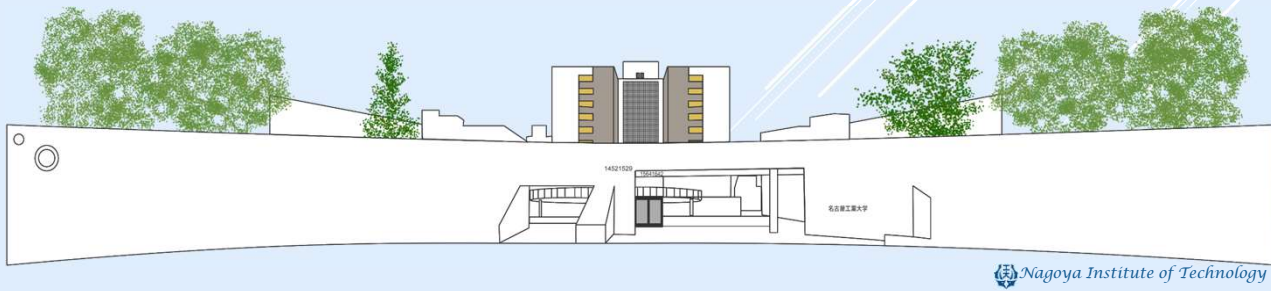


「あいちウーマノミクス研究会」話題提供

女性活躍の新たなフェーズに向けて

加野 泉

国立大学法人名古屋工業大学 ダイバーシティ推進センター



自己紹介

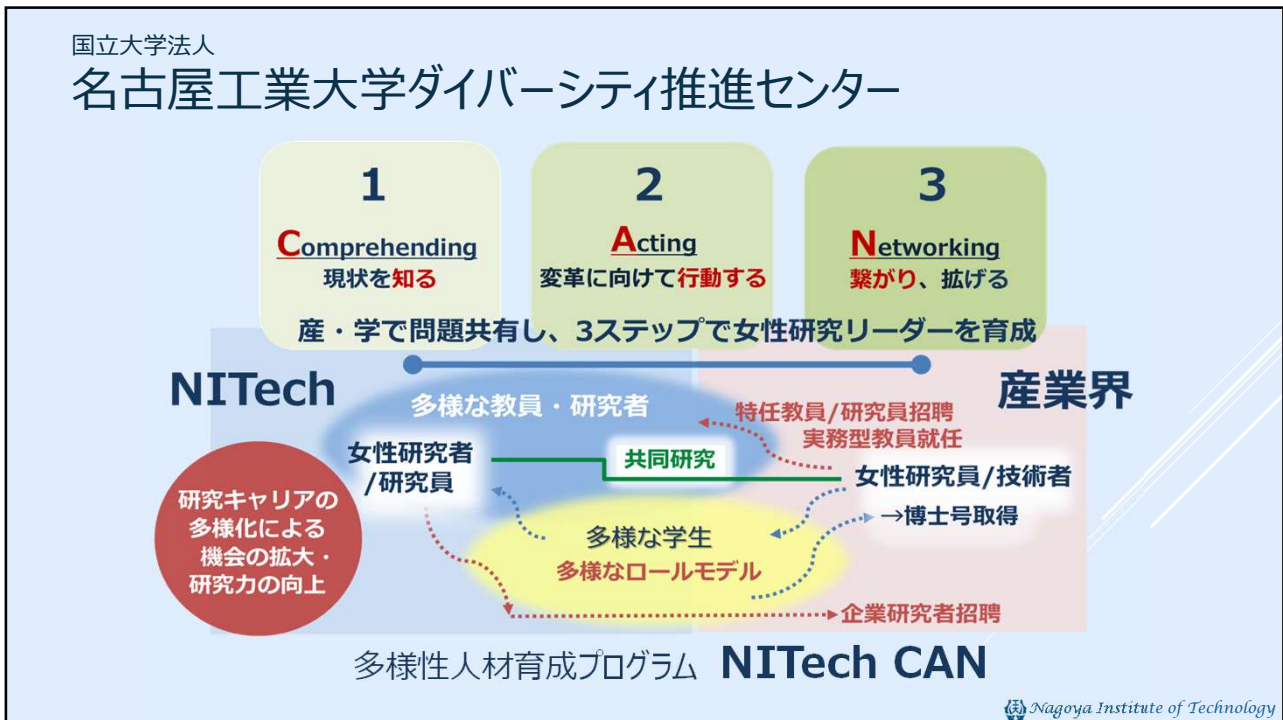
加野 泉 (かの いずみ)

名古屋工業大学ダイバーシティ推進センター 特任准教授

博士 (学術)

社会学、ジェンダー、ダイバーシティ教育

- ▶ ダイバーシティにかかわる教育・研究
- ▶ 女性研究者支援事業
- ▶ 女性工学人材の裾野拡大
- ▶ 名古屋工業大学「女性技術者リーダー養成塾」



地域の課題克服に向けた産学連携の取組

女性技術者として、ずっと働き続けたい人を応援します！
2021年度 第1期生募集

女性技術者リーダー養成塾
—多様な力が活きる組織づくりのために—

募集人数 **20名**

主催：名古屋工業大学ダイバーシティ推進センター
協力：名古屋工業大学工学部産学連携
本養成塾は、公益財団法人科学技術財団の助成を受けて開講いたします。

女性が技術者リーダーとして活躍するために—

女性の活躍が企業の持続的な発展のための重要な鍵となっています。

本養成塾は、女性技術者が長く活躍し続けるためのキャリアデザイン、チームマネジメントのためのコミュニケーションスキル、ものづくりの現場に特化したプロジェクトマネジメント、イノベーションのためのマーケティング・知財戦略という幅広いテーマ、かつ実践的なプログラムで、女性技術者のステップアップをサポートします。

未来を拓く学びの場で、リーダーへの一歩を踏み出しましょう。

リーダースキル
Leader skill

キャリアデザイン
Career design

Nagoya Institute of Technology

女性技術者リーダー養成塾—地域課題の克服に向けて—

課題

1. 背景

- 愛知県では、女性管理職が「10%に満たない」企業が82.8%。
- 愛知県の製造業の女性管理職割合は3.4%と著しく低い。

(帝国データバンク2018年度調査)

2. 課題

- 女性技術者が、就労を継続し、専門性を活かして長期的にキャリアを形成できる基盤構築が急務

ロールモデルの不在

育成ノウハウの不足

リーダー経験の不足

養成塾の目的

- 受講生が主体的に自身のキャリア形成を計画する意識を持つ
- プロジェクト管理術、組織運営術を学び、リーダーになるための意欲と自信を獲得
- 多様な女性リーダー像に触れる

2021年度までに68社、134名が参加

 Nagoya Institute of Technology

女性技術者リーダー養成塾カリキュラム

第7期（2021年度）

第1回講座（8月24日）から
第4回講座（10月19日）まで
10時～17時
オンライン開催



名古屋工業大学教員による
プロジェクト管理・品質管理・
組織管理学の講義

実務家による
マーケティング・知財戦略講座

キャリア・コンサルタントによる
キャリアデザイン講座

女性リーダーによる リーダースキル講座

株式会社光機械製作所
代表取締役社長 西岡慶子氏

日本IBM株式会社 執行役員
我妻三佳氏

トヨタ自動車株式会社
パワートレーン製品企画部主査
落合清恵氏

女性技術者
リーダー養成塾
全5日間 10講座

卒塾式（11月11日）
「リーダーになるための行
動宣言」



第7期受講生の声


充実した4日間の学びと、それを実際の行
動に移すための宣言は、自己理解にとても
役立ちました。（生産技術・30代）

これまで曖昧だった目指したい将来像が
明確になり、非常に有意義でした。（技
術開発 主任・30代）

参加企業アンケートより

目に見えて本人の向上心が高まり、考え方
の視野も広がりました。

参加した社員の積極性が増し、今後やりた
い事をレポートとして受けております。サポー
トしていきたいと思っております。

 Nagoya Institute of Technology

女性が活躍する組織づくりのための3ステップ

ジェンダー平等な組織を作り、より有用なイノベーションを生む
環境実現への3ステップ

1. 女性の数を増やす
2. 組織を変える
3. **知識を変える = ジェンダード・イノベーション**

提唱者

ロンダ・シービンガー
スタンフォード大学歴史学部
ジョン・L・ハインツ科学史学科 教授




 Nagoya Institute of Technology

ジェンダード・イノベーションとは

Gendered Innovations in Science, Health & Medicine, Engineering, and Environment

研究開発やビジネスにおいて、性差 (Sex & Gender) の分析を導入することでイノベーションを創出する

- ▶ 新しい製品、医療、プロセス、サービス
- ▶ 新しい市場とビジネスチャンス
- ▶ グローバルな競争力と持続可能性の強化
- ▶ 女性活躍の推進

 Nagoya Institute of Technology

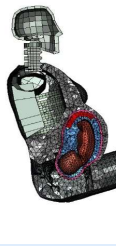
ジェンダード・イノベーションとは（事例）

▶ シートベルト

成人男性の体型を標準モデルとして開発

妊婦生存の自動車事故3200件のうち、800件で胎児が死亡

ベルト着用の女性ドライバーが重傷を負う可能性は、男性ドライバーよりも47%高い
(Bose et al., 2011)



世界初のバーチャル衝突試験（2002）
妊婦ダミー “リンダ”（36週）

VOLVO
The E.V.A. Initiative（2019）

▶ 医薬品

多くの動物実験でオスの個体のみを使用

アメリカで1997年～2000年の間に健康に有害とされて回収された医薬品10種のうち、8種が男性よりも女性の健康リスクが顕著に高いことが判明
(Schiebinger 2017)

睡眠薬アンビエンを服用し、8時間後に居眠り運転を経験した人の割合：男性3%、女性15%
(Stefanick 2018)

欧州委員会（EC；世界最大の研究助成主体）
Horizon 2020（2014-2020）

研究へのジェンダー分析の組み込みを推奨
Horizon Europe（2021-2027）

研究チームのジェンダーバランスと、性差分析の提案書の提出を義務化・評価対象に

Nagoya Institute of Technology

ジェンダード・イノベーションとは（事例）

▶ 自然言語処理

過去のジェンダー・バイアスが蓄積されたコーパスで訓練されたシステムが、バイアスを引き継ぎ、未来のジェンダー不平等を拡大

AIによる女性差別（Amazon2018年）

REUTERS
RETAIL OCTOBER 11, 2018 / 8:04 AM / UPDATED 3 YEARS AGO

Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women

By Jeffrey Dastin 8 MIN READ [f](#) [t](#)

SAN FRANCISCO (Reuters) - Amazon.com Inc's AMZN.O machine-learning specialists uncovered a big problem: their new recruiting engine did not like women.

⇒公正さを最適化するアルゴリズムの設計方法の解明へ

ハーバード大学 Cynthia Dwork 教授
「公正さを定義する：未来に関する社会技術アルゴリズムとシステム」

マイクロソフトリサーチ/ボストン大学
ディープラーニングのモデル獲得に用いる分散表現からバイアスを除去する試み

Nagoya Institute of Technology

政策としての展開



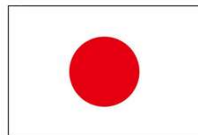
国立衛生研究所（NIH）が医学分野での性差分析普及を主導。
シリコンバレーで円卓会議発足。→Microsoft、Facebook、Google



カナダ衛生研究所（CIHR）
2010年に性差の分析を医学関係の全ての研究で要件に。



EC（科学、医学、工学の研究助成主体）は、2013年以降、
助成金の応募者に、性差分析を申請研究にいかにか考慮している
かを記載するよう求めている。



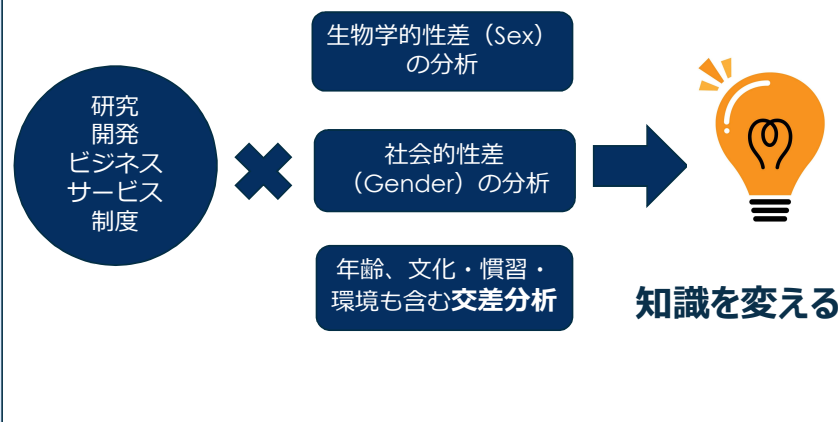
2017年「ジェンダー・サミット10」東京で開催
2021年3月、内閣府「第6期科学技術基本計画」に初めて
「ジェンダード・イノベーション」という言葉が登場。

Nagoya Institute of Technology

女性活躍の新たなフェーズ

ジェンダード・イノベーション

Gendered Innovations



女性リーダーの活躍

新たな価値の創出

社会貢献



Nagoya Institute of Technology