第18回 東北大学男女共同参画シンポジウム

Gender Equality from Male Perspective 開催

オンライン 参加無料

男性の 場から

令和3年 12/11 旦

13:00~16:00



事前登録制[12月8日(水)締切]

参加を希望される方は、右記QRコードよりZOOM登録を 行ってください。当日参加も受け付けております。







男女共同参画委員会



人事企画部 人事企画課

TEL:022-217-4811 Mail:danjyo@grp.tohoku.ac.jp http://www.bureau.tohoku.ac.jp/danjyo/index3.html

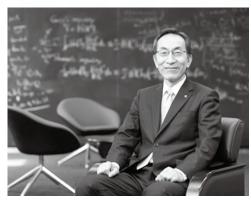
※開催の様子をカメラなどで撮影し東北大学においてホームページなどの広報用に使用する場合がありますのでご了承ください。



ごあいさつ

このたび「第18回東北大学男女共同参画シンポジウム〜男女共同参画:男性の立場から〜」が開催されますことを大変うれしく思います。

本学は明治40年(1907年)の創立以来、「門戸開放」の理念を掲げ、性別や出身校、国籍等にとらわれず幅広く優秀な人材を受入れてきました。旧制高等学校を卒業した男子にしか大学への入学が許されなかった時代において、大正2年(1913年)に、本学は我が国の大学で初めて女子学生の入学を認めるなど、時代に先駆けて男女共同参画を実行してきた大学であると言えます。この時入学した3名の女子学生はその後、女性初の「学士」となって女性研究者のパイオニアとしてその名を残すこととなり、「門戸開放」の理念は本学の建学の礎として100年以上も揺るぎないものとして実践されてきたのです。



東北大学 総長 **大野 英男**

本シンポジウムを主催する本学男女共同参画委員会では、平成14年

(2002年) に発表された「男女共同参画推進のための東北大学宣言」に基づき、男女共同参画にかかる研究や取り組みを奨励する澤柳記念賞の創設をはじめ、本学における男女共同参画意識の醸成、学内保育施設設置等による仕事と育児・介護の両立支援策の拡充などを図ってきました。

平成28年度(2016年度)には、こうした取り組みの更なる推進に向け、文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)」に採択されたことを契機に、研究環境のダイバーシティを高め、優れた研究成果の創出につなげるために、女性研究者のライフイベントとワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境の整備や上位織への積極的な採用を支援しています。令和3年度(2021年度)までに女性教員比率を19%に引き上げることを目指しておりましたが、令和3年(2021年)10月現在で19.8%まで達成することができました。

女性の活躍促進を一層広げていくための取り組みの一環として、企業等の優秀な研究者と雇用契約を結ぶ「クロスアポイントメント活用促進支援制度」、優秀な若手女性研究者・外国人研究者の雇用を促進する「若手女性・若手外国人特別教員制度」や、海外研究者がリモートで教育研究活動に参画し、この成果に基づき本学が業務管理を行う、「海外研究者との業務委託制度」が活用されています。今年度からは、助教以上の採用者の3人に1人は女性とすることを基本とする「1/3目標」を設定し、更なる女性研究者の雇用推進に取り組んでいるところです。

男女共同参画については、これまで、アカデミアにおいて少数派とされてきた女性に特化した取り組みが大多数であったことにより、女性の視点からその問題点や今後の課題等が挙げられることが多かったと思います。今回のシンポジウムでは、これに対してあえて男性の立場から、男性にとっての男女共同参画を効果的に推進するための課題や今後のあり方について考える機会として、「男女共同参画:男性の立場から」をテーマとすることにいたしました。来賓として内閣府・男女共同参画局長の林伴子氏をお招きし、特別講演では、シカゴ大学 ラルフ・ルイス記念特別社会学 教授の山口一男氏にご登壇いただきます。また、パネルディスカッションは、本学教育学研究科教授 神谷哲司氏、本学附属図書館農学分館職員 田名部晃平氏、本学工学研究科助教 朱慧娥氏により、それぞれの立場から今後の男女共同参画の方向性を議論していただく予定です。

最後になりましたが、今回のシンポジウムの開催にあたりご支援・ご協力をいただいた方々に感謝申し上げますとともに、ご出席の皆様にとって本シンポジウムが男女共同参画推進のさらなる理解を深める場となり、本学の研究・教育の発展、ダイバーシティ&インクルージョンの実現、そしてこれからの社会におけるダイバーシティ推進に大きく寄与していくことを祈念し、私からの挨拶といたします。

令和3年12月11日

プログラム

総合司会

男女共同参画委員会委員 広報・シンポジウムWG 大学院経済学研究科 講師 **尾関 規**正

開会挨拶 来宵挨拶 総長 大野 英男

13:00

内閣府 男女共同参画局長 林 伴子 氏

13:05

第1部

13:10-14:15

東北大学における男女共同参画の取り組みについて

総長特別補佐 (共同参画担当)、男女共同参画委員会副委員長、

男女共同参画推進センター副センター長、大学院医工学研究科/大学院工学研究科 教授 田中 真美

「令和2年度東北大学の働き方調査」について

男女共同参画委員会委員、男女共同参画推進センター 准教授 小川 車理子

特別講演

男女平等な社会の実現について ジェンダー中立的立場からの実証的考察

シカゴ大学ラルフ・ルイス記念特別社会学 教授 山口 一男 氏

座長:総長特別補佐(共同参画担当)、 男女共同参画委員会副委員長、

男女共同参画推進センター副センター長、高度教養教育・学生支援機構 教授 芳賀 満

┈ 休憩(14:15~14:25) ┈┈

第2部

14:25-15:55

パネルディスカッション 「男女共同参画:男性の立場から」

パネリスト:シカゴ大学ラルフ・ルイス記念特別社会学 教授 山口 一男 氏

大学院教育学研究科 教授 神谷 哲司

附属図書館農学分館 職員 田名部 晃平

大学院工学研究科 助教 朱 慧娥

コーディネーター:男女共同参画委員会委員、広報・シンポジウムWG委員、金属材料研究所 教授 梅津 理恵

講評・閉会挨拶

副学長 (広報・共同参画担当)、男女共同参画委員会 委員長

男女共同参画推進センター長 大隅 典子

15:50

閉会

15:55

来賓

内閣府男女共同参画局長 林 伴子氏

東北大学における男女共同参画の 取り組みについて

総長特別補佐(共同参画担当) 男女共同参画委員会副委員長 男女共同参画推進センター 副センター長 大学院医工学研究科/大学院工学研究科 教授

田中 真美



東北大学では、平成11年6月の男女共同参画社会基本法の施行を契機として、平成13年4月に男女共同参画委員会が設置され活動がなされてきました。以来、「男女共同参画推進のための東北大学宣言」の策定、シンポジウムを通しての男女共同参画の意識醸成のための啓発活動や、男女共同参画にかかる研究や取り組みを奨励する澤柳政太郎賞の創設、サイエンス・エンジェル活動などを通しての次世代支援、ライフイベントにかかる女性研究者の両立支援、若手女性研究者を対象とする育成支援、また保育園やベビーシッター支援制度などによる全学構成員に対する育児期支援を行ってまいりました。また、毎年報告書を作成し、女子学生比率や女性教員比率の状況把握などに努めています。

女性研究者がキャリアパスの障害を乗り越えるための支援として、平成18-20年度に「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」(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)、女性研究者の少ない理学・工学・農学分野の女性教員の増加の加速を目指して、平成21-25年度に「杜の都ジャンプアップ事業 for 2013」(文部科学省科学技術振興調整費:女性研究者養成システム改革加速事業、現科学技術人材育成費補助金)を実施してきました。こうした経緯を経て、現在は平成28年度から採択された「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業」(科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)」を実施しています。この事業は、研究環境のダイバーシティを高め、優れた研究成果の創出につなげるため、女性研究者のライフイベントとワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境の整備や、研究力向上のための取組、および上位職への積極採用に向けた取組を支援するものであります。

「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業」では、第3期中期目標・中期計画に対応し令和3年度までに女性教員比率を19%に引き上げることを目指しております。本目標を実現すべく、平成29年度から平成31年度まで「東北大学女性教員採用促進事業」を実施しました。この事業は、(1-1)部局と全学の連携による女性教員採用促進策「部局公募型」、(1-2)「国際公募型」、(2)ポストアップによる女性研究者の上位職移行策、(3)各部局の特性を生かした努力に対する促進策の4種類であり、優秀な女性研究者を採用・登用し、長期に渡り安定かつ自立して研究を実施できる環境を整えることを目的としています。この事業には数多くの部局が応募し、3年間で延べ26部局の採択に至りました。平成31年度から「クロスアポイントメント活用促進支援制度」や、優秀な若手女性研究者・外国人研究者の雇用を促進する「若手女性・若手外国人特別教員制度」が実施されています。さらに、今年度からは本学の研究力等の強化および将来の女性研究者比率30%を目指して、人事戦略会議のもと、助教以上の採用者の3人に1人は女性にすることを基本とする「1/3目標」を設定し、女性研究者の採用促進を図っています。以上のような対策について、全学で取り組み、令和3年10月1日付で本学の女性教員比率は19.8%となり、目標の達成に至りました。

平成29年度から、本学の「人文・社会科学」、「理学・工学」、「農学・生命科学」、「医歯薬学・保健」の4分野から各1名に贈賞する東北大学優秀女性研究者賞「紫千代萩賞」を実施し、世界トップリーダーとなるような女性研究者の育成を行っています。2017年度の受賞者の一人が平成31年度の猿橋賞の受賞や教授への昇任につながり、またそのほかの複数の受賞者も大型の研究費の獲得が達成されています。

2018年度には大隅典子教授が副学長(広報・共同参画担当)、2020年度に小谷元子教授が研究担当の理事・副学長、土井美和子氏がデータ戦略・社会共創担当の理事に就任し、本学では役員等(総長、理事、副学長、総長補佐、副理事、総長特別補佐)での女性比率が2021年度に14.3%となっています。また東北大学教育研究評議会において「評議員の選出において男女いずれか一方の評議員の数は、当分の間、評議員の総数の10分の1未満であってはならない。」とし、現在女性教授の12名が評議員となっており、意思決定機関への女性の参画が行われています。

来年度からは法人としての第4期に入りますが、以上のような様々な取り組みを継続発展させ、今後も東北大学ビジョン2030に掲げたダイバーシティ&インクルージョンの理念に基づき、一層、ジェンダーギャップの解決やダイバーシティ推進を深化させていきます。

男女共同参画:男性の立場から

「令和 2 年度 東北大学の働き方調査」について

男女共同参画委員会委員 男女共同参画推進センター 准教授 小川 真理子



東北大学は、平成28年度(2016年度)文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)」に採択され、6年間にわたり「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業」を推進し、令和3年度が最終年度となります。本事業の開始以降、2年に1度、本学教職員(常勤の教員及び教育・研究に従事している非常勤職員)約4,500人を対象とした「研究環境に関するアンケート」調査を実施して参りました。今年度3回目となる本調査は、本学の教職員における研究環境の実態を把握し、今後の取組に活かすことを目的にしています。学内の各部局担当者を通して掲示による周知を図ることから、本事業の取組を広く教職員に周知する機会にもなっています。

第1回(平成28年度)、第2回(平成30年度)調査では、教職員の研究キャリア、教育・研究時間やワークライフバランス、男女共同参画・女性研究者支援等について聞いていますが、第3回目(令和2年度)では、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の影響を鑑み、新たに在宅勤務に関する項目を設けています。本「令和2年度研究環境アンケート調査」では、本学の各学部・研究科等の35部局より580名の回答が得られました(回答率13.1%)。回答者の年代は30代~40代が比較的多く(全体の約6割)、最も多い職位は「助教」の194名(33.4%)でした。回答者のうち男性は398名(68.6%)、女性は170名(29.3%)、その他12名(2%)でした。

研究キャリアに関する質問において、研究者としてキャリアを離れた経験は女性が男性の約2倍の割合(36.1%対15.9%)でした。前回調査(平成30年度)と比べ、女性がキャリアを離れた経験は縮小しましたが、依然としてジェンダー・ギャップが存在しています。研究キャリアを離れた期間は、女性の約5割が2年未満であるのに対し、男性の約6割は2年以上でした。男性がキャリアを離れた理由は、研究ポストの減少や転職が約6割を占め、ライフイベントでは、育児(1.9%)のみでした。一方、女性がキャリアを離れた理由は、約6割がライフイベントであることから前回の調査結果と同様に、ライフイベントが女性研究者のキャリア継続のうえで大きな壁となっていることが伺われました。一方、女性研究者がキャリアを離れた経験が若干減少傾向にあるのは、女性研究者支援事業等の取組が一つの要因だと考えられます。

令和2年は、新型コロナウィルス感染症の影響により、多くの研究者が在宅勤務で研究、教育に従事することになり、生活形態が大きく変化した時でもありました。1日に「研究」に費やす平均時間は、男性が女性より若干長くなっています。他方、1日に「家事・育児・介護」に費やす平均時間は、女性が男性より約2倍長くなっています。前回調査と比べると男性の家事等に費やす平均時間は微増していますが、これは、在宅勤務により家庭内で過ごす時間が増加したことに起因する可能性が考えられます。在宅勤務の増加は、家族の在宅時間を長くし、ワークライフバランスにプラスの作用をもたらす一方で、コロナ禍における育児等のケアワークの増大は、女性により負荷がかかる結果になっています。東北大学における男女共同参画・女性研究者支援事業では、コロナ禍において、いち早くオンライン化対応をしたことにより、これまで以上に認知度や参加率が高まるというプラスの効果も見られました。本調査結果を踏まえ、今後も実効性のある男女共同参画推進・ダイバーシティ事業を積極的に展開して参ります。

特別講演

男女平等な社会の実現について ジェンダー中立的立場からの実証的考察

シカゴ大学ラルフ・ルイス記念特別社会学 教授

山口 一男 氏

講演要旨

男女平等な社会の実現についてジェンダー中立的立場からの実証的考察

実証的根拠に基づいて以下の議論をする。

- ・ジェンダーや男女の役割規範に関する意識は、実際の行動とは乖離することも多い。 問題は意識を行動に結びつける社会メカニズムであり、それが男女の不平等を生産・ 再生産する。
- ・男女の経済的不平等の大きな要因の一つは、男女の職の分離、特に専門職の分離であ り、これは日本で特に顕著である。
- ・日本での女性に多い公務員の職の最近の非正規化は、この傾向に拍車をかけている。
- ・女性割合の大きい専門職を「軽く」みて、賃金を低く設定したり、非正規雇用者に置 き換えたりすることで、ヒューマン・サービスや、行政サービスの質の低下が起こっ ており、これは国民のウェル・ビーイングを下げている。
- ・職業別の平均所得と女性割合の負の構造的相関には、歴史的に男性中心であった労働 市場における「男性視点」の保有効果の影響が考えられる。
- ・意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)は、個人の問題では全くなく、社会構造、 特に男女賃金格差の再生産のメカニズム、にまで深く浸透している問題である。
- ・男女の不平等の解消は「女性の視点|「男性の視点|を超えた地平線上にある。

主な活動・著書

Yamaguchi, Kazuo. 1991. Event History Analysis. Sage Publications.

山口一男・樋口美雄(編). 2008 『論争 日本のワーク・ライフ・バランス』日本経済新聞社

山口一男著・森妙子(挿絵). 2008 『ダイバーシティ 生きる力を学ぶ物語』東洋経済新報社。

山口一男著.2009.『ワークライフバランス 実証と政策提言』日本経済新聞出版社。

山口一男著:2017。『働き方の男女不平等 理論と実証分析』日本経済新聞社。日経経済図書文化賞(2017)。 昭和女子大女性文化研究賞(2017)

Yamaguchi, Kazuo. 2019. Gender Inequalities in the Japanese Workplace and Employment. Springer.

1984 シカゴ大学、ローゼンバーガー賞

シカゴ大学、アイザック・シュタイン賞 1998

米国社会学リサーチ・アソシエーション(米国社会学会の名誉ソサイエティー)会員 1992-

米国社会科学研究会議と日本の国際交流基金、安部フェローシップ

グッゲンハイム財団、グッゲンハイム・フェローシップ 2001

米国の科学情報研究所(ISI)による社会科学一般の部で1981-1999年に最も学術論文が引用され 2003 た250人の学者の一人に認定

NSF(アメリカ国立科学財団) 社会科学・行動科学の方法・計測・統計部門 常任審査員 2002-

NIH(アメリカ国立衛生研究所) 生命統計の方法研究とデザイン部門、常任審査員 2005-2009

2007年、内閣府「平成19年度男女共同参画社会づくりに向けての全国会議 |基調講演。

2011-12 経済産業省『企業の活力とダイバーシティー推進』研究会座長。経済産業省出版報告書『ダイバー シティと女性活躍の推進-グローバル化時代の人材戦略』の監修。

2016-21 経済産業研究所『実証に基づく政策立案(EBPM)』研究会主査。

2020年。文化功労者。



略 歴 1971年 東京大学理学部 数学科学士 1979年 シカゴ大学 社会学修士 1981年 シカゴ大学 社会学博士 1971-総理府統計局調査部 1974年 経済統計課事務官 1976-総理府統計局調査部 1978年 労働統計課標本抽出 係長 1982-コロンビア大学 精神医学部リサーチ 1985年 アソシエート 1983-コロンビア大学 1983年 公共衛生大学院助教授 1985-カリフォルニア大学 1987年 ロサンジェルス校 社会学部助教授 1987-カリフォルニア大学 ロサンジェルス校 社会学部準教授 1998-シカゴ大学・NORC、 2007年 アルフレッド・ スローンセンタ-リサーチアソシエート 2001-一橋大学経済学 2002年 大学院研究科 客員研究員 2003年 オランダ ユトレヒト大学 社会学部客員教授 シカゴ大学ハンナ・ 2005-2013年 ホルボーン・グレイ 記念特別教授 2008-シカゴ大学 2011年 社会学科長 2017-シカゴ大学 グラハムスクール理事 2020年 シカゴ大学 1991年-現在 社会学科教授 1991年-シカゴ大学 現在 東アジア研究センター 提携教授 2003年- 経済産業研究所 現在 客員研究員 2013年- シカゴ大学ラルフ・

2018年- シカゴ大学

現在

ルイス記念特別教授

社会科学·行動科学·

健康科学における方

法論委員会兼任教授



略歴

2000年 東北大学大学院

工学研究科博士(工学)学位取得

2000- 日本学術振興会 2004年 特別研究員 (PD)

2004- JST-CREST研究員

2006年

2006- 東北大学

2007年 多元物質科学研究所· 特別教育研究教員

2007- 東北大学

2010年 多元物質科学研究所·

助教

2010- 東北大学2013年 金属材料研究所・

助教

2013- 東北大学

2020年 金属材料研究所・

准教授

2020年~ 東北大学

金属材料研究所・教授

「男女共同参画:男性の立場から」

コーディネーター 男女共同参画委員会委員 金属材料研究所 教授 **梅津 理恵**

講演要旨

「男女共同参画:男性の立場から」のコンセプト

2003年6月の小泉内閣時代に内閣府男女共同参画局推進本部が具体的な数値目標を掲げました。2020年までに「指導的地位に占める女性の割合を30%程度に」です。しかしながら、2020年時点で、医者、弁護士でそれぞれ21.9、18.7%、研究者で16.2%、企業において11.8%、衆議院議員で10.1%と、どれも30%には程遠い数値でした。結局、現在の第5次男女共同参画基本計画では、「2030年までの可能な限り早期」と目標が先送りされました。なぜ、こうも思い通りに女性の登用が進まないのでしょうか。各学術団体や大学・研究機関等などでの男女共同参画に関する取り組みも、そろそろ20年になります。設定した数値目標に到達しないことに、慣れてきた雰囲気が漂っているのが感じ取れます。

単に、女性の数を増やせばいいのではなく、増やすとどのようなメリットがあるのか、社会にどのような影響を与えるのか、根本的に見方を変えねばならないように思います。「男女共同参画は、女性だけではなく男性にとっても生きやすい社会である」という思いで今回のシンポジウムを企画しました。今までは、女性の立場において、男女共同参画の問題点や今後の課題等が語られることが多かったように思います。真の共生を目指すために、男性の立場からの「男女共同参画」に関する課題を浮き彫りにすることで、男性にとっての(女性にとっても)男女共同参画を効果的に推進するためのヒントが得られるものと、期待しています。

主な活動・著書

2009年~ 日本金属学会男女共同参画委員会委員、

2015~2019年 同委員長、現幹事

2012年~ 東北大学金属材料研究所男女共同参画WG委員、

2020年~ 同委員長

2015年~ 日本女性科学者の会理事

「男女共同参画:男性の立場から」

パネリスト: 大学院教育学研究科 教授 神谷 哲司

講演要旨

母性愛神話と愛着理論をめぐって

学生の頃、専業主夫になりたかった。しかし、こんな愚鈍を養ってくれる奇特な人と出会えるわけもなく、モラトリアムを延長させるために大学院に進んだ。ただ、幸運だったのは当時、日本の発達心理学では「親の発達」が研究テーマとして取り上げられるようになっており、卒業論文で「父親」をテーマとしたことだった。父親に着目することはもちろん、「母親」にも目を向けることになる。では、そもそも、母親と父親は何が違うのだろうか。

大学院生だった1990年代当時、母親と父親に関する言説は、性差を前提とした進化心理学的なアプローチか、性差そのものを社会的構築物とみなすアプローチかに二分されているように見えた。しかし、心理学を中心に「母性」に関する諸研究を紐解いていく中で、「母性」と呼ばれるものが必ずしも生得的なものではないこと、母子間の「きずな」として知られるKlaus & Kennel(1972)のボンディング研究はその後の追試によって支持されていないこと、Bowlby(1951)の愛着理論も、日本では曲解されて流布してしまっており、現代において、愛着対象は母親でなくても、また、女性でなくてもよいことなどが、実証されてきていることを学んだ。事実、1999年には厚生省が「三歳児神話に合理的根拠はない」と打ち出している。つまり、「母性愛」は神話にすぎなかったのだ。

にもかかわらず、この国では令和の世になっても、いまだに「子どもにはお母さんが一番」であるように見える。あまつさえ、後に教育行政を担う大臣となる政治家が科学的根拠もなく、「はっきりとした結果は統計を取ることができないが、どう考えてもママがいいに決まっている。0歳からパパがいいと言うのはちょっと変わっていると思う」 $^{1)}$ などと述べている。ではどうしたらよいのか。愚鈍に大した案があるわけでもないが、せめて、そんな議論が深まるきっかけを提供できればと思っている。 $^{1)}$ 日刊スポーツ 2018年5月27日

主な活動・著書

専門は、生涯発達心理学、保育学、子育て学。研究テーマは、親・夫婦の発達や保育者のキャリア発達など。また、本学の加藤道代名誉教授と、夫婦間の共同養育(コペアレンティング)の共同研究も手掛けている。

主な著作として、『日本の男性の心理学』(分担 有斐閣 2008年)、『保育現場で出会う家庭支援論』(共編者 建帛社 2010年)、『日本の親子』(分担 金子書房 2015年)、『夫と妻の生涯発達心理学』(共編著 福村出版 2016年)、『子ども家庭支援の心理学』(共編著 建帛社 2019年)、『生涯発達の理論と支援』(分担 金子書房 2020年)など。

現在、仙台市子供未来局子ども・子育て会議委員、仙台市社会福祉審議会委員、児童福祉 専門分科会委員、保育所等認可審査部会部会長、仙台市保育技術助言指導スーパーヴァイ ザー、臨床発達心理士会東北支部副支部長

家庭では一女一男の親。ただし、長女の誕生以降6年間は単身赴任状態。長女の生後6-7ヶ月時に2ヶ月間育児休暇取得。



略歴

2002年 いわき短期大学

専任講師

2005年 鳥取大学地域学部

講師

2008年 鳥取大学地域学部

准教授

2009年 東北大学大学院教育学

研究科 准教授

2021年 東北大学大学院

教育学研究科 教授



略層

2013年

岩手大学農学部 応用生物化学課程を

2013年 民

年 民間企業に就職

(正社員)

2015年 公共図書館で勤務

(嘱託職員)

2016年

東北大学 附属図書館入職 工学分館

整理・運用係に配属

2020年 農学分館 図書係に配属 「男女共同参画:男性の立場から」

パネリスト: 附属図書館農学分館 職員 田名部 晃平

講演要旨

男性の家庭「進出」

「一年間、育児休業をしているんです」と話すと、返ってくるのはおおよそ二つの反応です。驚きか、心配。「でも君、男じゃない」と実際に口に出したのは、確か乗り合わせたタクシーの運転手さんだったはず。

『男女共同参画』と見た時、大半の方は「女性が社会へ進出することへの動き」をイメージすると思いますし(私もそうです)、実際そういう講演はそこかしこで見かけます。しかし、反対に「男性が家庭に進出すること」について語られることはあまり多くありません。おそらくは、前者に比べ目に見える緊急の課題が少ないためだろうなあと、浅学なりに想像しています。家庭は密室なので。

しかし、旧来、その密室で発生する労働の大部分は女性が負担してきました。男性の家庭進出が一般化し、これらの負荷を正しく分散することができれば、女性の社会進出へも繋がっていくはずです。その点でも、本シンポジウムの意義は大きいと感じています。

ただ、おおよそ予想がつくと思いますが、男性が育休を取る上での最も大きな課題は、「こんなことで仕事を休んでは、会社員人生で大きなしこりを残すのではないか」という他者の視線や言葉、もしくはそれらが内在化することです。これらは制度や職場環境上の課題であって、正直、私から何らかの解決策を提言する自信がありません。

そこで、本講演では職場ではなく家庭に焦点を絞り、あくまでも等身大の意見として、 男性が長期で育児休業を取得すること、それに伴う困りごと等を、体験に基づいてお話 ししたいと思います。

家庭を「入る」ものではなく、「進出」する新しい場所と捉え直すこと。本講演がその 一助となれば幸いです。

主な活動・著書

2021年6月1日 育児休業を取得(~2022年5月31日)

〈執筆記事〉

"レジでもない先生でもない頑張らない (特集 これから図書館で働く人たちへ)"日本図書館協会 『図書館雑誌 = The Library journal』113(4), 212, 2019-04

「男女共同参画:男性の立場から」

パネリスト:大学院工学研究科 助教 朱 慧娥(ZHU Huie)

講演要旨

A Positive Work-Life Cycle Contributed by Promotion of Gender Equality

For young researchers, it is challenging to divide time and energy between home and work. Could you imagine that how a Two-Researcher-Parents-Two-Kids family looks like? It is even harder to achieve a work-life balance. As a foreigner and female researcher, obstacles in front of me related to work-life balance ever made me very hesitated to continue my carrier. Thanks to indispensable supports from work place, family and society, a positive cycle contributed by the promotion of gender equality is generated which lets the things go smoothly.

Taking this precious chance, I would like to share some experience and my idea about: (1) what my researcher husband and I are doing to balance our carrier and family life? (2) what supports I have received from the gender equality promotion in Tohoku University and how they impacted on my work-life balance and (3) difference about work-life style between Japan and my home country?

Related to the second part, the supports from TUMUG, Tohoku University included the Start-up funding, the Baby-Sitter funding and the Next-Step funding, etc. When I joined important academic conferences for collecting the cutting-edge research information, the Baby-Sitter funding supported me use the conference-site baby-sitting service so that I could bring my little daughter with me. The Next-Step funding has favored me to get primary results in my research subject for which I failed obtaining KAKENHI from JSPS at first. The support encouraged me to apply KAKENHI again and it finally got funded.

I hope that each participant will find useful tips for his or her carrier selection, especially for those female students, who would like to become researchers but have hesitation on it. I am looking forward to have discussion with you.

主な活動・著書

 $Research\ themes:\ (1)\ Controllable\ crystallization\ of\ ferroelectric\ polymers\ in\ thin\ films;$

- (2) Design and synthesis of silicon-containing polymers;
- (3) Facile extraction of cellulose nanomaterials from biomass.

Recent invited lectures:

- (1). The 7th International Symposium of Green MAP Center and LPIC (GMAP/LPIC 2018), 2018
- (2). 2020高分子学会東北支部研究発表会, 2020 (3). 日本接着学会東北支部若手講演会2020-1, 2021
- Awards: (1) Promotion and Nurturing of Female Researchers Contribution Award from the Japan Society of Applied Physics (2019)
 - (2) The Award for Encouragement of Research in Polymer Science from The Society of Polymer Science, Japan (2020)

From 2015 when I was appointed as an assistant professor in Tohoku Univ., I started participating in education and research activities. At the early-stage of my research carrier, I got a lot of support from TUMUG which was indispensable for my carrier and also for a work-life balance. As I have benefited from gender equality promotion, I am doing my best to participate in events and activities on it. For example, in 2016, I joined TUMUG Forum and gave a lecture about my research and my strategies how to make a work-life balance. In 2017, as a lecturer in the event of Science Dialogue (JSPS), I had conversation about gender equality with the high school students in Fukushima High School and encouraged the female students to pursue their dream without hesitation.



略歴

2004 - B.A. in Polymer 2008 Science and Engineering, Zhengzhou University

2008 - M.S. in Materials 2011 Science, Zhengzhou University

2011 - Ph.D. in Applied 2014 Chemistry, Tohoku University

2014 - Postdoc., Institute
2015 of Multidisciplinary
Research for
Advanced Materials
(IMRAM), Tohoku
University

 2015 - Assistant professor,
 2020 IMRAM, Tohoku University

2020 – Assistant professor, present Graduate School of Engineering, Tohoku University

男女共同参画:男性の立場から

「男女共同参画:男性の立場から」

パネリスト:大学院工学研究科 助教 朱 慧娥(ZHU Huie)

講演要旨

男女共同参画の推進による前向きなワークライフサイクル

若い研究者にとって、家庭と職場の間で時間とエネルギーを明確に切りかえることは困難である。親二人とも研究者で二人の子供を育てている家族がどのように生活をしているか想像できますか?ワークライフバランスを実現することはさらに困難である。外国人・女性研究者である私にとって、ワークライフバランスに関わる障害が目の前にあり、キャリアを継続することを非常に躊躇していた。職場、家族、社会からの不可欠な支援のおかげで、男女共同参画の推進による前向きなサイクルが生み出され、物事がスムーズに進むと考えられるようになった。

この講演では、私はいくつかの経験と私の考えを皆さんと共有したいと思う: (1) 研究者の 夫と私は私たちのキャリアと家族の生活のバランスをとるために何をしているか? (2) 東北大 学男女共同参画推進センター(TUMUG)から受けた支援と、その支援によりワークライフバラ ンスにどのような影響を与えたか、(3) 日本と母国のワークライフスタイルの違いは?

(2)について、TUMUGからの支援には、スタートアップ支援、ベビーシッター支援、ネクストステップ支援などがあげられる。最先端の研究に関する情報を収集するため関連会議に参加した際、ベビーシッターの支援制度により会議場のベビーシッターサービスを利用することができ、小さな娘を連れて成果発表・情報収集を行うことができた。科研費に不採択となった際に、ネクストステップ支援事業により研究助成を受けることができ、研究成果をあげることで、再チャレンジした科研費に採択されたことも、研究者としての生活を送るうえで大きな支えとなり感謝している。

今回のパネルディスカッションで、各参加者に、特に、研究者になりたいが躊躇している女子学生に対し、私自身のキャリア選択などから少しでも役立つヒントを見つけてもらえることを願っています。皆様とお話しできることを楽しみにしております。

主な活動・著書

研究テーマ:

- (1) 強誘電性高分子超薄膜の作製と結晶構造制御;
- (2) ケイ素高分子材料の開発;
- (3) バイオマス由来セルロースナノ材料の簡易抽出方法の確立

招待講演

- (1). The 7th International Symposium of Green MAP Center and LPIC (GMAP/LPIC 2018), 2018
- (2) 2020高分子学会東北支部研究発表会, 2020
- (3). 日本接着学会東北支部若手講演会2020-1, 2021 受賞:
- (1) 2019年 応用物理学会第9回女性研究者研究業績·人材育成賞(小舘香椎子賞) (研究業績部門(若手))
- (2) 2020年 高分子学会 2019年度高分子研究奨励賞

2015年より東北大学助教として教育研究活動に参加し始めた。 研究キャリアの早い段階から、キャリアやワークライフバランスに欠かせない多くのサポートを東北大学男女共同参画推進センター(TUMUG)から受けた。 男女共同参画推進に関する行事や活動に積極的に参加している。たとえば、TUMUGフォーラム(2016年)に参加し、自身の研究と女性研究者としての経験について講演した。2017年にはサイエンスダイアローグ(JSPS)の講師として、福島県立福島高校の高校生と男女共同参画について話し合い、特に、女子学生に、迷わず夢を追いかけるよう励ました。

略歴

2008年 鄭州大学(中国) 工学部 卒業

2011年 鄭州大学(中国) 大学院工学研究科 博士前期課程 修了

2014年 東北大学大学院 工学研究科 博士後期課程 修了

2014年 東北大学 多元物質科学研究所 教育研究支援者

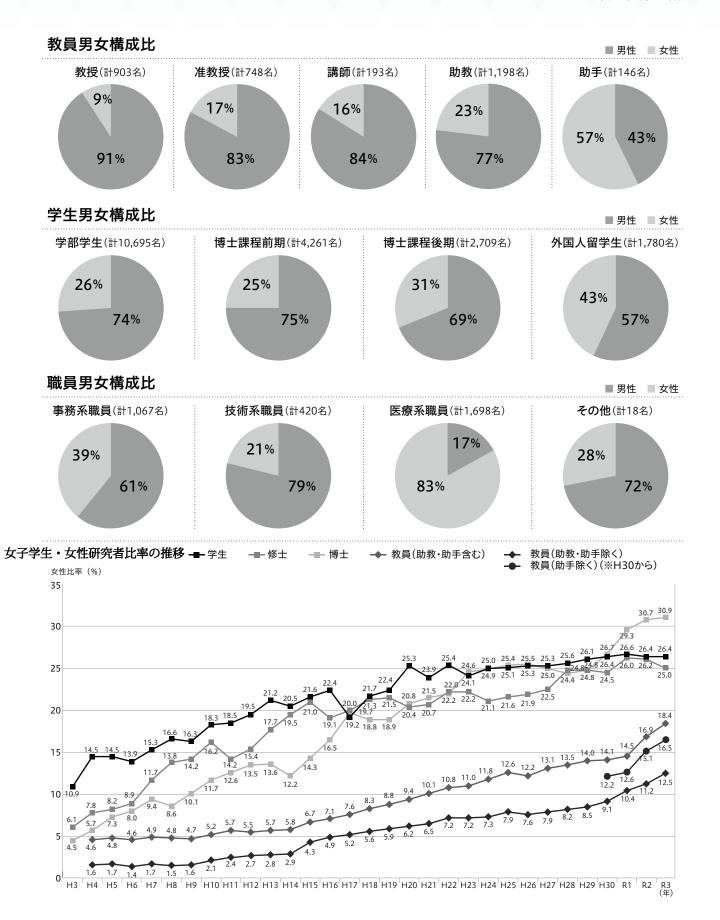
2015年 東北大学 多元物質科学研究所

2020年 東北大学大学院 工学研究科 助教(現在に至る)

助教

東北大学における男女構成比と推移

令和3年5月1日現在



東北大学における 男女共同参画推進のための行動指針

東北大学は、1913年に日本で初めて女子学生3名の入学を許可した。その3名はやがて女性初の学士になるなど、本学は女性研究者育成の歴史に大きな足跡を残している。そのような歴史の中、戦前にあっては学問を志す全国の女性が「学都仙台」に集い、本学は帝国大学の中で最も多くの女子学生を輩出した。

そして、2001年に全国に先駆けて東北大学男女共同参画委員会を発足させ、「男女共同参画のための東北大学宣言」 (2002年)のもと、全学的な男女共同参画の推進に向けた活動として、学内の環境整備や意識改革、学内外広報等に努めて きた。

また、2003年度に21世紀COE「男女共同参画社会の法と政策」が、2008年度にはその成果を発展させたグローバルCOE「グローバル時代の男女共同参画と多文化共生」が採択された。これらは、男女共同参画とダイバーシティ研究・教育のためのプログラムであり、研究・教育における男女共同参画の取り組みも全国に先駆けて進めている。

自然科学系分野では、2006年度から「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」を展開し、環境整備や次世代育成等に取り組むとともに、2009年度からは「杜の都ジャンプアップ事業for 2013」により、理工農学分野の女性研究者の採用を促進し、そのリーダー育成を推進している。

このように、男女共同参画の包括的推進(理論整備・活動支援)において、我が国をリードする活動を展開している本学は、女子学生入学100年の歴史と背景をもとに、建学以来の理念の一つである「門戸開放」を継承する男女共同参画について、今後10年間の行動指針として以下の7項目を策定する。

■両立支援・環境整備

本学構成員が、年齢性別等を問わず、仕事や学業と生活との両立を図ることができるように、意識の醸成に努め、子育て支援のための学内施設の充実や介護支援を含めた制度等の環境整備と周知を進める。

■女性リーダー育成

アカデミアにおける男女共同参画の推進に向けて、女性研究者を積極的に採用・養成し、さらに学内および学会・社会のリーダーとして飛躍させるための支援・登用制度を整備する。

■次世代育成

将来性豊かな次世代女性研究者を輩出するために、サイエンス・エンジェル(SA)活動を継続・発展することなどにより、 学部生・大学院生を対象とした研究者使命の意識啓発と醸成に努め、さらに実体験を通して育成する施策を推進する。

■顕彰制度

アカデミアにおける男女共同参画の先駆として、各分野で活躍し多大な貢献をなした方々を選考し顕彰するため、新たな「東北大学男女共同参画賞 | を創設する。

■地域連携

東北地方の中心に位置する大学として、東北地方の多くの大学、行政機関等との連携を進め、地域発展や震災復興事業等における男女共同参画を推進する。

■国際化対応

ワールドクラスへの飛躍に向けて、グローバルな研究・教育体制に相応しい、外国人研究者・留学生を対象とした様々な両立支援策を講じ、国際的観点に基づいて学内の男女共同参画を推進する。

■支援推進体制

上記の男女共同参画活動を円滑に推進するために、男女共同参画担当理事(若しくは副学長)と総長特別補佐(男女共同参画担当)を置き、さらに「男女共同参画推進センター(仮称)」などの恒常的支援体制を整備する。

お問い合わせ先

東北大学人事企画部人事企画課 TEL. 022-217-4811 Mail. danjyo@grp.tohoku.ac.jp 東北大学男女共同参画委員会 WEB ページ http://www.bureau.tohoku.ac.jp/danjyo/ 東北大学は男女共同参画を推進しています 東北大学男女共同参画推進センター TEL. 022-217-6092 Mail. office@tumug.tohoku.ac.jp http://tumug.tohoku.ac.jp/