

トピックス

学術学会における ダイバーシティ推進委員会や 男女共同参画推進委員会の立ち上げ方

板倉明子^{1*}・森義仁²・野呂知加子³・中山榮子⁴
小川由起子⁵・梅津理恵⁶

要旨：日本のジェンダーギャップ指数は世界最下位レベルであり、2000年代から日本政府が男女共同参画推進政策を進めているにもかかわらずアカデミアの女性割合は低いままである。複数の学術学会がダイバーシティ推進活動を行っており、あるいは今後新たな委員会を作ろうとしている学会も存在する。男女共同参画学協会連絡会の活動や、早期にダイバーシティ推進活動を始めたいくつかの学会の活動内容を紹介する。

KEYWORDS: 学術学会、男女共同参画推進、ダイバーシティ推進委員会

1. はじめに

日本国内の多くの学術学会が、男女共同参画会活動におけるダイバーシティ化を推進している。近年になって、新たに委員会を立ち上げようという学会も存在する。しかしながら、学会活動の多くが、大学教員や研究所職員のボランティアで行われており、女性科学者たちがその負担を担わせられることが多いという話も耳にする。日本女性科学者の会（以下 SJWS）には、各研究分野での所属学会で、ダイバーシティ推進に協力し委員会活動を行ってきた会員が少なからずいる。参考になればと考え、我々が関わり知り得た範囲内で、委員会立ち上げプロセスなどをまとめた。

1.1 日本のジェンダーギャップ指数は世界最下位レベル

世界経済フォーラム（WEF）の調査によれば、日本は2024年のジェンダーギャップ指数で146か国中118位であり、主要先進国の中で最低レベルであることは、知られていることと思う。これでも前年の146か国中125位から小幅に持ち直した状態である。日本政府は1999年に「男女共同参画基本法」を制定、2001年に内閣府に「男女共同参画会議」を設立、2005年は第2次「男女共同参画社会基本法」を閣議決定、2006年には出産・育児等による研究中断からの復帰支援（日本学術振興会特別研究員事業）や、女性研究者支援モデル育成（科学技術振興調整費）が開始されている。にもかかわらず、2024年現在のジェンダーギャップ指数が

この数値である。

1.2 女性研究者は特に少ないという現状

経済協力開発機構（OECD）が加盟各国の大学など高等教育機関の卒業・修了生に占める女性の割合を調べたところ、2021年時点で日本は平均を大きく下回り、「自然科学・数学・統計学」の分野で27%、「工学・製造・建築」で16%であることが分かった。いずれも加盟38カ国の最下位だった。少し古いデータで、また理工系に限った調査ではないが、第1子出産を機に離職する女性の割合は47%という内閣府男女共同参画局の報告があり²⁾、2子・第3子出産前後にも約2割の者が出産退職を選択するという結果となっている。

理工系において女性の少なさは顕著であり、各学術学会でも女性会員の増加を目指し様々な施策を行っているが、前述の数値から単純に計算しても、女性割合の小ささは統計をそのまま反映した値になっている。大学をはじめ企業や研究所などの所属機関、研究者たちの所属する学術学会で、今後何を行っていけばよいか、考え直す必要があるのかもしれない。

2. 学術学会のダイバーシティ推進

2.1 委員会発足が2000年代前半の学会

学術学会における男女共同参画推進活動、ダイバーシティ推進活動は、大学研究機関などのそれよりも、進み方の差が大きい。応用物理学会、日本物理学会、日本化学会、日本原子力学会など2002年に発足した男女共同参画学協会連絡会³⁾の初期の幹事学会は、同時

Corresponding: Akiko N. Itakura, Center for Basic Research on Materials, National Institute for Materials Science.
板倉明子 茨城県つくば市千現 1-2-1, 物質・材料研究機構 マテリアル基盤研究センター
Itakura.akiko@nims.go.jp

掲載受理日：2025年2月10日

期に、男女共同参画推進委員会など学会内の女性会員の増加や、女性会員の労働・研究環境向上を目指すための委員会を立ち上げたところが多い。

例えば、**日本物理学会**は、1982年物理学会誌の『談話室』に女性研究者問題が掲載され、2000年の秋の年次大会では初めて学会託児室が設置されている⁴⁾。その後、2002年に学会内の委員会として、男女共同参画推進委員会を設置した。委員は男女の人数を同数とし、明文化こそされていないが学会長経験者が委員会メンバーに入ること、学会全体の方向性とのすり合わせや、学会全体の方針転換につながりやすい意見をまとめていけるようにした。委員会立ち上げ時には、日本女性科学者の会の数野美つ子先生や、文部科学省の塩満典子氏に助言とご協力をいただいたと聞いている。物理学会の女性表彰は**応用物理学会**の女性研究者研究業績・人材育成賞（小館香椎子賞、2010年より）に遅れること約10年、2019年に米沢登美子記念賞が設立された^{5,6)}。女性賞については、後述する。

日本化学会も2002年9月に相馬芳枝氏を委員長とし男女共同参画推進委員会を発足させた。同時に秋季年会（阪大）で「男女共同参画と科学の進歩」と題するシンポジウムを開催した。これに先立つ同年7月の男女共同参画学協会連絡会設立に名を連ね、この連絡会を通じて日本女性科学者の会との接点ができ、日本女性科学者の会の活動を日本化学会の指針の一つとした。2004年には連絡会幹事団体となり2005年の女子高校生夏の学校の初回を日本女性科学者の会と共に支援した⁷⁾。それ以降、日本化学会は連絡会における夏の学校の世話役を務めている。2012年度から「化学に携わる若い女性の憧れとなるロールモデルを顕彰し示すことにより、女性会員を励まし、女性会員数の増加と化学の活性化に資すること」を目的に、女性化学者奨励賞を設立した。IUPAC（国際純正・応用化学連合）の女性表彰である IUPAC Distinguished Women in Chemistry or Chemical Engineering への推薦を行い、現在6名が受賞している^{7,8)}。また、2018年には川合眞紀氏が日本化学会会長に就任するなど、役員ダイバーシティ化も進んでいる。

日本金属学会と**日本鉄鋼協会**では2007年に両学会・協会合同の男女共同参画推進委員会が発足した。それ以前の2003年より、日本金属学会内にワーキンググループができ、翌年より検討委員会として活動を開始し、男女共同参画シンポジウムを開催した^{9,10)}。2005年の秋期大会で初めて託児室が設置され、それ以降継続している。当初の10年間は託児室の利用者が期間中0か1、多くても3名程度であったが、最近の10年間は少し増え、直近の大会（2024年9月大阪大学）では8

名の申し込みがあった。2016年以降、託児室の利用料金を大幅に見直したことや認知されるようになったことが増加した要因であろう。2009年より春期大会でランチョンミーティングを開始し、昼休みを利用して若者向けのキャリア紹介講演を行っている。2011年秋からは女性会員の集いを開始し、情報交換を行っている。また、2007年より女子中高生夏の学校に参画、関西科学塾にも2006年の第1回目より参画している。

2.2 2000年代後半発足したダイバーシティ推進委員会

初期に創設された男女共同参画委員会は、本来あってはならない昇格における男女差別や、セクシャルハラスメントなど、不平等を是正し、また法的に認められた産前産後休暇や、育児休業を、当然の権利として取得できる環境を作ることを目的としていた。現在も継続している課題もあるが、委員会で取り上げる課題が少しずつ変わってきていること、それらが学協会連絡会シンポジウムのテーマにも表れていることを、以前、報告した¹¹⁾。

日本糖質学会では、2005年から「男女共同参画学協会連絡会」に加盟し、男女共同参画の推進を本学会の事業計画の一つにしている。少しデータが古いだが、2011年現在の女性会員の比率は、正会員18.2%、学生会員27.2%で、評議員13.6%、理事・監事16.7%と、他の理工系学会に比較すると、女性割合の高い学会である¹²⁾。学会中の保育室も、第26回年会（2006年）、ICS2010（2010年）から実施している。

日本木材学会では、2011年に男女共同参画担当委員会が発足し、2013年にダイバーシティ推進委員会と名称を変更した¹³⁾。本委員会は本学会の中では異例の公募スタイルで委員を募集しており、概ね男女比は1:1の構成となっている。非常設の委員会ながら、毎年優秀女子学生賞の授与、学会中のランチョンミーティングや学会主催のダイバーシティシンポジウムを複数回開催しており、年次大会時の女性発表者数や女性座長数についても解析を行っている。優秀女子学生賞を授与された学生のほとんどが、木材・森林系の専門職を得ている。また、数年ごとに行われている森林学会・木材学会合同大会を機会とし共催でシンポジウムを行うことも特徴である。本委員会発足当初から女子中高生夏の学校に参加し、次世代育成に努めている。ダイバーシティ活動の様子などもウッドイェンス・メールマガジンなどで公開している^{14,16)}。

日本発生物学会（1968年設立）は、2006年に男女共同参画ワーキンググループを発足した。男女共同参画学協会連絡会運営委員会に参加し、2006年の連絡会シ

ンポジウムでポスター展示を行った他、女子高校生夏の学校に参加し、発生物・分子生物・神経科学の3学会で生物系実験を企画した。学会ホームページにも、連絡会運営委員からの活動報告を掲載した。また2007年より、学会大会にて、男女共同参画ワークショップを開催した¹⁷⁾。2007年の学会の10年毎のみなおし検討会でも男女共同参画活動について報告し、学会全体で取り組んでいく姿勢を示した。2007年時点から、比較的女性会員比率が高く(21.3%)、学生会員(32.8%)から正会員(18.2%)になる高い学会である¹⁸⁾。役員会にも女性委員が入っていたが、よりいっそう男女共同参画に力を入れ、現在も連絡会正式加盟学会として活動している。法人化した現在(2024年)も会長は女性、理事17名中5名が女性である。

日本薬学会は2016年に「男女共同参画委員会」を設置し、2017年には「男女共同参画学協会連絡会」にオブザーバーとして加盟した。2020年度から委員会名を「ダイバーシティ推進委員会」と改め(委員10名、委員長は副会長が担当)、女性研究者のキャリアアップ並びに研究活動の支援を進めるために「女性薬学研究者奨励賞」を設立、2021年度現在まで毎年2名を上限に顕彰を継続している¹⁹⁾。また、理事会企画シンポジウムとして「ダイバーシティシンポジウム」を毎年企画し、既に8回のシンポジウムを開催している²⁰⁾。現在(2024年)、29名の理事会の構成メンバーのうち、7名が女性(24%)となっており、2025年度から会長が女性となる。

日本表面真空学会は2018年に、日本表面科学会と日本真空学会が合併してできた新しい学会である²¹⁾。学会発足と同時に、ダイバーシティ推進委員会が設置された²²⁾。名称については、他学会の男女共同参画推進委員会が取り扱う課題の範囲を拡大し、男女だけではなく外国人やハンディキャップのある研究者も含むダイバーシティ委員会としたが、設置当初は女性のみ委員で構成されていた。その後、日本物理学会等の方針を踏襲し、男女委員数が同数となることを目指し、また会長経験者が委員に入るようにした。2020年から若手女性研究者賞、女子大学院生優秀者賞を設置するとともに、授賞者を外部の女性賞に推薦することも始めた。2.1で述べた学会が実施している学会託児室についても、シッター料金の支援、あるいは学会託児室の設置を行うようにした。

ところで、医療系学会取り組み方は“学会会員の支援”という視点に重点が置かれている事が感じられる。片井らによれば、**日本内分泌学会**では、医師不足を背景に医師の働き方議論の中で内分泌専門医取得率(40

歳以上の会員)が男性48.2%に対して女性34.7%と低かったことが追い風になったようである。女性会員に専門医取得を目指せる働き方や、第一線医療現場への復帰を支援しようと「女性医師専門医育成・再教育委員会」が設置され、これが「男女共同参画委員会」の基礎となったと報告されている。委員会主導の企画は若手女性会員が学会活動の経験を積み、学会プログラム内容に女性の視点やニーズを反映し、2017年には40歳以上の女性会員専門医取得率が41.0%まで増加した²³⁾。支援対象は男性会員も同じである。**日本産婦人科学会**は産婦人科勤務医の勤務条件改善を提言発信し会員の働き方支援に尽力している²⁴⁾他、**日本皮膚科学会**は女性も男性も等しく若手会員のキャリア支援に真剣に取り組んでいる²⁵⁾。学会活性化のためには、女性だけでなく男性も外国人も、臨床系だけでなく基礎系分野も、大学や病院だけでなく研究所や企業所属も、と様々な背景を持つ会員の活躍を促すダイバーシティ推進活動が重要であり、**日本循環器病学会**は男女共同参画委員会をダイバーシティ推進委員会と名前を変え、会員の多様性を学会の強みにしようとして動き出している²⁶⁾。

2.3 ダイバーシティ推進委員会の具体的な活動

後発の委員会であればこそ、先行している学会の状況を観察し、自分の学会のニーズに合わせてダイバーシティ委員会を構成していくことができる。多くの学会の、ダイバーシティ委員会の活動内容をまとめると、①性別や国籍を問わずすべての会員がのびのびと活躍できるよう、多面的な活動を行う。学会会員の女性研究者割合、外国人研究者割合を把握し、会員の女性割合や、学会理事の女性割合を向上するための働き掛けを行う。

②学会の年会や講演会時に、ダイバーシティシンポジウムや講演を行い、また、年会・講演会のオーガナイザーや世話人が多様性を担保しているかどうか注視し、学会内のダイバーシティ推進を行う。

③学会の年会や講演会時に、あるいは日本開催の運営を引き受けた関連国際会議開催中に、学会託児室を設置し、育児中の研究者が学会に参加しやすい環境を作る。

④女性研究者表彰などで、活躍している女性研究者を「見える化」し、後続の女性たちのロールモデルとなってもらうとともに、「女性は自然科学や工学が苦手である」というアンコンシャスバイアスの払拭・あるいは自覚を促し、学会内のダイバーシティ意識の向上を目指す。

⑤女子中高生夏の学校や関西科学塾など、ダイバーシティ化を目指した次世代育成イベントに協力、参加

することで、該当分野の人材のすそ野を広げる。あるいは、学会主催や共催の実験教室や、学生向けの講演を行う。

⑥学会会誌にダイバーシティ活動の報告や、ダイバーシティ推進の啓蒙活動となる記事を掲載し、会員全員の知識と、意識の向上を促す。

——などである。①～③は多くの学会が行っており、④～⑥も複数の学会が実施している。

3. 対立する感情を抱かれやすい ダイバーシティ推進活動

これまでの日本の社会は男女の性別的役割分担の意識が強く、また、変化を好まない傾向にあった。そのため、男性優位の社会構造を変えようとする、女性参画やダイバーシティ推進の必要性は理解しつつも、アンビバレントな感情や態度が表面化することがある。

3.1 女性賞や限定公募の課題

女性研究者表彰や女性限定公募などのクオータ制の導入は、男性に対する逆差別ではないかという意見が出されることがある。性別を考慮しない表彰が多々あるのだから、女性もそこに応募して、同一の基準で審査されるべきだし、女性限定の賞を作るなら男性限定の賞も作るべきではないか、という考えだ。ダイバーシティ推進活動を行っている我々も、彼らの主張する理屈は理解する。また、変化を好まない世代だけでなく、初等教育から男女平等を教え込まれてきた大学生や若手研究者も、女性限定の措置に対し、反感を持つ。男子学生だけではなく、女子学生の中にも、女性限定公募や女性賞はアンバランスで不平等という認識を抱く者が多くいる。女性限定公募やクオータ制が違法であるというコメントが SNS 上でも散見される。すでに米国では、クオータ制などのアフーマティブアクションは違憲であるとされている州もある。

留意していただきたいのは、現在行われているダイバーシティ推進活動は、現在の大学職員や研究機関、また意思決定機関の男女バランスが偏っており、多様性が確保されていない状況を打破するためのものである。自然に是正されていくのを待っている時間がかかるため、積極的に逆バイアスをかけて、強制的にバランスの良い状態にしようとしている、という結果のものだ。2022年の学協会シンポジウムのテーマはクオータ制を取り上げたが²⁷⁾、その中でも「男女雇用機会均等法」第八条の「女性労働者に係る措置に関する特例」では、男女の雇用機会、待遇が均等に確保されていない状況（男性割合、あるいは女性割合が極端に高い場合）において、その事情を改善する措置を妨

げるものはないと明言されており、クオータ性や限定公募が違法ではないことが示されている。だからもし、将来男性が少ない状況が訪れれば、その時は男性限定公募を行うべきであろう。

女性優遇措置を成功に導くためには、多様性のある意思決定によりポジティブな変化が生じることを示すことで反対派を説得し、全体の納得感を醸成することがポイントである。それぞれの学会のダイバーシティ推進委員会委員が、反対意見をぶつけられたり、議論をしかけられたりしたときは、きちんとその意義を説明できるようにしてほしい。

3.2 委員会の運営を考える

物理学会をはじめとする複数の学会で、男女共同参画推進委員会は男女双方を委員にすべきであるという意見から、委員人数を男女同数としている。一方、男性が参画することで、女性の意見や女性の課題が抽出しにくくなる、委員会は女性のみで構成すべき、という考えから女性のみを委員にしている学会もある。どちらの委員構成も利点と欠点があり、これは学会ごとの性質や学会運営者たちのダイバーシティ意識の成熟度によっても、変わってくるように思う。

委員会内部から考えるならば、「女性のみだと意見が偏る」「男女混合では意見が統一されず、主張がブレる」というどちらの問題も起こりうる。しかし、外部から委員会を見た時、(内容の是非はともかく)女性のみ意見よりも、両性による検討ののちの意見の方が、それ自体での説得力が増す。委員の年齢層に関しても同様で、広い世代から意見を抽出した方が、広い世代への説得力の高い提案ができる。

両性かつ広い世代での議論により、委員会内の意見の統一に時間がかかったとしても、それらは委員会外部に議論を広げた時に当然出てくる意見である。ダイバーシティ推進＝多様な意見の確保と考えるならば、議論の早い段階から少しでも多くのジェンダーや世代の意見を取り入れていく方が良いと考える。

4. まとめにかえて

先日、第22回男女共同参画学協会連絡会シンポジウムに参加した²⁸⁾。オンラインと現地（中央大学茗荷谷キャンパス）の併用だったため、参加者のすべてを目にしているわけではないが、現地会場には男性、特に教授クラスと思われる年配の男性も多かった。筆者らが物理学会や化学会の委員の一人として参加していた2003-2005年頃には、ミッションとして活動している教授クラスの女性と、困難に直面している若手女性で会場が構成されていたため、会場の雰囲気が大きく変

わった印象を受けた。会場風景の推移としては、教授クラスの女性と学生、就職・育児に直面した若手女性の組み合わせだったものが、配偶者が働いていて家族責任と仕事の両立に悩み始めた若手男性が加わるようになり、そして現在、大学や学会など組織のダイバーシティ化に悩み、女性が直面していた問題を自分たちのものとしてとらえる年配の男性がやっと加わった結果だと推測する。日本のダイバーシティ推進は遅々として進まない印象を持っていたが、全く変わっていないわけではなく、少しずつ、緩やかに進展していることは我々も感じている。本稿がダイバーシティ推進活動を進めようとする学会等の助けになれば幸いである。

なお、本稿は、男女共同参画学協会連絡会へ参加した SJWS 会員が知りえる経験と知識を中心に執筆した。したがって、一部の理工系学会の経験的記述であり、多くの学術学会の現状を網羅するものではない。

謝辞

本原稿執筆にあたり、沿革やダイバーシティ推進室関連の情報を HP 上で公開してくれている各学会委員会の方々に感謝いたします。日本薬学会の詳細をお知らせくださった岐阜薬科大学の永澤秀子先生、薬学会ダイバーシティ推進委員長である東京薬科大学の林良雄先生に感謝いたします。日本内分泌学会はじめ医療系学会についてご説明くださり、本稿にご助言をいただいた岐阜大学の山本眞由美先生に深く感謝いたします。最後に、我々の問い合わせに快く学会内の情報を共有してくださった学会事務局の方々、日本の男女共同参画推進、ダイバーシティ推進を進めてくださった、すべての先人たちに深く感謝いたします。

参考文献

- 1) 日本経済新聞 web 版「理系女性の割合、日本が最下位」2023 年 9 月 18 日号
<https://www.sankei.com/article/20230916-KJTSWYVU7NJMPGP3RQQLHOOT7M>
- 2) 内閣府男女共同参画局、「共同参画」2019 年 5 月号
https://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2019/201905/201905_02.html
- 3) 一般社団法人男女共同参画学協会連絡会 HP
<https://djrenrakukai.org/history.html>
- 4) 一般社団法人日本物理学会ダイバーシティ推進委員会 HP「沿革」<http://danjo.jps.or.jp/about/keii.html>
- 5) 公益社団法人応用物理学会 HP より「女性研究者研究業績・人材育成賞（小館香椎子賞）」
<https://www.jsap.or.jp/kodate-award>

- 6) 一般社団法人日本物理学会 HP「米沢富美子記念賞」
<https://www.jps.or.jp/activities/awards/yonezawa.php>
- 7) 公益社団法人日本化学会 HP より「男女共同参画推進」
<https://www.chemistry.or.jp/activity/cooperation/>
- 8) 山内薫 「IUPAC を日本の化学者の国際活動の場としよう」化学と工業 70, 993-994 (2017)
<https://www.chemistry.or.jp/opinion/ronsetsu1711.pdf>
- 9) 公益社団法人日本金属学会 HP より「日本金属学会・日本鉄鋼協会男女共同参画委員会とは」
<https://jimm.jp/equality/index.html>
- 10) 御手洗容子, までりあ 56, 116-120 (2017)
https://www.jstage.jst.go.jp/article/materia/56/3/56_56.116/_pdf
- 11) 板倉明子, 森義仁 「女性限定公募とは何かクオータ制とは何か」表面と真空 66, 249-252 (2023)
https://www.jstage.jst.go.jp/article/vss/66/4/66_20181052/_pdf-char/ja
- 12) 日本糖質学会ダイバーシティ推進 HP
https://www.jsqr.gr.jp/?page_id=205
- 13) 山川博美 他「第 132 回日本森林学会大会/学会企画「二学会におけるダイバーシティ推進の取り組みとこれから～With コロナ時代の学会に求められること～」開催報告」日本森林学会誌 104, 112-115 (2022)
https://www.jstage.jst.go.jp/article/jjfs/104/2/104_112/_pdf-char/ja
- 14) 恒次祐子, 「木づかい」産業における男女共同参画推進による地域活性化—中部地域をモデルケースとしたワークショップ—開催のご報告, ウッディエンス・メールマガジン No.038 (2015)
<https://www.jwrs.org/archives/woodience/mm038/0Diversity038.pdf>
- 15) 中山榮子, 「第 5 回優秀女子学生賞副賞のご紹介と本賞のこれから」ウッディエンス・メールマガジン No.050 (2019)
<https://www.jwrs.org/woodience/mm050/0507.pdf>
- 16) 中山榮子, 「(一社)日本木材学会・ダイバーシティ推進委員会シンポジウム報告」ウッディエンス・メールマガジン No. 058 (2021)
<https://www.jwrs.org/publish/mailnews/no-58/>
- 17) 第 1 回男女共同参画ワークショップ@発生物・細胞生物合同大会「女性研究者支援の潮流」他
https://www.jsdb.jp/action/panel/jsdb_jsdb_workshop2007_result/
- 18) 一般社団法人発生物学会 HP
https://www.jsdb.jp/about_organization.html
- 19) 日本薬学会 HP より日本薬学会女性薬学研究者賞受賞者一覧 <https://www.pharm.or.jp/award/rekidai->

[05-joseikenkyushoreisho.html](#)

- 20) 参考として第8回ダイバーシティシンポジウムフ
ライヤー
<https://www.pharm.or.jp/news/08diversity.pdf>
- 21) 公益社団法人日本表面真空学会 HP
<https://www.jvss.jp/jpn/activities/42/index.php>
- 22) 玉田薫「ダイバーシティ・キックオフシンポジウム開
催報告」表面と真空 **62**, 170 (2019)
<https://doi.org/10.1380/vss.62.170>
- 23) Miyuki Katai, Kanako Sakurai, Megumi Fujita, Mayumi
Yamamoto, Mari Hotta Suzuki, Japan Endocrine Society
Women Endocrinologists Association, “Reducing the
gender gap in academic activities: a 10-year progress
report by the Japan Endocrine Society Women
Endocrinologists Association (JES-We-Can)” Endocrine
Journal **66**, 359-369 (2019)
https://www.jstage.jst.go.jp/article/endocrj/66/4/66_EJ1

[8-0501/ article/-char/ja/](#)

- 24) 日本婦人科学会 HP
<https://www.jsog.or.jp/medical/593/>
- 25) 日本皮膚科学科医キャリア支援 HP
<http://jdacareer.jp/>
- 26) 日本循環器学会ダイバーシティ推進委員会 HP
<https://www.j-circ.or.jp/information/kyodo/>
- 27) 一般社団法人男女共同参画学協会連絡会 HP 「第20
回 男女共同参画学協会連絡会シンポジウム報告書」
[https://djrenrakukai.org/doc_pdf/2022/20th_symp_report.p
df](https://djrenrakukai.org/doc_pdf/2022/20th_symp_report.pdf)
- 28) 一般社団法人男女共同参画学協会連絡会 HP 「第22
回男女共同参画学協会シンポジウム報告書」
[https://www.djrenrakukai.org/doc_pdf/2024/22nd_symp_re
port.pdf](https://www.djrenrakukai.org/doc_pdf/2024/22nd_symp_report.pdf)
(以上、最終アクセス 2025 年 1 月 15 日)

PROFILE



板倉明子 Akiko N. Itakura 物質・材料研究機構（NIMS）特別研究員
[学歴] 東邦大学理学部卒業、学習院大学博士前期課程、博士後期課程修了、理学博士
[職歴] 科学技術庁金属材料技術研究所、さきがけ研究員、NIMS 表界面物理計測グループリーダー
を経て、(国) 物質・材料研究機構 マテリアル基盤研究センター特別研究員
[専門] 物性物理、表面物理



森義仁 Yoshihito Mori お茶の水女子大学 教授
[学歴] 徳島大学薬学部卒業、薬学研究科修士課程修了、北海道大学大学院薬学研究科博士後期課
程修了、薬学博士
[職歴] 富山医科薬科大学附属病院薬剤師、分子科学研究所助手、名古屋工業大学工学部助手、お茶
の水女子大学理学部助教授、2014 年より教授
[専門] 非線形科学、非平衡科学



野呂知加子 Chikako Yoshida-Noro 現職 日本大学 医学部 客員教授
[学歴] 千葉大学理学部生物学科卒業、京都大学大学院理学研究科博士後期課程生物物理学専攻修
了、理学博士
[職歴] 国立精神・神経センター、JSTERATO さきがけ、英国ケンブリッジ大学、理化学研究所等
の研究職を経て、日本大学生産工学部教授。
[専門] 発生生物学、分子細胞生物学、再生医工学



中山榮子 Eiko Nakayama 昭和女子大学・院 教授、同研究支援機器センター長
[学歴] 京都大学農学部卒 同大学院修了 博士（農学）
[職歴] 昭和女子大学生活科学部研究助手（現助教）から講師、助教授を経て同環境デザイン学部教
授、この間理化学研究所共同研究員、フィンランド自然資源研究所客員研究員など
[専門] 木材科学、環境科学、高分子材料

PROFILE



小川由起子 Yukiko Ogawa 長崎国際大学薬学部感染制御学研究室 教授
[学歴] 東北薬科大学薬学部製薬学科卒業、同大学院薬学研究科博士課程修了 博士（薬学）
[職歴] 東北薬科大学助手、講師、長崎国際大学薬学部准教授を経て、2015年より教授。
[専門] 糖鎖生物学、感染制御学



梅津理恵 Rie Umetsu 東北大学金属材料研究所 教授
[学歴] 奈良女子大学理学部物理学科卒業、理学研究科修士課程修了、東北大学大学院工学研究科博士課程修了
[職歴] 日本学術振興会特別研究員(PD), CREST 研究員などを経て東北大学助教（さきがけ研究者）、特任准教授、准教授、2020年より教授、2023年より副所長。
[専門] 材料工学、固体物性

How to set up a diversity promotion committee and gender equality committee in an academic society

Akiko N. Itakura¹, Yoshihito Mori², Chikako Yoshida-Noro³, Eiko Nakayama⁴
Yukiko Ogawa⁵ and Rie Umetsu⁶

¹ National Institute for Materials Science, ² Ochanomizu University, ³ Nihon University,
⁴ Showa Women's University, ⁵ Nagasaki International University,
⁶ Institute for Materials Research, Tohoku University

Abstract: Gender gap index of Japan is in the lowest group in the world, and despite the Japanese government's policy of promoting gender equality since the 2000s, the proportion of women in academia has only increased slightly and remains low. Several academic societies are engaged in diversity promotion activities, and some are planning to create new committees in the 2020s or in the future. We will introduce the activities of the Gender Equality Academic Association Liaison Committee and the activities of several academic societies that began diversity promotion activities.

KEYWORDS: academic society, gender equality promotion, diversity promotion committee,