

## 第2回 高分子学会男女共同参画セミナーレポート

2nd SPSJ Equal Opportunity Seminar

前田瑞夫 Mizuo MAEDA

高分子学会・男女共同参画委員会は第57回高分子学会年次大会（パシフィコ横浜）において標記セミナーをランチョンセミナーの形式にて開催した。学生を含むさまざまな年齢層や職域から計90名の参加を得て、活発に情報・意見交換が行われた。以下に報告したい。

まずJSR(株)の伊勢達也氏に、同社が取り組んでいる出産・育児と仕事との両立支援制度について説明していただいた。出産や育児休業によるブランクを解消するため、賃金などの評価基準の明確化、パソコン貸与による会社との連絡の緊密化を推進している。会社復帰後の育児に対する支援として、柔軟な勤務制度（フレックス制の導入、短時間勤務、週1日の在宅勤務）や経済支援制度（育児休業復帰支援のための一時金支給、ベビーシッター費の補助）導入などがある。結婚、出産・育児、介護、配偶者の転勤による帯同などの理由により退職した元社員を対象に、希望者を再雇用する制度を導入している。

次に(独)農業食品産業技術総合研究機構・食品総合研究所の岩浦里愛氏から、キャリアパス形成についての実体験を紹介していただいた。結婚により民間企業を退職するも、夫の勤務先近くの公的研究機関で非常勤職員として働く。不安定な身分でもあり、出産には不安を抱いていた。その後、博士課程に進学し、修了後は日本学術振興会特別研究員(PD)として採用された。このとき妊娠出産を経験するが、学振の出産・育児休暇制度を利用することができた。その後、さきがけ研究に採択されるとともに、現在の常勤職を得ている。続けるコツは「やめない」こと。節目節目で周りの人たちのサポートの有難みを感じたとのこと。

次に、三井化学(株)の田中千穂氏から、同社における女性職員の活躍を紹介していただいた。管理職(男性)は女性職員を男性職員と公平にかつ積極的に活用・登用しているという認識があるが、女性職員との間でその認識に乖離があり課題となっていた。意識改革に取り組むと同時に、男性と同等の社内研修やメンター制度などの枠組みを通して、女性職員のキャリア開発支援を進めている。社内で行われている子育て支援や介護支援制度(柔軟な勤務体系、休暇制度、ベビーシッター補助金などの経済支援など)、託

児所開設計画などについてお話しいただいた。

セミナー出席者にはアンケートにご協力いただいた。参加者90名中、世話役や事務局を除くほぼ全員(79名)から回答が得られた。詳細は高分子学会ホームページに公開しているが、ここでは概要を紹介したい。まず男女・職域比率であるが、4:3の比で男性が多かった。正会員を「産」と「学」で比較するとほぼ同数であるが、女性では3:5で「学」が多いのに対し、男性では逆に4:3で「産」がやや多い。学生会員では男女とも10名弱の参加があった。第1回に続き参加された方は10名と多くはないが、「次回また参加しますか」との問いには70%が「参加する」と回答し、「場合による」(22名)を含めるとほぼ全員(78名)が積極的であることがわかった。「場合による」の中身については「都合次第」と「テーマ次第」が挙げられている。希望テーマとしては、ロールモデル、体験談、各企業の取り組み、などがあるほか、男性側からのサポートの実例、女性部下を育てる方法、女性管理職のお話、などを希望する声があった。また、成功体験ばかりでなく普通の女性の声が聞きたい、若手女性会員の声を直接聞きたい、という意見が少なからずあった。現在進行中の苦労話を生でお話しいただくことは実際には難しいと考えるが、「パネルディスカッションなどで参加者も意見交換できるようにしてほしい」といった意見もあり、今後の課題として検討したい。

男女共同参画委員会 前田瑞夫(理研)

