

## 東北大学における 男女共同参画推進のための行動指針

東北大学は、1913年に日本で初めて女子学生3名の入学を許可した。その3名はやがて女性初の学士になるなど、本学は女性研究者育成の歴史に大きな足跡を残している。そのような歴史の中、戦前にあつては学問を志す全国の女性が「学都仙台」に集い、本学は帝国大学の中で最も多くの女子学生を輩出した。

そして、2001年に全国に先駆けて東北大学男女共同参画委員会を発足させ、「男女共同参画のための東北大学宣言」（2002年）のもと、全学的な男女共同参画の推進に向けた活動として、学内の環境整備や意識改革、学内外広報等に努めてきた。

また、2003年度に21世紀COE「男女共同参画社会の法と政策」が、2008年度にはその成果を発展させたグローバルCOE「グローバル時代の男女共同参画と多文化共生」が採択された。これらは、男女共同参画とダイバーシティ研究・教育のためのプログラムであり、研究・教育における男女共同参画の取り組みも全国に先駆けて進めている。

自然科学系分野では、2006年度から「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」を展開し、環境整備や次世代育成等に取り組むとともに、2009年度からは「杜の都ジャンプアップ事業for 2013」により、理工農学分野の女性研究者の採用を促進し、そのリーダー育成を推進している。

このように、男女共同参画の包括的推進（理論整備・活動支援）において、我が国をリードする活動を展開している本学は、女子学生入学100年の歴史と背景をもとに、建学以来の理念の一つである「門戸開放」を継承する男女共同参画について、今後10年間の行動指針として以下の7項目を策定する。

### ■両立支援・環境整備

本学構成員が、年齢性別等を問わず、仕事や学業と生活との両立を図ることができるように、意識の醸成に努め、子育て支援のための学内施設の充実や介護支援を含めた制度等の環境整備と周知を進める。

### ■女性リーダー育成

アカデミアにおける男女共同参画の推進に向けて、女性研究者を積極的に採用・養成し、さらに学内および学会・社会のリーダーとして飛躍させるための支援・登用制度を整備する。

### ■次世代育成

将来性豊かな次世代女性研究者を輩出するために、サイエンス・エンジェル（SA）活動を継続・発展することなどにより、学部生・大学院生を対象とした研究者使命の意識啓発と醸成に努め、さらに実体験を通して育成する施策を推進する。

### ■顕彰制度

アカデミアにおける男女共同参画の先駆として、各分野で活躍し多大な貢献をなした方々を選考し顕彰するため、新たな「東北大学男女共同参画賞」を創設する。

### ■地域連携

東北地方の中心に位置する大学として、東北地方の多くの大学、行政機関等との連携を進め、地域発展や震災復興事業等における男女共同参画を推進する。

### ■国際化対応

ワールドクラスへの飛躍に向けて、グローバルな研究・教育体制に相応しい、外国人研究者・留学生を対象とした様々な両立支援策を講じ、国際的観点に基づいて学内の男女共同参画を推進する。

### ■支援推進体制

上記の男女共同参画活動を円滑に推進するために、男女共同参画担当理事（若しくは副学長）と総長特別補佐（男女共同参画担当）を置き、さらに「男女共同参画推進センター（仮称）」などの恒常的支援体制を整備する。

平成25年8月8日



令和元年

12/21 土 10:00~13:00

会場 東北大学片平キャンパス さくらホール

主催 男女共同参画委員会

# ごあいさつ

開会にあたり、一言ご挨拶いたします。

はじめに、このたび第16回目の東北大学男女共同参画シンポジウムを開催できますことに、深く御礼を申し上げます。

本年創立112周年を迎えた本学は、建学以来「門戸開放」の理念を掲げ、真に実力のある者はそのバックグラウンドに関わらず受け入れてまいりました。大正2年（1913年）には、我が国で初めて女子学生を受け入れるなど、いち早く理念の実現に取り組んできた大学でもあります。

このシンポジウムを主催する東北大学男女共同参画委員会は、平成11年（1999年）6月の「男女共同参画社会基本法」成立と、平成12年（2000年）5月の国立大学協会ワーキング・グループの報告を契機として、平成13年（2001年）4月に本学に設置されました。

以来、この委員会では、男女共同参画推進のための「東北大学宣言」の策定、男女共同参画にかかる研究や取組を奨励する「沢柳賞」の創設など、本学における男女共同参画意識の醸成、学内保育施設の設置による仕事と育児・介護の両立支援策の充実などを図ってまいりました。

平成28年度（2016年度）には、こうした取組の促進に向け、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イニシアティブ(特色型)」に採択されました。「杜の都女性研究者エンパワメント事業」と名付けたこの事業では、研究環境のダイバーシティを高め、優れた研究成果の創出につなげるため、女性研究者のライフイベントとワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境の整備等を推進し、令和3年度（2021年度）までに女性教員比率を19%（2019年10月時点：15.0%）に引き上げることを目指しています。

現在実施している具体的な施策としては、企業等の優秀な研究者が企業に在籍したまま本学と雇用契約を結び、大学の教育・研究に従事する「クロスアポイントメント活用促進制度」や、優秀な若手女性研究者・外国人研究者の雇用を促進する「若手女性・若手外国人特別教員制度」を本年度より構築しました。

今回のシンポジウムでは、ダイバーシティの概念が社会的に普及しつつも、出産や育児といったライフイベント後も働きやすい、共感の持てる職場環境を構築するため、構成員が技術としての「共感力」を養うにはどうしたらよいかを考える機会となるよう、「共感の技術」というテーマにいたしました。

本日は、来賓として宮城学院女子大学長 平川新氏にお越しいただき、ご挨拶を頂戴した後、今年で6回目となる澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞（通称澤柳記念賞）の授賞式を執り行い、受賞者である広島大学 理事・副学長 相田美砂子氏、埼玉大学みんなのトイレプロジェクトから受賞講演をいただきます。

また、特別講演として森トラスト株式会社 代表取締役社長 伊達美和子氏に「森トラストの人材育成について～男女ともに働きやすい社会の創造を目指して～」というタイトルでお話いただきます。さらに「共感の技術」というテーマで、EY Japan株式会社 D&Iアソシエイトディレクター 梅田恵氏、本学文学研究科教授 直江清隆氏、本学病院産婦人科助教 倉片三千代氏によるパネルディスカッションにてご来場の皆様とともに今後の方向性を探ります。

このように多くの方々のご協力の下、本日のシンポジウムを開催できることを大変光栄に思います。

最後に、本シンポジウムが、本日ご来場の皆様それぞれの立場で、男女共同参画の推進についてお考えいただく契機になりますとともに、この議論が、本学の研究・教育の発展、ひいてはこれからの社会におけるダイバーシティ推進に大きく寄与していくことを祈念し、私の挨拶といたします。

令和元年12月21日



東北大学 総長  
大野 英男

# プログラム

総会司会 男女共同参画委員会委員 広報・シンポジウムWG 大学院理学研究科 教授 岩本 武明

開会挨拶 東北大学 総長 大野 英男 10:00  
来賓挨拶 宮城学院女子大学 学長 平川 新氏 10:05

第1部 10:10-10:55

第6回澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞(澤柳記念賞)授賞式及び講演会  
A賞(本賞) 広島大学 理事・副学長 相田 美砂子氏  
B賞(奨励賞) 埼玉大学みんなのトイレプロジェクト 代表 埼玉大学大学院教育学研究科 岩浪 帆乃氏

東北大学における男女共同参画の取り組みについて  
総長特別補佐(共同参画担当)、男女共同参画委員会副委員長、  
男女共同参画推進センター 副センター長、大学院医工学研究科/大学院工学研究科 教授 田中 真美

第2部 10:55-11:40

特別講演 森トラストの人財育成について  
～男女ともに働きやすい社会の創造を目指して～  
森トラスト株式会社 代表取締役社長 伊達 美和子氏  
座長：総長特別補佐(共同参画担当)、男女共同参画委員会副委員長、  
男女共同参画推進センター副センター長、高度教養教育・学生支援機構 教授 芳賀 満

休憩(11:40～11:50)

第3部 11:50-13:00

パネルディスカッション 「共感の技術」  
パネリスト： 宮城学院女子大学 学長 平川 新氏  
EY Japan 株式会社 D&I アソシエイト・ディレクター 梅田 恵氏  
東北大学大学院文学研究科 教授 直江 清隆  
東北大学病院産婦人科 助教 倉片 三千代  
コーディネーター：男女共同参画委員会委員、広報・シンポジウムWG 座長、大学院医学系研究科 教授 山内 正憲

講評・閉会挨拶 東北大学副学長 男女共同参画委員会 委員長 大隅 典子 13:00

閉会 13:05

# 来賓

宮城学院女子大学 学長

平川 新氏

## 澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞 歴代受賞者

第1回 (平成26年度)	A賞	日本の男女共同参画社会の推進を牽引する先導的活動について 明治大学法科大学院 教授 辻村みよ子氏
	B賞	サイエンス・エンジェル修了生を中心とした有志団体による男女共同参画への取組み SA輝友会(エスエーきゆうかい)
第2回 (平成27年度)	A賞	日本の理工系女性研究者支援を牽引した先導的活動 日本大学薬学部・薬学研究所 上席研究員 大坪 久子氏
	B賞	“新大 Wits”による出前授業活動から生まれた男女共同参画多世代キャリア教育 新大 Wits(しんだいういつつ)
第3回 (平成28年度)	A賞	大学における男女共同参画推進事業のモデル化による国際的拠点化 名古屋大学男女共同参画室
	B賞	該当なし
第4回 (平成29年度)	A賞	科学技術とジェンダー：歴史と展望の探究 国立大学法人 三重大学 名誉教授 小川 眞里子氏
	B賞	看護学分野における若手男性研究者として男性のケアワーク参画を支援する先導的活動 国際医療福祉大学 成田看護学部 助教 古山 陽一氏
第5回 (平成30年度)	A賞	「女性枠設定による教員採用・養成システム」による先導的取組の推進とその成果 九州大学研究戦略委員会
	B賞	理系女子大学院生チーム IRIS(アイリス)による地域における理系進路支援の取組み 大阪府立大学理系女子大学院生チーム IRIS

### A賞：澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞

東北大学内外に関わらず男女共同参画に関する研究や活動について、特段に優れた成果を挙げている個人又はグループ

### B賞：澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画奨励賞

東北大学内外に関わらず男女共同参画に関する研究や活動について、顕著な成果を挙げている、あるいは顕著な活動を行っており、今後一層の成果や活躍が期待される若手(42歳以下)の個人又は若手で構成されるグループ



第5回澤柳記念賞授賞講演 A賞  
九州大学研究戦略委員会 上瀧 恵里子氏



第5回澤柳記念賞授賞講演 B賞  
大阪府立大学理系女子大学院生チームIRIS

# 第6回「澤柳記念賞」

## 第6回澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞審査結果及び講評

東北大学副学長 男女共同参画委員会 委員長 大隅 典子



本学では、平成15年度より10年間にわたり、東北大学における男女共同参画を推進するため、「東北大学男女共同参画奨励賞(通称：沢柳賞)」として、教職員及び学生の皆さんの男女共同参画に関連する研究や活動を奨励してきました。

平成26年、さらなる男女共同参画社会を目指し、沢柳賞を改め、「澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞(通称：澤柳記念賞)」を創設しました。この賞は、アカデミアにおける男女共同参画の先駆として、各分野で活躍し多大な貢献をなした方々を選考し顕彰する目的で設置しました。これまでの沢柳賞と異なり、学内だけでなく学外からも広く公募することで、より多くの方へ男女共同参画推進の理念を広げたいと考えています。

名称は、東北大学の理念である「門戸開放」の方針を打ち出し、全国に先駆けて女子学生に帝国大学の門戸を開く素地を作った初代総長澤柳政太郎の功績にちなんでいます。澤柳記念賞は、本賞のほか、42歳以下の若手を奨励する目的で設置された奨励賞の2部門からなります。審査においては男女共同参画に関連する研究や活動の奨励、男女共同参画社会実現へ向けての積極的な提言や企画を重視しています。

厳正な審査により、以下のように受賞者が決まりましたので、審査の講評とあわせてご報告いたします。

### 第6回(2019年度)澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞

#### A賞：澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞

課題名 女性研究者の活躍促進と、大学のシステム改革の推進

受賞者 広島大学 理事・副学長 相田 美砂子氏

講評 同氏は所属大学において、2007年より副理事(男女共同参画担当)として、数々の男女共同参画事業を推進されてきた。その成果は広島大学だけにとどまらず、他大学に大きな影響を与えている。現在も新たな男女共同参画に関する施策を進められているほか、若手・女性人材の育成にも尽力されていることは高く評価され、今後も国内外で男女共同参画社会の推進に大きく貢献するものである。これらの功績は顕著なものであり、ここに顕彰する。

#### B賞：澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画奨励賞

課題名 埼玉大学におけるダイバーシティ環境整備としての「みんなのトイレ」プロジェクト

受賞者 埼玉大学みんなのトイレプロジェクト

講評 同グループは、学生が主体的に活動に取り組み、ジェンダーとセクシュアリティについての学びを実践につなげようという活動が、単なる「トイレ問題」への取り組みでなく、大学内の多様性について大学構成員が認識し、考えることを促進することにつながっている点が高く評価できる。今後より一層の活躍が期待でき、奨励賞として顕彰する。

## 第6回「澤柳記念賞」受賞講演



本賞



### 略歴

- 1977年 お茶の水女子大学理学部化学科卒業
- 1979年 お茶の水女子大学大学院理学研究科(修士課程)修了
- 1986年 理学博士(東京工業大学)
- 1979年 国立がんセンター研究所 研究員
- 1998年 広島大学理学部教授
- 2000年 広島大学大学院理学研究科教授(現在に至る)
- 2007年 広島大学 副理事(男女共同参画担当)
- 2010年 広島大学学長補佐(競争的資金担当)
- 2012年 広島大学 学長補佐(大学経営企画担当)
- 2013年 広島大学 副学長(大学経営企画担当)
- 2016年 広島大学 理事・副学長(大学改革担当)(現在に至る)
- 2017年 日本学術会議会員(第三部)(現在に至る)
- 2017年 IUPAC 国際女性化学者賞 2017、IUPAC (国際純正・応用化学連合)

### A賞 澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞

#### 「女性研究者の活躍促進と、大学のシステム改革の推進」

受賞者：広島大学 理事・副学長 相田 美砂子氏

### 講演要旨

#### 女性研究者の活躍促進と、大学のシステム改革の推進

男女共同参画基本計画および科学技術基本計画の中に、女性研究者の採用割合に関する数値目標が書き込まれてから14年ほどが経つ。それらの基本計画に書き込まれている数値目標は未だに達成されていない。それでも、両基本計画にこれらの数値目標があることによって、多くの大学で意識改革とシステム改革が進んでいる。

広島大学では、2007年に女性研究者支援モデル育成事業に採択されてから4つの男女共同参画あるいはダイバーシティ推進のための事業に採択されてきており、現在は、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)を推進中である。女性教員の採用割合を毎年度25%程度以上にすることによって、女性教員の在籍割合は、10.2%(2007年5月1日現在)から、17.7%(2019年5月1日現在)に着実にふえている。

また、新しい分野に挑戦する気概をもった人材を、男女を問わず育成したいと考え、博士課程後期の学生や若手研究者のキャリアスタート支援を2009年度から開始した。現在は、中国四国地域を中心とした、連携機関数62のコンソーシアムになっている。

男女を問わず教員が生き生きと活躍するためには、教員の活動実績を正しく把握し、可視化することが重要である。そこで、広島大学独自のAKPI®(目標到達型重要業績指標)およびBKPI®(教員エフォート指標)を、それぞれ、2014年および2015年に構築した。2016年からは、複数大学で教員の知的資源を共有化することをめざして、大学連携IRコンソーシアムを形成し、C-KPI(共通教員重要業績指標)を構築している。現在、メンバー機関は5大学である。

大学改革の根幹は、教職員そして学生の、「意識改革」である。

### 主な活動・著書

- ・論説「大学の基盤的な力の向上-「選択と集中」から「ダイバーシティ確保」への転換とエフォートの可視化へ-」相田美砂子、化学と工業、vol.71-10、pp.817-818、2018。
- ・「フェニックスの男女共同参画」相田美砂子、パリティ、vol.28、No.05、pp.64-67、2013。
- ・QUANTIFYING FACULTY PRODUCTIVITY IN JAPAN: Development and Application of the Achievement-Motivated Key Performance Indicator, Misako AIDA & Satoshi WATANABE, Research & Occasional Paper Series, CSHE 8.16, October 2016.
- ・The Role of Professional Organizations and Programs in Driving Changes, Misako AIDA, (Panel Discussions: Women in Chemistry) The 46th World Chemistry Congress of the International Union of Pure and Applied Chemistry (IUPAC2017), July 11, 2017, Sao Paulo (Brazil).
- ・Changing the face of Hiroshima University, Misako AIDA, (Session Title: Women in Chemistry: Changing the Face of Science) The International Chemical Congress of Pacific Basin Societies 2015 (Pacifichem2015), December 17, 2015, Honolulu, Hawaii (USA).
- ・「総合大学における教員の研究業績の可視化の試み」相田美砂子、日本学術会議シンポジウム 研究評価の客観化と多様化をめざして分野別研究評価の現状と課題、2019年5月24日、東京。
- ・「女性研究者の活躍促進」(Women In Engineering 招待講演)、相田美砂子、IEEE広島支部設立20周年記念シンポジウム、2018年11月16日、鳥取。
- ・「広島大学における取組-若手研究者の育成・支援につながる評価-」相田美砂子、平成29年度研究開発評価シンポジウム ~「若手研究者の育成・支援を推進する研究開発評価」とは何か~、2018年3月22日、文部科学省(東京)。

## 第6回「澤柳記念賞」受賞講演



奨励賞



### 略歴

- 2015年 埼玉大学教育学部 入学
- 2019年 埼玉大学教育学部 教育学専修 卒業
- 2019年 埼玉大学大学院 教育学研究科 学校教育専攻 入学

### B賞 澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画奨励賞

#### 埼玉大学におけるダイバーシティ環境整備としての「みんなのトイレ」プロジェクト

受賞者：埼玉大学みんなのトイレプロジェクト

代表：埼玉大学大学院教育学研究科 岩浪 帆乃氏

### 講演要旨

#### 埼玉大学におけるダイバーシティ環境整備としての「みんなのトイレ」プロジェクト

「埼玉大学みんなのトイレプロジェクト」はジェンダー平等や性の多様性をはじめとする「人権」について学んできた学生が主体となり活動しています。学内のダイバーシティ環境整備の一環として、学内でトイレを利用するすべての人が性を問わず、使いたいときに自由に利用できるトイレのあり方を追求してきました。メンバーたちはゼミ等で学んできたセクシュアリティと教育に関する知識を活用しながら議論を重ね、2018年1月に独自の「みんなのトイレマーク」を作成し、学内にあるすべての多目的トイレにマークを設置しました。

本プロジェクトの活動は、埼玉大学のダイバーシティ環境整備の一環としての成果のみならず、活動するメンバーたちのゼミ等での学びを「実践」する貴重な機会であると考えられています。また、「トイレマーク」を作成し設置するだけでなく、学内で生活を送る「みんな」で埼玉大学内のダイバーシティについて考えるきっかけとなるよう、活動を進めてきました。

今回の講演ではそんな私たちの活動や本プロジェクトの意義についてお話しできればと考えています。

### 主な活動・著書

2016年12月埼玉大学みんなのトイレプロジェクト発足。2016年12月~2018年3月埼玉大学みんなのトイレプロジェクトリーダーを務める。2017年3月「2017年度みんなのトイレプロジェクト活動報告」を『2017年度田代ゼミ報告集』において執筆・掲載。2018年8月には平成30年度「男女共同参画推進フォーラム」ワークショップの部に参加し、「トイレは『誰にでも』使いやすい?~(性)の多様性の視点から考えよう~」発表を行った。2019年12月立教大学総合系科目『人権思想の根源』において、ゲストスピーチ予定。



## 東北大学における男女共同参画の取り組みについて

総長特別補佐（共同参画担当）  
男女共同参画委員会副委員長  
男女共同参画推進センター 副センター長  
大学院医工学研究科／大学院工学研究科 教授

田中 真美

東北大学では、男女共同参画の実現に向けた委員会活動とともに、女性研究者がキャリアパスの障害を乗り越えるための支援として、平成18-20年度に「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」（文部科学省科学技術振興調整費：女性研究者支援モデル育成）、平成21-25年度に「杜の都ジャンプアップ事業for 2013」（文部科学省科学技術振興調整費：女性研究者養成システム改革加速事業、現科学技術人材育成費補助金）を実施してきた。こうした経緯を経て、現在は平成28年度から採択された「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業」（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（特色型）」）を実施している。この事業は、研究環境のダイバーシティを高め、優れた研究成果の創出につなげるため、女性研究者のライフイベントとワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境の整備や、研究力向上のための取組、および上位職への積極採用に向けた取組を支援するものである。

「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業」の目標を実現すべく、2017年度から今年度まで「東北大学女性教員採用促進事業」を実施している。この事業は、（1-1）部局と全学の連携による女性教員採用促進策「部局公募型」、（1-2）「国際公募型」、（2）ポストアップによる女性研究者の上位職移行策、（3）各部局の特性を生かした努力に対する促進策の4種類であり、優秀な女性研究者を採用・登用し、長期に渡り安定かつ自立して研究を実施できる環境を整えることを目的としている。この事業には数多くの部局が応募し、3年間で延べ26部局の採択に至った。特に、2018年度に（3）について企業等の優秀な研修者が本学と雇用契約を結び、本学で教育・研究に従事する雇用形態を促進するクロスアポイントについて多元物質科学研究所から提案、事業として採択され6人の女性助教が採用された。これに鑑み、全学として2019年度から「クロスアポイントメント活用促進制度」を実施している。また、研究員等で本学に在籍中の若手女性研究者・外国人研究者の中から将来性豊かな優秀な者を「助教」又は「特任助教」として雇用可能とする「若手女性・若手外国人特別教員制度」が実施されている。

2017度から、東北大学の「人文・社会科学」、「理学・工学」、「農学・生命科学」、「医歯薬学・保健」の4分野から各1名に贈賞する東北大学優秀女性研究者賞「紫千代萩賞」を実施し、世界トップリーダーとなるような女性研究者の育成を行っている。2017年度の受賞者の一人が2019年度の猿橋賞の受賞に至った。

役員等（総長、理事、副学長、総長補佐、副理事、総長特別補佐）での女性比率が2019年度に12.7%となっている。2018年度には大隅典子教授が女性初の副学長誕生となったが、2019年度には生命科学部研究科長に杉本亜砂子教授が選ばれ自然科学研究科で初の女性研究科長が誕生した。また東北大学教育研究評議会において「評議員の選出において男女いづれか一方の評議員の数は、当分の間、評議員の総数の10分の1未満であってはならない。」とし現在7名の女性が評議員となっている。

以上のような取り組みの他、保育園や軽症病児室の開設などの環境整備、ハードリング支援事業から継続して行われている支援事業や、次世代育成のためのサイエンスエンジェル活動など様々な取組も行っている。このような様々な取り組みを通し、今後も一層、男女共同参画の推進を図っていく。

## 特別講演

### 森トラストの人財育成について ～男女ともに働きやすい社会の創造を目指して～

森トラスト株式会社 代表取締役社長 伊達 美和子氏

#### 講演要旨

#### 男女ともに働きやすい社会の創造を目指して 新たな視点からみた、それぞれの役割

2015年8月女性活躍推進法の成立後、女性活躍に向けた取組みは増え、共働き世帯数は片働き世帯数の約2倍になるなど、女性の社会進出は着実に進んでいます。しかし今後は就労数という数だけではなく、キャリアという質も考えなければいけません。また、これまで女性の権利として議論されることの多かった女性の社会進出を、今後は社会的なニーズとして捉える必要性を感じます。少子高齢化社会において、全世代型の社会保障制度を持続させるためには、女性の就労と少子化対策が日本国民にとって喫緊の課題だからです。

女性の個性や能力を活かせる場の拡大と併せて、女性自身がキャリアアップに対する意識を向上させ、またそのキャリアアップをサポートする体制の構築は、各企業が個々に対応し始めています。当社でも、2019年11月に企業主導型保育所「ナーサリールーム ミライズ」を開業し、また制度面では、男女ともにスライド勤務や時短勤務など、家庭状況に応じた働き方を用意しています。最近では、これまで女性が少なかった業界・職種での採用も増えてきており、当社グループにおいても、ビル管理の技術職での女性採用を始めています。

しかしながら、企業によるこうした取組みだけでは、社会的な習慣、認識のギャップを解消することはできません。保育施設不足や男性の育児・家事への参加不足などを理由に、女性が出産後に社会復帰できなかつたり、企業と家庭の両方で長時間労働を強いられたりしている実態もあり、育児と仕事の両立に対する不安を払拭するためにも共働き世帯を支える社会的な仕組みの構築や価値観の醸成を進めるべきでしょう。今の社会から期待される女性の役割と、昔から続く女性の社会的役割に大きなギャップが生じていることを最大の課題として捉え、行政制度、教育制度、家庭環境の在り方についても、新たな視点からそれぞれの立場でもう一歩踏み込んだ対策の検討と、解決策の実行が必要だと感じます。

#### 主な活動・著書

これまで様々なセミナーやフォーラムにて、日本の観光産業を発展させるべく、観光産業の課題と併せて、目指すべき方向性について提言してきた。東京都が主催する「東京の観光振興を考える有識者会議」では、委員として東京の観光産業における課題及び目指すべき方向性について示しており、2017年は富裕層の誘致、2018年は宿泊施設のバリアフリーをテーマに提言。

男性経営者が多い不動産業界において、数少ない女性経営者として、2019年11月に東京都が主催する女性経営者等の活躍に向けた会議に登壇するなど、女性が活躍できる社会の実現に向けて取り組みを積極的に推進しており、「ブルガリ アウローラ アワード2018」や「ヴーヴ・クリコ ビジネスウーマンアワード」も受賞している。

【就任中の主な委員】 国土交通省交通政策審議会／観光分科会 委員  
財務省 財政制度等審議会／臨時委員 財政制度分科会所属  
東京都 東京の観光振興を考える有識者会議／委員



#### 略歴

應義塾大学大学院修了後、総合コンサルティング会社勤務を経て、1998年に森トラスト(株)入社。2016年6月に当社代表取締役社長に就任。多数の都心部での大型不動産開発を統括する傍ら、ホテル&リゾート事業では、昨今のインバウンドブームに先がけて、コンラッド東京、シャングリ・ラホテル東京、翠嵐ラグジュアリーコレクションホテル京都をはじめとしたインターナショナルラグジュアリーブランドの誘致をいち早く主導しており、2020年には東京エディション虎ノ門、JW マリオット・ホテル奈良を新たにオープンさせる。そのほか、『Create the Future』のコーポレートスローガンの下、イノベーション創出を目指して、スタートアップ企業への出資や海外投資なども積極的に推進させる。

## パネルディスカッション



### 略歴

1950(昭和25)年、福岡県生まれ。東北大学大学院文学研究科修士課程修了。東北大学東北アジア研究センター教授、同センター長などを経て、東日本大震災後の2012年4月に新設された東北大学災害科学国際研究所の初代所長となる。2014年4月から宮城学院女子大学学長に就任。

### 共感の技術

パネリスト：宮城学院女子大学 学長 **平川 新氏**

#### 講演要旨

##### 宮城学院女子大学「共生のための多様性宣言」について

宮城学院女子大学は、2019年に開学70周年を迎えました。前身の宮城女学校は1886年(明治19)の創立ですから、133年の歴史があります。

女子教育の先駆けとして果たしてきたこれまでの役割と教育理念を引継ぎ、さらなる共生社会をめざして、2019年9月に、「共生のための多様性宣言」を表明しました。その宣言にもとづいて、2021年度よりトランスジェンダー女性を学生として受け入れます。

トランスジェンダー女性とは、出生時に戸籍上は男性として登録されたものの、その後の成長過程で女性としての性自認をもったり、女性としての生き方を選択した人のことです。

宮城学院女子大学では、戸籍上の性にこだわることなく、各人が自分で選んだ生き方を尊重することが、人としての多様性を認め、人権を尊重することだと考えます。

本学は、女性として生きることを選択した人たちに、女子大学として学びの場を提供し、自分らしく生きられるように背中を押ししていくことを決意しました。

#### 主な活動・著書

専門は日本近世史。主な著書に『紛争と世論』(東京大学出版会)、『開国への道』(小学館)、『戦国日本と大航海時代』(中公新書、2019年和辻哲郎文化賞受賞)ほか。災害から文化財を守る活動や、文理連携による災害研究にも取り組んできた。震災に関する編著として『東日本大震災を分析する』全2巻(明石書店)がある。

2019年9月、我が国の私立女子大学としては初めて、トランスジェンダー女性の受け入れを表明した。

## パネルディスカッション

### 共感の技術

パネリスト：EY Japan 株式会社 D&I アソシエイト・ディレクター **梅田 恵氏**

#### 講演要旨

##### 共感力はダイバーシティの重要スキル

ダイバーシティの仕事は共感力が求められる仕事だと思う。「自分は当事者(女性、障がい者、LGBT+、育児中、介護経験あり)なので、当事者の気持ちがわかる。共感できる。だからダイバーシティの仕事をしたい」という人に出会うことがあるが、むしろ当事者であることは自分の例に引張られ、自分の経験が邪魔になることの方が多い。自分が経験したことのないこと、当事者でないほうが先入観をもたず、事実を客観的に受け入れ、よりよく理解しようと思えることができる。つまり、「無知の知」、たとえ自分が同じような経験をしていたとしても、自分には知らないことがあるという自覚を持ち、知らないことは何かを知ろうとする気持ちや努力が必要である。また、共感力を持つ上で重要なのは、「己を知る」ということであるとも思う。自分を知った上でこそ、自分とは違う価値観、考え、経験を知り、それを受け入れることができると思う。昔、尊敬する上司に「ダイバーシティには3つの自が必要」と教えてもらったことがある。それは「自立」と「自律」と「自信」である。自分を確立すること、自分の足で立つこと、そして自分を律することができること、それができるようになれば、自分を信じていることができるようになり、新しいこと、未知なることに挑戦する勇気がでてくる、そうだ。自分の経験したこと以上のことに挑戦するのは難しいし、自分で経験できることにも限りがあるが、人の経験から学び、自分の経験として生かすことはできる。共感力も1つの「学ぶスキル」であると思うし、そのために、まずは自分の強みと弱みを学ぶことだと思う。

#### 主な活動・著書

1998年に日本IBMがダイバーシティ推進強化のために発足させた、女性社員自身が女性のキャリア課題を考え、解決策を検討し、経営に提言するJapan Women's Councilに広報メンバーとして参加。その後、2005年の日本IBMの女性技術者・研究者コミュニティ「COSMOS」の立ち上げにも関わった他、他企業50社の女性メンバーとともに女性管理職のネットワーク「J-Win」(2007年からNPO法人化)の発足メンバーとなる。2008年からはダイバーシティ推進責任者として、女性、障がい者、LGBT+、外国籍、ワークライフにフォーカスした人事施策やプログラムの開発と実施をリード。主なものとしては、フレックス短時間勤務(2009年)、ホームオフィス制度(2010年)、IBMこがも保育園(2011年)、障がい学生向けインターンシップ「Access Blue」(2014年)、同性パートナー登録制度(2015年)など。また、障がい者雇用の新たなモデルを検討する一般社団法人「企業アクセシビリティ・コンソーシアム(ACE)」(2013年)、LGBTフレンドリーな職場を考える有志団体「work with PRIDE」(2012年)の創設メンバー。2019年11月にスタートした筑波大学エクステンションプログラム「インクルーシブ・リーダーズ・アカデミー」のカリキュラム委員会メンバー。



### 略歴

1987年 上智大学文学部 心理学科 卒業  
1987年 日本アイ・ビー・エム 株式会社 入社  
2002年 社内広報担当課長  
2003年 開発製造部門担当 広報課長  
2007年 人事広報担当部長  
2008年 人事広報&ダイバーシティ担当部長  
2016年 ダイバーシティ 企画担当部長  
2019年 日本アイ・ビー・エム 株式会社 退社  
2019年 EY Japan 株式会社 入社 現職 (D&I アソシエイト・ディレクター)

# パネルディスカッション



## 略歴

- 1979年 埼玉県立浦和高校 卒業
- 1979年 東京大学理科二類 入学
- 1983年 東京大学教養学部 卒業
- 1986年 東京大学大学院理学系研究科科学史科学基礎論専門課程修士課程修了
- 1991年 東京大学大学院理学系研究科科学史科学基礎論専門課程第一種博士課程単位取得退学
- 1994年 日本学術振興会 特別研究員 (PD)
- 1998年 九州看護福祉大学 看護福祉学部助教授
- 2000年 山形大学教育学部 助教授
- 2005年 東北大学大学院文学研究科助教授
- 2013年 東北大学大学院文学研究科教授
- 2017年 Delft University of Technology (the Netherlands) 客員研究員

## 共感の技術

パネリスト：東北大学大学院文学研究科 教授 直江 清隆氏

### 講演要旨

#### 共感と「異なり」

共感とは、男女共同参画に限らず、弱い立場の人々が善き生を営む上で重要な働きをするものと考えられている。共感とは、他者の立場に身を置き、他者の困難をあたかも自分のこととして扱うことだと言われる。共感には実際に自分でも感じようとする場合と、自分では経験しなくとも認知的に理解しようとする場合があるが、いずれにしても共感に基づいて配慮、思いやりなどがなされるとされる。しかし、共感の限界を知ることから、かえってその意味を明らかにする。

一例を挙げると、ある大学で非常勤講師のみを職業としている女性が第2子の妊娠を告げたところ、お子さんのこともありますから今のうちにどなたかと替わってもらってはどうか、と担当係から言われたとする(実話に基づきます)。この場合、様々な問題が見えてくるだろう。担当係は自らの経験に基づいて、あるいはその地域の実情に即して助言したのかもしれない。これも共感の一種ではあろうが、しかし、自らの経験に他者を「同化」させようとすることに問題はないであろうか。また、研究者、とりわけ任期制や非常勤の研究者の場合、いったん研究や教育の場から離れてしまうと復帰できるかどうかという不安が大きいが、自分とは違ったアイデンティティをもった集団の人に対して共感はどうだろうか。(職種が多様化している現在、事務職でも多様な差異がある)。共感だけではなく、この女性講師を判断主体と認めることや、必要なときには共感のもつ内輪性に気付かせ、突破する手立てが重要になる。この報告では、そうした点に留意しつつ、対話のありかたについていくつか例を挙げて考えることにしたい。

### 主な活動・著書

「哲学分野における男女共同参画と若手研究者育成に関する理論・実践的研究」(基盤研究(B))に連携研究者として参加し、日本哲学会を中心とする哲学分野での男女共同参画について活動。「住まう〈場〉をめぐる葛藤 福島県いわき市の災害復興の事例から」、日本医学哲学・倫理学会公開講座「災害と倫理」、くまもと県民交流館パレア、2018で講演の他、シンポジウム司会「地域における環境・医療・まちづくり」科学技術社会論学会第14回研究大会、東北大学、2015を主宰。共著に『教養教育と統合知』東京大学出版会、2018、『ポスト冷戦時代の科学／技術』(岩波講座現代 2)、2017、『技術と社会の統合による教育』東京大学出版会、2015など。編著に『哲学トレーニング(1・2)』岩波書店、2016、『理系学生のための科学技術倫理』丸善出版、2015などがある。

# パネルディスカッション

## 共感の技術

パネリスト：東北大学病院 産婦人科 助教 倉片 三千代氏

### 講演要旨

#### 子育て中でも働きやすい職場を目指して

私は平成13年に東北大学を卒業、そのまま産婦人科に入局し、3年の関連病院での武者修行を経て大学院に入学、卒業とほぼ同時にアメリカに3年留学し、帰国から間もなく震災直後の石巻赤十字病院に赴任し、忙しく臨床業務をこなしていました。私が研修医の頃は、研修中に妊娠する人はほとんどなく、いてもほとんどは忙しい臨床の道からは離れてしまうことがほとんどでした。私は石巻日赤で働いていたときに35歳で第一子を妊娠、大学病院に戻って来て出産、その後育休、復帰、妊娠を繰り返して、36歳、38歳、40歳で3人の出産に至りました。産婦人科医ならではの妊娠中のエピソード、妊娠中の体調についての周囲への伝え方、など皆様と共有できたらと思います。また、育休から復帰しても、子供は良く熱を出したりして予期せず休まざるを得なかったり、自分の思っていたペースで仕事が出来なかったりします。どうしても周囲に頼らざるを得ないことがあります。その際に同僚に対する配慮、また周りの人が子育て中、妊娠中の女性に対する配慮など、どのようにお互い「共感」していくのが良いのか、正しい答えはなかなか探すのが難しいですが、共有できたらと思います。

また、子育て中の親(あえて女性ではなく親と書きます)にとって、一番重要な共感が必要な相手は家族、パートナーだと思います。自分がキャリアを積み重ねていくに当たって、育児などを当事者意識でお互い担えるパートナーを選ぶことが、円滑に家庭生活、仕事をしていく上で重要かと考えます。

### 主な活動・著書

- 東北大学病院 女性医師支援室室員として活動しており、平成30年度に新たに開設された東北大学病院院内保育園の準備段階から委員として関わっている。また、医学部学生向けにワークライフバランスの講義を他の室員と協力して行っている。
- 母子衛生研究会主催の、一般向けマタニティ教室「ハロー赤ちゃん」で年2回、妊婦さん向けの講演を行っている。
- 現在は東北大学病院産婦人科の教育担当主任として、学生の臨床実習を担当している。また、初期研修医の産婦人科へのリクルート活動を行っており、東北大学病院産婦人科の女性医師支援、ワークライフバランスなどについて初期研修医に宣伝している。
- 現在未就学児3人を育てており、子育て中の女性医師として臨床、教育と子育てを両立させている。



## 略歴

- 2001年 東北大学医学部卒業
- 2001年 国立水戸病院(現水戸医療センター)産婦人科研修医
- 2003年 公立佐沼病院(現登米市立登米市民病院)産婦人科
- 2004年 東北大学大学院医学系研究科博士課程 入学
- 2008年 東北大学大学院医学系研究科博士課程 卒業
- 2008年 テキサス大学ヘルスサイエンスセンターサンアントニオ校胎児新生児研究室博士研究員
- 2011年 東北大学病院産婦人科
- 2011年 石巻赤十字病院産婦人科 副部長
- 2013年 東北大学病院産婦人科 助教

