

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 開催報告

第 32 回年会において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～」を開催した（平成 21 年 12 月 9 日（水）11:45~13:00、パシフィコ横浜会議センター。企画：男女共同参画委員会、世話人：杉本亜砂子・漆原秀子）。会場は約 220 名の参加者で満席となった。ワークショップおよびアンケート結果概要について以下に報告する。なお、ワークショップ全文、ワークショップで用いた資料およびアンケート結果は分子生物学会 Web サイトに掲載した（http://www.soc.nii.ac.jp/mbsj/gender_eq/ws2009.html）。いずれも極めて興味深い内容なので是非ご覧いただきたい。

I. ワークショップ概要

【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）

第一部では、日本分子生物学会における男女共同参画の現状についての数値データを紹介した。日本の科学技術分野全体では女性研究者は 13%にすぎず、先進国では最低レベルである。分子生物学会の女性会員は 24.6%（学生会員 33.8%、一般会員 19.9%）であり、科学技術分野全体の平均よりは高いものの、役員（理事・幹事）の女性比率は 5.3%と低い点が課題である。役員の女性比率に関しては、次回の理事選挙から理事定員 30 名のうち最低 3 名を女性とすることが前回の理事会で承認され、今後の改善が期待できる。

また、今回の年会ではじめて行った年会演題発表者の属性調査結果についても報告した。ポスター発表者の女性比率は 28.8%で学会員の女性比率と同等であったが、ワークショップスピーカー（13.4%）やシンポジウムスピーカー（8.9%）の女性比率は、30 代～50 代の幅広い年代にわたってポスター発表者の女性比率よりも顕著に低いことが明らかとなった。ワークショップ・シンポジウムのオーガナイザーの女性比率はそれぞれ 8.3%、7.1%とさらに低水準となる。今回の調査からは、スピーカーやオーガナイザーとなる女性が相対的に少ない理由は明らかではないが、年会のワークショップやシンポジウムにおける女性会員の活躍が今後増えていくことを期待したい。演題発表者の属性調査を継続することで今後の推移を見守りつつ、対策についても引き続き検討していく予定である。

最後に、本学会員に対するアンケート調査結果の中から、研究室主宰者（PI）志望者率の男女差に関する数値データを紹介した（データ出典：第 2 回バイオ系専門職における男

女共同参画実態の大規模調査の分析結果)。「将来の理想の職は」という問いに対して、男女ともに 80%以上は研究職志望であり性差はほとんどないが、そのうち PI 志望者は女性は 32.7%であるのに対して男性は 65.2%と 2 倍近い開きがあり、PI を目指すかどうかの「意識」に男女差があることが示された。これらのデータをふまえて、第二部および第三部の議論をおこなった。

【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）

第二部では、大竹文雄氏に、昇進の男女間格差について経済学的な視点からご講演いただいた。男女の昇進格差としては、1) 経営者や管理職による差別、2) 体力差による生産性格差、3) 学歴格差、4) 離職率の差に伴う企業特殊訓練の差、5) 女性に不利な職場慣行・職場環境、6) 昇進競争・リスクへの態度の差、などの理由が考えられている。特に、6)に関する最近の研究について詳しく紹介された。

昇進競争に参加するかどうかを決める要因としては、1) 競争そのものに対する好み、2) 自信過剰の程度、3) 危険回避度、4) フィードバック回避度（勝ち負けの結果を知らされることを嫌う度合い）が挙げられる。これらに男女差があるという研究結果が最近報告されている。一般に、女性よりも男性の方が自信過剰であり、男性の方が競争好きだということがわかってきている。その結果、昇進競争に参加する男性比率が高くなることで、管理職の男性が多くなることが説明できる。さらに、大竹教授の阪大での研究から、競争する相手の男女比によって自信過剰の程度に違いが出るのが明らかになった。男性は女性がいないと自信過小になり、女性は男性がいないと自信過剰になる傾向がある。この競争選好の性差は、生物学的影響（性ホルモンなど）と文化的影響の双方に依ると考えられる。

最後に、理系分野で女性リーダーを増やすための 3 つの対策が提示された。第一に、管理的研究者の差別観をなくすこと。これを実現するためには業績評価を厳しくすればよく、結果として差別的研究室は衰退するはずである（男女の能力は基本的に同等なはずなので、女性の割合が少ないということは能力の低い男性をより多く雇用していることになるため）。第二に、女性研究者が不利にならないような体制（労働環境や育児支援）を整備することである。第三に、昇進競争への選好の性差についての対策である。この性差が文化的な理由で生じているのであれば、教育で修正が可能なはずである。また、女性中心の研究グループを作ったり、採用に女性枠を設定することで競争環境をゆるめることも、政策の方向性としてあり得る。

【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）

第三部では、大竹文雄氏に加えて、山本正幸氏、鳥居啓子氏、島田純子氏に登壇していただき、第一部・第二部をふまえて女性リーダーを増やすための戦略についてのパネルディスカッションを行った。以下に主なトピックと各パネリストの意見の要約を示す。

＜大竹文雄氏の講演に対して＞

- ・生物学的な男女差は存在するが、それを強調しすぎるのはかえって危険であり、結局は個人個人を見て対応していかなければならない。（山本）
- ・女性の多い自分の研究室では、個々のメンバーは競争好きではないが、チームとしての競争力や効率是非常に高い。（鳥居）
- ・共学高校と女子大に通った自らの経験から、女性のみの集団で女性のリーダーシップが育ちやすいことを実感した。（島田）

＜アメリカと日本の育児環境の違い＞

- ・アメリカの大学の育児施設はさほど整っているわけではなく、保育園の費用もポストクの手取りの 8 割がそれで飛んでしまうくらい高い。しかし、子どもを非常に大事にする社会であり、子育てを応援してくれる雰囲気がある。子どもを職場に連れてくるのは普通に見られる光景であり、社会のトレランスが日本とは違う。（鳥居）

＜女性 PI が増えない理由＞

- ・能力が同じであれば男性と女性はイコールに扱うという意識は定着している。しかし、教授人事などでは応募してくる女性は数えるほどしかない。（山本）
- ・科学技術振興機構（JST）の「さきがけ」の女性応募者は 1 割程度いるが、CREST では 2-3% 程度しかいない。JST からは、評価が同等であれば女性を採用するように選考委員会に働きかけているが、応募者比率よりも採択者比率を高くするのは難しい状況である。（島田）
- ・教授等の採用の場合には、応募者の女性比率やマイノリティー比率の数値を公開するこ

とになっている。「同等の能力だったら女性を採る」というのは、おそらくアメリカではもう行われていないが、最終面接に女性やマイノリティーを加えるような努力を行っている。
(鳥居)

<夫婦の雇用>

- ・家庭を持っている女性研究者は、家族と別の都市の公募には応募しにくいのではないかと。アメリカではかなり積極的に夫婦の雇用 (spousal hire) を推奨している。(鳥居)
- ・そのようなシステムがあれば良いと思うが、日本の大学ではそのようなことの決定権が誰にあるかすらはっきりしておらず、非常に難しい問題である。(山本)

<女性 PI を増やすための対策>

- ・JST では CREST やさきがけのようなファンドの中で女性研究者を増やす働き掛けをしている。募集要項には、男女共同参画の観点をふまえて募集・審査を行うというメッセージを掲載している。「なでしこキャンペーン」では、CREST やさきがけなどのファンドの中での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で、女性の後進に続いてもらいたいと考えている。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る。その結果、徐々に女性は増えているが、画期的な増加とはなっていない。(島田)
- ・JST のプロジェクトに参加している研究員が出産・子育てなどのライフイベントに遭遇した場合には、研究補助員の雇用や実験の外注などに使える 300 万円ほどの研究費を出すという試みを行っている。研究代表者本人にライフイベントが発生した場合には、代理を立てるか研究期間を延長するということが可能になっている。(島田)
- ・全米科学財団 (NSF) では 2001 年から女性教官の増加を推進するための ADVANCE プログラムが作られた。これは大学組織レベルの改革をするためのファンディングであり、自分が所属する University of Washington にも 2001 年から 2007 年まで約 3 億円の資金が投入された。プログラムとしては、女性研究者のメンタリングシステムや、女性教員向けのセミナー開催、ライフタイムイベントが生じた人に対してファンディングを出すプログラム (Transitional Support Program ; TSP) などがある。自分の場合は、第一子出産後にポスドクを雇用する際に TSP の援助を受けた。夫も TSP の援助を得ることで講義が免除され、研究と子育てに集中できた。(鳥居)

<意識改革の方策>

- ・女子中高の場合は女性がリーダーシップを採る機会が多くなる。中高生のころにリーダーシップをとったことのある人は、大人になっても所得が高かったりリーダーになっ

るという研究結果がある。女子校でなくても女性にリーダーシップを取らせる教育をすれば、女性リーダーが育成されるのではないか。(大竹)

・女性に限らず、引っ込み思案になっているというケースはかなりあると感じる。応募者に育児などの理由で研究期間のブランクがあれば、採用する側もそれを勘案した上で応募者の能力を判断している。業績が少ないことが説明できる理由があるのであれば、それを書いた上で応募するなどの工夫をしたらよいと思う。(山本)

・大学院生として山本教授の研究室に所属していた際にありがたかったのは、男子学生も女子学生もまったく同じ教育方針で指導されたことである。また、少しずつ高いハードルに挑戦する機会を与えられたことで、競争やストレスのかかる状況に対する耐性が徐々に作られたと感じている。女性はストレスに弱いから仕事を任せない、というのではなく、本人を成長させるような仕事を指導者が与えていくことも必要なのではないか。(杉本)

・女性研究者といっても一人一人違うので、もっと人数が増えていろいろな成功の道筋があるということが見えてくるのが理想的だと思う。(鳥居)

・事業仕分けの対象になったが、科学技術振興調整費の女性研究者育成モデル育成・加速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、大学を変える力になったという話を聞く。JST もその流れに乗ってやっていきたい。国が動けば大学も変わる。国を動かすのは研究者の皆さんの声なので、一緒に変えて行ければと思う。(島田)

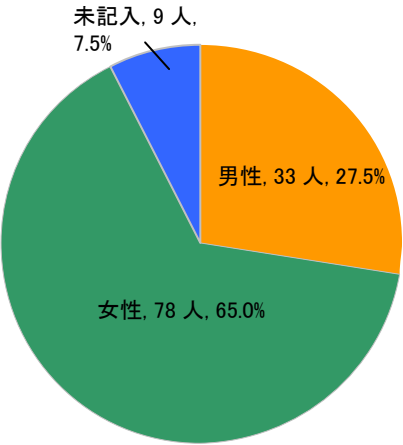
II. ワークショップ後のアンケート集計結果

ワークショップ後のアンケートの集計結果を以下に示す。回答者数：120 名。

< 1 > 回答者の属性

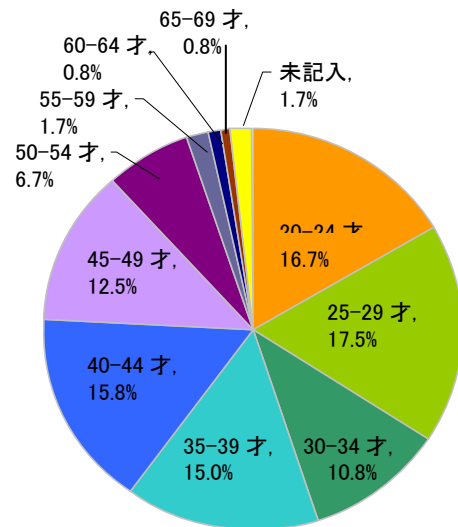
・ 性別

男性	33	27.50%
女性	78	65.00%
未記入	9	7.50%
合計	120	100.00%



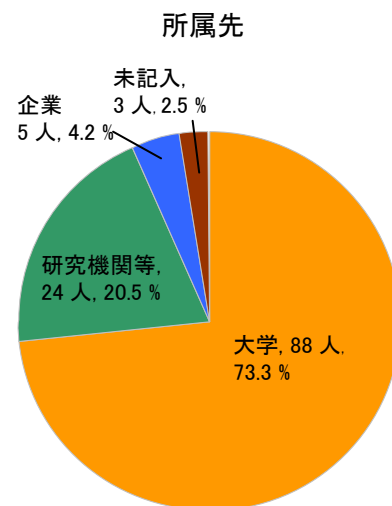
・ 年齢

20-24 歳	20	16.67%
25-29 歳	21	17.50%
30-34 歳	13	10.83%
35-39 歳	18	15.00%
40-44 歳	19	15.83%
45-49 歳	15	12.50%
50-54 歳	8	6.67%
55-59 歳	2	1.67%
60-64 歳	1	0.83%
65-69 歳	1	0.83%
未記入	2	1.67%
合計	120	100.00%

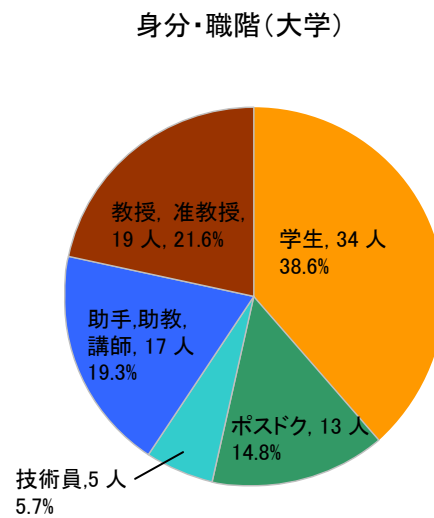


・ 身分・職階

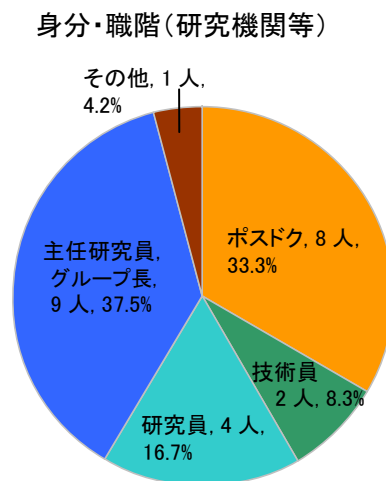
所属先	大学	88	73.33%
	研究機関等	24	20.45%
	企業	5	4.17%
	未記入	3	2.50%
	合計	120	100.00%



大学： 学部生	3	3.41%
大学院生(修士課程)	18	20.45%
大学院生(博士課程)	13	14.77%
ポスドク	13	14.77%
技術員	5	5.68%
助手	3	3.41%
助教	8	9.09%
講師	6	6.82%
准教授	5	5.68%
教授	14	15.91%
小計	88	100.00%

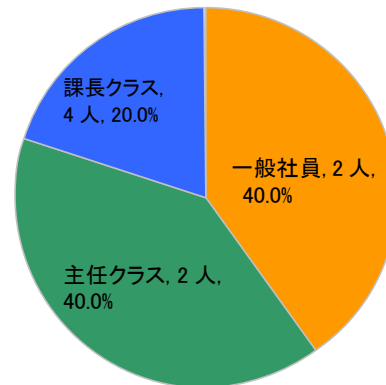


研究機関等：	ポスドク	8	33.33%
	技術員	2	8.33%
	研究員	4	16.67%
	主任研究員	5	20.83%
	グループ長	4	16.67%
	その他	1	4.17%
	小計	24	100.00%



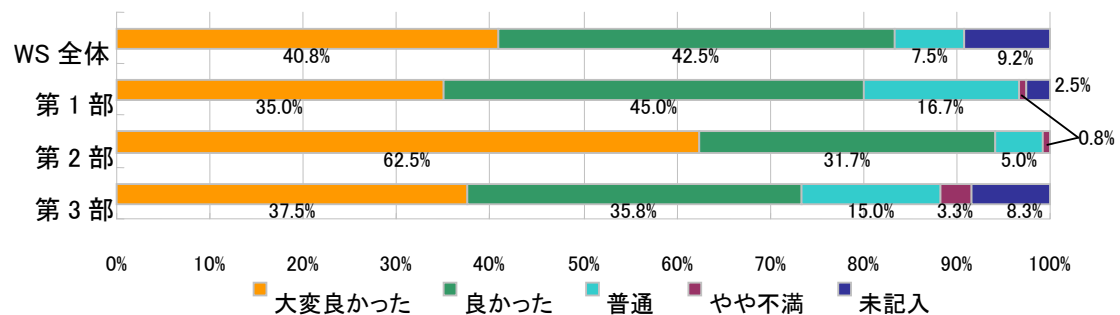
企業:	一般社員	2	40.00%
	主任クラス	2	40.00%
	課長クラス	1	20.00%
	小計	5	100.00%
	未記入	3	
合計		120	

身分・職階(企業)



< 2 > 今回のワークショップの感想をお教え下さい。

	WS 全体		第 1 部		第 2 部		第 3 部	
大変良かった	49	40.83%	42	35.00%	75	62.50%	45	37.50%
良かった	51	42.50%	54	45.00%	38	31.67%	43	35.83%
普通	9	7.50%	20	16.67%	6	5.00%	18	15.00%
やや不満	0	0.00%	1	0.83%	1	0.83%	4	3.33%
不満	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
未記入	11	9.17%	3	2.50%	0	0.00%	10	8.33%
合計	120	100.00%	120	100.00%	120	100.00%	120	99.99%



(自由記述抜粋)

【意識について】

- ・女性リーダーが増えない理由 3 つ挙げていたが、私としては、意識の問題が一番だと思う。意識があれば他の問題を解決できるはず
- ・男女の意識の差が大きな要因であることがあらためてよくわかった。
- ・制度と意識の両面での改革が必要であることを認識させられた。
- ・女性自身の意識も変える必要があると思う。女性だから昇進できなくても仕方がない、男性に負けても仕方がない、という意識が根底にあるような気がした。
- ・女性が競争を好まず、リスクを回避する傾向があることが実験結果として示されたのが興味深かった。実感としてもそのように感じる。私自身競争を回避して、その積み重ねが大きな違いになってきたと思う。
- ・男女の違いが実際にデータとして見られて面白かった。ただ、男性と差別されているという女性側の意識を改善することが重要な気がする。もっと、ストレスに強くなっていくべきだと感じた。
- ・日本がいかにも子どもを大切にしない国であることを再認識しました。社会の意識を変えることが一番大切ですね。
- ・鳥居先生がおっしゃられた通り、個人の競争心が低かったとしても女性の方が男性より協調性が高いと感じる事が多いので（ラボ内で）、CREST としてなど女性チームで一つの目標に向けて数人で努力するような機会が多い方が良いように思う。採用の際にも、男性と女性の評価の仕方そのものを変える必要があるように思った。
- ・女子校出身なので、リーダー的立場を望み、そうなっていることがわかりました。しかし女子校の後、男性社会の中で「女性の前では男性は自信過剰」がピッタリだったので苦労しましたが、その自身過剰をうまく扱えば苦労しないで済むという処世術を学びました。ぜひ次も続けて下さい。

【女性リーダー志望者が少ないことについて】

- ・私自身は、PI になるよりずっと自分の手を動かしたいという希望が強く、積極的に PI になりたいとは思っていません。
- ・M1 夏以前（就活を行うか進学か決める時期）の学生の声も拾わないと「研究におけるリーダーを目指さない理由」の一部は見えてこないのではないかと。
- ・そもそも女性 PI が増えることが必要なのか？現在の日本で女性はほぼ自由に職を選んでいるように見える。女性にしか出来ないこと（育児など）、男性に出来ないこと（特に思い浮かばないが）を明らかにして、それらを無くすようにしていくことがよりよい社会のため

めに必要なのではないだろうか？

【今後の課題】

・理解力がある PI（山本先生のような）はいると思うが、やはり少数派なので、そうでない人たちをどうやって聞き入れさせるかが問題だと思った。

・まず女性研究者の母数を増やすことが重要

・アメリカの大学の予算使用については自由度が高いというのは、マイノリティ（女性、外国人）採用やサポートの為に大切なファクターと思う。

・「学会の理事に来年は3人の女性を起用する」とあったが、数値だけでなく、役職を得るに値する能力を持ち合わせているのかも、大切なポイントであると思う。能力をどのように伸ばすか、伸びる環境をつくるかを考えていく時期だと思う。

・出産前後の女性が不利にならない環境作りと、仕事以外も含めた男女格差を生み出す意識をもたせないバックグラウンド作りが必要と感じた。

・リスクをとって競争に参加する過程を1人で行うことは数が少なく相談相手を得にくい女性研究者にとって、難しいことであると思うので、メンター制の充実や、大学院など早期に教育の一環として取り入れることが重要だと思った。今日のお話を聞いて私自身がそのような訓練をして行きたいと思った。

・印象としては文化的背景の為に、女性の PI が少ないということなのかと理解してしまいます。ということは、将来的にもそれ程変わらないだろうということなのではないでしょうか？それならばこの委員会の存在意義はないと感じました。社会的な背景をより掘り下げることが重要ではないでしょうか！またこのワークショップは現状の理解をすすめるということが目的なのではなく、女性参画をすすめるのが目的であるというのであれば、例えば「夫婦で同じ職場に採用されるのは社会慣行として難しいですね」と言うだけではなく、社会の持つ問題点として指摘しつつけていくことが必要ではないでしょうか。

・第2部のお話であった“女性研究者が不利になる環境”というのはやはり一般社会全体が産んだ差別によって生じるのだと感じた。女性にしか出来ないことは出産・授乳以外には無いはず。にもかかわらず帰りが遅くなることなどが女性にだけ不利な環境となってしまうのは、私生活における男女格差が大きいからに他ならないのではないかな。

【パネリストの選択】

・鳥居先生のような海外で PI として活躍される方がパネリストとして選ばれていたこと、山本先生もパネリストとしていらしたことが、本当に良かったと思います。

・東大、CDB、JST など恵まれた（かつ、例外的に優秀な人たちの集まり）環境にいる人

だけの集まり、意見で、がっかりするとともに、地方大、中小大のことを分かっていないと思った。地方の大学では、女性からの教授、准教授への応募は、最近とても多い（25・40%くらいは女性です）です。

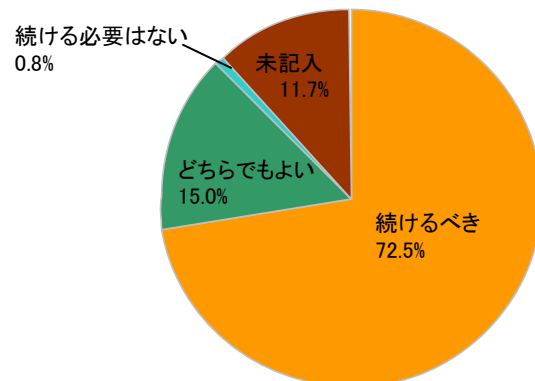
- ・次回はもっと多様な研究レベル、研究施設にいる人達を呼ぶべきと思う。そういうところにいる人達の方が、数が多いのだから。
- ・米国の男女共同参加システム運用に関わっている人をパネリストに呼んで話してもらうとよい参考になると思う。
- ・パネラーをもっと若い人にやって欲しい。

【その他】

- ・去年はネガティブな不満を述べていた印象があるが、今年はとても前向きさを感じられるワークショップだったと思う。
- ・鳥居先生のアメリカの話が、非常に興味深かった。（同様意見 2 名）
- ・社会の在り方の大切さを感じた。
- ・個人の経験から、共通システムをつくるのは難しいと感じた。
- ・当たり前のことだったかもしれないのですが、今までの苦労の原因が整理され少しスッキリしました。解析結果は勉強になりました。
- ・思考が違ってこのようなことが起こるのだから、現状で問題ないのでは？意外におもしろかった。
- ・今、挙げられている問題点解決に向かって行って欲しいと思いました。（調査のみで終わらせず・・・）
- ・日米の差をあまりに痛感してしまいました。あまり励まされた気分にはならなかったです。
- ・時間が足りなかった。（同様意見 2 名）
- ・フロアからの質問時間が短い。
- ・強引なまとめは不要と思われます。
- ・データの提示で“医学系”（保健系を除く）も加えていただきたいと思います。

＜ 3 ＞ 本年会では演題発表者の属性調査をはじめて行いましたが、今後もこのような調査を続けるべきだと思いますか？

続けるべき	87	72.50%
どちらでもよい	18	15.00%
続ける必要はない	1	0.83%
未記入	14	11.67%
合計	120	100.00%



(自由記述抜粋)

【調査の継続を希望】

- ・毎年行うことでデータを蓄積し、経時変化が観察できるとよいと思うので、毎年実施してほしい。(同様意見 7 名)
- ・10 年後、20 年後のためにデータとして振り返ることができるようにするのは良いことです。

【調査結果によって、現状が理解できた】

- ・実際にどれくらい少ないのか、数値にした方が、インパクトがあると感じた。(同様意見 4 名)
- ・今回のスピーカーの女性比率の低さは大変印象的でした。WS 応募者中の採択率に関するデータの男女比も出していただきたいと思います。

【調査結果の今後の利用】

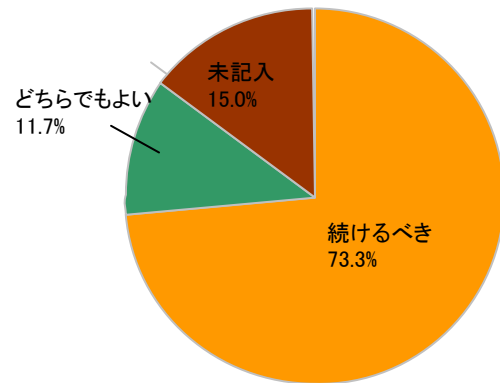
- ・正確なデータに基づいた分析の上に対策をたてるべきだ。
- ・文科省等へ提出してそれらの予算編成のベースとなるデータにしてほしい。

【その他】

- ・人手 etc.審査員に女性を増やすべき。
- ・分子生物学会はとても大きな学会ですので、バイオ系の属性調査としてすごく信頼できます。
- ・結論ありきでデータを集めているように聞こえる感じがしました。

＜４＞ 今後も年会において男女共同参画ワークショップを行うべきだと思いますか？

続けるべき	88	73.33%
どちらでもよい	14	11.67%
続ける必要はない	0	0.00%
未記入	18	15.00%
合計	120	100.00%



（自由記述抜粋）

【今後取り上げて欲しいテーマ】

＜家庭との両立＞

- ・研究と育児・保育・介護の両立について（同様意見 4 名）
- ・出産・育児を行う研究者に対する社会的、金銭的支援
- ・結婚と仕事
- ・若い女性は色々と将来に対する不安もあると思うので、実際にどのように、子育て、仕事を両立させているのかを先輩研究者に教えて頂きたい。
- ・育児サポートの充実をいかに広めていくか

＜女性リーダー＞

- ・「女性のリーダーを増やす」の企画を続けていただきたい。（同様意見 2 名）
- ・女性が PI として働く利点を紹介してほしい

＜意識改革＞

- ・上層部の意識改革と女性（若手・大学院生）の意識改革
- ・男性側の意識改革をするためには

＜経験談＞

- ・若い女性研究者の先生方の話など
- ・現実の院生の例

<統計データ>

- ・論文発表における統計（e.g. First author, Last author）
- ・動向調査を中心に time to time の対策の検討
- ・大竹先生の挙げていたテーマ「男女差別しない方が、業績が上がる」を具体的に伺いたい。

<その他のテーマ>

- ・事業仕分けのその後
- ・女性研究者支援の現状
- ・セクハラ問題と女性の昇進
- ・任期なし常勤職への女性採用について
- ・女性研究者の就職先とその後の仕事の継続有無について
- ・ラボの労働環境を変革するための秘訣、秘策
- ・男女で、各々、どのような研究分野に興味をもっているのかを聞いてみたい。
- ・共同参画につながる社会システムの創り方についての議論もすると良いと思う
- ・「情報の機会均等をいかに達成するか」男性同士で色々と陰の情報がやりとりされていて、男性から女性へは「公式」または、それに準じるものしか伝わらない。でも「非公開の情報」が実は最も有用なので、どうしても女性は「かやの外」になってしまう。
- ・（男女に関係なく）「研究者の雑用を減らすサポートシステムを考える」雑用が少なくなれば、育児との両立もしやすくなる。
- ・助教や助手の採用がきわめて少ない。また企業の採用も少ない女性研究者を増やすためには、もともとの母集団の数で増やすことが必須である。他のサテライトセミナーとも重なるかもしれないが、それについての取り組みなどを紹介してほしい。
- ・メンター制は、この分野ではあまり使われていないのだろうか？保育制度他、女性を守る法律（雇用機会均等法、他にもいくつかあるが・・・）の存在を、もっと広く若手に知らせるべき。1つの大学なり研究所の中で、女性だけのワーキンググループを持っているような大学の紹介等をするとういのではないか
- ・1. 市民講座向けに。2. 他の学会との協同のワークショップとして、など

<ワークショップの意義>

- ・女性が社会で一人前に働いていけるように、本人も、周囲の者も、考えを変えていくために必要だと思います。結婚、出産、子育てをしながら、家庭を壊すことなく、キャリアアップが出来るのか、若い女性はみんな自信を持っていないように思えます。周囲を見て

も、キャリアアップできている女性は、家庭を失った方が多い様に思います。意識を変えていくこと、環境を変えていくことの大切さのヒントを得る良い機会になると思います。

- ・女性を差別しない、子育てを応援するということは常に発信しつづけるべき。
- ・普段考えることがあまりない問題について触れるいい機会だと思います。
- ・ワークショップは、特に毎年行わなくても良いのでは？

＜5＞ 今後、男女共同参画委員会で行って欲しい事業やイベント等があれば教えてください。

（自由記述抜粋）

【分子生物学会の年会について】

- ・スピーカーやオーガナイザーの女性比率のアップ
- ・昨年はポスター会場の端の方に女性研究者についてのデータが発表されていたが、もっと目につくところで発表した方が良かったと思った。

【対外的な活動について】

- ・政治的な働きかけをするなど、活動規模を大きくすればいいと思います。
- ・任期あり職（ポストク）の基本賃金の値上げ運動
- ・ファンドに対する働きかけが出来るとういと思いました。様々な学会での男女共同参画委員会で横断的な組織を作るなど
- ・学会のみでのシンポジウムを開いてもなかなか女性の進出は進まないように思われる。社会全体で考える問題で、特に初等教育からの女兒やその親（特に母親）に対する思想教育が必要。小学生向け、中学生向けなどの女性の社会での活躍の重要性を教育するセミナーが必要だと思う。

【その他】

- ・女性研究者の方と話すことのできる会
- ・活躍している女性研究者の経験談や意見をたくさん聞いてみたい。
- ・女性の為のリーダー養成講座（？）のセミナー
- ・女性が競争的昇進を望むようになるような教育
- ・個別の環境でそれぞれ異なると思いますが、アメリカ等の優れたシステムをどう取り入れて国に提言していけるのか、解析を続けてほしい。
- ・女性研究職の就職支援
- ・男女差別を取り消し

＜6＞ その他、ご意見がありましたらご自由にお書き下さい。

【職場環境について、社会に対しての要望】

- ・託児所、RPD のような、育児 etc.によるハンディに対するサポートを手厚くしてほしい。
- ・家族があると、働く地域が限定されます。しかし、夫婦共に同じ大学で職を得ることは、とてつもなく大きな反発を感じています。アプライしたくても、するところがありません。また、PI となると、簡単に移動も出来ない。とにかく夫婦で近く（できれば同じ場所）で職を得られるようなシステムが出来ることを望んでいます。
- ・予算の使途がフレキシブルで、成果のためにどのようなようにも使えて、成果によって評価するようになっていけば、生産性の高いシステムが作れる。
- ・大学教授の中には、女性は結婚するのだから・・・という意識が強い方が、非常に多いと思います。私は数ヶ所の研究室で、同様の考え方から、「手伝い」のみをさせられ、自分の業績を上げることが困難でした。このような状況が何とかなれば・・・、と考えています。
- ・鳥居先生がおっしゃった“社会が違う”という事が、一番重要だと思いました。「子供を大切にする社会か」が全ての根本だと思う。家庭・育児の両立のハードルが低くなるだけで、かなり変わると思います。

【その他】

- ・生活（ライフ）にも科学的視点を導入する事が大切だと感じます。
- ・このような会を開かなくてもよい社会に早くなるとよいと思う。
- ・学会 or 学会連合からの政策決定組織への働きかけが必要
- ・分子生物学会に所属する会員、PI から大学院生、学生に至るまで、交流できる機会があるとよい
- ・今回示されたデータからも、私自身の所感からも評価側の男女間格差、差別はなくなっていると思う。今後このまま努力を続けていけば、ロールモデルも増え、意識も高まり、次第に女性参加率も高まっていくと思います。
- ・後任者を決める場合でも選挙であっても、男性は男性を選ぶ傾向が強いせいで、大きな変化が起きません。男性と女性の候補がいて、客観的に同じレベルだと判断された場合には女性を選ぶという強制力が働かないかぎり、変化は望めません。一旦変化がおきれば、何かが変わるかもしれません。
- ・「ロールモデルが少ない」というのは真実だと思う。また、「悪いロールモデル」がいることも事実（男女ともに）で、非常に大きな問題と思う

III. 今後の年会企画について

アンケート回答者の 73%が年会ワークショップの継続を積極的に支持していることから、今後もアンケート回答などを参考にテーマを絞り、新たな企画を考えていきたい。また、今回はじめて行った年会演題発表者の属性調査についても 73%が継続すべきと考えており、経時的数値データに基づいた分析と対策を期待する声が多く聞かれた。次回年会は生化学会との合同開催であるため生化学会との調整が必要であるが、演題発表者の属性調査は続ける方向で検討したい。

(2010 年 1 月 文責：杉本・漆原)