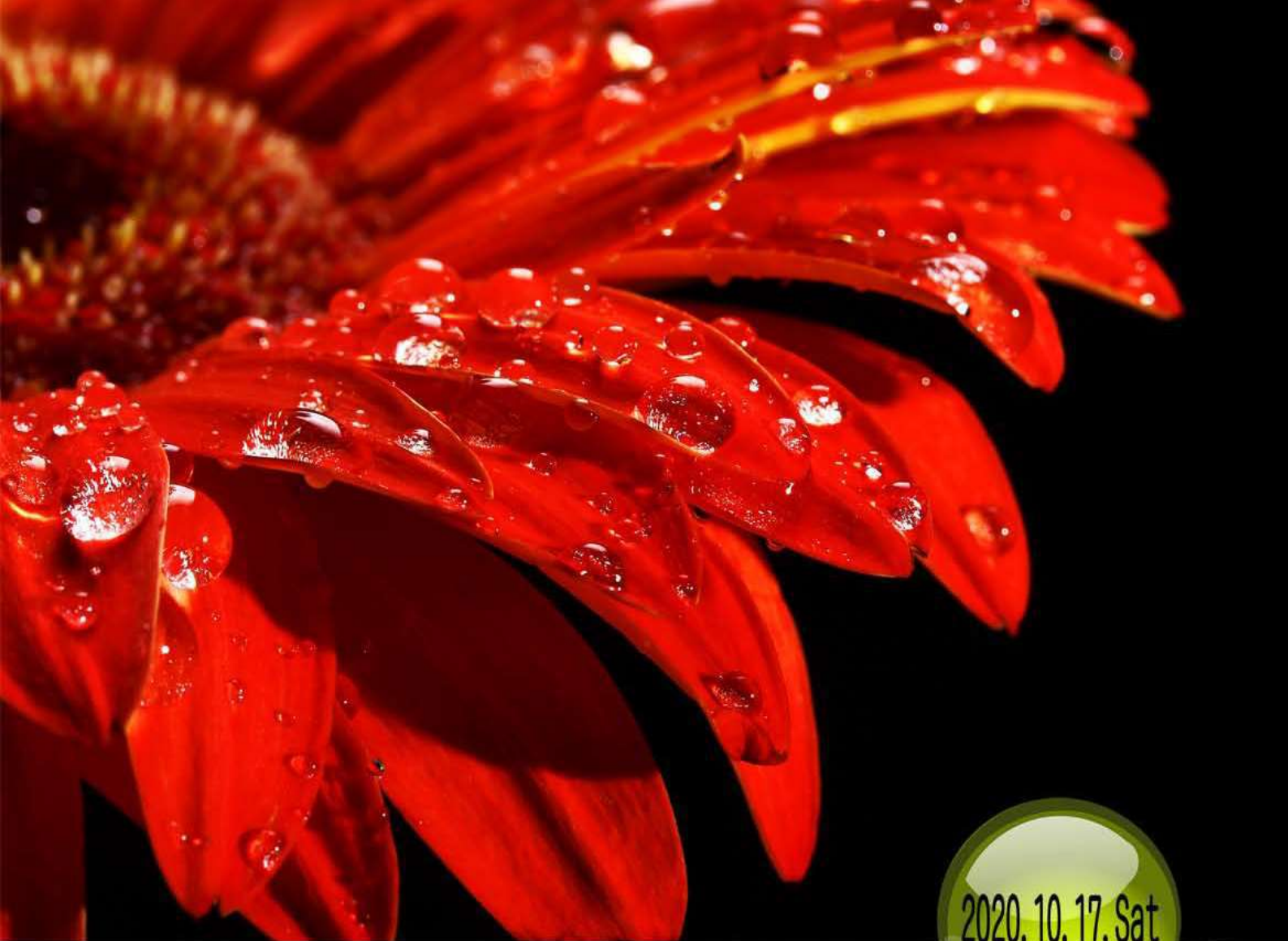




2020. 10. 17. Sat

WEB開催



男女共同参画
学協会連絡会

第18回 男女共同参画学協会連絡会シンポジウム 報告書

女性研究者・技術者の 意志・能力・創造性を活かすために

～女性リーダーが例外ではない社会をめざして～

第 18 回男女共同参画学協会連絡会

シンポジウム

女性研究者・技術者の意志・能力・創造性を活かすために
～女性リーダーが例外ではない社会をめざして～

報告書

日時：2020 年 10 月 17 日（土）10：00～17：40

会場：ウェブ開催（Zoom）

目次



第 18 回シンポジウムプログラム	1
開会挨拶	4
分科会	8
特別企画	18
シンポジウム	36
ポスターセッション	76
第 18 回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム担当・記録	77

第 18 回 男女共同参画学協会連絡会シンポジウムプログラム

女性研究者・技術者の意志・能力・創造性を活かすために
～女性リーダーが例外ではない社会をめざして～

- 【日時】 2020 年 10 月 17 日（土） 10:00～17:40
【場所】 ウェブ開催（Zoom）
【主催】 男女共同参画学協会連絡会
【共催】 日本大学生物資源科学部、在日米国大使館
【後援】 内閣府男女共同参画局，文部科学省，経済産業省，
科学技術振興機構，日本国立大学協会，日本私立大学連盟，国立女性教育会館



開会挨拶 10:00～10:05

熊谷 日登美（日本農芸化学会・日本大学生物資源科学部教授）

分科会 10:05～11:50

司会 吉永 直子（京都大学）、佐野 幸恵（筑波大学）

10:05～10:45 講演 1 「南極で活躍する女性たち」

原田 尚美（JAMSTEC 地球表層システム研究センター長 第 60 次南極観測隊夏隊長）

座長 吉永 直子（京都大学）

10:45～11:25 講演 2 「キリンググループの多様性推進とキャリア形成について」

神崎 夕紀（協和発酵バイオ株式会社 常務執行役員経営企画部長）

座長 佐野 幸恵（筑波大学）

11:30～11:50 Workshop Summary

Lily Cushenbery (Associate Professor, Stony Brook University's College of Business)

座長 熊谷 日登美（日本大学）

特別企画 11:50～12:30

11:50～12:00 第18期提言・要望活動の報告

熊谷 日登美（日本大学）

12:00～12:30 緊急事態宣言による在宅勤務中の科学者・技術者の実態調査報告

志牟田 美佐（東京慈恵会医科大学助教）

座長 野尻 美保子（高エネルギー加速器研究機構）

シンポジウム 13:20 ~ 17:40

総司会 室田 佳恵子 (島根大学)

13:20 ~ 13:50 挨拶

第18期幹事学会挨拶 吉田 稔 (日本農芸化学会会長・理化学研究所・東京大学教授)

共催者挨拶 大矢 祐治 (日本大学副学長・生物資源科学部長・日本大学教授)

共催者挨拶 Kelsey De Rinaldis (Assistant Cultural Affairs Officer, U.S. Embassy, Tokyo)

来賓挨拶 松尾 泰樹 (文部科学省 文部科学審議官)

来賓挨拶 林 伴子 (内閣府 男女共同参画局局长)

13:50 ~ 14:30 基調講演 1 「男女共同参画はゴールかツールか？」

上野 千鶴子 (東京大学名誉教授・

認定 NPO 法人ウィメンズアクションネットワーク (WAN) 理事長)

座長 裏出 令子 (京都大学)

14:30 ~ 15:10 基調講演 2 「Advancing Women in STEM:

NSF Experiences Through the Decades」

Elizabeth Lyons (Program Director, Office of International Science and Engineering, NSF)

座長 熊谷 日登美 (日本大学)

15:10 ~ 15:50 基調講演 3 「ポストコロナ社会の男女共同参画」

渡辺 美代子 (科学技術振興機構副理事)

座長 野尻 美保子 (高エネルギー加速器研究機構)

15:50 ~ 16:30 基調講演 4 「学協会による男女共同参画活動の歩み」

栗原 和枝 (東北大学名誉教授・NICHe教授, 男女共同参画学協会連絡会第8期委員長

(第5期副委員長))

座長 原田 慶恵 (大阪大学)

16:30 ~ 16:40 休憩

16:40 ~ 17:30 パネルディスカッション

パネリスト 上野 千鶴子, 渡辺 美代子, 栗原 和枝

司会 北川 尚美 (東北大学)

17:30 ~ 17:40 挨拶

第18期委員長挨拶 熊谷 日登美 (日本農芸化学会・日本大学生物資源科学部教授)

第19期委員長挨拶 岩熊 まき (日本技術士会・株式会社東建エンジニアリングR&Dセンター所長)

若手女性研究者のリーダーシップ育成と ネットワーク構築のための Workshop

- 【日時】 2020 年 10 月 16 日（金） 8:00 ~ 15:00
【場所】 ウェブ開催（Zoom）
【主催】 男女共同参画学協会連絡会
【共催】 日本大学生物資源科学部、在日米国大使館



【Workshop】 Zoom A

【講師】 Dr. Lily Cushenbery (Associate Professor, Stony Brook University's College of Business)

Workshop 1: 2020年10月16日（金） 8:00 ~ 9:30
Barriers for women in STEM and leading change

Workshop 2: 2020年10月16日（金） 10:00 ~ 11:30
Leading teams for innovative performance

Workshop 3: 2020年10月16日（金） 12:00 ~ 13:30
Practicing persuasion and influence

【交流会】 Zoom B

Workshop 1: 2020年10月16日（金） 9:30 ~ 11:00
Barriers for women in STEM and leading change

Workshop 2: 2020年10月16日（金） 11:30 ~ 13:00
Leading teams for innovative performance

Workshop 3: 2020年10月16日（金） 13:30 ~ 15:00
Practicing persuasion and influence

【Follow-up workshop】

関東地区と関西地区で4月頃開催予定

開会挨拶



熊谷 日登美 氏

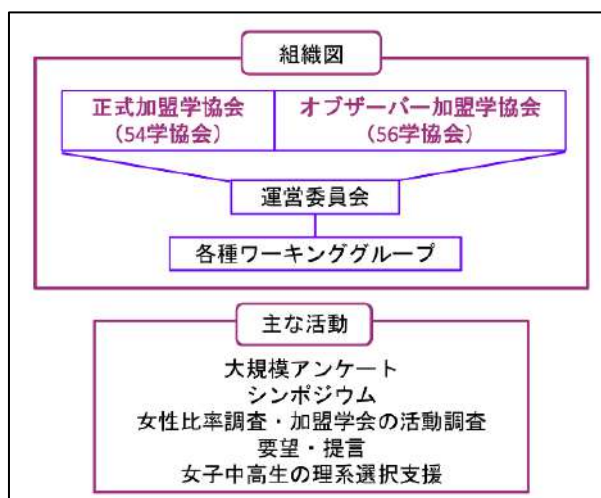
第 18 期委員長

日本農芸化学会・日本大学生物資源科学部教授

皆さん、おはようございます。本日は、第 18 回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム「女性研究者・技術者の意志・能力・創造性を活かすために～女性リーダーが例外ではない社会をめざして～」にご参加いただき、誠にありがとうございます。本シンポジウムは、男女共同参画学協会連絡会主催、在日米国大使館と日本大学生物資源科学部の共催となっております。また、内閣府男女共同参画局、文部科学省、経済産業省、科学技術振興機構、日本国立大学協会、日本私立大学連盟、国立女性教育会館にご後援いただいております。本日は、主催、共催団体から約 280 名、一般から約 300 名の方々にご参加いただくことになっております。当初は、日本大学生物資源科学部のキャンパスで開催する予定でしたが、ウェブ開催になったお陰で、地方の方や、育児、介護で、長時間家を離れることができない方にもご参加いただけるようになり、良かったと思っております。まずは、本シンポジウムの開催にあたり、ご挨拶、ご講演、司会をお引き受けいただきました皆様に厚く御礼を申し上げます。さらに、このシンポジウムの企画から実施までには、たくさんの方に助けていただきました。誠にありがとうございました。お一人お一人のお名前を挙げることができず、申し訳ございません。私は、男女共同参画学協会連絡会の委員長を務めております日本大学生物資源科学部の熊谷日登美と申します。日本農芸化学会 ダイバーシティ推進委員会・委員長でもあり、また、本務は、日本大学生物資源科学部・教授になります。日本大学生物資源科学部では、男女共同参画推進委員会・委員長も務めております。さらに、今、話題になっております日本学術

会議の会員も務めており、第 24 期には、男女共同参画分科会や生命科学ジェンダー・ダイバーシティ分科会にも所属しておりました。このように、最近では、男女共同参画の仕事をしてありますが、本業は、食品科学分野の研究者になります。

まず、本日の分科会とシンポジウムの主催団体であります男女共同参画学協会連絡会がどのような組織であるかについて、ご説明させていただきます。当学協会連絡会は、理工系・生命科学系の学協会の組織で、2002 年に 12 学会で設立され、現在は正式加盟学協会が 54、オブザーバー加盟学協会が 56、所属しております。本学協会連絡会には常設の事務局はなく、1 年ごとの持ち回りで、正式加盟学協会が幹事学会として活動のお世話をいたします。昨年 11 月から今月末までの第 18 期は、日本農芸化学会が幹事学会となっております。第 18 期の運営委員の先生方には、この 1 年間、大変お世話になりました。本日も、いろいろな役割をお引き受けいただいております。本日のシンポジウムが終われば、幹事学会の仕事はほぼ終わりになります。



学協会連絡会では、所属学協会の会員を対象に、ほぼ 5 年に 1 回大規模アンケートを行い、その結果を公開しております。ご興味がおありの方は、学協会連絡会のホームページから、ご覧ください。それから、隔年で、所属学協会の女性比率調査と活動調査を行っております。これらも学協会連絡会のホームページで公開しております。年 1 回のシンポジウムは、様々なテーマで行っており、その報告書もホームページに掲載しております。また、2016 年 10 月に開催した学協会連絡会シンポジウムにおける Machi Dilworth 先生の基調講演の内容をまとめた無意識のバイアスに関するリーフレットも、ホームページに載せております。近々、このオンラインビデオも公開予定ですので、どうぞご覧ください。無意識のバイアスという言葉は、だんだん浸透してはきました

が、まだ、これを払拭するところまではできておりません。皆が、無意識のうちに持っているバイアスを意識して、これを払拭することができるようになるというのが、次の課題であると思います。

第18期では、通常の幹事学会の仕事に加え、この3つを行いました。まず、一つ目は、一般社団法人化、二つ目は、緊急事態宣言による在宅勤務中の科学者・技術者の実態調査、三つ目は、第6期科学技術基本計画策定に向けた提言要望活動です。当学協会連絡会は、来月から、一般社団法人になります。法人になっても、組織や活動形態はほとんど変わりませんが、この3点が変わります。個人会員というカテゴリができますので、ご興味がおありの方は、ぜひ、ご入会ください。年会費は1万円です。二つ目と三つ目に関しましては本日12時から詳しくご説明いたしますが、緊急事態宣言による在宅勤務中の科学者・技術者の実態調査では、1万人を超える方にご回答いただきました。ご協力いただきました方々に、御礼申し上げます。

一般社団法人化

◆法人への移行日： 2020年11月1日

◆法人化により変わる点

- ・年1回、総会を開催（これまでは、年3回の運営委員会）
- ・個人会員という区分ができる
（学協会の男女共同参画委員を退任しても、学協会連絡会の活動に関わることが可能）
- ・オブザーバー学協会は有期会員となり、3年で正式加盟学協会となる

昨日は、Stony Brook 大学の Dr. Cushenbery に講師になっていただき、「若手女性研究者のリーダーシップ育成とネットワーク構築のための Workshop」を開催いたしました。そして本日は、第18回 男女共同参画学協会連絡会シンポジウム「女性研究者・技術者の意志・能力・創造性を活かすために～女性リーダーが例外ではない社会をめざして～」を開催いたします。午前中の分科会では、南極観測隊の初めての女性隊長でいらした原田 尚美様とキリンの横浜工場長でいらした神崎 夕紀様にご講演いただき、引き続き、Stony Brook 大学の Dr. Cushenbery に、昨日行いました「若手女性研究者のリーダーシップ育成とネットワーク構築のための Workshop」のご報告をしていただきます。11時50分からは、第18期に行いました提言・要望活動についてのご紹介と、緊急事態宣言による在宅勤務中の科学者・技術者の実態調査のご報告をいたします。午後のシンポジウムでは、主催団体、共催団体の代表者の方々、ならびにご来賓の方々からご挨拶を頂戴した後、東京大学名誉教授の上野千鶴子先生、National Science Foundation の Dr. Elizabeth Lyons、科学技術振興機構（JST）の渡辺美代子先生、東北大学名誉教授の栗原和枝先生に基調講演をしていただきます。その後、日本人の基調講演者で、パネルディスカッションを行います。これは、当初、シンポジウムを開催する

予定でした日本大学生物資源科学部のキャンパスです。長丁場の分科会、シンポジウムになりますが、皆様にお楽しみいただければ幸いです。



(記録担当：日本農芸化学会 裏出)

分科会



講演 1

原田 尚美 氏

((国研) 海洋研究開発機構 地球表層システム研究センター長
第 60 次南極観測隊夏隊長)

講演 2

神崎 夕紀 氏

(協和発酵バイオ株式会社 常務執行役員経営企画部長)

Workshop Summary

Lily Cushenbery 氏

(Associate Professor, Stony Brook University's College of Business)

講演 1



南極で活躍する女性たち



原田 尚美 氏

海洋研究開発機構 地球環境部門 地球表層システム研究センター長
第60次南極地域観測隊 副隊長兼夏隊長

原田氏は、第60次南極地域観測隊において、副隊長および夏隊長として活躍した初の女性である。本講演では、南極地域観測隊の南極地域における観測の意義、観測課題、観測隊構成（100名中14名が女性）などの背景についての説明のほか、観測隊に参加した女性隊員の活動、さらには初の女性リーダーとしてのご自身の観測隊での役割や現地での経験をご紹介頂いた。

科学技術基本法に基づく南極地域観測の意義は地球規模の気候変動への対応と、生物多様性への対応である。南極地域観測で得られる成果は、現在地球を脅かす環境ストレスである気候変動、生物多様性の減少、化学汚染、オゾン層破壊、海洋酸性化、大気エアロゾル、窒素とリン循環の8項目の解明に貢献する。原田氏は、2018年11月30日に南極観測船「しらせ」に乗り込み、南極に向かった。「しらせ」は海上自衛隊により運用されており、南極地域活動も南極地域観測隊の隊員と「しらせ」乗員の連携により実施されている。主な観測の現場である昭和基地との「しらせ」の往復路においては、分厚い海水に阻まれるなど海水航行ならではの苦労があることなども動画とともに説明された。昭和基地到着後の第60次の夏の活動については、観測（気象・生態系・岩石・測地など）、輸送（燃料・設営機材・食料など）、設営（風力発電装置3号機新設など）の三本の柱についての説明があった。実は昭和基地は南極大陸ではなく、東オングル島という場所にあるといった地理的

な説明や、観測隊しか経験することのできない壮大な自然環境（写真：第60次高村真司隊員撮影）などの詳細な説明があり、南極での数カ月間の活動のイメージを俯瞰して頂いた。



続いて、隊員として加わった何人かの女性のミッションの紹介があった。佐藤薫隊員は、大型大気レーダーを用いて成層圏からの上の上空の乱流などの微物理過程を観測し、極域で発生する成層圏の突然昇温などの突発的なイベントの解明にも挑戦する研究を行っている。浅井咲樹隊員（東京海洋大学大学院生）は、海水下に生息する魚類（ショウワギス）の活動をモニターし、その生態行動を明らかにする研究を行っていた。渡邊日向隊員（総合研究院大学院大学大学院生）はペンギンに発信機を取り付けて海中における摂餌行動などの詳細な生態や環境との関わりを明らかにする観測を実施した。丸尾文乃隊員（中央大学ポストドクター）は、昭和基地周辺の露岩域や湖沼近傍に生息する陸上植物（地衣類など）の生態や環境変化に対する応答を明らかにする観測を行っていた。10年前から教員派遣プログラムという事業が発足し毎年2名程度の中学・高校の教員も観測隊に加わって活動している。そのひとりである高橋和代隊員（調布市立第七中学校理科教員）は、多くの観測隊に同行して集めた授業用コンテンツをまとめて南極の現場から、日本の学校と中継でつなぎ、小学生や中学生、高校生（のべ500-600人）に授業（南極授業）を行うといった啓発活動を行った。越冬隊の幸田笹佳隊員・横瀬明香隊員（気象庁）は、南極の観測活動の中でもっとも重要な気象観測を行った。気象データは現地における観測隊の計画策定や行動実施の基礎となるため、大変重要なミッションを担う。松本なゆた隊員は、昭和基地や南極大陸の沿岸域に設置された地震計の保守・管理やモニタリング観測を行った。二村有希隊員（北海道大学大学院生）は、越冬しながら、地磁気・オーロラ観測に加えて彼女の博士論文のテーマとして木星観測も行った。南極大陸の内陸調査について、第60次では女性隊員の活動はなかったが、第61次越冬隊では朝日新聞記者（女性隊員）が参加していた模様である。設営系（調理担当）のメンバーにも女性隊員が活躍していた。越冬隊にとって一番の楽しみである食事。飽きさせないメニューで時にはパーティー料理などの豪華な献立も並び、越冬隊員たちを楽しませていた。また「しらせ」にも女性乗員が参加しており、観測・設営など夏の多くの活動について観測隊の支援をしていただいたとのことである。以上の説明や講演中のどの動画からもプロジェクトが地球規模と壮大であり、過酷な環境の中で、自分たちの目的に向かって活躍されている隊員の様子が伝わってきた。また、すべてが協力のもとに成り立っていることがよく理解できた。

次に、副隊長としての原田氏ご自身の役割についての紹介があった。南極地域観測60年を越す歴史の中で、はじめての女性夏隊長であった。無意識のバイアスといった、男性の多い環境の中で女性自身のなかにも固定観念がストレスとして弊害となること、いまだに、女性リーダーの下で働きたくないという男性の気持ちがあることなどを認識しながら、自身が

プロジェクトの中でどう振る舞うかを、事前に方針を考えたと言明された。過酷な環境下でも信頼をされるようなコミュニケーションをもつこと、問題が小さいうちに問題を取り除くこと、仕事への取り組み方を言葉にして説明するなど、積極的な働きかけを行うことを心がけたといった体験談があった。最後に



南極地から出発する際に、越冬隊からハートのかたちの人文字メッセージを受け取ったこと、自身の夏隊長としての仕事は間違っていなかったと安心されたこと、また、いろいろなタイプのリーダー像があって良いのだということをご自身の経験の感想として話された。

座長 吉永 直子（京都大学）

（記録：日本生物物理学会 岡田）

講演 2

キリングroupの多様性推進とキャリア形成について



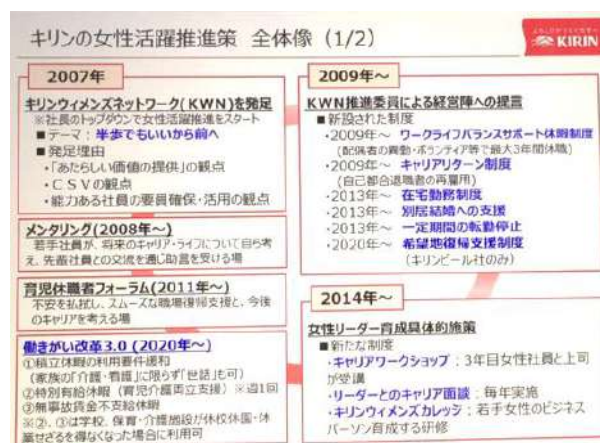
神崎 夕紀 氏

協和発酵バイオ株式会社 常務執行役員経営企画部長

神崎氏は、キリンビール、そして大手ビール業界初の女性工場長に就任、キリンホールディングスにおける技術系初の女性執行役員となり、この春より、同グループヘルスサイエンス領域事業会社である協和発酵バイオ株式会社常務執行役員経営企画部に就任、現在に至る。はじめに、キリンホールディングス（HD）株式会社の事業の全体像についての説明があった。キリンHDは3万人の従業員を有し、飲料と医薬品を中心とする医と食をつなぐグローバル事業である。現在勤務する協和発酵バイオは、医薬品・健康食品等の素材供給を主とし、近年は、医薬品の原料などのファインケミカル事業における海外収益が75%を占める企業である。

このような多様な事業を展開させるためには、多様な土台が企業にも必要であるという理解が全社的に共有されている。熱意

と誠意と多様性の3つの柱が企業価値として位置づけられており、違う価値観や視点を認める風土を築いている。性差や年齢などの「属性」だけでなく、内在的な「視点」の多様性（スキルや経験などの基づく個人の多様性）を企業として大切にしている。多様性が製品開発の幅を広げ、会社全体の発展につながるという信念があるからである。しかし、これは急に進められたものではなく、キリンの多様性の道のりは歴史が長く、経営課題として取り組まれていることが特徴である。現場では、さまざまな議論により新しいものの見方を広げるといったことが行われている。



グループ全体でみると、女性率は約24%、特に35歳以下の女性（全国転勤者）数が増加要因となっている。しかしながら、営業や生産部門など現場での女性比率は平均値よりも低いのが現状である。全体として女性比率が少ない、特に入社5年以内の女性の離職率が高いなどの状況を改善するために、2007年にキリン版ポジティブアクションが発表され、キリンウィメンズネットワークの活動を開始、何がいま必要なのかということを進捗委員が話し合い、ワークライフバランスなどを可能にするさまざまな提言から制度を作り上げていった。2014年からは、女性リーダー育成推進の取り組みを開始、キリンウィメンズカレッジなどの取り組みを行っている。入社3年目から、メンタリング等を開始し、女性リーダー20%の定量目標を設置し、前倒しのキャリア（若い人に若うちにいろいろなことを経験してもらうこと）を実施し、自分自身のイメージ像を早いうちから持ってもらう。こういった取り組みにより、離職率を下げる、来るべきライフイベントに備え経験値をつけ、自信をつけることに繋がっている。この施策は、実際には女性だけでなく、若手の男性社員にもモチベーションとなっている。

また、ユニークな試みとして「なりキリンママ・パパ研修」という制度がある。幼児がいるという仮想的な状況を社内で設定し、突発的な状況に対応できる働き方改革を行っている。全国展開をしており、平均残業時間が減るなど副次的な効果も得られている。

次に、神崎氏ご自身のキャリア形成についての紹介があった。他企業からキリンに転職し、大企業ならではの見えない天井を感じるも、工場配属によりチームプレイの楽しさを感じた。その中で、何かを行いたいときには、自分のポジションを上げる、すなわち、リーダーとして責任を負わなければならないということを感じたという。この春、神戸工場、横浜工場の工場長を経て経営部門に異動されているが、キリンHDでは、現場から人事部長への異動など、経営の中核で女性が活躍しているケースも多くみられている。技術出身者においても、R&D企画部長へのキャリア例もある。結婚や子育て、転勤を経験しながらも、キャリアアップしている女性も増えており、必要な制度を作り上げ、運用すること、運用できる環境を整えることが大事であり、そういった環境づくりもキリンは行っている。

神崎氏が、キャリア形成で重要だと思われることを紹介すると、自分の強みを理解する、メリハリをつけながら、長丁場で考えるということである。同じ女性であっても異なる考え方があることを理解した上で、いろいろな考え方をもち仲間をつくることにより、自分のキ

「なりキリンママ・パパ研修」とは①

①誕生のきっかけ

- 営業女性従業員の活躍促進を目指す「新世代エイジョカレッジ」にて、2016年結成のキリンチームが「なりキリンママ」を考え出し大賞を受賞
- なりキリンによって見えてきた働き方の課題を解決するために全社で取り組むことを提案
- 2017～18年のトライアルを経て、2019年～全社展開中です

②どんな研修？

「育児」「親の介護」「パートナーの病気」のいずれかのシチュエーションを選択し、1カ月間、時間の制約や突発事態への対応を仮想的に経験しながら業務との両立を図る、体験型の研修です。

③何のために実施するの？

- 「ママ・パパの立場になってみる」ことだけが目的ではありません。
- 多様な立場や働き方を理解して誰もが働きやすい環境をつくる・本人の働き方改革・リーダーのマネジメント力向上…など、研修を通して個人・組織共にさまざまな成果が得られると考えています。
- 「介護」「看護」と仕事との両立に直面したとき、自分も周りの人たちが余裕を持って取り組んでいるよう、前もっての予行練習にもなります。
- また、なりキリンは社外からもたくさんの注目をいただいています。実際に体験してみると、なりキリンをご自身の業務の武器の一つとしても活用いただけます！

キャリア形成について ～ リーダーになる

原動力は
やりたいことを
やることです！

【意識】健全な課題意識を常に持つ
そうすると自然と組織や仕組みを変える提案が
自分の中で湧いてくる、それを必ず言葉にする

【姿勢】自らの成長は永続運動
成長のためのインプットはとても重要
自分の成長も心掛け、ひとり一人の成長を支援する

【スタイル】
苦手な人・ことこそ正面から向き合う（言いにくいことこそ、はっきり言う）
自分のやるべきことの優先順位をつける（なんでもやる！は無理）
そして、最後はあきらめない！（粘り強いリーダーは頼りになります）

キャリア形成に活かすことである。キャリア形成にあたっては、覚悟を決めて、自分自身でメリハリをつけて欲しい。また、リーダーとして心がけていることは、自分自身が健全な問題意識を持ちながら成長し、苦手なものや苦手な人にこそ正面から付き合うこと、更に、仕事の優先順位をつけられることは、もっとも重要であると述べている。締めくくりとして、目先のことにくよくよせず、得することもあれば損することもあるというように、長期的に考えて、よくばりに生きることが大切であるとの応援メッセージを頂いた。

座長 佐野幸恵（筑波大学）

（記録：日本生物物理学会 岡田）

Workshop Summary



Lily Cushenbery 氏

Stony Brook University's college of Business
Associate Professor

本講演では、前日に行った3つのワークショップを振り返ったお話があった。行われた3つのワークショップは以下の通りである。

1. STEM(科学、技術、工学、数学)分野における女性の障害と革新の推進
2. 革新的パフォーマンスを目指したチームの指導
3. 説得力と影響力の実践

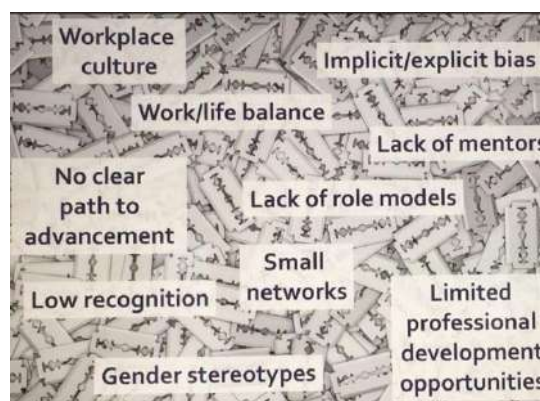
最初に、同調と影響についての説明があった。具体的には、自分で見ていること、考えていることを他人とシェアすること、同調することについての重要性についての紹介である。情報がなく不安あるいは不確実な局面において、人々は同調しやすいといった研究成果がある。こういった不確実性が強いときこそ、リーダーシップが必要となる。多数派の中で少数派が活躍しようとする場合には、その少数派の人間に一貫性があること、確信があること、少数派同士が同じ意見になることが、重要である。こういった意見が多数派に感情的に受け入れられれば、受け入れられる傾向がある。女性は少数派になりがちだが、こういったことを考えて行動すれば、多数派の中で意見を通すことが可能となる。また、その際、話し方というのも重要である。諸外国の女性リーダーを見ると、その人の話し方がリーダー性やカリスマ性を示す重要な要素であることがわかる。このことは特に、集団の考え方を代表して意見する場合などにおいて、重要となる。アナロジーを用いること、間を取ることで、疑問を投げかけるなど行う、また、個人的な話をするにより、共感を得やすい。

次に、イノベーションについての話があった。変化を引き起こすこと、新しいことを起こすことは価値もあるが、リスクもあり緊張を伴うことになる。科学における発見を社会で実装する場合には、失敗もつきものである。イノベーションを生み出すためには、まず問題点

を見出し、それに対して役に立つものであるということを示さなければならない。いろいろなアイデアがあるときには、それを具体的に書き出し、ブラッシュアップし、周囲と共有することが重要である。リーダーとして、独創的なイノベーションを引き起こすためには、新しいものに対する懐疑性やリスクを説得することにより変えていき、皆が安心してリスクを取れる環境作りを示さないといけない。失敗することも大事なことだということを示すことが大切である。リーダーが示していくこと、リーダーが成功することにより、懐疑的な人もついていきやすくなる。



次に STEM 分野における女性のキャリアについての説明があった。長い人生において、パイプから水が漏れるようにだんだんと小さなことが組み合わさって女性がキャリアを断念してしまうことが多い。ひとつひとつは、小さいことでもそれが組み合わさることにより、女性の活躍を妨げるのである。そのためには、個人に合った効果的なリーダーシップスタイルを身に付ける必要がある。男性らしく振る舞うことだけ



がリーダーシップではない。自分らしさ、固定観念を無くすことが必要である。さらに、家庭内での平等をはじめとし、社会への働きかけも必要になる。キャリアアップのためには、難しいタスクであってもそれに向き合うことが必要である。このことにより新しいスキルが身につくはずである。失敗をしても当然という気持ちで行うのが良いだろう。

さらに、こういったキャリア形成の際には、組織の内外で、自分へのよき助言者となるメンターを探すことが大切である。自分が目指すキャリアの方向性と一致し、社会での繋がりが多いメンターをもつことが長期的なキャリア形成には重要となる。また、メンターへの感謝を表すことも忘れてはならない。

研究によると、女性はいつも完璧でなければならないというプレッシャーが男性よりも強いという報告がある。男性は6割くらいでさえいいと考えるが、女性は9割できないといけないと考える。こういったプレッシャーの中では、完璧でないことを容認する態度も必要となってくる。チャンスを生かすためにも、足りない部分を考えるのではなく、まずチャレンジすることが必要である。女性は



サクセスの原因を外的要因（運がいいとか、誰かが手伝ってくれたとか）のせいだと考えることが多いが、自分の実績であることを自認すべきである。女性がもっと自由に活躍してほしいとの全面的な応援演説を頂いた。

座長 熊谷 日登美（日本大学）

（記録：日本生物物理学会 岡田）

特別企画



第 18 期提言・要望活動の報告

熊谷 日登美 氏

(日本大学 教授)

令和2年10月12日

第6期科学技術・イノベーション基本計画に向けての要望

『支援』から『戦略』への転換

女性研究者登用をイノベーション創出の切り札とするには

男女共同参画学協会連絡会

第3期科学技術基本計画以降、14年間以上にわたる文部科学省の女性研究者支援事業によって、我が国の女性研究者の能力発揮のための基盤整備は確実に進めていただいております。厚く御礼申し上げます。

現行の支援事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」では、国際性、先端性が重視され、その成果は着実な進歩をもたらしています。しかしながら、世界に比べ日本の**女性研究者割合の伸び率は極めて遅い**のが現状です。現在、我が国は、研究者に占める女性割合が先進国中에서도最も低い国の一つであり、既存の人材を生かしておらず、イノベーションの担い手である多様な人材の育成が喫緊の課題となっています。現状の伸び率のままで、**女性研究者比率が当初目標である「研究者全体の30%」に到達するのは2060年以降**となることが試算¹されています。

この深刻な状況を打破するためには、**数値目標を再設定していただくことが必須**ですが、加えて、第6期科学技術・イノベーション基本計画において、「なぜ目標を達成できなかったのか」その原因の解析に基づき、**国の新たな戦略として、女性研究者割合の増加促進のための「積極的是正措置」を進めていただきたい**と考えます。以下で述べますように、私どもは中長期的観点から、次の5年間に始まる、最長15年間で、**段階的に数値目標を達成するための具体策を提案、要望**します。

国民の半数を占める女性が能力を発揮できる社会は、若手にとっても能力を発揮しやすい社会です。子育てや介護のしやすい社会であり、次世代が羽ばたける社会につながります。

私たちは、科学技術分野における女性研究者の活用こそが、社会の多様性とイノベーション創出を推進するための第一歩と考えます。そのためには、**若手研究者だけでなく、女性研究者の能力発揮の場も、さらに強化・拡大することが必要不可欠**です。その実現を目指し、以下の5項目を要望します。

- [1] 第6期科学技術・イノベーション基本計画における女性研究者の戦略的増加策
- [2] 若手女性研究者の効果的支援
- [3] 若手から執行部・役員層にいたる一貫した人材教育パイプラインの強化
- [4] 女性研究者の視点を生かした新たなイノベーションの創出
- [5] 女性研究者の研究力を最大限発揮させるための環境整備

¹ 「学術と動向」2018年12月号 藤井 良一著(ROIS機構長理事)「ジェンダー視点が変わる社会及び科学・技術の未来(特集)、男女共同参画(ダイバーシティ)推進に関する評価手法」pp.32-35 より。

[1] 第6期科学技術・イノベーション基本計画における女性研究者の戦略的増加策

次世代研究者育成を担う大学・高等教育機関・研究機関では、個人への支援と共に組織の変革が重要です。トップ及び人事委員会に一定割合以上の女性が入れば、組織は変革するでしょう。例えば、総長・学長・理事・評議員・学部長・任期なし教授の女性比率 20%以上、人事委員会の女性比率・人事委員会委員長の女性比率 30%以上等です。そして、その実現には、従来の「努力目標」ではなく「政策的な国の戦略」、特に積極的是正措置が必須と考えます。

- 1) 国は、我が国の女性研究者割合の数値目標を、分野別・職位別に設定すること。その数値目標としては、男女共同参画学協会連絡会の試算方式 GEMST Formulae による数値を提案します（別添資料による数値：理学 20%、工学 17%、農学 35%、医・歯・薬学 30%）
- 2) 国は、女性研究者・技術者のソースとなる博士後期課程大学院生の女性割合と、その直近の増加率の勘案によって、5年ごとの段階的な女性研究者割合の数値目標を、分野別・職位別に設定すること（別添資料参照）。
- 3) 国は、設定した数値目標を達成するために、大学・高等教育機関・研究機関における女性限定公募等、女性枠設置を活用する「積極的是正のためのシステム」を構築すること。
- 4) 国は、大学・高等教育機関・研究機関・企業等の法人等の評価基準に女性研究者・技術者の「割合」及び「増加率」を導入、同時に、その「分野別・職位別」達成度を、継続的に公表することを義務づけること。
- 5) 国は、上記 4)において女性研究者・技術者の「割合」及び「増加率」が高い組織には「インセンティブ」を付与するシステムを構築、特に、組織の意志決定に関わる役員・執行部等の上位職のそれに対しては大きなインセンティブを付与すること。
- 6) 国は、中長期目標に合わせた女性研究者・技術者の支援の進捗状況評価を行い、達成できなかった機関を公表し、なおかつ次年度の運営費交付金・私学助成金配分割合などに反映させること（その評価指標は、例えば本学協会連絡会の男女共同参画推進度指標 GEMST Index に則る等）。

[2] 若手女性研究者の効果的支援

若手研究者支援においては、女性研究者に配慮した制度を導入することによって、これまで14年間以上にわたる国の女性研究者支援事業で育ててきた優秀な人材の「パイプラインからの漏れ」を防ぐことが不可欠です。特に、最近の重点的施策となっている若手研究者支援においては、年齢制限に関する点に注意を払わなければ、優秀な若手女性研究者の活用機会を失ってしまうという大きな危惧があります。女性研究者の年齢制限撤廃もしくは緩和を実行することは、人事や研究費等の公募に対する女性の申請割合を上げるためにも効果的です。この観点から「創発的研究支援事業」に始まる年齢制限への配慮の姿勢は、女性人材の活用によるイノベーション創出に極めて重要であり、**全ての人事の基本原則**としての適用に向け、以下の取り組みを要望します。

- 1) 若手研究者支援事業においては、ライフイベントを経験、あるいは、ライフイベントの予定があると思われる若手女性研究者に配慮した人事システムを導入すること。
- 2) 若手研究者を公募する際には、その30%以上が常に若手女性研究者になるような人事制度を導入すること。
- 3) 若手女性研究者の機関への採用・研究費採択・授賞や表彰等における年齢制限の撤廃もしくは5歳～10歳程度の緩和を行い、ライフイベントを経験した女性研究者の応募・申請等を促進すること。
- 4) 時限付の有期雇用や研究費使用に関し、若手女性研究者のライフイベントに対するテニユアクロックの延長等について、機関で共通した支援ルールを構築すること。
- 5) 女性研究者の潜在的な人材の積極的発掘、例えば RPD (Restart Postdoctoral Fellowship) 修了者のその後のキャリアパス構築支援等を実施すること。

[3] 若手から執行部・役員層にいたる一貫した人材教育パイプラインの強化

研究リーダーや執行部・役員の職務を担う女性研究者を育成することは、女性研究者の活躍推進に極めて効果的です。そのためには、若手から意思決定機関に属する役員層までの一貫したパイプラインの強化が肝要です。国の支援の下で育った優秀な人材を無駄にする「パイプラインからの漏れ」を防ぐためにも、若手研究者支援においても、女性研究者に配慮した制度の導入が不可欠です。そのために、以下の取り組みを提案します。

- 1) 女子進学率の特に低い分野における、産学連携型的女子中高生理系進学促進制度、及び大学院博士後期課程に対し女性大学院生の割合を高める進学促進制度を導入すること。
- 2) 国際化支援を取り入れた女性リーダー育成プログラムや、海外メンターも含めたメンター制度の組織化・強化等の仕組みにより、次世代のロールモデルとなる女性人材を育成する制度を導入すること。

[4] 女性研究者の視点を生かした新たなイノベーションの創出

科学、とりわけ理学、工学、農学、医・歯・薬学分野において、研究開発段階におけるジェンダー視点の導入は、社会に新しい価値観をもたらし、インクルーシブで持続可能なイノベーション創出に貢献します。特に、社会に根強く残る性別役割分担意識の払拭を主導し、SDGs の目指す人間主体であるインクルーシブ社会を実現するには、女性研究者の視点を活かした課題発見と研究開発は不可欠です。国際的にイノベーション創出が期待されるジェンダード・イノベーションズ²の研究領域を創設し、効果的に研究を支援するために、以下の取り組みが必要と考えます。

² 2011年に国連では、「ジェンダーの視点」をすべての科学技術カリキュラムに組み込む必要があると決議。カナダ保健研究機構(2010年～)、欧州委員会(2013年～)、米国NIH(2016年～)、ドイツ研究振興協会(2020年～)において、助成金申請時に、性別にかかわる分析がどのように考慮されているかを記述させるなど、さまざまな取り組みが展開されている。

- 1) ジェンダード・イノベーションズを推進する研究費を創設すること。
- 2) ジェンダード・イノベーションズに関わる産学連携を推進すること。
- 3) ジェンダード・イノベーションズに関わるベンチャー企業創出を支援すること。

[5] 女性研究者の研究力を最大限発揮させるための環境整備加速

多様な人材が公正に扱われるインクルーシブな社会の実現には、柔軟な研究環境・教育環境の整備の戦略的加速が重要です。そのために、以下の取り組みを要望します。

- 1) テレワークを含む、柔軟な勤務・研究体制の導入、及びそのための「サポート体制」の設置と拡充をすること。
- 2) 配偶者同士が可能な限り近い職場での勤務を可能とする雇用制度・帯同支援を導入すること。
- 3) 業績評価や研究費獲得におけるライフイベントへの配慮及び復帰支援を充実させること。
- 4) 女性研究者の潜在的な人材の積極的発掘を促進させる制度の設置、特に RPD 修了者のその後のキャリアパス構築支援を具現化する体制を設置³すること。
- 5) 「無意識のバイアス」の可視化と、それを阻止するためのツール開発、大学・高等教育機関及び研究機関・企業への導入を促す体制を設置すること。
- 6) 探究心、創造性、幅広い知的関心等を身に付けた女性人材の育成を強化するために、先進的理数系教育を実施する高等学校等において、学習指導要領によらないカリキュラムの開発・実践、実験等を通じた体験的・問題解決的な学習を展開すること。その際、社会に根強く残る性別への偏見を払拭すべく、女子生徒が積極的に挑戦できる機会を一定以上確保できる仕組みを導入すること。
- 7) 異分野融合型の研究人材の育成・確保のために、すでに専門を持つ女性・若手研究者の新分野・異分野への挑戦を積極的に支援すること。そのために、大学・研究機関・企業等は、異分野融合に必要な専門プログラムを備えたシステムを構築すること。その結果として、女性割合が低い工学系分野(例えば、AI、ロボティクス、バイオメティクス等)への異分野からの女性研究者の進出も促進されよう。

以上

³ 文部科学省科学技術学術政策研究所「ポストドクター等の雇用・進路に関する調査(2018 年度実績)」速報版
https://www.nistep.go.jp/wp/wp-content/uploads/NISTEP_RM20200925-PressJ.pdf
 によると RPD ではない PD (ポストドクター) においても前回調査に比べ、女性の割合が増加。また女性の平均年齢が男性のそれよりも高くなっている。

別添資料 (GEMST Formulae)

[1] GEMST Formulae とは、実現可能な女性研究者割合の数値目標を定めるにあたり、男女共同参画学協会連絡会が提案する以下の試算方式です。

2025 年までに

助教の女性割合 = 博士課程修了者の現女子割合 (以下の表では 2019 年度の値) $\times 1$

准教授の女性割合 = 博士課程修了者の現女子割合 $\times 0.7$

教授の女性割合 = 博士課程修了者の現女子割合 $\times 0.4$

2030 年までに

助教の女性割合 = 博士課程修了者の女子割合 (2024 年度における値) $\times 1$

准教授の女性割合 = 博士課程修了者の女子割合 (2024 年度における値) $\times 0.9$

教授の女性割合 = 博士課程修了者の女子割合 (2024 年度における値) $\times 0.7$

2035 年までに

助教の女性割合 = 博士課程修了者の女子割合 (2029 年度における値) $\times 1$

准教授の女性割合 = 博士課程修了者の女子割合 (2029 年度における値) $\times 1$

教授の女性割合 = 博士課程修了者の女子割合 (2029 年度における値) $\times 1$

[2] 博士課程修了者女性割合 (2019 年度) に基づき、上記の方式 GEMST Formulae によって試算した女性教員比率の数値目標の数表は下記の通りであり、大学においては、少なくとも 2035 年までに、理学 20%、工学 17%、農学 35%、医・歯・薬学 30% の女性教員割合の達成を妥当な数値目標として提案します。

分野	2019 年 博士課程 修了者 女性比率 (%)	2019 年現在の 女性教員比率 (%)			2025 年までの 分野別・職位別 女性教員比率目標値 (%)			2035 年までの 分野別・職位別 女性教員比率目標値 (%)		
		助教	准教授	教授	助教	准教授	教授	助教	准教授	教授
理学	20	14	10	5	20	14	8	20	20	20
工学	17	11	7	3	17	12	7	17	17	17
農学	35	24	14	5	35	25	14	35	35	35
医歯薬学	30	24	11	5	30	21	12	30	30	30

* 国立大学協会「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第 16 回追跡調査報告書 (R2.1)」を基に算出

特別企画



緊急事態宣言による在宅勤務中の科学者・技術者の実態調査報告



志牟田 美佐 氏
(東京慈恵会医科大学 助教)

在宅勤務アンケート報告書

緊急事態宣言による在宅勤務中の科学者・技術者の実態調査結果報告（令和2年7月15日）

男女共同参画学協会連絡会 提言・要望委員会

解析担当：志牟田美佐（東京慈恵会医科大学・日本生理学会）

野尻美保子（高エネルギー加速器研究機構・日本物理学会）

目的

新型コロナウイルスの感染拡大のため4月に出了された緊急事態宣言により、長期の休校や在宅勤務が続いた。状況によっては感染が再度拡大する等によりこのような事態が断続的に繰り返されることが懸念される。そのため緊急事態宣言により生じた環境の変化による科学者・技術者の実態を調査することで、問題点を抽出し、必要とされる支援や対策を早急に国や研究機関に要望するために本調査を実施した。

なお、詳細解析や自由記述の解析の追加は随時学協会 HP にて公開していく予定である。

アンケートの方法と実施期間

設問14件（付随する自由記述7件）を無記名式の電子アンケートを用いて、令和2年5月15日（金）～6月13日（土）に実施した（総回答者数：11,112人）

対象

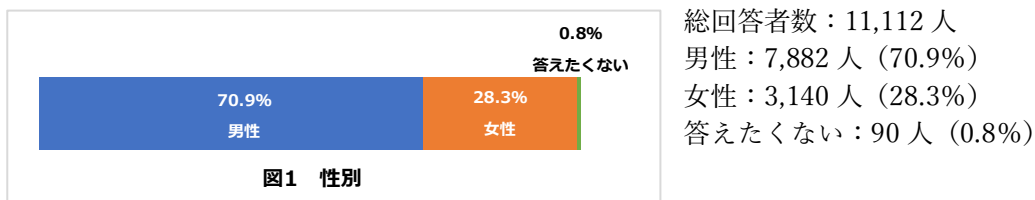
男女共同参画学協会加盟学会（以下、学協会）に所属する学会の学会員、および社会・人文系学会など幅広い専門分野に属する研究者・技術者。

補足事項

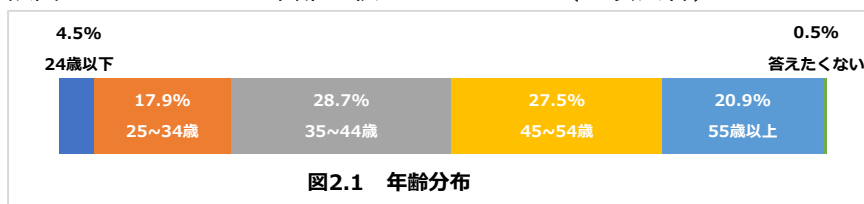
設問7.2と設問10において、アンケートの英語版に誤記があった。しかし、英訳版を用いて回答した回答者数は非常に少ないことが推測されるため、影響は少ないと判断し、集計結果は修正せずそのまま掲載している。

解析結果

設問1. あなたの性別を教えてください（必須回答）



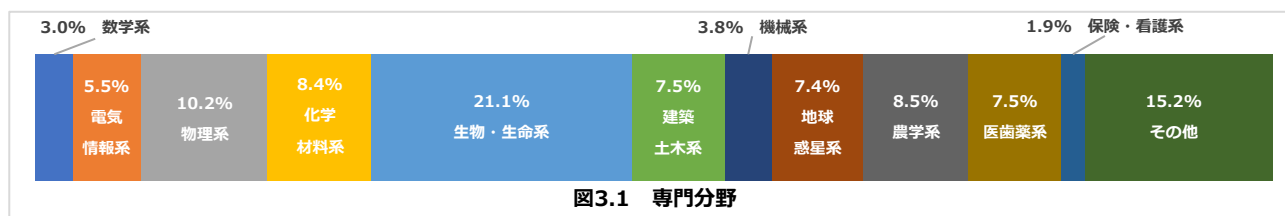
設問2.1. あなたの年齢を教えてください（必須回答）



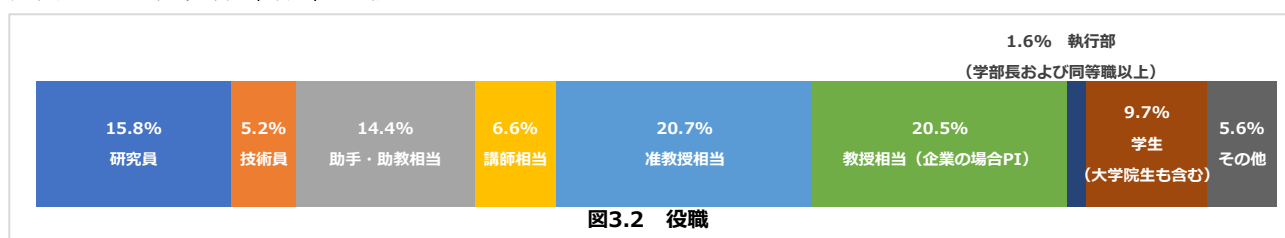
設問 2.2. あなたの勤務先の都道府県をお答えください（解析中）

設問 3.1. 専門分野について、最も近いものを1つお選びください（必須回答）

多様な分野の科学者・技術者から回答が得られた。なお、このアンケートは当初、本連絡会加盟学会の学会員を対象に選択肢を作成したため、人文・社会学系の研究者の多くは「その他」で回答していただいた。



設問 3.2. 役職名（身分）を教えてください

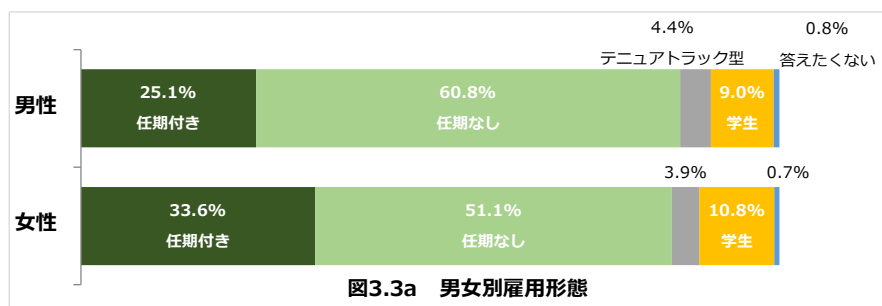


設問 3.3. 雇用形態を教えてください（必須回答）

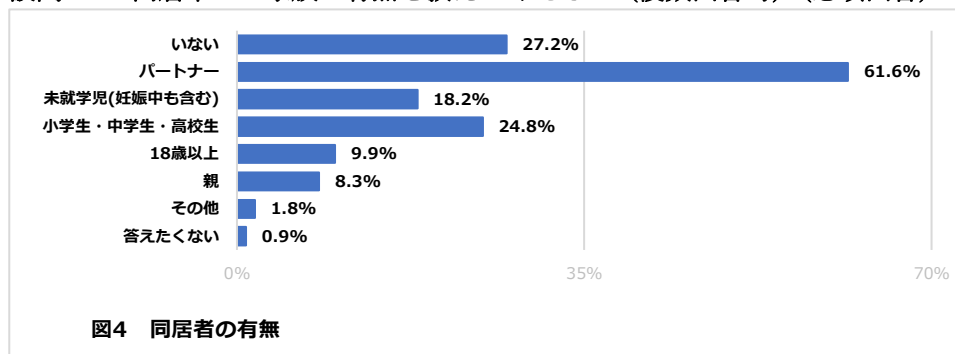


- ・任期・契約期間付きの職：特任・非常勤・ポストドク・契約社員・派遣等を含む
- ・デニユアトラック型の職：任期・契約期間付の独立した研究者（PI）、審査を経て契約期間のない職に移行
- ・学生には大学院生も含む

男女別の雇用形態の解析では、女性は任期付き職の割合が男性より多いことが示された。



設問 4. 同居中のご家族の有無を教えてください（複数回答可）（必須回答）



設問 5. 介護中のご家族の有無を教えてください（必須回答）

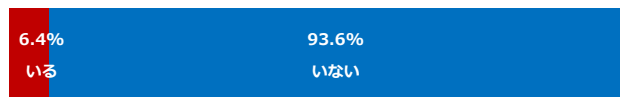


図5 介護の有無

緊急事態宣言後の変化を教えてください

設問 6. 現在の勤務状況を教えてください（必須回答）



図6 緊急事態宣言後の勤務状況

設問 7.1. 現在の研究に費やす時間を教えてください（回答者数 11,089 人）



図7.1 研究に費やす時間

設問 7.2. 現在の研究内容について教えてください（回答者数 11,050 人）



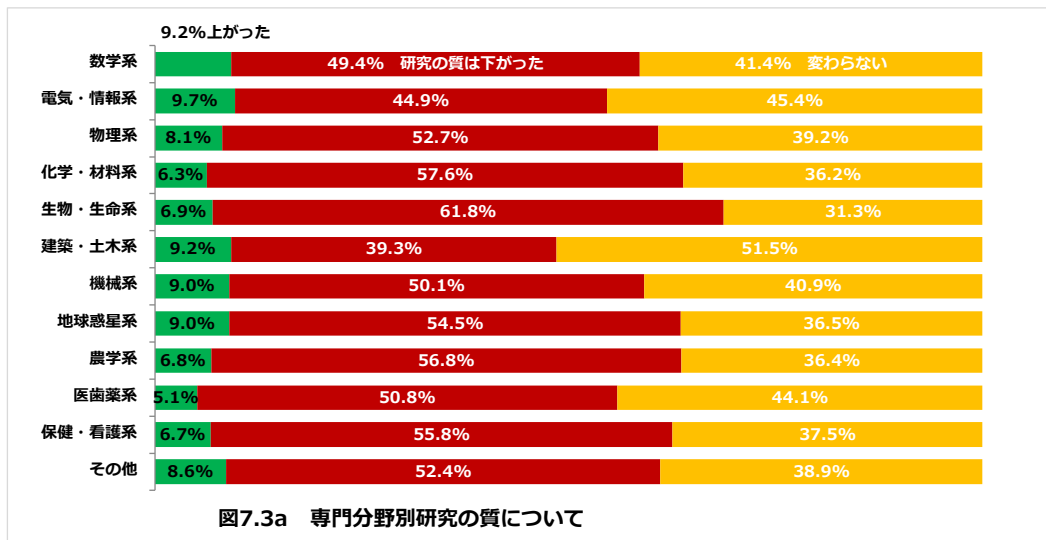
図7.2 研究内容の変更の有無

設問 7.3. 現在の研究の質について教えてください（回答者数 11,050 人）

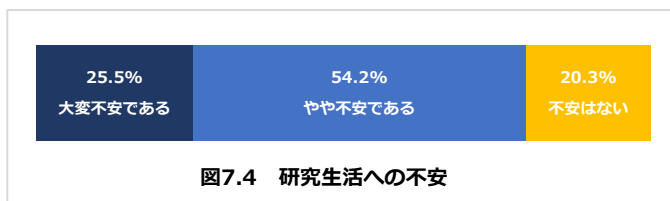


図7.3 研究の質

下図（図 7.3a）は専門分野別と研究の質についてクロス解析した結果である。



設問 7.4. 研究生活における不安はありますか（回答者数 11,072 人）



研究生活における不安の雇用形態別クロス解析では、回答した学生（大学院）の約 90%が研究生活に不安を持っていることが示された。次に任期・契約付き職での不安が大きかった（図 7.4a）

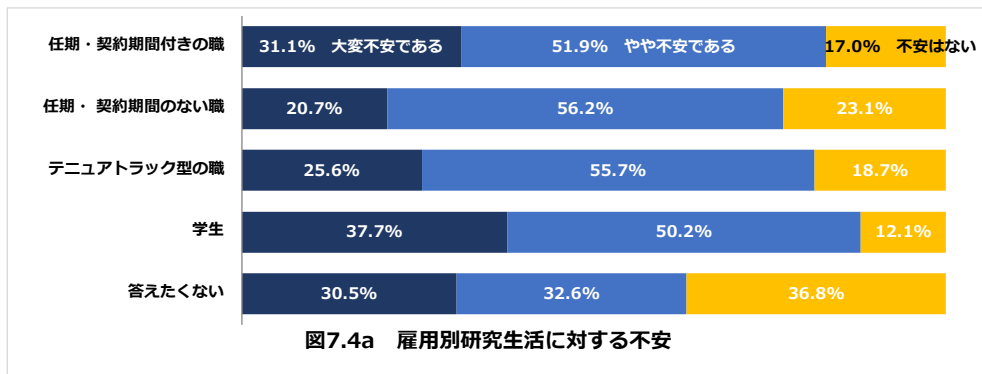
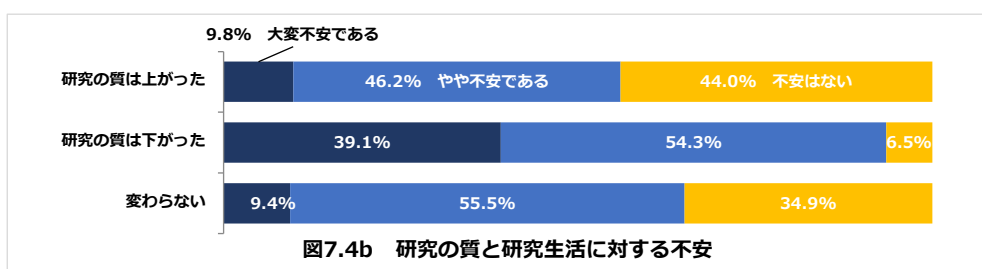
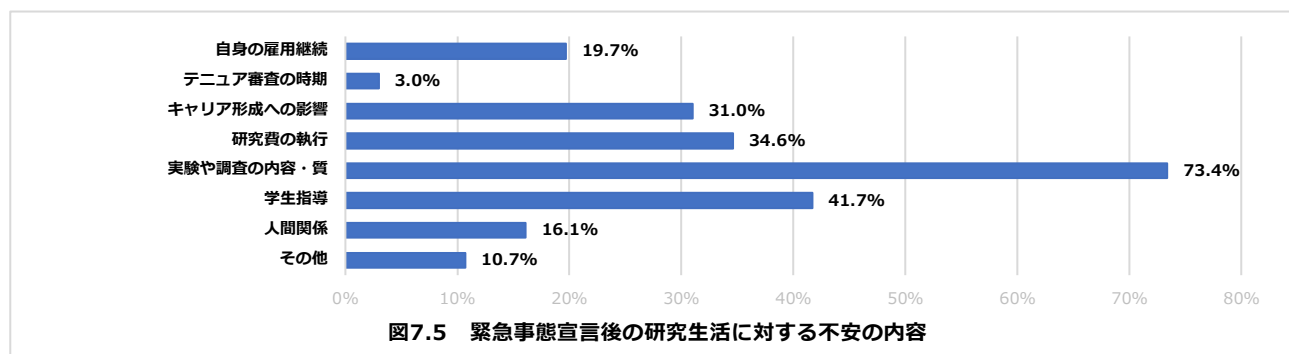


図 7.4b は、研究生活に対する不安と質についてのクロス解析である。研究の質が低下したとする人々において特に不安が大きい。



設問 7.5. 研究生活に不安があると答えた方は、その不安は何ですか（複数回答可）（回答者数 8,922 人）



上記で、その他を選んだ方は具体的な内容を教えてください（自由記述）（5月25日までの回答数984件）内容別に8項目に分類した。

① 研究の遂行に対する不安（323件）

「移動の制限によるフィールドワークの中断」を訴える回答者が最も多く、次に「施設や機器、また研究内容の制限による研究の継続や質に対する不安」の記述が多かった。特に、生物・生命系では「大学の厳しい研究室使用制限のために組換え体の維持ができず、貴重で高額な研究費をかけて作製してきた組換え体を失ってしまった」「クラスター発生時には特殊な系統も含めすべて動物の殺処分の方針が決定された」など切実な内容が記されていた。

② 研究時間の確保ができないことによる不安（201件）

感染対策の業務、遠隔授業の準備、家事・育児・介護の増加を訴えるものが多かった。

③ キャリア形成・雇用・任期・留学、及び卒業（学位取得）に対する不安（115件）

学生による学位の取得、卒業論文の作成に対する不安が特に多かった。他にも「海外で雇用されるはずだったポストドクが渡航できず、無給で研究活動を行っている」、「強制的に帰国になりパートタイムの仕事になった」などが記されていた。

④ 学会・研究会中止、及び国内外交流に対する不安（71件）

⑤ 研究費についての不安（69件）

⑥ 指導・育成・教育に関する不安（56件）

⑦ 所属機関の運営、自身の収入に対する不安（39件）

⑧ その他（感染対策、健康、人間関係など）（110件）

設問 8.1.～8.5.は教育に関わっている方のみお答えください。

設問 8.1. 現在の教育に費やす時間を教えてください（回答者数 7,205 人）



図8.1 教育に費やす時間

設問 8.2. 現在の教育の内容について教えてください（回答者数 7,101 人）



図8.2 教育の内容

設問 8.3. 現在の教育の質について教えてください（回答者数 7,075 人）



図8.3 教育の質について

専門分野別にみた教育の質に対する解析では、実習や実験など施設利用を伴う研究が多い分野では、研究の質が下がったとの回答が他より多かった（農学系 62.2%、生物・生命系 58.1%）。

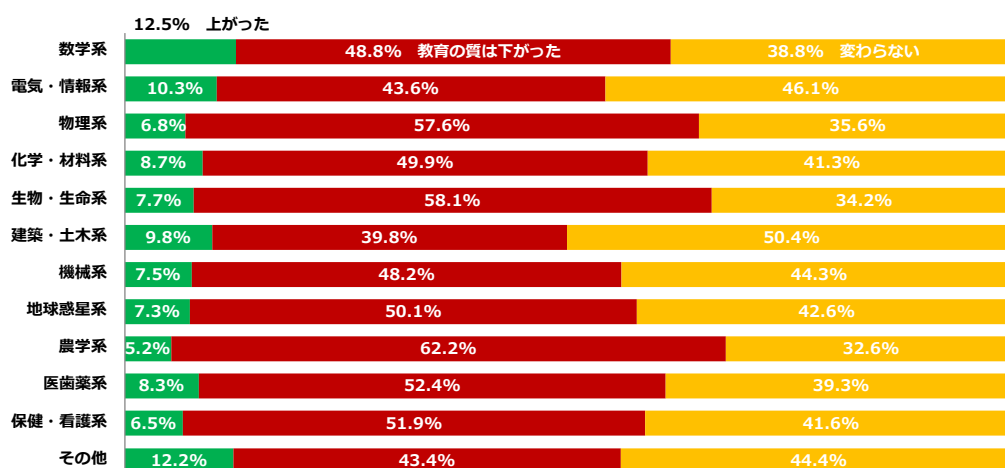
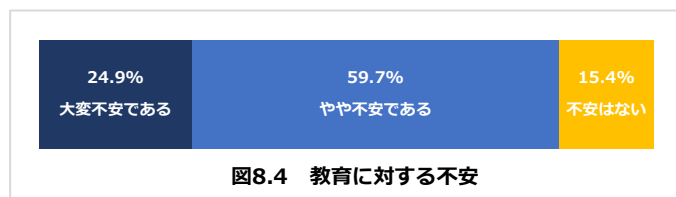
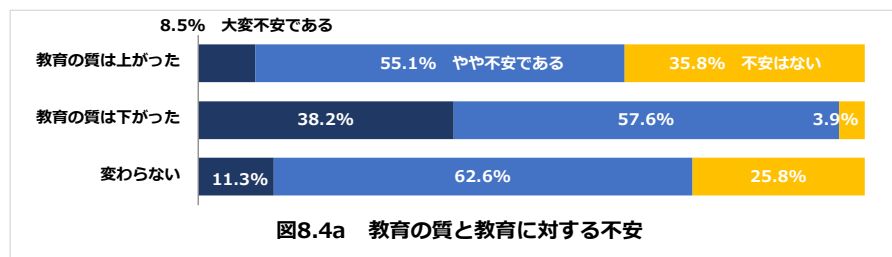


図8.3a 専門分野別教育の質について

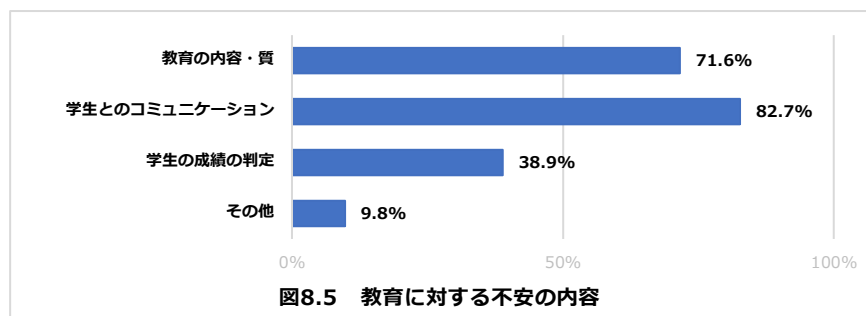
設問 8.4. 教育に対する不安はありますか（回答者数 7,113 人）



教育に対する不安は回答者の 84.6% が抱いており（図 8.4）、教育の質が下がったと回答した人ほど不安が大きいことが教育の質と教育の不安に対するクロス解析で示された（図 8.4a）

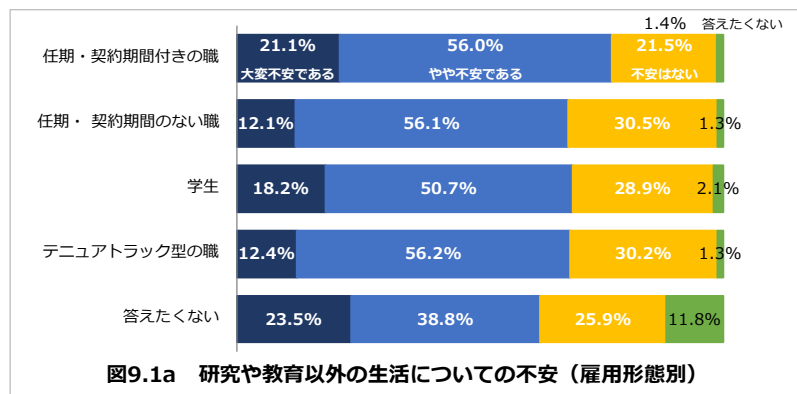
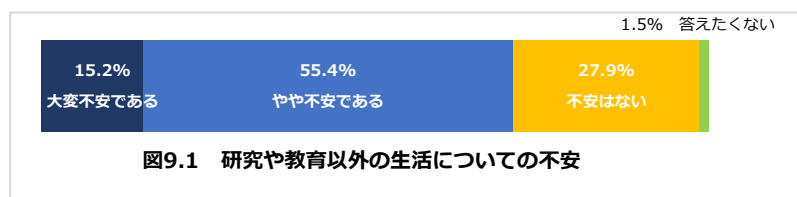


設問 8.5. 教育に不安があると答えた方は、その不安は何ですか（複数回答可）（回答者数 6,060 人）



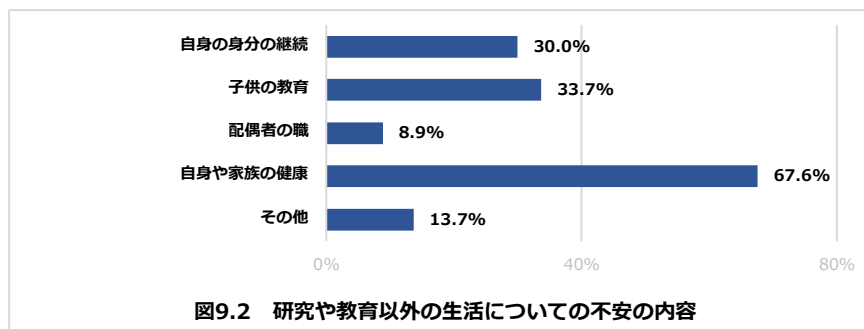
上記で、その他を選んだ方は具体的な内容を教えてください（自由記述）（解析中）

設問 9.1. 研究や教育以外の生活についての不安はありますか（回答者数 10,928 人）



雇用別の研究や教育以外の生活についての不安は、任期・契約付き職が最も不安を感じている割合が多く（77.1%）、次に学生が多かった（69%）（図 9.1a）。不安定な立場である任期・契約期間付き職と学生では、研究生生活においても私生活においても不安が強いことがわかった（図 7.4a 参照）。

設問 9.2. 不安があると答えた方は、その不安は何ですか（複数回答可）（回答者数 7,739 人）



上記で、その他を選んだ方は具体的な内容を教えてください（自由記述）（解析中）

設問 10. 現状における勤務上の支障について教えてください（複数回答可）（総回答者数 11,112 人を分母にした）

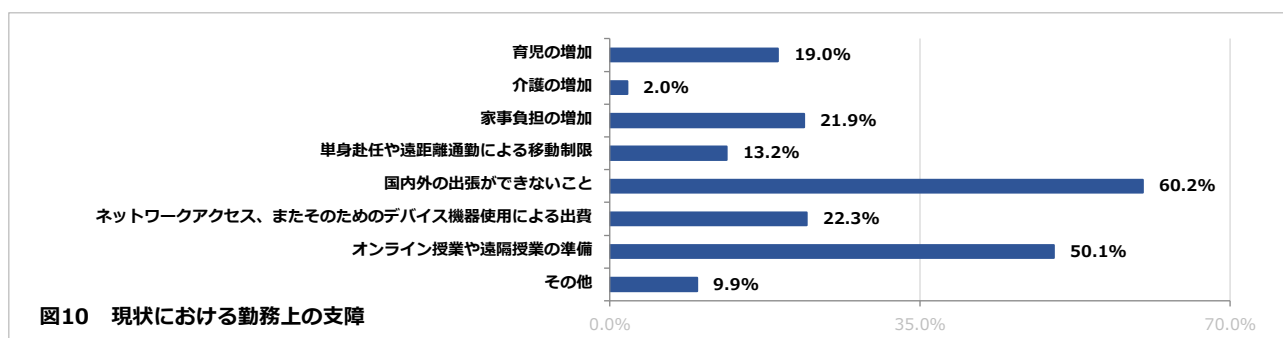
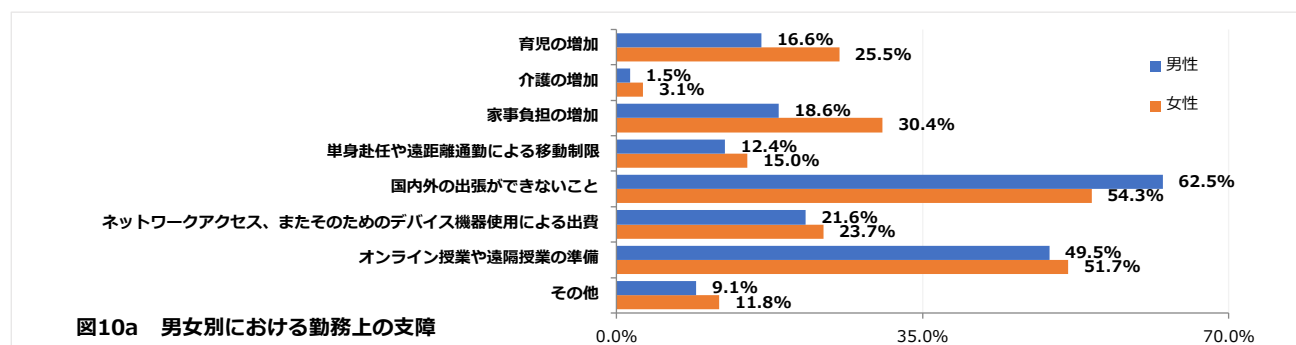
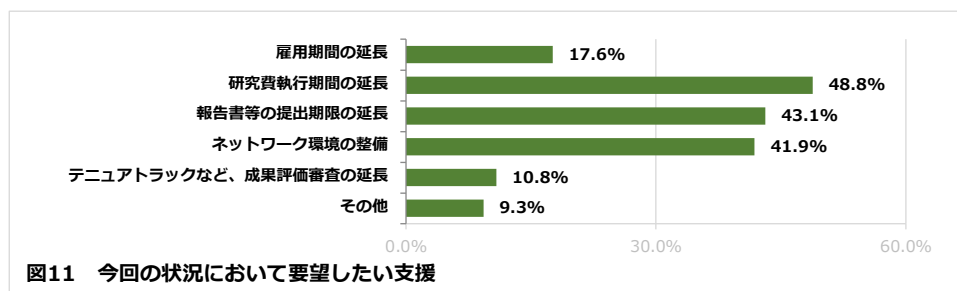


図 10 から移動の制限による研究への支障が深刻であることがわかる。性別とのクロス解析では家事、育児の負担においては、男性より女性の方が多く選択していることが示された（図 10a）。

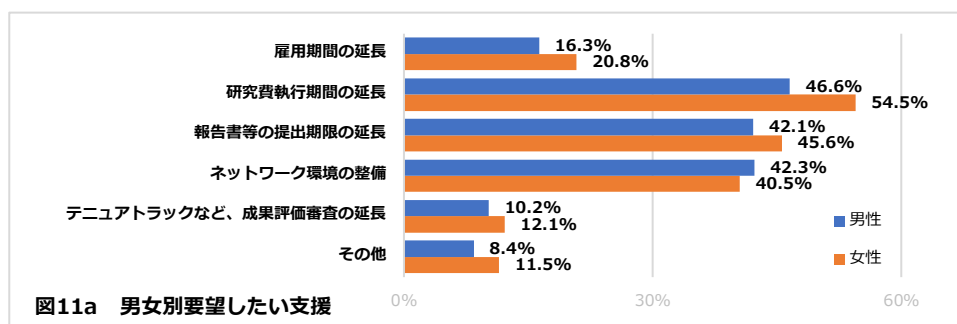


上記で、その他を選んだ方は具体的な内容を教えてください（自由記述）（解析中）

設問 11. 今回の状況において要望したい支援を教えてください（複数回答可）（総回答者数 11,112 人を分母にした）



男女別の解析でも研究費執行期間の延長が最も多く選択されていた。



上記でその他を選んだ方は具体的な内容を教えてください（自由記述）（解析中）

設問 12. 今後要望したい勤務制度や支援策について教えてください（複数回答可）（総回答者数 11,112 人を分母にした）

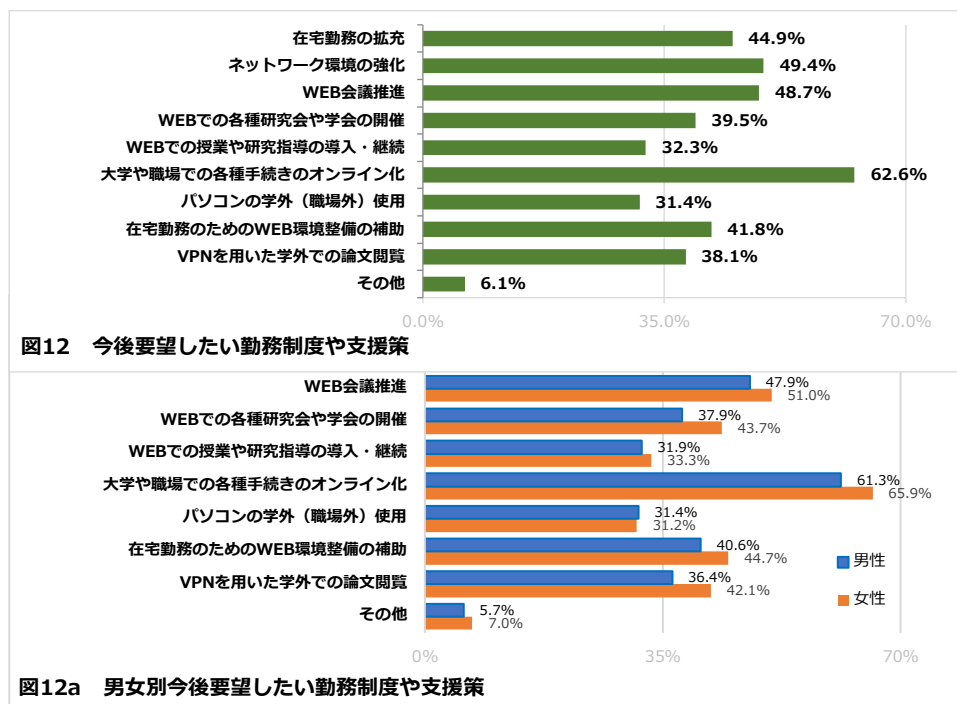


図12a 男女別今後要望したい勤務制度や支援策

上記で、その他を選んだ方は具体的な内容を教えてください（自由記述）（解析中）

設問 13. 今後の働き方改革として、通常時にも在宅勤務を導入して欲しいですか（回答者数 10,988 人）



図13 在宅勤務を導入したいか

今後の働き方改革として、59.4%は通常時にも在宅勤務を導入して欲しいと回答している（図13）。

男女別と同居の有無でのクロス解析では、全ての群において女性の方が男性より在宅勤務を希望している割合が高かった（図13a、13b）。女性では同居人にパートナー、未就学児、小・中・高校生をもつ回答者の70%以上が在宅勤務を希望している。また男性でも未就学児をもつ回答者の65.7%は在宅勤務を希望していることがわかった。

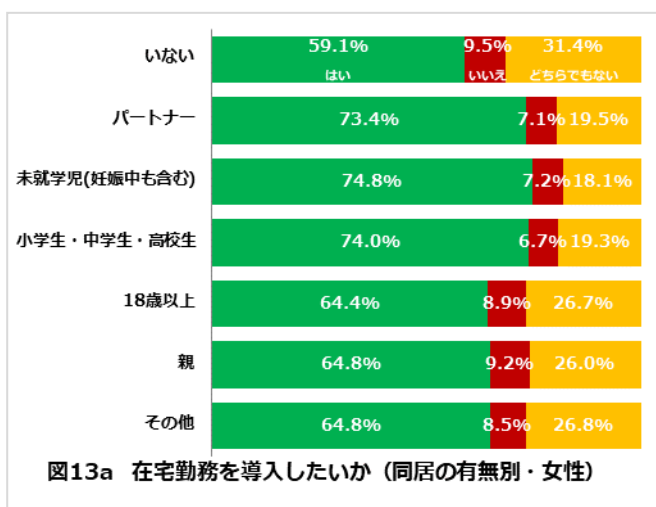


図13a 在宅勤務を導入したいか（同居の有無別・女性）

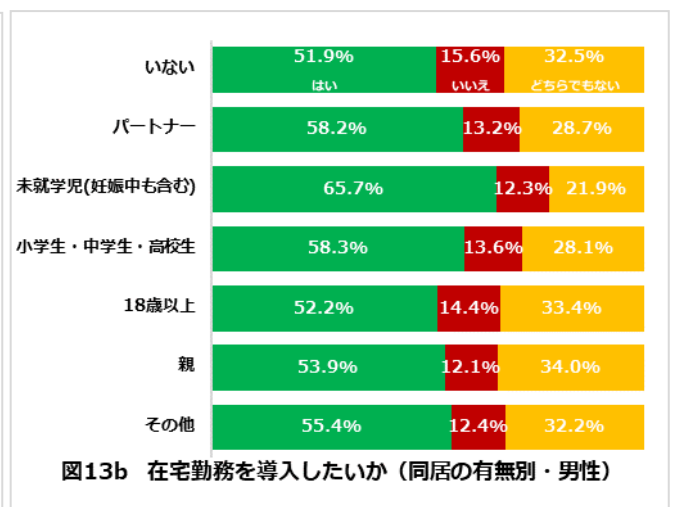


図13b 在宅勤務を導入したいか（同居の有無別・男性）

設問 14. 13. で「はい」を選んだ方に質問します。通常時においてどのような場面で在宅勤務を利用したいですか（複数回答可）（回答者数 6,402 人）

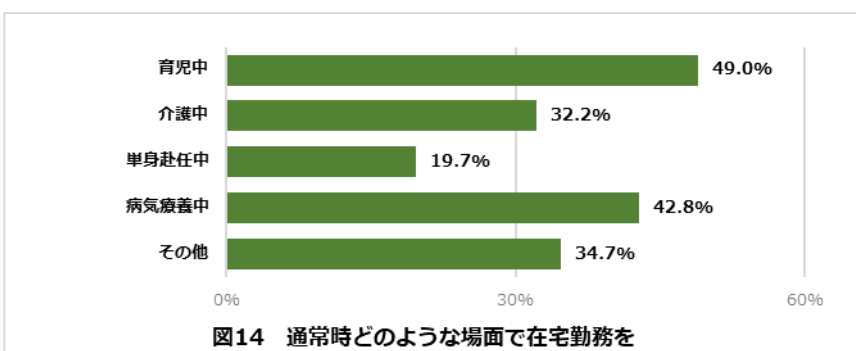


図14 通常時どのような場面で在宅勤務を

上記で、その他を選んだ方は具体的な内容を教えてください（自由記述）（解析中）

まとめ

緊急事態宣言によるさまざまな制限から、回答者の約8割が今後の研究や教育に不安を抱いていることが示された(図7.4、図8.4)。また、任期・契約期間付き職や学生は特に不安が大きいことも示された(図7.4a)。任期内に研究を遂行できないことで、今後の評価や単位取得に影響がでること、将来の雇用にも影響することが懸念されるためであろう。自由記述では、留学を中断した学生やポストクが無給で研究が続けているとの話もあった。一方で、教員の立場からは学生指導が十分行えないことの不安をあげる人が8割を超えた(図8.5)。また、緊急事態宣言により家事・育児の負担が増えたことが勤務の支障となっていると答えた人は、女性に多かった(図10a)。

以上の問題点をふまえた上で、設問11~13で要望された支援策に基づき、学協会連絡会では以下のことを国や研究機関に要望したい。

1. 研究費の執行内容の柔軟な変更、使用期間の延長や報告書提出期限の延期などの迅速な対応
2. 任期・契約期限付き職に関しては任期期間の延長を、学生や帰国を余儀なくされたものには雇用の支援策を実施。
3. ネットワーク環境の強化を行い、WEB会議やWEB学会を推進
4. 在宅勤務の拡充を推進し、大学等の職場での各種手続きをオンライン化の促進
5. 女性の家事・育児の負担増を解消するような意識変革の働きかけを積極的に推進

シンポジウム



第 18 期幹事学会挨拶

吉田 稔 氏

(日本農芸化学会会長・理化学研究所・東京大学教授)

共催者挨拶

大矢 祐治 氏

(日本大学副学長・生物資源科学部学部長・日本大学教授)

共催者挨拶

Kelsey De Rinaldis 氏

(Assistant Cultural Affairs Officer, U.S. Embassy, Tokyo)

来賓挨拶

松尾 泰樹 氏

(文部科学省 文部科学審議官)

来賓挨拶

林 伴子 氏

(内閣府 男女共同参画局局长)

基調講演 1

上野 千鶴子 氏

(東京大学名誉教授)

認定 NPO 法人ウィメンズアクションネットワーク (WAN) 理事長)

基調講演 2

Elizabeth Lyons 氏

(Program Director, Office of International Science and Engineering, National Science Foundation)

基調講演 3

渡辺 美代子 氏

(科学技術振興機構副理事)

基調講演 4

栗原 和枝 氏

(東北大学名誉教授・NICHe 教授, 男女共同参画学協会連絡会第 8 期委員長, 第 5 期副委員長)

パネルディスカッション

パネリスト

上野 千鶴子 氏

(東京大学名誉教授・

認定 NPO 法人ウィメンズアクションネットワーク (WAN) 理事長)

渡辺 美代子 氏

(科学技術振興機構副理事)

栗原 和枝 氏

(東北大学名誉教授・NICHe 教授, 男女共同参画学協会連絡会第 8 期委員長,
第 5 期副委員長)

司会

北川 尚美 氏

(東北大学教授, 男女共同参画学協会連絡会第 15 期委員長)

第 18 期委員長挨拶

熊谷 日登美 氏

(日本農芸化学会・日本大学生物資源科学部教授)

第 19 期委員長挨拶

岩熊 まき 氏

(日本技術士会・株式会社東建エンジニアリング R&D センター所長)

第 18 期幹事学会挨拶



吉田 稔 氏

日本農芸化学会会長・理化学研究所・東京大学教授

ご紹介ありがとうございます。公益社団法人日本農芸化学会の吉田と申します。

開会にあたり、今年度幹事学会を務めさせていただいております日本農芸化学会を代表して一言ご挨拶と御礼を申し上げます。

本日はご多用中のなか、第 18 回男女共同参画学協会連絡会シンポジウムに多数お集まりいただき誠にありがとうございます。

一昨日の時点ですでに参加者は 500 人に達する見込みと伺っております。オンライン開催とはいえ、かくも盛大なシンポジウムになりましたことを準備に関わった全ての方々に深く御礼申し上げます。

さて、最初に少しでも日本農芸化学会の取組を紹介させていただければと存じます。本会は 1924 年にビタミン B₁ の発見で有名な鈴木梅太郎先生によって設立され、4 年後となる 2024 年には創立 100 周年を迎えます。当学会は生命・食・環境に関わる基礎から応用までの広い範囲をカバーしており、女性比率は比較的高く、全会員に対して女性会員は 25%、学生会員の女性比率は 40%を超えております。

そうした中で 2012 年に男女共同参画学協会連絡会に正式加入し、男女共同参画委員会を設けて様々な課題を解決するための地道な活動を続けて参りました。例えば、2017 年には優れた成果を挙げた女性会員を支援し、より可視化するために「農芸化学女性研究者賞」「若手女性研究者賞」「女性企業研究者賞」の 3 つの賞を設立して、毎年それぞれ 3 名、合計 9 名の女性研究者を顕彰しております。さらに日本農芸化学会創立 100 周年記念事業の一つとして、本年度から研究の発展をリードしようとする意欲ある女性研究者に対し、

研究成果の早期創出のための支援を「女性研究者チャレンジ研究助成」という名称で開始しました。今後、若手・一般それぞれについて、毎年各3名の女性研究者に研究助成をさせていただきます予定です。

また、学生、大学院生、若手女性研究者が将来のキャリアを考える上での参考にしていただくため、ロールモデル集を作成し、内外で活躍中の56名の女性研究者のご経験やご心情を広く知っていただく機会としております。今後も引き続き課題解決に努力していく所存であります。

さて、今回のシンポジウムでは日本大学生物資源科学部と在日アメリカ大使館の特別なお支援を賜り、共催という形で開催することができました。すでに昨日、Lily Cushenbery 博士のご指導の下、若手研究者のリーダーシップ育成とネットワーク構築のためのワークショップと交流会が大成功の内に開催されました。

またご存じの通り、新型コロナの影響で多くの研究会や学会において、2020年度前半の活動は中止または延期となりました。こうした中で、学協会連絡会は緊急事態宣言による在宅勤務中の科学者・技術者の実態調査を行い、先ほど行われた特別企画でご紹介のあった通り、多くの方々が今後に不安を抱いている結果が出たと伺いました。

これを受けて、研究費執行や任期延長などの柔軟な対応を要望していくとのことで、これは研究者コミュニティ全体にとって極めて重要なアクションであると思っております。こうした変化の大きな時代に対応するための組織作りとして、現在、一般社団法人化の準備が進んでおり、本年11月1日を持って学協会連絡会は一般社団法人に移行する予定と伺っております。

さらに第6期科学技術イノベーション基本計画への要望活動として、こちら先ほどご報告があった通り、より具体的な女性研究者の戦略的増加策を策定しているところであります。本日のシンポジウムではこうした活動についても積極的に意見が交わされ、より良い方向への議論が進むのではないかと期待しております。

最後になりましたが、今回のシンポジウムを共催してくださいました日本大学物資源科学部と在日アメリカ大使館並びに日頃よりご理解とご支援をいただいております関係各位、とりわけ内閣府、文部科学省、経済産業省に深く御礼申し上げ、開会の挨拶とさせていただきます。どうもありがとうございました。

(記録担当：日本技術士会 飯島・山本)

共催者挨拶



大矢 祐治

日本大学副学長・生物資源科学部長

ご案内を頂きました学部長の大矢祐治でございます。どうぞよろしくお願いいたします。
本日は第18回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム開催にあたりまして、当初お越し
いただける予定でありました、私どもの学部を若干ご案内させていただき、ご挨拶とさせて
いただきたく存じます。

私どもの学部は、新宿駅から1時間程度の小田急線六会日大前駅を下車して徒歩3分の
ところにあります。生物資源科学分野の総合学部として、私たちの暮らしと密着し、私たち
の生命、そして生存に欠くことができない環境・資源・食料等に関連した分野で、常に質の
高い教育、研究実績を挙げ続けるように尽力しております。さらに、私どもの学部は都市近
郊でありながら、大変緑豊かで極めて充実した教育、研究施設を備えたキャンパスを持って
おります。東京ドーム12個分の面積を有し、教育棟、研究棟、実習棟に加えて、農場・演
習林等を含めたフィールドの実習場も併設しております。

一つの学部でこのようなキャンパスを持っているのは、手前味噌ではありますが大いに自負
できるところであります。現在も、さらにキャンパスの充実を図るよう、引き続き全学部
的に取り組んでいるところであります。本学部には獣医学科を含めた12学科が設置されて
おります。また、大学院として5つの専攻をもつ生物資源科学研究科と獣医学研究科が設置
され、学部・大学院を合わせて、7,000名ほどの学生が学んでおります。

今回のテーマに関係することの一つとして、男女別の割合を案内させていただきます。学
部学生のうち、女子学生の割合は4割強、また大学院学生のうち女子学生の割合は4割弱と
なっております。年々、女子学生の割合は高まっており、獣医学科、動物資源科学科、食品
ビジネス学科、食品生命学科の4学科では女子学生の割合が男子学生の割合を上回ってお

ります。かつては女子学生がわずか1割にも満たない状況でしたが、現在は多くの女子学生が学ぶ学部が大きく変容しております。

結びにあたりまして、今期の委員長である本学部教授の熊谷日登美先生は、本学部で長きに亘って男女共同参画推進委員会の委員長として、本学部の男女共同参画推進に多大な貢献をされていることをご紹介します。

また、このシンポジウムが大変実り多いシンポジウムになりますように、さらに男女共同参画学協会連絡会の益々のご発展と本日ご参加の皆様方のご健勝をご祈念申し上げ、学部を代表しまして共催のご挨拶とさせていただきます。ご清聴ありがとうございました。

(記録担当：日本技術士会 飯島・山本)

共催者挨拶



ケルシー・デリナルデイス氏

在日米国大使館広報文化交流部文化交流担当官補

ご紹介ありがとうございます。本日は皆様にお会いすることができてうれしく思っております。

まず初めに皆さんに感謝申し上げます。講演される方、司会の方、参加者、主催の皆様方、皆様のおかげで今日のオンラインシンポジウムが叶いました。特に謝意をお伝えしたいのが、日本大学の熊谷先生です。お忙しい中で今回のシンポジウムのために私たちとパートナーシップを組んでご尽力くださいました。

本日のシンポジウムは非常に重要だと捉えております。それは女性の STEM 分野における専門職の重要性を認識しているからです。科学技術は国の経済と社会の発展を牽引する原動力です。アメリカや日本などの国々は STEM 分野に精通した働き手を必要としています。持続可能な経済成長を維持するためには不可欠なものです。

働く人々は多様でなくてはなりません。研究結果をみると、多様な集団は均質な集団よりも良い結果を出しています。それは、違いを受容し、様々な異なる取組を行い、より注意深く情報を処理するからです。従って、真の意味で成功するために、私たちは STEM 分野全体での職場の多様性をつくり出していかなければなりません。

しかし、現状はそうではありません。今もまだ脚光を浴び影響力を持つような化学、技術、工学、数学の分野において女性の活躍は圧倒的に少ないままで、日本もアメリカも同様です。そのために、アメリカ大使館は STEM 分野における女性専門職の推進に常に力を

注いでいます。来週には、アメリカ、日本、韓国が参加する STEM 分野の女性サミットを開催します。

男女共同参画学協会連絡会の皆様が STEM 分野におけるジェンダーギャップの克服に尽くしてこられたことに敬意を表します。アメリカ大使館は皆様のご尽力に感謝し、これらの活動をサポートしています。

今回のシンポジウムが皆様にとって多様で独創性あふれるジェンダー平等推進のための方策を提供し、また、新しいアプローチを実践するための道のりを提供できる機会になることを願っています。

ジェンダーの平等を達成するためには、この問題が私たちの意思決定やチーム結成において、重要課題であることが広く認識されなくてはなりません。ジェンダーの平等を通して、私たちがより包摂的な経済を構築するという共通の目的を前進させるために貢献し、より多くの女性が STEM 分野に進出し、昇進するお手伝いが可能となるのです。ありがとうございました。

(記録担当：日本技術士会 飯島・山本)

来賓挨拶



松尾 泰樹 氏

文部科学省 文部科学審議官

皆さんこんにちは。ただ今ご紹介いただきました、文部科学省で文部科学審議官をしています松尾でございます。コロナ禍の中、今日はオンラインでの男女共同参画学協会連絡会のシンポジウムの開催、本当にお慶び申し上げます。皆様方には、日頃よりダイバーシティ環境の整備を始め、我々国の施策にご協力、ご支援いただきまして感謝申し上げます。特に今期の熊谷委員長、そして次期の岩熊委員長を始め関係者の皆様方には、改めて感謝を申し上げます。男女共同参画につきましては、もう 10 年位前の人材政策課長時代からお世話になっておりまして、本当にありがとうございます。

国の政策についてご紹介したいと思います。5 年前に Society5.0 社会を打ち出しました。また、菅政権になってデジタル化社会の強化、そして安倍前政権の一億総活躍、人生 100 年時代、そしてまた地方創生など様々な施策が打ち出されておりますけれども、その根底にあるのは、全てのひとがその能力と希望により活躍の場を得られる、そういう社会を目指すことであります。老・若・男・女、外国人、障害のある方、全ての方が活躍できるインクルーシブ社会を目指すことであります。

時として、経済的優位性など多くのメリットベースでのダイバーシティの議論がなされますけれども、多くの方々、様々な方々が活躍できる普通の国、普通の社会であること、これが望ましい社会のあり方だろうと思っております。そのために働き方、評価のあり方も、改革することが必要だというふうに考えています。

女性や時間的に拘束の多い方、障害のある方を含めた様々な方が働き評価され、そして活躍できる社会、これが重要だと思っています。いみじくもコロナ禍でテレワークが促進されております。文部科学省の職場でも、前職の内閣府でも多い時は8割の方がテレワークになりました。コロナが収束して前に戻るのではなくて、新しい日常の下で働き研究を進めること、これが不可欠であります。リモートになって相当不便になったという方もいますけれども、例えば今回のこのシンポジウムのように多くの方が参加できて、またこれまで聴けなかった多くの話をそこに行かなくても聴ける社会になっています。そういった様々なメリットもあるわけであります。

さて、近年の我が国の女性研究者を巡る状況は後ほど男女共同参画の林局長からもお話しがあらうと思いますが、女性研究者の割合は今16%を超えています。ただし、諸外国と比較しますと低い水準です。民間企業での割合は10%以下です。大学においても、上位職の登用での女性研究者の割合も低い状況にあるわけです。こういった中で、文部科学省そして内閣府においても様々な施策を講じています。特に本学協会連絡会からのご要望をいただいておりますが、女性研究者のライフイベントに応じた支援、そして結婚、出産、育児、介護といった様々なライフイベントで男女ともに研究の中断した期間、あるいは中断後の支援の復活など、更には子どもの理系選択に関する親御さんへの理解促進など、引き続き取組を進めて行きたいと思っております。

今回のコロナ禍の中で、補正予算で研究のリモート化の促進や、その場に行かなくても研究ができるような施設整備にも取り組みました。また科研費などいろいろな研究費の柔軟化にも取り組んでいます。今年の6月に総合イノベーション戦略2020を策定しました。また、現在、第6期科学技術・イノベーション基本計画の策定もしております。その中でも、このダイバーシティの問題、男女共同参画についても盛り込んでいきたいと思っております。特に研究分野でも研究者のコミュニティの持続可能性を確保し多様な視点、さらには優れた発想を取り入れること、そして様々な方が同じように参加できる環境を整えることが不可欠であります。科学技術・イノベーションを活性化するためにも、女性研究者を含めダイバーシティの促進、そのための研究環境の整備を引き続き強化していきたいと思っております。

最後になりますが、本日のシンポジウムでは後ほど上野先生を始めアメリカのNSFからもSTEM教育に関するジェンダーの取組についてのご講演やパネルディスカッションがあると聞いております。お集まりの皆様方が様々な経験を共有して、更なる取組へ広がることを祈念いたします。

最後に、本シンポジウムの開催に当たりまして、関係者の皆様方のご尽力に改めて敬意を表しますとともに、本日皆様方にとって実り多い機会になりますことを祈念して私の挨拶

擧に代えさせていただきたいと申います。どうもありがとうございました。

(記録担当：日本技術士会 飯島・山本)

来賓挨拶



林 伴子 氏

内閣府 男女共同参画局局长

内閣府男女共同参画局局长の林でございます。この度は第 18 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からお慶び申し上げます。本日まで参加の皆様がそれぞれのお立場で男女共同参画を進められていることに感謝申し上げますとともに、本日の準備を進めてこられた幹事学会の日本農芸化学会の皆様を始め全ての方のご尽力に敬意を表します。

政府ではこの 8 年間女性活躍の旗を高く掲げ、女性活躍推進法の制定や働き方改革など取組を進めて参りました。しかし、この間、諸外国の取組はもっと速く進んでいます。世界経済フォーラムのジェンダーギャップ指数を見ると、日本の総合順位は 153 ヶ国中 121 位と大変残念な状況で、先進国最下位になってしまっています。

女性の健康や教育では水準が非常に高く、一方で政治と経済分野での参画の遅れが目立っています。これは世界で最も健康で well-educated な女性たちが活躍できていない、能力を最大限に発揮できていないということを意味しています。この状況は日本の国際的なイメージにも関わることであり、世界中から優秀な人材を惹きつける上でも弱点になりかねません。こうした現状を打破するため、早急に取組を強化したいと考えております。

特に科学技術分野における女性研究者・技術者の活躍は極めて重要です。しかしながら現状を見ますと、我が国の研究者に占める女性の割合「16%」は国際的に見て低く、さらに理工系学部に学ぶ女子学生の比率も低い水準にとどまっています。

他方、OECD の調査によると、15 歳時点の日本の女子の数学と科学の点数をみると、OECD の男子女子の平均を遙かに上回っています。女子が理系を避けるのは能力の問題では無く、環境の問題と考えられます。先日発表されたノーベル賞受賞者のうち、自然科学

分野では8名のうち3名が女性でした。そのうちの一人、ブラックホールの研究で物理学賞を受賞したアンドレア・ゲズ教授は、幼い頃アポロ11号の月面着陸をテレビで見たのが宇宙に関心を持つきっかけだったそうです。さっそく、ご両親が望遠鏡を買ってくれたのが研究の第一歩だったとインタビューで話しておられました。

日本の女性も高い理数系の潜在的能力を持っていますから、社会の環境や親の意識などが変わっていけばこうした力を開花させることが十分可能だと思います。また、これは我が国の科学技術の更なる発展のためにも非常に重要なことだと考えております。

こうした観点から、本日は特に三つのことを申し上げたいと思います。

一つ目は、理系を目指す女子学生を増やし、さらに研究者として育成していくことです。内閣府としては、これまで女子中高生の理工系分野の進路選択にあたっての情報提供を行うため、企業、大学などと連携しながら、セミナー、工場見学、実験教室、仕事体験などのイベントを実施する「理工チャレンジ」に力を入れて参りました。女性研究者の裾野を広げていく取組を今後も進めて参ります。

二つ目は、不当な女性差別と考えられることに対しては、きちんと指摘をしていくことです。本年7月、東京医科大学の入学試験で女性等に不利益な選考が行われていた問題について、消費者被害の集団訴訟により、学校法人東京医科大学に損害賠償として、入学検定料等に相当する額の支払い義務があることを確認しました。男女共同参画を進めることは確固たる日本政府の方針です。本件のようにこれに反するものは、きちんと指摘をして正していくことが非常に重要であると考えています。

三つ目は、女性研究者の皆様には是非プロジェクトのリーダーとして、ますますご活躍いただきたいということであります。政府は現在、5年に一度の男女共同参画基本計画を策定中です。そのうちの重要な柱の一つが科学技術・学術分野における女性の活躍です。研究者の皆様のご意見やパブリックコメントを踏まえて、女性研究者を支援する施策を盛り込むよう検討を進めております。例えば、育児や介護などで一時的に研究から離脱した方については、若手研究者向けのポスト拡大や研究費等の採択における応募要件を配慮するという内容を盛り込む方向です。また、国が関与する公募型の大型研究において、男女共同参画の視点の有無と取組状況を評価項目として盛り込む方向で進めております。この計画は年内に閣議決定し、来年度から5年間の計画として実施する見込みです。意欲ある女性研究者の皆様には研究開発プロジェクトのリーダーとして積極的に手を挙げていただくことを心より願っております。

私には大きな夢があります。それは、いつか日本からも女性のノーベル賞受賞者が現れて欲しいという夢です。キュリー夫人がノーベル物理学賞を受賞してから100年以上が経ち、世界の自然科学分野における女性のノーベル賞受賞者は述べ23人になりました。日本人の男性も自然科学分野では24名が受賞しておられます。今後は是非、日本人初の女性ノーベル賞受賞者が現れることを大いに期待しております。政府としましても、さまざま

な研究分野で日本の女性研究者の方々が大いに活躍できる環境整備に強力に取り組んで参ります。

最後に皆様方の一層のご活躍をお祈り申し上げまして、私のご挨拶とさせていただきます。ありがとうございました。

(記録担当：日本技術士会 飯島・山本)

基調講演 1

男女共同参画はゴールかツールか？



上野 千鶴子 氏

東京大学名誉教授・認定 NPO 法人ウィメンズアクションネットワーク(WAN)理事長

理系の研究者でもない私がこの場に呼んでいただけたのは、2019 年の東京大学入学式の祝辞でジェンダー平等について話したことが理由だと思います。

東京大学的女子学生の比率はずっと 2 割を超えていません。これは合格率が低いのではなく、女子受験者が増えないからです。日本の女子の進学率を見ると、4 年制大が急速に伸び、90 年代半ばには短期大学と逆転して 5 割近くに達しているのに、東京大学だけが 2 割を越さない状況が続いています。

OECD 諸国を見ると、女子の方が大学への進学率が高いのに、日本は男子の方が多いという特異な構造があります。女子受験生が増えない理由をジェンダー教育学の知見から見ると、女らしさや男らしさという「ジェンダーの社会化」や「ジェンダー・トラッキング」による性別進路誘導、「専攻の性別隔離」「隠れたカリキュラム」「無意識のバイアス」「達成欲求の冷却効果」があるからです。女子が理系に行くのは変わっていると言われたり、学ぶ意欲のある女子に「女の子はそんなに頑張らなくてよい」と水を掛け、足を引っ張ってきたりした結果が東京大学的女子受験生が増えない理由です。

2003 年に 202030 が登場しました。長生きする女性は人口の 50%以上いるのに、なぜ 202050 ではないのかと思いました。ただ、30%はクリティカルマスとして組織論の上では意味のある数字とされています。3 割を超えると少数派は少数派ではなくなり、組織文化を変える転換点だということで目標にされたのです。けれども、2020 年に達成するのは無

理だと政権は 2020 年代のできるだけ早い時期へ、と 10 年先延ばししました。しかし、先進国を見ますと、強制力のあるクォータ性なしに男女平等を達成した社会はほとんどありません。

私が会員だった日本学術会議は、2016 年に「202030 は可能か」というシンポジウムを開催しましたが、参加者全員が「インポシブル」と答えました。そこでは教育学のジェンダー研究者から「小中学校の教職員の管理職は男性比率が圧倒的に高く、文科省が目標を 202020 に下方修正した」という驚くべき報告がありました。「男性がトップにいることの問題は、女性は男性の言うことに従うものだということを、子どもたちが日々、目にしながら育つことである。これが隠れたカリキュラムだ」という発言が忘れられません。

また、多くの女性が反対した雇用機会均等法ができて 30 年経った 2015 年には、この法律が果たして「みにくいアヒルの子」から「白鳥」になれたのかというシンポジウムを開催しました。私は基調講演者のひとりでしたが、その答えは「ノー」、白鳥ではなく「ネオリベラリズムのカモになった」でした。日本の女性就業率は急増し、いまや米国やユーロ圏を超えて 7 割です。しかし、その内の非正規雇用が約 6 割と多く、そのため男女の賃金格差は大きくなっています。これが日本のジェンダーギャップ指数のランクの低さにつながっています。

なぜこんなことが起きたのかと日本学術会議の女性会員たちは考え、2012 年にはシンポジウム「雇用崩壊とジェンダー」を開きました。テーマは雇用崩壊としていますが、実際は雇用破壊です。雇用機会均等法ができた 1985 年、その裏では労働者派遣事業法ができました。この法律によって処遇の低い非正規労働者がどんどん増えました。その後、処遇改善は進まず、身分差と言ってよいほどの雇用格差があることは、データからもわかります。これが、政財界が合意して進めてきた雇用の規制緩和の結果です。

日本学術会議の中でも男女共同参画を進め、第 19 期（平成 15 年 7 月～）には会員の選考制度の大改革を実施しました。それまで各学会からの推薦だったのを co-optation というピアレビューによる推薦に変えたのです。学会のトップは圧倒的に男性が多く、学術会議会員は巨大会議の学会長経験者が名誉職のように就いてきましたので、それまで女性会員は増えませんでした。この改革により第 20 期には女性比率 20%を達成しました。その中に私もおりました。

210 名の定員のうちの女性 42 人が手分けして頑張り、色々な分野で活動を続け、提言をたくさん出してきました。学者が出す提言なので学術論文並みの緻密さを求められ、データ等のエビデンスや参考文献も示しました。テーマとしては「学術分野における男女共同参画の取組と課題」「性的マイノリティの権利保障をもめぎして」「男女共同参画社会の形成に向けた民法改正」などがありました。法学者の間では、夫婦同氏の強制は違憲というコンセンサスがあります。最高裁では合憲と判決が出されたので、学界より司法がはるかに遅れているといえます。このように時代の変化に敏感な学者の方々が、東京医大の

不正問題が起きたときにも直ちに「横行する選考・採用における性差別」と題するシンポジウムを開催しました。

2019年には性暴力に対する無罪判決がいくつも続きました。とりわけ驚愕したのは、自分の娘を長期にわたって強姦していた父親が無罪となった事件でした。全国で怒りが広がり、ジェンダー法学の研究者が中心になってシンポジウム「岡崎『性暴力事件』から見えてきたもの—学術に何ができるか—」を開催しました。

日本学術会議はこのようにたくさんのよい活動をしています、皆さんにあまり伝えられていません。このため、私がやっている NPO 法人ウィメンズアクションネットワークでは、こうした活動の動画を配信しています。

学術会議の推薦方式が変わったために学会との関連が断たれた学術会議と学会との連携を取るため、ジェンダー関連学協会連絡会を設立しました。学術会議のジェンダー関連分科会とジェンダー関連学協会連絡会との関係は、対等です。

人文社会系の学協会が男女共同参画学協会への加盟を希望したところ、断られたそうです。規約に「科学技術の分野において」という条件があるからというもののようです。そのため人文社会科学系学協会を対象に男女共同参画推進連絡会（GEAHSS）を設立せざるをえませんでした。目標が同じであれば、理系・文系お互い助け合ってやっていけばよいと思います。連携が進むことを期待しています。

今回の講演をきっかけに、皆さんが大規模なアンケート調査を実施して結果を蓄積し、しかもいち早くコロナ下での実態調査もされていることを知り、感嘆しました。

その結果から配偶者の有無を見ると、男性よりも女性の方が婚姻率が低く、子どもの人数は少ない傾向があります。女性研究者が家庭生活を犠牲にしてこられたことがよくわかります。女性比率を改善するための措置としては、「積極的採用」や「業績評価におけるライフイベント等の考慮」の回答が多くなっています。

私は、女性研究者には三重の困難があると思います。第一は結婚・出産など男職場の女性労働者としての共通の問題、第二は任期雇用など大学研究機関に固有の問題、第三は理系という専攻に伴う固有の問題です。理系は女性の非伝統職だったので周囲の無理解があります。特に第二の点については、研究者固有のアカデミックハラスメントがあります。アカハラは私の造語ですが、女性研究者にはセクハラとアカハラの両方が混合して現れることもよくわかりました。

東京大学に在籍中、理系の女性研究者との接点が増え、彼女たちを観察することができました。その生存戦略は、研究テーマの先端性、つまり先行者やボスがいらないテーマを選ぶこと。ニッチ性、つまり男性と競合しないテーマを選ぶこと。小規模性、つまり個人プレーの可能なテーマで勝負すること。そしてお金がかからないテーマを選ぶことです。

コロナ禍で私たちは政治的リーダーシップの違いが如実に現れることを知りました。いまや女性リーダーを持つ国が増え全世界の首脳のうち 7%にまでなりました。女性リーダ

一のいる国がコロナ対策のパフォーマンスが高いのはなぜでしょうか。南極観測の隊長をされた原田さんは、先ほどのご講演で調整型リーダーをしていたとお話されましたが、調整型は女性的リーダーシップと言ってよいのでしょうか。各国女性リーダーが示したのは、共感力と決断力は矛盾せず、共感力と科学性も矛盾しないという事実です。

では、どのような国で女性リーダーが生まれるのでしょうか。皆さん「女性だから」リーダーに選ばれたわけではありません。リーダーに性別を問わない程度に民主主義が成熟した社会で女性リーダーが生まれるのです。

ただ、イギリスのフェミニストは、サッチャー首相の経験があるので、女性リーダーに楽観的ではありません。なぜなら、少数派が多数派に成り上がるときに共通して見られる過剰同一化により、女性リーダーが男以上に男らしい武断政治をすることがあるからです。日本の女性政治家の一部にも同じような人がいそうです。

次に、男女共同参画はゴールかツールかについてです。

女性の過少代表制の是正は、それ自体がゴールなのでしょう。女を増やして何をしたいのかということです。

学術会議の女性会員は「男女共同参画は学問を変えるか」というシンポジウムを開催しました。

例えば、人文社会科学の研究者は、女性が増えると学問は確実に変わると言います。それは言語を使う学問だからで、言語はジェンダーにまみれています。生命科学も女性研究者が増えると変わります。雌雄があるからで、性差医療も生まれます。それに対して理工系の研究者は「真理は一つだから男がやっても女がやっても変わらない」と言う方と「女が入ると対象と方法が変わる」と言う方がいらっしゃいました。皆さんにもお聞きしたいです。

男女共同参画はゴールではなく、目的のためのツールだとしたら、その目的には3つの解の可能性があります。

1 つ目は社会的公正です。機会均等の公正な競争の下で業績を挙げた人に正当な評価・報酬が与えられるというものです。プロフェッショナリズムに親和性が高い概念で雇用機会均等法に通じます。ジェンダー研究者の大沢真理さんは「雇用機会均等法はテーラーメイド（紳士服仕立て）の法律」と素晴らしい表現をされました。身に合わない紳士服に合わせた女だけが生き残れるのです。

2 つ目は効率性です。女性を活用すると企業は利益率、業績が上がり、投資家への魅力を高めます。これは事実ですが、私たちが男女共同参画を進めるのは企業にお金儲けをしてもらうためでしょうか。女性が増え、ダイバーシティが進むとイノベーションが起こるのは実証されていますが、それは企業がグローバル市場で勝ち残るためでしょうか。

女性の過少代表制の是正は手段であって目的ではありません。では女を増やすことで、私たちはどんな社会が欲しいのでしょうか。

3つ目の解はフェミニズムが求める社会変革です。私は東京大学の祝辞で、「フェミニズムは弱者が弱者のままで尊重されることを求める思想だ」と伝えました。これは、男性によるフェミニズムに対する短絡的な理解、つまり「男女平等が欲しいなら、女であることを捨ててかかってこい」というような男女雇用機会均等法の考え方とは異なるものです。

私たちは依存的な存在として生まれ、依存的な存在として生きていきます。女性が担ってきた子育てや介護といったケアは、権力のアビュース（濫用）を抑制すること、長期にわたる非暴力を学ぶ実践であると思うようになりました。例えば、親は子を思うようにしたいものですが、それを抑制することで非暴力を学んでいるのです。

SDGsの基本はサステナビリティであり、企業も個人も生き延びることが目的になります。低成長、超高齢、人口減少の社会で助け合わなければいけないのに、現政権が「自助ファースト」と言ったことには驚愕しました。

私たちがほしい社会とは何でしょうか。安心・安全な社会。弱者として生まれ、弱者として死んでいく超高齢社会で、強者も安心して弱者になれる社会。障害を持っても殺されない社会を創りたい、というのが願いです。

だからこそ、サステナビリティというキーワードや女性の参入が意味を持つのではないでほうか。

座長 裏出 令子（京都大学）

（記録担当：日本技術士会 飯島・山本）

基調講演 2



Advancing Women in STEM: NSF Experiences Through the Decades STEM における女性の躍進：数十年にわたる NSF での業務経験



Elizabeth Lyons 氏

Program Director, Office of International Science and Engineering, NSF

エリザベス・ライオンズ 氏

米国国立科学財団国際理工学部プログラムディレクター

今日お話しするのは、女性がどのような形で STEM に参加できるようになるか、という米国国立科学財団（以下、NSF）が行った 30 年間の取り組みの紹介です。私の話しは NSF としての公式の見解ではなく、あくまでも私個人的なものであることをご理解いただきたいと思います。

NSF は連邦機関で、自然科学、社会科学の研究、また、理数系の教育を米国の機関で推進しており、80 億ドルの予算を運用して研究教育をサポートしています。NSF の教育に関する多くの提案には、ジェンダーなどのバランスを重視して予算配分しています。提供するすべてのプログラムはこのようなバランスに配慮したものとなっています。

女性向けのプログラムについて、NSF は今まで数多くの提案をしてきました。現在までに、様々なトライアンドエラーによりブラッシュアップされたプログラムを提供できるようになってきています。

私についていえば、2016 年には米国大使館 NSF 東京オフィス所長に任命され、日本の

みなさんの伝統、制度、様々な課題について学ぶことができました。中でも男女平等の取り組みをしているリーダーとの出会いに感謝しています。私はNSF 東京オフィス所長であると同時に大使館員（科学担当）でもありました。当時の大使はキャロライン・ケネディ氏であり、優先順位の高い業務は日本の芸術、経済、科学、様々な分野で男女平等の取り組みをすることでした。チームの一員であったことは素晴らしい経験だったと感じています。

個人的な経験ですが、実はプライベートでも仕事上でも性差別にあった経験があります。また、NSF のジェンダープログラムの担当をしていたこともここで話したいと思います。

女性の参画拡大プログラムの研究はとても重要で、プログラムは実施するだけでなく、実施後の効果を評価し、社会にどう影響を及ぼしているのかを研究、さらにその結果をもとにプログラムを作成するという業務をNSF は行っています。

NSF がこのような女性向けプログラムに資金提供しているのは、三つの絡み合う力が作用しています。一つ目の力は法的な根拠に基づくこと、二つ目は研究すること、三つ目は介入・連携することです。1972 年に教育改正法があり、第 9 編の中に教育プログラムを行うには性別をもとにした差別を禁止するという条項ができました。これにより、NSF から資金提供を受ける民間教育機関は法を遵守し、NSF に情報提供をしなければならないことになりました。STEM の中で、性差別やハラスメントといったことへの縛りができたということになります。民間教育機関は女性に対して差別をしていないということの確認のための監査を受ける必要もあります。女性、マイノリティに対する機会均等法というものも重視されます。

NSF はプログラムがどんなときにうまくいっているのかを長年にわたって研究してきました。研究結果を評価し、尺度をもって測っていくことで、プログラムは強化されていくものです。このように研究を続けていくと、問題は各分野によって異なることがわかってきました。たとえば物理・化学は工学の分野とは異なる問題が発生します。これらを解決するために、NSF は専門家ワークショップを行うことにしました。また、様々な要因分析に基づいてプログラムを形成していきました。

幼稚園前から大学卒業までの少女～女性を対象にした教育プログラムがあります (Programs for Girls Pre-K through College)。同プログラムは 1993 年から行っているもので、STEM の分野に早い段階で興味をもってもらえるようにしたのがポイントです。早期教育の実施により、イノベーションを可能にしていくものと考えています。

残念だったのは、変えることができたのは参加者個人なので、アメリカの人口規模に比して数を増やせなかったことです。そこで、我々はすそ野を広めるために教育の実践者に対して教育し、普及を図ることに繰り返し取り組むことにしました。

アメリカで女性がもっとも過少評価されている分野は工学、コンピュータサイエンス

分野です。

STEM 分野に進む女性の増加は遅々としていることから、NSF は女性へのアプローチを変えることにしました。人は組織や制度の中で行動をしていることから、環境を変えていくことが重要と考えてのことです。それがアドバンスプログラムであり、女性個人への教育ではなく制度を変える、組織のトップの考え方を変えていくことに方針転換を図りました。組織は何を変えていくのかを我々に提案し、評価できたものに資金提供をする仕組みとしています。評価結果はプログラムを再度調整することにもつながっています。

フレキシブルなキャリア政策というものが重要です。女性の妊娠、出産といったライフステージを経て仕事に復帰する、そのキャリアサポートやメンタープログラムが必要になってきます。MIT の研究で女性は男性ほど生産性がないといわれます。しかし、女性が得ている予算や人員が少ない、研究室が小さい、といった中での結果であることを勘案すると、実は女性の方が生産性は高いといえます。このため、それらリソースへのサポートが求められます。

以上のように、アドバンスプログラムの成功のカギは、個人に対する支援から組織へと広げていったことにあります。個人と個人がつながっていき、ネットワークを作ることも有効でした。

NSF の新方向は INCLUDES プログラムです。女性・少女だけではなく、連携戦略で様々な人を扱うことで、単一プロジェクトから大きな変化となり効果的な結果を得ています。連携活動のプラットフォームから情報の共有で可能性とスケールアップへつながりました。

日本では、高い教育を受けた女性が仕事と家族の両立が難しいという声を聴きます。ワークライフバランスはパートナーのサポートと職場の文化が重要です。キャリアの中でパートナーとともにキャリアを成長させられるものと考えています。

座長 熊谷 日登美（日本大学）

（記録担当：日本技術士会 池田・高橋）

基調講演 3



ポストコロナ社会の男女共同参画



渡辺 美代子 氏

(科学技術振興機構副理事)

最初に、今話題になっている日本学術会議についてお話します。10月1日からの第25期学術会議の新会員6人が任命されませんでした。私は第24期の選考委員でしたので、選考の考え方を説明する責任があります。日本学術会議では、学術に対して総合的、俯瞰的な議論ができるための多様な会員を選んでいきます。研究実績だけでなく、会員構成が重要です。10月1日からの会員女性比率は37.1%（今回任命されなかった6人を含め）を達成し、政府の機関の中では最も高い比率であると思います。男女比率だけではなく、地域や新しい分野（スポーツや芸術など）の専門、複数の専門分野を持って、広く新しい考え方を持った人を優先的に選考しました。今回6人が任命されなかったことによって、そのバランスが崩れることになり、学術会議としては大きな問題であると考えています。

1.世界からみた日本

日本は世界から見たときどのように見えているかを示します。2018年ワールドエコノミックフォーラム（ダボス会議）による世界各国がイノベーションに対してどのような状況にあるかという調査の中で、「複雑な産業構造にどのくらい対応できるか」という能力に対する日本の評価は1位です。一方、「未来に対する準備」については16位です。足りない要因の1番は「創造的期待的な人材の育成」すなわち若手の育成、2番目は「女性の参画」が挙げられています。つまり、世界の経済界において、日本は若手や女性に対する参

画ができていないという問題が指摘されています。

また、SDGs の 17 目標に対して各国がどのくらい達成できるかの調査において、日本は 2016 年から 2020 年まで「教育」は「達成済み」となっており、5 年連続してこの評価を受けているのは OECD 各国のうち日本とカナダのみです。一方、「達成にほど遠い」と評価され続けているものは「ジェンダー平等」「気候変動」「パートナーシップ」の 3 つとなります。「ジェンダー平等」の達成にほど遠い国は 3 か国だけです。つまり、SDGs の観点から、日本が誇るべきは教育、改善が必要なのはジェンダー平等ということになります。

現在、日本社会が変わらなければいけない状態にあると考える資料を示します。西暦 600 年から現在までの人口推移、現在から 2100 年までの人口推計によると、江戸時代までは非常に緩やかに人口が増加しており、明治維新以降爆発的に人口が増加しました。人口は 2008 年がピークとなり、この先は急激に人口が減少すると予想されています。

明治時代の人口増加が起きる少し前に多くの大学ができ、その後、今の大企業が創立され、人口が爆発増加した日本は経済的に豊かになりました。しかし、これから人口が大きく減少する時代に対しては、これまでと同じやり方が通用するとは考えられず、新しい社会のあり方を考える必要があります。今まさに、新しい生き方や働き方を日本は考えなければいけない時期にあるということになります。

2. 持続可能なダイバーシティについて

小学 5 年生と中学 2 年生の好きな科目について調べた結果をご紹介します。小学生では好きな科目と嫌いな科目にそれほど男女差がありません。一方、中学生は男女とも理科と英語への興味が急に下がります。特に、理科は女子の低下、英語は男子の低下が顕著に見られます。

TALIS^{*1}によると中学の女性教員比率が OECD 諸国の中で日本が一番低く、中学の校長先生の比率も 2013 年当時で 6%、現在でも 8%程度と、日本が特別に低い比率です。韓国では 13%、ほかの国でも 30%を超え、50%を超えている国も多くあります。

教育投資のデータでは、全国 35 都道府県の公立学校に通う生徒の保護者調査によると、文系・理系を問わず女子に投資額が多くなっています。内容は男子では塾、女子はお稽古事が多くみられます。決して女子に投資されていないわけではありません。

3 年に 1 回実施される 15 歳学力到達度調査 (PISA) において、日本では 2012 年以降男女格差が OECD 各国の中で大きく、特に 2012 年以降にその格差が拡大し、問題を生んでいます。

高校生の科学オリンピックについて、女子がどのくらいメダルを取るのかについて調べてみると、生物、地学などは男女比率が 20%程度ありますが、数学、情報、物理などは女子比率が非常に低く、全分野を見ても女子比率は 10%以下です。SSH(スーパーサイエンスハイスクール)での全国高校生の研究発表では女子の受賞率は 50%であり、GSC(グローバルサイエンスキャンパス)の場合は、女子の受賞率は 2017 年度 77%、2019 年度に

82%となっており、口頭発表では男子の受賞は難しいとまで言われています。点数で競う場合は男性のほうが強い場合が多くなります。点数なのか、口頭発表なのか、何をもって評価するかによって優秀の見方が変わることとなります。

大学の進学状況の男女比率を示します。東京は特異で女子の進学率および女子の割合が男子よりはるかに高くなっています。都道府県によって状況が大きく違うといえます。よって、東京だけを見て日本全体を考えると間違ふことになり、それぞれの地域の状況を見る必要があります。

OECD では「男子の危機」が以前より問題視されています。2012 年に男子より女子の進学率が世界的には高くなり、この男女差は広がる一方となっています。教育を受けない男性が世界的に増えているという事実に対する対策が課題となっています。

日本も同様の課題を抱えています。有名男子校である開成高校の柳沢校長によると、開成高校が男子校でありつづける理由は、家では母親に甘やかされ、学校ではリーダーシップを女子に取られ、男子がリーダーシップを経験する機会が共学では少なくなるためであるとしています。これは、一昔前の女子校の存在意義そのものです。

長時間労働の男女の自殺率が高いことにも注目すべきです。特に韓国の男女およびそれに次ぐ日本人男性が長時間労働をし、自殺率が高くなっています。この状況を続けてよいのでしょうか。

3.科学におけるジェンダーの新しい流れ

男性と女性および個人をいかに大切にする必要があるかについての事例を示します。創薬の際、動物実験ではオスを使うことが一般的でした。メスのほうが複雑で、オスのほうが精度の高い科学的な成果が得られるという理由からでした。その結果、女性に使用すると効かない、あるいは効きすぎるなどが問題となり、2000 年頃から女性も対象とした実験が必要であると考えられるようになりました。シートベルトも同様に、従来は男性の体形のみで設計されており、女性、特に妊婦の死亡率が高かったため、女性の体形も考慮されるようになりました。

複数の分野にまたがった融合分野の論文については男性、女性だけで書いた論文より、男女合わせたチームの論文のほうが上位 10%に入りやすいという結果になっています。また特許も同様で、男女で書いたチームによる特許の経済的価値は男性だけのチームによる特許より 50%高いというデータがあります。

ここから、これからの社会で特に深刻になる問題を示します。米国の理工系学科の学部卒の女性比率を見ると、コンピュータサイエンスの女性比率が 20%程度と、2000 年頃から低下しています。ベンチャー投資する意思決定者は男性 93%で、シリコンバレーの CEO の女性比率は 8%とほぼ同じ値です。その結果、投資の約 85%が男性にされます。男性だけで決めると、男性だけが採用されることを示しています。

WSF(ブタベスト宣言)2019 の中で講演者を誰が決めるか、男女比率の例を示します。講

演者を提案する組織委員会は女性比率が3分の2であり、決定組織である運営委員会は3分の1を女性が占めていました。その結果としての登壇者は、女性比率が50%となっており、誰が決めるかという男女比が重要になります。

次に、JSTのあるファンディングにおける女性応募者数と採択率を示します。女性の研究統括を配置し、候補者を決定するアドバイザーの女性比率を6割としました。その結果、応募女性比率は26%、採択者は女性が42%となりました。決定権を持つ女性が多ければ、女性へのファンドも多くなるといえます。つまり、意思決定部分に女性を増やすことが重要であるということです。

4.無意識のバイアスについて

全く同じ色の円が背景により色が違って見えるように、取り巻く環境により見え方が変わります。バイアスがあることを理解するだけではなく、男性が優秀に見えてしまう環境があるので、女性限定公募なども必要であると考えます。

ここで、JSTの女性研究者を表彰するジュニアシダ賞受賞機関である群馬大学の例を紹介します。女性限定公募により女性が非常に増えてました。そして、科学研究費も女性教員一人あたりの取得金額が男性教員より高くなり、間接経費も高くなっています。これが女性限定公募の成功例の1つです。

5.ポストコロナ社会に必要なこと

日本学術会議での対談の中から、これからのポストコロナ社会で大切なものとして以下のものが挙げられました。

- ① 見えないものに着目（心、取り残されがちな人々や地域）
- ② 労働の意味の問い直し（一人がいろいろな役割を持つ）
- ③ 未来の関与者を尊重する
- ④ 政治判断も科学に基づくものにする など

正義対悪、女性対男性、理系対文系、仕事対家庭、先進国対開発途上国など、二項対立で考える時代ではなく、中間や一緒に考えることが重要であると考えます。ジェンダー平等も女性の問題だけでなく、男性にも重要なことであり、文化、年齢、地域性とも絡み合っており、総合的に考えていく必要があります。

※¹TALIS：OECD 国際教員指導環境調査

座長 野尻 美保子(高エネルギー加速器研究機構)

(記録担当：日本技術士会 嶋田・武井)

基調講演 4



学協会による男女共同参画活動の歩み



栗原 和枝 氏

東北大学名誉教授・NICHe 教授

男女共同参画学協会連絡会第 8 期委員長・第 5 期副委員長

1, 連絡会の始まり

連絡会の歴史等を述べさせていただきます。当初は関わっていなかったのですが、応用物理学会で尽力された小舘香椎子先生の資料を利用させていただきます。連絡会の始まりは、物理分野の国際連盟（国際純粋・応用物理学連合）のパリ会議（IUPAP2002）のワーキンググループ（WG ON WOMEN in Physics）に発表するため、アンケートを実施したことです。物理学会のパリ会議準備部会、応用物理学会の男女共同参画委員会がそれぞれアンケートを行い、同じ物理分野であるのに、回答が大きく違っていたため、広い分野で調べたらどういう結果が出るのかということから、両学会に化学会に加わり各学会に呼びかけ、ネットワークを築く取り組みとして 2002 年に男女共同参画学協会が設立されました。発足時には正式加盟学会 21 学会、オブザーバー学会が 18 学会参加しました。活動をいくつかの時期に分けると第 1 段階では、活動の基盤づくりを行い、第 1 回大規模アンケートを実施しました。第 2 段階では女子中高学生の夏の学校など多様な活動を推進し、さらに第 2 回の大規模アンケートを実施しました。

初期には連絡会の発足を提案した学会が交代で幹事学会を務め、第 5 期生物物理学会の時に事情で男性が就任したら続いて男性となり、つぎは女性が務めたほうがいいという意

見により、第3段階になった第8期に幹事学会が高分子学会の時に私が委員長を務めました。

2. 大規模アンケート

連絡会の財産はアンケートと言われます。第1回の大規模アンケートは、39の学協会が連携し19291人の回答を得ました。結果は平成17年度版の男女共同参画白書にも再録され、引き続き平成19年度にも第2回アンケートが実施されました。これら2回のアンケートは文部科学省の委託事業として実施しました。その後、支援を継続した実施は難しく、連絡会が独自でアンケートを続けることとなり、平成28年の第4回まで実施しました。第8期の準備に始まり、それから関係された多くの学協会の皆さんに感謝しています。

第1回アンケートは大変成功し、連絡会のほか、各学協会、日本学術会議の理学分野から提言が出されました。これが支援事業の開始につながったと考えています。男女共同参画の関心が高まったところであり、生物物理学会も男女共同参画、若手人材について議論することとなり、学会における活動と日本学術会議19期生物物理学研連（研究連絡会議）のなかで委員会を作り提言を提出しました。

3. 生物物理学会の提言

提言の背景は、当時そして今でも続く以下のものを考えました。

- 1) 少子化による女性の期待の高まり
- 2) 女性の研究能力の活用が必要（多様性）
- 3) 一生働きたいと考える女子学生や女性科学技術研究者の増加

男女共同参画連絡会のアンケート結果から見えた課題として、男子の半数、女性の4分の3の人が男女の処遇差があると認識し、さらに具体的な項目として、採用や管理職への登用、配偶者の有無、子供の数などでの差が挙げられています。また、企業と比べ育児休暇取得率が低いことが示されています。このアンケートはそれまで個人の課題と考えられてきた女性研究者を取り巻く環境が、社会の課題であることを示したと思いました。

この結果を踏まえ、大学や各種研究機関を想定し、女性研究者が働きやすく、また採用されやすい環境を作るにはどうしたらよいかという視点から議論をしました。

提言はシンプルに必須条件のみを示すこととし、以下の3項目に絞りました。

- (1) 女性雇用の達成数値目標設定の推進
- (2) 短時間勤務選択制度の整備・推進
- (3) 育児中並びに育児終了後の研究者の能力を活用するための柔軟な支援の充実

提言(1)の数値目標を設定する点については、学会内でアンケートを実施しました。数値目標設定について教授、助教授、講師など人事にかかわる人たちの賛成が多かったため、必要だと考えました。人事に携わる人に賛成が多いのに対し、若い人は反対の意見が多く、

数値に頼らない姿勢が見え、若者として健全であると感じました。

提言(2)の短時間勤務制度についてはスウェーデン勤務の経験を参考にしました。

- ① 短時間勤務選択性
- ② 代替支援者の確保
- ③ 任期や業務評価

また提言(3)の柔軟な育児支援では、アンケート結果を踏まえまとめました。

- ① 十分な保育所の設置
- ② 育児から復帰した研究者が申請できる特別な研究費の設置
- ③ 育児から退職した研究者の復帰支援プログラムの設立

生物物理学研連小委員会から日本学術会議の理学分野に提言として提出したところ、分子生物学研連の提言とシームレスにつながることとなり、「科学者・技術者の人材のさらなる活用を図る男女共同参画制度の整備について－理工学系の現状に基づく提言－」を 2005 年 8 月に提出しました。生物物理学研連の内容はミニマムな提言、分子生物学研連の内容はマキシマムな提言であったため、調整に苦労しました。

各学会や連絡会が提言を出したことも貢献し、2006 年から JSPS の育児復帰特別研究員 (RPD, Restart Postdoctoral Fellowship)、女性研究者支援モデル支援事業が開始され、第 3 期科学技術基本計画には研究者の新規採用者の 25%を女性にするという数値目標が書き込まれました。先ほどの発表では数値目標の到達には長い時間かかるということでしたが、この段階では新しい流れを作るものであったと思います。

第 8 期には事業仕分けが始まり、第 4 期科学技術基本計画、第 3 次男女共同参画基本計画への要望として、女性研究者の採用における数値目標や実績の公表、リーダー育成プログラムの育成と拡充などの提言を止めないよう要望をそれまでの委員長や副委員長の皆さんとともに提出いたしました。

4. 自己紹介

今までどのようなことを考えて研究してきたことを少しお伝えしたいと思います。お茶の水大学を卒業後 1979 年に東大工学系研究科で博士課程を修了し、2、3 年ごとに外国を含め研究場所を変えておりましたが、EATRO プロジェクトのグループリーダーで 5 年間研究でき、1992 年に名古屋大学の応用物理の助教授、1997 年東北大学で教授になりました。

自分の努力だけでなく、社会の機運の変化があり、ここまで来たと思います。これらの大学の女性教員として、女子学生に「自分は結婚したい」と伝えられました。これは提言への潜在的な動機であり、好きな人が研究者になればいい、という考えでは、政府の当初目標 30%の女性研究者は達成できない、女子学生の気持ちをくみ取る社会の制度が必要であると考えました。アンケートの答えを見て初めて感じた追い風を形にできればと思って

提言を作成しました。

学生当時は分子組織体、分子集合体（リボソーム）などを用い、生体機能をまねた機能設計をする研究がバイオミメティック化学として活発になっていました。職を変える時にテーマが変わりいろいろな研究を進めました。0 から 1 となる研究ができ面白い結果は得られましたが、継続の蓄積により異なるレベルの研究ができるテーマで研究を進めたいと思い、表面力測定の研究を始めました。難しい測定で研究者がすくないのですが、より一般的な道具とするための測定法の開発、そして測定対象を広げたりするなどの研究を進めています。この私の研究について、外国の研究者から「トレイルブレイザー」（初めて入る森の中で道しるべに木に印をつける人）と言われていますが、印は消えてしまうと思いますので、小径くらいは作りたいと考えて、研究を続けています。

まとめに代えて、若い人には自分で限界を作らずに活躍してほしいと思っています。また男女共同参画については、生活は世代間で感覚が違うため、世代間でよいバトンを渡し、それぞれが世代にあった活動や仕組みづくりを作っていただきたい。また、研究については社会の理解を得ること、社会に貢献することも考えていただければと思います。

座長 原田 慶恵（大阪大学）

（記録担当：日本技術士会 嶋田・武井）

パネルディスカッション



パネリスト

上野 千鶴子 氏

東京大学名誉教授・認定 NPO 法人ウィメンズアクションネットワーク(WAN)理事長

渡辺 美代子 氏

科学技術振興機構副理事

栗原 和枝 氏

東北大学名誉教授・NICHe 教授

男女共同参画学協会連絡会第 8 期委員長・第 5 期副委員長

司会



北川 尚美 氏

東北大学教授・男女共同参画学協会連絡会第 15 期委員長

北川（司会）： 東北大学の北川と申します。3 年程前に化学工学会が幹事学会の時に委員長を務めさせていただきました。現在、栗原先生から日本化学会の男女共同参画委員会委員長を引き継いでいます。まず、講師に個別にいただいた質問をさせていただきます。上野先生の女性研究者ネットワークの話で、人文科学と自然科学の女性研究者ネットワークは今どのようなになっているのかをお聴きしたいとおもいます。

上野（パネリスト）： 理系と文系の間に壁がありそれを越えるような連携ができていると

は思えません。学術会議と GEAHSS (人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会) が共催したシンポジウムでも、理系の団体は参加していませんでした。これからは連携できれば良いと思います。男女共同参画学協会連絡会大規模調査の第 1,2 回は文科省の委託事業ということで羨望を覚えました。文科省は理系の女性を増やすことに熱心です。文系においても男女共同参画が課題ですが、第 1 回の調査を行うにあたりどこからも資金の援助はなく、お茶ノ水女子大の総長裁量経費の援助があって実現したとお聞きしました。

北川： 渡辺先生、科学技術基本計画では人文科学が入っていませんでしたが、学術会議がそれを変えさせたとうかがいました。

渡辺 (パネリスト)： 第 6 期科学技術イノベーション基本計画では、「人文社会科学系だけのものは除く」を削除することになりました。政策も含め日本全体で、人文科学の重要性特に一緒にやっていくということを再認識しています。私も学術会議で違う分野の方と話をし、知らないこと新しいことを伝え合うのがとても楽しく思います。世界が日本に注目しているのは実は人文学です。人文学音や社会科学は理学と違い地域性があり、日本独自の特徴をもっています。科学技術を担う我々もそこを大事にしたいと思います。そういう時代に入っています。

上野： 人文科学の学問が不要不急の学問として淘汰されかねない中、そう言っていただきとてもうれしいです。

北川： 次に、高校の先生からも次の質問をいただいています。「理科が好きで数学は苦手なので小中学校で理系を諦め、高校 3 年 になってから、建築等理系の大学に興味をもって手遅れになる、理系文系の考え方について先生方のご意見をうかがいたい」

栗原 (パネリスト)： 理系文系に分け高校生を教育するのは間違い、区別せずにやるべきです。世間では大学入試が問題という声もあります。我々の時代には全科目教わりました。私は実は文系の考古学をやったがったが理系に進みましたが、やっていることはあまり変わりませんでした。理系文系でクラスを分けてしまうのは問題だと思います。

上野： これからは、学際的 (interdisciplinary) ではなく超領域的 (transdisciplinary) なアプローチはあらゆる分野で必要です。コロナパンデミックでも分科会に人文科学者がもっと入るべきです。私のように理系苦手意識をもつ女子を作らないという栗原先生のお話はとてもよく分かります。栗原先生のお話には感銘を受けました。学生から「先生は結婚していますか」と言われたといいますが、私もおひとりさま、女性学をやると学生からみて結婚できないというカウンターモデルになってしまう傾向がありました。年長の女性たちが若手女性のロールモデルになることが、とても大切だと思います。

渡辺： 数学嫌いが影響すると聞きますが、教え方が悪いと思っています。単に数式を覚えるのではなく、感覚的に教える、あるいは日常生活にあることを数学的に捉えるようにすると、女子も興味もちます。男性が作った教え方では限界があります。女性も入り

世界中の様々な人が議論して教え方を見直す、全ての人の数学にすることが大切だと思います。上野先生がおっしゃるように文系理系を統合的に見ることもとても大切です。

北川： 質問では、子育てと仕事の充実をバランスに関して悩んでいる方が多いようです。

渡辺： 今週 JST で輝く女性研究者大賞を発表しました。酒井先生と星野先生を表彰し話をさせていただきましたが、その時、記者から子育てをどうしているかという質問がありました。2人は「当然パートナーにも育児を求め2人でやりくりしている」と堂々と回答されました。女性が背負うと受け入れてしまうのは間違いです。当然パートナーにも任せるという考えが、今の時代では当たり前となっています。

栗原： 生物物理の創設者の1人である大澤文夫先生は、女性は育児をすると能力が上がるとおっしゃりました。大澤先生の研究室は大勢の女性研究者を輩出されており郷通子先生もその1人。栗原研究室にいた助教イクメンも、育児によって要領がよくなりました。

上野： 少しの工夫でできることはいくらでもあります。午前中の講演で神崎さんがおっしゃった7年間転勤しない権利の行使、Lyons 先生がおっしゃった育児期間終了後の復帰ポストや手当等です。最近、科研費も育児期間中はカウントせずに延ばせるようになりました。東大の私の専攻科でも、社会人院生を受け入れているにも関わらず初職の助教に年齢制限があったのを、学位取得後10年以内というアカデミックエイジに置き換えました。このようなことを具体的に積み上げていくことも大事です。

北川： 栗原先生のご講演で、雇用達成目標に若手研究者や学生が反対しているというスライドがありましたが、どのようにお考えでしょうか。

栗原： ルールで人の行動を規制するのは一般的に抵抗があるのが普通です。その意味で、「抵抗がある」と若い人が素直に言うのは自然なことです。しかし「女性が登用されるためには目標を作らないと無理」とシニアが言われたことも、現実的な判断だと思います。

上野： 東京大学に工学部女子枠を作るという案に、強力に反対したのは工学部女子でした。「学力選抜試験で入った男子学生から女子枠で入ったと、卒業まで、場合によっては一生、いじられる、それが耐えられない」という話でした。男性はずっと優遇されてきたのだから、女性が多少くらい優遇されても良いのではないかと、女性も開き直れば良いと思います。過渡期には大胆なことをしなければなりません。数値目標を決めても強制力がないと動きません。「クォータ制は日本の風土になじまない」という声が日本の財界にありますが、全く論理性にかけます。クォータ制に強制力を付けようとする動きが全くありません。栗原先生はクォータ制についてどうお考えでしょうか。

栗原： 現実的に考えに立てばやらなければいけないと言いました。その時賛成しなかった若い人たちの気持ちもわかると言っただけです。

上野： もう一つ、渡辺先生が男子進学問題についてお話されました。データを見たところ

ろ、東京大学の今年度の入学者のうち、中高一貫私立男子校出身者の割合は26%で、理工系では圧倒的に多数です。学力選抜に特化した訓練を受けないと東大に入れないというルートができています。このような中高一貫私立男子校に見合うような女子進学校には、十分な母集団がありません。その意味からも、女子クォータがあっても構わないと思っています。

渡辺： いろいろな選択肢があるのが一番良いと思います。女子校不要とは思いません。違う側面から見たいのですが、中学から受験勉強に向かっている子どもの方が有利であることを東京大学はどう考えていますか。点数を取れる子どもたちが入るのを望んでいるのか、またはもう少し違うやり方も望むのでしょうか。

上野： 女性を増やすためには、一つはクォータ制ですが、選抜方式の抜本的改革も必要だと思います。各大学では推薦入試やAO入試を増やしています。東京大学は年間100名定員でそれすら埋まらなないと聞いています。これではネグリジブルな数値で、推薦枠を定員の1/3くらいに増やすとキャンパスはかなり変わります。推薦入試の先行例から見ると、推薦枠で入る学生の入学後の伸びしろが大きく、女子の割合が上がるということが知られています。選抜方式を変えれば、結果的に女性が増えます。

渡辺： 点数を取るの男性が得意、面接や口頭発表は女子が有利になる傾向があります。それぞれ得意領域で入れるのが良いと思います。クォータ制の話に戻ると、講演でも示しましたが、男性と女性を取り巻く環境が違うのだから何か力を働かせないと変わりません。この時期には、女性限定あるいはクォータ制を変えるためには必要です。実際に、群馬大学では、女性限定で募集にした女性研究員の方が科研費をたくさん取っています。九州大学も女性限定で女性教員を採用したら、外で採った女性よりもまた男性よりも、論文のH-indexが高くなっています。そういうデータがある、女性限定で採用されたらより高い成果を出せると、女性限定で採用される人たちにも自信をもってほしいと思います。

栗原： どの大学も女性教員をなるべく採用したいと思っているはずですが、化学工学会でも岩手大学で女性限定教員採用を行っていると聞きました。全体的に進んでいるはずですがいかがでしょうか。

上野： 女性限定公募に効果があるということは聞いています。女性の自己評価が低いため、トップ大学の公募には応募しないような女性が、女性限定公募で採用され、こんな優秀な女性がいたのかと驚かれたという話を聞きました。

渡辺： そのような話はよく聞きます。男女だとコネがある男性が有利になります。女性は忙しいので確実なものしか応募しませんが、女性限定であれば必ず女性を採用してくれます。

北川： 壁を超えるための仕組みづくりをどうするか、仕組みを作るときに多様性の観点を入れるにはどのようにすればよいか、という質問が来ています。

渡辺： 女性を増やすためには若手にシフトするのが大切です。年代別に見ると若手の方が、女性比率がより高いです。年齢があがるほど女性上司を嫌がります。若手は男性も女性も女性上司に抵抗がありません。若手にシフトしシニアはそれを支えるようアドバイスすればよいと思います。

栗原： 昼の提言・要望活動の報告にあった、女性を増やす具体的目標が達成できればよいと思います。いきなり教授を増やすのではなく、下位の職種からやっていかないとけません。頑張っている人たちは職を得ているが、必ずしも Equal opportunity ではなく、Glass ceiling があります。今回の提言のように下位からやっていくのは現実的だと思います。提言は丁寧を考えられています。

上野： Lyons 先生、神崎さんもおっしゃいましたが、女性の活躍が進んでいる所はトップダウンでやっています。トップの意識が変わらないとボトムアップでは時間がかかります。女性に意思決定できる役職に就いてもらいたいと思います。学長はまだ少数ですが、最近、副学長になる女性も増えています。女性が副学長になったおかげで学内託児所ができたという話もあります。女性に発言力がある場に付いてほしいと思います。

北川： 先生方の素晴らしい話を聞いて、自分もそうなりたいと思いますが、スーパーマンにはなれないと思う自分の Glass ceiling もあります。葛藤や乗り越えた経験を、若手の心の支えになるようにご披露いただけないでしょうか。

渡辺： 私は同感で、上野先生や栗原先生はすごい自分はそうなれないと思います。そう思いながらも、今回、先生のお話を聞いて本当に参考になり得るものも多かったです。私は長年企業にいましたが、マネージャになって初めて見える世界がありました。それは自分が求めていたもので、例えば女性が採用されないということも変えられるとわかりました。国際会議では日本の女性が一番遠慮しています。発言してみる、失敗しても構わないと思うことが大切です。日本女性には素晴らしい人がたくさんいます。

栗原： それぞれの時代に求めることは変わっています。我々の世代からすると、今はとても恵まれているように見えますがゴールは今でも高くはありません。私は、助教授になったのは 42 歳ですが助手はやっていません。1 研究者として思っていたことは、「ある」幸せと「ない」幸せがあるということです。ある幸せとは、ポストがあれば自由に研究できるしテーマを選べるということ、ない幸せとは、例えば研究費の心配無しに研究ができるということです。研究の世界は良いボールを投げればどこからボールが返ってくるので、世の中が少しずつ見えてきます。優等生的発言かもしれませんが、続けるためのコツがあると思います。大澤先生がおっしゃる育児をやっていたら能力が上がるという言葉も励ましになります。リーダーの先生がそうおっしゃれば大勢の女性研究者の励みになります。原田先生も郷通子先生他にも大勢が育っていらっしゃいます。ものの見え方という点では、社会科学の上野先生の発信力はすごいと思います。私はそれを聴く 1 研究者としてここにいます。

上野： 栗原先生と私は子育てをしていません。子育てをしている研究者から、その分良い研究をしてほしいと言われたことがあります。それだけの負担を子育てしている人は負っていると思います。私の若い頃、教授は男性だけでした。いま心がけているのは、女性が女性のメンターになるということ。どのような業界でもメンターがいないと引き上げてもらえません。余談ですが、男性のメンターではセクハラの土壌にもなりかねません。

上野： 今回呼んでいただいたのは本当に良い機会と思っています。この場で皆さんに、女性が増えると科学技術系の研究や学問は変わるのか、変わるとしたらどう変わるかということを教えていただきたいと思います。先程、栗原先生は変わるとおっしゃいました。女性研究者として、だれも歩いていない先端を切り拓いた Trail blazer というお話もありました。一つの細い道が太い道になるかも含めてお聞きしたいと思います。

北川： 東工大の先生からチャットに、女性が増えたら学問特に数学が変わるかという疑問に対し、変わらないはずはない、むしろ変わらないのであれば当の昔に女性は増えていたはずだ、といただきました。

渡辺： 私は変わる派です。女性参画が多くなると科学技術は変わります。正確に言うと、分野によって多少違います。物理、化学、数学はそれほどではないかもしれませんが、工学分野のように社会に影響する分野では大きく変わります。私が示した特許の経済的価値では、男性だけより男女でやった方が50%も価値が高いというデータがあります。誰一人取り残さない社会を目指す中で、国民の半分を取り残すのはもったいないです。物事をどう捉えるかについていろいろな人の考え方を取り入れることが大切です。女性が参画し人文科学者も含め議論することは、必ず科学技術の質を良くすると思っています。

上野： 心強い言葉をいただきました。

栗原： 研究は最終的には客観的なものですが、感覚的要素もあります。サイエンスで何を大事にしてアプローチするかは、詩や小説を書くのと変わりません。サイエンスは方法論もあり最終的成果は客観的ですが、ユニークな研究をする個性的研究者はそれなりの思いをもって研究を進めています。ただ、それを客観で語るか情感で語るかにおいて、人文特に文学的世界と科学の世界は違うのです。

上野： 社会科学も科学ですから、客観性は確実にあります。

栗原： その通りです。

上野： 今チャットを見ていたら、女性が入るとチームワークがうまくいくとありました。学術会議で江崎玲於奈先生が、女性はコミュニケーション力が高いから組織の風通しが良くなるとおっしゃっていました。もしかしたら、私が東京大学で関与した理系女性研究者の第1期のパイオニアは、チームプレイではなく個人プレイで道を切り拓いた人々かもしれませんが、女性研究者の一定の層ができれば、男女共に風通しの良いコミュニ

ケーション力の高いチームで研究が進み、そのような中で女性研究者も、第1期、第2期、第3期と世代的にあり方が変わっていくかもしれません。

北川： チャットでは、新しい視点や異なる手段が入るのでゴールも変わる、あるいは、スピードアップするという意見もありました。私は自分の学科で初めての女性ドクターだったのですが、一つの事実から、食品又は化粧品等に閉じずに共通点を見つけていろいろな応用分野に展開するという点が変わった視点だと言われたことがあります。数式を見たら現象が見えると言われたことがあります。最近そうってきました。さて、質問は以上とし、最後に次世代、これからバトンを受け取る人たちへエールをお願いします。

上野： 質問があったので補足しておきます。「男女共同参画」の英語の定訳は Gender Equality ですが、もう一度英語を日本語に戻すと「男女平等」にしかありません。訳語としては不適切です。「男女共同参画」という聞き慣れない用語は「平等」という言葉が嫌いな政権与党に付度して作られた行政用語だと聞いています。

本日は、男女共同参画はゴールかツールかという話をさせていただきましたが、多くの女性研究者から中身の濃い長文のチャットで「変わる」という声を多数いただき大収穫でした。この方々を活用せずして日本の未来はないと思います。今後も人文社会科学系と共に連携させていただければ幸いです。

渡辺： 本日参加して、物理学会の一員として学協会を立ち上げたことが本当によかったと思いました。また、学協会がこのように発展していることがよくわかりました。立ち上げ期には、東京大学の近藤先生と辻先生と一緒にアンケート調査を行いました。昼休みに熊谷先生から最近のアンケートを見せていただいたのですが、自分で抱え込むのではなく、繋いでいくあるいは人に任せることがどれだけ良い結果を生むのかを実感しました。現在の学協会は素晴らしいし、今後も発展し続けることがよくわかり、感謝します。これから若い人にも繋いでいきたいと思います。

栗原： 他の先生方と同感です。久しぶりに参加して、今回の提言がとても具体的な内容で感銘を受け、是非実現すると良いと思いました。関係者が一生懸命なこともよくわかりました。今後より活躍されることを願っています。本日はありがとうございました。

【記録担当：沼澤・林】

第 18 期委員長挨拶



熊谷 日登美 氏

日本農芸化学会・日本大学生物資源科学部教授

本日は、大勢の方に参加いただきありがとうございました。また。興味深い話題を提供頂いた講演者の皆様、ご挨拶を頂いた来賓の方々にも感謝いたします。シンポジウムの要旨集はでるか、と質問がありましたが、午前、午後ともに記録をとっていますので、講演者に確認頂いた後にホームページに公開します。昨日のワークショップでもあったように、男性は若い時から組織運営などを身につけるが、女性は突然トップになります。例えば、馬に乗る訓練もさせられずにある日突然馬を与えられるようなもので、ともすれば落馬となります。私も、準備無しに委員長を拝命しましたが、落馬せずにやってこれられたのは皆様のおかげです。自分ひとりで背負わず、多くの方にも仕事を分担し、皆さんのおかげで順調に準備も進みました。ありがとうございました。

(記録担当：日本技術士会 沼澤・林)

第 19 期委員長挨拶



岩熊 まき 氏

日本技術士会・株式会社東建エンジニアリング R&D センター所長

11 月 1 日より運営委員長を務めます公益社団法人日本技術士会の岩熊まきでございます。初めに、本日の御来賓並びに御講演くださいました皆様、誠にありがとうございます。また、シンポジウムの開催にご尽力されました熊谷先生はじめ皆様方、大変お疲れ様でございます。

私は 19 期幹事学会を担当いたします公益社団法人日本技術士会で、副会長を務めております。日本技術士会は、文部科学省所管の国家資格である技術士並びに技術士を目指す第一次試験をパスした技術者、並びに JABEE 認定プログラムを修了した技術者で構成されており、来年 2021 年に創立 70 周年を迎えます。会員数は 2020 年 3 月末で正会員（技術士）15,558 人、準会員（目指す技術者）3,294 人、合計で約 18,900 人を擁しております。

技術士は、科学技術の応用面に携わる技術者の国家資格で、産業経済、社会生活の科学技術に関するほぼ全ての分野（21 の技術部門）をカバーしています。先進的な活動から身近な生活にまで幅広く関わっている科学技術に関する高度な知識と応用能力が、国により認められた技術者であり、技術士法により高い技術者倫理を備え、継続的な資質向上に努めることが責務となっています。

2020 年 3 月末現在、技術士登録者は全体 94,118 人、女性は 1,904 人で 2.0%と、女性は大変希少な状況です。また、技術士会では会員と準会員合わせて女性は 492 人 2.6%でございます。

当技術士会では 2011 年男女共同参画推進委員会を設置し、同時にこの連絡会に加入いたしました。約 10 年前ですが、当時、この連絡会は 50 半ばの学協会の会員数であったと記憶しています。それが現在では 2 倍の 100 を超え、調査、提言等様々な活動を行う、大

きな組織に発展し、男女共同参画の推進に大きな存在感を示しております。先輩の先生方に敬意を表したいと存じます。

先ほどご紹介がありましたように、連絡会は本年 2020 年 8 月に一般社団法人化がきました。

私共日本技術士会は、その法人設立後、本年 11 月より年間を通しては初めての幹事学会として運営をすることになります。運営は今までと大きな違いはないとおもわれますが、法人として必要な事項などで、会員の皆様には、従来とは異なった形のお願いをする場合も考えられます。その際にご協力をお願いいたします。

社会全体で、単なる労働力や数合わせではない、「女性の参画」は遅々として進んでおりません。掛け声はあっても、掛け声倒れとなっているのが現実です。「継続は力」この連絡会に所属する 100 余の学協会ネットワークで、絶え間なく声を上げ、行動を続けていくことは必須です。

私どもは先輩方が紡いで来られた 20 年の活動を、きちんと次に繋いでいくことに努めてまいります。

どうぞよろしくお願いいたします。

(記録担当：日本技術士会 沼澤・林)

ポスターセッション

ホームページ制限付きサイトに展示

発表加盟学協会（学協会 ID 順）

002	化学工学会	037	種生物学会
006	日本化学会	038	日本獣医学会
007	日本原子力学会	039	日本質量分析学会
009	日本女性科学者の会	043	日本木材学会
010	日本植物生理学会	044	日本技術士会
011	日本数学会	045	日本植物学会
012	日本生化学会	047	日本農芸化学会
013	日本生態学会	048	日本解剖学会
014	日本生物物理学会	050	日本中性子科学会
016	日本蛋白質科学会	059	日本内分泌学会
018	日本動物学会	061	日本海洋学会
020	日本比較内分泌学会	062	地形学連合
021	日本物理学会	135	組織細胞化学会
023	日本森林学会	137	応用物理学会
024	地球電磁気・地球惑星圏学会	140	プラズマ・核融合学会
026	日本バイオイメージング学会	141	日本数式処理学会
029	日本結晶学会	147	日本放射線影響学会
030	日本地球惑星科学連合	153	軽金属学会
036	日本建築学会	161	日本高血圧学会

発表研究機関

森林機構

発表ワーキンググループ

国際調査 WG

女子中高生理系進路選択支援 WG

第18回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム担当・記録



担当

統括、運営（日本農芸化学会）

委員長	熊谷 日登美	日本大学生物資源科学部
副委員長	裏出 令子	京都大学複合原子力科学研究所
副委員長	野尻 秀昭	東京大学生物生産工学研究センター

シンポジウムWG（日本農芸化学会）

主査	熊谷 日登美	前 掲
委員	安保 充	明治大学農学部
委員	飯嶋 益巳	東京農業大学応用生物科学部
委員	上田 賢志	日本大学生物資源科学部
委員	裏出 令子	前 掲
委員	恩田 真紀	大阪府立大学大学院理学系研究科
委員	亀谷 将史	東京大学大学院農学生命科学研究科
委員	新町 文絵	日本大学生物資源科学部
委員	竹中 麻子	明治大学農学部
委員	辻 智子	（株）吉野家ホールディングス
委員	野尻 秀昭	前 掲
委員	袴田 航	日本大学生物資源科学部
委員	室田 佳恵子	島根大学生物資源科学部
委員	山口 勇将	日本大学生物資源科学部
委員	吉永 直子	京都大学大学院農学研究科

記録

分科会（日本生物物理学会）

岡田 眞里子	大阪大学
--------	------

シンポジウム（日本技術士会）

飯島 玲子	パシフィックコンサルタンツ株式会社
池田 紀子	（株）富士通研究所
嶋田 弘僧	嶋田技術士事務所
高橋 健一	八王子市道路交通部
武井 加代子	玉野総合コンサルタント株式会社
沼澤 朋子	横河電機株式会社
林 雅弘	林技術士事務所
山本 直樹	サンアグロ株式会社

第 18 回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム報告書

2020 年 11 月 17 日発行
発行 男女共同参画学協会連絡会
<http://djrenrakukai.org.jp/>

〔禁無断転載〕

本紙に掲載する著作物を転載または引用する場合には、掲載する刊行物に「第 18 回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム報告書」から転載または引用した旨を付記下さるようお願いいたします。

Vector Graphic by WebDesignHot (<http://www.WebDesignHot.com>)



EPMEWSE

第18期
男女共同参画学協会
連絡会事務局

JSBA 公益社団法人
日本農芸化学会

The Japan Society for Bioscience, Biotechnology, and Agrochemistry

Design by Naoko Yoshinaga

Photo by engine akyurt on Unsplash