「学協会において『男女共同参画』について議論されてきた内容とその経緯」

－科学技術分野の学会での取組み事例の紹介－

元日本大学総合科学研究所・教授
日本大学薬学部薬学研究所・上席研究員
上智大学女性研究者支援WG・アドバイザー
大坪 久子

Profile
九州大学薬学部卒、九州大学大学院薬学研究科修士課程修了（薬学修士）後、金沢大学がん研究所生物物理部門に助手として勤務。結婚・学位取得（薬学博士）を経てニューヨーク州立大学ストーニーブルック校で微生物学部博士研究員およびResearch Assistant Professor（研究准教授）として9年間勤務＜第一子出産＞。82年から東京大学応用微生物学研究助手として勤務＜第二子出産＞。94年より東京大学分子細胞生物学研究所講師。お茶の水女子大学非常勤講師・北海道大学女性研究者支援室客員教授を兼任。この間、男女共同参画学協会連絡会第4期副委員長（06年）。同運営委員（日本分子生物学会）として、学協会連絡会大規模アンケートの作成・解析、及び女性研究者育成支援のための「要望・提言」作成委員会メンバーをつとめる（06～09年）。09年4月より日本大学に移り、11年4月より現職。

大坪でございます。どうぞよろしくお願いいたします。今日はこのような会にお招きいただき、ありがとうございました。

東京海洋大学・日本水産学会共催　男女共同参画推進シンポジウム
「なぜいま男女共同参画推進が必要なのか？　～水産分野の事情～」

学協会において「男女共同参画」について議論されてきた
内容とその経緯
～科学技術分野の学会における取り組み事例の紹介～

大坪　久子
（元日本大学総合科学研究所・教授）
日本大学薬学部薬学研究所・上席研究員
上智大学女性研究者支援WG・アドバイザー

2012年3月26日　東京海洋大学・品川キャンパス

今、竹内先生のお話でこの海洋大学での取組みが随分進んでいることを伺って、非常に感銘を深くしております。委員会の委員の女性比率を4割と設定されている大学はそれほどないと思います。すばらしいことだと思います。

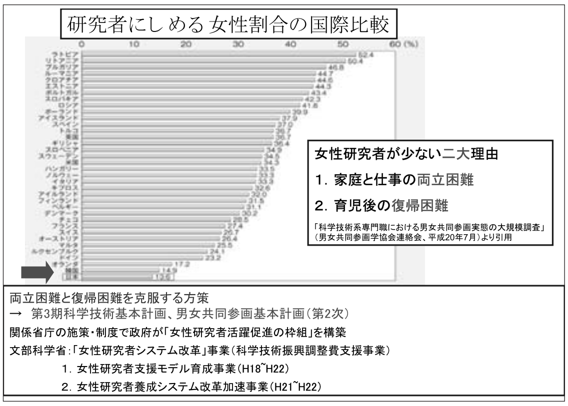
今日は、『学協会において』というお題をいただきました。まず、女性研究者支援の現状について、この10年間の取組みと現在の到達点、また、大事なふたつの今後の問題についてお話いたします。ふたつの課題と申しますのは、女性研究者の採用は科学技術振興調整費による加速プログラムで進んでいるのですが、その採用から後に女性研究者をどのようにリーダーとして育てていくかということ、もうひとつは、世界の趨勢に目を向けるということです。

さて、OECDに参加している20数カ国において研究者に占める女性割合を毎年調べているのですが、日本はいつも一番下に位置しています。約1年前の値が13.6％で、先進国のアメリカ、イギリス、フランスなどはこれよりも高くなっ

「男女共同参画」について議論されてきた内容とその経緯
～科学技術分野の学会における取り組み事例の紹介～

この10年の取り組みと現在の到達点

- 我が国の女性研究者の現状と科学技術基本計画
- 学協会連絡会と女性研究者支援
- 学会の取り組み事例
- 両立支援とリーダー育成：女性研究者支援の方向性と「見えないバイアス」に気づくこと
- 世界に目をむけよう：今、女性研究者に何が必要か？



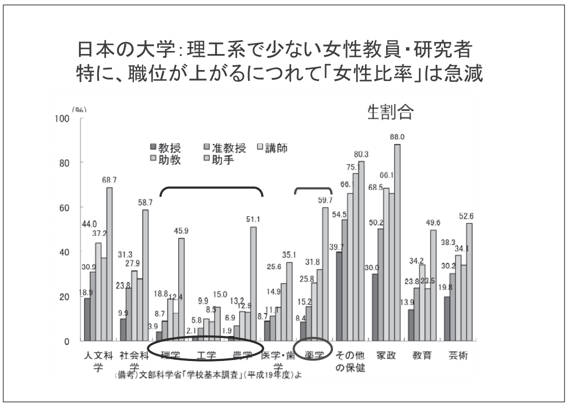
ています。なぜこのような状況なのかを10年近く前から議論しているわけですが、その主な理由として、家庭と仕事の両立が困難であるということと、育児後に復帰することが難しいこと、この二点が挙げられます。両立困難、復帰困難を解決する方策として第3期科学技術基本計画、男女共同参画基本計画（第2次）に、「女性研究者を支援するための女性研究者活躍促進の枠組み」が作られたわけです。

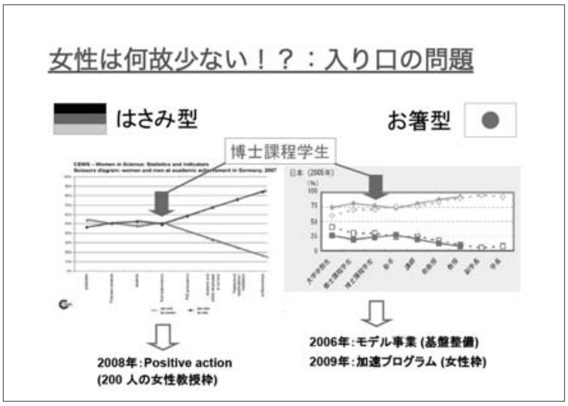
その前に、そのバックグラウンドのお話をします。大学教員における女性比率ですが、特に理学、工学、農学の分野は非常に低いです。そして、助教、講師、准教授、教授と地位が高くなるほどその比率は急激に下がっていく、こういう現状があります。

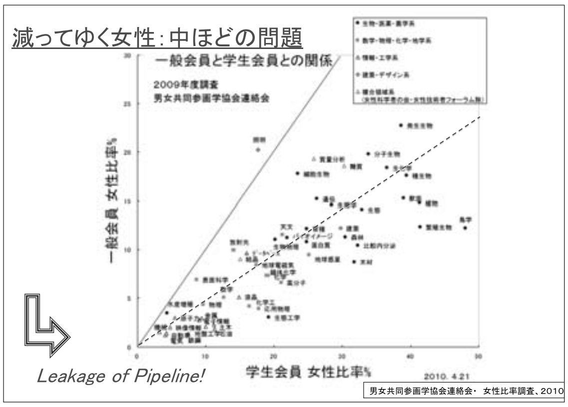
それはなぜか。ひとつの原因は、まず入り口のところで女性が少ないということです。日本とドイツを比較してみます。これは数年前のデータですから今はもう少しよくなっているかもしれません。ドイツの女性研究者比率は日本の2倍程度ですが、他の国に比べると結構低いほうです。学部に入ったところから大学院の博士課程までは、男女比はほぼ等しいのですが、それから後は圧倒的に男性はアカデミアに残るのに対し、女性はどんどん下がっていく。この改善のために、ドイツは2008年に200人の女性教授枠を作りポジティブアクションを始めています。しかしこれによって増えているかというと、実際にはなかなか難しいということです。

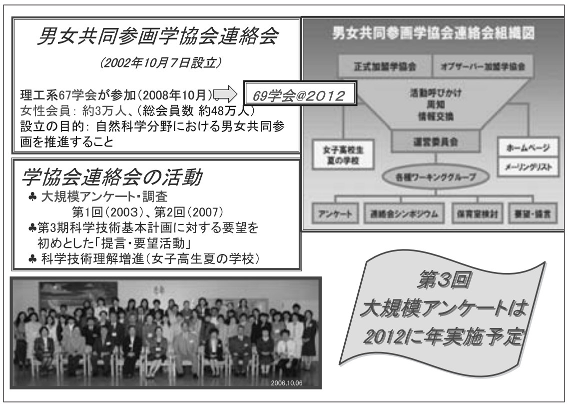
日本では学部生の比率が50：50にならずに男性が3、女性が1の割合でスタートし、その比率は博士課程からさらに下がっていきます。これに対処するため、2006年に両立支援のための基盤整備を目的としたモデル事業、それから2009年になって女性のリーダーを育てるための加速プログラムが文部科学省の科学技術振興調整費によって始められました。

このグラフは、男女共同参画学協会連絡会に参加している学会における一般会員と学生会員の女性比率をプロットしたものです。学生会員と一般会員の女性比率が同じであれば、どの学会でも1:1のライン（スライド6では実線）に並ぶはずですが、全てそのラインより低くなっています。これはすなわち、リーケージ・オブ・









パイプラインという言い方をしますが、女性研究者が研究者として育っていく間のどこかで水漏れを起こして減っているということです。その現状がこのプロットということになります。

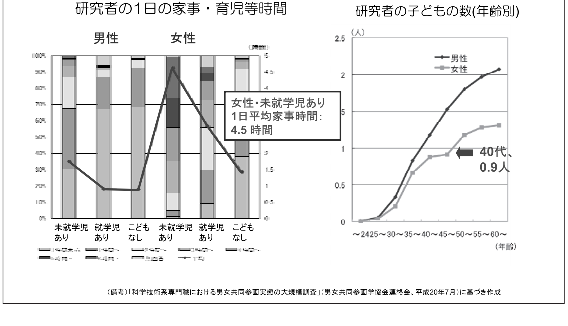
男女共同参画学協会連絡会は理工系学会の連携組織であり、2012年現在では69学会になっております。学協会連絡会の最も大きな活動は、大規模アンケートを行い、data based evidence、つまり、詳細なデータに基づいた現状把握を進めることにあります。その結果に基づいて要望や提言を出します。2003年に1回目、2007年に2回目の大規模アンケートを行いました。今年が3回目のアンケートを行う年になっています。

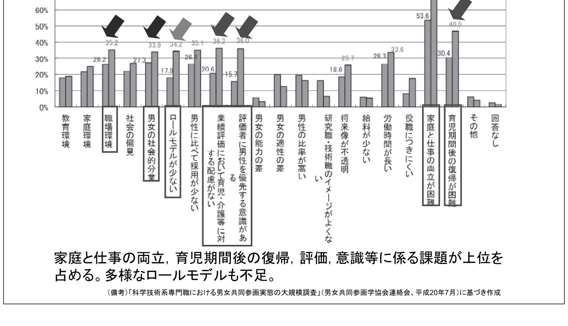
次の図は、学協会連絡会のアンケートで明らかになったもので、非常にインパクトのある内容です。女性研究者は男性研究者に比べて家事の時間が長くて子どもが持ちにくいというデータです。左の図は男女研究者の一日の家事時間をプロットしています。未就学児を持っているお父さんの家事時間が大体1.5時間程度で2時間を下回っています。ところが未就学児を持つお母さんの家事時間は平均4.5時間で、家庭責任が女性のほうにより重くかかっていることがよくわかります。

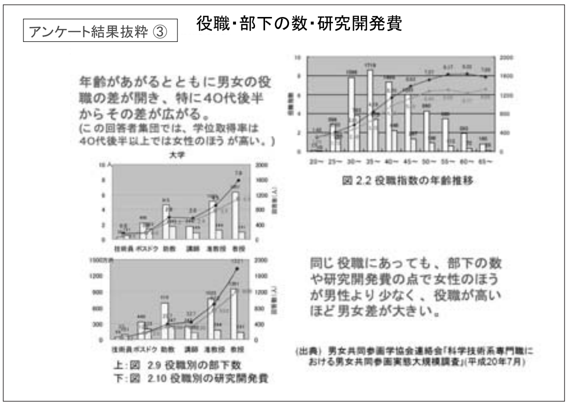
これが就学児になりますと、お父さんの家事時間はさらに1時間ほど少なくなり、女性の場合も半分程度になりますが、それでも3時間ほどは家事に使っています。仕事をして帰宅後も、子どもに手がかかる、家事に手がかかるわけで、女性研究者が悩むところです。子どもがいない場合、男女の差はそれほどないので、やはりこれはキャリアパスを重ねていくうえで生じるひとつの大きな問題です。

その結果も反映していると思いますけれども、右図に示すように、研究者の子どもの数を年齢別にプロットしますと、男性は生涯に子どもを大体2人ぐらいは持てるのに対し、女性の場合は40代から45歳ぐらいのところで1人にも達していません。これはキャリアのために子どもを産まなかった人やシングルでいた人もいることを反映していると思います。出産年齢を考えますと45歳のときの子どもの数がほぼそのまま高年齢の側にシフトしていくわけです。これは5年前の調査ですから、現在ではさらに少子化の傾向が明々白々ということです。やはり研究者であっても技術者であっても、子どもを持つことができる環境であるべきですし、現実がそうではないということは、大きな問題点だと思います。

女性研究者が少ない理由として、男女ともに育児後の復帰困難、家庭と仕事の両立困難を挙げる人が非常に多いです。







男女共同参画学協会連絡会の提言

第3期科学技術基本計画に関する要望
ー男女共同参画社会実現のためにー

2005年4月25日

1. 科学技術分野における男女共同参画モデル事業制度の創設
（重点資金配分・振興調整費・女性研究者育成プログラム）
2. 女性研究者・技術者の採用と昇格に対する数値目標の設定と特別交付金
3. 男女の処遇差を改善するための具体的施策
（男女共同参画室設置・コーディネーター配置）
4. 育児支援の具体的施策の推進
（両立支援基金・代替要員・復帰支援・託児施設・男性の育児休暇）
5. 女子学生の理工系学部進学へのチャレンジ・キャンペーンの推進

次のスライドは、役職の高さ（役職指数）を、年齢を追って男女で比較したものです。役職指数については、ここでは詳細には説明しませんが、大体男性の役職指数はこのラインで伸びていきますけれども、女性はその8割ぐらいのところで歩留まりしています。それは、役職指数の二つの要因である「研究費」についても「部下の数」についても同様です。

男女共同参画学協会連絡会では、1万数千人－2万人のアンケートをとりまとめ、そのデータを用いて提言活動、要望活動を行ってきました。第1回目のアンケート調査は2003年に、その解析は2004年にかけて、第1期幹事学会の応用物理学会と第2期の日本物理学会を中心に行われました。その結果にもとづいて、要望書をまとめたのが第3期の日本化学会です。なぜここに学会の名前が三つ出てきているかと申しますと、学協会連絡会では1年ごとに幹事学会が変わっていく仕組みだからです。2005年になりますと、翌2006年から第3期の科学技術基本計画がスタートするというわけで、文部科学省や内閣府からは提言があれば出すようにという話が連絡会にも来ました。そこで、連絡会では日本化学会の相馬先生を中心に提言をとりまとめ、2005年4月に提出しました。同時に、波及効果と言いますか、日本分子生物学会、生物物理学会、日本女性科学者の会、そして日本学術会議等々、いろいろなところから要望書や提言が出されていきまして、それらが合わさって実に大きな力になったことをしみじみと感じました。

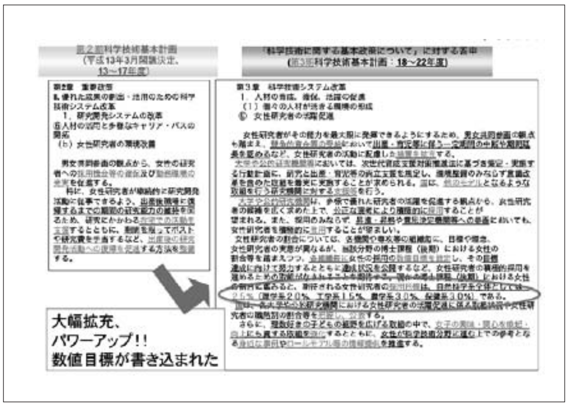
学協会連絡会の果たした役割（*2003-2005*）

“*Data-based evidence*”から提言・要望活動へ
　第1回大規模アンケート（応用物理学会・日本物理学会）
　連絡会の提言（日本化学会、相馬委員長・井上副委員長）
2005年、第3期科学技術基本計画策定に向けて、
おおいに盛り上がった要望活動！　波及効果大
　男女共同参画学協会連絡会（2005年4月）
　日本女性科学者の会（同年3月）
　日本分子生物学会（同年4月）＊
　日本学術会議
　　分子生物学研究連絡委員会、
　　生物物理学研究連絡委員会（同年8月）

＊ ライフサイエンスの分野における男女共同参画の推進に関する提言:
http://www.mbsj.jp/gender_eq/kyosank_teigenkeisai.htm（日本分子生物学会・男女共同参画委員会）

日本分子生物学会は非常に詳細にわたった提言を作りました。文部科学省や内閣府の偉い方々には細かすぎると言われましたが、実際に科学技術基本計画をお書きになる立場の若手の官僚の皆さんには、大変具体的でお役にたったはずです。日本分子生物学会の提言は、同学会の男女共同参画委員会ホームページ（http://www.mbsj.jp/gender_eq/teigen.html）に出ていますので、もしお時間があればご覧になってください。本当によくこれだけまとめたというくらいよくまとまっています。

提言の話ばかりですが、この時期に連絡会がまとめたものをご紹介します。項目は5項目ありまして、まず科学技術分野の男女共同参画社会実現のために「男女共同参画モデル事業制度」を設けていただきたい、次に、女性研究者・技術者の採用に対して「数値目標を設定」すること、そして数値目標が達成できた機関には特別交付金を付与していただきたいこと、つまり、女性研究者支援のためには、何らかのインセンティブが必要ということです。さらに「各大学・研究機関において、男女共同参画室を設置して

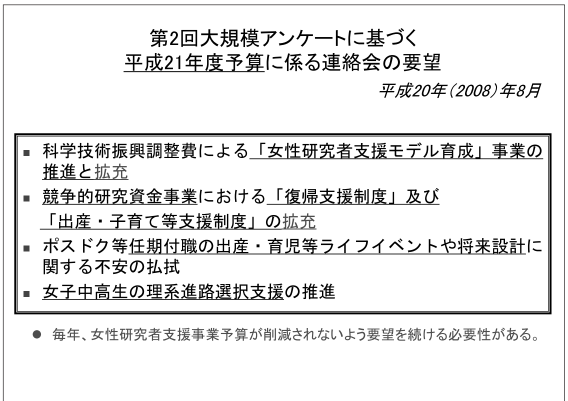


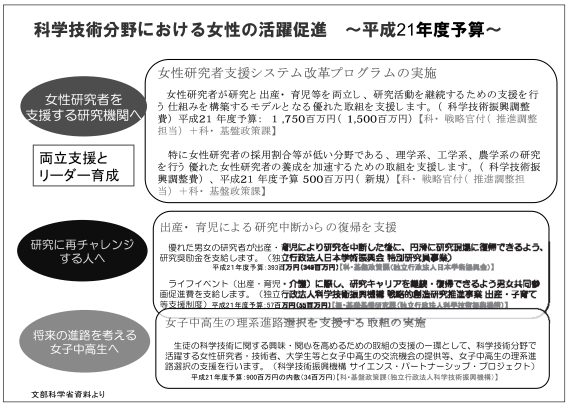
両立支援事業を進められるようにしていただきたいこと、その具体的な施策として、例えば「代替要員制度、復帰支援策、託児施設、男性の育児休暇等々、諸制度の整備を進めることが必要であること、最後に、次世代育成のためにチャレンジキャンペーンを推進していただきたいこと」などの、提案をしました。

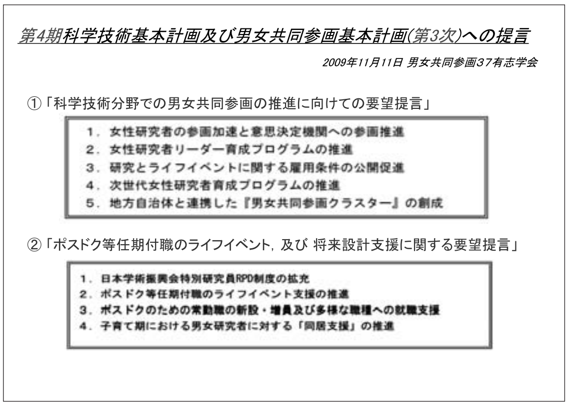
幸運なことに、このときの提案は第3次基本計画の中に取り入れていただけました。このような要望活動がありますと、基本計画の作成に際して、そこに何を書き込めばいいのか具体化されてくるので、それも大きな効果をもたらしたと思います。

このスライドは、第2期及び第3期科学技術基本計画における女性研究者に関する記述部分の比較です。第2期科学技術基本計画では「女性のために環境整備を進めること」、「女性が仕事をしやすくすること」などが書かれていましたが、これが第3期になりますと内容が質・量ともに大変充実し、目標も「女性研究者の活躍促進」と大変明確になりました。一番重要なことは、ここで初めて「数値目標」が出てきたことです。「自然科学系全体として、第3期科学技術基本計画の期間内に新規採用の女性比率25％を達成する」という目標です。この時期は女性研究者の支援制度について大きく進んだ時期でした。連絡会が要望活動を行ったから、このようにうまくいったというわけではなく、このような新しい制度（システム）改革のスタートには、官学を問わず、多くの方々や組織の強い連携があったわけで、その流れを連絡会がタイムリーにサポートさせていただいたということだとおもいます。ただ、その当時、科学技術振興調整費を用いて同時に始まった「女性研究者支援事業」と「若手研究者テニュアトラック制度」、いずれについても、その時点で土壌が十分に整っていたわけではなく、どこまでうまく行くか、まだよくわからない全くの新しい試みであったということをお伝えしておきたいと思います。

これは平成21年度予算の概算要求に対する要望書です。このように、毎年、毎年、「去年もやったじゃないの、提言はそうそう安易に出すものではない」などと言われながらも、提言を





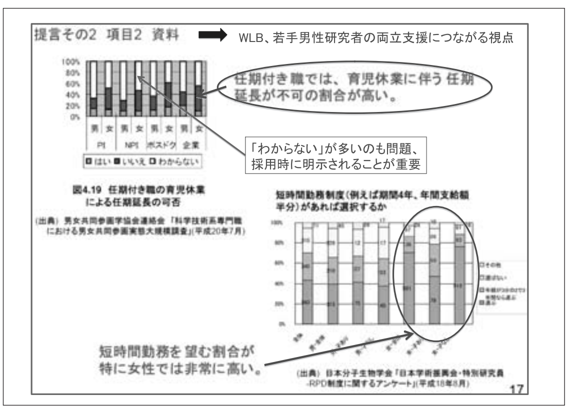


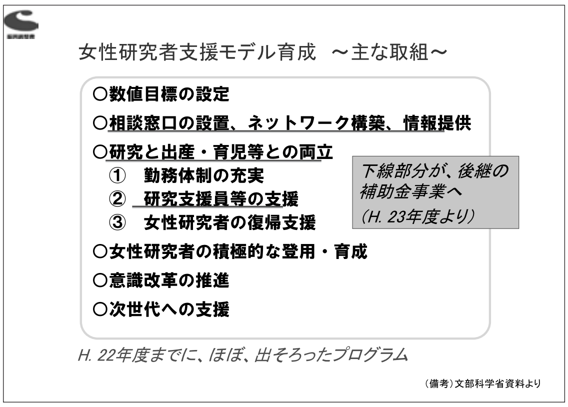
出し続けるのが連絡会の提言委員会の仕事でした。はじめから、どんどん提言を出しましょうというわけでもなかったわけです。それでも、折角スタートした女性研究者支援事業の灯が消えてなくならないように、予算が削られないようにと、事業の継続と拡充を求めて提言を出し続けたというのが連絡会の伝統になっております。

その結果、女性の活躍促進の枠組みが、特に大学における基盤整備と結び付けられて、女性研究者支援モデル育成事業として進められることになったのです。

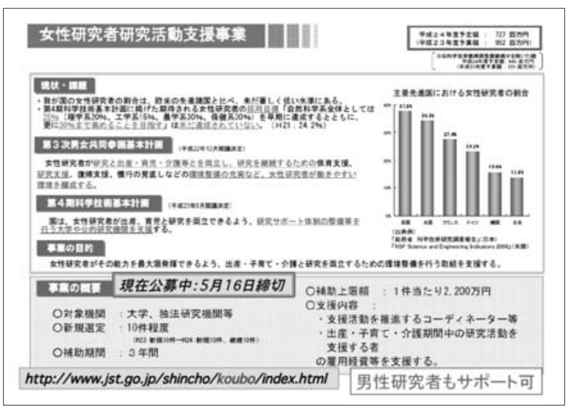
これは文部科学省の資料をもとにまとめられた図です。「出産育児による研究中断からの復帰支援」というプログラムは、第一に掲げられた「両立支援」と同じく特筆すべきもので、RPD制度ともいわれます。 出産育児からカムバックしてくる人をサポートするためのフェローシップが学術振興会につくられました。発足当時は2年間の支援でしたが、つい最近、3年に延ばしていただきました。それも分子生物学会と連絡会が「3年間にしてください」とかなりしつこくお願いした成果だと思っています。黙っていると何も変わりません。

さて、第4期科学技術基本計画と第3次男女共同参画基本計画をまとめる年が近づいてきたので、連絡会のデータに基づいてこの2つの提言が出されました。ここではかなり具体的な提案が出ています。例えば、意思決定機関への女性の参画の促進、リーダー育成プログラムの推進、それから研究者、特にポスドク等任期付き



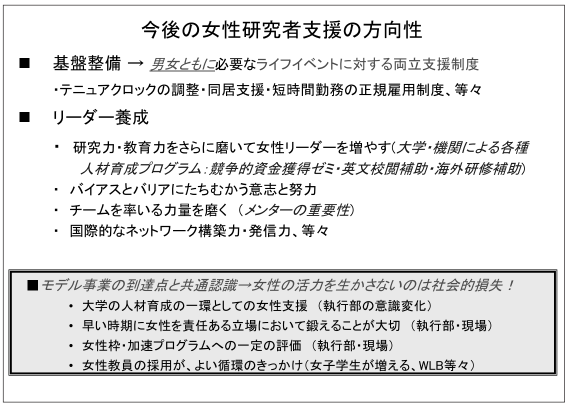


研究員の雇用に際して、その条件をきちんと公開して雇用するように、というものもあります。特に、RPD制度の拡充が連絡会の提言としてはここで初めて出てきます。ここで「拡充」とは2年間の支援を3年間にしていただきたいということです。また、1日8時間勤務で2年間働くのではなくて、例えば1日4時間勤務で4年間働けるような、そういう柔軟性をRPD制度に持たせてくださいと、いう内容もあります。さらに、これは大変重要なのですが、ポスドクが働きやすいように、将来に対して不安がないように就業支援のプログラムを作ってください、ということも提言の項目としてあげまし



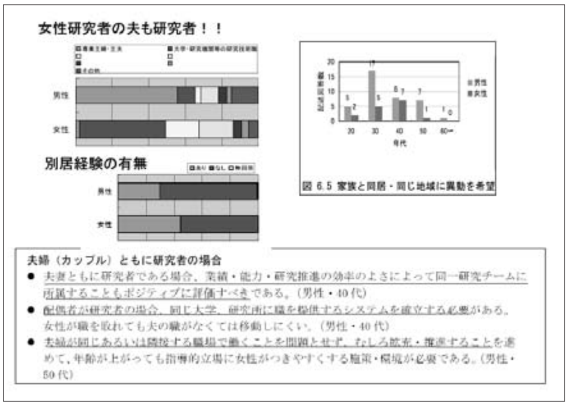
た。これらの項目の中には、現時点ですでに実行に移されているものもあります。例えば、昨年度から始まった「科学技術人材育成費補助金」では、ポスドクを対象に、大学や研究機関の研究者以外の様々なキャリアパスが確保できるよう、キャリア開発支援をする取組みに国が補助金を出すようになりました。それから、これは今でもなかなか難しいものがありますけれども、連絡会の提言の中に同居支援の問題もあげております。これは、特に生理学会からの強い要望があったものです。

先ほど少し触れましたが、4年間、給料半分で短時間勤務したいか、という質問をすると、女性は圧倒的に希望する人が多いという結果が出ています。任期付職では育児休業に伴う任期延長が認められなければ、ポスドクでは子供が産めないわけです。特に女性のほうが出産は駄目だと言われるケースがが多いようです。また、



採用時にこれ等の条件を雇用される側が明示されたかと言うと『知らなかった』という人がこんなにたくさんいる。これは採用されるほうの意識にも問題があるということでしょう。

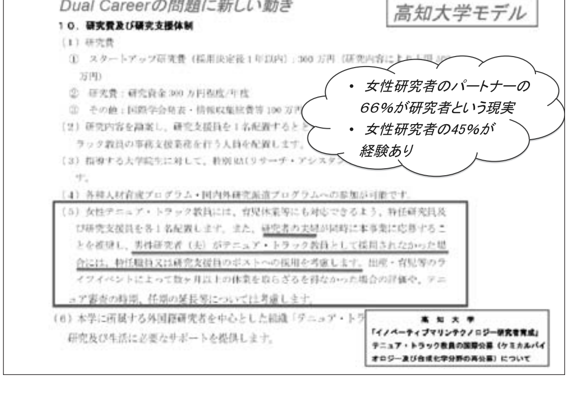
科学技術振興調整費のもとで、女性研究者支援モデル育成事業としてスタートした事業は、今現在、このように全国展開しております。この5年間、第3期科学技術基本計画のもとで進められたのは、平成22年度採択分までですが、その後は補助金事業となり、東京海洋大学さんはこの補助金制度のほうの初年度でスタートされました。日本中に随分広がって、今は合計で



67機関くらいかと思います。

この5年間のモデル事業でなされてきた主な取組みをまとめると、このようになります。ほぼ出揃ったプログラムと考えられます。そこで、特にこの図の下線の部分を大学が推進するようにということで、次のスライドに示すように、後継の補助金事業が23年度からスタートしたわけです。現在、丁度2年目の公募中で、募集締め切りを3月15日から5月16日に延ばしていただきましたので、たくさんの大学が応募してくださるといいと思います。この大きな特徴は、コーディネーターを置く、支援室を作ることと同時に、出産、子育て、介護、いわゆるライフイベントに遭遇した研究者にサポーターを付けることが可能となることですが、パートナーが研究者であれば男性も研究補助者を付けることができ、その恩恵に浴することができるようになります。最初の5年間は女性研究者支援でしたけれども、今は子育て中の人を男女問わず支援するという方向に変わってきています。とてもよいことだと思います。

今後の女性研究者支援は、大きく分けて「基



盤整備」と「リーダー養成」の2つに分けられると思います。基盤整備では、男女ともが両立支援制度の恩恵に浴することができる方向です。例えば、テニュアクロックの延長であるとか、同居支援策を大学が考えるとか、あるいは東北大でシステムが整っていますけれども、短時間勤務の正規雇用制度などをとり入れて子育て中に働きやすい環境整備をするなどです。

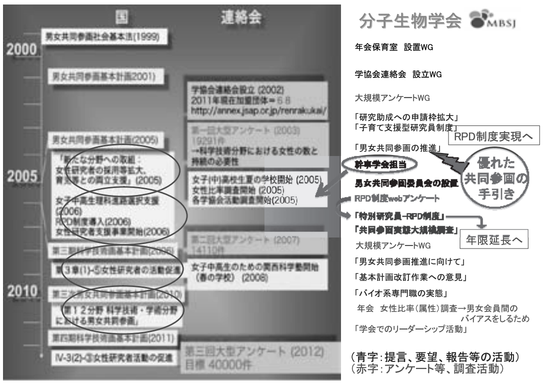
次にリーダー養成、これが今後非常に大事になってくることです。今、振興調整費による「女性研究者支援システム改革加速事業」、これは女性教員の積極採用をめざす事業ですが、これが全国12大学で進んでいます。それに加えて、自学予算で女性を積極的に採用するポジティブアクションを進めている大学も複数あり、女性研究者の新規採用数も徐々に増えてきていますが、これは始まりでしかありません。大事なことは、その後の研究力・教育力をさらに磨いてリーダーになっていく人を増やすことです。大学、あるいは研究機関としては各種の人材育成プログラム、あるいは競争的資金獲得のためのゼミをやったり、英文校閲のサポートをしたり、海外研修のサポートをしたりすることが非常に大事になってきます。それと同時に、いたるところにバイアスとバリアがありますから、女性研究者も大学の首脳部もそれをクリアしていかねばならないことを自覚するのが大切になってきます。

本当に思いもかけないバイアスやバリアがあります。例えば、私自身も今日、控え室で次に講演される彼を紹介されて、「え、男の人だったのですか」とつい言ってしまいました。子育て支援のお話ですし、バングラディッシュの方なのでお名前から性別が分からなかったということもありますが、私の次には女性がお話されると思い込んでいました。あちこちでバイアスが云々と言っている私でもそういうところがあるわけですから、皆さんもよく目を光らせて気を付けましょう（笑い）。

さて、精力的に加速プログラムをやってきた大学の方の意見をまとめますと、女性の活力を生かさないのは社会的損失であると、皆さん、はっきりおっしゃいます。大学の人材育成の一環として女性研究者支援をしよう、それから早

自由記述回答より抜粋 －同居・別居・単身赴任－

- 女性の昇進も必要だが、まずは別居せず育児をしながら、女性が一研究者として長く仕事を続けていける制度が整うことを望む。（女性・30代）
- 配偶者が遠隔地に勤務しているため一人で保育園児二人を育てている。会議がよく6時過ぎになり土日出勤も多く家庭との両立が厳しい。（女性・30代）
- 研究者夫婦で関東と東北に別居。家計負担大だが単身赴任手当はどちらにもない。別居なので、子連れまたは子を預けて学会に参加するが、子のための費用は自己負担で思うように参加できず。別居家庭に支援を。（女性・30代）
- 夫婦で同じ職または近い場所に職を得ることは、現在では不可能に近い状況ですが、子育てを支援するなら絶対に必要なことだと思います。（女性・30代）
- 研究者にとってキャリアアップに転勤は必須と考えます。転勤に伴い、夫婦で職場を変更できるとよいと思います。（男性・30代）
- 任期付き職を増やすなら、夫婦一緒の異動あるいは遠隔地勤務等の仕組みが必要です。（男性・30代）
- 既婚女性の場合、配偶者に比べて若年かつ職位も低いため、配偶者との同居を選んでキャリアアップを断念することが多い。改善は可能か。（男性・30代）
- 大学などの研究機関で夫婦の研究者・教員の就職を可能にすること。（男性・30代）
- 夫婦ともに職を持ちながらの育児・介護支援制度は拡充されてきていますが、夫婦同居が想定されているように感じられるので、別居せざるを得ない場合についても充分に考慮に入れていただけるとありがたいです。（男性・30代）
- 夫婦とも研究者ゆえ10年以上別居の果てにやっと出産したが、相変わらず別居、育児に支障、2人目が産めない。（女性・40代）
- 各自が希望する勤務地で働けるような社会を望みます。（女性・40代）



パートナーの悔しさがにじみ出る記述解答！

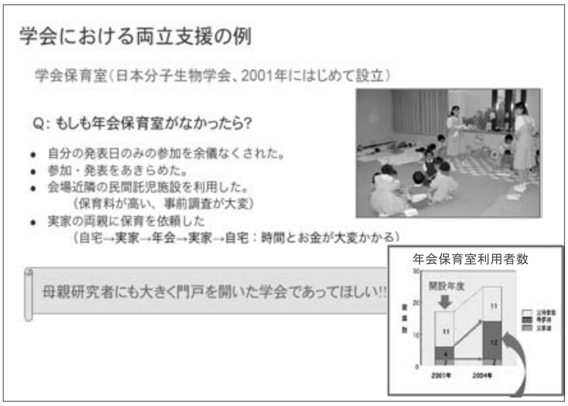
これまでのキャリア形成を振り返って。

- 共働きで互いのキャリアの犠牲を覚悟し、実際に犠牲にした。しかし私は研究職、妻は専門職を継続することは犠牲にしないと決めている。何が大事か優先付けを家族で明確にしておくことが共同参画推進になると思う。（男性・40代）
- 育児休業が無く民間サービスも無い時代に父親単身赴任で2人の子供と毎日･･･「よくぞ、ここまで」と、周囲に感謝の毎日です。（女性・50代）
- 若い女性をみていると、私（60代）の世代と比べて職業に対する意識も遥かに向上している。しかし男性側の意識の変化は低い。今後は特に男子の意識改革と教育が重要。（女性・60代）
- 私の妻も結婚後も仕事（医科大学）を続けて来ましたが、未だ助手のままで近く退職を控えています。学位を持ち成果を出していても周囲の封建的な偏見から不利な状況にあります。（男性・60代）
- 私の妻は、学生の時出産し、研究を断念しました。子供3人はすべて女性で、同じ経験をさせたくないと思っています。（男性・60代）
- 50年前は自分の意志で研究することを目指し、その方法を考えて対処していくよりなかった。今は皆で考えていけるようになって羨ましいが、そのわりに社会全体の考え方は変わらず、女性研究者を目指す人も余り増えないのは何故だろうか。（女性・70代）

学会における取り組み：分子生物学会の場合

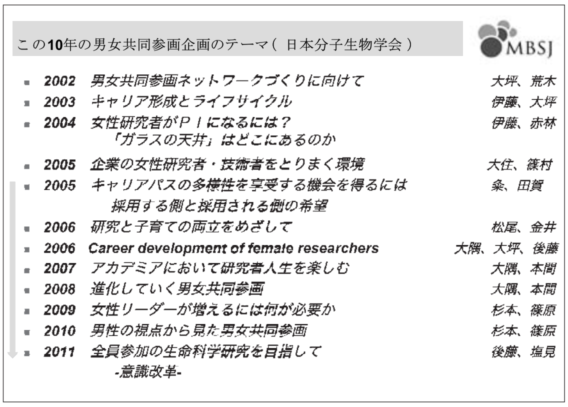
- 年会保育室設置（2001年より、生物系学会では初めて）
- ランチョンワークショップ（色々なテーマで、ともかく10年継続）
- 女子中高生進路選択支援（夏の学校・関西科学塾）
- 属性調査（他学協会との協力、バイアスの発見と女性研究者の可視化へ）
- アンケート（RPD制度→研究員の年限を2年から3年へ）
- 女性研究者・若手研究者支援に関する提言・要望活動

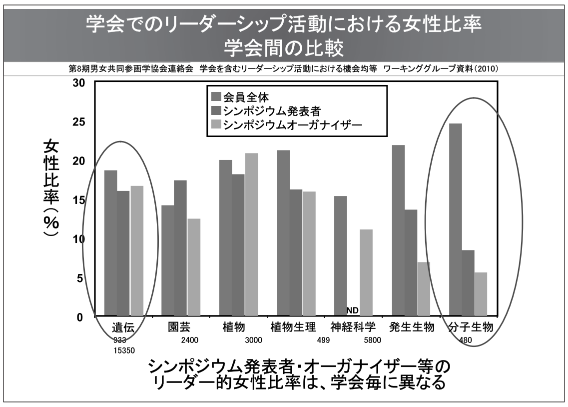
分子生物学会の要望・提言は、多くの場合、連絡会の要望・提言として取り上げられ、施策に反映されてきた。

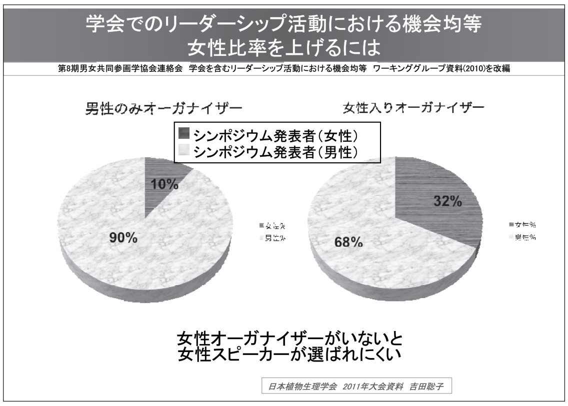


い時期に女性を責任ある立場に置いて鍛えることが現場においても執行部にとっても大事なことであると。そして、女性枠採用、あるいは加速プログラムが進んでくると、執行部でも現場でも、間近に優秀な女性研究者の実例をたくさん見ることができるわけで、その結果、皆さんの意識、特に大学のトップの方々の意識がポジティブに変わってきます。これはとても良いことだと思います。それから、女子学生や女性教員が仕事をしやすい大学では、例えば、オープンキャンパスなどで、女性教員がみんな生き生きしていてきれいな人が多いと、それは女子学生にとってはとても魅力的なことで、女子がどんどん増えるという、そういうよいフィードバック効果はあると思います。

ここでちょっとエピソードです。女性研究者のパートナーはどのような方が多いと思われますか。実は66％が男性研究者です。つまり女性研究者は男性研究者と結婚している例が多いのですが、ポジションをもちつつ、両方が一緒にはなかなか動けないので別居率が高くなっています。学協会連絡会のアンケートに拠れば、男性と女性で「同居したい」という希望を比較しましたら、30代の男性の数値が高く、絶対同居をしたいと回答したのに対し、女性は年齢とともに徐々に増えてきて、40代で最高になります。連絡会アンケート調査の記述回答では、「国として、ポスドクがあちこちに移動するような研究体制にするのであれば、2人が一緒に動けるようなシステムをつくって欲しい」というコメントがたくさんありました。連絡会の第2回アンケートでは、記述回答をとったこととポスドクの問題を扱ったことが新しいことでし







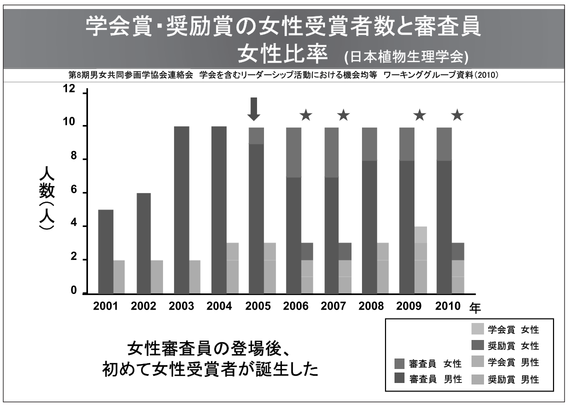
たが、連絡会ホームページに掲載されていますので、どうぞご覧になってください。

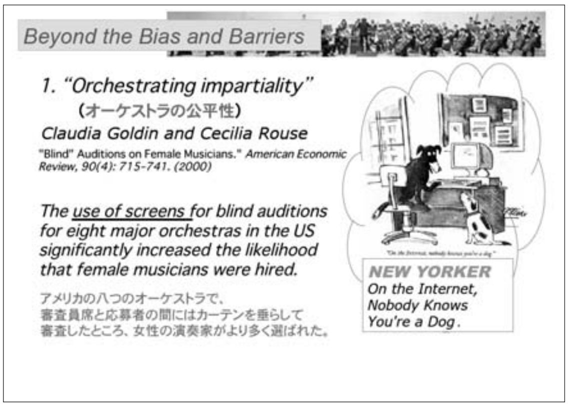
その同居支援に『高知大学モデル』というのがあります。これはカップルの研究者に応募をして欲しいというものです。特に女性研究者支援というわけではなく、高知大学のテニュアトラック制度、通称若手TT制度で、マリンバイオロジーの若手の助教、あるいは准教授を採用するときに、パートナーも研究者である場合、どうぞ二人一緒に応募して欲しい、そうすれば高知大学はその人たちのクオリティが満足するものであれば、二人を採用しますよと、こういう募集要項をお出しになりました。この試みがその後どうなっていくか私は気になっているのです。1年目はたくさんのカップルが応募したそうですが、残念なことに大学が満足するようなカップルの採用はなかったようです。

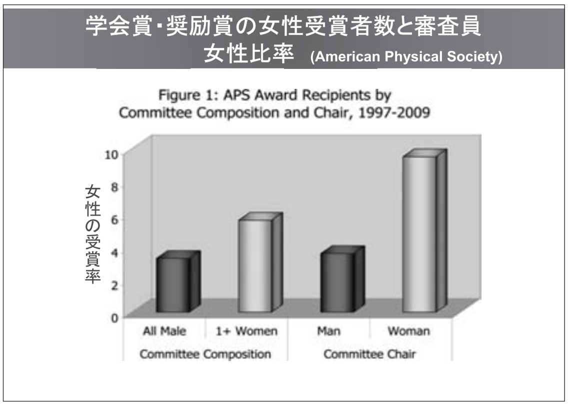
次の2枚のスライドは、先ほど述べた学協会連絡会第2回アンケートの「記述回答からの抜粋」です。1枚目は、「同居・別居・単身赴任」に関するコメント、2枚目は「これまでのキャリアを振り返ったときに何を思うのか・・」という内容ですが、女性研究者と人生を共にしてきたパートナー（男性側）の悔しさがにじみでるコメントは印象的です。

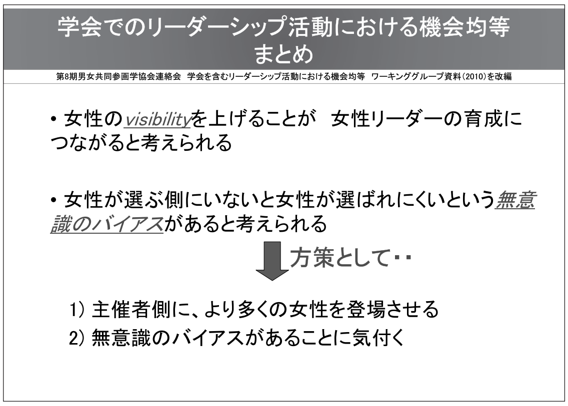
このスライドは私が所属している分子生物学会の学会活動の例です。この10年間に何をしたか、それが連絡会にどのように影響したか、あるいは逆に連絡会からの提案が学会に影響を与えることもあり、それらが国の政策の中で生かされてきたことが簡単にまとめてあります。

次に、分子生物学会の個別の取組みを簡単に説明します。2001年に年会保育室を設置し、もう10年以上経ちました。作るときは本当に大変でした。評議員の先生方は平均年齢が60代から70代ですから、皆さんが「事故が起きたらどう責任をとりますか？　学会は責任はとれません」とまずおっしゃって・・。私たちは、首が皮一枚で胴についているような悲壮な気分で準備を進めました。幸いにして4日間の年会会期間でのべ50人もの子どもたちが利用してくれ、事故もなく無事に終わりました。2年目、3









年目は、折角の保育室設置が後退しないように随分気を使いましたが、今は学会側も保育室を設置するのが当たり前、若い人も保育室があるのが当たり前になっています。本当によかったと思います。保育室利用者数を、2001年と2004年で比較すると3倍も利用が増えたということで、学会が母親研究者に門戸を開いたと若い人には受け取られたようです。

さて、これはこの10年間の共同参画企画、いわゆるランチョンワークショップのテーマです。これまでどんなテーマでやってきたか、誰がオーガナイザーだったかを10年分まとめました。今日のようなワークショップを昼休みにお弁当付きでやります。ワークショップの内容に興味があろうとなかろうとお弁当があったら集まる人が多い、特に男性もお弁当があったほうがたくさんいらっしゃるということでやっています。聴いてみて初めて「面白かった、来年も来ます」と言ってくれる人が多いです。設定時間が問題ですけれども、そろそろ、年会プログラムの中でシンポジウムとして組めればいいと考えています。

さて、ここからいよいよバイアスの話に移ります。ここで、属性調査というのがちょっと面白いんです。

なぜこれを始めたかと申しますと、分子生物学会のシンポジウムでの発表者やオーガナイザーの女性比率が、一般演題（ポスター発表）における女性比率よりも低いのではないかと考えたからです。学会会員の女性比率は学生会員では4割近く、正会員でも2割はいます。実際に一般演題では9年、10年、11年と、発表者の女性比率は30％弱程度です。シンポジウム／WSの発表者はそれが半分以下になります。さらにオーガナイザーになりますともっと少ない。ただ、2011年には増えています。これはなぜかと言うと、前年に女性の比率が下がってしまい、学会が水面下で「女性は積極的にシンポジウムをオーガナイズしてください」と呼びかけていたようです。それで増えたのですが、これがもっと増えていくとよいと思います。

一般演題は誰でも出せます。しかし、シンポジウムの発表者は選ばれる必要性があります。さらに、オーガナイザーになるとそれ相応の仕事をしていて、しかも自分で手を挙げる積極性がなければ簡単にはなれません。

学会別の比率を見ますと、分子生物学会は一般講演に比べて、シンポジウム発表者やオーガナイザーの女性比率が著しく少なく、非常に奥ゆかしいパターンになっています。一方で、私が所属しているもう一つの学会、遺伝学会では、それぞれの女性比率に大きな違いがありません。このように、シンポジウムの発表者やオーガナイザーといったリーダー的な立場の女性比率は、学会ごとにそれぞれ異なっているようです。それは学会の規模とか文化とか歴史的背景などの影響もあるかも知れません。

これは植物生理学会のデータです。オーガナイザーが男性だけの場合、女性の講演者は1割ですが、オーガナイザーに女性が入ると女性の講演者が3倍ほど増えています。つまり女性のオーガナイザーがいないと女性の講演者が選ばれにくいという、そういうバイアスが明らかにあるということです。

これは植物生理学会の賞に関するデータです。2005年に10人の審査員の中に女性審査員が1人入りました。それまでは女性の受賞は皆無でしたが、その年からだんだん増えていきました。

実はこのデータのベースになるデータがあります。アメリカ物理学会のデータですが、先ほどの内容と同じです。審査委員会の構成が男性だけのときの女性受賞者数は4名ですが、委員会に女性が1人入ると倍近くに増える。今度は委員長が男性のとき、やっぱり4名程度ですけれども、女性が委員長になるとこのように増える。随分違うということです。男女いずれにしてもその比率が40％になったときが、委員会が一番透明性が高いと言われますが、その必要はあると思います。

これは皆さんもよくご存知だと思いますけれども、オーケストラが演奏家を公募したときの話です。アメリカの8つのオーケストラで審査員と応募者の間をカーテンで隔てて審査したら女性の演奏家のほうがより多く選ばれたということです。これはあきらかにバイアスです。選んだほうにも男女がいたのでしょうが、性別が分からないようにして選ぶと女性が選ばれる傾向があるということです。これはそのときの漫画で、インターネットを使えるワンちゃんたちが、「インターネットでは誰も僕たちのことが見えないから、犬がやっているとは思わないよね」と言っているところです（笑い）。

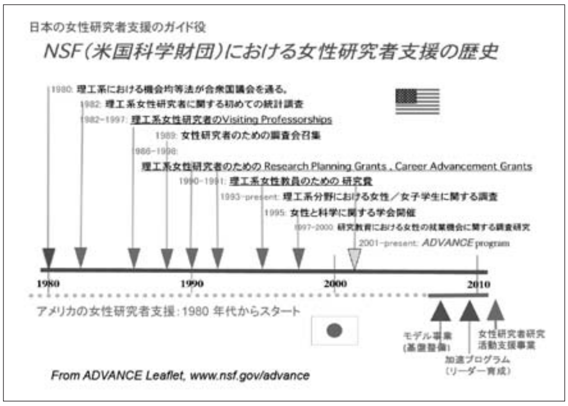
結論としましては、女性のビジビリティを上げる（＝女性の見える化を進める）ことは女性側としては大切であるし、それが女性リーダーの育成に繋がるということです。それから、女性が選ぶ側にいないと選ばれにくいという無意識のバイアスがあるのも事実で、主催者側はできるだけ女性を多く登場させる工夫をする必要があるということです。主催者側も一般の会員も自分たちが無意識のバイアスを持っている可能性に常々気をつけておく必要があります。

次に、学会の取組みとして、このような学会賞などもあります。他にもあるかも知れません。これは女性の可視化をすすめる方法のひとつとして有効だと思います。日本化学会でいわれていることに、「賞を貰った人は選ばれたという誇りがあるので、その多くがその後成功しているという傾向がある」ということです。けれども、分子生物学会や遺伝学会は男女若手に対する奨励賞に留まっており、女性に特化した賞は今のところ作っていません。分子生物学会はできるだけ「女性」ということを意識したくないという文化がある学会です。先ほどのバイアスの問題が出てきたとき、理事会の先生方が「これほどまでに違っていたのか」と初めて愕然となさったという、そういう学会です。遺伝学会のほうは先達に優れた研究をされた女性が結構多いのです。したがって、女性も賞を貰っているので、あらためて女性に特化した賞を作ることは特にないという考え方です。あとは企業とか財団とか大学とかでそのような女性研究者を対象とした賞があります。大学の場合、若手の女性研究者に特化された賞として沢柳賞（東北大学）、橘賞（京都大学）といったものが有名です。

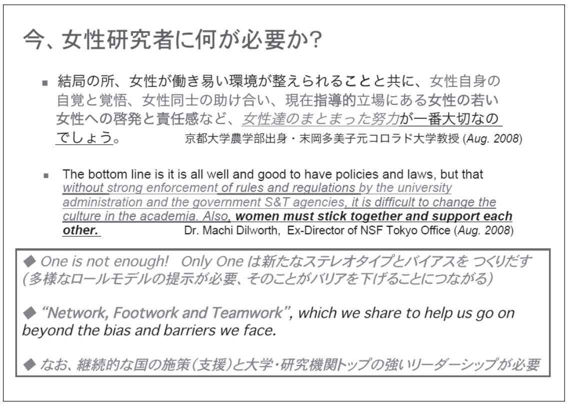
各学会の取り組み：女性研究者を対象とした賞

学会名	賞の名称	設立年
日本女性科学者の会	日本女性科学者の会奨励賞・日本女性科学者の会功労賞	1995年
日本動物学会	女性研究者奨励OM賞	2001年
日本循環器学会	女性研究者奨励賞	2007年
女性技術者フォーラム	JWEF都河賞	2009年
日本生理学会	入澤彩記念女性生理学者奨励賞	2010年
応用物理学会	女性研究者研究業績・人材育成賞（小舘香椎子賞）	2010年
日本化学会	女性化学者奨励賞	2012年

- 女性研究者の可視化の一つの方法として有効、
- 分子生物学会や遺伝学会には、若手の奨励賞。女性に特化した賞は今のところない。
- 財団・企業・大学の賞も多い（国際女性化学者賞、猿橋賞、ロレアルユネスコ賞・奨励賞、資生堂 女性研究者サイエンスグラント・沢柳賞＠東北大学・橘賞＠京都大学）



アメリカの話をちょっとだけさせてください。これはNSF（アメリカ科学財団）とよばれる財団の女性研究者支援の歴史をまとめたものです。この財団は1980年頃から本格的に女性研究者支援事業を始めました。その中には女性に特化して研究費を出すというプログラムもあれば、女性研究者に関する何らかの調査・研究をする、あるいは学会を開催するというプログラムもあります。2001年からは、非常に有名な『ADVANCE』というプログラムが10年以上続いています。このプログラムは、マイノリティをサポートすることで、その能力をサイエンスに生かすという考えから始まっています。日本の女性研究者支援もこの考え方を取り入れています。注目していただきたいことは、NSFは国



の事業として、ADVANCEを今も続けているわけです。日本は2006年に事業が始まってまだ6年目くらいです。そろそろ7年目に入るかというくらいで「もう女はいいんじゃないか」という言葉がいろいろなところから出てきています。ですから、私たち自身が女性研究者支援に関心を失ったら、日本の支援事業はスッと消えてしまっても不思議ではない状況だと思います。何も残らないことになれば、これまで事業につかわれた税金と育てた人材は、どぶに捨てられたも同然で、大変もったいないことと思います。アメリカのように進んでいると思われる国でも未だにADVANCEのようなプログラムが必要だということは、女性研究者支援、あるいはマイノリティのサポートにどれほど時間がかかるものか、特に意識改革というのはなかなか進むものではないということを如実に顕していると思います。

最後に、今、女性研究者に何が必要かについてお二人の方のコメントをまとめます。こちらは京都大学出身の女性でアメリカの大学の教授になられた方、また、もうお一人はNSF東京出張所の前のディレクターのマチ・ディルウォースさんですが、お二人とも同じようなことをおっしゃっています。それは、まず、絶対に女性には、まとまる力、ネットワークが必要であるということです。マチさんはさらにもう一歩突っ込んで、国が財政的にサポートすることと、大学がトップダウンで変革を進めない限り、女性研究者の育成は進まない、と言っていられます。

私はよく『Only one is not enough』ということを言っています。例えば、教授会に女性の先生が1人いらっしゃるとして、「もう、1人いるからいいじゃないか」ということにはならないということです。『Only one』が新たなステレオタイプ、つまりロールモデルとして固定化されてしまうと、たまたまその先生のタイプにフィットしない女子学生は「私はそこまでやれないし、やりたくもない」と、尻込みするようなことになるので、いろいろなタイプの女性研究者が上層部にいることが大切だと思います。

それからフットワークを軽くしてネットワークを作っていこうともよく言います。チームワークも大切なテーマです。そして繰り返しになりますけれども、持続的な国の政策と大学あるいは研究機関トップの強いリーダーシップが、今後も女性研究者支援に必要だということです。

以上、これで終わりにしたいと思います。ありがとうございました。