

BMB2015両学会共同企画 ランチョンセミナー
研究者のライフイベントを考える ―目指すべき制度改正と環境改善―

●日 時：2015年12月1日（火）12：40～13：45

●会 場：神戸国際会議場3階 国際会議室

●司 会：井関 祥子（医科歯科大・医歯）

○司会（井関祥子） 2015年の両学会共同企画ランチョンセミナーをゆくりと開催したいと思います。さて、2010年に開催しました、BMBの男女共同参画企画から5年が経ち、「私たちを取り巻く制度や環境がどのように変わったでしょうか？」という問いかけをしたいと考えています。女性研究者支援は幾つか具体的な取り組みが行われ、それによる一定の進展が見られます。しかし一方で、若手研究者を中心としたライフイベントに関する制度や環境には大きな変化が見られないというのが皆さんのご意見です。そこで、本企画の検討に際しまして、ライフイベントにあたっての問題点に関するアンケートを行いました。そして、本日はそのアンケートの中で数多く寄せられた制度改正と環境改善をメインテーマに、私たちが目指すべき方向性を会場の皆さんと一緒に考えたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

まず、学術振興会特別研究員の制度改革について日本学術振興会から清水美和さんをお招きして、男女共同参画のこれまでの流れと特別研究員制度についてお話をいただきます。その後、両学会の委員会メンバーと清水さん、そして会場の皆さんでケータイゴングを利用した双方向のパネルディスカッションで議論したいと思います。かぎられた時間ではありますが、よろしくお願いいたします。

では、学術振興会、清水美和さんのご紹介をしたいと思います。清水さんは、日本学術振興会に就職されてから国際事業部を中心に活躍しておられまして、国際事業部の研究協力課、地域交流課、人物交流課、そして研究協力第一課でお仕事をされ、その間に学術振興会の学術システム研究センターの係長、文部科学省への出向中に大臣官房国際課の専門官をされています。そして昨年、国際事業部から人材育成事業部へと異動されまして、現在、研究者養成課課長代理、そして海外派遣事業課課長代理を兼任されています。それでは、清水さん、よろしくお願いいたします。

○清水美和 井関さん、ご紹介くださいますとどうもありがとうございます。皆さん、こんにちは。日本学術振興会の清水です。本日は、日本分子生物学会そして日本生化学会の合同ランチョンセミナーにお招きくださいますとありがとうございます。今ご紹介にありましたように、私は平成3年に日本学術振興会で働き始めまして、そろそろ25年になります。日本学術振興会で初めて育休を取りまして、今、高2と中2の娘がおります。そういうわけで個人的にもライフイベントというのは非常に身近なテーマです。本日のテーマは学振制度ということですが、学振制度と一言で申しまして、本当に長い年月をかけて醸成されます社会の意識とか研究者コミュニティの共通認識というものによるところが多くございまして、予算の難しさもございます。そんな難しさの中でどうしたら制度が良くなるのかということと今日は皆さんと一緒に掘り下げたいという思いを込めまして、女性研究者ということを中心にその変遷について、学振制度の話も絡めながらお話をしたいと思います。

まず、昔の女性研究者ということを知る上で、そもそも戦前の女性研究者がどういう状況にあったか、一般的な女性の状況を知ることが大事かと思いますが、選挙権なし、財産権なし、そして親権なしという状況でした。例えば金子みすゞさんですが、童謡詩人として類まれな才能を賞賛されておりながら、

夫から創作活動を禁じられました。当時、女性は三界に家なしと言われており、子どものときには親に従い、嫁いでは夫に従い、老いては息子に従うという状況でしたから、当然夫に従わなければいけない。何だかんだあって離婚することになったのですが、かわいい愛娘の親権を取り戻すために自殺をしてまでそれに抗議したということで、短く壮絶な生涯を遂げた方です。実は、私の祖母がこのみずぶさんと幼なじみでして、山口県の仙崎というところですが、祖母は私に、「女が幸せになるには経済的な自立、そして悪い男と一緒にならないことだ」とよく申しておりました。これは今でも言えることなのかと思いますけれども、当時の女性としては本当に切実な問題だったわけです。

そのような大変な時代に女性研究者の先駆者として保井コノさんという方がおります。まさに女性研究者が否定された時代と言えます。例えば留学の願いを出しても、当時の役人は「女子が科学をやっても物になるまい」と言ってなかなか許可を下ろさなかった。揚げ句の果ては「生涯独身で研究するのだな」というところまで誓約を立てさせられたということです。晩年になりまして、女性研究者の地位向上のための会を立ち上げたいと後進の女性研究者から話を持ちかけられるのですが、そのときに保井先生がおっしゃった言葉はこの言葉です。「婦人だけが集まるような組織は必要ありません」。それだけ男女共同参画という意識のかけらもなかったような時代だったと言えるかと思います。

戦後、女性の法的権利が確保されます。特に憲法に両性の平等を盛り込んだ、ベアテ・シロタ・ゴードンさんの存在は大きかったと思います。22歳でGHQの民政局で憲法草案に携わった方ですが、この方は日本育ちのウクライナ人です。そんなわけで欧米に先だって日本では両性の平等が憲法に盛り込まれた訳で、まさに日本女性の恩人だと思います。その後、次々と今日の女性の権利につながるような法律ができたという状況です。

法律的には権利として確保されたのですが、高度経済成長期の社会の意識というのは、男は外で働き、女は家庭を守るという男女の役割分担が明確で、「24時間戦えますか？」というCMが流れるぐらい、ワーク・ライフ・バランスの意識のなかった時代です。そのような時代に活躍した方に猿橋勝子先生がおられます。「いまだに職業上の男女平等の道は遠い、特に自然科学の研究分野では…」、これは猿橋先生が設立されました「女性科学者に明るい未来をの会」の設立趣旨の一部です。まさにそういう時代だったと思います。科学は人間の幸福につながるといけない、そういう凜とした哲学を猿橋先生はお持ちだったのですけれども、大変多くの応援団が付きました。猿橋先生は社会的にも大変な貢献をされました。

1954年にアメリカの原水爆実験で第五福竜丸が被曝した事件をご存知でしょうか。猿橋先生は気象研におられたのですが、そのことを受けて海洋汚染の実態調査に乗り出します。海洋汚染の状況がものすごくひどいことをデータで示して明らかにするのですが、そのことがアメリカを激怒させたわけです。そのような中で、まだ渡米が珍しかった時代に猿橋先生は単身でアメリカに乗り込んで行きました。まさに敵陣で道場破りというか、いかに分析精度が高いかということを証明してみせた。6ヶ月かけて、とうとうアメリカが白旗を揚げたという快挙の持ち主です。その一方で猿橋先生は、サイエンスの世界が非常に男性支配的で、女性がどんなに素晴らしい研究をしていてもきちんと評価されていないという状況に対して問題意識を持ちまして、女性の地位向上のために「猿橋賞」を設立されました。非常に学術的な評価の高い、prestigiousな賞です。

猿橋賞と比べますと非常に地味な基金ですが、「林基金」（公益信託林女性自然科学者研究助成基金）があります。これは林太郎先生という、お茶の水女子大学での師範学校時代を含めると40年という長い期間にわたって女性研究者の育成に尽力された方が、その私財を投じて創られた基金です。残念ながら、昨年3月に学士会館で終了記念会が行われまして30年の幕を閉じました。その助成額の大きさ

もさることながら、この林基金の貢献というのは、林先生の男女共同参画という思いを受け継いだシニア級の研究者が非常に多かったということがございます。男女共同参画ということをご大学の総長が登壇してその実現を訴えるようになりました。また、日本学術振興会の学術顧問を務めた物理化学の井口洋夫先生ですが、この先生はこの基金のいろいろな世話人などをやられて、本当にシニア級の研究者の間に女性研究者を何とかしてあげたいという思いが共有されていったということは大きいと思います。

社会全体としては、1999年にやっと男女共同参画社会基本法ができました。基本法ができますと、5ヶ年ごとに具体的な施策を盛り込んで基本法の理念が具体化されます。おかげさまで、出産・育児中断からの復帰支援である特別研究員-RPDが第2期基本計画のときに盛り込まれました。ちょうど第2期基本計画策定前の官邸での会議で、議員が積極的に発言して下さったことが効を奏したと思います。猪口邦子議員などがそうでしたが、施策に反映するプロセスとして参考になるのではないかと思います。

女性研究者の割合も、平成4年から26年にかけてほぼ倍増し、着実に増えているという状況です。社会の意識、「子どもができてもずっと働き続けるほうがよい」と考える方はすごく少なかったのですけれども、今では一般的になってきたという状況です。

政府の取り組みとしては、ここに挙げているのは文部科学省関係ですが、上の2つはJSTがやっているものでして、一番下は日本学術振興会がやっている特別研究-RPDです。RPDのRはリスタート(restart)のRでして、出産・育児による研究中断から復帰する研究者を対象に、特別研究員という若手研究者の養成制度の一環としてやっているものです。男女共同参画の観点から男性も対象となります。これは、特別研究員の区分別の資格要件と支援内容です。PDとRPDは同じポストドクレベルで支援内容は同じですが、PDにあるような学位取得後5年未満とか、博士の課程在学当時の所属研究以外でないと受入研究機関はダメだという制約がありません。この採択率もPDに比べればRPDは高いという状況です。

特別研究員の資格要件は毎年の募集要項で確定しております。これは後ほどお話しします学術システム研究センターという、研究者コミュニティと日本学術振興会の制度とを橋渡しする組織がございまして、そちらで内容を毎回検討して、その検討内容が反映されたものとなっております。これは特別研究員-RPDの審査方針ですが、この①②③とあるものは研究者としての能力、計画性などといったメリットレビューですが、これはPDと同じとなっております。

特別研究員-RPD研究交流会を毎年実施しております。今年は9月7日に明治記念館で開催されました。秋篠宮妃殿下が毎回お出でございまして、今年で9回目でしたが、本当に参加者一人ひとりとご歓談いただけるので、最高のエンパワーメントになっております。

これは特別研究員の支援希望の推移です。昭和60年に開始されましたが、その前身は昭和34年創設の「奨励研究員」です。今、大御所になっておられるような研究者には奨励研究員を昔やっていたという方も多いのではないかと思います。そういうことで日本学術振興会の研究者養成の歴史は古いと言えます。

現在の支援規模ですが、全資格合わせて6,000人という状況です。RPDにつきましては、平成18年にできまして、当時30人だったのですが、今は175人ということで着実に増えている。このPDのところも急増していますが、ここは第1期科学技術基本計画の中に「ポストドク1万人計画」が盛り込まれて、それに引きずられるようなかたちで増えた。ただ、平成13年ぐらいから過剰ポストドク問題が浮上いたしまして、それ以降は伸び悩んでいるという状況です。

特別研究員は、ポストドク1万人計画のような期限付きポストドクの雇用資金とは異なるものです。特別研究員は雇用型ではなくてフェローシップ型となっております。それは自由な発想のもとに主体的に研

究機関などを選びながら研究に専念する機会を与え、もって研究者の養成・確保を図るという、真の研究者を育てることを目的としております。雇用ではないので福利厚生という考え方はできないのですが、日本学術振興会は特別研究員の受入機関に対しては受入環境の整備、配慮を義務の一環としてお願いをしております。

学振制度ということですが、学術振興というボトムアップの精神と現実の制度の両方で成り立っていると言えらると思います。制度というのは、よく決まりだらけでちょっとどうにかならないかといろいろ言われますが、そもそもどんな願いでも叶えてくれるような打ち出の小槌ではなくて、本来の意味というのは規制、決まり、制約といったものですので、一定の型と捉えていいかと思ひます。型を決める要因としては、税金でやっていますので日本の社会に不可欠であるということが大事ですし、社会問題があつたりするとそれは再発防止がルール化されますし、説得力のある予算根拠も要因となっております。

研究者コミュニティの共通認識も非常に重要で、特に研究者コミュニティの共通認識に関しましては、学術システム研究センターという日本を代表する研究者がメンバーとなっている研究者コミュニティと日本学術振興会との橋渡しの役割を担っています。日本学術振興会の事業の改善にもその意見が反映されるようになっております。この学術システム研究センターの特に主任研究員クラスは制度改善にすごく深く関わっておりますので、何か学振制度を変えたいという方がおられたら、推薦を受けていただいでぜひ学振の制度改善に貢献していただきたいと思ひます。

日本学術振興会は、この学術システム研究センターに限らず、さまざまな合議体でバランスのとれた構成に配慮しまして女性研究者を必ず入れるようにしているのですが、この決定プロセスに入るようなクラスは、理学、工学、農学では、教授・准教授クラスの方々非常に少ないということがありますので、これらの分野では、かなりのご負担になっているのかなと感じております。とはいえ研究者コミュニティの今の状況は、いまだに男女で能力適性が違うと考える男性がまだ多い。このギャップがある限り、要になっている立場の発言力のある女性研究者には頑張ってくださいしかない。少しでもご理解をいただけるような男性の研究者においては、応援をしていただきたいと思ひております。

続いて「目指すところは何、どう実現するのか」です。ワーク・ライフ・バランス、男女共同参画は、今申し上げたように戦前から今日にかけて、時間をかけて形成されますコミュニティの共通認識、社会の意識と一緒に形づくられてきております。昨今は、昔に比べれば女性研究者の状況は改善されたとは思ひますが、まだまだいろいろな課題があります。そして、今は厳しい財政状況という新たな問題がございまして、そのためには公金でやっている以上、社会に役立つエビデンスを示さなければいけない。運営交付金の漸減、競争的研究資金獲得の熾烈化がある中で、目先の評価に翻弄されがちになっている状況があるのかなと思ひます。研究の大型プロジェクト化がある中でも、いかに創造性を育む研究環境を実現するのも課題だと思ひます。こういうことが若手のキャリアパスに大きく影響しているのではないかなと思ひます。

それを改善する上でソフトな部分、ラボの文化・気風というところをしっかりとコミュニティの側としてちゃんと立て直していくという姿勢も大切なのかなと思ひます。制度として、実は単独で何か変えられるというものはなくて、いろいろなものと絡み合っております。けれども、私たちにとって重要なことは、この大きな流れの中で今の立ち位置、制度も含めた現実を的確に理解することかと思ひますので、引き続きこのあとのディスカッションで深めたいと思ひます。どうもありがとうございます。(拍手)

○司会 清水さん、どうもありがとうございました。では、ケータイゴングを使った双方向のパネルディスカッションに移りたいと思います。パネリストの皆さんはご登壇ください。清水さん、真ん中をお願いします。

清水さんには、女性研究者の立場ということで男女共同参画の簡単な歴史、日本学術振興会における特別研究員の制度のポイントについてお話いただきました。ここからパネルディスカッションが始まりますので、先ほどお願いしましたように、アンケート用紙のところにあります QR コード、もしくは URL からアクセスして、コメントや質問を入れていただきたいと思います。

本日のパネリストは、今お話しいただいた清水さんと、生化学会男女共同参画推進委員会、分子生物学会キャリアパス委員会の方々です。パネリストの皆さん、自己紹介をお願いいたします。所属とお名前、所属機関でのお立場について簡単にお話してください。では、岩崎さんからお願いします。

○岩崎 渉 東京大学の岩崎と申します。私の専門はバイオインフォマティクスですが、所属機関ではジュニア PI というようなかたちで、これは明日の分子生物学会のキャリアパス委員会のランチョンセミナーでもその功罪が問われるということで楽しみにしています。割と若手の研究者が感じているような時代の空気を感じてきた立場かなと思っております。今日はよろしく願いいたします。

○中川真一 理化学研究所の中川です。立場は、若手 PI ポジションの准主任研究員をやっています。実験屋でやっております。

○柳田素子 京都大学の柳田素子と申します。4年前から腎臓内科学講座ができて、その講座を主宰しております。よろしく申し上げます。

○澤崎達也 愛媛大学の澤崎達也と申します。ラボを主宰する側に回っておりまして、基本的には蛋白質の研究をしております。

○柴沼質子 昭和大学の薬学部におります柴沼と申します。ラボを運営し始めてちょうど6年目になります。ということで、後輩のためにソフト面を充実させていかなければいけないと思っております。よろしく願いいたします。

○木村洋子 静岡大学の木村です。去年からラボを主宰しています。私も、自分自身が子育てをしていることもあり、後輩のために役に立てればいいと思っております。

○司会 皆さん、ありがとうございました。早速にコメントをありがとうございます。これからおよそ30分、清水さんが非常に急いでお話をしてくださいましたので、実は40分近くありますが、この中で前半を今の特別研究員をメインに学振の制度、そして後半を研究環境というテーマで進めたいと思います。事前に行ったアンケートでコメントの多かったことについて、本日はパネリストから問題提起を行います。もちろん、ケータイゴングに寄せてくださった皆さんからの質問に対するコメントをパネリストからいただきます。

では、制度改正ということで、問題提起を中川さん、お願いいたします。

○中川 学術振興会の特別研究員、特にPDですが、非常に優秀な方が行かれていますよね。理研の中で基礎科学特別研究員という似た制度がありますが、恐らく母数も全然違いますし、分野も多岐にわたっているので、はっきり言って日本の中でトップと言われるぐらいの人が集まっていると思うのです。しかしながら、保育園に入れようと思っても直接雇用ではないので入れられない。それがどうにかならないのかということ、ここ数年ずっと言われていることですがけれども、どうにもならないわけです。JSPSが何とか研究員を直接雇用できるようなかたちにならないのか。JSTのようにならないのかということについてコメントをお願いします。

○清水 特別研究員はフェローシップ型ということで雇成型ではないのですけれども、今、中川さんがおっしゃったのは日本学術振興会がファンディングエージェンシーではなくて、JSTのように研究開発法人になれないかという非常にハードルの高い問題提起なのかなと思います。日本学術振興会は研究者養成の国の核としての事業をやっている。具体的には、若手の研究者に、自分が研究するところも選んで主体的な研究、つまり自分が決めた研究課題に専念してもらう、そのことで研究者として立派に成長してもらう、これが事業の根幹です。雇用されてしまうとどうしても雇用の目的・雇用関係があります、研究先を自分で選んで、主体的な研究、つまり自分が決めた研究課題に専念はできないので、日本学術振興会の特別研究員としては、つまり国の研究者養成の中核事業としては、フェローシップ型がいいとしています。理研の基礎科学特別研究員ですと、主体的な研究はできるのですけれども、研究先は理研でないとダメだという制約が出てしまいます。日本学術振興会の特別研究員制度がいいかどうかは、応募者の立場からすると、何を優先して考えるか次第なのかもしれません。理研で研究したいという方は理研の基礎科学特別研究員でということもあるかなと思います。それぞれの応募者にとっての現実としては、制度の制約・目的などを理解した上でどれを選択するかということにはなってくるのだと思います。

あと、保育園ですが、日頃の日常業務を見ますと、実際は日本学術振興会に保育園入所のための自治体などの所定の様式での証明書発行の依頼をされ、うまく対応している方がかなり多いと感じています。それから、新宿区では研究を普通の雇用と同じように捉えてくださっているとも聞いております。様式が就労証明書という様式であっても、日本学術振興会はその指定の就労証明書という様式でもって書ける内容を書いて理事長の公印を押し、指定様式にたいいて記入欄がございますが、日本学術振興会の担当者の名前と電話番号も書いてお返しております。ぜひ活用できる範囲で活用していただいて、諦めないで市区町村の窓口のほうにご相談をいただくのがいいと思います。住民税も払っておられる訳ですし、もっと自治体の保育園担当の方にご相談してもよいのではないかと思います。

○中川 そのノウハウについてどこかホームページでまとめられていると、わかりやすいかなという気がします。Q&AとかFAQみたいなところに「どうしたら保育園に入れられるのですか?」とか。たぶんJSPSにもものすごく問い合わせが多いと思うので、そういうかたちでやると、「このページを見てください」と言えば保育園とかも説得しやすいのかなという気がします。

○清水 ケース・バイ・ケースのようなところもあって、つまり市区町村の担当者の判断によるところが大きいということが現実にはあります。そういう中でサクセス事例とか、問題があるという情報が、どのぐらい実際に意味があるのかはちょっと自信がないのです。うまくいっている方も多いので、それ

をうまく Q&A に「こういうことでできた方がいますよ」ということはできる範囲で対応する余地があると思いますが、自治体に強いることはできないと思います。

○中川 具体的な成功例が書いてあるのが一番説得力があると思うので、そういうことをぜひ用意していただければとありがたいと思います。

○清水 ご意見ありがとうございます。

○司会 ここに今、「保育園入れました」ということで「いい情報でした」というコメントも寄せられています。そうです、自治体の認識が非常に大事なので、残念なことですけれども、どちらにお住まいかということも関わってきているようです。しかし、学術振興会としては非常に頑張ってくださいということ。澤崎さん、どうぞコメントを。

○澤崎 例えば、自治体からの問い合わせに対応できる窓口といますか、JSPS 側にはそういうサポート窓口みたいなものはあるのですか？

○清水 窓口というか、採用後の連絡先・係名などはホームページや手引きなどにも掲載していますし、自治体からでも、特別研究員のことでのお問い合わせは日頃受けております。

○澤崎 いや、自治体の担当者が電話したら、「ああ、JSPS はちゃんとした組織なんだ」とわかるような。そうでないとなかなか粘り強く交渉できない。

○清水 よく自治体に提出する証明書様式に、学振の連絡先と担当者の名前欄がありまして、記入して返しておりますので、自治体の担当者からご不明点などあれば、安心してご照会いただきやすい状況にあるのではないかと思います。

○澤崎 ありがとうございます。

○司会 よろしいでしょうか。こちらに「学振が特別研究員の人件費を所属予定の研究機関に渡して、研究機関雇いにするということは制度的に難しいのでしょうか」という質問が今、14 番さんですか、入っていますけれども、これについてはいかがでしょうか。

○清水 日本学術振興会の特別研究員制度自体が、研究者養成ですので、つまり大学などの研究者として採用されるまでのフェローシップということになっています。従いまして、大学に採用されたら、研究者養成をそれ以上する必要はなく、むしろ大学に採用されるまでのフェローシップという位置づけです。

○岩崎 その“位置づけ”を変えることはできないのですか、ということではないでしょうか。

○清水 大学が雇用するかどうかは、大学の人事的な判断です。一方で、特別研究員制度は、大学が雇用したいといえるような研究者に育つ機会の提供です。位置づけを変えるということでは、科研費はプロジェクト雇用で、受入研究機関が大学だったりしますが、この雇用はプロジェクトを推進するための雇用で、研究者を育てる特別研究員の目的と合いません。

○中川 科研費は助手でも研究員は採るじゃないですか。だから、あれは大学に雇用されていて、プラスアルファで。大学は給料ゼロで雇用しておいて、その給料分は日本学術振興会から来るというかたちが制度的にできるのかどうかというのは？

○清水 日本学術振興会はファンディングエージェンシーですので、研究の支援はしますが、研究を直接実施しません。研究者を直接学振が雇用するにはたとえば研究開発法人でなければいけない。

○中川 大学が雇用して、そのお金自体は日本学術振興会が出す。僕は大学の運営に関わってはいないけれども。

○清水 結局、それだと、日本学術振興会ではなくて大学で雇用していただくかたちになってしまうので、雇用関係は大学にあり、それは大学の人事として、大学の判断でいい方を選んでいただいて、その責任において雇用することになる。それを曲げて、大学の判断でない方を大学が雇用して、その雇用費を学振が出すというのは、雇用はお金だけの問題ではないので、現状の枠組みでは考えられません。

○岩崎 JST は研究開発法人ですか？基本的なことですけど。

○清水 JST はそうです。産総研、理研もそうです。

○岩崎 それは法律的に決まっていることですか？

○清水 法人の種類としてですね。研究開発をする法人であれば、直接研究者を雇用して、研究を実施する、ということになります。

○岩崎 それを変えるには何を換えれば良いのでしょうか、法律を換えなければいけないのですか？

○清水 日本学術振興会そのものを変えるということになるのだと思いますが、法律云々よりも、そもそも学振には学振の、JSTにはJSTの、理研には理研の、それぞれ法人としての目的があって、今の、国全体の研究体制ができているのだと思います。

○司会 柳田さん、コメントをお願いします。

○柳田 日本学術振興会ではないのですがけれども、例えばJSTでさきがけの方にお越しいただいて大学で研究をしていただくときにも、大学の雇用でないことですのでごく不利益が発生するのですね。例えば大学でテクニシャンを雇えなかったり、大学の施設が使えなかったりということがあるので、大学のほう

に「特任 XX」という称号をいただき、お給料は JST から出ているというかたちをつくることがあります。日本学術振興会でも同じようなことができる、いろいろな物事が解決する部分があるかなと思うのですけども、いかがでしょうか？

○清水 日本学術振興会は研究者を雇用できないのです。フェローシップの支給はできるのですが、雇用はできない。それは法人としての縛りがあるということです。

○柳田 大学の側に何らかの身分がいただけるとよいということですね。

○司会 そうですね、保育園の問題だけではなくて、実はアンケートの中には手当、例えば健康診断が受けられないという問題があって、その辺りは学振さんだけではなく、やはり受け入れ機関側も何かしらルールを変えていく必要があるという判断でいいのでしょうか？

○清水 日本学術振興会の特別研究員の受入機関に対しては、日本学術振興会から義務の一環として受入環境の整備・配慮を極力図るよという難しいぎりぎりのお願いをしております。

○司会 それは逆に言えば機関のほうも考え方を変えていかないと難しいということですね。

○岩崎 具体的なことで 1 つ、「何か書式があるととても助かります」という意見がコメントに出てきているのですけれども、それは実際に大きな障害なくできることではないかと思うのですが。

○清水 所定の書式があれば、それをそのまま日本学術振興会に送っていただければ、いろいろな様式があるかと思いますが、たとえその様式のタイトルが「就労証明書」となっていて、日本学術振興会は就労の証明はできませんとは言っておりますけれども、それでもその就労証明書の様式を使って、書ける範囲のものは最大限書いて、学振の理事長の公印を押して、担当者の名前と連絡先も書いてお出ししています。そういう意味でフルに活用できる場所は活用していただければと思います。

○司会 保育園のことですとか、いろいろ問題があれば日本学術振興会のほうにも問い合わせる。また、研究者自身ですと難しいと思うのですが、ボスを通してですとか、やはり機関に働きかけていくのも大事なことかと思えます。

ポイント 2 のほうに移りたいと思います。木村さん、お願いします。

○木村 女性研究者の配偶者の約 60%が研究職や技術職に就いているそうです。そうなりますと、ポジションを得るのが大変なので単身赴任が多くて別居生活をしている研究者の方がすごく多いというアンケートをいただいております。私も単身赴任をしています。こんなにポジションを取るのが厳しい現状で一緒に住むなんて贅沢なことかもしれないのですけれども、これからさらにポジションが厳しくなっていくと別居生活者ばかりになって、研究者のライフがどんどんやりにくくなっていくと思います。

それに対してデュアルキャリア支援とか、クロスアポイントメント制。デュアルキャリア支援というのは、パートナーの 1 人が採用されたらもう 1 人も採用する制度、クロスアポイント制という複数の機関が雇用できる制度、そういうアイデアはあるのですが、私自身どうしたらいいのかわからない。でも、

皆さんもどのようにしたらいいのかわからない。そういう状況にありますので、どうなったらいいのかということをお話し合えたらいいと思っています。

○清水 デュアルキャリア支援は平場の議論の中で出たこともありましたが、私が受けた印象としては、研究者コミュニティの共通認識としては、メリットレビューという研究者の能力とか業績以外の要素、つまりご夫婦であることに配慮してペアで採択という考え方は、まだ受け入れがたいという状況です。ただ、稀にですが、レビューの結果、結果的に、受入研究指導者と特別研究員がご夫婦ということが何となくわかるようなことがあったりしますので、レビューの結果、結果的にそういう状況が生まれることもあるのかなと思います。実際、マリー・キュリーも放射線研究でご夫婦でノーベル物理学賞を取られましたけれども、やはり、研究者コミュニティの意識として、共に研究し合う夫婦を尊重する気風がまずは醸成されていかないとダメなのかなと思います。日本学術振興会は研究のボトムアップを反映する組織ですので、研究者コミュニティの共通認識が醸成されないと、上からこれをやりなさいというところにはなかなか行かないです。そういう中で、研究されるご夫婦が少しでもうまいライフプランを築き上げられればいいかなと思います。すみません、学振がデュアルキャリア支援をするということに対してのお答えになっていなくて。

○司会 これに対するコメントはいかがでしょうか。たぶん 2、3 年ぐらい前の男女共同参画委員会のランチョンセミナーのときにも、夫婦が同じラボで働くということに関する意見を求めたときに、どちらもあるんですね。「すごくいい」もありますし、「別に構わないじゃないか」という意見もありますし、「周りはやりにくいです」というのもあるのですが、どのようにお考えですか？ご夫婦がラボにいらっしゃる方は、ここに登壇しているパネリストの中にはいないでしょうか。柴沼さん、どうでしょうか？

○柴沼 このデュアルという問題ですけども、要するにパートナーが関わってくる問題ですよ。そうするとまずパートナー選びのところから始まってしまって、それは非常に個人的な問題ですので、ここで全員で議論するというのも少し難しい面があるのかなと思っておりますが、いかがでしょうか。

○中川 例えば研究室で先輩たちがくっついたりするとやりにくいところがあるじゃないですか。それは自分が独身だったりするとやっかみとかも入ってやりにくいところがあるんですけど。ただ、僕の留学先が、たまたまボスが女の人で、夫婦で同じラボをやっている、こういうやり方もあるんだな。むしろ 1 人でやっているよりも 2 人でやっているほうがうまくいく例もあるんだなということは、僕にとってすごく衝撃的だったんですね。だから、そういう事例を知ることが一番大事なのかな。各大学で公募とか、すごく頑張ってクロスアポイントメントですごくいい人を探して、それが成功事例となれば広がっていくのかなという気はします。ただ、現実問題、公募はどうしても 1 人枠でしかなかかなか出せなかったりとか、そもそも枠がなかなかないということが問題かもしれませんけど。教授 1 人採るのだったら、若手の夫婦を探ろうというような冒険をいろいろな事業所がやってくれればおもしろいかなという気はします。

○澤崎 本当にそういう事例が増えるといいですね。ある意味、無理やりでもそういう制度を一回入れたらどうかなと思います。ただ、僕も地方に住んでいまして、大学の事務でも、教員ではなくて例えば研究支援者を雇う場合でも、奥さんだったりすると事務側から「雇用は別の予算で雇っていただけない

ですか？」ということをおっしゃる方もいます。日本の古い風土が残っている部分はまだあるかな。そういうこともあって、無理やりでも揺さぶらないと、なかなかうまく浸透しないという話かなという感じがします。

○司会 今、このトピックに関してですが、「夫婦だからといって特別に配慮して雇用するのは難しいのでは」、というご意見、本当にそうだろうなと思います。「大学の教員ポストが少な過ぎる」、今、ポストが減ってきていますのでたしかに難しい部分がある。「定削の影響で大学に余裕がなくなっているのが一番の問題」。それはそうであると思います。一方で、先ほど申しましたように、やりにくいということはあるのかもしれませんが、実は本当に気の合っている2人の人が一緒にラボで研究して非常にいい成果を出すことは、私は個人的にありだと思っています。そのときに周囲の方に配慮しましょう。周囲の方は少しやりにくいと思っているかもしれないということに少し配慮していただだけでもだいぶ違う。そして、良い研究成果を挙げていただくということは日本の科学界にとってもいいことではないかと思っています。

○岩崎 このコメントにも「RPD を継続して、違う組織（海外も含め）でもらう」というものがありますけど、例えば、クロスアポイントメントで採りたい大学をサポートするような制度を日本学術振興会のほうで検討していただくとかでしょうか。

○司会 RPD については、お若いときにはそういう活用の仕方もありますね、ほかに何かパネリストからのコメントはありませんか。よろしいですか。今ここに「別居の問題は、何も研究者だけの問題ではないのでは？一般企業でもありえます、多くの場合は男性の単身赴任ですけど」というご意見もあります。たしかにこの問題は非常に難しい。先ほど中川さんが言ったように、機関ごとに考えていただくのがいいのかなと思います。

○清水 補足ですが、受入研究機関というのは研究遂行上の理由等により原則として年1回を上限として変更することができるとしております。

○司会 ありがとうございます。制度としても異動するのは可能ということになっているようです。次に3番目のポイントに移りたいと考えています。

○岩崎 先ほど井関さんからもお話がありましたが、今回この年會に先だつて行なつたアンケートでかなり強かつた意見が、20代から30代にかけてステップアップする時期とライフイベントの時期が重なつてしまつて大変であるという声が非常に多くありました。これは男女変わらないと思うのですが、特に妊娠・出産に関しては女性に負担が掛かりがちだということになるかと思ひます。

1 つだけデータを示したいと思いますが、日本学術振興會の特別研究員 PD の採択者のうち女性は25%、一方で海外特別研究員の採択者のうち女性は12%になっています。RPD はリスタートという言葉がありましたけれど、リスタートするための支援としてはいいのですが、挑戦していきたいという立場になると、特に女性のほうでやはり苦勞されている方が多いということではないかと思ひます。こういう点について、會場のほうからもこういうサポートがないとか、そういう意見を少し議論できればと思ひますが、いかがでしょうか。

○澤崎 これは本当に難しい問題です。出産・育児のリミットがだいたい見えているような状況で、でも研究者として一人前になるにはある程度時間も要するということがあります。こうすればいいみたいな話はたぶんないのですけれども、大学のシステムを主に考えますと、教授がいて准教授がいて助教がいるという、昔の1・1・1みたいな制度自体で本当にいいのか。つまり昔は教務補佐員とか技官というポジション、国家公務員2種がありまして、そこはうちの卒業生が入って例えば九州大学の技官をしながら子育てして、ある程度研究もできていたということを僕は目の当たりにしたので、本当に今、大学は定員削減とかなんやかんやで疲労しきっている状況で本当につらいのですけども。

そういう大学の研究室のシステム自体も、もう少し時代に合わせて5年とか10年先を目指して変えていって、みんながみんな助教になって准教授になって教授を目指すのだけではないような時代になっているのではないかと。僕はそういうものになってしまったので、自分が手を動かして実験ができる時間が、皆さんに比べて随分少なくて、何のために研究者になったのだらうと思うところが多分にあります。自分は最後まで実験がしたいという、そういう人の選択肢もあってもいいのではないかな。すいません、先の話ですけど。

○岩崎 ちょっと今、幾つかコメントをいただいたのでよろしいでしょうか。「RPDは小さい子供がいないといけない」とありますが、RPDの次のステップをどうするかということがあるかと思います。そういう意味で、RPDを取られた方がどうなっているかという追跡調査をされていると思いますが、そういった情報を共有できると良いのでしょうか。「海外の組織でRPDは取得できるのでしょうか?」、これはPDと一緒にすよね、半分まででしたっけ?

○清水 特別研究員の制度の一環としてやっておりますので、採用期間中の海外渡航は、RPDも、PDと同様に仰るとおり半分までできます。ただ、海外の組織でRPDを取得というのは、科研費の申請機関でないで特別研究員の受入研究機関にはなれませんので、できません。若手の研究者養成は日本学術振興会の中でもいろいろ議論をしております、海外に行くRPD版みたいなものがないかということは、ざっくりと議論しております。たぶん研究者の方々が思うようなことの多くが、日本学術振興会の中の学術システム研究センターにおいて、つまり学術システム研究センターは構成メンバーは大学などの研究者ですから、まさしく皆さんと同じような、近いような目線で議論をしております。現実には予算がつけばということになります、次の募集要項で応募できる条件が整うものもあると思っております。水面下では一生懸命やっております。

○岩崎 例えば、海外特別研究員の募集は博士号取得後何年かで切られてしまうと思うのですが、それを例えば育児休業があった場合には少し申請を延ばすとか、そういうことは難しいのでしょうか?

○清水 今、RPDでも学位の取得年限とかそういう制限は取っ払っておりますので、考え方としてはあるのかなと思います。実際には、細かいところの資格要件は、まさに研究者の方がいろいろとご議論して合議制で決めているものですから、できる・できないという個別の会話で成立する問題ではないのですが、合議のプロセスの中で研究者コミュニティとして納得できるものであり、合理性があれば、それで通る余地があると思います。

○岩崎 あとは、コメント 45 番の「任期付きのポストにも育児休暇が取れるようにしてほしい」、これはたぶん特別研究員とか科研費とかは延長ができると思うのですが、プロジェクト研究の場合に、プロジェクト研究費を取っている研究者自身が育休した場合には延びるのですが、それで雇用されている研究員の方が育児休業を取られた場合に研究期間が延びるわけではないので、なかなか取りにくいというケースも現実にはあるのではないかと感じています。

○木村 49 番の方の「年齢制限」についてですが、私もまさにそのとおりで、女性が 30 代にライフイベントとキャリア形成がバッティングするのは、やはりキャリア形成をしているとライフイベントができない。ライフイベントをしているとキャリア形成が追いつかない。それはなぜかという、例えば 40 歳までに助教にならなければいけない、45 歳が准教授、50 歳までが教授という、何となく暗黙の了解の年齢制限があるからであって、もし女性がライフイベントで 5 年遅れて、45 歳で 40 歳の人の業績でもそれは 5 年分のライフイベントがあるからいいという年齢に対する意識を変えれば、女性が 30 歳のときに慌ててライフイベントかキャリアのどちらかを選ばなければいけないと思うことが少なくなるのではないかと思います。

○司会 ライフイベントがキャリアアップの年齢と当たるのは、今の時代ですと恐らく女性だけではなく、男性も育児をしましょうという雰囲気になった時点で、もう男性の問題でもある部分がありますね。すごく不思議なんですけれども、今おっしゃったように何となく助教は 40 歳まで。確かにそうなんです。それも誰かが決めたわけではないですし、どこにも明文化されていないのに、そういう雰囲気が漂ってしまっている。一定の目安というものはあるのかもしれないのですけれども、できれば、「この人はここまで頑張ってきた、この先この仕事をやっていけば非常にいい仕事ができるのではないか」というときには思いきった判断をしていただく。それは人事を握っている方にそう考えていただくしかないのですが、そういう意識の改革も必要ではないかと考えます。

ここで、「PD や DC の男性受給者も育児休暇を取れるのでしょうか」というご意見が 50 番にありますが、これは取れるのですよね。清水さん、教えてください。私は、たぶん取れるのですよねと言いつつ、いけないことを言っただけではないかと。

○清水 ちゃんと育休の規定に則っていれば、つまり対象となる子が 1 歳 6 ヶ月までとか、そういう条件さえクリアしていて、実際に育児休業する方であれば、それは国の法律と同じで、つまり、人事院が定める国家公務員の育児休業等に関する法律に準拠しているので、男性でも取れます。男性も育児休業が取れるのは、国家公務員あるいは大学の教員も同じだと思います。

○司会 はい、ありがとうございます。ぜひ男性の方もイクメンということで。子どもは社会の宝です、人の子ではありませんので、皆さん、その辺りの意識を変えていっていただければいいのかなと考えます。

次の問題提起に移りたいと思います。柴沼さん、お願いいたします。

○柴沼 今、制度に関しまして、清水さんの最初の話にもありましたように、2005 年から RPD という制度があってもう 10 年も経つということで、かなりポジティブアクションといえますか、いろいろなことがなされてきたわけなので、やはりそういうことに関しての検証もしつつ、うまくいっている面と

いっていない面、そしてうまくいっていない場合にはどういう点がうまくいかないのか。そういうことも今、検証し始めるべきではないかと思います。いい意味で利用されていればいいのですけれども、例えば女性ということで採用された場合に、女性であるという、そのためにいろいろな仕事が降ってきたり、逆に女性の側の意識もまだまだ高まっていないのではないかという面もあるかと思います。制度の最後の話として、そういうことについて議論できればなと思います。

○柳田 恐らく今の時代、女性 PI あるいは女性教授であるということで増える仕事というのはたぶんあると思います。ただ、これはプレゼンスが増えるということでもありますので、ありがたいことでもありますし、やむを得ないのではないかと思います。私の所属している腎臓学会では、座長に一定の割合で女性を入れるような配慮を行なってくれています。その成果で一般演題などでは女性座長が非常に増えてきております。しかしながら残念なのは、シンポジウムとかワークショップとか公募をする時期にほとんど女性からの応募がないのですね。そうすると、応募されてきた案の中で選抜をしますので、結果としてそういう大きなイベントに女性座長がいないということになります。さまざまな学会の運営は、非常に公平に行われていると思いますので、そういう意思決定のプロセスのところどんどん女性に手挙げをして入っていただきたいというのが、最近思っているところでございます。

○澤崎 前に、シンポジウムの企画者に女性を入れてくださいみたいな話をしたこともありますが、実はなかなか手が挙がらなかったということがあります。「まだ私はシンポジウムをするには早いかな」みたいなことを思われている方が多いので、もうちょっとそういう場が増えればいいですね。先生方は男性がたくさんいらっしゃるのでやりにくいかなという気がしますので、ぜひそういうことに積極的に手を挙げてもらえれば、思ったよりもウェルカムな雰囲気は今はあるように思います。

○司会 これに関しては、本当に女性の意識も変えなければいけなくて、実は男女共同参画という男性の意識を変えなければと思っている方もたくさんいらっしゃると思いますが、私は2年ぐらい前から、女性も意識を変えなければいけないと考えています。今、澤崎さんがおっしゃったように、シンポジウムをやろうとか、ワークショップをやろうと言っても、やはり女性から手が挙がらない。スピーカーを募集しますと言っても、女性が手を挙げてこないということも私も聞いたことがあります。やはり自分から積極的に進出しなければという気持ちを女性に持っていただく、それが一番男女共同参画につながるのではないかと。いつまでも待っていてはダメだということを持っていただければいいのかなと思います。ほかに何かコメントはございませんか。

○中川 これに関しては、別のことを考えていました。育休なんですけど、男も育休を取ったらいいのではないかとありますが、僕から言わせれば育休を取って何か嬉しいかなというのがあるのですよ。育休って1ヶ月2ヶ月ですね。子育てなんて1ヶ月2ヶ月で終わらないですね、ずっと延々続きますよね。だから、9時～5時で仕事をしているのだったら文句を言うなということがあるのですよ。仕事で評価してほしいという。逆に、今はいい時代だと思っていてネット環境が整っていますから書類仕事は全部家でできますし、ライフイベントを乗り越えるために必要な環境はものすごく整ってきていると思います。手を動かすだけで進む仕事もどんどん減っていますし。そういう方向で考えていけばいいのではないかとすごく思います。

○司会 ありがとうございます。では、それに関してということで、問題提起の5に行きたいと思いません。澤崎さん、お願いいたします。

○澤崎 先ほど「育メンという言葉は嫌いです」というコメントもありましたように、育児をするのは男女どちらも当たり前という時代に入りつつある中で、僕自身もラボを主宰する側に回りまして、ふと気になったのは、例えば保育園に子どもを預けていると5時以降にもしミーティングが開かれるとちょっと参加しにくいし、もしくは参加しても気もそぞろといいますか、気になるなみたいなことがあります。実は、それも考えてみたら先代のボスがそうしていたから、そのまま引き継いだだけだったようなところもある。いわゆる9時~5時みたいな話があった場合に、できるだけその9時から5時の間でラボのミーティングとか研修会とか、夕方に何となくやっていたものを一度立ち止まって考えていただいて、ワーキングタイムといいますか、その間に企画してもいいなら、そちらにシフトされたほうがいいのではないかと最近思っているのですが、いかがでしょうか。

○司会 ここで参考にですが、ラボミーティング、ご自分のところの研究室のミーティングが5時ぐらいまでで終わっている方、日中ですという方はいらっしゃいますか？パネリストも正直に挙げてください。ということは、それ以外の方たちは皆さん夕方以降ということですね。これに関して、どうでしょう。今挙げなかった方で、柳田さん、お願いします。

○柳田 うちには日中に臨床がありますので、朝8時から9時か、夕方6時以降になってしまうのですね。そこは本当に申し訳なくて。ただ発表者の都合にあわせられるように、ラボミーティングの日はすごくフレキシブルにしています。どうしてもほかのメンバーが来られなくて、いわゆる時間外になるときは、その日だけお子さんの世話をご家族に頼まれるというかたちをとっておられます。うちはそのようなかたちになっておりますが、本当に耳が痛い話です。

○司会 どうお考えでしょうか。実は、先ほど手を挙げていただいたのも、事前アンケートの中で「子育てをしています。でも、ラボミーティングになかなか出られません」という意見が本当に多かったのですね。どうしましょう。これはなるべく日中にするなり、今、柳田さんが言うてくださったようにフレキシブルなかたちにして、何とか都合をつけてもらうような工夫をするとか。そういうことを意識していただくことが大事かと思えます。どうでしょうか。

○澤崎 一言コメントを。たしかに発表する人も大事なんですけど、今回アンケートで僕もドキッとしたのは、ラボミーティングに出られないと疎外感があるという意見でした。ノミニュケーションみたいなものもありまして、自分のラボのヘッドが飲み会が大好きで、飲み会で何かいろいろな楽しい話が出てきて、次の日それで盛り上がっているのに付いていけなくてちょっと疎外感がありますみたいなこと、たしかにこういうことはあるなと思ひまして。別に飲み会をしたらあかんというわけじゃないんですけど、そういうふうに使われている人もいるのだな。僕自身、主宰者側なので意識したいなと思ひました。

○司会 ここに「午前中ですが土曜日です」があって、土曜日はまた別の問題が出てくるのだと思うのですが。特にほかにご覧いませんか、ラボミーティングをいつにするかということに関して。どうでし

ようかね。ぜひぜひ、もし研究室を主宰されている先生方がこの会場にいらっしゃいましたら、子育てしている方がいれば、そのようなことを思っただらっしゃるといふことを感じていただければと思います。

時間が今年例年よりも少し短いので、本来この時点で終わっていなければいけなくて、司会者の不手際で申し訳ありません。アンケートから問題提起をしましたので少しフォーカスがずれてしまったようなところもありますけれども、皆さんに特別研究員の制度等を理解していただいたということ、そしてまだまだ改善の余地があること、そして子育てをしていく、いわゆるライフイベントに立ち向かったときにまだいろいろな問題点がありますけれども、ご意見をいただくと少しずつ改善されているような気がしますし、また研究者の皆さんからもたくさんの声を上げていただきたいと思います。

では、パネリストの皆さん、ありがとうございました。会場の皆さんもありがとうございました。(拍手) 本日、投稿していただいたコメントに関しては、こちらのほうでまとめまして、お答えできる部分には何らかのかたちでお答えしていきたいと思ひます。ありがとうございました。

[了]