

Web 版

BMB2008 男女共同参画企画 ランチョンワークショップ 開催報告

BMB2008 男女共同参画企画ランチョンワークショップ

開 催 報 告

2009 年 5 月

主催： BMB2008 男女共同参画 WG

後援： 科学技術振興機構，日本学術振興会

事務局： 日本分子生物学会事務局，日本生化学会事務局

目 次

1. BMB2008 男女共同参画企画ランチョンワークショップ 開催報告

[1-1. 開催趣旨と概要](#) P. 3

[1-2. 実行委員会概括](#) P. 5

[1-3. ランチョンワークショップ プログラム要旨](#) P. 6

[1-4. ランチョンワークショップ 開催時の記録](#) P. 8

[1-5. 会場アンケート集計結果のまとめ](#) P. 16

2. その他資料

[2-1. ポスター展示参加機関一覧](#) P. 19

[2-2. ポスター会場アンケート集計データ](#) P. 20

[2-3. 関連リンク](#) P. 21

1. BMB2008 男女共同参画企画ランチョンワークショップ 開催報告

1-1. 開催趣旨と概要

【開催趣旨】

「男女共同参画事業」が時代の追い風に乗ってさまざまな取り組みがなされる中、各学協会においても相互に連携しながら、それぞれ特色ある施策を議論しつつある。生化学・分子生物学会合同年会においても、学会企画としては7年以上にわたり、「キャリア形成と育児の両立」、「PIになるには」、あるいは「研究者人生を楽しむ」といったテーマを取り上げて現状調査・問題提起・啓発活動などを続けてきた。

2008年は「男女共同参画事業」が政策の支援を受けて3年目を迎える。政策期間の一つの節目ともいえる今年の本企画では、昨年度、要望の高かった、“共同参画に向けた施策と支援の現実およびその効果”を取り上げる。そこで、今回は、「進化していく男女共同参画」と題し、立案・施策に携わる側からもスピーカーをお招きし、政策担当側からの視点を紹介していただく。一方、支援を受けている研究者や大学から、これまで実行されてきた、あるいはこれから実施されるさまざまな女性支援策の内容と実態、問題点などを述べていただく。また、さらに、男女共同参画学協会連絡会によって、昨年実施された第2回大規模アンケートデータをもとに、特にライフサイエンス系研究者の現状について解析を行った分子生物学会から紹介いただく。自然科学分野の学協会会員と学生をとり巻く最新の状況にもとづいて、男女共同参画の実現にとって今後必要となる支援の方向を議論し、「進化する男女共同参画」を捉える場とする。

なお、9～12日の間に関連する41機関によるポスター展示も実施を予定する（ワールド記念ホール、ポスターディスカッション・コアタイム14:00-14:30）。

【概要】

世話人： BMB2008 男女共同参画 WG

日本生化学会男女共同参画推進委員会：小川温子，北爪しのぶ

日本分子生物学会男女共同参画委員会：大隅典子，本間美和子，大坪久子

後援： 科学技術振興機構，日本学術振興会

事務局： 日本分子生物学会事務局，日本生化学会事務局

昨年 12 月 9 日(火)～13 日(土)に神戸市にて開催された BMB2008 において、男女共同参画年会企画によるランチョンワークショップの開催(12 月 10 日)、ならびに文部科学省・女性研究者支援モデル事業採択機関を含む 41 機関によるポスター展示、ポスター・ディスカッションを行った。開催の概要は下記のとおり。プログラム詳細は 1-2. 参照。

I. 男女共同参画企画 ランチョンワークショップ 「進化していく男女共同参画」

日時:12 月 10 日(水)11:45～13:15

会場:神戸ポートピアホテル本館 B1 階 第 14 会場

第 1 部 「進化していく男女共同参画」(11:45～12:52)

- 1) 科学技術分野における女性研究者の活躍加速に向けて(高比良幸藏/文部科学省科学技術・学術政策局基盤政策課)
- 2) 進化する男女共同参画支援—学振 RPD の支援を受けて
 - i) 研究と育児との両立を目指して(尾田真子/都臨床研ゲノム動態)
 - ii) 学振 RPD の支援を受けて(定塚(久富)恵世/基礎生物学研究所)
- 3) 最新の男女共同参画支援モデル育成事業
 - i) 東京農工大の取り組み(宮浦千里/東京農工大)
 - ii) 東京工業大学理工系女性研究者プロモーションプログラムについて(田中信夫/東京工業大学男女共同参画推進センター)
- 4) 男女共同参画社会の実現へむけて—バイオ系研究者による大規模アンケートの結果(松尾 勲/大阪府立母子保健総合医療センター研究所)

第 2 部 パネルディスカッション「進化していく男女共同参画」(12:53～13:15)

論点

- ・ これまでの施策、支援の効果と改善点
- ・ これからの女性支援策に求められるもの
- ・ 関連情報 (あなたの近くに相談・支援室がありますか?)

II. 文部科学省・女性研究者支援モデル育成事業採択機関等による ポスター展示

日時:12 月 9 日(火)10:00～12 日(金)18:00

(ディスカッション・コアタイム 10 日 14:00～14:30)

会場:ワールド記念ホール

1-2. 実行委員会概括

男女共同参画基本法が施行されてから 9 年余りが経過した。その間、いくつかの施策に基づく支援の取り組みがなされ、中にはより良い体系へと発展していった制度もあるのでないかと考え、本ワークショップでは「進化していく男女共同参画」と題して、まずは政策担当者側の視点を紹介していただく一方で、男女共同参画支援事業の目玉の一つとも言える学振 RPD の支援を受けた方達の意見に耳を傾けることで、改善点などについて考察する場となるようにした。また、振興調整費の女性研究者支援モデル育成事業の支援を受けて、今年度から男女共同参画に関して先駆的な試みを行っている大学にプレゼンを行っていただいた。さらに、第2回男女共同参画学協会連絡会の大規模アンケートにおける日本分子生物学会による会員データの分析結果もご報告いただくことにした。

ランチョンワークショップ当日は、300 名弱の参加者が集まり、熱気あふれる盛会となった。第一部では、それぞれの立場での男女共同参画に関する取り組み、支援に関して各講演者から率直な意見を述べていただき、大いに参考になったと思う。男女共同参画事業が進展することで多様な社会が形成されることが、長期的には社会の発展につながる、という文部科学省政策課の方の信念を持った発表は大変説得力のあるものだった。その一方で、政策立案側にも限界があり、大学主催者側のより積極的な対応が必要であると痛感させられた。また、大学の革新的なモデル事業もいくつか紹介していただき、工夫次第でより良い方策を打ち出せる可能性があることを実感した。2007 年の第2回大規模アンケートの分析結果は、客観性が高いが故に大変説得力があり、5 年前と比べて任期付研究者の割合が増加していること、それもあってか男女共同参画で後退していると感じる人の割合がかなり多いこと、欲しい子供の数と現実に持てる子供の数にも差が見られるなど研究者のもつ理想的な家族観と現実のギャップが大きいこと、などが浮き彫りとなった形であった。

後半のパネルディスカッションでは、主として(1)これまでの施策、支援の効果と改善点、(2)これからの女性支援策に求められる内容、の 2 項目に論点を絞っていただくこととした。前半では東京大学・大坪久子先生に、学振 RPD 制度に関して PI 側からの意見を紹介していただいた。利用者、受け入れ側の双方が 2 年限定では短いので、場合によっては3年以上の支援に延長すべきとの意見が多いようである。大会全体のスケジュールのため時間の制約があったが、参加者の協力により盛況のうちに時間通りに閉会することが出来、終了後も話題冷めやらぬ、といった感があった。

会場アンケートの結果から、20～30代の男女を含む若い大学院生、ポスドクの参加が多く、いろいろな話を聞くことが出来て参考になったという感想が多く、さらに施策への具体的な希望や期待がたいへん強く寄せられ、参加者の熱い思いが伝わってくるものだった。今後取り上げて欲しいトピックスも、女性支援に限らず任期付研究者の将来問題や大学で人事採用を行う側の率直な意見を求めるものなど切実な内容が多く寄せられ、男女共同参画について考えるべき点が山積していることを実感させられた。

また、今回、離れた建物での開催となったポスター会場においては、案内状を送付した科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」採択機関など全 41 機関から参加を頂くことが出来た。男女共同参画モデル事業に携わっている大学関係者同士が意見交換することが出来る場を提供できたと思うが、提供された場所がアクセスしにくい場所であったため、昨年度よりも参加者人数が少なかったことがとりわけ残念であった。

最後に、本年度のワークショップ開催にあたり、日本生化学会と日本分子生物学会から合同で実行委員会を形成し、両学会事務局にも協力をいただいた。ご協力いただいた全ての方々に心から感謝を申し上げたい。

(1-2文責：北爪しのぶ)

1-3. ランチョンワークショップ プログラム要旨

総合司会：小川温子（お茶の水女子大）

第 1 部 「進化していく男女共同参画」（11:45～12:52）

- 1) 科学技術分野における女性研究者の活躍加速に向けて
(高比良幸藏/文部科学省科学技術・学術政策局基盤政策課)

女性研究者が活躍できる環境を整備することは、男女共同参画の観点はもとより、科学技術関係人材の多様性の確保のためにも、大変重要な課題です。

このため、文部科学省では、女性研究者への支援を加速的に進めています。例えば「女性研究者支援モデル育成」では、現在 33 機関において多様な取組みが実施されています。女性研究者が活躍できる環境整備の先頭に立つものとして、各取組みが他の機関に波及しうるモデルになるものと期待しています。

さらに、政府が策定した「女性の参画加速プログラム」を踏まえ、女性研究者が少ない分野への更なる取組みを検討しています。

- 2) 進化する男女共同参画支援—学振 RPD の支援を受けて

- i) 研究と育児との両立を目指して（尾田真子/都臨床研ゲノム動態）

私は、出産育児に際し研究を中断後、学振 RPD の第 1 期募集を知りました。一人でも多く応募しなくてはと、とにかく応募し、この 2 年間、学振 RPD の支援を受け研究しています。RPD 制度は、復帰後の研究と育児の両立支援に非常に有用だと実感しています。しかし、日々の研究にかけられる時間に制限がある中、2 年の短い任期中で成果を上げるのは非常に困難です。実際に、子育てしながらいかに効率的に研究を遂行するか、色々と悩み試行錯誤してきました。本セミナーでは、学振 RPD の有用な点及び、

改善を望む点を中心に、実際に2年間支援を受けた者としてご報告したいと思います。

ii) 学振 RPD の支援を受けて (定塚 (久富) 恵世 / 基礎生物学研究所)

私は、平成 18 年度 (平成 19 年 1 月から開始) から始まった学振 RPD 事業に応募し、幸運にも支援を受けることとなりました。RPD は出産や育児で研究を中断した研究者への復帰支援プログラムであり、長い間多くの研究者 (特に女性研究者) が待ち望んでいた画期的制度です。第 1 期採用者は研究を再スタートしてから 2 年近くが経過し、また RPD の採用期間である 2 年が終了しようとしています。支援を受けた研究者の現状を報告し、本制度のさらなる充実を期待して、制度の問題点等も議論したいと思います。

3) 最新の男女共同参画支援モデル育成事業

i) 東京農工大の取り組み (宮浦千里 / 東京農工大)

東京農工大学は、平成 18 年度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」に採択され、女性キャリア支援・開発センターを設立し、女性研究者の育成と支援に取り組んでいます。その内容は、学部および大学院の女子学生を対象とした「キャリアパス支援」、女性研究者 (教員、研究員) を対象とした「出産・育児・介護支援システム」、女性卒業生を対象とした「卒業生支援ネットワークの構築」、女性研究者の研究環境に関する「エンパワーメント環境の充実」の 4 本の柱を中心とし、女性研究者をめぐる様々な環境整備に力を入れています。本発表では、本学の取り組みを紹介し、生化学・分子生物学研究に関わる女性研究者の育成と支援について話題を提示します。

ii) 東京工業大学理工系女性研究者プロモーションプログラムについて

(田中信夫 / 東京工業大学男女共同参画推進センター)

全学組織である男女共同参画推進センターが中心となって、主に 2 つの支援策を行います。【キャリアモデルプラン】では、上層部向けセミナーや研究集会等に追加した女性研究者キャリア講演会などにより多数のキャリアモデル提示を行い、若手女性研究者育成や全構成員の意識改革を推進します。【オーダーメイド支援プラン】では、育児等と研究の両立を支援する基本的な環境整備と併せて、女性研究者の個別要望に応じたきめ細やかな支援を行います。

4) 男女共同参画社会の実現へむけて - バイオ系研究者による大規模アンケートの結果分析 (松尾 勲 / 大阪府立母子保健総合医療センター研究所)

男女共同参画学協会連絡会による第 2 回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査が

2007 年秋に行われました。日本分子生物学会では、アンケート分析 WG が中心になり、会員 2768 名（男性 1821 名、女性 947 名）分の回答に対して解析を行いました。その結果、現在のバイオ系研究者が抱えているいくつかの重要な問題が浮き彫りになりました。本企画では、特に、ポストクなどの任期付き職制度や子育て期間中での課題等に注目して、議論を行いたいと思います。

第2部 パネルディスカッション「進化していく男女共同参画」(12:53~13:15)

論点

- ・ これまでの施策、支援の効果と改善点
- ・ これからの女性支援策に求められるもの
- ・ 関連情報（あなたの近くに相談・支援室がありますか？）

1-4. ランチョンワークショップ開催時の記録

第1部 BMB2008 男女共同参画企画ランチョンワークショップ 「進化していく男女共同参画」

（司会：小川温子/お茶の水女子大学）

今年は男女共同参画支援施策3年目ということで、第1部では政策立案側と支援を受ける側をお呼びしてご講演いただくとともに、昨年行われた大規模アンケート調査結果を分析してご報告いたします。第2部では、場内の方々とパネリストを交えて討論したく思います。最初にご講演頂くのは、文部科学省科学技術・学術政策局基盤政策課の高比良幸藏審議官です。高比良さん宜しくお願いします。

1) 科学技術分野における女性研究者の活躍加速に向けて （高比良幸藏/文部科学省科学技術・学術政策局基盤政策課）

私は文部科学省の中で科学技術関係の人材育成という観点で横断的な施策を取りまとめる所にいます。本日は男女共同参画のテーマに絞ってお話しをさせていただきます。まず、「なぜ今女性研究者なのか」ですが、研究は、多様な視点と発想を取り入れた研究活動こそが活性化の原点と考えます。多様な人材を活用する一つとして、女性研究者の活躍があり、外国人や若手の研究者も含め、社会のあらゆる場で人材の多様性が重要であるということをぜひ念頭に置いていただきたいと思います。そこで、文部科学省の取り組みをここに3つ挙げさせていただきます。一つ目は、出産・育児による研究中断から女性の復帰を支援する取り組み、すなわち日本学術振興会(JSPS)で取り組まれている特別研究員制度(RPD)等々があります。二つ目が、女性研究者

を支援する研究機関に対する支援、「女性研究者支援システム改革プログラム」を科学技術振興調整費で実施しています。平成 18 年度から「女性研究者支援モデル育成」プログラムを実施して、現在 33 機関が採択されています。三つ目は、理数が好き、理系へ進みたいという女子中高生を増やして裾野を広げ、将来のわが国を支える女性研究者の卵を育てる取組も行っており、この 3 つが欠かせないと思っております。

「女性研究者支援モデル育成」は採択後 3 年間支援する間にシステム改革として取組んでいただき、支援終了後は各機関におけるシステムとして定着させていただきたいと思っております。このプログラムは、システム改革、モデルの波及、実施機関の拡大などで確実に成果を上げ評価が高い施策ですが、一部の機関を除いて目に見える形での女性研究者の増加には繋がっていません。そこで文部科学省では、新規の方策として、「女性研究者養成システム改革加速」というポジティブアクションを来年度考えています。第 3 期の科学技術基本計画に、女性研究者の採用割合を、理学系では 20%、工学系については 15%、農学系については 30%、自然科学全体で 25% という数値目標を掲げ取り組んでいます。これらの研究分野ではまだまだ目標値にはほど遠いため、この新しい施策は女性の採用が進まないこれらの分野に特化したいと思っております。「女性研究者支援モデル育成」には新しく違う機関からの積極的な提案を、一方、支援終了後も同様な取組を継続する積極的な機関は新プログラムへの提案をぜひお願いします。

次に各機関においても重要な事柄でありますのでご紹介しておきますが、「教員等の募集にあたって、女性教員等の割合が低いことを理由に、女性のみを募集の対象とすることは違法か」ということですが、結論は、合法的に行なうことが今でも可能です。法令等により担保・裏付けされており、国立の高等専門学校においても実際に行われております。各機関において法令等に裏打ちされたものとして取り組むことは可能ですのでご検討をお願いします。わが国における女性研究者比率は 12.4% ですが、研究者の母数の内訳は、大学等が約 33 万人、民間等が約 53 万人、公的研究機関が約 4 万人です。企業等における女性研究者は一番母数が多く割合も低いのです。企業に頑張ってもらいたくないと、韓国のように 13.1% になるのさえ難しい。民間企業の方々も是非意識していただきたいと思っております。

最後に私からのメッセージとして、まず機関の長としては、①男女共同参画に向けた強いメッセージを発信していただきたい。②機関における実態を正確に把握した上で、明確な数値目標を設定し公表していただきたい。③機関内職員に対する意識改革のための啓発をお願いしたい。④執行部、担当部署、事務部門等の一体的運営に努めていただきたい。次に女性研究者個人としては、①メリハリのある対応をお願いしたい。②それなりの覚悟をお願いしたい。③説得性のある論理と強い信念を持っていただきたい。文部科学省としては男女共同参画を今後とも推進し、可能な限り支援して参りますので、よろしくお願い申し上げます。

(小川) 高比良さんどうもありがとうございました。次は平成 18 年度から始まりました学振 RPD の方お二人にご発言をいただきます。まずは東京都臨床医学総合研究所の尾田真子さん、お願い致します。

2) 進化する男女共同参画支援—学振 RPD の支援を受けて

i) 研究と育児との両立を目指して (尾田真子/都臨床研ゲノム動態)

私は学振 RPD の支援を受け、この 2 年間研究をしてきました。

さて、その制度について、有用な点、改善を求める点についてお話ししたいと思います。有用な点は、研究へ復帰でき、育児との両立が進むことにより、研究の発展につながることです。また大学や研究機関で RPD の支援を受けている研究員がいるということそのものが、周囲への両立への理解が一層深まることになりました。

一方で時間の制約があることにやはり困っています。例えば私は研究で動物細胞を扱っていますが、そのために実験が休日や夜間に及ぶということがあります。また、成果としてまとめるまでにはさらに様々な実験をしなくてはならず、限られた時間で必要な実験をどうこなしていけばいいのか、というのが今問題になっているところです。このような困難があったとしても、結局は成果が出ないと次のポジションには繋がりません。つまり、いかに研究と保育環境が保障されるが重要だと思います。

そこで改善を求める点についてです。現行の制度の 2 年間という支援期間は、成果が上がるまでの期間としては短いと言えます。そこで任期の延長、各研究員の事情にあわせた任期と月額奨励金を選択できる制度への改善を望みます。さらに子供の病気の時や休日・夜間の研究活動、職場の移転等に対応するため、保育支援、保育環境の整備を望みます。RPD 制度が真の支援制度になりますよう、ごく当たり前の子育てしながら研究できる社会になりますようお願い、今回の報告を終わらせて頂きます。

(小川) 尾田さんどうもありがとうございました。続きましてもうお一人、学振 RPD の 1 期生である定塚恵世さんからも報告して頂きます。定塚さんお願いします。

ii) 学振 RPD の支援を受けて (定塚 (久富) 恵世/基礎生物学研究所)

今日は子育て中の女性研究者、特にまだ決まったポストがなく、ポストクの状態の人たちの現状とはどういうものか、ということについてお話ししたいと思います。ポストク研究者は性別、子供の有無に関わらず、任期が終わったらどうなるのだろうかという不安はいつも持っています。それに加えて RPD の場合、例えば育児休暇を取ってしまったら、その後スムーズに研究を再開できるのだろうか、という不安があると思います。また時間的制約が常に付きまとい、保育園の開いている時間しか研究できないということもありますし、また保育園や PTA の役員など、子供の成長に合わせてやるべきことがたくさんあります。それが母親の方に流れるという社会的現実、母親がやるべきだと期待されていることがまだまだ多いのではないかと思います。

その中で学振 RPD 制度は非常に画期的で、研究するための身分をまず保証してくださったということ、さらに科研費（特別研究員奨励費）がついてくることは自分の研究費があり、自分の研究ができるということで、これは非常に心強いです。同時に RPD の特別研究員には研究を続けられるための基盤を自分で整備するということが求められているのだと考えております。

しかし PD,DC などの研究員と違うのは、PD,DC は 3 年間、RPD は 2 年間ということです。私たち RPD の人たちには、先ず本格的なスタートをする前の助走期間、つまり、育児と研究をうまく両立させるために試行錯誤する期間が必要ですが、ゴールとして求められている成果が PD と同じなのに、期間が 2 年間しかありません。しかしここで挫折してしまうのではこの 2 年間が無駄になってしまうので、ぜひ最低でも 3 年間の支援をして頂きたいと強く希望しています。

（小川）定塚先生どうもありがとうございました。

次に二つの大学で、今年度の支援モデル育成事業に採択された側からのお話をご披露いただきます。まず東京農工大学、宮浦千里先生から、東京農工大の取り組みについてご紹介いただきます。宮浦先生よろしくお願ひいたします。

3) 最新の男女共同参画支援モデル育成事業

i) 東京農工大の取り組み（宮浦千里／東京農工大）

東京農工大学は女性研究者支援モデル育成事業に参加させて頂きまして今年で 3 年目になります。

本学では特に、出産・育児期の女性研究者の支援と、もうひとつは女性卒業生に再チャレンジの機会を提供するブラッシュアップ支援に力を入れております。本事業の採択を受け、女性キャリア支援・開発センターというものを設置いたしました。

実際のプログラム実施内容ですが、女子学生を対象として社会で活躍中の研究者を講師としたセミナーを年に何回か実施し、さらにメンター制度をつくって、女子大学院生が学部学生の相談に乗るようなシステムを動かしております。

次に非常に重要な支援としまして、出産・育児期の女性研究者の支援を行います。本学では母子手帳を取得した時点で研究支援員を配置することが可能となります。定期的に研究支援を行い、産休期間を含む最高 6 ヶ月間、専任のポストクを大学の経費でフルにつけるということを行ないます。そして復帰後はまた定期的に小学校 6 年生まで研究支援員の配置を続けるという形で動いております。

最後に、エンパワーメント環境の充実策ですが、これはいかに機関として大学として、システム開発をして環境整備をするかということにつきます。本学ではさまざまな就業規程の改定を行い、認証保育所の設置を決定してこれを現在建設中です。また、意識改革のための取り組みを、全学を挙げて行っていくことの重要性も実感しております。

(小川) 宮浦先生どうもありがとうございました。続きましてもう一大学、東京工業大学の男女共同参画推進センター、田中信夫先生から、東京工業大学の育成事業につきましてお話をお願いいたします。

ii) 東京工業大学理工系女性研究者プロモーションプログラムについて (田中信夫/東工大)

東京工業大学は、教員の数は約 1,100 人、そのほとんどは理工系の所属です。今回のプログラムで科学振興調整費理工系女性研究者共同参画を採択していただき、大学の研究環境において、女性・男性が、互いに人格を尊重し、それぞれの目標に向かっていく、男女共存の社会を推進するというを行なうことになりました。

長期的な目標としましては、女性研究者の育成を非常に大きく掲げています。これを達成するために、男女共同参画推進センターを設立し、主に 2 つの支援策を行います。まずキャリアモデルプランでは、上層部向けセミナーや研究集会等に追加した女性研究者キャリア講演会などにより多数のキャリアモデル提示を行い、若手女性研究者育成や全構成員の意識改革を推進します。次にオーダーメイド支援プランでは、育児等と研究の両立を支援する基本的な環境整備と併せて、女性研究者の個別要望に応じたきめ細やかな支援を行います。

(小川) ありがとうございます。さて、一方で昨年度行なわれました大規模アンケートで、特に分子生物学会では詳しい分析・調査をされておられます。その任にあたられました大阪府立母子保健総合医療センターの松尾勲先生から、このアンケート調査結果の分析につきましてご報告いただきます。松尾先生よろしくお願ひ申し上げます。

4) 男女共同参画社会の実現へむけて-バイオ系研究者による大規模アンケートの結果分析 (松尾 勲/大阪府立母子保健総合医療センター研究所)

第 2 回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査が、昨年 8 月 21 日から 3 ヶ月間にわたり調査が行なわれ、14,110 人の方のアンケートを回収することができました。うち分子生物学会の会員 2,768 名の方に回答していただきました。これは、全回答数の 19.2%に相当します (男:女=73.3:26.7%)。

今回はポストク問題の現状と課題、それから子育てをする上での課題の 2 点に話を絞ります。

今、分子生物学会会員の雇用形態は前回の 5 年前とくらべ、任期つき職や非常勤職が、学会員のなかでマジョリティを占めるようになりました。逆に常勤パーマネント職の男性は 44%、女性では 31%と非常に少なくなりました。

次に収入について調べました。博士号取得者の 9 パーセントが年収 300 万円未満で、

未取得者の 39%の人が年収 200 万未満でした。無給の人も相当数おります。

次に子育ての話に移りたいと思います。何人子供が欲しいかという、多くの会員は 2 人から 3 人でした。しかし実際それは不可能だと半分以上の会員が思っています。理想の子供数を実現できない理由を聞きますと、女性は育児とキャリアの両立の難しさを一番にあげていますが、男性では、経済上の理由をあげています。さらに男女でもっとも性差が大きかった理由は、職場の理解、配偶者の協力の 2 点でありました。

そこで、将来の男女共同参画社会をどのように推進すればいいのかという質問を見てみますと、やはり意識改革・職場の理解が一番必要だという意見が最も多く見られました。

次に、実際に子育てが女性研究者の研究活動にどの程度影響を与えているかについて、まず博士号をもち、配偶者・子供どちらもいない女性を男性と比較すると、女性の勤務時間は男性とほぼ同じで、ほとんど性差がないことがわかります。ところが、博士号をもっていて、配偶者・子供ともいらっしゃる女性を見ると、男性に比べて勤務時間が週に 10 から 20 時間も短くなっていることがわかります。このことは、やはり子育て期間中の女性を支援する社会全体のシステムが必要であることを意味します。

次に、4 年前と比較して男女共同参画推進がどのように進んでいるかを質問した結果ですが、子育て期間中の 40 代の女性で、4 年前より男女共同参画が後退しているという厳しい意見が見られました。そのことも反映しているのか、40 代以降の女性が、女性研究者採用の数値目標というポジティブアクションを設定することを、より強く希望していることがわかります。

最後に自由記述に関してですが、意識改革への要望というものが一番多く、次に、任期付き制度とポスト制度の改善、それから両立支援システムの確立、女性研究者拡充要望などが続いております。以上です。

(小川) 松尾先生どうもありがとうございました。次のパネルディスカッションではご講演者全員にパネリストとして登壇していただきます。ワーキンググループの方から、東京大学の久坪先生に、3 分間で要点を整理した情報提供をしていただきまして、それから質疑に入りたいと思います。では久坪先生お願いします。

第2部 パネルディスカッション「進化していく男女共同参画」

(スライド発表*：「RPD 制度についての PI からの意見」 久坪先生・東京大学)

今年の BMB2008 の男女共同参画ワークショップにつきまして、実際の RPD の方ばかりでなく、PI の先生方もどのように考えてらっしゃるかということにつきまして、意見を伺いました。質問は 2 年間の任期を 3 年あるいはそれ以上にするということについての意見、2 番目がその理由、3 番目が第 1 期生の任期が切れたその後の進路について、

何かあれば教えてほしいということです。

回答としては、ぜひとも3年に延長すべきである、3年にするのは問題を先送りしているだけではないか、仕事の完結を考えると2年は短いというのは確かだが、それを3年にすれば仕事は完結するかといえば、それはまた個人によって違う、などの意見がありました。また、子育てをしながら研究を継続させていきたいという熱意と能力のある研究者を支える体制をつくりたい、PIはRPDの再就職にむけて全面的にサポートすべきなどのご意見から、RPDをサポートし、育てていらっしゃるという姿勢が伺えます。

それから、RPDをキャリアアップの一つとして継続させるために、どのような手続きが実際には考えられるかという質問に対するPIの提案やコメントの内容をまとめますと、RPDは大変よいシステムだが、さらによくするには、やはり期間を2年から3年に延長したらどうか、あるいは延長のときに審査をして、発表内容、将来性、本人の姿勢を含めて延長を認める、という制度にしたらどうかということにまとめられました。以上です。

[*別添スライド発表資料「RPD制度についてのPIからの意見」\(編集：大坪久子\)](#)

(小川) 大坪先生どうもありがとうございました。

さらに補足あるいはコメントがございませうか。高比良様からコメントを頂いてよろしいですか？

(高比良) 確かに2年では短いという意見は、私も受け止めておりますし、今年度も数を優先させるか、期間を優先させるか、非常に悩みました。一番大事なことはRPDの後のキャリアパスとして、PI個人だけでなく、組織として、多様な人材を研究の中でどのように活性化させていくのかという計画を立て、若手のポストを少しずつでも増やしていかなければ、また先延ばしになるのみです。またポスト全体の話になりますが、アカデミック志向が強い中で意識を変えていき、様々な分野で自分の研究を生かすということを見据えて頂かなければならないということもあります。施策側といったしましては、非常に悩ましいところがある中で、それぞれのところのそれぞれの人たちの覚悟が必要になるのではないかと考えている次第です。

(小川) ありがとうございます。フロアからご発言ありますか。

(大隅) 東北大学の東大です。RPDやJSTの他の女性研究者支援策など、非常に良くなってきたところもたくさんあると思いますが、交付金はずっと削減され、若い人たちのポストをいかにして作れるかという根源的ところが国立大学等では非常に難しいという現状がありますので、ぜひそこをお考え頂ければ、と思います。

(小川) ありがとうございます。他にご意見はありますでしょうか。

(福田) 首都大学東京の福田です。今のポストク問題に関して、女性が現在所属している PI の人が、研究支援のために、またポストクを数年間雇う。するとその人たちは後でどうなるのだろうと気になったのですが、それについてどうお考えですか。

(宮浦) 女性研究者は支援しなければいけません。支援するためには支援者が必要で、支援者が研究者に育てばまたその支援者が必要になり、その人たちはまた研究者として育てていかなければなりません。次のポストを用意して、順番にきっちり育てていくシステムが必要だと思います。まず任期付き方式を変えていくことが重要ですが、次のポストをつくっていくという点で、現在非常に難しい面があります。

(小川) 時間がせまってきておりますが、最後にもうお一方お願い致します。

(篠原) 大阪大学の篠原です。先ほどのアンケートの中で 40 代の女性研究者の方が、男女参画が後退しているという意識を持たれているとありました。実際私も 5 年前に比べて、助教以上の人事で、女性が採用される割合はそれほど変わっていないのではないか、つまり、結局学長や機関長といったトップの意識が変わらない限り、なかなかこの問題は、ポジティブな結果は得られないと思います。もちろん違うところもあるかもしれませんが、ひとつのシステムの改善は、もう少し見直しをしなければ難しいのではないのでしょうか。

(小川) どうもありがとうございました。

(大坪) 篠原先生、あえてご存知でおっしゃっているのだと思いますが、北大の有賀先生、北大の状況を少しお話しいただけますか。

(有賀早) 個々の人事、部局が、一つ一つの連携のもとに変わるという意思決定を行うのは非常に大変です。一番大事なことは、大学自体が任期制におかれている、という現状が改善されない限りは無理だということです。現状では大学自体に運営交付金がほとんどない。例えば十人二十人という大きな裁量を与えていただいて、その中で、助教を増やし、若い人を活用することができるというような自由裁量ができない限りは、国立大学がポストクの任期や RPD の任期を延ばすといっても、非常に一時的なことしかできないのだろうと思っています。今日、覚悟という言葉が使われておりましたが、育つ覚悟も必要ですし、育てる覚悟も必要です。ですからぜひ、長い目で大学を拡大し整備する強い覚悟を、文科省なり国にもって頂きたいと思っています。

(小川) ありがとうございます。高比良さん、皆さんの総意だと思いますのでよろしくお願いいたします。これで本日のワークショップを終了いたします。皆様どうもありがとうございました。

(1 - 4 文責：佐野琴音)

1-5. 会場アンケート集計結果のまとめ

[*別添アンケート集計資料「BMB 2008アンケート集計データ」\(集計：BMB2008 男女共同参画WG\)](#)

【参加者の概要】

ワークショップ会場

総参加者数 およそ 300 名。アンケートへの回答は 155 名。

男女比 男性：女性＝1：3

年齢構成 10代から70代まで。20-30代が参加者の56%を占めた。

所属 学生・院生を含む大学関係者が合計62%、ポスドク13%、法人・企業16%

ポスター会場

男女比 男性：女性＝1：2

年齢構成 10代から70代まで。30-40代が66%を占めた。

所属 学部学生は0%、院生を含む大学関係者が合計33%、ポスドク25%、法人・企業33%

【参加動機】

既に参加者の多くは、ポスドクという立場や、近年常勤研究者としての採用が厳しい社会状況を知っており、そのような状況のなかでも出産、育児期における女性研究者が研究との両立をどのようににはたしているかに高い関心を保持していた。育児中の研究者、研究職希望者の参加が多く、自らの現状や将来の生活を考えるにあたり、「ほかの女性研究者の現状について話を聞きたかった」「将来自分が直面する課題なので先輩の話を参考にしたい」「RPDなど、女性支援制度に興味があった」という動機が最も多く、かった。また、現在求職中で、「女性支援を行っている大学の情報が知りたかった」「産休・育休中の研究者を助ける仕事がしたい」「妻がポスドクであり今後のために情報がほしかった」という動機を持つ方々もあった。「日本の男女共同参画の現状を知りたかった」という方もあった。参加者の約5割が20～30代である。

【参加後の感想】

ワークショップ全体に対する感想としては、「多方面からの報告で理解を深めることができ

た」「文科省方針が明確で、法的根拠も示され、参考になった」「よく練られた発表で問題点がわかりやすかった」「女性の視点から研究の大変さが聞けた」「RPD 制度が理解でき、利用者の声が直接きけてよかった」と、本企画に対してかなり肯定的な評価をいただいた一方で、「内容が多岐にわたりすぎた」「盛りだくさんすぎて駆け足になってしまった」「ディスカッションの時間がもっとほしかった」、「会場はほぼ満場でスクリーンが見えづらかった」というご意見もいただいた。時間については実際にタイトであり、運営側もせめてあと 15 分取れたらよかったと反省している。

RPD 制度については、具体的なご意見を最も多くいただいた。まとめると、RPD 支援期間に関しては現行の 2 年では短いとして、育児との両立を考慮して本人の希望により 3 年以上に延長することを提案する意見が複数あった。また延長と同時に、採用数の増加を希望する声が複数あり、「海外から」や「妊娠中からでも応募できるようにしてほしい」など、RPD 制度の拡充に希望が寄せられた。一方、RPD だけでなく PD の問題も大きく、「常勤職を増やす施策の取り組みが男女を問わず根本的に重要、その運動を後押ししてほしい」、という強いご意見がいくつもあった。

RPD 以外の国の制度的な取り組みについても、ご意見が寄せられた。「農工大および東工大の支援制度を高く評価する」「このような支援制度の認知度を男性職員にも上げていくべき」、「男性の意識改革・男性も積極的に子育てに取り組めるよう社会の環境づくりが必要」。外国での RPD の例

アンケート調査結果の分析報告はわかり易く好評で、「ポストクの全体像や問題点がよくわかった」、「女性の中に非 PI 研究職の希望が多いとあったが、自分を過小評価している人が多い。もし子育て環境が男女平等なら、将来の理想のポジションも男女差はないと思う」という意見が寄せられた。

その他の感想として、「女性だけの採用は合法的ということを知った」「大学そのものが任期にしばられている状態では根本的な解決にはならない、という発言が重い」「女性研究者の常勤の割合が伸びない原因、問題を採用者側から具体的に示してほしい」という声が寄せられた。参加者は女性が多く、男性の参加を求める意見も複数あった。まだ支援制度の無い大学や研究所ではどうすればよいのか、複数の小さい大学が協力して取り組めるプロジェクトがあるとよいとの問題もあがった。

【今後の企画に対する意見】

今後取り上げてほしい・聞いてみたいトピックスは、さまざまな観点から多数挙げられた。ポストクに関連の深いものとしては、「ポストの多様化、拡充について」「大学/研究所以外の研究キャリアを活かす場所について」、「任期付研究者の生活設計、社会保障制度について」などがあつた。研究者一般に関わるものとしては、「アカハラ、セクハラ相談員制度はどこまで有効か」、「育児・介護に関する男女研究者への社会支援」、「企業における育児・介護制度を利用した研究者の現状」、「ワークシェアリング制度の導入について」「メンター制度について」。女性の社会における処遇をめぐるっては、「採用・昇進などの評価システムと女性の

昇進」、「PhD をもたない女性研究者・技術者の抱える問題点」、「女性の社会進出による男性(あるいは社会)のメリット」、「研究所/大学で女性のヘッドが日本では特に少ない理由」があげられ、一方、男性の共同参画への取り組みに関する提案も多く、「男性の育児休暇利用制度の一般化への取り組み」、「男性の generation gap のパネルディスカッション」、「男性の育児参加について」、「男性の意識改革について」とあがっている。そのほか、「子育て中、あるいは結婚出産を経て第一線で活躍している方の経験談」、「企業や大学の現場で働いている女性研究者の話」、「外国での女性研究者の研究・育児両立成功例」、「60~30 代の先輩の経験談」、「もともと女性が多い薬学系の現状報告」、などの提案が寄せられた。

これらを参考に参加者が求める内容を吟味して、今後の学会企画をより魅力的なものへと構築中である。今回の企画が、本学会に所属する会員の研究活動やキャリアパスについて、男女共同参画と言う視点から効果的な政策支援や環境整備のあり方を模索していく契機となればと願っている。

(1-5 文責: 小川温子)

2. その他資料

2-1. ポスター展示参加機関一覧

全 41 機関 (50 音順)

【平成 18 年度科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」採択機関】 (10 機関)

- ・お茶の水女子大学
- ・京都大学
- ・熊本大学
- ・東京女子医科大学
- ・東京農工大学
- ・東北大学
- ・奈良女子大学
- ・日本女子大学
- ・北海道大学
- ・早稲田大学

【平成 19 年度科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」採択機関】 (9 機関)

- ・大阪大学
- ・九州大学
- ・神戸大学
- ・独立行政法人産業技術総合研究所
- ・独立行政法人森林総合研究所
- ・千葉大学
- ・名古屋大学
- ・広島大学
- ・独立行政法人物質・材料研究機構

【平成 20 年度科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」採択機関】 (13 機関)

- ・金沢大学
- ・慶應義塾大学
- ・静岡大学
- ・島根大学
- ・津田塾大学
- ・東海大学
- ・東京医科歯科大学
- ・東京工業大学
- ・富山大学
- ・日本大学
- ・新潟大学
- ・三重大学
- ・宮崎大学

【その他公私機関】

(9 機関)

- ・独立行政法人科学技術振興機構
- ・資生堂

- ・男女共同参画学協会連絡会
- ・男女共同参画学協会連絡会（女子中高生夏の学校 2008）
- ・内藤記念科学振興財団
- ・独立行政法人日本学術振興会
- ・日本女性科学者の会
- ・特定非営利活動法人日本分子生物学会
- ・独立行政法人理化学研究所

2-2. ポスター会場アンケート集計データ

<男女共同参画の観点から、大学及び企業の取り組みに関する意見>

- ・大幅に女性採用を実施してほしい、ポストクの雇用形態が不安定過ぎて結婚も出産もしようと思えない、もっと支援が必要(30代ポストク女性)
- ・大学、企業はもっと女性管理職(准教授・教授)をふやすべき。
- ・搾乳室のある大学はほとんどない(30代男性)
- ・男女ともにポストクの状況はとても厳しく、大学関係者は安易に博士課程への進学を勧めないでいただきたい。また、大学教員の公募に関して明確な基準と選考終了後の結果(倍率、内部昇格の有無)を公開していただきたい(30代男性、大学関係者)
- ・企業の状況をもっと知りたい(70代女性)
- ・男性(未婚女性を含め)夕食を家でとれない、朝食も落ち着いてとれないような勤務状態の改善が大切で、子育てどころか結婚生活、人間らしい生活すら危ぶまれる。学内保育所が拡充される一方、保育の質の低下にも危機感をもつ。子育て中の研究者に支援職員を付けることは評価できるが、その人たちの立場の不安定さはどう保障されるのか(30代女性、大学非常勤職員ポストク)
- ・安心して研究を引き継げる研究支援員を十分な人数確保することが大切。希望者が登録するようなシステムはあるのか(40代女性、企業関係者)
- ・女性研究者の育成には中高生からの啓発が必要(40代男性、大学関係者)
- ・書類ばかりでなく具体的に育児支援をしてほしい
- ・ポスターを見る限り、一般庶民より優遇処置が多いと思う。待機児童の問題が大きくなっている中で、血税が使われていることを考慮すると、学内関係者だけでなく地域と連携した幅広い取り組みも検討されてはどうか(40代男性、企業関係者)

<今後取り上げてほしい内容>

- ・大学の取り組みだけでなく、仕事先としての取り組みを多くしてほしい(30代男性、企業関係者)
- ・研究者という狭い社会に限らず、大学をベースに地域の男女共同参画を進める意識が必要(40代男性、企業関係者)

- ・女性の永続的雇用のための基礎を確立すべき。そのための企業アンケート実施等(60代男性、財団法人関係者)
- ・既に終わりに近くなった大学の今後の取り組み(20代女性、大学関係者)
- ・保育所の次世代育成機関としての機能を重視して、一時預かり(大学・企業)と毎日の保育(公的機関)の視点を分けることが必要ではないか。親の育成機能も必要(30代女性、大学非常勤職員ポストク)
- ・子供がいると転勤しにくく、3年契約などのポストクと子育て両立は非常に困難(30代男性)
- ・実情に踏み込んだ調査がもっとあるとよい。子育て支援については、夫の職業別で家庭状況(単身赴任など)についての調査やそれらに対する支援方法などについて調べていただきたい(20代女性、大学関係者)
- ・“子育てしている女性研究者のハードな1日”という感じで、どれだけ時間が無いかを偉い人たちに知ってもらいたい(30代女性、ポストク)
- ・女性研究者と同様、女性研究支援者のサポートが必要(50代女性、企業基礎研究所)

(2-2 文責: 小川温子)

2-3. 関連リンク (順不同)

【公的機関】

厚生労働省 行政分野ごとの情報

<http://www-bm.mhlw.go.jp/#categorized>

独立行政法人 科学技術振興機構 男女共同参画ホーム

<http://www.jst.go.jp/gender/index.html>

独立行政法人 国立女性教育会館

<http://www.nwec.jp/>

男女共同参画学協会連絡会

<http://annex.jsap.or.jp/renrakukai/index.html>

日本学術会議 科学者委員会 男女共同参画分科会

<http://www.scj.go.jp/ja/info/iinkai/danjyo/index.html>

日本学術振興会 特別研究員制度

<http://www.jsps.go.jp/j-pd/index.html>

【その他公私機関】

財団法人 味の素奨学会奨学金制度

<http://www.aji-syogakukai.or.jp/index.html>

公益信託奨学金・研究助成金

http://www.chuomitsui.co.jp/koueki/k_topm.html

資生堂 女性研究者 サイエンスグラント

<http://www.shiseido.co.jp/doctor/>

財団法人 内藤記念科学振興財団

<http://www.naito-f.or.jp/>

日本女性科学者の会

<http://www.sjws.jp/index.html>

ロレアルーユネスコ女性科学者 日本奨励賞

http://www.nihon-loreal.co.jp/_ja/_jp/index.aspx