

全国ダイバーシティネットワークの 構築と今後の発展に向けて

文部科学省科学技術人材育成費補助事業（2018年度～2023年度）
ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（全国ネットワーク中核機関（群））



O **PN**e**D**

O-Progressive Initiatives of
Empowering Network for Diversity

5 ジェンダー平等を
実現しよう



2020年12月14日 コロナ新時代を拓く ジェンダー・ダイバーシティの実現に向けて

全国ダイバーシティネットワーク総括責任者
国立大学法人大阪大学 総長

西尾 章治郎

全国ダイバーシティネットワーク構築の成果と今後の発展

全国ダイバーシティ
ネットワーク構築の目的

全国レベルのダイバーシティ研究環境実現のため、

- ①女性研究者を取り巻く研究環境整備や研究力向上に取り組む諸機関をつなぎ、
- ②国内外の取組動向の調査やその経験、知見の全国的普及・展開等を図る。

1 現実ネットワーク

参画諸機関の連携に向けた、

全国ダイバーシティ
ネットワーク組織 の設置

地域の特長を生かした
8つの地域ブロック活動
による波及効果
(幹事大学が貢献)

参画機関
172

2 仮想ネットワーク

取組動向調査や、経験・知見の
全国的普及等のため、

全国ダイバーシティネットワーク
プラットフォームを構築

取組事例、アンケート分析結果等の
コンテンツ充実により
オンライン上のコミュニティが
拡充・波及効果大

目標

達成
状況

①②の2ウェイ方式により、計画を上回って達成し、基盤を形成

4年目以降

4年目以降は、コロナ新時代に対応した新取組を行いつつ、持続的発展を目指す

目標：2023年度 120機関

参画機関数 172 (2020.11.27現在)

地域ブロック・幹事大学一覧

● 中国・四国ブロック

24 機関

岡山大学 広島大学
徳島大学 愛媛大学



● 近畿ブロック

38 機関

大阪大学 神戸大学 京都大学 立命館大学



● 九州・沖縄ブロック

13 機関

九州大学 宮崎大学
長崎大学



● 東海・北陸ブロック

20 機関

名古屋大学 金沢大学



● 東京ブロック

37 機関

東京農工大学 東京大学
お茶の水女子大学



● 北海道ブロック

6 機関

北海道大学 室蘭工業大学



● 東北ブロック 20 機関

東北大学
山形大学
岩手大学



● 関東・甲信越ブロック

13 機関

筑波大学
千葉大学
新潟大学



● その他
1 機関

8地域 ブロックの活動 (2018年11月～2020年9月)

- 北海道ブロック**
 - ブロック会議3回 ●セミナー3回
 - シンポジウム1回 — 「ダイバーシティ時代の研究リーダーとマネジメント人材の育成」

- 東北ブロック**
 - ブロック会議5回
 - セミナー2回 — 「大学のジェンダー平等政策をいかに評価するか — アメリカ・イギリス・ドイツの先進事例から」 等 ●リーフレット作成

- 東京ブロック**
 - ブロック会議6回 ●セミナー2回
 - シンポジウム1回 — 「東京」から発信するダイバーシティの現在と未来」 ●リーフレット作成

- 関東・甲信越ブロック**
 - ブロック会議2回
 - セミナー2回 — 「研究領域におけるGender Equalityとダイバーシティ推進の壁」 等

- 東海・北陸ブロック**
 - ブロック会議4回 ●セミナー1回
 - シンポジウム1回 — 「医学系の女性活躍推進と働き方改革」

- 近畿ブロック**
 - ブロック会議5回 ●セミナー4回
 - シンポジウム2回 — 「男女協働が切り拓く理工系分野の未来」「理系女性研究者の裾野拡大と風土づくり」 ●リーフレット作成
 - 取組事例の収集と公表

- 中国・四国ブロック**
 - ブロック会議4回
 - セミナー1回 — 「女性活躍促進の進展度合いを見るために」

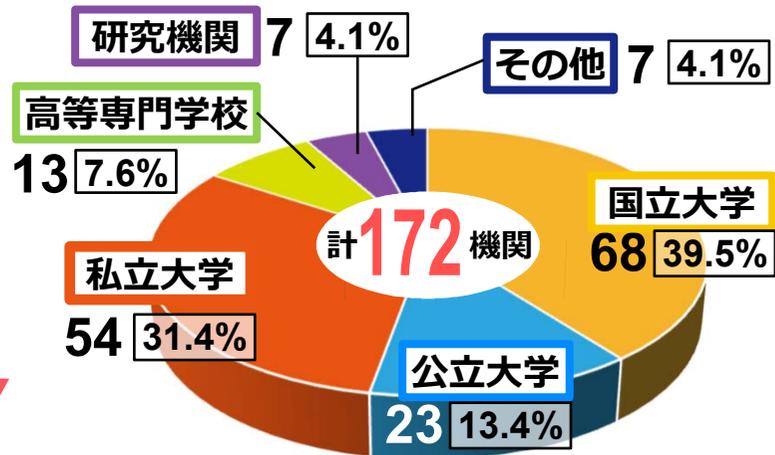
- 九州・沖縄ブロック**
 - ブロック会議2回 ●セミナー1回
 - シンポジウム1回 — 「女性の活躍推進に向けて～支援から戦略へ～」

好循環

幹事大学の密接な連携や **全国** シンポジウムの実施

- 2019年2月7日開催
▶ **第1回幹事会 計72名出席**
キックオフシンポジウム「挑戦する女性が拓くダイバーシティ時代へ」
— 参加者390名 
- 2019年6月3日開催
▶ **臨時幹事会 計55名出席**
- 2019年11月17日開催 ※日本学術会議と共同主催
学術フォーラム「学術の未来とジェンダー平等」 — 参加者130名
- 2019年12月6日開催
▶ **第2回幹事会 計75名出席**
第2回シンポジウム「女性研究者が輝く近未来を創る」 — 計186名出席 
- 2020年7月3日開催
▶ **第3回幹事会【オンライン】 計91名出席** 
- 2020年12月14日開催
第3回シンポジウム【オンライン】
「コロナ新時代を拓くジェンダー・ダイバーシティの実現に向けて」

参画機関の内訳



- 国立大学が約4割と最も多い。
- 公・私立大学を合わせると約4割。
- 高等専門学校、研究機関等も参画。

- 参画機関の多様性に向けた取組を今後強化
- 産学連携に関するグッドプラクティス事例の収集・公開を検討

全参画機関のモチベーションを高めるための幹事会の取組

① 2020年度初め 女性研究者活躍支援奨励制度WGの立ち上げ。

② 2020年度 女性研究者活躍推進に向けた全参画機関への認定証授与。

(2020年12月)



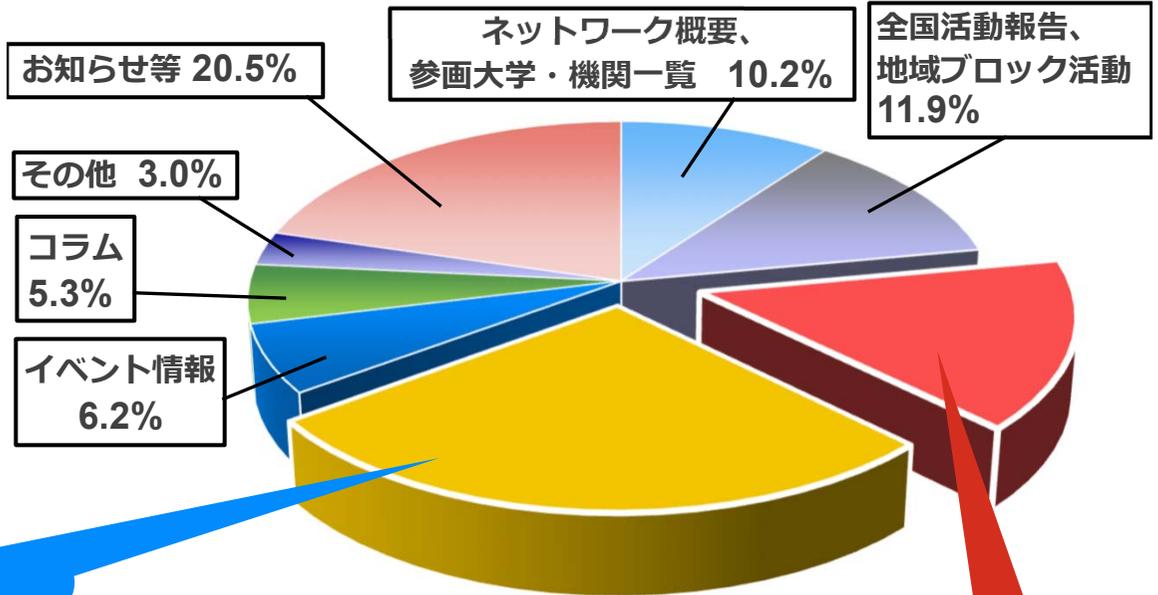
③ 2021年度 多様な大学の特性を勘案した表彰制度を検討し、オンラインによる表彰式やグッドプラクティスのプレゼンテーションを実施予定。

好循環



コンテンツ別アクセス状況

※ページビュー（割合）



アンケート情報 27.7%

- 機関、研究者、企業対象の各アンケート調査の実施と分析結果掲載
- ウェブサイトに掲載した情報を、定期的に参画機関に配信

取組事例 15.2%

- ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ採択機関を中心とする取組事例の掲載

コロナ禍へ迅速に対応

- 各機関の一時預かり保育、在宅勤務等の教職員の勤務に係る対応の情報を収集し、全国ダイバーシティネットワーク参画機関 **47機関** の情報を掲載。
- 緊急事態宣言が発令され、どのように女性研究者が対応しているか、投稿を募集し掲載。企画名：「Stay Home！」女性研究者たちはどうしている？！

①全国の56機関の取組事例（グッドプラクティス）を、6つに分類。

採用

育成

管理職・上位職登用

研究力向上

環境整備

意識改革

→特に「管理職・上位職登用に向けた取組」が今後の課題

②取組の「成功に向けた留意点」にも注目。

A. 戦略性

B. トップのコミットメント

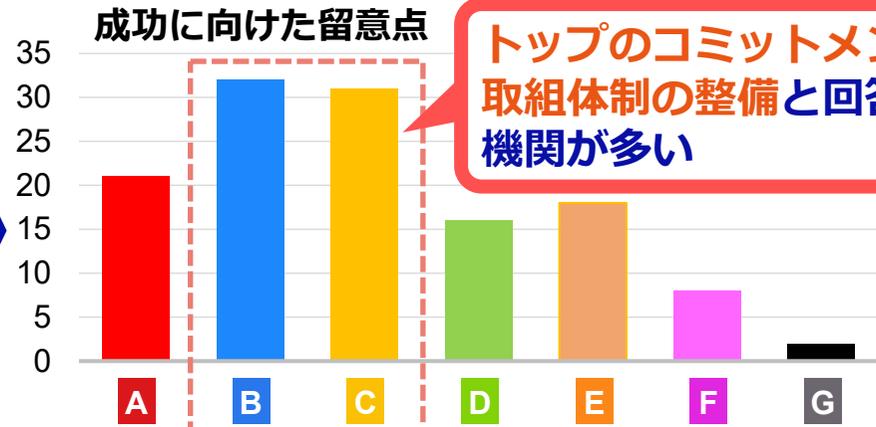
C. 取組体制の整備

D. 成果目標

E. 双方向のコミュニケーション

F. 説明責任と透明性

G. その他



冊子を作成し、シンポジウム等で配布

冊子の英語版も作成しウェブサイトに掲載

グッドプラクティスの全国への波及につながり、これから取り組もうとする機関にとっても参考となった。今後、取組事例をさらに収集し、公開予定。

「全国大学・研究機関における男女共同参画・ダイバーシティの推進状況に関するアンケート調査」（日本学術会議関連諸委員会と連携して実施）

国・公・私立の枠を超え、全国およそ800に及ぶ大学・研究機関に対しての初の大規模調査

●分析の結果、次の6つの課題を明らかにし、克服手段に言及した報告書にまとめてウェブサイトに掲載。



1 トップ、経営層および教授の女性比率の低さ
→取組事例の課題と照応

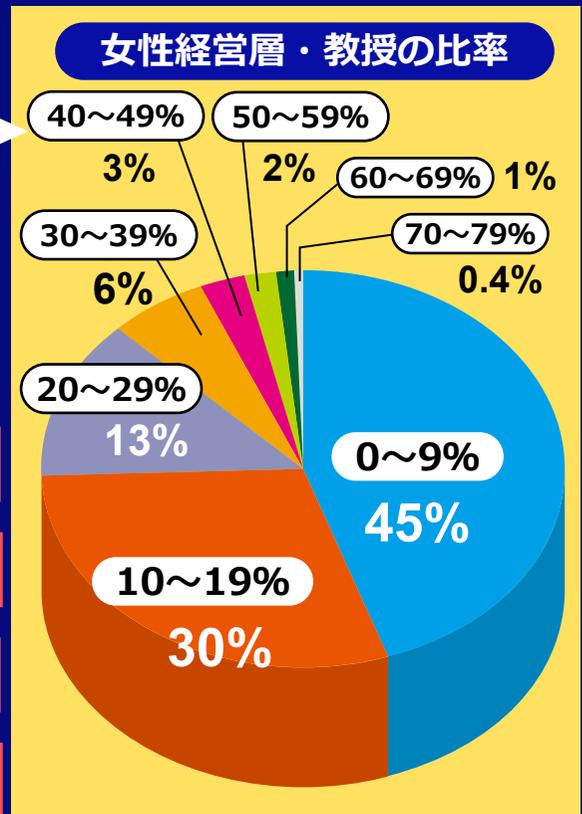
2 女子学生の多い学問分野での女性に対するバリア
→取組事例の課題と照応（上位職になるほど激減）

3 高等教育への女性の参入はまだまだ：「すそ野」問題

4 若手女性研究者：任用は進んでも不安定

5 無意識の偏見とポジティブ・アクションへの無理解

6 実施体制の弱さ・現状認識の不十分さ

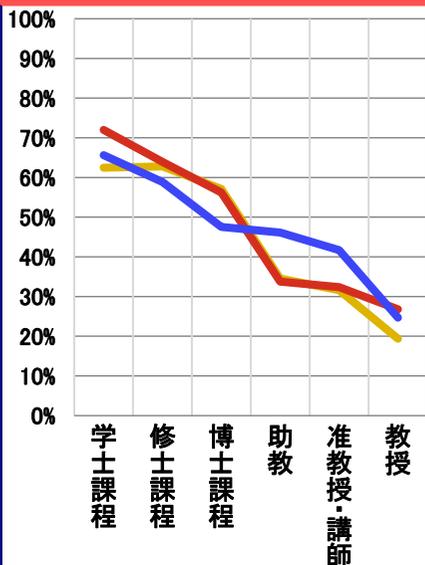


女子学生の多い学問分野においてさえ 上位職になるほど女性の数が激減

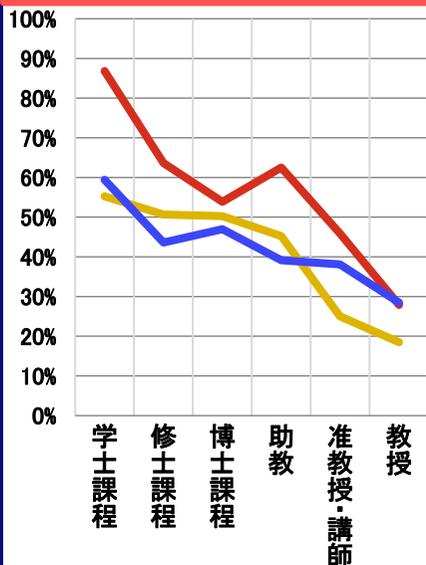
学問分野別の女性比率

—— 国立大学 —— 公立大学 —— 私立大学

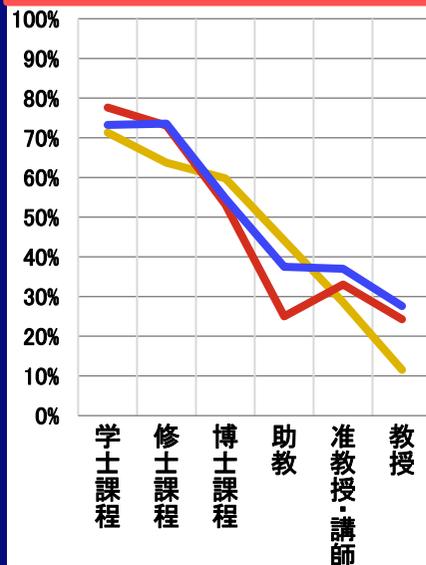
人文科学



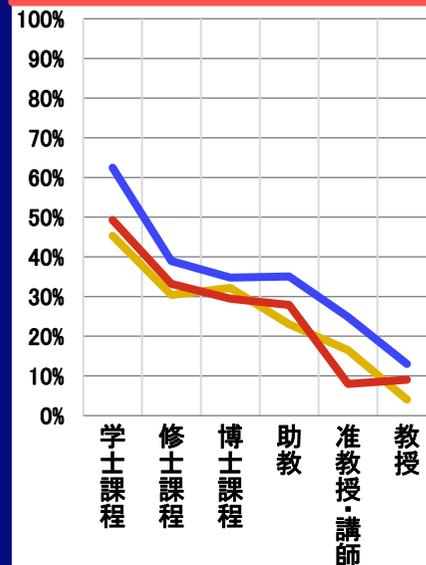
教育



芸術



薬学



人文・教育・芸術・薬学等の分野は 学部学生段階では女性が過半数 であるのに対して、修士・博士・助教・講師・准教授・教授、と 進行するほど女性比率が減少 していく。グラフで見れば激しい右肩下がり を呈しており、男女共同参画の遅れ という意味では深刻な問題である。

「女性が多数」という思い込み の払拭が重要

- 1 トップ、経営層および教授の女性比率の低さ →取組事例の課題と照応
- 2 女子学生の多い学問分野での女性に対するバリア →取組事例の課題と照応（上位職になるほど激減）
- 3 高等教育への女性の参入はまだまだ：「すそ野」問題
- 4 若手女性研究者：任用は進んでも不安定
- 5 無意識の偏見とポジティブ・アクションへの無理解
- 6 実施体制の弱さ・現状認識の不十分さ

- 分析結果は、**日本学術会議「提言」**に引用、参照。
- 今後、上記の課題克服に向けた取組の強化を図る。

ポジティブ・アクションの
理解促進及び取組推進のため、
全国ダイバーシティネットワーク参画機関から、
ポジティブ・アクションの取組事例を収集し、
ウェブサイト公開する。

ダイバーシティ&インクルージョンの観点からの企業職場環境調査

2019年9月～12月に、事業協働機関である日本アイ・ビー・エム株式会社と連携し、製造、通信、情報技術（IT）、エネルギー等の日本の企業（日系・非日系）6社を対象に「ダイバーシティとインクルージョンの観点からの企業職場環境調査」を実施し、5,218名が回答。



- 課題
- ①「ホットジョブ」経験の男女格差
 - ②心理的安全性確保の必要性
 - ③無意識の偏見のキャリア感や働き方に関する男女差への影響
 - ④理系分野においては、上記課題が一層強く現れる傾向

➡ 産業界への示唆になると同時に、高等教育・研究機関における課題認識ならびに今後の取組への示唆となる

2020年度もアンケートを実施

今後の展開に向けて

現実ネットワーク

仮想ネットワーク

全国ダイバーシティネットワーク組織

全国ダイバーシティネットワークプラットフォーム

2019年

- 地域ブロック活動の展開
- 女性研究者活躍推進に取り組む機関の認定を検討

- 第1ステージ：男女共同参画部署への波及
- 第2ステージ：個々の研究者等への波及
- 第3ステージ：企業等との連携

2020年

コロナ禍の中、1年前倒してオンライン中心に移行

全国ダイバーシティネットワークシンポジウム

12月に認定証を授与

12月 オンライン開催「コロナ新時代を拓くジェンダー・ダイバーシティの実現に向けて」

2021年～(4年目)

仮想ネットワークを中心に
現実ネットワークとのさらなる好循環

可視化された課題克服に向けた
実践活動を連携して展開

第6期科学技術基本
計画等、国の新たな
施策を踏まえて展開

点から線へ、線から面へと展開をめざす



幹事機関としての決意

当初3年間は計画をすべて上回って達成し、今後の展開の基盤を構築した。コロナ禍を乗り越えるため、協働機関、幹事大学を中心とする参画機関、協力機関との連携のもと、今後は、

- ① 地域の特長を生かしたブロック活動における対面型のメリットも生かしながら、オンラインを活用した全国展開の強化を図り、**可視化された課題解決に向けた実践活動**を展開
- ② ウェブサイトのさらなるバージョンアップにより、オンライン上のコミュニティを拡充し、**社会の多様なステークホルダーとの共創**を展開



コロナ新時代における我が国の
ダイバーシティ研究環境向上と
加速化に貢献

5 ジェンダー平等を
実現しよう

