

第83回日本遺伝学会大会 男女共同参画ランチョンワークショップ

「優れた科学の芽を皆でサポートするために」

～バイアスを越えて～

京都で開催された第83回日本遺伝学会の第2日目、京都大学女性研究者支援センターとの共催で男女共同参画ランチョンワークショップを行いました。今回のワークショップは「研究者をとりまく『偏り』と『障壁』を知る」ことをテーマとしました。これは、2011年2月23日の男女共同参画推進特別委員会を国立遺伝学研究所で開催した際、大坪久子委員による公開セミナー

“Beyond the Bias and Barriers” がとても好評でしたので、他の学会員と一緒に考える必要があるのではないかという意見から企画されたものです。

ワークショップ開催に先だって、五條堀孝学会長から、「これまでの活動から男女共同参画における問題点は見えてきたように思う。しかし、どう支援を行うかについては、まだ手探り状態である。例えば、保育室の利用は減少傾向にあり、学会で保育室を設置すれば良いということではないし、介護問題についても考えなければならない時期に来ていると感じている。今後、会員のみなさんと一緒に検討していきたい。」との挨拶がありました。

まずはじめに、今回のテーマである研究者をとりまく『偏り』と『障壁』について、豊富なデータをもとに大坪久子会員からお話がありました。

これまでに、性を越えて個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現に向けた取り組みはいろいろなところでなされてきているそうです。例えば、第3期科学技術基本計画（平成18年度～平成22年度）では、数値目標（自然科学系全体で大学の教授の割合を25%に引き上げる等）として組み込まれ、支援システムの改革が行われました。その結果、女性研究者への家庭と仕事との両立や職場復帰への



支援については整備が進み、また、研究者を採用する場合に女性研究者枠を設けて公募する方が各大学で行われるようになりました。しかしながら、研究者全体に対する支援に対する比でいうと12/372.5億円（およそ3.2%）であり、充分かといえそうは言えない状況とのことでした。

さらに男女共同参画学協会連絡会による男女共同参画実態の大規模調査からは、女性は男性に比べると独立を躊躇する傾向にあるといった女性自身の意識のバイアスがあること、また、他の調査からは、研究賞の審査委員の中に女性がいないと受賞する女性の割合が低く、女性が審査員に入ると受賞率が高くなることから、「組織」構成員の男女比によって無意識のバイアスがあること、などが明らかになりました。これらのことから、制度的な問題だけでなく「意識」の問題もあると大坪先生は指摘されました。

ただし、「組織」構成員の男女比のバイアスについては、単に女性の問題だけではなく、医学

部と看護学校での調査から、キャリア決定に関わる分岐点ではマイノリティの性を持つ方（医学部では女性、看護学校では男性）が自分の性を強く意識するとのデータも示されました。つまり、組織のトップと異なるマイノリティの方が、キャリア形成において不利になることを示しているのではないかということです。ちなみに透明性の高い組織として、各ジェンダー40%を確保するというやり方があるとのことでした。

大坪先生は最後に、税金を費やして高等教育を行っている以上、女性を含むより多くの人材の活力を生かさないのは社会の損失であることを認識し、何がバリアとなっているのかを知り、それをクリアするためには何が必要かを考え、ネットワーク、フットワーク、チームワークをキーフレーズとして活動を進めることを提案されました。

今回のワークショップを共催していただいた京都大学女性研究者支援センターの稲葉カヨ先生には、女性研究者支援モデル育成プログラムなどの政策の実施状況、および、京都大学での具体的な活動（保育所の設置、広報・啓発活動、メンター制によるロールモデルの提示、段階的研究支援など）についての紹介をしていただきました。

さらに、第4期科学技術基本計画（女性研究者の採用割合に関する数値目標を早期に達成するとともに、更に30%まで高める）に対応して、研究者の女性枠採用を行っている大学の実績を紹介され、京都大学では女性枠を作らず、男女平等の観点で採用を行っているとのことがありました。最後は、男女ともに研究者を目指す学生が少なくなっているという問題もあり、研究者という職業が女性も男性も希望を持って進むことができる社会を作ることが科学立国を目指す上で課題であるというスライドで締めくくられました。



これらの講演を受け、参加していただいたおよそ60名の方々からは多くの意見がアンケートの回答として寄せられました。「マイノリティ意識が生じる過程を考えると、女性枠をつくる意味は大いにあると考えを改めた。」「マイノリティな状況でより自分の性別を意識するなど、面白いデータが見られて興味深かった。」「日本と海外のデータに基づく比較、見えないバリアの存在の解釈、そしてそれを踏まえて我々はどのように問題に取り組むべきかが分かりやすく示され、大変参考になりました。」「マイノリティであるので進路選択の際より数が減り、循環してさらに数が減る理屈に納得いきました。」といったように、大坪先生にデータを用いて説明していただいたことによって多くの会員が現状を理解し、問題点に気がついたことがわかります。

しかし、女性研究者を取り巻く問題については、「女性の中でも未婚か既婚か、子供がいる・いない、温度差があると思うので、なかなか「協力して」というのは難しいと感じた。」「産休、育休の補償の制度がないと、近くの教員に「しわ寄せ」することになる。総論賛成各論反対がいつまでも続くことになる。この問題解消に対する取組み、制度作り、国策等の話題が欲しいと思



います。」「機関の執行部の意識はどうしたら変えられるのでしょうか。」「困難さを改めて認識した。女性研究者に顕著な結果と見えるかもしれないが、男性でも同様な問題も多いように思われる。教育レベルでも男女差をなくすことが先決かと感じた。」などの意見が寄せられ、解決までに時間がかかると参加者が考えていることも明らかになりました。

そして、「女性の研究者を増やす以前に、研究者として働くことが魅力的である仕組みをつくらなければ、日本のサイエンスの未来はない。」「男性への支援（就職、研究総合的な）と、研究システム全体の改善を進めることが、女性研究者の増加、地位向上にもつながると思う。」「女性リーダーを育てるために、女性が組織に入ること、女性が組織の決定事項を知らないとリーダーにはなれないというお話は、とても意義深く伺った。今後の活動に生かしていけたらいいと思う。」「男女を問わず、指導者育成という視点をもっと意識すべきと自覚が促されました。」といった意見は、男女共同参画の名称どおり、性別に関わりなく参加者自身の問題として捉えていることを意味するものと思われま

す。今後はこれらの意見を踏まえ、日本遺伝学会における男女共同参画推進においてどのようなアクションを取るべきか検討していければと考えています。

遠藤隆日本遺伝学会83回大会委員長をはじめ多くの方々にご協力をいただき、本ワークショップを開催できましたことを心より感謝いたします。

(文責 岩瀬 峰代)