

第35回年会・男女共同参画企画開催報告

タイトル：「全員参加の生命科学研究を目指して（パートⅡ：生の声を聞こう!）」

日時：2012年12月11日（火）11:40～13:00

会場：福岡サンパレス パレスルームA・B

企画：日本分子生物学会 男女共同参画委員会

委員長：後藤 由季子（東京大学）

副委員長：塩見 春彦（慶應大学）

委員：井関 祥子（東京医科歯科大学）、大杉 美穂（東京大学）、佐藤 健（群馬大学）、篠原 美紀（大阪大学）、竹内 純（東京大学）、原 英二（がん研究所）、本間 美和子（福島県立医科大学）

第35回年会の初日に男女共同参画企画「全員参加の生命科学研究を目指して」を開催した。会場は約140名の参加者で満席となり、企画後の会場アンケートでは9割から良い企画だったという感想をいただいた。以下に年会企画の企画概要、および会場アンケートの結果について報告する。

I. 企画概要

【第1部】講演「男女共同参画委員会企画にあたって」

後藤 由季子（東京大学）

18期より男女共同参画委員会が改編されるにあたり、過去10年以上にわたる委員会活動を振り返る内容となった。後半は、女性が活躍するためにはどのようなことが必要か？という視点から講演が展開された。（講演記録）

【第2部】講演「意識改革の必要性について」

塩見 春彦（慶應大学）

今年の講演は、昨年の「科学的根拠のない無意識のバイアスを理性的に、かつ意識的に排除することによって、男女共同参画が進む」という講演内容を更に深めたものとなった。講演では、第1部で取り上げられた年会発表者の属性調査結果を例に、職階が上っていくほど女性の数が急速に減っていくことが指摘され、次いでその原因と解決についての見解が述べられた。（講演記録、および第2部スライド資料）

【第3部】テーブルディスカッション

第1部、2部の講演後、参加者全員がテーマに沿って8グループに分かれ、ディスカッションリーダーと共にテーブルディスカッションを行った。下記は各テーブルの司会（男女共同参画委員）による、ディスカッション内容のまとめである。

今年はこれまでにない形式での企画だったが、どのグループも和やかな雰囲気の中、活発に意見を交わす様子が見られた。企画には、学会理事をはじめとする多数のPIの方がご参加くださり、自身の経験談や若手を元気づけるようなコメント、励ましの言葉をいただいた。ディスカッションリーダーをはじめ企画に参加くださった皆さまに、この場を借りて深く感謝申しあげたい。

A. 「ライフワークバランス（若手編）」:

ディスカッションリーダー：春田 奈美 氏（東北大）、宮川 さとみ 氏（大阪大学）

司会：竹内 純 委員

- 1：一番重要なことは、研究者（学生）自身がどのような環境でもサイエンスを続けたいか、である。自身の気持ちは重要。しがみつくことも重要。
- 2：サイエンスを続けるか否かは、上司とパートナーの考え方に依存する率が高い。
- 3：結婚の時期、出産の時期、パートナーの転勤などを考えると、サイエンスのモチベーションの維持が難しい。
- 4：幼い子供の体調に依存するため、日頃の研究だけでなく、学会参加や会議の参加の際には親の協力は必要。託児室の充実が課題であり、参加出来る学会に限られる。託児室は続けて行って欲しい。少ないから縮小していくと15年かけて築き上げた今までの経験が無駄になるのでは？
- 5：男性の意識改革。上司、同じ研究者への意識改革。男性には言うべき。
- 6：研究スタイルを変える。短い時間で効率良くやる。子供に負担をかけない程度に仕事する。良い機会なのでサイエンス中心な生活から、新しい生活を楽しむように変えていくことが重要。
- 7：次世代が変えていくことも重要。

まとめ：

女性研究者は男性が思っている以上に色々なことを考えて、悩んでいることを知らされました。それでも、サイエンスが好きでどうにか続けたい熱意を感じました。そのためには、今まで以上にパートナー、上司、同業者は女性の悩みを知る機会をもつ必要があると思います。言い出し難くて言えていない場合が多いと感じました。まずは言えない環境にあるところから意識改革が必要かもしれません。本当は結婚していても子供がいても何も悪いことはないはずですが、みんなより早く帰ることが悪い風潮はいかにも日本的な感じがしました。既に家庭環境で幼い時期から「女性は就職すべき」「結婚して家庭に入るべき」という父親で育った方もいるという現実も何回か経験しております。やはり、こういう結果は少なくとも紙面上や大学／研究機関などで公表して、常に多くの研究者だけでなく一般市民の目に留まるようにしていくことも課題だと感じました。また、男性側としましては、何処まで女性の考えを十分に代弁出来るか不安を持つかもしれないですが、気にせず男性からも発言していくべきではないかとも感じます。さらに本問題として意識改革は男性研究者だけの問題だけでなく、女性上司においても必要なことだと感じました。つまり、研究とはなにかをこれから考えていくべきであり、世界に通用するには、男女関係なくサイエンスの取り組み方も考え直す時代が来ており、個人の生活を尊重しながらサイエンスを楽しむ（集中して）ことも重要な課題であると思います。

女性ががんばるぞ！と思える土台作りをしていかななくてはいけないと感じました。

B. 「ライフワークバランス（若手編）」:

ディスカッションリーダー：岡田 由紀 氏（東京大学）、上川内 あづさ 氏（名古屋大学）
司会：佐藤 健 委員

1) 仕事と生活，人生をうまくバランスを保ちながら，いかにポジションを得るか。

- 研究者という仕事をわかってくれる人をパートナーに選ぶことが一番大事。
- 職場が離れている場合でも、できるだけ子供の世話を分担すべき。
- 家族の助けやシルバー人材センター、ベビーシッターなどを活用して時間を作る。
- 限られた時間に集中力を持って仕事する。
- 保育環境などを考えて職場を選ぶのが重要（しかし仕事ありきになってしまう）。
- 大学単位、地域単位で学内保育園とか休日夜間の託児サービスなどが充実することに期待。

2) 夫婦共働きの場合，ライフイベントにおける負担をいかに分担するか。

- どちらかが職住近接していること。
- 親、周囲の人々に協力してもらう。
- 夫婦で分担をしながらもどちらかに100%負担が掛かったときに、短時間でもそれをマネジメントできるようなスタイルを普段からやっておくべき。
- あまりにも分業化しすぎると、突発事態に対応できなくなってしまう。
- バランスのよい役割分担（家庭によってそれはまちまち）。

3) それぞれの大学ではどのようなサポートをしてくれているのか

名古屋大学の例

学内に常設の保育園と学童保育を持っていて、出産後の早期復帰から小学校卒業まで対応。保育園はあらかじめ頼めば夜ご飯も出してくれるので、遅くまでの会議にも対応できる。学童保育では要望に応じて、ご飯とお風呂にも入れてくれる。

学童保育に子供を預けている教員は年に1回、子どもたちに何か講義をしてあげる。

病気の子供を連れていって一緒に仕事ができるような部屋が、大学の中に整備されている。子育てや介護が大変な女性研究者には実験補助員のサポートが得られる。

- 大学レベルでこのようなことに取り組むと日本人だけではなくて国際的に優秀な人を呼び込むという、大学の生き残り戦略につながると思われる。
- 現在は多くが女性研究者のみ対象なので、男性が子育てに向かえるような仕組み作りも大事
- 男女関わりなくそういうシステムが使えるような動きがとても大事。
- 周りの理解、特に上司の先生に配慮をいただけると復職したときにもっと頑張ろうというモチベーションにもなる。

4) 今後，何が改善されれば，男女共同参画の状態に近づくのか

- 女性研究者コミュニティの形成と発展。
- 男性研究者コミュニティの形成と発展。
- 男女関係なく利用できるサポートシステムの構築。
- 出産を職場全体でサポートする体制作りと意識改革。
- どちらも「してやろう」ではなくて、自分が主体で手伝ってもらったときには感謝。
- 緊急時にはもちろんなりふり構わず助けを求める。
- 既存の制度に使いにくい点があれば、後の世代の人のためを考えて、その時に制度を改善

する。

C. 「ライフワークバランス（若手編）」:

ディスカッションリーダー：倉永 英里奈 氏（理化学研究所）

司会：原 英二 委員

ライフワークバランスについて：

1. 海外と比較すると、日本では男女問わず、楽しそうにしている研究者には風当たりが強く、忙しくて辛そうにしていなくて色んな雑用を押し付けられる傾向にある。
2. 日本では長時間働くことが良いことだと言う風潮があり、用がなくても早く帰宅することが難しい雰囲気の研究室が多い。これではなかなか人生を楽しむゆとりが持てず、若い人にとって研究者が魅力的な職業には見えないのではないかと心配される。
3. PI（研究室を主宰する研究者）になるには本人のモチベーションが最も大切。自分がやりたいと思った研究に邁進し、ネガティブなことをあまり考えず、「研究室を主宰出来たらこういうことをやりたい」など楽しいことを考えて、その実現を目指して頑張りたい。周りの人とうまくコミュニケーションが取れてさえいれば、早く帰ろうが、遅く帰ろうが、大した問題ではない。

男女差について：

1. 女性だから不利益を感じたことはあまりない。モチベーションが高ければ女性でも研究を続けて行く上で問題はないように思える。それより、男女問わず最近の若者の傾向として自分が出した研究成果の社会的な評価にこだわり過ぎて、研究活動そのものを楽しめなくなっていることに問題があるように思える。
2. 今、女性の逆差別政策で女性PIを何%にしましょうとか言っているが、このような政策は競争力を失う原因につながると心配される。また、こういう政策があるせいで、その恩恵を受けたかどうかにかかわらずPIになった女性研究者へのプレッシャーや風当たりが強くなっている印象を受ける。大切なことは本当の意味での平等であり、男女問わず真に平等にチャンスが与えられ、頑張れば頑張った分だけ良い待遇を受けられるような社会にすることである。
3. 確かに今の逆差別政策は対処療法であって根治療法ではない。しかし、女性PIがもっと増えて、成功した女性PIが増えてくれば、女性にももっとチャレンジしてもらおうではないかと社会全体が考えるようになって行き、本当の意味での男女共同参画に近づくのではないだろうか。

D. 「大学の取り組みの比較など」:

ディスカッションリーダー：相田 美砂子 氏、東山 哲也 氏

司会：篠原 美紀 委員

- ・ 広島大学と名古屋大学での保育園、あるいは学童保育についての取り組みについての報告があり、女性研究者支援モデル育成や女性研究者養成システム改革加速プログラムなど国の

施策が保育所などのインフラ整備の充実を後押しした実状がうかがえた。特に学童保育については他に例が少ないことからその運営面での質問があった。学童においては保育経験を希望する学生アルバイトの活用により、比較的安価に様々な課外活動などの取り組みが可能となると同時に参加大学生への教育効果も得られることが紹介された。

- 名古屋大学 WPI プログラムでの Dual Carrier Support の紹介から発展し、カップルの同居支援策は遠隔地の研究機関における単身赴任率の高さの問題解消、さらに有能な女性研究者をプロモーションする際に有効な手だてとなるのではないかとの意見が交わされた。ただし、永続的にカップルが一緒にいることの是非については議論の余地があり、ライフイベントに沿った支援策について議論した。
- 各参加者の所属する機関における取り組みについて紹介し、近隣住民と大学との接点としての保育所、病児保育、大学の国際化に伴った外国語による保育活動、女子中高生へのロールモデル提供などユニークな取り組みが紹介された。

E. 「キャリアパスなど」:

ディスカッションリーダー: 本田 圭子 氏 ((株) 東京大学 TL0)、玉井 馨子 氏 (第一三共 (株))
司会: 井関 祥子 委員

ゲストのキャリアパスの話から。現在お二人とも企業に勤務

- 2000 年代の話として、大学教員としての就職の面接の際に差別発言があり (結婚したらやめるのでしょうか?)、そのようなことはあってはならないとの女性参加者の発言。
- ゲストのお一人は、企業の就職面接の際に、尋ねられなかったが、「子供を欲しいと思っている」と自ら切り出した。雇用主と労働者のそれぞれの期待について確認することが必要かと思うとの発言。
- 米国での就職は夫婦共に職を得るということで考えてもらえる。そして、就職については、大学であれ企業であれ、双方対等であるところが日本と異なるとゲストの発言。
- 別の女性参加者も、ベンチャー企業で「小さい子がいると残業できないでしょう?」との面接の際の発言ありで、結局採用されなかった。
- 大企業だと、現在はだいぶ変化してきており、そのようなことはないのではないかという意見。
- 男性オブザーバーは、研究室の後輩と結婚し、配偶者は製薬会社に勤めていたけれども、自分の留学の際に退職した。配偶者は通訳の仕事に興味を持って、現在は会議通訳として働いている。仕事に生き甲斐を感じているが、実際自分の都合で配偶者のキャリアを断ったということは事実で、それが正しかったかということとはわからない。ただし、結婚や出産によって仕事を辞めるという前提で採用を考えてはいけないと思う。現在は周囲でもほとんどそのようなことは聞かなくなったが、逆に表に出てきていないだけという可能性がある。
- 大学でも基礎系の先生方は比較的男女に差があるとは思っていないのではないか。
- 男女共同参画が進んでいるのは、外資企業、日本企業、大学の順ではないかという意見。
- 最近の女性優先枠は逆差別ではないかという意見と、そのぐらいプッシュしないと変らないのではないかという意見。そして、visibility を上げる、ロールモデルがいるとい

うことは大事なことであるという意見。

- ・ライフイベントを機にキャリアを変更するということは可能であり、成功することもあるという意見。子育てはマネジメントである。
- ・子育ての能力に男女差があるかどうかは、科学的に立証されておらず、最近の議論には子供からの視点が欠けているのではないかという意見。親がいい形で働く姿を子供に見せることが重要ではないかという意見。
- ・現在日本では奨学金などが年齢制限になっている。米国では博士取得後からの年限で制限をしている。日本でもそのシステムに変えていく努力はなされている。
- ・男女を問わず、働く効率を考える必要がある。
- ・大学だと自身のしたい研究を続けることができるが、それには研究費の獲得など、大きな努力が必要である。一方、企業だと自由裁量の度合いが少なくなるが、それだけ保護される。
- ・ワークライフバランスを取れるようにしていくことが大事である。

F. 「ライフワークバランス（シニア編）、女性PIへの道」:

ディスカッションリーダー：塩見 美喜子 氏（東京大学）

司会：大杉 美穂 委員

このテーブルでは、塩見先生からこれまでの職務経歴を含めた自己紹介をいただいたあと、参加者一人ずつから自己紹介に続き問題提起、質問、それまでに出了た話題についての意見など自由な発言をお願いしました。

参加者は、ポストドクや助教などのポジションについており、これからのライフワークバランスについて不安をもっている女性研究者が多い印象でした。また、既にPIとしての経験豊富な先生方からのご意見もいただきました。その他、どうかして女性教員を増やしたいと方法を模索している工学部の男性教員の参加もありました。

- *教授が率いるラボの中で助教などのポジションにつき、独自の研究費を得て小さなグループで研究を進めている。今の状態が快適で正直PIを目指したいという強い気持ちはない。
- *PIになりたいと強く希望をもっているが、男性のPIではロールモデルにならない。いわゆるこれまでの“男性型PI”とは異なるPIは可能なのか
 - 女性ならではの、性周期に伴うあるいは更年期など加齢に伴って生じる感情や体調の波をどう克服するか。経験者から話を聞く事は参考になる。
- *PIになるには24時間研究者でいることが必要だと言われ、子どもをもつこと=落ちこぼれる、という図式から離れられない。
 - 24時間研究者でいなくても成り立つ仕組みはあるはず。また、例えば北欧では、「保育時間が18時までなのが問題だ」、と言ったところ、何が問題なのか理解できないという反応。
- *まわりのPIを見ていると、ライフワークバランス保ちながら仕事ができるのか不安になる。いつ出産したらいいのか、出産してからも今までと同じような研究が本当にできるのか。
 - 女性だけでなく、男性にとっても子供をもつことは人生で一番大きな変化であった。怖

がっても心配してもある意味無駄。とにかく産んでみればいいのではないか。

→研究者に限らず、小さな子供をかかえて働く親は同じ悩みをもっている。地域のネットワークなどを利用して情報を得ることで何とかなることも多い。

*子育てが終われば今度は「介護」という問題が生じる。これもライフワークバランスを考える上で子育てと同等に重要かつ難解な問題。

*夫婦で研究者の場合、夫側から「(自分のラボの) テクニシャンでもいいのでは」等、補助的な役割を押し付けられるなど、夫婦間でのトラブルが起きる。どう克服したらいいのか。

→意見の相違はどうしても出てくる。何度も何度も話し合っ、落としどころを見つけるしかない。

G. 「フリートーク」:

ディスカッションリーダー：近藤 滋 氏 (大阪大学)

司会：後藤 由季子 委員長

・文科省で男女共同参画に携わっている方「男女共同参画を積極的に進めていた分子生物学会が委員会を止めるという話を聞いたのでどうなっているかを見に来ました」→それに対しては「男女共同参画の活動は先ほど述べましたようにまだまだ課題が山積みなので、決して止める訳ではありません。キャリアパス委員会の中に含めて、女性の問題も男性の問題と関連づけて扱おうということに過ぎません」と説明。

・Critical Mass: 女性がある割合を超えると急に活発になる。そもそも女性がある程度多い場所に女性は来る。(文科省の方:「そのラインが3割と考えています」)

・女性がPI ポジションに少なすぎるため、酷使されるのは問題。

・出産/30歳前後の壁: 大学はもちろん、企業の研究所であっても、仕事を続けたいために出産を控える女性がまだまだ居る。あるいは出産をきっかけに辞める人が多い。どうやったらその壁を乗り越えられるか?

(1) 出産後に戻り易い状況を作る→国のサポート、周囲の理解とサポート

(2) 出産したら定年を延ばそう! (by SKさん)

注: ここでSKさんは「出産一回あたり、女性は2年間定年を自動的に延ばすということにしたらどうか」という発言をしたために、「なぜ女性だけ? その発言には無意識に女性が子育てするという考えが入っていないか?」と反論を受ける。SKさんは「出産は女性しか出来ないのだからそこに差があっても構わないのでは」と答える。

注2: 例え育児休暇などの制度が出来ても、休みを取ると罪悪感を感じる日本のメンタリティーでは制度を活用出来ない。皆休むようになれば良い。

注3: ここでTKさん「何も考えずに子供を産んでから考えよう。でないと色々不安だから出来ないと思っていたら何も出来ない」

H. 「意識改革」:

ディスカッションリーダー：阿形 清和 氏 (京都大学)、塩見 春彦 副委員長

司会：本間 美和子 委員

意識改革のために無意識のバイアスをどう解決するか、というテーマのもとにディスカッションを行った。グループで話題となったポイントを、以下のように列挙します。参加者それぞれのご経験や、期待される取組み、希望的観測など率直に話し合うことが出来ました。

- 意識改革の問題としては、「なでしこ JAPAN」がエリートをトップとするピラミッド構造をつくりワールドカップとオリンピックに勝った例に習い、良い循環をつくる必要がある。**男女共同参画の取組みにより、安定したトップレベルを常に維持できる環境をつくり、全体を底上げしレベルアップを図る。**女性で誰かがノーベル賞を取れば、がらりと流れが変わる。なでしこと同じように、子どもたちがそれにあこがれる。いったんポジティブな循環に入ればピラミッド構造を支えに一定のレベルに到達し、男女互角に、そして普通になるのではないか。
- いつも家庭に母親がいて面倒を見てもらいながら育ったか、あるいは親の苦労を見ながら自立心を育む環境に育ったか、という子ども時代の経験値は、意識改革の点でも大きな違いを生む。前者の人に意識改革を促すことは難しく、闘うのは無駄。むしろ**次の世代で意識改革を図れるよう、今の親世代がしっかり働く姿勢を見せ子どもたちにそうした意識を持たせるよう働きかけることが有効だ。**
- 地方都市にいて特に感じることは、女性はどんどん活躍しなさい、でもうちの女房は家庭を守ってもらう、という前提の男女共同参画だ。**男性がもっと家庭のことに関与できる仕組みと意識、それを認める風土を作り上げなければ男女共同参画は実現しない。**
- 病児保育まで預けて自分が仕事をするべきかどうか抵抗があり、もっと能力のある別の女性にそういう夢を託すべきなのかと思う。自分の今後の進路についても迷っている。世代が変わっていく過程にはやはり上と闘う人が必要だと思うが、自分にできることは何かと考えたときによくわからない。
- 単身赴任も男女共同参画と同じ問題だ。会社の中で上司に「休みます」と言ったときに「何、寝ぼけたことを言っているんだ。女房の言いなりか」と言われるかもしれないという意識がある。**社会全体の意識を変えないと、研究者の世界だけ変えようとしても難しい。**特に男性が、家事はできても子どもが病気だから休む際には、違うバイアスが掛かるので、それを変える必要がある。保育施設、田舎は少ないのであるだけでもマシと考える。
- 助手の職を得て短期留学の出発直前に妊娠が判明し、すごく暗い気持ちでアメリカに行ったが、ラボ全員でお祝いをしてくださった。日本の上司に話す時は肩身の狭い思いをしたが、**海外ではおなかの大きな女性もたくさん働いていたので気を取直した。**ある女性研究者が、結婚して妊娠したらそれは当たり前のことであり、子どもがいて働くことも当たり前のことであり、それを自分に対して guilty と感じないように、と言われて以来それを自分の心の支えとしてきた。
- ポストドク時代に子どもを持っていいのかわろかわろ悩んだが、ボスに妊娠を話した時に「良かったね。心配していたよ」と言われホッとした。所属大学は男女共同参画に取り組んでいたため、研究補助員派遣制度としてテクニシャンを付けていただき、大学の意識が変わっていることを実感した。**周囲の認識が上がっていることを知らずに、勝手にだめだと思い込んでいたことがぱっと晴れた時に、自分の意識改革がおこり救われた。**
- 意外といろいろな支援システムがあり情報のネットワークもぜひ有効に利用していただき

たい。

- 今までは当たり前だと思っていたが、子どもができた上で初めて感じるのは、**会議などが夕方遅くになると嫌だ。もっと早い時間にディスカッションの時間を**入れて頂き、昼食を懇親会に充てるような形にするとか工夫してほしい。
- 妊娠した時に、研究室のスタッフが全員女性で比較的スムーズに受け入れていただいた。そのプロジェクトの最後に第2子を妊娠して、希望を出して今の職に移った。子育ての公的支援を最大限利用するつもりが、母がかなり介入してきて**世代間の認識の違いに直面し意識改革の必要性を感じた**。必要に迫られたときは周りの意見を聞いて、多少自分の主義主張を曲げてでも、うまくいく方向を探るしかない。
- なおさら世代を超えて、**自分たちの子ども世代にはこういう意識を持たせようという意識を、私たち自身も持つことは大事**と思う。
- 30年前は施設が悪く環境がなくても、それでも普通にやっていた。8時に保育園に預けて、研究室に一番のりで行き、延長保育で7時ぎりぎり迎えに行きご飯を食べさせお風呂に入れて、また研究室に行ったので誰も文句は言わなかった。過酷だったかもしれない。今の研究室にはベビーベッドもあるし、女子学生も子どもを産んで赤ちゃんを連れて来る。**環境と雰囲気は重要だ**と思う。
- 子供が産まれた時から**単身赴任なので、社会的にも一つの家族の中でも重要な問題**です。子どもの成長を夫が見ていないので、なかなかかみ合わず意見がぶつかる。
- 単身赴任についてはある程度の年になると、お互い動けないポジションに行ってしまう。
- ポストクで結婚したが、単身赴任のため子どもが欲しいと思っても子供をつくるチャンスが少ない。子どもが持てないというのは大きな問題ではないかと思います。子どもを育てる以前に子どもを持てなかったら何も始まらないので、困っている人たちは多い。
- 今は、**男女共同参画とキャリアパスはセット**です。夫婦パッケージ雇用も含めて考えないとダメな時代に来た。
- 男女共同参画の本当の目的は、**性差なく研究者としてのリソースを活用すること**。女性だけでなく**男性研究者も同等に関与し実現しよう**、というのが男女共同参画の話。また、同居支援についても取組みが始まっている。意識改革という点で理想的なポスト中には居られる。むしろ、**個人の方ではどうすることもできない文化・風土の壁を壊すにはどうしたらいいか**を考えるのが、今後の課題だ。

II. アンケート集計結果

会場参加者には、用紙でのアンケートの協力も依頼した。集計結果、および記入いただいた自由記述欄の内容を下記に掲載する。

(アンケート回収枚数 81 枚)

<1> 回答者の属性

・性別

- | | |
|-----------------|-----|
| 1. 男性 | 40% |
| 2. 女性 | 58% |
| 3. 回答しない（無回答含む） | 2% |

・年齢

1. 20-24 歳	10%
2. 25-29 歳	16%
3. 30-34 歳	11%
4. 35-39 歳	16%
5. 40-44 歳	17%
6. 45-49 歳	15%
7. 50-54 歳	5%
8. 55-59 歳	5%
9. 60-64 歳	1%
10. 65-69 歳	4%

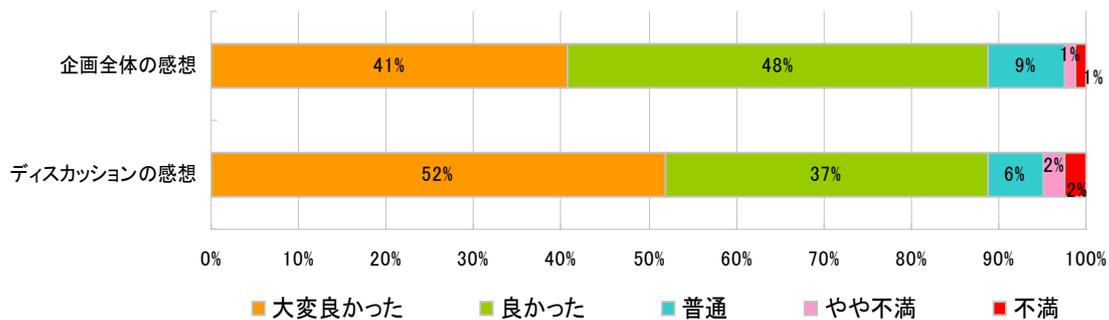
・身分

1. 学部生	2%
2. 大学院生（修士）	10%
3. 大学院生（博士）	10%
4. 研究生	2%
5. ポスドク/研究員	15%
6. 助教	17%
7. 講師	7%
8. 准教授	6%
9. 教授	20%
10. 主任研究員/グループリーダー	1%
11. ユニット長/チームリーダー	2%
12. 役員クラス	2%
13. 主任クラス	1%
14. その他	2%

・所属

1. 大学	79%
2. 研究機関	11%
3. 企業	6%
4. その他	1%
5. 回答しない（無回答含む）	2%

<2> 今回の男女共同参画企画の感想をお教えてください。



【第1部、2部の講演について】

- ・第1部のデータで女性が少ないというものについて、母数がわからないので説得力がなかったです。女性が、女性がと言いつつ感じました。男女関係なく、人生の中で仕事のバランスが大事だと思います。
- ・後藤先生、塩見先生のオープニングトークが素晴らしかったです。
- ・プレゼンは考えさせられた。内省は常に必要だと思わされた。このような場に来ない上級職にも全体的にきいてもらえる場がほしい。
- ・塩見先生のお話もハッとさせられる部分が多くて良かったです

【第3部 ラウンドテーブルディスカッションについて】

- ・高名な先生方とディスカッションする機会はなかなかないため、刺激になりました。話しの振り方、相手への語り掛け方など、勉強になる部分が多かったです。
- ・普段できないようなディスカッションが出来たと思います。私のテーブルには「楽しく研究をされている女性研究者」の方がいらっしゃったので、こういう人がもっと前に出てくれば、アカデミックに進む女性が増えるのではないかと思います。
- ・女性研究者が現在のシステムで悩んでいる点を具体的に聞くことが出来、大変有意義でした。現在学生の身で結婚、出産はまだですが、将来研究者として歩いていくことを含め、今より、良いシステムを構築していただきたいと思うし、貢献したいと思いました。
- ・普段、頭の中にはありつつも真剣に考えてこなかった男女共同参画について短い時間ではありましたが、しっかりと discussion させていただきました。今後も男女共同参画を考えるよい機会になりました。
- ・ディスカッション形式は有意義だったと思う
- ・実際に結婚、出産を経験された先輩の話聞くことができ、参考になりました。学振 RPD のような制度が充実すれば、女性が研究を続けやすいのではないかと思います。
- ・初めて、このような企画に参加させていただきました。みなさんの意見や考えを聞くことができ、非常にいい機会になりました。
- ・貴重なお話を聞くことができ、大変良かったです。(相談させて頂ける先輩研究者が少ないため)
- ・前もってテーマを募集した方がディスカッションしやすかったのではないかと思います。
- ・途中から参加しましたが、皆さんの意見を伺えてよかったです
- ・発表者の意見だけでなく、参加者個人々々の意見を知ることができて参考になりました。
- ・ラウンドテーブルディスカッションの試みは興味深かったです。
- ・実際に結婚、出産を経験された先輩の話聞くことができ、参考になりました。学振 RPD のような制度が充実すれば、女性が研究を続けやすいのではないかと思います。
- ・もっともっと聞いてみたいことがたくさんあった。1つのワークショップとして、もっと長い時間とっても良いと思った。女性研究者の先輩方の生の声が聞けて、今後、どのように生きていくかを考えるうえで参考になった。
- ・ラウンドテーブルディスカッションで、色々な方々から深いお話を聞くことができ良かったです。私は結婚したばかりの女性若手研究者であり、悩んでいるところだったので、たくさんの参考になるお話を聞くことができ大変ありがたかったです。
- ・男女比が半々で両サイドの意見が聞けてよかったです。男女共同参画だと女性側に偏ることが多いですが。
- ・ディスカッションが楽しかったです。ディスカッションリーダーに子育てをしていない女性研究者がいなかったのが、子育てをしている立場での意見が言いやすかった。
- ・個人の悩みを具体的に話すことができよかったです
- ・テーブルディスカッションが良かったです。もっと先生方のご意見を聞きたかったです。
- ・初参加ですが、テーブルディスカッションがとてもしっかり勉強になりました。

- ・テーブルディスカッションが良かったので続けてほしい
- ・途中参加で(自らの責任です)十分に話をしたり、伺えなかったが、今年形式はこれまでもよりも参加意識を高めるもので、ファシリテータに拍手を送ります。
- ・結構話がもりあがった
- ・テーブルディスカッションはとまどったけど、様々な意見が聞けて良かった。
- ・多くの学会ではセミナーで話を聞くだけだが、ラウンドテーブルディスカッションで、今まで自分がされてもやもやしていた男女差別についても話せてスッキリしました。
- ・たいへん盛会でした。心強い御意見を男性側からたくさん聞くことができてよかったです。
- ・ラウンドテーブルは最初とまどったが、普段聞けない話がきけてよかった。
- ・多数の参加があり盛り上がりました。議論だけでなく実際に男女参画できる研究者社会が形成できるといいですね。
- ・若手の声が聞ける
- ・参加されている男性の先生方の生のお話が聞けてよかった。
- ・ラウンドテーブルディスカッション：どうまとめるべきかが難しい
- ・女性の話、問題を聞く時間をもてて有意義でした。
- ・参加者どうして話を出来たのは良かった。
- ・もう少し時間が欲しかった。いくつか事例を挙げてケーススタディをしてみてはどうか
- ・テーマ毎というので、かたよったかもしれない まあ、おもしろいかな 一般的な意見として、すでに周知されている

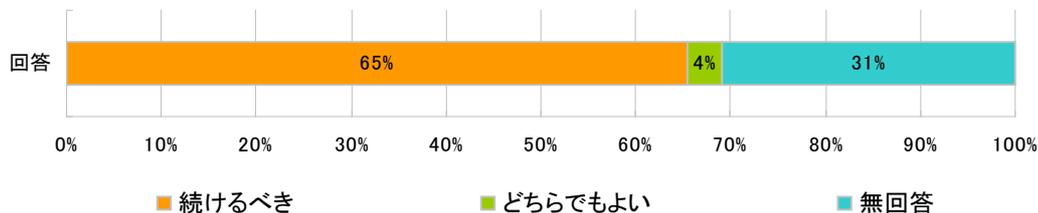
【その他】

- ・日本人が仕事以外にかかる時間を全体的に増やしていくことが、女性が働きやすい環境をつくることにつながるのではないかと思います。女性のために、こうした方がいい、女性が差別されているという表現ではなく、子育てをしている人のために仕事に費やせる時間が少ない人のために、とした方が偏った感じがなくてよいのではないかと思います。
- ・学生・独身という立場で、子育てに対する意識をしっかりと持つべきという意見は、非常に参考になりました。
- ・1人でも参加しやすくて良かったです。
- ・普段あまり考えたことがなかったテーマで勉強になりました。女性がより仕事のしやすい環境を作るのは周囲の協力がとても重要ということを改めて感じさせられました。
- ・大変おもしろい企画だと思う。
- ・個人としては、若手キャリアパスに関する話だけに移行するのではなく、男女共同参画に特化した企画、取組みも引き続き続けていただけたら、と思いました。
- ・個人個人の意見を出すことが重要と思った。
- ・できればここに来ない方(意識の低い方)にも意見を伝える機会が欲しいと思いました。
- ・テーマごとに分かれたが、テーマに限ることなく、結局は全体的な意見も多くなったかと思えます。男女共々の権利を尊重して子育てに関して時間がとられている時期には、男女共に考慮するなど雇用決定の際には柔軟な対応が大切。今後は年齢制限についてももっと取り上げて欲しいと思います。男女問わず、一度離れてから PhD を取った人も世の中に

はいるので・・・

- ・塩見先生の話の後でも女性からでも、まず女性が子育てすることをベースに話される方が多いなと感じます。
- ・勉強になりました
- ・ここに来られている先生方のお話を是非上司に聞かせたいと思った。
- ・企画全体：すでに何度も話されている内容
- ・各テーブルのまとめの後、少し全体ディスカッションなどがあっても良かったかも
- ・女性のリーダーシップを高めるような仕組み 一泊の合宿なども？
- ・もう少しじっくりと話しあえると良いのでは

<3> 今後も年会において男女共同参画企画を行うべきだと思いますか。今後取り上げて欲しいテーマをお教えてください。



【意識改革】

- ・逆差別の問題（結局、子育て、家事をしている男性研究者は損をする？）→男性の価値観の問題
- ・男性 PI の意識改革
- ・上司の意識改革
- ・上司の考え方をどう変えていくのか

【キャリアパス】

- ・博士取得後のキャリアパスのロールモデルを多数提示してほしい
- ・キャリアパス
- ・若手のキャリアパス ベンチャーの作り方
- ・男女と共通にキャリアパスの問題をかかえている。

【男性を対象に】

- ・男性向けの発信（子育てモデル、介護モデル、など）
- ・男性の若い PD、助教の悩みに focus をあてたもの

【その他】

- ・色々なライフモデルの経験談を聞きたかったです。
- ・周囲に女性研究者のロールモデルが少なかったので、助教以上の女性研究者に、研究を続けていく上で苦労した点などを話して頂きたい。
- ・教育を男女共同参画 今回のイベントに来てくださった関心、意識の高い研究者の方に

講演や指導をしていただくことがあると良いと思います。

- ・海外との比較
- ・子どもの預け先をどうしているのかももう少し知りたかった。(大学や研究機関において、保育所や学童の取組みがどのようになされているか)
- ・世代別のディスカッション(大先輩を囲みながら)
- ・年齢制限の問題(30半ばでPhD取得など) 様々な応募で
- ・Dual Career 女性研究者の増加と別居問題
- ・若手の声が聞きたい、聞くべき

<4> 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お教え下さい。

【子育て】

- ・子育て支援事業
- ・実際に家族や子どもと一緒に参加してもらう とても楽しいと思う
- ・2、3人子どもがいる方のライフスタイル研究

【海外の状況】

- ・日本では、研究者に限らず、政治家などでもリーダーに女性が少ない。男女の職業観について、海外と比較して欲しい。
- ・海外の現状を知る企画

【その他】

- ・学生同士の男女間で、交流を持つ場所を設けていただけると嬉しく思います。
- ・高校生以下に対する意識教育等の試み
- ・今回のようなディスカッションもいいですが、結果としてあまり苦勞していない成功例ばかり聞いても・・・という気がしています。順調に職を得てきている方には、得られなくなった時にどうしたらいいか、ということとは分からない。
- ・Job huntingにおける心構え
- ・教授クラスの先生方(特に男女共同参画セミナーに日頃参加しないような方々)を集めて、このような会を催してほしい。
- ・いかにして教授、PIを30~40%にするか?

<5> その他、ご意見がありましたらご自由にお書きください。

【今後の企画について】

- ・各世代の参加者がdiscussionをし、どのような結果の相違が又は同意がでるのか、やってみてはと思います。
- ・テニユアトラック→パーマネントのポジションの道筋が不明瞭なまま、制度だけが先行している気がします。大半の責任は文科省にあると思いますが、その辺の企画をお願いいたします。
- ・悩んでいる、頑張っている女性を勇気づける企画を続けてほしい

- ・いかに実現に向けるかのプロセスをもっと模索すべき
- ・もう少し若い人がたくさん参加するとよいと思いました。宣伝の仕方に工夫が必要なのでは？例えば、ショート・トークや、シンポジウム会場でのご案内等。

【その他】

- ・多くのヒントが得られました。ありがとうございました。
- ・塩見先生の話がとても身に染みだ。このような会に男性が思ったより多かった。しかし、ここに来られた男性方は少なからず、子どもをお持ちの育児に積極的な男性だと思う。あまり関心の無い男性は、この会に来ないと思う。しかし、そのような男性研究者に来ていただいて、「ハッ」と気付かせて欲しいと思いました。
- ・プログラムが早く発表されてくれないと保育所を申し込むにも時間が決められないので、出来るだけ早く発表していただきたい。
- ・ライフワークバランスは女性だけの問題ではない。楽しそうに研究するPIがロールモデルとして表に出るとよい。←「楽しそうである」事をネガティブに評価しない社会背景が必要では
- ・託児の時間や日程を決めるためにも、プログラムを早く決定していただけると助かります。あるいはある程度自分の希望の日や時間が認められると嬉しいです。
- ・充実していました。ありがとうございました。
- ・研究者の考える少子化対策、少子化時代の人材の得方
- ・男性にとっても楽しみやすい研究生活が確立されると良いと思う。そうなれば、女性にとっても良くなると思う)
- ・研究者の個性と自由な研究を支えることが根本