

# 第 12 回男女共同参画学協会連絡会 シンポジウム

女性研究者・技術者を育む土壌  
～連携・融合による支援をめざして～

## 報告書

日時：2014 年 10 月 4 日（土）10:00～17:45

場所：東京大学駒場キャンパス 大学院数理科学研究科棟  
大講義室 他

# 目次

第 12 回シンポジウムプログラム .....	1
第 12 回 男女共同参画学協会連絡会 シンポジウム担当 .....	3
分科会 A 「女性技術者の働き方—意識・組織・制度—」 .....	4
分科会 A 講演 .....	5
分科会 B 「同居支援への支援策の模索」 .....	11
分科会 B 講演 .....	12
分科会 B パネルディスカッション .....	14
分科会 B 講演詳細 .....	17
分科会 B パネリスト講演詳細 .....	19
ポスターセッション .....	25
全体会議 I .....	27
開会の辞：日本数学会理事長 .....	27
歓迎の辞：東京大学理事 .....	28
歓迎の辞：東京大学大学院数理科学研究科長 .....	29
来賓挨拶：内閣府男女共同参画局 .....	31
来賓挨拶：文部科学省科学技術・学術政策局 .....	32
特別講演：消費者庁長官 .....	33
分科会報告 .....	35
全体会議 II .....	38
パネル討論「男女共同参画学協会連絡会の要望書の具現化に向けて」 .....	38
各種報告 .....	42
1. 第 12 期活動報告・委員長挨拶 .....	42
2. 第 13 期幹事学会 委員長挨拶（日本植物学会・日本植物生理学会） .....	43
閉会の辞 .....	45
全体集合写真 .....	46

## 第 12 回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム

- 【日 時】 2014 年 10 月 4 日(土) 10:00～17:45
- 【場 所】 東京大学駒場キャンパス 大学院数理科学研究科棟 大講義室 他  
(東京都目黒区駒場 3-8-1)
- 【全体テーマ】  
女性研究者・技術者を育む土壌 ～連携・融合による支援をめざして～
- 【主 催】 男女共同参画学協会連絡会
- 【共 催】 東京大学
- 【後 援】 内閣府男女共同参画局, 文部科学省, 厚生労働省, 経済産業省,  
日本学術会議, 科学技術振興機構

### 《 プログラム 》

9:00～ 受付 (正面玄関ロビー)

#### 10:00-11:30 【午前の部】

分科会 A 「女性技術者の働き方—意識・組織・制度—」 117 号室 (➡P.4)  
担当: 日本技術士会・土木学会

分科会 B 「同居支援への支援案の模索」 123 号室 (➡P.11)  
担当: 日本植物生理学会・日本植物学会

11:30-13:00 休憩

12:00-13:00 【昼の部】 ※コアタイム 12:00-12:40

ポスターセッション (大講義室前) (➡P.25)

#### 13:00-17:45 【午後の部】

13:00-15:00 全体会議 I (大講義室)  
司会: 高山 (西) 晴子 (日本数学会・城西大学)

##### ◆13:00～13:30

- 開会の辞 日本数学会理事長 舟木 直久 (東京大学) (➡P.27)
- 歓迎の辞 東京大学理事 江川 雅子 (東京大学) (➡P.28)
- 歓迎の辞 東京大学大学院数理科学研究科長 坪井 俊 (東京大学) (➡P.29)
- 来賓挨拶 内閣府男女共同参画局長 武川 恵子 氏 (➡P.31)  
文部科学省 科学技術・学術政策局 人材政策課 課長 片岡 洋 氏 (➡P.32)

##### ◆13:30-14:20 特別講演

- 「女性研究者・技術者の一層の活躍に向けて」 (➡P.33)  
板東 久美子 氏 (消費者庁長官)

◆14:25～15:00 分科会報告 (⇒P.35)

分科会 A 主催者より 14:25-14:40

分科会 B 主催者より 14:45-15:00

15:00-15:20 休憩 (ポスター片付け)

15:20-17:30 全体会議 II (大講義室)

◆15:20-16:50 パネル討論

「男女共同参画学協会連絡会の要望書の具現化に向けて」 (⇒P.38)

司会：橋口 秀子 (日本数学会・千葉工業大学)

パネリスト：

岡村 美好 (土木学会・山梨大学) 15:20-15:35

塩満 典子 (日本原子力学会・JAXA) 15:35-15:50

菅原 香代子 (INWES Japan) 15:50-16:05

宮岡 礼子 (日本数学会・東北大学) 16:05-16:20

ディスカッションおよび総括 16:20-16:50

ファシリテータ：杉山 由恵 (日本数学会・九州大学)

◆17:00-17:25 各種報告 (⇒P.42)

司会：金 英子 (日本数学会・大阪大学)

・第12期活動報告・委員長挨拶：

平田 典子 (第12期委員長・日本数学会・日本大学)

・第13期幹事学会 委員長挨拶 (日本植物学会・日本植物生理学会)：

西村 いくこ (第13期委員長・日本植物生理学会会長・京都大学)

戸部 博 (第13期副委員長・日本植物学会会長・京都大学)

永田 典子 (第13期副委員長・日本植物学会・日本女子大学)

田中 寛 (第13期副委員長・日本植物生理学会・東京工業大学)

17:25-17:30 閉会の辞 (⇒P.45)

東京大学大学院数理科学研究科専攻長 石井 志保子 (東京大学)

17:30-17:45 集合写真撮影 (全体会議 II 終了後、大講義室前 階段) (⇒P.46)

18:00-20:00 【懇親会】(駒場キャンパス内 ルヴェソンヴェール)

司会：宮本 悦子 (日本女性科学者の会・東京大学医科学研究所)

乾杯の挨拶：大坪 久子 (日本遺伝学会・日本大学薬学部)

※ JAXA：宇宙航空研究開発機構

※ INWES Japan：インウェスジャパン 国際女性技術者・科学者ネットワーク

## 第 12 回 男女共同参画学協会連絡会 シンポジウム担当

委員長	平田 典子	日本数学会	日本大学
副委員長 日本数学会男女共同参画担当理事	小磯 深幸	日本数学会	九州大学
運営委員 (提言・要望書 WG) 日本数学会男女共同参画社会推進委員会委員長	宮岡 礼子	日本数学会	東北大学
運営委員 (シンポジウム担当チーフ)	杉山 由恵	日本数学会	九州大学
運営委員 (シンポジウム担当)	柏原 賢二	日本数学会	東京大学
	芥川 和雄	日本数学会	東京工業大学
	大島 和幸	日本数学会	愛知工業大学
	金 英子	日本数学会	大阪大学
	葛巻 孝子	日本数学会	岐阜大学
	清水 扇丈	日本数学会	静岡大学
	高山 晴子	日本数学会	城西大学
	橋口 秀子	日本数学会	千葉工業大学
運営委員 (ホームページ・メーリングリスト)	酒井 高司	日本数学会	首都大学東京
運営委員 (提言・要望書アドバイザー)	小谷 元子	日本数学会	東北大学
	西浦 廉政	日本数学会	東北大学
運営委員 (提言・要望書 WG)	太田 香	日本数学会	津田塾大学
	片長敦子	日本数学会	信州大学
	小磯 憲史	日本数学会	大阪大学
運営委員	張 良	日本数学会	日本数学会事務局
	高市 典子	日本数学会	日本数学会事務局
	高良 淑子	日本数学会	日本数学会事務局
	篠田 佐和子	日本数学会	日本数学会事務局
シンポジウム会場担当	斎藤 義久	日本数学会	東京大学
	二木 昭人	日本数学会	東京大学
	宮岡 洋一	日本数学会	東京大学
	織田 孝幸	日本数学会	東京大学

### 分科会担当

- 分科会 A リーダー：岩熊 まき(日本技術士会・(株)東京建設コンサルタント 環境モニタリング研究所)  
岡村美好(土木学会)、笹尾圭哉子(日本技術士会)
- 分科会 B リーダー：本橋 令子(日本植物生理学会・静岡大学農学研究科)  
永田典子(日本植物学会)、田中寛(日本植物生理学会)

撮影 河野 裕昭 亀井哲治郎

## 分科会 A

### 「女性技術者の働き方―意識・組織・制度―」

世話役：岩熊まき（日本技術士会）

岡村美好（土木学会）

笹尾圭哉子（日本技術士会）

写真：河野裕昭氏

記録：山崎晋（日本建築学会） 松本香澄（土木学会） 加藤亨（日本技術士会）

#### プログラム

- 10:00～10:05 「分科会開会の挨拶」  
岩熊まき（公益社団法人日本技術士会）
- 10:05～10:20 「業務で女性がトンネルへ入ることの意識の変革と制度化の取り組み」  
須田久美子氏（一般社団法人 土木技術者女性の会）
- 10:20～10:35 「技術者を目指す女性及び女子学生支援の取り組みから」  
石田佳子氏（公益社団法人日本技術士会・特定非営利活動法人女性技術士の会）
- 10:35～10:50 「企業で働き続ける」  
山下（吉原）慶子氏（日本電気株式会社）
- 10:50～11:05 「残業の多い業界での働き方について 管理者としての問題意識」  
町上恭平氏（中日本建設コンサルタント株式会社）
- 11:05～11:20 「日立グループにおける経営戦略としてのダイバーシティ推進  
～女性人財の活用を中心に～」  
神宮純緒氏（株式会社日立製作所）
- 11:25～11:35 質疑応答
- 11:35～11:40 「分科会閉会の挨拶」  
岡村美好（公益社団法人土木学会）



©河野 裕昭



©河野 裕昭

## 分科会 A 講演

10:00～10:05 「分科会開会の挨拶」

岩熊まき（公益社団法人日本技術士会）

本学協会のテーマではアカデミックの視点が多い中、本分科会は技術者の視点で男女共同参画をとらえるものである。女性の活躍促進のためには、男女を問わず技術者全体のワークライフバランスの改善は必須である。女性だけではなく、部下の育成に責任がある管理職や同僚の男性にとっても、有用な事例や取り組みを紹介して頂き、議論を深めていきたい。

10:05～10:20 「業務で女性がトンネルへ入ることの意識の変革と制度化の取り組み」

須田久美子氏（一般社団法人 土木技術者女性の会）

戦前は多くの女性が鉱山で坑内労働を行っていた。しかし昭和22年の労働基準法制定時に、坑内労働（道路やトンネル等の工事）については、肉体的、生理的に特殊性を持つ女性にとって適当な労働とはいえないとの考え方に立ち、女性の就業は全面的に禁止された。昭和60年、平成6年の改正では、医師・看護婦の業務や自然科学に関する研究の業務等、臨時の必要性がある業務においては例外規定が設けられたが、坑内労働に関しては規制があるという状況であった。



©河野 裕昭

このような中で、土木技術者女性の会では会員からの要望により、女性の坑内労働規制緩和に関する要望を日建連経由で経団連に提出し、労働基準法改正（平成19年施行）に結びつけた。

また厚生労働省では、平成16年（2004年）から平成17年（2005年）にかけて「女性の坑内労働に係る専門家会合」を開催し、女性の坑内労働の規制の在り方について専門的見地（医学、労働衛生面等）から検討を行った。その中では、「坑内労働については、施工技術の進歩、法規制等の充実等に伴い、現在では、女性の坑内での就労を一律に排除しなければならない事情は乏しくなっている。ただし、妊産婦については、母性保護の観点から十分な配慮が必要である」との意見が出された。その結果、労働基準法改正において、坑内業務の就業制限の対象は「女性」から「妊産婦等」と改められた。坑内における女性の筋肉労働は禁止のままであるが、基準規則において「技術上の指導監督の業務を除く」ことが明記され、坑内労働の規制緩和がなされた。

2005年と2009年に土工協及び土木技術者女性の会は、トンネル工事を受注した実績がある会社を対象に女性の坑内労働に関する意識に関するアンケート調査を実施したところ、法改正前よりも改正後の方が女性技術者の坑内労働への配置について前向きに捉えている状況であった。

今後の課題は、坑内の筋肉労働であっても地上と内容が同じ労働もあり、現在一律に禁止されている坑内労働について坑内特有の作業とそれ以外に整理し、できる部分については緩和していくことである。

10:20～10:35

「技術者を目指す女性及び女子学生支援の取り組みから」

石田佳子氏（公益社団法人日本技術士会・特定非営利活動法人女性技術士の会）



©河野 裕昭

（公社）日本技術士会男女共同参画推進委員会が開催している技術サロンの取り組みを紹介する。技術サロンは、女性技術者のロールモデルが少ないことを背景に、JABEE認定課程に学ぶ女子学生、技術者を目指す学生、若手女性技術者を対象に、技術者としての自分の姿を思い描き、充実したキャリアを形成するための懇話会である。2008年11月に第1回のサロンを開催し、現在までに22回開催している。きめ細かな対応

をするために参加者は毎回15名程度としている。サロンの構成は、自己紹介、技術士制度の説明、フリーディスカッションであり、一回あたり2時間半を設定している。

サロン参加者へ実施しているアンケート結果をみると、ディスカッションに対する満足度は「期待以上」が68.7%となり、サロンのような機会が必要であると感じている。学業・日常業務の悩みに関しては、当初と現在で経年的な差は認められず、現在も悩んでいる技術者が多い状況である。

ディスカッションでの質問・意見は主に「技術士制度・技術士」「ワークライフバランス」「職場環境」「学業・日常業務」「進路選択・就活、転職」に関することに分類される。「技術士制度・技術士」に関しては、技術士になるまでの流れ、技術者としての日常業務と資格取得のための勉強の両立、技術者になるために経験しておいたほうが良いこと等であった。「ワークライフバランス」に関しては、結婚・子育ての両立、キャリアロスの懸念、結婚後や復帰後の働き方、独立や転職で子どもをはじめ家族に与える影響等、「職場環境」に関しては、上司や男性から女性技術者はどう見られているか、男性技術者と性差なくキャリアを積むための心構え等であった。「学業・日常業務」に関しては、学生時代に取得すべき資格、専門性を身につける方法等、「進路選択・就活、転職」に関しては、大学院への進路相談、転職の際のアドバイス、将来転職を考えているが、現時点で何をしておくべきか等であった。

今後の技術サロンへ向けては、これまでの質問・意見から課題を抽出し、彼女たちの声をもっと社会に発信していく必要がある。この背後には、より多くの理工系女子学生・女性技術者の思いがあることによる。

また、男女共同参画社会を構築するために必要な意識の改革は、女性だけのものではなく、男性の若手技術者や会社の枠や世代を超えたフォローが必要である。自分のパートナー（妻）のキャリアを支える立場としての力をつけてもらうためにも、男性を対象とした機会の設定についても考えていきたい。

## 10:35～10:50 「企業で働き続ける」

山下（吉原） 慶子氏（日本電気株式会社）

企業で働いている立場として現状をお話したい。女性の10%が育児休職中，18%が育児短時間勤務をしており，女性が育児をしながら働き続ける制度や環境は整っていると感じている。

厚労省の調査結果によると，2001年入社 of 総合職に就いた者の10年後の就労状況をみると，離職率は女性65.1%，男性29.2%であり，女性は離職している割合が高い。また女性が10年後に係長相当職となっている割合は男性の3分の1となっており，この差は能力差とは考えにくい結果である。

実際の例として，同じ女子寮に生活していた2名の女性の状況を紹介する。国立大修士卒AさんはSE職であり，システム障害等で夜中でも呼ばれる不規則な就労環境であった。現在は専業主婦となり，女の子には理系に進ませたくないと感じている。国立大修士卒のBさんは，社内では30歳までに経験と実績がないと昇進することが難しい状況があり，育児休暇の復帰後に開発職から事務職へ変えて勤務している。昇進の道がなく，モチベーションが下がったこともあり，現在はサポートスタッフとして短時間勤務をしながら割り切り勤務となっている。米国では現在20～30代の高学歴・中流階級出身の女性に，会社で使われず家庭での時間を大切にしながら新しい生き方を目指す主婦回帰の流れが起きている。米国と状況が異なる部分もあるが，紹介した2人も会社で使われず家庭での時間を大切にしようとする生き方を選択した事例といえる。

一方，仕事に対して前向きに捉え，働き続けることができている例を紹介する。理系修士卒でソリューション職のCさん，文系学部卒で営業職のDさん，そして理系修士卒で開発職の私（山下）は，新規事業に伴い同じ部署で勤務している。現在仕事をする中で，仕事に夢中になれる，成果が出る，周囲から評価される，仕事が楽しくできる，という好循環が生まれている。その要因は，営業・開発・技術職と専門分野や役割が異なるメンバーが集まったこと，女性が3人いることでそれぞれが孤立しない状況であったこと，女性だけでなく支えてくれる男性もいることが挙げられ，多様性が強みになっている。しかし，このような状況は偶然生まれており，働きやすい環境にしようとする戦略的に3人が配置されたわけではない。今後はこのような環境を戦略的に作ることができれば女性も働きやすい環境となる。

女性が継続して働くことができるには，「早い段階でキャリア像を獲得できること」「仕事での良い経験があること」「複数の女性がいる等孤立しない環境であること」「男性社会から脱却してみることに」「周囲の気遣いがあること」が条件であると感じている。

意欲的に継続的に働くことができるためには，ワクワクするような内発的な動機（モチベーション3.0）を持ち続けることが重要であると考えているが，どうすれば持続させていくことができるかということについてはまだ答えが出ておらず，私自身の課題であると感じている。



©河野 裕昭

## 10:50～11:05 「残業の多い業界での働き方について 管理者としての問題意識」

町上恭平氏（中日本建設コンサルタント株式会社）



©河野 裕昭

建設コンサルタント業界は残業も多く、支援制度も整っていない部分も多い。今回はそのような状況の中で、会社として働き方を見直すきっかけになった事例を紹介する。

まず、産休明けの女性技術者の勤務状況について直属の上司から相談があったことがきっかけである。日頃より、事務職の女性は継続的に雇用できているのに女性技術者がなぜできないのか、このままで良いのかということを考えていたが、今回の相談を受けて当該部署における最善策を考えることになった。

コンサルタントという職種は、自分自身で考えて主体的に進める必要があり、予定通りに進まないことがあるために、残業が発生することが多い。月に50時間以上の残業が発生する場合もあり、労働時間過多により、職場転籍、体調管理、心の病等の諸問題もある。技術職業務に男女差はないが、女性はまじめで手を抜かない傾向もあり、こだわりが強く相手と合意をしにくい場面もある。常に100%ではなく、仕事の基準を判断しながら、『もういいか』と考えると良いのではと感じることもある。

子育てや介護を支える社内制度は、育児休業や短時間勤務等がある。制度はあるが、制度取得をしにくい状況もあり、特に男性は有給休暇で対応している場合もある。

紹介事例である女性技術者のAさんは子育て中で残業があまりできないため、早朝からの出社や休日出勤もあり、周りの声が聞こえないほどに仕事に没頭していた。周囲の同僚男性社員も、そのような働き方で続くのか、子育てとの両立は無理なのでは？等と心配するほどであった。そこで、Aさんの上司から私（町上）へ相談があり、働き方を変更するように調整した。Aさん本人の希望を聞いた上で、勤務形態は、短時間勤務で残業なし、給与も年俸制ではあるが勤務に応じた算定方法、職階等に変更なしとなった。このような働き方はまだ始まったばかりなので、今後を見守っていきたいと感じている。

これからの技術者の働き方のあり方については、皆が皆同じではなく、チームとして相互に補完し、協力しながら進めるような職場環境やシステムを作ることが必要であると考えます。

**11:05～11:20 「日立グループにおける経営戦略としてのダイバーシティ推進～女性人財の活用を中心に～」**

**神宮純緒氏（株式会社日立製作所）**

日立製作所は1910年に機械の修理工場として創業したが、現在は、情報・通信等のシステム、建設機械、高機能材料の開発等、事業が多岐に亘り、国内のみならず海外展開もするようになった。創業時から100年が経過し、事業の内容も地域も変化する中で、働き方も従来通りでよいのかという意識から、ダイバーシティ推進に着手した。

会社の経営計画の中で「イノベーション」「グローバル」「トランスフォーメーション」を掲げており、営利団体であるので、当然ながら売上高、営業利益率を高める目標を掲げている。このような状況のなかで、中西会長（当時社長）も「多様な人財を活かし、グローバルに成長しよう」というメッセージを発信しており、経営戦略として進めている。

従業員の雇用比率をみると、女性採用比率は事務系に比べると技術系が低いが、技術系の理系女子の母数が少ない中では約15%の採用比率は高い方である。事務系の女性採用比率は約4割と半数の割合に近づいているものの、事務・技術を併せた全体でみると2014年時点で2割未満と低い状況である。



©河野 裕昭

最近、男女共同参画推進が謳われているが、女性人財の活用は男女共同参画という視点ではなく、ダイバーシティ推進と捉えている。1990年代より仕事と家庭の両立支援や女性活躍支援に取り組んでおり、現在ではダイバーシティ推進は事業拡大のための経営戦略として位置づけている。女性だけでなく、シニア、外国人、障がいのある人、体調によりフルタイムでは働くことができない人々等、多様な人財が多くなってきたことを踏まえて、仕事と生活を両立するための各種制度を整備し、仕事と生活双方の質を高めるための取り組みを行っている。

これまでは、全体平均の引き上げとして女性人財の量的拡大と活用の基盤整備を行ってきた。現在は、量的拡大だけでなく、女性のキャリア形成支援による質的向上（トップ層・優秀層の引上げ）を進め、女性経営リーダーの確保・育成に積極的に取り組んでいる。具体的には「2015年度までに女性役員登用」「2020年度女性管理職1000人」の目標を掲げている。2000年以降に女性採用人数が増えているため、そのメンバーが管理職に就くようになるかが、目標達成の鍵となる。

様々な取り組みを行っているが企業のみでの取り組みでは対応できないこともあるため、主に次の4点を政府・関係機関へ働きかけ、共に進めている。1つめは待機児童対策を中心とする子育て支援の充実、2つめは「理系女子」の育成・確保、3つめは女性自身の昇進意欲喚起、4つめは、業種や事業内容等の違いにより女性活用の難易度が異なることを踏まえた女性活躍状況の「見える化」に関することである。

日立製作所に対しては重厚長大のイメージを持たれる場合も多いが、社外から評価を受けている。今後も取り組んでいきたい。

**11:25～11:35 質疑応答 Q：質問 A：回答 C：意見**

Q：神宮氏（日立製作所）への質問：報告の中で、「大学等で実施している理系女子拡大施策への支援」を実施しているとあったが、具体的な支援内容はどのようなものか？

A：神宮氏：女性活躍支援に関する大学主催のセミナーへの参画やインターシップ等を実施している。

Q：石田氏（日本技術士会）への質問：男性の若手も技術者として悩んでいる問題もあると思うが、女性の結果だけでなく、男性の調査結果等はあるのか。

A：石田氏：今回の取り組みは手探りで始めたため、私の知る限り男性のデータはない。当時は女性の実態もわからない状況であったため、本調査を始めた。男性の調査結果も出てきた場合には、今後、比較や分析等も含めて考えていきたい。

C：男女ともに課題となっていることと、女性ならではのことを整理していくと良いと感じた。

Q：須田氏（土木技術者女性の会）への質問：現在、不妊の研究をしている。坑内労働の改正での「女性や妊産婦の規定」については、生殖可能年齢やホルモンスイクルという視点も含めて定義しているのかお聞きしたい。

A：須田氏：今回の坑内労働に関する規定では、そのような視点は入っていない。生殖可能年齢に関しては、女性則という中で規定されているように思う。

**11:35～11:40 「分科会閉会の挨拶」**

**岡村美好（土木学会・山梨大学）**

本会は学協会であるため、大学・研究者の視点で議論されてきた部分が多い。本分科会において、アカデミックの視点だけでなく、技術者の視点からも議論できたことは有意義であったと思う。しかし、まだ始まったばかりであるため、今後も技術者の視点で議論をする機会があることを期待したい。

以上

## 分科会 B 「同居支援への支援策の模索」

担当：日本植物生理学会・日本植物学会 参加者数 69名

講演者：本橋 令子氏（日本植物生理学会・静岡大学）

堀 久美氏（岩手大学 男女共同参画推進室）

### パネルディスカッション

ナビゲーター：大坪 久子氏（日本遺伝学会 日本大学薬学研究所）

パネリスト：新田 梢氏（種生物学会 東京大学大学院総合文化研究科）

木村 恵氏（日本森林学会 森林総合研究所林木育種センター）

三宅 恵子氏（日本生態学会 静岡大学男女共同参画推進室）

進行：本橋 令子氏（日本植物生理学会・静岡大学）

世話係：永田 典子氏（日本植物学会・日本女子大学）

田中 寛氏（日本植物生理学会・東京工業大学）

### <要旨>

分科会 B では、“Dual Career” 問題について今後解決すべき課題と必要とされる施策を、講演とパネリストによる話題提供の上、フロアを交えた相互討論により議論した。



©河野 裕昭



©河野 裕昭

## 分科会 B 講演

■本橋 令子氏（日本植物生理学会・静岡大学）

■テーマ：「“Dual Career” 問題について」

■講演要旨：第三回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査

（男女共同参画学協会連絡会 2013）によると別居経験は男性の四分の一、女性の二分の一であり、民間の会社員の単身赴任率（3%）よりもかなり高い。3～5年の別居経験で子供の平均人数が減ることからも、同居支援が必要だと考えられる。女性研究者が増えるにつれ、Dual Career カップルになる割合も高くなる。大学や研究機関では、結婚出産適齢期までにパーマネントポジションを得られない場合が多く、キャリアアップをして仕事で能力を生かすことと出産・育児を両立するためには、国や大学の発想の転換が必要である。第12回男女共同参画学



©河野 裕昭

協会連絡会シンポジウムの分科会 A の参加者を対象に行なったアンケートでも、単身赴任期間が長くなるケースもある一方で、カップルの片方が遠隔地に職を得た場合、当面は採用を優先するが3年以上になったら同居を考えたり、同居を優先してキャリアを諦めたりするケースもあり得ることがわかった。同居支援に関する解決策のより個人的な例としては、配偶者との間で採用前に決まり事を作っておくことも考えられるが、研究機関や大学でのよい事例とそれに対する意見も様々あり、よい事例に関しては他機関や他大学への制度の拡充が望まれる。Dual-hire システムや配偶者を特任教員として雇用する制度では、同じ職場に勤務することで互いによりよい業績があげられたり、キャリア継続の足掛かりになったりするなどの良い点がある一方で、学術振興会特別研究員 RPD 制度のように同居カップル支援フェローシップを制度化すると研究者カップルに支援が限定されるのは不公平に感じるとの意見もあり、研究職以外の企業勤めなどの配偶者を持つ人にも柔軟に適用できるようにする必要もある。業績に見合った職階も大切で、バーチャル大学（研究所）創設が強く望まれる。バーチャル大学はポジションをもって配偶者の大学に行くことができる制度で、人件費だけなので大きな予算は必要ないが、採用基準や採用人数の具体化や学生の研究指導の仕方などに工夫が必要だと考えられる。無給研究ポジションも設置すると科研費など外部資金の取得も可能になり、キャリアの継続に役立つと期待される。

■堀 久美氏（岩手大学 男女共同参画推進室）

■テーマ：「岩手大学の“Dual Career”問題への取り組み」

■講演要旨：岩手大学は文部科学省女性研究者研究活動支援事業（モデル育成）として 2010～2012 年度に採択され、2013

年度からは拠点型として研究力の向上、環境整備、裾野拡大・育成、意識改革を目標として、「いわての復興に貢献する女性研究者支援」を行なっている。工学部や農学部などの特に女性教員比率が低い学部の規模が大きく、2014 年 5 月現在で 10.9%

に留まっているが、岩手大学全体の女性研究者比率の目標は年に 1%の上昇によって 2017 年度に 15%にすることである。取り組みの背景としては、女性研究者を採用しても退職があるため女性研究者比率が増加しない。キャリアを考えた異動や転職が退職理由となっているだけでなく、両住まい生活を続けることへの身体的・精神的・経済的負担が大ききことにより配偶者と同居して退職するケースが多いことが挙げられる。このことから、女性研究者に特徴的にみられる退職理由を軽減する形での定着支援として、両住まい女性研究者に対する支援と、配偶者の仕事・研究を事由とする特別研究休暇を制度化することとした。両住まい支援では、支給要件は単身赴任手当に準じるが、対象者は公募により採用された教員とし、採用時点から別居している場合も対象とした。支給期間は 3 年間だが、介護・子の養育を事由とする場合、2 年間の延長がありうる。この制度により、両住まいを理由とする退職はゼロになり定着に効果があっただけでなく、採用に効果があるケースもあることが明らかになった。配偶者転勤等同伴休業については配偶者が海外に生活の本拠を移すことになったことに伴い配偶者に同伴する場合に取得できるが、いままでのところ女性職員のみを取得実績があり、研究者の取得実績はなく、休業中の研究継続性をどう確保するかが問題となっている。また、業績評価における産休・育休、介護への配慮として、教員の個人調書に育児・介護等に従事した期間を記載できる欄を設定したり、最近 5 年以内について「産前・産後休暇、育児休業の期間は考慮する」ことを明記したりしている。

フロアからは講師の女性割合が 57.1%の理由についての質問があり、もともと講師の人数が少ないので、1 人の人数の変化が比率に影響することが説明された。また、両住まい支援は、給与の少ない若手には必要であり、他の機関にも拡大して欲しいなどの意見があった。



©河野 裕昭

## 分科会 B パネルディスカッション

### ■テーマ：「“Dual Career” 問題の実情」

#### ■パネリスト：

- ・新田 梢氏（種生物学会 東京大学大学院総合文化研究科）  
「乳児育児中の研究継続：出産を機に同居した立場から」
- ・木村 恵氏（日本森林学会 森林総合研究所林木育種センター）  
「単身赴任母生活の現状について～いつまで続くのか、いつまで続けられるのか～」
- ・三宅 恵子氏（日本生態学会 静岡大学男女共同参画推進室）  
「単身赴任を始めてみてきた育児中の研究者の現状について」

#### ■ナビゲーター：

- 大坪 久子氏（日本遺伝学会 日本大学薬学研究所）  
「大学の育児休業制度：研究者の実態にありますか？」

#### ■フロアから：

松尾 泰樹氏（文部科学省官房参事官）、片岡 洋氏（文部科学省科学技術・学術政策局人材政策課長）、梅崎 沙織氏（文部科学省科学技術・学術政策局人材政策課人材政策推進室基礎人材推進係係長）、大嶽 晴佳氏（文部科学省科学技術・学術政策局人材政策課社会技術係（併）人材政策推進室基礎人材企画係）、可知 直毅氏（種生物学会、首都大学）、塩満 典子氏（日本原子力学会、宇宙航空研究開発機構）、佐々木 成江氏（日本植物学会、名古屋大学）、西谷 友重氏（日本生理学会、大阪大学）、篠原 美紀氏（日本遺伝学会、大阪大学）、小口 千明氏（日本地球惑星科学連合、埼玉大学）

最初にパネリストから、“Dual Career” 問題の現状と課題や要望について話された。まず、新田氏からは、単年度雇用（契約更新は有）では育休が取れないため、有期契約の学術研究員（有給）を退職したことや、2013 年度採択分の科研費を継続し、夫と同居をするために関東圏で学術研究員（無給）となったことが説明された。無給ポスドクは研究継続をするための受け皿として重要であることが強調された。要望と

としては有期雇用の場合も数か月単位で取得できる育休制度の整備や短時間勤務の柔軟な勤務形態、学振 RPD や各機関の研究員制度の拡充が挙げられた。次に、木村氏から、実家付近に研究機関がないことや保育所が充実していることから単身赴任に至った経緯や、出産時に非常勤職員であるため困ったことなどが説明された。非常勤職員の場合、着任時のガイダンスが不十分で機関内の相談先や使える支援制度を知らないことと育児休暇が取得できないこと、雇い止めの恐れ、代替要員の雇用が困難であることなどの不利な点があるが、常勤の職員になれば、このような問題がなく、常勤職員として得られる給与と福利厚生は研究職を続ける励みとなることが話された。



©河野 裕昭

しかし、着任時からの別居は自己の都合とされ、単身赴任手当が受け取れないことなどの問題があり、支援の拡充が要望された。また、三宅氏からは、配偶者および本人が単身赴任に至った経緯や、着任時からの別居の場合、単身赴任手当が受け取れず、交通費やファミリーサポートへの支払いによる経済的な不安があることがあることが説明された。加えて、野外実習や野外調査の対応に苦慮しているから研究支援員などの配置や在宅勤務の容認、学会や会議などにおける IT 導入が要望された。これらの講演における若手からの要望を受けて、大坪氏から柔軟な育児休業への支援の提案やフランスの同居支援システムの紹介がされた。特に、研究代表者が育休をとっても科研費で雇用されている研究員を解雇しなくてもすむ制度や任期付研究者でも育休取得できることの必要性が強調された。また、第三回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査（男女共同参画学協会連絡会 2013）によると、出産子育て期には任期付の職についている比率が高いことが示され、早急な支援が必要であることが確認された。研究機関や大学、JST（さきがけ）の育休取得に関する好事例として代替要員のキャリア形成配慮やテニユアクロックの延長、休業中の動物の飼育のための雇用、育休を三分割して取得を可能にした制度、ポスドクへの育休適用などが紹介され、育児休業のための柔軟な支援が他の機関にも拡がることが期待されるとともに、さらに両住まい支援や RPD の採択数の増加など、出産を躊躇しなくてもすむ制度の導入が期待されることが話された。また、フランスの同居支援システム CNRS が紹介された。研究業務にのみ専念できる終身雇用のポジションであり、国立大学や国立の研究機関に配置され、配偶者と同居するために研究費とポジションを持ってフランス国内 18 地区の間の異動が可能であることなどが説明された。

フロアからは、まず来賓の意見が述べられた。まず、松尾氏からは、同居支援や両住まい支援が必須であるが、機関や民間、国など様々なレベルでの、金銭的な支援や支援のためのマインドの浸透、支援制度の拡充など、分けて考える必要があること、いろいろな大学でのよい事例を他の機関にも広げていく必要性などが話された。特に現在の産休・育休の制度があわないのであれば、午前中は研究指導をして、午後は休



©河野 裕昭

業することを認める制度が作れるのではないかということや、病児保育や介護支援などの必要性にも言及された。次に、片岡氏からは、現場の研究者の生の声が聞けて良かったことや大学や研究機関、国での取り組みについて良い事例をまとめて広げていくことが大切なのではないかとの意見が述べられた。これを受けて、大坪氏から育休を三分割して取得できる例など、他の機関で前例があると所属機関に提案して具体化しやすいことや JST に良い事例をまとめたデータベースができるとよいことなどが話された。また、梅崎氏からは、同居支援や両住まい支援は身近な話題でもあるにもかかわらず、支援事業に採択されている機関の担当者の話しか聞いたことがなかったもので、個人の女性研究者の方が思っていることを聞く機会になり良かったことなどが述べられた。大嶽氏からも現場の生の声が聞けて良かったとの意見が述べられた。また、フロアからの質問として、塩満氏から平成 27 年度の新しい概算要求についてご説明いただきたいとの質問

に対して、片岡氏から概算要求中のダイバーシティ研究環境実現イニシアティブの中で同居支援も支援メニューに含めているとしたうえで、2.6 倍の予算を要求していることが説明された。さらに、佐々木氏からは、他大学の育休を三分割して取得できる前例を所属機関でもすんなりと実現できたこととともに、前例をもとに支援制度を拡げられるかどうかは所属機関によってもかなりばらつきがありそうだということや、海外から研究者を雇用する場合に配偶者を連れてきたいという例が多いが他の研究分野だと夫婦で雇用することが困難であること、上位職の場合子供を連れてくる例が多いが単身赴任手当を支給することが難しいことなどが話された。西谷氏からは、バーチャル大学に興味があり、日本でも導入が望まれるが、終身雇用のため職に甘んじてしまうなどの問題があることが考えられ、日本の現状に合わせた改革された形での導入が必要だとの意見が出た。篠原氏からは、育児支援制度とともに介護支援制度の拡充も早急に望まれることや、これを受けて塩満氏からは突発的なライフイベント以外の支援もできる安定的な研究支援員制度と育児休業期間中も研究資金を継続して受給できる制度にする必要性が述べられた。小口氏からは JSPS のポストドクについて CNRS に似た形での同居支援制度が可能ではないかとの意見があり、



©河野 裕昭

職階の代わりにフェローシップに業績にみあったランクを作ることにより、昇進のモチベーションから研究へのアクティビティの維持ができるのではないかと提案された。パネリストの木村氏からは、森林総合研究所などの職員について転勤の際に配偶者との同居が配慮されているのかどうかという質問と、職員においても同居が困難な場合、研究員の同居支援は難しいのではないかというコメントが述べられた。また、

可知氏から現行制度でもかなりの支援が可能なのではないかとの意見が出た。これを受けて、松尾氏から、職員の同居については可能な限り配慮しているが、かならずしも同居が可能とは限らないことや、現行制度でも機関でよい制度を選択することが可能で、国としてはどのような制度を採用しているかで大学評価をしたり、採用している制度をオープンにしたりすることが考えられるとの意見が述べられた。

## ■永田典子（日本植物学会・日本女子大学）

### ■まとめ

本分科会のテーマは「新しい同居支援案の模索」であり、政策に反映できるような案を最後に整理したい。

#### 1. RPD 制度の発展型

支援案としては、まず現行の制度を発展させる方法がある。科研費を持っていることが大きな強みになるというお話があったように、現在でも好評な「RPD 制度」の採用枠を拡大させることが同居支援にも直結する。また、RPD の次のステップとして、「特別研究員 Dual PD 制度（DPD 制度）」を創設するなどが有効であろう。

#### 2. バーチャル大学（研究所）の創設

色々な形が想定できるが、給与と研究費を持参して望む研究機関へ異動可能な新しい組織・制度を作りたい。その際に異動先の機関へインセンティブを付与することが、定着において重要であろう。さらに、意見の分かれるところではあるが、科研費などへの応募が可能な「無給研究員ポスト」をここに含めれば、研究継続の支援となる。

### 3. 両住まい支援

同居支援だけではなく、両住まい支援への期待も大きい。

育休制度の問題点なども含め、現在求められているのは「柔軟さ」であるといえるだろう。政府が主導的に方向性を打ち出すことは、大きな波及効果をもたらす。安倍政権の成長戦略に女性活用が盛り込まれたこの好機を逃さず、大きな変革をもたらしたい。

以上

(記録：日本植物生理学会・日本植物学会)

## 分科会 B 講演詳細

■本橋令子氏 (日本植物生理学会、静岡大学)

■テーマ：“Dual career”問題について

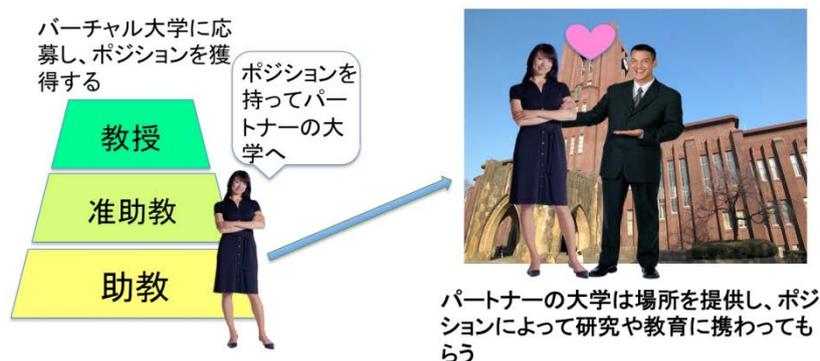
■講演要旨：日本の大学教員女性比率は、理・工・農学系で極端に低く、地位が高くなるほどその比率は急激に下がっていく。その主な理由として、家庭と仕事の両立困難と育児後の復帰困難の二点が挙げられ、両立支援のための基盤整備を目的とした「モデル事業」、及び理・工・農学系における女性の研究リーダー育成のための「加速プログラム」が開始され、女性研究者比率は徐々に増加しつつあるが、そこで顕在化してきたのが、以下に述べる“Dual career”問題である。理工系分野では、実に、女性研究者の配偶者の約7割が同じく研究者である(第3回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査 男女共同参画学協会連絡会, 2013)。しかし若い研究者カップルが同一の大学・研究機関や同じ地域で職を得ることは難しく、単身赴任を余儀なくされるケースは多い—現に同報告では女性研究者の50%が単身赴任を経験しているとある。理工系の女性研究者のキャリア形成は、長時間にわたる実験等への従事という特殊な事情もあり、単身で子育てをしつつ、キャリアを形成するのは大変厳しい状況にある。こうした状況を乗り越えるためには“Dual career”カップルに対する有効な支援が不可欠である。

これを受けて北海道大学、弘前大学、高知大学では、次世代研究者の育成を促進する目的のもと、若手研究者のカップル同居支援を実施しているが、極めて数が少ない。また、岩手大学では両住まい手当の導入にと女性教員数の増加に成功しているが、抜本的な解決策とは言えない状況である。かりに出産・育児に対する支援策が整備されたとしても、単身赴任で、独りで子育てをしながら、キャリア形成をしなければならないならば、その現実を目の辺りにした研究者の卵たちは、研究者としてのキャリア形成を断念すると考えられるからである。

Stanford 大学の Dual-hair のシステムや CNRS 常勤研究員制度を参考にしながら、日本の理系研究者の実情と要望に添った支援制度を提案する。一例として、文科省に仮想の(バーチャル)大学を設立し、各自の業績にあった職階に応募してもらい、採用された場合は、大学から研究室スペースの供与を受け、研究、教育、組織運営に参加する。給与はバーチャル大学から支給され

る。大学のスペース確保は困難であるが、優秀な人材を確保できる見通しが立つならば、各大学は努力すると期待される。このシステムにおいて研究者は、CNRS の制度と同様、大学間を自由に移動することができ、パートナーとともに移動することも可能である。以上のシステムは、これに該当する研究者カップルに限らず、それ以外の研究者の流動性も高め、日本社会における研究状況の全体的な活性化に大きく貢献すると考えられる。

### バーチャル大学の設立



### パートナーとの同居支援にも、パートナーの研究支援にもなる

(蛋白研究所 篠原美紀准教授 原案)

#### ■堀 久美氏 (岩手大学男女共同参画推進室)

#### ■テーマ：岩手大学の“Dual career”問題への取り組み紹介

#### ■講演要旨：

##### 1. はじめに

岩手大学では、2010年、文部科学省女性研究者研究活動支援事業（モデル育成）に「共生の時代を拓く、いわて女性研究者支援」が採択されたことにより、女性研究者支援の取組が本格化した。上記事業に引き続き、文部科学省女性研究者研究活動支援事業（拠点型）に採択され、現在は学内での支援はもとより地域の大学・研究機関等に女性研究者支援を普及することに取り組んでいる。

積極的な支援を実施しているものの、本学の女性研究者の在職比率は10.9%（2014年5月現在）と全国平均を下回っている。これは、全教員のうち工学部所属が30%、農学部が26%を占める学部構成によるところが大きい。学長をはじめとする執行部の在職比率の改善に向けての意識形成が、女性研究者定着・採用促進のための様々なポジティブ・アクションの制度化を促進した。

##### 2. 女性研究者定着・採用促進の取組の経緯

2010年、女性研究者研究活動支援事業申請にあたり、女性研究者が増加しない原因を検証したところ、①採用しても退職がある、②退職理由は、キャリアを考えた異動や転職の他、両住まい生活を続けることへの身体的・精神的・経済的負担の大きさや配偶者の転勤等への同伴であることが、明らかとなった。そこで、女性研究者に特徴的に見られる退職理由を軽減する形での定着

支援として、2011年4月両住まい手当を、2013年3月配偶者転勤等同伴休業をそれぞれ施行した。

### 3. 両住まい手当について

両住まい手当は、職員給与規則に定められており、同居の親族の介護、同居の子の養育、引き続き就業、住居の管理等、やむを得ない事情により、配偶者（法律婚に限定しない）との住居の距離が60km以上ある場合、月額23,000円を支給している。また2014年4月の改正により、性別を問わず公募により採用された教員が対象となった。支給期間は3年間で、介護・子の養育を事由とする場合2年間の延長がありうること、2017年までの女性教員比率目標値15%達成時には見直しを行うことになっている。

施行から現在までの受給者は別表のとおりで、今年度は女性教員の3割弱が両住まい手当を受給しており、この間の新規採用者では4割以上となる。

	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度
受給者数 (教員数)	5名 (37名)	7名 (41名)	11名 (45名)	女性12名、男性13名 (女性43名、男性353名)
受給者のうち 新規採用者 (新規採用者)	0名 (2名)	2名 (5名)	3名 (4名)	女性0名、男性1名 (女性1名、男性6名)

(別表：両住まい手当受給の状況)

施行後は、両住まいを理由とする退職はゼロであり、定着に効果をあげている。また「両住まい手当があったので応募」との意見もあり、採用にも効果がある。さらに、受給者以外の女性研究者からも好評で、広く女性研究者支援に効果があると言える。

配偶者転勤等同伴休業については、性別を問わず取得が可能で、女性職員1名が1年間の休業を取得後、復職した。

## 分科会Bパネリスト講演詳細

■三宅 恵子氏（日本生態学会、静岡大学男女共同参画推進室）

■テーマ：単身赴任を始めてみえてきた育児中の研究者の現状について

■講演要旨：単身赴任中をしながら育児を行っている研究者カップルの現状について、自らの経験をもとに、課題と望まれる支援策について述べた。

我が家は、私は大学院生、夫はポスドク研究員からスタートし、2人の子どもをもうけた時点では夫婦共にポスドク研究員であった。その後、夫が常勤教員となり、一方、私は女性研究者支援事業の担当者として3つの大学に特任教員として赴任してきている。その間、夫単身赴任世帯、同居世帯、妻単身赴任世帯の生活を経験している。



©河野 裕昭

夫が単身赴任中は子どもが幼かったこともあり、出張時は実母に来てもらい子どもたちをみてもらうなど、全面的に実家の支援を受けていた。しかしながら、子どもが病気の時など、ひとりで対応しなければならず、時間的にも精神的にも苦しい状況であった。その後、同居となり、夫婦ともに出張、野外調査を行っていたが、うまくやりくりをして柔軟に対応することができた。現在は、妻単身赴任世帯となり、平日は放課後から6時までの学童保育と、6時から8時までのファミリーサポート（地域の子育て支援事業）を利用しつつ、子どもたちの学校生活を保ちながら夫の仕事（研究）時間を確保している。

現在の単身赴任生活は、綱渡りでなんとかやれてはいるが、子どもの精神的負担（こころのそだち）が気がかりであり、長期的（2年以上）には難しいと感じている。また、夫の研究分野は生物の野外調査がメインであり、宿泊を伴う野外実習や野外調査があるため、スケジュール調整は困難を極めている。野外調査は講義スケジュールや学生との調整に加え、対象生物の季節性にあわせて臨機応変に対応しなければならず、よい時期を逃すと1年間はデータを取り直せない。そんな中で、家庭の事情により調査が不十分にしかできない場合、研究業績発表は停滞し、それに伴い研究費がとれないなど、負の連鎖に陥る。このように、子どもの精神にせよ、夫婦の研究にせよ、その後単身赴任が解消されたとしても、後で取り返しのできない問題を抱えていることを強調しておきたい。

必要な支援策として、経済的なサポートとしての両住まい支援の普及を希望する。現在、単身赴任手当が適用されず、週末、自宅に戻るための交通費および平日のファミリーサポートへの支払いは全て自己負担となっている（あわせて月8万円程度）。特に30代では給与が低く経済的な負担は大きいと考えられるため、経済的な支援があると家族と過ごす機会を増やすことができるだろう。また、遠距離での両住まいの場合、移動に時間を要するため家族と過ごす時間を確保するためにも在宅勤務を容認して欲しい。教員では、裁量労働制により柔軟な勤務形態となっているものの、上司に在宅勤務の希望を申し出にくい状況であるため、年間の日数制限があったとしても制度として導入し、取りやすくして欲しい。また、在宅勤務の導入に伴い、ITの導入を積極的におこなって欲しい。会議などに遠隔でも参加できるように、システムの整備をおこなって欲しい。積極的な導入に向けては、必要とする人が要求をしても、ほかのメンバーが受け入れないと進まないため、意識改革も同時に進める必要がある。

#### ■木村 恵氏（日本森林学会・森林総合研究所林木育種センター）

#### ■テーマ：単身赴任母生活の現状について～いつまで続くのか、いつまで続けられるのか～

■講演要旨：発表者自らがポスドクという非常勤職員の身分で出産、生後5か月で単身赴任母というスタイルで復職した経験から、不安定な身分で研究職を続ける難しさと悩みについて紹介した。

地方公務員である夫と義理の両親に子供を預け、私が単身赴任という復職の方法を選んだ理由は1) 研究職を続けたかったが実家付近にそのような機関が存在しなかった、2) 身寄りの



©河野 裕昭

居ない仕事先のある自治体に母子で復職することに対し夫が反対した、ためである。当時、育英会の免除職に該当する出勤日数、給与で研究職を続けられることは魅力的であったため、復職について上司にかけあった。当時獲得していた科研費は復職の励みになったし、待機児童が居ないという実家先の育児事情が単身赴任を可能にした理由のひとつである。当時、非常勤職員という立場ゆえに、出産時に使える制度の情報に乏しく、そもそも相談先すら想像がつかない状態であった。学会で親しくしている他組織所属の先輩に男女共同参画室の存在を教えてもらい相談するも、「子が2歳になるまで雇用が継続する」という条件をクリアできないため育児休暇は取得できないことがわかった。結局、上司に「育児のための欠勤である」ことを証明してもらい、雇用保険から手当を補てんしてもらおうという方法を使った。単年度更新という身分であったことから、雇止めの不安があったが、科研費の継続を理由に上司を説得、欠勤中に浮いた給与分を活用し、代替要員を雇うという方法を選んだ。これら非常勤職員の不安解消には所属機関を超えたメンターや制度情報整備、事務や派遣職員を含めた非常勤職員の前例の活用などが有効であると考え。また、科研費取得のためのポスドクの柔軟なエフォート管理、雇用継続に伴う必要経費（雇用保険、代替要員）のサポートも雇う側、雇われる側双方にとって有効である。一方で、これらの不安点は常勤職員であれば現行の制度で対応可能なことを考えると、例え任期付であっても「常勤職員」として得られる給与と福利厚生が長期的に研究職を続けるうえでの一番の励みになるのかもしれない。

単身赴任生活を続ける現在の不安点としては、至近的には任期の継続や着任時から別居のため手当の対象とならないなど金銭的な面、長期的には第二子や介護の問題などがあり、具体的な状況改善案が思いつかない現状である。自分自身が選んだ道として後悔はしていないが、単身赴任母生活を他人には勧めないだろう。実際に別居生活において様々なしわ寄せがくるのは子供と生活している世帯の方なので、それらの世帯を担う家族が「頑張らなくても」研究が続けられるサポートが必要であると考え。

#### ■新田 梢氏（種生物学会・東京大学大学院総合文化研究科）

#### ■テーマ：乳児育児中の研究継続：出産を機に同居した立場から

■講演要旨：私は、昨年まで九州大学の有期契約の学術研究員（有給）であった。大学の雇用制度上、単年度雇用（契約更新の可能性は有り）では、育児休業が取得できなかった。そのため、（産前休暇までは単身で頑張るとしても）出産後の生活について「別居か、同居か」、「居住地を夫の職場近くの関東にするか、九州にするか」という悩みが生じた。結果、関東で同居することに決めた。理由は、産後休暇明け（産後2ヶ月）に単身で育児をしながら復帰する自信がなかったこと、夫の職の方が安定していること、両家の両親（子の祖父母）とも関東在住であることからであった。産前休暇に入るタイミングで関東へ引越し、産後休暇の終わる年度末で前職を退職した。



©河野 裕昭

雇用制度による育休取得の制限については、各機関において、任期付職の状況について把握し

ていただき、現行の制度上でも柔軟な対応を検討していただきたい。昨年、他機関の方に、技術支援員等でも育休を取得できた例を聞き、機関によって育休の扱いが異なる印象を受けた。研究員や支援員の場合、単年度雇用の更新の場合が多いが、この「契約更新の可能性」の取り扱いやPIの裁量が可能かなど、機関や部局によって違うようである。

また、同居支援に関しては、新しいポストを用意するだけでなく、無給や在宅勤務の場合は、居住地が遠方でも所属可能としたり、他機関で雇用されている研究者を受け入れる研究者制度を整備したりすることも有効であると考えます。私は現在、東京大学の総合文化研究科学術研究員という無給ポストとして所属させていただき、研究を継続できる有り難さを実感している。この研究員制度は申請が認められれば科研費の継続・応募が可能である。実は、昨年度に採択された科研費を今年度も継続させたいこともあり、無給でも良いので現在の状態を選んだ。九州大学にも似た研究員制度はあったが、所属と居住地との地理的距離の問題があった。以上、私の状況を紹介したが、今後は有給の職に就くこと、保育園入所が個人的な課題である。

希望する支援をまとめると、1)柔軟な勤務形態や休業制度、2)研究支援や育児支援を含む研究員制度の拡充である。この分科会後に、大学の支援室等の方々から「(助教職以上について)支援制度が整ってきたが、任期付職についてはまだ」「研究員等の状況をあまり把握できていない」という声をいただいた。男女問わず、所属機関や所属学会へ声をあげて事例を共有することも重要だと感じた。

## ■大坪 久子氏 (日本遺伝学会)

### ■テーマ：大学の育児休業制度：研究者の実態にあっていますか？

#### ■講演要旨：

##### 【背景】

大学・研究機関等の育児休業制度が、研究者の実態に合っていないということは以前からよく指摘されていたが、本連絡会第12期の提言委員会で要望書を取りまとめる段階でも、そのことはあらためて課題となった。そこで、委員会では、現場の状況を知るために、2独法研究所、8国立大学、1公立大学に対して予備的な聞き取り調査を行った。調査対象は多くはないが、それでも重要な点は浮き彫りになったと考えられるので、本分科会Bの3人のパネリストの発表のあとに短い時間を得て報告をした。分科会Bでは2枚のスライド(下記、図1&2)を示すに留めたが、詳しい内容については、

「第12回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム 資料集」、及び平成26年6月24日の第12期・第3回運営委員会後に開催された勉強会資料「要望活動・ワークライフバランス発展編(育児休業と同居支援)」を参照していただきたい。

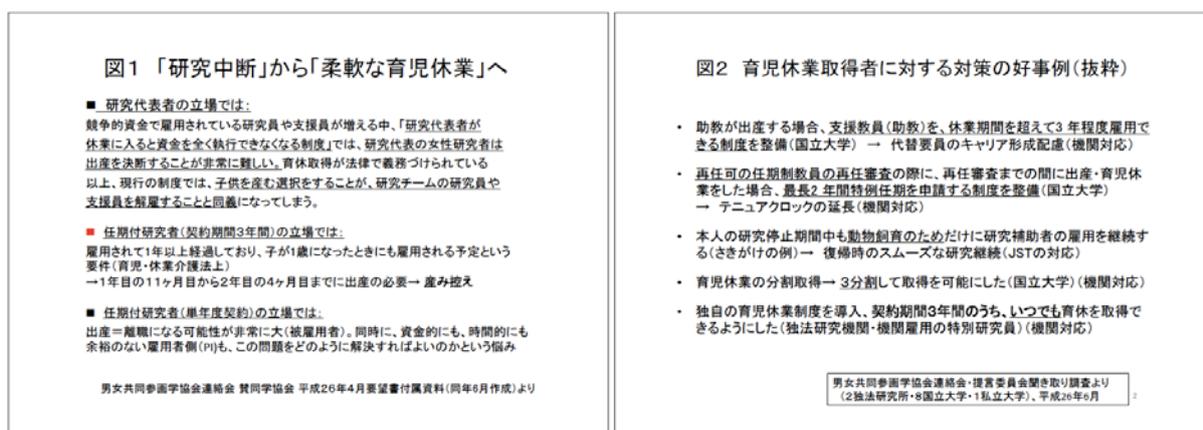
##### 【結果・考察】

実際に数々の課題があることが、わずかな数の聞き取り調査でも明らかになった。要約すると、(1)育児休業法は育児のために「研究中断」を認めるという立場であるため、休業申請によって、人件費も含めてすべての研究費の使用は不可能となり、研究活動は文字通り「中断」される。



©河野 裕昭

これは、研究室の主催者（PI）にとっても、若手の研究者にとっても大変困難な状況である。特に、若手研究者の多くが任期付き職・非常勤職であることから、今のままでは、三年任期の研究員はもとより、無給ポスドク、有期契約の学術研究員（有給）・単年度雇用ポスドクではなおのこと、「育児休業制度」は、現実的には「使えない制度」と化している（図1）。第3回学協会連絡会大規模アンケート報告書によれば、20代後半から30代にかけて任期付き職の割合が高く、しかもポスドクの平均任期は2年程度の短さ、再任の可能性は23%の低さとある。これでは「産み控え」も当然である。柔軟な育児休業制度の推進が望まれる。（2）実際の研究現場では、これらの困難に対応すべく、それぞれの機関や部局が工夫を凝らして、研究者のキャリア支援になるような改善をしている状況も見て取れた。それら好事例のいくつかをまとめたものが図2である。連絡会に所属する各学協会や大学・研究機関のネットワークのなかで、好事例について情報交換が行われ、育児休業制度が研究者にとって「使える制度」となることを望むものである。



なお、分科会 B では第12期の平田典子委員長が調査された「フランスの同居支援制度」についても報告したので、以下に併せて掲載する。自分の研究費を持って、パートナーと共に異動できるフランスのCNRS制度の背景について、大変わかりやすい紹介となっている。

## フランスにおける 同居支援システム

参考資料

<http://www.cnrs.fr/fr/organisme/presentation.html#top>  
<http://www.cnrs.fr/fr/organisme/carte-delegations.htm>  
[http://www.weka.fr/bases-juridique/leste\\_LO\\_10128-33.html#sa](http://www.weka.fr/bases-juridique/leste_LO_10128-33.html#sa)  
<http://www.education.gouv.fr/cid4175/rapprochement-de-conjoints.html>

平田(河野)典子  
 日本大学理工学部 教授  
 男女共同参画学会第12期委員長

2014.10.3

### フランスには、全ての公務員に 同居支援制度がある。

- ★ rapprochement familial と呼ばれる制度が存在し、法律で保証される。フランス国内が規準。  
 (外国での同居支援に関しては regroupement familial という別の制度有り)  
<http://www.education.gouv.fr/cid4175/rapprochement-de-conjoints.html>
- ★ 同居支援は「公務員が良い状態で働くための法律」の一部として制定される。
- ★ そしてフランスの初等中等高等教育の教員および企業所属以外の研究者は、原則として全員が国家公務員である。

2

### 企業以外のフランスの研究者は 殆ど全員が公務員

- ★ 大学教員・CNRSと呼ばれる研究機関の研究員とも、原則として終身雇用の国家公務員である。
- ★ ただし大学教員では研究業績が研究職任用条件にもともと課されるため、異動は単純ではない。
- ★ CNRSの場合は任務地が比較的自由に選べるため、同居支援制度を享受する可能性は大きくなる。

3

### フランス教育公務員への同居支援法

<http://www.education.gouv.fr/cid4175/rapprochement-de-conjoints.html>

- ★ 1984年1月11日制定の第60条。家族と同居するための申請のもとに勤務地の変更が許可される制度。
- ★ 任務地が異なるために同居できない家族に加えて、障害のために通勤時間を短縮する必要がある公務員等にも適用。
- ★ アカデミック(初等・中等・高等教育機関)機関における2013年の申請件数 約25090件。
- ★ 申請者のうちおよそ80%の支援資格が認定。
- ★ 子どもが居る場合は申請の際のポイントが高くなり、認定がされやすくなる。内縁関係でも可。

4

### フランスのCNRS制度とは

- ★ CNRSとは、原則として教育義務の無い研究者集団である。「国立中央科学研究所」の略称。
- ★ 研究業績の数年ごとの厳しいコントロールがある。
- ★ 大きく6個の分野(文系も含むが少ない)の研究者の集団であり、全国を18地区に分けた地区での採用となる。
- ★ 研究室は国立大学、国立研究機関の傘下に配置される。研究室の実質的主権者はCNRS研究員ではなく大学の教員でも良い。

5

### フランスのCNRS制度とは

- ★ 33000人が雇用され、そのうち半分は研究者、半分が技術者。1100個の研究室。研究業績の数年ごとの厳しいコントロールがある。
- ★ 10個の分野(文系も含むが少ない)の研究者の集団であり、全国を19地区に分けた地区での採用となる。
- ★ 研究室は国立大学、国立研究機関の傘下に配置される。地区の間の異動は同居支援の条件を満たし、かつ、研究業績上も合格ならば可能。

6

### フランスのCNRSの19地区配置図

- ★ 左下が首都パリ近郊であり、4地区で構成される。

7

### 感想と結論

- ★ 中学校、高等学校の教員で当たり前の「家族が転勤になったから配偶者も別地区に異動」が大学に延長されたように見えるので、抵抗が少ない。子どもたちも、先生が異動することに慣れている風土がある。
- ★ 法律で保障されている家族の権利の行使は当然という考え方が根幹にある。
- ★ 研究者では常に業績の激しい争いがあるため、実際には異動は簡単ではないが、それでも法により守られていることを申請する事は常に可能である。

8

## ポスターセッション

大講義室前にて、12:00～13:00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(26件)、大学・研究所の報告(5件)の計31件のポスター発表があった。

### 加盟学協会：

高分子学会，日本宇宙生物科学会，日本化学会，日本女性科学者の会，日本数学会，日本生態学会，日本生物物理学会，日本生理学会，日本蛋白質科学会，日本動物学会，日本発生物学会，日本物理学会，日本分子生物学会，日本森林学会，日本結晶学会，日本地球惑星科学連合，生態工学会，錯体化学会，日本遺伝学会，日本建築学会，日本水産学会，日本木材学会，日本植物学会，園芸学会，日本金属学会・日本鉄鋼協会，応用物理学会

### 大学・研究所：

東北大学，千葉大学，広島大学，九州大学，森林総合研究所



大学・研究所では、教育・職の直接の提供者として、女性研究者、女性リーダー育成プログラム等の紹介、女性教員数等の数値目標やその実現のための積極的な採用計画など、具体的な報告が多かった。また、広島大学などの地域社会との関わりも考慮した内容も印象的であった。とくにJST「女性研究者養成システム改革加速事業」を実施している大学の報告では、女性教員の採用からその後の評価までの具体的な内容が示されており、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。

加盟学協会においては、学会主要会議において男女共同参画関連のセッションを設け、啓発活動やアンケート調査などを実施した報告が多く見られ、このような活動が広まりつつあることが感じられた。また夏の学校への参加など、早い時期からの理科系教育活動が熱心に行われていることを示す内容も多かった。一方、多くの学協会で、学生会員に比して一般会員では女性の割合が大きく下がる傾向が示されていた。とくに、会員の年齢別構成を見ると、40代女性の割合が大きく下がるという現象がいくつかの学会で報告され、ワークライフバランスの問題との関連も懸念される。

活発な活動の報告が多い中で、男女共同参画のためのインセンティブ付与に対する不満から、現場の女性研究者等への弊害の可能性を指摘し、男女共同参画について根本から見直し現状に即した環境整備とサポート充実に向けて討論会を開催した日本発生物学会からの報告もあった。男女共同参画社会実現に向けて、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」にあるように、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取り組みの必要性を、全体を通して強く感じさせられた。

男女共同参画学協会連絡会シンポジウムでのポスターセッションは、異分野の学協会・大学・研究所の取り組みや現状を知ることができ、また直接異なった環境・立場の人と話をすることで見識を深め大きな刺激を受けることができる貴重な場を提供するものであった。

(記録：日本流体力学会 福西 祐・小紫誠子)



©河野 裕昭

# 全体会議 I

司会：高山（西）晴子（日本数学会・城西大学）

## 開会の辞

一般社団法人日本数学会理事長  
舟木 直久（東京大学）

日本数学会理事長の舟木と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。日本数学会は「男女共同参画学協会連絡会」設立当初からの加盟学会ですが、このたび第 12 期幹事学会を務めさせていただきました。この間、連絡会加盟諸学会の皆様方には、多大なるご支援を賜りまして厚く御礼申し上げます。また、本日の会場を無償でご提供いただきました東京大学の関係者の皆様方には、深く御礼申し上げます。

今期連絡会の大きな課題は、一昨年度に実施され昨年度に報告書が公開された大規模アンケートの結果に基づいた要望書提出を行うことでした。皆様方の一方ならぬご尽力により、要望書「女性研究者・技術者がポテンシャルを最大限に発揮するために：課題と要望」が作成され、文部科学省、内閣府他に提出されたことは喜びに絶えません。その後、この要望書については大きな反響があったと伺っております。

日本数学会の起源は明治 10 年に創設された東京数学会社に遡ります。現在、会員 4977 名（賛助会員を含めると 5006 名）を擁し、内 342 名が女性会員です。これは全体の 6.9%に相当します。理事 12 名の内 2 名が女性です。日本数学会の男女共同参画社会推進委員会は 2004 年 9 月に設置されました。年 2 回の学会開催期間中に保育室を運営するなどの活動を行っています。

国際数学会議 (ICM) が 4 年に一度開催され、数学のノーベル賞とも言われるフィールズ賞受賞者が発表されます。対象は 40 歳未満に限られています。今年は 8 月にソウルで開催されましたが、今回初めて女性の受賞者が誕生しました。これまでの受賞者は今回も含め 57 名ですから、女性受賞者の割合は極端に少ないと言えます。受賞者のマリアム・ミルザハニさんは、イラン出身で現在スタンフォード大学教授です。ICM には子供連れでいらしていたのが印象的でした。ICM の開催母体である国際数学連合 (IMU) では geographic and gender balance ということを常に言い続けています。

また、日本数学会は 2006 年秋から、世界各地から著名な数学者を講師として招き、講演会「高木レクチャー」を毎年ほぼ 2 回のペースで開催しています。今年の秋が 14 回目になりますが、これまでに合計 39 名を招待し、内 4 名が女性数学者です。まだ 1 割程度で決して多いとはいえませんが、女性の活躍が目立ちます。私が所属する当東京大学数理科学研究科では「数学の魅力——女子中高生のために」という催しを毎年開催しています。非常に大きな手ごたえを感じています。

最後になりますが、本日のシンポジウムでは皆様方には大変お世話になります。何卒よろしくお願ひ申し上げます。

## 歓迎の辞

東京大学理事 江川 雅子（東京大学）

東京大学 男女共同参画担当理事の江川雅子でございます。本日は、第12回男女共同参画学協会連絡会シンポジウムが開催されますことを、心よりお慶び申し上げます。

特別講演をされます板東久美子消費者庁長官をはじめ、ご来賓の皆様、各学協会の先生がた、シンポジウムご参加者の皆様には、東京大学に足をお運び頂きましたことに、深く感謝申し上げます。このようなシンポジウムが本学にて開催されますことを、誠に光栄に存じます。

男女共同参画学協会連絡会におかれましては2002年の発足以来、今年で12回目を迎えられ、現在は85の学会および協会のご加盟のもとに、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、幅広く活動し、貢献しておられるとのこと、心より敬意を表します。

東京大学では現在、女性研究者支援モデル事業などを経まして、学内における男女共同参画、次世代への育成支援などに積極的に取り組んでおります。東京大学の担うべきミッションの実現には、構成員の多様性が不可欠と考えております。それは多様なバックグラウンドや考え方を持つ人材が切磋琢磨する中で、先端的な研究が生まれ、また優れた人材が育つと考えられるからです。男女共同参画は、国際化と並んで、本学が多様性を実現するための重要な柱の一つです。

東京大学における女性の割合ですが、学部学生においては18.5%、大学院学生では27.6%、講師以上の教員においては8%、係長以上の職員では23.0%となっており、まだ低い水準にとどまっています。今後、更なる向上を目指して、いろいろな施策に取り組む所存です。

このたびのシンポジウムのテーマ「女性研究者・技術者を育む土壌～連携・融合による支援をめざして～」は、男女共同参画のみならず、これからの日本を支える多様な連携にフォーカスをあてています。多くの研究者や技術者を育てる立場である本学としては、本日のご議論をしっかりと受け止めて参りたいと存じます。

シンポジウムのご成功および、男女共同参画学協会連絡会のご発展を心よりお祈りいたしまして、歓迎の言葉にかえさせていただきます。



©河野 裕昭

## 歓迎の辞

東京大学大学院数理科学研究科長  
坪井 俊（東京大学）

本日は、第12回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム「女性研究者・技術者を育む土壌～連携・融合による支援をめざして～」ということで、ご来賓の皆様、そして特別講演をさせていただきます板東久美子様をはじめ、多くの方々に東京大学駒場キャンパスの数理科学研究科にいらしていただき、誠にありがとうございます。心より歓迎申し上げます。このような重要な意義を持つシンポジウムを、東京大学大学院数理科学研究科において開催させていただきますことを、大変光栄に存じ、また感謝しております。

今年4月に「科学技術分野における男女参画の推進に向けての要望」をとりまとめられ、関係諸機関にお持ちになったと伺っております。東京大学は教育研究機関ですので、その要望の第4番目の「次世代を担う女性研究者の育成」に特に関係していると存じます。東京大学自体で「次世代を担う女性研究者の育成」に注力することの必要性は共通の認識となっていると存じますが、その実現の程度は分野によって様々に異なっているようです。

東京大学大学院数理科学研究科における女性研究者の状況は、55名の専任教員のうち3名が女性ということです。大学院生は博士課程93名中3名が女性、修士課程99名中5名が女性です。一言でいうとまだまだ発展途上であります。数学研究においては、実験等による時間的制約も空間的な制約もなく、結婚出産等に対しても柔軟に対応できるので、数学は人生設計上も女性に選ばれる学術分野であると思っております。しかしながら、現実には東京大学に入学する学生の約2割が女性ですが、残念なことに大学3年次に定員45人の理学部数学科に進学してくる女子学生は、現在のところ毎年2人程度です。これでも以前0人だった年もありましたから多少の前進という人もいます。数学志望の女子学生の獲得は重要なことで、今後も学生への情報提供を通じて努力して参ります。

日本数学会のホームページを検索しますと10年近く前の数字ですが、数学分野の大学教員のうち女性は2～3%、大学院生のうち女性は7～8%ということです。国外におきましては、女性数学者の割合は15%から55%であるということです。今年8月ソウルで国際数学会議が開催され、その折にマリyam・ミルザハニさんが約80年のフィールズ賞の歴史の中で初の女性受賞者となりました。数学においては、業績評価は公平であるのが普通だと思いますが、女性数学者が実際に増えてきたというのはこの20年くらいのことのように思われます。それがマリyam・ミルザハニさんの受賞につながってきたと思います。私はこのことが数学を志望する女子学生の増加につながることを願っております。

日本においては「科学ばなれ」が問題になっており、基礎科学を志望する学生が減っているという問題があります。女子学生だけではなく学生が来なくなっていることを問題にすべきかもしれません。これに対する多くの学協会のアウトリーチも増えていると存じますので、その成果があらわれてほしいものと思っております。その際に特に女性研究者が現在よりも増えていくためには、基礎科学を志望する女子学生が増えることが必要です。そのためには女性研究者を社会が

サポートしていることが日本国民の誰にでもわかることが必要と思います。それが今回のシンポジウムのテーマにある「女性研究者・技術者を育む土壌」ということと存じます。男女共同参画学協会連絡会の皆様が、この12年間、そのためにご努力されていることに深く感謝しております。本日、午前中から活発な分科会が行われておりますが、皆様のご参加によりまして、このシンポジウムが成功をおさめ、男女共同参画学協会連絡会がご活躍され、女性研究者の育成の環境がさらに整っていくことを祈念して私の挨拶とさせていただきます。



©河野 裕昭



©河野 裕昭

## 来賓のご挨拶

内閣府男女共同参画局長 武川 恵子 氏

第12回男女共同参画学協会連絡会シンポジウムの開催、まことにおめでとうございます。本シンポジウムの運営に関わってこられた関係者の皆様のご尽力にこの場をお借りして改めて敬意を表したいと思います。

さて、安倍内閣では「日本の強い経済を取り戻すためには女性の活躍が不可欠」との認識に基づき、すべての女性が生き方と自信に誇りを持ち、輝けるような国づくりを目指しています。平成26年6月24日には、新たな成長戦略として『「日本再興戦略」改訂2014-未来への挑戦-』を閣議決定し、「ウイメノミクス」は成長戦略の中の一つとして位置づけられております。この中で、キャリア教育の推進、女性研究者・女性技術者等の支援の観点から新たに講ずべき具体的な施策として「次世代の女性活躍に向け、ロールモデル提示、出前授業などキャリア教育プログラム情報を集約・発信するとともに、女性登用等に積極的に取り組む大学に対する支援、女性研究者の研究と出産・育児等の両立のためのワークライフバランス配慮型研究システム改革、女性技術者等の育成や就労環境整備等を実行する」ことを掲げるなど、我が国最大の潜在力である「女性の力」を最大限発揮できる社会をめざし、多様な取組を進めていくことを明確にしております。

内閣府では、女子学生・生徒の理工系分野への関心・理解を高めるため、本人や進路選択に影響のある保護者・教師を対象にした情報サイト「理工チャレンジ（通称：リコチャレ）」を開設しております。また、男女共同参画推進連携会議とともに継続開催している「国・地方連携会議ネットワークを活用した男女共同参画推進事業」においても、医学系・理工系の進路選択に関するシンポジウムが複数採択されるなど、女性研究者、女性技術者の活躍に対する意識・関心の高まりを強く感じております。

貴学協会関係者の皆様には引き続き「女性が輝く社会」の実現に向け、さまざまな面で連携・協力いただきたいと思います。本日のシンポジウムが皆様にとって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。



©河野 裕昭

## 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 片岡 洋氏

「第12回 男女共同参画学協会連絡会シンポジウム」が盛大に開催されますことを、心からお慶び申し上げます。

貴学協会関係者の皆様には、文部科学省が実施している女性研究者支援に関しまして、現場の目線からの貴重なご意見をお寄せいただくなど、男女共同参画社会の実現及び更なる女性研究者支援に向けて、日頃よりご支援をいただいております。改めてこの場をお借りしまして厚く御礼申し上げます。

政府では、現在、女性の力の活用や社会参画の促進が日本の強い経済を取り戻すために不可欠との認識に基づき、全ての女性が生き方に自信と誇りを持ち、輝けるような国づくりを目指しています。女性研究者の登用は、男女共同参画の推進に資するのみならず、研究現場に多様な視点や発想を取り入れ、我が国の研究活動を活性化し、大学や研究機関等の組織としての創造力を向上させる上でも重要です。そのためには、女性研究者を取り巻く実態や採用・研究活動の継続等に係る課題を把握し、出産・育児等と両立しながら研究活動が継続可能となるような効果的な支援策を講じる必要があります。

文部科学省においても、これまで、女性研究者の研究と出産・育児・介護等のライフイベントとの両立や、研究力の向上を図るための取組を行う大学等を支援する「女性研究者研究活動支援事業」、また、女性研究者の採用システム、養成システムの構築・改革を目指す「女性研究者養成システム加速事業」を実施してまいりました。これらの事業の成果は、各大学の女性研究者の増加・研究力の向上に大きく寄与するとともに、他大学・機関にもその効果が波及し、取り入れられております。平成27年度概算要求においても拡充を図っており、引き続き、今後も女性研究者の活躍促進に向けた取組を支援していきたいと考えております。

本シンポジウムの開催に当たり、関係者の皆様のご尽力に敬意を表しますとともに、このシンポジウムが、ご参加の皆様全てにとって実り多き場になりますことを心より祈念しまして、私の挨拶とさせていただきます。

## 特別講演

### 女性研究者・技術者の一層の活躍に向けて

消費者庁長官（前文部科学審議官）

板東 久美子 氏

少子高齢化・人口減少、グローバル化、知識基盤社会の進展、産業構造の変化など、社会が大きく変化する中、女性をはじめとした多様な人材が科学技術分野において活躍し、科学技術の進展やイノベーションの創出に寄与することが期待されている。科学技術分野における女性の活躍の推進、特に女性研究者支援は、第3期科学技術基本計画（2006年策定）、第2次男女共同参画基本計画（2005年策定）に位置づけられ、採用の数値目標（自然科学系全体の採用の25%）も掲げられて以来、女性研究者が活躍しやすい総合的な環境整備（女性研究者支援モデル育成事業（現女性研究者研究活動支援事業）、出産・育児等による研究の一時中断からの復帰支援（特別研究員PRD）、女子中高生の理系選択支援など様々な具体的な施策がとられてきている。第4期科学技術基本計画（2009年策定）、第3次男女共同参画基本計画においても、25%目標の早期達成と、30%に向けての取り組みが述べられ、一層の取組の推進が求められている。

その結果、わが国の女性研究者数は着実に増加し、ようやく14.4%に達したが、他の先進国に大きく差をあげられている。特に企業等における女性研究者の割合は低水準のまま推移しており（8.1%）、技術者も同様の状況である。女性研究者・技術者が少ない理由としては、特に、出産・育児等との両立を支える環境整備がまだ十分でないこと、制度が多様なライフイベントに対応できていないこと、研究者の評価に当たって育児等に対する配慮が十分でないこと、身近なロールモデルの乏しさや先入観等により理系に進む女性が少ないことなどが影響している。

今、女性の活躍については、大きなチャンスが訪れている。政府の最重要政策課題として「女性が輝く社会」の実現が位置づけられ、官庁の幹部登用を積極的に進めるとともに、企業の役員・管理職登用の促進のために法案の準備が進められている。また、待機児童解消、放課後対策など、子育て支援政策も強化されている。女性研究者・技術者の活躍支援についても、「日本再興戦略」において、女性登用に積極的に取り組む大学に対する支援、ワーク・ライフ・バランス配慮型研究システム改革、女性技術者等の育成や就労環境整備等が掲げられ、来年度概算要求にも大学・研究機関における体系的・組織的な取組支援や女性プログラム・オフィサーの積



©河野 裕昭

極登用を進める「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」が盛り込まれた。また、国立大学の中期目標・中期計画の策定においても、今後積極的な目標設定・取組推進が期待されている。

この女性活躍の大きな動きの中で、科学技術・高等教育の分野も遅れることなく、意識やシステムの改革、環境整備などを加速させていく必要がある。次期の科学技術基本計画、男女共同参画基本計画の策定にも、一層の取組の強化を盛り込むことが重要である。また、男女共同参画学協会連絡会をはじめとする科学技術・学術関係の団体が、経済団体、教育団体など他分野の活動とも連携をとりながら、取組を大きく推進していくことが期待される。



©河野 裕昭

# 分科会報告

本シンポジウムの午前中（10:00～12:00）に行われた2つの分科会についての報告が各担当よりなされた。

## 1. 分科会 A「女性技術者の働き方—意識・組織・制度—」:

岩熊まき氏（日本技術士会）より、分科会 A について以下のような報告があった。

科学技術系専門職（大学等、非営利機関・公的機関等、企業）の人数を調べたところ、科学技術研究調査（総務省）では、研究者は 83.6 万人(2013年3月)、内、女性は 12.8 万人(14.4%) だった。私たちは技術者であるため、別の資料を探したところ、技術者も含まれている資料、労働力調査年報（総務省）が見つかった。これによると、専門的技術的職業従事者 1004 万人（男性 540 万人、女性 464 万人）。その中で技術者は 258 万人（男性 237 万人、女性 21 万人）だった。科学技術系専門職の女性は、女性研究者+女性技術者=34 万人しかいない。もっと増やして、そして活躍できるよう育成と支援をしていかなければならない、という問題の提起があり、分科会 A の企画趣旨が作られた。



©河野 裕昭

分科会の企画趣旨は「第 12 回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム 資料集」(p.6~7) に書かれているが、概要は次のようになる。

女性の活躍促進のためには、能力が適切に評価され、かつ、その能力が発揮できる環境の整備が重要である。また、男女を問わず長時間労働からの解放が重要である。そのためには、「意識」を共有し+「組織」を充実し+「制度」の整備をする必要がある。また、多様性を認めたいうえでの組織・制度の実質化が重要で、関係する人すべての意識改革が必須である。そこで、分科会 A の目標は、意識の形成に必要な知識の提供とし、内容を技術者の働き方の課題に関する事例報告とした。

報告者は、5 名でいずれも民間会社に所属して働いている技術者である。

続けて、以下の 5 つ事例報告について概要が説明された（詳細は「第 12 回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム 資料集」(p.6~7) および本書の p.4~10 を参照）。

- ① 須田久美子氏（一般社団法人 土木技術者女性の会、元事務局長）  
「業務で女性がトンネルへ入ることの意識の変革と制度化の取り組み」
- ② 石田佳子氏（公益社団法人 日本技術士会、男女共同参画推進委員）（NPO 法人 女性技術士の会、事務局長）  
「技術者を目指す女性及び女子学生支援の取り組みから」
- ③ 山下（吉原）慶子氏（日本電気（株）医療ソリューション事業部）  
「企業で働き続ける」
- ④ 町上恭平氏（中日本建設コンサルタント（株）東京支社長）  
「残業の多い業界での働き方について 管理者としての問題意識」
- ⑤ 神宮純緒氏（（株）日立製作所 人財統括本部ダイバーシティ推進センタ部長代理）  
「制度が整った企業として」

最後に、分科会 A 全体のまとめとして、以下の内容が示された。

- ・事例報告では先端に行く企業の制度や考え方を紹介した。他社の参考にして欲しい。
- ・大企業がもっと積極的に関係機関に働きかけてほしい。
- ・分科会として、技術者を取り上げた視点は良いので、今後も継続して欲しい。
- ・経営者も含めた企業側も学協会連絡会の活動に参加して欲しい。

## 2. 分科会 B「同居支援への支援策の模索」:

本橋令子氏（日本植物生理学会・静岡大学）より以下のような報告があった。

分科会 B は以下の 3 部構成で行われた（詳細は「第 12 回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム 資料集」(p.8) および本書の p.11~24 を参照）。

### (1) 「“Dual career” 問題について」(講演)

(本橋令子氏 日本植物生理学会 静岡大学農学部 教授)

イントロダクションとして、“Dual career” の問題について、どのようなものがあるのか説明した。現在までに行われている支援や制度を説明し、それに対する意見（去年の分科会で得られたアンケート等のコメント）を紹介した。それにより、どの制度についてもいくつかの問題を含んでいることが見えてきた。また、昨年、提案した「バーチャル大学」のことを説明して意見をいただいた（大学の認可、創設予算、学生など）。



©河野 裕昭

### (2) 「岩手大学の“Dual career” 問題への取り組み紹介」(講演)

(堀 久美氏 岩手大学 男女共同参画推進室 特任准教授)

“Dual career” 問題について成功事例を持つ岩手大学の男女共同参画推進室の堀先生に取り組みについて話をしていただいた。岩手大学の取り組みで特徴的なのは、「両住まい支援」をしているということである。この支援を開始してからは、両住まいを理由とする退職はゼロになった。また、両住まい手当があったため応募する研究者もおり、採用にも効果があった。

### (3) 「“Dual career” 問題の実情」(パネルディスカッション)

ナビゲーター：大坪久子氏（日本遺伝学会 日本大学・薬学部薬学研究所）

パネリスト：新田梢氏、木村恵氏、三宅恵子氏

現在、乳児育児中・休業中の若手研究者、単身赴任中の若手研究者に実情を説明してもらった。そこから見えてきた課題として、単年度雇用では育児休暇が取得できず雇い止めにされることが多いこと、科研費等の継続・応募が可能な無給ポストが必要であること、制度の浸透や相談場所が必要であること、子どものこころの育ちが心配でキャリアを断念してしまうことが多いこと、PI（ラボをマネジメントしている人）が介護による休職をしてしまうと予算の停止に繋がりその PI が雇っているポストを解雇せざるをえないような状況になるのではないか、ということなどが挙げられた。また、最後に大坪先生から、

フランスの CNRS「国立中央科学研究所」(平田委員長が調査)の紹介があった。

ディスカッションにより見えてきた、将来に向けて改善していきたいことや提案したいことは以下のとおりである。会場からの意見も同じような内容となる。

- ・雇用状況(単年度雇用、任期付等)に合わせた制度整備、育休適用、数ヶ月単位での取得が必要である。
- ・在宅や時短、裁量労働など柔軟な働き方が必要である。
- ・雇用継続に伴う必要経費のサポート、科研取得のための柔軟なエフォート管理も必要。
- ・両住まい支援(別居支援)はとても大切である。
- ・学振 RPD や各機関の研究員制度の拡充して、研究を継続できるような若手研究員の為の支援を拡げてほしい。
- ・サポート制度などの情報収集のためにも、メンターの充実、学会主体の情報整備なども行ってほしい。

<分科会 B のまとめ>

1. RPD 制度(RPD 枠の拡大と、RPD の次のステップとしての「特別研究員 Dual PD 制度(DPD 制度)」の創設)を作ることが大切である。2. バーチャル大学(研究所)(給与と研究費を持参して、望む研究機関へ移動可能なポジション。機関へのインセンティブ付与も必要。またつなぎとして科研費が取れる「無給研究員ポスト」も必要)3. 両住まい支援も必要だろう。

結局、求められるのは対応の「柔軟さ」で、いろいろなケースに対応できるような、柔軟な制度ができるとよいと思っている。

(記録：日本数学会)

## 全体会議Ⅱ

### パネル討論「男女共同参画学協会連絡会の要望書の具現化に向けて」

司会：橋口秀子（日本数学会・千葉工業大学）

ファシリテータ：杉山由恵（日本数学会・九州大学）

パネリスト：岡村美好（山梨大学大学院医学工学総合研究部 准教授）

塩満典子（宇宙航空研究開発機構（JAXA）男女共同参画推進室長）

菅原香代子（INWES Japan 会長）

宮岡礼子（東北大学教授，日本数学会男女共同参画社会推進委員会委員長）

2012年に男女共同参画学協会連絡会が実施した第3回大規模アンケートの結果をもとに，2013年に「男女共同参画実態調査解析報告書」が提出され，それに基づき，男女共同参画学協会連絡会賛同学協会によって，2014年4月に科学技術分野における男女参画の推進に向けての要望がまとめられた．この要望書は各政府機関に手渡し，または郵送によって配布された．この要望書の骨子として，(1)女性リーダー育成の推進，(2)研究者のワーク・ライフ・バランス基盤の定着，(3)女性研究者・教員割合の数値目標設定の促進とデータベース化，(4)次世代を担う女性研究者の育成，(5)国際ネットワーク形成の推進支援，があげられている．これらの要望の具現化に向けた，パネル討論が行われた．最初に4名のパネリストから，現状の報告や話題提供があり，その後，会場からの質問やコメントを交え，ディスカッションが行われた．



©河野 裕昭

## 1. 「ドボジョ」で変わる土木の未来 –ダイバーシティ推進の本質について考える–

岡村美好（山梨大学大学院医学工学総合研究部 准教授）

近年、「ドボジョ」の活躍が注目され、それをきっかけに土木業界に対する社会のイメージが大きく変わりつつある。この変化には、土木業界では技術革新によって仕事の内容が変わり、安全性が高まったことを背景にして、1982年頃に始まった土木技術者女性の会の活動が大きく影響している。雇用機会均等法施行後に盛んに採用された「ドボジョ」の多くは、当時の仕事を辞めており、今も仕事を継続している女性でも管理職に登用されている人が少ないという現状がある。2013年に女性会員の半数が30歳未満であり、今後の活躍の仕組みが必要である。また、女性は多様性の軸の一つであり、以前は、個人の問題であったものをダイバーシティ推進として、組織の生き残りをかけた戦略ととらえるべきものとなってきている。



©河野 裕昭

## 2. 政府の施策立案・実施，要望活動，現場でのシステム改革の経験から

塩満典子（宇宙航空研究開発機構（JAXA）男女共同参画推進室長）

10年前から「第2次男女共同参画基本計画」と「第3期科学技術基本計画」の起草など、多くの政府の施策立案や実施に携わってこられた経験を踏まえ、要望書の内容の中から、数値目標の達成、女性のリーダーシップと多様性・創造性を生かしたイノベーション、育児休業中の活動制限の緩和に焦点を当てて話をされた。



©河野 裕昭

第4期科学技術基本計画において、女性研究者の活躍の促進が重視され、平成23年8月に閣議決定された日本再興戦略でも位置づけられている。「女性研究者支援モデル育成」、「女性研究者研究活動支援事業」、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」という施策の流れが説明された。また、JAXAにおける子育て・介護支援、女性の採用・登用、研究力・マネジメント力向上、次世代支援等に係る推進目標と具体的な取組が紹介された。施策を実現するためには、機関長の強いリーダーシップによる全組織的取組が必要であり、過去に実績のある取組を効果的に実施していることが述べられた。実施期間終了後も取組を継続させるためには、トップマネジメントの主導が必要であり、また、持続のための資金の確保も不可欠である。10年後、どのように「人と社会が変わる」か、その目指すべき社会像を見据えたビジョン主導型のチャレンジング・ハイリスクな研究開発を行う、センター・オブ・イノベーション（COI）プログラムにおける女性の活躍への期待についても紹介された。

### 3. 企業におけるダイバーシティ活動事例と、グローバル・ネットワーク化へ

#### 菅原香代子 (INWES Japan 会長)

2010年まで勤務されていた日本IBMのダイバーシティ活動の事例・経験と、現在かかわられている女性科学者・技術者のグローバル・ネットワーク化の活動の紹介をしていただいた。



©河野 裕昭

1990年代にIBMは世界共通の経営課題としてダイバーシティ活動に力を入れ始め、当時、女性社員の割合が世界各国IBMの中で最下位であった日本IBMは、社内に女性社員の能力活用に関する諮問機関JWCが立ち上げ、2005年に女性技術者コミュニティーができ、この10年間で飛躍的に女性社員数、管理職者数、技術専門職者数が増加し、働く環境も大きく改善された。

グローバル・ネットワーク化の重要性を、2006年から2年間日本女性技術者フォーラムの運営委員長を勤められたところに認識し、現在はINWES Japanの会長として活動を行っている。INWESは、女性の技術者・科学者が集まり、ダイバーシティ活動を議論するICWESを主催するNPO団体であり、日本ではINWES Japanがメンバーとなっている。2011年にアジア諸国をメンバーとしたAPNNが設立され、アジアの女性科学者・技術者の積極さ、エネルギーの強烈さを実感している。2017年には、日本で会議が開催されることが予定されているので、日本でも他のアジア諸国に負けずに、より積極的に世界で活躍することの重要性を痛感している。

### 4. 要望書にあること、ないこと。

#### 宮岡礼子 (東北大学教授, 日本数学会男女共同参画社会推進委員会委員長)

日本数学会の女性比率、202030の数値目標、OECD加盟国との女性就業率の比較、などの数値による実態が示された。女性科学者支援プログラムとして「女性科学者支援モデル事業」、「女性研究者育成システム改革加速」が行われたが、国立大学の女性教授比率や女性研究者数はわずかしか上昇していない。要望書の5つの項目それぞれの意義と具現化するために必要な事項が述べられた。ワーク・ライフ・バランスについては、同居支援、若手にも安定して身分の保証が必要、個人の状況に応じた勤務時間の調整などが必要である。「女性枠」に対して、アメリカでは自信をもって挑み、周りも歓迎するというとらえ方があるが、日本では引け目を感じるといった、意識の違いがある。次世代の担う女性研究者の育成に関しては、次のような指摘があった。多くは職を得る際に、家族特に夫と別居せざるを得ない状況にあり、男性科学者は平均2人の子供が居るが、女性科学者の2/3は子供がいないということも、アンケート報告からわかっている。要望書に無いこととしては、出産育児と仕事の両立の困難さはあるが、喜びももっと



©河野 裕昭

語るべきではないかという点がある。そのためには、社会の仕組みを子育て支援の方向に向けなければならない。例えば、育休期間は任期に含めない、育児中断相当分は後で働くという定年の延長などが考えられる。

### 【会場からのコメントとそれを基にした議論】

会場から：日本女性は実績があってもつつましく、「火の粉をかぶってもリーダーになろう」という意識改革が必要なのではないか。（日本化学会 相馬芳枝氏）

塩満氏：女性は次世代などに対する責任感が強く、子育てや介護があるとリーダーの引き受けを躊躇するので、そのような状況でも引き受けられるような環境整備が必要である。

菅原氏：グローバルに活躍するためには、英語力が必要である。韓国のように官民をあげた施策が日本でも必要ではないか。

宮岡氏：リーダーとなる人は、能力のある人を上手に活用している。人を動かせる人を育てないといけない。

岡村氏：リーダーとなるためには、広い視野と大きなビジョンが必要なので、そのような意識を持ってもらうことが大事である。

会場から：民間企業では、上司がリーダーを引き受けて欲しいと思っている人が手を上げてくれないという状況がある。メンターをつける、女性同士で助け合うなど支援する仕組みが必要である。（東京大学理事 江川雅子氏）

会場から：リーダーになるような人たちには、役職上 2 段階上の立場で考えられるように、と話をしあげることになっている。それができるかどうかで、見えることが違ってくのではないか。その考え方を続けることで、広い視野が持てるようになると思う。リーダーには 3 つの目、鳥の目（俯瞰力）、牛の目（地に足をつけた堅実なものの捕らえ方）、魚の目（流れを読み、スピードと方向性を見極める力）が必要である。アメリカのアカデミック



©河野 裕昭

な場でのキャリアアップには、学ぶこと、汗をかくこと、ネットワークを作ることが必要と言われている。（消費者庁長官 板東久美子氏）

会場から：研究者になる女性が少ないと思う。数学や物理を女性がやることに対する偏見があるのだろうか。（日本数学会 宮岡洋一氏）

菅原氏：高等学校の進路選択の場で、理工系に進むことを推奨しているのかが疑問である。

岡村氏：学ぶのが楽しいと思ってもらうことが大事なのではないか。

塩満氏：教えるのが上手な先生も必要である。また、理工系に進んで得をしたということが保護者や教員の方々に見えることも必要である。

今後も要望書の具現化に向けて活動をしていくことを確認し、パネル討論を終了した。

（記録：日本応用数理学会 今井桂子）

# 各種報告

## 1. 第 12 期活動報告・委員長挨拶

平田 典子（第 12 期委員長・日本数学会・日本大学）

第 12 期平田委員長より、本シンポジウムのご後援団体、ご講演者、パネリスト、ファシリテータ、東京大学の皆様、カメラマン、ご関係者へのお礼が述べられた。次に第 12 期（2013 年 11 月～2014 年 11 月）の主な活動（以下の 3 項目）について報告があった。

### (1) 要望書の作成と提出

男女共同参画学協会連絡会の「第 3 回 科学技術系専門職の男女共同参画実態調査」いわゆる第 3 回大規模アンケート解析結果（2013）より作成した要望書を各種団体にお持ちした（持参 33 か所、郵送 32 か所）。要望書の文言は連絡会および提言要望書ワーキンググループでの議論がもとになっている。作成にあたり、有識者の皆様や事務局にもお世話になった。厚くお礼申し上げたい。

現在困っている女性の方を助けるために作成したものであるため、連絡会以外からご参加の皆様にもぜひ、要望書（下記ホームページに掲載中）を見ていただきたいと考えている（<http://www.djrenrakukai.org/request/index.html>）。

### (2) アンケート解析結果の英訳

第 12 期では、第 3 回大規模アンケート解析報告書の英訳を行った。グラフも全て英訳し、複数のネイティブに確認してもらったものである。内容確認にあたり、大坪久子先生に様々な観点からご校閲いただいた。完成した英訳ファイルは、連絡会のホームページにアップロードしている（[http://www.djrenrakukai.org/doc\\_pdf/3rd\\_enq\\_report\\_en.pdf](http://www.djrenrakukai.org/doc_pdf/3rd_enq_report_en.pdf)）。この英訳を利用し、女性技術者の現状について、広く世界に発信してほしいと思っている。

### (3) アンケートの個票データ提供のガイドラインの議論

新アンケートガイドラインの賛否については、広く、ご返信をいただいている。85 加盟学協会（正規加盟 52）のうち、現時点にて正式加盟学協会からの 42 回答中、34 学協会が賛同。ご反対が 3 件、条件付き 4 件、回答できない 1 件、オブザーバー学協会から 1 件ご意見。賛同は過半数に達したので、このガイドラインで進めるということになるが、反対のご意見もごもっともなところがあり、少数派ではあるが、無視できない。賛同してくださった学協会には申し訳ないが、これらの意見を取り入れて再度、ガイドライン案を作成しなおし、引き続き話し合うということで、ご賛同いただけないか。

⇒拍手をもって賛同された。

註：ガイドラインおよび申請書の修正版は 10 月末を持って賛同多数にて決定した。ホームページに掲載中である（<http://www.djrenrakukai.org/bylaw.html>）。

最後に、連絡会の皆様、日本数学会の理事と事務局、カメラマン河野裕昭氏へのお礼が述べられ、締めくくられた。

（記録：日本数学会）

## 2. 第 13 期幹事学会 委員長挨拶（日本植物学会・日本植物生理学会）

西村 いくこ（第 13 期委員長・日本植物生理学会会長・京都大学）

戸部 博（第 13 期副委員長・日本植物学会会長・京都大学）

永田 典子（第 13 期副委員長・日本植物学会・日本女子大学）

田中 寛（第 13 期副委員長・日本植物生理学会・東京工業大学）

第 13 期委員長 西村氏より、次のようなご挨拶があり、第 13 期副委員長が紹介された。

まず第 12 期委員長と第 12 期幹事学会（日本数学会）に深くお礼を申し上げたい。本日は本当に圧倒されるばかりのシンポジウムだった。ご準備とてもたいへんだったと思う。

第 13 期は、日本の植物科学者の学術団体である日本植物生理学会と日本植物学会で連携を取りながら幹事を務めていく。日本植物学会は公益法人、日本植物生理学会は今年 1 月に一般社団法人になったばかりであるが、女性比率は 20%以上であり、これは少し誇れると思う。第 13 期の組織委員（副委員長）は、左から戸部先生（日本植物学会 会長）、永田先生（日本植物学会、日本女子大学）、田中先生（日本植物生理学会、東京工業大学）。この 4 人の体制で、がっちり進めていきたいと思うので、皆様のご協力をなにとぞよろしくお願ひしたい。



©河野 裕昭

続けて、本日のシンポジウムで感じたこと、13 期に向けて思ったことなどが述べられた。

自分自身は学位を取ってから数年間、研究生という形で研究を続けた。研究費は夫が払ってくれたが、15 年間別居生活だった。先ほどのパネルディスカッションで楽しいことも話さない、ということだったが、その間は自分のペースで育児や研究ができてハッピーだったと思っている。

14 年前（2000 年）に男女共同参画基本法ができて、日本学術会議（日本の科学者の代表団体）の女性研究者の推進をする、という提言がなされた。この 14 年間、女性の人数は増えなかったが、一昨日（10 月 2 日）付けで、新たに会員の半数が改選（全部で 210

名だがそのうち 105 名が改選) され、結果的に 3 割の女性が入った。202030 の前倒しとなる。有名な日本人初の女性宇宙飛行士 向井千秋さんも入り、副会長も初の女性が選ばれている。今は、政府でも女性を登用しようという風がある。それを受けながら、本日のシンポジウムを聞いて感じたことを 3 点話したい。

(1) 政府に対して：一番重要なのは科学技術基本計画だと思う。女性の採用割合の目標を第 3 期で 25%、第 4 期で 30%としているが、第 5 期では是非 35%以上にしてほしいと思う。(2) Japan ダイバーシティ・ネットワーク (今年 9 月にキックオフ) について：このネットワークは産業と官からなっているのだが、そこに私たちの学としての情報も取り入れたらよいのではないかと思った。こちら (学協会) から発信していったらどうか (「見える化」から「見せる化」へ)。(3) 要望書の内容に関連して：先ほどの話題になった「バーチャル大学」の実現に向けて、13 期で一步ずつでも模索しながら進めて行けたらと思った。

最後に、お知らせとして、来年の第 13 回シンポジウムの日程が伝られた。第 13 回シンポジウムは、2015 年 10 月 17 日 (土)。次回もまた、熱い議論をお願いしたいと思う。皆様のご協力を是非お願いしたい。

(記録：日本数学会)

# 閉会の辞

東京大学大学院数理科学研究科

数学専攻長 石井志保子

本日は第12回男女共同参画学協会連絡会シンポジウムが大きな成果を収め盛会裏に終了しました事をお喜び申し上げます。幹事学会である数学会の会員であり、開催校の専攻長であり、また10年前に数学会の男女共同参画委員長を務めておりました私にとって、この場で締めくくりの言葉を述べる機会を頂いた事はたいへん光栄で、また幸運な事です。

数学会の男女共同参画委員長を務めておりましたときは、毎月学協会連絡会の定期会議に出席して、「女子高生夏の学校」や「シンポジウム」の準備などを話し合った事を思い出します。その折、他分野の委員の皆さんから、色々な情報を伺えた事がとても良かったと思います。学ぶべきところも多くありました。でも、何より励まされたのは、「分野は違っても抱えている問題はとても似通っている、」という事でした。

これは目を世界に向けても同じです。この8月にソウルで国際数学者会議(ICM)が開催されその直前に国際女性数学者会議(ICWM)が開かれました。そのICWMのパネルディスカッションに出席したのですが、そのタイトルが“Different regions, similar struggles”というものでした。まさにそのことです。パネリストの発表から、国によって少しずつ「進化」の度合いは違いますが、根底にあるものは同じであるということを実感しました。

私が学協会連絡会の会議に通っていたころは、加盟学会数は35くらいだったと思いますが、今や80を超えたと聞きました。素晴らしい事です。



©河野 裕昭

多くの人々が分野を超えて問題を共有し、ともに乗り越えていくための議論の場があるという事は本当に素晴らしい事です。このような場がこれからも継続し益々発展していきます事を祈念して、締めくくりの言葉とさせていただきます。

今日のシンポジウムをお世話いただきました、幹事学会の数学会の皆様、参加して活発な討論をしていただきました皆様、本当にありがとうございました。

## 全体集合写真



©河野 裕昭

シンポジウム参加者 212名

※「第12回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム資料集」（予稿集）をご覧になりたい場合は、男女共同参画学協会連絡会 幹事学会  
<http://www.djrenrakukai.org/inquiry.html> までお問い合わせください。