

第 94 回日本生理学会大会 男女共同参画推進委員会企画 ランチタイムセッション報告

「知って得してステップアップ！男女共同参画のさまざまな取組み (Various actions of the Gender Equality. Let's learn the benefits of the actions for step-up in your career! )」

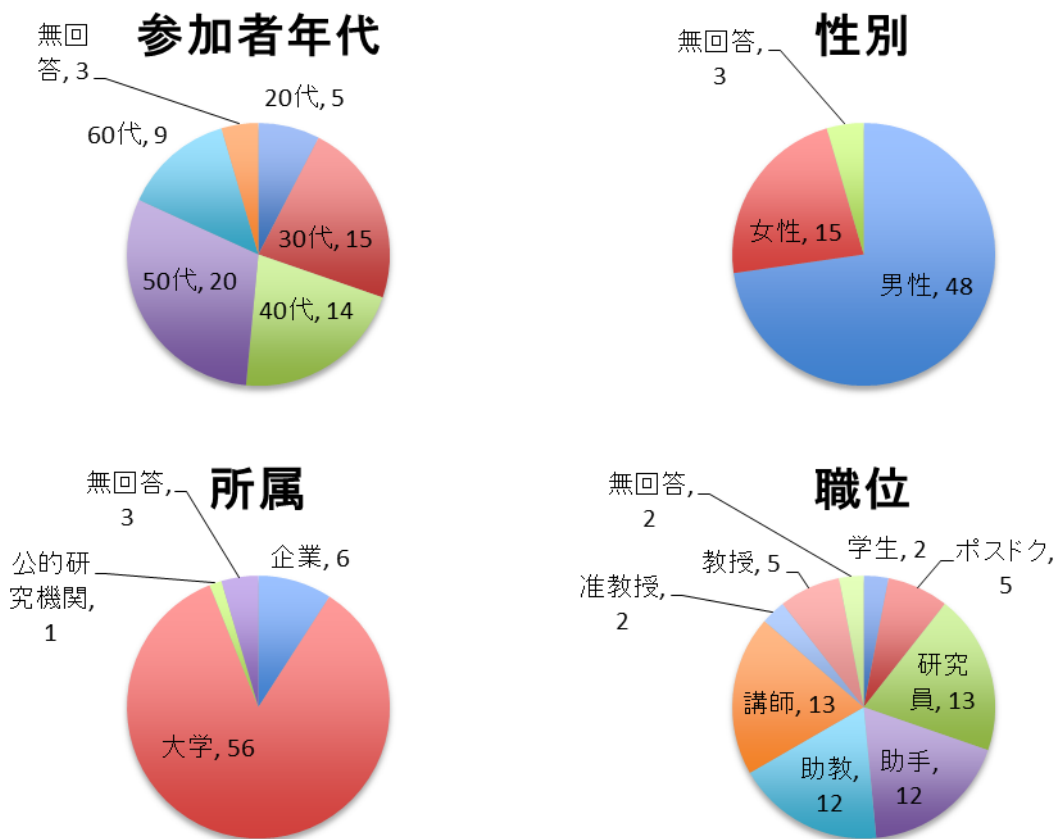
日本生理学会 男女共同参画推進委員会

【概要】

大会第 1 日目 3 月 28 日 12 : 00 ~ 13 : 00 Hall 6 にて、日本生理学会男女共同参画推進委員会の委員会企画ランチタイムセッションとして、オーガナイザーを男女共同参画委員長の齋藤康彦先生 (奈良県立医科大学医学部第一生理学) と同委員の西谷(中村)友重先生 (国立循環器病研究センター 分子生理部) が担当し開催した。プログラムは①「第 4 回科学技術系専門職対象の大規模アンケートの報告」志牟田美佐先生 (同委員、東京慈恵会医科大学薬理学講座)、②「滋賀医科大学における男女共同参画推進室の取組み」尾松万里子先生 (滋賀医科大学生理学講座)、③「九州大学における多様な女性研究者支援と増加策」上瀧恵里子先生 (九州大学男女共同参画推進室)、④総合討論であった。盛会のうちに終えた。

以下は参加者アンケート (66 名) の報告である。

【参加者の内訳】円グラフ中の数字は人数を表す。参加者年代は 30~50 代がほぼ 1/4 ずつを占めたが 20 代~60 代までの幅広い参加者があった。性別は約 3/4 が男性、所属は 85% が大学であった。職位は



研究員、助手、助教、講師が12~13名とほぼ同数、学生、ポスドク、准教授、教授の参加は2~5名であった。全体の参加者において研究員、助手、助教、講師が86%を占めており、。職位に対し高年齢化の実態がうかがわれた。

①「第4回科学技術系専門職対象の大規模アンケートの報告」志牟田美佐先生

大規模アンケートの目的：1) 科学技術専門職の実態把握と課題の抽出、2) 継続的な定点調査による実態や意識の追跡、3) データに基づいた提言・要望活動、に基づいて行われ、得られたデータより 1. 基礎データ、2. 雇用形態（任期の有無）・役職などの男女差、3. 子育てと介護・ワークライフバランス、4. まとめ、の順で紹介された。1.ではアンケート回答者の分布、2.では所属機関別（大学・高専等、研究機関、企業）の雇用形態（任期の有無）における年代による推移と男女間差の解析結果を示し、任期付き職の高齢化や年収の低さが明らかになったこと、男女差は縮小しているが、依然として女性の方が年収は低く、昇進の遅れがあることが示された。3.ではワークライフバランスについて、男女間で意識の違いはあるが、育児・介護の経済的・制度的支援だけでなく、職場の理解や雰囲気づくりも求められていることが示された。

参加者の感想（複数回答可、以下同様）として、男女研究者の実態が良く分かった（14名）、大規模アンケートの有用性を理解した・アンケートに日々の思いが反映されていた（6名）、任期付職における不安定さや女性の状況に対する考察（3名）などが綴られていた。

②-1「滋賀医科大学における男女共同参画推進室の取組み」尾松万里子先生

滋賀医科大学での取組みを紹介された。女性教職員のための「メンター・ピア制度」、子育てなどで医療現場を離れた女性医師のためのスキルズアップを利用した復帰前の医師技能トレーニング等のプログラムの提供をおこなっている滋賀県医師キャリアサポートセンター、ロールモデルとなる優秀な女性研究者の表彰制度、育児に関しては、病児保育室の開室（平成25年1月～）、保育所「あゆっこ」（月～土曜日開所、24時間保育対応可）が紹介された。女性研究者のための支援員配置事業では平成25年度より、出産・子育て・介護中の女性教員の研究継続を支援するため、女性教員からの申請により、実験やデータ入力などを補助する研究支援員（本学学部学生）を雇用し、配置した（研究者、学部学生、社会全てに良いことから“三方よし人材バンク”と名付けられた）。平成27年度からは、本事業対象者を子育て・介護中の男性教員に拡大した。研究支援員には、雇用が一旦終了した後も「滋賀医科大学三方よし人材バンク」への登録を呼びかけ、研究者のニーズに合わせて迅速に研究支援員を配置する体制を整えたことなどが紹介された。

参加者の感想では研究支援員配置制度を支持する意見（12名）、取組みが参考になった・感銘を受けた・見習いたい・同様の活動を勤務先にも導入したい（11名）、三方よし人材バンク、あゆっこ（保育園）・授乳室などの取組みへの賛同（6名）などの意見が寄せられた。研究支援

員の選抜や女性研究者率をどのように上げたかを問う質問、医師は恵まれているとの意見の一方、女性蔑視が強いという意見、なども見られた。

## ②-2 「九州大学における多様な女性研究者支援と増加策」 上瀧恵里子先生

平成 8 年度から男女共同参画審議会答申「男女共同参画 2000 年プラン」、平成 11 年「男女共同参画社会基本法」が公布・施行されると、九州大学では平成 12 年度 3 月より「九州大学 中・長期計画策定プロジェクト報告」で女性教員の採用促進を提言し、平成 13 年には「男女共同参画の推進に関する検討ワーキンググループ」が設置された。平成 16 年には「男女共同参画推進室」と「セクシュアルハラスメント防止委員会」の設置、H18 年には「研究スーパースター支援プログラム（総長裁量経費）」に「女性リーダー養成枠」を、「学内競争的資金(P&P)」に「女性枠(f 枠)」を設置するなど早くから男女共同参画に取り組んできたことが紹介された。平成 21 年度には 3 か所のキャンパスにそれぞれ保育室・保育園を開設した。またジェンダー関連科目「女性学・男性学 A」の創設、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事業「世界へ羽ばたけ！ 女性研究者プログラム」に採択（H19～H21 年度）、文部科学省科学技術振興調整費 女性研究者養成システム改革加速事業「女性枠設定による教員採用・養成システム」に採択（H21～H25 年度）され、採用された女性研究者の原著論文等の実績が他の男性研究者の平均を上回ることが報告された。平成 27 年 7 月には研究者の夫婦を一緒に正規雇用する「配偶者帯同雇用制度」が開始された。その対象はノーベル賞を受賞する可能性があるとする選考基準を満たした研究者であることが一番目の要件に上がり、敷居の高さが話題となったが、将来性などを加味して採用されていることが説明された。

参加者の感想では配偶者支援としての配偶者帯同制度への関心（12 名）が強く示された。このような制度が広がってほしい、家族間の問題解決（別居の解消や子どもの数の増加含む）になる、多様な人材が採用される機会となるといった意見が寄せられた。九州大学の取り組みが良く分かった、女性研究者の採用基準や活躍の可視化への取り組みなどシステムティックな仕組みへの感銘・関心（10 名）が見られた。また意識改革に関して、特に女性を優遇するのではなく、活躍の機会を与えて育てるとの理念が印象深かった（3 名）との意見が見られた。男性へのサポートも同様に欲しい、研究業績でしか評価されないことへの不満、参加者が自身のアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見、思い込み）に気づいた、不妊治療中の研究者への対応が欲しいといった意見も見られた。

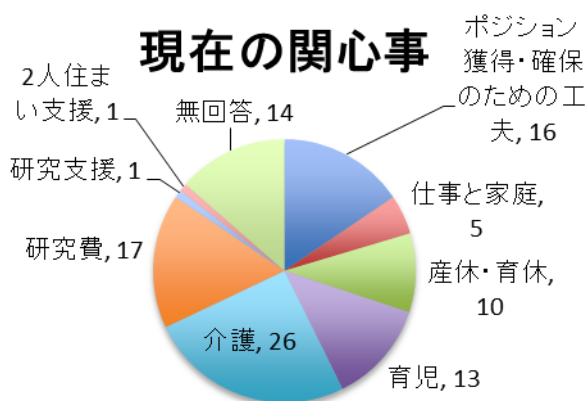
## ③ 総合討論

主にランチセッションのまとめが述べられた。参加者の感想もセッション全体への感想が主で、データが多い・関心のある制度があったのもっとゆっくり詳細に聞きたかった（3 名）、男女共同参画の方向性（理念・概念）が示されて良かった、男女共同参画が育児・介護を含む社会制度

の改善によって女性へのしわ寄せを解消する形で実現してほしいとの意見が寄せられた。優秀な男性研究者が不利益を被るとの意見もあった。男性演者が欲しいとの意見があった。

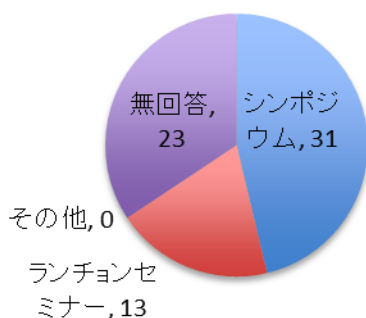
シンポジウム参加者の現在の関心事に関しては、1位が「介護」で全体の4分の1を占め、2位、3位が「研究費」、「ポジションの獲得・確保関係」で合わせて3分の1、そして育児関係と続いており、高齢化社会の問題が浮き彫りにされた一方で、依然として仕事関連の関心が高いことが示された。

【シンポジウム参加者の現在の関心事】（複数回答可）



【今後の男女共同参画推進委員会企画に対する要望】

## 今後の企画に対する要望



今後の希望する開催形態はシンポジウムが46%であった。前回はランチョンセミナーが76%であった。今回のセッションでは総合討論の感想で、ポスターセッションに重ならない時間帯で組んでほしい、質疑の時間が欲しい、もっと詳細に聞きたかったなどの意見が寄せられ、ランチョンの限られた時間よりは、十分時間を割いて詳細まで聞きたいとの感想をもった参加者が増えたと考えられる。男女共同参画活動に対する関心が高まりつつある結果となった。内容としては「古い固定観念（女性は結婚したら家庭第一にするべき、するだろう、子供を産むだろう→これらにより昇格のチャンスを失う）」との戦い方、育児との両立、女性研究者への支援が挙げられた。