

2002年12月分子生物学会「男女共同参画・ミニWS」に対する感想

このワークショップで問題になった点は、たまたま子育て真っ最中の女性研究者が多かったため、

- (1) 就職・奨学金・研究費などの年齢制限をなくしてほしい。
- (2) 妊娠・子育ての時期のバックアップ（具体的には研究補助員がほしい）
- (3) 子育てによるハンデイと研究業績評価をどう考えるか？評価の基準をどこにおくか？ということが、どうしても話題の中心になりました。「育休よりも実験補助員を！！」というのが、多くの女性研究者の、今のところの希望です。

(No.1) 50代後半、国立大学講師、女性：

私の考えでは、種々の年齢制限に関しては撤廃なり緩和の方向に持っていくことは可能かと思われま。業績評価の基準設定についても、実現までの紆余曲折はあっても、提言、提案は可能だと思います。妊娠・子育ての時期のバックアップについても、提言はいくらでもやるべきです。

私は、科研費の種類をもっと多様化して、子育て中の人優先的に応募できる、人件費付きの科研費・基盤M (Motherhood) をもうけるといいと思います。ひとつの方法としては、大学院で第1子をもうけ、この科研費で、ポストドクとして、自分の給料と研究費と補助員の給料をまかないながら、とにかく粘りに粘って業績をあげ、30代後半になったら、パーマネントのポジション、あるいは独立性の高いポジションをねらうというのはどうですか？基盤Mのメリットは、直接担当部署のポストに雇われているわけではないので、自分の独立性が保てます。自由裁量もきくというわけです。

研究所や大学の外部評価の項目に、その機関が全体として科研費・基盤M (Motherhood) をどれだけとっているか、というのを報告させ、基盤Mの件数の多い機関には、優先的にCOEの条件を与えるようにする。そうすれば、子持ちの優秀な研究者はひっぱりだかということになります。

(No.2) 40代、国立大学助手、女性

動物学の者にとっては、分子生物学で殊更に際立つであろう、実験から離れたらお仕舞い、業績がなければ次はない、という常識が、女性を苦しい立場に追い込んでいることに深く考えさせられました。動物学はもともとポストドクも常勤職も圧倒的に少ないので、それ以前の問題です。

(No.3) 50代、国立大学教授、男性

ミニシンポジウムの企画、ありがとうございました。私も、女性研究者の声を聞くことができ、よかったと思っています（声を聞く機会がほとんどありません）。

(No.4) 60代、私学副学長、分子生物学会会長、女性

私はこの頃の若い研究者夫婦を見ている、また息子夫婦を見ている、男女の区別なく、子供や老人を抱えて働く若い研究者の立場は男女が平等になってきているように思います。家庭や仕事を続けるという意味で、女性が不利であるという時代は終わりつつあると強く感じます。現代は、男性が仕事に集中できなくなっている点では、女性と同程度ではないかと思ひます。問題は、ポジションの問題なのかも知れませんが、若い女性に限っては、仕事をしっかり行なっていれば、男女の区別がないし、子持ちでも同じ評価でポジションの確保ができていくように思ひます。

仕事をしている、多くの人々の共感を得る男女共同参画とはどのようなものか、その動向を明らかにするようなアンケートを作る必要があるように思います。

人々の考え方は、個々の経験をもとに負うところが大きいので、アンケートの質問を多角的に捕らえるためには、ワーキンググループの人々を、若い人が数人というのではなく、年齢幅と、それぞれの年代の男女の組み合わせが必要であると思います。分子生物学会は、そのようなワーキンググループのメンバーで良いと思いますが、学会によっては、もっと古い考え方をする人々の集まりであったりしますので、この組み合わせを良く考える必要があると思います。アンケートの大切なことは、何を知りたいか、目的を明確にすることが必要です。

私は、あらゆる年齢層の男女共同参画に関する考えが浮き彫りになるようなアンケートが先ず必要な気がします。次に、これからの男女共同参画を押し進めるためにはどうしたら良いか、考えるべきでしょう。その結果として、どのようなアンケートが必要かが決まるのではないかと考えます。

(No. 4) 30代・独立行政法人研究所研究員・女性

男女共同参画について、夫と話したのですが、妊娠中や産後にテクニシヤンの補助をつけるのは、難しいのではないかとする意見でした。男性も期限付きのポジションで大変な時期に、妊娠したからといって、同僚の女性ポスドクにテクニシヤンの補助がつくの同意しかねるし、テーマによって仕事の重要度も変わってくるので、補助をつけるかつけないかはラボヘッドの意向に委ねるべきではないかということでした。男性も理解を示しやすいことは何かと議論をした結果、大学や研究所に長時間利用可能な託児所や保育園を併設し、できるだけ長く仕事ができる環境を作ることではないかという結論になりました。この程度か〜という感想です。男性の理解を得るのは大変そうですね。ポスドクのM君も自分の1年後2年後がどうなるかわからないのに、女の人のことまで考えてられないよですよと、言っていました。いばらの道ですね。

(No. 5) 40代・研究所ポスドク・女性

1) アンケートについては、一つ、一つ、あげることはしませんが、大変興味ある、おもしろい結果でした。

2) 今回のアンケート結果は、「1ポイント」のデータに過ぎませんが、持続的にデータ収集を続け提示していくことが、「雇用側にお年を召した男性が大半を占める」を説得する適切な方法ではないかと思いました。

3) 但し、このデータは、「学会に所属し、アンケートに答えた」というふるいのかかったものであること。例えば、民間で30代半ば以降で研究所に勤務し、学会に所属している人々は、男女を問わず、ごく少数の人々であるのではないかと思います（友人たちの移動の様子から察するに）ので、「どちらが恵まれている。大学と民間の40代の違い。それ以降の世代の出世の差。」等について、議論するには、注意が必要かとも思われました。

産休、育休について

（大学で）業績に穴を空けずに、研究を続けるには、産休、育休のフレキシブルな活用が良いのでは。というお話がありました。確かに良い方法のようにも思われます。

しかし、この「フレキシブル」には、注意が必要かと思います。民間に勤める女性の友人が、「産休、育休は、全員にフルにとるように指導している。」と言っていました。個人によって休暇の取り方に違い（「差」）が生じることは、休暇をとる女性たち自身の最も嫌うことであり、次第に休暇を取る者が減少してしまい、せつかくの制度の意味がなくなるというのが、その理由でした。

「穴の空いている業績」の事情が考慮出来れば。。。

女性自身の関心

今回、私はこの会の案内を、奈良先端の後輩（女性ポスドク、独身、30代前半）2人、基生研の後輩（女性ポスドク、独身、30代前半）1人、奈良先端時代の友人1人、（某大学のポスドク、女性、30代半ば、妊娠6ヶ月）、現在の職場の女性研究員1人（40代半ば、15才の子供の母）の計5人にメールをだし、会場で会った時にも声をかけ、誘いました。現在の職場の女性研究員の方が来て下さいました。みなさん、様々な都合があるでしょうから、このことが、「象徴」とは言いませんが、以前に比べ、女性自身の自分たちの立場について、地位の向上、住み易い環境づくり等に関する関心が低くなっているのではないかと、感じる事があります。

せつかく、諸先輩方の大変な苦勞の下に作られつつある環境を大切に維持し、向上させるためには、上部へ意見をあげると同時に、より多くの私たち女性自身が、常に関心、自覚を持つことも必要かと思えます。

年齢制限について

均等法以降の民間会社の採用試験を受験した男性の感想を聞いた事があります。それは、一次試験（ペーパーテスト）の合格の後、二次試験（面接）があった。面接会場では、4：1で、女性が多かったが、二次試験後は、その比が逆転していた。明らかに区別が存在している。というものです。同じような話しを、平等であるはずの教員採用試験（しかも英語）においても、聞いたことがあります。どの社会でも、区別はなくなっていないようです。募集要項から「制限」項目を排除することは必要ではあるのでしょうけれど、実際的にはあまり意味がないことなのかも知れません。

性差別についてでしたら、「女性を一割採用すべし」といった手段で、多少の改善が望めるかも知れませんが、年齢については、この様な手段を用いる事もできないわけで、難しい問題だと思えます。例えば、採用理由、不採用理由、これらの情報が公開がされれば、少しは改善されはしないかと、思うのですが。。。