第 6 回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム

科学・技術の成熟と新たな創造をめざして
―第二回連絡会アンケート調査報告から学ぶもの―

報告書

開催日： 2008 年 10 月 7 日（火）

会場： 京都大学　百周年時計台記念館

目次

第６回連絡回シンポジウム　プログラム 1
分科会 3
　分科会 A「生と性を考える」 3
　分科会 B「子育ては保育園では終わらない―大きくなった子供たち」 5
全体会議 7
　特別講演 「iPS 細胞が作る新しい医学」 8
　大規模調査報告 「第2回学協会アンケート調査と女性研究者・技術支援の課題」 9
　パネル討論 「若手研究者の明日を切り開くために」 12
　各種報告 18
ポスターセッション 19

第6回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム

【日　時】 2008 年 10 月 7 日（火） 10:00-18:00
【場　所】 京都大学　百周年時計台記念館
【テーマ】「科学・技術の成熟と新たな創造をめざして
―第二回連絡会アンケート調査報告から学ぶもの―」
【主　催】 男女共同参画学協会連絡会
【共　催】 京都大学
【後　援】 京都大学女性研究者支援センター

◆プログラム◆

午前の部 （10:00-12:00）

分科会（京都大学　百周年時計台記念館　国際交流ホール　Ⅱ、Ⅲ）

A.「生と性を考える」

司会：　原田慶恵氏（日本生物物理学会・京都大学）

講演

「生物におけるワークライフバランス」
松本緑氏（慶應義塾大学）

「20 世紀科学の発展と女性のライフサイクルの変化」
宇野賀津子氏（ルイ・パストゥール医学研究センター）

B.「子育ては保育園では終わらない―大きくなった子供たち」

司会：　岡田往子氏（日本原子力学会・武蔵工業大学）

講演

「やらなければいいといわないで！－子育ての質との両立－」
篠原美紀氏（大阪大学）

「学童保育とそれ以後－利用者側から－」
延與佳子氏（京都大学）

「京都大学モデルにおける学童保育への取り組み－キッズサイエンススクール」
齋藤啓子氏（京都大学）

「子ども達の本音に耳を傾けてみませんか？」
有賀早苗氏（北海道大学）

ポスター展示（10:00-18:00）（国際交流ホール Ⅰ）

各学協会、科学技術振興機構、日本学術振興会、「女性研究者支援モデル育成事業」採択機関

午後の部 （13:00-18:00）

全体会議（京都大学 百周年時計台記念館 百周年記念ホール）

13:00-13:15 司会：坂東昌子氏（日本物理学会・愛知大学 名誉教授）

主催者挨拶 中村正人氏（日本地球惑星科学連合・宇宙航空研究開発機構 教授）

来賓挨拶 板東久美子氏（内閣府 男女共同参画局長）

歓迎の辞 塩田浩平氏(京都大学 理事・副学長、前京都大学女性研究者支援センター長)

13:15-14:00

特別講演 山中伸弥氏（京都大学・再生医科学研究所 教授）

「iPS 細胞がつくる新しい医学」

14:05-15:25 司会：坂東昌子氏（日本物理学会・愛知大学 名誉教授）

大規模調査報告 「第 2 回学協会アンケート調査と女性研究者・技術者支援の課題」

報告

豊島陽子氏（東京大学）

澤邉知子氏（NTT 未来ねっと研究所）

吉江尚子氏（東京大学）

大坪久子氏（東京大学）

コメント

板東久美子氏 （内閣府 男女共同参画局局長）

15:35-16:45 司会：前田佐和子氏（日本地球惑星科学連合・京都女子大学）

パネル討論 「若手研究者の明日を切り開くために」

パネリスト

大城功氏（日本学術振興会）「日本学術振興会特別研究員－RPDについて」

田島文子氏（広島大学）「上級技術者(スペシャリスト)ポスト拡充を提案する」

有賀早苗氏（北海道大学）「Dual Career を支える同居支援策をどう進めるか」

豊島陽子氏（東京大学）

澤邉知子氏（NTT 未来ねっと研究所）

吉江尚子氏（東京大学）

大坪久子氏（東京大学）

16:45-17:30 司会：富樫茂子氏（日本地球惑星科学連合・産業技術総合研究所）

各種報告 分科会報告 A. B

連絡会活動報告

新規加盟学会紹介

次期連絡会運営副委員長挨拶 荒川薫氏（電子情報通信学会・明治大学 教授）

閉会の辞 中村正人氏（第 6 期連絡会運営委員長）

17:30-18:00 ポスターセッション （国際交流ホール I）

18:00-20:00

懇親会（国際交流ホールⅠ＋Ⅱ）

司会：野呂知加子氏（日本発生生物学会・日本大学）

◆分科会◆

分科会A 「生と性を考える」

（国際交流ホール Ⅱ）

司会 原田慶恵 氏 （日本生物物理学会 京都大学 物質ー細胞統合システム拠点）

分科会Aでは、“生まれる”、“生きる”、そして“生活”という意味の「生」と“生殖に関連する男女の性別”および “性質”という意味の「性」に着目して、女性をとりまく「生と性を考える」ことをテーマに、以下の2名の先生方にご講演をいただいた。

1.「生物におけるワークライフバランス」

松本 緑氏（慶応義塾大学理工学部 生命情報学科）

2.「20世紀科学の発展と女性のライフサイクルの変化」

宇野 賀津子氏（ルイ・パストゥール医学研究センター）

松本緑氏は、生物の「生」と「性」の関係を発生学的視点から解説され、哺乳類の「生」と「性」を有する“人間”の“ワークライフバランス（仕事と生活の調和）”についてご講演された。「生」とは生物が遺伝子を次世代に残すことを意味し、「生」を実行するために生物は大まかに次の2つの方法のいずれかを選択している。すなわち、分裂や出芽のように「性」を介さずに自分のクローンをつくって無性的に生殖する方法と、異なる「性」を持った個体由来の細胞（精子と卵）がお互いのゲノムを混合して新しいゲノムを持った個体をつくりだす、有性的に生殖する方法である。有性生殖の場合では、元の“個体”である親は死ぬため、“寿命”という概念が生まれたが、同時に、ゲノムが多様性を有して病気に対する免疫力が高まり、“種”が生き残る確率が高まった。扁形動物プラナリアの 生殖様式（性の有無）によるテロメア長変化（細胞の寿命）に関する興味深い研究成果などが紹介された。また、生物の「性」（雄雌）は、通常その「生」の誕生と同時に決まるが、発生途中の環境で決まるものや成熟後の生活環境の変化で性転換するものがあることが示された。「性」の分化は、遺伝子に基づく場合と環境因子に基づく場合に大別され、“人間”を含む哺乳類は遺伝子に基づく「性」を有する個体が有性生殖で「生」を実行する。以上のことを踏まえて考えると、“人間”の“ワークライフバランス”とは、“様々な個性を持った個人による多様な人生選択を可能にすること”で、そのためには多様な人生を許容する社会を構築する必要があることが強調された。

宇野賀津子氏は、20 世紀科学の発展が女性の「生」と「性」役割に及ぼした影響と現代の女性研究者に必要な支援策について、免疫学および性科学的視点から概説された。先史以来、女性は、約 4 年間の間隔で 5 人程度の子供を産み(そのうち成人するのは 2 人か 3 人)、末子の出産後に閉経を迎えて子供を産み育てる「性」役割を終える、というライフサイクルをおくってきた。しかしながら、この 50 年間で、衛生環境改善による乳幼児死亡率の減少、妊娠メカニズムの解明(1924 年、荻野久作先生)、確実な避妊法の開発、家電製品の普及による家事労働時間の短縮(1950 年代)、そして粉ミルクの普及などにより女性の育児・家事負担が大幅に軽減された。男女雇用機会均等法が施行・改正される中で女性の社会的進出が進み（1999年）、平均寿命が 80 歳を超える長寿社会が実現した。これらの事柄は、女性の「性」役割とライフサイクルの変化に多大な影響を与えた。例えば、妊娠メカニズムの解明と確実な避妊法の開発は、「性」の目的が生殖以外に快楽やコミュニケーションの要素があることを明らかにしている。「性」役割の変化は、女

性自身の変化というよりは、社会的な側面、特に科学の発展が影響を与えた部分が大きい。女性はホルモンの変化に伴う病気が多いことが知られているが、現代女性は、例えば、昔の女性よりも出産回数が少なくなった分月経周期毎にエストロゲンにさらされており、乳がんや子宮体癌のリスクが高くなっている。女性の社会進出が進み、ライフサイクルが変化した結果、女性の病気が変化してきているという点で、現代女性は人類史上かつてない経験をしている。以上のことから、性差を大幅に縮小した社会の早期実現と、女性の生理的ライフステージ(性成熟期、更年期、老年期)もしくは年代にあった女性研究者支援プログラムを立ち上げることが重要であることが示された。

各先生のご講演後に、原田慶恵氏の司会で、以下の事柄について講演者と参加者で活発な意見交換がなされた:ご研究に関する専門的な質問、女性研究者支援策(キャリアを中断してもマイナスにならないような支援の必要性)、結婚・出産のタイミング、研究者のキャリアアップと生涯賃金、任期制研究員のワークライフバランス、男性の役割、結婚や家族のありかた(多様性)、憲法 24 条改訂案などについて。分科会 A は、和やかな雰囲気の中、盛会で閉会した。

(文責　高分子学会　佐々木園・池田裕子)

分科会B 「子育ては保育園では終わらない —大きくなった子どもたち—」

（国際交流ホール Ⅲ）

司会 岡田往子 氏 （日本原子力学会 武蔵工業大学）

分科会Bでは「子育ては保育園では終わらないー大きくなった子供たちー」と題し、これまであまり注目されてこなかった就学以降の子供を抱える女性研究者の問題に焦点を当て、4 名の講演者に話題提供をいただいた。篠原氏、延與氏からはご自身の経験に基づき就学児童以降の子育てにおける問題点と課題を紹介して頂いた。また、これらの課題解決へ向けた取り組みとして、齋藤氏には京都大学における学童保育への取り組みに関する事例を、有賀氏には女性研究者を母親に持つ子供を対象にしたサマーキャンプの事例を報告いただいた。会場には男性10名程度を含む80名を超える人数が参加した。具体的なタイトルと講演者は以下の通りである。

1.「やらなければいいといわないで！ ー子育ての質と両立ー」
篠原美紀氏（大阪大学）

2.「学童保育とそれ以後ー利用者の立場からー」
延與佳子氏（京都大学）

3.「京都大学モデルにおける学童保育への取り組みーキッズサイエンススクール」
齋藤啓子氏（京都大学）

4.「子ども達の本音に耳を傾けてみませんか？」
有賀早苗氏（北海道大学）

就学児童の子育ては、それまでの「生きるためのケア」から「子ども自身の生活の質」に関わるものに変化すると篠原氏は指摘している。例えば塾通いなど教育に関する面では個々の家族で価値観が異なるため、なかなか周囲の支持が得られにくいという。また、人間関係が親子間だけでなく子ども同士、親同士、地域コミュニティなど複雑化する中で、母親が働いていることが前提とされず生じる問題も多い。現状では、充実した教育を目指すには、親が金銭的、時間的な負担をかけなくてはならない状況である。こういった就学期の育児・教育負担は女性の社会進出を妨げており、少子化を促進させるだけでなく何より子どもたちのチャンスを奪ってしまうと懸念している。育児・教育負担を軽減するためには公共サービスの向上が望まれるとし、一例としてシカゴ大学の取り組みが紹介された。

延與氏は 2 地域の学童保育を利用した立場から、就学児童の育児に関する問題点について紹介した。保育所での比較的安定した環境に対し、就学児童の育児環境や問題は地域や学区、子どもの個性によって非常に多様化しており共通の議論が難しいことを指摘している。就学期にはいると親の精神的な負担も増大するという。例えば PTA や子供会などの役員決めや増える子どもの行事によって保護者への負担は増加するが、母親がやって当たり前という風潮があるため担当しないことは許されない雰囲気がある。子どもの精神的なケアを考えると、親が仕事を減らし対応するしかないのだが、職場において理解は得られにくい。また、人間関係を形成する就学期以降では友達も増え、幼児期以上に精神的なケアが必要である。子どもの人間関係、生活基盤を考えると簡単に転勤できない時期でもあることから、任期付きのポストを安易に増やすことは女性研究者のみならず子どもの人権も侵害する恐れを指摘した。

齋藤氏は京都大学における学童保育への取り組みとして「キッズサイエンススクール」について報告した。この取り組みは、小学校 1 年生から 3 年生を対象にし、夏休み時期の 5 日間にわたって行われた。ボランティアで参加した教員を講師として、博物館、天文台など大学の施設を活

用した独自の試みは好評を博しており、今後も続けていく予定であるという。スタッフの人数に対して児童 10 名程度という少人数制が成功の一因であると考えていることから、今後は回数を増やすことで参加人数の増加を検討している。ただ、大学に出来ることには限界があるのも事実であり、まずはサポートを希望する声を上げていって欲しいと述べていた。その中で自己責任と支援のバランスを考えていくことが重要だろうと結んでいる。

有賀氏はこれまで女性研究者およびパートナーの「親の立場」からの要望・意見が集約されてきているが、「子の立場」からの意見は採り上げられてこなかったことに注目して研究に携わっている母親を持つ子供の「本音」を探るべく、北海道大学で行われたサマーキャンプついて報告した。キャンプには小学校 5 年から大学院生までの 20 名が参加し、科学者である母親への日頃の思いを語り合ったという。母親が不在時に感じる孤独感など子どもたちの切実な思いは、本来の意味で「子どものため」になる育児環境を整えるうえで重要な意見である。また、子どもたちの間で「(研究者の母親持って)悩んでいるのは自分だけではない」という安心感、連帯感も芽生えたとの報告から、今後は女性研究者同士のみならず、子どもたちのネットワーク作りの重要性が認識させられた。

講演後には学童保育を使用した際の子ども同士の人間関係への配慮や地域の学童保育システムに対する不安や要望、実際の取り組み例など活発な意見交換が交わされた。女性の育児負担を軽減するために父親がいかにサポートしていくべきかという問いに対しては、運動会や子供会などまずは出来ることから関わってくという提案がなされたほか、実際に「親父の会」といった男性主体のコミュニティも存在し、活躍の場は用意されているといった例も報告された。

また新たな問題点としては、ポスドクなど任期付きポストは転勤がつきものであり、親同士、子ども同士の人間関係が重要な就学児童の育児期において、女子研究者と子どもの人権を侵害しているのではないかという指摘がなされた。就学児童の育児に関する問題は複雑であり、環境が改善されるには様々な立場からの意見交換がなされる場をセッティングしていくことが今後重要であるだろう。

(文責　日本森林学会　木村恵)

◆全体会議◆

（百周年記念ホール）
司会：坂東昌子氏（日本物理学会、愛知大学名誉教授）

主催者挨拶　中村正人氏（日本地球惑星科学連合・宇宙航空研究開発機構　教授）
来賓挨拶　板東久美子氏（内閣府　男女共同参画局長）
歓迎の辞　塩田浩平氏（京都大学　理事・副学長、前京都大学女性研究者支援センター長）

第 6 期幹事学会委員長の中村正人氏が開会の挨拶を述べられたあと、来賓として出席された板東久美子氏が、男女共同参画をめぐる諸課題、とりわけ政策立案、遂行の立場からの課題を述べられ、第2回大規模調査結果にたいする期待を寄せられた。最後に、開催地で、かつ共催団体である京都大学を代表して、出張中の松本紘総長に代わって、塩田浩平氏が歓迎の辞を述べられた。京大に女性研究者支援センターを立ち上げた経緯をふまえながら、これからの大学における女性支援の取り組みについて、決意を述べられた。

特別講演 「iPS 細胞が作る新しい医学」

司会　坂東昌子氏（日本物理学会、愛知大学名誉教授）

講演者　山中伸弥氏

京都大学 iPS 細胞研究センター　センター長

京都大学　再生医科学研究所　再生誘導研究分野　教授

「From Orthopedics to iPS」の英文題目で発表された iPS 細胞の誕生に至る研究と生活について、研究内容、研究生活の軌跡、家族との調和を交えてご講演いただいた。研究への決して平坦ではなかった道のりを、ユーモアを交えながら、語られた。講演内容の概略は、以下のとおりである。

神戸大学卒業後、整形外科の臨床研修医として厳しい研修生活を送る。この間、リウマチ・脊髄損傷等の患者の治療は対処療法しかないという現実に直面し、新しい医療の必要性を実感、基礎医学を学ぶため、大阪市立大学大学院医学研究科に進学する。薬理学教室で血小板活性化因子とプロスタグランジンの薬理作用等の研究に従事する。子供が誕生し、皮膚科研修医の妻と協力しながら子育てと研究の生活を送る。

薬理学も対症療法であり、病気を完全に治すという点では限界があると感じだした頃、アメリカで開発されたノックアウトマウスの技術に感銘を受け、大学院修了後、マウスの技術を学ぶため、カリフォルニア大学サンフランシスコ校 Gladstone Institute の Thomas Innerarity 教授の研究室へ留学した。VW (Vision and hard Work)、つまり、ビジョンをしっかり持って、そのもとにしっかり働くという理念を教えられた。そこで、トランスジェニックマウスとノックアウトマウスの作成技術を学んだ。

留学先では、ApoB mRNA エディティングに関わる APOBEC1 タンパク質を発見し、APOBEC1 を肝臓に高発現するトランスジェニックマウスを作成する。このマウスは肝ガンになることを見いだし、その原因に NAT1 タンパク質が関与することが分かった。NAT1 のノックアウトマウスを作成し、その解析を行おうとしていた留学3年目の子供が小学校へ上がる時期に、妻はカリフォルニア大学サンフランシスコ校の皮膚科研究室で見学を続けていたが、子供と共に先に帰国する。研究が進んでいたので、しばらく一人でアメリカに滞在して研究をつづける。しばらくして日本学術振興会特別研究員に選ばれたので、帰国。

Innerarity 教授の理解を得、NAT1 のノックアウトマウスを日本で解析することになった。山中氏は、ノックアウトマウスの解析を続け、NAT1 はマウス初期胚の原腸形成に必要であることを発見した。また、ES 細胞の分化に必要であることも見出し、これまで研究材料として使ってきた ES 細胞を、研究テーマにするきっかけを得た。整形外科医に戻る気持ちに揺れながらも、真に医学に役立つ技術を模索していた頃、ヒト ES 細胞が樹立。再生医学への応用が現実化してくる。

それでも研究を続けるためのポジションがなく、たまたま見つけた奈良先端科学技術大学院大学の独立助教授の公募に応募して採用され、1999 年 12 月に初めて独立ラボを持った。ES 細胞を臨床に用いる上での大きな課題は、拒絶反応とヒト胚を用いることの倫理的問題であった。そこで新しい研究室では、この課題を克服するべく、ヒト皮膚細胞を初期化して ES 細胞様の iPS 細胞を作ることを「夢のある研究テーマ」として掲げた。当初は助手1人との2人きりの研究室であったが、テーマに魅力を感じた学生も参加し研究室が軌道に乗る。

京大再生研教授に就任し、2004年10月に再生研へ研究場所を移設。マウス iPS 細胞の樹立

に続き、ヒト皮膚から iPS 細胞を作ることに成功する。更に、iPS 細胞を神経、心筋、肝細胞、膵臓細胞等に分化させることにも成功した。今年、iPS 細胞研究センターの創設へ。iPS 細胞を活用して病気の原因解明、薬効や副作用の評価、治療への応用を目指している。

山中氏の研究を支え続けながら、臨床医としてのキャリアをあきらめずに追い続け、皮膚科専門医として活躍されているご伴侶について、お二人の経歴を、年代を追って対照されながら紹介された。

「子育てと研究を両立させるのに必要なことは？」という会場からの質問に対し、「当時、看護士向けの保育施設はあったが、医師向けには無かった。保育施設が家の横にあったので両立出来たが、便利な場所でないと両立は難しいだろう」と回答。盛会のうちに、講演終了。

（文責　日本細胞生物学会　豊島文子）

大規模調査報告 「第2回学協会アンケート調査と女性研究者・技術支援の課題」

司会　坂東昌子氏（日本物理学会、愛知大学名誉教授）

1. 基調報告及び最近の施策に関する分析　　豊島陽子氏（東京大学）

2007年8月21日から11月20日まで行われた第2回男女共同参画学協会連絡会大規模アンケートの報告書についての概要説明があった。回答数 14,110 件のうち女性比率 26.7％で、全会員の女性比率が 7.6％であることから、女性会員の積極的な回答がうかがえる結果であった。6章からなる報告書をまとめた旨の報告があった。引き続き、第1章にあたる基礎データに関する説明があった。今回の回答者の特徴としては生命生物系の回答者が多いことで、全体の42%がこの分野で占められる。一方で、物理、建築、数学の分野の回答者に減少がみられた。第1回アンケートからの経時変化について解析をするときには、これらのプロファイルの違いに留意した。学位については男女差がみられない一方で、雇用形態については任期付き職や非常勤の職といった不安定度の高い職において女性比率が高い傾向があった。また、第1回アンケートと比較して、在職時間が減少した一方で、自宅における仕事時間が増えており全体的に自宅での仕事時間が増加する傾向にある。収入の面では女性の年収は男性の8割にとどまっており、雇用形態の不安定さを反映していると考えられる。また、配偶者に関して、女性研究者の配偶者の半数が同業者である。役職指数は男性の8割であり、同じ役職で比較しても研究費や部下の数で男性を

下回る。女性採用に関する数値目標の設定に対して、30代の若い男性がネガティブにとらえる傾向があった。

2. 子育てに関する分析　　澤邉知子氏（NTT 未来ねっと研究所）

研究者における子供の平均数は男性 2.1 人に対して、女性 1.3 人。理想の子供の人数が 2.3 人であるのに対して、女性の 2/3 に子供がなく、最も多いのは1人であった。また、その理想の子供の数を実現できそうかとの問いに、女性は 60%が不可能と回答した。その理由で一番多かったのが、「育児とキャリアの両立が困難なため」であった。また、家庭において女性が育児に費やす時間が長く、それらの層においては自宅での仕事時間が長い傾向があり自宅で育児をしながら仕事もこなそうとする姿が垣間見える。年収と子供の数においては、女性は自身の年収と子供の数には相関関係はあまりみられないが、男性では自身の年収と子供の数に比例関係がみられ、世帯収入と子供の数にも比例関係がみられ世帯年収が 800 万円を超えるとフラットになる。産休・育休に関しては企業勤務の女性で90%が育児休業を取得している一方で、仕事をできれば中断したくないと考える人が多かった。

3. 任期付き職・ポスドクに関する分析　　吉江尚子氏（東京大学）

任期付き職は若手層と60歳以上の層に多くみられる。任期付きの職において女性割合が多くなる傾向がある。また、男性ではポスドクにおいて他の職位より子供を持っている人が少ない。ポスドク制度のデメリットとしてポスドク後のポジションがないこと、将来設計をたてにくいという職の不安定さを示す項目が高かった。また、ポスドク後の職を得ることは女性にとってより困難であり、ポスドクの女性比率は年齢が上がるごとに高くなる。また、ポスドクの在職時間について契約上の勤務時間と実際の在職時間について女性では短時間契約者では短くなる傾向があるが男性では契約時間によらず、在職時間が変わらない。ポスドクの30%が35歳を過ぎているにも関わらず、年収では 400 万円に満たない割合が多い。また、ポスドクのキャリアパスについて、ポスドクの前職がポスドクである人の割合が高くなっており、ポスドクを繰り返す傾向が強く出ている。

4. 調査結果から見えてきた課題と要望　　大坪久子氏（東京大学）

「女性研究者を活かすには」と題して、自由記述からのまとめ、第6期の要望活動、将来への問題提起について報告がなされた。まず、自由回答について、今回 2835 件の自由回答があり、988 件が女性、1847 件が男性によるものであった。上司の部下の子育てに対する理解が研究と子育ての両立に不可欠という意見、家事に対する男性の意識の変化、男性の長時間勤務が女性の育児との両立を困難にしているという認識、女性研究者の配偶者の実に 67%が同業者であることを受けて、夫婦の同居支援制度の整備を望む切実な声が紹介された。次に、学協会連絡会からの平成21年度予算にかかる要望として、科学技術振興調整費による「女性研究者支援モデル育成」事業の推進と拡充、競争的資金における「復帰支援制度」と「出産・子育て等支援制度」の拡充、ポスドク等任期付き職の出産・育児等ライフイベントや将来設計に関する不安の払拭、女子中高生の理系進路選択支援の推進が示された。女性の研究リーダー育成についてその具体策について検討課題として示された。また、現在進行しつつある国の施策として環境整備策が紹介された。その中で、競争的資金における「若手研究者向けプログラムにおける出産育児による研究中断期間を年齢制限に上乗せ」についてより具体的に示された。最後にいま、女性研究者がまとまり、努力することが必要とする意見が示された。

コメント　　板東久美子氏（内閣府男女共同参画局長）

任期付き職の問題、長時間にわたる就労時間の検討そして、育児休業に対する支援等についての以下のコメントを頂いた。

政策的にはワークライフバランスを進めるということであるが、今回の調査は、それに対する根拠を与えるものである。ワークライフバランスには雇用の安定性、健康で豊かな生活を送ること、多様な働き方の 3 本の柱がある。

不安定雇用の抱える問題は、社会一般の問題であるが、研究者にも共通した面があり、社会保障の問題などに対して、指摘してほしい。健康で豊かな生活を送る上では、労働時間の問題を検討すべきである。とくに研究者の場合、短時間勤務の正規雇用の必要性、環境作りを検討すべきではないか。

研究分野における男女の問題について、関心を持ったきっかけは、任期付職の問題からである。科学・技術分野の問題としてのみではなく、社会全般に広がりを持って考えて欲しい。

（文責　日本遺伝学会　篠原美紀）

パネル討論 「若手研究者の明日を切り開くために」

司会：前田佐和子氏（京都女子大学）

パネリスト：

大城功氏（日本学術振興会）
田島文子氏（広島大学）
有賀早苗氏（北海道大学）
豊島陽子氏（東京大学）
澤邉知子氏（NTT 未来ねっと研究所）
吉江尚子氏（東京大学）
大坪久子氏（東京大学）

司会：大規模調査結果の分析のなかから、若手研究者を巡る問題が、非常に重要であるということが明らかになりました。そこで、パネル討論のテーマとして若手研究者の問題をとりあげました。問題解決の突破口ということで、3 つのお話を頂きます。そのトップとしてRPDについてのお話をお願いします。

「日本学術振興会特別研究員−RPDについて」　　大城功氏（日本学術振興会）

大城功氏：まず日本学術振興会の業務内容について触れておきたいと思います。当会では、学術研究の助成を行う科学研究費補助金の業務、研究者養成のための資金の支給の業務、国際交流に関する業務、21 世紀COEなどの国の助成事業に関する審査・評価業務をしています。研究者養成のための資金供給等です。研究者養成のための事業は、優れた研究者の養成・確保がねらいです。また、特別研究員、海外特別研究員などの事業を行っています。

本題のRPDですが、日本学術振興会では、研究者養成事業の一環として、平成 18 年度に「特別研究員−RPD」事業を創設しました。この「特別研究員−RPD」制度は、子育て支援や学術研究分野における男女共同参画の観点から、優れた若手研究者が、出産・育児による研究中断後に円滑に研究現場に復帰できるように支援するものです。研究者としてのキャリアパスの初期にあたる、任期付き研究員やポスドクは、出産・育児休業制度が使えない場合があります。そのため、出産・育児に際して、職を辞めざるをえないなど、研究継続や、研究中断後の現場復帰が難しくなっています。そこで、出産・育児によって研究を中断された若手研究者に対して、研究活動を再開するための支援を行い、研究者としての仕事に復職するための業績を作ってもらうことがこの RPD 制度の目的です。

RPD制度への申請資格は、取得した学位の取得（人文社会分野においては所定の単位を取得の上退学し、学位の取得相当の能力を有する者）についての基準に加え、応募する年度の 4 月 1 日から遡って過去 5 年以内に、出産又は育児のために、約 3 ヶ月以上研究活動を中断した者、となっています。応募に年齢制限はありません。研究従事機関が出身研究室であってもよいとしました。また、採用数は 40 名、採用期間は 2 年間（制度の開始時期を、4 月、7 月、10 月、1 月から選択可能）、研究奨励金は月額 364,000 円（学位取得者）となっています。学位を取得していないと 200,000 円です。加えて、科学研究費補助金に応募する資格を与えられ、審査に通過すると毎年度 150 万円以内の研究費が交付されます。RPDにお

ける審査方針は、学術の将来を担う優れた研究者となることが十分期待できること、研究計画が具体的であり、優れていること、研究業績が優れており、研究計画を遂行できる能力及び準備状況が示されていること、諸分野における研究者養成の必要性に配慮することのほか、本事業による支援の必要性も考慮することとしています。特別研究員制度では出産、子育てのための通産 20 ヶ月までの「採用中断」及び同期間の延長を設けています。また、この「採用中断」期間を、短時間の研究を行って研究奨励金の半額を受給する、「研究再開準備支援」期間とすることが可能です。

実際に RPD 制度を利用している研究者間の情報交換等の場を設けるためからの意見や希望、要望を吸い上げる目的で、制度利用者が参加する「RPD懇談親会」を開いています。今までに、その懇談親会において採用人数や採用期間の拡大について等の意見をいただいています。20 年度の採用においては、男性の採用者もこれまでに出ています。

最後に 21 年度の応募数ですが、195 名と、初めて前年度に比べて 6 名ほど減りました。皆様方におかれては、今後このような制度があることを所属機関内で周知していただきますようお願いいたします。次年度はさらに多くの方の応募を期待しています。

司会:RPD は始まった時は熱狂的に受け入れられました。21 年度の応募者数が減っていることですが、より現場のニーズに応えられる制度にしていただきたい。

フロアからの発言:RPD がうまくいくかは、終えた後にどういうポジションに行くかが鍵になる。追跡調査はどうなっていますか。

大城功氏:既に 2,3 人の制度利用者から、常勤職についたという連絡もあります。この 12 月に第 1 段階で採用された方が、最初の制度利用を終えるので、来年の 3,4 月以降にフォローしていく予定です。

「上級技術者(スペシャリスト)ポスト拡充を提案する」　　田島文子氏(広島大学)

田島文子氏:頑張っている女性研究者が、男性研究者と対等の立場で評価を受けてキャリアアップしていくことの前提には、しかるべきポストまたは仕事が在り、基盤研究のインフラを強化する視点が貫かれていることが重要です。

過去 10 余年の「科学技術基本政策」の中で重点的に位置づけられた研究課題を柱にプロジェクトの大型化が進み、実験装置、施設の設備投資には多大な国家予算が配分されてきました。それに伴い、任期つき研究員・ポスドク人口は大幅に増えましたが、任期終了後の研究員・ポスドクに開かれているポストは大変少なく、深刻な社会問題になっています。しかし、大規模アンケートの結果によると、ポスドクの 8 割以上が、研究者としての道を望んでいるという現実もあります。

日本は研究設備も素晴らしく、優秀な研究者が集まっていますが、逆に強化すべき点はプロジェクトをサポートするスペシャリスト(専門技術者)を増やすことです。研究者をサポートする優秀なスペシャリスト(上級技術者)の活躍する場を増やす仕組みや風土を作っていくことは科学技術の未来を切り開いていくために重要な事だと思われます。これはキャリアパスを広く、選択肢を多く持つことにもつながります。広島大学で助教の公募がありました。数

十名の応募者があり、そのトップ 10%は、どなたでも問題なく優秀な方々でした。しかしオファーできるポストは 1 つだけで、せっかくの人材が活かせません。とてももったいないことだと思います。

若手研究者のキャリアパスの現在のシナリオはこのようなものです。大学院生は、大部分 PD に進みます。一部は会社員、公務員や教員になるでしょう。PD からも教員、民間企業に行くことがありますが、多くはありません。ラッキーなケースとして PD から助教になります。しかしその多くは数年の任期制です。准教授や教授には任期がない場合が多いのですが、PD からここへ移るのは滅多にありません。PD から先は、また PD、このケースが一番多いのが現実です。このあとどうなっていくのか、憂うべきことと思います。ひと昔前は、大学院生が大学院を中退して助手に就くことが可能な時代でしたが、そういうパスはもうありません。

一方で、visionary なシナリオとしては、PD から大学・研究機関のスペシャリストになることも、可能な風土、あるいは文化を作っていきたいのです。技術者は雇われているから独立した研究者より低い、ということはないのです。むしろスペシャリストが大きな研究の一端を担っており、そのことが基盤研究のインフラの強化と発展に寄与している、と考えることが重要です。そのためのしくみの整備を各方面にお願いしたいと思うとともに、若手自身も、これまでの能力をどのように活かし世の中に貢献していくかを考えていただきたいと思います。

司会:キャリアパスという言葉が使われるようになってきました。連絡会として大きく取り上げるのは、これが初めてのことになるのではないでしょうか。スペシャリストの重要性をもっと認知していき、若手が積極的にその職で活躍する可能性を考えよう、という提案でした。

フロアからの発言:次のステップという問題にあたって、母数の調査はどうですか。ポスドクから PI を数的に調べておくのはいかがですか。

豊島陽子氏:一つ前の職は何でしたか、という質問を持っていて、ここから調べています。吉江さんが担当されたところです。現職助教が、前に何をしていたか、です。現職 PI が、その前はポスドクであったことは、年々多くなっています。一方ポスドクは将来 PI になるのか、というデータはない。

フロアからの発言(板東久美子氏):大学院重点化の時、ドクターは色々なところへ進出する、という考えが入っていた。しかし、現実には、ポスドクに多様なキャリアが用意されることはなかった。インプットーアウトプットという点で、物理学会では調査をし、シミュレーションもおこなった。ポスドクから PI へは、今は 3 分の 1 です。しかしこれは将来どんどん減るでしょう。大学の教員職の総数は減っていない。しかし我々は、実際に教育・研究に従事する教員の数が減っていると感じている。それは、何故なのか。大学の基礎研究部門がどんどん減っている。ポスドクに聞くと、助教になりたくないと答える。教授職はサービス的であり、会議と書類書きに追われている。助教は雑務ばかりで、業績が上がらない、と思われている。これに関して、大学の仕組みを考えるべきでしょう。

フロアからの発言:ポスドクについて、最近まで気がつかなかったが、ポスドクを渡り続けてそのままでよいと考えている人が多い。しかし 40 歳を越えるとポスドクとして雇われなくなるはず。と

なれば、それだけでは生きていけなくなるはず。

司会:今後 5 年以内に退官する教授の人数が何人いるか、それによってポストがいくつ空くのかということを調査していくと、現在のポスドク、DC 院生の中でアカデミックポジションにつける割合がはっきりと現れます。連絡会としてもそうですが、各学会・各研究教育機関レベルで、どのくらいの人がアカデミックポジションにつけるかというシミュレーションをする必要があります。それらの状況から、各階層の方々が問題の緊急性を認識すると同時に、若い研究者も自分の将来選択について主体的に判断していくべきでしょう。

「Dual Careerを支える同居支援策をどう進めるか」　　有賀早苗氏(北海道大学)

有賀早苗氏:北大では男性研究者の 10%が、女性研究者の 50%が、パートナーも研究者です。若手研究者への流動性の圧力があり、一方で次世代育成が社会の課題になっています。これを同時に実現するためには、若手研究者カップルの同居支援策がないと無理です。子どもを持つ機会を失わないよう、協力して子育てしながら、それぞれ研究を進められるように、です。

こういう提案に対して、ネガティブな意見もいっぱい来ました。公平性に問題あり、パートナーが研究者というだけで機会が得られるのはおかしい、業績評価は 2 人合算なのか、などです。一方、ポジティブな意見も頂きました。優秀な若手人材確保のために、とりわけ地方の大学はがんばるべき、などです。1 大学ではなく、その地域でネットワーク的に対応していくべき方法でもあります。

若手研究者カップルの同居支援策の実践例として、一定の条件を満たしている場合、選考のうえで、研究者を女性研究者支援室の客員准教授として任用しています。パートナーが北大教員であること、次世代育成期であること、受け入れ可能研究室があること、男女共同参画の仕事に理解があり支援室の仕事をすること、以上 4 つの条件を満たせば、女性研究者支援室の客員教員に応募できます。任用されると、週に 30 時間、支援室の業務に従事し、その他の時間は自由に研究活動を行って構わないということになっています。科研費応募も可能です。これによって、大学における身分の明確化され、大学の研究者としての研究キャリアを継続することが可能になります。今までにのべ、男性 2 名、女性 1 名が任用されています。支援室勤務での on-the-job training でリーダー育成にもつなげていきたいところです。20% by 2020 (triple twenties 計画) という目標と並行し、女性に限らず、若手研究者の健全なワーク・ワイフ・バランス、そして充実した生活から生まれる豊かな科学創造のために、dual career 研究者の同居支援策推進をぜひ一緒に考えて下さい。

フロアからの発言:予算的な措置は、どうなっていますか。

有賀早苗氏:今は振興調整費があります。しかしこの 3 月で終わり、そのお金がなくなります。その後は総長裁量経費で継続を検討しています。

フロアからの発言:となると、女性研究者支援室客員教員の任期はこの 3 月ですか。

有賀早苗氏：今は、そう。人気のある間にRPDや他のポストに応募してもらっていますし、それら書類のブラッシュ・アップを手伝っています。

フロアからの発言：同居支援策に興味があります。北大に限らず、女性研究者のパートナーは過半数が研究者でしょう。もっと大枠の支援策が必要ではないか。本来、自治体、国等の大枠の支援策となってほしいと思う。パートナーが学校教員という場合も多いだろう。研究者−研究者でないといけないのか。

有賀早苗氏：もっと大枠にしないといけないと思う。北大内でポストを見つける場合は研究者カップルだけしか対応できないが、パートナーの学外への就職についても支援しています。フランスなら、ポスドクにお金だけ渡してカップルが自由に居場所を選ぶことができる、ということも行われている。

フロアからの発言：応募数と審査基準はどうなっていますか。

有賀早苗氏：応募数は、今のところ多くありません。審査基準は教員の場合と同じ審査になっています。

パネル討論を通しての全体の議論

有賀早苗氏：RPDの 2 年間でかけあがる『階段』の勾配が急ではないか。復帰に時間はかかります。出産後の大変な時期に 2 年で戻るというのは大変だと思う。

大城功氏：RPD懇談会でも、期間延長の希望者は実際多い。期間を 2 年にしたのは、すでに研究者として確立した者だから。だから 3 年ではなく 2 年にした。どうして 3 年が必要なのか。期間が長くなるとだらける、という意見もあるなど、さまざまな意見がある。

有賀早苗氏：給付金額を一緒にしたままでも、2 年コースと 3 年コースを並立させるのはどうか。もう歳をとってきているのでさっさとしないといけない、という考えもあるのは確かだが。

大城功氏：年間給付金を減らしてでも期間を延ばす、というのなら財務方面に言いやすい。同じレベルに戻るのに何年かかるのか、客観的な情報があれば議論しやすい。

フロアからの発言：田島さんの、新しいアカデミック・キャリア・パスを作ることに賛成です。みんな必ずしも PI になりたいわけでもない。そういう人でも選ぶことができるアカデミック・パスも必要。望んでいるのは常勤の職。

フロアからの発言：そういう制度を活用する需要はあるのか。その根拠が欲しい。

司会：専門分野によって違う。キャリアパスとしてスペシャリストをどう思うか。若い方から意見が欲しい。

フロアからの発言:身分保障に不安を感じます。大学の技官さん、でしょうか。公務員試験が必要なのでしょうか。技術職であれば奨学金を返さないといけないのでしょうか。

フロアからの発言:いわゆるコネ、出来レースといった不公平がまかり通っている。広島大で応募者の 10%がとても優秀、しかしポストが 1 という話でした。そういう状況の中で、業績を見て文句のない採用を目指して欲しい。若手にとって公平性がまず重要。

田島文子氏:アメリカの大学では超一流の人がスペシャリストになっている。独立した研究者には届かないが、特定の強い能力を持っている。昔ながらの技官ではない。高度な技術でサポートする仕事。日本は、設備は一流。しかし研究も分かるサポート・スタッフが日本は弱い。

フロアからの発言:アンケートの提言で女性のリーダー養成が必要と言われたが、それは少数のエリートを作ることではないのか。それでいいのか。そんなことより、提言のなかで、ポスドク問題がもっと緊急だと訴えた方がよいのではないか。

大坪久子氏:リーダーを作ることを、エリートを作るととらえたくない。入り口を増やせば出口も多くなるかというと、実際はそうはならなかった。リーダー養成とポスドク問題は、また別の問題。提言委員会ではポスドク問題は詰められていない。今後、議論を続けてきたい。

フロアからの発言:若手は育児休業を取りにくい、という結果が示されていた。一方、どんどん新しいシステムができている。これから必要になる人に、十分周知する必要がある。

司会:会場から多くのご意見、ご質問をいただきました。若手研究者を巡る問題は、若手自身の問題であると同時に、学術全体の緊急の問題でもあります。なぜ、このような状況がうまれたのか、どう対応すれば良いのか、さまざまなレベルで検討がなされています。しかし、各階層に問題意識が共有されているとは言いがたいのが現状でしょう。このパネル討論は、突破口をみつけようと企画されたもので、統一見解をまとめる、ということはできません。みなさんに持ち帰っていただき、それぞれの場で検討していただきたいと思います。本日はどうもありがとうございました。

（文責　日本天文学会　富田晃彦、日本育種学会　近江戸伸子、分子生物学会　丸田夏子）

各種報告

司会：富樫茂子氏（地球惑星科学連合）

下記 1～3 について報告がなされた。

1. 分科会報告

午前中に開催された分科会 A,B について報告があった。分科会 A は原田慶恵氏の司会により「生と性を考える」と題して開催された。松本緑氏より「生物におけるワークライフバランス」、宇野賀津子氏から「20 世紀科学の発展と女性のライフサイクルの変化」と題して講演が行われた。

分科会 B は岡田往子氏の司会により「子育ては保育園では終わらない－大きくなった子供たち」と題して開催された。篠原美紀氏から「やらなければいいといわないで！－子育ての質との両立－」、與佳子氏から「学童保育とそれ以後－利用者側から－」、齋藤啓子氏から「京都大学モデルにおける学童保育への取り組み－キッズサイエンススクール」、有賀早苗氏から「子供達の本音に耳を傾けてみませんか？」と題してそれぞれ講演が行われた。分科会A, B両講演のいずれも、会場からたくさんの意見が出て、盛況のうちに終わった。

2. 連絡会活動報告

第 6 期連絡会の活動報告がなされた。幹事学会は日本地球惑星科学連合、委員長中村正人氏である。運営委員会は年 4 回開催された。大きな活動として、第二回大規模アンケート調査「科学技術系専門職における男女共同参画実態の大規模調査」を行った。これに基づき、報告書の作成、報告書等の取り扱いの検討、調査に基づく要望書作成を行った。

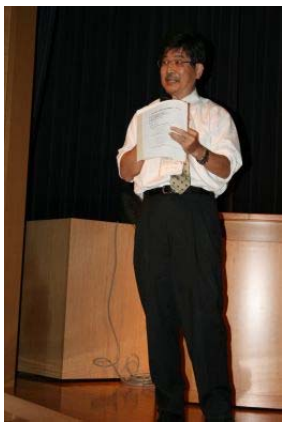
3. 新規加盟学会紹介

正式加盟学協会として、種生物学会、日本獣医学会の２学会、オブザーバー加盟学協会として、日本放射光学会、電気学会、日本木材学会の 3 学会が加入した。種生物学会、電気学会から加入の挨拶がされた。

次期連絡会運営副委員長挨拶

次期幹事学会の電子情報通信学会、荒川副委員長が就任の挨拶をされた。第７期幹事学会として、10 月 8 日より一年間活動を行う。同委員会委員長は NEC 副社長広崎膨太郎氏である。会員数は約 34000 人であり内女性が約 800 人であることを紹介された。

（文責　応用物理学会　廣井久美）



ポスターセッション

（国際交流ホールⅠ）

全体会議終了後、国際交流ホールⅠにてポスターセッションが開催された。加盟学協会の男女共同参画活動の報告として 19 件、文部科学省　科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」採択機関の活動報告や（独）科学技術振興機構、（独）日本学術振興会の活動報告として 24 件の発表があり、活発な議論が行われていた。

ポスターセッション参加学協会・大学・研究機関等一覧

連絡会加盟学協会	錯体化学会	奈良女子大学
日本育種学会	日本発生生物学会	早稲田大学
日本物理学会	地球電磁気・地球惑星圏学会	（独）産業技術総合研究所
高分子学会	応用物理学会	津田塾大学
日本女性科学者の会	日本地球惑星科学連合	北海道大学
日本金属学会・日本鉄鋼協会	**大学・研究機関等**	（独）科学技術振興機構
日本遺伝学会	千葉大学	（独）日本学術振興会
日本数学会	東京女子医科大学	東北大学
日本化学会	日本大学	（独）物質・材料研究機構
日本蛋白質科学会	東京農工大学	東海大学
日本建築学会	新潟大学	広島大学
日本分子生物学会	お茶の水女子大学	九州大学
日本動物学会	京都大学	大阪大学
日本宇宙生物科学会	島根大学	名古屋大学
電子情報通信学会	（独）森林総合研究所	神戸大学