

報告

・第5回男女共同参画推進シンポジウム
「時代を翔ける女性研究者たち ～その軌跡とキャリア展望～」

12月7日（金）、ミレニアムホールにて第5回男女共同参画推進シンポジウム（情報科学研究科との共催）を開催しました。学内外より81名の参加がありました。

まず、磯貝学長より、開会の挨拶があり、本学における女性教員の比率の推移や、3研究科ごとの女性教員の割合の違い、また女性学生の割合の違いなど、具体的なデータに基づいたお話がありました。

本学は若手研究者の割合が多く、若手研究者や若手教員を育成するという動きにおいて女性教員、女性研究者の採用、育成が大きな役割になっていること、などを述べられました。



続いて、**Samiha Mourad**氏

(William and Janice Terry Professor of Electrical Engineering, Santa Clara Univ.)

には、『**The journey of a woman Engineering : From Cairo to Silicon Valley**』をテーマに講演していただきました。

カイロでの学生時代に始まり、現在のWilliam and Janice Terry Professor of Electrical Engineeringに就かれるまでのご自身を取り巻く環境、加えてご自身の研究経歴について様々なエピソードをもとにお話しいただきました。

カイロでの学生時代は5000人の男子学生の中で女性学生はたったの5人という環境の中、自らの勉強に没頭されたそうです。また、大学で修士取得後ノースカロライナ州に渡り、Nuclear Engineering DepartmentにおいてPhDを取得した時には女性はたったの2人だった、など時代的背景として女性学生、女性研究者が非常に少ない環境だったそうです。

その後、ニューヨークを経てニュージャージー州ではDivision of Science and Mathの学科長とられました。またサバティカルを利用してBendix Corporationで勤務し、そこでdigital testingについて興味を持たれ、この分野において最初の論文を書き上げられました。この頃には大学や企業で勤める女性の割合も少ずつ増えてきていたそうです。

8年間スタンフォード大学で研究員としてすごしたのち、2004年に来日し、NAISTの情報科学研究科藤原研究室で客員教授として研究を続けられました。

現在勤められているSanta Clara大学では、女性学生の割合が25%、女性教員の割合は37.5%とのこと。そもそも工学部の設立は1912年、その後女性学生が入学した1965年になってからのことだそうです。

先生ご自身は大学課程においてDesign and Testのカリキュラムを確立し、ともに研究してきた大学の卒業生たちはIntel, Cisco, Synopsysなど大企業で働いておられるそうです。

日本では定年制度がありますが、アメリカではそれがいないため、現在も研究に没頭されている、とのことでした。



大隅 典子氏（東北大学大学院医学系研究科発生発達神経科学分野 教授）は、『**なぜ女性研究者は少ないのか -科学的考察-**』をテーマに、様々なエビデンスをもとにお話しいただきました。

日本において女性研究者は年々増加しているにも関わらず、国際比較ではビリ。特に理農工学分野で少なく、また職位が高くなるほど女性の割合が少なくなっているそうです。

「女子学生の方が優秀なんだけどね・・・」といわれる教員は少なくありませんが、この発言は実は自らが女性学生を育成できない、と公言しているようなもの、とのこと。

女性研究者が少ない理由として「ロールモデルが少ない」「家庭と仕事との両立が困難」と女性が男性に比べてより強く感じているのと比べ、男性は、「男女の適性の差」が原因と感じているそうです。

また、生物学的な違いにおいて考察してみても、女性だから理数系に弱い、ということではなく、脳構造、脳機能、認知機能における性差もそれが原因となっているわけでもなさそうです。社会的な違い（子どものころからの親の接し方、教師との関わりなど社会的環境によるもの）が男性、女性双方の意識に影響を及ぼしているのかもしれない。

また、女性研究者の家事労働時間についてみると、子どもがある男性研究者と比較して、女性研究者では家事・育児時間が男性よりもはるかに多く、研究者としての実力だけでなく、社会的に背負っている負担は性差があると言わざるを得ないのが実状のようです。

女性研究者育成施策などの基盤整備に加えて、女性が背負っている社会的ハードルを少しでも低くしていくことが、今後の女性研究者育成にもつながっていきます。



続いて **和田 浩美氏**

(パナソニック(株) R&D本部 全社CTO室システムエンジニアリング室 室長)より『マイノリティの会社の歩き方』について 講演がありました。



パナソニックへの入社後から自らが向き合ってきた「組織の中のマイノリティ」についてお話がありました。

結婚と出産を経験し「やめないんだね」「忙しくなったら子どもを作るんだね」などの言葉による圧力、仕事復帰を果たしても仕事を回してもらえない、などの現実と直面しながら、万能感から解脱し、周囲に深い感謝の念を抱くことから次第にそのマイノリティを受け入れられるようになった、とのこと。

‘多様性’とはマイノリティが受け入れられ、感謝することであり、多様性のある組織では、互いに理解できないことを前提に受け入れ合うことができます。

マイノリティが生き残っていくコツとして①論理性が大事 ②規定基準を互いに理解重視する ③上位下達の徹底 ④見える化と具体化 ⑤中身で語らない人は信じない だそうです。

自らの経験を通じて、会社人としての男性、女性にそれぞれメッセージを送られました。

「女性のみなさん、仕事が面白くなくても、つらくても、やめたくても絶対にやめてはいけません。その場にいればおのずと仕事に手が出るようになります。家事・育児との両立で無理と思った時は頑張りすぎないで周囲に甘えて助けてもらいましょう。今はいろんなサービスがあります。今を乗り切れればほんの数年後にはきっと楽になっています。」

「男性のみなさん、女性は『役者』なのだから期待する役柄を示してあげれば社員としてそれを演じてくれます、女性が自ら求めることを待たないで、言語で明確に伝えてください。」



～パネルディスカッション～

その後のパネルディスカッションでは、コーディネーターとして情報科学研究科 井上教授、パネリストとして3名の講師に加え、同研究科 湊研究科長、同研究科 柴田准教授と共に、女性研究者・技術者をとりまく社会的環境（家族、制度、システムなど）の利用、活用について意見交換が行われ、コミュニティーをうまく活用していくこと、また行政だけでなく会社でもサポート体制が充実していけば、との意見がありました。

また、質問フォームに寄せられた「理系進出は社会的理解（家族も含め）が不可欠。一方で技術系の優れた人材が女性で多くみられるのも確か。そもそもPIになることのみがゴールではないのではないか」についてそれぞれの立場からご意見をいただきました。

女性の理系での活躍については社会的な理解が得られてきている一方で全員が第一線に行けるとは限らず、その他の活躍の仕方については、「女性の多様な生き方においてそれぞれがなりたような方向で行ければ」、との意見や「大学、組織側が女性を活用する際は、明確な期待をすることが大切」との意見がありました。

また、男女共同参画を推進していくうえでの心、文化、行政の壁については、女性研究者をとりまく環境として社会の意識が変化してきたこと、またより多くの女性学生が理工系に進むようになるためには、地域レベルから子ども自身、また親の意識を変えていくことがスローではあるが確実な方法かもしれない、との意見がありました。

～参画室より～

今回のシンポジウムでの講師、パネリストからのメッセージはこれから研究者、技術者を希望する学生、また、実際に組織で働いている女性に対して大きな応援メッセージとなってくれたと感じています。

行政による政策、施策の充実はしかり、でも一番大切なのは実際に大学で勉強している女性学生、また研究している女性研究者、企業で働いている女性技術者など身近なロールモデルの存在なのではないでしょうか。

これからも、いろんな情報を発信、提供していければと思っています。

今後も男女共同参画室の活動にご理解、ご協力賜りますようお願いいたします！