

男女共同参画企画ランチョンワークショップ

女性リーダーが増えるには何が必要か

～～「制度改革」だけでは変わらない現状をふまえて～～

日 時：12月9日（水）11:45～13:00

会 場：第4会場（会議センター3階・303）

企 画：日本分子生物学会 男女共同参画委員会

世話人：杉本 亜砂子（理化学研究所）・漆原 秀子（筑波大学）

※先着順にてお弁当を配布します（整理券不要）

【趣旨】

分子生物学分野における大学院生・ポストクの女性比率は約3割ですが、職階が上がるにつれて女性比率は大きく低下します。第3期科学技術基本計画において、女性研究者の採用目標（自然科学系全体として25%）がはじめて明記され、研究室主宰者（PI：Principal Investigator）レベルの女性を増やすための施策も実施されつつありますが、その達成は容易ではありません。その理由の一つに、PIを目指す女性研究者が少ないことが挙げられます。本学会員の大規模アンケートにおいても、PIを目指す男性は59%であるのに対して、女性はその約半数の29%という結果が出ています。制度的には開かれているはずにもかかわらず、なぜ、女性「リーダー志望者」が増加しないのでしょうか？本ワークショップでは、男性・女性それぞれの「意識」の違いに焦点をあてて、女性リーダーを増やすための今後の戦略について議論したいと思います。

まず、労働経済学の立場から大竹文雄氏にご講演いただき、引き続き、国内外女性PI・男性PI・研究助成機関側の方々と交えてパネルディスカッションを行います。分子生物学分野の女性リーダーを増やすために、個人として、学会として、組織として、何ができるのか、何をすべきなのかを考える機会となれば幸いです。

【プログラム】

第1部 イン트로ダクション（11:45～11:50）

「日本分子生物学会における男女共同参画の現状」

杉本 亜砂子（理化学研究所・日本分子生物学会 男女共同参画委員長）

第2部 講演（11:50～12:10）

「男女間の昇進格差はなぜ発生するのか？」

大竹 文雄（大阪大学社会経済研究所）

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、管理職になるとまだまだ女性の比率は低い。女性が管理職の上位に昇進できないことを指して、見えない差別という意味で「ガラスの天井」が存在するという意見もある。経済学では、女性の管理職の昇進が少ない理由を、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。管理的職業につくためには、昇進競争に参加することが必要である。競争に参加するかどうかは、本人の実力に加えて、勝敗に関する不確実性をどの程度嫌うか、競争することそれ自体をどの程度好きなのか、自信過剰か否か、ということも影響を与える。危険に対する許容度、競争選好、自信過剰といった特性には、男女差が存在する可能性がある。実際、男性ホルモンが多いと

危険許容度が高くなるということを示した研究例も出てきている。確かに、男性の方が女性に比べて競争を好むという実験結果の報告が多いのは事実である。しかし、競争への選好の男女差は、父系社会・母系社会などの文化、競争するグループの性別構成、出身校のタイプ（男子校・女子校・共学）などによって異なるという研究結果も報告されている。本講演では、経済学における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、分子生物学分野において女性リーダーを増やすための方策へのヒントを提供したい。

大竹 文雄 氏 大阪大学社会経済研究所 行動経済学研究センター長、教授。

専門分野:労働経済学。著書:『日本の不平等』(日本経済新聞社, 2005年:日経・経済図書文化賞、サントリー学芸賞、エコノミスト賞)、『経済学的思考のセンス』(中公新書, 2005年)、など多数。
2008年 日本学士院賞。

第3部 パネルディスカッション (12:10 ~ 12:50)

「将来に向けて：女性リーダーを増やすための戦略」

パネリスト：

大竹 文雄 (大阪大学社会経済研究所)

山本 正幸 (東京大学)

鳥居 啓子 (University of Washington)

島田 純子 (科学技術振興機構)

コーディネーター：

杉本 亜砂子 (理化学研究所)