

第 32 回日本分子生物学会年会 男女共同参画企画ランチョンワークショップ

記録全文

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：パシフィコ横浜 会議センター3 階・301

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）

【第一部】イントロダクション「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（男女共同参画委員長／理研 CDB）

（杉本） それでは、男女共同参画企画ランチョンワークショップを始めさせていただきます。私は男女共同参画委員長の杉本と申します。よろしくお願いします。

今日は最前列に岡田清孝理事長もいらっしゃっていますし、理事の方々も 6 名ほど来てくださっていますので、学会として真剣に男女共同参画に取り組んでいるというのをお分かりいただけるかと思います。

男女共同参画企画のワークショップとしましては今回が 9 回目にあたりますが、今回は漆原先生と一緒に「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」というタイトルでワークショップを企画いたしました。

似たようなタイトルで 5 年前にも企画をしましたが、今回は、一歩引いて私たちを見ようということで、まず第 1 部としましては、分子生物学会における男女共同参画の現状を把握しようということで統計データをご紹介します。第 2 部では、経済学者の大竹文雄先生に「男女間の昇進格差はなぜ発生するのか？」ということで、研究者に限らず、日本の社会で、どうして昇進格差が発生するのかということをお話しいたします。第 3 部では、統計データや大竹先生のご講演をふまえて、それでは将来に向けて女性リーダーを増やすにはどういう戦略をとったらよいのかということ、パネルディスカッションで議論します。パネリストとしては、大竹先生に加えて本学会理事の山本正幸先生、アメリカでラボを持っていらっしゃる鳥居啓子先生、科学技術振興機構の島田純子様に参加していただきます。

まずはじめにイントロとして、日本分子生物学会における男女共同参画の現状を少し数字で見ていただこうと思います。まずこれは、分子生物学だけではなくて科学技術全体の数字ですけれども、見ていただけると分かるように、日本の女性研究者の比率というのは

先進国中最低レベルです。内閣府のこの男女共同参画白書のデータでは、34 か国の先進国の数値が比較されていますが、日本は最下位で女性研究者は 13%しかいない。これはアメリカの研究者の女性比率の約 3 分の 1、イギリスの半分しかいないということです。

それでも最近日本でも女性の研究者は増えているのではないだろうかということで、過去 10 年間のデータを見てみますと、10 年前は 10.1%で今は 13%ですから、10 年間で 3%、徐々には増えているということです。ですが、この傾きが変わらないと、アメリカレベルに到達するまでにあと 70 年かかるということになります。

では、分子生物学会会員の女性比率はどうかと言いますと、会員全体では女性は 24.6%と、4 人に 1 人いますので、他の学会に比べると女性が多い分野だと言えます。学生会員は 33.8%と比較的多く、一般会員は約 20%となっています。ですから、この学生会員の方々が卒業しても学会に残ってくださると、徐々に女性比率は上がっていくことになります。

一方で、役員、すなわち理事あるいは幹事の女性比率というのはまだ非常に低くて、今期、16 期のメンバーですと、38 名中 2 名で 5%ということになっています。役員レベルで女性が少ないということにつきましては理事会でも非常に気にしておりまして、将来計画検討委員会からの提案により、次回の理事選挙から理事定員 30 名のうち 10%、3 人を女性とするように細則を改正するというのが昨日の理事会で承認されました。したがって、次の理事会からはもう少し役員比率は上がる予定です。

また、今年初めて、年会の演題発表者の属性調査を行いました。これは、学会のメインの活動である年会において女性会員がどのぐらい活躍しているかということを調べようということで、それぞれの発表カテゴリーにおいて、性別、職階、年齢層を調査しました。

調査方法は、ポスター発表はオンライン登録のときに画面から入力していただき、ワークショップ・シンポジウムはオーガナイザーの方にアンケート形式でお願いしました。オーガナイザーから演者に年を尋ねにくいということもありまして、回収率は約 50%でそれほど高くはなかったのですが、だいたいの傾向はつかめていると思います。

では、発表者の比率はどのぐらいかと見てみますと、今回の年会のポスター発表者の女性比率は 28.8%ということで、だいたい会員の女性比率とコンパラブルな数字になっています。一方でワークショップのスピーカーは女性は 13.4%。シンポジウムのスピーカーは 8.9%で、さらにワークショップやシンポジウムのオーガナイザーでは、女性はさらに少ないという結果になりました。

この数字を最初見たときに思いましたのは、シンポジウムやワークショップのスピーカーはポスター発表者よりも年齢層が少し上なので、その世代に女性が少ないということで説明できるのではないかとということです。今回年齢の調査もしましたので、比較したところ、実はそうではないらしいということが分かりました。ポスター発表は若い人が多く発表していて、年齢層が上がると徐々に少なくなります。男性も女性もだいたい同じようなカーブを描いていて 20 代では女性が 4 割もいますが、徐々に減っていったら 50 代でもだいたい 20%ということになっています。

一方で、ワークショップやシンポジウムのスピーカーのほうを見ますと、全体としては40代をピークとした正規分布のようになっているんですけど、女性のほうの分布を見てみますと、どの年代においても低レベルで推移していて、これを女性の比率にしてみると30代から50代の広い年齢幅にわたって、スピーカーの女性比率はポスター発表発表者の女性比率に比べるとかなり低いということが分かりました。20代の学生・大学院生ぐらいまではポスター発表者とスピーカーの比率はだいたい同じなのですが、30代から50代にかけては、ポスター発表者は20%ぐらいいるのにもかかわらず、スピーカーは5%程度で推移しています。この差が生じる理由についてはあとのパネルディスカッションでまた議論できればと思います。今回の調査で初めて、どの年代においても女性がスピーカーになっている率が低いということが分かりました。できればスピーカーにもう少し女性を見たいなというふうに思います。

最後に、今日のテーマであり、大竹先生のご講演のイントロにもなりますが、女性の中で研究室主宰者（PI）になりたいと思っている人がどのぐらいいるかということです。このデータは、今年公開しました分子生物学会の会員に対する大規模アンケートの調査結果から抜粋したものです。会員に将来の理想の職は何かと聞くと、当然のことながら、研究職志望と答える人が男性でも女性でも8割以上になります。ところが、大学で研究室を主宰したい、あるいは企業で研究開発を主導したい、すなわち、PIが自分の理想の職だと言っている人は、女性の中では30%程度であるのに対して、男性ではそれが60%に達しており、2倍の開きがあります。PIになりたいと思っている女性が男性に比べて非常に少ないということの理由については後でディスカッションしたいと思います。

【第二部】講演「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 教授）

（杉本） 第2部は大竹文雄先生のご講演で「男女間の昇進格差はなぜ発生するのか？」というタイトルでご講演いただきます。

大竹先生について簡単に略歴をご紹介します。

1985年に大阪大学大学院経済学研究科博士前期課程を修了されまして、大阪大学経済学部の助手、社会経済研究所の助教授を経て、現在、同研究所の教授でいらっしゃいます。「日本の不平等」「経済学的思考のセンス」など、多数の著書を執筆されています。2008年には日本学士院賞を受賞されました。ご専門は労働経済学ということで、いつもと違うタイプの、今日お話が聞けると思いますので、よろしくお願いします。

（大竹） 本日お話しさせていただきますのは、昇進格差、男女間格差についてですが、

三つのことを、特に三つ目のことを中心にお話ししようと思います。一つは、いま杉本先生から分子生物学会の男女間格差の話をしていただきましたが、日本社会での男女間昇進格差と国際比較についてお話ししようと思います。二番目に、そういう昇進格差は、経済学ではどのように説明しているのかという標準的な説明をいくつかお話しします。三番目に、杉本先生が最後にお話された男女の意識の差について議論します。先ほど、そもそもリーダーになりたいと思っている人は、女性のほうが少ないのではないかという議論がありました。競争に対する態度の男女差がこういった問題を引き起こしている可能性があるということについて、最近、ここ 10 年ぐらい経済学者が研究しているので、そのような研究を紹介していきたいと思います。男女間の競争意欲の違いが、文化を背景にしているのか、それとも生物学的な特徴を背景にしているかということを議論して、そして最後に改善の方法を提案したいと思います。

最初に、いま分子生物学会の男女差ということを紹介されましたが、男女の間で管理職についている人の比率の差というのは、世界各国でかなり共通しています。女性のほうが少ないです。この図の薄い水色の線は、就業者、働いている人の中の女性の比率です。どの国もだいたい 4 割から 5 割ぐらいで、かなり多くの女性が働いているということが分かるかと思います。一方、濃い青色の線は管理職の中の女性の比率です。日本は 10% 程度ですが、高い国がいくつかあるのですが、それでも多くの国で水色よりも濃い青色の線のほうが低いところにあるというのが分かるかと思います。ですから管理職は女性のほうが少ないというのは日本だけの現象ではなくて、多くの国で共通です。ただ、理由はよく分かりませんが例外の国もあって、フィリピンは、管理職は女性のほうが多いということが知られています。これは、後で文化の話をしめますけれども、ひょっとしたら文化と関係するかもしれません。

それから日本の管理職、女性の管理職の比率を役職別に見てみました。これは係長に占める女性の比率です。これは先ほどの女性の管理職の比率とほとんど一緒で 1 割ぐらい。随分上がってきましたけれども、まだ 1 割です。課長になるともっと少なく、部長になるともっと少ないという形で、上位の職になればなるほど女性の比率が少ないということは、先ほどの分子生物学会の状況とかなり似ています。

では、こういった昇進の男女差について経済学者はどう考えているかということをいくつかお話ししようと思います。

伝統的、常識的に考えられるのは、経営者や管理職が差別をしている、女性よりも男性を優遇するという差別意識を持っているという考え方があります。これについては、もし男性と女性と同じ能力であり、女性よりも男性を雇いたいという差別意識を持った経営者がいたとすれば、それはその分だけ実は利潤を犠牲にしているんですね。生産性が低くなってしまう。生産性が高い女性をわざわざ雇わないで、低い男性を雇うということをする、その分利潤を損しているということになるんですね。

経済学者は、これに対する対策は、競争環境を厳しくすればそういう差別をする経営者

の会社はだんだん廃れていくのだというように考えます。実際多くの研究で、女性労働者の比率が高いほど利潤が高いということが分かっています。ですから、ある程度実際に、差別による女性の労働者の比率が低くなっているという現象はありそうだということについては、かなりの証拠があります。

次の三つは生産性の差による説明です。一つ目は体力による男女差があるとする、それが生産性に影響するかもしれない。これは職場によってはそうかもしれないのですが、おそらくこの学会にはあまり当てはまらないだろうと考えられます。二つ目は学歴による差。これは、社会全般では、平均的に言うと男性のほうが学歴が高かったということがありますから、これも社会全般の説明要素にはなるのですが、この学会では男性と女性との間で学歴差がないので、関係のない議論になります。

もう一つは、この分子生物学会のアンケート調査にも出ていましたけれども、離職率の差によって訓練量が違う、あるいは採用の可能性が違ってくるといことです。どういうことかと言うと、雇う側にとってみると、長くいてくれないかもしれない人に訓練をするというインセンティブが少ないわけです。すぐに辞められてしまうと、せっかく訓練して能力が高くなったときに辞められてしまう。それが個々の人についてどのぐらいの確率で辞めるかということが分かっているならば、男性か女性かということで差別をする必要はないのですが、女性のほうが平均的に辞めやすいということが分かっているならば、男性に集中的に訓練をして女性は訓練しない、あるいは訓練が必要なところであれば、最初から男性だけを雇うということで、合理的に差別をするという可能性があります。これは残ってくるかもしれません。

次は、女性に不利な職場慣行や職場環境があるという議論です。これはかなり重要なポイントで、現実には大きなハードルになっているかと思います。例えば家庭における男女別の役割分担というのがあります。家事労働あるいは子育てを女性が担っているという慣行があるところで、職場で例えば夜 6 時以降から会議を始めるというふうな慣行になっていたり、あるいは飲み会をやらなきゃいけないということであれば、女性には非常に不利になります。そうすると、そこで重要な情報や能力開発の場があれば、そこに参加できない女性が昇進できないということは十分にある。

先日、東京大学の社会学の研究会でセミナー講師をしたのですが、そのときに夜 6 時から始まるというのでかなり驚きました。ジェンダー研究で日本で最も有名な先生が複数参加される研究会が、なぜ 6 時から始まるのかと思ったのです。ジェンダー研究をやっている人たちは一体何を考えているのか、と正直思いました。このような職場慣行は男女共同参画のためには、当然、解決しなければいけない問題で、現実にはこの問題が一番大きい。

ただ、これからお話ししようと思うのは、かなり平等な職場慣行になっているような国々でも、やはり先ほどのデータでお話ししたとおり、男女で幹部職員の男女比率が違うということがある。そうすると、完全にそういったものが平等になったとしても、まだ差が残ってくるかもしれないということを議論したいと思います。

昇進というのは言ってみれば昇進競争ですね。少ないポストをめぐって競争しあう形になります。そういう昇進競争にそもそも参加するのかどうか、男と女で差があるとすれば、もし男性のほうが昇進競争が好きだということであれば、結果的に昇進競争に勝ち残っている人たちは、男の比率が高くなります。まったく能力が一緒であっても、女性のほうがそんな競争に参加するのは嫌だということであれば、女性の管理職は少なくなってしまうという可能性がある。それを検証していこうという研究が最近始まっています。

では昇進に対して、そういう競争に参加するかどうかを何が決めるかというと、競争が好きかどうかということがあります。あるいは、根拠ない自信というのがあります。自分は勝てると思っている人が参加するということもあります。自信過剰の有無ということです。つぎに、負けても平気だという態度、危険回避度といいます。さらに、競争が嫌いだというのは、競争に負けるということを知られるということが嫌だということもあるかもしれません。こういったものが、競争に参加するかどうかということを決めてくると考えられるわけです。

これに男女差があるかどうかという研究が最近出てきたのですが、その前に、では競争環境で実力を発揮できるかどうかについての男女差の研究も経済学で随分進んできました。例えばこれは、トーナメントでの報酬体系かあるいは出来高払いの報酬体系か、競争的な支払いの仕事かそうでないかで、どのくらいパフォーマンスが男女差で出てくるかということ調べた研究なんです。この研究だと、男はトーナメント競争にさらされたときのほうが頑張ったということです。女は競争であろうと歩合であろうと、あまり変わらないという研究結果があります。

同じようなことを子どもを被験者にしてやってみた研究があります。このときは、子供たちに徒競走をさせています。二人で走らせるか一人で走らせるか、相手が男か女かでスピードが違ってくるかどうかを調べると、女の子は一人で走っても二人で走っても変わらないけれども、男は男と競走したときに一番頑張って走ったという結果が得られています。

プロ・テニスプレーヤーでそういった研究をしたのもあります。競争的な状況のもとで、どれだけ高いパフォーマンスが得られるかという研究で、グランドスラムのテニス大会の研究をした人がいます。テニスのポイントというのは、試合に直結するポイントとそうでないポイントがあるのですが、重要なポイントかどうかというのを計量的に調べておいて、そのポイントでミスをする程度がどのくらいあるかというのを男女で調べてみました。そうすると、女性のほうが重要なポイントでミスをするということが分かった。一番重要でないポイントから一番重要なポイントまで4段階に分けて、女性は、やはり重要なポイントのほうがミスしやすいという研究結果があります。ここまでの話というのは、競争環境でのパフォーマンスに男女差があるのではないかという研究です。

もう少しいろんな研究があって、今度はパフォーマンスそのものではないけれども、交渉の程度が違うのではないかという研究があります。これはアメリカですが、男女で、どうも男のほうが初任給が高いということが分かり、それを調べてみると、男性は、就職す

るときに給料の交渉をしていて、女性はあまりしなかったと。実際ゲームをやらせてみると、男のほうが遙かにいろんな交渉ごとをしていて、自分の状況をよくしていたということが分かったということです。ここまでは、競争の環境にさらされたときに、実質的であれ、間接的であれ、交渉でどれだけパフォーマンスを高めるかというところに男女差があるかもしれないという研究です。

もう一つの研究は、そもそも競争が好きかどうかというところが男と女で違うのではないかというものです。これについても、非競争的な歩合給の給料のもとで働いたときと、トーナメントで 1 番になったときだけお金がもらえるという給料で働いたときと両方やらせて、一体どちらで働くのが好きかという選択をさせるんです。そうすると、能力をコントロールした上でどのぐらい競争が好きかということが分かるタイプの研究結果だと、だいたい女性よりも男性のほうが自信過剰で、男のほうがそもそも競争が好きで、競争的な報酬体系を選んでいるということが分かります。もしそうだとすると、結果的に昇進競争に参加する男のほうが比率が高くなって、管理職の男が多くなるということが分かるということです。

私はこの研究を見たときに、私の周りの女性は、そんな競争嫌いの人ばかりではないから、ひょっとするとこれはアメリカの研究のバイアスではないかと思ったのです。しかし、実際、同じような研究を阪大生を被験者にして行ったら、やはりアメリカ人と同じような結果が得られました。ただ、競争的報酬体系をアメリカで選んだ人の比率は、男は 7 割、女は 3 割だったのですが、日本人はこれよりも男女とも少し競争嫌いです。しかし男女差については、ほぼ同じ傾向があるということが分かりました。

実は、私たちは男女同数グループで競争させたとき以外に、いろんな組み合わせをやってみました。そうすると随分違うことも分かってきました。それを少しお話ししようと思います。どこに違いが出たかというと、自信過剰の程度に随分違いが出ました。これは計算問題を解かせているんですけど、自分の能力が 4 人中何番であるかを予想させたんですね。それと実際の能力の差を調べていく。予想値が非常に高い人は自信過剰なんですけど、男は女性がいると自信過剰になって、男ばかりになるとあまり自信がなくなってくる。女は女ばかりのときは自信過剰ですが、男が入ると自信がなくなるというのが、かなりはっきりしました。特に、これは理科系の人たちのサンプルできれいに出て、文科系の人たちだと必ずしもここまできれいに出なかったのですが、理科系バイアスかもしれません。それで、要するに同じことが言えて、男のほうが競争的報酬体系を選んで、しかも自信過剰で、競争そのものも好きということが言えます。

それでは、なぜ男のほうが競争好きなのかというと、生物学的理由かもしれません。で、進化生物学というのを調べてみると、配偶者をめぐる競争を、オスがするのと、メスがする種がいるということが分かりました。それは要するに子育てをオスがやるかメスがやるかで決まってくるということなんですね。メスがやる場所はオスが余ってくるので、オスが競争する。オスが子育てするところは、メスが余るのでメスが競争する。

そうすると人間もそうかもしれないと思ったのですが、実はそういうことを考えた人がいて、マサイ族とカシ族で同じような実験をやっています。マサイ族というのは男性優位の社会で、カシ族は女性優位の社会で男性が子育てをしている社会なんです。ここで実験をしてみました。コンピュータを使わないので、彼らはテニスボールを何個カゴに入れられるかという実験をして、そのときの給料を競争体系でもらうのか歩合給でもらうのかを選ばせました。そうするとマサイ族はやっぱり先進国と同じように、男のほうが、競争体系を選んでいるけれども、カシ族は実は逆転するということが分かったわけです。ですから、その意味では、やはり文化がかなり大事だということが分かります。

ただ生物学的にも関係するということのも事実で、こういう研究もあります。女性ホルモンが競争選好に与える影響という研究があって、月経周期を使って、ホルモンの濃度を決める。そうすると、プロゲステロンという女性ホルモンが分泌されるときは女性は競争を選ばないという研究結果があります。

ですから、文化もかなり影響しているというのは、さっきのマサイとカシ族の研究で分かります。ただ生物学的にも何か影響しているに違いないということのも、先ほどのホルモンの研究結果でもある。両方あると思うのですが、おそらくマサイとカシの研究だと逆転していますから、文化的な影響で随分逆転できるだろうというふうに考えられます。

理系研究者にとって、男女共同参画を進める上では、三つぐらいのことが考えられます。一つは管理的研究者の差別観をなくすと。これは簡単で、業績評価を厳しくすれば、業績が出ない男性研究者を雇う意味はない。それから 2 番目は、女性研究者が不利にならないような体制を整備する。先ほど私が申し上げたような、6 時からのセミナーを毎回やるとかということは、それだけで女性を不利にしてしまう。あるいは保育環境を整備するというのが当然になる。三つ目が今日長くお話ししたことで、昇進競争への選好の差というものがあるかもしれない。もし文化的な理由であれば、これはかなり教育で修正が可能になる話です。実際そうだろうと思います。カシ族とマサイ族の例のように、逆転している民族もあるわけです。それから、最初に紹介したフィリピンの場合は、女性のほうが管理職が多いですから、おそらく文化的な影響がかなり大きい。

ただ、そうかと言って急に文化は変えられないと言う人たちが実際にいるのも事実です。私の研究で分かったとおり、男がチームにいと、リーダーシップや競争選好がなくなるという人たちがいるというわけです。一つは、女性だけで構成される研究グループを作るということのもそうかもしれません。あるいは競争環境を緩めるために女性枠というのを設定するというのも一つの方法でしょう。女性枠があれば、男性と競争するわけでないので、自信がないために参加しないということがなくなってくるということが期待できます。これらが、政策の方向性としてはあるかもしれません。

【第三部】パネルディスカッション「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 教授）

山本正幸（東京大学大学院理学系研究科 教授）

鳥居啓子（University of Washington Professor）

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 CDB）

（杉本） それでは第 3 部のパネルディスカッションに移りたいと思います。では、最初にパネリストの先生方をもう一度ご紹介します。大竹先生はいま講演されましたので、次の、山本正幸先生は東京大学大学院理学系研究科生物化学専攻の教授でいらっしゃいます。山本研究室には比較的女性の学生がこれまでは多く、女性研究者を育ててこられた経験が多いということでお呼びしました。卒業生の中には PI になっている人も複数名いますし、大学のほうでは教官の選考にも関わっていらっしゃいますので、そういう方面からお話をいただければと思います。

鳥居啓子先生は、Department of Biology, University of Washington の教授でいらっしゃいます。93 年に筑波大学で博士号を取得されまして、東大、イエール大学、ミシガン大学で研究員をされた後に、ワシントン大学助教授、准教授で、今年教授に昇進されました。また、去年から JST のさきがけ研究者も兼任していらっしゃいます。ドイツ人の理論物理学者のご主人との間にお二人のお子さんをお持ちでいらっしゃいます。

島田純子様は、科学技術振興機構（JST）の経営企画部で男女共同参画担当でいらっしゃいまして、お茶の水女子大学大学院理学研究科化学専攻修士課程を修了されて、JST に入られまして、その間文科省科学技術政策研究所にも行かれましたが、3 年前から今の部署で男女共同参画を担当していらっしゃいます。また、4 歳と 2 歳のお子様のお母様でもいらっしゃいます。

私は理化学研究所 CDB のチームリーダーをやっております。ひと言だけ申し上げますと、大学院のときの指導教官と、助手のときの上司は山本正幸教授であるということで、師弟関係ということで、今回パネリストとして先生をお呼びした次第です。

それではまず大竹先生のご講演、あるいは、その前のイントロダクションに関して、ひと言ずつご感想なり、質問がありましたらお願いしたいんですけども、では山本先生からお願いできますか。

（山本） 山本です。どうして私がここにいるのか、自分でもよく分からないのですが、今ご紹介がありましたように、杉本さんが呼びやすい人であったということが一番大きな理由かもしれません。杉本さんが大学院の間、あるいは現在もそうですけれども、男女共

同参画のために大学院の教育で特に何かを積極的にしたという意識はありません。女性の足は引っ張らなかったかもしれないが、結局やってきたことは、男性・女性については特に何も考えず、大学院生として平等に付き合ってきたというだけの話です。自分ごく平均的な人間だと言い切るのはかなり傲慢かもしれませんが、ここではそういう人間として、議論にコメントさせていただきたいと思っています。

大竹先生のお話、非常に面白くお聞きしました。バイオロジストの立場からすると、生物学的な男女差というのは当然あって然るべきだと思います。現在では、例えば脳の構造の性差なども研究対象になっていますし、ホルモンによる行動への影響とかは当然あると思います。しかし、逆に、あまり科学的にはっきり解明されていない間に、生物学的な男女差があるはずだから、このような仕事に向いているのは、例えば男性は何割、女性は何割というふうに固定してしまうのは非常に危険ではないかなという気がしています。

個人的経験では、いろんな学生を見ていると、男性・女性、それぞれの中にやはりいろんな幅があって、女性でも非常に競争が好きな方もいるし、男性でも競争が嫌な方や、なるべくリスクを避けたいという人もいます。そういうことなので、人を伸ばしてあげるのには、やはり個人個人をかなり見ていかないといけないのかな、という意識はあります。最初のコメントとしては、これくらいのことでよろしいでしょうか。

(杉本) ありがとうございます。では鳥居先生、何かひと言最初をお願いします。

(鳥居) はい。鳥居です。今回のお話、とても面白く聞かせていただきました。

私も自分で言うのも何ですけど、別に女性だからどうだということは特には意識せずに、ここまで自分の好きなことをやりたい、好きな研究のできる環境はどうやったら作れるのか、みたいな一心でやってきましたので、特に女性はこうしたほうがいいというのはまったくないのですが。ただ一つだけ、今回の大竹先生のお話を面白く聞かせていただいて、個人的に思ったのは、阪大生を使って、女性同士だけのチームと男性だけのチームで、どのように自信過剰さが発揮されるかという結果を、非常に個人的に面白く拝見させていただいたんですけども、私も特に誰を採用するというときに、女性・男性もなく、本当にこの人はできると思う、ピンと来る人を探るようにしているのですが、なぜか私のラボは女の人が多いんですよ。私が女で、多分、自信過剰な男性はこんなヘッダのところで仕事はしたくないと思って、そもそもインタビューに来ないのかもしれませんが。

それで競争に関して非常に興味深く思ったのですが、私のところで特に女性の方、好戦的とか競争を好まないという感じではなく、みんなごく普通の女性なんですけど。ライバルのチームに負けそうになったり先に論文を出されたりすると、これはもうこんなことではいけない、みんなで頑張ろうみたいな感じでもものすごく盛り上がって、分担して私はこの実験が得意だからこのデータは私が出す、みたいな感じで、みんな女性陣、結構、すごい率先して、チームとしての競争と効率というのはものすごく高くなるんですよ。なので、

別に女性だけの研究室を作るということは賛成ではないんですけど、確かに先ほど言った実験の結果と、これは関係あるのかなと、ちょっと非常に興味深く拝見させていただきました。

(杉本) ありがとうございます。では島田様、何かひと言ありますか。

(島田) 科学技術振興機構で男女共同参画担当をしております島田と申します。鳥居先生のお話にも絡むのですが、私自身は高校までは共学で、大学は女子大の理学部でした。確かに女子大というのは、女性の中からリーダーシップが生まれるということを、高校時代と大学時代の差ですごく感じました。そういったことって実際にあるなということの感想を個人的に持ちました。

(杉本) ありがとうございます。それではあと数枚またスライドを見せて数値を確認したいのですが、これはどのぐらい女性の教官が今少ないかというデータで、理学系、工学系、農学系で、教授は4%とか2%で一桁ですね。大学院博士課程の学生の比率というのは、ここの黒いバーですが、助教のレベルで急激に減っていて、上に行くほど女性が少ないということになっています。

では、いま教授でいらっしゃる方が学生のときに、そもそも女性比率が低かったというのが女性教授が少ない理由の一つだと思われますが、これがそのグラフです。今50歳の方が学生だった当時の大学院生はやはり少なかったのも、今の教授の数も少ないということもある意味正しい結果といえます。ですが、90年代以降になると大学院生の女性比率が急激に上がっているのに、その上がりに比べると教官の女性比率というのがあまりそれに追いついていていません。この乖離の幅が広がってしまっているというのが、心配なところなわけですね。

これも学会員にアンケートを採ったときの結果ですけれども、指導的地位になるほど女性比率が低い理由を尋ねるとこういう結果になっています。例えば家庭との両立が困難、中途離職や休職が女性に多い、あるいは採用のときに育児に対する配慮がないという「家庭との両立が困難」という理由を挙げる方が最も多いです。それ以外には、評価者に男性を優先する意識があると思っている女性がかかり多いです。そう感じている男性の比率は低いので、ここは男女差がある結果になっています。また、「業績が不十分」、「採用評価システムに問題があるのではないか」と思っている方がかなりいます。

もう一つが、「意識」に関する問題で、女性はまだ少しロールモデルがいるとよいと思っている人がかなりいることがわかります。「女性は昇進を好まない」ということも、理由として考えている方もいます。あともう一つ、「上司として女性が望まれない」と思っている女性がすごく多いということですね。でも、男性はそうはあまり思っていないところが非常に興味深い男女差ですけれども。

ということで理由としては、非常におおざっぱに言うと、「家庭との両立が困難」、「採用評価システムの問題」、「意識の問題」と、大まかには三つに分けられるのではないかと思います。

それです、鳥居先生に伺いたいのですが、アメリカでお子様二人を育てていらっしゃるんですが、仕事と家庭の両立についてアメリカと日本でどこが一番違うと思われますか。

(鳥居) それはもうずばり、社会が子どもを大事にするかどうかではないでしょうか。アメリカは本当に移民の国ですので、子どもはすごく大切なんですよ。子どもは未来なんですよ。大統領選とかのテレビを多分 CNN とかでご覧になった方いると思うんですが、公の本当に重要な場所では必ず子どもを連れてくるんですね。大統領候補みたいな人たちが、赤ちゃんでも。

そういったところで、例えばアメリカの場合ですと、これは国のシステムの問題ですけど、保育園とかはもうものすごく高くて、ポストドクとかだと給料の 8 割ぐらい、手取りの 8 割ぐらいはそれで飛んでいってしまうんですけど。周りの人がちゃんと子ども生まれて、すごくビューティフルな子どもで素晴らしいと、それで仕事も頑張っているんだねって、本当に町行く人が応援してくれるみたいな雰囲気はある程度ありますので、やっぱりそれが大きいのではないかと個人的には思います。制度の問題もありますけど、やっぱり社会が子どもに冷たいようではダメだなというのが。

(杉本) では、やはり雰囲気が一番。

(鳥居) 私、すごく重要だと思います。

(杉本) そうですね。制度の面は後でもう一度お話しいただきますが、アメリカではやはり制度面でも大学の子育て・育児支援というのは整っていると思われますか。

(鳥居) 大学の育児支援は…そうですね、制度としてはあっても、例えばもう、乳幼児ですと待機児童の数が百数十人とか、ちょっとうちの大学、ダメですね。あまりそういった意味での制度は整っていないんですけど、例えばシアトルだと、この時期あまり雪が降らないんですが、雪が降ったりすると学校(幼稚園や小中学校)は全部閉まってしまうんですね。そうするとやっぱり、大学内はもう、学生・教員にかかわらず、子どもを連れてきて、そのへんで子どもと遊ばせながら仕事をしたり講義をしたりというのは、普通に見られる光景ですので、そういった意味での社会のトレランスという意味のほうが日本との違いは感じます。

(杉本) ありがとうございます。もちろん家庭との両立が困難、あるいは育児支援を

日本の大学なり研究環境で何とかしなければいけないというのは大前提としてあるのですが、今日はもう少し、採用システム、評価システム、あるいは意識の問題というところに議論を進めていきたいと思います。

では女性 PI がなぜ増えないか。先ほども理由を挙げましたが、現状では、母集団である大学院生の女性比率と、教官などの採用者の女性比率にギャップがあるというところが問題だと思われているところです。ですから、ゴールとしては母集団の比率と採用者の比率を同じぐらいにしたいというのが、何となくみんなが考えていることなんですね。

ですが、そもそもどこに問題があるかというところが、あまり議論されていないような気がします。単純化しますと、第一の可能性としては、母集団と同程度の比率の人が応募しているけれども、採用者が少ないという状況である、すなわち、女性に不利な選考が行われているということが考えられます。第二の可能性としては、そもそも女性の応募が少ないから、フェアな採用システムで審査は公正であっても採用者が少ないというケースも考えられます。第三の可能性として両方のミックスという場合もあり得ます。今のところ応募者比率データが表に出てこないの、どっちが真実かというのがあまり分からない状態なんですね。これに関しては、審査する側として、例えば山本先生はどのように感じていますか。

(山本) まあ、私もそんなにたくさん人事に関わっているわけではないのですが、私の印象として、少なくとも私がいる東京大学の理学部というところでは、能力が同じであれば当然男性と女性はイコールに扱うという考え方は、もうほとんど完全に、少なくとも表向きの意識としては定着していると思います。ですから人事や役割分担を決めるときに、いろいろディスカッションはあっても、この点は絶対揺るがないと思っています。

最近あった人事などを例に考えてみますと、ある公募人事に対して、どのぐらい女性応募者がいるかという、多くの場合は、杉本さんの提示されたパターンの2番目のケースに非常に近い形になっていると思います。女性研究者の母集団の大きさに比して、例えば教授人事に応募してくる女性の方というのは本当に数えるほどしかないケースが多いです。ですから、1番ではなくて2番目のケースに近いのが現実であろうと思います。

(杉本) ありがとうございます。JST ではさきがけや CREST という非常に大きな研究費がありますが、島田さんから、さきがけなどの応募者の比率や採用者の比率について、何かコメントありますでしょうか。

(島田) 右上のグラフが応募者と採択者のグラフですが、上側のピンクと赤のラインのほうがさきがけで、下側の水色と青のラインが CREST というファンディングのデータです。さきがけは個人でやる研究で、かなり若手の人が多くなります。CREST というのはチームでやる研究ですので、研究室を主催していて、40代、50代の方が非常に多いもの

です。さきがけだと、女性でも応募者は1割ぐらいいいます。ただCRESTだと、もう非常に少なく2%、3%といった値です。

ただ、JSTの中では同じくらいであれば女性を採ってくださいと、選考会には働きかけをしています。その結果、採択されたのが赤と青いラインです。が応募者よりは採択者における女性割合の方が高くなることを目指しているのですが、なかなか難しい状況もあります。

CRESTは、研究費の額が大きい、つまり競争が激しいということになると思いますが、そこにアプライしてくる女性というのは、非常に少ない状況です。もう本当に、人数を見ますと600人、700人の応募がある中で、20弱で、非常に少ないです。

たださきがけのように、少し研究費の額が小さいものと、女性も積極的に応募してきています。年代的にも若い世代では女性割合が高いので、その結果さきがけでは応募者の女性割合も高くなっているという状況です。

(杉本) ありがとうございます。このグラフを見ると、応募者比率と採用者比率は比較的近く、やはり応募者がなぜか少ないのではないかというデータですね。これは大竹先生の、競争に女性がなかなか参加をしてこないというお話と合致しているように思えます。

鳥居先生も、最近は大学のさまざまなコミティーに入っていらっしゃると伺いましたが、アメリカの大学ポストの公募では女性の応募比率というのはやはり低いのでしょうか。

(鳥居) 比率までは把握していないんですが、アメリカのアカデミアの場合は、タイトル・ナイン・イコール・オポチュニティ・イン・エジュケーション・アクトというのがあります。これをもとに大学の、アメリカの大学はアメフトですとかすごく大学のスポーツが盛んで、女性のアスリートを差別しないようにというところから始まったと思うんですが、それが教授の採用、助教授の採用等にも関わっていき、採用、何人アプライしたうち、一体そのうちの何人が女性だったか、もしくはマイノリティであったか、マイノリティはヒスパニック、アフリカンアメリカン、パシフィック、アイランダーと、ネイティブ・アメリカンですか、という数値は出さなくてはならないんですね。

それで、実際にショートリストされて、ジョブインタビューに呼ばれるキャンディデートの中に一体女性は何人いたのかとか、マイノリティは何人いたのかといったことは、ちゃんと提出しなければならなくて、もし残りの最終メンバーの候補者の5人ともが全員白人男性だった場合は、一体どうしてそうなったのかといった理由書をちゃんと付けなければ、サーチそのものが認められないというのはあります。

また、同等の能力だったら女性を採るというのは、多分今ではもうアメリカではないと思うのですが、例えばマイノリティですとか女性のキャンディデートが最終の面接、インタビューに来た場合ですと、本来だったら5人までしか面接できるだけのファンドしかないんだけど、6人目がもし女性かマイノリティでしたら6人目も呼べるみたいな制度

をとっています。学部側としては多くの優秀な人に来てもらってジョブインタビューしたほうが効果は高いので、自然にそういったプールの中で、女性ですとかマイノリティのプールの中で、本当に優れている人がいないかどうかというのを、サーチする側としては探すようなシステムにはなっています。

それともう一つ、ちょっと外れてしまうんですけどいいですか。今の応募者が少ないという山本先生などのお話を聞いて一つ思ったんですけど、ちょっと話題を飛ばしてしまうと失礼なんですけど、多分女性の私ぐらいの年代で、もう家庭を持っていっちゃって、旦那さんもいるという方は、多分まったく違う。例えば東京にいる人が北海道の教授の職に応募とかというのは、やっぱり難しいですよ。なので非常にそれは、ひょっとしたらリロケーションの問題が関わっていて、私はちょっとどうしても首都圏から出れないから、ちょっと阪大の教授のポジションは無理だわとかってというのがあったりするのかなと今、ちょっと感じました。

(杉本) そうですね。日本の場合は、同じ大学で二つポジションを夫婦で取るというのは非常に難しく、それは問題になっていると思います。

(鳥居) それはアメリカではかなりプロアクティブに、スパウザル・ハイアー (spousal hire) を推奨しているんですよ。なので、もし男女ともに分野が違って、私の場合みたいに物理と生物みたいな感じでも、両方がそれなりに優秀な、それなりに、まあそれなりにできる人であるとする、ペアでカップルで雇うというのはものすごく盛んですね。日本的な風土になじまないかもしれませんが、単身赴任とかがないとやっぱり家庭をちゃんと持って、キャリアもそのまま望めるというのが、非常にあると思います。

(杉本) そうですね。データは準備していないのですが、アンケート調査でも、単身赴任を経験したことのある女性研究者が非常に多くて、日本では単身赴任をかなりせざるを得ないということだと思います。何かそれに関して他にご意見ある方いらっしゃいますか。

(山本) 確かに、そういうご夫婦二人とも雇えるというようなシステムがあればいいと思うのですが、多分、今の日本のどこの大学でも、それを一気に可能にするのは難しいのではないかな。現状の制度では、誰がそういうことを決定できるかということすらはつきりしない問題だと思うんですね。ですから方向としては、カップルでの雇用も当然あり得る方向に行かないといけないのですが、日本の大学制度では、ちょっと今どこから手をつけていいか分からないぐらいの難しい問題かもしれません。

(杉本) ありがとうございます。それでは、女性応募者が少ない理由としてやはり家族の問題というのが非常に絡んでいるというコメントが今ありましたが、では女性リーダ

一をこれから増やすために、どういうところに働きかけたらよいかということ、もう少し話していきたいと思います。では今、どういう取り組みが実際に行われているかというのを、少しご紹介いただこうと思います。では島田様、お願いできますか。

(島田) 科学技術振興機構(JST)では、戦略的創造研究推進事業というのを行っておりまして、その中でCRESTやさがけといった研究ファンディングがございます。JSTとしては、そういうファンディングを利用して女性の研究者が成長していった欲しいと思っています。ファンドがなければ研究ができないし、研究室も発展させられないです。ファンドを獲得することによってリーダーへの道を歩んでいった欲しいということで、ファンドの中で女性研究者を増やすということの試みをしております。

具体的に行っているのは公募型の事業であれば、募集要項にメッセージを掲載すると。その中では、「新規募集の募集・審査にあたっては、男女共同参画の観点をふまえて進めていく。男女ともに参画して活躍する研究構想の提案をお待ちしている。」と書いてあります。また、同程度であれば女性を採ってくださいねという働きかけは、私のほうから各事業の担当にしております。こういった、メッセージを必ず掲載しています。

次に、なでしこキャンペーンとあります。CRESTやさがけの中で、女性研究者の活躍の様子を、Web上でロールモデルとして示すことによって、女性の後進に後が続いてもらいたいというふうに考えて行っております。

最後は、選考においては同程度であれば女性を採択するように、選考委員には依頼しています。その結果、女性割合は、徐々に増えていますが、画期的には増えていません。

ただJSTとしても、女性の枠を作るとか女性用のファンドを作るといったところまでは、まだ踏み切れていないという状況です。以上です。

(杉本) ではもう1枚のスライドのほうもご説明いただけますか。

(島田) はい。もう1枚としては、採用というところではなくて、環境、研究を進めやすくするためにという制度です。出産・子育て等支援制度というのがあります。これはプロジェクトに参加している研究員、主にポスドクですが、その方々がライフイベントに遭遇した場合には、300万円ほどの研究費に使えるお金を用意しています。その人のために研究補助員を雇ってもらうとか、その研究を促進するために、サンプルの測定を外注するとかいったことが可能となるように、300万円を出すということです。だいたい年間15名ぐらいの方が応募してきております。

その次は、採択された研究者本人にライフイベントが発生した場合にどうするかですが、代理を立てるか、またはその期間を延長するといったことが可能になっております。こちらは国の競争的研究資金であれば、ほぼ皆、対応しているという状況です。以上です。

(杉本) ありがとうございます。それではアメリカではどういふシステムがあるかといふことを、鳥居先生に簡単に、主にアドバンス (ADVANCE) システムについてご紹介いただきます。

(鳥居) はい。アメリカでは、ナショナル・サイエンス・ファウンデーション、全米科学財団ですか、大学関係の研究費の大きなエージェンシーなんです、そこが 2001 年からアドバンス・プログラム (Increasing the Participation and Advancement of Women in Academic Science and Engineering Careers) というのを作りました。

それは以前から、NSF では「POWER」というプログラムがありまして、例えば中堅のキャリアの女性で、ちょうどテニユアを取ったぐらいの人がサバティカルに行くような、そういった 1 年間、他所で研究して新しいものを学ぶみたいなシステムがあったんですけど、それは個人個人の女性研究者を対象にしていって、大学全体、インスティテューションとしてのシステムとして、システムティックにやっていたものではなかった、そこを個人個人ではなくて大学ごとにインスティテューショナルなレベルで改革をするみたいなファンディングがあったほうがいいんじゃないかといったことで始まったシステムなんです。

こちらに書いてあるように、総額で 113 億円でしたっけ、117 億円程度ですか、そのぐらいの規模で、多くの大学が応募して。非常に名誉と言うか、不名誉と言うか、採択される条件としては、女性研究者の STEM、Science、Technology、Math、それから Engineering ですね、理学系・工学系の学部における女性教員の割合が 20% に満たないところが採用資格があったみたいで、うちの大学も非常に恥ずかしいことに採用されまして、そこでアドバンスのインスティテューショナル・センター・フォー・チェンジというのが作られまして、私の大学では 2001 年から 2007 年まで、ファンディングが下りまして、実際には 3.75 ミリオンダラーなので、約 3 億円ぐらいですね、の資金が投入されました。

いろんなプログラムがあるんですけど、基本的にはこのプログラムはいったん女性…ラダー・ファカルティって言って、昇進してテニユアを、日本で言うテニユアを取れる立場にあるファカルティの女性を対象にしていたんですが、プログラムとしては、新しく助教授、アシスタント・プロフェッサーの候補で来る人たちに、一体うちの大学では女性研究者に対してどのようなシステムがあるのかというのをきちんと相談するとか、メンタリングシステムを付けるですとか、あとは一定の期間でランチョンセミナーを開いて、理系の女性教員同士で情報交換をしたりですとか、あとはシステムティックに、ライフタイムイベントですよ、それに関わる何か生じた人に対して、ファンディングを出すというプログラム、これ、TSP (Transitional Support Program) って呼ばれていて、ここの円グラフがそうなんです、それが作られました。私もこれによってもものすごくベネフィットを受けた側で。なので、ちょっとこれは紹介させていただこうと思います。

この TSP は、実は女性には限らなくて男性でも応募できるんですね。だから男女共同参

画は、本当は女性に家庭も仕事も全部やってもらうんじゃなくて、男性をやっぱ育児の世界とか家庭の世界に引き込んで、クオリティ・オブ・ライフをインプルーブさせることが非常に重要ですので、家族という単位と、それから仕事における単位と、自分という、それをふまえていて、これは女性に限ったファンドではないんですが、基本的には、出産ですとか育児などのライフタイムイベントで、テニュアトラックの真ん中らへんと言うか、一番重要なミッドキャリアにあるときに、そういったことで、キャリアパスから外れて落ち込んでいってしまわないように、基本的にはだいたい3か月から半年、もしくは1年間ぐらい、例えば育児に専念させるために、その分授業の講義を担当しなくていいように、「ティーチング・リリース」って言うんですけど、そのお金を使って他のインストラクターを雇って、その期間だけ自分の担当するはずの講義をやってもらおうと。それによって自分は育児と研究に集中できて、しっかりしたいいい仕事を出して、キャリアにつなげていくことができるみたいなものでした。

実際には、また自分自身が病気になったときですとか、あとは年をとった親の介護などが必要なときも、やはり同じように応募できまして。私は第1子を生んだのが、ちょうどテニュアトラック6年、最初の6年のうちの3年目で、非常にクリティカルな時期だったんですよ。最初の論文を、自分の分野での専門誌で、割と重要な「Plant Cell」というところなんですけど、そこにやっとの思いで投稿して掲載された直後に子どもを第1子が誕生したんですね。

それで、これからというところで、やっぱり非常に不安もありまして。今まではポストドク応募とかしても誰も応募してくれなかったような感じだったのに、やっぱりそれなりにメジャーな雑誌に自分の、自分だけの仕事が出ると、ポストドクの応募みたいなものも、Eメールどんどんいただくようになりまして、非常によさげな女性研究者がポストドクとして応募してくれたんですね。リン・ピリティリっていうんですけど。彼女を雇うお金がなかったんです。

で、私はそもそも夏休み中に産休をとっていたので、自分の講義の義務は全然、授業をする必要はなかったもので、ティーチング・リリースにはならないけれども、こういった事情で、今の自分のキャリアを考えると、女性ポストドクを雇って、自分が育児をしている間、ちゃんと研究を進行させることが非常に重要であるから、お金くださいって言ったら、お金を頂けたんですね。それで5か月間、最初の5か月間は、そのリンというポストドクは、アドバンスのTSPのお金で雇うことができました。

それと同時に、本当にうまく物事が進んで、NSFですとかDOEとかからお金がたくさん頂けて、その次の年ぐらいから、私の研究は割と注目されるようになって、自分の昇進にもつながりました。この一番下に出ている成功例の一つは私なんですけど。

あとは私の連れも、実は私のテニュアで准教授アソシエイト・プロフェッサーに昇進するときに育児等を支えるようにと、彼も同じようにTSPをやっぱ取って、6人しか男性、育児休暇取らなかったんですけど、彼もそれを取って、彼の場合は、その分大学の講義を

しなくていいので、研究と子育てに集中するという形でサポートしていただきました。

(杉本) ありがとうございます。日本のシステムよりもお金の用途がフレキシブルにできるというところが、アメリカのシステムが優れている気がしますね。

日本でもこのようなシステムを作ろうとはしてはいますが、文科省の科学技術振興調整費の女性研究者支援システム改革というのがありますが、ご存じのように、これは事業仕分けでまな板に乗ってしまって、3分の1程度縮減されるという結論になっています。ですが仕分け人も、このシステム自体は評価しているので、何らかの形で続いていくことが期待されます。これについては、今日の緊急フォーラムでまた取り上げられるかと思えますので、7時からの緊急フォーラムに、皆さま、ぜひご参加ください。

大竹先生のお話もせっかくありましたので、意識改革、女性が競争が苦手だとか、自信があまりないというときにどうしたらいいかという点について、何か皆さんお考えはありますでしょうか。大竹先生、今日お時間がなくてご紹介いただけなかったのですが、女子校、男子校出身者で競争の指向が違うというデータもあると伺ったんですが。

(大竹) そうですね。イギリスの女子中学生、共学、中学生を使った実験で、女子中出身の学生のほうが競争が好きだという研究結果が出ています。それは私たちの研究結果と基本的に同じで、女性ばかりのグループになると自信が出てくる。

それからもう一つは、多分女子中高の場合は、誰かがリーダーシップを取らなきゃいけないというので、リーダーシップを取る機会が多くなる。それが後々影響してくるというのはよく知られています。リーダーシップを中高生のころに取ったことがある、部長やキャプテンやったことがあるという人は、大人になっても所得が高かったりリーダーになっているという研究結果があって、それは高校でリーダーシップの機会が多いところのほうがそういう人たちが多いという結果も出ていますから、おそらくそういう中高の頃的环境下、女子校でなくても女性でもリーダーシップを取らせるような教育をしていれば、そこは育成されるのではないかと思います。

(杉本) ありがとうございます。もし、山本先生が女子学生を教育する際に気を付けていらっしゃることはありますか。リーダーシップを取らせるとか。特に工夫していらっしゃるかどうか。

(山本) いや、特別には。本当に、冒頭に申し上げたように、何も深く考えてないというのが事実なのです。お話を伺って気が付いてみると、杉本さんは女子校出身だったと思います。それから、名前は出しませんが、男性3人、女性1人の学年で、一番リスクがありそうなプロジェクトをやる気があるか聞いたときに、手を挙げたのは女子校出身の女性でした。男性のほうが、どちらかというとリスクを回避しがりました。

ですから個人的には、先ほど申し上げたように、本当に男女といってもいろんな人がいますから、積極的にいろいろやりたい方はどんどんやっていけばいいと思うし、人事に応募したければ応募すればいいと思います。おそらく、女性がやはり引っ込み思案になっているケースはかなりあると思いますね。

人事の選考では、採用する側も、もし例えば育児などで一定期間マイナスがあれば、それには考慮して採るわけです。その人が採用の時点でどの程度の能力があるかということ判断するわけですから、それまでの業績が、男性が10で女性は8だけれども、その女性は2とか3の期間が空白であれば、それは女性のほうが将来的な可能性はあるというふうに、採るほうも当然それぐらいの判断力は持っています。ですから、そういう例を含めて、もし何か本当にやむを得ない理由があるのだったら、それをきちんと記述して応募するというようことをやられればいいと思います。

(杉本) ありがとうございます。私が山本先生の研究室の学生だったときに、今思えば非常にありがたかったのは、山本先生は何もしてないとおっしゃいましたけど、すべての学生を男性、女性を区別しないで扱ってくださっていたということですね。

それから、今だに先生が意図してやってらっしゃるのか分からないんですけど、少しずつ難しいハードルを作ってくださいと言うか、「こんなこと、私できるのかしら？」というような、例えば、海外の学会に一人で行かせてもらえるとか、先生の代理で教授しか集まってない会議に行って自分の研究を発表するような機会を時々与えられていていました。先生はあまり意図してないのかもしれませんが、そういうことで、私としては、競争なり非常に怖い状況に対する耐性が、少しずつ作られていったような気はしているんですね。

男性の教官の中には女性はストレスに弱いから、あまりそういう仕事を回さないという方も結構いらっしゃるような気がしているんですけども、そうではなくて、むしろ男性と同じように扱ってほしいというのが、私のコメントです。男性と同じように少しずつ難しい仕事を与えることで、女性のほうもストレスや競争に対する耐性ができていくんではないかなと考えています。

ではもう時間になってしまったんですけども、もしも会場から何かコメントやご質問がありましたら、一つか二つお受けできると思いますので、何かありますでしょうか。

(会場) 大変興味深いお話、ありがとうございます。私、去年の11月にアメリカ留学から帰ってきたんですけど、アメリカには、主人を置いて子どもと二人で行っていました。ですからシングルマザーの状態で行ったんですけども、非常に感激したのが、ホワイトヘッド・インスティテュートというところに行っていたんですけども、私がリトリートに参加するのに、シングルマザーだと参加できないということで、研究所が私一人のためにベビーシッターを雇ってくれて、リトリートに参加したということがございました。

それは私は非常にスペシャルなことだと思って感動したんですけども、いま鳥居先生

のお話を伺うと、アメリカの社会ではそれは当然と言うか、一人のポスドクがリトリートに参加できないことよりも、一人ベビーシッターを付けて、ポスドクが仕事をするための機会を増やしてやるほうが得策だと考えたから、そういうふうにしてくれたと。本来の仕事以外のところでできるだけサポートして、本来の仕事で高い生産性を求めるという仕事評価システムというのがあるから、そういったことをしてくれたんだろうなと思って。

日本に帰ってくるとそういうことは夢の夢でして、日本も本当に、ちょっとそういう仕事の評価システムが変わっていけば、女性研究者はもっと働きやすくなるんじゃないかなと思いました。大変ありがとうございました。

(杉本) ありがとうございました。ではもう大変申し訳ないのですが時間になってしまいましたので、ではパネリストの先生方、ひと言ずつ最後の締め言葉をお願いいたします。では大竹先生のほうからお願いします。

(大竹) 今、お話があったように、日本でも、新しい経営手法をどんどん取り入れて利潤を高めるという意欲が高い経営者のところほど女性が多くて、利潤率が高いという研究結果が出ています。それは株主からの圧力が高いところのほうができるようになるやすいという結果が出ていますから、私が前半で申し上げたのはそういうことで、成果を高めるプレッシャーを高くして、上司がそれを気にすればするほど男女平等は進んでいくだろうと思います。

(杉本) では山本先生。

(山本) すでに言いたいことは申し上げた気がしますが、付け加えるなら、最後にフロアからコメントが出ましたが、やはり日本はさまざまな面で、サイエンスというものをどうやれば一番発展させられるのかという考え方がものすごく遅れている、社会に根付いていないと感じます。今日の夜にある事業仕分けに対する緊急フォーラムでも、この点が極端に出てくるとは思いますが、そのような問題意識を粘り強く、声を上げて発信していくしかないのかな、というように思っています。

(杉本) 鳥居先生、お願いします。

(鳥居) そうですね。まず、クリティカルマスは必要だと思うんですよ。女性研究者とって言っても一人一人まったく違いますから。多分、杉本さんと私、随分性格も違うと思いますいろいろな人がいると思うんですけど、そういった意味でどんどんもって人数が増えてくると、実はいろいろな人がいて、いろんな成功の仕方が、女性としての、女性研究者としてのいろんな成功の道があるんだというのが見えてくると、一番理想的ではない

かと思っています。

(杉本) 島田さんお願いします。

(島田) 事業仕分けの対象にもなりましたが、科学技術振興調整費の女性研究者育成モデル育成とか、加速プログラムというので、そういうプログラムを国がしたからこそ、大学が変わる気になったと言うか、大学を変える力になったという話をよく聞きます。それがつながって今の動きにもなっていると聞くので、JST もそういった流れに乗ってやりたいと思います。国が動けば大学も変わる。国を動かすのは皆さん研究者の声であると思いますので、一緒に変えていければと思っております。

(杉本) ありがとうございました。それでは。

(山本) 一つだけ追加させて下さい。島田さんが今おっしゃったことは事実で、我々のところでも、グラフにはあまり表れてなかったと思いますけれども、やはり JST あるいは文科省から資金援助があるということが一つのきっかけになって、理学部では女性教員・研究者が 8%ぐらいだったのを、とにかく 10%まで上げようというようなインセンティブが働きました。ですから、それは事実だと思います。

(杉本) ありがとうございました。ではちょっと駆け足になってしまいましたけれども、最後の言葉としては、女性の方はもう少し自信を持って、自分からもちょっと背伸びを試みる努力をしたらいいかなと思います。周りの方や同僚や先輩やメンターの方たちは、そういう頑張ろうと思っている女性がいたら、少し肩を押していただければと思います。これで今回のワークショップを終わらせていただきます。どうもありがとうございました。

[了]