

第 13 回男女共同参画学協会連絡会 シンポジウム

国際的な視点から見た男女共同参画の推進

報告書

日時: 2015 年 10 月 17 日 (土) 10:00~17:45

場所: 千葉大学西千葉キャンパス けやき会館・大ホール

目次

第13回シンポジウムプログラム	2
第13回男女共同参画学協会連絡会 シンポジウム担当	4
合同分科会	5
ポスターセッション	17
全体会議	19
全体集合写真	43



第 13 回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム 国際的な視点から見た男女共同参画の推進

- 【日 時】 2015 年 10 月 17 日 (土) 10:00～17:45
【場 所】 千葉大学西千葉キャンパス けやき会館・大ホール
(千葉県千葉市稲毛区弥生 1-33)
【主 催】 男女共同参画学協会連絡会
【共 催】 千葉大学
【後 援】 内閣府, 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

《 プログラム 》

(敬称略)

9:00～ 受付 (けやき会館正面玄関ロビー)

10:00～12:00 【午前の部：合同分科会】

担当：日本植物生理学会，日本植物学会，日本生化学会

仕事と家庭の両立を目指して

—私たちの壁であり続ける出産・子育ての乗り越え方を男女で考えよう—

講演：渡辺美代子 (科学技術振興機構 副理事, ダイバーシティ推進室長)

パネル討論：渡辺美代子, 榊原 均 (名古屋大・理研), 酒井達也 (新潟大),
松本紋子 (東邦大)

12:00～12:30 休憩

12:30～13:30 【昼の部】 ※コアタイム 12:30-13:10

ポスターセッション (2F 展示ホール)

13:30～15:25 【午後の部：全体会議 I】

司会：田中 寛 (日本植物生理学会, 東工大)

◆13:30～14:20

- 開会の辞 日本植物生理学会会長 西村いくこ (京都大)
歓迎の辞 千葉大学 学長 徳久剛史
来賓挨拶 総合科学技術・イノベーション会議 議員 原山優子
(ビデオメッセージ)
内閣府 大臣官房審議官 大塚幸寛
文部科学省 科学技術・学術政策局 人材政策課長 柿田恭良

司会：本橋令子（日本植物生理学会，静岡大）

◆14:20～15:00

ドイツの男女共同参画について

Iris Wieczorek（株式会社 IRIS 科学・技術経営研究所 代表取締役社長，
ライプニッツ協会 日本代表）

◆15:00～15:25

フランス CNRS の研究員経験より

小田玲子（フランス ボルドー大学 CNRS 常勤研究員）

15:25～15:55 休憩，ポスター（終了時片付け）

15:55～17:35 【午後の部：全体会議 II】

司会：本橋令子（日本植物生理学会，静岡大）

◆15:55～16:20

女性教員の増加により見えてきた効果と課題

佐々木成江（名古屋大）

司会：田中 寛（日本植物生理学会，東工大）

◆16:20～16:40

日本学術会議からの＜提言＞

井野瀬久美恵（日本学術会議 副会長，甲南大）

◆16:40～16:50

ジェンダーサミット参加報告

本橋令子（日本植物生理学会，静岡大）

◆17:00～17:30 報告および挨拶

- ・ 午前の部合同分科会報告

篠村知子（日本植物生理学会，帝京大）

- ・ 第 13 期連絡会委員長挨拶および活動報告

西村いくこ（第 13 期委員長，日本植物生理学会，京都大）

- ・ 第 14 期連絡会委員長挨拶

小川温子（第 14 期委員長，日本生化学会，お茶の水大）

◆17:30～17:35 閉会の辞

戸部 博（第 13 期副委員長，日本植物学会，京都大）

17:40～ 集合記念写真撮影

18:00～20:00 【懇親会】於 けやき会館内 レストラン・コルザ

司会：野呂知加子（日本女性科学者の会，日本大）

第 13 回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム担当

委員長	西村いくこ	日本植物生理学会	京都大学
副委員長	戸部 博	日本植物学会	京都大学
副委員長	永田典子	日本植物学会	日本女子大学
日本植物学会男女共同参画委員長			
副委員長	田中 寛	日本植物生理学会	東京工業大学
日本植物生理学会男女共同参画委員長			
運営委員	小松節子	日本植物生理学会	農業生物資源研
(日本植物生理学会男女共同参画委員)	篠村知子	日本植物生理学会	帝京大学
	平井優美	日本植物生理学会	理化学研究所
	本橋令子	日本植物生理学会	静岡大学
	酒井達也	日本植物生理学会	新潟大学
	藤田祐一	日本植物生理学会	名古屋大学
運営委員	稲田のりこ	日本植物学会	東京大学
(日本植物学会男女共同参画委員)	今泉(安楽)温子	日本植物学会	農業生物資源研
	植村知博	日本植物学会	東京大学
	角川洋子	日本植物学会	首都大学東京
	川合真紀	日本植物学会	埼玉大学
	小竹敬久	日本植物学会	埼玉大学
	佐々木成江	日本植物学会	名古屋大学
	園池公毅	日本植物学会	早稲田大学
	近藤由華	日本植物学会	日本女子大学
運営委員	得平茂樹	日本植物生理学会	首都大学東京
(シンポジウム WG)	野口 航	日本植物生理学会	東京大学
	華岡光正	日本植物生理学会	千葉大学
	増田真二	日本植物生理学会	東京工業大学
	山崎真巳	日本植物生理学会	千葉大学
	和田 元	日本植物生理学会	東京大学
	山田雅子	日本植物生理学会	東京工業大学
運営委員 (会計)	森川佳奈	日本植物生理学会	日本植物生理 学会事務局

分科会担当

篠村知子(日本植物生理学会)、川合真紀(日本植物学会)
藤原葉子(日本生化学会)、横山三紀(日本生化学会)

合同分科会

仕事と家庭の両立を目指して

—私たちの壁であり続ける出産・子育ての乗り越え方を男女で考えよう—

〈分科会担当幹事〉 篠村知子（日本植物生理学会）
川合真紀（日本植物学会）
藤原葉子（日本生化学会）
横山三紀（日本生化学会）

・ 講演

渡辺美代子

（科学技術振興機構 副理事、ダイバーシティ推進室長）

「母として、研究者として、未来を拓く —自分を変える、社会を変える—」

渡辺 美代子 プロフィール

1979年東京理科大学理学部物理学科卒業、同年東芝総合研究所研究員、
86年ダルハウジー大学ポストドク、96年アトムテクノロジー研究体研究員、
2002年東芝研究開発センター材料応用技術センター長、06年同研究開発セ
ンター技術管理部門長、09年同イノベーション推進本部経営変革統括責任者、
14年科学技術振興機構執行役、15年科学技術振興機構副理事、現在、科学
技術振興機構にて科学コミュニケーションセンター長とダイバーシティ推進
室長を併任。文部科学省科学技術・学術審議会委員等。

・ パネル討論

「仕事と家庭の両立を目指す出産・子育ての乗り越え方」

分科会開会の挨拶

篠村知子（日本植物生理学会、帝京大）

本分科会のテーマは「仕事と家庭の両立を目指して」という日常的なテーマを考えていくにあたり、仕事と家庭における皆様の工夫を情報交換する。出産、子育ての支援制度の設備、RPDなどの実態についても話し合う予定である。この先、どんなアクションが必要なのか？ということも議論をしたい。

最初の講演を渡辺美代子先生に行って頂き、その後若手の先生を含めてパネルディスカッションを行う。



日本植物生理学会：挨拶

西村いくこ（第13期委員長・日本植物生理学会会長・京都大）

本分科会では男女共同参画のあり方を考える。第13期の活動として、国際的な視点に着目している。しかし、その出発点として「仕事と家庭の両立を目指して」について、今日は皆さんと一緒に考えていきたい。

（記録：日本生化学会）

講演

母として、研究者として、未来を拓く ―自分を変える、社会を変える―

科学技術振興機構副理事、ダイバー推進室長
渡辺美代子 氏

今回は、社会制度、環境整備の制度について最初に簡単に触れたい。8月28日に女性活躍推進法が成立した。今、「制度について議論するのがいいか」、「その制度をどう利用・推進すべきか」と考えた時に、後者の議論が大事でないかと思う。国も含めて、女性を活用することが必要であるが、女性を活用したいものの実際に活躍してくれる女性がない、見つけられないというのが現実的な悩みでもある。深刻なのは2020年までに女性の指導的地位30%達成がどうやって実現できるか、ということである。今の研究者が、社会を変えることを考えなければ、この達成は難しい。今こそ、この目標に向かって社会が変われる絶好の機会と捉えたい。



今日は、母として未来に対して責任を持ちたいと思う中で、また研究者として未来に対してどのように思うかということについて、私の経験を通してお話ししたい。

自己紹介であるが、大学卒業後東芝に入社したが、その当時東芝だけが、女性も男性と同じように本社で採用していたので、選択の余地はなかった。本社採用後は研究所に配属され、研究者となり、20代後半に初めて国際会議で発表を行った。この時、英語に自信はなく発表は悲惨だったが、上司に場数を踏むことが必要と言われ救われた。30歳の時に初めて海外出張に行ったが、この時、2000年にノーベル賞を受賞したカリフォルニア大学のクレマー先生を訪問しディスカッションを行い、大変刺激を受けた。研究では、性別、国籍、年齢やキャリア等関係なく、共通の研究をする者は対等に話ができて、素晴らしいと感じた。30歳の時に夫がポストドクで海外に行くことになり、一緒にカナダに1年半行った。当時は会社を休職して海外に行くというのは非常に難しいことであったが、上司と研究所長の理解で行けることになった。しかし、海外で研究するには博士を持っておく必要があると言われ、幸い、当時論文が10報程度あったので、慌てて論文博士を取得した。日本では研究者は研究をするのに時間に常に追われているが、カナダでは同じ成果を出すにも研究者がゆったりしている点が羨ましかった。帰国し、30代後半で長男と長女を出産した。2人目が生まれた時も育休はとらず、8週間で会社に復帰したが、1ヶ月後に筑波に行かないかという話が出た。横浜に住んでいたので転居しなければ無理な話で、この時は仕事を辞めようと思ったが、夫がせっかくこれまで頑張ってきたから一緒に頑張ろうと言ってくれた。結局、3年間茨城県の取手に住むことになり、取手の保育園に子供を預けて、

つくばで研究をした。この間、2ヶ月間英国にも客員研究員として派遣され、家族全員で英国生活を経験した。つくばから東芝に帰ってきた後に、マネージャーにならないかと言われたが、研究職が素晴らしいと思っていたので初めは断ったが、上司に説得され引き受けた。女性の部長ということに関して、周りから批判的なことは言われなかった。男性は優秀な女性に気づかないが、私が発掘した女性を昇進候補として推薦すると反対はなく、男性は悪意で女性を登用しないのではなく、単に気づかないのだということを知った。その後本社と研究所にて経営に近い部門で仕事をしたが、2年半前から JST に移り、新たな仕事を始めた。

過去を振り返ると、自分の人生に計画性は全くなかったことに気づく。海外で生活を送り考えが変わり、子供を持って考え方が変わり、マネージャーを経験して気持ちの一新にもなった。色々なことをやると視野が広まり、また困難には必ず後で充実感がついてくるので、若い頃から色々なことをやることには意味があると考えている。

家事については、子供ができると忙しいので、家事のやり方にはこだわらないというスタンスでいる。また、夫の担当部分は否定しないようにして、むしろ、ほめるのが大事だと思う。最近気づいて驚いたことであるが、お互いに自分の負担が大きいと思っていた。相手のやっていることを全て知らないのも、そのように感じてしまうと実感した。共働きの家事分担について、夫にうまく協力してもらおうコツとして、「家事を頑張る男」というサイトがあるので、家事で困っている方にはご覧になって頂きたい。

育児について、まず1つ目に人を育てるといのは何より大事ということをお伝えしたい。部下は小さい時から育てた訳ではないので、すべてに責任を持ってないが、子供には責任を持たないといけないし、持てると思っている。

2つ目に、働きながらの子育てでは、何もかもできるわけではないので、こだわる点を決めている。食と睡眠は体と心の基本であると考えており、我が家では食と睡眠だけはこだわるようにしていた。それ以外のことは、あまり気にしないようにしている。

3つ目は子供の自らの希望を尊重するということである。親のこだわりが強い場合、子供が自分の思っているのとは違う方向に進んだ時に、自分の望む方向に引き戻したくなるが、それは子供の個性をつぶすことになり兼ねない。最終的には、子供へのこうなってほしい、という気持ちを持たないようにすることで楽になった。

4つ目は、一人で育てないということである。共働きということもあり、近所の専業主婦の方たちのサポートも受け、周囲に助けをもらって育児ができたと思っている。その結果、子供達は近所の人たちと仲良しになった。また、親が教師を信頼することも子供には大事なことと思っている。

最後に、何より愛することが大事であるということをお伝えしたい。子供が一歳くらいの時、厳しくしつけをすべきか、優しくすべきか、悩んだことがあったが、母に一番大事なものは、愛情を伝えることと言われ、救われた。昔、「子供と仕事を天秤にかけるのは残酷なこと」と指導教官が言っていたが、親になってその意味がわかった。

子供が思春期に入ったら、子供を信頼するしかない。子供は親が育てたいようには育たないが、育てたようにそのまま育つ。息子は永遠の片思いの恋人で、娘は最大の親友である。娘は自分に似てくるので、ぶつかることもあるが、娘が大きくなって自分と同じ年になった時のことを想像することで、寛容になれる。

仕事は家庭の次に大事であるが、仕事は良い時と悪い時の繰り返しである。良い時は長く続かないので、その時は思いきり仕事をすべきであり、悪い時は、どうあがいても変わらないのでじっと我慢し、自分なりに蓄積するしかない。しかし、ずっとは続かないものである。仕事の選択では、自分にしかできない価値を考えることが大事である。やりたいことが最重要であるが、それが得意だと有利であり、更に今では、それが人のため、社会のためになると考えることで充実感につながると考えている。また、上司、同僚、部下から学び育てることも大事である。男性上司は女性部下のことがわからないこともあるので、上司を育てる視点があってもよいと思う。また、この年になって感じることであるが、若い女性に伝えたいのは、一見無駄と思う仕事も引き受けてみることを薦めたい。若い時は効率的に仕事をしたいと思いがちだが、一見無駄だと思える仕事の蓄積が、その後大事になってくることがある。特に子供を持つ女性には、周囲が遠慮して直接成果に結びつかない仕事をなかなかさせないが、この間接的な仕事が大きな人材育成になっているのも事実である。

家事と仕事に悩む家庭の最強の解決法は「気にしない!!」ということである。育児は障壁ではないと思ってほしい。育児によって親が成長できる部分が多い。更に、周囲を変えるためには、自分を変えることも大事だが、実はこれが一番難しく、最大の抵抗勢力は自分であると認識している。支援制度は大事なので、自ら声をあげることも必要であるが、一方、制度だけには頼っても前に進めない。育てた子供が未来を変え、結果的に社会も変わると信じて欲しい。時間がかかっても、未来がよくなるのであればよしと考えることも必要ではないか。

最後にご要望のあったジェンダーサミットについて触れるが、今までの流れとの大きな違いは、男女の性差があるのは自然なことで、これを重要な要因と捉える視点が入っていることである。性差を尊重することによって、社会全体によりよいイノベーションを生み出すことができ、同時に科学技術の発展に寄与できるという考えが基本である。2011年欧州委員会から始まりブリュッセルで開催、2013年ワシントン開催、2015年南アフリカ、韓国ソウルで開催と世界に展開され、2017年には日本で開催予定である。JSTと学術会議主催で、当初から主催してきた英国 PORTIA が共催する。今決定している協力予定機関は少ないが、これから増やす予定で、より多くの方に参画いただきながら日本全体で取り組み、アジアも一緒に、更には世界に展開するようになりたいと考えている。

(記録：日本生化学会)

パネル討論

テーマ「仕事と家庭の両立を目指す出産・子育ての乗り越え方」

司会：篠村知子（日本植物生理学会・帝京大）

パネリスト：渡辺美代子（科学技術振興機構）、榊原均（名古屋大・理化学研究所）、酒井達也（新潟大）、松本紋子（東邦大）

篠村：これまでのシンポジウムでは出産育児の取り組み方などがテーマとなることが多かったが、女性の支援は進んできている。そこで本シンポでは、これまでの取り組みがどの程度まで浸透しているか、さらに前進するには、どういうアクションを起こしていく必要があるかを議論したい。講演していただいた渡辺先生以外の先生方には自己紹介をお願いしたい。

榊原：理化学研究所で15年間PIをしており、その間、のべ7名産休・育休をとっている。ラボとして協力体制を作っているが、いろいろ経験してきた。理化学研究所の制度は充実し、大学に比べれば柔軟に対応できている。個人的には、妻も研究者で、来年小学生になる子供がいる。自分の経験も踏まえて発言したい。

酒井：新潟大学、生物学科の教授である。若手育成のテニュアトラックの世話をしており、プライベートでは2年前に教授になり、現在46歳。5歳、2歳の2人の男の子の親。結婚から7年間は別居していて、妻はRPDで現在は同居。現在は子育ての一番大変な時である。新潟大学では運営等に頑張っている。

松本：東邦大理学部生物学科に勤め、RPDの体験者。夫も研究者。学位取得後、アメリカのデューク大学にて、第一子を出産・子育てしながら研究。その後、夫婦共に大阪にてポジションを得たが、その後、夫は千葉への異動で単身赴任。任期付助教として大阪に残り、3年間、第二子の出産や、2人に増えた乳幼児の子育てを経験。あまりの大きさに、RPDに応募し、千葉に研究の場を移し、家族同居。RPD2年目に公募にて現在のパーマネントポジションを得た。



話題1：出産育児を乗り越えるための制度。特に、RPDや科研費などの現状や問題点は何か？

篠村：RPDの制度がだいぶ浸透してきたのではないかと思うが、出産子育てとどのように関わっているか、松本先生にお話を伺いたい。

松本：RPDの制度に感謝している。結婚当初、家事や育児は主人と助け合いながらやって

いたが、主人が千葉に異動した後は一人ですべてをしなければならず、「夫はいてくれさえすれば良い」と思うようになった。子供に父親は必要。夫の単身赴任時は2週間に1度帰ってきてくれたが、子供は父親に対して人見知りして泣いてしまう状況。そこで、RPDの制度を利用して私も千葉へ異動し、家族一緒に暮らすことにした。RPD制度では、2年目にRPD研究者交流会があり、同期採用のRPD研究者と交流する機会があった。その際、「子育てをしていることが男性よりも不利」と考えるのではなく、男女や子育て経験の有無に関係なく、皆、対等な研究者であるという考えを持った人が集まってきていることに感動した。RPD2年目の悩みとして、あと1年で定職に就くことができるかが、RPD参加者全員の不安であった。私はRPD2年目にポジションを得ることができたので幸運だったが、RPD制度において、3年間という期間内にパーマネントの職に就くことの難しさをどう乗り越えていくのかが課題と感じている。

篠村：「子育てを言い訳にしない。」という良いお話だと思う。奥様がRPDである酒井先生に、そばで支えることについてお話をお願いしたい。

酒井：現在、妻がRPD3年目。子供を出産する時期に、一緒に新潟大学についてきてくれた。当時はPIが資金を持っていて、妻をポスドクとして雇ってもらえたが、上が2歳くらいになった時、2人目をどうするかを考えた。妻は、ポスドクの立場で出産するのは迷惑をかけるので無理と考え、RPDを申請して採択され、次男を生むことができた。妻は次男を生んでから、ポスドク当時の2/3にペースダウンした。支援として、全体額は同じで期間をもっと長くできるなど、柔軟に変えられるものがあればうれしい。



篠村：出産・育児は2、3年で終わるものではないので、期間をのばせるようにするのは議論に値するので次につなげたい。榊原先生はPIとしていかがか。榊原先生の身近にRPDはいるか。

榊原：RPDに申請したが、採用されなかった人はいる。外部資金で雇用している場合、女性研究者が出産になると雇用を打ち切らないといけない。そこは改善されてもよいのではないか。女性が外部資金で雇用されている場合の大きな問題である。国全体または科学技術をサポートしている団体が考えて欲しい。

渡辺：JSTに、「出産・子育て・介護支援精度」がある。個人に与えられる研究費で、子供が小学校にあがるまで最大月額25万支給し、介護にも対応している。2006年は24名、昨年は44人が利用し、内8名が男性で1億4千万円であった。採択率はきわめて高いのですが、本日皆さんとお話してもあまり知られていないようで、周知する必要があると感じた。

篠村：月に25万は大きい。我々もこのシンポジウム直前に知ったが、是非活用したい。出産・子育てを乗り越えるための制度について、特にRPDや科研費などの現状や問題点について意見・質問をお願いしたい。

酒井：大学では文科省の支援で育児をサポートするような助成金がある。平成 27 年新潟大が採用された。申請すると、アルバイト代ぐらいの謝金が出せる。しかし、新潟大学だけかもしれないが、雇用は大学院生に限定されている。自分のラボの大学院生を雇用することになり、学生の支援にはなるが、マンパワーの増加にはならない。植物を育てるためのパートさんを雇えるなど、外部の人を雇えるようにしてほしい。新潟大学だけなのかわからないが、非常に使いにくい。

篠村：せっかく人が雇えると思ったのに、戦力向上にならないということですね。科研費は、出産、育児中にも使えるのか？

川合：PI が産休・育休中、研究室の人が科研費を使えないので、ポスドクも休まなくてはならなくなる。どうにかならないかと常々思っている。

篠村：ポスドクに給料が払えない。PI とポスドクの両方が休まないといけないので、出産のせいで戦力ダウンになる。もっとフレキシブルにできないか？
実際は、休みを取ってもメール等で実質指導は続けている。企業のように在宅勤務はできないかなど、声を上げていきたいと思う。
会場で若手の方でご経験はないですか？

会場：(名古屋大学、佐々木先生) 若い方が積極的に採用されており、教授で子供を産む方もいる時代になってきている。大型予算をとっている先生だと、別の先生が代理で執行できると聞いたことがある。

篠村：大型予算は研究を止められないので、そういう例があるということで、基盤 C など個人の場合だと無理かもしれない。科研費でもそのようなシステムがあってほしいが。

会場：(静岡大学、三宅先生) JST には、そういった事態に相談できるような相談窓口があるか？迅速に相談できれば、いろいろな対応法が考えられる。専門のスタッフを配置してもらおうと、現場で研究費を管理する事務方も心強いと思われる。なければ、そういう体制をつくってほしい。

篠村：経費のことには会計担当も関わってくるので、ワンストップの対応が望ましい。JST に要望を上げていきたい。

会場：(物理学会、高村先生) 産休や育休ではポスドクは雇えないシステムだったが、JST スタッフがフィールドの近い人が了承すれば、ポスドクも雇えると言ってくれた。電話やメールで指導できるので、完璧でなくても運用として予算が執行できるようにしてほしい。

篠村：そのような機会はたくさん出てくると予想されるので、働きかけて行きたい。

会場：(物材機構、板倉先生) さきがけの時に出産となり、ポスドクを雇えなくなったが、組織の運用でポスドクも続けられた。システムが完璧でなくても、予算の執行のやり方はあると思う。

篠村：制度として決まっていない部分なので、組織として運用面の違いが出ているようだ。

話題2：出産・子育てを乗り越えるための制度や理解は浸透してきたか？

篠村：研究者カップルのデュアルシステムや、ワークライフバランスも絡んでいると思われるが、理研は理解が進んでいるので、意見を願います。

榊原：理研では10年ぐらい前に所属センター長からの指示で、いろいろな提言をつくる動きがあり、取りまとめをやった。提言の中で実現できたものを紹介したい。

一つは、当初は保育施設がなかったが、全てのセンターから要望があり、キャンパス内保育施設を実現した。これにより保育園探しの負担が減った。2つめは、理研は大部分が任期制の研究者であるが、交付金で雇われている人は、産休、育休で雇用が継続できるが、外部資金で雇われている人はできないなどの問題があった。

そこで、外部資金で雇用した人も、育休の時は交付金に切り替えて継続できるようにした。さらに、女性からの要望で、会議やセミナーは5時以降までやるものは、今ではほとんどない。泊りがけのリトリート（理研の研究討論の行事）も、要望があれば保育士を臨時で雇って子供の面倒を見るということもしている。



篠村：職場に保育室があって、外部資金で雇われている人も交付金に切り替えて雇用が継続できて、会議も5時以降はないということですね。

酒井：理研から新潟大に移って学科長をしているが、大学人は皆疲れ切っている。気持ちも予算も余裕がない。理研とは異なる。子育てがあると言っても、学科長は順番なので仕方がない。大学では授業があるので17時以降に会議となり、妻は医学部だが、医学部だと18時以降にセミナーとなる。大学だと子育てしにくい。保育園に預ける時間が長くなる。大学は子育てにマッチしにくい。

松本：東邦大学は職階に関係なく委員等が割り振られる。水曜日の午後は非常勤教員のみが講義をする時間帯なので、水曜日の午後にすべての会議が入っており、夜遅くの会議はない。しかし、私立大学に特徴的な活動として、受験生を増やすため、キャンパス見学会などを何度も開催し、土日に広報活動をしなければならない。

篠村：どのようにバランスを取ったらよいか。

渡辺：私は子育ての時期は企業にいた。大学は本当に大変。大学の先生は授業を持っていると大変。企業はチームなので、一人が抜けたからといってどうしようもなくなるということがない。企業は研究所でも1年育休（平均）が当たり前で、周りは迷惑と思わない。理研もチーム研究なので、可能。大学は授業があるので難しい。定年すぎた先生に頼むとか検討はできないか。授業の問題が解決できれば、なんとかなるのではないかな？

篠村：大学はあらゆることが個人商店のようなもので、代替がきかない。しかし、実はそう思いこんでいるだけで、問題を解決する方法は有るかもしれないという気がする。

話題3：さらに前進するために、私たちのとりくむべきことは？

渡辺：私は長い間企業で働き、今は JST にいるが、ポジションがあがるほど、意見が採用されるようになって感じる。国の機関にいと国全体についても発言ができ、政策につながる可能性が大きい。現状に問題を感じる人の意見を取り入れてもらうためにはポジションが重要で、若い人がポジションを上げるように頑張ってもらいたいとともに、影響力のあるポジションの人に意見を言ってもらいたい。



篠村：渡辺先生はジェンダーサミットのチェアマンをされるので、意見をとりに上げてほしい。

榊原：個人的なことではありますが、主張しないといけない。自分も家事をしているが、妻に主張されるからやっている。言い出しにくい環境と思い込んでいるだけかもしれない。職場でも制度はあるが、運用されないのは、言っていないだけかもしれない。この4月から名古屋大学の教授が本務であるが、大学と研究所の意識が違っていると感じる。大学ではできないと思い込んでいるだけかもしれない。各自がそれぞれの場で主張していくことが重要と考える。実現可能な立場に近いところにあるひとが、言っていくことが大切だと思う。

酒井：理研から地方の新潟大学に来て、想像以上に、地方大学が疲弊していて、考え方をかえればうまくいくという状況ではない。自分は自分のできる範囲で妻をサポートしている。しかし、地方大学の教員は子供が生めないか、生んでも2人目は無理と感じている。もう少しサポートが欲しい。

篠村：それは、日本全体の科学技術の問題かもしれない。

松本：今からステップアップしていかななくてはいけない立場から発言すると、雇用の機会が少なすぎる。ポジションを獲得する際に、子育てのことは関係なく、男女問わず難しいので、とにかく頑張るしかない。1日24時間しかないので、研究、教育、子育てと、できる能力は限られている。子育てしながら長期スパンで頑張るひとのために、RPDなどいろいろな制度の年齢の上限を撤廃してほしい。結婚も子育てもしたいという研究者希望の女子学生からの相談には、責任のあるポジションを得てから出産、子育てをするよりも、大学院博士課程のような早い時期に子供を産むのも良いのではないかと話している。大学院生は学費を払って学んでいる立場なので、自分のペースでゆっくり学んでも問題はないが、PIや講義・実習を担当するような、代理が立てにくい立場になって産休を取ると、周りに迷惑がかかる。これからの世代で、学位を目指しながら出産、子育てできる環境になれば、

出産高齢化による不妊や少子化などの問題も含めて、もっと円滑に進むのではないかと思います。

篠村：切実なご意見をありがとうございました。

(記録：日本生化学会)



分科会閉会の挨拶

小川温子（第14期委員長、日本生化学会、お茶の水大）

この11月から1年間、運営委員会の第14期の幹事学会は日本生化学会が担当する。今日のシンポジストの話聞いて、色々な問題や悩みを持ちながら、育児も研究も頑張っておられると感じた。非常に大きな機関で財政的に余裕があるところしか支援が得られない場合があるということで、小さなところや地方大学は本当に手が回らないというのが実情である。特に、運営費交付金が年々減っているの、公的機関の支援をお願いしたい。一つの機関でできることには限界があるが、研究と育児が両立できるような社会にしていきたい。本シンポジウムは、本当に貴重で、今後のためにさまざまに役に立つことと思う。以上、閉会の挨拶とする。



(記録：日本生化学会)



ポスターセッション

けやき会館2階展示ホールにて、12:30～13:30 の時間帯にポスターセッションが開催された。以下に示す通り、加盟学協会の報告（24件）、大学・研究所の報告（8件）、第4回大規模アンケート調査のためのプレWG（2件）の計34件のポスター発表があった。

◎ 加盟学協会：

高分子学会、日本化学会、日本女性科学者の会、日本数学会、日本生物物理学会、日本蛋白質科学会、日本動物学会、日本発生生物学会、日本物理学会、日本分子生物学会、日本森林学会、日本地球惑星科学連合、日本遺伝学会、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、日本鳥学会、応用物理学会、日本木材学会、日本宇宙生物科学会、生態工学会、日本建築学会

◎ 大学・研究所：

東北大学、千葉大学、静岡大学、大阪市立大学、広島大学、九州大学、沖縄科学技術大学院大学、森林総合研究所

◎ 第4回大規模アンケート調査のためのプレWG

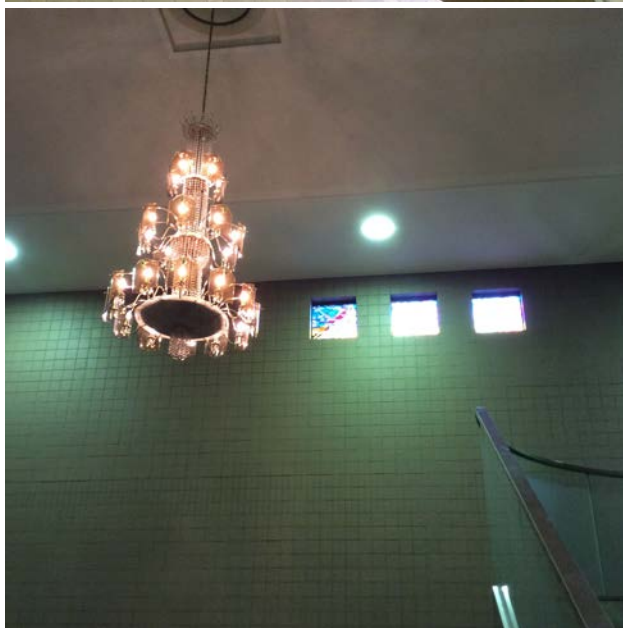
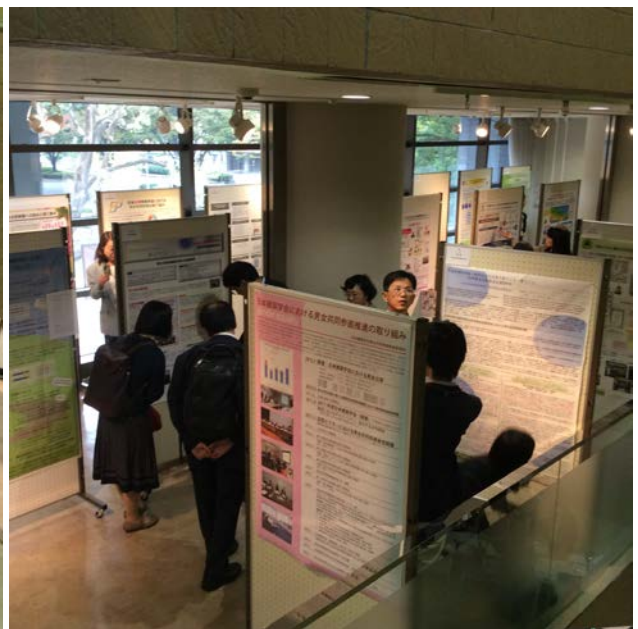
加盟学協会においては、主に下記の3種の内容についての発表が多くなされた。(1) 年会などにおける学協会独自のアンケート発表や発表毎の属性調査(6学協会)、(2) 女子中高生夏の学校の推進報告(3学協会)、(3) 学会主要会議における男女共同参画関連セミナー、懇談会やランチセッションの報告(10学協会)に関するものである。特に、年会など主要学会における男女共同参画関連のセミナー等の開催は、男女共同参画学協会に加盟の学協会では一般的になってきているようであり、このような活動が広がっていることが実感できた。また、学協会によっては、継続的に主要学会時にアンケートや属性調査がなされており、それらの一部の解析結果が、男女共同参画を推進する上で役に立っているようである。さらに、女子中高生夏の学校への参加報告も多く、早い時期からの理科系教育活動は、将来的な女性科学者の増加につながると期待される今後も重要な活動であると感じられた。

大学・研究所では、特にダイバーシティ推進の政策に基づく各種プログラムの報告が多くなされた。それぞれの大学で、例えばロールモデルとのマッチングをはかる大阪市立大学の報告や、広島大学の理系女性増加への取り組み、九州大学の理事8名中2名を女性とした例など、具体的な実施策が紹介されており、今後の男女共同参画事業にとって大いに参考になるものと思われる。また、森林総合研究所では、本シンポジウムのポスターでは唯一、介護に関するセミナーの報告が行われており、大学や学協会とは、また違った要望があるものと思われた。日本森林学会報告の「森林分野におけるダイバーシティ推進宣言」にあったように、女性研究者・若手研究者から研究者全体の問題として、多様な個性を尊重する「ダイバーシティ推進」への取り組みのへの流れが、全体を通して強く感じられた。

第4回大規模アンケート調査のためのプレWGのポスターは、ポスターが大変盛況で場所が手狭であったこともあり掲示場所が会場入り口に設置されていた。多くの人が目にすることができ、本アンケートの重要性や、次回のアンケートへの取り組みが大変わかりやすく紹介されていた。

ポスター会場は、シャンデリアが美しい千葉大学けやき会館の会場の1階の会場と3階の控え室をつなぐ2階展示ホールに設置された。昼休みを利用したポスターセッションであったが、会場にはお弁当を食べるための場所が設けられ、ほとんどの参加者がお弁当を食べた後にポスターを見に来る流れが出来ていた。そのため、ポスターセッションも大変盛況であり、様々な学協会、研究所、大学の事例を知る大変貴重で良い機会であった。

(担当：日本生化学会)



全体会議

国際的な視点から見た男女共同参画の推進

- ・開会の辞

- ・歓迎の辞

- ・来賓挨拶
 - 総合科学技術・イノベーション会議
 - 内閣府男女共同参画局
 - 文部科学省科学技術・学術政策局

- ・講演
 - イリス・ヴィーツォレック
 - (株式会社 IRIS 科学・技術経営研究所 代表取締役社長、
ライプニッツ協会 日本代表)

 - 小田令子
 - (ボルドー大学 CNRS 常勤研究員)

 - 佐々木成江
 - (名古屋大学大学院理学研究科 准教授)

- ・日本学術会議からの〈提言〉
 - 井野瀬久美恵
 - (科学者委員会男女共同参画分科会委員長)

- ・ジェンダーサミット参加報告

- ・報告および挨拶

- ・閉会の辞

司会：田中 寛（日本植物生理学会、東工大）

開会の辞

第 13 期連絡会、日本植物生理学会 会長
西村いくこ（京都大）

日本植物生理学会会長の西村と申します。どうぞよろしくお願ひ致します。

この学協会連絡会は、自然科学系分野の男女共同参画の推進のために、学協会連携して活動するために設立され、2002 年の 10 月に発足しました。したがって、その目的は自然科学系分野の男女共同参画の推進になります。加盟学協会は 8 月末現在で 90 団体となっており、今年度で 5 団体も加入されておられることから、まだまだ成長過程にあると思います。

第 13 期の学協会連絡会の幹事学会は植物系の学会が担当しており、一般社団法人日本植物生理学会と公益社団法人日本植物学会の 2 団体で運営しています。それぞれの学会の会長が、連絡会の委員長および副委員長を、またそれぞれの学会の男女共同参画委員会の委員長が、連絡会の副委員長を務めています。

第 13 期の活動の柱として、国内に向けては「日本学術会議との連携」、国外に向けては本日のシンポジウムのテーマでもある「国際的な視点」を掲げて、活動を行ってきました。それぞれの成果については後程ご報告させていただきます。

学協会連絡会のシンポジウムのこれまでのテーマを振り返ってみると、2002 年の設立時は「男女が共に生きる社会」、第 4 回（2005 年）は「育て、女性研究者!!」、第 5 回（2006 年）は「真の男女共同参画へ向けて」と時代の流れがよく分かります。昨年度（第 12 回）は、「女性研究者・技術者をはぐくむ土壌」と“技術者”という表記が新たに加えられました。第 13 回となる本シンポジウムでは、「国際的な視点から見た男女共同参画の推進」というテーマの下で、これから講師の先生方にご挨拶ならびにご講演をしていただきます。

本日はどうぞよろしくお願ひ致します。



（記録：化学工学会）

歓迎の辞

千葉大学 学長 徳久剛史 氏

千葉大学学長の徳久でございます。第13回男女共同参画学協会連絡会シンポジウムが、「国際的な視点から見た男女共同参画の推進」という全体テーマで、千葉大学で開催されますことを、心よりお慶び申し上げます。そして、基調講演や特別講演を担当されます先生方をはじめ、ご来賓の皆様、各学協会の先生方には、千葉大学にお出でいただきましたこと、誠にありがとうございます。



男女共同参画学協会連絡会におかれましては、自然科学系の研究者や技術者における男女共同参画に関して、先導的に幅広く活動し、多くの貢献をしてくださることを、心より敬意を表します。

千葉大学では、女性教員の持つ素晴らしい能力が発揮されるような支援体制を構築すべく、平成18年度から両立支援企画室（現・男女共同参画推進部門）が中心となって様々な取り組みを行ってきています。平成22年度からは文部科学省の「女性研究者養成システム改革加速」事業に「理系女性キャリア支援プログラム」が採択され、理工系分野の女性教員のキャリア支援にも大きな成果を挙げてきています。

さらに本年度からは、文部科学省の「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」事業に東邦大学や放射線医学総合研究所との共同プログラムが採択され、女性研究者の育成に向けて取り組みを強化しているところです。

このような支援活動が、千葉大学の女性教員のキャリア支援ばかりでなく、素晴らしい能力を発揮できる環境の構築に繋がっています。実際に、平成26年度、平成27年度の科学研究費補助金の採択件数における女性研究者の比率では、千葉大学が国立の総合大学では第一位となっています。

現在の千葉大学における女性の割合ですが、教員では19.6%、事務系職員では36.0%となっており、国立の総合大学の中ではかなり良い方だと自負しております。しかし、本シンポジウムの全体テーマである「国際的な視点から見た男女共同参画」という面では、まだまだ低い水準にとどまっています。この度のシンポジウムでのご議論をしっかりと受け止めて、本学の職員の意識をさらに高めていくとともに、更なる向上を目指して男女共同参画支援活動を積極的に推進していくようにいたします。

最後に本シンポジウムのご成功と男女共同参画学協会連絡会のますますのご発展を祈念して、歓迎のご挨拶とさせていただきます。

本日は千葉大学においでいただきまして、誠にありがとうございます。

（記録：化学工学会）

来賓のご挨拶（ビデオメッセージ）

総合科学技術・イノベーション会議 議員
原山優子 氏

【はじめに】

総合科学技術・イノベーション会議の原山です。

第13回男女共同参画学協会連絡会シンポジウムの開催にあたり、一言ご挨拶申し上げます。現在、第5期科学技術基本計画策定の終盤戦に差しかかっていますが、「科学技術イノベーションの基盤的な力の抜本的強化」という章に「女性の活躍促進」という項目を埋め込んでおります。その心は・・・

【基本的な考え方】

科学技術イノベーションを生み出すのは「人」。様々な人が出会い、アイデアを出し合い、協働することにより、STIのフロンティアが切り拓かれていく、この「化学反応」とも呼べる一連のプロセスが起こり易い状況にあるか否かがカギになります。この視点から日本の現状を見ると、答えは「まだまだすべき事が山積」です。フロントランナーをキャッチアップする状況にあっては強みとされた人材の「均一性」、「調和性」、「順応性」が、ブレークスルーを狙う際にはブレーキとして作用することもしばしばです。また生産活動の効率性を追求する際に有効に機能してきたセグメント化された労働市場（言い換えると流動性の欠如）、社会システムにおけるジェンダーによる役割分担、組織における「阿吽の呼吸」による意思決定なども、STIのフロンティアに挑戦する際には、足かせとなります。なぜなら、長い年月をかけて社会に埋め込まれたこれらの「制度」は「人」を既存の枠に閉じ込め、「異」を排除する力として作用するからです。この罫から抜け出すには、意識的な行動（「壁を壊す」と、その「見える化」が必須です。既存の社会制度そのものへの挑戦であり、この大きな文脈の中に「女性研究者・技術者」の問題は位置づけられるものです。

【数の問題】

これまで様々な施策を通じて、この分野における女性の参画は徐々に伸びつつありますが、「女性がいてあたりまえ」の状況になっているか、というと、現状はまだまだです。「0」から「1」への変化がもたらす意味は大きいですが、先駆者の背負う肩の荷は計り知れません。「多勢に無勢」の状況下にあって、選択肢は「長いものに巻かれる」、あるいは「殻に閉じこもる」となりがちで、そもそも女性参画推進の発端である「女性研究者がもつポテンシャルを最大限に発揮する」というオプションを実行する環境にほど遠いままです。Critical massの議論がここから生じ、それと共に、受け入れ側には「異を許容する」という心の準備と意識改革が必須です。

【女性は科学が苦手？】

OECDの報告書などを見る限り、ジェンダーによるバイアスは、習得の仕方などに違いは

あるものの、確固たるエビデンスは見当たりません。そもそも科学との体系的な出会いは、小学校における「理科」であるが、「疑問の構造化」（なぜ？）、「知ることの感動」（すごい）、「科学的思考」（だから）を、五感を使って体験する機会が十分に与えられているか、というと限定的です。科学への興味を引き出すという視点から、これらは男女を問わず、すべての生徒に対して配慮すべきことだが、女子生徒を対象とする場合、その増幅効果は男子の場合を上回ると言われています。

【より多くの女性が理工系を選択するには？】

理工系に進む女性が少ない、俗に言う「男性は理系、女性は文系」の構図についてですが、もともと「男性は理工学が好き（理科少年）」、「女性は人文社会学が好き（文学少女）」といったシンプルな構造に由来するものではありません。この背景には、日本特有の理系・文系の二分法の文化と、それを再生する教育システムと雇用制度が存在します。よって、これは根が深く、一朝一夕で解決できる問題ではありません。一つ一つ壁を取り除く作業が必要となりますが、状況の可視化、情報の共有がカギとなっています。

具体的には：

- ▶ 大学においては、専門分野に閉じることなく選択肢を与えるカリキュラム構成（理系・文系の垣根を取り除く）
- ▶ 女子生徒の進路選択に影響力を持つ教師・保護者等に対しての、理工系の就職先のよりの確な情報提供（←「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の施行により企業・大学における取組が可視化）
- ▶ 学界、産業界、関連府省の協力による支援体制の構築

が必要です。

【女性研究者・技術者が活躍する】

女性が研究者・技術者として就業する人の数は増加傾向にありますが、国際比較の中では低レベルで順不同の状況です。長時間働くことをよしとする意識や働き方、不透明な雇用・昇進のプロセスも女性の活躍を阻害する要因となります。要は、この問題の根底に旧来型の雇用慣習が存在するわけで、こちらも一朝一夕で変わるものでもありませんが、これらを見直すことは、男女を問わず、ワークライフバランスの実現には欠かせません。業務内容や評価基準を明確にする、よりオープンで透明化された雇用・昇進のプロセスを試みる、などその第一歩を踏み出す事が肝心です。政府の施策としては、これまでも研究と出産・育児・介護等との両立を図るための様々な支援が行われています（ワークライフバランス）。これらの施策を引き続き推進するとともに、グッドプラクティスを幅広く周知し、情報共有することが重要となります。採用目標値の設定や計画の策定だけでなく、ファクトやエビデンスをベースとした議論や根底にある要因分析など、問題を掘り下げ、見えていないバイアスを明らかにし、組織のトップをはじめ関係者の意識そのものを変えていくことが重要です。例えば、マサチューセッツ工科大学（MIT）では、女性教員が給料や研究室の広さなどの男女差を数値で表し、トップに訴えたという事例があります。このように数値を見せて、見えていない「バイアス」を見える化する事は、トップの意識を変

える一つの方法となります。先に言及した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の成立により、国や地方公共団体、労働者が300人を超える民間事業主は、「事業主行動計画」を策定し、公表することが必須となります。この法制度が活用され、取組が加速化することにより、企業を選択する側が優位なポジションに立つことができるでしょう。

【女性はリーダーシップを取りたがらない？】

データを見る限り、企業の管理職にある女性の数は増加しつつも、国際的にはかなり低いレベルで推移しています。研究者を対象とした場合、PIの数、大学の管理職（研究科長、副学長、理事、学長）の数も同じ傾向にあります。また様々な意識調査からは、「オファーがあっても管理職を辞退する」女性像が浮かび上がります。この現状をどう読むべきでしょうか？そもそも、既存の組織運営のやり方を所与の条件とした場合、管理職につくということは、それらを規範として行動し、自らがかかえるスタッフを動かすことを意味します。外因的な動機付けに立脚した、権限の行使、管理の色合いが強くなるのです。一般化することは難しいが、個人的な体験も踏まえてあえて言うならば、女性は、内因的な動機付けを得意とするとともに、職位を笠にパワーを行使することより、実質的なリーダーシップを発揮することを模索する傾向があると思われます。窮屈な箱に入るか、職位は低くとも自らの活動に集中するか、家庭との両立という時間的制約の中にあつて、前者を選ぶには便益があまりにも少ないのです。ここでも、本質的な課題は、既存の組織運営のやり方そのものにあることは明白です。余談になるが、グーグルにおいては、スタッフ一人一人のイノベーションに対するコミットメントを持続させるために、内因的な動機付けを重視し、職位によるパワーゲームは徹底的に排除するのが、マネジメントスタイルとのことです（Laszlo, BOCK, Work Rules!）。旧来型の組織運営のスタイルはイノベーションをドライブするという視点からも限界を示すものであり、その目詰まりを解消することが急務になります。ゲームのルールを変える、その切り札として女性の登用が考えられますが、研究者同様、Critical mass がカギとなります。また、具体的に打つ手を考える際、まず認識すべきは、管理職の職位につくことと、リーダーシップを発揮することとは必ずしも同じでは無いということです。女性リーダーの候補となる女性を探すことに力を入れるとともに、プロセスを踏んで、責任ある立場での活動の機会を増やし、色々な場を体験させながら育てていくことが重要です。

【女性が科学技術イノベーションを支える多様な人材として活躍する】

科学技術イノベーションを支えるのは、専門分野をリードする卓越した研究者だけではありません。イノベーションの構想力、事業化も含めたマネジメント力を持つ人材、イノベーションの現場を支える人材等が知的プロフェッショナルとして、多様な場において、それぞれの能力を適材適所で行動できる状況が望ましいのです。科学技術イノベーションを支える人材として、登用されるようになってきたURAやプログラムマネージャーなどは、職としては作り込みの段階にあり、多様な人材を動員することが必要となります。これらのあまり過去のしがらみのない職に参入するにあたってのジェンダーのバイアスは相対的に少なく、実質、女性の活躍が目立つものとなっています。インターンシップなどを通じて、

これらの職に触れる機会を積極的に提供することも一考に値します。

【おわりに】

科学技術イノベーションの土壌は「多様性」。それぞれが持つポテンシャルをフルに発揮できる社会、そのことを価値と認識する社会。既存の既得権にしがみつ়く事なく、チャレンジする社会。その要求は、国・ジェンダーを問わず、普遍的なものであることを皆様と確認しつつ、私のご挨拶とさせていただきます。ありがとうございました。



来賓のご挨拶

内閣府 大臣官房審議官
大塚幸寛 氏

内閣府の大塚と申します。本日はシンポジウムにお招きいただきまして、誠にありがとうございます。

先ほど西村先生からシンポジウムのテーマの変遷についてお話がありましたが、連絡会がスタートしたのが2002年だったかと思えます。ちょうど国の体制が整ったのが、その2年前の2000年でございます。それから15年、今の体制としては、内閣府に男女共同参画局を配置し、一方で閣僚と有識者からなる男女共同参画連携推進会議を設置する形で進めてきました。今の安倍内閣になりましてからは、「女性活躍」という旗印のもと、成長戦略と絡める形で、さまざまな関係者を広く巻き込んでここまで取り組みを進めてきたわけでございます。その結果、通称「女性活躍推進法案」が成立しまして、いろんな意味で社会が変わり始めている昨今でございます。さらに10月の内閣改造において、新たに「1億総活躍」を掲げて担当大臣が設置されました。これまで官房副長官を務めていた加藤勝信さんが大臣に就任され、その方が男女共同参画推進、女性活躍担当も務められるという形になっています。「1億総活躍」に関する報道からは、「女性活躍」はどうなってしまうのか？といった声もありますが、政権として女性活躍や男女共同参画を推進していく姿勢というのは全く変わりません。当面は、これまで3回作成してきた基本計画の改定、4次計画（第4次男女共同参画基本計画）の策定作業が佳境を迎えております。何とか年内に新しい計画を策定させたいと考えております。また、「女性活躍推進法」も来年4月に本格施行となりまして、行政機関だけでなく民間の一定規模以上の企業の関係者の方にも相応の努力をしていただき、アクションプランのようなものを作成することを求めています。我々はそのための働きかけや支援をしていきたいと考えております。

それから、個々の分野を挙げるときりがありますが、例えば教育・学術分野で申し上げれば、理工系人材をどうやって育てていくか、女性の人材育成ということも今度の計画の大きな柱にしたいと考えております。

本学協会連絡会の関係者の皆様とは、引き続き男女共同参画の実現に向けまして、こういった場をはじめとして、様々な機会において連携・協力を深めてまいりたいと考えております。本日のシンポジウムが実り多き会になりますことを祈念しまして、私の挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願い致します。



(記録：化学工学会)

来賓のご挨拶

文部科学省 科学技術・学術政策局
人材政策課長 柿田恭良 氏

文部科学省の柿田と申します。本日のシンポジウムが盛大に開催されますことをお祝い申し上げます。また、日頃より男女共同参画学協会連絡会の関係の先生方には、男女共同参画社会の実現や女性研究者の活躍促進に向けて、さまざまご尽力をいただいておりますことを、心より御礼申し上げます。



さて、科学技術政策の基本となる「科学技術基本計画」はこれまで4期にわたって定められており、今年度は第4期の最終年度となります。その中で女性の活躍促進に関する政策の内容も期を重ねるごとに進化してきました。簡単に振り返ってみますと、第1期では「女性研究者の採用機会の確保」、その5年後の第2期では「出産後の研究活動への復帰促進」、そして第3期では「女性研究者の採用割合の数値目標」を設定することとなり、自然科学系全体で25%という目標が初めて掲げられました。そして現在の第4期では「25%の早期達成と30%まで高めることを目指す」こととされました。現状におきまして、25%という数値目標は達成されましたが、30%に向けてはまだ努力が必要であるという状況です。ちなみに、研究職ではありませんが、文部科学省で仕事をする行政官にも女性が増えてきたと感じています。霞が関の中央省庁全体で30%という女性新規採用割合の目標値がありますが、文部科学省は独自に40%の採用目標を設定して、優秀な女性職員の採用に努めたところ、来年度の新規採用者の52%が女性となったようで、行政の分野でもますます女性が活躍する時代になっております。

このように女性の登用に関しては、数値目標を掲げて取り組むことに一定の効果があると考えております。また基本計画を受けて、文部科学省としては女性研究者の養成・支援策、RPD制度など出産育児からの復帰支援策、女性研究者の活躍を促進する環境整備策などを講じてまいりました。午前中のディスカッションを拝聴し、制度がより使いやすくなってきているものの、現場に正しい情報や制度の周知が必要だと認識しました。学協会連絡会の皆様にも情報の周知にご協力いただければ大変ありがたいと思います。

今後の課題としては、女性の研究者数を増やしていくことはもとより、女性が大いに活躍できるよう、環境整備や意識改革が一層進むように取り組んでまいりたいと考えております。

来年度の概算要求においてもいくつかの事業を盛り込んでいますが、本日の冊子の86ページにある“大規模アンケートのお知らせ”で紹介いただいているように、「概算要求額の増額を実現！」のみならず、「予算の増額を実現！」できるよう引き続き頑張っていきたいと考えております。科学技術基本計画も来年度から第5期を迎えます。男女共同参画基本計画も新しくなりますし、「1億総活躍社会」の旗印のもとで、この機を捉えてさらに男女

共同参画や女性研究者の活躍促進が進むように、新たな発想で取り組みを始めるタイミングではないかと考えております。本日のシンポジウムではさまざまな事例の紹介や貴重な情報が披露されると思っておりますので、成功事例が共有され、模範となる取り組みがさらに広がることを期待しております。

今年も日本人のノーベル賞受賞者が決定しました。2000年以降自然科学系の受賞者は15名ですので、年一人のペースで受賞していることとなります。日本人の受賞は当然の時代になりました。日本人の女性科学者がノーベル賞を受賞する日も必ずやってくると確信しておりますし、その日が一日も早いことを期待しております。

最後になりましたが、本シンポジウムの開催にあたりまして、主催者の男女共同参画学協会連絡会の先生方をはじめ、関係者の皆様のご尽力に御礼申し上げまして、私の挨拶とさせていただきます。

(記録：化学工学会)

講演

司会：本橋令子（日本植物生理学会、静岡大）

ドイツの男女共同参画について

株式会社 IRIS 科学・技術経営研究所 代表取締役社長
ライブニッツ協会 日本代表
イリス・ヴィーツォレック 氏

ご紹介ありがとうございます。Iris Wieczorek と申します。本日はドイツの男女共同参画についてお話ししたいと思いますので、よろしくお願い致します。

本日の発表は、まずウォーミングアップクエスチョンをした後、ドイツの男女共同の歴史についてデータと一緒に示したいと思います。最後に、背後の要因や今後の課題についてお話ししたいと思います。

最初にウォーミングアップクエスチョンです。「いつ女性参政権が実現したか」ご存知でしょうか？ドイツは1918年、日本は1945年12月です。一番早かったのはニュージーランド（1893年）、オーストラリア、ノルウェーです。ドイツと同時期がカナダ、アメリカは1920年、イギリスは1928年です。フランスは1944年、イタリアは日本より遅く、男性社会の傾向があります。スイスは非常に遅くて1971年でした。男女平等の歴史は古いわけではなく、どの国でもここ100年間で動いてきたものになります。

ドイツではクララ・ツェトキンという女性が20世紀初めに女性運動の中心になって影響力を持っていました。当時のドイツは4つのK（子供[Kinder]、教会[Kirche]、台所[Küche]、洋服[Kleider]）が重視されていましたが、彼女が編集する女性労働者向けの「平等」という雑誌では、「女性の給料が同じ水準にならなければ、男性と本当の平等の地位にはならない」と訴え、8万人の読者を得ていました。第二次世界大戦中、女性の新しい様々な役割が生まれ、高いスキルを持つ女性労働者が登場しました。また、ドイツの戦後には「瓦礫の女性」という有名な言葉があります。戦争のため、全ての建物が壊され、女性は新しい家を作ったり、いろいろな仕事を苦勞して行い、ドイツの再生という困難な役割を担いました。しかし、「女性は台所」という固定観念は変わらず、戦争の時はいろいろな役割を担っていましたが、戦後は1957年までは既婚女性が仕事するには夫のサインが必要で、1958年ようやく「男女平等」が憲法に明記されました。ただ、今でも女性＝主婦、男性＝家長という構図がドイツにも残っています。

1970年以降、アリス・シュヴァルツァさんが女性運動の中心になり、世界にも大きな影響を与えました。「レトリック」は男女平等へプラスの影響があると認識されたものの、現



実はジェンダーのステレオタイプ化、つまり女の人は台所にいて男の人は仕事に行くということが続いていました。これらの運動によって、何が達成されたか？というと、大学教育へのアクセス、より多くの権利、例えば離婚の権利、避妊と中絶の権利、投票権、財産権など、多くの権利を獲得しました。しかし、賃金はより公平になりましたが、依然として女性の方が低い状況が続いています。もう一つ達成されたことは、意識の変化です。1970年代初めは女性のプロモーションだったものが、70年代終わりから90年代は男女共同参画政策となり、1999年以降は「ジェンダー・メインストリーミング」という言葉も作られました。現在は、人口構造や価値観の変化から「多様性のマネジメント」が重要視されており、女性はイノベーションのために不可欠という認識になっています。

現在の政策の新傾向として、メルケルさんがドイツ初の女性首相に就任して、男女共同参画が大きく進むかと思われましたが、彼女はあまり女性にフォーカスしていません。100年程度の運動の中で、多くの影響力のある女性が登場しましたが、特に企業の世界で進まないことから、DAX企業のボードメンバーの3割を女性にするというジェンダー・クォータ制（法律）が2015年にできました。科学の世界でもクォータ制を導入する議論が進んでいますし、小さい子供のためのデイケア施設や、女の人だけでなく、男の人も休みをとって育児をするための育児給付などが政策でサポートされるようになりました。また、ITの発展のおかげで、バーチャルオフィスといった仕事をしやすい環境が整ってきています。

一方でデータはどうなっているかというと、Global Gender Gap Report 2014に記載の111か国の過去9年間のデータに基づくと、あまり進んでいないのが実情です。経済面の男女格差は根強いまま残っていますが、政治への関与は最も改善がみられています。全体での順位は、ドイツが12位、アメリカが20位、イギリスは26位、日本は120位に下がっています。ドイツの方が日本より進んでいます。日本とドイツの出生率は同じですが、男女平等指数は日本よりドイツの方が経済面・政治面で進んでいます。ドイツの女子学生の割合は増えており、高卒で56%、大学生が51%、博士の学生が44%です。しかし、教授は21%、上司は22%となっています。上司の割合は35歳から49歳までは20%、30歳から34歳までは30%、30歳以下は43%で、その女性の上司の割合は年齢が上がるとともに低下しています。どうして継続できないのでしょうか？

就業率は、ドイツでは女の人が66.7%で男の人は77.3%ですから、男女格差はドイツが10%くらいで、日本は20%の違いと高いですし、フルタイム従業員の平均収入の男女格差もドイツは2割くらい女性の方が低くて、日本は27%位でもっと低く、経済的にはまだまだ平等ではないのが実情です。各国トップ20企業の経営委員会の男女比は、アメリカ20%、イギリス15%、フランスは15%と英米に比べてドイツは低い（7%）ですが、中国は4%で日本は1%しかありません。ドイツでは改善計画として、企業が採用する女性割合の数値目標を設定しています。政治の世界における女性の議員数は増えており、女性議員の割合は36%、閣僚の割合も33%と、ヨーロッパでは企業や学会よりも政治の世界での女性割合の進歩が、まだまだですがみられています。

一方、アカデミアでは、高卒から修士課程までは男女差がないのに、博士課程から先は女性割合が減っていく「水漏れパイプ」と呼ばれる構図がみられています。1980年から個々の割合は年々増えてきているものの、高いレベルの教授職の女性割合は10%程度にとど

まっています。この10年の女性研究者の割合は、ドイツが21～25%、日本が12%程度で、あまり増加していないのが現状です。

アカデミアで優秀な女性が仕事を続けられない原因として、伝統的な労働と科学カルチャーが背後にあって、不安定なキャリアパス、子供を産むチャンスに限られる、高いMobilityが必要、ボスが男性なので環境が整わない、環境の作りかたがわからないといったことが挙げられます。ドイツの女性研究者(30～42歳)の70%には子供がいないというデータもあります。今でもジェンダーステレオタイプが続いており、女性除外のメカニズムが女性の参画への障害となっているので、改善する必要があります。例えば、会議に一人しか女性がいないと、ほぼ聞いてもらえないのでジェンダー制によって数を増やす、意思決定者を女性にする、ネットワークを広げることなどがが必要です。今は採用の時に、採用する人が男の人なので、男の人が採用されやすいです。男の人のネットワークは強いです。イノベーションのためには、本当は女性の活躍が必須ですが、まだまだアカデミアの女性割合は恥ずかしいほど低く、その道のりは長いと思われます。しかし、大学では男女共同参画の程度は資金獲得の基準になっていたり、最近の学術分野、例えばバイオ分野には性別の偏りが少なく、グローバルの領域にも女性は入りやすい傾向もみられています。

私から大学への提案として、まず己の組織の現状を知ることが重要で、ジェンダーに関するデータの收拾分析をして、「ダイバーシティ・マネジメント」の実施が必要だと思われます。これは大学のブランド力強化にもつながります。そのために、大学に資金が少なくても、資金を何のために使いたいか明確にすることです。新しい教授職の設置など、学長レベルでマネジメントをして、意思決定に女性が入るようにすべきだと思います。また、積極的なリクルート、女性科学者へのサポート、特にポスドク中にやめる人が多いため、この時期のサポート、ワークライフバランスが男女ともとれるような仕事のカルチャーの变革、つまり量より質が大事で、他国からの人材(移民)との融合も必要です。「アクションなしのビジョンは空想、ビジョンなしのアクションは悪夢」となってしまうため、大学がジェンダーバランスのために何かをしたいのならば、戦略を持って他と違うことを実行することが大学の競争力強化に重要です。

Undoing genderも大事で、男性と「新しい男性」の考え方を取り入れることも必要です。女性と育児に積極的な父親を意思決定ポジションにつけ、ケアのためのインフラ、時間、経済的支援が必要だと思います。注意すべきこととして、ジェンダーストリーミングやジェンダーポリシー、ダイバーシティ・マネジメントといったことを、規則として実行するのか、「自主協定」として進めるのかというところを上手くバランスを取る必要があると思います。今、ドイツでは女の人は何でもできるようになりました。首相や学長だけでなく、大臣もノーベル賞受賞者も女の人が出てきて、すべてのことを達成できるようになってきました。しかし、まだ不十分です。安倍政権の「Womenomics」は有効でしょうか。安倍さんは全ての女の人が輝くために男女共同は必要と言っていますが、男性に任せて改善を待つのではなく、女性自身が身を乗り出し(lean-in)、声を挙げて、チャンスを掴んでいかないとうまくいかないでしょう。

ありがとうございました。

(記録：化学工学会)

フランス CNRS の研究員経験より

フランス ボルドー大学 CNRS 常勤研究員
小田玲子 氏

小田と申します。よろしくお願ひ致します。本日は発表の機会をいただき、ありがとうございます。フランス南西部にあるボルドーという街で CNRS（フランス国立科学技術研究センター）の研究員をしています。私は学部を卒業して、アメリカに出てしまいましたので、日本で働いた経験がありません。また、若いころは自分が日本人で、女性だということを考えていませんでした。最近、日本と交流を持つようになり、外国に住む日本人女性としてお役に立てるのではと考えております。



はじめに、フランスの教育組織についてご紹介したいと思います。幼稚園は日本と同じ3年制で、小学校が5年間で終わり、中学校が4年間あります。高校に入って2年目の16歳で、科学系・経済/社会系・人文系のいずれかに進路を決めなければなりません。そこで進路に合わせた授業内容に変わり、3年間の高校終了時にバカロレア（大学等に入学するための資格およびその統一国家試験を指す）を受けることになります。この制度はナポレオン時代に導入されたもので、非常に複雑なシステムですが、バカロレアの結果で進路がほぼ決まってしまうので、非常に複雑なシステムですが、バカロレアの結果で進路がほぼ決まってしまう。バカロレアには一般バカロレアのほかに専門バカロレアというものもあり、こちらの方がエリートコースのためより学力が必要になります。バカロレアを取得すると、基本的にはどの大学にも入学することが可能です。良し悪しはともかく、フランスでは割と早い段階でエリートとそうでない道が分かれるというシステムになっています。一般の大学の学部は3年間、マスターが2年間、ドクターが3年間になっており、近年では科学系が人気です。

フランスの研究組織として、大学のほかに公務員として研究者が属する組織がいくつかあります。CNRS はその中でも一番大きい国立の研究機関で、文系を含む全分野の基礎研究を行っています。25000 人くらいの常勤職員がおり、うち半分弱が研究者、残りが技術者等になります。その他、医学や農学など分野専門の公的研究機関があります。

フランスでは大学に誰でも入れてほとんどお金がかかりません。それはヨーロッパ共通のシステムで日本ともアメリカ・カナダとも異なっています。公的研究は、74 の大学等、CNRS のような公的機関、民間資金で実施されます。大学の組織は、大学—学部—研究ユニット—研究グループとなっており、日本よりセクションが一つ多くなっています。各研究グループに教授がいます。研究ユニットは他の組織と一緒にいても良く、大学の中に CNRS の職員が入っていることもあります。博士号が取れる大学院は全部で275あり、毎年13000人の PhD が輩出されています。

研究資金はどこから得るかということ、8年前に A.N.R.（フランス国立研究機構：公的研

究資金の配分機関) という組織が設立されて、Grand 方式に変わりました。それまでは常時配分される予算がありましたが、この制度で資金獲得できる成功率は 8%と低く、研究ユニットの運営は厳しくなっています。

世界の中のフランスとしての数字を見てみると、GDP に対しての研究費は、2.2%と日本(3.4%)より低くなっています。一方、約 26 万人の研究者のうち、半分が公的機関に勤務していて、26%の研究者が女性です。

フランスの女子学生や研究者について考察する上で、フランスはラテン系の国ではありますが、女性に優しい国であることが挙げられます。出生率は 2 以上あって、ヨーロッパの中でも高く、女性の働きやすさが影響していると思います。女子学生の割合は、大学全体として 58%と多く、専門大学(エリートコース)では 42%になっています。女子学生の割合は、学部から博士課程に進学するにつれて文系・医薬系・生物系で 60~70%から 50%くらいに下がり、科学系は 30%くらいで推移しています。公的研究員の女性割合は 34%、企業の研究員では 20%が女性となっており、他国に比べてかなり高い割合になっています。その理由は、母親が働きやすい環境が「かなり」充実していることが挙げられます。例えば、保育園やシッターの費用は税金援助の形で半分は返ってきますし、産休中の給料は国(社会保障制度)が払い、グラントは休んだ分延ばすことが可能になっています。グラントへの応募の年齢制限は子供の数だけ延ばせることもあります。しかしそれでも十分ではなくて、PhD で 42%あった女性比率が、准教授クラスで 40%と少し下がり、教授クラスでは 18%と大きく下がっていることから、まだまだ平等までは遠いと思われます。

最後に、私は日本で学部を卒業後、ドクターをアメリカでとって、ストラスブールでポスドク後、チームリーダーとなりボルドーに来ました。現在は、CNRS で研究ディレクターをしています。子供が二人いて、16 歳の長女と 12 歳の長男がいます。所属する研究グループでは、准教授クラスの女性が 2 人いて、4 人のうち 3 人が女性という中で仕事をしています。現在、日本との国際ラボの仕事をしています。

本日はありがとうございました。

(記録：化学工学会)



女性教員の増加により見えてきた効果と課題

名古屋大学大学院理学研究科 准教授
佐々木成江 氏

ご紹介ありがとうございます。名古屋大学の佐々木成江です。今回は、特に、私が所属する生命理学専攻の男女共同参画に関する現状を説明させていただきます。生命理学専攻では、2006年では2名の女性教員（教授1+助教1）しかおりませんでした。現在では18名（専攻内の29%）にまで増加しています。自分自身も含め、増加した女性教員の数名は、文部科学省「女性研究者支援モデル育成」及び「女性研究者養成システム改革加速」事業の一環で採用されています。特に、後者は女性教員増加の最も効果的な呼び水になりましたが、残念ながら事業仕分けにより2年で終わりました。ぜひ、再開されることを期待しています。



生命理学専攻で女性教員増加に成功した理由の一つとしては、上位職の女性限定人事の際に、研究分野を限定しなかったからです。そのため、応募者が非常に多く、優秀な女性を採用することができました。そして、採用された女性研究者が非常に優秀だったことで、専攻内での信頼も上がり、その後もどんどん女性教員が採用されるようになりました。また専攻内に子供連れで仕事ができる育児支援室を設置したことで、ここであれば両立できると思って応募され、採用された方もいます。また、自分自身も含めお茶の水女子大学関係者が専攻内になぜか多く（4名）、学生時代に知らず知らずに女子教育を受けたメンバーが集まったことも、今からお話する様々な活動の原動力になっています。

名古屋大学の「グリーン自然科学国際教育研究プログラム（博士課程教育リーディングプログラム）」では、女子大学院生のトップリーダー育成のために、年1回のオフサイトミーティング（大学「以外」の場で1泊2日）を実施しています。そこでは女子学生より女性教員の人数が多い場所を提供し、また子連れ参加の全面サポート（子供のいない研究者も子供のいる状況を模擬体験できる）のもとに研修を行っています。また、マイノリティの気分を味わってもらうために、少数の男性教員にも参加してもらっています。プログラム内容は、女性トップリーダーによる講演やワールドカフェ方式を用いたフリーディスカッションがメインです。このミーティングの女子大学院生への参加条件は、トップリーダーになることに興味があることなのですが、ほとんど応募者がいなく、教員が声かけをして参加者を集めています。しかし、ミーティング後のアンケート結果では、全員がリーダーを目指してみようと思うようになります。また、ミーティングの前後に今後のキャリアに対する不安があるか？というアンケートを行ったところ、参加前：とてもある3、ある7、あまりない1、ない0でしたが、参加後：とても改善された3、改善された7などと大きく変革することが分かりました。私自身も、ミーティングにおいて刻々と女子学生たちが成長しているのを目の当たりし、毎回感動しています。また、本プログラムからは、ロレアル

ユネスコ女性科学者日本奨励賞の受賞者を2年連続で輩出しており、実際の効果も出てきています。

また、名古屋大学では、生命理学専攻に所属する3名の女性研究者の主導により脳研究世界拠点が立ち上がっています。生命理学専攻では、女性限定公募の際に分野を絞らなかったために、偶然にも神経分野でトップレベルの研究者が集まりました。3名のうち1名は、女性初の日本神経科学学会賞（時実利彦記念賞）受賞者、もう2名は、女性初および2人目の日本神経科学奨励賞の受賞者です。彼女たちは、自分たちの未発表の最新データを見せ合う中で、新しい概念に基づく神経回路の動作原理をひらめき、とにかく始動することが大事と考えて、すぐさま国内外の研究者と連携して、予算もないまま華々しく「脳研究世界拠点」を発足させました。そして現在、名古屋大学の「学内WPI」に採択され、スタッフや研究スペースを得て、本物のWPI採択を目指して研究が進められています。

ご存じのように、名古屋大学は、保育園、学童保育、病児・病後児保育などの育児支援が充実しています。そのため、名古屋大学であれば子連れの単身赴任でも研究ができると思う方が増え、その結果、採用された女性教員の多くが子連れで単身赴任となってしまいました。一方、子持ち男性教員を採用しても子供連れ単身赴任のケースはゼロであり、これは明らかな女性研究者のハンディキャップです。そして、名古屋大学では、子連れで単身赴任で採用された女性教員ら自らの力で「名古屋大学子育て単身赴任教員ネットワーク」が発足しました。着任時には研究に全力を注げるように着任前からの情報提供や、子育てをお互いに共同作業化することによる研究時間の捻出など、「研究力強化」に特化していることが特徴です。また、最近、学内の別プロジェクトとコラボして、子供と一緒に利用できるコワーキングスペースを誕生させました。ただ、そのような活動があったとしても、単身赴任は想像以上に難しいと痛感しています。たとえば体力・心身の消耗・時間の消耗・単身赴任手当もないので経済力の面でもモビリティが落ちる、などの問題が起きています。しかも、生命理学では女性教員を増やしたことで、既婚者の単身赴任割合は、2015年において女性50%（男性は10%）にまで増えてしまっています。日本全体における「研究者にかぎらない」既婚者の単身赴任割合は、男性2.2%、女性0.7%しかなく、女性に至っては、研究者は70倍も多く、職業の中でも女性研究者は、特別な環境に置かれていることが分かります。また、日本の既婚女性研究者の40%がその配偶者も研究者という実態もあり、同居支援による単身赴任の回避が結局は研究力・国力を上げることにつながると思います。また、学会時の子供連れ参加も切実な問題のようです。植物生理学会では西村いくこ会長のご尽力により大会時の託児所の常置設置と無料化をおこなっています。このような支援を学会全体で広げるために、個人ではなく「学会」が応募できるような女性研究者のためのグラントをぜひ検討していただけたらと思います。

最後にまとめですが、数が増えてこそ、個人の問題として片づけられない問題が浮き彫りになり、自然と女性研究者や周りが解決策を探すようになります。やはり「数」が重要であり、数が増えれば、流れは変えられます。ぜひ、皆様も自信を持って増やしてください。

（記録：日本数学会）

司会：田中 寛（日本植物生理学会、東工大）

日本学術会議からの〈提言〉

日本学術会議 科学者委員会男女共同参画分科会委員長、甲南大学教授
井野瀬久美恵 氏

講演要旨：

日本学術会議 科学者委員会 男女共同参画分科会は、これまで我が国の男女共同参画にかかわる提言などを公表してきた。このたび、「提言 科学者コミュニティにおける女性の参画を拡大する方策」（平成27年8月6日）をとりまとめたので、その報告を行う。



講演内容：

平成23年10月、内閣府男女共同参画局長より日本学術会議会長へ「科学者コミュニティにおける政策・方針決定過程への女性の参画を拡大する方策」について審議依頼があった。分科会では、「学協会」に対するアンケートを行い、その調査結果に基づいて、「報告 学術分野における男女共同参画促進のための課題と推進策」（平成26年9月）を公表した。この報告を踏まえる形で、今年度は、現在内閣府において策定過程にある「第4次男女共同参画基本計画」（平成27年12月策定予定）への反映を目的として集中審議を行い、「提言 科学者コミュニティにおける女性の参画を拡大する方策」（平成27年8月6日）を取りまとめた。日本学術会議は平成17年以来、男女共同参画分科会を常設しており、「男女参画」を日本が沈まないための戦略として捉えている。日本は初等・中等教育ではOECDのGender Equalityは高いが、高等教育への進学割合では先進国中105位と、がくんと順位が下がるのが現状である。

提言作成にあたって、分科会では、「男女共同参画基本法が公布・施行された平成11年以来、女性研究者に対する積極的な支援策が試みられてきた」にも関わらず、高等教育及び学術研究における男女共同参画の推進が依然として進まないことを問題視した。そして、その原因が、「従来の取組みの多くがばらばらに実行され、各々の取組みに関する情報交換や共有が体系的になされず、取組み相互の有機的な結びつきがない」こと、ならびに「実施機関を跨いだ男女共同参画に関する基本的なデータの収集や検証も不十分であり、よって達成すべき指標やガイドラインも共有されていない」ことにあると考えた。

提言は下にあげる5項目から成るが、そのうち(1)と(2)で、上記問題点を解決するために、これまでばらばらに施行されてきた男女共同参画推進方策や女性研究者のエンパワーメント策全体を有機的に結びつけ、評価・是正の権限を有する専門機関の設置と、その

ためのガイドラインを求めた。提言そのものは日本学術会議のホームページにアップされているのでご参照いただきたい。

<http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-23-t216-1.pdf>

- (1) ポジティブ・アクションを拡充し、その実施状況、機能実態を調査・評価・公表・是正勧告する権限を有する専門機関を設置する。
- (2) ジェンダー・センシティブにデータを収集・整理し、それに基づきジェンダー平等を目指す取組みのガイドラインを作成し、大学・研究機関等の評価に加える。
- (3) 科学者コミュニティ全体として、女性の参画拡大を推進する。
- (4) 研究者のワークライフバランス向上のため、「選択肢のある仕組み」を構築する。
- (5) 科学者コミュニティにおける多様性（ダイバーシティ）を多面的に推進する。

（記録：日本数学会）

ジェンダーサミット参加報告

日本植物生理学会、静岡大学教授
本橋令子 氏

講演要旨：

ジェンダーサミット6—アジア・パシフィック2015に参加した。その概要を報告する。

講演内容：

韓国ソウルにて8月26日から28日までの3日間、プラザホテルにて第6回ジェンダーサミットが開催された。現在、男女共同参画学協会連絡会幹事学会を1年間担当しているため、男女共同参画学協会連絡会が2012年11月に実施した大規模アンケートの結果をそこで報告した。

2011年にEUのジェンダーサミットのオフィスがあるベルギーで、ジェンダーサミットの第1回の会合が開催された。第2回ジェンダーサミットも翌年2012年にベルギーで開かれた。つまり男女共同参画推進の波はEUから始まったと考えて良いだろう。第3回ジェンダーサミットはUSA（講演者：135人、参加者：650人、2013）、第4回ベルギー（2014）、そして今年2015年はアフリカで第5回目、かつ第6回目をアジア パシフィック（ソウル）で開催している。この後、第7回ジェンダーサミットがドイツで開催される。そして2017年春に第9回ジェンダーサミットが日本（東京）で開催される予定である。始まってから5年という比較的歴史の短いサミットであるが、第6回ジェンダーサミットは、アジア、パシフィックの国以外からもアフリカ、EUなど40カ国から589人が参加し、105人の講演者、72人のポスター発表があり、国際的な関心の深さを感じることができた。

第6回ジェンダーサミットにおける開催目的は、R & Dやビジネスの世界でジェンダーイノベーションを通し、社会的インパクトを増加させようというものであった。薬の処方に性差の考慮が必要であるとか、車の衝突に際する事故に備える実験のための人形が男性中心につくられているということからの影響など、様々な問題が社会には介在している。これらを解決するには女性の視点が必要であり、やはり女性科学者の数を増やすための取り組みを要するということになる。

第6回ジェンダーサミットでなされた主な講演は、各国の女性科学者の現状報告、女性科学者の数を増やすための政府や各大学、専門機関の取り組みなどであった。韓国は日本と状況が類似しており、女性科学者の数が少なかったので増やすために多くの取り組みが行なわれているということである。特に工学分野の女子学生を増加させるための取り組みが多く報告されていた。例えばシミュレーションの分野に興味を持つ女子学生が多いことに



目をつけ、工学分野の女子学生にシミュレーションの面白さを教育したところ、工学系の分野から他分野にドロップアウトする女性の割合が激減したという事例の報告があった。

サミットの2日目の午後には、「Mainstreaming Gender into Asia-Pacific's Research, Innovation and Development Goals for more effective and sustainable outcomes」というセッションで14カ国（オーストラリア、パキスタン、バングラデシュ、台湾、シンガポール、カンボジア、ミャンマー、インドネシア、韓国、モンゴル、中国、フィリピン、カザフスタン）の代表がSTEMM（サイエンス、テクノロジー、工学、薬学、数学）分野のジェンダーイノベーションと男女共同参画推進状況を報告した。状況は国によって様々である。例えばフィリピンはアジア・パシフィック諸国のなかで唯一GGGI（ジェンダーギャップ指数）がTop 10入りしている。STEMM（サイエンス、テクノロジー、工学、薬学、数学）分野では女性を増やすというより、女性も使いやすい農業機器の開発や支援がメインであった。またカンボジア、ミャンマーなどでは女性のほうが高等教育を受けているという報告がされた。アジア・パシフィックの中であっても女性科学者を取り巻く環境は相当に大きく違うことに驚くとともに、日本はGGGIが最も低いという結果を真摯に受け止め、さらなる男女共同参画推進を進めなくてはならないと強く感じさせる会議であった。2017年の日本でのジェンダーサミット開催時には、日本の男女共同参画がさらに推進され、GGGIの順位が少しでも上がっていることを願っている。3日目には原山優子 総合科学技術・イノベーション会議議員のご講演があり、From Exceptional to Normalなどの提案がなされた。

（記録：日本数学会）

報告および挨拶

司会：田中 寛（日本植物生理学会、東工大）



◇午前の部 合同分科会報告

篠村知子（日本植物生理学会、帝京大）

基調講演 渡辺美代子 氏（科学技術振興機構副理事、ダイバーシティ推進室長）

「母として、研究者として、未来を拓く

－ 自分を変える、社会を変える－」

パネル討論 テーマ「仕事と家庭の両立を目指して

－ 私たちの壁であり続ける出産・子育ての乗り越え方を男女で考えよう －」

パネリスト 渡辺美代子 氏（科学技術振興機構）

榊原 均 氏（名古屋大学 教授・理化学研究所 グループディレクター）

「子育てと研究の両立を可能にするために必要なことは？

理研で働いてみて思うこと」

酒井達也 氏（新潟大学 教授）

「地方大学における育児と仕事の両立」

松本紋子 氏（東邦大学 講師）

「RPDに採択されて ～家族と研究と就職活動～」

渡辺美代子氏には、ご自身の経験に基づき、母として研究者として、出産・子育てを明るく乗り切る秘訣を語って頂いた。折しも平成27年8月24日に「女性活躍促進法」が成立し女性にも部下や後進を育てる役割を果たすことが社会的に強く求められるようになっていることや、科学技術振興機構の出産・子育て・介護支援制度や、ジェンダーサミット2017日本大会のご紹介をしていただいた。

パネル討論においてはまず

話題1

出産・子育てを乗り越えるための制度、特にRPDや科研費などの現状や問題点は何か？

について話し合った。RPDはキャリア形成におおいに役立っていて、RPD交流会は特に相互の啓発に有効である。しかしRPDの交付総額を変えなくても良いので、支給期間をもつ

と「長くしてほしい」という要望がある。また育児休暇中は科学研究費を執行できないので、ポストクの雇用継続や研究のブレーキになる場合があることも報告された。

話題2

出産・子育てを乗り越えるための制度や理解は浸透してきているか？

については、理研では①職場保育室設置、②ポストクも出産・子育て中は交付金で雇用を継続、③会議は17時までに終わる、④泊りがけの仕事では保育サービスを提供するなど、かなり支援制度が充実しているとのことである。

しかし、制度や理解の浸透は一様ではない。地方の国立大学や私立大学の多くは疲弊して余力がないのが現状。しかし、大学だから仕方がないとあきらめないうで、仕事をチームでフォローしあうことを真剣に考えるべきではないかとの意見があった。

話題3

さらに前進するために、私たちの取り組むべきことは？

支援制度を作る側は、届けるべき人たちに情報が届くように周知を徹底させることが重要であろう。また欲しい制度を主張するというのも大切である。出産・子育てを乗り越えて長期スパンでがんばろうと考える人たちにとって、RPDなどいろいろな制度の年齢の上限を撤廃することは切実な要望であり、勇気をだして意識を変えて、今までとは違うやり方にも一歩踏み出すことである。出産・子育てを乗り越えていくためには、地方大学の疲弊、ポストク問題、日本的な長時間労働・夜型研究活動など、女性に限らず社会全体の問題に対し、社会や個人に意識や組織運営を変えていくことが必要であろう。

◇第13期連絡会委員長挨拶および活動報告

西村いくこ（第13期委員長、日本植物生理学会、京都大）

第13期の活動方針は「日本学術会議との連携」、「国際的な視点から」という2点であった。まず日本学術会議科学者委員会 男女共同参画分科会の提言書「科学者コミュニティにおける女性の参画を拡大する方策」の策定に対する働きかけを、日本学術会議副会長・科学者委員会男女共同参画分科会委員長の井野瀬氏と、連絡会13期副委員長の戸部氏の2名が中心になって進めた。また国際的な視点から活動を進めることを心がけ、韓国におけるジェンダーサミットに連絡会13期副委員長の本橋氏が参加して連絡会の大規模アンケートなどについて紹介した。また大規模アンケートに基づいた要望書を政府に届ける活動もこの夏におこなった。

大規模アンケート調査については、過去に3回行われたが、次回の第4回大規模アンケートに向けて、プレアンケートWGがその準備を始めている。女性研究者・技術者の現状に関する調査をおこない、その結果を踏まえた要望を政府に提出することは連絡会の基本活動である。要望は量のみならず質の充実も求めるものにすべきということで、世界標準の指標を構築して世界で10位以内に日本が入れるようにということも提案した。女性の研究リーダーの育成、女性のトップを育てるためのシステム改革を求めて行きたい。要望およびその付帯資料は連絡会のホームページにアップされている：

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

◇第14期連絡会委員長挨拶

小川温子（第14期委員長、日本生化学会、お茶の水大）

14期の生化学会の小川です。皆さまの暖かいご支援をお願いします。

（記録：日本数学会）



写真：懇親会にて第14期メンバー紹介

閉会の辞

第13期連絡会、日本植物学会 会長
戸部 博（京都大）

男女参画を意識するよい機会を得た。これからも意識を高く持ち続けたい。

（記録：日本数学会）



全体集合写真

