

第 85 回大会 男女共同参画公開ランチョンワークショップ 報告書

I. プログラム

「優れた科学の芽を皆でサポートするために」

～20年後の研究推進のために今、私たちができること～

Supporting the developing buds of talented scientists

～What we can do now for promotion of research beyond the next 20 years～

日時：9月20日（金） 12:15 - 13:45

場所：日吉来往舎1階シンポジウムスペース

世話人：日本遺伝学会男女共同参画推進特別委員会

12:15 はじめに 遠藤隆 日本遺伝学会会長

12:20 「日本遺伝学会における男女共同参画の取り組み」

篠原美紀 日本遺伝学会男女共同参画担当

12:30 「ラウンドテーブルディスカッション」

①目指すゴールとキャリアパス 久原 篤 委員

②家庭生活との両立 高橋 文 委員

③共働きカップルの同居問題 大坪久子 委員

④非正規雇用と研究・生活 岩瀬峰代 委員

⑤学会に何ができるのか 一柳健司 委員

⑥シニアと若手のための遺伝学会知恵袋 松浦悦子 委員

⑦フリートーク 篠原美紀 委員

13:20 まとめと総合討論

13:40 おわりに 岡田典弘 日本遺伝学会第85回大会委員長

## II. 「ラウンドテーブルディスカッション」各テーマの報告

### ① 目指すゴールとキャリアパス（参加者 10 名（男性 9 女性 1））

Dual Career カップルは、どちらもパーマネント教員を目指すのが、教員削減によりポストが充分になく、同じ大学において 2 つのパーマネントポストを得るのは難しい。意外にも年配 PI から、定年延長の弊害と年配教員の給与削減が必要との意見を複数頂いた。若手の立場からは、大企業で最近導入された、時短パーマネント職(実際にはフルタイムで研究できる)の教員版がほしいとの意見が出た。Dual Career カップルにとっては、給与よりも安定ポジションが優先される現実がある。子育て中の女性を対象としたポスト(学振 RPD の教員版)があると、対象が絞られるため、別枠で経費を捻出できるのではないかと。地方大学などでは、資金面からポスドクを雇用できる研究室が少ないため、同じ学内で妻がポスドク雇用することに対して偏見の目で見られるため、主要大学が Dual Hire を進めてカップル雇用を大きく宣伝してほしい。同居に向けて大学外での職を得やすくするために、まずは公務員や教員の一定割合についてポスドクを採用する制度を関係省庁に強く提示してほしいとのこと。男女共同参学の日本の現状を外国に発信し、例えば、海外の有名研究者から文科省に意見を挙げてもらってはどうか、日本は外圧に弱いと。

### ② 家庭生活との両立（参加者 9 名）

最初に、家庭生活との両立を行う上では、時間を有効に使い、夫婦ともに家事、育児の負担を分け合うためには、なるべく研究室に近い場所に夫婦で一緒に住むことが重要であるのではないかと意見が多く出たため、その後の話題の中心は同居問題に関するものとなった。大学院生の参加者からは、以前研究を続けるのなら別居は覚悟すべきだと言われて大変ショックだったという発言があった。夫婦で同居するために、同じ研究室で働いている参加者からは、夫婦間でかなり徹底して家事育児を分担している様子を聞くことができた。しかし、現在は研究面、家庭面での協力がやりやすい状況であるが、将来的なキャリアを考えると今のままで良いのか、別居となっても次のポジションの確保を考えるべきかななどの悩みを抱えているという発言があった。また、短期的には研究分野をより柔軟に考えたり、RPD 制度などを利用したりして何とか同居できたとしても、その後のキャリア形成のことを考えると、より長期的に夫婦で同じまたは近くの職場にポジションをとれるような制度ができないのかというような話題があがった。

③ **共働きカップルの同居問題**（参加者 8 名（男性 6 女性 2））

現在の Dual Career カップルは同居して子どもを持ちたいし、キャリアもアップしたいと考えている。しかし、若い世代は任期付き職に就く場合がほとんどで、しかも同じ地域に職を得られる可能性は低い。したがって、同居→遠距離別居を繰り返す不安定な生活を強いられるか、同居を選択した結果、片方のキャリアを犠牲にする現実があり、人材育成の面から大変に惜しいことである。子どもがいる場合、高い保育料に悩む現実もあり、そのような状況下、子どもには相応のストレスがかかることも問題（子ども側の意見）。そのような現状に対していくつかの大学・研究所で進んでいる同居支援策をリストアップして簡単に紹介（農研機構・北海道大学・岩手大学・弘前大学・高知大学の例\*）。しかし、ひとつの研究機関だけで可能な同居支援策には、資金やポジションの面で限界があり、普遍的かつ安定な制度としては定着しづらい現実がある。そこで、政府による「バーチャル大学」の設立が提案された。バーチャル大学には教員の職を準備し、研究者はバーチャル大学に応募してポジションを得てパートナーの研究機関に移動、移動先の研究機関では、場所を提供し、講義・運営に参加する機会を与えるというシステムである。この制度改変は、府省の機構改変（機関統合等）に併せて行うと実現しやすいのではないかな？

④ **非正規雇用と研究・生活**（参加者 8 名（男性 6 女性 2））

「非正規雇用」は、いわゆる「正職員」と呼ばれる従業員の雇用と比較したときに総合的に見て、給与が少ない・雇用が不安定（有期雇用）・キャリア形成の仕組みがあまり整備されていないといった雇用形態を意味している。したがって、大学・研究所では非常勤職員（技術補佐員）、非常勤講師、任期制ポスドク、任期制教員など様々なポストを含んでいる。しかも、大学における教育研究の活性化のための「人材流動性の向上の視点から任期制の広範な定着：総合科学技術会議 2005」の求めに答える形で任期制を実施している機関と大学入学者の増減に合わせた期間を区切った契約教員（任期制の法に基づかない）の制度を実施する機関があり、問題は複雑化している。そのため、このテーマで議論を行うには、十分な吟味が必要となる。そこで、今回は時間も限られているため参加者の率直な意見交換を行った。雇用については「任期制雇用だと人生設計ができない」「シニアの教員は任期なしの雇用で、雇用制度に不公平感がある」「大学全体が任期制に変わった」「一度、非常勤研究員になると正規研究員になる可能性が低くなり、就職のできない年代（就職氷河期）は、いつまでたっても就職が難しい」という話題が

出され、「そもそも任期制雇用というのがおかしい。非正規雇用を考える前に、任期制雇用を見直すべき」という意見があった。育児関連では「子供がいて、やはり制約が多く、常勤研究員(教員)のポストは難しい」という現状や「勤務時間を9~17時といった決められた時間内で行う工夫をすることは必要であり、子育てに父親が関わることは難しくはない」「あきらめずに働き続けることが重要」という意見が出された。また、「男女共同参画と謳いながら、女性支援のほうばかりに目がいつている。もっと男女で何ができるかを考えた方が良い」「男女共同参画が女性のための活動とみられない工夫をしてくれれば、男女と一緒に活動する可能性がある」「男女共同参画のワークショップで非正規雇用を議論する意図は？」という本活動のあり方への意見も出された。

⑤ 学会に何ができるのか (参加者 10 名 (男性 7 女性 3) )

このテーマには学会長、学会幹事を含め、計 10 名 (女性 3 名) が参加した。まず、年会参加の際の男女共同参画支援が話題になり、今後は育児だけでなく介護も問題になると予想されるので学会としてしっかり支援し、ポスターなどの情報発信も積極的に行うべきとの意見があった。次に雇用問題に移り、新労働法の 5 年雇用ルールへの対応として、クーリングオフ期間に限って学会から奨励研究員等の肩書きをもらい、希望する場所で研究を続けることを支援できないか議論した。雇用契約を結ばずに奨励金などの形で一時給付するなら可能なはずとの意見があったが、財政上、継続的に行うのは難しいとの意見もあった。一方、どこかに所属さえあれば無給でも良いという場合もある。学会が中心になって遺伝研などにポストを作り、所属を付与できないかという意見が出た。最後に、ポスドク等の職を探す時に求職者と求人者のマッチングを行うシステムを作りたいとの要望が出た。これには会員専用ウェブページに情報を載せる (さらにはその求職者の年会での過去の演題要旨へリンクを張る) などの方法が取れるだろうと前向きな議論が行われた。また、年会期間中に求職者と求人者が直接話せる場を設けて欲しいという意見があり、これも実現に向けた取り組みが可能ということになった。これらが実現されれば、遺伝学会が若手研究者にとって、さらに魅力的なものになると感じた。

⑥ シニアと若手のための遺伝学会知恵袋 (参加者 12 名 (男性 8 女性 4) )

本テーマには、若手・中堅・シニアの各世代がそろい、計 12 名 (女性 4 名) でフリートークに近い形の話し合いとなった。何か困っていることはないか? の問

いかけに対して、まず、「人脈作り」という問題が提起された。昨年から始まった大会時の“ナイトゼミ”が紹介されたが、さらに周知が必要のようだ。合宿形式の“〇〇の学校”のような場合は、親交を深めやすい機会ではあるが、誰が開催するかが問題との指摘があった。また、アメリカで見られる、学会におけるメンタリングのシステムが紹介された。相談をしたい人、受けてもよい人がともに登録し、学会がマッチングを行う仕組みをつくることによって、大学や研究機関の壁をこえた人的交流の機会を、学会が提供できる可能性があるだろう。さらに、「学会としての男女共同参画支援」、「女性の意識向上や子育て中の研究への取り組み方」の問題が出され、男女がともに支援の対象であることや、子育て中も女性が研究を継続していくための環境整備や柔軟性が話題となった。「若手支援」については、若手も口頭発表ができる学会であることをさらに外へアピールする、BP賞に若手枠を設ける、などが提案された。

⑦ フリートーク（参加者5名（男性2女性3））

何でも関心のあることを話しましょうと始まったディスカッションでしたが、話の中心は男女共同参画の前提となるインフラ整備がまだ充分ではないという話を中心になった。やはり、育児後に仕事に復帰する場合の入り口である保育所が待機状態にあることがスムーズな職場復帰あるいは再就職の大きな障壁となっていると感じる場面に多くの方が遭遇している。また、小学一年生の壁についても、時間的な制約がきつく、フルタイムには完全に対応できていないと感じることが多いという意見が寄せられた。一方で、参加者の居住地では個人的に専業主婦がベビーシッターを請け負って互助的な関係ができているという情報提供もあった。また都市部では、通勤環境の悪さから必ずしも職場に保育所があることが便利ではない状況もあり得ること。詰まるところ、いかにニーズに合ったものを作るかということも次に重要なポイントとなるということである。また、別の話題としては研究上で女性が不利になるようなことはないが、家庭生活との両立でパートナーが研究者でなかった場合にはパートナーに理解してもらうのは難しい状況があるのではないかと意見もあった。さらに、ファシリテータの篠原がアメリカで（ずいぶん昔になるが）子育てをした経験から、アメリカは良くも悪くも金次第と言うところがあり、保育所の時間延長も保育所の環境もお金さえ出せば自分のニーズにあうところを探すことはある程度可能である現状を紹介した。

### III. 全体のまとめ

遠藤隆会長のはじめの挨拶で、「聞くは一時の恥、聞かぬは一生の恥」のたとえから、育児などで大変な時はとにかく親戚知人誰でもよいから、周りに協力を求めて助けてもらってほしい。研究が好きで続けていけそうな感触があれば、研究以外の理由で諦めることはしないでほしい、との子育て世代あるいはこれからキャリアを形成する若手研究者に対してのメッセージをいただきました。また、岡田典弘大会長からは、文科省から「なぜ女子学生が増えないのか？」との問い合わせから大学において調査を行うこととなり、最終的には国レベルでの支援施策の実現にまで至った経緯・経過について、実際に岡田先生が関わられた経験からの具体的内容について聞く貴重な機会をいただきました。その後、男女共同参画推進担当の篠原が、大会参加登録時に行ったアンケート調査の報告を行いました。30歳代女性で大会参加減少があることが問題点としてあげられ、大会での発表形態における男女間のバイアスがないことから、本大会において研究発表の機会は男女間で均等に確保されていることの報告を行いました。また、大会参加支援があるにも関わらず利用者が少なく周知を徹底することが必要であること、またワークショップオーガナイザーの女性比率の向上への取り組みが必要との今後に向けての課題も提示しました。

会長の言葉にもあるように、私たち男女共同参画推進委員会は、日本遺伝学会会員が男女問わず、研究能力以外の理由で研究活動をあきらめることがないよう支援することを目的に「優れた科学の芽を皆でサポートするために」のスローガンを掲げて活動しています。今回のランチオンワークショップでは、はじめてラウンドテーブルディスカッションを行いました。ラウンドテーブルディスカッションの全体テーマは「20年後の研究推進のためにいま、私たちができること」。これから将来的に人口が減少していく日本において、いかに研究のクオリティを維持、あるいは今よりも上げていくことができるのか？それは研究分野にとどまらず経済活動においても、日本という国の構築においても同様の問題が存在しています。そこで近年、様々な分野で女性の活用を推し進める動きが出てきています。研究分野においては特に今までの女性登用比率が低く、裏を返せば女性の力を正しく活用することができれば、まだまだ伸びしろのある分野であると言えます。ただし、今の研究活動環境は必ずしも女性が参加しやすい環境となっていないのが実情です。また、この問題解決には女性にとどまらず男性の研究活動や生活（ライフ・ワークバランス）のあり方にも変化を必要とします。まさにいま、社会的環境変化の転換点にあって会員の皆さんが日頃抱えている現状の問題点な

どの洗い出しを行い、学会として研究環境を整えるために何ができるのかを一緒に考えるための問題提起を行う目的でこの企画を行いました。

各テーマの詳細については上にまとめた通りですが、各テーマ共通の問題として多くあがったのは雇用問題で、そこには雇用形態、働く場所、働く時間の問題があることが浮き彫りになったと思います。もちろん所属機関や国が取り組むべき課題が多くありますが、学会に期待することとして、「メンター制度」的な役割を果たし情報交換やマッチングなどの場を提供することがあげられました。研究成果の情報交換にとどまらず、雇用情報についてあるいは利用できる制度、サービス、アイデア、さらに日頃抱いている悩みについても第三者的立場として所属機関外の研究者の意見を聞きたいなど様々な情報ニーズがあることがわかりました。

日本遺伝学会では大会に併せて「ナイトゼミ（分野別懇談会）」が2年前の84回大会から企画されていますが、このように交流の場としての学会の役割が強く望まれているとの感想を持ちました。大会参加支援などの支援策にしてもナイトゼミにしても、いかに必要とする多くの会員の皆さんに広く周知するかについてまだまだ議論の余地があります。今回のランチョンには遠藤会長をはじめ多くの幹事の方々にも参加していただき、ラウンドテーブルディスカッションの場で具体的な解決の糸口が見えるところまで話が発展したとの報告もありました。今後、日本遺伝学会として具体的な形として会員の皆さんへ還元できるように議論していきたいと考えています。