

2017年9月14日 開催

日本遺伝学会第89回大会 男女共同参画ランチョンワークショップ
「桃太郎の町で2020年の遺伝学会を思う」
～キビダンゴは必要ですか?～

1. はじめに

小林武彦会長による以下のような挨拶があった。

遺伝学会では毎年男女共同参画ランチョンセミナーを開催している。我々は生物学を勉強しているので多様性は当たり前で、男女共同参画も当たり前であるということを取り組んでいる。最初の演者、上川内先生の女性比率 30%というのは現在目標としている数字であり、遺伝学会では 19%と結構良いところまでいっている。女性が活躍するためにはある程度マスが必要で一度増やしてみるということは生物学的な観点から考えても提案してみても良いのではと考えている、現在、学会員の数がやや減っているで、女性の比率を増やすチャンスと捉えることもできる。遺伝学会は小さくてもキラッと光る学会を目指しているので、他の学会にも良い影響を与えられるような提案や活動ができれば幸いである。

2. 日本遺伝学会の状況：アンケート解析から見えてくるもの

篠原美紀幹事より以下に要約した内容の報告及び説明があった。

- ・本学会では過去10年間学会大会参加状況をモニターしている。本大会のウェブ登録者の91%が回答。
- ・学会参加者における女性比率は25%でシンポジウム（発表者女性比率10%）を除けば、発表形態、座長、オーガナイザーにおけるバイアスは見られなかった。
- ・学生会員の中の女性比率は高い(38.6%)にも関わらず、その定着が悪い(一般会員女性比率14.0%)。
- ・博士課程終了後の常勤職への移行時に脱落している可能性がある(学会加入年数3-5年のところで比率が下がる)。
- ・指導的職位(女性比率17%)、学会運営に関わる女性比率(幹事19%、評議員7.7%)は依然として低いため、学会として対策を立てる必要があると考える。
- ・意思決定の場には最低30%の女性を確保するというのが国の方針であり2020年まで

に 30% (“202030”) というのが内閣府の設定した目標である。女性枠を作ることなどはポジティブアクションと呼ばれ、インセンティブ（お金）付きでくる。この是非についても、この WS で考えていきたい。

3. 女性比率が 30%を超えたとき、あなたの大学・研究室に起きること

名古屋大学理学部にてショウジョウバエを使った神経科学の研究をしておられる上川内あづさ先生による以下の内容の講演があった。

名古屋大学で女性研究者が増えてきたのは、森郁恵先生、佐々木成江先生の功績によるところが大きい。2006 年は数十名中 2 名だったが、2017 年は女性教員 25%（最多時 30%）となった。

なぜ増えたかについては、以下の要因が考えられる。

リベラルな環境、風土が元からある。

分野に縛られない人事、女性限定人事も分野を縛らず行った。

女性が増えてくると信頼感、意識改革が生まれる。

周りからの応募者も増え、正のフィードバックがある。

働きやすい環境（子供を連れていける育児支援室など）が整備されていく。

増えたら何が起こるかについて、(1) ~ (3) の 3 点話をしたい。

(1) 女性トップリーダー育成（リーディング大学院の一環、大学院生向けプログラム）

早期トップリーダー育成のプログラムとして 2012 年から毎年一回オフサイトミーティング（一泊二日の合宿）を行い、博士課程に進む意思のある女子学生、女性教員（ベビーシッター付き）、少数の男性教員が参加している。

プログラム内容：

実際女性教員がどのように子育てをしながら研究や仕事をしているか見てもらう。

手の届きそうなレベルの多様なロールモデルを揃えて見てもらう。

ある年は、Sheryl Sandberg 作の “LEAN IN” を題材に話し合う。

会社の会長レベルの女性を 3 名呼んで交流してもらう。

効果：

アンケートでは、キャリアに対する不安が減りポジティブに将来を考えられるようになった、またリーダーを目指そうという考えが強くなったという回答があった。

参加者が2年連続でロレアルユネスコ女性科学者日本奨励賞を受賞した。

男性教員がマイノリティーという状況を体験して理解が深まった。

同様のプログラムが全学に広がった。

(2) 森郁恵先生中心に女性教員による研究の世界拠点の設置

コアなメンバー（森先生、坂内先生、上川内先生）が女性で占められているという珍しい例だが、女性が増えていくと確率的にこのようなことも起こる。新聞で取り上げられ、学内で予算がつき、概算要求も通る。今年度から研究科付属の研究センターとなって現在走っている。

(3) 名古屋大学子育て単身赴任教員ネットワークの設立

単身で子育てしている教員のネットワークを作るためのプログラムとして2013年から進めている。

名古屋大学は、育児支援が進んでいる（学内 保育園2、学童保育1、病後児保育2）。また女性PI限定人事（教授、准教授）を行っており、文部科学省女性研究者養成システム改革加速（2010-2014年）の予算を使い、上位職の女性が増えてきた。多くが単身で子供を連れてくるので、最大のパフォーマンスを発揮するために予算をかけないでネットワークを作り助け合うことを目指す。

内容：

研究力強化のために着任前から住む場所などの情報を提供する。

ランチ会、家族会にて情報を共有する。

将来的にはシェアハウスを視野に入れている。

メーリングリストやホームページで情報交換を行う。

コワーキングスペースとして多世代共用スペースを手作りし開設した。

しかし、現実には想像以上に甘くない

体力と心が疲れてくる、緊張感の連続、時間がない、お金がかかる。

研究者の特殊事情がある

別居経験者 女性 5割を超える。

名古屋大学既婚者単身赴任教員 女性 50% 男性 10%

(社会の割合 女性 0.7% 男性 2.2%)

名古屋大学は国連が選ぶ女性をサポートしている 10 大学に日本から唯一選ばれていて支援のある良い環境であるが、やはり続けられないという事例も出ている。研究者の特殊事情を考慮した同居支援が必要とされる。女性 40%の配偶者が研究者であるため日本の科学力の底上げにも役立つ。

女性比率 30%の由来は、ロザベス・モス・カンター経営学者の言葉（黄金の3割、マイノリティは3割を超えるとマイノリティーでなくなり組織が変わる）にあるらしい。30%を超えると女性やマイノリティーの人々が発言しやすくなると期待される。

4. 激論！？ポジティブアクションの功罪～犬も猿もキジも、そして鬼も～皆で語ろう、キビダンゴがもたらすもの

以下の論点が議論された。

- ・単身赴任時に女性が子供を連れて行くケースがほとんどなのは、女性の側の意識に起因しているのではないか。社会の固定観念の問題もあるので、少しずつ意識改革して行くべきではないか。夫婦の同意を優先していれば良いはず。
- ・育児支援室にずっとこもって仕事をするわけにはいかないのに、研究室にいかないと行けなくなった場合はどうするのか。研究室に子供を連れていける状況とそうでない状況があり得るので、後者の場合は学生さんとディスカッションするなど研究室でない場所でもできる仕事を少しでもする場所として有効ではないか。
- ・女性研究者全てが皆リーダーになるとは考えないので、クリティカルマスとして 30%くらいは必要ではないか。
- ・育児支援事業はやった方が、良い人が集まるし良いに決まっているのになかなかやらないのはなぜか。保育園などの設備はお金がかかる。大阪大学でもお金がかかり、運営が難しい。名古屋大学では企業にネーミングライツをあげて出資を受けた事例もある。ある程度お金を取ってくる努力が必要である。
- ・生物学的な観点からも育児環境が整ったら子供を産もうと考える人が増えるというのは当たり前なので、育児施設もオーバースペックくらいがちょうど良いのではないか。定員を2倍にすると二人目を生む人が増える。

- ・なぜ支援が女性ばかりなのか。ポジションを取りにくい状況で女性限定公募などが増えると、男性は家庭を顧みずに研究をするという方向にいつてしまうのではないか。
- ・無理に 30%にする必要があるかどうかは企画委員の中でも議論があった。遺伝学会では、評議員に女性比率が少なく、会議ではやや萎縮しているのではないか。しかしポジティブアクションはすぐには行わなくても良いのではないか。学生会員でも会員の比率に応じて評議員になってもらうのが良いのではないか。
- ・毎年、ワークショップをやっているがなかなか変わらないのはやはり予算がないからではないか。国や自治体への働きかけが必要ではないか。
- ・女性のリーダーは長い間の意識によってなかなか育ってこなかったが、短期間で女性のリーダーシップを育成するには名古屋大学のように意識的に進めていく必要があるのではないか。
- ・夫婦でポジションを得られるような制度があれば別居の問題の多くが解決するのではないか。分野が違って部局をまたぐような人事はトップダウンでないとできない。同居支援は、国としては研究者だけ特別扱いはできないという立場である。九州大学にて夫婦で採用するというシステムができた。地方大学では、単身赴任の問題が大きい。
- ・遺伝学会として、政府に対して声明のようなものが出せると、個人の問題ではなく構造的な問題があるということを示すことができるのではないか。

5. 終わりに

村田稔大会委員長より企画者の篠原先生、荒木先生、また講演者の上川内先生へのお礼の挨拶があった。また岡山大学での WTT (Woman Tenure Track) 制度の取り組みについて、第 1 期の 6 名の採用者が全員テニユアをとったこと、更に PI への昇進をどうサポートしていくかについての制度の整備についての紹介があった。最後にキビダンゴは必ずしも美味しくないのでは必要ないのではないかという結びの言葉があった。

文責：高橋 文