

明治大学 国際シンポジウム報告書

Meiji University International Symposium:

「学術分野の 男女共同参画と多様性」

Gender Equality and Diversity in the Research Environment

基調講演・全体会

Keynote speech :Plenary Session

2015年11月6日(金)

Friday, November the 6th, 2015

分科会

Sectional Session

2015年11月7日(土)

Saturday, November the 7th, 2015

目次

Contents

開会式・全体会

開催にあたって	4
ポスター	6
1日目プログラム	7
基調講演者プロフィール	8
開会宣言・趣旨説明・ロゴマーク発表	10
女性研究者研究活動支援事業推進本部代表 法科大学院ジェンダー法センター長 辻村 みよ子	
開会挨拶	12
明治大学副学長 勝 悦子	
来賓挨拶	14
内閣府男女共同参画局長 武川 恵子	
海外ゲスト挨拶	16
シーナカリンウィロート大学 (タイ) チョンプヌツ・K・パームプーンウィワット	
第一基調講演	18
日本大学薬学部薬学研究所上席研究員 大坪 久子	
第二基調講演	34
東京大学社会科学研究所准教授 スティール 若希	
分科会紹介	52
男女共同参画推進センター副センター長 情報コミュニケーション学部ジェンダーセンター長 細野 はるみ	
閉会挨拶	54
明治大学副学長 男女共同参画推進センター長 長尾 進	

分科会

第1分科会プログラム	58
第1分科会	60
第2分科会プログラム	64
第2分科会	66

開催にあたって

Greetings

全体会

このたび、明治大学の男女共同参画推進にかかわる3つの組織（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、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）の共催で、国際シンポジウムを開催いたします。

2日間にわたるシンポジウムでは、日本国内と海外の主に女性研究者を中心として、アカデミックな領域での多様な男女共同参画のあり方について、討論します。

1日目の全体会では、基調講演者をお招きし、総論的な視点から国内の理系分野の男女共同参画・女性研究者支援の状況について、学術分野男女共同参画政策の世界的動向を講演いただくことで、世界における日本の状況についての理解を参加者のみなさんとともに深めていきます。

2日目の分科会では、2つの研究センターを中心に、学術分野や法曹界の男女共同参画の多様性について討論します。



Keynote speech: Plenary Session

We would like to hold an international symposium co-hosted by three organizations (The Headquarters for Promoting Programs to Support Research Activities of Female Researchers in the Center for Gender Equality and Diversity, Meiji University School of Information and Communication Gender Center, the Center for Gender and Law of Law School) that are involved in promoting the Gender Equality Policies in Meiji University.

During the two-day symposium, we will discuss how the diversity of Gender Equality Policies should be in the academic fields, featuring mainly female researchers from Japan and overseas.

In the plenary session on the first day, we will invite keynote speakers. Through their speeches

from the point of general aspects about international movements of Gender Equality Policies in the academic fields, in terms of the situation of support for Gender Equality Policies and Female Researchers in the scientific fields, we would like to deepen our understanding with the participants about where Japan stands in this matter in the world.

In the sectional session on the second day, we will discuss the diversity of Gender Equality in both the academic fields and law fields, focusing on the two research centers.

第1分科会

第1分科会を担当する情報コミュニケーション学部ジェンダーセンターは、数年前より明治大学と海外協定校であるタイのシーナカリンウィロート大学との間で研究協力を進めてまいりました。その中で進めてきました「ジェンダーフォーラム」という合同研究会が今回のシンポジウムの出発点になっていたわけであります。

今回は第1分科会としまして、第3回目のジェンダーフォーラムと位置づけまして2つのセッションを実施いたします。

セッションAでは、女性研究者がアカデミックキャリアを積み重ねていくに当たっての課題について議論を展開いたします。また、セッションBでは、タイの状況を題材にいたしまして、社会の中で女性の活躍がどのように推進されているのかということについて討論いたします。

情報コミュニケーション学部ジェンダーセンター長
情報コミュニケーション学部教授 細野はるみ



The first session will be run by the Gender Center of the School of Information and

「学術分野の 男女共同参画と多様性」

International Symposium:
Gender Equality and Diversity in the Research Environment

共催：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*
明治大学情報コミュニケーション学部ジェンダーセンター 明治大学法科大学院ジェンダー法センター
後援：明治大学専任教授連合会

2015年 **11月6日**(金) 開会式・全体会 **7日**(土) 分科会
会場：明治大学駿河台キャンパス グローバルフロント

11月6日(金) 開会式・全体会

〈会場〉グローバルフロント1階グローバルホール
〈時間〉15:00~17:00(開場14:30)
〈言語〉(英語・日本語、通訳あり)

- ・開会宣言・趣旨説明・ロゴマークの発表
女性研究者研究活動支援事業推進本部代表、法科大学院ジェンダーセンター長 辻村みよ子
- ・開会挨拶 明治大学副学長 勝悦子
- ・来賓挨拶 内閣府男女共同参画局長 武川恵子
- ・海外ゲスト挨拶
チョンブヌツ・K・パームブーンウィット (タイ・シーナカリンウィロート大学准教授)
- ・基調講演
 - ・大坪久子 (日本大学薬学部薬学研究所上席研究員)
理系分野における男女共同参画・女性研究者支援について
 - ・ジャッキー・スティール (東京大学社会科学研究所准教授)
学術分野の男女共同参画政策の世界的動向
- ・分科会紹介
男女共同参画推進センター副センター長、情報コミュニケーション学部ジェンダーセンター長 細野はるみ
- ・閉会挨拶 明治大学副学長、男女共同参画推進センター長 長尾進
- ・司会 情報コミュニケーション学部専任講師 脇本電太郎
- ・全体会コーディネーター 商学部教授 中林真理子

11月7日(土) 分科会

【第1分科会】情報コミュニケーション学部ジェンダーセンター主催・推進本部共催

〈会場〉グローバルフロント17階C5会議室
(使用言語) 英語(一部日本語、通訳あり)

- A 「21世紀を研究者として生きる——
女性のアカデミック・キャリアにおける機会と障壁」
(Living as a Researcher in the Twenty-First Century:
Opportunities and Obstacles to Women's Academic Career)
〈時間〉13:00~15:30 ※事前申込制 申込先: gender@meiji.ac.jp
- B 「タイにおける女性のエンパワーメント——
社会的・経済的・文化的状況」
(Women's Empowerment: Social, Economic and Cultural Aspects in Thailand)
〈時間〉16:00~17:30 ※事前申込制 申込先: gender@meiji.ac.jp

【第2分科会】法科大学院ジェンダー法センター主催・推進本部共催
後援：日本弁護士連合会、日本女性法律家協会、ジェンダー法学会

「女性研究者・法曹養成と男女共同参画政策」
(Promoting Female Researchers and Lawyers through Gender Equality Policies)

〈会場〉グローバルフロント1階多目的室
〈時間〉10:00~13:00
〈使用言語〉日本語

角田由紀子・打越さく良弁護士等講演
※入場自由 問合せ先: cgal@meiji.ac.jp

【国際シンポジウム関連イベント】(事前申込制 申込先: gender@meiji.ac.jp) <http://www.meiji.ac.jp/infocom/gender/>
日韓若手女性研究者フォーラム 「身体・表象・ジェンダー」(共催：明治大学情報コミュニケーション研究科 成均館大学校芸術学研究科 他)

明治大学女性研究者研究活動支援事業推進本部

〒101-8301
東京都千代田区神田駿河台 1-1
明治大学駿河台キャンパス アカデミーコモン7階
TEL: 03-3296-4655 FAX: 03-3296-4656
E-mail: danjo@meiji.ac.jp
URL: <http://www.meiji.ac.jp/koho/diversity/index.html>



無料

託児ルーム開室

託児所をご利用の方は
事前申し込みが必要となります。

10月30日
締め切り。

※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)」

基調講演者プロフィール

Keynote Speaker Profile

第一基調講演

First Keynote Speech

理系分野における 男女共同参画・女性研究者支援について

Support for Gender Equality and Female Researchers in the Scientific Fields



大坪 久子

Hisako Ohtsubo (Ph.D.)

日本大学薬学部薬学研究所上席研究員

Senior Fellow at the Research Institute of Pharmacy, Nihon University

専門は「動く遺伝子」。薬学博士、1970～80年代、ニューヨーク州立大学博士研究員を経て研究准教授。その後、東京大学分子細胞生物学研究所講師、北海道大学女性研究者支援室客員教授、日本大学総合科学研究所教授（元女性研究者支援推進ユニット長）を歴任。男女共同参画学協会連絡会提言委員会委員長。現在の興味は日米における女性研究者支援。第18回日本女性科学者の会功労賞（2013年）、第2回澤柳記念賞（2015年）受賞。

She specializes in Transposon, jumping genes. Chairperson of the Proposal Committee of Japan Inter-Society Liaison Association Committee for Promoting Equal Participation of Men and Women in Science and Engineering (EPMEWSE).

In the 1970s-1980s, Post-doctoral Fellow and Research Assistant at the State University of New York. After that, she held posts of Lecturer at Institute of Molecular and Cellular Biosciences at The University of Tokyo, Visiting Professor at the Support Office for Female Researchers in Hokkaido University, and Professor at the Advanced Research Institute for the Sciences and Humanities (ARISH) and Director of Female Scientists Support Office at Nihon University.

She is now interested in supports for female researchers in Japan and U.S.

開会宣言・趣旨説明・ロゴマーク発表

Opening Declaration/Addressing the Aim/Announcement of the Logo Mark



辻村 みよ子

女性研究者研究活動支援事業推進本部代表、
法科大学院ジェンダー法センター長

Miyoko Tsujimura

Director, Center for Gender Equality and Diversity,
Support Office, Meiji University
Director, Center for Gender and Law, Law School,
Meiji University

皆様、大変お忙しい中ご参集いただきまして、本当にありがとうございます。推進本部の辻村みよ子でございます。日ごろの皆様のご協力に感謝申し上げつつ、簡単に私どもの取組について説明させていただきます。

昨年11月に文部科学省の女性研究者研究活動支援事業に採択され、早速、男女共同参画推進センターのもとに推進本部を立ち上げました。ことし3月にキックオフシンポジウムを開催いたしました。男女がともに活躍できる環境を構築したいということで、アンケート実施や両立支援などに取り組んでまいりました。お手元のニュースレター等の資料をごらんいただければ幸いです。

明治大学では、女性研究者の比率は現在18.3%、これは全国平均をやや下回っております。さらに、理系分野では9.6%で特に低い値となっております。そこで、このたび学術分野の男女共同参画を一層推進するために国内外から経験豊富な皆様方にお越しいただきまして、国際シンポジウムを企画いたしました。2日間という短い期間ではありますが、明日の分科会ではポジティブアクションの可能性などについても議論する予定であります。実り多い会になりますことを期待しております。

なお、この場をおかりしまして、このたび公募いたしました。多数の応募の中から決定しました男女共同参画推進センター及び推進本部のロ

ゴマークと愛称を発表させていただきます。向かって右側が推進本部のロゴマークでございます。この中にありますMUGEDというのは、Meiji University Gender Equality and Diversityを意味しており、明治大学は今後も、男女のみならず多様性と個性を尊重できる社会を目指してまいります。これらのロゴマークとともに、私ども推進本部の活動を温かくお見守りいただきまして、これからも力強いご支援を賜りますように、どうぞよろしくお願い申し上げます。

ありがとうございました。



Thank you for attending in spite of your very busy schedule. My name is Miyoko Tsujimura from the Support Office. With an appreciation for all your support, I would like to briefly explain the purpose of the symposium.

We were selected for next program to support research activities of female researchers by Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology in November last year. And the Support Office was launched under the Center for Gender Equality and Diversity. The kick-off Symposium was held this March. We have been conducting various activities such as questionnaire

開会挨拶

Opening Speech



勝悦子

明治大学副学長

Etsuko Katsu

Vice President, Meiji University

ご紹介大変ありがとうございます。明治大学国際交流副学長の勝悦子でございます。本日は、明治大学国際シンポジウム「学術分野の男女共同参画と多様性」にご出席いただき、心から感謝申し上げます。当シンポジウムを主催者する明治大学を代表いたしまして、一言開催のご挨拶申し上げます。

まず明治大学男女共同参画推進センターの辻村先生をはじめとする先生方に、心より感謝の意を表したいと思います。本学のこのプロジェクトは、昨年、JSTの科学技術人材育成プログラムの女性研究者研究活動支援事業の1つとして採択されましたが、我々一同これを大変誇りに思っております。

ご存じのように、明治大学は1938年に日本初の女性弁護士を輩出したことで知られております。今では考えられませんが、日本では、1938年まで女性の弁護士は1人もおりませんでした。もちろん戦前は女性が大学に行くこと自体もありませんでした。本学は、明治大学専門部女子部を設置して以来、長年女性の高等教育を実施してまいりましたが、本学にはこのような女性教育の伝統があるということもできるかと思えます。私自身も明治大学では最初の女性副学長ですが、ここ数年をみると、明治大学においても、教職員の管理職レベルでの女性の数も増加しております。

日本は、2020年までに社会のあらゆる分野で指導的地位の女性が占める割合を30%にするという目標を設定していますが、女性が社会でさらに活躍で

きるよう、これからさらなる取組を行う必要があります。大学でも多くの施策を行っていかねばなりません。明治大学では、男女共同参画推進センターが中心となり、こうした活動を進めてまいります。

昨日、イタリアのシエーナで開催されたIAU、国際大学協会の総会から戻ったばかりですが、総会では大学の国際化がテーマとして取り上げられました。世界中から多くの参加者が集まりましたが、EUのマリー・キュリー・サイエンス・ファンドの研究者によると、EUは現在、女性の科学者が重要な仕事につけるようあらゆる努力を払っているということでした。

明治時代の初めに、創立者たちはパリ大学やリヨン大学で法学を学び、ヨーロッパのリベラリズムと個人主義の伝統を本学にもたらしました。設立以来私ども明治大学は、建学の精神である権利自由・独立自治に基づいた研究と社会的貢献に重点を置く教育に取り組んできました。こうした取組の一環として、男女共同参画の推進があります。

男女共同参画推進センターは、女性の研究者はもちろんのこと、外国の研究者や学生にとって非常に重要な役割を果たしてきました。今回のシンポジウムは、将来の、日本の科学者や学生が勉学や研究に励む動機を一層強化するものになるに違いありません。

このシンポジウムが実りある成果と国際的な友情をもたらすこと、そして今後さらに国際的に協力し続

来賓挨拶

Guest Remarks



武川 恵子

内閣府男女共同参画局長

Keiko Takegawa

Director-General, Gender Equality Bureau Cabinet
Office Government of Japan

内閣府の武川と申します。

本日、明治大学国際シンポジウム「学術分野の男女共同参画と多様性」が盛大に開催されますことを心からお喜び申し上げます。また、明治大学におかれましては、福宮学長、勝副学長、また関係者の方々のリーダーシップによりまして、学術分野の男女共同参画に熱心にお取り組みいただいておりますことに厚く御礼を申し上げます。また、先ほど開会宣言をされました辻村みよ子先生には、日ごろ、男女共同参画会議の議員として、私ども男女共同参画局の業務に多大なるご指導をいただきまして、この場をおかりいたしまして御礼を申し上げます。

本格的な人口減少社会を迎える中で、科学技術・学術分野における女性研究者の活躍は、我が国が持続的な成長を確保し、さらにイノベーションの創出によって、世界のさまざまな問題を解決していく上で極めて重要と考えております。

これまで政府におきましては、科学技術・学術分野で活躍する女性の参画拡大に向けて、関係府省や日本学術会議を初めとする関係団体と連携し、女性の登用に積極的に取り組む大学等に対する支援や研究と出産、育児等の両立支援などを進めてまいりました。

一方で、現状においては、我が国の研究者に占める女性の割合は14.6%であり、イギリスでは37.8%、アメリカでは33.6%、さらには韓国にお

いても18.2%となっております。他の先進諸国に比べまして大きくおくれたものとなっております。また、大学における専攻分野につきましても、理工系を専攻する女子学生は年々増加傾向にはございますけれども、依然として分野ごとに男女の偏りが大きいという問題がございます。

安倍内閣におきましては、女性の活躍推進を最重要課題の1つに位置づけ、本年6月に策定された「女性の活躍加速のための重点方針2015」におきまして、女子生徒等の理工系分野への進路選択を促進するために、学校教育から進学、就職といった各段階にわたって一貫した支援を行うことを盛り込んでおります。また、この重点方針におきましては、今回のシンポジウムでも扱われる予定になっております法曹の養成に関しましても、法曹における女性の活躍をさらに進めるため、法科大学院の養成課程において女性法曹養成に向けた取組を推進することを掲げております。

現在、私どもにおきましては、第4次男女共同参画基本計画の策定に向けて検討を進めておりますが、科学技術・学術分野における男女共同参画については、引き続き重点分野として取り組んでまいりますとともに、女性法曹の養成に向けた取組も盛り込んでまいりたいと考えております。

最後になりますが、科学技術・学術分野や法曹界でご活躍される皆様のご健勝と明治大学のご発展、またご参加の皆様全てにとって実り多き場に

海外ゲスト挨拶

Remarks by Guest from Overseas



チョンプヌツ・K・ パームプーンウィワット

シーナカリンウィロート大学（タイ）准教授

Chompoonuh K. Permponwivat

Ph.D., Associate Professor, Srinakharinwirot University, Thailand

勝先生、ご来賓の皆様、参加者の皆様、こんにちは。シンポジウム開催に当たり、海外からの参加者を代表し、ご挨拶申し上げます。

まず、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、そして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の皆様、この重要なシンポジウムにご招待いただきまして、まことにありがとうございます。わけてもこの会合を可能にするべくご尽力、ご支援いただきました細野先生、辻村先生、中林先生、田中先生、御礼を申し上げます。

ご臨席の皆様、4年余り前、我々シーナカリンウィロート大学経済公共政策学部のジェンダー研究者は、明治大学情報コミュニケーション学部ジェンダーセンターとの連携を始めるという幸運にめぐまれました。実は、本シンポジウムは、ヒマラヤ、バンコクに続く3回目の正式な学会会合です。毎回シンポジウムに参加させていただくに当たり、実務的に意見交換を行うだけでなく、他の研究者がどのようにネットワーキングをしているのか、活発な議論を行うためにいかにしてリラックスした場をつくり上げるかなど、さまざまなことを学ぶ貴重な機会だと感じております。両大学の協力はさらに進化し、常に実り多き関係を構築してまいりました。

皆様、私たちは皆、異なる国や異なる生き立ち、異なる経験をしております。おのおのの違い、多

様性という制約の中で互いの経験を学び合い、男女共同参画という共通の目標に向かって進むことは大変意義深いことです。

世界経済が変容し、ニューノーマル、新たな状態、新たな常識となる中で地球規模で高齢化が進み、成長そのものが変わってきています。そして、こういった変化は、全ての大陸において高い失業率や所得格差につながるおそれがあります。多くの研究において、女性の購買力、女性のエンパワーメントが重要だと示唆されています。女性雇用主の割合は、世界で5%ほど上昇しています。タイもこういった政策をサポートしておりますので、こういった中、本シンポジウムの委員会の皆様がタイ経済における女性のエンパワーメントというテーマで特別に分科会セッションを設けてくださったことを心より光栄に存じます。

最後にもう一度、シンポジウムを共催していただいた皆様、後援の皆様、ありがとうございます。本シンポジウムが皆様にとってインスピレーションにあふれた変革の場となることをご祈念申し上げます。ありがとうございました。



第一基調講演

First Keynote Speech

理系分野における 男女共同参画・女性研究者支援について



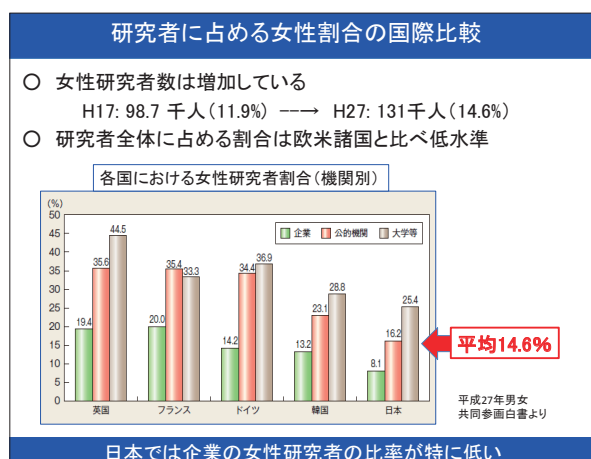
大坪 久子

日本大学薬学部薬学研究所上席研究員

ご紹介どうもありがとうございました。また、本日、私にここでお話をする機会を与えてくださいました明治大学の皆様に感謝申し上げます。

比率として14.6%というのは、先進国といわれる国々の中では一番低い水準で、この順位はここ数年間変わりません。

各国における女性研究者の割合を機関別に調べた統計が今年の男女共同参画白書に出ております。イギリス、フランス、ドイツ、韓国、日本とみてくると、日本では企業の女性研究者の比率が特に低くて8.1%しかありません。女性活躍推進法が今年制定されて、「301人以上の規模のある企業では・・・」というただし書きがされているのは、この企業の8.1%をとにかく上げたいという国の意思があるのであろうと推察しております。



まず、先ほど、武川局長のお話にも出てきましたが、日本の研究者に占める女性割合の国際比較をお話ししたいと思います。

女性研究者は、徐々に増加しております。例えば、10年前9万9,000人のところ、比率としましては約12%だったのが、10年後の平成27年には13万1,000人、14.6%まで上がっています。しかし、



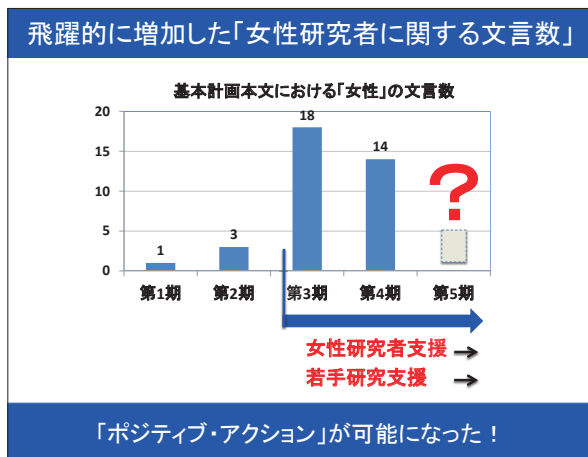
第一基調講演

First Keynote Speech

設定されたわけです。その方針は、第4期科学技術基本計画にも受け継がれてきたわけです。

では、この数値目標が達成されたかということ、今のところ、まだ達成されてはいません。ことしは2015年で第4期科学技術基本計画の最後の年です。ということは、現在、第5期基本計画の策定途上にあるということです。この第2期から第3期、4期への質的な変換というのは、この図をみるとよくわかります。

これは、科学技術基本計画第1期から第4期までの間に「女性」という文言でサーチをかけると何個出てきたか。第1期1個、第2期3個、それが3期になると18個、4期も継続的に14個と出てきます。



つまり、こういうことです。棒グラフにしますと、第2期から第3期の間にこれだけ内容的な飛躍があって、女性研究者支援が充実したということです。第3期科学技術基本計画の開始にあわせて振興調整費による女性研究者支援が始まり、同時に若手研究者支援も始まりました。ここで非常にジャンプしたとわけです。「質が違った」ということはどういうことかということ、ポジティブアクションが可能になったということです。第5期ではどうなるかというのがこれからの楽しみでもあります。

これはJSTの山村POがおまとめになった資料から拝借してきたもので、平成27年1月の科学技術・学術審議会人材委員会で配付された資料

の中の1つです。女性研究者支援を国が始めて約10年近くたちますが、この日本地図はその広がりやどれだけ出てきたかを示したものです。初年度、たった10大学でスタートしたのですが、現在では102の研究機関になっております。それ以外にも連携型とか特色型とか幾つか特色があるもの、何校かの大学が一緒になってやるものもありますので、10年で国の支援はすごく広がったわけです。

女性研究者が少ないといっていますが、少ない理由の1つが、家庭と仕事の両立が困難であること、そして育児後の復帰が困難である、その2つです。この2点は、理工系約90学会からなる男女共同参画学協会連絡会が5年ごとにやっております大規模アンケートの結果から抽出されたものです。今日はこの男女共同参画学協会連絡会の話についてはほとんど触れる時間がないと思いますが、そこからこういうことがわかってきたということです。

平成18年に初めて国の支援で女性研究者支援モデル事業が始まったのですが、それから5年間で大体大切なところはこんなところであろうということがわかってきました。相談窓口、いわゆる男女共同参画推進室を大学につくる、ワーク・ライフ・バランスのサポートをする、そのために研究支援員をつける、このような支援がどの大学でもまず必要になるということで、後継の補助金事業に平成23年度から移されました。

それ以外の施策、例えば、数値目標の設定は、もっと大きい国の基本計画の中に書き込まれますし、勤務体制の充実、例えばテニユアクロック（テニユア審査までの期間）の延長等は個々の大学でいろいろとやられる。また、復帰支援には別のプログラムがありまして、学術振興会のRPD制度が役に立っている。その他、意識改革、あるいは次世代への支援といった取り組みがあります。

各大学の取り組みですが、具体的にはどこの大学も同じようなプログラムを走らせていられますが、一目で内容がよくわかるホームページが名古屋大学のものでしたので、それをお借りしてきています (<http://www.kyodo-sankaku.provost>).

第一基調講演

First Keynote Speech

ます。部局間の人事競争になりますから、やはり優れた人材を送らないと全学の二次審査で蹴られるということは実際にあるわけで、それぞれの部局が優秀な女性研究者を集めてくる努力をせざるを得ません。

また、部局側の受け入れ体制についても、二次審査で審査します。各受け入れ学部が本当にその女性研究者を受け入れて、分野のリーダーに育てようと本気で思っているかどうか、部局長さん方の15分間の発表を聞いていると非常によくわかります。私は、二次審査委員会に学外委員として参加させていただいていましたので、対部局の判断も一緒にさせていただきました。

実際、初年度の国際公募の場合、5名の定員枠に170人も応募しました。結局、2次選考に残った13人のうちから、九大は前倒しで10人採用しました。その後も5名の枠に対して、理、工、農で87名、あるいは117名とたくさんの女性が応募しています。

これは一体何を意味するか。それまでの人事委員会で女性が応募してこない、女性はサイエンスには向いていないのだ、やる気がないのだ、人材がないのだということで、積極的に女性を探すこともせずにそれで終わりになっていた。女性のほうはなかなか手を挙げないものですから、やはり数もふえない。それが女性枠ということで、優れた女性研究者の「可視化」に成功したわけです。最終選考に残った方々は皆さん優秀でした。この事実が、「こんなに優秀な人が実際にはいたのだ」という大学トップの意識改革に非常に有効に働いたと思います。したがって、九州大学のもくろみは今のところ成功だったと思います。

そして、加速プログラムにおける成功は、一般公募でも女性が応募するようになる。学部、部局のほうも女性を積極的に採用しようという意識になっていくという好循環をもたらしています。

もう1つの好事例が名古屋大学生命理学部です。名古屋大学生命理学部は、2006年に森郁恵先生（神経科学者）が教授でお1人、助教がもう1人いらしたただけだったのです。それが2013年にはこれだけの数にふえました。これには加速プログ

ラムの寄与が非常に大きいです。森先生を中心としてこれだけ集まると、例えば教授会に3名の女性がいつも出る。それまで10年間、教授会では森先生がたった1人の女性でした。そのさらに前の10年間は、郷通子先生という高名な先生がやはり名古屋大学生命理学部でお1人。初めて教授会に女性3人が出るようになったわけです。

森先生は「Three is a Magic Number、1人は孤立していて何もできない、2人でももう一つ弱い、3人になったら初めて仕掛けることができるのです」とよくおっしゃいます。彼女は何を仕掛けたかといいますと、名古屋大学に脳神経回路世界拠点構想を立ち上げた。増えた女性研究者の中に神経科学の関係者が多かったことも幸いしたといえます。この構想は間もなく動き始めると思います。

このように、名大生命理学では女性の教員が多くなったので、女性トップリーダー育成プログラムというプログラムをスタートさせて、女子院生のための合宿を毎年9月に開いていらっしゃいます。それは全部で30人ぐらい集まるのですが、内訳は博士課程後期の女子大学院生よりも女性教員のほうが多くなっています。その30人の中に必ず3人の男性教員を入れて、男の先生方にマイノリティーの気分がどんなものかというのを実感していただくことにもなっているのです。

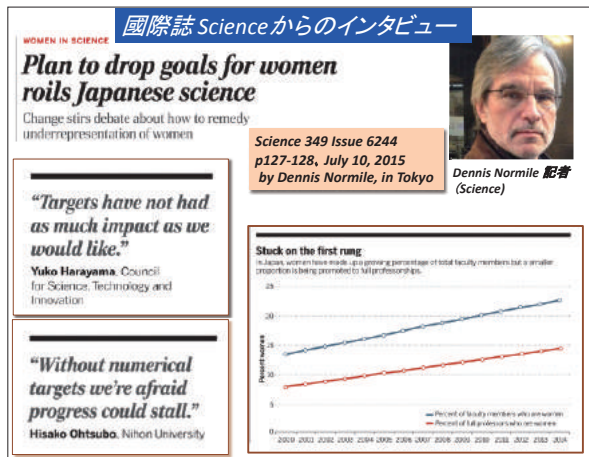
この合宿に参加すると、初めは、「私はとてもリーダーになれない」とか、「心配だ」とか、「怖い」とか、後ろにずっと引っ込んでいた博士課程の女子院生が、みんな胸を張って「チャレンジしてみます」といって帰っていくようになる。大きな変化がみられます。すばらしいと思うのです。女性の先生がふえるとこういうことも連携してできるわけで、いい点がたくさんあります。

話が少し変わりますが、来年から第5期科学技術基本計画がスタートします。男女共同参画学協会連絡会は昨年4月に、この第5期科学技術基本計画の策定に対して要望書を提出しました。その項目は5つほどありますが、中でも女性リーダー育成の推進とワーク・ライフ・バランス基盤の定着。このどちらもが大切で、並行して進めて

第一基調講演

First Keynote Speech

苦勞をしました。それでもやはり国際語で発信することは大切です。今回アベノミクスに注目があつまったからこそ、Natureに取り上げられたということはありますが、論文を英語で発信していなければもっと違った結果になっていたと思います。



それから2年後のことしの春、アメリカの科学雑誌 Science のデニス・ノーマイル記者がまた連絡をしてきました。「あなたたちはあのとき“Still less equal”と Science の Letter で言っていたけれど、その後状況はよくなったの？」というメールが突然来ました。「ちょうど第5期科学技術基本計画の中間とりまとめが出たところだが、女性研究者支援についてはほとんど書かれていない」というようなことを話したら、彼はいろいろなところ取材してくれました。日本の状況についても、2000年から2014年までの間に、女性教授がどれだけふえたか、しかし、未だにその比率大変低い。助教から教授に上っていく間の梯子がどこかで閉ざされているのだと図入りで述べています。最初のはしごでとまったきりで、なかなか上位に行けない日本の現状がある。「Still less equal」を図入りで記事を書いてくれたわけです。

彼は総合科学技術会議の原山優子先生にも取材をしてくれましたし、私のところにも取材に来ました。原山先生は、「第3期・4期科学技術基本計画で掲げられた「数値目標」が期待したほどにはパワフルでなかった」という感想を述べられた。

私のほうは、「それでも数値目標を取っ払ったら、また大学は逆行するのではないか」という不安を述べたわけです。ノーマイル記者はその両方の意見を載せてくれました。

今まで基本計画の話をしましたけれども、同時に策定が少し早く進んでいる第4次男女共同参画基本計画では女性研究者はどのように扱われているかという、これは本当にすばらしい理想的な書き方だと思うのです。各大学別にそれぞれ目標値を設定させること、キャリアパスを明確化すること、状況を分析すること、情報を開示すること、ポジティブアクションを実施すること、それから科学技術基本計画、あるいは学会会議と呼応して、男女共同参画、いわゆるジェンダーストリームの視点を明確に位置づけるように強く働きかけるといことで、これがそのとおりにいくと大変うれしいと思います。科学技術基本計画にもこれが強く反映されることを私たちは願っております。

今までの約10年の理工系分野における男女共同参画、女性研究者支援の流れをここでもう一度まとめました。いわゆる202030（2020年までに社会のあらゆる分野において指導的地位に占める女性の割合を30%とする）という数値目標は、男女共同参画推進本部の決定として2003年に出されています。30%を超えればマイノリティーの意見が余りゆがまずに決定に反映されるという「カウンター理論」を反映したものだと思います。

基本計画が2005年に決まり、2006年からモデル事業が始まり、学術振興会のRPD制度も開始された、このあたりが基本計画に「女性」という文言がうわっとふえた時期です。そして、加速プログラムが始まり、NEXTという非常に大型の予算が個人に来たのですけれども、それにも女性研究者の採択率30%を目標にしている。実際には25%ぐらいになったということです。そして次の2つの基本計画（第4期科学技術基本計画・第3次男女共同参画）が来て、ここまで振興調整費だったこういう事業が補助金事業になった。

加速プログラムのほうは、これが続いていれば女性研究者の数も率ももう少しふえたと思うのですが、民主党政権下で残念ながら中止されました。

First Keynote Speech

第一基調講演

Support for Gender Equality and Female Researchers in the Scientific Fields



Hisako Ohtsubo

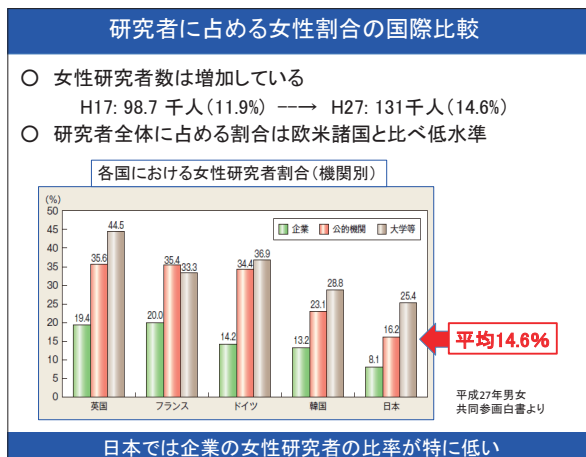
Senior Researcher, Research Institute of Pharmacy,
Nihon University

Thank you very much for introduction. I would like to thank everyone at the Meiji University for giving me an opportunity to talk here today.

Let me start my presentation.

Female researchers are increasing gradually in Japan. There were 99,000 10 years ago, which was 12% of total numbers of researchers, and now in 2015, 131,000, which is at 14.6%. However, the percentage, 14.6% is the lowest among developed countries.

In the White Paper on Gender Equality this year, there are statistics of the female researchers' ratio amongst each country. Among UK, France, Germany, Korea and Japan, the lowest is Japan, especially with the female ratio in corporations



First of all, as Director-General Takegawa mentioned before, I would like to talk about the female ratio of researchers in Japan compared to other developed countries.



First Keynote Speech

第一基調講演

In the 2nd and 3rd Science and Technology Basic Plans, four priority areas were determined. Since then, competitive external funds play important roles for the secure management of each university.

In the 4th Basic Plan, the government took the policy toward challenges achievement type, for example, reconstruction from the earthquake in 2011, Green Innovation and Life Innovation. Innovation came forward of the Basic Plan, and universities are not ivory towers anymore. They were affected strongly by the policies of the government, and you now understand the Science and Technology Basic Plan regulates your research through funding system as explained above.

You might wonder why the Science and Technology Basic Plan have to do with promoting female researchers. Yes, it really does. In the 2nd Basic Plan, the government started to engage supporting female researchers first time, but the supporting measures were limited to environmental improvement.

. Why do female researchers quit their jobs one after another?

First, it is hard to manage household and job at the same time. Second, it is hard to come back to job after childbirth/child-rearing.

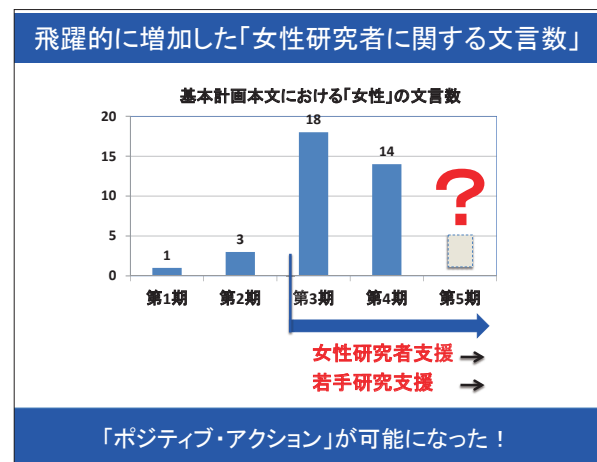
In the 3rd Basic Plan, quality change of the measures happened as for female researchers' support. The important point was setting the numerical target, it means that government set a goal as 25% minimum for the rate of newly hired female researchers in fields of science, engineering and agriculture. The 4th Basic Plan took over this direction.

Has the numerical target achieved? Well, not yet. This year, 2015 is the last year of the 4th Science and Technology Basic Plan. Cabinet is preparing

the 5th Basic Plan at present.

You can see the quality change in the contents between 2nd, 3rd and 4th Basic Plans here.

This shows the number of times that keyword “female” was referred in the texts of four Basic Plans. In the 1st Plan, there was only one. In the 2nd Plan, there were 3. In the 3rd Plan, there were 18. In the 4th Plan, there are 14. The words, “female”, do not appear in the major headings of the Basic Plans, but, there are headlines of “promoting the activities of female researchers” in the minor headings such as “human resource development”.



This graph shows that qualitative shift was provided between the 2nd and 3rd Basic Plans, indicating supporting female researchers by using special coordination funds enabled positive actions. I am very much looking forward to what the 5th plan will be like.

These data were derived from the handout at the Council for Science and Technology Committee on Human Resources in government, which was prepared by Program Officer, Dr. Yamamura in JST. Since Japanese government started to promote female researches, almost 10 years have passed. These slides show how large the program has expanded. In the first year, it started with only 10 universities. Now, there are 102

First Keynote Speech

第一基調講演

Graph 9 shows how many faculty members increased in science, engineering and agricultural fields.

Graph 10 is interesting. Blue ones are so-called Model Programs, or the number before the Acceleration Programs started. Compared to that, 3 years after those programs started, for instance, the number of professors increased. Associate professors increased more. You can see the results of positive actions here.

In the next 3 slides, I would like to show you good examples owing to these positive actions.

This is the case of Kyushu University. This slide shows a system for recruitment of female scientists at Kyushu University, supported by the Accelerating Program. First, each department advertises internationally for female candidates of faculty members. Then, each department chooses candidates among many applicants. The candidates were sent to the selection committee of the whole campus. Then, the selection committee finally chooses 5 people for every year. This two-steps selection procedure is working very well. It is a competition between the departments, so each of the department makes efforts to get the best female candidate.

At the second process, each department is also judged for their readiness to accept the female faculty. The committee members could judge whether those departments are serious enough to accept female researches and to train them until they become the leaders in their fields. I joined the 2nd process as an outside committee member, so I could know the recruitment process well. In fact, in the first year, Kyushu University was recruiting 5 positions. Surprisingly, the numbers of applicants is 170. Next year, for the 5 positions, 87 female researchers applied.

What does this mean? In the previous ordinary recruiting system, they had very few female applicants, so committee members assumed women were not suitable for science, or, there are not many female researchers in the field. Then, they had just given up to look for excellent female resources.

Kyushu University carried out the new system for employment and training for female researchers by setting up female specific positions.

It really helped change minds of the top level of the university. They finally realized those talented female researchers really exist. Therefore, I can conclude the attempt by Kyushu University was successful.

As a result, there was a huge increase of female faculty members after the Accelerating Program started. These are the people who were hired owing to the acceleration program. Along the numbers of female researchers increased, positive feedback was observed. Applicants of female researchers were also increased in ordinary recruitment, and departments hire female researchers on their own. That is a very good cycle.

Another good example is Nagoya University. At Nagoya University, there had been only one female professor, Prof. Mori, in 2006. But in 2013, look how much female faculty members increased! This is mainly because of the Acceleration Program. In 2013, three professors became the members of faculty meeting. Prof. Mori often says, “Three is a Magic Number”. If you are only one, you will be isolated. Two is still not enough to cooperate. Three, then you can finally start something.

After the increase of female faculty members, they started the Female Top-leader Promotion Program and hold a Training Camp for female graduate students every September. In that camp, there are more female faculty members than female

First Keynote Speech

第一基調講演

was not successful. Then, we sent it to Nature, a famous scientific journal in England. But the editor said, “Oh, is supporting program for female researchers going on in Japan?” I could not believe what she said and got upset very much. We have been engaging in this program for 10 years with government fund and producing positive results gradually. How could she say that?

A little later, Science told me we could write a brief letter in “Letters to Science”.

When our letter was about to be published in Science, Nature became very interested in the promotion of female researches in conjunction with “Bionomics”, and came to us for an interview. We were interviewed under the title of “Still less equal”. Prime Minister Abe set a national goal for supporting women at that time. The aim for the Nature’s Editorial Letter is to make sure Abenomics to keep the promise for supporting female workers. Thus, this time, the same editor wrote the article to support female researches in Japan. No one would understand the situation in Japan unless we publish it in English. It is very important for any field to publish articles in international language. Of course this Nature’s Editorial was published because they are interested in Abenomics very much. Even though, it was our success to publish the short letter in Science, which caught the attention of the Nature’s Editor.

At the spring of 2015, two years after the publication, Mr. Dennis Normile, a journalist from Science, contacted me again. He emailed me asking; “you said it was still less equal at that time. Did it get better?” We talked about many things and I told him that the interim report of the 5th Science Technology Basic Plan was just open, but female researchers support was not clearly written in the text. Then, he researched about it and interviewed Nagoya University as well as National Universities Association. He referred this graph in his report in Science. Between 2000 and 2014, numbers of professors increased like this. But, the ladder gets stuck, he said. It stopped at the first rung and it is very hard for female researcher in Japan to move forward.

He interviewed Professor Harayama, a Member of CSTI (Council for Science, Technology and Innovation) and also interviewed me. Prof. Harayama stated, “Numerical Targets have not had as much impact as we would like.” In respond I said, as far as I am concerned, on behalf of the EPMEWSE, “without numerical targets we’re afraid progress could retrogress”. Both comments were published like this.

At the same time, there is the 4th Gender Equality Basic Plan, run by Director-General Takegawa, which is progressing much earlier. In that plan, the Chapter related to female researchers was written in an ideal way. There are numerical targets, and they clarify the career path, open information, enforce positive actions, and so on. It would be excellent if it comes true. In that, they make each university set numerical targets. In other words, they try to locate so-called gender stream point of view and promote positive actions. I will be very happy if it is realized as is written in the draft of the 4th Gender Equality Basic Plan.

I summarized here, the stream of promoting

WOMEN IN SCIENCE 国際誌 Scienceからのインタビュー

Plan to drop goals for women roils Japanese science
Change stirs debate about how to remedy underrepresentation of women

Science 349 Issue 6244 p127-128, July 10, 2015
by Dennis Normile, in Tokyo

Dennis Normile 記者 (Science)

“Targets have not had as much impact as we would like.”
Yuko Harayama, Council for Science, Technology and Innovation

“Without numerical targets we’re afraid progress could stall.”
Hisao Ohtsubo, Nihon University

Stuck on the first rung
In Japan, women have made up a growing percentage of total faculty members but a smaller proportion is being promoted to full professorships.

Year	Percent of faculty members who are women	Percent of full professors who are women
2000	15	5
2002	16	6
2004	17	7
2006	18	8
2008	19	9
2010	20	9
2012	21	10
2014	22	10

第二基調講演

Second Keynote Speech

学術分野の 男女共同参画政策の世界的動向



スティーラ 若希

東京大学社会科学研究所准教授

ご紹介ありがとうございます。お話を始める前に、日本だけでなく、世界中の多くの国々で問題になっている重要なテーマについて、皆さんにお話をするすばらしい機会を与えてくださったことを明治大学と辻村先生に感謝いたします。先ほどのプレゼンテーションは実にすばらしく、日本の状況に関して洞察を深めることができました。きょうはこれから、研究及び学術的環境を含めたさまざまな決定機関内への女性の参入とその中でリーダーシップ、及び男女共同参画についての世界的な傾向についてお話ししたいと思います。

最初に、男女共同参画を理解するための枠組みを定めた国際的な規範を思い出すことが有益だと思います。1981年以來、189以上の国々が署名した国際条約であるCEDAW、すなわち女性に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約のことは、皆さんもよくご存知のことと思います。この条約は、女性に対する差別があること、また私たちがこの差別を克服するために具体的な措置をとる必要があることを方向づけました。1995年以降の政治的な多国間条約には、もちろん、北京宣言及び行動綱領があります。再び189カ国が署

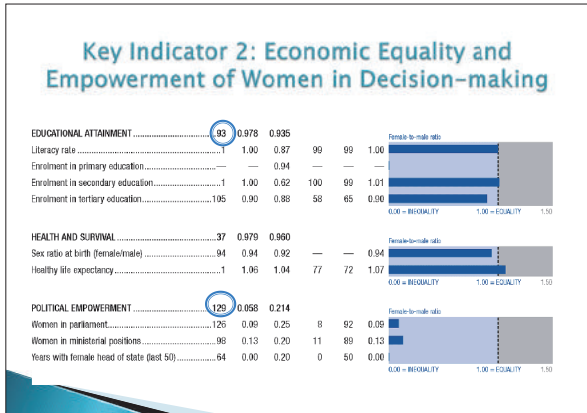
名したこの条約は、政府、政党、市民社会、女性団体、民間セクター、企業、さらには学界と研究領域に対してとるべき行動を明らかにしています。大変詳細なものです。

なぜクリティカル・マスが問題なのでしょう。そして、なぜ多様性が問題なのでしょう。このプレゼンテーションでは、私たちがその内部で行動する、より広い民主的な枠組みについて皆さんと一緒に客観的に考えていきたいと思います。民主主義社会の一員である私たちは、当然ながら男女の参入と機会の平等化を実現する必要があります。しかし、どんなクリティカル・マスでしょうか。また、クリティカル・マスはたいてい、ほぼ30%と位置づけられていますが、私は、少なくともそれ以上が必要だと申し上げたいのです。決定に対する力関係を変えるためには、最低でも男女が40%ずつ必要です。多様性は、男女共同参画に関して何を保証してくれるでしょうか。

ここでは、私が共同権限と呼ぶものの理論化を提案しています。10年前に博士論文を書いて以来、私は平等な共同参画だけではなく、平等な共

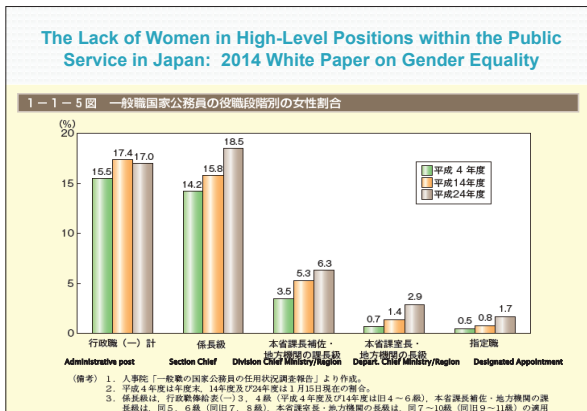
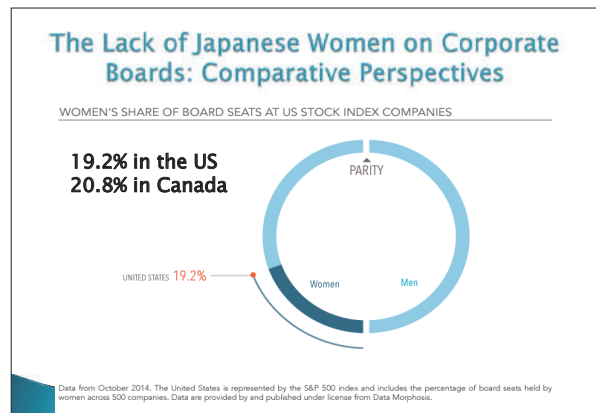
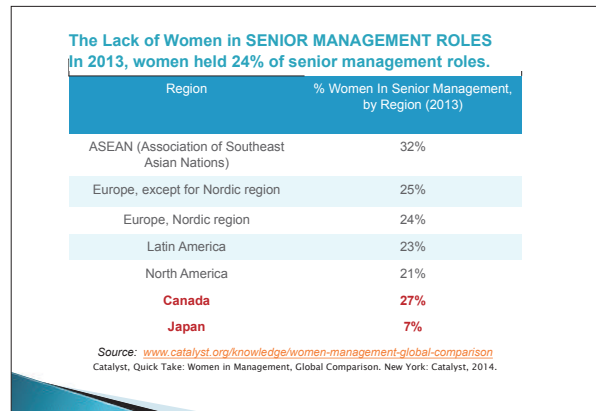
第二基調講演 Second Keynote Speech

コアを102位に低下させています。教育水準では、日本は93位と健闘していますが、男女の大学及び職業専門教育における入学者数に相違があることがわかります。この格差は重要です。



これをみてもわかるように、日本は105位です。日本では、かなりの数の女性が4年制の大学ではなく短大への進学を勧められていることがわかります。これは女性の長期にわたる高等教育に影響を与えています。私が20年前、初めて日本に来たとき、女性にとって最良の教育は短大であるといわれていました。なぜなら、そのほうが女性は早く結婚ができ、早く子供をつくれるからだ。平均寿命でも日本は健闘していますが、政治参加では再び129位と下がり、女性の国会議員の数は126位、女性閣僚は98位です。アジア内だけでなく、もちろん世界的にも主要な領域で日本はおくられているのです。

スライドをご覧ください。1つの領域に焦点を絞って考察していきましょう。もちろん、日本は多少進歩してきました。しかし、この傾向において幾つかの点では、まだ大きな進歩を遂げていないことがわかります。促進させなければ、当然、停滞、あるいは後退しかありません。急速な発展のためには、つい最近、日本のほかの分野で示されたように、アファーマティブ・アクション、そしてポジティブ・アクションといった方策をとることが必要です。



変化は自然に起こることではありません。もうひとつ注目に値する重要な領域は、上級管理職についている女性の割合です。2013年のカタリストによる国際的リサーチは、世界の国々の上級管理職に占める女性の割合を示しています。ASEAN(東南アジア諸国連合)の平均は32%で、これはかなり立派な数字です。しかし、その中で日本はわずか7%に留まっています。ヨーロッパは25%、スウェーデンは24%、ラテンアメリカは23%、北アメリカは21%、カナダは27%です。

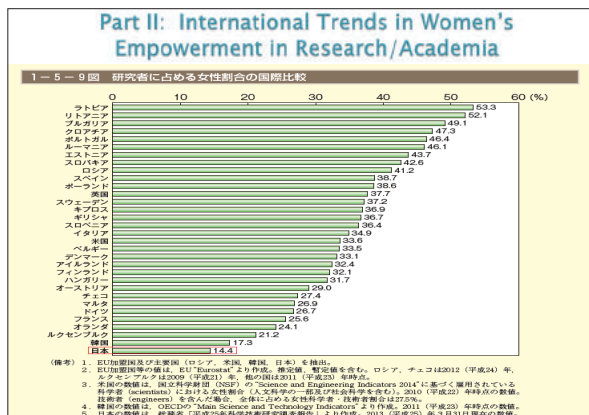
第二基調講演

Second Keynote Speech

アクションと比例代表名簿への女性の割当、それに恐らく経済的インセンティブに関して、これらを推進する選挙法の提案と改革がみられることを楽しみにしています。それによって、日本でも女性の政治代表が変化するかもしれません。

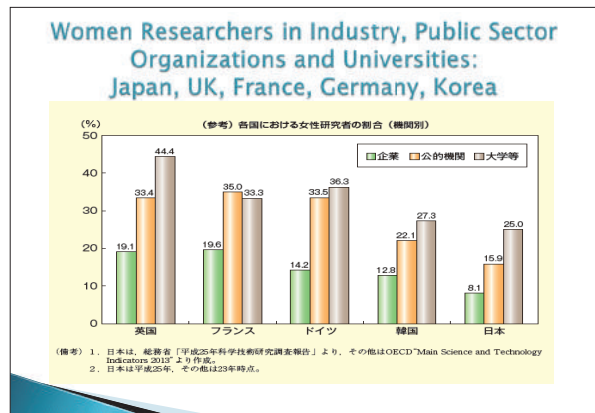
一般的な政治学からの知見によれば、1990年以來、クォータ制（割当制度）を採用する傾向にあります。125カ国以上が政治と選挙に関するクォータ制をもっています。75カ国以上が選挙法の中に法定の割当制度を設けています。その多くは男女30%か40%のどちらかで始めて、次第に上昇させています。メキシコは割当制度を採用してからわずか15年ですが、現在世界でトップ10に位置しています。

メキシコの選挙制度は日本と同様です。しかし、メキシコは日本にとって、女性の代表を増やすモデルになるのでしょうか。メキシコは単純小選挙区制と比例代表制にクォータ制を採用している興味深い事例だと思います。彼らは両方の選挙制度にそれを適用し、遵守を義務づけています。全政党がこのクォータ制を尊重しています。日本の議連については、先ほど触れたので、話を先に進めましょう。

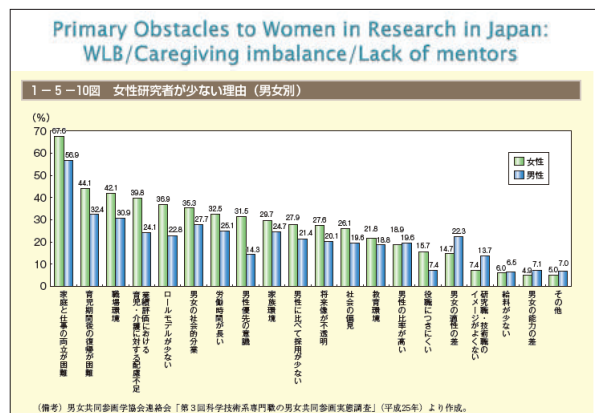


研究や学問の分野における女性の権限拡張に関する国際的傾向を見てみましょう。これは研究者に占める女性の割合を国際的に比較したときの日本の数字です。イギリスが37%なのは当然でしょう。ドイツ、フランスはそれより少し低いです。ですが、ここで興味深いのは元ソビエト連邦のラ

トビア、リトアニア、クロアチア、スロベニア、ルーマニアなどの国々に、女性の研究者が大変多いことです。



大坪先生も、日本、イギリス、フランス、ドイツ、韓国の情報とデータを使い、このスライドをプレゼンテーションで紹介されました。大坪先生は、日本では企業や産業が女性の研究者を雇う割合が低いとおっしゃっていましたが、私は大学でもわずか25%しか雇用されていないのは大変驚くべきことだと思います。大学は公的資金を受けています。日本が同じく公的資金を受けている小学校と高校でこれほど高い卒業レベルを達成しており、そして女性の卒業率が100%であるならば、なぜ公的機関である大学内で25%という大きな相違があるのでしょうか。



今は少子化傾向にあり、子供の数が極度に少ない時代で、実際、従来に比べ多くの女性が生計を

第二基調講演

Second Keynote Speech



治的代表における男女共同参画と多様性に関するリサーチ・ネットワークを組織する仕事を手伝いました。日本語で簡潔に幾つかの考えを述べ、まとめたいと思います。

私は、きょうのスピーチの初めに、代表民主主義と立憲主義の枠組みを通して考える必要があるという提案をさせていただきました。

(ここから当日日本語でまとめた部分)

まず、憲法とは、社会連携における規範及び実施計画を構築する法的に一番大事な社会契約です。それはどういう意味か。どのような規範がそこから始まるのか。主要な憲法は、団体、社会のグループ、ソーシャルグループ間のお互いの支配関係がまだ残っていたときにでき上がったものです。政府は、お互いの支配関係をなくすために、現実的には法律を使って民主的な規範を実現させる必要があります。このような変革は、いきなり草の根から上がってこないのです。

世界中の例を見てみると、草の根から上がってくる変革というより、一番進歩している民主主義社会は、やはりエリートの指導からなされます。マイノリティーの権利を守り、尊重するために、法律上のレベルで男女共同参画や男女共同権限を実施してきました。これはもちろん政治学者としての問題や課題であり、研究テーマですけども、同時に民主的な問題や課題でもあります。民主主義社会には、世界中でこのような挑戦を検討し実施、そして解決する義務があります。まずは家父長制度、家父長民主主義社会というところから現代民主主義社会へと、主な国は発展してきている

のですけれども、やはり家父長制度がまだ消えていないのです。家族法、政治、そして法のなかに共同権限は実際にあるのか。共同権限は、女性に参政権を与えれば、自動的に尊重されてくるわけではありません。

ほかの世界中の例をみてみると、やはりクォータ制をとっています。まず、クォータ制によって法律的に尊重せざるを得ない共同権限を実施すれば、完全に象徴的なものから実践的なものにまで進んでいけるのです。そうすることにより、共同権限があるのかという質問が、社会レベルの民主的な文化として少しずつ消えていきます。国際条約から法的義務にして、政治分野、最終的に大臣のパリテなど、法、弁護士、裁判官の任命まで男女共同権限を適用し、実施することが必要です。これは日本だけの話ではありません。

次に、英語でいうと The elephant in the room、誰も話したくない大きな象（見て見ぬふりをされている厄介な問題のこと）について。部屋のなかにいる象を問題だとすれば、どのように男女共同権限を主張し、実施するのか。全体として女性が輝くためには、実際に男性が変わるべきです。女性が家庭と研究、家庭と仕事を両立できない理由は何か。女性が、子育て、介護、フルタイムの仕事、研究、出版をするにも、1日は24時間と限られています。

そこで、女性が輝くことのできる新しいジェンダーモデルが必要です。とりわけ公の分野で女性が輝くモデル、プロフェッショナルとして自分のキャリアを成功させるモデルが非常に必要です。また新しい男性のモデル、特に新しい父親のモデルも必要です。女性にお任せするのではなく、そのために、男性にはフレックスタイムによる勤務時間の減少や自由に働くこと、もしくはリモート勤務が必要です。週に1日でも男性が家で働くことが会社や企業、大学から提供されれば、女性の両立も男性の両立も一緒に進んでいくはずですよ。

その観点から、世界中の例を見てみると、赤ちゃんが生まれてから自分がどのような父親になりたいのかというモデルの変化には、父親のための有給育児休暇が非常に大きな影響を与えます。カナ

Second Keynote Speech

第二基調講演

Gender Equality and Diversity Policies within Research and Academia: Global Trends



Jackie F. Steele

Associate Professor, Institute of Social Science, The University of Tokyo

Thank you for the introduction. I wish to begin by thanking Meiji University and Tsujimura-Sensei for this wonderful opportunity to speak to you today on an important topic that is a challenge not just for Japan but for many countries worldwide. I appreciate greatly the presentation we just had, which gave very detailed perspectives on the situation in Japan. Today, what I will do now is take us more to a global level of trends in gender equality and in women's participation and leadership within various decision making bodies including research and the academic environment.

To begin with, I think it is helpful to remind ourselves of the international norms that set the framework for our understanding of gender equality. Of course, we know that since 1981, the legal international agreement that over 189 countries have signed, is CEDAW, the *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*. This agreement sets the tone for us to acknowledge that there is bias against women and that we need concrete steps and actions to overcome this bias. The political international

agreement since 1995 is of course the *Beijing Platform for Action* and again 189 countries have signed this document and have committed to taking action. These documents identify action for governments, political parties, civil society, women's organizations, private sector, corporations and of course in academia and the research areas. They are very detailed.

Why does critical mass matter and why does diversity matter? My presentation is going to challenge you to take a step back and think about the broader democratic framework that we are working within. As democratic societies, we need of course "equality of access and opportunity for women and men", but why is critical mass key and while critical mass is often situated at roughly 30%, I am going to argue that we actually need more than that. I think I would argue we need at least 40% of both women and men in order for decision making power to change.

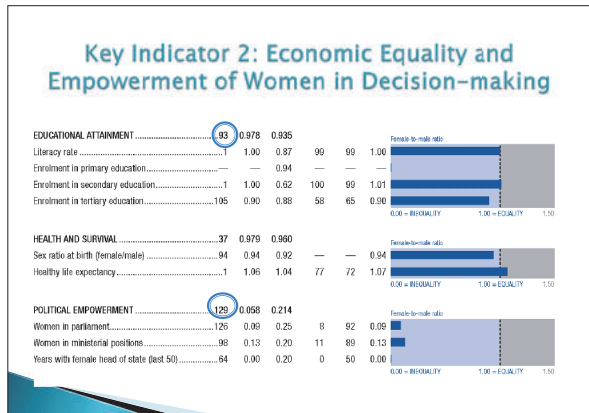
What does diversity ensure in terms of equality?

Here, I roughly propose a theorization of what I call,

Second Keynote Speech

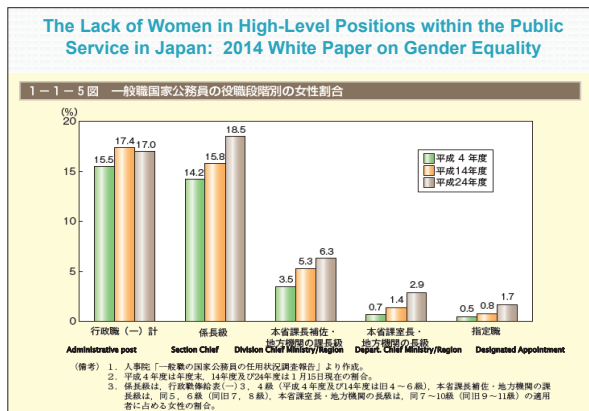
第二基調講演

tertiary education for women and men. The gap is significant.

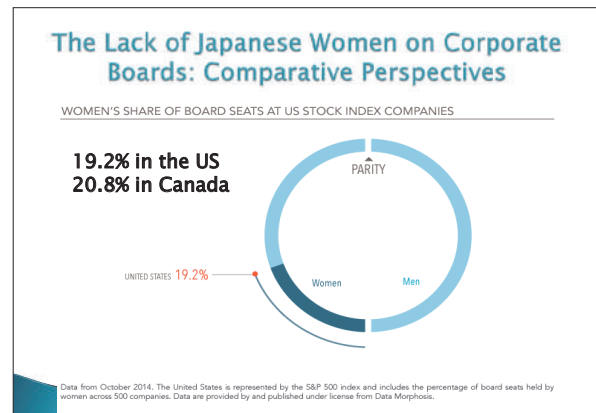
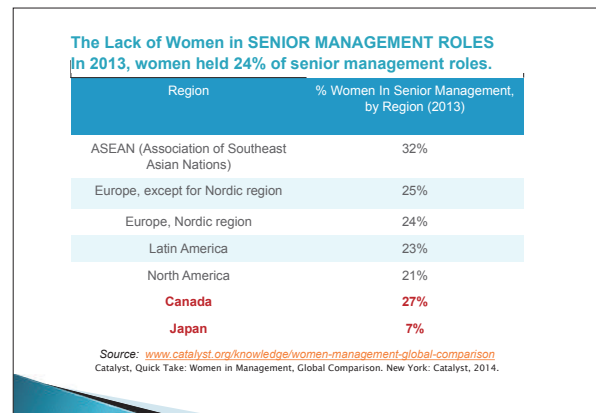


Japan is at 105th place and we see, in Japan, a disproportional number of women are encouraged to go to Tandai (junior college) rather than doing full four-year programs. This has a role in affecting women's long term higher education achievements. When I first came to Japan 20 years ago, I was told that an education in Tandai (junior college) was best, because then it would be easier for women to get married sooner and have children.

We see that Japan does well for Health and Survival(?), but in political empowerment, again Japan drops to 129th worldwide, with women in parliament placing Japan at 126th. We have women in ministerial positions, placing Japan at the 98th rank. In short, there are key areas where Japan lags significantly, not only within Asia but of course around the world.



In terms of employment, of course we see that Japan has had some progress but if you look at the trend, we are still seeing that there is not significant advancement for women. Without promotion, of course, there is just stagnation and /or moving backwards. The way to fast track beyond this trend is to have affirmative action and positive action measures.



Changes do not happen of themselves or by themselves.

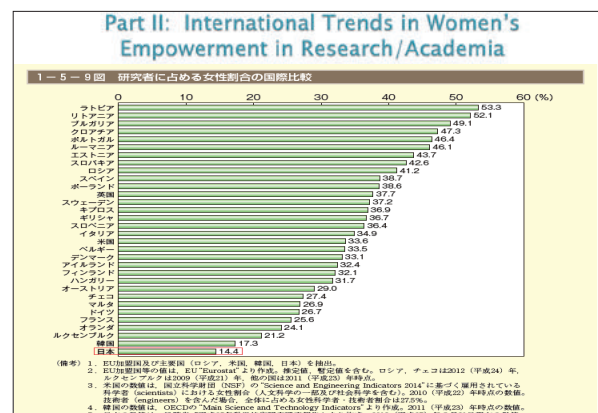
Another key area that we can look at is women in senior management roles. In 2013, the international research by Catalyst showed women in senior management roles worldwide. We see that within ASEAN (Association of Southeast Asian Nations), the average is 32%, which is quite significant, and yet, within that, Japan is only at 7%. Europe is at 25%, Scandinavia at 24%, Latin America 23%, North America 21%, Canada is at 27% women in senior management. It is worth noting that in

Second Keynote Speech

第二基調講演

there is currently a multi-partisan Parliamentary Group (Giren) looking at the adoption of quotas for Japan. This Giren is promoting women's participation and empowerment in political fields and I am looking forward to seeing the kind of proposal and electoral law reform that we will be seeing to promote positive action and gender quotas for men and women on the proportional list, but also perhaps financial incentives that can support women's representation. Things may change in Japan for women's political representation.

To share with you some general findings from the political science literature, we know that since 1990 there has been a "quota boom." We have now over 125 countries with quotas worldwide for politics and elections. Over 75 countries use legislative, legal quotas in the electoral law. Many of them started with either 30% both gender or 40%, and it has moved gradually higher. Mexico is now in the top 10 world-ranking in just 15 years of respecting its gender quotas. Mexico has the same electoral system as Japan. Is Mexico a model for Japan in terms of increasing women's representation? I would suggest that it offers interesting examples of using quotas for the Single-member constituencies (FPTP) and also for the Proportional Representation (PR) lists. In Mexico, the quota is applied to both parts of the electoral system and compliance is mandatory. All political parties respect the quota.



In terms of international trends in women's empowerment in research and academia. We see the rates here in terms of where Japan figures internationally for of the number of women researchers. We can see of course the top leaders. We are not surprised to see the United Kingdom at 37%, and to see other countries fairing well, Germany and France. What is interesting is the former Soviet Union countries, such as Latvia, Lithuania. Croatia, Slovenia, Romania, doing extremely well in terms of women in research.

Second Keynote Speech

第二基調講演

developed. Within the international political science association, one of the most active committees is for “women and politics,” and “gender and political participation.” That research field is one of the most active at the international level, and the European Consortium on Politics and Gender has a wonderful huge conference every two years; this past June 2015, ECPG was convened in Uppsala and more than 500 worldwide experts on women in politics attended.

Canadian Political Science Association: 7 Women Presidents (1983–2015)

- ▶ Jill Vickers (Carleton University) 2014–2015
 - ▶ Miriam Smith (York University) 2008–2009
 - ▶ Elisabeth Gidengil (McGill University) 2006–2007
 - ▶ Grace Skogstad (University of Toronto) 2002–2003
 - ▶ Jane Jenson (Université de Montréal) 1996–1997
 - ▶ Sylvia Bashevkin (University of Toronto) 1993–1994
 - ▶ Caroline Andrew (University of Ottawa) 1983–1984
- ▶ **CPSA Women’s Caucus – an informal group. Convenes a networking dinner and mentors young women in political science since the 1970s. Convenes workshops on gender and politics at annual CPSA conferences.**

The American Political Science and the Canadian Political Science also have very dynamic “women and politics” sections and these researchers, these feminist political scientists do research that is important and needed by government, by politicians, by political parties and by corporations, so as to know what works, and how to change society. The Canadian Political Science association has had 7 presidents who were women, and this is not unusual in Canada. The Japanese Political Science Association, where I am focusing some of my energies, has only about 5% women members, a very low membership rate. There are 3 or 4 women on the Board of JPSA and the leadership of Miura Mari has been key. The 2015 Conference at Chiba University, for the first time, had 2~3 panels on topics related to gender. To stimulate interest and raise the profile of gender and politics, I have helped organize a Research

Network on Gender and Diversity in Political Representation (GDRep) with my colleagues, Miura Mari of Sophia University and Kiyong Shin of Ochanomizu University; we are trying to create more space in Japan for the wonderful lessons from feminist political science to be shared and further enriched with examples from Japanese politics.

As I began this talk, I suggested we needed to think through a framework of representative democracy and constitutionalism. Laws are the most important legally binding social agreements that create norms and enforcement plans in terms of social cooperation. What does this mean? What kinds of norms arose from our first democratic laws? When the laws were created, there was still political dominance between groups and social groups. In order to end that political dominance, the government needs to formally counter that domination by adopting democratic rules and laws that outlaws this kind of obsolete dominance. These kinds of changes cannot come only from grass roots activism. It must be supported in our laws. When we look at the examples worldwide, the democratic society that has progressed the most has started with the re-education of its elites, rather than depending on grassroots changes. These countries use laws to protect and respect the rights of minorities, to enforce gender equality/gender co-authority through the law. This is of course a challenge and research theme for political scientists, but also a democratic challenge. Democratic societies have an obligation to consider, enforce and resolve these challenges all over the world. In the majority of countries, the patriarchal system or patriarchal democracies developed into modern democratic societies that eliminated women’s subjugation to men. In Japan, the patriarchal system still remains in tact within family law, and in politics and the legal arenas. Gender-equal co-authority does not yet exist as a functioning norm in

Second Keynote Speech

第二基調講演

My daughter is 5 years old so I personally feel that this is very urgent. If it takes 15 years, I am not sure how much my daughter would be able to shine in Japan. Maybe we need to go back to Canada or even go to another country. This is a personal matter, and also a research subject, and not to mention a core challenge for democracy.

The last statistics I will share are about money. National budgeting rules affect how the nation's priorities are implemented in practice. What gets the best funding? How do we tie budgeting to accountability for core democratic norms such as gender-equal co-authority? We can change the reporting systems so that decision-makers within universities and other public institutions have to clearly meet specific criteria for gender-equal co-authority. The budgets of national universities, research programs funded by NEXT, budgets of research committees, the implementation of symposiums, and other academic meetings. We can put minimum criteria for gender equality/gender co-authority, women's participation as planners, decision-makers, conference speakers and other indicators of power-sharing. When they are not met, then subsequent funding should be withheld, reduced, and otherwise called into question. Until we expect accountability to gender equal co-authority, and make this a democratic practice that is honoured in all facets of our lives, we cannot expect behavior and organizational shift to be in evidence.

Thank you for your attention, and my sincere appreciation to Tsujimura-Sensei for giving me the opportunity to speak on this very important topic.

分科会紹介

Introduction of Subcommittee

細野 はるみ

男女共同参画推進センター副センター長、
情報コミュニケーション学部ジェンダーセンター長

Harumi Hosono

Deputy Director, Center for Gender Equality and
Diversity, Meiji University
Director, Gender Center, School of Information and
Communication, Meiji University

それでは、あしたの分科会につきまして、私から簡単にご説明させていただきます。どちらの分科会も今回の共催団体のひとつであります女性研究者研究活動支援事業推進本部と共催で開催いたします。

まず1つ目、第1分科会を担当する情報コミュニケーション学部ジェンダーセンターは、数年前より明治大学と海外協定校であるタイのシーナカリンウィロート大学との間で研究協力を進めてまいりました。その中で進めてきました「ジェンダーフォーラム」という合同研究会が今回のシンポジウムの出発点になっていたわけであり、今回は第1分科会としまして、第3回ジェンダーフォーラムと位置づけまして2つのセッションを実施いたします。

セッションAでは、大学等の研究教育機関で研究者・教員として働くことを志す人々のキャリア形成の現状について国際比較と男女共同参画の視点から検討していきます。また、セッションBでは、タイにおける女性のエンパワーメントについて様々な角度から検討します。とりわけタイ経済におけるジェンダーの問題を取り上げ、タイにおけるジェンダー関係の社会構造について知り、日本の状況との類似点や相違点について考えていきます。

2つ目に、第2分科会を担当する法科大学院ジェンダー法センターは、専門職法曹養成研究教育センター（現・専門法曹養成機関）として2006年に開設され、学内外の多くの連携機関と

協力して、男女共同参画推進および専門職法曹養成のための取り組みを行ってきました。今回の国際シンポジウムでは第2分科会として、2部構成でのセッションを実施いたします。また、第2分科会は日本弁護士連合会、日本女性法律家協会、ジェンダー法学会の後援をいただいております。このセッションでは、女性研究者支援のためのポジティブ・アクションの実効性の問題や法曹養成の課題についてと男女共同参画政策について討論いたします。第1部では研究者からの報告、第2部では実務家の先生からの報告をいただき、討論をすすめていきます。

それぞれの分科会で活発な議論が行われますことを期待いたします。ありがとうございました。



Let me briefly explain tomorrow's sectional sessions. The first section will be run by the Gender Center of the School of Information and Communication which has been working with Thailand's Srinakharinwirot University for several years through collaborative research. We took the meetings named "Gender Forum" together, and this sectional session is the third Gender Forum.

The first section consists of two sessions. The first session (Session A) examines various issues relevant for today's young scholars in their life planning from international and gender perspectives. The second session (Session B) discusses women's empowerment in Thai society from various perspectives. All three oral presentations concern women's empowerment in Thai economy from the labor market to entrepreneurship. The session will be a good opportunity for the local audience to learn how gender relations in Thailand are shaped and in which way the structure of gender relations in Thailand are similar to or different from that in Japan.

The second section will be run by Center for Gender and Law founded as Center for

閉会挨拶

Closing Remarks

長尾 進

明治大学副学長・男女共同参画推進センター長

Susumu Nagao

Vice President, Meiji University

Director, Center for Gender Equality and Diversity,
Meiji University

ただいまご紹介いただきました長尾でございます。本日は、ご来場いただきまことにありがとうございました。ご挨拶を賜りました先生方、ご講演をいただきました先生方、大変すばらしいお話をいただきまして、非常に参考になりました。

特に、大坪先生からは「理系分野における男女共同参画・女性研究者支援について」ということで、理工学系における状況をわかりやすくご説明いただきましたけれども、理工系のみならず、本学が進めていくにあたって非常に有効な施策の示唆をいただいたと思っております。

また、スティー爾先生からは「学術分野の男女共同参画政策の世界的動向」ということをお話しただいて、これも我々が知らないいろいろな状況をお話しただいて大変参考になりました。

本学の男女共同参画推進、あるいは女性研究者研究活動支援というのは、まだスタートラインにたったばかりでございます。4年前に福宮現学長がマニフェストとして男女共同参画推進を、私の記憶では恐らく明治大学の学長として初めて政策として出しました。そういう中で何かをしなければいけないということはあったのですけれども、女性研究者研究活動支援事業へ応募していくことを辻村先生（ジェンダー法センター長）からご提案いただき、そのことで、それまでは委員会レベルであったものを男女共同参画推進センターという形にし、その中に総務理事、それから私のような副学長を初め大学の役職者が入っていく、やっとそういう地点に来たところでございます。

この事業に採択していただいたことのよさとい

いますか副産物といえますか、いろいろなところに波及し始めておりました、例えば私どもの社会連携機構が推進しております女性のためのスマートキャリアプログラムも開校しました。そういうことを含めまして、2014年度のキックオフシンポジウムやサイエンス・サポーター・システムの充実など、できるところから少しずつ進めてきているところであります。

これからはダイバーシティ・アンド・インクルージョンの観点を大事にしながら、性別の違い、年齢の違い、あるいは国籍の違いなどを超えた、本学の特色である個の力を生かすということをさらに前へ推進していきたいと思っております。そのためにも皆様方のご示唆とご指導がこれからも必要でございますし、そのことを切にお願い申し上げます、閉会の挨拶とさせていただきます。本日はまことにありがとうございました。



My name is Nagao. Thank you very much for attending today's symposium and let me start by thanking all the professors and guests who have given us such wonderful speeches and presentations today.

Especially, the keynote speech by Professor Ohtsubo give us a very clear cut and in depth understanding of the current situation of female researchers in the field of science. I believe all of us in the room gained a very clear understanding the current challenges we face, not just for female science researchers but also in various other fields.

The second keynote speech from Dr. Steele was on the topic of "Global trends of Gender Equality and Diversity Policies within Research and Academia". There were a lot of topics which we knew little in her speech. It was a great learning experience for me.

For gender equality and support for female researchers, Meiji University is still at the starting point in moving toward such equality. I believe,



分科会

Sectional Session

第1分科会 First Sectional Session

情報コミュニケーション学部ジェンダーセンター主催

女性研究者研究活動支援事業推進本部共催

Hosted by School of Information and Communication Gender Center

Co-hosted by Center for Gender Equality and Diversity, Support Office

21世紀を研究者として生きる——女性のアカデミック・キャリアにおける機会と障壁

Living as a Researcher in the Twenty-First Century:

Opportunities and Obstacles to Women's Academic Career

タイにおける女性のエンパワーメント——社会的・経済的・文化的状況

Women's Empowerment: Social, Economic and Cultural Aspects in Thailand

第2分科会 Second Sectional Session

法科大学院ジェンダー法センター主催

女性研究者研究活動支援事業推進本部共催

日本弁護士連合会、日本女性法律家協会、ジェンダー法学会後援

Hosted by Center for Gender and Law at Law School,

Co-hosted by Center for Gender Equality and Diversity, Support Office

Sponsored by Japan Federation of Bar Associations, Japan Women's Bar Association,

Japan Association of Gender and Law

女性研究者・法曹養成と男女共同参画政策

Promoting Female Researchers and Lawyers through Gender Equality Policies

第1分科会プログラム

First Sectional Session program

11月7日(土) 第1分科会

会場 グローバルフロント 17階 C5 会議室

使用言語 英語(一部日本語、通訳あり)

情報コミュニケーション学部ジェンダーセンター主催・女性研究者研究活動支援事業推進本部共催

セッションA

パネル・ディスカッション 「21世紀を研究者として生きる——女性のアカデミック・キャリアにおける機会と障壁」

時間 13:00～15:30

登壇者 **チョンプヌツ・K・パームプーンウィワット** (タイ・シーナカリンウィロート大学准教授)

チェルシー・S・シーダー (明治大学政治経済学部特任講師)

平田 佐智子 (明治大学研究・知財戦略機構研究推進員〔法人PD〕)

デアドリー・スネーフ (ドイツ・デュースブルク・エッセン大学東アジア研究所博士課程院生)

司会 **田中 洋美** (明治大学情報コミュニケーション学部准教授)

セッションB

「タイにおける女性のエンパワーメント——社会的・経済的・文化的状況」

時間 16:00～17:30

登壇者 **チョンプヌツ・K・パームプーンウィワット** (シーナカリンウィロート大学准教授)

パウィーナ・レートラクン (シーナカリンウィロート大学大学院博士課程院生)

ブイ・チャー・ミン・タム (シーナカリンウィロート大学講師)

コメンテーター **山本 由美子** (UNDP 国連開発計画 アジア太平洋局)

司会 **デアドリー・スネーフ** (デュースブルク・エッセン大学東アジア研究所博士課程院生)

- 口頭発表**
- 1 **タイの労働市場への女性の参加**
パウィーナ・レートラクン、チョンプヌツ・K・パームプーンウィワット
 - 2 **20世紀末以降のタイ女性の経済エンパワーメント**
ブイ・チャー・ミン・タム

第1分科会

First Sectional Session



情報コミュニケーション学部ジェンダーセンター主催の第1分科会では、二つのセッションを行った。両セッションともに登壇者の発表とその後の質疑応答ともに有意義な議論の機会を提供することができた。

セッションA「21世紀において研究者として生きる一女性のアカデミック・キャリアにおける機会と障壁」では、パネルディスカッションを行い、研究者・大学教員のキャリア形成の現状について国際比較と男女共同参画の視点から検討した。日本、オランダ、ドイツ、アメリカ、タイといった異なる国・地域でアカデミックなバックグラウンドを持つ研究者らが自らの体験を踏まえつつ、2010年代の現在、研究者として生きるということにどのような問題があり、またいかなる対応が可能であるのかを議論した。

平田佐智子氏（明治大学）は、日本のポストドクター問題について話題提供し、関連政策を整理するとともに、ポストドクターと呼ばれる若手研究者の多くが、所属機関において孤立している現状について紹介した。デアドリー・スネープ氏（デューズブルク・エッセン大学）は、オランダとドイツの大学で学んだ経験から、ドイツの大学において博士課程入学や院生対象の研究職を得る上での差別はなかったものの、「科学は男性のもの」という女性蔑視の風潮が、潜在的ジェンダーバイアス（implicit gender bias）として今もヨーロッパの大学文化に残存していることを指摘した。チェルシー・シーダー氏（明治大学）は、アメリ

カの大学では院生になると奨学金受給や教員スタッフとして教育経験を積むことができる等のメリットもあるものの、近年アメリカでも予算削減や任期制ポジションの増加が見られ、博士号取得後もアカデミックポストに就職できない人々が増えていると述べた。

最後に、チョンプヌツ・パームプーンウィワット氏（シーナカリンウィロート大学）からは、大学教員の女性比率が50%を超えるタイの現状についてお話があった。タイでは24の公立大学のうち女性の学長をもつ大学が5つあり、大学教員の女性比率が50%を超えている（UNICEF2013年データによれば51%。なお日本の大学の本務教員に占める女性比率は18.2%。学校教員統計調査2007）。しかしながら、タイにおいても職格が上がるにつれて女性比率は減少する（助教までは半分以上、准教授では49.34%、教授は29.91%）。チョンプヌツ氏の所属大学では経済学の女性教授は3人であり、政治学ではひとりもないという。以上のことから、タイの大学においてもガラスの天井は未だに存在することがわかった。

以上のような各国の状況について確認しつつ、現状にどのように介入できるのかについても意見交換がなされた。とりわけ本セッションでは、個々の研究者にできることを中心に議論し、次のような提案がなされた。

第一に、孤立しがちなキャリア形成の初期にある研究者や女性をはじめとする大学等における少数派の研究者たちが相互につながることである。例えば、平田氏は、同人誌『月刊ポストク』を刊行し、孤立するポストク研究員たちが決してひとりではないことを伝える活動を行っている。こうした氏の活動は当事者やかつてポストクだった多くの研究者の共感を呼んでいる。またシーダー氏は、アメリカの大学において院生たちが自らの利益のために「組合」をつくり、大学側と団体交渉している現状を伝えるとともに、研究者同士が草の根レベルでネットワークキングし、情報共有や相互支援することの重要性を唱えた。

第二に、少ないながらも存在する女性教員を可視化することである。マイノリティにとっては同

第1分科会

First Sectional Session

The First Sectional Session, organized by Gender Center, the School of Information and Communication, consisted of two sessions. Both sessions ended successfully with fascinating talks and deep discussions.

The first session was a panel session titled “Living as a researcher in the twenty-first century: Opportunities and obstacles to women’s academic careers” (Session A). We discussed the current situation of young, particularly female researchers from the perspectives of gender and international comparison. Four panelists, from Japan, the Netherlands/Germany, the United States, and Thailand, respectively, drew on their own experiences and shared their ideas and insights about current issues with the audience and offered possible ways of intervention to bring about a change.

Sachiko Hirata (Meiji University) talked about the “postdoc problem” in Japanese academia. She offered an overview of the problem by explaining state policies related to the recent increase of postdoc researchers in Japan and advantages and disadvantages of being a postdoc researcher. Deirdre Snee (University of Duisburg-Essen) argued that implicit gender bias, which can be traced back to long-prevailing prejudicial thinking that “science is something for men”, still exists in European universities, although explicit discrimination is almost invisible now. Chelsea Schieder (Meiji University) shared her concern that the increasing number of Ph.D. holders in the United States cannot find academic positions upon graduation. This situation contrasts with some merits or advantages that graduate students in the US have such as the availability of scholarships and the possibility of accumulating teaching experience. Chompoonuh K. Permpoonwivat (Srinakharinwirot University) explained how women professors in Thailand are marginalized today despite accounting for 51 percent of the

university professors in Thai universities (UNICEF 2013; by comparison, the rate is 18.2% in Japan). According to her, the glass ceiling still exists. Women account for more than half of the assistant professors, but the rates decrease for higher ranks (49.34% for associate professors; 29.91% for full professors). At her university, there are only three female full professors in economics and none in political science. She suggests that the Thai university culture is still male dominated despite the relatively large number of women working as faculty.

In this session, the following three suggestions were made to improve the current situation. The first suggestion was to connect isolated researchers with each other. For example, on her own initiative, Dr. Hirata publishes a magazine called, “Monthly Postdoc” and, in doing so, successfully created a new communicative space in which various “problems” in postdocs’ lives are introduced and discussed using humor. Dr. Schieder also stressed the importance of grassroots networking among researchers for information sharing and mutual support, drawing on the U.S. example of graduate students’ unions, which negotiate with the university administration on their behalf.

Second, to make women researchers and professors, who are few but do exist, visible. A role model means a lot to those who are minorities. A participant in the audience requested to have the opportunity to talk with those who managed to reconcile work/research and family life, because such opportunities are missing in her environment.

Third, slow scholarship. This is a recent idea introduced in North America. It opposes the increasing emphasis placed on the number of publications as the major indicator of career achievement. Slow scholarship, similar to the idea of slow life, shows that more and more researchers want to have a less stressful life, both in their academic and private lives.

第2分科会プログラム

Second Sectional Session program

11月7日(土) 第2分科会

法科大学院ジェンダー法センター主催・女性研究者研究活動支援事業推進本部共催
日本弁護士連合会、日本女性法律家協会、ジェンダー法学会後援

第2分科会

「女性研究者・法曹養成と男女共同参画政策」

時間 10:00～13:00

会場 グローバルフロント1階 多目的室

使用言語 日本語

登壇者 **辻村 みよ子** (明治大学法科大学院教授、同ジェンダー法センター長)

スティール 若希 (東京大学社会科学研究所准教授)

安西 文雄 (明治大学法科大学院教授、ジェンダー法センター客員研究員)

角田 由紀子 (弁護士、前明治大学法科大学院教授)

打越 さく良 (弁護士、ジェンダー法センター客員研究員)

司会 **江島 晶子** (明治大学法科大学院教授、ジェンダー法センター客員研究員)

プログラム 1 開催趣旨——ジェンダー法センターと女性研究者支援事業

辻村 みよ子

2 男女共同参画政策とポジティブ・アクション

(1) ポジティブ・アクションとクォータ制

スティール 若希

(2) 第4次男女共同参画基本計画とポジティブ・アクション
——女性研究者養成の課題

辻村 みよ子

(3) 大学におけるポジティブ・アクションとグラッター判決

安西 文雄

3 女性法曹養成の課題とジェンダー法学

(1) DV、セクハラ訴訟と女性法曹養成の課題

角田 由紀子

(2) 夫婦別姓訴訟と女性法曹

打越 さく良

4 討論・まとめ

第2分科会

Second Sectional Session

法科大学院ジェンダー法センター主催の第2分科会は、第1部でポジティブ・アクションを、第2部では女性法曹養成の課題をテーマに、5人の登壇者が報告を行った。日本弁護士連合会・女性法律家協会・ジェンダー法学会の3機関が後援団体となり、紙子達子女性法律家協会会長、小川恭子前日弁連副会長・現ジェンダー法学会理事のほか、明治大学法科大学院生など約40名の参加を得て、活発な質疑応答が行われた。

1 開催趣旨説明

まず開会にあたって、主催者を代表して辻村みよ子氏が、開催趣旨を説明した。政府の男女共同参画政策、諸大学の取組を踏まえて、明治大学における女性研究者養成や法曹養成、ジェンダー法センターの継続教育などの課題に応えるために、喫緊の課題であるポジティブ・アクションの問題について研究ユニットが結成されたこと、本国際シンポジウムとの関連が説明された。とくに、カナダ、韓国、アメリカ等の諸外国の制度との比較検討を実施することの意義を述べた。



2 第1部「女性研究者養成とポジティブ・アクション (PA)」



(1) 政治学専攻の東京大学准教授のスティール若希氏が、政治分野のクォータ制などについて報告した。スティール氏は、男女共同参画の場を整えただけでは「男女共同権限は達成されない」と述べ、各国の取り組みについて説明を行った。例えば、カナダにおいては制度的な差別が行われた場合、法律上のプログラムやPA等の実施が可能であり、実質的な平等を実現

するためには、法律が重要な役割を担っていることを、カナダ等の例を通じて説明した。また、選挙制度においてクォータ制を採用している例として、日本とよく似た選挙制度を有しているメキシコを例に挙げ、世界各国でクォータ制が展開されていることから、様々な取り組みがなされるべきことを主張した。

(2) 続いて、明治大学ジェンダー法センター長の辻村みよ子氏が、ポジティブ・アクション (PA) と女性研究者養成の課題というテーマで報告した。辻村氏は、先のスティール報告をうけて、まず政治分野におけるPAの実態と課題を概観した。IPU (国際議会連盟) の統計によれば、日本における女性の議員数は世界189カ国中162位 (同率の国を一つに数える手法では119位) であり、男女格差を図る指数であるGGI (ジェンダー・ギャップ指数) においても、日本は143カ国中104位であり、非常に低い水準であることがわかる。さらに研究の分野でも、同様に、日本は非常に低い水準にある。現在、日本の女性研究者比率は14.6%であり、OECD (経済協力開発機構) 加盟国の中でも最下位である。さらに1999年の男女共同参画社会基本法制定以来10年間にわずか2.8%しか増えておらず、この割合でシュミレーションすると30%になるまでには、50年かかる。そこで現状を改善するために有益なPA (プラスファクター方式、タイムゴール方式、両立支援策) などを適正に取捨選択して、コンセンサスを得ながら進める事が課題になるため、諸大学の例を検討した。

(3) 法科大学院教授の安西文雄氏は、憲法学の立場から、アメリカにおいて実施されてきた人種をめぐるアファーマティブ・アクション (AA) の憲法許容性 (合憲性) のさまざまなヴァリエーションを紹介するとともに、それらに伴って提起された訴訟とその判決を



第2分科会

Second Sectional Session

The Second Sectional Session, hosted by Center for Gender and Law, and sponsored by Japan Federation of Bar Associations, Japan Women's Bar Association, and Japan Association of Gender and Law, is consisted of two parts. Five speakers reported on positive action in the first part, and promotion of female lawyer in the second part. All of the parts had about 40 participants including Tatsuko Kamiko, president of Japan Women's Bar Association, Kyoko Ogawa, former vice president of Japan Federation of Bar Associations and director of Japan Association of Gender and Law, and students of Meiji Law School, and they held active discussions.

1 Addressing the aim

In opening the workshop, Miyoko Tsujimura (Meiji University) explained aims of the Second Sectional Session and outlined the efforts of Meiji University to establish the research unit to tackle with the problems of positive action, in order to deal with problems about promotion of female researcher and lawyer, and further education run by the Center, in referring to the Gender Equality Policy and the Efforts of other colleges. Especially, she spoke the meaning of analysis through the comparison of Japan and other countries like a Canada, Korea, and America so on.

2 Part 1 "the Training of Female Researchers and the Positive Action (PA)"

(1) Jackie Steele (Tokyo University) talked about Quota system in the political sphere. She stated that gender equality and equality between men and women are definitely important but, only preparing the field of gender equality, "we never reached the Gender Authority". In this regard, she explained the efforts made by each country. For example, she talked that, in Canada, if the institutional bias or the institutional discrimination is made, such as Legal programs and Positive Action can be done. Especially, through this example, she stated that a Law plays an important role to achieve not the formal

equality but the substantive equality. Then, as an example, she enumerated Mexico, which has an electoral system similar to that of Japan. Finally, when we compare Japan and other countries, we find that each country develops the Quota system and makes various efforts in order to achieve the Gender Authority.

(2) Next, Miyoko Tsujimura talked about "Positive Action (PA) and Issues of Training Female Researchers". In this section, she began her speech with taking over Ms. Jackie's report and overviewed the actual situation and issues of Positive Action in politic sphere. In this regard, According to IPU's statistics, the number of female member of assembly in Japan is positioned 162nd of 189 countries (in the way of get the same ratio countries together, 119th) and, according to the GGI, which is an index of Gender Gap, Japan is positioned 104th of 143 countries. So, we found that how low the Japanese level of Gender Equality in politic sphere. Then she talked about the number of Japanese female researchers. In this time, Japanese female researcher rate is 14.6%, and this shows that Japan is placed in the bottom in member countries of OECD. And, this rate improved only 2.8% in this decade since the 1999 Basic Act for Gender Equal Society has been enacted. So, simulating with this rate, to achieve the 30%, it will take 50years. She stated that improvement of current situation through the Positive action is required. On the other hand, we found that, when we introduce the Positive Action, the problem of stigma occurs. So, it is required in Japan to deal with the problems by introducing the Positive Action with improving the current situation.

(3) Fumio Yasunishi (Meiji University) showed the key to think about the admissibility of Positive Action in Japan by considering the constitutional admissibility of affirmative action in America. He introduced the various kind of the Racial Affirmative Action that Universities and Graduate Schools carried out, and explained what kind of Affirmative

書籍名：明治大学 国際シンポジウム報告書
「学術分野の男女共同参画と多様性」

発行日：2016年3月31日発行

編集：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推進本部

〒101-8301 東京都千代田区神田駿河台1-1

明治大学駿河台キャンパス アカデミーコモン7階

T E L : 03-3296-4655 F A X : 03-3296-4656

E-mail : danjo@meiji.ac.jp

U R L : <http://www.meiji.ac.jp/koho/diversity/muged/index.html>

印刷：株式会社ワコー

Meiji University International Symposium

Gender Equality and Diversity in the Research Environment

31th Mar.2016

Center for Gender Equality and Diversity, Support Office, Meiji University

101-8301

1 - 1 Kanda Surugadai, Chiyoda-ku, Tokyo

Meiji University Surugadai Campus

Academy Common 7th floor

TEL : 03-3296-4655 FAX : 03-3296-4656

E-mail : danjo@meiji.ac.jp

URL : <http://www.meiji.ac.jp/koho/diversity/muged/index.html>

この冊子は、2015年11月6・7日に、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（文部科学省「女性研究者研究活動支援事業平成26年度・一般型」、明治大学情報コミュニケーション学部ジェンダーセンター、明治大学法科大学院ジェンダー法センターの共催で開催された、明治大学国際シンポジウム「学術分野の男女共同参画と多様性」の記録である。