

奈良先端科学技術大学院大学・奈良女子大学合同シンポジウム

「科学技術分野の男女共同参画を一層促進するために」

日 時：2009年11月28日（土）13:30－16:40

場 所：奈良女子大学講堂

主 催：奈良先端科学技術大学院大学・奈良女子大学

参加者数：約 280 名

「ならっこルーム」において、9名の託児を実施



プログラム

・主催者挨拶 磯貝彰氏（奈良先端科学技術大学院大学長）

・基調講演 坂東久美子氏（文部科学省生涯学習政策局長）

「科学技術分野の男女共同参画の推進」

・パネルディスカッション

コメンテーター 塩満典子氏（科学技術振興機構科学技術振興調整費業務室長）

話題提供

富崎松代（奈良女子大学女性研究者共助支援事業本部統括責任者）

布下正宏氏（奈良先端科学技術大学院大学男女共同参画室コーディネーター）

加藤雅子氏（奈良県くらし創造部男女共同参画課長）

脇田由美氏（パナソニック（株）先端科学研究所参事）

・閉会挨拶 野口誠之（奈良女子大学長）

・総合司会 野口哲子（奈良女子大学副学長）

【シンポジウム概要】

主催者挨拶として、奈良先端科学技術大学院大学長 磯貝彰氏により、最近、科学技術分野においても、女性が積極的に貢献すべきという機運が高まっているが、女性が活躍するためには、どのようなシステムが必要なのかを考えるためにこのシンポジウムを企画したと趣旨が述べられた。また、来訪された講演者や奈良女子大学、託児を担当された方々への謝辞が述べられた。

続いて、文部科学省生涯学習政策局長 坂東久美子氏による基調講演「科学技術分野の男女共同参画の推進」が行われた。その概要は次の通りである。

今年、男女共同参画社会基本法が制定されてから10年目、女子差別撤廃条約採択からは30年目にあたる。男女共同参画という、女性の比率をあげることだけを目指しているようにとられるが、男性も女性も共に利益も責任も分かち合う社会を作ることが目標。女性だけではなく、男性も含め、全ての人が能力を發揮できるような社会をつくることである。強調したいことは多様性ということ。多様性がもたらす組織への活力がこれからの科学技術や社会に必要である。社会の成長発展の戦略として必要であることを認識すべきである。多様性とは、性別だけでなく、年齢、国籍、履歴などにつ

いて多様であることを意味する。多様性が生きる組織・社会を作るためには、まず女性の活躍推進が必要であろう。実際には、まだまだ我が国は取り組みが遅れている。変化しているものの不十分で、変化が遅く小さいといえる。国際的にみて、日本は女性の社会への参画が低い水準にある。これは、仕事と家庭の両立が難しいこと、意識の問題もある。国連開発計画UNDPの人間開発に関する指標の国際比較によると、HDI（人間開発指数）では日本はトップテンにはいる。しかし、GEM（ジェンダー・エンパワーメント指数、女性がどのくらい参画しているかなどの総合的指標）は109ヶ国中57位。先進国で最も低い。低だけでなく、この2つの大きな格差も問題。つまり、日本の女性たちは、力はあるのにそれを発揮できる環境が整っていないといえる。日本女性の年齢階級別の労働力率を折れ線グラフでみると、我が国はM字カーブを描く。徐々にカーブの底が浅くなってはきている。しかし内訳が問題。未婚で働いている人が増えている。育児休業をとりながら働いている人は増えているが、出産退職をする人の数はむしろ増えている。育児休業だけでなく柔軟な勤務体制が整っていないと働き続けられないので、これらに取り組むことが必要。女性の雇用形態の内訳をみると非正規職が多い。復帰したときの支援も不十分。働き方の見直しが大切。男女やさまざまな年代層にわたる全ての人について、ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の調和）の推進が必要。平成19年に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」「仕事と生活の調和憲章行動指針」等を策定。ワーク・ライフ・バランスが多く語られるようになった。1）就労による経済的自立が可能な社会、2）家族や地域のための時間が確保できる社会、3）多様な生き方が選択できる社会、これらを柱としていろいろな政策を打ち出し、取り組みを展開している。今年、育児・介護休業法の改正が行なわれた。女性の活躍促進を進めるために、政策・方針決定過程への女性の参画の促進として、2020年までに30%の目標を上げている。また、再チャレンジや女性の参画加速プログラムを作成した。研究者に占める女性割合の比較では、日本は13%。韓国に抜かれた。上位の職階になるほど少ない。学部学生・院生に占める女性の割合は、理工農で少ないが、それにしても女性研究者の割合は少ない。その理由は、家庭と仕事も両立が困難、育児等による中断後の復帰の困難、意識改革の遅れや先入観、ロールモデルの欠如、採用・登用や評価のあり方に問題、有期雇用の増大による問題などがあり、両立のための環境づくりが必要。これらの問題の解決のために施策の推進を行ってきた。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の女性の採用割合を25%(理学20%)にするなどを打ち出している。「研究開発能力強化法」で若手・女性・外国人等の能力活用を図るとしている。現在、第4期科学技術基本計画を策定中。女性研究者支援モデル育成事業は、平成18年度から平成21年度までのところ、主要な大学のほとんどが採択され、取り組みが進められている(45大学・機関)。最後に強調したいことは、多様な人材が育ち、活躍できる環境づくりを進めるということ。これからの社会は、多様な人材の育成・登用のための環境づくりや風土の醸成が生命線である、あらゆる人のためのワーク・ライフ・バランスの推進が大切であり、育成・評価・登用自体に関する積極的・具体的な取り組みが必要である。

休憩をはさんで、パネルディスカッションが行なわれた。パネルディスカッションは、科学技術振興機構科学技術振興調整費業務室長 塩満典子氏をコーディネーターとして行われた。各期間における

取組みの報告は以下のとおりである。

1) 奈良女子大学女性研究者共助支援事業本部統括責任者 富崎松代

平成 18 年度の女性研究者支援モデル育成事業に採択され、3 年間、「ならっこネット」をはじめとしたシステム改革、教育研究支援員制度、施設整備、相談体制の充実・情報支援の推進、男女共同参画実現のための意識啓発活動、次世代女性研究者養成の促進（科学普及活動）など多くの取組みを行ってきた。採択期間修了後も全事業を継続している。意識改革の



推進が進んだことにより、意思決定過程への女性の登用が増え、採用比率は高く保たれている。平成 25 年度中までに、全学の女性教員比率を 30%にするためのポジティブ・アクションの強化を行なっている。

2) 奈良先端科学技術大学院大学男女共同参画室コーディネーター 布下正宏氏

今年度から女性研究者支援モデル育成事業に採択され、女性研究者の活躍の環境づくりを目指している。女子学生の比率は 20%程度。しかし家庭と研究の両立が困難で女性研究者比率は低い。教授・准教授は 3 名、助手や助教を入れても 9.9%に留まる。平成 21 年 9 月 1 日に男女共同参画室を設置した。また、学研都市の女性研究者ネットワークを作ろうとしている。事業の柱は、全学的男女共同参画支援、女性研究者支援、意識啓発・情報支援である。全学的男女共同参画支援では、女性の採用・登用システム、女性研究者支援としてアカデミックアシスタントの設置、オンデマンド学内保育など。意識啓発では、ネットワーク、相談窓口の設立。「曼荼羅 at ホーム」のシステムを自宅に延長し、テレビ会議システムなどを構築する。女性研究者ネットワークを用いた連携も行う。目標は、研究成果の生産性を 30%向上させること、女性教員の採用比率を 20%上昇させる、自宅業務も可能にする。ネットワークは 50%の機関の参加を予定している。

3) 奈良県くらし創造部男女共同参画課長 加藤雅子氏

「なら男女GENKIプラン」奈良県男女共同参画計画（2次）で、男女共同参画社会の姿を提示している。重点課題を掲げ、基本目標を設定している（平成 18 年度から 27 年度までの 10 年間）。推進体制として推進本部を設置、NPOなどの団体とも連携。計画の目標もたてている。また、審議会等委員における女性委員の割合、県・市町村職員、学校管理職における女性管理職の割合の推移の報告。いずれも増加の傾向。県民の意識調査の報告。まとめとして、奈良県での社会への女性の参画はゆるやかに進行中といえるが、環境づくり、県民意識の変革、役割分担意識の払拭などを今後の課題としたい。奈良サイエンスカレッジに参加した生徒からの感想も紹介。

4) パナソニック（株）先端技術研究所参事 脇田由美氏

「企業での研究開発における多様な人材の必要性」1) パナソニック先端技術研究所は関西学研都市西木津地区にある。研究開発体制として、事業部門内に技術開発部門や各事業部門がある。知能情報技術研究所とナノテクノロジー研究所があり、ロボットの開発をしているところに最も女性が多いと

のことである。2) 自己紹介

音声インターフェイスの研究開発（音声による入力など）に取り組んできた。2児の母。3) 新技術といっても基礎技術を実際に商品化するのは難しい。どうすればよいかということだが、基礎技術研究者が開発部署現場を知ること、基礎技術構築現場にマーケティング思想を導入すること、基礎技術構築現場がいろいろな人材の切磋琢磨する場であることが大切。研究者単独の思いだけではだめ。いろいろな人、つまりいろいろな価値観のある人々がいる研究開発現場がよいと考える。企業の研究開発においても、多様性のある職場が大切である。

4機関からの報告終了後、参加者との質疑応答があった。続いて、コーディネーター塩満典子氏（科学技術振興機構科学技術振興調整費業務室長）による科学技術振興調整費の説明、モデル育成事業とシステム加速事業の説明、評価の説明があり、科学技術振興調整費のシステム加速も拡充される予定とのことであった。

塩満氏から、これまでにいろいろな取組みを行ってきたことの感想（一番大変だったこと、嬉しかったことなど）、また、その取組みがどれだけ進んだかということは何をもって指標とするかについて、各パネリストの意見が求められた。

富崎 大変だったこととして、専門外のことだったので、男女共同参画とは何かということから始まった。自分自身が勉強できた。場面や人によって必要とされているものが違うことがわかった。大学内でも多様な視点があることがわかり、広い視野でものを考えることができるようになった。指標としては、研究者として研究の質を落とさないことが大切だと考え、研究業績はどうかということを目指した、支援があって助かったという女性研究者の声、自分もやっていきたいという大学院生声を聞いたことがうれしかった。

布下 女性の大変さを理解することがまず始まりであった。環境を整えば、女性はもっと活躍できるのではないかと思った。活動してみると、少ないが女性が活躍していることも改めてわかった。掲げている取組みを実施していきたい。各研究科に女性の教授を一人はおきたい。女性にもっと外部資金をとってきてほしいと思っている。

加藤 自分が仕事を続けてきた経験から、仕事をしっかりやっていくことが大切ではないかと思う。男女共同参画に理解が増えてきたように思えることがやりがいを感じることだ。

脇田 女性だけを集めてランチをしていたが、若い年代はそれに違和感を覚えている。若い世代は、もう女性を意識することもなくなっているのかもしれない。

パネルディスカッションのあと、奈良女子大学長 野口誠之による閉会の挨拶があり、講演者への謝辞が述べられた。本学で女性研究者支援モデル育成事業が行われ、3年間で何かが変わってきたと確信しているとのこと。真の男女共同参画は男性や女性を意識せずにやっていけること。男性も女性もなく、性別が物事を進める上で障害にならない世界を築くことが必要との力強い言葉で締めくくられた。