

2023年9月5日
社会科学の発展を考える円卓会議
第3期第8回「ジェンダーと社会科学」



一橋大学副学長
(広報・ダイバーシティ担当)
野口貴公美

1 ジェンダー平等の実現—「社会科学の研究・教育機関」という観点から

◎ CGraSS/GenEPから学ぶこと

・「ジェンダー教育の進展のために」、そして、「社会科学の発展のために」、また、「ジェンダー問題・ダイバーシティ問題の解決のために」・・・研究と教育の「一層の」推進のための組織作りが必要 = 全学的な研究センターの設置（その布石としての「推進協力員」制度）

◎ 大学（センター）の役割と機能

・ [研究面] 研究環境の整備、研究者間の学際的な専門知のネットワークの構築・維持・発展→研究力の向上→社会科学全体としての新しい「学環」の形成→ [社会的課題の解決・課題解決にむけた知識の統合と、知識の社会実装・制度実装]

・ [教育面] 体系的・実践的な教育プログラムの開発と提供→若い世代への知の継承、社会発展の土台としての人材育成→批判的思考力・問題解決能力の醸成→ [社会的課題の解決・課題解決にむけた知識の統合と、知識の社会実装・制度実装]

2 ジェンダー（ダイバーシティ）研究の進展と社会科学—社会科学の新しい「環」の形成

(1) ジェンダー研究と諸学の融合 = 学問的な「環」（学際研究）

・学際的研究、歴史学、社会学、人類学、政治学、法律学等以外にも、例えば、

① 現状の数値化と、データ駆動による社会問題の解決 ←→ ジェンダー研究 × データ分析等

② 適切な目標・課題設定 ←→ ジェンダー研究 × 政策分析等

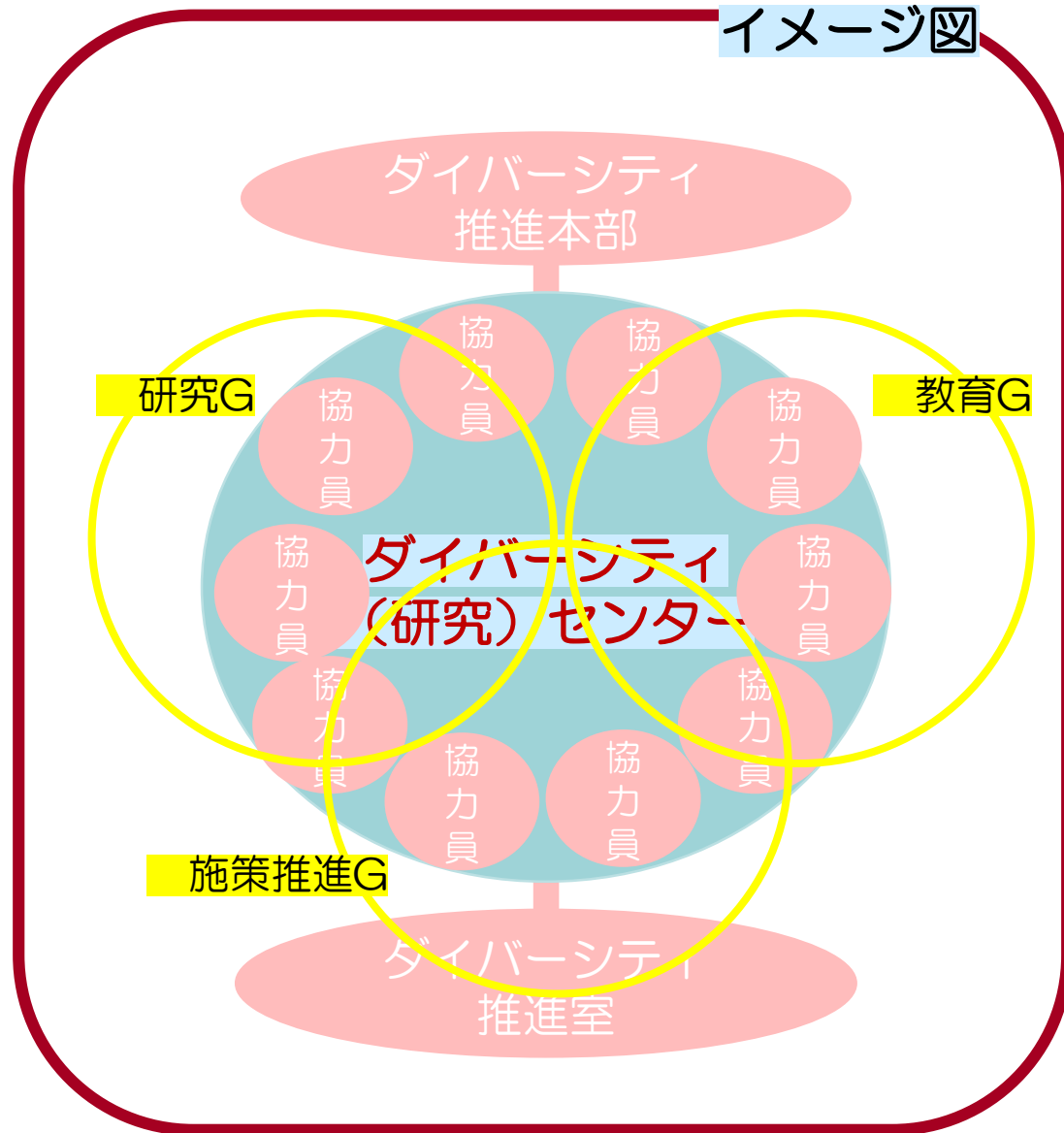
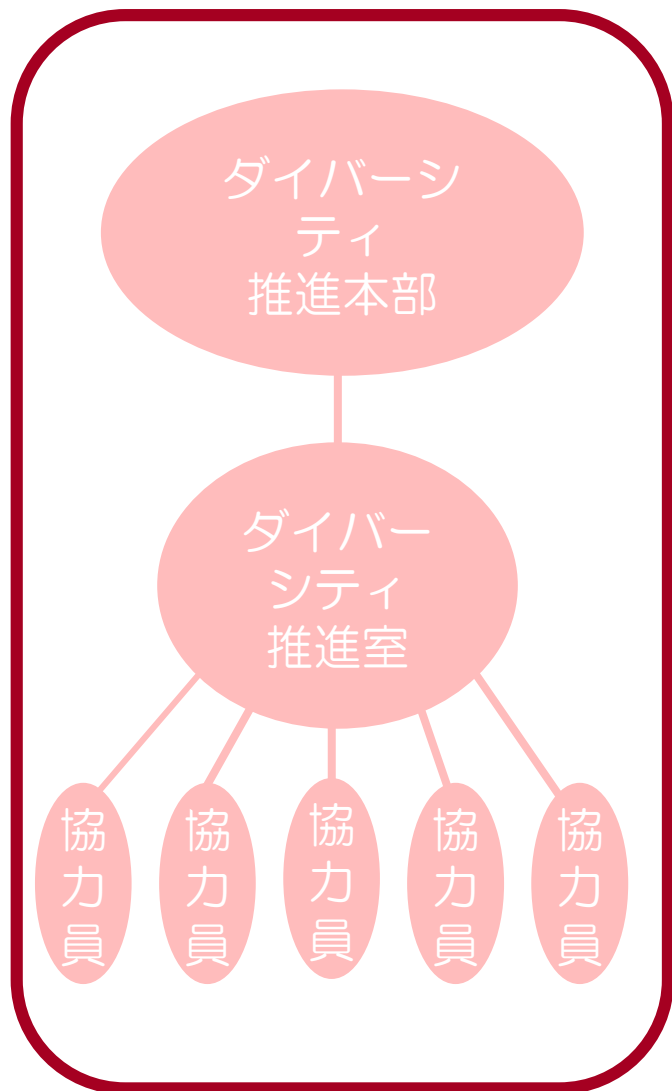
③ 課題解決の実施と進行管理及び評価 ←→ ジェンダー研究 × 組織・管理・経営分析等

・研究者間の学際的ネットワーク → それぞれのディシプリンへの還元 → 刺激と反応 → 新しい社会科学の可能性へ

(2) 研究教育機関であるという組織特性により生まれるもの = 教育と人の「環」

・大学で学んだ学生を社会へ → 「知・学問」の社会伝播 → 社会での経験を経て、より高い学びへ → 教育の高度化と専門化の進展へ

イメージ図



各種目標値と関連データ

- ①女性教員採用比率（現状は、推進室公表データ、参考資料ppt/3p） [R4=19.4%]
→一般事業主行動計画上の目標（2022-2026の間の年平均20%以上）
→中期計画上の目標（中期計画期間年平均・女性採用比率20%以上）
[参考] R3年「第6期科学技術・イノベーション基本計画」(R3-R7)(女性研究者の新規採用割合についての目標値（2025年度までに、人文科学系45%、社会科学系30%）
- ②女性教員在職比率（現状は、推進室公表データ、参考資料ppt/4p、5p、13p） [R5=30%]
→一橋大学人事ロードマップ上の目標（2023年30%→2024年30%→2027年31%→長期的に35%へ）
- ③女性評議員・役員補佐・経営協議会・円卓会議女性比率（参考資料ppt/13p）
[2023年5月1日=理事（0/4）、副学長（1/3）、学長補佐（3/10）、部局長等（2/16）]
→中期計画上の目標（「女性役員を登用するとともに課長代理以上の女性職員数を増加させる」）
- ④女子学生比率（推進室公表データ、参考資料ppt/7~9p）
[R4=学部28.1% / 修士38.8% / 博士40.1%/ 専門職40.2%]
→目標値未設定
[参考1] R5年男女共同参画推進白書（2022年度データ、社会科学系、学部36.2%、大学院修士42.8%、大学院博士37.5%）
[参考2] 東京工業大学（2030年までに20%-2024年度入試で女子枠）、早稲田大学（2032年までに50%）、芝浦工業大学（2027年までに30%）、東京大学（2021年までに30%-未達成）



一橋大学
HITOTSUBASHI UNIVERSITY