることによって、イノベーションが起きる状況につなげていくことを模索している最中です。

以上で終わります。どうもありがとうございました。



● 女性の活躍を応援する福井県の取組



田中 智美氏
福井県未来創造部女性活躍課 課長

福井県未来創造部女性活躍課長の田中と申します。

本日は福井県の女性活躍に関する取組について話をさせていただきます。福井県では昨年5月に女性活躍課を創設し、8月には県政史上初の女性副知事も誕生しています。女性活躍が県政の重要課題の一つとなっております。女性活躍と並ぶ県政の重要課題の一つがこちら、北陸新幹線でございます。今日から1カ月後の3月16日に北陸新幹線が福井敦賀間で開業いたします。東京から福井まで最短2時間51分で来ることができます。東尋坊、永平寺、恐竜博物館、それからおいしい食が皆様をお待ちしております。ぜひ北陸新幹線で福井へお越しください。よろしくお願いいたします。

さて、本日はお話しする内容は大きく3つに分かれて

います。初めに福井県の現状として人口、産業構造、働く女性の現状などについてお話しいたします。そして、女性の活躍を応援する福井県の取組について、ご紹介いたします。最後に女性活躍社会の実現に向けた方向性についてお話ししたいと思います。

本題に入る前に少しだけ自己紹介をさせていただきます。私は福井県の鯖江市というところで生まれまして、今も鯖江市に住んでおります。鯖江は眼鏡フレームの製造で有名なところで、生産量の90%以上のシェアを誇っている市です。私は平成6年に福井県庁に入庁いたしました。福祉を皮切りにさまざまな部署を経験してまいりました。実は平成25、26年とお茶の水女子大学と連携して実施している未来きらりプログラムを受講させていただきました。その時にこちらにも来

う講義も受講させていただきました。本当にお世話になり、ありがとうございました。私は非常に緊張をしやすいタイプでして、今日も緊張しているのですが、未来きらりプログラムの発表会の時も緊張してガチガチになったのを覚えております。

令和5年の5月に女性活躍課長を拝命いたしまして、現在に至ります。プライベートではもう既に成人した息子と中学生の娘がおります。夫は単身赴任中で、自宅には私と娘の二人で暮らしています。父親が3年前に脳梗塞で倒れまして、今は介護が必要な状況となり、育児と介護のダブルケアの状況です。この状況での課長職は重責で、今も十分に業務を遂行できているか自信はありませんが、フレックスタイムやテレワークといった制度を活用しながら、毎日綱渡りで仕事、家事、育児、介護をしています。ストレスのかかる生活ですが、時には好きなプロ野球を鑑賞したり、実際に球場に足を運んで応援したりするなどストレス発散して生活しております。

本題に入ります。最初に福井県の人口、産業構造についてご紹介いたします。人口は約75万人、私の出身地の鯖江市の眼鏡フレーム製造や繊維産業をはじめとする製造業が多い県となっております。また、日

本総合研究所が発表しております都道府県幸福度ランキングで1位となっており、5回連続で幸福度日本一の県です。また、社長の輩出率は1982年から2019年まで38年連続トップで社長が多い県でもあります。



「女性活躍」社会の実現に向けた今後の方向性

これまでの「女性活躍」のイメージ

女性に光を当て「女性活躍」を応援

- ・「意欲ある女性」を管理職・リーダーに登用
- ・「女性活躍」にポジティブなイメージづくり、機運醸成

これからの「女性活躍」

外的変革

○両立しやすい「環境」を変える

【職場】
多様な働き方や雇用形態、キャリア選択の実現、男性も含む働き方改革

【家庭】
共家事、男性育休取得など子育て・家事のシェア

【地域】
地域で両立をサポート

内的変革

○「自信」を持つ
・スキルアップ

○「つながり」を持つ
・多様なロールモデルに触れる
・仲間とともに成長

社会が変わる

企業文化、男性の家事育児参加、地域で安心して子育てしやすい

● 女性の活躍を応援する福井県の取組



次に、福井県の女性の就業状況は次のようになります。令和2年の国勢調査によると、福井県は共働き率が61.2%で全国1位、女性の就業率が55.6%で全国2位とM字カーブ問題の解消については全国比で順調となっています。また、正社員割合も54.6%と全国6位と、正社員として働く女性も多い県です。私の両親も共働きで、小さい頃から働く母親を見て育ってきたので自分も結婚・出産後も仕事を継続しております。福井では産後も働き続けることは当たり前として育ってきましたが、仕事を続けられたのは両親のサポートのおかげであると考えています。私の家は、両親の住む実家から徒歩1分ほどで行けるような距離で、子どもの保育園の送迎などの育児のサポートを両親に頼っておりました。福井県は子育て環境が全国と比較して整っており、強みであると考えております。三世同居率は11.5%と年々低下しているものの全国と比較して非常に高く、私のように近居も含めると約6割近くが同居または近居をしており、子育て中に親族のサポートを得られやすい環境にご

います。

一方で、家事・育児時間の男女差は2時間10分と差が大きく、ゆとり時間の男女差も大きく全国ワースト1位です。女性の家事・育児負担が大きく、ゆとり時間が少ないというのが現状です。女性の管理職割合は13.5%で、下から数えて7番目で、組織の中の意思決定の場に女性が少なく、女性の意見が反映されにくい状況となっています。県内の女性管理職比率は、国政調査とは別に県で毎年抽出調査を実施しています。目標としては令和6年から8年の3カ年平均で20%以上を達成することです。

次に、福井県の女性の昇任意欲についてご紹介します。民間の調査によると、管理職になれる可能性があるか、という問いに対する肯定的な回答の割合は25%と全国平均より低いポイントにもかかわらず、管理職になりたいと回答した割合は33%と全国平均より高いポイントとなっています。一方で、約7割の方は管理職になりたいとは思っていないことがわかります。女性が管理職になることが難しいと考える理

由としては、家事育児等の負担が大きいという回答が最も多くなっております。企業を訪問し、経営者からお話をお聞きした際、管理職やリーダーに登用しようと思って女性に打診すると断られてしまうということを頻りに耳にします。これは家庭や自分の能力のことを心配して不安になり、一步を踏み出せないことが原因ではないかと感じております。性別で決めつけることなく、経営者等が個々の能力、意向、事情を確認して段階を踏んでキャリアアップをサポートしていくが必要になると考えております。

福井県の女性の負担が大きいのであれば、固定的な性別役割分担意識が高いと推察されますが、こちらは全国と比較しても高くない状況です。さらに、20代の男女については徐々に固定的な性別役割分担意識も解消してきております。一方で私の感覚では、福井県の場合は「男は仕事、女は仕事も家庭も」といった潜在意識がある可能性があると感じております。



● 女性の活躍を応援する福井県の取組



私が企業を訪問する際や企業や団体に対する講演などで伺うのは、次のような女性の声です。「女性活躍？女性は既に頑張っています。」「役職につくだけが活躍じゃないのでは。」「仕事も家庭もやっているのに、これ以上は無理。」「仕事と家庭の両立支援がないと。」「職場にはまだまだ無意識の思い込みがあるので、経営層や男性の意識改革が必要だ。」

もちろん、色々な考えや意見がございますので、これが全てではないと思っておりますが、皆様は女性活躍にどのようなイメージをお持ちでしょうか。

様々な女性の声がある中、5月に発足いたしました県庁内の関係各課で構成するふくい女性活躍推進チーム会議にて、女性活躍とは何かを議論してまいりました。そして、女性活躍とは「女性が働きやすく、両立しやすく、自らの意欲や能力を応じて躊躇なくチャレンジできるようにすること、また、そのための変革を起こしていくこと」と定義いたしました。この両立には子育てだけでなく、介護、治療、趣味などのプライベートなども含まれており、それぞれの状況に応じて能力を発揮し、チャレンジできることが必要です。女性活躍を通じて働く人や企業等にもよりよい変革が

起こり、それが社会全体を変えることにつながっていくと考えており、私も子育てや介護をしながら働く一人の当事者として、これからも施策を進めていきたいと考えております。

福井県の女性活躍推進を語る上で外せないのはお茶の水女子大学との連携です。お茶の水女子大学とは平成24年に相互協力協定を締結しており、10年以上も連携をさせていただいております。平成24年に開始した女性リーダー育成研修をはじめ、令和4年3月に策定いたしました男女共同参画計画に対しては、調査研究の実施に基づき政策提言もいただいたところです。また、石井先生や斎藤先生におかれましては、福井県男女共同参画審議会の委員としてお力添えもいただいております。男女共同参画計画のテーマは、福井の暮らしをより豊かに、みんながしあわせを実感とし、5つの基本理念を掲げております。特に福井県といたしましては、既に家庭でも仕事でも頑張っている女性にさらに頑張れ、ではなく、これからは心や時間にゆとりを持って「がんばれ」から「楽しもう」へということも理念に進めていくこととしております。この基本理念に基づき定めた「Me Time」に

ついては、お茶の水女子大学からいただいた政策提言に基づき掲げた理念です。計画の分野は、家庭、仕事、地域、未来の共生社会づくり、安心安全の確保の5つがあります。本日は仕事と家庭を中心にお話をいたします。

仕事の分野における取組について、女性が働きやすい職場環境づくりをご紹介します。女性の採用、育成、管理職への登用など、女性の活躍推進に積極的に取り組む企業を「ふくい女性活躍推進企業」として登録いただいております。令和6年1月現在で367社に登録をいただいております。また、登録企業を対象にすぐれた取組や成果を上げた企業や女性社員に対する表彰も行っています。さらに、今年度は学生が企業を訪問するツアーの開催や企業の魅力を発信する動画制作支援など、女性が働きやすい企業を発信しているところです。また、働きやすい職場環境づくりに取り組むことを宣言する「社員ファースト企業」制度もありまして、男女ともに働きやすい環境づくりに努めています。働きやすい職場環境づくりはトップだけではなく、人事部門、総務部門が中心となって実務的に進めていくことが重要です。そこでファーストコンタクトとして女性活躍推進コンシェルジュが企業を直接訪問して、経営者等に女性登用を働きかけ、企業の実

情に応じたサポートを行っております。また、リーダー候補者の相談相手となる社外メンターの派遣なども行っており、このような伴走支援は今後拡充していきたいと考えております。また、社員ファースト企業には補助金などがあり、テレワーク環境の整備や柔軟な働き方を実現するための経費に対する補助などを実施しております。さらに、企業のウェルビーイングの向上、従業員の幸福度の高い働き方を推進する企業を増やすため、経済団体等との共同宣言を行い連携して働きやすい環境整備に取り組んでおります。

次に、女性がキャリアを自ら選択できる環境づくりの一環として、「ハッピーキャリア”縁”カレッジ」というプログラムを実施しております。これは私が過去に受講しました「未来きらりプログラム」を令和4年にリニューアルしたものです。お茶の水女子大学と連携し、管理職育成コース、スタートコースを新設いたしまして、10カ月間、県内の企業に勤務するリーダー・管理職を目指す女性が集まって研修を行うという内容になります。今年度も管理職コース20名、リーダー育成コース41名で6月に開講し、月1回程度講座を開催しグループワークなどを実施しております。これまでに364名が受講しておりまして、約50%が管理職リーダーとして活躍しております。



● 女性の活躍を応援する福井県の取組



家庭の取組のご紹介です。福井県では、平成29年度から家事や育児を負担と考えるのではなく、家族夫婦がともに家事を楽しむ「共家事」を促進しております。今年度、福井県の新たな取組として11月23日の勤労感謝の日を「共家事の日」として記念日登録いたしました。共に家事を進めていくことによって、福井県の男女共同参画計画が基本理念として定める「時間と心にゆとりを」を実現し、自分のための時間「Me Time」を確保し、女性のゆとり時間の増加につなげてまいります。私の場合ですが、以前は話し合いをせず不満を感じながらも我慢して家事をやっていました。夫がゲームをしているとき、不満が爆発したこともございました。休みも子供や家事のための時間に消えていき、「Me Time」は全くなし。不満がたまるという家族に当たり家族との関係も悪くなり、自分を責めるという悪循環でした。そこで夫に家事の分担を申し出たところ、話し合いの中で分担の形を少しずつ作っていく事ができました。自分の気持ちも楽になり、心にもゆとりができました。家族で話し合う目的は家事を見える化し、お互いが苦手な家事を知り、助け合ったり不要な家事をやめる努力をしたり、外部化したりすることを核にしていこうとします。

皆様は家事の分担について家族と話し合っていますか。こちらのグラフの通り、家事についてよく話し合う家庭ほど満足度が高いという結果が出ております。話し合うきっかけとして「家事の見える化チェックシート」というものがありますので、こちらをぜひ使ってみてください。

働きやすい・両立しやすい社会は職場だけではなく家庭も重要であり、男性の家事、育児参加は本当に大事だと考えております。その取組の一つとして、男性向けの料理教室があります。男性限定の料理教室は非常に人気があり、定員を大幅に超える申し込みをいただいております。さらに、お茶の水女子大学との共同により調理に関する実演調査も実施させていただいております。今後も講座やキャンペーンなどの開催により、福井県から共家事を全国に広げていきたいと考えております。

次に、男性育休の取得推進に関する政策です。産後うつ発症率の推移をみると、初産で産後2週間の発症リスクがピークで25%です。4人に1人は産後うつの可能性を持っているということです。県内の産後うつは年々増加しております。産後すぐとわけて1カ月以内はとてリスクが高い状況に置かれ

ています。産後1年以内に死亡した女性の死因の第1位は自殺で、その要因の一つが産後うつです。命を守るためにも産後、男性が妻と赤ちゃんにかかわり、家事育児に参加することは重要なことなのです。子どもが生まれて不安がいつぱいのときに夫と一緒に乗り越えた、その信頼関係は一生のものになり、その後の家庭にもプラスになると考えております。そこで福井県では、男性の育休取得を強力に促進するため、今年度新たに男性が通算15日以上育休を取得した企業に対し、最大602万円の奨励金を支給するという日本一の奨励金制度を導入いたしました。福井県ではなかなか男性の育児休業取得率が伸びていませんでしたが、昨年度20%を超えて初めて全国平均を上回りました。男性の新入社員の約8割が育休取得を希望しているという調査結果もございますので、取得しやすい環境づくりも重要と考えております。また、男性の家事育児参加は企業にもメリットをもたらします。内閣府が実施した男性が家事育児を行うことに対する女性のイメージ調査の結果によると、家事育児をする男性は、子供に良い影響を与えるだけではなく、時間の使い方が効率的で仕事もできる人、というイメージを持たれています。実際、育児休業を取得した男性からは、家事育児をこなす中でマルチタスク能力や時間管理能力が鍛えられたほか、物事に対する視野が広がったなどの声もありまして、生産性向上や新たな視点によるイノベーションも期待できると思います。子育てにつきましては、地域全

体で応援という観点で、家庭の中でしっかりシェアしながら、その中で万一困窮した場合にもサポートがあると安心です。福井県の出生率を見ていきますと、第1子の後、第2子、第3子と出生率が落ちていく傾向があります。結婚から妊娠、出産、乳幼児、小中学校、高校、大学まで当事者の目線で見れば、乳幼児期にはほとんどお金がかからなくても、高校、大学進学を考えた際に経済的な面でハードルがあると、子供を持つことを躊躇してしまうことになってしまいます。そこで福井県では、ゆりかごから巣立ちまで切れ目ない支援、これを日本一幸福な子育て県ということで「ふく育県」として打ち出しております。特に高校までは第2子以降は所得制限なく全て無償で育てられるような形になっており、日本一のふく育応援と言っています。そして、経済面やハード面だけではなく、大事なのは子育てへの不安に対して地域がしっかりサポートしていくような社会であることです。妊娠期から出産、子育て期と不安や悩みはたくさんあります。相談しやすいあたたかい地域であることは、福井県に次世代を残していくことにもプラスの効果をもたらすと思います。その一例として、家事育児サポーターの「ふく育さん」の派遣、妊娠や子育て世帯の外出をサポートする「ふく育タクシー」の運行などがございます。このような取組を通して、代々三世同居が果たしてきた支える機能を三世同居でない方もサポートが得られるような形を実現していきたいと考えております。



● 女性の活躍を応援する福井県の取組



参考といたしまして、福井県庁の取組を少しご紹介いたします。女性活躍課の創設、県政史上初の女性副知事の登用、部局横断の女性活躍推進チームの設置もいたしました。また、女性管理職割合は21%と過去最高となっております。これと並行いたしまして、フレックスタイム制や在宅勤務の推進など、柔軟な働き方を推進するとともに、男性職員の育児休業も促進しております。男性育休の取得率につきましては、7割を超えておりまして、男性職員の育児休暇も含めると9割以上が1か月以上取得しております。これまでは1か月以上を目標としておりましたが、現在は3か月以上を目標として推進しているところです。柔軟な働き方につきましては、コロナ禍で急速に進みました。私もフレックスタイム制を活用しており、基本的には午前7時30分から午後4時15分までの勤務をさせていただいておりまして、訪問看護がある際はフレックスタイム制や在宅勤務制度を活用させていただき、大変助かっています。ダブルケアでも、子育て中でも、治療中であっても、キャリアを続けられる仕組みをつ

くっていく必要があると思っております。幅広い管理職像を模索する中で、さまざまなロールモデルを発信していきたいと考えております。

最後に、女性活躍社会の実現に向けた今後の方向性についてです。これまでの女性活躍のイメージは、一人一人の女性に光を当てて、もっと頑張れと応援するような形だったと感じております。これでは、仮に頑張ったとしてもみんなへとへとになってしまっていて続きません。これからは女性活躍というのは女性が働きやすく、さまざまなことに両立が容易で、やりたいことに躊躇なく挑戦できるような環境をつくっていくことがその本質だと思っております。そのために外的な変革として両立しやすい環境に変えること、そして女性自身も意欲を持ってやってみようと思えるような内的変革を起こしていくこと。そうしたことが全体としてそろっていけば、社会が徐々に変わっていくと思っております。そのための今後のキーワードとして挙げているのが「チアアップ」から「トスアップ」です。沿道で頑張れと応援するようなチアアップではなく、バレーボ

ールで例えれば一緒にコートに入ってアタックが打ちやすいようなトスを上げていく政策を今後も打ち出していきたいと思っております。

女性活躍は女性のためだけの問題ではなく、少子化や男性の働き方などにもつながってくる社会の問題であると認識しております。職場においても、家庭においても誰もが幸せを実感できる社会、女性が働きやすく暮らしやすい環境づくりを通じて誰もが活躍できる社会を福井県は目指してまいります。

私からの説明は以上でございます。ご清聴いただきましてありがとうございました。

(参考) 福井県庁の取組み

○女性活躍推進体制を大幅に強化

- ・女性活躍課の創設
- ・女性副知事をリーダーとする「ふくい女性活躍推進チーム」で働き方改革や子育て支援など部局横断で総合的に推進

○意欲ある女性を積極的に登用

- ・女性を課長補佐・GLに積極的登用
- ・女性の管理職割合(R5.5) **21.0%** 過去最高

○女性のキャリア形成を応援

- ・キャリアアップ、家庭と仕事の両立など、職員同士で話し合う交流会(福井県庁フィーカ)等を実施

○柔軟な働き方の推進

- ・全職員に勤務時間の割振りができる「フレックスタイム制」を導入

○男性職員の育休取得促進

- ・子育て応援アドバイザーによる個別面談の実施
- ・産後8週間以内の育休を取得した男性職員に対し、1日あたり2千円(5日上限)を助成 (R5～)



福井県庁フィーカ(副知事を招いた職員交流会の様子)

	R2実績	R3実績	R4実績
男性職員の育児休業	33.3% [41人]	52.0% [53人]	70.3% [64人]
男性職員の1か月以上の育児休業・休業	28.4% [35人]	93.1% [95人]	93.4% [85人]





石井クンツ 昌子
お茶の水女子大学 理事・副学長 (研究開発責任者)

本キックオフシンポジウムのために、多くの皆様に忙しい中お集まりいただきましたことを心より感謝申し上げます。株式会社 JERA の取組、福井県の取組、男性の育休、女性の活躍などについて多くを学ぶことができました。ありがとうございます。

本日は D&I というテーマで私たちの研究等もご紹介させていただきましたが、ジェンダード・イノベーション研究所は性差、ジェンダー差や交差性の視点を持って研究・イノベート・発信しようと発足した組織です。しかし現実にはジェンダーだけではなく、年代や社会階層や教育の格差など、この世の中にはさまざまな格差が広がっています。我々は社会の多様性を意識し模索しながら、これからも研究を進めていきたいと強く思いました。

働き方・学び方の D&I はかなり広範な課題だと

自覚しております。そして、また複雑な課題でもあります。複雑であるからこそやりがいがあり、社会のいろいろなところで広がっていける結果を出すことにつながっていきたくと改めて思った次第です。これを実践していくためにはさまざまなプレーヤーが必要であり、私たちの中で全て完結するということは到底できないと思います。最初にお話しさせていただいたように、大学だけではなく教育機関、企業、政府、自治体の皆様からのご協力をぜひ賜りたいと思います。

同時にこの D&I は個人の 이슈でもあると思います。私は最初にコロナウィルスのワクチンを接種しに行ったとき、一律で同じ量を接種することに違和感を覚えました。男性と女性、あるいは体格の差など、様々な差異があることによる対応の違いを看

護師に尋ねたところ、そのようなことを聞く人は初めて、と驚かれました。このように毎日の生活の中に D&I に関する課題は点在していて、それらを意識しながら我々は調査を進めてまいります。毎日の生活の中で疑問を持つということの重要性を今日改めて学ばせていただいたと思います。

最後になりますが、我々の事業を通していろいろな人に還元できるような結果を出せれば、非常にやりがいのある調査になり、かつ示唆に富んだ結果が出せると思っています。それを実現していくためには、皆様からのご支援、そして皆様とのコラボレーションが重要であると思いますので、ぜひ今後ともよろしくお願い申し上げます。

以上でございます。本日は誠にありがとうございました。



● 写真



D&I社会実現のための
学び方・働き方に関する実証研究
キックオフシンポジウム

●発行日
令和6年3月27日

●発行
国立大学法人お茶の水女子大学

〒112-8610 東京都文京区大塚2-1-1
国立大学法人お茶の水女子大学 SIP事業事務局
E-mail: ocha-sip3@cc.ocha.ac.jp