日経ウーマノミクス プロジェクト

日経ウーマノミクスフォーラム「ダイバーシティ研究環境整備と女性研究者の未来」～国内女性研究者初 ノーベル賞受賞者育成を目指して～

キャリアの断絶 心配しない枠組みを

研究・開発の最前線に女性の姿が当たり前になって久しいが、彼女たちは、その実力を十分発揮できているのだろうか――。日経ウーマノミクス・プロジェクト実行委員会はこのほど、関西10大学や有力企業などと連携して、日経ウーマノミクスフォーラム「ダイバーシティ研究環境整備と女性研究者の未来」を開催した。出産や育児を、研究者としてのキャリアアップの障害だととらえるより、成長のための新たなチャンスに変えるために必要なサポート体制や、女性自身の意識改革の必要性などについて、議論が尽きなかった。

ワークスタイルの多様化が人材を育てる

キーノートスピーチ（問題提起）

シスコシステムズ 代表執行役員 社長
鈴木 みゆき 氏

成功体験は通用せず

2015年から現職を務めています。あらゆるモノがネットにつながる「ＩｏＴ」の普及や、急速なデジタル化に伴って新たなビジネスモデルが相次ぎ登場するなど、私たちを取り巻く生活環境は大きく変わっています。自動車でも自動運転の具体化が現実のものとなりつつあるなど、世の中の情報化の流れはより加速していくでしょう。

シスコとしては、こうした新たなテクノロジーに対応しつつ、よりセキュリティー対策を強化するなどして、世界の情報ネットワークを安心して利用できるようにする責任があると考えています。これほど激しく、大きく時代が変化する中、従来の成功体験の延長線上の発想では、十分に対応できない可能性もあります。

日本では人口減少が進んでおり、こうした大きな変化を成長につなげるためには、新たな枠組みが必要になっているのではないかと感じます。具体的には、多様な人材を受け入れ、尊重しあう「インクルージョン」と「ダイバーシティ」、働きやすい環境を提供して生産性を高めていく「働き方改革」、リスクを恐れずにチャレンジできる風土を醸成することです。デジタル時代だからこそ、人材の力を引き出すことがより必要になってくるはずです。

シスコでは08年、全社員を対象にテレワークを推進することを宣言しました。実際、テレワークを活用して育児を担いながら在宅勤務に取り組む男性社員も少なくありません。ある女性上級エンジニアは、グローバルレベルのプロジェクトに参加しており、月に5、6回は午後10時以降や午前8時に、ウェブ会議やテレビ会議に参加するそうです。彼女は在宅勤務とオフィス勤務を上手に組み合わせて、欧米など世界各地のエキスパートとコミュニケーションをとっています。日頃から信頼関係を構築するには、お互いの理念を共有することが重要で、必ずしも長時間オフィスにいる必要はないのです。

価値観の共有が重要

世界中の多様な社員が意見やアイデアを出し合って、イノベーションを推進するためには、テレワークのようなシステムは基盤でしかありません。実際に機能させるためには、企業風土と明確な制度、テクノロジーの３つの柱を確立することが欠かせないと考えています。社員が専門性を最大限に発揮してビジネスに貢献できるよう、全員が共有・共感できる価値観を持ってもらう必要があります。さらに、透明度が高い目標管理・業務管理を一体的に推進してきました。

多様な人材の活用は、単なる人事プログラムだけではなく、重要な経営戦略として位置付けています。女性が活躍しやすいアイデアの提案や、国や地域などによって異なる文化を相互に受け入れる取り組みなどは、社長直結の全社横断的なチームを設けて、積極的に推進できる体制を整えています。

日本の現状は、世界的にみても極めて女性が活躍しにくい社会だと思います。先進国水準の経済力はあっても、企業の役員登用比率や国会議員の比率など、女性活用という点では、世界的にも最下位レベルに甘んじています。

固定概念から脱却を

日本には、女性の行動様式に対して固定的な見方があり、リーダーとしての能力評価が不当に低くなっている可能性があります。そもそもリーダーは自分のイメージにかなう人材を重用しがちで、異なる発想を持つ女性とは、衝突するのではと敬遠してしまうのではないでしょうか。社内での昇進時だけではなく、採用時点からこうしたバイアスが不利になっている面はないでしょうか。

女性はいまだ謙虚で控え目であることが美徳とされ、自分の能力や経歴を、積極的にアピールしにくい面も残っているように感じます。例えば、日本語には男性と女性の言葉遣いに違いがありますが、英語にはありません。こうしたコミュニケーションの違いが、礼儀や習慣などにも影響を与え、ビジネスの場での立ち振る舞いに男女差を生じさせることにつながっているのではないでしょうか。女性は男性の補助的な役割につくべきだという固定概念に、女性自身もとらわれている遠因ではないかと思います。

女性にとって、仕事と家庭の優先順位が対立するということは多々あります。何があっても会社に出勤しなければいけない、仕事は質ではなく勤務時間で管理するという文化は、根強く残っています。夜の飲み会や週末のゴルフなど、ワークライフバランスを崩す要素は、実は女性にとってだけではなく、男性にとってもデメリットになるのではないでしょうか。

私の例が皆さんの参考になるかはわかりませんが、常日頃から35年のキャリアに、明確なプランを持っていたわけではありません。環境に応じて新たにチャレンジするためにも、常に将来に対してオープンであることが役立ちました。もちろん他人の目を気にする必要もありません。

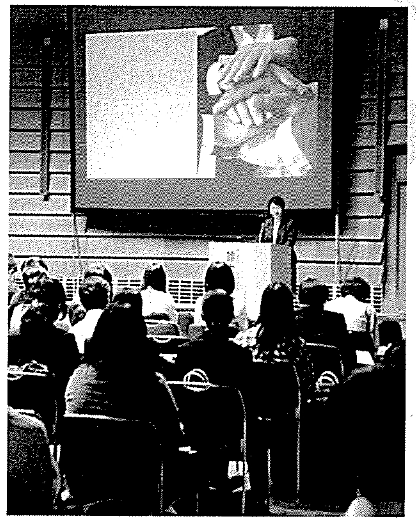
柔軟に学習する姿勢

野心的過ぎず、かつ遠慮し過ぎないことも大切だと思います。学ぶ姿勢を持ち、組織に何をもたらすことができるかを考えるべきでしょう。こういう知識やスキルがあると主張すべきですし、わからないことはわからないと素直に伝えることです。

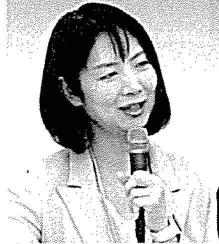
人と接することを楽しみ、人とは違う発想を持つことも必要でしょう。他人と接することで、多様な考え方を知ることは、ダイバーシティそのものです。その上で、自分の考え方がしっかりしたものであることを確認して、自信やプライドを持つことができます。相手の話を無批判にすべて受け入れることは、真の意味でのダイバーシティやインクルージョンにつながらないのではないかと思います。

そして、人と違う発想を持つことに対して怖さを感じる必要はありません。自分独特の考えを持つということは、自己の存在意義を改めて確認するチャンスだと思います。

人生を大局的にとらえ、バランスをとりながら進んでいくスタンスも役立ちます。人生訓的ではありますが、ユーモアを忘れず、失敗から学ぼうという前向きな姿勢を持ってほしいですね。変化のスピードが加速する中、ダイバーシティがもたらす新たな答えや創造的なアイデアが無くては、組織は生き残っていけないのです。



企業と大学の女性研究者によるパネル討論「ダイバーシティ研究環境整備と女性研究者の未来」

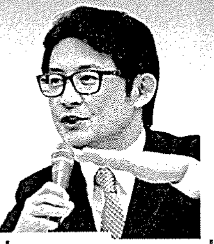


シンクタンク・ソフィアバンク 代表
藤沢 久美 氏

オムロン インダストリアルオートメーションビジネスカンパニー アプリセンサ事業部
瀧川 えりな 氏

シスメックス 中央研究所 研究員
角中 ちひろ 氏

ダイキン工業 テクノロジー・イノベーションセンター 研究員
大阪大学 大学院工学研究科 助教
安本 千晶 氏



大阪大学 大学院 歯学研究科 教授
加藤 隆史 氏

京都大学 大学院 人間・環境学研究科 准教授
船曳 康子 氏

神戸大学 理事 副学長 広報・社会連携担当
内田 一徳 氏

大阪市立大学 大学院 生活科学研究科 准教授
中台（鹿毛） 枝里子 氏

大阪府立大学 大学院 工学研究科 物質化学系専攻 マテリアル工学分野 准教授
牧浦 理恵 氏

関西大学 システム理工学部 電気電子情報工学科 准教授
小尻 智子 氏

関西学院大学 理工学部物理学科 准教授
平賀 純子 氏

甲南大学 フロンティアサイエンス学部 講師
川内 敬子 氏

同志社大学 大学院 理工学研究科 教授
平山 朋子 氏

立命館大学 薬学部 教授
小池 千恵子 氏

藤沢　大学と企業の研究者が、それぞれの研究機関に身分をおいて活躍するクロスアポイントという取り組みが進んでいるようです。

産学連携の動き

加藤　4月にスタートさせた制度ですが、これまで共同研究に取り組んでいた経緯もあり、大学としては非常にスムーズに進んでいるという印象です。先進的な研究にしっかりコミットメントできているのではないかと思います。

安本　空調機器メーカーである当社には睡眠生理について深い知見がありませんでした。総合大学である大阪大学には、医学や工学など幅広い分野の専門家がいるので、新たな領域に対する技術蓄積につながっていると感じます。当初は関連があると予想できなかったジャンルの研究者から、ヒントをもらえるのもメリットだと思います。

藤沢　研究者には女性は少ないと聞きます。今回は多くの女性研究者が参加されているので、改めてなぜ研究者の道を選ばれたのか、お話をうかがってみたいと思います。

船曳　大学卒業後は内科医として臨床治療に携わってきました。認知症を専門にして、研究を行ううちに、忘れる以前の覚える、つまり学習するというプロセスから一貫して取り組もうと考え、米国に留学しました。そこで研究はうまくいくと一度に多くの人を助ける力があると知りました。帰国後は社会支援に関わるため、精神科医としての臨床医療や認知機構に関連する研究に取り組んできました。

楽しい先端研究

瀧川　大学卒業後、大学院より企業の前線で経験を積みたいと考えていました。就職時にも研究者というよりも実際のものづくり、開発に携わりたいと考えていましたが、商業的に確立していない技術を将来的に実用化する役割を担う技術本部に配属されました。デジタルカメラの画像から性別年齢を推定するなど、当時は世界でも例のない技術に挑んできた日々は、非常に充実していて楽しかったです。今は生産現場向け視覚センサーの開発に取り組んでいます。

基礎研究に関心

中台　薬学系の博士課程を修了して、研究職として大手製薬会社に就職しました。抗がん剤開発の仕事はやりがいもありましたが、2、3年目あたりで基礎研究への欲求、関心のあるテーマを突き詰めたいという気持ちが大きくなってきました。ちょうど結婚したことで経済的基盤はできたという安心感もあり、ある大学に転職しました。大学で研究するなら研究室のリーダーになることがスタート地点だと思っていたので、公募に応じて大学を移りました。

藤沢　管理職が男性ばかりの職場だと、育児休暇などへの理解が得られにくい面はあるのでしょうか。

瀧川　2人目の育児休暇を取得して復帰間もないのですが、職場に他の女性がいないと、やはり仲間が欲しいなと強く感じます。育児休暇や短時間勤務など、職場の制度は非常に整っていますし、男性の上司も配慮してくれます。ただ、配慮が行き過ぎると遠慮になってしまいます。それはかえって困るので、大丈夫だということを理解してもらわなくてはなりません。

人材確保に少数派の壁

藤沢　理系学部に進む女性がなぜ少ないのか、そこに問題があるような気もします。

内田　やはり女性の研究者が少ないという現実はあるでしょう。なぜ研究者にならないのかといえば、まず学生数が絶対的に少ないというのが根本的な原因ではないかと思います。進学時に、女性が少ない分野は避けてしまいがちなのは仕方がない面があるでしょう。理系の魅力を入学前から伝えていかなくてはならないと考えています。

減る長時間労働

牧浦　私が学生のころは、教授や准教授はずっと働いていて、朝から夜遅くまで研究室にいるのが当たり前というイメージがありました。だから女性が家庭との両立を考えると、なかなか研究者の道を選びにくい面があったと思います。しかし、今は雰囲気もかなり変わってきて、女性の研究者も増えています。

川内　私が所属しているフロンティアサイエンス学部は、全国の理学系で女性比率トップといわれています。それでも大学院の博士課程になると、物怖じしてしまう女性が多いのが実態です。ただ、これからの時代、家庭を持ってからも、自力で子供を育てていく覚悟と力は必要でしょう。だから、手に職という意味でも、好きなことを続けることができる研究職という選択に魅力がないわけではないと考えています。

小尻　理工系、特に電気や機械などの分野では、トップに立たれた女性のロールモデルが少ないのではないのかなと感じています。作業服を着て油まみれで作業をしているというイメージが強くて、女性が飛び込んでみたいとはなりにくかったような気がします。そんな中でキラキラ輝いて、活躍する姿を見せることができる女性リーダーが増えたら、理系の印象ももっと変わるのではないかと期待しています。

藤沢　女性は理系に向いていないという、世の中のイメージみたいなものはあるのでしょうか。

男女の差は無い

平賀　私の専門は宇宙物理学で、大気圏外に観測衛星を上げる仕事をしています。関学自体、理系学部の女性比率はアップしていますが、大学院の段階で落ちてしまうのが現実です。ただ、物理の分野で世界中の研究者らと共同作業に取り組んできた経験から言えば、男女の差というものを感じたことは、ほとんどありません。

小池　薬学部に女子学生が多いのは、出産などのライフイベントがあっても仕事を続けやすい資格を取得できるという面が大きいような気がします。

平山　機械工学を学びたいという女性が増えないのは、関心の低さという問題もあると思います。言葉で研究は楽しいと伝えても、若い人が研究者になるというイメージを実感しにくいのでしょう。

牧浦　関西の主要大学で協力して、「関西科学塾」という活動をしています。女子中学生・高校生と一緒に実験をしたり、理系の女子学生と交流する場を設けたりと、身近なレベルで、理系への理解を広げようという取り組みを進めています。

情報断絶に不安

藤沢　出産や育児などライフイベントに対する環境整備は十分でしょうか。

瀧川　企業だと、会社との情報の流れが途切れてしまうというか、復帰するときに「浦島花子」状態になってしまう不安はありました。自宅で新技術をウォッチしようとがんばりましたが、なかなか頭の切り替えができず、独力でというのは難しかったです。

角中　出産休暇や育児休暇の間にも、最新の情報にアクセスできるようなサポート自体は整ってはいると思います。会社とのコネクションが途切れてしまう不安に対しては理解があります。しかし、一定期間休んでしまうと、男性と同じようなキャリアを積むことができるかという不安が残っているのが、正直なところです。

基礎研究の魅力

藤沢　女性研究者のロールモデルとして、若い後輩たちにエールをお願いします。

小池　自分がしたいことができるのが一番幸せだと思います。研究は社会の発展に非常に重要で、特にイノベーションを支える基礎研究の意義を、広い視野から理解してください。

平山　あこがれの先生に一歩でも近づきたいという目標を持ち、博士課程に進みました。今は研究者として仕事ができて幸せです。生まれ変わっても研究者になると思います。

海外留学は好機

川内　まず海外で研究している人たちを見てくることがポイントだと思います。短期留学などのシステムを利用して、自分も日本にとどまるだけではなく、世界を舞台に活躍する視野を広げてほしいですね。

平賀　出産や育児などのライフイベントは、予想外の突発事態が同時多発的に起こる子供の相手をしているので、通常の研究とは別の感性が鍛えられる部分もあると思います。男女の差など意識せず、自分の探究心を原動力にして好きな分野を目指してもらえればと思います。

小尻　育児や介護など、人生のプランを前もって考え過ぎない方が良いと思います。将来自分がどういう研究をしたいのか、どういう夢を持っているかを考えていけば、困難を乗り越えるパワーになるのではないかと期待しています。

牧浦　自分が研究者に向いているのかどうか、わからない人が多いと思います。もし関心があるなら、周りの人に客観的な意見を聞いてみることも必要ではないでしょうか。

魅力ある職業に

中台　男女を問わず、研究者という職業が、若い世代にとって魅力的なものであるような環境にしなくてはならないと思います。

私生活との両立は可能

船曳　以前は当直や夜間の会議などが普通でしたが、今は研究室を運営する立場として、様々な環境にあるメンバーの研究できる立場の維持を大切にしています。週1回の研究でも継続できる仕組みをはじめ、育児などと両立しつつ、自分なりのペースで細く長くでも望むなら研究を離れなくてすむような環境を整えるよう心がけています。

研究のきっかけ

加藤　若いころは研究者になるなんて想定していませんでしたが、おもしろいことを進めたらこの道に入っていたという感じです。自分のペースで研究の時間を調節できるので、マネジメント次第で成果を上げながらライフイベントに対応することもある程度は可能だと考えています。

安本　ロールモデルとなるような人たちとの交流を通して、将来どういうことが起こりえて、それに対してこう対応するというイメージを持ちながら、自分のスタイルを見つけていくのが良いと思います。その意味でも、大学や企業の垣根を越えて、様々なスタイルで研究できる環境が広がることは、大きなチャンスだと思います。

角中　薬学部に進学したのは、昔から飲んでいる薬があったという非常に単純な理由です。日常生活で理系分野の技術などに触れる機会はたくさんあるでしょうし、そんなにハードルも高くないという気がします。関心があるなら、一歩を踏み出すだけです。

挑めノーベル賞

瀧川　自分のキャリアの10年先、20年先のことは、本当のところわからないと思います。自分一人で何とかしようと考えるより、家族や職場の上司・同僚など多くの人とのつながりを大切にしながら、前に進んでいってもらいたいと思います。

内田　研究者の風土は大きく変わりつつあります。私も海外留学で、家族のことができて初めて仕事をする権利があると知らされました。女性研究者が増えていく環境は整いつつあるので、この流れを強くしていきたいと思います。大学と企業が協働し、お互いに刺激しあいながら、研究環境を変えていくことができると思います。関西の大学や企業が協力して、優秀な人材を呼び込み育成して、ぜひとも日本初の女性ノーベル賞受賞者が登場することを夢見てがんばっていきたいと思います。

広　告

NIKKEI Smart Work

主催／日経ウーマノミクス・プロジェクト実行委員会
特別協力／京都大学、大阪大学、神戸大学
協力／大阪市立大学、大阪府立大学、関西大学、関西学院大学、同志社大学、立命館大学、甲南大学
後援／関西経済連合会、関西経済同友会、大阪府、大阪商工会議所、京都商工会議所、神戸商工会議所

〈企画・制作〉日本経済新聞社 クロスメディア営業局

広　告