

日本分子生物学会 第 27 回年会企画

年会に参加される方は、ぜひおいで下さい

第 3 回 男女共同参画シンポジウム

女性研究者が PI (研究グループのリーダー) になるには？

- - 「ガラスの天井」はどこにあるのか - -

年会 4 日め (12 月 11 日) 13:15-15:30 神戸国際会議場 (5 階 H 会場)

企画 日本分子生物学会男女共同参画ワーキンググループ

趣旨

男女共同参画問題には非常に多様な側面があり、短時間のシンポジウムで全てを総花的に扱ったのでは、深い議論は難しい。そこで本年会では毎回テーマを絞った企画を試み、昨年は育児支援の問題を取り上げた。今回は、独立した研究グループを率いるリーダーである、いわゆる PI (ピーアイ、Principal Investigator の略) のポジションに女性が少ないという問題を取り上げる。

現在分子生物学の分野では、学部～ポストドクの階層では女性の比率は 3 割近くに達している。しかし助手・助教授・教授と階層が上がるにつれ、女性比率は大きく低下する。研究所等でも研究員には女性が多いが、研究室長やプロジェクトリーダーには女性は少ない。上級研究職への採用や昇任に際して、あからさな女性差別規定が存在するわけではなく、女性を意図的に排除する意識も現在では少なくなっている。このように制度的には開かれていて上が見えているはずなのににもかかわらず、実際には目に見えない障壁がある状況を「ガラスの天井」と言う。

出産・育児に時間を取られることが女性にとってハンディキャップになっているのは明らかであり、育児支援の必要性は言うまでもない。しかしガラスの天井は子供がいる女性に限った問題ではない。育児支援制度の充実と平行して、それ以外の面にも女性 PI の増加を阻害している要因がないのか、制度と意識の両面から問題点を発掘し、現状を変えてゆく必要がある。今回の議論が上級研究職をめざす女性研究者への具体的アドバイスにもなれば幸いである。

プログラム

会長挨拶

山本 正幸 (東大・理：教授)

学協会アンケートからわかる分子生物学会会員の実態

赤林 英夫 (慶応大・経：助教授)・木村 洋子 (都臨床研：独立研究員)

女性の PI はなぜ少ないのか？ - - 表にでてこない本音の声 - -

伊藤 啓 (東大・分生研：助教授)

PI になってみて思うこと

森 郁恵 (名古屋大・理：助教授)

あなたは自分のラボを持ちたいですか？

大隅 典子 (東北大・医：教授)

Work hard! Work hard! Work hard! ...and dream big. - - ガラスの天井を突き破るには - -

杉浦 麗子 (近畿大・薬：教授、神戸大・医：客員教授)

男性が真の自己実現をしやすい社会こそ、男女共同参画への道 - - 男性へのアファーマティブアクションの勧め - -

桑 昭苑 (熊本大・発生医学研究センター：教授)

The Science of Scientist Recruitment

広海 健 (遺伝研、総研大・遺伝学：教授)

要旨

学協会アンケートからわかる分子生物学会会員の実態

赤林 英夫 (慶応大・経：助教授)・

木村 洋子 (都臨床研：独立研究員)

昨年、「男女共同参画・学協会連絡会」が主催し、40 あまりの学会で研究者の生活、研究状況などに関するアンケートがおこなわれました。その全体の結果はすでにまとめられ、文部科学省に報告書を提出するとともに、WEB 公開もされています (分子生物学会ホームページの男女共同参画コーナーよりリンクされています)。その後、各学会にそれぞれのデータが返されて、各学会レベルで解析が進められています。分子生物学会でも本学会のの解析をすすめてきました。

このアンケートから浮かびあがる本学会員の実態、特に期限付き常勤職の割合の多い実態が、どのように研究者の生活に影響を与えているかを報告します。

女性の PI はなぜ少ないのか？

- - 表にでてこない本音の声 - -

伊藤 啓 (東大・分生研：助教授)

現実問題として女性の PI は多くありませんが、その理由について PI を選ぶ立場の人はどのように考えているのでしょうか？ 人事選考の際、具体的にどのような点が評価の対象になるのか？ 女性が応募した場合、選考過程でどうい

点が不利と見なされることがあるのか？女性が少ない理由は率直に言ってどこにあると思うのか？若手研究者を指導する過程で、男女に差を付けている面はないか？等々。微妙で守秘義務が絡む人事に関する問題であるだけに、責任のある立場にある人ほど、公の場で意見を述べることは容易でないと想像されます。そこで人事選考に関わる立場にあるような上級職の研究者（男性・女性）に、匿名を条件で本音の意見を聞き取り調査し、それを整理して分析してみます。

PI になってみて思うこと

森 郁恵（名古屋大・理：助教授）

女性研究者の PI は、なぜ少ないと思いますか。こう最初に質問された時は、何も思いつきませんでした。気がついてみたら、PI になっていたというのが自己認識でしたから。考えをめぐらせてみると、キーポイントが、いくつかあるように思います。リーダーシップが取れるかどうか、ということは、非常に重要なポイントです。リーダーとしてのやり方は、多種多様だと思いますが、決め手となるのは、最終判断をするのは PI である自分という自覚がもてるか。自分が決断したことから派生する一切の出来事について全責任を取る覚悟があるか。PI の立場から、きちんと意見を言い、適切な行動を取る勇気があるか。それらの能力が備わっていても、それをアピールし、実践につづせる機会が限られているのであれば、現在の雇用システムを改善していくなどの必要性があるでしょう。わたしが理想とする「優れた PI」とは、優秀な人材が集う活気あふれるラボを主宰し、ラボメンバーを信頼し信頼される関係にあって、一緒に切磋琢磨しながら、研究の楽しさや醍醐味を、若い研究者（あるいは、その前段階にいる学生）に伝えることが出来る人です。そのために、一番大事なことは、「優れた研究を遂行し、世界へ発信する科学者」であり続けることだと思っています。理想論に終わらせないことが、目下の目標です。

あなたは自分のラボを持ちたいですか？

大隅 典子（東北大・医：教授）

東北大学に赴任することが決まった頃、ある女性研究者から「どうしたら女性でも PI になれますか？」という質問を受けて、正直面食らいました。その方は、自分には実力があるのに女性である為に損をしている、という風に感じているようでしたが、そもそもそういう質問をする人は、あまり PI には向いていないと思います。科学者にとって PI になることは最大関心事でも最終目標でもないのですが、PI に必要な資質は単に研究ができるということだけではありません。また良い子にしていたら、PI のポジションが向こうからやってくるということはありません。そして PI になるということは、それ相応の覚悟と責任のいることです。私自身は大学院から助手になったときくらいから漠然と自分のラボを持ちたいと思うようになり（助手にならなかつたらそう思わなかったでしょうが）、自分の教授のラボ運営スタイルを横で見っていました。いい面、これは自分だったら変えたいという面、いろいろありました。中間管理職をしながら自分の研究をし、さらにキャリア・アップのために様々な経験を積みました。このワークショップでお話しすることが、（女性が男性かを問わず）PI を目指す人たちに参考になればと思います。

Work hard! Work hard! Work hard! ...and dream big.

- - ガラスの天井を突き破るには - -

杉浦 麗子（近畿大・薬：教授、神戸大・医：客員教授）

タイトルにある＜ガラスの天井＞なるものを私は意識したことがない。ひたすらがむしゃらに人生を闘って、自分のやりたいことに己の持てるエネルギーの全てを注ぎ、気がついたらガラスの天井を突き破っていたというのが正直なところである。したがって、私の経験が PI をめざす女性にとっての「就職必勝法セミナー」になるかどうか、はなはだ疑問である。

しかしながら、あえて私の今までの半生から＜女性が研究者として成功するための秘訣＞というのをあげるとすれば、Work hard! ...and dream big.に尽きると思う。それにもまして重要であったのは、私を gender にとらわれることなく行動し、自己主張できるように教育してくれた両親、そして自分でも気がつかなかった才能を引き出して指導していただいた研究上の恩師の存在である。私の波瀾万丈の人生談が女性研究者にとって勇気を与えることができれば幸いです。

男性が真の自己実現をしやすい社会こそ、男女共同参画への道 - - 男性へのアフーマティブアクションの勧め - -

糸 昭苑（熊本大・発生医学研究センター：教授）

大学院生の時に長男が生まれてから 14 年間。子育てをしながら、自分のやりたいことに正直に、その時々を選択できる道を選んで進んできた結果、現在の自分があるというのが、本当の気持ちです。夫の協力もあったので、子育てをしながら研究を続けることは、自分にとっては、バランスの取れた生き方でした。しかし、日本の社会は、女性に対して以上に、男性が子育てをするために、優しくない社会だということを、夫ともども実感してきました。研究者に限らず、社会全体で、育児における父親不在という現象に、大きな危機感を持ちます。

男女差別をなくそう、という時に、これまでは男性研究者の現状に、女性研究者を並べたことを、みなさんは主に考えてきたと思います。しかし、従来の男性中心の仕事（成果）優先主義に、今後の社会を合わせていくよりも、過労働で家庭生活や、仕事以外の楽しみを切り詰めている現状を見直して、特に男性が、子育てを含む、仕事以外の社会貢献に参加しやすい環境を作ることが、私には望ましく感じられます。すなわち、男性に対してこそ、アフーマティブアクションをしていくことによって、男女の両方にとって、仕事（研究）のみでなく、家庭・子育て、あるいは、地域貢献・社会貢献などを通じて、多様性のある自己実現を目指しやすくなると思います。

現在の PI の皆さん、将来 PI を目指す若い研究者の皆さんの中で、そのような方向の研究者社会を作ること賛成してくれる人が増えてくれれば幸いです。

The Science of Scientist Recruitment

広海 健（遺伝研、総研大・遺伝学：教授）

遺伝研は例外的に女性教員が多い - - のだそうです。PI 総数 37 人の内、8 人（21.6%）が女性だが、教授会議などに出席していても「女性が多い」と実感するわけではない。しかし、余所はそうではないなら、遺伝研には何か「違い」があるはずである。内部資料の分析を通して、「遺伝研に女性教員が多い理由」の解明を試みる。