

\*講演者、発言者等の所属・役職は2016年6月13日当時のもの\*

シンポジウム

ライフイベントを乗り越えて—女性研究者が研究を続ける環境とは

【司会】

ご着席をお願い致します。

どうぞ前の方に座ってください。お願いします。

【司会】

それでは定刻になりましたので、文部科学省科学技術人材育成費補助事業ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（連携型）の今年度のシンポジウムと致しまして「ライフイベントを乗り越えて—女性研究者が研究を続ける環境とは」というメインテーマで、本日のシンポジウムを開催させていただきます。開催に先立ちまして、本学の学長の稲垣より一言ご挨拶を申し上げます。

【岐阜薬科大学長 稲垣隆司】

皆さんこんにちは。

皆さま方には大変お忙しい中、また足元の悪い中、シンポジウムにご参加いただきまして本当にありがとうございます。心より厚く御礼申し上げます。

また、今日はわざわざ厚生労働省の雇用均等政策課長の小林様、日本女性科学者の会の会長さんで、現在愛知大学の教授の功刀先生には、本当にお忙しい中、シンポジウムの基調講演をお受けいただきましてありがとうございます。心より厚くお礼申し上げます。

ご承知の通り、男女ともに働ける社会を一刻も早くつくることは大変重要であります。特に女性研究者が研究を続ける環境を、これから共に、共有しながらつくっていくことは大変重要であります。このため現在本学は、岐阜大学さん、岐阜女子大学さん、アピ株式会社さんと一緒になってこのプロジェクトを推進しているところでございます。

そういう中で今日は、小林課長さんからは女性の活躍促進を加速化するという動きだとか、課長さんの今までの経験、こういうものについてお話をいただけたらどうかっておりますし、功刀先生からは今、愛知大学にいらっしゃいます

が、その前は私立の薬科大学の方で教鞭を取ってみえたということで、研究者の立場ということも十分ご理解いただいた上で、お話を聞けるとうかがっています。ぜひ今日は、お二人の先生方の貴重な経験に基づきお話を聞いていただき、ともに男女が共同して、共有した考え方で、女性研究者が研究を続けるような環境づくりというのをこれからも話し合いながらつくっていきたいと思っていますので、是非よろしく願います。

今日はこのお二人の先生の基調講演の後、パネルディスカッションもありますので是非、皆様方からも活発なご意見がいただけるとありがたいと思っています。簡単ではございますが挨拶とさせていただきます。今日はよろしく願います。

#### 【司会】

それでは早速、第一演題目の基調講演に移らせていただきます。座長は副学長の原が致します。

#### 【座長】

岐阜薬科大学の原でございます。今日はどうぞよろしく願います。

多くの皆様方に今日はお集まりいただきまして、本当にありがとうございます。実りのある講演会にしたいと思いますので、どうぞご協力お願い致します。

では早速ですが、今日のメインイベントの一つでございます基調講演1としまして、小林洋子先生にご講演をお願いいたします。

簡単ではございますけれども、先生のご紹介をさせていただきます。先生は芸材、厚生労働省の雇用均等・児童家庭局 雇用均等政策課長です。1989年に労働省、現在の厚生労働省に入省されまして、1999年4月から4年間女性局、現雇用均等・児童家庭局でパートタイム労働問題を担当し、正社員とパートとの労働条件均等問題に取り組まれた後、職場における女性のポジティブアクションに取り組まれました。そして2003年の7月から石川県の小松市の助役に就任されまして、男女共同参画をはじめとして、健康、福祉、商工、観光、それから環境などいろいろな行政の分野を担当されておられます。そして2011年10月からは内閣府の男女共同参画局推進課長として、あらゆる分野における女性活動推進に取り組まれた後、2014年の7月から現在の現職です。本日は、「女性の活躍推進の加速化について」という演題でご講演いただきたいと思います。先生ど

どうぞよろしくお願い致します。

## 基調講演 1 女性の活躍推進の加速化について

厚生労働省雇用均等・児童家庭局 雇用均等政策課長 小林 洋子氏

皆さんこんにちは。ただいまご紹介に預かりました厚生労働省の雇用均等政策課長の小林でございます。

今日は、女性の活躍推進の加速化ということで、今年の4月に全面的に施行されております女性活躍推進法のお話を中心にさせていただきたいと思っておりますけれども、法律ができた背景、なぜ今女性の活躍が必要なのかというその背景の事情も含めてご説明申し上げたいと思っております。

それではまず日本の人口の将来推計でございますけれども、皆さん、ご存知だと思いますけれども、日本の人口はすでに減少局面を迎えています。2060年、だいぶ先のように思われるかもしれませんが、今日ご参加の学生さんはまだ現役で頑張っておられるのではないかと思いますけど、2060年には、人口が9000万人を割り込むということと、非常に課題があるなと思っておりますのは、人口構成が、65歳以上の高齢者の方の割合が4割近くになるということと、いわゆる現役世代といわれる生産年齢人口、この割合が5割ということになるということです。現役世代が5割、高齢者世代が4割というような社会に向かって今つき進んでいるということでございます。安倍内閣は、今、一億総活躍というのをスローガンに掲げてございまして、その中核として女性の活躍推進があると思っています。人口の半分は女性でございますので、女性の力を使わない手はないということで、これから、人口がどんどん減っていく、特に現役世代がどんどん減っていく中で、女性の力を十分に生かしていこうという、そういう問題意識で成長戦略の柱として女性の活躍があるというふうな考え方でございます。

今の状況ですが、女性で働いている方は2500万人ぐらいいらっしゃいます。働いている方に占める女性の割合はすでに44%、半分くらいに迫ってきている状況でございます。右側が女性の働き方として就業率を年齢階級別に見たものですが、これを見てお分かりいただけるように、30歳代で一度就業率が下がってしまいます。これは出産・育児期に、女性の場合は一度やめて、お子さんの手が離れる年代に再び働くというふうな状況にあるということでございます。この出産・育児期の30歳代の女性を主として、働きたいと思っている女性が300

万人を超えているということです。女性の雇用者が 2500 万人なので、その 1 割を超える人たちが働きたいけれど、環境が整わないので働きに出られない、というふうな状況にあるということです。ここの人たちに特に働いていただけるような環境を整備していくことが重要だと思っています。

これは先ほど見ていただいた年齢階級別の就業率を雇用形態別で見たものです。雇用形態というのは、一般的に正社員の方とか、パートの方とか、契約期間の定めのある有期契約の方とかという分け方でございますけれども、女性の年齢階級別就業率を見ていただくとわかるように、正規の方は 25 から 29 歳層がピークになってございますけれども、30 歳～34 歳層のところで就業率が再び上昇していくものの、非正規の方が中心になります。これが女性の場合、だいぶ男性とは違っている。男性の場合は、やっぱり正規の方ですと就業していくと思うのですが、女性の場合は、一度やめた後は非正規になってしまう方が多いということです。

右側に四角のところがございますけれども、女性の場合の非正規割合ですけれども、56.3%ということで、6 割に近い方が非正規で働いていらっしゃるということです。これが男性ですと 20%ちょっとでございますので、ここはだいぶ男女で違うところです。

また意思決定層に女性がどれくらいいるかということですが、まず一般企業の管理職に占める女性割合が左のグラフでございますが、長期的には上昇傾向でございます。課長級以上の役職で女性に占める割合では、一番最近で 8.7%、管理職に占める女性の割合が 8.7%ということでございます。右のグラフは、少し定義は違うんですけども、管理的職業従事者、これの中に占める女性がどれくらいいるかということを経済比較したものでございますが、これは日本の場合、女性比率は非常に低い状況にあります。韓国とわりと似ている状況でございます。アジアの国も含めて、日本と韓国は、管理的職業従事者に占める女性の割合が非常に低いというふうな状況になっております。

女性が活躍する壁というのは、いろいろなところにあると思っておりますけれども、これは職業人生のそれぞれのステージごとにどういう壁があるかというのを日本全体の平均値で見たものです。まず入り口の採用の段階で女性のことを採っていない、そういう企業が多いと考えています。例えば 36.6%の企業は女性採用はゼロということでございます。これは 30 人以上の企業に聞いたときの数字でございますけれども、規模が小さくなるほど、例えばある年に一人しか採

用しないということになると、男性のみということになってしまう可能性が高いのかなと思っております。それから総合職採用の競争倍率は、女性の方が高い。これはどういうことかということ、応募者割る採用者数を私どもは採用における競争倍率と言っていますが、女性の方が平均値で見ると、入りにくい状況にあるのではないかということです。

次に②ですが、女性のことを育てていないのではないかということで、これは将来育成のための教育訓練の受講率は女性の方が低くなっておりますし、またこれは民間企業ですが、営業や生産部門などで圧倒的に男性が占めるという企業さんが7割ということで、かなりの数の企業さんは、職務の配置のところで男女の偏りがあるというふうに考えています。

それから3つ目は女性が仕事を続けられないのではないかということで、約6割の女性が第一子を出産するのを機にやめてしまっています。妊娠・出産前後でやめた理由ですが、26%の方は、仕事と育児の両立が難しく続けられなかったというふうな答えでございます。両立が難しかった理由ですけれども、一番多いのはやはり勤務時間です。長時間労働の職場なので続けられなかったというのが一番大きな理由です。2つ目が両立を支援する雰囲気になかったということで、これはおそらく両立支援制度があるだけでは続けられない、やはりその両立支援制度が使えるような状況でないと続けられないということを表しています。

それから4つ目は、女性にとって昇進したいと思えないというようなことがあるのではないかということです。課長以上の昇進希望を持つ女の方は1割くらいしかいらっしゃらないので、これはやはり男性と比べると昇進の希望を持つ方は少ないですが、それは仕事のやる気がないことではなくて、昇進を望まない女性の方の理由のトップは「仕事と家庭の両立が困難になる」と、これが一番多いということです。これは、今の管理職の働き方を見ていて魅力的だと思えない、とても仕事と家庭を両立しながらやれるような働き方ではない、そういう懸念を抱くので、なかなか昇進希望、意欲を持ってないという状況にあるのではないかと思います。その下に書いてますが、こういう状況になっているその根っこのところには、日本の長時間労働の働き方と性別役割分担意識があるのではないかと。男は仕事、女は家庭とか、男はこういう仕事をやるべきだとか、仕事の種類を含めてですが、固定的な役割分担の意識があるのではないかというふうに考えています。

妊娠・出産前後に退職した理由が 26.1%が両立が難しくやめましたという

ことですが、少し気になりますのは、「解雇された」、「退職勧奨された」というふうに思っらっしゃる女性が結構いらっしゃる。1割ぐらいいらっしゃるということで、ここもそれなりに大きな問題ではないか、大きな政策課題ではないかと思っています。

女性の活躍推進というのは、女性だけの問題だと捉えられがちですが、本当は男女を含めた共通の問題なのだと思います。女性の活躍推進は男性も含めて働き方の見直しがないと進まないということで、男女共通の問題に結局行き着くのだろうと思います。

これは、女性の継続就業と男性の家事育児参加の関係を見たものです。日本で6歳未満のお子さんを持つ場合について、夫の家事・育児時間と妻の継続就業割合の関係をみたものが真ん中のグラフです。夫の家事・育児時間が長いほど、妻の継続就業割合が高くなることがみられます。夫の家事・育児時間が長くなる前提として、長時間労働がなくなることが必要、つまり働き方改革が絶対に必要だと思っています。夫の家事・育児時間は、一番右側の、第二子出生、これにも影響を及ぼします。夫の家事・育児時間が長いほど、第二子の出生割合も高くなるという状況が見て取れます。ですので、男性の家事・育児参加というのは、女性の活躍推進と密接な関係にあるだけではなくて、日本の少子化対策にも資するのではと思っています。

こちらは女性役職者が少ない企業にその理由を聞いたものですが、結局いろいろな理由が絡んできます。「そもそも採用していない」というのが一番多かったのですが、育成していないことをあらわすと思うのですが「必要な知識や経験、判断力がない」、やめてしまうということをあらわすのだと思いますが「在職年数を満たしていない」とか「役職者になる前にやめる」、あと「本人が希望しない」だというような理由がそれなりはあるということです。役職者に占める女性割合の数字というのは、採用して継続就業ができて育成もされて初めてこの数字に表れてくると思っています。つまり管理職の女性比率は結果指標なんです。企業が女性活躍のためのいろいろな取組みをした結果として、初めて出てくる数字なんだと思っていますので、女性活躍を見るための非常に重要な指標だと思っています。

こういう状況のもとで女性活躍推進法という法律をつくっていこうという動きが出てきて、去年の8月に成立、今年4月1日に全面施行ということでございます。この法律は、今日私、厚生労働省所管の民間事業主関係部分のご説

明をしたいと思えますけれども、公務も、同じような義務が事業主にかかってくることになっています。ちなみに民間事業主なのですが、これは、公務員、地方自治体と国以外は、すべて民間事業主に入ってきますので、国立大学法人も当然入ってきますし、私立大学も入ってまいりますので、今日主催されている皆さんは、すべて民間事業主の方に入ってくるとご理解いただければと思っております。

どのようなことを事業主さんに求めていくかということなんですけれども、大きく分けて自分の女性社員の活躍に関する行動計画を作るということが大きな取り組みの一つです。

それからもう一つは、ここの③に入ってきますように、女性の活躍に関する情報公表ということで、足元の実態を、その事業主さんに雇われている女性の活躍の実態を外に公表していく、そういうことがもう一つの義務となっています。ちなみにこの事業主行動計画策定や情報公表の義務は、301人以上雇っている場合は義務で、300人以下の場合は努力義務ということになっております。301人以上の組織の方にやっていただかなければいけないこの①番でございますけれども、行動計画を作るに当たって、まず組織内の点検をしていただくことが法律上求められています。自分の組織の中の女性の活躍に関する状況を把握して、課題分析をしていただきます。これがまず最初に求められることでございます。これはなぜかと言うと、採用から育成、それから登用、雇用管理のすべての段階において、女性の活躍の壁があるわけですが、どの壁が一番ひどい状態になっているのかは、それは事業主さんごとにバラバラなのです。多分各大学でもバラバラなのだと思います。採用の時に関門があるのか、雇った人がやめているのか、ずっと続けているけれどなかなかキャリア形成できないのかというのは、その組織によって全然違いますので、まずは自分のところはどこにネックがあるのかを探してもらうために、状況把握をして、自らの課題を見つけてもらう、それが法律上求められています。

状況把握の時に必ず把握をしなければいけない項目が4つございます。これはここの①から④で書いてございますけれども、採用者に占める女性比率、勤続年数の男女差、労働時間の状況、管理職に占める女性の比率。この4つは必ず把握をしなければならないということになっています。それ以外に、必要に応じて把握をする選択項目というものが21項目、法令の中で決まっています。この4つの基礎項目は必ず把握しなければいけない項目ですけれども、先ほどからご

紹介していますように、オールジャパンの平均値で見た時には、女性を採用していない企業が4割あるように、女性の採用がそもそもされていない場合があること、第一子出産前後に女性の継続就業が困難になっていること、男女を通じた長時間労働の状況が、継続就業やキャリア形成の阻害要因になっていること、というようなことで、そういうものがないかどうかを①から③の中で見ていただく。④番の管理職の女性比率は、それに加えて、育成されているか、キャリア形成ができているかということ、それが結果として登用後にはねかえってくるんだろうということ、管理職の女性比率を見ていただくということで、4項目が基礎項目、必ず把握しなければいけない項目となっています。

義務のかかっている事業主においてこの4つを把握していただいて、どこが一番まずいかというのを見つけていただく。この4つを把握したらだいたい1つか2つか、場合によっては3つも4つもまずいところが見つかるかもしれませんが、まずいところが見つかったらその原因を探っていただくために、21項目の選択項目がございます。

次のところの真ん中で、下線の引いているものが必ず把握していなければならない項目、それ以外は必要に応じて把握していただく項目。必要に応じてというのは、どこに原因があるかを探っていただくためのものという観点から把握をしていただければいいと思います。結局は、課題を見つけてもらうために状況把握をしてもらいますので、必須の4項目は絶対把握してもらわなければならないのですが、深掘りするための項目は選んでいただければいいという仕組みになっています。

これを見ていただくと、(区)と書いているものが多いのがお分かりになるかと思うのですが、これは雇用管理区分ごとに把握をしていただくということを想定している項目です。雇用管理区分というのは聞き慣れませんが、例えば一般職や総合職、パートとか契約社員さんとか、雇って管理していく時に、グループごとにやっているのであれば、そのグループごとにその状況把握をしてくださいというものです。例えば民間企業であれば、事務職の人とかとそれから技術職の人と別に管理をしているのであれば、それぞれ別に把握をしていただきたい。大学であれば、たぶん教員と事務職、教員ももしかしたら文系と技術系などがある大学があれば両者を分けたりされているとか、それは組織体で違うと思うのですが、雇用管理を別々にしているのなら別々に把握していただき、その上で採用段階で問題がないか、女性だけやめていないか、女性だけキャリア形成

がどこかで引っかかかっていないかなどを見ていただくということです。

この分析の結果を踏まえて、行動計画を作っていただくというのが二段階目です。この行動計画ですが、何を書かなければいけないかというと、目標と取組内容と実施時期と計画期間です。目標は、一つ以上数値目標を立てていただくことが必要になっています。この目標と取組内容ですけれども、法律上は別に何を目標にして、どういうことをやらなければいけないとかいうことは全く書いていませんので、それぞれ裁量に任されているのですが、ただ一つ法律で定められているのは、先ほどの状況把握と課題分析、この結果に対応したものでないとダメです、ということです。自己点検していただいて、自分の組織の中の女性活躍の課題を見つけていただいて、その課題に合った計画じゃないとだめだ、ということになります。でも課題に合っていれば、中身は自由で、目標や取組の内容を自ら考えるのが大事なのだらうと思っています。

行動計画は作ったら、公表しなければなりません。ただ、計画を作る前提の状況把握とか課題分析の過程は、特に公表していただかなくても大丈夫で、結果としての取組内容と目標さえ外に見せていただければいいという仕組みになっています。ですので、多少お化粧したチャレンジングなものを打ち出せるので、ここは組織がアピールをしたいのであれば、力の入れ所だというふうに思っています。

その一方で、③に書いている女性の活躍に関する情報公表ですけれども、これは足元の数字の公表ですので、ちょっとお化粧のしようがございません。実態を出していただかなくてはいけないということでございます。自分の組織内の、雇っている女性の活躍に関する情報、これを公表することの意義なんですけれども、特にこれは今日は学生さんが多いので、是非申し上げたいのですが、就職活動中の学生さんなどの求職者、お仕事探してらっしゃる方の企業選択を通じて、女性が活躍しやすい企業であるほど優秀な方が集まる、そうすると競争力を高められる、そういうふうな環境をつくっていきたいということでございます。意図しているのは、市場を通じて、学生さんをはじめとした仕事を探してらっしゃる方の評価を通じて、女性活躍推進をしようとする企業を後押しすることです。後押しすることもあるれば、逆にプッシュすることもあるかと思いますが、ですので皆さんを含めた市場の評価、これが女性の活躍推進を進めると、そういう仕組みをつくっていきたいということで、こういう情報公表というふうな規定を設けております。

情報公表の中身なんですけれど、これは実は、14項目ございますが、これの中から1つ以上選んで公表していただければいいということになっております。1つ以上というのはなぜそういうことになったのかというと、経済界の方から、いろいろ数字が独り歩きしたら困る、例えば、今は女性活躍に関する数字が低いけれどもこれから頑張りたい、なのに数字を見た女子学生さんが誰も希望してくれないとますます女性活躍を進められなくなる、という訴えがございましたので、それでは14項目の中から1項目以上選ぶということでPRポイントを選んでいただいて、公表できるようにしましょうということにしました。公表項目を見てその会社や組織がどういうところに力を入れているのか分かるようなものとして仕組みを構築しましょう、ということにしました。

ですので、数字を見ていただいて、実態が全般的に低くても行動計画と合わせて見ていただくと、これから頑張ろうと思っているという企業が分かるかと思えますので、ぜひ学生さんには、いま低くても将来どうするかというのを合わせて見ていただきたい。これから頑張りたいと思っている企業さんも結構あるということです。なので、大学さんも、これから頑張ろうと思うところは、今の実態がたとえそこそこであっても、行動計画の方でガンとやるよというのを出していただくと、積極的な姿勢は分かるんだろうと思います。

情報公表の項目は、今申し上げたように1項目以上なんですけれども、企業の方などには公表範囲そのものが企業の姿勢ですよ、ということは話をしています。1項目だけだと、出していない項目はどうなのと絶対思われますから、ということはいつも話をさせていただいています。そういうことで情報公表をしていただく方には、いろいろ後押しにもなるし、逆にプレッシャーにもなりますよとご説明をしております。

それから4つ目に認定制度というものをこの法律の中で設けていますけれども、認定制度は女性活躍推進法に基づく認定制度ということで、厚生労働大臣の認定を受ければ認定マーク「えるぼし」を商品などに記すことができるということです。これは、評価項目が5項目あって、①採用と②継続就業と③労働時間等の働き方と④管理職比率と⑤多様なキャリアコース、この5項目について基準値が決まっています。この基準値を、5つ満たせば3つ星がもらえます。3つまたは4つを満たして、残りのものが2年以上連続して改善してれば2つ星です。5つの基準のうち1つまたは2つの基準を満たして、残りが2年以上連続して改善してれば1つ星です。3段階認定になってございます。

大事なところは、実績値で見るということです。取組みというよりは、今どう  
いう水準にあるかということで認定するということです。

①の採用のところですが、理系の会社、メーカーさんなんかは自分たちは採用  
者に占める女性比率というのを基準にされると非常に困るとおっしゃいます。  
なぜかというと母集団となる理系の女子学生さんがいないんです。そういうふう  
におっしゃったので、ここの基準は、男女別の採用における競争倍率、応募者  
数割る採用者数、これが女性と男性で同じくらいかどうかを見ています。応募者  
数が少ないなら少ないなりに、そのうちの採用者をどれくらい採ったかという  
ことで、狭き門か広き門かわかりますので、それを男女で比べています。学生の  
皆さんも採用の数字を見るときには、採用者に占める女性比率も大事だと思いま  
すが、競争倍率を出してらっしゃる企業さんがあれば、そこも併せて見ていた  
だくと、男性と比べて入りやすいどうか、女性だけ入りにくい企業かどうかとい  
うのが分かると思います。ですので、大学の研究者の方の採用においても同じよ  
うな話だと思います。応募者が少ないから、女性の活躍の数字が上げられないと  
いうことではないと思います。公正な選考をしていけば、競争倍率はだいたい同  
じになるのではないかという問題意識で、こういうふうな認定基準にしていま  
す。

この5つを全部満たせば、3つ星というような認定基準がございまして、マー  
クが使えます。このマークはどういうところに使われるかということですが、私  
どもは女性の活躍推進企業データベースを構築をしております。いま情報公表  
が14項目ございますと申しあげましたけれども、その14項目それぞれについ  
て、会社、組織体の名前入りで、それぞれの数字を載せていただくようなデー  
タベースを作っていきたいと思っています。先ほどの情報公表とか計画の公表は、  
必ずしもこのデータベースに載せなければならないものではないです。法令上  
は自社のホームページに載せてもぜんぜん構わないのですが、こちらの方に載  
せていただくことをお勧めしています。このデータベースに載せていないとな  
ぜ載せていないのか学生さんに聞かれてしまうよ、というふうに企業には言っ  
ておりますので、学生さんには就職活動の際にぜひご覧いただきたいと思っ  
ています。逆に言うにご覧いただくことが、企業や大学の女性活躍の後押しにな  
ると、皆さんの評価が後押しになるのだということ、ぜひご理解いただければと  
思います。

ここのデータベースにはいま 5300 社を超えて載せていただいています。300

人以上の義務対象の組織が 15000 社なので、必ずしも 301 人以上の企業かどうかは分かりませんが、3分の1ぐらいは、このデータベースに載せていただけているのではないかと考えています。ここに取れたら認定マークを入れる欄がございます。これは次世代支援対策推進法の「くるみん」なども入れられますし、私共の女性活躍推進法の認定も入れられます。国の認定をこの欄に入れていこうと考えています。

このデータベースは、都道府県ごとの検索もできますので、都道府県ごとで業種を絞っていただけて検索していただくこともできます。学生さんを含めて、皆さんの評価が日本の女性の活躍の推進を進めるんだということをご理解いただいて、ご活用いただければと思います。逆に言うと、地域の企業さんにとってみれば、地域を検索していただいて、マークを取っているということで、就職活動に非常に有利になるのではないかなと考えております。

後でぜひ学生さんに見ていただきたいのは、データベースの見方です。ポイントはいろいろありますので是非後で見てください。それから、まだ女性活躍推進法は、義務がかかっているのが 301 人以上の労働者を雇っている企業や組織体なので、もう少し小さい組織の所に対しても計画を作っていただくようにアドバイスや相談に応じるような事業もやっておりますし、助成金なんかも活用してやっていきたいというふうに思っています。

あとは、仕事と家庭の両立支援制度の見直しということで、これは先ほどの通常国会で改正した育児・介護休業法、男女雇用機会均法等関係で、仕事と家庭の両立関係について少しご説明を申し上げたいと思って今日お持ちしました。

ここで、2番目のところの有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和というところがございますけれども、先ほど女性の継続就業率、第一子出産期の女性の継続就業率は4割で、6割がやめてしまいますと申し上げましたけれども、実は正規の労働者は継続就業率5割を超えているのですが、非正規の方は2割程度でなかなか継続就業率が伸びていなくて、また非正規の方が増えているので、全体として女性の場合、継続就業率が伸びていない状況にあるということです。やはり正規社員の方は育児休業を利用しながら仕事を続けていらっしゃるというようなこともございますので、有期契約の方の育児休業の取得要件を少し緩くすれば、継続就業につながるのではないかなというふうな問題意識でございます。

現行の制度と、右側が改正法の中身ですけれども、改正前の契約期間の定めが

ある方の育児休業の取得要件として、3つございました。1つ目が育児休業を取りたいと申し出をした時点で雇用されている状態が1年以上であること、2つ目がお子さんが1歳になった時点でも雇用継続の見込みがあること、3つ目がお子さんが2歳までの間に更新されないことが明らかである者は除かれること、この3つの要件がありました。特に2つ目のお子さんが1歳のときに雇用継続の見込みがあるかないかというのは、事前にはっきり分からないので、雇っている側と雇われている労働者の側と意見が対立することがございまして、判断がなかなか難しいこともありましたので、②の要件はやめてしまうということと、③をさらに緩めるということで改正しました。つまり、育児休業をとりたいという申し出時点で雇用されていた期間が1年以上ということはそのままですが、②の要件がなくなって、③の要件が緩和された上で、お子さんが1歳6カ月の時点で、労働契約が満了することが明らかであるものを除くことになりました。つまり、契約満了時に契約更新の可能性があるということが要件になってくるということです。

4番目でございますが、妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備ということで、最近マタニティハラスメントという言葉が聞かれたことがあるかと思えますけれども、さっき妊娠・出産時期にやめてしまう理由の9%が「解雇された」、「退職勧奨された」という答えがございまして、それに対応するものだと思っています。改正前の制度では、妊娠したこと、出産したこと、育児休業を取りたいと言ったこと、介護休業を取りたいと言ったことで、事業主が解雇をしたり、労働条件を引き下げたり、給料を減らしたりなどの不利益取扱いをすることは禁止をされています。事業主、雇っている人ですね、大学に雇われている人であれば大学側が、妊娠した職員に妊娠したからやめろというのは、不利益取扱いで法律上禁止をされています。

改正後はどういうことになるかということ、組織としてやめさせる以前の問題として、現場でいろいろ嫌がらせが起こっているだろうと、嫌がらせが起こることを防止するための措置を雇い主に義務付けるということ、法律の中に盛り込みました。これはこの右側に書いてありますが、「妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする、上司・同僚などによる就業環境を害する行為を防止するため、雇用管理上必要な措置を事業主に義務づける」ということ。妊娠・出産したことに對して上司や同僚が嫌がらせをするとか、例えば、「私、育児休業取り

たいんです」と言ったら嫌がらせするとか、男性が「育児休業をぼく取りたいんです」と言ったら上司が「奥さんがいるだろう。なんで男の君が取るんだ」というようなことで、休業制度を取らせないというようなことも就業環境を害する行為に入っています。妊娠・出産・育児休業取得を理由として上司、同僚が嫌がらせ的行為、就業環境を悪くするような行為をすることを、事業主にそういうことが起こらないように予防措置をしてくださいねということを経営者に義務付けるということを考えています。

法律が効力を発するのは、来年の1月1日からなので、1月1日には大学もすべからずやっていたことになるとか、具体的には雇い主さんが何をしなければならぬかという、まずこういうハラスメント行為はだめだよということを文書で明確化して、雇っている人たちにお知らせするとか、相談窓口を整備するとか、ハラスメントが起こった時の事後措置、つまり相談にすぐに対応をして、被害者の方と加害者の方にそれなりの措置をする、というようなことを指針の中に書いていく予定です。これを今議論しているところでございますが、指針等も定めた上で、来年の1月1日から施行される予定でございます。

最近の動きも含めて、両立支援制度も含めてご説明させていただいたのですが、質問があればお受けしたいと思っております。ご静聴ありがとうございました。

#### 【座長】

先生どうもありがとうございました。ただいま先生より、いろんな法律があるということと、いろんな仕掛けとございますか、対策を取っていただいているということが分かりました。せっかくの機会ですから、先生にご質問あるいはコメントがありましたら、是非どんなことでもいいかと思っております。いかがでしょうか。

#### 【フロア質問者】

今日はありがとうございました。最新のデータもお示ししていただいて、大変勉強になりました。ありがとうございました。

それで、例えば7枚目のスライドで「女性の継続就業・出産と男性の家事・育児参加の関係」ということで、ここで小林先生がご指摘くださったように、女性の活躍推進というのは、女性が対象になっているだけではなくて、実は構造的に男性、女性、働き方改革自体に結びついていくし、このような対策自体が少子化対策に資するものであると。もう本当におっしゃっている通りで、もう一方で、

先だってロールモデル講演会というのを行いまして、その時にとても印象深いお話があって、この男性の働き方改革は大変大事なのですが、男性にとっても何かそのことが義務になっていくっていうか、子育て、育児休業を取るとかそういうこと自体が義務のようになっていくのではなくて、むしろいろんなパートナー同士の考え方があって、子どもさんを出産する、しないも含めて、いろんな選択肢があって、一旦出産・育児に入った以上は男性自身も実は子育てをする権利がある、というぐらいの、つまりせつかく生まれてきた以上は子育てをする楽しみを奪われてはならないというような、そういう観点からの活動の取り組みの進め方ということであると、これが私たち自身も今担当者としては課題になっているんですけども、同時にこのような貴重な取り組み自体をさらに意識啓発のレベルで、権利・義務の観点からだけではなくて、こう包括的な何か取り組みとしてできるようなことがありましたら、サジェスチョンいただけたらと思います。よろしくお願い致します。

#### 【小林氏】

私の課ではないですが、わたくしどもの局の職業家庭両立課で「イクメンプロジェクト」というのをやっています。これはまさに育児を楽しみたい、育児をやりたいという男性のためのプロジェクトで、その中でいろいろなイクメンの方の活動を紹介したり、最近始めたのは、ボス、上司が部下の子育てに理解がないとだめだろうということで、部下の子育てを支援する「イクボス」を褒めるという活動をしています。つまりボスの仕事の与え方ということが問題ですので、ボスを褒めていくやり方が一つあると思います。

それから女性活躍推進法の中の行動計画策定指針で、企業に取り組んでもらいたいことを記載していますが、部下の働き方をちゃんと見ている、たとえば部下の長時間労働をちゃんと抑制するような、そういう上司をちゃんと評価しましょう、という取組みも例として示させていただいています。ご本人もさることながら、早く帰れるような環境整備をしていくことがまずは大事だろうなと思っています。

#### 【フロア質問者】

ありがとうございます。

**【座長】**

そのほかいかがでしょうか。どうぞ。

**【フロア質問者】**

今日はどうもありがとうございました。

2点教えていただきたいのですけれども、私どもは実際に行動計画、女性活躍推進法に関する行動計画を出したりという状況に携わっていたのですけれども、1点目が、私少し認識を間違えてたのかもしれませんが「えるぼし」、これは実績に対して評価されるものということでもよろしかったでしょうか。「くるみん」ですと、行動計画に対して達成したかどうかというところだったかと思うのですが。

**【小林氏】**

計画を作って出していただくのが前提条件にはなりますが、計画の中身は関係なくて、実績を基準に考えます。

**【フロア質問者】**

ありがとうございます。もう1点は、学生さんが就職活動の時の参考の資料というお話があったかと思えますけれども、実際に厚生労働省の方から、学生さんにはどういうふうに広報がなされているのか。実際に学生さんとお話ししても知っている子は知っているんですけど、まだそうじゃない子もずいぶんあるかなと思ひまして、どういった広報がされているのかなというところを教えてくださいたいのですが。

**【小林氏】**

広報はいろいろな機会ですしているのですが、文科省に依頼して、文科省から各大学に通知してもらって、大学でご紹介していただくというのが一般的なルートだと思っています。あと今年度の予算で、就職サイトにリンクを貼ってもらい、就職サイトから飛んでもらうような形にできないかなというのを事業として考えています。

**【フロア質問者】**

就職サイトというのは、リクナビさんとかマイナビさんとかですか。

【小林氏】

はい、そうです。

【フロア質問者】

ありがとうございます。

【座長】

まだ皆さんあるかと思いますが、時間がまいりました。先生どうもありがとうございました。

【座長】

それでは第2演題目の基調講演に移らせていただきます。2演題目は愛知大学の地域政策学部教授で、日本女性科学者の会の会長でいらっしゃいます、功刀由紀子先生にお願い致しました。

功刀先生の略歴を簡単にですが、ご紹介させていただきます。

あと申し遅れましたが、このシンポジウムは功刀先生が会長であられる女性科学者の会の共催もいただいております。

功刀先生は、京都大学農学部をご卒業のあと、博士課程で博士号を取得されたのちにマックス・プランク実験医学研究所の研究者、そのうち私立の薬科大学の教員を経て、1995年愛知大学教養部に着任されました。2008年から2011年にかけて教学担当副学長を務められております。2011年度から地域政策学部教授、専門は食品生化学、食品安全論、2015年より一般社団法人日本女性科学者の会の会長に就任されております。

著書と致しまして、私も拝読させていただいたことがあるんですけども、「性差の科学」という本や「生命のフィロソフィ」という生命科学に関わる興味深い著書を出版されていらっしゃいます。今日はここにございますように「キャリア形成における多様な視点」ということでお話しをいただきますが、その前にメッセージをメールでいただきましたので、紹介させていただきます。

「研究環境が変化した時、それまでのキャリアを継続させるには、往々にして、たいへんな困難が伴います。研究環境の変化にめげない、多様な価値観を持つり

ケジョのイノベーションを提案します。」ということですので、力強い応援を頂けることと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

## キャリア形成における多様な視点

愛知大学地域政策学部教授 日本女性科学者の会 会長

功刀 由紀子 氏

皆さまこんにちは。愛知大学の功刀と申します。ただ今、永澤先生から過分なご紹介をいただきまして、ありがとうございます。

最初に、今日はこのような貴重な機会を与えていただきました。私自身実は、このパワーポイントを作っていて、いろいろと自分の今までの人生の総括ができたなと思っておりまして、非常にうれしく思っております。ただ前の小林先生のお話とは違って、「キャリア形成における多様な視点」なんてカッコいいことを書いていますけども、実は自分が今まで何をやってきたか、結局やってきたことは本当にしぶとく、図太く生きてきたな、仕事を続けるためにはいろいろなことを考えながらやってきたなということを改めて感じまして、皆様方には、私のこの講演がどこまで参考になるのか、非常に不安で、特にこの後ワークライフバランスのパネル討論もございしますが、そちらと全然話がつながらないのじゃないかと思っていささか心配はしております。非常に自分勝手なお話になるのじゃないかなと思いますが、最後までご辛抱願えたらと思っております。

それで「ライフイベントを乗り越えて」という今回のタイトルの中で、ライフイベントというのは、やはり結婚、出産、子育て、介護というようなことですが、私自身はその結婚・出産・子育て・介護は非常に大変でしたけれども、それにプラスしてですね、いくつか自分自身、決断が必要な時がありました。

いま永澤先生が読み上げてくださいましたように、いわゆる研究環境の継続が非常に困難な時に一体どうするか。結局はそこにとどまるか、あるいは新天地を求めるとかという選択でした。新天地を求めた結果、研究テーマががらっと変わって一貫性が欠如しました。さらにはですね、実は3回決断をしたのですが、3回目は、研究の方向性や分野も変更しました。ですから今、女性科学者の会の会長を去年から拝命していますけれども、本当に科学者かと言えるようなところはあります。確かに研究テーマの一貫性が欠ける、欠如するのは、研究者として

研究を継続していくということに関しては、好ましい状況ではございません。業績評価の際には、研究テーマがバラバラであり、一貫性がないというのはよく言われることですが、ただ、それを押してもやはりずっと研究者として続けたかったというところが、私の、今あるところだと思っています。

それで、私の履歴書という、お前の履歴書なんか聞きたくないわとおっしゃるかもしれませんが、3回決断をしたということを書きました。

京大の博士課程を出て学位を取りまして、すぐに結婚をしました。これが、第1回目のイベントですが、ここでまず決断をしました。2回目の決断は、ドイツに短期間留学をして戻ってきて、某薬科大学で10年近くお世話になりました。非常にいい大学で、周りの先生方も非常に良かったんですけども、この2回目の決断で、泣く泣く出ざるを得なかったということです。1995年から今の愛知大学の教養部に移りました。研究者として続けるためには、教養部というのははっきり言って非常に研究環境が悪いところです。しかも愛知大学というのは文系の大学でして、理系の学部はございません。ですから、文系の学生に対する科学教育を行うという、3回目の決断というのは、本当にすごい決断を私はしてきました。しかし、この大学はなかなか面白い大学でして、それとこの3回目の決断の時に、自分は結構文系の学生に科学教育を行うことに、なんと言うのでしょうか、興味を持ったと言いますか、いろいろとにかく面白いなということが分かりました。自分にはこんなことができるんだと、ここで自分の中で今まで知らなかったことを発見し、この間20年近くお世話になっているという状況です。

まず1回目の決断では何を決断したかと言う前に、私が学位を取った際のテーマを少しだけご紹介致します。この説明がないとなぜそんな決断をしたのだということがよく分からないのですね。

私は農学部で学位を、農学博士の学位を取りました。学科は、食品工学科という学科です。もともと農芸化学科から分かれた学科です。周りはいわゆる生化学系のことを研究している教室ばかりだったんですが、私が入った酵素化学研究室は、物理化学のことしかやっていない、教授も理学部の化学出身の先生でした。テーマは、「タンパク質性プロテアーゼ阻害剤のタンパク化学的研究」でした。何をやっているんだという訳の分からないタイトルですが、要するに、*Streptomyces subtilisin inhibitor*、SSIと略しますけれども、このタンパク質が、大阪府立大学農学部で抽出されました。非常に面白いタンパク質だと言って、私が入った研究室の教授に、大阪府大農学部の先生が持ち込んだそうです。

面白い理由というのは、マッチ棒のような大きな結晶ができるのですね。今からもう 30 年も前のこととして、まだ遺伝子がどうのこうのという話ではなくて、若い学生さんたちはびっくりするようなことかもしれませんけれども、タンパク質の一次構造は、タンパク質をペプチド鎖に切断し、末端からアミノ酸を一個ずつ切って同定するというような状況でした。それから、結晶ができるということは、三次元構造をエックス線結晶解析から決定できます。あの当時、エックス線構造解析というのは、非常に難しかったのです。それは良い結晶ができないことにありました。ところが SSI は、もうゴロゴロ結晶ができるので、エックス線結晶解析が容易にできるということで早速、一次構造から二次構造、三次構造の決定までを含めたタンパク質化学的な、主に構造を調べるプロジェクトチームを教授が作りまして、これで科研費を延々と十何年、大型の科研費を取っていました。

そのチームの中で私がいた研究室は何を研究していたかという、反応機構を調べていました。このインヒビターが阻害をするプロテアーゼ、サティライシン BPN' との結合反応について調べていました。このプロテアーゼは、実は商業的には非常に有名なプロテアーゼでして、洗剤の中に添加され、タンパク性の汚れを取る、そういうプロテアーゼとして利用されていました。

ところがですね、反応機構の研究と言いましても、私がいた酵素化学研究室のメインテーマは何かといいますと、ストップフローというものを使った高速反応研究だったのです。恐らくというか、私非常に自信があるのですが、今ここにいらっしゃる皆様の中で、ストップフローなんて聞いたことがある方は、恐らく一人もいらっしゃらないと思います。もしいらっしゃったら、ちょっと手を挙げてください。あ、いらっしゃいますか。ありがとうございます。非常にうれしいです。

ただ要するに何をやっているのかと言いますと、ちょっとこれ見にくいのですが、装置はこんなでっかい装置なのですが、主要な部分はここだけです。あとは光学系の検出装置部分と、これはモニターなのですね。二つの液を、二つの別々のシリンジに入れておいて、それらを窒素ガスでパーンと高速に押し出して混合し、その混合後の変化を調べるわけです。二つの液、例えば酵素と基質を入れておくと、この混合液中で酵素反応が進んでいきます。その反応の進み方を光学的な変化、蛍光や吸光度の変化としてとらえていくということです。それで何が分かるのかというと、酵素反応の前定常状態、あるいは遷移状態で、どんな

ことが起こっているかが予測できます。酵素と基質が、最終的に酵素と反応生成物に変化するのですが、その間に一度酵素と基質が結合し、その後分解される、その間にどのような中間状態がいくつあるのかということ、この光学的変化から解析をするという、そういう研究です。

この研究はあくまでも、こういう遷移状態がいくつあるかということが分かるだけであって、それぞれがどのような性質を持っているのかなんていうのは、全く分かりません。それは、別のデータから分析しなければいけないわけです。ですから何を調べているかということ、それぞれの反応速度の  $k_{on}$  や  $k_{off}$  を一生懸命調べているということなんです。私自身は、SSI と酵素の結合速度や SSI の酸によるタンパク質構造の変性などを調べました。こういう反応カーブから、酸変性にはこういう中間状態がいくつあるという、非常に物理化学的なことをやっておりました。

その結果として、私自身学位論文を書きながら、なんとなく不満であったことは、このインヒビターに何か生理活性があればよかったんですけども、当初は抗炎症作用のような生理活性があるんじゃないかということで、製薬会社との共同研究の話もあったのですが、結局生理活性は何も発見できなかったことです。私の先生も含めたプロジェクトチームの方々は皆さん物理化学系出身の方々でしたので、タンパク質の構造研究が面白いと言って研究していました。私自身は農学部で物理化学的な研究を行うことに、非常に違和感を持ちました。それで学位論文だけは書いたんですけども、もう少し別のことをやりたいなということがなんとなく、心の中にありました。

学位を取り終わってすぐに結婚しまして、ですが、ポジションはなかったわけなので、学振、あの当時奨励研究員と言っていたと思うんですけども、今の特別研究員とは全然違う、もう月 10 万円くらいの研究費ですから、とても研究ができるわけではなく、オーバードクターをやりつつ自分で就活をしていました。

その中で、ついに自分も考えなければいけないなということで、私は一体、どんな実験スキルを持っているのかと考えた時に、ストップフローしかないじゃないかと。さらに、駆け出しの OD が大胆にもですねストップフローという方法論は求められていないスキルであると判断してしまったのです。というのも、日本全国どこを探してもストップフローをメインにしている研究室はなかったのです。私がいた研究室だけで、日本中の酵素反応を研究している多くの先生方が、自分のやっている研究の一部としてストップフローを使い

たいということで、装置を借りに来ていました。ですから、さまざまな先生方とお話是可以のですけれども、結局は、そういう程度と言ったら語弊があるかもしれないませんが、そういう程度のスキルなのです。それを抜いたら私には一体何があるのか、何もないじゃないかと。これはいかん、農学部にいたにもかかわらず、例えば動物実験もやったことがなかったのです。そういうことをきちっとやらなければいけないということで、じゃあどうせなら留学をしましようと思立ちました。

いろいろ調べてフランスの INSERM(フランス国立保健医学研究機構)に所属しマルセイユにある研究機関の先生に手紙を書きました。そしたら承諾されたのですが、今年 OD の人件費がないので、フランス国費留學生の試験を受けてきなさいと言われ、一生懸命フランス語を勉強して合格しました。ところが指導教授に行ってきますと言ったら、潰されてしまいました。

それでもう仕方がない、だったら国内留学をしようということで、京大は医学部がございますので、医学部の微生物学関連の教室の扉を叩きました。そこは免疫化学を研究している先生でしたので、動物実験から抗体をつくる免疫化学の手法を勉強させていただいて、2年間ほどお世話になりましたし、論文を2本ほど書かせてもらいました。

そんなことをやっているうちに、実は主人がドイツに留学することになりました。これは仕方ないなと思って一緒にくっついて行きました。今から30年前ですから、皆さんまさかと思うかもしれませんが、行った先でウエスタンブロットの手法を勉強させてもらえました。あの当時はまだ珍しかったんですね。抗体を使って検出しますので、抗体を作ることを勉強していたことが非常に役に立って、膜タンパク質の老化について少し勉強してきました。

ドイツから帰ってきて助手として就職し、3年ぐらいたって長男を出産するというイベントが起こったわけです。ドイツにいた時主人は1年で戻されてしまったんですね。2年間留学する予定だったのですが。それで主人だけ先に帰って、私はどうせ帰っても OD ですから、ポストがありませんから、ドイツでそのまま残って実験をしていました。

京都に戻ってきたら、今度は主人が福井大学に出て、私は京都と、とにかくずっとすれ違いです。子どもが生まれて主人がいませんので、どうしようかということで、私の実家の母親に同居してもらいまして、それでなんとかこの出産については乗り越えてきました。

がここで実は、2回目の決断を迫られました。何があったかと言いますと、薬科大学に農学部出身が教員として在籍することの困難さを日々の研究生活で周囲から強調されました。今では当たり前のことですが、当時は女性の場合、特に差別される状況であり、出身学部によって何がそんなに違うものか理解できずに困惑が続きました。

もう研究が続けられなくなりましたので、これは致し方ないということで、いろいろな友人や知り合いの先生に相談をしたところ、外資系の製薬会社の研究所と愛知大学のどちらかを選択することになりました。ここで研究所の方が、大胆にも研究所長のポストだったのですね。そこで本当は自分自身に自信があれば良かったのですが、助手を10年やっていた時に研究以外で意思決定をするというプロセスを勉強していないんですね。研究所長になったら相当の意思決定をしなければならない。そのことに対して自分は自信がなかったといいますか、トレーニングもなしでいきなり入ってしまうことが非常に難しいなと思って、大学を選択しました。

ここにキャリアパスとして、アカデミアから離れることへのマイナス思考と書いていますが、やはりこういう雰囲気というのは、当時多大にありました。ですから、学位を取って、大学でたとえ助手であっても研究を継続している人が、アカデミアから離れるということは少しマイナスだよ、というようなことを言われたのですね。私自身も明確には気付いていなかったのですが、心のどこかでアカデミアから離れることに不安を持ち、愛知大学へ行って教養部で学生の教育を始めました。

これが3回目の決断なのです。その前に、1回目の決断というのは、確かに自分で勝手に飛び出したということですから、自分で決めた決断なのですが、2回目はさすがにここに理不尽な理由と書きましたが、自分では納得できなかった理由で決断をせざるを得なかったということです。3回目は愛知大学に移って、これは自分自身を変革して、こういうことができるのだということで自分の変革にもつながった決断をしました。

とにかく文系の大学ですから、大人数講義に振り回されましたけれども、どうやって彼らに理系の素養をつけたらいいのだろうと考えました。授業に行くと非常に面白かったのは、学生さんは自然科学に対して頭と言いますか思考を停止していますから、要するに私から見たら学生が全員後ろを向いているように見えたのですね。私は彼らを、後ろを向いている彼らをどうやってこちら側に向

かせるか、どんな工夫をしたら向いてくれるだろうか、ということで、それができたら非常に面白いなど、むしろそれに注力をしました。

それでFD研修などを受けに行って、いろいろなことを言っているうちに、なぜかFDの研修の委員会の委員にさせられてしまったのですね。この時思ったのは、私以外の研究者、FDの委員の方は、皆、大学教育の専門家なのですね。私自身は理系の全く専門外の間人なのですから、今まで学位を取るまでに努力してきた、あるいはトレーニングされてきたいろいろな能力から出てくる発想に基づく意見を言うと、意外とそれが通じるんだということが分かりました。

研究の継続については、京大の農学部にいた当時お世話になった別の研究室の先生がたまたま名古屋大学に移籍されていたので、その先生の支援を受けて、少しずつ研究、実験はしていましたが、どうしても実験研究からは遠ざかってしまいます。ですから、もうこれ以上は皆さんにご迷惑をかけることはできない。しかしながら、少し実験研究から遠ざかっても、理系だよと言えるようなことができるような方向性、あるいは分野がないかなということで模索を始めました。とにかく、もう実験からは少し離れましょうということを決めました。

そうしたところ、たまたま幸運だったと思いますけれども、大学の後輩で、食品安全に関わる研究をやっている方が日本に戻ってきたんですね。ちょうど当時BSEの発生が世界的に問題になっていました。Codex委員会といって、FAOとWHOが合同で設置した委員会が、委員会の加盟国に対して食品安全に関する企画や政策決定の方法論といいますか、具体的な考え方を策定していました。それに基づいて日本でも2003年に食品安全委員会が内閣府の中にできたわけです。その準備のために、Codex委員会の事務局で7年間半活躍していた山田由紀子さんという方を農水省がヘッドハンティングをして、日本に呼び戻しました。彼女が自分に協力してくれる人を探していたところ、たまたま息が合って、では一緒にやろうじゃないですかという話になって、もう方向性を変えることに決めました。

この山田さんが言うには、食品の安全というのは、日本ではずっと農業経済学者が扱っていたらしいんですが、そんなのではとてもだめだ。食品というのは、当たり前ですけど生物化学的な側面というものをきちっと理解できて、なおかつ政策の話もできるような、行政ができるような人が必要なのだ。イギリスの食品安全機関では、2種類の博士号を取っている人、生物・医学系と法学系、こういう人たちが職に就いていますよということと言われ、そうかじでは私も法学

の学位でも取ろうかなと思いつつ、方向性を変えました。

そこで自分に言い聞かせるようにして、方向性を変える時に考えたのが、やはり博士号を取得して研究者として PI、プリンシパルインベスティゲーターを目指す、大学ですと教授ですね、これを目指すということは、まさに王道であって理想だと思います。でもなかなかすべての研究者がそういうことができない時に、研究室だけが活躍の場だろうかという、いやそうではないだろう。これからはいろいろなところで活躍できるんじゃないか。先ほども言ったように理系で培ってきた能力、特にですね、観察力やデータ分析力、それから推測力、こういった能力はどこでも役に立つ。結果的には副学長まで拝命をしましたが、大学行政もいろいろやらされました。大学行政の中でもこういう能力というのは、意外に役に立つんだということが分かってきました。

スライドの下3行は、ここは非常に個人的で、食品ということが、農学部出身、食品工学科出身ということであれば、出身とつながっているなということがありまして、実験から離れても自分としては、なんとなくルーツはまだ残っているなどこの段階では言い聞かせるようにして方向性を変えました。

その一方で、大学内では、私は教養部に入ったのですが、あの当時、文科省から大綱化ということで、教養部解体が全国の大学、特に国立大学で実施されました。愛知大学の教養部は、私が行って2年目に解体されましたが、次の問題として教養教育をどうするかということです。そこで教養部に代わる組織をつくりまして、その組織の長が教学部長とあって、言わばもとの教養部長のような立場だったのですが、それにとにかく長年携わりました。

その結果として副学長になったわけですが、副学長になった時に私の2代前の副学長からの懸案事項がありました。それは新しい学部を一つつくれということでしたが、なかなかうまくいかなかったわけです。私には、その時の学長から理系の学部をつくってくれと言われました。また大胆なことを考えるなど思ったのですが、大学の設立趣意書に将来農学部をつくと書いてあったのですね。ですからこれを実行したいと、同窓会からも言われました。が、大学の様子を見て、絶対無理だと思いました。でも、致し方ないので少し農学部を变形した学部を構想して提案しましたが、あっさりとは却下されました。誰が却下するかというと、教員が却下するのですね。いわゆる文系出身の先生が95%ですから、理系はお金がかかると反対されました。非常によく分かるというか、分かりやすい反応で、却下されました。

これは予想通りでしたので、ではということで、とにかく私が副学長の間新しい学部をつくろうと決意しまして方針を変え、今私が所属しております地域政策学部という学部をつくりました。今年で7年目ですが、受験生が毎年増えていまして、しかもちょうど地域ブームの今、多くの大学に地域と名のつく学部や学科ができているような状況になっておりまして、言ってみれば、地域ブームの先取りだったのかなと思っています。

この地域政策という学部をつくったもう一つの理由は、愛知県、特に豊橋、田原地域では農業が盛んです。ですから地域政策ということであれば、農業政策、環境政策、あるいは食品政策が行政として重要であり、理系に関わるような知識、学問も、学生さんたちに政策ということ絡めて講義もできるし、勉強してもらいこともできるということで、愛知大学の中では、少し理系、実験はやっていませんけれども理系に偏ったような学部になるだろうということを予測したと言いますか、願ってつくったということです。

ではその間に研究の方はと言いますと、先ほども言いましたように Codex 委員会から戻ってきた山田さんと一緒に食品安全の話を農水省や厚労省の方と一緒にあって、勉強会をつくったりして続けておりました。

それから、地域政策と食品安全研究との接点を探しました。今、豊橋、田原は、農産物、特産物の輸出に力を入れています。日本の食品、特に果物は、輸出先で売れるんですが、その売れる理由がやはり安全ということなのですね。日本の食品は安全だという認識です。ということは、私の研究とうまく繋がるかもしれないと考えました。そこで、昨年シンガポールに行って、ここにちょっと写っているのが私ですけども、実際に、柿、豊橋の次郎柿を現地のスーパーマーケットで販売しているところも見てきました。ここに柿が写っていますが、この柿、確かに大きくて立派なのですが、日本だったらせいぜい 300 円ぐらいですよ。それがこの時バーゲンセールでは1個 750 円で売っていました。ところが普段は 1500 円で売っています。でも売れるのです。富裕層がどんどん買って行ってくれる。だからこそ安全をどのようにアピールしたらいいのかということ、一緒に模索をしているところです。

このように研究分野を変えたのですが、そこで自分自身に課題が出てきました。やはり自分は、研究者で研究を続けている意識があるわけですね。ところが実務と言いますか、績が伴っている分野ですので、研究評価とか論文評価が確立をしていません。例えば、学会発表や論文投稿をしようかと思った時に、どこに

出していいのかよく分からない。農学関係の学会誌における食品安全分野の主要なテーマとして、国が決める規制値、例えば残留農薬の規制値が挙げられます。その決定プロセスでどのようなことをやっているかと言いますと、自分でデータを出すのではなくて、他人が出した実験データ、主に農薬製造企業が収集した農産物中の残留農薬データを統計処理し、そこに経験値も入れて、最終的なディスカッションをして規制値を出しています。このようなプロセスや規制値決定における課題を論文に書いて出すと、オリジナルデータではないと言われて戻ってきました。確かにそうです。となると、どうしたらいいのだろう、つまり論文が書けなくなってしまったということなんです。

ただ最近になって、ようやく日本リスク研究学会がレギュラトリーサイエンスを取り上げることになりました。薬学会では随分早くからレギュラトリーサイエンス部会がつくられており、非常にうれしいなと思っており、学会発表ができる喜んでおります。当然ですが、実験系の研究論文の評価は、アウトカム評価のみです。ですから、今扱っているようなこと、他人のデータを扱った方法論的研究は実務の一環であり研究ではないとの評価です。プロセス評価のようなこともやってもらいたい。ですから研究評価の方法や基準が広範囲に確立すれば、私のような今の立場、動き方っていうのも、研究者としての多様なキャリアとして認められることができるのではないかと考えています。今の段階では、まだなにかアドバイザーのようなことしかやっていない不安をずっと持っています。

それからもう一つ、文系大学に移籍した際、自分は意外と理科教育を面白いと思う発見があったのです。ですから、サイエンスリテラシーと言いますか、これは愛知県の男女共同参画センターから頼まれた親子の科学教室ですが、こういうことにも関わっています。この時は親子の科学教室ということだったので、じゃあ講師も親子でやったらということで、旦那と子どもを連れて行きまして、身の回りの出来事を科学的に理解する科学の素養、理科教育というよりは、最近言われている自然教育についても関心があります。この時驚いたことがありました。ヨウ素デンプン反応を取り上げたのですが、小学校では以前からヨウ素デンプン反応を勉強しています。しかし最近では、あくまでも机上での学習のみであって実験はしないということらしいんですね。以前はご飯粒を噛んで実験していたのですが、噛んだものを口外に出すのが汚いということで、こういうことはもう学校ではできないんだと言われました。この時は、アミラーゼを溶かして

やりました。ちょうど小学校の先生が参加されており、アミラーゼを使えばいいんですねと、早速試して下さったそうです。

それから最後になりましたけれども、日本女性科学者の会とはどのようなことをやっているのかといえば、多様なことをやっております。今日は、ちょうど前会長の大倉先生もそちらにいらっしゃっていますので、また大倉先生にもお聞き願えればと思います。本日は、一つだけ女性科学者の会の事業を紹介致します。内閣府の採択事業として、女子中高生を理系分野に進学させようという進学促進と啓発を目的とした活動を、4年間実施しています。4年目とは今年ですが、先週採択の通知が来ましたので、4年間連続で実施できることになりました。この写真は昨年、長崎国際大学の薬学部を会場として、会員である薬学部の先生が主体となって行ってくれた写真です。こういうようなこともやっております。

私自身は、このようなことをずっと続けているわけですが、その中で、第1回目の決断、とにかくODの時に就活をしながら考えた、そのことが実は今、非常に状況が変わってきました。当時私は、指導教授に怒られながら研究室を飛び出したような状況だったのですが、今はそんなことをやらなくても、例えば学振の特別研究員制度というのは、同じ研究室で研究を続けてはいけないよと言われていたわけですね。ですから、研究交流が非常に推進されていて、いろいろな研究機関で多方面の勉強をすることが推進されています。

ですから私自身、非常にいい世の中になっているな、状況になっているなと思っています。それから文科省もいろんな補助事業を始めていまして、これは物理学会が取り組んだ話を書いてきました。特にODが非常にたくさんいる物理学会とか応用物理学会では、学会が文科省から補助金を取って、学会の事務局内にキャリア支援センターを設置して就職先といいますか、研究を続けることができるような就職先を紹介することが始まっています。この話は平成18年の話ですが、それ以降も物理学会が平成19年に補助金を取った時のレポートをここに詳しく書きました。一つだけ面白いなと思ったのは、今でもやっているんですけど、物理学会の方が就職先を探している時は、学会での発表ポスターやスライドにこのマークを貼り付けるのだそうです。双眼鏡でのぞいていますけれど、これが就活中だというお知らせなのだそうです。できるだけ学会には企業に来てもらい、企業がこのマークを付けている方にアクセスをしてマッチングをすることを促進しているということだそうです。

同様に補助金をもらって、平成18年度から名古屋大学でもビジネス人材育成センターを設置しています。これは今でもずっと続いておりまして、いわゆる博士号を取った方たちのキャリア支援課ということで続けているそうです。ここでなぜこれをスライドにしたかといえば、多様な発想、発想の転換という多様な視点から、あるいは多様な発想で自分を生かそう、自分を発見しようとアピールしており、この方向性は、私が1回目の決断の中で考えたことを、今はシステムとして整えてくれており、今の方々は、自分で考えなくてもかなりお膳立てができています。

それからさらに、企業でリーダーとなるためにはトレーニングが必要だからということで、そのリーダーをトレーニングするモデル、演習モデルを開発するような、こんな補助金も文科省は出しているそうです。このようなモデルがあったら、私自身2回目の決断の時にまずこれを受けて、研究所長になるための自信を少し持つことができたら、外資系のあの製薬会社に入社したかもしれないなどと考えてしまいます。

ですからいろいろな選択ができるようになったということが、今はいい時代だと思っていますし、文科省ではずっと同じような取り組みを続けてもらいたいものです。

それで、タイトルに挙げた「キャリア形成における多様な視点」ということですけれども、主に、自分自身がオーバードクターの時にいろいろ考えたことを、博士号を取った方にとということで、ここに書いておきました。多様な視点を持つことについて、せつかく博士号まで取ったのだからアカデミアから離れたくないという意識が非常に強いと思いますが、それを離れなさいよと言っているのではなくて、とにかく広い視野を持って、自分が持っている可能性をどんどん広げていくことを積極的に試すことをお勧めしますということです。

私自身も3回目の決断の時に、ああ自分にこんな興味があるんだ、こんなことができるんだということを発見し、それで研究分野を変えたところがありますので、企業だけではなくて、今、私自身大学行政や地方自治体と協働する中で、行政でも活躍する場があるということを非常に強く感じています。特に、政策決定の場に理系の知識とセンスは非常に必要じゃないのかなと実感しています。

OD時代に感じていたのは、ODというのは、確かにマンパワーなんです、研究室の。ですから往々にして、教授のために論文を書いている気分にもなります。単なるボランティアかという気分になってきます。そうなるとアカデミアか

ら離れたと思うのですが、でもそれはマイナスだよという雰囲気、今でも学会の中には残っています。それは今や払拭しないといけないんじゃないのかなと現在感じています。しかし自分自身を振り返った時には、結局は大学を足場として決断してきたなという、この辺は自分自身に言い訳といいますか、二律背反しているところがあるなとは思っています。

ただキャリアパスの多様性を形成するためには、やはりいろいろなところで、いろいろな方々、いろいろな方面の、特に私が思うのは大学、それから学会ですね、学会の意識改革が必要と考えています。それから研究者自身、特に自らの意識改革や意思決定力、これをきちんと勉強と言いますか、トレーニングしておく必要があるんじゃないかと思います。意思決定というのは、いろいろ小さなことから大きなことまでありますけれども、どんどん経験を積み重ねていくに従って、大きな意思決定をやらなければいけないわけで、結局、ここができないと教授にもなれないし、研究リーダーにもなれません。

ただこういうことを意識改革なんて言っていると、単なる感情論で終わってしまうわけで、そうではなくて、今、決定的に抜けているなと思っていることは、構造改革が抜けていると考えています。ですから私の前の小林先生の話聞いていて、なるほどなるほどと、非常に腑に落ちてうれしかったのですが、いろいろな分野での人材獲得制度や、それから業績評価というようなところで、制度設計やシステム設計といった構造改革をきちんと的確に行う必要があります。特に、行政でも活躍する場があると私も言いましたけれども、でも今の行政、特に地方自治体での人材採用システムは、いわゆる公務員採用制度が残っていたら、博士号を取った方は年齢制限で採用されないわけです。ですから、もっと柔軟な人材採用システムを考えなければいけないことを、痛烈に考えております。意識改革というのは最初にいつも言われるのですけれども、根性論ではなくて、もっとそれぞれのところでの構造改革を同時にきちんと考えていかないといけないのでしょう。特に研究評価、人材育成、人材獲得制度というようなところのシステムを変えていかないと、意識改革も進まないと思っています。

ついでに、最後にしょうもないことを書いてきまして、博士になるとですね、昔は「末は博士か大臣か」だったんですが、これからは「末は博士も大臣だ」と。これは欧米では当たり前のことで、ドイツのメルケル首相が物理学の博士号を持っていますし、サッチャーさんも亡くなりましたが、オックスフォード大学では化学を専攻しており、卒業後は企業でアイスクリームの研究をしていたそう

です。是非日本でも、こういうことが当たり前になることを願っています。

どうも雑駁なといいますか、自分勝手な話で終わりましたけれども、ご静聴ありがとうございました。

#### 【座長】

功刀先生ありがとうございます。非常に生々しいキャリア形成で、これからドクターコースの女子学生とか、ここにいますけれども、今の時代はまだだいぶ違ってきますから、希望を持ってできると思います。一つだけ質問、もしよろしければどなたか。

#### 【フロア質問者】

どうもありがとうございます。私も大学、大学院の研究から、就職したところも違いましたし、そこでは15年間、私は助手として勤めたんですけども、教授の退官に伴ってどこかに行かなきゃいけないとか、そして企業に移ったわけですけども。先生は3つの決断をされました。その時の決断をした基準といいますか、ご自身の根拠となる、こういう観点で自分はこういう結論を出したというその基底みたいなことがあったら。私もいろいろとそういうライフイベントの決断から研究環境の決断もしまして、今振り返って考えることは、企業のいろいろな分野で活躍させていただいているんですけども、そういう経験が全部商品開発とか、そういったところに反映されてきたなというのを実感として感じています。決断をする時の根拠みたいな、先生の価値観みたいなものを教えていただけたらと思います。

#### 【功刀氏】

ありがとうございます。その時々はずいぶん、何を根拠に何を判断基準にしていたのか、なかなか難しいんですけども、今こう3つ並べてみて思うのは、その時とにか、この踏み出した時にその先自分はその状況をずっと続けていけるかどうかということなんですね。とにかく私としては、しぶとく生きてきたと思っています。

絶対にやめないぞというのが、私のとにかく一つだけの信念なんです。だから、やめないためにはどうするか。その時におそらく、主人にも子どもにも周りにも迷惑をかけたと思うんですけども、その迷惑を最小限に本当はしなければ

ばいけないなということで、2番目にはそこを考えたんですね。ですから、本当の判断基準って、基準なのかどうか分かりませんが、非常に独りよがりの判断基準ですけれども、絶対にやめないぞというそれだけです。確かに私もそれぞれのステップでいろんなことをやってきたことが、全部いいことにつながっていると思っています。決して無駄なことはなかったと思っています。

**【フロア質問者】**

ありがとうございます。

**【座長】**

まだあろうかと思いますが、先生の今までのキャリア形成のパワーを一部、今日われわれにもエネルギーをいただき、どうもありがとうございました。

今後もますますわれわれを引っ張って行ってください。お願い致します。

**【司会】**

今日はアンケートの紙が皆さんのお手元にあると思いますが、ぜひこれも記入していただければと思います。

ここで数分間のパネルディスカッションの準備をさせていただきます。

**パネルディスカッション**

**本音で語ろう 私たちが目指すワークライフバランス**

モデレーター

岐阜薬科大学教授 永澤 秀子

パネリスト

岐阜大学応用生物科学部助教 安藤 正規

岐阜女子大学家政学部講師 伊佐 保香

岐阜薬科大学講師 伊野 陽子

岐阜大学流域圏科学研究センター准教授 小山 真紀

アピ株式会社長良川リサーチセンター主任 秦 健敏

アピ株式会社事業戦略室課長 丸山 広恵

### 【モデレーター】

先生方、前にお願いします。

短い休憩時間ですが、ご着席をお願いいたします。

今日は若手の研究者の方々にパネリストになっていただいて、パネルディスカッションを企画しました。若手の方がだいぶ残ってくださっていますけれども、本来は研究室を主宰する我々が意識を共有するということが非常に大事なので、教授でも残っていただけた先生方、ありがとうございます。先生方の研究室では、きっとダイバーシティを推進していただけると信じておりますので、よろしくお願い致します。

今日のライフイベントのモデレーターを致します岐阜薬科大学の永澤秀子と申します。どうぞよろしくお願い致します。

こちらにパネリストの先生方のお名前を掲げさせていただきました。このダイバーシティ研究環境実現イニシアティブの連携機関の先生方を中心に、男性、女性にかかわらず参加していただきました。岐阜大学、岐阜薬科大学、岐阜女子大学、それからアピ株式会社、この4機関の連携で本事業を採択していただきましたので、これらの機関の方々、特に若手の方々にわれこそはという方々にお願い致しまして、「私たちが目指すワークライフバランス」ということで、パネルディスカッションをさせていただきます。

まず簡単にお一人ずつ自己紹介をお願い致します。じゃあこちら側から、どうぞよろしくお願い致します。その際、家族構成、それから配偶者の方がフルタイムで働いているかどうかなどについても少しご紹介いただければと思います。

### 【パネリスト（安藤正規氏）】

安藤正規と申します。岐阜大学の応用生物科学部の助教をやっております。

家族構成は、妻と来月1歳になる娘の3人で暮らしています。妻は一般企業でフルタイムで勤務しております、家事を分担しながら今生活をしているところです。よろしく申し上げます。

### 【パネリスト（小山真紀氏）】

小山真紀と申します。岐阜大学流域圏科学研究センターの准教授をさせていただきます。

私の家族構成なんですけれども、ちょっと今というよりも、今までの流れを言

った方がいいかなと思います。私、結婚した時は別居で始まりまして、だんなは民間企業で働いていて、なかなかお互いの居住地を合わせるっていうことが非常に難しかったということがあります。結婚したらほぼ同時に子どもができて、単身で出産しました。一応実家の方で産んだりはしたのですが、基本的には別居です。その後、だんなの方が私の勤務地の方に転勤してきてまして、おーやったね、一緒に住めるねと言って一緒に住んだんですけども、2年で今度は私の任期が切れてまた別居と。で、今岐阜大に来るようになって、久しぶりにまた同居ができて、5年ぶりに二度目の同居ができましたっていう状況です。よろしくお願いいたします。

**【パネリスト（伊野陽子氏）】**

岐阜薬科大学薬局薬学研究室で講師をしております、伊野と申します。

私は配偶者がフルタイム勤務でおりまして、あとは上の子が6歳で今年小学校に入りました。下の子が今3歳で保育園に通っております。どうぞよろしくお願いいたします。

**【パネリスト（伊佐保香氏）】**

岐阜女子大学家政学部の伊佐保香と申します。よろしくお願いいたします。

家族構成ですけれども、配偶者も同じように大学職員です。現在子どもが4歳と今ここにいまして、もう今年の夏には生まれますという状況です。よろしくお願いいたします。

**【パネリスト（秦 健敏氏）】**

アピ株式会社長良川リサーチセンターに勤務しております、秦健敏と申します。よろしくお願いいたします。入社して7年目になります。

家族の状況としては、妻と二人暮らしで結婚して3年になります。家事の分担は、基本的には早く家に帰ってきた方がするというような形で大体分担しながら生活しております。本日はよろしくお願いいたします。

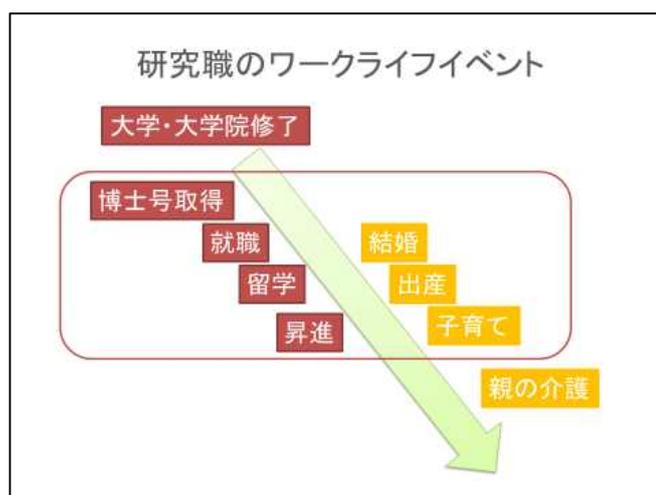
**【パネリスト（丸山広恵氏）】**

アピ株式会社の事業戦略室の丸山と申します。研究所の方で14年ほど勤務しまして、そのあと今の事業戦略室という部署に移っております。

主人は自営業ですので、基本的に自宅で設計の仕事をしております。子どもは4歳になりましたが、毎日イヤイヤ保育園に行っております。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

**【モデレーター】**

以上のようなプロフィールの先生方に今日パネルをしていただきます。6人中、5人の方が子育て中、一人の方はこれからというそういう状況ですが、全員既婚者の先生方です。先ほどからいろいろなお話の中で、厳しいワークライフバランスという状況が皆さんの中でもちょっと認識されたかなと思いますけれども、特にこのイニシアティブ



スライド2

事業は、研究職としてのキャリアアップということに主眼を置いたもので、研究者としてのワークライフイベントというのをここにまとめております。

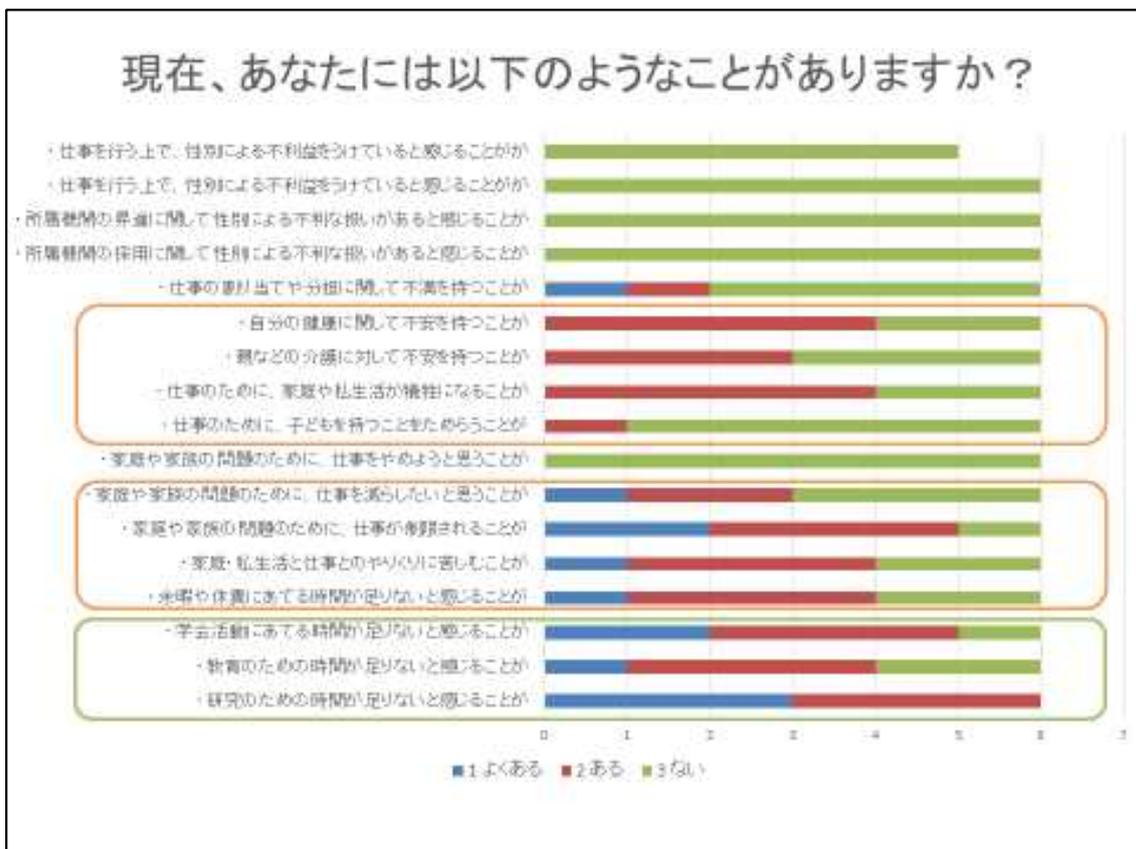
(スライド2) まず博士号取得、先ほどオーバードクターというのがございましたけれど、オーバードクターという言葉は初めて聞く学生さんがもしかしているかもしれないですけど、とにかくまずは博士号を取得する。それから企業や大学などへの就職を果たす、さらにチャンスがあれば留学をする、それから大学であれば助手・助教から、准教授、教授に昇進する。そのようなワークイベントの一方で、このような結婚、出産、子育て、親の介護、これは皆さんにとってはピンとこないかもしれませんが、そういうイベントをどのように配分して進んでいくかということをお今日は考えながら聞いていただければと思います。そしてこのような人生設計の中でどういうものが、今の世代の方々にとってのワークライフバランスの理想であるかということ、さらにそれを実現するためにはどういったシステムが必要かということをお議論してまいりたいと思います。

まず最初に挙手をさせていただきます。自分と配偶者の家事への関与の割合についてお聞きします。家事をほとんど私がやっている、100%、80%以上私がやっているという方、手を挙げてください。あ、一人いらっしゃいました。それでは配偶者の人が8割以上やっているという方、手を挙げてください。男性が多いですね。それではある程度、5割近くシェアしてやっている方、手を挙げてください。素晴らしいです。パネリストは全員です。また会場の男性の方も半分やっ

てらっしゃる方もいるということがわかりました。

今日お集まりの方はこういう構成だということをお会場の皆さんに情報共

有していただきましたね。パネリストの方々は、かなり積極的に家事にも参加し、そして自分のキャリアも磨こうとしているいらっしゃる方、そしてだいたい年代的には子育て真っただ中、もしくはこれから子育てをする、そして多分助教、講師、まだ教授になろうと思っているけど教授になるのをこれからチャレンジする、というそういう状況にある方々です。



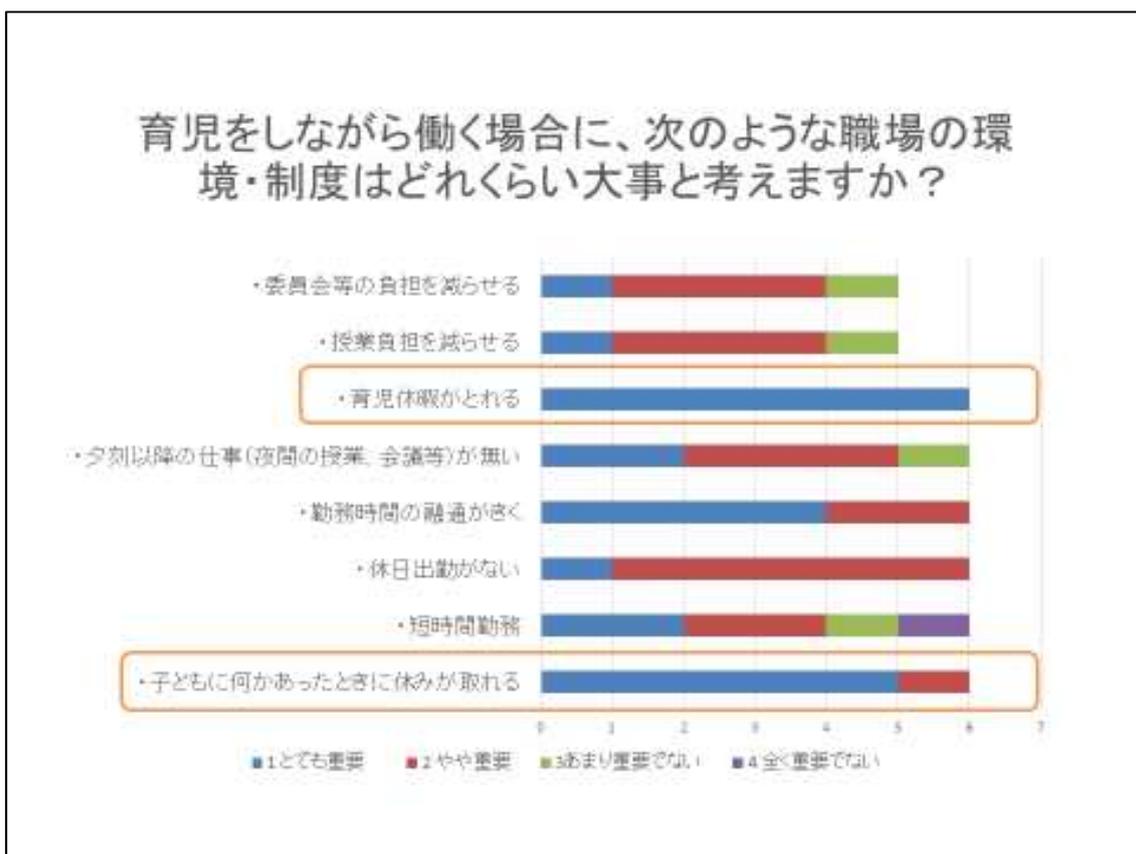
字が見にくくて申し訳ないですが、あらかじめアンケートをパネリストの先生方にさせていただきました。(スライド3) ここに書いてありますように、まず最初のこの4項目ですが、仕事を行う上で、性別による不利益を受けていると感じることがあるかないか、ないはグリーンですが、全員ないそうです。性別に不利益を受けているという、それから所属機関の昇進に関して性別に不当な扱いがあると感じる事がああるかっていうことも、全員ないと感じていらっしゃいます。採用に対しても不利益がない。

こういう非常に良い結果のアンケート結果が得られておりますが、その一方で、自分の健康に関して不安を持つことがあるとか、それから親などの介護に対してこれから不安を持つ、それから仕事のために家庭や私生活が犠牲になるというふうを感じる事がああるという方が、6人中4人いらっしゃいます。それか

ら子どもを持つことについて、まだこれから持つ、持たれた方々の中に子どもを持つことをためらったことがあるという方、仕事を取るか子どもを取るかという判断に悩んだことがあるという方も1人いらっしゃいました。

それから家庭や家族の問題のために仕事を減らしたいと思うことがある、よくあるという方は半分いらっしゃいますし、家庭や家族の問題のために仕事が制限されることがあるという方は6人中5人、そして家庭、私生活と仕事のやりくりで苦しむことがある6人中4人、余暇や休養に充てる時間が足りないと感じることがある、6人中4人。

こういう性差による不利益がないと感じている一方で、先ほど小林洋子先生からお話があったように、男女を問わず仕事の形態が、日本ならではの長時間労働に苦しめられているという現状が、このアンケートから少し垣間見られるのではないかなというふうに思います。



スライド 4

このような状況を改善する方策として、ここでパネリストの方々に対しご意見をいただければと思います。(スライド 4) 実際にアンケートでは、このような結果も出ているんですけど、育児をしながら働く場合に次のような職場の環

境制度がどれくらい大事だと考えますか。これは、私の方で思いつくものを勝手にあげたので、これにこだわらず、今言ったような長時間労働勤務に強いられているような状況をどのように改善していくか、自分のワークライフバランスとしてどのようにそれに適応させていくかということについて、ご意見をいただければと思います。まずじゃあ、こちら側で、安藤先生いかがでしょうか。制度それから、自分の取り組み方ということでも構いません。

【パネリスト（安藤正規氏）】

研究テーマが多少皆さんと違う可能性があるのですが、ちょっと特殊性がある点を言っておくと、私フィールドワークで野外に出て自然の環境の中でデータを取ってくるのがメインなので、何をやっても自然は時間的に待ってくれないというのがまずあります。なのでここはほかの方と違って、こうすれば時間が取れるのに、という時間的なやりくりの許される範囲がすごく狭いというのがありますね。これを除いた、例えばデスクワークとかそういうもので言えば、子どもが寝てからの時間は使えるかなと思っているので、日中に時間が取れない場合はそこでこなすようにしています。このような事情を踏まえた上で、時間のやりくりで苦しむことがあるというカテゴリーに分類されるかどうかは、判断する人にもよるところかなと思います。

【モデレーター】

研究するうえで、論文を書くことなどは、ほとんどの先生方が多分、大学だけではできないことなので、家に持ち帰ることはあることだと思います。家に持ち帰った仕事に対して、例えば配偶者の方からクレームが出たりとか、そういうようなことはございませんか。

【パネリスト（安藤正規氏）】

うちは、稼いだ方が少なくなるという割とシンプルなルールで家事の分担が決まっています。うちは配偶者の方が僕よりだいぶ稼いでますので、僕の方が家事の分担が多くて、それをやっている限りは文句は言われません。

【モデレーター】

分かりました。それでは小山先生いかがですか。

【パネリスト（小山真紀氏）】

こうすればいいとかっていうのはないんですけども、特に働く時に時間と場所の制約が多いと、いろいろやりにくいというか。この時間にここに来てもらわないと困りますみたいな仕事が……。研究のフィールドでっていうのはしょう

がないと思うのですが、会議にしろ、学会の委員にしろ、なんかいろんな仕事がありますよね。それがもう東京の人はいいんですけど、地方にいと必ず東京に行かないといけないと言われると、とてもじゃないけど家庭なんてというようなことになりかねない。そういう時にオンラインで会議させてくれたりですね、それこそ大学のリソースに家からアクセスできるとか、情報共有もクラウド使ってもいいとか、そういうのをもっと緩めてもらえるとすごい助かるんだけど、なかなかちょっとそこらへんが難しいですよ。働き方の制約を感じます。

【モデレーター】

伊野先生はいかがですか。

【パネリスト（伊野陽子氏）】

私の場合は、この前まで病院で薬剤師として働いていて、ちょっと働き方が皆さんと違うかもしれないので、ちょっとまた違った意見になるかもしれないんですけど、日中にある程度人間がいるようなところにいますと、自分が休みを取ったりした間の職場への補充がないっていうのが、やっぱりどうしても心苦しく思ってしまうところもありまして、制度としてもものは取れるんだけど、その分皆さんに負担を掛けるようなところが、やっぱりこの育児休暇を取っている人だけを優遇するのではなくて、やっぱり皆さんでそのへんをうまく分け合えるような、そこにうまく人を回せるような、無理がなく続けていけるようなシステムがあると良いかなというふうに思います。

【モデレーター】

ありがとうございます。

そこでこのように育児休暇が取れるということに関して、全員がとても重要というふうに答えていらっしゃるんですけど、先ほどの基調講演の中にもありましたけれども、空気ですね、空気。職場の空気です。育児休暇を取ろうとした時に上司がどういう顔をするかというのは、私のころもそうでしたけれども、現代においてもまだそういう雰囲気があるんだなということが、小林先生の講演の中から分かって、ちょっと驚いたんですが。伊野先生は薬剤師という業務におきましては、そういうことに関しては、比較的きちっと問題なく取ることができたでしょうか。

【パネリスト（伊野陽子氏）】

そうですね。私の場合は二人とも育児休暇を取らせていただきましたので、そういった意味では上司の方も職場の方も理解をしてくださったんですが、ただ

実際、そこで補充があったかという点とそういうわけではなかったのですが、その点ちょっと申し訳ないなという気持ちはどうしてもありました。

【モデレーター】

今妊娠してらっしゃるといこともありましたけども、伊佐先生はいかがでしょうか。

【パネリスト（伊佐保香氏）】

そうですね、ちょうど私妊娠初期のときに調子を崩しまして、大学に出てこれない期間がちょっと長かったんですけども、その時に結構、本学の場合は、周りでフォローしてくださったので、なんとかやりくりはできましたけれども、やっぱり上の方の先生に理解をしていただいたっていうのが、一番大きいのかなというのがあります。

【モデレーター】

まだこれからかもしれませんが、今男性の育休制度というの、アピ株式会社は結構そういうのが進んでいると伺っていますけど、秦さんはどのような展望をお持ちですか。これからの。

【パネリスト（秦 健敏氏）】

私は、まだ子どもがいませんので、これからの話になりますが、勤務しているアピ株式会社、もしくは私が所属している長良川リサーチセンターではおそらく申請すれば取得できると思います。例えば、私が「育児休暇を取りたいです」と言っても、先ほども話に出てきましたが、「奥さんがいるだろう」とか、「そういう必要はないだろう」とかいうような空気にはならないと思います。普通に権利としてちゃんと申請したら、取れると思いますので大丈夫だと思いますし、もちろん機会があれば、別に女性がやらなくてはならないということに理論的な整合性のある理由は特になくはないと思いますので、機会があれば私は取りたいと思っています。

【モデレーター】

ありがとうございます。非常に心強い男性の考え方だなと思います。じゃあ丸山先生はどうですか。

【パネリスト（丸山広恵氏）】

私も1年間、育児休暇を取らせていただきまして、実際環境としても弊社整ってきていますし、取りやすい環境にあるかなと思いますし、取りにくいなと思ったことはないです。なので実際に取らせていただきました。

ただ実際に、不安とか問題点みたいなものがないかという、自分自身のこととして考える時に、利用した後に利用してもいいという雰囲気とか、利用してももちろんOKなのですけれども、それを利用した結果で、みなしでマイナスの評価なり、マイナス点が自分にもしかしたらつくかもしれないとか、そういう不安っていうのはかなりいつも付きまとうものでして、それによって、自分に対してもそういう不利益がないかという心配とか、もちろんお客様とか部下とかそういうところに迷惑が掛からないかという不安とか心配は常について回るものですので、そう感じてしまっているというところに、まだやはりちょっと環境が整ってきているけれども、教育上のシステムとかそういう段階的などころでまだ十分でないところもあるのかなと思ったりもします。

#### 【モデレーター】

今そういうお話が出て、制度はあるけれどもそれを取る時に、日本的な部分もあるのかもしれないですけれども、自分のキャリア形成にとってそれがマイナスになるんじゃないかという不安や、それから職場のさまざまな人たちに迷惑を掛けているんじゃないかという罪悪感のようなものは、多かれ少なかれ皆さん持っているところではないかなと、私も含めて、アンケートの中からも感じ取れるところです。

ここには行政の方もいらっしゃるということで、とりあげたいこととして、子どもに何かあった時に休みが取れるということが、大事だというふうに考える人がほとんど全員だということです。確かに子どもが小さいと、急に熱が出ましたからお迎えに来てと保育園から電話がかかってくるということがしばしばありますが、もちろん研究で実験中とかいう時に、一人で実験をやっているとそれを任せて行くことができないということもありますよね。こういう制度をどのようにうまく利用できる体制にしていくかということについて、何かご意見があればお願いいたします。

どうですか。小山先生はいかがですか。

#### 【パネリスト（小山真紀氏）】

こうすれはうまくいけるかと言われると難しいんですけれども、私の経験として、ちゃんと休みの範囲内で育児休業というか、熱が出た時には看病しますという休みを取っていたんですけれども…。今の職場ではなく前の所の職場の話ですが、最初は「しょうがないね」と言ってくれていたのですが、だんだん「預けられないの？」と言われるようになってくるということがありました。やっぱ

り、子どもに何かあった時には、どうしようもないと言うか、誰かが面倒を見なければならぬことは確実だと思うんですよね。これは男だからとか女だからとか、特殊な話ではなく、誰でも普通にあるような話なので、それができない環境にあるっていう方がやっぱり、本来おかしいんだろうなと。

で、これはやっぱり、どういうんですかね、そもそも誰にでもあっても必要なもの、というのに対しては、それが当たり前でできるっていうようなことに今、社会制度がなっていないのであれば、そこをなんとかしないといけないというのはごく自然なことなのではないかなというふうには思います。

そうでないということは、そもそも誰にとってもすごい働きにくい社会になってしまっているということになりますし、みんなですごく苦しくなっていく必要はないだろうと。やっぱり可能性を広げていく方向でもっともっと働けるような、いろんな人がどんどん働けるような形になっていければいいのかなと、いうふうに私は思います。

#### 【モデレーター】

ありがとうございます。子どもが突発的に病気になった時に限らず、例えばはしかとか、ずっと家にいなくちゃならないような状況になった時にとっても困るんですが、ここにいらっしゃる方々で、病児保育のシステムを、会社や学校、それから公的なものを含めても利用したことがあるという方はいらっしゃいますか。その場合は、どのくらいお金がかかりましたか。じゃあ安藤先生はいかがですか。

#### 【パネリスト（安藤正規氏）】

私、子どもは岐阜大学の保育園でお世話になっていまして、一方病児保育では大学の近所の病院さんがやっている所にお世話になったんですが、こちらは昼食・おやつ込みで数千円だったので、正直驚くほど安くて感謝しきりでした。

#### 【モデレーター】

じゃあ岐阜大学にはよいシステムがあるのですね。じゃあ伊野先生はいかがですか。どういうところで利用されましたか。

#### 【パネリスト（伊野陽子氏）】

私は使ったことないです。

#### 【モデレーター】

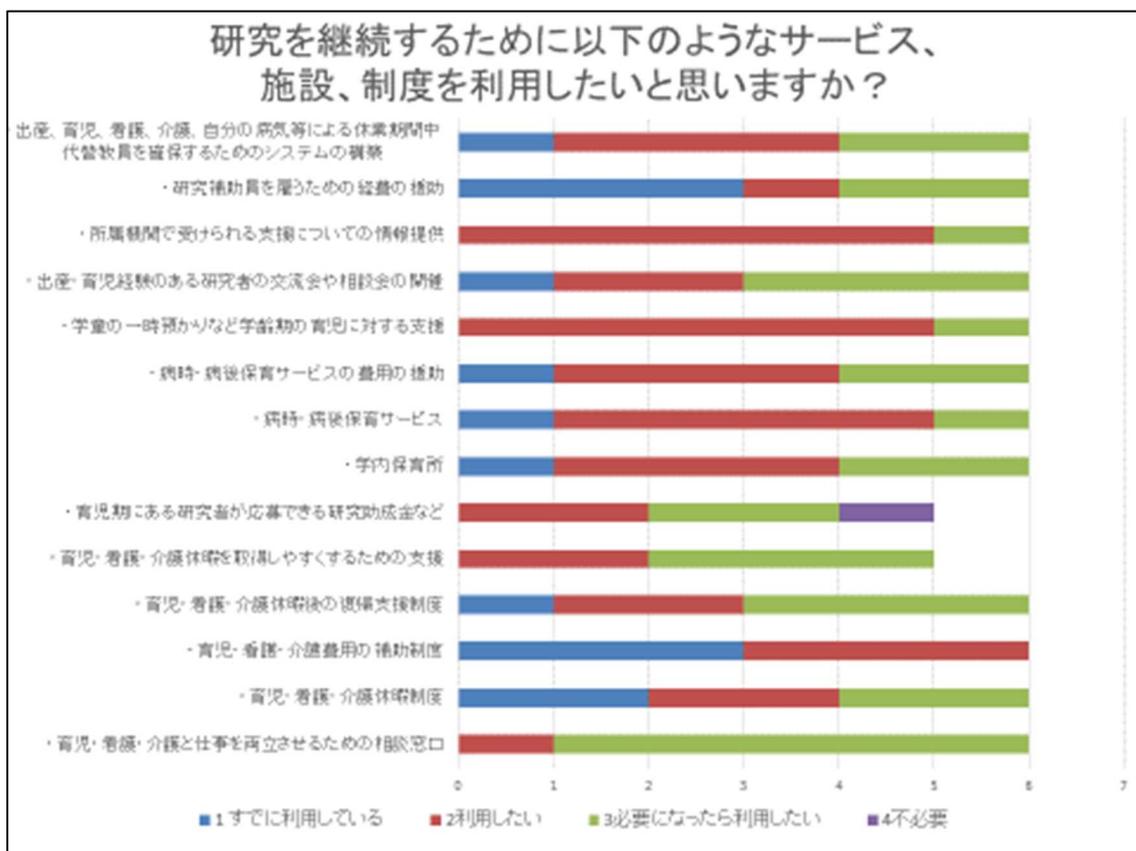
使ったことはないですか。じゃあ伊佐先生いかがですか。

#### 【パネリスト（伊佐保香氏）】

多分、最初の先生と同じところを利用した気がしますけど、それぐらいの金額でした。

### 【モデレーター】

このような利用できるシステムはどんどん利用して、それから、お金がかかるということもある程度覚悟をして、われわれ働いていると思うんですけども、今言ったような、こういう良いシステムがあるということの情報共有がなされているかということも、ひとつの問題かなと思います。今ここにおられるパネリストの方々は、そういう情報を上手に自分で取得して、活用できているようですが、これからの方々も、そういう情報をうまく共有できるような体制を、各機関でもホームページ等で構築していくのはいいことではないかなというふうに思います。



スライド 5

それからここにいろいろ細かいことが書いてありますが（スライド 5）、研究を継続するためにはどんな施設が必要ですかということに関して、ちょっと具体的な話になってまいりますが見えづらい方もいらっしゃると思うので、読み上げてまいります。「休業期間中の代替要員を確保するためのシステムが構築で

きていること」について、すでに利用しているという方が1人、それから利用したいという方が3人いらっしゃいます。それから研究補助員を雇うための、これは代替教員に相当するものですが、経費の援助を受けたことがある方が3人、それから受けない、利用したい人という方が1人、それから所属機関で受けられる支援に関して、このようなシステムは、研究をどうしても途中で止めて帰らなくちゃならない時に代替の補助員がいるというような状況は、非常に望ましい状況なんですけれども、岐阜大学は、この事業よりも以前からこういう取り組みをされていると伺っています。残念ながら本学では、今回この採択をいただきまして、昨年からの研究補助員のシステムが立ち上がっているのですけれども、なかなかこれを全員が利用するというような状況にはありません。この件に関して丸山さん、アピではどんな状況かをちょっと教えていただければ。

**【パネリスト（丸山広恵氏）】**

弊社では2カ所社内の保育所もありますし、休暇のシステムも整っておりますし、相談窓口ということではないんですけども、キャリアアップ推進室という部署がありますので、そちらの方でいろいろ各種相談なども受けていただくことができるので、極めて環境としては整えてもらえているなという感覚があります。

ただ育休とかですね、じゃあ男性がたくさん取っているかということ、まだそういうところでは問題が残っているところもありますので、利用するところと言うと、やっぱり女性が中心なのかなというところがありますので、そういう意味ではまだ男女平等感が若干足りないというか、そういう考え方が少しまだ残っているのかなというふうには感じますので、その辺がまだちょっと問題が残っているのかなと感じているところです。

**【モデレーター】**

ありがとうございます。アピ株式会社は、岐阜県の中でも非常にそういう部分に対して、先端的な取り組みをしているということで表彰を受けている会社です。ここに女子学生の方もいっぱいいますので、就職する時のポイントとしてそういう点をちょっと考えながら、そういうことが実際行われているということを知らない人も多分いっぱいいて、我慢しなきゃいけないのかなってむしろ考えている人もいっぱいいるかもしれないので、こういう現状であるということ、こういう支援体制を情報共有できるということは、とても大切なことかなと思います。ですから、今日参加された人たちは、そういう情報をみんなより先にし

て手に入れることができたこと、ラッキーというふうに思っただけだと思います。

学内の保育所という件に関しましても、岐阜大学には、医学部の中とそれから岐阜大学の工学部、農学部のある敷地の中にもひとつ保育所があると伺っていますし、それからアピ株式会社にも社員のための保育所があるというふうにかがっています。

岐阜薬科大学は小さい機関ですので、なかなかそういう取り組みも難しいんですが、伊佐さん、岐阜女子大の現状はどうでしょうか。

【パネリスト（伊佐保香氏）】

そうですね、岐阜女子大学は小さい大学ですので、さすがにちょっと学内保育というのはなくて、皆さん近くの保育園に預けている状況です。

【モデレーター】

学童保育もひとつのポイントかなと思います。保育所には行政も力を入れていて、どこも待機児童をゼロにするための取り組みがなされているようですが、小学校に上がったとたんに放課後困っちゃうと。私も学童保育を全然利用できなかったのも、すべて塾に、毎日いろんなお絵かき水泳など、全部すべてお金がかかって大変だったんですが、全部そうやって解決しました。いま学童保育に対して岐阜女子大で新たな取り組みがあるとうかがっていますが、詳しいことを伊佐さん、紹介していただければと思います。

会場の藤田先生からもご紹介いただければと思いますが。藤田先生にマイクを。

【フロアから】

失礼致します。岐阜女子大学の藤田でございます。この事業の採択を受けた時にですね、本学では学童保育をしながら、そこで宿題、塾、すべてができるっていうものを企画しておりました。ただ、今はこれが足踏み状態です。進んでおりませんが、学内では初等教育学専攻で、女性活躍支援教職コースが設置されています。学童保育に勤めるスタッフとして小学校、中学校の専修免許まで持った学生を育てるというコースです。学生が就職の場としてあるといいなということで、実際にはまだできてはおりませんが、学童保育というような名称を使うことになると思いますけれども、その中で今、永澤先生がおっしゃられたお絵描き、それからピアノ、それからお習字、英語というのができるような学童保育ができたらいいなという、今まだ構想です。

【モデレーター】

ちょっと、生々しい話ですけどもお月謝はどのくらいの金額でしょうか。私  
の場合は自分の収入はすべて、子育て中は子どもに全部つぎこんだという気が  
していますが。

【フロアから】

実際本当に、お恥ずかしいお話ですが、足踏み状態ですのでまだそこまででき  
ておりません。ただ、こういう構想を持ったある一部の会社が出てきております  
ので、まだまだかなり高額なんだろうなとは思いますが、そちらを参考に  
しながらということ。

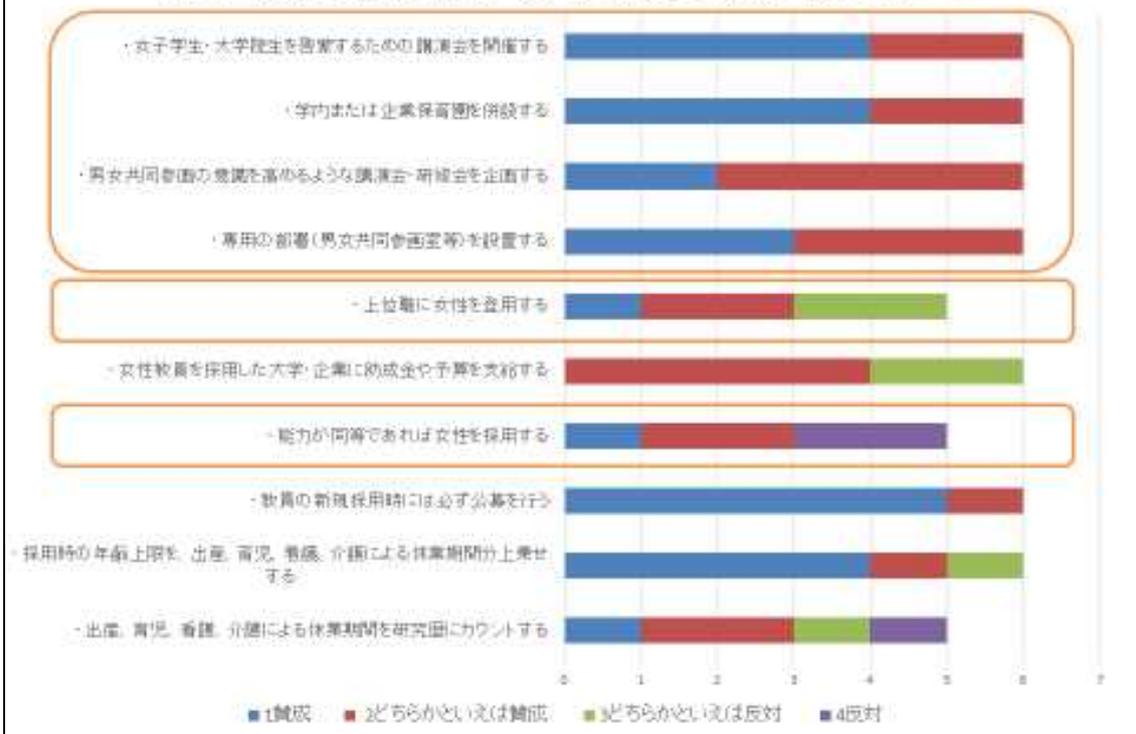
【モデレーター】

行政の方からもぜひそういう取り組みにご援助、ご支援をいただけるような  
助成金などが用意されていたら、ぜひ活発に応募していただいて、なるべく格安  
で利用させていただけるようお願いいたします。先ほど病児保育があんなに安  
いと私聞いて驚きました。私も利用していましたが、多分 5000 円くらいはか  
かって。お金の話で恐縮ですけど、私は徳島県にいましたけれども、当時は  
それくらいはかかっておりましたので、やっぱり少しずつ世の中が変わってき  
ているなということを感じます。

ここの中で（スライド 5）、下の方は介護についてですが、まだちょっとそうい  
う状況ではないと思いますが、先ほども出ていましたけれども、介護休暇を取得  
する、しやすい雰囲気大切かと思えます。ここには該当者がちょっとしかいら  
っしゃらないかもしれないですけども、大学というのは会社と違いまして、執  
行部が全体を掌握するというような機関ではなくて、研究所、研究室ごとの独立  
性が保たれているところで、やっぱり教授を中心とした体制の中でもスタッフ  
が休みやすい雰囲気に配慮することが必要ですね。

ここで次の「教員の男女比の偏りを是正するために、以下のようなルールや施  
策を採用することをどう思いますか」という話にうつります（スライド 6）。大学  
では、助教を含めてすべて公募になったのは、この 10 年以内の出来事ではと思  
います。大学によっては、昔のように助手や准教授は全部教授の一言で決まると  
いうような状況がいまだにあるかもしれませんが、やはりそういう状況の中  
では、なかなか女性が採用されにくいということも今までもあったように思  
います。「公募を行うということをどう思いますか」に関しては、全員が賛成ですね。

## 教員の男女比の偏りを是正するために、以下のようなルールや施策を採用することをどう思いますか？



スライド 6

ここです、ね、「上位職に女性を登用する」ということに関しては、半分の方々が賛成なんですけれども、無回答の方を含めてどちらかといえば反対という意見がございます。

これについて、どちらかといえば反対、もしくは無回答だった先生方は挙手をしていただて、理由を説明していただければなと思うんですけど、どうですか。お願いします。

【パネリスト (安藤正規氏)】

すみません。ここに、性別による選択が入るのがいかなものかと思ったので無回答だったと思います。先に言ってしまうと、同等であれば女性を採用するというのは、はっきりと反対と申し上げました。あとで話す機会があればそのときに。。。

【モデレーター】

じゃあ今、せっかくなので。はい。

【パネリスト (安藤正規氏)】

はい。これはシンプルな理由で、ポストク時代の僕をどうやっても納得させら

れないからです。自分がポスドクとして研究職に応募し、選考で最後まで残ったとして、最終選考の結果、「能力等には差がないが、もう片方の候補者が女性だから相手を採用した」と言われたら、そのような選考の在り方を絶対に許せないと思うでしょうし、必死に職探しをしていたあの頃の自分をどうやっても説得できないなと思いましたので、反対と書きました。

【モデレーター】

もう一人、同等の実力だったら女性を採用ということに対して多分反対の意見の方、説明していただければと思います。

【パネリスト（伊野陽子氏）】

私も、時代の流れ的なところで、女性をどんどん上位職にとかいろんな考え方があると思うんですけども、無理やり女性を増やすということがいいことだとは決して思っていないくて、そうなりたいとか、そういう能力があって、そういうモチベーションが高いという人に、平等に機会を与えてもらえてればそれでいいのではないかなと思います。女性だからとか、あまりそこに性別を持っていきたくないという考えです。

【モデレーター】

ありがとうございます。

採用側の話の中で、履歴書にどういうことを書いたらカウントされるかという部分がとても重要だと思いますが、それに関して、「採用時の年齢上限を出産・育児・看護・介護による休業時間分を上乗せする」ということに対して、6人中5人の先生方が賛成ということになっています。

なかなか履歴書をそのような観点から評価するというような人事は、現状では無いのではと思いますが、現場の若手の先生方の声として、やはり足踏みをしているなという焦りを感じながら、育休を取ったり、産休を取ったりしているという現状があると思うので、こういう点がぜひ反映されるようになるとういかなと思います。

アンケートの結果に関しましては、また後ほど、この無記名の部分に関してはホームページ等にも掲載していきたいなと思います。

最後に、この2つのクエスチョンを各先生方に致しました。不安に感じていること、たぶん先ほど言ったように、システムはあるけれどもそれを利用する上でいろいろな問題点があるかと思っていますので、両立に対して不安に感じていることについて、そしてそれを踏まえて自分にとって現在の年齢での、自分にとっ

て理想的なワークライフバランスはどんなものかということについて、一人ずつ最後にお伺いしたいと思います。

それでは今度は丸山先生の方からお願いします。

**【パネリスト（丸山広恵氏）】**

両立に関して不安に思われていることっていう部分はですね、先ほどから発言していることと重なってきますが、いかに効率良く仕事を進めるかということを中心に、毎日育児と仕事で手一杯というのが現状ではあるんですが、その中でいかに効率良く仕事をするかとか、出張もなども多いですので、そういう段取りをどう取るかということと、あと、子どもの成長も早くて、その時々悩みというものが必ず、その時々いろいろな付いてきますので、今は何となく両立できていると自分では思っているんですけども、今後いろいろ介護とかの問題とが重なった時には、そこでまたいろいろ判断していかないといけないんじゃないかなというふうな、漠然とした不安はあります。

2問目の方ですけども、そうですね、どういう形態がということだと思うんですが、私としてはその形態、ワークライフバランスの形態っていう部分は、それぞれ個人、個々を取り巻く環境、仕事環境とか、それぞれの家庭の環境とか状況によってさまざまですので、どうやっていると完璧か、理想という判断っていうのは、すごい難しいと思います。なので私の場合はやりたい仕事を続けたいし、やりたいという気持ちが強いですし、そのモチベーションで何とかやっているっていう、原動力にしているっていうのがありますので、さらにそれにプラスやっぱり家庭の子育てや家族とともに成長していくっていうような、そうできているなっていうふうに感じられる、そういうふうにもっていけるっていうところが非常に重要だと思うので、環境整備も大事なんですけど、それぞれ個人の意識とか、意識の持ち方ということに大きく関わってきているように感じますので、また勉強も大事だなというふうに感じます。

すみません。長くなりました。以上です。

**【モデレーター】**

じゃあ次、秦先生、お願いします。

**【パネリスト（秦 健敏氏）】**

私はですね、この不安に思うこと、それから困難に感じることにしては、今のところ特に不安とか困難を大きくは感じてはいません。ワークとライフのライフの部分は、子どもがまだいないので、私は家事しか該当しないですし、育児

とか看護、介護はまだそれほど不安はありません。ただ、漠然とした答えになりますが、子どもができた時のことを考えると、今は家事しかないのに、仕事と家庭のバランスがうまくできているような錯覚に陥っておりますが、それがちょっと壊れるんじゃないかっていう不安はあります。

それに対して、どういうものが、どういう状態が理想的かって言われると、私も家庭の方をある程度頑張っていきたいとは思っていますし、妻もフルタイムで働いていますので、それぞれが仕事も家庭もある程度充実していればと思いますし、いろんな制度をうまく利用しながらやっていければそれでいいんじゃないかなというふうに思っています。

【モデレーター】

じゃ、次お願いします。

【パネリスト（伊佐保香氏）】

まず1つ目の不安に思うことですが、通常業務というのを行わなければいけないので、そちらの方に時間を取られてしまって、研究の方に時間をする時間がないっていうのが、今一番不安に感じるところです。子どものお迎えの時間とかもあるので、なかなか残業とかいうのもできないので、時間を上手に、どうやったら確保できるのかなというのを不安を感じています。

それを踏まえて理想的なワークバランスですが、そういった時間が取れないっていうのを、なんか補助していただけるようなそういうシステムというのがあるとうれしいなというふうに思いますし、今、ちょうど研究補助員さんをつけていただいているのですけれども、非常に助かるなというふうに思っています。

やっぱりいろんな家庭内もそうですし、職場内でもそうですけれども、そういった理解をしていただけると一番いいかなとは思っています。ただその特別扱いをしていただくっていうのではなくて、全員がそういう認識で、同じ方向を向いていけるのがいいのかなというふうには感じます。

【パネリスト（伊野陽子氏）】

皆さんが言ってきたことと同じようになるのですけれども、やっぱり困難に思うことは、本当に時間がないといったところがいちばんで、本当に毎日なんかギリギリまわしている感じなのですけれども、理想的なワークライフバランスっていうのが、やっぱりどうしても自分一人ですべてっていうのが難しく、周りの方にご協力していただきながらやっている状況ですので、いずれ自分に

余力ができた時は、それをお返ししていけるように、お互いに困った時はお互い様というような形で、回していけるといいのかなというように考えております。

ですので、私も今、研究補助員を使わせてもらっているのですが、そういったところで働きたいというか、私の場合は学生さんでやってもらっているのですが、そういう方がいた時に、そういったところでうまくお互いのニーズというか、そういったところを付き合わせていけるようなシステムがあるといいのかなというふうに思います。

【パネリスト（小山真紀氏）】

Q2の方から言わせてもらおうと、やっぱり理想的なワークライフバランスであるんですけど、結局その上に書いてある育児とか介護、看護、家事っていうのはケア労働という言い方をしますけど、ケア労働を家庭でやらないといけないっていう前提があるにもかかわらず、24時間働くことが前提というのはそもそもちょっとおかしいんだと思います。やっぱりそこをなんとかしないといけないんじゃないかなと。今までは、どちらかが、男性なり女性なり、専業で家事をやる人がいるっていう前提でつくっている、社会ができていうところがあるので、24時間働けばいいという話でできているのでしょけれど、それをそのままやり続けると、つまり、共働きの状態で24時間働くシステムだということになると、結局女性の問題だけでなく、男性にとってもしんどい。介護で自殺ということが言われていますが、これからどんどん男性が介護で死ぬっていう話になりかねないわけですよ。結局そういうところで、今、こう女性がテーマなので、女性という話になっていますが、男女の話っていうよりも本当に、みんなが働く、両方が働くのであれば、それを前提にした社会になっていかないといけないだろうっていうのが一番理想的な形態ですよ。

困難を感じているところという、24時間働くなら24時間働くでもいいんですけど、それがちゃんとうまくできるようなシステムというか、それ不可能じゃんということがないように、ちゃんと代替案というか、ちゃんと解があるような状態になっているっていうことがやっぱり必要なんだろうなというふうに思います。

それともうひとつその最後にちょっと、一言だけ言いたいんですけど、今は私もパーマネントなんですけども、今までずっと任期付きで仕事をしてきたんですよ。それでやっぱり、仕事が変わるたびに場所も変わる。そうすると今まで例えば病院なり、保育園なりとか、いろんな協力関係をつくってきたんだけど

も、それが異動のたびにリセットし、またゼロから。その時に、岐阜に来る時も6月だったので、もう学童入れませんと言われるわけですよ。じゃあ、どうしたらいいんですかと言っても、それは私たちでは分かりませんからってみんな言うんですよ。答えがないんですよ。それでもう突き放されてしまうっていうのは、本当にもうどうにもこうにも。やっぱりなんとか、これはなんとかならんのかという心の思いとしてはありますというところです。

【パネリスト（安藤正規氏）】

不安に思うところ、困難に思うところは、私アンケートではそのまま「特にありません」と書いたんですが、それは現状がうまく回っているからであって、現状が変わった場合は分からないですね。言い過ぎかもしれないですけども、例えば今まで共働きの家庭で子どもの送り迎えとか食事の準備とか洗濯とか、かつて共働きの家庭の女性の方がやっていたパート、最近はそんな状況でもないと思いますけど、そのパートをですね、ほぼ全般的に今男性である私がやっているとして、じゃあ女性の労働環境やあるいは社会で子育てをしていく環境が整ったかといえば、家事を分担する人が変わっただけで、問題は別に解決していないなというのは感じました。

私はたまたま夫婦で暮らしていますが、知り合いの研究者の方々は、研究者同士の夫婦は職場が離れることが多いのでどうしても別居することが多いのですが、そういう方々は僕らでは想像できないような苦勞をされています。この方々にとっては、例えば子どもが病気になった時夫婦のどちらかが病院に連れて行けるうちの状況とは、家事・育児の重みが全然違うわけです。このようなケースに対する不安は今の私にはないですけども、もしうちが別居することになった場合、現在別居して生活されている研究者の方々と同じ状況になるので、この点は社会的な不安として今しばらく残るんじゃないかなと思っています。

理想的なワークライフバランスというのは、多分ステージによって全然変わるのでなんとも言い難いですが、私の現状はとても理想的だと思っています。その現状をつくっているのは、自分の仕事の配分ではなく、私の職場の家事・育児に対する理解です。さっき講座制の話で、教授が一声で助教、准教授を決めるっていう話がありましたけれど、私の所属ではそういうのが一切なくてですね、ほぼ一人一研究室で、もう講座制はありません。一緒に研究や教育を進めている先生方がものすごい理解があって、子どもが生まれることになった時に、育休を取ってという人の方が多かったんです。「制度があっても誰も使わないと死んでし

まうので、誰かが使わなきゃいけない。子どもが生まれるんだったら是非育休を取れ。」というスタンスの方が何人もいらっしゃってですね、すごく助かりました。

それで極めて理想的な現状なんですけど、すみません、一点だけ問題が生じました。ちょうど子どもが生まれて1カ月後に国際学会があったんですが、それに出張で参加するのは、育休中は不可能だったんです。これだけがトラブルというか、問題がありました。解決方法として、国際学会の時だけ育休をいったん終了して、出張で国際学会に行って、終了後にもう一回育休を取ることにしました。今、制度上は育休を2回取れるんですが、2回目取ったら3回目は取れないので、結果的にその次の実習が始まる時に私の育休が終わりました。結果的に3カ月弱育休をいただきましたが、それ以上は取れないという状況でした。この1点だけは、制度上のルールづくりでなんとか解決できるんじゃないかなと思うので、検討していただければと思っています。

#### 【モデレーター】

ありがとうございます。

保育園のお迎えの時間ということもありまして、時間が差し迫ってまいって、駆け足でやってきました。あらかじめ先生方にアンケート調査をさせていただきましたら、やっぱり自分の時代よりはかなり進化していることも分かったんですけども、でも、社会の空気というのは、やはり長時間労働で、研究者なんだからこんなディスカッションなどしていないで実験してろってような考えのボスは当然、たくさんいらっしゃると思います。私自身も自分でこれをやっていいんだろうかと常にジレンマに苛まれながら、時間配分にすごく苦労していますので、まだそういう状況があるということです。最初にこういう現状とその解決方法について議論していただいたように、やはり日本の社会の労働システムそのものの、長時間労働が当然であるという我々のこの意識、上司の意識、会社の意識が少しでも改革されていくといいなと思います。

そのためには、さまざまな工夫、今はICTの活用などもあり、小山先生の方からも有意義な提案がされたと思います。会議ですごい時間を取られますよね。大学でも研究教育以外に会議に多くの時間が取られますが、そういうものを移動しないでテレビ会議やそれから少し減らすとか、いろんな合理化の方法もあると思います。授業もですね、ビデオの授業を行うとか、その場に本人がいなくてはできないってような体制が、少しでも今の新しいテクノロジーで改革で

きるような状況になってきましたので、ここにいらっしゃる若い研究者の方々、学生さんたちは、そういう未来に必ずなる、必ずしていかなくちゃいけないという方向で進めていってほしいです。それから結婚も子育てもやりたいという思いを必ず実現させていただきたくて、研究者として一人前になって、ノーベル賞を取るためにすべて犠牲にしなきゃというような、もうそういう時代ではないということは間違いないと私は思います。時間の都合でもっとフロアの方々のやりとりができなくて大変申し訳ないですけれども、今日のパネルディスカッションを閉じさせていただきます。

皆さんご協力ありがとうございました。

#### 【司会】

どうぞお席にお戻りください。最後に副学長の原の方から、全体的な総括と閉会の辞を述べさせていただきます。よろしくお願い致します。

#### 【岐阜薬科大学副学長 原英彰】

お忙しい中、ご講演に来ていただきました小林先生、それから功刀先生、本当にどうもありがとうございました。大変勉強になりましたし、またパネリストの先生方、6名の先生方、個人情報に関わるような話もお聞かせいただきまして、ありがとうございました。

今後、7月19日はアピで、9月30日は岐阜薬科大学で、11月10日は岐阜女子大学で連続してフォーラムをやるということになっておりますので、少しずつ我々の意識を変えていかなければならないと思います。意識を変えるというのはなかなか難しいんですが、他人の意識は変えられませんので、自分の意識しか変えられません。どうかこの機会をひとつの機会として明日の行動に移していただきたいと思います。本日ご講演いただきました先生方、パネリストの先生方に最後にお礼を申し述べたいと思います。

どうもありがとうございました。