



HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	ジェンダー平等を推進し、研究する人生の魅力を高める
Author(s)	大沢, 真理//講演; 三輪, 敦子//聞き手; 長堀, 紀子//司会
Description	北海道大学ダイバーシティ&インクルージョン推進宣言制定記念講演会 第4回記念講演 : 大学とジェンダー. 2021年12月22日, オンライン.
Relation	(2022). 北海道大学ダイバーシティ&インクルージョン推進宣言制定記念講演会記録集 北海道大学ダイバーシティ・インクルージョン推進本部
Issue Date	2022-05
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/85720
Type	lecture
File Information	040sawa.pdf



北海道大学ダイバーシティ&インクルージョン推進宣言 制定記念講演会

第4回記念講演：大学とジェンダー

ジェンダー平等を推進し、研究する人生の魅力を高める

日 時 2021年12月22日（水）18:30-20:00

開催方法 オンライン

講演者 大沢真理（おおさわまり）氏

東京大学名誉教授。専門は社会政策の比較ジェンダー分析。大学内では総長補佐（2000年度）に続きハラスメント防止委員会副委員長、男女共同参画推進委員会基本計画策定専門委員会座長、男女共同参画推進室長、社会科学研究所長、大学執行役副学長など。学外では男女共同参画審議会（専門）委員（1995-2000年）、男女共同参画会議影響調査専門調査会会長（2001-2004年）、日本学術会議（連携）会員（2005年-現在）。

聞き手 三輪敦子（みわあつこ）氏

一般社団法人SDGs市民社会ネットワーク共同代表理事。日本赤十字社外事部、国連女性開発基金（現UNWomen）アジア太平洋地域バンコク事務所、（公財）世界人権問題研究センター等において、ジェンダー、開発、人権、人道支援分野の様々なプログラムの実施支援や調査・研究に携わってきた。（一財）アジア・太平洋人権情報センター所長。サセックス大学開発研究所修士課程（ジェンダーと開発）修了。

司会 長堀紀子（ながほりのりこ）氏

北海道大学人材育成本部ダイバーシティ研究環境推進室特任教授



大沢真理 東京大学名誉教授



三輪敦子 一般社団法人SDGs市民社会
ネットワーク共同代表理事



長堀紀子北海道大学人材育成本部
ダイバーシティ研究環境推進室 特任教授

長堀 皆さんこんばんは。「北海道大学ダイバーシティ&インクルージョン推進宣言制定記念講演会」第4回「大学とジェンダー」を開催いたします。私は司会を務めますダイバーシティ研究環境推進室の長堀と申します、よろしくお願いします。

本学では、全ての人々が自分らしく活躍できる大学環境を目指して、「ダイバーシティ&インクルージョン推進宣言」を制定しました。全ての人にフォーカスしましたが中でも女性の活躍は最重要課題ですので、スライドで紹介させていただきます。本学の構成員の女性の割合は、教員において14.4%、職員において約50%、学生で約30%です。これだけの割合、人数がいても、大学という組織の中で女性が包摂されているか、意思決定に参画できているかという、決してそうはなっていません。組織の中で上位の職階ほど女性が少なく、本学教員においては教授に占める女性は7%に過ぎません。助教が約20%、准教授・講師で約15%、教授で7%と、だんだんに減っています。男女別の教員の職階構成を見てみると、男性においては教授、准教授・講師、助教・助手の比率がおおよそ1:1:1です。女性においては1:2:3となっています。私の高校生の息子が「女性教授7%」という数字を聞いて、「ほぼ男子校だね」と言っていました。

私達大人は、女性が少ない現状、今ある現状に見慣れてしまって、それを客観視したり、それがおかしい状態という認識をできない事が多いですが、今一度データ等に基づいて客観的に状況を見る機会を持つこと、考える機会を持つことが、現状を改善するために重要だと思います。

そこで本日の講演者である東京大学名誉教授の大沢真理先生です。大沢先生のご専門は社会政策の比較ジェンダー分析で、東京大学では総長補佐、男女共同参画推進室長、社会科学研究所長、大学執行役副学長などの要職を務めてこられました。社会政策というマクロな視点での話と、大学内の男女共同参画の取り組みに関する話から、現状を客観的に見るための情報やヒントをいただくと期待しております。

そして対談者は、一般社団法人SDGs市民社会ネットワーク共同代表理事の三輪敦子さんです。ジェンダーと開発の分野がご専門で、日本赤十字社、国連女性開発基金、アジア太平洋人権情報センターなど、世界的な組織で調査研究、支援の実践など豊富なご経験をお持ちです。大沢先生のお話にグローバルという視点を加えながら、議論を深めていただくと期待しております。

これまでに、一連の宣言制定記念講演会を3回実施しました。講演に加えて対談というスタイルを取り入れることで、対談者のお2人が社会をどう良くしたいと思っているか、どんなビジョンをお持ちなのか、それぞれの立場からどのようにビジョンに近づこうとしているかについて、お人柄を含めて触れることができ、各回のテーマについて理解を深めることに繋がったと思っております。本日も楽しみにしております。それではご講演「ジェンダー平等を推進し、研究する人生の魅力を高める」東京大学名誉教授大沢真理先生、よろしくお願いします。

大沢 よろしく申し上げます。ご紹介いただいた大沢

真理です。時間も限られているので資料を共有させていただきます。こういうタイトルを掲げてますが資料を見ながらお聞きになると、タイトルと中身が違うと思われるかもしれませんが、その辺は対談とご質問いただいで深めていけたらと思います。これは目次です。紹介はしていただいたけど自己紹介に変えてということで、著作の一端を示させていただきました。これは今日の話に関連する著作です。

そして私の研究にとって1つの転機になったのが、2011年の東日本大震災であったと申し上げなければなりません。社会政策の比較ジェンダー分析を専攻してきましたけれど、暗黙のうちに平常時のニーズを念頭に置く、例えば子どもを保育園に入れたい、病気になった、高齢で退職した、失業してしまった、これが社会政策で一般的なニーズと言われるもの。そういうものを念頭に置き、そこにジェンダーの視点を絡めて分析してきました、逆に言うと、外生的ショックと言われる例えば金融危機とか東日本大震災のような大規模な自然災害、そして今回のパンデミックなどは考慮に入っていませんでした。そこに東日本大震災が起これ、被災者の困難な状況が伝えられてきます。これに対して何もできないって思って、本当に無力感を感じました。

でも懲りない性分なのでじきに立ち上がり、大震災、津波から3か月後の6月11日に、災害復興と男女共同参画シンポジウムをやろう、これは前千葉県知事でした堂本暁子さんが実行委員長になって企画推進したものです。この催しのここに載っている写真は日本学術会議の講堂ですけど、随分な雨が降りまして、そういう中でも全国各地から続々と参加者が来てくれました。この講堂には340-50人の定員があり、定員を超えると消防署から注意が来るので、申し込みが続々来たけど参加希望者を謝絶した状態で満席になった。日本学術会議の講堂で満席を見ることはありませんでした。そこでは経験や意見を交換しただけでなく、要望なども採択いたしました。

そして右側にある書影は、東大に在職中最後の仕事になったものの一つ、2019年2月1日に防災・減災と男女共同参画のシンポジウムを行いました。その前提として、2018年2月に全国の都道府県市区町村に対して女性・地域住民から見た防災・災害リ

スク削減策に関する調査を行った。その調査結果の発表会を兼ねたシンポジウムです。この報告書はどなたでも東大の社会学研究所のホームページからダウンロードできます。今年になってからも西日本新聞、それから北海道新聞も、北海道って地域の防災会議の女性委員比率が大変低い、そのことに問題意識を持った記者が記事を作ってくださいました。

ここからが話の内容です。今日のお話のキーワードの一つは投資です。安倍政権は2016年9月に「未来投資会議」を設置し毎年、未来投資方針を作らせてました。第四次産業革命、Society5.0（超スマート社会）などが掲げられてます。その内容について注を書いておきました。見ていただくと超スマート社会については結構なものという説明が科学技術基本計画などでも書かれてまして、どんな地域に住んでいても年齢、性別、地域、言語といった違いにもかかわらず、誰もが生き生きと快適に暮らすことのできる社会、それを目指すということです。しかしスマート化していく中でデータ覇権主義、データを特定の機関や国が独占してしまうことによって専制主義の危険もあることも、会議の報告書には書かれております。

菅政権になりますと、未来投資会議は廃止されました。が、毎年政府が6月に出している、経済財政運営と改革の基本方針、骨太の方針とも言われています。菅政権での骨太の方針もSociety5.0は引き継いでいます。

岸田政権になったらちょっとカラーというか雰囲気が変わりまして、新しい資本主義が打ち出されています。どういうことを目指すのかと言うと、最近の経済運営や企業経営は株主価値を重視している。そこに傾き過ぎているので三方良しの企業経営が良いのではないかと。この三方良しって定義されてませんが、株主だけではなく現場で働く従業員や下請け企業も含めて、広く関係者の幸せにつながる経営と解説されています。人への投資も強調されています。多様性と包摂性も散りばめられ、誰一人として取り残さない社会、SDGsのメインスローガンも岸田政権の文書には散りばめられております。その本気度を問うていきたいわけです。

社会的投資戦略は、世界を見渡せばEUで先行し、アジア地域では韓国で先行しています。EUは

20年以上前の2000年にリスボン戦略を採択した時に、世界で最も競争力がある知識基盤経済を目指すことを掲げまして、人間に投資し社会的包摂を推進すると謳っています。人的資本、これは教育経験で蓄積される人の能力の総体ですけど、これを重視することも述べています。10年経って2010年に欧州2020という総合戦略を策定しています。この戦略文書の副題はスマート・持続可能・包摂的が副題になっています。そしてそれ以前の10年にも増して研究開発投資を推進し、教育のレベルをアップし貧困を削減すると述べています。特に社会的投資を強調するために2013年になって社会的投資パッケージをEUは策定し公表しています。投資の対象は特に子どもと謳ってます。総じて落ちこぼしを出さず人的資本を高めることにいろいろな政策手段を総動員する構えです。

韓国ではノムヒョン政権の下で2006年にビジョンが出されており、保守政権であるイミョンバク、それからパククネ政権にも引き継がれており、現在のムンジェイン政権では包容的福祉という言葉で社会的投資戦略が重視されています。EUの社会的投資パッケージを見ますと、福祉国家の現代化戦略ということができます。社会的投資と言いますとリスクの結果を保証するよりリスクに負けないよう備えさせる、リペアではなく、プリペアって説明されるんですけど、文書をきちんと読めば二者択一ではない、社会政策が単なる支出ではなく見返りをもたらすことは強調していますけれど、低所得の人に現金給付を行ういわゆる救貧政策も、最低生活を保障することで人的資本の減耗を防ぐ効果があるとなっています。保護か投資か、保障か備えかの択一ではないところがポイントであり、文書を通じてジェンダー平等の次元が重視されています。子どもへの投資については、レコメンデーションが出され付録を見ると貧困・社会的排除と戦い不平等を縮減するため32の指標が掲げられています。

社会的投資戦略では、働いていても貧困という由々しい事態があること、EU全域では労働年齢貧困者の1/3が就労貧困状態にあることも注意を喚起しています。

日本の文脈ですけど、日本では社会保障の機能強化が必要である。裏返せば機能不全になっている。

機能強化が必要ということは、2008年以来政権交代を超えた共有できる流れになってきました。2013年夏に安倍晋三首相に報告書を提出した社会保障制度改革国民会議は、今までの日本の生活保障モデルは男性稼ぎ主、男が稼いで妻子を養う世帯を標準とした1970年代モデルであった、これを21世紀日本モデルに転換する必要があると述べています。しかし実態としては、デジタルディバイド以前に、日本社会では貧困格差が深刻です。就労貧困についてはEUの問題意識と共通するけど、日本では更に働いても貧困なんじゃなく、共稼ぎでも貧困という事態があります。主婦が無償で育児・介護等のケアを担うはずなので、社会サービス給付、保育サービス、介護サービス等が貧弱という特徴があります。

しかし安倍首相はこうした報告書を受け取ったんですけど、実際政策として推し進めたのは社会保障の機能強化ではありませんでした。そういう方向性は大変希薄です。未来投資戦略を見ても、福祉という言葉は「障害福祉」で2回登場するだけ。むしろ社会保障は財政健全化の際に最大のポイント、つまり削減の対象というのが安倍政権での位置付けでした。経済成長するんだと景気回復するんだと言い、賃金が上がるように経済界に対して首相がお願いをする場面が何度も見られたけど、実態は安倍政権で実質賃金は8ポイントも低下しています。

これに対して菅政権はまず自助、それから共助、最後に公助、そして絆と言っていたんですが、一年でポシャった。これを引き継いだ岸田首相は、新しい資本主義とか広く関係者の幸せにつながる三方良しの経済運営や経営は言ってるんですが、12月8日の代表質問への答弁を見ていたら、国際的な貧困基準は日本には適合しないと拒否する、こういう答弁を行っていて大変なことだって思いました。

日本の文脈でもう一つ強調したいのは、研究開発投資は非常に寒い状況にある。労働生産性が低くイノベーションが低調という問題です。岸田政権の新しい資本主義実現会議の緊急提言、ろくに会議を開かないで、11月8日いきなり答申が出ているんですけど、一見、魅力的な言葉が散りばめられてはいます。成長戦略の筆頭に科学技術立国の推進が掲げられ、大学ファンド、大学改革が筆頭に出てきます。大学ファ

ンド、大学改革何するかは明確ではありません。でも良さそうなことは書いてあります。優れた若い研究者が研究に専念できる環境を作っていく。博士後期課程学生に対して生活費相当額及び研究費を継続的に支援する。良いことが書いてあります。本当に実現してもらいたいと思います。

その推移を見守る前に、今までがどうだったか踏まえなければならぬ。先程言った実質賃金 8 ポイント低下です。毎月勤労統計調査から取ったデータです。安倍首相は、民主党政権の時代を悪夢のようなど言っていました。岸田さんは六重苦と形容、しかし民主党政権期の実質賃金は安倍政権期よりも 8 ポイント超高かった、これは事実です。なおかつ、グラフが途中で途切れています。これは統計不正のために 2011 年 12 月までの数値は実体よりも低目に出ている、ここからが遡及改訂された部分ですけど、遡及改訂されたらそれまでよりは高く出なきゃいけないけど、安倍政権になってつるべ落としのように実質賃金下がった。その原因は賃金が上がらないのに物価が一定程度上がった、もう一つは雇用の非正規化が進んだ。

次に人への投資の寒い状況をいくつかお知らせします。日本では教育機関への支出が低い。政府支出に占める教育支出の比率は、OECD 諸国で最低の部類です。中等以上教育機関、つまり大学、短大、専門学校の卒業生に占める女性の割合が低い、OECD 諸国では珍しい国の一つです。男性教員が女性教員よりも多い唯一の国である。学校の段階が上に行けば行くほど男性比率が高くなるというか、女性比率が低くなる。このことも OECD のエデュケーションアットグラムの最新版で指摘されています。

日本では研究開発費は伸びていない。しかも研究者数が減少しています。博士卒者が少なくオープンイノベーションが少ない。厚労省の労働経済の分析でここ 4、5 年の中で繰り返し指摘をされている。女性研究者の比率はちょっとずつ上がって 2020 年に 16.9% ですが、OECD 最低です。しかも女性研究者の比率がちょっとずつ上がってるのは研究者総数が減少する中での上昇ですので、決して歓迎できることではありません。

それから労働生産性が日本は G7 で最低。特に企業の能力開発費、従業員の能力開発のために企業が

使っている費用、これは Off-JT と呼ばれる。働いている場で先輩に習いながら身に着けるのを OJT、On The Job Training って言います。Off-JT は座学であつたり他所に講習受けに行く、研修受けに行くことを指しています。これが低い。それから OJT の実施率、女性に対して特に低い。Off-JT も女性にはしてもらえないけど、OJT も低い。社会人の学び直しも OECD で最低の状態にあります。

このような状態はコロナ禍でさらに進みました。雇用維持を支援する政策を通じて失業率は抑えたかもしれませんが、労働生産性はさらに低下をしました。楽しくないグラフが出て参りますけれど、これが現実なので見ていただきたい。教育機関への総支出を対 GDP 比で見たもの。日本は後ろから数えた方が早い。だから OECD 平均との乖離にも注目していただきたい。

研究者数の動向と研究者 1 人当たりの研究開発費についてのグラフで、これも OECD インディケータから私が作ったものです。今回更新しようと思ったら日本が研究者数の数え方を 2016 年か 17 年ぐらいから変えてしまったんです。大学教員は実数で数える。しかし主として企業の研究機関にいる人は、研究に従事した時間を勘案して常勤換算で出していたものを実数で出すようになった。そのために日本の研究者数は 2016 年ぐらいから増えたように見えますけど、非常に注意が必要です。国交省や厚労省だけでなくそういうところでも水増ししているという事を感じざるを得ません。研究者数が増えていない中で研究者 1 人当たりの研究開発費も中国に追い抜かれる。この後のデータを作れば追い抜かれたはずです。

企業の能力開発費の割合の国際比較を見ますと、厚労省の労働経済の分析からそのままコピーして貼り付けているものですから、私が説明しているのではなく、厚労省がこう説明しています。我が国の GDP に占める企業の能力開発費の割合は米国、フランス、ドイツ、イタリア、英国と比較して低い水準にあり、経年的にも低下している、これが実態でこれを見据えなければいけない。大学にとって関係の深い社会人が大学等によって教育を受けている割合も最も低いというか、断然低い。こういう状態にあります。これは大

学のせい、企業のせい、個人のせい、自己啓発や能力開発、特に学び直しを受けられない理由も聞いている。アンケート調査やなんかで。そしたら通常業務が忙しくて大学なんか入り直してる暇がない、それから費用がかかるという回答が出ております。

次に社会的投資の成果、日本は社会的投資を政策目標として掲げて、掲げ始めたのが未来投資会議2016年からですけど、本当に投資したかって言うと研究開発費も伸びていないし、大学での学び直し等もお寒い状況にあるわけで、全体としての成果がどうだったかという事ですけど、EUの社会的投資戦略では貧困と社会的排除を防ぐ、解消することが社会的投資の最も大事な項目の一つです。日本について貧困率を見てみますと、こんな風になっている。相対的貧困基準が12月8日の代表質問の答弁で、岸田首相が日本には適合しないと拒否したのですが、OECD諸国だけでなく多くの国が相対的貧困基準を使っています。等価可処分所得の中央値の50%未満という定義になっています。この基準以下で生活している人の人口比率、それは官民の制度や慣行の総合成果として代用することができるという風に私は考えています。

ところで貧困を計測するのが可処分所得のレベルで基準を作るわけですが、同じ基準で当初所得でも計測されることが普通です。これは所得再分配のビフォアアフターの近似値を取るために行われています。日本の特徴は、幾つかの人口区分でアフターの方が貧困率が高いということがある事です。一番直近の国民生活基礎調査、2019年に行われまして、2018年の所得を調べています。東京都立大学の阿部教授が分析をしたところ、女性の0-4歳と25-29歳の年齢階級ではアフターの方が貧困率が高くなっている。1回前の調査では男女とも0-2歳児、3-5歳児でアフターの方が貧困率が高くなっている。逆再分配とやりたい事態が起こっている。これはOECDも色々なことと取り上げています。OECDの人口区分は労働年齢世代について成人が全員就業している世帯ではアフターの方が貧困率が高くなる。これはどういうことだって報告書で疑問を提起しています。

国内でのより精密な調査、家計パネル調査がありまして慶應義塾大学でやっています。これの分析ですと

2009年の就業者全般について、アフターの方が貧困率が高い。その原因が社会保険料負担にあることも指摘されています。これは諸国に例を見ない事態であり、再分配不正義というしかありません。

子どもがいる世帯の人口の貧困率を、世帯の成人の数と就業状態別に見ています。いろいろと眺めると考えることがどんどん出てくる。簡単にまとめると、日本の就業する一人親の貧困率が赤い折れ線グラフ。これOECDプラスインド、中国で日本が最悪の状態にある。働いてないシングルマザーより、働いてるシングルマザーの方が貧困率が高い。女性が働くことや子育てに罰が課されているような状況と言いたいと思っています。日本の社会政策、社会保障は困った人のために向けられていない。日本だけではなく南欧や大陸西洋の諸国ですけど、公的な社会給付が高所得層に厚い再分配の構造をもって、貧困を緩和する機能が薄いのもその通り。

次に民間企業等の課題、人への投資のために民間企業はどういう課題を抱えているか。繰り返すにはなりますが、日本企業の人的資本の活用は大変鈍い。女性従業員についてはオージェイティブも乏しく、不活用という以上に自己投資インセンティブを毀損している、損なっている。女性だけではなく男性従業員も人的資本に見合う処遇よりも年功報酬的な処遇を受けて、いずれにしても人的資本の活用が鈍い。日本では労働生産性が伸びず、アメリカやドイツに劣後している。これは厚労省だけではなく、内閣府の日本経済という報告書でも指摘をされています。

科学技術白書を見ますと日本のイノベーションは自前主義、社内完結型になっている。社外といっても社内の研究開発スタッフの出身大学の出身研究室ぐらいしか連携してない。社外の多様な人材と切磋琢磨する、意見交換する、情報交換するというオープンイノベーション、これが知識基盤経済では決定的に重要です。それが根強い自前主義のために遅れている。科学技術白書はそこまで書いていませんが、自前と言っても女性社員は自前の中に入っていない、男性正社員中心のクローズドイノベーションに留まっているという実態です。

日本経済2016-2017はとても面白いことを書いています。この報告書によれば、日本企業ではICT投

資が低調である、しかも高コストで効果は低い。この報告書が依拠している篠崎・佐藤の論文によれば、ICT導入の効果がなかったと回答する企業が、アメリカ、ドイツ、韓国に比べて多い。特に企業組織の改革を伴わない場合に効果がない。アメリカ、ドイツ、韓国では企業組織改革の有無によらず、7割以上の企業がICT投資をすれば効果があると答えている。この報告書日本経済2016-2017は、日本企業の経営の仕組みは、ICTに親和的でないのかと、問題点を掘り起こしている。

しかし興味深かったのは報告書が引用しているけど、重要な論点を取り上げていない論文です。ブルームさん達の2012年の論文ですけど、ICT導入が総要素生産性と強く相関するのは、労働生産性の重要な一部が総要素生産性と言われるものです、これが強く相関するのは企業組織が分権的な場合という分析結果を出しています。しかも企業組織の分権度はその企業の本社がある社会の一般的信頼と相関する、という研究結果になっています。製造業の調査ですけど、含蓄の深い分析結果と受け止めました。

これは篠崎・佐藤の論文からIT導入に伴う経営計画の立案と実行能力向上したか否かという4か国で調べているんですけど、経営陣と中間管理職の間で権限の見直しを実施したか否かで、日本以外の国はそれほど変わりがない。日本は大きく効果が異なっているのがわかります。

ブルームさん達が重視した一般的信頼です。これはシカゴ大学の総合社会調査とか国際社会調査プログラムや世界価値観調査、日本でも行われている日本版総合社会調査などで、必ず質問されている定番の質問の回答結果です。その質問は「一般的に、人は信用できると思いますか、それとも、人と付き合うときには、できるだけ用心にした方が良いと思いますか」への回答割合です。日本は低信頼社会です。人を見たら泥棒と思えという方です。一般的信頼は北欧諸国で高く、フランスを含む南欧では低い傾向が見られます。かつ日本企業の企業組織の分権度はギリシャに次いで低いというのが、ブルームさん達の分析結果になっています。ギリシャ、日本、インド、中国こうなっていて3500社の企業の調査の結果ですから数量的にはロバストではないか。このブルームさんたち

の論文の公表前のレポートのデータを使って日本、スウェーデン、アメリカ、ギリシャがどうなってるか、工場長が本社のCEOから自律的に決定できる度合いを見ると、日本はギリシャより分権的っていうのはそれはマーケティングのところだけ。雇い入れなんかはギリシャよりも工場長が自律的に決定できていない。一般的信頼ですけど貧困率が高い社会では、一般的信頼が低い傾向が見られます。

コロナ禍で露呈したものは何か。コロナで始まったんじゃない。その前からあった問題が隠しようもなく露呈をしてしまった。それは再分配不正義であり、ケアがネグレクトされてきたということです。繰り返になりますが日本ではコロナ以前に税社会保障制度が低所得者を冷遇し、共稼ぎ世帯やひとり親の貧困をかえって深めていました。コロナ禍が始まるとまず行われたのがやみくもな一斉休校、そして外出自粛。これは日中の子どものケアニーズは度外視した、考慮に入っていない施策、措置だった。その為ひとり親、共稼ぎ世帯の稼働活動は困難に陥りました。コロナ禍でよく言うけど政府が取った対策がもたらした災いが大きい部分がありはしないか。コロナ対策禍と言うべきだ。この主張は東京大学法学部行政学教授の金井利之さんなどがなされています。失職、休業、所得低下は子育て女性に集中しました。

検査と保護をすれば経済活動はかなり維持できるわけですが、日本のPCR検査数百万人対は世界に223の国領域で141位。なぜ検査しないかできないか。日本では1990年代後半から保健医療体制が非感染症、中でも生活習慣病重視にシフトしてきた実態があります。このシフトの下で、感染症病床の数とか保健所の数、保健所職員の数、地方衛生研究所の職員の数が削減されてきたわけです。感染症に対して脆弱な保健医療体制になっていた。

しかし日本の問題はコロナよりも政治に殺されるって書いてしまったけど、もちろんコロナで亡くなった方も取り返しができません。東アジアの中で日本の累積死者数はモンゴル、フィリピンに次いで高いです。韓国の倍以上。コロナ死者は日本に限らずどこの国でも男性の方が多い。しかし後遺症は女性に多いことも重大です。こういう中で病床逼迫化の入院優先は男性になりました。埼玉県、神奈川県入院優先度判断

スコアを見ますと、生活習慣、基礎疾患、肥満度に全然関係なく男性であるというだけで1点加点されるスコアになっています。

もう一つ医師、病床、看護師とコロナ禍がどう関係しているか知りたいと思ったので、都道府県別の累積死者数を就業看護師の数と関連させる散布図を作ってみました。そうしましたら看護師が少ない県で死者が多かったのではないかと、これはまだ断言はできません。

更に日本の問題は2020年中ではコロナ累積死者数の6倍が自殺をしたと、前年からの自殺増加は女性で935人、男性は実際に減ったんです。今年も前半は自殺の対前年増加率は女性でかなり高かった。8月ぐらいから落ち着いてきました。それでも21年10月までの死者を取りますと、コロナでは14,722人、自殺では17,541人、やっぱりコロナで亡くなっている。

次の雇用と収入の減少、これも繰り返しになります。コロナ離職しやすかった人は非正規、飲食、宿泊従業員、いずれも女性が集中する区分です。コロナ離職者の6割は再就職後に月収低下しています、一般離職者では再就職後の月収低下は30%台にとどまります。母子世帯に至っては、主食も買えない程の苦境。小学生の体重が減ったという調査結果が出されてます。

提言が最後の二行になってる。日本政府はまず何よりも再分配不正義を是正するべきです。大学も企業も女性を腐らせていないか点検して是正するべき。多様な人々に正当に投資をするのはキーワードである投資から出てくる話ですけど、それ以前に日本の企業、もしかしたら大学も女性を腐らせているのではないかと、真剣に反省するべきかと思います。

これが看護師が少ない県でコロナの死者が多かったという、散布図を取って近似線を引いただけですので、相関とか因果関係とか言うつもりはありません。最初看護師数だけで取り近似線を引いて、その次に准看護師も含めて散布図を作ったらフィットがいいので、准看護師を含めたグラフを掲載させていただきます。大阪府の累積者数が断然、その次が北海道です。そして沖縄、兵庫と続きます。看護師が少ないのが一都三県から愛知県になります。看護師の数が

多い県は人口減少県であることも事実ですけど、唯一日本の中で人口が増えている一都三県、および愛知県、大阪府も住基台帳では増えている。増えた人口が当然抱えている看護ニーズ、医療ニーズに見合っただけで看護師の増員がなされてこなかった。就業看護師ってなぜ言うかと言うと、看護師の免許を持っていても就業していない潜在看護職員が半端でない数いらっしゃるからです。就業している看護師は150万人か160万人ぐらいですが、潜在看護職員は70万人以上いるというのも厚労省の推計で出ております。なぜ勤め続けられないかは、やはり看護師のような専門職であっても、妊娠、出産、育児と仕事が両立し難いという、日本の社会でのワークアンドライフバランスの絶望的な低さに関連していて、これが生き死にを分ける事態になっているとことをコロナは明らかにしたと思います。時間超過しましたが私からの話題提供は以上です。ありがとうございました。

長堀 大沢先生ありがとうございました。これから三輪様との対談となります。まず三輪様より大沢先生のご講演へのコメント等をいただき、質疑、意見交換、対談などをいただければと思います。三輪様よろしくお祈りします。

三輪 ありがとうございます、皆さんこんにちは。今日はこのような貴重な機会を頂戴し、ありがとうございます。私からのコメントそして対談ということですが、大沢先生からの刺激的で、考えるところ、気付くところがたくさんあるご講演を踏まえて、私からのコメントというより質問を大沢先生に投げかけながら、私や聞いておられる皆さんの理解を深めて、その後の皆さんからの質問につなげていく時間にできたらと思っています。20分ほど時間をいただいています。よろしくお祈りします。

それでは最初の質問を先生に投げかけたいと思います。先生は、さまざまな切り口から今の日本のジェンダー状況を鋭く分析してくださいました。冒頭でジェンダー平等を含む平等で包摂的な社会的投資によって人的資本を育むことが誰も取り残さないレジリエントな、レジリエントは強靱と訳されることもありますが、むしろしなやかで簡単に壊れないという意味の言葉で

はないかと思うのですが、そうしたレジリエントな社会そして備えがある未来をつくと伺いました。一方日本では共稼ぎ貧困という、非情としか言うことができない現実があることも伺いました。日本において正当な社会的投資によって人的資本を育むこと、これを妨げている要因は何でしょうか？そして最後の提言でお話くださった再分配不正義、この克服にはどんなことが必要か、お聞かせ願えればと思います。よろしくお願いします。

大沢 ありがとうございます。人的資本を豊かに育む以前に、特に日本の職場、企業官庁もそうですけど、人的資本を評価しない企業組織がある。今少し変わってきてますけど典型的な従業員の採用は新卒一括採用です。その際に就活してる時は学生ですから、日本企業はどのような学部や学科でどのような勉強をしてどんな知識やスキルを身に付けているか、ほとんど重視していません。採用担当者に対するアンケート調査等で見ると、まず人柄、それからコミュニケーション力、それから社風に馴染んでくれるかどうか、これ人柄に含まれているけど、どのような知識やスキルを備えて社会に出ようとしているのかを、ほとんど重視しない。採用した後も、採用年次別処遇をして大体10年から15年くらいは同期の中で抜きん出て昇進していく人はいないんです。そこから先差が出るけど、人的資本を評価して処遇に反映させることがほとんどないです。役所でもそうです。日本のお役人は国際的に見て低学歴です。ほぼ90%学士、要するに学部卒です。国外に出れば修士号は当たり前、博士号を持つて人だって政府の役人とか国際機関の職員は珍しくない。日本はなるべく早く卒業して役所に行く。入庁入省年次別に処遇されていきます。大学院なんかに行ってた日には同じ年齢の人より2年昇進が遅れてしまうという事にまだとどまっている。変な知識や経験を身に付けているよりは白紙の状態で来てください、うちで鍛錬して育て上げますとなっているのが、日本企業の雇用処遇の慣行なのかなと思います。学習をしたりいろいろな経験を積んだりして自分の人的資本を高めようっていうインセンティブに対して、非常に寒い現実があるという事なのかなと思います。

それからもう一点、再分配不正義の克服、ピフォー

アフターでアフターの方が貧困率が高くなっている。私が作った資料ではなく OECD の報告書等に掲載をされている。これは財務省の人に聞くと、社会保障制度が悪いだろう、厚労省の人に聞くと税金の制度が効果的じゃないと、その総合的な効果について誰も責任を取る体制になっていません。これは2000年まではちょっと違ったんです。総理府に社会保障制度審議会、総理大臣の諮問機関として置かれていまして、そこには大蔵省の役人や税制学者、財政学者、厚生労働省の役人や有識者が入って、比較的総合的に社会保障制度、税も含めた税社会保障制度による再分配の機能や効果を見ていた。これが2000年の省庁再編でこの審議会廃止されてしまったんです。以来関係する学者達は社会保障制度審議会を復活するべきって何度も提言をしていますけど、要望が入れられるようになってません。ですので再分配不正義があること自体認めていない状態です。

三輪 なるほど分かりました、それでは克服にはハードルが高いとなる。

大沢 それどころか、岸田首相は相対的貧困基準なんて日本に適合しないって国会答弁してるわけですから、その理由が全然理由になっていません。日本は超高齢社会である、人口に占める高齢者の比率が増えていく。高齢者は低所得なので当然貧困率は上がるでしょう、だから日本のような国にはこの基準は合わないって言ってる。確かに日本は世界で最も高齢化が進んでいる国で、年々進んでいます。しかし、過去2回の調査では相対的貧困率は下がってるんです。高齢化進んでも何らかの理由で貧困率が下がることはあります。年齢階級別に貧困率を取ればいいだけのことなんです。ヨーロッパの国では高齢人口の貧困率が現役人口よりも低い国は珍しくありません。それから子どもの貧困率も別に取っていますから、別々に取ればいいだけ。高齢化の影響っていうのはコントロールすることができる。こんな答弁は安倍さんより酷いかもしいないと思ってるところです。

長堀 ありがとうございます。視聴者の方へのアナウンスです。質問を Q&A に気軽にお書きいただけ

ばと思います。

三輪 貧困の指標に関しては、SDGsとの関連で国連が求めているグローバル指標を日本は十分に整備していないという現実があります。パルマ比率のような代替指標を出してくださいとお願いしてきましたが、非常に消極的です。出さない理由を総務省の方にお尋ねしたことがあります。貧困に関する指標を出したくないようだなと思わされた経験があります。

大沢 しかしながら日本も OECD には相対的貧困率を報告してるんですよ。これは政府が直接ではなく国立社会保障・人口問題研究所が国民生活基礎調査を使って計測したものを出していると思います。今回の国会答弁はデータを出さないことの理由に使われてしまう恐れがあり、大変大問題だと思っています。でも幾つかあるパルマ指標とか、10対90とか20対80とか指標はあるわけですが、10対90とか20対80とかは貧困の指標ではなく格差の指標です。パルマ指数は貧困指標の一つだと思います。SDGs1.2が求めているのは国内定義の貧困率を2030年までに半減すること。まず国内定義の貧困を定義しなきゃいけない。それすらやろうとしていないということで、OECDによるSDGs達成状況レポートを見ると、日本のグラフはそこは白紙になってます。

三輪 おっしゃる通りです。ありがとうございます。先生の個人的なご経験もお伺いしたいと思います。大沢先生はアンビシャスガール、アンビシャスウーマンとして道を切り開いてこられたと思います。先生の肩を押したものの、扉を開かせた要因、原動力がありましたら教えていただけますでしょうか。それを踏まえて女性、女子学生、そして女性研究者を育てる際に重要なこと、今日のタイトルにもある「研究する人生の魅力」を女性が感じるために必要なこととして、考えておられることをお教えてください。

大沢 アンビシャスとか言われるとこそばゆい気がして、私は決してアンビシャスガールでもアンビシャスウーマンでもなかったと自分では思っています。なぜ研究者の道に進んだか、あまり人に指図されずに比

較的時間の自由のある職業で食べていける道を探した結果が、学者になる。学者ほぼイコール女性にとっては大学教員です。学会の片隅でもひっそり存在することを許されればいいなって思っていたのが大学院に入った頃、その後いろんな評価があるでしょうけど、途中で学問を諦めることなく今日に至ってる原動力と言えば、大学院生時代、それから助手だった時代に、指導教官が要所要所で褒めてくれるんです。私のやっていたことを。リベラルな男性でしたけど、大正時代生まれなので面と向かって褒めるより、自分の周りの人に大沢はいいもの持ってるとか、今度書いた論文見所があるとか、ボソって言うと、それが伝わるようになっていた。私はこの学問の世界で生きていけるかもしれないって思ったのは、そのお陰だったかなって思います。

翻って考えてみると、女性って人に褒められることはあんまりないですよ。女性が褒められるのは若さであったり、容姿が美しいであったり、女性ならではのと言われる細かい気配りができる。そういうことは褒められるけど、学業や仕事の進捗や達成について褒められことはあまりないと思います。ですので女子学生、女子院生に対して必要以上に良いところを見つけて褒めるのが大事ななと思います。ゼミや教室の運営も、ほっとくと年長の男性の学生がほとんどの時間喋ってしまう事が起こるんです。私は大沢ゼミでは低学年の人から喋ってよし、年配の人は最後にしゃべるようにと言っています。そうでもしないと知識の量が1、2年上なだけ、男性がとうとう喋ってしまうことが起こるので、その辺も大事なのかなと思って、最後の頃はゼミ運営をしていました。こんなことでよろしいでしょうか。

三輪 ありがとうございます。女性を育てること、そして女性のリーダーシップを育むことについての含蓄の深い言葉だったと思います。北大ですので、ガールズビーアンビシャスという言葉を使ったわけですが、お聞きになっておられる皆さんにも色々気付きがある先生のご経験だと思います。

ジェンダー平等についてお伺いしたいと思います。ジェンダー平等について、そして他の課題についても日本の変われなさをつくづく感じるところです。11

月の COP26 で首相はゼロ泊という強硬日程でグラスゴーでの会議に参加しましたが、発信されたメッセージを読むと、今の社会や経済を変革しないと日本も世界も続かないというよりも、どうにかして変えないで済ませることができるかというメッセージであったように感じています。市民団体からは化石賞をもらうことになりました。COP26 では一方、オープニングのセッションで若い女性、特にアフリカや太平洋の島嶼国の若い女性が続々と登壇して、気候危機を訴えたことが非常に印象的でした。先は見通せないものの今回のコロナ禍で感染拡大の抑え込みに成功している国の多くでは、女性がトップについている事実もあります。翻って、日本の女性の意思決定への参加については皆さんご承知の通り、ほとんど機運が感じられない現状があります。2021年10月の衆議院選挙前は2桁だった議員の女性比率は9.7%に下がってしまいました。本当に変わらないという現実があります。国連の人権高等弁務官を務めている元チリ大統領のミシェル・バチレさんが、UN ウィメンの事務局長時代に来日され議員会館でお話しされたのですが、議員の方からクォータ制を導入しなかったら日本の女性議員数はどうなると思いますかと質問されて、「100年たってもこのままでしょう」と答えられました。このままでは日本は化石になるか沈没するかのどちらかになる気がします。ジェンダー平等を始めとして、日本が変わり未来が続くためには、どんなことが必要と思われるでしょうか。

大沢 何もかも変えなければいけない、難しいですね。選ぶのが難しいです。国際的な場面だけでなく、フライデーフォーフューチャー運動は日本の若い人達もかなりやっていて、聞いてみると女性が半分以上で、高校生とか中学生も参加している。とても頼もしい運動です。それからおとなしいばかりじゃなく、小泉進次郎さんのところに行って、あなたの選挙区で火力発電所拡充しようとしてるけどそれはどうなのか、みたいな突っ込みを入れたりしてるので、頼もしいって思っているんです。ただ他の 이슈 と繋げていくことについて、ハードルがあるというか、簡単ではないみたいです。この運動を続けてどうしたらいいって、田舎に行って有機農業でもやるのはいいか、せめて再生可能エネルギー太陽光エネルギーをやってビジネスに

なってますから、環境にいいだけではなく自分の食い扶持も稼げる、雇用を生み出せる有力なやり方ですけど、更にそれを広げていろいろな運動と繋がっていく糸口が必ずしも見えていないのかなと感じています。

日本でジェンダー平等っていうときに何が大事かですが、実質賃金が下がってることと関連するけど、正社員の給料は上がってないにしても下がってはいませんが、従って実質賃金が下がっている原因は、非正規従業員の比率が上がっているところにあります。非正規だから低いのは当たり前は、実は世界中で日本だけです。韓国でも非正規従業員って多いけど、平均賃金はどんどん上がってます。日本の経営者だけが魔法の杖っていうか、魔法の鞭、従業員を非正規化することによって人件費を大幅にカットできる、魔法の杖を持っているのが日本の経営者なので、こういう杖は取り上げなければいけない。そういう時に正社員にしろっていうのは意味ない、名ばかり正社員どんどん増えてますから、それより SDGs 8.5 に明記されている同一価値労働同一賃金、これを原則として立てることだと思います。同一価値労働を同一賃金にするためには、職務の価値を測定した上で、職務の価値にふさわしい処遇に近づけていくことですよ。

このことを最近日本看護協会の会長とオンラインで意見交換する機会ありまして、日本看護協会としては、医師と看護師の処遇格差を同一価値労働同一賃金の原則に基づいて是正を求めるつもりはないですかって聞いたら、看護師は学歴もまちまちだしって。職務の価値を評価するとき、学歴って全然関係ないです。今やっている職務の困難度とか責任度、勤務環境の良し悪しによる負担等々で測りますので、学歴は関係ないことは話しきれなかったもので、いつか意見交換をさせていただきたいと思っている。これが重要です。

ところが外務省が仮訳した SDGs の翻訳をご覧になったことありますか？ 8.5 は同一労働同一賃金と訳してあります。価値が抜けてる。全く無価値な翻訳、無価値なだけでなく余計な忖度した翻訳、こんなとこまで忖度してるのかって思いました。以上です。

三輪 ありがとうございます。SDGs の訳については、他にも問題がある訳が見つかっています。ありがとうございます。

大沢 ここは本当に典型的です。価値抜かしたのは。

三輪 本当ですね。最後の質問にしようと思います。先生のお話にもあったように、コロナ禍はこれまでも存在していたのに真剣に扱ってこなかった課題、きちんと向き合ってこなかった課題を世界でそして日本でも一気に顕在化させています。当初、「世帯主に給付する」と発表された昨年の特別定額給付金の支給方法について、大沢先生は、「まるで虐待」と表現されました。女性の自殺者数の増加を考えても、コロナではなくて失業に排除に孤立に命を奪われる残酷な現実があると思います。働くことや子育てに罰を課されている状況を変える、女性を腐らせない、女性の命を奪わないための大学の役割、これには組織としての役割、研究分野としての役割、色々な側面があると思います。お考えになっていることがありましたら教えていただけると嬉しいです。

大沢 大学に来てから腐らせないって遅過ぎるのもあって、小学校高学年か中学校時代ぐらいの間に翼を折られてしまっている女の子がとても多いと思います。教室の中で大切にされていない、頑張っても褒めてもらえない、女なんか理系行ってもうまくいかない、暗黙のヒドウンカリキュラムって言いますが、そういうものがあって、理系が好きな女の子も数学の点数悪いから無理かなって諦めてしまうとか、そういうことが関係しているので、大学だけが頑張っても限界はあると思います。東大でも女子学生の比率が20%という壁をなかなか超えません。理系の教員に聞くと、女が数学できないから東大受からないって言うけど、ここから先は企業秘密なんですけど、東大は進学振り分けをします。一年生の時と二年生の夏学期の成績で、三年生からどの専門学部に進めるか。人気のある学部や学科は点数が低いといけない。入学試験の時の数学の成績、国語の成績、英語の成績と、進学振り分けの点数を見たら、数学は関連していなかった。これ東大の最大の企業秘密です。入試に数学を課す意味がどこまであるのか、私は数学大好き少女だったので数学を学んでおくのは物事を論理的に考える上で役に立つと思います。しかし出題される数学の問題が、

論理的な思考であったり物事を整理をして解いていくことにフィットした問題が出されているかは、もっと考えた方がいい気はします。

高校と大学を接続するプロジェクトを国立大学はしなきゃいけないって高大接続っていうんですけど、そういうところで特任教員が分析したことによっているんです。

三輪 ありがとうございます。先生が大学では遅いと言われたことを改めて考えていました。私の職場はコロナ累積死者数トップの大阪にあります。3、4か月前に、府下の公立中学の先生と話す機会があったのですが、進路指導をやっていて高校進学に不安を感じる生徒が増えてきている気がする、そして、高校に行けないかもしれない、高校進学を諦めようかと言っている生徒は女子生徒に多い気がするって聞かされ、非常に悲しく、そして暗澹とした気持ちになりました。まだ、データとして出てきているわけではありませんが、こうしたことが貧困の再生産、高校進学をあきらめざるを得ないという問題にとどまらない、世代を超えた貧困の再生産に結び付くのではないかと思い、暗澹とした気持ちにさせられました。

さまざまな質問に丁寧に答えくださってありがとうございました。対談というお役目を十分に果たせたかどうか甚だ心もとありませんが、このあたりで長堀先生にお返ししたいと思います。よろしくお願いします。

長堀 ありがとうございます。Q&Aには多岐にわたる質問をいただいておりますが、今回は大学とジェンダーという切り口で質問をさせていただきます。最初の質問です。大学や企業で女性の学生社員を腐らせていないか点検を、ということでした。『腐らせているのは大学だけではなく、もっと若年の時から、女子は育った社会環境によってディスカレッジされている部分がある』、それは本当に思います。社会から受け取るメッセージとして、『女性はそんなに頑張らなくてもいい』とか、いまだに『学歴学力があるとモテない』と言われるとか、まあまあある。実際にそういうメッセージを浴びて育った女性を腐らせないような環境を作るにはどうしたらいいでしょうか。どのような対策が可能かお考えがございましたら教えていただければと思

います。

大沢 一言では言えないけど、研究型大学と言われる大学の教員が、どういうバックグラウンドでいかなる評価基準で採用されてくるかを考えますと、驚くほど同質的なバックグラウンドを持った人達が、主として研究業績を評価されて採用される、これが研究型大学の教員採用じゃないかと思います。もう少し違った大学では模擬授業とかも重視されますけれども、1回の模擬授業で何が分かる訳でもないの、ということは、研究型大学と言われる大学で教員になる人は、教育や学生や院生のモチベーションを上げることに関して完全に素人で入職をしてくる。その上で研究室やゼミ室では女王さま王さまになってしまいますので、自分がどれだけ学生たちをモチベーションアップする、エンカレッジできる接し方ができているかを点検する、省みる機会もあんまりないんじゃないかと自分のことを考えても思う。これを一気に変えるって難しいですけど、ジョイントゼミでもやって教師の目が2つよりは4つとか6つとかあるところで、お互い意見を交換するとか、本当に苦労して選抜して入学をさせた学生、腐ったら大学にとっての最大の宝を腐らせてることですから、そういうファカルティデベロップメントも単に上手かとか丁寧かとかそういうのを越えたファカルティデベロップメントが必要ではないかと思います。

長堀 ありがとうございます。確かにそうです。大学は高等教育機関として、学部にもよりますが、基本的に4年間の教育を経て社会に人材を供給します。一方、大学でも民間企業でも、研究を仕事とする人材の場合は、大学院教育が必要で、大学院での人材育成の要は研究室での教育にあると思います。しかし、研究室の長となる大学教員が、人材育成に関するトレーニングを受けていないので、人材育成力に雲泥の差がある、学生にとっては運不運が大きい、というのは、私も思うところなんです。そして、データベースではなく個人の実感ベースですが、優れた研究者を輩出する研究室の先生は、優秀な女性の研究者も多く育てているように見えます。そのような、人材育成力の高い研究室は、なぜそうなのか、どのようにそうなっているのか、ということも、研究対象として面白いと思いま

した。

次の質問です。大学での人的資本の持続的な確保について、(研究人材だけではなく)事務職員においても非正規雇用が増えています。女性の方が(男性よりも)非正規雇用の割合が高いというデータもあると思いますが、改善するために、大学をどう説得すればよいか。例えば、北海道大学の場合、職員は5年しか働けない、そういう部分はどう改善したらよいでしょうか。

大沢 私の以前の勤務先でも、正規の教職員以外に教員が獲得してきた科研費とか委託研究等で雇われている方々がたくさんいらっしゃいまして、その方々は基本事務職です。特任研究員とか特任助教といった研究者の入り口にいる人たちも、短期の外部資金で雇われている。ただの教授だった時に2年目3年目やって、スキル上がって時給上げられないのって、事務の人に聞くとあげられませんかって答えしか返ってこなかった。所長になった時に、それおかしいって言って、非常勤の人の給料表、参考給料表ですけどあるんです、東大にはあった。今は違うかもしれない。10円刻みの通し号俸で特任教授の時給まで通し号俸の給与表も発見して、毎年10円でも20円でもいいから時給上げましょうと、上げることにしました。最初の3年ぐらいいいけど、5年も10年もたったら人件費かさみますって話になったんですけど、それなりの働きをしてもらえばいいんだと。私は労働問題とか労働経済とかかじって日本の職場は年功で賃金決める、細かいことを言えばいろいろありますけど、年功に基づいて賃金が上がっていきなきゃならないってなると、それなりのOJT、Off-JTをやって、人的資本をアップさせる、させなきゃってなるんです。まず賃金があってこの賃金に見合う働きしてもらわなきゃって発想が、日本の職場の一つの特徴かなと。非常勤の人の賃金を上げるので、安倍さんですら同一労働同一賃金といって国立大学などは全てその方向で非常勤の方の働きを見直していかなければならない。やりたくないところは5年で切っちゃってしているわけですけど、考えてみたらやっぱもったいないんです。3年くらいやってると、いろいろなことを分かって、例えば科研費の計画調書の肝心な部分はともかくルーティン

的に書けるとこ書けちゃうようになる。そういう人に時給1,200円とか、やめさせたらもったいないって人の処遇になっていくべきではないかなって思いました。1年に時給10円でもアップするとやる気違ってくる。ほとんど女性です、そういう研究アシストをやっている人達は。

長堀 大沢先生が所長の時に実行されたということは、研究所や部局など人事権のある単位でやろうと思えばできるということですね。

大沢 探してこいって言った給料表があるはず。そして出てきたんです。でもある部局では存在は秘密になっていて、特任准教授の給料がすごく低くされてたんです。私は知り合いだったから給料表など送って、これ見せたらってそれ見せたら、どこからこんなもの盗んできたって言われて怒られた、って言っていましたけど、それやっぴりまずいですよね。全学的にある程度統一した処遇がないといけない。組織としては当然のことだと思うので、大学も組織としての合理性、それが部局の自治とかお金を取ってきた人が好きなように使うのは当然みたいなことは見直すべきではないかなと思います。

長堀 ありがとうございます。次は、2つの質問を続けてお伺いします。ジェンダー平等を目指す持続可能なエコシステムである大学となるためには、高校生が大学、大学院に進学したくなるような魅力的な教育環境が必要です。若年層への魅力の伝え方として気を付けることはございますか。続いての質問です。大学ファンド（博士後期課程学生への支援に連動）の話がありました。大学ファンド創設や一連の大学改革の流れは、ジェンダー平等を目指す持続的なエコシステムである大学づくりに生かすことはできるでしょうか。

大沢 リケジョを増やせは政府の方針としてあります。そこに使われるって思うけど、この大学ファンド大学改革っていうのが大学に無理やり手を突っ込んで、てんてこ舞いさせるとなりはしないかと非常に危惧しています。加計学園の問題を見ても、公費が縁故や依怙轟

頁で使われる場面を、認可が下りるのも依怙轟頁だったって明らかになっているので、透明性とか公平性を保ったシステムにできるか、相当大学の方で意見を上げていか物を言っていけないと、大学が振り回されてひどいことになるのを危惧をしております。

高校生が研究者になりたいって思うにはどうしたらいいか、時間のかかる話なので、でも教員が生き生きしてワクワクしていることが大事だと思います。高校生の大学訪問とか研究室訪問とかいろいろな形でやられてるんですが、大学教員は疲弊している人が多いので、生き生きワクワクしている感じを見せられているのかどうなのか、その辺が気になります。

もう一つ日本は社会人でも学び直しが決定的に足らない国で、イノベーションができない原因の一つになっているわけですから、社会人がもっと大学に来るようになった。これは気持ちの問題だけではなく、企業の方の労働時間、就業時間、費用の問題は関わってくることでありますけど、社会人にももっと目を向けて、年齢的にもバックグラウンド的にも興味関心の上でも多様な人がいて、研究テーマを見つけ追求をしていく中で、いろいろな人からサポートも受けられるし、アドバイスを受けられることが大事なのかなと思います。

長堀 ありがとうございます。大学にもリカレント教育機能が求められるようになってくる中で、大学だけではなく、先生のおっしゃるように、企業が社員の人的資本の価値をどう高めるか、という発想にならないと難しいのかなと思いました。

次も大学関係者からの質問ですね。ある教員が『女性を採用したいけど、いい人がこない』『ポジティブアクション（や女性限定公募）で女性を採用しても、再雇用された人は大学院生に馬鹿にされるだけだからかわいそう』と言っていたので、『そうではなくて、優秀な女性研究者に、この大学が選ばれていないことを深刻にとらええるべき』と答えました。大学に優秀な女性研究者に来てもらうためには、どうすれば良いか、サジェスチョンをいただきたい。という質問です。

大沢 女性限定公募も意味のある取り組みだと思いますし、東京大学では10年以上前から評価として、

同等の候補者であったら既存のメンバーで性別が偏っている場合には、少ない性別の人を優先して採るといふ方針は、学部、大学院、研究所レベルで緩やかに合意されたことはあります。しかし言い抜きの理由は幾らでもあって、オンリーワンを選ぶんだから同等の人材なんかいないって、男ばかり採っていることが続いている事実があります。女性限定公募の場合には、学生や院生から馬鹿にされる理由になるのか、そこは何とも言えないけど、東大の場合ですけれど、例えば女性は学内委員会で委員になる個数が男性と比べて多くなっちゃう。女性でないとできない、望ましくない委員会ハラスメント防止委員会なんか最たるものですけど、女子学生や院生のメンタリングもしてほしいとか、相談にも乗ってほしいとか、いろいろと仕事が増えます。自治体や政府の審議会も女性のメンバーを増やそうとしているので、女性の教員ができたとなると4つも5つも頼まれることがある。そうすると自分の研究時間なくなっちゃうんですが、東大はそういった負担を軽減できるようなヘルパーを雇うお金を用意した。アシスタントも雇うお金、役所の仕事が重なった人に対する、着任してすぐはお金が取れないこともあるので、着任してすぐの人にスタートアップ経費助成金を出すとか、ロケットスタートして成果が出しやすいように配慮していることはあると思います。

長堀 女性教員の方が、委員会負担（女性の数が少ないので一人当たり出番が多くなる）や女子学生対応等、求められることが多く忙しい、という話は私もよく聞きます。女性教員の方が忙しい（委員会や審議会の回数、可処分研究時間など）ことについて、取得されたデータなどはあるのでしょうか？

大沢 体感です。女性の教授なんて7、8%しかいないからいろいろな依頼が集まってる委員会に配置されて、見てるだけで分かる。

長堀 では最後です。女性のハイキャリアに関して、高校からの優秀な友人が大学を卒業したら専業主婦になりたいと言っていました。近年は学歴のある女性の専業主婦への希望が増えているという話も聞きますが、この原因について先生方はどうお考えでしょうか。

大沢 専業主婦願望が増えているかいないか、特に若い層でどうなってるかは行われた調査によって違う結果が出ている面があると思います。内閣府がやっている調査で、一時期、性別役割分業意識の保守化が見られたけど、設問のワーディングを変えたのを接続している統計のようにつけて見せたからそうなったところがあったりします。パネルデータでやった性別役割分業肯定意識、それから否定意識を調べている東大社研パネル調査が追及をされていて、必ずしも若い人女性の専業主婦願望が強まっている訳でもない。ただ結婚すると自分の状況を肯定したいってなるので、仕事はそこそこにして家庭を大事にしたいみたいな、これパネル調査ですから、一人の人が独身だった時と就職してそれから結婚して子どもができてっていうライフイベントによって、どう意識が変わるか追っ掛けられる。これは現状肯定は確かに見られる、結果になっていると思います。でも最大の問題は幸せな女性の人生とか、幸せな家族のあり方が、日本ではワンパターン化していて、それ以外の生き方や幸せのありようは想像できないところかもしれないという指摘も行われています。しかし首尾よく高収入男性の専業主婦になったところで、今は5年別居離婚ですから、専業主婦の座は終身指定席ではないと、高校の頃からしっかりと学ぶべきで、高校家庭科教科書の執筆陣に加わったこともある、そういうこと原稿に書いたら検定不合格の理由がそれだったか知らないけど、一度検定不合格くらってます。大事なことです。かわいい専業主婦になっても5年別居で離婚されちゃうのを、高校生の頃から知ることは大事です。

長堀 ありがとうございます。この話には、個人的に気になることがあります。それは「専業主婦を希望するかどうか」という質問があったとして、異なる前提条件で答えうということ。現状、女性の方が就職後にキャリアアップの機会をもらいにくい、投資されにくい事実があります。これを今後も不変の前提とすると、働いても無駄、あきらめざるを得ない、だから（こんな差別的な条件なら）働かなくても良い、と回答するかもしれない。しかし、現状は変わる、変えていける、男性優位（女性不利）な状況は不変で

はなく可変だと思えば、自分のキャリアを積みたい、挑戦したい、と答えるかもしれない。だから、気持ち悪いなど思いまいた。結果と称して一人歩きしていないか、という疑問もありますし。

他にも質問をいただいておりますが、時間の関係でここまでとさせていただきます。

締めくくりにあたりまして、「ダイバーシティインクルージョン宣言」を掛け声で終わらせずに中身を実質的なものにしていくために、大沢先生と三輪様から一言ずつ、叱咤激励をいただけると嬉しいです。

大沢 話をいただいた時に何で今頃なのって、20年遅いって思ったけど、しないよりははるかに良いので、レイトカマーはいろいろな先例から学ぶことができますので、うまくいってるところうまくいってないところを見ながら、一番いい方策を取っていけばレイトカマーだけドアーリーゴールはあるという感じで取り組んでいただければと思います。

三輪 ありがとうございます。今日は貴重な機会を頂戴し大変ありがとうございました。専業主婦志向の話が出てきていましたが、私の感覚では二極化しているように感じています。一方には専業主婦志向を持っている若い人もいます。いつだったか、非常勤講師をしていた大学に向かうバスの中で学生同士の会話を聞いて崩れ落ちそうになったんですが、授業で先生は仕事も結婚もと言うけど私は無理だ、私は家にいたいと話していて、がっくりしたことがありました。しかし、少し客観的に考えると、彼女なりの合理的な選択なのかもしれないとも思います。背景に見通しの甘さがあることは確かですが、仕事と家庭を両立することの厳しさ、困難さを見越した率直な気持ちだろうとも考えられるわけです。もう一方には自分で道を切り開こうと思う学生もいて、結婚よりも子どもよりも自身のキャリアを第一に考える、そういう意欲的な若い人も確実に増えていると思います。大沢先生からもフライデイズフォーフューチャーの話がありました。そういった人たちの肩を押す、扉を開けるお手伝いをする、大学がそういう場所になることを願っています。今日は本当にありがとうございました。

長堀 まだまだ議論は尽きないと思いますが、これで大沢先生と三輪様の対談を終わりにしたいと思います。本日は誠にありがとうございました。