

育種学会ランチタイムセミナー:会場からの質問に対する回答 (2021/10/02)

以下の回答は連絡会提言要望委員会の皆さまにご協力いただいたものです。

(Q1) ヨーロッパの学会では、LGBT に配慮して、No Gender へ移行中、男女で統計をとるのはおかしいのでは？

(A1) 国の施策の基本は統計調査にもとづいています。女性の可視化（ジェンダーギャップの可視化）にも統計資料を欠かすことは出来ません。LGBT への配慮のあまり、統計調査そのものを否定するのは、逆に LGBT の抱える問題を隠してしまうこととなります。むしろ、統計に LGBT の欄をつくっても、あるいは申請書等の性別欄に LGBT と書いても、それによって不当な差別が生じないような啓発活動やシステム構築を目指したほうが建設的だと思います。

(Q2) 学会運営における女性運営委員の比率向上にむけてのヒントは？

(A2)

- 1) 学会の事情によっても異なると思いますが、学会員の女性比率と女性運営委員の比率をほぼ同じにすることは、最低限の要件と思います。このためには、会長や理事長といったトップから、理事や委員長へ女性委員任命のノルマを課すような働きかけが必要だと思います
- 2) また、各委員会に、できれば3人までの女性委員がいたほうが良いことは、これまでも言われています。一人ではその女性の意見がすべての女性の考えと誤解されます。二人の場合、対立すれば、どちらかが意見をごり押しするか、ひっこめるか、二人とも黙り込むか・・・。3名の場合、女性にも色々な考え方があって、「女だから」とひと括りには出来ない（女性は女性で多様である）ことがよく理解できると思います。

(Q3) 無意識のバイアスについて、日本語や英語の読みやすい資料は？

(A3)

【無意識のバイアスのコーナー「資料」】

まず、以下の URL にしたがって連絡会HP、無意識のバイアスのコーナーのライブラリーに行ってください。リーフレットも簡便なので挙げておきました。

<https://djrenrakukai.org> (連絡会HP)



<https://djrenrakukai.org/unconsciousbias/index.html> (無意識のバイアスのコーナー)



https://djrenrakukai.org/unconsciousbias/see_bias_block_bias/index.html

(SEE BIAS and BLOCK BIAS)

- ↓
- <https://djrenrakukai.org/unconsciousbias/leaflet.html>
(無意識のバイアス・リーフレット)
 - https://djrenrakukai.org/unconsciousbias/doc/Unconscious_Bias_Library.pdf

【ライブラリー】

ライブラリーのなかで役立つようなものを挙げました。

- 1) WORK DESIGN (ワークデザイン): 行動経済学でジェンダー格差を克服する
イリス・ボネット (著)、池村 千秋 (訳)、大竹 文雄 (解説)
NTT出版 2018/7/5発刊
ISBN-10 : 4757123590, ISBN-13 : 978-4757123595
- 2) ポリモルフィア Vol. 3 (2018)
九州大学男女共同参画推進室編集委員会編
https://danjyo.kyushu-u.ac.jp/activity/index.php?r_mode=2&page2=2#cms_list_2
大坪久子：書籍紹介 『WHAT WORKS : Gender Equality by Design』 by Iris Bohnet : 上記のBohnetの著書のサワリの部分の紹介です。まだ、日本語訳が出ていない時のものです。
- 3) 女性リーダーが生まれるとき「一皮むけた経験」に学ぶキャリア形成
野村浩子 (著)
光文社新書2020/3/17発刊
ISBN-10 : 4334044638, ISBN-13 : 978-4334044633
- 4) ステレオタイプの科学——「社会の刷り込み」は成果にどう影響し、わたしたちは何ができるのか
クロード・スティーアール (著)、藤原朝子 (訳)
英治出版 2020-04-06発刊
ISBN-10: 4862762875, ISBN-13: 978-4862762870
- 5) 科学技術分野における男女共同参画：日本の持続的発展のために
Dilworth, Machi
Journal of the Society of Japanese Women Scientists, **20**, 19–24 (2020)
https://www.jstage.jst.go.jp/article/sjws/20/1/20_20003/_pdf-char/en
- 6) 化学の世界にもっと女性リーダーを：米国の視点から
Celeste M. ROHLFING
化学と工業 **72**, 327–328 (2019)
<https://www.chemistry.or.jp/opinion/ronsetsu1904.pdf>

7) 組織を蝕む無意識のバイアス

Works 150 Oct–Nov (2018)

https://www.works-i.com/works/item/w_150.pdf

(Q4) このような活動の男女比は女性に偏っているのでは？ もっと男性がかかわる必要があると考えるか？

(A4)

- 1) 勿論、男性にも積極的にかかわっていただきたいです。執行部の年代で、娘さんをお持ちの男性は、まず間違いなく、すぐに理解してくださいます（娘と孫の幸せを自然に考えられます）。
- 2) ジェンダーギャップの問題は女性の問題であると同時に男性の問題でもあります。

(Q5) 男女共同参画について学会がすべきことは？

(A5) 会員にアンケートを実施して検討するとよい。

- 1) 女性の Visibility アンケート（資料①（以下のページ 5））
- 2) 女性の学会学術賞・奨励賞受賞割合の変遷と選考委員会の女性割合調査
- 3) 学会大会参加断念の理由とその支援に関するアンケート（資料②（以下のページ 6-7））
- 4) 大型予算申請を見送った理由の調査
参考データ
「研究開発プロジェクトのダイバーシティを進めるためにアンケート報告」
<https://www.jst.go.jp/diversity/about/research/funding.html>
特に、アンケートの主な結果（グラフ）が参考になります。
 - ・ 私は「選ばれる側にもバイアスがある」と話しましたが、チャレンジする前にその意欲を失う理由の中にこのような問題があるわけです。ここを解決することで、女性はもっと積極的にチャレンジするようになるはずです。
 - ・ チャレンジしたくても、出来ない理由をひとつひとつ洗い出すことです。コロナ禍で女性の論文数が減ったという報告がありますが、家事育児の負担が仕事の足を引っ張ったことは明白です。（資料③（以下のページ 8））（本ライブラリの「COVID19 関連資料」）
- 5) この秋の連絡会大規模アンケートへの回答を宣伝すること、事後で、育種学会のデータの解析をすること：ここで、解決すべき課題が見えてくるでしょ

う。アンケートの結果を執行部、会員双方と共有すること。

- 6) 何らかの要望・提言をすること、これがとても大切です。例えば、積極的にシンポジウムオーガナイザーと講演者の女性比率向上、学会賞受賞者の女性比率向上、役職及び委員の女性登用を積極的に進めるように執行部に働き掛けることが重要です。（アンケートはやってしまったら安心しますが、これが一番まずい！！）

(Q6) 男女共同参画が進むにつれ、一部の女性に負担増（招待講演・参画委員・運営委員等々）となるが、良い解消方法はあるか？

(A6)

- 1) ことあるごとに、女性委員を増やしてくださいと女性委員自体がアピールすること。
- 2) 若手（助教・講師レベル）でも、やる気のある人材を抜擢することです。女性だからということだけで、忙しい女性教授・准教授をますます忙しくするよりも、広く適任者を入れることが、多様性の良さを発見できると思います。
- 3) 採用や昇進の際に業績として所属学会での活動を書かされることが多いので、若手、特に女性の若手にたいして、学会がすべきこととしてとても大事なことだと思います

シンポジウム講演者選考と無意識のバイアス

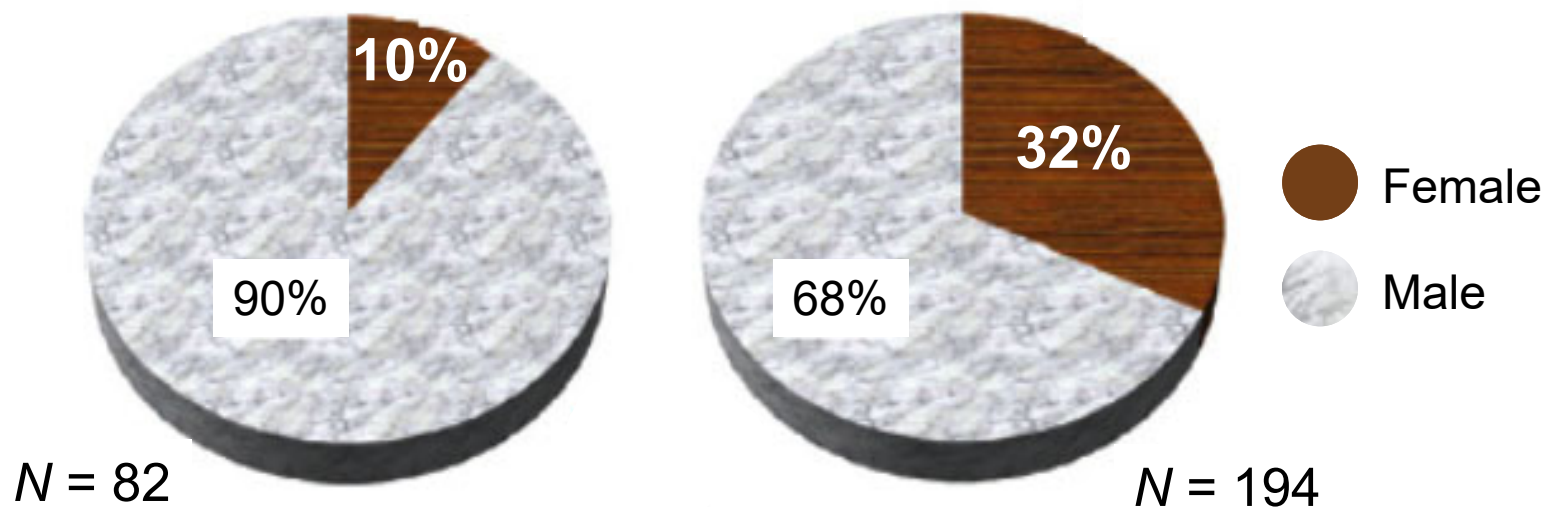
女性研究者のVisibility調査（日本分子生物学会）

オーガナイザー

男性のみ

男性&女性

Speakers invited to a symposiums



女性演者は10% 女性演者は32%

選ぶ側に女性がいないと女性が選ばれにくい

M. K. Homma, et al. *Genes to Cells*. 18, 529-532 (2013)

資料②

学会大会参加断念の理由とその支援に関するアンケート

2021年1月18日~1月31日まで実施

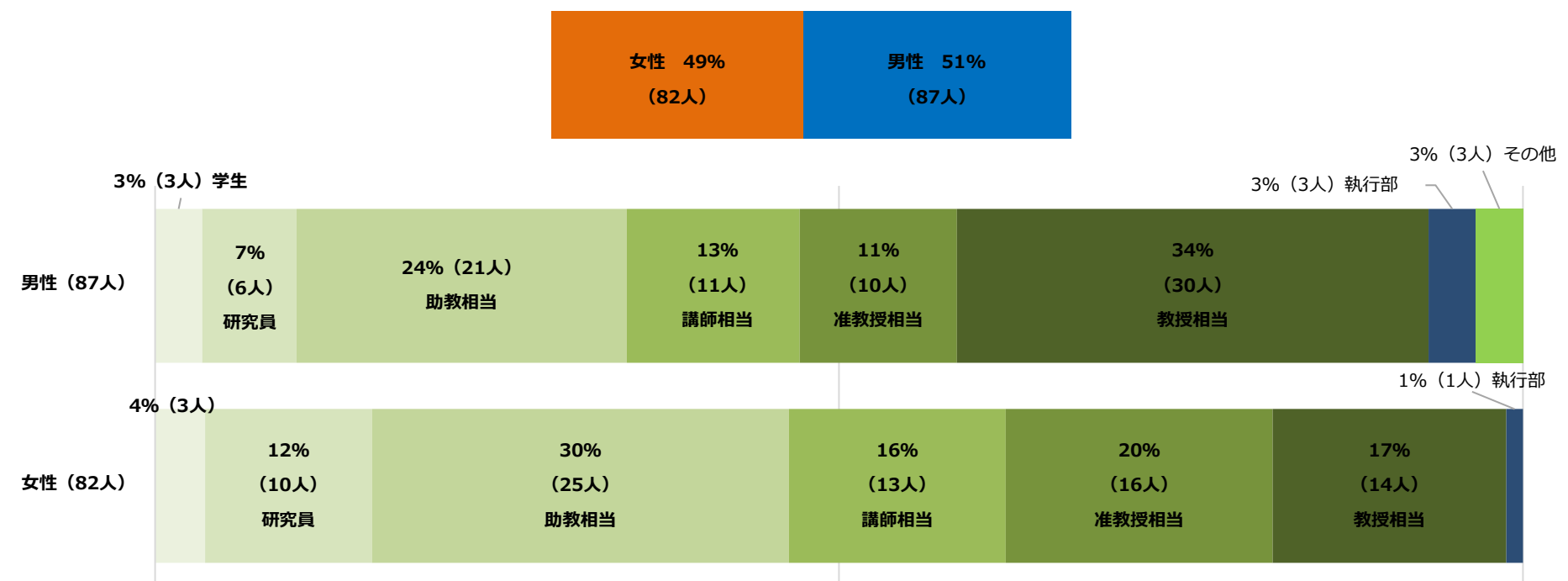
結果の概要

- ・「これまでに家庭や所属機関に関する理由で学会参加を断念したことがある」と回答した男性は62%、女性は79%だった。その中で、男性の断念理由は育児、教育、大学の運営事業と同程度で約30%だったが、女性では育児と答えたものが65%と圧倒的に多かった。
- ・学会参加断念理由を育児と回答した割合を男女別職位別に解析した結果、男性の助教相当が一番多かったが、女性では教授相当・執行部以外の幅広い役職で多かった。
- ・科研費による託児料支出の認知度は、男性の74%、女性の55%が知らなかった。

結論

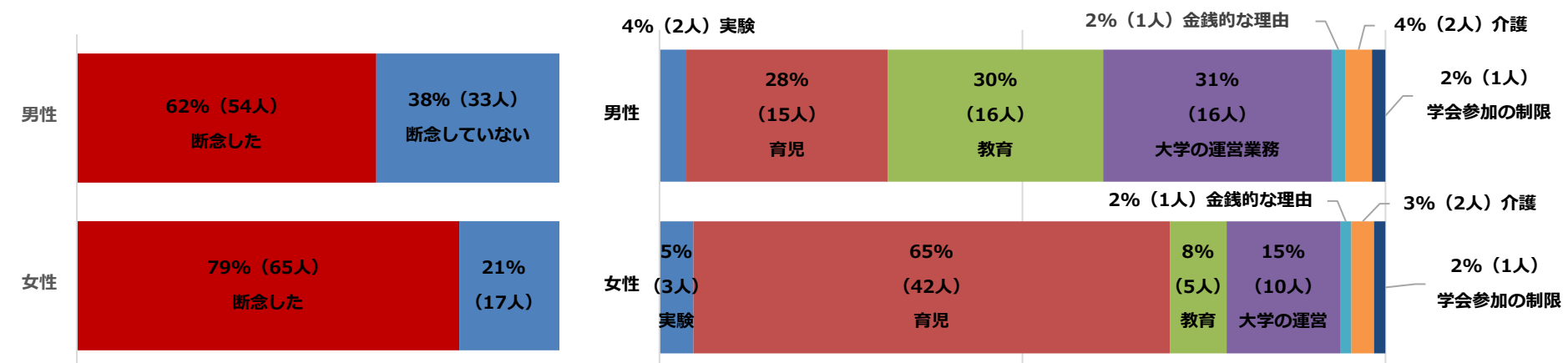
- ・学会参加支援は育児支援が有効で、特に若手、女性に有効であることが分かった。
- ・介護で参加を断念した者は極めて少ないため、介護支援は早急に必要ないかもしれない。
- ・科研費による託児料支出の認知度が思ったより低かったため、学会からも認知度を高めるアクションが必要かもしれない。

1. 回答者数と役職

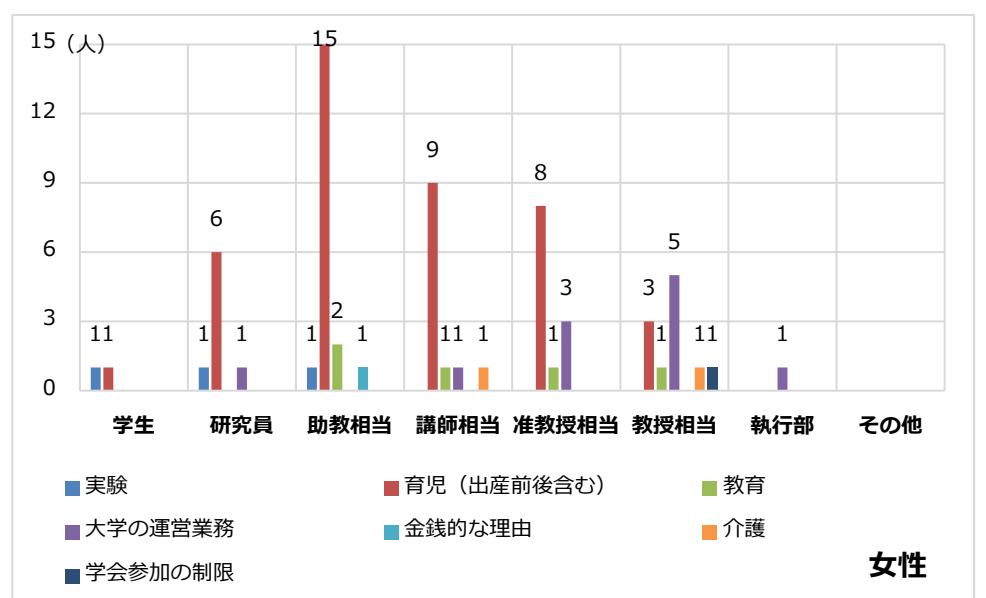
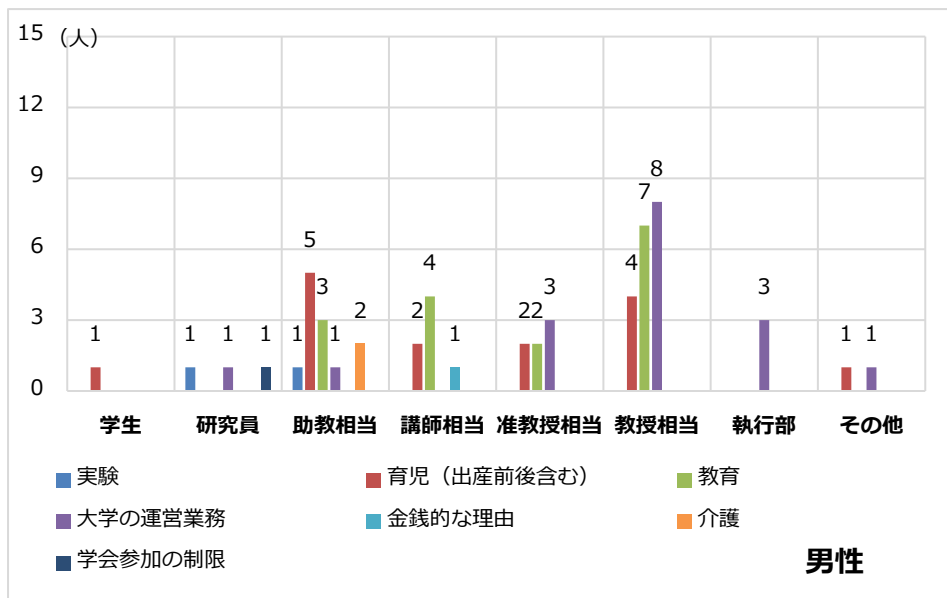


総回答者数 169 人、このうち男性回答者は 87 人 (51%)、女性 82 人 (49%) で、その割合はほぼ同じだった。男性の回答者で一番多い役職は教授相当 (34%) で、女性は助教相当 (30%) だった。准教授以上の職位は男性は 48%、女性は 38% となり、男性のほうが上位職の割合が高かった。尚、その他は非常勤のみの記載者、勤務医、技術者 (それぞれ 1 名づつ) である。

3. 男女別学会参加の断念の割合 (左図) と断念した第 1 理由 (右図)

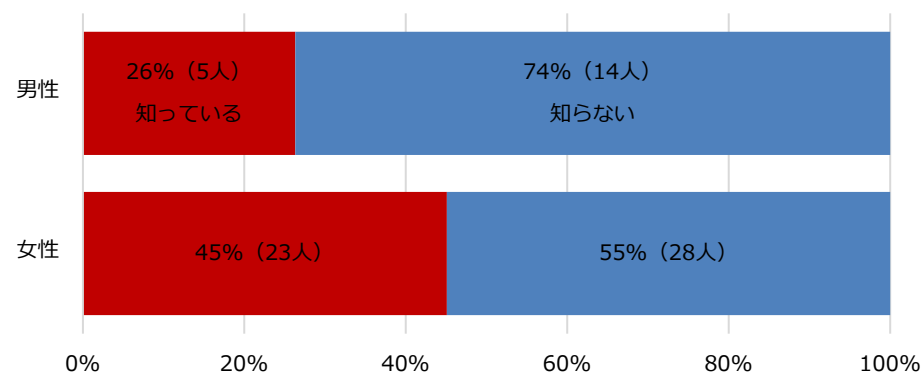


「これまでに家庭や所属機関に関する理由で学会参加を断念したことがある」と回答した男性の割合は 62%、女性では 79% だった (右図)。学会参加を断念した理由として男性は育児、教育、大学の運営事業と回答した割合が、それぞれ約 30% であったのに対し、女性では育児と回答した割合が 65% と圧倒的に多かった。



男女別および職位別での学会参加断念の理由では男性では職位が上がるにつれ、育児が占める割合が減少するが、女性では准教授まではどの職位でも育児が占める割合が高く、特に助教相当で育児によって学会参加を断念したの多いことが分かる。したがって育児支援は若手、特に女性に対する学会参加支援では重要であることが分かる。介護を学会参加断念理由の第1理由としたものは男女ともに2人で、第2理由に挙げたものはいなかった。

4. 科研費による託児料支出の認知度



科研費の直接経費で託児料が支出できることを知っている割合は全体で33%と非常に低かった。上図は学会参加を断念した第1、第2理由を育児と答えた男女で、科研費の託児料支出に関する認知度を解析した。その結果、男性では26%と大変低く、女性では45%と半分にも満たないことが分かった。

まとめ

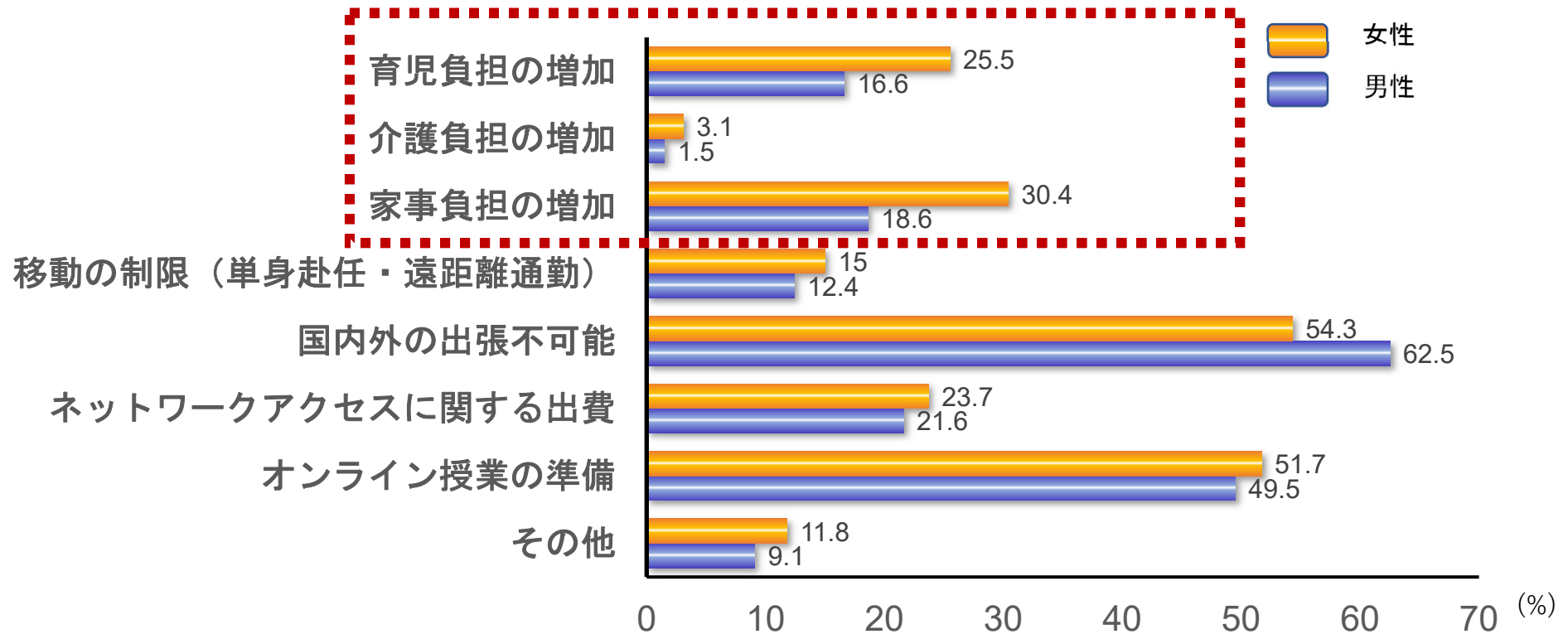
- ・アンケートの回答者の男女比はほぼ同じだった。
- ・回答者の役職では、男性の方が女性より役職が上位の人が占める割合が多かった。
- ・「これまでに家庭や所属機関に関する理由で学会参加を断念したことがある」と回答した男性は62%、女性は79%だった。その中で、男性の断念理由は育児、教育、大学の運営事業と同程度で約30%だったが、女性では育児と答えたものが65%と圧倒的に多かった。
- ・学会参加断念理由を育児と回答した割合を男女別職位別に解析した結果、男性の助教相当が一番多かったが、女性では教授相当・執行部以外の幅広い役職で多かった。
- ・科研費による託児料支出の認知度は、男性の74%、女性の55%が知らなかった。

以上から、学会参加支援は育児支援が有効で、特に若手、女性に有効であることが分かった。介護で参加を断念した者は極めて少ないため、介護支援は早急に必要ないかもしれない。

科研費による託児料支出の認知度が思ったより低かったので、学会からも認知度を高めるアクションが必要かもしれない。

コロナ禍に見られるジェンダーバイアス

緊急事態宣言後の勤務上の支障



緊急事態宣言によって、
女性の方に家事・育児の負担が増えた