



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



Beyond the Bias and Barriers :

“Network, Footwork and Teamwork”

2010

「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～」



要旨集

ABSTRACTS

日時 2010年11月9日(火) 13:30-17:35

会場 日本大学会館2階大講堂 [日英同時通訳]
東京都千代田区九段南4-8-24

Date: 13:30~17:35, Tuesday, November 9th, 2010

Venue: Main Auditorium, Central Administration Office of Nihon University, Ichigaya, Tokyo

開催趣旨

Objectives

日本大学の女性研究者支援国際シンポジウムは、昨年引き続き、2回目を迎えます。昨年は「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～」と題して「女性研究リーダーの育成」を加速する「制度」や「政策」について日米独及び企業の実情を学び、「理想のリーダー像」と「リーダー養成には何が大切か？」を議論しました。2年目の今年は、特に「チームワークと女性研究リーダー」という点に焦点をあててみました。私たちが日常感じている女性研究者をとりまく様々なバイアス(歪み)とバリア(障壁)についても、EUの報告(She-Figures 2009)をはじめとして、学会活動における女性会員の可視化、男性優位の業界における女性(女子学生)の意識調査等、講師の先生方にはデータに基づいた事例をご紹介します。そして、それらをこえて、活力のあるチームを率いるには何が大切か、を議論したいと思います。Keywordは、“Network, Footwork and Teamwork～Beyond the Biases and Barriers 2010～”。良質のネットワーク、フットワーク、そしてチームワークを形成することで、BiasとBarrierをこえて進んで行きましょう。

Last year, in this symposium, we have discussed “how to maximize the potential of women in Science and Engineering”, especially focusing on the systems to accelerate recruitment and training of excellent female researchers. We learned from lessons in the United States and Germany, as well as from the Japanese companies and some universities, running the project under the MEXT’s Special Coordination Funds. This year, we will rather focus on “The Female leader and Teamwork” in order to maximize our potential. For that purpose, we will learn various biases within/around ourselves that might hinder maximization of the potential of women in the scientific and engineering communities. They are all data-based evidences, including from EU She-Figures 2009, Visibility survey of a scientific community as well as Attitude surveys of female students/workers in male-dominated professions. We, then, will discuss how to overcome the bias and accelerate the rate at which women take their places as leaders in STEM fields. This year’s Keyword is “Network, Footwork and Teamwork”, which we could share to go on beyond the biases and barriers we face.

大坪 久子 Hisako Ohtsubo

女性研究者支援推進ユニットスーパーバイザー／日本大学 総合科学研究所 教授
Professor, Supervisor of the Female Scientist Supporting Unit, Nihon University

プログラム

総合司会 熊谷日登美（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・意識改革チーム長 日本大学生物資源科学部 准教授）

13:30 挨拶

- 歓迎の辞 - 酒井 健夫（日本大学総長）
- 来賓の詞 - 猪口 邦子（参議院議員 元少子化大臣）
- 開催趣旨 - 大坪 久子（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 スーパーバイザー 総合科学研究所教授）

13:55 基調講演

「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）

「研究リーダーにとって効果的なチーム作りとは一多様性がもたらすもの」

- Patricia Rankin（コロラド大学 物理学教授 研究担当理事 副学長）

「バイアスとバリアを越えて進む - 女性研究者の展望 -」

- Anne Lincoln（サウスメソジスト大学 社会学部 准教授）

「EU の大規模調査 “She-Figures 2009” から見えること」

- Barbara Rhode（駐日EU欧州連合代表部 公使参事官 科学技術部長）

15:35 - 15:45 休憩

15:45 課題提起

「男性優位の職種で働く女性のネットワーク構築 - 女性船員の場合」

- 北田 桃子（カーディフ大学船員国際研究センター ニッポンフェロー）

「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（東北大学大学院生命科学研究所 教授 日本分子生物学会男女共同参画委員会委員長）

「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長 日本大学医学部 皮膚科 教授）

16:30 - 16:40 休憩

16:40 パネル討論

17:30 挨拶

- 閉会の辞 - 出村 克宣（日本大学副総長）

18:00 - 19:30 懇親会

Program

Chair: Dr. Hitomi Kumagai (Associate Professor, College of Bioresource Science, Nihon University)

13:30 Welcome Speech: Dr. Takeo Sakai (President of Nihon University)

Speech by Honored Guest: Dr. Kuniko Inoguchi
(Member of the House of Councilors, Former Minister of State for Gender Equality)

Opening Remarks: Dr. Hisako Ohtsubo
(Professor, Supervisor of the Female Scientist Supporting Unit, Nihon University)

13:55 Keynote Speeches

“Gender Differences in Competition”

Dr. Fumio Ohtake (Professor, Institute of Social and Economic Research, Osaka University)

“Building a More Effective Team through Research Guided Practice – A More Diverse Group Performs Better-”

Dr. Patricia Rankin (Professor of Physics, Interim Assoc. Vice Chancellor for Research, CU-Boulder, USA)

“Evaluating Science or Evaluating Gender? -Perspectives on Moving Beyond Biases and Barriers for Female Scientists”

Dr. Anne E. Lincoln (Assistant Professor, Department of Sociology, Southern Methodist University)

“What She-Figures 2009 tells us”

Dr. Barbara Rhode (Minister-Counselor, Head of the Science and Technology Section, Delegation of the European Union to Japan)

15:35 -15:45 Break

15:45 Issues Presentation

“Establishing a Network for Women in Male-dominated Professions - The Case of Women Seafarers”

Dr. Momoko Kitada (Nippon Fellow, Seafarers International Research Centre (SIRC), School of Social Science, Cardiff University, UK.)

“Increasing the Visibility of Female Life Scientists in Scientific Societies and Organization”

Dr. Asako Sugimoto (Professor, Tohoku University Graduate School of Life Sciences, Head of the Committee of Gender Equality of Molecular Biology Society of Japan)

“Early Career Education to Increase the Retention Rate of Female Medical Doctors”

Dr. Toyoko Ochiai (Professor in Dermatology, School of Medicine, Head of the Female Scientist Supporting Unit, Nihon University)

16:30-16:40 Break

16:40 Panel Discussions

17:30 Closing Remarks: Dr. Katsunori Demura (Vice President of Nihon University)

18:00-19:30 Banquette

講演要旨 & プロフィール

Abstracts & Profiles



大竹 文雄氏

大阪大学 社会経済研究所 教授

競争における男女差

日本でも雇用機会均等法以降、女性の社会参加が進んできたが、管理職の女性比率はまだ低い。経済学では、女性の管理職が少ない理由を、差別に加えて離職率の男女差から発生する訓練量の差に求めることが多かった。近年、実験的研究により、昇進競争への参加意欲そのものに男女差があることが、男女間の昇進格差をもたらす可能性が指摘されている。競争への選好の男女差は、生物学的なものなのか、文化的なものなのだろうか。男女間の競争選好に関する最近の研究を紹介することで、女性研究者の活力を活かすためのヒントを提供する。

プロフィール

1983年	京都大学経済学部卒業
1985年	大阪大学大学院経済学研究科博士前期課程修了（博士（経済学）1996年）
1985年	大阪大学経済学部助手
1988年	大阪府立大学経済学部講師
1990年	大阪大学社会経済研究所助教授
2001年	同上 教授、現在に至る。

Prof. Fumio Ohtake

Professor, Institute of Social and Economic Research, Osaka University

Gender Differences in Competition

Although women's participation in the working world has been improved in Japan since the implementation of the Equal Employment Opportunity Act in 1986, the ratio of female workers to male workers in management positions is still low. The low percentage of female managers has been explained by the differences in the amount of job training due to the differences in the leaving rate and by the discrimination in economics. Recently, experimental studies in economics show that gender differences in preferences for competition may be an additional explanation for differences in labor market outcomes. Are the gender differences for competition caused by biological or cultural factors? I will provide hints about ways to maximize the Potential of Women in Science and Engineering by introducing recent research on the gender differences for competition in economics.

Profile

1983	Kyoto University B.A. in Economics
1985	Osaka University M.A. in Economics (Ph.D. in Economics, 1996)
1985	Research Associate, Department of Economics, Osaka University
1988	Assistant Professor, Osaka Prefecture University.
1990	Associate Professor, Institute of Social and Economic Research, Osaka University
2001	Professor, Institute of Social and Economic Research, Osaka University



パトリア・ランキン氏

コロラド大学 物理学教授 研究担当理事 副学長

研究リーダーにとって効果的なチーム作りとは - 多様性がもたらすもの -

科学のあり方が変わりつつある。従来のように個々の研究者が、研究室で一人で研究するというスタイルから、より複雑な課題を解決するために大型のチームを組んで研究を進めるというスタイルに移りつつある。例えば、気候変動やエネルギー確保といった課題の推進とその解決には、しばしば、技術的側面から政治的側面にいたる広汎な見通しが必要とされる。さらには、往々にして、このような研究スタイルの急速な変化に対応して、例えば学際領域の研究を効果的に進めるための仕組みを、前もって作っておくというわけにはいかない場合が多い。多くの大学の理工系や数学、いわゆる STEM 分野の教育はいまだに知識の習得に偏っていて、人材をどう生かすかといったマネジメント力に焦点をあてているわけではない。しかも、研究チームのメンバー選びには“unconscious bias（無意識下のバイアス）”が影響している可能性は大であり、多様なバイアスの存在はチームの成果をも左右すると考えられる。本日の講演では、チームに多様性を取り込むことによって、チームのもつ機能を増進させ意志決定能力をたかめた研究例について議論し、すぐれたチーム作りに貢献するプロセスと方策を示唆できればと思う。

プロフィール

1975 年	チェスター市 Queen's School 卒業（英国）
1978 年	インペリアルカレッジ・ロンドン、物理学科卒業（理学士）（英国）
1982 年	インペリアルカレッジ・ロンドン、物理学博士課程修了（理学博士）（英国）
1982 年	Science Research Council（英国）奨学金取得
1984 年	スタンフォード大学 加速器センター博士研究員（米国）
1988 年	コロラド大学 物理学科 准教授
1995 年	同上 准正教授
1996 年	アメリカ科学財団・物理学部門プログラムオフィサー
2002 年	コロラド大学
2002 年	コロラド大学 物理学科教授
2004 年	コロラド大学 自然科学系学部 学部長補佐
2007 年	コロラド大学 学長室付理事
2008 年	コロラド大学 人材育成・多様性開発担当副学長補佐
2009 年	コロラド大学 学長室付理事
2010 年	コロラド大学 研究担当理事・副学長

Prof. Patricia Rankin

Professor of Physics, Interim Associate Vice Chancellor for Research, CU-Boulder, USA

Building a more effective team through research guided practice – a more diverse group performs better

Science is changing – the model of an individual investigator working alone in a laboratory is increasingly being replaced by that of a large team studying increasingly complex problems. These problems, problems such as climate change and attaining energy sufficiency, often require drawing on a wide range of skills from the technical to the political, to make progress on. The fast pace of change has also meant that the development of the skills needed to be effective in such interdisciplinary settings is often not developed in advance of participation. Many university courses in the science, technology, engineering, and mathematics or “STEM” disciplines still focus almost exclusively on developing subject knowledge rather than the ability to manage an activity. In addition, the actual selection of participants may be affected by “unconscious bias” further impacting the effectiveness of the team. This talk will discuss the research case for improving the functioning of a team by adopting practices that help the team be more diverse and improve decision making. Some suggestions will be made concerning processes and policies that will promote both broader inclusion and excellence.

Profile

Education

- 1975 Queen’s School, Chester, UK
- 1978 Physics, Imperial College, London University, UK, B. Sc
- 1982 Physics, Imperial College, London University, UK, Ph. D
- 1982 Fellowship, Science Research Council, UK
- 1984 Research Associate, High Energy Physics, Stanford Linear Accelerator Center, USA

Appointments

- 1988 Assistant Professor, Physics, University of Colorado, USA
- 1995 Associate Professor, Physics, University of Colorado, USA
- 1996 Program Officer, NSF Physics Division, USA
- 2002 Director, Baker Hall, Residential Academic Program, University of Colorado, USA
- 2002 Professor, Physics, University of Colorado, USA
- 2004 Associate Dean for Natural Sciences, University of Colorado, USA
- 2007 Faculty Director, Provost’s Office, University of Colorado, USA
- 2008 Associate Vice Chancellor for Faculty Diversity and Development, University of Colorado, USA
- 2009 Faculty Director, Provost’s Office, University of Colorado, USA
- 2010 Interim Associate Vice Chancellor for Research, University of Colorado, USA



アン・リンカーン氏

サウスメソジスト大学 社会学部 准教授

バイアスとバリアを越えて進む - 女性研究者の展望 -

「科学の業績は個々の科学者の個人的性格や社会的地位と関わりなく評価されねばならない」とする科学の「普遍主義 Universalism」の価値基準にもかかわらず、実際には、科学者の性別が実績の評価に影響を与えていることは、多くの事例からも否めない。歴史的に見ても、女性の科学への貢献が明確にはされず、男性の側にクレジットがいつてしまう、いわゆる「マチルダ効果」が見られた。このマチルダ効果に対比されるのがマタイ効果といわれるもので、高名な科学者にはますますクレジットが与えられるが、無名の科学者には与えられないという現象を説明する。数学も含めた理工系分野におけるバイアスにはなかなかわかりづらいものがある。実際にマチルダ効果ほどでないにせよ、暗黙の了解や定型にあてはめる考え方が、その枠に収まり切れない研究者の業績を排除することとなってきた。その結果、女性研究者の数や給与体系、研究成果に対する評価、論文の審査過程、賞やグラントの選考過程にも偏りが生じたのは明らかである。このようなことは、実際に科学の進歩と科学者のキャリア形成の面からすればマイナスである。我々が持つこのような先入観をよく知ることが、まずは、バイアスを取り除くための第一歩である。この思わしくない先入観をどう除くか？社会科学の立場から、どのようにして「無意識下のバイアス」を見つけ出し、どのようにしてその影響を減らしてゆくか提示したい。

註：マタイ効果とマチルダ効果

アメリカの20世紀前半の代表的な社会学者、ロバート・マートンは、科学の世界において、条件に恵まれた研究者は優れた業績を挙げることでさらに条件に恵まれる」という「利益—優位性の累積」のメカニズムを指摘した。彼は、新約聖書のマタイ伝13章にある「それ誰にても、持てる人は与えられていよいよ豊かにならん。しかれども持たぬ人は、その持てる物をもとられるべし」という一節を借用してこの効果をマタイ効果と名付けた。後に「しかれども・・・」以降の後半部分はマーガレット・ロシターによって「マチルダ効果」と名付けられた。

プロフィール

1992年	ノースカロライナ理数科高校卒業（米国ノースカロライナ州）
1997年	ノースカロライナ州立大学 人文社会学部 社会学・文化人類学（学士号取得）
2001年	ワシントン州立大学教養学部（修士号取得）
2004年	同上 博士号取得（Ph.D）
2004年	ライス大学社会学部 博士研究員
2006年 -現在	サウスメソジスト大学 Dedman 人文科学学部社会学科、准教授

Prof. Anne E. Lincoln

Assistant Professor, Department of Sociology, Southern Methodist University

Evaluating Science or Evaluating Gender? - Perspectives on Moving Beyond Biases and Barriers for Female Scientists -

Despite nominal subscription to the standard of universalism - the expectation that scientific claims and contributions are judged independent of the personal attributes of scientists - in practice, a great deal of evidence suggests that the gender of scientists affects the way that scientific efforts are evaluated. Historically, women's contributions to science have been obscured or credited to men - the "Matilda effect" - the gendered form of the long observed "Matthew effect," in which the eminent receive more credit for ideas than those who are less well known. In other instances, biases against women in STEM fields are far less overt. Indeed, though more subtle than the Matilda effect, implicitly-held attitudes and stereotypes result in the exclusion of work by those who do not fit the prevailing model of "scientist." The cumulative effects of these beliefs are evident in gender differences in institutional resources and pay, the assessment of scientific credentials, the peer review process for scientific articles, and the awarding of prizes and grant funding, all of which have negative implications for the advancement of the scientific enterprise and scientists' careers. While becoming aware of our preconceptions is a first step toward remedying them, even the enlightened are not immune to these prejudices. Yet if our preconceptions are involuntary, how can we alleviate them? Social science research shows how to become aware of unconscious biases and points to -some surprising! - ways of minimizing their effects.

Profile

1992	The North Carolina School of Science and Mathematics, North Carolina, USA
1997	Sociology and Anthropology, College of Humanities and Social Sciences, North Carolina State University. B.A
2001	Sociology, College of Liberal Arts, Washington State University. M.A
2004	Sociology, College of Liberal Arts, Washington State University. Ph.D
2004 - 2006	Postdoctoral Fellow. Department of Sociology, Rice University
2006 - present	Assistant Professor. Department of Sociology, Dedman College of Humanities and Sciences, Southern Methodist University



バーバラ・ローデ氏

駐日 E U 欧州連合代表部 公使参事官 科学技術 部長

EU の大規模調査 "She-Figures 2009" から見えること

欧州でもこれまでに理工系の女性研究者のキャリア向上のために、多くのことがなされてきたが、EU 加盟 27 カ国間の統計結果を比較することは、大変に興味深いものがある。特に、雇用、就業、賃金の面では男女平等の問題が基本的な課題として存在する。ヨーロッパでは、大学卒業の時点では、学位を取得する女性の数が男性よりも多いにもかかわらず、その後の女性のキャリア形成は必ずしも順調ではない。特に理工系分野は女性にとっては魅力が少ない分野となっている。ただ、EU の経済が、今後労働力を必要とするに従い、恐らくは世代の交替が進むことが予測される。今後の 10 年間における労働力の減少を考えると、日本やその他の成熟した経済圏では、イノベーションとハイテク産業の成功によってしか、現状の豊かな社会を維持していくことはできないからである。

プロフィール

学歴

- ハンブルク大学 (ドイツ) 社会学学士
- ナイメーヘン・カトリック大学 (オランダ) 政治学博士

職歴

- マックス・プランク外国私法・国際私法研究所 (ハンブルク) 勤務
- 東西問題研究所 ISSC / ユネスコ・ウィーン・センターに派遣 (西ドイツ代表)
- 1995 年~2000 年、欧州委員会研究総局にて東欧諸国の EU 加盟交渉等に従事。
「科学倫理」担当課課長、「多国間協力事業」担当課課長を歴任
- 第 7 次 研究枠組み計画 (FP7) の「人材」プログラム (マリー・キュリー・アクション) アドバイザー (EU 本部)
- 2009 年 9 月、駐日欧州連合代表部 科学技術部部長

Dr. Barbara Rhode

Minister-Counselor, Head of the Science and Technology Section,
Delegation of the European Union to Japan

What She-Figures 2009 tells us

A lot has been done in Europe in the past to improve women's career in Science and Technologies and it is very interesting to compare now statistics across the 27 Member States of the European Union. Equality between men and women is laid down as a fundamental right regarding in particular employment, work and pay. However, even though, in Europe, women are meanwhile more successful than men to terminate their education with a university degree, the subsequent career is not yet easily been made. In particularly science and engineering attract fewer women than man. But possibly we are now seeing a generational change, as the EU economy needs the labour force. Looking onto the outgoing labour forces in the coming decade, in Japan and in other mature economies, there are only few option on how to maintain an affluent society that is basing its economic success on innovation and high tech products.

Profile

- University degree in Social Science (Hamburg University/DE)
- Ph. D. in Political Sciences (Kath. University Nijmegen/ NL)
- Started her career at the Max-Planck-Institute for International and Comparative Private Law (Hamburg/ Germany)
- The West German Representative, ISSC-UNESCO Vienna Centre (Vienna/Austria)
- Head of Unit for Multilateral Co-operation Activities, Head of Unit on Ethics in Science in DG RTD (1995~2000)
- Adviser, International Relations to the FP7's "People" Program (Marie Curie Grants)
at EU headquarters (Brussels/Belgium)
- 2009: Minister Counselor, Head the Section of Science and Technology at the EU Delegation in Tokyo/Japan.



北田 桃子氏

英国カーディフ大学 社会科学部船員国際研究センター ニッポンフェロー

男性優位の職種で働く女性のネットワーク構築－女性船員の場合

船員は男性優位性が際立った職業とされ、女性の海上職は推測で全体の1～2%程度にすぎない。しかし近年、高い技能を持ったオフィサー不足に加え、世界的な男女雇用機会均等促進の風を受け、女性も船員として雇用する動きが見られる。ここでいう「女性船員」とは、貨物船の運航を担う部署（航海、機関、無線通信）で働く女性に限定した内容である。女性船員は男性優位の環境に適応しなければというプレッシャーを感じやすく、女性らしさや女性の視点を表に出さない傾向がある。これにより自らの就労経験を他者と共有しにくい状況に追い込まれ、結果的に女性船員の多くがジェンダー関連の悩みを自分の内に抱え込み、海上及び陸上でのサポート不足に困っている状況にある。ここでは女性船員がネットワーク作りに期待する理由（hopes）と、実際に女性グループで活動するのをためらう理由（anxieties）について議論し、女性船員へのインタビューから事例を紹介しながら、ネットワーク構築の重要性を考える。

プロフィール

- 1992年 大阪府立豊中高等学校卒業
- 1994年 ECC 国際外語専門学校国際コミュニケーション学科卒業
- 2005年 神戸大学海事科学部商船学科航海学コース修了（商船学士）
同学部乗船実習科修了（三級海技士（航海）免許取得）
- 2006年 英国カーディフ大学社会科学部社会科学研究手法ディプロマ修了
同学部博士課程研究学生
- 2010年 博士号（社会科学）取得予定

この間、

- 1994～1997年 商社、メーカー、銀行で貿易関係の仕事に就く
- 1998～1999年 ニュージーランドで環境・野生動物保護のボランティア活動
- 1997年, 2000年 内閣府主催世界青年の船に青年代表、日本リーダーで参加
- 1999～2003年 青少年育成、国際関係、技術翻訳の仕事に就く

Dr. Momoko Kitada

Nippon Fellow, Seafarers International Research Centre (SIRC),
School of Social Science, Cardiff University, UK.

Establishing a Network for Women in Male-dominated Professions - The Case of Women Seafarers

Seafaring is an extremely male dominated profession where the population of women seafarers are estimated at only one or two percent of the total seafaring workforce. However, recently more women have been introduced to this occupation. This is mainly due to the shortage of highly qualified officers as well as the world trend of promoting equal opportunities. The ‘women seafarers’ in this presentation are those who work in ship operational sections (i.e. navigation, engine, and radio departments) on cargo ships. These women tend to feel pressure to fit into such a male-dominated environment and seem to be reluctant to express their femininity and feministic views in public. This may prevent women seafarers from sharing their work experience. As a result, many women seem to take these gender related problems personally and subsequently feel a lack of support both on board and ashore. This presentation discusses women seafarers’ hopes and anxieties about creating a women’s support network and highlights the importance of establishing these networks, using illustrative examples from the interview data.

Profile

Academic Qualifications:

1992	Toyonaka High School, Osaka
1994	Diploma in International Communication, ECC Kokusai College of Foreign Languages
2005	BSc.(Hons) Maritime Sciences, Navigation, Kobe University (Faculty of Maritime Sciences) Completed 12-month onboard training and obtained the Certificate of Competence (Navigation)
2006	MSc/Diploma Social Science Research Methods, Cardiff University
2010	(Expected) PhD (Social Science), Cardiff University

Industrial / Other Experiences:

1994-1997	Engaged in world-trade-related jobs at trading company, manufacturer, and bank
1998-1999	Volunteer work for conservation and wildlife protection in New Zealand
1997, 2000	Participated in the Ship for World Youth program as a delegate (1997) and a national leader (2000)
1999-2003	Worked at youth center and international center, and worked as a translator



杉本 亜砂子氏

東北大学大学院 生命科学研究科 教授
日本分子生物学会 男女共同参画委員会 委員長

ライフサイエンス系女性研究者の学会における Visibility 向上

日本の女性研究者比率は約 13%で先進国中最低レベルであるが、ライフサイエンス系分野は比較的女性研究者比率が高く、日本分子生物学会（会員数約 15,000 人）においては約 25%が女性会員である。女性会員比率は徐々に増加しているものの、はたして学会活動において女性は十分な活躍をしているのだろうか？ 学会発表におけるシンポジウムオーガナイザーやスピーカー、学会役員の女性比率は、女性会員比率に比べて顕著に低いのが現状である。日本分子生物学会における調査結果を紹介するとともに、学会活動において女性研究者の visibility を向上させるための対策について議論したい。

プロフィール

1983 年	私立桜蔭高等学校卒業
1987 年	東京大学理学部生物化学科 卒業
1992 年	東京大学大学院理学系研究科生物化学専攻 博士課程 修了（博士（理学））
1992 年	Department of Biochemistry, University of Wisconsin-Madison 博士研究員
1996 年	東京大学大学院理学系研究科生物化学専攻 助手
2001 年	理化学研究所 発生・再生科学総合研究センター チームリーダー
2010 年	東北大学大学院生命科学研究科 教授

Prof. Asako Sugimoto

Professor, Graduate School of Life Sciences, Tohoku University,
Head of the committee of gender equality of Molecular Biology Society of Japan

Increasing the visibility of female life scientists in scientific conferences and organizations

Although women constitute only 13% of scientists and engineers in Japan, in the life sciences the ratio of female researchers is relatively high; for example, in the Molecular Biology Society of Japan (MBSJ; ~15,000 members), about a quarter of members is female. But are they 'visible' enough in the scientific conferences and organization activities? The answer is, unfortunately, no.

Among the speakers or organizers of symposia/conferences and board members, women are still underrepresented. In this talk, statistical data of MBSJ is presented, and strategies to increase the visibility of female scientists in the scientific communities will be discussed.

Profile

1983	Oin High School, Tokyo
1987	Biophysics and Biochemistry, School of Science, University of Tokyo. B.Sc
1992	Biophysics and Biochemistry, Graduate School of Science, University of Tokyo. Ph.D
1992	Postdoctoral Fellow. Department of Biochemistry, University of Wisconsin-Madison
1996	Assistant Professor. Department of Biophysics and Biochemistry, Graduate School of Science, University of Tokyo
2001	Team Leader. RIKEN Center for Developmental Biology
2010	Professor. Graduate School of Life Sciences, Tohoku University



落合 豊子氏

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
推進ユニット長, 日本大学医学部 皮膚科 教授

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

最近の医師国家試験における女性合格者の割合は30%を超え、病院においては、出産後に職場復帰した女性医師が安心して働ける環境の整備、離職防止や復職支援のための研修、様々な勤務形態の導入、院内保育所の整備などが進められ、少しずつ成果を上げている。

一方、様々な理由で出産後に職場復帰できない女性医師も多い。しかし離職しないための準備は医師になってからでは遅い。医師の職場復帰を可能とし、彼らの抱えている困難な問題を解決するためには、医学部での早期キャリア教育が大切である。今回医学部生の意識とキャリア教育の問題点を探るために本学医学部生にアンケート調査を行った。このシンポジウムでは、女性医師が将来仕事を継続する上での早期キャリア教育の重要性について、アンケート結果をもとに述べる。

プロフィール

1969年	私立青山学院高等部卒業
1975年	日本大学医学部卒業 日本大学 医学部皮膚科学教室入局
1979年	日本大学 大学院医学研究科 博士課程修了(医学博士)
1986年	日本大学 医学部 講師
1996年	同上 助教授
2007年	同上 教授、現在に至る。
2008年	駿河台日本大学病院 副病院長、現在に至る。
この間	
2008年～	独立行政法人 医薬品医療機器総合機構専門委員
2008年～	日本大学 女性研究者支援推進ユニット委員
2009年～	厚生労働省薬事・食品衛生審議会薬事分科会委員
2010年～	日本私立大学連盟男女共同参画推進プロジェクト委員

Prof. Toyoko Ochiai

Professor in Dermatology, School of Medicine of Nihon University
Head of the Female Scientist Supporting Unit, Nihon University

Early career education to increase the retention rate of female medical doctors

Recently, 30% of medical students who successfully pass the National Medical License Examination are female in Japan. Many Hospitals are urged to introduce a program to create an environment where female doctors can continue their professional career even after having a baby. This enables young female doctors to return to work by offering refresher training, flexible forms of employment and childcare facilities on the premises. Those efforts have gradually produced fruitful results. On the other hand, there are many female doctors who have to give up their jobs after having children. Perhaps it is too late to think about the career path after they start working. The earlier career guidance during collage years is essential to help them plan ahead for their professional life and difficulties they may eventually encounter on the way. We conducted a questionnaire survey at our University to find out current view of female medical students and issues related to career education. In this symposium, I will discuss on importance of earlier career guidance at medical collages in order to keep female doctors within medical profession based on the outcome of our survey.

Profile

1969	Aoyama Gakuin Senior High School, Tokyo
1969-1975	Nihon University, School of Medicine
1975-1979	Nihon University, Postgraduate School of Medicine
1975-1986	Fellow in Dermatology, Nihon University, School of Medicine
1986-1996	Assistant Professor in Dermatology, Nihon University, School of Medicine
1996-2007	Associate Professor in Dermatology, Nihon University, School of Medicine
2007-present	Professor in Dermatology, Nihon University, School of Medicine
2008-present	Vice Director, Surugadai Nihon University Hospital

Community Service Related to Professional Work:

2008-present	Member of the Female Scientist Supporting Unit, Nihon University
2009-present	Member of Pharmaceutical Affairs Council, Pharmaceutical Affairs and Food Sanitation Council, Ministry of Health, Labour and Welfare



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



〒 102-8251 千代田区五番町 12-5 日本大学会館 第 2 別館

TEL : 03-5275-9616 E-mail : shien@nihon-u.ac.jp

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