

## <報告>

### 日本遺伝学会第 88 回大会 男女共同参画ランチョンワークショップ 『そろそろ、本音で語ろう、男女共同参画』

2016 年 9 月 8 日 12:00-13:30 開催

男女共同参画担当幹事である篠原美紀会員の司会により進められた。

#### 遠藤隆会長より挨拶

今回は、会長になってから 4 回目のランチョンワークショップとなる。昨年は、私が在籍していたチェコの研究所の現状についてお話しした。昨年からは龍谷大学農学部で勤めており、現在約 50 名いるスタッフのうち、一年間で 3 名が産休をとっている。まだ新設で授業がフルにスタートしていないので何とかなっているが、これが 4 年目だったらどうしようかと学科長として頭を悩ませてしまう。研究者個人の手当や制度としては整備されてきたが、そういう人が出た時に組織としてどのようにバックアップしていくかについては、体制が出来ていないのが現状である。これから若い教員も採用していかないといけないと思っているが、そのような時の対応策を何とかしなければというのが、私の本音である。

#### 荒木喜美幹事より報告『日本遺伝学会大会の状況：アンケート結果から』

本大会参加者のウェブアンケートについては回答者数 164 名（回答率 54%）女性のうち 27% が会員の女性比率 20.1% よりやや高かった。学生会員の女性比率が 36.8% と一番高く、一般会員になると 14.6% に減ってしまう。また大会参加者は、例年通り大学院生の女性比率が高いが、今年は、助教 33%、ポスドク 27% と昨年（15-20%）に比べ、高かった。学生のアンケート回答率が低い傾向にあるので、回答していただけるよう声をかけていただきたい。回答者数の女性比率は、2010 年の時と概ね同じように 25-29 歳くらいからぐっと減ってしまう傾向がある。今年データでできるのはそれよりも若い 20-24 歳の女性比率がやや減少している点である。先生方は女子学生の獲得を積極的に行っていただきたい。会員数の年齢区分別女性比率も同様に 25 歳以上の落ち込みが顕著である。本大会での発表形態はおおよそ学会全体の男女比と一致していたが、シンポジウム発表者、オーガナイザーはやや少ない傾向にある。他学会と比較しても、一般発表や他薦講演者の割合とも男女のバイアスはなさそうである。大会参加支援事業による支援があるので、広く周知し利用してほしい。

#### 国立遺伝学研究所 RA 広海健先生より『遺伝研ではなぜ女性研究者が減ったのか？』について

（はじめに、なぜこのような発表を引き受けることになったかという経緯について冗談を交えた報告があった。）

12 年前分子生物学会でなぜ遺伝研は女性教員が多いのかについて発表したが、そこでは、遺伝研の人事における応募者データの調査と公表を行った。1992-2004 年の人事 62 件について、公募における応募者と採用者の女性割合を調べた結果、13.3% と 17.7% でほとんど変わらないことがわかった。職種別に見ると、教授の公募よりも助教授を含めた公募や助教の公募における女性割合が高いことがわかった。

その後 12 年間でどうなったかを 2005 年 4 月 1 日と、2016 年 9 月 1 日で比較すると、女性教員数は、10 人から 9 人と確かに一人減っているが、教員の総数が 73 人から 66 人と減っており、女性教員の割合は変わっていない。この間に、遺伝研は大学共同利用機関になり、法人化した。初代アンケートの結果から出て来た遺伝研が女性研究者にとって魅力的な理由としては、研究所の雰囲気やインフラストラクチャーなどがあがっている。雰囲気については、森島

啓子、西村昭子、太田朋子といった女性教授が1960年代に遺伝研の研究者として採用され、その後昇進し、合計40年以上にわたって優れた研究を行ったという背景があると考えている。インフラストラクチャーについては、昔から助(准)教授PI制度をとっており研究室の規模が小さくて運営しやすいということがあるのではないかと考えてきた。しかし、2004-2016年の間に採用された教員は24人でうち11人が准教授としてのPIだったが、残念ながらこの中で女性は0人であった。女性の人事委員は合計延100人中8人であり、男性のみで決めた人事ではなかった。また、12年間の人事における女性割合を調査した結果、応募者の12%が女性採用者も12.8%が女性で差はない。しかし、この中には女性限定公募が1回含まれている。それを除くと、応募者の中の女性の割合が前の12年に比べてやや減少している傾向があるのが気になる。また、職種ごとの応募者の割合を見ると、シニアのポジションへの女性の応募が以前にも増して減っている。これは、他の研究機関や大学でより良い場所があればそちらに応募するというのも考えられる。例えば、国立大学における女性教員割合比較してみると、全体的に2005年、2009年、2014年と全体的に上昇傾向にあるが、遺伝研では常に13.6%であり全体の中で高い方ではなくなっている。このような状況になった原因として、推論できることが二つある。一つは、2005年に男女共同参画学協会連絡会が遺伝研の先行事例について文書を公表し、准教授PI制度、あるいは若手PI制度の導入や人事における応募者の中の女性割合の公表を提案した。そのことが、ポジティブアクションに先立ってあるいは平行して提案された結果、テニュアトラック事業やテニュアトラック公募における女性研究者の増加につながったことでもあるのではないか。またもう一つは、遺伝研から出ていった研究者が他の大学や研究機関で女性にとって過ごしやすいく雰囲気や環境の拡大に貢献しているのではないかと推論している。これぞ、人材輩出を通じた大学共同利用研究機関としての遺伝研の役割の一つであるのではないかと考えている。

## 国立遺伝学研究所 平田たつみ教授より『RPD制度の光と影』について

日本学術振興会特別研究員 RPD 制度の産みの親として、深い思いを持って見守ってきた。RPD 制度とは、学振 PD と同様採用されると給与と研究費が3年間もらえる。ただし、申請資格は異なり、年齢制限は内が、男女に関わらず過去5年以内に出産又は子の養育のため、概ね3ヶ月以上研究活動を中断した者となっている。中断というのは厳密ではなく、育休取得の義務もないため、5歳以下の子供がいる人は申請資格があるということになっている。

私がこの制度を提案するきっかけとなったのは、2003年に分子生物学会男女共同参画シンポジウムに呼ばれて私の子育てと研究について話したことである。私は広島大学の総合科学部を出て、その後京都府立医科大学の博士課程に進学した。2年生の時に結婚して出産した。出産直後、指導教員の名古屋大学の移転に伴い、名古屋に移った。学位の仕事がまとまると、生活が大変なので夫のいる大阪にある大阪大学医学部に学術振興会特別研究員 PD で移った。1年半後に、名古屋大学の助手になり子供を連れて夫は残して移った。6年後に国立遺伝学研究所で独立する機会を得た。振り返ってみると、研究を続けてこられた契機となったのは、学振 PD の時だった。自分の給与をとってこられるフェローシップ型であったこと、当時は子供が病気がちだったので周りに迷惑をかけているという感覚があり、自分で給与をとってこられるというのは大変ありがたかった。また、勤務地を選べるというのはよかった。研究費がついていたというのは、自分のアイディアで研究をするに当たって重要であった。この時は、ポストドク制度の充実が子育てと研究者の育成の鍵ではないかと発言した。

発言したからには何かしなければと考えて、分子生物学会に入会して提言を書き始めた。男女共同参画学協会連絡会からの提言としては、あまりに革新的かつ具体的であったので認められなかった。そのため、分子生物学会単独の提言として提出した。この提案は男女共同参画の主流には乗らなかったが、行政サイドの受けはよく、苦勞することもなく2006年にRPD制度が発足した。具体的に建設的な提言をすると結構聞いてもらえることがわかった。この提言を様々な人に見せて意見を聞いたのだが、その中で篠原先生の「女性はRPDでいいやとなって、常勤ポジションへの移行につながらないのではないか。」という意見が心を打った。最近これは、女性の意識の問題であったことに気がついた。制度が始まって10年になり、感じていることとしては、一部提言に対して強い反発の意見もあったが、結果的には反発されにくい支援

事業だったと感じている。子供が減ってきたことなども関係しているが、アンケートの結果からも好感度の高い支援政策になっていて、学協会も自分の手柄のように宣伝している。

しかし真の意味で女性研究者の活躍につながったかどうかという問いに関しては、篠原先生の意見が正しかったのではないかと本心では考えている。私の知っている範囲では、RPDの間に研究に対するモチベーションが下がってしまい辞めてしまったという例をいくつも知っている。また、食いつなぐためにRPDをやってその後無職であるという例も知っている。篠原先生と今回意見交換をして、篠原先生はRPDで優秀な人が育っているという意見だったので、そこはわからないが、私が悲観的な意見をもっている理由は、提言を出した時の自分の考えが間違っていたのではないかと考えているからである。子供がいるから働けなくて申し訳ないと思うこと自体が間違っているのではないか。子供を残すのは当然の権利だし、病気をするのも仕方ないことですので、心苦しく思ったりするような社会が間違っていると今は考えている。そんなことは気にせず仕事をしていい成果を出しなさいというのが私の仕事ではなかったかと思っている。

この制度の何が悪いのかということを考えてきたが、マミートラックという言葉が当てはまるのではないかと思った。マミートラックとは、働く母親のキャリアコースの一つとして仕事と育児の両立がはかりやすくなるように、労働時間や労働量などの融通を利かせるような働き方であるが、一方でやりがいがあるキャリアパスから外れてしまい、昇格を妨げてしまうという問題がある。RPD制度もゆるく働こう、細く長く働こうというようなアイデアからできた制度である点が、マミートラックと重なる。今回RPDの追跡調査について、学術振興会に問い合わせたデータをももらったところ、RPDの常勤研究者への移行が一年後くらいで頭打ちになっているのと、無職や非常勤が目立つ傾向はあるが、自分が思っていたよりかなりよかったので、このまま見守っていくべきかという気持ちにもなっている。

現在私が考えていることは、結局はRPDを利用するにしろしないにしろ、本人の研究者としてやっていくという覚悟やプロ意識が一番大切で、子育て中の研究者に対しては、周りに遠慮することはなく頑張って成果をあげなさいと言いたい。ポストに対しては程度の問題はあるが、子育てに配慮して過度に負担を減らすことには弊害もあるのではないかと、良い仕事をさせてマミートラックに乗せないというのが今後は重要になっていくのではないかと考えている。

## 国立遺伝学研究所女性研究者活動支援室 小林百合研究員と平田たつみ室長より『遺伝研女性研究者活動支援室の活動と悩み』について

国立遺伝学研究所女性研究者活動支援室とは、情報・システム研究機構の女性研究者活動支援室子育て支援室の遺伝研における活動拠点である。

国立遺伝学研究所における女性研究者支援制度には以下のものがある。

### 1. 女性研究者支援

- ・研究支援員推進事業：小学校6年生までの子供のいる女性教員に週30時間まで支援員を配置、遺伝研独自の事業
- ・研究支援員制度：機構で行っている支援員配置制度で特任研究員や男性まで対象
- ・保育料一部補助制度：病児、病後児、学童保育、休日、夜間、学会出張時の保育料に対して補助、特任研究員、男性の研究者も対象
- ・ベビーシッター育児支援制度：指定の協会に加盟しているベビーシッターに依頼した場合に限って保育料を補助、全職員が利用可能
- ・相談事業、子育て情報：コーディネーターによるキャリア相談、研究所に赴任される研究者に保育園の情報などを提供

### 2. 多目的保育室

設置の経緯：遺伝研のある三島市の保育園事情は比較的良好であるため、常設の保育園は必要ないと判断し、アンケート結果に基づく遺伝研にあった保育施設を整備した。

- ・個人準備による個人託児：託児にかかる費用は個人負担
- ・職員グループ託児：職員同士で子供をみる。
- ・子連れワーク：子供を連れてきて親はそこで仕事をする。
- ・支援室提供託児：土日の業務、保育園の一斉休業日などに支援室で託児者を準備して託児を行う。

2015年7月～2016年8月 23名の利用があった。個人託児、未就学児の利用は少ない。グループ託児や子連れワークについては、保育中は勤務とは認められないという問題もある。

その他支援室の事業として、2017年3月11日（土）、3月12日（日）にキャリアアップセミナー「公募人事を勝ち取るために～体験談に学ぶ」開催予定

<支援室の悩みについて（平田室長より）>

・多目的保育室は箱物行政！運営費は全くなく、全て受益者負担でやるというのは難しい。利用者が増えても一人の保育士が見られる子供の数は決まっているため、利用者の増加は受益者負担の軽減につながらない。保育園の一斉休業日に職員を働かせる時くらいは託児料（一年間で10万円程度）を提供してもらいたい。

・女性研究者活躍支援＝出産・育児・介護支援になっていませんか？少子化対策ではないので、柔軟な人生の選択を含めた、「自由」で「多様な」研究者を増やすというのが目的ではないのかと考える。

・子連れ勤務と職務専念義務（公務員が自らの職務に専念する義務）の問題、子連れ勤務が勤務として認められるかどうか様々な意見がある。

## 総合討論

篠原先生：私も妊娠中に学振特別研究員 DC2 をもらっていたが、研究室にももらえない人もいたので、その人達に高い給料もらってさぼっていると言われないように出産後一ヶ月で復帰した。その時の頑張りがなかったら続かなかったかもしれないと思う。RPD の審査員をしたことがあったが、非常にレベルが高かった。出口調査で 6 割が常勤についているということで少し安心したが、なぜその人達が、RPD でなく PD に出さなかったのかが疑問であり、もしかしたらそこが「RPD でいいや」というところかなと感じた。

大坪久子先生：RPD の提言をまとめている頃に、女性がオーバードクターになるのをたった 3 年延ばすだけではないかという厳しい意見があったが、私はもう少し楽観的に考えていて、テニュアトラック制度に移っていけるかなと期待していたが、始まった 3 年くらいでだめだと気づいた。それは、RPD の平均年齢の方がテニュアトラックにアプライする人の平均年齢がより 3-4 年高かったからである。そこで、キャリアパスが変わってしまう。研究者として続けている人の例を私は知らないのですが、追跡調査のスライドを見てうれしく思った。ただし、独立したグループを持ってやっていくようになってほしいし、どうやって年齢が高いのに支援できるかということを考えなければいけない。女性研究者支援が、子育て支援だけになっているのではないかということに関しては、そうは思っていない。お金はそこに出ていると思うが、基盤整備だと考えている。男性との間の大きな差をなくすための支援だと考えている。

小林武彦先生：男女問わず、それぞれのペースがあるので、年齢に関しては自由度が認められるべきで、年齢制限を撤廃してほしい。卓越研究員も 39 歳までという年齢制限がついている。

篠原先生：働き方などの問題について、なぜ形式にこだわるのか、どんな働きをしても結果を出していればいだろうと思うが、そのような評価にはつながらない。また業績の非常に優れ

た優秀な RPD は、いきなり教授になっても良いように思うが、そうはできない。難しいと思うが、評価システムを価値観から根本的に変えていく必要があると思う。

### 桂勲大会委員長から挨拶

大会委員長としては多く人が集まって忌憚のない討論ができたということは非常にすばらしいことで来年の大会にもつなげていただきたい。遺伝研の所長としては、厳しいことがたくさんある。20 年前は何もしなくても女性教員の割合が高かった、今はあれこれ手を打ってもいっこうに高くない。ある年に 5 人一度に女性の助教が転出したことがあり、機構長から何とかするように言われたが、機構の中では転出したことも評価すべきではないかという意見が出た。このように、減ったということだけではなく、出ていかれたということも評価してもらいたいと思う。ちなみに私の意見は少数意見ですが、裁量労働制以外の人の子連れ勤務は現状では無理だろうと思う。