

対 外 報 告

学術分野における男女共同参画の取組と課題



平成19年(2007年)7月26日

日 本 学 術 会 議
科 学 者 委 員 会
男 女 共 同 参 画 分 科 会

この対外報告は、日本学術会議科学者委員会「男女共同参画分科会」のこれまで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	辻村みよ子（第一部会員）東北大学大学院法学研究科教授
副委員長	小舘香椎子（第三部会員）日本女子大学理学部教授
幹事	五十嵐 隆（第二部会員）東京大学大学院医学系研究科教授
幹事	今榮東洋子（第三部会員）慶應義塾大学特別研究教授
委員	江原由美子（第一部会員）首都大学東京都市教養学部教授
委員	落合恵美子（第一部会員）京都大学大学院文学研究科教授
委員	岸本 美緒（第一部会員）東京大学大学院人文社会系研究科教授
委員	櫻田 嘉章（第一部会員）京都大学大学院法学研究科教授
委員	藤田 英典（第一部会員）国際基督教大学教養学部教育学科 / 大学院教育学研究科教授
委員	大隅 典子（第二部会員）東北大学大学院医学系研究科教授
委員	加賀谷淳子（第二部会員）日本女子体育大学客員教授
委員	柴崎 正勝（第二部会員）東京大学大学院薬学系研究科教授
委員	瀬戸 皖一（第二部会員）鶴見大学歯学部教授
委員	伊賀 健一（第三部会員）独立行政法人日本学術振興会理事
委員	玉尾 皓平（第三部会員）独立行政法人理化学研究所フロンティア研究システムシステム長
委員	土井美和子（第三部会員）株式会社東芝研究開発センター技監
委員	益田 隆司（第三部会員）電気通信大学学長

要 旨

1 検討の背景

日本の学術分野における男女共同参画状況は、平成 18 年度の女性研究者比率が 11.9%と世界的に見ても極めて不十分である。また、大学教員の女性比率は 17.4%であり、分野による偏差が著しい。

これに対して各方面から取組が続けられているが、「男女共同参画基本計画（第 2 次）」（平成 17 年 12 月閣議決定）は、日本学術会議に対し、科学における男女共同参画を担当する科学者委員会（常置の委員会）の設置及び男女共同参画推進についての調査、意識啓発、提言等を託した。ここでは「2020 年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも 30%程度になるように期待する」という目標が明記された。また、「第 3 期科学技術基本計画」（平成 18 年 3 月）でも、自然科学系全体として 25%という女性研究者採用の目安を示して努力を促した。反面、これらの数値目標を達成するための具体的方策は必ずしも明確ではなく、日本学術会議の調査や提言に期待されるところが大きい。

もとより日本学術会議では、第 17 期以来この問題に熱心に取り組んできたところであるが、第 20 期には、科学者委員会男女共同参画分科会を設置して学術分野の男女共同参画推進のための具体的取組と課題について検討してきた。

2 本報告の意義

男女共同参画分科会では、平成 20 年度に最終的な調査結果や提言を公表する予定であるが、本報告書は、これまでの 1 年半の検討結果を取りまとめ、学術分野における男女共同参画の取組と課題を明らかにするものである。本報告書に掲載した内容は、大学、学協会連絡会¹、民間企業（研究所を含む。）医療分野、文部科学省女性研究者支援モデル育成事業、独立行政法人日本学術振興会、独立行政法人理化学研究所の取組と課題及び当分科会が共催した公開講演会、実施中のアンケート調査に関するものである。

本報告書の公表によって、他の諸機関の参考に供すると同時に、各界から建設的提案等を受けて、これを最終的提言に反映させることを目指している。日本学術会議が学術分野の男女共同参画推進のために上記の任務を果たすことができるよう、最終的提言に向けた建設的意見や具体的提案が寄せられることを期待してやまない。

3 男女共同参画推進のための各機関・分野の具体的取組と課題

男女共同参画推進のための各機関・分野での取組と課題を明らかにするため、次の機関・分野について幾つかの事例を取り上げて検討した。

(1) 大学

男女共同参画社会基本法の施行後、名古屋大学・東北大学・東京大学など多くの大学で、男女共同参画委員会や男女共同参画推進室が設置され、調査、啓発・広報活動、基本計画作成、男女共同参画奨励賞の創設、両立支援のための学内保育園設置、ジェンダー教育の実施、産学官の連携活動、ポジティブ・アクションの検討・表明など、多様な取組が続けられてきた。これらは大学における男女共同参画推進の啓発等に大きな成果を生み出してはいるものの、女性教員の比率上昇は緩慢であり、特に理系分野の女性研究者を支援し拡充する必要性が痛感された。そこで個々の大学での活動が大学間の男女共同参画ネットワークの構築に展開すると同時に、理系の学協会での取組、文部科学省女性研究者支援モデル育成事業へとつながって、課題が多くの大学・研究機関で共有されることになった。

(2) 学協会連絡会

応用物理学会・日本物理学会・日本化学会等を中心に、31 団体（正式参加学協会 18 団体、オブザーバー13 団体）が結集して、平成 15 年 10 月男女共同参画学協会連絡会が設立された。平成 16 年 3 月には、39 学協会の全会員対象のアンケートで得た 19,291 件の回答を基に、科学技術分野における男女共同参画に関する 4 項目の提言をまとめた。ここでは、両立支援推進と性別役割分担の是正、採用・昇進等の評価における性差別の排除、任期制ポストにおける不合理な年齢制限撤廃、非常勤職研究者のための研究助成制度の拡充などの課題が指摘され、女性研究者支援への配慮が要望された。

(3) 民間企業（研究所を含む。）

民間企業の研究開発部門や研究所には、技術者・研究者が多数在籍する。企業等の女性研究者数は 33,000 人（平成 16 年）で、研究者全体に占める女性割合は 6.6%にすぎず、男女共同参画を推進する必要がある。

民間企業では、経営環境の変化（グローバル競争激化、IT 革命等）や経済・社会の変化（少子高齢化等）によって、社会的責任、ダイバーシティマネジメント、次世代育成などと並んで、男女共同参画への取組が進められてきた。平成 14 年頃から育児休職制度などの環境整備や女性の管理職登用が進展したが、管理職比率は 12.0%程度にとどまっており、一層の改善を要する。最近では、性別・国籍・文化・個性や価値観などの多様性を追求するため、男女共同参画からダイバーシティへ、という取組の進展が認められる。

(4) 医療分野

医師国家試験合格者に占める女性比率は約 4 割、女性医師比率は 16.4%（平

成 16 年) で増加傾向にあるが、他方、30 歳台の中断や退職が目立つ。これに対して、平成 18 年 2 月に日本小児科学会は要望書を厚生労働大臣に提出し、再雇用支援、代替医師制度確立、保育施設充実、休職中の女性医師登録制度、医療制度上における小児科の不採算性改善などを求めた。医療現場でもワークシェアリング制度やフレックス勤務制などの支援策が実施されつつあり、日本医師会では女性医師バンクの設立や女性医師再就業支援策が開始された。

(5) 文部科学省女性研究者支援モデル育成事業

文部科学省では科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業を公募し、平成 18 年度 10 大学、19 年度 7 大学と 3 独立行政法人の企画が採択された。お茶の水女子大学の「9 時 5 時の就業時間の徹底」、北海道大学の「女性教員採用促進のためのポイント制」、日本女子大学の「ユビキタスリサーチ支援」、東北大学の「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」など、各大学が工夫を凝らした事業を展開しつつある(本編では後 2 者の取組みを報告)。学術分野の男女共同参画推進のためには、今後は短時間勤務制度導入や男性の育児休暇取得促進など、両性のためのライフ・ワーク・バランス改善が課題となるため、女性研究者支援事業がこれらに発展的に引き継がれることが期待される。

(6) 独立行政法人日本学術振興会

日本学術振興会では、従来から審査員等の女性比率向上のほか、男女を問わず出産・育児による研究中断・期間延長ができる制度を平成 15 年度に導入するなど、男女共同参画支援策に積極的に取り組んできた。平成 18 年度には、男女を問わず出産や育児により研究を中断した者が、円滑に研究現場に復帰することを支援する「特別研究員 RPD」を開始した。また、科学研究費補助金についても、「特別研究促進費(年複数回応募の施行)」を開始し、産休・育休取得者等に応募機会が与えられた。今後も、出産・育児期にも研究を継続し、また中断後も安心して復帰できるような取組が課題となる。世界的にも、OECD のワークショップ、EU の男女平等行動計画等、女性研究者支援策が注目されており、女性研究者比率の低い日本では、大学・研究機関全体に男女共同参画の文化を浸透させるよう長期的・継続的な取組が必要である。

(7) 独立行政法人理化学研究所

理化学研究所は、国内 7 か所、海外 3 か所の研究拠点を有し、科学技術の水準向上を目的として科学技術に関する試験研究を総合的に行っている。常勤職員 3,446 名、研究者 1,988 名で、女性 P I (指導的地位にあり研究室を主宰する者) 24 名(7.2%)を含む女性研究者の合計は 341 名(17.2%)である。平成 16 年度以降、託児所設置、男女共同参画担当役員配置などを実施し、18 年度に

は男女共同参画推進委員会の設置、男女共同参画推進大賞創設など、13 項目の具体的問題解決に向けた取組を行った。今後は、女性 P I 等の比率を 10% 以上にする「201010 プロジェクト」、「女性 P I 育成」、「スパウスポログラム」、「男性の意識啓発」等の課題について様々な検討を行う予定である。

4 日本学術会議における男女共同参画推進の取組と課題——提言にむけて

(1) 従来の取組

日本学術会議では、国際婦人年(1975 年)を契機として「科学者の地位委員会」に「婦人研究者問題小委員会」が設置され、「婦人研究者の地位の改善について」が政府に提出された(昭和 52 年)。以後、第 12 期に初の女性会員が選出され、「婦人の研究者の地位分科会」設置、第 13 期・14 期・15 期に女性会員 3 名選出、第 16 期 1 名・第 17 期 2 名選出という時代を経て、第 17 期に「女性科学者の環境改善の具体的措置について(要望)」、「日本学術会議における男女共同参画の推進について(声明)」が採択され、公表された(平成 12 年)。これは男女共同参画社会基本法の制定、男女共同参画基本計画(第 1 次)の策定という動向を背景としており、「女性研究者の地位改善」という視座から、「学術分野全体における男女共同参画の推進」という視座への展開が認められる。

さらに第 18 期(女性会員 7 名)以降は、女性のみならず男女の「社会的・文化的性差」に注目するジェンダーの視点が導入され、「ジェンダー問題の多角的検討のための特別委員会」が設置されて、対外報告「ジェンダー問題と学術の再構築」(平成 15 年 5 月)が公表された。ここでは、女性研究者問題の改善、男女共同参画社会に向けての長期的課題に関する提言のほかに、「ジェンダー視点に基づく学術の再構築のための提言」が加えられた。

さらに女性会員が 13 名になった第 19 期には「ジェンダー学研究連絡委員会」と「21 世紀の社会とジェンダー研究連絡委員会」が設置されて対外報告「男女共同参画社会の実現に向けて—ジェンダー学の役割と重要性」(平成 17 年 6 月)が提出された。この基底には、学術分野の男女共同参画を推進するためには、学術分野自体のジェンダー・バイアス(性別にかかわる偏見や固定観念)を発見し、学問自体における性差の意義を明らかにすることが不可欠であるという問題意識があった。

(2) 第 20 期の体制と取組

平成 17 年 10 月からの第 20 期においては、女性会員比率が 6.6% から 20%(4 2 名)へと飛躍的に増大した。特に男女共同参画基本計画(第 2 次)で男女共同参画推進のための常設委員会設置と課題が明記されたことから、科学者委員会男女共同参画分科会が、学術分野の男女共同参画状況に関する調査や啓発、提言等の重要な任務を負うことになった。

また、第 20 期においては、当男女共同参画分科会と並んで、課題別委員会「学術とジェンダー委員会」が設置された。前者が「学術分野における男女共同参画体制の整備・推進」を主眼とするのに対して、後者は男女共同参画のための「ジェンダー関連分野の学際的研究の促進」を目指すものであり、両者は車の両輪のごとく連携して活動してきた。この「学術とジェンダー委員会」の 1 年間の活動成果は、既に平成 18 年 11 月に对外報告「提言：ジェンダー視点が拓く学術と社会の未来」として公表されているが、同年 7 月には両者の共催で、日本学術会議主催公開講演会「身体・性差・ジェンダー——生物学とジェンダー学の対話——」が開催された（本編 36 頁以下参照）。この講演会は、学術分野の男女共同参画を阻害する要因として、生物学的性差に関するバイアス（固定観念や偏見）があることに着目して、生物学・医学・スポーツ学の立場と、ジェンダー学の立場が初めて直接に対話するという試みであり、収容人数の 2 倍近くの参加希望があるなど、社会的にも大きな注目を集めることになった。上記の对外報告はその成果を踏まえたものであり、学術分野の男女共同参画を推進するために、性差に敏感な（ジェンダー・センシティブな）視点に基づく研究の重要性が指摘された。

(3) 今後の調査・分析と課題

学術分野の男女共同参画の現状調査については、当分科会のこれまでの活動によって多くの成果を得ることができたが、なお今後の課題も多い。

例えば、全国の国公立大学・研究機関の状況については、内閣府男女共同参画局の最近の調査結果などによってかなり明確になっている反面、私立大学については、私立大学協会等では殆ど調査がされておらず、データが不足している。そこで、当分科会では、アンケートを担当するワーキング・グループ（座長・江原由美子委員）を設置して、全大学を対象としたアンケート調査を準備し、平成 18 年 6 ～ 7 月に実施した。この調査の分析結果は、平成 20 年度に作成予定の最終的提言とともに明らかにする所存である。

また、日本の学術分野の男女共同参画推進に向けた提言に生かすため、EU や国際機関、諸外国における学術分野の男女共同参画（ジェンダー平等）施策についても可能な限り調査したいと考えている。

当分科会の今後の活動及び最終的提言に向けて、各界からの有益な情報提供や、本報告書の内容に対するご意見等をお願いする次第である。

ⁱ 日本学術会議では、学協会を「学術研究団体」と呼称しているが、この報告書では、「男女共同参画学協会連絡会」を検討対象としており、第 3 期科学技術基本計画でも用いられた「学協会」の語を用いることとする。

本 編

目 次

1	はじめに	1
2	大学における男女共同参画の取組と課題	4
2.1	名古屋大学	4
2.2	東北大学	9
2.3	その他の大学及び大学全体の取組	11
3	学協会連絡会における男女共同参画の取組と課題	13
4	民間企業における男女共同参画の取組と課題	18
5	医療分野における男女共同参画の取組と課題	23
6	文部科学省女性研究者支援モデル育成事業の取組と課題	25
7	日本学術振興会における男女共同参画の取組と課題	30
8	理化学研究所における男女共同参画の取組と課題	32
9	男女共同参画に関する日本学術会議主催公開講演会の成果と課題	36
10	男女共同参画分科会「男女共同参画に関するアンケート調査」について	38

資 料

- 1 委員会活動記録
- 2 日本学術会議主催公開講演会プログラム

1 はじめに

男女共同参画社会の形成を「21世紀我が国社会を決定する最重要課題」として位置付けた男女共同参画社会基本法制定から8年が経過した。この間に各方面で積極的な取組が続けられてきたが、平成18年度の女性研究者比率は11.9%（図1-1）であるなど、学術分野における男女共同参画状況は、世界的に見ても極めて不十分な状況にある。また、大学教員の女性比率は17.4%（図1-2）であり、分野による偏差が著しい（図1-3）。

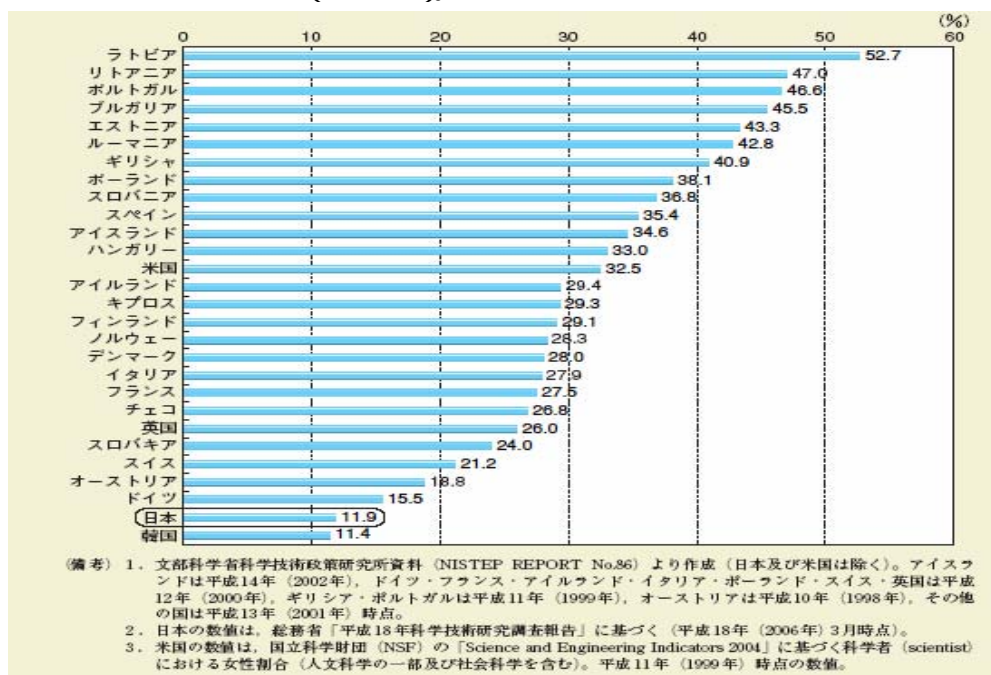


図1-1 研究者に占める女性割合の国際比較

出所：内閣府「男女共同参画白書（平成19年版）」

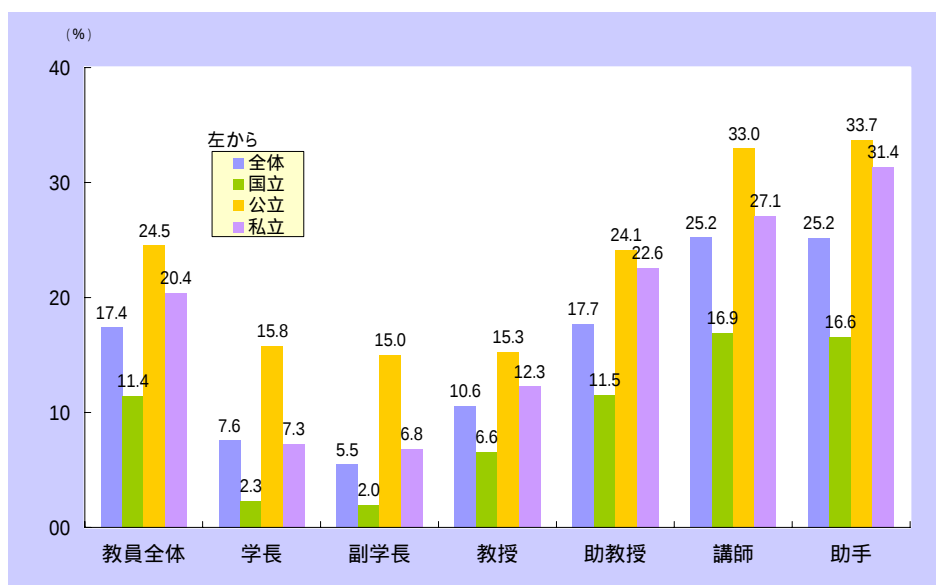


図1-2 大学等における職名別女性割合

文部科学省「学校基本調査」（平成18年度）より作成

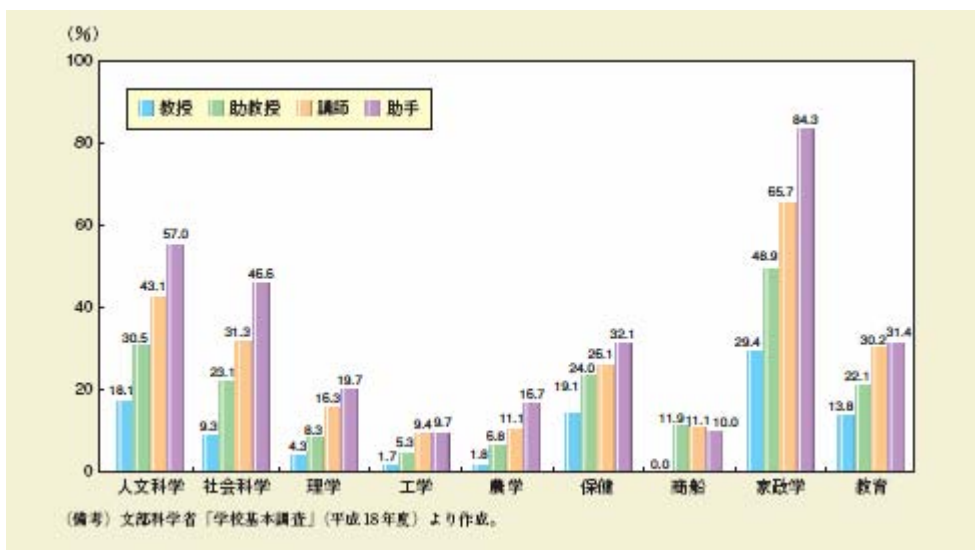


図 1-3 大学教員における分野別女性割合

出所：内閣府「男女共同参画白書（平成 19 年版）」

このような現状に対して各方面から取組が続けられているが、「男女共同参画基本計画（第 2 次）」（平成 17 年 12 月閣議決定）では、「日本学術会議に、科学における男女共同参画を担当する科学者委員会（常置の委員会）を設置し、科学者による組織・団体等における男女共同参画の推進について提言や意識啓発等を行う」（13 頁）「男女共同参画に資する学術についての多角的な調査、審議を一層推進する」（107 頁）などの具体的施策を示し、日本学術会議に調査、意識啓発、提言等の課題を託した。

このほか、国立大学協会（以下、「国大協」という。）では「2010 年までに国立大女性教員比率を 20% までに引き上げる」ことを決議し（平成 12 年 5 月）総合科学技術会議の「第 3 期科学技術基本計画」（平成 18 年 3 月）では、自然科学系全体として 25%（理学系 20%、工学系 15%、農学系 30%、保健系 30%）という女性研究者採用の目安を提示して数値目標達成のための努力を促した。「2020 年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも 30% 程度になるように期待する」という目標（平成 15 年 6 月男女共同参画推進本部決定）が「男女共同参画基本計画（第 2 次）」にも明記されて、大学教員等の女性比率向上が緊急の課題であることが示された。しかし、これらの数値目標を達成する具体的方法や、学術分野に特徴的な課題、男女共同参画の阻害要因等については必ずしも明確にされていない。このため一層、日本学術会議における調査・検討・提言などに期待されるところが大きいと言える。

日本学術会議では、1970 年代後半以降、女性研究者の待遇改善や学術分野の男女共同参画推進のための種々の取組を行ってきたⁱ。特に、第 18 期（平成 12 年 10 月～平成 15 年 9 月）には「ジェンダー問題の多角的検討のための特別委員会」が対外報告「ジェンダー問題と学術の再構築」（平成 15 年 5 月）を公表した。第

19 期（平成 15 年 10 月～平成 17 年 9 月）には「ジェンダー学研究連絡委員会」と「21 世紀の社会とジェンダー研究連絡委員会」が設置されて対外報告「男女共同参画社会の実現に向けて - ジェンダー学の役割と重要性」（平成 17 年 6 月）を提出した。さらに、女性会員比率が 6.6%から 20%へと飛躍的に増大した第 20 期（平成 17 年 10 月～平成 20 年 9 月）においては、当科学者委員会男女共同参画分科会と並んで、課題別委員会「学術とジェンダー委員会」が設置された。前者が「学術分野における男女共同参画体制の整備・推進」を主眼とするのに対して、後者は、言わば、男女共同参画のための「ジェンダー関連分野の学際的研究の促進」を目指すものであり、両者は車の両輪のように連携して活動した。この「学術とジェンダー委員会」の 1 年間の活動成果は、既に平成 18 年 11 月に対外報告「提言：ジェンダー視点が拓く学術と社会の未来」によって公表されているⁱ⁾。これに対して、学術分野の男女共同参画推進を目指す当分科会の 3 年間の活動成果を踏まえた提言は平成 20 年夏に公表する予定であり、これまでの 1 年半の活動成果をまとめたものが本報告書である。

この報告書は、その公表によって今後の日本学術会議の活動へのフィードバックを求め、双方向的な意見交換を踏まえて最終的な提言をまとめることを狙いとしており、報告書ワーキンググループ（以下、「WG」という。）（座長・今榮東洋子幹事）を中心として取りまとめた。ここに掲載した内容は、第 1 回から第 8 回までの分科会（資料 1 参照）で各委員からの報告を受けて議論した成果であり、大学、学協会連絡会、民間企業（研究所を含む）、医療分野、独立行政法人日本学術振興会（以下、「日本学術振興会」という。）独立行政法人理化学研究所（以下、「理化学研究所」という。）における男女共同参画のための取組と課題を明らかにしている。また、当分科会では、上記「学術とジェンダー委員会」と日本学術会議主催公開講演会を共催したことから、この成果についても掲載した。

今後は、国公私立大学を対象に実施したアンケート調査結果の分析や諸外国の取組の調査などを行い、最終的な提言を公表する予定である。

ⁱ⁾ 日本学術会議では、国際婦人年(1975 年)を契機として「科学者の地位委員会」に「婦人研究者問題小委員会」が設置され、「婦人研究者の地位の改善について」が政府に提出された（昭和 52 年）。以後、第 12 期に初の女性会員が選出され、「婦人の研究者の地位分科会」設置、第 13 期・14 期・15 期に女性会員 3 名選出、第 16 期 1 名・第 17 期 2 名選出という時代を経て、第 17 期に「女性科学者の環境改善の具体的措置について（要望）」「日本学術会議における男女共同参画の推進について（声明）」が採択され、公表された（平成 12 年）。

（詳細な年表は、注 の対外報告 66 頁以下を参照されたい。）

ⁱⁱ⁾ 日本学術会議ホームページ（勧告・声明・対外報告）

<http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-20-t29.pdf>

2 大学における男女共同参画の取組と課題

2.1 名古屋大学

我が国において男女共同参画は、「人権の世紀」と呼ばれる 21 世紀の「最重要課題」として位置付けられている。名古屋大学でも、「男女共同参画」の推進を重要課題として位置付け、様々な活動を展開してきた。その具体的な取組は、平成 12 年の「男女共同参画に関する検討委員会」及び「男女共同参画に関するWG」の設置に始まった。その後、平成 15 年 1 月には、全国の大学に先駆けて「男女共同参画室」を設置し、「男女共同参画推進に関するWG」を発展的に改組した「男女共同参画推進専門委員会」と協力しながら具体的な活動に取り組む体制を整え、今日に至っている。この間、平成 13 年 10 月に、新しい名古屋大学の体制として総長補佐制度をスタートさせたことも、男女共同参画の発展に大きな力となった。また、名古屋大学の男女共同参画活動は学内にとどまらず、「あいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラム」を立ち上げるなど、大学の枠を超えた男女共同参画推進を精力的に展開しつつある。

ここでは、全国的にも先進的な活動として評価されている名古屋大学における男女共同参画への取組を概説するとともに、今後男女共同参画を推進しようとする他大学・機関等にその具体策を考えて頂くための若干の提言をしたい。「男女共同参画社会」の実現には、いまだ多く課題が残されており、今後も多大な努力が必要であると考えられる。

(1) 歴史的な背景と名古屋大学における男女共同参画の理念

「男女共同参画」の素地は、長年にわたる女性の地位向上を目指す様々な世界規模での活動の中にあったが、名古屋大学における本活動の活性化の引き金となったのは、平成 11 年における男女共同参画社会基本法の施行である。この基本法の中で、男女共同参画は「我が国の 21 世紀の最重要課題」として位置付けられ、様々な分野で男女共同参画の動きが活性化された。平成 12 年 5 月には国大協が平成 22 年（2010 年）までに国立大学女性教員比率を 20%にするとの目標を掲げ、大学での男女共同参画の動きが本格化することとなった。名古屋大学においても、基本法及び国大協の提言に対応すべく、大学内での組織づくりが足早に進んだ。平成 12 年 9 月に「男女共同参画に関する検討委員会」を設置し、同年 10 月には「男女共同参画に関するWG」を設置するなど、全国の国立大学に先駆けた活動が展開され、平成 13 年 3 月に「名古屋大学における男女共同参画を推進するための提言」を評議会で決定するに至った。この提言においては、その前文で、平成 12 年 2 月に制定した名古屋大学の理念ともいふべき

「名古屋大学学術憲章」を引き、名古屋大学における男女共同参画推進の意義と必要性を謳い上げた¹。

(2) 名古屋大学における男女共同参画の具体的取組

現在、名古屋大学では「男女共同参画推進専門委員会」と「男女共同参画室」を中心として、毎年いくつかの重点項目を設定し、それぞれに対応したWGにより活動を行っている。これまでに、「育児支援検討WG」、「女子学生支援策検討WG」、「教員採用のあり方検討WG」、「ポジティブ・アクション研究WG」、「介護情報提供についての検討WG」、「学部学生向けジェンダー関連授業検討WG」等が設置され、現状把握のためのアンケート調査、具体策の提案と実行など、問題解決に向けて大きな前進が見られた。また、男女共同参画は決して学内だけの問題ではなく、広く社会と連携して実現すべき問題であることから、名古屋大学では産学官連携による男女共同参画推進を掲げた活動も行っている。次に、これらの活動の中で主なものを記述する。

ア 育児支援活動 - 学内保育所「こすもす保育園」の設置

育児支援検討WGは、仕事と子育てを両立させるための雇用環境整備の一環として学内保育所の設置を目指し、まず、大学内の保育所の必要性の把握と「育児支援を必要とする構成員」の具体的な人数把握を主な目的として、全教職員及び院生・学生に対して、学内保育所の設置に関する大規模なアンケート調査を行った。その結果を受けて、育児支援検討WGは、学内部局長会に「大学内保育施設設置についての趣意書」を提出し、その結果、ついに学内保育所の設置が決定された。学内保育園の名称は、学内で公募し、「こすもす保育園」と名付けられた。保育所の新設には、安全な運営・危機管理対策の検討、保育委託業者の選定、助成金の申請、施設建設のための準備や、規定・利用細則の策定など、予想を超える量の作業があったが、育児支援検討WGメンバーに事務方等を加えて発足した「設立準備委員会」を中心に、多くの学内外の協力を得て、平成18年4月に、定員30名（常時保育26名、一時保育4名）の規模の保育園を開園した。こすもす保育園の運営は順調であり、利用者から、学内に安心して子供を預ける施設があることにより仕事と育児の両立が容易になったとの声が聞かれるなど、大きな成果が認められている。同保育園には、開園から12月までの間に、16件、述べ37人の取材・視察等があり、国外をも含む多くのメディアの記事に取り上げられるなど、全国の学内・事業所内保育所設置の動きのフロントランナーとなった。

イ 女性教員増加のためのポジティブ・アクションの表明

名古屋大学では、女性教員比率を向上させるためのポジティブ・アクション（積極的改善措置）として、公募人事ホームページの冒頭に「名古屋大学は業績（研究業績、教育業績、社会的貢献、人物を含む）の評価において同等と認められた場合には、女性を積極的に採用します。」との文言を掲示することを平成 17 年 12 月に決定した。その後、この積極的姿勢を「女性教員向上のためのポジティブ・アクションについて」として報道発表し、全学ホームページの教員採用欄において表明した。この表明は、男女共同参画の実現のために女性教員比率の向上が不可欠であるとの認識に基づき、女性研究者・大学院学生の教員公募への応募を促すためのものであり、新聞を始めとするマスコミによって報道され、内外から賛否双方の意見を含む大きな反響を得た。本ポジティブ・アクションの表明は、女性を採用することを各部局に強制するものではないが、女性教員の増員に対して一定の効果があるものと考えられる。

ウ 学生に対する活動—ジェンダーに関する講義の新設と教科書の出版—

学部学生や大学院生が「男女共同参画」に対する意識や理解を深めることは特に重要である。また、様々な立場からの批判に耐え、「より良い社会」のあり方を模索する一つの切り口としての「男女共同参画」の理解が必要である。このため、教育現場における一つの取組として、「学部学生向けジェンダー関連授業検討WG」メンバーを中心とした活動を実らせ、平成 16 年度には、講義名を「女と男を科学する」とする授業を立ち上げた。本講義は、理系・文系教員の連携により全学の学部 2 年次の学生を対象として開講しており、毎年約 100 名の学生が履修している。受講した学生からの本講義に対する評価は高く、ジェンダーや男女共同参画の概念を学ぶ良い機会となっている。本講義の開講に伴い、平成 16 年 4 月に出版された教科書「ジェンダーを科学する」（松本伊瑳子・金井篤子編、ナカニシヤ出版）の著者は全員が本学の教官であり、女性学、生物学、経済学、芸術、文学、国際社会等、多様な切り口でジェンダーを論じる画期的なものとして、全国的にも注目を集めた。

エ 産学官連携による男女共同参画推進

名古屋大学は、男女共同参画の推進を、産学官が連携して取り組むべき課題としてとらえ、愛知県、名古屋市、愛知県経営者協会、連合愛知及び名古屋大学を会員とする「あいち産学官連携フォーラム」の設立において中心的な役割を果たした。また、名古屋大学では、本フォーラムの事務局として、フォーラム主催・共催イベントの開催と産学官連携による男女共同参画推進

に努めてきた。

具体的な活動としては、平成 15 年 9 月に、「男女共同参画における産学官連携の意義と可能性」をテーマとして、第 2 回男女共同参画社会推進シンポジウムを開催し、平成 16 年 8 月 27 日には、フォーラム設立記念として、第 3 回男女共同参画社会推進シンポジウム「男女共同参画社会のヴィジョン—産学官連携で考える新しい社会のかたち—」を開催した。さらに、平成 18 年 7 月 31 日から 8 月 2 日までの 3 日間、本フォーラム主催の大々的なイベントとして、「あいち男女共同参画推進産学官連携フォーラム連続公開講座」を開催した。それぞれの会員企画として、「男たちの仕事と子育て～どうやって両立するか？何が必要か？」(名古屋大学企画)「次世代育成支援と働き方の見直しに向けて～ワーク・ライフ・バランス推進セミナー」(愛知県企画)「女性のためのキャリアデザイン～公務職場で働く女性からのメッセージ」(名古屋市企画)「女性社員を部下に持つ中間管理職講座～女性社員の能力開発と育成について」(愛知県経営者協会企画)「楽しみながら学ぶ男女平等」(連合愛知企画)を開催したほか、5 者の合同企画としてシンポジウム「少子高齢化の今、男女がともに輝く社会をめざして」を開催し、講師に内閣府男女共同参画会議議員の弁護士、住田裕子氏を迎え、「あなたもチャレンジ、男女がともに輝く社会をめざして」と題した基調講演、及びパネルディスカッション「少子高齢化の今、男女がともに輝く社会をめざして、明日へのメッセージ」を開催した。

オ 「女性教員数増加を目指した部局長ヒアリング」の実施

名古屋大学では、女性教員数増加を目指し、学内の全 33 部局を対象とした「男女共同参画に関するアンケート調査」及び各部局長を対象としたヒアリングを平成 13 年度より毎年 1 回実施している。同ヒアリングでは、部局別に女性教員の採用目標を設定するとともに、各部局に対して男女共同参画の理念の周知徹底を図ってきた。さらに、各部局の現状に即した女性教員増加のための具体的な提案を求め、有効な施策の整備・実施に活用してきた。すべての部局の長が、少なくとも毎年 1 回「男女共同参画」及び「女性教員比率増加」を意識する機会をもつことは、全学にその理念を浸透させるのに有効である。

カ 女子中高生・学生・院生を対象としたエンカレッジセミナーの開催

全国の大学において女性教員比率は低い、とりわけ理系部局での女性教員比率が低いことが問題とされる。これは、特に工学部・理学部系の部局での女子学生比率の低いこと、すなわち人的資源の少なさに起因するところが

大きい。また、女子学生が理系部局に進学しても、学問分野でキャリアを継続するに当たって、身近にロールモデルがいないため、具体的な将来像を描きにくいことも女性教員の少なさの原因の一つになっている。このように、理系女子学生と女性教員の少なさが互いに影響し合う悪循環を繰り返している。この悪循環を断ち切るための方策として、名古屋大学では、理系女子学生（大学生、大学院生）のための「エンカレッジセミナー」を開催し、女子学生に対して、企業や大学で活躍する女性研究者をロールモデルとして提示することにより、女子学生のキャリア継続を支援している。また、主に女子高等学校を対象として「理系進学推進セミナー」を平成 16 年度から毎年開催し、女子学生の少ない理系分野における女子学生の増加を目指している。

平成 18 年度には、文部科学省の「女子中高生理系進路選択支援事業」に採択され、女子中学・高校生の理系学部進学を推進するためのイベント「めざせ女性科学者シリーズ 1～4」を開催した。このシリーズでは、女子中学・高校生及び保護者・教諭を対象とした公開講演会（平成 18 年 12 月）を開催し、翌平成 19 年 2 月には女子中学・高校生対象の三つの公開授業（数学、化学、生物学）、中学・高校生の保護者・中学・高等学校教諭を対象とした理系教員による個別相談会及び合同懇談会を実施した。また、女子中学・高校生に広く女性研究者のロールモデルを示すため、パンフレット「理系女性のワーキングスタイル」を作成し、公開授業の出席者、東海 3 県の中学・高等学校を中心に配布し、女子中学・高校生の理系学部進学推進に努めた。参加した女子中学・高校生からは、「理系学部への進学を決めた」、「理系学部での勉強への興味が深まった」、「このようなイベントを今後も実施してほしい」などの意見が寄せられ、女子の理系学部への進学推進において、一定の効果があったと思われる。

以上、名古屋大学における男女共同参画活動の概要を述べた。活動の詳細やアンケート結果などは、歴代の名古屋大学における男女共同参画に関する報告書に記載されており、これらはホームページを通して公開されているⁱⁱ。このような男女共同参画への積極的な取組にも関わらず、現状はそれほど楽観的ではない。例えば、名古屋大学における女性教員比率は、平成 18 年 5 月現在で 11.2 %（助手を含む。）である。この数値は、旧帝大系の大学としては高い値ではあるものの、今後も楽観できない値であり、男女共同参画を推進するための活動の一層の充実と抜本的な意識改革が必要である。

2.2 東北大学

東北大学は平成 13 年度から男女共同参画委員会を発足させ、さらに、平成 18 年度文部科学省科学技術振興調整費による女性研究者支援モデル育成事業に採択された。ここでは、大学における男女共同参画について、男女共同参画委員会の活動を中心に報告する。

東北大学は、「門戸開放」主義を打ち出した初代総長、沢柳政太郎の意向を受け、大正 2 年（1913 年）に、黒田チカ、丹下ウメ、牧田らくの 3 名を当時の帝国大学の学生として受け入れたという歴史を有する。黒田と牧田は東京女子高等師範学校（現お茶の水女子大学）の助教授及び研究科の卒業生であり、丹下は日本女子大学校助教授であった。黒田と丹下は化学を専攻し、牧田は数学を専攻、3 人とも東北帝国大学卒業後、母校の教授になって後輩の指導育成に努めた。時代は下り、平成 11 年 6 月に「男女共同参画社会基本法」が公布・施行され、翌平成 12 年 12 月には「男女共同参画基本計画」が決定され、内閣府には男女共同参画局が置かれた。同年 6 月の日本学術会議第 132 回総会において「女性科学者の環境改善の具体的措置について」（要望）及び「日本学術会議における男女共同参画の推進について」（声明）が採択されたが、東北大学における女性教員比率は 5.5% と非常に低い状態であった（図 2-2-1）。

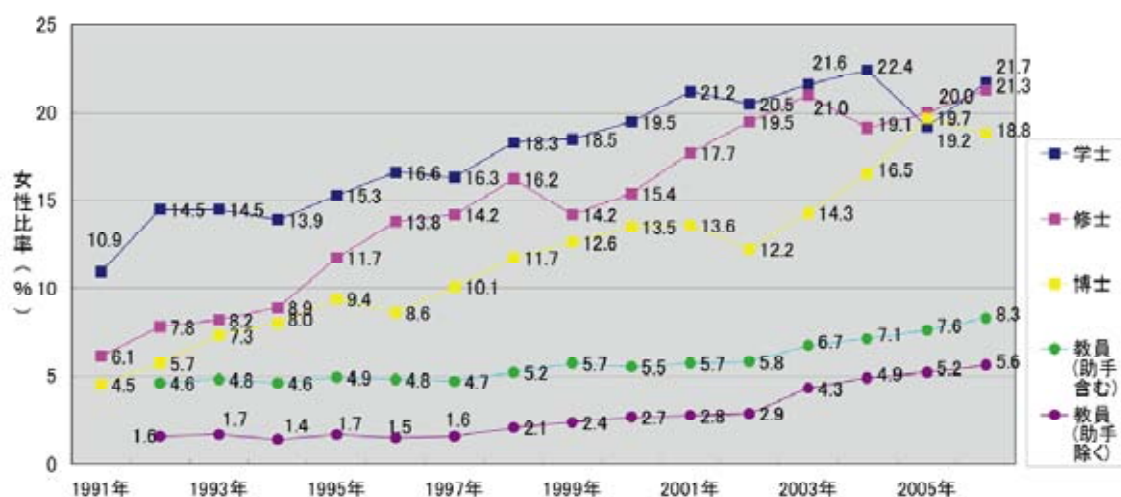


図 2-2-1：東北大学における教員および学生の女性比率の推移（平成 18 年度版）

そこで、平成 13 年度に男女共同参画委員会を全学の常置委員会として設立し、平成 14 年には「男女共同参画推進のための東北大学宣言」が総長から発表され、男女共同参画に対する取組を全国の大学に先駆けて開始した。東北大学の男女共同参画委員会は、委員長には役付として男女共同参画担当副学長が当たり、

各部局から委員を選出し、幾つかのWGに分かれて担当するという方式で、次のような活動を行っている。

(1) 実態調査WG

これまでに、次のようなアンケート調査を実施し、各年度の報告書において結果の公開を行った。

平成 13 年度：「男女共同参画に関する意識調査（教職員対象）」

平成 14 年度：「男女共同参画に関する意識調査（非常勤職員対象）」

平成 15 年度：「男女共同参画に関する意識調査（学生・院生対象）」

平成 16 年度：「保育所に関するアンケート調査（全教職員・学生・院生対象）」

平成 17 年度：「育児休業に関する意識調査（全教職員・学生・院生対象）」

平成 18 年度：「川内けやき保育園の利用に関するアンケート調査（利用者及び保育園職員対象アンケート、学会事務局を対象とした一時預かりに関するアンケート）」

なお、平成 16 年度のアンケート調査が基になり、平成 17 年度に学内保育園が開設された。また、平成 17 年度のアンケート調査等を基にして、平成 19 年度には「短時間勤務制度の施行」を行う予定である。

(2) 広報WG

東北大学のホームページから直接リンクされている男女共同参画委員会のホームページⁱⁱⁱを管理運営するとともに、啓発活動として年 1 回男女共同参画シンポジウムを開催している。これまでのテーマは次のとおりである。

第 1 回：「学問・教育と男女共同参画」

第 2 回：「性差とは何か - ヒトと人のあいだ」

第 3 回：「現代日本社会とジェンダー」

第 4 回：「どこまで進んだ大学の男女共同参画」

第 5 回：「大学における女性研究者の育成と支援、その施策」

なお、第 2 回から、シンポジウムは次の男女共同参画奨励賞（沢柳賞）の授賞式及び関連講演も兼ねている。また、毎回のシンポジウムにおいてもアンケート調査を実施し、来場者の意識調査を行っている。

(3) 奨励制度WG

東北大学男女共同参画委員会では、門戸開放主義を謳った初代総長の名を冠した男女共同参画奨励賞（沢柳賞）を平成 14 年度に制定し、奨励制度WGを中心として受賞者の選考に当たっている。沢柳賞は、研究部門、活動部門、プロ

ジェクト部門（今後予定する研究及び活動）の三つの部門についてそれぞれ受賞者を決めている。各受賞者は、受賞年又はその２年後（プロジェクト部門の場合）のシンポジウムにおいて講演を行い、ジェンダー研究や男女共同参画に関する活動の周知を図っている。

(4) 両立支援WG

平成 16 年度の保育所に関するアンケート調査結果を受けて、育児と仕事の両立を支援するために、平成 17 年度に学内保育園として「川内けやき保育園」を設置した。東北大学からは土地が提供され、学内資金及び財団法人 21 世紀職業財団からの援助を受け、運営を外部業者に委託する「霞ヶ関方式」により経営されている。平成 18 年度に行ったアンケート調査によれば、利用者は学内保育園に満足しているものの、更に改善すべき点も指摘されており、今後の対応が望まれている。

(5) 相談窓口WG

男女共同参画に関係した相談を受ける窓口を平成 14 年度から設置しているが、現実には相談は２～３件にとどまっており、現時点では学内の教職員が一次対応に当たるシステムであることなどが相談件数の少ない原因である可能性が指摘されている。今後、学内の他の相談窓口との一本化等について検討を行う予定である。

(6) 中期目標・報告書作成WG

平成 14 年度から毎年報告書を作成しており、平成 15 年度以降のものについては上記ホームページから PDF をダウンロードできる状態にしてある。報告書には、各WGの活動報告、各部局の活動報告とともに、大学の中期目標への対応状況、平成 13 年度委員会報告への対応状況、シンポジウムのパンフレット、教職員・学生の女性比率の推移等のデータが盛り込まれており、次年度以降の活動の根拠となっている。

2.3 その他の大学及び大学全体の取組

名古屋大学及び東北大学のほかにも多くの大学で男女共同参画委員会等を設置して積極的に取り組んでいる。例えば、男女共同参画の現状を調査し、基本計画や中期目標等を設定して、学内保育園等を設置しているほか、男女共同参画実現に向けた提言等を行っている。研究・労働環境整備の点ではそれぞれ成

果を上げているが、女性教員比率の向上の点では、必ずしも大きな成果が出ているとは言えないため、女性の採用比率を高める措置についての情報交換やポジティブ・アクションの検討などが課題となっている。

このため、平成 17 年 11 月 26 日に仙台で開催された第 4 回東北大学男女共同参画シンポジウム「どこまで進んだ大学の男女共同参画」には、愛知教育大学、秋田大学、東京大学、東京工業大学、東京学芸大学、東北大学、名古屋大学、一橋大学、山口大学、早稲田大学などが参加し、「大学等における男女共同参画を推進し、ネットワークを構築するための呼びかけ」^{iv}を採択した。このネットワークには大学・委員会・グループ・個人が参加できる。「大学等の男女共同参画ネットワーク構築メーリングリスト」^vも開始されており、大学における男女共同参画推進と連携・情報交換に寄与することが期待されている。

また、第 5 回東北大学男女共同参画シンポジウム（平成 18 年 10 月）には、女性研究者支援モデル育成事業を実施している北海道大学、京都大学、熊本大学なども参加し、ポジティブ・アクションその他の取組が紹介された。さらに、平成 19 年 4 月に京都大学で開催された女性研究者支援モデル育成事業の交流会にも多数の大学が参加し、大学間の交流や連携が活発になっている。（支援事業については、「6 文部科学省女性研究者支援モデル育成事業の取組と課題」を参照されたい。）

ⁱ 前文「とりわけ、学問の府としての本学が、今後学術文化の向上や教育研究の高度化に積極的に貢献するためには、これまでの男性中心的な社会通念や価値観にとらわれることなく、男女両性がそれぞれ専有する感性や正義感をお互いに尊重し更に学問研究や教育現場において男女の特性をいかに発揮させる環境と条件を早急に整備する必要がある。また、この男女共同参画による教育研究の実践こそが、21 世紀における本学の命運を決定するといっても過言ではなく、この使命を果たすためにも、男女が対等に構成員として、自らの意志によってあらゆる活動に参画する機会を確保し、かつ共に責任を担う、男女共同参画の形成に資する施策を実施することが本学の最重要課題と位置付けられる。」

ⁱⁱ 名古屋大学男女共同参画室ホームページ

<http://www.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/>

ⁱⁱⁱ 東北大学男女共同参画委員会ホームページ <http://www.bureau.tohoku.ac.jp/danjyo/>

^{iv} <https://www23.jpsecure.jp/~u-danjyo/regist/img/yobikake.pdf>

^v 大学等の男女共同参画ネットワーク構築メーリングリスト登録

<https://www23.jpsecure.jp/~u-danjyo/regist/>

3 学協会連絡会における男女共同参画の取組と課題

- 男女共同参画学協会連絡会の発足と活動 -

平成 15 年 10 月に自然科学並びに科学技術関連分野間の連携を行いながら、男女共同参画の実現と社会貢献を目的として、理工系の学会・協会の連合団体である「男女共同参画学協会連絡会」が設立された。ここでは、男女共同参画学協会連絡会設立の経緯と、加盟 39 学協会に対して実施した 24 項目、回答者 19,291 名に及ぶアンケート調査結果を中心とする文部科学省委託事業の調査事業などのこれまでの主な活動について述べる。

(1) 男女共同参画学協会連絡会発足までの経緯

男女共同参画学協会連絡会の発足は、平成 13 年 2 月応用物理学会の「女性研究者ネットワーク準備委員会」まで遡る。例年行われる学会の各種委員会委員の推薦に当たり、候補者としての女性研究者の姿が見えにくく、また、応用物理学会では企業系の研究者・技術者が 60% も占め、今後の少子高齢化社会に対応して女性の活用を図ろうとする意図もあり、上記委員会がスタートした。企業から 6 名、大学から 5 名、公立研究所から 2 名、ほぼ全員が女性という構成であった。設置に際し、その必要性を否定的・消極的にとらえる意見も出されたが、一方で現実には女性の社会進出を阻むケースがいまだに数多く、第 1 回会議から活発な意見交換が行われた。これを受けて、男女共同参画委員会は平成 13 年 7 月、理事会の承認を経て正式に発足した。準備会委員を中心とする委員 18 名に 5 名の男性が加わり、まずは委員会内での「共同参画」が実現したⁱ⁾。

また、女性研究者ネットワーク準備委員会の発足とほぼ時を同じくして、IUPAP (純粋・応用物理学国際連合: International Union of Pure and Applied Physics) の活動の一環として行われる “International Conference on Women in Physics” パリ会議 (平成 15 年 3 月開催) への参加依頼が IUPAP 日本代表から日本物理学会と応用物理学会に対してあった。これを受けて、両学会は代表団を共同派遣するための「パリ会議準備連絡会」を組織し、日本物理学会はパリ会議での報告を目的に会員全員へのアンケートを立案した。応用物理学会でも、男女共同参画委員会の活動の内容を詰める議論の中で、学会員の現状把握が何よりも必要であると感じ、全会員を対象とした意識調査を実施することにしており、両学会で共同企画の形で、連携をとり平成 13 年 9 月から 10 月にわたりアンケート調査を行ったⁱⁱ⁾。

パリ会議 (参加 65 か国、参加者総数約 300 名) には 12 名 (日本物理学会: 5 名、応用物理学会: 7 名) が代表団として参加し、両学会のアンケート調査をまとめた “Summary of Nationwide Survey of Work Environment of Physicists

in Japan" を会場で配布するとともに、ポスターとしても発表した。代表団は 3 日間にわたり世界各国の女性研究者との交流を行い、分科会の提言を基に作成された「物理学における女性：国際会議決議」を携えて帰国した（図 3-1）。

パリ会議に向けて、学会が連携してアンケート調査を行ったのも、代表団を送ったのも日本だけで、大変好評であったⁱⁱⁱ。この間、アンケートの解析結果から、学問のベースを同じ物理学としながらも、学会構成員の所属や基礎と応用などの研究分野によって意識・現状に違いがあることが分かり、学協会の連携により男女共同参画の輪が拡大する機運が生じた。

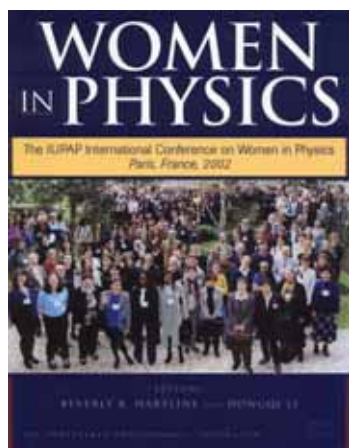


図 3-1 IUPAP Women in physics (表紙)



図 3-2 男女共同参画学協会
連絡会設立総会

(2) 男女共同参画学協会連絡会の発足

応用物理学会、日本物理学会及び日本化学会が中心になり、各学会の会長レベルで学術団体として認可された理工系学会・協会に対して男女共同参画への賛同を求める呼びかけが開始された。その結果、平成 15 年 10 月 7 日、日本化学会講堂（東京御茶ノ水）にて、男女共同参画学協会連絡会設立集会を開催する運びとなった^{iv}（図 3-2）。この時点で、正式参加学協会は 18 団体、オブザーバーは 13 団体、合計 31 団体が登録された。

当日は、来賓として、文部科学大臣遠山敦子氏、内閣府男女共同参画局長坂東真理子氏、文部科学省主任社会教育官名取はにわ氏を迎え、それぞれ男女共同参画について行政からの期待や制度上あるいは財政上の支援などについて、祝辞と講演を頂戴した。学会側からも、応用物理学会後藤俊夫会長、日本物理学会北原和夫会長、日本化学会ノーベル賞受賞者野依良治会長から御挨拶をいただき、さらに正式参加の 13 学協会会長からはそれぞれの取組状況についての報告などがあった。男女共同参画に対する意識、レベル、取組内容など様々ではあったが、連絡会の出発点として、相互理解の目的は達成された。また出席者は 100 名を超え、連絡会のアピール文についても活発な議論が交わされ、「自然科学並びに科学技術関連分野において、男女のバランスの取れた参画が今後

の発展に極めて重要であることを認識し、男女共同参画社会の実現に向けて、共に協力しあいながら行動する」という趣旨のアピール文を採択した。連絡会の運営は、委員長、副委員長、事務局を正式加盟学会の1年単位の持ち回りとし、初年度は、幹事学会として応用物理学会が担当することとなり、小舘香椎子氏が連絡会委員長、遠山嘉一氏が連絡会副委員長に任命された。

(3) これまでの活動

男女共同参画学協会連絡会は、11月、12月の委員会で規約を決定し、目的達成に向けた活動として、男女共同参画事業の企画、運営に関する事項、広報、調査研究、研究発表、情報収集等の活動に関する事項、国内外の学界等との連携事業に関する事項、その他、目的を達成するために必要な事項を規定した。

初年度の具体的活動としては、科学技術系専門職が置かれている現状の把握を行い、男女共同参画を通じた健全な発展に資する提言を行うことを目的に、参加学協会の会員全員を対象とする大規模アンケート調査の実施を決めた。各学協会委員により構成されたアンケート作成WGが中心となり、前述の2学会によるアンケート調査結果を参考にし、各学会での状況を踏まえつつ行われた議論、電子メールによるやり取りを通じて、調査項目がまとめられた。折しも文部科学省（生涯学習政策局男女共同参画学習課）が、施策方針決定のため男女共同参画の現状調査を必要としていたこともあり、「21世紀の多様化する科学技術研究者の理想像 - 男女共同参画推進のために - 」というテーマで調査研究を申請し、委託調査（期間：平成15年8月～平成16年3月）として採択された。この調査研究は、学協会連絡会加盟39学協会の会員を対象に、平成15年8月20日から11月10日までウェブ上又は紙上で行われ、極めて広範な技術者・研究者から19,291件（うち女性比率16.1%）もの回答を得た。学協会連絡会では24項目に及ぶ回答を詳細に分析し、科学技術分野における男女共同参画に関する実態を明らかにするとともに、次の4項目の提言にまとめ、平成16年3月19日に文部科学省に報告した^v。

育児休職など、仕事と家庭の両立に必要な休業を取得できる環境づくりが望まれる。また、過度の男女の役割分担を是正するために、男性の家庭・地域社会へのコミットメントの推進をする必要がある。

採用、昇進などの評価に際し、性別による区別を更に徹底して排除すべきである。また、科学技術分野のように著しく男女間の均衡が崩れている分野では、女性比率の少ないことが女性の能力発揮を制限してしまう可能性があることを認識すべきである。

各種の任期制ポストにおいて、合理性のない年齢制限を撤廃すべきである。

男女を問わず再チャレンジの重要なステップとしての活用に配慮する必要がある。

非常勤職の研究者が主体的に研究する自由を保障するために、研究助成制度を拡充すべきである。

特にリソースの配分で不利な立場に立つことが多い女性研究者への一層の配慮を要望する。

この調査報告書は、参加学協会を通じて広く領布するとともに、ホームページ^{vi}に掲載し、公開している。各学協会から、全体集計とともに個別のデータを得て独自の分析・解析をしたいとの要望も出ているなど、有意義なデータが得られている（図 3-3、図 3-4）。

「教育環境」、「男女の能力差」、「男女の適正の差」の選択率は男女とも女性比率に対して正の相関がある

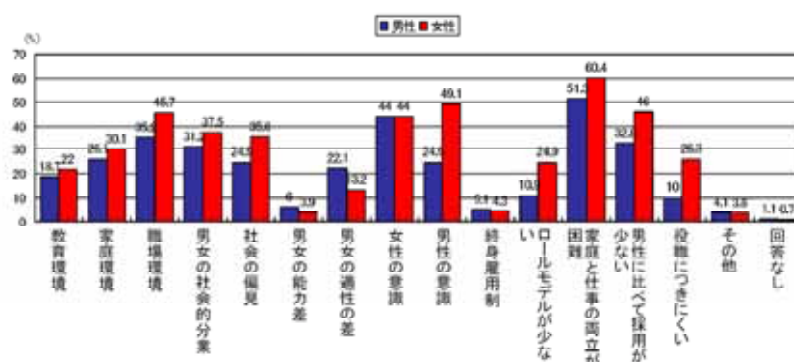


図 3-3 技術者・研究者に女性が少ない理由（アンケート結果）

出所：文部科学省生涯学習政策局 平成 15 年度調査研究報告書

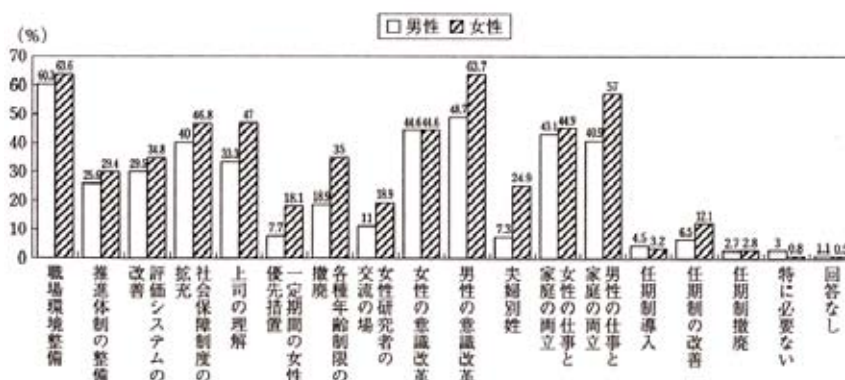


図 3-4 男女共同参画社会推進のために今後必要なこと（アンケート結果）

出所：文部科学省委託事業報告書、男女共同参画学協会連絡会

その他の男女共同参画学協会連絡会の活動としては、年 1 回のシンポジウム

に加え、平成 17 年度及び 18 年度において、次世代の女性科学者・技術者育成のために「女子高校生夏の学校」を主催した^{vii}。

-
- ⁱ 小舘香椎子：「応用物理学会における男女共同参画の取組」、共同参画、21, 4, pp.14-15、2003.
 - ⁱⁱ 坂東昌子他：「日本物理学会会員アンケート」分析結果報告 - 女性物理学者の研究環境 -、日本物理学会誌、57, pp.345-347、2002.
小舘香椎子、渡辺美代子他：応用物理学会員の現状と課題 - 男女共同参画委員会アンケート報告 -、応用物理、71, pp.510-520、2002.
 - ⁱⁱⁱ 小舘香椎子他：「IUPAP International Conference on Women in Physics 報告」、応用物理、71, pp.911-914、2002.
 - ^{iv} 男女共同参画学協会連絡会 設立集会 資料 [男女共同参画学協会連絡会 出版]、2002.
 - ^v 「21 世紀の多様化する科学技術研究者の理想像—男女共同参画推進のために—」、平成 15 年度文部科学省委託事業報告書、2004.
 - ^{vi} <http://annex.jsap.or.jp/ren-rakukai/2003enquete/PDF/2004ReportWeb.pdf>
 - ^{vii} 男女共同参画学協会連絡会ホームページ <http://annex.jsap.or.jp/renrakukai/>

4 民間企業における男女共同参画の取組と課題

(1) 企業等（研究所を含む。）の女性研究者の現状

民間企業の研究開発部門や研究所には、技術者・研究者が多数在籍する。所属機関については、女性研究者の場合は約6割が大学等で、約3割が企業等であるのに対して、男性研究者の場合は、約6割が企業等に所属している(図4-1)。

また、企業等の女性研究者数は33,000人（平成16年）で、研究者全体に占める女性割合は6.6%にすぎず、男女共同参画を推進する必要がある。

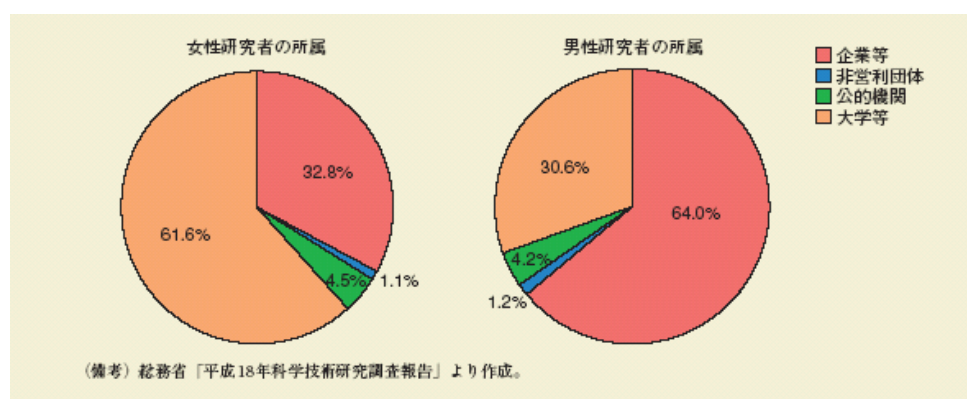


図4-1 研究者の所属機関
出所：内閣府「男女共同参画白書（平成19年版）」

(2) 企業と男女共同参画

大学や公的な研究機関での男女共同参画への取組は、内閣府など政府からの働きかけによるものが多いように見受けられる。それに対し、企業での男女共同参画への取組は、次に示す背景をもつ社会的及び内発的な活動である。

経営環境の変化

グローバル競争の激化、右肩上がりの成長の終焉、IT革命

日本の経済・社会の変化

少子・高齢化に対応した次世代育成支援の必要性、労働力不足を補う

女性従業員の活用、就業意識・就業構造の変化

これらの変化により、企業に対してCSR(Corporate Social Responsibility)、社会的責任経営、ダイバーシティマネジメント、男女共同参画、次世代育成などが求められるようになっており、企業側は、すべての従業員に活躍の場を与え、その能力を最大限に引き出すことによる業績向上の実現を追求している。その一つの取組が男女共同参画である。

男女共同参画をめぐる動向としては、次のものがある。

社会的責任経営（CSR）

- ・ グローバル・コンパクトへの参加（雇用と就労に関する差別の撤廃）
- ・ SRI（社会的責任投資）（SRI ファンドや環境経営格付け機構）

法律、国の施策等

- ・ 改正男女雇用機会均等法（平成 11 年施行のポジティブアクション規定 9）
- ・ 男女共同参画社会基本法（平成 11 年施行、内閣府に男女共同参画会議設置）
- ・ 次世代育成支援対策推進法（平成 15 年施行、一般事業主行動計画策定及び届出機構）
- ・ 厚生労働省、各自治体の取組（ポジティブ・アクションの推進、両立支援、会津若松市や宮古市などの入札参加資格審査申請への報告書の添付義務付けなど）

従業員・組合員の声

- ・ 女性従業員の声、労働組合からの要望

また、男女共同参画に関する取組の狙いとしては、次のものがある。

活き活きとした「個」の躍動

- ・ 能力・意欲に応じたチャレンジングな仕事
- ・ 成果に応じた公正な評価
- ・ 「輝く女性」による前向きな刺激
- ・ 組織全体に及ぶ意識の変化

ワーク・ライフ・バランスの推進

- ・ 男性の育児への参画促進
- ・ 女性のキャリア形成へのサポート
- ・ 育児支援の仕組づくり

多様性を尊重する風土の醸成

- ・ 固定的役割分担意識の払拭
- ・ Normalization 理念の浸透
- ・ 多様な価値観の共存（例えば、女性の視点、生活者の視点）

これにより、経営ビジョンの実践、従業員のモチベーションアップ、企業イメージアップ、優秀人材の確保を行い、業績向上を図ることとしている。

実際に、女性の働きやすさ指標と国際競争力ランキングが比例するという指摘もある（図 4-2）。

しかしながら、日本は国際競争力がある割には、働きにくい国となっている。ILO（国際労働機関）の平成 8 年の統計でも、全管理職中の女性比率が、アメリカ合衆国では 48.3%、ドイツでは 27.0%であるのに対し、日本で

は9.2%となっている。

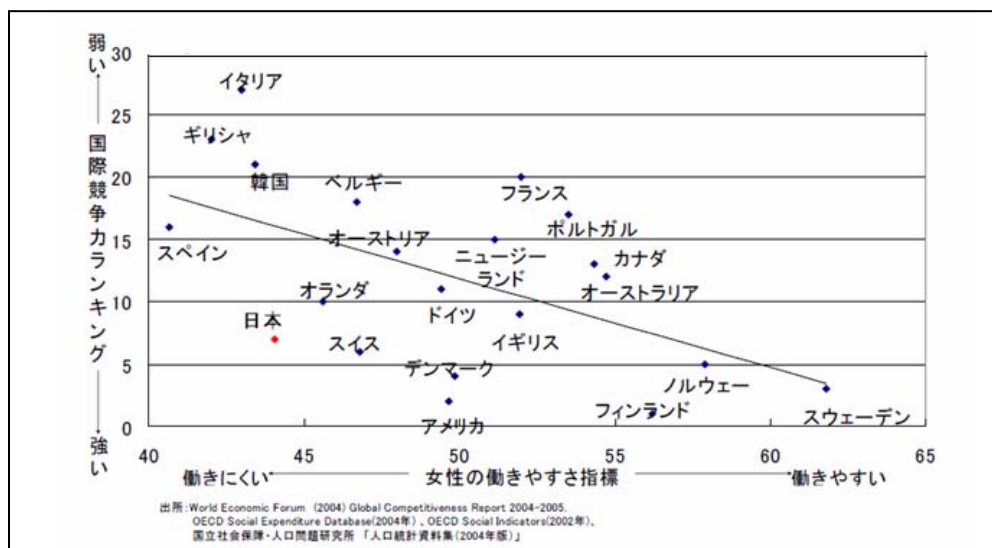


図4-2 女性の働きやすさ指標と国際競争力ランキング (2004年)

出所: 慶應義塾大学 樋口美雄教授資料

www.ipss.go.jp/seminar/j/seminar10/higuchi.pdf

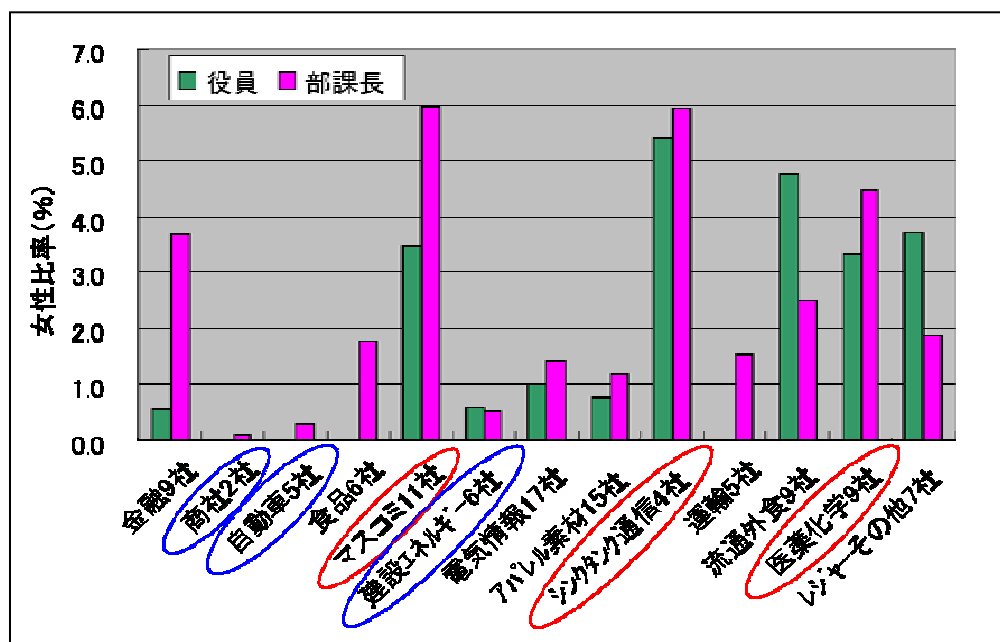


図4-3 産業別役員/部課長女性比率

出所: AERA 2003年12月「女性登用で会社は伸びる」

この状況は少しは改善されているが、比較的比率の高いシンクタンクでも管理職比率は12.0%にようやく届く程度(図4-3)であり、まだまだ改善が必要である。

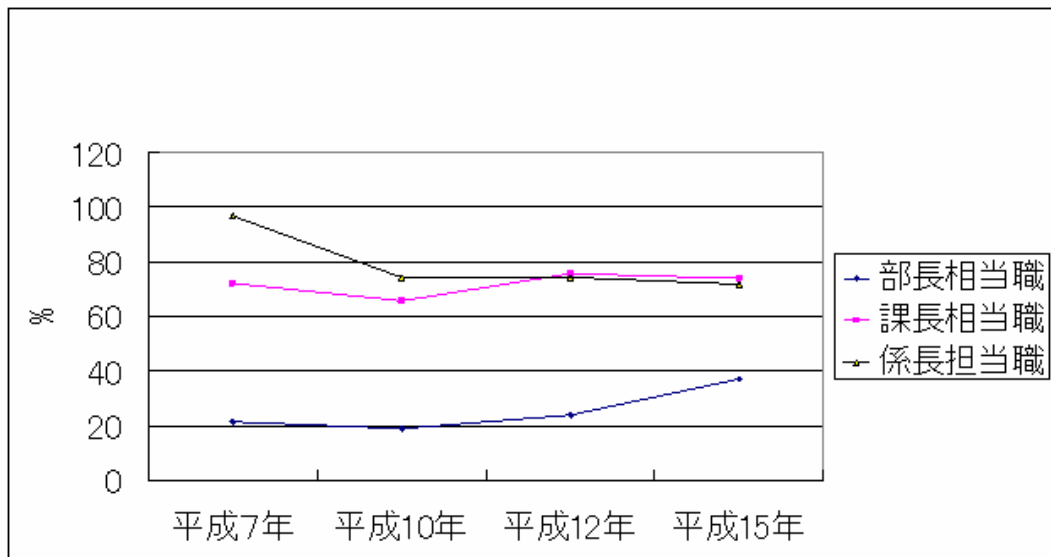


図4-4 5000人規模以上の企業における役職別女性管理職を有する企業割合
出所：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」

また、役職者として女性係長相当職を有する企業の割合は増えているとはいえ、平成15年までの少し古い数字であるが、図4-4にみるように、課長相当職、部長相当職を有する企業の割合が減少傾向にある。近年の積極的な女性役職者登用施策により、この傾向が改善されていることを期待するものである。

なお、女性の働きやすさとしては、管理職に占める女性の割合や保育施設などの環境が大きく評価の対象となっている¹。

(3) 男女共同参画からダイバーシティへ

企業では、平成14年頃から男女共同参画推進の専任組織を立ち上げ、保育施設や育児休職制度などの環境整備や、積極的な女性の管理職登用を進めてきた。最近では、女性だけでなく、一層の多様性に対応すべく変革を図っている。

日産では平成16年10月に「ダイバーシティディベロップメントオフィス(DDO)」を設立した。よりグローバルに発展するために、性別、国籍、文化、個性や価値観などの多様性を追求するための機関である。最高執行責任者直属の組織として発足している。

松下電器産業(株)は平成13年に「女性かがやき本部」を設置し、男女共同参画を進めてきた。平成18年4月からそれに代わり、「多様性推進本部」を設置し、年齢・国籍にかかわらず多様な人材の登用へと活動の幅を広げ、多様性の拡大に向けた取組をグローバルな展開にシフトしている。

(株)東芝でも、平成 16 年に「きらめきライフ & キャリア推進室」を設置し、「女性従業員のステップアップ支援」「ワーク・ライフ・バランスの実現」「意識・風土の改革」を進めてきた。平成 19 年からは、さらにグローバル要員も含めた真のリーダー育成を目指す組織に発展する予定である。

東京電力では、国籍や年齢なども含む人的多様性による価値創造を目的とし、平成 18 年 2 月に「ダイバーシティ推進室」を設置した。

P&G では、社長から社員まで集まる「ダイバーシティフォーラム」を開催している。性別や国籍の違いだけでなく、出産、異動、転勤など、「同じ人に起きるライフステージの変化」に目を向け始めている。

また、個別企業だけでなく、企業が連携したダイバーシティに関する勉強会も開催されている。例えば、関西に拠点を置く企業など 37 組織・84 名が活動している「ダイバーシティ西日本勉強会」、4 社で発足した「中部ダイバーシティ Net」などがある。

ⁱ 日経 WOMAN2006/05/02 には、「女性が働きやすい会社」10 社が紹介されている。そこには、P&G（役員相当職の 16%は生え抜きの女性が占める。部長・課長相当職も 25%超が女性）、資生堂（企業内保育施設を開設、手厚い育児支援プログラムで女性の平均勤続年数は 16 年超）、日本 IBM（90 年代から、女性専務執行役員をリーダーに女性活用を推進してきた）、シャープ（管理職登用と育児支援プログラムの充実の両輪で進めてきた）、パナソニック（部長・課長の 30%超が女性と、高い女性管理職比率を誇る）などが含まれている。

5 医療分野における男女共同参画の取組と課題

表 5-1 には我が国の各診療科における医師のうち女性医師が占める割合を示す。現在、医師国家試験に合格して新たに医師になる者の約 4 割を女性が占め、その割合は年々増加している。女性医師が希望する専門分野には濃淡があり、内科の専門分野の一部、産婦人科、皮膚科、眼科では半数以上を、放射線科、麻酔科、小児科、耳鼻咽喉科では 4 割以上を女性が占めている。

表 5-1 医療施設に従事する主な診療科別の女性医師の割合

診療科	男性（人）	女性（人）	総数（人）	女性医師の割合（％）
内科	62,749	10,921	73,670	14.8
心療内科	591	161	752	21.4
呼吸器科	3056	599	3,655	16.4
消化器科	9,270	1,082	10,352	10.5
循環器科	8,139	870	9,009	9.7
小児科	10,105	4,572	14,677	31.2
精神科	9,906	2,245	12,151	18.5
神経科	380	70	450	15.6
神経内科	2,814	644	3,458	18.6
外科	22,160	1,080	23,240	4.6
整形外科	18,087	684	18,771	3.6
形成外科	1,402	363	1,765	20.6
脳神経外科	6,052	235	6,287	3.7
呼吸器外科	1,059	51	1,110	4.6
心臓血管外科	2,533	99	2,632	3.8
小児外科	577	105	682	15.4
産婦人科	7,951	2,212	10,163	21.8
眼科	7,867	4,585	12,452	36.8
耳鼻咽喉科	7,408	1,668	9,076	18.4
皮膚科	4,824	2,956	7,780	38.0
泌尿器科	5,838	194	6,032	3.2
放射線科	3,899	881	4,780	18.4
麻酔科	4,538	1,859	6,397	29.1
総数	214,628	42,040	256,668	16.4

出所：厚生労働省：医療施設に従事する主な診療科別の女性医師の割合

平成 16 年医師・歯科医師・薬剤師調査、2006

一方、結婚、出産、子育てを担う 30 歳台の女性医師は医師としての仕事を中断し、又は辞める傾向が小さくない。

このような傾向は、現行の子育て支援制度が女性医師にとって不備であること、病院勤務医にとって普段の勤務が長時間又は夜間に及び、かつ、激務であること、当直回数が多いこと、産休・育児休暇後の医師としての再教育体制が不十分であることなどが原因である。

このような現状に対して、平成 18 年 2 月に日本小児科学会は女性医師の職域での環境改善を求める要望書を厚生労働大臣に提出した。その主な内容は、勤務形態の多様性と再雇用の支援、代替医師制度の確立、保育施設の充実、保育施設入所制度の充実、保育サービスの多様化、放課後児童倶楽部の推進、休職中の女性医師の登録制度、医療制度上における小児科の不採算性の改善などから成っている。

一方、医療施設の現場においても様々な取組が始まっている。例えば、東京女子医科大学では、育児保育室・学童保育室を平成 18 年 8 月から立ち上げ、ワークシェアリングの制度を導入したⁱ。

同様のワークシェアリングの試みは、横浜市立大学や聖マリアンナ医科大学でも平成 18 年から始まっている。さらに、大阪厚生年金病院ではフレックス勤務(10～16 時)を導入したり、子育て中の女性職員に職員駐車場利用権を優先したりするなどの女性医師支援策を実施している。また、東北大学や東京大学では職員のための保育施設を学内に設置したⁱⁱ。東京大学では男女共同参画室を大学本部に設置し、「キャリア確立の 10 年」支援プランの実施を体制化し、ホームページ上に仕事と育児の両立支援のための諸制度を利用するための情報を提示している。

一方、日本医師会は平成 19 年に日本医師会女性医師バンクを設立し、女性医師の再就業を支援する運動を開始したⁱⁱⁱ。

ⁱ 保育とワークシェアによる女性医学研究者支援室 <http://www.twmu.ac.jp/SCFMS/>

ⁱⁱ 東大病院いちょう保育園
http://kyodo-sankaku.u-tokyo.ac.jp/news/documents/icyousiori_000.pdf

ⁱⁱⁱ <https://www.jmawdbk.med.or.jp/app/PZZ000.MAIN>

6 文部科学省女性研究者支援モデル育成事業の取組と課題

(1) はじめに

少子高齢化社会の到来と価値観の多様化の時代となり、女性が働き続けるという要請が高まってきている。これに対して行政的な措置としては、労働基準法の改定、男女雇用機会均等法、男女共同参画社会基本法、次世代育成支援対策推進法などが施行され、一定の成果は収めつつある。しかしながら、女性研究者が出産・育児などのライフイベントにより、研究活動を中断したり、場合によっては断念したりせざるを得ないことがあり得る。このような女性研究者を支援する試みも科学技術振興機構あるいは日本学術振興会などで行われ始めた。文部科学省ではこの問題に対して平成 18 年度科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業として提案の公募を行った。「大学や公的研究機関を対象として女性研究者が研究と出産・育児等を両立するための支援を行う仕組みを構築するモデルとなる優れた取組を支援する」事業（3 年間、予算は 1 件 4,000 万円以内）である。平成 18 年度には 36 の大学・独立行政法人などから提案があり、審査の結果、北海道大学、東北大学、お茶の水女子大学、東京農工大学、日本女子大学、東京女子医科大学、早稲田大学、京都大学、奈良女子大学及び熊本大学の計 10 機関が採択された¹⁾。さらに平成 19 年度においては、19 件の提案から、東京大学、名古屋大学、大阪大学、九州大学、神戸大学、広島大学、千葉大学の 7 大学及び三つの独立行政法人（森林総合研究所、産業技術総合研究所、物質・材料研究機構）のものが採択された。

ここでは平成 18 年 7 月から開始された日本女子大学における「女性研究者マルチキャリアパス支援プロジェクト」¹¹⁾及び東北大学における「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」について述べる。

(2) 「日本女子大学女性研究者マルチキャリアパス支援モデル」の取組

本プロジェクトは「出産・育児と研究活動の両立支援」、「女性研究者の活躍の場の拡大」を目的とし、四つのキャリアパスを考えたものである（図 6-1）。その中核となる取組は次の 3 本柱からなる（図 6-2）。



図 6-1 女性研究者の
四つのキャリアパス



図 6-2 プロジェクトの取組

出産・育児休暇中の研究者にサポート役としての研究助手をつけ、ネットワークを利用した実験装置の遠隔操作や画像伝送などの様々な支援により、研究活動の低下を最小限にとどめること

電子情報(eポートフォリオ)としてのキャリアの蓄積を活用したマルチキャリアパスのための支援

中高生などに対する理科教室や研究室公開によるロールモデルの提示など、次世代研究者への教育・育成を含む企画及び調査

本プロジェクトの事務局としてプロジェクト推進室を開設し、下記の3部門を設け、活動を開始した。

ア ユビキタスリサーチ支援部門

ユビキタスリサーチ(U-リサーチ)とは、「いつでもどこにいても研究活動を継続する」という新しい概念である。支援を受ける育児中の研究者のことを「U-リサーチャー」と呼び、研究者像の新しいモデルとして提示することを目指す。平成18度は、まずU-リサーチャーを公募し、8月から支援を開始した。現在のU-リサーチャーは8名で、これを支援する研究助手も公募し、研究・業務内容のマッチング後に配置し、研究活動を円滑に進めるための支援が行われている。研究助手は、U-リサーチャーの遠隔指導により研究をサポートする要員であり、同時に研究指導を受けることによりキャリアアップの機会を得ている。また、自宅に居ながらにして研究活動を継続するために、研究助手への指示やディスカッション、研究室ゼミに参加するための画像伝送テレビ会議システムを導入した(図6-3)。さらに遠隔操作のために、電子顕微鏡のデジタルデータ取得・転送用モジュールの導入及び望遠鏡のリモートコントロール装置を構築し、実証実験を開始している。



図 6-3 テレビ会議システムを用いたU-リサーチャーとの研究ゼミ

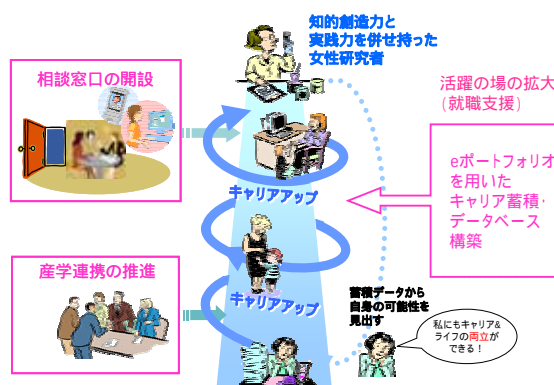


図 6-4 ヒューマンリソース部門の取組

イ ヒューマンリソース部門

ヒューマンリソース部門では、多様なキャリアパスの人材を受け入れ、多様なキャリアパスで送り出すための支援を行う。これを実現させるために、キャリアアップや就職時に必要となる研究者の経歴、スキル、業績などを e ポートフォリオに蓄積し、活用するシステムの構築や研究的ポストなどの就職先の拡大に向けての支援活動を行っている（図 6-4）。

今年度は、卒業生との懇談会を第 2 回シンポジウム終了後に実施し、就職相談やキャリアパスについての助言を得る機会を設けた。また、草の根 e ラーニングのポータルサイトを活用した就職・再就職支援サービスの提供・サイエンスカフェの開催によるコミュニティ形成の促進を行った。

このような活動を通して、理系の女性研究者・技術者の数を増やし、社会に向けて活躍の場の拡大を目指している。

ウ 次世代育成のための企画・調査部門

女性研究者・技術者の交流と学生へのロールモデル提示の機会として、シンポジウム「女性と科学」を平成 18 年 7 月 15 日と 11 月 25 日の 2 回開催した。第 1 回シンポジウムでは、特別講演の黒田玲子氏（東京大学）大学・研究機関で働く卒業生、第 2 回は、特別講演を持田侑宏氏（前富士通研究所）企業で働く卒業生をそれぞれ招き、大学・企業における現状と支援、及び研究生活と出産・育児との両立を中心とする経験談を拝聴した。

また、大学の最先端の科学を盛り込んだ中高生対象の理学部の科学教室（実験テーマ数 15、参加者約 200 名）、子供メディアフォーラム、本学生涯学習センターと連携したインターネット子供教室（5 回開催、参加者 24 名）、電子情報通信学会と共催の中学生を対象とした「魅力いっぱい光の世界を体験しよう！」（参加者：生徒 26 名、父母 24 名）を開催した。

さらに、女性研究者・技術者についての実態把握をするため、1,800 名の卒業生を対象にアンケート調査を実施した。回収は平成 19 年 5 月で、この分析結果は今後のプロジェクトの活動に反映させていく。

平成 19 年 3 月に実施した 3 名の外部の評価委員を交えた評価委員会において、初年度の実績は高く評価されている。本格的な稼働体制のもと、よりわかりやすい成果をあげることが期待される。

(3) 東北大学の女性研究者支援モデル育成事業

東北大学では、「2.2 東北大学における取組」で述べたような先駆的な男女共同参画委員会の活動があったにも関わらず、平成 17 年度の時点で女性教員比率は 7.6%に留まっていた。実は、東北大学における女性教員比率の低い原

因のかなりの部分は、東北大学が「超理系大学」であり、85%の教員が自然科学系であるというところに求められる。つまり、東北大学における男女共同参画を進めるためには、理系分野における取組が必須であった。

折しも、平成 18 年度から始まった第 3 期科学技術基本計画において、「多様な人材の活用」の一貫として「女性研究者の活用」が盛り込まれ、新規採用の教員女性比率に関して、自然科学系全体で 25%（理学系 20%、工学系 15%、農学系 30%、保健系 30%）の数値目標が設定された。なお、第 2 次男女共同参画基本計画においても「科学技術分野における男女共同参画」の項目に同様の目標値が書き込まれている。このような施策が始まった背景には、応用物理学会、日本化学会、日本物理学会などが中心となって理工系の学協会に呼びかけることにより、平成 14 年に設立された男女共同参画学協会連絡会からの提言等（「3 学協会連絡会における男女共同参画の取組と課題」参照）や、分子生物学会、生物物理学会等からの要望があった。

このような状況で、平成 18 年度には、日本学術振興会における復帰支援特別研究員制度や、文部科学省の「女子中高生理系進路選択事業」、科学技術振興調整費による「女性研究者支援モデル育成事業」が開始され、10 校が採択された。お茶の水女子大学の「9 時 5 時の就業時間の徹底」、北海道大学の「女性教員採用促進のためのポイント制」、日本女子大学の「ユビキタスリサーチ支援」など、各大学が工夫を凝らした事業を展開しつつある（前節参照）。

東北大学では「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」として女性研究者育成支援推進室が設置され、育児・介護支援、環境整備、次世代支援の 3 本の柱を立て、新たな活動を展開しているⁱⁱⁱ。

の育児・介護支援では、子育て中の教員に研究補助を行う支援要員を配備したり、ベビーシッターの経費を補助したりしており、の環境整備では、女性用休憩室の整備を進め、東北大学病院内の病後児保育施設を全学に開放できるように拡充しつつある。通常の保育園は病気が完全に治ってからでないと預けられないので、東北大学病院ではこれまでも独自に「病後児保育室」を運営し、保育士と看護師を配備することにより回復期にある子供を預かってきた。このような施設の要望も多かったので、平成 18 年度からはモデル事業の支援を受けて全学に解放し、利用者数が倍増したところである。

特に東北大学としてユニークな取組は、の次世代支援のための「サイエンス・エンジェル制度」である。これは、女子大学院生を「サイエンス・エンジェル（以下、「SA」という。）」として任命し、母校や科学館等においてセミナーや実験デモ等を行ってもらうことを通じて、より若い世代に対し身近なロールモデルとして活躍することを狙った取組である。当初、果たして募集をかけても SA が集まるかどうか不安があったが、実際には即座に 39 名が応募してきた。

彼女らのモチベーションは高く、「女子高生達に自分の体験を伝えたい」という熱意に満ちあふれた学生が多いのは幸いであった。平成 19 年度は 52 名の SA により、母校出張セミナーなどの活動を展開しつつある。

東北大学の「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」は、女性科学者とその卵たちが、現状においてキャリア形成の障害となっているいくつかのハードルを超えるために、飛び越える力を付けてもらおうとするものである。次々とハードルを越えていく人たちが増えれば、やがてハードルそのものが倒れていくであろう（ハードル競技は倒しても良いことになっている）。その先に目指すのは、ワーク・ライフ・バランスの良い社会である。

(4) 今後求められる活動とは

男女共同参画は必ずしも少子化対策ではないが、両者の間には大きな関連があることは事実である。つまり、「研究を続けるなら子供はつくれない」「子供を産んだら研究を諦めなければならない」という現実が若い女性研究者の前に大きく立ちはだかつており、この問題を是正しなければ共同参画を推進することはできない。そのために、今後も多様な活動が必要である。東北大学では育児部分休業の拡大運用という形で、「短時間勤務制度」の試行を行おうとしているが、元々、文系、理系併せて「裁量労働制」となっている教員の勤務制度と、どのように齟齬無く、また制度を利用する者に不利益が生じないように進めるか、知恵を絞らなければならない。さらに、男性の育児休暇の取得促進や、育児参加をどのように推進するかについても、今後の対応が望まれる。ライフ・ワーク・バランスを良くすることは、少子化対策にも重要と考えられる。大学における男女共同参画は、いよいよ次のステージに入ってきたと考えられる。

-
- i 文部科学省基盤政策課：「科学技術振興調整費プログラム『女性研究者支援モデル育成』について」，学術月報，Vol. 60，pp.347-348（2007）
 - ii 小舘香椎子：「科学技術振興調整費プログラム『女性研究者支援モデル育成』 - 日本女子大学における「女性研究者マルチキャリアパス支援プロジェクト」の取組」，電子情報通信学会誌(掲載予定)（2007）
小舘香椎子，遠山嘉一：「女性研究者マルチキャリアパス支援プロジェクト」，日本女子大学紀要理学部，Vol.15，pp.152-157（2007）
日本女子大学女性研究者マルチキャリアパス支援プロジェクト推進室：「日本女子大学文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業『女性研究者マルチキャリアパス支援プロジェクト』平成 18 年度報告書」（2007）
 - iii 杜の都女性科学者ハードリング支援事業ホームページ
<http://www.morihime.tohoku.ac.jp/>

7 日本学術振興会における男女共同参画の取組と課題

第3期科学技術基本計画において、女性研究者採用の数値目標が25%と明記され、種々の女性研究者支援策が開始されるなど、平成18年度は、研究分野における男女共同参画推進にとって画期的な年となった。日本学術振興会は、他のファンディングエイジェンシーに先駆けて、出産や育児による研究中断・期間延長制度を導入するなど、研究者の男女共同参画支援策に積極的に取り組んできたところである。ここでは、最近の事業について述べる。

(1) 日本学術振興会のこれまでの実践

日本学術振興会では、従来から、審査員等における女性比率の向上に努めるとともに、女性職員の活用を図り、政策決定過程への女性の参画に意を用いてきた。また、科学研究費補助金及び特別研究員（優秀な博士課程在籍者及びポスドクを3年間支援するフェローシップ事業）において、男女を問わず、出産や育児による研究中断・期間延長ができる制度を平成15年度から設け、毎年、科学研究費補助金では約80名、特別研究員では約40名が利用している。

平成18年度からは、出産や育児を行いながらある程度研究を続けられるよう制度を変更した。研究専念（100%）と研究中断（0%）の間、50%程度の研究実施も可能とし、個々の事情に応じて、ワークスタイルを選べるようにした。

(2) 特別研究員 RPD の制度

平成18年度から、男女を問わず出産や育児により研究を中断した者が円滑に研究現場に復帰することを支援する「特別研究員 RPD」（Restart Post Doctor：研究活動を再開（Restart）する博士取得後の研究者）を開始した。

現在、研究者のキャリアパスとして、博士号取得後、数年間のポスドクを経て、助手（助教）、助教授（准教授）等となるのが一般的であるが、ポスドクの多くは、競争的資金により期限付きで雇用されており、多くの場合、育児休業制度が認められていない。このため、出産・育児期に研究中断を余儀なくされ、いざ復帰しようとしても、直近の研究業績不足から次の研究ポストを得ることが困難となっている。日本学術振興会では、このような雇用法制上の隘路を埋めるものとして「特別研究員 RPD」を創設した。

具体的には、過去5年以内に出産や育児のためやむを得ず概ね3か月以上研究を中断した者を対象とし、月額364,000円の研究奨励金と年額150万円以下の研究費を2年間支援する。毎年度30名を募集する予定であったが、平成18年度分に140名、平成19年度分に212名、計352名と、予想より多くの申請があり、当初計画より少し多く採用することとした（表7-1）。本事業では、申請資格に年齢要件を設けていないが、申請者の平均年齢は約36歳となっている。

また、出産後 2 ～ 3 か月で無給の研究員等として研究現場に戻っている者など、研究への真摯な姿勢が汲み取れる申請内容であった。

審査は、6 名の書面審査員による書面審査に加え、書面合議審査、面接審査により厳正に行うとともに、面接審査の際には託児室を設けた。競争的研究資金の審査の場としては初めてのことと思われる。

表 7-1 特別研究員（RPD）申請・採用状況

（ ）内は男性

領域	平成 18 年度採用者（人）		平成 19 年度採用予定者（人）			
	申請者		採用者		採用予定者	
人文学	(3)	27	7	(9)	42	6
社会科学		23	5	(8)	39	6
数物系科学		13	3	(1)	19	4
化学		4	2		9	1
工学		10	2		10	1
生物学	(3)	22	5		30	5
農学		15	3	(1)	14	3
医歯薬学		26	5	(1)	49	8
総 数	(6)	140	32	(20)	212	34

(3) 科学研究費補助金における試み

平成 18 年度から、「特別研究促進費（年複数回応募の施行）」が始まった。これは、科学研究費補助金の通常の募集時期（11 月）に応募できなかった人に年度当初に応募機会を提供するものである。産休や育休を取得していた研究者なども対象になるため、出産・育児支援策の効果ももっている。

(4) これからの女性研究者支援策

「特別研究員 RPD」は、日本の新聞等のほかサイエンス誌でも取り上げられ、話題となった。しかし、本来的には、出産や育児期に研究を中断しなくてもよい、又は中断しても安心して復帰できる状況の実現を目指さなければならない。

平成 18 年度には、科学技術振興調整費により、女性研究者の育成・活躍促進を積極的に行うモデル的な大学等の取組を国が支援することとなったが、これらの施策が蓄積され、大学や研究機関全体に男女共同参画の文化が浸透することが望まれる。世界的に見ても、OECD のワークショップ、E U の男女平等行動計画等、女性研究者支援策に注目が集まっている。女性研究者比率の低い我が国では、なおのこと長期的かつ継続的な取組が必要であろう。

8 理化学研究所における男女共同参画の取組と課題

(1) 理化学研究所の概要

理化学研究所ⁱは、国内に7か所、海外に3か所の研究拠点を有し、科学技術（人文科学のみに係わるものを除く。）に関する試験研究を総合的に行うことにより、科学技術の水準の向上を図ることを目的とした研究活動を行っている。

平成19年1月末現在、常勤職員は3,446名、研究者は1,988名で、女性P I (Principal Investigator：指導的地位にあり研究室を主宰する者)を含む女性研究者は341名（17.2%）である（図8-1）。

理化学研究所の技術職は二つに分類され、高度な専門職で、自律的に研究の技術的支援、開発業務を遂行するものを「技術職1」としているが、理化学研究所の男女共同参画の取組の上では、この「技術職1」も研究職に相当すると考え支援を行っている。「研究者」、「P I」、「技術職1」を含めた広義での研究者は2,543名で、うち女性は706名（27.8%）である。

また、P Iは333名、うち女性は24名（7.2%）である。

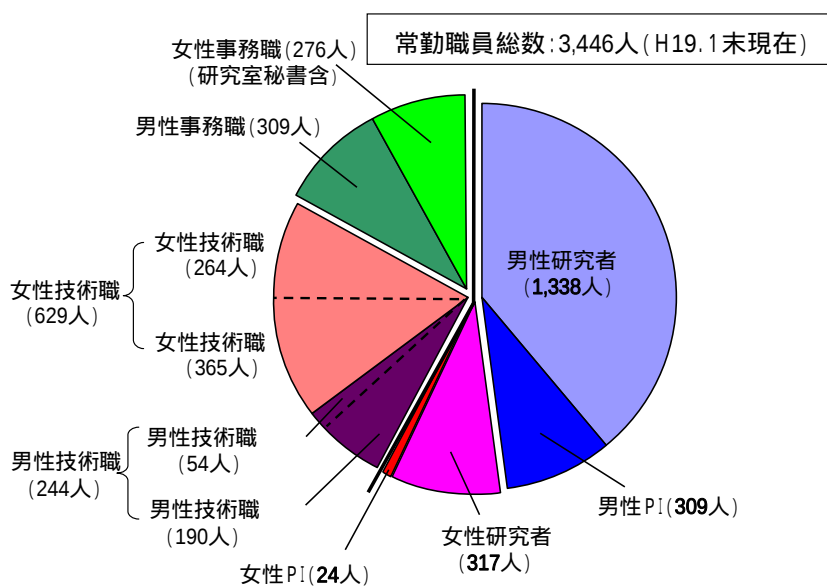


図8-1 常勤職員数

(2) 理化学研究所男女共同参画のあゆみ

ア 平成16年度の取組

平成16年4月に託児所「りけんキッズわこう」を設置し、常時保育、一時保育を実施している。保育時間は8時30分から20時、保育年齢は生後57日から未就学児、定員は37名、保育スタッフは8名である。

平成17年3月には、文部科学省「女性の社会参画支援促進事業シンポジウム」ⁱⁱを、日本女性科学者の会（SJWJ）、埼玉県和光市と共に主催した。

イ 平成 17 年度の取組

平成 17 年度に、男女共同参画担当役員を決定し、研究者支援WGが発足した。また、前節の託児所では、公立等の学童クラブ終了後の小学生の一時預かりを開始し、受入時間は 18 時から 20 時、受入対象は小学 1 年生から 4 年生、定員は 5 名である。

ウ 平成 18 年度の取組

平成 18 年度には、以下 13 項目にわたる具体的問題解決に向けた取組を行った。

- 男女共同参画推進委員会の設置（平成 18 年 6 月）
- 個別支援コーディネート（試行）の実施（平成 18 年 6 月～）
- * 「在職証明書」の時間外勤務等の記載への対応（平成 18 年 9 月）
- 産休育休期間分の契約期間延長奨励
- 「育児休業期間の短縮」許可（平成 18 年 11 月～）
- * 「育児期等における出勤免除に関する細則」施行（平成 18 年 11 月～）
- 超過勤務削減のためのチェックシート配布（管理職用）（平成 18 年 7 月）
- * 産休前の面談開始（希望者のみ）（平成 18 年 7 月）
- 「第 1 回理研男女共同参画シンポジウム」開催（平成 18 年 12 月）
- 「第 1 回理研男女共同参画推進大賞」決定（平成 19 年 3 月）
- 「男女共同参画だより」発行、HP 作成（平成 18 年 6 月～）
- * 「理研子育て応援ハンドブック」発行（平成 18 年 12 月）
- * 情報交換、交流の場の提供（平成 18 年 12 月～）

なお、番号の左側に * 印がある項目は、の「個別支援コーディネート（試行）」の実施により対応がなされたものであり、主要な取組の内容は次のとおりである。

「男女共同参画推進委員会」は、総括担当理事を委員長とし、研究担当理事、総務担当理事を含む 9 名の役職指定の委員と、委員長が指名する委員 6 名で構成され、2～3 か月に 1 回の割合で開催し、理化学研究所の男女共同参画に関する様々な議論、検討を行っている。

特に委員会の取組方針である「より働きやすい職場づくり」として、現行制度の見直しと利用促進や、在宅勤務、代替要員・実験補助者雇用制度、短時間勤務制度、フレックスタイム制度等の検討を行い、新しい制度作りに取り組んだ。

また、委員会として産休育休期間分の契約期間の延長を奨励し、神戸研究所、脳科学総合研究センター、基礎科学特別研究員においては、運用上で契約期間の延長を実施している。

さらに、職場環境の整備として、年次有給休暇取得の促進、超過勤務時間の削減、諸制度、情報の周知等の次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を実施した。

理化学研究所は、「一般事業主行動計画」(平成 17 年からの 3 年間)を策定しているが、目標を達成し、来年 4 月には「認定事業主」の申請を行う予定である。

「個別支援コーディネート(試行)の実施」は、仕事(研究)の継続を困難にする要因というのは、一人ひとり実に多様であることから、「個別支援コーディネーター」を配置し、妊娠・出産・育児・介護等により、仕事の継続に支障のある理化学研究所で働くすべての人を対象に相談を受け付け、適切な支援を検討、提案するものである。必要に応じ関連部署や男女共同参画推進委員会でも議論、検討を行い、有効と思われる施策は、順次全体の施策に反映していくという取組で、平成 18 年度の相談受付実績は 30 件であった。

「育児期等における出勤免除に関する細則」は、裁量労働制が適用され、研究所が認める者(男女不問)は、子が 6 か月に達するまでを限度として在宅勤務を認めるという制度であり、「産後休業明けに復帰予定であったが、保育所の空きがなく子供の預け先がない」といったような場合に利用され、出産後もスムーズに研究が継続できる、出勤免除期間中に論文執筆、投稿ができるなど、休業するよりはむしろ研究を継続したいという要望に応え、実態に即した研究継続支援となっている。

「第 1 回理研男女共同参画シンポジウム」では、「男女共同参画推進委員会」の委員 15 名全員が、男女共同参画に関する自らの体験談等を披露し、職員に対する意識啓発を行った。

「第 1 回理研男女共同参画推進大賞」では、男女共同参画の推進に貢献した個人・団体を募集し、「大賞」は託児所設置に貢献した「研究員会議幹事会」に決定し、理事長より賞状の授与を行った。

また、自らの育児休業体験記を披露した男性を「委員長賞」に、また、有志による女性同士の意見交換ネットワーク作りに努めた筑波研究所及び横浜研究所の 2 団体を「委員会賞」に決定し、それぞれ表彰を行った。

「男女共同参画だより」の発行及びホームページ作成は、男女共同参画推進委員会の取組方針である「あたりまえの見直し」のため、職員の意識啓発、情報提供、制度の説明と利用促進等を目的としたものであり、平成 18 年度には、日本語版、英語版ともに 19 号の「男女共同参画だより」を発行した。

「理研子育て応援ハンドブック」は、理化学研究所にある妊娠・出産・

育児に関する支援制度の内容、申請先、提出書類等を一覧表にしたものや、自治体による支援、保育所、病院等の情報を掲載したもので、これも、日本語版、英語版の両方を作成している。

エ 平成 19 年度の取組

平成 19 年 4 月から、裁量労働制が適用されていない者のうち、研究所が認める者（男女不問）、小学校 4 年生までの子を養育する者、要介護状態にある家族を介護する者等を対象に、始業時刻と終業時刻を前後 1 時間シフトできる「育児及び介護期における始業時刻及び終業時刻の変更に関する細則」を施行した。

利用者からは、この制度を利用することにより、「子供が学童保育から帰ってくる時間までに帰宅できる。」「保育所の送りは夫、迎えは妻など、家庭内の家事、育児分担ができる。」といった声が聞かれている。

同年 5 月には、研究系職員であって、平成 18 年 4 月 1 日以降に生まれた子を持つ者（男女不問）、妊娠中の者を対象に、従来の研究ペースを維持、推進するための支援者（直接研究、実験に関わる者に限る。）を雇用する経費を研究所が助成する「妊娠、育児中の研究系職員の支援者等にかかる経費助成」を開始し、前期の申請者は 16 名である。

オ 理化学研究所男女共同参画のあゆみを振り返って

黒田チカ、辻村みちよ、和田水といった明治生まれの女性研究者のパイオニア達が活躍し、切り拓いた場所に、男女共同参画の様々な種が蒔かれ、芽を出し、ここ数年では、託児所設置など、継続的な取組により枝葉をつけてきた。

(3) 今後の取組の予定

これからの理化学研究所男女共同参画への取組としては、「202030」の実現に向け平成 20 年（2010 年）までに指導的地位に占める女性の割合を 10%以上とするとした「201010 プロジェクト」、将来の「P I」となり得る意欲と能力のある優秀な人材の育成を行う「女性 P I 育成」、夫婦共に研究者の場合、片方を採用する際にもう片方にもポストを提供する「スパウスポグラム」、その他、「ワーク・ライフ・バランス」、「短時間勤務」、「次世代育成」、「男性の意識啓発」等、様々な検討を行うこととしている。

ⁱ 独立行政法人理化学研究所ホームページ <http://www.riken.jp/>

ⁱⁱ 女性の社会参画支援促進事業報告書（平成 17 年 3 月 31 日、日本女性科学者の会発行）

9 男女共同参画に関する日本学術会議主催公開講演会の成果と課題

男女共同参画分科会は、日本学術会議課題別委員会「学術とジェンダー委員会」と合同して、平成 18 年 7 月 8 日に日本学術会議主催公開講演会「身体・性差・ジェンダー - 生物学とジェンダー学の対話」を開催した。

(1) 公開講演会開催の目的

日本学術会議が主催する公開講演会は、広く市民が関心をもつ学術的主题に関し、学術会議会員等が中心となって議論・討議の場を持ち、市民に学術的知見の意義や意味について考える機会を提供することを主な目的としている。男女共同参画社会の実現に対しては、多くの市民が強い関心を持っており、男女共同参画分科会もこうした市民の関心に応えるべく、公開講演会を企画した。男女共同参画社会の形成に関しては、賛同や積極的協力の意を表明する市民も多いが、他方において疑問を持つ市民もいる。特に近年においては、生物学や生命科学における性や性差に関する研究が急速に進展しており、そうした新たな科学的知見が男女共同参画とどのような関連性を持つのかという問題に対する強い関心が市民に広く存在している。

このため、主題は「身体・性差・ジェンダー—生物学とジェンダー学の対話」とし、「生物学的性差の存在と男女共同参画社会の形成との関連性」という観点から企画した。

(2) 公開講演会の内容

公開講演会開催の目的に即して、これまで人文社会科学や生物学・医学・生命科学など諸学において、「性差」がどのように認識されてきたのかを明らかにするよう、報告者と討論者を配置した（資料 2 参照）。各報告内容は、「男女共同参画社会の実現と学術の役割」、「ジェンダー概念の意義と効果」、「生物学的視点からみた性差」、「性差医療の考え方と課題」、「スポーツ研究からみた体育・スポーツの可能性と課題」等である。なお、この内容に関しては、『学術の動向』（平成 18 年 11 月号）に特集として掲載された。

(3) 公開講演会開催の意義及び効果についての評価

本講演会の主要な目的は、異なる学術分野間、特に近年急速に研究が発展している医学を含む生命科学・生物学における性差に関わる研究と、人文社会科学における「ジェンダー・センシティブな視点」に基づく研究（以下、「ジェンダー学」という。）に関して、その成果を広く社会の人々に知ってもらうとともに、研究者間での相互理解と対話による研究の発展への展望を拓くことで

あった。この 〆の目的が設定された背景には、近年の生命科学・生物学などの発展が専門分野外の人々（他分野の研究者を含む。）の科学研究リテラシーを困難にしているのではないかという懸念と、人文社会系学問におけるジェンダー学の中には、近代科学の認識論を含む西欧哲学への批判を行うポストモダン（あるいはポスト構造主義）哲学を基盤とする立場に基づく研究もあり、そうした研究は科学的実証的認識論を前提とする研究者には違和感を持って迎えられているのではないかという懸念が存在していた。質疑・討論において、やはりこの懸念がある程度当てはまることを確認できるような論点が出された。

討論においては、「セックスとジェンダーの関連性」が、一つの焦点となった。人文社会系のジェンダー研究において、ジェンダーという概念は、「言語的カテゴリー」であるとの報告を受けて、生物学的性差との関連性が議論された。生物学に対する科学史的研究においてこの概念が適用されると、生物学は、ジェンダーという言語的カテゴリーによってしか認識していないのであるから、『イデオロギー的な歪み』から自由でないといわれた認識である」という含意が導けるのではないかという意見があった。他方、この意見に対して、「科学者は、たとえ言語的カテゴリーを使用していても、科学的な手続を適切にとることによって科学者は自らの仮説の間違いや枠組の欠点などについて、十分認識することができる」という反論が出された。また、「仮に実証的科学研究に限界があるとしても、それ以外にどのような妥当な認識方法があるのか」等の科学研究の意義そのものを質す問いもなされた。この他のフロアからの意見としては、「医学や生物学における性差研究に関して、学術的な質の高い情報が多数提供されたことを評価」する意見や、「生物学的性差研究が現実の歴史の中で果たした役割に対する認識」を問うもの、あるいは、「ジェンダー研究が現代社会において果たしている役割に対する評価の必要性」、「今後ジェンダー研究が果たし得る役割に関する検討の必要性」の指摘などが提出された。また、生物学だけでなく、他の分野における性差に関連する研究との相互交流の必要性を指摘する意見や、ジェンダー学と生物学の関連性を今回よりも広い視野から検討する必要性なども指摘され、以後も継続的にこの主題に関する公開講演会その他の企画を実施するよう、多数の要望があった。

当日の参加者数は講堂の収容可能人数を越えるほどの盛況であり、この主題に対する関心の高さを改めて認識した。この講演会では、論点が十分にかみ合わず、すれ違いに終わった場面もあったが、議論を行っていけば今後十分な相互理解に達する可能性がある。今回の公開講演会は、「生物学とジェンダー学研究の対話」という学術の文理融合の意義が明確に示されたほか、男女共同参画社会の実現のため、生物学や医学など理系学問も含めた学術が大きな役割を果たす必要があることを改めて確認するものであったといえる。

10 男女共同参画分科会「男女共同参画に関するアンケート調査」について

男女共同参画分科会では、各大学の男女共同参画の現状と取組状況について、より多くの情報を得るために、アンケート調査を行うこととし、WGを設置した。WGでは、大学・研究機関の男女共同参画に対する既存調査を検討し、本分科会が行うアンケート調査の調査計画案を作成した。分科会で、WGから提示された調査計画案を以下の点に関して検討し、議論した。分科会での議論を踏まえ、既存調査の検討の結果と、現在必要とされている男女共同参画に関する調査とは何かということに関する本分科会の認識を示し、本分科会が行う調査計画を概略する。

(1) 調査対象

既存調査から、調査対象としては、大きく分けて、研究者・教員など個々の男女を対象とする調査と、大学・研究機関など、組織・機関を対象とする調査があることが示された。「大学の男女共同参画施策が実際にどのように機能しているのか、単に形式的に整っているだけなのか、実質的に男女共同参画の実現に有効に効果を発揮しているのか、などを知るためには、組織・機関を対象とした調査だけではなく、個々の成員を対象とした調査が必要である」という意見が出された。しかし、このことは今後の課題として明示することとし、今回の調査は、組織・機関を対象とすることとした。

次に、組織・機関として何を対象とするかを検討した。研究者が所属する組織・機関には、企業・研究所・大学など多様なものがある。それぞれ大きく組織のあり方や雇用形態などが異なるので、調査票は別に設計する必要があることが確認された。まず企業に関しては、企業に対する調査が必要だという意見があったが、「企業においては男女共同参画に対する施策は大学より先行して整備されており、調査も既に行われている」という意見があり、今回は見送られた。研究所に対しては、既存調査も少なく、男女共同参画の現状や取組状況についての調査の意義が高いことが確認されたが、研究所間の組織形態などの多様性が大きく、研究所を対象とした適切な調査票設計までの時間的余裕が無いため、今後の課題とした。ここから、大学を対象とした機関調査を行うこととした。

大学を対象とした男女共同参画の現状と施策の取組状況に対する調査は国立大学協会による調査など、既存調査が既にあるが、私立大学を含めた全大学を対象とした機関調査は存在しないことが確認された。ここから、今回のアンケート調査は、国立大学・公立大学・私立大学すべてを対象とする機関調査とすることとしたⁱⁱ。

(2) 調査項目

主な調査項目は、組織の状況（最近の男女別教員数の年次推移／現在の年齢別性別教員数／職階別性別教員数／性別非常勤教員数など）、男女共同参画に関する施策（意識啓発・ガイドラインの策定・男女共同参画推進担当組織の設置・公募システムの確立・ジェンダー統計の整備等の各取組の実施の有無／文部科学省の男女共同参画を推進する施策への応募の有無／構成員向け意識啓発活動の実施の有無／保育室・男女別仮眠室・授乳室などの設備の有無／残業削減策やフレックスタイム制など労働時間管理施策の有無／女性教員の人材育成推進施策の有無など）、教員採用に関する項目（最近採用者の性別構成／公募制かどうか／積極的改善措置導入の有無など）、育児介護施策（男女別育児介護休業取得者数／介護休業の取得回数制限の有無／休業制度以外の施策の有無等）であるⁱⁱⁱ。

今回特に重視した視点としては、育児だけでなく介護も重要な問題になりつつあることを踏まえ、介護に関する両立支援策の現状を把握するための項目に配慮したこと、近年任期制の導入が進んでいるので任期制導入と男女共同参画との間の関連性があるのかどうかを分かるような調査項目を作ったこと等である。これらの問題や、今後明確になるであろう助教制度の導入が男女共同参画に与える影響などにも、将来の調査において、十分注意を払うことが望ましいということ、分科会において確認した。

(3) 調査の実施

調査票を策定後、複数の機関にプリテストを依頼し、調査票を修正した後、平成 19 年 6 月 6 日に、調査票を郵送した。郵送先は学長・総長室宛とした。

調査票回収の最終締切は 7 月 17 日とし、7 月 20 日まで回答が無い場合には、督促を 1 回行うこととした。

ⁱ 既存調査としては、次のようなものがある。

- ・ 塩田庄兵衛・猿橋勝子 1984 『婦人研究者のライフサイクル調査研究』（文部省科学研究費総合研究 A（広領域）研究成果報告 課題番号 57390018[昭和 57 年度]、58390020 [昭和 58 年度]、58390020 [昭和 59 年度]）
- ・ 原ひろ子編 1999 『女性研究者のキャリア形成：研究環境調査のジェンダー分析から』勁草書房
- ・ 国立大学協会 第 3 常置委員会 男女共同参画に関するワーキング・グループ 2002 『国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第 1 回追跡調査報告書』国立大学協会事務局
- ・ パリ会議準備委員会アンケート分析グループ編 2002 『日本物理学会会員アンケート分析報告：女性研究者編』日本物理学会
- ・ 都川明子（研究代表者）・三菱総合研究所（中核機関）2003 『科学技術分野における女性研究者の能力発揮』（平成 13・14 年度 科学技術振興調整費調査研究報告書）

-
- ・ 山口大学イコール・パートナーシップ委員会 2003 『山口大学における男女共同参画推進のための提言』 <http://ds.cc.yamaguchi-u.ac.jp/~epsc/kyoudou/2003.pdf>
 - ・ 男女共同参画学協会連絡会 2004 『21 世紀の多様化する科学技術者の理想像 - 男女共同参画推進のために』 平成 15 年度文部科学省委託事業報告書
 - ・ 一橋大学 2005 「一橋大学における男女共同参画に関する学生の意識・実態調査」
<http://www.soc.hit-u.ac.jp/gep/>
 - ・ 東北大学男女共同参画委員会 「男女共同参画に関する意識調査」(平成 13～15 年度)、「保育所に関するアンケート調査」(平成 16 年度)、「育児休業に関する意識調査」(平成 17 年度)、「川内けやき保育園の利用に関するアンケート調査」(平成 18 年度)
いずれも同委員会報告書に掲載 <http://www.bureau.tohoku.ac.jp/danjyo/>(本編 10 頁参照)
 - ・ 東京学芸大学 2006 年「東京学芸大学男女共同参画白書 - 男女共同参画行動計画策定に向けて - 」
 - ・ 早稲田大学女性研究者支援総合研究所 2007 年「研究者養成のための男女平等プランに関する調査(1) 大学院生の現状と支援ニーズ調査報告書」
- ii 日本国内の全大学数は 734 (平成 18 年 4 月現在、短大は含めない)。複数のキャンパスにまたがる場合も、1 大学としてカウントしている。そのうちインターネットで所在地が確認できた 710 大学を、今回の調査対象とした。
- iii 男女共同参画に関するアンケート調査票
<http://www.scj.go.jp/ja/info/iinkai/danjyo/ank.pdf>

資料

1 委員会活動記録

・分科会開催

第1回分科会（平成18年2月13日）

活動方針の決定

第2回分科会（平成18年4月10日）

名古屋大学と東北大学における男女共同参画の取組と課題に関する報告・審議（報告者：今榮幹事、大隅委員）

第3回分科会（平成18年5月24日）

学協会、民間企業における男女共同参画の取組と課題に関する報告・審議（報告者：小舘副委員長・大隅委員、土井委員）

第4回分科会（平成18年7月8日）

学術とジェンダー委員会（日本学術会議課題別委員会）との合同委員会として開催

第5回分科会（平成18年10月2日）

医療分野における男女共同参画の取組と課題に関する報告・審議（報告者：五十嵐幹事）

文部科学省女性研究者支援モデル育成事業に関する報告・審議（報告者：小舘副委員長、大隅委員）

第6回分科会（平成19年2月1日）

日本学術振興会における男女共同参画の取組と課題に関する報告・審議（報告者：伊賀委員）

アンケート調査について議論

第7回分科会（平成19年4月9日）

アンケート調査・報告書について議論

第8回分科会（平成19年5月30日）

理化学研究所における男女共同参画の取組と課題に関する報告・審議（報告者：玉尾委員）

第9回分科会（平成19年7月3日）会則第31条による委員会における議決方法の特例による

報告書の検討

・日本学術会議公開講演会

（平成18年7月8日）：学術とジェンダー委員会（日本学術会議課題別委員会）と共催

2 日本学術会議主催公開講演会プログラム

身体・性差・ジェンダー

—生物学とジェンダー学の対話—

- 日時 平成18年7月8日(土)12:30～17:30
- 会場 日本学術会議講堂(定員 250 名・参加費無料)
- 主催 日本学術会議
- 後援 東北大学 21 世紀 COE「男女共同参画社会の法と政策」、お茶の水女子大学 21 世紀 COE「ジェンダー学のフロンティア」、東京大学男女共同参画室、名古屋大学男女共同参画室、理化学研究所脳科学総合研究センター、女性科学研究者の環境改善に関する懇談会(JAICOWS)、男女共同参画学協会連絡会、大学等の男女共同参画推進ネットワーク、ジェンダー関連学協会連絡協議会、ジェンダー法学会、ジェンダー史学会、日本女性学会、国際ジェンダー学会、日本スポーツとジェンダー学会
- 協力 (独)メディア教育開発センター
SCS(衛星通信を利用した大学間ネットワーク)を利用し配信します

プログラム

12:30～ 開会・メッセージ

黒川 清(日本学術会議会長)

猪口 邦子(内閣府特命担当大臣(少子化・男女共同参画)、日本学術会議会員)

江原由美子(首都大学東京都市教養学部教授、日本学術会議会員、学術とジェンダー委員会委員長)

<総司会> 後藤 俊夫(中部大学学監、日本学術会議会員、学術とジェンダー委員会副委員長)

<コーディネータ> 大沢 真理(東京大学社会科学研究所教授、日本学術会議会員)

12:50～ 講演

原 ひろ子(城西国際大学大学院人文科学研究科客員教授、日本学術会議連携会員)

「男女共同参画社会の実現と学術の役割」

上野千鶴子(東京大学大学院人文社会系研究科教授、日本学術会議会員)

「ジェンダー概念の意義と効果」

束村 博子(名古屋大学大学院生命農学研究科助教授、日本学術会議特任連携会員)

「女と男はどう違う? - 生物学視点から - 」

大内 尉義(東京大学大学院医学系研究科教授、日本学術会議連携会員)

「性差医療の可能性」

井谷 恵子(京都教育大学教育学部教授、日本学術会議特任連携会員)

「ジェンダー研究からみた体育・スポーツの可能性と課題」

15:05～ 質疑・討論

<ディスカッサント>

五十嵐 隆(東京大学大学院医学系研究科教授、日本学術会議会員)

加賀谷淳子(日本女子体育大学客員教授、日本学術会議会員)

黒田 公美(理化学研究所脳科学総合研究センター基礎科学特別研究員)

竹村 和子(お茶の水女子大学大学院人間文化研究科教授、日本学術会議連携会員)

長谷川真理子(総合研究大学院大学教授、日本学術会議連携会員)

松田 昌子(山口大学医学部教授)

17:30～ 閉会挨拶

辻村みよ子(東北大学大学院法学研究科教授、日本学術会議会員、男女共同参画分科会委員長)