研究者リーダーシップ・プログラム
「第1回　参加者による自己紹介とリーダーシップについて」参加レポート

第 1 回の対面開催では、研究者リーダーシップを学びたいという同じ志をもつ仲間に出会うことができました。本プログラムは、研究者としてのリーダーシップにとどまらず、自分自身が社会の中でどのように振る舞うか、また社会をどのように解釈するかが問われる場面において、広い視野をもち、ダイバーシティの有効性を理解したうえで、多角的な立場から意思決定ができるようになるための礎であると考えました。

現在の日本では、高度な教育を受けた人の割合は女性のほうが高いにもかかわらず、高度な意思決定を必要とする職業になると女性の割合が一気に低くなるという矛盾した状態が生じています。ご講演いただいた束村博子先生は、自然科学・工学・情報系の分野における研究者の割合や医師数などから、この現状を客観的な資料とともに示してくださいました。重要な意思決定の場で女性の絶対数が少ないことは、女性の意思が十分に反映されていないことを示唆していると考えられます。一方で、束村先生が繰り返し説明されていたように、この現状は女性活躍の「伸びしろ」でもあります。ジェンダーギャップが是正されたときに起こる変化(シンギュラリティ)は、大きな潜在的可能性をもっていると、講義を通して考えさせられました。

リーダーシップにはさまざまな定義がありますが、私は「先頭に立って人を引っ張ること」にとどまらず、個人に合ったリーダーシップの発揮の仕方を学んでいきたいと思います。そのために、ジェンダーを超えたダイバーシティ・エクイティ・インクルージョンを主軸とする価値基準に、自分の行動を即していきたいと考えています。講義では、ジェンダーに限らないダイバーシティの推進によって、日本の GDP が 15%程度増加する可能性があるという試算も紹介されました。

研究においても、自分のこれまでの経験だけに基づく研究では、考えられる選択肢が限られてしまいます。一方、多様性のあるチームでの研究は、自分の知識以外のものを得る機会にあふれ、想定の範囲外からの考察に触れる機会にもなります。実際の企業におけるダイバーシティ経営が企業価値の向上につながっている例からも、自分の研究にこのような視点を取り入れない理由はないと思いました。また、無意識のバイアスをいかに認知するかが重要であることも、本講義で学びました。無意識のバイアスは、他者から指摘されることで気づける大切な視点だと思います。この点を重視し、研究デザインの設計にも活用したいと考えました。
その足がかりとして、研究費獲得のためのプレゼンテーションの重要性についてもご指摘いただきました。さらに、本プログラムへの参加により、自分が所属する研究科だけでは得られない人とのつながりが生まれつつあることを感じています。

このように、他分野の研究者とともに学び、他業種の専門職の方々とも議論しながら、自身の研究がより社会にとって良いものになるよう、本プログラムでの知見を研究に還元していきたいと思います。

（鈴木友美子・名古屋大学大学院情報学研究科　特別研究員）