

男女共同参画
学協会連絡会

今なお男女共同参画をはばむもの 新たな次のステップへ

午前の部 10:00～11:00

個別テーマセッション

「Unconscious biasについて考える」

「ヒューリックのダイバーシティ経営～経営戦略に生かす女性活躍推進～」

昼の部 11:00～13:00

ポスターセッション

午後の部 13:00～17:00

基調講演

講演 「次のステップに向けて一私の経験から」

パネルディスカッション

懇親会 17:15～18:45 於：建築会館中庭

日時 2018年10月13日（土）10:00～17:00

場所 建築会館ホール

主催 男女共同参画学協会連絡会

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



日本建築学会各賞女性受賞者の
受賞業績・作品パネル展示



ポスターセッション



受付



会場（建築会館ホール）

目次

午前の部：	個別テーマセッション	
テーマ1：	Unconscious biasについて考える……………	1
	大坪 久子（日本遺伝学会、日本大学上席研究員）	
司会：	小伊藤亜希子（日本建築学会、大阪市立大学教授）	
テーマ2：	ヒューリックのダイバーシティ経営～経営戦略に生かす女性活躍推進～ ……	9
	浦谷 健史（ヒューリック常務執行役員開発推進部長）	
司会：	山本 篤子（日本建築学会、日本設計第2建築設計群主任技師）	
昼の部：	ポスターセッション……………	15
午後の部：	全体会議『今なお男女共同参画をはばむもの 新たな次のステップへ』	
司会：	山口 広嗣（日本建築学会、竹中工務店執行役員）	
開会の辞	古谷 誠章（日本建築学会会長、早稲田大学教授）……………	17
来賓挨拶	池永 肇恵（内閣府男女共同参画局局长）……………	21
来賓挨拶	松尾 泰樹（文部科学省科学技術・学術政策局局长）……………	23
基調講演1：	女性就業者等の現状と地方創生から考える……………	25
	伊藤 明子（内閣官房まち・ひと・しごと割生本部事務局地方割生総括官補）	
基調講演2：	働き方改革の時代に……………	27
	服部 道江（元大林組）	
基調講演3：	ワークライフフュージョンの実践の場—桃李舎……………	29
	榎田 洋子（桃李舎代表）	
講演「次のステップに向けて—私の経験から」		
講演1：	どっちが幸せ？「男の一本道」or「女の脇道」……………	31
	天野 妙（リスペクトイーチャザー代表）	
講演2：	「仕事」、「家事」、「育児」の“三立”生活を通して思うこと……………	33
	池添 大（徳島県県土整備部東部県土整備局徳島庁舎河川砂防管理担当主任主事）	
講演3：	競争戦略としてのダイバーシティ経営のススメ……………	35
	小田 文子（経済産業省経済産業政策局経済社会政策室長）	
講演4：	「女性の社会進出」に果たす「男性の家庭進出」の役割……………	37
	井上 竜太（竹中工務店技術研究所建築環境部電磁・振動環境グループ長）	
講演5：	人生のハードルとその乗り越え方について……………	39
	阿部 順子（椋山女学園大学准教授）	

パネルディスカッション	41
パネリスト	
天野 妙 (リスペクトイーター代表)	
池添 大 (徳島県県土整備部東部県土整備局徳島庁舎河川・砂防管理担当主任主事)	
小田 文子 (経済産業省経済産業政策局経済社会政策室長)	
井上 竜太 (竹中工務店技術研究所建築環境部電磁・振動環境グループ長)	
阿部 順子 (椋山女学園大学准教授)	
ファシリテーター	
山崎 晋 (日本建築学会、日本大学助教)	
第 16 期委員長活動報告	45
寺田 宏 (日本建築学会、清水建設建築営業本部副本部長)	
提言・要望書ワーキンググループからの緊急の声明	47
平田 典子 (提言・要望書 WG 委員長、日本数学会、日本大学教授)	
第 17 期幹事学会挨拶	49
川村 光 (日本物理学会会長、大阪大学教授)	
第 17 期委員長挨拶	51
野尻美保子 (日本物理学会、高エネルギー加速器研究機構素粒子原子核研究所教授)	
日本建築学会各賞女性受賞者の受賞業績・作品パネル展示	53
懇親会	55
第 16 期 男女共同参画学協会連絡会 担当	57
男女共同参画学協会連絡会の概要	59

午前の部

個別テーマセッション

テーマ1： Unconscious Bias について考える

日本遺伝学会
日本大学 上席研究員
大坪 久子

1. はじめに

まず、なぜ今「無意識のバイアス」が盛んにいわれているのか要点を纏めてみた。ひとつは主として大学や研究機関での人材の採用・育成・昇進における 評価の視点 である。これには、ダイバーシティを進めるための人的資源のリソース拡大と、特に日本で目立つ女性自身による自分の能力の過小評価 (Underestimate) をなくしていく必要があるとの考え方が背景にある。もうひとつは企業における 職場環境のマネージメントの視点 で、職場環境の改善や生産性の向上とチーム管理という観点から取り上げられている。皆さんに考えて頂きたいのは、意識は放っておいても変わらない、変えるためには「しかけ」がいるということで、今日はこの「しかけ」についてお話ししていく。



2. 無意識のバイアスとは

無意識のバイアスの概念はここ2, 3年ブームになっているが比較的新しい概念で、この言葉が最初に使われたのはノーベル経済学賞受賞者で行動経済学者のダニエル・カーネマンが1982年に発表した『Judgment Under Uncertainty: Heuristics and Biases』という著書の中である。彼はこの中で、思考モードには「システム1」と「システム2」があることを提唱した。「システム1」はいわゆる 直感 で自動的、無意識的な思考、「システム2」は 熟慮 で理性的、意識的に努力して初めて発動する思考である。われわれの判断は「システム1」に大きく依存しており、無意識に間違いを犯すと言われている。例えば仕事の都合で名古屋と福岡に別居している4歳の子供の父親と母親がいて、ほとんどの同僚が父親に「え～、それはそれは、たまにお子さんにお会いになるとかわいいでしょう！」という言葉かけた。実際は母親が単身赴任しており、子供の世話はほとんど父親がみていた。ここでは、単身赴任するのは父親というサーキット（「システム1」の思考）ができています。このよう思考はだれもがもっている思い込みであり、いろいろなところで便利なショートカットとして出てくる。しかし、採用や昇進ではマイナスな形ででてくることが多い。例えば「女で子持ち」は「仕事できない」というサーキットが働くため、子持ちのお母さんはなかなか採用してもらえないということがある。このネガティブな影響を最小限に抑えようということである。

3. 無意識のバイアスは何に由来するのか

このような無意識のバイアスは何に由来するのかについて、3つのポイントを挙げてお話しする。

ひとつは、(1) ステレオタイプ・スレト。先入観や固定観念から逃れられない恐怖感、罪悪感のことである。「女の子だからこうしなさい、男の子だからこうじゃないといけない」というプレッシャーとそれを突き破ることへの恐怖感。

つぎは、(2) 身内意識とよそ者意識。よく言われてきた古い言葉に「Old Boys

Network」がある。例えば、男性ばかりの教授会では女性教授が一人いても、'なきがごとく'に扱われるのは「Old Boys Network」が強すぎる結果である。

最後に、(3) マイクロアグレッション。例えば、発言を途中で遮る、名前を知っていても忘れた振りをする、余計なことばかりを言ってチョット意地悪をするというような、マイルドな行為ではあるがハラスメントを誘導する行為。そして、これら三者は相互に影響し合っている。ステレオタイプ・スレットは女子生徒に対して後ろ向きの効果を与えることが、実験で示されている。



クロード・スティール教授（スタンフォード大）は、中学生の数学の試験の前に「女子はもともと数学が苦手だよ」ということを生徒に聞こえるように言った場合に、女子生徒の正答割合が男子生徒に比べて著しく低くなったが、言わなかった場合には男子学生と同等であったことを実験的に示した。こういったことをなくしていかなければならない。「女子は理系に進むと結婚できない、家族や子供を持ちにくくなるわよ」といった母親の（娘のことを思っての）言葉が、進路選択に大きく影響すると思われる。むしろ期待されれば逆に人は伸びていくと思う。このスライドには、クロード・スティール教授の写真と彼の著書 *Whistling Vivaldi* の写真を示した。私は、彼の論文を読みスタンフォードの彼の講義の YouTube を見ていたが、ずっと彼を黒人であるとは思っていなかった。*Whistling Vivaldi* の中にシカゴでの少年時代に水曜日の午後の数時間しか市民プールを使えないのは何故だろうかと思ったという経験が書かれていることを読んで、初めて彼が黒人であることを知ってびっくりした。バイアスのことについてよく知っているつもりになっている私でも、そういう形で囚われているところがあるという例として示した。2 番目の属性にもとづく身内意識とよそ者意識 (IN-group vs. OUT-group) では、ジェンダーだけでなく、人種、民族、宗教、障害の有無、性的指向性などでサークルができる。強いもの (IN-group) がサークルの中のグループ、弱いもの (OUT-group) は外に追い出される。(IN-group) と (OUT-group) の間にバイアスができることで、バリアーができる。バリアーができることでバイアスが増幅されるという関係になっている。マイクロアグレッションの例は（会場でのクイズにもあった事例で）、「2016 年 9 月の Commander-in-Chief Forum（NBC 主催）において米国大統領候補、ドナルド・トランプ氏とヒラリー・クリントン氏が対談した際に、司会進行をつとめた男性モデレーターがクリントン氏の会話を止めて結果的に彼女にしゃべれないようにしたということがあった。これについては短いレビューが書かれている。

4. 無意識のバイアスが働いている具体例

では、これからバイアスの具体的な事例を話していく。なお、これから話すことはすべてピアレビューのあるジャーナルに出された論文になっている研究である。残念ながら日本の例は非常に少なく、8 例のうち 1 例しかない。日本でもっとこのような研究が増えていくことを期待したい。

Bias 1: これは 1 番最初の有名な論文で、オーケストラの（団員選抜の）公平性の例。1970 年代にボストンやシカゴなどのアメリカのトップ 5 のオーケストラの女性の演奏者の比率が 5% しかなかった。ところが、ジュリアード（音楽院）などの卒業生は女性が（楽器にもよるが）45% いた。いくらなんでもこれはひどいのではないかとということで、推薦制で

あったのを 公募制 にして同時に ブラインドオーディション をいくつかのオーケストラで実施した。ブラインドオーディションは選ぶ側と選ばれる側の間にカーテンや衝立を置いて相手の性別や容貌は分からず、音しか分からないという状態にして実施した。あるオーケストラでは、会場にふかふかのカーペットを敷いてオーディション会場に入ってくる女性のハイヒールの音もしないように気をつけてやった。そうすると、2000年代になると女性演奏者の比率は25%–46%、4人に1人から2人に1人くらいにまでに上がった。そして一次審査を通る人はもっと多くなった（5割増）。これで、審査員がいかにか“目で見て”ジャッジをしていたかがよくわかった。**Bias 2**：これは方法論として非常に大事な ゴールドバーグデザイン というやり方で、ゴールドバーグが行った実験である。学生にエッセーの宿題を出したが、そのエッセーの著者を John T. McKay（男性名）あるいは Joan T. McKay（女性名）として、中身は同じものを学生に読ませ、どちらがいかを聞いた。すると、全員が男性名のエッセーの方がいいと答えた。バイアスを調べる方法はいくつもあるが、調査としてやる場合にはこのゴールドバーグデザインのやり方が一番よく使われる。**Bias 3**：これもゴールドバーグデザインの調査の例である。TAの採用のための同じ内容の名前だけを変えた履歴書を理学部のしっかりと名のおった男女の教員に見せ、評価を尋ねた。すると、中身は同じ履歴書であるのに、男性のほうを高く評価する人が多かった。また初任給も男性の方が高かった。そして、メンターの機会も男性の方が多かった。したがって、中身が同じでも男子学生に有利で、採用されやすくなることがわかる。そして面白いことに、この傾向は採用側教員の性別に関係なく見られた。女性教員であっても、女子学生に対して無意識のバイアスをもっていたということが大きなポイントである。**Bias 4**：次は母親の問題。管理職候補者の評価で、レベル的には同じだから誰が管理職になってもいいはずであるのに、子供のいる母親である人が、それ以外の人よりも低く評価され、ジョブをオファーされる頻度が子供のいない女性に比べても2分の1であった。これは「女性だから」という差別ではなくて「子供がいるかないか。母親であるかそうでないか」の差別である。これも評価者のジェンダーによる差はなかった。**Bias 5**：これは日本の事例で日本分子生物学会が行った調査（女性研究者の Visibility 調査）。学会のワークショップあるいはシンポジウムに招待される女性の割合を調べた。すると、オーガナイザーが男性の場合、招待される演者のなかに女性が10%しかいない。ところがオーガナイザーに女性と男性が入っていると32%にまで上がった。この32%というのは学会の平均女性比率と同じ。選ぶ側に女性が入らないと女性はなかなか選ばれず、そこにいても Visible になるチャンスを逃していることが非常にきれいに伝わってきた。**Bias 6**：次はグーグルの社員教育から借りてきた話しである。ある仕事の結果がでたときに、人事評価をどうするか。左は役割分担をはっきりさせて誰が何をやったかという記録をとってあるグループ、右は誰が何をやったかというデータの記録がないグループ。データがきちんと残っている場合は男女が同じように評価されたが、一緒くたにやった場合は男性の方が有利に評価されたという結果が出ている。これをアメリカ人はマチルダ効果というが、男性と女性が一緒に働いていて、女性の方が評価が低いということは皆さんもよくご覧になったことがあると思う。**Bias 7**：これも結構深刻な問題で、アメリカのある大学の医学部教員の公募人事にきた推薦書312通についてコーパス談話分析という方法で解析をした。女性研究者への推薦書に見られる特徴と、男性研究者への推薦書に見られる特徴を挙げると、まず例外なく女性研究者への推薦書は男性研究者への推薦書よりも短い。そして、compassion（患者と接して治療に取り組む姿勢）や teaching、effort の評価は女性で高いが、男性への推薦書には achievements、research、ability という言葉がたくさんでてくる。このような推薦書のどちらが教員の採用をする場合に高く評価されるかということ、男性へ書かれた推薦書のほうが高く評価される。推薦書を書く教授には無意識にこういう傾向がある。また、疑問を抱かせるような表現は女性への推薦書のほうが多い。excellent ではなく good と

書いてある推薦書がきた場合、採用には非常に不利になる。そして、男性への推薦書には論文数のような研究能力に関する記述が多いのに対して、女性への推薦書には「彼女は子供がいてよく頑張っています。」というような、書かなくてもいい私生活に関するコメントがよく出てくる。このようなコメントは、子供がいて大変なのだったら教授の激職には耐えられないのではないかとこの程度の医学部の入試のような、女性はきていただかなくても結構ですという話しにまで発展する恐れがある。**Bias 8**：生命系、数学系、物理系でも、学術賞の受賞者の女性割合よりも、教育やサービスに関する賞の受賞者の女性割合のほうが高い（米国の例）。

5. 無意識のバイアスが現れやすい状況

次に、無意識のバイアスはどんなときに現われるか？これは大変大事なことで、「疲れている時」、「判断を急いでいるとき」、「色々な情報で脳が **overload** の状態にあるとき（今の大学の先生は忙しくてこういう状況ではないかと思う）」で、このような場合にはショートサーキットの思考で廻して間違った判断をしかねない。またそれ以外でも、女性、外国人など評価の対象となっているグループを代表する人が少ないときは、そう決めたわけではなくても、そういった人々を除外して男性候補者だけを対象にして話を進めてしまうことがある。業績についての正確かつ妥当な情報が不十分なとき、評価基準があいまい、または紛らわしいとき。教員採用や評価の過程で「無意識のバイアス」の影響を最小限にとどめるためには、このような状況を取り除くことが必要である。**Unconscious bias** を別の言葉で言うと **Implicit bias** という。**IAT (Implicit Association Test)** という無意識のバイアス（ジェンダーだけではない）をチェックするハーバード大学のバナージ教授が開発したいい方法がある。サイトに行くと、あなたのバイアス度を簡単にチェックすることができる。日本語のサイトもあるので一度試してみられるとよいかと思う。

6. 選ばれる側も無意識のバイアスをもっている

今まで選ぶ側の話をしてきたが、選ばれる側の問題である自己の過小評価、自分に自信がないあるいはちょっと引いてしまうといった問題がある。これが、今の日本で多様性を推進するための大きな障害になっている。大規模アンケートの中に「あなたはどんな職を希望しますか？」という項目がある。2003年と2012年のデータをご覧になると分かるが、女性のほうは、「研究室を主催するよりも研究に従事したい」という傾向がある。私たちは、連絡会提言委員会でこれに気がついた。このように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」がある。私たちは、女性の研究リーダーを育成するには両立支援や基盤整備だけではなく、女性側の役割意識を変えてゆく支援、チャレンジを押しような支援が必要であると考え、この後は、政府への要望・提言で「リーダー育成を」という項目を必ず書き込むようになった。ところが嬉しいことに、2017年の大規模アンケートが4回目になるので、この項目を年次的にプロットしてみると「研究室を主催したい」という数値が上昇する傾向がみえてきた。女性はなかなかボスになりたがらないと思われてきたが、2003年の16.7%から第4回（2017年）の25%へと、徐々にコンスタントに上がっている。私はこれこそが、この16年以上の文科省とJSTの女性研究者支援事業の最大の成果ではないかと考えている。

さて、これは皆が大好きなスライドで、IBMの人事の辻さんがおっしゃったことを纏めたスライドである。IBMでは入社何年目かにこの人という女性をピックアップして上のレベルに乗せることをしている。選ばれた人は「馬の背中に乗ってもきつと無理よね」と躊躇する人と、積極的に「今からでもすぐに乗るわ」という人に別れるが、どちらが成果をよく挙げるかと訊くと、辻さん曰く「馬に乗ってしまえばどちらも同じです」とのこと。要は、少

しヘジテイトしている人を少しだけエンカレッジすることが今の日本の社会では必要だということである。そういうことをする人を名伯楽と呼んでいるが、女性が活躍する企業には必ず名伯楽がいる。女性を育てて仕事をできるようにする上司が必ずいるということである。

7. 無意識のバイアスをいかに解決していくか

今まではバイアスがどういうものか説明してきたが、これからはバイアスがあるときにどういう風にするのか、その解決法の話をする。まず、女性リーダーとジェンダーバイアスについて話す。ひとつは「マネージャーといえば男」というような、これまで男性の分野と思われてきたところに リーダーとして進出する女性の悩み である。「どうする（どう振る舞う）べきか」という葛藤が、表には出さないが大きいという話しである。この絵は救命救急室の女性リーダー（女医）の葛藤ということで、彼女は運び込まれてきた患者さんの命を助けようと威厳と秩序をもってチームを引っ張っていきこうとしたが、非常にストレスを感じた。ボスの振る舞って命令することをやったが、まるで周りの人をいつもと違って怒鳴りつけているような気がし、非常に悪いと感じて皆に嫌われるのではないかと思った。これは、心の中に根強くあるバックラッシュを恐れる心理で、ステレオタイプ・スレットによる。

今年、南極観測隊の越冬隊の六十年の歴史の中で初めて女性の越冬隊長がでられ 11 月に出発されるが、彼女にこのスライドをお見せしたときに「私の問題はまさにこれです」とおっしゃっていた。

つぎは「ハワード・ハイジの実験」で 2000 年にハーバード大学でマックギンという女性教授により行われた実験である。「ベンチャー企業が集まっているシリコンバレーで、ハワード・ロイツマンという非常に有能な男性の部署と一緒に働く人を求めています。あなたは応募しますか？」とゼミの学生に訊いたら、皆が「はい！」といった。そこで、彼女がニヤッと笑って「実はね、ハワードという人はいないのよ。ハイジ・ロイツマンという女性が求めているのよ。どうする、応募しますか？」と訊いたところ、逆の結果になった。ハワードの下で働きたいかには「はい」が圧倒的に多かったのに、ハイジの下で働きたいかには「いいえ」が圧倒的に多かった。

最近、**Silicon Valley's Sexist Algorithms** という AI にインプットされる情報に含まれるジェンダーバイアスが問題になっていて、いくつもの論文が出ているが、その前に既にシリコンバレー独特の男性優位の考え方がこういう形で出てきていることがあったということである。13 年後に **New York University** で別の女性の教授が同じ実験を行ったところ、むしろ「はい」と「いいえ」の関係が逆転した。ですから、時代とともにバイアスに対する考えというのも変っていく。そのことは忘れてはいけない。“ではどうする、なにをしたらいいか” ということであるが、その答えが「イリス・ボネットをお読みなさい」である。2016 年春夏頃に、米国 NSF の女性とマイノリティーの支援事業 **ADVANCE** の主な人に、「日本ではこういう状況だけど、この先何がやれるのだろうか」とメールを送ったら、全員から判で押したように「イリス・ボネットをお読みなさい」というメールが返ってきた。今年になって、イリス・ボネットの **“What Works: Gender Equality by Design”** の日本語訳が NTT 出版から出された。ボネットが言っていることを要約すると、「個人の無意識のバイアスはそう簡単に消えるものではない。それなら、むしろ、大学や組織でバイアスをコントロールしよう。そのためには、**D (Data)** : データをとり続け、データに基づいて **E (Experiment)** : 実験・調査をし、**Sign (Signpost)** : 明確な道標を持とう。そして、それぞれの組織にあったデザインをつくろう」ということである。また、彼女は非常に印象的な言葉 **“What does not get measured cannot be fixed.”** 数値に直せないものを変えることはできない と言っている。「何かを高いレベルに持っていくには数を集めなさい。数がなければ説得力がない。」という意味で、全くその通りである。で

は、具体的には何がやられてきたかというところ、Wisconsin 大学のツール集というガイドブックの裏表紙のところに書かれている Top Ten Tip (人事選考 10 の心得) である。これは、大阪市立大学の女性研究者支援のホームページの情報のところに日本語訳がでている。簡単にしたものをスライドに示してあるが、「委員会をつくった時に多様性を持たせること」、「面接条件を細かく決め、記録を残し、面接条件をできるだけ同じにすること」、「多様な候補者を求めること」、「積極的な求人活動をする、特に女性やマイノリティーを排除しないこと」、「無意識のバイアスについて事前に学習し」、「無意識のバイアスの影響を減らす努力する」といったことが、Wisconsin 大学では、10 年くらい前からでている。

次に日本での取組みについて紹介する。人事委員会の多様性を確保することが、九州大学・静岡大学・名古屋大学で行われている。ダイバーシティの観点からの「研究者採用ガイド」を作成することについては、北東北ダイバーシティ研究環境実現推進会議、特に弘前大学と岩手大学が中心になって作られたガイドラインが非常によくできている。チェックシートの導入を宮崎大学が、各部局の男女共同参画推進実績を部局評価に反映というのを九州大や名古屋大が、昇進の条件について基準を明確化して所内で共有化することを NIMS が行っている。女性採用教員の研究力を可視化することを九州大学が Elsevier の方法で行っていて、女性採用の教員の研究能力が高いことを証明した。リーフレットだけではなく講習会ができるような研修用のガイドブックを筑波大学が作成しておられ、大阪市立大学・理研・21 世紀職業財団が作成中である。人事の記録(データ)を取って保管・蓄積するというのを、弘前大学、岩手大学、宮崎大学、静岡大学では、学内で制度化されている。記録に残されれば、5 年たち 10 年たつてどういう成果が出たのか、女性教員数の採用数と制度設計の関係があるかないかということ記録から見るができる。応募者の総数と女性割合、一次選考通過者の人数と女性割合、人事委員会の女性割合等が記録されることになっている。

また、ある学会の大胆な実験ということで、バイオエコノミー学会(新設)の試みを紹介する。この学会は、会員を男性 50 名、女性 50 名でスタートするという実験をされる。企業の参加者も期待されている学会だと思うが、女性会員割合がクリティカル・マス(30%)を超えた時に何が起きるか非常に楽しみである。この試みを進めて、男女共同参画学協会にいずれ加盟して頂きたい。

最後に皆さんに伝えたいが、学会で利用いただくためにチェックシートを作成した(資料 1)。まだ連絡会版ではないが、いずれ連絡会でこういうのを作って頂けたら良いと思っている。皆さんそれぞれお持ち帰りになって学会でも大学でやってみてほしい。チェックシートのなかでカテゴリーを 3 つあげてある(1. 意識啓発、2. 制度設計、3. 統計調査)。このうち意識改革と制度設計は密接な関係がある。制度を変えると意識が変わり、意識が変わると制度を変えることができる。ただ、そのためには、3 の統計のデータ、つまり数値に基づいたデータが必要である。これがしっかり取られていると、無意識のバイアスを克服するトライアングルがうまく回る。これは難しいことではなく、連絡会では 2 年に 1 回、或いは毎年の頻度で、活動調査や女性比率調査を行ってきており、すでに加盟学会の「統計データ」の 10 年以上の蓄積がある。それをホームページから抽出して頂いて、学会間の差も含めて解析していただきたい。

最後に、データを取ることが如何に大事かということが、一目見ただけでわかる例をお示しする。最近ノーベル賞委員会がバイアスをなくすことが大事であるということを使い始めたが、まずはデータを集めてみよう、受賞者を可視化した。そうすると、1901 年から現在までのデータを見て、「ええっ」と思う(女性受賞者がいづれも分野でもきわめて少ない。ノーベル物理学賞は今年 55 年ぶりに女性受賞者がでた)。目で判断するほうが耳で聞いて判断するより認識の上位にあるらしいので、可視化が大事である。

追記：

なお、講演に先立って、Google フォームを利用した「無意識のバイアス e-learning ツール」の実施が行われた。企画&運用は、佐藤 恵（動物学会・日本大学）、鈴木潔光（日本大学理工学部）、平田典子（日本数学会・日本大学）、大坪久子による。

当日会場で、アンコンシャスバイアスに関するミニアンケートを実施し、公演後にその集計結果が報告された。

感想とコメント：

なお、会場からは、講演によって思い至った職場における課題についての感想とミニアンケートに対するコメントが寄せられました。部分的に抜粋します。

感想：

- ・女性の意識が変化してきていることを知って、大きな励みになりました。
- ・母親への評価が低いのは、実際に仕事に使える時間や努力量が少ないからだと思います。スーパーウーマンでなければ生き残れない社会の仕組みをかえるのには、何が一番、有効か？
- ・女性が少ない現状で、審査する側に女性をいれると、その女性の負担についてはどう考えるのか？
- ・世界最大のロボット系国際会議 ICRA（2015 年）では Organizing Committee は全員女性であった（ちなみに日本ロボット学会の女性比率は 2%）

コメント：

- ・ミニアンケートの設問は、講演を聞くための導入として大変有効であった。
- ・ミニアンケートのいくつかの設問が「どうなったと思いますか？」との問いかけであったため、社会背景を自ら設定する必要があった。すくなくとも、回答者個人の現在の意識を問う形にはなっていなかったと思う。

コメントに対する企画者からの回答：

コメント、有り難うございます。初めての試みで事前の説明や問いかけの文章の不備もあったと思います。

ご指摘のポイントを生かしてさらによいツールにしたいと思います。

（記録 日本農芸化学会）

資料1

男女共同参画学協会連絡会・第16回シンポジウム

【午前の部：個別テーマセッション ①】「Unconscious bias について考える」

無意識のバイアスを超えるために Beyond Bias and Barriers (ミニ・チェックシート)

あなたの(所属する)学会では、「無意識のバイアス」をクリアして「女性会員の可視化」と「能力発揮」を進めるために、下記の事項を行っていますか？ (大学研究機関にも一部は対応)

1. 啓発活動：該当するところにチェックを入れて下さい。

無意識のバイアスに関する啓発活動	行っている	行ったことがない	わからない
リーフレットの配布、ビデオ視聴			
セミナー・講演会			
ワークショップ開催 / 参加			

2. 制度改善・改革：行っているもの全てを選んでください(□にチェックを入れる)。

- 学会理事・評議員に「無意識のバイアス」に関するトップセミナーを定期的に行う
男女共同参画委員会委員、ダイバーシティ推進委員会委員に対する「無意識のバイアス」に関するセミナーを定期的開催
人事や賞選考委員会に先立って「無意識のバイアス」に関する啓発活動を行う
- 学会理事会・評議委員会に女性枠を設ける
- 各種委員会委員の女性割合に学会女性会員割合を反映させる
- 学会学術賞に女性賞を設ける
- 年会のシンポジウム・ワークショップのオーガナイザーに必ず女性が入る
- オーガナイザーが男性だけの場合、そのセッション開催を認めない
- 学会会員に対するキャリアパス相談(会)
- 年会保育室を設置あるいは年会参加者への経済的支援

3. 統計調査(経年調査、定点観測)：行っているもの全てを選んでください(□にチェック)。

- 会員の女性割合調査と記録の保管・公開
- 会長・理事・評議員等、学会リーダーの女性割合調査と記録の保管・公開
- 各種委員会委員の女性割合調査と記録の保管・公開
- 年会発表者(一般・ワークショップ・シンポジウム)の女性割合調査と記録の保管・公開
- セッションオーガナイザーの女性割合調査と記録の保管・公開
- 学術賞、教育賞、功労賞等の女性割合調査と記録の保管・公開

男女共同参画学協会連絡会・第16回シンポジウム 分科会 ① 配布資料

文責 大坪 久子(日本遺伝学会・日本大学)

テーマ2： ヒューリックのダイバーシティ経営 ～経営戦略に生かす女性活躍推進～

ヒューリック株式会社 常務執行役員 開発推進部長
浦谷 健史

ヒューリック株式会社は、60年の歴史を有すデベロッパー（不動産事業会社）である。今日は、当社のダイバーシティ経営、特に女性の活躍に関する取組みをご紹介します。



1. 企業の概要

当社は、野村不動産、東急不動産と共に、デベロッパー大手3社（三井不動産、三菱地所、住友不動産）に続く大手グループに属している。創立は1957年であり、元々は都市銀行の店舗を所有して管理する会社だった。2007年に社名をヒューリック株式会社に変更した。社名は「ヒューマン・ライフ・クリエイト」から作った造語で、人々の生活を豊かにするという意味が込められている。リーマンショック直後の2008年に東証1部に上場したが、上場来、経常利益は連続して平均20%の伸びを示している。

当社の本社ビルは、東京都中央区の小伝馬町駅近くにあり2012年に竣工した。当社の象徴としてショールームとしても使え、テナントなどの社員にとって働きやすいビルを目指して設計された。耐震性能や非常時のBCP対策（水、電気及び食料は1週間分を備蓄）により、社員を大切にするとともに事業を継続するという目的に合致したビルとなっている。

12年前に大きな変革ポイントがあり、それと同時にダイバーシティに関する取組みを始めた。他社が長年かけて行うような取組みを、10年間に凝縮して実施し結果を出している。他社の参考になることも多いと思う。

2. ダイバーシティ経営

当社は、年齢・性別・キャリア・障害に関わりなく多様な人材が活躍できる環境作り（ダイバーシティ経営）に力を入れており、特に女性が出産・子育てをしながら活躍することを推進するべく、トップクラスの次世代育成支援制度（育児制度・事業所内保育所等）の構築に努めてきました。

2020年までに女性管理職比率を20%と目標に掲げ、女性活躍推進法施行前の2014年に对外公表し、ロードマップに沿った取組みを行っている。2018年10月現在、社員は165名であり関連会社を加え約800名である。女性管理職比率は2017年度15.6%、現在は17.5%であり、個々に候補を特定しながら具体的に達成目標をつかんでいる。

フリンジ・ベネフィットの整備へも注力している。ここ3年の産休取得者数は、2015年度から2017年度で、それぞれ6名、0名（対象者無）、2名である。男性が育休を取りやすい職場環境作りも行っており、男女含めた育休取得者数は同様に5名、9名、2名である。これらは、社員数を考慮するとかなりの比率となっている。育児休業復職率は毎年100%であり、女性が子育てを始めてから会社を辞めた例は無い。

12年前に西浦現会長が社長に就任し、当社が変わるきっかけとなった。当時は都市銀行の関連会社だったが、社名を変えて東証1部へ上場し、新卒採用を進めた。その中で女性の活躍が不可欠と考え、組織変革を進めていった。

3. 女性活躍推進に向けた具体的な施策

女性活躍推進に向け、何をどのように実施したかを紹介する。

12年前に西浦現会長が社長に就任し、トップから新入社員までの距離を縮める取り組みを始めた。

2006年から「社長アンケート（年2回）」を行っている。これは一種の目安箱で、会社に対する要望や意見を、匿名又は記名式で吸い上げている。その内容は直接社長に渡し、社長自ら回答を用意し、翌週に社員に答えを返すようにしている。また、2007年から社内イントラネットを活用した

「社長メッセージ（毎月1日、A4で6~7枚の量）」を、全社員に配信している。メッセージでは、ここ1ヶ月の会社の出来事、経営判断を全て説明している。さらに、会社をどうしようとしているのか、社員にどうしてほしいかを、社長の言葉で毎月送っている。さらに「8名前後の若手・中堅社員と社長の定期的意見交換」を夕食の会食形式で行っている。

このような取り組みにより、トップと社員の距離を縮めた。キャプテンと船員が同じ船に乗り、どの方向に舵を切ろうとしているのかを共有しながら前進しているような状況である。組織のフラット化、人事制度の見直しも行っている。年功序列の会社から能力と資格によって職務等級と給与を決めるようにし、労働意欲を向上させている。



2010年には、女性活躍推進プロジェクトチームを発足させた。毎年メンバーを少しずつ変えながら、定期会議や講演会を開いたりしている。ガバナンス強化から社外取締役を充実させておりその一人が福島敦子氏だが、福島氏には講演や講演の企画をお願いした事例もある。

このプロジェクトチームから出た意見はチームの責任者である社長に直接伝え、そこからFRINGE・ベネフィットを毎年見直している。制度整備にあたっては、プロジェクトチームの声を反映するだけではなく、毎年、他社の好事例等を参考に見直しを行い自社に無い項目はできる限り取り込むようにしている。

その中から、次世代育成支援制度についていくつか紹介する。「出産祝い金」は、第1子には10万円、第2子20万円、第3子以降は100万円を支給している。「育児特別休業」は、最初の1ヶ月は有給休暇の扱いである。「こども休暇」は、小学3年生修了まで最大2時間の時短勤務が認められる。「保育所の利用補助」では、1人あたり3万円を上限とし支給している。

2014年10月本社ビルに「事業所内保育所」を設けており、社員は利用補助の3万円と費用を相殺し子供を預けることができる。事業所内保育所の運営は専門業者に委託し、150m²の部屋を用意し定員は20名、キッチンや子供専用のシャワー室等も用意している。この施設では、地域貢献の目的で近隣の児童も預かっている。現在、12名のうち1/3が社員以外の児童で、認可保育所並みの水準で運営しているため好評である。

新卒採用は8名前後を採用し、全員一律の採用（総合職）となっており、総合職・一般職の区別はつけていない。原則、男・女半々としており、理系・文系も同様に半々である。入社後の育成制度は基本的にOJTを重視し、3年間育成プログラムと資格取得の支援を行っている。資格は宅地建物取引士を必須、一級建築士、不動産証券化マスター、簿記等の資格を奨励している。

人事考課は、評価が社員のやる気を促す重要事項と考えている。女性が産休中・育休中でも昇格できるようにしている。年1回の昇級タイミングで、評定期間内に3ヶ月勤務して入れば、実績に応じ昇格・昇級が可能である。

メンター制度では、新卒社員には2,3年生を教育係に指名し仕事や精神面のフォローアップを行い、育休明け社員には育児経験者の先輩が身近な相談役になり、社会人1年生の不安ないしは復帰後の従業員の不安を払拭し、スムーズな定着をサポートしている。

育児休業・育児特別休業では、子供が満4歳に達するまで育児休業の取得が可能であり、最初の1ヶ月は育児特別休業として有給扱いにしている。

配偶者の出産報告があった際、人事チームから利用できる制度を説明する機会を設けている。制度は毎年変わるので、最新の制度を知らせることが重要と考え、部長職以上も制度を理解する必要があり、管理職への教育も行なっている。

職場の中に休みにくい雰囲気があってはならない。連休中にもう1日休暇を取る「プラスワン休暇」や、月1回は金曜の午後半休を取る「マイフライデー」を推奨している。

社員の職場環境を家族に見せることも大切と考えている。毎年7月の終わりに「ヒューリック本社ファミリー見学会」を実施している。見学会では、幹部のオフィスも含め会社の中を案内した後、会食を行っている。

「業務のプロセス効率化・アウトソーシング推進」は、働き方改革の一環である。長時間労働の是正や生産性向上と効率化の両立が、会社のサステナビリティに不可欠という考えに基づいている。人事部より毎月所属長に社員のパソコンの電源オン・オフの情報を還元し、自己申告による労働時間とPCログデータにより推測される業務時間との間に乖離が生じているときは実態調査を行うことで適切な労働時間の把握を徹底している。1ヶ月の残業時間は最大60時間でそれ以上は事前申請必須とし、年間では360時間を上限としている。休日出勤と22時以降の深夜残業は原則禁止にしている。昨年度の有給取得率は78%であり、対外目標60%、内部目標70%を上回っている。

「ダイバーシティ研修」として、全管理職を対象に社内研修を年1回実施している。昨年のテーマはアンコンシャスバイアスとLGBTであり、社内講師と外部から弁護士を招いて実施した。

今年度(2018年度)の取組みとして、一部にモバイルPCを渡し来年度から育児や介護の両立支援の一助とした「在宅勤務制度」の導入に向け試行している。このほか、「不妊治療支援制度(保険外医療の5割負担・休暇付与)」や家族の「要介護者を抱える場合の一部費用補助制度」も始めている。意識啓発では「管理職に対する啓発セミナー」を随時行なっている。今年度の管理職セミナーでは、ダイバーシティマネジメントを取り上げた。

4. 女性活躍推進の取組結果

これらの施策の効果を紹介する。

過去5年間休業復職率は100%である。新卒採用における女性応募者数は年々増加し、新卒3年間の離職率は0%である。

女性役職率(係長クラス)及び管理職率も向上している。

このような取組みが評価され対外的な賞を受賞している。2015年は「ダイバーシティ経営企業100選」、厚労省から「介護に関して先進的に取り組んでいる企業」にも選定されている。2016年は女性が活躍する企業である「なでしこ銘柄」、女性活躍推進法の「えるぼし最高ランク」を受賞することができました。

以上、当社の取組みをご紹介します。

このような取組みでは、トップダウンの思いと、どのようにしたら働きやすくなるかなどの社員のボトムアップの意見の両方がないと、短期間で効果を上げることはできなかったと考えている。また、経常利益の成長率を紹介したが、企業である以上、利益の数字で結果を出すのが CSR の必要条件と考える。そして、これだけのFRINGE・ベネフィットをやって女性の活躍の場を提供しながら、さらに利益を出しているということを社会に示していることが、当社の CSR と考えている。

(質疑応答)

司会： 充実した制度は羨ましいが、それだけではこれだけの成果は望めない。最後にまとめていただいたトップダウンとボトムアップに象徴されるように、子育てをしながら自分の5年、10年後の姿を描き、それと会社の方向性が一致していることを理解できる環境であることが大きいのではないか。
残りの時間で質疑を受けたい。

質問者 1： 中堅社員からの反発はなかったか。

講演者： 前身の体制に属する社員からは、当初多少の反発はあった。

質問者 1： 効率化の しわ寄せが中堅社員にくるのではないか。

講演者： しわ寄せがくるのは中堅社員ではなく、むしろ経営幹部である。

質問者 2： 前身が銀行系で行員の女性が多かったことが、改革の背景にあるのではないか。また、男性の育休について、当初若手男性社員に戸惑いはなかったか。

講演者： 語弊はあるが、従来銀行では、事務を担当するのが女性という意識がないとは言えなかったと思う。しかし、今は、総合職・一般職の区別がないので、女性への役割の与え方も変わった。トップが意識を変えて臨んだのが大きいと思う。男性の育休については、義務感で育休を取得するような状況は皆無である。最初に30歳台半ばの第一線の男性が育休を取ったのが大きかったと思う。

質問者 3： 中間管理職の意識が気になる。制度の説明、チェック等の業務上の負担に対し、どういうモチベーションで臨んでいるのか。

講演者： これだけのことをやって数字の結果も出すするには、我々幹部に負担がかかるのは事実である。それに耐えられているのは、結果が出ていることが大きい。FRINGE・ベネフィット以外でも例えば当社の給与水準は高い等、モチベーションの維持に有効と思う。待遇などで社員に報いることが重要と思う。

質問者 4： 2006年に就任した社長は、なぜダイバーシティ戦略を選択したのか。それがどのようなモチベーションかを伺いたい。また、メンター研修について教えていただきたい。

講演者： (元社長は) 創業者、起業家に近い資質を持った人間だった。銀行員の天下り先という意識を変えようとした。プロパー社員の採用や、多様な人材を入れようとするのが、会社を変えるのに必要という考えが強かったのだと思う。メンターへの研修は特に行っていない。メンターは過去にメンタリングを受けた社員から選抜しており、自分のメンティーの経験を活かしている。

質問者 5 : デベロッパーの不動産関連業務で、女性の方が適している業務はあるか。男女関係なく完全にフラットな事業運営を目指しているのか。

講演者 : 業務について、性別に有利・不利は全く意識していない。部署の特性とは関係なく配置も均等である。例えば、開発推進部（ゼネコン等とのやりとり）でも女性比率は高い。私の2代あとは女性部長の可能性も高いと思う。

質問者 6 : 本社ビル（ショールームを兼ねる）を設計する際、トイレの男女比率をどのように設計したか。また、LGBT について、中間の方用のトイレはどのようにしているか。

講演者 : 衛生工学会の算定比率（70:30）で設計しているが、全体に余裕を設けており、入居者が 50:50 でも十分な数が確保できている。
LGBT 中間用のトイレについては、現在、1階に多目的トイレを設け、そのピクトサインを LGBT 用に配慮している。今後は、男性・女性トイレでも、LGBT 用の設計手法を取り入れる必要があると思う。

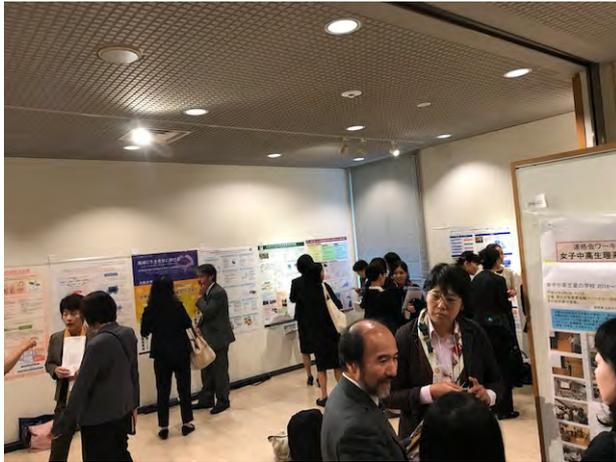
（記録 日本技術士会）

昼の部

ポスターセッション

ポスターセッション

ポスター会場の展示は建築館 1 階ギャラリーに設置された。11 時～13 時の時間帯において、コアタイムを 11 時～12 時 30 分として昼食時間を兼ねた時間帯で催されたが、各団体、大学の取り組みについて非常に活発な情報交換がおこなわれている様子が見られた。



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、日本比較内分科学会、日本物理学会、日本地球惑星科学連合、生態工学会、日本建築学会、日本獣医学会、日本質量分析学会、日本畜産学会、日本水産学会、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/鉄鋼協会、日本女性技術者フォーラム、応用物理学会 (25)

・大学：

北海道大学、東北大学、お茶の水女子大学、東京女子医科大学、首都大学、千葉大学、群馬大学、名古屋大学、富山大学、大阪府立大学、大阪市立大学、大阪大学、奈良先端科学技術大学院大学、広島大学、九州大学、長崎大学、沖縄科学技術大学院大学 (17)

・研究機関・団体

「多様性をイノベーションに繋ぐ要因の研究と新たな評価法提案」に関する研究開発専門委員会 (1)

・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 (2)

発表件数は合計 45 件であり、昨年 2017 (50) より 5 件減少したが、加盟学協会による発表は昨年の 23 件より増加して 25 件となり、大学が 20 件より減少して 17 件であった。なお、合計発表数は 2016 (38)、2015 (34) であった。

2. 加盟学協会のパスター内容

加盟学協会においては、25 の団体がパスター発表をおこなった。各学協会の主な活動内容としては、学協会主要会議における男女共同参画関連のシンポジウムやランチョンセミナーの開催、託児室の設置や利用の無料化、予約不要の親子休憩室の設置や、学会誌に男女共同参画関連記事を連載する等、環境整備や広報活動に継続して取り組んでいる様子が報告された。また、女性研究者や若手研究者向けのキャリア支援セミナーの開催や女子中高生夏の学校への参加など、次世代育成の活動も多く報告された。各学協会独自の女性研究者向けの賞の表彰、女性研究者の会といった女性同士のネットワークの強化や、初の女性会長誕生の報告もなされ、女性ネットワークの拡大とともに女性会員の活躍も徐々にではあるが拡大していることが感じ取れた。

さらに男性企画として、父親の育休取得者の体験談の紹介や男性の育休取得に関するアンケート結果の報告があった。

3. 大学・研究機関・WG のパスター内容

大学・研究機関・WG からは 20 件の発表があった。女性研究者採用、ジェンダー平等推進、女性リーダー育成、ワーク・ライフ・バランス推進支援、ダイバーシティが尊重される社会実現のための環境づくりなど、各大学・研究機関の取組みが紹介された。ダイバーシティ人材の活用を目的とした配偶者世帯同雇用制度、活発な交流を期待するクロスアポイントメント制度なども特徴的である。

また女性研究者採用割合が指標とされているが、その数値目標設定を補完するための評価指標の必要性が挙げられていた。一方、実際に論文業績分析による女性研究者の成果・活躍の可視化をこころみた結果、女性枠設定により採用された教員の業績が高いということが示された発表もある。さらに次世代育成・裾野拡大を目的としたプロジェクトの企画や、女子中高生にむけた進路選択支援の取組みなどについても報告された。

(記録 日本物理学会)

午後の部 全体会議

今なお男女共同参画をはばむもの

新たな次のステップへ

開会の辞

日本建築学会 会長、早稲田大学 教授
古谷 誠章

皆様こんにちは。只今ご紹介いただきました、日本建築学会会長を務めております古谷誠章と申します。本日はご多忙のところ、連絡会加盟学協会の皆様、ご来賓の皆様方、そしてご講演、ご登壇いただく皆様、多数ご参加いただきまして厚く御礼を申し上げます。



日本建築学会は昨年11月より、この男女共同参画学協会連絡会第16期の幹事学会を務めさせていただきました。第16期は一昨年に実施を致しました「第4回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査」、通称「大規模アンケート」の解析とまとめを担当させていただき、その成果を踏まえて、要望書活動を展開しました。また、本日はその成果を基にしたシンポジウムをこの建築会館で開催できる運びとなりましたことを大変光栄に思っております。改めまして皆様に、日本建築学会を代表して歓迎いたします。どうかシンポジウムの後には中庭を使つての素敵な懇親会も用意しておりますので、どうぞ最後までご参加をいただければと思います。

この開催に当たりましてご理解と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、ならびに国土交通省、経済産業省、またご後援いただきました多くの諸官庁、関係団体の皆様方に重ねて厚く御礼を申し上げたいと思います。

さて、昨年からわたくしどもが幹事学会をお引き受け致しまして、所属の学協会の皆様の大変なご協力をいただきながら、この1年間の事業を進めて参りました。まずは今年、本連絡会の加盟学協会数が100を超えるという記念すべき年になりましたことをご報告申し上げたいと思います。本連絡会は自然科学系学協会がその活動のプラットフォームの一つとして確固たる地位を築けたのではないかと考えております。その活動の成果と情報の発信は、自然科学系学協会を代表するものだと考えますし、また本年3月には人文社会科学系のGEAHSS（ギース）の発足があり、これからの男女共同参画の進展をともに期待して参りたいと考えております。

そのうえで本日はシンポジウムを開催するに当たりまして、わたくしども日本建築学会の特色がどのように出せるか、様々な成果をどのように反映できるかを熟慮して企画をして参りました。簡単な紹介になりますが、日本建築学会は個人会員数34,000名余り、そのうち女性会員の比率は15.2%の学術団体でございます。工学系の学会の中では規模も大きなものでありますし、また同時に女性会員数もかなり高いものだと自負をしております。また、建築の分野ではすそ野が広く、大学・研究機関に限らず設計事務所、建設会社、メーカー等で働く多くの実務家の会員を持つ産官学の学会でございます。約10年前に男女共同参画をスタートさせましてから多くの組織で仕組みや制度が進められまして、そのために女性活躍はかなり進んでいると自負しております。

例えば、今年が2回目になりましたが「グローバル化人材育成プログラム」として「世界で建築を創るぞ！ーグローバルな建築デザイン・マネジメント・エンジニアリング分野への入門」を8月に2日間の日程で実施を致しました。これはグローバルに活躍しようという志を持つ学生へのプログラムですが、全国から45名の参加を得ました。そのうち実に17名が女子でございます。

また、この9月には例年行事ではありますが、全国大会を東北大学川内キャンパスで開催しましたが、学会発表者の数で申しますと6,993名の発表者のうち1,526名、22%が女性会員でございました。学生で見れば全学生発表者2,582名のうち736名、実に28%が女子学生でございました。

このように進んだ分野ではございますが、今なお課題が存在するのが、この男女共同参画であると思われまふ。そこで本日はこの学会の特色を活かしまして、シンポジウムでも産官学を代表するテーマ、また次の時代に担い手である若い層にも問題提起する意味でテーマを「今なお男女共同参画を阻むもの 新たな次のステップへ」と題して企画いたしました。

午前中のセッションではこれからの大きな課題となる「アンコンシャスバイアス」を取り上げるとともに、先進事例として内閣府男女共同参画局「女性が輝く先進企業2017」を受賞されましたヒューリック株式会社の事例を紹介いただきまして、そのうえでの課題をさらに考えてみたいと思ひます。

午後には今後の課題を考えるためにまずは現状と先端事例をもとに基調講演をいただきまして、次に男女の働き盛りの登壇者によるシンポジウムを企画致しました。また自主企画と致しまして近年の日本建築学会賞等の女性受賞者の栄誉をたたえまして、特別企画展示をこのホールのすぐ中庭側のギャラリーで行っております。日本建築学会では特段の女性限定の賞は設定していません。ですが、各賞の中で、日夜女性が活躍していることを実感していただけるものと思ひております。

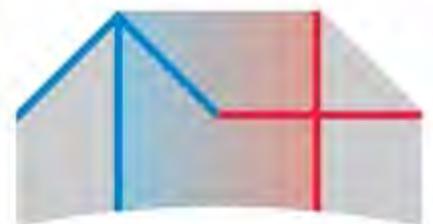
これからは働き方改革を含めまして男女共同参画は日本の重要な課題となります。どうぞ本日は今後のさらなるステップアップを考えていただく機会としていただければと思ひております。

以上で、わたくしからの歓迎の挨拶とさせていただきますが、ここで少し時間をいただきまして、開会に先立ちまして改めて皆様にご披露させていただきたいものがござひます。というのも昨年のシンポジウムで、この幹事学会をお引き受けするにあたりまして、これまでこの連絡会に「ロゴがない」ということで、さみしい思ひをされていると伺ひました。私はデザイナーでもありますので、つい壇上で「じゃ、建築学会が幹事学会をやっているうちにロゴマークを作りましょう」といって、皆様にご賛同いただきましたものですから、そのお約束させていただきましてとおひ、今日、この1年間を掛けて、わたくしどもがデザイナーを交えて検討いたしましたロゴデザインを発表したいと思ひます。

<ロゴマークお披露目>

今日はこのロゴマークのデザインを手がけてくださいました、これも女性のデザイナーであります、田部井美奈さんがいらしているので、ご紹介をして、ご本人からそのロゴマークのご説明をいただきたいと思ひます。

田部井：『グラフィックデザイナーの田部井美奈と申します。今回お話をいただいて、いくつかご提案をしていただいた中で、こちらのマークに決定しました。皆さんよく知っている性別記号から引用させていただいて、矢印のマークとプラスのマークがモチーフとなっています。その二つが、同じ——この家のような形に見



**男女共同参画
学協会連絡会**

えると思いますが——この中にあります。同じ組織であったり、同じコミュニティであったり、同じフィールドに、同じ立場に立って、何か仕事をしていくという気持ちを、視覚化しようということでこのようなマークにさせて頂きました。真ん中の正方形に見える部分が、実はグラデーションで赤とブルーが混じり合っています。男性と女性が同じ場所でともに混じり合いながら、1つのものを作っていき、新しいものができあがる、そういったいろんな気持ちを込めて、色が混じり合っています。そして、下の部分が少し円弧になっているのが分かると思うのですが、これも皆さんとお話ししていく中で、これがいいのではないかと考えたモチーフの1つなのですが、同じすごく広いフィールドの上に立っていて、もしかしたらそれは地球なのかもしれないし、日本なのかも知れないし、もっと大きな世界みたいなものかもしれないですが、そういった大きなスケールのものを感じながら、同じ場所で1つの物事に取り組んで、ともに働いていくという気持ちを込めて、最終的にこのようなマークになりました。』



素晴らしいマークを作っていただいたと思います。是非、皆さんにここでご了承いただきたいと思います。私がとても気に入ったのは、とかく男女参画のマークというと、青いものと赤いものが出てきてそれが融合している、というようになりがちですが、このマークは、男女を表してはいますけれど、そのどちらが欠けても一つのものができあがらない、家のような形をしておりまして、——中には、建築学会のロゴマークにしたいという人もいて、そういう訳にもいかないのですが——どちらの1つが欠けてもこの絵が完成しないようになっていると思います。先ほど、田部井さんが下に地球があるような大きな丸を感じられる、とおっしゃいましたが、これは例の性別記号を作ったときも下に丸がついているのですが、丸に↑・丸に+なのですが、そういう意味もあって、とても優しいけれど含蓄のあるマークになったと思います。なお、パネルにございますように、それに文字を入れるときは、このような形で入れるようになっております。

本日、ピンバッジも作成しておりまして、休憩時間等に販売をいたしますので、ご購入いただければありがたいと思っております。

それでは、本日のシンポジウムが重ねて有意義なものとなりますように、そしてまた、本学協会連絡会の新しいステップを築く1ページになるように、皆様の学協会でも男女共同参画がさらに進むことを併せて祈念致しまして私のあいさつとさせていただきます。よろしくお願いたします。

(記録 日本物理学会)

来賓挨拶

内閣府 男女共同参画局局长
池永 肇恵

この度、第16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、心からお慶び申し上げます。

本日までご参加の皆様はそれぞれのお立場で男女共同参画を進められていることに、改めて、この場をお借りして、御礼申し上げます。また、本日のシンポジウム開催にあたられましたは、幹事学会の日本建築学会の皆様はじめ、関わられたすべての皆様のご尽力に敬意を表します。

AI、IoTなどイノベーションが急速に進む中で、世界最先端の科学技術立国を目指す我が国が、さらに、生産性を向上させ持続的に成長する、また、より良い暮らしを実現していく、そのためには、科学技術の分野において、イノベーションを支える多様な視点や発想を持つ研究者・技術者の活躍が期待されています。

理工系分野における女性の活躍の重要性については、本年開催されたG7シャルルボワ・サミットでも、女性のSTEM関連の訓練及び職業へのアクセスの重要性が取り上げられるなど、国際的にも注目されています。

しかしながら、我が国の研究者に占める女性の割合は、15.7%と諸外国に比べてまだまだ低い水準にとどまっています。

こうした現状を踏まえ、政府としては、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。

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2018」では、160を超えるイベントが全国で開催され、述べ24,000名の生徒・保護者等に御参加いただきました。このような取組を通じて、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。

貴会におかれましては、2002年に男女共同参画学協会連絡会を発足させて以来、数多くの学協会間で連携協力を図りながら、科学技術の分野における男女共同参画のための環境づくりとネットワークづくりにご尽力しておられます。

また、幹事学会が中心となり、毎年様々な切り口から男女共同参画に関するテーマを掲げて開催されているシンポジウムは今回で16回目を迎えるなど、科学技術・学術分野における男女共同参画に関し、多大な貢献をしておられることに心より敬意を表します。

本日のシンポジウムは、幹事学会の日本建築学会が中心となって、「今なお男女共同参画をはばむもの 新たな次のステップへ」と題して、建築業界での男女共同参画に関する取組等を中心とした議論が行われると伺っております。本日の議論が、女性のキャリアアップ等、今後の男女共同参画において新たな次のステップにつながることを期待いたします。

貴会関係者の皆様には、引き続き科学技術・学術分野における男女共同参画に向け、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、こ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 日本物理学会)

来賓挨拶

文部科学省 科学技術・学術政策局長
松尾 泰樹

皆さん、こんにちは。ただいまご紹介頂きました文部科学省科学技術・学術政策局長、松尾でございます。本日は、「第16回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム」が、このように盛大に開催されますことを心よりお慶び申し上げます。

ここに至るまでに、今期の幹事学会日本建築学会の古谷会長、それから寺田先生はじめ多くの方々のご尽力、そして次期幹事学会・日本物理学会の川村会長、それから野尻先生にも次も頑張ってくださいと思っています。

池永局長からもありましたように、男女共同参画に関するシンポジウムに行きますと、やはり女性の方が多いわけであり、男女共同参画は、働き方改革にも大きく左右される場所であり、時間労働ということになりますと、どちらかが働くということになってしまいます。やはり我々も含めて男性の考え方や評価のシステムが変わっていかないと、ともに働くという場にならないのだと思います。特に、AI、IoTが普及しますと、本当に働き方が変わります。

現代では、出張先であってもスマートフォンひとつで仕事が成り立つ時代になりました。様々な実験を行う必要がある研究分野では難しいこともあるとは思いますが、それでも工夫によって補えることもございます。AIを使えば働き方が更に変わります。そうすると女性だけではなく、やはり男性の働き方も当然変わってきますので、そういった評価をしっかりと入れていくということが重要な事ではないかと思えます。

ただここで、少し考えたいのが、望むらくは、男女だけではなく、老・若・男・女、それから外国人、そしてまた障碍のある方々も一緒に働ける場、あるいは一緒に普通に過ごして、普通に活動する場を作っていくことが、非常に重要ではないかと思えます。従って、お互いにおそらく性の違いがあれば、区別もあると思えますが、その違いを認め合いながら一緒に働くということなのだと思います。

従って、今日のロゴマークにもあるように、全部混ざり合うと言うよりは、違い・区別をしながら、一緒に働くこと、そしてそこに大きなシナジーが生まれるということなのだと思います。そういった気持ちで仕事が出来ればうれしいと日々感じております。

さて、日本はいま人口減少の中で、社会の活力の維持・向上を図るためには、やはりあらゆる方々の活躍が重要になっていきます。特に女性の方々の社会進出や活躍が重要になってきます。

科学技術・学術の分野における研究者コミュニティの持続、維持、発展の為にも、女性研究者の登用と活躍促進に向けた環境整備が重要であります。文部科学省におきましても、平成27年度から、これまでの様々な事業を再編して研究とライフイベントの両立や女性研究者の研究力の向上を目指す「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」を実施しております。特に女性研究者の割合は、日本全体で伸びてはいますが、16%くらいであり依然として低い状況です。しかも現状では、分野によって、あるいは職種によっても異なります。数値を伸ばすということで、多様な価値観をその中に入れる事が重要になってきます。また、大学においては、上位職への登用がなかなか成立していないという状況があります。このようなところを、重点的に支援していきたいと思っています。



さらに、文部科学省では「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」において、今年度は新たに「全国ネットワーク中核機関（群）」を選定しております。これは1つの大学の中にとどまるのではなく、知見が全国に広がるように、普及・展開をお願いしたいと思っております。

最後になりましたが、本シンポジウムが盛大に行われ、皆様のお知恵の共有につながりますよう、改めて祈念致しまして、私の挨拶とさせていただきます。

(記録 日本物理学会)

基調講演 1： 女性就業者等の現状と地方創生から考える

内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局
地方創生総括官補
伊藤 明子

今日は3つのお話をしようと思います。1つ目はいま男女共同参画がどうなっているかということでありまして、これは皆さんがよくご存知のデータの話です。2つ目は全国ベースの話ではなくて、意外とこの手の話は地域差があるというお話をいたします。3つ目はやはり私共建築系の人間でありますのでまちづくりという観点にも触れさせていただきたいと思います。そのあと少し個人的な感想もお話させていただきます。



1. 男女共同参画の現状

配布した資料に基づき、現状について紹介いたします。M字カーブはだんだん上昇、女性の昇進志向も向上、管理職に占める女性の割合も増加しています。しかし国際的に比較すると女性管理職率は高くはありません。女性の役員数を増加させることが課題です。国家公務員は女性の割合を3割位にするのが目標となっています。

近年、国家公務員の女性比率は増えていますが指定職（局長、審議官等）はまだまだです。男女雇用機会均等法施行前は女性の採用数がとても少なかったため、いま指定職につく世代に対象となる女性公務員があまりいません。しかしこれは過渡期の問題であり、男女雇用機会均等法以降は女性採用数が非常に増えているため、いずれ解消されると思われます。

国家公務員の女性比率が増える中で、技術系は未だ少ないというのが現状です。国土交通省においては2割程度で、産業別でいうと建設業は女性の割合が3%程度です。そこで建設業全体で女性を増やすため、いわゆる「けんせつ小町」という可愛らしい桜の花のマークを作ってヘルメットにつけるなどして努力しています。

国家資格に対する女性の割合では、一級建築士は1割程度です。これは医師の女性割合より低い数値ですが、徐々に増加傾向にあります。いわゆるリケジョでいうと、医学は比較的多いのですが、理学系、工学系では女性比率は一割台となっております。

2. 地方創生と男女共同参画

地方創生の本質は人口減少の克服と地域経済の活性化です。人口減少は2008年から続いており、人不足が深刻になりつつあります。増田寛也氏が「消滅可能性自治体」というものを数年前に発表し、注目を浴びました。消滅可能性自治体とは「20歳から39歳までの女性の数が2010年と2040年を比べて半数以下になる自治体」のことです。適齢期の女性に去られると出生数が減少するので地域が寂れる、ということです。そういう自治体が全国で半数を超えるというので話題になりました。

人口減少ということに注目すると、地方からは人が東京に出ていく一方であり、かつ一般的な少子化によっても減るので地方の人口減少がスパイラルになります。そこで、地方創生の中での議論は、少子化をストップする、ということと、地方から東京へ行くのを抑制する、ということです。東京のように人が集積し続けている都市は国際的には他にソウルくらいですが、このような集積は国土保全の観点からも問題があります。

地域問題として大学の例をあげると、例えば仙台の東北大学には就学のために人が集まり

ますが、卒業したら仙台に留まらず東京に行ってしまいます。医学部と教育学部は比較的地元への定着率が高くなっていますが、工学部はそうではありません。そこで地方大学の活性化として、産学連携で地元の産業と一体になるような新しい研究開発も必要だという議論が地方創生の中でも出ています。

東京は年間で12万人の転入超となっており、多くは政令市、中核市とかいわれているところからです。男女別だと女性の方が多く、大学卒業時点でも、男子よりも圧倒的に女子学生のほうが動きます。女子学生の高学歴化が進んでいますが、それにふさわしい仕事が地域にないからです。地方が女性に魅力を提供できていないということが課題になっています。

地方都市の間でも違いがあり、仙台は大学卒業時に出ていく場合が多いのですが、大阪は25歳から39歳位で出ていく人が多くなっています。ということは一旦就職するけどしばらくしたら出ていくということです。これはどういうことか、分析の必要があります。地域別の女性の有業率の違いもあります。この背景には子育てしながら働ける環境や、地域における価値観というものもあると思います。業種や雇用形態、給与などの地域差についても着目する必要があります。

3. まちづくりと男女共同参画

今のまちの構造というのは片働きを想定した地域構造になっています。これを今後どのようにしていくのか、考えるのは大変重要です。また、例えばこれからは「いつでもどこでもオフィス」となって、毎日会社に行くのではなく、コワーキングスペース等で仕事をする、という形もあるでしょう。つまり勤務時間だけでなく拘束時間がどれくらいか、ということも考えなくてははいけません。今後の起こりうる多様な働き方を許容するという点について、先程話した職場の環境、地域の環境を男女共同参画と共に考えていく必要があります。

最後に個人的な思いを少し話します。

アンコンシャス・バイアスの背景の一つとして、女性のあるべき姿に関する地域での価値観というのがあるのではないのでしょうか。それが家族の価値観のようになって女性自身を縛ってしまっているという気がしています。それは各人が脱ぎ捨てる必要があると思います。

また、女性でメインテーブルに座る人が非常に少ない、ということも感じています。本当に仕組みを変えようと思ったらメインテーブルについたほうが便利なこともあります。リスクもあるし面倒くさくもあるけど、そういう方向に進むことも考えてほしいと思います。

最後にせっかくだからノロケをいいます。私のパートナーは私から見るとそう家事分担をしているとは思いません。しかし私が仕事で帰りが遅くなっても日曜日に出張に出ても、やることさえやってくれたら僕は文句言わないよ、と言ってくれるところは大変ありがたいと思っています。ご清聴ありがとうございました。

(記録 日本物理学会)

基調講演 2： 働き方改革の時代に…

元大林組
服部 道江

今日は呼んでいただいたことを感謝しております。私は大林組を定年で退職しまして、現在は一般ピーポーでございます。今日は一般ピーポーの目線で話すことをご容赦いただければと思います。



1. 働き方改革と役職者受難の時代

この春、働き方改革の法案が成立しました。これからは働き方改革の中で役職者受難の時代になると考えています。かつては役職者という「何とかしろ」という言葉と「何とかする」部下がいれば無事に定年を迎えられました。しかし、今はそうは行きません。働き方改革で働く時間は短くなりますが、仕事量は減りません。働く時間が短くなって出来高が下がり、そういう中で濃く働いてくれないか、という言葉が聞こえてきたりします。元々働き方改革は濃く働く人が長い時間働いて壊れてしまうことをストップしよう、ということだったはずで

出来高を上げようというとき、濃く働けと言う前に部下一人ひとりの事をよく見なくてはなりません。部下の性格や、得意なもの、ときにはちょっと立ち入ったこと、家族のことなどまでよく聞いた上で業務の配分をしていかないと効率が上がりません。職場の雰囲気が悪くなれば出来高は下がります。出来高を上げるのは部下ではなく上司次第です。部下が困っているとき、何らかの形で手伝えるべきです。どうやったら早く終わるかというのを一緒に考えるのもよし、最悪のときに部下が途方にくれていたら例えばゴールを手前に引き寄せてあげられることもできます。これは管理職しかできないことです。こういったことができず、ただ傍観するだけの管理職の方には最後の手段があります。人員の増員です。上司たるものそれくらいはできなくてはなりません。

男女共同参画というとき、多くの目は夫がいて子供のいる女性にのみ目が向いているのではないのでしょうか。かつて企業では出産休暇が産前6週間と産後8週間までだったのが今はもっと休みが取れるようになりました。これをフォローしているのは未婚の女性であり、男性陣です。この方たちに対する評価をきちっとすべきです。ますます多様な働き方、多様な人がいるなかで、その人々をコントロールし、評価する責任、これが管理職が負わなくてはならない責任です。

個人的に心残りなことがあります。自分が最後に担当したプロジェクトに聴覚障害と言語を発する上での機能障害を持った部下がいました。この部下が会議等に参加できるよう、手話通訳を常駐させるために動きましたが、最終的には一日手話通訳を続けられる人材が育っていませんでした。これからは男女共同参画も大事ですがダイバーシティという考えの中で、障害を持った方々にも目を向け、そういった方々が参加に制約を受けないようにする、ということにも目を向けていただきたいのです。

働き方改革に大きな影響を与えた事件として某大手広告代理店のことを思い出します。大林組でも仕事は厳しかったですが、ブラック企業ではありませんでした。部下の精一杯の努力に対して、その出来はさておき、上司は感謝と労いの言葉をかけていました。この感謝と労いの言葉、これは上司としても、また一般の人間としても確実に身に付けておくべきです。管理職が皆ねぎらいの言葉を掛けられれば、自殺する方は減るはずで

「亭主元気で留守がいい」というコマーシャルがありました。働き方改革の中であればやめていただき、元気な亭主は早く家で引き取っていただきたいです。会社で遅くまでウロウロされては迷惑です。かつてドイツや台湾で仕事をしたことがありますが、遅くまで会社でウロウロしているのは日本人だけでした。

2. パラダイム・チェンジ

先頃、某大学医学部で女子の合格率を低く調整した問題が世間を騒がせました。当事者の釈明の中で女性を受け入れると夜勤をしてくれる人が減るだとか、いろんなことが出ていましたが、何故システムの方を変える、という発想ができないのか不思議です。障害者雇用の問題においても、お役所はまったく障害者雇用に関する法律を守ってくれません。いずれの場合も、皆頭ではいけないことだとわかっています。でも生まれ育つ過程で染み込んだ考え方というのはなかなか変えられません。こういう人たちが会社や政府や色々なところのトップにいます。ここを変えないといけません。以前ドイツの方と話していたとき、「パラダイム・チェンジは一代かかると言われました。ドイツのGDPは日本と一緒にですが私がいたときは金曜日から半ドンでした。そういったことを考えると、パラダイム・チェンジはトップが新しい方々に替わったときがチャンスなのでしょう。ぜひとも次世代の方々にはパラダイム・チェンジしてほしいと思います。

私にも、また私の世代にも実は古いところがあります。まあ女性だからこの辺でいいかな、といって受け入れてしまうところがあります。そういう考え方はよくありません。女性であろうが男性であろうがパラダイムを変えようという人は、ポジションが高い方が権限が大きいので、どんどん上を目指してガンガン仕事していただきたいのです。

3. 弱い紐帯

年齢を重ねるに連れてコミュニティを考えるようになりました。新聞等での、DVとか児童虐待とかの記事に胸を痛めております。今は大林組を定年退職して、コミュニティを考えながら再び学生をはじめました。一応私はリケジョですが、周りは文科系卒業の方ばかりです。その中で一緒に競って社会学だとか心理学だとかコミュニティなどを学んでいます。実は今日もこのあと試験があり、慌てています。この世界に飛び出すときに背中を押してくださった方、というのは長い間、年に一、二度会う友人達や先輩達でした。また大林組で紡いだ社内外の方とのつながりも大切にしています。そして今学ぶ新しい学校でネットワークができるでしょう。こういう繋がりには私が描く新しい未来像を与えてくれています。これはグラノヴェッターという人が言った「弱い紐帯」の強さです。決して強すぎるつながりでなくても、そこからどんなラッキーな、強い情報が出て来るかわからない、ということです。例えば友達の友達が結婚相手を連れてくるとか、親戚のそのまた知り合いが就職先を見つけてくれるとか、そんなことが起きたりします。皆さんにもこの繋がりを大切にしていきたいのです。そして皆さんとここで出会えたのも、この弱い紐帯の一つかな、と思っています。私は来年春に一級建築士事務所を開設すると同時に、学校で学んだことももう一つの軸足として仕事にしていこうと考えています。二足歩行でどちらの足が軸足になるかわからないけれど。

皆さんともここでこの弱い紐帯ができました。これがどういう繋がりになるかわかりませんが、今後また出会ったときはどうぞよろしく願いいたします。ご清聴ありがとうございました。

(記録 日本物理学会)

基調講演 3： ワークライフフュージョンの実践の場—桃李舎

有限会社 桃李舎 代表取締役
梶田 洋子

私は現在大阪で、建築の構造設計事務所を主宰しています。スタッフは全員女性のエンジニアです。ワークライフバランスとは、仕事と人生をどう調和させるかですが、私たちはもっと積極的に仕事と人生を融合したいと考えてワークライフフュージョンを実践しています。今日はそのような私たちの職場をご紹介します。



1. アトリエ系構造設計事務所の慣習

設計事務所には大きな規模のものから私たちのアトリエと呼ばれる小さなものまでいろいろあります。アトリエは一般的に昔ながらの徒弟制度が残っています。毎晩終電まで残業し、徹夜もいとわないのですが、尊敬する師匠のもとで働けるのだからお給料はなくてもいいと納得済みで働いています。そういう体質の組織です。でも、力を付けたら独立するという独立志向の強い人に向いています。

2. 桃李舎の取り組み

・29歳独立・アトリエスタート

そういう労働実態の中で、桃李舎の取り組みをお話したいと思います。独立したのは私が29歳の時でした。アトリエ事務所としてのスタートです。縁があって来てくれたスタッフはたまたまみんな女性でした。結婚や独立でいずれやめていくかもしれないけれど、とにかく5年は働く約束で入ってもらいました。私も含め、やや長時間労働ではありましたが、お給料はきちんと払っていました。アトリエ系の悪い慣習を断ち切りたかったのです。

・40代・事務所の成長期

スタッフは大学の研究室から優秀な女子学生をスカウトしました。建築は男社会で、優秀でも女性というだけで就職できないケースもあるので、そういう学生を受け入れたいと思いました。すると大学の先生が次々と優秀な学生を桃李舎に送り込んでくれて、それから女性が働きやすいイメージが定着して以来ずっとスタッフは女性です。事務所のスキルが上がってくると、仕事に自信ができて、こういう建築を作りたいという野心が生まれます。少数精鋭で、仕事を選んで数を絞って、じっくり作品を作る環境を整えました。いい仕事をすれば報酬も自然に増えるので、お給料も少しですが増やすことができました。でもスタッフは結婚を期に独立していきました。

・50代・事務所のターニングポイント

8年目のスタッフが結婚しても退職しないで働き続けたいと言い始めました。するとその下のスタッフも私たちもずっとここで働きたいと言ってくれました。実は私も一から純粹培養で新人を育て上げるのはしんどいなと思っていたので、それはありがたい申し出でした。どうすれば仕事を続け、スキルアップもしながら、プライベートを充実することができるかを一緒に考え始めたときに、師匠と弟子という関係が、エンジニアとして共に生きる同志のような関係に変わっていきました。スタッフの勤続年数が上がってくると、事務所のポテンシャルがあがってきて公共事業などで、設計者を公募で選ぶコンペでの勝率もあがってきました。コンペは勝とうとすると、新しい技術を使って、革新的で美しい架構を提案することになります。でも勝てばそれを実現するために猛勉強しなければなりません。それでスキルが上がり、運よく受賞に恵まれると、またいい仕事はただけてといい循環が生まれます。ですからスタッフが長く働き続けるということはいいことばかりです。

・スタッフの出産

女性にとって、一番の課題は出産でした。最初にスタッフが子どもを産んだとき、預け先が見つからなかったので、事務所に連れてきました。床に寝かせてみんなで育てました。それでもフルで働くのは無理なので、彼女は自分で助っ人を勝手に連れてきました。彼女の大学の同級生でしたが、勤めていた職場でのハードワークで体調を崩して退職して家にいたのです。二人で半分ずつ仕事をしますということで、自然な形でワークシェアが成立しました。そのときの赤ちゃんは小学生になって今も事務所に一緒に来たりすることがありますが、若いスタッフにとっては身近なロールモデルになっています。

・女性の職場

いろいろな女性がやって来るようになりました。大学院生で公務員試験に落ちて桃李舎で1年間就職浪人をした人もいます。現在のスタッフの一人は、名古屋で9年働いていましたが、結婚して大阪に来て働く場所を求めてやってきました。年齢も、かかえている事情もバラバラな女性達が、高度な仕事をこなしながら幸せに働いている光景を見て、私の役割はいい仕事を請けて、みんなが自分にあったペースで仕事を続けられる場を提供することだと考えるようになりました。

・経営状態の見える化

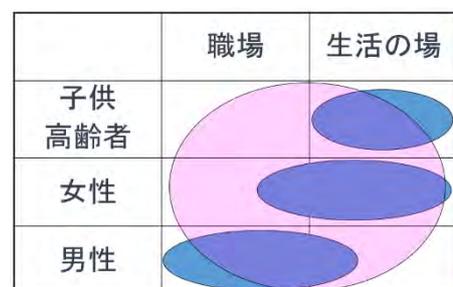
現在事務所は5人ですが勤務時間や働くスタイルは違います。在宅勤務も増えました。こうして勤務体系が複雑になってくると、お給料を決めるのが大変になってきました。もともと桃李舎は年棒制で、年度末にひとりひとり面談をして決めていましたが、5年前から経営状態をオープンにしました。みんなで年棒や賞与を決めることにしたのです。全員が経営に関与することで、モチベーションが上がり、それまでなかった数値目標を立てることができるようになりました。その成果は顕著で、この2年間は売り上げが2割ずつ上がってきています。

・地域との連携

東北の大震災（3.11）が発生した年の春に、思い立って事務所のそばの実家のガレージを改修してトーチカという集会スペースを作りました。大人の文化祭を開催したり、老人会が回覧板を回してトーチカに集まって大阪空襲の話をする会を開いたり、町内のおじいさんが趣味で集めた民芸品の展示即売会をひらいたりしています。こんな風に桃李舎は地域との連携も出来てきました。

・ライフワークフュージョン

社会の現状を示すマトリックスを作ってみました。職場と生活の場というのに分けてみると、子供と高齢者は生活の場、女性も職場に進出して来たとはいえ生活の場というのが大きいと思います。男性も主夫をしている人も出てきましたけど、やはり職場です。そこに桃李舎を重ねてみるとこうなります（ピンク）。職場には子供もやってきますし、将来スタッフが高齢の親を連れてきて隣の部屋で寝かせるということもあるかもしれません。男性エンジニアがリタイアして来られることもあるかもしれません。男性が子連れで来ることもあるかもしれません。そういう風に双方向への進出を支援して、地域も丸ごとひっくるめて連携していこうと思っています。それが、ワークライフフュージョンで、それを実践しているのが桃李舎です。最後に、私の好きな言葉で「言う人でなく行う人になりなさい」という言葉があります。実践あるのみで桃李舎は進化を続けます。



（記録 日本物理学会）

講演 1： どっちが幸せ？「男の一本道」or「女の脇道」

合同会社 リスペクトイーチャザー 代表
天野 妙

私は日本大学理工学部建築学科を卒業して、一級建築士の夫と
女兒3人（10歳、6歳、2歳）をもち、かつ認知症の母親（76歳）
の介護している状況です。ビジネスの方は建築の勉強をしてきま
しましたが、現在は女性活躍推進したい企業をサポートする仕事をし
ています。マイストーリーをお話しながら今私たちが抱えている
社会問題の背景を紐解いていきたいと思います。

私は兄3人の4人兄弟、父は陸軍中将の息子、母は職業軍人の
娘という封建的な家庭で育ちました。「女の子だから〇〇しなさい」
というのを何回も聞かされてきました。



<幼少期>

10歳の時（1985年）に男女雇用機会均等法ができ、上野千鶴子さんや田嶋陽子さんたちが
テレビに出ていましてこの方々がいい社会にして、自分が大人になるころには男女平等の社
会ができるのだらうと思っていました。

<中学・高校時代>

女子中・女子高に入り女の子は何でもできると思っていました。家庭では「女の子だから
〇〇しなさい」と言われていましたが、学校では周りみんな女の子なので「〇〇が得意な人
は〇〇をやりなさい。」という環境でした。

<大学時代>

理工学部建築学科に入学して、設計・勉強は実力・成績で評価されるので男女差別はなく
平等だと思っていました。学生時代は男女平等の世の中になっていると思っていました。

<大手マンションディベロッパーに就職>

営業職数年を経てマンションの現場監理へ異動し、毎日ヘルメットをかぶって現場にいま
した。品質管理と全体の工程を監理する仕事です。常に3~4物件もっていて昼間は現場に行
き、夜には図面をチェックして終電で帰る毎日を過ごし、忙しい時には会社近くのホテルに
泊まるなど、長時間労働（月300時間超）で 当時は“男女区別無し”と言っていました。さ
すが今は無いと思いますが、当時は言葉や態度によるセクハラが当たり前に行われている環
境でした。

<結婚、建設コンサルティング会社に転職>

今は、「働き方改革」と言われていますが、当時は「ワークスタイル変革」といってオフィ
スを改修して環境、施設、設備を変えることで働き方を変えるというアプローチの会社に転
職し、本も出ささせていただきました。建設業界は受注型産業のため、長時間労働でしかも“男
女区別”ではなく“男女差別”がある会社でした。男性以上の成績で働いていても評価をされま
せんでした。技術営業ですので受注成績で評価されるべきなのですが、私は何故か評価され
ない。しかし自分に能力がないと思い込んで、より仕事に打ち込みました。気がつくとな数少

ない女性総合職が周りから消えていて、自分も辞めた方がいいのではないかと感じ始めました。

<育児休暇>

休暇中、仕事をしないでいる間に、働けることのありがたさ、楽しさ、仕事が好きだということに気がつきました。評価を気にせずに仕事を楽しもうと、意欲に満ちて復帰に備えました。

<仕事復帰>

育児休暇の後、やる気に満ちて仕事復帰したのですが、2008年リーマンショックでいろんな会社でリストラなどがあった時期で、人事から「一般職になりますか？それとも会社を辞めますか？」と言われました。自分はこれまでこの会社に貢献してきたつもりでしたし、やる気に満ちていたのに、降格に加え、時短勤務で一般職は給料が1/3になるとのことでした。

ここで、やっと自分が勘違いしていたことに気がつきました。勝間和代さんの本を読み、そこに「女性は2流市民なのだ」と書かれてあり、まだ男女平等の世の中ではないことに気が付きました。そこからジェンダーの勉強を始め、一念発起して独立・企業しました。男が女が、生活が仕事がというよりも、お互いが尊敬しあえる社会が実現できることが大切なのではないかと思い、その主旨に同意してくださる企業のお手伝いをしています。

サラリーマン時代の自分を振り返ると、つねにメインストリートからはじき出された人生だったと思います。女性社員としての洗礼（セクハラ期）、社員としての洗礼（パワハラ期）、親社員としての洗礼（マタハラ期）を受けてきました。またロードレースに例えると、サラリーマンは、横から見れば、男性も女性も同じコースを走っているように見えます。しかし上から見ると、男性のメインコース（黄金の道）、独身女のコース、子連れ女のコースに分かれていて、一緒に走っているつもりだったが実は違うコースを走っていたということになります。いつも女性は脇道、荒れ放題の道。男性は黄金の道です。女性サイドから見ると羨ましいのですが、しかしそれは実は荒野の一本道で別の隣のコースには行きたくてもいけないのが実情。企業文化の変わらない中で、どっちもつらい、どっちも選べないという状況であるといえます。

<なぜ働くのか、幸せなのか>

そもそも私達が働く理由は、子供の教育費の為、家庭が裕福になる為という方が多いとおもいますが、一体いくら稼げばいいのでしょうか。2018年のレポートによると世帯年収を横軸、幸福感を縦軸にとると両者は正の相関関係があります。ただし、幸福感は世帯年収1,100万円でピークとなり、子育て世代の主観的幸福感が低いようです。そして学歴や年収よりも「自己決定指標」つまり自分で決めるということがいちばん幸福感を高めるということのようです。黄金コースを走るのもよし、荒野で一休みするのもよし、荒れた脇道なら辞めて独立するのもよし。自分で人生の選択ができるということが私たちの幸せを決めているのだということです。

女性の社会進出には、男性の家庭内進出というのがセットになっていると思います。その指標として、男性の育児休業があげられます。現在、女性が育児休業をとるのが83%、男性は5.14%です。しかし男性で育児休業をとりたいと考えている人が若い世代で58%と増えています。今後、男性の家庭内進出、育休取得支援をしてあげることが必要になるでしょう。民主主義とは選択ができるということです。自分の人生のコースを自分で選択ができるようなシステムができるようになるかと思っています。

(記録 日本物理学会)

講演 2： 「仕事」、「家事」、「育児」の“三立”生活を通して思うこと

徳島県県土整備部東部県土整備局
徳島庁舎河川・砂防管理担当主任主事
池添 大

私は午前中に司会をしていた小伊藤亜希子先生（大阪市立大学教授）の研究室の卒業生であり、大学院卒業後は徳島に戻り、NPO法人や徳島市役所の臨時職員での活動を経て現在の徳島県庁での働きに至っています。現在、家庭では家事育児を主に担い、短時間勤務制度を利用しています。このような男性のあり方は、現在の日本ではまだ珍しく、それが今回講演に呼んで頂いた理由かと思っています。



現在の家庭状況を紹介します。妻は高等専門学校に勤める研究職で、私自身は4時間のみ働く時短勤務で、それ以外は家事・子育てを行っています。小学生の長男と幼稚園の次男がいます。徳島の中心地に居住しており、妻の職場は遠隔地にあり車で1時間程度であります。小学校、幼稚園、学童保育、ラグビー練習場や私自身の勤務地、私の実家などが2kmくらいにあり、私自身は其中で日々活動していると言えます。私自身は研究者を志していたこともあり、妻に研究職として頑張ってもらいたいという気持ちもあるので、現在の生活に満足しています。

生活のタイムスケジュールとしては、1番忙しい曜日を例にとると、起床後、子供の身支度をして、朝食準備を行い、長男をまず送り出します。水曜日は自分・妻・子供の3人分のお弁当が必要なため、それらを作ります。その後、妻と同時に外出し、私は次男を幼稚園に送り、出勤します。勤務は9時から13時までの4時間。勤務終了後、次男を幼稚園に迎えに行き、学童保育に送ったあと、途中でピアノに連れて行き、また学童保育に返します。この合間の時間を使って買い物とか雑用をこなしていきます。6時くらいには長男を違う学童保育に迎えに行き、帰宅後、夕食準備や次の日の準備などを行います。妻は9時くらいに帰宅し、1日が終了します。感想としては、毎日のスケジュールを円滑にこなすことで非常に忙しく、時間がどんどん過ぎていきます。ただ、子供達と一緒に過ごす貴重な時間を過ごす充実した日々と言えます。

現在の時短勤務の経緯ではありますが、時短勤務を開始してから9年目になります。しかしながら最初からこのような時短勤務を行ったわけではなく、最初は1時間半だけ早く終わる勤務体系から、徐々に時短勤務が多くなっていきました。出勤時刻・退勤時刻を生活にあわせて調整しています。

このような生活を9年間行ってきて感じた感想をまとめてみると、
<良かったこと>

1. 子供の成長を感じたり、子供との思い出をたくさん作る事ができる。子供の「初めて」に立ち会える。「初めて」の料理、「初めて」の何かというのは子供にとって非常に特別でそれを自慢げに見せてくれる。これは、家事育児を主に担っているからこそ体験できると言ってもよい。
2. 子供と何でも話せる仲になれた。将来の夢は、子供が大きくなったら一緒に旅行したいと思っている。もともとバックパッカーだったので、そういう旅行を息子達とするのもいいなと思う。
3. 食生活について見直すことができた。天然物や有機野菜などで、家族の健康管理をしてい

こう思ったのがきっかけで、地元の野菜屋さんや魚屋さん、農家の方々と仲良くなり、地域との良い関係が築けている。

4. 妻を含めた世の女性達の苦労が少しは分かる。逆に不思議なのは、同じ事を当たり前に行っている母親達に「すごいね！」と褒められることがあるが、育メンをやっているだけで褒められる所にジェンダーの違いというギャップを感じる。

<困ったこと>

1. 職場で時短取得を妨害するような発言をしたり、急な残業を頼んでくる男性上司がいる。
(男性だから理解されにくい)
2. 給与が減額され、退職金や年金にもその影響が及ぶ。(同じ時短制度でも有給と無給がある)
3. 限られた時間で仕事をこなさないといけないために、効率を考えて行動できるようになるが、お迎えの時間が決まっている事や、子供の用事で休むことが多く、終業時刻まで仕事に追われる状況に置かれる事も多い。
4. 幼稚園や小学校などで、お母さん達の輪の中には入っていけない。
5. 似たような生活を送っている父親友達がいない。職場においては皆無。しかしながら、応援してくれるお母さん友達は多く、住み慣れた地域なので友人も多いため困っている事はない。戦友という感じの人はいない。そういう意味では、妻も男社会の高専で闘っている戦友という風を感じている。ただ、同じ境遇の男性というのは周りにはいないのが悩みと言えは悩み。

また、次の子供の出産予定もあり、少なくともあと6年くらいはこの生活が続くと思われ
ます。これに関しては自分の意思決定なので、特別生活に関する不満はありません。これか
ら妻や子供達の生活が良くなっていくように続けていきたいと考えています。

(記録 日本物理学会)

講演 3： 競争戦略としてのダイバーシティ経営のススメ

経済産業省経済産業政策局
経済社会政策室長
小田 文子

皆様こんにちは、経済産業省の小田と申します。本日はよろしくお願い申し上げます。本日は、競争戦略としてのダイバーシティ経営のススメというタイトルで、ダイバーシティを進める事で日本の産業の競争力が高まるということをお話しさせて頂きたいと思っております。



1. ダイバーシティの現状と課題

平成 29 年 11 月に報告されたジェンダーギャップ指数 2017 において、日本の順位が 2016 年の 144 カ国中 111 位から 114 位に低下しました。特に低いのが、政治参画、経済参画であり、政治分野は前回に比べ順位が下がりましたが（その他の分野は上昇）。これは、主に、閣僚の女性比率が低下したことによると考えられます。先日の内閣改造では女性閣僚がさらに減ったため来年の順位が心配されます。

職場における多様性の確保が日本には必要です。各ポストに占める女性比率の国際比較においては、就業者比率は 43.8% と欧米諸国と対等ですが、役員（4.1%）・管理職（13.2%）が非常に少ない状況です。経産省では、特に稼ぐ力である ROE（自己資本利益率）と女性取締役比率が相関していることに着目し、持続的に経営上の効果を生み出せるダイバーシティへと、ステージアップする時と考えています。

2. 何のためのダイバーシティか？

これまでは均質性・効率性を優先することが、合理的な経営戦略でした。しかし、グローバルな競争激化、産業構造変化の加速化、少子高齢化現下の外部環境変化に対応するためには、「経営改革」として人材戦略を変革す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ます。従来の日本人男性中心の人材戦略の変革が必要です。

人材戦略の変革を後押しする動きとしては、①政府として主導している「働き方改革」が社会全体で拡がりつつあります。②資本市場からは中長期的な企業価値向上の要請があります（ESG 投資、コーポレートガバナンス改革）。③労働市場においては、人手不足はもちろんだが、グローバル化の中で優秀人材の「諸外国との雇い負け」が発生しています。

3. Diversity 2.0 へ

これまでのダイバーシティ推進の取り組みは経営戦略と紐づかない形式的な対応が多く、ダイバーシティの概念は浸透し始めたが、その限界が指摘されていました。 Diversity 2.0 による以下の 4 つをメインとする企業価値の実現を目指しています。

- ① 人材獲得力：ミレニアル世代の人材は、就職先を選定する際に、企業の「多様性や受容性の方針」を重要視しており、特に女性はこの傾向が顕著。また、ダイバーシティ経営を通じた多様性の受容によって得られた恩恵として、日本企業を含め、多くのグローバル企業が「人材の獲得」や「業績の向上」と回答した。
- 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）」（構成員に対する無言の圧力から、集団にとって不合理な意思決定が容認され得ること）が指

摘されている。

- ③ 取締役会の監督機能の向上：統計的に、女性取締役のいる企業の方が、いない企業に比べ、株式パフォーマンスが良く、特に、リーマンショック等厳しい環境変化に対して強く、回復が早い傾向が知られている。コーポレートガバナンスにおいて、取締役会の多様性は重要である。
- ④ イノベーション創出の促進：文化的な多様性を含むチームでは単一な文化を持つチームと比べて非常に高い有効性を発揮することもあるが、逆の場合もある。つまりは、均質的な人材で固めた組織では平均点は取れるが、イノベーションは起こりづらい。(UCLAの実験などから明らかとなっている)。ただし、イノベーションを生み出すには、チームをまとめるマネジメント力や十分なコミュニケーションが鍵となる。

3. 行動ガイドラインの実践

各企業が行うべき行動ガイドラインを定め、実践のための以下の7つのアクションを定義しています。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。

また、直近1年のダイバーシティ経営を巡る動向として、2点挙げられます。

- ① コーポレートガバナンスコードの改訂等の動き
取締役会が「監督機能」「意思決定機能」を発揮するためには、構成員のジェンダーや国際性の面を含む多様性を確保することが重要。また、適正規模も両立されるべき。例えば社外からの登用では現在は弁護士や会計士が多いが、他社の女性役員などもあり得る。
- ② 資本市場・労働市場におけるダイバーシティ経営への期待の拡大
労働市場、資本市場の視点を踏まえ、管理職比率といった数値的な取組結果を表す項目に加え、その結果に至るまでの経営方針（各企業の理念・経営戦略、経営戦略におけるダイバーシティ経営の位置づけ、目標等）、具体的な取組（目標達成のためのKPI・ロードマップ、全社的な環境・ルールの整備状況等）、取組結果に対する評価・解釈について公表することが重要。自社のビジネスモデルや戦略にとって重要なものを選択し、自らの価値創造ストーリーに位置づけて労働市場・資本市場への情報発信と対話を行う事が期待される。また、属性（性別や年齢）の多様性だけでなく、能力やスキルの多様性も示す事でより確かなポートフォリオを示し、これによってより有効な投資が促進される。
- ③ ガイドラインの実践には経営者の「粘り強さ」がカギ
多様性は短期的なコンフリクトに直面しうるため、長期的な視点が必要。経営トップの覚悟と姿勢が重要である。そのために重要なのは、1) 短期的な課題を乗り越える試行錯誤のプロセス、2) 中長期で目指す企業価値のゴール共有である。

4. ダイバーシティ経営推進の取組

H28年度新ダイバーシティ経営企業100選の事例の表彰企業の事例

- ・清水建設株式会社 ダイアログインザダークの研修
- ・積水ハウス株式会社 キッズファースト企業 顧客に最大限の価値提供を目指す

また、経産省内での取り組みとして、男性育休取得促進を行っている。数値としては、平成29年度は、男性育休取得率11.5%（全府省平均17.9%）、配偶者出産休暇など72.4%（全府省平均65.3%）となっています。

以上、企業のダイバーシティ経営に関する経済産業省の取り組みをご紹介します。ご静聴ありがとうございました。

（記録 日本物理学会）

講演 4： 「女性の社会進出」に果たす「男性の家庭進出」の役割

株式会社 竹中工務店 技術研究所
建築環境部電磁・振動環境グループ長
井上 竜太

技術研究所の職員として部下7人を持つグループ長である井上氏から、男性の家庭進出に関しての報告があった。まず、インドにある世界遺産のクリシュナのバターボールの視覚のクイズから始まり、人は見かけにより実態の違うものを想像してしまうという先入観を指摘した。クリシュナのバターボールは手前から見ると巨大な球型の岩に見えるが、向こう側がかけて平面になっている。



最近の日本の報道によれば、衆議院選挙の争点になったように少子化・国難・人口減少などのさまざまな課題があると報道されている。ところが、女性活躍、少子化など女性側に負担を強いる報道が多く、日本の男性は他人事として聞き流している感がある。しかしながら、国別のガラスの天井指数を見ても、日本はOECD加盟国の29カ国中28位置に位置し、女性の社会進出に対する障壁の高い国であることがデータからも見てとれる。家事育児にかかわる時間のバランスも、日本は男女で1:7、海外平均は1:2の状況である。この時間配分とガラスの天井の障壁の関係を見るために、それぞれの国をプロットすると強い相関関係を見ることができる。つまり、女性の社会進出を促すためには男性の「家庭進出」の観点から見直さなければならないことを意味し、クリシュナのバターボールと同様に表裏の関係にあると指摘する。

井上氏は総合職の配偶者と、3人の子育てをしている。彼は夜明けの暗いうちに起床し、6時45分には出社、午後4時15分には退社して子供を保育園に迎えに行く生活をしてきた。出社時に父親が子供を保育園に「送る」ケースはたびたびあるようだが、「迎え」に行くことも、子供が歓迎してくれるという意味でお勧めという。帰宅後、妻が食事を作っている間に子供たちを風呂に入れるのだが、3人もいと大変である。食事をし、子供がリビングで遊んでいる様子を見ることが1番幸せな時間であるが、寝かしつけるのはまた大変で、早起きしているから、自分も眠くなってくる。子供を寝かしつけたあと夜に洗濯をする。毎日6年間続けているこの生活の様子を厚労省に体験談として投稿したところ、年に2人程度選ばれる「イクメンの星」に認定された。

職場では仕事のアウトプットの質を落とさずに全力疾走するというやり方を心がけている。元々残業をしながらこなしてきた仕事を、残業することなくやりきるためには、毎日の綿密なスケジュール管理が必須であり、例えて言えば、仕事と家庭を「Every day-100m 走×2本、毎日が準決勝、決勝の連戦」のようにこなしてきた。この生活は必ずしも正しいとは思わない。個人がここまで追い込まなくても、男性が子育てに自然に入れる風土をつくるために必要な3つの考えを示す。まず、個人レベルでできることとしては、男性が子育て経験を語ることに、語る場を用意することが重要であると考え。後輩たちが働きやすくなるためのペイフォワードであるという意識で取り組みたい。企業や業界には、働き方に時間の制約のある制約社員たちの筋肉質な働き方に注目するようになってきたが、上司や先輩が、勤

務時間だけでなく、仕事の取り組み方の中身・スケジュール管理について注目する文化ができるとうい。就職活動の学生たちも、企業のそのような部分に注目していると思われる。国や行政のレベルでは、フランスの「男の産休」のように、男性が父親になり、やがてイクメンになれるような政策が重要であり、産休中の給与保障など一歩踏み込むことが望ましい。このような政策によって育児を経験した男性はやがて育児や介護に理解を示す人材になり、長期的視野にたって文化の担い手になることが期待できる。

最後に、元同僚からのメールを紹介された。同僚は、2週間の育児休業をとり、井上氏の働き方を真似て早朝出勤をしている、という。それほど親しい人ではなかったが、連絡が来たのは自分の子育ての様子を記憶してくれていたからだと思う。チーム3人が連なってスケートをするパシュートの競技のように、前を走る人が風除けになり、前の人を追うことで走りやすくなる。現状では、働く母よりも働く父は砂漠の中に一輪咲いた花のように珍しい存在だが、環境を変えていくポテンシャルを持っているので、1人でも多く増やしていきたい、と締めくくられた。

(記録 日本物理学会)

講演5： 人生のハードルとその乗り越え方について

梶山女学園大学 准教授
阿部 順子

私（阿部准教授）でもできているのだから、という安心感を若い方に伝えられたらと思い登壇すると切り出し、彼女のエピソードを交えた力強い生き方が紹介された。阿部氏は学生時代に一人目の子ができて休学、2人目の子供のときは就職していたが、後に説明されるように理由があり休職することになる。



最初のエピソードとして、国際会議運営の仕事での経験をあげた。彼女が受付の仕事をするようになって、「これは大学院生の仕事でしょう」と言われた。「受付は女性の仕事」との認識は完全にアンコンシャスバイアスである自身の持っているアンコンシャスバイアスなのだ。逆に、日本では、自分の名刺に一級建築士と書かれているにもかかわらず、女性であるということで、仕事相手から懇切丁寧に建築用語を説明されたことをあげ、女性が専門性の高いプロフェッショナルであることを認識できない男性には怒るよりも脱力すると話した。一方、男女比率が対等に近い職場は男女差別がなく、平和と感じることが多いそうだ。

結婚後、子どもに恵まれたが、教職に就いたため、単身赴任と別居を7.5年経験した。もともと双方ともに多忙で夫婦別行動が多かったため、多くの先輩研究者が別居していることも後押しし、実際に別居に至る。ただ、母親が単身赴任することの意外性は、実際に行ってから周囲の反応から認識することになる。

母子での名古屋の暮らしは子どもも楽しんでいて、そんな環境の転機は40歳で2人目の子どもを産んだときに訪れる。2人目の子どもは先天性の心疾患があり、そのために彼女は休職することになった。当時、医者には「年単位で人工呼吸器がはずせないから、誰かついていなければならない。お母さんは（休職ではなくて）離職を考えてほしい」と言われ、そのときは自分と子どもの将来を悲観して自殺まで考えた。しかし、同僚の先輩女性（現在大学理事）に「まず休職で様子を見ましょう」といわれ、結局仕事をやめずにすんだ。その後、子どもは奇跡的に回復し、人工呼吸器も外すことができ、現在は小学生になっており、仕事をやめないで、自殺しないで本当によかったと語る。なお、病院で入院患者に付き添うのは母親が多いが、病院内で付き添いが過ごすエリアの机や椅子などは元気な男性が設計しているために使いにくいことに気づき、そのときの使いにくさを解消することを研究内容のひとつにして、査読付き論文の掲載まで至る。

夫婦のカレンダーで双方の日程を見ると、お互いに外泊が多いことがわかる。夫も（それまでは高校の先生だったが）名古屋の大学に職を得てやっと同居ができた。夫との生活はお互いを尊重したり、放置したりのくりかえしだが、「仲良くやっている」とノロケが入った。家族の関係や夫婦の形は年々変わっていくものであり、お互いが対応していくべきとすることはどの夫婦にも依らない普遍的な原理と思える。

息子の病気から多くのことを学び、日々生きていくことの価値を再認識したことが、楽しいことに食欲に、楽しんで生きていきたいとする人生観の変化をもたらしたことがよく伝わる。また、愛知県の中山間部の小さな町のまちおこしに学生と一緒に取り組んでいる。都会の女子大と高齢化が進んだ過疎地は互いにないものを出し合えて相性がよいと考えている。学生との関係も以前よりリラックスしたものになり、色々な人々と楽しい時間を共有しようとするのが原動力になっているように感じられる。専門がフランスの住宅問題であることから、ほぼ毎年渡仏する。今年は年間40日の外泊、うち30日はフランスであり、学生の引率もできた。仕事時間は何かをやろうと思えば作れるはずとは力強い。

自身の精神状態を分析すると、頭の中の大半は仕事で、母親や妻・嫁・娘という部分はかなり小さい。現在、フランスの住宅問題研究のほか、名古屋市の仕事（観光戦略）やホスピタルアート・マネジメントの研究など色々なことをやっている。ひとつのことを極めるというスタイルに憧れるが、年間300日家族のために夕食を作る人と、家に帰れば食事が待っている人が同じ土俵で競えるわけがない。大きな仕事ができなくても、例えば公的な会議の席に呼ばれて存在して、女性のプレゼンスを確保することが次の世代へのバトンになると考えている。常にハッピーを追求することが「乗り越え方」の秘訣だとわかった。

彼女にとって仕事はハッピーだという。個人がそれぞれのハッピーを追求して、それで世の中が回ればいいかなと結んだ。

（記録 日本物理学会）

パネルディスカッション

パネリスト

天野 妙 リスペクトイーチャザー代表
池添 大 徳島県土整備部東部県土整備局徳島庁舎河川・砂防管理担当主任主事
小田 文子 経済産業省経済産業政策局経済社会政策室長
井上 竜太 竹中工務店技術研究所建築環境部電磁・新党環境グループ長
阿部 順子 椋山女学園大学准教授

ファシリテーター

山崎 晋 日本大学理工学部助教



ファシリテーターの山崎氏(以下山崎F)の家族構成の紹介のあと、パネル討論のタイトルである「今の状況と次へのステップとして何が必要か、実現できるものは何なのか」を紹介してほしい、とスタートした。

山崎 F：職場と家庭に分けて、育児休業中、職場復帰などのタイミングで紹介して欲しい。まず、育児休業中。大学では代替教員がいないことによる同僚への負担から歪が生じる問題などが想定できるが、育児休業期間中のフォロー体制や過ごし方について伺いたい。



阿部：大学は年度が始まると業務が動き出すので、要所要所の会議には育児中にも参加していた。第2子の産休のあとは普通に仕事をしていた。夫が時短を取り、ベビーシッターを使って対応した。第2子の長期入院のために10ヶ月休職せざるを得なかったが、職場のメンバーが助けてくれた。日ごろから同僚にはできるだけ親切にして、恩を売っておくのが大事なのではないか。助けたことで損をしたと感じさせない、助け合える人間関係を普段から作っておく必要があると思う。



井上：民間の一事例の紹介として、自分は2人目と3人目の子供が生まれたときに、制度としての育児休業ではなく有給休暇の消化という形をとった。男が育休をとる——育児休業という形をとらなかったのは、周りの空気を読んだ面がある。研究職なので休みやすいこともあった。普段からのコミュニケーションはとても大事で、周囲に自分の状況を伝えておくことが必要だと思う。当時は管理職でなかったが、上司にメンバー間の予定を毎朝シェアすることを提案した。男ばかりの職場だったが、プライベートの話題も小出しにして、説明していた。たとえば子供の風邪引きの状況などを伝えておくと、休むかもしれないと心構えをしておいてもらえる。



山崎 F：たとえば、制度としてフランスのように男親を2週間休ませることが日本でも可能だろうか？官公庁における制度や先進的な企業の例を教えてください。

小田：官公庁では男親が配偶者出産休暇と育児参加休暇と合計7日間（特別休暇なので有給）の休暇をとれるが、経産省では72.4%、全省庁では64.3%の男性が取得している。男性の育休取得率は、民間は3.1%、国家公務員で8.2%である。国の方が若干進んでいる。民間の企業努力はこれから続いていくことが期待される。出産休暇の期間は国ごとの文化の違いもあり、よし悪しの判断は難しい。



山崎 F：男が育児休業をとることについて、企業における育児休業制度の整備状況や策定の指針などを教えていただきたい。

天野：積水ハウス・カルビーなど、進んでいる会社もある。また、韓国では女性の育児休業が1年だが、男性側がその後育休を取れるようになっており、そこへの資金援助が日本より充実している。社会制度を文化で変えていくことが重要であり、午前中の報告のような、DES（Date → Experiment → Signpost）のステップが必要であろう。ワントップの企業がんばっている状況だが、中小は大変だと思う。国家公務員は育休の取得率が高いということだが、1ヶ月以上の取得者はどうなっているか？



小田：育休をとっても1ヶ月以下が71%で、まして1年とる人は少ないのが現状。

山崎 F：育児しながらの仕事、時短等を上司はどう思っているのか、上司との関係をどうしているのか。

池添：上司がどのように考えているのかを話し合ったことはないが、関係者に自分が時短や育児休業をすることは、早めに相談している。一方、特に同僚には風土としてプライベートを相談しにくい傾向はある。



天野：クリティカルマスが必要なのではないかと3割くらいは必要。同じことをする人が増えないと駄目だし、（多くの事例や人数がないと）上司のマインドチェンジまではいけないかもしれない。

池添：制度だけの質問や話をできればいいが、(この手の相談事は)プライベートや個人の話になってしまう。

井上：なるべく早く予定を伝えて、職場や同僚たちの不都合にならないようにする。上司からの圧力に関してはパタニティー・ハラスメントに相当するが、個人と上司の関係、個人と会社との関係、社会の問題など、レベルわけをして、自分の手の届くところから変えていくしかないと考え、個人と上司、会社との関係までしか調整できない。それ以上は国の制度として変える必要がある。

山崎 F：上司の思想を変えることはできないだろうが、制度として認められているものを、(上司の)個人の考えで制限するのは、職務として問題がある。思想と仕事を適切に切り分けられるような上司の教育が必要なのではないか？社内制度は改変されているが、その社内制度の認知・理解に向けた上司の研修制度があると良いが、企業での取り組み状況はどうなっているか？

阿部：通り一遍の研修はあるが、まず女子大なので、お客さんにあたる学生を意識して教授会でも意識が高い。学部別に見てみると、男女比が同じくらいの学部のほうが話し合いなどもうまくいく。特に女性は横のつながりもあって、制度面の不備をコミュニケーションで補っていることがある。

井上：(自分のところは)会社の規模が大きいので、ハラスメント研修などは行っていて、座学的には理解しているはずだ。しかし、肌感覚として身につけているかどうかはわからない。病気や育児休業などで長期的に職場を離れた職員の復帰後の情報の入り方を上司が理解できないことはよくある。従業員の女性比率もあがってきて、今後育児休業の割合も増えてくると、徐々に対応は変わってくるのではないかと思う。

小田：企業のヒヤリングに行くと、女性活躍＝女性向けの研修がメインになってしまっている。皆さんの議論を聞いていても、男性管理職向けの研修をもっと増やすべきではないかと思う。彼らの意識を変えなければ女性活躍は進まない。本音は違うと思われる人は多々いるが、今はパワハラやマタハラになることを恐れて、実際に口に出す人は少ない。公務員は女性の育児休業取得率も高く、経産省内では育児中職員増加に伴い、管理職向けの研修の中で、職場の課題や管理職に求められる役割等に関する講義とロールプレイも行われている。

池添：徳島県もイクボス研修のようなものを行っているし、子育て支援などの広報活動もしているが、個人の意識の中身は変わらない。国の制度に近い自治体の制度があるが、自分のときは妻の出産当日の休暇中に仕事の電話がかかったりした。それでも、拒否できない風土があった。建前と本音を一致させてもらわないと、いつまでも苦しいままで、みんなが滅入ってしまう。健全な社会とは子供をきちんと育てられることという認識を共有したい。

天野：子供は宝といいながら、世の中全体が宝扱いをしていない。企業依頼の講演に行き、実は女性活躍推進が管理職の男性にとっても生きやすい社会になると話すと、「良い話を聞いた」と言ってくれる方が多いが、職場に帰るとすっかり忘れてしまっているのではないかと思う。自分の職場に持ち帰っても、アンコンシャスな人に囲まれていると、せっかく講演で得た知識は活かされずに、元の状況に戻ってしまう。今の企業の状況を表している。このような過渡期には、強制力のある制度で変えていくのが良いのではないか。

山崎 F：頭ではわかっているけども腹落ちしていない上司に対しては、制度があっても、制度活

用を認められない可能性やマイナス評価などを不安視することも多い。部下に対して不当なことをしたら、処罰されるなどの、透明性のある評価システムが必要なのではないか。

山崎 F：最後に、テーマでもある「次のステップ」に向けてメッセージがほしい。

阿部：出産育児がクローズアップされているが、介護離職にも注目してほしい。出産も育児も病気も事故も同じように困った状況をお互いに認識して、子育てだけをクローズアップしないで、困ったときに助け合える環境ができるように社会全体が変わることを目指してほしい。その中で自分のハッピーを追求していけたらいいな、と思う。

井上：法律によって残業時間の上限規制が導入されれば、限りなく残業をすることなどはできなくなり、誰もが時間制限を持つことになる。そのときに企業として生き残るために、時間制限を考慮した筋肉質な働き方を考えていくべきだと思う。また、個人としてできる取り組みとして、地域社会への育児経験の情報発信もしていきたい。男の働き方を発信することの重要性を考えつつ、草の根活動として続けていきたい。

小田：経産省のなでしこ銘柄やダイバシティー企業 100 選のプログラムは 7 年目が経過した。今後も表彰された（育児支援などが）優良な企業を公表していく。マネジメント層の男性の意識を変えなければ何も変わらないという意見をいただくことも多いので、これらを変えていくような政策を実現していきたい。男性中心型の労働慣行の変革が女性の活躍に繋がる。そのために三つ掲げるとは、長時間労働の削減、たとえば働き方改革、家事育児介護に男性が参画可能となるような整備、男女共同参画に対する男性の理解促進である。

池添：天野さん・阿部さんの話で、子供の命を守るというところにポイントがあるのではないかと考えた。そこに注目して、命を大事にすることが、制度作りよりも大切な所なのではないかと思った。

天野：阿部さんが死にたくなかったという話が私にも理解できた。認知症の親の介護と、妊娠が同時期になってしまい、先が真っ暗になってしまったことがあった。でも現在、こうしてしぶとく生きている。つまりしぶとさが大事。先ほど講演しても意味がない、わかってくれない相手がいると話したが、変わらない相手にも、何度も何度も説得、話し合っていくことが必要で、それをしてきたから社会が少しずつよくなっているのだと思う。昭和気質の管理職の人たちも、今の常識だとハラスメントとされることを過去にしていたかもしれない。そんな人は潔く謝るのも良い。研修を受けて心変わりや、腑に落ちる点があったら、過去の自分を反省して、潔くそれを外に公表することも必要だと思う。先日 10 年ぶりにセクハラ元上司と会ったが、いきなり「あの時はごめんなさい」と謝られた。また、クリティカルマスのお話をしたが、理系女子を増やすのも必要なのだと思う。小さなパラダイムシフトを起こしていくことがこの時代を生きる私達の責務かと思う。

山崎 F：今日の登壇者は、産官学の分野、男女の性別等、バランスの取れたメンバーであった。次のステップへ向けて、制度も心の中の意識自体も徐々に変わっていく、変えていく必要があると思う。

(記録 日本物理学会)

第 16 期委員長まとめ

日本建築学会
清水建設株式会社 建築営業本部副本部長
寺田 宏

第 16 期委員長を務めてまいりました、日本建築学会の寺田です。本日は午前の 2 つのセッションから一日をかけて男女共同参画学協会シンポジウムに 200 名弱の御出席をいただきありがとうございます。ポスターセッションも 45 学協会が展示いただきました。このシンポジウムにご参加いただいた皆様、ご登壇いただいた皆様、また、この開催に大変ご尽力いただいた皆様、各方面の団体の皆様には重ねて御礼を申し上げます。さらにはご後援、協賛をいただいた団体の皆様にも感謝申し上げます。

プログラムの最後に第 16 期を総括いたしますが、個々の活動は配布資料の 72 ページから 74 ページまでをご覧ください。私からはその中からいくつかの活動についての報告と今後の課題について申し上げさせていただきます。

まず 16 期の期間の特筆すべきことは男女共同参画学協会連絡会が 100 団体を超える組織となったことです。2002 年 7 月に準備会として 12 学協会、29 名の参加の下にスタートした本学協会連絡会が 55 正会員、50 オブザーバー、合計 105 学協会という会員数を 16 年目で達しました。100 を超える団体として、1 つのベクトルのもとにさらにステップアップすることを考える必要を感じた 1 年でした。「継続は力なり」と申しますが、多くの要望提言を作る上でも関係省庁あるいは団体の皆様と話をしても、やはり 100 を超えてなおかつ 5 年に一度の大規模アンケートで 1 万 8 千人弱の回答のもとに提言を作ると言うことは、主張力も強く、私が各省庁を回るときも反応、手応えが確かで力強さを感じていた次第であります。

今後も連絡会が継続するためにもさまざまな課題があると思われ、それについて 3 つほど申し上げたいと思います。

私は清水建設に勤めております。企業的な発想ですが、私が常々思っていますのは、継続のためには組織というのは「人材（ひと）、もの、資金（かね）」、最近では「情報」を加える言い方もしますが、これらで継続的發展を狙うことが必要に思います。「人材」について、委員長としていろいろ活動させていただいた中で課題として感じているのは、この連絡会の体制、体系化を 100 を超える加盟団体に適した形にしたかどうかという点であります。すぐにできるわけではありませんがこれからの 17 期、18 期、19 期とつながっていく課題です。簡単な例としては、連絡会の固定した代表者（会長及び会長を代行する人）というものを決めるようなことから始めたらどうかということがあります。毎年、委員長は選出されていますが 1 年交代ですので、継続性が問題となっています。2 つ目の「情報」ですが、男女共同参画に関しては、私も内閣府の「男女共同参画推進連携会議」の議員に、連絡会委員長ということでなりましたので、いろいろな催し物に招待いただいたりしています。全部に参加するわけにはいかないのですが、本当に男女共同参画というのは社会の中の大きな課題であることを実感しております。それがなかなか地に着かないという現状もありますが、連絡会の活動の中で、横の連携あるいは他団体との連携にこれから少し力を配分するのも必要なことではないかと思いました。これが「情報」のポイントでございます。3 つ目の「資金」については、皆様のご賛同をいただきまして、前回の連絡会運営委員会で会費の改定をさせてい



いただきました。この課題は何とか片づけることができたというのが私の思いであります。その上で、幹事学会が1年ごとに変わりますので、連絡会の継続のためにこのあたりで連絡会の中長期的な計画、大雑把なコンセプトのようなものでよいと思うのですが、それを作って各単年度の幹事学会が具体的な行動計画を作り実行するという形にしたらいかがと思います。

16期では大規模アンケートの解析をさせていただきました。これは私自身大変勉強になりましたし、日本建築学会の阪東委員に主査をしていただいて解析結果は昨年度完成させました。また、今日のシンポジウムに関しては日本建築学会の八藤後委員に主査をお願いしまして、建築学会の中でかなり議論しました。これまでのシンポジウムでは女性の登壇者が多かったのではないかと思います。今回は、先ほどのパネル討論の司会者の方からもありましたが、壇上には男性、女性が半々になるようにしました。また、今時代が変わってきているという感覚を建築学会では感じていましたので若い人にお話しいただくというコンセプトで実施させていただきました。その結果、例年とは違うシンポジウムの雰囲気となりましたが、議論の巻き起こることを期待しています。

建築学会も学生会員は女性比率が30%に迫る状況ですが、全体では女性比率はまだまだ14%程度です。国立大学の教員も建築学科そのものでは10%ぐらいです。更に申し上げれば、会長・副会長は全員男性です。そういう意味では必ずしも建築学会の男女共同というところにはまだまだいかないのですが、これはずっと言い続けたいといけなかなと感じております。

以上のように男女共同という問題は認識できたので、これで16期を締めくくろうと思っておりましたが、任期の最後に大学の入学試験に関しまして、女子受験者の点数操作によって公平であるべき試験の結果が操作されたという言語道断といえますか、あつてはいけなと誰しもが思う事件が起きました。この件に関しましては、本連絡会の提言・要望書ワーキンググループで検討いただきました。この場で提言・要望書ワーキングの平田委員長から、まずは提言・要望書ワーキンググループメンバーの総意として緊急の声明をご披露したいと思っております。この声明に関しましては12月の連絡会運営委員会にて議論いただきたいと思っております。

私からは感謝と御礼の気持ちとともにこの会の活動の継続を常に考えた1年と申し上げて、提言・要望書ワーキンググループの平田先生にバトンタッチいたします。平田先生よろしくお願いたします。

(記録：日本物理学会)

提言・要望書ワーキンググループからの緊急の声明

提言・要望書 WG 委員長、日本数学会
日本大学 教授
平田 典子

寺田委員長、ありがとうございました。今、寺田委員長のお話にも男女共同参画に関してはやはり問題があった場合は言い続けなくてはいけない、というお言葉がありました。今回、大学の医学部入試におけます女子学生に対する差別が発生しました。これに関して、声明と言うことでまずは提言・要望書ワーキンググループからということで文章をまとめさせて頂きました。このシンポジウムで議決ということではないのですが、20名程度のワーキンググループメンバーの総意として声明を出させて頂きたく思います。これから読み上げますが、この声明を各学協会にお持ち帰り頂いて、各学協会のご賛同を頂きまして、5万人程度の学協会員の総意としてまとめて頂くということをお願いしたいと思っております。



<声明>

平成 30 年 10 月 13 日

大学等 高等教育機関の入学試験に対する声明

男女共同参画学協会連絡会
提言・要望書ワーキンググループ

記

大学等高等教育機関の入学試験における女子学生への不当な差別の存在が、このたび明らかになり¹⁾、誠に残念です。将来にわたり我が国の科学技術の発展に禍根を残す事態であることが憂慮されます。大学等高等教育機関の入学試験における機会均等の保証は、男女全ての国民の基本的人権を守るために不可欠です。同時に、この機会均等の保証は、国連の「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」⑤ジェンダー平等実現にもかかげられているように、世界共通の目標²⁾でもあります。

私どもは我が国の男女に対して、高等教育機関の入学試験が正当な理由のない差別を伴わないこと、そして差別撤廃のためのあらゆる努力が払われることを強く願います。今後、大学等高等教育機関の入学試験における公平性が保たれ、女子学生に対する不公平が生じないよう、女子学生の入学・卒業・就業に関する長期的支援のための基盤整備等が、政府主導により策定されることを望みます。

また、今回文部科学省により緊急に行われた「医学部医学科の入学者選抜における公正確保等に係る緊急調査」³⁾と同等の調査が、今後も入学試験全般において毎年継続的に実施されることを希望します。

- 1) <http://www.tokyo-med.ac.jp/news/media/docs/20180806houkokusyo.pdf>
- 2) <http://www.jp.undp.org/content/tokyo/ja/home/sustainable-development-goals/goal-5-gender-equality.html>
- 3) http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/senbatsu/1409128.htm

以上

(記録 日本物理学会)

第 17 期幹事学会会長挨拶

日本物理学会会長
大阪大学理学研究科 教授
川村 光

日本物理学会の会長を拝命しております、大阪大学理学研究科の川村と申します。この度、第 16 期幹事学会の日本建築学会様から引き継ぎ第 17 期幹事学会を務めさせて頂くことになりました日本物理学会を代表して、一言ご挨拶を申し述べさせて頂きます。

日本物理学会は、その前身まで遡りますと 1877 年に創設された、140 年余りの歴史を有する学会で、現在およそ 17,000 人の会員を有しています。扱う対象は物理学ですが、一口に物理学と申してもその扱う範囲は大変広く、極微の世界を扱う素粒子物理学・原子核物理学から、我々の身の回りの物質の世界を扱う物性物理学（ちなみに私自身はこの物性物理学を専門としております）、広大な宇宙を扱う宇宙物理学、さらにはプラズマ物理学や生物物理学まで、極めて多岐にわたっています。分野面からは、正にダイバースな世界であります。基礎研究に立脚していて、16 期の建築学会様とはひと味もふた味も違うキャラクターであるところもあるかもしれません。



男女共同参画の分野でも、初期の頃から積極的な活動を行ってきました。男女共同参画学協会連絡会は 2002 年の創設ですが、本会はその設立時からのメンバーです。また、第 2 代の委員長を本会の坂東昌子先生が務めておられます。同年には、物理学会内部においても、男女共同参画推進委員会が設けられ、その委員会を主舞台として、物理学や学会内部における男女共同参画の推進に努めてまいりました。

一方、このような努力にも拘らず、現在の会員における女性比率は 6% とかなり低い数字にとどまっています。これは、国内の他の理工系学会あるいは諸外国の物理学会に比べても低目の数字であり、大変申し訳なく内心忸怩たる思いがあるところです。分野的な性格ということも多少あるかもしれません。

実は私、昨日まで、日本物理学会とカナダ物理学会との相互協力協定の締結のため、カナダを訪問しておりました。皆様お聞き及びのように、本年のノーベル物理学賞はレーザー科学分野の 3 名の研究者に与えられましたが、うち 1 名のドナ・ストリックランド氏は、物理学賞としては 55 年ぶりとなる女性の受賞者でした。ストリックランド女史はカナダの物理学者で、カナダ物理学会に所属されておられます。私が訪問したときは、カナダ物理学会では、その受賞のニュースに沸いている最中でした。今回の日本とカナダの両物理学会の提携に際してお骨折りいただいた先方の理事の先生も実は女性でありまして、私の方から、当会での数字も上げて、御意見をお伺いしてみました。彼女によると、高校、中学さらには両親が重要だということでした。また、カナダでもそれなりに苦労しているとのことでした。

ストリックランド女史が 55 年ぶりの女性の受賞者と申し上げましたが、55 年前の受賞者は原子核の核構造モデルを提案したマリア・ゲッペルトマイヤー女史で、さらにその前と言いますと、さらに 60 年遡りまして、マリー・キュリー（キュリー夫人）ということになります。全体の歴史を通して女性への受賞はこの 3 名のみで、これは率で言っても、日本物理学

会の女性比率よりもさらにずっと低い値になります。これも分野の性格を反映しているのかもしれませんが。しかしながら一方では、今回の受賞を機に、今後はこの分野でも女性の受賞が増えて行くのではないかという予感も強く致します。

実は日本物理学会も、過去、学会をリードするような傑出した女性物理学者によって支えられてきました。例えば、学協会連絡会の第2代の委員長を務められた坂東先生は、その後2006年から物理学会の会長を務めておられますし、さらに以前の1990年代には猿橋賞も受賞された米沢富美子先生がやはり物理学会長を務めておられます。このように歴代の理事会では女性のリーダーが物理学会を支えてくださったということも我々の誇りとするところがあります。現在の本会の理事会も、何名かの極めて有能な女性の理事・監事の方々によって支えられています。そのうちのおひとりが、学協会連絡会の17期の委員長を務められる野尻美保子先生で、野尻先生は現在物理学会の理事として獅子奮迅の働きで本会を支えてくださっています。他にも学術会議の第3部会員も務められて大変エネルギッシュに活躍されておられ、私などもすっかりお頼りさせて頂いている状況です。

これからの第17期、日本物理学会といたしましては、皆様方のご支援の下、野尻先生を全力で支えることで幹事学会としての責務を果たさせて頂きたいと考えております。これから1年間、どうかよろしくお願ひ申し上げます。

(記録 日本物理学会)

第 17 期委員長挨拶

日本物理学会
高エネルギー加速器研究機構素粒子原子核研究所 教授
野尻 美保子

日本物理学会は、2002年に設立された男女共同参画学協会連絡会の初期加盟団体であり、2003年に幹事学会を務めました。この度再び、幹事学会として2018年11月からの1年間の活動の裏方としてはたらくことになりました。何とか無事に1年間務めたいと思っております。今回みなさまにご挨拶する機会をいただきましたので物理学分野や日本における自然科学分野の男女共同参画の現状について、一言述べさせていただきます。



日本物理学会は非常に女性の比率の少ない学会です。現在新しく入ってくる会員の女性比率は10%にすぎません。この値は、私たちの世代が学生だったころの3%よりはるかに多いものの、10%の比率は連絡会ができた2000年のはじめから全く変わっていないのです。女性研究者比率は自然科学分野全体としては30%近くになりましたが、理学、工学、農学の分野で、女性教員の採用割合は常に博士後期課程の大学院生の女子比率の60%から80%にとどまっています。日本物理学会のなかで昨年初めて調査してみたのですが、会員の継続率から、女性大学院生が研究職につく比率は男性の7割程度と推定しています。また、若手の教員の多くが、任期のあるポストにあることから、人事評価において出産、育児などのライフイベントに対する配慮がなされなければ、現在30代の若手中堅世代の女性比率が40代になったときに急激に下がるのではないかと懸念しています。その意味で常に言い続けることが、今後の学術の世界の健全な発展のために非常に重要なことだと思っています。

理系女子学生のなかには、ライフイベントを考慮してより資格がとれるより安定な職種を選ぶ傾向があると感じています。このような状況の中で、とくに理数系の女性学生に人気が高い分野は医療ですが、今年は医学部入試において、女性が不利になる操作が行なわれているという大変ショッキングな出来事がありました。この件がニュースになった際に、女性の出産等のライフイベントが、女性を採用することの不利益と公然と語られていたことは、国際的にみても特段に女性が就労に参加できないこの国の1つの断面を表していると言えらると思います。

女性に対する偏見は世界的にも根強く存在します。最近ではAmazonにおいてAIを使った採用システムが、女性に対する偏見を組み込んでいることが明らかになり使用が中止されるということがありました。私自身の研究分野は素粒子の分野ですが、最近この分野でもメディアを騒がすような、ハラスメント事案がありました。われわれの分野でもっとも大きな研究機関であるスイスのCERNで、男性研究者が「物理は、男性が作った、女性のほうが引用件数が少ない、女性は、論文が少なくても就職している」等の主張を「統計的研究から証明した」という講演をしたのです。これがメディアに報じられて私たちも大変ショックを受けました。日本よりもはるかに女性研究者が多い海外でも、このようなことが起こっていることは大変残念なことです。一方で、男女を問わず多くの研究者が、このような考え方の問題点に声をあげ、統計的な数字が誤った操作によって作り出されたことを明らかにして

あっという間に 3000 名もの署名が集まっています。主にアメリカの研究者が多いのですが、男性女性にかかわらず即座に意見表明したのです。人の考え方は簡単には変わりませんので、何か問題が起こったときに、それがなぜダメかということをきちんと皆さんに伝えていける組織があって、それが継続して運営されていることが何よりも大事なのだということを強く感じました。技術革新とともにある科学の分野であっても、必ずしも合理的に考えることができているわけではないので、啓発活動や自己点検が必要であり、またこれに多くの人が参加して学んでいくことが重要であることを感じました。

最後に私の職場の話をしてします。高エネルギー加速器研究機構は、大変女性が少ない研究期間です。私があと 5 年で退官したら女性の教授が誰もいなくなるのではと本当に心配しています。私はここで、男女共同参画委員会の委員長をしています。最近男性の若手の教員から「育児休暇がとりたいが、科研費を取ることとマッチしないので制度のここを変えてほしい」とか「テレワークがしたい」という意見を聞くようになりました。物理学における女性の参加は少ないものの、男女共同参画、ダイバーシティという考えは、このようなところから確実に広がっていると思います。

女性のためだけではなく、男女ともに楽しく働いていくにはどのようにしたらよいかということを、男女共同参画学協会連絡会 17 期の幹事学会を務めさせていただくなかで考えていながら、男女を問わず、子供から研究者までのびのびと能力発揮できるような社会を実現するために貢献して、次期の活動にひきついでいければと思います。

先ほど 16 期委員長の寺田先生が組織改革ということでもいろいろ提案されていましたが、非常に大事なことですので、懇親会で皆さんのお考えなどをお伺いできればと思います。

(記録 日本物理学会)

日本建築学会 各賞女性受賞者の受賞業績・作品パネル展示

今年度の幹事学会を担いました日本建築学会では、毎年、会員をはじめとする建築関係者の功績に対して各賞を贈呈してその榮譽を称えております。建築と言いましても建築デザイン、計画、材料、構造、環境、都市など多岐に跨っております。各分野には多くの女性研究者・技術者ならびに建築家が活躍をしております。

今回のシンポジウムを機会に、近年に日本建築学会賞（論文・作品）ならびに日本建築学会作品選奨を受賞された女性の方々の榮譽を改めて称え、本企画展を開催いたしました。



日本建築学会賞（論文）

- 郡 公子「建築気候とオフィスの環境設計に関する一連の研究」
- 岩田 利枝「視的快適性に基づく昼光照明の性能評価に関する研究」
- 齊藤 広子「戸建て住宅地の住環境マネジメントに関する研究」
- 井上 容子「視覚特性の個人差に対応した視環境計画法に関する研究」
- 小浦 久子「市街地変容と景観の地域性の保全創出に関する研究」
- 金子 美香「家具の挙動推定に基づく地震時の室内被害評価に関する研究」
- 佐藤 智美「強震観測記録に基づく巨大地震の広帯域強震動の再現・予測に関する研究」
- 岩田三千子「視覚弱者の視環境配慮に関する一連の研究」
- 山田あすか「医療・福祉施設における利用者本位の建築計画に関する一連の研究－環境行動、施設計画、制度と都市環境のスケールを縦断して」

日本建築学会賞（作品）

- 手塚 貴晴、手塚 由比「ふじようちえん」
- 渡邊 眞理、木下 庸子、新谷 眞人「真壁伝承館」
- 篠原 聡子、内村 綾乃「SHARE yaraicho」
- 武井 誠、鍋島 千恵「上州富岡駅」
- 赤松佳珠子、小嶋 一浩「流山市立おおたかの森小・中学校、おおたかの森センター、こども図書館」
- 比嘉 武彦、川原田康子「武蔵野プレイス」

日本建築学会作品選奨

- 乾 久美子「七ヶ浜町立七ヶ浜中学校」
- 末廣 香織、末廣 宣子、榊田 洋子、伊藤佳寿子「春日の住宅」
- 古谷 誠章、杉下 浩平、八木佐千子、新谷 眞人「喜多方市新本庁舎」
- 津野恵美子、松岡 佑樹「ヤマノイエ」
- 原田 眞宏、原田 麻魚「立山の家」

詳細：<https://www.aij.or.jp/prize.html>

（記録 日本建築学会）

懇親会



16期 寺田委員長



日本物理学会 川村会長



日本女性科学者の会 相馬先生
(乾杯のご発声)



16期 小伊藤副委員長
(司会)



ロゴマーク



17期 野尻委員長、川村会長、遠山先生、佐野先生、福島先生、根岸事務局長、岡村様、宮野様
17期幹事学会日本物理学会のみなさま



日本建築学会前会長 中島先生



小國さん、山崎先生、高木さん、濱野さん、毛利さん、佐藤先生、小島さん、町田さん
学生スタッフ一同（日本大学、日本女子大学）

第 16 期 男女共同参画学協会連絡会 担当

第 16 期幹事学会 一般社団法人 日本建築学会

統括、運営

委員長	寺田 宏	清水建設（株）建築営業本部副本部長
副委員長	小伊藤亜希子	大阪市立大学教授

シンポジウムWG

主 査	八藤後 猛	日本大学教授
副主査	寺田 宏	前 掲
副主査	小伊藤亜希子	前 掲
副主査	阿部 順子	椋山女学園大学准教授
副主査	井上 竜太	(株)竹中工務店技術研究所建築環境部電磁・振動環境グループ長
副主査	中嶋 節子	京都大学教授
副主査	安武 敦子	長崎大学准教授
委 員	岡部 明子	東京大学教授
委 員	柏俣 明子	(株)大林組設計本部構造設計第二部副部長
委 員	亀井 靖子	日本大学准教授
委 員	岸田里佳子	国土交通省都市局都市計画課土地利用調整官
委 員	葛西 リサ	大阪市立大学
委 員	佐藤 克志	日本女子大学教授
委 員	中島 明子	和洋女子大学名誉教授
委 員	中島 正愛	(株)小堀鐸二研究所代表取締役社長
委 員	山口 広嗣	(株)竹中工務店執行役員
委 員	山崎 晋	日本大学助教
委 員	山本 篤子	(株)日本設計第 2 建築設計群主任技師

大規模アンケート解析WG

主 査	阪東美智子	国立保健医療科学院生活環境研究部上席主任研究官
副主査	寺田 宏	前 掲
副主査	小伊藤亜希子	前 掲
副主査	柏俣 明子	前 掲
委 員	江川紀美子	日本女子大学助教
委 員	西野亜希子	東京大学特任助教
委 員	光田 恵	大同大学教授
委 員	山崎 晋	前 掲

運営

委 員	赤松佳珠子	法政大学教授
委 員	郷田 桃代	東京理科大学教授
委 員	佐野 祐子	清水建設（株）コーポレート企画室経営企画部課長
委 員	杉浦 久子	昭和女子大学教授
委 員	望月 悦子	千葉工業大学教授
委 員	横山ゆりか	東京大学教授

男女共同参画学協会連絡会

自然科学系の分野で働く女性科学者の数は、わが国では諸外国に比べ
著しく少なく、また、少子化の進行により、将来の技術者不足が憂慮されて
おり、女性科学者への期待は高まっています。

自然科学系分野の男女共同参画を進めるために、学協会が連携して男女
共同参画学協会連絡会を設立しました。

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

設立年月:

2002年 10月

設立の目的:

自然科学分野の男女共同参画推進

加盟学協会 (2018年8月28日現在):

105 (正式加盟 55, オブザーバー加盟 50)

■ ■ これまでの活動 ■ ■

大規模アンケート調査

今後の男女共同参画推進における課題を明らかにするために、科学技術系
専門職の男女共同参画実態調査を行っています。

- 第1回「21世紀の多様化する科学技術研究者の理想像 -男女共同参画推進のために-」
平成15年度 (2003年) 文部科学省委託事業報告書
<http://www.djrenrakukai.org/2003enquete/index.html>
- 第2回「科学技術系専門職における男女共同参画学協会連絡会共同参画の大規模調査」
平成19年度 (2007年) 文部科学省委託事業報告書
<http://www.djrenrakukai.org/enquete.html#enqH19>
- 第3回「科学技術系専門職の男女共同参画実態調査」
平成24年 (2012年) 11月実施
<http://www.djrenrakukai.org/enquete.html#enq2012>
- 第4回「科学技術系専門職の男女共同参画実態調査」
平成28年 (2016年) 10月実施
<http://www.djrenrakukai.org/enquete.html#enq2016>

シンポジウム開催

男女共同参画推進に関するシンポジウムを毎年開催しています。

- 設立記念集会 (2002, 東京) ■ 1周年記念シンポジウム (2003, 東京) 「男女が共に
活きる社会」 ■ 2周年記念シンポジウム (2004, 東京) 「多様化する科学技術研究者の理
想像: 学協会アンケートが示すもの」 ■ 3周年記念シンポジウム (2005, 東京) 「21世紀の
産業界を拓く男女共同参画社会」 ■ 第4回シンポジウム (2006, 東京) 「育て、女性研究者!!
理工系女性研究者支援の新しい波」 ■ 第5回シンポジウム (2007, 愛知) 「真の男女共同
参画へ向けて意識を変えよう!!」 ■ 第6回シンポジウム (2008, 京都) 「科学・技術の成熟と
新たな創造をめざして-第二回連絡会アンケート調査報告から学ぶもの-」 ■ 第7回シンポジ
ウム (2009, 東京) 「持続可能社会と男女共同参画」 ■ 第8回シンポジウム (2010, 埼
玉) 「男女共同参画と社会」 ■ 第9回シンポジウム (2011, 茨城) 「今、社会が科学者に求
めること-ソーシャル・ウイッシュ」 ■ 第10回シンポジウム (2012, 東京) 「科学・技術における
性差」 ■ 第11回シンポジウム (2013, 東京) 「多様性尊重社会を目指して-第3回大規模
アンケート結果報告より-」 ■ 第12回シンポジウム (2014, 東京) 「女性研究者・技術者を
育む土壌 -連携・融合による支援をめざして-」 ■ 第13回シンポジウム (2015, 東京) 「国
際的な視点から見た男女共同参画の推進」 ■ 第14回シンポジウム (2016, 東京) 「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?」 ■ 第15回シンポジウム (2017,
東京) 「ダイバーシティ推進における産学での取り組み」

提言・要望活動

左記のアンケート調査結果に基づき、男女共同参画推進のため
の提言や要望をまとめました。(以下、一部抜粋)

<http://www.djrenrakukai.org/request/index.html>
<http://www.djrenrakukai.org/proposal.html>

- 第5期科学技術基本計画及び第4次男女共同参画基本計画に
対する男女共同参画学協会連絡会からの要望(2015.6)
- 科学技術分野における男女参画の推進に向けての要望(2014.4)
- 今こそ、科学・技術分野に多様性を -男女共同参画の加速に向
けての要望- (2012.3)
- 科学技術分野での男女共同参画の推進に向けての要望
(2010.8, 2009.12)
- 「女性研究者支援モデル育成」事業の推進と拡充, 出産・子育て
等支援制度の拡充, ならびに任期付職の育児支援等に必要な施
策の実現に関する要望 (2008.7)
- 研究助成への申請枠拡大に関する提言 (2004.11.9 採択)
- 科学技術研究者に適した育児支援制度の整備に関する提言
(2004.10.7 採択)

その他の主な活動内容

■ ワーキンググループ活動

女子中高生理系進路選択支援, 若手育成, 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, 学会を含むリーダーシップ
活動の機会均等, プレアンケート, 大規模アンケート実施, 大規模
アンケート解析, 大規模アンケートフォローアップ, 提言・要望書,
研究者のワークライフバランスなど

■ 学協会連絡会 女性比率調査

<http://www.djrenrakukai.org/enquete.html#ratio>

■ 加盟学会の活動調査

<http://www.djrenrakukai.org/enquete.html#activity>

■ 正式加盟学協会

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, 日本植物生理学会, 日本数学会, 日本生化学会, 日本生態学会,
日本生物物理学会, 日本生理学会, 日本蛋白質科学会, 日本動物学会, 日本比較内分泌学会, 日本物理学会, 日本森林学会, 地球電磁気・地球惑星圏学会,
日本神経科学学会, 日本バイオイメージング学会, 日本糖質学会, 日本育種学会, 日本結晶学会, 日本地球惑星科学連合, 日本繁殖生物学会, 生態工学会, 錯体化学会,
日本進化学会, 日本遺伝学会, 日本建築学会, 理生物学会, 日本獣医学会, 日本質量分析学会, 日本魚類学会, 日本畜産学会, 日本水産学会, 日本木材学会,
日本植物学会, 園芸学会, 日本農芸化学会, 日本農薬学会, 日本魚病学会, 日本中性子科学会, 日本神経化学会, 「野生生物と社会」学会,
計測自動制御学会, 日本体力医学会, 日本熱帯医学会, 日本応用数理学会, 日本衛生学会, 日本健康学会, 日本内分泌学会, 日本国際保健医療学会, 日本海洋学会

■ オブザーバー加盟学協会

映像情報メディア学会, 自動車技術会, 精密工学会, 地盤工学会, 電気化学会, 日本データベース学会, 日本液晶学会, 日本磁気学会, 日本火災学会, 日本機械学会,
日本金属学会, 日本女性技術者フォーラム, 日本鉄鋼協会, 日本分析化学会, 土木学会, 石油学会, 日本科学者会議, 日本バイオインフォマティクス学会, 日本水産増殖学会,
日本表面真空学会, 日本鳥学会, 日本放射光学会, 歯科基礎医学会, 日本セラミックス協会, 植物化学調節学会, 日本天文学会, 日本植物細胞分子生物学会,
日本組織細胞化学会, 日本細胞生物学会, 応用物理学会, 日本流体力学会, 電子情報通信学会, プラスマ・核融合学会, 日本数式処理学会, 日本植物病理学会,
日本発生生物学会, 日本畜産学会, 日本養蚕学会, 日本土壌肥科学会, 日本放射線影響学会, 日本DNA多型学会, 日本食品科学工学会, 日本腎臓学会,
日本菓学会, 日本脂質栄養学会, 軽金属学会, 日本科学教育学会, 日本航空宇宙学会, 日本衛生動物学会, 日本分子生物学会

■ 幹事学会

第1期 (応用物理学会), 第2期 (日本物理学会), 第3期 (日本化学会, 日本原子力学会), 第4期 (日本分子生物学会), 第5期 (日本生物物理学会),
第6期 (日本地球惑星科学連合), 第7期 (電子情報通信学会), 第8期 (高分子学会), 第9期 (日本宇宙生物科学会・生態工学会), 第10期 (日本生理学),
第11期 (日本動物学会), 第12期 (日本数学会), 第13期 (日本植物生理学会/日本植物学会), 第14期 (日本生化学会), 第15期 (化学工学会),
第16期 (日本建築学会)

- 連絡先 日本建築学会 男女共同参画学協会連絡会 第16期事務局 E-mail: danjo_office16@djrenrakukai.org

第16回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム報告書

2018年11月28日 発行

発行 男女共同参画学協会連絡会

E-mail danjo_office16@djrenrakukai.org

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

印刷 フジサービス株式会社

[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16回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム報告書」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。

第16期 男女共同参画学協会連絡会事務局



一般社団法人 日本建築学会
Architectural Institute of Japan

表紙図案 中山 まどか氏