

日本植物学会第74回大会
日本植物学会男女共同参画セミナー
「日本植物学会における男女共同参画の過去、現在、未来」

“Beyond the Bias and Barrier”
男女共同参画、世界の中の日本

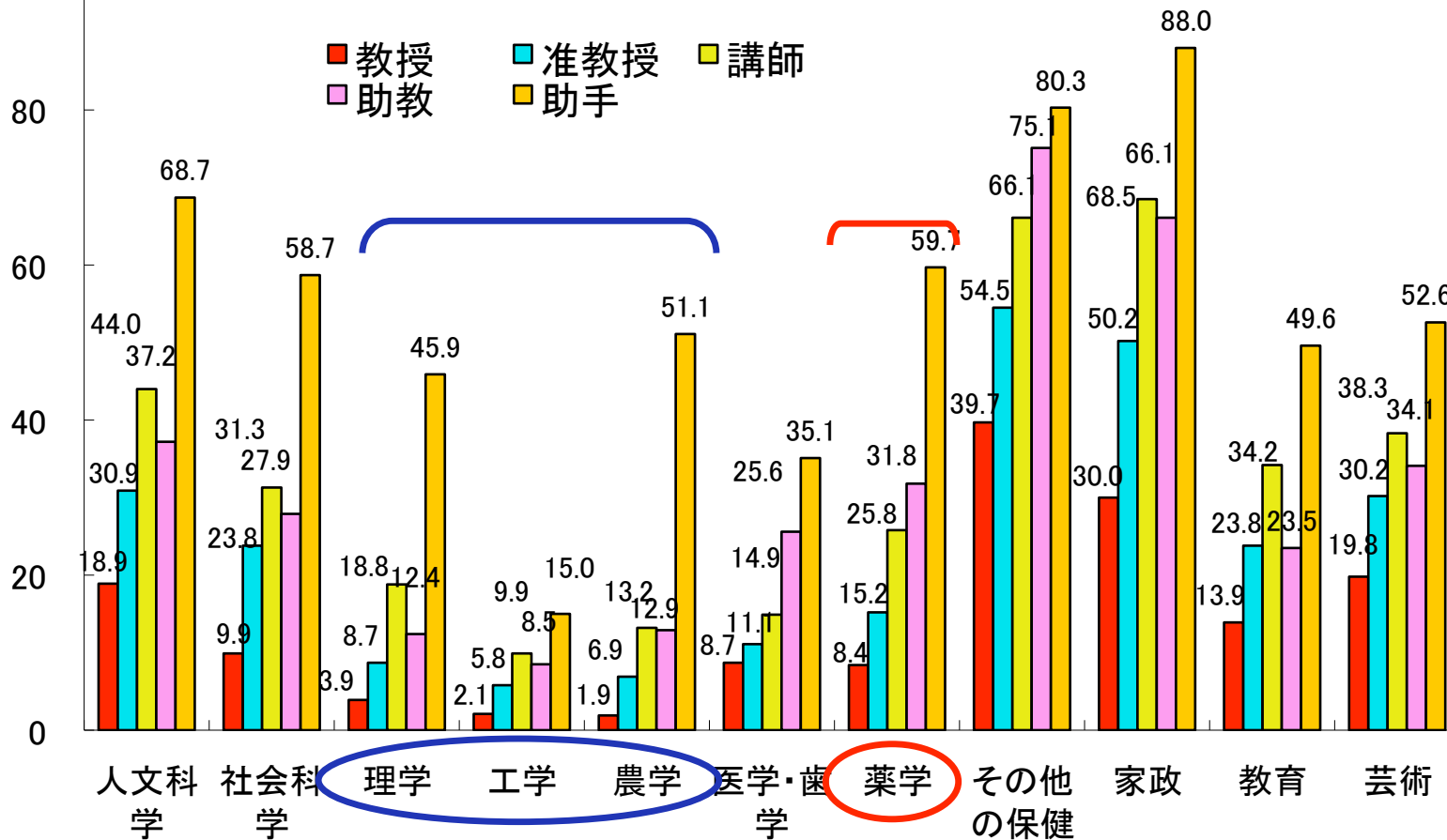
大坪 久子

日本大学総合科学研究所 教授
女性研究者支援推進ユニット・スーパーバイザー

2010年9月10日 中部大学

少ない女性教員・研究者

大学教員における分野別女性割合



男女共同参画学協会連絡会の提言

第3期科学技術基本計画に関する要望
—男女共同参画社会実現のために—

2005年4月25日

1. 科学技術分野における**男女共同参画モデル事業制度の創設**
(重点資金配分・振興調整費・女性研究者育成プログラム)
2. 女性研究者・技術者の採用と昇格に対する**数値目標の設定と特別交付金**
3. 男女の処遇差を改善するための**具体的施策**
(男女共同参画室設置・コーディネーター配置)
4. 育児支援の**具体的施策の推進**
(両立支援基金・代替要員・復帰支援・託児施設・男性の育児休暇)
5. **女子学生の理工系学部進学へのチャレンジ・キャンペーンの推進**

科学技術と男女共同参画 女性研究者活躍促進の枠組（政府）

○男女共同参画基本計画

男女共同参画会議による答申（平成17年7月）、
18～22年度の5年間の計画を閣議決定（平成17年12月）

○科学技術基本計画

総合科学技術会議における審議、答申（平成17年12月）
18～22年度の5年間の計画を閣議決定（平成18年3月）

○関係省庁の施策・制度・予算

次年度予算：8月に概算要求、12月に政府原案決定
総合科学技術会議による配分方針決定：6月

第2期科学技術基本計画
(平成13年3月閣議決定、
13～17年度)

「科学技術に関する基本政策について」に対する答申
(第3期科学技術基本計画：18～22年度)

第2章 重要政策

II. 優れた成果の創出・活用のための科学技術システム改革

1. 研究開発システムの改革

⑥人材の活用と多様なキャリア・パスの開拓

(b) 女性研究者の環境改善

男女共同参画の観点から、女性の研究者への採用機会等の確保及び勤務環境の充実を促進する。

特に、女性研究者が継続的に研究開発活動に従事できるよう、出産後職場に復帰するまでの期間の研究能力の維持を図るため、研究にかかわる在宅での活動を支援するとともに、期間を限ってポストや研究費を手当するなど、出産後の研究開発活動への復帰を促進する方法を整備する。

大幅拡充、
パワーアップ!!

第3章 科学技術システム改革

1. 人材の育成、確保、活躍の促進

(1) 個々の人材が活躍する環境の形成

⑤ 女性研究者の活躍促進

女性研究者がその能力を最大限に発揮できるようにするため、男女共同参画の観点も踏まえ、競争的資金等の受給において出産・育児等に伴う一定期間の中断や期間延長を認めるなど、女性研究者の活動に配慮した措置を拡充する。

大学や公的研究機関等においては、次世代育成支援対策推進法に基づき策定・実施する行動計画に、研究と出産・育児等の両立支援を規定し、環境整備のみならず意識改革を含めた取組を着実に実施することが求められる。国は、他のモデルとなるような取組を行う研究機関に対する支援等を行う。

大学や公的研究機関は、多様で優れた研究者の活躍を促進する観点から、女性研究者の候補を広く求めた上で、公正な選考により積極的に採用することが望まれる。また、採用のみならず、昇進・昇格や意思決定機関等への参画においても、女性研究者を積極的に登用することが望ましい。

女性研究者の割合については、各機関や専攻等の組織毎に、目標や理念、女性研究者の実態が異なるが、当該分野の博士課程（後期）における女性の割合等を踏まえつつ、各組織毎に女性の採用の数値目標を設定し、その目標達成に向けて努力するとともに達成状況を公開するなど、女性研究者の積極的採用を進めるための取組がなされることを期待する。現在の博士課程（後期）における女性の割合に鑑みると、期待される女性研究者の採用目標は、自然科学系全体としては25%（理学系20%、工学系15%、農学系30%、保健系30%）である。

国は、各大学や公的研究機関における女性研究者の活躍促進に係る取組状況や女性研究者の職階別の割合等を把握し、公表する。

さらに、理数好きの子どもの裾野を広げる取組の中で、女子の興味・関心を喚起・向上にも資する取組を強化するとともに、女性が科学技術分野に進む上での参考となる身近な事例やロールモデル等の情報提供を推進する。

科学技術分野における女性の活躍促進 ～平成21年度予算～

文部科学省は、科学技術の魅力を伝え、ひとりひとりの人材の個性が生きる環境をつくることにより、科学技術分野における女性の活躍促進を支援します。

研究に再チャレンジ
する人へ

出産・育児による研究中断からの復帰を支援

優れた男女の研究者が出産・育児により研究を中断した後に、円滑に研究現場に復帰できるよう、研究奨励金を支給します。（独立行政法人日本学術振興会 特別研究員事業）

平成21年度予算：393百万円(349百万円)【科・基盤政策課(独立行政法人日本学術振興会)】

ライフイベント（出産・育児・介護）に際し、研究キャリアを継続・復帰できるよう男女共同参画促進費を支給します。（独立行政法人科学技術振興機構 戦略的創造研究推進事業 出産・子育て等支援制度）

平成21年度予算：57百万円(55百万円)【振・基礎基盤研究課(独立行政法人科学技術振興機構)】

女性研究者を
支援する研究機関へ

女性研究者支援システム改革プログラムの実施

女性研究者が研究と出産・育児等を両立し、研究活動を継続するための支援を行う仕組みを構築するモデルとなる優れた取組を支援します。（科学技術振興調整費）

平成21年度予算：1,750百万円(1,500百万円)【科・戦略官付(推進調整担当)+科・基盤政策課】

特に女性研究者の採用割合等が低い分野である、理学系、工学系、農学系の研究を行う優れた女性研究者の養成を加速するための取組を支援します。（科学技術振興調整費）、平成21年度予算 500百万円(新規)【科・戦略官付(推進調整担当)+科・基盤政策課】

将来の進路を考える
女子中高生へ

女子中高生の理系進路選択を支援する取組の実施

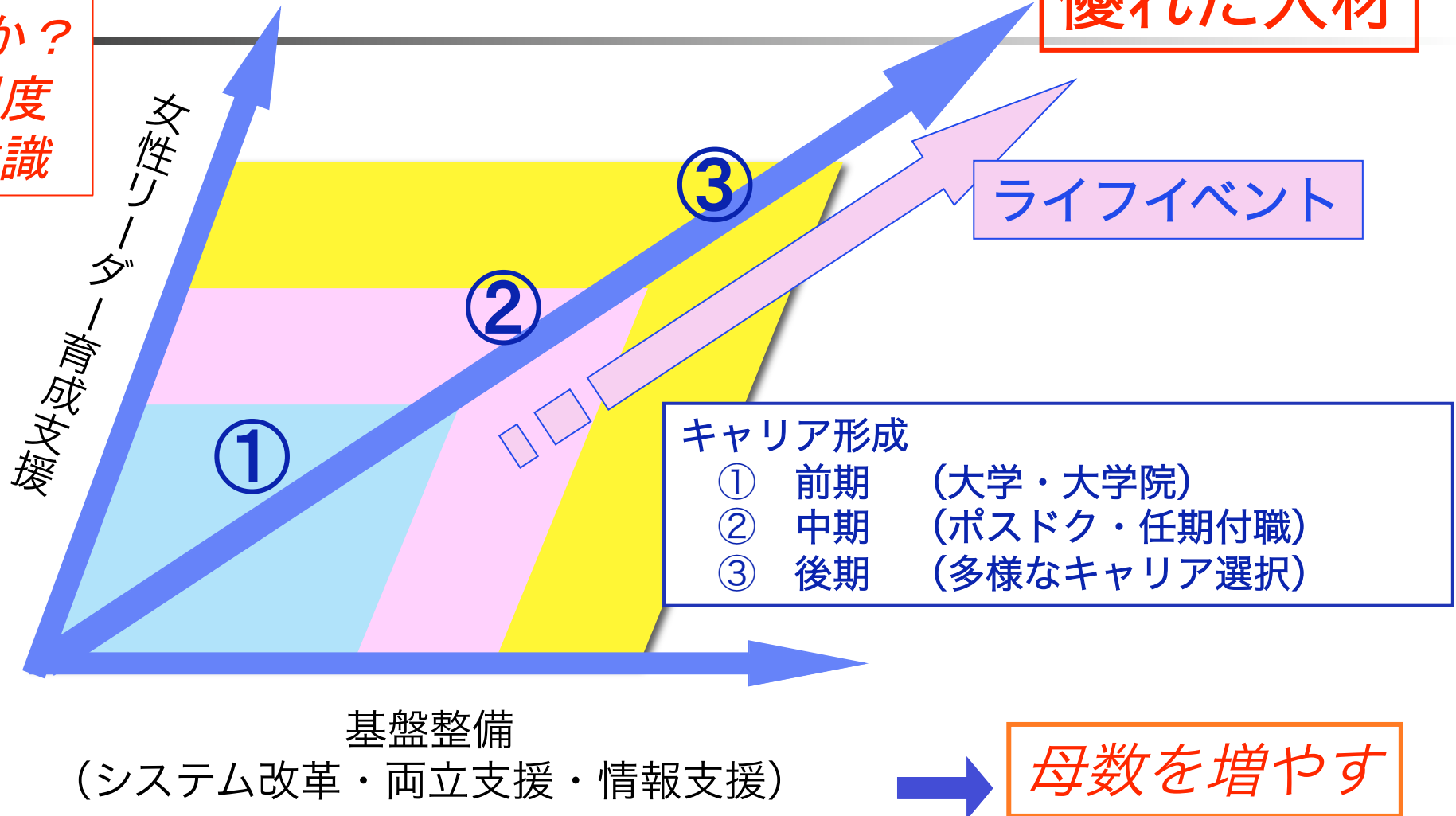
生徒の科学技術に関する興味・関心を高めるための取組の支援の一環として、科学技術分野で活躍する女性研究者・技術者、大学生等と女子中高生の交流機会の提供等、女子中高生の理系進路選択の支援を行います。（科学技術振興機構 サイエンス・パートナーシップ・プロジェクト）

平成21年度予算：900百万円の内数(34百万円)【科・基盤政策課(独立行政法人科学技術振興機構)】

優れた女性研究者支援育成のために ＜事業の継続的推進と今後の展開＞

何が
必要か？

- ・ 制度
- ・ 意識



科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」プログラム採択機関マップ

【終了課題】

H18年度(●)

北海道大学
東北大学
☆東京女子医大
東京農工大
☆日本女子大
お茶の水女子大
☆早稲田大
京都大
奈良女子大
熊本大

H19年度(●)

東京大
(独)森林総研
(独)産総研
(独)物質・材料機構
千葉大
名古屋大
大阪大
神戸大
広島大
九州大

H20年度(●)

東京医科歯科大
東京工業大
三重大
富山大
島根大
☆日本大
☆東海大
宮崎大
☆慶應義塾大
☆津田塾大
静岡大
金沢大

H21年度(●)

秋田大
(独)農業・食品産業技術総合研
筑波大
(独)農業環境技術研
佐賀大
長崎大
☆東邦大
☆東京都市大(旧武蔵工業大)
山形大
奈良先端科学技術大学院大
☆上智大
岡山大

H22年度(●)

岩手大
徳島大
京都府立医科大
愛媛大
香川大
大阪府立大
☆関西学院大
弘前大
岐阜大
大分大



【つくば地区】

(独)森林総研(●)
(独)産総研(●)
(独)物質・材料機構(●)
(独)農業・食品産業技術総合研(●)
筑波大(●)
(独)農業環境技術研(●)

【東京地区】

☆東京女子医大(●) 東京大(●)
東京農工大(●) 東京医科歯科大(●)
☆日本女子大(●) 東京工業大(●)
お茶の水女子大(●) ☆慶応大(●)
☆早稲田大(●) ☆日大(●)
☆津田塾大(●)
☆東邦大(●)
☆東京都市大(旧武蔵工業大)(●)
☆上智大(●)

女性研究者支援モデル育成 ～主な取組～

- 数値目標の設定
- 相談窓口の設置、ネットワーク構築、情報提供
- 研究と出産・育児等との両立
 - ① 勤務体制の充実
 - ② 研究支援員等の支援
 - ③ 女性研究者の復帰支援
- 女性研究者の積極的な登用・育成
- 意識改革の推進
- 次世代への支援

ほぼ、出そろったプログラム。

科学技術振興調整費「女性研究者支援養成システム改革加速」プログラム採択機関マップ

平成21年度 (●)

北海道大学
東北大学
東京農工大学
京都大学
九州大学

平成22年度 (●)

東京大学
千葉大学
名古屋大学
奈良女子大学
神戸大学
広島大学
熊本大学



5大学の女性研究者養成システム改革加速(H.21)

提案機関名	女性研究者採用目標数	備考1	備考2
京都大学	72名/5年	21年度8名、それ以降25年まで、毎年16名程度の女性研究者の採用。	女性枠をつけず。農学系1名、工学系1名の採用(21年度)
九州大学	5名/年	理工農8部局対象 九大方式「女性枠ポイント制」独自財源で文系にも女性増員(12-13名/5年間)	平成21年9月上旬で、5名の女性枠公募に170名の応募、10名の採用。国際公募
東京農工大学	3~4名/年	全学対象、農工大式ポジティブ・アクション(1プラス1)	毎年3-4名の女性研究者を常勤教員(准教授・助教)で新規採用、女性枠、国際公募
東北大学	30名/5年間	理工系12部局対象	優れた女性教員を新規に5年間で30名採用する計画。能力と職階のジャンプアップを図り、世界のトップリーダーに育成。
北海道大学	25名/5年間	ポジティブアクション北大方式(北大F3プロジェクト: Fresh Female Faculty, 3Fields, F3, fff) 理・農・工3分野	採用女性教員に係る人件費の採用部局負担を採用当初3年間ゼロ、続く5年間は2分の1。女性だけを対象に公募・選考。年間5名、5年間で25名採用、ポイント制「女性枠」、国際公募

女性枠公募は優秀な女性研究者の発掘に有効に働いている!

「女性研究者支援モデル育成事業」

「女性研究者養成システム改革加速事業」により実現した成果事例

H22.8.20

男女共同参画学協会連絡会

1. 研究リーダー、研究職の女性枠 (多数の大学)

本事業による女性研究者採用は、これまでに各大学それぞれ、数名～10名程度であるが、これをきっかけに、多くの大学で女性研究者を増やそうという機運が高まり、女性教員数の大幅な増加や女性採用の目標値の設定など、大きな波及効果をもたらしている。

事例 1-1) 神戸大学

ポストドクを育成研究員として、学長裁量経費で採用し、研究力をつけて、正規教員として採用する。5人の育成研究員を理、工、農、医学部に採用し、そのうち2人が工学部の助教と講師に1人が理学部の助教に採用された。

事例 1-2) 九州大学

分野、職位を限定しない女性限定公募の結果、予想を上回る多数の優秀な応募者(170名)があり、5名の採用予定を拡大して10名を採用決定した(教授2名、准教授6名、助教2名)。以下の波及効果も見られた。

- ・ 「女性の応募者がいない」という従来の見解が覆された。
- ・ 部局間競争方式を取り入れたことにより、各部局において女性教員の数値目標、女性教員の養成・支援計画などが真剣に議論され、部局単位の男女共同参画の取組みが加速されることになった。
- ・ 女性教員の少ない文科系部局でも、自主経費により同様の事業を実施することとなった。
- ・ 通常人事(芸術工学研究院)でも女性限定公募を実施した。
- ・ 大学入試の女性枠開始を決定した。(H24～、理学部数学科、後期日程、5名)
- ・ 既存籍女性教員への評価に対する考えにも一部変化が現れた。(例えば、H22年1月に工学研究院で初の女性教授が内部昇格で誕生した。)

事例 1-3) 大阪大学

学内で女性研究者を増やそうという機運が高まり、医学部保健学科を除く理工系部局の常勤女性教員数は、3年間で4割増加した。

事例 1-4) 名古屋大学

大学の流用定員(総長枠)を用いて、女性研究者に限定した研究リーダー(PI)公募を行うことが決定した。

事例 1-5) 日本大学

女性研究者の割合がH18年10%からH21年15%に上昇。30%以上の学部が学部別の数値目標をクリア

2. 子育て中の女性研究者に対する研究補助員の配置

(お茶大、阪大、神戸大、奈良女、他多数の大学)

育児・介護中の女性研究者に研究支援者をつけた結果、被支援者は、論文、口頭の発表成果を落とすことなく、研究力を維持、向上できた。さらに、多くの支援者にスキルアップするきっかけを与えた。

事例 2-1) お茶の水女子大

育児(小学生以下)中の実験系研究者5名に、各2名の研究支援者を採用。

- ・ 論文作成数、学会発表数(国内・国外)などの増加傾向が示された。
- ・ 多数の支援者がスキルアップした。以下、その一部。
 - 最近のスキルに触れて興味がわき、大学院博士後期課程に進学
(神戸大学でも同様の事例あり)
 - 女性の仕事に関連する情報取得が容易になり、自分の専門分野により近い博物館学芸員のポジションを得た。
 - フィンランド・スウェーデンの大学へポストドクで採用された。

事例 2-2) 大阪大学

2年半で育児・介護中の女性研究者34名に、支援員(学生や院修了者)を派遣

- ・ 支援を受けた女性研究者がこの2年半で発表した論文件数は、186件。
- ・ 被支援者がスキルアップした事例：
 - 特任研究員→助教(4名)、助教→准教授といった学内昇任を果たした。
 - RPD採用1名、「さきがけ」研究資金獲得1名、その他の研究費獲得2名。
- ・ 支援者がスキルアップした事例
 - 2名が他大学の助教として、3名が学内で特任研究員として採用された。

事例 2-3) 熊本大学

H21年度に研究補助者をつけた女性研究者8人の調査結果

- ・ 昇進:COEリサーチアソシエイト → 学内の特任助教、他研究機関の助教 各1件
- ・ 論文発表数:10報(英文)、和文総説3報、学会発表数:11回
- ・ 科学研究費 新学術領域研究(公募)1件、特定領域研究(分担)1件
若手研究(B)2件、スタートアップ若手研究1件

事例 2-4) 東北大学

- ・ 育児を理由として研究を中断することなく、国内外の学会や学術誌において研究成果を発表することができた。
- ・ 本支援を受けた女性准教授が文部科学大臣表彰若手科学者賞を受賞し、平成20年4月には教授に昇進。

3. 学内の保育所設置・増設 (多数の大学)

学内保育所の設置や増設(東大、名大、北大、阪大、他多数)に加え、要望の多い学童保育の設置(名大)や、病時保育室、病後児保育室の設置(京大、東北大、他)、病児へのベビーシッター派遣(神戸大)へと支援体制の充実化が進んでいる。

事例 3-1) 名古屋大学

モデル育成に採択されたことにより、学内保育所や学内学童保育所に全国より多くの見学者が来訪し、他大学での学内保育所の設置につながった。

4. 女性研究者に対する研究支援 (九大、他)

事例 4-1) 九州大学

学内の競争的資金制度において、「女性枠」を設定(採択数の2割)。それまで分担者だった女性が代表者として申請するようになり申請・採択件数が増加した。プレゼン・取組みを自ら経験することでスキルアップがはかられ、採択者の中から一回り大きな競争的外部資金(さきかけ、科研費基盤B)へステップアップする効果が確認できた。

事例 4-2) 九州大学

博士人材(博士学生、ポスドク等)、助教層を対象に国際学会参加旅費を支援。国際的な経験と海外の女性研究者の交流の機会を持ったことで、研究に対する意欲を深め、成果も上がった。ポスドクから助教に採用された事例がある。

5. メンター制度 (神戸大、名大)

事例 5-1) 神戸大学

メンターとメンティーが会う場所としてキャリアカフェを頻繁に開催し、76件の相談が発生した。71%の人がメンター制度は有効であると回答し、神戸大は日本生産性本部 からメンターアワード 2009 優秀賞を受賞した。

事例 5-2) 名古屋大学

女性研究者向けのメンタリングシステムを構築することが決定した。

6. 理系女子学生のコミュニティー (東北大、名大、他)

事例 6-1) 東北大

希望する女子大学院生をサイエンスエンジェルに任命し、小中高生へ身近なロールモデルとして出身校への出前授業、オープンキャンパスでの研究紹介などを行い、女子大学院生の意欲も高まり、高校でも先輩の活躍が注目されている。

事例 6-2) 名古屋大学

理系女子学生のコミュニティー(あかりんご隊)を立ち上げ、学内外において出張実験などを行った結果、理系女子学生に対する理解が深まった。

7. 育成研究員や研究支援者の候補者の人材バンク (神戸大、お茶大、物材研、他)

事例 7-1) 物質・材料研究機構

物材研のメインキャンパスがあるつくば市内には、子育てなどのために研究職を中断し、復職を希望している女性が多数存在する。人材データベース『人なび』に、このような「隠れた人材」の求職者情報と、(NIMS だけではなく、AIST、KEK など) 近隣研究所からの求人を登録することによって、つくば地区の研究所全体の求人、求職が、容易かつ迅速になった。

8. 働きやすい勤務時間 (東京農工大、千葉大、他)

多数の大学で、多様なライフスタイルを許容するために、短時間勤務制度などの職員就業規則の改定が進められている。

事例 8-1) お茶の水女子大学

学内の公的な会議や委員会などをはじめ、全体的にシステムとして時間に関する意識が上がり、作業能率が向上した。また、毎週木曜日は定時帰宅日とし、学内のチャイムで協力を呼びかけている。当初は子育て支援からスタートしたが、老人介護・ゆとりのある生活形態などへの波及効果も得られている。

9. 女性研究者支援室の設置 (多数の大学)

専任のスタッフが常駐する支援室を設置し、女性に限定した支援を展開した。単なる男女共同参画委員会ではなく、実動部隊、活動の中心が学内におかれたことによって、絶対的少数の女性研究者の精神的なよりどころともなり、女性研究者のネットワークの拠点としての役割を果たした。

10. 意識の変化 (九大、物材研、お茶大、他)

事例 10-1) 物質・材料研究機構

女性研究者のみに行っていた支援を、事務系や男性にも広げることによって、意識改革が進められた。

- 当初、女性研究者や補助員の子供を対象に法人契約した託児所利用について、男女・研究者・事務職員・補助員全員に対象範囲を広げたところ、事務系男性職員の利用も多く、研究所内のドラスティックな意識改革につながった。
- 育児中の研究者へ補助員をつけるサービスも、研究者の性別を問わず行っている。
- これらの業務を男女共同参画室から人事部や総務部などに移管することにより、性差別を無くす要因となった。

事例 10-2) 九州大学

これらの事業は、資金の獲得と他大学との競争ということで、大学執行部が真剣に男女共同参画、女性研究者支援に取り組むという、大きな効果をもたらした。大学執行部に初めて女性教員が登用されることにもつながった。

事例 10-3) お茶の水女子大学

学内の子育て支援体制の整備が進み、安心感が実感されたためと判断されるが、ベビーラッシュが起きている。アフガニスタンからの国費留学生も2名が出産した。

事例 10-4) 東北大学

- ・支援事業期間中に女性教員が大学の意志決定機関である執行部に参画。
総長特別補佐1名、総長室員50名中で3名、評価分析室の2名。
- ・支援要員制度について、2部局では部局独自の制度として発展

11. 広報活動

(お茶大、日大、他)

事例 11-1) お茶の水女子大学

女性教員比率が低い教育研究機関、女性研究者支援の途上の機関が、どのような視点で、どのようなことを整備する必要があるかを、システムとして整備する上での不可欠項目を検討して「お茶大インデックス」を作成した。これを実現するための手引書として「COSMOS WORK BOOK」を作成した。

事例 11-2) お茶の水女子大学

お茶大 COSMOS の成果を見える形にして、広くモデルケースにするため、バイリンガルのビデオを作製した(約30分)。

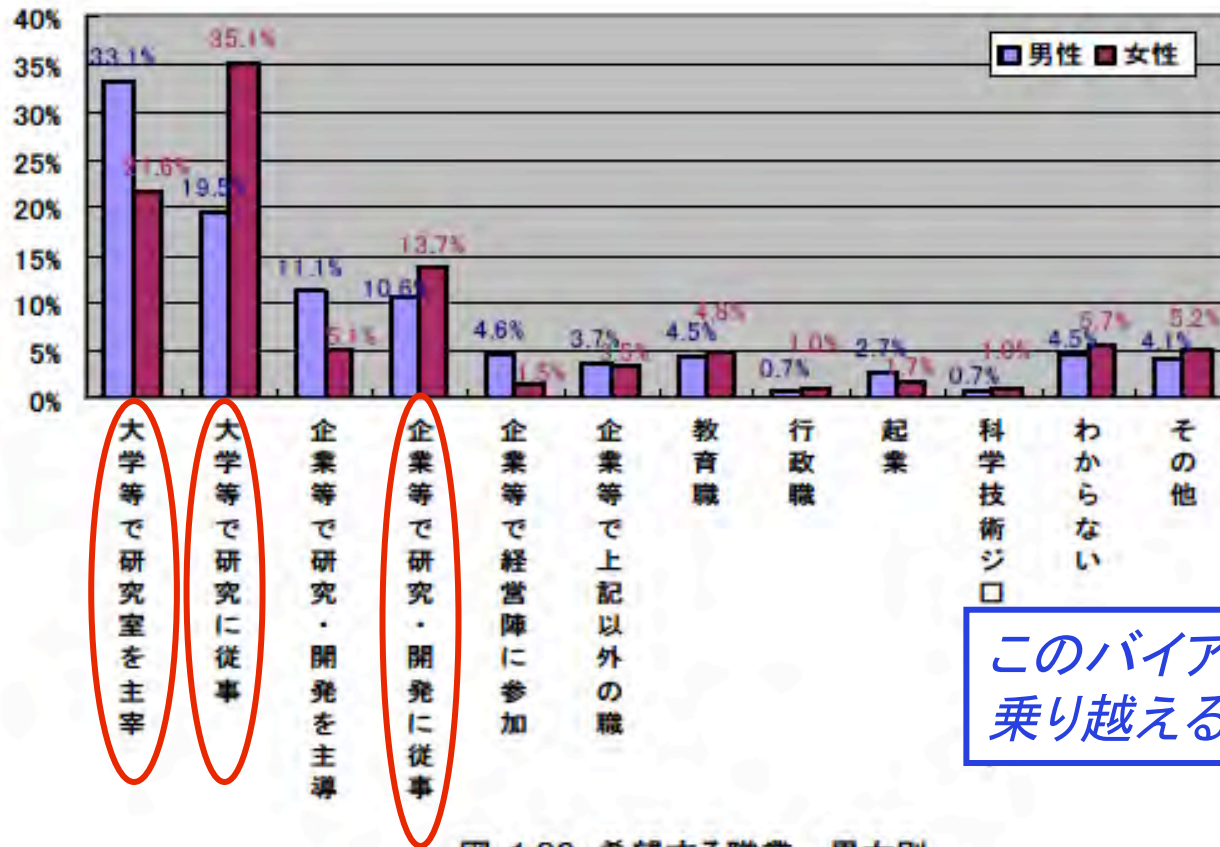
事例 11-3) 日本大学

広報誌に頻りに掲載されるようになった。

12. その他

- 在宅勤務の支援(ネットワーク整備) (日本女子大、森林研、他)
- 各学部女性教員のネットワーク形成 (日大)
- 各学部への男女共同参画委員会の設置 (日大)

「あなたはどんな研究者になりたいですか？」



女性は男性に比べて独立を躊躇する傾向がある。その理由は？
ロールモデルが少ない？

このバイアスはどこからくるのか？
乗り越えることができるのか？

女性の研究リーダーを育てるには、研究と家庭との両立を支援するほか、女性側の役割意識を変えてゆく支援をする必要がある。

(備考)「科学技術系専門職における男女共同参画実態の大規模調査」(男女共同参画学協会連絡会、平成20年7月)に基づき作成



未来に向けて世界に目を向けよう！

■ 日米間の共同参画に関する情報交換

- 全く異なる社会背景
- 女性の研究リーダー養成システム（意識・制度）の整備 → アメリカに学ぶ部分が多い（コロラド大学LEAPプログラム）
- 今抱える課題の高い類似性（様々なバリアとバイアス）
- 共通の課題を探し、その解決のために継続的な情報交換を続けることを提案（NSFと日本サイド）
- 女性の研究能力の更なるパワーアップの試み

NSF(米国科学財団)における女性研究者支援の歴史



アメリカの女性研究者支援: 1980年代からスタート



モデル事業
(基盤整備)

加速プログラム
(リーダー育成)

From ADVANCE Leaflet, www.nsf.gov/advance

米国: National Science Foundation (NSF) の取り組み

ADVANCE: Increasing the Participation and Advancement of Women in Academic Science and Engineering Careers (2001~)

- 科学技術分野における女性の参入と昇進促進のためのプログラム
- \$ 130M (約117億円)、120の大学等で実施 (2009年)



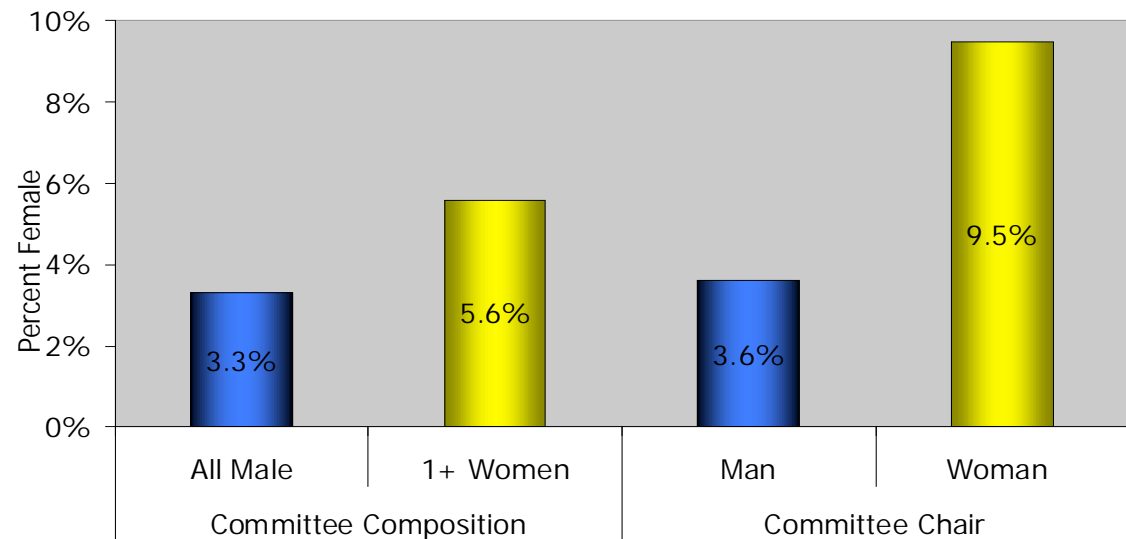
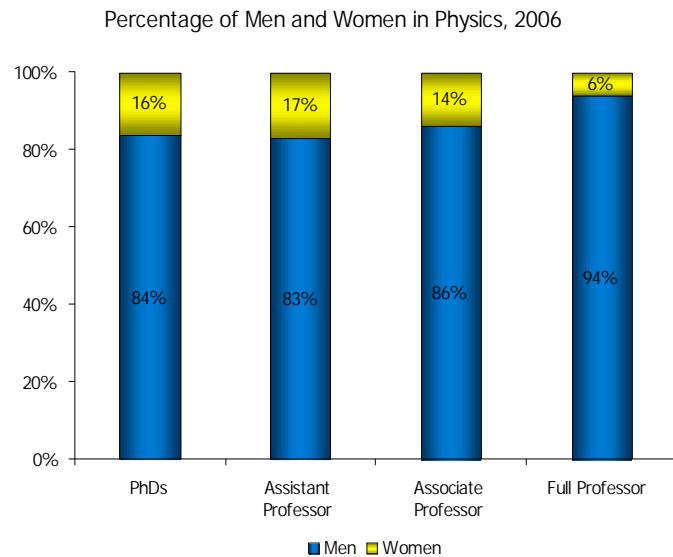
- リーダーシップ研修プログラム
- メンタープログラム
- 採用・昇進手続きの見直し
- ワークライフバランスを考慮した教員サポートプログラム
- Dual-Career 採用プログラム、等々
- ワークショップ
- 調査／研究等

Beyond the Bias and Barriers

1. Evaluating Science or Evaluating Gender?

(学会賞に見られるバイアス:アメリカ物理学会の例)

Award Recipients by Committee Composition and Chair, American Physical Society 1997-2009



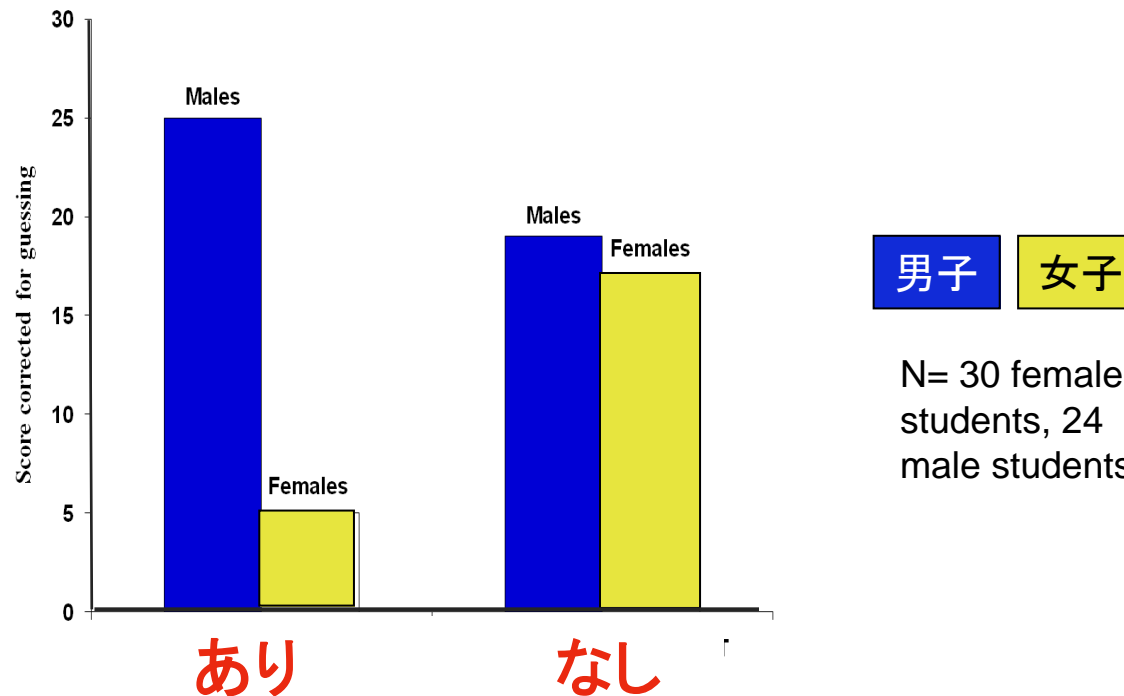
By Anne E. Lincoln, Stephanie Pincus, and Vanessa Schick
<http://www.aps.org/publications/apsnews/200906/backpage.cfm>

Beyond the Bias and Barriers

Stereotype Threat

(強迫観念・固定観念が邪魔をする)

The threat of being viewed through the lens of a negative stereotype or the fear of doing something that would confirm that stereotype.
(Steele & Aronson, 1995)



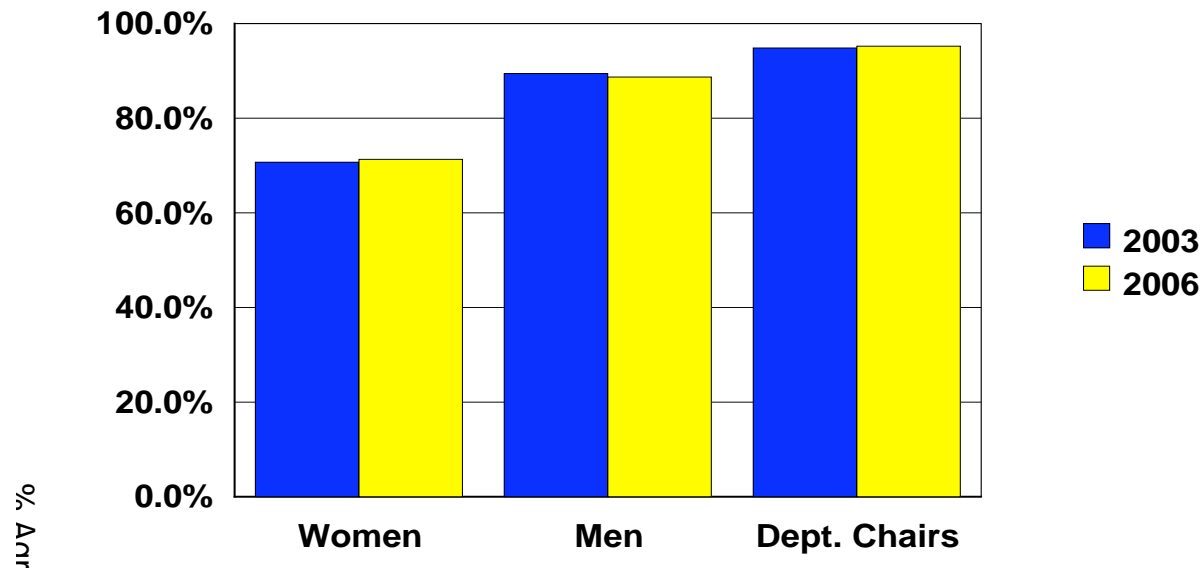
取り除くことでよい結果をもたらすことを知る!

Beyond the Bias and Barriers

私の学部は女性教員にとって仕事をしやすい学部です！

(学部長と女性教員の意識の差)

Figure 2. The Climate for Women in My Department is Good



from "Managing Department Climate Change" by *Eve Fine* (WISELI, University of Wisconsin-Madison)
@ 2009 ADVANCE Meeting



文部科学省科学技術振興調整費女性研究者支援モデル育成
第一回日本大学男女研究者共同参画国際シンポジウム



「女性研究者の活力を生かす ～女性の研究リーダーを育てるには～」

Beyond the Bias and Barriers:
Maximizing the Potential of Women in Science and Engineering

日時：2009年10月8日（木）14:00-17:40

会場：日本大学会館 2階大講堂
東京都千代田区九段南4-8-24

定員100名（参加費無料）[日英同時通訳]

Date: 14:00~17:40, Thursday, October 8, 2009

Venue: Main Auditorium, Nihon Daigaku Kaikan
(Central Administration Office of Nihon University), Ichigaya, Tokyo

総司会 熊谷 日登美 (日本大学生物資源科学部准教授)
歓迎の辞 酒井 健夫 (日本大学総長)
開催趣旨 大坪 久子 (日本大学女性研究者支援推進ユニット長・総合科学研究所教授)

- 基調講演 猪口 邦子 (元少子化男女共同参画大臣, 日本学術会議会員【政治学】)
国井 秀子 (リコーITソリューションズ株式会社 取締役・会長執行役員)
Dr. Iris Wieczorek (Director, German Research Foundation (DFG), Japan Office)
Prof. Patricia Rankin (Associate Vice Chancellor, Faculty Diversity and Development, Office of Diversity, Equity and Community Engagement, University of Colorado at Boulder, USA)
- 課題提起 野呂 知加子 (日本大学女性研究者支援推進ユニット推進コア長・生産工学部准教授)
上瀬 恵里子 (九州大学高等研究機構研究戦略企画室・准教授)
有賀 早苗 (北海道大学副理事・女性研究者支援室長・農学研究院/生命科学院教授)
広崎 彰太郎 (第7期男女共同参画学協会委員長, NEC 代表取締役・執行役員副社長)

● パネルディスカッション
司会 大坪 久子 (日本大学女性研究者支援推進ユニット長・総合科学研究所教授)
総合討論 基調講演者、課題提起者
閉会の辞 河野 典子 (日本大学理工学部教授)

● 懇親会
歓迎の辞 滝戸 俊夫 (日本大学理工学部長・教授)

■ 参加申し込み 下記のURLからWebよりお申し込みください。
申込み締切日 10月5日（月）

<http://www.nihon-u.ac.jp/research/careerway/sympo.html>

■ お問い合わせ 日本大学研究委員会男女研究者共同参画専門部会/女性研究者支援推進ユニット
TEL: 03-5275-9616 E-mail: shien@nihon-u.ac.jp
主催 日本大学研究委員会男女研究者共同参画専門部会 女性研究者支援推進ユニット
後援 男女共同参画学協会連絡会



女性研究者： 「世界の中の日本」はどこ！？

日本の女性研究者比率は 13%
先進国中最低レベル！



(データ出典：内閣府 男女共同参画白書 平成20年版)



Dr. Rankin
コロラド大学



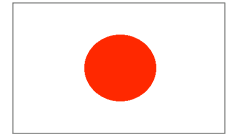
Dr. Wieczorek
ドイツ文化協会 (DFG)

女性比率の推移：学部学生から総長まで

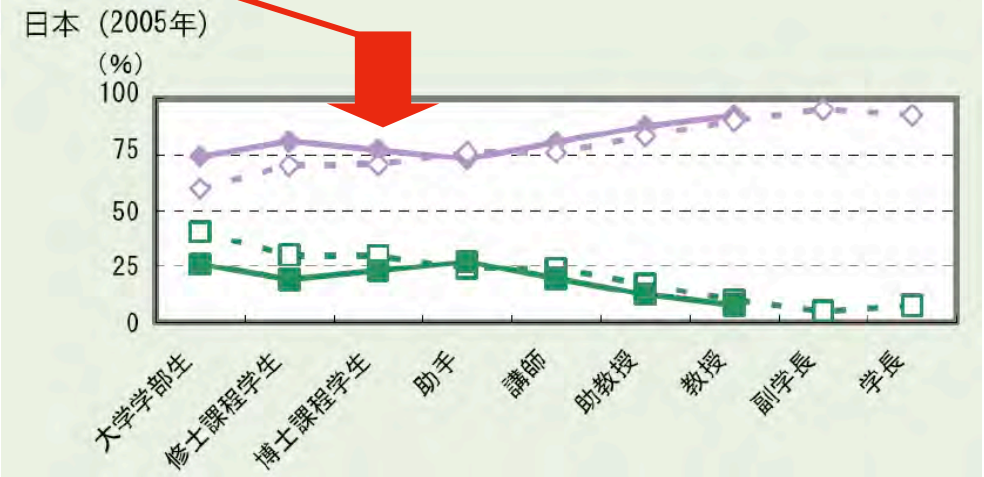
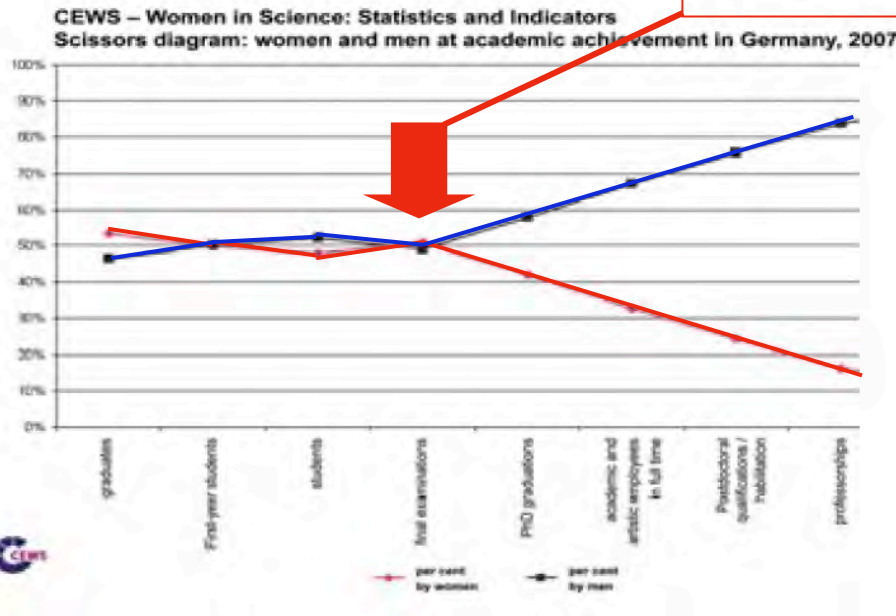


はさみ型

お箸型



博士課程学生



2008年: Positive action
(200 人の女性教授枠)

2006年: モデル事業 (基盤整備)
2009年: 加速プログラム (女性枠)



文部科学省科学技術振興調整費女性研究者支援モデル育成
第二回日本大学男女研究者共同参画国際シンポジウム



文部科学省科学技術振興調整費女性研究者支援モデル育成
第二回日本大学男女研究者共同参画国際シンポジウム
サテライト会議



Beyond the Bias and Barriers : "Network, Footwork and Teamwork"

「女性研究者の活力を生かす ～女性の研究リーダーを育てるには～」



日時 2010年11月9日(火) **会場** 日本学会館 2階大講堂
13:30-17:35 東京都千代田区九段南4-8-24 (JR市ヶ谷駅徒歩4分)

定員100名 (参加費無料) [日英同時通訳]

■ Program

- 歓迎の辞 (13:30～) 酒井 健夫 (日本大学総長)
- 基調講演 (13:55～15:35)
 - 「競争における男女差」 大竹文雄 (大阪大学・社会経済研究所・教授)
 - "Evaluating Science or Evaluating Gender?", "Persisting and Switching in Science Education." Prof. Anne Lincoln (サウスメソジスト大学・准教授)
 - "Building a more effective team through research guided practice – a more diverse group performs better" Prof. Patricia Rankin (コロラド大学・教授)
 - "What She-Figures 2009 tells us" (Tentative Title) Dr. Barbara Rhode (駐日欧州連合(EU)代表部・科学技術部・部長)
- 課題提起 (15:45～16:30)
 - 「男性優位の職種で働く女性ネットワーク構築—女性船員の場合」 北田 桃子 (カーディフ大学船員国際センター博士課程)
 - 「ライフサイエンス系女性研究者の学会におけるVisibility向上」 杉本 亜砂子 (東北大学教授・日本分子生物学会理事)
 - 「医学序論の講義に医師の早期キャリアパス教育を組み込む」 落合 豊子 (日本大学・医学部教授・駿河台病院副院長)
- パネルディスカッション (16:40～17:30) 基調講演者、課題提起者
- 懇親会 (18:00～19:30) ※参加費 2,000円

■ 参加申し込み 下記URLよりお申し込みください。申込み締切日 11月5日(金)
<http://www.nihon-u.ac.jp/research/careerway/sympo.html>

■ お問い合わせ 日本大学研究委員会男女研究者共同参画専門部会/女性研究者支援推進ユニット
TEL:03-5275-9616 E-mail:shien@nihon-u.ac.jp

主催 日本大学研究委員会男女研究者共同参画専門部会 女性研究者支援推進ユニット
後援 男女共同参画学協会連絡会



Beyond the Bias and Barriers : "Network, Footwork and Teamwork" 2010

「リーダー育成の持続的な
国際ネットワーク形成のために」

Global Network for Maximizing the Potential of Women
in Science and Engineering

諸外国とも共通する課題が多いリーダーの育成。
本シンポジウムの機会に最新の国内外の動きについて情報交換しませんか?

日時 2010年11月10日(水) 14:00 - 16:00 (参加費無料)

会場 日本学会館第2別館3階会議室
(東京都千代田区5番町12-5 JR市ヶ谷駅徒歩4分)

■ Program

- 話題提供者 :
 - 有賀 早苗 (北海道大学) : 女性研究者のエンパワーメントと新領域創世に向けた日米ワークショップの報告
 - 野呂知加子 (日本大学) : 日中韓女性研究リーダーフォーラムの報告
 - 福田 公子 (首都大学東京) : シラキュース大学 WISE 国際シンポジウムの報告
- コメンテーター :
 - Patricia Rankin, Ph.D (UC Boulder)
 - Anne Lincoln, Ph.D (South Methodist University)
 - 北田 桃子 (カーディフ大学船員国際センター)
- 使用言語 : 英語/日本語
- 主催 : 日本大学研究委員会男女研究者共同参画専門部会・女性研究者支援推進ユニット

■ 参加申込み: 下記 URL よりお申し込みください。申込み締切日: 11月5日(金)

<http://www.nihon-u.ac.jp/research/careerway/sympo.html>

今、女性研究者に何が必要か？

- 結局の所、女性が働きやすい環境が整えられることと共に、女性自身の自覚と覚悟、女性同士の助け合い、現在 **指導的** 立場にある女性の若い女性への啓発など、女性達のまとまった努力が一番大切なのでしょう。

末岡多美子元コロラド大学教授 (Aug. 2008)

- The bottom line is it is all well and good to have policies and laws, but that *without strong enforcement of rules and regulations by the university administration and the government S&T agencies, it is difficult to change the culture in the academia.* Also, women must stick together and support each other.

Dr. Machi Dilworth,
Director of NSF Tokyo Office (Aug. 2008)

行政は息の長いサポートを、
研究者は、良質のネットワーク、フットワーク、
そしてチームワークで、BiasとBarrierをこえてゆこう!!