第14回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム

国際的にみて日本の研究者における 女性割合はなぜ伸びないのか?

報告書

【日時】 2016年10月8日(土) 10:00~17:45

【場所】 お茶の水女子大学 共通講義棟2号館、1号館

目次

第 14 回シンポジウムプログラム	3
第 14 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	6
分科会 1「Unconscious bias について考える」	8
分科会2「女性のための賞の創設~その意義と効果を考える~」	33
ポスターセッション・・・・・・	55
全体会議 開会の辞:日本生化学会会長 歓迎の辞:お茶の水女子大学 副学長 来賓挨拶:内閣府男女共同参画局長 講演・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	62
パネル討論	·····76
報告・挨拶 分科会 1 報告 分科会 2 報告 第 14 期連絡会委員長挨拶および活動報告 第 15 期幹事学会会長挨拶 第 4 回大規模アンケートワーキング 閉会の辞	87 89 91 93
全体集合写直	98





当日は雨でした。この写真は晴れた日に撮影したものです(左は合成写真)。

晴れた日の共通 講義棟 (奥の建物)。





当日の受付風景

第 14 回 男女共同参画学協会連絡会シンポジウム 国際的にみて日本の研究者における女性割合は なぜ伸びないのか?

【日時】 2016年10月8日(土) 10:00~17:45

【場所】 お茶の水女子大学 共通講義棟2号館、1号館 (東京都文京区大塚2-1-1)

【主催】 男女共同参画学協会連絡会

【共催】 お茶の水女子大学

【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、国立女性教育会館

《プログラム》

(敬称略)

9:00~ 受付(共通講義棟2号館正面)

10:00~12:30 【午前の部:分科会】(共通講義棟2号館101・102)

分科会①「Unconscious bias について考える」

(担当 日本生化学会)

講演 1: Unconscious bias とは何か-米国や OIST での事例

Dilworth Machi (沖縄科学技術大学院大学)

講演 2 日本における Unconscious bias-学会にける Visibility 調査の現状

アンケート結果(日本遺伝学会、日本分子生物学会)

展望 大坪久子(日本大学)

講演3 企業における Unconscious bias 宮井真知子(森永製菓(株))

分科会②「女性のための賞の創設~その意義と効果を考える~」

(担当 化学工学会)

趣旨説明:北川 尚美(東北大学)

講演:相馬 芳枝(日本化学会フェロー)、石舘 周三((株)資生堂)

パネル討論:藤岡 惠子(司会、(株)ファンクショナル・フルイッド)、北川 尚美、相馬 芳枝、裏出 令子(京都大学)、少作 隆子(金沢大学)、沓

掛磨也子(産業技術総合研究所)、功刀由紀子(愛知大学)

12:30~14:00 【昼の部】 コアタイム 13:00~13:40 兼昼食 ポスターセッション (共通講義棟 1 号館 204・205)

14:00~17:45【午後 全体会議】(共通講義棟2号館201) 『国際的にみて日本の研究者における女性割合はなぜ伸びないのか?』 司会:横山 三紀 (日本生化学会、東京医科歯科大)、 藤原 葉子(日本生化学会、お茶の水女子大学)

♦14:00**~**14:15

開会の辞 日本生化学会会長 水島 昇(東京大学) 歓迎の辞 お茶の水女子大学 副学長 猪崎 弥生 来賓挨拶 内閣府男女共同参画局長 武川 恵子

♦14:15**~**15:35

講演:日本と世界の研究者・技術者―これまでの支援策と女性比率― 日本アカデミアにおける文部科学省の取組

- 一 伊藤 洋一(文部科学省 科学技術・学術政策局長)産業界における理系女性の活躍促進に向けた経済産業省の取組
- 一 飯村 亜紀子(経済産業省産業技術環境局 大学連携推進室長)

米国の状況 - Dilworth Machi (沖縄科学技術大学院大学)

韓国の状況 - 野呂 知加子(日本大学)

◆15:35~15:55 休憩

◆15:55**~**17:00

パネル討論 「まだまだ低い女性比率:伸ばすために何ができる?」 ファシリテーター 大坪 久子 (日本大学)、小川 温子 (お茶の水女子大学) 討論者 講演者、宮井 真千子 (森永製菓(株))、中村 淑子 (情報・システム研 究機構)

◆17:00~17:30

分科会報告 分科会① 松島 綾美(日本生化学会、九州大学) 分科会② 北川 尚美(化学工学会、東北大学)

各種報告

第 14 期連絡会委員長挨拶および活動報告 小川 温子 第 15 期幹事学会挨拶 化学工学会会長 菅原 公一 ◆17:30~17:35 閉会の辞 第14期連絡会 副委員長 北爪 しのぶ (理研)

17:35~集合写真撮影

18:00~20:00 【懇親会】(生協食堂2F"マルシェ") 司会 浜田 恵美子 (日本女性科学者の会、名古屋工業大学)

第14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

委員長	小川	温子	日本生化学会	お茶の水女子大学
(運営、庶務担当) 副委員長 副委員長 副委員長補佐	北爪 相川 坂上	しのぶ 京子 ひろみ	日本生化学会 日本生化学会 日本生化学会	理化学研究所 お茶の水女子大学 お茶の水女子大学
(シンポジウム担当) 副委員長 副委員長補佐	横山 藤原	三紀葉子	日本生化学会 日本生化学会	東京医科歯科大学 お茶の水女子大学
(会場担当) 副委員長 副委員長補佐	小林 市 育	 '	日本生化学会 日本生化学会	お茶の水女子大学 お茶の水女子大学
(会計・庶務担当) 運営委員	渡辺 村田	恵子 律子	日本生化学会 日本生化学会	日本生化学会事務局 日本生化学会事務局
(運営サポート) 運営委員	斉藤 今泉	玉緒 美佳	日本生化学会 日本生化学会	上智大学 杏林大学
分科会 1 世話人	澤崎 松島	達也 綾美	日本生化学会 日本生化学会	愛媛大学 九州大学
分科会2世話人	北川 藤岡 辻 吉宗	尚美 惠子 ŧ子 美紀	化学工学会 化学工学会 (株) 化学工学会 化学工学会	東北大学 ファンクショナル・フルイッド 東京大学 産業技術総合研究所
分科会 1 記録	農業生 西村本橋	安楽) 温于 生物資源研	ff究所 日本植物生理学会	静岡大学

分科会2記録 八藤後 猛 日本建築学会 日本大学 佐野 祐子 日本建築学会 (株) 清水建設 ポスター記録 森 義仁 日本化学会 お茶の水女子大学 全体会議記録 相川 京子 日本生化学会 お茶の水女子大学 日本生化学会 今泉 美佳 杏林大学 北爪 しのぶ 日本生化学会 理化学研究所 斉藤 玉緒 日本生化学会 上智大学 澤崎 達也 日本生化学会 愛媛大学 日本生化学会 九州大学 松島を養美 パネル討論記録 宮崎 あかね 化学工学会 日本女子大学 (株) 千代田化工建設 篠原 雅世 化学工学会 化学工学会 東京大学 伊藤 大知 撮影 錯体化学会 三宅 亮介 お茶の水女子大学 曺 基哲 日本物理学会 お茶の水女子大学 会場運営サポート 森 義仁 日本化学会 並木 孝憲 日本分子生物学会 山口 恵子 日本分子生物学会 小柴和子 日本動物学会 佐藤恵 日本動物学会 黒瀬 奈緒子 日本生態学会 高村 典子 日本生態学会 井上 琴美 日本宇宙生物科学会 加藤木 ひとみ 生態工学会 窪川かおる 日本動物学会 澤竜一 日本質量分析学会 三宅里佳 日本質量分析学会 お茶の水女子大学 由良敬 佐藤 敦子 お茶の水女子大学

分科会1

Unconscious bias について考える (担当 日本生化学会)



講演 1:「Unconscious bias と女性研究者活躍推進」 Dilworth Machi (沖縄科学技術大学院大学)

はじめに、所属先である沖縄科学技術大学院大学(OIST)の紹介をさせていただきたい。「沖縄のような日本の中でも経済的にも教育レベルなども最下位にある場所に、最先端の研究機関などあり得ない」と実際に言われたことがある。このギャップもUnconscious bias (潜在的バイアス)の一例と考えている。OIST は5年制の大学院大学であり、50 カ国以上の国から学生・教員が集まっており、英語が公用語の国際的研究機関である。私立大学ではある



が、国(内閣府:沖縄助成金)から 90%を超える補助があり、学生は給与式フェローシップで宿舎があるなど、恵まれた環境にある。教員は約 50 名だが、2023年までには 100 人まで増員する計画がある。OIST の男女共同参画の現状は、2016年4月の時点で、教員 16.0%、課長相当職 21.4%となっており、女性比率は低いと言わざるを得ない。OIST では女性が働き易い環境は整っているので、女性比率を上げるために何をすべきかと考え、Unconscious bias に注目した。注目した理由の1つは、欧米の大学では教員採用の際、Unconscious bias 研修を受けることが義務化されていて効果もあがっており、その研修システムを英語環境の OIST ならばそのまま移管することができると考えた。

Unconscious bias 研修の目的は、「Unconscious bias は誰もが潜在的に有するものであると理解する」「どのような形で現れるかを理解する」「その影響を最小限にとどめる方法を理解する」の3つである。Unconscious bias は、性別に関わらず存在するものであり、生育環境で潜在的な固定観念となる。男女だけでなく、人種、貧富など対象は様々である。人間なら誰でも持っているが、自覚できていないため自制は不可能であり、人間が他人を評価するときの便利なショートカットの役割を果たしていると言われている。

Unconscious bias の認知度を調べるために、「Unconscious bias」という用語を goole.com の News で検索したところ 45,000 件がヒットしたのに対し、「潜在的バイアス」と google.co.jp ニュースで検索すると 242 件であり、「潜在的バイ

アス+男女共同参画」では 0 件であった。ここからも日本と欧米の意識の差が歴然としている。Unconscious bias がいつ頃から話題になったかというと、2002 年ノーベル経済賞受賞者ダニエル・カーニマンの 1998 年の著作に、Unconscious bias の概念が出てくる。本の中で、人間には速い判断と遅い判断をする仕方があって、その違いによって認識上の誤りが生じることがあると記載されていた。MIT の女性教授の立場を改善したことで有名な Nancy Hopkins 氏は、過去 50 年間の大発見は何かと問われたら、ヒッグス粒子やインターネットと並び、Unconscious bias を含めると述べている。アメリカにおける男女共同参画運動のきっかけを作った一人といわれている Virginia Valiant 氏は"Why So Slow"という著書のなかで、小さな Unconscious bias の積み重ねが、女性の学術社会での活躍を妨げとなっていると述べている。

Unconscious bias には、以下の3つのパターンがあると言われている。(1)ステレオタイプスレット:定型的概念が無意識のうちに評価に影響する。ネガティブに作用することが多い。(2)グループキャラクタリゼーション:ある属性に基づき人々を分類し、それぞれのグループにアイデンティティを当てはめてしまう。グループメンバーの一人ひとりのアイデンティティもそうであると決めつけてしまう。同じグループメンバー同士はシンパシーを感じ、他のグループの人には警戒心をもつ。(3)マイクロアグレッション:日常会話のなかで、他人に対して社交礼儀に欠ける態度をとる。無意識に相手を自分より下に見ていることの現れといえる。

ここからは、具体的な Unconscious bias の事例を紹介したい。

例1:アメリカのオーケストラ団員の採用

1970年代アメリカのトップ音楽院卒業生の女性比率は 45%なのに、オーケストラ団員の女性比率は 5%であった。そこで、オーケストラ団員の募集方法を公募に変えて、男女がわからない形でのオーディションにしたら、女性比率が 25~46%まで上昇した。

例2: Motherhood penalty

母親である女性は、入試でのスコアは高いのに、初任給のオファー額や採用率などが低くなる傾向にある。一方、子供のいない女性は、男性と同レベルかそれ以上の評価を得る傾向にある。つまり、女性だから低いわけではなく、「母親だから」という Unconscious bias のあらわれ。

例3:生物、化学、物理分野の研究室マネージャー応募選択

名前(性別判断可能)だけ変えて他の内容は同じにした応募書を用意し、複数の

ラボのボスが採用を判断するというテストをした。その結果、男性の方が女性より 雇いやすいと評価された。平均初任給は男性のほうが高い傾向がみられた。評価し た教員側が男性か女性かでの差はなかった。

例4:推薦状

女性候補者の推薦状は男性に比べると短く、「Doubt Raiser」の表現(余計な個人的解釈を挟む文章で、読む人に疑問を促す微妙な表現)が多い傾向にある。男性候補者を指す言葉には「Researcher」「Colleagues」などが多いが、女性候補者には「Student」「Teacher」などの下に向けた言葉を使う傾向にある。女性候補者の場合、個人的な生活(personal life)についてのコメントが、男性に対してよりも4倍多い。女性候補者をほめる言葉の選び方が男性候補者に対する語彙とは異なり、能力よりも態度へのコメントが多い。

例5:対人関係

クリントン氏とトランプ氏それぞれの討議を解析したレビュー。男性のモデレーターがクリントン氏に対しては、発言中に質問者が口を挟む回数がトランプ氏よりも多く、また厳しい質問が多いということがわかった。クリントン氏のほうを自分では気づかずに見下していると解釈される。

例7:学会賞受賞者

アメリカにおける理工系の女性推進団体の調査。女性は、研究・学術賞受賞の受賞割合は一貫して低く、授業・奉仕活動に対する賞の受賞割合は高い。女性の役割についての Unconscious bias の現れといえる。さらに、このデータを提示する研修を行った翌年は研究賞の女性受賞率が上がるが、研修を行っていないと受賞率が下がってしまった。つまり、意識を変えるには、意識的な努力が必要であり、さらにその努力を継続する必要があるということである。

Unconscious bias が起こりやすい状況は、「疲れているとき、判断を急いでいるとき、脳のキャパシティオーバーの時」「評価対象グループの特徴を代表する人が稀なとき(女性、外国人など)」「評価基準があいまいな時、紛らわしい時、業績情報が曖昧である時」である。このような状況を取り除くことが大切である。

アメリカには、Unconscious bias 研修に関する様々なリソースが提供されているので紹介したい(図 1)。ミシガン大学のハンドブックは、多くの大学でスタンダードとして使われている。ウィスコンシン大学ではトレーニングプログラム、出張研修などのコースもある。カリフォルニア大学の Tools for change や、ワシントン大学からも提供されている。

以上、駆け足だったが、Unconscious bias がどういうものか、Unconscious bias は皆が持っているものだ、ということだけでも理解していただければ幸いである。

質疑応答:

(質問)

推薦状を読む側に男女で差は出ないとのことだったが、推薦状を書く側において男女で差は出ないのか。

(回答)

書く側にも男女の差はない。

(質問)

Unconscious bias の概念は、男女差別に対してだけなのか、その他の差別に対するものが主なのか。

(回答) 男女差別は対象の1つに過ぎない。経済の方では、投資の際の判断や発展途上国への支援なども対象である。色々な分野で Unconscious bias が常に働いていることが明らかになっている。

(質問)

グーグル検索の結果で、日本ではほとんどヒットしないとのことだったが、日本だけが遅れているのか、アメリカだけが進んでいるのか。

(回答)

アメリカだけというわけではない。Google でヒットのあったニュースはオーストラリア、ニュージーランド、イギリス、イタリア、シンガポールなどからのものが含まれていた。ただし、英語圏以外の国、例えばインドなどでは調べていないので、Unconscious bias という概念が全ての国で認知されているかどうかはわからない。(質問)

女性自身が自分への Unconscious bias を持っているが、これを打開する方策はあるだろうか。

(回答)

自身のステレオタイプスレットにとらわれて、将来の進路を狭めてしまわないように、意識改革を促す必要があると思う。誰かをメンターするときも、Unconscious bias の存在を頭に入れて取り組むとよい。

(質問)

研修は有用だと思うが、どのくらいやられているのか。パッケージのようなものは

あるのか。

(回答)

先ほど、リソースとして紹介したところにハンドブック等がある。また、2年前にグーグルが開始した研修がある。グーグル社員6万人対象に義務化されており、このグーグルの研修を他企業が活用するとも聞いている。大学においても、アメリカはほとんど、イギリスのケンブリッジ、オックスフォードなどでは、教員採用に関わる教員や大学の上層部はUnconscious bias 研修を受けなければならない。日本に適応した、文化の違いを反映させた研修プログラムを構築してみたい。

(質問)

推薦状を受け取る側が注意できることは何か。

(回答)

推薦状に含まれる Unconscious bias を理解する研修が必要。それを知っていることで、マイナス評価をしないですむ。

(質問)

Unconscious bias 研修の義務化レベルはどこか。大学ごとに規定されているのか。 国のレベルなのか。

(回答) ミシガン大学では、初期の頃、学部長・学科長レベルを対象としたワークショップが義務化されていた。大学ごとに規定されている。

Unconscious bias 研修に関する様々なリソース 1

Best Practice-Resources



Women in Science & Engineering Leadership Institute, University of Wisconsin-Madison (http://wiseli.engr.wisc.edu/)



Tools for Change, University of California http://www.toolsforchangeinstem.org/





Interrupting Bias in the faculty search process, University of Washington (http://www.engr.washington.edu/lead/ biasfilm/)

Faculty Searches and Hiring, University of Michigan (http://advance.umich.edu/resources/handbook.pdf)

OIST OKINAWA INSTITUTE OF SCIENCE AND TECHNOLOGY GRADUATE UNIVERSITY

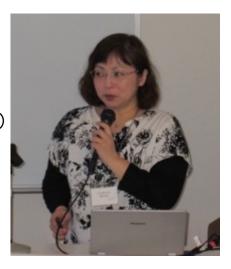
© 2016 OIST 24

講演2:学会における Visibility 調査の現状

報告1:篠原美紀 (日本遺伝学会)

「学会を含むリーダーシップ活動における機会均等」のワーキンググループより、2014~2015年のアンケート結果を報告する。学会発表での女性研究者の活動状況(招待講演の女性研究者比率、シンポジウムオーガナイザー比率)の調査である。招待講演などは、業績として評価される。

はじめの調査報告を 2010 年に行い、Genes to Cells に論文発表した。シンポジウムの招待 講演 9%、オーガナイザー3%、の女性比率で



あった。2014年の調査では、自由フォームの依頼で8学会からの協力が得られたが、色々なフォーマットがあり、答えにくいとのご意見もあった。そこで、2015年に統一したエクセルフォーマットで再依頼したところ、26 学協会から回答が得られ、ある程度統一的に評価することができた。

2015年の調査では、学会参加者全体女性比率 17%に対し、一般講演 24%、招待講演 11%、オーガナイザー9%であった。2010年から見ると、微増である。一般講演比率は全体女性比率ときれいに相関しており、おそらくバイアスはない。しかし、一般口頭発表は女性比率が低く、一般ポスター発表は女性比率が高い。女性は口頭発表よりポスター発表を選ぶ傾向にある。招待講演(他薦)は全体的に比率が低いが、大規模学会は女性比率が低く、小規模学会では高くなる傾向がある。招待講演(自薦)は、学会の規模に限らず低く、女性自身が自分から手を挙げない傾向が顕著である。オーガナイザーは、自薦は 7.4%なのに対し、他薦は 11.1%である。女性の自薦に任せていては、オーガナイザー比率は上がらない。女性自身の意識改革も必要である。

女性がオーガナイザーに入ると女性講演者が選ばれやすい傾向にあることが、以前に日本植物学会のデータからあがっていたが、26 学会のデータでもその関係性を調査した。その結果、低めながら正比例しているグループ、オーガナイザーに女性がいなくて積極的に女性講演者を選んでいるグループなど、学協会の努力や意識差によって、幾つかのパターンがあることがわかった。

(記録:日本植物学会・日本植物生理学会)

報告2:井関祥子 (日本分子生物学会)

日本分子生物学会と遺伝学会を比較しつつ、データを紹介したい。分子生物学会と遺伝学会は、全体の女性比率(遺伝学会 20.1%、分子生物学会 24.9%)や運営女性比率もよく似ている。

分子生物学会では、40歳代までは女性会員比率が減るが、そこを超えると横ばいになる。遺伝学会では、30歳代に女性会員の学会参加者が減る時期がある。これは、女性が30代のライフイベント(出産・子育て)により学会に参加できない、また子育



てなどを乗り越えて 40 代になりポストを得た後はそのまま仕事を継続するという 実態を示しているのだろう。出産・子育ての学会参加ができるような環境づくりが 必要である。また、オーガナイザーに女性が含まれていると女性講演者割合が増え るという傾向は両学会でみられた。これは、Unconscious bias の現れである。前 回の連絡会大規模アンケートから、女性は、研究室主宰意識は低いが、研究には従 事していたいとの意識は高い傾向にある。分子生物学会の場合、女性の研究室主宰 の希望率は高めで 34%もあり、5 年前に比べると上昇している。生物系では、リ ーダーになりたい女性が増えているかもしれない。Unconscious bias があること は、実はアメリカでも同じである。女性の PhD は 40%存在するにもかかわらず、 ポスト応募者は 40%よりも少なく、やはり女性は自薦への抵抗感がある。Visibility の向上と上位職への登用を促したい。

(記録:日本植物学会・日本植物生理学会)

総括:大坪久子(日本大学)

女性研究者はなぜ増えないのか。それには、(1)女性研究者を取り囲むバイアスとバリアを知る、(2)バイアスはとくに人事選考・賞選考で現れる、(3)選ぶほうにも選ばれるほうにもバイアスがある、という3点を考える必要がある。世の中には見えるバイアスと見えないバイアスが存在し、心の奥底にある Unconscious biasを女性は自覚して生きる必要がある。

選ぶ側のバイアスに反論するには、データに基づいた女性研究者の「可視化」が必要である。アメリカの多くの大学では、人事選考委員会に先立って、委員になる教員が学ぶべきこととして「人事選考 10 の心得」(ウィスコンシン大学の男女共同参画機構作成:必須研修.

https://wiseli.engr.wisc.edu/docs/SearchBook_Wisc.pdf)(資料配布)というガイドラインがある。大阪市立大学が、この心得を日本語で大学ホームページに初めて挙げてくれた。

誰でも持っている Unconscious bias を可視化する方法には、IAT テストというものがある。人は、意識的には男女は平等にと考えているが、意外にも無意識的には男性のほうがリーダーに向いていると思っていたりする、そういう Unconscious bias を IAT テストでは数値化することができる(この後、実際に IAT テストのデモンストレーションを行った;(https://implicit.harvard.edu/implicit//japan/))。今回行った IAT テストでは、左右に男女・科学人文が振り分けられて表示され、中央にでてくる文字がどちらに属するかを瞬時に判断するというものである。一般的には、男性と科学、女性と人文学に対する強い相関があらわれるが、女性研究者の場合、相関が低い傾向がある。

(記録:日本植物学会)

講演3:「企業における Unconscious bias について」 宮井真千子 (森永製菓株式会社)

はじめに雑感を述べたい。「Unconscious bias」については社会での認識が広がっているようにも見えるが、実際に産業界でどれほど浸透しているか周りに聞いてみると、人事採用関係者は認識しているが、それ以外の方々はあまり認識していないという現状がある。先ほどの話題にもあったグーグル研修なども、外資系企業では取り入れているところもあるが、日本企業ではまだまだと言わざるを得ない。今日の講演を聞



いて、日本の産業界は、Unconscious bias だらけであると感じた。企業での採用状況では、試験の成績は女性のほうが高くて、成績の低い男性を「押し込む」傾向がある。私としては、男性ももっと頑張れよと感じてしまうが、これも日本の男性に対する Unconscious bias なのかもしれず、男性女性両者の視点からUnconscious bias をとらえることが必要であると感じている。女性比率の低さや問題点は、産業界もアカデミアの世界と同様の傾向ではあるようだが、異なるところもある。産業界のほうが監視の目が働き、数字としての結果報告義務があるため、女性比率を上げなくてはならないという圧が強いかもしれない。

1. 日本における女性登用の現状

産業界の大きな課題は、女性の管理職比率が 6.6%で諸外国に比べ著しく低いことである。また、女性役員比率はわずか 3%であり、こういった現状から、女性活躍推進を求められることとなった。産業界はまだまだ男性社会であり、例えばパナソニックの女性比率は 16%、森永製菓は 24%である。男性による人事評価では、女性よりも男性のほうが高くなる傾向にあるが、最近では同じ評価なら女性を登用せよとの方向性が働き始めている。

日本の場合、1986年に男女雇用機会均等法が施行された。私は1983年にパナソニックに入社した。その際、男性は1年間研修があるが、女性はわずか2週間の

研修で、女性は 7 時には会社に行き、机をふき、お茶を入れるのが仕事であった。その後、日本では機会均等法ができたが、遅々として進まず、機会均等法の改正を経て、現在の安倍内閣にかけて、これだけ時間がかかっている。しかし、世界水準からはまだ遠いのが現状である。一方、出産を機に就業率低下するという M 字カーブ問題だが、現在はかなり改善されてきている。パナソニックの例では、男女の平均勤続年数は変わらなくなってきている。むしろ国際的には男性に比べ女性の給与水準が低いという問題はある。

女性登用のメリットは、次に示すようにたくさんある。1. プロダクトイノベーション:女性視点からの商品開発ができる。2. プロセスイノベーション:生産性が上がる。女性は役割を多く担うため残業時間が減る傾向にあり、効率化により濃い仕事ができる。3. 外からの評価の向上:投資家からの評価が高くなる。4. 職場内の効果:職場の雰囲気が柔らかく明るくなる。結果として、女性活用推進が進む企業ほど経営指数が高く、会社の業績もあがる、というデータもある。しかし、女性の活躍は、個社で成り立つものではなく、企業・行政(政府)・個人が三位一体となって取り組むことが重要である。企業が打つべき手は、ワークライフバランスを見直すことであり、それにより会社と個人の双方にメリットが生じる。

2. 日本における女性技術者の現状

日本の技術者比率は、全体として減少傾向にある。ただ、女性の技術者・研究者の割合は、微増の傾向にある。女性技術者・研究者が少ない原因は、もともと学部専攻者における女性比率が、工学部・理学部がとりわけ低いことにあるように思う。企業側としても、採用対象の理工系女子がそもそも少ない故に、男性優位状態が続いてしまうのが現状である。最近では、企業側では、単に女性だからという理由での不公平性はなくなってきている。日本企業における課題は、男性中心のモノカルチャーバイアスを解消していくことと、女性側もリーダーを目指す視点をもつことであろう。

3. 自らのキャリアを振り返って

私は、お茶の水女子大を卒業後、パナソニックに技術者として入社し、その後女性初研究所所長となってからは、「女性初」づくしのキャリアである。自身に対する Unconscious bias はあったか問われたら、個人的には自分のキャリアアップの過程での負の力を感じることはなかった。小さな嫌なことはあったが、それ以上に

得たメリットを実感しており、むしろ女性登用へ向けて背中を押してくれた。企業は、常に合理的な方向へ集約されていき、非合理は改善されていくと思う。しかし、 女性登用は企業間で差があるのも事実である。

4. リケジョはなぜ必要か

リケジョに対する企業の期待は大きい。リケジョは優秀な労働力であり、研究職における生産性の向上、イノベーションに向けてのダイバーシティーの実現が期待できる。特に「不確実性の高い市場への対応力」や「生活者起点の発想への期待」が強い。日本社会における消費拡大には、女性の共感を得ることがポイントになる。例えば、購買決定権の70~80%は女性にあるという調査がある。女性は、コミュニティをもち口コミで情報を広め、新しいものへの興味が高く、自身への投資意欲も高い。さらに、女性をターゲットとする商品の幅が広がっており、女性特有の感性の理解に基づく商品開発が求められている。

商品開発プロセスにおいて、「市場調査」や「広告・宣伝」部門では女性が増え つつあるが、「開発」にまだまだ女性が少ない。今後、生活者視点に立てる理系女 性人材は必要不可欠である。

5. 女性が働き続けるために必要なこと

女性が働き続けるために、社会全体が変わる必要がある。制度はあっても運営がうまくいっていないケースが多い。企業側は、(1) 女性が働きやすい環境の整備、(2) 制度の運用をスムースに、(3) 従業員の意識改革、(4) 経営課題としての優先度をあげる、という努力をする必要がある。一方、女性個人側も、(1) 働く目的をしっかりもつ、(2) キャリアデザインを描く、(3) 自己投資を忘れない、ということに心がけて欲しい。技術革新が輝く未来を創る。男女問わず多様な技術者が活躍する社会がイノベーションの源泉である。

質疑応答:

(質問)

大学での女性限定公募等についてどう思うか。

(回答)

産業界でも数値目標を掲げることの是非は議論されており、反対意見もある。個人 的意見としては、女性限定公募はあったほうがいい。まずは「突破口」が必要で、 女性に機会を平等に与える必要がある。そのうえできちんと評価すればよい。機会を与えるけれども、その女性の活躍をみながら、期待にあわなければ平等に降格、 異動を考えればと思う。

(質問)

アカデミア研究者は 27 歳から任期付きポジション、その後の採用に苦労する。企業は 22 若しくは 24 歳で就職し、ライフイベントはそのキャリアの中に組み込まれている。企業側での問題は、再就職ということになるのかと思うが、復帰された後にどのように対応しているか。

(回答)

企業では確かに、ライフデザインは描きやすい傾向にある。復帰後ということでは、 元の職場に戻るケースが多いが、ブランクが多い故に昇進は自ずと遅れていく。私 は若い人たちに、キャリア・ライフプランをきちんと描くように指導している。女 性には、「男性と自分を比較するな。女性とも比較するな。女性によってライフイ ベントの中身も時期も違うので、女性同士での比較にも意味はない。」と言ってい る。

(質問)

女子高生と話をする上で、「高校の先生の進めによって理系を選んだが、その後どうなるのだろう」という不安の声を聞く。企業側からも、広報活動をしていただけると有り難い。

(回答)

企業側のニーズとして、女性採用したいという思いがある。実際に活躍している女性も多いので、もっと PR をしていきたい。

(コメント)

女性限定公募について、先ほど成果があがらなければ降格しては、とのお話しがあったが、大学の制度としては難しい。この場にいる意識の高い女性研究者自身も Unconscious bias の影響を強く受けている。

(質問)

理系女子は増えているように見えているが、看護・薬学・農学なども理系なので、 実際には工学・技術系はなかなか伸びない。中学校・高校への働きかけは必要と思 うが、企業として PR についてどのように思われているか。

(回答)

企業側からすれば、キャリア出口が夢のあるものであれば進んでくれると思ってい

る。魅力的なロールモデルを示すことが 1 つかもしれない。私は大阪市立大でも講義を担当しているが、学生にアンケートを取ると、工学部に進む女性が少ない理由として、そもそも女性の脳はそっちに向いていないのでは、との意見が出てくる。これは Unconscious bias なのか。企業側としては積極的に PR が必要とは思っている。

(記録:日本植物学会・日本植物生理学会)

「人事選考10の心得」に関するアンケート結果

背景:

評価者の無意識のバイアス (unconscious bias) が女性やminorityの採用や昇進に際して不利に働くことは、科学的にも多々実証されている。その事実に基づき、大学のシステムとして「無意識のバイアス」を少しでも減らし、多様な人材を登用することが大切である。実際に、アメリカの例では、人事選考委員が委員会に先立って必ずbiasとbarrierの講義を受講するように規定している大学も少なくない。一体、日本ではunconscious biasの存在がどの程度知られているのか、biasとbarrierの講義が、果たして日本の研究者に受け入れられるものか? そのおおよその傾向を知るために下記アンケートを行った。

<アンケートの設問と項目>

本稿末に添付の「心得集」をお読みになって、どのようにお考えになりましたか? 該当する番号を○で囲んで下さい。 (複数回答可)

- 1.所属する組織にもこのような「心得集」が欲しい。
- 2.ひとつひとつは当たり前のことだが、実際には行われていないのが問題なので「心得集」は必要と考える。
- 3.当たり前のことしか書かれていないので、今更「心得集」は必要ではない。
- 4. 「バイアスとバリア」の講義をこれまでに受けたことがある。 (授業、ワークショップ、シンポジウム、FD なども含む)
- 5.「バイアスとバリア」の講義を受けたことがない。
- 6.「バイアスとバリア」の講義を受けてみたい。
- 7.「バイアスとバリア」の講義には興味がない。
- 8.「バイアスとバリア」の講義を今日初めて受けた。 【本回答は分科会①のみに追加】

<結果>

アンケート回答者数

分科会① 56人

本会 29人

回答番号	1	2	3	4	5	6	7	8	回答者数
分科会①選択数	29	35	1	8	16	23	1	39	56
分科会①(%)	52%	63%	2%	14%	29%	41%	2%	70%	
本会	13	18	1	2	16	13	2	なし	29
本会(%)	45%	62%	3%	7%	55%	45%	7%	なし	

回答結果からは、

回答者数の5割以上が○と回答したのは、

分科会①では、回答下記3つ

- 1.所属する組織にもこのような「心得集」が欲しい。
- 2.ひとつひとつは当たり前のことだが、実際には行われていないのが問題なので「心得集」は必要と考える。
- 8.「バイアスとバリア」の講義を今日初めて受けた。【本回答は分科会①のみに追加】

本会では、下記2つ

- 2.ひとつひとつは当たり前のことだが、実際には行われていないのが問題なので「心得集」は必要と考える。
- 5.「バイアスとバリア」の講義を受けたことがない。

となった。

この結果から、分科会①、本会ともに、「心得集」の必要性や「バイアスとバリア」 の講義が行われていない現状がわかった。

<回答者の所属、年代、性別の内訳>

アンケート結果を解析結果、分科会①および本会ともに、企業や大学などの所属、 年代、性別の違いによる回答種の顕著な差はなく、どのカテゴリーにおいても、bias と barrier の講義を positive に捉えているがわかった。

(参照:末ページのアンケート解析結果)

<自由意見欄(原文のまま)>

ポジティブな意見として、

バイアスの具体例があるとイメージしやすい

少なくとも国立大学は、国が主導して教授研修として必須にすべき

無意識の偏見について、黒人に多いなまえとそうでないものをいれかえた CV のスクリーニングについて本を読んだことがあります。女性ジェンダーに限らず普及させるのがよいと思います。

教育学部(後に小学校の先生になる人)学生等への講義があると将来にわたっての 教育になるかと思います。小学生の間に接する先生の影響はすごくうけると思いま す。

大学 FD に必要。必修にすることが大事だと思う。特に理事~教授。

認識を確かにするために、研修とテストも一緒に行うべきと思います。(たとえば 科研費研修の最後のテストのように) あわせてなぜダイバーシティが必要かを大き く掲げる必要があると思います。(これが大事)(何を目ざしているのかのビジョンの共有化が大事)

心得に関する研修制度を組織的にどう取り組むかが課題と思う

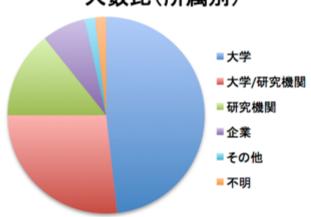
ネガティブな意見として、

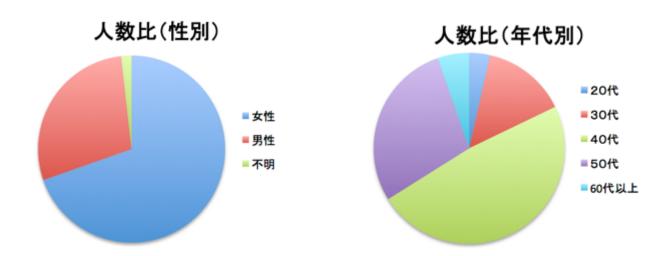
大学では、労働安全衛生、研究倫理、各種ハラスメントなどの大量の規則、ガイドライン、講習があり、忙殺されているので、"心得"ぐらいでは誰も読まない原案は抽象的な文言が多くわかりにくさがあるように思います正論だと思いますが、理想論だけでは男女比はゆっくりしかかわらないバイアスとバリアの違いがよくわからないなどの意見がありました。

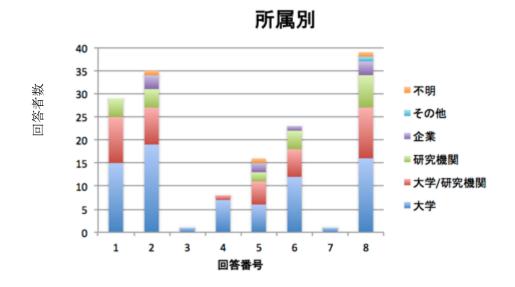
アンケート解析結果

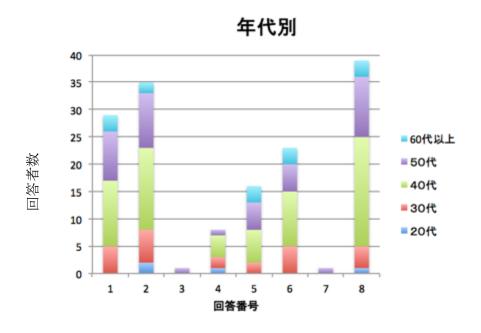
· 分科会(1)

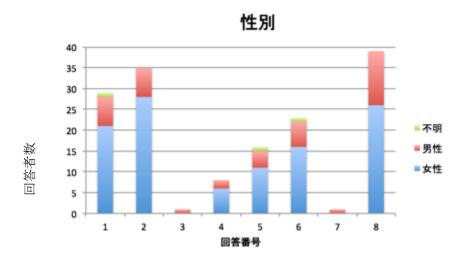






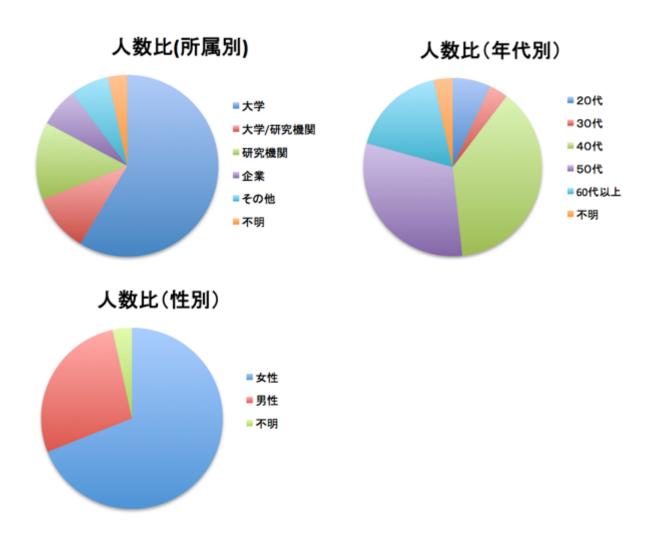


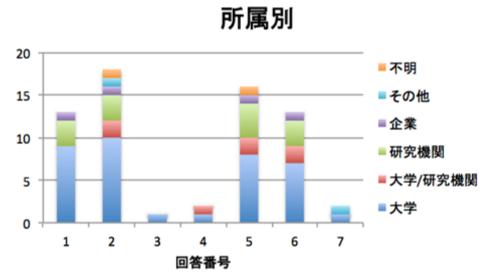


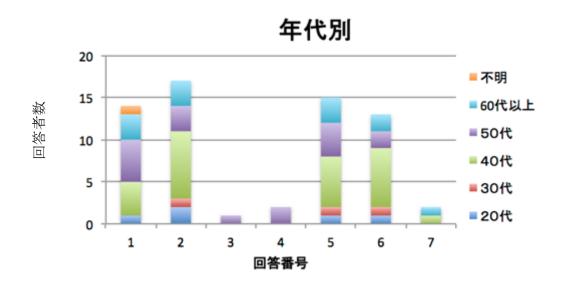


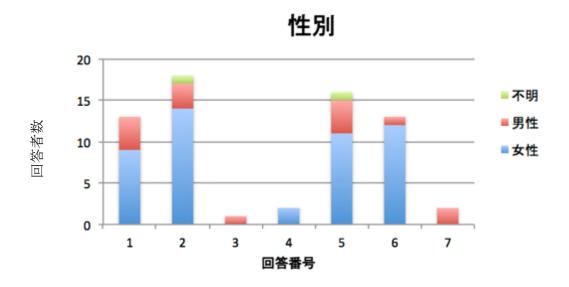
本会

回答者数









人事選考10の心得

Searching for

Excellence & Diversity

A Guide For Search Committees

人事にはお金も手間も多いにかかる. やり方がまずくて有為の人材 を見逃すことは許されないし、バイアスゆえに女性やマイノリテイを 不利にしてはいけない. 私たちは、学生たちにダイナミックな知的

コミュニテイを保証するためにも,"ダイバーシテイ"が必要なのです.

Eve Fine & Jo Handelsman (2012)

Women in Science and Engineering Leadership Institute

1. 多様性のある委員会を作り、全委員が人事選考過程における委員会の役割を理解していることを確認すること。

Build a diverse committee and ensure that all members understand the committee's role in the search process.

2. 協力や敬意や献身、そして偏見のない環境を作り出すことによって、委員会メンバーの信頼関係を築くこと。決定過程において全委員が意義のある 役割を果たすこと。

Build rapport committee among members by creating an environment of collegiality, respect, dedication, and open-mindedness. Ensure that all members play meaningful roles in the process.

3. 委員の人事委員会への出席、積極的な関与、意思決定、守秘義務、候補者への対応の仕方などについて、あるべき姿と基本原則を確立すること。

Establish expectations and ground rules for such items as attendance, active involvement, decision-making, confidentiality, treatment of candidates, and more.

4. 多様性に関する立場を公表し、優秀さについての考え方を議論し、それぞれの採用について、多様性と優秀さが意味するところをよく理解して共有すること。

Air views about diversity, discuss ideas about excellence, and develop a shared understanding of what diversity and excellence mean for a particular search.

5. 広汎かつ包括的に探索することで、多様な候補者を募ること。ふるい分けや選別は後で行えばよい。

Recruit a diverse applicant pool by searching broadly and inclusively. Save them for sifting and winnowing for later.

- 6. 可能性のある候補者たちには個人的に連絡をとり、過小評価されがちなグループに対しては公募でアピールし、潜在的な候補者たちを紹介してくれそうな組織や人々とは連絡をとるなどして、積極的に求人活動を行うこと。 Recruit aggressively by making personal contact with potential applicants, advertising in publications targeted to underrepresented groups, and communicating with organizations and people who can refer you to potential applicants.
- 7. 無意識あるいは潜在的なバイアス、あるいは憶測が、候補者の評価に及ぼす影響に関する研究について学ぶこと。

Learn about research on unconscious or implicit biases an assumptions and their influence on your evaluation of applicants.

8. 自身の判断の客観性に疑問を抱き、偏見を緩和するその他の方法について学ぶこと。潜在的バイアスの影響を減少させるような指針や慣習を実践すること。

Question the objectivity of your own judgments and learn about other ways to mitigate bias. Implement policies and practices that can reduce the influence of unconscious or implicit bias.

9. 面接候補者に対して、採用結果にかかわらず面接の後に至るまで、敬意のある丁寧な対応を保証すること。

Ensure that every candidate interviewed – whether hired or not – is respected and treated well before, during, and after interviews and visits.

10. 採用の申し出が受理されるまで、最終候補者たちと関係性を保持すること

Maintain communication with your final candidates until an offer is accepted.

ウィスコンシン大学マディソン校 女性科学技術リーダーシップ機構

University of Wisconsin-Madison Women in Science & Engineering Leadership Institute: WISELI; http://wiseli.engr.wisc.edu/

大阪市立大学女性研究者支援室「もっと知る」のコーナーを元に大坪が改変、 人事選考 10 の心得 http://www.wlb.osaka-cu.ac.jp/more-information/jinji10/

分科会 2

女性のための賞の創設 ~その意義と効果を考える~

(担当:化学工学会)





分科会 2 講演

分科会開会の挨拶・趣旨説明 北川尚美(東北大学)

本シンポジウム開催にあたっては、関係各位よりテーマのアドバイスを受けた。

2010年に化学工学会では、男性理事によるアドバイスによって女性賞の提案があった。しかし、女性会員からは、その意義等について否定的な意見が出された。当該年度は学会において、他の喫緊の課題もあり実現できなかった。しかし、ともかくつくって実施してみてはという理事からのアドバイスもあり、その後一ヶ月あまりの検討の結果、



2011年から実施することが理事会で承認された。

必要性に関する説明となるデーターを集めたが、これまで学会における受賞者 1000 人弱において、女性の個人受賞は皆無であった。海外の科学系の学会の関連 情報を集めたりした。

化学会から相馬芳枝先生が賞をつくる活動をし、世界化学賞をいただいていて、 そのうえで後輩のために賞が必要ときっぱりとおっしゃった。

まさに賛否両論がでている。意義について、人材発掘、可視化、ロールモデルの 提示など。質問でいちばん多いのはその継続性についてである。受賞が継続してい けるだけの豊富な女性人材がどれくらいいるのかを、どのように示すのかに苦労し た。科学界における男女共同参画の委員会において、人材発掘をすることを始めた。 シンポジウムなどにおいて、招待講演者として推薦するなどの活動をし、たくさん の優秀な女性人材がいることを示すことができた。

各学会における女性受賞比率について調査した。30 学協会の回答により、回収率は50%であった。

男女の受賞比率調査 2006 年~2015 年の 10 年間のデーターを入力してもらった。研究賞自体は、10 年間において全体 37 名で、全体の 4%であった。奨励賞は、女性が増えているのがわかる。162 人で 10%程度である。論文賞は、ばらつきが多いが 185 名で 9%程度である。論文賞については、連名の場合の集計方法につい

て統一がとれていないが、学会規模が大きいほど少ないという傾向がある。ただし 建築学会のみ多い。研究賞があるのは 45 学会中 30 学会、その中から女性受賞者 がいるのは 17 学会、60%弱である。

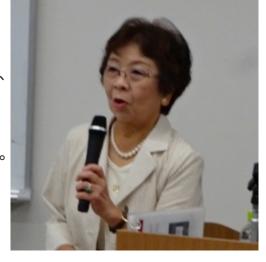
正会員の女性比率と受賞比率で比較すると、会員規模と受賞女性比率は比例する傾向がある。奨励賞(研究活動)は37学会中、32学会と奨励賞についても同様の傾向。論文賞は、だいたいの学会で女性は受賞している。

女性のための賞を設けている学会は、45 学会中 5 学会であった。創設以来の受賞人数は、いちばん早くから創設されている日本女性科学者の会においては、42 名で、他学会と合わせるとトータル 99 名であった。

以降のプログラムでは、2名の方々のご講演によって女性賞について考えさせていただく。その後、パネルディスカッションにおいて、これまでの受賞者や創設者にお越しいただき、会場とともに考えさせていただきたい。

講演 1 「女性科学賞の必要性とその効果」 相馬 芳枝氏(日本化学会フェロー)

女性研究者の支援事業は2006年から始まり、現在、約100の大学及び研究機関で行われている。主な事業内容は、基盤整備とリーダー育成である。基盤整備については、育児支援が多くの大学でされている。リーダー育成に関しては、研究力向上、研究資金獲得法について、色々セミナーが行われている。その結果、多くの人が昇進し、受賞を果たしている。



本日、女性科学者賞に着目して女性科学者の賞が必要かどうか、ということがテーマに

取り上げられたことは、非常にタイムリーであると思う。私は女性科学者の賞は必要だと考えている。工学系、科学、数学、物理系は、まだ女性の数が少ない、もしくは、存在が評価されていないことが多いのではないかと思うからである。バイオ系はもう少し進んでいるとは思う。「見える化」を進めて、女性を認知、信用、期待してもらうことが必要である。女性研究者には、自信と勇気をもち、リーダーとして活躍してもらうために、女性科学者の賞が必要だと思う。

猿橋賞を受賞して感じたことをお話ししたい。44歳のときに「新しい有機合成触媒の発見」によりオリジナリティが評価され受賞した。当時、私の研究所内での研究者としての地位は低いものであった。全く注目されていなかった。しかし、オリジナリティが評価され、外部機関からは賞をいただけるのだということを知って、大きく励まされた。当時は、自信がなかったが、受賞によって、勇気と自信をもち、その後の研究活動を進めていくことができるようになった。社会的な注目、期待、信用されるようになった。その後、他の賞を授与され、また5,6年経ち、職場の中でもやっと評価され、研究室長を拝命し、部下がつくようになった。当時所属していた組織で評価されるためには、研究ができるだけではなく、大型予算を獲得することが重要視された。50歳になり、地球温暖化の研究のための大型予算を確保できたことが、室長拝命の契機となった。研究費の獲得も容易にできるようになり、学会の幹事や役員などを務めるようになったことで、ネットワークをつくり、広げていくことが可能になった。

猿橋先生は「女性科学者の母」と呼ばれる方である。二酸化炭素の研究をされていた。一躍有名になったのは、「死の灰」の分析である。戦後、米ソが核開発競争する中で、アメリカが行った水爆実験により、1954年に、第5福竜丸がビキニ諸島で「死の灰」を浴びた。日本が行った海水中のセシウム137の解析を説明した際、アメリカは測定方法等に関して疑義をもち、解釈が分かれた。そのため、日米の放射能分析法の相互比較をしようという運びになり、アメリカ・サンディエゴの研究所で行われることとなった。日米双方から代表者が選ばれ、日本からは、猿橋先生が務められた。海水中に含まれた極めて薄い濃度の放射能を分析する定められた方法は当時なかった。日米で異なる方法により回収力を競った結果、圧倒的に日本の技術が高いことが評価され、信頼を得ることとなり、共同で論文執筆されることとなった。この猿橋先生の大きな功績に対して、猿橋先生が、生前に自慢されたことはない。

猿橋先生が常におっしゃっていたことは、「女性も常に社会に貢献しなさい。実績を残しなさい。あなたたち女性はまだマナーができていない」と、常に叱咤激励されていた。

猿橋先生が有名になられたのは、猿橋賞を創設したことである。定年退官された際の記念費用を基にご自身の資金をもとに、毎年優れた成果を出した女性研究者に授与している。今までの受賞者は34名。猿橋先生の後を追い、若手女性の活躍を奨励する活動をされている。

日米の化学会の女性支援の比較をすると、約76年の隔たりがあるように感じる。例えば、アメリカにおける女性化学者の会設立は90年前の1926年であるのに対して、日本化学会に男女共同参画推進委員会が設立されたのは、14年前の2002年。優れた女性科学者を励ますガーバンオリンメダル賞については、アメリカは80年前の1936年、日本に奨励賞ができたのは4年前の2012年である。その差がもたらしたのは、大きな女性化学者比率の差である。化学界では、「環太平洋国際科学会議」がハワイで5年毎に行われる度に、女性科学者シンポジウムを開き、アメリカの女性科学者から刺激を受けている。

日本化学会女性化学者奨励賞は2012年創設。40歳未満の女性を対象に、年2人表彰される。設立の背景は、2002年に男女共同参画推進委員会が設立された際にポジティブアクションを3つ掲げた中の一つが、「女性化学者を顕彰する賞の創設」によるものである。創設にあたっては、女性たち自ら動く必要があり、2008~2011年にかけて、当時の第2期委員長を中心に、色々なお願い活動を

行った。その活動の中では、反対意見や懐疑的な意見に対して苦慮したが、数年経ったところで賞の創設が実現した。創設後は、ふさわしい女性に応募してもらうための候補者探しが必要となり、協力を仰いだ。

「女性の評価は低い」ということが一般の例である。男女のキャリアパスを比較してみると、男性は室長、部長、所長と昇進していく。一方、女性は、大きな賞を受賞しても室長になるのは、10年遅れ。大型予算を獲得しても、とうとう部長になれなかった例は、私自身の例を示している。私が所属していた研究機関のみならず、大学や企業においても、同様の傾向があったのではないかと感じている。表示した私自身の例は10年前のことであるが、今後は同様のことが起こってほしくないという思いが、私を男女共同参画の活動に駆り立てている。

私は外向的な性格ではないが、研究が好きで、優れた研究者になりたいという思いで、論文執筆に勤しみ、特許、賞をいただき、予算を獲得した。そのことにより、室長、部長にと自然になっていけるのではないかという考えは、甘い期待に過ぎず、順調にはいかなかった。女性はもっとアピールして、昇進の要求をして勝ち取ることが必要である。

第2回の連絡会で行ったアンケートに「どんな研究者になりたいか」という項目があった。大学の研究者のうち、男性の多くは「研究室を主導したい」と回答しているのに対して、女性の多くは「研究に従事」と回答している。企業でも、男女とも同様の回答傾向であった。10年前のデーターであり、年齢層にも幅があると思われる。女性はリーダーになることをためらっているという姿勢が、この結果に表れている。しかし、将来は、このような傾向であってほしくはないと思う。

女性の今昔を比べると、過去では、受け身、遠慮深く、昇進は使命を待っている 姿勢だったため、頭打ちの状態であった。しかし、現在の女性は、積極的に行動し、 チャンスは自分でつかみ、対等の処遇を得て欲しい。

連絡会の第8期に女性研究者の visibility 調査を6年前に行った。ライフサイエンス系の7つの学会で、リーダーシップ活動におけるワーキンググループができて調査された。「Visible な女性」として「招待講演に招かれた人」、「シンポジウムのオーガナイザー」を定義づけて調査している。その結果が2010年のシンポジウムで発表された。長期的な視点で調査していることに深く感銘し、尊敬の念を抱いた。

学会でのリーダーシップ活動における女性比率を学会間で比較してみた。7つの 学会は、遺伝、園芸、植物、植物生理、神経科学、派生生物、分子生物である。遺 伝、園芸、植物はそれぞれの比率が50:50。分子生物は、オーガナイザーになると比率が下がっているが、多くの他の学会でも同様である。注目すべきは、一般 講演の女性比率が25%。であること。

シンポジウムのオーガナイザーが男性だけの場合、女性講演者が10%であるのに対して、女性がオーガナイザーに加わると女性講演者が増え3割になる。女性がオーガナイザーに加わることは重要である。

学会賞、奨励賞の女性受賞者数と審査員の女性比率を分析した。2004年までは審査員は男性ばかりだったが、2005年に初めて1人の女性審査員が加わり、その翌年さらに増えた。その結果、奨励賞の女性受賞者が誕生した。2009年には学会賞の女性受賞者が誕生した。女性の審査員が加わることで女性受賞者が増えたことは喜ばしい。

各学協会における女性賞は、2000年以後、多くの学会で女性賞が誕生した。 学会関連にとどまらず、広く自然化学を対象とした賞である「ロレアルユネスコ賞」 は「女性版ノーベル賞」といわれている。今までに受賞者は5名である。化学の世 界では女性の評価が低いということから、国際女性賞が5年前にでき3名の受賞者 がいるほか、オールサイエンスを対象とした賞がある。

女性科学者に期待することは、女性が実力をつけ、その力を発揮することである。研究者としては、学会賞、ノーベル賞の受賞を、経営者としては理事、会長、社長を目指してほしい。私の時代には、末は、博士か大臣かといわれたこともあったが、現在「博士」はこの会場にも大勢いる。今後はもっと目標をあげ、末は社長か学会賞、ノーベル賞をめざしてがんばらなければならない。20年、30年後に、社長、学会賞受賞者であふれることを期待している。女性科学者の道は必ずしも平たんではない。9転10起き、ロールモデルを参考にし、ネットワークから力をいただき、がんばっていくしかない。男女共同参画学協会はネットワーク形成に大いに役立っており、その果たす役割に期待している。

講演2 「資生堂女性研究者サイエンスグラントについて」 石舘周三氏(資生堂)

資生堂の社員構成女性比率は、2015年 国内 24,000 人について 20,000 人弱で 83%となる。

私たちの研究所では(そんなに女性が) 多いということではないが、地方販売会社 では、男性社員一人について、女性 10 人 という比率である。そのため、会社として は、女性に活躍してもらうにはどうしたら いいかが重要である。

我が社において、女性活躍の3ステージ といわれているもの



第1ステージ 結婚し、子どもができて退職という時代

第2ステージ 育児しながら仕事継続を配慮、そして会社に保育所を設ける。

第3ステージ 単に働くだけでなく、キャリアップを推進するということを進めている。

女性リーダー(部下をもつ)割合 2007年は16.2%、2015年27%を越え、そして現在2017年には30%にするという予定である。研究所は男性比率が多い。現在、男性54%、女性46%である。ただし管理職では、男性87%、女性13%である。管理職では会社全体の30%にはほど遠い。

研究所における比率は、59歳以下の女性比率は46%で、管理職の女性比率は13%である。

54 歳以下と、若いほうが女性比率は高くなる。5~6年後に女性比率が逆転する 見込みで、いずれ管理職が増加し、20%は越えていくであろう。

女性研究者の増加と活躍のため、理系女子の進路選択を支援する。そのために女子中学・高等学校などに出かけていって、当社社員による出張授業を行い、理科がいかに面白いか、理系への大学への勧め、理系研究者への道をすすんでもらうことを目指している。

研究者への研究費提供について 10 年くらい続いている。

女性研究者サイエンスグラントは、社内で自然に持ち上がってきた制度である。

◇募集要項

今年 10 回目で、指導的女性研究者の育成に貢献する。すなわち、現在の対象はすでに名をあげ研究費を取っている人ではなく、そこを目指す若い人である。対象分野は自然科学すべて(ただし、界面・コロイド化学の応募を推奨としている。)

日本国内に所属している方。推薦者不要。ただし、教授職や所属企業の研究者 や学生除く。

◇応募職種

最近では、准教授、助教、講師、研究員等であり、6割が任期制という状況である。

◇使い道

金額 100 万円/年 10 件/年 今年までに累計:89 件が受賞している(一件辞退)。

一般的に通常の研究費、材料費、補助員の雇用などの他、ベビーシッター、出張時の同伴子女の旅費などにも使える。

大学の事務手続き上で認められないと対応を苦慮された受賞者も過去におられ たが、所属機関の理解が必要である。

◇応募者 100 名程度/年で、年齢 30 歳台が多い。ライフイベント(結婚、出産) の頃と一致していて、われわれの意図とも合致している。

◇審杳方法

社内 生命科学系、理工系(物理・化学)専門研究員、それぞれ3~4名 社外 4大学教員 ライフサイエンス系とその他とで半々である。以前の受賞者も加わる。

◇その効果

指導的女性研究者への道をサポートは思惑どおり。

研究者間の異分野との交流を深めることができたこと(とくに生物系とそれ以外)は予想外であった。

◇受賞後のその後の動向

第4回目以降は受賞している人間の昇進が増えてきた。目的は達していると 考えている。

受賞者の多様性

スペイン国籍の方、高専の方など、バラエティに富んでいる。

<質疑応答> Q:質問 C:意見 A:回答

Q:理工系女性リーダーの育成のそもそもの発端理由はなにか。

A:世間の企業全体がそういう考えである。これもその一環であるにすぎない。ライフサイエンス系の研究者が育っていくことは、我が社の事業にとってもメリットがある。

分科会2 パネルディスカッション



■進行

藤岡 惠子氏((株)ファンクショナル・フルイッド)

■パネリスト

- ・功刀 由紀子氏 (愛知大学):日本女性科学者の会(奨励賞H7年創設)
- · 沓掛 磨也子氏 (産業技術総合研究所):日本動物学会(女性研究者奨励 O M

賞H13年創設)

・少作 隆子氏 (金沢大学):日本生理学会(入澤彩記念女性生理学者奨励賞

H22年創設)

·北川 尚美氏 (東北大学):化学工学会(女性賞H23年創設)

・相馬 芳枝氏 (産総研名誉リサーチャー):日本化学会(女性科学者奨励賞

H 2 4 年創設)

・裏出 令子氏 (京都大学):日本農芸化学会(H29年3つの女性賞創設)

始めに、女性賞の創設を既に行っている、あるいはこれから創設予定の学会より、 続いて受賞者の立場から、下記の各位より話をされた。

■功刀 由紀子 (愛知大学):日本女性科学者の会(奨励賞H7年創設)

日本女性科学者の会(SJWS)は1958年創立。 会員数296名女性294名。奨励賞についての発 案は理事。「女性を対象とした賞がもっとあっても よいのではないか」という意見に賛同して、199 5年に創設された。女性の数が多いため、創設に困 難があったとは聞いていない。賞の趣旨は「輝く女 性の可視化」。副賞としての賞金を出すためには基 金が必要であったが、化学者である守田順子先生の 遺志により寄付された。

応募にあたり、性別は問わない。しかし、この連絡会の趣旨とは異なるが、「女性科学者」とうたっ



た会が主催していることが原因なのか、過去に男性の応募はない。そのため受賞者は全て女性である。特徴としては年齢制限がないことである。一般的に奨励賞の応募要件は「40歳未満」が多いが、女性のライフイベントに配慮して年齢制限を設けていない。ただし、管理職(教授・部長等)は応募申請の遠慮を求めている。応募書類に自己評価、主張等(研究者としての生き方、研究環境とその改善、・克服のほかに家庭・育児との両立支援)を記載してもらっている。

SJWS 奨励賞の歴代受賞者は42名(1996年から2016年)。外国からの応募も受賞対象としている。

年齢制限をなくしたので、年代分布を調べると30代40代を足して70%を占める。

この賞の効果検証としては、42名のうち31名が何らかのプロモーションを果たしている。そのうち25名が受賞後4年以内のプロモーションを果たしており、 受賞による直接的な効果を示唆している。

■少作 隆子 (金沢大学):日本生理学会(入澤彩記念女性生理学者奨励賞 H 2 2 年創設)

入澤彩先生が生前に、女性大学院生に向けた「ことば」より、大学環境の向上を願っていたことがわかる。入澤先生のご遺志により多額の基金が寄付されたため、4つの賞を設立した。10年間限定で副賞として基金を使用する。入澤彩記念女性生理学者奨励賞の受賞にあたって重要視された点は、「入澤先生に喜んでもらいたい」ということである。10年間限定としているため、受賞者は10名限定になる。素晴らしい研究をしている人、育児や社会

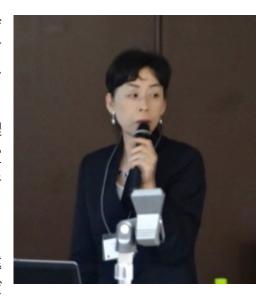


活動などと両立して研究をした人、若い人だけでなく苦労しながら研究を続けてきたシニア世代の中から公平に選びたい。選考の方針としては、評価基準や対象者の年齢層を毎年変えて募集している。

■ 裏出 令子(京都大学):日本農芸化学会(H29年3つの女性賞創設)

学会における女性会員数をみると、学生会員36%に対して正会員16%と数値が下がる。学会賞、功績賞、奨励賞、技術賞における過去の女性受賞者数は、極めて低い。

女性賞創設のきっかけは本年2月での理事会での会長との会話の中から、「女性受賞者が少なすぎる。」「そもそも女性の応募者がほとんどいない。」「受賞選考委員がほとんど男性。」といった意見が出たことによる。理由は、女性の自信の欠如や、推薦者への遠慮であると思われる。その状況を改善せねば



ならないと、会長自らが女性賞をつくろうと決意され、創設の意向が伝えられた。 その意向を受けて、既存の賞の「女性用代償賞」と捉えられかねないことに対して、女性が受賞してうれしいのかという疑問を持った。そのため、女性を対象にした賞について、既に創設している学会の4名の先生にアドバイスをいただいた。

女性賞の創設には意義がある。大きいことは、女性科学者の支援と「見える化」である。留意点は、受賞対象者が枯渇しない条件、貰ってうれしい賞(物心両面)、選考委員会が選考しやすい賞であること。結果として対象とする年齢層を若手と概ね45歳までの2つに分けた。支援と「見える化」を目的とし、支援は賞碑、賞状、副賞としての研究奨励金。「見える化」は表彰、受賞講演、創設執筆とした。推薦は自薦も可としている。

今年3月に男女共同参画委員会で女性賞設置案の理事会への申し入れを行った。 さらに、企業に属する理事からの要望により、今年7月に女性起業研究者賞設置を 承認されている。

■沓掛 磨也子 (産業技術総合研究所):日本動物学会(女性研究者奨励OM賞H13年創設)

学会としてはじめて女性研究者対象の賞を受賞した。対象は、動物科学を推進している研究者。安定した身分でなくとも、強い意志と高い志、意欲的に研究に取り組む者を対象としている。受賞者には賞状と副賞50万円である。16年間で32名の受賞者を輩出している。平成24年から、学会員に限らず、すべての女性研究者を対象としていく。

自分の受賞については、2004年、32 歳のときに上司の強い勧めで応募した。



当時は、ポスドク5年目、4歳の娘と同居していた。それまでは論文投稿中で、具体的な実績はなかったため、受賞は意外であったが、喜びは大きかった。

受賞で得たこととして、研究員公募において、よいタイミングで受賞をアピールし、よいポストを得ることができた。また、精神的支えとなった。当時は、時間制約の中での迷いや不安があったが、励ましの言葉をいただき、前に進む力になった。受賞をきっかけに、学会内の活動の幅が増えた。さまざまな分野の研究者との交流する機会が増えたと考えている。その後9年後の奨励賞において、10年前の受賞について話をしてもらった。覚えて、見守ってもらっているという雰囲気を感じて、励ましとなった。

女性研究者に期待することとして、女性賞は応募しやすい、ハードルが低いと思う。とはいえ、自分は賞に近いのか遠いのかが本人にはわからず、指導者はよいタイミングで後押しをしてほしい。

そして、女性賞については、魅力ある賞に育てることが重要ではないか。当該賞に関わるようになって、広報活動をとおして、受賞者は高い業績を上げている人を選ぶことと、受賞者のその後を追跡する必要があろうと感じている。また、個人的見解ではあるが、いずれは発展的に消滅するのが理想かと思う。

■藤岡 惠子((株)ファンクショナル・フルイッド)

自分で会社を創設しながら、熱工学、エネルギー工学の分野にいて、受賞した。当時は、(昇進という意味での)キャリアアップとは特に関係ない立場であったが、研究や仕事の仲間は男性ばかりの環境であった。その後、女性研究者男女共同参画委員会の仕事もするようになったことで、

(女性の) 仲間が格段に増えた。自分が女性だったことに目覚めたと言えよう。社会のためにできることをやるべきと意識したのが、受賞のいちばんの意義であったと思う。

特に、企業の女性研究者が多彩である。企業に



おける上司の推薦理由は多彩で、熱いのを感じる。その人に社会において光を当て たいと思う上司は多く、優秀な女性を世に出したい(見える化を図りたい)と考え ている人は多いと考えられる。

以降フリーディスカッション Q:質問 C:意見 A:回答 (敬省略) 会場から

Q:私が会長をしている学会では女性限定の賞はやっていない。提案しても消極的である。RPD(日本学術振興会では男女とも応募できますね。趣旨を明確にして男女どっちでもよい。RPDでは、現実には女性が受賞している。

C(藤岡): ライフワークバランスと仕事の業績とのバランスというのがより重視するか、どの程度重視するかが女性賞を設けるときにつきまとう問題と思う。結果として女性に対してプロモートしたいという考えになるか。

C(少作):女性は男性に負けても平気な傾向があるように思う。女性限定で女性が受賞すると、身近な人ががんばっているから、私もやってみようかなという気になる。

C(裏出):学術的業績だけだと難しい。RPDは、女性ばかりであるというのは、現状が反映している。育児等でキャリアアップができていないという女性が多いのは反映されているのではないか。よって、賞の対象者も、条件によって男女限定かどうかをきめることになろう。

C(藤岡):賞を創設される学会の性格によって異なるのではないか。たとえば私たちのところは工学系なので、女性会員比率は5%程度しかない。その程度の(少ない)母数の中で選んでいくと、将来的にどの程度持続するのか、評価が低くなるのかといった懸念もある。しかし、学会によって女性比率や年齢構成も違うので、それぞれの現状の段階に見合った女性賞を、そしてその賞も姿を変えていくのが本来の姿であろうか。

Q:家庭と仕事のバランスという観点では、シングルの女性については、男性から 見ると、男性と同じ環境でないかとみられる。賞の選考においては判断材料にな るのか。

A (相馬):猿橋賞では特に考慮していない。結果としては、シングルと子持ちの割合は同じではないか。

A (裏出): (日本農芸化学会では)まだ創設準備中であるが、現時点では、考慮の対象としていない。

A(功力):個人情報では記載してもらっているが、審査では配慮していない。ただし、評価結果が拮抗する場合は、そのようなことが考慮されることがある。

A (石舘):審査では基本的に(考慮)はない。評価が並んだときは、どちらの人

が受賞をありがたいと思っていただけるかという判断はあり得る。

Q(藤岡):基本は業績本位であり、そうした配慮はほとんどがないが、それだけでないという意義が女性賞にはあるのではないか。女性賞がその後のキャリアに対してどのように影響するかについてコメントはないか。女性賞の意義として、「見える化」、「支援」、社会からの評価が得られることがメリットではないか。しかし、一部を除いてさほど知名度が高くない。

A (相馬):知名度あげることについては、時間がかかると思う。知名度を上げるのは受賞者ががんばることと思う。

A(石舘): (「資生堂女性研究者サイエンスグラント」を)10年近くやって、 やっとというところはある。そのためPRをしているが、中央のメディアの反応が 悪い。地方紙に声をかけると取り上げてくれる。また、海外受賞者の場合は、自国 のメディアに売り込む努力をしている。

Q:日本農芸化学会で示されたデーターでは学生会員から正会員になる時点で、女性比が減少する。女性研究者のポジションをあげていく努力をしないと、会員における女性比率はあがらない。そのことに対して、女性賞はどのように貢献しうるか。A(沓掛):ロールモデルの存在は大きい。たとえば自分より5歳上の方が受賞すると、自分自身も意識することになる。それによって、自分より下の世代もがんばろうと思って割合が増えるのではないか。

A(北川):学生会員と正会員の比率については、企業に就職したときに女性会員数が減るのであるが、男性でも学会を続けている人がいる。企業に属している女性賞受賞者もおり、学会に関わったり、講演をしたりすると、当然学会に入ることを期待するのである。正会員として続けていることの意義を見い出している先輩が学会に入っているのなら自分も、と考えるのではないか。

A (藤岡):どれだけ本人が研究活動に参加しているのかによるのではないか。

Q(藤岡): 視点を広げて、女性が受賞することについて、審査員の性別について 選考の基準はあるのか。

A(少作): 入澤彩先生の賞は、全員女性審査員であった。長い期間でみたときに、審査経験がその人のキャリアアップに役立つのではないか。しかし、日本生理学会では、(審査員が)女性ばかりでは芳しくないということで、現在は男女半々

になっている。女性が審査委員を体験する(意義)という視点から、できるだけ女性が審査委員になってほしい。

A (藤岡): なかなか女性が受賞できない研究賞や学会賞については、男女の環境が、必ずしも同等とはいえないので、人的な働きかけがあってもいい、という見解もあるのではないか。

A(相馬):日本化学会において、学会賞審査員の女性はゼロか。ライフサイエンス系には審査員の中に女性が入っていることは多いが、それなりに学会に貢献していないと選ばれないので、(審査員に選ばれるということは)、素晴らしいことである。

Q:日本地盤学会では女性(のみ対象)の賞はない。ダイバーシティという観点では、女性であるということに限らず年齢層についても包含している。日本生理学会では、女性であるということに限らず、シニアという年齢要件にも目を向けていることに感心した。評価軸や年齢層を変えたことによって具体的に良かったことや悪かったことはあるか。

A(少作):日本生理学会からは、(受賞対象を)シニアでなく、若い人にしてほしいという意見もあった。世代が広く受賞対象とするのがいいのかは客観的にわからない。しかし、若い人向けの賞が増えている一方で、シニア世代で今まで苦労されてこられた方が受賞できる賞があってもいいと思う。ワークライフバランスと研究業績との関係については、3年ごとに見直している。2回目の見直し、すなわち賞設立4年目から育児介護との両立について評価するということになっている。しかし、日本生理学会では育児介護との両立について、女性と男性の評価が分かれた。女性がそういうことをよく知っているので、そういうのを評価するには女性審査員がいてもよい。

Q:大学の副学長としてダイバーシティに関する業務を担当する中で、LGBTについても対応している。女性賞については、意義を感じているが、13人に一人がLGBTといわれている中、トランスジェンダー(性別越境者)など、従来の性別の観念で捉えることができない人々に対して「女性賞」のあり方は複雑だと思う。検討する余地はあるか。

A(功力):日本女性科学者の会では、もともと性別を問うていない。

A(裏出):「女性」として申告されれば、「女性」として対応すると思う。

A(石舘):「女性」として申告されれば、「女性」として対応すると思う。

Q:受賞にあたっての評価軸は業績か。われわれ、アンコンシャスバイアス(潜在的な意識)では、それにはまっているのではないか。客観的にみて、女性が子どもを一人もつ、二人もつということで、少なくとも1年間非常に仕事の効率が下がる時期がある。業績の数は変えられないが、子ども一人では業績数を表す(母数となる)年数から1年を引くといったことをしても客観的な評価につながるのではないかと思う。自分の大学の中ではこれを提案していこうと思っている。出産・育児の面では、圧倒的に女性に負担がかかるので、時間を客観的指標におとしいれるようなことができるように、それぞれに検討していただきたい。

A(北川):化学工学会の賞でつくっている賞と、業績重視ではないのでいいにくかったが、私自身は、子どもの身体が弱く、賞の話が来たときには、対象年齢をすでにオーバーしていて、なにもとれなかったことがある。そのため、年齢制限がないことと、評価軸をいくつか設けてほしいと思った。そのため、業績軸、ワークライフバランス軸、社会貢献軸の3つの軸、を設けた。若い人は、男女共同参画の活動に関心がないと感じる。しかし、こういう活動や取組みは継続していかないと途絶える。また、活動している方が、ほとんどボランティアでされていることについては評価していただきたい。それぞれについて、総合的に点数を付けて評価することを試行したが、そのような手法を用いて受賞した賞は、他の賞よりも低い評価になるということが、懸念される点である。

A(少作):ご質問については、賛同できる。生理学会女性研究者の会でも、育児に対して評価軸を具体的に数値で提示しようとする案は出た。しかし、親と同居し、子育てを全面支援してもらっている人など、いろんなパターンがあり数値化できない。よって、次の二年間にポジションで分け、出産・育児で昇進できなかった人は同じように評価しようとした。また、ハラスメントに関する相談を受け、後輩のサポートをしているというような社会的活動を評価しようなど、試みている。

Q:ある学会で学会賞にかかわっているが、応募書類の中に、「出産育児、介護にかかったのは何年間か」と記載するところがある。某大学において人事に関わったときには、出産育児等で研究から離れた人は、それが何年かといったことも聞いた。

その期間をさしひいた研究期間において、どのくらいのパフォーマンスがあるのか を評価するということである。

まとめ

藤岡 惠子氏(司会、株式会社ファンクショナル・フルイッド)、

女性は、一つの断面で語れない。共通しているのは、女性賞の意義、業績だけでなく、さまざまな評価軸があり、今後改善の余地がある、ということである。

分科会閉会の挨拶

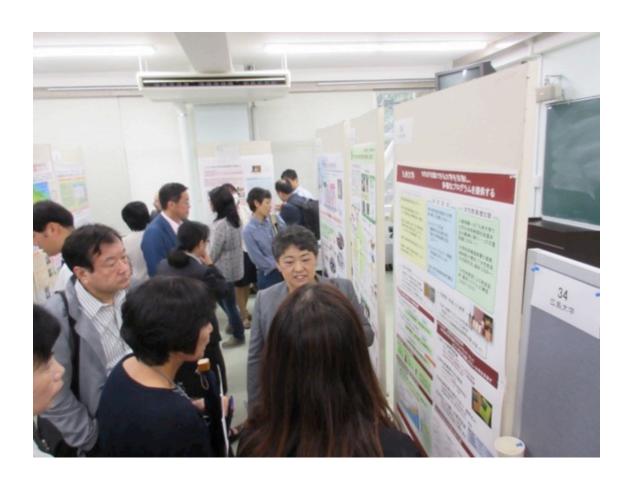
辻 佳子(東京大学)

試行錯誤の中で、各学会、大学で検討している。女性のための賞の創設、その意義と効果を考える会だったが、今後議論が深まることを期待している。

以上



ポスターセッション



お茶の水女子大学共通講義棟 1 号館 203 号室と 204 号室において、12 時 30 分より 14 時 00 分の時間帯において、コアタイムを 13 時 00 分~13 時 40 分として、昼食時間を兼ねた時間帯であったが、ポスターセッションが開催された。ポスター発表合計 40 件が、連絡会加盟学協会、大学、国立研究所、連絡会WGによりなされた。

<ポスター発表団体>

連絡会加盟学協会: 高分子学会、日本宇宙生物科学会、日本化学会、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、日本蛋白質科学会、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、日本建築学会、日本質量分析学会、日本技術士会、日本農芸化学会、地盤工学会、応用物理学会、日本遺伝学会、日本植物学会

大学:北海道大学、山形大学、東北大学、群馬大学、千葉大学、東京女子医科大学、東京都市大学、電気通信大学、お茶の水女子大学、富山大学、静岡大学、岐阜大学、名古屋大学、広島大学、九州大学

国立研究所(国研):森林総合研究所、産業技術総合研究所

連絡会ワーキンググループ(WG):第4回大規模アンケート調査のためのプレWG、女子中高生理系進路選択支援WG

ポスター発表	加盟学協会	大学	国研	WG
2015	26	4	1	0
2016	19	15	2	2

<ポスター発表団体数の変化>

ポスター発表団体数に関して、2016 年度のシンポジウムでは正規加盟53団体中24団体、オブザーバー加盟38団体中2団体(応用物理学会、地盤工学会)が発表を行った。加盟団体参加数が昨年より7件の減であるが、大学の発表件数昨年の4件から15件への大きく増加している。国研は1増の2件であり、今年は、連絡会WGのポスター発表が2件あった。

<ポスターセッションの役割>

ポスターセッションは、加盟団体や大学・国研などそれぞれの男女共同参 画活動一年間を俯瞰することできる機会であり、シンポジウム資料に各団体 からの報告書が掲載されるが、各団体の実施関係者から直接話しを聞くことができる。政府主宰の同様のシンポジウムで懇談会など情報交換の時間もあるが、研究者・技術者の内発的動機により始まった連絡会シンポジウムのポスターセッションはその雰囲気を異にする。昼食時間と重なるため、その時間は限られていたが積極的な情報交換が行われていた。

<大学・国研の活動>

今回ポスター発表件数が大きく増えた大学・国研の活動に大きな影響力を持つのは、国の政策であろう。平成 18 年度~平成 26 年度の「女性研究者研究活動支援事業」、21 年度・22 年度の「女性研究は者養成システム改革加速」、そして平成 27 年度からの「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」である。このため大学・国研の活動や担当部署名称が、一気に、「ダイバーシティ」へと衣替えが行われていた。この新しい政策の特色として大学・国研同士に加え地元企業の連携があり、これに関連した発表は静岡大学、岐阜大学、津田塾大学、山形大学であった。また発表者として参加している各大学のコーディネータは社会科学を専門とする研究者がその任に就いている。このことは、自然科学者による連絡会の政府への提言を契機とする女性支援政策の現場に自然科学と社会科学の協同作業が開始されたことになり、さらに大きな展開に繋がることに期待したい。

<加盟団体と大学・国研>

加盟団体は、10年を越える連絡会の活動より次第に見えてきた目標、主に女性比率の増加させること、意識を変えること、制度を変えることの3つ、に向かい各団体の工夫のある活動が紹介された。これらの目標に近づく一つの手段としては女性研究者雇用や女性賞などポジティブアクションがあるが、欧州では「差別」との認識は無い一方で、日本でも次第に受け入れられつつある。大学・国研とその財政基盤を異にする加盟団体はその活動の継続を可能であるが、継続にも課題が残されている。他方、財政基盤を国の政策に強く依存する大学・国研の取り組みは、その事業の年限終了後の持続に課題が残る。これら2種類の、しかし、おそらく最終的なゴールを同じくする、異なる活動がうまく協同することに期待したい。しかしながら現状は、加盟団体は加盟団体同士、大学・国研は大学・国研同士の情報交換は盛んであったが、加盟団体と大学・国研の間での活発な情報交換が行われるには、工夫が必要である。

<ポスターセッションへの期待>

この10年以上の連絡会の活動に次第に社会科学研究者が関係するようになり、ポスターセッションはその情報交換の場所としての可能性がある。お茶水女子大学ジェンダー研究所発行の研究雑誌「ジェンダー研究」編集委員会は、連絡会に関心を持っている。連絡会創設メンバーの一人である小館氏を共著者とする連絡会を巡る日本の動向を論じた英文書き下ろしの書、大坪氏が共著者の一人とする連絡会の10年の活動を論じた原著論およびノーベル賞学者マクリントックの伝記の訳本など、自然科学者の社会科学での活動が増えてきた。また、ジェンダー研究所で科学とジェンダーに関する共同研究を続けてきた小川真理子氏が今回も連絡会シンポジウムに懇親会最後まで参加し、連絡会の活動を静かに観察していたことを記しておきたい。

(記録:日本化学会)

全体会議I



開会の辞

男女共同参画学協会連絡会第 14 期幹事学会 日本生化学会会長 水島 昇(東京大学大学院医学系研究科)

日本生化学会は男女共同参画学協会連絡会の設立(平成 14 年)の翌年からの加盟学会で、このたび第 14 期幹事学会を務めさせていただいております。女性活躍推進法が施行された記念すべき年に、お茶の水女子大学で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。連絡会加盟諸学会の皆様方、本日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お茶の水女子大学の関係者の皆様方に御礼申し上げます。



日本生化学会では、男女共同参画推進委員会委員長である小川温子理事(お茶の水女子大学)を中心として第 14 期男女共同参画学協会連絡会を構成し、本シンポジウムを「日本の男女共同参画の状況を他国の状況と比較して考える」というコンセプトのもとに企画いたしました。

日本生化学会としましては、名誉会員である大隅良典教授がノーベル賞に決まったという大変喜ばしいことがありました。大隅先生は、私の 20 年来の恩師であり、私事ではありますが、今週は嬉しい悲鳴の大変な日々が続いておりました。報道でも知られているように、奥様も研究者であり、大学の後輩でもあります。奥様は東京の帝京科学大学でご主人を助けて研究されていまして、奥様の大学では、私立ということもあって、4 年生が中心で、ご主人の方は博士課程大学院生やポスドクが中心でした。奥様の研究室で遺伝子を単離する研究を行い、それをご主人の大学で解析を行うという、実は誰もが活躍できるシステムを構築して研究されたという時期もありました。ノーベル賞の影にはこういうタイプの男女共同参画もあるのかなと思いました。

これは特殊な例としても、生化学会でも見える化ということで、本シンポジウム 以外にも、年大会でのランチョンワークショップの開催などを通して、生化学分野 での男女共同参画を目指した活動を行ってまいりました。実際、女性研究者の活躍 は明らかに目に見えてきています。昨年 2015 年は日本分子生物学会と合同大会を開催いたしましたが、20 のシンポジウム(すべて英語)のうち 9 つのシンポジウムで女性がオーガナイザーのひとりを務めました。現在の生化学会常務理事 9 名のうち 3 名が女性でもあります。さらに、40 歳未満の若手研究者を対象とした日本生化学会奨励賞の受賞者(毎年 5 名以内)には、2014 年以降は毎年 1-2 名の女性研究者が含まれています。それ以前の 12 年間の女性受賞者がわずか 2 名であったことを考えると、これは女性が継続的に研究をして優れた成果を出せる土壌ができてきていることを示していると思われます。このような長期的なインディケーターにも女性の活躍が現れてきているとすれば、本連絡会をはじめとする継続的活動のひとつの成果だと思います。

女性研究者の研究生活とライフイベントとの両立に関する諸問題は、生化学分野にいる人間の努力だけで解決することはきわめて困難であることは言うまでもありません。研究の基盤となる大学や研究所の運営、日本学術振興会の制度など、社会的な取り組みが不可欠な問題であり、多くの加盟学会の結束の重要性を痛感するところです。本シンポジウムが科学技術分野での活躍をめざす女子学生、女性研究者、女性技術者にとって有意義な情報共有・情報発信の場となり、多いに活用されて実を結ぶことを期待しております。

(記録:日本生化学会)

歓迎の辞

お茶の水女子大学 副学長・附属図書館長 猪崎 弥生

男女共同参画学協会連絡会シンポジウム開催を心よりお祝い申し上げます。内閣府男女共同参画局の武川局長をはじめご来賓の皆様、学協会の先生方、シンポジウムのご参加の皆様には、お茶の水女子大学に足をお運びくださいましたことに、深く感謝申し上げます。男女共同参画学協会連絡会は、2002年より毎年、秋にシンポジウムが開催されたと伺っております。第14回シンポジウムがお茶の水女子大学にて開催されますことは、男女共同参画を推進して



おります本学にとりまして、まことに光栄なことと思っております。本日のシンポジウムのテーマ「国際的にみて日本の研究者における女性割合はなぜ伸びないのか?」は、本学の男女共同参画への取り組みにおいても新たな視点や気づきをもたらすものになると思われます。

お茶の水女子大学は、1875年(明治8年)に東京女子師範学校として設立されて以来、先駆的女性研究者を始め、社会をリードする多数の女性人材を輩出してきました。2004年の国立大学の法人化に際して、全国に先駆けて「女性支援室」を設置し、男女共同参画の取り組みを開始しました。その後、「女性リーダー育成プログラム」や女性研究者支援事業「女性研究者に適合した雇用環境モデルの構築」に採択されて、女性リーダーの育成と女性研究者支援を二つの柱とする取り組みを進めて参りました。さらに、2011年4月に「男女共同参画推進本部」を設置し、男女共同参画への歩みを強化致しました。

これまでの事業に引き続き、本学が長年にわたって蓄積してきた女性リーダー育成に関する豊富な知見を基に、新たにグローバルに活躍する女性リーダーの育成と女性の活躍が期待される分野でのイノベーション創出に資するべく事業を展開致

しております。

2015年4月には、「グローバルリーダーシップ研究所」と「ジェンダー研究所」で構成される「グローバル女性リーダー育成研究機構」が設立されました。この機構のもとで、両研究所は、グローバルな視点をもって活躍する女性リーダー育成に必要な教育方法の開発とカリキュラムの策定、および実践を行い、学術的かつ学際的なジェンダー研究を推進するとともに、日本およびアジアにおけるネットワークを拡大強化させようとしております。

また、本学だけではなく女性研究者の育成及び雇用環境の整備には、継続的に力を入れなければなりません。研究者育成・支援としては、子育て中の女性研究者への研究補助者配置支援や看護・介護・育児中の研究者(男女共)支援、研究中断からの復帰を含む女性研究者の研究継続を支援することなどがあります。このような取組を通して、日本の男女共同参画社会実現に向けての歩みは一層進んでいくことを願っております。

本日のシンポジウムが皆様にとって大きな実りをもたらし、今後の男女共同参画学協会が学会等のご協力のもと発展して行くことを確信しております。男女共同参画学協会連絡会におかれましては、男女とも輝ける日本の科学技術の未来に向けてこうした事業をさらに推進されますことを祈念致します。

(記録:日本生化学会)

来賓挨拶

内閣府男女共同参画局長 武川 恵子

この度盛大に、第 14 回男女共同参画学協会連絡会シンポジウムが開催されますことを、心からお慶び申し上げます。本日のテーマ「国際的にみて日本の研究者における女性割合はなぜ伸びないのか?」は、私どもも大変重要な課題と思っております。日本では、女性研究者の割合は 14.7%として報告されております。しかしこの数字は他の国と比較してみますと、韓国では 18%を超えておりますし、諸外国



では3割、東ヨーロッパでは4割と、女性研究者の割合は日本より随分多いと報告されています。日本と韓国の記録によりますと、7~8 年前までは日本の方が上でしたが、逆転されまして、日本では、1%伸ばすのに3年くらいかかっている状況ですので、必然的にその差は開く一方ということになっています。その原因としては、生物系に進学する女子は増えてきていますが、やはり工学部系・理学部系に進学する女性がそもそも少ない。高校から理系の大学に進学する人数が、先進国に並ぼうと思うと最低でも現在の3倍くらいにならないといけません。追いつこうと思うともっとさらに増やさなければならないという状況にあります。私どもでも女子中学生の部分が一番重要であり、女子中・高生とその親にキャリア展望がイメージできるように、文部科学省や経済団体にもご協力していただき、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。企業や大学などの賛同団体は660を超え、また産学官の団体に御協力いただいて実施した「夏のリコチャレ 2016」では、140を超えるイベントが全国で開催されました。

男女共同参画全体の動きとしては、女性研究者・技術者が働き続けやすい環境の整備があります。第一子出産前後の就労に関する統計で、2010年から2015年の5年間の平均で、第一子が生まれる前と生まれた後に継続して就労している比率が53%となっています。1985年来ずっと40%台だったので、13ポイントアップし

ています。また、子育て世代に当たる年齢層の女性の就業率も折れ線グラフで見ると明らかに角度が違うほど、この3年間で伸び率が上がってきています。このように継続就労できる環境がだんだん整い始めているといえます。今後はポジティブアクションをしっかり行うことが大切と考えております。この4月に女性活躍推進法が施行され、「えるぼし」認定(女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況が優良な企業は都道府県労働局への申請により厚生労働大臣の認定を受けることができる制度)を取っている企業は140を超えています。「えるぼし」認定を取った企業に対して公共調達で加点評価をするという取り組みが、今年の4月から始まっています。日本政府の公共調達は年間8兆円程度ありますが、その内、5兆円規模のものについては価格以外のものが評価できますので、女性の活躍に熱心に取り組んでいる企業に対して加点評価することができ、インセンティブを与える取り組みを行っています。

労働者だけではなく、経営陣、役員に女性を登用することも大変重要です。その数は、日本は際だって低いのですが、ようやく約3.4%まで増えてきました。数年前に比べると倍増しています。これを2020年までに、10%にするということで取り組みを行っています。役員候補者を発掘し、研修し、それをプールして、経営者の方々とマッチングしていくことで、確実に10%を達成したい。女性経営者が増えることで、企業のガバナンス上も大変価値があります。多様な価値観が反映されることで、企業価値が高まります。女性労働者にとって、経営陣に女性がいるという事は大変よいことだと思います。様々なポジティブアクションを行うことによって、超高齢化社会を間近に控える日本にとって、女性の力が確実に活かされるよう、そして女性の人権が守られるような社会を創っていきたいと思っております。

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。

(記録:日本生化学会)

講演丨

研究環境のダイバーシティ実現に向けて 一科学技術・学術分野における女性の活躍促進一 文部科学省 科学技術・学術政策局長 伊藤 洋一

本日は講演の機会をいただき、誠にありが とうございます。科学技術・学術政策局長の 伊藤と申します。

本日は「研究環境のダイバーシティ実現に向けて-科学技術・学術分野における女性の活躍促進-」として、1)政府方針と現状(課題と成果)、2) これまでの取組(要因分析と取組事例)、3) 今後の取組について説明いたします。

まず1)政府方針と現状(課題と成果)と

して、科学技術基本計画と男女共同参画基本計画の変遷について、第3期科学技術基本計画から女性研究者の採用割合の数値目標(自然科学系全体として 25%(理学系 20%、工学系 15%、農学系 30%、保健系 30%))が設定されましたが、第3期の期間中には達成できず、第4期科学技術基本計画においても数値目標(自然科学系全体として 25%の早期達成とともに、30%まで高めることを目指す(理学系 20%、工学系 15%、農学系 30%、医学・歯学・薬学系合わせて 30%))が掲げられましたが、第4期の期間中にも、当該数値目標を達成できませんでした。そのため、引き続き、第5期科学技術基本計画においても、当該数値目標を掲げているところです。次に現状について、研究者総数に占める女性研究者の割合は平成27年度時点で 14.7%となっており、増加傾向にはあるものの、伸びは緩やかとなっています。これを機関別に見てみますと、企業等・非営利団体における女性研究者の割合は、大学等と比較して、依然として低い状況です。さらに、女性研究者割合について諸外国と比較すると、年々増加しているものの、当初同程度の割合であった韓国と比較しても、なお低い水準となっているのが現状です。

詳細に見てみますと、大学における職位別の女性教員の割合は、上位職になるにつれて低下しており、特に指導的立場の女性の活躍が課題となっています。また、女性教員の採用割合と博士後期課程の女性比率を自然科学系で見ますと、女性教員

の採用割合は工学系において特に低いことが分かります。また、女性の年齢階級別労働力の推移をみると、研究業績を上げる重要な時期である 30 代後半を底とした、いわゆる M 字カーブを描いております。さらに、学校別の児童・生徒・学生における女子割合について、大学学部、修士・博士(前期)課程、博士(後期)課程と上がるにつれて低くなっており、特に理学・工学系については割合が低いことが分かります。

以上のとおり、現在の課題についてまとめてみますと、女性研究者の割合は増加 しているが、諸外国と比較して低いこと、第4期科学技術基本計画に掲げていた女 性研究者の新規採用割合に関する目標値が達成されていないこと、指導的立場にお ける女性教員の割合が低いこと、大学学部、修士・博士(前期)課程、博士(後期) 課程の学生における理学・工学系の女子の割合が低いこととなります。

次に、2)これまでの取組(要因分析と取組事例)として、女性研究者が少ない理由としては、家庭と仕事の両立が難しいこと、育児期間後の復帰が困難など、研究環境等に関する要因があげられます。また、指導的立場の女性比率が低い理由については、家庭との両立が困難であること、中途離職や休職が多いこと、現在指導的立場にいる世代の女性比率が低いということが要因として考えられます。なお、参考までに科学研究費補助金における採択率については男女差は認められず、能力的なものは該当しないと考えられます。また、日本ロレアルによる意識調査から、理工系学部に対するイメージとして、「女性よりも男性が活躍できる分野である」、「女性のロールモデルが少ない」などがあげられています。また、学研教育総合研究所の小学生白書 Web 版においては、親が子供に進学して欲しい専攻分野として長男には理系の分野に、長女には文系の分野にというイメージが強いということが

次に、これら課題に対する要因分析を踏まえて、これまでの取組について説明いたします。女性研究者の出産・育児からの復帰に関しては、日本学術振興会の「特別研究員(RPD)」の制度があげられます。また、「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」として、女子中高生の理系分野への興味・関心を高め、適切な理系進路の選択を可能とする、地域や企業等と連携した取組などを実施する大学等を支援するプログラムもあります。さらに、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」として、研究と出産・育児・介護等との両立や、女性研究者の研究力向上を通じたリーダーの育成を一体的に推進するなど、優れた取組を実施する大学等を重点的に支援する事業もあります。それぞれの事業の具体的な取組例として、「ダイ

示されています。

バーシティ研究環境実現イニシアティブ」では、研究支援員の配置や、女性研究者の研究力向上のための共同研究スタートアップ支援、病児保育支援などがあげられます。また、「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」では、夏の学校などの取組があげられます。

最後に、3) 今後の取組として、「ニッポンー億総活躍プラン」において働き方改革として、仕事と子育ての両立や女性のキャリア形成を阻む原因となる、長時間労働の是正、女性活躍の一環としてのリーダー育成の取組などがあげられています。また、「女性活躍加速のための重点方針 2016」においても、あらゆる分野における女性の活躍が掲げられており、ライフイベントや性差に即した支援の強化、女性活躍のための基盤整備があげられております。さらに参考として、国立大学協会が「国立大学における男女共同参画推進についてーアクションプラン(2016 年度~2020 年度) – 」を策定しており、国立大学でも様々な取組を実施することを検討しております。

最後に学協会連絡会への期待ですが、研究者における男女共同参画の実態について、研究分野別、機関種別に現状を分析・把握できるアンケート調査を期待しております。また、現状の分析・把握のみならず、調査の過程で得られた好事例を集約し、その成果も含めて、広報・発信に努めていただくと同時に、それぞれの学協会の構成員の皆様も、それぞれの所属機関において取組を実践いただくことも期待しております。

(記録:日本牛化学会)

講演Ⅱ

産業界における理系女性の活躍促進に向けた経済産業省の取組 経済産業省 産業技術環境局 大学連携推進室長 飯村亜紀子

理工系人材は、特に産業界において、イノベーション創出に欠くことができない存在として、男女問わず人材需要が高まっている状況であり、産業界で活躍する理工系人材を戦略的に育成する方策を検討するため、経済産業省と文部科学省は、平成27年5月に、「理工系人材育成に関する産学官円卓会議」を共同で設置した。当該会議において議論してきた「産業界のニーズと高等教育のマッチング方策、専門教育の充実」、「産業界における博士人材の活躍の促進方策」、「理工系人材の裾野拡大、初等中等教



育の充実」の3つのテーマについて、平成28年度から重点的に着手すべき取組を、平成28年8月に、「理工系人材育成に関する産学官行動計画」としてとりまとめた。

当該会議において、産業界が求める人材と、現状の大学・大学院教育のギャップを定量的に議論するため、経済産業省では 20 歳以上 45 歳未満の社会人を対象にアンケート調査を実施し、技術系人材について約 10000 人の回答を得た。また、このアンケート調査の分析結果の一つとして、企業における業務で重要な分野と大学等の研究室の専門分野を比較したものが、図 1 である。本分析結果から、産業界のニーズは、機械・電気・IT の分野で高いが、一方で女性の出身専門分野は、生活・家政やバイオ系等、産業ニーズが比較的低い分野からの輩出が多いことがわかる。

上記の調査結果を踏まえ、経済産業省では、理系女性が有するスキルと産業界が求めるスキルを比較し、理系女性が有すべきスキルを把握するためのシステムを構築する、「理系女性活躍促進支援事業」を平成28年度から実施している。本事業を通じて、理系女性に気づきを与え、産業界における活躍の機会を拡大することが狙いである。

講演では、経済産業省の各種調査結果を示し、特に理系女性に着目しながら、「理工系人材育成に関する産学官行動計画」、「理系女性活躍促進支援事業」等の取組を紹介する。

(記録:日本生化学会)

講演 |||

日本と世界の研究者・技術者―これまでの支援策と女性比率 一米国における女性研究者推進への取り組み Dilworth Machi (沖縄科学技術大学院大学)

ご紹介ありがとうございます。OIST の Dilworth と申します。この度は興味深い会 にお招きいただき、感謝します。

まず、午前中の分科会でもお話しさせて 頂いたのですが、私が現在所属する沖縄科 学技術大学院大学(OIST)の紹介をしたい と思います。 OIST は5年制の博士課程の みの私立大学です。2005年くらいに一流の 大学院大学を作ろうという案がスタートし ました。そして、2012年9月から最初の



大学院学生が入学しております。国際的に卓越した科学技術に関する教育研究を行うことを目的としています。授業など全て英語であり、約50カ国から学生が集まっています。90%以上は国費で賄われており、しかも内閣府から沖縄助成金としてサポートされております。OISTの男女共同参画の状況をお話ししますと、女性の割合は執行部で30%、博士学生34%なのに教員割合が16%と低いのが今後の課題です。また、事務職員も女性が約72%と多いのに課長以上は21%程度であることもこれからの課題となっています。

本題に入りたいと思います。まず、2000~2013 年にかけてアメリカの理工系博士号を取得した女性の割合を見てみますと、Agriculture science や earth science は 10 数%増加しております。Biology, Health science や Engineer は微増。おもしろいことに Computer science は 1980 年代 40%だったのに、この十数年は 20 数% 止まりになっています。科学技術全体(science & engineering)で見ると、女性の割合は 22%から 30%程度に増えています。

米国アカデミアで働く女性の割合を 1973 年と 2013 年で比較すると、full time professor で 5%から 22%, associate professor で 7%から 38%、と平均では 6%~29%と増加しています。Junior faculty は 11%から 45%に増加しています。

なお、この数字は研究職に限らず、教育職も含め、博士を持つ大学教員の割合としております。Full time faculty が減っているのは part time position が増えているからであり、Part time の半分は女性になっていますが、日本にはこのようなposition はないので比較は難しいところです。Junior と senior faculty で増加傾向に差があるのは時間的ずれがあるためでしょう。

このような女性教員の増加の背景には、米国 National Science Foundation (NSF)の男女共同参画プログラムである ADVANCE の取り組みがあります。 ADVANCE では、Academic Science と Engineering を対象としていて、health science(医学、看護)は除外となっています。このプログラムは、女性の参画を推進するとともに、女性のプロモーションも推進する、という二つの目的があります。ADVANCE の中でも大規模なものは、Institutional Transformation (IT)というプログラムです。2001 年にスタートしておりまして、大学等組織毎に取り組む形のプログラムになっています。

なお、この ADVANCE に関わるすべての情報は ADVANCE Portal web site に集 約されています。また、ADVANCE による Annual meeting では資金を配分されているメンバー達が集まり、2日半かけて speaker の方を各所からお招きして discussion を行い、ネットワーク作りを行っています。この meeting には登録すれば誰でも参加できますので、ADVANCE について知りたい場合は web site だけでなく、この meeting に参加することをお勧めします。

ADVANCE の IT プログラムに対する NSF のサポートは5年間ですが、5年後に大学でどのようにプロジェクトを継続するかプロポーザルを聞くことになっていまして、これも審査の対象となっています。また、これも大事なことなのですが、約束したことを守っているかどうかも NSF が毎年チェックしています。

IT は大学の culture を根本的に変えることを目的とした包括的事業です。NSF は 1970 年代の終わり頃から個人への支援を行っていましたが、その個人だけ効果が あっても全体としては効果得られないという結論から、大きな変化をもたらすには 大学そのものの culture を変えて行かなくてはいけないというのが IT を開始した きっかけとなっています。IT は 5 年のグラントで総額 200 万ドルから 400 万ドルです。2016 年までに 37 施設がサポートされています。ミシガン大学、ワシントン大学、ウィスコンシン大学など初期にサポートされた大学は他大学の見本になっています。

IT プロジェクト代表的活動例としましては、大学の理工系女性研究者の採用、保留、

昇格状況の向上を目的としたポリシーを策定し実行、またそれに必要なツールや資源を確保するように活動しています。また、すべてのプロジェクトに共通しているのは Unconscious bias 研修プログラムを実施していることで、義務づけているところもあります。ちなみに女性のみを採用するような公募はアメリカでは行っていません。

これらの取り組みの結果、理工系分野の女性教員の割合は確実に増えてきています。取り組む姿勢の背景には、大学の生存そのものが男女共同参画事業の成功にかかっているという認識があります。大学執行部や中間層リーダーからの commitment が不可欠ですし、資金も必要です。そして、女性だけではなく大学全ての人たちの賛同が得られることが必要です。Unconscious bias や Stereotype threat を除く努力も必要だと思っています。正確なデータを把握して、それに基づいた活動を計画、進行具合をモニタすること、また全てのランクの女性教員を増やすことが重要となりますが、特に大学の上位職を増やすことも重要となると思います。

講演IV

日本と世界の研究者・技術者 一これまでの支援策と女性比率— 韓国の状況

日本大学生産工学部応用分子化学科/医学部細胞再生移植医学 野呂知加子

日本大学の野呂と申します。日本女性科学者の会の理事をしております。本日は私の目から見た韓国の状況をお話ししたいと思います。

まず、私にとって韓国の研究者との交流 のきっかけとなりました日中韓女性科学 技術指導者フォーラム (Japan-China-Korea Women Leaders Forum For Science & Technology) に ついて紹介させていただきます。このフォーラムは日中韓、3ヶ国の女性科学者・技



術者の会議で、2008 年より毎年、3 か国の持ち回りで年1回開催されています(2015 年からは2年ごとに開催)。この日中韓女性科学技術指導者フォーラムは日本 INWES-J (現 JNWES: Japan Network of Women Engineers and Scientists),中国 CWAST (China Women's Association for Science & Technology) (科学者会議の女性版に当たる)、韓国 KOFWST(Korean Federation of Women Science and Technology) (韓国の学協会連絡会の様な組織)の3つの組織が覚え書きを交わして発足しました。

私は第2回(2009年)日本(東京大学)での開催から参加しまして、第3回(2010年)中国での開催では学協会連絡会の推薦で講演をさせて頂きました。第5回(2013年)の日本開催では私ども日本大学がINWES-Jと共に主催いたしました。第6回(2014年)は内モンゴル(中国)でありまして、昨年の第7回(2015年)は韓国ソウルで Gender Summit 6の開催と合わせて行われました。このように、私はこのフォーラムにはずっと参加しておりますので、韓国の方とも親しく交流して参りました。

こういったご縁で今年もつい先月 9 月 8 日に、昨年の Gender Summit 6 で Gender Innovation というのがテーマだったのですが、韓国としてこれをもっと推進しようということで、KOFWST のなかに Gender Innovation Center を作るので、その開設シンポジウムで話をするように言われて講演して参りました。

KOFWST は 2003 年に開設され、最初は 4 学会でしたが、だんだん参加が増えて、2014 年には 48 学会となり、そして現在は 6 万 1000 人のメンバーがいて、57 学会(団体)が加盟しているということです。KOFWST は法人であり、国からの助成金で Gender Innovation Center を開設しました。Gender Innovation Center は国から獲得した予算で公募研究に予算を配分しています。なお、KOFWST の女性幹部には、男女共同参画大臣や環境大臣の経験者がいらっしゃって、女性科学者が政治家にそして大臣になるというシステムが韓国にはあります。ちなみに Gender Innovation というのは今までの視点を変えて、男女の差を重要な要因と捉えて、研究とイノベーションの質の向上を目指すということです。私は Biologist なので、こういう男女の差というのは sex の差でずいぶん研究をしてきましたが、gender という社会的性差もひっくるめて、新しい視点で研究しようということです。例えば、性差を意識した創薬、自動車のシートベルト、家の設計

この KOFWST は国内の WISET (Center for Women in Science, Engineering and Technology) と KWSE (The Association of Korean Woman Scientists and Engineers) と交換ミーティングをしており、これら3機関が一緒になって韓国内の女性科学者、技術者支援を行っています。WISET は主に次世代を育成する活動をしており、KWSE は APNN(Asia & Pacific Nation Network)やINWES(International Network of Women Engineers and Scientists)への参加などを行っています。この3つの機関が法人として、国から資金を得て活動することによって、韓国の女性の活躍が、特に科学技術分野、理工系分野の女性の活躍が大きく促進されていると考えられます。このように、韓国の女性研究者の支援体制はきちんと制度化されております。

などが提案されていました。

ところで、これは日本の内閣府のホームページ(Women and Men in Japan)からいただきましたが、日本での研究者の女性の割合は 14.7%で韓国(18.5%)に抜かれてしまいました。そもそも韓国では大学への進学率が男性より女性のほうが多くなっているそうですが、日本ではまだ短大などもありますので女性進学率は 47.6%で男性よりも低くなっています。

韓国の現状を Report on Korean Women in Science engineering technology というジャーナルのデータで紹介しますと、science engineering technology の分野に限ってしまいますが、増加率は日本より高く、2006 年では 9.4%でしたが、2014 年で 13.9%となっています。

さて、私は KOFWST の講演の翌日には、今年からソウル国立大学の男女共同参画カウンシルが発足したので、第1回のダイバーシティフォーラムに招かれ講演しました。ソウル大学は韓国では一番大きい、東大のような大学ですが、女性教員の比率は20%位です。しかし看護系と人文系を除くと15%位で、工学系では数%であり、国の目標である30%まで増やしたいと考えているとのことで、先行している日本の取り組みについて聞きたいとのことでしたので、日本の事例について講演しました。現状では日本と同様の問題を抱えており、研究業績重視の中、ポジティブアクションをどのように扱うかが悩みのようでした。今後、引き続きソウル大学の先生方と男女共同参画についての情報交換を予定しています。

韓国の話題はここまでで、最後に少しだけ Gender Summit 10 についてお話します。2017年の Gender Summit 10 は来年の5月の末に日本(一橋講堂)で開催します。現在 JST に委員会があり、テーマは「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」となっております。私の入っておりますワーキンググループでは「男女共同参画推進のための研究者情報の整備と活用」の議論を行ないます。日本の研究者情報のサイトには Researchmap がありまして、その登録している女性のうち了解を得た人だけを抽出して、「はばたけ 日本の女性研究者」というサイトがもう既にあります。ただ、まだ情報量が少ないので、今後国立情報学研究所の新井先生が JST と改訂してもっと使いやすいものにしていこうということだそうです。もしお差し支えなければどんどん皆さんに登録していただきたいと思います。女性として登録して頂くことにより、女性同志のコミュニティができるなど、より良い方向性を私たちも検討しておりますので、ご意見があれば、よろしくお願いします。

もう一つ最後に、先ほど紹介した APNN の活動ですが、来年の 7 月 15 日に横浜で次世代向けのリケジョ向けのイベントを開催します。これは 7 月 15 日の 1 日だけですが、後援や共催、そしてご支援をお待ちしております。以上、お伝えでした。どうもありがとうございました。

全体会議 | |

パネル討論 「まだまだ低い女性比率: 伸ばすために何ができる?」









パネル討論 講演 1

「女性研究者、技術者比率を伸ばすために何が必要か? 産業界の現場から考える」

宮井 真千子

プロフィール: (詳細は資料集 P. 22 参照) 理系女性として松下電器産業㈱に採用され、研究職を経て、H13 年くらし研究所センター所長等社内では女性初となる要職を歴任し、H23 年パナソニック㈱役員に。現職は、森永製菓㈱等の社外取締役。



講演概要:

- 1. 日本における女性登用の現状
 - ✓ ダイバーシティの始まりは、米で
 - の機会均等差別禁止の動きを受け、日本で 1986 年男女雇用機会均等法が施行された。宮井氏は、施行の 1983 年入社のため、一般の他企業と同様に、男性等は相違のある就労状況であった。均等法施改正後、2000 年に経営への女性登用の動きが少し進み、パナソニック㈱では女性輝き本部を立ち上げた。10 年周期で少しずつ変化し、2006 年に均等法の再改正後、現在の安倍内閣の女性活躍を提唱の動きから、昨今は大きく加速されると期待している。
 - ✓ 日本女性の働き方は、育児に関する制度が整い M 字カーブは解消されてきているが、男女の賃金格差はまだあることが課題である。また、女性活躍推進の課題は、女性登用で非常に遅れていることである。
 - ✓ 女性活躍推進の経営効果として、プロダクトイノベーション(消費者に近い立場の開発者)、プロセスイノベーション(時間的制約がある女性が加わることで生産性が高くなる)、外部評価の向上、職場雰囲気が柔らかくなる、等が挙げられ、女性活躍推進の経営効果として、企業の業績と女性登用には正比例の関係があるというデータ分析もされている。
 - ✓ 女性の活躍については、企業(経営戦略の一つとして女性登用)、行政(政策)、個人(意識改革)の三位一体となり取り組むことが重要である。

- 2. 日本における女性技術者の現状 Unconscious bias の存在について
 - ✓ 日本の技術者割合について、日本企業では技術者が減少傾向で、特に製造業はアメリカと比較して少ない。
 - ✓ 女性研究者は、海外と比較し、他業種で少ない。
 - ✓ 日本の選考別学生割合は、理学、工学部で女性比率が極端に少ない。しか し、経年変化としては、女性技術者が微増し、男性技術者は減少傾向。
 - ✓ 企業側からすると、優秀な女性技術者を採用したが、母数の多い男性の採用が多くなることから、母数の問題が大きいととらえている。

3. なぜリケジョが必要か

- ✓ パナソニックも同様であるが、企業はリケジョを採用しようとしており、 企業の期待は、優秀な労働力の確保の他、生産性の向上、イノベーション に向けてのダイバーシティの実現、不確実性の高い市場への対応力、生活 者起点の発想への期待である。
- ✓ 女性の視点を生かした商品開発が必要な理由は、消費のカギは女性が握っており、さらに、経済的な自立をした女性が増加しており、女性特有の感性の理解が企業には求められているためである。
- ✓ 女性がターゲットの商品は、社会環境の変化、ライフスタイルの変化、価値観の変化をキャッチすることが肝要。パナソニックの例では、ビデオカメラは、男性から女性に顧客主流が変化し、美容は男性も関心が増加と変化している。
- ✓ 商品開発プロセスの内、「市場調査」「広告宣伝」は女性多くなったが、「開発」には少なく、リケジョ社員を増やしたい理由である。
- ✓ 先進国では、技術革新が生活価値向上につながりにくい時代となったため、 ヒット率を高めるためには 生活者視点=女性視点での価値の読み解きが 重要となり、女性技術者の視点が商品開発に不可欠な時代となった。

4. 女性技術者、研究者を増やすために

- ✓ 企業側が取り組むこととして、女性が働きやすい環境の整備は進められているが、まだ、制度の運用がスムーズではないという課題がある。従業員の意識改革として、特に男性管理職と女性のリーダーシップがポイント。ダイバーシティはエネルギーが必要なことであるから、経営課題としての優先度を上げ、経営層が旗振りする必要がある。
- ✓ 女性技術者の育成には、官学が一体となった専門性を向上させるプログラ

ムの実行、経営的視点教育、多様なロールモデルを示すことが重要。

✓ アカデミアの要請として、理工系への女性の進学率を上げる、引き出しの 多い研究者の育成、社会人の柔軟な受け入れ、研究にもマネジメント力が 必要でチーム力の重要性を経験させてほしい。

5. 最後に

✓ 技術革新が輝く未来を創るため、男女問わず多様な技術者が活躍する社会 イノベーションの源泉として、男女が互いに切磋琢磨し技術力の向上とさ らに能力が発揮できる社会となることを期待している。

(記録:化学工学会)

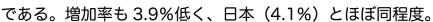
パネル討論 講演2

「男女共同参画の金・銀・銅メダル 一英国における達成度可視化の取り組み」 中村 淑子

プロフィール: (詳細は資料集 P. 23 参照) イギリス・ケンブリッジ大学で 9 年間生物系研究者として研究後、日本に帰国し、キャリアチェンジし情報・システム研究機構に就職。現在、GS10 ワーキンググループに参加している。

講演概要:

- 1. 英国の男女共同参画は進んでいる?
 - ✓ 英国は女性就労者割合が EU27 か国中 23 位、女性技術者割合も大変低い。EU 中高い国は、アイスランドやベルギー





- ✓ 潤沢な資金があり、恵まれた環境で、発生・再生分野のがんの基礎研究を中心に行われている。各研究の PI は 17 チーム中 7 人が女性で女性登用が努力して進められている。
- ✓ 研究室は多国籍で、ダイバーシティの意識が進んでいる。
- ✓ 英国の EU 離脱の国民投票について、ケンブリッジ大学が拠点としている 地域では離脱反対が多く、多様性のメリットを享受しているためと思われる。

3. アテナスワン憲章

- ✓ 科学技術において男女共同参画を確約し、ベストプラクティスを実現した 認定制度。2005年に制定し10大学でスタートし、徐々に加盟団体が増加 し、適用が拡大され、2016年では、138機関が加盟している。
- ✓ 特徴は、Self-Assessment, Peer review system, Making Progress で、 達成度に応じて、銅、銀、金とランクが上がっていく仕組み。銅は、デー 夕収集と行動計画策定を行うことが認められた場合、銀は、銅認定の3年 後以降に達成具合が高いと認められた場合、金は、他の模範となる実績を

あげていることなどが条件となるようだ。

- ✓ 10 カ条の各項目のポイントは次の通り。1) すべての人の能力から恩恵を得ることなしにアカデミアが潜在力の最大限に達することは不可能である、2) キャリア・パイプラインにおける女性の喪失、シニアの女性スタッフ不足、3) 人文科学系と科学・技術分野、4) 男女間の給与格差、5) 昇進における障壁を取り除く、6) 短期雇用職がもたらす負の成果について、7) トランスジェンダーの人々に関連する差別の問題、8) リーダーシップの地位にある人々のコミットメントの重要性、9) 個々の人々を支援するだけでは起こせない、持続可能な、構造的で文化的な変革を求める、10) 男女差のみならず、すべての個人を形づくるさまざまな「違い」を考慮に入れる。
- ✓ NIHR からの声明では、研究費獲得には、アテナスワン認定が必須条件となっており、多くの大学・研究機関に積極的に推進されていった。
- ✓ アテナスワンの自己評価では、労働環境の改善は有意義であるとあった。 申請側の意見として、時間のかかる作業を要するが議論を活発化させて良い影響ありとのことであった。
- ✓ 海外展開として、2014年には、米、カナダ等に広がっている。

4. まとめ

✓ イギリスは、女性の登用は進んでいないが、アテナスワンのような取り組みで、徐々に男女共同参画は進んでいる。

(記録:化学工学会)

全体討論

大坪先生

・ 国際的にみて日本の研究者における女性割合はなぜ伸びないのか?については、 既に講演されているので、ここでは、日本の現状を変えていくのに、何ができ るのか?にテーマを絞り討議したい。

連絡会の法人化

野呂先生

- ・ 韓国では男女共同参画推進連絡会と同様な組織として KOBS?があり、法人化され、事務局、オフィス、スタッフも整っている。また、政府から資金を得て、活動している。連絡会の方向として、エージェンシー化してはどうか?
- ・ KOBS の代表的な機能は、多様な学会が集まってフォーラム開催しネットワーク形成が行われている。力を入れたい活動に政府とタイアップして資金投入できている。

大坪先生

- ・ 連絡会を NPO 化することは難しいか。文科省主導で大学が進めてはどうか。 会場 (原子力学会、塩満先生)
- ・ 要因分析、女性賞などの見える化はされているが、経年変化の統計データの要因分析ができていないのではと思う。しっかりとした取り組みのためにも、大学、学会への予算の支援があるとよい。
- ・ 連絡会では、アンケート結果を踏まえた提言活動をしているが、今後は何が実現できているのか、できていないのかを分析してほしい。効果的な援助資金投入のためにも、分析が必要。政府や企業からの資金援助が必要な段階と感じている。

進路・キャリア選択の柔軟性

会場 (日本生理学会、関野先生)

・ Unconscious bias の要因として、日本の教育上、理系文系の選択が早いく、 後に、選択を変えにくい点があるのでは。理系の女性技術者を増やすためにも、 キャリアを変えやすい仕組みがあるとよいと考える。

Dilworth 先生

・ 琉球大学と沖縄県と一緒に女子中高生への取り組みで、将来の職業選択におい

て、理系の勉強をあきらめると将来の選択が狭まると話している。また、理系 の勉強によって視野が広がると指導している。

会場 (日本生理学会、中世古先生)

・ 小学校の先生にも専門があり、不得意な教科を興味深く教えることは難しいの では。小学校から専門教師による教育が必要では。

会場 (プラズマ化学会、江尻先生)

・ 国ごとの文化的、歴史的な背景の影響があり、無理な数値目標は長期的には頭打ちになるのではと感じる。小学校の教育のみならず両親への地道なアプローチが大切と考える。

文科省 伊藤局長

- ・ 小学校においては、外部専門家の派遣による理科教育の支援、専科担任による 理科教育の実施、小中一貫教育を行う義務教育学校の制度化等の取組がされて いる。
- ・ 更には、教育のリソースを近隣の企業や大学のサポートを得、地域での教育を 進めることが必要と考える。

大坪先生

・ 女性登用の数値目標については、特に物理化学系は母数が少ないため反対が多いが、積極的是正措置として過渡的には必要と考えている。

アテナスワンの日本への適用

大坪先生

アテナスワンの仕組みが日本でできたらどうか?

中村氏

・ 自主性を重んじる英国では展開されたが、日本はフォーマット(枠組み)に沿った仕組みが好まれるため、日本にはそぐわないと感じる。

大坪先生

- ・ 研究費獲得のためアテナスワンに申請することは英国では合意を得やすいか? 中村氏
- ・ ECU に確認する。

大坪先生

NSF グラントの申請では、数値目標はあるのか?

Dilworth 先生

・ Advance の申請は、申請書の内容と実績も評価する。数値目標があれば、実績 も評価する。必須ではない。

会場 (日本女性科学者の会、佐々木先生)

- ・ 教育の現場で、ロールモデルとなる高校の女性の理科の教師が少なく、文科省 が、初等・中等教育と大学の連携をとる等の努力もされていない。
- ・ 研究者は、受賞がプロモーションの契機になっている。
- ・ 先駆者がロールモデルとなって、若い世代の優秀な女性を伸ばすための行動を 起こしていくべき。
- ・ 海外の仕組みを取り入れるのではなく、文科省や学術会議による積極的な取り 組みの実現のため提言していくべき。

企業での取り組み

野呂先生

・ 女性研究者、技術者を増やすために必要な企業の取り組みは?

宮井氏

- ・ 企業は、優秀な研究者を採用したいが、女性研究者の数が少ない。積極的に女性採用を進めている。
- ・ 理系の方が、キャリアの選択肢が広いことが魅力的であり、理系のマネジメントが多い。理系の女性のロールモデルも必要。

野呂先生

・ 学生の進路選択は、母の影響が大きく、一般の方に、薬剤師等の専門職 以外の企業の研究職があることをアピールしてほしい。

宮井氏

・ 企業での女性の就労環境は、ここ 30 年で大きく変わって良くなっていることを伝えたい。

まとめ

大坪先生

海外の事情を知ることは大切であるが、その通りにするということではなく、他の国、業界、企業の情報を知り、取り組みを推進することが重要と考える。連絡会でも、連絡会での実情報告による、改善された実例がでてきている。

・ まだ、有機的な機能が不足しており、ネットワークが足りないため、連絡会より情報を国内外に発信し、ネットワークを強化し男女共同参画の取り組みを推進したい。

小川先生

・ 連絡会でのネットワーク強化を進めたい。

(記録:化学工学会)

報告・挨拶

分科会報告

分科会①「Unconscious bias について考える」 (担当 日本生化学会) 松島 綾美(日本生化学会、九州大学)

日本生化学会の松島 綾美です。私は九州大学に所属しておりまして、九州大学と沖縄科学技術大学院大学(OIST)との研究交流事業で Dilworth Machi 先生にお目にかかり、初めて Unconscious bias についてのお話をうかがいました。Unconscious bias はまだ認識されていないのが現状ですので、今回テーマに挙げさせていただきました。Unconscious bias のように無意識なものは、意識的に変えなければ変えることができない、という思いがあります。



内容構成としては、まず Dilworth 先生に「Unconscious bias とは何か」について、アメリカの女性研究者の事例を含めてご紹介いただきました。二番目はアンケートから見える Unconscious bias についてのご紹介、三番目は企業の取り組みを宮井様からご講演をいただきました。Unconscious bias は事実にもとづいている、という点が重要だと思います。

まず Dilworth 先生のお話では、Unconscious bias は「誰にでもある、自覚できない固定観念」であり、学術的な研究結果によりいくつかのタイプに分けられているということを教えていただきました。具体例として、推薦状の記述や、オーケストラでの男女比などをご紹介いただきました。そのようなバイアスがかかるのはどのような時か、OIST ではどのような取組みされているのか、また Unconscious bias を考える時には文化の違いも考えていかなければならないことを教えていただきました。

二番目はアンケートから見える Unconscious bias について、篠原先生、井関 先生からご紹介いただき、最後に大坪先生におまとめいただきました。学会で女性 のオーガナイザーだと、女性の講演者が増える、ということに加えて、女性はポス ター発表を選ぶ傾向があること、大規模学会で他薦により講演者を選ぶと、意外にも女性の講演者の比率が増える、という報告があり、学会の努力が大切だというご指摘をいただきました。大坪先生は「人事選考十の心得」を配布資料として、「IADテスト」についてデモを実施されました。

最後に宮井先生は産業界では合理的な判断のもとに、女性が参加することで新しい製品が生まれ、製造過程の効率が向上するために、女性を欲しているということをお話いただきました。また宮井先生は大学工学部で講義ももたれているそうですが、学生にアンケートをとると、学生においてすでに「女性は物理が苦手である」といったバイアスがあるらしいというご紹介がありました。最後に「働く志をもち、キャリアデザインを考えて自己投資をしていくのが大切だ」「男性と比べない。女性とも比べない。自分のキャリアを磨くことが大切」という激励をいただきました。

また午前中の分科会でのアンケートの結果としては、「初めて Unconscious bias を知った」「Unconscious bias についての心得集のようなものがあった方がよい」という答えが多かったことをご報告します。以上です。

分科会②「女性のための賞の創設~その意義と効果を考える~」 (担当 化学工学会) 北川 尚美(化学工学会、東北大学)

化学工学会の北川です。分科会2では「女性のための賞の創設~その意義と効果を考える」ということで開催させていただきました。ちょうど3月4月の段階で新しく女性に対する賞を設立したいという学会の方々から、私たち(化学工学会)が2011年に賞を作っていたことを参考にしたいというご相談をいただきました。それがきっかけとなり今回



のシンポジウムをこのテーマで開催することになりました。

「女性のための賞の創設」というのはまさに賛否両論です。Positive な意見と Negative な意見があり、どちらが良いとは判断できない状態にあると私は認識しています。賞の必要性と意義に関しては人材育成、可視化、ロールモデル、こと、可視化が重要であろうという話があります。また創設後の継続性、豊富な女性人材がどのくらいいるのかという不安をかかえる方が多いので、実際に人材がいることを見せることが大切です。実際に学会賞における女性比率を調べたいと思い、この分科会に合わせて、連絡会の正式・オブザーバー加盟の90の学会を対象にしてアンケートをさせていただきました。回答率は50%と、かなり高くなりました。研究賞、奨励賞、論文賞、女性への賞について過去10年分の情報をいただいたところ、奨励賞はどんどん増えていること、分野によってばらつきがあること、研究賞4%、奨励賞10%程度という現状がわかりました。また正会員数が多い学会ほど学会賞を受賞する女性の比率が低い傾向があること、女性が受賞する比率は男女比率よりも低めであること、がわかりました。アンケートに答えていただいた学会で女性のための賞がある学会は5つ(11%)でした。

講演1としては相馬 芳枝先生から猿橋賞、世界女性科学者賞を受賞され、日本化学会で長年女性のための賞を作るためにご尽力されたご経験から、その必要性と効果についてお話をうかがいました。「賞があって自信を得た」「是非女性に同じ経

験を経てステップアップして欲しい」ということでした。

講演2では資生堂の石舘様からサイエンスグラントについてのお話をいただきました。企業の立場では、女性の優秀な研究者が沢山欲しい、そのために中高生のための理系の教育の支援、研究の飛躍のお手伝いをしたいということでサイエンスグラントを作られたとのことでした。今年で10年目になり、毎年10人ずつ表彰されて今日に至っているということをお聞きしました。

その後パネルディスカッションで、女性のための賞を創設している、もしくはこれから創設しようとしている学会からの代表者の方々にパネリストになっていただき、創設に関わった方からのお話と、受賞された方からのお話をうかがいました。「見える化」が有効であることと、「受賞により自信がついた」「これをきっかけにネットワークが広がり異分野の人達との交流が生まれた。予想以上の効果があった(石舘様から)」というお話がありました。以上です。

第 14 期連絡会委員長挨拶および活動報告 小川 温子

昨年11月からこの10月までが第14期の任期でございます。不慣れなところが多く皆様にはご迷惑をおかけしたこともあったと思いますが、暖かく見守っていただきましてどうもありがとうございました。第14期の活動報告をさせていただきますが、資料集の33,34ページに詳細に書かれておりますのでご覧頂きたいと思います。実際には昨年の6月頃から第5期の科学技術基本計



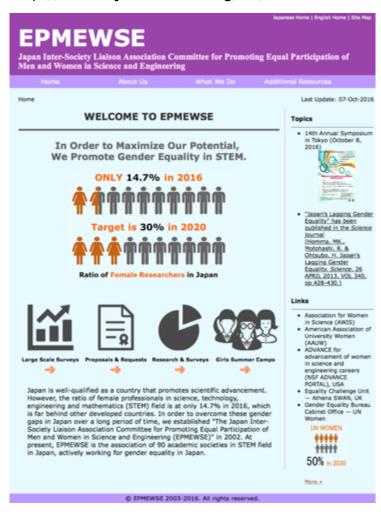
画の策定前に、文部科学省、内閣府に大坪先生、平田先生、澤田先生、第13期委員長の西村先生とご訪問してお願いにあがりました。なお二箇所ほど付け加えさせていただきたいことがあります。34ページ4番目ですが新規加盟学協会の承認につきまして、オブザーバー加盟学協会として日本蚕糸学会、日本霊長類学会(昨日リエゾンメールにて承認)も新しく加盟されました。さらに追加でご報告させていただきたいのですが、34ページ7番目の「連絡会ホームページの英訳化の推進」ということで、昨日の夜、英語版のホームページがアップされました。もともと連絡会に英語版ホームページはありましたが非常に簡素なものでした。これを充実させることが第14期のミッションとして課せられておりました。これについては実質、第12期平田典子委員長、パネル討論で司会をされた大坪久子先生、第11期沢田美津子委員長の手厚いご協力により昨日の夜、まさにこのシンポジウムに間に合って、新しいホームページをアップロードしていただきました。トップページはカラフルなイラストで、女性研究者の目標値30%に対して現在は15%足らずだということが視覚的にすぐわかるようになっています。皆様是非ご覧ください。ご報告内容は以上でございます。

いろいろと至らぬことが多い中で、ここまで1年間やってこられましたのは日本生化学会の男女共同参画推進委員会の皆様のご協力、ならびに本日もおいで下さっている水島会長のご理解やご支援、さらにこの第14期の運営委員会のメンバーの皆さんのご協力によるものです。このメンバーで1年間やって参りましたが、来月からは北川委員長のもとで化学工学会の皆様に続けてやっていただきたいと思

っております。これまでご支援、ご協力をありがとうございました。残る期間あと 二十日ほどありますがどうぞよろしくお願い申し上げます。

HP 英語版

http://www.djrenrakukai.org/en/index.html



第 15 期幹事学会挨拶 化学工学会会長 菅原 公一

皆様こんにちは。一部を除けば初め ての方ばかりですが、私は化学工学会の 会長を拝命しております、株式会社カネ カの代表取締役会長の菅原でございま す。第15期の幹事会をお引き受けする ことになりました。つきましては一言ご 挨拶させていただきたいと思っており ます。

辻先生が理事としてこの学会では皆 さんと一緒に活動している訳で、辻先生



が用意してくれたスピーチはあるのですが、それに先立ち述べさせていただきたい ことがあります。

シンポジウムを聞かせていただき、男女共同参画問題を大きなくくりとしてはダイバーシティという中でとらえ、格差(人種、文化、宗教、言葉)の問題から未来への道を開こうとしている議論であると受け止めました。非常に感動的なお話でしたので、第15期で私達が行動する時には皆様と一緒になり大きなくくりの中で、この問題を考えさせていただければと思っております。

化学工学会 は個人会員数 7500名、日頃から産学官の垣根を取りはずしてお互いに切磋琢磨して協力できる沢山の場を提供していると自負しております。また総合工学といたしまして多くの関連学協会との連携を進めております。このような特徴をもつ化学工学会は、男女共同参画の視点からも、この協会との連携を推進すべく、2002年この連絡会が発足した時には発起人として名を連ねています。化学技術の分野においては多様な人材が共に個性と能力を発揮できる環境づくりとネットワーク作りに積極的に取り組んできました。同時に連絡会がおこなっております過去3回の大規模実態調査ではアンケートの作成・解析に我々の主要メンバーが関与してきました。

化学工学会では2003年には男女共同参画委員会を発足させました。同時に役員に女性の登用を開始しました。老若男女が共に生きる社会の形成、化学工学会が多様化に対応できる人材を育成する、化学技術イノベーションを推進するために、さまざまな取り組みをおこなってきました。2012年には学会賞のひとつに女性賞

を設立して、毎年ワークバランスの実現、男女共同参画推進のための制度、環境の整備への貢献・功績も勘案しながら、化学工学または関連産業の技術に対する優れた業績のあった女性個人を表彰しております。

学会のビジョナリーステートメントとしてビジョン 2023 をドライバーとして活動しております。時代認識をしっかりもち、今後の化学技術を支える人材の育成・活用するために、男女、国籍、年齢の壁を外して、ダイバーシティそのものの充実が不可欠と考えています。ビジョン 2023 においては科学技術の分野におきまして多様化つまり国際化・複雑化が進む中で、それぞれの違った立場を理解しながら技術者・研究者が自由な発想のもとで連携していく技術・学問体系を確立することが重要です。つまりグローバリズムをダイバーシティの中に含めて考えることが大切だと活動しているところです。

化学工学会において、会員に占める女性比率は7%ですが、決定にかかわる女性は非常に少ないというのが現実です。真のダイバーシティの充実を考えるとき、女性のリーダーの育成は不可欠です。学会内の活力を最大限に発揮できるよう、組織の活性化をはかるアクションプランを学会として取り決めました。すなわち学会内各組織の執行部への、女性登用を積極的におこないます。具体的には2017年度、理事の女性比率を8%以上にしたいと思っています。研究部会、地域支部、委員会の執行部の女性比率を、少なくとも各組織の女性比率まで上げます。また2018年度、代議員の女性比率を正会員比率まで上げることをめざしたいと思っています。

さて一年間お引き受けするにあたり二つの重点施策について述べさせていただきたいと思います。ひとつはアンケートでございます。今回は 10 月8日から大規模アンケートを実施することになっています。多くの学協会の協力を得ましてアンケートの設問の決定に至ったことを深く御礼申し上げます。このアンケートは自然科学系の研究者・技術者に関する貴重な統計データとなり、国への提言、要望の骨子を決定する重要なものになります。すなわちこのアンケートデータは国の政策に大きく影響を与える重要なものであります。私達 15 期におきましてはこのアンケートの円滑な実施と多数の回答者が得られるよう十分な活動をしていく所存です。アンケート解析ワーキンググループとの連携を十分にとり、実効的な提言や要望を導き出せるよう活動したいと思います。ここにいる皆様方を含め、所属組織のご協力をお願いしたいと思います。第二に、化学工学会としても産学官の連携が強みと考えているので、この培ってきた強みを活かして産学官の情報共有をしっかりやっ

て男女共同参画におけるイノベーションの新しいドラマを始めたいと思います。皆 さん一緒にやりましょう。

最後になりますが、14年の伝統をもつ男女共同参画学協会の皆様の力強い活動には本当に頭が下がっております。この15期の幹事会をお引き受けし、身のひきしまる思いです。短期ではありますが、複数の領域で生まれる多くのインベンションを複合化、システム化して、新しい社会的価値を創造すること、は化学工学会の視点に全く合致するものです。この視点をベースに連絡会の発展および社会の発展に貢献できればと考えています。

化学工学会は女性の活躍を引き出すダイバーシティのファシリテーターとして、 できるだけのことをやっていきたいと思っております。

よろしくお願いいたします。

第4回大規模アンケートワーキングからのお知らせ 北川 尚美(化学工学会)

本日からアンケートが開始 になっております。男女共同参 画学協会連絡会のホームページ のトップページでアンケートを クリックしていただきますと、 そちらを使ってやっていただき たいと思います。このアンケートにもとづいて国に提言をさせ ていただきまして、国が施策を しまして、その効果をみてやり とりをするという形で進んでい



ます。今回が4回目になりますが、お互いに有用な関係になっているので是非ご協力ください。

それから一番大事なことを私からアナウンスしたいのですが、アンケートの解析のワーキングメンバーを募集しています。新しい人材を継続的に確保するために、勉強しながらこの問題について実際にどのようなデータがでてくるのかを解析して、そこから提言を考えていくことをやっていくことになります。次の16期は建築学会になりますが、メンバーを募集しておりますので是非よろしくお願いします。以上です。

閉会の辞

第14期連絡会 副委員長 北爪 しのぶ (理研)

今日は皆様遅くまでありがとうございました。

お疲れだと思いますので二分ぐらいで 終わります。

私が15年以上前に男女共同参画のシンポジウムに参加したときに、ある先生がこのようなことをおっしゃいました。「このような企画をおこなう必要がなくなれば、それは男女共同参画の推進が成功したといえるのではないか」。残念ながらまだそのような状況になったとは言い難い状況



だと思います。また今日の午前中の分科会で Unconscious bias について習いましたが、この bias を自覚し手綱を引き締める努力を続けなければ、たとえば女性教員比率が減ってしまう、というようなお話も聞きました。そのような意味でもまだまだ男女共同参画の持続的な努力は必要だと感じた次第です。

その意味でも今日は日本生化学会、化学工学会、お茶の水女子大学の方々をはじめいろいろな学会の方々のサポートにより有意義な会になったと思います。

どうもありがとうございました。

集合写真



シンポジウム参加者208名

※「第 14 回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム資料集」(予稿集)をご覧になりたい場合は、男女共同参画学協会連絡会 幹事学会

http://www.djrenrakukai.org/inquiry.html までお問い合わせ下さい。

第14期メンバー@懇親会



第14期メンバーは敬称略

男女共同参画学協会連絡会 第 14 期幹事 日本生化学会 委員長 小川 温子