

報告

学術分野における男女共同参画促進のための
課題と推進策



平成26年（2014年）9月30日

日本学術会議

科学者委員会

男女共同参画分科会

この報告は、日本学術会議科学者委員会男女共同参画分科会の審議結果を取りまとめ公表するものである。

日本学術会議科学者委員会男女共同参画分科会

委員長	江原 由美子 (第一部会員)	首都大学東京 理事・副学長
副委員長	小舘 香椎子 (連携会員)	日本女子大学名誉教授
幹事	田畑 泉 (第二部会員)	立命館大学スポーツ健康科学部長・教授
幹事	有信 睦弘 (第三部会員)	東京大学監事
	井野瀬久美恵 (第一部会員)	甲南大学文学部教授・文学部長
	辻村 みよ子 (第一部会員)	明治大学法科大学院教授
	樋口 美雄 (第一部会員)	慶應義塾大学商学部教授
	太田 喜久子 (第二部会員)	慶應義塾大学看護医療学部教授
	清水 誠 (第二部会員)	東京農業大学応用生物科学部栄養科学 科食品科学研究室教授
	白鳥 敬子 (第二部会員)	東京女子医科大学消化器内科教授
	大隅 典子 (第二部会員)	東北大学大学院医学系研究科教授
	桃井 眞里子 (第二部会員)	国際医療福祉大学副学長
	新井 民夫 (第三部会員)	芝浦工業大学工学部機械工学科教授
	萩原 一郎 (第三部会員)	明治大学研究・知的戦略機構特任教授 先端数理科学インスティテュート副所長
	川合 眞紀 (第三部会員)	独立行政法人理化学研究所理事

また、各種調査の際、以下の方々の協力を得た。

島 直子	首都大学東京ダイバーシティ特任研究員 (現 国立女性教育会館)
太田 恭子	首都大学東京ダイバーシティ特任研究員
小澤 かおる	首都大学東京人文科学研究科博士課程
藤川 知栄美	東海大学大学院 工学研究科 准教授
中山 朋子	東海大学工学部 客員研究員

本件の作成に当たっては、以下の職員が事務を担当した。

渡邊 清	企画課長 (平成 26 年 7 月まで)
吉住 啓作	企画課長 (平成 26 年 7 月から)
塩満 正哉	企画課課長補佐
星 瑞夫	企画課情報係長

要 旨

1 作成の背景

科学・技術の発展にとって、ダイバーシティ(多様性の尊重)の重要性が、次第に広く認識されるようになった。男女共同参画も、ダイバーシティの一環として、重要な意味を持つ。また男女共同参画は、学術においても大きな意義を持つ。それゆえ、平成 23 年 8 月の「第 4 期科学技術基本計画」では、女性研究者の採用に関する目標数値として、30%を目指すことが盛り込まれた。また、第 2 次第 3 次男女共同参画基本計画（それぞれ平成 17 年 12 月、平成 22 年 12 月に閣議決定）においては、「科学技術における男女共同参画の実現」が項目として立てられた。しかし、日本の学術分野における女性研究者比率は、平成 25 年 3 月現在で 14.4%（平成 25 年度科学技術研究調査）であり、毎年少しずつ増加しているものの、国際的にみると非常に少ないままにとどまっている。

日本学術会議は、これまで「学術における男女共同参画の実現」に一貫して努力を傾けてきた。男女共同参画分科会でも、これまで 2 期にわたり、大学や学術における男女共同参画の促進・加速のために必要な施策について、提言してきた（平成 20 年 7 月『学術分野における男女共同参画促進のために』、平成 23 年 9 月『学術における男女共同参画の加速に向けて』）。

本報告書は、上記 2 期の対外報告書では扱わなかった学協会の現状を明らかにするとともに、「大学における男女共同参画の取組み状況」第三回調査結果における取組みの進展と停滞の状況を報告し、今後の進展に必要な提言を行う。

2 現状と課題

平成 24 年 1 月、当時の日本学術会議協力学術研究団体 1924 団体に向けてアンケート調査を行い、570 団体から有効な回答を得た。その結果、男性が代表者の学協会が 93.3%を占める等、学術における男女共同参画は学協会においても進んでいない状況が明らかになった。

次に、学協会において男女共同参画施策を積極的に行っていると思われる団体の中から 13 団体と、理系中心に組織されている男女共同参画連絡会を加えた 14 団体にヒアリングを実施し、学協会における男女共同参画の推進のために必要な施策を検討した。14 団体のヒアリングの結果、積極的な学協会では、男女共同参画委員会等の設置、女性役員等の登用を増やすような選考システムの改善・構築等、様々な施策がとられていることが明らかになった。

平成 25 年 8 月から 10 月にかけて、大学を対象とする「第 3 回男女共同参画に関するアンケート調査」を行った。大学対象調査では、私立大学の回答が増加した。基本的には、男女共同参画施策の実施率は、少しずつ上昇しているが、

国立大学での実施比率が高く、公立大学・私立大学での実施比率が低い状況には、変化がなかった（付録資料参照）。

3 まとめ

1) 大学における男女共同参画施策は、国立大学での実施率が高いが、公立大学・私立大学で低い状況が持続しており、公立・私立大学における男女共同参画施策の実施が強く望まれる。分野別偏りも、依然として大きく、理系分野での裾野拡大による女性研究者育成が必要である。

2) 独立行政法人の研究機関では、ダイバーシティや男女共同参画に関する施策がかなりとられているが、研究グループの長になる女性の比率が低い等の課題がある。また今後の推進には、研究機関だけでなく地域全体・社会全体の取組みの拡大が必要である。

3) 学術研究団体（学協会）では、男女共同参画に取り組んでいる学協会を増加させることが、なによりも大きな課題である。そのためには、個別学協会の枠を超えた連携が重要である。

4) 企業の研究所では、特に女性管理職比率を増加させることが最も大きな課題である。そのためには工学系など、学位取得者に占める女性比率が低い分野での女性比率の向上が重要である。

5) 政府・政府系機関では、これまで様々な取組みが行われてきたが、女性研究者・女性教員比率は、未だ低いままに留まっている。今後は、ポジティブ・アクションの導入など、大局的見地に立った取組みが必要である。

6) 医療組織においては、医師に占める女性割合の増加にもかかわらず、医師個人の使命感に依存した長時間勤務体制の見直しや、社会の性別役割分業観の見直しが進んでいないことにより、女性医師の離職が増加している。この状況の改善には、「現行宿直体制の見直し」等、抜本的な制度の改善が必要である。また、こうした改革を進めるために、女性の意思決定機構への参加促進が必要である。

科学者コミュニティがこれらの課題を認識し、推進策を明確に定め着実に実施していくことを、強く希望する。

目 次

1	はじめに	1
2	学術研究団体アンケート調査・ヒアリング調査結果	4
3	第3回男女共同参画に関する大学アンケート調査	10
4	学術における男女共同参画の現状と課題	15
5	研究者データベースにおける複数姓登録について	22
6	まとめ	23
	<参考文献>	24
	<参考資料>	
1.	学協会アンケート・ヒアリング調査結果	26
2.	大学調査結果	67
3.	国大協調査結果	110
4.	企業における男女共同参画の状況	111
5.	男女共同参画分科会審議経過	113
6.	学術フォーラムプログラム	115

1 はじめに

科学・技術の発展は、現代社会の発展を支える重要な要素である。この科学・技術の発展にとって、ダイバーシティ(多様性の尊重)の重要性が、次第に広く認識されるようになってきている。ダイバーシティを持つ人々が、科学的研究活動に参加でき、その多様性・個性を否定されることなく存分に科学的研究活動を行うことにより、多様な視点や発想、より多くの独創的・創造的な思考や活動、新たな発見・発明が生み出されると期待しうる。男女共同参画も、ダイバーシティの一環として、重要な意味を持つ。

また言うまでもなく、学術における男女共同参画は、男女共同参画（ジェンダー平等）の一環としても大きな意義を持つ。科学・技術の発展において、女性の視点が活かされることは、女性の生活の質の向上にも資すると考えられる。

日本では、平成 18 年 3 月に閣議決定された「第 3 期科学技術基本計画」において、女性研究者の採用に関する数値目標（自然科学系全体で 25%）が掲げられた。平成 23 年 8 月の「第 4 期科学技術基本計画」では、30%を目指すことが盛り込まれた。また、平成 11 年 6 月の男女共同参画社会基本法の成立以降現在まで、男女共同参画基本計画が三次にわたって定められているが、第 2 次・第 3 次基本計画（それぞれ平成 17 年 12 月、平成 22 年 12 月に閣議決定）においては、「科学技術における男女共同参画の実現」が項目として立てられている。

しかし、日本の学術分野における女性研究者比率は、平成 25 年 3 月現在で 14.4%（平成 25 年度科学技術研究調査）であり、毎年少しずつ増加しているものの（図表 1 参照）、国際的にみると非常に低い（図表 2 上図参照。いずれも平成 25 年度版男女共同参画白書より）。また男女共同参画に関しても、世界経済フォーラムが公表するジェンダー・ギャップ指数において、日本は、世界 136 カ国中 105 位（2013 年）と、非常に低位にある。

日本学術会議では、20 期において女性会員の割合の目標値を設定し、機能別委員会である科学者委員会に男女共同参画分科会を設置するなど、「学術における男女共同参画の実現」に一貫して努力を傾けてきた。男女共同参画分科会では、平成 19 年に日本で初めて国公立すべての大学に対して、男女共同参画への取組みに対するアンケート調査を実施した。第 21 期の平成 22 年には、進捗状況の把握のために 2 回目の調査を行った。また、これらの調査に基づいて、大学における男女共同参画の促進・加速のために必要な施策について提言してきた（平成 20 年 7 月『学術分野における男女共同参画促進のために』、平成 23 年 9 月『学術における男女共同参画の加速に向けて』）。

第 22 期の男女共同参画分科会では、これまでの分科会の取組みを継続し、従来、二回行ってきた大学を対象とした男女共同参画への取組みに関する調査を、継続することとした。

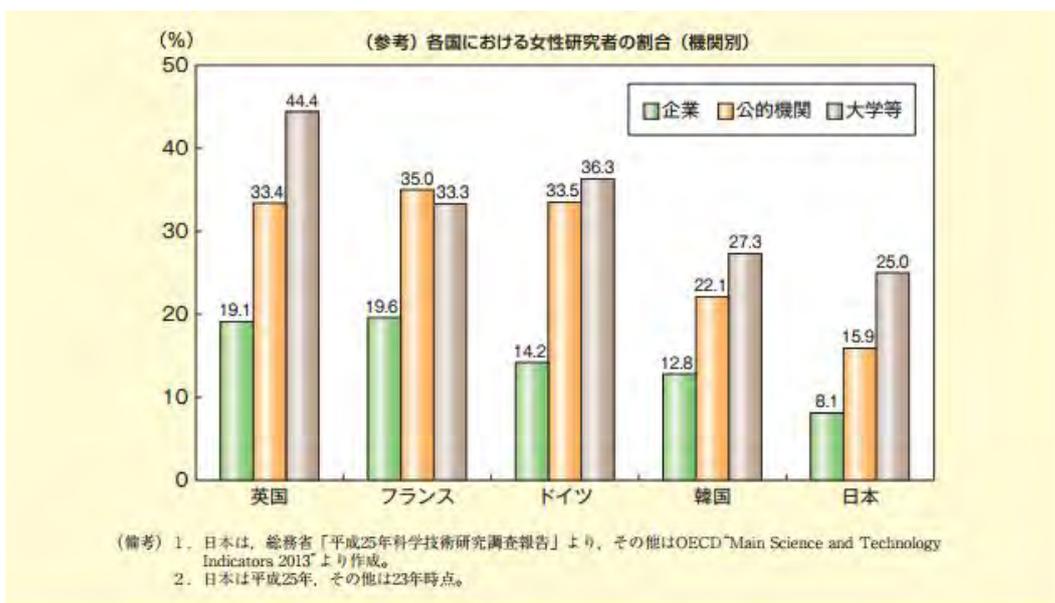
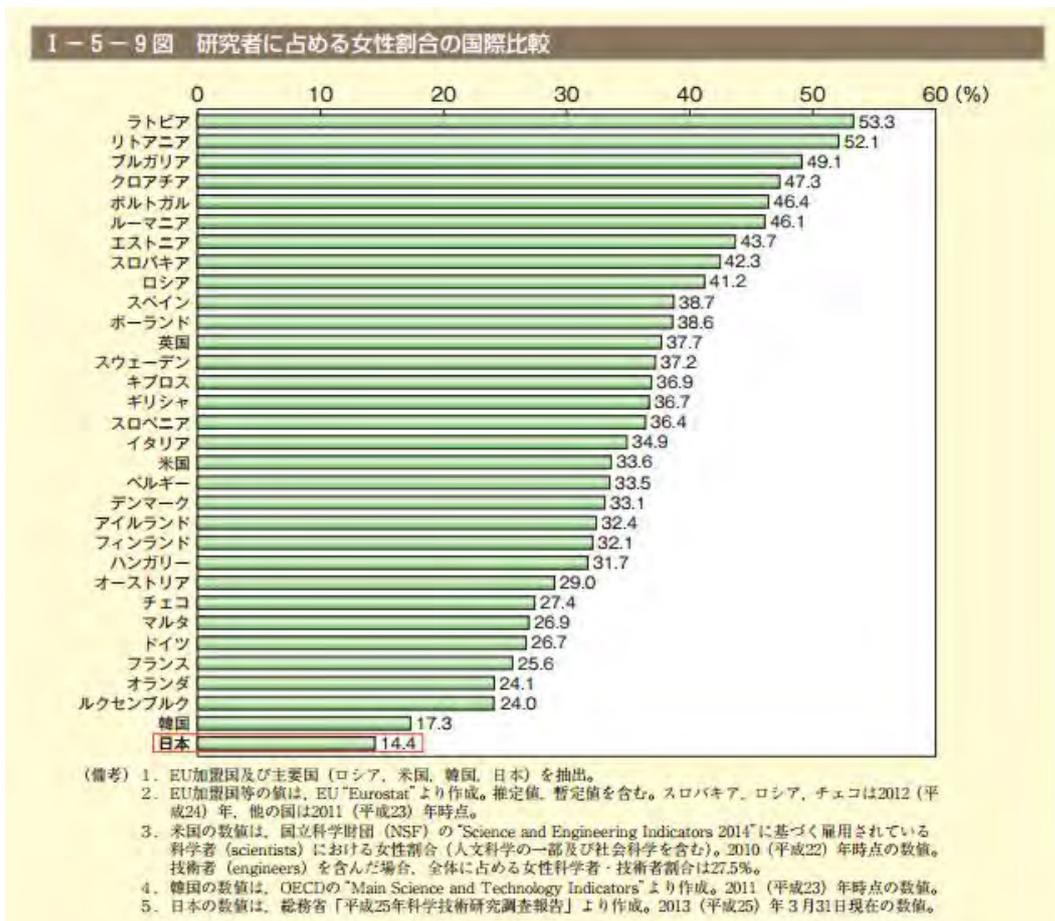
しかし、学術における男女共同参画の実現は、決して大学だけの課題ではない。女性研究者の所属は、大学以外に、公的機関や企業の研究所等にわたっている。他国と同様に、女性研究者は大学では比較的多く、企業では少ない（図表2下図参照）。男女共同参画分科会では、これまでも独立行政法人の研究機関、企業の研究所、政府・政府機関等の現状把握や推進策等について検討を行ってきたが、今期は、平成23年10月の内閣府からの「科学者コミュニティにおける政策・方針決定過程への女性の参画を拡大する方策」についての審議依頼を受けて、学協会における男女共同参画への取組みの現状も把握することとした。そのため、今期分科会では学協会調査担当ワーキンググループを開催し、学術会議協力学術研究団体を対象に、学協会における男女共同参画に向けた取組みについて、アンケート調査を行った。またそこから得られたデータをもとに、取組みに積極的な学協会等に対して、ヒアリングを実施した。また、医療における女性医師の増加に伴う課題が増大しているという委員からの指摘を受けて、医療組織における課題と推進策をも検討した。

今期の分科会報告では、初めて行った学協会調査結果と三回目の大学対象調査結果を概観し、「学術における男女共同参画の課題と推進策」を、多様な観点から検討した結果を記述することとする。男女共同参画の課題は、大学、独立行政法人たる研究機関、企業の研究所、医療組織等、組織によって様々であり、推進策もまた、多様である。しかし、男女共同参画の実現のためには、科学者コミュニティが総体として、課題を明確に認識し、連携・協力して課題解決を図ることが必要である。本報告がその一助になればと思う。

図表1



図表 2



(内閣府編『男女共同参画白書(平成26年版)』より引用)

2 学術研究団体アンケート調査・ヒアリング調査結果 ——学術研究団体における男女共同参画の促進にむけて

(1) 調査の説明

学術研究団体を調査対象とするワーキンググループでは、第21期に行われた日本学術会議協力学術研究団体に対するアンケート調査の結果を基盤に、問題点の発掘とその改善に向けて進むべき途を探った。当該アンケート調査においては、調査対象1924団体のうち570団体から有効な回答が得られたが、そのうち、役員等の選考に当たって何らかのポジティブ・アクションを行ったと回答したものが111団体存在していた(参考資料1-1、1-2)。そこで平成24年度は、この111団体から得られた大量の情報内容を整理し、そのうち特に男女共同参画への姿勢が積極的と認められる団体に対して、ヒアリング調査を依頼した。最終的に13学協会、及び男女共同参画学協会連絡会の計14団体に対して、平成25年3月から12月にかけてヒアリング調査を実施した。その分析結果から従来のやり方の成果と問題点を明らかにしながら、女性参画活性化のための学協会等の新たな方策、その有用性や意義について考察した。以下にそれをまとめる。

(2) 学協会ヒアリング調査結果

ヒアリング対象となった13学協会は、表1の通りである。男女共同参画の可視化が、それを(ないしは「ダイバーシティ推進」を)掲げる委員会の存在だとすれば、同委員会を常設する学協会は、圧倒的に理系に属する。理工系には、学協会を横断する男女共同参画学協会連絡会も存在し、10年以上の活動実績がある。

それゆえに、学協会における男女共同参画の取組み結果に関しては、少なくとも理系・文系に分けて調査結果を分析・考察し、その意味を考える必要があると思われる。

1) 理系学協会におけるポジティブ・アクションの現状と分析

ヒアリング調査結果から、男女共同参画のために取組み、主たるポジティブ・アクション内容として、以下のものがあげられる。

- ①本課題に関するアンケート調査
- ②男女共同参画委員会等の設置
- ③大会時の託児支援(補助金を含む)
- ④女性役員等の登用を増やすような選考システムの改善・構築
- ⑤本課題に関するシンポジウム、講演会、ワークショップの積極的開催(当該学会以外の活動との連携)
- ⑥女性科学者のネットワークの構築、交流会(ex.サイエンスカフェ)の開催
- ⑦次世代の若手女性研究者育成活動の実施

⑧女性の就職やキャリアアップの支援（ロールモデル集の制作）

⑨女性研究者の奨励や育成を推進する賞の制定

上記のように、男女共同参画への取組み自体は、①～③のような従来型支援に加えて、すでに多くの学会で④～⑥が行われており、これに⑦～⑨を加えると、アプローチの多様化が明らかに認められる。とりわけ、⑧としてはキャリアガイドを作成した「地盤工学会」、⑨としては「電気化学会」の女性躍進賞、「応用物理学会」の人材育成賞の制定といった取組みが、新機軸として注目に値する。

こうした取組みに共通しているのは、女性の学会への参画がもはや個人の問題ではなく、社会的、国際的な意味を持つとの意識である。その背景には、我が国における少子高齢化の急速なる進展、理系離れの進行といった諸問題のなかで、その打開には多様な視点で学会の（組織のみならず、専門領域の中身や手法を含めた）活性化を図る必要があるとの危機感がある。加えて、「女性研究者を国際会議に初めて派遣する」という「外圧」の存在も看過できない。と同時に、そうした意識や危機感を、会長はじめ、学会上層部、リーダー的な存在の人びとが共有していることが、これらの学協会で男女共同参画を推進させる大きな機動力となっていた。

ヒアリング調査では、とりわけ以下の3つの取組みが効果的であったとの指摘が得られた。

<1>学協会の連携による男女共同参画学協会連絡会の設立

連絡会は学協会をまたぐ大規模調査を可能にし、その実施・分析を通じて女性研究者のおかれている実態を明らかにするとともに、政府に働きかけて、文部科学省に女性研究者支援事業の設置によって大学や研究機関における女性研究者支援を実現させた。

<2>女性リーダーの育成

上記の④～⑨等の取組みによって女性の能力の可視化を図り、学協会における女性の経験を増やすことにより、研究リーダーをめざす女性の量的、質的向上を促進した。

<3>次世代の育成策との連動

女子中高生の理系への進路選択を支援し、女性研究者をめざす裾野を広げるとともに、将来の学協会を担う多様な人材育成に寄与した。

とはいえ、こうした取組みの具体的な効果となると、その形も評価は実は難しい。上記取組みを推進した学会の多くが「効果」として挙げた内容は、目に見える数字に関すること——女性役員・会員の増加であり、退会する女性会員の減少などに止まる。男女共同参画に対する意識の変化を、数字以外の何で測定し、それをどう表現すればいいのか。それは今後の課題であろう。

また、女性会員の比率と数の関係も考える必要があろう。ヒアリング調査では、女性会員比率が極端に少ない学協会では、ポジティブ・アクションをとっても形式だけになりがちだとの意見も出された。その一方で、たとえば、男女共同参画学協会連絡会の発起人となった応用物理学会、日本物理学会、日本化学会の3学会は、各々、女性比率は5.0%、4.7%、8.7%と、決して高くないものの、学会自体の規模が大きいために、3つとも600人以上女性一般会員を有している。それがポジティブ・アクションの実質化にもつながっていると思われる。その一方で、女性会員比率は同じでも、絶対数が少ない学会（機械工学系学会等）の場合、女性理事候補を連続的に正会員のなかから探すことは困難となろう。

それ以上に、ヒアリング調査対象となった学会が、いずれも男女共同参画を積極的に推進する意識の高い学協会であることを考えると、理系といえども、全体としての男女共同参画の浸透はまだ道半ばとの感は否めない。だからこそ、上記、多様化する取組みの具体的な中身を、学協会が対外的に示して情報共有することが重要なのである。その意味でも、授賞制度によって女性科学者・技術者の学会あるいは職場での可視化、ないし顕在化が進みつつあるという「電気化学会」等の評価は注目される。こうした具体的な事例を知ることから、学協会内、そして職場内で女性の能力が発揮しやすい環境が形成されると思われる。

2) 文系学協会におけるポジティブ・アクションの現状と分析

ヒアリング調査から明らかなように、文系（人文・社会科学系）学協会では、男女共同参画、あるいは女性支援を目的とする個別委員会を設けているところはほとんど存在しない。今回のヒアリング対象となった日本経済学会には「若手・女性研究者支援ワーキンググループ」があるが、それは文系学会としては稀有な例だといえよう。また、既存の学協会内部の諸委員会に女性を加え、組織運営全般に女性の声を生かそうとする活動が意識的に行われているわけでもない。理系学会の活動に見られた女性研究者とその活躍の意識的な可視化——学会でのシンポジウムや特別講演に女性研究者を招聘する、シンポジウムの企画段階で女性会員の関与を求める、女性研究者育成のための奨励賞を設置する等——も、文系学協会においては、組織や制度としてではなく、学会運営・企画に関わる顔ぶれ、その個人的意識に依拠しているのが実情である。

その内部を一枚岩と考えているわけではないが、少なくともヒアリング調査を見る限り、「文系の無関心」は明白である。理系と文系のこの差は何を意味するのだろうか。文系学協会における男女共同参画委員会の不在やポジティブ・アクションへの消極性は、どのように「憂うべきこと」なのだろうか。

理系学協会でも内部格差や学問領域・分野の性格差もあるあろうが、文系学

協会の場合も、女性会員の数、彼女たちの活躍やそのあり方、その評価は、(人文科学系と社会科学系という区別以上に) 学問領域・分野の性格に依拠しているように思われる。学問の性格上、女性の数が比較的多い学会、あるいは女性会員が一定の割合でたえず確保される学会も少なくない。それが、女性に特化した支援策の必要性を感じない、よって「そのための委員会設置をしなくてもいい」との認識につながっていることは容易に想像できよう。

それゆえに、人文系学協会に想像される(理工系との比較でそれなりに多いと想定される)女性会員の存在が、男女共同参画のあるべき実態や意識を反映しているわけではけっしてない。「女性ならではの視点が求められる研究領域は特に思い浮かばない」という理系学会のヒアリング結果(例:日本蛋白質科学会)は、文系学会に広く認められる一般理解でもある。しかも、文系学協会には、男女共同参画を促す「外圧」の影もいまひとつ希薄であり、学会や専門領域を横断する連絡協議会も現状では存在しない。第22期開始と同時に、日本学術会議第一部会に分野を超えた複合領域ジェンダー分科会が設立され、このことをきっかけに、男女共同参画をめざす文系の連絡協議会設置のための準備が動き出したところである。

文系諸分野でのジェンダーをめぐる(あるいはジェンダー視点を備えた)研究の目覚ましい進展や成果と、学会における男女共同参画の実態とは、必ずしも相関関係にはない。このことに、文系学協会はもっと自覚的であるべきであろう。

逆に、理系学協会へのヒアリング調査で述べたように、学問領域や学会自体の危機感と男女共同参画への積極性とは、(程度の差こそあれ)相関関係にある。その点からすれば、人文学系学協会でも唯一ヒアリング調査対象となった日本哲学会の取組みは、哲学という学知では伝統的に男性性が色濃く、それゆえの危機感の反映と見ることもできるだろう。

実はこの点が、すなわち、男女共同参画をめぐる理系と文系の差が学問的な危機感と深く関わっているという理解こそが、今回のヒアリング調査でもっとも見るべき点ではないかと考える。21世紀に入って、知のグローバル化は急速に進み、大学がグローバルに格付けされる事態が常態化している。そのなかで、学協会関係者の多くは、次世代の育成や知のグローバルな連携などの問題に直面し、危機感を募らせている。にもかかわらず、その危機感が男女共同参画と結びついていない。この点こそが問題である。

言い換えれば、我が国の学協会は、理系・文系を問わず、男女共同参画の意味を、各学問の未来と結びつけて今一度捉え直さねばならない。これが、今回のヒアリング調査結果から引き出される最大の教訓でもある。

(3) 今後の方策

この教訓を生かすためには、男女共同参画が各学問の現状・課題の解決とつながっていること、すなわち、学問領域の将来と関わっていることを意識することが大切である。この意識改革のうえで、男女共同参画をより加速化させるために、その常套手段と考えられてきた従来型のポジティブ・アクションにとらわれない、「別の視点」が必要である。

そのために、まずは男女共同参画をめざした多様な取組みの具体的な内容を、学協会が内外に発信して、情報共有することが重要だということは先にも述べた。これに加えて、従来とは異なる「別の視点」の必要性に引きつけて、かつ、文系学協会にも有用、有効という領域横断を考慮に入れて、以下、理工系学協会の経験から、今後発展させていくべき具体的なポイントを3点に絞って以下に記しておく。

第一に、「男女共同参画」という用語を、「それぞれの学問分野における多様性の確保とそこからの学問的展望」と読み替えることである。「応用研究には多様な視点が必要である」（日本木材学会等）、「多様な背景を持つ患者に社会的責任を果たすためには医師の側にも多様な人材と経験が必要である」（日本腎臓学会）といった認識は、その好例といえる。そのうえで、日本経済学会の「日本の女性経済学者の現状と問題」のごとく、自分たちが抱える悩み自体を、研究テーマとして積極的に学会での議論の俎上に載せ、具体的な支援策を学問的な模索と絡ませることは重要である。

第二に、男女共同参画を、次世代、若手研究者の育成過程の一環として位置づけ直すことである。より正確には、人材・若手育成のキーワードとして「男女共同参画」を位置づける、ということになる（応用物理学会では、男女共同参画が人材育成委員会の一部門に位置づけられている）。たとえば、若手研究者の就職難は、理系のみならず、文系学協会にも共通する問題である。それは、大学や研究所におけるポスト不足の問題であるとともに、(時にそれ以上に)若手研究者の力不足の問題であることは、昨今の(学会誌編集を含む)学会事情が物語っている。次代を担う若手に活力がなければ、学協会の未来はない。

これまで模索されてきた女性研究者支援を「若手研究者育成の一環」と捉え直せば、文系・理系を問わず、どの学協会にも有効な手法がいくつか思い浮かぶだろう。ランチタイムを利用した「ランチョンミーティング」しかり、ポストク世代を対象に「研究者と家庭との両立、ワーク・ライフ・バランス」を意見交換する場(日本木材学会など)しかり。女性研究者支援のシンポジウムや試みに、広く若手研究者、学部学生や院生の参加を促すこともとても意味があることだ。若手研究者や女性会員を退会させない工夫としても、人材育成をめざしたより良い研究・就職環境の創出は重要である。

こうした問題は、若手だけに限ることではない。組織として男女共同参画を考えた場合、文系・理系を問わず、学協会では、理事などの役職を務められる女性が十分に育っていない現状がある。それゆえに、同じ人が男女共同参画担当理事を繰り返し、負担が偏向している実情は、ヒアリング調査でも明らかであった。組織のリーダーとなれる人材育成を考えれば、男女共同参画は、まさに学協会の戦略という意味からも、今後の大きな課題である。

第三に、理工系学協会連携に大きな役割を果たした男女共同参画学協会連絡会の設立過程で一つのきっかけになった国際会議への女性研究者の派遣を進展させることである。そのために、たとえば、諸外国の研究者と協力、競合していくために必要となる英語(あるいはその他の外国語)によるプレゼンテーション能力の向上をめざすワークショップを学会として開催する意義は、上記、若手研究者支援としても、大きな意味を持つ。情報化を利用したより広範な教育・研究支援のしくみを、単体としてではなく、我が国の学協会が連携して模索せねば、競争と協働がグローバルに進む学術の世界を渡り歩くことは難しい。その意味でも、各学協会を横断する連絡会の設置は、理工系以外で急務となろう。

今回のアンケート調査の結果分析を踏まえて、今後、定期的な検証作業が必王であることは言うまでもない。検証作業のなかで、女性の量的な増加と学会の活性化という質的問題との因果関係、相関関係をさらに詳細に分析し、成果を測る手法を可視化し、それを共有すること——そこに、日本における男女共同参画の未来もかかっている。

表1 ヒアリング対象とした学会の一般会員における女性比率

学会名	会員数	女性 会員数	女性会 員比率
日本腎臓学会	9,244	2,088	22.6%
日本薬理学会	3,339	625	18.7%
日本蛋白質科学会	1,030	124	12.0%
日本経済学会	約 3,400	386	11.4%
日本木材学会	1,312	129	9.8%
日本化学会	21,565	1,885	8.7%
日本哲学会	1,500	130	8.7%
応用物理学会	20,066	995	5.0%
日本魚類学会	1,111	66	5.9%
日本物理学会	14,547	682	4.7%
電気化学会	4,221	220	5.2%

電子情報通信学会	27,372	904	3.3%
地盤工学会	7,655	190	2.5%

(注)次の4学会については、インタビューもしくは事務局に問合わせて作成

日本腎臓学会（2012 現在）、日本薬理学会（2013 年現在）

日本哲学会（2012 年現在）、日本経済学会（2013 年現在）

(注) 上記4学会以外の9学会は、男女共同参画学協会連絡会の女性比率調査(2013
10年現在)より作成

3 第3回男女共同参画に関する大学アンケート調査

(1) アンケート調査結果の概要

1) 調査の概要

「第3回男女共同参画に関する大学アンケート調査」は、平成25年8月～10月にメール送受信自記式で実施された。(国立大学協会・公立大学協会・日本私立学校振興・助成事業団の協力を得た。)分析の対象とした有効回収票の内訳は国立大学61校、公立大学40校、私立大学342校である。

主な調査項目は、男女共同参画の実現度、男女共同参画に関する施策の機関内の取組みと実現度、教員採用に関する項目、育児介護施策の実施である。ほとんどの調査項目は、これまでの調査との比較・継続性の保持のため3年前の前回第2回調査と同じものを採用しているが、一部改善を図った箇所がある。

また、国立大学については、国大協調査と重なっている調査項目が多いため、一部設問を削除した。その項目については、参考資料3 国大協調査結果および「国立大学における男女共同参画の実施に関する第10回追跡調査」その他を参照して欲しい。以下、結果の概要について記す。

①男女共同参画に関する学内調査の実施は、国立大学では81.7%と前回の51.2%を大きく上回っている。しかし一方で、公立大学では学内調査があると答えた数は5%で前回の3.6%から微増にとどまっている。私立大学は5%と前回の2.8%より増加しているものの大きな進展とは見なせない(参考資料2 図1-1、以下の図表番号も同様)。

②学長・副学長・学部長の数とそれらの女性比率を表に示した(表1-4)。公立大学では学長で8.6%、学部長で11.2%であり、前回調査よりも減少、私立大学ではそれぞれ約11.3%、11.8%で前回とほぼ変わらない値である。国立大学は約3%、4%で大きな変化はない。

③専任教員の女性比は公立・私立とも女性の比率は上昇傾向にある(図1-6-1)。年齢別、職種別を見ると、女性は男性に比べて全体に年齢が若く、職階からいっても、助手や助教など下位層の比率が高いという傾向は大きく改善されつつあるように見える。特に、私立大学では、国立、公立に比べて高年齢の女性比

率が高い。教授の女性比率は、平成 19 年度調査で全体の 10.4%、平成 22 年度の調査では 11.4%で微増していた。今回調査では、公立 15.1%、私立 16.4%であった。前回はそれぞれ 17.5%、14.0%であり増加しているとは言えない。

④教員、大学院生、学生の女性比率を見ると、国公立大学のいずれにおいても学部学生、大学院生、教員の順に比率が下がっている傾向は変わらない。

⑤多くの大学において任期制が導入されているが、その比率は、前回に比べ私立大学で増加している（図 1-7-1）任期付きの教員の職階別の女性比率を見ると、前回調査では任期なしの専任教員とほとんど変わらず、職階が下がるにしたがって女性比率が上がっていたが、今回調査では特に私立大学では専任教員の比率に比べて低くなっている。職位が上がるにつれての比率の減少も、公立大学、私立大学では顕著ではない。

⑥非常勤講師の場合、「本務校のある専任教員」「大学以外の本務をもつ者」「専任の本務をもたない者」のそれぞれの女性比率を見ると、「専任の本務をもたない者」において、どのカテゴリーにおいてもいずれも女性比率が高いという状況は前回調査と変わらない（図 1-8）。多くの女性研究者が専任職を得られていない現状と関わっていると考えられる。

(2) 男女共同参画に関する施策への取組み

443 大学における男女共同参画推進のための取組みの実施状況については、セクシュアル・ハラスメント防止制度、介護休暇制度など、社会で取組みが必要と広く認識されている制度の実施率は高い（図 2-1）。

1) 取組み

①男女共同参画を推進するための取組みについて、全体平均で「実施中」の比率（以下、「実施率」）が高かった項目を順に示す。

〈1〉「セクシュアル・ハラスメント防止のための制度の整備」（96.9%）（前回 96.5%）（前々回 95.6%）

〈2〉「介護休暇制度の整備」（94.1%）（前回 86.8%）（前々回 89.8%）

〈3〉「教員の採用における公募システムの確立」（59.4%）（前回 60.5%）（前々回 63.0%）

〈4〉「大学の意思決定の場への女性の登用」（58.1%）（前回 56.0%、）（前々回 51.4%）

②全体平均で「実施率」が低く、また大学としても取組まれていない項目を順に示す。

〈1〉「本務校のない非常勤教員の処遇・研究環境の改善」（5.4%）（前回 8.7%）（前々回 4.9%）

〈2〉「女性教員の増加を目指す達成目標の設定」（12.2%）（前回 14.1%）（前々回 9.5%）

- 〈3〉「統計的資料の整備と問題点分析」(15.8%) (前回 14.8%) (前々回 12.2%)
- 〈4〉「男女共同参画を推進するための指針(規則・規定)等の制定」(20.1%) (前回 17.8%) (前々回 10.9%)

③「実施率」の高い項目は、国公立のすべてのカテゴリーの大学で実施されている傾向が強いが、一方「実施率」の低い項目においても、国立大学では50%を超える達成度が殆どである。国立大学が公私立大学と比べて卓越した「実施率」を示している項目は、「男女共同参画に関する広報や啓発活動」「男女共同参画を推進するための指針(規則・規定)等の制定」「男女共同参画を担当する組織や委員会等の設置」「女性教員の増加を目指した大学(部局)の達成目標の設定」である。特に、「組織・委員会等の設置」は国立大学では前回よりも増加し、95.1%にのぼっている。これらの結果から、国立大学での男女共同参画の取組みは、公立・私立大学に比べて進んでおり、特に私立大学での取組みが遅れているといえる。

2) 文部科学省の男女共同参画を推進する施策の取組み状況(複数回答)

①前回の調査で著しく増加していた、文部科学省の男女共同参画を推進する施策への応募は、政策名変化を調査票に反映できなかった結果、今回は十分把握できなかった。(図2-3)。

②「女子中高生の理数への関心を高める取組み」や「女性の理工系進路選択支援等に関する調査研究」への応募状況は前回、前々回同様まだかなり低調であり、今後一層の積極的な取組みが必要である(図2-3)。

3) 男女共同参画を推進するための活動の実施状況(複数回答)

①この項目では、国立大学での取組みが進んでいることがわかる。「特に推進する活動をおこなっていない」という回答は、全体で見ると平成19年度69.8%、平成22年度67.0%、今回は69.5%でそれほど変化がない。しかし、国立大学では平成19年度の35.1%から、平成22年度は10.7%、今回は3.3%まで減少している(図2-4)。

②国立大学で高い比率を示している活動は、「学長による声明」58.3%、「広報誌等による広報・啓蒙活動」71.7%、「男女共同参画に関するホームページの設置」88.3%、「シンポジウムや講演会の開催」78.3%である。前回調査でも伸びが目覚しかったが、今回は更に伸びている(図2-4)。

③一方で、公立・私立大学では「特にしていない」との回答が多数を占めている。

4) 男女共同参画を推進する施設の設置

①「特にない」が公立で72.5%、私立で85.6%と、前回と比べて大きな差異はない(図5)。

5) 労働時間管理の施策

①「定時退勤日の設定」がなされていると回答した国立大学は 90.0%で前回の 81.0%から顕著な増加がみられる（図 2-6）。

6) 女性教員の人材育成を推進する方針の有無

①「特にない」という答えが多く、全体で 68.3%となっている。国立大学 30.0%に比べて、公立 65.0%、私立大学 75.4%となっており、前回同様に違いが顕著である（図 2-7）。

② その他「大学内外の共同プロジェクト等への女性研究者の参加」「役職への積極的登用」「女性研究者へのキャリア形成支援」などの項目ではいずれも国立大学における数値が抜きんでているが、それでも全体の半数以下に留まっている（図 2-7）。

(3) 保育施設

公私立大学では、「ない」との回答が 90%前後となっているのは前回の調査と変わっていない（図 3-1）。また、学内保育施設は学内教職員専用で近隣の住民を受け入れているものは少ない。学内の教職員の利用が普通であるが、私立大学の保育施設では、学部生の受け入れを行っているところがほとんどである（図 3-2）。また受け入れ対象年齢も 0 歳から 6 歳までが半数以上を占めている（図 3-3）。

(4) 教員の採用

1) 国立大学では、男性専任教員の採用人数も上昇傾向にある。（図 4-1）。女性専任教員の採用については、伸び率が 30.3%と男性より高い。任期付きの場合、とりわけ国立大学では男女ともに著しい伸びを記録している。

2) 公募制度はかなり浸透してきており、「すべて公募」と「原則公募」の回答を合わせると全体で 83.5%（国立大学 98.4%、公立大学 92.5%、私立大学 79.0%）となっている（図 4-3）。

3) 一方ポジティブ・アクションは、「行っていない」が多数を占めており、全体では 75.7%である（図 4-4）。しかし、平成 19 年度の調査（90.2%）と比較すると多少の減少が見られる。

4) 「理学系・工学系・医学系など、女性の少ない分野への参画を推進しているか」を問う設問に対しては、全体で「行っている」との回答（14.9%）に対して、「行っていない」（52.6%）と圧倒的に後者が多くなっている。ただし、「女性の少ない分野はない」や「無回答」も多く、国立大学では「行っている」が 99.7%を占めている（図 4-5）。

(5) 育児支援・介護支援

1) 次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」作成については、国立大学での取組みは 100%に及びそのうち公表されているものが 97.0%と

前回のそれぞれ 88.1%、87.8%に対して更に増加している。これに対して、私立大学と公立大学での取組みは遅れをとっていることがわかる。

2) 育児休業の取得に関して、公私立の女性教員は平成 24 年度で全国総計 496 人を数える一方、男性は同年度 6 名しか取得していない（表 5-3）。さらに取得人数の推移を見ると、平成 20 年度 37 人、22 年度 43 人、24 年度 6 人と、少数にとどまっている。任期付き教員に対する育児休業制度適用は国公立を問わず、「適用されていない」という回答はほとんどなかった（図 5-4）。また、育児休業取得が可能な子どもの年齢を見ると、任期付き教員の間ではやや不利な条件になっている。国公立大学の専任教員はほぼ 3 歳まで可能であるのに対して、私立大学では、常勤が 1.97 歳、任期付が 1.84 歳まで可能となっている（図 5-5）。

3) 育児休業制度以外における仕事と育児の両立支援制度の有無を見ると、任期なしと任期付きとの間にはほとんど差はないものの、時短勤務制度、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ、残業や休日労働の免除、看護休暇制度などが主に採られており、フレックスタイム、育児経費の援助、在宅勤務等の取組みは少ない点は前回調査時と変わらないことがわかる。国立大学での取組みが最も進んでいるが、公私立大学との差はそれほどない（図 5-6）。

4) 介護休業についても任期付き教員にそれほど不利であるとはいえない結果が出ている（図 5-10）。介護休業制度以外の支援については、時短勤務制度、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ、残業や休日労働の免除等であり、フレックスタイムや介護経費の援助、在宅勤務等は進んでいないのは前回調査時と同様である（図 5-13）。

(6) 非常勤講師への研究支援

前回新しく設けられた質問項目である。日本学術振興会・文部科学省等の科学研究費補助金への応募をどの程度大学で認めているか、という問いに対して、専任教員と同等の資格を認めているのは国立大学が前回の 33.3%から 18.3%に減少、前回最も低かった公立大学は 17.9%から 20.0%に増加した（図 6）。

(7) 学位取得後、定職についていない女性研究者支援

前回調査で「ポストクに対する特別措置」となっていた項目は、今回は「学位取得後、定職についていない女性研究者に対する支援」として女性に限った設問とした。前々回、「実施している」という回答が、全体で 2%（国立大学 3.9%）、前回は、全体の実施比率は 3%（国立大学 8.3%）であった。今回は全体で 3.2%（国立大学 13.3%、私立大学 1.8%）と引き続き微増している。ただし、「行っていない」という回答が大多数を占めており、今後の大きな課題である（図 7）。

(8) 女子生徒などへの積極的措置

「女子学生（高校生・浪人生）に対する入学時における特別の扱い」や「女子生徒（高校生・浪人生）向けの大学説明会の実施」については、「概ね行っていない」、「実施していない」という回答が前回同様多数を占め、引き続き今後取り組むべき課題となっている（図 8-1、図 8-2）。

(9) 男女共同参画推進の障害

男女共同参画推進事業に関する取組みに遅れがみられがちな公私立大学で前回の調査では「ある」という回答が少なかったが今回の調査ではその割合が国公私とも増加している。取組みが進んで、むしろ障害への認識が進んだか、または男女共同参画推進の問題についての議論が行われるようになったのか、様々な解釈の余地があるであろう。ただし、取組みの進んでいる国立大学では、半数を超える 58.3%が「ある」と答えている。その中で最も多いとされている障害として、「財源がない」「人材が不足している」という点を指摘している大学は比較的少数である。

（図 9-1、図 9-2）

4 学術における男女共同参画の現状と課題

以下では、学術における男女共同参画の推進状況を、組織・機関類型別に概観し、課題と推進策を順次述べる。

(1) 大学における課題と推進策

1) 課題

我が国の大学における男女共同参画推進については、文部科学省を中心とした種々の取組み（後述）によって進められているが、まだその歩みは遅々としている。例えば、女性研究者の数は毎年増えているものの、平成 25 年においてその割合は 14.4%にとどまり、欧米の半分程度であるばかりでなく、この 10 年間の伸び率の傾きがドイツ、アメリカ、韓国よりも低い。とくに韓国では現在女性研究者比率が 17.3%と、日本を上回る。なかでも、女性研究者の割合が少ないのは理学、工学、農学等の自然科学系分野であり、第 4 期科学技術基本計画の数値目標として掲げられている女性研究者の割合（それぞれ 20%、15%、30%）の約半分程度となっている。これは、学部学生の時点から少ないことが、先進諸国との大きな違いであり、大学教員に占める女性の割合が自然科学系において低いこととの関連が窺われ、ロールモデルが必要であることを如実に示している。特に、指導的地位である学長、副学長、教授等における女性の割合が少ないことは、アカデミア組織の意思決定機関における男女共同参画の観点からも、大きな問題であると考えられる。このようにアカデミアにおける女性の参画が少ない理由としては、家庭と仕事の両立が困難、職場環境、育児期間

後の復帰が困難、業績評価における育児・介護に対する配慮の不足、ロールモデルが少ない、男女の社会的分業が進んでいない、労働時間が長い、男性優先の意識が残っているなどが挙げられている。

2) 推進策

文部科学省では平成 18 年以降、女性研究者の活躍促進のための環境整備支援施策や、公表・普及活動事業を行っている。その結果、これまでに全国で合計 92 の国公私立大学において、男女共同参画推進のための環境整備が開始された。また、「女性研究者養成システム改革加速事業」では、12 国公立大学において、女性枠による教員採用等を含む積極的な取組みがなされ、平成 25 年度までの 5 年間において、全国で少なくとも 200 名を超える女性教員が定員枠で新規採用された。また、「テニユアトラック普及定着事業」や「研究大学強化事業」を利用した女性研究者育成推進もなされている。これらの大学では、学内保育園の整備、研究支援者制度やメンター制度の確立が進み、研究科長・機構長等の部長クラスに就く者や、また総合科学技術会議議員等の国の要職に請われる者も現れたことは、女性リーダーの育成として望ましいと思われる。安倍内閣による日本再興戦略の主な重要業績評価指標 (KPI) として「指導的地位に占める女性の割合を 2020 年までに少なくとも 30%程度」と定められたことを踏まえるならば、大学における男女共同参画の推進はもっとも重要な喫緊のアクションの一つであり、より一層の推進が望まれる。今後、ロールモデルに触れる機会を増やすために、大学内のホームページや各種冊子等における女性教員・女子学生の記事掲載の奨励など、女性参画を「見える化」することや、男性の育児参加等の意識啓発についての取組みも展開されるべきと考えられる。

(2) 独立行政法人の研究機関における課題と推進策

以下では、理化学研究所等いくつかの独立行政法人研究所を事例として、男女共同参画の推進に関する課題と促進策を検討する。

1) 女性研究者の働きやすい研究環境の整備

〈1〉(独) 理化学研究所(理研) :

常勤職員総数 3,103 人(平成 20 年 10 月 1 日現在)のうち、女性研究系職員は 803 人(全体の約 26%)とトータルで、女性職員が全体の約 34%である。①週 1 日の在宅勤務制度の随時申請の受付け、②和光託児所で女性研究者が優先的に利用できるよう審査方法見直し、③女性 PI (principal investigator: 研究グループの長) 比率 9%を達成(平成 22 年度計画 9%、中期計画 10%)、など女性も男性も、より能力を発揮できる「働きやすい職場づくり」を目指し、仕事と生活の両立支援や男女共同参画、ワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組まれている。

〈2〉(独) 産業技術総合研究所(産総研) :

2010年4月1日現在、女性研究職員169名を含む常勤研究職員2,365名が9つの研究拠点で働いている⁽¹⁾。直近2ヶ年の年次有給休暇のデータからは、グループリーダーの休暇取得がグループに属する研究員の取得推進の効果があること、介護休暇、育児特別休暇を取得した職員の有給休暇取得日数が平均より高いという結果が確認されている⁽²⁾。ワーク・ライフ・バランスの促進のため、年次有給休暇とともに各種休暇制度の周知と管理職の理解をもとに、各種休暇が取得しやすい環境づくりの必要性が示されている⁽²⁾。

2) 女性研究員の育成について—多様性の配慮とPIの育成

女性研究員の育成には多様性の配慮とPIの育成の両面からのアプローチが重要である。

〈1〉多様性の配慮

(独) 理研人事部人材開発課によると、男女共同参画推進の取組みを考えるとき、大切にしている視点が二つあるとのことである。

①頑張る女性が、ますます頑張るしくみの強化も勿論重要であるが、理研には、さまざまな雇用形態の職員が勤務していることから、一つ一つの取組みや施策は、「全職員にとってどうか」と、多様性を考えつつも全体のバランスを考えること。

②男女共同参画の取組みは、決して1研究所だけで考えて行えるものではなく、地域全体、社会全体で考え取組んで初めて、その目的が達成されること。

〈2〉女性PIの育成について

国立遺伝研究所(遺伝研)を参考に男女共同参画の諸問題を議論する時、女性PI数の議論も重要である。研究者総人口に占める女性の割合に較べてPIに女性がきわめて少ないからである。外国にはPIのほぼ半数が女性である機関もあるので、遺伝研もまだ真の男女共同参画には遠いが、我が国の中では女性PIの割合がトップクラスであり、その仕組みなどは参考にすべきである。① “准教授PI” すなわち「准教授も研究グループのリーダー」というシステムが採用されていること、② 「女性である不自由さを感じさせない環境」、「性別を意識せずに仕事がしやすいような気風」、があること等が功を奏しているようである⁽³⁾。日本の大学全体では女性の割合が教授で4.9%、准教授で9.2%であるので、「遺伝研は国内ではトップクラス」という認識は正確であろう。

3) まとめ

男女共同参画が進んだかどうかは、上述のように多様性も重要であるので、視点ごとに評価も変わるであろう。ただ、ゴールに向かって同じように考え、行動する人が確実に増えていくことが必要である。女性PIの数も欧米などと比べると少ない。一方で遺伝研では特に生き生きと活躍している女性PIも多く参

考にしていくべきであろう。

(3) 学術研究団体（学協会）における課題と推進策

1) 課題

2003年に応用物理学会、日本物理学会、日本化学会が発起人となって発足した理工系分野横断型の男女共同参画学協会連絡会（以下「連絡会」と略す）は、2014年には設立11年目を迎えた。正規加盟52学協会、オブザーバー31学協会で構成され、種々の活動が展開されている。連絡会が実施した第3回大規模アンケート（「科学技術系専門職の男女共同参画実態調査」、実施期間：11月1日～12月14日）は、98学会の協力により、回答数約1万6千件を得た。この調査では、過去2回のアンケート結果との比較のために、定点的な調査項目に対しては、大きな変更を加えず、新たに介護など、この5年間の社会変化を考慮した項目を追加した。その結果、研究者・技術者の間における男女共同参画の現状や変化が明らかにされている。

キャリア開始時期が子育て期に重なり、リーダーシップを発揮すべき時期が介護期にかかるなど、ライフイベントとキャリア形成と両立の困難な状況は、引き続き存在し、その負荷がまだ大方女性にかかっていることもこの結果から読み取れる。さらに、女性研究者の比率が低い現状では、意思決定に参画できる女性リーダーの数は限られており、人材の登用・研究費の配分などに関しても、女性が評価されにくい要因にもなっている。前回に引き続き、役職指数（役職の低い方から高い方に0～10の範囲で並べた場合の各役職の累計中間値）の男女差は狭まっていない。また、女性が選考に加わった場合、講演者や受賞者に女性の数が増えるという傾向も顕著で、選ぶ側の女性の存在は大きいことも結果に示された。従って、女性研究者がリーダーシップを発揮して活躍するためには、ワーク・ライフ・バランスに配慮し、透明で公正かつ柔軟な業績の評価制度が必要であるほか、数を増やすためには、継続的な次世代育成が重要である。とりわけ、学協会の中でも女性比率が低い工学系学会の分野への進学に向けて、ロールモデル作りやデータベース化ほかの「見える化」、さらに将来の進路として多様な活躍の場があることを示すなどの活動が推進されるべきだろう。また、国際的な女性研究者による研究ネットワークの構築の推進は、男女共同参画推進のための施策として急務であると思われる。

2) 推進策

第3回アンケート結果を踏まえて公表された要望書には、以下の推進策が提案されている。①女性リーダー育成の推進、②研究者のワーク・ライフ・バランス基盤の定着：既存の女性研究者活動支援事業の推進と拡充、若手研究者のライフイベントを支える「同居支援」のための制度の新設、③女性研究者・教員割合の数値目標設定の促進とデータベース化、④次世代を担う女性研究者の

育成：女子中高生の理系進路選択事業の継続・推進、小・中・高および大学・大学院における理系女性教員・支援員割合の拡充推進と女性教員比率の公開、⑤国際的ネットワーク形成の推進支援、国際語によるデータベースの構築と公開ほか。

最後に、文系（人文・社会科学分野）学協会の男女共同参画活動については、本報告書に記載されているように、男女共同参画や女性研究者支援を目的とする委員会はほとんどないため、ここでも触れないこととする。なお、文系の場合も、理系と同様に、各学会の中でワーキンググループを作り活動することから始め、必要性が認められた時点で（男女共同参画）委員会を設置するという段取りとなるだろう。

（４）企業の研究所などにおける課題と推進策

１）女性管理職が少ない現状分析

独立行政法人労働政策研究・研修機構「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査」（平成 25 年 3 月）によれば、一般従業員／係長・主任の別、一企業規模の別を問わず、課長以上への昇進を希望する者の割合は、男性（一般従業員の 5～6 割、係長・主任の 7 割程度）に比べて女性（一般従業員の 1 割程度、係長・主任の 3 割弱）で顕著に低くなっている。

昇進を望まない理由は次の 3 通りである。

- ①「自分には能力がない」、「責任が重くなる」
- ②「メリットがないまたは低い」、「やるべき仕事が増える」
- ③「仕事と家庭の両立が困難になる」や「周りに同性の管理職がない」

①を挙げる者の割合は男女でほとんど差がない。②の理由は、男性が女性よりも多く、③の理由は女性が男性より多い。

２）企業の研究所などにおける女性管理職を増やすには

〈１〉現状分析—内閣府男女共同参画局「女性の活躍見える化」サイトから

2014.2.14 現在、上場企業 3,552 社中 1,150 社（32.4%）が「女性の活躍見える化」を公表している。まず輸送用機器業界の特徴であるが、女性の従業員に占める割合は 5%から 10%程度に対し、管理職比は 1%に満たない企業が多い中、日産自動車（株）では、女性の管理職比 6.8%と従業員比 8.2%に肉薄している。電気機器業界の女性従業員比率は輸送機器業界の女性比率の 2 倍となっている。但し、管理職の女性比率は輸送機器業界と比べて優位さは見られない。輸送機器業界に比し、女性管理職比率目標を明確にしている企業数は多い。NEC、ソニー、パナソニックなどでの育児休暇数は多くなっている。

医薬品業界では女性従業員比は 25%を超えるが、管理職比は電気機器業界と同程度である。繊維製品・食料品業界も女性従業員比率、女性管理者比率共に医薬品業界に近い。一方、証券／商品先物業界では女性従業員の比率はさらに

上がるものの女性管理職の比率は、医薬品業界並みと十分ではない。

〈2〉企業の研究所などにおける女性管理職の向上の対応策

企業の研究所などにおける女性比率向上の可能性を探るヒントは、学位取得者に占める女性比率にある(1)。2009年12月に公表された専攻分野別の博士課程の卒業者数から、女性比率を計算すると、生命科学系(生物・医科学分野)の専攻は25～40%程度が女性であるのに対し、その他の専攻は10%程度となっており、二層分離している。特に全博士課程修了者の半数を占める工学系での女性比率を上げることが効果的である。また、物理、化学、電気、機械系専攻での女性比率が低いことが全体の比率を押し下げる原因となっているようである。2000年に日本物理学会と応用物理学会が共同で行ったアンケート調査では、物理分野での教員の昇進には男女差がないことが報告されている。他の研究分野でも同様の機会均等が担保されているなら、女性の少ない分野での学位取得率を向上させることにより、数年後には、世界と並ぶ女性比率の獲得が可能と思われる。

3) まとめ

女性の従業員比率は、学位取得者に占める女性比率と同様二層化している。女性比率の高い業界も女性の管理職比は決して高くない(参考資料4参照)。今後は、女性の従業員比率の低い輸送機器業界などでは、従業員の女性比率を高める努力を行い、女性の従業員比率のある程度高い医薬品、繊維製品、食料品の業界などでは管理職の女性比率目標を明確に記し努力して行くことが必要である。一方、女性であっても機械工学や物理そして化学を好み、それを生業とすることを目指す人が増えるよう、企業、大学一体となり中高への出前授業などの活動も求められる。

(5) 政府・政府系機関における課題と推進策

1) 取組み:

男女共同参画社会基本法(1999年)に基づく第三次男女共同参画基本計画(2010年閣議決定)では、第12分野「科学技術・学術分野における男女共同参画」において、①女性の参画の拡大(総合科学技術会議「第4期科学技術基本計画」における自然科学系25～30%の採用目標の達成等)、②女性研究者の参画拡大に向けた環境づくり(ネットワーク構築、両立支援等)、③女子学生・生徒の理工系分野への進学促進などの施策を定め、積極的改善措置(ポジティブ・アクション)推進支援などの方向性を示した(内閣府男女共同参画局)。

これらの施策を実施するため、(i)日本学術会議については、女性の会員比率22%、連携会員比率14%という2015年までの数値目標を設定(2010年には各20.5%、12.5%)。(ii)文部科学省では、「女性の参画加速プログラム」(2008年)において女性研究者を重点的取組み対象に含めるとともに、独立行政法人

科学技術振興機構（JST）への委託事業として、2006年以降、女性研究者支援モデル事業、女性研究者養成システム加速事業、女性研究者研究活動支援事業を実施し、延べ110に及ぶ機関を支援した。（iii）文科省所管の独立行政法人日本学術振興会（JSPS）では、人材育成事業の一環として、出産・育児による研究中断後の復帰支援のための「特別研究員-RPD」事業を2006年に創設し、毎年度約50名を採用してきた。このほか特別研究員の女性比率、研究助成事業等の審査員女性比率（2012年度11.8%）など男女共同参画の視点を導入している。

2) 課題：

①政府機関等の上記の取組みが進展を見せているが、女性研究者比率（2009年13.0%、2012年14.0%）や大学の女性教員比率（2009年16.7%、2012年18.3%）の伸びは緩慢で直近3年間でわずか1～1.5%しか増えていない。このため「2020年までに30%」という政府の目標を達成するのは極めて困難であり、ポジティブ・アクション（PA）の導入が急務となる。

②PAについては、能力主義との関係や、女性教員が少ない分野（理工系・医学系等）などの適切な範囲・手段などを厳密に検討しなければならない。ただし、能力主義の制約があるといわれる場合も、背景には性差に根ざした偏見や性別役割分業構造が関係しているため、分野の特質や研究環境等をふまえて性別役割分業構造を見直すという大局的視点から取り組む必要がある。

日本学術会議でも、(A) 研究環境面の男女共同参画だけでなく、(B) ジェンダー視点に立った学問研究の推進との両面の調和を目指した取組みを政府に提言していくことが不可欠である。

(6) 医療組織における課題と推進策

1) 医療における男女共同参画の現状

医学生における女性の割合は、近年は35%前後を推移していることから、医師集団における女性の割合は近い将来にはその割合になることが予測される。しかし、妊娠・育児を契機に常勤を退く女性医師は少なくなく、文部科学省は平成19年度から、医療人育成事業の一環として女性医師支援事業を展開した。医師不足の現状の中で女性医師支援は、女性医師の離職防止、復職支援が主目的となり、保育支援事業を中心として短時間勤務体制の整備、復職研修プログラムが実施された。女性医師は育児と医師としての勤務の両立が困難であり、その困難を短時間勤務等で解決しようとするものであり、女性＝育児の主体者という社会通念をそのまま背景にしたものである。医療の受益者は男女であり、心身のプライバシーを晒す医療の担い手に男女の医師がいること、あるいは受益者が医師の性別を選択できることは医療の質の向上に不可欠である。

2) 勤務医の実態

①長時間勤務で支えられる医療提供体制：日本の病院医療は勤務医の宿直という名の時間外診療によって支えられてきた。継続勤務は36時間にも及ぶ継続的医療行為によって大部分の病院の医療は維持されている。

②家庭内役割分担を基盤とした勤務医労働：医師の貢献性に依存した医療提供体制が持続された背景には、男女の役割分担を前提とした前時代的な医療提供体制がある。

3) 課題

医療にとっての男女共同参画は、医療提供体制改革にある。個人の使命感に依存した長時間勤務による医療提供体制の維持は、女性がプロフェッショナルキャリアを構築することを決定的に妨げている。女性医師支援＝育児支援、短時間勤務等は、男女の役割意識を基盤とした発想に留まっている。

4) 医療組織における男女共同参画の推進策

(ア) 意思決定機構への女性の割合を30%以上とする

(イ) 宿直という名の時間外診療の廃止

(ウ) 休日の任意出勤を常態化せず、また一人の医師がすべてを担当することとせず、複数の医師が連携して対応することとする。

(エ) 一定規模以上の医療組織においては夜間勤務、休日勤務がある以上、通常の保育施設に加えて、夜間保育、病児保育の整備を義務化する。

(オ) 医療施設は臨床研修後のキャリアプログラムを作成し、評価法を策定することで、男女ともに上級職への道筋を明示する。

(カ) 地域医療への貢献のためには地域における24時間育児支援体制が整備される必要がある。

5 研究者データベースにおける複数姓登録について

日本では、民法750条で夫婦同姓が規定され、婚姻時に配偶者の一方が改姓を強制される。この民法規定と伝統的な家族観が相俟って、婚姻時の女子改姓が、現在も慣習化されている(約96%)。しかし婚姻による改姓は、職業上その他の不都合や不利益を与えることが確認されている。特に学術の分野では、論文等文字媒体の業績が業績評価において大きなウエイトを占めるため、改姓によって氏名が変わると、業績リスト自体が分割されてしまうなど、研究者個人の業績の一貫性の確認や人物の同一性の確認ができなくなるリスクがある。とりわけ女性研究者の研究環境改善および学術分野の男女共同参画推進にとって、この改姓に伴うリスクの軽減は、非常に大きな意味を持っている。

日本学術会議では、以上のような研究教育活動における研究者氏名が持つ重要性の認識に基づき、通称使用制度の導入など、改姓に伴う不利益の発生の軽

減に、努力してきた。また科学者委員会は、学術会議内における通称使用の徹底について尽力してきた。しかし、研究教育活動における改姓に伴う不利益発生リスク軽減のためには、通称使用による会議体での活動を保障するだけでは不十分であり、研究教育における業績の記録が、改姓による不利益を受けないようにすることこそ、最も重要である。

そのためには、学術データベースにおける氏名欄に、希望により改姓前と改姓後の姓を共に登録できるようにし、研究者情報検索において、いずれかの姓を氏名欄に入力して検索した場合でも、同一人のもう一つの姓による業績も見ることが出来るようにする等の、学術データベースの改善が必要である。

科学者委員会男女共同参画分科会では、この件について議論し、データベースの改善が研究者（特に婚姻時に改姓した女性研究者および改姓や改名を行った男性研究者）にとって大きな意味があることを確認した。現在、研究者情報データベースは、独立行政法人科学技術振興機構（JST）の research map をはじめ整備されつつあるが、改姓等に伴う研究業績の一覧性の喪失やそれに伴う研究者個人の同一性確認の困難というリスクに対応することを要望する。

6 まとめ

学協会対象の調査では、男女共同参画推進に関する何らかの施策をとっている学協会が少ないことが明らかになった。ポジティブ・アクション等の施策を行っている学協会に対して行ったヒアリング調査では、施策の効果についても明確な効果があったと回答できる学協会が少ないことがわかった。しかし、役員選考制度の工夫や、シンポジウムの開催、女性研究者ネットワークの形成、女性研究者対象の賞の制定など、成果の感触が得られている施策を行っている学協会も少なからずある。こうした成功事例の共有等、学協会の枠を超えた取組みの重要性が指摘された。

大学対象調査では、男女共同参画施策の実施率は、少しずつ上昇しているが、国立大学での実施比率が高く、公立大学・私立大学での実施比率が低い状況には、変化がない。男女共同参画に関する施策を行っていないという回答をした大学は、国立大学では3%しかないが、公立大学・私立大学ではかなりある。教員比率は逆に、公立大学・私立大学で高く、また前回よりも少しずつ上昇している。国立大学については、他に調査があるので参照してほしい。施策の実施を困難にしている障害があると回答している大学が増加しているのは、取組みに向けた姿勢が強まっている結果だと、解釈したい。財源不足・人材不足等の課題の解決が望まれる。

これらの知見を踏まえ、以下では組織・機関類型別に、本報告において指摘した「学術における男女共同参画における課題と推進策」をまとめておく。

1) 大学における男女共同参画施策は、国立大学での実施率が高いが、公立大学・私立大学で低い状況が持続しており、公立・私立大学における男女共同参画施策の実施が強く望まれる。分野別偏りも、依然として大きく、理系分野での裾野拡大による女性研究者育成が必要である。

2) 独立行政法人の研究機関では、ダイバーシティや男女共同参画に関する施策がかなりとられているが、研究グループの長になる女性の比率が低い等の課題があることが指摘された。また今後の推進には、研究機関だけでなく地域全体・社会全体の取組みの拡大が必要である。

3) 学協会では、男女共同参画に取り組んでいる学協会を増加させることが、なによりも大きな課題である。そのためには、個別学協会の枠を超えた連携が重要である。

4) 企業の研究所では、特に女性管理職比率を増加させることが最も大きな課題である。そのためには工学系など、学位取得者に占める女性比率が低い分野での女性比率の向上が重要である。

5) 政府・政府系機関では、これまで様々な取組みが行われてきたが、女性研究者・女性教員比率は、未だ低いままに留まっており、伸びも緩慢で他国に後れを取っている。そうした状況を踏まえるならば、ポジティブ・アクションの導入など、大局的見地に立った取組みが必要である。

6) 医療組織においては、医師に占める女性割合の増加にもかかわらず、医師個人の使命感に依存した長時間勤務体制の見直しや、社会の性別役割分業観の見直しが進んでいないことにより、女性医師の離職が増加している。こうした状況を改善するには、「現行宿直体制の見直し」、「一人の医師がすべてを担当する制度の見直し」、「夜間保育・病児保育の整備の義務化」等、抜本的な制度の改善が必要である。またこうした改革を進めるために、女性の意思決定機構への参加促進が必要である。

科学者コミュニティがこれらの課題を認識し、推進策を明確に定め着実に実施していくことを、強く希望する。

<参考文献>

(1)大谷加津代（独立行政法人産業技術総合研究所、男女共同参画室）

「うちの取組」ーワーク・ライフ・バランスと人材多様性（diversity）の推進をめざしてー第5号

(2)山田理、菅澤正己、金奉根、木村さゆり、産総研のワーク・ライフ・バランス支援 6: 休暇制度利用の分析より「年次学術大会講演要旨集」28: 1052-1055(2013年11月)

(3) 国立遺伝学研究所<遺伝研における男女共同参画>

www.nig.ac.jp/jimu/danjo/danjo2005.html

(4)第3回「科学技術系専門職の男女共同参画実態調査」男女共同参画学
協会連絡会 (2013)

http://annex.jsap.or.jp/renrakukai/doc_pdf/2013/3rd_enq/3rd_enq_report130918.pdf

(5)川合眞紀、男女共同参画の精神は女性研究者比率を増加しえたか—女性の
教員比率向上を妨げるもの—化学と工業 | Vol.63-11 November 2010、
pp.881-882.

＜参考資料 1＞学協会アンケート調査・ヒアリング調査結果

1-1 日本学術会議協力学術研究団体に対するアンケート調査結果

H24年3月1日事務局取りまとめ

質問 1 代表者の性別について

男性 532 女性 38

質問 2 役員の女性比率(平均) 14.6%

質問 3 会員の女性比率(平均) 10.0%

質問 4 これまで、代表者の選考、役員の選考、会員の選考などに関して、
ポジティブ・アクションをとったことがあるか

ある 111 ない 459

質問 5 「科学者コミュニティへの女性の参画」を促進するために、その他
何らかの施策・措置等を実行したことがあるか

ある 17 ない 553

質問 6 団体会員数(平均) 4,180

質問 8 団体の学問分野 人文科学系 22 社会科学系 38 工学系 47
理学系 19 農学系 47 医学系 127 その他 270

※調査対象団体数 1,924 有効回答団体数 570

1-2 日本学術会議協力学術研究団体に対するアンケート・調査票

日本学術会議協力学術研究団体御中

2012年1月10日

日本学術会議科学者委員会

男女共同参画分科会

貴団体には、日頃より、日本学術会議の様々な活動にご協力いただき、篤く御礼申しあげます。

さて、日本学術会議科学者委員会では、このたび内閣府から「科学者コミュニティにおいて女性の参画を拡大する方策についての検討」の審議依頼を受けました。つきましては、現状を把握するために、協力学術研究団体の皆様に「科学者コミュニティにおける女性の参画」につきまして情報提供をお願いする次第です。以下の項目について、お答えいただき、○月○日頃までに、メールにてご返送ください。年明け早々、ご面倒なお願いをし、恐縮ですが、我が国に

おける科学者コミュニティの発展のため、なにとぞご協力くださいますよう、
お願い申し上げます。

- 質問 1 代表者の方の性別をお答えください。 1 男性 2 女性
質問 2 役員の方の女性比率をお答えください。 (〇〇 %)
質問 3 会員の女性比率をお答えください。 (〇〇 %)
質問 4 これまで、代表者の選考、役員の選考、会員の選考などに関して、
ポジティブ・アクションをとったことがありますか？
1、ある 2、ない

* ポジティブ・アクションとは、積極的格差是正措置や積極的改善措置
などと訳される言葉で、参加・参画などに関して、男女間に大きな格差が存在
するとき、格差を是正するため、いずれか一方に対して機会を積極的に提供す
ること[男女共同参画社会基本法 2 条]もしくはそのための特別措置一般を、指
します。

S Q 質問 4 で、「ある」と回答された団体のみ、お答えください。

それは具体的にどのような措置でしょうか。以下にご記入ください。
別紙でも結構です。

()

質問 5 貴団体では「科学者コミュニティへの女性の参画」を促進するた
めに、その他

何らかの施策・措置等を実行されたことがありますか？

- 1、ある 2 ない

S Q 質問 5 で「ある」と回答された団体のみ、お答えください

それは具体的にどのような措置でしょうか。以下にご記入ください。別紙
でも結構です。

()

質問 6 貴団体の会員数はおおよそ何人でしょうか？

- 1、100 人～1000 人未満 2 1000 人以上～10000 人未満
3、10000 人以上

質問7 貴団体は何年前に設立されましたか？（ ～～年前）

質問8 貴団体の学問分野は、以下の選択肢の中のどの分野になるでしょうか？もっとも近い分野を選択してください。（ ）

- 1 人文科学系 2 社会科学系 3 工学系 4 理学系 5 農学系
6 医学系 7 その他

1-3 ヒアリング調査

ヒアリング調査1 電気化学会

「科学者コミュニティにおいて女性の参画を拡大する方策」ヒアリング調査1

対象：公益社団法人 電気化学会

※ 1933年設立、工学系

※ 代表者：男性、一般会員 4221名（うち女性 220名）、学生会員 1141名（うち女性 120名）、会長・副会長 5名（うち女性 0名）、理事・幹事 26名（うち女性 2名）、評議員・代議員 74名（うち女性 4名）（2013年10月現在 男女共同参画学協会連絡会取りまとめより）

日時：2013年3月19日（火）13時～14時30分

場所：電気化学会会議室（市ヶ谷）

回答者：男女共同参画委員会委員長 佐藤縁氏

事務局長 石渡佐敏氏

調査員：太田恭子・島直子

1. 男女共同参画に取り組むに至った経緯（背景、目的、時期、キーパーソンなど）

・女性の絶対数は少ないものの、男女共同参画に取り組む前から委員長や理事などに女性が自然に選出されていた（会長、副会長は除く）。理事に女性を必ず入れようという、暗黙の了解があった。理系にしては規模が小さく、戦後間もないころから理事会や委員会のあとざっくばらんに懇談する機会が設けられるなど、アットホームな雰囲気が増えてきたことが背景にあるだろう。また「理系女子を増やそう」という風潮と、連動している面もあるだろう。

・男女共同参画学協会連絡会については、正式加盟すると運営などに大きく関わる必要が生じ負担が大きいこと、そもそも男女共同参画が自然に進んでおり正式加盟によって強力に推進する必要性を感じられないことから、現在もオブザーバー参加である。

・男女共同参画推進委員会（以後、委員会と略記）については絶対的に必要という状

況ではなかったが、理事会で、取組みによって女性会員が増えるのではという期待があった。委員会設置の直接的な気運は、中長期将来計画委員会によって、男女共同参画を推進する対応機関の設置が提言されたことにある。提言のなかで、①女子学生会員は比較的多いが大学卒業・大学院修了後の退会率が高いことから、その理由について産官学の立場で見直しする必要があること、②大会等の開催中における託児所設置について検討することが指摘された。この提言にもとづき、2007年に委員会が設立された。

2. 男女共同参画の取組み内容

・委員会の主な活動は、以下の二点。

①春・秋の大会で「交流昼食会」を開催し（男性も含めて、キャリア継続、出産などについて意見交換）、保育室も設置している。

②2012年に「女性躍進賞」を創設した。これまでも多くの女性が若手（35歳以下）対象の「進歩賞」を受賞していたが、その上の賞となると、自薦・他薦ともになかなか女性の応募が増えなかった。そこで「若手対象」ではなく、トップクラスの賞として女性限定賞を創設。電気化学を専門としない研究者、つまり会員ではない女性研究者も応募資格があり、厳正な業績評価を経て2名選出される。女性は育児や介護などのライフイベントによって研究が中断されがちであるとして、年齢制限は設けなかった。

3. 2. がもたらした効果、効果を得るための工夫

・委員会設置後、役職なしの理事には必ず一人以上女性を入れることになり、2013年現在、理事と監査幹事に一人ずつ女性がいる。

・女性限定の「女性躍進賞」創設にあたっては、逆差別ではないか、女性会員が少ないのに女性賞を設けることに意味があるのか、といった疑問もあった。しかしいざ創設すると、受賞者の所属先が「女性の能力を生かす職場」である証拠として対外的にアピールし、後続の女性たちも祝福。女性の能力を可視化することが、受賞者本人のみならず、組織や周囲の女性にとってもプラスになることを実感した。

・当初目的の「女性会員増」効果は、あまりない。

4. 男女共同参画の取組みが当学会にもたらす効果

・明確な効果は不明。ただし、基礎研究は担い手の属性（性別を含め）が研究結果に反映されないが、応用研究は「多様な視点」が必要であり、女性研究者が必要である。

5. 当学会における男女共同参画推進上の困難、問題点

・男女共同参画推進については会員の理解が得られており、困難などはあまり感じない。

・ただし電気化学を志す女子学部生が少ないことから、若手女性会員がなかなか増えない。理科離れといわれる女子中高生を対象に、裾野を拡大する取組みが必要である。

6. 今後の取組み

・本年度で学会 80 周年である。その記念として、中高生と中高で理科を教える教師を対象に、電気化学を身近に感じられる副読本の出版を予定。リケジョプロジェクトなど女子の理系進路選択が後押しされているが、子ども本人のみならず教員や保護者のなかにも、女子の理系進学に消極的な人が多い。また小学校教諭の多くは文系で、必ずしも理科のおもしろさを伝えきれていない。学会の規模が小さく、また特定の小学校のみ対象とするのは問題であるから実現は難しいが、小学校の理科の授業の補助に入るなど、小学生レベルでも裾野を拡大したい。個人的に出前授業をしている会員もいるが、学会として組織的に取組めるとよい。

ヒアリング調査 2 日本腎臓学会

「科学者コミュニティにおいて女性の参画を拡大する方策」ヒアリング調査 2

対象：一般社団法人 日本腎臓学会

※ 1959 年設立、医学医療系、

※ 代表者：男性、役員数 20 名（うち女性 1 名）会員数 9244 名、うち女性 2088 名（2012 年現在）

日時：2013 年 3 月 28 日（木）10 時～12 時

場所：東京女子医科大学 学生健康管理センター

回答者：男女共同参画委員会委員長 内田啓子氏

調査員：島直子・太田恭子

1. 男女共同参画に取り組むに至った経緯（背景、目的、時期、キーパーソンなど）

・2000 年ごろから、女性会員の厚意で、インフォーマルな「日本女性腎臓医の会」が開催されていた。学術的な話とともに、若手女性会員（主に透析認定医）が出産後のキャリア継続や女性医師がおかれている状況について相談できるような会の形態にしていた。腎臓学会員は同時に日本透析療法学会員であることがほとんどで、夜間救急が生じない透析維持は、出産後の女性医師がキャリア継続のため積極的に引き受ける側面がある。一方、特定の患者と週に 2、3 回、一生涯接する地道で忍耐力が必要な仕事でもある。同会は、底辺で診療を支える彼女達が悩みや不満を打ち明ける会でもあった。しかし男性会員からは認知されず、女性会員も本当に相談してよいのか疑心暗鬼な面があった。

・そこで同会のリーダー的存在であった女性医師の一人が、男女共同参画は社会的な

取組みであり、もはや自分たちが個人的に相談にのる時代ではないとして、2006年4月に、学会として男女共同参画に取り組むことをいわば直談判で理事長に上奏した。わずか半年後の2006年11月に男女共同参画委員会（以後、委員会と略記）設立が承認され、上奏者が初代委員長となった。

2. 男女共同参画の取組み内容

・1. のような経緯から、「若手女性会員の就業継続支援」としてスタートした。「女性医師が辞めるから医師不足が生じる」として女子の医学部入学を制限しようとする議論は問題のすり替えであり、出産・育児で退職せざる得ない社会構造を変える必要がある。しかし学会として男女共同参画に取り組む以上、最大の目標は「男女共に腎臓学を究めて社会に貢献する」ことであるべきで、「若手女性支援」はそのための一取組みにすぎないと位置づけている。

・委員会の主な活動は、以下の5点。

①学会HPで、男女共同参画に関わるさまざまな情報を発信している。

②総会、大会、研修セミナーなどで、男女共同参画シンポジウム等を開催している。

③大会で、委員常設ブースの設置（ライフイベントと研究の両立などについて、会員男女の相談に対応）、保育サービスの提供している。

④育児中でも腎臓専門医の資格を得られるよう、腎臓専門医制度規定の改訂を働きかけた。従来は認定施設で週5日勤務する必要があったため、週2、3日勤務のパート医師には取得できなかった。しかし週当たりの勤務日数が少なくても、長期間勤務することで必要な総勤務時間を満たせば取得できるように改訂された。

⑤すべての委員会に女性が一名以上入るよう、強く働きかけている。業績が同じなら、女性を登用するよう依頼。各種委員会から適切な女性会員の照会があったら即答できるよう、学会内に情報網をはり、人材リストを集約している。男性中心の強固な縦社会である医局では女性が見出されにくく、女性自身も自分の研究・診療ができればよいとして役職につくことに消極的な人が多い。そこで男女共同参画を推進する横のネットワークを張り巡らせることで、次世代を担う若手女性を発掘し、各種委員会に送って発言権を与えている。

3. 2. がもたらした効果、効果を得るための工夫

・若手女性会員は確実に増えており、会員継続率が低かった40代女性があまり辞めなくなっている。

・2013年現在、女性理事が1名。すべての委員会に女性委員がいる。

・縦社会のトップである上層部の男性会員が、自身の医局にいる優秀な女性を委員会に紹介するなど、男性の意識も変化している。

4. 男女共同参画の取組みが当学会にもたらす効果

・「明確な因果関係をもつ」という意味での「効果」は不明である（＝「効果」は実感しているが、因果関係については「推測」の域をでない）。ただし、以下のような効果は実感している。

- ① 腎臓内科は、泌尿器などとは違って性差医療に直接関わっていない。しかし生活習慣病の患者に対するサポート（食事療法など）では、女性医師の必要性は大きい。
- ② 多様な背景（属性、社会経験、生活スタイルなど）をもつ患者に対し社会的責任を果たすためには、医師の側にも多様な人材と経験が必要である。しかし近年の医学部生は、専門分化された医学を過密なカリキュラムで学ぶシステムのもと、社会経験が乏しい。育児は貴重な社会経験であるから、育児経験をもつ女性が「大学病院の教授として教室を主宰する」ことは有意義である（パート勤務医では、「医学部生の教育」はできない）。

5. 当学会における男女共同参画推進上の困難、問題点

・男女共同参画は社会的な流れであること、また理事会での議論を経て取組みが決まったことから、必ずしも賛同しない会員はいるだろうが表立った反対はない。社会的な動機づけと、上層部の理解が重要であると実感する。

6. 今後の取組み

・会員の理解を得るために、今後、取組みがもたらす効果について「明確な因果関係」を検証したい。実証されれば、会員の理解がより進むだろう。

・女性限定の奨励賞を検討しているが、女性自身に、そうしたポジティブ・アクションを望まない傾向もみられる。どのような形がよいか考えたい。

・裾野拡大として、中高生に対するキャリア教育をしたい（大学では遅い）。男女共に、キャリア継続の必要性を中高生のころから学ぶべき。理系をめざす女子中高生のなかでは、医学部は薬学に次いで多いが、妊娠、出産で常勤職でなくなる女性が多い。

・関係省庁や学術会議には、学会が男女共同参画を推進する「社会的動機づけ」の制度化を検討して欲しい。大学については、男女共同参画推進の補助事業が文部科学省によって制度化されており、企業についても、関係省庁が先進的な取組みを表彰している。そこで学会についても、表彰制度などの社会的動機づけを与えてほしい。そうすれば上層部や会員の意識啓発を進めやすく、各学会において男女共同参画がよりスムーズに推進されるだろう。

ヒアリング調査 3 日本薬理学会

「科学者コミュニティにおいて女性の参画を拡大する方策」ヒアリング調査 3

対象：公益社団法人 日本薬理学会

※1927年設立、医学医療系

※代表者：男性

※学術評議員 1,382名（うち女性 162名）、一般会員 3,339名（うち女性 625名）、名誉会員・永年会員 179名（うち女性 5名）（2013年12月現在。なお学術評議員、一般会員には「性別不明」が含まれる）

※代議員 139名（うち女性 16名）、理事・監事 18名（うち女性 1名）（2013年12月現在）

※会員のうち大学（医歯薬・獣医学部）所属 60%、企業所属 28%（2013年現在）

日時：2013年4月19（金）14時～15時20分

場所：京都府立医科大学

回答者：ダイバーシティ推進担当理事 矢部千尋氏

調査員：島直子・太田恭子

1. 男女共同参画に取り組むに至った経緯（背景、目的、時期、キーパーソンなど）

・1998年に学術奨励賞の年齢制限（40歳以下）が女性のみ緩和され、45歳以下となった。インタビューは、その第一号受賞者。その後、特に取組みはなかった。しかし2008年に、海外の状況に明るかった理事長が男女共同参画担当理事（女性）を指名し、本格的な取組みが始まった。

・若手の入会が減り、会員数が減っているが、薬学部は女子学生が多いこともあって若手会員の女性比率は高い。そこで女性にスポットライトをあて、学会の意義をアピールすることで、彼女達が退会しないよう取組まなくてはならない。学会としては、男女共同参画を進め若手女性を育成することを、学会の存続にかかわる重要な取組みと考えている。女性会員が多くても上層部に女性が入らない現状から、男女共同参画は意識的に推進する必要があるといえる。

2. 男女共同参画の取組み内容

・初代担当理事の主な取組み

①初代担当理事の発案で、男女共同参画委員会を設置し女性だけでまとまるのではなく、既存の全委員会（常置委員会 6、特別委員会 1）に女性を1名以上入れ、学会運営全般に女性の意見を反映させることが制度化された。理事会が改選されると、新理事長から指名された新理事が、担当委員会の長として評議員により選出された常置委員候補のなかから委員を決定する。その際、新委員として必ず女性を一人以上指名することと

された。

②2009年には、「日本薬理学会女性会員の現状に関するアンケート」を実施し（学会ホームページに掲載したアンケート調査項目に、無記名で回答）、232名から回答を得た。

・二代目担当理事（インタビュー）の主な取組み

①2012年の年会（年1回開催）で、初めてランチョンセミナーを開催した。参加者にアンケート調査を行い学会誌に報告したが、学会が男女共同参画に取り組んでいることは知らなかった、女性の状況は何も変わっていないなどの回答があり、まだ十分に浸透していないことがわかった。ランチョンセミナーは、2013年の年会でも開催した。

②2013年の年会で、オーガナイザー・シンポジストに女性を含むシンポジウムを優先的に採用するよう、会長に依頼した。

③2014年の年会では、海外の著名研究者による「特別講演」に女性を招くよう会長に依頼し、内定した

3. 2. がもたらした効果、効果を得るための工夫

・年会では、結果的には男女関わらずほぼすべてのシンポジウムが採用されたが、女性座長のシンポジウムが比較的目につくようになった。

・すべての委員会に女性が入っている。

4. 男女共同参画の取組みが当学会にもたらす効果

・すべての委員会に女性が入ることが具体的にどのような効果をもたらしているか、実証することは困難である。しかし学会運営全般に女性の視点が入ることで、男性中心の考え方に一定の歯止めがかかっている。

5. 当学会における男女共同参画推進上の困難、問題点

・女性理事のトップダウンで全委員会に女性委員をおくこととされたが、男性は制度的な手順をふむ決定には従う傾向があり、大きな反対はなかった。

・薬学部の教員は、医学部の教員に比較して男女共同参画に対する意識が必ずしも高くないように感じる。薬学部では女子卒業生が多くいるはずだが、教員として採用・育成されにくい。一方、医学部の場合、眼科や皮膚科など女性の方が多い医局・科もある。女子卒業生を採用しなければ関連病院の経営にかかわることなどから、女性の育成が重要課題となっている。一方、薬剤の調合においては性別が問われないので、女性薬剤師を育成する顕在的・実利的ニーズがない。

・次世代にバトンタッチしたいが、理事になるには教授職を得る必要がある。ポスト競争が大変な若手に、使命感を頼りに無償の委員会活動を頼むのは酷である。

6. 今後の取組み

・今後の重点課題は、以下の4点。

①シンポジストや特別講演者に女性を迎えることで、女性の活躍を「見える化」する。

②若手女性研究者を巻き込んで、ボトムアップに変えていく必要がある。若手が関わりたいと思うような取組みをしなくては意味がない。トップダウンのみでは、限界がある。

③継続的に質を保つための仕組みを考える必要がある。年会の企画には会長の意思が反映されるが、年会で男女共同参画を取り上げることについて、必ずしもすべての会長が協力的とは限らない。年会は会員が一堂に会するため、最も効果的に意識啓発ができる機会であるから、年会で質の高い取組みを続けたい。

④地方で開催される部会でも、座長のうち1人は女性を登用することを制度化したい。

ヒアリング調査4 日本木材学会

「科学者コミュニティにおいて女性の参画を拡大する方策」ヒアリング調査4

対象：一般社団法人 日本木材学会

※ 1955年設立、農学系

※ 代表者：男性、役員数27名（うち女性1名）、正会員1,348名（うち女性124名、9.2%）学生会員385名（うち女性138名 35.8%）（2012年現在）

日時：2013年5月1日（水）10時～11時30分

場所：昭和女子大学

回答者：男女共同参画担当理事（男女共同参画委員会委員長）中山榮子氏

調査員：島直子

1. 男女共同参画に取り組むに至った経緯（背景、目的、時期、キーパーソンなど）

・当学会が男女共同参画学協会連絡会にオブザーバーとして参加していたとき、インタビューイがその運営委員を務めていた。2010年4月の一般社団法人化を機に、現会長のリーダーシップにより、役員に男女共同参画を担当する会長指名理事をおくことが定款に定められるとともに、男女共同参画学協会連絡会に正式加盟した。2011年6月の定時総会で2011・2012年度の新理事が承認され、インタビューイが、会長から担当理事に指名された。その活動の場として、7月の理事会で男女共同参画委員会（以後、委員会と略記）の設置が決定された。

・通常、各種委員会の委員は、委員長の個人的な声掛けで決まる。しかし男女共同参画委員会については、委員長（＝インタビューイ）指名は現／前常任理事の二人のみで

ある。2011年8月にHPやMLを通じて、正会員から広く委員を募った。男女共同参画に理解を示す多様な会員（男性、正規職をもたない者、育児中、RPDなど）が立候補し、委員会が発足した。

・男女共同参画推進の意図として、男女共同参画推進の社会的潮流に加え、農学系（特にバイオ系）では女子学部生がかなり増えており、学生会員の3分の1は女性であることから、せっかく入会した若手女性の退会を防ぐことがある。若手会員が退会し、研究の担い手が失われることは、学会にとって切実な問題である。理事会でも、会員数の減少（主に団塊世代の退会による）問題は共有されている。

2. 男女共同参画の取組み内容

・委員会による主な取組みは、以下の3点。

①委員会の最初の活動として、2012年大会において男女共同参画活動に関するポスター掲示（委員会発足までの流れと他学会での活動・制度、会員の年代別男女構成、昨年度の大会における発表者と座長の男女構成などについて）とフライヤーの配布（政策決定の重要資料となる「男女共同参画学協会連絡会 第3回大型アンケート」実施について告知）、参加者に対するアンケート調査（研究活動を行う上で男女共同参画に関連して困っていること、委員会に期待することなどについて）を実施した。

②2012年に、国立女性教育会館で開催された「女子中高生夏の学校」にポスター参加した。また、2012年男女共同参画学協会連絡会シンポジウムにおいてポスター発表を行った。

③2013年3月に、日本森林学会との共同企画として「研究者家族の様々なカタチ：男女共同参画ランチョンミーティング」を開催した。大学院生からポストドクター世代を対象に、「研究者という仕事」と「家族との生活」との両立問題について意見交換した。

3. 2. がもたらした効果、効果を得るための工夫

・女子中高生にとって、「木材」はなじみが薄い領域である。しかし「女子中高生夏の学校」で会員の3分の1は女性であることをアピールすると、関心をもってくれる。

・女性会員の多くは若手なので、「女性支援＝若手の就職支援」でもある。直接的にポストと研究費を与えられる大学と異なり、学会でできる就職支援はかなり限定される。ただ大学の研究室と異なり、学会では「たまたま先に経験した人」「これから経験する人」といった立場で話をするができる。そこで若手の育成、とくに出産・育児をしながら研究を続ける若手女性の育成は、学会にこそ可能と考えられる。若手女性会員の大半は20代であり、まだ出産・育児に直面していないが、彼女達が30代になるころ様々な問題が生じるだろう。これによって彼女達が正会員に移行せず、退会するこ

とがないよう「学会だからこそできる支援」をしたい。

4. 男女共同参画の取組みが当学会にもたらす効果

・自然科学系の分野では、「女性ならではの視点」が求められる余地は少ない。ただし担い手の性別が反映されない基礎研究と異なり、応用研究には多様な視点が必要であり、「女性の視点」も活かされる。特に木材は、住宅や暮らしと密接に関わる領域である。

5. 当学会における男女共同参画推進上の困難、問題点

・男女共同参画担当理事をおくことは定款に定められたが、常設委員会ではない。そこで委員会設置については、その時々理事会が委員会設置を認めるかどうか委ねられる。

・出産、育児と就職活動の時期が重なる若手女性の支援には、単なる若手支援とは異なる課題がある。しかし男性も就職困難なのになぜ「女性の就職支援」なのか、という意見をきく。委員会では「若手女性を対象とする奨励賞」の設置を提案しており、継続審議としていただいている。受賞した女性には研究費獲得や就職の後押しとなり、学会としては優秀な女性がいること、組織的に女性を支援していることをアピールできるので、たとえば10年など期間を限定して取組めばよいと思う。

6. 今後の取組み

・今後の主な課題は、以下の4点

①委員会の継続（常設委員会ではないため）

②次の世代にバトンタッチしたいが、理事を務められるような女性が十分に育っていない。男女共同参画を推進する次世代を育成したい。

③会員数とその増減に関する、男女別基礎データの収集を継続する。今後の推移に注目したいが、20代の女性会員が「女性であるがゆえ」に意に反して退会し、正会員に移行しないなら、対策が必要である。

④男女共同参画学協会連絡会等を通しての社会的活動。

<インタビューによる追記>

2013年6月より学会は2013,14体制となった。この中で、森林総合研究所の恒次氏が会長指名の男女共同参画担当理事となり、7月の理事会でダイバーシティ推進委員会の設置が認められた。このインタビューにお答えした中山は、選挙選出理事（女性初）として別の分掌となり、ダイバーシティ委員会では副委員長として委員長をサポートしている。また、前期の理事会では女性は中山のみであったが、今期は中山、恒次、斎藤（常務理事）と3名になった。

ヒアリング調査 5 地盤工学会

「科学者コミュニティにおいて女性の参画を拡大する方策」ヒアリング調査 5

対象：公益社団法人 地盤工学会

※ 1949 年設立、工学系

※ 代表者：男性、一般会員 7655 名（うち女性 190 名）、学生会員 667 名（うち女性 101 名）、会長・副会長 4 名（うち女性 0 名）、理事・幹事 17 名（うち女性 2 名）、評議員・代議員 90 名（うち女性 6 名）（2013 年 10 月現在 男女共同参画学協会連絡会取りまとめより）

日時：2013 年 5 月 7（火）16 時～17 時 30 分

場所：地盤工学会事務局

回答者：ダイバーシティ推進担当理事兼、男女共同参画・ダイバーシティに関する委員会委員長 桑野玲子氏

男女共同参画・ダイバーシティに関する委員会幹事（次期委員長）工藤里絵氏
調査員：島直子・太田恭子

1. 男女共同参画に取り組むに至った経緯（背景、目的、時期、キーパーソンなど）

・2004 年に男女共同参画学協会連絡会にオブザーバー加盟して以降、企画部（学会の中長期的な運営について検討する部署）を担当部署として、当学会の男女共同参画が推進された。当時の企画部長は男女共同参画への関心が高く、学会の中長期的方向性として「ダイバーシティ推進」を掲げた。学会内には、主に調査研究にたずさわる委員会と学会運営にたずさわる委員会がある。企画部長（2004 年当時）は、前者については当該調査・研究にふさわしい専門性の観点から委員を選ぶべきだが、組織運営においては様々な構成員の意見が反映されるようダイバーシティを確保すべきとの立場から、倫理上の義務として男女共同参画を推進した。当学会では、会員の減少と構成の問題（若手会員と女性会員が非常に少ない）を抱えており、学会の発展において女性会員の大幅増加は不可欠と考えられる。しかし女性会員増は後づけの理由であり、あくまで理念先行で推進された。

・2005 年に、「地盤工学会の各委員会における女性委員の積極的登用のお願い」と題して、①運営関係の各委員会に女性を一人以上入れること、②研究・調査関係の委員会でも同様の配慮をすること、③理事会の理事も一人以上を女性とすることという内容の文書が、会長名で各委員会委員長宛に送付された。

・常設委員会が設置される 2010 年までの 6 年間、企画部内の男女共同参画担当が主に下記の取組みを行った。

①2005 年の研究発表会（年 1 回）以降、学会員にダイバーシティを浸透することを目的とする男女共同参画およびダイバーシティに関する特別セッションを開催した。

2008年の研究発表会以降は、保育サービスも提供した（両者については、常設委員会設置後も継続されている）。

②2007年に「産業界における男女共同参画の実態と動向」と題するアンケート調査を実施し、多くの会員が所属機関における男女の処遇の差を感じていること、女性技術者・研究者の就労継続において育児との両立が最も困難であること、男女共同参画を推進するためには職場の理解と整備が必要であること、などを明らかにした。

③2009年以降、次世代育成を目的として国立女性教育会館で開催される「女子中高生夏の学校」に参加した（常設委員会設置後も継続されている）。

・企画部による活動を継承するかたちで、2010年に、常設の男女共同参画・ダイバーシティに関する委員会（以後、委員会と略記）が設置された。インタビューは初代委員長と次期委員長であり、前述の企画部長（2004年当時。インタビュー時の2013年現在は前学会長）の理念を引き継いでいる。

2. 男女共同参画の取組み内容

・委員会設置後の主な取組みは、以下の3点。

①2011年に、前述の元企画部長（2004年当時）である学会長のリーダーシップを得て、多様性の促進と会員減少への対策として「ダイバーシティ促進のための会費減免措置」（20代以下の若手会員と30代の女性会員は半額免除、身体に障害を有する会員と産休・育休取得中の会員は全額免除）が施行された（時限付き）。学会全体として会員数が減少し財政状況は厳しいが、一時的に収入が減ったとしても対象者の退会が抑止され、10年後、20年後に効果があればよいとして理解を得た。

②女性会員のネットワーク化を進めている。女性は各所属組織ではマイノリティなため、組織を越えた連携が力になる。そこで2011年以降、研究発表会において、女性会員交流会である「サロン・土・カフェW」を開催している。

③2013年に、土木学会、土木技術者女性の会と協力して『継続は力なり：女性土木技術者のためのキャリアガイド』（ロールモデル集）を発行した。

・近年は、女性のみならず若手、シニア層の登用にも力を入れている。

3. 2. がもたらした効果、効果を得るための工夫

・「ダイバーシティ促進のための会費減免措置」については、アンケート調査を通じて、措置がなかったら退会していたといった声が届いている。女性会員の退会防止において、一定の効果があると考えられる。

・委員会設置前から女性理事を望む声があったが、現在まで女性会員比率は2～3%を推移しており、適任者がおらずなかなか実現しなかった。しかし2007年に初の女性理事が誕生した。女性枠は設定されていないが、理事に一人は女性を入れようという気

運が確実にあり、2010年以降はインタビューが順に女性理事となっている。そして2011年には、前述の初の女性理事が初の女性副会長となった。なお大会の座長にも、女性登用が進んでいる。

- ・毎年、企画部が全委員会に対して女性の登用について問い合わせている。これが直接的な後押しとなって、女性委員が参画する委員会数が増加している。

- ・企業に所属する会員が多く、大学関係者の割合は低い。企業は営利目的が優先されるため、大学や国立の研究所などに比較してワーク・ライフ・バランスの実現が困難である。インタビューである現/次期委員長とも企業、大学、国の研究所に所属した経験があることから、企業の女性研究者がおかれている環境の厳しさを実感している。そこで女性支援においては、会員数が最も多い民間企業の状況をベースに取組んでいる。企業上層部の男性の意識変革が不可決であり、彼らに繰り返し訴えている。

4. 男女共同参画の取組みが当学会にもたらす効果

- ・様々な試みの結果、学会全体の会員数は減少しているものの、女性会員数は微増となっている。ただし女性会員増は後付けの目的であり、あくまで倫理的義務として推進している。多様な構成員の意見を反映させることは倫理的義務であり、女性登用による実利的効果は必ずしも追求していない。ただし男女共同参画を含め、組織内のダイバーシティ(多様な人材の個性を価値として活かし、それぞれが実力を発揮できる文化や環境の構築)推進が経営的になぜ有利であるか、その論拠や事例についてこれまでのダイバーシティ特別セッションなどでたびたび提示してきた。様々な立場の人が集う学会は多様な人材の宝庫であり、ダイバーシティ推進が学会の価値を高めるといっても過言ではない。

5. 当学会における男女共同参画推進上の困難、問題点

- ・近年、土木系の学部では女子学生が1割を占めるようになっており、当学会の学生会員における女性比率も1割である(2013年現在)。「土木」は男性中心で保守的なイメージがあったが、本来生活に密着した領域であり、インフラ、環境、市民、生活など女性がなじみやすいキーワードが連想されるようになってきている。しかし正会員の女性比率は、2~3%の域を出ない。

- ・全委員会に女性の参画を働きかけているが、女性会員の絶対数が少ないことから、特定の女性に負担が集中している。また会員減に伴う収入減によって、活動資金にも制約が生じている。男女共同参画推進については会員の理解が得られており、活発に取組みたいが、人材面と資金面が追いつかない。

6. 今後の取組み

今後の主な課題は、以下の3点である。

①ダイバーシティ推進活動に対する懸賞の制度化について、検討したい。

②次世代の男女共同参画・ダイバーシティに関する委員会委員長を育成したい。男性は所属企業などで管理職研修を受けるが、女性はそのような機会が限定されがちである。女性自身も、リーダーになることを躊躇する傾向がある。しかし女性会員は絶対数が少ないため、比較的若い時期から委員長などの立場にたつ必要がある。所属組織ではリーダーシップを任されないが、学会では期待され、経験をふめることの利点を説明して、若手女性会員のリーダーとしての資質を高めたい。

③団塊世代の会員に活躍の場を提供し、地盤工学に関する技術を若手会員に継承していくための仕組みを作りたい。

ヒアリング調査 6 日本蛋白質科学会

「科学者コミュニティにおいて女性の参画を拡大する方策」ヒアリング調査 6

対象：日本蛋白質科学会

※ 2001年設立、理学系

※ 代表者：男性、一般会員 1030名（うち女性 124名）、学生会員 453名（うち女性 117名）、会長・副会長 3名（うち女性 0名）、理事・幹事 23名（うち女性 3名）（2013年 10月現在 男女共同参画学協会連絡会取りまとめより）

日時：2013年 5月 9日（火）15時～16時 30分

場所：産業技術総合研究所・臨界副都心センター別館

回答者：男女共同参画担当理事 長野希美氏

調査員：島直子・太田恭子

1. 男女共同参画に取り組むに至った経緯（背景、目的、時期、キーパーソンなど）

・2001年に、いくつかの研究会が統合して学会化した。企業の研究者も所属しているが、大学の研究者が最も多い。ライフサイエンスは様々な領域にかかわるため、会員の専門は理学系、工学系など多様である。2012年現在、正会員の女性比率は1割強ほどだが、学生会員のそれは3割を占める。

・会員数が着実に増えており（2007年 1274名、2012年 1495名）退会者も少ないので、学会の先細りを危惧して女性会員の入会を促進／退会を防止する、といった切実感はない。学会化した当時はゲノム解析が注目され、「これからはたんぱく質の時代」と勢いがあった。女性会員の増加という実利的目的のためではなく、社会的に男女共同参画が推進され、男女共同参画学協会連絡会の正会員であることから、当たり前のこととして進められている。学会発足直後から、大会のワークショップなどで男女共同参画が取り上げられていた。

・2013年現在、男女共同参画担当理事はおかれているが委員会はなく、学会発足直後から男女共同参画ワーキンググループ（以後、ワーキングと略記）の位置づけである。担当理事がワーキングをまとめる立場にあり、メンバーについては、担当理事が担当理事経験者や男女共同参画に関心をもつ会員に個人的に声をかけている。

2. 男女共同参画の取組み内容

・ワーキングによる主な活動は、以下の3点である。

①できる限り、男女共同参画学協会連絡会の運営委員会に出席している。

②国立女性教育会館で開催される「女子中高生夏の学校」では、ほぼ毎年ポスターを展示している。

③最近は女性に限らず、若手（ポスドク）の就職支援に取り組んでいる。たとえば大会の昼休みの時間帯に、ランチョンセミナーとしてキャリアアップに関する講演会を開催した。男女とも関心が高く、一部屋埋まるほどの聴衆を得た。

④大会期間中に託児室を設置している。

3. 2. がもたらした効果、効果を得るための工夫

・2013年現在、女性理事は3名である。理事は、会員から推薦された候補者の中から選挙によって選出されるため、学会としてできるだけ女性を推薦するよう呼びかけている。

・会長が指名する理事職が、4名程度存在する。その選考に関しては「・・・この際会長は、分野、地域性、性別、年齢などの多様性の確保を念頭におくものとする。」（会則の細則、第3章、第6条の5）となっており、性による格差の是正と女性の積極的登用を図るようにしている。現実には、2010年から2013年現在まで、1名の女性が理事に登用されている。

4. 男女共同参画の取組みが当学会にもたらす効果

・就職難で男女に関わらず若手支援が必要な状況であり、若手「女性」に特化した支援策の必要性は感じていない。「女性の視点」が求められる研究領域も、特に思い浮かばない。ただし労働人口が減少しているので、女性が働きやすい環境の整備は、どの分野であれ有用である。

5. 当学会における男女共同参画推進上の困難、問題点

・同じ人が男女共同参画担当理事を繰り返す傾向にあり、次世代の育成が課題である。ライフサイエンスは比較的女性が多く、人材がいるように思われるが、女性会員238名のうち学生会員が117名であり、女性正会員は少ない。研究業績をあげてポストを

得る必要があるポストや育児中などの若手会員には、担当理事を依頼しにくい。

6. 今後の取組み

- ・男女共同参画を推進する次世代の育成が、最も大きな課題である。

ヒアリング調査 7 日本魚類学会

「科学者コミュニティにおいて女性の参画を拡大する方策」ヒアリング調査 7

対象：日本魚類学会

※ 1968年設立、理学系

※ 代表者：男性、一般会員 1111名（うち女性 66名）、学生会員 128名（うち女性 24名）、評議員・代議員 49名（うち女性 2名）（2013年10月現在 男女共同参画学協会連絡会取りまとめより）

日時：2013年5月14日（火）10時30分～12時

場所：東京海洋大学 品川キャンパス

回答者：男女共同参画委員会委員長 須之部友基氏

調査員：太田恭子・島直子

1. 男女共同参画に取り組むに至った経緯（背景、目的、時期、キーパーソンなど）

・1999年に男女共同参画基本法が制定され、男女共同参画学協会連絡会が設立された。こうして社会的に男女共同参画推進の気運が高まる中、2007年に、問題関心をもつ女性会員が男女共同参画委員会（今後は、委員会と略記）を設置し、初代委員長を務めた。一般的に、ポストを得るために業績をあげる必要がある非正規職の会員に、研究時間の削減につながる委員長や委員などを依頼することは躊躇される。初代委員長は正規職をもたない会員だったが、男女共同参画への関心が高く、積極的に引き受けてくれた。

・委員会設置当時の問題関心は、社会的に男女共同参画が推進され、水産系の大学では女子学部生比率が如実に高まっている（過半数を占める大学もある）にもかかわらず、女性会員比率が5%ほどにとどまることにあった。

・魚類学に関しては「女性ならではの視点」が求められる余地は低く、若手の就職難にも男女差はない。男女に関わらず優秀な人材の入会を促し、彼らの就職を支援する必要がある、幸い魚類学を志す若手女性会員が増えているという状況である。

2. 男女共同参画の取組み内容

- ・委員会の活動の一環として、大会時に託児室を設置している。
- ・2008年の大会で男女共同参画ワークショップセミナーを開催し、文部科学省の男

女共同参画担当者に講演を依頼した（それ以降は開催していない）。

・学部・大学院修了後、退会する女性会員が男性に比較して高い傾向がある。そこで2012年の大会で、大会参加者に「会員の入会・大会の経緯」についてアンケート調査を行った。

・評議員などの選挙の際、当学会では男女共同参画を積極的に推進している旨の注意書きを付記している。

3. 2. がもたらした効果、効果を得るための工夫

・大会時に設置する託児室については、利用率はあまり高くなく、利用者ゼロの大会もある。

・2008年の大会で開催推した男女共同参画ワークショップセミナーについては、会員の関心は必ずしも高くなかった。

4. 男女共同参画の取組みが当学会にもたらす効果

・女性会員の大半が若手であるから、「女性会員支援＝若手の就職支援」といえる。若手会員が学術機関に就職しなければ、学会および魚類学の存続・発展は難しいことから、学会として若手の就職を支援する必要がある。

・男女にかかわらず、入会者が増えるということは優秀な人材が増えることを意味する。「女性だから退会する」という状況を放置しては、学会の存続・発展が危ぶまれる。

5. 当学会における男女共同参画推進上の困難、問題点

・委員会が直面している主な問題は、以下の2点。

①各委員が多忙で、十分な取組みが困難である。

②男女共同参画を推進する若手会員を育成する必要がある。育児中の30代など若手会員も委員を務めているが、彼らは正規職を得ておらず、育児をしながら業績をあげる必要があるため、委員会活動に避ける時間も限定される。男女共同参画に関心をもつ若手委員が正規職を得て委員長にならなければ、次世代への継承が難しい。

6. 今後の取組み

・今後は、女性会員のネットワーク化を進める予定である。委員会に直接届いてはいないが、子育て中の女性会員の研究・学会活動に支障がでていたという声が、個人的に届いている。また入会が増えている若手女性は、同世代の女性は多いがロールモデルがない状態である。ネットワーク化によって、ロールモデルがなく、就職難でキャリアパスも描けない不安を支えたい。

・「水産」＝「男の学問」というイメージは、急激に変化している。女性に関心をも

つような学問領域が加わったわけではなく、女性がまったく入っていなかった遠洋などの領域にも、関心さえあれば抵抗なく入るようになってきている。かつて女性の入会はほぼゼロだったが、ここ 10 年ほどは増えており、学生会員の女性比率は約 25% である。女子学生会員が増加している理由を明らかにし、これをいかに維持するかが今後の課題である。おそらく、ポストクの就職問題にかかわることになるだろう。

・女子学生会員が増加する一方、彼女達は男子学生会員に比較して学部・大学院修了後に退会する傾向が強い。2012 年の大会参加者に「入会・退会の経緯」をたずねたアンケート調査結果を詳しく分析することで、女子学生会員の入会／退会理由を明らかにし、対策を検討する。委員会として「これだけは取組む」という焦点を定めたい。

ヒアリング調査 8 日本哲学会

「科学者コミュニティにおいて女性の参画を拡大する方策」ヒアリング調査 8

対象：日本哲学会

※ 1949 年設立、人文科学系

※ 代表者：男性、役員 52 名（うち女性 4 名）（2012 年現在）

※ 会員数 1500 名（うち女性 130 名）（2012 年現在）

日時：2013 年 6 月 10（月）16 時 20 分～18 時

場所：千葉大学

回答者：男女共同参画ワーキンググループ座長・理事 和泉ちえ氏

調査員：太田恭子

1. 男女共同参画に取り組むに至った経緯（背景、目的、時期、キーパーソンなど）

・2005 年当時、会長が男女共同参画について高い問題意識をもっていた（所属大学で男女共同参画推進に寄与）ことから、男女共同参画推進に関するワーキンググループ（以後、ワーキングと略記）が設置された。まずは実態把握のためのアンケート調査を実施し、翌 2006 年の大会で「哲学とジェンダー」と題するワークショップを開催した。しかしその後、理事会側の体制が整わず、ワーキング活動は 1 年で途絶えた。男女共同参画推進について必ずしも理解が得られておらず、トップダウンの後押しがなければ難しい状況であった。

・2012 年に男女共同参画に理解がある新会長が選出され、ワーキング活動が復活した。その際、男女共同参画と若手育成は共通点が多いとして、男女共同参画・若手研究者支援ワーキンググループを新たに発足するよう、理事会から通達があった。ワーキングメンバーは、ワーキング座長の個人的な声掛けで集まった。

・人事採用面で男性優遇の風潮があり、女性の人数が少なく十分に育成されていない。一部には、女性は哲学や論理的思考に適さないと考える研究者もいるほどである。学会

としてこの問題を是正することで、学問の健全性を担保する最低限の条件を整えたい。自発性に任せていては時間がかかるため、積極的に推進する必要がある。

2. 男女共同参画の取組み内容

・2012年に発足した男女共同参画・若手研究者支援ワーキンググループによって、2013年の大会で「哲学とミソジニー」と題するワークショップが再開された。また大会参加のため開催校近辺に子どもを預ける会員に、5000円の補助が出された（申込者1名）。

3. 2. がもたらした効果、効果を得るための工夫

・取組みがはじまったばかりであり十分な効果は得られていないが、「兆し」は生じている。2013年現在、理事13名中、3名が女性である。

4. 男女共同参画の取組みが当学会にもたらす効果

・哲学の領域では、男性優遇に加えて学閥による住み分けも顕著である。男女共同参画推進は、こうした問題を是正し、学問の健全性を確保する取組みとして期待される。

5. 当学会における男女共同参画推進上の困難、問題点

・会員の意識啓発を、今後も進める必要がある。たとえば2013年の大会ワークショップでは、男女共同参画に理解のある会員は参加したが、全く関心を示さない会員も依然として多い。

・近年、哲学を志す女子学部生や女子大学院生は増えているが、修士、博士と進むにつれて女性が減っていく。せつかく増えている若手女性を研究者として育成したいが、哲学系は大学院修了後の就職が難しく、この問題も含めた取組みが求められる。

・合意形成のプロセスにおいて、若手や正規職をもたない会員が発言しにくい風潮があり、また、正規職をもつ女性会員が少ないため率直な意見交換が難しい場面もある。

・男女共同参画推進をめぐるには、ワーキングメンバー内に温度差がある。現状認識に関して、看過できない本質的相違が認められ、合意形成が難しい局面も多々あるが、議論それ自体は活発である。

・ジェンダー研究と男女共同参画推進は、重なるようで重ならない部分が多い。ジェンダー研究という専門分野を共有しない会員を含め、学会全体で男女共同参画に取り組むための体制が求められる。そのためには、人文社会科学系にも男女共同参画学協会連絡会のような横断的組織が必要だろう。

6. 今後の取組み

・男女共同参画と若手育成をあわせて検討することとなったため、2014年以降は、男女共同参画と若手支援を視野に入れたワークショップを毎年開催する予定である。将来的には分離する可能性もあるが、まずは同じ土俵で進めたほうがよいという認識である。

・基礎的データがなければ取組みの論拠を共有できないため、若手研究者に関する大規模アンケートの実施について提案する予定である。(2013年12月末現在、約300名余から回答が寄せられ、目下、集計作業を行っている。)

ヒアリング調査 9 男女共同参画学協会連絡会

「科学者コミュニティにおいて女性の参画を拡大する方策」ヒアリング調査 9

対象：男女共同参画学協会連絡会

日時：2013年10月17日(木) 10時30分～12時

場所：独立行政法人科学技術振興機構 東京本部 (サイエンスプラザ) 9階

回答者：男女共同参画学協会連絡会 初代委員長 小舘香椎子氏

調査員：島直子・太田恭子

1. 男女共同参画学協会連絡会設立までの経緯 (キーパーソン、自然科学系に限定した理由・背景など)

・応用物理学会では、2001年1月に、男女共同参画の推進を学会全体として取り組むべき重要課題の一つと位置付けた。そこで、学会の各種委員会に女性の委員を登用したので、そのための女性研究者のネットワークを作ってほしいという依頼を当時の副会長(男性)からうけ、同年2月に女性研究者ネットワーク準備委員会を立ち上げ、検討を開始した。すでに応用物理学会の分科会である日本光学会には、女性研究者とアドバイザー(男性)で構成されたコンテナポリ・オプティクス研究会があり、準備委員会の基盤となった。

・日本学会のコンテナポリ・オプティクス研究会も、応用物理学会の男女共同参画委員会も、設立を促したのは男性の研究者だったというのは大きなポイントで、当時は、女性が女性のための会を作るのは困難だったと思われる。

・準備委員会では、男女共同参画委員会の必要性を含めて、活発な意見交換が行われ、会合を重ねる度に認識が深まった。科学技術に関わる者のあり方は、少子高齢化、理工系離れが進む現状を踏まえると、男女が共同して参画を進展させる方向へ舵を取らねばならない状況であること、さらに男女を問わず能力を発揮することが応用物理学会の活性化につながる、との結論に到達した。学会員の意識向上と学会における男女共同参画の実現をめざし、2001年7月には理事会承認を得て、学会として初めて、応用物理学会に男女共同参画委員会(委員長：小舘香椎子、副委員長：遠山喜一)が発足した。

・その後の活動の詳細は応用物理学会の項に記述する。

・同じころ、IUPAP (International Union of Pure and Applied Physics) の活動の一環として初めて女性の研究者の国際会議である " International Conference on Women in Physics " パリ会議へ日本物理学会と応用物理学会が会員を派遣した。派遣にあたり、両学会で連携して、男女共同参画に関するアンケート調査の実施を試みたものの、理学と工学の意識の差が大きく、一体化した調査ができず、結局、アンケート調査を別々に行い解析結果を報告した。しかし、この経過を経たために、かえって自然科学系の学協会の連携協力が不可欠であるとの認識が強まり、応用物理学会、日本物理学会、日本化学会が発起人となって、各学協会に働きかけ、2003年10月7日、日本化学会講堂にて、男女共同参画学協会連絡会設立集会が開催された。応用物理学会が初年度の事務局となり、設立時点での正式参加学協会は18団体、そして、オブザーバー13団体(計31団体)が登録された。

・上記のように、応用物理学会が他に先んずる形で始めた男女共同参画活動は、これまでに大きな広がりを見せ、日本学術会議までを含めた動きに発展している。

2. 男女共同参画学協会連絡会が、自然科学系学協会の男女共同参画推進にもたらした効果

・連絡会発足後の大きな活動としては、文部科学省からの委託を受けて、科学技術系専門職の現状把握と課題の抽出および提言作成のため、39の参加学協会を横断する大規模アンケート「21世紀の多様化する科学技術研究者の理想像—男女共同参画のために—」を実施し、約20,000人からの回答を得、社会的な課題として世論や政策関係者から認知される基盤を作った。アンケート結果を詳細に分析し、科学技術分野における男女共同参画に関する実態を日本で初めて明らかにしたことの意味は大きかったといえる。このアンケート調査結果が内閣府の『男女共同参画白書』で取り上げられ、2006年からの「女性研究者支援モデル育成(現在の女性研究者研究活動支援事業)」の開始につながるなど、新たな政策にも反映された。この事業には、これまで全国86の大学・研究機関が採択され、様々な事業が推進されている。今後は、コンソーシアムとして大学・地域・産業界とも連携して、一組織としてだけでなく、面として女性研究者支援が広がっていくことになるだろう。

・連絡会は、2013年9月現在、正式加盟学協会52団体、オブザーバー加盟30団体と規模が拡大してきており、自然科学系学協会の男女共同参画推進の輪が大きく広がってきていることを示している。

・また、大規模アンケートは、第2回(2010年)、第3回(2013年)と今後の男女共同参画推進を明らかにするために、継続して実施されている。

3. 男女共同参画推進における、自然科学系ならではの課題や困難

・女性が研究者として十分な成果を残しながら、かつ男性が不公平感をもたないようにするためには、まず、組織として女性が活躍できる環境づくりをする必要がある。その準備には、女性研究者の育成に向けて両立支援・研究補助者の登用など、学長をはじめとする機関長やリーダーである男性研究者が理解を示し、実践してみせることが欠かせない。しかし、現状では、男女共同参画推進に対する具体的な活動への参加・協力をえる段階ですでに困難を伴う状況がまだまだ多いと聞く。

・自然科学系のうち、特に理・工・農の分野で、日本の女性研究者や女子学生の比率は、国際的にも極めて低い。一方で、天然資源が稀少な我が国では、科学技術立国を支える人材をいかに活用し、また育てるかが注目されている。少子化および男子学生の理科離れなどもあり、いままで十分に活用してこなかった女性研究者の比率の向上が求められている。学協会連絡会では、連携して「女子中高生の夏の学校」（国立女性教育会館主催）に協力、参加し、自然科学系分野を学ぶ意義を伝えるとともに、興味や関心を高めてもらうための活動を行っている。同時に、理工系を学んだ後には、社会で多様な活躍の場があることを女性のロールモデルを通じて紹介する活動も進めている。

・女性研究者自身が、日本国内だけではなく、国際的に活躍し、リードできる人材になろうという自覚が重要である。そのためには、自己の研究のみに時間を費やすのではなく、分野を超えた女性研究者のネットワークの構築や共同研究の創成を目指すとともに、次世代育成への視点も持ち、継続をめざした男女共同参画推進への貢献も忘れてはならないと考える。

4. 男女共同参画学協会連絡会における今後の課題

・近年の自然科学系分野の競争的な研究プロジェクト成果を国民に分かりやすく伝え、研究テーマに対する社会的な意味や視点についても解説しながら、研究のイノベーションの創成をすることが重要になっている。

・男女共同参画社会を目指した様々な取組みや成果が見え始めている中で、女性リーダー育成には多くの課題があり、これらは未解決である。グローバルな視点からの具体的な展望をすることが重要である。

・男女共同参画学協会連絡会で開催するシンポジウムでは、行政官、人文・社会科学系の研究者の参加も導き、現状把握・未来予測などを共有した上で、それぞれの立場での男女共同参画の推進を図ることが重要である。

5. (専門領域にかかわらず) 学術団体に共通すると考えられる、男女共同参画推進における課題や困難

・確かに、これまで女性研究者は、子育て・介護など家庭・研究両立の面で、男性と比べて大きな負担を背負ってきた。そのため、男女共同参画の進展を通じて、まずは自分の研究を展開し、成果を出すことが最優先と考えられているのも当然である。しかし、社会における受容度が高まり、サポート体制やインフラ整備が整ってくる中で、自分の研究成果だけだしていれば良いという考え方も一部では見られるようになった。そうした近視眼的志向を離れ、学会活動において、現在のポジションでも担える役割を背負っていく努力と姿勢を示し、男性との連携を図ることで、男女、そして世代を超えた研究者からの理解を得ることが可能となる。学会に対して影響力を持つリーダーとしての存在を目指してほしい。

・女性研究者の成長にとって、リーダーやグループを束ねるポジションを経験することも重要である。リーダーとしての経験をすることで、次には自分が次世代に対して、リーダーを育成するための環境作りに貢献するというように、育成のための良い循環を作り出していくことができる。こうした活動が、長い間には、自らの研究成果や昇進、研究グループのさらなる活力につながるということを理解してほしい。

・女性がリーダーとして次世代を育てていく意欲をもつためには、男女が協力してお互いに機運を高めていくこと、さらにもう一歩進んで、共同研究などを実施することにより、ロールモデルとなりうる環境の中で育むことも重要である。

・グローバルな研究人材の育成のためには、単なる語学研修のための留学だけではなく、国際共同研究を実施し、その体験に基づいた男女共同参画の推進を図ることも重要である。諸外国における女性研究者支援活動は、日本に比べて歴史的にも長い経験を持っており、そうした観点からも学べるものは大きいだろう。海外の事例を調査し、女性研究者の人材育成の活動を進めていくことも必要である。IUPAPはじめ女性研究者による国際的に連携したシンポジウム開催などによる、エンパワーメント促進もまた重要である。

・また、各大学・研究機関などで開催されている女性研究者支援シンポジウムなどのイベントには、学部生・院生の参加を促すことも重要である。

6. 人文・社会系の学術団体が男女共同参画を推進するうえでのアドバイス

・各学会が男女共同参画委員会を設置し、それらが連携して活動するのが本来の男女共同参画学協会連絡会だと思うが、各学会に委員会組織がないまま、学協会連絡会に参加している場合もある。人文・社会系の場合も、まずは、各学会の中にワーキンググループなどを作り、男女共同参画の活動を推進し、学会としてその必要性が認められることが大切である。そのうえで、はじめて、有意義かつより大規模な学会間連携をはかるための男女共同参画委員会が創設できるものと思われる。

・専門分化され、独立したジェンダー論は、理系研究者、特に男性からも理解され、

価値を認識してもらうための努力が必要であろう。ジェンダー論から提供される視点は重要なものもあるが、男女共同参画との違いについての認識も重要である。

ヒアリング調査 10 日本経済学会

「科学者コミュニティにおいて女性の参画を拡大する方策」ヒアリング調査 10

対象：一般社団法人 日本経済学会

※ 1934 年設立、社会科学系

※ 代表者：男性、役員数 11 名（うち女性 0 名）、会員約 3,400 名（うち女性 386 名）、

学生会員 106 名（うち女性 22 名）（2013 年現在）

日時：2013 年 11 月 19 日（火）10 時～13 時

場所：一橋大学国立西キャンパス 経済研究所

回答者：若手・女性研究者支援ワーキング・グループ委員長 青木玲子氏

調査員：太田恭子・島直子

1. 男女共同参画に取り組むに至った経緯（背景、目的、時期、キーパーソンなど

・インタビューはアメリカで長く研究職にあり、アメリカ経済学会における女性研究者支援の取り組みや、米国科学財団（NSF）による女性研究者育成プログラムの有用性を実感していた。そこで 2010 年に有志と日本の女性経済学者のネットワークである Japanese Women Economists Network（以後、J-WEN と略記）を立ち上げ、初代会長となった。

・J-WEN は、日本経済学会とは独立して活動しているが、メンバー全員が日本経済学会会員である。経済学の内外の最新専門誌記事や研究成果、研究者の求人などの情報を交換し、食事会等を通じて交流を行うとともに、ワークショップなどを通じた若手研究者の育成（2013 年現在、約 100 名が参加）、女性研究者の実態に関する調査・研究を行っている。

・学会としては、2009 年に託児委員会が設置され、学会の年次大会（1 年に 2 回）での託児サービスが提供されてきた。インタビューは 2010 年秋の大会時に、託児委員会を引き継いだ。

・一方、若手女性研究者を育成・支援する委員会を設置することを会長（当時）に打診した。理事会で検討された結果、一部の会員（女性）を対象とする活動は認めにくいとして、若手と女性の支援について検討する若手・女性支援検討委員会が設置されることになった。

・若手・女性支援検討委員会設置から 1 年もたたずして、2011 年 2 月の理事会で、若手・女性研究者支援ワーキング・グループ（以後、ワーキングと略記）の設立が承認

された。J-WEN 会長でもあるインタビュイーが、初代委員長を務めることになった。なおワーキングメンバーの担当理事以外は、J-WEN のメンバーである。そこで学会としての男女共同参画の取組みは、ワーキングと J-WEN との連携によって進められている。

2. 男女共同参画の取組み内容

・ワーキングによる主な活動は、以下の 2 点である。

①託児所委員会を引き継ぐかたちで、大会時に託児サービスを提供している。

②2012 年秋、2013 年秋の大会で、「若手・女性研究者のための特別セッション」（論文投稿のイロハや、大学教員の任期制などについて講演と質疑応答）を開催した。

・J-WEN による主な活動は、以下の 3 点である。

①「学会として女性研究者支援に取り組む」ことに理解を得るためには、まずデータを基に研究者の現状と問題把握を行い、女性研究者の能力発揮が妨げられているかどうかを検証する必要がある。そこで 2013 年度から、日本の若手・女性経済学者の現状と課題について明らかにするための研究（メンバーを研究代表者とする科研費（基盤（B））プロジェクトなど）を行っている。

②2013 年秋の大会と 2013 年 10 月に、女性研究者のためのメンタリング・ワークショップを開催した。

③2012 年春・秋の大会、2013 年秋の大会で、交流会を開催した。

④日本経済学会の HP 中のワーキンググループ HP のほかに、J-WEN の HP および Facebook グループを設けている。

3. 2. がもたらした効果、効果を得るための工夫

・ワーキングが設置され、取組みが始まったばかりであるため、男女共同参画がどの程度推進されたかは不明である。しかし個々の取組みについては、堅実に効果が得られている。たとえば「若手・女性研究者のための特別セッション」は大変好評であり、J-WEN 主催の若手・女性研究者のための英語プレゼンテーションのメンタリング・ワークショップでは、参加者のプレゼンテーション能力が明らかに向上した。

・男女共同参画は人権尊重の観点に加えて、「女性の能力の活用」という観点からも必要な取組みである。経済学は「資源や能力の活用」に資する学問であることから、「女性経済学者の能力活用」という問題意識が共有されやすい。こうした土壌もあって、今後 J-WEN で実施する日本の若手・女性経済学者の現状と課題に関する調査では、学会から積極的な協力が得られる予定である。

4. 男女共同参画の取組みが当学会にもたらす効果

・経済学的手法にもとづいて政策を評価し、投資された資源が十分に活用され、効果

を發揮しているか検証することは、経済学の重要な使命である。そこで「日本の女性経済学者の現状と能力發揮を妨げる要因」を実証的に把握し、その「要因」に対処する「女性研究者支援策」を提言することそのものが、経済学研究として大きな価値をもつ。また、日本における働く女性の能力發揮のための支援策の一例として社会にアピールすることも期待できる。

5. 当学会における男女共同参画推進上の困難、問題点

・男女共同参画推進のための取組みが、ワーキングや J-WEN など一部の女性会員による個人的な活動と誤解されないよう、後継者を育成する必要がある。しかしインタビューをはじめ、ワーキングや J-WEN の中心となる世代の女性研究者はわずかであり、早々に後継者を得ることは難しい。

・リーダーシップの發揮を躊躇する女性会員や、男女共同参画を推進することに必要性やメリットを見出さない女性会員もみられる。ワーキングや J-WEN が意義ある活動をすることで、会員の理解と協力を得たい。

・経済学における男女共同参画推進の状況は、理系の多くの分野より遅れているものの、文系に分類されているために、各種の支援を受けにくい。

6. 今後の取組み

・若手研究者を育成・支援するために、今後は外部資金獲得のためのワークショップなども開催する予定である。

・若手・女性研究者のための特別セッションは、今後も講師とトピックを厳選して継続する予定である。

・メンタリングは時間的なコストが多いためであるが、目標を明確にし、方法を研究し、場合によっては男女とわ

ず若手を対象にして今後もやっていきたい。来年度アメリカ経済学会のメンタリングに若手が参加することになっており、メンターが増えることも期待している。

・アメリカを始めとして、他国の女性経済学者支援団体と協力体制を強化し、情報・ノウハウの交換を行う。そのことにより、日本における経済学研究のグローバル化にも資することを目指す。

ヒアリング調査 11 応用物理学会

「科学者コミュニティにおいて女性の参画を拡大する方策」ヒアリング調査 11

対象：公益社団法人 応用物理学会

※1946年、社団法人「応用物理学会」が発足

※2013年学協会女性比率調査より、代表者：男性、役員数 30名（うち女性 3名）

一般会員 20,066 名(うち女性 1,267 名)、学生会員 3,624 名 (うち女性 272 名)

日時：2013 年 11 月 21 日(木) 14 時～16 時

場所：応用物理学会 6F 会議室

回答者：男女共同参画委員会 初代委員長 小舘香椎子氏

人材育成委員会 男女共同参画部門長 根本香絵氏

事務局次長 伊藤香代子氏

調査員：島直子・太田恭子

1. 男女共同参画に取り組むに至った経緯（背景、目的、キーパーソンなど）

・2001 年に当時の応用物理学会の副会長（男性）から、応用物理学会の各種委員会に女性の委員が少ないので増やしたい、女性研究者のネットワークを作ってほしいという依頼があり、応用物理学会の各理事たちが推薦した女性研究者たちによって、2001 年 2 月に女性研究者ネットワーク準備委員会がスタートした。

・準備委員会では、企業の研究者から、なぜ男女共同参画委員会をつくらなければいけないのかという疑問が出され、何回にもわたって議論をし、先輩研究者から、昇格のときに大きな壁があるという事例がだされた。

・IUPAP（International Union of Pure and Applied Physics）の活動の一環として初めて女性の研究者の国際会議である “International Conference on Women in Physics”（以後パリ会議）への参加依頼が、日本物理学会と応用物理学会にあり、女性研究者ネットワーク準備委員会は、この依頼を受けて両学会で連携して日本の現状を紹介するアンケート調査を実施しようとした。しかし、理学と工学の差が大きく、一体化した調査ができず、別々にアンケート調査を行った。

・応用物理学会では、企業に所属する会員が 6 割、大学等の研究機関に所属する会員が 4 割となっている。そこでアンケート結果のなかでも特に役職を指数化して分析することによって、実際に大学でも企業でも男女で昇進に差があることをデータとして示すことができ、こうした現状の課題が浮き彫りになった。これらの課題をクリアしていくために 2001 年 7 月に学会として初めて男女共同参画委員会が設立された。

・応用物理学会では、事務局に担当者を設置し男女共同参画に関わってきている。事務局との連携は重要であり、事務局にもキーパーソンがいることが鍵となっている。

2. 男女共同参画の取り組み内容

多様な人材が個々の能力を発揮して活躍できる社会を確立することを目指し、講演会やシンポジウムの企画を通じての研究者・技術者のネットワーク作りや女性リーダーの育成支援など、以下の活動に取り組んでいる。

①シンポジウムや講演会の開催

②春季講演会、秋季講演会での託児室の開設

③「博士のキャリア相談会」の開催

博士人材と求人側の直接的なインタラクションの場を提供している。

④女性研究者研究業績・人材育成賞の創設

女性の研究業績とともに、男女を対象とする人材育成部門を設け、女性研究者・技術者の育成に貢献した研究者・技術者または組織・グループを表彰している。

⑤女性研究者・技術者中心のネットワークの構築とそれを元にした登用システムの確立

女性研究者・技術者中心のネットワークを構築し、それを広げていくことで新しいサポートの仕組みを作るとともに、学会におけるさまざまな機会（研究、就職、登用、社会的機会）を多様な会員層に広げていくための支援を行っている。とくに、学会の理事や各種委員会の委員、フェローなどの推薦を人材育成委員会で積極的に支援している。

⑥他の学会との連携

自然科学系の学協会が連携協力して男女共同参画の活動に取り組んでいくために、応用物理学会、日本物理学会、日本化学会が中心となって各学協会に働きかけ、2002年に「男女共同参画学協会連絡会」が設立された。応用物理学会は初年度の事務局として委員長・副委員長を務めて基盤を構築し、その後も他の学協会と連携しながら専門分野を越えたところでの男女共同参画に取り組んでいる。

⑦その他

新しいアイデアを出しながら、実効性のある活動に取り組んでいる。

3. 2がもたらした効果、効果を得るための工夫

・人材の流動化を図るため、2008年に委員会内に産学連携人材交流WGを作り、「転職に関するフェローアンケート」を行い、男性フェローの多くが、企業から大学教員へ転職しキャリアを生かして、十分な教育・研究活動を行っている実態を明らかにすると共に、女性研究者が企業から大学に移り教員となるキャリアパスを実現した。

・2008年作成の応用物理分野の将来構想アカデミック・ロードマップの作成報告書に、科学技術立国を実現する重要な要素として、人材育成が組み込まれた。

・応用物理分野の男性会員は減少傾向にあるのに対して、女性会員は少しではあるが増加傾向にある。また、応用物理学会としては、初めて女性研究者のみで新領域グループを立ち上げた。

・設立当時の男女共同参画委員会の活発な活動により、委員として活動した会員の多くが日本学術会議会員・連携会員、応物学会理事、などとしてさらに大きな舞台で活躍している。

・2010年から男女共同参画は人材育成委員会の一部門になっている。女性支援・援

助だけにフォーカスしていても、学会全体の中での理解や意識改革につながらない。多様な人材育成求められている現在、応用物理分野においても女性、若手、外国人などを含めたグローバルネットワークの構築を考えていくべきであるとの考えに基づいて取り組んでいる。応用物理学会の男女共同参画が進んできたことの証といえるだろう。

4. 学会や大学で女性研究者支援、男女共同参画を進めていく上での困難・問題点

・女性研究者はライフイベントなどで研究を中断したり、継続できなくなるなど、仕事を続けていく上での大きな壁がある。そのような中でも、大学等の研究機関では進みは遅くても論文を書いていく努力を続けないと継続は難しい。例えば、育児休業では、取得できても研究の継続が難しいなどの現状がある。男女を問わず、それぞれのニーズに合った取得が可能であることが必要で、学会としてもその支援に取り組む必要がある。

・男女共同参画では継続的な活動が必須であるが、次世代がなかなか育たない。次世代を託そうとする世代は、子育てと研究で忙しい、任期付きなため業績をあげなければならない、といった声があるが、どの世代でも、社会の一員としてできることを少しずつ担っていくべきであるという認識が薄い。実際、こうした活動はキャリアとして積み重なっていくが、それが見えにくいことが多い。

・女性はロールモデルが少ないなど様々な理由から、「リーダーになること」を自分のキャリアの選択肢の一つとして捉えられる機会が少ない。しかし、リーダーとしての能力と気力とを十分に持っている女性は少なくない。そうした女性をリーダーとして育成するための環境と活躍の場の作っていくことが必要であろう。

・女性研究者支援については、男性の不満の声もある。しかし、日本におけるポジティブ・アクションの実施は、慎重さを伴う必要はあるものの、行うことには意味がある。事実無根であっても攻撃の対象となったり(九州大学では女性限定で採用された人を公表せず、採用された人の全体的な業績を統計的に示すことで成果が上がったことを証明している。)、全体からみると(その揺り戻しのため)逆効果であったりする事例は多くある。したがって、単にポジティブ・アクションで女性を支援するというのではなく、ネットワークを構築し、連携することにより、女性が研究で業績を上げていくための仕組みを学会が提供していくことが必要である。

5. 当該学会における男女共同参画推進上の困難、問題点

物理分野では、世界的に女性研究者の増加の度合いが線形で、他分野に比べても女性研究者比率は低い。特に日本は各国と比べて比率、増加率ともに低い。女子高生の進学状況は理系であっても、資格取得が可能な医学部と薬学部への進学率が高く、物理分野や工学分野は資格が得られない上に、あまりに社会における活躍の場が少ないと考えら

れている。女性が物理、工学分野への進学の後には多様な進路が選択可能であり、また十分なキャリアを積むことが可能であるという進路を見せていくことが重要である。

6. 今後の取組み

男女共同参画の対象は両立のための子育て支援が注目されがちだが、初等教育からシニアまで長期的なスパンでのシステム改革や支援を考える必要がある。今後という観点では、次世代育成としての教育の問題、すなわちすそ野の拡大が大きな課題である。初等・中等教育において理数科目の女性教員から授業を受けた経験が少ないことも、女子高生が理系への進学への意欲を持ってない原因ではないか。まずは、都立高校で物理や数学の教員に女性がどれくらいいるか調査したい。また、現状では、工学部の卒業生は、理数科目の教員免許の取得が出来ないことも、特に、工学部に対する理解と関心が低い原因であるので、これらへの対応として、小中高等学校などへの出前授業などの実施も行っていく。

また、トップを挙げるためのグローバルリーダー育成を目指した、国際シンポジウムの開催と研究交流、女性のための講演者によるシンポジウム開催、などを企画中である。

ヒアリング調査 12 日本化学会

「科学者コミュニティにおいて女性の参画を拡大する方策」ヒアリング調査 12

対象：公益社団法人 日本化学会

※ 1878年設立、理学系

※ 代表者：男性、一般会員 21565名（うち女性 1885名）、学生会員 6129名（うち女性 1170名）、会長・副会長 7名（うち女性 0名）、理事・幹事 23名（うち女性 1名）、評議員・代議員 240名（うち女性 15名）
（2013年10月現在 男女共同参画学協会連絡会取りまとめより）

日時：2013年11月29日（金）15時30分～18時

場所：日本化学会化学会館

回答者：男女共同参画推進委員会 前委員長 佐々木政子氏

男女共同参画推進委員会 現委員長 栗原和枝氏

調査員：太田恭子・島直子

1. 男女共同参画に取り組むに至った経緯（背景、目的、時期、キーパーソンなど）

・1999年に男女共同参画社会基本法が制定され、社会的に男女共同参画が推進されるなか、日本化学会は応用物理学会、日本物理学会とともに、男女共同参画学協会連絡会の立ち上げを呼びかけた。2002年7月に男女共同参画学協会連絡会準備会が発足した。

・理系学協会の連携を推進する母体として、日本化学会内にも、2002年9月に男女共同参画推進委員会（以後、委員会と略記）が設立された。設立にあたっては、会長（当時）の理解を背景に、理事会で積極的な賛成を得た。

・男女共同参画学協会連絡会や委員会の設置がトップダウンで進められた一方、古くからボトムアップ型の女性科学者ネットワークがあった。日本女性科学者の会（1958年設立）は、緩やかながらも多分野の女性科学者をネットワーク化し、女性科学者の活躍を後押ししていた。こうした底流のネットワークも、理学系の男女共同参画推進において重要な役割を果たしたと言える。

2. 男女共同参画の取組み内容

委員会の主な取組みは、以下の6点である。

①毎年、年会で保育所設置サービスを提供している。

②2002年以降、毎年、年会で男女共同参画シンポジウムを開催している。2012年春季年会時の第12回シンポジウムでは、積極的に男子学生・男性研究者の参加を促進した。女性研究者の活躍推進の次のステージとなる「ダイバーシティ」を目指す第一歩となった。

③2003年の理事会で、「1. 理事会、支部、部会、委員会等における女性役員の比率が2010年までに20%になるように女性の登用に努めること、2. 日本化学会が主催する学会、講演会等において基調講演や招待講演者の中に女性科学者を含め、ロールモデルとして示すこと、3. 優れた女性化学者を顕彰する賞を創設すること」を要望し、承認を得た。

④男女共同参画学協会連絡会の発足・運営に貢献し、原子力学会とともに第3期幹事学会を担当した。

⑤国際純正・応用化学連合（IUPAC）から発せられた、世界の女性化学者の協調・結束を深めるため「Women Sharing a Chemical Moment in Time: Breakfast Meeting」を世界各国・各地域で同時刻に開催しようとのメッセージに応じて、委員会主催のパーティを企画した（2011年1月18日）。その成果の一つは、『化学経済』5月号の「世界化学年＜特集＞日本のマリー・キュリーを育てよう」として刊行された。

⑥2012年度に、「化学に携わる若い女性の憧れとなるロールモデルを顕彰し示すことにより、女性会員を励まし、女性会員数の増加と化学の活性化に資すること」を目的として、女性化学者奨励賞が設置された。支部、部会、ディビジョン、男女共同参画推進委員会から推薦された若手（40歳未満）女性会員の中から、女性化学者奨励賞選考委員会によって選考される。

3. 2. がもたらした効果、効果を得るための工夫

・2003年の理事会で「理事会、支部、部会、委員会等における女性役員の比率が2010

年までに 20%になるように」とするポジティブ・アクションが承認されて以降、歴代委員長が、毎年、会長に女性登用を働きかけている。理事会には、会長推薦で必ず女性理事を一名以上入れることが認められ、2005 年以降女性理事が 1 名選出されている。「20%」の目標はいまだ達成されていないが、支部・部会・委員会等の女性役員数は着実に増加している。

・日本の化学分野では、人数は少ないものの、女性研究者が連綿と研究成果をあげてきた。2011 年の世界化学年プロジェクトのひとつとして、IUPAC が化学および化学工学分野で貢献した世界の女性化学者を表彰するために創設した「IUPAC 2011 Distinguished Women in Chemistry or Chemical Engineering」を初代委員長が受賞し、2013 年には現委員長も受賞した。国際的に活躍する女性化学者の活躍が「見える化」されてきている。

・ポジティブ・アクションの 1 つである女性化学者奨励賞は、「女性の能力を見える化」に貢献した。賞の設立に伴い、委員会では会員名簿を見直し、女性会員の発掘に最大限の努力をした。この結果、専門を異にする若手女性研究者の存在・活躍が顕在化した。

4. 男女共同参画の取組みが当学会にもたらす効果

・人数は少ないものの、確実な成果をあげた女性化学者が存在することから、より多くの女性が化学に携われれば、化学研究の進展に貢献することは自明の理である。

・料理等の日常的な営み、身の回りの物質、存在などすべてが「化学」であるから、化学はすべての人が当たり前のこととして身につけるべき知識である。多様な人材が化学にかかわることが必要であり、人口の 50% が化学に無関心では問題である。女性は母親として子どもと接する機会が多いことから、化学の担い手として意識される必要がある。

5. 当学会における男女共同参画推進上の困難、問題点

・現在はポストの獲得競争が厳しいため、若手研究者は短期間で研究成果をあげなくてはならない。そのため社会的に必要とされる活動・運動にかかわる時間的・精神的余力がなく、男女共同参画を推進する後継者の育成が課題の一つとなっている。

6. 今後の取組み

・若手研究者の育成、就職支援に取り組みたい。近年、女性教員比率を高めるため、理系女性研究者を求める大学が増えているが、「応募者がいない」「当該専門領域に女性研究者がいない」といった声が聞かれる。しかし一方では、流動的なポストにとどまっている女性研究者も多い。求人側と求職側のマッチングがうまくいっていないと考えられる。一学会にできることは限られ、国レベルでの対応が求められるが、学会は大学と企

業・社会をつなげる役割を果たしているのであるから、両者のマッチングに貢献する余地があるかもしれない。

・男女共同参画の取組みは、短期間で研究成果をあげることが期待される状況の中、出産・育児のため研究時間が制約される若手女性が安心して研究できる環境を整える必要がある。これは男女を問わず根源的・本質的な問いであり、男女共同参画の取組みは社会の健全性に貢献しうる取組みといえる。

ヒアリング調査 13 電子情報通信学会

「科学者コミュニティにおいて女性の参画を拡大する方策」ヒアリング調査 13

対象：電子情報通信学会

※ 1911年設立、工学系

※ 代表者：男性、一般会員 27372名（うち女性 904名）、学生会員 4995名（うち女性 480名）、理事・幹事 27（うち女性 2名）、評議員・代議員 111名（うち女性 6名）（2013年10月現在 男女共同参画学協会連絡会取りまとめより）

日時：2013年12月12日（木）15時～16時30分

場所：明治大学中野キャンパス

ご回答者：男女共同参画委員会委員長 荒川薫氏（明治大学総合数理学部教授）

調査員：太田恭子・島直子

1. 男女共同参画に取り組むに至った経緯（背景、目的、時期、キーパーソンなど）

・会長（当時）が男女共同参画学協会連絡会（以後、連絡会と略記）の初代委員長と協議し、電子情報通信学会でも女性会員の活躍を後押しする必要があると判断し、理事会での承認を経て、2003年に男女共同参画委員会（以後、委員会と略記）が設立された。有意義な取組みであるという会長の判断のもと、トップダウンで推進されることになった。また、連絡会の正式加盟学協会となった。

・会長（当時）がインタビューの研究テーマに関心を示し、初代委員長就任を打診した。インタビューは、委員会設立当初から現在まで委員長を務めている。

・委員会設立時の委員は、理事会によって、すでに他の委員会で委員職にあるような立場の女性会員から主に選出された。つまり委員の選定も含め、理事会主導で進められた。

2. 男女共同参画の取組み内容

・女性役員の選出について、具体的な数値目標や「女性枠」は設定されていない。し

かし会長が、女性を理事に推薦するよう非公式に声がけしたりしている。（理事の選出に際しては、まずは理事会メンバーが理事候補を推薦する。これらの候補者から、理事会において、各役職について候補を 2 名に絞る。その後、正員および正員であった名誉員（以下、正員等という）による選挙によって決定される。つまり最終判断は正員等に委ねられるため、女性理事の選出を完全にコントロールできないが、できるだけ女性を推薦するよう促している。）

男女共同参画委員会による主な取組みは、以下のとおりである。

- ・大会時に託児室を設置している。
- ・全会員が集まる春の大会（大会は年 2 回開催。ただし秋は「ソサイエティ大会」であり、全ソサイエティが一堂に会さない）では、ほぼ毎年、意識啓発のためのシンポジウムを開催している。
- ・2011 年に、内閣府男女共同参画局チャレンジキャンペーン事業に参加し、シンポジウム・企業見学会を開催した。
- ・国立女性教育会館で開催される「女子中高生夏の学校」に参加した。
- ・学会誌に、男女共同参画関連の記事（不定期）を掲載している。シンポジウムなどのイベントが開催されたときに、参加募集や開催報告などを掲載している。
- ・2004 年に、全学会員を対象とする「男女共同参画アンケート」を実施した。2003 年に、連絡会の全加盟団体を対象とするアンケート調査が実施されたところ、電子情報通信学会は企業の所属者が比較的多いため、大学所属者が多い他の加盟団体とは、実態が異なることが明らかになった。そこで独自に、アンケート調査を実施することになった。
- ・大学所属者が多い団体では、若手の就職が大きな問題（ポスドク問題）だが、企業研究者にはそのような問題は生じない。一方、企業では女性の処遇格差が大きな問題である。近年、ダイバーシティを推進するべく女性を積極的に採用する企業が増えており、産休取得などの福利厚生も行き届いている。つまり、無理なく就業継続する仕組みは整ってきている。ただし制度を利用して休業を取得すると、その後の昇格が困難である。企業では役員などのポストにほとんど女性がみられず、女性の能力が必ずしも十分に活用されていない。

3. 2. がもたらした効果、効果を得るための工夫

- ・理事候補として女性が推薦されるようになり、女性理事が誕生している。
- ・男女共同参画委員会による取組みの成果であるといえるか、明確な因果関係は不明であるが女性会員は増えている。全体の会員数が減るなか、女性比率が高まっている。女性会員比率は、委員会設立直後の 2004 年には正会員 1.5%、学生会員 6.1%だったが、

2011年には正会員 2.9%、学生会員 9.0%となっている。なおコンピュータの普及によって、「工学」が必ずしも大規模工場での重筋労働をイメージする世界ではなくなっている。オフィスでのデスクワークのように、コンピュータを用いてプログラムを書いたり、計算したり、また自宅での研究も可能になった。こうしたことが、理系分野全般において女性が入りやすくなった一因といえる。

4. 男女共同参画の取組みが当学会にもたらす効果

・女性が技術開発に関わり、健康管理や教育などへの応用を図ることで、日本の情報通信技術力はより高まることが予想される。なぜなら日本の情報通信技術は、技術力は世界トップレベルであるのに国際競争力が低い。その大きな要因は、技術が活用されていないことにある。先進的な国では、教育や医療など生活と直結する領域で技術が活用されているが、日本の技術者は技術を「生活に生かす」ことを視野に入れていない。技術者が性能の向上のみならず、生活に目を向け、生活上の不便を解決するよう試みれば、技術が発展し生活の質も高まる。女性技術者は生活により近いので、技術者と生活者の橋渡しとなる得る。

・ワーク・ライフ・バランスの促進は、女性技術者が仕事と家庭を両立するため、また男性が「生活」を知るために必要である。

5. 当学会における男女共同参画推進上の困難、問題点

・女性会員は増えているが、女性の委員は割合としてはむしろ減っている。2003年の委員会設立直後は、女性活用の機運が高かったことから、女性が積極的に登用された。しかしその後は増加していない。

・女性自身の中にも、家庭責任があるなどして、リーダーになることを面倒に思う傾向があると考えられる。

・理事会など上層部は男女共同参画に理解があるが、一般会員や、当事者である女性会員の関心はあまり高くない。たとえば託児室の利用者はほとんどおらず、シンポジウムの聴衆も必ずしも多くない。

・インタビュイーが委員会設立時から委員長職にあり、継承者がいない。

6. 今後の取組み

・2014年3月に開催される大会では、「女性だからこそ可能な研究」（医療関係への応用など）について、意見交換する予定である。

・ある女性会員から2013年3月の総合大会の企画として、「女性による情報通信技術研究の紹介」という提案があった。その背景には、女性研究者が男性研究者のなかで孤立しており、有意義な研究を発表を行うことができないという不満がある。しかしインタビュイーとしては、女性限定の閉鎖的な企画を実施することには疑問があった。そ

ここで講演者は女性研究者に限定するが、参加者は男女問わないかたちで、「女性がかかわると情報通信技術研究はどのように変化するか」意見交換するシンポジウムを企画した。

ヒアリング調査 14 日本物理学会

「科学者コミュニティにおいて女性の参画を拡大する方策」ヒアリング調査 14

対象：一般社団法人 日本物理学会

※ 1946 年設立

※ 代表者：男性、役員 16 名（うち女性 1 名）（2013 年現在）

※ 会員数 17,712 名（うち女性 1,001 名）（2013 年現在）

日時：2013 年 12 月 20（金）13 時 30 分～15 時 30 分

場所：東京大学柏キャンパス物性研究所

回答者：男女共同参画推進委員長 森 初果氏

調査員：島直子・太田恭子

1. 男女共同参画に取り組むに至った経緯（背景、目的、時期、キーパーソンなど）

・2000 年に International Union of Pure and Applied Physics（以後 IUPAP）に “Women in Physics”（以後 WIP）のワーキング・グループ（以後 WG）が設けられ、2002 年 3 月にパリで “Women in Physics” の会議（以後パリ会議）が開催されることになり、日本物理学会の IUPAP WG 委員(男性)が日本物理学会と応用物理学会に組みを組みを依頼した。

・日本物理学会では、パリ会議準備委員会を発足し、当時の副会長（男性）が委員長となり、「研究者の環境改善」と「男女共同参画」を目的に日本物理学会会員を対象にしたアンケート調査を行った。

・2002 年 7 月に、日本物理学会男女共同参画推進委員会が設立され、ここから物理学会の男女共同参画委員会活動が始まった。

2. 男女共同参画の取り組み内容

・男女共同参画推進委員会では、アンケートの結果から、女性研究者のかかえている問題は、むしろ現代の学術政策のそれと同じ根源であること、特に、学術政策・研究者雇用政策の矛盾は、女性研究者により敏感に反映されているという事実を確認し、大学・研究機関、学会、政府への提言へ向けて議論を進めた。そして、2004 年 2 月に、文部科学省、研究機関、研究助成機関に対して、「大学・研究機関に勤務する研究者に適した育児支援制度の整備に関する提言」「科学研究費等助成への申請拡大に関する提言」を行った。

・2002年10月には、応用物理学会、日本化学会と協力して男女共同参画学協会連絡会を設立した。男女共同参画学協会連絡会では、39の学協会の会員40万人に対して平成15年度文部科学省委託事業として「21世紀の多様化する科学技術研究者の理想像」というアンケート調査を行い、2万人から得られた回答をもとに、2004年10月、男女共同参画学協会連絡会でまとめて、「科学技術研究者に適した育児支援制度の整備に関する提言—政府ならびに研究諸機関に対する提言—」を10月に、「研究助成への申請枠拡大に関する提言—研究費等助成機関への提言—」を11月に提出した。

・男女共同参画連絡会のアンケートの英語版を作成し、これをもとに海外に日本の活動状況を知らせたり、アジアの女性物理学会のネットワークを作ったりと、さまざまな組織との連携作りに力を注いだ。

・2004年10月ハノイで開催された Asia Pacific Physics Conference (以後 APPC) 円卓会議 WIP において、韓国における女子高校生の物理キャンプの活動に触発された当時の日本物理学会男女共同参画推進委員長(女性)が日本でも同様の取組みが必要だと痛感したことから、2005年から「女子高校生夏の学校」が始まった。

・こうして、現在まで日本物理学会の男女共同参画の取組みは、以下の5つの柱で実施している。

- ①次世代育成—「女子高校生夏の学校」に参加
- ②国際交流—APPC、IUPAPにおけるWIPでの活動
- ③男女共同参画学協会連絡会の活動に参加
- ④物理学会年会シンポジウムを「物理と社会」セッションで開催
- ⑤広報—日本物理学会誌とHPで普及啓発

3. 2. がもたらした効果、効果を得るための工夫

・日本物理学会の男女共同参画推進委員長の発案で2005年からスタートした「女子高校生夏の学校」は、その後、文部科学省がJSTに委託し、補助金事業として女子中高生理系進路選択支援事業が全国の大学等で実施されることとなった。

・日本物理学会や応用物理学会、さらには男女共同参画学協会連絡会が行ったアンケート調査や提言によって、2006年、子育て支援や学術研究分野における男女共同参画の観点から、優れた若手研究者が出産・育児による研究中断後に円滑に研究現場に復帰できるように支援する「特別研究員-RPD」事業が創設され、さらに文部科学省の補助金事業として女性研究者支援モデル育成、2009年から女性研究者養成システム加速、などの取組みが次々に実施され、現在全国のさまざまな大学等で女性研究者支援事業が実施されている。RPDに採用され、続いてポストを取り研究を継続することができたという女性が増えてきている。女性研究者を活かしていこう、応援しようという先生も出てきた。

・男女共同参画推進委員は任期が 2 年（再任有り）で、男性のキーパーソンにも委員になっていただき、委員会は女性 6 人、男性 6 人、合計 12 人で構成されている。これまで、女性が委員長を担当し、学会理事となっている。委員をサポートするメンバーとして、前年度活動していた委員とコアメンバーの 10 数名、さらにその周りに OB 約 40 名がおり、ネットコメンテーターとして活動を支え、広げている。委員長は、まず委員を務めてそれまでのノウハウを踏襲しつつ、つぎの 2 年間委員長を担当して、この 3 段階のネットワークを通じて活動を進め、退任後サポートメンバーとして活動を支えるという体制で継続性を保っている。

4. 男女共同参画の取組みが当学会にもたらす効果

毎春、学会の年次大会で、男女共同参画推進委員会は「物理と社会」セッションでのシンポジウムを提案している。本年度は、男女共同参画活動の枠を拡げるために、学会としても取組んでいる「次世代育成」をテーマとし、物理教育委員会との合同シンポジウムを提案した。理事会での議論の中で、学会内外共通の問題として捉えられ、物理教育学会も共催する、理事会シンポジウムの提案委員会となって開催される予定である。男女共同参画推進委員会が、他の委員会や学会と連携して活動していくことで、次世代育成を多様な視点で取り上げることができ、男女共同参画活動が開かれた取組みとなった。

5. 当学会における男女共同参画推進上の困難、問題点

物理学学会会長からも、男女共同参画の活動は、特定の人による、女性研究者の問題留まることなく、多くの人に参加する開かれた議論になるよう、問題提起されている。本年度のシンポジウムをそうした課題に対する一つの答えとして委員会で企画した。例えば、国際交流と次世代育成は日本物理学会の活動において共通のキーワードである。それらをテーマにすることによって、男女共同参画の活動を、当委員会の視点からさらに広げていくことが可能となる。

6. 今後の取組み

・研究に取組みたいにもかかわらず、ライフイベントなどのため不可能な時期もあるのは女性だけではない。外国人や障害のある人、また一般の人も置かれた環境により、前に進めないときもある。男女共同参画の意味をどう考えるかという問題にも通じるが、自分と異なる環境におり、視点の異なる考え方を持つ人の意見にも耳を傾け、その本質を理解し、一緒に新たな価値観を作り出すということだと捉えることもでき、これからの時代を生き抜く上で大切な課題であると考えている。

・物理分野に入ってくる人は、特別物理が好きな人に限られている。もっと物理の面

白さを一般の人に伝え、裾野が広がり、多様な人に入ってもらえれば物理の姿ももっと発展的になると考える。物理学の見方、論理的な考え方は若い人には必要で、次世代の参加で、物理学が活性化し、物理を楽しむ人（物理ファン）が増えて欲しいと思う。

<参考資料 2> 大学調査結果

2-1 調査結果

1. 組織の状況

図 1-1 男女共同参画についての学内調査の有無

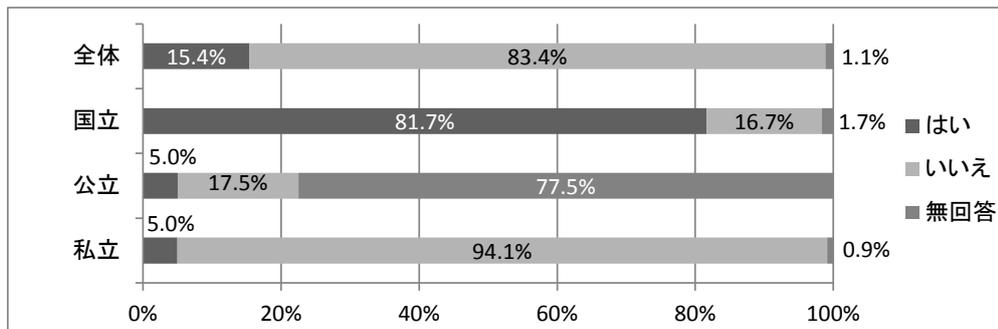


図 1-2 共学・別学の区分

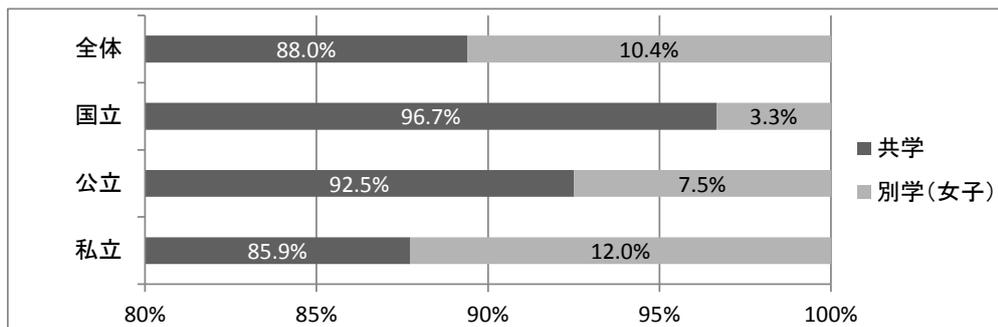


図 1-3 大学の学生数規模と平均学生数の男女比率

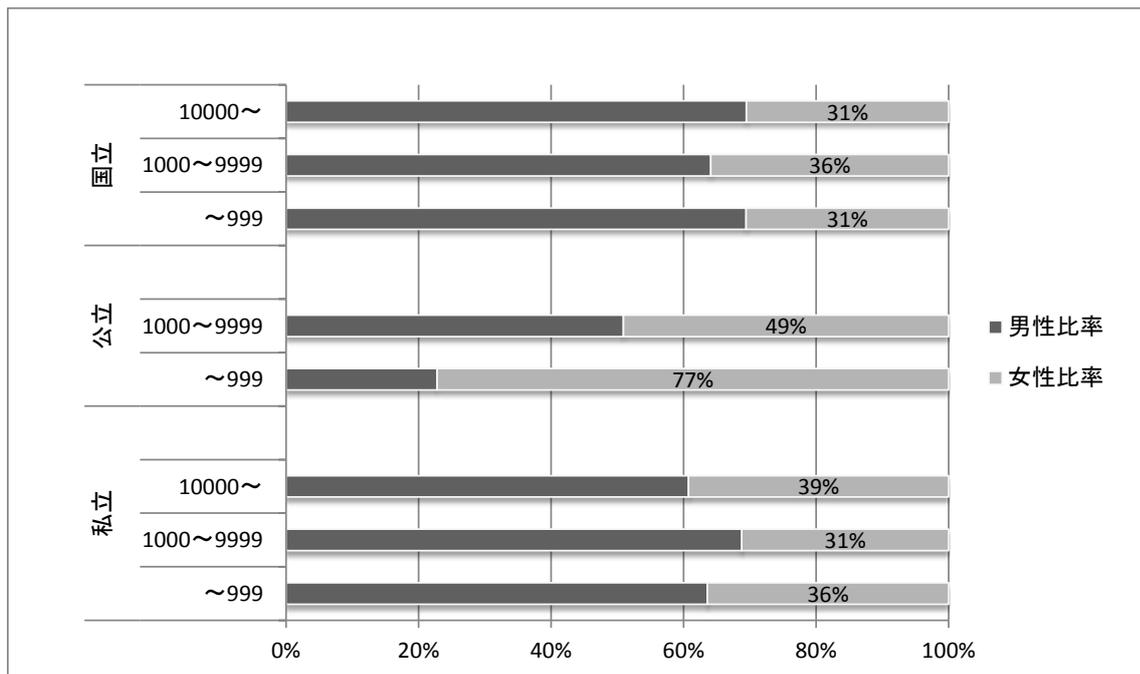


表 1-4 学長・副学長・学部長の女性比率

	学長			副学長			学部長		
	男性	女性	女性比率	男性	女性	女性比率	男性	女性	女性比率
国立	83	3	3.5%	197	14	6.6%	1178	51	4.1%
公立	32	3	8.6%	39	5	11.4%	95	12	11.2%
私立	307	39	11.3%	338	38	10.1%	855	114	11.8%
全体	422	45	9.6%	574	57	9.0%	2128	177	7.7%

図 1-5 学生数・PD・COE 研究員数

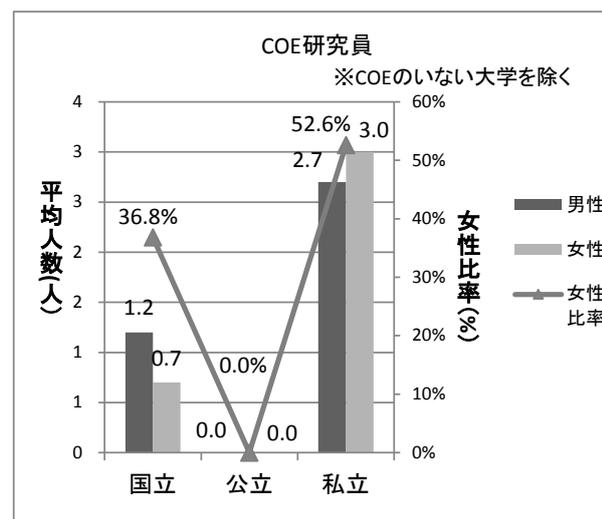
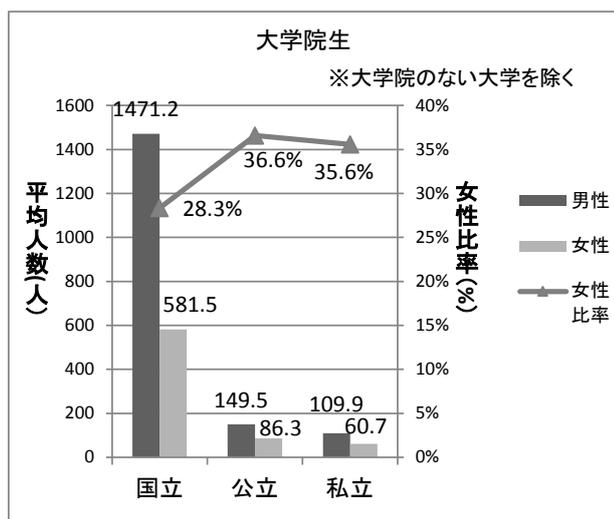
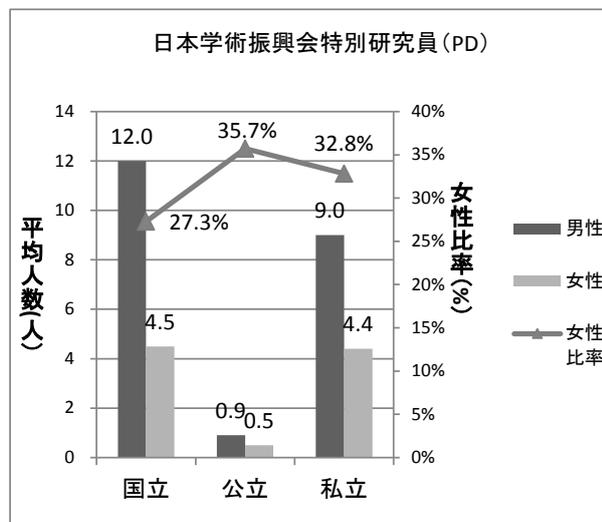
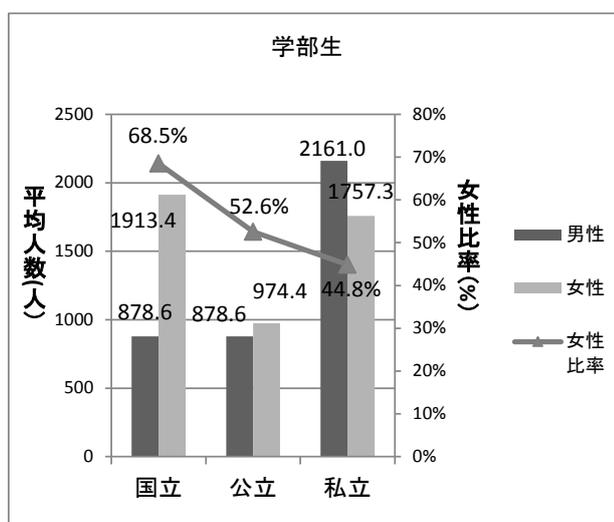


図 1-6-1 年度別平均専任教員数の男女比

* H25 年は、国立は設問なし

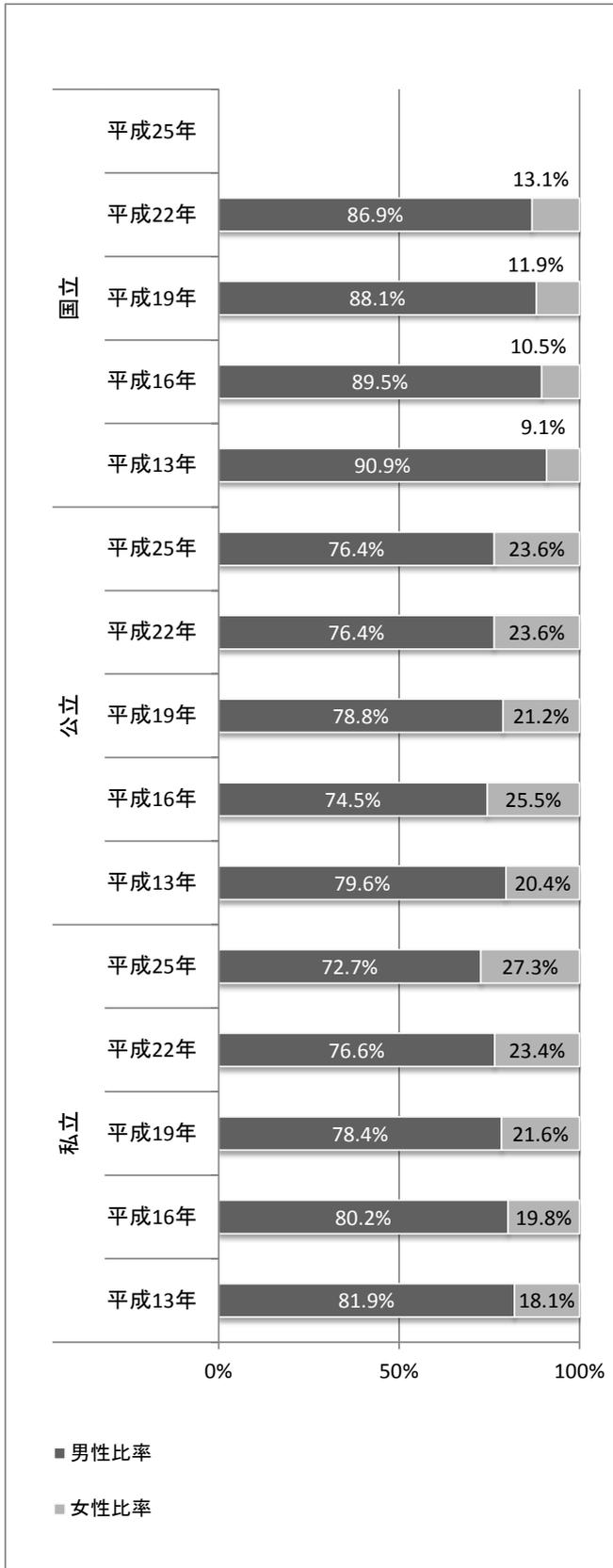


図 1-6-2 平均専任教員数の年齢別・男女別構成比

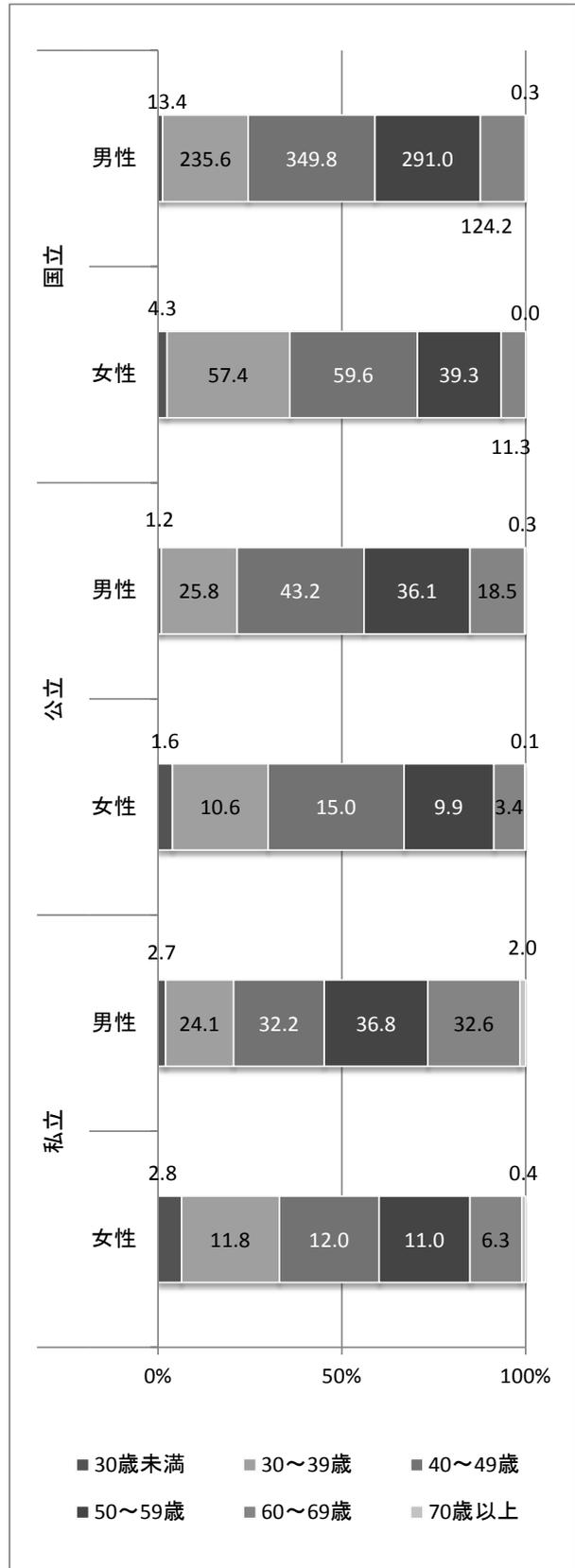


図 1-6-3 職階別・男女別平均専任教員数

* 国立は教員に対する設問なし

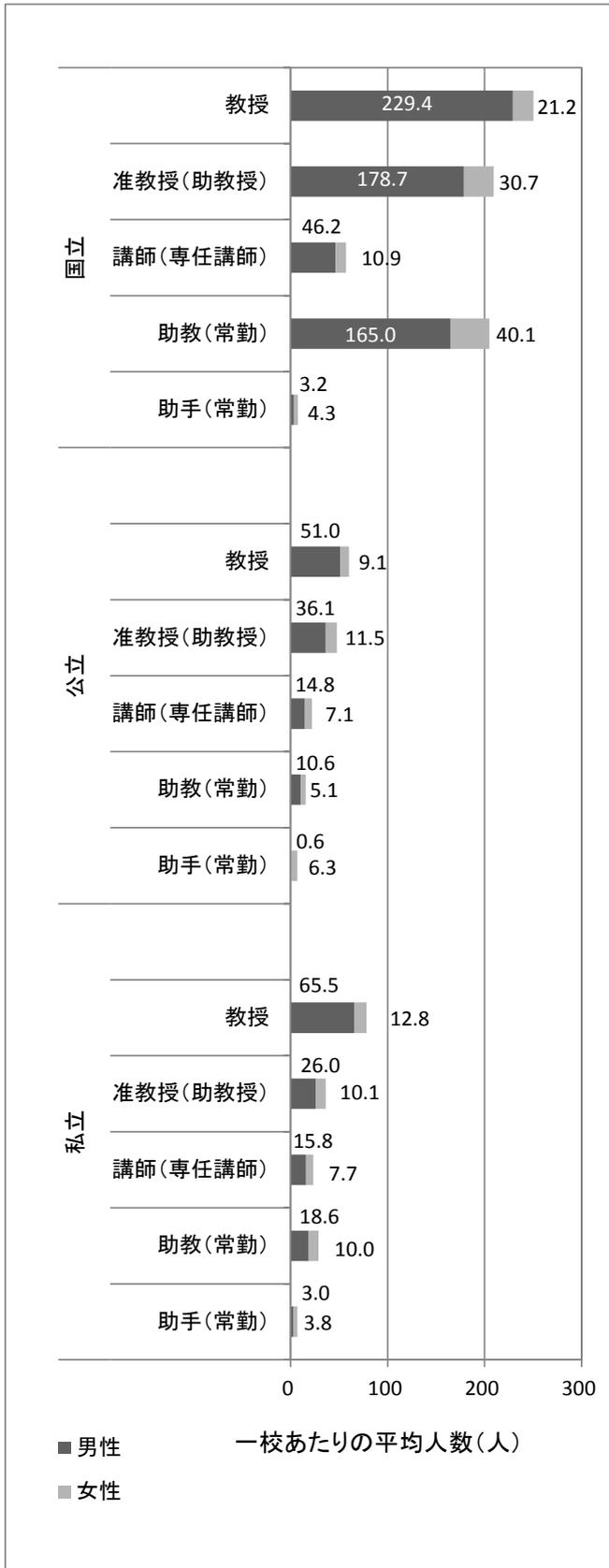


図 1-6-4 教授・大学院生・学生の女性比率

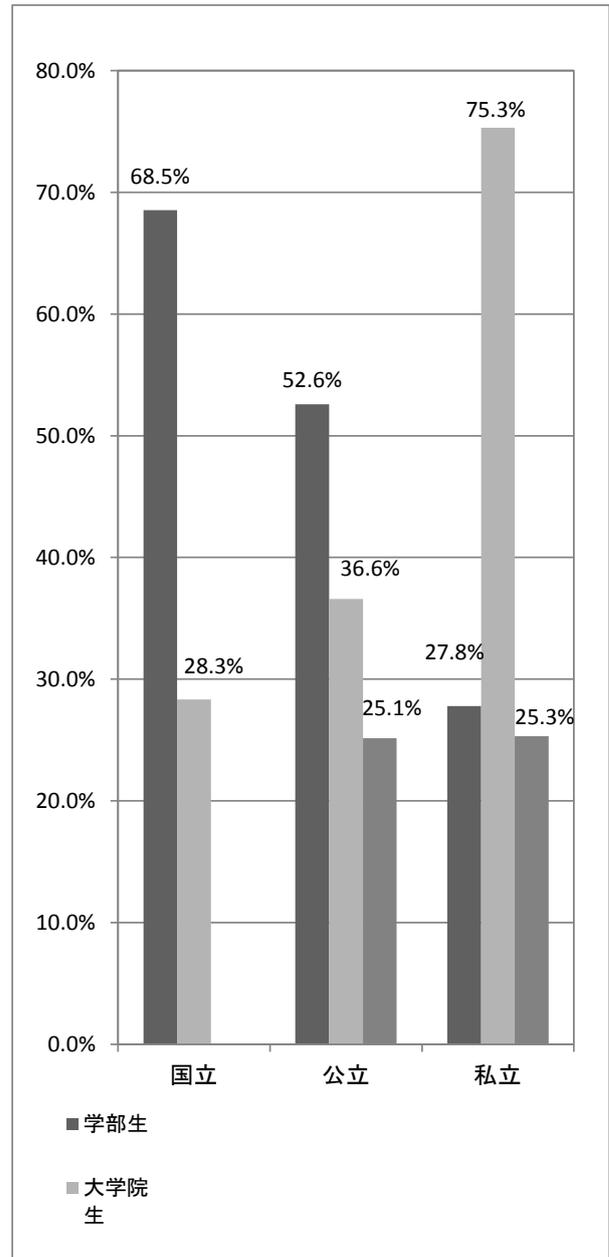


図 1-7-1 教員の任期制導入の有無

* 国立は設問なし

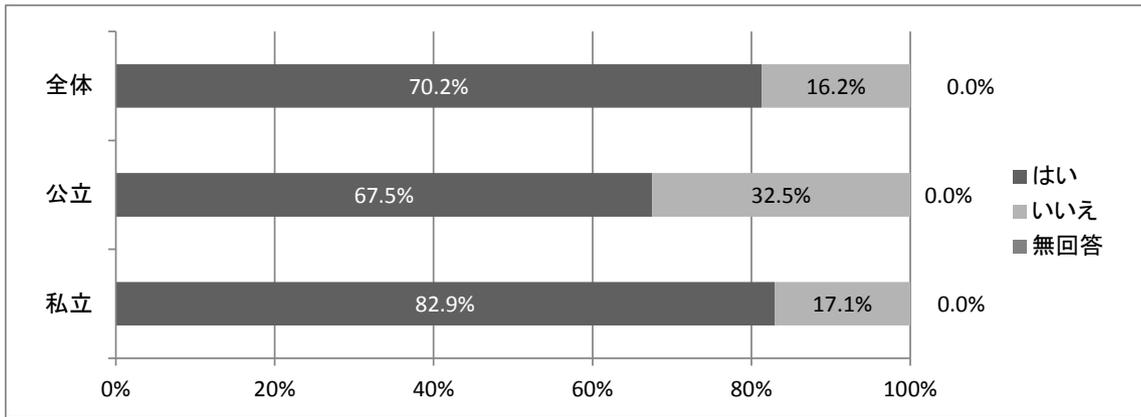
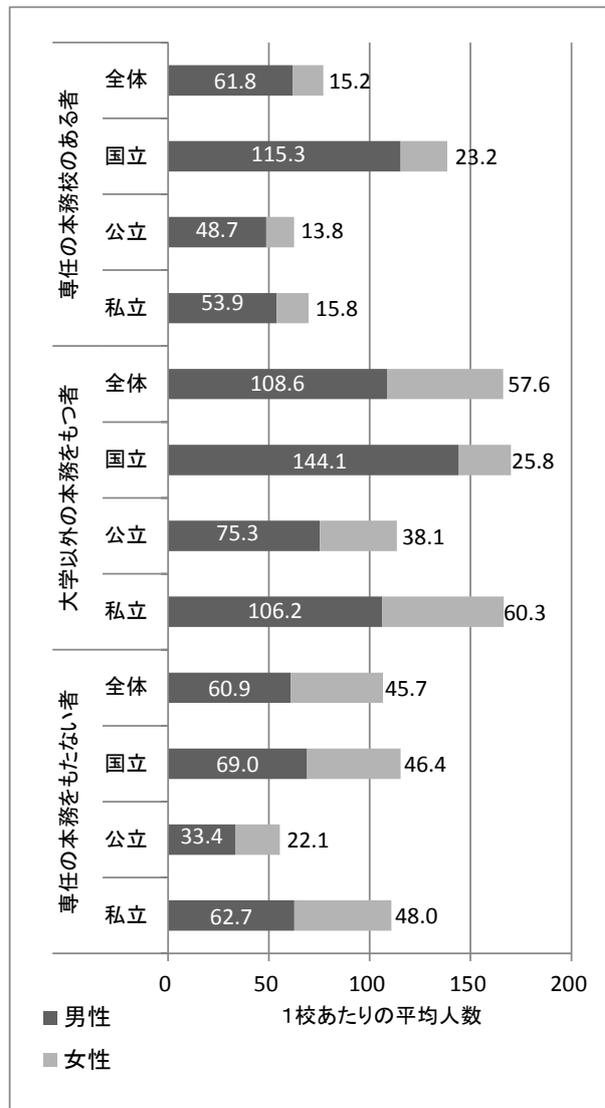
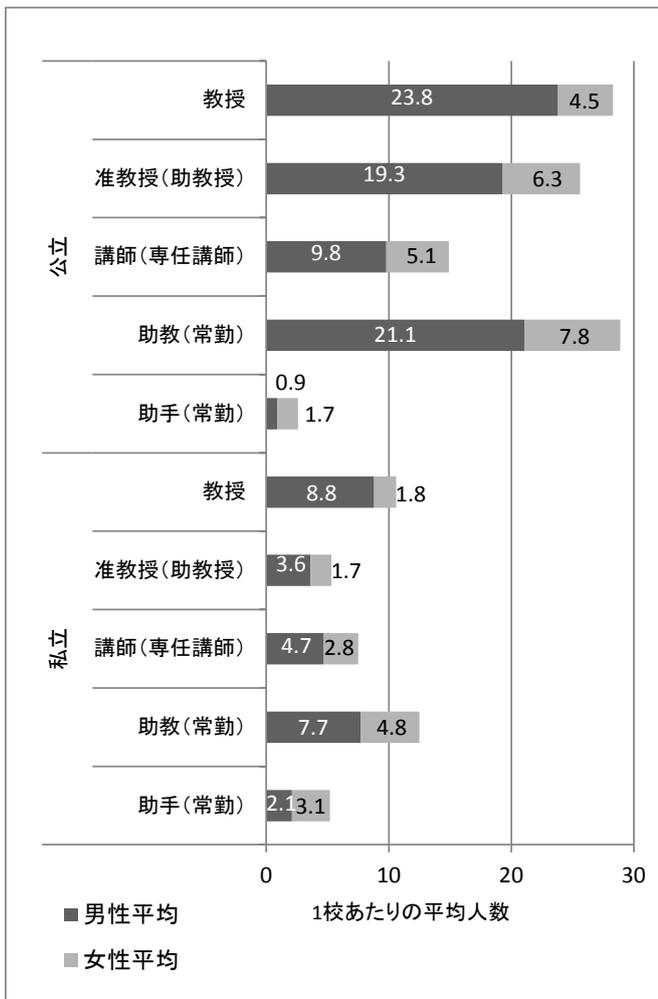


図 1-7-2 任期制導入校の職階別任期制教員の男女比（平成 24 年 4 月現在） * 国立は設問なし

図 1-8 非常勤教員の男女別構成比（平成 24 年 4 月現在，国立は平成 25 年 5 月現在）



2. 男女共同参画に関する施策への取組み

図 2-1 国公立大学別 男女共同参画に関する施策の「実施中」の割合

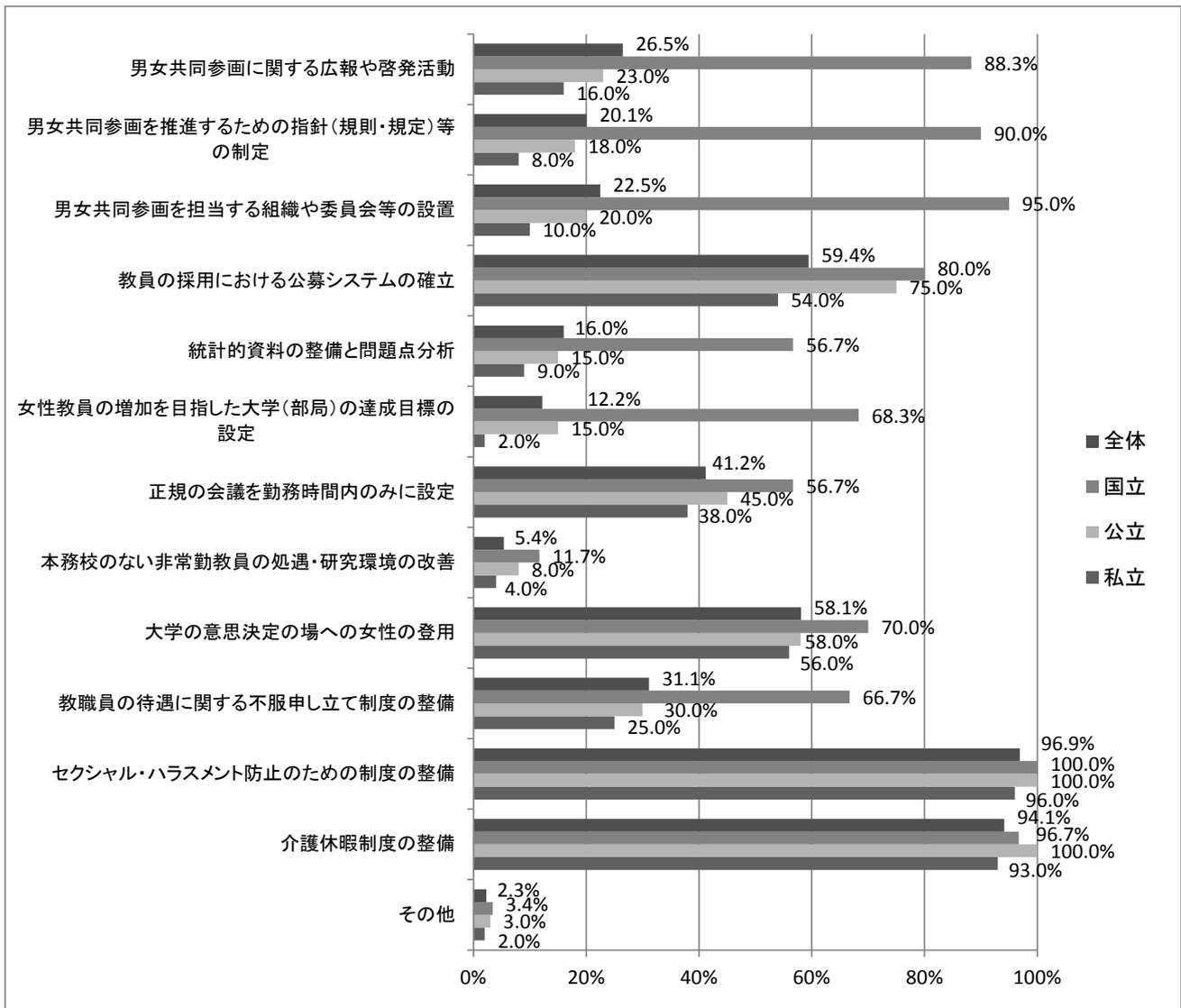
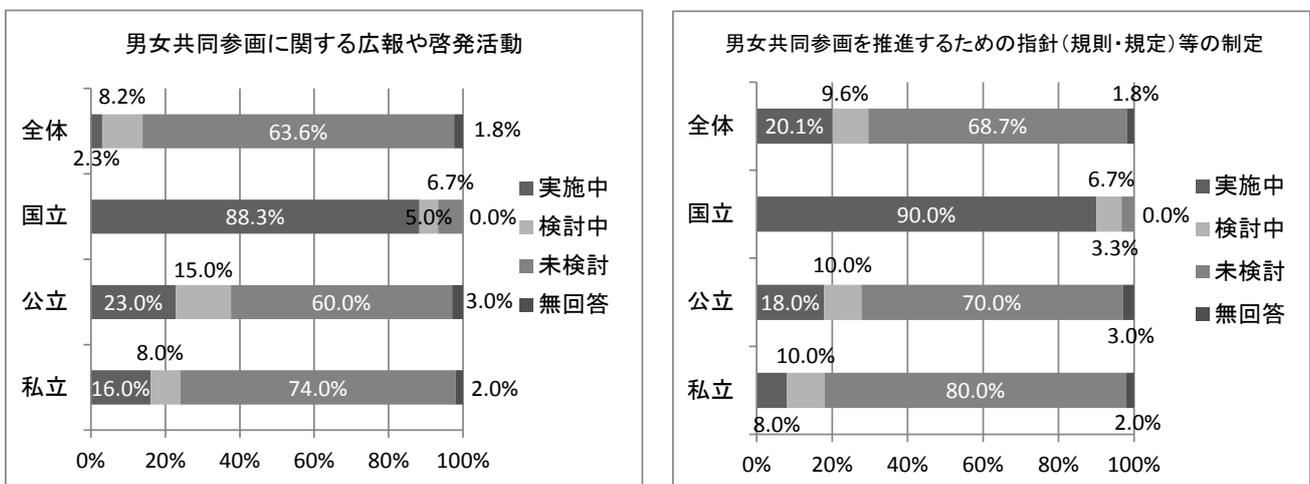
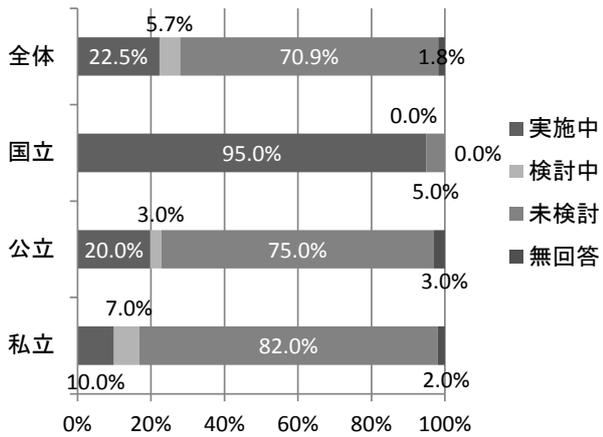


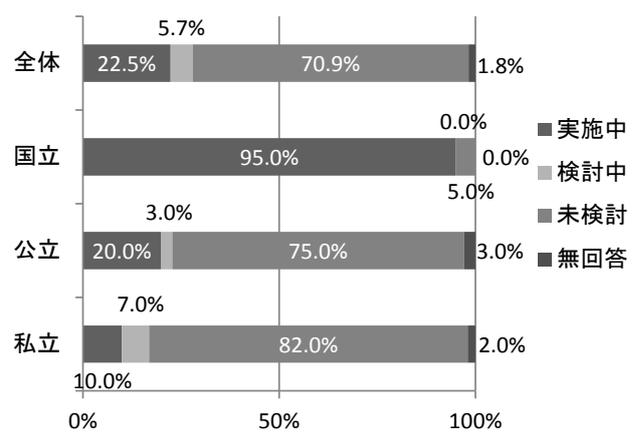
図 2-2 男女共同参画を推進するための取組みに実施状況



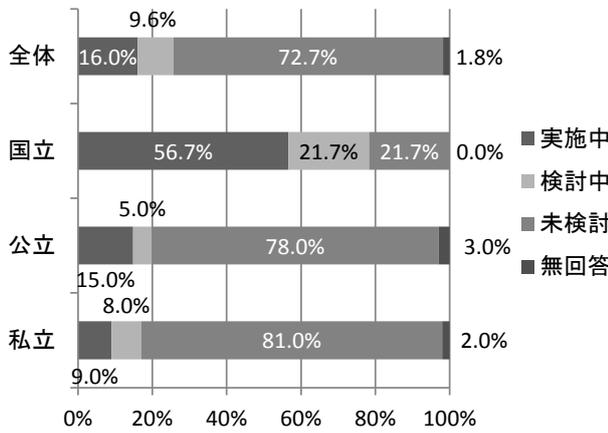
男女共同参画を担当する組織や委員会等の設置



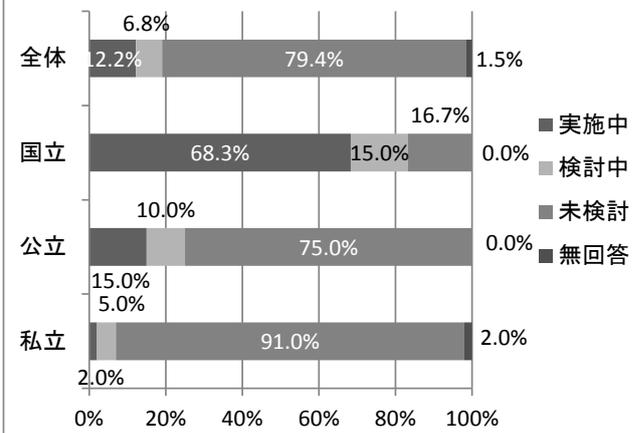
教員の採用における公募システムの確立



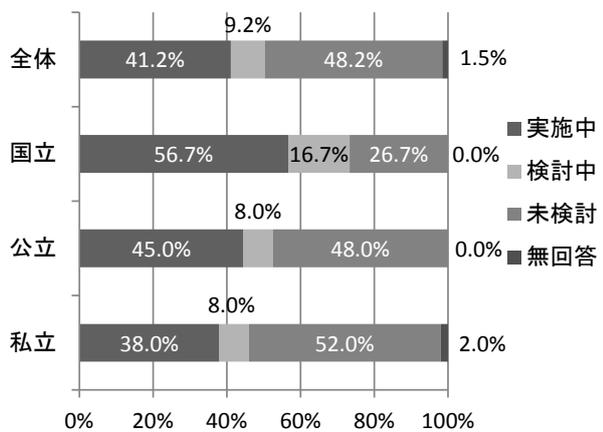
統計的資料の整備と問題点分析



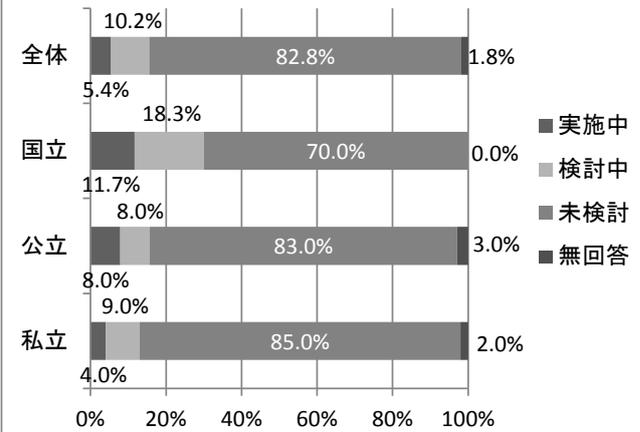
女性教員の増加を目指した大学の達成目標の設定



正規の会議を勤務時間内のみに設定



本務校のない非常勤教員の処遇・研究環境の改善



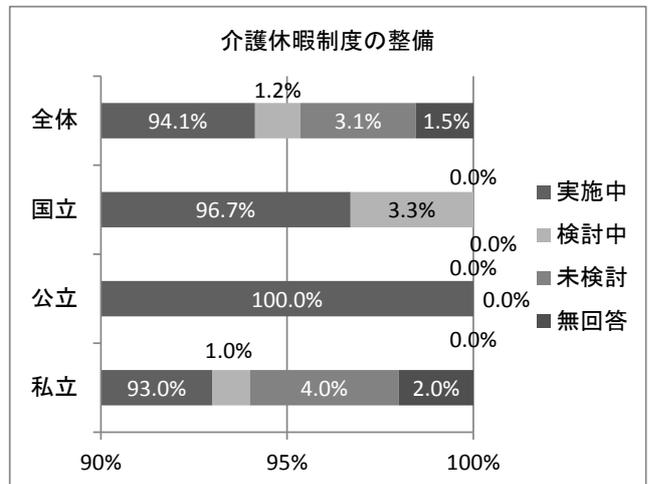
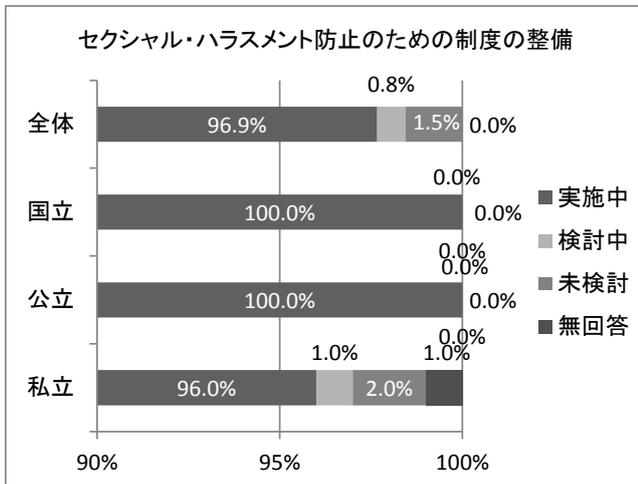
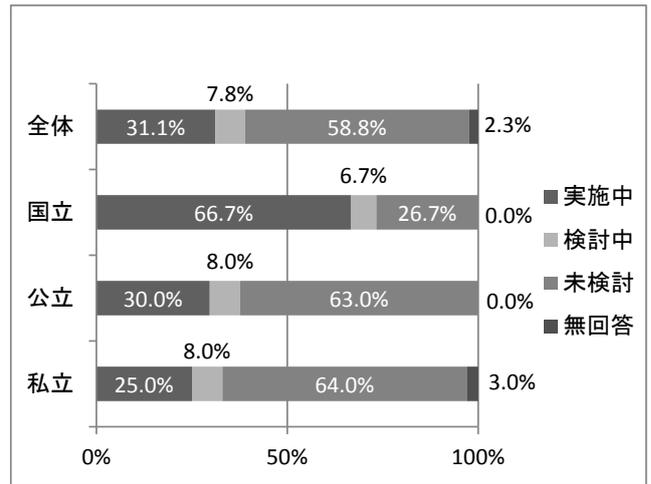
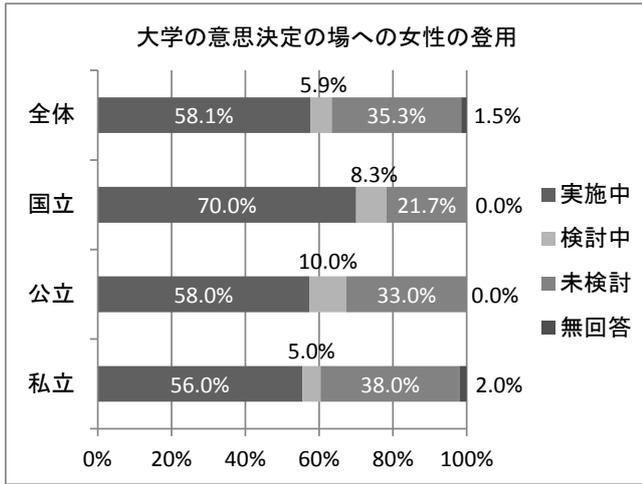


図 2-3 文部科学省の男女共同参画を推進する施策への応募状況（複数回答）

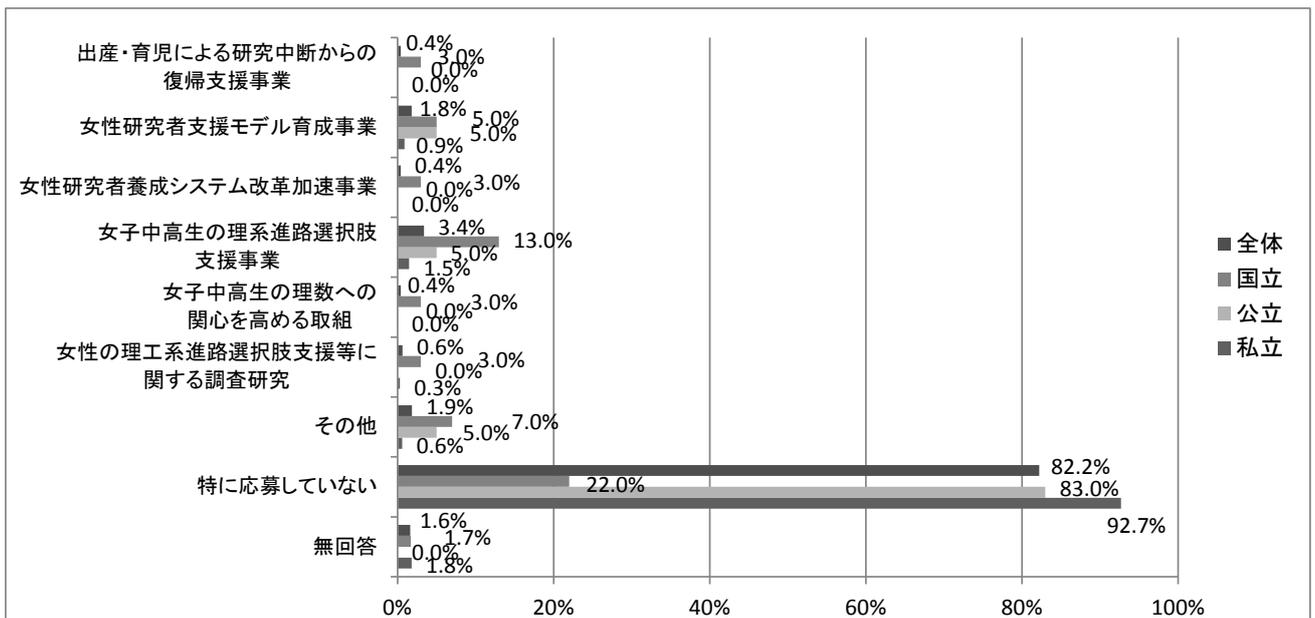


図 2-4 国公立大学別 男女共同参画を推進するための活動の実施状況（複数回答）

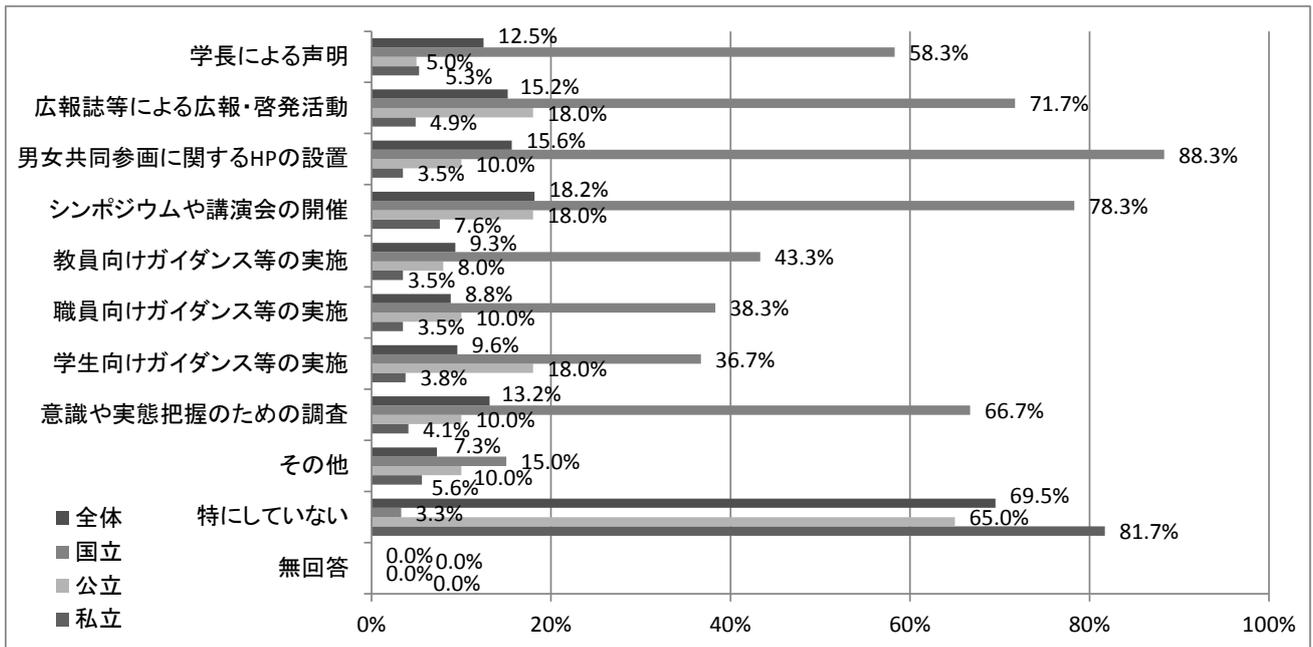


図 2-5 男女共同参画の施設の施策（複数回答）

図 2-6 労働時間管理の施策（複数回答）

* 国立は設問なし

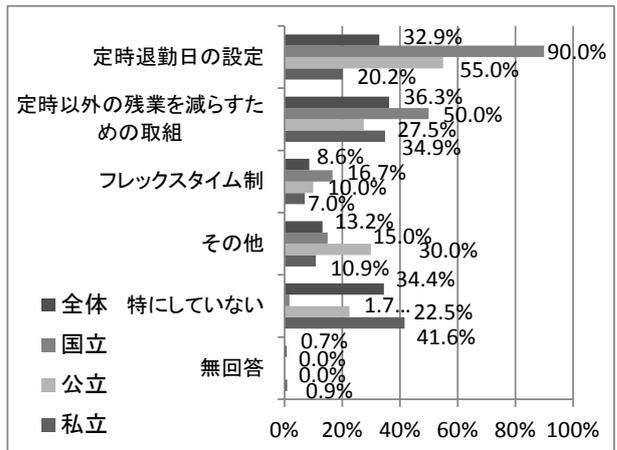
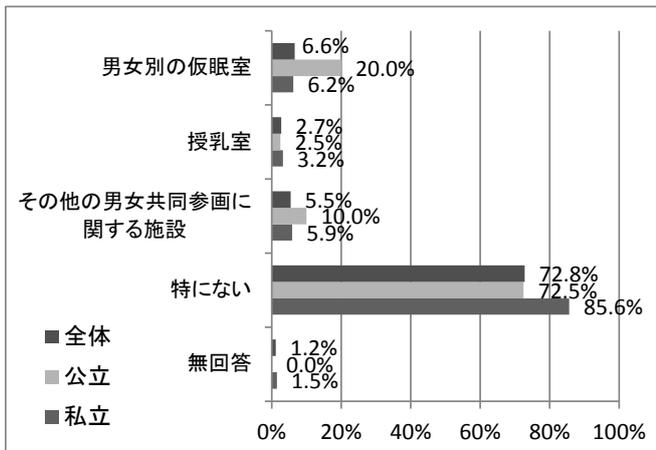
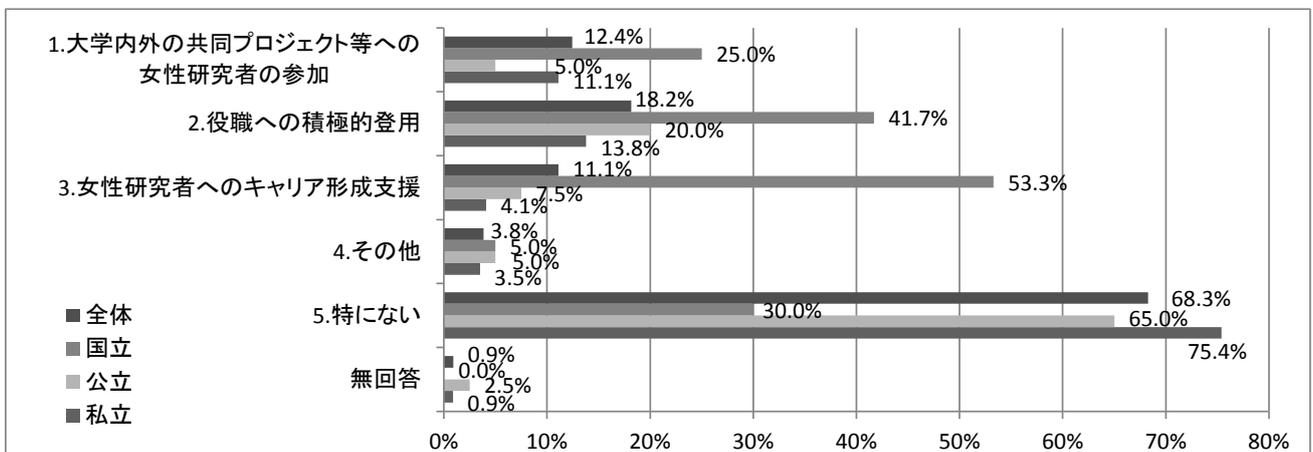


図 2-7 女性教員の人材育成を推進する方針の有無（複数回答）



3. 保育施設

図 3-1 学内保育施設の有無

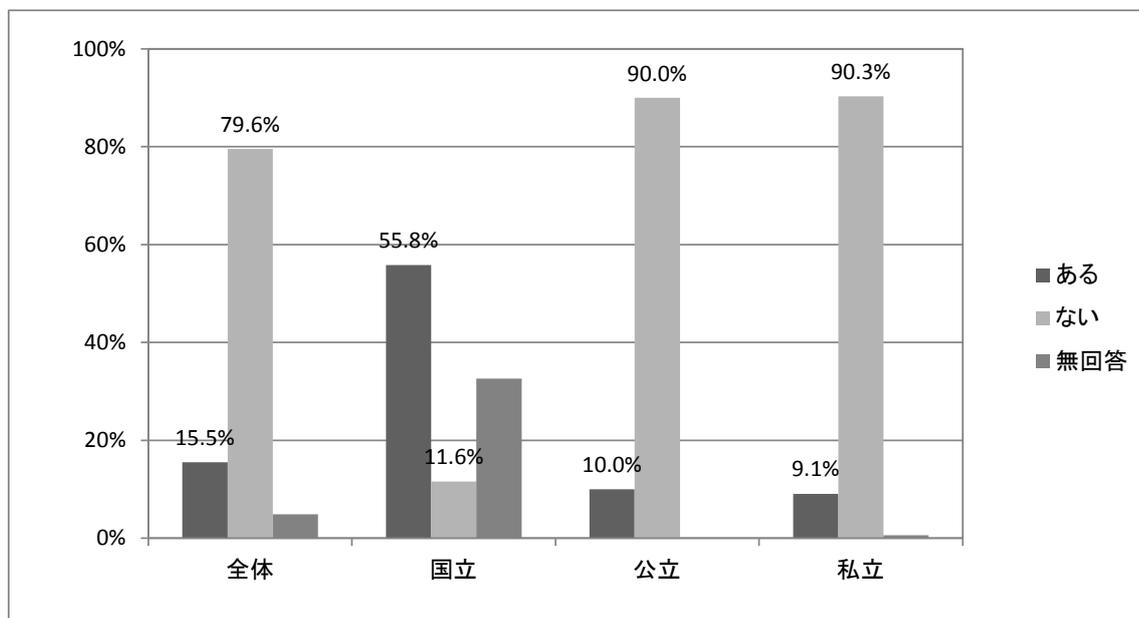


図 3-2 学内保育所を利用できる人の範囲（複数回答）

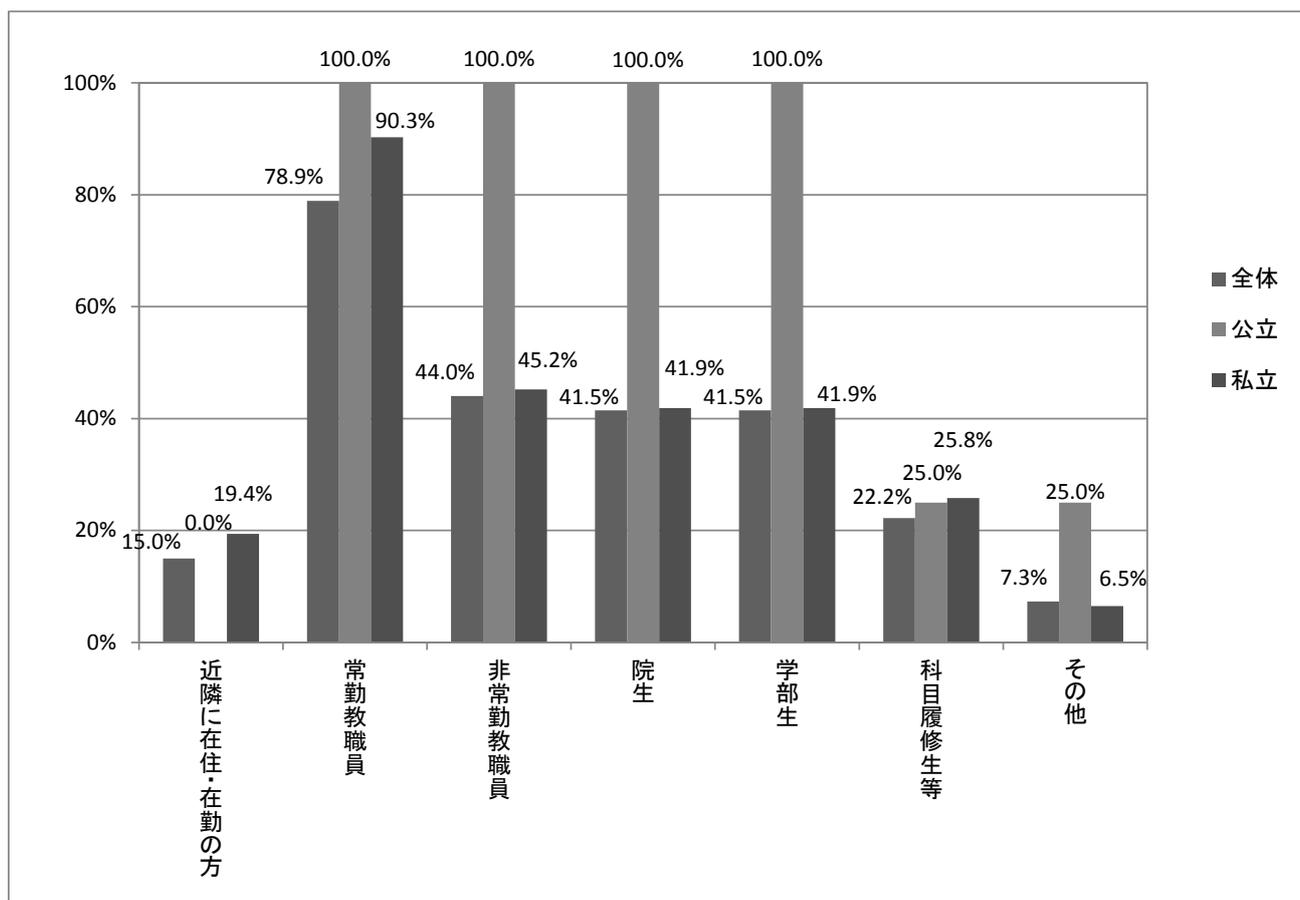
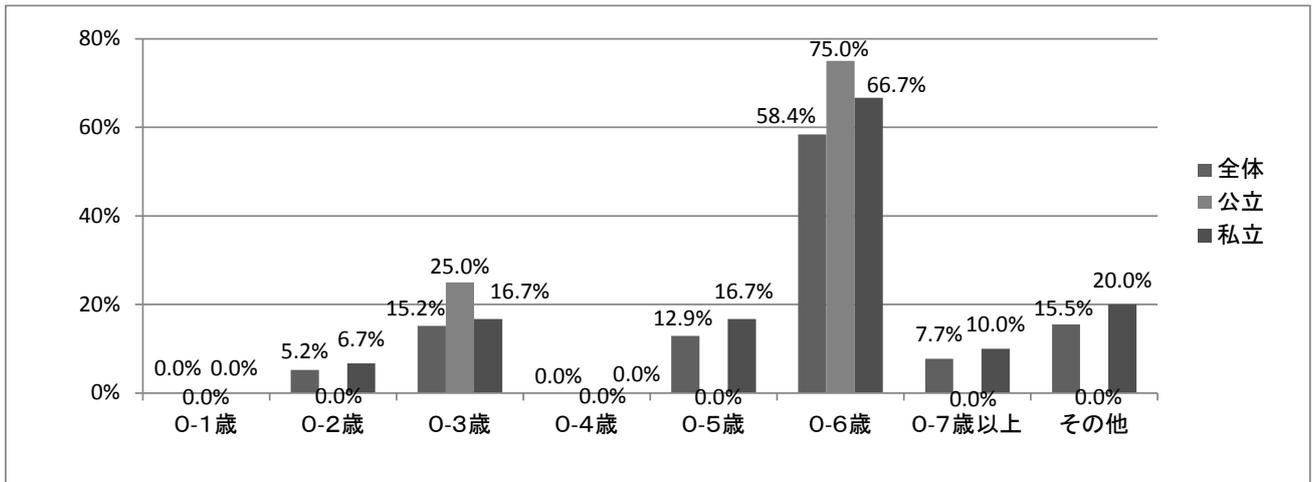


図 3-3 保育施設に受け入れる幼児の年齢

* 国立は設問なし



4. 教員の採用

図 4-1 教員の採用人数（中間値）の3年ごとの推移

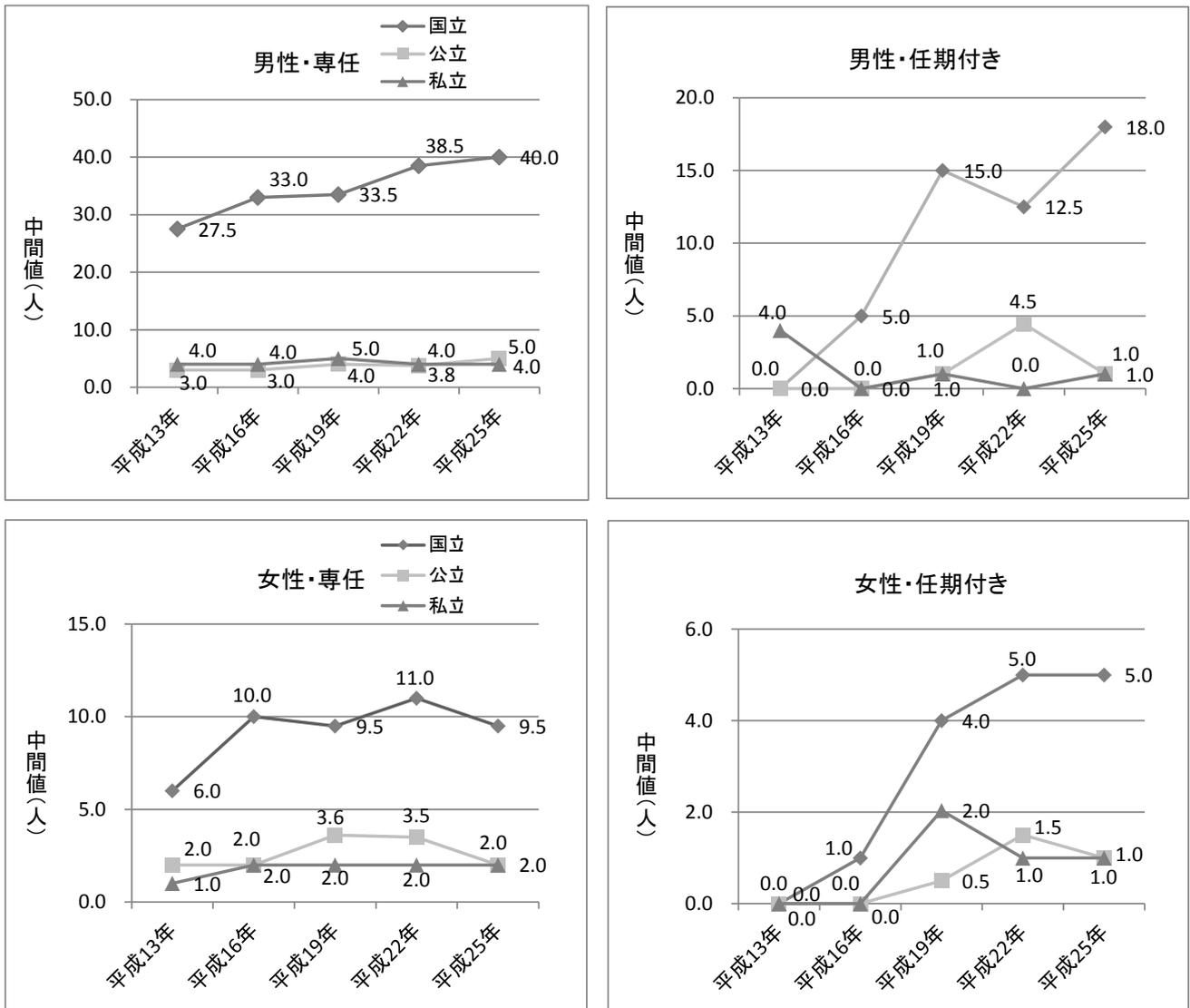


図 4-2 自校大学院出身者の採用人数

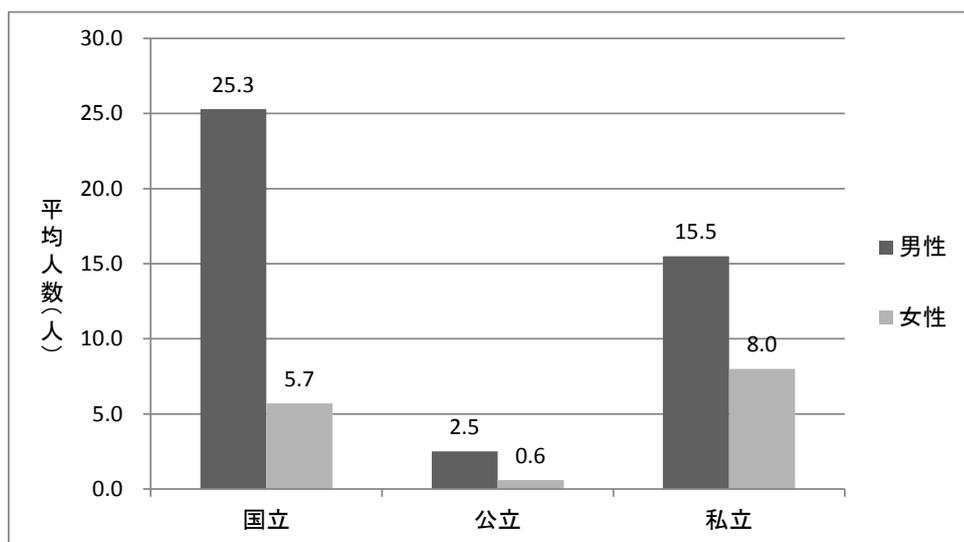


図 4-3 教員採用は公募制の有無

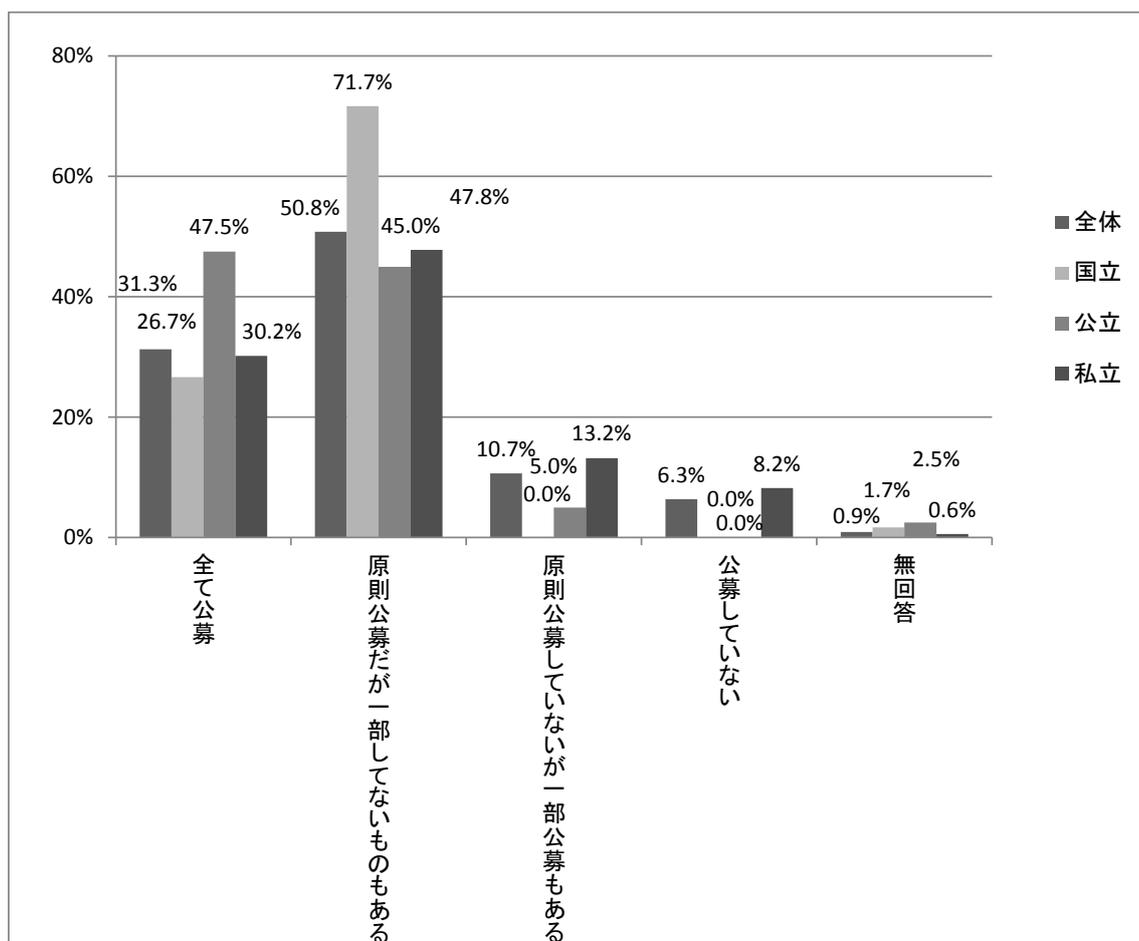


図 4-4 「業績等が同等の評価であれば女性を採用する」などのポジティブアクション（積極的改善措置）を行っているか？

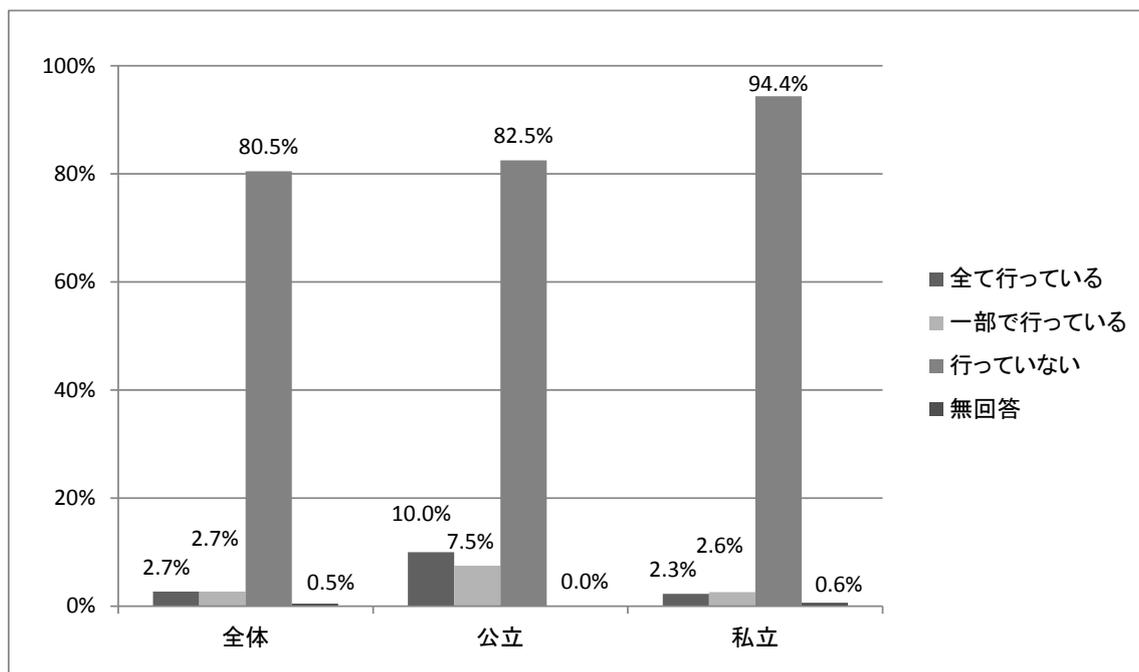
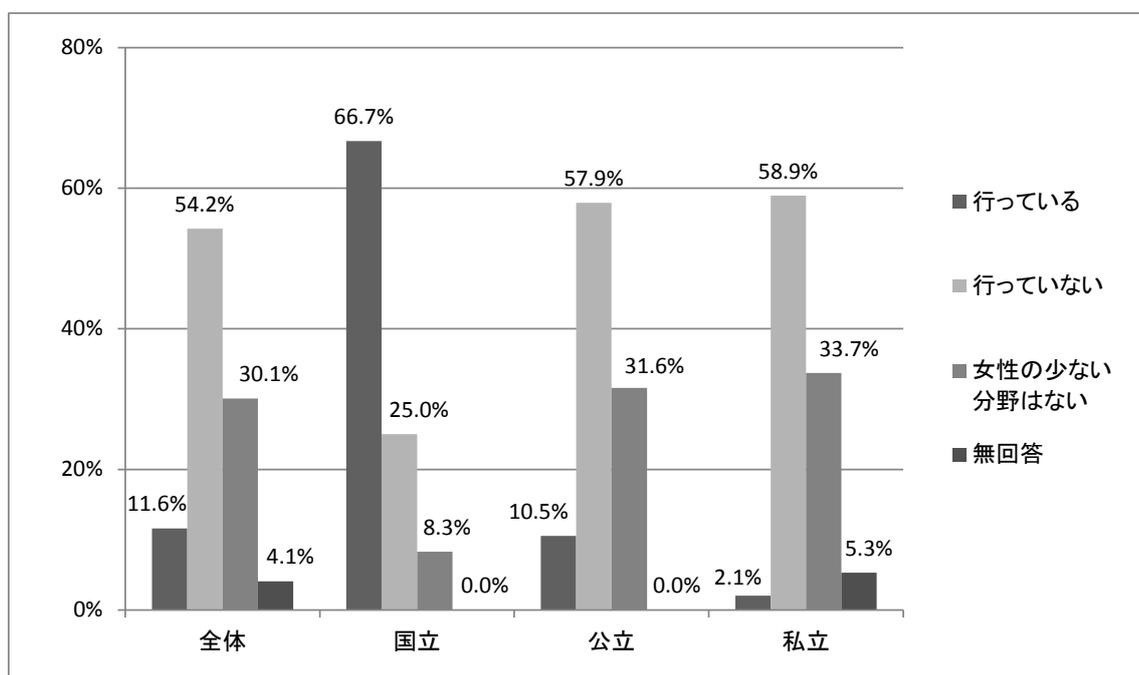


図 4-5 理学系・工学系・医学系、その他特に女性の少ない分野への女性の参画を推進しているか？



5. 育児支援・介護支援

図 5-1 次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」を作成しているか？

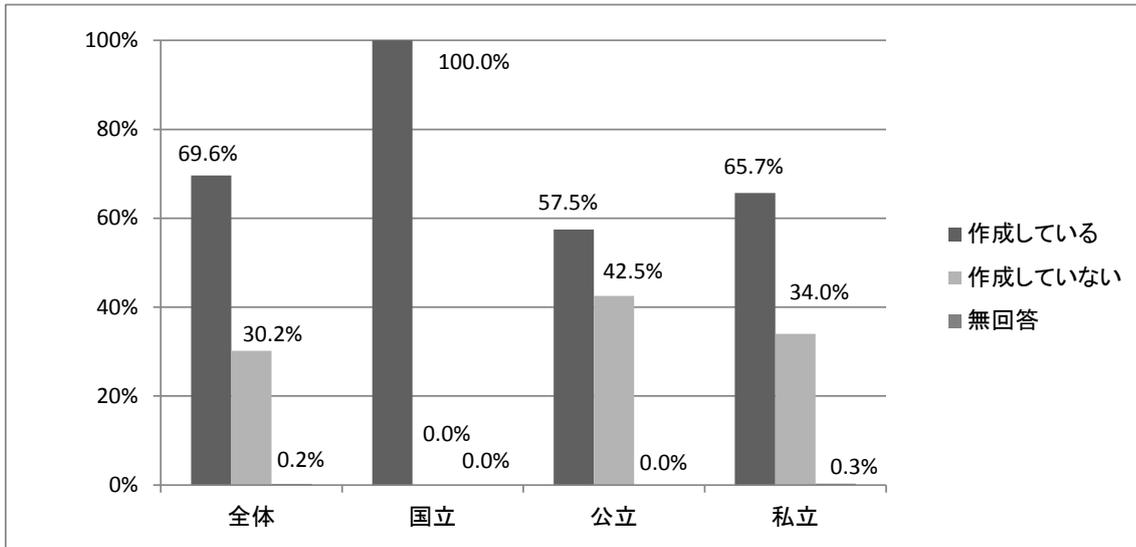


図 5-2 その行動計画を公表しているか？（前問で「作成している」を選択した大学のみ回答）

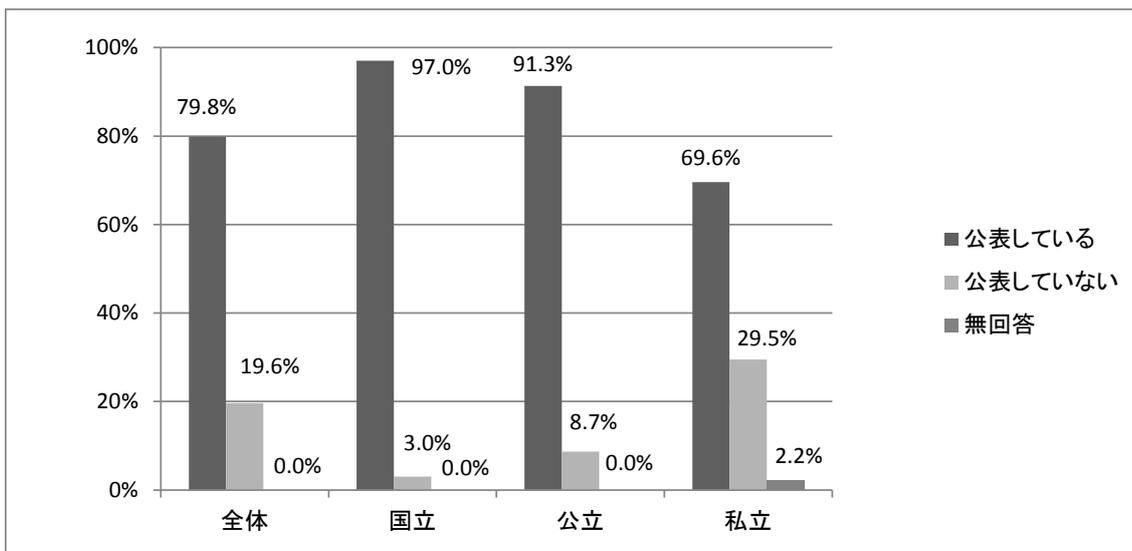


表 5-3 育児休業の取得人数

* 国立の平成 22 年, 23 年は設問なし

	男性					女性				
	20 年	21 年	22 年	23 年	24 年	20 年	21 年	22 年	23 年	24 年
国立	19	14	—	—	17	296	296	—	—	384
公立	34	27	32	3	2	22	3	3	55	51
私立	3	5	11	11	4	303	301	299	376	445
合計	56	46	43	14	23	621	600	302	431	880

図 5-4 任期付き教員に対する育児休暇制度適用の有無

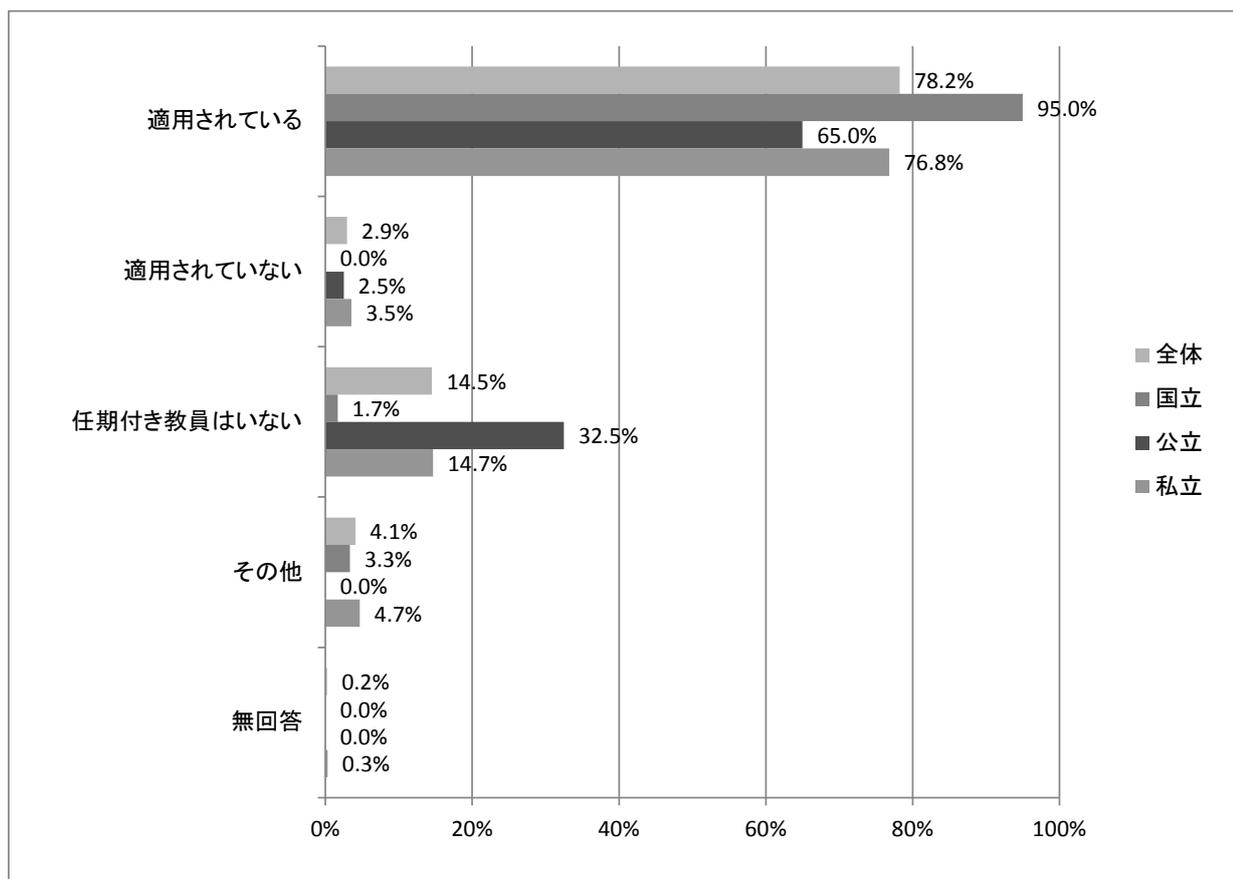


図 5-5 育児休業取得可能な子どもの年齢

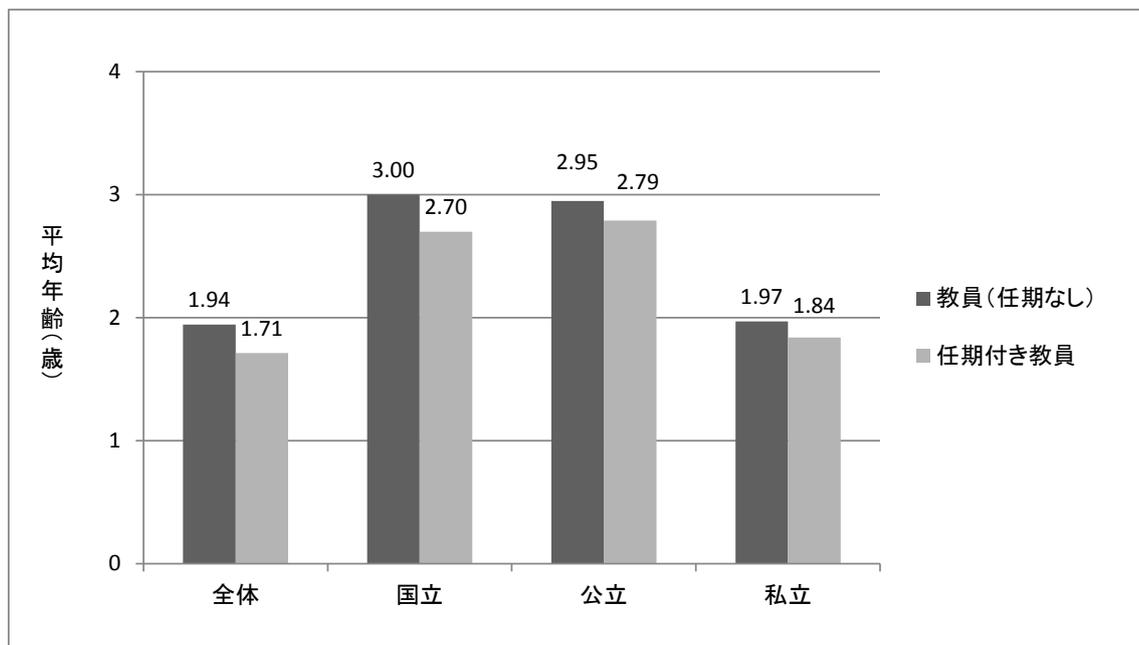


図 5-6 1人の子供に対して、取得できる育児休業の回数

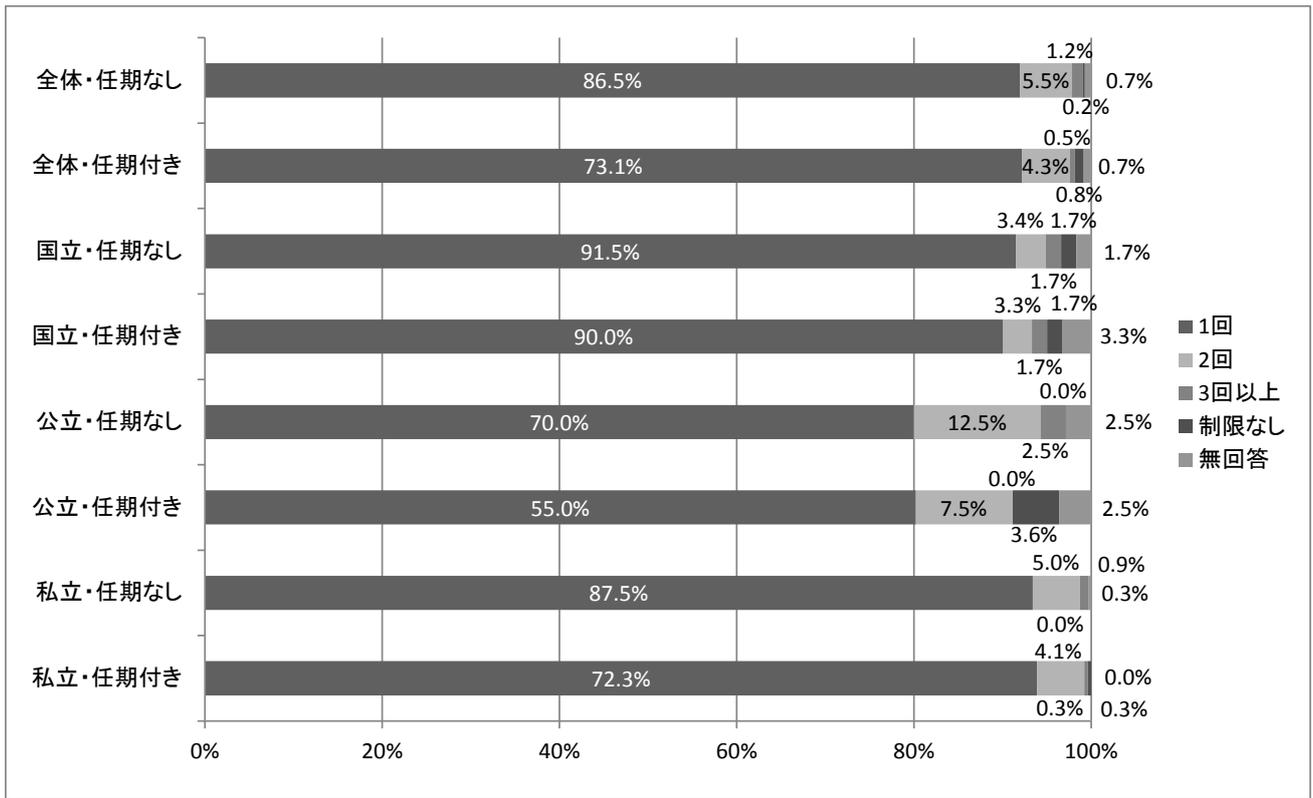


図 5-7 専任教員向けの育児休業は、配偶者が無職でも取得可能かどうか？

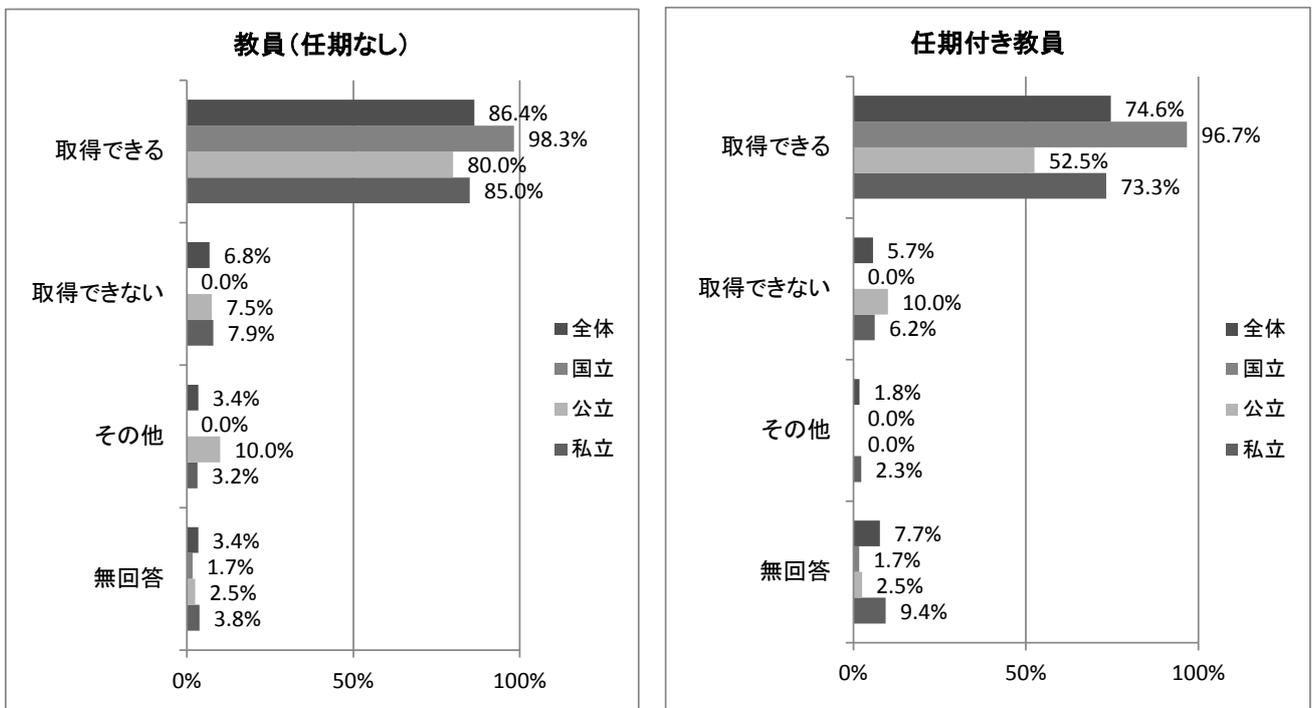


図 5-8 育児休業制度以外の仕事と育児の両立支援制度の有無

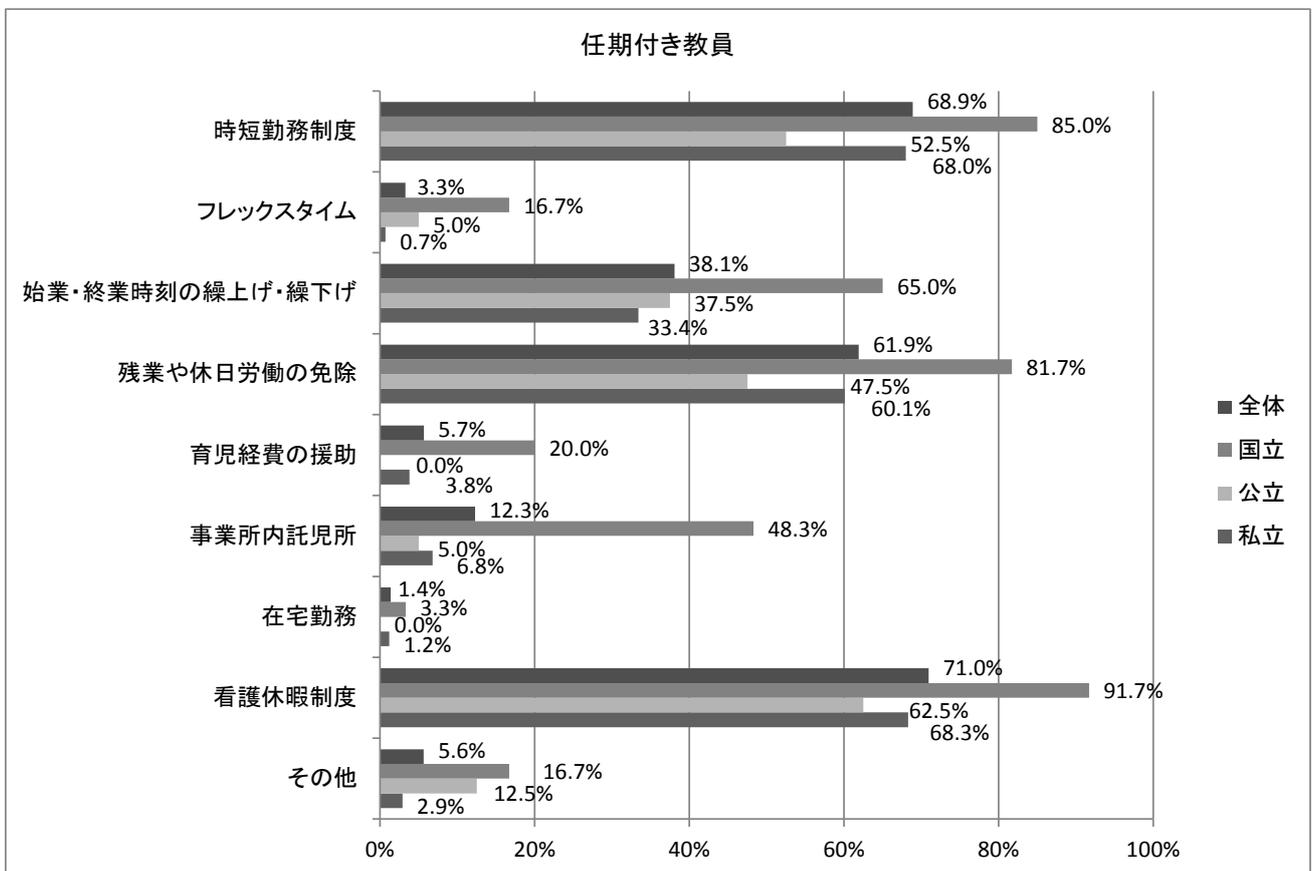
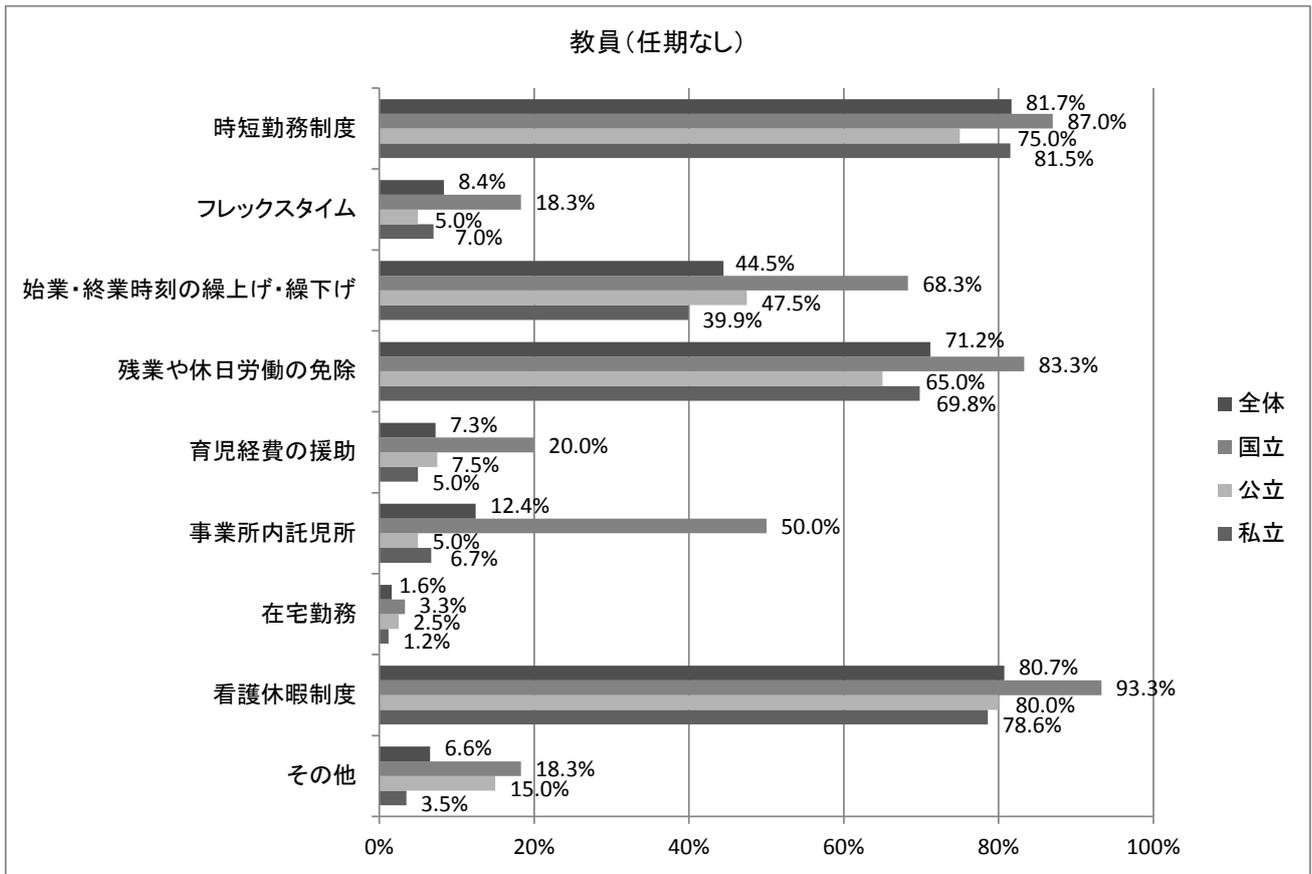


表 5-9 専任教員介護休業利用者の平均人数

* 国立は設問なし

	男性					女性				
	20年	21年	22年	23年	24年	20年	21年	22年	23年	24年
公立	0	1	0	0	0	2	3	0	1	0
私立	3	1	4	3	5	3	3	11	14	16
合計	3	2	4	3	5	5	6	11	15	16

図 5-10 介護休業の任期付き教員への適用

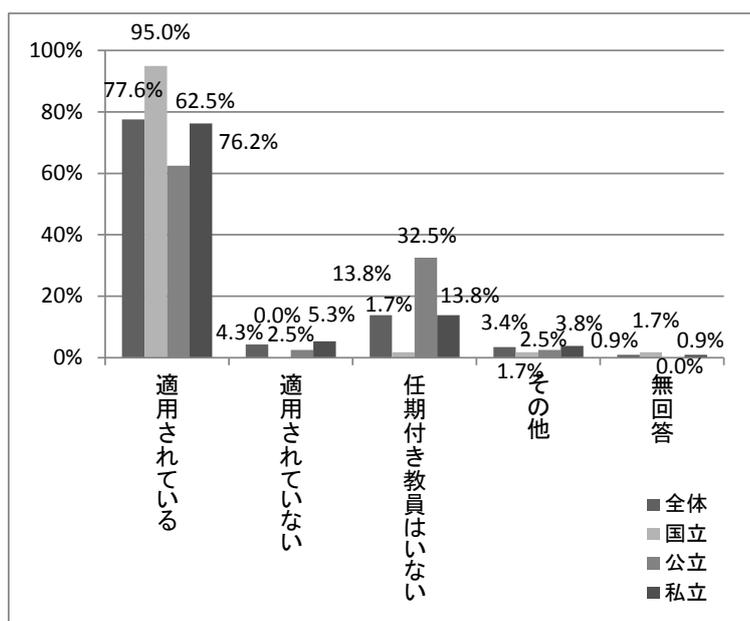


図 5-11 介護休業の最長限度

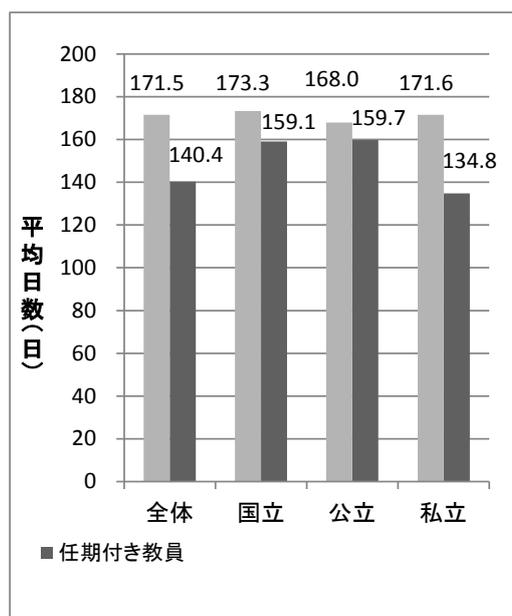
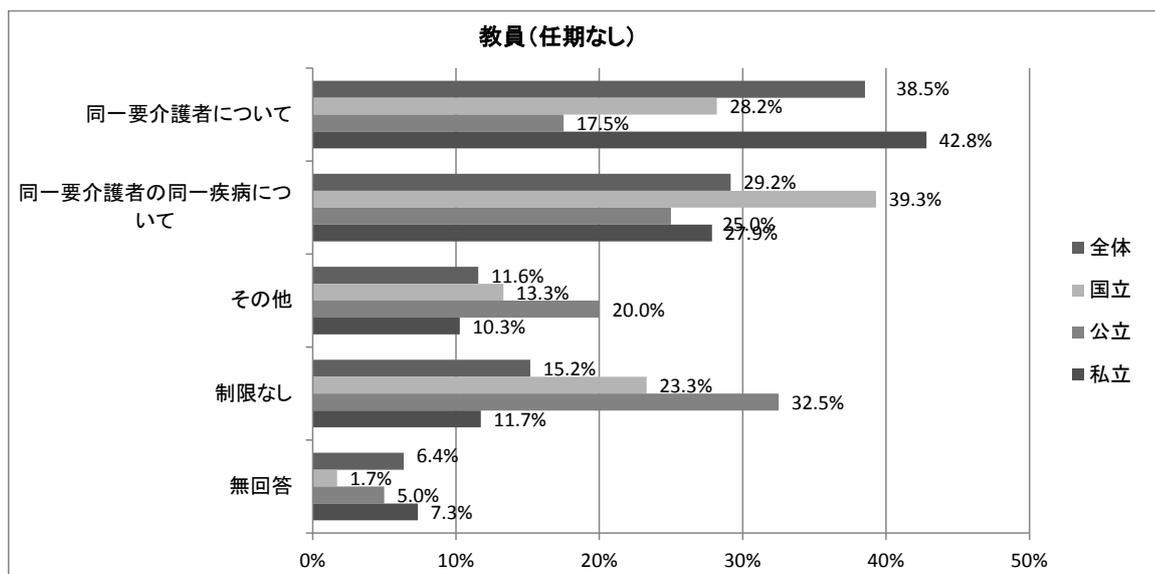


図 5-12 介護休業の取得回数制限



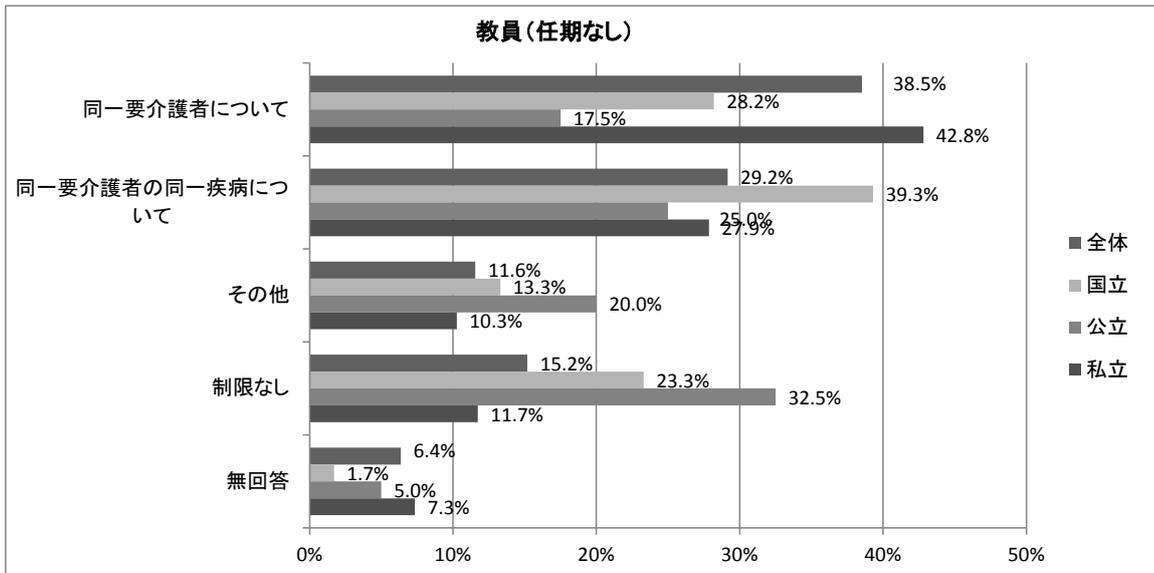
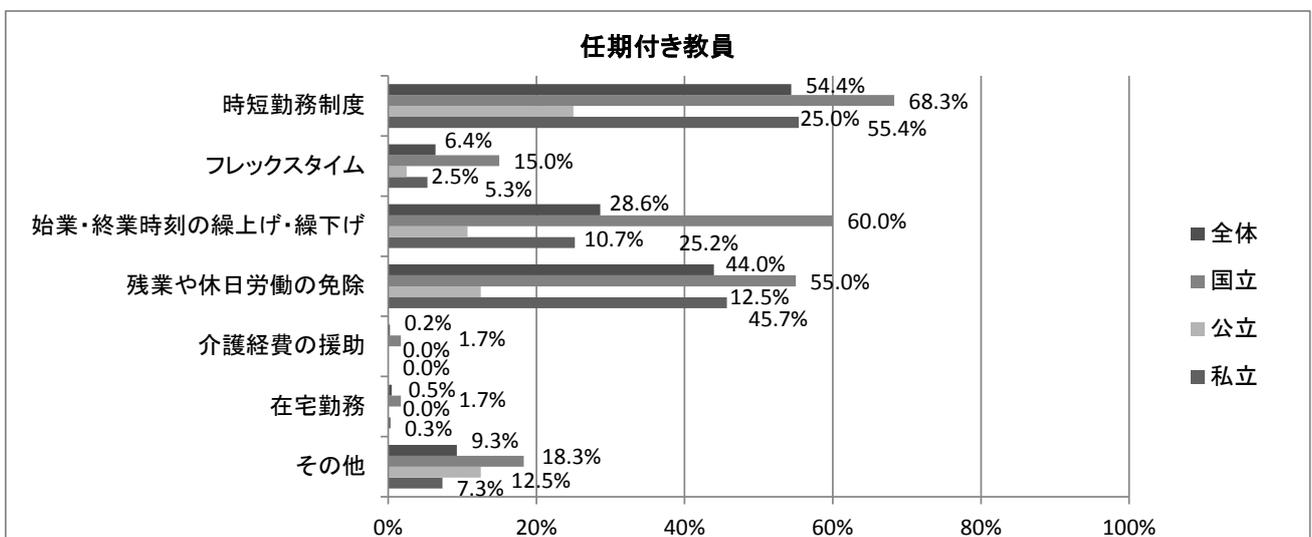
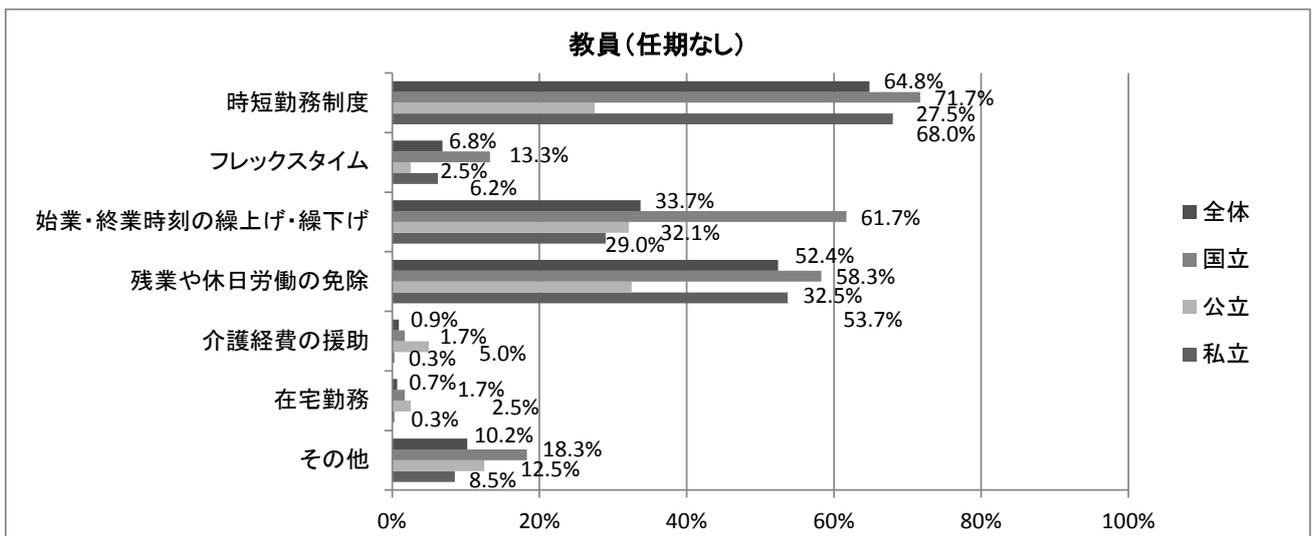
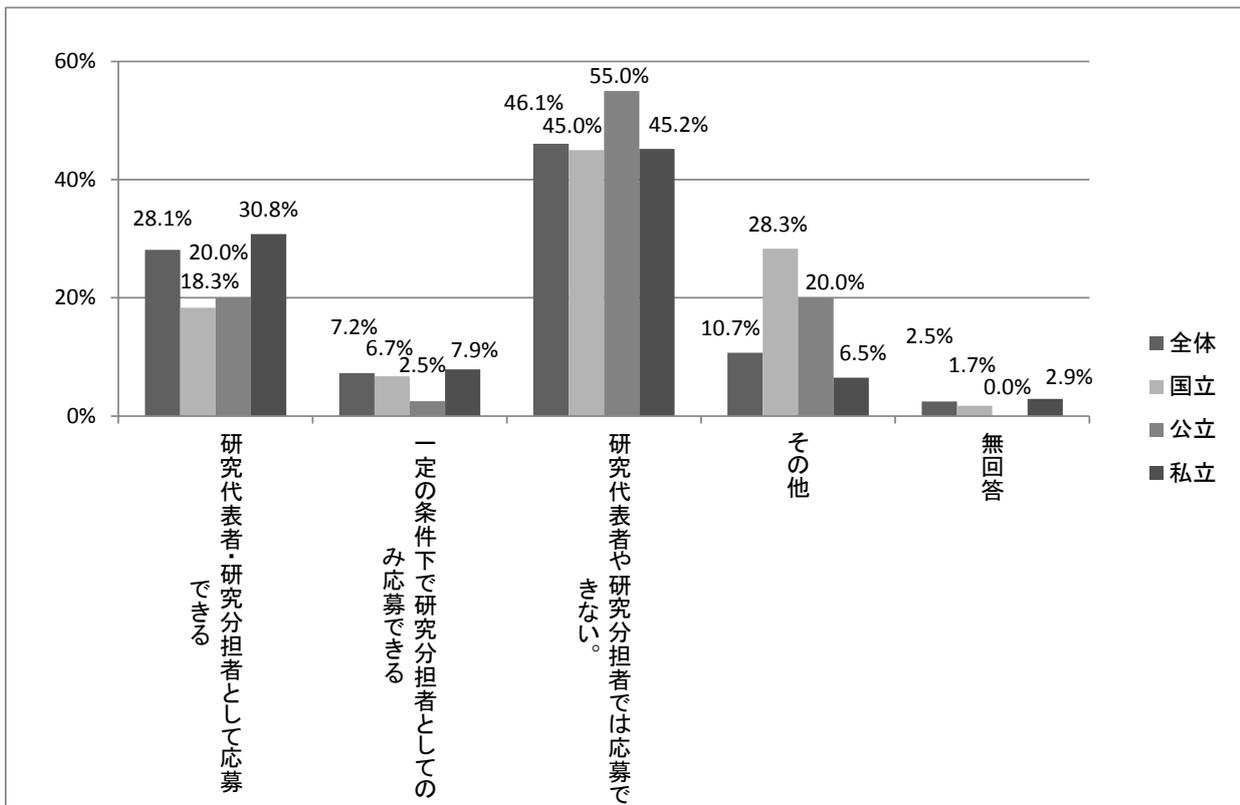


図 5-13 介護休業制度以外の仕事と介護の両立支援制度の有無



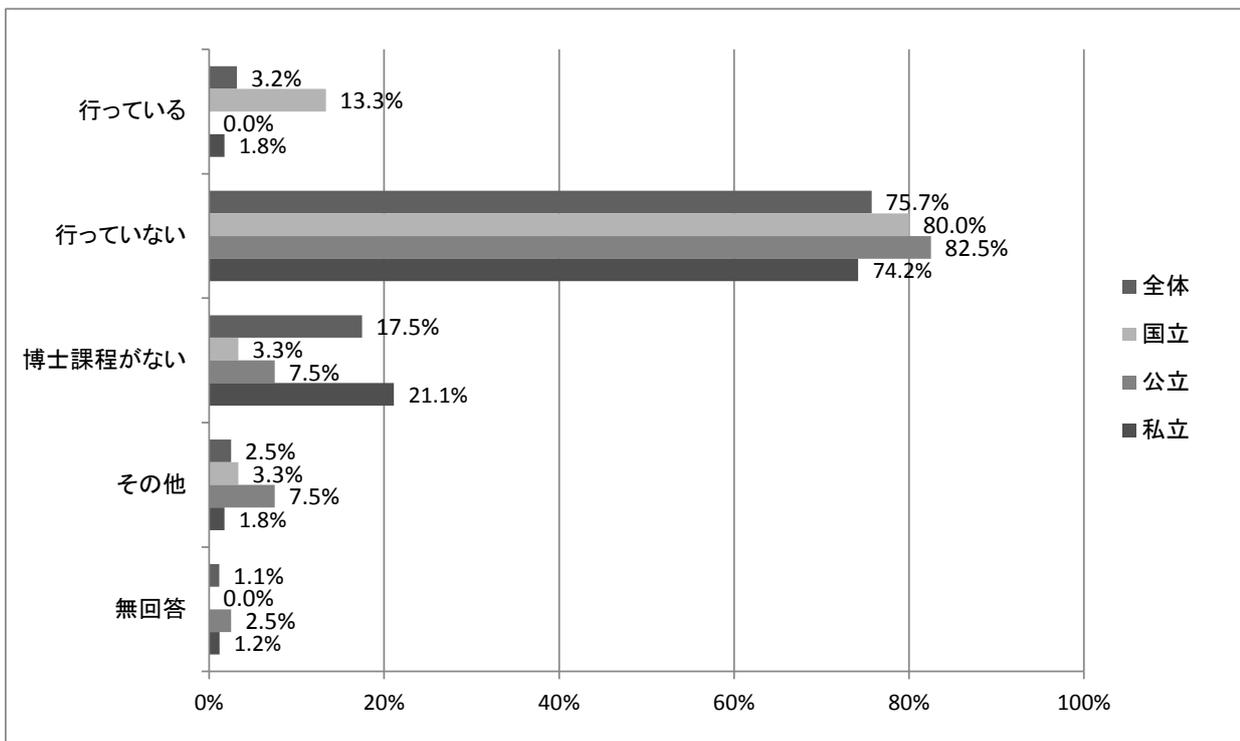
6. 非常勤講師への研究支援

図6 非常勤講師への研究支援



7. 学位取得後、停職についていない女性研究者への支援

図7 学位取得後、大学や女性研究者等の定職に就いていない女性研究者に対する支援



8. 女子生徒への積極的措置

図 8-1 女子生徒（高校生・浪人生）に対する入学時における特別の扱い(複数回答)

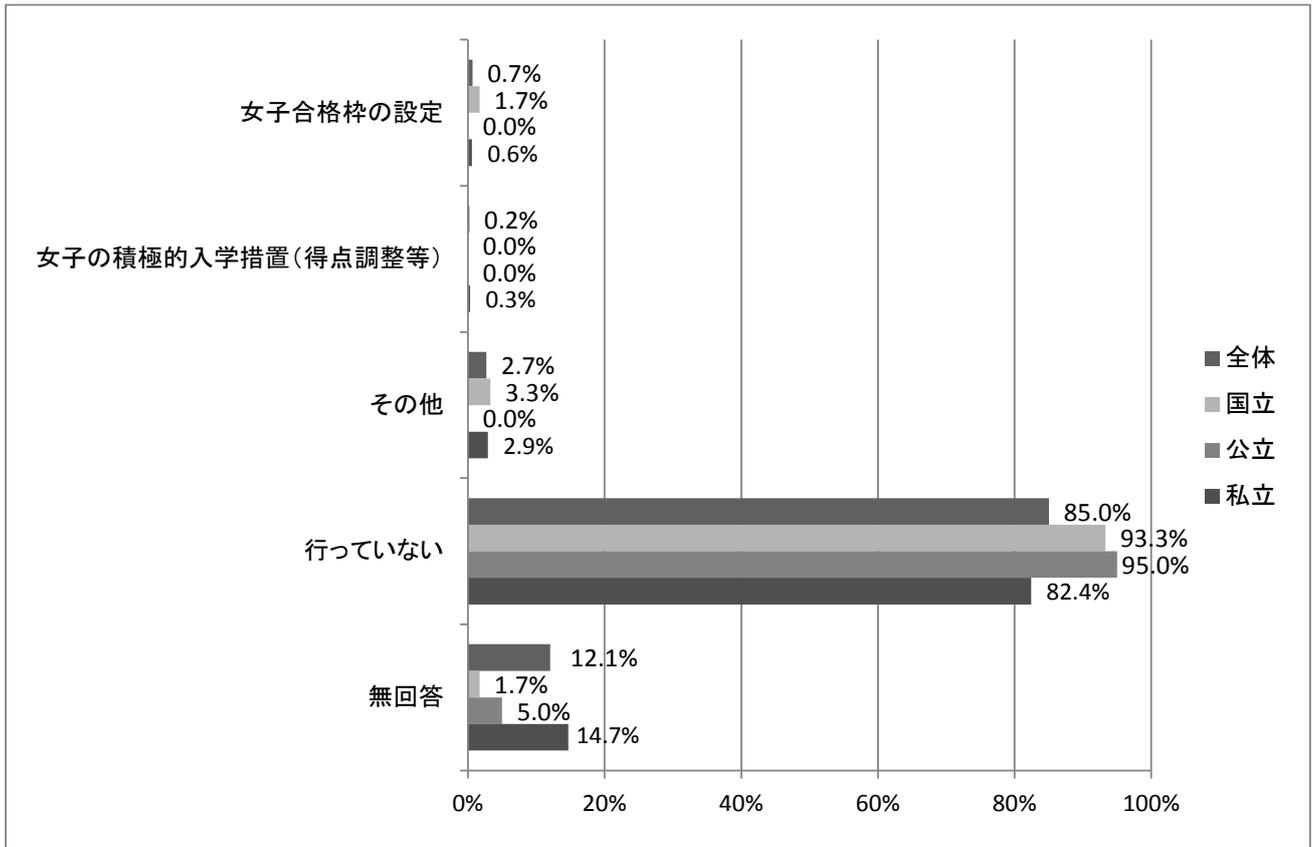
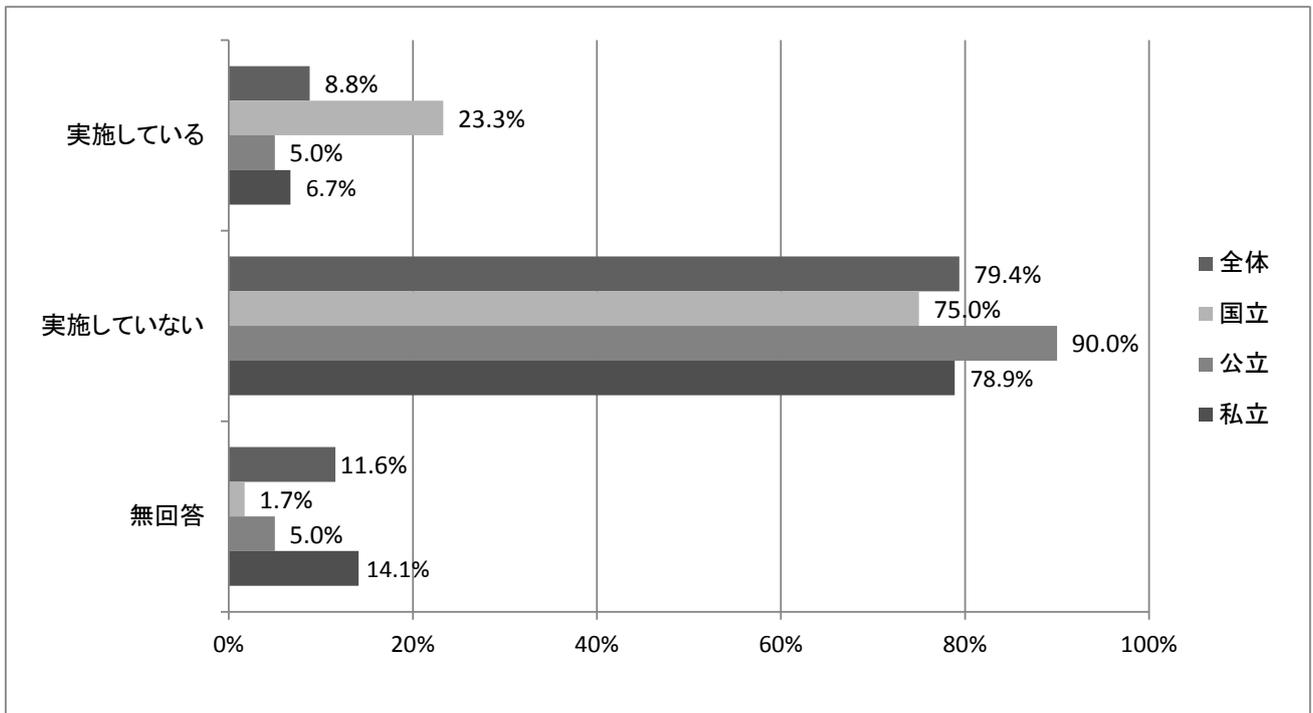


図 8-2 女子生徒（高校生・浪人生）向けの大学説明会の実施



9. 男女共同参画取組みに関する障害

図 9-1 男女共同参画推進にあたっての障害となる要因の有無

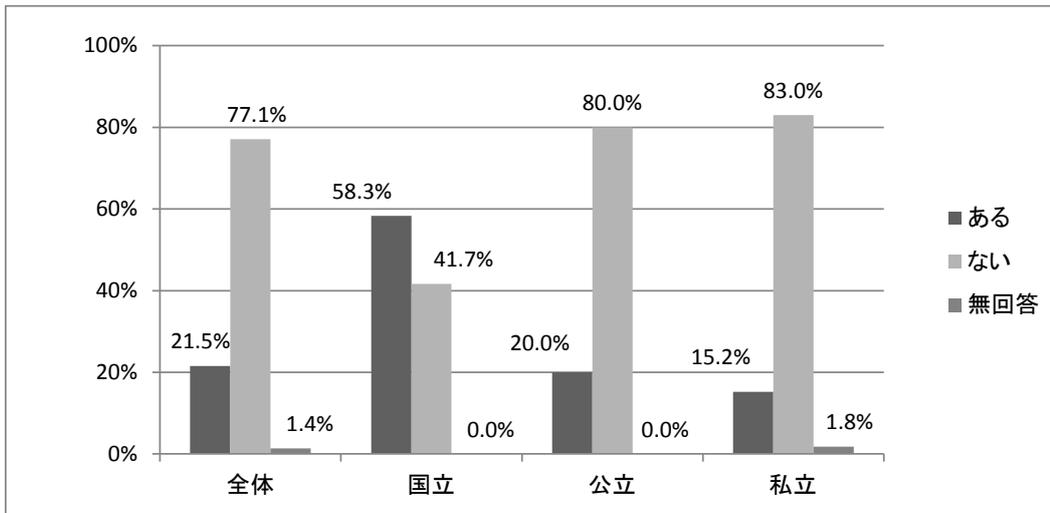
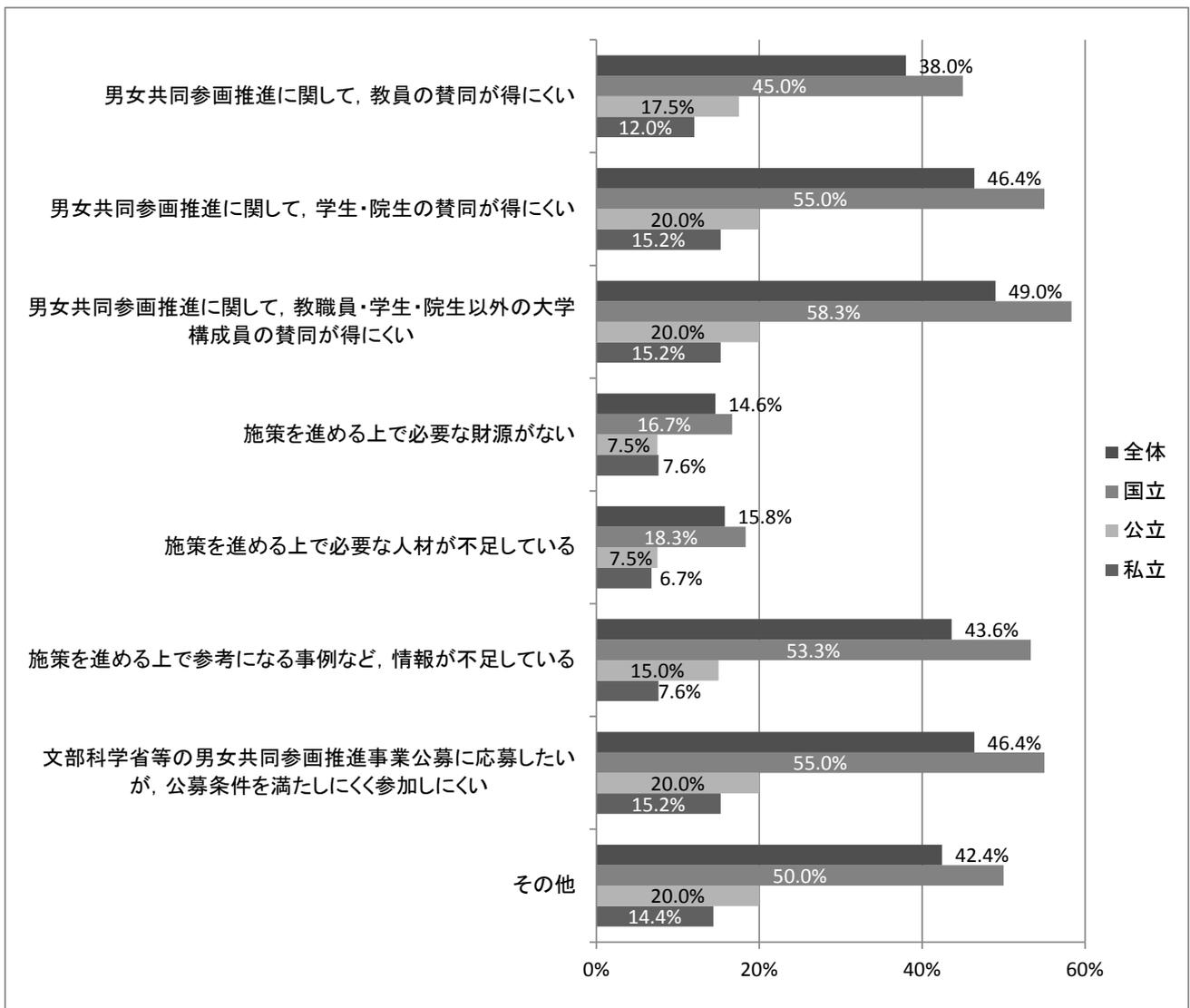


図 9-2 障害の要因は何か（複数回答，あると回答した大学のみ）



10. 科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成事業」採択校での状況

採択校；採択76校・機関のうち、大学は71校あるが、そのうち回答のあった57校のデータ

国立；回答のあった441大学のうち国立校のデータ（60校）

国立採択以外；回答のあった国立大学のうち、採択校を除外したデータ（15校）

ただし、国立大学に対しては除外されている設問がある。

図10-1 専任女性教員数の3年ごとの推移 *国立および国立採択以外のデータなし

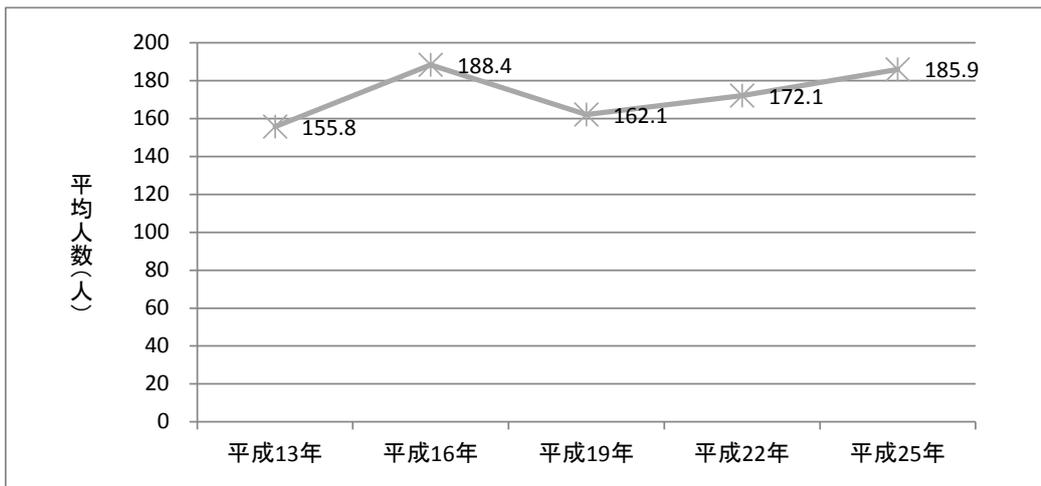


図10-2 職階別・男女別専任教員比 *国立採択以外のデータなし

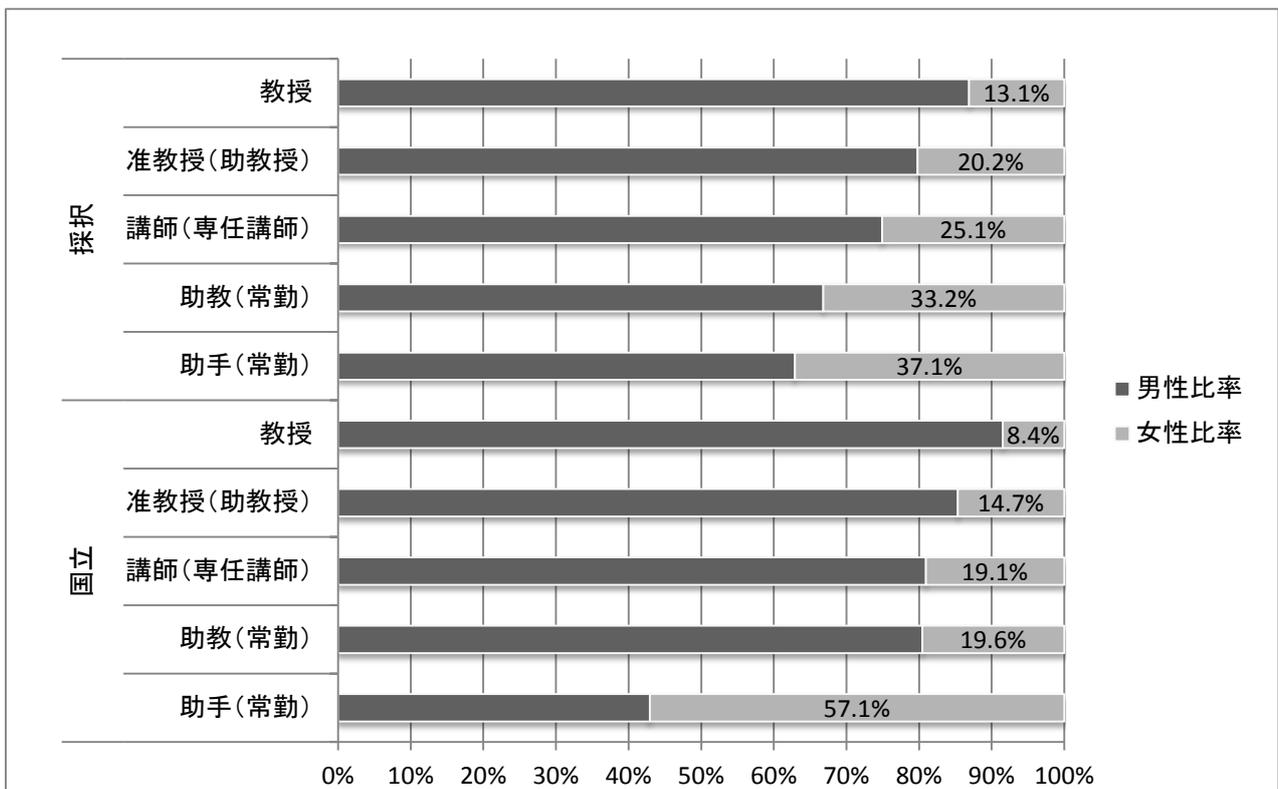


図 10-3 教員の平均採用人数の推移

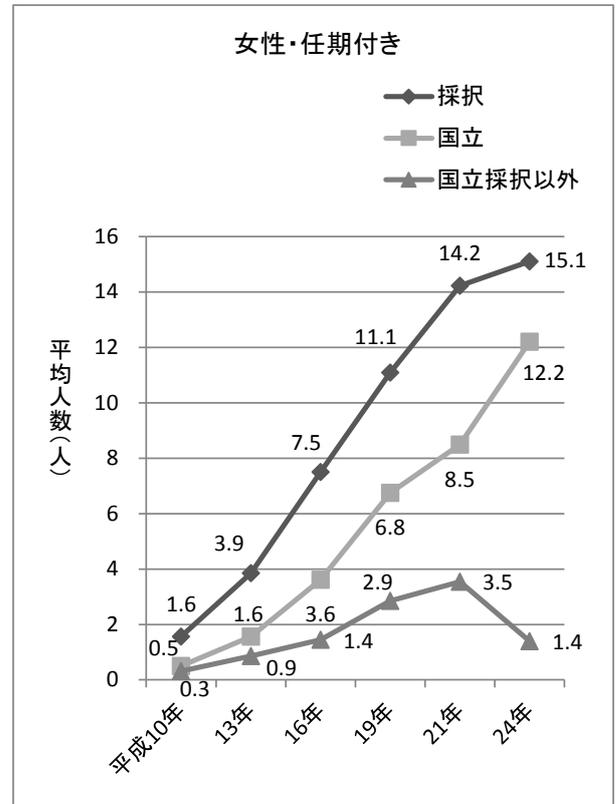
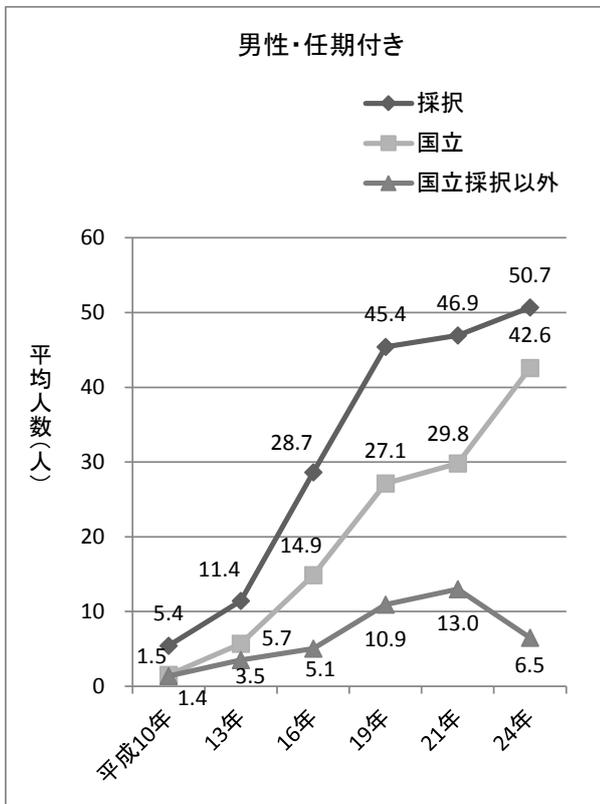
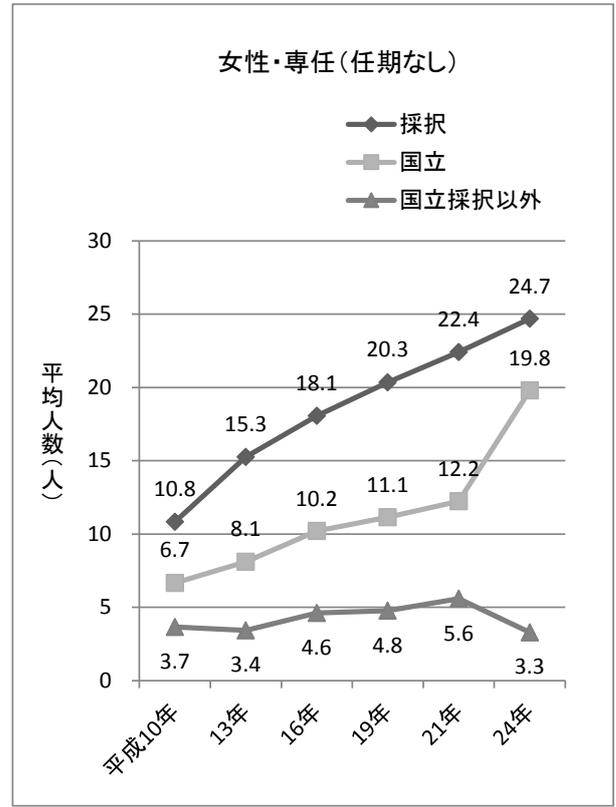
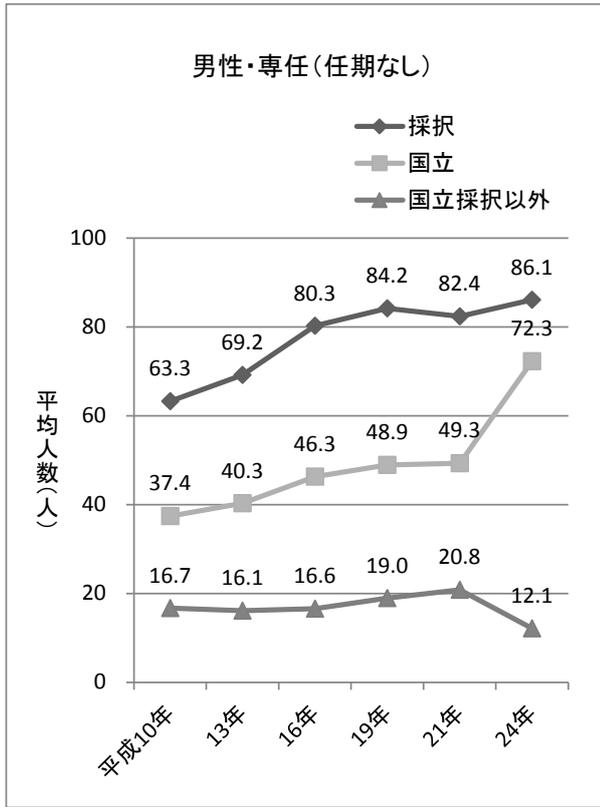


図 10-4 男女共同参画に関する施策の取組み（実施中の施策の割合）

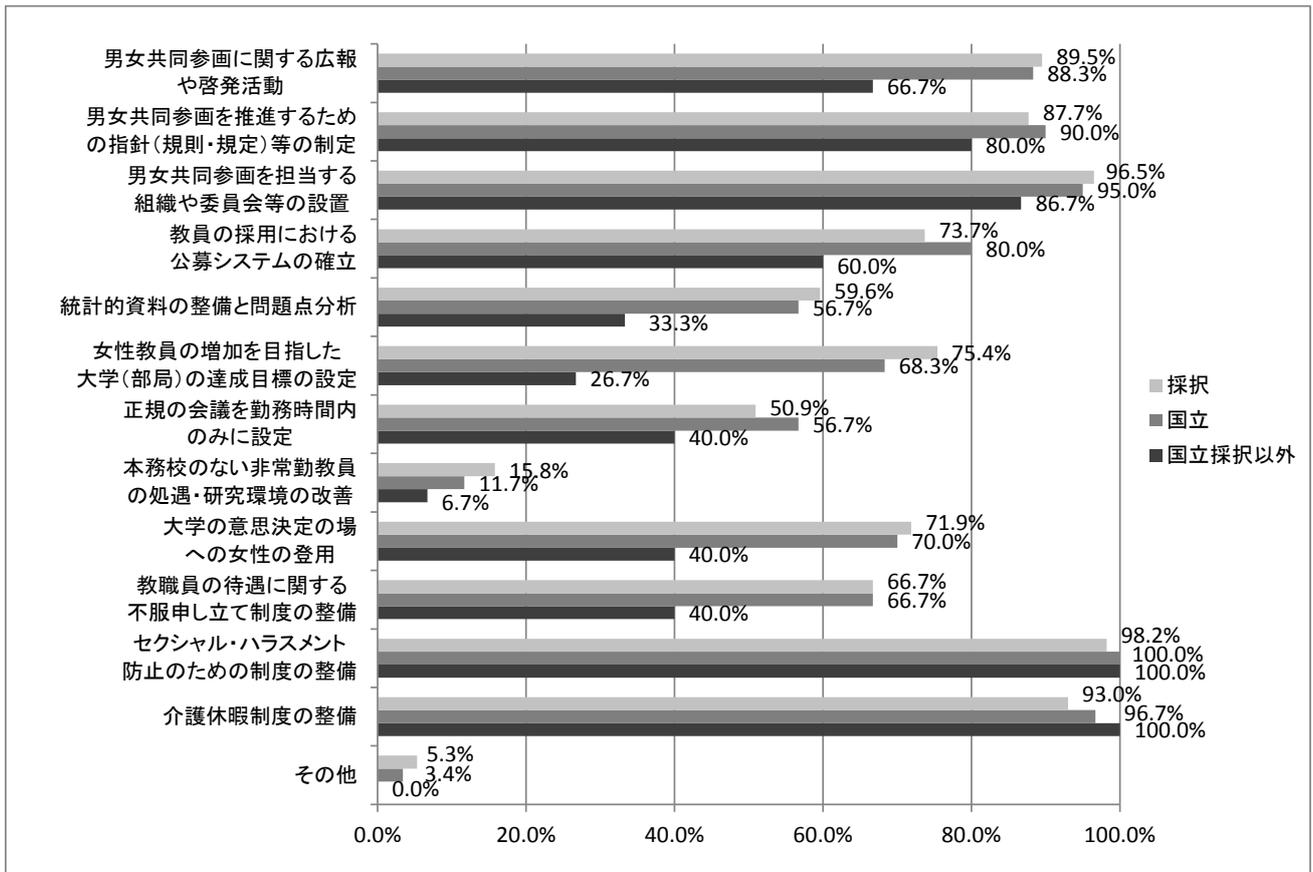


図 10-5 男女共同参画を推進するための活動

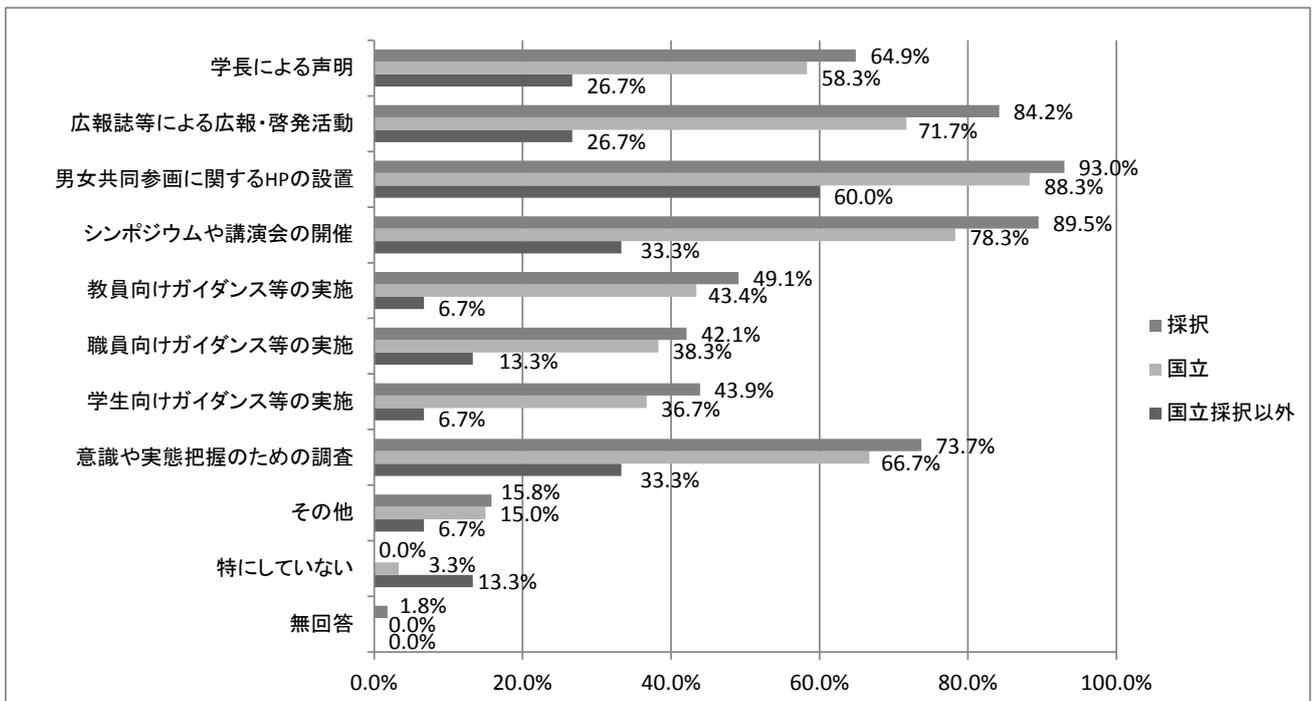


図 10-6 文部科学省の男女共同参画を推進する施策の取組状況

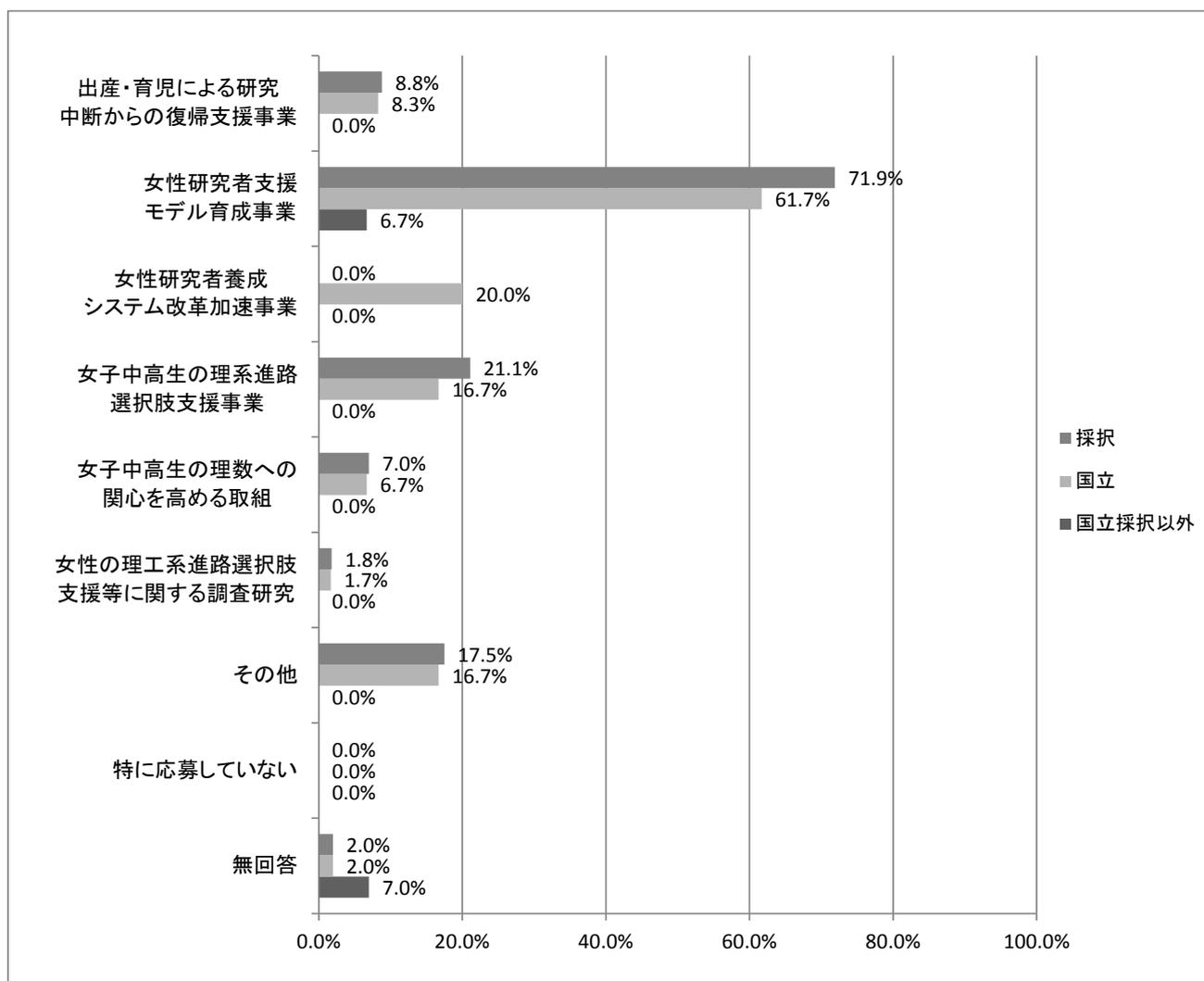


図 10-7 男女共同参画の施設

* 採択校のみのデータ

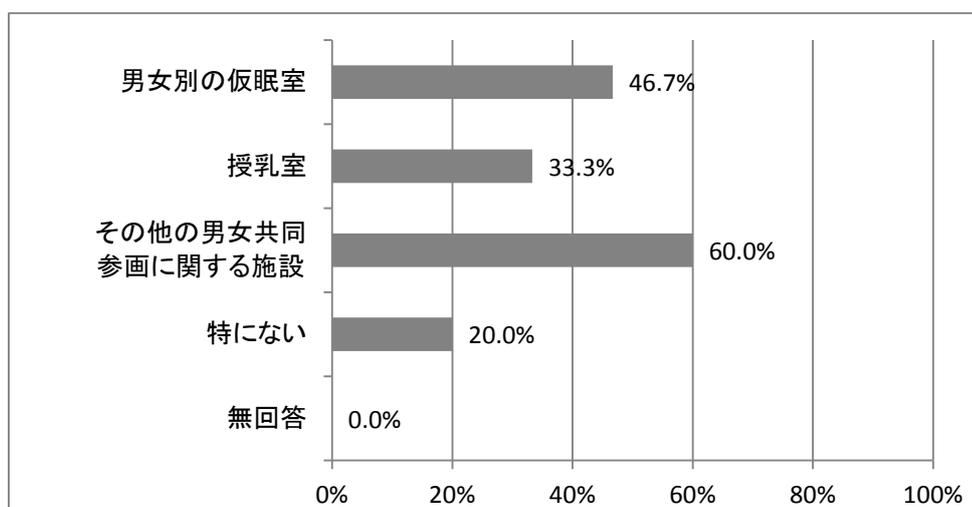


図 10-8 労働時間管理の施策

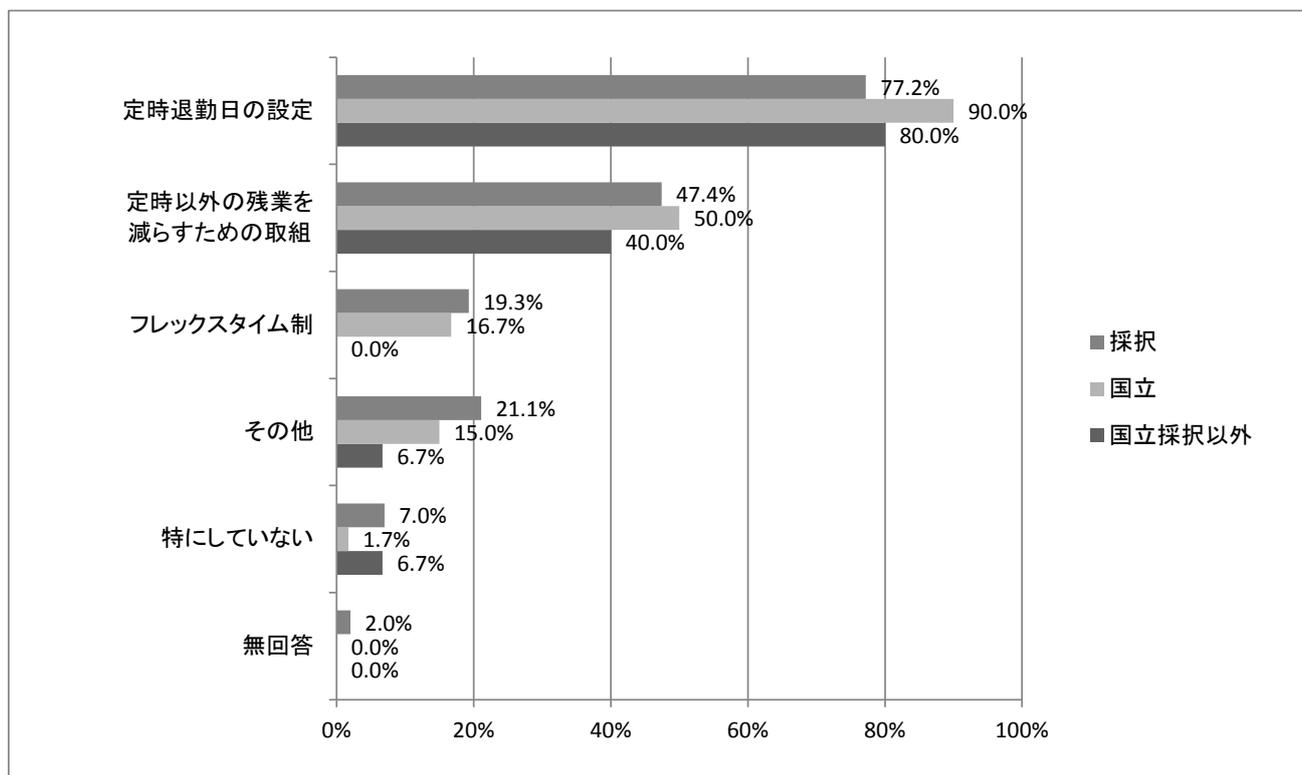


図 10-9 女性教員の人材育成を推進する方針の有無

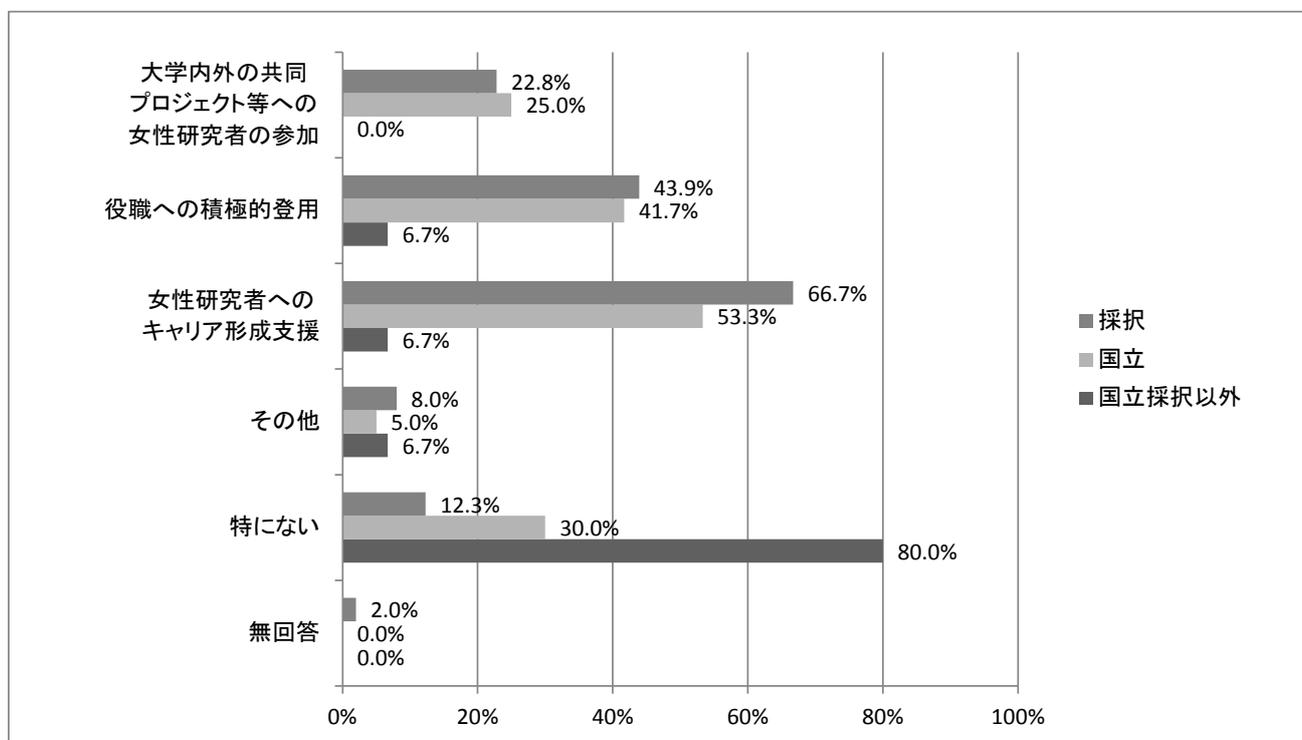


図 10-10 学内保育園の有無

* 国立採択以外のデータなし

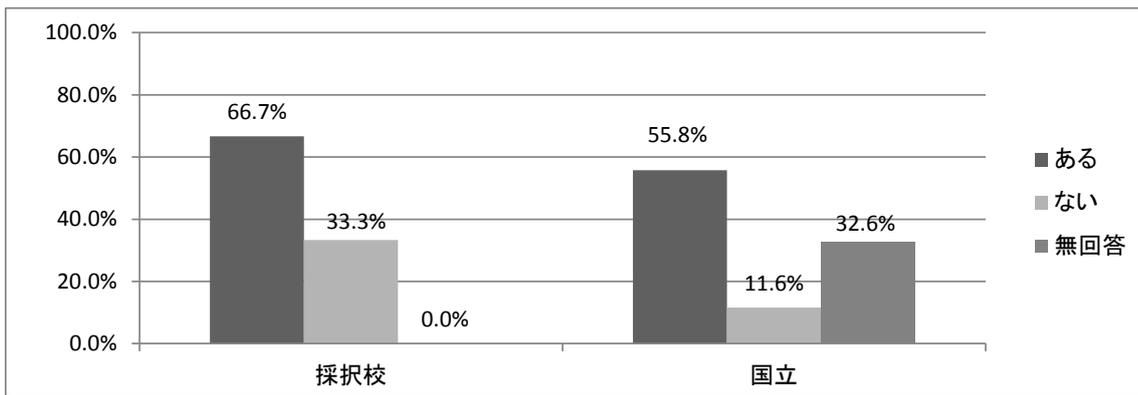


図 10-11 業績等が同等の評価であれば女性を採用するなどのポジティブ・アクション(積極的改善措置)を行っていますか？

* 国立採択以外のデータなし

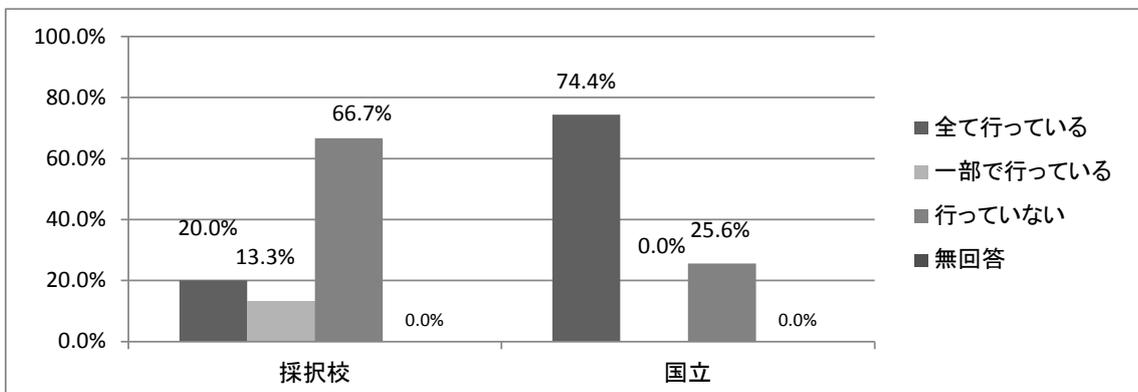


図 10-12 学位取得後、定職に就いていない女性研究者に対する支援

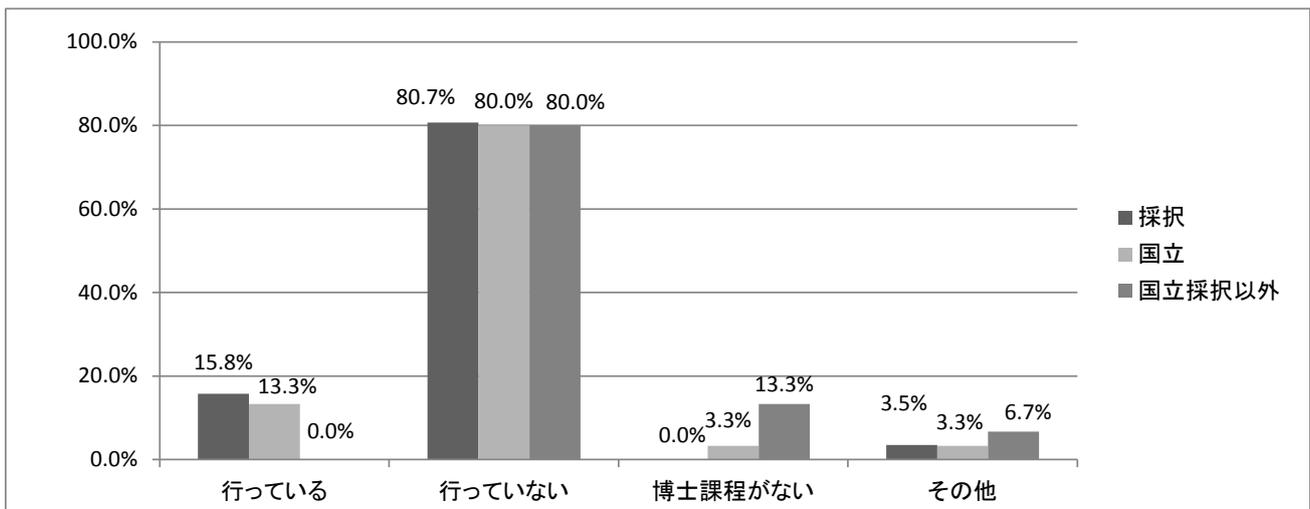


図 10-13 男女共同参画推進にあたって障害となる要因

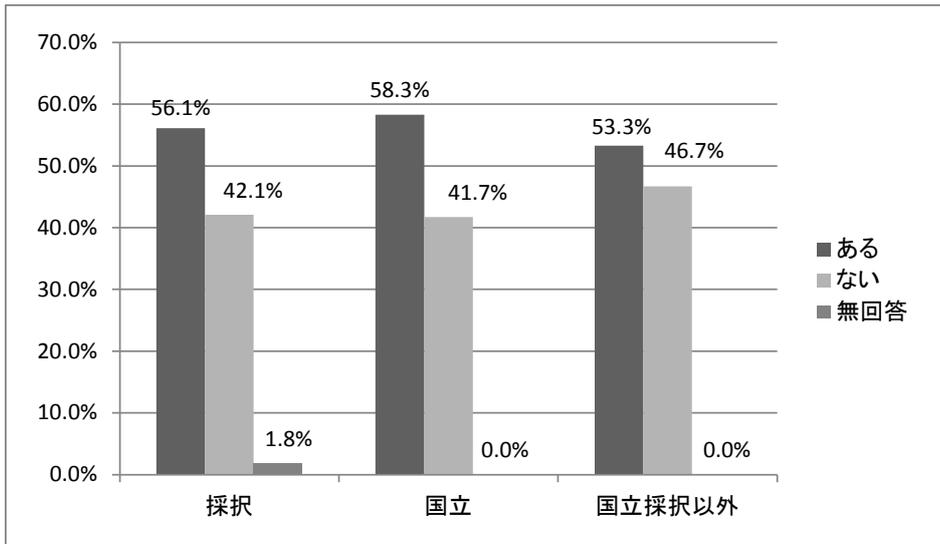
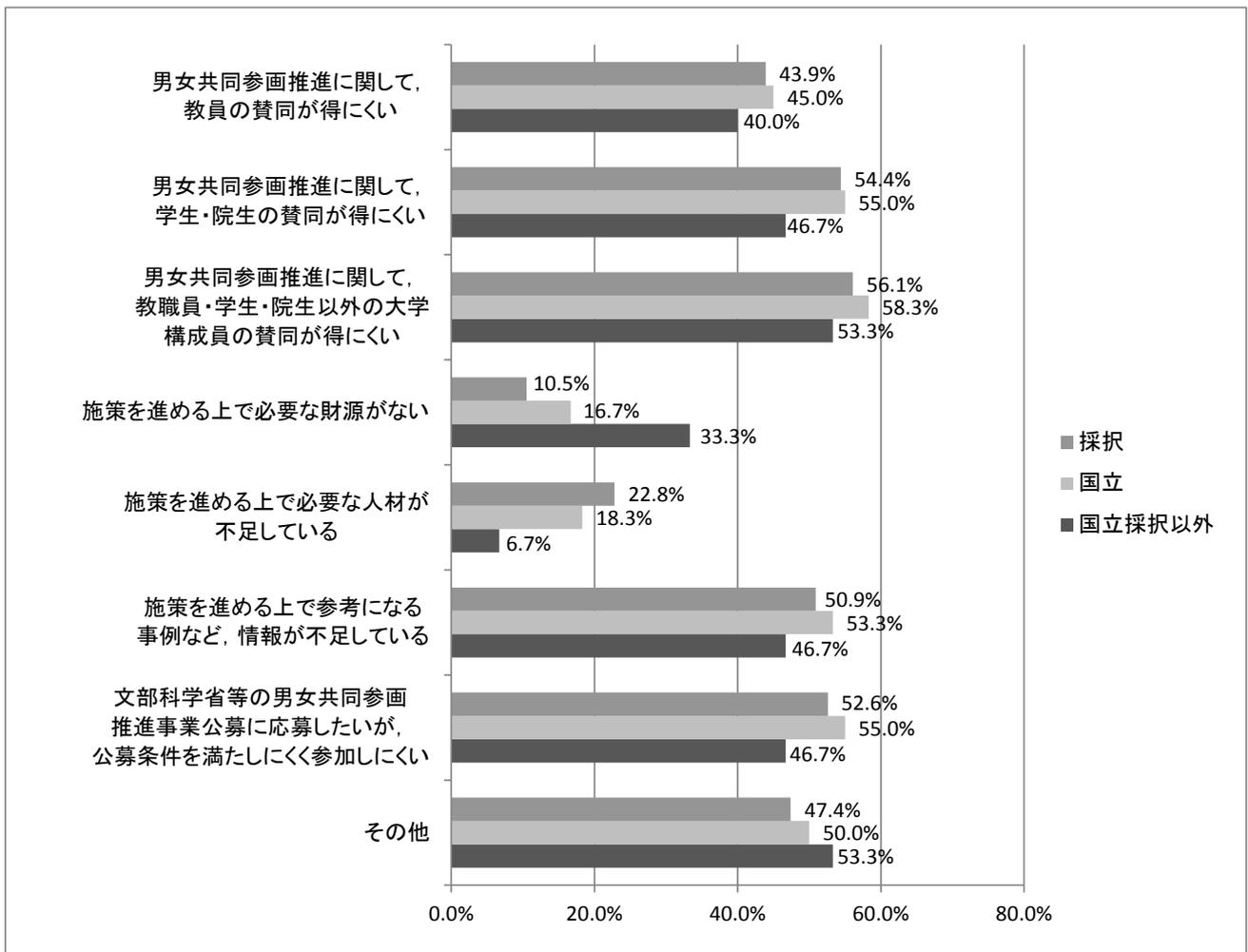


図 10-14 障害の要因は何か



2-2 調査票

男女共同参画に関するアンケート調査のお願い

最多時には200万人を超えていた18歳人口は現在120万人程度に減少し、将来は100万人程度で推移すると言われています。我が国のこのような若者人口の減少の中で、人口の半数を占める女性の、先端科学技術分野や企業高位の職位で活躍する女性の割合が極めて低い現状はわが国の将来にとって深刻な問題と言えます。平成25年4月の科学医術学術審議会決定「我が国の研究開発力の抜本的強化のための基本方針」の中では最初に「若手、女性、外国人の積極的登用」が取り上げられていますし、産業競争力会議においても「若者・女性・高齢者の雇用・活躍推進」の中で女性管理職比率の増加が議論されています。

日本学術会議では、アカデミアの中での男女共同参画の推進を目的として、継続的に我が国の国・公・私立大学を対象に継続的にアンケートを実施してきました。本アンケートにより、大学における男女共同参画に対する取組みの実態を把握し、具体的な課題を抽出することによって、日本学術会議などにおける今後の取組みを検討する際の基礎資料として活用させていただいています。

ご多忙中、誠に恐縮ですが、本調査の趣旨を御理解いただき、御協力くださるようお願いいたします。

(なお、短期大学は対象外です。また、複数の大学を所管する大学法人につきましては、各大学ごとにご回答いただくようお願いいたします。)

《ご記入にあたって》

- ・貴学の男女共同参画に対する取組みを把握されている方がご回答ください。
- ・特に指定がない限り、平成25年5月1日現在でお答えください。
- ・一部具体的に事項についてご記入いただくものもございますが、該当する番号を選んでいただくものがほとんどです。記入方法ですが、番号(数字や(数字))等の前に○又は◎や1, 2, 3の数字を記入いただいても構いません。なお、調査の正確を期すため、可能な限りご記入いただけますよう、よろしくお願い申し上げます。

- ・ご記入になりましたらご回答を平成25年9月20日(金)までに下記メールアドレス宛てに御返信くださいますようお願いいたします。

お問い合わせ先

日本学術会議

〒106-8555

東京都港区六本木 7-22-34

Tel : 03-3403-6295 (直通) Fax : 03-3403-1260

E-mail : p228@scj.go.jp

まず、最初に大学名、お答えいただく担当者様の役職・氏名、担当者様のご連絡先をご記入願います。（こちらから問い合わせをする際のご連絡先としてお尋ねしております。）

大学名：

記入担当者：

（役職・氏名）：

担当者ご連絡先：

〒

TEL：

FAX：

メールアドレス：

Q 貴学では、男女共同参画についての学内調査を実施したことがありますか？

1 はい 2 いいえ

恐れ入りますが、調査に関する資料（調査票・調査結果・報告書等）を送っていただきたく、ご協力よろしくお願いたします。

宛先：〒106-8555 東京都港区六本木 7-22-34

日本学術会議事務局企画課情報系

I. 組織の状況

Q1-1 貴学は男女共学ですか、別学ですか？

1 共学 2 別学（女子） 3 別学（男子） 4 その他（ ）

Q1-2 貴学に所属する学生数等を下記の区分で男女別に記入してください（平成25年5月現在）。

（該当者がいない場合は、「0」人と記入してください）

	男性	女性	合計
a.学部学生数	人	人	人
b.大学院生数	人	人	人
c.学生数合計	人	人	人
d.日本学術振興会特別研究員（PD）	人	人	人
e. COE 研究員	人	人	人

Q1-3 貴学の専任教員数（各年5月現在、助手・助教を含む、任期付き教員を含む）の推移を3年ごとに男女別に記入してください。（該当者がいない場合は、「0」人と記入してください）

	男性	女性	合計
a. 平成13年（2001）	人	人	人
b. 平成16年（2004）	人	人	人
c. 平成19年（2007）	人	人	人
d. 平成22年（2010）	人	人	人
e. 平成25年（2013）	人	人	人

Q1-4 貴学の専任教員数（平成25年5月現在、助手・助教を含む、任期付き教員を含む）を年齢別・男女別に記入してください。（該当者がいない場合は、「0」人と記入してください）

	男性	女性	合計
a.30歳未満	人	人	人
b.30～39歳	人	人	人
c.40～49歳	人	人	人
d.50～59歳	人	人	人
e.60～69歳	人	人	人
f.70歳以上	人	人	人
g.教員数合計	人	人	人

Q1-5 貴学の専任教員数（平成25年5月現在、助手・助教を含む、任期付き教員を含む）を職階・男女別に記入してください。（該当者がいない場合は、「0」人と記入してください）

	男性	女性	合計
1)学長	人	人	人
2)理事	人	人	人
3)評議員	人	人	人
4)副学長	人	人	人
5)学部長	人	人	人
a.教授	人	人	人
b.准教授（助教授）	人	人	人
c.講師（専任講師）	人	人	人
d.助教（常勤）※学生を教授し、その研究を指導し、又は研究に従事する者	人	人	人
e.助手（常勤）※教育研究の円滑な実施に必要な業務に従事する者	人	人	人
f.教員数合計*	人	人	人

* fはa～eの合計です。学長・副学長が学内併任でない場合のみ1) 2) のその人数を合計に足してください。

Q1-6 教員への任期制を導入していますか？

1 はい 2 いいえ

↓

Q1-6-1 (任期制を導入している場合) 任期制を導入している教員数を職階別・男女別に記入してください。(該当者がいない場合は、「0」人と記入してください) (平成25年5月現在)

	男性	女性	合計
a.教授	人	人	人
b.准教授(助教授)	人	人	人
c.講師(専任講師)	人	人	人
d.助教(常勤) *学生を教授し、その研究を指導し、又は研究に従事する者	人	人	人
e.助手(常勤) *教育研究の円滑な実施に必要な業務に従事する者	人	人	人
f.任期付き教員合計	人	人	人

Q1-7 貴学の非常勤教員数(平成25年5月現在)を以下の別・男女別に記入してください。

	男性	女性	合計
a.本務校を持つ専任教員から	人	人	人
b.教員以外から	人	人	人
c.うち本務を別に持つ者*	人	人	人
d.うち本務を持たない者**	人	人	人
e.非常勤教員数合計	人	人	人

*企業、国公立私立研究機関、予備校その他機関に所属する者

**勤務先が全て非常勤の場合はここに入れてください。

II. 男女共同参画に関する施策

Q2-1 貴学における男女共同参画を推進するための以下の取り組みについて、調査日現在で取組状況について以下以下の1～3の番号を記入してください

実施中のものは1

検討中のものは2

未検討のものは3

- (1)男女共同参画に関する広報や啓発活動：
- (2)男女共同参画を推進するための指針(規則・規定)等の制定：
- (3)男女共同参画を担当する組織や委員会等の設置：
- (4)教員の採用における公募システムの確立：
- (5)統計的資料の整備と問題点分析：
- (6)女性教員の増加を目指した大学(部局)の達成目標の設定：
- (7)正規の会議を勤務時間内のみに設定：
- (8)本務校のない非常勤教員の処遇・研究環境の改善：
- (9)大学の意思決定の場への女性の登用：
- (10)教職員の待遇に関する不服申し立て制度の整備：
- (11)セクシャル・ハラスメント防止のための制度の整備：
- (12)介護休暇制度の整備：
- (13)その他 ()

Q2-2 文部科学省の男女共同参画を推進する施策に応募をしていますか？当てはまるものすべてに○をつけてください。またそのうち採用されたものには◎をお願いします。(複数回答)

- 1 出産・育児による研究中断からの復帰支援事業
- 2 女性研究者支援モデル育成事業
- 3 女性研究者養成システム改革加速事業
- 4 女子中高生の理系進路選択支援事業
- 5 女子中高生の理数への関心を高める取組
- 6 女性の理工系進路選択支援等に関する調査研究
- 7 その他 ()
- 8 特に応募していない

Q2-3 学内の教職員・学生に向けて、男女共同参画を推進するための以下のような活動を行っていますか？当てはまるものすべてに○をつけてください。(複数回答)

- 1 学長による声明
- 2 広報誌等による広報・啓発活動

- 3 男女共同参画に関するホームページの設置
- 4 シンポジウムや講演会の開催
- 5 教員向けガイダンス等の実施
- 6 職員向けガイダンス等の実施
- 7 学生向けガイダンス等の実施
- 8 意識や実態把握のための調査
- 9 その他 ()
- 10 特にしていない

Q2-4 貴学において、次のような施設はありますか？当てはまるものすべてに○をつけてください。
 (複数回答) 保育施設については、Q3にて伺います。

- 1 男女別の仮眠室
- 2 授乳室
- 3 その他男女共同参画に関する施設 (具体的に)
- 4 特にない

Q2-5 以下の労働時間管理の施策を実施していますか？当てはまるものすべてに○をつけてください。(複数回答)

- 1 定時退勤日の設定
- 2 1以外の残業を減らすための取り組み
- 3 フレックスタイム制度
- 4 その他 ()
- 5 特にしていない

Q2-6 女性教員の人材育成を推進する方針がありますか？当てはまるものすべてに○をつけてください。(複数回答)

- 1 大学内外の共同プロジェクト等への女性研究者の参加
- 2 役職への積極的登用
- 3 女性研究者へのキャリア形成支援 (具体的に :)
- 4 その他 ()
- 5 特にない

Ⅲ. 保育施設について

Q3-1 貴学の保育施設について、伺います。貴学には、学内に、大学構成員が利用できる保育所（含保育室）がありますか？

- 1 ある 2 ない

（1 ある）を回答された場合、以下の問いにもお答えください。

Q3-2 その保育所の設置形態について、お答えください。

その学内保育所を利用することができるのは、（利用可能な年齢の子供を持つ方の中で）どの範囲ですか。以下の選択肢の中で当てはまるものすべてに○をつけてください。

- 近隣に在住・在勤の方すべて
- 1 常勤教職員
- 2 非常勤教職員
- 3 院生
- 4 学部生
- 5 科目等履修生・オープンユニヴァーシティの学生など
- 6 その他（自由記述）

Q3-3 学内保育所に受け入れるのは、いつからいつまでですか。

（ 歳）から（ 歳）まで

Ⅳ. 教員の採用について

Q4-1 専任教員の採用人数について、下記の年度（3年ごと）について年次別・男女別に記入してください。また、平成24年の男女別の自校の大学院の出身者の採用者の人数も記入してください。

（女子大学で、男子の出身者がありえない場合は、「該当せず」に○をつけてください。採用者がいない場合は、「0」人と記入してください）（ ）内には、そのうち任期付きの採用者の数を記入してください。

	男性	女性
a.平成13年(2001)	人(人)	人(人)
b.平成16年(2004)	人(人)	人(人)
c.平成19年(2007)	人(人)	人(人)
d.平成22年(2010)	人(人)	人(人)
e.平成24年(2012)	人(人)	人(人)

自校大学院出身者の採用人数（平成24年）

男性	女性
人・該当せず	人・該当せず

Q4-2 貴学の専任教員採用は公募制ですか？

- 1 全て公募
- 2 原則公募だが一部していないものもある
- 3 原則公募していないが、一部公募もある
- 4 公募していない

Q4-3 専任教員採用に当たって、「業績等が同等の評価であれば女性を採用する」などのポジティブアクション（積極的改善措置）を行っていますか？

- 1 全てにおいて行っている
- 2 一部で行っている
- 3 行っていない

Q4-3-1（行っている場合）具体的にどのような取り組みをなされていますか？

Q4-4 理学系・工学系・医学系、その他特に女性の少ない分野への女性の参画を推進していますか？

- 1 行っている
- 2 行っていない
- 3 女性の少ない分野はない

↓

Q4-4-1（行っている場合）具体的にどのような取り組みをなされていますか？

V. 育児・介護について

Q5-1 次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」を作成していますか？

- 1 作成している
- 2 作成していない

↓

Q5-1-1（作成している場合）その行動計画を公表していますか？

- 1 公表している
- 2 公表していない

Q5-2 専任教員（任期付きを含む）の育児休業の利用者について最近5ヶ年の推移について男女別に記入してください。（利用者がいない場合は、0と記入してください）

	男性	女性
a.平成20年（2008）	人	人
b.平成21年（2009）	人	人
c.平成22年（2010）	人	人
d.平成23年（2011）	人	人
e.平成24年（2012）	人	人

Q5-3 任期付き教員も育児休業制度が適用されていますか？

- 1 適用されている
- 2 適用されていない
- 3 任期付き教員はいない
- 4 その他（ ）

Q5-4 現在の専任教員向けの育児休業制度では、子どもが何歳になるまで育児休業を取得できますか？

（任期付き教員に育児休業制度が適用されている場合、教員（任期なし）と任期付き教員別にご記入ください）

a.教員

（任期なし） 歳 ヶ月まで b.任期付き教員 歳 ヶ月まで

Q5-5 現在の専任教員向けの育児休業制度では、同じ子どもについて、何回育児休業を取得できますか？

（任期付き教員に育児休業制度が適用されている場合、教員（任期なし）と任期付き教員別にご記入ください）

a.教員（任期なし） 回 b.任期付き教員 回

Q5-6 専任教員向けの育児休業は、配偶者が無職でも取得できますか？（任期付き教員に育児休業制度が適用されている場合、教員（任期なし）と任期付き教員別にご記入ください）

- | | |
|---|---|
| <p>a. 教員（任期なし）</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 取得できる 2 取得できない 3 その他（ ） 4 任期付き教員はいない | <p>b. 任期付き教員</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 取得できる 2 取得できない 3 その他（ ） |
|---|---|

Q5-7 現在、育児休業制度以外に専任教員向けの仕事と育児の両立支援制度はありますか？任期付き教員がおられる場合、教員（任期なし）と任期付き教員別にお答えください。

また、5）～9）について制度がある場合、平成24年度の各制度の利用者（任期付き教員を含めて）は男女別で何名でしたか？（利用者がいない場合は、0と記入してください）

制度の有無

1)短時間勤務制度

a.教員（任期なし）	1 なし	2 あり
b.任期付き教員	1 なし	2 あり

2)フレックスタイム

a.教員（任期なし）	1 なし	2 あり
b.任期付き教員	1 なし	2 あり

3)始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

a.教員（任期なし）	1 なし	2 あり
b.任期付き教員	1 なし	2 あり

4)残業や休日労働の免除

a.教員（任期なし）	1 なし	2 あり
b.任期付き教員	1 なし	2 あり

5)育児経費の援助

利用者の人数

	男性	女性
a.教員（任期なし）	人	人
b.任期付き教員	人	人

6)事業所内託児所

a.教員（任期なし）	1 なし	2 あり	人	人
b.任期付き教員	1 なし	2 あり	人	人

7)在宅勤務

a.教員（任期なし）	1 なし	2 あり	人	人
b.任期付き教員	1 なし	2 あり	人	人

8)看護休暇制度

a.教員（任期なし）	1 なし	2 あり	人	人
b.任期付き教員	1 なし	2 あり	人	人

9)その他（ ）

a.教員（任期なし）	1 なし	2 あり	人	人
b.任期付き教員	1 なし	2 あり	人	人

Ⅶ. 学位取得後、定職についていない女性研究者に対する支援について

Q7 特に、学位取得後、大学や研究所等の定職に就いていない女性研究者に対して、特別の措置を行っていますか？

- 1 行っている
- 2 行っていない
- 3 博士課程がない
- 4 その他 ()

Q7-1 (行っている場合) 具体的にどのような措置を行っていますか？

Ⅷ. 女子生徒への積極的措置について (男女別学の場合は、ⅨのQ9へお進みください)

Q8-1 女子生徒(高校生・浪人生)へ入学時における特別の扱いを行っていますか？

当てはまるものすべてに○をつけてください。(複数回答)

- 1 女子合格枠の設定
- 2 女子の積極的入学措置(得点調整など)
- 3 その他 ()
- 4 行っていない

Q8-2 貴学では女子生徒(高校生・浪人生)向けの大学説明会を実施していますか？

- 1 実施している
- 2 実施していない

Ⅸ. 男女共同参画の取組に関する障害

Q9-1 貴大学において、男女共同参画推進を推進するにあたって、障害になりうるような要因はありますか？

- 1 ある
- 2 ない

(1 ある)を選択した場合、以下の問いにもお答えください。

Q9-2 それはどんな要因でしょうか。以下の選択肢の中で当てはまるものがあれば、そのすべてに○をつけてください。

- 1 男女共同参画推進に関して、教職員の賛同が得にくい
- 2 男女共同参画推進に関して、学生・院生の賛同が得にくい

3 男女共同参画推進に関して、教職員・学生・院生以外の大学構成員の賛同が得にくい（それはどのような構成員ですか？差支えなければお教えてください。

（

4 施策を進める上で必要な財源がない

5 施策を進める上で必要な人材が不足している

6 施策を進める上で参考になる事例など、情報が不足している

7 文部科学省等の男女共同参画推進事業公募に応募したいが、公募条件を満たしにくく参加しにくい
差支えなければ、満たしにくい公募条件などを具体的にお教えてください。

（

8 その他

（自由記述：

X. 男女共同参画の取組についての意見・感想

Q10 男女共同参画への取組について、ご意見・ご感想がありましたお書きください。
ご協力ありがとうございました。

<参考資料3> 国大協調調査結果

※国大調査実施区分(86大学)

Q1-1 貴学は男女共学ですか、別学ですか？

1 共学	2 別学(女子)	3 別学(男子)	4 その他()	計
84	2	0	0	86

Q1-2 貴学に所属する学生数等を下記の区分で男女別に記入してください(平成25年5月現在)。

c 学生数合計(卒業・修了者数)

	男性	女性	合計
学部	62,170	36,238	98,408
博士	31,792	11,209	43,001
博士	7,990	2,994	10,984
専門職大学院	1,867	793	2,660
	103,819	51,234	155,053

Q1-3 貴学の専任教員数(各年5月現在、助手・助教を含む、任期付き教員を含む)の推移を3年ごとに男女別に記入し

	男性	女性	合計
平成13年(2001)	55,006	5,790	60,796
平成15年(2003)	54,632	6,019	60,651
平成16年(2004)			
平成17年(2005)	53,925	6,768	60,693
平成19年(2007)	53,007	7,197	60,204
平成22年(2010)	53,163	8,132	61,295
平成25年(2013)	53,533	9,213	62,746

Q1-4 貴学の専任教員数(平成25年5月現在、助手・助教を含む、任期付き教員を含む)を年齢別・男女別に記入して(該当者がいない場合は、「0」人と記入してください)

g 教員数合計 ⇒ Q1-3のとおり

Q1-5 貴学の専任教員数(平成25年5月現在、助手・助教を含む、任期付き教員を含む)を職階・男女別に記入して(該当者がいない場合は、「0」人と記入してください)

	男性	女性	合計
1)学長	83	3	86
2)理事	335	8	343
3)評議員			
2)副学長	197	14	211
3)学部長	1,178	51	1,229
a 教授	19,727	1,819	21,546
b 准教授	15,370	2,640	18,010
c 講師	3,972	936	4,908
d 助教	14,187	3,450	17,637
e 助手	277	368	645

Q1-6-1 <任期制を導入している場合>任期制を導入している教員数を職階別・男女別に記入してください。(該当者がいない場合は、「0」人と記入してください) (平成25年5月現在)

	男性	女性
a 教授	587	47
b 准教授	579	128
c 講師	319	79
d 助教	1,583	444
e 助手	14	35
f 任期付き教員合計	3,082	733

Q1-7 貴学の非常勤教員数(平成25年5月現在)を以下の別・男女別に記入してください。

	男性	女性	合計
a 専任以外(非常勤)から	9,913	1,994	11,907
b 教員以外から			
のうち専任外に就任者	12,395	2,222	14,617
のうち専任外に就任しない者	5,932	3,969	9,921
c 非常勤教員数合計	28,240	8,205	36,445

Q2-4 貴学において、次のような施設はありますか？当てはまるものすべてに○をつけてください。

1 男女別の衣通室	⇒別紙1のとおり
2 授乳室	
4 特になし	

Ⅲ. 保育施設について

Q3-1 貴学の保育施設について、伺います。貴学には、学内に、大学構成員が利用できる保育所(含保育室)がありますか？

⇒別紙1のとおり

Q3-2 その保育所の設置形態について、お答えください。

⇒別紙2のとおり

Q3-3 学内保育所に受け入れるのは、いつからいつまでですか。

⇒別紙2のとおり

Q4-3 専任教員採用に当たって、「業種等が同等の評価であれば女性を採用する」などのポジティブアクション(積極的改善措置)を行っていますか？

	実施中	検討中	未検討
(1)採用時における積極的措置の実施	64	11	11

Q5-2 専任教員(任期付きを含む)の育児休業の利用者について最近3ヶ年の推移について男女別に記入してください。(利用者がいない場合は、0と記入してください)

※H22.23は実施していない

	男性	女性	合計
【専任】平成17年(2005)	12	159	171
【専任】平成18年(2006)	11	181	192
【専任】平成19年(2007)	18	264	282
【専任】平成20年(2008)	19	296	315
【専任】平成21年(2009)	14	296	310
【専任】平成22年(2010)			
【専任】平成23年(2011)			
【専任】平成24年(2012)	17	384	401

* 別紙1、別紙2およびその他この調査に関することは、「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第10回追跡調査報告書」を参照のこと。

<参考資料 4> 企業における男女共同参画の状況

	社名	従業員数(人)	管理職数(人)	役員数	産休取得者 (人)	育休取得者(人)	備考	
		女性数/全従業員数	女性数/全従業員数	(人)		()内は男性取得数		
		女性比率(%)	女性比率(%)	女性比率(%)	育児休業復帰率(%)			
輸送用機器	ホンダ	1740/23983 7.3	17/2510 0.7	0/41	96	83(3) 97.7		
	マツダ(株)	1802/20566 8.8	133/3911 3.4	0/40	151	659(341) 100		
	三菱自動車(株)	1122/12773 8.8	18/1592 1.1	0/32	51	44(2) 100		
	富士重工(株)	863/12717 6.8	4/1072 0.4	1/33	52	76(3) 100		
	アイシン精機	1450/13169 11	20/1576 1.3	0/46	60	70(5) 97.1	女性の活躍支援全体について取り組み検討	
	いすゞ自動車	318/7837 4.1	30/1437 2.1	0/35	0	24(1) 100		
	川崎重工業	830/15067 5.5	58/4688 1.2	0/43	32	24(1) 93.4	2015年度までに女性部長職以上比率を倍増	
	スズキ(株)	1265/14405 8.8	5/1258 0.4	0/34	63	58 95		
	ダイハツ工業(株)	836/12280 6.8	13/1239 1	0/29	30	40(7) 100		
	株デンソー	4530/38385 11.8	191/15803 1.2	0/48	215	228(13) 95.9		
	トヨタ自動車(株)	7425/68501 10.8	82/9346 0.9	1/68	462	474(14) 93		
	日産自動車(株)	1930/23605 8.2	170/2505 6.8	1/54	213	219(6) 99	2017年4月までに日本において10%、グローバルにおいて14%とする	
	日産車体(株)	135/2031 6.6	1/161 0.6	0/11	3	15(2) 100	2013年4月には女性管理職を3名に増やしており、今後も継続して増やす	
	医薬品	協和発酵キリン(株)	1103/4197 26.3	44/1252 3.5	0/25	43	45(0) 100	
		塩野義製薬	1202/4238 28.4	35/675 5.2	1月21日 4.8	52	125(1) 96.4	
		武田薬品工業(株)	1806/6544 27.6	30/1368 2.2	3月24日 12.5	77	189(65) 100	2015年度までに管理職比5%達成
繊維製品	ゲンゼ(株)	659/2016 32.7	6/364 1.6	1月21日 4.8				
	帝人(株)	915/5241 17.5	72/1014 7.1	1/32	41	43(18) 100	2016年度に管理職比7%達成	
	東レ(株)	765/7097 10.8	46/1143 4	0/56	60	64(2) 100		
	ユニチカ(株)	312/1285 24.3	9/256 3.5	0/19	12	15(4) 100		

食料品	味の素㈱	957/3343 28.6	89/1547 5.8	5/66 7.8	60	101(7)	
	江崎グリコ㈱	223/1234 18.1	4/286 1.4	0/17	11	13(1) 84.6	
	キリンホールディングス㈱	551/2635 20.8	55/1551 3.5	1/43 2.3	37	102(31) 99.3	2015年までに国内グループ7社女性リーダーを200人、5%を目指す
	森永乳業	613/3122 3122	19/726 2.6	1月28日 28	30	30(0) 100	
証券/商 品先物	㈱大和証券グループ本社	170/622 27.3	137/2520 5.4	3/51 5.9	190	453(17)	
	野村ホールディングス㈱	5079/12804 39.7	248/4281 5.8	3/36 8.3	245	392(2) 97.7	
電気機器	パナソニック㈱	9456/57597 16.6	291/11529 2.5	1/43 2.3		866(547)	
	㈱日立製作所	5228/33665 15.5	349/4668 3.8	0/53	293	540(15)	2015年度までに女性役員登用、2020年までに女性管理職1,000人
	富士通㈱	3800/25426 14.9	231/5464 4.2	1/65 1.5	82	186(4) 99.1	2020年度末、離任幹部社員に占める女性比率20%
	富士電機㈱	1080/10901 9.9	27/2159 1.3	1月20日 5	48	75(1) 96	女性管理職比率は2015年末までに課長職以上22%
	㈱安川電器	325/2746 11.8	1/599 0.2	0/23	7	10(1)	
	㈱リコー	1529/11167 13.7	101/3541 2.9	1/33 3	43	78(35) 100	2020年に10%
	日東工学㈱	242/1597 15.2	2/246 0.8	0/18	18	20(2) 94	
	㈱東芝	4119/35788 11.5	289/7861 3.7	1/44 2.3	198	308(12) 12	2015年度中に女性役職者比率9%を目指す
	東京エレクトロン㈱	352/1293 27.2	22/583 3.8	0/28	16	17(1) 85.7	
	ソニー㈱	2754/15531	264/5941	3/46	107	823(731)	会社トータルの目標値達成に向け分野毎に女性管理職の比率の記述をしている。女性社員の育成とそれを支える風土の醸成を着実に進めている。
	シャープ㈱	1706/18016 9.5	77/2671 2.9	1月28日 3.6	51	262(205) 99.6	
	コニカミノルタ㈱	1219/7524 16.2	28/1524 1.8	0/48	37	60(9) 100	
	キャノン㈱	3923/25696 15.3	69/5057 1.4	0/41	130	154(15) 100	
	オムロン㈱	888/4309 20.6	9/652 1.4	0/29	47	33(1) 87.3	
	NEC	4166/23361 17.8	384/9271 4.1	1/44 2.3	193	409(10) 96.1	管理職比5%程度
	三菱電機㈱	2906/29394 9.9			110	220(3)	

<参考資料 5>

科学者委員会男女共同参画分科会審議経過

平成 24 年（2012 年）

1 月 6 日 科学者委員会男女共同参画分科会(第 1 回)
役員を選出、今後の進め方について

4 月 10 日 科学者委員会男女共同参画分科会(第 2 回)
協力学術研究団体に対するアンケート調査について

5 月 15 日 科学者委員会男女共同参画分科会(第 3 回：メール審議)
行事に関する共催名義の承認について

7 月 18 日 科学者委員会男女共同参画分科会(第 4 回：メール審議)
行事に関する共催名義の承認について

8 月 3 日 科学者委員会男女共同参画分科会(第 5 回：メール審議)
シンポジウムの後援名義に係る審議付託について

10 月 9 日 科学者委員会男女共同参画分科会(第 6 回)
協力学術研究団体に対するアンケート調査結果について

平成 25 年（2013 年）

4 月 2 日 科学者委員会男女共同参画分科会(第 7 回)
協力学術研究団体に対するヒアリング調査結果について

5 月 16 日 科学者委員会男女共同参画分科会(第 8 回：メール審議)
行事に関する共催名義の承認について

10 月 3 日 科学者委員会男女共同参画分科会(第 9 回)
男女共同参画に関する大学アンケート調査について

平成 26 年（2014 年）

1 月 27 日 科学者委員会男女共同参画分科会(第 10 回)
男女共同参画に関する大学アンケート調査について
「男女共同参画は学問を変えるか？」シンポジウム案について

4 月 11 日 科学者委員会男女共同参画分科会(第 11 回)
「男女共同参画は学問を変えるか？」学術フォーラム案及び
報告案について

5 月 31 日 科学者委員会男女共同参画分科会(第 12 回)
報告案について取りまとめ

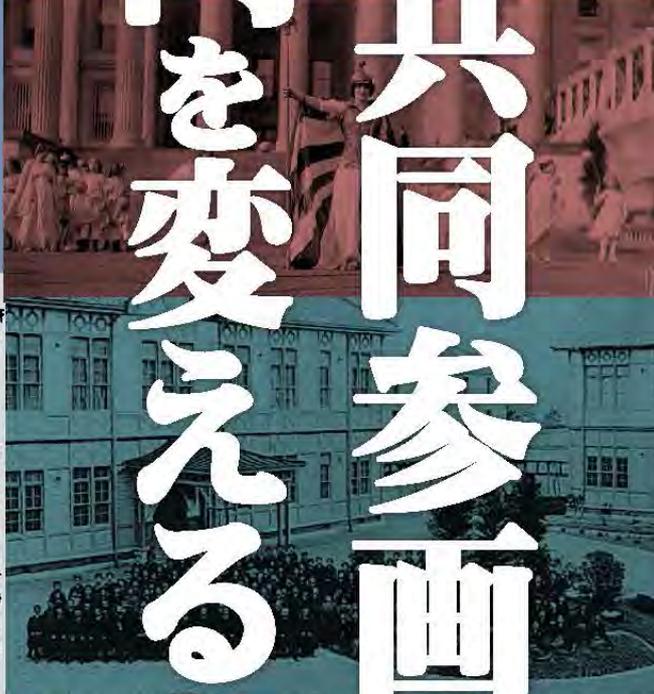
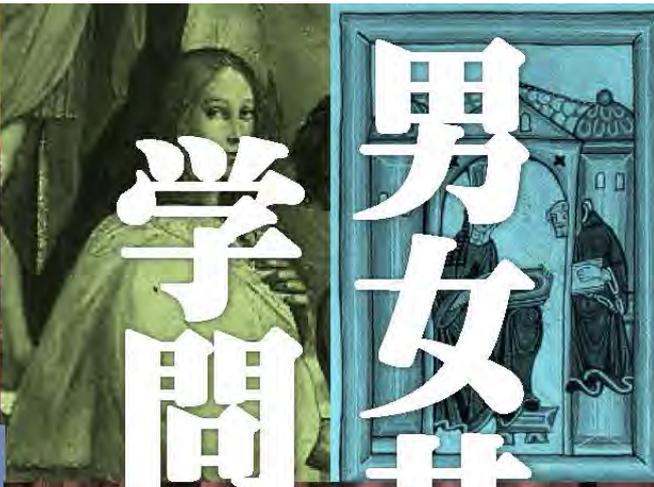
9 月 16 日 科学者委員会(第 44 回：メール審議)
報告案「学術分野における男女共同参画促進のための課題と推
進策」の審議・承認について

9月19日 幹事会(第201回)

報告案「学術分野における男女共同参画促進のための課題と推進策」について承認

＜参考資料 6＞学術フォーラムプログラム

女性の研究者が学問の世界に進出して久しい。これまで女性の少なかった理工系の分野でも女性研究者の育成が叫ばれるようになった。他方、学問の領域にジェンダー視点を持ちこむジェンダー研究も各分野でいちじるしい進展を見るようになった。にもかかわらず学問分野における男女共同参画は、かならずしもジェンダー研究とは親和性が高くないように見える。それどころか、職場の男女共同参画と同様、学問のディシプリンに影響を与えない範囲で、女性の参加が歓迎されているようにも思える。はたして、真理の奉仕者としての研究者は、ジェンダーを問わず同じ能力を発揮することが期待されているのだろうか？それとも女性が参入することによって、学問の組織、内容、アプローチ、評価基準等に何らかの変化が起きるし、また起こす必要があるのだろうか？このシンポジウムでは、女性研究者の参加が学問の世界を寛容させる可能性と限界について、各分野の経験にもとづいて、真摯な検討を行いたい。



男女共同参画は学問を変えるか？

**日本学術会議主催
学術フォーラム
2014. 05. 31(土)
10:00~18:00
於：日本学術会議講堂
(入場無料・事前申し込み不要・先着順)**

【プログラム】

- ◆司会：後藤弘子(日本学術会議第一部会員、千葉大学大学院専門法務研究科教授)・大沢真理(日本学術会議第一部会員、東京大学社会科学研究所教授)
- ***10:00~12:00 午前の部***
- ◆趣旨説明「男女共同参画とジェンダー研究の近くて遠い関係」上野千鶴子(日本学術会議第一部会員、東京大学名誉教授)
- ◆報告1「学術分野における男女共同参画のこれまでの取り組み状況」小籠香椎子(日本学術会議連携会員、日本女子大学名誉教授)
- ◆報告2「学協会における男女共同参画の現状—大学の調査結果から」有信陸弘(日本学術会議第三部会員、東京大学監事)
- ◆報告3「学術における男女共同参画の現状—学協会調査結果から」新井民夫(日本学術会議第三部会員、芝浦工業大学教育イノベーションセンター教授)・島直子(首都大学東京ダイバーシティ推進室特任研究員)
- ◆報告4「学術分野における男女共同参画の現状とその評価」江原由美子(日本学術会議第一部会員、首都大学東京大学院人文科学研究科教授)
- ***13:00~15:30 午後の部***
- ◆報告1「男女共同参画は社会科学を変えるか？」岡野八代(同志社大学大学院グローバルスタディーズ研究科教授)
- ◆報告2「男女共同参画は人文科学を変えるか？」和泉ちえ(千葉大学大学院人文社会科学研究所教授)
- ◆報告3「男女共同参画は医学を変えるか？」桃井真里子(日本学術会議第二部会員、国際医療福祉大学副学長)
- ◆報告4「男女共同参画は人工物科学を変えるか？」中西準子(独立行政法人産業技術総合研究所フェロー)
- ***16:00~18:00 討論・まとめ***
- ◆討論：加藤万里子(慶應義塾大学理工学部教授)・貴堂嘉之(一橋大学大学院社会学研究科教授)・藤垣裕子(日本学術会議連携会員、東京大学大学院総合文化研究科教授)
- ◆閉会挨拶・まとめ「男女共同参画は学問に何をもたらすべきか？」辻村みよ子(日本学術会議第一部会員、明治大学法科大学院教授)



主催 日本学術会議社会学委員会ジェンダー研究分科会、複合領域ジェンダー分科会、史学委員会歴史学とジェンダー分科会、法学会ジェンダー法分科会、科学者委員会男女共同参画分科会
 後援 日本女性学会/日本フェミニスト経済学会/国際ジェンダー学会/ジェンダー法学会/ジェンダー史学会/日本ジェンダー学会/人文社会科学系男女共同参画学協会連合会設立準備会/お茶の水女子大学ジェンダー研究センター/奈良女子大学アジア・ジェンダー文化学研究中心/明治大学法科大学院ジェンダー法センター/明治大学情報コミュニケーション学部ジェンダーセンター/一橋大学大学院社会学研究科ジェンダー社会科学研究センター/早稲田大学ジェンダー研究所/東京女子大学女性学研究所/城西国際大学ジェンダー女性学研究所/大阪府立大学女性学研究所/京福大学女性歴史文化研究所/夏知廉徳大学ジェンダー女性学研究所/立教大学ジェンダーフォーラム/北海道大学大学院文学研究科応用倫理研究教育センター/東北大学男女共同参画推進センター/イメージジェンダー研究会/女性科学研究者の環境改善に関する懇談会/認定NPO法人ウイメンズアクションネットワーク
 場所：日本学術会議(港区六本木7丁目22-34 東京メトロ千代田線乃木坂駅出口5・徒歩1分)・問い合わせ先：scjsection1@gmail.com