

第8回社会科学の発展を考える円卓会議
(議事録)

日 時： 令和5年9月5日(火) 14時00分～16時00分

場 所： 遠隔会議 (ZOOM)

出席者： 菅原委員、杉山委員、清家委員、高橋委員、中鉢委員、内藤委員、矢野委員、
渡辺委員、中野委員(議長)

講演者： 渡辺 美代子(日本大学常務理事/特定非営利活動法人ウッドデッキ代表理事)
貴堂 嘉之(一橋大学大学院社会学研究科教授)
野口 貴公美(一橋大学副学長(広報・ダイバーシティ担当))

欠席者： 江川委員

陪席者： 一橋大学 大月理事・副学長、青木理事・副学長、蜂谷理事・副学長、下間理事・
副学長、稲葉副学長、山田副学長、総務課大学戦略室

<議事要旨>

中野委員(議長)による趣旨説明の後、渡辺美代子委員による「多様性と社会科学」と題する講演が行われ、研究やイノベーションの質を向上させるためにも多様性、特にジェンダー平等が重要であることについて、最新の事例研究を含めて話題提供がなされた。続いて、本学社会学研究科の貴堂嘉之教授、及び広報・ダイバーシティ担当の野口貴公美副学長による講演が行われ、本学がこれまでに行ってきたジェンダー/セクシュアリティ教育の事例やこれを踏まえた今後の取組の方向性について報告があった。その後、日本社会や日本の研究大学・経営体におけるジェンダー平等を実現していくためには何が求められているかについて委員による議論を行った。

<主な議論内容>

(高橋委員)

- ・一橋大学から女性の学長を輩出してほしい。これまで女性学長を輩出できなかったことを振り返り、アドミニストレーションに加わる女性を如何に育成していくのかを考え、何年後に女性学長を輩出できるようになるのかを検討することは極めて重要だと思う。
- ・渡辺委員の講演にあったジェンダーギャップ指数に関して、日本は識字率、初等教育・中等教育の就学率において世界1位であるが、高等教育の就学率は105位となっている。特に大学院進学率で男女に差がついているため、この点を見極め、女性が高等教育の中でしっかりと伸びていく体制を作っていかなければならない。

(清家委員)

- ・労働市場において、労働供給が縮小すればするほど、差別をする雇い主は必要な数、ある

いは優秀な従業員を確保できなくなり淘汰されていく。日本でも少子高齢化によって労働供給が縮小し、労働市場の需給バランスもタイトになると、それがジェンダーの問題を解決するための大切なドライビングフォースになるということを労働経済学者としての視点から問題提起したい。

(渡辺委員)

・結果的にはとてもいい方向に向かうドライビングフォースになっていると思う。ただし、男性だけでは人手不足だから女性にも働いてもらおうという観点ではなく、女性が入ることで量だけでなく質も上がるという点にも言及していただきたい。そうすれば女性も喜んで参画できると思う。

(菅原委員)

・前職の経済産業省時代に日本企業の生産性向上について議論した際、女性を活用している企業の ROE (自己資本利益率) が高いという先行事例に基づき、ダイバーシティ推進のベストプラクティスを例示することで横展開を図るという試みを行ったが、より多くの企業に広めるという点で課題も多かった。現在では東証プライム市場での上場企業に女性管理職比率の開示義務が課されるなど、企業がダイバーシティ問題に向きあう環境が整えられつつあるのではないかと。

・しかし、経営者は数値目標をどのように達成するかという技術的な問題だけに着目しているところがあり、ジェンダー平等を組織改革やイノベーションにどう転嫁させていくかというところまで話が及んでいない。日本企業の成長や生産性向上のために、ジェンダー平等やダイバーシティ推進がプラスに働くというエビデンスの積み重ねが経営者のマインドセットを変えるのに役立つのではないかと。このような面で、一橋大学を含めたアカデミアの立場からの発信に期待したい。

(中鉢委員)

・SDGs のスコアの中で、日本は教育では高い評価を受けているが、ジェンダー平等の評価は低いということだが、教育の中にジェンダーは入らないのか。教育が高く評価されていながら高等教育におけるジェンダー教育に課題があるという矛盾について言及したい。

・生産性向上やイノベーションを起こすために、今までマイノリティだった女性、外国人、若い世代に目を向けていかなければならないのは当然だと思う。その一方で、理工系の研究現場は現在でも外国人に多くを依存しているが、それを経済安保の視点から考えるとどうなのかという問題があり、こうした点も解決していく必要があるのではないかと。

・ジェンダー問題には、日本特有の価値観や風土、理系でも医学系やバイオ系には女性が多いといった領域別の違いもあると思うので、こうした点も分析した上で一橋大学はどのように舵を切っていくかを検討したらよいのではないかと。

(杉山委員)

・男女混合チームの方が価値の高い研究ができるのは企業においても同じだと考えており、三菱地所においても女性比率の向上に取り組んでいる。現在、管理職の女性比率は7%強という状況にあるが、採用者の約4割は女性になっており、2050年に管理職の女性比率を40%に持っていきたいと考えている。また、単に女性の問題ということではなく、ダイバーシティの観点から女性40%、男性40%、性的マイノリティの方が20%という構成で将来の会社を作っていきたいと考えており、それに向かって様々な取り組みをしている。

(内藤委員)

・日本郵船の社長をしていた9年程前、社外役員から女性活用について強く指摘されたこともあり、思い切って女性を登用した。従来の男性中心とは異なった評価基準や新しい視座が提供され、結果的に大変よかったと考えている。女性比率の目標を掲げて、それを達成していくというフェーズが最初の時点では必要なのではないかと。

・一橋大学では、ジェンダーに関する教育研究センターが社会学研究科の中にあると聞いて残念だと思った。今起こっている産業構造の変換によって、性差、年齢差、体格差にとらわれない社会が到来し、ジェンダーのあり方も大きく変わるという切り口があってもいいのではないかと。そういった観点から、労働、経済、経営といった社会学以外の分野でも研究を展開していくことで一橋大学らしいジェンダー研究ができるのではないかと。

(矢野委員)

・中央官庁にいた立場から、ジェンダー問題に関して霞が関や永田町は実績主義にとらわれ、数値的にも制度面でもあるべき姿に劣った状態をまだ引きずっているという印象を持った。ジェンダーは、人権の問題であり、労働力の問題であり、また質の問題でもあるので、政府として女性活躍の旗を振る以上は、国家公務員の女性採用比率3割達成に満足するのではなく、自ら率先して正面からこの問題に取り組むべきであるし、外部からも厳しく指摘すべきだと思う。

(渡辺委員)

・SDGsの教育にはジェンダー教育が含まれていないのかというご指摘があったが、SDGsの教育は「質の高い教育を全ての人に」という目標で、初等教育・中等教育中心である。世の中には女性であることを理由に教育を受けられない国があるので、そのような国と比べて誰でも平等に初等教育・中等教育を受けられる日本は優れているということになる。

・ジェンダーに関して日本特有の文化ということがあったとしても、意思決定や評価の場に女性を入れながら変えていくことが重要。その際には、女性が一人だけいても発言しにくい場合もあるので、一人ではなく3割程度を目標にすると変わっていくのではないかと。

・世代別でも今の若い世代では女性のほうが優秀、積極的で男性に元気がないことが課題になっている。これは OECD が取り上げている課題でもあり、女性だけではなく男性の問題も扱っていかなければならないという時代に入っている。

・労働でジェンダーのあり方が変わるという議論には注意が必要。例えば、今一番収入が高い AI 関係の業種ではアメリカでも女性比率が下がっていて女性が排除される傾向がある。昔ほど筋力が必要なくなった労働には、女性が入りやすいだろうといった単純な論理だけでは進まないことがあるので注意深く見ていく必要がある。

(貴堂教授)

・一橋大学におけるジェンダーへの取り組みについて、これまではオーソライズされた全学的な組織の中でできなかったため、十数年かけてボトムアップで取り組んできた。中野学長のもとで全学的に様々な試みができるようになってきているので、新設のソーシャル・データサイエンス学部の先生方の参画も含めて、取組をバージョンアップしていきたい。

・ジェンダー研究では、いわゆる男女二分法的なデータの取り方自体が今後大きく変わっていく。性的マイノリティの方を含めてどのようにデータ処理をしていくかということが議論されており、こうした問題に関して一橋大学が統計やデータサイエンスの観点からどう取り組んでいくのかが大きな発信になっていくのではないかと。

(野口副学長)

・女性教員比率について各研究科の教員のみならず、学生も学部毎に異なる比率データとなっている。

・一橋大学から女性学長を輩出してほしいという話があったが、教育研究機関として研究者をどのように大学運営に充てていくのかというのは、企業とは違った難しさがあると思う。研究者の限られた時間の中で、研究とは色彩の異なる経営管理に携わるところが大学における人材登用の一番の難しさなのではないか。この点を念頭におきながら、メンターや先輩が大学運営の本筋について勉強し、よいパフォーマンスを示すことで、若い女性研究者が関心を持つということが循環していくと良いのではないかと。

・女子学生の比率を数値目標として示されることもあるが、これについても大学ならではの難しさがある。入試において女子枠を設けるといって大学もできてきている状況であるが、どのようなアドミッションで入学したのかというのは、入学後の学生生活にも関わることになると思われるので、慎重に考えなければならない。

・教育をして、社会に人材を送り出すというのは、大学にしかできないことである。大学の教育課程でジェンダーやダイバーシティを学んだ学生が、社会においてそれぞれが所属する組織でどのような施策を組んでいかなければならないかを考えていく。こうした若い人材の育成と循環を考えると、この問題について、大学として、教育プログラムを構築することの重要性を痛感している。

・行政機関、行政としての施策という議論の領域では、男女平等が実現していく移行期においてどのように施策を動かしていくべきか、つまり、移行期の施策立案の問題、その施策を動かすスイッチの切り替えという問題であると把握をして、施策を考えていかなければならないと思う。

(議長)

・一橋大学の課題は、人口減少やジェンダー・イノベーションについてエビデンスを以て社会課題の解決に資することだと思う。しかし、基本は人権問題であることを忘れてはならない。ジェンダー平等には歴史を踏まえた教育が重要である。それぞれの国において男女不平等の時代から男女平等に向けた闘いというものがある、その中で先人が歩んできたことを踏まえ、歴史を振り返ることが、男女平等を根付かせるためには重要ではないか。大学としては人権問題を踏まえた教育をしっかり行い、人口減少やジェンダー・イノベーションについては、教育面だけでなく研究面でも社会に貢献していく必要があると思った。

(高橋委員)

・AIと同様に私たちも過去からの学習によってジェンダーに関するアンコンシャス・バイアスを持っていると思う。大学や企業のイベントや広報などで前面に出てくる人が全員男性だった時に、その組織ではその状況に批判精神、クリティカルシンキングを持って、意見を言える人がいなかったのだろうと思った。このようなことが起こらないよう、ジェンダーの視点を持った人材を組織に配置していくことが重要ではないか。

(菅原委員)

・一橋大学から女性の学長を輩出してほしいとの話があったが、いわゆる大企業でサラリーマン女性として社長になった人を知らない。そのぐらい、まだ日本社会の中で女性のロールモデルとなるような人が生まれていないということが問題だと思う。

・ジェンダーの問題を女性の問題に特化させるのではなく、ダイバーシティやインクルージョンという本質の問題として議論する必要があるのではないか。

(清家委員)

・大学はメリットクラシーが貫徹されているため、ジェンダーのバイアスが入り込む余地がなくなってきており、比較的ダイバーシティを進めやすい職場だと思う。ただ、その中で、ロールモデルになる存在が重要で、スター教授や活躍する研究者によって、人々の認識が変化すればそれが一般化していく。このプロセスが大切であり、これにより、一橋大学においても女性教員が増え、女性が学長になることも時間の問題となるのではないか。

(議長)

・さまざまな示唆に富んだご意見をいただきましたので、これらを踏まえ一橋大学もダイバーシティ問題への取り組みをさらに活性化していきたい。