

日本遺伝学会 男女共同参画公開ランチョンワークショップ アンケート集計結果

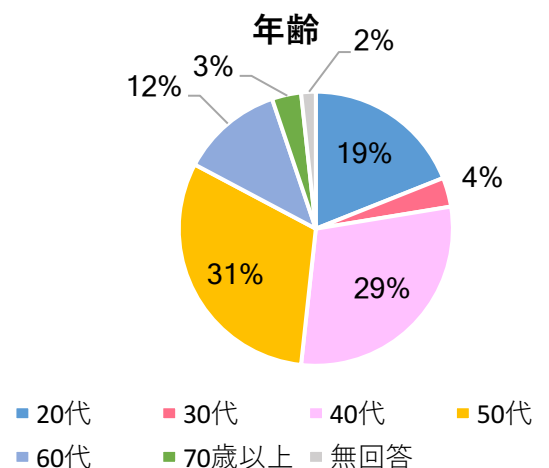
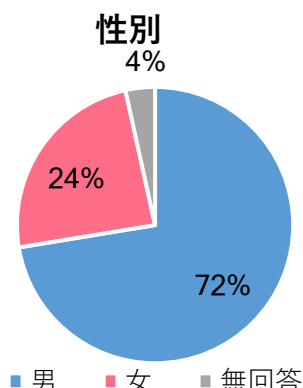
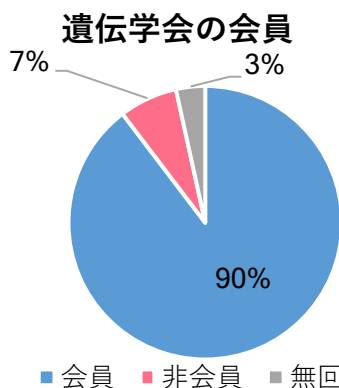
アンケート回収枚数 58枚（回収率 58%）

<アンケート回答者の属性について>

- 会員 会員 52名（90%）、非会員 4名（7%）、無回答 2名（3%）
 - 性別 男性 42名（72%）、女性 14名（24%）無回答 2名（4%）
 - 身分 学生 10名（19%）、有職者 43名（72%）、その他・無回答 5名（9%）
- 学生・有職者の身分の詳細および年齢の分布は下記に示す通りです。

年代	人数
20代	11
30代	2
40代	17
50代	18
60代	7
70歳以上	2
無回答	1

身分		人数	小計
学生	M1	4	10
	M2	3	
	博士	1	
	D2	1	
	D3	1	
有職者	研究員	2	43
	ポスドク	1	
	助教	5	
	講師	1	
	准教	10	
	教授	18	
	教員	1	
	ユニットリーダー	1	
	PI	1	
	会社役員	1	
	空欄	2	
その他・無回答		5	5



<ランチョンワークショップの内容について>

●20代 男性

女性は女性を呼ぶ、男性は男性を呼ぶというバイアスは面白く思った。

- 1 男女が混じり合っている事は重要であると思う。
男性側であっても女性が話し合っていると入りにくいと感じている。
- 2 無意識にバイアスをかけて見ていると感じた。
女性研究者の配偶者の40%が同じ研究者というデータが非常に興味深かったです。
- 3 相手が同じ研究者がないと子育てなどの理解が得られにくいとかの要因があるのか気になりました。
名古屋大学の事例に関して、とても興味深かった。
- 4 自分が保育所などを必要とする年齢まではどう変化していくかということに注視したいと感じた。
無意識のバイアスというものはどちらの性について存在するなと感じた。
面白かったです。
研究者を目指すことに対して、将来性に不安があるのは男性にもあるので、研究者を目指すしやすい環境に日本が変わることでも状況は改善していくと思う。
- 5 若手の人はポストを探すことに苦労すると思います。
一方、学会にはまだまだ元気なシニアの方が多いです。
最後の方で、結局、資金が必要との話なので、シニアの方はポストを若手に開放し（政界に進み）政治的な面から日本の研究環境を改善していくことはできないでしょうか。
お弁当につられて来たつもりだったが、研究の話以外のテーマのワークショップに初めて参加ということもあり、とてもためになった。
まだまだ家庭のことを考えたことがなかったので、ピンとあまりこないこともあった。
- 6 女性比率を上げる問題も考えさせられた。アンケート結果から色々なことが見てとれた。
姉も大学院に行きたかったようだが、親に女性が大学院に行ってどうするの？と言われ断念していた。
こういった事も女性比率が下がる原因の1つだと思う。
- 7 女性優先のポストがあるのは不公平だと思う。
あまりにも男女共同参画を言われると、今後、博士課程に進学して男性の立場が悪くなっていきそうだなと思ってしまいます。
- 8 そうすると、ただでさえ研究職になるのは難しいのに、さらに悪くなるならば研究職という選択を取りにくくなるのではないかと思いました。
ですので、良い案は思い付かないですが、女性だから採用するというわけではなく性別

がわからない状態で採用の有無を決めれるような制度がと良いと思います。
研究者が特別な理由、一般系の民間で働くような人が結婚する女性は、研究者みたいな
のでなくて専業主婦が多いから、こういった問題は研究者同士で起こりやすいのではな
いかなと思います。

●20代 女性

指導的立場の女性を30%まで上げるという目標ですが、まず先にドクターコースやポ
ストクの女性人口をあげる事が大事だと思いました。

1 急いで30%に上げようとする、本来そこまで能力のない女の人がポストにつて、サ
イエンスの質が下がってしまうのではないかと不安に思いました。
私の周りでも女性で大学院に進む人は少ないです。”無難”に就職する人が多い気がしま
す。

大切だが難しい問題であると感じた。

2 優秀な人材が着くべきポジションに着けられないことも問題であるが人数の獲得ばかり
に固執して、女性だからと優遇してしまうのも難しいと思う。

男性も女性も、その能力や人柄等で平等に選考される未来がくると良いと思う。

名古屋大学での取り組みが素晴らしかったです。自分が学生するとき、そんなプログラム
があったら色々な考えが変わっただろうなと思います。

質疑（討論）の時に、所々笑い声が上がりましたが（なぜ男性で子連れがいないかとい
う話の時）「え！？今の全然笑えないよ？」と感じました。

でも、こういうお話をする際には、笑ってもらうことは、どうしても大事なことでもあ
るし、お話される方々の話し方はさすがだと思いました。

3 「子育てをちゃんとしている」ことを男性研究者が評価されてほしいという意見があり
ましたが、それならばそもそも子育てをしている女性研究者は評価されて欲しいと思
いました。

その方は、逆に男性がもっと研究に打ち込むしかなくなるとおっしゃったときに、「脅
迫観念かもしれない」とおっしゃっていましたが、

たしかに男性側にも、社会・自分の中のバイアスで苦しむことがあるのかもしれないと
感じました。根が深そうです。

政治のお話にもっていかれたのは、確かにそうなのですが、はぐらかされたなと思いま
した。本当は取り組む気がないのかなと不安になります。

名古屋大学の方々もお金が贅沢にあったわけではなく、それでも活動された方々がいら
っしゃったから出来た事だと思います。

●30代 男性

- 1 他大学の状況などを聞いて参考になった

●40代 男性

女性限定のPI 募集が増えていることは学生達もよく知っている。それによって男性学生でも博士課程に進学する人が減っていると思う。

- 1 性別に関わらず平等に採用するシステムにすべきだと思う。
子育て世代の女性PI は配慮されて仕事を減らしてもらっているが、その分、子どもを持たない女性PI や若手中堅の男性教員への負担は確実に増えている。
それにより男性教員の子育てにも影響が出ている。
名大の取組みは大変素晴らしいものです。ただ全国的にそのことが知られているかという、そうでもないかもしれません。
メリットとデメリットを併せて周知宣伝していただければと思います。
- 2 勉強になった。
名大の取組みの紹介は勉強になった。
- 3 同居対策は今後の課題。
あまりデメリットは話されなかったが、それは気になる。また、後10年後どうなっているかモニターが必要。
国外のミーティングに参加すると、約半数が女性ということもよくあります。それがサイエンスの成果に良い効果をもたらしていると感じる。
- 4 ポジティブアクションも必要だと思う。
一方、バイアスをもってバイアスを制する感もあり、アクションに関しては必要がなくなったら、それにこしたことはないのね、と思う。
名大での取り組みがきけて良かった。
- 5 数値目標の是非がもう少し議論できたら良かった。
WS 企画者が女性だと演者も女性が多くなるとのことなので、WS 企画者の30%以上が女性となるよう操作するのが効果的と思いました。
名大のコワーキングスペースは面白い方法と思いました。が、対象の年代は限られているので、その年代の教員を増やせることが前提と思います。
- 6 現状は、枠のきびしい制約が足かせとなっていて育児世代の教員を採用することが難しいことが非常に多いのです。
人事制度の柔軟性向上も同時に解決すべき課題かもしれません。
小林会長のコメントがとても説得力があって良かったと思います。⇒保育施設があると子供を産む人が増える。

せっかくここ数年この企画を続けてきたので、遺伝学会から第2の「遺伝単」的に、これまでの議論やデータのまとめとともに提言の発信をしても良いのではないかと思います。

- 8 WSの構成がとてもよかった。
アンケート調査の結果が興味深かった。女性の30代が少なくなる理由など知っておくべきだと思った。
- 9 女性比率30%を超えると何が起きるか,,,
女性ばかりの年に男性がおとなしく隅にいる状況が紹介されたが、その状況で男性が1人中心に陣取って議論をリードしていたら、一体何が起こったか、大変興味がある。
単身赴任で子供連れ的女性研究者はとても大変だと感じた。かなりの能力とバイタリティーが必要だと感じた。
- 10 若い女子学生などもその様なハードル（スーパーウーマンでないとムリなのでは・・・）を感じているのではないか？
- 11 上川内先生の話は勉強になりました。

●40代 女性

- 1 講演もわかりやすく、様々な問題点が多角的に見れたと思った。
Unconscious Biasについては、昨年の学会でも話を聞き、自分の意志決定についても改めて考え直す事ができた。
- 2 名古屋大学の取組はいつ聞いても、すごいと思うが、若い人への働きかけを積極的に行っていたが、リーディングプログラムに限らず、日常的な働きかけでも出来る事かもしれないと思った。
名大の話は、何度か聞いた事があるが、本当にどんどん開拓されていってすごいと思います。
- 3 しかし、全く他の大学に広がってっていないので、もっと普及して欲しい。
女性研究者の中でも多様性が学生のロールモデルとして必要（すごくバリバリの人もいれば、ふつうの人もいる）というのは、本当にそうだと感じました。
そして、学生との交流も大事ですね。

●50代 男性

- 1 有用な内容でした。
- 2 単身赴任問題を「優秀な人が来てくれない」というのは、おかしい。
多数の優秀な人が職を得られないのが現状では？

Affirmative action は必要と思うが、退職 position を予算不足で埋められない地方大学でそれをやると、男性で職を得られる人は皆無になりますね。

3 名古屋大学の育児支援室は良いと思いました。

単身赴任対策、九大はすごいですね。

女性研究者の子育て単身赴任率 50% (名大) というのは大変な数字だと思った。

4 夫婦が共に研究者の場合、同じ職場にポジションをもてるようなシステム作りは重要だと強く感じた。

もちろん、保育所などの施設設備の重要です。

「女性教員比率を 30%に」という数値目標は地方国立大学もその対象です。

5 その結果、本学系 (教員数約 30 名) では、この 3 年間の人事 3 件の全てが「35 才以下の女性に限る」となっていました。

比率の是正は大切ですが、ある時期に女性教員の退職が集中することも予想され、

criticalmass 実現に向けての強引な政策には違和感があります。

6 評議員の女性比率をあげるころみとして、学生会員の投票率を上げる努力をしてみています？

予想するに多くの学生会員は投票していないのではないかと思います。

7 上川内先生のお話すばらしかったです。

8 名古屋大の話が勉強になった。

●50代 女性

名古屋大学の取り組みはすばらしいと思いました。

ますます、夫はいなくても子どもは育てられます……。

1 働きすぎの男の人は (研究者でなくても) 毎晩遅く、子供は母親だけに育てられた場合が過去にはたくさんあります。単身赴任状態の母親は、実は研究者以外にもあるかとも思いました。

2 遺伝学会会員の状況、名古屋大学の取り組みは興味深かった。

名古屋大学が活発なのに驚きました。

3 「やろう」と立ち上がる人だけでなく、立ち上がったところをタイミングよくひっぱり上げる組織が重要と思いました。

●60代 男性

1 Unconciou Bias の内容はもっともだと思いますが、能力評価と実際に期待することが同等ではないと思います。

採用されて直ぐに1年、2年の産休をとる例が身近にあると、能力があっても採用を見送るかもしれません。

上川内先生のお話はたいへんためになりました。この会に参加される男性研究者はそれなりに意識があると思います。

2 不参加の男性を取り込むことが重要かと思います。

3 具体的な進展の例や現場での問題点、個々の経験談など紹介され、わかりやすく将来への方向性も見えて来ているように感じられた。

4 今回は参加者の発言も多く、興味深い内容でした。

名大の活動状況が理解できた。

5 女性研究者の支援に必要なシステムの勉強ができた。

日本社会の根本的問題についても認識できた。

6 上川内先生のご公演は「目からうろこ」的な印象を受けました。

●60代 女性

毎回興味あるテーマを設定していただき有難うございます。

1 若い女性の参加が少ないように感じました。

学生さん達が関心を持てる話題が何なのか探れば、と思いました。

●70歳以上

1 バランスがとれてよかった

現状分析はよくなされている。

2 名古屋の例を広めるには、男性上位者の理解・女性当事者の活力、社会システムの意識改革 個々の場合では限界があるので、制度的な裏付が必要

<無意識のバイアスのパンフレットについて>

40代 男性

無意識のバイアスは、やはりあるのかなと思う。それを感じる事が大切と思う。

無意識のバイアスに関しては、別の問題？目的なしにすべての「バイアス」を無くすべきなのか？？男女バイアスのみに注目したアプローチの方が良いのでは？

40代 男性

男女バイアスは実はマイノリティバイアスだった、と言う話は良いと思った。
(一般化？多様性の確保？)

- ワークショップ発表者の女性比率が高いのは、オーガナイザーが配慮した結果
40代 男性 と思う。女性が選ぶと女性が多くなるというのは知らなかったが今後考えない。
- 無意識のバイアスについて→自分がぼんやりとかんじていることを DATA 化されていて、得心する所が多かった。
40代 男性
- 男女差もそうだが、母親とそれ以外の女性の間差は、なるほどと思った。
40代 女性 学会のワークショップを女性がオーガナイズするとスピーカーの女性比率が上がるというのは、今年の遺伝学会でもそうだったので、説得力があった。
- 40代 女性 配布されたパンフレットにも具体的な例も多くよりわかりやすい。
- 50代 男性 確かにと思うが、男女を同一視すればよいという単純なものでもなさそう。もう少し絵が置いと見やすい。
- 50代 女性 まずは、日本で具体例をどんどんあつめていろんな所で示していくといいのかもしれない。
- 60代 男性 アメリカにいる中国人留学生が名前を英語式に変えるのをけっこう見ましたが、これも「無意識のバイアス」に関係していると思いました。

<開催日程・時間・会場などについて>

- 20代 男性 ランチオンミーティングは人が集まるので良いと思います。
- 20代 男性 良い
- 40代 男性 丁度良いと思います。
- 40代 男性 良い
- 40代 男性 適切
- 40代 男性 他にプログラムがなく参加しやすかった
- 40代 男性 ポスター発表からの時間がなく出遅れてしまいました。
- 40代 男性 とてもよい。
- 40代 男性 良い
- 40代 男性 ランチオンという形式はとても良いと思う。
- 40代 男性 良いと思います。
- 40代 女性 人も集まってよかった
- 40代 女性 良かった
- 50代 男性 good
- 50代 男性 良いと思います。
- 50代 男性 適切だった。

- 50代 男性 昼休みにやるのはよい
50代 男性 ちょうどよかったです。
50代 男性 適切
50代 女性 良い。
60代 男性 このままで良いのではないか。
60代 男性 適切と思います。
60代 男性 適切と思いました。
70歳以上 適切

<これから取り上げてほしいテーマなどについて>

- 20代 男性 父親、母親両方が育児に関わるメリット、分業制よりも、なぜ育児を分担する方が良いのかという事を知りたい。
現状把握はとても大切ですが、ココにいない人にどう魅力を感じてもらうかが
- 40代 男性 課題ではないかと思います。
学会に参加していない人を対象にアンケートをとると良いのですが。。
- 40代 男性 男女共に研究者の話だけではなく、いろいろなパターンの夫婦についての話があるとよい。
- 40代 男性 「男性・女性が完全にフラットな状況」とはどういうことか、男女交えて議論するのも、そろそろ可能がないと思う。
- 40代 男性 男女間での研究テーマの違いはあるか？
能力という意味ではなく、興味や研究テーマの選択に男女差はあるか？
- 50代 男性 子育て経験のある男性の話があってもよい。
- 50代 男性 男女問わず若手のキャリアパス
- 50代 女性 無意識のバイアスについて各個人が考えてみるのもいいかも