

第 35 回日本分子生物学会年会
男女共同参画企画
<全員参加の生命科学研究を目指して>

日時：2012 年 12 月 13 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

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 分子生物学研究所)

男女共同参画委員会は非常にアクティブで、生命科学系の男女共同参画の活動をリードしてまいりました。たくさんの方々の大変なご尽力により、これまでいくつも提言を出して施策につなげていきました。大会直前に会員一斉メールで送られた次期理事長の大隅先生からのメッセージでご覧になった方もいらっしゃると思いますが、この委員会が学会の男女共同参画推進において、ある一定の役割を果たしたということで、来年度から発展的に改編されて、男女共同参画委員会と若手教育委員会を統合して、キャリアパス委員会として再スタートいたします。しかし、この男女共同参画で扱っていた問題がなくなったというわけではもちろんありません。キャリアパス委員会の中で男女共同参画の問題は引き続き取り組むこととなります。

男女共同参画というどうしても女性に焦点を当てた形になりますが、男性側のキャリアパスとは切り離せません。むしろキャリアパス、ライフワークバランスという全体の視点があつた中での男女共同参画という問題を扱う、そういう姿勢でやっていこうという観点からの改編です。

本日は私からまず、これまでの委員会でどういう活動をしてきたかを簡単にまとめさせていただきます。これまでこの委員会から行った提言の結果として、非常勤研究員であっても研究費を申請できるようになりました。また、子育て支援の新しい特別研究員制度（RPD）を作ることに貢献しました。また、女性のポジションを増やすために、漠然と増やそうというのではなくて数値目標を掲げることを施策に盛り込んでいただく、あるいは、女性研究者の育成やライフワークバランスの改善を目指すモデル事業を支援するプログラムを文科省でスタートしていただくことにも貢献してきました。現在までに 70 余りの大学での環境整備が進められています。このモデル事業で一定の成果を挙げた大学について、「加速プログラム」と言って、ポジション獲得のキャリア形成をサポートする人件費についての支援を行うという文科省の事業も採択されています。

そのほかにも、この分子生物学会の活動としまして、大規模なアンケートやその分析を通じて実態調査を行い、それに基づいて課題を抽出して提言につなげていく、実際に施策

に盛り込んでいただく、ということをやってまいりました。ほかにも「女子中高校生夏の学校」に講師を派遣して、若い世代からエンカレッジ養成することを目指すという、すばらしい貢献がたくさんの方々のご尽力でされてきています。

しかしながら、まったくもって今でも男女共同参画が全然進んでいないことが悲しいぐらいにわかるいろいろなデータがあります。皆さんのお手元にある資料にも入っていますが、昨年のも分子生物学会の年会で、学生の段階では女性がかんりの割合でいることを赤いバーが示しています。一方、いわゆる正規のポジションの女性が少ないことをあまりに見事に反映して赤いバーがほとんど見えません。ここにいた女性はどこに行ってしまったのだろうかという感じになっているのが悲しい現実です。学会の年会ですが、一般演題の女性比率が 27.6%もあるにもかかわらず、シンポジウムのスピーカーになると 3.7%、そしてシンポジウムのオーガナイザーはゼロ、という状態です。

こちらの図は、女性のオーガナイザーがいないと女性のスピーカーが選ばれにくいという結果です。アメリカの調査でも、男性が評価者である場合、同じプロポーザルに関して女性の名前にした場合と男性の名前にした場合でスコアが違ふというデータが発表されています。無意識のうちに男女で評価を変えていることが数値で出てきています。

逆に言えば、女性の割合を増やすことで女性の活躍が増えることをも意味しています。これは昨年、本間先生が作ってくださったスライドですが、女性のヴィジビリティを上げることが女性リーダーの育成につながり、活躍につながることもあります。また無意識のバイアスがあることに男女ともに気がつくことも大事だと考えております。

次に第2部におきまして、塩見先生からその意識改革の必要性について語っていただきます。

【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）（スライド資料）

塩見です。よろしくお願ひします。先ほどの後藤さんの話の続きですが、科学的根拠のない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、私たちの男女共同参画が進むという話を少ししたいと思ひます。

先ほども、後藤さんの統計にありましたように、ランクが上に上がっていくほどに女性の数が急速に減っていく。これに関して、1970年代は“Glass Ceiling”と呼ばれていて、2000年初頭は“Leaking pipeline”と呼ばれていました。現在では、どうも“Invisible web”と言われているようです。なぜ、ランクが上がっていくほど女性の数が減っていくのか。そこにはどういふ原因があるのか。それを解決するためにはどうしたらいいのか。それを解決するために一つ重要なことは、卵の殻の上を歩くように慎重になりましょう。何に対して慎重になるかというといふと、やはり重要なことは横行している科学的根拠のないバイアス

を、いかに私たちが理性的かつ意識的に排除していくか。そういうバイアスがあることを認識して、それをどのように排除していくかということになると思います。

そのことに関して簡単に話したいと思います。つまり、故意でない、潜在意識の偏見・先入観が私たちにはある。特に男性側にそういうものが強く存在している。例えば典型的な例ですが、家事とか育児は女性の仕事であって、研究または研究室の運営は男性向きの仕事であると思っている人々、特に男性が今でも極めて多いのではないか。こういうところに隠されているメッセージは、男性側の優位にあることを心地よく思う気持ちがどこかに隠れているのではないか。それを明確に意識して排除していく必要があるということになります。

いくつかの例をお見せしたいと思います。これは、慶應義塾大学で文科省の支援のもとに行われた、2年前の女性研究者支援モデル育成事業の報告書です。本学における仕事と生活の両立の推進に関してどう思っていますかという意見です。例えば40代男性、これはぜひ全部読んでもらいたいのですが、この方は「女の方は育児しなさい。父親は時々怒るだけで十分だ。その愛情の不足が、子どもたちが思春期を迎えて非行に走る原因になる。つまり、母親が悪い。仕事ばかりしていて子育てを放棄している。しかも、最近はそれをカッコいいと思う風潮まである」みたいなことを言っておられます。こういうことが非常に明確な形で表われている男性側の意識です。

もう1つ、40代の教授ですが、「子どもはまだ小さく、妻も自分の手助けを必要としているので」という書き方をされています。これはいかにも優等生っぽいコメントですが、自分は外にいて、必要だから妻を助けてやる。やはりここにも男性側が優位に立とう、または立っていると思っている幻想が隠れていて、こういうことを認識する必要がある。認識して変えていく。重要なことは、男性側は自分たちもバランスが取れていないことに気がつくべきだということです。

同じことを、この女性の方も言っておられます。「男性の状況が変わることにより、女性の状況も大きく変わるはずです」。つまり、特に男性側の意識の変化が極めて重要になってきます。

さらに、男性だけではなくて社会全般の意識の改革が重要であるという例をいくつか挙げます。例えばいまだに、こういうことを言う親が実は結構いるそうです。「理系だと就職、結婚できないので、娘が理系に行くことには反対です」。おおげさに言う必要もないのですが、日本国憲法第23条は「学問の自由は、これを保障する」と言っています。これは、いまだに日本の文化には個人の自由がないことを明らかに言っているようなものです。

私たち研究者は研究を行う権利と研究を邪魔しない義務があることを明確に認識しているはずだし、認識しなければならない。それは研究者仲間だけではなくて、ほかの人たち、自分の子どもであろうが、そういう意識を明確に持ってそれを表明していく必要があるのではないかと思います。

女性研究者を増やすためにはどうしたらいいか、よく議論されます。例えば自然科学に興味がある子ども、学生を元気づけて励まして導く。既に自然科学分野に携わる若手研究者にロールモデルを与えて、降りないように元気づけて励まして導く。もちろんそういうことは重要ですが、先ほどからの話の延長としまして、やはり重要なことはステレオタイプを押しつけないことです。女性だから、男性だからということではなくて、個人個人は違うという認識を持つ必要があるし、女性はこうだという無意識のバイアスをやはりこういうところでも排除していく必要があると思います。

だから、私たちに必要なことは、私たちが持っているこのような偏見、または無意識のバイアスを認めて、それを乗り越えることが私たちすべての利益になっていくはずです。では、どうすればいいかという、私の考えとしましては、私たちが普段行っている自然科学的な考え方で対処すればいい。つまり、理論的かつ定量的に考えて、実証に基づいて自分なりに結論を導くという、普段私たちが実践している考え方が私たちすべての利益になると思います。つまりサイエンティフィックな目でこういうことも対処する。

例えば「女性は」という一くくりで、その人たちを判断しない。私たちサイエンティストは個々人の能力を、女性男性にかかわらず、それを見て判断していく必要があるのではないか。それが結局私たちすべての利益につながっていくと思います。

どうすればいいのかという、私たちが普段実践している自然科学分野の評価のあり方、つまりピアレビューをこういうことに関して実践していけばいい。研究者仲間や同分野の専門家による評価と検証を私たちは普段やっているわけです。個々人の能力とか、その人がどういう人かに関して男性・女性というところにとられることなく科学的に判断していくことが重要です。このような本来的なピアレビューが機能していれば、例えば内部告発まで至らないはずだということを思います。

女性研究者にとって重要なことは、去年のこの会議でも最後にこういう発言をされた人がいたと思います。「女性研究者にはどんどん良い研究をしてもらいたい。一方で、良い研究をしている人ほど、各種委員会、役員、審議会、オーガナイザー、その他雑用がどんどん押しつけられる。その結果、逆に研究が進まなくなるので、女性研究者には、このような役職は雑用の負担の軽減または免除すべきである」。これは本当なのかな。私は、それは「ノー」だと思います。やはり女性が意思決定に参画できるポジションにいないと何も変わっていきません。

私は1990年から1998年ぐらいまでの9年間アメリカのペンシルバニア大学にいましたが、その間にジュディス・ロディンという人がアイビーリーグで初めての女性プレジデントとしてやってきました。そして、大学が変わっていくことを目にしました。現在では、アイビーリーグ8大学のうち5大学で女性の学長がリーダーシップを発揮しています。やはり女性が意思決定に参画できるポジションにいたことが極めて重要で、それがあって初めて大学または社会が変わっていくと思います。以上です。

〈第4部〉総括

○後藤由季子 時間になりましたので、まとめに入りたいと思います。ようやく温まってきた話も盛り上がってきたところだと思いますので申し訳ないですが、ここでまとめに行きたいと思います。最初にテーブルの1つ目、竹内先生お願いします。だいたい1分ぐらいでお願いします。

○竹内純 これはまとめたほうがよろしいでしょうか。それとも、テーブルディスカッションでの一番ディープになったところのほうが。

○後藤 もう何でも、皆さんに披露していただければ。

○竹内純 このテーブルですが、基本的に若い方々の悩みについてどのようにアプローチしていくべきかについてディスカッションしてきました。私の見解が間違っていたら大変失礼ですが、大きく2つあるのではないかと、このテーブルディスカッションで結論づけています。

まず1つは、女性がすごく言いにくい環境下であって、それは上司がどういう上司であるかにすごくディPENDするのではないかと。先ほどの塩見先生のお話にもありましたように、上司が男性であることが多いので、男性の意識改革、それから上司の意識改革が必要ではないか。やはり女性がいろいろなことに悩んでいることが、13人で作られた本テーブルで感じたことです。

もうし1つは、この分子生物学会の学会は育児室のブースがすごく充実しているのですが、それでも子どもを連れてくることにまだまだハードルがあるということです。特にランチセミナーには出られないことが今までのシステムだったので、その辺で今年からやっと出られたという話があります。さらに、子どもまで連れてきて本気なの？という目線もまだある様です。やはり子どもを連れて、良い仕事ができて参加したいのだけど、学会に出づらいという環境がまだ日本にもある。

その2つを今後の課題にして良い方向に取り組んでいけたらというのが、本テーブルディスカッションから得られました私個人のまとめです。

○後藤 ありがとうございます。では、次に佐藤先生、お願いします。

○佐藤健 群馬大学の佐藤です。ここではライフワークバランスということでディスカッションをしました。基本的にはライフワークバランスは非常に大きな問題になっているのですが、やはり家族を持っている方にとっては家族間の相互理解が非常に重要であると思いました。やはり家族だけではなくて、自分が存在しているソサエティの中でもいろいろ

な教育を受けながら、PI が理解をしてあげながら、みんなでうまく回していくことが重要だと思いました。

名古屋大学の例ですと、大学の中に小学校 6 年生ぐらいまで学童保育をやってくれるところがある。大学レベルでこういう良い環境を作っていくことは女性研究者だけではなくて、女性研究者の相手の 7 割ぐらいは男性研究者だと言われているので、優秀な人材を外から呼び込んでくる一つの良い戦略になるのではないかと思います。

あとは、女性研究者コミュニティの形成をもっとやったらいいのではないかという意見もありましたが、今回、学生さんから意見が出て、男性のコミュニティがあってもいいのではないかと思います。いろいろな状況において男性のほうでもコミュニティを作って、どうやってそういう難題を乗り越えていけばいいか、ライフイベントを維持しながら研究もうまくやっていけばいいかというのを作ってもいいのかというのが僕の感想です。

○後藤 ありがとうございます。次に原先生、お願いします。

○原英二 このテーブルでは主に、やはり男も女も特に日本研究者はアンハッピー、辛そうに見えるということでした。その辛そうに見える原因としては、あまりハッピーそうにしていると、むしろ周りから白い目で見られるのではないかということ（笑い）、日本人的文化が問題にあるのではないか。だから、それは小学校ぐらいから教育をしておさなければいけないのではないか。とにかく日本では滅私奉公みたいな言葉もあるぐらい、とにかく男性女性問わず、一生懸命に自分を犠牲にしてやる。だけど、やはり根底にあるのは研究を続けるためにはモチベーションが必要であって、研究が好き、楽しいと思うようなモチベーションを育てさせるようなこと、個性を尊重することが将来大事になってくるのではないかということ。

あと、このテーブルだけだったからかもしれませんが、女性だからといって、別に社会的に不利益を感じるころはあまりないのではないかという、非常に前進した意見も伺えました。

○後藤 ありがとうございます。次に篠原先生、お願いします。

○篠原美紀 こちらは大学の取り組みということでディスカッションをしました。まず、最初に出てきたことは夫婦で同じ場所で研究ができる環境についてということで、あまり周りにほかの研究機関がないようなところだと単身赴任率がとても高く、カップルで呼べるような制度が実現できたら、もっと有能な方を積極的に呼んでこられるという意見がありました。あとは、教授に女性を呼んでくるときもやはりカップルの方と一緒に呼んでこられると非常に優秀な方を呼んでこられるというお話がありました。これは永続的に

夫婦が一緒にいるということではなくて、時期を限ってでもそういうことができないかということをお前中で活発に議論いたしました。

あとは、名古屋大学、広島大学では学童保育ということで非常にユニークな活動をされています。その運営のことなどをざっくりといろいろとお話しすることができました。保育所がある大学は多いのですが、学童は保育所に比べて学生のアルバイトなどを使って思うよりも保護者の負担も安くできるのではないかとということで、ほかの大学でも見習って取り入れてみたらという話がありました。

また、大学の取り組みをスピーディーに現実化させるためには中央の執行部としっかりしたパイプを作っておくことが重要だということがありました。それにすべてが懸かっていることで、いろいろ勉強させていただきました。

○後藤 ありがとうございます。では井関先生、お願いします。

○井関祥子 こちらのテーブルではキャリアパスで話をしました。驚くべきことに、最後に皆さんが思うことはあまり変わらないのだなという気がします。こちらは、雇用の際に女性に対して「大丈夫なの？」といった差別があるという話から、本日は玉井先生と本田先生が企業にいらっしゃるということで、アカデミアと企業であると、やはり企業のほうが差別は少ないだろうということになっています。

最終的には、留学等の経験、ある程度ライフワークバランスを作っていくことが逆に、就職の際の女性差別を作らないで済むのではないかと意見に落ち着いたのではないかと気がしております。

○後藤 ありがとうございます。では、次に大杉先生、お願いします。

○大杉美穂 このテーブルでは、ライフワークバランスのシニア編、それから女性 PI への道というテーマのディスカッションでした。そもそも女性 PI への道という点に関して言えば、助教ぐらいのポジションで小さなグループを作っている。その状況から果たして PI になりたいかという問題、あるいは、本当に PI になりたいのだけでも、その中で自分の出産の時期、出産した後もできるのかという葛藤、そういうことでいろいろなケース、ロールモデルがいたら本当は心強い、あるいは、いろいろな意見を聞いてみたいという意見が出たかと思います。

また、子育てということにプラスして、それが終わりますと、男女は関係ないと思いますが、介護という問題がまた出てくる。これは研究者に限らないと思います。あるいは、本当の意味で女性ならではかもしれないですが、性周期によって感情が起伏してしまう人も女性の中に入る。それをどうコントロールするか。その問題は意外と個人個人で悩んでいる人も多いかもしれないと思います。あるいは、更年期が来たらどうなるか。ちょっと

プライベートに関わるような問題だけれども、実はすごく重要で、周りにそういうことも話せるような女性研究者がいると非常に助かるのではないかと感じました。

○後藤 ありがとうございます。本間先生、お願いします。

○本間美和子 こちらは意識改革というテーマでいろいろなお話を伺いました。まず、自分自身の無意識のバイアスがあるということに気づきながら、それをどう変えていったらいいかわからないということで悩むという、いろいろな具体的なお話をいただくことができました。

結論を先に言ってしまいますと、やはり世代を超えて、つまり私たちも次の世代にそういう意識改革を促すような教育をしつつ進んでいかなければ、本当の男女共同参画は多分進まないのではないかと考えます。同居支援についても、その必要性ということで、単身赴任をして研究を続けておられるとか、そういう問題が浮上してきましたので、それも付け加えさせていただきます。

こちらのテーブルは阿形先生をお迎えして、非常に力強いメッセージをいただきまして、どうもありがとうございました。

○後藤 ありがとうございました。最後に、私のところですが、近藤先生お願いします。

○近藤滋 ここは特にテーマもなく雑談をしました。のっけから男女共同参画委員会がワークショップに格下げになったのはいかがなものかという意見から始まりました。これは発展的解消と言うけれども実際は後退しているのではないかと、言葉だけ換えてもダメですよみたいところから始まりました。

そうは言っても、女性だけと言われるのも何かきつい感じがするので、やはり子育てでしたら、カップルでの支援が必要かなという話が行く。そうすると、どうしてもこの職業ですと別々に住むことがあるので、それでは別にカップルとしてできないのではないかと話になる。では、そもそも夫婦は一緒に住む必要があるのかという、とんでもないことに行きまして、最終的にはフランスのように別々に住んで別々に愛人を持ってもいいのではないかとというふうにはなりませんでした。(笑い) 最後のところだけ私の意見です。

○後藤 どうも長いこと、ありがとうございました。もっと長い時間を本当は取りたかったのですが、今回お話しいただいたことを今後につなげていきたいと思えます。どうもありがとうございました。

(終了)