

## 第15回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム

### 「ダイバーシティ推進における産学の取り組み」

#### 報告書

- 【日時】 2017年10月14日（土）
- 【場所】 東京大学 本郷キャンパス 医学部教育研究 14F 鉄門記念講堂  
（東京都文京区本郷7-3-1）
- 【主催】 男女共同参画学協会連絡会
- 【共催】 東京大学
- 【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、科学技術振興機構、  
日本学術会議、日本経済団体連合会、経済同友会、日本商工会議所、国立大学協会、  
日本私立大学連盟、国立女性教育会館



集合写真



## 目次

午前の部 「第4回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査報告」

講演1: 大規模アンケート調査の目的・意義

大坪 久子 (日本遺伝学会、日本大学 上席研究員)

講演2: 第4回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査報告 —調査結果の概要—

阪東 美智子 (日本建築学会、国立保健医療科学院 上席主任研究官)

講演3: 第4回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査における自由記述回答の紹介

裏出 令子 (日本農芸化学会、京都大学 教授)

講演4: 科学技術系専門職の男女共同参画実態調査に基づく提言・要望

平田 典子 (提言要望WG、日本数学会、日本大学 教授)

昼の部 ポスターセッション

午後の部 「真の技術革新を目指したダイバーシティ」

第I部

開会の辞 藤原 健嗣 (化学工学会会長、旭化成株式会社 常任相談役)

歓迎の辞 松木 則夫 (東京大学 理事・副学長)

来賓挨拶

武川 恵子 (内閣府 男女共同参画局局长)

塩崎 正晴 (文部科学省 科学技術・学術政策局人材政策課課長)

吉田 晴乃 ((一社)日本経済団体連合会 審議員会副議長/女性の活躍推進委員長、BTジャパン株式会社 社長)

基調講演1: ダイバーシティ2.0 一歩先の競争戦略へ

小田 文子 (経済産業省 経済産業政策局経済社会政策室長)

基調講演2: 受け入れるダイバーシティから発信するダイバーシティへ

—ジェンダーサミット10 発アジアから世界へ—

渡辺 美代子 (科学技術振興機構 副理事、Gender Summit 10 Chair)

第II部

講演

主催学会からの講演: 各種データおよび第4回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査に基づくダイバーシティ推進における産学の取り組み

宮崎 あかね (化学工学会、日本女子大学 教授)

学からの講演1: 名古屋大学における男女共同参画推進の取組

—大学を活性化するための戦略として—

東村 博子 (名古屋大学 副理事)

学からの講演2: 女性活躍推進における産学の取組の違いと連携の重要性

國井 秀子 (芝浦工業大学 教授)

産業からの講演1: 女性活躍は企業の成長戦略

岩田 喜美枝 (21世紀職業財団 会長)

産業からの講演2: 日産自動車のダイバーシティ改革

星野 朝子 (日産自動車 専務執行役員)

パネル討論

パネリスト

原山 優子 (総合科学技術・イノベーション会議 常勤議員、東北大学 名誉教授)

宮崎 あかね (化学工学会、日本女子大学 教授)

東村 博子 (名古屋大学 副理事)

國井 秀子（芝浦工業大学 教授）  
岩田 喜美枝（21世紀職業財団 会長）  
星野 朝子（日産自動車株式会社 専務執行役員）  
ファシリテーター  
辻 佳子（化学工学会、東京大学 教授）

人文社会科学系学協会男女共同参画連絡会の紹介 本田 由紀（東京大学 教授）  
各種報告

第15期活動報告 辻 佳子（化学工学会、東京大学 教授）  
第15期委員長挨拶 北川 尚美（化学工学会、東北大学 教授）  
第16期幹事学会挨拶 古谷 誠章（日本建築学会会長、早稲田大学 教授）  
第16期委員長挨拶 寺田 宏（日本建築学会、清水建設株式会社 執行役員）

閉会の辞 長谷部 伸治（化学工学会副会長、京都大学 教授）

懇親会

第15回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム担当・サポート

## 午前の部 開会挨拶

男女共同参画学協会連絡会第 15 期委員長  
東北大学 教授

北川 尚美

おはようございます。化学工学会の北川です。

本日は、土曜日にもかかわらず、本連絡会の第 15 回シンポジウムに、ご参加いただき、どうもありがとうございます。

本学協会連絡会は、2002 年 10 月に設立集会在開催されて以来、本年で 15 年が経過したことになります。このことは、残念ながら私たちにとって喜ばしことではありません。設立に関わられた方々の中では、15 年後にこの会が存続しているとは思わなかったという方もいます。

この会は、特に、女性研究者・技術者の比率が低い、STEM (natural science, technology engineering and mathematics) 分野と呼ばれる科学・工学・数学分野における約 100 の学協会から組織されています。対象分野が学術であることから学協会を単位として構成される会となっており、その利点としては、学協会が産、学、官と様々な立場、また、学生や新人から、管理職の方やリタイアされた方までと非常に広い年齢分布の方々から構成されているため、立場や年齢によらず、広い視点でニュートラルな活動ができる貴重な場となっております。

私どもの目指すところは、あくまでも性別に関わらず、研究者や技術者になりたいと考える人々がその職に付き、自身の能力を思う存分発揮してキャリアを積み重ねていける社会を実現することです。この 15 年のうちに、政府を始め、多くの方々のご尽力の下、社会は大きく変化し、私達を取り巻く環境も改善されていることは間違いありません。ただ、残念ながら、この性別にかかわらず、といった点で、まだ十分な状況ではないと考えられます。

私達 STEM 分野の共通のツールは、目標を実現するために、現状を把握・解析し、ボトルネックとなっている部分を見つけ、それを解決する方策を考え、実行するという手法です。この手法を活かし、本連絡会では、独自に、科学技術系専門職を対象として大規模アンケートを行い、現状を把握・解析し、その結果に基づき、政府への提言・要望を行う、という活動を継続的に行ってきました。昨年度第 4 回の大規模アンケートが行われ、本年 8 月に解析結果の報告書がまとまりました。午前の部では、この解析結果についての報告が行われます。また、昼の部では、所属学協会だけでなく、研究機関、大学、企業といった様々な団体の活動を紹介頂くポスター発表が、午後の部では、本学協会の特長を生かし、産と学の立場からの、それぞれの取り組みに関するご講演をいただき、議論をさせて頂く予定です。16:30 までの長丁場となりますが、私どもを取り巻く現状や課題、その解決策について、共に考え、議論を交わす場として、また、新たなネットワークを作る場としてご活用下さい。

どうぞよろしくお願い致します。



## 講演 1：大規模アンケート調査の目的・意義

日本遺伝学会、日本大学 上席研究員  
大坪 久子

### 1. 男女共同参画学協会連絡会大規模アンケート

大規模アンケートの目的は、「科学技術専門職の実態把握と課題の抽出」、「継続的な定点調査による実態や意識の追跡」「データに基づいた提言要望活動」であり、その意義は、白書への掲載や国の基本計画・支援事業などの施策への反映とともに啓発活動や成果の発信にある。大規模アンケートは2003年、2007年、2012年と昨年2016年の計4回行われてきた。設問数は第1回の24項目から増加し、第4回では42となっている。追加された設問は、第2回では任期付き研究員に関するもの、第3回では介護に関する設問、海外での研究経験、第4回では新規施策への認知度、ワーク・ライフ・バランス(WLB)に係わる制度がある。連絡会加盟学協会数の推移（第1回：39、第2回：64、第3回70、第4回：90）に伴い、本アンケートへの参加学協会数も回を追う毎に増大している。



### 2. 第3期科学技術基本計画に向けた要望活動（2005年）とその成果

第1回大規模アンケートによるData-based Evidence に基づき、当時の相馬委員長（日本化学会）を中心に第3期科学技術基本計画に関する要望書を作成した。そして第3期基本計画策定に向けて、連絡会をはじめいくつかの学協会から要望が提出された。要望の内容は、女性研究者育成プログラムのようなモデル事業制度創設、女性研究者の採用・昇進に関する数値目標設定と特別交付金付与、男女共同参画推進室の設置とコーディネーター配置、機関内託児所の設置と育児による研究中断からの復帰支援、女子小中高生を対象とした理工系進学チャレンジキャンペーンであった。女性研究者個人の支援を求めていたそれまでの要望に比べ、2005年の要望は、「女性研究者・技術者の支援と能力発揮」を求めて、大学・研究機関の基盤整備と組織のシステム改革、意識改革にまで立ち入った大きな構想となっている点が大きな特色であった。これらの要望は、第3期科学技術基本計画に反映され、女性教員新規採用割合に数値目標が設定されるなどその後の我が国の女性研究者支援事業の基盤をなす重要事項が書き込まれた。

### 3. 第2回大規模アンケート（2007年）と第4期科学技術基本計画（2010年）

第2回大規模アンケートでは新たに任期付き研究員（ポスドク）に関する詳細な実態調査を加えた。特に、任期付き研究員の「収入・子育て・社会保障・雇用状況・意識」などが詳細に調査された。その結果からは予想通り、任期付き研究員の厳しい実態が浮かび上がった。また、女性研究者は男性よりも独立に躊躇する傾向があるという、女性研究者の「独立」に関する意識に初めて着目することができたことも重要である。この過小評価（内在性のバイアス）の克服するため、両立支援をめざす「基盤整備」の必要性に加え、「リーダー育成」プログラムの必要性を認識した。さらに女性研究者の配偶者の約7割が「研究者」という実態から同居支援という新たな課題も浮かび上がった。これらの結果を基に、第4期科学技術基本計画に向けた要望として、数値目標設定と公開、女性研究者の研究室主宰者への登用促進、リーダー育成プログラムの継続・拡充、RPD 制度拡充を含む研究とライフイベントの両立支

援・雇用条件の公開促進等々が挙げられた。さらに地方自治体と連携した「男女共同参画クラスター」創成、ポスドクのための常勤職新設・増員及び多様な職種への就職支援、同居支援等もあげられた。

#### 4. 第3回大規模アンケート（2012年）と平成27年度概算要求（2014年）

第3回大規模アンケート結果は、女性研究者・技術者がポテンシャルを最大限に発揮するための課題と要望という形でまとめられた。具体的な要望を作るためには好事例を集めるという二次的な調査が必要となり、アンケートだけでなくネットワークの構築の必要性が認識された。この課題と要望は平成27年度概算要求に間に合い、その結果連絡会の要望が取り入れられた「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」事業が始まることとなった。

#### 5. 科学技術基本計画と女性研究者支援数値目標

女性研究者支援数値目標は第3期科学技術基本計画から明記された（「期待される女性研究者の採用目標は、自然科学系全体としては25%（理学系20%、工学系15%、農学系30%、保健系30%）である」）。第4期科学技術基本計画では「第3期基本計画における女性研究者の採用割合に関する数値目標を早期に達成するとともに、更に30%まで高めることを目指し」と数値目標が引き上げられた。一方、第5期科学技術基本計画では数値目標が取り入れられるのか最後まで心配していたが、最終的には数値目標については「第4期基本計画で掲げられた数値目標を第5期期間中にすみやかに達成すべく、国は産学官の総力を結集して総合的に推進する」「女性活躍推進法を活用し、各事業主は採用割合や登用割合などの目標設定と公表等を行う取り組みを加速する」と記載された。

科学技術基本計画でどれだけ女性が期待されているかは本文中に出てくるの「女性」という文言数でわかる。第1,2期は少ないが第3期では女性の活躍促進が取り上げられ18個あった。その後第4,5期では14個、11個と減少し始めている。このまま単純に外挿すれば第8期ごろ0個になる。どのよう変化していくのか基本計画に注意しておく必要がある。

#### 6. 要望活動の波及効果

要望活動の波及効果として、数値目標の書き込みは要か不要かという問題がScience 誌にも取り上げられた（“Plan to drop goals for women roils Japanese science”, Science 349, Issue 6244, p127-128, July 10, 2015 by Dennis Normile in Tokyo）。また、2015年8月には要望していた同居支援・Dual-Hireに対して学術会議が初めて触れた提言「科学者コミュニティにおける女性の参画を拡大する方策（科学者委員会 男女共同参画分科会）」が出されている。これらは13期幹事学会のときであり、粘り強く学術会議に働きかけた成果といえる。

#### 7. 連絡会の要望・提言とその内容（2004-2017年）

これまでの連絡会の要望・提言の一覧表から、要望件数の多いのは、「支援事業継続・運用改善」「数値目標設定・公開・基本計画へ明記」「復帰支援（RPD）制度創設・継続」「リーダー育成・加速継続」「同居支援」「ネットワーク・共同参画クラスター」等である。それらが「調査結果の白書への掲載」「国の基本計画への明文化」「国の支援事業」という形で施策に反映されており概算要求が実現したものもある。

#### 8. 女性研究者自身がかかえる内在性のバイアス

これまでのアンケート結果からは女性は男性に比べて独立を躊躇する「リーダー育成に関するバイアス」が見られた。そのため、女性側の役割意識を変えていく支援、背中を押す支援が女性研究者リーダーの育成のため必要であることが指摘されてきた。一方、「研究室や

研究開発チームを主宰したい」という女性研究者比率は2016年のアンケートも含めて徐々に増加してきており、女性研究者の意識に変化が現れてきている。これがここ十数年、文科省に支援していただいた事業の大きな成果の一つではないかと考えている。ガラスの天井がなくなることを期待しつつ見守りたい。

#### 9. 未達成の主要課題

今後私たちがすべき課題として、「数値目標や新たな指標導入など共同参画推進度の指標の開発」「リーダー育成・上位職登用・意思決定機関へ参加」、「同居支援・帯同雇用・バーチャル大学」「女性応募率・採択率10%と非常に低い卓越研究員制度の運用改善」「意識改革・バイアスの可視化・啓発ツールの開発と普及」「大規模アンケートはいつまでも定点調査+ $\alpha$ でよいのか」等が挙げられる。

(記録 日本物理学会)

## 講演 2：第 4 回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査報告

### —調査結果の概要—

日本建築学会、国立保健医療科学院 上席主任研究官  
阪東 美智子

#### 1. アンケート実施・解析の概要

アンケート項目の策定は、プレワーキンググループ(WG)と実施WGにより、2015年4月～2016年9月に行われた。アンケート実施期間は2016年10月8日～2016年11月7日である。アンケートの回答総数は18,159件で、男性が13,162件、女性が4,997件であり、前回調査(2012)より約2,000件増加した。2016年11月から解析WGを設置し、2017年9月までデータ解析を行った。解析WGのメンバーは35名である。



#### 2. アンケート解析報告書の内容に関する報告

##### 2-1. 基礎データ

回答者数の最も多い年齢層は「40～44歳」である。第3回調査(2012)に比べ女性比率は上昇している。ただし、回答者の年齢層は前回に比べて5歳程高齢化しているため、前回回答した世代が、今回も回答をしていると思われる。回答者の学歴は、博士課程修了者は男女同率であり、前回に比べ修士課程・博士課程ともに男女差が縮小した。学歴の男女差が無くなってきたと考えられる。所属学協会別の女性比率はいずれの学協会も会員の女性比率より回答者の女性比率が高く、女性の関心が高いことがうかがわれる。所属機関別の回答比率は、大学が6割、第3回調査に比べて研究機関が21%から15%に減少した。前回に比べ大学・研究機関は女性の比率が上昇した。企業では男性の回答比率が上昇したため、女性の比率が減少したように見えている。

##### 2-2. 雇用形態（任期付き職・役職などの男女差）

###### (1) 雇用形態

現職の雇用形態は男女ともに任期なし職の割合が任期付き職より高い。大学や研究機関では任期付き職の割合が高い。企業は定年までほとんど任期なしで雇用されているが、大学や研究機関では男女とも35歳未満で任期付き職の割合が高くなっている。大学や高専等では、女性は40歳代前半でも任期付き職の割合が4割を超えている。任期付き職の所属変更回数、男性・女性ともに1回が多いが、女性の場合は4回以上変更する割合も多く、男性とは異なっている。学位取得後の経過年数と雇用形態の関係を見ると、任期付き研究員の割合は、学位取得後1～5年が最も多く、年数を経ると割合は低くなってゆくが、男女の差は顕在化していることがわかった。任期付き職の合計年数は10年以内が最多であるが、今回の調査では、女性で任期付き職の合計年数が10年を越えている割合がかなり増加している。任期付き職の合計年数を年齢別で見ると、男女ともに35～39歳で合計年数が5年を超える割合が顕著に増加する。また、50歳以上では合計年数の男女差が顕著になる。任期付き研究員の年齢分布と女性比率を見ると、年齢とともに女性の比率は増加し、36～38歳以降で女性の比率は5割を占めている。今回の調査で40歳以上の任期付き研究員の女性が多いことがわかった。テニュアトラック職に付いている割合は、任期付き職にある中の1割程度であり、年齢では35～44歳でその

割合が高い。所属・役職別のテニュアトラックの割合は、研究所のPIの男性と企業一般の女性の割合が高く、研究所PIと企業で男女差が顕著であった。

## (2) 福利厚生

任期付き職の福利厚生の差に着目した。男女ともに約8割が健康保険と厚生年金の両方加入了していた。しかし、契約時間30時間未満の女性研究員の社会保障加入率は5割程度であった。任期付き職の育児休業は男女とも5割が可能と回答した。第3回調査より女性で可能と回答した割合は増加したが、不可の割合も2割強あり、依然として問題が残っている。任期付き職が育児休業を取得した場合の任期延長は、いずれの職域でも可能と回答した割合が2割に満たない。一方、大学・高専等では、テニュアトラック型の90%以上で育休取得が認められていた。

## (3) 離職・転職・移動

離職・転職・移動のいずれかを経験した人は男女ともに7割を超えた。離職経験があるのは男性5%、女性12%であった。その理由にも若干男女差が見られた。男女ともに「キャリアアップ」が約半数を占めたが、次に女性で多い理由は「前職の任期満了」に加えて、「結婚」「育児」「家族の転勤」などの家庭事情が見られた。

## (4) 仕事時間

男女とも在職場時間は過去の調査と比べて減少しており、長時間勤務が緩和されている。年齢別では女性の「30～44歳」で在職場時間が減少しており、子育て期であることが影響していると思われる。男性でも「30～44歳」で在職場時間が若干減少している理由は、育児を協力している動きがあるのかもしれない。任期付き研究員の在職場時間は、40時間未満の契約でも約半数は40時間を超えており、契約時間よりも拘束されている。テニュアトラック型ではそうでない者よりも週40時間以上の勤務者の割合が高かった。その一方で、テニュアトラック型は男女とも在職場時間に占める研究時間の割合が低く、研究や開発以外の業務に従事させられている可能性がある。

## (5) 役職等の男女差

役職指数（回答者を所属機関ごとに役職の低い方から高い方に0から10の範囲で並べた場合の各役職の累積数の中間値）を見ると、昇進のカーブは男性が女性を上回り、30歳前後から女性の昇進は遅れる。役職指数7ポイントを目安として該当する年齢を比べると、女性の方が男性より10歳程度年齢が高く昇進が遅いことがわかる。しかし、以前に比べ役職指数の男女差は縮小している。学位取得後の経過年数と役職の関係をみると、任期付きNPI・任期付き研究員とも7割以上が学位取得後10年以内でその職についている。学位取得後10年までは男女差がないが、学位取得後10年を超えると女性の方が任期付き職の割合が高まっている。大学・高専等教員（講師以上）の女性の在職年数は過去の調査と比べて少しずつ上昇しており、この数年の採用が進んでいる様子が見える。

## (6) 年収

年収（学生を除く）は、男性で「600～700万円」「800～900万円」、女性で「600～700万円」が最も多い。女性の平均年収は、ほぼすべての年齢層で男性の8割程度となっており、年収に男女差があることがわかる。どの職位でも任期付き職が任期なし職に比べて年収が低かった。全般的に平均年収は上昇しているが、任期付き研究員の年収は男女ともに減少傾向にあった。任期付き研究員の年収は年齢によらず200万円から500万円に集中し全体の65%がこ

の範囲であった。企業に比べると任期付き研究員の年収は低く、年齢とともにその差が広がっている。テニユアトラック型は状況が改善されており、一般の任期付き研究員よりも年収が高い。

### 2-3. ワークライフバランス・子育てと介護

#### (1) 結婚・別居

配偶者「あり」の比率は男性の方が高く、30歳代後半以降で有配偶率に男女差がみられた。配偶者の職は、男性では無職（専業主婦）が半数、女性では98%が有職であった。大学・高専等や研究機関の女性の配偶者は「大学・研究機関等（研究技術職）」が圧倒的に多かった。配偶者を有する男性の3割弱、女性の5割が別居を経験している。前回調査に比べると、女性の別居経験の割合が若干増加している。また別居の経験が10年以上の割合も増加している。男性の約半数は別居を解消する検討をしておらず、前回調査よりも後退している。女性は第3回調査と同程度の61%が解消する検討をし、その半数は別居を解消していた。今回新設した「同居支援・帯同雇用制度」の有無は、「制度は特にない」「わからない」に二分された。同居支援制度または帯同雇用制度があった場合、男女ともに「利用したい」は低職位に多く、「利用したくない」は高職位に多かった。また「利用したくない」は男性より女性の割合が高かった。その理由は今後検討してゆく。

#### (2) 子育て

女性の約3分の2は子ども「なし」だが、男性は半数以上に子どもがあり、その数は2人が多かった。未就学児を持つ割合は20歳代や30歳代で高いが、40歳代も約4割が該当した。理想の子どもの数と現実の子どもの数との間に乖離があった。子どもの数が少ない理由は、男性では「経済的理由」が多く、女性では「育児とキャリア形成の両立」「職の安定性」であった。年収と子どもの数との関係を見ると、女性では顕著な相関はみられないが、男性は年収300万円以上で年収に比例して子どもの数が増加していた。雇用形態と子供の人数の相関を見ると、男性の任期付きの研究員では子供がいない割合が高く、女性の場合でも任期がついていると子供を持たない割合が高い。別居期間と子どもの数を平均値で見ると、男性は別居なしあるいは別居期間6年以上が1.5人を超えているが、女性では顕著な差はなかった。育児休業を希望通りに取得した女性は第3回調査よりも若干増加した。所属機関別の育児休業の取得を見ると、企業ではほぼ95%の取得率であるが、大学や研究機関はまだ低いと言える。男性の取得率は依然として少ないが、企業と研究機関では、未就学児を持つ男性の約1割が取得していた。育児休業しなかった理由は、男性では「必要なかった」、女性では「職場環境」「制度がなかった」「休業しなくなかった」が多かった。任期付き雇用の女性では「育児休業制度がなかった」の回答が多いことに注目すべきである。育児休業後の変化についての回答は8割が休業前と同じ雇用形態であると答えているが、女性では、昇給昇進の遅れ、職場の指示による職務や部署の変更、希望による職務や部署の変更がみられた。日中の保育担当者については、女性は保育園、学童保育などを利用しているという回答者が多かったが、男性では配偶者と回答している割合が高かった。中学生以下の未就学児がいる場合、男性より女性の在職場時間の減少が見られた。

#### (3) 介護・看護

介護については、男女とも3割弱が介護・看護の必要な家族がいると答えており、年代が高い(50歳以上)とその割合は多くなった。介護休業制度の認知度は6割程度で、女性の認知度が高かった。職場で介護休業制度があるのは約6割であった。ただし、大学では介護休業制度の有無が「無」、もしくは「わからない」と答えている割合が高かった。

#### (4) ワークライフバランス

仕事と家庭の両立に必要なことは、「男女役割分担の意識の変化」「上司の理解」「職場の雰囲気」という回答が多く、いずれの項目も男性より女性の回答が15ポイント以上高い。「保育施設・サービスの拡充」や「多様な働き方」などの意見も多い。

### 2-4. 男女共同参画に対する意識・施策認識

#### (1) 研究職・指導的地位における女性比率に対する意見

女性研究者の比率が低い理由は、「家庭と仕事の両立が困難」「育児・介護期間後の復帰が困難」「職場環境」「男女の社会的分業」の選択率が高く、どれも女性が男性より10ポイント以上高かった。また指導的地位の女性比率が低い理由は、「家庭との両立が困難」「中途離職や休職が多い」「現在指導的地位にある世代の女性比率が低い」「業務評価において育児・介護に対する配慮がない」で、どれも女性が男性より約10ポイント高かった。女性比率改善のために行う措置として、「積極的採用」「業績におけるライフイベント等の考慮」「研究支援者の配置」の支持が高かった。

#### (2) 最近の法律や施策に関する認知度

「女性活躍推進法」の認知度は女性が男性より10ポイント高く、「どれも知らない」という回答が男女ともに30%程度で、全般的に施策の認知度は低い。また、女性研究者支援策「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」の認知度は低かった。

#### (3) 女性研究者採用の数値目標

女性研究者採用の数値目標の認知度も男女ともに半数以下であった。大学や研究機関では職位が上がるほど認知度は上がっている。数値目標の評価は、ほぼ全ての役職で「有意義である」は女性が高く、「弊害がある」は男性が高かった。男女とも年齢とともに肯定的な捉え方が増えており、男性の30歳代では「有意義である」「拡大推進すべきである」と答えた率は最低となった。

### 3. まとめ

雇用形態と役職などの男女差では、任期付きの職の状況の厳しさがうかがわれた。男女差は縮小しているが、依然として女性に昇進の遅れがある。ワークライフバランス (WLB)では前回に比べ別居経験・年数が増加していた。同居支援制度は認識も低く、使用している割合も低い。WLBについて、男性は「経済的な問題」と捉えているが、女性は様々な問題（「職場環境」や「意識改革」、「制度・サービスの拡充」）に課題があると考えており、男女の認識のずれが感じられた。男女共同参画・施策認識では、男女共同参画・施策の認知度が低いことがわかった。女性比率や数値目標に対し、男女の捉え方に差があった。このような中で今後男女共同参画を推進するためには「意識改革」（特に男性の意識改革）が必要であるという意見が多数を占めた。

(記録 日本物理学会)

## 講演3：第4回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査報告

### —自由記述回答の紹介—

日本農芸化学会、京都大学 教授  
裏出 令子

#### 1. 自由記述回答者の概要

今回の大規模アンケート調査において、アンケート回答者総数 18,159 名のうち、自由記述欄への回答があったのは 4,571 名であり、その内訳は女性が 1,379 名、男性が 3,192 名であった。回答率はそれぞれ 28%と 24%であった。回答者の多くは 30 歳代から 50 歳代であるが、回答率は 24 歳以下の世代では自由記述欄への回答は少なく、世代の上昇とともに回答率も増えてくる傾向にある。特に顕著な特徴として、30 歳以降の性別による違いが挙げられる。男性は 30 歳以降には回答率は頭打ちになるのに対して、女性は 30 歳以降でも上昇傾向がある。ライフイベントとキャリア形成が重なる時期に相当する 35 歳以降に様々な状況の困難さがあることを示唆していると推測される。職域に注目すると、回答者は大学・高専などのアカデミアが大半を占めるが、女性の場合はそのなかでも任期付き研究員の回答比率が高いという特徴がある。



#### 2. 自由記述回答の傾向

自由記述回答は以下に挙げた7つの細目項目を設定して解析を行った。項目別にその特徴を見ていくことにする。

##### ① 女性採用の数値目標

自由記述回答のなかで多かったのは女性採用の数値目標に関することであった。賛否両論あり、賛成意見には優秀な女性人材の活用や意識改革の必要性を訴えるものがあり、施策の意義を正しく理解していることを示す意見であった。一方、反対意見には不公平・逆差別などの施策に対する反発や数値設定に対する抵抗が感じられ、若手採用に偏った施策による世代間格差を懸念する意見もあった。数値目標の本来の目的は意識改革や現場改革であり、その点が正しく理解されていないことが浮き彫りになったといえる。

##### ② 女子学生の理系進路選択促進

女子学生の理系進学促進や科学技術分野への人材流入を促す教育活動の必要性を指摘する意見が代表的であったが、数値目標の設定の前にこの問題を指摘する意見が多かった。しかしながら、現実には新規採用の女性比率が大学や大学院進学者の女性比率よりも低く、現状認識に問題があるといえる。アンケート結果と合わせてみると、理系進学促進の施策の認知度が低く、必ずしもこの問題に関心が高いわけではなさそうである。

##### ③ ワークライフバランス

ワークライフに関しては、育児に関して労働時間や会議などの労働時間帯の是正を求める長時間勤務に関する意見やパートナーと同居を可能とする施策の要望など同居支援に関する意見が多くあった。また、保育所の拡充や育児休業にともなう補助人員の充実など育児に関する意見や介護に対する職場の理解を求める声など、切実な意見があった。

##### ④ 任期付き研究員（ポスドク）

任期付き研究員に関する回答者の70%は30歳から40歳代であり、研究員の経験者であったか、現在在籍中の現場の声が多く含まれていると推測される。不安定な身分であることから、結婚や出産などのライフプランが立てにくく、パートナーとの別居の可能性も高くなり、育児に関しては認可保育園への入院が難しく、また育児休業をとることで年齢制限などによりキャリアパスに問題が生じるなど、複合的な問題が内在していることが回答からも理解できる。このような任期付き研究員に関する諸問題の改善に真剣に取り組まないことには、次世代の研究職を志し人材確保にも大きな影響を与えることが容易に想像できる。

⑤ キャリアパス

女性の採用や昇進に対する偏見やハラスメントの存在、女性が管理職に就くための様々な障害に関する意見があった。これらの背後には女性の育成体制の不足や女性の絶対数の少なさから無意識に男性に有利な考え方に偏る傾向にある指摘もあった。育児年限を考慮した定年延長や採用時の年齢制限の緩和・撤廃など年齢制限に関する声もあった。また、学会での女性の積極的な引き立てなど身近なロールモデルを増やす試みや、卓越研究員制度についての女性研究者枠の設置など積極的な意見もあった。その他に、研究費や人件費の削減政策が特に女性進出へ影を落としていたり、旧姓使用に関する問題点など女性研究者の抱える問題に関する指摘があった。

⑥ 意識改革

意識改革に関しても約900名と多くの自由回答があり、その意見を解析すると依然として男女共同参画を推し進める上で、意識改革の必要性が大きな課題であることが明らかとなった。具体的には社会のバイアスとして、女性は控えめであるべきであり、家事育児は女性が行うものとするジェンダーの極端な役割分担意識が残っており、リケジョに代表されるように女性は理系に弱いとする偏見も大きい。さらに、男性からの意識のバイアスも多数指摘されている。男尊女卑の考え方は根強く、女性の容姿や態度を重視し、女性の能力が劣っているとする偏見や知識・技術のある女性を蔑視する意識は強い。男性を無意識に優遇するアンコンシャスバイアスが女性の社会進出を妨げる直接的な原因と考えられる。一方、女性からのバイアスも存在し、キャリアを伸ばせない現実に対するあきらめなど改善する点もある。教育環境や家庭環境からジェンダーバイアスを植え付けない教育指導が重要であり、教師や家庭での両親の意識改革の必要性が指摘されている。

⑦ その他

特に、女性参画を推進するためにさまざまなネットワーク形成を提案する意見が多くあり、必ずしも科学技術の分野にとどまらず多くの分野との交流や意見交換の場を作ることが有用であるとの指摘もあった。

第3回大規模アンケートと同様に、今回も自由記述での多くの意見が得られ、多くの未解決課題が山積していることが実感できる結果であるとともに、今後のさまざまな取り組みの必要性を強く示唆する結果であった。

(記録 日本物理学会)

## 講演 4：科学技術系専門職の男女共同参画実態調査に基づく提言・要望

提言要望WG、日本数学会、日本大学理工学部 教授  
平田 典子

### 1. 連絡会の提言・要望の省庁への提出

提言・要望の政府各所への提出は、現実の客観視による課題の明示及び、制度改革の牽引のために実施されてきた。女性割合増加のスローガンを述べるだけでは具体性がないため、大規模アンケートによるデータに基づく要望は重要である。15期においては、政府への提言・要望書WG による要望資料提出活動を3回にわたりおこなった。2016年12月20日及び2017年5月12日の訪問先は文部科学省（科学技術・学術政策局他）、2017年9月19日の訪問先は文部科学省（科学技術・学術政策局他）及び内閣府（男女共同参画局）であり、その際の提出物は①アンケート解析報告書概要版、②無意識のバイアスリーフレットであった。



### 2. 提出した要望資料と内容

#### 2-1. アンケート解析報告書概要版

アンケート解析報告書に基づいて以下の4項目をお願いした。

##### (1) 大学・研究機関等における意識改革e-learningツール導入の提案

人事等の評価において意識改革が遠回りのように見えても最も重要な点である。人事担当委員が「無意識のバイアス」についてe-learningを終了しないと、人事権を持ってないような仕組みを要望した。

##### (2) 任期付き研究職に内在する諸問題の改善と卓越研究員等における女性登用推進

とくに卓越研究員の女性比率を上げるような努力を要望した。

##### (3) 指標「女性活躍推進度」設定による推進度見える化とそれに応じたインセンティブ付与

##### (4) 女性研究者支援事業の継続および連携のネットワーク構築

#### 2-2. 無意識のバイアスリーフレット

リーフレットに基づく要望として、大学・研究機関等における意識改革のために偏見・障壁の事例やGood Practiceの事例を収集するための予算計上をお願いした。業績評価者に男性を優先する意識が根強いと、役職などに男女差が生じる課題を克服する必要がある。そのためには施策のアイデアの交換が必要であり、そのためのネットワークの構築もお願いした。

### 3. 科学技術基本計画における女性研究者

文部科学省等の概算要求の基本方針になる科学技術基本計画には、数値目標がないと男女共同参画が進まないというのが残念ながら現状である。数値目標はないほうがよいという意見もあるが、それを言っていた日本だけが取り残され、科学技術の遅れにつながるということになりかねない。「女性」の文字がたくさん入っていることはその施策を重要視しているということになる。基本計画の「女性」の文字数を数えることは名古屋大学大学院理学研究科研究員の三宅恵子先生が思いつかれて作成され、大坪先生が改訂されたものをお見せする。文科省の担当者によると、見出しのレベルと予算の大小が関連しているとのことである。女性研

究者に関する概算要求は平成22年度から30年度までスライドの通り推移している。第4次基本計画では【Ⅱあらゆる分野における女性の活躍】の【5. 科学技術・学術における男女共同参画の推進】に「指導的地位に占める女性割合「30%」に向けて」と明記して頂いた。そこには私たちの要望書で提案した内容も盛り込まれている。

#### 4. 大規模アンケートのワードクラウド解析

筑波大学の佐野幸恵先生（日本物理学会）がアンケートの自由記述欄を整理されて、頻度の高い言葉が大きく現れるようなワードクラウド解析を行われた。男性と女性の回答傾向が異なる点が視覚化されている。大きな特徴は、まず女性のほうが多様な種類の言葉の組み合わせになっている点である。「2章 役職・研究開発費と年齢について」では男性では「採用」「比率」「能力」が、女性では「評価」「制度」「環境」「必要」といった言葉が現れている。「3章 ワーク・ライフ・バランス」では男性は「必要」「問題」「育児」「子育て」「評価」「サポート」「社会」という言葉が現れているが、女性は「必要」「育児」「子供」「子育て」「支援」という言葉が並んでいる。「4章 任期付職・ポスドク」では男性は「ポスドク」「任期」「雇用」「問題」が大きく現れており、これらの言葉に特に男性の関心があることがわかる。一方、女性のほうには様々な言葉が現れており、「子育て」「必要」「子供」「制度」「年齢」「出産」「育児」「保育園」などが並んでいて、男女に顕著な違いがあることがわかる。「5章 施策認識」では、男女とも「必要」が大きく、「男女共同参画」は双方に共通に現れる、女性のほうは「採用」「支援」「評価」「環境」「優遇」「現状」といった言葉が目にとまる。男性のほうは「科学技術」「数値目標」「問題」といった言葉が女性よりも頻度が高い。5章のコメントに含まれている単語で男女差が大きなものをみると、女性のほうが多いものは「育児」「仕事」「子供」「出産」「制度」「環境」と並んでいる。一方、男性のほうが多いものは「能力」「採用」「優遇」「比率」となっている。

#### 5. まとめ

科学技術基本計画において女性研究者・技術者採用の数値目標搭載を一貫して連絡会は訴えてきた。いろいろな意見があることは承知しているが、数値目標を設定しないと進まないし、設定してもゆっくりとしか進まない状況である。もしも数値目標なしになるなら、その代替として「女性活躍度指標」設定・公開義務づけをするなど、必ず代わりとなるものが必要である。男女参画e-learning ツール受講義務づけなどの新しい提案を続けながら、我が国の科学技術の発展のためには、多様な人材、特にまだまだ遅れている女性登用に向けて連絡会が努力しなければならないことは言うまでもない。そして皆様のご支援をお願いしたい。最後に、アンケート解析報告書はホームページからダウンロードできるが、やはり印刷版をご購入の上、周りの方々に宣伝していただきたい。

（記録 日本物理学会）

## ポスターセッション

### 1. ポスター発表団体一覧

#### ◎連絡会加盟学協会：

化学工学会、高分子学会、日本宇宙生物科学会、日本化学会、日本原子力学会、日本女性科学者の会、日本数学会、日本生態学会、日本生物物理学会、日本動物学会、日本物理学会、日本分子生物学会、日本地球惑星科学連合、生態工学会、日本遺伝学会、日本建築学会、日本獣医学会、日本技術士会、日本植物学会、日本農芸化学会、日本金属学会、日本女性技術者フォーラム、応用物理学会

#### ◎大学：

芝浦工業大学、東京都市大学、東京女子医科大学、東京理科大学、立命館大学、日本女子大学、早稲田大学、大阪市立大学、九州大学、群馬大学、静岡大学、千葉大学、電気通信大学、東京大学、富山大学、東北大学、名古屋大学、新潟大学、広島大学、北海道大学

#### ◎研究機関・団体：

森林総合研究所、国立遺伝学研究所、研究産業・産業技術振興協会、北東北ダイバーシティ研究環境実現推進会議（代表機関：岩手大学）

#### ◎ワーキンググループ（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、女子中高生理系進路選択支援 WG、第4回大規模アンケート調査の提言・要望書 WG、

### 2. 加盟学協会のポスター内容

加盟学協会においては、主に下記の内容についての発表がなされた。1) 男女共同参画に関する学協会の歩み・変遷、2) 学協会独自のアンケート報告、3) 学会員の女性比率の調査、4) 年次大会での発表者の女性比率等の属性調査結果、5) 学協会主要会議における男女共同参画関連シンポジウム・ランチセミナー等の報告（参加者アンケート結果報告を含む）、6) 女子中高生 夏の学校の報告。

特に、年次大会等においてシンポジウムや企画セッションを開催する例は多く、男女共同参画推進に関する企画を毎年、継続的に実施されている様子が把握できた。

女子中高生夏の学校への参加報告では、将来的な女性科学者の増加のためにも早い時期から理科系教育活動を支援している事例が報告されており、女子学生は特に進路選択をするという当日の講演会での報告との関連もみられ、今後も重要な活動の一つといえる。

また、年次大会での託児室やファミリー休憩室等設置の取り組み事例や、若手研究者向けのキャリアパスセミナーに関する報告もあり、研究者が研究成果を発表しやすい環境整備や次世代育成に関して各大学のみならず学協会としても取り組んでいる例も見られた。

数は少ないが、学協会連絡会で実施している大規模アンケートに関連した設問を各々で独自に実施している学協会もあり、学協会全体のアンケート結果を生かしながら、詳細に分析した結果を各々の団体に反映させているようであった。

### 3. 大学・研究機関・WG のポスター内容

大学においては、女性研究者や博士後期課程女子学生等の『女性の総数・比率』、上位職登用へ向けた研修、若手等の次世代育成等の『人材育成』、学内保育所整備やメンター等のフォロー体制等の『支援体制・環境整備』、ロールモデルとなる女性研究者が講演し、次世代の女性研究者を育成する『女性研究者の懇談会』、各大学の現状の組織体制に限らず組織体制の変遷や他大学や機関との連携体制に関するものを含む『大学の組織体制』等、文部科学省科学

技術人材育成費補助事業等の特色を交えているものや大学独自の取り組みも多くあった。中には、職階別の教員比率の推移や事業期間中の数値目標等、細かい集計結果や大学としての具体的な目標を挙げている大学もあった。

研究機関・団体の中で、森林総合研究所では、男女共同参画に関するセミナーや取り組み例に加えて、介護セミナーや育児・介護のためのガイドブック発行等、働きやすい環境づくりについての報告が行われた。研究産業・産業技術振興協会では、来年運用予定の「リケジョナビ」という理系女子活躍支援ツールについて、メーカー166社に対する産業別・分野別人材に関するアンケート結果を踏まえながら紹介がなされた。

WGからは3団体の参加があり、「提言・要望WG」では、当日のシンポジウムでも配布されたリーフレット「無意識のバイアス - Unconscious Bias - を知っていますか？」について、誰もが潜在的に持っている偏見に関する解説や海外での具体例が示された。

#### 4. ポスター発表団体数の変化

2015年以降の発表数の変化は以下の表の通りである。

年	発表総数	加盟学協会	大学	研究機関・団体	WG
2015	34	24	7	1	2
2016	38	19	15	2	2
2017	50	23	20	4	3

発表総数が、昨年（2016年）と比べて12件増と大幅に増加している。内訳は、加盟学協会が4件増、大学が5件増、研究機関・団体が2件増、WGが1件増と、全ての団体で増加している。大学の中でも私立大学が昨年2件から今年7件と5校増加している

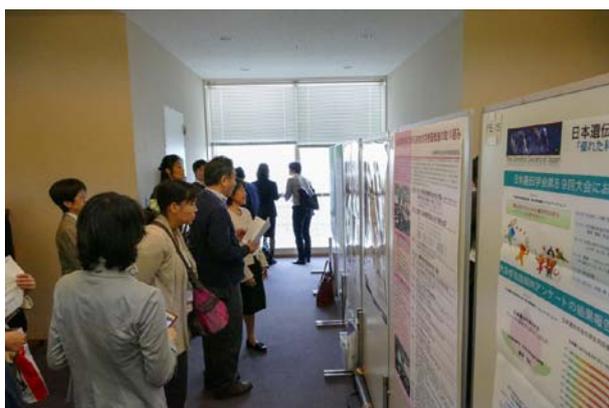
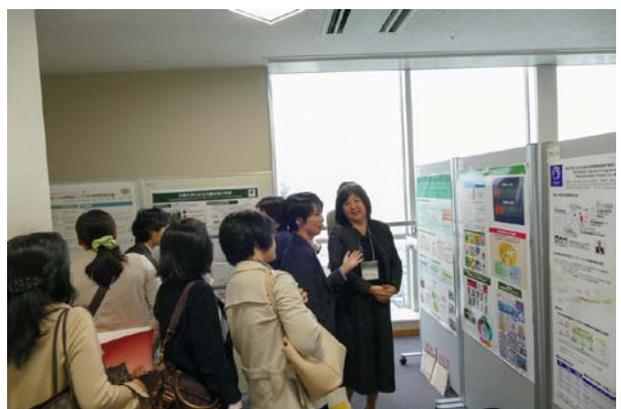
一昨年（2015年）からの傾向をみると、加盟学協会では一昨年と同等の件数に戻り、大学においては年々増加している。

#### 5. ポスター会場について

ポスター会場の展示ゾーンは、エレベーターホールを挟んで、大学・研究機関・WGと加盟学協会で、2つに分かれて設置された。午前中の講演会の時間が延長になったことや、休憩スペースとフロアが異なっている状況であったが、各ブースは盛況であった。各団体の取り組みについて発表者と参加者が積極的に意見交換を行っている様子も見られた。また、取組事例の報告だけでなく、今後のビジョンや提言を行っている団体もあり、今後取り組みが発展的に進むような印象を受けた。

限られた時間の中で、学協会、大学、研究機関等の様々な事例を知る大変貴重な機会であった。

(記録 日本建築学会)



ポスター会場における情報共有およびディスカッションの様子

## 開会の辞

男女共同参画学協会連絡会第15期幹事学会化学工学会会長  
旭化成株式会社 常任相談役

藤原 健嗣

化学工学会会長を拝命しております、旭化成(株)常任相談役藤原でございます。化学工学会は2002年10月、男女共同参画学協会連絡会発足時に発起人学会として名を連ねさせていただき、このたび第15期幹事学会を務めさせていただいております。15期という節目の年度に、そして、第4回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査を実施した記念すべき年度にシンポジウムを開催できることを嬉しく思っております。連絡会加盟学協会の皆様方、ご来賓のみなさま、本日までご参加いただきました方々、また共催をご快諾いただきました東京大学の関係者の皆様方、ご理解ご協力をいただきました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、科学技術振興機構、日本学術会議、日本経済団体連合会、経済同友会、日本商工会議所、国立大学協会、日本私立大学連盟、国立女性教育会館の皆様方に厚く御礼を申し上げます。



科学技術を支える人材を育成・活用するためには男女、国籍、年齢の壁を取り払うダイバーシティの充実が不可欠であります。また、科学技術の分野において多様化、国際化、複雑化が進む中、それぞれの立場の技術者研究者が自由な発想のもと、連携していくことが、新しい技術や学問体系を確立する上で、重要であることは言うまでもありません。

今年度の連絡会の活動として特徴的なことを挙げますと、国際的な位置づけにおいては、先に開催されたジェンダーサミットへの参画が挙げられます。日本で初めて開催された第10回において、我々は、「ジェンダーとダイバーシティ推進を通じた科学とイノベーションの向上」というテーマのもと、本連絡会の活動をつうじて把握している我が国のダイバーシティ推進の状況を紹介するとともに、アジアから発信するダイバーシティ推進の議論に参画いたしました。

国内に目を向けますと、ダイバーシティ推進を我が国で具現化する上で、本連絡会の役割の1つに、学協会という連携のもと、産・学・官の垣根を取り払い、お互いに切磋琢磨し協力できるたくさんの方を提供し、新産業、新学術の創成とこれを担う人材の育成、国のより良い施策作りへの提言、に挑戦し続けることが挙げられます。そこで、化学工学会では、本シンポジウムのテーマを「ダイバーシティ推進における産学の取り組み」とし、企画させていただきました。本日のシンポジウムに於いて、自然科学分野での活躍をめざす老若男女にとって有意義な情報共有・情報発信の場となり、男女共同参画におけるイノベーションの新

しいドラマが始まることを期待しております。

ところで、今回の第4回大規模調査については午前中に報告をさせていただきましたが、その中で1点ご紹介いたしますと、1つは、この10年間で産学共に女性研究者割合が増加する中で、大学より企業のほうが、役職で見る女性の登用が進んでいるということです。しかしながら、過去3回の調査報告を拝見すると、一人当たりの研究費でみると大学より企業のほうが、男女格差が大きくなってきているということです。これは企業にいる私にとって少し意外な結果でもあります。しかしこういった調査結果の意味するところを正しく理解認識し、活動につなげることが大事だとわかりました。

採用という面でみると、科学技術系のほうが自らの得意分野としてのバックグラウンドを持っているので就職にもアピールしやすいとか、職場のイメージをはっきり描きやすい等、多くのアドバンテージがあるということは、学側も、産側も認識していることと思いますので、さらに社会で活躍する女性比率を高めるよう働きかけていきたいものです。

また、日本がこれから大いに世界にアピールしていかねばならない「新しい社会価値の創造」という命題に対しても、今までと違った社会の在り方に対する女性の視点や感受性こそ、大いに生かしていかねばならない、という点でもますますの女性の活躍が期待できる場所です。

こう言った面から、この男女共同参画学協会連絡会の場を、ますます実り多きものにしていきたいものです。

本日は、すでに、午前中の第4回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査報告に続いて、お昼にはポスターセッションにて活発なディスカッションが繰り広げられました。引き続き午後も熱意あふれるディスカッションをよろしくお願いいたします。

以上、私のご挨拶とさせていただきます。

(記録 化学工学会)

## 歓迎の辞

東京大学 理事・副学長  
松木 則夫

東京大学において男女共同参画を担当しております理事・副学長の松木則夫です。

本日はお足元が悪いなか、東京大学にお越しいただき有り難うございます。また、第15回の男女共同参画学協会連絡会シンポジウムが開催されることをお祝いいたします。

東京大学における男女共同参画事業について説明させていただきます。一時、低迷していたようですが昨年度から今年度にかけてようやくメニューは揃ってきました。女性の教授や准教授を採用した部局への支援、女性がPIとしてスタートする時の経済的支援とメンター制度、研究中断後のリスタート支援、自己研鑽などのスキルアップ支援、女性研究者同志のネットワーク形成支援、女子学生を増やす方策としては、女子高生を対象とした各種説明会や見学会の開催、そして昨年からは開始した住まい支援です。住まい支援については「男性を差別した中途半端な経済支援」との批判がありましたが、実態は東京での生活に不安を感じている女子学生や親御さんのために、東大が女子専用でセキュリティが高く通学に便利な住まいを用意することが目的で、他の物件に比べて割高となるので月額3万円を補助するというものです。現在閉鎖中の女子寮の代替措置の意味合いもあります。

また、男女を問わない支援ですが、育児や介護の時の研究補助者の支援、年度の途中や学生でも利用できる学内保育園の充実などを図ってきました。その結果、女子学生や女性教授の割合が僅かではありますが昨年に比べそれぞれ1%増えました。しかし、まだまだ不十分で、特に本日の午前中のセッションでも話題になった「男性の意識改革」が必要と感じ、今年度は重点的に取り組んでおります。

私は3年前まで薬学部に在籍しており、昨年より男女共同参画事業に携わっております。意外にも男女共同参画に関係する人たちから「理工系の教員が少ないのは女子学生が少ないからで、女子学生を増やすことに躍起になっている。しかし、薬学部は女子学生の割合が昔から比較的多いにも関わらず女性教員の割合が低いので、女子学生を差別・冷遇しているのではないか」と指摘されました。それまでは女性差別とは全く無縁であると自負しておりました。男女の別なく平等に教育・指導しても女子学生はなかなか博士課程に進学せず、教授選で女性候補を探しても見当たらないので仕方ないと思っていました。ところが **Unconscious Bias** や **Glass Ceiling** の話を聞いて衝撃を受けました。(もっとも **unconscious** も **invisible** も男性目線の表現なので、**heartless bias** や **wicked bias** などを提案したいと思います。)

女性教員の割合を増やす議論の中で、「今まで性別を意識せずに公平に選考してきた結果であり、特に問題がなかった。」「ダブルスタンダードを導入すれば男性がやる気を無くすし、選ばれた女性も負い目を感じるだろう。」「大義やメリットは何か?」といった意見を時々耳にします。メリットは多様性が増えることなどいろいろとありますが、何よりも、「男性と女性の能力に差がないにも関わらず、これだけ地位や待遇に差があることは異常事態であり、それを放置することは罪である」と自覚すべきです。

昨日、2年間の東京大学グローバルリーダー育成プログラムの卒業式がありました。ハードで脱落者が多いプログラムですが、東京大学の女子学生比率が2割に満たないにも関わら



ず、卒業生の過半数は女子学生でした。地域体験や海外体験プロジェクトなどへの参加希望者数も女子学生が常に上回っています。彼女たちの意欲と情熱は将来への期待を抱かせてくれます。

本シンポジウムが、男女共同参画のさらなる推進力となることを期待して、私からの歓迎の挨拶とさせていただきます。

(記録 化学工学会)

## 来賓挨拶

内閣府男女共同参画局 局長  
武川 恵子

この度、第15回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム

「ダイバーシティ推進における産学の取り組み」が盛大に開催されますことを、心からお慶び申し上げます。

本格的な人口減少社会の中、理工系分野における女性研究者・技術者の活躍は、世界最先端の科学技術立国を目指す我が国が、持続的な成長を確保するとともに、イノベーションの創出によって様々な問題解決を図る上で、極めて重要です。また、今年開催されたG20ハンブルク・サミットでも、STEM関連の訓練及び職業へのアクセスの重要性が首脳宣言に盛り込まれるなど、国際的にも注目される分野となっております。しかしながら、我が国の研究者に占める女性の割合は、15.3%と諸外国に比べてまだまだ低い水準に留まっているのみならず、毎年の伸び率が低いことも課題であると認識しています。

これまで政府では、女性研究者における研究と出産・育児等の両立支援や、女性の登用等に積極的に取り組む大学に対する支援などを進めてきました。こうした取組を更に加速させるため、平成27年末に閣議決定した「第4次男女共同参画基本計画」に基づいて、「科学技術・学術における女性の参画拡大」、「女性研究者・技術者が働き続けやすい環境の整備」、「女子学生・生徒の理工系分野の選択促進及び理工系人材の育成」等に向けた取組を進めております。また、この6月に「すべての女性が輝く社会づくり本部」において決定された「女性活躍加速のための重点方針2017」においても、「理工系を始めとする科学技術・学術分野における女性人材の裾野拡大」や、「産業界及び教育機関への周知、広報の実施」、また「女性研究者の活躍促進に向けた環境整備」といった具体的な取組を掲げました。

内閣府では、女子生徒等の理工系分野への進路選択に必要な情報や機会を提供する取組として「理工チャレンジ（リコチャレ）」を進めておりますが、企業や大学などの賛同団体は700を超え、年々、その輪が広がっています。また、産学官の団体に御協力いただいて、理工系の職場や施設の見学、仕事体験などのイベントを実施した「夏のリコチャレ2017」では、180を超えるイベントが全国で開催され、述べ23,000名の生徒・保護者等に御参加いただきました。貴会においても、「女子中高生夏の学校」を実施いただくなど、取組に御協力いただき深く感謝申し上げます。このような女性研究者・技術者の活躍や人材育成に対する機運が着実に高まっていることを強く感じているところです。

貴会関係者の皆様には、引き続き科学技術・学術分野における女性活躍推進に向け、様々な面で連携・協力いただきたいと思いますと考えております。御参加の皆様全てにとって、今回のシンポジウムが実り多き場になりますことを心より祈念しまして、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 人材政策課長  
塩崎 正晴

「第15回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム」が、盛大に開催されますことを心よりお慶び申し上げます。

貴学協会連絡会関係者の皆様には、文部科学省が実施している女性研究者支援施策に関しまして、現場の目線からの貴重な御意見をお寄せいただくなど、女性研究者を中心としたダイバーシティ研究環境の実現に向けて、日頃より御支援いただいております。改めてこの場をお借りしまして厚く御礼申し上げます。

女性の活躍促進は、我が国の重要政策の柱の一つであり、科学技術・学術分野においても、女性研究者の活躍は研究環境の多様性を確保し、イノベーションの創出にも寄与するものであります。第5期科学技術基本計画においても、女性研究者の新規採用割合を自然科学系全体で30%という目標が掲げられているところであります。一方で、総務省の科学技術研究調査報告によりますと、2015年度末時点で、我が国の女性研究者の割合は15.3%と諸外国と比較しても低い水準であり、また、大学の学長、教授などの上位職に占める女性教員の割合も平成28年度学校基本調査の速報結果によりますと、学長10.6%、副学長11.0%、教授15.5%と依然として低い状況となっております。

文部科学省においては、この状況を改善すべく、女性研究者の確保や活躍促進に向けて、女子中高生に対して、理系分野への興味・関心を高めるための取組支援をはじめとし、出産・育児等ライフイベントによる研究中断後の研究復帰の支援や研究機関における女性研究者のリーダー育成の推進支援などの取組を実施しております。これらの事業で得られた大学等における好事例については、科学技術振興機構のホームページで公開することを通じて、他大学・機関にもそうした取組が波及し、多くの大学において女性研究者の増加・研究力の向上の取組が進展していくことを期待しているところであります。

また、本シンポジウムにおける御講演やパネルディスカッションでの御議論等で得られる知見が、ここに参加されております皆様を通じて、さらに広がって、効果的な取組につながっていくことを期待しております。

最後になりましたが、「第四回の科学技術系専門職の男女共同参画実態調査」の解析報告を含め、本シンポジウムの開催に当たって、男女共同参画学協会連絡会の皆様をはじめとする、関係者の御尽力に対しまして、深く敬意と謝意を表するとともに、本取組の今後の一層の発展を祈念いたしまして、私の挨拶とさせていただきます。



## 来賓挨拶

一般社団法人 日本経済団体連合会 審議員会副議長/女性の活躍推進委員長  
BT ジャパン株式会社 社長

吉田 晴乃

まずは素晴らしい、官民学の取り組みに心から敬意を表したいと思います。財界を代表して来賓のご挨拶をさせていただきますけれども、私がお挨拶させていただくこと自体、経済界も変わってきたとお分かりいただけるのではないかと思います。

私はいつも、4足の草鞋を履く、400%の稼働率を誇る、ぼろきれのように働かされている空飛ぶテレワーク社長でございます、と自己紹介させていただいております。先日、本社のあるイギリスのヒースロー空港から13時間かけて羽田空港まで帰ってきたのですが、その間、本当に仕事が進みました。テレビ会議や電話会議など、邪魔が入らないので本当に仕事が進むのです。リアルタイムで社長から返事が返ってくるので社員は大変驚いておりました。そういう世の中になったということです。

私が先ほど申し上げた4足の草鞋というのは、まず母親業です。子供に手はかからなくなりましたが、私の中では最高の priority で、いつでも娘が勤めるのであれば、仕事という舞台から降りるつもりです。二つ目の草鞋は通信会社 **British Telecommunications** の日本法人社長です。社員もいますので給料を払わないといけませんし、日本の IT 業界で7年間業績を上げ続けることは至難の業でした。さらに、2015年に拝命いただいた、男性中心社会の経団連の初めての女性役員です。これはロールモデルとして注目もされますし、社会の期待もありますので、色々なことを欲張って活動しています。これでもう打ち止めと思っていたら、神様はちっとも優しくなくて、2016年からは内閣総理大臣諮問機関の規制改革推進会議のメンバーを拝命するようになりました。こうして新たに民間議員としての公務を始め、医療だとか林業だとか教育だとか、毎日受験勉強のように勉強する日々を送るようになりました。

この時代はとんでもない世界になってきてしまっています。つまり、400%の稼働で私たちの寿命が100年だと考えれば、私たちの祖父母の時代と比べてどれだけたくさんの人生を生きることが可能になったかということです。そのような中で、私たちがどういった社会を形作ったらよいかということが大切です。Society 5.0 だとか、そういった構想にまつわるいろいろな数字が出ていますが、そういった指標だけで幸せになれるわけではないのです。こういう時代だと、本当に重要なのは日本人が“欲張り”になることだと思います。これだけ高度な先進社会では、戦後生まれの「ビフテキをおなか一杯食べたい」「金平糖を口いっぱい食べたい」という、突き上げるような思いはありません。こういう時代になったからこそ見える、もっと便利で、健康でもっと幸せな世界があるわけじゃないですか。こういう願いを躊躇なく一つずつ実現していきましょう。

どうしてこういう話をするかと申し上げますと、私が今働いている **British Telecommunications** は170年の歴史を持ち、世界最古の電話会社です。**British Telecommunications** の始まりはグラハムベルですが、私が注目したいのはグラハムベルがイギリス人だということです。電話という発明がどうやって生まれたと思いますか？ 貴族の「隣の音楽が聴きたい」というようなわがままが発想の源にあったのです。イノベーションだとか GDP だとかそんな概念はありません。私たちが次に示すべき世界もそのような欲望から生まれるものではないでしょうか。日本人は現状でもすでに欲望を十分に持っていますが、



もっと何かを遠慮せずに「もっと」と求めていくこと、我々はもっと豊かになろう、幸せになろうという思いが必要なのではないのでしょうか。

女性の社会推進といった、今までの日本人がやろうとしなかったことに私たちは取り組もうとしています。ここで必要なのは、今立っている山頂よりももっと高い場所を求めていくことだと思います。「あれができたらいいな」「これが自由にできたらいいな」という思いから新しいサービスやプロダクトや市場が生まれ、新しい社会が生まれる。そういったところから日本の見たことのないような経済成長が生じるのではないのでしょうか。人口の半分を占めるのは女性。この地殻変動が生み出す新たな市場は何でしょうか？本当に私たちが「これも欲しい」「あれも欲しい」という欲張りな人生をあきらめないとしたら、どれだけ成長できるのでしょうか。これが先進国の本当のウーマノミクスだと思うのです。今 GDP だとか様々な指標がありますが、もしウーマノミクスが本当に日本で生まれるとしたら 75 兆円に及ぶ新たな市場が生まれると言われています。重要なのは、こういう時代にパイオニアである女性たちが遠慮せずにもものすごく欲張りになることです。こういう世界を、皆様と楽しく、もっともっとと求めながら生きていこうと思います。是非皆さん、一緒にロックンロールしましょう。

(記録 化学工学会)

# 基調講演 1：ダイバーシティ 2.0 一步先の競争戦略へ

経済産業政策局 経済社会政策室長  
小田 文子

本日の講演では、ダイバーシティとは、それ自体が目的ではなく経営戦略を実行するための手段であること、マイノリティへの保護政策ではなく企業が生き残っていくための必要な施策であることを紹介したい。



## 1. ダイバーシティの現状と課題

各ポストに占める女性比率の国際比較の結果、日本において、就業者に占める女性比率が43.2%と他国と遜色ない割合であることに比べ、管理職は12.5%、上場企業の役員は3.4%と女性比率が他の先進国と比較し、著しく低い。外国人の状況は、外国人の就業者数が総人口に占める割合は1.2%、企業のCEOの国籍については98%が日本人で、外国人の割合が、他国と比較すると低く、日本企業で活躍する外国人は、まだ限定的であることが現状である。

これまでの均質性・効率性を優先する日本人男性中心の人材戦略は、高度成長期には、合理的な経営戦略であった。しかし、グローバルな競争の激化に伴いグローバル人材の活用が不可欠であり、産業構造変化の加速化では、不確実性への対応やイノベーションの創出が課題となる。また、少子高齢化では生産年齢人口が2065年に現在の2/3となり人手不足となるとマクロ予測されており、人材の母集団を拡大する必要がある。このように差し迫る外部環境の変化に対応するためには、企業は人材の多様性を図ることが不可欠であり、その柱として、ダイバーシティの実現が求められている。

一方、人材戦略の変革を後押しする動きとして、政策としての「働き方改革」、資本市場では中長期的な企業価値の向上としてコーポレートガバナンス改革、海外投資家を中心にESG投資に注目が集まっている。労働市場においては、外国人から日本企業は、長時間労働、人事評価制度が曖昧といった理由で敬遠されがちであり、優秀な人材が獲得できないというような、グローバルな規模で雇い負けの懸念がある。

ここ数年間で、女性活躍推進法を契機にダイバーシティの概念は浸透し始めたが、企業では、受け身的な対応、形式的な落とし込み、成果の実感がないままの取組みの継続、と悪循環ケースのような経営課題に紐付かないダイバーシティは、ダイバーシティ1.0と称し、企業のプラスにならず、単なる手間とコストにしかならないことが危惧される。

日本は、他先進国と比較し、ROEおよび女性取締役比率が低い。経済産業省では、ROEと女性取締役比率の両方をアップする施策に取り組んでおり、持続的に経営上の効果を生み出せるダイバーシティへのステージアップが急務と考えている。

## 2. ダイバーシティの効果

### ①人材獲得力の強化

ミレニウム世代の人材は、就職先を選定する際に、企業の「多様性や受容性の方針」を重視しており、特に女性はこの傾向が顕著で、分け隔てなく機会を与えられるかという点が重視されている。経営者に対する調査で、ダイバーシティ経営を通じて優秀な人材を獲得できるようになったという回答が多かった。

## ②リスク管理能力の向上

均質的な組織によるグループシンキング（集団浅慮）が指摘され、リーマンショックの背景の一つとも言われている。女性取締役を一人以上有する企業は一人もいない企業と比べ、金融危機からの回復が早いとのデータもある。

## ③取締役会の監督機能の向上

形式から実質へコーポレートガバナンス改革を進化することが求められており、経済産業省では、2017年3月に実務指針としてCGSガイドラインを策定した。ガイドラインには、取締役の指名に関し、多様性を検討すべきことを明示した。

## ④イノベーション創出の促進

UCLAの実験によれば、文化の多様性を持つチームは、単一な文化を持つチームより最も高い有効性を発揮することもあれば、反対に、低い有効性にとどまってしまうという結果が得られた。多様性が活かされる状況が適切にリーダー層によってマネジメントされているか否かに依存していることを示している結果であった。

## 3. ダイバーシティ 2.0

経済産業省では、2016年8月、「競争戦略としてのダイバーシティ経営（ダイバーシティ 2.0）の在り方に関する検討会」を立ち上げ、2017年3月に「ダイバーシティ 2.0 行動ガイドライン」（資料集図1参照）を策定した。企業価値の向上を実現するダイバーシティ 2.0のポイントは、次の通り。

- ①中長期的・継続的な実施と、経営陣によるコミットメント
- ②組織経営上の様々な取組と連動した「全社的」な実行と「体制」の整備
- ③企業の経営改革を促す外部ステークホルダーとの関わり（対話・開示等）
- ④女性活躍の推進とともに、国籍・年齢・キャリア等、様々な多様性の確保

ガイドラインにおける3つの視点（経営陣、現場、外部コミュニケーション）では、経営陣の取組みが最も重要と考えており、経営陣が経営方針を示し、5年後、10年後のビジネスモデルを実現するための人材確保、人材育成を経営戦略の中で示していくことが重要である。実践のための7つのアクションとして、①経営戦略への組み込み②推進体制の構築③ガバナンスの改革④全社的な環境・ルールの整備⑤管理職の行動・意識改革⑥従業員の行動・意識改革⑦労働市場・資本市場への情報開示と対話を提唱した。

ダイバーシティ 2.0の実践は、短期的には、育成に関わる手間やコスト、改革への抵抗勢力の存在などの困難に直面するが、長期的には企業価値を向上できるので、経営者の粘り強い取組みがカギとなる。ダイバーシティ経営は、短期間で実現するものではなく、完成形が存在するものでもない。ダイバーシティ経営とは、激変する市場環境、熾烈な国際競争の中で、企業がどのようにイノベートして生き残れるか、優秀な人材を保持できるのかという、戦略的な発想が無ければ実を結ばない。経営者のやり続ける覚悟が必要である。

経済産業省は、ガイドラインをより多くの企業に広げ、付加価値を生み出し続ける企業の成長に尽力していきたい。

質疑応答：

（質問）学生の就職活動の参考データともなるので、取締役会の構成の見える化を推進してほしい。

（回答）ダイバーシティ 2.0 行動ガイドラインのアクションでも、労働市場への情報開示として取り組んでおり、アニュアルレポート、ホームページ等で情報を開示するよう企業へ働きかけている。

（記録 化学工学会）

## 基調講演 2 : 受け入れるダイバーシティから発信するダイバーシティへ ージェンダーサミット 10 発アジアから世界へー

科学技術振興機構 副理事、Gender Summit 10 Chair  
渡辺 美代子

### 1. ジェンダーサミット 10 (GS10) 概要

2017年5月一橋講堂にて開催されたGS10について紹介する。

日本の男女共同参画状況として、ジェンダー指標世界ランキングではジェンダーギャップ指数 (GGI) がよく使われており、日本は111位である。一方、家庭では、お小遣い制度の割合が日本は50-73%と最も高く、妻が夫の小遣いを管理していることが一般的で、妻が家庭では管理職ともいえる。また、国連の職員女性比率は、日本は62.5%と世界で一番高い割合で、海外で活躍している女性が多い。このように、男女共同参画の見方にはいろいろな面があるにもかかわらず、あるデータ一つから社会がどうあるべきと考えるのは偏った見方となるのではないかと考えたことが、GS10を開催したきっかけである。



日本の男女共同参画の歴史を国際動向と合わせて整理すると、国際動向から影響を受けた男女共同参画施策が多いことが分かる。つまり、日本の男女共同参画の動きは女性を中心とした活動もあったにもかかわらず、国際社会からの圧力の影響が大きいことが事実である。

GS10では、日本の特有の事情を踏まえて、アジア (日本) の特徴、多くの機関の協力、ジェンダー平等の再定義を特徴とするプログラムとした。23の国と地域から600人以上と多くの参加者があり、また、パラレルセッション、ワークショップ、ポスターセッションを通じて深い議論が行われた。

### 2. 講演紹介

#### ■京都大学総長 山際氏

「人間社会の起源と生物学的基盤—自然と文化の間にあるジェンダー—

人間社会は特有で、子育てを中心に血縁関係を越えた社会となっている。環境の変化に合わせて人間社会も変化していくのが自然である。

#### ■香港大学人文社会科学研究所長 リャン氏

「儒教はアジアのジェンダー不平等をもたらす責められるべきか？」

儒教は女性活躍の弊害と信じられていたが、研究の結果、女性が家族の管理を通じて社会に貢献する仕組みを提供していることが分かった。しかしながら、現代にふさわしい女性の活躍を十分活用できていないことが儒教の課題である。

#### ■日本 IBM フェロー 浅川氏「視覚障がい研究者の夢が作るイノベーション」

視覚障がい者である自らの困難を克服する技術開発を武器に、障がいに対してホームページリーダー等の新たな開発に取り組み、それを実現し、すべての人のための技術を実現している。現在は、一人で移動できるための技術開発に取り組んでいる。

#### ■オリエンタルコンサルタンツ インド現地法人社長 安部氏

「インド地下鉄工事現場総監督の日本人女性技術者」

日本の大学で土木工学を専攻したが、当時の日本では、女性が土木分野で活躍するには制約が多い状況であったため、海外に行って経験を積んだ。現在は、インド地下鉄工事にて約400人の作業員の総監督として活躍している。また、工事環境の改善のため、安全管理を徹底させ、インドの工事関係者に尊敬されている。

### 3. 男女共同の強み

学術論文トップ10%論文の比率や特許の経済価値割合を、男性または女性のみチームと男女混合チームを比較した結果、いずれも、男女混合の方が、高い割合であったことから、男女共同の方が高い経済的価値を生み出すことが確認された。

### 4. GS10 協力機関

主催はJST、共催が日本学術会議とPOTIA（ヨーロッパの女性研究者が作った団体）の2機関、後援は文部科学省等の23機関で、本シンポジウム主催の男女共同参画学協会連絡会も後援いただいた。是非、連絡会のロゴ作成をお願いしたい。パートナーは9機関、協賛は74機関で、企業のみならず大学や学協会の協賛を得られた。合計114の機関が協力した。

### 5. GS 東京宣言：架け橋（BRIDGE）

GS10では、Better Research and Innovation through Diversity and Gender Equality（BRIDGE）をGS東京宣言として発表した。ジェンダーと科学技術イノベーションをつなぎ、国連の持続的な開発目標（SDGs）をつなぎ、すべての人をつなぐため、ジェンダー平等は産業界を含むすべての関係者にとって自らが取り組む持続的課題の一つである。ジェンダーサミット概念とSDGsターゲットとの関係分析の結果、ジェンダーサミットの概念とSDGsはすべてつながっていることを確認した。

女性・女子に焦点を当てたジェンダー平等1.0をコアとし、ジェンダー平等2.0は文化、能力、地域性等様々なジェンダーに広げた平等を目指すものである。

### 6. GS10 今後

GS10の今後の展開計画として、フォローアップのための会議の毎年開催、工学及び産業界のジェンダー平等推進のための日本工学アカデミージェンダー委員会の設立、研究費配分の検証と解決策の施行、研究評価の改善、国際ネットワーク活用による発信と共有を進める予定である。男女共同参画学協会連絡会へも、これらの活動に協力をお願いしたい。

これまでの欧米からの発信を受け入れるだけのダイバーシティではなく、各地域から発信“も”するダイバーシティへこれからの世界の流れを変えたい。

質疑応答：

（質問）

男女共同の強みの紹介を受け、男性中心の社会に女性を増やしていく動きが一般的であるが、逆の女性が中心の枠組みに男性を増やしていくことも効果的であるのか。

（回答）

質問に対する正解の回答をすることはできないが、どのような社会がよいのかを考えていくことがまずは大事である。男女共同参画はこれまで女性の活躍に焦点があててきたが、これからは男性を含むすべての人のための男女共同参画が必要である。自分たちが望む社会を自分たちの努力で実現することが大切で、成り行きに任せて望まない社会になることを危惧している。

（記録 化学工学会）

# 各種データおよび第4回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査 に基づくダイバーシティ推進における産学の取り組み

化学工学会、日本女子大学 教授  
宮崎 あかね

## 1. シーズからたどる女性比率

各種の全数実データから理工系研究者に至る女性比率の変化を追跡した。

### 1-1. 初等中等教育における理科に対する興味

平成24年度全国学力・学習状況調査及び平成17年度高等学校教育課程実施状況調査によれば、「理科が好き」と答えた生徒の割合は小学校6年生では8割であるのに対し、中学3年生では6割に低下している。高校生になると理科好きの割合は半数以下になっており、特に物理・化学については男子に比べて女子の興味の比率が低く、すでに男女の差が生じている。



### 1-2. 大学院への進学と最初の就職

2016年文部科学省学校基本調査の結果から、理系の学部大学生が修士課程及び博士課程に進む進学率を解析したところ、分野によって女性比率は異なるものの、進学率については男女に大きな差がないことが明らかになった。さらに、平成28年度版男女共同参画白書にまとめられている大学・大学院卒の最初の就職先割合を男女で比較すると、1983年から2012年にかけて男女差はあまりない。従って、大学から最初の就職先までで男女差は拡大していないと考えられる。しかしながら、最初の就職先割合は全体のデータであり、理工系に限定して男女差がわかる実データがない。そのため、理工系の中での就職について、男女別の集計が是非とも望まれるところである。

### 1-3. 就業の継続性

2016年総務省労働力調査にある年齢別就業率では、2006年に比べて2016年での女性の就業率は上がっているものの、依然としてどの年齢層でも男性より低く、就業の継続性に男女差がある。また、2016年文部科学省学校基本調査と2015年の男女共同参画学協会連絡会女性比率調査を比較解析したところ、理工系の全ての分野で修士学生における女性比率に対して学協会正会員における女性比率が著しく低下している。学協会の正会員を、社会で研究に関わっている人と見なすならば、理工系では分野によらず社会人になってからも継続して研究に従事している女性比率が減少することが明らかとなった。

### 1-4. 昇進

平成28年度版男女共同参画白書に記載されている各国の就業者および管理的職業従事者に占める女性の割合を見ると、日本は他国と比較して管理職における女性比率が非常に低いことがわかる。一方、学側のデータとして国大協の国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第13回追跡調査報告書によれば、農・理・工学のいずれの分野においても、職階が上がるごとに女性比率が減少している。

以上から、理工系の女性研究者が少ない理由として「シーズ」、「継続性」、「昇進」の3つの課題があることがわかり、それぞれに対する対策に産学官で取り組む必要がある。

## 2. 大規模アンケートに見る学協会会員の状況変化

2003年から実施された4回の大規模アンケートは全数データではなく、いずれも大学の女性の回答割合が高くなっていることが前提条件となる。しかし、全数実データでは明らかにされていない結果が得られているので、産学の比較の視点から興味深いデータを以下に紹介する。

### 2-1. 役職指数

大規模アンケートの解析では、各組織での職階を規格化するために役職者指数が採用されている。2003年第1回アンケートから2016年の第4回アンケートの結果までを比較すると、産では2003年の時点から女性の役職指数は男性に近く、女性の登用が進んでいる。学では10年間で女性の役職指数が増大し、男性に近づきつつある。

### 2-2. 研究開発費と部下の数・年収

研究者・技術者一人あたりの裁量可能な研究開発費について、2003年第1回アンケートと2012年第3回アンケートを比較すると、学では女性の研究費が増大した結果、男女差が縮小している。しかし、産では女性の研究開発費はむしろ減少しており、結果として男女差が拡大している。研究者・技術者一人あたりの部下の人数についても同様の傾向が見られた。年収に関しては産学共に男性より女性の方が低いですが、10年間でその差はわずかに縮小している。

### 2-3. 職場及び自宅での仕事時間

研究者・技術者の職場での仕事時間は産学ともにこの10年で減少傾向にある。男女差は特に25歳～44歳で大きく、ライフイベントの影響と考えられる。ただし、自宅での仕事時間を見ると、産学ともに男女差は縮小しているものの、学では職場での仕事時間の減少分を自宅で補填している様子が伺える。

### 2-4. 意識

「男女共同参画に今後必要なこと」という設問に対する回答の選択割合を2003年と2016年で比較したところ、男女ともに首位は「男性の意識改革」のままである。しかし、この間、職場環境の整備より「男性の家事・育児への参加の増大」や「多様な勤務形態の拡充」を求める声が大きくなっている。2016年については、産学での回答比較を行ったが、男女ともに産学での差は見られなかった。

以上から、2003年から2016年にかけて学協会会員の状況変化は産学で異なっていること、しかし一方で男女共同参画への意識に関しては産学の間でほとんど差がないことがわかった。

(記録 化学工学会)

# 名古屋大学における男女共同参画推進の取組

## —大学を活性化するための戦略として—

名古屋大学 教授・副理事・男女共同参画センター長  
東村 博子

### 1. 日本における現状・背景

日本における男女共同参画推進の取り組みは、女性の能力が充分活かされていないのが現状である。国連開発計画（UDNP）の人間開発指数（指標：長寿・健康・教育・生活水準）によると、日本は188か国中20位（2016年）で上位となっているが、世界経済フォーラム（World Economic Forum）のジェンダーギャップ指数（指標：経済・政治・教育・保健の各分野）においては、144か国中111位（2016年）と低迷しており、G7の中では最下位である。



また、先進諸国の女性研究者比率を比較してみると、日本は15.3%（総務省 平成28年科学技術研究調査結果）で2割にも満たないが、他国（ロシア40.3%、2015年時点、英国37.4%、2014年時点、米国34.3%、2013年時点）においては、約3割から4割が女性であり、日本が著しく低い状況となっている。一方、エルゼビア社のジェンダー状況分析レポートによると、各国における研究者一人当たりの執筆論文数は、日本以外は女性より男性の執筆論文数が多いが、日本においては女性が男性を上回っている結果となっている。これは女性研究者にとって男性より多くの論文を発表して実績を残すことが、研究者として生き残る術と考えられるのではないかと。研究実績を上げるため、仕事以外の生活を犠牲にしたライフスタイルとなっているならば、たとえ優秀な女性研究者だとしてもロールモデルにはなり得ない。

女性の能力を十分に活かすため、大学・研究機関等の組織や日本社会全体の活性化を目指し、「女性の活躍」の積極的な推進ならびにライフ・ワーク・バランスの向上に取り組むことが必要である。また、女性をはじめとする多様な人材の活躍推進により、多様なロールモデルの輩出に繋がっていくことが望まれる。

### 2. 戦略としての男女共同参画

男女共同参画推進における政府の施策については、「ウーマノミクス」を成長戦略の一つとして打ち出しており、男女の雇用格差を縮小して女性の活躍を促進することにより、国内総生産（GDP）の増加につなげることを目標とし、女性の活躍は日本の長期成長戦略として最も重要な課題となっている。

全世界の企業においては、2008年のリーマンショック以降、女性役員を1名以上有する企業は、全くない企業と比べて業績が6年間で26%上回った結果が出ている。このような状況を踏まえ、日本の企業においても人材の多様性や組織を活性化することは、経営戦略としての重要性が高いということが、現在では経営者の多くが認識している。

また、多様性について生物の世界で考えてみると、有性生殖の場合は、遺伝子の多様性を生み、さまざまな環境変化に適応できる能力を獲得するチャンスが増えるため、種の保存につながっていく。無性生殖の場合は、遺伝子が一様であり、多様な環境変化に適応しにくいため、絶滅の可能性が高い。

我々の組織・社会においても多様性（ダイバーシティー）が大事であり、多様性を認めることが重要である。性別は、多様性（国籍・信条・障がいの有無など）の一つにすぎず、多様性を認めることで、個人の自己実現が可能となり、組織・社会を活性化することができる。

そして、一部の女性が活躍するのではなく、多数の女性の活躍により、その多くの能力を平均化して社会に活かすことが重要であり、多様な女性が表舞台に立てるような社会を目指す必要がある。また、女性の就労率が高くなれば出生率も上昇する調査結果が出ている。社会を整備することによって、仕事と子育ての両立は充分可能であり、女性の社会進出が少子化に拍車をかけるわけではなく、歯止めにつながっていくと考えられる。

全ての人々が性別によらず輝くためには、トップダウンによる女性活躍促進が必要であり、上司自らが職場の環境づくりをリードしていかなければならない。このような組織においては、仕事の効率化が進み、新しい発想が生まれてくる。その結果、魅力的な職場が形成されて、個人・組織・社会の全てにおいて Win-Win の関係が築かれていく。

### 3. 名古屋大学における男女共同参画の取組

名古屋大学における男女共同参画推進としての活動は、2002年度に男女共同参画推進室（2017年7月より男女共同参画センター）を設置し、2004年に「あいち男女共同参画社会推進フォーラム」、2014年に「AICHI 女性研究者支援コンソーシアム」を設立して他大学や企業とも連携し、全学総力を挙げて女性活躍推進の取り組みを行ってきた。近年の具体的な戦略としては、「女性の活躍が21世紀の日本を救う」という第13代総長の濱口道成氏の宣言をもとに、活躍が限定的である女性研究者を活かすことを目指し、特に理系の女子学生に対して積極的にアプローチし、将来における女性リーダーの育成を実践することにより、大学の飛躍的な活性化を図っている。

ワーク・ライフ・バランスの向上のための施策の一つとして、育児と仕事を両立するための環境整備に取り組み、2006年には学内保育所の設置、その次には「小1の壁」を解決すべく、2009年に全国初となる学内に学童保育所（2009年設置）を開所し、子育て中の女性研究者を支援してきた。

また、女性リーダー（PI:教授・准教授）を増員するため、総長管理定員を用いた「女性PI枠」による女性教員増員策を実践して、女性教員比率の増強に取り組んできている。そして女性教員への支援策としてメンター制度を設置し、理系女子学生・大学生への支援や女子中高生を対象とした理系進学啓発セミナーおよび交流会を開催し、次世代を担う女子学生の支援を積極的に行っている。さらに、文部科学省博士課程リーディングプログラム「ウェルビーイング in アジア」実現のための女性リーダー育成プログラム（2013年採択）により、グローバルに活躍する女性リーダーの育成に努めている。これらの男女共同参画への取組は、名古屋大学のホームページより情報発信しており、例えば子育て支援情報については英語表記するなど工夫もしている。

このような男女共同参画への取組と実績が国内外から高く評価され、国連機関UN Womenより、2015年に女性活躍に積極的に取り組む世界のトップ10大学のひとつとして国内で唯一選ばれるに至った。現在では、「男女共同参画」は本学の高い評価につながる戦略として広く理解され、学内の最重要施策の一つと位置づけられている。

（記録 日本建築学会）

# 女性活躍推進における産学の取組の違いと連携の重要性

芝浦工業大学 大学院工学マネジメント研究科教授  
國井 秀子

## 1. 大学と企業の取り組み、体制の違い

はじめに注目すべきところは、大学においては男女共同参画、女性活躍推進への取り組みは女性の権利拡充を目的として捉えていることである。それによって、大学としての国際的価値の向上や行動計画の達成が重要視されており、行動計画の達成に執着するがゆえに、その取り組みが生み出す結果については重要視されていないように思う。

一方で企業は、男女共同参画推進の取り組みを開始した当初（10年ほど前）は大学と同じく、女性の権利拡充を目標にしていたが、近年は企業そのものが成長するための経営課題という位置づけになってきている。時代とともに経済を取り巻く環境は大きく変化し続けている。その変化に対応し、いかにイノベーションを推進するかを常に考えている。そのために数値目標を設定し、優秀な人材の育成・確保、多様な文化や異分野の技術を取り入れることも非常に重要であり、多くの企業では、この視点からも女性活躍推進は重要な課題として取り上げられている。

業界内の平均値と比較し、それにより判断することもあるが、自社（自学）としての数値目標をしっかりと立て、その具体的な数値に向かって取り組みを行っていくことが重要であり、取り組みを確実にしている企業においては、男女共同参画の視点が相当進んでいると思われる。



## 2. 大学としての現状と課題

大学として重視する必要がある課題は、ガバナンス、組織改革の遅れである。経営陣からのトップダウン的な取り組みがある程度可能な企業に比べて、大学は経営と教員の責任・権限が不明確であり、経営側が男女共同参画に積極的であっても、その方針が教職の現場まで届かず、実際には女性教員の採用が進んでいないところもある。どこに働きかければ最も効果があるのかも不明確で、取り組みはなかなか進まない。

女性活躍推進という視点で考えても、大学においてはどのような研究者が求められているのかが非常に曖昧で抽象的であり、それぞれの教員の意識の高さや理解度に左右されている部分もある。企業のように人事体制、人事組織が明確でないため、具体的に誰が責任を持つかがはっきりしていない。

また、社会ではどのような人材が求められているのか、大学が意識していないため、産業界が女性に多くの活躍を望んでも、その分野に女子学生自体が少なければ実現は遠く、女性育成のパイプラインも確立されていかない。特に工学系の分野においては、建築系・生物系は女子学生が増加傾向にあるが、産業界からのニーズが高い情報系、電気・電子系、機械系においては一向に増えず、博士課程に進む女性はほとんどいないのが実情である。このような状況であるにも関わらず、大学は課題として認識していない。さらに、大学に女性教員が増えないことも大きな課題であるが、大学だけで解決できない課題も多くあるため、中学、高校や地域、企業と連携し、良い経済循環を構築し、若年層からのダイバーシティ教育・啓発を実践していくことが必要である。

### 3. 私学の抱える課題

私学では、国立大学よりもガバナンス体制がより複雑であり、男女共同参画推進の責任権限が曖昧なところがある。また、女子学生が少ない工学系分野において、教育負荷が大きいため、国立大学との人材確保競争において不利であり、リソースが不足していることも大きな課題と言える。

### 4. 産学連携により取り組むべき課題

産学連携により取り組むべき課題として、育児・介護環境の改善、女性割合が低い分野における女性研究者・技術者育成のパイプライン構築、採用におけるポジティブ・アクション、産学連携による女性のキャリア構築支援、女性研究者・技術者のネットワーク強化、ロールモデルの提供などがある。特にポジティブ・アクションは重要な取り組みである。

特に男女比率に大きな差がある工学系分野では、通常の手立てに対して結果が現れないケースが多いので、まずは男女共同参画に関する様々な数値的データを収集し、公開していくことが第一歩だと考えている。また、産学連携から地域とも連携を行い、「女性活躍のエコシステム」を構築していくことが必要である。

(記録 日本建築学会)

# 女性活躍は企業の成長戦略

公益社団法人 21 世紀職業財団 会長  
岩田 喜美枝

## 1. 女性活躍はなぜ成長戦略になりえるのか

企業の経営者にとって女性の活躍に取り組む最大の理由は、人材の多様性を企業の力にすることによって、企業の持続的発展につながっていくためだと考えている。つまり、女性の強みを活かし、多様な消費者のニーズを理解し、新しいアイデアを生む土壌をつくることによって企業の力となる。企業間競争においては、良い製品を安く作ることを目指す時代から、新しい価値を創造する時代に遷移しており、新製品の開発や消費者への新しいサービスの提供、新しいビジネスモデルの開発など、イノベーションを実践していくことが競争力の源となっている。その新しい価値を創造するための職場は、モノカルチャーな職場ではなく、多様な社員が多様な価値観、発想法、情報、関心事項等をもたらしている職場である。



SONY 共同創業者の一人である井深大氏の言葉に「イノベーションは常識と非常識がぶつかり合ったところに生まれる」というものがある。この言葉を引用して前述の新しい価値の創造を考えてみると、「常識」は企業の中で活躍してきた日本人男性社員が長年蓄積してきた開発した商品、技術や知的資産と捉えるならば、「非常識」はこれまで活躍できなかった女性社員や外国人社員の活躍、日本人男性も含め事以外の家庭生活の営み、職場関係以外の人とのつながり、生涯学習等、そのような多様なライフスタイル、これらが職場に「非常識」をもたらすことによって、「常識」と「非常識」が融合し、イノベーションが生まれると理解している。

このように、人材の多様性は企業の成長に寄与することが期待できるので、多くの経営者は経営戦略として女性活躍の推進に取り組んでいる。

## 2. 女性の活躍のために

女性の活躍推進とは、「仕事の継続」（出産・育児、介護、配偶者の転勤などの個人的事情で退職することなく、仕事の継続ができること）ならびに「キャリアアップ」（実力をつけて成長し、それが公平に評価され、その結果登用されること）の両方が実現できた状態であり、仕事を継続するためのワークライフバランスに対する対策のみでなく、キャリアアップのための積極的な女性の育成・登用が必要である。

女性の活躍推進に対する企業の取り組みについては、「仕事の継続」と「キャリアアップ」の二つを軸として考えた場合、過去において結婚や出産に伴う退職が当たり前だった時代の第一段階から、仕事と育児の両立支援制度の導入等により、現在は仕事と育児・介護を両立できている第二段階に到達している（かろうじて両立している状況も含まれる）。その結果、育児休業から復帰して働くワーキングマザーが増えてきたが、仕事の継続はできても多くはキャリアアップができず、昇進・昇格とは縁遠いマミートラックに陥るリスクを抱えている。

今後、男女ともに家庭責任を担いながら仕事の継続と確実にキャリアアップできる第三段階に進むためには、企業の課題として、「①仕事と育児の両立支援の方向転換」、「②全社員の働き方改革」、「③女性管理職の育成・登用のためのポジティブ・アクション」が必要である。

### 3. 第三段階を目指すための企業の課題

#### ① 仕事と育児の両立支援の方向転換

仕事免除型の育児支援から、なるべく早く仕事に復帰できるような支援、すなわち、事業所内託児施設やベビーシッター料補助や、長時間労働の削減やフレキシブルな労働条件等による仕事（キャリア）支援に転換していくことが求められる。また、男性の仕事と育児の両立、男女ともに仕事と介護の両立に対する支援も必要である。

#### ② 全社員の働き方改革

全社員の働き方が変わらなければ女性はキャリアアップができない。第一に「長時間労働の是正」であり、現在の無定量に働けることが当たりまえとなっている価値観を見直し、一人当たりの残業の削減および年休取得率の向上などに取り組まなければならない。第二に「柔軟な働き方」を推進することであり、そのためには働く時間・場所などの社内規則の弾力化を促進し、例えば、フレックスタイム、裁量労働、在宅労働など、個人の選択肢を増やすことが不可欠である。第一の長時間労働の是正には、最小限の労働で最大の成果を達成できるように、業務プロセス改善への取り組みを実施し、時間当たりの生産性を高めることが必要である。

#### ③ 女性管理職の育成・登用のためのポジティブ・アクション

女性活躍推進における施策の一つであるポジティブ・アクションへの取り組みについては、男女間格差縮小を加速させるために、差別禁止や機会均等の保障だけでは十分ではない。ポジティブ・アクションには多様な手法があるが、企業においては、ゴール・アンド・タイムテーブル方式（各社が実情に応じた育成目標・期間を示してその実現に努力する手法）の手法が有効と考えられる。女性活躍推進法はこれを企業に義務化したものである。

### 4. 意識改革の必要性

男性管理職や女性社員自身においても、次のような意識改革が必要である。

#### ① 男性管理職の意識改革

女性部下の育成には、男性と同じ難易度の仕事を与えて活躍に期待していることを示すこと、ワークスタイル改革（残業がないことが当たり前の職場にする）や、自らの性別役割分担意識を払拭することなどが必要である。とくに育児期の女性に対しては、与える仕事量の調整は必要だが、重要な任務や責任を与えないなど、余計な気遣いによって仕事の質を落としてはならない。

#### ② 女性社員の意識改革

すべての女性社員には、難しい仕事や異動は成長するチャンスと捉えて、自分に自信を持ってキャリアアップを目指してほしい。失敗を恐れることなく、前向きな気持ちで新しい仕事にチャレンジするなど、女性自身にも変革を求めたい。

（記録 日本建築学会）

# 日産自動車のダイバーシティ改革

## －女性の強みを成功に生かす－

日産自動車 専務執行役員  
星野 朝子

### 1. 日産自動車の経営戦略、ダイバーシティ改革について

1999年にカルロス・ゴーン氏が社長に就任し、社内の部門を横断した10のクロス・ファンクショナル・チーム（略称CFT）が結成されたことで、日産自動車の経営戦略がスタートした。

#1 事業の発展、#2 購買、#3 生産、#4 技術・開発、#5 販売・マーケティング、#6 一般管理、#7 財務、#8 車種構成、#9 組織・意思決定プロセス、#10 投資コストの10のチームから成るCFTの活躍により5年間で企業経営が安定したため、企業戦略の第二段階として、2004年にダイバーシティに特化した11個目のチーム「CFT#11：ダイバーシティ」が立ち上がり、そのチームリーダーに就任した。そこから「企業のダイバーシティを高める」ことに従事することとなった。



### 2. CFT#11の取り組み

CFT#11の取り組みとして、まず、「ダイバーシティディベロップメントオフィス」を設立し、ダイバーシティに関して専門に検討する部署を設置した。同時に、各部門の代表者が集まる「Diversity Steering Committee」において、各部門の女性比率や女性マネージャー比率の推移、そしてその向上の進捗を毎月調査し続けた。この会議の構成員は全員が男性であり、反発や反論も多かったが、社長の特命事項として、Corporate Social Responsibility（CSR）という視点ではなく、企業利益に直結する、商品改善や経営改善に関わる取り組みとして進めたことで、日産自動車の女性比率の向上は急速に進んだ。

### 3. 女性比率の向上に向けた具体的な取り組み

#### 3-1. 日産自動車が手がける全プロセスへの女性の参入

消費者の自動車購入に際しては、意思決定に女性が大きく関わっている。このことに着目し、「商品企画／エンジニアリング」から「生産」、「販売」まで、日産自動車が手がける全ての部門に女性の視点を導入している。導入するまでには男性からの反発も多かったが、各部門の女性たちを集めたチームを設立し、そのチームを商品企画のマイルストーンにすることで、女性視点を取り込むことに成功した。当初は半ば強引に導入した形ではあったが、売上げや顧客満足度の向上など、数値として効果が表れたことで、全社的に受け入れられるようになってきた。

また、工場ラインに女性社員を採用することで、ハード面、ソフト面ともに職場環境が向上し、男性を含めた全社員のモチベーションが上がるなどの付加効果も表れている。

#### 3-2. 販売店での女性販売員の活躍と売上の上昇

販売部門では、大半の販売員が男性であったそれまでの状況を変え、販売店に女性（セールスウーマン）を参入させた。多くの販売会社は男性販売員が主流であり、実現させるには

困難もあったが、女性販売員に対する顧客満足度の高さをデータで示し、経営者側を少しずつ説得していくことで、実現させた。

販売店に女性の目線を取り入れ、「充実したキッズスペース」、「女性カーライフアドバイザー」、「カラーバリエーション」等、画期的に店舗をリニューアルしたことで売上も上昇し、効果が出ている。

また、販売店での顧客満足度の向上だけでなく、「デュアルバックドア」や「ハンズフリードア」、「キャップレス給油口」など、女性のニーズを把握できる女性販売員ならではの企画を商品化し、日産自動車製品の特化機能となった。

現在は第二段階として、販売会社の経営陣に女性が登用されることを目標に、各社に働きかけを行っている。

#### 4. 女性管理職比率

現在日産自動車では、開発や製造を含む全ての部門に女性管理職を登用しており、女性管理職比率は10.1%である（2017年度）。企業規模1,000人以上の製造業平均が4.2%、自動車メーカー平均は2.8%であることを考えると、非常に高い数値を維持してはいるが、社内の中核である研究開発部門の比率はなかなか上がらないのが現状である。この、研究開発部門の比率向上が次の目標であると言える。

（記録 日本建築学会）

## パネル討論

### パネリスト

原山 優子（総合科学技術・イノベーション会議 常勤議員、東北大学 名誉教授）

東村 博子（名古屋大学 副理事）

國井 秀子（芝浦工業大学 教授）

岩田 喜美枝（21世紀職業財団 会長）

星野 朝子（日産自動車株式会社 専務執行役員）

宮崎 あかね（化学工学会、日本女子大学 教授）

### ファシリテーター

辻 佳子（化学工学会、東京大学 教授）

以降パネル討論 Q:質問 C:意見 A:回答（敬称略）

Q（辻）：今日の講演をサマライズさせていただきながら、議論を進めたい。

まず、東村先生、岩田先生他多くの先生方が、モノカルチャーではなく多様性が必要であり、その多様性が新しい価値創造、新たな発想をもたらすとおっしゃっていたが、まず、原山先生からイノベーション会議ではどのような議論になっているのかをお話いただきたい。

A（原山）：多様性はこれからのキーワードである。第6期基本計画の中に男女共同参画が謳われているが、やはり、総論賛成で誰しも反対しない。具体的に実践となると、政府は数値目標を出し、様々な取り組みを行っているが、それで十分なのかという認識でいることと、やはり意識改革は大変であるということが公式見解である。次に私の体験の話をしていただく。OECD（経済開発協力機構）に2年所属していた際、ダイバーシティアワードを受賞した。私の所属していた科学技術産業局は130人程度の規模で、国籍、バックグラウンド、年齢、性別も様々な人がいて、男女の差は大きなことではなかった。そのような状況で人々が意見をぶつけ合って様々なことに取り組んでいく訳だが、局長と私（次長）は、アメリカ人と日本人、男性と女性、コンセンサスペースと直球タイプというように、



すべての面で対照的であったため、局内の人は意見が偏ることなくぶつけ合うことができた。そういうやり方に難しさがある中で、今までになかったことが出来る、結果として、OECDのトップから評価された、つまり、ダイバーシティをてこに仕事の仕方を変えることが出来たと思っている。一方、日本は凄く苦しい状況にある。会議は男性しかいないことが多い。企業のトップが男女共同参画が大事だと言っても、現場のギャップが大きいことを実感している。これは、政策だけで対応できるものではないことを物語っている。

Q（辻）：今、日本の現場を見ると女性が非常に少ないという状況ですが、宮崎先生から、その原因は2つあり、1つはシーズの問題、もう1つはキャリアアップを含めた継続性であるという指摘があり、岩田先生からも仕事の継続性とキャリアアップが達成されることが重要だという指摘があった。シーズを増やす取り組みとして、学は高校生に向けての情報発信やイベントを開催している。では、星野様より産の取り組みがあればお話頂きたい。

A（星野）：女性技術者を今以上に採用したいが、機械系には女子学生が少ない。理系に迷っている高校生に対して女性エンジニアが話をする機会を設けることや、スーパーサイエンスハイスクール等で授業を行っている。

Q（辻）：藤原会長の開会挨拶の中に、理系は自分の得意分野が分かりやすいため職場のイメージを描きやすいという話があったら、日産での取り組みは、理系が社会でどのように貢献できるかという情報を産からも高校生に発信していただいている、ということですね。

A（星野）：そうですね。また、男女両方に対して「未来の自動車」に対する発想についてブレインストーミング的な授業を行ったところ、男子高生よりも女子高生の発想が面白かったケースもある。

Q（辻）：会場からの企業の取組はあるか？

A（藤原＝化学工学会会長、旭化成）：企業ではOBを活用して、出前授業をしている。冒頭のデータ紹介でもあったように、中学生から高校生になるとき理系女子学生が急激に減少することに鑑みても、産も学も高校生に向けて発信していけたらシーズを増やすことになるのではないかと。

Q（辻）：産と学、両者からの高校生への情報発信によりシーズが増えると良いと思うが、ここでシーズが増えたとして、次にキャリアアップが必要である。現在はハード的な環境整備により仕事の継続性が達成できる第二段階に入っているという岩田先生からのご指摘があったが、キャリアアップのための、産として学としての具体的な仕掛け、あるいは、こんな仕掛けがあれば良いなということがあれば教えて頂きたい。

A（宮崎）：私学女子大においては、振興調整費を受けたことが大きかったと思う。子どもを産んでも継続して仕事ができる環境が整い、また、ロールモデルが増えた。

A（東村）：名古屋大学での取り組みを講演で紹介させていただいたが、付け加えると、子育て中の女性研究者に研究支援員をつけるといった取り組みが挙げられる。また、ロールモデルという意味では、女性教授（ロールモデル）の研究室には若手女性教員あるいは女子学生が多いような印象がある。女性が子どもを連れて学会に行くことを推奨することは、若い人に対する意識啓発に繋がっているように感じる。ただし、「総論賛成・各論反対」の状況は産学共通で、意識改革が浸透するのにはまだ時間がかかると感じている。さらに女性研究者の割合をポスドク、任期付き助教、任期なし助教でみると、任期なし助教では女性の割合が急激に減る。つまり、ポ



ストックや任期付きから任期なしへのキャリアアップのための仕掛けが必要だと考えている。任期なしになると女性割合が急激に減るのは、モノカルチャーな文化に見える大学が女性にとって魅力的でなく、企業に行ってしまうからなのではないかと考えている。

A（國井）：女性是人脈が少ないと感じている。企業での昇格において候補者を挙げてもらうと男性が挙がってくることが多い。女性候補者を挙げてもらうという仕組みを制度として作ることも可能であるが、やはり、個人の貢献度を知ってもらうための活動が必要である。競争社会でのキャリアアップには、すぐれた研究を推進することに加えて、サポーターも必要である。昇格者候補に女性が挙がってこないことが課題である。



A（岩田）：数値目標があるからといって、登用の際に女性を優遇するのは間違っている。しかし、育成プロセスでの女性優遇が必要である、その点を勘違いしてはいけない。例えば、難易度の高い仕事は従来男性に任せることが多かったところを、敢えて女性に任せる等、育成のプロセスにおいて女性優遇をしないと、現在の男女格差は埋まらなれないと感じている。そうやって育成された女性を登用することが重要である。もう1点は、育成の結果が出るのには時間がかかるということである。取り組み当初は意識が高くても、結果が直ぐに出ないこともあって意識が冷めてきてしまう、さらには、取り組み自体に意味がないと思ってしまう場合もある。10年単位など長期的に考えなければならない。



C（辻）：経産省の小田様のご講演に、女性登用によって成果が一時に下がることであっても、その時期を過ぎると成果が上がるというデータ紹介があったが、まさに、その下がったタイミングを乗り越えなければならないということですね。

A（原山）：キャリアアップという前提として、雇用された組織の中で上がっていくことを考えがちだが、それは日本独特の雇用形態である。この雇用形態が確固たるものではない状況になりつつある現状では、しがみつく必然性はない。自らがスキルアップしていれば、力を発揮出来る組織で発揮すれば良い。JSTの渡辺さんのご講演に、国連の職員の女性比率が高い、特に日本人は女性比率が高いという話があったが、国内にとどまることなく、活躍の場は世界に沢山ある。力のある人は自分で活躍の場を開拓していけるが、そこに踏み切る前の人に対してもサポートが必要であると感じている。

もう一つは、男女関係なく、AIが浸透したらこれからの雇用はどうなるかということの世界中で議論している。今後はこれまでとは確実に異なる状況になる。その時に、男女がイーブンになるように準備をしておく必要がある。

A（星野）：社内では、男女間で同等であれば「女性」を昇格させるということになっている。しかし、例えば、海外でのトラブル対応にどれだけ時間がかかるか不明な状況では、既婚女性、特に子供のいる女性よりも男性の方が海外へ派遣される傾向にある。このような女性への“配慮”が積み上がると、昇格では男性が推薦されるようになる。また、私以外全員男性という会議で、妊娠をしている女性に対して課長昇格を見送るという議論になったことがあ

る。女性を慮っているかどうかかわからないが、男性は疑いもない状況であった。本人に意思確認をするべきと私が進言したところ、本人は昇格を希望し、昇格試験に合格し、実際は産後3か月で復帰し課長として働いている。

こういったことから、常識を変えるためには、役員に女性や外国人等を入れて議論する必要性を感じた。

C (辻) : 思い込みはよくない、コミュニケーションが大事、ということですね。

A (東村) : トップダウンや直属の上司側からの働きかけにより、人数的に少ない女性が孤立しないよう、情報共有できる場を職場で作ることも重要である。名古屋大ではそのような場を設けている。

Q (NTT 横尾) : 育成された女性が男性と同じ様に仕事をしていたら、今までの均一的な男性社会から脱却することは出来ず、結局イノベーションにならないのではないかと思うが、どうか？

A (國井) : 男性の育児休暇や短時間勤務等の取り組みを進めると、職場の雰囲気はものすごく変化した経験がある。今、女性活躍推進と言われ、女性だけに目を向けがちであるが、組織の文化を変えるときには、女性だけではなく、男性も育児休暇を取る等のアクションを取れば、男性側の意識変化に繋がるのではないか。男性側が自分自らの問題として動かないと変わらない。

A (原山) : 女性は男性と同等ではなく、男性以上にやらないと同等に認められない風潮がある。そのような常識を疑うことも必要である。みなさんが、今まで確固たる常識だと思っていた事が必ずしもそうではないということに気づくことが重要である。

A (東村) : 外国にはたくさんのタイプの研究者がいる。日本で考えている常識が海外では非常識の場合もある。男女の差というよりは、個性の差が大きいこともある。個人の価値観や性格等にあるダイバーシティが新たな学問に繋がるというようなおおらかな気持ちで臨んでいるつもりである。働き過ぎの女性の中には、後輩に対して、「男性の三倍働くとあなたも私のようにになれる」と言ってしまう人もいるが、そういう社会を望んでいるのでは決してないので、それを是正しないといけない。

Q (辻) : 最後に、産、学のマッチングの話をしたと思う。冒頭のデータ紹介で、学生時代の専門分野ごとの女性比率と社会に出てからの専門分野ごとの女性比率には大きな違いがあること、そして、その差が分野によって異なることが指摘された。また、國井先生のご講演の中でも、女性が目指す技術分野と産業界で不足している技術分野が必ずしも一致しておらず、教育に対するニーズのミスマッチが指摘された。あらゆる分野で男女が平等である必要はないと考えているが、よりイノベーション推進のために、このミスマッチに対して産学官どのような取り組みが有効であるか。

A (星野) : 日産では理系女子を積極的に採用したいと考えており、リケジョにはチャンスである。チャンスを活かして欲しい。早めに進路を決める高校生に周知している。

A (原山) : 産と学が1対1の関係性ではなくなりつつある。また、最初に就職した組織で人

生最後までといった流れでもなくなっている。自分のコアの部分は重要であり、それを、自らが培わなければならない。また、学び直しもできる。ものづくりにおいては柔軟な考え方も重要であり、その分野の多様性を考えるべきである。

A（岩田）：女性の活躍に対しては、企業も大学も課題は同じ。産業界は他社事例勉強会を開催しているが、産学一緒に組織の中での女性活躍推進のあり方を学び合う場があれば良いと思う。

企業から見ると理系女子を求める声が大いだが、一企業で出来る取り組みはわずかである。ロールモデルの提示も含めて、理系女子育成を産学で協力して進めると良いと思う。特に進路決定に影響の大きい中学生3年間から高校1年生の4年間にターゲットを絞って推進できると良いと考えている。

A（國井）：シーズ育成という観点では中学生へのアクションが一番重要だと思う。

また、私自身は、元々物理が専門であったところ、シリコンバレーに住んだ時にIT系が面白いと思い、新しい分野に入っていったことにより、今の自分があると思っている。新しい分野にはチャンスが多い。現在、リケジョは増えているが、医学、薬学、生物系は増えているが、産業界が求めている機械、IT、電気系の分野の女性は依然として増えていない。つまり、「理系女子」をひとくくりにするのではなく、女性のキャリアを考えたときによりチャンスが多い分野に進路指導すべきである。

A（東村）：女性は博士課程へ進学する割合が少ない。女性PIを募集すると、海外で活躍している日本人女性からの応募が相当数あることから考えても、若手日本人女性の研究者には日本では活躍の場がないというあきらめがあって海外で活躍しているケースが多いのかもしれない。男性は就職した組織に勤め続けるが、女性はフレキシブルに考えているようだ。女性が働きやすい社会をつくることは、男性にとっても働きやすい社会になると思う。多様な人材を活かすという点で、産の方が学より進んでいると思うので、多様な人材を活かせる戦略を実感出来る方を大学のトップに持ってくるかが大事である。

まとめ（辻）：本日は産学という切り口、つまり組織という縦軸の視点から議論させていただいた。この連絡会は学協会という様々な分野の方の集団であることから、分野という横軸の視点からの議論も出来る場である。この縦軸、横軸の連携をとって、日本の真のダイバーシティが推進されると良いと思っている。



（記録 日本建築学会）

## 人文社会科学系学協会男女共同参画連絡会の紹介

東京大学 教授  
本田 由紀

日本学術会議第一部総合ジェンダー分科会との連携の下、人文社会科学系学協会男女共同参画連絡会：Gender Equality Association for Humanities and Social Sciences 略称 GEAHSS（ギース）は、自然科学系の「男女共同参画連絡会」と同様の取り組みを人文社会学系でも発展させたいとして設立された。

第23回日本学術会副会長 兼 GEAHSS 立ち上げメンバーの井野瀬久美恵氏より、GEAHSS に関するビデオメッセージが紹介された。

人文社会科学系において、学部生では女性の割合が多いが、大学院生、学会メンバー、大学教員では女性の割合が大きく減少している。GEAHSS の設立が遅れたことも、ジェンダー問題に対する意識の低さの表われであった。人文社会科学系のジェンダー平等は、日本全体の活性化にとって重要であると考えられる。「男女共同参画学協会連絡会」と連携を保ち、GEAHSS 活動の参考にさせてもらいたい。



GEAHSS は 2017 年 5 月に発足し、現在、人文社会科学系諸学会に参加を呼びかけており、多くの参加表明の連絡を受けている。取り組みの一つとして、2018 年 3 月にシンポジウムを開催し、学協会におけるジェンダー平等のグッドプラクティスの紹介や学協会におけるジェンダー統計の調査・公表をする予定である。

(記録 化学工学会)

# 第 15 期活動報告

辻 佳子

今年度は、委員長の北川先生を筆頭に、化学工学会が幹事学会を務めさせていただきました。また、会計監査は第 14 期委員長の小川先生と日本生化学会事務局長の渡辺様をお願いいたしました。このような体制下、連絡会では運営委員会を 3 回開催させていただきました。

主催行事としては、本日、第 15 回連絡会シンポジウムを開催させていただきました。昨年度までと異なる点は、日本経済団体連合会、経済同友会、日本商工会議所、国立大学協会、日本私立大学連盟に新たにご後援いただいた点です。

次に、主な活動としては、(1)提言・要望書 WG と委員長を中心とした政府各所への要望活動、(2)第 4 回大規模アンケートの実施（2016 年 10 月 8 日～11 月 7 日）と解析および報告書の発行、(3)ジェンダーサミット 10 の後援と参加（口頭発表およびポスター発表）、(4)昨年度シンポジウム分科会での議論の内容を元にした Unconscious Bias（無意識の差別）についてのリーフレットの作成、(5)WG 活動の支援、(6)新規 6 学協会のオブザーバー加盟承認（現在、別途 1 学会申請中）、(7)他団体事業への協力（協力 1 件、協賛 2 件、後援 16 件）、(8)全加盟学協会の会員・役員・委員会委員における女性比率調査の実施および調査結果公開、(9)昨年度の英語 HP 更新に合わせて日本語 HP を改訂、を挙げることが出来ます。(8)について、解析結果の一例を紹介しますと、総会員数と会員の女性比率はリニアな関係にあり、その傾きが生物・医薬・農学系>数学・物理・化学・地学系>情報・工学系となっていることが明らかになりました（ホームページ掲載）。なお、今期も加盟学協会すべてから分担金を納入いただきましたことをここに報告させていただきます。

第 15 期の活動にあたり、連絡会内外から多くの方々にお世話になりました。皆様のご指導とご支援に深く感謝いたします。

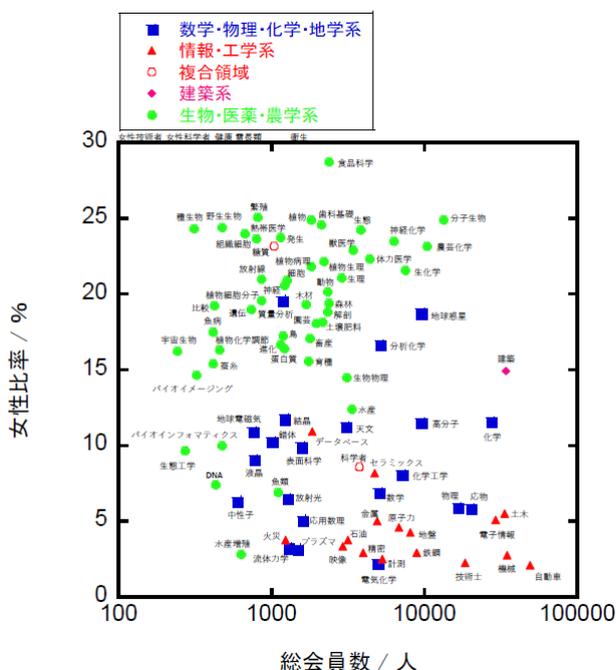


図 女性比率（一般+学生会員）と総会員数との関係  
（2017 年度調査 男女共同参画学協会連絡会）

## 第 15 期委員長挨拶

北川 尚美

本日は、第 15 回シンポジウムにご参加頂き、どうもありがとうございます。また、ご挨拶を頂きました来賓の皆様、ご講演を頂きました演者の皆様、また、会場をご提供頂きました東京大学の松木先生をはじめ、準備を頂きました先生方、学生の皆様に、心より御礼申し上げます。

本日は、朝 10 時から開始させて頂き、午前中に第 4 回大規模アンケートの解析結果の報告をさせて頂きました。本連絡会でこれまで取り組んできましたデータに基づく地道な提言・要望活動についてご理解頂いたものと思います。今後の活動としましては、報告書の英訳化と、第 6 期科学技術基本計画に向けての提言・要望活動へと展開していく予定です。報告書の英訳化に関しましては、これまで一部の方のご好意に甘えていたということもあり、今日は英訳のための WG の立ち上げを新たに提案させて頂きたいと思います。後程、連絡会のリエゾンメールにてご承認を問わせて頂きますが、ご承認頂きました後には、メンバーを募集させて頂きます。ネットワークの形成にもなりますので、ぜひ、ふるってご参加ください。基本的な英訳の部分は予算の関係もありますが、外注させて頂く予定です。ご心配はありません。

また、お昼の部では、短いながら、ポスター発表の場を設けさせて頂きました。会場の都合で、場所が 2 ヶ所に分かれてしまいましたが、合計 50 件の発表がございました。意見交換の場として、少しでもお役に立てたのであれば、幸いです。

また、午後の部は、「真の技術革新を目指したダイバーシティ」というテーマで、基調講演やデータ紹介、産と学からの講演、ディスカッションをさせて頂きました。どの演者の方々のお話も示唆に富んだもので、もっと長くお聞きしたいというものばかりでした。短い時間の中でのご講演、本当にありがとうございました。

私ども化学工学会の幹事の仕事も今月で終わり、次の日本建築学会にバトンタッチすることになります。幹事学会を務めるに当たり、本当に多くの事柄を学ばせて頂きました。幹事学会を持ち回りで行うというスタイルは、同時にこのような教育効果をねらったものであると聞いています。

連絡会は現在 1 つ申請があり、これを含めると 97 の学協会から構成される非常に大きな会となります。この連携を生かして、より積極的な活動を展開していければと思います。運営に関して、色々と至らない点多かったとは思いますが、ご協力どうもありがとうございました。

## 第 16 期幹事学会挨拶

日本建築学会会長  
早稲田大学 教授  
古谷 誠章

本日は第 15 回シンポジウムが盛況に終わりましたこと、幹事学会でいらっしゃる化学工学会様に御礼申し上げます。次期幹事学会の会長として一言ご挨拶させていただきます。私自身は建築学の中でも設計を中心とする者で、早稲田大学で教鞭をとる傍ら建築設計事務所を経営しております。この建築事務所では私以外に 12 名のメンバーがおりますけれど、数えてみますと男性 6 人女性 6 人という構成でした。ほとんど日本人ですが、韓国人の男性とラトビア人の女性がおり、少なからずダイバーシティを持った事務所だと思います。

ところで、建築の分野は建築史、建築計画、都市計画、環境、構造、材料・施工、防災など多様な内容を含んでいます。建築学会の会員数は 3 万 5000 人で、学生会員は全体の 1/6 くらいと多くの割合を占めています。さらにその中の 1/3 が女性と、多くの女性が活躍しています。こうして多くの学生会員を擁していることから、男女共同参画に関する議論を次世代に伝えることができるのではないかと思います。次期幹事学会としてこの問題意識を若い世代、特に若い男性会員に意識を共有していきたいと思います。これまでの連絡会の成果はもちろん引き継ぎ、ますます発展させていきたいと思います。

来年度も 10/13 土曜日に第 16 回のシンポジウムを建築会館にて計画しております。是非皆様の参加をお待ちしております。さらに、今日は私たちが考えている様々な活動予定を申し上げようと思っておりましたが、先ほど素晴らしいご提案を頂きましたので、何とか私たちの任期に連絡会のロゴマークを作ろうと思っております。私もデザイナーですし、皆様のご賛同が得られるようでしたら、私たちの仲間で作成させていただければと思います。それを活動の一つに追加させていただきまして、ご挨拶に代えさせていただきます。



(記録 化学工学会)

## 第16期委員長挨拶

寺田 宏

昨年のシンポジウムをスタートに第15期の皆様が幹事学会を始められた時を思い出します。本当に一年は早いなと思います。この一年でどういうことをされるかということをお私どもも大変注目し勉強させていただきました。北川委員長はじめ、精力的な活動をされ、大変お疲れ様でした。また諸先輩、先生の皆様による要望書の提出や様々なワーキング活動は大変勉強になりました。

本日の先生方のお話によると、男女共同参画という問題はやはり時間のかかる問題だと思われまふ。その意味で私たちの務める短い一年間ではあります、少しでもステップアップできますように努力してまいりたいと思ひます。第15期の皆さんからのバトンをまずはしっかりと受け取り、一年間頑張りたひと思ひますので、どうぞよろしくお願ひいたします。



(記録 化学工学会)

## 閉会の辞

男女共同参画学協会連絡会第15期幹事学会化学工学会副会長  
京都大学 教授

長谷部 伸治

幹事学会として閉会の辞を述べさせていただきます。

本日は休日にもかかわらず朝早くからこの時間までご参加いただきましてありがとうございます。講演いただきました先生方、ポスター発表を頂きました先生方、またパネリストとして登壇いただきました先生方、本当にありがとうございます。昼休みもなく、朝から夕方まで続けてプログラムが組まれているということで、お疲れかとは思いますが少々お時間をいただけたらと思います。

今日さまざまなお話をお聞きし、中学生や高校生、大学生、さらにドクターにいく学生も含めて、男女共同参画という問題に地道に継続的に取り組んでいくことの重要性を再認識させていただきました。こういう活動自体が必要なくなることがゴールだという話もありましたけれども、なかなかそう簡単にはなくなれないわけで、やはりこういった会を継続していくこと、地道に行っていくことでしか解決できないのだろうなと思います。今後とも皆様のご協力をいただけたらと思います。

それから最後にパネリストの方々から、女性間の人脈を作っていかなければならないという話をお聞きしました。そういう意味ではこれからの懇親会で建前でない本音の議論をしていただけたらと思います。昼にポスターも拝見しましたが、各大学、学会の名誉が関わっているわけですので都合の悪いことは書いてなかったですね。私の経験からしても、実際はそううまく行っていることばかりではないのではないかという気がします。懇親会では心の垣根を取り払い、意見を交換していただければ今日参加いただいた価値がもう一つ上がるのではないかと思います。ぜひ本日の情報交換会、懇親会に参加いただけたらと思います。

以上、簡単ではございますが閉会の辞とさせていただきます。ありがとうございました。



(記録 化学工学会)

## 懇親会



15期北川委員長



化学工学会 藤原会長・長谷部副会長



日本建築学会 古谷会長



15期藤岡副委員長  
(司会)



16期寺田委員長



日本女性科学者の会 大倉先生  
(乾杯のご発声)



相馬先生



岡田先生



上瀧先生、大坪先生



15 期辻副委員長  
(シンポジウムオーガナイザー)



阪東先生、寺田委員長、八藤後先生、井上様  
16 期幹事学会のメンバー



柏俣様、小伊藤先生、阪東先生、寺田委員長  
16 期幹事学会のメンバー



斉藤様、須藤様、鎌田様  
16 期幹事学会事務局のみなさま

## 第 15 期 男女共同参画学協会連絡会 担当

### 化学工学会

会長	藤原 健嗣	旭化成(株) 常任相談役
担当理事	辻 佳子	東京大学 教授
事務局長	会田 弘	化学工学会 事務局長

---

委員長	北川 尚美	東北大学 教授
-----	-------	---------

### (運営・庶務担当)

副委員長	山口 猛央	東京工業大学 教授
委員	吉宗 美紀	産業技術総合研究所 主任研究員
委員	篠原 雅世	千代田化工建設(株) 担当部長

### (シンポジウム担当)

副委員長	辻 佳子	東京大学 教授
委員	伊藤 大知	東京大学 准教授

### (対外事業担当)

副委員長	藤岡 恵子	ファンクショナル・フルイッド(株) 社長
副委員長	宮崎 あかね	日本女子大 教授
委員	所 千晴	早稲田大学 教授

### (運営サポート)

委員	野村 幹弘	芝浦工業大学 教授
----	-------	-----------

### (会計・庶務担当)

委員	会田 弘	化学工学会 事務局長
	田中 敦子	東京大学 環境安全研究センター

## 第 15 回 男女共同参画学協会連絡会 シンポジウム担当・サポート

記録：

午前の部

講演 日本物理学会

昼の部

ポスターセッション 日本建築学会

午後の部

第 I 部 化学工学会

第 II 部 日本建築学会

各種報告 化学工学会

運営サポート：

化学工学会

松井幸彦、宮坂好治

東京大学本部人事企画課

黒沢健二、山口喜志子、石川真樹子、加藤牧子

東京大学環境安全研究センター

布浦鉄兵、岡田正弘、角野浩史、澤井理、飛野智宏、坂井延寿、辰巳怜、

原千鶴、富安文武乃進、荻島隆幸、高田ゆり子、禰覇朋美

東京大学大学院工学系研究科

猪瀬さつき、大内駿（学生）、田中健斗（学生）、宮崎真衣（学生）、

天野由貴（学生）、傅曉廷（学生）、中野剛志（学生）、田中伸明（学生）、

池田俊介（学生）

東京大学大学院医学系研究科

太田誠一、戚蟠（学生）、三橋健斗（学生）

第 15 回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム報告書

2017 年 11 月 27 日 発行

発行 男女共同参画学協会連絡会

E-mail danjo\_office15@djrenrakukai.org

<http://www.djrenrakukai.org/>

印刷 芳文社

[禁無断転載]

本誌に掲載する著作物を転載または引用する場合には、掲載する刊行物に「第 15 回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム資料集」から転載または引用した旨を付記下さるようお願いいたします。