

日本分子生物学会からの 男女共同参画に関する 要望書

～第3回男女共同参画実態調査を踏まえて～

平成26年12月



特定非営利活動法人 日本分子生物学会
The Molecular Biology Society of Japan

男女共同参画のさらなる推進を目指して

～女性研究者リーダーシップ養成と充実したライフイベント 環境整備に関する要望～

平成26年12月

特定非営利活動法人 日本分子生物学会

理事長 大隅 典子

キャリアパス委員会委員長 塩見美喜子

日本分子生物学会は、女性研究者が本来備え持つ能力や活力を生命科学分野で適切に生かすことを目指し、2002年に「男女共同参画ワーキンググループ」を発足させました。このワーキンググループは2005年に「男女共同参画委員会」へと昇格、また、2013年には「若手教育問題ワーキンググループ」と合体し「キャリアパス委員会」へと名称変更したものの、通算するとこれまで12年にわたり学会員が直面する多くの問題に耳を傾け、それらを解決する策を議論し、環境改善に努めて参りました。この活動をさらに推進しつつ、男女共により充実した、それぞれの良さを充分生かせる研究環境を整備するためには、未だ残存する課題を探り、その原因を明らかにするとともに改善策を講じる必要があると考えられました。そこで、キャリアパス委員会は、男女共同参画学協会連絡会が2012年末に行った第3回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査（通称：大規模アンケート）から本会学会員の回答のみを抽出・分析し、その結果を今年11月に「第3回日本分子生物学会男女共同参画実態調査報告書」として公表いたしました。前回の調査結果（大規模アンケート：2007年）と比較してみますと、女性学会員がおかれる環境は、5年の年月を経て改善されつつあることが判ります。一方、改善が殆ど見られないため、あらためて対策を要する喫緊な課題が表面化したことも事実です。現在、分子生物学会の学会員総数は14,000名弱で、女性会員はその24%を占めます。この24%に秘められた能力を最大限引き出し、本学会の、そして我が国の生命科学分野の発展、さらには国の繁栄につなげるためには、今まさにこれら緊要な問題に焦点をあて、打開策を講じ実行することが必要であると考えます。今回、その中でも特に喫緊性の高い4課題を抽出いたしました。平成27年度以降の御省の施策への反映をご検討頂きますよう、お願い申し上げます。

要望事項

1. 女性リーダーシップ養成に特化した事業の発足
2. 柔軟な育児支援：研究に集中できる環境を目指して
3. 若手研究者のライフイベントを支える同居支援制度
4. 研究者内外の意識改革：次世代女性研究者の拡大をはかるために

1. 女性リーダーシップ養成に特化したプログラムの発足

女性を積極的に採用・支援するポジティブアクションは、女性がおかれた不利な状況を是正するための改善措置を目指すものであり、生命科学分野においても、2006年に開始されたRPD制度*など、これまで様々なプログラムが実施されて参りました。この恩恵をこうむり、自身がもつ能力を十分に発揮する基盤を得た女性学会員も少なからずいることが判っています。しかし、今回の調査で、上位職に就く女性比率は5年前から殆ど変わっておらず、今なお非常に低いことが判明しました（添付資料1）。平成22年に実施されたライフサイエンス系の調査**では、例えば、審査・評価委員会に女性が皆無、あるいは極端に少ない場合、女性が正当に評価され難い傾向にあることが示されています。こういった男女間に滞るアンバランスの積み重ねが、女性の正当評価、ひいては上位職への女性の登用を阻む原因となっていることは明白で、疑念の余地はありません。女性の上位職への登用に関する策として、女性研究者を積極的に支援するポジティブアクションの続投は望まれるところです。しかし、それと同時に、単に研究者として優秀なだけではなく、多極面におけるバランス感覚や社会性、国際性、そしてフロンティア精神に富む、いわゆる「リーダー」となるにふさわしいスキルや判断力を備えた女性リーダーシップの養成に特化した新規事業の発足を要望いたします。

* Restart Postdoctoral Fellowship：日本学術振興会によって男女共同参画の観点から創設された特別研究員制度

**平成22年 男女共同参画学協会連絡会ライフサイエンス系7学会による調査

2. 柔軟な育児支援：研究に集中できる環境を目指して

今回の男女共同参画実態調査によって、「未就学児の日中の保育担当者」は、男性研究者の場合70%が「配偶者」、40%が「保育園など」である一方、女性研究者の場合は「保育園など」が90%強と圧倒的に多く、「配偶者」という回答は僅か数%でした（添付資料2）。また、「配偶者の職」は、男性研究者の場合45%が「専業主婦」でしたが、女性の場合、「主夫」と答えた人はほぼ皆無でした（添付資料2）。この結果は、あらためて女性研究者の保育園への依存度の高さを物語るのみならず、女性が研究と子育てを両立させる状況は想像以上に厳しいことを浮き彫りにしました。男女共同参画推進において、「職場における保育園の設置」は長年の課題であり、実際に様々な施策が施され、状況

は改善されつつあります。しかし、まだまだ満足できる状況ではありません。国内の公共保育施設の数も、主要先進国では最低に位置することは言及するに及びません。また、その利用資格についても、ポスドクや非常勤など、研究者としての雇用形態の多様性を考慮した改善が必要とされています。「子を育てながら、もっと研究に集中できる環境を」。この切実な希望を現実のものとするため、保育所数の拡充、病児保育の充実、内外のベビーシッター制度利用をも含めた、柔軟性の高い保育支援制度の整備を要望します。一部女性研究者への有利性が懸念されるのであれば、母（女性研究者）ではなく、我が国の将来を背負う、未来ある子たちへの支援制度とする案を提案します。

3. 若手研究者のライフイベントを支える同居支援制度

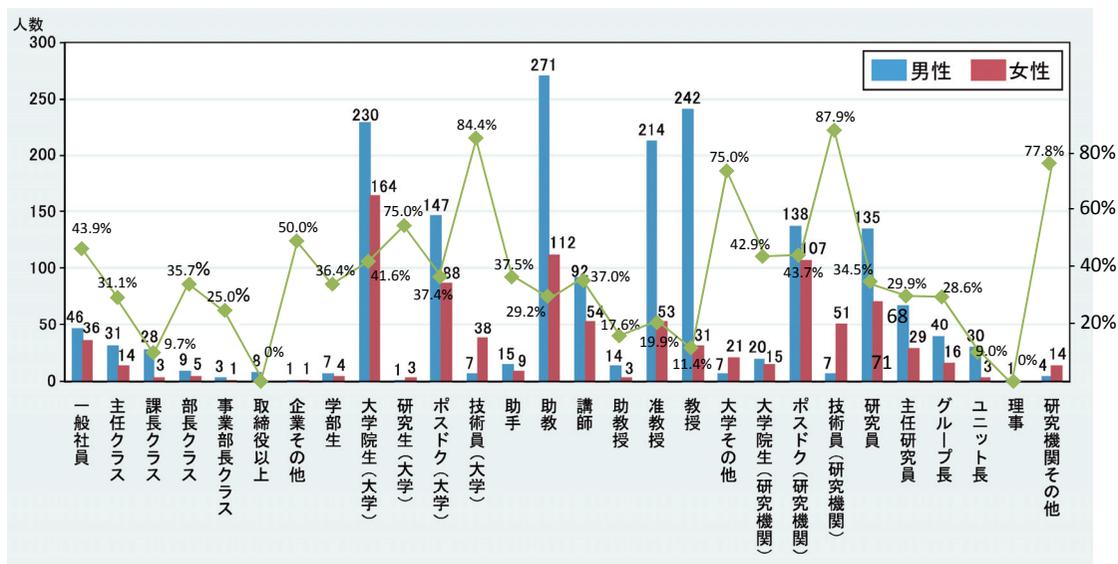
我が国において「少子化問題」は大きな社会問題です。今回の実態調査でも、学会員の「子どもの数」をみてみますと、39歳以下男性で0.5、女性で0.3と、「少子化」は生命科学分野でも深刻な問題であることが判ります（添付資料3）。しかし、「理想の子どもの数」という設問では、男女とも「2人」あるいは「3人」という回答が90%以上を占めていることが判りました（添付資料3）。つまり、生命科学分野の研究者は男女とも「少子」であることを望んでおらず、全くもって不本意な状況にあるといえます。では一体、この理想と現実の乖離は何を起因としているのでしょうか。勤務形態（有期か無期か）や経済的理由など容易に考えられますが（添付資料3）、今回の実態調査で我々の注意を最も強く引いたキーワードは「別居」です。配偶者に関する問いで「配偶者がある」と回答した学会員は男性で69%、女性は54%でした。それに関連して「別居の経験がある」と回答した男性は30%、女性は51%でした。ここで強調すべきは「別居は決して学会員の希望ではない」ということです。同居を希望する生の声が多かったことからそれは伺えます。第4期科学技術基本計画および第3次男女共同参画基本計画は、自然科学分野の女性研究者の採用割合を2020年までに30%に引き上げるという数値目標を掲げました。これを達成するには、まさに今、男女に限らず若手研究者が抱える「別居」等の問題を解決しなくてはならないでしょう。現場のニーズに沿った、ライフイベントを支える「同居支援」のプログラム創設を要望します。具体的には、夫婦共が研究者の場合（あるいはそれに準ずる場合）、同じ（あるいは極近隣の）大学で働くことを可能

にするプログラムや、地方大学「活性化」も視野にいたれた合体型プログラムを提案します。

4. 研究者内外の意識改革：次世代女性研究者の拡大をはかるために

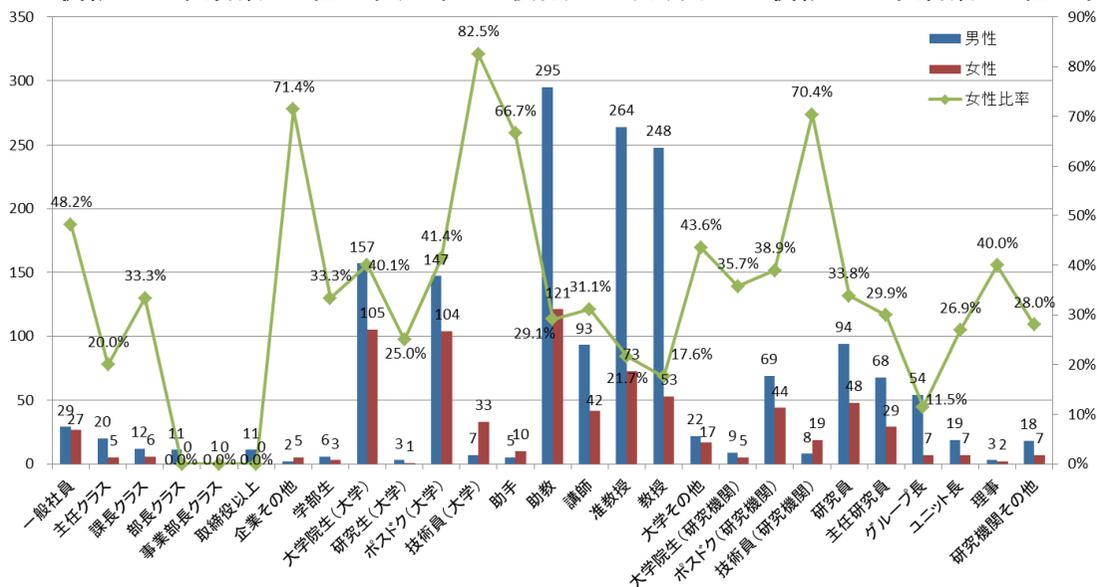
諸外国と比べ、我が国の女性研究者の割合の低さには目をみはるものがあります（添付資料4）。第3次男女共同参画基本計画は、2020年までに女性研究者の採用割合を30%に引き上げるという大きな数値目標をたてましたが、これを現実のものとし、また将来継続させるためには、相当数の母集団を確保する努力が必要となります。大学院博士課程への女子学生の進学率を高めるために、初等・中高等教育で女子生徒の理系への関心度を高める必要性が長い間唱われており、様々な取り組みがおこなわれ、効果を上げてきています。例えば、分子生物学会の学生会員（主に大学院生からなる）全体のうち、女性は約35%ほどです。しかしながら、大学院を修了する時期から徐々に女性の割合が減少し、女性がライフイベントを迎える毎に少しずつ離職していると考えられます。最近ではライフイベントを迎えた女性および若い世代への支援策が打ち出されており、好感を持って受け入れられつつあるとともに、効果も上がり、さらなる支援策の充実が期待されるところです。しかしながら、ライフイベントの支援だけでなく、女性が研究を続ける、働き続けることに対する強い意志を持ち続けることができなければ、年齢と共に女性研究者が減少する状況を変えられません。それは、高等教育ではなく、初等教育や中等教育において、理系科目への関心度を高める努力だけでなく、男女共同参画の意識が根ざすための教育体制が必要であると考えます。さらに、女子生徒、女子学生を子としてもつ親、保護者の意識改革も大切です。また、男女に関係なく、学びの環境も、学問や研究をただ単にするための殺伐としたものではなく、人間の豊かさも養える施設・インフラにも考慮した取り組みが必要です。これを実現するには、研究者のみならず、研究の環境デザインを決定する関係者の意識改革も大切です。これまでの意識改革に加え、新しい視点からのアプローチを可能とする施策を要望します。

資料1：役職と女性比率



(上) 図1-10 役職ごとの回答数と女性比率(比率のみ後付)

(下) 図1.14 役職ごとの回答数と女性比率



女性を積極的に採用・支援するポジティブアクションは、女性がおかれた不利な状況を是正するための改善措置を目指すものでこれまで生命科学分野においても様々なプログラムが実施された。この恩恵をこうむり、自身もつ能力を十分に発揮する基盤を得た女性学会員も少なからずいる。しかし、驚いたことに上位職に就いている女性比率は、5年前から殆ど変わらず今なお非常に低い。

出典：(上) 第2回バイオ系専門職における男女共同参画実態の大規模調査の分析結果(2009年)
 (下) 第3回日本分子生物学会男女共同参画実態調査報告書(2014年)

資料2: 保育担当と配偶者の職

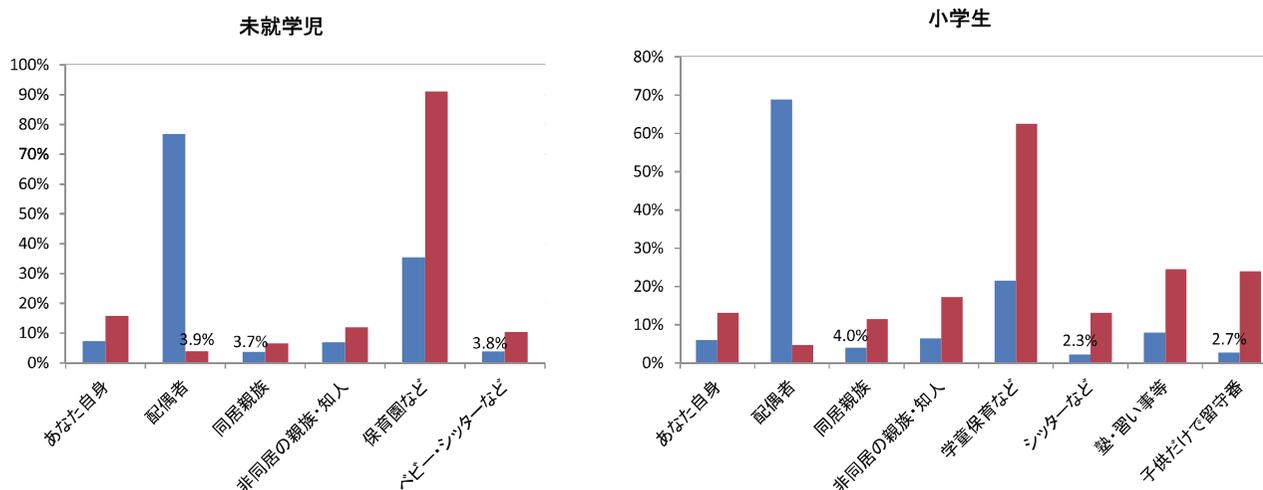


図 3.15 平日昼間の保育担当者

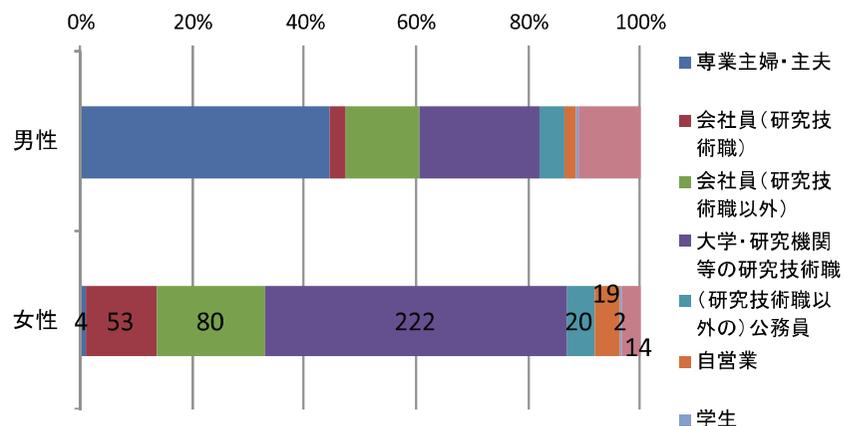


図 3.3 配偶者の職

未就学児の保育担当者について、女性は「保育園など」が90%を越えているが、男性は「配偶者」が76.8%で一番高く「保育園など」は35%に留まっている(図3.15)。小学生では、女性が「学童保育など」が62.5%、男性が「配偶者」が68.9%である。前回と比較すると、就業している女性が日中の保育を「保育園など」や「学童」に預ける割合が増加し、一方で男性研究者の配偶者が就業していない割合が増加傾向にある。配偶者の職については、男性の配偶者の44.5%が「専業主婦」である(図3.3)。一方、女性の配偶者は99.0%が有職者であると共に研究に関わっている場合が66.2%である。

資料3: 子どもの数(理想と現実)

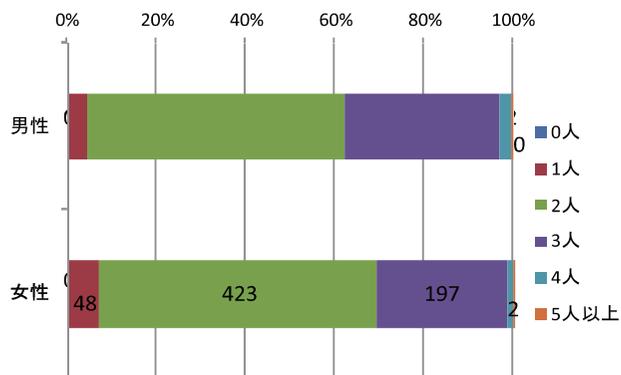


図 3.12 理想の子どもの数

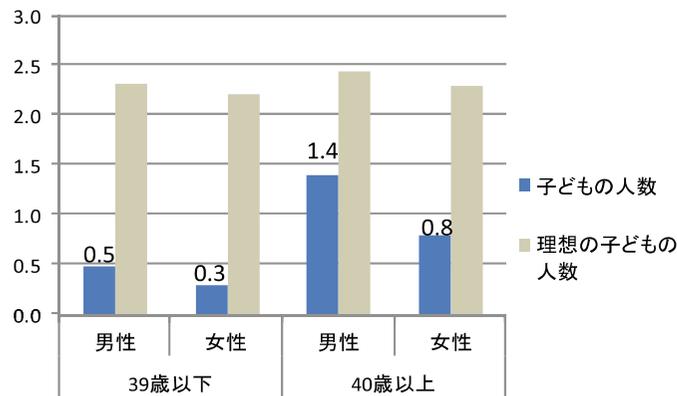


図 3.13 子どもの数の現実と理想

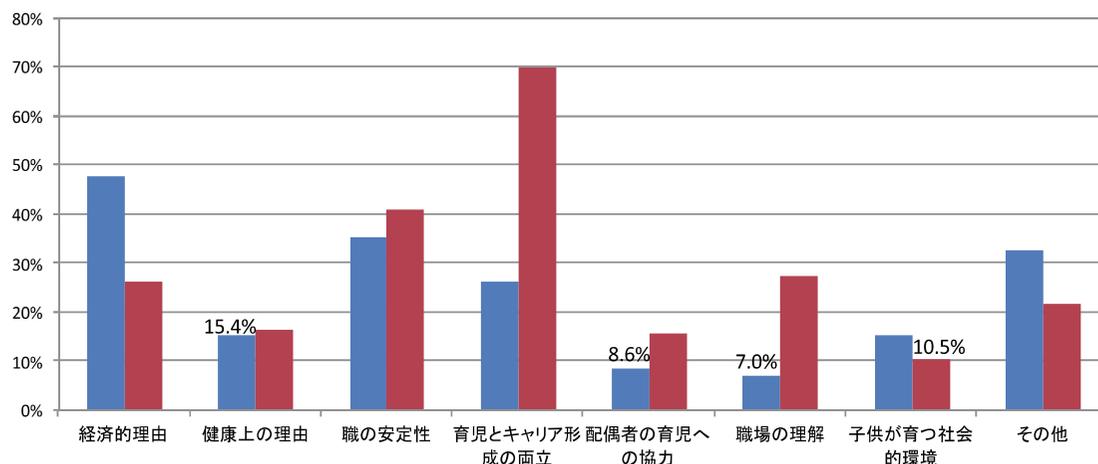
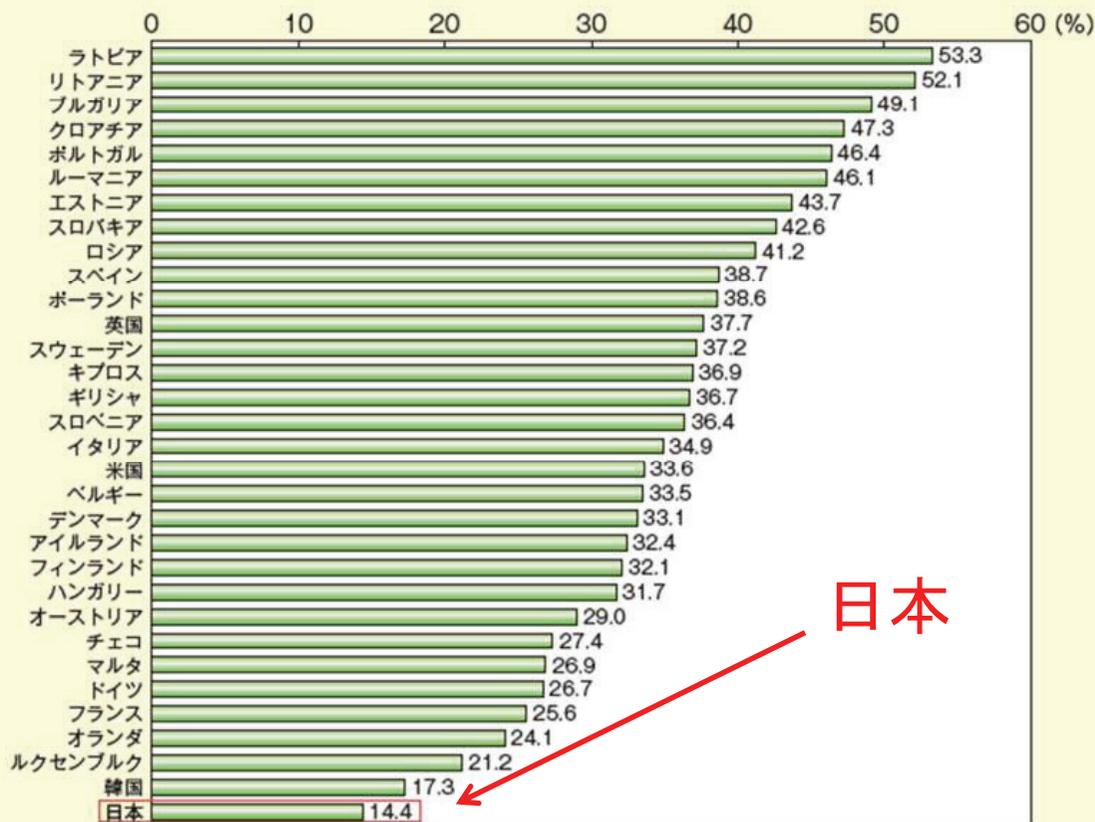


図 3.14 子どもの数が理想より少ない理由

理想の子どもの数は、男女ともに「2人」が最も高く約60%であり、次いで「3人」が約30%である(図 3.12)。理想の子どもの数の平均は2人を超えているが、現実の子どもの人数の平均は1人に満たない(図 3.13)。子どもの数が理想より少ない理由として、男性は「経済的理由」が最も高く47.9%で、前回よりも高くなっている(図 3.14)。また、女性は「育児とキャリア形成の両立」が最も高く69.9%であり、この割合も前回と比較して高くなっている。次いで高かったのは男女ともに「職の安定性」である。

資料4：研究者に占める女性割合の国際比較

1-5-9図 研究者に占める女性割合の国際比較



我が国における研究者に占める女性の割合は、穏やかな上昇傾向にはあるが、平成25年3月31日現在で14.4%にとどまっており、諸外国と比べて著しく低い。

(備考) 1. EU加盟国及び主要国（ロシア、米国、韓国、日本）を抽出。
 2. EU加盟国等の値は、EU "Eurostat" より作成。推定値、暫定値を含む。ロシア、チェコは2012（平成24）年、ルクセンブルクは2009（平成21）年、他の国は2011（平成23）年時点。
 3. 米国の数値は、国立科学財団（NSF）の "Science and Engineering Indicators 2014" に基づく雇用されている科学者（scientists）における女性割合（人文科学の一部及び社会科学を含む）。2010（平成22）年時点の数値。技術者（engineers）を含んだ場合、全体に占める女性科学者・技術者割合は27.5%。
 4. 韓国の数値は、OECDの "Main Science and Technology Indicators" より作成。2011（平成23）年時点の数値。
 5. 日本の数値は、総務省「平成25年科学技術研究調査報告」より作成。2013（平成25）年3月31日現在の数値。