

第24回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム 参加報告

開催日時:2026年10月10日(土)10:00-16:50

開催場所:東京大学駒場キャンパス 数理科学研究科棟 NiSSAY Le c連れ Hall &オンライン

東京都立大学 角野秀一(現地参加)

帯広畜産大学 斉藤準(オンライン参加)

1. 各ワーキンググループの活動報告

運営検討WG、意識啓発活動WG、女子中高生理系進路選択支援WG、大規模アンケートWGの報告。報告内容は、第三回の運営委員会の内容とほぼ同様。女子中高生理系進路選択支援WGの報告では、夏学、関西科学塾ともに、物理学会の先生が中心になって始められたことの言及があった。大規模アンケートは10月6日に完成し、シンポジウム当日の10月10日より開始との報告。

2. 基調講演「誰もが活躍できる社会のために ～職場としての「行政」と「学校」から～

浜佳葉子氏(元東京都教育委員会 教育長、現東京都住宅供給公社 理事長)

浜先生は、東京都の職員として男女雇用機会均等法の施行の前年に就職し、多くの立場を歴任。その中には、東京都教育委員会教育長もあり。(研究者ではないが)行政職の立場からの経験を共有。

- ・就職当時は、若い女性は雑務を行うために各部署に1名配属されていたが、当時の上司が、雑務の仕事を外して、重い仕事(予算作成の仕事)を任せてくれた。(ので、その後キャリアアップができた。)

- ← 一般的には、男性は若いうちから重い仕事を任されて経験を積む一方、女性は(気遣いも含めて)重い仕事を与えられない傾向にあり、結果的にキャリアアップができない。

- ・(東京都教育委員長の経験で)、小学校、中学校、高校を合わせた教員数は男性より女性の方が多いが、管理職は男性の方が多い。また、理科や数学の教員は男性が多い。

- ← 小さい頃から、管理職は男性がするもの、理科や数学は男性が興味をもつものという意識が刷り込まれてしまい、そのような考えを持つ世代が再生産されてしまう。

- ・ある部署で、それまでに女性施策の案件が検討されていたが、自分がその部署のトップになったときに、その案件は自分がトップのときに進めるしか無いと思って進め、実施に至った。

- ← 女性が重要なポストに就くことで、変化が加速することもある。

- ・なぜ男女共同参画が必要か:

- (1)性別に関わらず、誰もが自分なりの役割を果たす(社会のため)

- (2)多様な人が関わることで、多様な人のニーズに応える。

- 例:災害時の避難所運営での女性の視点の欠如。←意思決定者に女性の不在

- (3)一方的に我慢する人がいない、みんなが幸せな社会にする。

- 女性が働きにくい職場は男性も働きにくい。←優秀な人材は集まらない。

- 女性の活躍を後押しする社会は、男性の活躍も後押しする。

- ・何をすべきか:

- (1)ルールを変える。足りないルールは作る。

- (2)みんなの意識をかえる、常識を変える。

- ←ルールを変える手順はあるが、意識や常識を変える手法はなく、あの手この手で。

- (3)一人一人が根気よく頑張る。

- ←家で、職場で、学校で「分かっている」人を増やしていく。

3. ポスターセッション

物理学会のポスター発表(次ページ右の写真)を行い、参加者との意見交換を行った。

他の学協会のポスターで気になった事例は下記の通り。

- ・大会での男女共同参画(+外国人支援や若手支援等)のシンポジウムやフォーラムの実施。

- ・(託児室の設置に加え)、大会での(託児室に加えた)ファミリー休憩室の設置。

- ←ファミリー休憩室は、通常の休憩室に、子供が遊べる機能を持たせたり、オムツ替えなどの仕切りのスペースを設けたもの。

- ・女性研究者のロールモデル集の作成

4. 来賓の挨拶と、ワーキンググループの報告

内閣府男女共同参画局長と文科省の何処かの部局の方(何処の部局か忘れました)の挨拶と、提言・要望WGの報告があった。内閣府男女共同参画局長の挨拶では、大学講師以上の女性比率12%の目標に対して現状は9%であること、政府の掲げる17の戦略分野への女性の参画が少ないことなどの言及(聞き間違いがあるかもしれません)。

5. 基調講演「大学教育における悪意なき不正義を考える」
 杉原 保史氏(京都大学 学生総合支援機構 学生相談部門 部門長)
 杉原先生は、京大の学生相談室の相談員を長く続けてこられた先生で、近年増えてきている相談についての事例の紹介と、その大学側の対応の現状の問題点についての講演。
 ・近年は、当事者自身ではなく、当事者のまわり(教員など)からの相談が増えている。
 ←相談内容は、周りを困らせる学生(研究室での教員や周りの学生への、暴言・暴力など)について。
 ・周りを困らせる学生は男子学生、困る学生は女子学生であることに多い。
 ・無自覚の差別行為(マイクロアグレッション)に基づくことも多く、困らせる側が反省することはなく、困る側は自分が悪いのではないかとの思いに囚われることもあり、あからさまな攻撃よりも困る側のダメージがかなり大きい。
 ・さらに、勇気を振り絞って相談しても、大学側で対処してもらえず、結果的に困らせる学生は何もなかったかのように大学で研究出来るのに対し、困る側の学生が安全確保のために大学に来れなくなり、一方的に不利益を被ることが多い。が、大学におけるマジョリティである男性教授たちは、この問題の重大性に対する感受性が低い。(ハラスメントは、周りが知っていても、当事者が申し立てないと動けないと言う。)
 ・困る学生は若い女子学生、大学の対応者は中高年の男性であることが多い。
 ・大学の対応者は、困る学生の対応(安全確保のため大学に来れなくなることに甘えて解決することが多い(無意識の不正義、制度的裏切り、裏切りへの盲目)。だが、大学には、学生の研究環境を保つ義務がある筈。
 ←海外では、休学や退学だけでなく、加害者向けプログラムの履修義務付けなど、不正行為に対する様々な対処がある。(応報的正義と、修復的正義)
6. パネルディスカッション
 パネラーが、自身の過去の経験や、事前の質問や会場からの質問に基づいて意見交換
 ・育休が取りづらいことに関する意見交換
 - 研究はPIの能力が研究を回す上で重要なので、中々育休を取りづらい。
 - 育休をとると科研費がストップし、共同研究者が困るので取りづらい。
 - 専任教員には育休制度があるが、非常勤など不安定な職には制度が欠けている。
 - 育休をとる人の配慮をすることで、周りの人も育休が取りやすくなる。
 ・研究に長時間費やさないといけない風土が女子学生を遠避けている。
 ← 長時間の研究を苦に思わない人が研究者として残ってしまっている。
 ・留学生の対応など、女性の方が向いていると言われて、任される仕事がある。
 ← 個人の資質ではなく、性別をもとに向き・不向きを決められ、仕事を任される。
7. 総務委員会からの挨拶と、次期役員学協会からの挨拶
 総務委員会からの挨拶中のシンポジウム実行委員の紹介の様子は左の写真の通り。

