



# Newsletter

No.33 (2016.1.31 発行)

## JAICOWS2015 年度総会の報告

日 時：2016 年 1 月 9 日（土）13:30～14:20

会 場：青山学院大学 総研ビルディング 8 階 第 10 会議室

総合司会：直井道子

出席確認：出席者 7 名、委任状 69 名、計 81 名（会員数 118 名）

会長挨拶：羽場久美子 議長：羽場久美子

議 案：

以下の議案について田原淳子事務局長より説明がなされ、承認された。

### 1.2015 年度活動中間報告について

1)役員会の開催（2015 年 6 月 9 日、9 月 28 日、12 月 15 日、2016 年 1 月 9 日）

2)総会の開催（2016 年 1 月 9 日）

3)研究会の開催 3 回

第 1 回研究会 2015 年 6 月 9 日 於専修大学

「JAICOWS の歩みと今後の課題」講師 原ひろ子（城西国際大学・JAICOWS 前会長）

「歴史教育、中国史とジェンダー」講師 小浜正子（日本大学・日本学術会議連携会員）

第 2 回研究会 2015 年 9 月 28 日 於青山学院大学

「女性活躍推進の実践 - 企業と大学」

講師 國井秀子（芝浦工業大学学長補佐・男女共同参画推進室長、

大学院工学マネジメント研究科教授、日本学術会議連携会員）

第 3 回研究会 2016 年 1 月 9 日 於青山学院大学

「家族と憲法—2015 年 12 月 16 日最高裁判決をめぐって」

講師 辻村みよ子（明治大学法科大学院教授、日本学術会議連携会員 元日本学術会議会員）

「オランダの女性と就労をめぐる課題」講師 廣瀬真理子（東海大学教授 日本学術会議会員）

4)ニュースレターの発行（第 32 号）

5)会員増に向けた取り組み

第 23 期日本学術会議における女性の会員・連携会員に JAICOWS 入会案内とニュースレターを発送（2015 年 6 月）

#### 6)女性研究者の実態把握

JAICOWS 会員および第 23 期日本学術会議における女性の会員・連携会員を対象にアンケート調査を実施した(2015 年 8 月)。なお、調査結果はニュースレター第 33 号およびホームページに掲載し、同ニュースレターを調査対象者に送付予定

#### 7)他機関との連携・協力

- ・国際会議「中・東欧のジェンダーと、日本との交流」(2015 年 8 月 4 日、於青山学院大学)を共催し、共催の挨拶を岩井宜子前事務局長が行った。
- ・ジェンダー関連学協会コンソーシアムへの参加(2015 年 10 月 25 日、於日本学術会議)  
(羽場久美子会長)

#### 8)その他 ホームページの更新

### 2.2015 年度会計中間報告について (後掲)

### 3.2016 年度事業計画について

- 1) 役員会の開催
- 2) 総会の開催
- 3) 研究会の開催
- 4) ニュースレターの発行
- 5) その他 日本学術会議と連携して事業を進めていくことが確認された。

### 4.2016 年度予算案について (後掲)

### 5.会則の改訂について

現状に即して、以下のように会則を改訂する。(後掲)

### 6.顧問の就任と役員交代について

- ・顧問の就任について(原ひろ子前会長)
- ・役員交代について(長野ひろ子役員)
- ・新規役員就任について(小浜正子会員：日本大学、廣瀬真理子会員：東海大学)

今期の役員の名が紹介された。

会 長：羽場久美子

顧 問：原ひろ子

役 員：浅倉むつ子、岩井宜子、国枝たか子、小浜正子、袖井孝子、直井道子、廣瀬真理子(50音順)

事務局長：田原淳子

監 事：馬場房子

### 7.その他 以下の出席者による自己紹介が行われた。

青木玲子(九州大学理事・副学長)、伊藤美智穂(京都大学大学院薬学研究科)、岩間暁子(立教大学社会学部)、工藤由貴子(横浜国立大学教育人間科学部)、武田万里子(津田塾大学学芸学部)(50音順)

なお、役員会は 4 回開催しておりますが、ほとんどが活動の準備とその報告であり、総会での報告と後掲の記事に含まれるため、今回は記載を省略します。

## 会則の改訂について

会則（2006年）と現状との間で齟齬が大きい条文について、役員会での検討、総会での議を経て、以下のように改訂することとした。

### ・第4条

- （現行） 本会は日本学術会議第13期以降の、女性会員および研究連絡委員会等の女性メンバーを会員として組織する。
- （改訂） 本会は日本学術会議の会員および連携会員、旧研究連絡委員会委員等（それらの経験者をむ）の女性を会員として組織する。

### ・第5条

- （現行） 本会に役員として会長1名、副会長2名、幹事若干名、監事2名を置く。
- （改訂） 本会に役員として、会長、事務局長、役員若干名、監事を置く。  
本会に顧問を置くことができる。

### ・第7条

- （現行） 副会長は会長を補佐し、必要な場合にはその職務を代行する。
- （改訂） 事務局長は会長を補佐し、必要な場合にはその職務を代行する。

### ・第8条

- （現行） 幹事は日常の会務を執行する。
- （改訂） 役員は日常の会務を執行する。

### ・第13条-2

- （現行） 会員は、会費として毎年5,000円納めるものとする。
- （改訂） 会費については別に定め、総会の承認を得るものとする。  
なお、会則の欄外に （付記） 年会費は5,000円とする。 と記す

## 2015年度中間決算

2015年4月1日 現在 会員数 89名

2016年4月1日 現在 会員数 118名

### 1. 収入の部

（単位：円）

勘定科目	2015年度予算	中間決算	備考
会費	575,000	435,000	87/118 (74%)
利子	100	63	
その他	0	0	
小計	575,100	435,063	
前年度繰越金	792,394	792,394	
収入合計	1,367,494	1,227,457	

## 2. 支出の部

(単位:円)

勘定科目	2015年度予算	中間決算	備考
通信費	35,000	61,160	会員勧誘切手代、会費請求書発送費、総会案内はがき代等
Newsletter印刷費	175,000	56,160	No.32 (No.33 未作成)
Newsletter 発送費		7,790	
行事費	50,000	10,000	講師謝金等
会議費	25,000	10,768	弁当代等
事務費	50,000	0	
学会業務委託費	432,000	432,000	印刷、発送、会計、会員管理等
備品等	5,000	1,836	振込手数料等
小計	772,000	585,714	
次年度繰越金	595,494	490,519	今後発生予定分を差し引いた場合
支出合計	1,367,494	1,076,233	今後発生予定分を差し引いた場合

今後発生予定のもの

☆ Newsletter No.33 印刷・発送 (1000部 印刷費:60,000円、発送費:92,000円)

☆ 総会関連の会議等費用 (15,000円)

## 2016年度予算

### 1. 収入の部

(単位:円)

勘定科目	2015年度予算	中間決算	2016年度予算	備考
会費	575,000	435,000	590,000	118名分
利子	100	63	63	
その他	0	0	0	
小計	575,100	435,063		
前年度繰越金	792,394	792,394	490,519	
収入合計	1,367,494	1,227,457	1,080,582	

### 2. 支出の部

勘定科目	2015年度予算	中間決算	2016年度予算	備考
通信費	35,000	39,934	40,000	会員勧誘切手代、会費請求書発送費、総会案内はがき代
Newsletter印刷費	175,000	56,160	120,000	No.34、No.35
Newsletter 発送費		7,790	20,000	
行事費	50,000	10,000	50,000	講師謝金等
会議費	25,000	10,668	25,000	弁当代等
事務費	50,000	0	50,000	
学会業務委託費	432,000	432,000	440,000	
備品等	5,000	1,836	5,000	振込手数料等
小計	772,000	558,388	750,000	
次年度繰越金	595,494	490,519	330,582	今後発生予定分を差し引いた場合
支出合計	1,367,494	1,048,907	1,080,582	今後発生予定分を差し引いた場合

## JAICOWS 研究会報告

今年度は3回の研究会が実施されました。第1回についてはニュースレター32号で報告しましたので、ここでは第2回と第3回について要旨を掲載します。なお、今年度から年度ごとに研究会にナンバーを振って、第1回、第2回などとすることにしました。

### 第2回研究会 2015年9月28日 於青山学院大学

#### 女性活躍推進の実践 ― 企業と大学

國井秀子（芝浦工業大学学長補佐・男女共同参画推進室長  
大学院工学マネジメント研究科教授 日本学術会議連携会員）

ビジネス環境は大きく変化してきており、パラダイムシフトの時代に入っている。日本の国際競争力は61カ国中27位（IMDによる）であり、成長に向けてイノベーションが必要である。しかし、日本の産業界ではイノベーションが起きにくい構造的課題がある（減点主義的評価、人材の流動性のなさ・多様性の不足、タコソボの組織、従属的な多重下請け構造、硬直化したワークスタイル（長時間労働など））。均質の文化ではイノベーションは起きにくく、その意味でも女性の活躍が期待されている。

工学系では女性研究者はもとより女子学生比率もきわめて低く、差別に無自覚な管理職の意識改革が求められている。昇格のスタイルは、女性には不利なトーナメント型（敗者復活がない）で、職能拡大や組織階層のチャンスも男性に比較して少ないのが現状である。

芝浦工業大学では、人事が動くタイミングをみて女性の採用・登用を積極的にはたらきかけている。硬直した状態を打開するには、ポジティブアクションが有効である。それに反対する人にはこれは暫定的な措置であることを強調し、さらには「社会改革」として理解してもらうようにしている。同大学では、女性連携のための「Shiba-jo プラチナネットワーク」の他、女性研究者支援、女性教員同士の研究発表、メンター&アドバイスプログラム、ティーパーティなど様々な取組みが行われている。

フロアからは、工学系と同様に女性が少ない体育系などについての戦略のあり方、中国での状況などについて広く活発に議論された。

（文責：田原淳子）

〔参考〕芝浦工業大学教育イノベーション推進センター 男女共同参画推進室  
<http://plus.shibaura-it.ac.jp/diversity/>

### 第3回研究会 2016年1月9日 於青山学院大学

#### 1) 家族と憲法 2015年12月16日 最高裁判決をめぐって

辻村みよ子（明治大学法科大学院教授 日本学術会議連携会員 元日本学術会議会員）

昨年末出された家族法に関する2つの大法廷判決について、その憲法解釈上の意義について、ご講演いただいた。要旨は、次の通りである。

1、民法733条が女性にのみ前婚の解消又は取消の日から6か月の再婚禁止期間を設けているのは、14条1項の法の下での平等規定に違反するという主張に対し、100日の再婚禁止期間を設けることは、父性の推定の重複を回避する意味で合理的であるが、100日超過部分は、合理性を欠き、14条1項、24条2項（婚姻における両性の平等を定めた規定）に違反するとして違憲判断がなされた。法制審議会が答申した1996年の民法改正要綱案の趣旨に沿うもので、予想された判決であった。

2、民法 750 条の夫婦同氏を求める規定は、例外を許さないために、どちらかに氏の変更を強制するもので違憲との主張に対し、婚姻の際に「氏の変更を強制されない自由」は、憲法 13 条の保障する人格権の一種とはいえないので、それを保障する 13 条違反ではない。いずれの氏を称するかは夫婦間の協議に委ねられているので、形式的平等は保たれており、14 条 1 項にも違反しない。24 条は、婚姻制度を定める立法は、個人の尊厳と両性の本質的平等に立脚すべきであるとする実質的平等を保障した規定であるが、夫婦同氏の規定は、家族集団を構成する一員であることを対外的に示し、嫡出子であることを示すために両親双方と同氏であることを確保することにも一定の意義があり、通称使用が広まっていることも総合的に考慮すると 24 条にも違反するとはいえない。この判断は、選択的夫婦別氏制に合理性がないと断ずるものでなく、この種の制度の在り方は国会で論ぜられ判断されるべきであるとして合憲の判断がなされた。これに対して、女性裁判官 3 人を含む 5 人が、例外を許さず夫婦同氏を求めることは婚姻成立に不合理な要件を課すものとして婚姻の自由を妨げるとし、民法 750 条は 24 条違反であるとする意見を述べた。

家族は、国家と個人の間位する団体として国による統制を受けているが、その家族像は国によって異なっている。法制審議会が答申した上記民法改正案では、選択的夫婦別姓を認め、子の氏は出生届の際にどちらにするか定めるという規定を示しており、これが実質的平等の観点から妥当だと思われるが、国会はまだ立法するには至っていない。大法院意見が 10 対 5 と分かれている点からみても、将来憲法 24 条の夫婦の実質的平等の保障の観点から違憲判決が出ることも不可能とはいえない。

(文責：岩井宜子)

## 2) オランダの女性と就労をめぐる課題

廣瀬真理子 (東海大学教授・日本学術会議会員)

オランダは 1970 年代まで、ヨーロッパ諸国の中でも女性の就労率が最低レベルの国であり、「家族でできることは家族で」「男性が稼ぎ、女性は育児」という価値観が強い社会であった。しかし、世俗化や民主化の波が人々の意識を変化させたといっばうで、1982 年に賃金抑制策に政労使が合意したのち、女性が家計を補うためにパートタイムで働くようになった。また EU からの職場での男女均等待遇指令により、それに対応した国内政策が実施されたことなどによって、既婚女性の労働力率は急速に上昇していった。さらに 1990 年代には就労と子育ての両立支援策 (育児休業、保育所の整備など)、正規職とパート職の均等待遇などが実施され、オランダでは、「パートタイム労働者とは、フルタイムより短時間の、期間の定めのない雇用契約を結ぶ労働者」となった。結果として多くの職種がパート化し、とくに女性の短時間パートタイマー (例、1 日 3 時間) が増大した。

日本では、この状態がしばしばオランダのワークシェアリングとして理想化され、「夫婦が 0.75 ずつ合計 1.5 の所得で育児も二人で担う」などと紹介されている。しかし、実態はこのようなケースはまだ多くはなく、夫は正規労働で 1、妻が短時間パートで 0.2~0.5 くらいというようなケースが多い。しかも、もっと多く働きたくてもそれほど条件にあう働き口がないという状況もあり、これは、とりわけ母子家庭には厳しいものとなっている。またパート労働の質の向上、キャリア形成なども課題である。

このようなパート労働の問題点のほかに、近年有期労働者が増え、求職者に対しては、仕事を継続する保障というよりは、仕事に就く保障が重視されている。今後の政策の方向としては、より自己責任が強調されている。保育所の民営化が進み、低所得者を対象とした保育手当などが導入されており、また、自治体の責任が強化され分権化することなどが考えられるという。

(文責：直井道子)

## JAICOWS アンケート結果報告

第 23 期日本学術会議では、女性の会員 49 名・連携会員 420 名という、かつてない多くの女性が学術会議に集う時代になりました。女性会員が一人から数名の時期に比べて、かなり量的変化のみならず質的变化も起こってきているのではないかと思います。そこで、JAICOWS では、女性研究者が今日感じている

るジェンダーに関わる研究環境・生活環境に関する悩みや問題点、改善が必要だと考えていることなどについて、アンケート調査を実施し、今後の活動方針の参考にさせていただくことにしました。調査にご協力いただきました方々に心よりお礼申し上げます。以下にご報告します。

### 【結果の概要】

調査対象	JAICOWS 会員、第 23 期日本学術会議における女性の会員・連携会員		
調査時期	2015 年 8 月		
回収数	28		
回答者の専門	第一部 (人文・社会科学) 39%	第二部 (生命科学) 25%	第三部 (理学・工学) 32%
		無回答 4%	
回答者の年齢	40 歳代 14%、50 歳代 36%、60 歳代 36%、70 歳以上 14%		
悩みや問題を感じていること	研究環境 31%	生活環境 14%	セクシュアルハラスメント 9%
	パワーハラスメント 6%	その他 11%	無回答 29%

### 【書きこまれた記述内容の要旨】

記述式の回答については、主旨を損なわない範囲で表現を変更または要約しているものがあり、また個人の特定につながる年齢などの情報を消しておりますこととお断りいたします。

### 【悩みや問題の具体的な内容】

#### (1) 研究環境に関すること

- ・ 予算獲得のための書類作成作業に膨大な時間をとられている。
- ・ 大学の運営業務に忙殺されて、自分の時間がとれない。
- ・ 学内雑務の増加、学内個人研究費の半減により、自由な研究環境が徐々に失われている。
- ・ 大学を定年退職した。研究そのものに定年はないと思うので、研究を続けているが、研究関連費、学会参加関係費等が、完全に私費支出となり、これまでそこまで考えが及ばなかった自分に問題を感じている。経済的な面を考えると研究活動も縮小傾向となり、無視すると、生活費の中の「研究費係数」は高く、矛盾を感じている。
- ・ 教員が公務員であり、人事が停滞して動かない。
- ・ 第 5 期科学技術基本計画 (中間とりまとめ) の案に女性研究者の登用の数値目標がなくなり、誠に宜しくないことと考えている。
- ・ 2 人の子供が成長して、だいぶ楽になったが、今度は親の介護の問題に直面している。10 年以上前、企業でのキャリアアップに限界を感じて (すなわち昇進などで差があったため)、大学に転職しました。私学なので独力でやるしかなく、企業共研で資金を稼ぎ研究員を雇って、研究員に時間外や出張を任せる方法で育児と研究活動の両立を果たした。問題と感じてきたのは、育児支援はあっても研究支援がないということだ。金銭的・人的研究支援の仕組みが必要だとずっと思ってきた。
- ・ 研究室のスペースが狭い。

#### (2) 生活環境に関すること

- ・ 介護のため、海外出張は遠慮し、国内出張は 1 泊か日帰りを通う。家事は育児と同様に多いが、年齢的に個人の研究以外の仕事量が増えると、家事と介護の負担は相当な時間となる。介護は先が見えないので介護計画も立てられない。研究者が在宅で仕事ができる制度、体制の整備が欲しい。
- ・ 残念ながら、育児／介護責任を女性に負わせる日本の文化はなかなか変わらない現状がある。なので、行政が、育児／介護の環境をもっと整えるべきだ。働く女性の主な負担部分がそれで軽減される。生活環境さえ整備されれば、工学関係では、技術者としての個人の努力次第で成果をあげていけると考えている。長年の別居婚が解消されないまま今日に至っている。子供二人を育てるのは大変だった。若い人たちには、あまりお勧めはしたくない。
- ・ 家事、育児、介護のことで時間がとられ、仕事のための時間・体力が少なくなってしまうことが、仕事を続けていく上で困ることだ。

- ・ 結婚時に戸籍上の姓を変更しなくてもすむようになることを望んでいる（戸籍上の姓と研究上の姓が異なるのは不便だと思う）。

### (3) セクシュアルハラスメントに関すること

- ・ 学生へのセクハラは、特に非常勤講師などの場合には、処分しやすくなったが、女性教職員へのパワハラは、男性のメンツや組織維持もあり極めて難しいのではないだろうか。これを解決する法的組織的整備がないと、なかなか女性リーダーが大学で育つ基盤が生まれず、結局泣き寝入り、という状況は変わらないのではないだろうか。
- ・ なぜ女性だけで何かをしなければならぬのか、と未だに男女共同参画に関わる活動内容を知らない、あるいは知っているも疑問を持つ教員がいることに、理解の難しさを思う。たとえば、女性がひとりでもいれば男女共同参画達成という誤解は正したい。
- ・ 県の教育委員をしているが、教育委員会が男性主体で、教育行政に女性の声が反映されていないのが大問題だと思っている（特に部活指導の在り方、給食問題、体罰セクハラ問題など）。大学でも女性教員を増やしたいと思っているが（これは学長も学部長もみんな思っている）良い方策がなかなかない。

### (4) パワーハラスメントに関すること

- ・ 複数の場で男性からパワハラを受けている。重要な連絡を回さない、悪口を陰で言う、重要な仕事につけない、信頼を失うような噂をメールで流すなど。最もつらいのは、相談しても「死ねと言われたのか。そういうことがなければハラスメントと認定しがたい」などと言われて、無視されることで誰にも相談できないことである。弁護士に相談しようかと思っても、あなたが傷つくし長引くし誰もあなたの側に立って捨て身でやってくれる訳でもないのでやめなさいと言われる。日本は、ハラスメントに対する法的整備（特にセクハラ以上にパワハラ）が弱いと感じる。
- ・ 私自身は企業時代に様々なハラスメントを経験した（昇進、賃金差別、職場での性別役割分担など）が、大学では周囲の理解は高く、経験することはない。ただ、大学の理工系の研究室では相変わらず女子学生はとらないとか、性別役割分担があったり、あるいは最近のフィギュアやバーチャルキャラクターによる女性性の商品化に伴って、やはり女子学生が不快になる行為があったりして、問題だと思っている。

### (5) その他

- ・ アドミニと研究のバランス
- ・ ハラスメントではないが、大して実働がないのに高い給料を貰っている人に男性が多いのも事実だと思う。
- ・ ワークライフバランス重視の若い世代の仕事量が少ないように感じるが、それを表に出すことは控えずなくてはならないので、やや葛藤がある（ジェネレーションギャップ）。

### [JAICOWS に望むこと]

- ・ 女性研究者の管理職登用施策の提案（大学研究機関学協会等へ）
- ・ 若手女性研究者の育成ならびに研究環境向上
- ・ Newsletter の発行を続けていくこと。Newsletter (No.32)の 2014 年度事業中間報告の(5)日本学術会議会員・連携会員の女性増への取り組み および(6)他機関との連携・協力を続けていくこと。
- ・ このようなアンケートはありがたいのでぜひまたやっていただきたい。今後も学術会議の女性研究者の環境整備に取り組んでほしい。
- ・ 若い研究職の人の就職が任期付きが多くなっています。ちょうど研究職への出発の時期が出産適齢期にあたる女性にとって任期付きでは、子供を産む時期がどんどん先延ばしになりやすいと思います。安心して研究と出産ができるような取り組みをしてほしい。
- ・ 孤立しがちな理科系研究者の支援
- ・ 女性研究者の情報共有の強化
- ・ JAICOWS は、日本学術会議と、一定の距離をおいたうえで、協力し合う NGO-GO 関係であってほしいと思う。

- ・ DV や性暴力等女性への暴力防止と、その回復のための支援に関する研究の推進
- ・ 成功している女性の集まりだと解釈すれば、たとえば日本がリーダーシップを取る国際的活動だろうか。それぞれの方が所属先でも取り組んでいることと思うので、情報収集・整理によるさらなる発展を目指していただきたいと思う。
- ・ 分野ごとに異なる状況を共有することが、大切かと思う。その上で、日本女性のM字カーブを下支えするような、研究者人生のフォローの施策をご提案いただくことを期待する。具体的には、理系の女性研究者の立場から、文系の女性研究者の働き方の多様性を参考にしたい。理系の女性が増えないのは、もともと理系に女性が少ないことを若い女子中高生にも知られているから。「少ない=生きづらい」は誰もが想像するかと。その観点から、文系の女性研究者の数の多さが、理系の女性を増やすことの参考になるように思う。
- ・ 男性が真に働きやすい社会は、女性も働きやすいと思う。
- ・ 育児介護時の研究支援制度の充実
- ・ パワハラ、セクハラへの具体的な対策
- ・ 女性研究者・女性教員を増やすための施策、アファーマティブアクション
- ・ 理系の研究者（特に実験系やフィールド系）の不規則で長い研究時間について、もっと理解を広めてほしい。
- ・ 「男女共同参画」のために女性研究者の負担（会議や文書作成や広報への協力等）が増えていることに対する改善案の検討
- ・ 分野横断的な研究の推進のための仕組み作り
- ・ 女性研究者への有効な支援策について、政府へ提言していただければと思う。現在勤務している大学の学部では、育児中の女性教員には、大学内の仕事をなるべく当てないよう配慮がなされているが、それでは他の教員の負担が増えてしまう。そのことで育児中の女性教員も（心の）負担を感じている。そこで、育児中の女性教員（数人）に対して補助員1名を雇用できるなどという仕組みがあるとよいと思うが、大学には予算がないため、国などからの補助をお願いするなどしていただけるとよいと思う。

#### 〔日本学術会議で取り上げてほしいこと〕

- ・ 若手女性研究者向け施策の提案（具体的に）
- ・ 若手女性研究者の育成ならびに研究環境向上
- ・ 若い女性研究者の研究環境を改善する施策を実行するように働きかけてほしい。
- ・ 人文社会学女性研究者の研究環境調査と改善
- ・ 学術会議では男女共同参画の会議や、委員会ごとのジェンダー分科会があるが、その相互連携の機会があると良い。女性であっても連携会員になると、なかなかそれぞれの委員会、分科会が何をやっているのかつかめない。
- ・ インフォメーションが、実際に属してないところからはほとんどわからないので、それを公開するようなコンソーシアム形式の情報システムがあると良い。
- ・ 男性にとっても任期付きの非正規の就職では優秀な人に他の職に逃げられてしまうと思う。安心して研究が続けられる環境とは何かについて学術会議としても取り組んでほしい。
- ・ 国立大学の文科系廃止に反対するシンポジウムのような企画をさらに続ける。
- ・ 大学は女性を活かしているかについての多面的検討。
- ・ 日本学術会議科学者委員会男女共同参画分科会が、2015年8月6日に出した「提言 科学者コミュニティにおける女性の参画を拡大する方策」の内容は、歓迎すべきものと思う。日本科学者会議が、去る6月14日、第14回女性研究者・技術者全国シンポジウムを開催し、「要望書」を採択した。日本学術会議においても、このような要望があることの後押しをしていただければと思う。
- ・ 全国の学力テストによる子どもたちの輪切り、画一化は絶対にやめさせてほしい。教育とは何が本物（真実）で、なにがにせもの（見かけの現象）かを見極める力を養うことだと思う。そしてそれを一人一人が自分の言葉で他者に伝える能力を持つこと、ではないか？学力テストはそれを叩きつぶしている。学生への奨学金は少なくとも無利子にすべきだ。
- ・ 第5期科学技術基本計画に、女性研究者・技術者の数値目標をちゃんと入れるように運動してほしい。

- ・ 女性会員の割合の目標と同時に、学術会議の幹部や学会の長／役員に占める女性の割合の目標値を設定すること。
- ・ 男女に限らず博士を取得し、PD や任期付きの職を経て、就職する先が少なく、進路を勧めにくいのが現状だ。学术界全体の問題だと思う。
- ・ 女性研究者・女性教員を増やすための施策、アフターマティブアクション
- ・ 同居支援
- ・ 「男女共同参画」のために女性研究者の負担（会議や文書作成や広報への協力等）が増えていることに対する改善案の検討
- ・ 産業構造が大きく変わっているなか、工学や社会科学をはじめ多くの分野が融合して進めるべき研究テーマが増大しているが、日本では大学をはじめ研究体制がタコソボ的であり変革が必要である。ドイツの Industrie4.0 のような活動が進むよう研究体制の改革に取り組んでほしい。

以上、ご意見をありがとうございました。積年の問題ではありますが、JAICOWS としても少しでも環境改善に向けて努力することを、役員会で確認しました。

## 新入会員の紹介

お名前	所属	専門分野
山本佳世子	電気通信大学大学院 情報システム学研究科	社会システム工学、空間情報科学
瀬古 美喜	武蔵野大学 経済学部経済学科	都市経済学、企業統治、 応用計量経済学
中野美由紀	芝浦工業大学	データ工学、ビックデータ、並列処
青木 玲子	九州大学	
岩間 暁子	立教大学 社会学部	社会学、マイノリティ研究

新規入会者 以上 5名 現在 会員数 118名

皆様のおかげで昨年、会員が念願の 100 名を突破しました。さらに拡大していきたいと思いますのでご協力のほどどうぞよろしくお願いいたします。

(この号は、桜美林大学大学院の直井が係りでした。)

連絡先：女性科学研究者の環境改善に関する懇談会（JAICOWS）事務局

〒206-8515

東京都多摩市永山 7-3-1 国士舘大学体育学部 田原淳子研究室

Tel・Fax：042-339-729（研究室直通）

E-mail：tahara@kokushikan.ac.jp <http://jaicows.fc2web.com/>

学会事務センター：

〒162-0825 東京都新宿区神楽坂 4-1-1 オザワビル

株式会社ワールドプランニング

Tel：03-5206-7431 Fax：03-5206-7757

E-mail：world@med.email.ne.jp

郵便振替口座番号 00100-8-542793

ゆうちょ銀行 〇一九（ゼロイチキュウ）店 当座 0542793

口座名義 女性科学研究者の環境改善に関する懇談会