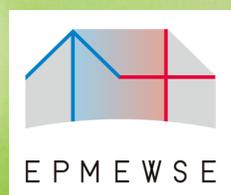




第20回 男女共同参画学協会連絡会シンポジウム

男女間の積極的格差改善措置
(女性限定公募・クォータ制など) について考える
～より公平な社会の実現を目指して～

報告書



一般社団法人男女共同参画学協会連絡会

目次

第20回男女共同参画学協会連絡会シンポジウムプログラム.....	1
男女共同参画学協会連絡会第20期委員長挨拶.....	4
祝辞(ビデオメッセージ)東京都知事 小池 百合子氏.....	6
午前の部.....	7
午後の部.....	18
ポスター発表参加一覧.....	34
第20回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム担当者・記録.....	35

第 20 回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム

男女間の積極的格差改善措置（女性限定公募・クォータ制など）について考える

～より公平な社会の実現を目指して～

【日時】2022 年 10 月 8 日（土）10:00～17:00

【形式】東京大学武田先端知ビル武田ホール & オンライン（Zoom webinar）開催

【主催】一般社団法人男女共同参画学協会連絡会

（幹事学会：一般社団法人日本生物物理学会）

【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、

独立行政法人国立女性教育会館、国立研究開発法人科学技術振興機構、

一般社団法人国立大学協会、一般社団法人日本私立大学連盟

日本学術会議

【目的】

男女共同参画学協会連絡会が設立されて本年度で 20 年の節目となりました。本連絡会の加盟学協会は設立当初の 12 から現在では 110 を越え、昨年度からは一般社団法人に移行いたしました。これまでに本連絡会では、科学技術分野における女性研究者活躍にむけて、およそ 5 年ごとに実施している科学技術系専門職の男女共同参画実態調査をもとに関係省庁に現状や課題の説明と課題解決のための提言や要望を行ってきました。しかし、2021 年における女性研究者割合は 17.5% と OECD 各国の中で最下位であり、未だ世界との差は広いままです。また、政治分野における国会議員や大臣の女性割合や経済分野における女性管理職割合の低さも際立っており、世界経済フォーラム発表したジェンダーギャップ指数（2022 年）では 146 か国中 116 位と先進国において最下位となっています。世界の多くの国では、政治や経済分野において男女間格差を積極的に改善することを目的としてクォータ制が導入されてきましたが、日本においても女性版骨太の方針 2021 に「男女共同参画社会基本法に基づく積極的改善措置の在り方に関し、幅広い分野におけるクォータ制の適用も検討する」と明記され、ようやく検討が始まりました。そこで、本シンポジウムでは、クォータ制の導入、女性の積極的な登用、男女間格差改善のための活動に関わっている幅広い分野の方々からお話を伺い、より公平な社会の実現について共に考える機会にしたいと思います。

プログラム

【午前の部(10:00~11:30)】司会:根岸瑠美

開会挨拶 原田慶恵(男女共同参画学協会連絡会第20期運営委員長) 10:00~10:05

祝辞 小池百合子(東京都知事、ビデオメッセージ)..... 10:05~10:10

「第5回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査報告」

講演1 第5回 科学技術系専門職の男女共同参画実態調査結果の概要報告

須藤雄気(日本生物物理学会 岡山大学 教授)..... 10:10~10:40

講演2 第5回 科学技術系専門職の男女共同参画実態調査における自由記述回答の紹介

岡田往子(日本原子力学会 東京都市大学 客員准教授) .. 10:40~11:00

講演3 『戦略』から『実装』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—

志牟田美佐(日本生理学会 東京慈恵会医科大学 講師) .. 11:00~11:20

【昼の部(11:20~13:00)】

ポスターセッション(昼食)

【午後の部(13:00~17:00)】司会:原田慶恵

第20期幹事学会挨拶 野地博行(日本生物物理学会 会長) 13:00~13:05

ご来賓挨拶 13:05~13:15

岡田恵子(内閣府男女共同参画局局长)

阿蘇隆之(文部科学省 大臣官房審議官(科学技術・学術政策局担当))

男女間の積極的格差改善措置(女性限定公募・クォータ制など)について考える

~より公平な社会の実現を目指して~

基調講演1 山田秀雄(山田・尾崎法律事務所代表 弁護士) 13:15~13:45

「弁護士会における男女共同参画推進特別措置(女性副会長クォータ制等)
の導入について」

基調講演2 三浦まり(上智大学 教授) 13:45~14:15

「候補者均等法の可能性:数値目標の効果と課題」

基調講演3 湯上浩雄(東北大学大学院工学研究科長 教授) 14:15~14:45

「東北大学工学研究科のDEI推進プロジェクト」

基調講演4 田中沙弥果(一般社団法人Waffle 理事長) 14:45~15:15

「Waffleの活動と格差改善のためにすべきこと」

休憩..... 15:15~15:30

パネル討論 15:30~16:30

パネリスト山田秀雄、三浦まり、湯上浩雄、田中沙弥果

ファシリテーター:佐々木成江(お茶の水女子大学 特任教授)

休憩..... 16:30~16:40

活動報告・挨拶..... 16:40~17:00

ー第20期活動報告 原田慶恵

ー第21期幹事団体挨拶 宮下直、半場祐子

(お名前は敬称を略させていただきました。)

第 20 期委員長 挨拶



原田 慶恵 氏

一般社団法人日本生物物理学会 前会長
大阪大学蛋白質研究所 教授

一般社団法人 男女共同参画学協会連絡会 (Japan Inter-Society Liaison Association Committee for Promoting Equal Participation of Men and Women in Science and Engineering (EPMEWSE)) は現在、正式加盟学協会 54 団体、オブザーバー加盟学協会 66 団体、計 120 学協会で構成されています。2002 年に 12 団体で設立した、本連絡会が 20 年目の節目の年に、10 倍もの規模になったことは、本連絡会の活動の意義が認められたからにはほかなりません。2020 年 8 月には法人化され、正式な団体となりました。法人化の準備をしていただいた第 16 期、第 17 期幹事の日本建築学会、日本物理学会の皆様、法人化時に幹事学会であった第 18 期幹事の日本農芸化学会、また、法人化後初めての年度の幹事をご担当された第 19 期幹事の日本技術士会の方々はいろいろとご苦勞があったことと拝察いたします。これまでの幹事の方々で作られた仕組みを引継ぎ、我々日本生物物理学会が昨年 11 月 1 日からこの 1 年間幹事を務めてきました。

この 1 年間我々幹事学会の最も重要な仕事は、昨年 10 月から 11 月にかけて行った、第 5 回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査結果を解析し報告書にまとめることでした。大規模アンケート解析 WG のメンバーの皆様のおかげで、当初目標としていた「8 月末までの報告書の完成」を、達成することができました。本日のシンポジウムの午前の部で「第 5 回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査報告」として成果を皆様に紹介することができ、大変うれしく思います。4 月には、研究者の雇用問題を数値化し、国に要望することを目的とし「若手研究者の雇用に関するアンケート」を実施しました。皆様のご協力のおかげで、5000 名近い方にご回答いただきました。現在、解析を行っており、近いうちに結果をご報告できると思います。6 月には本連絡会は令和 4 年度女性のチャレンジ支援賞を受賞しました。大坪久子先生からのご発案で、熊谷日登美先生と裏出令子先生に応募書類を作成していただき、応募時に内閣府科学技術・イノベーション推進事務局参事官(研究環境)(当時)の松木秀彰様にご推薦いただき、今回の受賞となりました。野田聖子大臣(当時)との意見交換会に参

加し、我々の活動についてご紹介する機会を得ることができ、大変有意義なものとなりました。9月には加盟学協会の活動調査を実施しました。例年の調査項目に加え、研究者の研究活動とその成果が所属学協会の会員によく見える機会である、年会や大会のシンポジウムのオーガナイザーや講演者の女性比率及び学会が設けている各賞の受賞者の女性比率を報告していただくことにしました。調査結果は10月末にホームページで公開する予定です。

幹事学会として一番大変だったのはシンポジウムのテーマと講演者の決定です。多くの方にご協力いただき、テーマと講演者が決まり、本日無事にシンポジウムが開催できることに感謝申し上げます。テーマについてはジェンダードイノベーションや海外における女性研究者支援なども考えましたが、2021年6月に発表された「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2021」に初めて「積極的改善措置の在り方に関し、幅広い分野におけるクォータ制の適用等を含め男女共同参画会議において検討」と明記され、ようやく日本でも検討が始まったクォータ制をはじめ、男女間の積極的格差改善のための活動に関わっている幅広い分野の方々からお話を伺い、より公平な社会の実現について共に考える機会にしたいと思い、4名の方にご講演をお願いしました。

今回、幹事をお引き受けするにあたり、事務作業の簡素化を心掛けました。そのため、皆さまにはいろいろとご不便やご迷惑をおかけしたこともあると思いますが、ご容赦ください。幹事学会は11月から日本生態学会様に交代となりますが、引き続き、男女共同参画学協会連絡会の活動へのご協力よろしくようお願い申し上げます。

祝辞(ビデオメッセージ)



小池百合子

皆さん、こんにちは。東京都知事の小池百合子です。

皆様は設立 20 年という節目を迎えられましたとのこと、誠におめでとうございます。今日は科学技術分野で活躍中の皆様が参加されていると伺っております。世界経済フォーラムが好評している「ジェンダーギャップ指数」で、日本は 146 か国中 116 位、女性研究者については 17.5%と OECD の最下位なんですね。女性の力を生かせていないという実情があります。本当にもったいないことです。性別による役割分担や無意識の思い込み、アンコンシャスバイアスは社会のいたるところに存在しています。都民の皆様から募集した体験談でも、理系・文系の進路を選ぶときに、性別を気にして希望する道に進めなかったというものもありました。自分らしい選択ができる社会を実現しなければなりません。家庭や職場、学校など様々な場面で行動変容を促す意識改革が必要です。

東京都は審議会などの委員を、男女いずれの姓も 4 割以上とするクォータ制を導入しました。そして、令和 4 年度夏までに女性議員を 40%以上にするという目標を、この度前倒して達成することができました。あらゆる分野で女性の参画を促進して参ります。女性が自分らしく輝ける、「女性活躍」という言葉が当たり前のものとして使われなくなる、そんな社会をみんなで実現して参りましょう。このシンポジウムが実り多いものとなることを祈念致します。ありがとうございました。

【午前の部】

「第5回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査報告」

・講演 1

須藤 雄気(日本生物物理学会 岡山大学 教授)

・講演 2

岡田 往子(日本原子力学会 東京都市大学 客員准教授)

・講演 3

志牟田 美佐(日本生理学会 東京慈恵会医科大学 講師)

講演 I

「第5回 科学技術系専門職の男女共同参画実態調査結果の概要報告」



須藤 雄気 氏

一般社団法人日本生物物理学会
岡山大学学術研究院医歯薬学域(薬学系) 教授

男女共同参画学協会連絡会は2002年10月の設立以来、学協会間での連携協力をを行いながら、科学技術の分野において、女性と男性がともに個性と能力を発揮できる環境づくりとネットワークづくりに取り組んでいる。「技術者・研究者のコミュニティのおかれている現状を把握し、課題を抽出して提言をまとめること」を目的に、ネットワークづくりの一環として実施されている大規模アンケートについて、本講演では、2021年10月に実施された第5回大規模アンケートの集計結果とその分析について主に5つの点からお話頂いた。

1. 各項目の集計結果について

大規模アンケートの総回答者数は前回比1,346名増の19,505名で、男性14,468名(74.2%)、女性4,901名(25.1%)、今回の大規模アンケートから作った項目「答えたくない」136名(0.7%)であった。回答者の年齢分布については、40歳から55歳くらいまでの回答数が多い一方、若い世代の回答数が少ないことから、若い世代への認知度・問題意識を向上させる必要がある。また、連絡会の正規加盟学協会とオブザーバー学協会の他、アンケート調査に協力参加を表明した学協会の計114学協会に関する集計で興味深いのは、いずれの学協会もアンケート回答者の女性比率が会員の女性比率より高かったことである。回答者の女性比率が高い傾向はこれまでの調査でも継続的にみられるもので、各学協会の女性がより積極的に回答に臨む傾向は変わらず高いことを示している。

回答者の役職については、第3回、第4回の調査と同様に職位が高いほど女性比率が低かった。職位と同じく、回答者の年収にも男女差があり、男性の年収は1,000万円がピークである一方で、女性の年収は600万円にピークがみられた。

回答者の一週間あたりの年齢別の在職場時間は「30~45歳」付近で女性の在職

場時間が少なくなっている。また、一週間あたり家事・育児・介護に要する時間は男女差が極めて顕著であり、全ての年代において、女性が男性を大きく上回っている。いずれも女性が家事・育児・介護などの家庭責任を果たしているためと推察される。

回答者の配偶者・パートナーにも男女間に大きな差があった。前回の調査と同様の傾向で、男性のほうが配偶者・パートナーがいる比率が高い。年齢分布で女性はこの比率が30歳代後半以降で頭打ちになる一方で、男性は年齢とともに増加する傾向があり、結果として大きな男女差が生じている。また、男性の配偶者・パートナーは半分程度が無職である一方、女性では97%程度が有職者であるという違いがある。なお、女性の配偶者／パートナーのうち最も大きな割合を占めるのは、「大学・研究機関等（研究技術職）」に従事する者である。

配偶者・パートナーにおける男女間のこの大きな差は子供の人数に影響をもたらす。女性の56%は「子どもなし」で、子どもがいる人では「1人」と「2人」が約2割ずつである。一方で、男性の6割弱に子どもがあり、2人以上が41%を占めた。前回調査まで継続的にみられてきた傾向であるが、男性と女性の子どもの数は最大で2倍もの大きな差がうまれている。

2. 役職などの男女差

大規模アンケートでは回答者を所属機関ごとに役職の低い方から高い方に0から10の範囲で数値化し、役職ごとのそれらの数値を掛け合わせて加算される揉みつき平均値である「役職指数」を使用している。役職指数はほとんどの機関および年代で男性が女性より高かった。役職指数の男女差は、第4回調査までは第2回、第3回と比較して改善の傾向が見られたが、その後の改善の傾向は足踏みしている。

3. 子育てと介護

在職場時間は、低年齢の子がいる場合は男女間で明確な差がみられた。未就学児または小学生の子がいる場合の在職場時間は、子どものいない場合と比べ、女性は顕著に減少していたものの、男性ではむしろ微増していた。未就学児がいる場合の育児負担が、女性の在職場時間の大幅な減少をもたらしているのが現状であると考えられる。年収と子供の数の間にも男女間で明確な差がみられた。女性の場合、年収と子どもの数との間に顕著な相関がみられない（年収に関わらず一定）のに対して、男性の場合は年収に比例して子どもの数が増加する。この傾向は、前回調査と類似しており、子どもの数は男性の年収によって左右される側面が強い。以上から、子どもに対しては女性が時間的な負担、男性が経済的な負担を主に負うという形態が窺える。

育児休業については、本制度の普及が進んだことから育児取得者の割合が増加している。育児休業をする者の割合は、男性に比べて女性が圧倒的に高い。育児休業をしなかった理由について、任期無しの職にある男性の場合は「休業する必要がなかつ

た」とする回答が最も多く、次いで「職場環境」が多かった。女性の場合は「職場環境」、「休業したくなかった」の回答が多かった。また、女性における「制度があったが対象外」とする回答割合は、任期の有無で明らかな差異が見られ、育児休業の取得要件の差によるものと考えられる。

4. 任期付き職(ポストク)

任期付きの職は大学・高専等、研究機関の若年層に多く、企業・官公庁ではほとんどみられない。任期付き研究員は30歳代前半(30~34歳)の年齢層に最も多い(全体の27%)。その数は年齢が上がってもゼロになることはなく、学位を取得してから長らく任期付き研究員を続けるケースを示唆している。任期付き研究員の女性比率は年齢が上がるにつれて増加する傾向にあり、40歳以降では50%を越える。55歳から59歳では71%にまで達している。任期付き研究員以外の職探しが困難であることを示唆している。

また、いずれの職位においても、任期付き職が任期なし職に比べて平均年収が低く、男女ともに平均年収は任期付きの職の方が240万円以上低い。任期付き研究員では調査ごとに年収が減少し続けている。任期付き職の男性は40歳代半ばまでは平均年収が緩やかに増加するもののその後は減少し、任期付き職の女性は低位(400万円程度)で横ばいである。男女とも企業一般と比べて100~200万円ほど低く、年齢を重ねるにつれ差が拡大している。任期付き研究員は、研究を推進する原動力となる専門職であるにも関わらず、処遇が改善されるどころかむしろ悪化しており、改善が必要である。

5. 施策認識

多くの法律・施策で前回調査に比べて認知度は高いものの、男性より女性の認知度が高い傾向がある。年齢・職位が上がるほど認知度が高いが、中間管理職である教授・准教授の認知度の低さに課題がある。

また、女性研究者採用の数値目標設定については、「よく知っている」と答えた人が全回答者の6%に留まり、「知らない」と答えた人は男性の60%、女性の51%にのぼる。ほぼ全ての職域において、「有意義である」と回答する割合は女性の方が高く、「弊害がある」と答えた割合は男性の方が高い。

最後に、アンケートの自由記述に記載した人は合計3,719名(男性2,643名、女性1,036名、答えたくない40名)であり、総回答者数の18%に相当する。通常のアンケートより相当多いことから、本アンケートへの意識の高さが感じられる。数値目標、キャリアパス、意識改革などに関する回答が多かった。

(記録:日本応用数理学会 森山・高田)

講演2

「第5回 科学技術系専門職の男女共同参画実態調査における 自由記述回答の紹介 ～回答者 3719名の記述から見てくるもの～」



岡田 往子 氏

一般社団法人日本原子力学会
東京都市大学 客員准教授
内閣府 原子力委員会 委員

本講演では、2021年10月20日～11月30日に実施した「第5回 大規模アンケート」(第5回 科学技術系専門職の男女共同参画実態調査)の中から、自由記述回答の分析について紹介された。(『第五回 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(2022) pp.157-210 参照)

今回の大規模アンケートでもこれまでと同様、最後の設問に、科学技術分野における男女共同参画に関する意見を求める自由記述の設問が設けられた。本アンケート総回答者数19,505名(男性14,468名、女性4,901名、「答えたくない」136名)のうち、3,719名(男性2,643名、女性1,036名、「答えたくない」40名)から、この設問への回答が得られた。総回答者中の回答率は18%(男性18%、女性21%、「答えたくない」29%)であった。

始めに性別・年齢別自由記述回答者数比率のグラフが示された。男女とも30代～50代が回答者の大きなボリュームゾーンであることが示された。次いで性別・年齢別の総回答者数に対する自由記述回答者数の割合のグラフが示された。40歳代から女性の方の割合が高くなることを特徴として挙げられ、一定して20%を超えていることが示された。この傾向は前回アンケートと同様で、女性の置かれている環境の厳しさや、その世代の意識の高さ、関心の高さの現れではないか、と説明された。また職域としては大学・高専等のアカデミアが回答の多くを占めているとのことであった。

次に、今回の新しい試みとして、ワードクラウドによる自由記述の可視化について紹介があった。本アンケートでは、回答を単語単位に切り分け、意味を持たない助詞や助動詞と、共通して頻出する単語(「研究」「者」「男女」「男性」「女性」「必要」など)を除き、頻出する上位200単語ずつを拾い上げてワードクラウドを作成したとのことである。

あった。そのうち 20 歳代・30 歳代の男女別のワードクラウドによる分析の図が紹介され、男性では「比率」「共同」「参画」「採用」、女性では「ほしい」「育児」「意識」「制度」「出産」「採用」が大きく示されること、明らかに男女で異なる傾向が見てとれること、また 40 歳代でも同様の結果が出ていることが説明された。

いよいよ回答の分析の紹介となるが、その始めに、主な自由記述回答の傾向を把握するために、自由記述回答を「ワークライフバランス」「ポスドク制度」「キャリアパス」「数値目標」「進路選択促進」「意識改革」「その他」に分類して分析されたことが説明された。それらの回答者数は、「数値目標」「キャリアパス」「意識改革」「ワークライフバランス」「進路選択促進」の順に多く、「ポスドク制度」に関する回答が非常に少ないことが示された。以下、時間の都合上、「ポスドク制度」「ワークライフバランス」「意識改革」「キャリアパス」「目標数値」についてのみ、回答の分析が説明された。

1. 「任期付き研究員（ポスドク）」自由記述数 68

男女問わず 20 歳代・30 歳代がほとんどであった。将来への不安についての記述が多かった。任期付きの職に就くのは研究職のキャリアの初期であり、それと同時に、女性の出産などの重要なライフイベントを迎える年代と重なることが指摘された。キャリアを積まなければならない時期に重なることから、アカデミックキャリアを続けることへの不安や、将来設計が立てにくいこと、出産・育児に関する問題点が改善されないままの雇用は不安であること、一般企業への就職の選択肢が少ないこと、などの不安、さらには任期付き職の過酷さを訴える声などが、性別問わず見受けられたこと、などが説明された。

2. 「ワークライフバランス」自由記述数 575

長時間労働など労働環境改善に関する意見が主で、大学所属の 30 歳代・40 歳代の子育て世代からの意見が多く、次に転勤・単身赴任・同居支援に関する意見、出産・育児・介護に関する意見が多く寄せられたことが紹介された。ここで感じたこととして、仕事か子供かを選択しなければならない労働環境に幸せはない、こういうところを改善しないと若い人たちが研究を続けていくことが難しいという指摘がなされた。

3. 「意識改革の必要性」自由記述数 736

社会、男性、教育現場教師、職場上司、女性、家族、中高年層の意識改革に分けて分析が行われた。社会の意識改革に対する意見が最も多く、特に意識決定の場にあるであろうと思われる 50 歳代以上の男性が多く意見を寄せていたことが特徴的であり、そういう意思決定の場にいる人たちに声をあげてほしいと指摘された。

4. 「キャリアパス」自由記述数 804

女性の採用・昇進・評価に関する意見が半数を占めた。次に、予算・雇用・待遇・研究環境に関する意見が多く、大学の状況改善やライフイベントへの配慮などを訴える声が出されていた。また、ロールモデルが特殊なケースに偏っており、次世代に敬遠されるリスクを指摘する意見があった。夫婦別姓・旧制使用についても、性別問わず導入の声があり、早急な改善が求められるべきという指摘をされた。

5. 「女性の数値目標」自由記述数 1,103

自由記述回答の中で最も多く、自由記述回答全体の3割を占め(男性の 34%, 女性の 19%), その大多数は反対意見であった(男性の 70%, 女性の 55%)。反対意見としては、女性からは能力・実績に応じた公平な人事であるべきという意見が最も多く、男性からは公平な人事、逆差別や不公平、弊害を生むという意見が同程度の割合であったことが紹介された。

「女性の数値目標」に関して、日本は国際連合の「女子差別撤廃条約」を 1985 年に批准しているにもかかわらず、女性研究者の参画は極めて緩慢な増加であること、2022 年の調査で 146 か国中 116 位であり、主要先進国の中で最低レベルであること、同条約において女性の数値目標はあくまで暫定的な特別措置であり、差別と解してはならないと明記されていることが、改めて指摘された。さらに、研究者すべての層に対して、数値目標はその達成そのものが目的ではなく、多様性実現による科学技術イノベーションの活性化が目的であることと同時に、意識改革によるワークライフバランス達成のための特別措置であることに注意してほしいと、強く訴えられた。

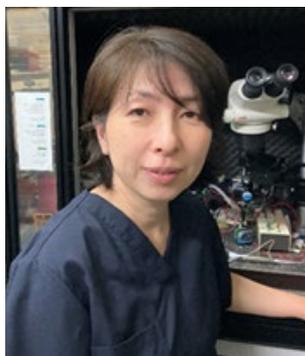
最後に、自由記述回答を寄せられた回答者へ感謝が述べられ、人類の半数を占める女性の能力を遺憾なく発揮できる社会を作ってほしいと呼びかけられた。また、原子力学会もやっと動こうとしていること、OECD からの外部圧力もあること、他分野からの支援も得て女性研究者を増やしていきたいと話され、講演が締められた。

(記録: 日本応用数理学会 中口・今井)

講演3

『戦略』から『実装』への転換へ

— 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 —



志牟田 美佐 氏

一般社団法人日本生理学会

東京慈恵会医科大学病理学講座 講師

1. 提言・要望書ワーキンググループの目的

男女共同参画学協会連絡会（以下、学協会連絡会）では、科学技術専門職の実態把握と課題の抽出のために2003年より大規模アンケートを実施している。提言・要望書ワーキンググループでは、大規模アンケートから得られたデータに基づいた提言・要望書を作成している。大規模アンケートは概ね5年ごとに実施されているが、その理由は5年ごとに改定される科学技術基本計画や男女共同参画基本計画に、大規模アンケートの結果から導いた提言・要望を反映させ、明文化させることをめざしていることを、講演1における大規模アンケートの意義や目的の説明に付け加えておく。

2. 第4回大規模アンケートを基にした提言・要望

2016年に行われた第4回の大規模アンケートから導き出された提言・要望の骨子は、「1. 第6期科学・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策」、「3. 若手から執行部・役員層にいたる一貫した人材のパイプライン強化」、「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」とした。昨年公表された第6期科学技術・イノベーション基本計画や第5次男女共同参画基本計画が策定されるまでの間、内閣府、CISTIそして基本計画専門調査委員会の皆様に対して、のべ20回以上のオンライン面談を通して要望とその具体策について説明を行った。

要望と提言の主な内容はつぎのようなものである。研究力や国際力強化に向けた戦略的女性教員増加策として、分野別かつ職位別の数値目標の設定、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として、業績評価や研究費獲得、賞申請におけるライフイベントへの配慮や年齢制限の緩和などの必要性である。その結果、第6期科学技術・イノベーション基本計画では、女性研究者割合の増加促進のための「数値目標」が国の中心的戦略として明記され、2025年度までに大学等の教授等に占める女性割合を23%という数値目標が示された。さらに、若手研究者向け支援事業の公募要領や採用時などにおける年齢制限において、産前産後休業や育児休業の期間を考慮することが明記された。また、ジェンダード・イノベーション創出に関しても明記された。しかしながら、現状では日本の女性研究者割合はOECDにおいて最低レベルの17.5%であり、特に理工学系の比率の低さは深刻である。第6期科学技術・イノベーション基本計画が実行性を伴うものにするためには、若手研究者、特に女性研究者の能力を発揮する場を諸外国並みに強化・拡大するための具体策の設置や現実的な実装が必要であると考えられる。

この1年間に学協会連絡会では「第5回男女共同参画学協会連絡会大規模アンケート」、「若手研究者の雇用に関するアンケート」を実施し、現在「研究者の旧姓使用に関するヒアリング」を行っている。これらのアンケート結果は解析を行っているところだが、現段階で見えてきた課題について述べる。

3. 第5回大規模アンケート、および研究者の旧姓使用に関するヒアリングから見えてきた課題

大規模アンケート開始以来、女性研究者におけるジェンダーギャップの問題に、配偶者・パートナーの有無、子供の有無、職の都合による別居経験の有無の三点が挙げられる。

(1) 女性のライフイベントと研究の両立に関する経年変化 その1

2003年～2021年にかけて、男女ともに配偶者・パートナーを有する割合は増加し、また子どもがいない割合は減少している。したがって、子育て支援に関して一定の効果はみられる。しかし、依然として男性と比較して女性研究者では理想の子供の数と現実では大きな乖離があることから、従来型の子育て支援ではライフイベントと研究の両立に限界があると思われる。

(2) 女性のライフイベントと研究の両立に関する経年変化 その2

職の都合による別居は、2003年以降何れの調査でも配偶者・パートナーを有する男性の約30%、女性の約50%に経験があり、女性の方が別居割合は多い。その理由として、男性の配偶者・パートナーの職が無職(専業主婦)は5割近いのに対し、女性の配偶者・パートナーの90%以上が有職者で、研究職・技術職の比率が最も高い。つまり女性の配偶者の多くは同業者であることが影響しているだろう。子供の数が理想より少ない理由に関して、男性は「経済的理由」が最も多く、女性は「育児とキャリア形

成の両立」が最も多く選択されている。その次に多い理由は、第 5 回では男女ともに「職の安定性」で、以前よりも順位が上昇している。

(3) 任期付き研究者の現状(割合)

大学・高等専門学校では、任期なし職の割合は 30 歳代で男女差が生じ、任期なし職が任期付き職より増えてくる時期が女性は男性に比べ約 5 年遅い。女性は 40 歳を過ぎても任期付き職の割合は 40%を示し、女性の方が任期なし職が少ない状況はその後も継続している。

(4) 任期付き研究者の現状(年収)

第 3 回調査(2012 年)以降、いずれの職位においても任期付き職は任期なし職に比べて平均年収が低く、特に研究員ではその差が顕著になっている。また、男女間の比較では、職域や雇用形態にかかわらず、女性の方が年収は低いことがわかる。

(5) 任期付き研究員の平均年収

任期なし研究員や他の職位では平均年収は経年的に増加しているのに対し、任期付き研究員は平均年収の経年的な減少がみられる。この傾向は特に 30 歳以下の任期付き女性研究員で顕著である。

(6) 任期付き職における雇止めの現状

任期付き研究者の現職の任期年数は第 3 回調査では男女とも「5 年以上」が最も多く 3~4 割存在し、第 4 回では「10 年以内」が最も多く 3 割だった。しかし、第 5 回では男女とも「10 年以内」が 6%と激減している。これは、改正労働契約法により、5 年または 10 年を超えての非正規雇用が禁止されたことに伴うものと考えられる。研究者の育成には時間がかかることを考えると、我が国の研究力の減少に直結する問題である。

(7) 役職指数が示す男女格差

大学・高等専門学校における年齢別の役職指数をみると、第 4 回調査と同様に、第 5 回調査でも 30 歳以降から女性の昇進が遅れ、その差は年齢とともに大きくなっている。

研究者の旧姓使用に関するヒアリングから、すべての大学や研究機関で旧姓の使用が認められているわけではないことがわかった。姓が研究開始時と異なる場合が多いため、研究の継続性を示すうえで、戸籍上の姓の使用強制は大きな問題となっている。また、国際 ID ともいえるメールアドレスで、戸籍上の姓を強いられている場合があるなど多くの課題が見えてきている。

4. 『戦略』から『実装』へ

提言・要望ワーキンググループでは以上の課題から、現時点において、女性研究者登用をイノベーション創出の切り札とするために次の3つを要望の骨子として挙げたい。

- (1) 女性研究者の雇用体制・研究費等の申請における年齢制限の大幅な緩和及び任期付き職の定着促進
- (2) 大学・高等教育機関等における、女性研究者割合、特に執行部・上位層の戦略的な増加策
- (3) 研究促進において国際的に不可欠な、大学等における女性研究者の旧姓使用に関する現状調査と普遍化

今後、若手研究者の雇用に関するアンケート結果などにより多少の変更はあるかもしれないが、現在のところ、上の 3 点を要望の骨子を考え、どのように実現するかの方法についても提案している。

(記録:日本応用数学会 今井・齊藤)

【午後の部】

- ・第 20 期幹事学会
野地博行(東京大学工学系研究科 教授)

男女間の積極的格差改善措置(女性限定公募・クォータ制など)について考える

～より公平な社会の実現を目指して～

- ・基調講演 1
山田 秀雄(山田・尾崎法律事務所代表 弁護士)
- ・基調講演 2
三浦 まり(上智大学 教授)
- ・基調講演 3
湯上 浩雄(東北大学大学院工学研究科長 教授)
- ・基調講演 4
田中 沙弥果(一般社団法人 Waffle 理事長)
- ・パネル討論 ファシリテーター
佐々木 成江(お茶の水女子大学 特任教授)

- ・第 21 期幹事学会挨拶
宮下 直(東京大学)
- ・第 21 期委員長挨拶
半場 祐子(京都工芸繊維大学 教授)

第 20 期幹事学会挨拶



野地 博行 氏

一般社団法人日本生物物理学会 会長
東京大学工学系研究科 教授

東京大学工学系研究科の野地博行です。第20回男女共同参画学協会連絡会シンポジウムの開催にあたり、幹事学会を仰せ使っている日本生物物理学会を代表して挨拶申し上げます。アカデミアにおける女性研究者、特に指導的立場にある女性研究者の割合は、長年にわたってあるべき数値に及ばず、またその改善の歩みも極めて遅いという現実があります。日本生物物理学会では、理事会の直下に「男女共同参画・若手支援委員会」を設置し、若手支援と合わせてこの問題に取り組んできました。しかし、この問題には、その根本に社会構造的・文化的・歴史的問題が横たわっており、一つの学会ではその対応できる範囲には限りがあります。このような状況の中、各大学や学協会がこういった問題について議論をし、まず現状認識をする、そして対応について連携を取り合うことは大変有意義だと考えております。一聴衆としても、午前中の発表は大変参考になりました。午後の部でも、アクティブな議論を期待しております。本シンポジウムを通して、未来において「女性研究者と男性研究者が共に活躍できるアカデミアの姿」と「それを実現するための方法」について新しい可能性が見出されることを心から期待しております。幹事学会としても、この会議で得られた有意義な知見を持ち帰って、今後の対応策に活用していきたいと思っております。また、本シンポジウムの準備にご尽力された原田慶恵委員長および須藤雄気副委員長に心からお礼申し上げます。また実地においてご協力いただいた田川さんはじめ岡部先生にも御礼を申し上げます。以上で、簡単ではありますが、幹事学会の挨拶とさせていただきます。

(記録:日本生態学会 池本)

基調講演 I

「弁護士会における男女共同参画推進特別措置（女性副会長クォータ制等）の導入について」



山田 秀雄 氏

山田・尾崎法律事務所代表 弁護士

日本弁護士連合会（弁護士会）におけるクォータ制の導入について、経緯とともにご紹介いただいた。日弁連の会員は約 44000 人で、うち女性会員は約 20%である。導入までの経緯は困難であったことが推察されたが、制度導入反対意見やそれについての対応などが具体的に示されており大変参考になった。要旨は以下の通りである。

日本における男女格差、ジェンダーギャップ指数は 146 国中 116 位（2022）である。分野別にみると、経済や政治における順位が低い。憲法上は、基本的人権の尊重（13 条）と両性の本質的平等（24 条）がうたわれており、1999 年には男女共同参画社会基本法が制定された。2010 年には、第 3 次男女共同参画基本計画において、弁護士会における女性の参画について「2020 年 30%」の目標達成にむけて具体的な中間目標を設定して取り組むように日弁連及び弁護士会に要請があった。弁護士会は強制加入団体である。加入しないと弁護士活動はできないが、自治組織であるため、統括官庁はない。女性比率は約 20%である。

2012 年当時の状況としては、日弁連（52 の単位会からなる）の会長は過去において 0（現在も 0）、女性副会長は時々 1 名選出する程度であった。単位会の一つである第二東京弁護士会においても、会長、副会長合計 7 名のうち、女性 1 名を選出することが限界で、政府の方針には届かないため、30%を実現するために何をすべきか検討した。

2014 年に山田氏が第二東京弁護士会の会長に就任したことをきっかけに、クォータ制の導入を計画した。クォータというのは、割り当てるという意味で、過去の社会的構造的差別により不利益を被ってきたマイノリティや女性に対して、一定の範囲で特別の機会を導入する等の暫定的な措置をとることである。しかし、当初会員は圧倒的に反対多数であった。理由としては、民主制、選挙における平等原則に反する、インフラ整備が先である、女性会員に逆に負担を強いる、男性会員に対する逆差別である、等が挙

げられた。これらについては理由を述べて説得を続けた。例えば、女性に過酷な負担を強いるという論調は、オールド・ボーイズ・ネットワークでしばしばみられる巧妙な言説である。むしろ「やってみなはれ、応援するから」の発想が必要である。また、男性についての逆差別はむしろ今まで過大な恩恵を男性側が受けてきたこととの均衡と考えるべきである。

また、いくつかの戦略によってクォータ制の実現を目指した。1,クォータ制担当の女性副会長を指名、2,男性サポーター会員3名を配置、3,キーパーソンに啓発活動を依頼(林陽子弁護士;国連女性差別撤廃委員長、内永ゆか子氏;IBM初女性取締役)、4,広報やメディアの活用などである。

その結果、2014年以來、毎年2名の女性副会長を選出している。時には会長+2名で3名実現する時があり、女性比率約30%を実現できている。女性の選任が自然、普通の在り方になったことで、今まで埋没していた意欲ある女性会員の登用が実現しつつある。2018年には日弁連の副会長にクォータ制(第二東京弁護士会発)が実現した。4万人の職業団体を統括する日弁連でクォータ制が実現したことの意義は大きいのではないか。

(記録:日本生態学会 河内)

基調講演2

「候補者均等法の可能性：数値目標の効果と課題」



三浦 まり 氏

上智大学法学部 教授

上智大学教授の三浦まり氏から、「候補者均等法の可能性：数値目標の効果と課題」というタイトルで、政治の世界における男女共同参画の取り組みについて紹介があった。クオータ制を導入するにあたって、どのようにすると効果的かについて具体例とともに説明があり、科学技術の世界においても非常に参考になる内容であった。以下は講演の要旨である。

日本の政治の世界にも女性は少ない。世界各国の下院では、カナダ・オーストラリア・イギリス・フランスの女性比率は 29.0 - 39.5%、韓国では 17.3%であるのに対して、日本の衆議院の女性比率は 9.7%であり、世界から引き離されている。女性比率を上げるためには、クオータ制の導入が効果的である。地方レベルを含めると 129 か国で導入されている。クオータ制には法的なクオータ、政党による自主的クオータなどさまざまな制度設計があり、効果を出すためには正しく使うことがポイントとある。強制力が弱いと効果が出ない。また、順位規定がポイントであり、例えば比例代表であれば名簿掲載順を男女交互に配置するなどしないと、女性は当選圏外の順位に配置されてしまう。

政治の分野における男女共同参画推進法は 2018 年 5 月に成立し、2021 年 6 月に改正された。議員立法であり、女性運動の成果であるといえる。パリテを理念とし、各政党がクオータを実施することを努力義務とした。男女均等の候補者を実現するために、政党には数値目標設定、候補者選定過程の改善、人材育成、セクハラ・マタハラ防止などの努力が求められた。

2022 年に行われた参院選ではどうであったか？候補者に占める女性比率は 33.2%で、過去最高であった。ただし政党による差は大きく、自民、立民、共産、国民および社民は数値目標 (30 - 50%) を設定したが、その他の公明や維新などは数値目標を設定しなかった。なお、政府目標としては、2025 年までに女性比率を 35%にすることが掲げられている。

クオータ制を成功させるためには、納得感をどのように醸成するかがポイントである。

男性が履いている下駄を可視化すること、さらに、男性中心の意思決定には大きな問題があり、多様性がある意思決定によりポジティブな変化が生じることを示し、納得感につなげていく必要がある。

多様性に欠ける意思決定にはなぜ問題があるのか？まず、女性が参画できない仕組みがあること自体が、民主主義に反している。組織文化が男性化し、男性に適合的な仕組みが普遍化されていく。女性の経験や視点が政策に反映されず、女性の多様性、そして男性の多様性も欠落することになる。女性が意思決定に実質的に入ることで、女性への暴力撤廃や平和構築、腐敗の減少、さらに企業収益の改善などが生じることがエビデンスにより示されている。

クオータ制はどこまで支持されているのか？2020年に、「政治分野における男女共同参画を実現するために法律でクオータ（割当制）を導入すべきという意見に賛成か反対か」というWEB調査を実施したところ（回答数7752）、賛成意見は男性58%、女性75%で、意外に多いという結果であった。回答には支持政党による違いが大きく、自民と維新は男女共に賛成の意見が少なかった一方（45 - 67%）、公明・共産・社民・立民は賛成の意見が多かった（72 - 88%）。また、学歴による違いもあり、大卒の40代、50代男性は、他の世代と比べると賛成する割合が50%前後と低くなっているのは課題である。

性差別意識があるかどうかは、進歩的な傾向と関係がある。ジェンダー平等に賛成の人は、同性婚や女性天皇、難民受け入れなどに賛成する傾向がある。一方、性差別には「敵対的性差別」と「好意的性差別」とがある。「敵対的性差別」には、大学教育が女子より男子にとって重要であるという考えや、男性の方が女性より政治指導者としてすぐれているという考えがある。「好意的性差別」には、弱い立場の人に対する思いやりは女性の方がすぐれている、専業主婦にも充実感がある、などの考えがある。敵対的性差別はクオータへの反対と相関関係が強く、好意的性差別は逆に賛成と相関関係が認められた。

クオータ制を導入するためには、反対する人を説得することが必要である。女性議員が少ないのは構造的要因であることを納得してもらい、海外の成功事例を伝えるなど、クオータ制導入によるポジティブな変化の情報を与えることで、賛成の人が増えることが研究により示された。

（記録：日本生態学会 半場）

基調講演 3

「東北大学工学研究科の DEI(Diversity, Equity & Inclusion)推進プロジェクト」



湯上 浩雄 氏

東北大学大学院工学研究科長 教授

2022年4月に開始された教授職の女性教員5名の公募で話題になった、東北大学工学研究科の DEI(Diversity, Equity & Inclusion)推進プロジェクトについて、東北大学大学院工学研究科長 湯上 浩雄氏からご講演があった。以下は講演の要旨である。

東北大学は、1913年に日本で初めて女性学生が入学した大学である。男女共同参画に関する東北大学宣言、男女共同参画推進のための行動指針の発出などさまざまな取り組みを経て、2022年に東北大学 DEI 宣言を行い、工学研究科 DEI プロジェクトがスタートした。

東北大学には、2013年から、青葉山地区の工学系8部局などで連携して Alice (東北大学工学系女性研究者育成支援推進室) が設置されている。組織での真の多様性の増加が創造性や卓越性を向上させ、科学技術の発展やイノベーションにつながる、という認識が世界の流れである一方、日本の状況はきわめて遅れている。東北大学の工学分野は、他の同規模の国立大と比べると、特に教授でのジェンダーギャップが大きい。また、新入生の女性比率は、2012年と2022年ではほとんど変わっていない。

東北大学の工学研究科で解決すべき課題として、学部の女子学生比率を増やすこと、上位職女性教員の増加、若手女性教員の育成がある。このような取り組みに対しては、「総論賛成、各論反対」となることが多い。鶏が先か卵が先か、という議論を超えて、まずは積極的是正措置に踏み出すことにした。

積極的是正措置に対しては、賛成する意見と反対する意見がある。業績評価に目を瞑って女性優先は男女どちらも愚弄するものである、という意見が、反対する意見としては多く出る。

東北大学では、ジェンダー・エクイティ(D&E)にさらにインクルージョン(I)を加えたジェンダー・エクイティ&インクルージョン(DEI)を実現するためのプロジェクトをスタートした。運営組織のDEIを徹底するために、各学科などの意思決定会議への1名以上の

女性教員の参画、運営にかかわる実質的な講師以上教員を早期に 9%にするなどの数値目標を掲げている。同時に、DEI 推進どの評価や解析、情報公開を徹底し、性別・国籍・職位によらない働きやすく学びやすい環境の醸成を目指している。

運営組織の DEI の本質は、性別の問題ではなく、マイノリティの問題である。DEI は、マイノリティが能力を発揮できる環境づくりの第1歩である。

性別・国籍・職位によらない働きやすく学びやすい環境の醸成のためには、人事選考や業績評価で子育て、介護、出向などが不利にならない評価方法が必要である。また、学生に関しては、修学上の合理的配慮要請への対応を強化する必要がある。

2022 年には工学全般の広い研究分野で新たに女性教授5名の公募を行った。この公募により女子学生や女性若手研究者の身近なロールモデルをつくることができる。また、東北大工学系の教授職における女性教員比率は 5.5%となり、同規模の国立大の平均を上回る。

本プロジェクト立ち上げにあたっては、さまざまな努力がなされた。執行部や教授会構成員の意識改革のため、女性比率を高めることの重要性の理解促進や、無意識のバイアスの紹介を行ったことに加え、新たな雇用枠を用意することで理解を得ることができた。(既存のポストを取り上げるタイプの公募は理解を得られない)。

本プロジェクト実施の効果として、研究力強化やイノベーションに DEI が貢献するという理解が進んだこと、無意識のバイアスビデオの視聴前後で大きな意識の変化があり重要性の認識が進んだこと、業績評価について、女性の昇進に遅れがあることが認識され、どのように配慮すべきかの議論がスタートしたことなど、多くのポジティブな変化があった。

(記録:日本生態学会 半場)

基調講演 4

「Waffle の活動と格差改善のためにすべきこと」



田中 沙弥果 氏

NPO 法人 Waffle 理事長

NPO 法人 Waffle は、IT 分野のジェンダーギャップを教育とエンパワーメントを通じて是正することを掲げて活動している。CEO の田中氏からなぜ IT 分野に多様性が必要か、Waffle の活動内容の紹介、大学として取り組むべきこと、アメリカの現場から学んできたこと、について話題提供いただいた。

Waffle は、2019 年 11 月より、一般社団法人化した団体で、事業内容は、女子中高生向け IT 教育プログラム運営や政策提言を実施している。背景として、日本は理工系女子後進国であることが挙げられる。日本の工学部女子比率は 117 か国中 109 位であって、14%を占めるに過ぎない。また、日本の 15 歳女子の理工系進路への興味は 3.4%と 63 か国中最下位である。高校の文理選択からすでに理系女子は少なく、大学、大学院、就職と時間を経るごとに割合はさらに低下する。

しかし、女子は理系が苦手ではない。国際的な学力調査 PISA (高 1) の結果、日本女子の数学は 77 カ国中世界 7 位、科学は 6 位である。日本の女子は他国の男子よりも数学で高得点を取っている。

文理選択については、ジェンダーステレオタイプ (固定観念) の影響が大きい。周囲の環境によって文理選択に影響がある。例えば、親は息子に比べて娘に対して理系関連の進路を進める割合が 20%低い。女性科学者などのロールモデルを見ると、その進路への興味が 2 倍になる、数学理科の先生が女性の時、女子学生はより理系を選択するが、日本の数学理科の教員は 70%が男性である、等である。

なぜ IT 分野に多様性が必要なのか。IT は日本のジェンダーギャップを埋めるための希望である。男女賃金格差の是正、女性の社会進出を後押しするのは IT 技術職である。また、5 年間で世界的に雇用が増えている職種で女性の割合が 26%以下でもある。

日本の女子の数学・科学の学力の高さはトップレベルである。また、IT 企業の 9 割が人材不足である。コンピュータ関連産業は他産業に比べ男女の賃金格差が比較的小さい。今後の管理職に IT スキルは必須である。多くの女性が IT スキルを習得する

ことが女性管理職登用の裾野を広げる。女性のライフスタイルに合った働き方が可能である。学生自身の自己実現を応援できるだけでなく、社会的な課題の解決にもつながる。

そもそも、科学技術の発展に女性やマイノリティーの存在が抜け落ちてきた。例えば、自動車メーカーボルボが 2002 年に妊娠 36 週の妊婦を想定したバーチャルダミー体を作製するまで、妊婦体の想定シミュレーションはなかった。奥行を測定する仕組みが男女差があるため、男性の使用する仕組みを用いて設計された VR は女性が酔いやすいことが知られており、創薬分野では、妊娠や生理のない男性が治験対象となることが多く、FDA では過去に女性への危険から 8 つの薬の認可を取り消している。

Waffle の活動の一つである、女子中高生対象テックプログラムの提供では、女性を IT 産業へ送るという道を造るため、認知⇒興味関心⇒進路につなげる⇒キャリアにつなげる⇒多くの女性を IT 産業へ送る、というプロセスに沿って様々な活動を展開している。企業コラボイベントや、学校での講演会の実施、女子中高生を対象とした女子限定コース、女子中高生むけ国際アプリコンテストの日本チーム出場支援などである。政策提言については、例えば第 5 次男女共同参画基本計画の素案に対し、他団体とともに橋本内閣府特命担当大臣にユース提言書を提出した。

現状の文部科学省の予算配分は次世代人材育成事業及び女性研究者の活躍推進事業で女子生徒の理系進路選択支援にかけている予算はそれぞれ 1.1%と 2.0%である。女子大学生の IT 分野への入り口の間口を広げる、入学後の文理融合、継続的なマイノリティーの支援が必要である。アメリカのコンピュータサイエンスの学部で女性比率 40%以上を達成している大学に視察に行くと、学生向け、教員向け、さらに大学全体として様々な取り組みがなされており、10 年以上かけて取り組みを続けている。日本では、このままの伸び率では工学部の女性比率 50%を達成するのに 117 年かかる計算となる。ここまで時間をかけずに何とか皆で女性比率の増加を目指したい。

(記録:日本生態学会 河内)

パネル討論

パネリスト: 山田秀雄 氏、三浦まり 氏、湯上浩雄 氏、田中沙弥果 氏

ファシリテーター



佐々木 成江 氏

お茶の水女子大学ジェンダード・イノベーション研究所 特任教授

まず冒頭では、男女間の格差改善に関する日本の危機的な状況について五名の方から各自の分野における話がなされた。佐々木氏からは、ジェンダーギャップ指数では146カ国中116位となっていることや、2006年以降伸びしろがほとんど見られない等、先進国において日本の取り組みが非常に遅れている点がデータとともに紹介された。山田氏からは、女性比率を10年20年で30%にするためには、自然と状況が変わるのを待つだけでは不十分であり、多少荒療治といわれるかもしれないが、クォータ制の導入が重要であるという指摘がされた。三浦氏からは、日本では政治、経済および高等教育におけるジェンダーバイアスを指摘しており、これを克服するためには、大学での取り組みだけでは限界があり、中高教育と連携することが重要であるという意見が出た。また、女性の社会進出を考える際は、地域格差もセットで考える必要があるという指摘がされた。例えば、東京ではジェンダー格差があまりない一方、地方では依然として大きな差がみられるという。湯上氏からは、オールド・ボーイズ・ネットワークが根強く存在し、いい意味で伝統として捉えられることもあるが、現在ではそれを変えなければいけないという意見が出た。田中氏は、ジェンダーギャップを是正するためにNPO法人で様々な取り組みを行う際、事前に事例やデータの提示を求められ取り組みが進まない経験について紹介した。今回のシンポジウムに参加し、ジェンダーギャップの是正は必要なこととして、何より進めていくことの重要性が指摘された。

また、なぜジェンダーギャップの是正が進まないのかについて議論がなされた。SNS上などで女性限定公募やクォーター制が違法であるというコメントが散見されるが、男女雇用機会均等法の条文を参照しながら弁護士の山田氏から違法性がないことが丁寧に説明された。本法律の第五条、第六条では「性別を理由とする差別の禁止」が

示されているため、女性限定公募やクォーター制は一見男性への差別のように思えるかもしれない。しかし、同法律の第八条の「女性労働者に係る措置に関する特例」では男女の雇用機会、待遇が均等に確保されていない状況において、その事情を改善する措置を妨げるものはないと明言されており、これらが違法ではないことが示されている。また、平成18年の厚生労働省の指針から、女性労働者の割合が低い状況下の雇用、昇進において女性に有利な取り扱いをすることは法違反とならないという点も紹介された。なお、「相当程度少ない」女性労働者の割合は「4割を下回っているか否か」という具体的な数値も示されている。この法律では性別を理由とする差別を禁止しているが、女性の方が少数派のため元々は女性の労働条件や社会的ポジションを向上することが意識されている。そのため、今現在は基本的に女性が対象になっているという。一方で保育士や看護師等、男性の労働条件を向上しなければならない場面にも触れ、今後検討していくべき状況も指摘された。

次に佐々木氏から、先進国におけるクォータ制の取り組みや成果に関して報告がなされた。海外では数値目標が達成できなかった場合、厳しいペナルティーが科されることもあり、日本とは大きく状況が違うことが述べられた。例えばノルウェーでは、女性雇用率の数値目標が達成できなかった場合、会社名が公表され、裁判所に報告されるという。

次に三浦氏から、日本で女性の雇用が進まない理由についての話がなされた。三浦氏は「世論」が一番大きな要因だと述べ、今後はメディアと連携しながら、女性の社会進出の重要性を訴えることが不可欠だと強調していた。一方で、現在日本では会社や大学の役員に占める女性比率が上がっているが、こうした上位職の女性進出が社会全体にどのようなメリットをもたらすのかもメッセージとして発信しなければならないという指摘もあった。

次に田中氏から、日米におけるジェンダーギャップの差についての話がなされた。女性技術者の割合が10%の日本とは異なり、米国では3割を超えているという。米国では大学進学後に進路を決めることが多く、また課題解決のツールのひとつとして活用されている点について触れ、こうした違いがコンピューターサイエンス分野における女性進出を支えている要因なのではないかと指摘した。

次に、クォータ制の導入に対する反対意見に関する議論がなされた。まず山田氏からは、クォータ制に反対する人は平等性に敏感な比較的若い層であるという話があった。また、年配層では総論的には反対はしないが、各論的な話になると時期尚早と反対される印象だと述べられ、ひとつひとつ説得していく重要性が指摘された。同様に三

浦氏と湯上氏からも、一部のポジションの男女比を問題にしてしまうと、そこから蹴落とされる(利害関係のある)男性が強く反対するため上手くいかないことから社会全体で変えていく姿勢が重要であると述べられた。田中氏からは、ジェンダーマイノリティーにフォーカスして活動すると、SNSではバッシングの嵐のようなことが起きることがあり、日本には根強い男尊女卑の文化があると言及された。

次に、クォータ制や女性限定人事を行うと採用者のレベルが落ちるかどうかに関する議論がなされた。山田氏からは法曹会での事例として、クォータ制を導入すると質が落ちるところか、むしろ隠れた逸材を発見する重要な機会になっているとの説明があった。同様に佐々木氏からも、名古屋大学での女性限定人事は、優秀な研究者を「発掘」することが大きなモチベーションになっていると述べられた。また三浦氏からは、政治の場面の話として、女性議員の方が議論に活発で、より多くの議員立法を出しているという話がなされた。さらに湯上氏から、アカデミアにおいてもクォータ制を導入することがいくつかのメリットをもたらす可能性があるという説明がなされた。

次に、社会的マイノリティーへの差別に関する議論がなされた。田中氏からは、文科省等が行っている科学技術コンテストの審査員や応募者の大部分が男性であり、これは優秀な女子学生が応募するモチベーションを下げる要因になっているのではという指摘があった。また佐々木氏からは、女性研究者は論文の著者に含まれる確率が低くなることなど、仕事が正当に評価されないことがある点について言及された。つまり、業績を基に合理的な評価をしているはずでも、その業績がすでにバイアスの影響を受けている場合は正当な評価ができないということである。また湯上氏からは、男性のポストを減らさずに女性限定人事を行うことで、男性研究者からもクォータ制に対する理解が得られるのではという指摘があった。また、三浦氏からは、単に女性を採用するだけでなく、採用後に能力を伸ばしてもらうような環境制度を作ることが重要であるという指摘があった。例えば政治や弁護士の世界では女性が働きにくい伝統的な風習・価値観のようなものがまだあり、それらを払拭することが大事であると述べられた。

(記録:日本生態学会 曾我 木村)

第 21 期幹事会 挨拶



宮下 直 氏

一般社団法人日本生態学会 会長
東京大学大学院農学生命科学研究科 教授

日本生態学会は、第 21 期男女共同参画学協会連絡会の幹事会を引き受けることになりました。当学会は会員約 4000 名で、生物系の学会として大規模な部類です。女性比率は約 24%と比較的高く、2022 年 3 月に発足した新理事会では 35%を占めています。職階が上がるにつれて女性比率が低下するという社会全般の傾向からすれば、先進的な学会と言えます。

当学会では、10 年以上前から男女共同参画や若手のキャリアパスについての活動に積極的に取り組んできており、他学会の活動を先取りしてきました。その詳細については、次にご挨拶する半場委員長より説明がありますので省かせていただきます。

生態学は、集団レベルでの生物現象を扱う分野で、生物の個体数や種数がなぜ増減するのか、それが物質やエネルギー流にどう影響するかといった課題を扱います。最近では生物多様性に関わる研究を先導しており、希少種の保全、外来種や野生動物の管理、生態系サービスの持続性など、地域から地球規模までの社会課題に直結する研究も盛んです。生物多様性には、種の多様性だけでなく、生態系の多様性や種内の遺伝子の多様性も含まれます。まさにダイバーシティそのものを研究対象としている学問分野です。その意味からも、生態学会が男女共同参画の推進の一翼を担うことに大きな意義を感じています。

短い期間ではありますが、どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

第 21 期委員長 挨拶



半場 祐子 氏

一般社団法人日本生態学会
京都工芸繊維大学 応用生物学系/
バイオベースマテリアル学専攻 兼任 教授

一般社団法人 日本生態学会は、第 21 期の幹事学会をお引き受けすることになりました。私は、委員長を拝命する予定となっております、半場祐子と申します。この場をお借りしてご挨拶申し上げます。

日本生態学会と学会で行なってきた男女共同参画に関わる活動についてご紹介いたします。日本生態学会は、生態学およびその関連分野に関わる研究を推進するため、研究者をはじめ関連する職業や学生を会員として、1953 年に設立されました。現在、約 4000 人の会員が入会しており、女性割合は全体では 24%、学生会員では 35% となっており、理工系の学会としては女性の割合は比較的高くなっています。また、その割合は、年々少しずつ上がってきています。

日本生態学会では活動方針の一つとして、「次世代の育成：生態学的研究に携わる学生や若手研究者の育成、研究環境の改善、キャリア形成支援に積極的に取り組む」を掲げ、その一環として男女共同参画活動にも積極的に取り組んでいます。日本生態学会は若い会員の割合が高いため、年齢が小さい子どもをもつ会員も多いです。そのため、日本生態学会では、子どもと一緒に学会の大会に参加しやすくするための支援を早くから行ってきました。大会の時に参加者の子どもを預かる「託児所」を、他の学会に先駆けて 1999 年に設置しました。託児所はその後も継続して現在に至るまで毎年設置されており、学会員に広く認知され、多くの参加者が利用しています。また、2013 年より、託児室とは別に、家族での食事や休憩、授乳などに利用できる「ファミリー休憩室」を新設しています。また、学会大会の期間中に、参加者の子どもや一般の子どもを対象とした「こども生態学講座」を公開講座として開催したこともあります。

指導的な役割を担う女性が少ないことが学会においても大きな問題になっていますが、日本生態学会では、学会の理事や各種委員会の委員に女性がどれくらいの割合

を占めているかをHPで公開しています。また、学会のシンポジウムのオーガナイザーに女性が占める割合調査も行い、現状の把握と見える化を進め、意識啓発に努めています。さらに、大会においては、毎年、若手キャリア支援や男女共同参画に関するフォーラムを実施しており、講演者として大学や研究機関などのアカデミアだけでなく、民間企業やNPOで活躍している様々な方をお招きして、活発に情報交換・意見交換を行っています。

男女共同参画学協会連絡会との関連では、日本生態学会は「女子中高生夏の学校」にて毎年、野外実習の講座を提供しています。さらに、ワーキンググループにも参画するなど、連絡会の活動には長くコミットしてきました。日本生態学会は、男女共同参画学協会連絡会の幹事学会をつとめるのは今回が初めてとなります。幹事学会を担うにあたり、インクルーシブな男女共同参画の活動を目指して、業務を担当する委員には、若手や、外国籍の研究者にも多く入っていただいています。また、男女共同参画活動に関して、フィールドサイエンス系の学会ならではの視点を反映させていきたいと考えております。第20期幹事学会の日本生物物理学会様から確実に任務を引継ぎ、第22期幹事学会の日本応用数理学会様にお渡しできるよう、これから1年間第21期の幹事学会としてつとめてまいりたいと思います。どうぞよろしくお願い申し上げます。

ポスター発表 参加一覧

加盟学協会 (学協会 ID 順)

002 化学工学会	024 地球電磁気・地球惑星圏学会
003 高分子学会	030 日本地球惑星科学連合
005 日本宇宙生物科学会	032 生態工学会
006 日本化学会	036 日本建築学会
007 日本原子力学会	037 種生物学会
009 日本女性科学者の会	044 日本技術士会
010 日本植物生理学会	045 日本植物学会
011 日本数学会	050 日本中性子科学会
013 日本生態学会	059 日本内分泌学会
014 日本生物物理学会	063 日本熱帯生態学会
016 日本蛋白質科学会	113 日本女性技術者フォーラム
018 日本動物学会	137 応用物理学会
021 日本物理学会	168 日本コンピュータ外科学会
023 日本森林学会	

ワーキンググループ

女子中高生理系進路選択支援 WG
大規模アンケート解析 WG
提言・要望書 WG
運営検討 WG
ホームページ検討 WG

大学

広島大学 男女共同参画推進室
東北大学 工学研究科 DEI 推進プロジェクト
九州大学 男女共同参画推進室

第20回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム担当者・記録

[担当]

第20期幹事学会 一般社団法人 日本生物物理学会

委員長 原田慶恵(大阪大学)

副委員長 須藤雄気(岡山大学)

委員 今田勝巳(大阪大学)

委員 根岸瑠美(東京大学)

シンポジウム協力

田端和仁(東京大学)

岡部弘基(東京大学)

[記録]

午前の部 応用数理学会

今井桂子(中央大学)

齊藤宣一(東京大学)

高田章(ロンドン大学)

中口悦史(大阪大学)

森山園子(日本大学)

午後の部 日本生態学会

池本美都(国立環境研究所)

宇野裕美(日本学術振興会 特別研究員 - CPD)

木村恵(森林総合研究所)

河内香織(近畿大学)

曾我昌史(東京大学)

半場祐子(京都工芸繊維大学)

本郷峻(京都大学)

第 20 期男女共同参画学協会連絡会シンポジウム報告書

2022 年 11 月 30 日発行
一般社団法人 男女共同参画学協会連絡会
<https://djrenrakukai.org/>

[禁無断転載]

本誌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 20 期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ご付記くださるようお願い申し上げます。

第20期
男女共同参画学協会
連絡会事務局

一般社団法人
 日本生物物理学会
The Biophysical Society of Japan