Inside Out
——いまを解き明かす

理系女性が躍進 変わるか「巨塔」

東大が女性登用方針、働き方がハードルに

理系の女性人材の育成を支援する試みが広がっている。東京大学は研究者を女性限定で公募し、東京農工大学は副学長など幹部職の女性割合を4割まで引き上げる目標を掲げる。だが数学や物理は男性が得意で女性は苦手といった偏見や家事育児の制約など様々に絡み合った壁が立ちはだかる。日本の未来を切り開く女性人材を増やせるか。

「世界の誰もが来たくなる大学」を目指す中、教授・准教授までしっかり女性がいる状況作りに本気で取り組んでいる」。東京大学男女共同参画室副室長の小川真理子特任准教授は強調する。

東大は2028年までに教授・准教授の2300人中、女性比率を17%（400人）超とする方針を打ち出した。特に増やすのは割合が低い理系分野が中心だ。助教など若手は新任の3分の1を女性とする目標も掲げ、論文の執筆を支援するコースを設けるなど育成まで含めた計画だ。「米国で成果を上げたやり方を東大風にアレンジした」（小川准教授）

東京農工大は22年、これまでゼロだった大学の意思決定に携わる副学長、部局長クラスの女性を27年度に全体の4割にする目標を掲げた。23年に女性教授4人を副学長や副理事に任命し割合は1割となった。さらに将来の幹部候補の女性教授には女性の研究員らを追加で雇う権限を与え、女性研究者を育成しやすい環境を整えた。

研究者の女性比率18%
日本、OECDで最低

危機感を抱く背景には理系分野の女性活用比率の低さがある。日本の研究者の女性比率は21年に17・8%と経済協力開発機構（OECD）で最低で、物理や数学の低さが際立つ。壁の一つは女性は理系科目が苦手という思い込みだ。

「数学が苦手だからと、親や教師も女子生徒に文系進学を勧めがちなうえ、本人も従ってしまう」。お茶の水女子大学の理系女性育成啓発研究所所長の加藤美砂子副学長は指摘する。偏見払拭のために取り組むのは進路選択前の女子中学生や保護者、教師に向けたセミナーだ。23年10月は「食べ物に関心のある人たち集まれセミナー」を開催。ケーキが膨らむ仕組みなどを学び、将来の就職先として食品関連の理系職を説明した。

女性枠で解決するのかというと、そう簡単でもない。席を奪われる男性側を納得させる必要があるからだ。東京工業大学が24年入学の入試で設けた女子枠には賛否両論が巻き起こった。世界最先端の宇宙物理・数学を研究する東京大学国際高等研究所カブリ数物連携宇宙研究機構の横山広美教授は「女子は理系科目ができなくて試験を突破できないという偏見を助長する」と反対する。

研究職の女性公募は一定の成果が見えてきた。九州大学の玉田薫教授らが学内の研究者の業績を調査したところ、確かに1人あたりの論文数は男性が10・5本に対し、女性は6・03本だった。だが女性限定枠で採用した研究者は13・24本と男性を上回った。論文の掲載先で分析しても女性研究者が劣っていないこともわかった。

研究者の「働き方」も障害となる。1人で部屋にこもって研究に没頭するイメージがある。実際は学会などで頻繁に顔を合わせ、飲食の会合などを交えながら共同研究の話などを進める。東大カブリ研の横山教授は「研究者とは移動しながらコミュニケーションする職業」と称する。

家事育児負担も大きく
コロナ禍で論文1割減

東大カブリ研は1年のうち3カ月は学会などで海外に出ることを推奨している。「女性だから声をかけにくくて会合に誘わなかった」と後から言われるなど、女性研究者は疎外感を感じる場面が多いという。東大男女共同参画室の小川准教授は若手に人脈の重要さを認識させるために自分をサポートしてくれる人物の名前を書かせている。

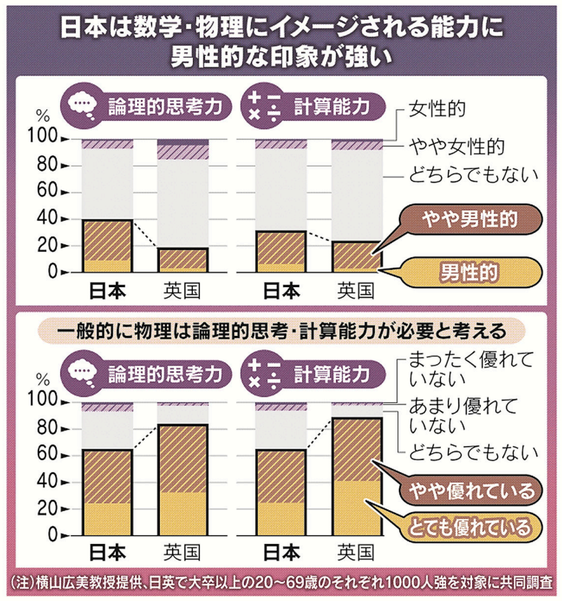
ポストを求める研究者は単身赴任が多い。玉田教授の調査では18年時点の九大の既婚女性教授の84%が単身赴任。家族が離れになる状況は人材獲得の障害になりかねない。東大は「配偶者のポストも用意する」と提案し、海外から若手女性を准教授に招いた。

家事育児も重荷になる。デンマークのオーフス大学が新型コロナウイルス禍による在宅勤務が広がった20年前半と19年の米医学系雑誌に掲載された論文を調べたところ、女性研究者が研究を主導した筆頭著者である割合が3割程度と1割減った。女性研究者の方が影響を受けたとみる。

特別な才能を持つ女性人材をどう活用していくのか。大学という閉鎖的な「巨塔」で能力を発揮してもらうには高いハードルを乗り越える必要がある。

■女性限定公募　採用の段階で女性に対象を絞った公募制度。男性中心の組織運営の是正や女性に対する偏見回避のために、必要な措置として幅広い大学や研究機関で広がってきた。ポストの数自体があまり多くない研究者にとって特に若手の男性から反対意見も根強い。過去には女性側も「女性限定公募だから通った」というネガティブな印象から敬遠するケースが目立った。

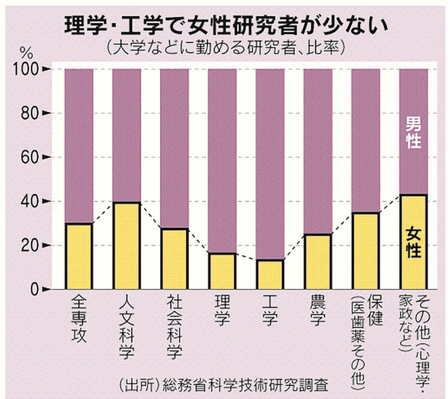
運用方法や実際に雇用された女性が成果を出すことで必要性が認められてきており、女性側の拒否反応はかなり減ってきた。一定の年数が経過した後に業績を審査して准教授や教授などの無期雇用に上がれる「テニュアトラック」と組み合わせ、女性研究者の育成を前提とした公募も増えている。



女性研究者を増やす取り組み例

女性研究者育成	東京大学	▪教授・准教授300人採用目標 ▪女性の論文執筆時間確保支援 ▪子供の交通費支援（カブリ研）
	東京農工大学	▪副学長・部局長クラスで女性4割目標 ▪幹部候補に指名された女性に、女性の研究補佐員を追加でつける ▪若手女性研究者に任期の一定期間後に業績を審査して無期雇用になる機会を与えるテニュアトラック制で教授への道筋を示す
女性学生など裾野拡大	お茶の水女子大学	▪中高生・保護者向けに理系のキャリアに触れる機会提供
	東京工業大学	▪入試に女子枠

グラフィックス　佐藤季司



Review 記者から

物理・数学、偏見はね返す後押しを

2023年のノーベル物理学賞ではアンヌ・ルイリエ教授が史上5人目の女性受賞者になった。数学のノーベル賞といわれるフィールズ賞では22年に史上2人目の女性受賞者が出たばかりだ。

なぜ少ないのか。ノーベル賞の受賞者の選考では過去の受賞者らが推薦する権利を持つ。現在は否定されているものの、過去の「女性は脳が小さく数学が苦手」とする研究が推薦人の選考に影響したという説がささやかれている。

国際会議との関わり方も影響するとみられる。頻繁に会議に参加した方が、受賞のメンバーに入る可能性が高まるとの説だ。参加していないと大御所らの目に留まらず、研究への貢献度は同じでも推薦されにくく、頻繁な参加に制約がありがちな女性には不利との見方だ。

高校生のころから男女の数学の成績は差が開いていく。数学オリンピックは各国の出場者のうち女性は2割以下。日本では30年間で2人しか女性は出場できていない。成長とともに理系科目の最上位層は男子比率が高まる。環境要因との見方が優勢だが、まだ答えは出ていない。

欧州では女性にチャンスを広げるためにヨーロッパ女子数学オリンピックも開催する。親や教師ら周囲が女子でも物理・数学は得意になれると信じて応援する土壌ができることが成績向上を後押しする。最終的には研究だけでなく企業活動など幅広い分野の底上げにつながるはずだ。

（金融工学エディター　小河愛実）

掲載日 2024年01月08日 日本経済新聞　朝刊 012ページ © 日本経済新聞社 無断複製転載を禁止します。

許諾番号30099468　日本経済新聞社が記事利用を許諾しています。