

## 第三部理工学ジェンダー・ダイバーシティ分科会（第24期・第1回）

### 議事録

日時：平成30年7月17日（火）10:00～12:00

場所：日本学術会議6階6-C（1）会議室

出席者：大倉典子、加藤昌子、野尻美保子、藤井良一、渡辺美代子、須山章子、中川聡子、森下信、森田康夫、浅見真理

欠席者：谷口倫一郎、嘉門雅史

（敬称略）

#### 議題：

##### 1. 委員長等の選出

各委員の互選により、委員長：加藤昌子、委員長の指名により、副委員長：森下信、幹事：野尻美保子、浅見真理の4氏が選出された。

##### 2. 現状の課題について

資料に基づいて、これまでの学術会議や、男女共同参画学協会連絡会、個別の学会の状況や取り組みが紹介された。その後、ジェンダー、ダイバーシティの課題についての意見交換が行われた。

#### 女性比率の問題について

- ・ 材料関係では女性比率が低い、企業では女性の採用が増えてきている。理系採用では女性比率の目標は達成できない状態。
- ・ そもそも女性比率が少なく、理系職種以外で比率を増やしている状況である。
- ・ 理工学全体として女性の比率の向上は課題であり、高校生の頃からの教育も重要である。
- ・ 土木ではもともと比率が低かったが、機器の活用などによりドボジョが注目されるなどの活動がある。薬学は女性比率が高い。
- ・ 昔の話であるが、企業ではかつては修士卒でも女性の場合は高卒7年目扱いとなり、出産に伴う休みもなかったため退職せざるを得なかった。現在でもロボット、VRなど極めて男性が多い分野もまだ多い。

- ・特に数学などは女性の選択が少ない傾向がある。例えば、数学オリンピックで女性比率は10%程度に留まり、海外においても比率が低い。
- ・学生レベルでの女性比率が非常に少ないことがもつとも問題であると考えている。この状況下で、教員の比率だけあげていくには無理がある。

#### 海外の状況との比較。

- ・物理分野では海外の会議、代表でも女性比率20%が当然と受け止められており、日本の状況とのギャップが大きく対応に苦慮している。
- ・国際機関などでは女性の比率が高い。男性も含め、働き方が異なる。
- ・アジアでは化学は女性が多く、本来であれば日本でもより高くてもよい。
- ・PISA（OECDの15才を対象とした国際学力調査）では、数学的思考力では男子学生が少し優れ、読解力は女子学生が優れているという結果が出ている（一方、学力の高い国や地域では差は見られないという結果も出ている）が、トップレベルの学生が集まる数学オリンピック等でも男女の差が見られる傾向があるのか？
- ・数学オリンピックでも男子学生の方が多い傾向である。能力に差があるとは言えない。差がある場合、その差が地域により異なる場合は、社会環境や教育に起因すると考えられるのではないか。

#### 政策との関係について

- ・役職者に男性が多いのは世界共通の問題であり一つには時間経過、もう一つは女性が上に上がりにくい状況にあるが、取り組んでも効果は少ないのではないか。エビデンスも重要であるが、Evidence-based policy vs. Policy-biased evidenceという指摘もあり、バイアスがかかる場合があるため、客観的に判断する必要がある。内閣府でも、リケジョの拡大は必要と認識しており、母親の固定観念も改善の必要があると指摘している。一方で、男女同等というばかりでなく、工学の設計や医学の研究対象に性差への配慮は極めて重要であり、例えばシートベルトの開発や骨粗鬆症の治療に性差や年齢差を考慮する必要がある。

#### 大学・学会での取り組み

- ・地球物理などのフィールド観測が多い分野では、PDでは女性も多いが助教で

は男性が多い。大学院後期課程の女性比率に比べて、助教への応募における女性比率は低く、採用される女性比率はこの申請時の比率より高い、これは文理に共通した傾向である。この原因を探り、申請率を上げること、その元となる学部、大学院における女性数を増加させることが必要である。

- 電気学会では男女共同参画について12年ほど前から非常に活発な議論があり改善がなされてきたが、数年前学会としての役割は一段落したと言うことで男女共同参画委員会は解散し、現在は学会の各部門が具体的な活動を行っている。
- ある学会で学生の入会を促進する動画を作成したが、女子の能力や関心に対して、偏見を持った内容が問題となり不適切として削除された。学会や学会事務局の意識啓発も必要である。
- 子育て中の人には学生アシスタントをつけるとか業績におけるライフイベントなどについて配慮することが重要。採用時に女性の委員が加わることで、身近な事例では出産等の事情が人事のさいに考慮されるようになり女性の比率が上がってきた。

#### 教育 女性研究者、学生の意識について

- 講義では女性の出席率が低い場合がある。専門分野が「楽しい」と思えるような環境作りが重要である。
- 高校において文理選択をしなければならないが、この段階では周りの人の意見が大きな影響を与える。それが、古い情報に基づいていることが問題と考える。その他にも新卒一括採用・終身雇用という日本独自の雇用制度が女性の挑戦を阻んでいる面もあり、日本の社会構造の問題点を指摘していくことも必要ではないか。
- 早期工学人材育成と言うことで企業の若手などに学問の楽しさを伝えて貰うプロジェクトを行ってきたが、高校に工学系の先生がおらず、続いていない。中国では工学の分野で優秀な大学で女子学生の比率が7割に達している場合もあり、活気がある。
- 育児や出産の中断リスクから、資格がとれない分野では働き続けることが難しいとして、医学・薬学等に比べると理工学での女性割合が下がってしまう。
- 薬剤師・看護師等の資格者は子育ての後復職することができるが賃金の上昇は少なくなってしまう。

- ・女性に対する教育投資の社会還元が低いと考えられてしまう。

#### 就職後の状況について

- ・（理工系に限らず）女性の正社員率は30代で下がり、その後回復しない。特にアカデミックに残ることのリスクを女性のほうが深刻に捉えているのではないか。
- ・常勤の職に就くことが難しいが、更に常勤の大学の職を得ていても、途中で事情により退職してしまう人もいる。長時間労働のなかで女性に子育て等の負担がかかっているのが問題。

#### 働き方について

- ・（主に男性中心の慣習にしばられた）日本の仕事の仕方が問題。細かな事務作業が増えており見直しも必要。
- ・長時間労働が生産性を下げていることを認識すべきである。
- ・国際機関などでは、集中して効率よく仕事を進め、夕方は早く帰宅する働き方・生活が定着しており、働き方の改善も重要。

#### 評価について

- ・評価に女性の視点が入っていることも重要。
- ・積分だけでなく、微分（例えば近年の業績）でも評価すべき。

### 3. 今後の活動方針について

- ・男女共同参画については長年各所の取組があり、どうしても時間がかかる部分がある。長期的な取組を促進するための活動とこの期で明確にできることを分けて議論する必要がある。今期で提言等にまとめることも検討する。
- ・親世代への働きかけは具体的に行っているところが少なく、効果があるのではないか。ただし、飛び抜けた業績をあげた方にお話ししていただく等、人が集まることだけに注目して企画をたてても、特殊な事例と考えられて対象となる人にひびかない場合もある。継続的な取組になるには一層の工夫が必要である。
- ・現在日本でも多くの企業はより多くの女性を雇用しようとしている。特に、海外が市場である（特に大きな）企業では、活動の評価、社会的評価等に女

性の活躍が必須であり、女性の登用、継続的な活躍が求められている。女性が理系に進むと就職を考える上でも得(有利)である点がアピールできれば、初等中等教育に於いて、本人及び父母、教員等のバイアスを減少させ視野を広げることになり、ひいてはアカデミアでも女性の比率が上がっていくのではないか。

#### 4. 次回の予定

- ・ 次回は 10 月以降を目処に開催を検討する。
- ・ 議事録、関連の情報共有をメールにより行う。
- ・ 特に議事録については、会議開催後にメールにより出席者がその内容を確認したのち、承認については委員長に一任することとした。
- ・ 科学者委員会男女共同参画分科会においてもアンケート等を実施する予定があるため、必要に応じアンケート項目の確認、結果の共有等を行う。
- ・ この分科会では科学者委員会の分科会と連携しつつ、理工学の立場から、独自の活動を行う。