

理系男女共同参画の取り組みから

野尻美保子

日本学術会議会員, 物理学会理事,

高エネルギー加速器研究機構教授

17期男女共同参画学協会連絡会委員長(2018.11~2019.10)

男女共同参画学協会連絡会

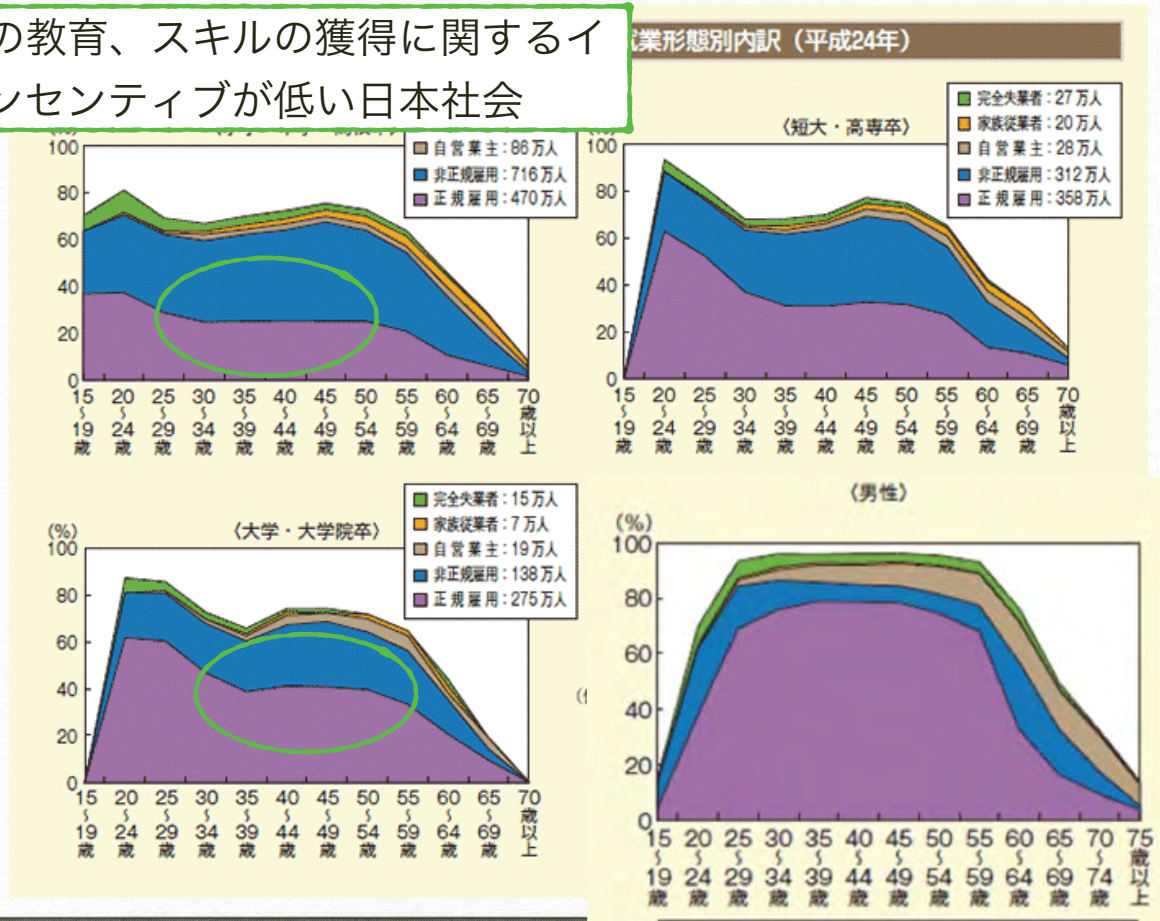
- ❖ 設立 2002年 10月
- ❖ アンケート調査 (2004, 2008, 2012, 2016)
- ❖ 設立時化学工学会、高分子学会、日本宇宙生物科学会、日本植物生理学会、日本数学会、日本生物物理学会、日本生理学会、日本天文学会、日本動物学会、日本分子生物学会、日本女性科学者の会、日本化学会、日本物理学会、応用物理学会
- ❖ 現在正式加盟学会 55団体 オブザーバ 50団体
- ❖ 科学技術基本計画、男女共同参画基本計画に合わせた要望活動

男女共同参画はなんのため

- ❖ 全ての人が能力を発揮できる社会の実現
- ❖ 女性だから「家庭と育児」男性だから「仕事」ではなく、それぞれの人が家庭や社会の一員であるために、何が必要か考え、実行する。

例: 日本の女性の就業状況

女性の教育、スキルの獲得に関するインセンティブが低い日本社会



男女共同参画基本計画

- ❖ 現在ある男女の役割分担からくる負の循環を解消する
- ❖ 負の部分
 - ❖ 社会の仕組みづくりに参加しにくい
 - ❖ 補助的な役割を期待される。
 - ❖ 家庭>仕事であることを期待される。

女性が社会に進出する基盤づくり

保育施設・柔軟な働き方

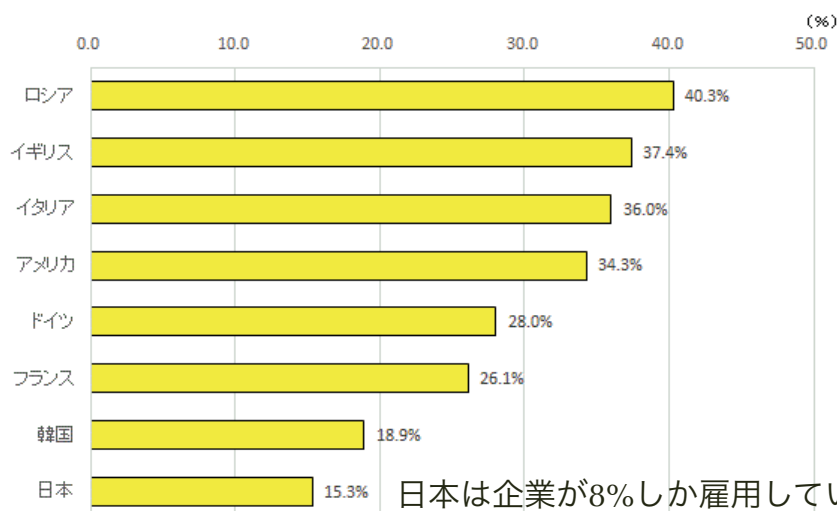
女性の能力役割に対する「思い込み」の解消

「女性研究者育成上」の問題

統計トピックスNo.100

過去最多を更新し続ける我が国の女性研究者
-科学技術週間（4月17日～4月23日）にちなんで- （科学技術研究調査の結果から）

図6 主要国における女性研究者の割合



日本は企業が8%しか雇用していないのが大きい

女性の研究参加を阻むもの

大学院に入学しても、助教、准教授、教授と減っていく。
任期付きで長期間過ごすのも女性が多い

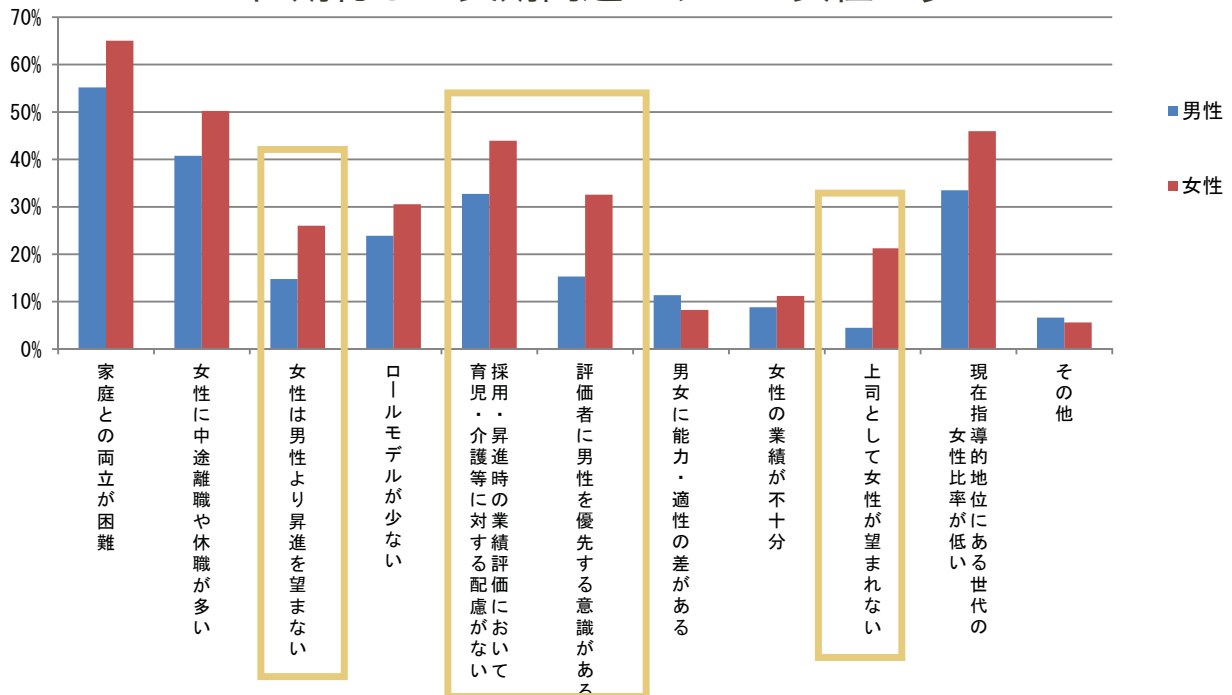
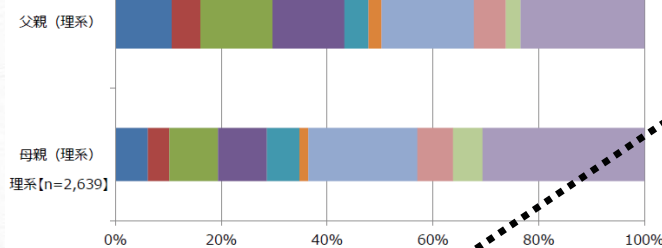


図1.97 指導的地位の女性比率が低い理由（複数回答）

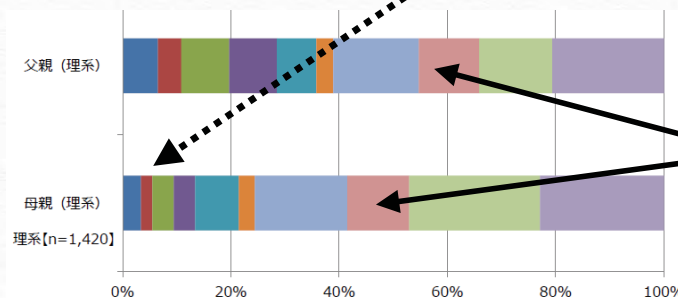
女性医師は、相対的に長く働き続けられる
職種として認識されている(H27年産業技術調査報告書, 河合塾)

理系男子



IT 関係は少ない

理系女子



親の希望は医師などの医療職種

理系の女性が能力を伸ばしにくい社会=>女性が資格のある職種を目指す
医学部入試不正は理系における男女共同参画に関して、
非常に悪いインパクト

入試不正

- ❖ 東京医科大入試不正 東京医科大学 昭和大学、順天堂大学
 - ❖ 男性に対して加点（相対的に女性に原点）監督官庁関係者を優遇
 - ❖ 人権侵害(男女差別) コンプライアンス違反（入試基準が明らかでない）
 - ❖ 医学部における入試選考に全体に関して重大な疑義(筆記試験+面接) 今後は男女別最低点、合格率、筆記、面接の配点などを監視していく必要がある。
- ❖ 「大学の裁量」で性別にウエイトをつけることができるのか。
 - ❖ SNS 等「女性は出産育児ではたらかなくなるから」
- ❖ 男女共同参画社会基本法(1999年) はなんだったのか

医師と男女共同参画 男女共同参画基本計画の中で

一期, 二期: 具体的な言及なし 医師の役割 女性の健康支援

三期 平成 22年 生涯を通じた女性の健康支援 5 医療分野における女性の参画の拡大

女性の生涯を通じた健康支援のニーズに対応するため、医療体制の充実とともに、医療分野における女性の参画の拡大を図る。

四期 平成27年

医師、看護師、助産師、薬剤師、医療技術者等のワーク・ライフ・バランスの確保、女性の就業継続・再就業支援等を進めるとともに、医療機関や関係団体の組織の多様化を図り、生涯にわたる女性の健康づくりを支援するためにも、政策・方針決定過程への女性の参画が十分でない業種については、その拡大を働きかける。

特に医師については、近年、女性割合が高まっており、医学部生の約3分の1を女性が占めているが、妊娠・出産等によりキャリアを中断せざるを得ない場合がある.....医療分野で活躍する女性医師の割合が高まるよう、女性医師が働き続け、能力を発揮しやすい環境の整備に向けた包括的な支援や、ハラスメントのない職場環境の整備等の促進を行うとともに、医学部生に対するキャリア教育の充実等を進める。

だれがルールを作るのか

(医師会の女性医師アンケートから)

子育て世代に
キャリアアップに
時間が取れない悩み

表 6-1-1-2 年齢階級別にみた医師としての悩み※（複数回答）

	キャリア形成・ スキルアップ	プライベートな 時間がない	業務量・体力面・ 評価等	患者に関して
総数	45.9%	41.4%	2.9%	0.2%
29歳以下	36.7%	39.4%	1.2%	0.5%
30-39歳	48.1%	44.0%	2.9%	0.2%
40-49歳	49.2%	41.9%	3.6%	0.2%
50-59歳	40.6%	34.9%	3.6%	0.1%
60歳以上	40.2%	32.3%	2.1%	0.0%

※選択肢回答および「その他」を選択した人の具体的な記入内容をもとに、上記のように分類した。
「キャリア形成・スキルアップ」は、「3.勉強する時間が少ない」を含む。
「業務量・体力面・評価等」および「患者に関して」は「その他」の記入内容から取り上げた。

セクハラ、男性中心
の職場運営に不満

表 6-1-1-3 年齢階級別にみた職場における女性医師としての悩み※（複数回答）

	男性主導社会・ セクハラ等	休憩室など 施設環境不備	職場の無理解・ 人間関係
総数	23.6%	18.4%	1.5%
29歳以下	19.1%	28.8%	1.1%
30-39歳	21.9%	18.8%	1.4%
40-49歳	24.1%	15.7%	1.5%
50-59歳	32.4%	14.8%	1.8%
60歳以上	30.2%	11.5%	2.7%

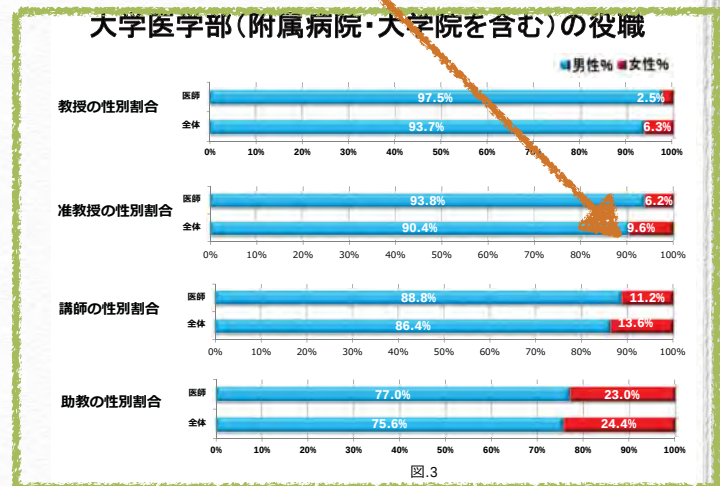
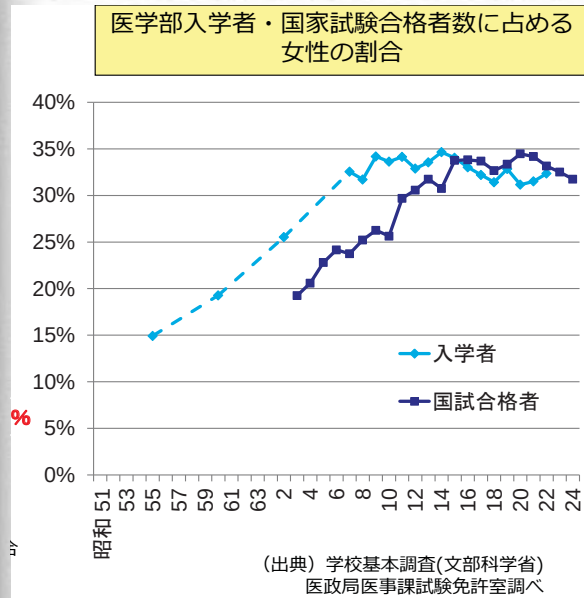
※選択肢回答および「その他」を選択した人の具体的な記入内容をもとに、上記のように分類した。
「男性主導社会・セクハラ等」は、「5.男性主導社会」「6.セクハラ」を含む。
「職場の無理解・人間関係」は、「その他」の記入内容から取り上げた。

医学部における Leaky Pipeline 現象

H4以降女性の国試合格者の女性比率は20%以上（准教授世代）

H11以降は30%以上（助教世代）

大学病院勤務は長時間労働



https://www.med.or.jp/joseiishi/h26_daigakugakkai_2-5.pdf
日本医師会女性医師支援センター 資料集から

まとめ

❖ 社会や大学の目指すべき規範は何か

- ❖ 大阪大学大学行動規範
- ❖ 第2. コンプライアンスの徹底
- 1. 人権の尊重

私たちは、一人ひとりの人権と人格を尊重するとともに、あらゆる差別やハラスメントを許さず、文化、言語及びジェンダーを超えて多様な個性と能力が存分に発揮できる学修研究及び就業の環境を整備します。

❖ 色々な人権がある 医師の人権、女性の人権、患者の人権 最適な解は何か

❖ だれが「それ」を決めるのか: ルール決定上のダイバーシティ

- ❖ 入試ルール 一般社団法人全国医学部長病院長会議
「大学医学部入学試験制度検討小委員会」
 1. 性別、浪人年数、内部進学、地域枠等様々な入学枠に関する公平性の考え方
 2. 募集要項等受験生への事前の情報提供の在り方