

シンポジウム「応用物理分野で活躍する女性達」 開催報告

開催日時：2015年3月13日（金）9:00～12:00

開催場所：東海大学湘南キャンパス（春季学術講演会 B3 会場）

参加人数：62名

1. シンポジウム講演 プログラム(敬称略)

9:00-9:05	趣旨説明	高井 まどか（東大）
9:05-9:10	会長あいさつ	河田 聡（応用物理学会会長）
9:10-9:30	金属微粒子二次元シートによるバイオインターフェイスの高分解能蛍光観察	玉田 薫（九州大）
9:30-9:50	プラズモニクチップを用いた高感度蛍光検出法のバイオイメージングとバイオセンシングへの応用	田和 圭子（産総研）
9:50-10:00	休憩	
10:00-10:40	基調講演 我が国の科学技術イノベーション政策～若手・女性活躍によるイノベーション創出～	久間 和生（総合科学技術・イノベーション会議 議員）
10:40-11:00	神経細胞の機能計測とナノテクノロジー	河西 奈保子（NTT）
11:00-11:20	シリコン微細加工で創る脂質二分子膜イオンチャンネルチップ	平野 愛弓（東北大）

基調講演では久間先生より、安倍政権の下で進められている、イノベーション創出を目標とした科学技術政策についてご講演いただいた。現在実施されている、戦略的イノベーション創出プログラム(SIP)や革新的研究開発推進プログラム(ImPACT)の取り組みが紹介された。イノベーション創出のためには、産官学の間の人材・資金の交流が必要だがそれがまだ不十分であること、特に学から産への人材の流れや産から学への資金の流れが少ないことが指摘された。また、女性研究者の絶対数は増えつつあるものの、分野によっては（特に理学・工学）いまだ少ないといった問題が提起された。

2. パネルディスカッション

シンポジウムが盛況で時間が押したため、女子会会場に移動し、女子会の前半をパネルディスカッションとする形式に変更した。まず初めに、高井先生より、事前に担当の人材育成委員間で行われたメール討論での議論のまとめが紹介された。

(1) 現在の問題点

意識改革の必要性

- ・ 日本的な価値観（家事は女性に任せる）が根強い現状
- ・ 精神論（個人のがんばりが足りない。母親はこうあるべき論）が先行（年齢層の高い職場・男性が多い職場）
- ・ 意識改革は容易でない→まずは精神論や個人の努力や運に頼らない具体的方策

特に育児、介護 に対する支援が必要

- ・ 女性は、短時間労働にならざるを得ず、職場での評価低下、昇進やキャリアの中断
- ・ 短時間労働に対し引け目を感じず早く帰宅できる雰囲気作り、男性も育児、介護に参画しやすくし、それが評価される雰囲気作り
- ・ 具体的方策
 - ✓ 他の労働力を活用しやすくする（家政婦、ベビーシッターを必要経費として税金控除）、社内保育所設置
 - ✓ 病気などの突発的な対応支援
 - ✓ フレックスタイム制や時短勤務の対象者拡大（小学校卒業まで等）
 - ✓ 在宅勤務の導入

長時間労働

- ・男女、既婚・独身を問わず、日本では労働量が多く、労働時間が長すぎ（平均10時間/日）
- ・全体の業務量の見直し（何かを犠牲にしなければいけない考え方を変える）
- ・家庭のみでなく、広い意味でのワークライフバランスを考える必要あり（家庭のみでなく、私生活）

職種による職場環境の違い

- ・研究職：男女差がなく仕事ができる職場環境になりつつある
- ・開発職：女性が圧倒的に不利な環境あり
例) JAXAでの衛星運用・管制業務など。女性教授職は0名、部長職等の経営陣は女性0名

外国の状況

- 仏：保育園制度。共働きが基本。
- 米：労働時間は比較的多めだが、女性研究者の割合は高い。シッター制度が充実

学会の役割

- ・自分の所属している組織だけでなく、他機関の取組みを知る
- ・良い例があればモデルケースとして共有し、意識改革、職場改善につなげる

(2) パネル討論 パネリストへの質問

テーマ：仕事と家庭をいかに両立させるか 女性研究者の活躍促進に必要な支援とは

- ・各職場でのワークライフバランスへの取り組み

基本的に、企業もアカデミックも裁量労働制、フレックスタイム、産休・育休などの制度が整備され、女性研究者が働きやすい環境は整いつつある。それに伴い、女性研究者数は増えつつあるが、組織によっては女性研究者の比率が非常に少ない状態にとどまっている。大学については、実際の労働環境は研究室ごとにまちまちで、研究室主催者の考え方に強く依存する。

- ・男性の意識改革、家庭での取り組みの具体例

NTTの住友様よりコメントをいただいた。配偶者も同じ職場の研究者であるため、両方とも研究が多忙ではあるが、知人の助けを借りる・週末を有効に使うなどの工夫をして、育児や家事は協力して行うようにされている。

また、会場からも意見・質問が相次ぎ、活発な討論が行われた。会場より出た意見としては

- ・ワークライフバランスや育児支援という問題になると、どうしても女性側の問題として取り上げられることが多い。男性にとっても重要な問題であるという認識をもっと広めたほうがよい。

- ・欧米の研究機関では、夜遅くまで研究者が残っていることは稀だが、良い成果が挙げられている。なぜ日本の研究者は長時間労働になりがちなのか。メンタリティの問題なのか。

これに対しては、企業の研究所で定時退社厳守にしても業績が上昇した実例や、研究活動に対して一律に定時を設けることが果たしてすべての研究者にとって良いのかという意見や、欧米でもハードワークを行っている研究者もいるという報告や、テクニカルスタッフの数の問題ではないかといった意見が挙がり議論が交わされた。

3. 結論

- ・理想は社会の意識改革だが、まずは女性が仕事と家庭の両立をしやすくする育児、介護支援などの支援策の実施を目指すべき。
- ・学会などを活用し女性研究者間のネットワークを充実させ、男女共同参画への取り組みやモデルケース等の情報を共有、活用すべき。若手の女性も安心して研究者の道に進めるようにしたい。
- ・職場、特に男性の男女共同参画への理解者を増やしていくとともに、男性も積極的に育児等に参加する雰囲気づくりも重要。