

# **第 11 回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム**

**多様性尊重社会を目指して**

**—第 3 回大規模アンケート結果報告より—**

**報告書**

**日時：2013 年 10 月 7 日（月）9:30～17:30**

**場所：東洋大学 白山キャンパス 125 周年記念館**

**125 記念ホールほか（東京都文京区白山 5-28-20）**

## 目次

|                                           |    |
|-------------------------------------------|----|
| 第 11 回男女共同参画学協会連絡会シンポジウムプログラム             | 1  |
| 第 11 回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム実行委員会             | 3  |
| 分科会 A 「女性研究者のポテンシャルを最大限に：問題点と国際比較！」       | 4  |
| 分科会 B 「あなたが光るために ～提言・要望のもたらすもの～」          | 12 |
| 全体会議 I                                    | 20 |
| 特別講演「ダイバーシティーの実現に向けて<br>～女性がトップで社会が変わる？～」 | 25 |
| 第 3 回大規模アンケート調査報告                         | 27 |
| ポスターセッション                                 | 29 |
| 全体会議 II                                   | 31 |
| パネル討論「多様性尊重社会を目指して」                       |    |
| 各種報告                                      | 34 |

## 第 11 回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム

【日時】 2013 年 10 月 7 日（月）

【場所】 東洋大学 白山キャンパス 125 周年記念館  
（東京都文京区白山 5-28-20）

【全体テーマ】 多様性尊重社会を目指して  
－第 3 回大規模アンケート結果報告より－

【主催】 男女共同参画学協会連絡会

【共催】 東洋大学

【後援】 内閣府男女共同参画局、文部科学省、厚生労働省、経済産業省、  
日本学術会議、科学技術振興機構

### ◆ プログラム ◆

9:00～ 受付 （東洋大学 白山キャンパス 125 周年記念館 7 階 ラウンジ）

#### 9:30～11:30 【午前の部】

分科会 A（125 周年記念館 7 階 125 記念ホール）

「女性研究者のポテンシャルを最大限に：問題点と国際比較！」

担当：学会を含むリーダーシップ活動の機会均等 WG

女性研究者の採用促進に関する他国の政策と効果の調査 WG

分科会 B（125 周年記念館 3 階 8301 講義室）

「あなたが光るために ～提言・要望のもたらすもの～」

担当：提言・要望書 WG

#### 11:30～13:00 【昼の部】

ポスターセッション（125 周年記念館 7 階 ラウンジ）

#### 13:00～17:30 【午後の部】

13:00～15:00 <全体会議 I>（125 周年記念館 7 階 125 記念ホール）

総合司会：金子（大谷）律子（日本動物学会・東洋大学）

##### ➤13:00～13:30

開会の辞 日本動物学会会長 阿形清和（京都大学）

来賓挨拶 内閣府官房審議官 別府充彦 氏

文部科学省 科学技術・学術政策局 人材政策課 課長 松尾泰樹 氏

歓迎の辞 東洋大学学長 竹村牧男 氏

➤13:30～14:15 特別講演

「ダイバーシティの実現に向けて～女性がトップで社会が変わる?～」

名取はにわ 氏

(元内閣府男女共同参画局局长、NPO 法人日本 BPW 連合会理事長)

司会：澤田美智子 (日本動物学会・産業技術総合研究所)

➤14:15～15:00 第3回大規模アンケート調査報告

司会：道上達男 (日本動物学会・東京大学)

➤15:00～15:30 ポスターセッション (125 周年記念館 7 階 ラウンジ)

**15:30～17:30 <全体会議Ⅱ> (125 周年記念館 7 階 125 記念ホール)**

➤15:30～17:00 パネル討論「多様性尊重社会を目指して」

司会：福井彰雅 (日本動物学会・北海道大学)

小柴和子 (日本動物学会・東京大学)

パネリスト

鷹野景子 氏 (お茶の水女子大学副学長)

宇賀神美子 氏 (凸版印刷 研究企画部長)

小柳めぐみ 氏 (神奈川大学附属高校)

米坂知昭 氏 (桐蔭横浜大学、元日本臨床衛生検査技師会副会長)

鈴木規子 氏 (東洋大学)

村尾祐美子 氏 (東洋大学)

➤17:00～17:30 各種報告

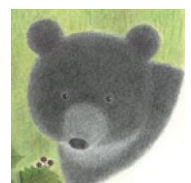
司会：若林憲一 (日本動物学会・東京工業大学)

- ・分科会報告：各分科会担当者
- ・第 11 期活動報告：箕浦高子 (日本動物学会・中央大学)
- ・新規加盟学協会紹介：新規加盟学協会代表者
- ・第 12 期幹事会 理事長・理事・委員長挨拶 (日本数学会)  
舟木直久 (日本数学会理事長・東京大学)  
小磯深幸 (日本数学会男女共同参画担当理事・九州大学)  
平田典子 (第 12 期委員長 日本数学会・日本大学)
- ・閉会の辞：澤田美智子 (日本動物学会・産業技術総合研究所)

**全体会議Ⅱ終了後 集合写真撮影**

**18:00～20:00 【懇親会】 (125 周年記念館 1 階 レストラン)**

司会：尾崎美和子 (日本女性科学者の会・Asia Medical Center & Duke-NUS-Graduate Medical School)



## 第 11 回男女共同参画学協会連絡会 シンポジウム実行委員会

|              |                            |        |           |
|--------------|----------------------------|--------|-----------|
| 実行委員長        | 澤田美智子                      | 日本動物学会 | 産業技術総合研究所 |
| 現地実行委員長      | 金子(大谷)律子                   | 日本動物学会 | 東洋大学      |
| 副委員長(シンポジウム) | 小柴和子                       | 日本動物学会 | 東京大学      |
| 副委員長(運営・庶務)  | 箕浦高子                       | 日本動物学会 | 中央大学      |
| 副委員長(アンケート)  | 道上達男                       | 日本動物学会 | 東京大学      |
| 会計           | 永井裕子                       | 日本動物学会 | 日本動物学会事務局 |
| 実行委員         | 安東宏徳                       | 日本動物学会 | 新潟大学      |
|              | 大室弘美                       | 日本動物学会 | 武蔵野大学     |
|              | 上村慎治                       | 日本動物学会 | 中央大学      |
|              | 長田洋輔                       | 日本動物学会 | 東京大学      |
|              | 福井彰雅                       | 日本動物学会 | 北海道大学     |
|              | 松本 緑                       | 日本動物学会 | 慶應義塾大学    |
|              | 吉田 薫                       | 日本動物学会 | 桐蔭横浜大学    |
| 会場担当         | 動物学会学協会連絡会委員、動物学会男女共同参画委員会 |        |           |

### 分科会担当委員

分科会 A リーダー: 本橋令子(日本植物生理学会・静岡大学)

*学会活動のリーダーシップにおける機会均等 WG*

本橋令子、篠原美紀(日本遺伝学会・大阪大学)、大坪久子(日本遺伝学会・日本大学)、本間美和子(日本分子生物学会・福島県立医科大学)、小野弥子(日本分子生物学会・東京都医学総合研究所)

*女性研究者の採用促進に関する他国の政策と効果の調査 WG*

中山榮子(日本女性科学者の会・昭和女子大学)、野呂知加子(日本女性科学者の会・日本大学)、板倉明子(日本女性科学者の会・物質材料研究機構)

分科会 B リーダー: 平田典子(日本数学会・日本大学)

澤田美智子、佐藤恵(日本動物学会, 日本大学)、宮岡礼子(日本数学会, 東北大学)、小磯深幸(日本数学会, 九州大学)、太田香(日本数学会, 津田塾大学)

*提言・要望書 WG*

平田典子、宮岡礼子、小口千明(地球惑星科学連合・埼玉大学)、澤田美智子、佐藤恵

### イラスト提供

前田まゆみ、箕浦稜樹、石原理加

## 分科会A

### 「女性研究者のポテンシャルを最大限に：問題点と国際比較！」

「学会を含むリーダーシップ活動における機会均等WG」<sup>a</sup>と

「女性研究者の採用促進に関する他国の政策と効果の調査WG」<sup>b</sup>の共催

世話役：本橋令子氏<sup>a</sup>（日本植物生理学会・静岡大学）

中山榮子氏<sup>b</sup>（日本女性科学者の会・昭和女子大学）

#### プログラム

話題提供（9:30～10:45）

9:30～9:35 「分科会開催の挨拶」

本橋令子氏<sup>a</sup>（日本植物生理学会・静岡大学）

9:35～9:50 「欧米諸国のリーダー育成状況とそのために必要な体制や支援について」

板倉明子氏<sup>b</sup>（日本女性科学者の会・物質・材料研究機構）

9:50～10:00 「東アジアの女性研究者リーダー育成状況と必要な支援策について」

野呂知加子氏<sup>b</sup>（日本女性科学者の会・日本大学）

10:00～10:20 「分子生物学会における属性調査報告と経年調査の意義」

本間美和子氏<sup>a</sup>（日本分子生物学会・福島県立医科大学）

10:20～10:35 「優れた科学の芽をサポートするために：日本遺伝学会におけるリーダーシップ活動の機会均等の調査報告」

篠原美紀氏<sup>a</sup>（日本遺伝学会・大阪大学）

10:35～10:45 「リーダー育成におけるDual career問題の重要性について」

本橋令子氏<sup>a</sup>（日本植物生理学会・静岡大学）

#### パネルディスカッション（10:45～11:25）

「リーダーシップをふくむvisibilityを指標として未来を考える」について相互討論

進行：大坪久子氏<sup>a</sup>（日本遺伝学会・日本大学）

中山榮子氏<sup>b</sup>（日本女性科学者の会・昭和女子大学）

11:25～11:30 「分科会閉会の挨拶」

中山榮子氏<sup>b</sup>（日本女性科学者の会・昭和女子大学）

## 話題提供 (9:30～10:45)

### 9:30～9:35 「分科会開催の挨拶」

本橋令子氏<sup>a</sup> (日本植物生理学会・静岡大学)

アメリカの女性研究者支援の取り組みは1980年代初頭から、EUの場合には1990年代末から始まっているが、日本ではその取り組み開始が2006年からと遅れている。また、連絡会の大規模アンケートの結果から、日本では女性はPIになるのを躊躇するという問題が浮上した。日本の場合、長時間勤務の実態、女性の家事育児の負担が大きいことなども背景にあり、女性研究者のポテンシャルは十分に発揮されていない。また、最近では若いカップルが同じ勤務地に職を得られないDual-career問題も大きくなっている。徐々に学会や大学等の上位職における女性研究者の割合は増加しているものの、国際比較においては割合は低く、日本のVisibilityは低いままである。この状況を乗り越えて、リーダーとなる女性研究者を育成するためにはどうしたら良いか、国際比較を踏まえてこの分科会で議論したい。

### 9:35～9:50 「欧米諸国のリーダー育成状況とそのために必要な体制や支援について」

板倉明子氏<sup>b</sup> (日本女性科学者の会・物質・材料研究機構)

国際会議に参加した多くの外国人女性研究者から話を聞くと、時間・金銭にかかわる支援が必要、周囲の理解不足に困る、といった問題は日本と変わらない。WGでは各国の政策から日本の女性割合増加に効果的なものを抽出することを目的に行われた。世界的に普及した育児休暇や父親休暇の他に、スウェーデンのサバティカル制度、ベルギーのタイムクレジット制度、フィンランドのジョブローテーション制度など先駆的な取り組みが見つかった。女性研究者の増減は経済状況の影響を受けやすく、政策の効果が見えにくいという実態が、ベルギーでは目立った増加が見られた。日本も女性割合の増加率は低くないが、相対的な数字は低いままである。キャリアの例として、ドイツの女性研究者が短時間勤務で10年以上育児に対応した後、リーダーの地位を獲得したこと、中国の女性研究者が母国の親に子供を預けて研究を継続し、最終的に母国にポストを得たことが紹介された。

本調査はWebを中心に行ったため、宣伝された政策が抽出された可能性があり、精査は必要であるが、国際比較検討は重要である。

### 9:50～10:00 「東アジアの女性研究者リーダー育成状況と必要な支援策について」

野呂知加子氏<sup>b</sup> (日本女性科学者の会・日本大学)

JISTEC (科学技術研究交流センター) の協力のもと、新技術振興渡辺記念会助成事業として東アジアを対象に「女性研究者の採用・処遇に関する国際調査」を行った結果から、女

性研究者リーダーに関する点について紹介する。本調査は、日本とメンタリティが共通している東アジアとの比較によって日本の位置を明らかにし、日本の施策等へ反映させることを目的とした。対象は日本・韓国・中国を中心とし、**Web**アンケートを行った。女性研究者支援の施策として、数値目標やリーダー育成プログラム等について半数が効果的と回答している。傾向として、日本と韓国が似た回答パターンで、中国は若干異なっていた。女性研究者増加により得られる社会的な利点・効果は高いという認識であり、女性研究者増加のための環境整備として、子育て支援・復帰支援のほか、雇用システムや評価方法、研究サポートシステムも重要と認識されていた。また、採用・昇進の促進も重要である。女性リーダー養成のために必要な支援プログラムは重要であると認識されており、特に次女性研究者ネットワークの形成支援が重要という回答であった。

#### 10:00～10:20 「分子生物学会における属性調査報告と経年調査の意義」

本間美和子氏<sup>a</sup>（日本分子生物学会・福島県立医科大学）

日本分子生物学会では、学協会連絡会の活動に参画して国に数値目標の要望を出すなど先駆的な活動を行ってきた。**WG**では、女性リーダー育成の視点で調査を行ったところ「意識改革の必要性」という課題が浮上した。それに対して、学会内の取組みを紹介し、参加者と議論を行いたい。

分子生物学会では、**2009**年から年会発表者の属性調査を開始し、毎年調査を継続している。そのきっかけは、シンポジウムの発表者やオーガナイザーといった**Visible**な女性研究者が少ないのでは？という疑問にあった。**2010**年のデータでは、一般演題の女性割合が**30%**弱であるのに対し、シンポジウム/ワークショップスピーカー、オーガナイザーは**10%**以下と非常に少ない割合であった。そこで学協会連絡会の**WG**として「学会を含むリーダーシップ活動における機会均等」を調査する活動を開始した（**7**学会が参加）。この調査結果については**Genes to Cells**誌へ、コメントは**Science**誌に掲載されている。**7**学会の統合データでもオーガナイザーの女性比率は少ないが、オーガナイザーに女性が入っているとシンポジウムの女性発表者割合が高くなったり、学会賞・奨励賞の審査員に女性が入ると女性受賞者数が増加するという傾向が明らかになった。従って、女性の**Visibility**を上げて、選ぶ側に多くの女性を登場させることが女性リーダー育成につながると考えられる。また、男女ともに無意識のバイアスに気付くことも必要である。

一方、分子生物学会での調査の経年変化を見ると、**2009**年から**2012**年の短期間でそれほど女性比率が増えているわけではない。**2012**年の属性調査によると、男女分布は、年齢・職位が上がるほど女性比が大きく減少していた。調査に協力した他学会と比べると**Visible**な属性の女性研究者割合が低く、その改善が今後の課題である。原因として無意識のバイア



スと男女共同参画への意識が低いという事実が考えられ、属性調査の数字を有効に利用し、男性にもエンカレッジを促す、女性を積極的に登用するなど、意識改革を促すためのポイントを提案した。また、学会の実態を継続的に調査することも重要で、他学会にも参加協力をお願いしたい。これに関連して、学会での調査報告から、女性リーダー育成のためには国としての施策、啓蒙活動が奏功するということが明らかになっており、女性研究者のネットワーク構築や次世代への励ましが重要である。

10:20～10:35 「優れた科学の芽をサポートするために：日本遺伝学会におけるリーダーシップ活動の機会均等の調査報告」

篠原美紀氏<sup>a</sup>（日本遺伝学会・大阪大学）

遺伝学会では、2009年からWGに参加して調査を開始した。2013年度のWebアンケートの結果、大会参加者の属性は上位職になるほど女性比率が低かった。また、30代での大会参加の減少が見られており、参加支援制度を設けてはいるが、育児との関連など女性特有の現象と思われる。学会加入年数を調査すると、学生会員から一般会員になるときに女性割合が大きく減少しており、女性学生会員が研究を継続できる環境を整備して育成し、30代でドロップアウトしないためのサポートが重要である。女性研究者のVisibility調査においては、ワークショップ・シンポジウムスピーカーの女性割合は高く、バイアスは見られなかった。しかしオーガナイザーの割合は低かったため、今年の総会では積極的な女性登用を呼び掛けた。過去3年間のデータを見るとシンポジウムオーガナイザーの女性比率は大きく上昇した。学会規模的にもトップに意思を通しやすい環境であることが男女共同参画の推進に効果的に寄与していると思われる。また、女性割合の多い若手を活用することもリーダー育成に効果的であると考えている。

10:35～10:45 「リーダー育成におけるDual career問題の重要性について」

本橋令子氏<sup>a</sup>（日本植物生理学会・静岡大学）

学協会連絡会の大規模アンケートの結果、女性研究者のパートナーは60%が研究者でかつ半数に別居経験がある。今後、女性研究者が増えていくにつれて、このようなDual careerカップルの同居問題が出てくるとと思われる。パーマネントポジションを得てもパートナーと同居することは難しく、育児等のライフイベントを乗り越えることが困難になれば、有能な女性研究者を失うことになり、国や大学等にとってもマイナスである。国内の同居支援策として、農研機構や国家公務員の施策を紹介する。他にも、高知大学のDual-hire制度、弘前大学のパートナーフェロー制度、北大の研究者パートナー制度、岩手大のコンピューターカップル制度、静岡大学のDual-career支援制度などの取り組みがなされている。しかし、大学

もカップルの同居を支援したいが、予算や人事の問題があり解決が困難であるのが実情である。そこで、WGでは文科省バーチャル大学の設立を提案したい。同居を希望する研究者は、まずバーチャル大学に応募して実力に見合ったポジションを獲得し、パートナーの大学に赴任する。カップル側も育児や介護をしながらCareerを積むことができるし、大学側もポジションに応じて講義やマネジメントに携わってもらえるため、双方にメリットがあるのではないかと考えられる。このアイディアについて、会場で議論したい。

#### パネルディスカッション (10:45～11:25)

「リーダーシップをふくむvisibilityを指標として未来を考える」について相互討論

進行：大坪久子氏<sup>a</sup>（日本遺伝学会・日本大学）

中山榮子氏<sup>b</sup>（日本女性科学者の会・昭和女子大学）

板倉先生へのQ：欧米の政策を日本に持ってくるには、どの政策が有効か？

A：国によって家族の在り方が違う、日本人のメンタリティを考えると、ベルギーとは違って、同居を前提としたドイツの政策が日本に合っていると思われる。中国や韓国の政策調査が必要である。

会場からのQ：ドイツの女性研究者の方のように、成果を出し続けられるすごい人しか生き残れないのではないかと？スーパーレディーでなくても研究を続けていくには？

A：働いている時間で成果を評価するような評価制度が定着すべきだと思います。

野呂先生へのQ：東アジアの調査結果から日本に持ってくるのに有効な政策は？

A：国によって事情は異なるが、全体の傾向として、政策・数値目標は国が決めないと進まないと思われる。選ぶ側、実行する側に女性が入っていることが重要である。

会場からのQ：中国は特殊な国事情があると思われる。フィリピンは女性研究者が多いようであるが、東アジアと比較してどうか？

A：東南アジアは今回の調査の対象外であるが、女性研究者が多い印象である。今回調査した日中韓は独特の文化があり、メンタリティがよく似ていると思われる。

C：フィリピンなど東南アジアでは男性が主夫になることにあまり抵抗がない、お手伝いさんがいるのが一般的など国の事情が異なる。また、教育機関の地位・給料が低い国では女性研究者割合が高いなど、各国の事情を考慮する必要がある。会員数が1万人を超える日本分子生物学会と1000人以下の遺伝学会では学会の状況が異なっていることも配慮すべきである。

本間先生へのQ：Visibility調査を続けてきて、選ぶ側に女性がいることが必要であることが明らかになった。また、40-50歳代の男性の協力が低い。これをどう改善していくか？

A：学会の状況を認識してもらうためには、実態を示す数字が必要で、継続的に調査することが重要と思う。それが意識をあぶりだすきっかけになると思われる。

Q：遺伝学会も同様であると思われるが、WSオーガナイザーが低い状況に対して、女性枠を作るのはどう考えるか？

篠原先生A：遺伝学会ではそこまでやらずに自ら手を上げるように導きたい。

Q：オーガナイザーの応募者も少ないのか？

篠原先生A：遺伝学会では応募者も少ないため、学会としても後押しをしていきたい。

Q：遺伝学会の教授の女性割合は？もっと女性を教授に登用して、Visibilityを向上させ、若手の育成を強化すべきではないか。

A：遺伝学会では教授の割合は10%前後だと思う。

大坪先生C：本間先生は、もっと多数の学会にVisibility調査に参加してもらい、実態を明らかにすることが意識改革につながると考えておられるので、皆様のご協力をぜひお願いしたい。属性調査のひな型も提供出来るとのこと。

本橋先生へのQ：北大の取り組みが先駆的であるが、大学だけの取り組みでは限界があるようである。農研機構での実態は？

A：比較的良好に利用されているようである。

Q：異動の際に研究テーマは変わる？

A：大きく分野が変わることはない。それよりも同居することを選択しているようである。

Q：岩手大学では海外転勤への支援制度を作った。ただ、同伴休業制度は女性のキャリアアップに本当にプラスになるのか？という議論が出ている。同居政策のプラスになる点は？

A：サバティカル制度などはある程度活用されていると思われる。海外留学は長期的にはキャリアにもプラスになると思う。

Q：さがけは研究場所を選べるので、その枠をもっと増やすべきだと考えている。バーチャル大学のポジションの在り方は？

A：バーチャル大学はパーマネントポジションは難しいと思われるので、育児・介護がひと段落する5年くらいの期間が現実的ではないかと考えている。

篠原先生C：バーチャル大学は同居支援が目的であるが、研究の流動性を目的に作られた任期付制度によるひずみを解消したいという面も含まれる。研究を継続していくために、バーチャル大学が活用できるのではないかと期待している。

大坪先生Q：岩手大学の支援制度は、戻ってきたら元のポジションに戻れるのか？

A：元のポジションに戻ることが前提だが、海外在留中は研究が止まってしまうので、それがキャリア形成に影響しないかが心配である。

板倉先生C：物材機構では休業中も自宅で仕事ができる環境が整っている。そのような状況であれば、それほど焦らずにやっていけるのではないかと思う。

Q：育休支援は仕事を継続するための支援であって、休むためのものではないので、その点をもっと女性側も意識すべきではないか。安倍総理の育休3年の発言はどうか？

会場からC：安倍総理の国連での発言は報道とは少し異なっている。いずれにせよ学協会から総理大臣にもアピールしていくことは重要であると思われる。

会場からC：バーチャル大学は魅力的であるが、応募者は助教や准教授クラスが中心となるため、安く使われてしまうことが心配であり、大学側にも育成しようとする姿勢が必要ではないか？受け入れる大学側にもメリットと義務の両方が大事と思う。

大坪先生C：前回の大規模アンケートで、流動性を高めたいならば一緒に動けるシステムを作って欲しいとの意見が男女ともに多かった。最近は上位職への女性の応募が増えてきているので、今後Dual-career問題が大きくなっていくのではないかと思われる。

本橋先生C：大学教員で仕事と子育てを一人でやっている人は本当に疲弊している現実がある。大学側がサポートをしても単身育児には限界があり、バーチャル大学を提案した。

野呂先生C：土曜に会議があるなど、男性教員が働きすぎの現状も問題である。男性が家族的責任を果たすように意識改革することも非常に重要であると思われる。

篠原先生C：大阪大学で研究従事時間と業績の相関を調査したところ、勤務時間が長すぎても業績が下がるというデータがあった。長時間勤務を改善して効率を向上させることや評価システムの改革が必要である。

C：大学教員は研究以外にも業務の負担が多く、リーダー育成のためには環境整備が必要であるが、リーダーとはどうあるべきかという視点での教育も不足しているのではないかと思われる。特に女性は情報が不足しがちなので、学会のネットワークを利用して育成支援を行っていくべきと考える。

大坪先生C：リーダーを育てていくためには、採用の段階だけではなく、その後の育成の段階も重要。いずれの段階でもバイアスを出来るだけ排除する仕組みが必要で、特に選考過程の透明化が大切。静岡大学や九大で取り組みが始まっている。

C：業績の多い男性研究者は子供の数が相対的に多く、業績の多い女性研究員は子供がいなか未婚であるというデータがある。

C：現在子育て中であるが、学会の託児サービスは、費用の問題などあり会場まで子供を連れていくことが大変であり、学会に参加することができないのが現状である。また周囲にロ

ールモデルがないため、リーダーのイメージが持てない。

大坪先生C：今回の調査は生物系の学会が中心であったが、工学系など女性研究者の少ない分野では状況が異なると思われる。

#### 11:25～11:30 「分科会閉会の挨拶」

中山榮子氏<sup>b</sup>（日本女性科学者の会・昭和女子大学）

男女共同参画は、男性と女性に対立軸にあるものではなく、それぞれの個性と能力を十分に発揮し、ともに手を取り合って歩んでいくことが基本理念である。学会ができる役割は限られるかもしれないが、現状を調査したり、新しい仕組みを提案したりと次世代の女性リーダーが育っていくように今後も支援していきたい。

（記録：化学工学会 吉宗美紀）



## 分科会 B

### 「あなたが光るために ～提言・要望のもたらすもの～」

提言・要望書 WG 担当：日本数学会 参加者数 48名

講演者：筑本 知子氏（応用物理学会、中部大学）

塩満 典子氏（日本原子力学会、JAXA参事）

佐藤 恵氏（日本動物学会、日本大学）

パネルディスカッションおよびフロアを交えた相互討論

パネリスト：筑本 知子氏・塩満 典子氏・佐藤 恵氏・小谷 元子氏（日本数学会、東北大学）

進行：太田 香氏（日本数学会、津田塾大学）

〈要旨〉 分科会 B では、第 3 回大規模アンケート結果を活用し、アンケートからあぶりだされた問題点を認識して、改善のため提言・要望書に盛り込むべき点を、講演とパネルディスカッションの 2 部構成で議論した。

■筑本 知子氏（応用物理学会、中部大学 超伝導・持続可能エネルギー研究センター）

■テーマ：「研究者・技術者の環境改善を目指して：私たちが求めてきたもの」

■講演要旨：連絡会設立の背景と第 1 回アンケート調査（平成 15 年度文部科学省委託事業）が行われることになった経緯、第 1 回アンケート（2003 年）および第 2 回目アンケート調査（2007 年）について振り返った。平成 13 年度男女共同参画白書の「自然科学分野において活躍する女性の割合が国際的水準から大きく遅れている」という報告から国が危機感を持ったことや、大学における自然科学・工学系分野の女性教員・学生の割合が低く、各学会で調査結果が提出され反響があったことから、分野を拡げて全体として情報交換しながらの国の説得が必要と考えられ、調査や情報交換の場として学協会連絡会の設立につながった。

このようにして学協会連絡会ができあがり、まずは全体でアンケート調査を行うこととなり WG が立ち上がった。WG ではまず、目指す社会についての理念について意見交換を行ない「決められた形ではなくお互いが個性・能力を発揮しながら、男女の区別無く、社会生活も研究生活も開発生活も送ることができるような社会」を目指すことにまとまった。男女共同参画基本法制定の少し後であったので、男女共同参画社会の実現が必要という総意はあるが、ほど遠い状態の技術者や研究者の世界で実現する上では、現状をどのように変えていくべきかという具体的な内容をアンケートで明らかにすべきであり、そのために現場の研究者の声から客観的結果を得て、それに基づき提案をすることが、社会に対する働きかけとして何よりも重要で説得力があるということでスタートした。

第 1 回アンケート調査では、男女別の仕事に関する実態およびその意識、家庭との両立の

ための阻害要因、性別に対する固定観念、という4本の柱に基づいて調査が行われることになった。結果として、特に大学や公立研での研究費の配分に男女差があることなどがはっきりと数字で表れ、このようなことを示した初めての調査として、様々な新聞などにも取り上げられた。また、昇進・研究費の明らかな格差、育休取得と昇進への影響、女性の大きな家事・育児負担などが数字でやはりはっきりと表れ、実態が明らかになった。

アンケートで浮き彫りになったことに基づき、「科学技術研究者に適した育児支援制度の整備に関する提言」（政府や雇用側向け：資金援助、環境に適合する制度の自由選択）、「研究助成への申請枠拡大に関する提言」（常勤・非常勤の区別を無くすこと、常勤でない研究者の中から優れた研究を発掘するための新しい研究費の拡充）という2本の柱での提言が行われた。続いて、「第3期科学技術基本計画」に関して、女子学生の理工系学部進学へのチャレンジ・キャンペーンの推進なども含む具体的な要望もまとめて提出された。

数字で明確に示したこと、国（文部科学省）が危機感を持っていたことから、提言・要望の多くが実現され、2006年度に様々な施策が発足した（日本学術振興会「特別研究員 RPD 制度」の発足、文部科学省・科学技術振興調整費による「女性研究者支援モデル育成」事業の開始、文部科学省・科学技術振興調整費による「研究者・技術者と女子中高生の交流機会のサポート」（女子高生・夏の学校への支援）⇒中高生女子の理工系学部進学支援として発展）。施策に反映されたことで、2万人規模で多分野にわたって行われたアンケート調査というものは、説得力があるのだと感じた。

第2回大規模アンケートは、第1回以降にクローズアップされてきた問題（ポスドク・子育てなど）も、もう少し詳細に調査すべき、2006年度に始まった様々な施策の反響、定期観測が必要だという意見を踏まえて行われた（平成19年度文部科学省委託事業、実施期間：2007年8月～11月）。第2回アンケート結果では、傾向は第1回と変わらなかったが、少子化が進んでいること、育休取得の伸び率は企業より大学で低いこと、ポスドク・技術員の女性比率が高く中でも非常勤の割合が多く給与も低い（非常勤は常勤の半額）などの実態が明らかになった。2006年に開始された施策については、概ね「肯定的」な意見を持っている人が多いこともわかった。この集計結果から、平成21年度（2009年）の予算編成に間に合わせるように急遽、提言・要望書がまとめられ（予算編成に間に合わせるには、毎年7月頃までに提出することが重要）、主に2006年に開始された施策の推進と拡充、ポスドク等任期付職の不安の払拭などの要望が提出された。その後「女性研究者・技術者の採用と昇格に対する数値目標の設定と特別交付金制度の設置に係る要望」も提出された。第2回の結果を受けて、女性技術者の問題に関する要望も大きく盛り込まれている。

第3回大規模アンケートは、時期が若干早いのではという意見もあったが、すぐに結果が出なくとも継続してアンケートを行うことや、その検証も必要であるという声が大きかった

ので、実施された。

今後の提言に向けて、まずは初心に戻り、皆が「目指す社会」はどのようなものかというビジョンを明確にするための、共通認識の確認作業が必要ではないか。また学協会連絡会発足時には「女性登用の昇進の壁をなくす」ことに対する期待感があったが、仕組み作りは未だにできていないと思う。リーダー育成などの仕組み作りについても意見交換をしていったらよいのではないかと考える。実現した様々な事業について効果があったもの、よくなかったものについて意見交換をしながら、取捨選択する時期かもしれない。効果があった事業については、全国的に広めていくような働きかけをしていくのが重要ではないだろうか。



筑本 知子氏



塩満 典子氏

■塩満 典子氏（日本原子力学会、JAXA参事、元内閣府男女共同参画局参事官・調査課長）  
■テーマ：「政府関係機関での経験から、政策立案・研究資金制度に対する効果的な提言の事例」

■講演要旨：内閣府男女共同参画局の参事官・調査課長であった頃、学協会連絡会の第1回アンケート調査結果により、2005年度に男女共同参画白書をまとめた。それが政策的進展につながったと思う。学協会連絡会の第1回アンケート調査結果がなければ、平成18年度からスタートした「第3期科学技術基本計画」あるいは「第2次男女共同参画基本計画」に基づく政策は行われなかっただろう。Evidence-basedが重要ということがわかる。また、活発な提言・要望の活動が行われたこと（Bottom-up Advocacy）も影響力を持っていた。男女共同参画に関心のある女性の官僚が各部署にいたということも大きな要素である。政策は、PDCA（Plan（計画）、Do（実施）、Check（評価）、Action（実行））である。Check（何がうまくいっていないか）を大規模アンケート調査結果に基づいて十分に行い、もう一度提言を行って、さらなるActionにつなげるということが大事である。

政府の女性研究者活躍促進の枠組には、「男女共同参画基本計画」（P）、「科学技術基本計画」（P）、「関係省庁の施策・制度・予算」（D）があるので、2つのPに基づいて提言・要望書を書くことが大事である。現在は平成23年度からの第4期基本計画中にいるので、計画に関してはこれからの改定になる。現在の計画には、必要な政策は書き込まれているので、



あとは文部科学省（あるいは厚生労働省や経産省）などの関係省庁への働きかけが大事であろう。第2期基本計画の最中に大きな動きがあり（大規模アンケート調査結果（2003～2004年））、それが2005年度の男女共同参画白書にしっかり記載され、第3期基本計画につながった。総合科学技術会議議員や閣僚に理解していただき、共感を得られる提言・要望書にすることが大事である。

第1期、第2期の科学技術基本計画の内容は、ほとんど変わらなかった。第3期では、科学技術システム改革の推進が大事だったが「女性研究者の育成・活躍促進、活躍できる環境の整備」と書かれたおかげで、予算につながった（書き方が重要である）。第3期では、「国は、他のモデルとなるような取組を行う研究機関に対する支援等を行う」とも書かれており、これも予算につながった。提言・要望書の力で、基本計画にはこのような書き方をしてもらうようにすることが大事であり、「望ましい」という書き方では弱い。さらに「女性の採用の数値目標を設定し、その目標達成に向けて努力するとともに達成状況を公開するなど、女性研究者の積極的採用を進めるための取組がなされることを期待する」と書かれているが、達成状況の公開はホームページ上で十分になされているか等も確認して見ていただきたい。

「数値目標」が書かれていると、現状との比較で達成段階の理解が進む。当時は大学教員の占める女性の割合が、博士課程の占める女性の割合よりも非常に少ないので、数値目標を設定する必要がある、というように認識されていた。

科学技術に関する予算等の資源配分方針は、総合科学技術会議が策定しているので、資源配分方針策定の時期に合わせて要望活動を行わなければならない。タイミングがとても大事である。例えば8月に概算要求が行われるので、その前に声を届けないと間に合わない。概算要求方針が出されるずっと前に、概算要求方針に入れていただく、というプロセスも大事で、「女性研究者の育成・活躍促進のための環境整備」のように予算につながる表現で書いてもらうことが重要である。

2005年（平成17年）の要望活動から、平成18年度の科学技術振興調整費のモデル事業として、女性研究者の育成・活躍促進のための環境整備、出産・育児等による研究中断からの復帰支援（新規）（日本学術振興会（JSPS）による「特別研究員-RPD」事業の創設）、科学技術分野における女性の活躍促進（新規）（理系進路選択支援）に対する文部科学省概算要求が行われた。平成19年度はさらに拡大し、今はさらに予算が大きくなっていると思う。アンケート調査結果をうまく Advocacy につなげて政策にすると、予算は増えるが、予算規模や使い方についての検証が重要だと思うので、今後の学協会連絡会の検討に期待したい。

男女共同参画社会の形成の促進に関する推進体制であるが、男女共同参画会議という組織があり大臣がいらっしゃるので、内閣の男女共同参画局も十分意識しながら、要望活動を続けていくことが大事だと思う。男女共同参画基本計画は、平成12年12月に閣議決定されて

いたが、そのときには「科学技術」ということは入っていなかった。第2次男女共同参画基本計画では、「新たな分野への取組」として、1次では入っていなかった「科学技術」という言葉が入った。この言葉を入れることによって当該予算につながる。

Evidence-based の例として、当時の「科学技術分野における男女共同参画の現状と要望活動」を説明する。国際比較、競争的研究資金獲得者における女性研究者の割合、49%の男性、74%の女性が処遇差ありと感じていることなどをグラフにして、見えるようにして示した。日本学術会議の女性会員割合の目標決定後に増加により「ゴール・アンド・タイムテーブル方式」が大事であるという認識があったため、数値目標なども設定された。様々な方面から多くの提言・要望書を届けることが効果的である。

パブリックコメント（意見公募）というプロセスもあるので（平成18年度から開始される「第3期科学技術基本計画」に係る答申案の意見公募が平成17年11月11日～12月11日の期間に行われた）、政策情報やイベント情報（たとえばJSTのホームページ）へアンテナを張り、情報をキャッチするメカニズムを作り、アプローチしていくことも大事だと思う。パブリックコメントは上手に書けば生かされるが、これだけでは足りず、多くの方々が背景にいたのだという規模が認識されることも大事である。何がうまくいって、何がうまくいかなかったかという科学的分析（検証）も重要であろう。

第3次男女共同参画基本計画（2010年）および第4期科学技術基本計画（2011年）をご覧いただきたい。今回説明したようなアプローチで具体的(tangible)な政策を提言すれば、実現すると思う。競争的研究資金の割合の増大する中で、政策情報に敏感なアンテナ、リセプターがいっそう必要であろう。

■佐藤 恵氏（日本動物学会、日本大学歯学部）

■テーマ：「第3回大規模アンケートから見えて来たもの」

■講演要旨：第3回大規模アンケートは、連絡会大型アンケートは我が国の政策決定に反映されている、アンケートにより次の5年の流れを作ろう、という主旨のもとに行われた。

「仕事・キャリアパス」については、在職場時間、研究開発時間は前回より大幅に減少した。女性の処遇は相変わらず改善されていないようである。部下の人数や支援者の数や研究費の金額も少ない。

在職場時間（週当たり）は、女性のピークがこの10年間で40時間台まで減った。役職指数は40～50代になると男女の格差が大きく、職位が高いほど女性比率が少ない（以前と変わらず）。平均年収も男女差が存在、主に雇用形態と役職の差によるところが大きい。部下人数・研究開発費は、相変わらず女性は男性を大きく下回っているが、100万円台の研究費をもらっている女性の割合は増えてきたように思われる。

「任期付き雇用」については、問題が多い。任期付き職（ポスドクを含む）の就業割合は、40～55歳で女性が高比率、30～40代では男性の任期付き雇用も増えている（40歳以降、男女差が拡大）。任期付き職に10年以上就いている人数も大幅に増大している。任期付き職には、育児休業が取りにくいという問題（前回より割合は減少したが、現在でも2割の育児休業不可が存在）がある。任期付き職の収入のうちでも女性は低い傾向にある（ポスドク年収は6割以上が500万円以下。男女差も明確に存在）。子供の数に関する回答は男性のポスドクでも少ない（平均0.5人）。ポスドク数は、多すぎると答えた割合が約3割と前回より増加した。

「ワーク・ライフ・バランス」については、単身赴任経験の割合は、男性が3割と減少したのに対し、女性が5割と増加した（特に大学や研究機関で増加傾向）。女性研究者の配偶者の7割は研究者であり、赴任地が違う場合、同居問題（別居）が発生する、ということが原因として挙げられる。女性研究者は別居経験ありが約3割に達し、女性の場合、別居経験が3～5年と長くなってくると、子供の数の平均が1人を切ってしまうということがわかった。理想の子供の数は2人強と前回よりも減っていて、その理由として女性は「両立の困難」、男性は「経済的理由」を多く挙げた。介護（今回のアンケートの新規項目）については、介護が必要な家族がいる割合は3割程度であること、介護休業制度の認知度は女性のほうが男性より高く50～60代に多いことがわかった。仕事と家庭の両立で必要なことという質問には、相変わらず「上司の理解」「職場の雰囲気」が必要という回答が多いが、女性の方の回答率が男性よりも高く、前回より「保育サービス」が減少、「学童保育の充実」は依然高水準、「介護サービス」の回答率も高い。希望通りに育児休業しなかった理由を聞いたところ、「必要なかった」「休業したくなかった」と答える人が多かったが、「家庭環境が許さなかった」「職場の環境がなかった」「制度がなかった」と答えている男性もいたことから、未就学児を持つ父親が育児休業を取得しない理由は、意識・環境・制度の問題であり、任期付き職では制度が整備されていないこと、任期無し職では職場環境（意識）が問題なのではないか、ということが明らかとなった。

「ポジティブアクション」については、数値目標を知っているか、それに対して反対か賛成かを聞いたところ、男性では「良く知っている」人ほど「弊害あり」との回答が多かった。また、最近の施策に対する認知度と調べたところ、RPD制度（育児からの復帰支援）は認知度が非常に高く、有意義であるという回答が非常に多かった。女性研究者比率が少ない理由については、「両立が困難」「復帰困難」「職場環境が整っていない」などの回答が男女ともに多く、家庭生活で女性の負担が大きいことを認識していた。女性研究者比率改善のために行う措置としては、「積極的採用」「ライフイベントの考慮」「研究支援者の配置」が必要なのではないか、という回答が多かった。

まとめとして、女性研究者の置かれている状況は相変わらず厳しく、わずかに改善は見られたものの、やはり男性と女性の間には明らかな格差がある。また、女性だけでなく男性も、ライフイベントの支援を必要としているのではないと思われる。任期付き雇用、ポストドクは厳しい状況にあるが、中でも女性はさらに過酷である。男女共同参画の施策については、認識は進んでいるものの否定的な意見も少なくなかった。



佐藤 恵氏



パネルディスカッション

#### ■ パネルディスカッション

#### ■ 進行：太田 香氏

パネリスト：筑本 知子氏、塩満 典子氏、佐藤 恵氏、小谷 元子氏

フロアから：小川 温子氏（日本糖質学会、お茶の水女子大学）、小口 千明氏（日本地球惑星科学連合、埼玉大学）、伊藤 香代子氏（応用物理学会）

最初にパネリストから、提言・要望の現状をどのように捉えているのかについて話された。筑本氏、塩満氏、佐藤氏からは、RPD 制度はかなり評価されていて実効的であること、小谷氏からは東北大学で行ってきた経験から、政府の支援が終わったあと時限付き制度を継続・定着させるための支援が必要であることや、次のステップのあるべき姿を示した上での提言が大切なのではないか、という意見が出された。

次に、第1回提言が出されてから9年ほど経った今回の第3回アンケート調査により見えてきた問題点、特に「任期付き職の在職年数が10年以上の割合が大幅に増加した」ことについて、どのように解決していけばよいか、について議論した。パネリストからは、当該割合が増えた理由についてはキャリアアップなどのポジティブな面もあるので、両面から考えていくのがよいのではないかと、男女参画の視点から任期付き職の問題を考えると支援や解決できることが抽出できれば良い提言になるのではないかと、という意見があった。更にビジョンを明確に示すことが大切、URA（学術研究支援：リサーチ・アドミニストレータ）という職種についてはどのようにアプローチしていくのかということについても議論したい、という意見が出た。

フロアからは、非常勤講師組合のような任期付き職の在職者の意見交換の場を作ったらよいのでは、という意見や、ポストドクの育休問題は雇用形態にあるかもしれず、大学の裁量に

任せず国から人事の形態についての指導を受けられるようにしたら解決も進むのではないかと、という意見が出た。フロアからは更に、企業における就業などの多様なキャリアパスも含めた視点から、学協会として何ができるか、何をすべきか、をまず考慮することが大事なのではないか、という意見も出た。

その後、仕事と育児の両立（育児休業のことなど）について意見交換をおこなった。パネリストから、別居に関するサポートとして、政策支援や税制的な優遇などの仕組み作りの要望を出したい、育児休業についてはかなり厳しい状況だということがアンケートからわかるので、どの施策が効果があったのかを話し合い、現状への改善策を考えていきたい、という意見が出た。

今後の提言・要望については、パネリストから、多くの意見の中でこれだけは是非、という内容を見つけて提言を行いたい、また大学改革の機会に合わせて多様性の確保の大切さを組み合わせた提言をしていけたら、という意見が出た。学協会連絡会の提言・要望は重要であり、政府や日本全体にとっても好ましい方向に行くための資料やデータを与えることができるものであろう。我々が将来にあるべき姿、目指す社会のビジョンをまとめ、提言・要望を具体化したいという意見でしめくくられた。

■男女共同参画学協会連絡会 提言・要望書 WG から：今回の議論を生かして、提言・要望書をまとめるアクションを起こしたいと考えている。平成 25 年 11 月 21 日の男女共同参画学協会連絡会 12 期第 1 回運営委員会において、WG の今後の方針をお伝えしたい。

以上

（記録：日本植物学会 角川洋子、日本数学会）

## 全体会議 I

総合司会：金子（大谷）律子（日本動物学会・東洋大学）

## 開会の辞

公益社団法人日本動物学会 会長

阿形 清和（京都大学）

第 11 期幹事学会をしております動物学会の会長の阿形です。よろしくお願いいたします。まずは、このような素晴らしい会場を無償で貸してくださいました東洋大学の関係各位に、学協会を代表して深く御礼を申し上げます。第 11 期幹事学会の動物学会としては 5 年ぶりの大規模アンケートに臨むため、46 名の最強メンバーを委員に指名して、この 1 年間集中して取り組みました。幸い前回の回答数 14,000 を 2,000 も上回る 16,000 の回答を得ることができました。その中で一番のポイントは回答数が 2,000 も増えたにも関わらず 25～30 歳の回答者の比率が激減した、つまりこの 5 年間でドクターコースに在学する学生さんが激変しているということです。任期制の定着が大きなマイナスポイントになっているということが如実に反映されていると思います。アンケート結果からも、男女共同参画学協会の取組や政府がおこなっているアクションプランの効果もあって、確実に男女共同参画の意識が向上していることが見えます。しかし、意識の向上が女性教授の比率があがるといった見てわかるアウトプットには、まだつながっていないという現実もアンケート結果は示しています。男女共同参画意識の向上と同時にそれに見合った形でのアウトプットを実現するために数値目標を設けるのかどうか、アンケート後のアクションとしては、その議論がポイントではないかと私自身は思っております。数値目標に反対意見もありますが、その辺のところをどうやってこれから工夫していくのか、どうやって施策に反映させていくのかが今後のポイントになろうかと思えます。

動物学会の観点から、多様性というのはどうして必要かということを述べますと、私はプラナリアを扱っているのですが、プラナリアは安定して環境下ではクローンとして増えます。多様性はいりません。多様性が必要なのは何かというと、環境が変わっていく場合に、それに対応するために多様性が必要であるということです。一般の方々には多様性というと、きれいごとのようなイメージが多様性が大切だと言われますが、生物学的にはっきりしていることは、時代が変わると環境が変わっていく、そういった中で多様性が必要なのです。環境が変わっていく、あるいはどんどん時代を変えていくために多様性が必要なのです。日本の社会が変わっていくために、環境の変化とともに時代を新たなものに変えていくためにも、女性の関わり方を含め多様な在り方が必要なのだということを改めて認識いただいて、今日のシンポジウムを盛り上げていただければと思います。よろしくお願いいたします。

## 来賓挨拶

内閣府大臣官房審議官

別府 充彦 氏

本日は、第 11 回シンポジウムにお招きいただき本当にありがとうございます。第 11 回目の開催ということで、男女共同参画学協会のお取組にも 11 年間様々な蓄積があったことと存じます。私ども内閣男女共同参画局はその 1 年先輩でして、誕生から 11 年経ちますと取組成果への要求も厳しくなっていることを、感じております。

近年、経済分野における女性の活躍は注目を浴びてきましたが、そうした中で安倍政権が、女性の活躍が経済再生に不可欠だということを経済界の方々に総理自ら言及することによって世論を喚起したという点は、特筆すべき点だと思います。新たな成長戦略として 6 月に閣議決定された『日本再興戦略』においては、「女性の活躍」が中核に位置付けられました。こうした我が国の状況は各国からも注目されつつあるという状況です。

成長戦略という点では、科学技術もまた成長戦略の一つの柱でございます。その科学技術分野においても、女性は新しいアイデアやこれまでにないものを生み広げる力として期待されています。先ほど阿形先生から「環境が同じであれば多様性は意味がない」というお話がございましたが、経済面においては多様性がある会社は、リーマン・ショックのような事態を経てもあまり潰れていないという研究報告があります。当時、米国では様々な会社が潰れたわけですが、会社に女性役員がいること、つまりいろいろな考え方、多様性を備えておくことはリスクヘッジのために必要なのだということを、米国の方もはっきりとおっしゃっていました。

内閣府では新しく、女性の活躍状況を“見える化”する取組を進めています。これは、民間分野での取組ですが、女性の採用の数値目標や育成方針、管理職・役員の女性比率などの数値を各企業に出してもらおうよう働きかけ、それらを比較・分析し対策を進めようというものです。その点で、男女共同参画学協会の「大規模アンケート」は研究分野での“見える化”の代表として大変ありがたいですし、今後さらに各学協会の様々な取り組みを“見える化”していただき、それらを比較し、有効性の検討、数値目標の是非に関する議論等をしていただければと思います。

「女性が輝く社会」を推進するために、本日お集りの皆様と連携・協力しながら、今後も取組を進めて参りたいと思っております。本シンポジウムの関係者の皆様のご尽力に改めて敬意を表しますとともに、本シンポジウムが実り多き会となりますことを祈念しまして、私の挨拶とさせていただきます。

## 来賓挨拶

文部科学省 科学技術・学術政策局 人材政策課 課長

松尾 泰樹 氏

本日は第 11 回男女共同参画学協会連絡会シンポジウムの開催、おめでとうございます。歴史のある長い会にお呼びいただきましてありがとうございます。学協会の皆様方、関係者の皆様方、次期幹事会の皆様、東洋大学の皆様方に感謝申し上げます。内閣府、文部科学省、様々なところで男女共同参画の施策をさせていただいております。日頃から皆様にはご支援いただいております、ありがとうございます。

男女共同参画でございますが、何が重要かと言いますと、女性の意識改革は急激に進んでいるのですが、いろいろな所でお話を伺いますと、私たち男性の考え方を変えないといけないのかなということを痛感しているところです。また未来の日本を築くという観点からすると、やはりグローバル化ということでございます。現在、文部科学省そして政府全体でグローバル化に相当力を入れていきます。グローバル化とは単に英語ができるということではなく、いろいろな人格、いろいろな人間、いろいろな背景を持った方々と一緒に生活をするということなんだと思います。多様性を受容すること、認め合うことだと思います。従って、日本も老若男女、外国人、いろいろな特性を持った方々が一緒に生活し、働き、活躍する場所をしっかりと持つということが重要だと痛感しております。特に女性の進出につきましては、日本再興戦略、科学技術基本計画で強く唱われております。文科省も高校、大学、その先と、様々な支援をさせていただいております。特に、大学や高校での理系女の方々の活動も支援させていただきたいと思っておりますし、女性研究者を応援する大学には支援させていただいております。数値としては大学における教員の女性比率は平均 14%とまだ少ないですが、少しずつこのような活動を広げていきたいと考えています。社会で活躍する女性の成功事例をうまく見せていただきながらそういう活動を広げていければ嬉しいなと思っております。またそういった事業に関しては成果報告会もさせていただいております。今年は 11 月 11 日に報告会をする予定です。また翌 12 日には日中韓女性研究者支援のシンポジウムも行う予定ですので、皆様ぜひお越しいただければと思います。政府全体で女性進出は大きな目標でございますので、26 年度の予算要求も文科省をはじめとしていろいろな省庁でさせていただきますので、ご支援賜われればと思います。

最後になりましたが関係者の皆様に敬意を表し感謝を申し上げて、今日一日のシンポジウムが成功することを祈念して私の挨拶とさせていただきます。どうもありがとうございました。



## 歓迎の辞

東洋大学学長

竹村 牧男 氏

本日は、第11回男女共同参画学協会連絡会シンポジウムということで、ご来賓の皆様、そして特別講演をしていただきます名取はにわ様をはじめ、多くの方々に、東洋大学にお運びいただき、まことにありがとうございました。皆さまを、心より歓迎申し上げます。このような重要な意義を持つシンポジウムを、東洋大学において開催させていただきますことを、大変光栄に存じ、また感謝しております。

東洋大学は、明治期の哲学者・井上円了が、明治20年、1887年に創設した、「私立哲学館」に由来する大学で、昨年創立125周年を迎えました。この新しい建物は、その創立125周年を記念して建てられたものです。

戦前は文学部ひとつほどの小さな建物でしたが、戦後着実に発展してきて、今日では4つのキャンパスに11学部、10研究科、法科大学院を有し、学生数がざっと3万人という大規模な総合大学となっております。建学の理念は、「諸学の基礎は哲学にあり」「知徳兼全」「独立自活」というもので、創立以来、学力と人間力を兼ね備えた人財の育成に努めてきました。ここ数年は、グローバル人財の育成に全力を注いでおります。

創立者の井上円了は、大学教育のみならず、社会教育にも大変力を入れ、民衆一人ひとりの知性の開発を尊重しました。そういう背景もあって、実は大正5年・1916年のことになりますが、私立大学として女子学生を初めて受け入れたのが東洋大学でした。その後、女子学生の数はかなり増えていき、大正10年の頃には、すでに2,30名の女子学生が、本学で勉強しています。

また、実は昨日、元東洋大学長、前国立女性教育会館理事長の神田道子先生の叙勲のお祝いの会があったのですが、女子大学ではない総合大学において女性の学長を生んだのは、東洋大学が初めてと聞いています。神田道子元学長は、日本の社会における男女共同参画のパイオニアとして多大の貢献を成された方であり、平成22年には、男女共同参画社会づくりに関する内閣総理大臣表彰を受けています。このように、本学は女性を大変尊重してきた歴史があり、このことは今後もさらに引き継いで行きたいと思っております。現在、学生のうち、大体男子が60%、女子が40%です。教員では、21%が女性であり、共同参画して、大学の教育・研究活動に当たっております。

本日のシンポジウムのテーマは、多様性尊重社会というところにあるようです。このことは、男女の問題だけでなく、老人と若者、健常者と障がいを持つ者、日本人と外国人等、さまざまな多様性が生かされる社会を、どのように創造していくかということを根本とする

思われます。近年、共生ということが盛んに言われました。『岩波哲学・思想事典』によれば、共生について、次のようにあります。

「この言葉は生態学では寄生の対概念として用いられるが、現代日本の思想界では「人間と自然の共生」、「多民族・多文化の共生」、「障害者との共生」、「男女の共生」など種々様々な文脈で使われている。調和や一体性の幻想が崩壊し、隠蔽され抑圧されていた対立が噴出する状況下で、新たな共存枠組みを模索する問題意識が根底にある。……現代的意味での共生は、自他が融合する「共同体」への回帰願望ではなく、他者たる存在との対立緊張を引き受けつつ、そこから豊かな関係性を創出しようとする営為である。」

このように、現代社会の課題として、「他者たる存在との対立緊張を引き受けつつ、そこから豊かな関係性を創出する」ことが重要な課題になっています。その文脈の中に男女の共同参画もあるのだらうと思われます。いずれにしても、社会に於ける多様性の確保はきわめて重要な課題だと思います。この問題をめぐる本日のシンポジウムが、実り多いものとなることを、心よりお祈り申し上げます。

最後に、共催する者として、ご後援いただきました関係省庁、諸機関に厚く御礼申し上げます。簡単ではございますが歓迎の言葉とさせていただきます。

(記録：種生物学会 可知直毅、日本生態学会 坂田(別宮)有紀子)



## 特別講演

司会：澤田美智子（日本動物学会・産業技術総合研究所）

講演者：名取 はにわ 氏

（元内閣府男女共同参画局局长、NP0 法人日本 BPW 連合会理事長）

### 「ダイバーシティの実現に向けて～女性がトップで社会が変わる？～」

まず出てきたのが 38% という数字。これはアメリカのアイビーリーグ 8 大学における女性学長の比率である。そこに至るハーバード大学やイエール大学でのエピソードに加え、Amy Gutmann 第 8 代ペンシルバニア大学学長の「アイビーリーグは女性がガラスの天井を破る先例を示す責任がある。」との言葉の紹介があった。どのような国の有り方を目指すのかという明確な姿勢と、国を牽引する自負を示す言葉である。女性が社会に参画すると何が変わるのか？一つの明確な答えは人材プールが 2 倍になるということである。2011 年の APEC で Hillary Clinton 国務長官は女性を参画させれば日本は 16%、アメリカ合衆国 9%、EU 13% の GDP 上昇が見込まれるだろうとするゴールドマン・サックスの調査を引用して、女性の人材活用を促した。では、実際の日本の現状はというと、大学の学長はアイビーリーグの 38% に対して、旧帝大 7 大学ではゼロ、全大学においても 0.6% という低比率である。現状はともかくでは将来的に、この先 2020 年まで 7 年の間に女性総長の実現を本気で考えている大学があるのだろうか？との名取氏からの問いかけがあった。日本の大学生女性比率は 42% と低く、多くの国では女性の方が高学歴傾向にあることから学歴面でも日本は女性の活用の素地ができていないことがわかる。また日本の特徴は管理職に女性が少ないことで、大学では女子学生比率が高い学部においても教授は男性が多くなっている。女性の中に管理職に就くべき人材がいないという声を良く聞くが、それは強固な性別役割分担意識から男性の上司が女性の部下を自分の後継者として見ていないからである。その一つの例として、かつて大学の教員であった人物の、一番優秀な女性の大学院生をずっと研究を続けてくれるだろうかと懸念から教員として採用しなかったことを（時代が変わった）今はとても悔やんでいると吐露されたことを紹介された。また、ロールモデル不足からリーダー的地位に就いた女性が（男性のリーダーが当然受けるような）様々な援助を受けずに苦勞するケースなどの紹介もあった。

男性は男性を後継者に選ぶという「ボーイズクラブ」からの脱却の手段としてポジティブアクションがある。クォータ制（割当型）、中庸な Goal and Time table 型、そして穏健型としての支援策と様々な程度があるが、世界のトレンドはクォータ制であり、トップダウンの強制力があってはじめて女性を幹部候補として見て人材を発掘して登用することへと繋

がる。ノルウェーの例を挙げて、男性は女性が人材として見えていなかっただけであって、クオータ制導入によって優秀な人材を女性の中から見つけられたことは黒海の油田の発見よりも価値があったとのエピソードが紹介された。ただし、クオータ制を導入する場合には劣勢の烙印に注意する必要がある。つまりステレオタイプの評価によって、真に能力がある人までもが一律に低く評価されてしまうことである。

現在、両立支援策や柔軟な働き方を選択できるような様々な国の支援策があるが、新しく作ることでも大事だが、我々が良く法律を勉強して、現行制度を生かして真に役立てていくことが重要であるとのメッセージを伝えられた。

(記録：日本遺伝学会 篠原美紀)



## 第3回大規模アンケート調査報告

司会：道上達男（日本動物学会・東京大学）

昨年度実施された第3回大規模アンケート調査結果について、解析WGを代表して道上氏から報告されました。参加者は約150人でした。初めにアンケート調査実施の概要として実施および解析方法についての説明があり、その後調査結果に関する報告がされました。

### 1) アンケート実施の概要

- ・項目策定：前回の報告書と同じ項目立てで作成
- ・回答数：前回より約2000人増加
- ・報告書作成の概要：平成25年1～8月の間に、データ解析、執筆、校正作業を実施
- ・WGメンバー35名で取りまとめ

### 2) 調査結果の概要（詳細は、報告書または学協会HPをご覧ください）

- ・前回のデータと並べて示し、比較しながら報告
- ・回答者の年齢別女性比率：前回より女性比率は多い
- ・所属機関・専門分野：前回と基本的に変わらない。企業の回答率が今回多い
- ・研究開発費：男女差が存在。0円の比率は前回よりは少ない
- ・職位と研究費の差：職位が上がるほど研究費の金額が高くなる
- ・仕事時間：男女とも前回より少なくなった、女性のM字曲線の谷が前回より深くなった
- ・職業選択理由：真理の探究、能力発揮、社会貢献←前回より男女とも増加
- ・年代別の雇用形態：任期付きの問題点、30歳代女性で5割、男性4割以上  
30歳代以降、男女の差が拡大。女性でパーマネントに付く割合が低い
- ・人事応募の経験：1回以上が6割、21回以上が約5%
- ・ポスドクの数に対する認識：多すぎると答えた割合が約3割、前回(2割)より増加
- ・研究・技術者の結婚：30歳代後半以降、男女差が生じる。既婚率が減少
- ・子供の人数：前回とほぼ同様。0人は女性が多い。40歳代以降男女差が広がる
- ・子供の数の理想と現実：大きな乖離。若い世代では理想の数に変化がない。
- ・年収と子供の数：男性は年収と子供の数に相関。年収300～500万で数が大きく減少
- ・別居の問題：ありは、男性1/4、女性1/2
- ・仕事と家庭を両立するために必要なこと：男女とも、上司の理解・職場の雰囲気
- ・女性研究者が少ない理由：両立困難、復帰困難をあげる人は減っていない
- ・施策の認知度：RPD制度などは認知度も上がり有意義であると感じている
- ・男女共同参画のために必要なこと：男女とも、男性の意識改革が多い  
女性の意識改革が前回より大きく増加、男性の家事・育児参加もきわめて多い  
育児・介護支援対策、職場環境整備を求める声も多い

- ・自由回答に関して：回答比率は、PI とポスドクが多かった  
項目毎に男女比に大きな違いがあった  
キャリアパスは 30 歳代、意識改革は 50 歳代が多い  
→年代によって関心のあるところが違う
- ・まとめ：多様性尊重社会を目指して  
役職の男女差はさほど改善されていない、仕事時間は減少  
両立について、男性が経済的問題、女性は職場環境を問題視  
意識は前回より改善、数値目標は改善を求める声も

#### 【質疑応答】

Q：日本物理学会 江尻氏（東京大学）

アンケートに関わった方に感謝の意を示します。この結果は学協会の財産と考えています。2 点質問があります。一点目は、研究費の男女差についてアンケートの結果で解釈するのが難しいと思います。女性の配偶者は研究者であることが多いため、任期付き職などに就いて研究費が少ない人が多くなり、そのため研究費が少なく見えるのではないのでしょうか。役職別で比較すれば男女差はないかもしれません。二点目は、年収と子供の数についての関連の解釈は年齢の要因を入れて解析した方がよいのではないのでしょうか。

A：ご指摘のとおりと考えます。もう少し深くクロス解析などするべきと考えています。また、任期付き職に就くことにメリットがあつて就職している女性もいるかもしれません。この場合は解釈が全く違ってくるため、より深く解析していくべきと考えます。

Q：日本女性科学者の会 塩満氏（JAXA）

大変な作業をしていただきお疲れさまでした。取りまとめ担当の方から、今後政策提言と関連して改善していきたい点があればご意見ください。

A：今回の報告では、データの羅列で発表しましたが、自分の意見を言わない方がよいと考えたためです。報告書の記述が易しめだとの指摘もありました。自分自身の意見では、ワークライフバランスのところに問題点があると考えています。30 歳代後半のポスドクがたくさんいますが大学などのポストに就けないのが問題です。公募に何回出したか、からみると、本来なら公募回数は減ったほうがよいでしょう。公平な審査が増えたこともあります。ポストが少ないからが一番の原因と考えています。男性がきちんと就職していれば、女性も動きやすいでしょうし、そのような部分が改善していけば、研究者の生活環境も改善していくと考えています。

（記録：「野生生物と社会」学会 八代田千鶴）

\* 今回のアンケート調査報告で用いたスライドはこちら  
([http://annex.jsap.or.jp/renrakukai/doc\\_pdf/2013/3rd\\_enq/131007sympo\\_slides\\_enq3rd.pdf](http://annex.jsap.or.jp/renrakukai/doc_pdf/2013/3rd_enq/131007sympo_slides_enq3rd.pdf)) から見るができます。また、アンケート報告書につきましては、こちら  
([http://annex.jsap.or.jp/renrakukai/doc\\_pdf/2013/3rd\\_enq/3rd\\_enq\\_report130918.pdf](http://annex.jsap.or.jp/renrakukai/doc_pdf/2013/3rd_enq/3rd_enq_report130918.pdf)) をご覧下さい。

## ポスターセッション

7階ポスター会場にて、11:30～13:00 および 15:00～15:30 の時間帯にポスターセッションが開催された。以下の表に示す通り、加盟学協会の報告（23 件）、大学・研究所の報告（9 件）学協会連絡会の WG のポスター(1 件)が展示された。

| 加盟学協会     |             | 大学・その他機関                        |
|-----------|-------------|---------------------------------|
| 応用物理学会    | 日本発生生物学会    | 東北大学                            |
| 高分子学会     | 日本物理学会      | 山形大学                            |
| 日本宇宙生物科学会 | 日本分子生物学会    | 筑波大学                            |
| 日本化学会     | 日本森林学会      | 慶應義塾大学                          |
| 日本女性科学者の会 | 日本地球惑星科学連合  | 広島大学                            |
| 日本数学会     | 日本遺伝子学会     | 九州大学                            |
| 日本生態学会    | 日本建築学会      | 東京海洋大学                          |
| 日本生物物理学会  | 日本水産学会      | 森林総合研究所                         |
| 日本蛋白質科学会  | 日本木材学会      | 国立高等専門学校機構                      |
| 日本動物学会    | 日本技術士会      | ワークライフ WG・大規模アンケート調査のフォローアップ WG |
| 日本結晶学会    | 日本金属学会・鉄鋼協会 |                                 |
| 日本生態工学会   |             |                                 |

加盟学協会においては、男女共同参画活動として男女共同参画フォーラム・シンポジウム・ランチョンミーティング・セミナー等の報告、学会年次大会における発表者やコーディネータ等の属性データの発表、アンケート結果報告があった。多くの学会では次世代の育成、特に中高生の啓発・育成に力を入れており「夏の学校」への参加報告も多く見られた。

大学・研究所においては、女性教員の採用、就職・研究支援についての報告があり、特に、JST の女性研究者養成システム改革加速プログラムに採択された東北大学、九州大学広島大学においては、採用の数値目標と現時点で達成度が明記されていた。九州大学ではいち早く女性枠での公募を導入した大学として注目されているが、この 5 年間で採用された女性教員の優秀さを示す数値として、科研費採用率 0.9 との実績が明示されているのが印象的であった。

今回ユニークだったのは国立高等専門学校機構からの発表である。国立高等専門学校における現時点最大の課題は女性教員が少ないことにあるとのことでわずか 5.7%とのことで、

その改善のため、2年前から大学訪問、女性限定公募などを行っているとのことであった。

学会の取り組みとして、動物学会から「求人中」マークの紹介があった。今回の学協会アンケート結果では、人事応募回数21回以上を経験する者が全体の5%もいることが示され、過酷な就職実態が明らかになったが、動物学会独自の分析結果ではそれを遙かに上回る2割という数値が出ており、「求人中」マークは、学会としてその対応策の一つであるとのことであった。

男女共同参画学協会連絡会シンポジウムでのポスター発表の場は、異分野の人同士が直接顔を合わせて率直な会話を交わすことができる貴重な機会であり、お互いに情報交換をし、刺激を与え合うことができた大変有意義な議論の場であった。

(記録：日本森林学会 太田祐子・石崎涼子)





## 全体会議Ⅱ

### パネル討論「多様性尊重社会を目指して」

司会：福井彰雅（日本動物学会・北海道大学）、小柴和子（日本動物学会・東京大学）

#### パネリスト

鷹野景子氏（お茶の水女子大学副学長）

宇賀神美子氏（凸版印刷 研究企画部長）

小柳めぐみ氏（神奈川大学附属高校）

米坂知昭氏（桐蔭横浜大学、元日本臨床衛生検査技師会副会長）

鈴木規子氏（東洋大学）

村尾祐美子氏（東洋大学）

パネルディスカッションでは、「多様性社会を目指して」というテーマに沿って6人の登壇者が講演し、これからの社会を発展させるためにいかに多様性を生かすかについて議論を行った。

お茶の水大学の鷹野景子氏は、「研究者支援の新しい試み」と題して、お茶の水大学で行っている学内研究者支援、学内外女性研究者の研究継続・復帰支援（みがかずば研究員）、お茶大インデックスの活用、勤務制度改革等について紹介した。研究者支援は男性も利用しており、物理的な支援のみならず、精神的な支援にもなっていることを示した。また、みがかずば研究員では、出産などで研究を中断しても、研究場所を提供することで、研究現場に戻るための後押しになっていることが示された。お茶大インデックスは雇用環境分析のための指針となり、意識啓発の取り組みが向上するため、他機関でも利用を薦められた。勤務時間改革により、夕方以降の会議に欠席してもやむを得ないというような雰囲気作りに成功した。これらの支援を通じて、学ぶ意欲のあるすべての女性にとって真摯な夢の実現の場として大学を存在させたいとの意欲を示された。

凸版印刷株式会社の宇賀神美子氏は、企業における女性の活用、特に管理監督職への積極的な登用により、7年間で管理職が3倍、監督職が2倍になるなどの効果があったことを示した。次世代育成支援を推進しており、出産のために退職した人の再雇用制度や育児期間の勤務特例措置などを行うことにより、女性を支援している。また、女性だけではなく、高齢者のセカンドキャリア支援、障がい者の採用（そのためのバリアフリーや在宅勤務制度の構築）、外国人受け入れなどを通じ、多様性のある企業運営を試みている。

神奈川大学附属中・高等学校の小柳めぐみ氏は、理科教諭として理科教育を通じ、女子生徒が理系に興味をもつような試みを行っている。実験を取り入れた教育を行うことは、生徒

が理科に興味を持つことに有効である。また、理科の授業時間の増加や、女性の理科教員が教えることによって、女子学生の理科の興味が増すことを示した。また、学校だけでは実験や体験的な活動が難しい場合には、家庭で自然の体験や、日用品を用いてできる簡単な実験を行うことも有効である。それも難しい場合には、博物館や科学館が提供するプログラムを利用すると有効である。

桐蔭横浜大学の米坂知昭氏は、臨床検査技師、臨床工学技師、診療放射線技師、管理栄養士、臨床心理士など医療技術者の現状について紹介をした。この分野は女性が多いが、役員や技師長クラスの役職に女性がしめる割合は2・3割である。子育て時期には技師の突発的な休暇が多いので、人員のやりくりをいかにするかがマネジメントの要となっている。

東洋大学の鈴木規子氏は海外、特にフランスの現状と比較しながら、日本の現状を解析した。各分野で女性割合が高い北欧に比べて、フランスは1944年に女性参政権が認められる等、EUではワースト2位だった。その後、1999年に議員数を男女半々にするパリテ法を導入した結果、現在では地方議会で女性議員が半分を占めるまで増加した。フランスで女性のバカロレア（中等教育修了証）合格者は女性受験者の85・89%と非常に高い。大学専攻別では、女性が科学を選択するのは28%、その中でも特に医学系が多い。他方、女性が数学を敬遠する学校文化がある。それは、科学系エリート校は男支配文化があり女性に敬遠されるためである。数学が得意な女性は、商業系エリート校へいくことが多い。結婚制度は廃れて、同棲が新しいカップル像となり、独立した女性を支援するための短時間労働などの制度があり、仕事をやめることはない。ノーベル賞を取ったマリー・キュリーはフランスにきたポーランドからの移民、移民と女性に機会を与えたことこそが、フランスの強みである。

東洋大学の村尾祐美子氏は、労働社会学的な視点から、特にアメリカのダイバシティ・マネジメントの歴史を振り返りながら社会の多様性を反映した組織のマネジメントについて語った。アメリカでは、1980年以降、多様なグループの潜在能力を活用できる環境作りに取り組んでいる。ポジティブアクションは、潜在能力を発揮させるために、組織内少数派の困難を打破するために有効である。また、ダイバシティを尊重する重要性の理解とそれを組織に強く発信するトップマネジメントが必要である。多様なニーズに対してはきめ細かい対応が必要である。また統計を通じた現状把握は必須だが、文科省の調査では、男女別に把握しておらず、国に対する働きかけも重要である。

パネルディスカッションでは、多様なニーズに対するきめ細かい支援は具体的にどのようなことをするのか、女性研究者支援プロジェクトで雇用した特任教授などの、プロジェクト終了後の雇用についてどのような対策が必要か、などの質問があった。一つ目の質問に対して、非常勤でも研究者番号を与えたり、科研費を取るための講習を行い、次のポストにつな

げてもら、という回答があった。二つ目の質問に対しては、科研費を出すと職務専念義務から外れてしまうが、予算申請は次のポストには必要なので、勤務時間外などに研究を行う等している、という回答があった。

(記録：日本金属学会 御手洗容子、日本鉄鋼協会 戸田佳明)



## 各種報告

司会：若林憲一（日本動物学会 東京工業大学）

### 1. 分科会報告

分科会A「女性研究者のポテンシャルを最大限に：問題点と国際比較！」：本橋令子氏（日本植物生理学会 静岡大学）より以下の5つの話題提供があったことが報告された。

話題1「欧米諸国のリーダー育成状況とそのために必要な体制や支援について」板倉明子氏（日本女性研究者の会 物質・材料研究機構）

【要約】各国で女性研究者割合を増大する政策で効果のあった物を調べ、日本でも行う事が可能かどうかを調査した。その結果、女性研究者の増減は政策以上に国の経済状況や政治に依存し、ファミリーを基本としない政策も行っていく事や労働者のみならず経営者の利益も考えられている政策が効果を現している事が分かった。日本としてはドイツやベルギーなどの政策が取り入れやすいのではないかとされた。

話題2「東アジアの女性研究者リーダー育成状況と必要な支援策について」野呂知加子氏（日本女性研究者の会 日本大学）

【要約】連絡会アンケートと日本のデータと海外（特に東アジア）の動向を比較するために行った。国の政策、方針、数値目標は女性研究者を増やすためには重要である事が分かった。また女性リーダーを増やすためには支援教育も重要だが、政策決定事項・評価者に女性を増やすこと、女性研究者ネットワークも重要であることも分かった。

話題3「分子生物学会における属性調査報告と経年調査の意義」本間美和子氏（日本分子生物学会 福島県立医科大学）

【要約】分子生物学会の年会における属性調査と分析により女性の学会参加における visibility の実態を知って visibility を上げる方策を考え提言する事を目的に行った。女性参加者と一般演題における比率は同等であるが、ワークショップやシンポジウムなどの visible な活動への参加は女性の割合が低かった。無意識のバイアスがあるのでどう乗り越えるのか方策を模索中である。

話題4「優れた科学の目をサポートするために」日本遺伝学会におけるリーダーシップ活動の機会均等の調査報告」篠原美紀氏（日本遺伝学会 大阪大学）

【要約】遺伝学会の年会における属性調査と分析により女性の学会参加における visibility の実態を知って visibility を上げる方策を考え提言する事を目的に行った。30代の女性会員の減少が見られ大会参加支援などの施策の周知が必要で、学会として何ができるのか模索中である。若手の育成が学会の研究の質の維持に重要であり、より

環境の影響を受けやすい女性が活躍しやすい学会を実現し、研究遂行の障壁を取り除いていく必要がある。

**話題5 「リーダー育成における Dual career 問題の重要性について」 本橋令子氏（日本植物生理学会 静岡大学）**

【要約】リーダー育成における Dual career の問題の解決策や現状の問題を調査し、国などへ提案するために、大学や各研究機関の女性研究者支援室への情報収集を行い dual career へのサポート内容を調べた。同居支援としてパートナーの雇用を支援している機関はあるが、人事の対応は部局毎であり介入が難しく予算的にも厳しい。今後は dual career の問題の重要性をもっと訴えかけ、政策提案としてバーチャル大学の実現を目指したい。

分科会B「あなたが光るために ～提言・要望のもたらすもの～」：平田典子氏（日本数学会 日本大学）より以下の3つの話題提供、およびその後パネルディスカッションを行ったとの報告があった。

**話題1 「研究者・技術者の環境改善を目指して：私たちが求めてきたもの」 筑本知子氏（応用物理学会 中部大学 藤原洋記念 超伝導・持続可能エネルギー研究センターセンター）**

【要約】第1回と第3回の大規模アンケートに関わった経験から、女性研究者の立場の改善は未だ不十分である事が分かった。改善は期待程進んでいないが、アンケート結果（客観的結果）に基づいて提言を行うことは大変重要である。今度の提言では、まずビジョンを明確にし、実現可能なアイデアを出す事が必要であり、かつこれまでの提言・施策の効果の有無での取捨選択も必要である。

**話題2 「政府機関の経験から、政策立案・研究資金制度に対する効果的な提言の事例」 塩満典子氏（JAXA参事）**

【要約】効果的な提言をするためには、Plan/Do/Check/Action と Evidence-based Policy Making が重要である。要望を実現化するためには、有識者の理解と援護、要望を誰に何時出すかのタイミングと共感を得る事が重要である。また要望内容は環境の整備に結びつけられる様にする事で、予算が付き易くなる。最後に、政府等が出す政策情報の発信に機敏に対応し、情報収集する事が大切である。

**話題3 「第3次大規模アンケートから見えて来たもの」 佐藤恵氏（日本動物学会 日本大学）**

【要約】依然として明確な男女格差はあり、任期付き雇用、役職、平均年収、研究開発費等で顕著である。男女ともライフイベントの支援が必要である。任期付きの立場

は非常に厳しいものがあり、特に女性では過酷である。男女共同参画の施策や重要性の認識は以前よりも増加しているが、一方で強い反発もある。

**パネルディスカッション パネリスト：筑本知子氏、塩満典子氏、佐藤恵氏、小谷元子氏（日本数学会 東北大学）、太田香氏（司会、日本数学会 津田塾大学）**

【要約】任期付き職の問題は重要で、男女共同参画の側面からも考えるべき課題である。育児休業が未だ取れない状況がある事について問題の洗い出しを行い、解決策を考える必要がある。企業と大学間などの多様なキャリアパスを模索する必要もある。

政府等からの支援後の事業の定着等をどう図るか考える必要がある。

最後のまとめとして平田典子氏より、今回の分科会で得られた意見をふまえて、第12期において幹事学会である日本数学会を中心に提言・要望WGにて提言をまとめていくので、WGへの参加も含めてよろしくお願いしたいとの発言があった。

## 2. 第11期活動報告：箕浦高子氏（第11期運営委員会副委員長 日本動物学会 中央大学）

第11期での活動の詳細は資料集p28～p29に記載されているので見て欲しいとのことで、力を入れた活動としては第3回大規模アンケートと第11回シンポジウムの開催であった。それら以外には、多くの関連イベントの協賛・後援を行い、今期はイベント数が多く活動が活発だったことが覗かれた。運営委員会後に勉強会を開催し、来期以降はワーキンググループ活動として継続される、新規ワーキンググループが4つ、新規加盟学会が、正式加盟が4学協会、オブザーバー加盟も4学協会あった。また今期は規約の改定を行い、事業年度と会計年度を明確化した事が報告された。

## 3. 新規加盟学協会紹介

日本神経化学会、日本中性子科学会、「野生生物と社会」学会、計測自動制御学会が正式加盟学協会として、植物化学調節学会、日本セラミックス協会、日本天文学会、日本植物細胞分子生物学会がオブザーバー加盟学協会として、加盟したとの報告があった。日本神経化学会からはダイバーシティ推進委員会の馬場広子氏（東京薬科大学）から、日本中性子科学会からは評議員の高橋美和子氏（筑波大学）から、「野生生物と社会」学会からは男女共同参画担当理事の八代田千鶴氏（森林総合研究所）から、計測自動制御学会からは会員・広報委員会委員男女共同参画学協会担当の大矢純子氏（株式会社東芝）から、日本植物細胞分子生物学会からは男女共同参画担当幹事の平井優美氏（理化学研究所）から、それぞれ挨拶が行われた。また今回参加できなかった植物化学調節学会は事務局から、日本セラミックス協会事務局長の志村悟氏より挨拶が寄せられ司会の若林憲一氏により代読された。日本天文学

会からは男女共同参画委員長の林左絵子氏（国立天文台ハワイ観測所）より挨拶のビデオが寄せられた。どの学会も女性会員比率が高くないので、学協会連絡会で勉強し、学会や分野での女性の比率を増やしたいという希望を持っておられた。

#### 4. 第12期幹事会 理事長・理事・委員長挨拶（日本数学会）

第12期幹事会を務められる日本数学会の理事長・舟木直久氏（日本数学会理事長 東京大学）、理事・小磯深幸氏（日本数学会男女共同参画担当理事 九州大学）、委員長・平田典子氏（第12期委員長 日本大学）よりそれぞれ挨拶が行われた。幹事学会として、提言書をまとめ、男女共同参画を少しでも進められるよう努力していきたい、皆様のご援助・ご協力を頂きたい旨の挨拶であった。

（記録：日本細胞生物学会 藤ノ木政勝）

