

当日記録

二学会におけるダイバーシティ推進の取組とこれから~With コロナ時代の学会に求められること~

(一社) 日本木材学会ダイバーシティ推進委員会

本シンポジウムは日本森林学会および日本木材学会の合同企画により、2021年3月24日(水)オンラインにて開催されました。日本森林学会との合同大会となった東京農工大学での第71回日本木材学会大会に併せて企画されたものです。日本森林学会と本会は2013年3月第63回大会(盛岡)においても合同大会を行っており、その際も両学会の共同企画として、男女共同参画ランチョンミーティングを開催しました。今回は、8年ぶりとなった合同大会に併せて、これまで両学会で継続してきたダイバーシティ推進の取組やその成果について情報共有を行い、今後の学会でのダイバーシティ推進に役立てることを目的として開催されました。学会の会期終了後に行われた行事にもかかわらず、両学会より95名の方々に参加いただきました。

はじめに、日本森林学会ダイバーシティ推進副委員長 森林総研 玉井幸治氏より両学会を代表して開会挨拶ならびに趣旨説明をいただきました。

第1部の前半では、両学会からお一人ずつ講演をいただきました。一つ目のご講演は、日本森林学会の黒田慶子氏(神戸大学 森林学会理事)より「ジェンダーギャップを減らすための社会参画教育」と題して、ご自身の学会活動や研究生活でのご経験を交えながら、学会としてなぜジェンダーギャップに取組む必要があるかについてお話いただきました。



写真1 黒田慶子氏による講演

森林学会では、役員・代議員選挙の際に東京圏以外、公立研究所や企業、女性、若手を意識した投票を促し、多様性の確保に努めた結果、現在は、役員・代議員において女性比率が23%に上昇したそうです。このようなステートメントを明示的に盛り込むことで、現状への「気づき」を与えることが重要とのこと。ジェンダーギャップの背後にある差別意識として、例えば「主張をする」という同じアクションでも、男性の場合は「しっかり者」、女性の場合は「ワガママ」と受け止められるダブルスタンダードが存在していること、あるいは、本来は男女関係なく配慮が必要な場面でも男女平等の名のもとで転勤などが強要される不公平が存在していること。また、女性への期待値が低いこと。背景には、家庭内で培われてきた判断(例えば、娘は数学、理科は頑張らなくてよい)がそのまま持ち込まれている可能性について指摘されます。期待値が低い一方、ことあるごとに女性の感性というものが求められ、その背景には女性を戦力外、あるいは論理的思考が苦手とみなしている意識があると分析されます。関連して、母性の礼賛にも問題があり、コ

コロナ禍での在宅勤務の評価が高いことも、背景には（女性が家庭に居続けることができ良いという）男性の視点があると指摘されます。ここに挙げられた差別意識にはパワーハラスメントとして明確に認知されるようになったものもありますが、まだ無意識の領域にあるものもあります。無意識によるバイアスとして、女性だったら、という括りで仕事を振ったり、妊娠・育児中の女性は大変だろうからと、当人の意思を確認せずに仕事を軽くしてしまったり、昇格や抜擢の候補者に女性の顔が浮かばないこと、などが挙げられます。このような無意識に、まずは気づく必要があるとのこと。今後、大学や学会では、ジェンダーギャップの解消に向けて、ダイバーシティ推進ではより真剣さが問われる局面にあり、重要な委員会に女性を増やして社会変革を促すこと、また「女性を増やすのは逆差別」といった意見に対しては、ポジティブアクションが男女雇用機会均等法などに裏付けられていることを明確に意識することが重要とのこと。

2つ目のご講演は、藤澤秀次氏（東京大学、木材学会ダイバーシティ推進委員）より「木材学会におけるダイバーシティの未来—木材学会とピーターラビットと私」と題して、現在、任期付きの研究者を配偶者に持つ現役の子育て世代の立場からお話いただきました。おやっと思ふ副題ですが、お子さんのために図書館で借りた絵本ピーターラビットの作者が女性であり、作家になる前

は菌類の研究者であり、リンネ学会に論文を投稿するも1897年当時、学会は女性会員を認めておらず、業績は無視されてしまい、絶望を味わった過去が明かされます。翻って舞台は、当時のような差別的な状況は解消された現代に移り、木材学会では女性の学会参加率が伸び悩んでいることが示されます。背景には、今なお出産は仕事への負担が大きく、産休・育休期間中に研究業績の空白が生じてしまう状況があったり、育児においても男性の育児参加の低さから女性に負担がかかりすぎていたり、研究の現場に女性がとどまるにはハードルが多いことに原因があると分析されます。日本の育休取得率が8%未満（2019年度）であることを鑑み、男性も育児参加するものだという意識を持つ必要性を説かれます。オンライン開催となった今年の年次大会ですが、夫婦ともに学会参加される立場からは助けとなる面もあり、多様性に配慮した選択肢として残してもいいのではないかとのこと。今後の学会に求められることとして、ダイバーシティを受け止める多様な選択肢を提供し、ジェンダーだけでなく、人種・国籍・言語・文化などへの豊富な知識と理解を持つことが重要であるとのことでした。



写真2 藤澤秀次氏による講演

第1部後半は、「コロナ禍の研究者アンケート」追跡調査と題して、男女共同参画学協会連絡会（以下、学協会）が昨年5月から6月にかけて実施したアンケート「緊急事態宣言による在宅勤務中の科学者・技術者の実態調査」の結果および、木材学会・森林学会の両会員

を対象として行った追跡調査について、中山榮子氏（昭和女子大学、木材学会ダイバーシティ推進委員長）、高山範理氏（森林総研、森林学会ダイバーシティ推進委員長）より報告いただきました。報告内容の詳細につきましては、添付ファイル「二学会シンポ アンケート本文」および「二学会シンポ アンケート結果報告（木材 ver）」にまとめましたのでそちらをご参照下さい。（森林学会担当分も公開予定と聞いています。）

続く第2部では、With コロナ時代の学会に求められることは？と題して、杉山淳司氏（京都大学 木材学会）の司会進行で、第1部で登壇いただいた黒田氏、藤澤氏、中山氏、高山氏の4名に加え、新たに森林学会から木村恵氏（森林総合研究所 林木育種センター）に登壇いただき、パネルディスカッションが行われました。



写真3 パネルディスカッション風景

海外と比較してジェンダーギャップ指数も低位にあり、教育や研究の場においても女性が進出できないバリアや無意識のバイアスが存在する状況に対して、学会として何ができるか、両学会のこれまでの男女共同参画やダイバーシティに関する取組みについての意見交換を行いつつ、討論が行われました。また、With コロナの状況下での学会としての今後の取組みのありかたについて、教育や人材育成のテーマも含めて広く討論が行われました。

まず、第一部の黒田氏の講演においても紹介された無意識のバイアスについて、それを払拭していくためにどうすればよいかについて、善意から出たバイアスが問題であり、女性自身が声をあげてそのことを周りに気づかせる必要があること、また、男性側でも理解することが必要との意見が述べられました。また、男女共同参画の推進において期待される女性研究者のロールモデルの育成については、女性が少なすぎる現状では、自分の個性や状況にあった人を探すのは難しく、上の世代でバリバリと活動しているすごい人を見てしまうと、自分はそのようにはできないと感じてしまうなど、ロールモデルは実際には存在しなかったという経験が紹介されました。パネリストから共通して語られた経験として、ロールモデルは存在しなかったけれど、そのときどきに直面する問題についての相談相手は必要とし、相談できる人と出会えたことが重要だったとのことでした。現在、特に中等教育において理数系の分野に女性が進みたくなるよう、ロールモデルの育成が期待されていることに対しては、理数系の教育の現場に限らず、あらゆる場面で女性の割合が増え、その状況が当たり前になることが重要であり、お手本（ロールモデル）ではなく、そのような環境を作っていくことのほうが大事であるとの意見が述べられました。所属する各職場などでは女性の割合がすぐには増えないかもしれないけれど、学会のように所属を超えた集まりであれば、同期や先輩に女性が存在していることを感じ取ったり、相談相手を探したりすることができるので、学会の役割はそういうところにもあるのではないかという意見も述べられました。

次に、両学会でのこれまでの男女共同参画やダイバーシティ推進への取組みについて意見交換が行われました。

森林学会では役員・代議員の女性比率を 23%まで高めることができた背景にどのような努力や意識改革があったかという問いに対しては、今の高い数字が得られたのは、そのときどきの理事や主事が勢力を投入し頑張った結果であり、順調に伸びてきたわけではなく、変動があったとのことでした。過去に、一時的に女性比率の数字が今よりも高くなった際、それまで選挙の際に行っていた多様性確保のための呼びかけの要請文章の掲載を止めては？という意見も出たことがあったそうですが、文章の掲載は継続し、気づきを促してきたとのことでした。現在は、外国人や障害のある会員に向けた取組みも開始しているとのことでした。

一方、木材学会では、優れた研究業績を持つ女子学生を表彰する優秀女子学生賞を設立し5年が経過しました。賞を設立した理由は、学生会員には女性学生がいるのに正会員には残ってくれない状況を改善するため、また、賞があることでその分野に女子学生がいることの視認性が高まり、林産分野の会社への就職にもつながる効果が期待できるためとのことでした。このことに関連して、30代以降の上の世代、特に職を得た女性の役割として、後輩をしっかりとみることが重要であり、女性へのエンカレッジに対して無意識な同僚の男性に対しても、女性の業績に気づかせて引き上げていく行動がこれからは大切との意見が述べられました。

最後のテーマとして、With コロナにおいて学会として何ができるかという点について、アンケート結果を踏まえて意見交換が行われました。アンケートでは、研究、教育、生活の面で女性の方が男性よりも不安感が高い傾向がみられました。このことを受け、個人の周囲には相談できる状況でないこともあるので、情報共有や相談の場を学会が提供することができるのではないか、という意見が述べられました。また、アンケートでは教育や研究の質の低下への不安もみられました。これについては、すでにコロナという状況に限らず、林学、林産のどちらの分野においても教員数の縮小などにより、広範な学問領域を教えるには教材もマンパワーも不足している教育の現場もあるので、今回のことを契機に共通の電子教材を作って学会が管理して提供するというのも支援になりうるという意見もあげられました。

その他、学会の男女共同参画やダイバーシティを推進する活動は、まだ当事者としての実感のない若い世代にはピンとこないかもしれない。そうであっても、そのような名の付いたイベントが開催されたり、託児室が設けられたりしていることなどは、多様な人が学会に参加しても良いというプラスのメッセージとして伝わるので、情報発信や活動の継続が重要との意見が述べられました。

最後に、両学会を代表して鮫島正浩氏（信州大学、木材学会ダイバーシティ推進委員）より本日の内容の総括および閉会挨拶があり、森林学会と木材学会では研究の場が異なるところもあるが、逆にその違いを上手に活かしつつ、お互いに意見を交換してさらにこのダイバーシティ推進の活動を発展していければという期待を込めた言葉で締めくくられました。