研究者リーダーシップ・プログラム

「第7回 自身の強みを生かしてリーダーシップを執る」参加レポート

今回のリーダーシッププログラムは、ついに対面の開催となった。

90分の中で、70分は東村教授がダイバーシティの重要性に関するトークをされた。

ポジティブ・人のいいところを積極的に見つける習慣をつけて楽しく研究をやっていこうと言う話と大学における女性研究者の数の増大が、科学的なイノベーションやより生きやすい寛容で柔軟性のある社会につながるということを述べられていた。

見えない先入観の話ではオーケストラがブラインドオーディションに切り替えた結果、採用における性差が著しくフェアになったと見せられていた。特にこの実験が行われたのが1970年代であったことがその年代を単純に聞くと非常に先進的であると感じられた。選択する側が同じ属性や特徴を持つものを選びがちであり、変更をすることには大きな摩擦係数があることはよく知られているが、これと現在採用側が男性中心であることが合わさって男性が採用されやすいということは確かに面白い観測であると感じた。元々奏者候補の男女比率がバランスの良いオーケストラ奏者のオーディションと同じように、純粋に音が素晴らしいのかと言う基準で採用を決める場合と、特に卒業生の男性の比率が圧倒的に高い純粋に科学的に面白いのかで判断されるべき研究者において卒業生比率を超えて男女の比率を上げるという課題は必ずしも同列に語る事ができるのかがあまりしっくりこなかった。

特に女性限定公募が多くなりどこかの世代が割を食って女性を増やす状況が生まれ、PIになれるかなれないかのボーダー研究者にとっては損だと思える世代がいることは世界中で聞くので、複雑な思いであった。これに関しては誰もが喜べる正解がない問いなので、双方の意見が聞けたことは有用であった。

ジェンダーに関わらず、多様性を高めることは寛容で柔軟な環境の構築につながるという考えには強く同意できた。

残りの20分は参加者との交流会で、普段であれば全く交流がないような研究者の方と意見交換ができたのは面白かった。遠方からの参加者の問題もあるけれども、何か新しいものを考えるときは対面はやはり有用であると感じた。

全く異なる話ではあるが、プレッシャー下で有性生殖をするミジンコの逆の例プレッシャー下で無性生殖に切り替わる例はないのかは気になった。

(井黒就平・名古屋大学素粒子宇宙起源研究所 特任助教)