

男女共同参画学協会連絡会

# 設立2周年記念シンポジウム

## 資 料 集

日時:2004年10月7日(木)

場所:東京大学駒場キャンパス大学院数理科学研究科棟

男女共同参画学協会連絡会

# 男女共同参画学協会連絡会

## 設立2周年記念シンポジウム資料集

### 目 次

|                                                              |                         |    |
|--------------------------------------------------------------|-------------------------|----|
| 1. プログラム                                                     |                         | 1  |
| 2. 分科会予稿                                                     |                         |    |
| a. アンケート分析分科会                                                | 東村博子、御手洗容子、登谷美穂子        | 4  |
| b. ポストドクの研究環境をめぐる諸問題について分科会                                  | 中村輝子、伊藤厚子               | ○  |
| c. 育児支援に関する問題分科会                                             | 板倉明子、太田香                | 5  |
| 3. 全体会予稿                                                     |                         |    |
| 3.1 男女共同参画学協会連絡会2周年記念シンポジウムに寄せて                              | 和達 三樹                   | 7  |
| 歓迎の辞                                                         | 薩摩 順吉                   | 9  |
| 3.2 特別講演                                                     | [History in the Making] | 10 |
| Women in Science – Present and Future: One Women's Viewpoint |                         |    |
|                                                              | Helen R. Quinn          | 11 |
| [訳] 科学における女性 — 現在そして未来: 1人の女性として                             |                         | 16 |
| 特別講演 女性研究者と社会                                                | 長谷川真理子                  | 22 |
| 3.3 活動報告                                                     |                         |    |
| 第2期(2003.10.8~2004.10.7)の活動報告                                | 坂東 昌子                   | 23 |
| 男女共同参画学協会連絡会参加学協会                                            |                         | 25 |
| 男女共同参画学協会連絡会 規約改定について(新旧規約対照表)                               |                         | 26 |
| 4. 各学協会活動報告                                                  |                         | 28 |

## 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

主 催：男女共同参画学協会連絡会

後 援：日本学術会議、文部科学省(申請中)

自然科学分野での男女共同参画社会の実現をめざして、2002年10月に自然科学系の32学協会が参加して「男女共同参画学協会連絡会」を設立しました。参加学協会はオブザーバも含め41に増えました。この1年、本連絡会が進めてきたアンケート調査によって、多様化する科学技術研究者の理想像と、キャリア形成に深く関わるさまざまな問題点が見えてきました。

2周年を迎えるにあたり、これらの問題をいろいろな視点から検討し、これからの科学技術を考えて男女共同参画に関する問題提議を行い、さらに高い目標に向かっていける新たなエネルギーを生む場として、このシンポジウムを企画しました。各学協会のネットワークを拡げ、各人の行動をより自信に満ちたものにするために、お誘いあわせのうえ、多数ご参加下さいますようお願い申し上げます。

日 時：2004年10月7日(木) 10:00-19:00

場 所：東京大学駒場キャンパス内大学院数理科学研究科棟(東京都目黒区駒場 3-8-1)

交通：井の頭線駒場東大前駅徒歩3分(正門手前を右折、フェンス沿いに進む)

<http://www.ms.u-tokyo.ac.jp/top/general-access.html>

資料費：1,000円(学生200円)。懇親会費：2,000円。

定 員：250名、事前にお申込ください。当日参加も歓迎します。

申込み・問合せ先：(社)日本物理学会 男女共同参画係

E-mail: danjo-3kak@jps.or.jp Fax: 03-3432-0997 電話: 03-3434-2671

保育室(有料)：5名まで。ご利用希望の方は、9月27日(月)までに上記にお問合せ下さい。

### プログラム

午前の部 分科会 10:00~12:00 地階大講義室、講義室

- a. アンケート分析
- b. ポストドクの研究環境をめぐる諸問題について
- c. 育児支援に関する問題

東大駒場地区保育所見学(男女共同参画支援施設内) 11:30-12:00

午後の部 全体会 13:00~17:30 地階大講義室

・挨拶 13:00~13:20

主催者挨拶

来賓挨拶

和達三樹(日本物理学会会長)

戒能通厚(日本学術会議副会長)

藤田明博(文部科学省審議官、生涯学習政策局担当)

薩摩順吉(東京大学大学院数理科学研究科長)

歓迎の辞

・特別講演 13:20~14:25

Helen R. Quinn(アメリカ物理学会会長、Stanford University)

“Women in Science, Present and Future -one woman's viewpoint-”(抄訳あり)

長谷川真理子(日本動物行動学会会長、早稲田大学)「女性研究者と社会」

黒田玲子(総合科学技術会議議員、東京大学)「講演を拝聴して」

・活動報告 14:25~15:00

1年の歩み

坂東昌子(連絡会委員長、日本物理学会)

新規加盟学会会長挨拶

各学協会会長

休憩 20分

・アンケート報告と分析 15:20~16:40

総合報告

近藤高志(アンケート分析委員長、応用物理学会)

各学協会の分析結果報告 代表学協会会長

ポジティブ・アクションについて 塩満典子(内閣府男女共同参画局参事官)

・提言、ポスター賞、挨拶 16:40~17:30

分科会報告

各分科会責任者

提言採択

相馬芳枝(次期連絡会委員長、日本化学会)

ポスター賞の発表

小川順子(次期連絡会副委員長、日本原子力学会)

次期幹事学会会長挨拶

御園生誠(日本化学会)、宅間正夫(日本原子力学会)

終了挨拶

織田孝幸(日本数学会)

懇親会 17:45~19:00 2階コモンルーム

#### アンケート分析分科会

東村博子（日本比較内分秘学会）、御手洗容子（日本金属学会）、登谷美穂子（日本物理学会）

昨年実施された連絡会アンケートデータを各学会毎に分析し、各学会の特徴や学会間の共通の問題を明らかにしつつ、改善にむけての方策を検討するための議論を行う。類型に分けたいつかの代表の学会に発表を依頼し、発表を元に議論を展開する。アンケートから抽出した以下の項目についてデータ解析をお願いした。

- (1) アンケート回収率（回収数と会員数から）
- (2) 年齢分布＋女性比率（報告書図 2.5）
- (3) 配偶者の有無－年齢と所属別（報告書図 2.11）
- (4) 子供の数 年齢と所属別（報告書図 2.13）
- (5) 勤務形態男女別比率（報告書図 2.15）
- (6) 役職の割合（報告書図 2.19）
- (7) 研究開発費所属機関別（報告書図 2.64：注データ数が少ない学会は 2.28 でもよい）
- (8) 離職・転職後の雇用形態（報告書図 2.31）
- (9) 離職・転職した理由（報告書図 2.33）
- (10) 育児休職に関して（報告書図 2.45、49 のみ）
- (11) 処遇の差（報告書図 2.57）
- (12) 仕事と育児、介護、あるいは自分のための時間との両立に必要なこと（報告書図 2.51）
- (13) 女性が少ない理由（報告書図 2.53）

プログラム 司会：東村博子（日本比較内分秘学会）

1. アンケート報告 -連絡会全体-：国岡由紀（日本生物物理学会）
2. 各学協会アンケート分析結果の傾向：御手洗容子（日本金属学会）
3. 代表学会からの発表
4. 議論

#### 各学会のアンケート結果の概要

9月14日現在で9学会から解析結果が集まった。これらを、女性比率が比較的高い(15%)、中程度(5-15%)、低い(5%以下)グループに分類すると、それぞれ、2学会、4学会、3学会となった。上記項目に対して特に、既婚率、子供の数、勤務形態、役職、研究費、および離職・転職後の勤務形態について比較を行った。その他の項目については学会間で大きな差はなかった。全体として、女性の仕事環境が優れているといえる学会は皆無であった。また、女性の平均子供数は、どの学会でもすべて1人以下(0.5～0.7人)であり、平成13年度の合計特殊出生率の値1.33人と比較すると、半分以下であった。また、すべての学会で、子供のいない女性の比率が50%を越えており、科学分野で仕事をする上で、育児との両立が非常に困難な現状が明らかとなった。勤務形態について「任期無し」の常勤者を比較すると、女性比率の高い学会では、女性の「任期無し」の常勤者が50%を切り、むしろ、女性比率の低い学会の常勤率の方が高かった。役職、研究費については、女性比率にあまり関係なく、全体的に女性は低い役職、低い研究費に分布が多いが、中には高い役職、高い研究費に恵まれた女性もいることが示唆された。女性比率の低い学会では、もともとその分野に女性が少なかったと考えられるが、その分野を選んだ女性は、研究費など恵まれた研究環境を勝ち取ったか、研究環境に比較的恵まれた女性のみが残ることができたとも考えられる。一方、女性比率の高い学会では、女性が常勤以外の職につく傾向が高いが、それにもかかわらず仕事を続けようという女性が多いものと考えられた。あるいは、常勤以外の職で、必ずしも待遇その他の条件に満足していなくても、とりあえず研究ができる環境にあるのかもしれない。女性比率が中程度の学会において、女性の常勤者の割合が高い学会では、高額の研究費を持つ女性や、高い役職についている女性が比較的多く、一方、常勤者の割合が低い学会は女性の役職も低く、研究環境が悪い傾向にあった。

女性にとって仕事・研究環境が良いといえる学会は皆無であるため、ある特定の学会を参考にすることはできないが、個々の学会の解析結果を詳細に見ると、年齢分布や所属分布などに差があり、それぞれの事情が見えてくる。まずは、現状を把握し、男女共同参画を進める上で各学会において何が必要なのかについて議論をすすめて、今後の方策を考える一助としたい。

## 分科会 育児支援に関する問題

21 世紀の創造的な研究開発を進めるためには、多様な研究者の参画が必須であり、女性科学技術研究者の参加が大いに期待されています。出産・育児を行いながら研究活動を行う科学技術研究者（男女を問わず）を支援する制度の整備が必要です。（以下略男女共同参画協会連絡会からの提言より）

今回、この分科会では、各学会や研究機関が行っている具体的な育児支援の形である、学会中の託児室や、直接的、間接的に研究機関が運営する託児所についての、お話を伺おうと思います。

### 学会中の託児室の状況 集計結果報告 10:00～10:15

分科会世話人 太田 香（数学会） 板倉 明子（物理学会）

男女共同参画協会連絡会に参加している学会について、講演会、研究会、学会等の期間に託児室を設けているかどうかの、調査を行いました。完全なものではありませんが、傾向などを報告いたします。

### 公的研究機関の託児施設：産総研プチ・チェリー 10:15～10:40

玉上 康弘（産業技術総合研究所 業務推進部門厚生室）

阿澄 玲子（産業技術総合研究所 ナノテクノロジー研究部門）

産業技術総合研究所（産総研）の一時預かり託児施設「プチ・チェリー」は、職員の福利厚生の一環として、独立行政法人化（産総研発足）直後の平成13年7月につくばセンター内に設置されました。以来、病後の安静時で普段の保育所に通えない期間、親の残業、親の入院・病気の際など、職員が業務を休む代わりに一時的に保育する施設として、年間延べ3000人（平成15年度）の利用を記録しています。

|              |                                                |
|--------------|------------------------------------------------|
| 運営形式         | 託児業者への業務委託。利用申し込み・料金精算等は厚生室が担当。（託児業者は毎年度入札で決定） |
| 利用対象者        | 産総研の常勤・非常勤職員の子供                                |
| 利用対象年齢       | 乳児（生後3ヶ月以上）～就学前（学休期間中は小学生も可）                   |
| 託児可能時間帯      | 8時00分～20時00分（保護者の勤務している時間内に限る）                 |
| 利用申し込み方法     | 利用予定日の前日16時までに申請書を提出。ただし、定員に余裕のある場合は当日申し込みも可能。 |
| 1日あたりの平均利用者数 | 延べ約12名（時間単位で出入りあり）                             |
| シッターの人数      | 基本は2名。子供の人数に応じて1～2名の追加派遣あり。                    |
| 利用料金         | （年齢により、300円/h～100円/h）                          |

## 『りけんキッズわこう』の誕生と運営について

10:40～11:00

香取 浩子（独立行政法人理化学研究所 中央研究所）

独立行政法人理化学研究所では、若い任期付き研究者の増加に伴い、産休明けから預けられる所内託児施設を希望する声が年々高まってきました。また、外国人研究者が多いことから、日本語を母国語としない乳幼児の受入れが可能な所内託児施設の設置を望む声もありました。このような状況を受けて、研究者の諸問題を検討する機関である研究員会議幹事会が、平成 13 年度に託児所問題を検討するワーキンググループを立ち上げました。2 年間に及んだ研究者サイドの活動は事務サイド（総務部庶務厚生課）に引き継がれ、両者が設置に向けて協力した結果、生後 57 日以降の未就学児を対象とした常時保育施設「りけんキッズわこう」が今年 4 月に和光研究所内に開設しました。この半年間の運営状況などについて紹介します。

なお、設置の簡単な経緯については、理研ニュース9月号に掲載されています。

[http://www.riken.jp/r-world/info/release/news/2004/sep/index.html#gen\\_01](http://www.riken.jp/r-world/info/release/news/2004/sep/index.html#gen_01)

## 東大駒場地区保育所の歩みと現状・今後の課題 11:00～11:30

瀬地山 角（東京大学大学院国際社会科学専攻）

駒場保育所は、1971年に無認可保育所として発足して以来の長い歴史を持つ保育所です。現在はNPO法人を設置主体とする認証保育所となっていますが、設立当初から、産休明けのゼロ歳児を保育することなど、教職員の実情に合わせた活動をされてきています。（文責 板倉）

## NPO法人東大駒場保育の会 東大駒場地区保育所 見学会 11:30～12:00

本会場受付で、待ち合わせ場所を設けてあります。本分科会にご出席なさった方も、他の分科会にご出席なさっている方も、参加可能です。保育所の中で、実際の保育が行われている様子を見させていただきますので、ぜひ、ご参加ください。

## 男女共同参画学協会連絡会 2 周年記念シンポジウムに寄せて

第 2 期幹事学会：日本物理学会 会長 和達三樹

この男女共同参画学協会連絡会議が発足したのは、2 年前、2002 年 10 月 7 日です。応用物理学会・日本物理学会ならびに日本化学会会長の呼びかけに賛同して自然科学系の学協会が参集してくださいました。学術会議傘下の理工系のさまざまな分野の学会・協会が、専門領域の壁を越えて交流・連携する場が設立されたことは、日本の歴史上で初めてであるばかりでなく、国際的にも大変注目されています。当初、32 学協会から出発したのですが、今では 40 学協会を超える規模となりました。

日本物理学会は呼びかけ学会でもあり、応用物理学会と共に、国際的な物理学会組織である IUPAP の呼びかけに応じて、パリで開かれた 2002 年 3 月の国際シンポジウム“Women in Physics”への派遣を通じて、世界的な流れのなかで、男女共同参画という目標に取り組んできました。このような動きがこれだけの大きな流れになってきたのは、それなりの歴史的な必然があったのだと思います。学問には本来、国境、人種、性差はありません。それにもかかわらず、アカデミーの世界に女性が少ない、特に物理学は大変少ないのです。まだまだ努力しなければならない問題が沢山あります。しかし、少なくとも、近年になって、女性研究者が増加していること、特に今日こられたアメリカ物理学会長ヘレン・クインさんの国では、昨年も今年も女性物理学会長が続く時代になっています。日本もこれから、女性も一緒になって科学を進めていけるよう条件を整える必要があります。物理学会理事会でもそのような方針を進めているところです。

日本物理学会は、先に述べたパリ会議を契機にして、物理学会会員の実情を知るために、アンケート調査を行いました。女性研究者の問題に焦点を当てた分析から、男女を問わずどのような環境で科学研究活動を行っているか、の分析調査をおこない、このたびその結果をまとめました。なかでも、厳しい環境の中で科学の前線で活躍している若手研究者層が、その活動を続けられる条件を如何に作るかが今、大きな問題になっています。このシンポジウムでも、分科会でこの問題が取り上げられているのは時宜を得た取り組みだと思います。また、今後、科学が更に発展していくためには、若い世代が、科学技術者になりたい、と思えるような環境作りへの取り組みも必要です。

来年は、世界物理年で、世界中でいろいろな企画が動き出しています。子供達に科学の夢を与え、科学の役割を社会に正確に伝えるために、男女共同参画への国際的な取り組みも含めて、多くの活動を計画しています。科学の急速な発展のなかで、これらの活動をしっかりと位置づけ、堅実な成果として定着させたいと思っています。

学協会連絡会としても、一緒に、こうした活動を広げて行けたら、科学分野全体がもっと豊かで、実り多いものになるでしょう。この学協会連絡会は、共同して科学活動を担う仲間の集まりです。専門分野での科学活動と、より広い視野での展望を持って、協力できる貴重な組織と考えます。今後とも、より広い領域をカバーする連絡会に発展することが望まれます。

最後に、この連絡会が母体となって、文部科学省生涯学習政策局の委託事業として、参加学協会の会員を対象として、科学技術系専門職の「科学技術系専門職の男女共同参画実態調査」が、応用物理学会のリーダーシップのもとに実施されました。そしてこの3月に調査結果がまとまりました。このような幅広い専門分野をカバーする技術者・研究者の実態や意識に関する調査は、世界的にも意義のある調査結果です。そのなかから、分野を超えたさまざまな研究者の仕事、生活、社会の実態がみえてきました。これらを基に、データに基づいて行政施策への提言や学協会自身の男女共同参画をすすめる基礎が出来ると思います。

男性・女性が共に力を発揮できるような社会状況を作り出すために、これからも、諸学会と連絡会が協力して、男女共同参画社会に向かって進むことができればと思います。

なお、今度は、日本化学会と日本原子力学会が引き継いでくださり、幹事学会としてお世話下さることになったと聞いています。どうか、よろしくお願いします。そして本日のシンポジウムを、準備くださった、皆さんに、そして又この会場を提供してくださった東京大学大学院数理科学研究科に、心からお礼を申し上げて、私の挨拶を終わらせていただきます。

## 歓迎の辞

薩 摩 順 吉 （東京大学大学院数理科学研究科長）

本日は男女共同参画学協会連絡会シンポジウムによろこそいらっしやいました。会場を提供しております東京大学大学院数理科学研究科を代表致しまして、一言歓迎の言葉を述べさせていただきます。

私自身大学院生、オーバードクター、助手の時代に子供を保育所に預けておりました。無認可の保育所や、本連絡会の委員長でいらっしやる板東先生がその設立に大いに貢献された京都大学「朱い実保育園」などいくつかの保育所にお世話になりました。ある保育所では保護者会の仕事もしたことがあります。いま振り返ってみますと、大変でしたけれども充実していたというのが実感です。

本日新しくできた駒場地区の保育所を見学なさったと思います。以前はとても貧弱なものでした。しかし男女共同参画が叫ばれてから、あのような立派なものになりました。私たちの研究科にベルギーから来たスタッフがあり、いま子供さんが駒場の保育所に通っていますが、大学に保育所があるのは教職員・学生のために当然であるとおねづね言っています。日本の現状を見てみますとそうした感覚にはまだまだなり得ません。とくに東京では、住居、交通、就職と様々な問題があり、それらが少子化という深刻な問題を生み出していると考えます。立派な保育所ができて、それだけでは十分ではありません。男女共同参画社会という言葉が単にお題目に終わるのでなく、実質的なものとなることを期待します。本日のシンポジウムがそのために有意義なものであることを望みまして、歓迎の言葉を終えさせていただきます。

## History in the Making



©2004 Paul Dlugokencky (aDailyCartoon.com) for APS News

At the February Executive Board meeting, for the first time in APS history the presidential gavel passed from one woman to another. Shown here in an artist's rendering (based on a photograph taken by Michael Lubell), 2003 President Myriam Sarachik (right) hands the gavel to 2004 President Helen Quinn. Sarachik will deliver her retiring presidential address at the April meeting in Denver.

APS NEWS April 2004  
Volume 13, No.4  
(A Publication of  
The American Physical  
Society)  
<http://www.aps.org/apsnews>

## Women in Science --Present and Future One Woman's Viewpoint

### Disclaimers

I want to start with an apology --this talk is pure opinion, it contains no science and very little solid information. I hope however that it can be useful to you despite that, as it may contain some useful insights on how to get from the current situation to a future in which no-one would consider giving a talk with the title "Women in Science" any more than they would now consider a talk titled "Men in Science". The very fact that I am asked to give such a talk, and that all of you find it interesting to attend such a talk, implies that the present situation for women in science is not ideal. In my ideal future opportunity for women to have successful careers in all areas of science would be comparable to the same opportunities for men, today in many areas of science and in many areas of the world that is not the case. Given the name of the organization sponsoring this symposium I think I can assume that we are agreed that this is a desirable future, and not spend any time Discussing that assumption.

As I go through this talk please remember that I do not know enough to know what is the situation in Japan on many of the issues I will touch upon. I do not assume it is all bad, nor that it is all good. I will mention the issues that I think are important and you can decide for yourselves which of these are issues that need attention in Japan. Beyond that you need to decide which are the issues where you have some possible paths to make progress, and which you cannot, as yet begin to tackle. My purpose here is simply to raise these issues as a starting point for more discussion.

### Introduction

Let me begin by telling you a little about myself. I am a physicist, but in my life I have many roles: wife, mother, daughter caring for an aging father, as well as teacher, researcher, and currently President of the American Physical Society. My most recent addition to this list is the role of grandmother. All of these roles are important to me. All require time, attention and energy to fulfill them well. But why do I mention all of this? I mention it because, at least a part of the barriers to successful careers for women are inextricably entangled with the other roles that women play in society, and in their homes. One must acknowledge and accommodate these other roles before one truly has equity in opportunity in the working world. This is as true for women entering any other demanding career as it is for women in science, and so much of what I want to speak about today is not specific to science careers. I will come back later to talk about the more specifically science-oriented Issues towards the end of this talk.

In every society there are gender-differences in the generally-accepted roles of men and women. Some small part of this, associated with child-bearing, is biologically determined. Much is simply societal conventions. Not only are roles different but also the norms of socially acceptable behavior for men and women, and for boys and girls, are often quite different. Both of these facts have a role to play in the question of career possibilities. I do not subscribe to the idea that we simply need to erase all gender-based role differentiation to achieve equity in careers, but because that solution is probably neither achievable, nor, for the most part, desirable. I do, however, think it is important that gender roles are flexible and that a broad range of choices about individual style are acceptable both for men and for women.

There may indeed be some gender-based differences in behavior in any society, in that the typical behavior of men and of women on any particular measure may be different. However there are naturally very broad ranges within each gender, so many females fall into what would usually be thought of as the male range, and likewise many males fall in the range usually typified as female. Gender stereotyping can be very harmful

to such individuals, and for that reason alone it should be avoided wherever possible. Furthermore, gender stereotyping is one of the barriers to equal employment opportunity. Employers and possible mentors will make gender-based choices about who is best fit for a certain job or whether they will advise a mentee to move forward in some way when they let gender-stereotypes rule their thinking. Hence while I think that it is unrealistic to try to create a society that is totally devoid of gender-based role differences I do think much effort should be directed to ensure that gender-roles are as flexible as possible and that decisions based on gender stereotypes are an unacceptable way to decide employee advancement.

In my ideal future both women and men have some choices about what roles they play, both in the career world and in their homes and communities. Employer expectations and policies would take into account the fact that employees have responsibilities beyond their work with policies that are flexible enough to accommodate the needs that arise from these external demands. In the US for example paid sick leave for employees now includes the option of sick leave to care for a child or parent as well as for when the individual employee is sick. Both male and female new parents can take parental leave to care for a new-born child. Other factors that make work and non-work responsibilities compatible include the availability of good day care for children, care options for the elderly, flexible store hours to allow evening shopping, flexible work schedules where possible. (In the dot-com boom in Silicon Valley companies competed for employees by competing to provide better services to support their non-working needs, such as a "valet" service to take clothes to the cleaners or laundry and return them when clean to the employees' work place.) These issues play a larger role for women than for men in any society where the fraction of these "other responsibilities" carried by the women is large compared to that carried by men.

Even given a society that is flexible about gender roles and provides flexible services to support workers other needs, it is also important for a woman who wishes to have any serious career, and be married too, to have a spouse who supports that goal. (Of course, this is just as true for any man, but historically it has been assumed that women will support their husband's career without the converse assumption necessarily being true.) A serious career, such as any career in science, will demand a serious commitment of time and deep concentration, and probably some work-related travel. To engage in such a career when married to a spouse that does not value and support that commitment is very challenging and probably dooms either the career or the marriage (or both) to failure (or, at best, to mediocrity).

Now I have to admit that we live in a world that is very far from my ideal. I know of no society that is free of gender-stereotyping. It pervades the expectations of parents for their children, of teachers for their students, and of employers for their employees. I doubt that we will ever be entirely without it. The best I can advise is that we should all work be aware of it and of its impacts and to create some counter-pressures. We can work to reduce its scope. We need to pay particular attention to our education systems, and to employment practices. Within our professional organizations we need to discuss these issues. We need to work first to ensure that the view that gender discrimination is unacceptable is widely held, and second to minimize the impacts of societal gender-stereotyping on careers within our professions.

I will turn now to some examples of things that can help in this respect.

### Education

Children readily absorb stereotypes. My own daughter, at age four, told me that women are nurses and men are doctors, despite the fact that her pediatrician, the doctor she saw most often, was a woman. I think she got the idea from picture books! US educators now work hard to avoid such stereotypes in the pictures in school books, but it is not an easy task. As you present the history of science, or just introduce its great ideas, you find yourself again and again mentioning famous men. You have to work a little harder to find the women who contributed, because at the time they

were not given much credit for their work, and indeed there were relatively few women in any profession a century ago.

But it is not just the text book that we have to work with. Since gender-stereotyping runs deep, it will be part of the unconscious behavior of teachers unless there is explicit discussion of it, and of ways to avoid it in the professional training of teachers, and in their on-going professional development. In the US it is found that teachers in a mixed-gender classroom ask for responses from boys much more often than they do from girls. Nor is this just because of their bias, it helps keep the classroom running smoothly. Girls tend not to disrupt the classroom as much as boys do when they are ignored by the teacher. I cannot say whether this in itself reflects some earlier gender differences in their up-bringing or is in fact due to intrinsic behavioral differences. Indeed I do not think there's ever a clean separation of "nature" and "nurture" in these things. The point is not to insist that there are no gender differences, the point is to insist that whatever gender differences may exist are not allowed to lead to gender-based differences in opportunity.

Who decides on teacher training? How do societies begin to challenge the status quo? I know a little about the dynamics of these things in the US, and it is quite complex. I am sure it is different in each country. Some of what drives this is the impact of vocal minorities. If you as professionals feel that there are aspects of Japan's education system and the ways in which it treats girls and boys differently, and that these differences impact the choices of girls about science careers then this is an area that merits attention just as much as working conditions within the profession do.

This same issue continues at the college level. Do Professors treat male and female students equally well? Do they allow their assessment of students to be biased by gender-related behavioral differences? A female student may be more reticent about asking or responding to questions than her male classmates because of different culturally-enforced behavior patterns for males and females. Are the young women given opportunities to demonstrate their knowledge, to engage in experiments, to be in control of small group projects in the same way the young men are. In an institute where all the faculty are male and the only adult females are lower level staff what efforts are made to ensure that female students see female role models and are encouraged to pursue their chosen science profession?

### Early career years

Even once a student receives a Ph.D. degree the path to a secure position and to recognition in their field is not a straightforward one. This is true for everyone, but an effort should be made to ensure that it is not more difficult a path for women than for men. A system for mentoring young scientists exists in almost every institution, but it is often not a formalized system and so is not clearly visible to those who need it but are not adopted into it by a senior researcher. One way to overcome gender-bias is to make this system more explicit and thus to ensure that every young researcher is given mentoring and career support. In the current uneven situation it is very useful for any institution to have a "Women in Science" group that provides regular gatherings with a program that includes career advice and networking opportunities for young women scientists. Given the imbalance of numbers of women in different areas of science special care needs to be taken so that women in all fields feel that this group is useful for them. (I seldom go to meetings of my local chapter of the Association of Women in Science because it is so dominated by the biosciences that I feel like an intruder there --it takes careful planning to have some events that are oriented to the physicists and engineers, of whom there are fewer, when most of the members of the group are in the biosciences.)

Mentoring does not help if decisions on funding support and appointments are made with a gender bias. A study in Sweden, which you might have thought was a relatively gender-equal society, showed that research grant funding of the same proposal was more likely if the name on the proposal was that of a man and less likely if it was

a woman! Even in those sciences where women are equally represented at the Ph.D. level the path to high level positions seems still to favor the males in most of the world.

Part of this is that productivity of female researchers in their early years is affected by the societal factors I mentioned at the beginning, they are carrying, for the most part, a larger set of responsibilities for things outside their research, than do the men. So here the path to equal opportunity requires that employers recognize these differences in judging the capabilities of job candidates. If there is a time-line to a promotion decision what happens to that time-line when a woman has a child? Is there good support, day-care, flexibility in work schedule, options for part time appointments to accommodate those who have children? I was very fortunate to be in a place with good child care available on campus, and with a flexible policy of maternal leave, when my children were born. I think I was probably the first woman to avail myself of a newly introduced leave policy at Harvard University, I took leave of absence from the teaching half of my job and continued to do the research half in the semester when my son was born. My three year old daughter was in day care ten minutes from my office, and my infant son came with me to work and I worked when he slept (Fortunately he slept a lot.)

### **Employers and employment law**

One of the vital elements of equality for women in careers is that they have legal status and avenues to complain when they are not treated well. Within a university there should be clearly defined policies of equal opportunity and against any form of sexual or gender-based harassment. The tasks asked of employees at a given job level should be the same for men and women --don't ask your female graduate student to make your coffee, just as you would not ask your male student to mend your shoes. Sexual harassment makes a workplace untenable for women and can be used by some men as a way to keep women from competing with them, it must not be tolerated, and women (and men) who suffer from it must have a clear path available to them to complain and have their complaint investigated in a way that does not further demean them. (One of the most egregious forms of sexual harassment, which means any unwanted sexual attention, in a University is where a faculty member takes advantage of that position to harass a student. Universities need clear policies and sanctions that ensure that this is not a problem. )

I do not know what the status of any of these things is in Japanese law. I do know that in the US the situation of women in the workplace has improved significantly once such laws and policies became widespread.

### **Professional Societies**

I want to spend a little time on the role of professional societies. My own profession of physics is one of those where women are a minority world wide. In the US the fraction of women in physics in my age group is around 2%, whereas among recent Ph. D's it is closing in on 15%. Compare that to biosciences, where I believe the pool of applicants for graduate school is dominated by women, and they receive roughly half of all Ph.D.s in recent years. These numbers certainly say that the biosciences do better in attracting young women to the profession than physics does. I do not think even in bioscience professions there is career equity, but I do think that the work of achieving career equity is even harder when women are a small minority. The American Physical Society has for many years had a group called "the Committee on the Status of Women in Physics". It is the job of this committee to try to understand what creates barriers for women at all stages of the path to a successful career in physics and to find ways to reduce those barriers.

One of the most interesting activities has been a program whereby a panel of senior women physicist would visit any department where they were invited to advise that department on what the climate was for women within it, and how to improve that climate. The interesting fact that comes out of these visits is that most of the suggested

changes were not specific to women --they improved the climate --by which I mean the conditions of life -- for everyone. In a department where people are treated well, women are confident they can succeed and they do. In a department where people are not treated well, it seems that women are more likely than men to say "this is not what I want" and to leave, whereas men are more likely to say "this is what I have to put up with in this career" and stick it out. Both men and women leave science careers when they feel ill-treated, but the effect is larger for women, particularly in fields where there are small numbers of them to start with, such as Physics.

Another effort of this committee was to produce and distribute to high schools a booklet entitled "Physics in your Future". There was not a word about gender in this booklet, but it had many pictures and short biographies of young physicists at work, and all of them were women. Students noticed that.

The professional societies can influence science department practices in many more subtle ways. At APS we run an annual Department Chairs meeting, and, together with AAPT (the American Association of Physics Teachers), we run an annual meeting for new faculty. In both these meetings there are opportunities to influence attitudes and behaviors within the university or college classroom and department. They provide a forum where faculty members can discuss issues related to physics education, and at the same time we, as a society, can introduce topics into the discussion that we think should be there. Discussion of gender issues in education is one issue that we regularly bring to the table.

The professional society can also be a role model by ensuring that its own leadership includes women at all levels. Nomination committees need to be regularly reminded to include viable women candidates in elections for society office, starting with the lower level committees and thus developing women as well as men who will be viable candidates for leadership positions in the future. If the society gives awards and prizes it should try to ensure that eligible women get nominated for these in fair proportion to their presence in the society. APS is far from perfect on these all fronts, but we are aware that they matter and that we need to keep making the effort to do better. If the Executive Board or Council forgets this, the Committee on the Status of Women in Physics is there to remind them.

#### Final Comments

My title mentions "present and future". I have talked a little about an ideal future. I have suggested various strategies that can move us closer to that future. I think that the very existence of the group that set up this meeting is a step in the right direction. You will see opportunities and find ways to act, in small ways and large, that makes some differences. Sociological change comes gradually. It comes faster when it has champions, so find people who are visible who will push issues forward for you. Do not put all your efforts into a single issue, but do not take on so many that you are effective on none of them. Find allies outside of science when the issue is broader than science alone. Above all have patience, nothing will happen overnight. But I do believe change in the direction of greater equity for women and a man in careers is inevitable, as more and more women choose to have lifelong careers. I hope my comments help you find some ways to speed up the arrival of that Change for science careers in Japan.

## 科学における女性 - 現在そして未来 1人の女性として

(訳：坂東昌子)

### おことわり

まず、おことわりしておかなければなりません、これからお話しすることは、私の考えていることであって、科学の話はしないし、確実な情報に基づくものでもありません。けれども、どのようにして現状を変革して理想的な未来へつなげていくかについて、なにが有益な洞察や視点が含まれていると思います。今の世の中では誰も「Men in Science」などというタイトルで話すなんてあまりに当たり前すぎて誰もしようと思わないように、将来は、「Women in Science」などという話は誰もしないでしょう。ですから、私がこのようなお話を頼まれたということ、そしてみなさんがこのような話題に興味を持って聞きに来てくださっているということ自体、科学に携わる女性の現状が男女共同参画という立場から見ても、まだまだ理想からはほど遠いということの意味しているのです。私が理想としている未来には、女性が科学のあらゆる領域で立派に業績をあげる機会、男性と同じように与えられている、そんな未来です。しかし、今日、多くの科学の分野において、さらには、社会の多くの分野において、そういう状況ではありません。このシンポジウムの主催者である「男女共同参画学協会連絡会」という名前を見ても、私は、上で述べたような未来をお互いに目指しているのだということは、議論の余地なく同意していただけたと思います。

このお話を通じて、私が触れるいろいろな話題について、私は十分に日本の状況を知っているわけではないということを心に留めていただきたいと思います。ここでは、私が重要だと思っている話題をとりあげますが、それがすべてうまくいっているとか状況が悪いなどと決め付けているものではありません。

私の話の中から、これは注目に値すると思われる話題を、皆さんがご自由に選択していただければいいと思います。またさらに、そのなかで、これは改善していける方法がありそうと思われる課題をとりあげて今後の指針にしてくださいと思います。ですから、私はただ、今後さらに議論をすすめていくための出発点として話題を提供したいと思っていますのです。

### はじめに

まず、私自身のことを少しお話ししておこうと思います。私は物理の研究者ですが、自分の人生においていろいろな役割を果たしています。教員であり研究者であると同時に、妻であり母であり、年離れた父を世話する娘、そして今ではアメリカ物理学会の会長です。それに、つい最近、おばあちゃん役がリストに加わりました。これらは全て、私にとっては大切な役割です。どれ一つとっても、ちゃんとやろうと思うと、大変な時間と精神力とエネルギーを必要とします。

でも、どうしてこんな女性のあらゆる役割の全てをここで取り上げていると思いますか？ それは、専門職に就いている女性にとっての壁の、少なくともいくつかは、女性が社会や家庭で果たしている役割と逃れようもなく関わりあっているからなのです。仕事をしていく上で真の機会均等を得る以前の問題として、仕事以外の役割があることを皆が認めて配慮していかななくてはならないのです。このことは、科学分野におけるのと同様に、全ての分野で専門職に就く女性にとって本当のことなのです。それで、今日、私がお話ししようと思っていることの多くは科学分野の専門職の方々に限ったことではありません。科学分野に特化した問題には、後ほど、話の終わりの方で、触れたいと思います。

どの社会にも一般に受け入れられている男女の役割には、ジェンダー（ここであえて性差と区別するためにジェンダーをそのまま日本語にしました：訳者註）による違いがあります。このうちの出産などごく一部分は、生物学的に決まっているものです。

しかし、その大部分は単に社会的慣例に過ぎません。役割そのものだけではなく、成人男女のみならず、男の子と女の子には社会的に受け入れられている振る舞いの規範にも極めて大きな差があります。これらの両方とも、キャリア形成での可能性がどう開けるかという問題に影響しています。

キャリアにおける男女平等を達成するには、ジェンダーによる役割の差をすべてなくさなければならぬということに私は全面的に同意しているわけではありません。しかし、おそらく、そうでなければ、共同参画の達成は不可能でしょうし、不可能とはいわないまでも、その方が望ましいことでしょう。

しかし、それでも、私は、性的役割をもっと柔軟にとらえ、もっと幅広く、個性に応じたスタイルを選択できることが、男性にも女性にも受け入れられることが重要だと思います。

どんな社会でも、典型的な男性と女性の振る舞いや態度にはそれ相応に多少、ジェンダーに由来する差があるでしょう。しかし、男性の間でも、女性の間でもかなり幅広い違いがあるのです。ですから、女性のなかでも、一般には男性の範疇に入るタイプの人も多くいますし、同じように、男性にもいわゆる女性のタイプだと思われる人もいます。どちらも、いろいろな幅広い個性があるのです。性的役割を固定化するのは、個性の違いを考えると大変有害なことから、できるかぎりこういうことを避けるべきなのです。そのうえ、雇用機会均等という方向への1つの障害になっています。雇用者や上司となるべき人が、ジェンダーの固定概念によって思考が囚われていると、業務に最も相応しい人を選ぶ際に、あるいは部下にある方向性を示唆する際に、ジェンダーに基づく選択をしてしまうでしょう。ですから、一方ではジェンダーベースの役割の差がまったくなく社会を作ろうとするのは非現実的だとは思いますが、できるかぎり性的役割は固定しないこと、そしてジェンダーベースの固定観念によって、従業員の昇進を決めるのは受け入れられない方法だ

ということを強調すべきなのです。職業の世界でも、家庭でもそしていろいろなコミュニティでも、自分がどういう役割を果たすかについて、男性も女性も自由に選択できる、というのが私の理想の未来です。そのような理想的な未来においては、雇用者は、従業員が仕事の他に責任を持っていることがあるという事実を考慮して、彼らが外的要請からくる難局に対応できるように柔軟な見通しと方針を立てるでしょう。アメリカでは、例えば、働く人々の病休は、自分の病気だけでなく、子供や親の病気の場合も含まれています。男女ともに親になれば、新しく生まれてきた子供の育児休暇をとることが出来ます。

ほかに労働と労働以外の責任を果たすことを両立させるための要因としては、子供のために良質な保育サービスがあるとか、高齢者のための選択性のある介護とか、夕方でも買物ができるよう営業時間に融通性を持たせるお店とか、可能などころでは職場の勤務形態に融通性を持たせること、等があるでしょう。(インターネット流行(ばやり)のシリコンバレーでは、諸会社が、例えば、汚れた衣類を洗濯屋さんに持って行ってくれ、洗い終わった衣類を今度は職場に届けたりするような、いわば‘お使いさん’のようなサービスをはじめとして、仕事以外のいろいろな要求に応じるサービスを競って提供しています。)職場以外の仕事は女性が男性よりも多く受け持っていますので、こういった仕事の一部でも、家事労働が社会化されるのは、女性の社会的役割を広げるのに大いに役立っています。たとえ、ジェンダー的役割について柔軟であり、働く人々の仕事以外の支援について柔軟なサービスを提供している社会であつたとしても、たとえ、目標を支持してくれる配偶者をえて結婚したとしても、厳しい専門職業人として働こうするのは、それは大変なことです。(このことは同じように男性にもあてはまるのは言うまでもないのですが、歴史的には、女性が仕事をしている夫の世話をするのが当たり前と思われてきましたから、・ ・ ・ もちろん逆も又ありうるのですが・ ・ ・)特に、科学者のような厳しい職業に従事する場合は、それに相応する時間的余裕や、集中して思考出来る

環境が必要だし、おそらく仕事上で出張などもあるでしょうから、それだけ特殊な条件が必要となります。

こうした科学者のように厳しい職業に従事するためには、もし、配偶者がそれに価値をおいてくれないとか支援してくれないという場合は、結婚することは、困難をとまないますし家庭か仕事かどちらか（あるいは両方とも）を犠牲にしなければならないか、はては、人生を失敗に終わらせる（あるいはうまくいって平凡な人生で終わる）ことにもなりましょう。

こうした風潮は、両親の子供に対する、先生の生徒に対する、そして雇用者の従業員に対する期待感にしみこんでいます。さて、私たちはこうした私の理想とははるかに遠いところに生きているのだということを認めなければなりません。ジェンダー的な枠からまったく解放された社会がないことはよく知っています。

ジェンダーバイヤスなど何も感じないなどとはとても考えられません。こうした固定した考え方を出来るだけでなくすよう努力することが私達にはできます。そのためには、教育システムや企業訓練のありかたに特に注意を払う必要があるでしょう。私達の職業の組織体のなかでも（例えば学会とか大学や研究所などの研究機関）こういう問題をしっかり話し合う必要があります。まずは、性差別は受け入れがたいということを徹底するために努力する必要があります。そして第2には、私達の職業の経歴においてジェンダーの固定観念にとらわれた強い影響を少なくする必要があります。

さて、ここで、何が出来るかということについて、いくつかの例を挙げて考えてみようと思います。

## 教 育

子供達は、固定概念をすぐに持つようになります。私の娘は、4歳のときに、私に「女の人はお看護婦さんで男の人はお医者さんね」と言うのです。彼女が一番よくみている、彼女の小児科医が女性であるに

もかわらずです。なんと、彼女は絵本からこういう見方をするようになっていくのです！

アメリカの教育者達は、今では、子供達が、絵本や教科書から、このような固定概念を持たないように一生懸命取り組んでいます。にもかかわらず、これは容易なことではないのです。科学の歴史を教えようとしても、あるいはちょっと科学のすごいひらめきを紹介しようとしても、きっと何度も有名な男性科学者の話をすることになるでしょう。科学の発展に寄与した女性科学者を探すのはちょっとばかり努力が要りますね。だって、昔は、女性の仕事は信頼されていなかったし、1世紀前には、どのような専門職にも相対的にはほんの僅かの女性しかいなかったのです。しかし、教科書だけではありません。もっと深くジェンダーの固定観念は浸透しており、きちんとした議論をして、あるいは教員養成の訓練の場やその後の教員研修で、固定概念を避けるように訓練しなければ、知らない間に先生方もそういう考え方に基づいた態度をとってしまうのです。

アメリカでは、先生が、男女混合クラスで、女子よりも男子の方により多く、反応や回答をするよう要求することがわかっています。これは、偏見だけからではなく、クラスが円滑に保たれるのに役立つからなのです。女子生徒は、自分達が先生に無視されたときにも、男の子のようにクラスの雰囲気を乱すことのないよう振舞う傾向があります。私にはこれがなにかそれまでのしつけからもたらされたジェンダー差を反映しているのか、もっと内的な男女の態度の差なのか、どちらかはわかりません。実際のところ、私は、生まれながらなのか教育のせいなのかという明確な区別があるとは思いません。重要なことは、ジェンダーによる差はないと主張することではなく、どんなジェンダー差であろうと、それは機会においてジェンダー差が機会均等をおかしてはならないということなのです。

誰が先生の訓練の内容を決めているのでしょうか。どのように世間は状況を変えようとするのでしょうか？私はアメリカにおけるこの点に関する変化の様子をいくらか知っていますが、それは非常に複雑な

のです。私は、それは国によって違うと思います。その方向へもっていく推進力は、多数の声で強い影響を与えることです。もし、あなた方が専門家として、日本の教育システムのなかで男子と女子の扱いに違いがあり、その違いによって女子が科学者への道の選択に強く影響を受ける、と感じるならば、専門職の内部の勤務条件と同列に注意を喚起すべき事柄です。

同じ問題は単科大学にもあります。教授たちは男女を十分平等に扱っているのでしょうか？ ジェンダー由来の振る舞いの違いによる偏見で学生を評価していないのでしょうか？ 一般に女性は男性とは違った振る舞いをすべきだという風潮があるために、女子学生は質問したり答えたりするときに、同級生の男子学生に比して控えめではないのでしょうか？ 若い女性たちは、若い男性と同じように、自分の知識を披露したり、実験に携わったり、あるいは小さなグループプロジェクトを統括したりする機会が与えられているのでしょうか？ 教授会メンバー（テニユア教員：アメリカでは任期なしの教員になれば一人前の教員だということになっている：訳者註）はみんな男性で、大人の女性はみんな地位が低いスタッフである研究所で、女子学生が女性のロールモデルに出会い、彼女達が科学者になりたいと鼓舞されるよう、どんな努力がされるのでしょうか？

### 研究者としての若手時代

いったん院生達が Ph.D をとったからといって、より安定した地位へ、そして専門分野で認められるようになる道のりは決して一直線ではありません。これは誰にでも言えることですが、女性のほうが男性にくらべてよりその道のりが困難であってはならないことを保障するために努力しなければなりません。

若手女性科学者への助言をする制度は、ほとんどすべての研究機関にあります。しかし、それはしばしば公式な制度になっていなくて、必要とする女性たちの目にはっきりと届かないことが多く、しかもシニアな研究者に受け入れられていないこともありま

す。こういうジェンダー差別を克服する1つのやり方は、この制度をもっと見える形にすることであり、そしてすべての若い女性研究者は助言を得る機会とキャリア支援が与えられるべきなのです。ですからこういう対等でない現状のもとでは、キャリアへの助言や情報交換の機会になるような企画力のある「女性科学者の会」のような集まりが定期的に開かれていることが、大変有効です。分野によっては、女性比率に差がありますが、そういう場合には、すべての分野の女性にとって集まりが役に立つように注意深く準備する必要があります。（私は、めったに「女性科学者の会」の集まりには行きません。というのは、集まりでは生物学者が大方を占めていて私は邪魔者みたいに感じるからです。大方が生物分野の方々である集まりの時には、物理学者や技術者などのように女性が極端に少ない分野の人に呼びかけたいことがあるときはちょっと注意が必要です。）いくら、助言システムがあっても、資金援助や任用に、ジェンダー差別があれば何の役にも立ちません。スウェーデンは比較的ジェンダー的偏見がないと思われているのですが、そのスウェーデンでの調査では、同じ申請内容での研究助成金の獲得は、申請者が女性の場合は男性の場合に比べて採択率が低いことが示されました！ 博士取得の段階までは対等なことが証明できている科学の分野においてさえ、世界の殆どの国で、さらに高い地位への道は、男性の方がよりたやすいように思えます。

これは1つには、若手時代の女性研究者の業績が社会的な条件に影響されているからです。このお話の最初に言いましたが、たいいていの場合、職業の仕事以外に、男性より多くの責任と役目を受け持っているからです。ですから、機会均等への道は、雇用者がこの違いを認識して採用を決めるときにその能力判断でこのことをしっかり認識しておくことが要求されます。もし、昇進の時期が、女性に子供ができて育児に忙しい最中だったらどうでしょう？ 果たして、子供達がいる研究者に対して、十分に、保育所や、仕事への柔軟な対応や支援が行われているのでしょうか？ 私自身は、大変幸運なことに、子供

が生まれたときに、大学内に保育所があり育児休職の柔軟な配慮がありました。多分、ハーバード大学で新しく導入された休職制度を享受できた最初の女性だったのではないのでしょうか。私は息子が生まれたとき、そのセメスターで、仕事の半分に当たる授業は休ませてもらい、後の半分の仕事である研究は続けさせてもらいました。私の3歳の娘は、家から10分で行ける保育所で育ちました。生まれたての息子は、一緒に研究室に連れて行って眠っている間に研究を続けました(幸いなことに、息子はとてもよく寝てくれました!)

### 雇用者と雇用法

キャリアにおける男女平等を達成するのに決定的なことは、正当な地位と、不当な取り扱いに対して訴える手段を持っていることです。

大学には明確に規定された機会均等とセクシャルハラスメントに対しての方針があるべきです。各々の職業のどの段階においても、求められる従業員の任務は、男女同じでなければならないことです。男子学生には靴を修繕するようにたのまないでしょう。それと同様に、女子学生にコーヒーを煎れてくれ、などと言わないことです。性的ハラスメントは職場を女性にとってたえがたいものにし、ある種の男性によっては、競争相手から女性を除外する格好の道具として使われます。しかしそんなことを我慢することはないし、被害を受けている女性(男性もですが)は訴える道が開けていなくてはなりません。また、その訴えをそれ以上品位を落とすことのないように配慮しながらきちんと調査されなければなりません。(セクシャルハラスメント、これはいかなる形であろうと相手が望まない性的関心を意味しますが、その最もひどい形態の1つは、大学では、ファカルティメンバーがその地位を利用して学生に行うものです。このようなことが問題とならないように大学は明確な方針と決意を持たなければなりません。日本の法律では、このような状況はどうなっているか知りません。しかし、アメリカでは、法的措置がとられるようになりそれが普及して

からは、女性の職場での状況は、著しく改善されました。

### 学会の役割

ここで私は、専門の学会の役割について少し触れておきたいと思います。私自身の専門である物理は世界的に女性が大変少ない分野です。アメリカでは私の年齢では女性比率はほぼ2%ですが、最近のPh.D取得者では15%に近い値です。この状況を生物科学の分野と比較してみましょう。生物分野では、今は学部学生の入学志願者は女性のほうが多くなっており、最近では、Ph.D.取得者の約半分は女性です。このような数値は、生物科学は若い女性にとって物理よりは魅力的だということを示しています。もちろん、生物科学分野でもキャリアが平等であるとは思いませんが、しかし、女性の比率が少ない時にはより困難である、と言えると思います。アメリカ物理学会では、長年の間、「女性物理学者の地位委員会(the Committee on the Status of Women in Physics)」が設置されています。この委員会の仕事は、女性にとって自分の経歴のあらゆる段階で成功するためには何が障害になっているかを理解し、その障害を取り除く方途を見つけようということです。このなかで最も興味深い取り組みは、中堅の研究者が作った講師団があって、こういう人達を招いて「この研究室の雰囲気は女性にとってどうだろうか」とか「どうしたら雰囲気を改善できるか」などの助言を受けたいと思えば、受けられるプログラムです。面白いのは、実はこの講師達が改善したらどうかという事項のほとんどは、女性にとってのみならず、もっと広い範囲で、研究室の雰囲気を変える提言なのです。つまり、人間生活にとってすべての人にとって必要な雰囲気の改善だということです。みんなが心地よく働ける研究室では、女性も成功できるところであり実際成功しているのです。みんなが正当に取り扱われていないところでは、女性は男性よりもっと居心地が悪く、「ここは私の好きな研究室ではない」と言って去っていきますが、男性は「ここは人生のなかで気持ちをぐっとこらえておくべき

なので」と終わりまで我慢するでしょう。男女どちらも、不当な扱いを受ければ、学問を捨てます。しかし、このことは女性のほうに大きく影響しますし、特に、物理のようにそもそもはじめてから女性が少ない分野ではそうなのです。この委員会のもう一つの取り組みは、高校に「あなたの未来に物理を！ (Physics in your Future)」というタイトルのブックレットを作成して配布することです。ここではジェンダーということばは使っていませんが、若い物理学者が働いている沢山の写真やその人の物語を載せています。そしてなんと、それはみんな女性なのです。だからみんな学生達は注目しているのです。

専門の学会では、いろいろもっと精妙なやり方で、理学部の慣習に影響を与えることが出来ます。アメリカ物理学会では、毎年理学部長会議を開いていますし、同時に、アメリカ物理学教員協議会 (AAPT (the American Association of Physics Teachers)) では、新しい教員のために年会を開いています。

どちらの委員会も、大学や専門学校や学部などの考え方や姿勢に影響を与える機会となります。物理教育に関連した事項について、ファカルティメンバーが議論するフォーラムも企画します。そして同時に、学会として、議論すべきだと思う話題を議論に乗せることが出来ます。教育におけるジェンダーに関係する事柄も、議論の対象として定期的に取り上げています。

学会は又、すべての段階で指導者層に女性の参加を保障することによって他の社会のお手本になることも出来ます。学会選挙の際に、推薦委員会は、はじめは下部の委員会から、そして次第に上位の段階へとふさわしい女性候補者についてみんなの注意を喚起する必要があります。もちろん男性についてもふさわしい人を推薦するのは当然ですが、学会が賞や名誉を与えるときには、適任の女性が適正に推薦されているかも確認する必要があります。アメリカ物理学会では、これらの取り組みについてまだまだ完全ではありませんが、しかし、それが大切だと

いうことを自覚していますし、改善のために努力しなければならぬと思っています。もし、理事会が忘れたら、女性の地位委員会が思い出させるように気をつけているのです。

## おわりに

私のタイトルは、「現在と未来」でした。でも理想の将来像についてはあまり多くを話しませんでした。その未来に少しでも近づくための、いろいろな戦略についてお話ししたのです。この集まりを企画されたグループの存在そのものが、まさに、しかるべき方向への第1歩となるのだと思います。

みなさんは、何らかの変革をもたらすために一步を踏み出す好機を見つけたでしょうし、また多かれ少なかれその方途を見出したことでしょう。社会の変革はゆっくりです。よき優れた指導者がいれば、その日はより早くやってきます。ですから誰があなたの方のために支援してくれるか、励ましてくれそうか、そういう人々を探すことです。一つのことだけに努力を集中しないで、でも、だからといって一度に沢山のことを欲張ってやろうとしないように、適切で有効な戦略を立ててください。科学分野だけではないもっと広範な問題に対しては、科学界以外に同盟者を見つけることです。どれも、忍耐が必要で、一夜で成し遂げられるものではありません。でも、私は職業におけるより高い男女共同参画への変革はもう避けがたい歴史の必然であり、日に日に沢山の女性が一生持てる職業を選ぶようになっています。私のお話ししたことは、職業としての科学者を目指す女性たちにとって、日本の変革の達成へ向けてそれを加速するために、何らかのヒントとなりましたでしょうか。そうなることを願っています。

## 女性研究者と社会

長谷川眞理子（日本動物行動学会会長、早稲田大学）

日本の科学者の中で、女性はまだ少数である。つい先日、OECD の高等教育に関する報告でも、日本は、高等教育中に占める女性の割合が非常に低いことが指摘された。学会の活動でも、大学や研究所という職場でも、女性研究者の数が少なく、ひところほどの差別に憤ることは少なくなったとしても、まだまだ女性が不自由を感じる状況は多い。

これを改善していくには、どうしたらよいだろう？ 社会が持っている固定的な性役割意識を崩していくことも大切であろう。しかし、私は、男性と女性という現象を、生物学、社会・経済条件、権力構造など、より多角的にさまざまなレベルで分析し、異なる要因を分けて考えねばならないと思っている。そして、男女の違いというものをまったく消し去った社会を作るのがよいと考えるのか、違いはあっても差別はない社会を作ればよいのか、では、どのような違いはよいと思うのかなど、私たちの価値観をどう持つのか、社会はどのようなべきだと考えるのかについても、より深く検討せねばならないだろう。

男女の平等を達成するためには、これまで、無意識のうちに、女性も男性と同じになることがよいように思われてきた節がある。しかし、それは男性中心主義の裏返った考えであり、そのように女性を「啓発」していくことは、必ずしも女性、ひいては全員の幸せにはつながらないかもしれない。女性の持ち味とはなんであり、女性がより得意とするものはなんであるのか、それらも固定的な性的役割意識の結果作られたものであって、壊していくべきものなのか、結論は出ないのだが、少しずつ解きほぐしてみたい。

## 第2期(2003.10.8~2004.10.7)の活動報告

### 男女共同参画学協会連絡会 委員長 坂東昌子

2003年10月7日、ちょうど1年前に、応用物理学会の小館先生からバトンタッチして、日本物理学会が男女共同参画学協会連絡会の世話学会を引き受けました。応用物理学会は、若い元気な女性研究者が沢山いらっちゃって、活発に議論され、行動力もあります。また、その行動力で、のべ278000人の学会員を対象にアンケート調査をすでに開始しております。アンケート調査は2年前の同じ10月7日、発会式のときにすでに提案があったのですが、いろいろな困難を乗り越えて、この調査が軌道に乗っていたときでした。近藤先生(応用物理学会)をはじめとして、みなさんがこの調査分析を進めておられました。こうしたエネルギー的な活動のあとをうけて、物理学会が世話学会になったわけです。

日本には学術会議に登録され認定されている学協会は、2003年現在で、登録認可団体<sup>1</sup>が1356、会員は約75万人います。学会の規模は数万人から100人程度までさまざまですが、そのなかで自然科学系は第4・5・6・7部に属しています。理学系(4部)110、工学系(5部)149、農学系(6部)63、そして医学系(7部)87です。そのなかで、現在オブザーバー参加も含めて41学会がこの男女共同参画学協会連絡会に参加していますから約1割です。これだけの分野の異なる学会がこうして一堂に集まって、何か共通の目的のために議論したり、共同してシンポジウムを企画したりするというのは、おそらく世界的にも珍しい例なのではないでしょうか。科学研究の前線には、それに応じた多くの分野がありそれだけ多くの学会が生まれています。そんななかで、分野を越えた学会の連携は、国際的にもまれで、その年の10月のNATUREにも紹介されました。第2期はこの特性を活かして、運営委員会のたびに、学術交流をかねて、講師に話題提供をしていただき、参加したメンバーがより広い視野を持てる機会にしたいと考えました。そして、皆さんにお諮りして第2回の会議(11月20日)では、生理学会の貴邑富久子さんに「性差医学をめぐって」というお話を、そして第3回(2004年1月28日)には郷通子さんに「ライフサイエンスの最近の課題」というお話しをしていただきました。今回は、この2回だけとなりましたが、他分野の話を直接交流できるのはまたとない機会であり、その中から、多くの提案や今後の方向が出てきたように思います。こういう機会をせっかく作ったのだから、もっと多くの方にこの企画に参加できるような仕組みを考えることが大切だと思っております。

この会の大きな行事であり、応用物理学会が引き続きその中心の世話役をお務めくださったアンケート集計結果が出始めましたのは、2月になってからでした。3月の結果報告書にむけて、近藤委員に中間集計をご紹介していただき、活発な議論を行いました(第3回3月12日)。こうして、報告書を文科省に提出することができました。この内容は、冊子にもなっておりますが、連絡会のHPも立ち上げてくださり、ここからもアクセスできるようになりました。2万人にもおよぶ回答者の集計は大変だったと思いますが、よくここまでたどり

つけたものと、ほんとうにアンケート分析グループの皆さんに感謝したいと思います。また、比較内分泌学会が作成したアンケートの英語版は、今後国際比較をする場合を考えて連絡会として利用できるように、必要な修正を入れて利用させていただいております。

これだけのデータをさらに利用するために、生データを申請学会へ提供して、さらに詳しい解析を行おうという機運が生まれました。そしてその結果が今日報告されることになっております。学協会にもいろいろな異なった事情があり、応用物理学会と日本物理学会がこれにあたる例ですが、企業関係者が多い学会、大学関係者が多い学会、さらに学問の潮流にも影響して、現在は生物分野では若い世代が多数を占めています。いろいろな環境や社会的制約の下に、学会の年齢分布やその活動には幅がありますが、これらの特殊条件の下で、男女共同参画はどこまで進んでいるかについても、もっと精密な分析が出来るのではないかと思います。そのなかで、学会も、現在の学術行政や、国立大学法人化の影響、学問の流れ、さらに国際的な状況を反映した、いろいろな問題を抱えております。なかでも、自然科学系全体で大きな問題の1つは、ポストク問題を中心とする研究者養成問題であり、今回もシンポジウムの1つのテーマになっております。

今期のもう一つの取り組みは、男女共同参画の立場から、合意できる範囲で、共同して提言を出そうということでした。この提案は、すでに3月の運営委員会で出ておりましたが、それに向けて、相馬先生（化学会）と大坪先生（分子生物学会）を中心にまとめる作業を始めました。シンポジウムでは、いろいろと検討を加えた2つの提言が皆さんに披露されます。いろいろの考えがあるのが、オリジナリティを重んじる研究者の集まりである学会の特徴でもありますから、提言をまとめるという仕事は、なかなか大変でしたが、合意できる範囲で、私達の考えていることを、広く訴えることもまた、大切なことだと思います。

また、郷さんの話題提供の中で出てきたのですが、この委員会では、女性研究者の「リーダーシップ」ということが話題になりました。男女共同参画という目標で、女性が元気に働ける社会はまた、男性にもよい環境であることを身にしみて感じてまいりました。さらに、今までシンポジウムでも、「女性の感性を活かした」社会の構築ということが目標になっておりますが、これからは女性研究者がリーダーシップを発揮することが求められる世になるでしょう。こうした、より高い目標も目指すべきだと言う意見も出てきていますので、今回のシンポジウムのテーマとして「リーダーシップ」としようかという話も出ましたが、まだそんな段階ではないということで、「多様性」をテーマにいたしました。共同参画が進むにつれて、こういう取組や方向性が出てくることでしょう。次期に期待しています。

今日まで、連絡会の取り組みのために、多くの方々が協力してくださいました。これらの1つ1つが、少しでも、アカデミックな世界での男女共同参画の目標にむかって進んでいく力となっています。皆さんのご協力を心から感謝いたします。

これからの連絡会の仕事は、いろいろな方向に広がっていくことになると思われます。分野の異なる学会が集まるメリットを活かして、日本の学術研究の発展をより活性化できる力になれば、本当にうれしいことです。

# 男女共同参画学協会連絡会加盟学協会 2004年10月7日現在

| 正式加盟学協会 |            | 会長・代表                                                                       |
|---------|------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| 1       | 応用物理学会     | The Japan Society of Applied Physics 柳 裕之                                   |
| 2       | 化学工学会      | The Society of Chemical Engineers, Japan 新井 邦夫                              |
| 3       | 高分子学会      | The Society of Polymer Science, Japan 岡本 佳男                                 |
| 4       | 電子情報通信学会   | The Institute of Electronics, Information and Communication Engineers 甘利 俊一 |
| 5       | 日本宇宙生物科学学会 | Japanese Society for Biological Sciences in Space 浅島 誠                      |
| 6       | 日本化学会      | The Chemical Society of Japan 御園生 誠                                         |
| 7       | 日本原子力学会    | Atomic Energy Society of Japan 宅間 正夫                                        |
| 8       | 日本細胞生物学会   | Japan Society for Cell Biology 永田 和宏                                        |
| 9       | 日本女性科学者の会  | The Society of Japanese Women Scientists 佐々木 政子                             |
| 10      | 日本植物生理学会   | The Japanese Society of Plant Physiologists 岡田 清孝                           |
| 11      | 日本数学会      | The Mathematical Society of Japan 森田 康夫                                     |
| 12      | 日本生化学会     | The Japanese Biochemical Society 成宮 周                                       |
| 13      | 日本生態学会     | Ecological Society of Japan 鷺谷 いづみ                                          |
| 14      | 日本生物物理学会   | The Biophysical Society of Japan 石渡 信一                                      |
| 15      | 日本生理学会     | Physiological Society of Japan 金子 章道                                        |
| 16      | 日本蛋白質科学会   | Protein Science Society of Japan 大島 泰郎                                      |
| 17      | 日本天文学会     | Astronomical Society of Japan 松田 卓也                                         |
| 18      | 日本動物学会     | The Zoological Society of Japan 津島 誠                                        |
| 19      | 日本発生生物学会   | The Japanese Society of Developmental Biologist 浅島 誠                        |
| 20      | 日本比較内分泌学会  | The Japan Society for Comparative Endocrinology 菊山 榮                        |
| 21      | 日本物理学会     | The Physical Society of Japan 和達 三樹                                         |
| 22      | 日本分子生物学会   | The Molecular Biology Society of Japan 山本 正幸                                |
| 23      | 日本林学会      | Japanese Forestry Society 桜井 尚武                                             |

| オブザーバー参加学協会 |               |                                                                       |
|-------------|---------------|-----------------------------------------------------------------------|
| 1           | 映像情報メディア学会    | The Institute of Image Information and Television Engineers 吉野 武彦     |
| 2           | 自動車技術会        | Society of Automotive Engineers of Japan, Inc. 萩野 道義                  |
| 3           | 照明学会          | The Illuminating Engineering Institute of Japan 池田 紘一                 |
| 4           | 情報処理学会        | Information Processing Society of Japan 益田 隆司                         |
| 5           | 精密工学会         | The Japan Society for Precision Engineering 板生 清                      |
| 6           | 地球電磁気・地球惑星圏学会 | Society of Geomagnetism and Earth, Planetary and Space Sciences 藤井 良一 |
| 7           | 地盤工学会         | The Japanese Geotechnical Society 太田 秀樹                               |
| 8           | 電気化学会         | The Electrochemical Society of Japan 棚橋 純一                            |
| 9           | 日本データベース学会    | The Database Society of Japan 増永 良文                                   |
| 10          | 日本液晶学会        | Japanese Liquid Crystal Society 苗村 省平                                 |
| 11          | 日本応用磁気学会      | The Magnetism Society of Japan 荒井 賢一                                  |
| 12          | 日本火災学会        | Japan Association for Fire Science and Engineering 神 忠久               |
| 13          | 日本機械学会        | The Japan Society of Mechanical Engineering 長島 昭                      |
| 14          | 日本金属学会        | The Japan Institute of Metal 村上 正紀                                    |
| 15          | 日本建築学会        | Architectural Institute of Japan 秋山 宏                                 |
| 16          | 日本女性技術者フォーラム  | Japanese Women Engineers Forum 青野 厚子                                  |
| 17          | 日本鉄鋼協会        | The Iron and Steel Institute of Japan 半明 正之                           |
| 18          | 日本分析化学会       | The Japan Society for Analytical Chemistry 寺部 茂                       |

男女共同参画学協会連絡会規約

1. 名称

本会は「男女共同参画学協会連絡会」とする。

2. 目的

学協会間での連携協力を行いながら科学技術の分野において、女性と男性が共に個性と能力を発揮できる環境づくりとネットワーク作りを行い、社会に貢献することを目的とする。

3. 事業

3.1 本連絡会は、上記目的を達成するため次の事項に関する協議・事業を行う。

- (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、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業

3.2 委員長は、本連絡会の審議の経過および結果について会員学協会に報告する。

4. 会員・組織

4.1 本連絡会の会員は、上記 2. の目的に賛同する学術会議加盟学協会とする。

4.2 本連絡会への入会は、文書で申し出て、本連絡会の承認を得る。また、退会は文書で申し出る。

4.3 本連絡会は、会員学協会を代表する委員によって構成する。

4.4 本連絡会に委員長および副委員長各 1 名をおく。委員長と副委員長は会員学協会の互選により選任する。

4.5 委員長と副委員長の任期は 10 月から翌年 10 月までの 1 年間とする。ただし、再任を妨げない。

4.6 委員長は連絡会を代表し会議の座長をつとめる。副委員長は委員長を補佐し委員長の事故・不在等の場合にその任務を行う。

4.7 オブザーバーとしての学協会等の参加も認める。

5. 議事

採決の必要のある場合には、会員学協会の過半数の出席可否同数の場合は、議長が決定する。

6. その他の関連事項

6.1 会費：別途定める。

7. 幹事学協会

委員長の所属団体を、幹事学協会とする。

8. 本規約の発効、変更

本規約は平成 15 年 3 月 7 日から適用する。

本規約の変更は本連絡会において行う。

## 男女共同参画学協会連絡会規約

制定 平成 15 年 3 月 7 日

改訂 平成16年9月17日

## 1. 名称

本会は「男女共同参画学協会連絡会」とする。

## 2. 目的

学協会間での連携協力を行いながら科学技術の分野において、女性と男性が共に個性と能力を発揮できる環境づくりとネットワーク作りを行い、社会に貢献することを目的とする。

## 3. 事業

3.1 本連絡会は、上記目的を達成するため次の事項に関する協議・事業を行う。

- (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、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業

3.2 委員長は、本連絡会の審議の経過および結果について会員学協会に報告する。

## 4. 会員・組織

4.1 本連絡会の会員は、上記 2.の目的に賛同する学術会議加盟学協会とする。

4.2 本連絡会への入会は、文書で申し出て、本連絡会の承認を得る。また、退会は文書で申し出る。

4.3 本連絡会は、会員学協会を代表する委員によって構成する。

4.4 本連絡会に委員長1名と副委員長をおく。委員長は会員学協会の互選により選任する。副委員長は委員長が指名する。

4.5 委員長と副委員長の任期は 10 月から翌年 10 月までの 1 年間とする。ただし、再任を妨げない。

4.6 委員長は連絡会を代表し会議の座長をつとめる。副委員長は委員長を補佐し委員長の事故・不在等の場合にその任務を行う。

4.7 オブザーバーとしての学協会等の参加も認める。

## 5. 議事

採決の必要のある場合には、会員学協会の過半数の出席の下に決定し、の下に決定し、可否同数の場合は、議長が決定する。

## 6. その他の関連事項

6.1 会費：別途定める。

## 7. 幹事学協会

委員長、副委員長の所属団体を、幹事学協会とする。

## 8. 本規約の発効、変更

本規約は平成 15 年 3 月 7 日から適用する。

本規約の変更は本連絡会において行う。

本規約は平成 16 年 9 月 17 日から適用する。



## 応用物理学会の概要

1946年設立。物理、化学や生物などの基礎科学と工学とを結ぶ広い範囲をカバーしている。工学と物理学の接点にある最先端のテーマや学際的な分野も対象とする。会員数は約24,000名。うち、60%が企業、約30%が大学、7%が公立研等の所属。企業の技術者・研究者の比率が高い点が応用物理学会の特徴である。毎年、春季・秋季学術講演会を開催し、延べ8,000件の講演がおこなわれ、約15,000名の会員が参加する。

## 応用物理学会男女共同参画委員会

2001年2月の男女共同参画ネットワーク準備委員会発足に続き、2001年7月に男女共同参画委員会が設立された（委員は女性14名・男性6名）。2004年度の委員会は、委員22名（うち、女性12名・男性10名、企業7名・大学12名・公立研3名）、サポーター・顧問23名（女性13名・男性10名、企業8名・大学12名・公立研3名）より構成される。科学技術の健全な発展を活動の目的とし、女性の機会拡大のみではなく男性の参画を同様に重視している。また、企業の技術者の視点、多様性への配慮などを大事にしているのが特徴である。

## 委員会のこれまでの活動

■シンポジウムの開催 春季学術講演会でシンポジウムを開催している。

- 2001年3月「IUPAP-WG “Women in Physics” の活動状況」と意見交換（明治大学）
- 2002年3月「21世紀の技術者・研究者と男女共同参画」（東海大学）
- 2003年3月「多様化する技術者・研究者のスタイルと価値観－日本の技術競争力を強化する評価・制度とは－」（神奈川大学）
- 2004年3月「科学技術立国で生きる人材－産・官・学における未来型人材育成－」（東京工科大）

■インフォーマルミーティングの開催 秋季学術講演会でミーティングを開催している。

- 2001年9月「ガラスの天井を突き抜けて」（愛知工大）
- 2002年9月「若手技術者・研究者の理想と現実－どのような環境が働きやすいか－」（新潟大学）
- 2003年9月「若手技術者・研究者の多様なキャリアパス」（福岡大学）
- 2004年9月「若手からの提言－多様化するライフスタイルとキャリアプラン－若手技術者・研究者の未来予想図」（東北学院大）

■アンケート調査の実施 2001年度に応用物理学会全会員を対象とした男女共同参画に関するアンケートを実施した。その結果は機関紙「応用物理」と委員会ウェブページに掲載済みである。その概要は2002年3月のIUPAP WG “Women in Physics”（パリ UNESCO 本部）でも報告した。

■学術講演会時の託児室設置 2002年に講演会託児施設に関するアンケート調査を実施したところ、多くの需要があることが判明した。子育て中の会員の講演会参加をサポートするため、2004年春季講演会より、試行的に託児室設置を開始した。2004年春季（東京工科大）の利用者は5名・日、2004年秋季（東北学院大）は6名・日であった。

■男女共同参画学協会連絡会への協力 日本物理学会、日本化学会と協力して、理工系分野における男女共同参画に関する情報交換と推進のための協力を目的として男女共同参画学協会連絡会を設立した。応用物理学会は初代の幹事学会となった。2003年度の文部科学省委託のアンケート調査「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－」にも全面的に協力した。

その他、委員会活動の詳細については、ウェブページ (<http://www.jsap.or.jp/activities/gender/>) を参照されたい。

### 1. 学会紹介

本学会は1936年化学機械協会として発足。現在会員約1万人を有する学会です。総合工学として発展する化学工学の学術的水準の進展を支え、それらの成果を社会に有機的に還元するため、中心的学会として活動することが本会の使命です。学会の女性会員の構成は以下の通りです。

|      | 女性会員数 | 割合    |
|------|-------|-------|
| 正会員  | 約200人 | 2.6%  |
| 学生会員 | 約180人 | 14.3% |
| 合計   | 約380人 | 4.1%  |

正会員で見ると、女性会員の割合が2.6%と極めて低いのが現状です。また、年齢構成の特徴は、平均年齢33歳、40～60歳は31人で、全体の15%と、比較的若い女性が主体です。

さらに、女性会員の活動状況ですが、理事会や委員会で活動している女性はほんの数人で、この数を増やしてゆくのが当面の目標です。

### 2. これまでの主な活動状況

- 1) 男女共同参画委員会発足 (2003年4月11日)  
委員長宮下礼子 女性委員4名 男性委員3名
- 2) 男女共同参画学協会連絡会1周年記念行事参加 (2003年10月7日)  
化学工学会は応用物理学会と共同で「任期付きポストに関する問題」を取りあげ、4件の講演とパネルディスカッションを行いました。
- 3) 化学工学会理事会での講演会 (2003年12月19日)  
講演者は文部科学省生涯学習政策局男女共同参画学習課長の大木幸子氏で、「日本での男女共同参画の現状と課題」という題目で、男女共同参画の意義と活動推進についての我が国の取り組みを理事会メンバーに紹介していただきました。
- 4) 第69年会での講演会 (2004年4月2日)  
各支部の若手研究者を中心とする組織(CES21など)との共同企画で、講演会を実施。「老若男女が共に活きる化学工学会をめざして」という講演題目で話題提供、男女共同参画を推進するための問題点を探り、意見交換を行いました。
- 5) 科学系技術者の実態調査アンケート (2003年秋実施)  
化学工学会の男性・女性比率は(96対4)で、回答者の性別比率もその値に近くなっており、男女問わずアンケートに回答していただいた。

### 3. 今後の予定

- 1) 「先輩女性会員からのメッセージ」を連載開始  
学会WEBに化学工学あるいはそれに関連する分野で活躍する女性を広く会員に紹介する企画です。現在大学や大学院で勉強している女子学生に、進路決定の情報源を提供します。
- 2) 「化学工学会が贈る女子学生のためのイブニング就職セミナー」開催予定  
女子学生あるいは就職担当教員を対象としたセミナー。「女性社員採用に対する企業の考え方」や「科学技術系女性社員に期待すること」を企業側から話題提供していただくとともに、「私が選んだ職種と職場」「会社での女性社員の立場」を現在最先端で活躍中の先輩女性に講演していただきます。

## 男女共同参画委員会のご紹介

### 1. 設立趣旨

本学会を男女共に能力を発揮できる場とすることにより、本学会の活性化を行い新しい進展を目指す。一般に、物事の進展のためには多様な立場で異なる考え方をもった人達が意思決定に参加し、意見を交換することが要求される。そこで、今まで発言する機会が少なかった女性会員の意見を積極的に取り入れることにより、本学会がさらなる進展を迎えることを目指す。また、そのために女性会員が快適に学会活動に参加できるような環境を整え、さらに本学会の女性会員が増えるよう女子学生や女子小中高生への啓発活動を行う。

### 2. 活動計画

#### (1) 現状の把握

アンケートをとり、本学会に関する男女共同参画の実態を把握する。特に、いままであまり配慮されて来なかった女性会員の学会活動の現状を調査し、男女共に効果的に能力を発揮できるような学会システムになっているか調査する。さらに、職場や教育環境における待遇などをも調査して、不合理な点があればそれを明らかにする。

#### (2) 情報発信と社会への働きかけ

- (i) 講演会を行い、今まであまり馴染みのなかった「男女共同参画」の概念を会員に広く伝えるとともに、その必要性を訴える。
- (ii) アンケート結果を集計し、男女共同参画に適さない現状があればその改善を学会内外へ訴える。また、アンケートにおいて学会活動に有用な意見があればその提案を行う。これらは、理事会へ直接提言する他、学会の大会などで講演会を行う、男女共同参画連絡会へ発言するなどにより行う。
- (iii) ホームページを作成し、男女共同参画に関する情報を会員へ知らせる。

#### (3) 会員増強

男女共同参画を行うには、本学会はあまりにも女性会員が少ないので、女性会員の増強を図る。まず、女性会員が活発に活動していることをアピールすることにより、他の女性技術者・研究者、女子学生に入会を促し、会員増強を図る。また、小中高生などに対して夏休み科学教室や講演会を行い、女性技術者が講師として参加することにより、女子が電子情報通信学会の分野に親近感を持つようにする。

#### (4) 啓発活動

電子情報通信工学の分野へ進む割合の少ない女子生徒にこの分野の研究をわかりやすく解説したり、科学教室で実験に参加させたりして、この分野への興味を促す。

#### (5) その他

- (i) 年数回委員会を開催する。
- (ii) 男女共同参画学協会連絡会に参加。

### 3. 委員会メンバ

委員長：荒川 薫（明大）、副委員長：塩川 祥子（SAW&SPR-Tech）

幹事：高窪かをり（明大）、村上 絢子（KDDI研）

委員：相澤 彰子（情報学研）、大柴小枝子（京都工繊大）、大橋 弘美（NTT）、

喜多 泰代（産総研）、土井美和子（東芝）、松井 知子（統計数理研）、

小林 功郎（東工大）、中野 博隆（阪大）

日本宇宙生物科学会  
Japan Society for Biological Sciences in Space

日本宇宙生物科学会の男女共同参画に関する取組

日本宇宙生物科学会の男女共同参画に関する取り組みは、下記の通りである。

I 役員選出に関して

当学会における女性会員の割合は約 10 パーセントと低いものであるが、前回同様に今回の役員選出に際して、女性が役員に選出されるよう特に配慮された。

II 大会開催時の保育施設に関して

当連絡会発足以来の宇宙生物科学会大会時に、保育施設が各大会会長により下記のように準備された。

1. 2002 年度の大会（於：富山大学） 富山市内「私立たかさご保育園」、会場まで約 1 キロメートル、費用：1 日（食事付）2000 円～2500 円、基本時間：8：30～16：30（時間外も可能）
2. 2003 年度の大会（於：東京大学（本郷地区））東京大学内（文京区本郷 7-3-1）「たんぽぽ保育園」、会場まで徒歩 2 分
3. 2004 年度の大会（於：藤田保健衛生大学） 愛知県豊明市内豊明市ファミリーサービス、託児年齢：0 歳～4 年生まで、形態：出張型保育（保育士が保育場所まで出向いて行なう） 場所：学内の一室 会場まで 2～3 分、申込条件：5 日前まで 費用：700 円／時間（大会で負担）

2002 年度と 2003 年度については利用者がなかった。

2004 年 9 月 17 日

日本宇宙生物科学会 副会長 中村 輝子

# 日本化学会における男女共同参画推進の取り組み

The Chemical Society of Japan

## 1. 日本化学会とは

日本化学会は明治11年(1878年)に創設され、化学と化学工業の全分野を網羅する基幹学会である。  
会員数 34897 名、(内女性会員 3357 名、9.6%) (2003 年 6 月現在)

## 2. 男女共同参画推進委員会の発足

平成14年9月に男女共同参画推進委員会が発足した。委員：相馬(委員長)、小野田(副委員長)、福村、蟻川、井上、西川、松村、松本、土器屋、馬場、森、栗原、嶋田、西原、尾嶋、太田、佐藤、古徳。

## 3. 男女共同参画シンポジウムの開催

全国規模の年会(約9000名参加)にて、男女共同参画に関するシンポジウムを4回、開催した。  
第5回 平成17年3月 第85年会(神奈川大学) 予定 「しなやかに・たくましく・美しく」

## 4. 学会開催中の託児所の設置

平成13年3月の第79春季年会で初めて開設され、その後、継続して年会会場内に設置され、好評である。

## 5. 女性会員の委員登用に關するポジティブアクション

ポジティブアクションの提案が平成15年1月の理事会で承認された。主な内容は次の通りである。

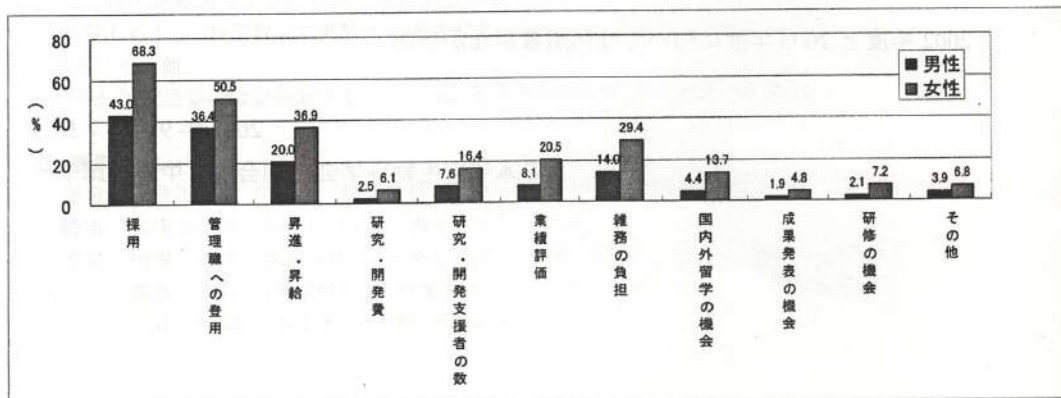
- 1) 理事会、支部、部会、委員会等における女性会員の比率が2010年までに20%になるように女性の登用に努める。(これについては、地道な努力が進行中である。)
- 2) 日本化学会が主催する学会、講演会等において基調講演や招待講演者の中に女性科学者を含め、ロールモデルとして示すこと。
- 3) 優れた女性化学者を顕彰する賞を創設すること。

## 6. Pacifichem 2005 に参加予定

2005年12月にハワイで開催されるPacifichem 2005でWomen Chemistsに関するシンポジウムを持つことをアメリカ、カナダ、日本で共同提案し、採択された。

## 7. アンケートについて

連絡会で実施されたアンケートに関して、日本化学会の回答率は5.6%(内女性の回答率10.1%)であり、残念ながら生物系や物理系学会のそれと比べて低い。次いで「科学技術分野で男女差のある点」に関する回答において、採用、管理職への登用、昇進の3項目について「差がある」という回答者の割合が高い。特に日本化学会では、全体の傾向と比べてこれらの項目に関する男女の意識の差が大きい。



## 日本原子力学会 活動報告 (2003 年 10 月～2004 年 9 月)

日本原子力学会は、1957 年に設立され、現在会員約 7500 名(内女性会員約 160 名)を擁する。男女共同参画に関する活動は、総務財務委員会内に 2003 年 1 月に設立された男女共同参画ワーキンググループを中心に行っている。ワーキンググループは、アドバイザー 1 名、主査 1 名、幹事 1 名、委員 2 名で構成されている。

当該期間における男女共同参画関連の活動は以下のとおりである。

1. 学協会男女共同参画連絡会のアンケート調査への参画  
全学会員へのアンケート協力を呼びかけ、約 400 名の会員がアンケートに回答した。この 400 名の結果の分析は、2005 年 3 月までに行い、全学協会および他学協会との比較分析を含めて、次の年の年に報告する予定である。
2. 学協会男女共同参画連絡会 2 周年記念シンポジウムワーキンググループに参画し、シンポジウム開催について、種々活動を行った。

本学会における女性会員は、約 2%と、スーパーマイノリティであり、かつ管理職、教授、助教授職は、ほとんどいない。原子力産業は、世界的にも、男女共同参画が遅れている産業であり、日本は、中でも後れているのが現状である。会員の大多数は、そうした原子力産業に属する民間企業、大学以外の国などの研究機関に勤務している。そのため、なかなか、男女共同参画問題についての学会員の理解、活動参加が進まないのが実情である。しかしながら、2004 年 10 月から副幹事学会として、連絡会をリードする立場になるため、これを契機に学会内にこの活動の周知をはかり、前進していきたいと考えている。

## 日本女性科学者の会

## 〔設立目的と活動状況〕

日本女性科学者の会は「女性科学者の友好を深め各研究分野の知識の交換を図り、女性科学者の地位向上を目指すと共に、世界の平和に貢献すること」を目的として1958年4月に「日本婦人科学者の会」の名称で設立されました。この設立には、女性国際民主連合の副会長平塚らいてう女史、朝永振一郎博士(ノーベル賞受賞者)をはじめとする世界平和アピール七人委員会の多大な応援を頂きました。本会は設立以来、第一線で活躍している会員並びに非会員による講演会、研究施設等の見学会、海外よりの著名女性科学者招待などの事業、女性科学研究者の地位問題に関するシンポジウム、文部省委託事業、交流懇親会など幅広く活動을続けてまいりました。1996年6月に、会名を「日本女性科学者の会」と改称し、現在日本学術会議 第19期第4部(理學振興研究連絡委員会:理学生涯教育専門委員;科学教育研究連絡委員会)に登録学術団体となっております。1996年に日本女性科学者の会奨励賞・功労賞を設け、毎年数名の受賞者を選考し、総会開催当日に授賞式を挙げています。会員は、理学・工学(数学、物理、化学、生物、地学等)・医学・薬学・農学・家政学等を専攻する大学、研究所の研究者並びに企業の研究者・技術者等で構成され、男性も参加され、現会員数は約360名です。

## 〔これまでの主な事業〕

1. 日本女性科学者の会学術年報(Annual Report of the Society of Japanese Women Scientists)(ISSN1346-4256)発行:最新号 第4巻1号(2003.3)(2004年度から学術誌に名称変更予定)
2. 日本女性科学者の会 NEWS(ISSN1346-9827)発行:最新号 95号(「第8回奨励賞・功労賞」記念特別号)(2004.9)
3. 年次行事 定例総会、奨励賞・功労賞贈呈式並びに奨励賞受賞記念講演会、学術大会、新春懇談会、講演会、見学会、理事会など。
4. 男女共同参画学協会連絡会創立1周年記念行事「男女が共に生きる社会へ」において、分科会a. 少子高齢化社会で活躍するための条件を担当し、提言 ① 人間らしく生きるための労働時間短縮の徹底, ② 出産援助策の強化, ③ プロを育てるために科学者・技術者の正規雇用の確保, ④ 女性科学・技術研究者の積極的な育成促進, ⑤ 高齢科学・技術研究者の働く場の整備をまとめ、日本学術会議黒川清会長に要望書として提出(2003.11.5)。
5. 主なシンポジウム・文部省委託事業報告書等
  - 1993年 研究産業協会国際シンポジウム「For Tomorrow -世界の中の女性日本科学者・技術者-」(共催)
  - 1994年 平成6年度文部省女性の社会参加支援特別推進事業報告書「科学技術を私たちの身近なものに」
  - 1996年 平成7年度同上事業報告書「科学技術系女性人材の育成のための調査研究—アンケート調査の分析—」
  - 1997年 平成8年度同上事業報告書「親と子の理科実験教室—考えよう地球環境」
  - 1998年 平成9年度同上事業報告書「サイエンスボランティア—女性たちの出前理科実験」
  - 1999年 11th International Conference of Women Engineers and Scientists (iCwes 11)(July 24-27, 1999)(共催)
  - 2002年 パネルディスカッション「21世紀の科学教育への提言」第1回学術大会(2002.11.17)

(文責 日本女性科学者の会 会長佐々木政子)

会員数 約 5000 人 うち女性 約 250 人 (5%)

理事12名 うち女性1名

日本数学会賞のうち最高の賞と見なされる春季賞、秋季賞

2004 年9月11日現在で 53 人受賞, うち女性1名(約 1.89%)

日本数学会建部賞(若手に贈られる賞)

2004 年9月11日現在で 64 名受賞, うち女性9名(約 14.1%)

旧国立10大学の数学系の大学院研究科

正規教授 193 名うち女性 3 名(約 1.55%)

常勤スタッフ総数 494 名うち女性 13 名(約 2.63%)

前期課程大学院生在籍数 749 名うち女性 55 名(約 7.34%)

### 男女共同参画社会推進のあゆみ

2002 年 7 月 男女共同参画社会推進委員会の前身である WG 委員会設立

2004 年 9 月4日 男女共同参画社会推進委員会の設置:日本数学会理事会決定

2004 年 9 月 19 日 日本数学会評議員承認

### 男女共同参画社会推進委員会の活動

1)男女共同参画推進にむけての学会における懇談会の開催

2)春季・秋季の年会、総合分科会における保育室設置

2003 年春季年会(東京大学): 年会期間中の保育室ニーズアンケート実施の

結果、年会、総合分科会期間中の保育室には利用者があると判断。

2003 年秋季総合分科会(千葉大学): 会場付近の保育室を会員に紹介。数学会から経済的補助の承認を得る。

2004 年春季年会(筑波大学): 会場内に保育室を設置。

2004 年秋季年会(北海道大学): 会場の近くの保育室を紹介, 数学会より経済的補助。

2004 年 9 月 19 日 以後原則として学会会場の大学内に保育室を設置することを盛り込んだ男女共同参画社会推進委員会の内規が日本数学会評議員に承認される。

—以上 文責 日本数学会男女共同参画社会推進委員会—



# 日本生物物理学会

## 男女共同参画活動報告

男女共同参画・若手問題検討委員会

### 学会概要

生物物理学会は、物理学と生物学の融合による生命現象の解明を目指して、1960年に設立されました。活動内容は、学会誌である「生物物理」の発行と学術集会の主催が中心です。学会誌は年7回発行されており、そのうち1回は学術集会（年会）の予稿集です。年会の会期中には総会が開かれ、一般会員を含めて学会運営についての議論がなされています。学会の運営は会長を中心として、17～18人の運営委員会により行われます。

2004年10月現在で約3500人（うち学生会員約1000人）の会員を有し、うち女性会員は約500名（推定）です。平成15年度に行われた、男女共同参画学協会連絡会による大規模アンケート調査の本学会会員の回答からは、連絡会全体の傾向と同様に、(1)女性の子供を持ちにくい、(2)職位が上がるに従って女性比率が減る、等の問題点が浮かび上がっています。

### これまでの男女共同参画活動

最近の主な活動をご紹介します。

- (1) 1999年より運営委員の中に女性会員育成担当2名が置かれ、同年から年会で保育室が設置されました。
- (2) 2001年からは、年会の際に「女性会員を増やす会」を開催するなど女性研究者間の連絡をはかり、女性や若手研究者に共通した問題点を拾い上げたり、男性側からの意見を聞いたりすることを試んでいます。
- (3) 2002年には男女共同参画学協会連絡会の設立メンバーとして加わりました。
- (4) 2004年から、女性会員育成担当委員を廃止し、「男女共同参画・若手問題検討委員会」として、将来の人材（女性、若手）育成の具体的方策を検討するための委員会を発足させました。

### 男女共同参画・若手問題検討委員会の活動

これまで「女性会員を増やす会」では、女性会員の抱える問題を話し合う交流の場として役立ってはいたものの、その場限りになりがちとの反省がありました。そこで学会として男女共同参画問題に本格的に取り組むための第一歩として、2004年12月に行われる年会で男女共同参画に関するシンポジウムを開くことを決め、男女共同参画・若手問題検討委員会が中心となってその準備を行っています。

また、この問題を広く捉え、男女共同参画のための制度や環境を整備することによって男女ともに働きやすくするにはどうすれば良いかを探っています。生物物理学会としてどのような具体的な活動ができるのか、議論を進めています。

日本生理学雑誌 66 巻 9 号に掲載された「男女共同参画推進委員会の活動報告」を転載し、活動報告とさせていただきます。

### I. ワークショップ「メンター制度についての勉強会-女性研究者がメンター制度に望むこと」報告

標記ワークショップは大会 2 日目の 6 月 3 日 18:45 から札幌市男女共同参画センターに於いて男女共同参画委員会と生理学女性研究者の会 (WPJ) の共催で行なわれた。会場が学会会場から離れており、午後のシンポジウムが 18 時 30 分までであったため、会員には参加しづらい設定であったが、34 名の参加があった。

まず、水村男女共同参画推進委員会委員長より、大会時保育室設置に続く委員会の活動として、(1) 女性研究者が直面している問題を相談することができるようなシステム (アドバイザー制度、またはメンター制度) を構築しようとしていること、(2) しかしメンター制度というものが実感としてよくわからないことから、すでにメンター制を実施しているところの話聞くためにこのワークショップの企画がされた、と開催の経緯が報告された。

次に小田-望月委員から、メンター制には 1) 大学からわりふられた形=上司、2) 願いでてメンターになってもらう制度の 2 つの形態が存在するが、基本的に長期間にわたり 1 対 1 の、利害を伴わない関係を意味することが紹介された。生理学会男女共同参画推進委員会としては、つまりいたその時々助け=アドバイザー制度が有効ではと考えている。その際問題になるのは、相談者、助言者双方のプライバシーの守秘ということである。今回はこのような問題点を背景に、1) アドバイザー制度が必要か、2) 必要ならどういうシステムが望ましいか、についてあらためて、アンケートをとったうえで、3) 助言者をどうやって選ぶか、も含めて、白紙からもう一度たたき台を作りたいということが説明された。

メインプログラムの講師、渡辺善子氏は IBM のシステム・テクニカル・サービス・センター担当の理事で、女性能力活用のための諮問委員会「ジャパン・ウィメンズ・カウンスル」にリーダーとして参画し、社内外の女性社員および女子学生の啓発活動に取り組んでおられる方である。氏が入社された当時はまだ女性社員が少なく、入社しても次々にやめていき、気がついたら渡辺氏が一人残っていたこと。IBM も男性中心の運営であったが、パソコン市場拡大期に会社が危機的な状況になったことがきっかけで運営を徹底的に見直し、その一環として社員教育としてのメンター制も生まれてきたとのことであった。

渡辺善子氏の話の内容については、WPJ 会員の宮坂京子氏 (東京都老人総合研究所) と小田-望月委員による以下のまとめをご参照いただきたい。

## 「IBMにおけるメンター制」講演まとめ

渡辺氏はまずメンタリングとコーチングの相違、上司による指導との相違点などから話を始められた。メンタリングの特徴は、組織を横断したインフォーマルな関係に基づくものであり、スキルの育成を目的とするコーチングとも、上司による評価とも異なるものである。この制度は当初幹部候補生として精鋭を教育することに始まり、今ではこれに加えて(男女を問わず)セールス系社員・テクニカル系社員それぞれに即したプロフェッショナル養成をめざしたメンタープログラムがある。そして、男性社員と比較して見習うべき存在の少ない女性社員に対して、業務報告する管理職とは別に、個人的かつ長期的なキャリア指導を行う育成制度が1998年より適応されるようになった。

日本IBMにおけるメンタリングのプロセスは以下のようになっている。

1. メンターもしくはメンティーの上司は、ビジネス・ニーズやそれぞれの育成の観点からメンタリングへの参加を促す。
2. メンター候補者は、“メンター受け入れ希望”をプログラム推進者に提示する。
3. メンティーは、自分自身のプロフィールや希望内容等を整理し、上司にメンターとの組み合わせを依頼する。
4. 上司は部下のリクエストに対応したそれぞれの適任者となり得るメンターやメンティーを探し出す。
5. メンター/メンティーはお互いの目標が合致したことを確認し、Mentor Agreement (注)を締結する。(注)メンタリングの目的、役割、効果の測定方法、達成するSkill目標、成功のCriteria、指導方法、守秘義務や情報共有方法
6. メンター/メンティーは、メンタリングを実施する。適宜、チェックポイントをとって進捗を相互に確認する。
7. 完了。メンティーは、完了確認を行い、成果をドキュメントにする。

メンタリングは3～5年のスパンで設定される。

メンター制度は、助言を受ける側(メンティ/プロテジーと呼ぶ)にメリットがあるだけでなく、メンターの側にも①メンティーへの指導を通して、人を育て、新しい可能性などを発掘する満足感を味わえる、②反対にメンティーから新しい情報や啓発を受けることも多々ある、③世代、組織を超えた人的ネットワークが構築され、今後の活躍に極めて大きな力になる、などメリットがある。

メンティー/プロテジーは、受身ではなく①メンタリングを通じて何を達成したいかの確固たる目的意識や積極的な向上の機会を求めること、②有効なメンタリングのためには上司やメンターに対して心を開き、自身のキャリア・プラン達成を共有することが求められる。

ところで、日本IBMで調べた女性のキャリアアップの阻害要因の第1位は、意外にも第2位の「仕事と家庭のバランス」をしのいで、「10年後に自分が何をしているか、どのポジションにいるか、ロールモデルもおらず、将来像がみえない」ということだった。IBMで

はこれらの問題を解決するため、ビッグ女性フォーラムを開催し、ロールモデルをたくさんみせる、在宅勤務を推進する、女性のメンタリングを推進する、インフォーマルなメンタリングカフェなどの設置をおこなっている。メンタリングカフェでは、普段仕事では接しないようなエグゼクティブな人の周りを3-8人ぐらいの相談者で囲み、ざっくばらんに一人ずつの相談内容について話し合う形式で、目標・キャリアパス・ライフ&ワークバランスなどについて語り合う。

さらに近年 IBM では、少年期からの将来像形成を視野に置き、女子中高生を対象に夏休みに数日間の科学セミナーを開催している。

## II. 平成 16 年度第 1 回委員会報告

場所：札幌コンベンションセンター 103 号室

日時：平成 16 年 6 月 4 日（金）15 時—17 時 20 分

出席者：岡田、小田一望月、彼末、金子、鈴木、菅原、高木、水村（改選前の委員で開催）

報告（水村）：

### 1. ワークショップ報告

「メンター制度についての勉強会-女性研究者がメンター制度に望むこと」が、6 月 3 日（木）18:45 - 20:00 に札幌市男女共同参画センター 4F 中研修室で生理学女性研究者の会と共同で開催され、35 名近い参加があったことが報告された。（詳細は報告 I に記載）

### 2. 男女共同参画学・協会連絡会活動報告

文科省の補助金を得て 15 年 7-10 月にかけて実施したアンケート「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—」に対し、約 1 万 9 千名（対象約 20 万人）からの回答があった。集計結果の報告書が作成された（学・協会連絡会のホームページ <http://annex.jsap.or.jp/renrakukai/> でみることができる）。生理学会分のデータを入手し、杉浦ミドリ氏（学泉大学）の強力を得て今後解析をすすめていくことが報告された。

### 3. 札幌学会保育室実施状況

大会幹事校の全面的な協力の下、前回の福岡大会と同様に会場内に保育室を設置した。保育料は一人 1 日 2 千円。保育室の借用料は大会幹事校持ちで、学会補助は昨年同様 5 万円で運営した。シッター派遣業者は NPO 法人「チャオ」。保育利用者は 3 日間で述べ 25 名（7 家族であった）。

議事：

### 1. アドバイザー制について

ワークショップ「メンター制度についての勉強会」の報告に基づいて、議論した。会場

でメンター制についてのアンケートを行ない、49 通を回収した。数が少ないので、会員の意向を十分反映しているとはいえないが、アドバイザー制に何らかの期待(自分または他の人が利用する可能性あり)と答えた人が 42 人あったことから、今後アドバイザー制を具体化していくこととなった。前回の委員会で問題になったアドバイザーの匿名性について、出席委員の大半から原則として匿名でないほうが良いとの意見が出た。ワークショップでは、メンターの側も、若い人たちの考えを知る上でメリットがあるとの認識が示され、アドバイザーにも今後これを訴えていきたい。

また、ワークショップで紹介された「メンターカフェ」を参考として学会時に「メンターランチ」として取り入れたらどうかという意見があり、シンポジウムとも絡めて、今後議論していくことになった。

## 2. 仙台学会時のシンポジウム開催について

学会の正規の時間帯にシンポジウムを開くことについては合意が得られた。テーマには

1) 男女共同参画を科学政策と研究者育成という観点(講師は文部科学省や内閣府の担当者など)

2) 身近な視点から男女共同参画をとらえた話題(子育てと研究、子育てと留学、男性の子育て参加、など)

の 2 本の柱を据えて、準備を進めることになった。

(小田一望月紀子、水村和枝)

## 日本蛋白質科学会 Protein Science Society of Japan

担当委員：後藤祐児（大阪大学・蛋白質研究所）、山縣ゆり子（熊本大学・大学院薬学研究科）

日本蛋白質科学会は、2001年4月に設立された会員約1000名の学会です。男女共同参画学協会連絡会には、2003年11月に参加しました。担当委員として後藤祐児と山縣ゆり子を選び、連絡会との対応を行っています。また、田口英樹（東京大学・新領域創成科学研究科）、長野希美（産業技術総合研究所・生命情報科学研究センター）を加えてワーキンググループを発足させ、年会を中心とした活動に取り組んでいます。以下に今年度年会で行ったワークショップを紹介します。

### 第4回日本蛋白質科学会年会(2004年4月15日、横浜)でのワークショップ「女性研究者のキャリア形成を促すもの、妨げるもの：国内外の比較」の報告

日本蛋白質科学会では男女共同参画に関わる取り組みとして、第4回年会において2回目のワークショップ「女性研究者のキャリア形成を促すもの、妨げるもの：国内外の比較」を実施いたしました。国際学会でしたが、議論を円滑に行うために、日本語のワークショップにしました。

ワークショップでは、まず世話人代表の阪大・蛋白研の後藤より、男女共同参画学協会連絡会の活動や、蛋白質科学会年会でのオーガナイザー、講演者の女性の割合が、まだ米国などでの会議と比べると見劣りすることなど蛋白質科学会の実情が紹介されました。



写真1：大西智子先生の講演

引き続き、米国・ペンシルベニア大学の大西智子教授と都立臨床研の木村洋子研究員に「国内外における女性研究者の研究環境の比較」というテーマで講演をして頂きました。大西智子先生には、ご自身の研究内容も踏まえ、日本の大学以降の経験、ペンシルベニア大学の最近の学長は、2人も女性だったという事例や米国での女性研究者の置かれている環境についてお話して頂きました。木村洋子先生には、2人のお子さんの子育てをしながら研究を行っている現役のママさん研究者として、ここ数年、直面した問題点についてお話して頂きました。米国で研究していた頃は、上司など周囲に encourage されたのに対し、日本の研究環境では、

discourage されてしまうことが多いとのことでした。また、分子生物学会で、ボトムアップで託児所設置をされた際のご苦労について語って頂きました。そして、他の学会では会長など上層部の鶴の一声で託児所設置が提案されると、物事が簡単に進んでいたことから、トップダウンによる推進も非常に大切だとのことでした。

最後に、長浜バイオ大の郷通子バイオサイエンス学部長に、ワークショップのまとめを話して頂きました。そして、後藤教授より、「蛋白質科学会でも来年の年会から、託児所設置すること」、また、「年会シンポジウム等のオーガナイザー、講演者の女性の割合を増やすように努めること」を学会本部に提言することが提案されました。蛋白質科学会の女性研究者が能力を発揮するための第一歩となることを期待したいと思います。

参加者は延50名程度でした。時間帯が早朝の午前8時45分から9時45分までであったこともあってか、予定(目標)より参加者が少なかったことが少し残念でした。しかしながら、質問・意見なども出て、予定よりも10分オーバーとなりました。来年の年会では、もっと参加者が増えるような時間帯を取ってワークショップを開催できるように、男女共同参画ワーキンググループでは努力を続けたいと考えています。

(文責 長野希美)

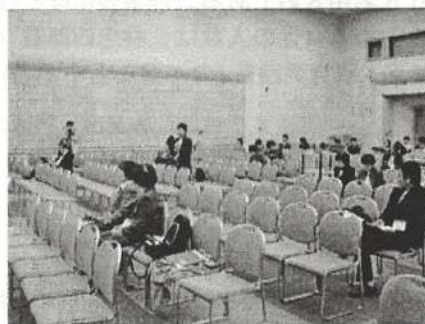


写真2：かなり寂しい会場の様子

## 1. 年会会場の保育室

日本天文学会では1997年より年会会場に保育室を設置している。現在では保育室利用者の4割は男性(子どものお父さん)である。保育室の設置は子どもづれで参加する若手研究者の便宜をはかるだけではなく、年会運営にも必要である。というのは、年会実行委員会から若手研究者に座長を依頼するとき、子づれ夫婦か否かを調べることなく依頼でき、また若手研究者の学会参加をうながすことにもなる。保育室予算は経常予算の項目になっており、年会運営の一貫として行われている。

天文学会における保育室の情報は<http://sunrise.hc.keio.ac.jp/~mariko/gakkai/childcare.html>にあるほか、他の学会で保育室の設置を考えている研究者のために情報公開もしている。  
<http://sunrise.hc.keio.ac.jp/~mariko/gakkai/info.html>

## 2. 通称使用への協力

天文学研究者の所属する約50大学・研究機関に対し、通称使用への協力をお願いする手紙を、天文学会理事長と日本学術会議天文研連委員長の連名で送付した。(2000年6月)

## 3. 天文学研究者の人口分布調査

全国の研究機関に所属する天文学研究者の人口調査を1999年に実施した。国立大学の大学院重点化に伴い、若手研究者が急増していることが明らかになった。きびしい就職難の中で、女性研究者の境遇もますますきびしくなることが予想される。詳細データは<http://www.asj.or.jp/>にある。

## 4. 女性・若手研究者問題アンケート調査

1999年に、女性研究者の直面する問題についてのアンケート調査を行った。その結果、任期つきポストの増加により将来設計が難しくなったこと、通称使用の困難、別居・子育ての困難、就職難、セクシュアル・ハラスメントの深刻な被害などが明らかになった。詳細は学会のweb参照。[\(http://www.asj.or.jp/\)](http://www.asj.or.jp/)

## 5. 役員、受賞者の女性の割合

理事15名のうち女性は1名、評議員は25名中1名、監事2名中ゼロ、委員会はまとめて105名中8名である。理事長にはこれまで女性が就任したことはない。歴代の受賞者の中に占める女性の人数は、林忠四郎賞(のべ10名中1名)、欧文報告論文賞(のべ60名中6名)研究奨励賞(のべ21名中1名)である。

日本動物学会は 1878 年の創立から、日本の動物学における研究と教育に貢献してきた伝統ある学会である。活動全般に関しては設立集会資料集で紹介したので、ここでは男女共同参画の視点からの紹介を行ってみたい。

### 1) 役員比率

会員数は 2500 人程度であり、女性会員はおよそ 20%である。役員の女性比率は 2004 年度の理事 19 名中 2 名 (11%)、評議員 31 名中 4 名 (13%) で、女性会員の比率には達していない。会員の男女別年齢分布をみると、男性会員は 50 代までは年代とともに会員数が増加するのに対し、女性会員は 20 代が最も多く、30 代で大きく減少しており、中堅の女性会員の少なさが役員比率に影響を及ぼしていると考えられる。

### 2) アンケートの独自解析結果から

回答者は 584 名で全会員数のおよそ 23%であったが、その内訳は男性 427 名 (約 73%)、女性 155 名 (約 27%) である (2 名は性別不明)。同性の全会員に対する回答率は女性が高い。年代別では男女共 30 代の会員の回答者数が最も多く、この年代の関心の高さがうかがえる。女性会員だけをみると 30 代前半の回答者数が多い。高い問題意識の現れではないだろうか。

学協会連絡会全体のアンケート解析結果と比べて、男女間の格差が大きい点はいくつかある。

- ・女性会員の常勤 (任期なし) は 40%に満たず、常勤 (任期付き) は 20%を超える。男性会員ではおよそ 70%が常勤 (任期なし) である。女子学生は全女性会員の 20%以上を占めるが、男子学生の割合は全男性会員の 10%に満たない。
- ・離職・転職後に常勤 (任期なし) のポストを得た男性会員は 70%近いが、女性は 32%に留まる。一方、女性会員は常勤 (任期付き) が 43%、非常勤 32%となっている。
- ・大学関係の女性会員の研究開発費年額は極めて低い。40 代であっても半数が 0 円か 50 万円未満である。職種として技官等が多いこと、昇格が男性に比べて遅いこと等が影響しているであろう。

### 3) 男女共同参画への取り組み

- ・「社団法人日本動物学会女性研究者奨励 OM 賞」の授与 (2001 年より毎年 2 名ずつ)
- ・動物学会女性研究者懇談会の開催 (2001 年より毎年 1 回; 女性研究者懇談会ワーキンググループ; 2003 年より男女共同参画委員会との共催)
- ・男女共同参画学協会連絡会への加盟 (2002 年)
- ・全国大会でのベビーシッター付き「託児室」の設置 (2002 年より; 学会本部からも財政援助)
- ・動物学会男女共同参画委員会の設置 (2003 年より; 現在、女性委員 8 名、男性委員 5 名)

## 日本物理学会 男女共同参画推進委員会のこの1年

The Physical Society of Japan

- (1) 提言の実現に向けて：2002年7月に男女共同参画推進委員会が発足して、一年後に、男女共同参画社会の実現のために物理学会として「何をなすべきか」を議論した結果がまとめられている。そして、その第一段として、政府ならびに大学および研究機関等、関係各機関への提言（「提言Ⅰ」と「提言Ⅱ」）をまとめた。これらの提言は、理事会の承認を経て日本物理学会会長から関係諸機関に送付された。2003年度はさらに、その実現のための活動を開始した。：2004年1月27日(火) 日本学術振興会訪問→大学法人化に伴い、常勤と非常勤の区別・非常勤の勤務形態も多様化する中、応募資格変更の必要性が高まり、柔軟になることが予想されるのでいいタイミングだとのこと。また、常勤でない人向け若手研究の新設を要望等：2004年1月28日(水) 文部科学省：科学技術・学術政策局 学術振興局 学術研究助成課 →第2期科学技術・学術審議会学術分科会研究費部会が進行中で6月末に審議をまとめる段階で、この部会に要望を出す必要性を痛感、科研費における評価者の選定に関しては「特に優れた若手研究者に配慮すること」および「女性研究者に配慮すること」という項目がすでにあるが、それに相応する女性候補者がいないことが問題で、女性の層を増やす意義を再確認した。さらに、若手女性研究者用のファンドの設置を要望した。：2004年5月20日(木) 総合科学技術会議（黒田議員）提言実現のための相談、内閣府参事官と技術面も含めて相談、育児支援制度の整備に関しては黒田氏が「続けることが力です」と研究者の特殊事情を理解いただき（のちに5月26日、総合科学技術会議でこの報告の趣旨にそった発言「女性研究者の活躍の促進も進めていただきたい」等を黒田議員がされた）、事務的につめるなか、例えば「科学研究のアウトリーチ」といった観点からCOEのような形で女性支援する可能性を確認（NSFには似た企画がある）研究助成金については、女性を支援できるような科学研究費枠を作る可能性をつめた。
- (2) 女性ファンドの可能性：アメリカ物理学会・イギリスロイヤルソサイエティなどに存在する。女性研究者基金は、若手の援助とリーダーシップ育成プログラムも必要であることを強調した。女性の場合、多様なキャリアがあり奨学金の年齢制限等を撤廃することの重要性を強調した。「Dorothy Hodgkin Fellowship」（英国）「ADVANCE」（米国NSF）「山東ファンド」などを紹介した。物理学会でもこの目的で寄付を募る話も！
- (3) 2005年世界物理年へのとりくみ：「科学の面白さをすべての人に」を少女たちに、「女性研究者のリーダーシップ」などでイベントを企画の資金を要望。現在申請中、「物理チャレンジ2005」の開催に当たって女性会員を実行委員に推薦した。この取り組みとしてアメリカ物理学会会長を招待する企画もすすめられ、今回のHelen Quinn氏の来日となった。2005年の計画案を提出中である。
- (4) 科研費申請枠拡大追加提言：提言Ⅱについて、答申が出た段階で、再度研究費の補足要望書を作成→理事会で承認し要望書を提出：ポストドク支援と年齢制限への配慮の要請の2点が足りないということを強調した。
- (5) 「研究者の環境分析委員会」の発足：2001年に実施した研究環境に関する学会員へのアンケートは、女性研究者問題に焦点をあてた結果がバリ会議で発表されたが、ひき続き、「研究者環境分析委員会」を組織して、研究環境の分析を進め、研究業績指標・年齢構成など、研究環境の構造を明らかにした。この委員会との合同で、2004年3月の物理学会（九州大学）でシンポジウム「研究者の評価をめぐる」を開催（参加者約100名）。環境分析委員会報告書は8月末に完成、今後の学会の取り組みなどに活用することとなる。
- (6) 物理学会会員の、常勤・非常勤割合の調査：今後の提言の裏付け資料として、より正確な資料が必要との認識から、「女性の非常勤比率が高い」という実態を学会員の全数調査と照らし合わせるという目標で、年代別／性別の常勤／非常勤割合の調査を開始した。非常勤比率が、20代に比して30代では目立って女性のほうが男性よりも高いことが確認できた。新たな提言に向けての資料として、今後活用することとなった。

文責 日本物理学会男女共同参画推進委員会委員長（2004年8月まで） 坂東昌子

日本分子生物学会では、毎年年会を利用して男女共同参画シンポジウムを開催しており、今年で3回目となる。

ここでは、平成15年12月12日(金)18:15-20:15 神戸国際会議場で開催した日本分子生物学会・第2回男女共同参画シンポジウム「キャリア形成とライフサイクル」について報告をする。今回の主なテーマは以下の2点であった。

1. キャリア形成とライフサイクルは、どうしてもコンフリクトするのか？

2. 研究者の育児休暇制度を有効に定着させるためには、何が必要か？

大学院生やポストクの時期に出産を経験し、別居同居を重ねつつ育児を続けながら、さまざまな分野で活躍している研究者に、自己の経験をもとにしたノウハウと問題点を話していただいた。男女を問わず、後輩のポストクや院生が力づけられること、教授、助教授クラスも含めて、そのような女性研究者の前向きな生き方を、是非とも理解し、可能性を信じてほしいというのがオーガナイザーの希望であった。

・プログラムと内容は以下のとおり。

① 会頭挨拶：勝木元也(基生研・所長)

② 分子生物学会における男女共同参画社会の実現に向けて：山本正幸(東京大・理)・・・分子生物学会の男女共同参画のとりくみについて現状報告。

③ 男女共同参画・トリビアの泉：本橋令子・亀井綾子(理研・横浜)・・・我が国の女性研究者の現状を、教授職に占める女性比率や GEM(ジェンダー・エンパワーメント・インデックス; 女性の活躍度)の視点から捉えたクイズ。大変よいイントロになった。

④ 出産、学業、育児、研究、別居、就職・・・欲張りな私の選択と工夫：平田たつみ(国立遺伝研)

大学院生時代に出産、5回の引っ越し、子連れ赴任、独立と多忙を極めた14年間を横軸に、キャリア形成とお子さんの成長をプロット、両立の大変さとそれをのりこえるエネルギーや工夫がリアルにわかる名講演でした。ポストク制度への提案等もふくめて、大変エネルギーがもたらした客観的に話していただきました。

⑤ 「さきがけ」で出産、子連れ研究の10年：吉田祥子(豊橋技科大・工)

さきがけ研究者のただ中に妊娠・出産し、子連れ赴任を経て研究を続けた経験を話していただきました。「時限職が子供を産む」ことの利点・問題点と、育ててみてはじめてわかった「数々の育児に関する常識の嘘」子連れ研究ノウハウ、子育てにかかった費用の経時変化、子育てと論文数の相関等、興味深い話が満載。「子供と共生できる社会を！！」という締めくくりが印象的でした。

⑥ 子育てと研究の両立の一つの選択肢としての単身赴任：篠原美紀(広島大・原医研)

「子供と主人は大阪に、私は広島にという単身赴任生活。子供が研究か？という切羽詰まった選択ではなく、両立のための一つの選択肢としてお話しします。」との前置き通り、気負わない柔軟な語り口が好評でした。独立した研究者となるためのステップとしての単身赴任も家族の理解に支えられてこそと実感しました。

⑦ 理研の男女共同参画への取り組み-育児支援を中心に-：大河内真(理化学研・総務部長)

理研の出産、育児等に対する支援システムの現状と問題点について紹介。全職員(約2,700名)の73%が任期制研究員で、その約40%を20-30代の女性研究者がしめる理研では、2003年度から裁量労働性を導入、2004年度から理研・和光に、理研初の30名規模の保育室を設置すること。任期制研究者が育児休業をとりやすい現状を改善するために、評価制度の透明化や相談窓口の設置を考えているとの希望のもてるお話でした。

⑧ 男性が気軽に研究と子育てを両立させるには：伊藤啓(東京大・分生研)

2003年度分子生物学会年会保育室の担当として、簡単な報告。ついで、父母ともに、キャリア形成と子育て真っ最中の「父親」として、女性がキャリアと子育てを実現しやすくする環境は、実は男性にとっても同じことなのだとの日頃の実感の披露。数々の両立の工夫も合わせて報告。

⑨ 男女共同参画：個人レベルから学会・国レベルの流れの中で：郷 通子(長浜バイオ大学)

国の「科学技術・学術審議会人材委員会の第二次提言」を背景に、日本の女性技術者の現状を分析、日本の学協会に女性の人材はいないという「思いこみ」をなくし、組織の多様性を保つためにも、今、ポジティブアクションが必要と述べられた。研究と子育ての両立やキャリアパス設計といった個人レベルの問題から、多様な人材の養成や学会運営に女性を積極的に登用するといった、学会レベルの取り組み、そして、政策決定の場で女性研究者が活躍するといった国レベルで対処まで、女性研究者が活躍するためには、どのような視点が必要か、事例をあげてわかりやすくまとめていただいた。

・参加者は200名以上、立ち見ができるほどの盛況ぶりであった。特に、多数の若い男性の参加が目立ったが、教授、助教授クラスの男性の参加も多かったのには力づけられた。楽しく力づけられる話ばかりで、内容もバラエティに富んでいたと大好評であった。「分子生物学会年会の定番イベントになった！？」との声もある。

日本林学会は、森林・林業を総合的に扱う 1914 年に結成された学会です。森林環境の維持増進と林産物の供給などの森林の価値や機能に関する研究の発展を目的としています。対象とする研究領域は、森林の動植物や微生物の分類・生態・遺伝および森林の水や土に関する基礎科学はもとより、森林の水源かん養や山地災害防止、森林の更新や保育、森林生物の保護管理、森林資源の管理、林業の経営や政策、森林風致、林業機械や森林作業、特用林産の研究など非常に広範囲で多様な応用科学の分野を含んでいます。

特に 1990 年代以降は、「林業の持続的かつ健全な発展」に加えて、「森林の多面的な機能の発揮」が社会的にも林学に対して強く要請されるようになり、それに伴い大学の林学科が森林や環境を前面に出した名称に変わり、林学科という呼称がなくなりました。このような情勢を受けて、日本林学会は 2005 年から日本森林学会に呼称が変わります。これは、単なる呼称の変更だけにはとどまりません。森林は、水循環を司ることで人々の日々の暮らしに直結し、同時に地球規模の環境保全をも支えるなど多面的機能をもっています。このような森林が有する多面的機能の発揮を継続的に実現させることを実践し、森林の有する価値と取り扱いに関する情報を広く発信することで社会的貢献を行っていきます。

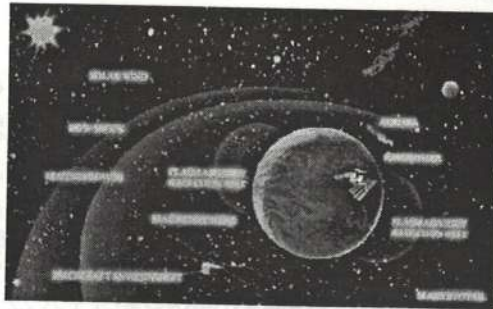
林学会から森林学会への流れは、同時に、男性中心の学会から男女が共存する学会への流れとも重なっています。1970 年代までは、女性会員は、数人にすぎませんでしたが、現在、30 歳代では、会員の 1/3 が女性であり、著しく女性が活躍するようになりました。これは、学会の理念が広く女性に支持されるものに変革されてきたということを示しています。

# 地球電磁気・地球惑星圏学会 (Society of Geomagnetism and Earth, Planetary and Space Sciences)

## 研究対象・研究領域

本学会は、地球・惑星・太陽系空間を研究する会員から構成されています。“地球の真ん中から宇宙まで、太古の昔から近未来まで”をその対象としています。

研究の基礎となる学問は、超高層物理学、プラズマ物理学、大気化学、固体地球科学、惑星科学、宇宙科学と多岐にわたり、研究の領域はますます広がっています。



(SGEPSS ホームページ <http://www.kurasc.kyoto-u.ac.jp/sgepss/> より)

## 学会の歴史・活動

昭和22年(1947年)に日本地球電気磁気学会として発足しました。当初は、地上観測に基づく地球の磁気・電気現象をおもな研究対象としていましたが、宇宙観測技術の発展とともにその対象範囲が拡大し、昭和62年(1987年)に、地球電磁気・地球惑星圏学会(SGEPSS)と改称しました。

年2回の講演会・総会開催、月刊の英文学術誌の発行に加えて、国内外の学術研究会の支援、国際学術交流事業、民間・小中高校への講師派遣などを行っています。

## 会員数・女性会員比率

2004年現在の会員数は約730人(学生会員約50人)、女性会員数は30名余で、その比率は4~5%です。女性会員の年齢分布は、30歳前半に約3分の1が集中し、女性の本格的な参入は、この年齢層に始まったといえます。

## 男女共同参画の組織、現状、取組

男女共同参画学協会連絡会にオブザーバーとして加盟し、これに対応して男女共同参画検討・提言部会が学会運営委員会のもとに設置されました。部会では、男女共同参画実態調査に取り組みました。これは、男女共同参画に関連した初めての活動です。今回の実態調査結果を足がかりにして、今後の活動方針をたて、学会への提言を行うことを目的としています。

## 男女共同参画実態調査の結果

回答数は107人(男性86人、女性21人)で、回答比率は15%でした。女性会員に限ると約6割から回答が寄せられました。男性回答者の8割以上が国立大学、国公立研に所属し、そのうち6~8割が任期無常勤職に就いています。任期無常勤職に就いている女性回答者は国立大で2人(助教授と助手各1名)、多くが私立大と国公立研に所属しています。研究費や役職の実態に男女の差が顕著に表れましたが、この理由の一つとして、女性会員の年齢分布が若い層に偏っていることが挙げられます。しかし、離・転職を経験するか考えたことがある人は女性に多く、男性はそのあとも多くが常勤職に就いているのに対し、女性は離・転職理由やその後の雇用について無回答が多かったことに、男女の処遇差が窺われます。配偶者の有無について男女差はありません。子供の数は、女性がやや少ないという結果でした。昼間の育児担当は、男性ではほとんどが配偶者であるのに対し、女性は保育園など社会的施設となっており、女性が研究と育児を両立させる上でこれらの施設の拡充が必須であることを示しています。女性の多くが採用、管理職への登用において男女の処遇差があると感じています。科学技術分野に女性が少ない理由の一番に、男女とも家庭と仕事の両立が困難であることを挙げていますが、女性は職場環境、採用の少なさ、男性の意識も問題であると感じています。男女共同参画を進めることへの男女の意識は近づいていますが、そのための具体的な取り組みや施策については違いが見られました。

# 1. 名 称

社団法人地盤工学会 (The Japanese Geotechnical Society)

# 2. 沿 革

- 昭24(1949).10.1 日本土質基礎工学会として発会
- " 25(1950).11.14 国際土質基礎工学会加入承認
- " 29(1954).5.28 土質工学会設立
- " 33(1958).9.26 社団法人土質工学会として認可
- 平 7(1995).5.31 社団法人地盤工学会に名称変更
- 平11(1999).10.1 学会創立50周年

# 3. 会 員

- 1) 会員数: 13,712名 (平成16.3.31現在)  
内訳: 正会員 11,458名・学生会員 1,006名・名誉会員 77名(内、外国人名誉会員9名)・特別会員 1,172社  
(国際会員 1,449(正会員1,401名、特別会員48社))
- 2) 会員の構成 (正会員・学生会員)  
・専門分野: 土木 66%・地学 10%・農業土木 8%・建築 6%・その他 10%  
・職 種: コンサルタント 40%・建設業 20%・学校 18%・官公庁 9%・その他 13%  
・女性会員 219名(1.8%)

# 4. 活 動

- 1) 機関誌の発行 (平成15年度)  
・学会誌「土と基礎」 毎月発行 発行部数(各号平均) 15,052部 発行ページ数(各号平均) 94ページ  
・「地盤工学会論文報告集」 隔月発行 " 1,585部 " 179ページ  
・「SOILS AND FOUNDATIONS」 隔月発行 " 624部 " 175ページ
- 2) 研究・調査活動 (平成15年度)  
・調査、研究、受託委員会 11委員会  
・国際地盤工学会技術委員会(TC) に対応する国内委員会 10委員会
- 3) 規格・基準の制定等の活動 (平成15年度)  
・基準化/検討委員会 19委員会  
・学会基準等の制定 (表-1)  
・ISO活動: TC182 (Geotechnics, 地盤工学), TC190 (Soil Quality, 地盤環境), およびTC221\* (Geosynthetics) 3専門委員会の国内1
- 4) 男女共同参画の活動 (平成15年度)  
・独立した委員会組織はまだないが、企画部内で今後の対応を検討中

表-1 ◎ 地盤工学会基準 (JGS) 制定数および  
日本工業規格 (JIS) 原案作成数 (平成15.8.22)

|           | JGS                                                          | JIS |
|-----------|--------------------------------------------------------------|-----|
| 土質試験関係    | 試料調製/物理試験/化学試験/<br>土の分類/<br>透水試験・圧密試験・せん断試験/<br>安定化試験/試験機用力計 |     |
| 計         | 51                                                           | 17  |
| 地盤調査関係    | 物理探査/サンプリング/<br>地下水調査/サウンディング/<br>載荷試験/現場密度試験/<br>現地計測       |     |
| 計         | 37                                                           | 6   |
| 杭の載荷試験    | 7                                                            | 0   |
| 設計・施工     | 1                                                            | 0   |
| 岩の調査・試験関係 | 物理試験/せん断試験                                                   |     |
| 計         | 10                                                           | 1   |
| 合計        | 106                                                          | 24  |

表-2 TC182とTC190のSC

| TC  | SC |                                                                          |
|-----|----|--------------------------------------------------------------------------|
| 182 | 1  | Geotechnical investigation and testing<br>(地盤調査と試験法)                     |
|     | 3  | Foundation, retaining structures and earthworks<br>(基礎・抗土圧構造物および土工)      |
| 190 | 1  | Evaluation of criteria. Terminology and codification<br>(評価基準, 用語, コード化) |
|     | 2  | Sampling<br>(サンプリング—地盤環境調査用のサンプリング)                                      |
|     | 3  | Chemical methods and soil characteristics<br>(化学的方法と土の特性)                |
|     | 4  | Biological methods (生物学的方法)                                              |
|     | 5  | Physical methods (物理学的方法)                                                |
|     | 7  | Soil and site assessment (土および現地評価)                                      |

\*TC221はSCを設けていない。

# 4) 研究発表会・シンポジウム等の開催

- ・地盤工学会研究発表会 平成14年度(第37回)大阪開催 発表件数: 1,220件、参加者数: 2,174名  
平成15年度(第38回)秋田開催 発表件数: 1,230件、参加者数: 1,903名
- 5) 講習会、見学会等の開催 平成15年度開催回数: 128回
- 6) 市民向けの活動 公開講座等の開催 (平成15年度開催回数: 13件)
- 7) 学術図書等の出版: 約140点
- 8) 自然災害への取組み 災害緊急調査団の派遣、災害調査委員会の設置、災害調査結果の報告等(地震、豪雨)

## 1. 日本金属学会の紹介

社団法人日本金属学会は、『金属に関する理論ならびに工業の進歩発達をはかること』を目的として、昭和12年に発足し、春秋の定期講演大会をはじめとする月刊学術論文誌の発行、会員の情報交換、啓蒙を目的とした学会報やシンポジウム、あるいはセミナー等多くの事業を行ってきたが、急速に進展する時代の要請にともない近年は金属のみならず、超電導材料、電子材料、磁気材料、セラミックス等のいわゆる先端材料の領域まで研究スパンが広範囲に拡がりつつある。基礎研究から応用研究への一貫した研究開発の進展を目標として、大学をはじめ国立のおよび各種研究機関の、あるいは広範な企業の研究者が日夜研鑽を重ね、その成果が講演大会や学会報、学会論文誌そして英文論文誌等で広く国内外に報告されている。これらのほか先進的かつタイムリーなトピックスのシンポジウムやセミナー、国際会議などが多く企画実施され、常に斯界の世界をリードする学会として活動している。

代表者：会長 村 上 正 紀

会員数：正員 約 7000 名、学生員 約 1000 名

連絡先：金属学会事務局(〒980-8544)仙台市青葉区一番町一丁目14番32号フライハイトビル 2F

TEL: (022) 223-3685, FAX: (022) 223-6312, E-mail: seognl@jim.or.jp

ホームページ: <http://www.socni.ac.jp/jim/>

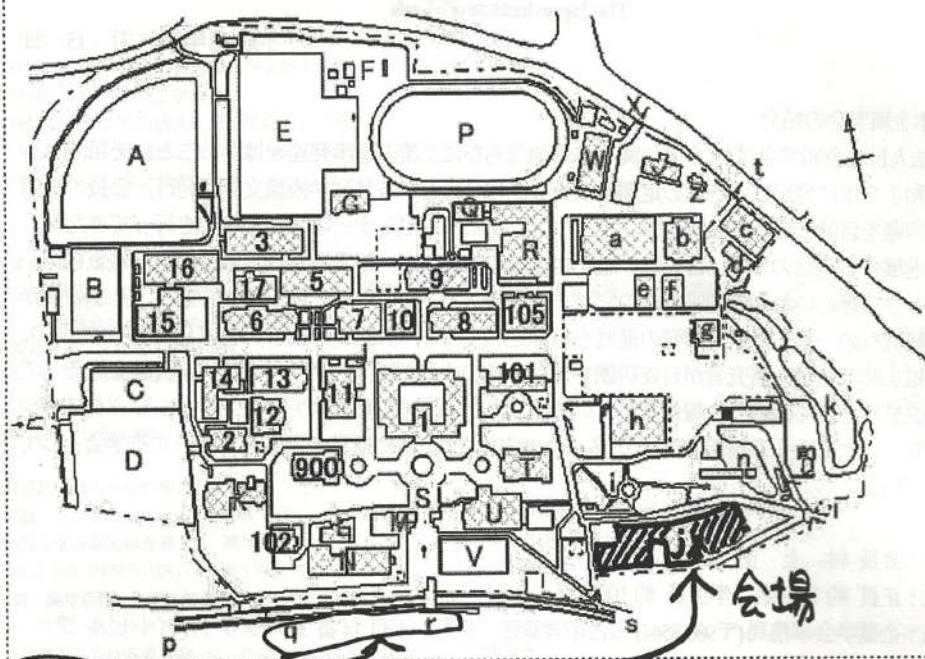
## 2. 男女共同参画に関する活動

金属学会では平成15年8月に男女共同参画の現状に関する検討のためのWGが結成され、10月に男女共同参画検討委員会としての活動が始まった。委員会発足と同時に、男女共同参画学協会連絡会にオブザーバー参加し、11名のメンバーによる委員会が中心となって、連絡会とのパイプ役を努めると共に、春秋学会時のセッション等を中心に活動を進めている。最初の活動として、学協会連絡会が平成15年8月20日～11月10日に実施したアンケートに参加した。2004年春の学会では、材料工学教育研究集会において「男女共同参画社会の実現にむけて」というテーマでシンポジウムを開催し、男女共同参画学協会連絡会初代委員長小館香椎子先生の「連絡会の取り組み」について、都河明子先生の「科学技術分野における女性研究者の能力発揮」というテーマで取り組まれた調査結果について、渡辺美代子先生の「企業における男女共同参画の取り組み」というテーマで東芝の例について講演があった。初めての試みではあったが、男性を中心に100人を越える参加者により熱心な議論が交わされ、この問題に対する関心の高さが伺われた。この他、一般セッションでも講演が行われた。さらに、9月末の金属学会秋季大会においても一般セッションでの講演が行われる。また、金属学会報「まてりあ」において小特集「男女共同参画社会に向けて」が企画され、11月発行予定である。

## 3. 日本金属学会男女共同参画検討委員会委員

黒田光太郎(名大工)(委員長)、加賀山朋子(阪大極限)、木村薫(東大新領域)、楠美智子(JFCC)、後藤孝(東北大金研)、今野豊彦(大阪府大工)、御手洗容子(物材機構)(幹事)、八木晃一(物材機構)、山下孝子(JFE)、吉原美知子(横浜国大)、米永一郎(東北大金研)(幹事)

東京大学 大学院総合文化研究科・教養学部



※地図の見方

1-17→1号館-17号館 101→101号館

900→講堂  
(900番教室)

A: 野球場

B: テニスコート

102→102号館

105→105号館

E: ラグビー場

F: 弓道場

C: テニスコート

D: 第二グラウンド

J: トイレ

K: 駒場ファカルティハウス

G: アドバンス・リサーチ・ラボラトリー

H: 噴水

N: 情報教育棟

P: 第一グラウンド

L: 保健センター

M: 掲示板

S: 正門

T: 美術博物館・自然科学博物館

Q: 課外活動施設

R: 学生会館

W: トレーニング体育館

X: 裏門

U: アドミニストレーション棟、学際交流ホール

V: バレーボールコート

a: 第二体育館

b: 第一体育館

Y: 身体運動科学研究棟

Z: シャワー室

e: サークルA棟

f: サークルB棟

c: テニスコート

d: 男女共同参画支援施設

i: 矢内原公園

j: 数理科学研究科棟

g: 多目的ホール

h: 駒場図書館

n: 同窓会館プレハブ

p: 吉祥寺方面

k: 池

m: 柏蔭舎

s: 渋谷方面

t: 環状6号線(山手通り)

q: 京王井の頭線

r: 駒場東大前駅

■アクセス

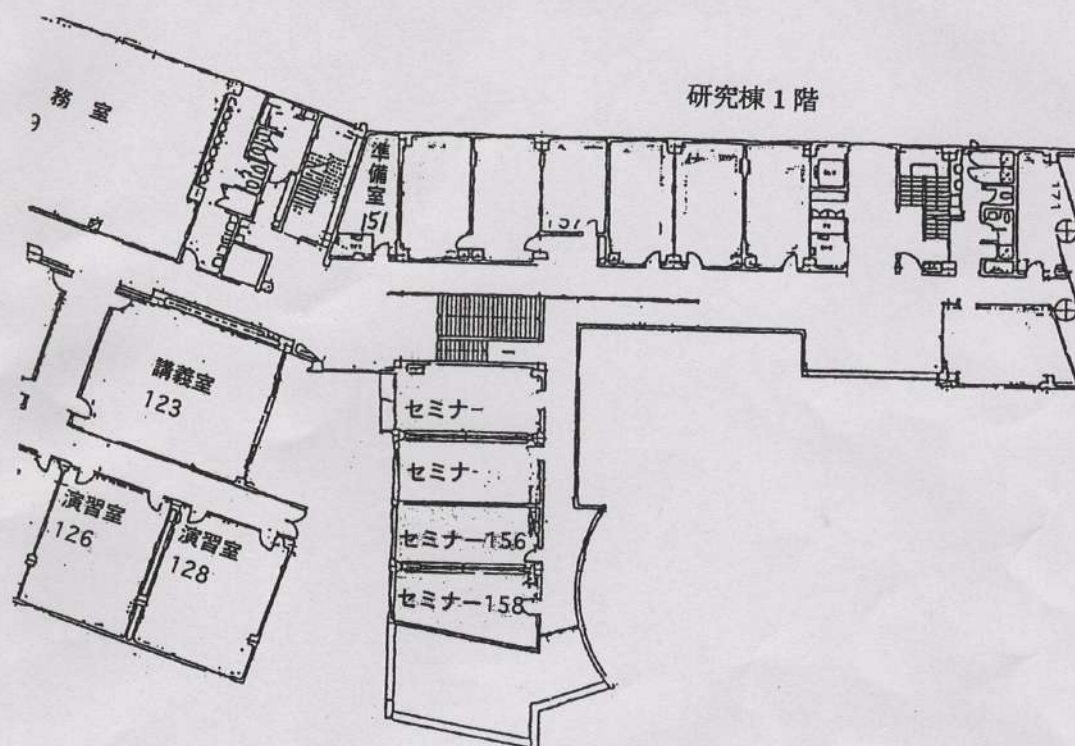
●乗車駅

渋谷駅(JR山手線等→井の頭線)  
下北沢駅(小田急線→井の頭線)  
明大前駅(京王線→井の頭線)

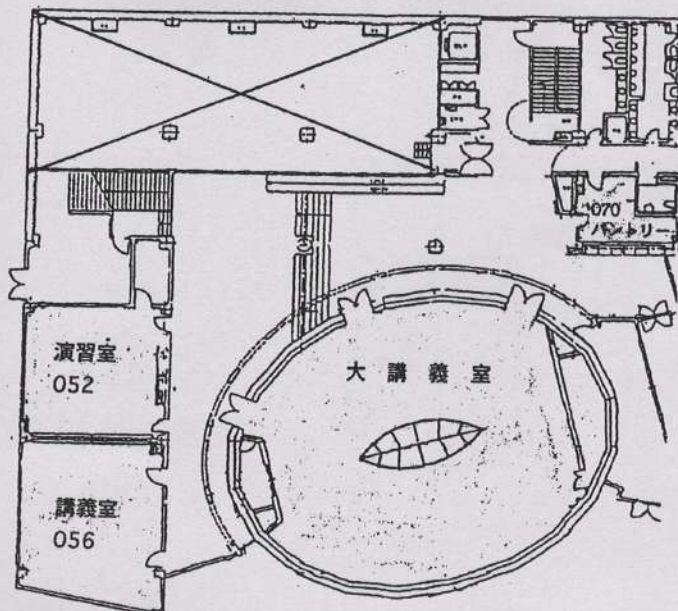
●下車駅

井の頭線 駒場東大前駅

数理科学研究科棟のフロア・プラン(教室の配置図)



研究棟地階 (0 階)



男女共同参画学協会連絡会  
設立2周年記念シンポジウム資料集  
2004年10月7日 発行

105-0004 東京都港区新橋5-34-3 栄進開発ビル 5F  
(社)日本物理学会気付 男女共同参画学協会連絡会

この資料集の内容の無断転載，無断複写はお断りいたします。