

パネル討論

「これからの組織的支援のあり方について」

司会：村山 優子 津田塾大学学芸学部情報科学科 教授 / IFIP Vice President

パネリスト：酒井 善則 放送大学 教授 / 電子情報通信学会 元会長

中野 美由紀 産業技術大学院大学 教授 / 情報処理学会 元理事

橋本 隆子、Dr. Catherine Lang, Dr. Nancy M. Amato

【村山】 これから女性研究者のリーダーシップ育成の組織的支援について、パネルディスカッションを始めたいと思います。5名の演者がいますが、3名は既に発表されました。こちらは酒井先生と中野先生です。最初に酒井善則先生からお願いしたいと思います。電子情報通信学会の元会長を務めていました。日本版の IEEE のようなものです。では、お話をお願いしたいと思います。

【酒井】 私は以前、電子情報通信学会の会長をしていました。そのときは ITIL FREE を目指すと言っていたのですが、一けた違いまして、ITIL FREE の 40 数万人に対して、電子情報通信学会は 3 万人という会員数でした。私は非常に緊張しています。こうしたことについてお話するのは初めてですし、今までこういうときは大多数が男性で、1 人だけ女性がいらっしゃるぐらいでしたが、本日は逆になりました。いつも女性の方が感じられるものが分かるようになりました。

まずは学会関係ですが、電子情報通信学会は他の学会に比べて女性の会員比率が低く、数年前は 2.5 パーセント程度でした。後の情報処理学会は 10 数パーセントです。30 パーセントを目指すと言っていたのですが、とてもいかないので、2004 年に男女共同参画委員会を作り、女性会員が活動しやすい学会作りを考えようと、そういう形で始めました。ちなみに 2.5 パーセントという数字について、私がいた東京工業大学の電気情報系が、ちょうど IEEE や電子情報通信学会に対応するのですが、そこでの学部の女子学生比率は 5 パーセント程度でした。これは東工大の中でも低いほうです。これよりも小さいということは、卒業生のうちで学会に入る人として、研究職に就く人の比率が相当小さいのだと思います。そのためにさまざまな講演会を開催し、総合大会においては託児所を作る等、いろいろな活動を行いました。しかし、2004 年から 2011 年までは活発に活動していたのですが、最近活動が縮小しています。情報処理学会の活発な姿を見て、しまったと思ったのですが、後の祭りとなっています。ただ、やはり女性に学会幹部になっていただきたいということで、女性理事の選出に力を注ぎました。少なくとも 2008 年まではゼロでしたが、2010 年は 1 名、2013 年は 3 名、2016 年は 4 名です。本年は現在選挙中ですが、恐らく 5、6 名の女性が理事になると思います。役員数は 30 人弱ですから、10 数パーセントは女性理事ということで、だんだん上向いているのではないかと思います。

一方、大学のことも一緒に考えようと思いました。現在、日本の大学の女子学生比率は

文系が 40 パーセント、理系が 30 数パーセントです。東京工業大学は 12 パーセントとなっています。ただ、博士は 19 パーセントです。恐らくアジアの博士留学生について、特に女性が多いのではないかと思います。私自身も女性博士を出しましたが、やはりアジアの方でした。電子情報通信学会や IEEE に対応する電気情報系学部では 5 パーセントです。ファカルティ・メンバーについては、全学で 7 パーセント、電気情報系は 5 パーセントです。工学系では新しく採用する女性教員の比率について 15 パーセントを目標にしています。だんだん上向いてくるとは思います、もともと学会員の比率が小さいものですから、そう簡単ではありません。各大学の情報通信系は女性教員を増やそうと考えていますし、そのために予算措置を行っている場合もあります。女性研究者にとって、アカデミックポストは相当得やすい状態になっていると思います。数だけでいえば、女性のほうが有利かもしれません。ただ、これにも問題があります。私の関係者ですが、1 人の若くて優秀な女性が大学にアプラインして採用されました。しかし、後にお子さんができたとき、私も協力したのですが、一時的に研究室の指導教員や、講義の非常勤講師をお願いする等、苦勞が多いという印象を持ちました。

また、NTT も調べてきました。2012 年の女性管理職は、グループ全体で 3 パーセントです。2020 年には 6 パーセントを目指しているというお話でした。ただ、研究所の女性社員比率は 9 パーセント程度だそうです。有名なゴードン氏は『私の履歴書』の中で、日産の女性管理職は 10 パーセントと言っていましたので、NTT は研究職ですが、女性比率は小さいほうかもしれません。東工大電気情報系学部の女子学生比率が 5 パーセントですから、無理をして目標を作っても難しいとは思いますが、これに対して、逆に順位的に上がっているものがあります。私も随分長く務めていますが、役所の審議会です。現在、審議会の女性比率はほぼ 30 パーセントになっています。しかし電気情報系の教員女性比率について、5 パーセントを 30 パーセントにするには、特定の有能な女性の先生に負担がかかるため、それなりの問題があります。ただ、やはり目標は高く上げて、それを目指していくことで、後の事実は何とかなるのではないかと個人的に思っています。

他の職種の比較も調べてみましたが、女性比率が高いものでは、心理士が 75 パーセント、薬剤師が 70 パーセントです。また、医者は 20 パーセント、法曹界の弁護士や判事は 17 パーセント、一級建築士は 20 パーセントです。これを見ると、資格により守られている職業は、子どもが生まれて育てた後も戻りやすいので、そうした職業を目指す女性が多いのではないかと思います。私が学会長のときは、女性に限らず、男性についてもエンジニアリングの資格を作ろうとしていました。現在は国会の責任者として、そうした資格を作っていますが、それも一つの方向ではないかと思います。やはり女性研究者の活躍のためには、少し休んでも地位に戻ることができる仕組みを作るべきではないかと考えています。これからも学会や役所に働きかけていきたいと思っています。簡単ですが、以上です。

【村山】 次は中野美由紀先生にお願いしたいと思います。

【中野】 私は情報処理学会におけるダイバーシティ推進に向けた取り組みとして、Info-Work Place と呼ばれる、男女共同参画委員会の委員として、こちらにお話しにまいりました。情報処理学会では、2011 年から 2012 年にかけて、ボードメンバーが企画国際担当をしていました。その後、Info-Work Place を立ち上げ、女性のコミュニティー形成に努めています。

私の所属は産業技術大学院大学の情報アーキテクチャ専攻です。メジャートピックスは、ビッグデータで得たクラウドコンピューティングです。私は東京大学理学部情報科学科 2 期生ですが、実はその年の女性は 1 人しかいませんでした。翌年、来住先生が第 3 期生で入学されましたが、そのときの女子学生は 2 人でした。しかし、情報科学部は 15 人中 1 人でしたので、比率的には約 7 パーセントです。数学科は 65 人中 1 人、物理学科はゼロという寂しいものでした。数学科や物理学科と一緒に授業を受けると、100 人の中で女性は 1 人か 2 人という、アンバランスな時代を過ごしてきました。先ほど IEEE WIE、ACM-W、CRA-W のアクティブな女性たちの写真を見て、力を持つ女性が増えたことを思うと同時に、私が学生のときにこういうものがあれば、もっとうまく人生設計ができたのではないかと考えました。皆さんの努力に感動しています。一方で、当時の情報処理学会では良いことが一つだけありました。それは女性が私 1 人ですから、全ての方が名前を覚えてくださるので、しかし、ほとんど男性ばかりなので、相手の名前を覚えられないという難しいシチュエーションでもありました。

今回のパネルで何が言いたいかというと、現在、情報処理学会には 2 万人弱の会員がいます。女性会員は約 7 パーセントですが、そことうまくネットワークができていません。昨年、ようやく委員会が立ち上がりました。歴史ある IEEE、ACM、CRA の活動から、何が一番効果的なのかについて、ぜひサジェスションを教えてくださいと思います。私の小さく短い活動の中で、なぜ今まで立ち上げられなかったのか、なぜ女性が 7 パーセントもいて十分にできていないのかについて、苦勞を語りつつ、相談させていただければと思います。

情報処理学会は目標として、女性会員比率 30 パーセントを目指しています。先ほど酒井先生が無理ではないかとおっしゃっていましたが、実は私もそう思っています。では、なぜ学会は目標を達成できるかもしれないと考えているかというと、学会はノートオンリー・コンピュータサイエンスなのです。ユーザーサービスやウェブサービス等、サービス系のアプリケーション企業はヒューマンインターフェースが重要ですから、コミュニケーションやコンピュータサイエンスを知らなくとも、リタレーチャーやリベラルアーツをされていた方もいらっしゃいます。実は女性が多く携わっているのです。そうした女性陣に、最終的には情報処理学会に来ていただければと考えているのです。IEEE WIE はベネフィット・オブ・ヒューマニティーを目標としていましたが、情報処理学会も IT をベースとして、人の生き方を便利にするために活躍したいと思っているので、目標を高く 30 パーセントにしているのです。

ただ、残念ながら、2015年では2万人弱の会員に対して、女性は7.5パーセントしかいませんでした。その方たちの意見を取り入れるべく立ち上げたのが、2016年4月になります。そのときはボードメンバーに男性も入っていただき、この時代にWomenという言葉を入れるかどうかについて、ディスカッションを行いました。女性と男性のどちらの委員からも、これから人を増やすのであれば、働く場所や人生を変えていくという意味で、女性のみでなくともよいのではないかとということで、Information Technology for Workplaceとしたのです。それを略してInfo-Work Placeという委員会を立ち上げて、男女共同参画において生き方を新しくデザインしていくところを目指し、活動をしています。

そもそも他の学会はもっと早いものでした。慶應義塾大学の加藤先生も含めて、日本物理学会では多くの女性が活躍されています。物理学会会長も女性が務められ、2002年から男女共同参画に積極的に活動されています。電子情報通信学会では、2004年から学協会を挙げて、男女共同参画を推進していますし、IEEE、ACM、CRAも20年以上の歴史があります。

なぜ多くの情報を持っているはずの情報処理学会が、今まで立ち上げられなかったのかです。一つは、学生時代は女性が少ないから仕方がないということです。その頃は、リサーチャーの支援は自分で勉強しなさいというものでした。また、企業に入ってからの方が大変なので、2006年の段階で企業を中心とする、ITダイバーシティフォーラムを作りました。しかし、IEEE WIEがそうであるように、ボードメンバーの直下に委員会があると、予算等の意味で動きやすいのですが、残念ながら情報処理学会は企業の女性が対象ということで、若干小さなものになってしまったがために、参加する人も少なければ、予算も少なくて、ボードメンバーからも何の活動をしているのか分からず、注目されない状況が長く続きました。

そのような中、安倍首相の一声で、政府は女性の社会進出について、202030という目標を掲げました。2020年の東京オリンピックまでに、社会のあらゆる分野において、指導的地位の女性比率を30パーセントまで増やすという方針です。どれぐらいの企業が目標を達成できるかは分かりませんが、少なくとも文部科学省や経済産業省のような、巨大な省庁と内閣府では、女性委員も含めると23パーセントまで構成が変わってきています。われわれも学会理事の女性枠を24パーセントまで大幅に増やしました。去年は31パーセントまで上がっています。その勢いで女性会員も増やすことができれば良かったのですが、やはりボードメンバーが代わっただけでは増えず、現在も10パーセント以下と低迷しています。ただ、女性のボードメンバーが増えたことで、ダイバーシティフォーラムのようなイベントが、本部の直下になのは変ではないかという意見も出て、そのおかげで2015年4月に女性委員会を立ち上げることになりました。実は私が最後のITダイバーシティフォーラムのチェアだったので、それを引き継いで、Info-Work Place委員として、立ち上げのお手伝いしたということです。

また、表に出る活動として、『情報処理学会』という会誌を発行しています。しかし、編

集委員会が男性だけでは偏ったトピックになることが多々あり、研究と生活、社会と情報をつなぐ記事がなかったのです。そこで 2014 年に女性委員の数を増やし始め、現在は 39 パーセントとなっています。この会誌がどれだけ読まれているかですが、かつてはアンケートを出しても、2 万人の会員に対して、毎月 10 件のコメントしかありませんでした。しかし、女性委員を増やしてから、月 100 件のコメントが返ってくるようになりました。明らかに良い効果が出たのです。一方で、情報処理学会はアカデミアソサエティーですから、この内容はつまらないという意見もあります。そういうものは『日経ビジネス』のような、企業人に向けた商業誌でいだらうという批判も頂戴しているのですが、以前に比べて 10 倍以上のコメントを頂戴できていることから、ボードメンバーもダイバーシティの重要性を理解できているのではないかと思います。

次に、われわれが Info-Work Place を立ち上げるときの課題として考えていたもので、そのまま 1 年間解決していないものが何点かありますので、それをパネルの議題として挙げさせていただければと思います。一つは、日本のスポンサーシップについてです。CRA や ACM では、グーグルやマイクロソフトという大企業が活動を支援してくれています。私どもも外資系の IBM やヤフーからは大層な額を頂戴していますが、日本の企業はなかなかご支援をくださいません。もう一つは、この委員会が理事会の直下ではなく、また他の委員会に女性がいないこともあり、そういった所との連携がないのです。IT は重いものを持ったりしませんし、ネットワークを介して作業ができますから、子どもが生まれてもリタイアメントからリスタートするのではなく、働く時間を減らしつつ、常に新しい情報や技術に接しながらコンティニューできるという、サステナビリティが重要だと考えています。しかし、CRA のようなメンタリングはまだまだです。日本の女性は、そこをプッシュしてあげなければ、次のステップに進めないことが多いので、ぜひそれを学びたいと思っています。もう一つは先ほど酒井先生からご指摘があったように、こういう活動をしている女性は、他の委員会にも携わっています。私もこの後、電子情報通信学会の委員会に行かなければいけません。来週は学術会議もあります。私はコンピュータサイエンスのはずですが、女性が少ないために呼ばれるのです。これは男女共同参画に関わる方は、皆さんがお持ちだと思います。予算も少なければ、人数も少ない中で、それを突破するための方法を教えていただければと思います。

最後に、現在われわれが何をしているかです。委員会の 8 人で、女性向けイベントやワークショップ、学会のコンGRES を行っています。Lifhack for Work Place ということで、IT を使って家事を楽にして、生活時間を効率的にしようとしています。これについては、ワークショップでいろいろな企業の女性に尋ねましたが、ご主人を携帯電話でコントロールすることが一番効率的とよく答えられます。他にも学会外とのコラボレーション企画として、このようにいろいろな場をお借りして、われわれの活動を知っていただくと同時に、ご支援をいただければと思っています。最終的にネットワークをつくるのが大切だと、IEEE WIE、ACM-W、CRA-W の皆さんはおっしゃっていました。情報処理学会も遅まき

ながらウェブを作り、皆さんに見に来ていただくように活動しています。少し長くなりましたが、情報処理学会の現在までの活動と問題点を挙げさせていただきました。パネルをよろしくお願いいたします。

【村山】 ありがとうございます。それでは IEEE WIE、ACM-W、CRA-W のかたがたからフィードバックをいただきます。

【ラング】 酒井先生がお示しされた統計について、興味深く思いました。日本の場合、女性の弁護士は17パーセントで、女医は20パーセントということでしたが、オーストラリアの数値とは全く違います。20世紀後半には、弁護士の女性比率は50パーセントを超えました。アメリカも女性弁護士が大半です。今世紀初めに医師も20パーセントを超えましたし、獣医師は女性が70パーセントと席卷していました。しかし、これは農家にとって大きな問題でした。農家で飼育している家畜は大型ですから、女性がハンドルするには大変なのです。60年代から90年代にかけて大学側の対応が変わりましたが、それによって大学へ行くのは女子のほうが多くなってしまったのです。

私は2人の子供がいます。子どもを産んでから、Ph. D. を取るために復学したわけです。スーザンという女性が著書の中で、パートナーは女性のほうがいいかもしれないと言っています。つまり、パートナー選びに気を付けるということです。私が復学したとき、家事をしてくれたのは夫でした。私は買い物嫌いですし、ほとんど調理もしませんが、夫は週末にまとめて食料を買い込み、調理をしてくれます。初期の日本は男性主流のコンサバな社会でした。社会的な問題を解決するのは時間がかかりますし、われわれのほうが進んでいるという印象を持つかもしれませんが、ベースが違うわけです。スタート地点が違うのです。これは女性だけの問題ではなく、やはり男性が寄り添わなければいけません。女性向けのコンピューター学会には、もっと多くの男性に出席していただきたいと思います。

【村山】 1週間に一度でもクッキングをする男性はどのぐらいですか。手を挙げてみてください。誰もいません。これが日本での現実です。洗濯はいかがですか。グレートです。

【ラング】 最近、主人が休暇に行ったのですが、私は新しい掃除機の使い方を聞いたぐらいです。娘は2人とも結婚していますが、彼女たちの旦那のほうがよく家事をしてくれています。

【橋本】 いろいろなプログラムを、どこのオーガニゼーションも一生懸命行われていますが、その効果の評価も大事なことです。それが本当にソサエティーにコントリビュートしているかは難しい問題です。また、どのような活動にもお金が必要です。IEEE WIE は本部やインダストリーからお金をもらえますから、私たちは年間で結構なバジェットを使っ

ています。

【村山】 IEEE はお金持ちです。

【橋本】 IEEE はビジネスとして見ても、成功した大企業だと思います。CRA も大きなスポンサーを抱えています。いかにスポンサーを募るかということが、日本の大きな課題だと感じます。中野先生のお話にもありましたが、日本の社会のマインドセットを変えていかなければ、本質的に進まないと思います。

【村山】 それはキャサリンさんのお話とつながっています。オーストラリアと日本の違いだと思います。それではナンシーさん、お願いします。

【アマト】 いくつか申し上げたいと思います。まずはスポンサーシップについてですが、われわれのファンディングの半分以上は、全米科学財団、もしくはエネルギー省から来ています。リサーチにお金を出すということは、スタッフを多様化することが大事だと思っているからです。日本の研究財団はジェンダー・ダイバーシティのために資金を出してくれるのでしょうか。もちろん日本の企業は従業員を採用したいのだと思いますが、アメリカもまさにそれを行っているということです。青田刈りをするために、お金を出しているわけです。日本でも工夫されて、リクルートの一環として考えてはいかがでしょうか。

グラッドコホート・ワークショップについて申し上げたように、グレース・ホッパーセレブレーションに企業は目星を付けるために来ています。将来、わが社の社員になってくれるのではないかとということです。いろいろな企業が集まり、就活をしている学生と交流できるので、ミニキャリア・フェアのようになっています。だからこそ履歴も早めに集めて、ウェブサイトに載せることで、スポンサーシップ獲得の手助けにしようとしています。日本の企業はどのような形でリクルートされているのでしょうか。スポンサーシップをリクルートスケジュールの中に組み入れることも、一つの手です。そのように働きかけることもできると思います。

また、ボードメンバーをご紹介しましたが、2人はファンディング担当です。プログラムを運営する人は資金集めをしなくてもよいのです。資金を集められるように、かなり投資もしています。

日本の場合、最初から委員会に男女を入れています。これはとても良いことだと思います。働き方改革は男女両方が関わることです。女性だけの問題を解決するだけでは間に合いません。いつもダイバーシティの審議会を作るとき、メンバーは女性だけでいいのか、それともパートナーまで入れるべきかと気にしています。私は全員参加がいいと思っています。もちろん女性の視点を代表するために、女性には数名入っていただかなければいけません。しかし先ほどのお話では、いろいろな方がメンバーに入っているようでした。

【村山】 男性は何人いるのですか。

【アマト】 CRA-Wには男性が1人もいません。まさにこのことを申し上げているのです。もともとの委員会には1人の男性がいました。他にもメンターをしてくれる男性はいます。学生のために、夏の時間を割いてくれています。男性もいろいろな活動に関与していますが、ボードメンバーにはいないのです。

【村山】 ACM-Wに男性はいますか。

【ラング】 男性はゼロです。ACMにはたくさんいますが、本年からボードは全員女性になりました。全て女性はやりすぎだと思います。一番忙しい女性にポストが与えられることになるからです。

【橋本】 WIEの理事会は3、4人の男性がいます。ただし、会員についてはジェンダーの情報を集めていませんので正確な人数はわかりません。恐らくWIEの男性メンバーは30パーセント程度です。アフィニティグループを立ち上げるためにも、世界各国で展開しなければなりませんので、やはり男性の支援は必要です。

【村山】 ACMも男性メンバーはいないのですか。

【ラング】 ACMは男性メンバーがたくさんいます。ACM-Wにはいないということです。

【村山】 男性は設立から関わっていなかったのですか。

【ラング】 はい。ACM-Wは女性部会のようなものでした。しかし、私も最初から関わっていたわけではないので、よく分かりません。ビクトリア州のオーストラリア・コンピューティングソサエティーにおいて、男性がメンバーになっていたこともありましたが、数は少ないと思います。

【村山】 このフィードバックを踏まえて、中野先生のご意見を聞く前に、最も効果的な活動についてお聞きしたいと思います

【橋本】 2014年に始めましたが、インターナショナル・リーダーシップ・カンファレンスというアニュアルカンファレンスは、IEEE WIEの中で最も効果的なアドバタイズメントになっています。年々倍増する世界中の参加者に、私たちのプレゼンスを示すことができ

ています。なおかつ、インダストリーから多大なるスポンサーシップを得ることができます。そういう意味では、インターナショナル・リーダーシップ・カンファレンスは、モスト・エフェクティブなアクティビティだと思います。

また、世界中にローカルなアフィニティグループを持っています。そのアフィニティグループを通じて、世界中のWIEメンバーにコンタクトし、活動を知ることができます。IEEEのヒエラルキーをうまく使い、構築できたということも、私たちの強みだと思います。

【村山】 組織的な側面でした。キャサリンさん、お願いします。

【ラング】 始めるにあたっては、セレブレーションイベントが重要だと思います。プロフェッショナルや学会の方、学生と一緒に集められるし、メディアサポートも得られるし、ローカル色も強いです。日本でうまくいくかどうか分かりませんが、地方議員や女性局の方、マスコミに集まっていただくわけです。リーダーシップセクションやメンタリングもできますし、学部生に対してもさまざまな奨励ができます。特にマスコミの参加がとても重要です。

【村山】 政府や地方議会のかたがたが、学会に近いということですか。

【ラング】 そうです。地域でのこうしたイベントは初ということで、正式な招待状を送るわけです。地域全体のコンピューター関係者全員が集いますから、ビッグイベントになるということです。自分で売り込まなければいけません。

【村山】 日本の社会と比べると、随分違います。日本は学会だけで何とかしようと思うのです。オーストラリアの学会50周年記念パーティーでは、ビクトリア州の州知事や kongress の議員も来て、これから何をしようか、何が 이슈かということディスカッションします。その辺りも違うと思います。酒井先生、どうぞ。

【酒井】 従来、電子情報通信学会では、アカデミックな大学の教員や企業の研究者を中心に、学会の運営についてディスカッションをしていましたが、最近は委員会を作り、役所関係の方も来ていただいています。しかし、特にうらやましいと思ったのは、土木関係です。土木学会は多額の資金を集めなければならないのですが、国土交通省がいろいろな所に入り、ディスカッションをしてくれます。その辺りをうまくしなければ、厳しくなると思います。

【村山】 ちなみに、土木学会に女性は何人いますか。

【酒井】 人数は調べていません。

【村山】 中野先生がお話されていましたが。

【中野】 2006年に土木女子会が作られています。また、土木学会では輝く女性のアワードを作り、アピールしています。マスメディアがそれを取り上げることで、土木学会も女性が活躍しているというイメージができ、女子学生が微増しているそうです。以前は情報処理学会や電子情報通信学会よりもコンサバティブで、女性はトンネルの中に入れない、高い足場の高層ビルディングのマネジメントは任せられない等、トラディショナルな差別がありました。ここ10年で改善されて、そうした優秀な学生を引くための活動を行っています。しかし、情報処理学会は議員までのアプローチがとても遠く、コンタクトをするまでのパスを見つけるのが大変です。50周年の全国大会のときも、首相からお祝いのメッセージを頂戴するために、半年間ほど活動を続けたぐらい負荷がかかります。日本のキャビネットについても、われわれがシンクタンク的に活躍するために、距離を短くしなければいけないと思います。

【村山】 4月まで岩手県立大学に勤めていましたが、東京以外の近郊において、自治体と大学のつながりは少し近く感じました。ある会議のとき、女性担当大臣は出席できなかったのですが、地方議会が代理で出席してくれました。また、女性担当大臣はデジタルで参加してくれました。CRAは議会との交流やコンタクトはありますか。

【アマト】 私は来週CRAボードミーティングのために、ワシントンD.C.に行きます。2日間の理事会の後、テキサス州選出の上院議員と会うことになっています。地方議会の議員にも会います。コンピューター研究を推進するというので、議員との接点はあるわけですが。また、CRA-Wは大々的に議員と交流することはしていません。しかし、資金は常に募っていますので、イベントの際は全米科学財団等へ協力をお願いしています。グラッドコホート・プログラムでは、NSFのコンピューター部門であるCISEの方をご招待しました。今までNSFはグラッドコホートのサポートをしていませんでしたが、学生を対象とした講演がご縁となり、向こう3年間、10万ドルを出してくれることになりました。戦略的な試行の結果、うまくいったケースです。

先ほどの話に戻りますが、スタートするときに何が一番効果的かということです。CRA-Wはたくさんのプログラムを行っていますが、最初は小さな二つのプログラムから始めました。一つはキャリアメンタリング・ワークショップです。当時はジュニアリサーチャーが対象でした。Ph.D.を取ったばかりの方や、助教レベルの方、業界で研究を始めたばかりの方が対象でした。テニユアを得る方法や、研究プログラムについて資金を得る提案のこつ等、さまざまなスキルを伝授して、次のレベルへの昇進を助けたということです。他にも

ワークライフバランスについて教えました。もう一つはドゥループプログラムです。夏から数カ月のものとしてご紹介しました。最初はこの二つだけで、その後に増やしていきました。また、グレース・ホッパーセレブレーションはモルガン研究所が引き継ぎましたが、第1号はCRA-Wが主催です。もともと三つから始まったとも言えます。

【村山】 良いサービスを学生に提供していることに観劇しました。ポジションを多くしても、それにアプライする女性のリサーチャーは少ないのは、つまり学生がそういうふうになっていないということです。学生が少ないことも、大きなリーズンではないでしょうか。

【酒井】 そう思います。東京工業大学の女子学生比率は5パーセントです。リサーチャーになる人はもっと少ないと思います。今後の新規採用は10数パーセントと目標を挙げています。

【村山】 CRAのメンターシッププログラム等、外にそうしたオポチュニティがあれば、グラデュエートスクールにも関心を向けると思います。

【酒井】 女子学生が5パーセントでも、グラデュエートスクールが7、8パーセントになれば、リサーチャーも10数パーセントになります。

【村山】 いきなり女性のポジションを増やすのではなく、育ててほしいところがあるのではないのでしょうか。

【酒井】 あります。ただ、安倍内閣の政策は、そうした女性を増やそうというプロモートをしています。しかし、これは無理があっても、悪いことではないと思います。背伸びをすれば、だんだん背も高くなるかもしれないということです。

【村山】 どちら側からもできるということです。それでは聴衆の方からの質問です。一つは橋本先生向けです。ご経験もおありなので、質問いたします。日本の場合、企業が高度な技術者を、特にPh.D.を持つ人を、それほど望んでいない面があると思います。学部で卒業するのであれば、文系でも良いのではないですか。勉強が大変そうという意見を聞いたことがあります。いかがですか。

【橋本】 日本の企業がPh.D.を持つ人を望んでいないということは、絶対にはないと思います。ニーズの高い分野では、専門性を持つ人材を必要としています。ただ、一般的にPh.D.を持つ人を望んでいないと言われる傾向があるのも事実です。その一つに、ニーズの高い

分野の研究をしていないことがあると思います。また、Ph. D. では論理的な思考と自分で研究する能力を学んだ上で、研究分野への柔軟な姿勢が欠けていると、仕事を見つけづらい傾向があるため、このような話が出てきてしまうのだと感じています。女性の場合は専門性を高めれば、復職のチャンスも増えていきます。専門知識を身に付けて、専門性を高めていくことが、長く働くために重要なことだと思っています。私もそうでしたから、若い方にはそれを強く訴えたいと思います。

【村山】 ありがとうございます。それではラングさんに質問です。本日のお話は学会の活動についてでしたが、先生がたのご所属の大学の枠組みとして、女性をエンカレッジするプログラムについても教えてください。女性をエンカレッジするようなプログラムは大学にありますか。

【ラング】 たくさんのプログラムがあります。いろいろなレベルがありますが、こちらは私立大学ではなく公立大学ですので、政府目標や男女雇用均等法があり、それを満たさなければいけません。女性の雇用ということで、バッジがもらえる形になっていますが、メンタープログラムや学生委員会等、大学によってやり方は違います。積極的な所と、そうではない所があります。私が勤めている大学は、経営陣の大半が男性ですから、そこで意思決定がなされます。その目標を達成することになっているし、プロモーションポリシーもあります。まだ試していないのですが、昇進ポリシーとして生涯が対象となっています。私のときは学部を切り替えましたが、今は出産のための休暇も不利に働かないようになっています。政府側の規制による枠があり、女性を採用しなければならないようになっています。

【村山】 ありがとうございます。CRA-W について、いくつか質問があります。プログラムの効果を測定することは難しいそうですが、どのように効果を測定していますか。また、示していますか。やはりスポンサーに立証しなければいけないわけです。

【アマト】 CRA にはリサーチパイプラインを評価するセンターがあります。なぜなら効果を示さなければならないからです。全米科学財団からは、追加資金を出してほしいのであれば、まずは現状のプログラムの効果を実証し、比較評価せよと言われました。これは難しいことです。比較対象グループがいなければ、比較できません。学生の参加者はいますが、他の対象グループのコンフォートも併せて確立しなければいけなかったのです。CRA はタルビー調査という全国調査を行っています。全てのコンピュータサイエンス学部に調査票を送ります。そこで学生の人数やサラリー等について調査をするわけです。それが根拠となり、他の人はこんなにもらっているのに、僕は少なすぎるという文句を言えるようになるので、いろいろな人たちが参加しています。タルビー調査は皆が重要視しています

し、長年続いているものですから、CRA もこれを使わせていただいたのです。

そこからヒントを得て、新たにデータバディサーベイを始めました。学部生や大学院生、教授陣を対象として、研究の経験や大学院に進んだ理由を調査しました。その調査結果を基に、比較対象ができるようになりました。データバディの情報は、他の人も見ることができます。それは NSF が課している要件です。誰でもそれを見て、比較することができます。例えば、アメリカと比べて、日本はどうかという参考にもなります。

【村山】 次に、CRA-W の会員には、どのような方がいますか。学生ですか。それとも企業ですか。

【アマト】 CRA-W はボードメンバーのみということで、現在二十数名でプログラム運営に当たっています。しかし、プログラム参加者は、自分もメンバーだと思っている人が多いと聞いています。参加してくれる学生や教授陣、リサーチャーについて、新しいカテゴリを設けるかどうかという話もあります。毎年 1 万 8000 人がプログラムに参加してくれるのです。

【村山】 ボードメンバーはいかがですか。皆さん、大学の方ですか。

【アマト】 それはバラバラです。学会とリサーチコミュニティからということで、業界と国立研究所の方が多いです。75 パーセントが学会、25 パーセントが研究所からという構成です。

【村山】 では、キャサリンさん向けです。ACM のボードメンバーの女性は何名ですか。

【ラング】 既にお答え済みですが、ACM のボードメンバーは全員女性です。いわゆる役員という意味です。

【村山】 もう時間になりますが、皆さまからフィードバックはありますか。また、いくつか質問もお受けできると思います。

【アマト】 1 点よろしいですか。休憩中に話していたのですが、メンターになるにはどうしたらいいかという質問がありました。一つ言い忘れていたことがありました。私自身、なぜメンターになっているかということです。私は CRA のボードにならないと言われてきたとき、待っていましたという感じでした。一流の人ばかりが集まっていますから、そこで肩を並べられることは光栄だと思いました。大成功を取めたリサーチャーばかりで、私もそれにあやかりたいと思ったから、ボードメンバーやメンターになったのです。

また、大学院生と交流もありましたが、その半分は夏にメンターを務めた学生たちでした。以前にメンタリングをしていると、学生参加が得やすいのです。グレース・ホッパーカンファレンスやグラッドコホートをご紹介しましたが、かつて私のメンターシップを受けたから、大学院生としてプログラムに参加してくれることがあるわけです。これは全く利己的ではないと思いますが、前広に優秀な学生につばを付けることができるのです。

【村山】 聴衆の方からご質問はありますか。

ウラノ 少し場違いな質問かもしれませんが、私の息子のお嫁さんが研究者なのですが、とても苦勞しているのです。本日は何か良いアイデアをいただけるのではないかと思います、ここへ参りましたが、やはり男性が変わらなければいけないということでした。そこで具体的に何をすればいいのかということでした。

質問は二つあります。まずは先ほどのお話で、キャリアメンター等のメンタリングが大事だと感じたのですが、女性のメンタリングをするとき、メンターは女性でなければいけない仕掛けになっているのですか。われわれ男性がお手伝いすることはありますか。

【村山】 先生がボランティアとして、メンターができるかということですか。

ウラノ はい。

【中野】 私は産業技術大学院大学に来る前は、芝浦工業大学で男女共同参画をしていました。メンタリングについては二つあります。一つは女性が子どもを作り、キャリアストップやリスタートするときであれば、女性の経験者からお話を聞いたほうが良いと思います。一方で、研究そのものは尊敬できる方からお話をいただければ良いと思います。企業のマネジメント以上の経験者は女性がとても少ないので、成功した男性から聞くしかないと思います。男女問わずにメンターになっていただけるとありがたいです。

【村山】 ウラノ先生も、ぜひ中野先生の活動においでください。

【中野】 断られてしまうことも多いので、ぜひ積極的にお願いします。

ウラノ 特にということですね。もう一つは、私は75歳ですが、シニアの世代が支援活動にどう関わっていけばよろしいですか。そうしたアイデアはありますか。

【橋本】 私も2人の子どもを育ましたから、今のお嫁さんが大変厳しい状況だということは、簡単に想像がつかます。まず一つ、私は主人と両親に助けられました。おじいさま

が助けることも大事だと思います。また、シニアリサーチャーに研究サポートをしていただけると助かります。現在、IEEE ではリタイアされた高齢の方に、論文の添削やプレゼンテーション指導をしていただこうと考えています。家に帰ってから勉強する時間がないこともありますので、そうしたサポートはとても役に立つと思います。

【村山】 科研費の申請方法もあります。

【アマト】 とても良い点を突いていただきました。男性の同胞や同盟者を得ることが重要です。アメリカにはコロラド大学が本部を務める、IT 女性ナショナルセンターがあります。そこではヘルプ材料として、さまざまな資料を出していますが、男性の味方を得るためのガイドも出ています。やはり助けてもらうためには、男性を味方に付けなければならないということです。日本で問題があるとすれば、それが深刻だと思います。男性が問題解決に手を貸さなければいけないということです。『男性を味方に付ける 10 の方法』という本も出ているわけですが、特に若いリサーチャーにとってはネットワークづくりも重要です。男性ができることに、女性が二の足を踏むことがあってはいけません。男女の区別なく、分け隔てなく、いろいろなサポートを提供しなければならないということで、良いガイドになると思います。ぜひご覧になってください。

【村山】 よろしくお願ひします。以上でパネルを終えさせていただきます。ありがとうございました。

【来住】 パネリストの皆さま、貴重なご意見をありがとうございました。最後にダイバーシティ研究環境実現イニシアチブけん引型事業の共同実施機関である、日本電信電話株式会社デバイスイノベーションセンター所長、岡田顕様より閉会のあいさつをいただきます。

【岡田】 NTT デバイスイノベーションセンターの岡田です。本日は非常に活発な議論がありました。先ほど酒井先生に NTT の女性研究者について触れていただきましたが、私からも少しお話しさせていただきます。

NTT はホールディングカンパニーです。三つの研究所には 2500 名の研究者がいます。そのうち一つのグループラボラトリーが、私のいる先端技術総合研究所です。そこには 600 名の研究者がいますが、約 8 パーセントが女性です。毎年 70 名の研究者を採用していますが、そのうち 20 パーセントは女性を採用することを目標にしています。また、研究者がリクルーターとして各大学に出向く際は、男性だけではなく、女性チームも構成しています。そしてダイバーシティを大切にしていますから、外国人チームを作り、留学生に対応しています。さらに Ph. D. を持つ方も積極的に受け入れています。私自身も Ph. D. として入った

人間です。NTT は企業の研究所ですから、大学のように 1 人で閉じこもる思考が強すぎたはいけません。リーダーシップも必要です。NTT ではディスティングウィッシュド・リサーチャーやフェローの制度を作り、研究者のスペシャリストを育成しています。その道に行く方もいれば、マネージャーとして研究所の活性化につなげていただくこともあります。

そうした中で、女性も関与していただきたいと思っています。現在 12 の研究所がありますが、そのうち 1 カ所は女性が所長を務めています。管理職や部長についても、その方の資質に合わせて、積極的に任用しています。また、私どもは女性や男性という区別はしないようにしています。特別扱いしているつもりはないのですが、基礎的な分野で活躍している女性に対し、女性だからということと言うと、逆に反発されるからです。差別的に聞こえてしまうのだと思います。しかし、女性には結婚や出産等のライフイベントがありますから、それをきちんとフォローする制度は用意しています。ストックホールディング・カンパニーのヘッドクォーターには、ダイバーシティ推進室があります。そこで先輩の女性研究者、あるいは事業会社にいる女性が活動をフォローする形になっています。しかし、大学において、特に電子工学系と情報処理系の女子学生は少ないのです。酒井先生のお話では、薬剤師等のいくつかのジャンルでは、50 パーセントから 70 パーセントの女子学生がいるということでしたが、電子工学系は 10 パーセント以下です。母体が少なく、われわれも探しようがないのが悩みです。いずれにしても、われわれ NTT、あるいはダイバーシティのリーダーシップ育成に関して、女性が前に出られるような環境をつくと同時に、そこを意識することのない社会をつくっていかねばならないと思います。

また、先ほどは IEEE、ACM、CRA におけるウーマン・アクティビティをお聞かせいただきました。特に印象に残っていることは、IEEE は女性の数が増えているということです。ACM ではジェンダーパセプションということで、高校等の若い段階から、親の理解を得る活動をされているということでした。CRA はキャリアメンタリング・ワークショップのお話がありました。とても良い仕組みだと思います。日本も見習い、導入していくべきだと思います。

1 月 30 日にダイバーシティ研究環境実現イニシアチブのキックオフが、電気通信大学で行われました。基調講演では IBM フェローの浅川先生からお話をいただきました。彼女も結婚されて、お子さんがいます。目が見えないというハンディキャップを持っていますが、非常に高い地位にいます。日本の女性研究者にとって重要なことは、女性のネットワークの中に、女性が加わることだそうです。NTT でも女性を特別扱いしているような印象を与えると、反発される傾向があります。女性のコミュニティーの中でメンタリングを行い、こうした人生の道筋があるというロールモデルを示し、各学会のアクティビティの中で、さまざまなバリエーションを持ち、シーンを提供することが大切です。今後もダイバーシティにおける女性のリーダーシップ育成等、多くの課題がありますが、ぜひ推進していきたいと思っています。今回は参考になることが多くありました。これらを持ち帰り、また活動の中で生かしていきたいと考えています。本日はどうもありがとうございました。

(丁)