

平成26年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業  
「女性研究者研究活動支援事業(一般型)」

# 明治大学 女性研究者研究活動支援事業 キックオフシンポジウム 報告書

- 日時：2015年3月8日(日)13:00~16:30
- 場所：明治大学 駿河台キャンパス  
グローバルフロント1階  
グローバルホール



# CONTENTS

1. キックオフシンポジウム開催にあたって	3
2. 本事業の目的と内容等	5
3. キックオフシンポジウムポスター	8
4. 登壇者プロフィール	9
5. キックオフシンポジウム記録	10
開会挨拶 福宮 賢一 明治大学長	10
来賓挨拶 渡辺美代子 独立行政法人科学技術振興機構執行役・ダイバーシティ推進室長	12
来賓挨拶 参議院議員 森 まさこ 前内閣府特命担当大臣（少子化対策・男女共同参画担当）	14
基調講演 1 大隅 典子 東北大学大学院医学系研究科教授 テーマ：「学術における男女共同参画—東北大学の事例をもとに」	16
基調講演 2 成澤 廣修 文京区長 テーマ：「男性からみた男女共同参画のあり方」	25
事業説明 長尾 進 明治大学男女共同参画推進センター長（副学長）・国際日本学部教授	35
事業説明 中林真理子 男女共同参画推進センター運営委員・商学部教授	36
パネルディスカッション 質疑応答	40
閉会挨拶	58
6. 付録	60

## ① キックオフシンポジウム開催にあたって



男女共同参画推進センター  
センター長 長尾 進

我が国における女性研究者の割合は、欧米諸国と比べますと依然として低く、女性研究者の上位職登用も進んでいない状況です。本学では、男女共同参画社会基本法等の理念に基づき、2009年より男女共同参画を推進してまいりました。そして、女性研究者がその能力を最大限に発揮できるよう、出産、子育て及び介護(ライフイベント)並びに研究と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に配慮した研究環境の整備をしつつ、研究力向上に取り組んでいます。

そうしたなか、本学は2014年10月に平成26年度「女性研究者研究活動支援事業(一般型)」に応募し、採択されました。この採択を契機とし、さらなる飛躍を目指す所存です。また、本事業と関連して、理系大学院生による学部生や付属高等学校・中学校生への学習・研究サポート等を通じて、女性研究者のロールモデルを提示します。そして、多くの女子学生が将来への希望を抱き、安心して学業に専念できるような環境づくりを目指してまいります。加えて、本学はジェンダーセンター(情報コミュニケーション学部)とジェンダー法センター(法科大学院)という2つのジェンダー関連センターを有していることを積極的に活用し、男女共同参画・ジェンダー平等に関する研究・教育・啓発活動をより一層推進してまいります。

皆様方のご理解、ご協力をよろしくお願い申し上げます。



女性研究者研究活動支援事業  
推進本部代表 辻村 みよ子

平成26年度文部科学省「女性研究者研究活動支援事業(一般型)」に採択され、明治大学男女共同参画推進センター規程に基づいて創設された同推進本部の代表を拝命しました。これまでの男女共同参画事業に関する種々の経験(内閣府男女共同参画会議員・同専門調査会長、日本学術会議男女共同参画分科会委員長、ジェンダー法学会理事長、東北大学21世紀COE・グローバルCOE拠点リーダー・同大学男女共同参画副委員長等)から得たことを参考にしつつ、これから、活気あふれる明治大学の男女共同参画推進の取組みをさらに「前へ」進めるために、微力を尽くす所存です。

女性研究者支援といっても、単に女性研究者の数を増やすことだけを目的とするものではなく、すべての構成員にとってワーク・ライフ・バランスのとれた教育・研究・職場環境を作り上げてゆくことが大切です。男女の教職員・学生・留学生等が性別役割分業から解放されてのびのびと個性を発揮できる男女共同参画社会を作り上げるために、今回の推進事業、とりわけ両立支援や若手研究者のエンパワーメント支援が、有効な機会になることを願っています。

皆様のご参加、ご協力とご支援、忌憚ないご意見等をどうぞよろしくお願い申し上げます。

## ② 本事業の目的と内容等

### 本事業の目的

理系分野をはじめ本学全体で女性研究者を増やし、トップクラスの研究者に養成するとともに、男女共同参画を一層推進するため、女性研究者研究活動支援体制を構築し、以下6つのテーマに沿って活動を行う。

取り組みにあたっては、高い数値目標を達成するために、女性研究者の現状及びニーズの把握を十分に行い、支援策及び育成計画に反映させるとともに、実効性の高いポジティブ・アクションを立案し、実施していく。

### 本事業の内容

#### (1) 「男女共同参画推進センター」及び「女性研究者研究活動支援事業推進本部」を整備し、活動を推進する。

- ・ 旧男女共同参画推進委員会を発展的に改組して平成 27 (2015) 年 2 月 5 日に設置した「男女共同参画推進センター」の設備や組織の整備を進め、活動を推進する。とくに、「男女共同参画推進センター」では、総務担当常勤理事と男女共同参画推進担当副学長を中心とした運営委員会が、男女共同参画及び女性研究者研究活動支援について、迅速な意思決定のもと諸事業を推進していく。
- ・ 平成 26 年 (2014) 度に設置した「女性研究者研究活動支援事業推進本部」を、男女共同参画推進センターの下に位置づけ、配置したコーディネーター・支援員および理系大学院博士後期課程女子学生によるサイエンス・サポーター (通称SS) を中心として活動を推進する。とくに、ライブイベント型 SS による女性研究者の研究活動支援及び研究力向上のための活動を進める。

#### (2) 「女性のエンパワーメント原則 (WEPs)」に基づいた女性研究者エンパワー計画の策定・実施

- ・ 「WEPs」(企業がジェンダー平等と女性のエンパワーメントを経営の核に位置付けて自主的に取り組むことで企業活動の活力と成長の促進を目指し女性の経済的エンパワーメントを推進するための国際的な原則) を、大学等の研究教育機関、とくに私立大学における女性研究者の研究活動支援に対しても適用することが望ましいと捉え、「WEPs」を指標としつつ男女共同参画と女性研究者のエンパワーメントに取り組む。

#### (3) グローバル化事業を支える女性研究者支援体制と男女共同参画体制の確立

##### ① 国際化ガバナンスと男女共同参画を推進するための環境整備・学内体制の確立

- ・ 「スーパーグローバル大学創成支援」(タイプ B、グローバル化牽引型) に採択されたことを受け、グローバル化事業とも連携して、男女共同参画を一層促進する。
- ・ 2015 年 1 月 28 日開催の学部長会において、学長の「2016 (平成 28) 年度 教員任用計画の基本方針」の中で、年齢、男女比及び外国人教員も配慮した教員組織の整備や、公募要領において、男女共同参画社会の実現に向け女性研究者の積極的な応募を促す旨の文言を明示することなどが承認されたことを受け、各学部・研究科の任用における女性研究者の積極的登用を推進する。
- ・ 学内全体へ本事業の取組及び数値目標をホームページ等の広報で周知徹底し、2015 年 2 月に実施した大規模な全学調査 (全教職員・全大学院生・大学役職者対象) の結果分析を踏まえて効果的なポジティブ・アクションの手段について検討する。特に理系学部において個別の説明会を行い、シンポジウムや研究会等の活動を通じて本取り組みの成果を高めることとする。

## ② 育児・介護・学童保育等ライフイベントと研究との両立、及びワーク・ライフ・バランス確保のための広範な支援体制確立

- ・ 具体的な課題やニーズを把握するために、2015年2月に全教職員や全大学院生・大学役職者を対象とした大規模な全学調査を実施した。平成27(2015)年度は、この結果の分析をもとに、有効な両立支援措置を実施する(とくに実験科学系では妊娠、出産、育児、介護等のライフイベントが発生した時に研究を継続して進められるよう研究支援者雇用への要望の声が高いため、研究支援者の雇用により、研究が途切れることなく外部研究資金獲得等につながる優れた研究成果をあげることができるよう、きめ細かな支援策を実施する)。また、男女共同参画推進センター及び本事業推進本部で雇用したコーディネーター、支援員(特に生田分室勤務支援員)、ライフイベント型SSを中心にライフイベント中の女性研究者に対する両立支援策を具体的に推進する。
- ・ 学術分野の男女共同参画に資するため調査結果をもとに、上記調査及び取り組みの成果について報告書を作成する。

## (4) 女性研究者採用促進、研究力向上・世界トップレベルの研究者養成のためのポジティブ・アクション(PA)導入(相互理解を得つつ効果的・現実的な手法を採用)

- ・ 女性研究者の採用促進については上記平成28年度任用計画に基づいて、具体的かつ有効な手段によってPAを推進してゆく((3)①参照)。
- ・ ゴール・アンド・タイムテーブル方式のPAとして、女性教員任用比率・女性教員比率の数値目標を学部・学科等ごとに策定する。また、プラス・ファクター方式のPAとして、教員任用公募において一定の女性候補者比率を確保し、候補者が同等の業績を有する場合に女性研究者を任用する方針やトップクラスの女性研究者の育成・任用の方針を明記することなど、多様なPAについて、学内外のコンセンサスを得つつ、具体的な導入手段を検討して推進する。

## (5) 男女共同参画【ジェンダー平等】に関する啓発活動の促進

- ・ 本学では情報コミュニケーション学部ジェンダーセンターとジェンダー法センターの2つの研究センターを擁しているため、2つのジェンダー関連研究センターが連携して、男女共同参画(ジェンダー平等)に関する研究・教育・啓発活動を促進し、学問的に貢献することをめざす。
- ・ 2014年度末(2015年3月8日)に開催したキックオフ・シンポジウムの成果を踏まえて各キャンパスで本事業の説明会や研究会、シンポジウム等を開催する。これによって取り組みについて学内外に周知するとともに、女性研究者の研究報告会・シンポジウム・セミナー等の定期的な開催等により、女性研究者の研究力向上と合わせて男女共同参画の啓発と女性研究者支援事業の活性化につなげる。

## (6) 女性研究者支援・男女共同参画推進活動の連携・ネットワーク化による地域社会や学界への貢献

- ・ 本学では、理系分野の学部・研究科が生田キャンパスや中野キャンパス等にあり、すでに地域密着型の大学の機能を果たしている。本事業においても、男女共同参画推進を地域一体型で行うことで、社会貢献を推進していく。

また、地域のみならず、生田キャンパスや中野キャンパスで展開している文理融合型の教育体制を軸とし、異なる学問分野の研究者間の交流・連携を促進することで、男女共同参画学協会連絡会や、人文・社会科学分野男女共同参画連絡会等の活動とも連携して取り組むことが可能となるため、女性

研究者が所属している学会の男女共同参画推進の活動と連携し、学術分野における男女共同参画の推進に貢献していく。

## 達成目標

- ① 第4次科学技術基本計画・第3次男女共同参画基本計画に沿って2020年までに、女性教員比率、理系女性教員採用比率・理系女性教員比率を増加させることを目標とする。
- ② エンパワメント原則(WEPs)に基づいた取り組みを行うことにより、女性研究者の研究業績について下記の諸点が期待される。
  - A 国内外の研究賞の受賞者が増加する。
  - I 研究成果が質量ともに拡充され、論文が海外で引用される件数が増加する。
  - U 科研費等外部資金の獲得が促進される。
  - E 海外からの招待講演などの機会が増加し、学術の国際交流およびキャンパスのグローバル化が一層拡充される、など。

## 実施期間終了後の取組み

### \*連携型に移行して、キャンパスの地域連携を推進する

理系分野が所属している生田キャンパスや中野キャンパスを中心に、国際化事業に即した地域一体型保育施設(国際保育園やグローバル保育園、医学系大学と連携した病児保育園など)や学童保育機構など、地域に密着した取り組みを視野に入れつつ、国際化と地域化(地域連携)による地域への貢献を追求する。また、私大連盟等に加入する他大学等の男女共同参画・女性研究者支援事業と連携し、本事業の成果の維持・拡大に努める。

### 3 キックオフシンポジウムポスター

平成26年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業  
「女性研究者研究活動支援事業(一般型)」

当日保育(無料)  
委託事業者  
株式会社 ポピンズ

女性研究者研究活動支援事業キックオフシンポジウム

# 「前へ! 明治大学の男女共同参画」



■日時:2015年3月8日(日) 13:00~16:30

■場所:明治大学 駿河台キャンパスグローバルフロント1階  
**グローバルホール**(千代田区神田駿河台2-1)

予約不要  
無料

#### 当日プログラム

- ・開会挨拶 福宮 賢一 明治大学長
- ・来賓挨拶(予定) 森 まさこ 前内閣府特命担当大臣(少子化対策・男女共同参画)
- ・来賓挨拶 渡辺 美代子 科学技術振興機構(JST)執行役・ダイバーシティ推進室長

#### 第1部

- ・基調講演①…大隅 典子 東北大学大学院医学系研究科教授  
「学術における男女共同参画——東北大学の事例をもとに」
- ・基調講演②…成澤 廣修 文京区長  
「男性からみた男女共同参画のあり方」

— 休憩 30分 —

#### 第2部

- ・事業説明  
長尾 進 明治大学副学長・国際日本学部教授・学長室専門員長・男女共同参画推進センター長  
中林 真理子 明治大学商学部教授・学長室専門員
- ・パネルディスカッション  
コーディネーター 辻村みよ子 明治大学法科大学院教授
- ・パネリスト  
大隅 典子 東北大学大学院医学系研究科教授  
細野 はるみ 明治大学情報コミュニケーション学部教授・同学部ジェンダーセンター長  
安藏 伸治 明治大学政治経済学部教授・明治大学付属明治高等学校・中学校校長  
深澤 倫子 明治大学理工学部応用化学科准教授  
出崎 能丈 明治大学農学部助教
- ・総括 長尾 進
- ・閉会挨拶 松本 隆栄 総務担当常勤理事

司会…浜本牧子 明治大学農学部教授

主催 明治大学男女共同参画推進センター(女性研究者研究活動支援事業推進本部)  
共催 学長室・情報コミュニケーション学部ジェンダーセンター・法科大学院ジェンダー法センター

### 4 登壇者プロフィール

森 まさこ 参議院議員・弁護士。前内閣府特命担当大臣(少子化・男女共同参画担当)。

渡辺 美代子 日本学術会議第三部会員、  
(独)科学技術振興機構(JST)執行役・ダイバーシティ推進室長。

大隅 典子 東北大学総長特別補佐(男女共同参画担当)、東北大学大学院医学系研究科教授。  
日本学術会議第二部会員、特定非営利活動法人日本分子生物学会理事長を歴任。

成澤 廣修 文京区長。文京区議会議長、特別区議会議長会会長、明治大学特別招聘教授を歴任。

長尾 進 明治大学副学長・国際日本学部教授。身体運動文化学会理事、日本武道学会理事。  
明治大学国際日本学部国際日本学科長、学長室専門員長を歴任。

中林 真理子 明治大学商学部教授、学長室専門員。日本保険学会理事、  
Asia-Pacific Risk and Insurance Association (APRIA) Secretary。  
明治大学商学部卒、同大学院博士後期課程修了。博士(商学)。

辻村 みよ子 明治大学法務研究科(法科大学院)教授・ジェンダー法センター長、  
内閣府男女共同参画会議員。日本学術会議第一部会員・同男女共同参画分科会委員長、  
ジェンダー法学会理事長を歴任。法学博士。

細野 はるみ 明治大学情報コミュニケーション学部教授・同学部ジェンダーセンター長。  
同学部前学部長。在任中に情報コミュニケーション学部ジェンダーセンターを開設。

安藏 伸治 明治大学政治経済学部教授。明治大学付属明治高等学校・明治中学校校長。Ph.D。  
内閣府新たな少子化社会対策大綱策定のための検討会委員。  
日本人口学会理事・前会長。

深澤 倫子 明治大学理工学部准教授。北海道大学工学部卒業、  
同大学院工学研究科修了。博士(工学)。

出崎 能丈 明治大学農学部助教。明治大学農学部卒業、農学研究科博士後期課程修了、  
ポスドクとしてドイツ チュービンゲン大学植物分子生物学センター(ZMBP)にて2年間勤務。  
博士(農学)。

浜本 牧子 明治大学農学部教授。前副学生部長。

## 5 キックオフシンポジウム記録

### 開会挨拶

福宮 賢一

明治大学長

ようこそ明治大学にお越しいただきました。学長の福宮でございます。本学を代表いたしまして、一言ご挨拶を申し上げます。

本日は、本学男女共同参画推進センター主催の女性研究者研究活動支援事業キックオフシンポジウム「前へ！明治大学の男女共同参画」に多数の皆様にお集まりいただきまして、誠にありがとうございます。

また、前内閣府特命担当大臣の森まさこ様、科学技術振興機構執行役兼ダイバーシティ推進室長の渡辺美代子様を初めといたしましたご来賓の皆様並びに基調講演をお引き受けいただきました東北大学大学院医学系研究科教授・大隅典子様、文京区長の成澤廣修様におかれまし



ては、ご多忙にもかかわらず、お力添えいただきましたことに心より御礼を申し上げます。

また、本日のシンポジウム開催がキックオフを飾るに相応しく、「国際女性デー」に重なりましたことは、今後の本学の事業展開にとりまして、大変意義深いものと受けとめております。

本日の第2部においては、本学の事業説明も予定されております。本学の取り組みをご理解いただくとともに、忌憚のないご意見を頂戴いたしたく存じます。よろしくお願いいたします。

さて、明治大学は、昨年、女性研究者研究活動支援事業の一般型に採択されました。急速な少子化・高齢化の進行する日本にとりまして、女性の力をどのように経済発展や社会的発展につなげていくか、今、再び産官学が取り組まなくてはならない状況にあると思われれます。既に男女共同参画社会基本法が制定され15年が経過いたしました。しかしながら、その趣旨が十分に社会に浸透し、日本の在り方が大きく変わったとは未だいえない状況ではないでしょうか。130年を超える歴史をもつ本学においても、一歩ずつではございますが、法律の趣旨に則り、これまで大学内の基盤整備を進めてまいりました。

このような中、本学の取り組みを一層加速させるべく、このたび同事業への申請に至ったわけ

でございます。それは、「権利自由」、「独立自治」の建学の精神に基づいた教育活動・研究活動を展開する本学にとっても、ワーク・ライフ・バランスとの調和を図りながら、女性研究者を積極的に育成・支援し、その研究力を活性化させていくということが、これからの本学にとって極めて重要な課題であり、さらなる発展の原動力であると認識することによるものでございます。

一方、現在、学部生における女性比率は30%を超えておりまして、在籍学生の半数以上が女性の学部も複数あるという本学は、優れた女性研究者を多数輩出するという豊かな潜在的可能性に恵まれていると言えます。将来の選択肢の1つとして、研究者という魅力あふれる職業を提示していくこと、そして、ロール・モデルとしての女性研究者の活躍する姿を示していくこともまた大学の責務であり、同事業を展開していくうえでの重要なファクターでございます。

このような観点からも、今回の事業採択は、より積極的な女性研究者の支援体制の構築に資するのみならず、本学の今までの取り組みをより高度に推進する点において、大きく貢献すると確信しております。

加えて、2014年度採択の「スーパーグローバル大学創成支援事業」や本年4月よりリバティアカデミーにおいて開講する履修証明プログラム「女性のためのスマートキャリアプログラム」との同期を図りながら同事業を展開することで、より大きな相乗効果が生まれ、本学の多様性にさらなる厚みをもたらしてくれることは間違いございません。

本学は、「次代を拓き、世界へ発信する大学」を学長方針として掲げておりますが、同事業の取り組みにおいても、先進的なモデルをつくり上げていく所存でございます。そして、男女に関係なく、誰もが働きやすい社会の実現に向けた環境整備の一端を担うべく、邁進してまいり所存でございます。そのためにも、本日で参加の皆様のご支援、ご協力を賜れば、これほど心強いものはございません。

結びに当たりまして、本日お越しいただきました関係各位のさらなるご活躍とますますのご健勝を祈念いたしますとともに、同事業を通じて、世界の未来に貢献する女性研究者が多数輩出されることを願ひまして、私の挨拶とさせていただきます。

本日は、ご来場、誠にありがとうございます。

## 来賓挨拶

### 渡辺 美代子

独立行政法人科学技術振興機構執行役・ダイバーシティ推進室長



皆様、こんにちは。本事業のファンディングを担当しております科学技術振興機構の渡辺と申します。

本シンポジウムは、女性研究者研究活動支援事業のキックオフということで、期待と応援の意味を込めて、ご挨拶させていただきます。

私自身は、2000年ごろから学協会の男女共同参画というものにずっと携わってきましたが、当初と比べて、最近の活動は随分変わってきたと感じております。当初はとにかく理学、工学分野に女性が少ない。とにかくいなので、増やさなければいけないということで、若い人から女性を増やしましょうという裾野拡大のための支援事業が非常に盛んでした。しかしながら、最近では徐々

に増えてきて、若い人をとにかく増やそうというだけではなく、もちろんそれは重要なのですけれども、指導的立場の女性もきちんとつくっていきましょう、そういう指導的立場の女性が若い人を奨励しながらどんどん引き上げていく、社会として男性だけでなく女性が意思決定のところに入っていきという活動に随分変わってきていて、社会全体で取り組むようになってきたと感じております。

そのような中で、私自身は、明治大学にこの事業を先進的にぜひリードして進めていただきたいと考えております。女性が活躍することによって、もちろん女性も男性も社会全体がよくなったという実感が得られるような取り組みをみんなのできるというのが非常に重要ではないかと感じています。

その観点からいいますと、3つのポイントがあります。まず1つは、国際化、グローバル化への対応が、女性が活躍することによって日本は進むのではないかと考えています。といいますのも、高校生の海外に留学する人のうちの75%が女子高生、この比率が大学生になると67%になります。また、国連で働く日本人のうち、女性の割合が59%ということで、いずれも男性より女性のほうが海外では活躍しているという状況にあります。日本にとってグローバル化は言うまでもなく非常に重要な課題ですけれども、ここを解決するのは、ぜひ女性の力がなければいけないとデータは物語っていると思います。

2つ目は、いろいろな世界をつないでいくという役割です。例えば学問の世界ですと文理融合が現在の課題の1つで、明治大学は先進的に取り組まれているということですので大いに期待できる部分です。文理融合だけではなくて、学問の世界と政治の世界、それから一般市民、こういう異なる世界がいかにつながっていくかということが今1つの日本の課題だと思いますが、この部分というのは、女性が非常に得意ではないかと思うのです。よくいわれるのは、男性は狭い領域をしっかりとつって、その中でリーダーになっていくというのが得意なのですが、女性はあまりそういう思考はない人が多く、いろいろなところに興味をもち、つないでいくというのが得意だともいわれていますので、こういうところに女性が参画することで今の問題が解決されていくのではないかと考えています。

3つ目は、男性にとっての男女共同参画です。これについて、ぜひ最後にお話ししたいと思います。というのは、昨年、読売新聞に興味深い記事が掲載されておりました。男子校で有名な開成中高、皆さんご存知だと思いますけれども、ここの校長がなぜ開成が男子校でなければいけないかというインタビュー記事がありました。この校長が言うには、今の男子の中高生が男女共学の中で教育を受けてしまうと、リーダーシップは全部女性にとられてしまう、そうすると、男性自身は中高時代にリーダーを経験できなくなってしまう、そういうことを防ぐためには、男子校でしっかり教育をし、男子にもリーダーシップを育てていかなければいけないということをおっしゃっていました。

この論理というのは、一昔前のまさに女子校や女子大の存在意義を語るときに使われた論理だと思うのですが、これが今男性の問題になっています。特に男子の中高生を直接毎日みていらっしゃる校長先生自身がこのように危機感を感じていらっしゃるということで、多分このままいくと20年、30年後には男女共同参画というのは、男性比率向上、男子リーダーをつくらなければいけないという課題に移っていくと思うのです。

男女共に社会をつくっていくというのが理想ですから、そうならないためにも、男女共同参画というのはしっかり進めなければいけません。つまり男女共同参画というのは、女性だけの問題ではなく、むしろ男性の問題でもあると私は感じておりますし、これからますます——男子の方も真剣に聞いていただいているので、すごくうれしいのですけれども、そういう問題のほうにこれからは移っていくと思われまますので、皆さんと一緒に考えていく男女共同参画というのが必要だと思います。

その意味でも、この明治大学での取り組みが日本の社会をリードしていただくような取り組みになっていくことを期待しておりますので、どうぞよろしく願いいたします。ありがとうございました。

## 来賓挨拶

参議院議員 森 まさこ

前内閣府特命担当大臣（少子化対策・男女共同参画担当）

ご紹介いただきました森まさこでございます。今日は、明治大学の女性研究者研究活動支援事業のキックオフシンポジウム、誠にありがとうございます。そして、お招きをいただきまして、ありがとうございます。

女性研究者の研究活動のセンターも、この隣にできるということで、本当にこの取り組みを決断されました福宮明治大学長に心から敬意を表したいと思います。

辻村みよ子先生が明治大学の教授でいらっしゃって、この事業の推進役のお1人であると思いますが、先生は、実は明治大学の前、東北大学で教授をなさってくださっておりました。私の母校でございます。そして、東北大学でも同じように女性研究者の支援をする仕掛けづくりをきちっとつくってから、こちらの方においでになってくださいました。



実は、日本で大学に女性が初めて入学を許されたのは、大正2年でございます。約100年前でございます。入学を認めたのが、我が母校、東北大学でございます。それから100年経ったということで、その入学した日が8月16日、女子大生の日ということで今も継続しておりますが、100周年の記念シンポジウムで私も東北大学に行って話をさせていただきました。今日は基調講演でそのような話もされると思いますが、国立大学の東北大学、そして女子大であるお茶の水女子大学にも今度女性の研究センターができますが、私学で、しかも男女共学の明治大学で全国に先駆けてのこのお取り組みということで、大変大きな期待を寄せさせていただきたいと思っております。

今日は基調講演のもう一方が成澤文京区長、そしてパネルディスカッションに安藏先生もおいでになりますが、私が大臣時代に少子化危機突破タスクフォースの委員として、お2人にご活躍をいただきました。我が国の少子化の速度は世界でも最高速度で進んでおりまして、私たちが生きている間に、もうすぐそこに毎年毎年100万人ずつ人口が消えていく社会が目の前に来ています。小さな県1つがポコポコッとこの日本から消えていくという時代を目の前にして、私たちに何ができるのか。その中の解の1つが女性活躍であることは間違いありません。

今週、国連防災会議が仙台でありまして、私の故郷、福島県も東日本大震災で大きな被害を受けました。3.11まで今日からあと3日でございます。4年を迎えますが、その間、皆様方にお寄

せいただいたご厚情に改めて感謝を申し上げますとともに、まだまだ被災地、必死になって頑張っている途中であることもお伝えしたいと思います。

そして、その震災のときです。女性というキーワードです。あの震災の大混乱の中で、私たちは2つの現象を見たのです。有能な市民と無能なリーダーです。この真逆の2つを見たのです。つまり、今まで平常時に機能するピラミッドの組織をつくっていたけれども、それは混乱時には全く機能しなかった。がらがらっと崩れてピラミッドがプラットフォームになったときに、そこで避難所の皆様を助けたのは誰か。仮設住宅の皆様を助けたのは誰か。NPO法人のリーダーであったり、地域のおばちゃんです。そういうふだんから市民一人一人をみている女性の力を、私たちは平時のピラミッドの中で実は生かし切れてこなかった。震災の反省を踏まえて、今週の国連の防災会議でも、女性の力をピンチのときに生かしましょうという提案を日本から世界に向けてする準備をしています。

今日は自民党大会がありまして、そこから私、終わってすぐ急いで来たのですが、今日の自民党大会のゲストは、ノーベル賞を受賞した名古屋大学の天野教授でありました。その天野教授が女性研究者の支援ということをお話しなさいました。

私は、ぜひ明治大学で女性初のノーベル賞を出していただきたいと期待を申し上げまして、これからの明治大学の女性研究者の支援活動に大きな応援をしてみたいことを申し添えさせていただきまして、本日の私のご挨拶に代えさせていただきたいと思っております。おめでとうございます。

## 基調講演 1

### 大隅 典子

東北大学大学院医学系研究科教授

#### テーマ：「学術における男女共同参画—東北大学の事例をもとに」

皆さん、こんにちは。仙台からまいりました大隅でございます。

本日は、明治大学の男女共同参画の大きな節目のタイミングのキックオフのイベントにお呼びいただきまして、本当にありがとうございます。このお話は、先ほども、もう既に何度もお名前が出ていますが、辻村みよ子先生が東北大学から明治大学に移られまして、その辻村先生からいただきまして、これはもう絶対に断れないと。どうしてなのか、今日のお話にたくさん出てくると。ということで、本当にはせ参じてまいりました。

東北大学、先ほども森大臣からもメンションしていただきましたけれども、102年前、1913年に日本で初めて女子学生を3名受け入れたのです。これは記念のロゴマークで3人だったので、お花を3つ描いてあります。こちらがその方々で、大正時代ですので、髪型とかお洋服とか着物とか、そういう感じなのですが、この3人は、実は化学、数学、化学ということだったので、ロゴマークの女性は試験管をもっています。それからこの袖のところにあるのは七曜紋というのですけれども、数学の空間充填問題をイメージして、このロゴマークをつくったのです。

実は、102年前に女子学生が入学したわけですが、当時の文部省から女性を旧制の大学に、帝国大学に入れるなど何たることかという質問状が来ましたが、当時の東北大学はそれを突っぱねた。

では、その背景はというところからお話したいのですが、これは初代総長の澤柳政太郎先生が東北大学建学の理念として、研究第一、門戸開放、実学尊重という3つの理念を打ち出されました。



この門戸開放というのは、当時旧制高校出身者でないと帝国大学に入れなかったのに対して、傍系入学といって、高等師範とか高等教員免許をもった方だったら入れるということにしたのです。ですから、最初に女子学生を入れるために門戸開放という理念を打ち出したわけではないのです。ここは大事なポイントで、当時、東京帝国大学の教授だった長井長義先生という方が、現お茶の水女子大学、つまり当時の東京女子師範、そして、日本女子大学校というところで非常勤で化学を教えていらして、その女子学生で非常に優秀な人がいるので、東北大学は今度こういうことで女性も入れるので、受けてみたらどうかということをお勧めされた。そういったいわばメンターがいたということがすばらしいこととしてあります。

数学の牧田らくさんは、画家の方とご結婚されて、その後のキャリアはそういった形で続かなかったのですが、化学のお2人のほうは、真島利行先生、後に阪大総長になられた方ですけども、この先生の厚い薫陶のもとに、その後も活躍されたということになります。大学院の進学などを勧めてくださった。

ということで、要するに、女子が活躍する。その背景にやはり男性の方々も非常にそれを応援してくださったということがあります。冒頭で来賓ご挨拶の渡辺様も男女両方の問題として考えましょうということをお話しになっていたと思いますが、これは本当に女子だけで進めるということでは私は全くないと思っております。これは振り返りですけども、世界の男女共同参画の流れということで、人権宣言等いろいろあって、国際婦人年とかありましたが、日本でいえば、男女雇用機会均等法という非常に大きな節目があったと思います。

それで、ちょっと下がってしまって、映っていないところに、実は男女共同参画の基本計画というのができたわけなのです。

それが1999年、男女共同参画基本法を元にしてできました。

東北大学は、こんな輝かしい歴史はありましたけれども、後でグラフもお示しますが、その後につけという人が非常にたくさんどんどん出たというわけではなく、初めての女性教授は文系の先生が1984年、それから理系の先生として1997年ということで、私も2番目の理系女性教授として、1997年に医学部のほうに着任いたしましたけれども、その辺からしかまだなかなか始まっていなかったわけです。

それで、辻村先生がちょうど大体同じころに着任されたのですけれども、男女共同参画委員会



というものを立ち上げられて、東北大学の男女共同参画の歴史をまさにこの10年余の間、牽引されてきたということがあります。この後、いろいろハードリング事業とかジャンプアップ事業、学内事業として現在は展開しているというようなこととお話したいと思います。

辻村先生がつくられた21世紀COE、そして、グローバルCOEというの、これと並行する形で進んだということは、東北大学の男女共同参画を推進するうえで非常に大きな意味があったと思っております。

もう一度振り返りますけれども、2001年、まず男女共同参画委員会ができました。2002年に「東北大学男女共同参画宣言」を当時の阿部総長から発していただいたということですが、この委員会は、ほぼ全部の部局から代表の方が出て、当時は2カ月に1回ぐらいのペースで活動を行っておりまして、実態調査、そして毎年のシンポジウム、これは今も続けておりますが、そういったことを始めるということから、大学の中での男女共同参画の意識の醸成を始めてまいりました。

もう1つ、大きく牽引することになったきっかけの2つをご紹介します。これは文部科学省、そしてJSTを介して、国からの支援をいただいた事業ということですが、当時は「女性科学者ハードリング支援事業」というものをまず3年間行いまして、これは裾野の拡大と私たちは呼んでおりますが、その後の5年間は、「杜の都女性研究者ジャンプアップ事業 for 2013」ということで、これはリーダー育成ということを1つ大きな柱として掲げておりました。

一昨年に終わって、終了のヒアリングも受けたところなのですが、このハードリング事業、最初の支援の間に、このような学内保育園を整備するというようなことができました。これはやはり象徴的な意味というのも非常に大きくて、東北大学はキャンパスが幾つか分かれておりますけれども、この川内キャンパスという、文系と教養が中心となっているキャンパスのほうにこのスライドにあるような建物を建てていただきまして、30名ぐらいの定員ということになっておりますが、平日から土曜日までの保育を行っております。場合によっては、いろいろなシンポジウムなどのときに、日曜日にもちょっとあけていただくというようなことも行っております。

これがまず第一の成果ということになるわけですが、もう1つ始まったのは、育児や介護のための支援ということで、支援要員といって、例えばなかなかフルに働けない教員の方が研究のために支援要員として実験を補助する方、あるいは授業のための資料を準備して下さる方を雇用する費用を大学から出す。もともとはJST経由のお金だったわけですが、それから、ベビーシッターの補助などということも行ってきて、これは後で数字をお示しますが、大変多くの方々に好評いただいております。

それから、東北大学としては、ハードリング事業の一番最初に、東北大学サイエンス・エンジェル制度というのをつくりました。

このスライドは26年度の第9期になりますけれども、総勢71名もの女子大学院生が総長の任命を受けて、身近なロールモデルとして活躍しております。オープンキャンパスへのイベント、出張セミナー、体験型イベント、ワークショップ等々ということで、最初はJSTの支援、そして大学独自予算、それから昨年からもそれを続けているということで、大分長い歴史があります。

2代目のサイエンス・エンジェルさんには、貴学の明治大学農学部出身の東北大学の大学院生が入っていて、大変活躍されたということもあります。

何でこんな制度を行ったかといいますと、先ほどもちょっとお話に出ましたが、日本は、いわゆる諸外国の中で、女性の研究者の活躍というのが非常に限られている。お隣の韓国よりもかつて10年前はよかったですけれども、気がついたら抜かれておまして、最近はどんどん数字の開きが広がっているといった状況があります。ラトビアとかリトアニアが非常に多いのは、これはまたちょっと別の事情がありますけれども、例えば英国の37%とか、このあたりのところが1つの目指すべき目標値なのではないかと思っております。

その理由は何かということで、これは男女共同参画学協会連絡会という理系の学術団体の集まりなのですが、そこで何度か調査を行っております。このロールモデルが少ないといったことが必ずいつも上がってきます。ということで、このサイエンス・エンジェル制度というのをつくりました。

このサイエンス・エンジェルさんたちは、例えば高校生などにとって、女の子も別に理系に行ってもいいのだよ、別にそれで普通に私たち楽しくやっているよ、そういったことを身近に伝えていただく。

これは女子高校生、JK以外にもっと大事なことがあって、伝えたい相手というのは、JKそのものだけではなく、そのお父さん、お母さん、特にお母さんは厳しいのです。理系に行ったら、あなた、お嫁のもらい手なくなるんじゃないのみたいなことをお母さんが言いがちということがありますし、もっと本当によろしくないのは、教員の先生方なのです。十数年前に教員免許の改善がありまして、理系出身の教員の方というのが非常に減ってしまいましたので、女子がそんな研究職なんてちょっと、というようなことを言われがちなので、いや、そんなことはありませんという意味でサイエンス・エンジェルには非常に大事な働きがあると思っております。

地域の体験型のイベントなどでも活躍しています。

それから、この9年間の間に訪問した高校の数というのは、全国、沖縄まで含めて80校以上になっております。東京のほうにももちろん行っております。お声かけがあれば、どこにでも羽ばたいていきますので、ご連絡いただければと思っております。

その活躍が認められまして、2011年には、このL'Oréal-UNESCOの女性科学者の日本奨励賞を受賞いたしました。

すばらしいのは、サイエンス・エンジェルたちは、非常に自主的な活動を行うということを訓練されていますので、卒業生たち、OGたちが自主的にSA輝友会というのをつくり始めまして、ことし、柿崎さんという方が明治大学の農学部出身の方なのですが、ワークショップ、企画とかいろいろなことをやっています。

東北大学は一応総合大学なので、理系のサイエンス・エンジェルたちも非常に広い、工学部もあれば、農学部もあれば、医学部も薬学もという子たちで、非常に学際的な分野から集まっているわけです。なので、このネットワークを生涯大事にしたいよということを私たちは非常に強く言ってまいりました。そのことによって、彼女たちもそうだということに気がつき、いろいろなIT技術なども駆使して、バーチャルなネットワークなどもつくりながら、なおかつリアルなつながりというのも大事にしつつ、こういった活動を進めています。

ジャンプアップのときには、特にリーダー育成ということをおっしゃったので、例えば著名な研究者によるセミナー、例えば東北大学の卒業生である田中耕一先生、ノーベル賞受賞者とか、マリ・キュリーの孫娘であるプロフェッサー・エレヌ・ランジュバン＝ジョリオという、この方とか、そういった方々のセミナーもしましたし、いろいろなことを5年間の間、ご支援を受けて続けてまいりました。

その当時の推進体制というのがこれなのですけれども、総長の下に女性研究者育成支援推進室というものが置かれて、男女共同参画委員会などを中心とする学内の組織、それから学外の組織とも連携し、これは一応理系で、しかも理・工・農を対象とするということだったので、ここを中心としながら、でも、それだけではなく、全学にもいろいろな波及効果があるようにということで、この5年間というのはこういう形で展開してまいりました。

あと、この事業では、特に直近に女性研究者の数を増やせ、教員を増やせと言われていたのですけれども、東北大学としては、一応部局のルールに基づく通常公募、女性枠を設けない形で採用を行ってまいりました。ごく1名だけ女性枠採用もあったのですけれども、それはやはり男性とも伍していけるような優秀な人材を採用しなければ、本学ではなかなか生き残っていけないだろうという方針だったわけです。

このグラフを見ていただきますと、ちょうど支援があった時期というのがこういう時期で、このままですといつまでたっても到達しなかったものが、非常に急カーブで上昇するということに関して、やはり国からの支援があったということが本学の中の意識を変え、動かすということに非常に大きな効果があったのではないかと考えております。

一応、その当時の掲げたミッションに関しましては、こちら辺のところはなかなか厳しいというのはありますけれども、それでもほぼ達成ということで、そのほかの部分というのは二重丸かなと私たちとしては自負しております。

先ほども森前大臣の中にちょっとお話がありましたけれども、2013年に100周年の記念のシンポジウムを行いました。このときに、総長による行動指針というものを発表していただきました。10年前の参画の宣言というものを受けて、よりもっと具体的なアクションとしてさらにこの後の10年、そして100年を見据えた形でこういったことをするか、それを7つの項目に分けて展開しています。

両立支援、女性リーダー育成、次世代の育成——私は特にこの次世代の育成というのは非常に重要だと思っております。顕彰制度、これは東北大学の初代の総長・澤柳政太郎先生の名前を冠しました奨励賞をつくりました。地域の連携、国際化対応ということも将来的にもっと続けていきたいと考えております。

そして、ようやく支援体制というのを非常に恒久的な形で整備しようということで、国のお金が3年とか5年という形で続いている間はぶつぶつと切れてしまうのです。そうではなくて、全学的にこれをずっと推進するためには支援体制が大事ですということで、この7項目の中の1つに支援体制というのをに入れていただきました。

それでできたのが男女共同参画推進センターということで、この場所は、辻村先生のグローバルCOEの旧「ジェンダー平等と多文化共生研究センター」のスペースを部分的に使わせていただきまして、こちらのセンターが立ち上がった次第です。

センター長は、男女共同参画を担当する理事が職責として必ず行うというルールにしております。

それで、どんな事業を展開しているかということですが、愛称も一応決まりまして、TUMUGU(つむぐ)となりました。Tohoku University, Movement, United, Genderの頭文字を取ったアクロニムです。

7つの行動の行動指針の7つ目がこのセンターなのですけれども、6つは、およそ①、③、⑤と②、④、⑥に分かれております。①、③、⑤のほうは、これは裾野の拡大というレベル。そして、②、④、⑥のほうは高みをより高いところに引き上げるというようなリーダー育成的な面。要するに、縦横、横糸の関係でこの東北大学としての男女共同参画を推進していこうということで、全学の委員会、そしてこのセンター、そしてさらに支えていただいているのが本学本部の総務課総務係さんのほうということになります。本日も出席していただいております。

この事業の中で説明していなかったことが幾つかあるのですが、メンター制度として澤柳フェローというのもつくりました。これは本学の女性教授でお願いしてご了解いただいた方にその称号を差し上げている。称号だけで全く何の支援もなく、むしろボランティアなのですけれども、辻村先生もその当時していただいておりますが、こういった方々にメンターになっていただきました。

どんなことを行っているかという、ランチタイムのミーティングなどを行って、例えば非常に好評を博しているのは、外部資金獲得セミナーなどで、ちょっと生臭い話かもしれませんが、やはりみんなで集まってお話をするというのは、それだけでも心が和むことですし、ただそれだけではなく、ちゃんとお金をとっていくためにはどうしたらいいかといったノウハウも、例えばこれは理学研究科の教授の方ですが、実際に研究費を審査するような立場の方々からもお話をいただいて、なるほどどのように審査員から見えているかというようなことについてお話ししていただくというような機会になっています。

現在、展開している事業に関しては、このスライドにお見せするような形になっているのですが、澤柳賞がこの年からちょっと変わって、平成26年からは違う形の制度になったので、ここはちょっとあいているのですが、例えば（病後児）星の子ルームでは、毎年全学に開放されるようになりましたので、たくさんの方に利用されているというようなことがこの数字から見ていただけるのではないかと思います。

昨年のシンポジウムの際に、意識の醸成のために行っているのですが、森まさこ前大臣には基調講演をいただきましたし、澤柳記念賞の初回を辻村みよ子先生に差し上げることができました。これは賞状だけで誠に申しわけないことではありますけれども、今後も続けていきたいと思っております。

このシンポジウムの際に、いろいろな支援制度、ベビーシッターであるとか、研究の補助員とか、そういった方々にどんなことをやっているかというようなこともポスター発表などをしていただいております。この方たちの交流にもつなげたいということで行っております。

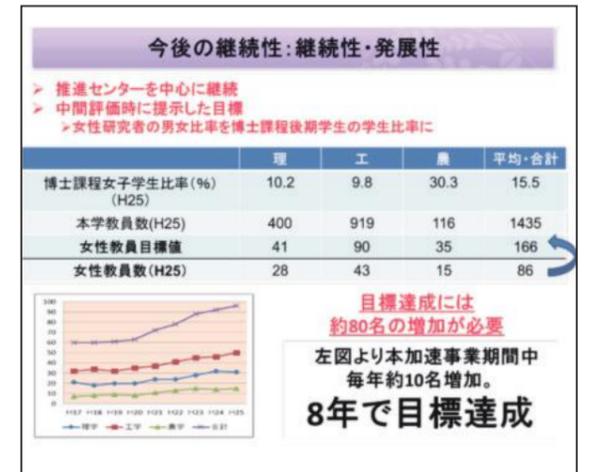
ニュースレターも発行できるようになりました。本学にはいろいろなビジターがいらっしゃいますけれども、例えば男女共同参画推進国であるノルウェーの大使や、それからこの方は、英国上院議長のフランシス・デ＝スーザ上院議員、爵位はバロネスの方です。ノーベル賞受賞者のオリバー・スミティーズ先生も、その奥様である本学出身の前田信代先生とともに来て下さいました。センターが学生さんたちとそういった交流をしていただく場になっているのはありがたいと思います。

詳しくは、ホームページをご覧くださいと思います。

それで、これで終わりか、万々歳かという、全然そうではないということで、お話ししたいと思うのですが、これは平成3年から平成26年にかけての女性比率で、学士、修士、博士、助教を含む、それから助教を除く教員で、どのように推移しているかということを示しています。こちらに示すように博士の女子進学率は非常に上がってきました。そして学士の進学率に追いついてしまっています。本学は75%から80%が理系という超理系大学なので、理系の女子の比率を上げない限りは、これは本当に絶対頭打ちなのです。なので、サイエンス・エンジェル制度な

どロールモデルをつくり、最初に大学生で入ってくるところから変えないと、これは絶対に変わらないのではないかという危惧はここにあります。これは大きな問題かと思っています。

また、部局間での違いというのも非常に大きく、こちらに示すのは私はガラスの天井比率と呼んでいるものです。このグラフはどうかというと、横軸が女性のドクター、すなわち博士課程の女子率です。縦軸が女性の教員比率です。つまり、もし博士まで進学した人が全部教員になれば、これは格差がないので、1というラインに乗るはずですが、でも、実際は3分の2になり、3分の1になり、あるいはもっとひどく5分の1になりということで、これだけ例えば



非常に女子の多い国際文化研究科などにおいて、それだけの女性教員がないこと。これは平成21年で、一番直近のものが次のスライドになっていますけれども、女性教員率が一番高いのは法学研究科なのですが、ガラスの天井指数が非常に少ないといったらいいのですか、生き残っているのは医工学研究科。ただ、ここは部局の人数が非常に少ないので、このようになっていますが、女性学生が1人、2人増えると、がっかりこの数字が減るといような、そういう数字のマジックもあったりするので。比較的女性が多い生命科学研究科とか農学研究科さんが案外まだ女性が少ないということは考えないといけないのではないかと思います。

最後になりますけれども、意識の醸成の話、いろいろしたいと思うのですが、本学の男性の先生に女性参画が大事といいますと、いや、うちは実力で勝負なのだから、そんなことをいってはいけませんといわれるのです。それは同じトラックを走りなさいといわれていて、女性はこういったいろいろな重荷がいっぱいあるのに、同じトラックを走って速く走ったほうが勝ちと言われていたのと同じではないか。

あるいは、例えば男性の場合には、いろいろな順番に階段を上げられるような仕組みがあるのに対して、女性はそれがあまりちゃんとしていない、あるいはぼろぼろ落ちてしまう、下で泣いている子どもが泣いていて気になるというようなことがある。なので、意識の問題というのは非常に大きいかなと思います。

男性の育児が少ないということなのですが、仕事は男性のほうが多くして、家事は非常に少ない。不思議なのは介護のあたり、これは自分のお母さんの面倒は自分でみたいという男性が非常に多いので、比較的女性と同じぐらいというおもしろい、大変わかりやすい数字だと思うのです。

諸外国と比べていただきますと、日本は男性の家事時間というのが非常に少ないということで、もうちょっと早くおうちに帰ってリラックスしたら、いろいろな男性のストレス解消にもなるのではないかと考えられるかなと思っています。

ということで、もっとイクメンとか、かつてそれができなかった方には、ぜひイクジイとして活躍していただくということも女性の支援になるかなと思っています。

それから、こういうセリフをいわれる男性が非常に多くて、「女子学生のほうが優秀なんだからね……」。会社だったら「採用のときの女子の試験のほうが優秀なんですよ……」。

これは本当に多いのですけれども、私はこれは自分が優秀な女性の能力を伸ばすことができないだめ教師だったり、だめ上司ですと言っているのと同じと思ったほうがいいと考えております。なので、このようなセリフをいう前に、何ができるかということをやはり考えたほうがいいのではないかと思います。

一方で、女性のほうに全く問題がないかということ、これは全くそうではないと私は思っています。女性の、これは私が「白馬の王子様症候群」と呼んでいるものなのですけれども、自分が優秀だったら、きっと誰かが私を見初めてくれて引き上げてくれるに違いない。だから、私、待っている、という女性の方が非常に多いのです。男性は当たって砕けて何ぼという感じで、例えば昇進のための書類、あるいはいろいろなどこかのプロモーションのための人事、そういうものをたくさん出して、失敗してもしようがないよね。だけれども、女性は失敗をしたくないという気持ちが強いのか、受け身という考え方がしみ込んでいるのかわかりませんが、白馬の王子様を待っている。これも変えないといけないのではないかなと思っています。

ということで、意識の壁を打ち破るということは、男女共同参画を進めるうえで非常に重要なのではないかなと思っています。

本日お話しさせていただいたことのいろいろな資料は、こういった男女共同参画のサイト、それから学協会連絡会、渡辺様にも大分ご活躍いただいたところだと思いますけれども、それから何回かメンションしましたけれども、東北大学の男女共同参画推進センター、こちらのほうも非常に充実したホームページになりつつありますので、ぜひ訪れていただいたらと思っています。

それから、最後ちょっと宣伝ですけれども、2013年に『LEAN IN』というシェリル・サンドバーグの本が出ましたが、それとほぼ同じときに『なぜ理系に進む女性は少ないのか？ トップ研究者のよる15の論争』といった本の訳本を成就させていただきました。これは実は中に書いてあることはかなり似ています。ですので、大変参考になるデータがいっぱい載っていますので、こういう問題に関心のある方にはぜひお読みいただけたらと思っています。

長くなりましたけれども、以上になります。どうもありがとうございました。

## 基調講演 2

成澤 廣修

文京区長

テーマ：「男性からみた男女共同参画のあり方」



皆さん、こんにちは。ご紹介いただきました文京区長の成澤でございます。私は、本学公共政策大学院ガバナンス研究科1期生でございまして、明治大学には大変お世話になっております。ガバナンス研究科には首長が何人も来ているのですが、首長になってからガバナンスに来るとい人は何人もいるのですが、ガバナンスを修了して首長になったのは、実は私1人でございまして、私はガバナンスの「プロダクツ」だと自称いたしております。青山侑元東京都副知事のゼミが今ガバナンスの最大勢力でございまして、卒業生は大体そこに入って、あまりゼミ生を獲得できない先生もいるのですが、私はその最大勢力の同窓会長ということで、ガバナンスは卒業し

てからのネットワークがやはり強みであって、卒業後もいろいろな機会でごやうやうて大学に呼んでいただけるのは大変ありがたいことだと思います。

今、お話がありましたように、森前大臣、先ほどお見えでしたけれども、男女共同参画社会に向けてさまざまな取り組みが進んでいて、現在、国においても女性活躍推進法を初めとしたさまざまな諸整備が行われています。企業だけでなく、我々地方自治体も恐らく大学も行動計画を義務づけられていることになるかと思いますが、そういったタイミングでこのような機会が明治大学にキックオフという形で始まるというのは大変意義深いことだと思っています。

私、区長になりましてから、男女平等参画推進会議という会議が文京区でございまして。この会議、堀内光子先生、かつてILOの事務局長補であったり、国連の女性会議の担当官であったりされた労働省のOGの方ですけれども、その方が会長をお務めいただいている推進会議から、当時、文京区役所で男性職員の育児休業の取得者はゼロだったということで、取得するよう促すだけでは不十分であり、区長みずからリーダーシップを発揮し、意識改革を進め、職場環境を整えることが必要である。殆ど意味がわかりませんでした。取得するよう促すだけでは不十分で、区長のリーダーシップって何だと。例えば、福宮学長が明治大学で育休の男性取得者ゼロで、取得するよう

促すだけでは不十分で、学長みずからリーダーシップを発揮しろと何をやればいいのかと私は思ったのですが、その数ヵ月後、我が最愛の妻のお腹の中に子どもができました。結婚8年目のことです。やっとお腹の中に授かりました。

翌年、2010年4月、私は日本の男性首長で初めてとなる育児休業——制度としてはありませんので、「なんちゃって育休」といっていますけれども——を取得したということです。その理由は2つ。せっかく結婚9年目にして産まれてくれた子どもに対して精いっぱい愛情を注ぎたいということと、もうそのとき妻は、ここだけの話ですが、いわゆる高齢出産の域に達しておりましたので、頑張ってくれた妻に対して、最大限のサポートをしたい。つまり家族が大事だから育休を取得しようと思いました。

だけでも、この前のこれがやはりどうしても引っかかっている、おまけとして男性職員の育休取得の後押しができればいいなと思ったわけです。

育休取得をしたときに、さまざまなご意見をいただきました。一番嬉しかったのはベストマザー賞を受けたことです。江角マキコさん、小谷実可子さん、森高千里さん、久保純子さん、アナウンサーの方、蓮舂さん、今、参議院議員の方、ここに私が入ったのです。ベストファーザーなら良く分かるのです。育児参加をする父親、ベストファーザーとして表彰しようというなら良く分かると思うのです。でも、今から考えると、この女性たちの中に、私、一緒に写真を撮らせていただきましたけれども、この背の高い、痩せた女性たちの中に私のようなメタボ体系がぽつんと入るとするのは、でも、お母さんたちの仲間に加えていただいたということで、とても今は誇りにしています。

私以降、長野県佐久市、龍ヶ崎市、伊勢市、広島県の知事さん、箕面市、阿賀野市、益田市、三重県の知事さん、桑名の市長さんと計10名育休宣言が相次ぎました。決して無駄ではなかったと思います。

ただ、そのとき、ニッポンの母と名乗る方からお手紙をいただきました。日本は古くから男は外で元気に仕事、女は家庭で家事、育児。これが日本の古きよき伝統なのに、あなたは女性の真似ごとをするなど女々しいとニッポンの母からの手紙には書いてありました。漢字で「女々しい」と書くのです。だから、ベストマザーなのです。私はベストマザーをととても誇りにしていますけれども、このニッポンの母からのお叱りというのは、女性から男性に対してこういう言葉が投げかけられたということが今の日本の社会の現状を物語っていると思います。

政府は女性活用だ、女性活躍推進法だといっていますが、日本の中で女性が全員女性参画をしようと思っているわけでもなく、依然としてこのように男女の役割分担意識が根強く、男性の側にも、そして女性の側にもまだ残っているということをこのニッポンの母からのお叱りは物語っているわけです。こういう根強い性別、役割分担意識に対して、我々がどう取り組んでいくのかという

ことが、大学にとってもとても大切なことだし、我々地方自治体にとっても、これから最大のテーマだろうと思います。

さまざまな女性活用についての今回政府がやろうとしている行動計画ですとか、女性の研究者が研究を続けていけるように、そして研究者としても大成できるように、大学の役職者等にも入っていけるようにということはとても大事なことでけれども、そのバックボーンにあるこういう人たちが、これは母だけではなくて父でも同じような考え方を持っている人はいると思いますが、こういった人たちの意識を変えていく努力というのは、今後とも続けていく必要があると思います。

我々文京区、イクメンの聖地といわれています。と自称しています。先ほど大隅先生のパワーポイントの中でも触れていただいた、ファザーリング・ジャパンというNPOがありますが、これは文京区で生まれたNPOです。イクメンという言葉を厚生労働省と一緒に日本全国に広めて、2010年の流行語大賞のトップ10にノミネートされましたけれども、この言葉を広めたのは、安藤さんという明治大学卒業の男です。彼は文京区民です。そして、一部上場企業の社長にして育児休業を取得した人がいます。これがサイボウズの青野社長、会社も社長の住まいも文京区です。こういった人たちによって、今、価値観を変えようという努力を文京区で始めているところです。

ここで1つ問題提起をします。先ほど私は家族のために育休を取ったと言いました。男性の育児参加は男女平等社会実現のためなのか。私は違うと思います。個の尊重のためなのか、それとも家族を大切にするためなのか。私は家族を大切にするためだと思っています。いろいろな考え方があると思いますが、私はそう思います。男性も育休を取るべきだと思うか。私はそうは思いません。

全ては働き方の見直しをどうするのかということがポイントだろうと思います。男性の育児参加は大切です。先ほど大隅先生のはしごを上るところだと、男性はすすすすと上っていくが、女性のところにはバギーがあったり、子どもがいたりといったけれども、あれは女性のところだけにある絵がここから10年たっても女性の足を引っ張る原因として子どもや家事がずっと描かれているのだとしたら、東北大学の取り組みも、これから始めようとしている明治大学の取り組みも10年間全く意味がなかったということで、10年後にはあの絵は男性と女性両方の側に多分描かれていて、それで用意ドンでどうするのかという絵が示されることになることが望ましい社会なのだろうと思います。

私は、やはり家族の中でのカスタマイズが大事だと思います。基本的に子どもができる場合は夫婦ですから、結婚しているかしていないかは別問題としても、そのカップルの間でどのような子育てをするのか、どっちがどのくらい子育て期間中、家事、育児の時間をどのようにシェアするのかということは、家族がそれぞれカスタマイズで決めればいいのか、フィフティー・フィフティーでもいいし、片方が育休を長く取得するという形でもいいし、いろいろな家族のあり方と

いうものを決めていく必要がある。

そして、大事なのは、今の男性の働き方を女性に当てはめてはいけないということです。今の男性社会の働き方というのは、長時間労働、残業を前提にしたシステムです。これを女性に当てはめていくことで、何の女性活躍だ、何の社会進出だと思います。今の男性の働き方を女性にやらせようとする男女共同参画だったら、そんなものは私はやらないほうがいいと思います。

私が育休を取得した結果、つくづく思いました。母親は偉大だな、だけれども、パパの出番だ。今こそ我々お父さんたちがやらなければならないことは、沢山あると感じたわけです。

男性の育休取得を妨げるものは3つあると言われています。経済的なロスです。これは最大のロスだと思います。いい悪いは別にして、男性の平均所得と女性の平均所得、依然として男性のほうが高く、女性のほうが低いです。これは平均所得ですから、大学の場合はそんなことはあまりないと思いますけれども、そういう男女の給与差を縮める努力を企業やさまざまな団体や大学も含めてしているかどうか1つのポイントです。

もう1つは、男女に給与差があることが現状だとすると、育児休業を取ると、基本的にはノーワーク・ノーペイですから給料は1回ゼロになります。ゼロになったところに、一般の会社員でいえば、雇用保険から育児休業給付金というものが出されます。一般的には5割、昨年、法改正があって、今、最初のところまでは3分の2まで出るようになりましたけれども、同じ3分の2仮に出るとしても、男女の給与格差があったら、もともとの月給が多いほうが休むのか、少ないほうが休むのかと考えたら、少ないほうが休んだほうが家計へのロスが少ないと考えるのは当たり前で、この給与差を埋めていく努力をしないと、男性が家事、育児をする可能性は高まっていかないし、全てが女性に押しつけられるということも変わらないのだと思います。

次は、キャリアロスです。私は、キャリアロスって何なのだと思います。例えば、明治大学に1年間に何人ぐらいの事務職員や何人ぐらいの教員が採用されるのかわかりませんが、私はよく職員にいうのですが、文京区に仮に職員が100人入るとする。年間100人入ったとして、区長は選挙で選ぶのだから、数十年後、区長になれる人間は1人もいないよ。仮に、事務屋の最終ポストが副区長だとして、その100人うち何人がなれるの、多分1人もなれないよと言っています。その子育てする一時期のときをキャリアのロスだと考えることに何の意味があるのか。それと、いわゆる上司の側は、仮にそういう人がいたとして、その後、その休んだ期間をどのように評価しているのか。そこの評価を間違えると、キャリアロスだと思わせてしまうので、そこは十分に考える必要がある。

加えて、一番大切だといわれているのは心の壁です。同じ職場の人に迷惑をかけるのではないかと感じてしまう心の壁を取り除いてあげる必要がある。

仮に育休がとれないとしても、産前産後の特別休暇、平日の短時間勤務、平日が無理なら休日

で勝負だと思います。これは今ベネッセは新しい形になって次世代研究所といいませんが、かつてベネッセがアジア大都市比較をやりました。東京、北京、ソウル、上海のうち、平日帰宅時間がもっとも遅い国はどこか。東京。平日、子どもの育児をしている時間が最も少ないのはどこか。東京。休日子どもと最も接している都市は何か。東京です。つまり、平日は、会社や職場で全力投球をしていて、帰宅時間も遅い、子どもとの接する時間がないのが日本の男性。そして、休日、最も家事、育児に協力しているのが日本の男性。こういう働き方を続けていては、いつか、ポキッと心も体も折れてしまうはず。だから、働き方の見直しが必要だと思います。

私は区長になって、男性職員の育児休業等取得促進実施要綱をつくりました。これは何かというと、子どもが産まれたという職員がいると——男性職員のケースです。あなたには育休を取る権利があります。ただ、先ほど申し上げたように3つの壁があるので、3つの壁のうち、一番最後の心の壁を取り除こうという取り組みですけれども、あなたには育休を取ることができません。決して人事上のマイナスはありません。なので、取ってみませんか。取るか取らないかはあなたとあなたの家族が決めることです。取ってみませんか、と言われる前にこちらから声を掛けるということです。これは所属長に義務付けていますから、殆どの課長級が今作業としてやっています。これはぜひ明治大学でも私はやってもらいたいと思うのですけれども、制度としては取れますよ。日本の大企業どこでも制度としては取れるのです。だけれども、国平均が2%しかないという現状はなぜかということ、私は勧めていないのも1つの理由だと思います。とって良いのですよと勧めること。

先日、笑い話があって、専業主婦で1馬力しかないところにお子さんができました。真面目な区の職員で課長さんが、その1馬力の子どもが生まれた若いお父さんに対して、3回勧めたそうです。育休とっていいんだよと1週間ごとに3回聞いたそうです。最後その職員は、それ以上いうとパワハラになりますといったという笑い話がありますけれども、そのぐらい勧めています。

そして、その結果、文京区役所の育休取得率、これはちょっと古いですが、24年度、18.18%。すごいと思いませんか。ここで普通拍手が起きるのです（拍手）。——ウソです。拍手をしてはいけません。これはなぜか。2020年までに13%にするというのが国の政府目標です。ところが、現状は2%を切っています。

これが18%。今、拍手だなどと冗談を言ったのは、これは数字だけを見るとすごいのですが、実際には24年度育児休業取得の対象者、いわゆる子どもが生まれた男性が11人に対して、取った人が2人、だから18%になるのです。分子と分母だけのことなのです。これで取得率がどうだといっても意味がないのです。私は、政府目標はほとんど意味がないと思っています。

実はそれ以外にも、いわゆる有給でとれるようなさまざまなものがあります。これはもう9割とったり、育児参加休暇も7割男性が取ったりということで、非常に多くの、ほとんどの人たち

がこういう有給の制度は取るようにして、経済的なロスに対する抵抗感というのは高いようなのです。

例えば、育休の取得率は男性の場合は1ヵ月とか2週間とか、長くても3ヵ月とか半年。女性の場合は大体1年の単位ですよね。例えば1週間休んでも1です。1年休んでも1です。この男女差や期間を無視した率だけ追い求めるのは全く意味がありません。なので、これから大学が男性職員の育休の目標を立てようということが、もしあったとしても、率を求めない。率を求めても意味がないので、中身をどうつくっていくのかといったことに努力をしていただきたいと思います。

先ほど森前大臣からもお話がありましたが、安藏先生にもお世話になりまして少子化危機突破タスクフォースの中に私も加えていただきました。子育て支援、働き方改革、そして結婚、妊娠、出産、育児、切れ目ない支援が大切だということです。全くそのとおりだと思います。文京区では、「ぶんきょうハッピーベビープロジェクト」というのを現在行っています。

実は少子化の原因は、非婚化、晩婚化が主に言われますが、最近、例えば非正規だとか、そういう問題があって、雇用環境が少子化の原因だと声高に叫ぶ人がいます。ですが、私はその論には賛成をしていません。少子化の要因は非婚化、晩婚化、もちろん雇用の問題もあります。これらのことは結果として不妊ですとか、晩婚化すれば晩産化するの当たり前で、いろいろなことがあって、多様な原因のうちの1つで、単一の原因が単一の結果を生んでいるわけではないと思うのです。文京区としては、この中で区民の健康から正しい知識を与えて早い時期から、我々は中学生から今取り組みを始めましたけれども、自分の体とライフプランを考えるきっかけをつくってほしい。今、小学生にまでダイエットブームが来ていて、特に女性の痩せ願望というのは、小中学校の学校現場でも、ものすごく問題になっています。生理が来ないというような中学生たちは、学校現場の中でも数多く、いわゆる過度なダイエットによってそういった問題が出てきています。そのことが結果として自分が子どもを産むときになると低体重出産になったりするということは、エビデンスをもった学術研究の中でも指摘されていますし、卵子の老化、そして精子減少症というような男女ともに不妊の原因をつくっている。しかもその割合はほぼ半数だということも最近は分かってきていて、そういった基礎的な知識を区民の中にしっかりもっていただいて、さまざまな取り組みを行っていただこうということです。

実は、3月22日に、ウルトラマンショー等を行っている東京ドームプリズムホールというところで、ハッピーベビーフェスタを行う予定です。もしお時間があったら、どんなことをやっているのかなとのぞいていただければと思います。意識を変えていただくために子どもを望む全ての人を対象にして、そういった事業を今組み立てています。

問題提起、2つ目です。子育て支援と子ども支援は実は違うのだという話をしたいと思います。

子育て支援というのは、まずは育児と仕事の両立支援、経済的負担感の軽減、そして心理的負担感の軽減といわれます。両立支援というのは、保育園をつくったり、学童保育を行ったりということが両立支援で、働きに行くためには保育園をつくらないと働きに行けないではないかというのが両立支援です。経済的負担感の軽減は予防接種を無料でやったり、医療費を無料にしたりというのが経済的負担感の軽減。さまざまな相談業務に当たるのが心理的負担感の軽減なのでしょうけれども、いわゆる日本で言われている子育て支援というのは、実は全て親支援だと。保護者支援だということです。

文京区も毎年待機児童が出ていて減りません。私が区長になった平成19年、文京区での保育園での定数というのは2,100でした。この平成27年4月、4,500です。倍以上に保育園の定数は増えています。それでも待機児童の数はほとんど変わりません。保育園の数を増やせど増やせど待機児童の数は実は減らないのです。これは首都圏の一部の都市の現象だと思います。

何が言いたいかと申しますと、待機児童というと、子どもがとてかわいそうな状況に置かれていると思うではないですか。だけれども、待機しているのは実は子どもではないのです。毎日児童虐待でもされていれば話は別ですけども、子どもは親によって養育をされているので、待機していても子どもは子育てをされています。待機しているのは、実は職場に復帰することができない親なのです。ですから、子育て支援で待機児童というけれども、これはむしろ今日のテーマであれば、研究をどう続けていくことができるのかというような、雇用や男女共同参画上の問題であって、児童福祉の問題では多分ないのです。そこが子育て支援と子ども支援、子どもそのものに対する支援とが日本語として誤解をされているので、このことはちょっと指摘しておきたいと思います。

冒頭にも申し上げましたが、働き方の見直しを抜きにした研究支援は、子どもが置き去りになる危険性があります。研究支援はしっかりしていかなければなりません。先ほど申し上げたように、長時間労働を前提にして研究支援をすると、それは子育て期——私の話の場合、子育てが終わった世代は別問題だと思っていただきたいと思いますが、子どもが置き去りにされて男女ともに研究支援が進んでも、私は、そこにどんな意味があるのだろうと思います。

今、首都圏では13時間以上保育というものをやっている自治体が多いです。私どもの自治体でもやっています。それは例えば女性のお医者さんですとか、さまざまな働き手が出て、長時間労働でないと仕事を維持することができないという現状があります。現状は現状としてちゃんと受けとめなければならないので、13時間以上保育というようなものを制度として、選択肢として提供していますが、1日はどんなに頑張ったって24時間しかないのです。24時間しかないところに13時間以上保育をやって仮に14時間預けたら、残り10時間ではないですか。ゼロ、1、2の低年齢の子どもなどは8時間や9時間平気で寝るのです。その睡眠時間を削って保育園の行

き帰りをやって、お風呂に入れて、もうご飯を食べる時間が実は残っていないのです。長時間保育をしているところは、補食を夕方食べるので、夕飯を食べないでそのまま子どもが寝てしまって、朝飯も食べないで、お父さんも、お母さんもぎりぎりの状態で働いているので、そのまま保育園に連れていくなどというような最悪の事例が報告されるほど、いわゆる働き方の見直しをしないと、ただ子どもが置き去りにされていく可能性がある。研究支援をやるのはとても大切だけれども、繰り返しますが、先ほど申し上げたように、男と同じ働き方をするための女性活躍ならやらないほうが良いといったのと同じで、子どもが置き去りにされるための女性の社会進出、これは男性もそうですが、やらないほうが良いと私は思います。

これは、ワーク・ライフ・バランス——スウェーデンではライフパズルと言いますが——やダイバーシティの観点から言っても男女共同参画を進めていって、男性の育児参加を増やしていくのは当たり前のトレンドとしてやっていくことを前提としたうえで、それでも子どもは今どういう状態にあるのかといったことを常に考えていく必要があるのだらうと思います。

大震災からワーク・ライフ・バランスが学んだのは、地域と家族の絆です。研究者といえども、大学に閉じこもり切りになって——子育て期です。保育園や学校と大学の行ったり来たりだけでは、大震災が起きたときに子どもが犠牲になります。これはなぜか。特に、職住近接ならば良いですけれども、大学内保育園をつくりましょうとか、大学内学童保育をつくりましょうといって、勤務先の近くまで来て、そういうものをつくったとします。それであれば、親と子どもの距離は近いですが、通常は居住地の保育園や学童保育に子どもを入れて、親はある程度の距離のある勤務先に行くわけですから、そこでドンと、例えばこの東京で大震災が来たときに、日ごろの地域での繋がりがなければ、その子は誰が助けてくれるのですかということです。地域の絆があれば、友達のお父さんやお母さんや何か避難所生活の中で、そこのお子さんたちと一緒に、お父さんやお母さんが帰宅困難になりますから、お父さん、お母さんたちが帰ってくるまで面倒をみてくれるでしょうけれども、それでもなければ、子どもは誰も知らない形で取り残されてしまう。

だから、ワーク・ライフ・バランスをやっていくというのは、家庭と仕事のバランスだけではなくて、地域という視点をぜひ欠かさずに組み立ていく必要があると思っています。

参考までに文京区での女性参画がどんな感じか。議員さん、実は23区で一番多いらしいのですが、激しく毎日怒られています。審議会、職員さん、管理職も23区平均、東京都平均よりも比較的多いということです。

どこの区とは言いませんが、3.9%。女性管理職3、相当危機的な状況ですね。これは行動計画をつくってもどうにもならないのではないかと思いますけれども、こういうところも東京の中にはあります。

これも「なんちゃって」ですけども、実は文京区役所、筆頭部長は女性です。災害時に働く危機管理課長も全体の人事をみる人事係長も女性にしました。新年度の人事、ほとんど終わりましたけれども、女性の人事係長にして何となく変わったような気がします。一方、子育て支援部長は男性です。私の男性秘書、お客さんのお茶出し、男性がやっています。当たり前です。——ですよ。秘書随行を全廃しました。私、今日1人で来ました。ここは大学附属病院はないのでいいですが、「白い巨塔」の院長回診のようにすらっと後ろに秘書さんとか事務方の人を並べないと会合に行けない理事長とか——学長はさっき1人で来られたから、そうではなくて、ゴニョゴニョ言いますが、そういう人は世の中にはいっぱいいるのです。だけれども、その仕事があったら、翌日の準備をしてくれて、早く家に帰ってくれと私は思います。

今年度、私どもの区役所の庁舎、文京シビックセンターに国連の男女平等と女性のエンパワーメントに対する機関であるUN Womenの日本事務所が文京区役所にできます。UN Womenからは、私の育休取得、そして全国初の妊産婦、乳児専用救護所、これはどういうことかと言うと、ちょっと時間ぎりぎりですけども、お話しさせてください。大震災がドンッと起きたときに、避難しなければならない人はみんな避難所に行きました。生まれたばかりの子どもやこれからお産を控えているお腹に赤ちゃんがいるこれからママになる人たちも当然避難所に行きます。同じ状況です。電気、ガス、水道は通じません。夜中は真っ暗です。みんな息を潜めて眠れない夜を過ごしています。そのときに、おぎゃーと泣くのは生まれたばかりの赤ん坊の仕事です。そのとき、おぎゃーと泣いた赤ん坊に対して、うるさい、静かにさせろ、極限状態の中で1人の人が叫んだとしても不思議ではありません。そういった状況を避難所でつくらせないために区内大学のご協力をいただいて、妊産婦と乳児の方たちだけ別の場所で避難してもらうことを整えました。このようなことも男女共同参画に対する形で、これもUN Womenから文京区が選ばれた1つのきっかけになっています。

文京区は「青鞥（せいとう）」発刊の地です。元始女性は太陽であるから始まる、あの「平塚らいてふ」の有名な「青鞥」の発刊の地、今のお茶の水女子大学や日本女子大学、女子教育発祥の地でもあります。このUN Womenを活用して、さまざまなことをこれからもやっていきたいと思っています。

明治大学も御茶ノ水の川を渡れば直ぐ文京区ですので、ぜひともこの明治大学の男女共同センターを軸足にしてUN Womenとの協力関係の活動にもご協力をいただければと思います。

お茶の水女子大学と協力して、お茶の水女子大学認定こども園を来年つくります。大学の敷地を無料で借りて、区役所が保育所型の認定こども園を建てます。運営はお茶の水女子大学にやってもらいます。これを私は、区立国営認定こども園と言っています。普通は公設民営なのです。区立国営です。外は、建物は区が造りますけれども、中の運営は大学がやるのです。どうせやる

ならこういうことをやったほうが良いと思います。

自分のところの職員や学生だけの保育園や認定こども園を学内につくるのだったら、日本中いろいろなところでやっています。それはもう私は終わったのだと思います。これだけ待機児童、待機保護者が多い首都圏の場合は、自分のところだけのことを考えないで、地域全体のことを考えよう、そして、週休2日制を思い出そうと呼びかけています。週休2日制を松下幸之助が日本で初めて提唱したと言われてはいますが、週休2日制をやると言ったときに、こんなことをやったら日本の中小企業は潰れるのだといろいろな人が言ったそうです。しかし、週休2日を理由にして潰れた企業は日本に1社もないそうです。働き方の見直しはマインドの問題です。取り組み方の問題です。週休2日制ができたように我々も一歩踏み出したいと思います。

先ほど、文京区はイクメンの土地だと言いましたが、実はイクメンという言葉は私は大嫌いです。せめて、イクジナシ（育児なし）と呼ばれないように我々は努力したいと思いますし、我々それぞれのグループのリーダーであるものはイクボスになっていく。先ほど申し上げたファザリング・ジャパンが提唱していますが、これからどういう働き方をそれぞれの会社や大学や自治体でつくっていくのか、イクボスがどういうスタンスであるのかというものが大事になるだろうと思います。そんな中から男女共同参画がさらに進んでいけるように、私は私のできる事をやっていきたいと思っています。

ご清聴ありがとうございました。

## 事業説明

長尾 進

明治大学男女共同参画推進センター長（副学長）・国際日本学部教授

どうも皆様、こんにちは。明治大学で、できたばかりの男女共同参画推進センター長の長尾でございます。本学の副学長をしておりますけれども、この女性研究者研究活動支援事業、明治大学でのキックオフシンポにお足元の悪い中、このようにお集まりいただき、本当にありがとうございます。

そして、先ほど来、渡辺様、森様、大隅様、成澤様、皆さんから素晴らしいお話をいただきまして、我々の事業のこれからの推進に大きなヒントを与えていただきました。私からは、これまでの取り組みの経緯について簡単にご説明申し上げます。



皆さん、ご存じのように、明治大学は1881年に明治法律学校として設立されました。もともとフランス法に基づく学校であったわけなのですが、人権ということは最初から重視してきたわけなのです。そういう中でいろいろな人材を輩出してまいりました。現在では、国連のアカデミック・インパクトにも加盟しておりますし、難民入試などでも受け入れさせていただいております。

そうした大学におきまして、男女共同参画推進、あるいは女性研究者支援というのはやや遅れがちでありました。2009年に男女共同参画推進委員会が大学として設立されて、これも真剣な議論はいただいたのですが、保育園をつくらうかどうしようかというところの議論でとまっております。

そういう中、現福宮学長が学長になられるときに男女共同参画推進をマニフェストに掲げて力強く推進していかうということで、2014年1月には男女共同参画推進委員会の中間まとめを出しました。その中間まとめでは、組織運営の意思決定にかかわるマネジメント層に女性の登用をふやすことや、男女共同参画に関する学内の意識改革及び各種啓発活動の実施、そして女性のエンパワーメント原則、皆さんご存じのWEPsの国際的な取り組みと協働しながら推進することをうたいました。

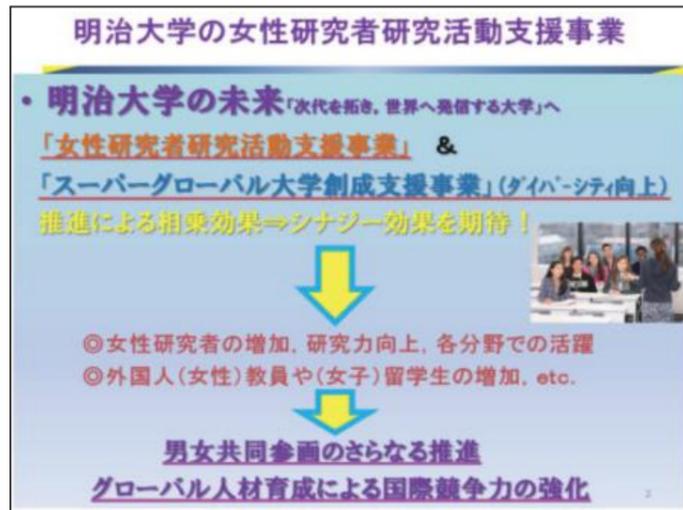
しかし、この後、中林が説明しますように、数値的には本学はまだまだ進んでいない面がございます。そこで、先ほど来ご紹介がありますように、辻村教授からの提案をきっかけとしまして、本学は女性研究者研究活動支援事業に応募し、採択していただいたわけでありました。

女性研究者研究活動支援事業の詳細については、中林からご説明いたします。

## 事業説明

中林 真理子

男女共同参画推進センター運営委員・商学部教授



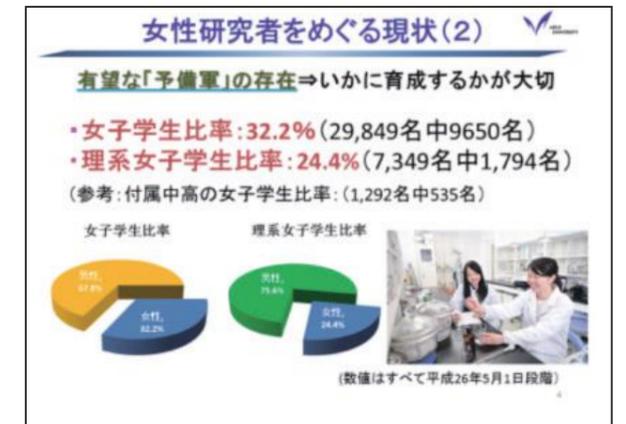
ただいまご紹介いただきました中林です。それでは、引き続きまして、詳細な説明に入りたいと思います。

では、前の画面をご覧ください。これは、明治大学がこれから推進していく男女共同参画推進事業とはどういったものかといったことを示した図になります。明治大学は昨年スーパーグローバル大学創成支援事業に採択されましたが、これと女性研究者研究活動支援事業の2つを推進することによって相乗効果を生み出すことを意図しています。

明治大学の立地を考慮しますと、都市型の大規模大学ならではの特徴を生かしながら活動を進めていくことが望ましいと考えております。

では、先ほど数字の話が出ましたが、数字の話について、もう一度おさらいしてみたいと思います。ここにありますように、現在、女性の専任教員比率は16.9%、大学院の女子学生比率は26.7%となっております。これは全学の数字なのですが、理系学部と研究科に限定いたしますと、女性専任教員比率は8.0%、さらに大学院の女子学生比率は15.0%となります。

この数字で言いますと、かなり絶望的な気分になってしまうのですが、幸いなことに、この予備群に当たる人たちは着々と育っております。女子学生比率になりますと32.2%、そして理系の女子学生比率に限定すると、数字は落ちますが、それでも24.4%あります。さらに、付属の高等学校・中学校の女子生徒比率ということになりますと、かなり数字が上がってきてまして、このような予備群といわれるような女子学生たちがこれから増えてくるのが想定されます。



さらに、先ほどのスーパーグローバル大学創成事業との関連で、外国人教員の比率がこれから上がっていきませんが、ここでも女性の比率が上がっていくであろうということが想定されております。

次に本取り組みの概要は3つの柱から成り立っております。

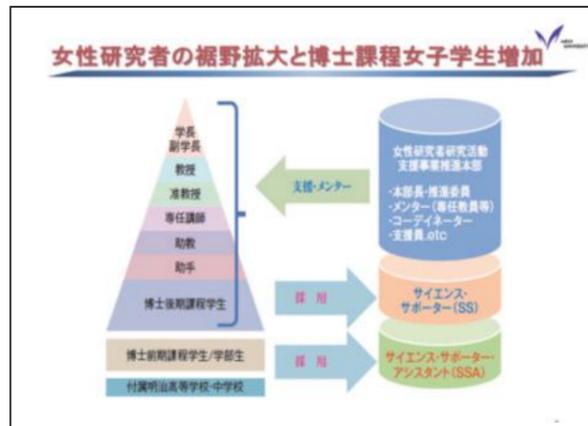
この3つの柱のうち1番目は、男女共同参画推進センターと女性研究者研究活動支援事業推進本部を設置し、WE P sに基づいたエンパワー計画を策定して、グローバル化事業を支える女性研究者支援体制を確立するということを考えております。

そして、2番目です。これは理系を中心としまして、ポジティブアクションを導入して、若手女性研究者の採用を増やしていこうということがあります。

3番目に、もう既に皆さんに接しておりますが、サイエンス・サポーターを多数採用しております。本日のシンポジウムではサイエンス・サポーターたちが運営上さまざまな役割を担っているという状況になっております。

次に、本取り組みの推進体制です。先ほど説明がありましたが、以前の男女共同参画推進委員会の時点では、理事者は入っておりませんでした。現在のセンターの運営委員には理事者も入り、そして学長の強いリーダーシップのもとで推進されております。

次は、現在実施中、または計画中の主な活動です。女性研究者の採用に関しては、ポジティブアクションを採用していくということ。あとは上位者への女性の登用を進めていくということ。さらに、明治大学連合駿台会という大手企業所属校友で構成される会ですが、毎年若手研究者に対し奨励賞を贈っています。例えば、この仕組みをさらに発展させ女性研究者への支援をすることなども考えております。たまたまですが、昨年の受賞者は理工学部の助教の女性でした。男女共同参画推進センターではその方に対するインタビューを行い、その内容を本日皆様のお手元にありますパンフレットの中に載せてあるのですが、こういった活動を行うことによって、女子学生に対するロールモデルを示すことに発展させるということを既に行っております。



先ほどからご説明しておりますサイエンス・サポーターとサイエンス・サポーター・アシスタントがどういう位置づけにあるかということを示したのがこの図になります。

次に、サイエンス・サポーターについて、もう少し細かく説明していきたいと思っております。基調講演でもお話があった東北大学のサイエンス・エンジェルと同様の発想でつくられた

制度ですが、今後は明治大学独自の機能も発揮できればと考えております。本部イベント型サポーターとライフイベント型サポーターという2種類に分けて活動を行っておりまして、現時点では、本部型が5名、ライフイベント型が3名決まっております。そのサポートに当たるサイエンス・サポーター・アシスタントの現在の登録が31名で、今日の受付であるとか、若手研究者のための企画の立案にも着手しております。

次は、各年度の計画です。本事業の完成年度の平成29年には数値目標などが達成できるよう、今の時点ではこのような活動を行っている、または計画中です。

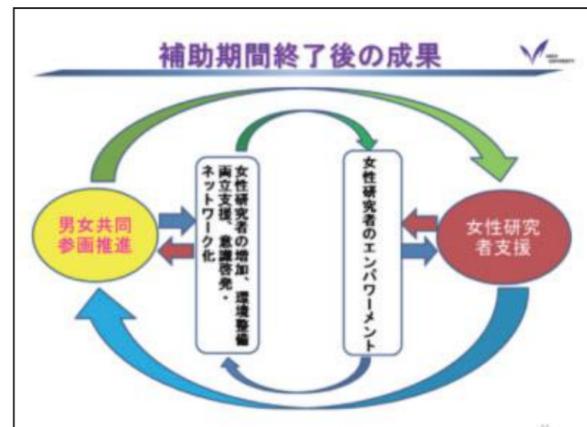
そして、補助期間終了後の成果はこのスライドの通りです。

さらに、補助期間が終わった後も、いろいろな活動を続け発展させていくための計画を立てているところでございます。

最後になりますが、今年度、これまでやってきたことをまとめてご紹介申し上げます。

まず、推進体制の整備ということで、委員会だったものが、今度は男女共同参画推進センターになりまして、総務担当常勤理事も運営委員として参加しております。

- 平成26年度(2014年)**
  - ・コーディネーター、支援員、サイエンス・サポーター(SS)の公募・採用
  - ・推進センター・事業本部・交流室・休憩室等の設置
  - ・活動に関わる設備・周辺環境の整備・充実
- 平成27年度(2015年)**
  - ・アンケート調査に基づく行動計画策定
  - ・エンパワーメント講座の開催
  - ・広報活動の充実
- 平成28年度(2016年)**
  - ・両立支援のための諸制度実施
  - ・各種講座、研修会、シンポジウムの開催
  - ・連携型への移行準備



そして、女性研究者研究活動支援事業推進本部が創設され、さらに本事業の特別嘱託職員でありますコーディネーターと支援員が採用されて精力的に活動しております。

あとは、学長の平成28年度の任用方針の中に、スライドの赤字で示した部分になりますが、有効なポジティブアクションを行うための文言が加えられたということが挙げられます。

そのほかサイエンス・サポーターの採用をはじめ、いろいろな計画を実現しはじめているという状況になっております。

以上です。ご清聴ありがとうございました。



## パネルディスカッション

### ◎コーディネーター

**辻村みよ子** 男女共同参画推進センター / 女性研究者研究活動支援事業推進本部代表・法科大学院教授

### ◎パネル登壇者

**大隅 典子** 東北大学大学院医学系研究科教授

**細野はるみ** 情報コミュニケーション学部教授・同学部ジェンダーセンター長・男女共同参画推進センター副センター長

**安藏 伸治** 政治経済学部教授・明治大学附属明治高等学校・明治中学校校長

**深澤 倫子** 理工学部准教授

**出崎 能文** 農学部助教

○**コーディネーター（辻村）** 皆さん、こんにちは。辻村みよ子と申します。よろしくお願いいたします。

これよりパネル討論に移らせていただきます。これから16時半を目途といたしまして、パネル討論を進めますので、まず私から簡単に進行についてご説明させていただきます。

先ほどの来賓のご挨拶と第1部の基調講演は大変に有益な内容の濃いお話でございまして、明治大学は早速全てを真似させていただこうと思った次第ですけれども（笑）、その基調講演を踏まえまして、今、説明がありましたような取り組みをこれから進めるにあたって、どうしたらいいのだろうか、という課題があるのだろうかについて一緒に考えたいと思います。フロアの皆様方からもご意見を頂戴したいと思いますので、ご質問等おありでしたら、大体4時過ぎをめぐりに15分程度と考えておりますので、ご予定いただければありがたいです。

さて、ただいま5名の皆様方に登壇していただいております。大まかに2巡することを原則といたしまして、1巡目では、お1人10分以内をめぐりに自己紹介を兼ねて明治大学の男女共同参画の歴史や現状な

どについてお話しください。そして、2巡目には、より広い視座に立って、日本の学術分野の男女共同参画の課題や今後の女性研究者支援事業の展望などもお話しくださいということを考えております。

お手元に3種類のパンフレットが届いているかと思います。男女共同参画推進センターのもの、今日キックオフシンポジウムをしております女性研究者研究活動支援事業に関するもの、そして、本日のシンポジウムについてのパンフレットでございます。

ここに登壇していただきました皆さんのプロフィールについてもパンフレットに書かせていただいておりますので、私から詳細にご紹介することは避けさせていただきます。大隅教授を除きましては学内のメンバーでございますので、私からは「さん」と呼ばせていただき、このセッションは、まず細野さんから口火を切っていただきたいと思います。

よろしくお願いいたします。



○**細野** 私は、情報コミュニケーション学部の教授をしております細野と申します。

私が、今回、担当しておりますのは、明治大学について、これまでどういったことがあったかということの概略のご説明ということでございます。

申し遅れましたが、私、現在、情報コミュニケーション学部の教授をしておりますが、それ以前、組織が変わる前の短期大学の教員を長くしております。そして、この組織も直接つながっているわけではないのですが、経緯につながっておりますので、情報コミュニケーション学部に移りまして、第2代目の学部長なのですが、私は学部長として2008年から2011年度まで4年間学部長をいたしました。その間に学部にジェン

ダーセンターを発足させたわけです。情報コミュニケーション学部が立ち上がったのは2004年ですが、それはちょうど短期大学が消えたのと同じということです。何でいきなり短期大学とか情報コミュニケーション学部ということがここで出てくるのかということも、おいおい話をしていきたいと思います。

今回、辻村先生に明治大学にお越しいただいたことによって、明治大学の男女共同参画の計画が格段に進んでまいりました。そのことによって弾みがつくのは大変にうれしいことなのですが、一方では明治大学というのは歴史上、ほかの大学に先駆けて男女共同参画に取り組んできたという歴史がございます。そのことについて、外でよりもむしろ中の明治大学関係の皆さん、教員も学生も職員の方もあまり知らない人が多いということで、我々はそれを非常に気にしておりました。

もともとそれは専門部女子部という名前ですスタートしたのですが、それは昭和4年なのです。昭和4年とは1929年です。お手元に写真が載っている1枚の紙の資料があるので、ご覧ください。そこで明治大学になぜ専門部女子部というのが起こるかといいますと、上に3人の男性、そして下に3人の女性、このふたつの3人組の写真がございまして、この人たちが女子部の歴史に非常に深くかかわっていたということなのです。先ほど東北大学のお話がございましたけれども、東北帝国大学では1913年、大正2年に日本で最初の女性の学生を3人お入れになった。現在も辻村先生を初めとして、たくさんの方々がそれを受け継いで広がっていらっしゃるということは非常に輝かしいことだと思うのですが、一方で、明治大学に過去にこういった歴史があるということ、やはりここで1つそれを踏み台にして次に行かなければいけないと考えるわけです。

そもそも専門部女子部ができるということは、東北帝国大学ですと理系の女性の研究者ということでしたけれども、明治大学はもともと法律学校でしたので、社会科学系、特に法律の分野です。そこにまず上

の写真の真ん中の男性、穂積重遠先生ですが、この方は東京帝国大学の先生でいらしたのですけれども、同時に明治大学でも教えていらっしゃいまして、家族法、民法の先生ですが、同時に社会活動、セツルメントなどにも非常にかかわっていらした。そしてこれまでの女性のあり方というには、非常に不十分なものを感じていらしたということなのです。そのときに同じく明治大学の教授であった松本重敏教授と相談しまして、ここで何とかしたいということで、というのは、ち



ょうど時代的に大正末から昭和にかけてなのですけれども、女性の社会参画に関するいろいろな社会的な動きが広がってきたわけですね。そもそもは女性といえば、良妻賢母という形で専門的な教育というよりはむしろよき妻、よき母になるというようなものが主流でした。良妻賢母という漢字の書き取りを課すと間違った珍答に料理と裁縫を兼ねる母というのがあったそうですが、やはりかつての家の中の母親、妻の仕事というのは、いわゆる家事労働の中でも料理と裁縫というのは大きな2つの仕事であった。それらのことに非常に時間をとられていたわけですね。

ところが、ちょうど大正期、世界大戦後の大戦景気で、女性の社会進出が進み、工場の労働者、タイピスト、バスガール、電話交換手といった職種に女性が出ていく。あるいは社会運動もさかんになり、男性の普通選挙権が認められたのですけれども、女性にはまだない。これに何とか女性も入れていきたいということがあり、それに加えて、女性の弁護士を将来生み出そうとする弁護士法の改正を求めるといった動きがありました。これは大正デモクラシーに沿って、ちょうどそういった社会的な動きの中であった。先ほど、文京区は「青鞥」の発刊の地というお話がありましたが、「青鞥」が発刊されたのが1911年です。東北大学で女性の学生が入ったのが1913年ですから、ちょうど同じような時期になります。実は下の3名の女性の写真がありますが、これが最初の輝かしい卒業生なのですが、この人たちが生まれたのがちょうど1911年から1914年という時代になるのです。

この流れの中で、特に穂積重遠博士と松本重敏教授が何とかしたいということで、当時明治大学長だった横田秀雄先生に何とかしたいと相談されました。そうしたら、明治大学の中に専門部の女子部を開校しようというような運びになってきたのです。それに関しての文部省の許可がおりたというのが写真の上のほうにあります新聞記事です。非常に小さい字で左上隅に書いてあると思うのですが、日付が都新聞1928年3月7日となっております。1928年、昭和3年です。明治大学女子部が誕生したのが、その翌年、昭和4年、1929年になります。1929年というのは、ちょうど世界大恐慌が始まる年でありまして、世の中だんだん大正デモクラシーの自由な雰囲気から窮屈になっていくわけですね。その中で、女子に法律、経済の社会科学を教える場が必要だといって、設立趣意書というのがございまして、そこに明治大学専門部女子部を生むための基本的なコンセプトが出ていますので、ちょっとご紹介させていただきたいのです。従来の生き方の家庭にいる女子には良妻賢母でいいのだけれども、これから近く女性にも弁護士の資格を与える試験の許可がおりる、また、地方議会の議員や衆議院議員にも女性の選挙権が用意されることになるだろうと。そういうときに、家庭の外で諸般の事業に従事する女子のためには、職業に必要な

基礎知識を授ける必要がある。しかるに、現在そういった準備がないというのは非常に女子の不幸であり、また、国家社会の損亡であるというようなことを言っているのです。ですから、そのために、ここでぜひ明治大学が先駆けとなるというのが発端でございました。

それがここにある記事ですが、その女子部を出ますと、明治大学の本科、法学部に進めるのです。ということは、そのまま本科から法学部卒として弁護士の資格を得るための試験が受けられるようになる、試験を受けて、当時は高等文官試験・司法科試験といったのですが、それを受けて弁護士の資格を得ることができる。ですから、明治大学専門部女子部というのは、かなり明確に弁護士を初めとする地方議会議員とか、そういった女性の社会的なかなり発言権のある仕事につくための基礎知識を与える場所というような意味をもってスタートしております。

そこで、最初、法科と商科とでかなりの学生が応募してきたのです。ところが、最初の数年はよかったのですけれども、だんだん先細りになって受験生が減ってきてしまった。そのとき、この下の写真の3人、1938年にこの3人がちょうど女子の司法試験に受かりまして、弁護士を開業していく。実は弁護士ではなくて裁判官になりたかったというのが三淵さんですが、それは戦前では無理であったので、戦後になってそういった方面に行ったということです。この3人がスタートになって、一旦は開校し、全国から学生が集まってきたのですけれども、存立が危ぶまれるようになってきたところに、この3人によって、また再び廃校は免れたという歴史がございます。

この3人だけではなくて、実はその後、続いて法科にも商科にもたくさんの女性が集まってきて、いわゆる女性で最初の〇〇、裁判官とか弁護士、あるいは公認会計士、税理士、そういった方面も含めまして、女性で初めての〇〇というのが卒業生の中からかなりたくさん出てまいりました。その後もかなりの期間、こうした試験の合格者のほとんどが女子部出身者でした。

そういった形の歴史があるということ、そして、その歴史を踏まえて、この明治大学には女子部というのがあったのですが、戦後の制度の改革によって短期大学になって、だんだん4年制の大学に女性が行けるようになったために、受験者が少なくなりまして廃校になったわけですね。

ところが、女子部の伝統というのはやはり消したくない、明治大学の歴史をぜひ後世に伝えていきたいということで、ジェンダーセンターは2010年にスタートいたしました。入り口のほうにこういったパンフレットを置いてありますので、よろしければご覧ください。

非常に駆け足で申し上げましたけれども、こういった歴史をちょうど昨年4月に映像資料にまとめましたので、明治大学内でこれから各キャンパスで上映会を行っていきたくて思っております。

時間を大分オーバーしてしましまして、申しわけありません。よろしくお願いいたします。

○コーディネーター ありがとうございます。時間の制約の中で手短かに明治大学の男女共同参画のスタート点であります、非常に重要な歴史についてお話しいただきました。日本だけでなく世界中で、女性の権利は長い間認められていなかったのですが、少しずつ壁を打ち破って認められるようになってきた。そういう貴重な歴史がありますので、今後も私どもの活動の中で、このような歴史を見直しながら、支えにしてゆきたいと思っております。

それでは、続きまして、付属明治高等学校・中学校の校長であり、現在、政治経済学部の教授の安藏さん、よろしくお願いいたします。

○安藏 長尾先生から、女性の研究者研究活動支援の事業に応募するというお話を聞き、まず、調書を拝見させていただき、いろいろお話しさせていただきました。その途中で明治高校の女子生徒から育てていこうという話が入ってきたものですから、その経緯から話をしたいと思います。



実は、政治経済学部で私は人口学という学問を教えています。人口学は、出生、死亡、結婚、移動ということを研究する学問です。そうした変化をデータを使って解析するという研究分野です。明治大学大学院の博士前期課程を出てから、1978年から1985年までロサンゼルスにある南カリフォルニア大学大学院の社会学のコースに在学していました。社会学と申すと、ジェンダーもそうですし、本当にさまざまな男女の問題について研究する学問領域で、その中で人口学を専攻していました。私のドクターの学位は社会学ですが、専門は人口学となります。人口学の中での詳細な専門は「結婚」と「離婚」の要因分析ですので、もしお悩みの方がいましたら、後ほどこっそり相談に乗ります（笑）。

人口学という特殊な研究分野ですが、最近は少子化の問題で注目されるようになりました。日本人口学会では理事ですし、昨年までは会長もしておりました。先ほどご挨拶いただいた前少子化担当・男女共同参画担当大臣の森まさこ先生は私の政治経済学部の現職の国会議員に講義をしていただく授業に何度か講師で来てくださっていました。その後、少子化担当大臣に就任されたものですから、「安藏先生、少子化対策で助けて欲しい」と言われ、先ほどの成澤区長も委員として参加されていた有識者会議である「少子化危機突破タスクフォース」に参加し日本の少子化の検討をしました。現在、有村大臣のもとで「新たな少子化社会対策大綱策定のための検討会」が設置され、近々検討結果を答申します。もう、ほぼでき上がっておりまして、今月中には最終回の会議が開催されその後、内閣に行きまして、今後5年間の少子化対策や予算措置が決定される元となる「少子化社会対策大綱」が閣議決定されると思います。

今回で少子化に関する3回目の大綱となりますが、今まで2回の大綱は、子育てと育児対策がメインでした。これまで少子化問題というと、みんな待機児童や育児費用の支援と思っていたのですが、実はそうではなくて、今回の3回目はガラッと変わります。その変わる理由は何かと言いますと、日本の少子化の90%の原因は初婚行動によるものなのです。若い人たちが結婚しないということ、つまり未婚化が最大の要因です。結婚した女性は子どもを2人産んでいます。ですから、結婚しない女性が増えていることが少子化の最大の原因なのです。日本は婚外子が2%ぐらいしかいない国なのです。逆に、妊娠すると結婚するという行動もとりますが、若い人の結婚を解決すれば日本の少子化はほとんど解決できるということが、全部データで証明されているわけです。

ではなぜ若い人が結婚しないのかを考えなくてはなりません。30歳代前半の男性の平均収入、これは学歴や企業規模、業種関係なく単純に平均すると420万円しかないのです。女性の年収は290万円です。ところが、結婚して1年後、新婚女性が大体妊娠する時期なのですが、そのときに女性の労働力の40%が離職します。さらに第1子が生まれると追加的に40%が離職します。ですから、日本では20%しか女性が就業継続しないのです。その20%の人は第2子をもっても継続します。そういう状況ですので、日本のこれからの少子化を解決するためには女性の働き方や家族のあり方を変えていかなくてはなりません。特に、「片働き」という夫が主たる働き手である状態、これは1960年代、日本の高度経済成長を支えるためにできた仕組みですが、配偶者控除や扶養控除の制度によって補填的な収入を確保することで、お父さんが自由に働けるというシステムです。「標準世帯」というのは夫の片働きで、妻は専業主婦あるいは103万円の壁の内側の準専業主婦、そして子どもは2人。この家族形態が今日、日本の年金等をつくる一番基礎的な形になっています。しかし、今回の大綱では、夫婦共働きで子ども2人プラスという方向に大転換します。日本の家族というのは、共働きの夫婦で子どもを支援できる社会につくり変えていこ

うということになりますので、これが一番大きな変更点です。これは、女性の研究者が活躍する環境のみならず、すべての女性の就業継続に関して、これからの日本の社会を変えていかなければならないということです。420万円と290万円を足せば700万円ぐらいの収入になりますので、若いうちに結婚ができて、2人は子どもをもてる社会になります。今のわが国では、女性の平均初婚年齢が30歳、第1子平均出産年齢が31歳になりますから、半分の人が2人目を持ってない年齢に達してしまうのです。ですから、この年齢が女性が家族形成できるぎりぎりのタイムリミットですから、それを前に戻したいということです。

そのようなことをいろいろ考えておりますし、女性のライフコースの研究もずっとしてきましたので、長尾先生からお話をいただき、お手伝いすることになりました。ところが、ひょんなことから第18代の明治中学校・明治高等学校の校長にご指名を受けまして、青天の霹靂だったのですが、特に中学生あたりから意識を変えてライフデザインの教育をしていけば、女性研究者育成支援にもつながり、明治大学の中心になる人材を提供できるのではないかと考えたのです。

先ほど渡辺先生から開成高校の話がありましたが、本当に女子は強く、かつ優秀で困ります。先ほど、中林先生からの概要説明がありましたが、明治中学・明治高校では、1,292名中535名の子が在籍しています。41.4%が女子生徒です。

現在、生徒会長は来年度は久しぶりに男子が生徒会長になるのですが、それまでずっと女子です。新しい今年度の応援団長も女子です。明後日、卒業式がありますが、送辞も答辞も女子です。成績優秀者は中学校1年生を除いて5学年5名ずつ、25名表彰するのですけれども、去年の表彰では男子は4名でほかは全部女子でした。記念写真を撮ると女子校みたいで、政府がトゥエンティサーティーと言って、2020年に30%の女性を活躍させようとしていますが、女性の割合が3割を超えたら男性はその社会では何もできません。開成高校の生き方のほうが正しいと最近感じています。本当にすごい状況です。

2008年に明治中学・高校は共学に移行して、今、7年が終わって、次年度から8年目が始まります。生徒たちはとても勉強ができる高校でして、皆さん知らないと思いますが、明治高校は偏差値が74で全国7番目のランキングです。

4つ自慢させていただくと、昨年、明治大学の学部在学中の現役で合格した公認会計士のうち大学3年生で8名が明治高校出身でした。その前の年は5名が合格しています。また、東京理科大学が開催した数学の研究論文コンテストにおいて、約160校が参加したのですが、その最優秀賞を明治高校の男子が受賞し、今度、理工学部の数学科に進学します。理工学部長は、その学生を総合数理学部に取りられないで良かったと喜んでいました（笑）。

それから、朝日新聞主催の「どくしょ甲子園」に出場した図書館班が読書についてプレゼンテーションを行い、全国約450校の参加校の中で全国優勝しました。野球部は、まだ優勝していないのですが、図書班はみごと甲子園優勝しまして、昨日表彰しました。

また、ベネッセが行っている実力試験に全国の中高一貫校550校が参加し、明治中学3年生の全員160名の平均偏差値が数学で全国1位になっています。そういう学校で、女子が中心になって活躍しているのです。

なぜそうなるのかと言いますと、直系付属校ですので受験勉強にとらわれた学校生活をしないで良いからです。国立併願もできるのですが、不合格でも明治大学に推薦入試によって入学できるようになっていまして、受験に大切な時間を浪費しないで良いのです。私が赴任してから中学1年生、高校2年生、高校3年生を全員649名校長室に呼んで面談をしました。彼らに約束してもらったのは、「この学校では、絶対に競争はしない。一切競争しないで、皆で助け合って、皆でレベルを上げてくれ」ということを約束

してもらっています。

そのときに、将来のビジョンを持ち、夢を持ち、さらに「こういう人間になりたい」というロールモデルを見つけなさいと中学校1年生から徹底的に話しています。明治中高では、授業の中に高大連携講座と言いまして、明治大学の先生方に付属校に来ていただいて、1年間授業を行う取り組みがあります。また、サマープログラム、スプリングプログラム、ウインタープログラムと言いまして、明治大学に生徒が行って大学の先生の授業を受けるプログラムがあります。この中には会計学の授業もありますから、公認会計士になろうという生徒がどんどん出てきて、中学校3年生から受講することができますので、8名の現役合格もあるのだと思います。今年の高校2年生の面談が終わりましたが、25名ぐらいが公認会計士になりたいと申し出ていました。皆さん、高校時代、公認会計士という職業を知っていましたか。そういう子たちが後ろに控えています。

それから、プレカレッジプログラムと言いまして、高校生が大学に行って授業を受けるプログラムがあります。大学の学生と一緒に授業を受けて、成績が付与される。それが大学に行ったときに単位認定されるというプログラムで、これもほとんどの生徒がS評価を得ています。

それと、大学へ入る前の3学期に高大連携ブリッジ講座がありまして、これも前もって大学関係の授業を受けることとなります。このようなさまざまな取り組みの中から、ぜひ明治大学の中心になる、あるいは日本の中心になる女性の研究者を育成したいと考えています。少子化の関連から、これからの日本の社会や家族のあり方が本当に変わっていきますので、その中の中心になる女性を育成したいと思っています。今回、本学が採択された女性研究者研究活動支援事業が軌道に乗れば、いずれ明治中学・高校卒業の女子がこのシンポジウムのシンポジストになるのではないかと期待しております。

○**コーディネーター** ありがとうございます。大変興味深いお話で、論点満載でしたが、また2巡目にもいろいろいいお話をお聞きしたいと思います。優秀な若い人材を今後どう育てるかということが我々の課題になってくると思いますが、また、未婚率の話は、今、男性の生涯未婚率が20%になっているのですね。私は60歳代中ごろですけども、昔では考えられなかった。私の時代は男性の生涯未婚率は2~3%でしたが、今はもう5人に1人の男性が生涯未婚になっていますから、時代は変わったのです。これが多分少子化の根底にあるということで、また2巡目にお話が繋がると思います。

それでは、お待たせしました。深澤さん、よろしくお願いいたします。

○**深澤** 理工学部の実験化学科の深澤と申します。よろしくお願いいたします。

理工学部という所属から何となくお察しかと思いますが、私は今までお話しされた先生方と実は全く専門が違いまして、専門は水がつくる物質です。

水がつくる物質というと、水と氷と水蒸気の3つを思い浮かべると思いますが、実はもっとたくさんあります。例えば、氷と言っても、圧力が高いのか低いのか、温度が高いのか低いのかといった条件が変わると全く違う構造の氷ができます。例えば、南極の氷の中で空気を含んだ氷に圧力をかけると、クラスレートハイドレートという全く違う構造の結晶になります。それから、海の底で魚が腐って出てきたようなメタンと海の水がまざると、これもメタンハイドレートという全く違う構造のものができます。メタンハイドレートは、燃える氷というものをお聞きになったこともあるかと思えます。

また、最近、私が興味をもっているのが、宇宙に存在する氷です。宇宙にある暗黒星雲とよばれる領域



は真っ暗に見えますけれども、あそこは実は何も存在しないわけではなくて、さまざまな原子分子や微粒子がいっぱいあります。この微粒子にも氷が存在してしまっていて、この氷の表面では分子が進化して、生命の起源に繋がるのではないかと注目されています。

こんな感じで氷の話を始めるとぺらぺらしゃべってしまうのですが、今日のテーマでは多分しどろもどろあまりお役に立てないかもしれないのですが、よろしくお願いいたします。

今お話ししたように、私は大学の4年生で研究室に入ったときからずっと水や氷の研究をしてきました。北大でドクターを取った後、海外で研究をした後に明治大学に来たのですが、明治に来てからもずっと水にかかわる物質について研究を続けてきました。研究をやり出すとおもしろいものですから、ついつい熱中してしまって、はっと気がついたら、もう高齢出産の域に達していたのです。これはまずいなと思って、丁度子どもが欲しいなと思ったこともあり、そこから子どもを産みました。今はその子が5歳になりまして、その後に生まれた下の子ども2歳になりました。ですから、現在は、5歳と2歳の子ども2人を保育園に預けてなんとか仕事をしておりますが、実は仕事と育児が全く両立できていないという状況です。どうすればうまく両立できるかという答えも自分では見つからない状態です。今回、このようなプログラムに採択されたということで、私がお役に立つというより、むしろ助けていただけたらうれしいなという立場から、お話しさせていただければと思っております。よろしくお願いいたします。

○**コーディネーター** ありがとうございます。深澤さんには、ちょうどライブイベント中の若手理系研究者ということで、テーマにぴったりの女性研究者ですので、これからまたいろいろ注文を出していただいて、支援事業を頑張っていきたいと思えます。どうもありがとうございました。

それでは、出崎さん、お待たせしました。男性若手研究者代表でよろしくお願いいたします。

○**出崎** ご紹介ありがとうございます。正直、自分は子育てもしていないし、結婚もしていないのです。その段階でなぜこのパネリストとして、並んで話をするのか、ある意味さらしものかなと。ただ、何よりもここで私が勉強する。それこそ先ほどのリーダーシップではないですけども、若手研究者として私がここでよく勉強して、そのうえで男女共同参画も別に年寄りがつくっていくものではなくて……

○**コーディネーター** 年寄り? (笑声)

○**出崎** 口が悪くて本当に申しわけないのですが、若手が自分たちで考えて実行していかなければいけないというのが今感じているところでして、本当に申しわけありません。

自分の経歴等を踏まえて少しお話をさせていただきたいのですが、今、私、ここは大学関係者の方が多いと思うので、特別説明しなくてもわかると思うのですが、明治大学の助教という立場で仕事をさせていただいています。皆様、専任教員です。私も専任教員ですが、私は唯一任期つき教員です。3年間の任期の中のまだ1年目をやらせていただいています。昨年度は明治大学のポスドク、ポストドクターとして雇用されました。その前年は自分の出身研究室の教授の研究費から研究費雇用のポストドクターとして契約をしていました。その前、2年間、私はドイツの大学で同じくポストドクターとして研究をしていました。そのように私たちの分野、特にポストドクターとして10年、15年というように40才近くまで働く人がいる分野——私は植物の研究をしているのですが、生物の研究をしていると、そういうことがたくさんあります。それこそ1年ごとに契約更新、次の契約はできるかわからない、どこで仕事をするかわからない。こういう環境の中で結婚をすること、子育てをすること、やはりハード



ルが非常に高いというのが現実なのではないか。先ほど結婚しない、できないという話があったのですが、私たちの環境というのは、なかなか難しい。そこに逃げてはいけないのですが、先ほどからお話を聞いていても、ちゃんと雇われている人と学生の話が中心であると感じました。だけれども、その間に私たちのような研究を進めるうえでは、任期付きの研究者がいて研究が成り立っている、そこにもちゃんとしたフォーローがあってこそ成立するのではないか。特に私たちの世代が子どもをつくったり、結婚したりすべき年代ですので、この世代に対する対応がなされこの先が開いていくということを私は期待しているということです。

ちょっと長くなりますが、もう1つだけいいですか。私、先ほどちょっと話をしたのですが、ドイツで2年間働いていました。正直こんなにいろいろな生活スタイルがあるのだというのが私にとっての驚きでした。ここにいらっしゃる方はかなりの方が、海外経験があるかと思うのでわざわざ言うこともないのかもしれないのですが、私の周りにドクター、博士号をもっている女性が3人いました。1人は自分が借りていた家の大家さんなのですが、彼女はドクターを取って企業で働いていました。旦那さんはドクターをもっていない方でした。私が行ったところに出産直後で、2人目の赤ちゃんが生まれたところで、上の子は4歳くらいで、下の子は出産直後という形でした。産休を取って、当然育休を取るのですが、ドイツの制度、私は正確にその期間を覚えていないのですが、1日丸々休みにすると短い期間しか取れない。だけれども、半日にすると長くできる。そういうルールがあるのだと言って、それで旦那さんと半日ずつ休む。午前中奥さんが家について、午後旦那さんが家にいる。そうすると、長い期間2人で子育てができるのだと。すばらしい制度だなと思って、非常に感銘を受けた記憶があります。

残りの人は自分の大学の関係者なのですが、ドイツは教授がすごく少ないのですが、チームリーダーという形で、ちょうど私のいたところには4人のチームリーダーがいたのですが、半数が女性でした。1人は子育て中、1人は私がいる間に出産しました。私の直接のPI、指導教官だった女性の方は5歳くらい、幼稚園に通っている女の子がいたのですが、自分から契約を半分にする。勤務時間を半分にします、収入も半分にします、ただ、その時間で働きますという選択をしていました。自分から選択して、そういう働き方というものもあるのだなと。

もう1人の女性は、自分がドイツにいる間に子どもを産んだのですが、彼女は結構仕事がやりたいタイプなので、ほとんど産休も育休も取らない。ただベビーカーに子どもを乗せてやってくる。職場に子どもがいて、横であやしながらずっと仕事をしている。そういう方でした。いろいろな生活スタイルがある。最後にポストドク、もう1人だけ。同僚のポストドクの立場、要するに研究費で雇われている人間ですが、その人が子どもを産んで産休、育休を取っていました。それで気づいたのですが、彼女だけでなく、ポストドクという立場の人たちが平気で産休、育休を取るのです。正直私には、日本の感覚でいう信じられなかった。そういういろいろな生き方があるので、ぜひ私は日本にいても、何とかしてそのようにいろいろなことができていけたらと思っています。

○コーディネーター ありがとうございます。出崎さんからも大変興味深いお話を伺いました。前半のほうは、男もつらいよということですね。男性若手研究者もみんな大変なのですね。だから、女性研究者支援事業だけやってどうするの、という声はアンケートへの回答にもありました。これはJSTさんのほうでも恐らく自覚しておられて、女性だけ助けようという話ではやはりないのです。環境を変えないとダメなので、まずは男女共同参画という形で両立支援、男性教員も職員も皆に恩恵が及ぶような、と言いますか、良い生活や研究ができるような良い環境をつくりましょうということです。

後半のほうはドイツの話が出ましたけれども、これはヨーロッパ水準、EU水準ですね。ワークシェア

リングをやっているのがオランダ、ドイツや北欧などですけれども、皆多様性を重んじて働いているのですね。ですから、日本の中だけで見ているとまだまだだという感じがします。これは私たちのこの事業の中でも学ぶべきものは学ぶ、真似をさせていただけるものは皆参考にする。さらに次は、日本だけではなくて世界の水準に目を向けて、日本全体でやれるように、というように徐々に進めていきたいと思っております。明治大学だけでやれることは少ないかもしれませんが、ここに居られます皆さんのお力をお借りして、皆さんの力を合わせて進めていきたいと思っております。ありがとうございました。第1巡は、大変興味深いお話を自己紹介と絡めて、していただきました。

それでは、2巡のほうに進んでいきたいと思っておりますけれども、大隅さんにはこれまで我慢していただいたのですが、今の4人のいろいろなお話を聞かれて、何か提言でもいいですし、学術分野あるいは日本の状況全体でも結構ですが、何かご意見をお願いできますでしょうか。



○大隅 ありがとうございます。私は、昨年12月まで分子生物学会というところの会長というか、理事長をさせていただいております。その学会も1つのいろいろなこういった分野を進める、こういう事業を進めていくうえでの1つの大事な活動の場かと思っております。まさに分子生物学会の男女共同参画というの、最初はやはり女性支援という側面が非常に強かったと思います。ただ、徐々にこれは要するに女性の働き方だけの問題では全くなくて、男女を含めた問題だということに、いろいろなアンケート等からも見えてきましたし、そういった意見を若手から吸い上げてみると、そういうことがわかって、ですので、ちょうど私が理事長になりましたときに、男女共同参画委員会を発展的に若手キャリアパス委員会と名称

を変えさせていただいたのです。それはそうすると男女共同参画が遅れるのではないかとということで、大変ご心配もいただいたりしたのですが、まさに先ほどの出崎さんのお話にあったような男性の、特に例えばライフサイエンス系のポストドクなどに象徴されるような任期付き、それも3年とか5年とかでその先がどうなるかわからないという不安定な雇用形態などが大きな問題ではないか。そういったことも実際に指摘してまいりました。ですので、今後のいろいろな進め方というのは、決して女性だけではないということをもっと皆さんでそういう認識をもったほうがいいのかと思います。

もう1つは、女性の「白馬の王子様症候群」というのは、男性の側も逆で、自分が全部いつも稼がないと結婚できないと思う必要はないはずなのです。はるかに収入の多い女性も世の中にはいっぱいいらっしゃるの、そういう方と結婚するというのもありだと思いますし、あと研究者は割と研究者同士で結婚されるという方が多いのですけれども、それもいい面はもちろんありますし、またそうではなく自分よりも非常に安定的な雇用の方と結婚するというようなことを考えておくというのも1つの選択肢としてあるのかなと感じました。

以上です。

○コーディネーター ありがとうございます。女性研究者支援事業ではありますけれども、これからの展望が皆様の言葉の中に示されていると思います。女性だけを支援してすむ問題もありますし、差別があればそれを改めなければいけませんけれども、進む先はやはり目線を上げてというのでしょうか、視野を大きくとって、どういう方向に行くのかということをはっきりさせてから進まなければならないと思います。その場合に、やはり女性だけではなくて、男性若手研究者の声というのは非常に重要になってきますから、推進体制をつくる中で、そういった人たちにどこまで一緒にやっていただけたかが課題となります。今日

も実は午前中に若手研究者交流会というのを別の部屋で開催しました。そこでは女性だけではなくて、男性の比率のほうが高かったようですが、男女共同参画を共通の目標にして今後も若手の交流会を続けていきたいと思っています。今までのご議論で何かご質問のほか、ございますでしょうか。別に順番は決めなくていいと思いますので、どうぞ。

○大隅 ちょっとだけ。先ほど短時間勤務のお話があったと思うのですが、それは部分的には日本の中でも大学等で進めているところもあります。実際に東北大学も短時間勤務制度をつくっています。ただし、取得されるのが一番多いのは多分病院関係の方方で、それはやはりワークシェアリングの仕方が割とはっきりしているということがある。あと、東大病院さんなどはたしか週何十時間勤務という、ちょっと名前を忘れましたが、そういったやり方で病院独自の収入の中からそういう人たちをたくさん雇うようなこともしているようです。

○コーディネーター 分野によりますけれども、ワークシェアリングや在宅勤務といったことも少しずつ進んでいますね。出版社の方などは自宅でも校正の仕事などはできますから、家で仕事するというように少しずつ変わってきております。いろいろなケースがありますから、明治もいろいろルールがあってすぐには実行できないかと思うのですが、1つの理想を掲げて、それを実現していこうという方向が決まれば、それを目指したいと願っております。なかなか大変だとは思いますが、少しずつ新しい制度の導入を試みていきたいと思っておりますが、ほかに何かございますか。2巡目ということで、先ほどは大きい話と明治の付属高校・中学校のお話をいただいたのですが、大学はいかがでしょう。



○安藏 辻村先生に見つめられたので、発言します(笑)。私の学部のゼミなのですが、毎年2人か3人は大学院に進学しています。累積で40～50名がマスターには行っていますがドクターはさすがに皆、躊躇します。人口学はものすごく多くのデータを使うので、今流行りのビッグデータの扱い方にも対応できます。人口学では性別や年齢、就業構造、配偶関係、そういうデータは統制変数といまして、そういう統制の考え方があればデータ解析がすごく上手にできますので、卒業生がリサーチ系とかシステム系で働いています。また、マスターに行っても就職がしやすいので、学部生が大学院進学をするのです。しかし、ドクター進学は少し考えなさいと指導しています。まず、ドクターに行って就職できるかどうかは幸福の女神が枕元に立たない限り無理です。「君、履歴書を書きなよ、業績書を書きなよ～」という声をかけてくれない限り無理です。「そこまでのレベルに君が行くかどうかは君の努力と運ですよ。」と言っています。そこまで決断できるのだったらドクターに進学しなさいと言っていますが、さすがに少数になります。今まで2名の女性が博士の学位を取得しています。1人はハワイ大学で取得し、もう1人は東京大学の医学系研究科で取得しました。ハワイ大学を修了した女性は、今、ドイツにおりまして、東大の医学系を修了した女性は、順天堂大学の看護学部の教授をしています。医療経済学の専門家です。

男性は3人が博士の学位を取得しているのですが、1人が京都大学、明治で2人います。やはり就職という面ではなかなか厳しいです。人口学という学問領域の性格上、マーケットがすごく少ないので、明治を出た2人は国立社会保障・人口問題研究所で本当に人口学のプロ中のプロになって育ってくれています。そういう意味でドクターに進学するのは覚悟が必要です。マスターまでは今までの理系と同じように、私の分野では文系でも進学すると思いますが、その後、研究者になれるかどうかというのは、よほどの決断

が必要です。

それから、私は先ほど申し上げたように結婚理論が専門ですから、女性の場合、男性も同様ですが、結婚というのは、割れ鍋に綴じ蓋のところでは起きないのです。大体自分と同じようなレベルの相手を選びますので、同質性が大切なのです。結婚のヘテロジェネイティー、つまり異質性は大きな魅力にはなるのですが、結婚の不安定をもたらします。お似合いのカップルというのは昔は出自、つまり父親の社会的地位が同じだとお似合いのカップルと言われていたのですが、今はデータで調べると学歴同質性です。学歴が同じで結婚する。女性研究者が例えばドクターまで進学すると、やはり女性は自分よりも学歴において上の男性か同等の男を見つけるので、ホモジェネイティー(同質婚)かハイパーガミー(上方婚)という結婚をします。男はバカですから、ちょっと姿形が良いとフラフラとしますが、女性の場合はちゃんと計算しています。女性研究者になるということ、つまり博士課程まで進学し就業継続するというのは、どんどん結婚市場(マリッジマーケット)が狭くなっていくということです。それを覚悟して研究者になる必要があるということです。

先ほど深澤先生と話していたのですが、ドクター課程で結婚して子どもを産んでいる人もいますが、そういう状況ですと子どもを保育園に預けられないのです。つまり大学院生で研究者だと保育施設に申請してもポイントが低くて受け入れてくれないのだそうです。20歳代で第1子を持つのが理想で、30歳代前半で第2子を持つというのが一番安全に子どもを産める時期です。女性のライフコースを考えて、そういう支援も実はとても大切なことです。この課題を解決しないと、女性研究者が生まれてこない要因にもなりますし、男性が結婚できないという環境にもなるので、さまざまな問題が生じるかと思えます。

○コーディネーター ありがとうございます。ほかにご意見、何かありますか。

○深澤 まさにそのとおりで、就職できるかどうかという点では、多分男性と女性の差はドクターを出た後はそんなにないと思います。実はその後、結婚できるかどうか、理系に限っては、むしろ男性のほうが出会いの場が少なく、女性は周りがみんな男性ですから不自由しないというのが現状だと思います。就職して結婚するまでは、ドクターを取ったかどうかで女性に不利はないのかなと実感しているのですが、その後の出産と育児の問題は本当に切実です。明治の場合だけなのかもしれないのですが、大学教員の場合、就業時間が何曜日の何時から何時までというふうに決まっていなくて、認可の保育園に応募すると、1週間の就業時間の基準に達していないという理由で断れてしまうのです。私の場合もやはり断られまして、育休が終わる前の月に、認可の保育園に入れられないという不採用の通知がきました。そこから認可外の保育園を探して走り回り、やっと見つけて復職できたという感じでした。私の場合は、運よく自分が住んでいる自治体の隣の市に認可外だけれども、すごく熱心な保育園をみつけることができました。結局今はハッピーなのですが、保育園を探すという過程では、もう大学に戻れないかもしれないという焦りが非常に大きかったです。後々に出産される若い人たちが、できればそういう状況にならないように、大学に保育園があるとやはり助かるのかなと。先ほどの東北大学の例を見ながら考えておりました。

○コーディネーター ありがとうございます。何かお話を伺っていて、私の自分の経験をお話するのは恐縮ですが、35年ぐらい前とあまり変わっていないですね。私は法学が専門ですが、民法や社会保障法だったら女性は就職できるけれども、「憲法は、女は無理だよ」と。ドクターへ行くときから研究者は無理だと言われました。そして、配偶者も研究者ですが、なかなかポストがみつからないで非常勤暮らしが長かったです。そうすると、保育園にも入れないので、収入がないのにベビーシッターさんで繋ぐしかないとか、伺っていて「私の35年前の話ぐらいと全然変わっていないのかな、日本の社会はどうしてしまったの、」という感じがします。ですから、ここ

は何とか変えていかないといけません。皆わかっているのですね。保育園が足りない。では保育園を増やせばいいのではないと思うのですけれども、文京区長もお話し下さったように、とてもよく頑張ってくださいという区役所もあるのでしょうかけれども、やはり全体として上がっていかないということですので、進めて行かなければならないと思うのです。

東北大学の場合にはハッピーでした。割とトップダウンで、私が学長室に行きまして、「アンケートをしたら1,000人も保育園が欲しいという回答が来ました。今つくってくだされば東北大学の株はぐんと上がりますよ」と申しましたら、学長が「よっしゃ、わかった、総務課長を呼べ」と言われて、その場で大まかな方針が決まりました。男女共同参画委員会でワーキングチームをつくって検討し、後は念入りに学内保育園を立ち上げました。

いろいろな条件がありますから、明治大学ではじっくり検討しなければなりません、3年間の次に連携型という事業がありますから、どういう形が一番いいかを考えて、JSTさんからは病児保育はやってくださいということをおっしゃっていますので、頑張っていきたいと思えます。ほかにはいかがでしょうか。

○**安藏** 先ほど森まさこ前大臣と話していたのですが、彼女が日弁連から留学させてもらったときに、ニューヨーク大学を選んだのだそうです。それはなぜかという、ニューヨーク大学にはキャンパス内に保育所がある。ところが、コロンビア大学にはないのだそうです。ニューヨーク大学には世界中の優秀な女性の法律の研究者がみんな集まるということでした。特に海外では、結婚してからも研究者になろうとする女性が多いですから。

○**コーディネーター** 森さんは弁護士で、日弁連から子連れ留学の機会をもらわれて、子どもを連れてニューヨークに行ったら、世界中から皆子どもを連れて集まっていたという話を私も伺いました。たしかイェール大学やハーバード大学では学内保育園を6個も7個も持っているのです。東大がグローバル化して国際的な競争に入るために、今7つまでいったのですか、キャンパスごとに学内保育園がありますね。国際競争しようと思ったら学内保育園もあるかないかではなくて、数で競う時代にまできています。ですから、そういったことも踏まえながら私たちも頑張りましょうということですね。どうぞ。

○**細野** 我々ジェンダーセンターで数年前にいろいろヒアリングをして保育園のこともいろいろ考えたのですが、やはりあちらこちらで声を聞くと、都会にあるということが非常に大きなネックで……

○**コーディネーター** 駿河台は確かに難しいかもしれないですね。でも、生田や中野では可能かもしれませんし、駿河台では逆に大学病院が多いので連携すれば病後児保育所はできるかもしれませんね。

○**細野** やはり地域によりますけれども、ただ、できないことを何とか切り抜けていくということがこれから非常に求められていくのだなと考えております。

○**コーディネーター** ありがとうございます。これまでの歴史を踏まえた言葉ですから、非常に強いものがあります。OB、OGの方にもバックアップしていただいて、ぜひ実現していければと思います。

○**出崎** ちょっと違った話になってしまっても。

○**コーディネーター** どうぞ。

○**出崎** 先ほど就職の話をしていて、多分ドクターになってくると男女差はあまりないというのは私たちの認識なのですが、毎年うちの研究室の学生と話をするのですが、やはり女の子たちは修士に上がることもちょっと抵抗感があるようです。うちの研究室は学生の男女比はかなり均衡、ないしは女の子が多いのですが、現実には大学院に進学している子は男の子のほうが圧倒的に多いのです。やはりどこか根底でそのように思っているところがあるのだろうなと考えるし、実を言うと、昨日、私はここに来る前に、明日シンポジウムで話すのだと研究室の学生に話したら、「何の話をするのですか?」と言われました。

私は「男性、女性が一緒に働くということは、生活も2人で一緒に考えるということが大事なのではないかと思っているのだよ。」という話をしました。対して学生は、「何ですか?男と女は違います。」と言い出したのです。先ほど基調講演にありましたニッポンの母の話ではないのですけれども、私はすごく意外だったのです。自分たちの世代よりさらに10歳ぐらい若い子たちのほうがやはりニッポンの母みたいに、男はこうあるべき、女はこうあるべきみたいな、結構かたい発想なのだなと思いました。その辺も、もうちょっとどうにか気持ちとして伝えていかなければいけないのだなと感じています。

○**コーディネーター** ありがとうございます。日本はM字型労働のMが解消されない先進国最後の国です。それから性別役割分担意識ですね。男は外、女は内という考え方について賛成ですか、反対ですかという質問に関する統計があるのですが、これに賛成というのは、スウェーデンなどでは2%とか1%しかいないのですけれども、日本は50%ぐらい賛成なのです。最近では反対のほうが多くなったのですが、この間、逆転しました。さらに年齢別の統計では、実は20歳代男性と70歳代男性が同じくらいで最も賛成が多いのです。性別役割分業に賛成の票がまた増えている。

これはいろいろ背景があって、社会学の先生などに伺いますと、やはり経済が不況になっているので、男の人もなかなかポストを得られない。そこに優秀な女性が入ってきてしまうと、自分は失業してしまう。だから、役割分業で主婦になってくれたほうがいいと思うようなこともある。女性のほうも均等法世代で男並みに働き出したけれども、夜中まで残業して男並みに働くことを強いられて結局結婚もできないし、子どももできない。これは嫌だ、つらいなと思って、やはり早く仕事をやめて結婚したいと思うようになっている。これらの両方の理想像がそういうパーセンテージに出てきたのではないかと説明されているのですが、データだけ見るとびっくりしますよね。国際的に見ると、日本は先進国と言えるのか、どうしてしまったのかという質問をよく受けます。

このあたりで、大体いろいろ論点が出てきておりますので、フロアの皆さんのご意見も伺ってみたいと思います。時間があまりありませんから2、3名に限られるかもしれませんが、簡潔にご意見とかご質問をいただければ幸いです。いかがでしょうか。お手をお挙げください。どうぞ。よろしければご所属等も。

○**(砂田 総合数理学部教授)** 総合数理学部の砂田でございます。明治大学です。

私、今のお話を伺っていて、文京区長からも話がありましたが、私も母親、父親の意識、それから、高校の先生の意識が結構女子の生徒が特に理系に進むのに消極的にならせているのではないかと思っています。ちょうど、ここに4名の女性の研究者がいらっしゃるということで、家庭で、どのような、すなわちご両親が研究者になることについて、どのようにおっしゃっていたかを伺います。私の印象では、リベラルな家庭だったら、全然反対もしないし、むしろ勧める可能性があると思っただけけれども、それがそうなのかどうかということ伺いたいです。

○**コーディネーター** という質問をいただきましたが、いかがですか。世代が違いますから、なかなかお答えしにくいものがありますが、やはり深澤さんからですね。

○**深澤** 私の両親がという意味ですよ。

○**(砂田)** そうです。

○**深澤** 私の両親は幸い理解がありまして、姉も建築に進んでいまして、家族みんなが理系だったので、特に反対はなかったのですが、古い記憶をちょっと探り出すと、高校の先生からは「理系に行くとなりの子は就職できないよ」みたいなことは言われたような気がします。また実際に、ご両親が反対されて文系に進学した友達もいました。

○**コーディネーター** 理系としては、いかがですか。大隅さん。

○**大隅** 私の場合は母も生物学の研究者でありましたし、父もそうだったので、研究する人生が普通という、普通ではない家だったかもしれないのですが、幸いなことに高校も担任が物理の先生だったので、全然そのところも問題なかったのですが、自分がむしろそういう意味では幸いだったのだな、自分のやりたいことをやらせてもらえる環境だったのだということを後になってそうではない人が結構いるのだということに気がついたという感じです。

○**コーディネーター** いかがですか。フロアの方で私の場合はこうだ、こうしたらいいとかというお答えのようなことはありますでしょうか。今、4名のということですが、時代も違いますし、私は父とか兄は理系の研究者でしたが、私は養女としてサラリーマン家庭に育ちましたから文系の法学部に行きましたが、今やはり本当は理系だったのになと思えました。両親は心配して、女の子が法学部などに行っても大丈夫かというような感じでしたけれども、自分で決めました。配偶者が同じ大学院で学生結婚だったので、初めからフィフティ・フィフティの契約でしたが、多分家事負担は配偶者のほうが多い。今、次女が大学の講師をしていますけれども、そちらはやはり忙し過ぎて結婚も出産もとてもできない状況ですので、親としては心配しているところです。細野さん、いかがですか。

○**細野** 私の場合は実は理系ではなくて、全くの文系で女なら国文という形でした。ただ、身内が教員ばかりで、女の子は師範を出て教員になれると言うので、私の祖母も母もおばたちもみんな教員だったので、働くということ自体には問題なかったのです。ただ、先へ進む、大学院に進むにはやはり国文というのは家の学問だから許してもらえるという、そのような気持ちはありました。

ただ、私の場合、途中で夫が非常に若くて亡くなりまして、1人で子育て、しかも1人は障害児という問題を抱えておりますので、そういった別のいろいろな困難もあるかなと思います。

○**コーディネーター** それぞれの人生、機会がありますから一概にはいえませんが、やはり子どもの能力とか意思を生かすように、親も変わってくるのではないかなと思うのです。社会の意識もそのように変えていかないといけないし、親よりも学校の先生はやはり早く変わってほしいと思います。固定観念を押しつけるのではなくて、子どもの望むところ、能力を伸ばしてあげたらどうですかという進路指導をしていただくとありがたいので、やはり変えていかないといけないかなと私は思っています。ほかにいかがでしょうか。何かございますか。どうぞ。

○**(水戸部 政治経済学部准教授)** 政経学部の教員をしています水戸部と申します。本日は大変貴重なご講演、それからご意見ありがとうございました。

今の質問ですが、私は明治短大を卒業しているのですが、卒業後、海外に留学したいと父親に言ったときにきちがいといわれました。これが私の研究生生活の発端でして、こういう発言をすると、きちがいと捉えられるのだということを、このときはっきり自覚しました。親との間で確執が生じ、自分が研究生生活を少しずつ築いていくプロセスにおいて、自分の選択が正しいのか正しくないのか常に葛藤しながら過ごしてきた記憶がございます。

お話したいことはいろいろあるのですが、ついでに質問させていただきたいのは、明治大学の男女共同参画といった場合に、それを教育にどのように反映させたらよいとお考えでしょうか。ご意見を伺えたらと思います。

○**コーディネーター** ありがとうございました。JSTさんのほうも今回は教育への反映ということ要素にしていらっしゃるんですね。先ほど出ていました21世紀COEとかグローバルCOEでは教育が評価の半分を占めたので、ダブルディグリーを目指しますとか教育も国際化しますとか言わなければいけな

かったのですが、今回の申請に当たっては、教育についてはあまり書きませんでした。いかがでしょうか。

○**(長尾 副学長・国際日本学部教授)** 今、辻村先生からお話をいただいたとおりで、調書の中には、それほどそういうことは書いていないのです。途中で安藏先生からご紹介があったように、やはり明治付属の明治高校のみならず、中学校の段階からの意識づけ、特に理工学部、農学部、あるいは理工学研究科、農学研究科の大学院生さんたちのご協力をいただきながら、東北大学のサイエンス・エンジェルみたいなことをやれないかというようなことが最初のきっかけでした。

今の、先生のご質問に対して、もう1つ違った観点からお答えすると、例えば大学の初年次教育の中で、この意識づけをやらないとだめなのではないかと私は今日皆さんのお話を聞いていて思いました。

初年次教育の場合いろいろな、例えばICTに関することとかについては、もう既に明治大学でもいろいろ取り組んでおります。しかし、やはりそうした視点がまだまだ欠けているというところを感じました。大変参考になるご意見ありがとうございました。

○**コーディネーター** ありがとうございます。やはり10年ぐらい前から各大学でジェンダー学というのでしょうか、ジェンダー研究とか人間社会とか教養課程でタイトルはいろいろですが、性差に関するような教育をやっているところが多いと思います。明治ももちろんあると思いますが、理系の人たちの教養課程ではジェンダー教育はまだやっていないというのが現状でしょうか。

○**コーディネーター** 私は、東北大学の教養課程で理系の人たちに「ジェンダーと法」の講義を担当しましたが、いつも200人以上満杯で、毎年どんどん大きな教室に変えなければいけないぐらいで、非常に良かったです。

○**(長尾)** 情報コミュニケーション学部はやっておられないのですか。

○**細野** ジェンダー関係の総合講座として、全学に開いたものをやっております。

○**コーディネーター** 東北大学でも、男女共同参画宣言の中に、ジェンダー教育を含めたのですが、学部長会などに話しに行きますと、「いや、そんなの無理です、講義をする人もいません」というような形で、最初は反発がありましたけれども、実際には教養の科目の中には必ず入っているようにということで、オムニバスで実施するなど工夫しました。そういうことを明治でも考えていければ幸いかなと思います。

まず、意識改革のために、全キャンパスをキャラバンで回って講演会をしたりしようと、話をしていますが、今日午前中の若手交流会などでも、初めは男女共同参画とは何か、という所から始まりましたので、まずは始めてみる必要があるかなと思っています。何かほかにございますか。

○**安藏** 先ほどの親との関係なのですが、私のゼミからこれまで3名の政治経済学部の総代が出ました。今年の総代も私のゼミ生です。ところが、お父様が一流企業のエリートサラリーマンですと、「大学院においでよ」と言っても、ご両親がそんなところへ行ったら何になるのだと必ず言われます。今日のシンポジウムでお話いただいた、この女性の先生たち、皆、ご両親が研究者であったり、教員です。大学院に来る学生でサラリーマンの子は、ほとんどいないです。自営業の父親か教員の子もただけです。

ですから、3名の総代になった女性のうちの1人は内部進学でトップの成績で大学院に受かっているのですが、一流の企業に総合職で就職してしまいました。修士を出て就職してもなかなか就職できない企業でしたから、止められませんでした。やはり親の影響というのはすごく大きいので、その辺も見ながら指導をしないとイケません。親の価値観を打ち破るのはなかなか難しいと思います。

○**コーディネーター** 難しいですが、やりましょう。そこを変えないと変わらないので……。私の35年前と同じ話なのかなと、少しびっくりしていますが、やはり変えていかないとイケないでしょうね。ほかにいかがでしょうか。あと1名ぐらいですが、渡辺さん。

○(渡辺 JST 執行役) 親の話が出たので、JSTで最近、中高生にアンケートを採りましたので、ご紹介したいと思います。男子と女子に理系を選ぶか文系を選ぶかというとき、悩みは何ですかということを知ったのです。そうすると、男子高校生はほとんど悩みがないという答えだったのです。ところが、女子は悩んでいる比率が高いのです。一番悩んでいるのが、理系が向いているだろうと自分で思う女子高生でした。要するに、自分は理系に進みたいのだけれども、本当に進んでいいのだろうか悩んでしまうのです。そのときに、誰に相談するかというと、一番多いのが案の定、母親なのです。女子高生に聞いた話によりますと、母親に理系に行きたいと相談するときによく言われるのは、日本ではM字カーブがあるので、就職しても子どもを産んだらきっとやめなければいけないだろうと。そんなときに、また次に就職するには資格がないとずっとだめだろうと。だから行くならば医学か看護、あるいは薬学でないだめだと言われるそうなのです。

ところが、現実そんなことはなくて、今どき子どもを産んで、特に理系に進んでやめる人はそれほど多くない。それから、先ほど深澤さんがおっしゃったように、理系ですと、とにかく数の論理で女性が少ないですから、男性と出会う確率が非常に高いという、結婚するにはとても有利(笑声)。また、世間のイメージがリケジョはお化粧もしない、ボーイフレンドにも興味がない、どうもそういうイメージが一般的でも、それは現実ではないので、現実をちゃんと知らせることが私は一番重要ではないかと思っています。

○コーディネーター ありがとうございます。貴重なご意見をいただきました。まさにジェンダーバイアス、固定観念なのですね。そうではないという反証をいろいろ出せばいいわけですので、アンケート調査結果やいろいろな体験談とかロールモデル集のようなものをこれからつくっていきたくて考えていますけれども、そういうものを出して、少しずつ変わっていくといいですね。

もろもろのことを踏まえまして、これまで皆さんからさまざまなお立場、さまざまなお経験等に基づきまして、非常に重要な論点を出していただいたと思います。これはしっかりテープも録っていただいておりますし、報告書に収録させていただきますので、成澤区長と大隅教授のご講演内容も含めまして、一つ一つアンダーラインを引いて、明治がこれからできるものはどれか、すべきものはどれかという形で、一つ一つ着実に進めていきたいと考えております。

本日はキックオフでございまして、これから始めますので、ぜひこれからもご意見をいただき、ご協力をいただきたいと思っております。

まとめと閉会挨拶は長尾センター長にさせていただきますが、その前に大隅教授に一言何か最後にまとめていただければありがたいと思います。学内の我々はまたいつでも機会がありますので、また次の機会を楽しみにしたいと思います。よろしくお願いいたします。

○大隅 どうもありがとうございます。今日は明治大学の大変すばらしい歴史や取り組みもいろいろ伺う機会になって、私も大変勉強になりました。

ご紹介できなかったことを1つ、東北大学は支援要員をこれまでもつけておりましたが、今年度からシェア型という形で支援要員として例えば事務の補佐とかいろいろなことをやってくれる1人の方を、例えば2人なり3人なりの教員でシェアするというような取り組みもやってみようということになりました。短い時間のみの勤務で採用するには、給料の問題とかいろいろなことがありますので、そういったやり方も1つかなと。

もう1つご紹介できなかったのは、これは残念ながら東北大学でできていないということなのですが、お茶の水女子大学さんで郷通子先生が率先されていたことでして、「ワーキングアワー9時～5時で、

必ずその中で会議などをやりましょう。5時を過ぎたら公式には会議はやってはいけない」といったことを宣言されて、大変印象的でした。私自身も例えば自分が海外でセミナーに呼ばれているときには、セミナーの時間というのは大抵昼時なのです。皆さん、ランチをもってきていたり、ランチを出してくださるときもあるのですけれども、私自身がセミナーをホストするときには、残念ながら、人の集まりがどうしても悪いので、夕方5時からとか6時からとか、そういった形でしかできない。このマインドセットを変えるにはどうしたらいいかというのは結構悩ましいのですけれども、日本人がどうしても働きたがる、その辺をもうちょっとみんなで楽に行こうよというように意識改革ができるにはどうしたらいいかなと思っております。

○コーディネーター ありがとうございます。これも貴重な、参考になるご意見だと思います。今ご指摘がありましたように、国立大学の中で初めてお茶の水女子大学で9時～5時というのをポジティブアクションの両立支援型ということで宣言されました。また日本女子大では在宅勤務制でテレビ電話による会議だとか、テクノロジーを利用した事務の効率化というようなことも試みられております。これは男女共同参画の一環としてということですので、これもぜひ明治大学でも可能なところは取り入れさせていただいて、進めていきたいと思っております。

それでは、話は尽きないのですが、私のほうで議論をまとめることもできませんので、長尾センター長に総括をお願いしたいと思います。私からは、支援体制の代表を拝命していただきましたので、今後、内外を見渡しながら、できることは何でもやっていくということで臨みたいと思っておりますので、皆様方からいろいろなご意見やご批判などをいただければありがたいです。アカデミーコモン7階に男女共同参画センターを開設し、そこにコーディネーターの大和田さん、村上さんが常駐されております。また生田にもセンター分室ができ、宮崎さんが勤務されます。今後またそのほかのところの開設も念頭に、これからできることは全てやってまいりますので、よろしくご支援をお願い申し上げます。

私からは、これで閉じさせていただきます。パネリストの皆様方、本当に貴重な時間、ご意見ありがとうございました。どうもありがとうございました(拍手)。



ご挨拶をいただいた先生方、それから、ご登壇いただいた先生方、ご講演いただいた先生方、誠にありがとうございました。また、本フロアへご参加いただきました皆さん、非常に貴重なご意見をいただきまして、ありがとうございました。今、辻村推進本部代表が総括をいたしましたので、私からは感想を兼ねて申し上げたいと思います。

皆さんのお話をお聞きして、日本社会の抱えるいろいろな問題点の縮図が今日改めて明らかになったかなと思っております。また、今日は国際女性デーでありますけれども、昨日来のニュースで、「勇氣ある女性賞」に小酒部さんたちが選ばれました。ああいうニュースが話題になるということが、辻村先生が先ほどから35年前のデジャビュとおっしゃっていますけれども、そうなのだなという感じがいたします。

実は、あの活動には、本学の特任教員もかかわっております。それをフランスのテレビ局が取材に来ました。本学教学企画も撮影に協力したりなどいたしました。つまり、その辺が解決されていかない限り根本的な解決にはならないのではないかという感じがいたします。もう1つ大切だと思うのは意識です。親の意識であり、社会の意識であり、高校の教員の意識であり、我々大学教員の意識です。そういったものを変えていかないといけないのではないか。それには迂遠なようですが、まずこの明治大学の中から変えていかないといけないということを思いました。

フロアの皆さんからのご意見の中にも貴重なご意見がありました。教育にどう絡めていくかということもございました。本学に入ってきた学生さんたちが、まずこういう男女共同参画、もしくはダイバーシティというようなものに触れる機会をつくっていきたく強く思いました。

今日は渡辺推進室長に来ていただいておりますけれども、JSTさんからの我々に対するご要請の中で、今日はそれほどあまり話題になりませんでした。それは実はポジティブアクションなのです。今日は砂田総合数理学部長にも来ていただいております。理系学部の中での人文社会系を代表したという形になるでしょうか。また、今日は牛丸経営学部長も来ていただいております。理系学部だけに限らず、女性研究者の任用推進は、やっと緒についたばかりです。先ほど中林がご説明しましたパワーポイントの中にあったように学長の任用方針に入れております。遅々とした歩みではあるかもしれませんが、今日いただいたいろいろなご意見、サジェスションを糧とさせていただいて、何せ明治大学は「前へ」でございますので、どんなに困難があっても、どんなに相手のフォワードが強かろうとも、まずは一歩押し込んでそこから展開ということになるかと思っております。

まだまだ申し上げたいことはありますけれども、この悪天候の中、また皆さん3月の年度末でお忙しい中、お運びいただいたことに感謝申し上げつつ、明治大学の男女共同参画推進及び女性研究者研究活動支援をさらに推進していきますことをお約束しまして、閉会の挨拶、総括の言葉とさせていただきます。本日は誠にありがとうございました。



## 6 付 録

### 男女共同参画および女性研究者支援に関するアンケート調査について

本学において男女共同参画を推進するため、具体的な課題やニーズを把握することを目的として男女共同参画および女性研究者支援に関する学内アンケートを実施いたしました。

結果をグラフ集計・クロス集計したものを付録として掲載いたします。

#### 実施要領

- ◆ 目的: 本学において男女共同参画をさらに推進するため、具体的な課題やニーズを把握する。
- ◆ 対象: 全教職員、大学院・留学生を含めた全学構成員。
- ◆ 回答方法: webにて実施。※希望者には質問紙を配布。
- ◆ 実施期間: 平成27年2月2日～2月15日
- ◆ 回答者数: 231人(2015年2月18日現在)

#### I. 回答者の属性

##### 1. 年齢

①25歳未満	16
②25～29歳	18
③30～34歳	29
④35～39歳	33
⑤40～44歳	40
⑥45～49歳	37
⑦50～54歳	26
⑧55～59歳	19
⑨60～64歳	7
⑩65歳以上	6
計	231

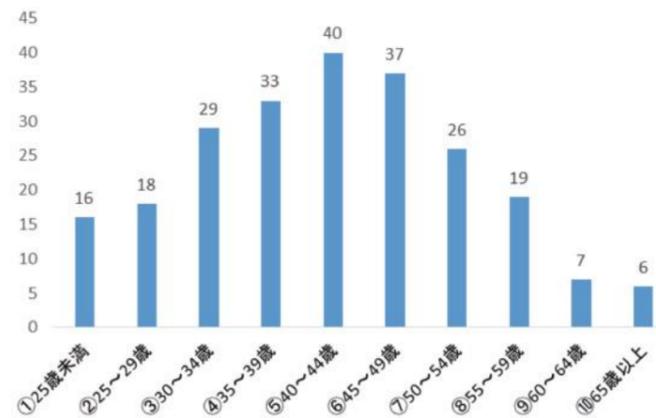


図1 年齢

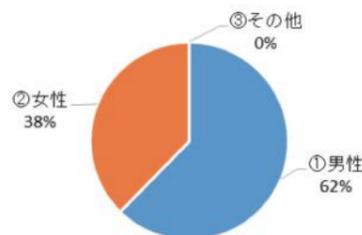


図2 性別

##### 2. 性別

①男性	144
②女性	87
③その他	0
計	231

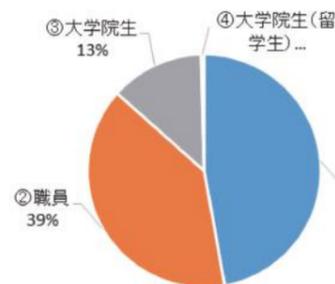


図3 属性

##### 3. 属性

①教員	109
②職員	91
③大学院生	30
④大学院生(留学生)	1
計	231

#### II. ワーク・ライフ・バランスについて

##### ワーク・ライフ・バランス

①かなりとれている	23
②まあまあとれている	117
③あまりとれていない	74
④全然とれていない	17
計	231

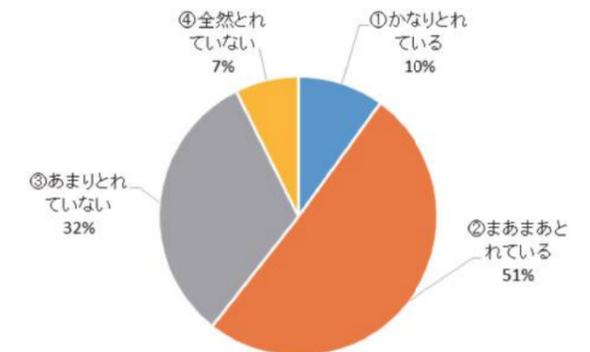


図4 ワーク・ライフ・バランス

#### III. 育児の仕方について(複数回答)



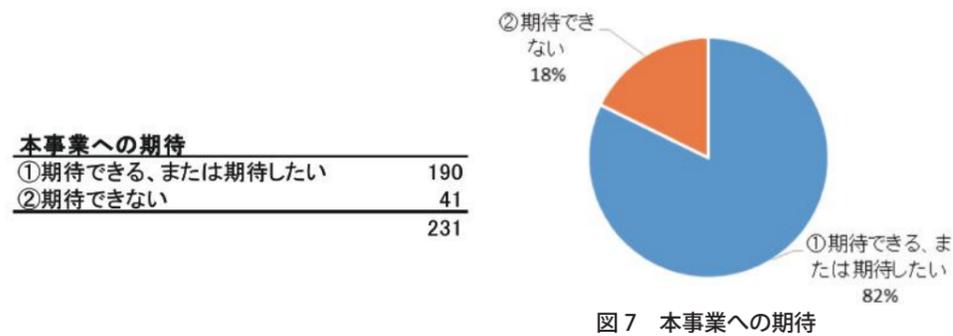
図5 育児の仕方(複数回答)

#### IV. 育児に関わる本学のサポートのうち望ましいもの(複数回答)



図6 育児に関する本学のサポートのうち望ましいもの(複数回答)

## V. 本事業への期待



## VI. 本学において女性研究者や女性職員を増やすために必要なこと（複数回答）

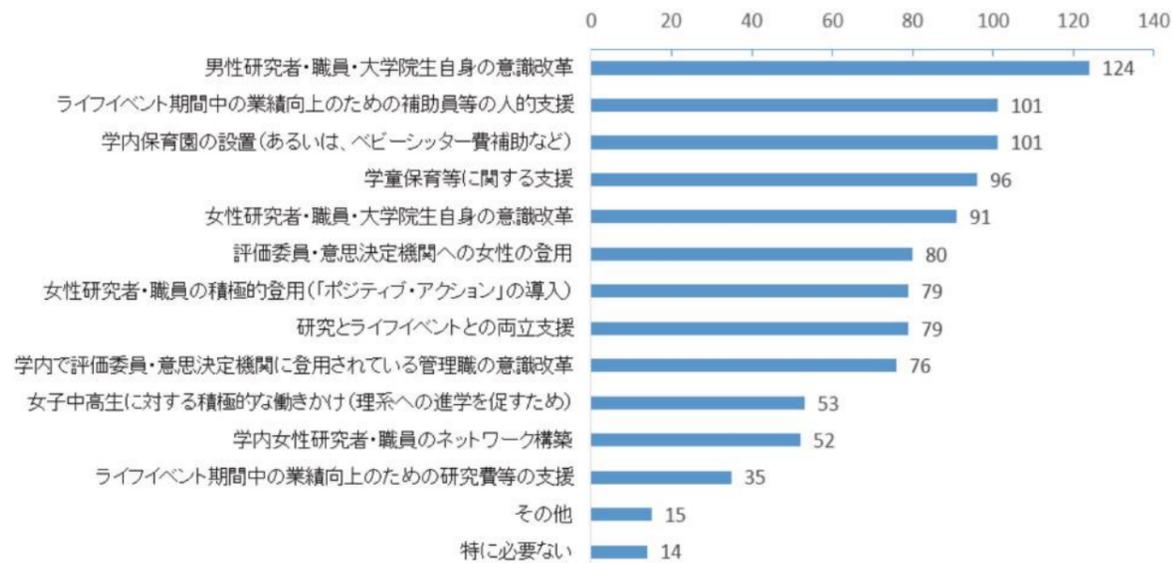


図8 本学において女性研究者や女性職員を増やすために必要なこと（複数回答）

## クロス集計

表1 年齢×性別

年齢	男性	女性	総計
25歳未満	62.5%	37.5%	100.0%
25～29歳	61.1%	38.9%	100.0%
30～34歳	51.7%	48.3%	100.0%
35～39歳	66.7%	33.3%	100.0%
40～44歳	62.5%	37.5%	100.0%
45～49歳	64.9%	35.1%	100.0%
50～54歳	69.2%	30.8%	100.0%
55～59歳	52.6%	47.4%	100.0%
60～64歳	71.4%	28.6%	100.0%
65歳以上	66.7%	33.3%	100.0%
総計	62.3%	37.7%	100.0%

表2 年齢×性別×属性

年齢	教員	職員	大学院生	留学生	総計
25歳未満	0.0%	37.5%	62.5%	0.0%	100.0%
男性	0.0%	40.0%	60.0%	0.0%	100.0%
女性	0.0%	33.3%	66.7%	0.0%	100.0%
25～29歳	0.0%	66.7%	33.3%	0.0%	100.0%
男性	0.0%	72.7%	27.3%	0.0%	100.0%
女性	0.0%	57.1%	42.9%	0.0%	100.0%
30～34歳	24.1%	51.7%	20.7%	3.4%	100.0%
男性	33.3%	53.3%	6.7%	6.7%	100.0%
女性	14.3%	50.0%	35.7%	0.0%	100.0%
35～39歳	45.5%	45.5%	9.1%	0.0%	100.0%
男性	54.5%	31.8%	13.6%	0.0%	100.0%
女性	27.3%	72.7%	0.0%	0.0%	100.0%
40～44歳	52.5%	45.0%	2.5%	0.0%	100.0%
男性	56.0%	40.0%	4.0%	0.0%	100.0%
女性	46.7%	53.3%	0.0%	0.0%	100.0%
45歳～49歳	56.8%	40.5%	2.7%	0.0%	100.0%
男性	62.5%	37.5%	0.0%	0.0%	100.0%
女性	46.2%	46.2%	7.7%	0.0%	100.0%
50～54歳	69.2%	26.9%	3.8%	0.0%	100.0%
男性	77.8%	22.2%	0.0%	0.0%	100.0%
女性	50.0%	37.5%	12.5%	0.0%	100.0%
55～59歳	84.2%	10.5%	5.3%	0.0%	100.0%
男性	90.0%	10.0%	0.0%	0.0%	100.0%
女性	77.8%	11.1%	11.1%	0.0%	100.0%
60～64歳	71.4%	14.3%	14.3%	0.0%	100.0%
男性	80.0%	0.0%	20.0%	0.0%	100.0%
女性	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%
65歳以上	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
男性	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
女性	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
総計	47.2%	39.4%	13.0%	0.4%	100.0%

クロス集計

表3 年齢×性別×教員の職格

年齢	職格			総計
	専任教員	期限付き専任教員	それ以外の教員	
25歳未満	0.00%	0.00%	100.00%	100.00%
男性	0.00%	0.00%	100.00%	100.00%
女性	0.00%	0.00%	100.00%	100.00%
25～29歳	25.00%	0.00%	75.00%	100.00%
男性	50.00%	0.00%	50.00%	100.00%
女性	0.00%	0.00%	100.00%	100.00%
30～34歳	44.44%	33.33%	22.22%	100.00%
男性	50.00%	33.33%	16.67%	100.00%
女性	33.33%	33.33%	33.33%	100.00%
35～39歳	73.33%	26.67%	0.00%	100.00%
男性	91.67%	8.33%	0.00%	100.00%
女性	0.00%	100.00%	0.00%	100.00%
40～44歳	90.91%	4.55%	4.55%	100.00%
男性	93.33%	0.00%	6.67%	100.00%
女性	85.71%	14.29%	0.00%	100.00%
45～49歳	86.96%	4.35%	8.70%	100.00%
男性	93.75%	0.00%	6.25%	100.00%
女性	71.43%	14.29%	14.29%	100.00%
50～54歳	94.44%	5.56%	0.00%	100.00%
男性	100.00%	0.00%	0.00%	100.00%
女性	75.00%	25.00%	0.00%	100.00%
55～59歳	93.75%	6.25%	0.00%	100.00%
男性	100.00%	0.00%	0.00%	100.00%
女性	85.71%	14.29%	0.00%	100.00%
60～64歳	100.00%	0.00%	0.00%	100.00%
男性	100.00%	0.00%	0.00%	100.00%
女性	100.00%	0.00%	0.00%	100.00%
65歳以上	100.00%	0.00%	0.00%	100.00%
男性	100.00%	0.00%	0.00%	100.00%
女性	100.00%	0.00%	0.00%	100.00%
総計	81.82%	9.09%	9.09%	100.00%

クロス集計

表4 年齢×性別×教員・大学院生の専門分野

年齢	専門分野					総計
	人文科学系	社会科学系	自然科学系	その他	(空白)	
25歳未満	10.0%	50.0%	40.0%	0.0%	0.0%	100.0%
男性	16.7%	50.0%	33.3%	0.0%	0.0%	100.0%
女性	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%
25～29歳	16.7%	50.0%	16.7%	16.7%	0.0%	100.0%
男性	0.0%	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	100.0%
女性	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
30～34歳	35.7%	21.4%	42.9%	0.0%	0.0%	100.0%
男性	0.0%	28.6%	71.4%	0.0%	0.0%	100.0%
女性	71.4%	14.3%	14.3%	0.0%	0.0%	100.0%
35～39歳	21.1%	31.6%	31.6%	15.8%	0.0%	100.0%
男性	13.3%	26.7%	40.0%	20.0%	0.0%	100.0%
女性	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
40～44歳	30.4%	30.4%	34.8%	4.3%	0.0%	100.0%
男性	20.0%	26.7%	46.7%	6.7%	0.0%	100.0%
女性	50.0%	37.5%	12.5%	0.0%	0.0%	100.0%
45～49歳	22.7%	45.5%	27.3%	4.5%	0.0%	100.0%
男性	20.0%	33.3%	40.0%	6.7%	0.0%	100.0%
女性	28.6%	71.4%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
50～54歳	47.4%	31.6%	21.1%	0.0%	0.0%	100.0%
男性	35.7%	35.7%	28.6%	0.0%	0.0%	100.0%
女性	80.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
55～59歳	35.3%	35.3%	23.5%	5.9%	0.0%	100.0%
男性	44.4%	33.3%	11.1%	11.1%	0.0%	100.0%
女性	25.0%	37.5%	37.5%	0.0%	0.0%	100.0%
60～64歳	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
男性	40.0%	60.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
女性	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
65歳以上	16.7%	66.7%	16.7%	0.0%	0.0%	100.0%
男性	0.0%	75.0%	25.0%	0.0%	0.0%	100.0%
女性	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
総計	29.6%	37.3%	28.2%	4.9%	0.0%	100.0%

クロス集計

表5 年齢×性別×ワーク・ライフ・バランス

年齢	ワーク・ライフ・バランス				総計
	かなりと れている	まあま あとれ ている	あまり とれて いない	全然と れてい ない	
25歳未満	0.0%	68.8%	25.0%	6.3%	100.0%
男性	0.0%	70.0%	20.0%	10.0%	100.0%
女性	0.0%	66.7%	33.3%	0.0%	100.0%
25～29歳	11.1%	61.1%	16.7%	11.1%	100.0%
男性	18.2%	63.6%	9.1%	9.1%	100.0%
女性	0.0%	57.1%	28.6%	14.3%	100.0%
30～34歳	13.8%	44.8%	41.4%	0.0%	100.0%
男性	20.0%	46.7%	33.3%	0.0%	100.0%
女性	7.1%	42.9%	50.0%	0.0%	100.0%
35～39歳	12.1%	42.4%	33.3%	12.1%	100.0%
男性	9.1%	36.4%	40.9%	13.6%	100.0%
女性	18.2%	54.5%	18.2%	9.1%	100.0%
40～44歳	10.0%	52.5%	35.0%	2.5%	100.0%
男性	16.0%	44.0%	36.0%	4.0%	100.0%
女性	0.0%	66.7%	33.3%	0.0%	100.0%
45～49歳	13.5%	45.9%	32.4%	8.1%	100.0%
男性	12.5%	54.2%	25.0%	8.3%	100.0%
女性	15.4%	30.8%	46.2%	7.7%	100.0%
50～54歳	3.8%	53.8%	38.5%	3.8%	100.0%
男性	5.6%	66.7%	22.2%	5.6%	100.0%
女性	0.0%	25.0%	75.0%	0.0%	100.0%
55～59歳	10.5%	42.1%	26.3%	21.1%	100.0%
男性	10.0%	50.0%	20.0%	20.0%	100.0%
女性	11.1%	33.3%	33.3%	22.2%	100.0%
60～64歳	14.3%	57.1%	14.3%	14.3%	100.0%
男性	20.0%	60.0%	0.0%	20.0%	100.0%
女性	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	100.0%
65歳以上	0.0%	66.7%	33.3%	0.0%	100.0%
男性	0.0%	75.0%	25.0%	0.0%	100.0%
女性	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	100.0%
総計	10.0%	50.6%	32.0%	7.4%	100.0%

クロス集計

表6 属性×ワーク・ライフ・バランス

属性	ワーク・ライフ・バランス				総計
	かなりと れている	まあま あとれ ている	あまり とれて いない	全然と れてい ない	
教員	10.1%	46.8%	32.1%	11.0%	100.0%
職員	9.9%	57.1%	29.7%	3.3%	100.0%
大学院生	6.7%	46.7%	40.0%	6.7%	100.0%
留学生	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
総計	10.0%	50.6%	32.0%	7.4%	100.0%

表7 年齢×育児の仕方

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
25歳未満	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
男性	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
女性	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
25～29歳	0.0%	0.0%	0.0%	3.3%	0.0%	0.0%	0.0%	1.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
男性	0.0%	0.0%	0.0%	3.3%	0.0%	0.0%	0.0%	1.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
女性	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
30～34歳	16.7%	11.8%	66.7%	6.7%	13.5%	16.0%	0.0%	12.0%	11.3%	12.5%	25.0%	16.7%	5.3%	12.5%
男性	0.0%	5.9%	0.0%	6.7%	5.8%	8.0%	0.0%	5.3%	3.2%	4.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
女性	16.7%	5.9%	66.7%	0.0%	7.7%	8.0%	0.0%	6.7%	8.1%	8.3%	25.0%	16.7%	5.3%	12.5%
35～39歳	8.3%	11.8%	0.0%	13.3%	17.3%	24.0%	21.4%	12.0%	11.3%	14.6%	12.5%	0.0%	5.3%	0.0%
男性	0.0%	11.8%	0.0%	13.3%	11.5%	20.0%	21.4%	6.7%	4.8%	12.5%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%
女性	8.3%	0.0%	0.0%	0.0%	5.8%	4.0%	0.0%	5.3%	6.5%	2.1%	0.0%	0.0%	5.3%	0.0%
40～44歳	37.5%	23.5%	0.0%	23.3%	23.1%	16.0%	23.8%	26.7%	19.4%	27.1%	12.5%	16.7%	15.8%	25.0%
男性	0.0%	17.6%	0.0%	23.3%	11.5%	12.0%	23.8%	17.3%	4.8%	10.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
女性	37.5%	5.9%	0.0%	0.0%	11.5%	4.0%	0.0%	9.3%	14.5%	16.7%	12.5%	16.7%	15.8%	25.0%
45～49歳	16.7%	29.4%	33.3%	23.3%	25.0%	20.0%	11.9%	20.0%	24.2%	25.0%	12.5%	0.0%	15.8%	37.5%
男性	4.2%	29.4%	0.0%	23.3%	9.6%	12.0%	11.9%	13.3%	12.9%	14.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
女性	12.5%	0.0%	33.3%	0.0%	15.4%	8.0%	0.0%	6.7%	11.3%	10.4%	12.5%	0.0%	15.8%	37.5%
50～54歳	12.5%	5.9%	0.0%	16.7%	5.8%	8.0%	21.4%	10.7%	11.3%	6.3%	0.0%	33.3%	15.8%	12.5%
男性	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	1.9%	8.0%	21.4%	8.0%	4.8%	2.1%	0.0%	0.0%	5.3%	12.5%
女性	12.5%	5.9%	0.0%	0.0%	3.8%	0.0%	0.0%	2.7%	6.5%	4.2%	0.0%	33.3%	10.5%	0.0%
55～59歳	4.2%	11.8%	0.0%	10.0%	11.5%	8.0%	7.1%	10.7%	11.3%	4.2%	25.0%	33.3%	31.6%	12.5%
男性	4.2%	11.8%	0.0%	10.0%	3.8%	0.0%	7.1%	6.7%	4.8%	0.0%	0.0%	16.7%	10.5%	12.5%
女性	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%	8.0%	0.0%	4.0%	6.5%	4.2%	25.0%	16.7%	21.1%	0.0%
60～64歳	4.2%	0.0%	0.0%	0.0%	1.9%	4.0%	4.8%	2.7%	6.5%	4.2%	12.5%	0.0%	5.3%	0.0%
男性	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.9%	4.0%	4.8%	1.3%	4.8%	2.1%	12.5%	0.0%	5.3%	0.0%
女性	4.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.3%	1.6%	2.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
65歳以上	0.0%	5.9%	0.0%	3.3%	1.9%	4.0%	9.5%	4.0%	4.8%	6.3%	0.0%	0.0%	5.3%	0.0%
男性	0.0%	5.9%	0.0%	3.3%	0.0%	0.0%	9.5%	1.3%	1.6%	2.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
女性	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.9%	4.0%	0.0%	2.7%	3.2%	4.2%	0.0%	0.0%	5.3%	0.0%
総計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

## クロス集計

表8 属性×育児の仕方

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
教員	25.0%	47.1%	0.0%	60.0%	50.0%	40.0%	64.3%	46.7%	50.0%	39.6%	37.5%	33.3%	78.9%	75.0%
職員	75.0%	47.1%	0.0%	36.7%	42.3%	44.0%	31.0%	49.3%	46.8%	54.2%	37.5%	66.7%	15.8%	25.0%
大学院生	0.0%	5.9%	100.0%	0.0%	7.7%	16.0%	4.8%	4.0%	3.2%	4.2%	25.0%	0.0%	5.3%	0.0%
留学生	0.0%	0.0%	0.0%	3.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
総計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

- |                      |                      |
|----------------------|----------------------|
| 1. 自分が育児休業制度を利用      | 8. 夫婦で協力して育児         |
| 2. 配偶者が育児休業制度を利用     | 9. 保育所を利用            |
| 3. 自分が退職・退学・休学して育児   | 10. 親の協力を得て育児        |
| 4. 配偶者が退職・退学・休学して育児  | 11. その他親族の協力を得て育児    |
| 5. 自分が仕事・学習を続けながら育児  | 12. 知人や近所の人の協力を得て育児  |
| 6. 配偶者が仕事・学習を続けながら育児 | 13. 家政婦やベビーシッターなどを雇用 |
| 7. おもに配偶者が育児         | 14. 行政の育児支援を利用       |

表9 年齢×育児に関するサポート

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
25歳未満	7.3%	4.9%	6.9%	2.3%	1.9%	6.5%	2.9%	8.3%	6.1%	9.0%	2.4%	4.0%	6.9%	3.0%	5.8%	5.9%	6.9%	9.1%
男性	3.3%	2.9%	3.4%	1.1%	0.0%	2.2%	1.9%	5.0%	3.0%	3.0%	1.2%	2.0%	3.4%	1.0%	3.8%	3.0%	4.2%	9.1%
女性	4.1%	2.0%	3.4%	1.1%	1.9%	4.3%	1.0%	3.3%	3.0%	6.0%	1.2%	2.0%	3.4%	2.0%	1.9%	3.0%	2.8%	0.0%
25～29歳	11.4%	10.8%	9.2%	8.0%	11.1%	4.3%	6.8%	15.0%	6.1%	11.9%	8.2%	6.0%	4.6%	10.9%	5.8%	13.9%	6.9%	0.0%
男性	6.5%	4.9%	2.3%	3.4%	5.6%	2.2%	3.9%	8.3%	3.0%	4.5%	3.5%	4.0%	2.3%	5.0%	1.9%	6.9%	4.2%	0.0%
女性	4.9%	5.9%	6.9%	4.5%	5.6%	2.2%	2.9%	6.7%	3.0%	7.5%	4.7%	2.0%	2.3%	5.9%	3.8%	6.9%	2.8%	0.0%
30～34歳	12.2%	11.8%	16.1%	15.9%	14.8%	10.9%	11.7%	20.0%	18.2%	20.9%	16.5%	14.0%	13.8%	14.9%	15.4%	10.9%	12.5%	4.5%
男性	4.1%	3.9%	6.9%	6.8%	7.4%	2.2%	3.9%	8.3%	9.1%	10.4%	8.2%	8.0%	6.9%	5.9%	5.8%	6.9%	6.9%	0.0%
女性	8.1%	7.8%	9.2%	9.1%	7.4%	8.7%	7.8%	11.7%	9.1%	10.4%	8.2%	6.0%	6.9%	8.9%	9.6%	4.0%	5.6%	4.5%
35～39歳	13.8%	15.7%	6.9%	14.8%	3.7%	8.7%	12.6%	15.0%	12.1%	7.5%	9.4%	8.0%	9.2%	14.9%	9.6%	15.8%	16.7%	27.3%
男性	9.8%	11.8%	4.6%	10.2%	1.9%	6.5%	7.8%	11.7%	9.1%	3.0%	4.7%	8.0%	8.0%	10.9%	3.8%	11.9%	6.9%	4.5%
女性	4.1%	3.9%	2.3%	4.5%	1.9%	2.2%	4.9%	3.3%	3.0%	4.5%	4.7%	0.0%	1.1%	4.0%	5.8%	4.0%	9.7%	22.7%
40～44歳	16.3%	13.7%	14.9%	15.9%	13.0%	15.2%	24.3%	10.0%	12.1%	16.4%	23.5%	18.0%	17.2%	17.8%	17.3%	14.9%	16.7%	22.7%
男性	9.8%	8.8%	8.0%	12.5%	7.4%	6.5%	14.6%	6.7%	9.1%	7.5%	12.9%	10.0%	12.6%	8.9%	5.8%	9.9%	9.7%	9.1%
女性	6.5%	4.9%	6.9%	3.4%	5.6%	8.7%	9.7%	3.3%	3.0%	9.0%	10.6%	8.0%	4.6%	8.9%	11.5%	5.0%	6.9%	13.6%
45～49歳	12.2%	10.8%	12.6%	15.9%	14.8%	13.0%	17.5%	10.0%	18.2%	9.0%	15.3%	16.0%	17.2%	14.9%	21.2%	12.9%	13.9%	18.2%
男性	8.1%	8.8%	9.2%	10.2%	5.6%	8.7%	11.7%	6.7%	12.1%	4.5%	7.1%	12.0%	12.6%	10.9%	13.5%	9.9%	8.3%	4.5%
女性	4.1%	2.0%	3.4%	5.7%	9.3%	4.3%	5.8%	3.3%	6.1%	4.5%	8.2%	4.0%	4.6%	4.0%	7.7%	3.0%	5.6%	13.6%
50～54歳	9.8%	12.7%	14.9%	8.0%	16.7%	15.2%	9.7%	8.3%	18.2%	11.9%	12.9%	16.0%	14.9%	8.9%	11.5%	7.9%	9.7%	9.1%
男性	7.3%	9.8%	10.3%	5.7%	13.0%	13.0%	6.8%	6.7%	12.1%	9.0%	10.6%	12.0%	11.5%	3.0%	11.5%	5.0%	6.9%	9.1%
女性	2.4%	2.9%	4.6%	2.3%	3.7%	2.2%	2.9%	1.7%	6.1%	3.0%	2.4%	4.0%	3.4%	5.9%	0.0%	3.0%	2.8%	0.0%
55～59歳	8.9%	10.8%	9.2%	12.5%	11.1%	13.0%	9.7%	5.0%	6.1%	10.4%	7.1%	14.0%	9.2%	8.9%	9.6%	9.9%	8.3%	9.1%
男性	5.7%	5.9%	5.7%	6.8%	3.7%	4.3%	2.9%	1.7%	3.0%	1.5%	4.7%	6.0%	3.4%	3.0%	3.8%	5.0%	2.8%	0.0%
女性	3.3%	4.9%	3.4%	5.7%	7.4%	8.7%	6.8%	3.3%	3.0%	9.0%	2.4%	8.0%	5.7%	5.9%	5.8%	5.0%	5.6%	9.1%
60～64歳	4.9%	3.9%	2.3%	1.1%	3.7%	4.3%	2.9%	1.7%	0.0%	0.0%	1.2%	2.0%	2.3%	0.0%	0.0%	3.0%	2.8%	0.0%
男性	3.3%	3.9%	2.3%	1.1%	3.7%	4.3%	1.9%	1.7%	0.0%	0.0%	1.2%	2.0%	2.3%	0.0%	0.0%	3.0%	2.8%	0.0%
女性	1.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
65歳以上	3.3%	4.9%	6.9%	5.7%	9.3%	8.7%	1.9%	6.7%	3.0%	3.0%	3.5%	2.0%	4.6%	5.9%	3.8%	5.0%	5.6%	0.0%
男性	2.4%	3.9%	4.6%	3.4%	7.4%	6.5%	1.0%	5.0%	0.0%	1.5%	2.4%	2.0%	2.3%	4.0%	3.8%	4.0%	4.2%	0.0%
女性	0.8%	1.0%	2.3%	2.3%	1.9%	2.2%	1.0%	1.7%	3.0%	1.5%	1.2%	0.0%	2.3%	2.0%	0.0%	1.0%	1.4%	0.0%
総計	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

## クロス集計

表10 属性×育児に関するサポート

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
教員	49.6%	57.8%	44.8%	48.9%	55.6%	69.6%	51.5%	48.3%	54.5%	37.3%	36.5%	68.0%	72.4%	43.6%	53.8%	49.5%	50.0%	36.4%
職員	36.6%	23.5%	37.9%	39.8%	22.2%	19.6%	38.8%	35.0%	18.2%	44.8%	55.3%	10.0%	10.3%	43.6%	34.6%	37.6%	40.3%	59.1%
大学院生	13.8%	18.6%	17.2%	11.4%	22.2%	10.9%	9.7%	15.0%	27.3%	17.9%	8.2%	22.0%	17.2%	12.9%	11.5%	12.9%	9.7%	4.5%
留学生	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
総計	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

- |                                   |                          |
|-----------------------------------|--------------------------|
| 1. 育児休業取得の保証                      | 10. 短時間勤務の安定した雇用を可能にする   |
| 2. 学内保育所の設置                       | 11. 代替要員の雇用              |
| 3. 育児休業制度後の復帰支援                   | 12. 研究補助者の雇用             |
| 4. 学童保育に関連するサポート                  | 13. 研究・教育以外の雑務の軽減        |
| 5. 学内実施の学会・研究会・講演会時の一時保育室の設置      | 14. 周囲の理解の促進             |
| 6. 授乳・搾乳・おむつ交換等のできるコーナー・女性用休養室の設置 | 15. 育児を考慮に入れた多面的な業績評価の確立 |
| 7. 夕方からの会議の廃止                     | 16. 男性の育児休業取得促進          |
| 8. 通勤時間短縮のための住宅手当の充実              | 17. 入試期間中の監督業務の軽減        |
| 9. パーマネントポストの増加                   | 18. その他                  |

表11 年齢×女性研究者や職員を増やすために必要なこと

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
25歳未満	6.3%	6.3%	7.7%	5.0%	0.0%	6.3%	4.0%	2.1%	6.6%	6.9%	2.6%	9.6%	7.1%	13.3%
男性	3.8%	3.8%	3.8%	3.0%	0.0%	3.8%	3.0%	2.1%	3.3%	4.3%	1.3%	5.8%	7.1%	6.7%
女性	2.5%	2.5%	3.8%	2.0%	0.0%	2.5%	1.0%	0.0%	3.3%	2.6%	1.3%	3.8%	0.0%	6.7%
25～29歳	7.6%	7.5%	9.6%	8.9%	11.4%	5.1%	9.9%	6.3%	9.9%	7.8%	11.8%	3.8%	7.1%	6.7%
男性	5.1%	3.8%	1.9%	3.0%	2.9%	3.8%	3.0%	1.0%	5.5%	4.8%	6.6%	1.9%	7.1%	0.0%
女性	2.5%	3.8%	7.7%	5.9%	8.6%	1.3%	6.9%	5.2%	4.4%	3.0%	5.3%	1.9%	0.0%	6.7%
30～34歳	7.6%	11.3%	13.5%	13.9%	14.3%	16.5%	16.8%	15.6%	13.2%	12.6%	19.7%	7.7%	7.1%	6.7%
男性	3.8%	7.5%	3.8%	6.9%	8.6%	10.1%	5.9%	7.3%	8.8%	6.5%	10.5%	5.8%	7.1%	6.7%
女性	3.8%	3.8%	9.6%	6.9%	5.7%	6.3%	10.9%	8.3%	4.4%	6.1%	9.2%	1.9%	0.0%	0.0%
35～39歳	12.7%	12.5%	15.4%	8.9%	11.4%	17.7%	19.8%	20.8%	13.2%	14.3%	10.5%	13.5%	7.1%	20.0%
男性	6.3%	5.0%	7.7%	3.0%	5.7%	8.9%	11.9%	13.5%	7.7%	9.5%	5.3%	7.7%	7.1%	20.0%
女性	6.3%	7.5%	7.7%	5.9%	5.7%	8.9%	7.9%	7.3%	5.5%	4.8%	5.3%	5.8%	0.0%	0.0%
40～44歳	17.7%	18.8%	15.4%	15.8%	25.7%	19.0%	12.9%	15.6%	16.5%	17.3%	17.1%	17.3%	21.4%	13.3%
男性	8.9%	8.8%	3.8%	6.9%	14.3%	8.9%	6.9%	9.4%	7.7%	10.8%	7.9%	13.5%	21.4%	13.3%
女性	8.9%	10.0%	11.5%	8.9%	11.4%	10.1%	5.9%	6.3%	8.8%	6.5%	9.2%	3.8%	0.0%	0.0%
45～49歳	20.3%	17.5%	13.5%	18.8%	11.4%	11.4%	11.9%	14.6%	13.2%	16.0%	15.8%	19.2%	28.6%	20.0%
男性	12.7%	7.5%	3.8%	8.9%	2.9%	7.6%	5.9%	9.4%	8.8%	10.4%	7.9%	13.5%	28.6%	13.3%
女性	7.6%	10.0%	9.6%	9.9%	8.6%	3.8%	5.9%	5.2%	4.4%	5.6%	7.9%	5.8%	0.0%	6.7%
50～54歳	8.9%	7.5%	7.7%	11.9%	17.1%	7.6%	8.9%	7.3%	13.2%	11.3%	7.9%	5.8%	21.4%	6.7%
男性	5.1%	6.3%	5.8%	7.9%	11.4%	5.1%	5.9%	4.2%	8.8%	7.8%	3.9%	3.8%	14.3%	6.7%
女性	3.8%	1.3%	1.9%	4.0%	5.7%	2.5%	3.0%	3.1%	4.4%	3.5%	3.9%	1.9%	7.1%	0.0%
55～59歳	12.7%	8.8%	9.6%	11.9%	5.7%	11.4%	7.9%	12.5%	8.8%	8.2%	9.2%	15.4%	0.0%	13.3%
男性	3.8%	2												

## クロス集計

表 12 属性×女性研究者や職員を増やすために必要なこと

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
教員	57.0%	46.3%	40.4%	47.5%	57.1%	57.0%	50.5%	47.9%	34.1%	43.5%	39.5%	48.1%	57.1%	60.0%
職員	29.1%	42.5%	42.3%	40.6%	25.7%	32.9%	34.7%	42.7%	52.7%	44.4%	48.7%	40.4%	28.6%	26.7%
大学院生	13.9%	11.3%	17.3%	11.9%	17.1%	8.9%	14.9%	9.4%	13.2%	12.1%	11.8%	11.5%	14.3%	13.3%
留学生	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
総計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
人文科学系	24.5%	30.0%	20.7%	29.8%	26.1%	28.3%	28.6%	30.9%	34.0%	31.5%	40.9%	26.5%	33.3%	15.4%
社会科学系	40.8%	37.5%	31.0%	40.4%	47.8%	43.5%	39.7%	41.8%	34.0%	31.5%	31.8%	38.2%	33.3%	53.8%
自然科学系	32.7%	27.5%	41.4%	28.1%	21.7%	26.1%	30.2%	25.5%	22.6%	28.8%	22.7%	35.3%	16.7%	30.8%
その他	2.0%	5.0%	6.9%	1.8%	4.3%	2.2%	1.6%	1.8%	9.4%	8.2%	4.5%	0.0%	16.7%	0.0%
総計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

1. 女性研究者・職員の積極的登用(「ポジティブ・アクション」の導入)
2. 評価委員・意思決定機関への女性の登用
3. 学内女性研究者・職員のネットワーク構築
4. ライフイベント(育児、介護等)期間中の女性研究者の業績向上のための補助員等の人的支援
5. ライフイベント(育児、介護等)期間中の女性研究者の業績向上のための研究費等の支援
6. 研究とライフイベントとの両立支援
7. 学内保育園の設置(あるいは、ベビーシッター費補助など)
8. 学童保育等に関する支援
9. 女性研究者・職員・大学院生自身の意識改革
10. 男性研究者・職員・大学院生自身の意識改革
11. 学内で評価委員・意思決定機関に登用されている管理職の意識改革
12. 女子中高生に対する積極的な働きかけ(特に理系への進学を促すための働きかけ)
13. 特に必要ない
14. その他

平成 26 年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業  
「女性研究者研究活動支援事業（一般型）」

## 明治大学女性研究者研究活動支援事業キックオフシンポジウム報告書

発行日：平成 27 年 3 月 31 日

編集：明治大学女性研究者研究活動支援事業推進本部

発行：明治大学女性研究者研究活動支援事業推進本部

### 【駿河台キャンパス】

〒 101-8301 東京都千代田区神田駿河台 1-1 アカデミーコモン 7 階

TEL 03-3296-4655 / FAX 03-3296-4656

### 【生田キャンパス】

〒 214-8571 神奈川県川崎市多摩区東三田 1-1-1 中央校舎 2 階

TEL 044-934-7603 / FAX 044-934-7680

E-mail : danjo@meiji.ac.jp（駿河台キャンパス・生田キャンパス共通）