

NEWS LETTER

2015年4月～6月 参画室の活動報告

オープンキャンパス相談会を開催しました

2015年5月16日(土)のオープンキャンパスで、受験生のための相談会「これから歩む『自分の道』をイメージしよう」を開催しました。

本学学生の研究生生活や日常生活などの様子をボードで展示するとともに、来場者が本学学生と直接相談できる相談会を行いました。

相談会に参加した学生からは、寮での生活や研究とアルバイトの両立など日常生活に関するだけでなく、具体的な入試対策について直接相談することができてよかった、といった感想がありました。

また、当日はオープンキャンパスに携わる教職員を対象に、大学敷地内にある「託児室せんたん」で一時託児を実施しました。4名の子どもたちが、たくさんのおもちゃで遊んだりお昼寝をしたりして楽しく過ごしました。



けいはんな女性研究者ネットワーク 第1回茶話会が開催されました

2015年5月19日(火) 18時半から20時半まで、けいはんなプラザにて「けいはんな女性研究者ネットワーク」今年度1回目の茶話会が開催されました。

今回は大人12名、子供4名が集まりました。インターネット検索で「けいはんな女性研究者ネットワーク」の存在を知り参加してくださった方、参画室スタッフのママ友つながりで参加くださった方など、さまざまな方に出席していただき、自身の研究やお仕事のこと、パートナーとの家事育児分担、出張時の保育をどうするかなどについて情報交換をすることができました。開始当初は緊張していた子どもたちも、後半は打ち解けて楽しい時間となったようです。

ランチミーティングを 開催しました

2015年4月9日、5月7日、6月4日にランチミーティングを開催しました。

教員だけでなく、職員、大学院生、そして室長などと共にワークライフバランス、男女共同参画室の活動などに関して意見交換、情報交換をしています。興味のある方はぜひ一度お立ち寄りください。

毎月第一木曜日12:30-13:30@参画室



「託児室せんたん」

本学では、教職員・学生への育児支援として、託児スペース「託児室せんたん」を学内に設置しています。「託児室せんたん」は次のような場合に利用できます。

【夜間・休日など通常の保育サービス（保育園等）でカバーできない時間】シッターの手配や費用は自己負担ですが、託児スペースとして利用いただけます。

【大学主催のイベント時】オープンキャンパス、入試説明会等に従事する教職員・学生の子どもの対象に、無料で託児サービスを行います。

出張時保育支援

本学に所属する教員の出張期間中の子どもの託児に係るシッター料金を大学が支援します。保育場所として「託児室せんたん」を利用いただくこともできます。

～詳しくは、男女共同参画室までお問い合わせください～



男女共同参画室は、2015年3月に事務局棟1階正面玄関横に引越しました。ぜひお立ち寄りください。

ワークライフバランス相談窓口

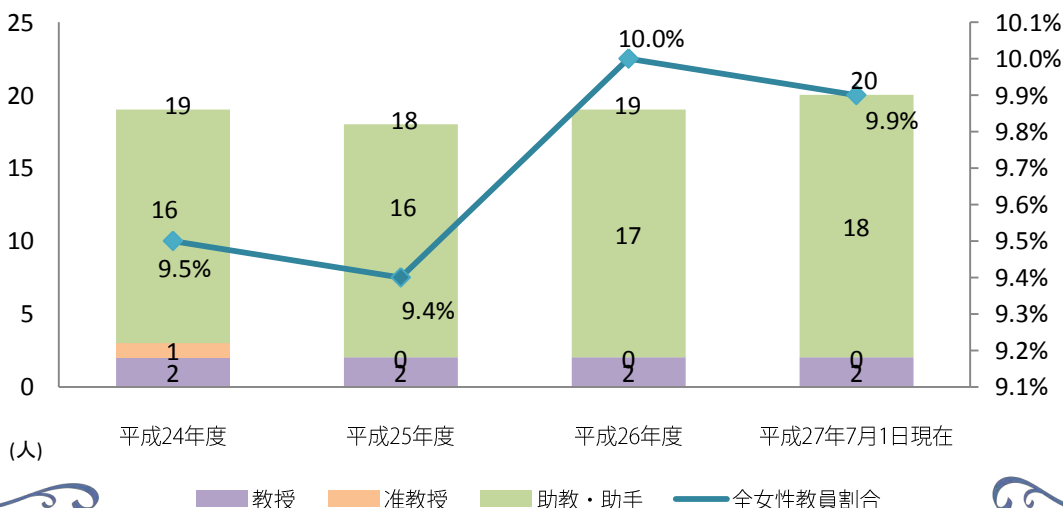
福祉や育児に関する行政サービスの情報提供や研究と生活の両立についての悩みなど、幅広く女性研究者のワークライフバランスに関わる相談を受け付けておりますので、お気軽にお越しください。

受付窓口: 男女共同参画室または専用メールアドレス
 受付日 : 月曜日～金曜日
 時間 : 9:00～12:00 / 13:00～16:00
 TEL : 0743-72-5138
 専用e-mail: wlb-soudan@ad.naist.jp

～男女共同参画室のホームページでは、近隣自治体の育児・介護に関する支援情報を「お役立ち情報」として掲載しております。ぜひご利用ください～

本学の男女共同参画に関する数字～女性教員の在職の推移～

女性教員の職種別在職者数と割合は以下のとおりです。



NEWS LETTER

アカデミックアシスタント制度を利用して part1

本学では、研究と育児等との両立を支援し、最先端研究の成果の向上に資することを目標として、アカデミックアシスタント（研究技術員）制度を設けています。今回は、平成26年度に本制度を利用された9名の研究者のうち、3名の方々にお話を伺いました。

子どもが6歳（平成23年度）と9歳（平成26年度）のときにアカデミックアシスタント（以後、AA）制度を利用して頂きました。昨年度は、立体構造分析のエキスパートである小佐見さんの支援により、効率的に変異体を作製でき、実験にかかるコストや時間を大幅に節約できたことで、6本の研究論文を発表することができました。ご支援、有り難うございました。

本制度のご縁で、現在、小佐見さんはポスドクとして、私が現在所属する中国の研究所でも一緒に研究をしてくれています。

私たちの研究分野では、解析を担う

河野洋治 客員准教授

- ・本学バイオサイエンス研究科
- ・Shanghai Center for Plant Stress Biology junior group leader

AA 小佐見 謙一さん



技術職員さんのスキルは1年では育ちません。経験を積みれば積むほどスキルが上がっていくので、本制度をもう少し長いスパンで利用できるとよいと思います。

子どもを持ちながら研究を続ける環境は、大学全体のシステムよりも、研究室のボスの考え方（これまでどのように子育てに関わってきたか）に大きく左右されると思います。どうしても大学は男性中心の社会なので、男性の

子育てに対する考え方を改善できたら、男女共同参画室がいらないような理想的な環境になると思います。男性の意識改革が一番大切で、難しいことだと思います。私自身も、現在の気持ちや子育ての経験を忘れることなく、多くの研究者がHappyに研究できる環境の構築に貢献できたらと考えています。

子どもが4歳だった平成22年度から現在まで、継続的にAA制度に支援して頂きました。植物の研究をしているので、実験材料になる植物は常に栽培する必要があります。実験の都合で、大量の植物を育てることが多かったので、手伝ってもらえて大変助かりました。また、実際には、データ取りも担ってもらうこともあります。子育てをしているとお迎えの時間が決まっているなど時間に制約がありますが、AA制度のおかげで、限られた時間で効率的に研究を進められるので、学生指導や実験結果の検討にも時間を割くことができ、助かっています。

私が利用を始めたころは、小さい

和田七夕子 助教

- バイオサイエンス研究科
 - 細胞間情報学研究室（高山ラボ）
- AA 吉村裕子さん、山本優香さん



子どもがいるスタッフは研究室に私だけで、研究に専念できる時間が短く、肩身が狭く大変申し訳ない思いでした。当時から研究室の教授の先生をはじめ、スタッフの皆さんには親切にして頂いて、本当に感謝しています。最近は研究室にお子さんが増えってきましたね。本制度は開始当初、女性研究者のみを対象にしていたのですが、男性の方もパートナーの方が働かれています、必然的に育児に関わると思います。途中で男性研究者も利用できるよう改

善されたのは、よかったと思います。

本制度には多大な支援を頂いてありがたく思っています。今後の要望を挙げるとすると、AA制度が単年度ではなく、たとえば3年などもう少し長いスパンの制度になれば、AAの方も働きやすくなりますし、私達も腰を据えて研究ができるのでより良い制度になるのではないのでしょうか。



久保健一 研究員
 バイオサイエンス研究科
 細胞間情報学研究室（高山ラボ）
 AA 森恵里さん



昨年度初めての子どもが生まれました。パートナーが働いていて、私の方が家から仕事場に近いので、保育園の送り迎えくらいは担当しなければなりません。そうになると研究にかけられる時間が限られ、苦しい状況だったのですが、昨年度からAA制度を利用することができて助かっています。森さんには栽培した植物からDNAやRNAを抽出してもらい、そこにどんな遺伝子があるか、どのように機能しているのかの解析をしてもらっています。

彼女も子育てをしている方なので、仕事とは直接関係はないけれどいろいろと情報をもらったり、愚痴を聞いてもらったりしていて、そういう意味でも子育てを支援してもらっています。

森さんの解析結果も含めた研究成果を、子どもが夜泣きの時期に夜な夜な論文にまとめました。その成果が2015年1月にNature Plants誌の創刊号に掲載(表紙にも採用・写真右)され、国際的にも高い評価を得ることができました。

今後の制度への希望としては、次年度の申請条件を早めに提示していただきたいです。お子さんのいるAAであれば保育園などの手続きもありますし、どのような条件で雇用できるのかをできるかぎり早く教えてほしいですね。

久保研究員が所属する研究室の教授とAAにもお話を伺いました。

高山教授：私の研究室は植物をたくさん集めるので、とにかく人手が必要です。これまで花を何万個も集めるためにアルバイトの人を雇ってきました。その方たちのなかで続けて働きたいという方に補助員になってもらって今がある。なので、小さなお子さんがある女性の補助員が多いですね。研究室の写真はどれも子どもがたくさん写っています。



森恵里さん：解析の仕事はこれまでも経験がありました。AAは先生と相談のうえ勤務時間をフレキシブルにできるのでありがたいです。高山研究室は、ラボで企画される飲み会もバーベキューも、高山先生が子どもを連れて来てぜんぜんいいよという感じなので、みな連れてくる。そういう雰囲気のある研究室です。

女性研究者スタートアップ研究費（教育研究助成）を受給して part1

本学では、優秀な女性教員の採用促進を図るために、新規採用の女性教員の研究立ち上げに対して研究助成をおこなっています。平成21年から平成27年6月までに16名の女性教員を支援してきました。今回は昨年4月に赴任され、研究助成を受けられた大谷先生をご紹介します。

スタートアップ研究費を受給して

本研究費を受給したことで、研究室のセットアップのほか、共同研究の打ち合わせやセミナーのための学外講師の招聘を計4回行うことができました。成果として3本の論文を発表したほか、研究テーマの継続発展のための新たな外部資金を得ることもできました。研究費の受給期間を1年間で区切るのではなく、最大2年間利用できるようなれば、より使いやすいかもしれません。

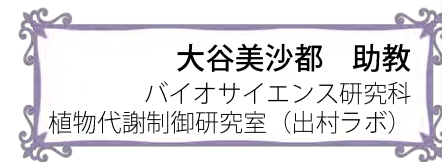


なぜ研究者に？

もともと学校の先生になりたいと思っていたのですが、修士1年の秋にシロイヌナズナ変異体の遺伝子を同定し、そのままこの道を極めようと研究の道を進み、現在に至ります。学位を取得したあとはそのまま同じ研究室で半年間ポスドクをした後、理化学研究所で9年間研究員をしていました。この間に子どもを二人出産し、2014年4月に本学に移ってきました。

研究と子育て

朝は上の子を小学校に送り出し、下の子を保育園に預けてから大学に来ています。夕方は二人のお迎えがあるので18時過ぎには大学を出ます。パートナーは中学校の教員をしていて私より拘束時間が長いこともあり、ほとんどの送り迎えと食事づくりは私が担当することに。でも論文のメ切など、どうしてもやらなければならないことがあるときはパートナーに子どもの寝かしつけを任せて、夜仕事をさせてもらいます。子どもが小学校に入るまでは子どもたちを出張に連れて行きやすかったのですが、小学校に入るとなかなか難しいですね。所属する研究室



大谷美沙都 助教
バイオサイエンス研究科
植物代謝制御研究室（出村ラボ）



大学で研究をするということ

理化学研究所で研究をしていたときもこの大学に来てからも、研究の現場を担っているテクニカルスタッフ、技術職員などのメンバーは女性が多いです。シングルであったり、子どもがいたり、介護をしていたり… 理化学研究所では多様な環境をもちながら自分のスキルを活かしたいという人たちと一緒に仕事をしていました。みなプロ意識も高く技量も高い方々でしたので研究が実によく進みました。

大学は、やはり学生の教育が主体ということで、研究を進めるにしても理化学研究所とは感覚が異なります。自

分のささいな発言が学生の研究生生活を決定づけてしまうかもしれないし… 責任も感じます。研究自体のおもしろさとしては、新しい発見をして新しい技術につながるかもしれないとか、教科書を書き変えるかもなどといったワクワク感もありますが、同時に、一般の人の価値観からしたら理解されづらいという難しさもあつたりします。この意味では、教育には肌感覚としての達成感というか、人と人の関わり合いといった生の感覚がある。学生さんたちに刺激されて、次の研究の方向性が変わることもある。そこが大学で研究をするということのひとつの面白さだと思います。



によってはそれでも「行って来い」となる場合もあると思いますが、出村教授はご理解があり、無理強いはありません。

18時からの会議があるという場合も「どうしても難しいときは出なくてもいいよ」「先に帰っていいよ」と配慮してください。まあ、できるときにその分仕事してねってということではあるのですが、同世代の子育て研究者の間では、子育て期のように生活のすべてを研究だけに専念できない期間に「弾除け」(笑)になってくれる人がいると助けられるよね、などと話したりします。

先日、「研究において女性ならではの視点ならではの視点が活かしている点はどこですか」と聞かれることがありまし

た。実際には、女であり母親であることも含めて私という個人であるという認識なので、そもそも切り分けて意識しておらず、この手の質問は困りますね。それから、科学というのは、もちろん研究の視点や切り口といったような個性が活かせるところもたくさんあるけれど、基本は実験や理論ベースで誰がやってもそうなるというのが足場にある世界です。でもそう思われていないのかな。科学者であることが母親業に活かせるということはあっても、女だから、母親だからこの実験ができましたっていうのはない(笑)と思うんですけどね。



「女性研究者」の ロールモデル？

男性の生き方については一昔前ならば「頑張って勝ち組になれ」のようなシンプリなモデルで事足りてきたように思いますが、この裏には女性が生活環境の多様性の受け皿になってきたという事実があります。同じ女性でも、結婚しているか・していないか、パートナーと同居できているか・できていないか（研究者同士のカップルは別居婚が多いので）、子どもがいるか・いないか、親御さんがまだ元気かなど、環境はさまざま、これらの条件は、残念ながら今の日本ではとくに女性の働き方を直接的に制約してきます。そんな現実のなかで「これだけが

んばれないとだめなんだよ」というロールモデルの提示という考え方自体が私には空虚な感じがしています。例えば「女性の社会進出」が声高に叫ばれる一方で「男は家事はしなくても咎められない」という風潮がいまだにありますよね？女に2倍働けっということ？みたいな。それに加えて女はいつまでも美しく可愛くあれていうバイアスもあるし。これは逆もしかりで、「男は弱音を吐くな」という価値観に苦しめられている男性も多い。男女問わず、真面目な人ほど、全てを真に受けて辛い思いをする場面が増えています。

ただ、こうした「常識」も世代とともに変わっていきます。理化学研究所で働いていた頃、ベテランのパートタイマー

の方に「私の頃は結婚したら家庭に入るのが当たり前で、研究を続けたくても続けられなかった。良い時代になったわねえ」と言われて胸を打たれた覚えがあります。

現実問題として、価値観の変化スピードはどんどん上がっている。これから就職や結婚を経験する世代には、これまでのような「がんばれないとだめ」なロールモデルでは伝わらないと思います。どうい社会が望ましくて、そのためにはどうい価値観を育むべきなのか。結局のところ、教育の力に戻っていく問題です。



ひとつ実感として言えるのは、現状の「一般的な」研究者としてやっていく、しかも子どもを産み、育てながら続けていくということは、それなりに人と環境を選ぶことではあると思います。例えば、私の場合には子どもを含めて家族も基本的には健康で、理解あるパートナー、上司、職場環境に恵まれたという点でものすごくラッキーです。下の子を授乳している時期にサイエンスに論文を投稿しましたが、当時は夜中に授乳しながら出村教授とスカイプで議論して度々の修正要請に応えるということをしました。母子

ともに健康で、さらに黙ってサポートしてくれたパートナーがいたからこそできた芸当で、誰でもこうしたことが可能だとは思わない。だから、自分のケースをロールモデルとしたいとは思っていません。「一般像」に自分を合わせていくのではなく、真に求めるべきは、各人の多様性を飲み込んだ上で多様な働き方を可能にする・認めていく、そうした姿勢ではないでしょうか。研究の現場は、そういう意味ではほかと比べて柔軟性が高いのではないかと期待しています。

3割を超えないと声は届かない

ラボ旅行や研究発表会の際には、温泉旅館を団体利用することがよくあります。そういうとき、私は可能な限り「部屋風呂も付いているかどうか」を確認するようにしています。というのは、何度か自分がちょうど生理中で大浴場を利用できないタイミングにあたったことがあるからです。これって多分、男性幹事のみなさんはあまり考えたことないですよ（笑）。普通に「生理で入れない人がいるかも」と思いつける

ようになるためには、それを共有できるだけの人数や経験が必要です。一般的に集団のなかでその属性を持つものが3割を超えないと声は届かないと言いますが、ほんとうにそうだと思います。もちろん人数を増やせば全てが解決するわけではありませんが、重要な第一歩であることは確かです。いろんな場面で、男女比率が改善されていくと良いですね。

