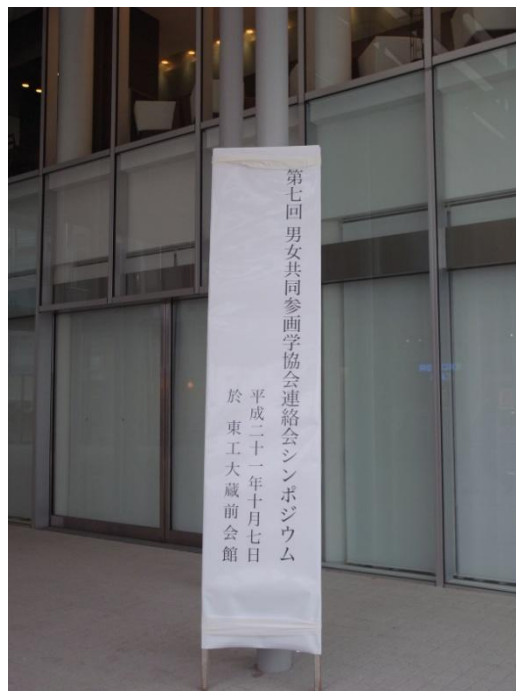


第7回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム

持続可能社会と男女共同参画

報告書



開催日: 2009年10月7日(火)

会場: 東京工業大学 蔵前会館(TOKYO TECH FRONT)

目次

第7回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム プログラム	1
分科会A 「学協会での男女共同参画のとりくみ」	3
分科会B 「若手研究者の異分野交流とネットワーク作り」	7
全体会議 I	10
特別講演「男女共同参画推進に向けた学協会連絡会の展望」	12
ポスターセッション	16
全体会議 II 「持続可能社会に向けての女性研究者・技術者への期待」	18
各種報告	24

第7回男女共同参画学協会連絡会シンポジウムプログラム

【日時】2009年10月7日(水) 10:00-17:30

【場所】東京工業大学 蔵前会館(TOKYO TECH FRONT)
(東京都目黒区大岡山2-12-1)

【テーマ】持続可能社会と男女共同参画

【主催】男女共同参画学協会連絡会

【共催】東京工業大学

【後援】東京工業大学 男女共同参画推進センター, 文部科学省,
日本学術会議, 科学技術振興機構

◆プログラム◆

午前の部 (10:00-12:00)

分科会

A. 学協会での男女共同参画のとりくみ【くらまえホール】

コーディネータ：森 義仁氏 (日本化学会・お茶の水女子大学)

話題提供者：中島 明子氏 (日本建築学会・和洋女子大学)

吉岡 耕治氏 (日本獣医学会・動物衛生研究所)

荒川 薫氏 (電子情報通信学会・明治大学)

B. 若手研究者の異分野交流とネットワーク作り【ロイヤルブルーホール】

コーディネータ：光武 亜代理氏 (日本蛋白質科学会・慶應義塾大学)

話題提供者：小柴-竹内 和子氏 (日本発生生物学会・東京工業大学)

渡邊 恵理子氏 (応用物理学会・日本女子大学)

中野 享香氏 (日本物理学会・新潟大学)

午後の部 (13:00-17:30)

全体会議 I (13:00-14:45)【くらまえホール】

司 会：坂庭 好一氏 (電子情報通信学会・東京工業大学)

13:00

主催者挨拶：広崎 膨太郎氏 (電子情報通信学会・NEC)

来賓挨拶：泉 紳一郎氏 (文部科学省 科学技術・学術政策局長)

来賓挨拶：岡島 敦子氏 (内閣府 男女共同参画局長)

歓迎の辞：伊賀 健一氏（東京工業大学学長）

13:45

特別講演

司 会：原島 博氏（電子情報通信学会副会長）

講演者：小舘 香椎子氏（日本女子大名誉教授・学長特別補佐）

「男女共同参画推進に向けた学協会連絡会の展望」

ポスターセッション（14:45-15:30）【ギャラリー】

全体会議Ⅱ（15:30-17:30）【くらまえホール】

15:30

講演「持続可能社会に向けての女性研究者・技術者への期待」

司 会：石川 悦子氏（電子情報通信学会・富士通）

講演者：岩田 喜美枝氏（資生堂 代表取締役副社長）

高木 朋子氏（I H I 原子力事業部 高エネルギーシステム部）

高橋 和枝氏（N T T 環境エネルギー研究所）

田中 千穂氏（三井化学 人事・労制部）

17:00

各種報告

司 会：大柴 小枝子氏（電子情報通信学会・京都工芸繊維大学）

分科会報告 A, B：各分科会担当者

連絡会活動報告：荒川 薫氏（電子情報通信学会・明治大学）

新規加盟学会紹介：新規加盟学会代表者

次期連絡会委員長挨拶：栗原 和枝氏（高分子学会・東北大学）

閉会の辞：広崎 膨太郎氏（電子情報通信学会・NEC）

懇親会（18:00-20:00）【百年記念館3Fフェライト会議室】

司 会：猪俣 芳栄氏（日本女性科学者の会・上智大学）

分科会 A 「学協会での男女共同参画のとりくみ」

(コーディネータ：森 義仁氏 日本化学会・お茶の水女子大学)

分科会 A では「学協会での男女共同参画のとりくみ」と題し、コーディネータの森 義仁氏と、3 名の話題提供者に、日本化学会を含めた 4 つの学会での取り組みの事例を紹介いただいた。

1. 中島 明子氏 (日本建築学会・和洋女子大学) 「建築分野における男女共同参画と日本建築学会」
2. 吉岡 耕治氏 (日本獣医学会・動物衛生研究所) 「日本獣医学会における男女共同参画への取り組み」,
3. 荒川 薫氏 (電子情報通信学会・明治大学) 「電子情報通信学会の男女共同参画の取り組み」

まず、コーディネータの森氏より以下のような指摘がなされ、分科会 A のスタートとなった。1985 年の男女雇用機会均等法、続いて 99 年の男女共同参画社会基本法をきっかけとして、企業、研究機関、大学等いずれも女性の占める割合が伸びてきている。政府目標では、2020 年までに指導的地位における女性の占有率が 30% となっているが、大学以外での達成は難しいと思われる。また、30 才前後では、女性比率の減少が抑えられているとはいえ、実際にはそこでは未婚女性や子供のいない女性の数が増加している。これでは働き続ける環境が整備されてきたとは言い難い。このような現状に対して、同氏より、日本化学会の男女共同参画への取り組みとしてのシンポジウムの開催、学協会連絡会に対しての取り組み、次世代へのアプローチとして文科省女子中高生理系進路選択支援事業、女子中高生夏の学校、同春の学校等への協力について、報告がなされた。

日本建築学会、中島氏の講演は、60 年代以前の女性建築家のパイオニア達の紹介から始まった。学会賞では 80 年、85 年に女性が作品賞を受賞、奨励賞は 91 年より毎年女性の受賞者がいるなど、近年では特に女性が活躍し、また 86 年には最初の女性理事が誕生した。しかし、現在の日本建築学会の女性比率は 11.3% であり、米国並みではあるが、北欧や旧社会主義国と比較するとかなり低い値である。特に民間企業、公務員での低さが目立っている。また、年齢層では 20 代、30 代の若い世代が多い。学会としては 95 年より每期 1 人の女性理事

をおくこと（04年からは2～3人）、05年からは大会時の保育所の設置、また男女共同参画社会における建築学に関する特別委員会の設置、07年に男女共同参画推進委員会の設置、08年に男女共同参画行動計画を策定した等の取り組みが、また特別委員会における実態調査を行い、5回の公開研究会と日英国際シンポジウムを開催したことも報告された。

吉岡氏からは、日本獣医学会の取り組みをお話しいただいた。日本獣医学会は脊椎動物全般とミツバチを扱うが、近年小動物の臨床診療が増加している。学会員での女性の比率は18%であるが、学生会員では38.5%である。学会員は全獣医師の1割程度と推測される。獣医学部卒業者のうち女性の比率はおおむね5割前後で推移しているが、産業動物、公務員の分野での女性減少が目立つ。農水省では女性獣医師の未就職率が高いことに留意、女性が再就職しやすい環境の推進、出産等による休職、育児に対する人的支援の整備が必要であるとしている。学会としては2000年春季学術集会より、保育室を「利用者の会」で運営、19回でのべ82家族、107名の子供が利用した。2009年秋季学術集会からは学会が運営する。また、大学卒業者の女性率の増加に伴い、学会員も若年層ほど女性率が高いため、これをサポートしていく、という内容であった。

荒川氏からは、電気情報通信学会での取り組みをお話しいただいた。学会員の女性率は2.2%ぐらいで極めて低く、年齢層は30代～50代ではそんなに変わらないが、20代が圧倒的に多い。これは学生時代に入会したものの、30代になる頃に辞めていくということだと思われる。学会としては、現状の把握（女性会員の学会活動の現状を調査）、情報発信と社会への働きかけ（講演会、意見を募る、ホームページでの情報発信、ロールモデルの提示）、会員増強（女性会員の活動をアピール、小中高生への夏休み科学教室や講演会）、啓発（この分野への興味を促す）、活動紹介（女子学生のやる気促進セミナー、多様性推進企業の見学会）などを行っている。年次大会においては託児所を開設、利用料は学会の補助により安価に抑えている。また、女子中高生夏の学校、同春の学校等へも参加している。男女共同参画委員会に対してどういったことを期待するか、アンケートで聞いたところ、女性会員からは、育児や家族の問題、科学研究費や職場の待遇、公的委員会での男女格差の解消等の意見が多かったが、男性会員からは、女性会員の数、その学会内での活動場所を増やす、という意見が多いというように、温度差が感じられたとの内容であった。

これらの講演が終わった後、パネルディスカッションが行われた。コーディネ

ネータの森氏から、学協会連絡会として、各学協会のために何ができるか、また各学協会が学協会連絡会のためにどのようなことができるか、ということを中心に大きな目標としたい。細かいテーマとしては、人数の問題、働き続ける環境の問題、意識の問題について議論していきたいという挨拶があった。そして、男女共同参画に関して、あらかじめ女性枠を作り数を決めるという制度には問題はないか、また、シンポジウムに人が集まらないというような事には意識の問題があるのではないか、応用物理学会のように「人材育成・男女共同参画」といった名称にすることによって継続していくことも大切ではないかという提言がされた。学会の女性会員率については一般的に学生が高く正会員が低いが、これは必ずしも女性が専門職に就けなかった訳ではない（獣医：卒業→臨床医、建築：卒業→企業、自営といった例）が、大雑把な傾向としてはとらえていけるだろうと思われる。そこで、最初に各学会での会員数、特に女性会員数を増やすためにどのような対応策があるか、話し合った。次に、会員以外の専門家への情報提供、ロールモデルの提示などをどのようにしているか、またどのようにしていこうとしているかという質問がされた。吉岡氏は、近年の傾向として獣医学部進学時に小動物の診療を志望してくる人が多い。そのため、日本獣医学会では女性に限らず、若手支援に重点をおいている、という答えであった。また、女子中高生夏の学校等では生物系のプログラムは多いが工学系のプログラムは少ない。そこで日本建築学会では、学会と産業界、大学等の連携プラットフォームを作成しているといった答えがあった。次に、あらかじめ女性の数を決めるといった制度についての議論がされた。会場から、指導的立場の女性を増やす＝女性枠をつくることには慎重である、理由としては特定の人物に負担が集中する（日本生態学会）、という意見が出た。電気情報通信学会では女性会員が少ないこともあり特に女性枠は設けていないが、女性の必要性は会員内に浸透しているようで、女性理事も存在している（荒川氏）。日本建築学会では委員会等に積極的に入れている。ただし選挙で選ぶポストとなると難しいかもしれない（中島氏）。日本獣医学会では、理事の20名中1名が女性であるが、これは理事長推薦で入れた、などといった話であった。この話題は、森氏により、男性にとって最も身近な「多様性」の題材は、「男女共同参画」であるという話で締めくくられた。シンポジウムに人が集まらないという問題では、30代、40代の男性が特に少ない、これは自分達の問題ではないという感覚が支配的なのではないか、その啓蒙のためのシンポジウムに、人を集めるには

どうすればよいか、という議論がなされ、会場を含め、多くの意見が出た。学会内ではポストク問題などが優先し、男女共同参画の優先順位が低い（日本生態学会）。女性ネットワークは必要だが、ポストク・若手支援などは男女共通の問題であるから「人材育成・男女共同参画委員会」と名称を変更した（応用物理学会）。試験的に不安定職の会員への大会参加補助を始めた。女性への支援として始めたが興味は男性の方が多かった。シンポジウムでポストク問題を取り上げた時には聴衆が多かった。少数派の女性がその中からたくさん集まって構成されている男女共同参画委員会では、なかなかいろいろなところに手が回らない（日本動物学会）。予算の問題があるが、お弁当付きのランチョンシンポジウムなどにしたらどうだろうか（日本化学会）、などである。

最後に森氏が、会員の中の女性ネットワークを作り、女性会員の立場、活躍等を把握する。自分の問題としてとらえられる指導的立場の人を増やしていく。学協会連絡会シンポジウムで成功例を知ることにより、予算獲得の説得材料とする。そして各学会の成功例を学協会連絡会シンポジウムはフィードバックするといったことが大切であると、締めくくり閉会となった。

（記録：日本動物学会、塔筋弘章）



分科会 B 「若手研究者の異分野交流とネットワーク作り」

(コーディネータ 光武 亜代理氏 慶應義塾大学理工学部)

話題提供

「任期付研究者の未来像」

小柴-竹内 和子氏 (東京工業大学グローバルエッジ研究院)

「光情報処理に魅せられて」

渡邊 恵理子氏 (独立行政法人科学技術振興機構さきがけ専任研究員・

日本女子大学理学部)

「任期付き職について考えるー日本物理学会ポスドクアンケート調査からー」

中野 享香氏 (新潟大学企画戦略本部女性研究者支援室)

光武亜代理氏の挨拶

若手の問題についてどう取り組んでいくべきかが本分科会のメインテーマであることを述べた後、女性特有の問題、評価についての意見も聞きたいとの指摘があった。

その後スライドを利用して、博士課程について、ポスドクの問題、若手の問題、短期の任期付雇用と男女共同参画、雇用体系、出産時の任期付職延長可能性、家事、育児、介護の時間について、結婚している割合、単身赴任について等の調査結果が報告された。また、最近の傾向として、不況による雇用悪化があることも述べられた。最後に、数十年で変わるものは教育制度、研究制度、社会的習慣、経済等であるが、百年単位のものには科学への好奇心、新しいものへの挑戦、新しいものの発見、学ぶことの楽しさ等があるとの意見を述べられた。

話題提供その1 「任期付研究者の未来像」

小柴-竹内和子氏 (日本発生生物学会・東京工業大学グローバルエッジ研究院)

自己紹介の中で Nature, Science 等に論文発表をしたこと、北米の任期付き研究職、日本での任期付き研究職についての経験から、任期付きポストの利点・問題点を述べられた。利点としては、研究費の心配をしなくて良い、比較的自由に移れることが挙げられたが、それはボスのグラント次第であることも指摘された。問題点としては任期終了後の身の振り方を挙げられたが、常勤職につくために公平な評価があることの重要性も強調された。

講演後のディスカッションでは、北米の経験の中で、ポスドクから企業に就職する例などについてのコメントがあった後、ポスドクの善し悪し、評価について意見が述べられた。

話題提供その2「光情報処理に魅せられて」

渡邊 恵理子氏（独立行政法人科学技術振興機構さきがけ専任研究員・日本女子大学理学部）

経歴紹介の中で、学位取得後、PD、JST さきがけ等の身分を持つとともに、2008年女子大初のベンチャーを立ち上げたこと、2009年動画認証システムの製品化を行ったことなどが述べられた。その後、同世代の研究者仲間とインターネットで情報交換を行っていることや共同研究にもつなげていることが紹介された。また、研究には終わりがなく、広がるばかりであること、ライフイベントに関連して産みたい人が産める社会であって欲しいことが指摘された。

講演後のディスカッションでは、ポスドクの現状調査、ポスドクからの情報発信についてのコメントがあった。

話題提供その3「任期付き職について考えるー日本物理学会ポスドクアンケート調査からー」

中野 享香氏（新潟大学企画戦略本部女性研究者支援室）

プロフィール紹介の中で、ポストは3年任期年俸制のもので、研究は勤務中出来ないことが述べられた。その後、物理学会がとったアンケートをもとに、科学技術基本計画制定以降のポスドクの状況変化について言及された。その中で、研究面では、業績は常勤者と同等である、生活面では、配偶者・子供のいる人は、同年代の常勤者と比べ少ないことが指摘された。また、常勤職に就く人の割合が低下しているとの指摘もあった。

講演後のディスカッションでは、女性だけで閉じたネットワークは作りにくいとのコメントがあるとともに、特任ポストの仕事、アカデミックポストに就きたい傾向をどう判断するかなどが議論された。

最後にまとめのディスカッションにおいて、コーディネータから、今回の報

告の意義について述べられた後、とくに公平な評価、保障、雇用の問題に関して活発な議論がなされた。

(記録：日本数学会 薩摩順吉)



全体会議 I

司会：坂庭 好一氏（電子情報通信学会・東京工業大学）

【主催者挨拶】 広崎 膨太郎 氏（電気情報通信学会・NEC）

第 7 期幹事学会である電気情報通信学会として、連絡会委員長を務めた広崎氏から主催者を代表して挨拶があった。

（趣旨）今年のテーマは、Sustainable。世の中は、変わろうとしている。競争の時代から、共生、共創の時代の始まりであり、男性も女性も持てる力を自然な形で発揮して、共に世の発展に貢献していきたい。本日は様々な方からご講演を聞き、活発な討論をしていただくことを期待している。

【来賓挨拶】 泉 紳一郎 氏（文部科学省 科学技術・学術政策局長）

（趣旨）第 7 回男女共同参画学協会シンポジウムの開催をお祝い申し上げる。現在の様々な課題に取り組むにあたっては、その解決を科学技術に頼るところが大きい。科学技術も国際競争が激しくなっていて、女性の能力を最大限にすることが重要である。研究者数の国際比較では、日本が 13% で諸外国に比べると非常に低い水準である。特に理学、工学の女性研究者は 10% に満たず、この分野の取り組みは非常に重要となっている。裾野を拡大するために、女子中高生進路選択、出産育児の際の研究奨励金等支援システム、女性研究者支援育成モデルなど種々の事業を実施していて、これらのプログラム後は、それぞれ自助努力できるように将来に繋げてもらいたいと思っている。さらに女性の採用割合を高める加速プログラムもある。今回のシンポジウムでは、有意義な議論がなされ、男女共同参画社会に向けた取り組みがさらに進んでももらいたいと願っている。

【来賓挨拶】 岡島 敦子 氏（内閣府男女共同参画局長）

代理 藤澤 美穂氏（内閣府男女共同参画局推進課長）

（趣旨）本年は、男女共同参画基本法 10 年、国連女子差別撤廃条約から 30 年の記念すべき年。科学技術分野で国際競争力をつけるため、多様な視点の意見を取り入れて、活性化を図ることは重要課題である。出産育児等でいったん現場を離れると復帰しにくい現状はキャリア形成の支障となっている。多様な人材の能力、才能が生かされる社会となることを目指したい。学協会連絡会のさまざまな取り組みには大変感謝している。現在、様々な部門で、女性の参画を加速しており、そのひとつは研究者である。本日のシンポジウムはその点

で大変意義深いものであり、実り多いシンポジウムとなるように祈念する。

【歓迎の辞】 伊賀 健一 氏 (東京工業大学学長)

(趣旨) 台風18号通過の荒天の中、ようこそお越しいただいた。私が大学教授の任に会ったときに指導した学生の中に留学生の女性たちがいた。自分としては、分け隔てなく指導したと思う。学振や、電気情報通信学会では、女性数が絶対的に少なく、積極的対応はなかなか難しい。男女共同参画という名称も本当は快適活動委員会としたかった。東京工業大学では、女子学生が約1割、常勤研究者は、5%程度であり、やはり少ない。運動の中心として、男女共同参画推進センターを設置した。男女共同参画を進めるためには、意識改革、環境整備、女性雇用促進を進めるべきだと考えている。これからは、女性が快適に働けるような研究の場にしたい。本日のシンポジウムの盛会を祈る。

(記録：日本原子力学会 小川順子)



特別講演

司会：原島 博氏（電子情報通信学会副会長）

講演者：小舘 香椎子氏（日本女子大名誉教授・学長特別補佐）

「男女共同参画推進に向けた学協会連絡会の展望」

第 7 回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム・午後の部・全体会議 I における特別講演は、日本女子大学名誉教授・小舘香椎子先生による「男女共同参画推進に向けた学協会連絡会の展望」と題して、学協会連絡会のこれまでの活動と、政府、日本学術会議、大学・研究機関における男女共同参画の活動と比較しながら学協会連絡会の今後の活動についての講演が行われた。その講演内容について報告する。

はじめに、応用物理学会のアカデミックロードマップの一つである人材育成におけるロードマップが示された。同マップは、40 年先に理工系人材が社会をリードしていくために何が必要かを示したものであり、2020 年までに理工系人材の潜在能力の発掘、2030 年に向けて理工系人材が多様な人生を送れる社会を目指すことを掲げている。小舘先生は、同時に、2009 年 9 月の民主党政権設立において総理大臣を含む 4 名の理工系出身の閣僚が選出されたことを示され、国の施策を決めるリーダー選出が、先のロードマップに掲げられた目標よりも早く達成された一方で、未だ多くの課題が残されていることを示唆された。ここで、「理工系人材リードする社会」について問題と同様に、男女共同参画社会「性別に関係なく個性と能力が発揮できる社会」に向けて我々は何をどのような形で目標に達していくのかについての問題提議がなされた。

学協会のこれまでの活動は、小舘先生により創成期とも言える第一期、現在の第二期として紹介された。ネットワーク作りを目指して設立した初年度と 2 年目は、第一期と称され、その活動としては、規則作成、新規参加学協会の促進、男女共同参画活動のキャンペーンや各学協会における活動の浸透、意識改革などの基盤づくりが行われた。特に 2 万人を超える各学会員の協力のもと大規模アンケート調査は大きな成果であるといえる。2002 年 10 月 7 日には遠山元文部科学大臣を迎え日本科学会講堂で設立集会在盛大に行われた。第二期は、3 年目から本シンポジウムが開催された 2009 年 10 月 7 日までとし、その活動は、第一期による学協会の基盤、方向性が決定したことにより、次のステップとして科学技術促進「女子中高生の夏の学校」への参加、「科学技術基本計画へ

の提言」など多様な活動への推進に加え、2 回目の大規模アンケート調査が実施された。さらに、2006 年から 3 期連続して男性研究者が委員長を務めたことが報告された。現在では正式加盟学協会が 39 学協会、オブザーバー加盟学協会が 29 学協会と増え、ネットワークがより活発になってきていることを示された。

これまでの活動が報告された後、そして、2009 年 10 月 8 日以降を第三期として、学協会連絡会は、現在の男女共同参画に関する組織である大学・研究機関、政府、日本学術会と合わせ、それぞれ何を担い、どんな活動をして具体化していくのか、また、学協会連絡会としては何を進めていくべきかについて提言された。ここで、現在の男女共同参画学協会規約における連絡会が目的とする事項 4 項目が紹介された。

1. 男女共同参画事業の企画、運営に関する事項
2. 広報、調査研究、研究発表会、情報収集等の活動に関する事項
3. 国内外の学会等との連携事業に関する事項
4. その他、目的を達成するために必要な事項。

今後の活動内容に先立って現在の理工系女性研究者の現状について具体的なデータとともに示された。近年、女性研究者の比率は少しずつではあるが確実に伸び続けている。しかしながら学生や教員の女性比率は学部学生、修士学生、博士学生と徐々に下がり、指導的立場にある女性教員の比率は大変に低い。一方、民間企業における女性の割合の推移は徐々に増えつつある。では、なぜ女性研究者の比率が低いのかについて小舘先生は、二回行われた大規模アンケート調査の結果を比較してご解説いただいた。一回目のアンケートから 2 回目まで 4 年の月日が経っているが、これらを比較するといくつかの問題が改善されていないことが分かった。例えば、ロールモデルが少ない、家庭と仕事との両立が困難、職場の環境、家庭環境の改善がなされていないなどが挙げられた。同様に、指導的立場の女性の比率が少ない理由についても同様に、評価者の男性を優先する意識、ロールモデルが少ない、家庭との両立が困難といった理由が挙げられている。

また、小舘先生は、ご自身の JST における男女共同参画室の立場から、競争的資金の応募状況や獲得資金データが示され、若手女性研究者に対して積極的な応募を促された。近年、内閣府では、男女共同参画において女性への支援などに関する検討を政策として具体化している。また、文部科学省では、研究に

再チャレンジする人のため、特別研究員（RPD）の支援を立ち上げている。本講演では、女性研究者支援プログラムである女性研究者養成システム改革、女性研究者支援モデル育成における採択状況が紹介され、この結果からみられる問題点が挙げられた。女性研究者支援モデル育成は、平成 18 年度から 20 年度まで毎年 10 数件採択されており、女性研究者養成システム改革は、平成 18 年度に 5 件採択されている。これらの採択において国立大学の採択率は高く、私立大学が低い。同様に日本学術会議が学術分野における男女共同参画促進のために全国の大学を対象に行ったアンケートの回収率についても国立大学の 90% に比べ私立大学は 50% と低い結果が得られた。これは、国立大学は国が定めた女性研究者比率の目標値など男女共同参画指針は高いのに対し、私立大学は低く進んでいないのが現状である。私立大学が男女共同参画に参加する土壌がないのではと小舘先生は推測されている。すなわち、文科省の支援により採択された機関では、男女共同参画の意識の向上など具体的な成果を産み出しているといえる。また、女性支援活動はたくさんあるにも関わらずパーマネントのポストが増えないことも指摘された。国は方針として様々な制度により支援し、その成果を生かしていく場所、ポジションを作る政策を立てているが、未だ十分とは言えない。JST では、理工系の裾野を広げるため具体的な活動として、理工系に進んだ後の将来やロールモデルを示す冊子を配布するなどして、社会全体への意識改善を実施している。日本学術会議においては、第四期科学技術基本計画の作成に向けて日本の展望を作成中である。その第 4 章には、21 世紀の日本における学術のありかた・課題と展望の中に女性研究者の現状と政策課題が書き込まれている。現状ではアンケートを踏まえた提言として 1. 法的整備の必要性、2. 男女共同参画への取り組みの促進を制度化、3. 現在の取り組みの継続などが挙げられている。

すなわち、今後の男女共同参画の活動として、政府は、制度や環境を整え、政策・競争的資金支援策を実施する。日本学術会議は、学術の立場から問題を提起し提言を発信し、大学や研究機関は、人材育成や研究基盤の構築、両立支援やポジティブ・アクションについて考えていく必要があるとまとめられ。ここで、小舘先生は「では学協会連絡会では何をするべきか、本シンポジウムで提案したい」と言うことで、7 年間のこれまでの活動の在り方を振り返り評価、これから前に進むために何をやらなければいけないかを意見交換しながら考えていきたいと提議された。さらに学協会だからこそ出来ることとして

1. 異分野間（専門の違いや所属機関の違い）のネットワーク作り
 2. 様々な支援に対して所属機関ベースではなく、様々な立場の女性研究者のエンカレッジ
 3. 規約として海外の学協会とのネットワーク作り（グローバル化）
- などが提案された。

さらに、第一世代から第二世代に繋ぐため、男女共同参画に若手の女性研究者が参加する意味の位置づけとして、自立やネットワークづくりを促進し、また男性研究者を含む持続的な活動を担える若手研究者を各学協会ですべて育て牽引していく必要性が述べられた。また、「専門分野・研究活動の見える化」を通して専門分野を紹介することは新しい分野の創成に繋がる可能性に加え、「ロールモデル・データベースから女性研究者が見える化」、指導的な立場をもった女性研究者を増やしていくための「女性研究者リーダー見える化」などいくつかの「見える化」が提案された。

最後に学協会連絡会は「女性研究者の自立とネットワークの構築、連携による社会の変動（持続可能）などによる人材の発掘、リーダーの育成を次世代を担う裾野の拡大に向けて分野を超えて行う」とし、「持続可能な社会に向けてチェンジとさらなる発展をしてもらいたい」と学協会連絡会の大きな飛躍への期待の言葉で締めくくられた。

（記録：日本原子力学会 小川順子）



ポスターセッション

ギャラリーにてポスターセッションが開催された。以下の表に示す通り、加盟学協会の男女共同参画活動の報告として 21 件、文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」採択機関の活動報告や(独)科学技術振興機構の活動報告として 30 件、合計 51 件の発表があり、活発な議論が行われていた。

(記録：電子情報通信学会)

ポスターセッション参加学協会名、大学・機関名一覧

学協会名	大学・機関名	大学・機関名
応用物理学会	大阪大学	日本女子大学
高分子学会	岡山大学	奈良女子大学
電子情報通信学会	お茶の水女子大学	広島大学
土木学会	科学技術研究機構(JST)	物質・材料研究機構
日本遺伝学会	金沢大学	北海道大学
日本育種学会	九州大学	山形大学
日本宇宙生物科学会	九州大学	理化学研究所
日本化学会	京都大学	筑波大学
日本金属学会	神戸大学	
日本結晶学会	産業技術総合研究所	
日本建築学会	島根大学	
日本女性科学者の会	上智大学	
日本生化学会	森林総合研究所	
日本生物物理学会	千葉大学	
日本生理学会	津田塾大学	
日本蛋白質科学会	東海大学	
日本地球惑星科学連合	東京工業大学	
日本鉄鋼協会	東京都市大学	
日本動物学会	東京農工大学	
日本発生生物学会	東邦大学	
日本物理学会	東北大学	
日本分子生物学会	日本大学	



全体会議Ⅱ

講演会「持続可能社会に向けての女性研究者・技術者への期待」

講演1 「企業における女性の活躍支援」

岩田喜美枝氏（株式会社資生堂 代表取締役社長）

「女性の活躍が不十分であることは人材の大きな無駄遣いである」という言葉で講演は始められた。個別企業としては人材の完全活用とダイバーシティマネージメントのため、産業界としては労働人口の確保、グローバル企業としての競争力強化のために女性支援が必要であり、女性が少ないことは日本企業の弱点であると説明された。実際、管理職の女性比率が大きい企業ほど業績が良く、男女間勤務年数の差が小さい企業ほど利益率が高いという、説得力の高いデータを紹介された。

資生堂では、女性支援を人事部が人事マターとして取り組むのではなく、取締役会の直轄組織としてCSR委員会を置き、先進的な取り組みを行っているという（http://www.shiseido.co.jp/csr/stakes/soc_welfare.htm）。例えば汐留に設置された託児施設「カンガルーム」は地域にも貢献し、資生堂の女性支援活動のシンボルとなっている。また、「アクションプラン15」では風土醸成、リーダー育成、働き方の見直し、仕事と育児の両立支援を重点課題とし、15の取り組みを進めている。その結果、現在では出産育児を理由に仕事をやめる社員はほとんどいなくなったという。

しかし、現状は女性が仕事と子育てをкаろうじて両立できる状態（第二ステップ）にすぎず、目指すべきは男女ともに子供を育てながらしっかりキャリアアップできる状態（第三ステップ）であると述べられた。女性支援策は拡充されればされるほど女性ばかりがそれを利用するため、ますます女性はキャリアアップが遅れるという自己矛盾を抱えている。男性の長時間労働をやめさせ、すべての社員にワークライフバランスを実現することが大事であり、仕事に優先順位をつけ、仕事を減らし、簡素化するといった業務改革の必要性を強調された。

資生堂は、指導的役割を担う女性研究者を支援するためのサイエンスグラントを提供している（<http://www.shiseido.co.jp/doctor/grants/science.htm>）。サイエンスグラントについては、とくに用途制限はなく雇用にも使えるので、使

しやすい助成金である。こういった活動は「美しい生活文化の創造」という企業理念を実現するための社会貢献である。最後に、「一瞬も一生も美しく」という資生堂らしいフレーズで岩田氏の講演は締めくくられた。

講演ののち会場から、女性研究者比率が5年間という短期間に28%から40%に上昇したのには何か特別な工夫があったのかという質問が出された。岩田氏は、特別な施策はないが、わが社のジェンダーフリーの取り組みが評価され、優秀な女性が多くわが社への入社を希望するようになったためではないかと答えられた。また、第三ステップへ進むための具体策は何かという質問に対し、部門の責任者に「魅力ある人づくり計画書」と題してWLB（ワークライフバランス）を推進するための計画書を提出させ管理職の業績評価にこうした業務見直しへの取り組み実績を加えるなどの工夫を凝らしていると答えられた。いわゆる退社時間を守りましょうといった「時短」だけでは決して長続きせず、仕事の量を減らしたりプロセスを簡素化することが必要である、しかし資生堂でもなかなかうまくいっておらず道半ばである、他の方策を探って行く必要もあるかもしれない、とのことであった。

講演2 「IHIにおける女性技術者の現状」

高木朋子氏（株式会社IHI 原子力事業部エネルギーシステム部 主査）

ご自身の経歴の紹介から講演を始められた。最初に入社されたアネルバから、ご自身の関与された技術を移転するためにIHIへ転職された。そこでは会社の方針として人材のダイバーシティが謳われており、技術系社員の女性は10%いたそう。ただ、2年前に管理職になった時、約1900人の管理職のうち女性はわずか1.4%だったという。しかし、ご自身は今のところ女性であるということで差別されている感触を全く持っておらず、特に不満は感じていないという。むしろ珍しがられて歓迎されている感じだと話された。

業務内容はプラズマCVD装置の開発、学会発表などである。会社における女性エンジニアの現状としては、先輩後輩、あるいは同期同士で相談し合ったり励まし合う雰囲気があり、周囲の理解もあり、仕事を続けている女性が多いという。研究技術職は女性の職業としてもやりがいのある仕事だと感じているそう。この職は仕事のスパンが長く、時間調整が容易なので女性も働きやすい。ただ、個人的な研究ではワークシェアは難しいだろう。そして、家族のサポー

トは非常に大事であると話された。

持続的に女性が働くための会社の取り組みとして、育児支援制度はもちろんのこと、自己申告制度や育児者のための昇進基準などがあり、毎年、制度は充実を続けているという。ただ、制度を利用しやすい雰囲気、周囲の理解と協力が重要であることを付け加えられた。

これまでの経験から思うこととして、女性が活躍するためには環境が大事であるが、それを作るのも自分であることを強調された。会社に積極的に改善提案を出すことが大事だという。そして、これまで先輩に支えられてきた自らがまた、後輩に対して良い先輩になりたいという言葉で講演を締めくくられた。

講演の後、IHI で管理職の女性比率が増加した理由は何かという質問に対し、入社する女性自体が増加して来たためではないかと答えられた。また、会社の支援制度を利用するに当たっての周囲の理解はどうかという質問に対し、人事部長が女性であり、女性のリクルートにも力を入れており、会社として女性の働きやすさをアピールしている、実際これまで自分が女性であるからどうということ考えたことはなく、極めて働きやすい環境であると答えられた。

講演3 「女性研究者が企業内研究所で働き続けるために」

高橋和枝氏（日本電信電話株式会社 NTT 環境エネルギー研究所 主任研究員）

6つの「良くある質問」を提示することで講演を始められた。その答えは講演の最後に示された。高橋氏の専門は高分子結晶の分子設計、合成と薄膜素子化であり、現在は電話のライフサイクルアセスメント、携帯電話のリサイクル、夜間衛星光を使った埋蔵資源解析などに従事されている。ご自身の経歴において、学位をいつとるかということが大きな問題であったようだ。女性には、子供を産む前に学位をとるか、子供を育ててから学位をとるか、という悩みがある。ご自身は子育てにめどのついた 2007 年に東京大学大学院に社会人入学されている。

NTT にはかつて女性交換手という職があり、1890 年からすでに多くの女性社員が働いていた。優秀な女性の雇用確保、退職防止のため産休などの整備は早かった。しかし、現在は研究所の女性比率は 10%以下であり、役員はゼロである。平均年齢は男性より若く、離職率は若干高い。ただ、育休、短勤はとりや

すい環境であり、周囲の理解度も高いという。

NTT では、通称使用（旧姓を名乗ること）が許されているそうだ。通称使用には公的証明との不整合、新しい姓に慣れるのが遅れる、などのデメリットがあるが、論文著者名の継続性、お客様対応、プライベートの保護、アイデンティティの保護、などのメリットがある。そのほか高橋氏がこれまで利用した制度には、つわり休暇、保育園への送り迎えサービス、看護休暇、学童保育児の迎え支援サービスなどがあるそうだ。小学校での子供の学童保育の時間が早いことについては、育児支援サービスを利用しているなど、会社の支援制度はかなり充実しているようだ。また、鍵っ子にならざるをえない子供の安全のためには、近所のネットワークが大事だと話された。

最後に、講演の冒頭で提起された「6つの良くある質問」に対する回答を示された。「ガラスの天井はあるか？」あるだろう。「結婚はキャリアに支障になるか？」それはない。「出産育児は支障になるか？」支障にはなるが、それは覚悟の上である。「小一の壁はあるか？」それはやはりある。「企業と大学はどっちが楽か」どっちもどっちである。企業の方が制度は充実しているが、今は大学も良くなったのではないか。「女性は結局損か？」これは NO。気長に信念を持ち続ければ道は開ける。そして、ご自身がかつてお母様から受けた言葉に関するエピソードをご披露され、人生において多少時間をロスすることがあっても、「それだけ長生きすればよい」くらいの気持ちになればよいのだという、深い話で講演を締めくくられた。

講演のあと、1年の育休からの復帰に困難はなかったかという質問に対し、休んでいる間にメールなどでいろんな情報をもらっていたので、ウラシマ太郎状態にはならなかったと答えられた。また、育休中の給料はどうだったかという質問には、産前6週、産後8週は100%であり、その後は半分くらいになったが、会社からの補填によってそれほど減ったという感じはなかったと答えられた。

講演「三井化学におけるキャリア開発支援」

田中千穂氏（株式会社三井化学人事・労制部 女性社員登用推進チームリーダー）

三井化学には総合職で1割、管理職で1割の女性がいて、男女の年齢差はない

という。これは「人の三井」というスローガンのもと、会社と社員はウィンウィン関係にあるべきだ、WLB（ワークライフバランス）はマストであるという考えが会社にあるためだそうだ。社長トップダウンの「女性社員登用推進チーム」が置かれ、多様性を積極的に生かす風土の醸成、キャリア支援、Face to Face ネットワーク構築、WLB 支援などを進めている。たとえば「座談会 with 社外取締役」といった交流会を開いたり、ロールモデル提示などを行っており、これらの取り組みには社内報レポートを最大限に活用している。2008年には厚生労働省のWLB推進プロジェクトに参画し、たとえば男性の育休取得促進を進めている。2005年、2008年に一人ずつであった男性育休取得者は、2009年には21名になったという。特にPTAや少年スポーツ支援などのボランティア休暇の取得実績が高いとの紹介があった。三井化学では専業主婦の夫も育休をとれるとのこと。また、社会活動休暇という制度もあり、2009年には200名の取得者がいた。社の保育園では融通のきく保育を行っているそうである。

女性の管理職登用には数値目標を定めているという。2006年には63名であった管理職が2009年には107名に増えた。ただし、あらゆる部門に女性管理職をとという方針であったために、技術・研究職から人事部などの事業部に女性が抜擢されるといった現象も生じている一方、研究所の女性管理職は増えていないという現状があり、各部門のバランスを見ながら進めることが今後の課題であるそうだ。生産場面では3交代制勤務の社員がおり、彼らの年休取得率も増加している（84%）。3交代性勤務では休みを取ると同僚にかかる負担が大きい時期があり、そのような時期にはなかなか休暇取得を言い出せない雰囲気があったが、今では当たり前が取れるようになってきたという。

講演のあと、理工系女性が人事部長を務めるメリットについて質問があった。欧米では人事部長に女性が多いが、その理由は女性のコミュニケーション能力が高いと考えられていること、リストラに際して割り切った考え方ができることなどが挙げられるのではないかと、また、理系の人間はロジカルシンキングが得意で、話が通りやすく、スムーズに物事を展開する能力にたけているのではないかと答えられた。

（記録：日本生態学会 可知直毅）



各種報告

司会：大柴小枝子氏（電子情報通信学会・京都工芸繊維大学）

下記 1～3 について報告がなされた。

1. 分科会報告

午前中に開催された分科会 A、B について報告があった。分科会 A は森義仁氏のコーディネートにより「学協会での男女共同参画のとりくみ」と題して開催された。日本建築学会より中島明子氏、日本獣医学より吉岡耕治氏、電子情報通信学会より荒川氏からそれぞれの学会の活動について講演があり意見交換が行なわれた。将来、各分野で人材の不足がおきるのではないかという危惧があると問題提起がなされた。その対策として継続することができる多様な働き方ができるが重要で、会社や学会の男性がそのことを自分たち自身の問題として考えられるかどうかポイントではないか、持続的に活動する男性を増やすことが重要という意見が出され、各学協会で行きたくないとまとめた。

分科会 B は、光武亜代理氏のコーディネートにより「若手研究者と異分野交流のネットワーク作り」と題して開催された。東京工業大学小柴一竹内氏より「任期付研究者の未来像」、日本女子大学渡邊氏より「光情報処理に魅せられて」、新潟大学中野氏より「任期付き職について考える—日本物理学会ポストドクアンケート調査から—」と題してそれぞれ講演が行なわれた。若手研究者が任期雇用のため将来に不安をもち、女性研究者にとっては出産をためらう要因でもあると問題提起された。実施したアンケートの意見をまとめて学協会に提出する予定である。学協会としてアクションを起して欲しいという要望や個人レベル、学会レベル、研究所レベルさらには国レベルでの取り組みが必要ではないかなど多くの意見が出された。

2. 連絡会活動報告

第 7 期連絡会の活動報告がなされた。幹事学会は電子情報通信学会、委員長広崎膨太郎氏である。運営委員会は年 4 回開催された。主催行事として第 7 回男女共同参画学協会連絡会シンポジウムを「持続可能社会と男女共同参画」というテーマで開催し、約 150 名の参加が得られた。主な活動として、第二回大規模アンケート調査「科学技術系専門職における男女共同参画実態の大規模調査」報告書の英訳版の作成を行い、近日中に Web 上で掲載予定となっている。その他、「男女共同参画学協会連絡会第 2 回大規模アンケートデータの利用と管理に関するガイドライン」を完成させた。共催 4 件、協賛 4 件、後援 10 件とな

っている。

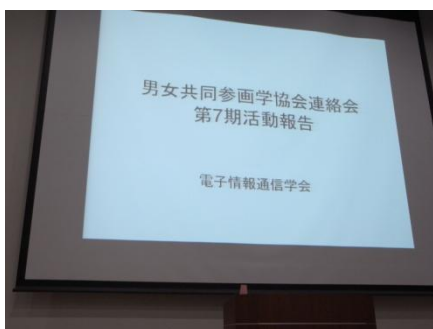
3. 新規加盟学会紹介

新規加盟学会として日本質量分析学会が加入した。

次期連絡会委員長挨拶

次期幹事学会の高分子学会、栗原和枝委員長（代理 吉江尚子氏）が就任の挨拶をされた。第8期幹事学会として一年間活動を行なう。連絡会の課題について議論を深め進めていきたいとの挨拶があった。

（記録：日本建築学会 江川紀美子）



以上

（本報告書とりまとめ担当：電子情報通信学会 小舘亮之，矢守恭子）