

# 女子大学だからできること —女性を伸ばす〈学び〉の環境—

The Strength of Women's Colleges : Developing Women's Potential

高 橋 裕 子\*

TAKAHASHI, Yuko

## 目次

はじめに

1. 学生時代の経験
2. 日本の女性を取り巻く現状
3. 津田塾大学の取組：女性研究者支援
4. アメリカにおける女性研究者支援：  
グレース・ホッパー会議の事例
5. 女子大学の存在意義：アドリエン  
ヌ・リッチ「魂をもつこと」

付属資料 「グレース・ホッパー会議」  
大会参加記

\* 津田塾大学研究支援担当学長補佐、学芸学部教授

## はじめに

武庫川学院の70周年記念シンポジウムに御招待いただきまして、大変光栄に存じます。70周年をお迎えになられたこと、心よりお慶び申し上げます。おめでとうございます。

特に、教育研究所の友田泰正先生、安東由則先生には、「女子大学の存立意義に関する調査研究」をなさっている2005年に、教育研究所にもお招きいただきまして、お話をさせていただいたことがございます。

### 1. 学生時代の経験

私は、女子大学で4年間を過ごしました。1976年から80年までです。大学院生の時代から、日米の女子大学の創設の歴史を研究テーマに選びまして、これまでずっとそのことについて研究をしています。恐らく私自身の女子大学での4年間が、極めてポジティブな経験であったので、それが理由でそのような研究対象を選択したのかもしれないと思っています。また、1997年から津田塾大学に勤務するようになりました。そして女子大学の場で働く者としてさまざまな経験もしてきております。

女子大学で学んだことがある、女子大学について研究している、女子大学で働いているという、この三つが重なっているというのが私自身の特色だと思います。安東先生は、女子大学に勤務されていても学生として女子大学で学ぶ機会はなかった。私はそこがちょっと違うところなので、女子大学で学んだことがどういう経験であったのか、そのことをお話ししながら、後半部分のパネリストの方々のディスカッションにつながるようにしたいと思っています。

私は、アメリカ合衆国の社会史の中でも、特に家族、教育、女性を中心に研究をしてきましたが、その中でも特に津田梅子と女子英学塾創立の歴史の研究を行ってきました。先ほどご紹介いただきましたとおり、『津田梅子を支えた人びと』の編者を経験したり、また、『津田梅子の社会史』という本を2002年にまとめたことでしたが、そのときには、どのような使命感を持って津田梅子は女子英学塾を建学したのか、アメリカの女性たちの協力をどのようにして得ながら、津田梅子はどのような目的を持って女子英学塾を創立したのか、日本の女性に何を期待して、そして津田梅子自身が自分自身に何を期待してそのようなプロジェクトを立ち上げたのか、そういう視点から私自身は津田梅子と女子英学塾の創立期の研究をしてまいりました。

そのようなわけで、私自身、女子大学には大変興味を持っているわけですが、女子大学は現在、非常に厳しい状況に置かれています。女子大学だけではなくて大学全体が、大変厳しい状況に置かれていますので、女子大学は女子大学として生き残れるのか、そういった問いも立てられているのではないかと思います。

アメリカでもこれと同じ問題を経験してきておりますので、現在の状況についても、私自身はアメリカの女子大学の動向を見ながら、日本の女子大学がこれからどのようにしてその魅力を打ち出していけるのか、また、いくべきなのか、そういったことを、女子大学で働く者として日々考えております。

## 日本での学生時代

自己紹介的な話になりますけれども、私自身の女子大学の学生としての経験について、幾つかポイントをまとめてみました。私は、自分自身がなぜ研究者になったのかということ、個人的なことも含めて書くようにという課題を以前与えられまして、『キャリアを拓く 女性研究者の歩み』（柏木恵子／国立女性教育会館 女性研究者ネットワーク支援プロジェクト編、ドメス出版、2005年）という本の中に、短いエッセーをまとめたことがございます。そのときに私がつけたタイトルは「ロールモデルに支えられて」というものでした。なぜ私が研究者になったのかということを考えるときに、私にとって女子大学がどういう意味を持っていたか、女子大学で過ごした4年間の大きさ、そのインパクトの大きさ、それをいまだに大きなものとして、強いものとして考えているからです。その中から少し私の体験をご紹介します。

大学に入ったとき、私は決してまじめな学生ではありませんでした。津田塾大学には実は「つだつだしい」という津田塾生だけが使う言葉がありまして、「あの人、つだつだしいね」と言うと、何かまじめにがりがりと勉強をして、先生の言うことはきちんとこなして、一直線に進むという、そういうのが「つだつだしい」という意味です。しかし、私は全然そういう意味では「つだつだしく」なかったのです。勉学に関して、1年生のころにはそれほど強い興味・関心も持てなかった、そんな学生でした。

それで、早くいろいろな社会を見てみたいと思いまして、大学1年生の夏休みに、ある大きな会社でアルバイトをする経験をしました。今の言葉で言えばインターンシップのような経験だったのですが、1976年という時代に、大企業のいわゆるOLのような経験をすることができたわけです。高校を卒業して就職したばかりの中学時代の友達が、緊急に探しているからやってみないかとお話をくださったので、すぐに夏休みの最後の試験が終わった翌日ぐらいに面接をしてもらって、その会社で2ヶ月弱働くことになりました。

そこで初めて、大学や短大を卒業した女性たちが職場でどのような経験をしているのか学ばせてもらいました。その中でもとくに女性が、男性たちとは全く異なる位置で仕事をしていることを目の当たりにしました。私自身も、その会社の制服を着て、朝早くお茶出しをしたり、さまざまなコピーをとったり、そういった仕事をしたわけです。それは、男女雇用機会均等法の約10年前、1970年代の半ばでした。そこで出会った4年制大学を卒業した女性たちも、数年で結婚してやめていかれる。その結婚してやめていかれる方のパーティーなどにも一緒に参加させていただきました。

そんな経験がありましたので、私自身は、一体、自分は卒業してからどのようなのだろうか、何をしたいのだろうかということを、その体験を通して考えるようになったのです。

2年生の夏休みにもう一度同じ職場に呼んでいただいて、その会社で働いたのですけれども、そんな経験をふまえて津田塾大学に戻って授業を受けるようになりますと、大学が非常に異なる風景に見えてきたわけです。なぜならば、最初に私の大学には女性の教員がこんな多くいたのだということに気がつきました。会社では、出会うことのできた部長や課長といった管理職者は全員男性で、女性たちは一生懸命お茶を出したり、コピーをとったり、小払いの計算をしたりということばかりで、私よりもずっと年上の女性もほぼ同じようなことをされていました。私は大学に戻って、ここには違う風景がある、女性たちの違うライフスタイルがあるということを本当に実感いたしました。

### ロールモデルへの気づき

当時20歳前後の私自身が、アルバイトを通して、男女雇用機会均等法のできる前の時代に、女性が企業において実際にどのように扱われているのかを知ることができたことは、私にとって非常に大きなことでした。女性が働くということを考えたとき、大学で教えている女性の先生たちは、一体この大学の職業と家庭生活をどのようにしてバランスをとっているのだろうと考えました。そして助教授、教授となるための研究業績を蓄積してこられた先生たちは、どのように時間のバランスをとって研究、教育、そしてお子さんを育てられたのだろうか。あるいは専任講師の先生が小さなお子さんのお話をされたりしますと、この先生はどのようにして子どもを育てているのかと想像しました。つまり、フルタイムで大学に教えるにきている間に、お子さんはどのようにされているのだろうかということを、20歳前後の学生のまなざしで、女性の先生たちを、そのような好奇心を持って眺めるようになりました。先生たちが留学をしたり、夏休みに研究で海外に行かれたりした話を伺うと、どのようにしてこのようにいろいろなことを組み合わせてやっていらっしゃるのだろうか。そういったことに私自身、学生として特別な関心を持つようになったわけです。

私の学生時代には、津田塾大学には女性学と銘打った科目はまだ開講はされていませんでした。しかし、授業の中で女性を主体とみなして、女性の人生や生き方を取り上げるような授業に数多く出会うことができました。そしてまた、クラスメートを含めて私たち自身が、女性教員の個人的な生活にも関心を持ったわけですが、そのような関心を先生たちが積極的に共有してくださったことを、とても印象深く覚えております。そして、教員ばかりではなく事務職員の方々が、私たち女子学生が将来の職業を主体的に選択して切り拓いていくようにという、そういう励ましを真剣に与えてくださったことを今でも思い出します。

ですから、私はそういう女性の教員たちに、あるいは職員に、凛とした女性の魅力、あるいは中高年女性の魅力を感じたのです。いいかえれば、19歳、20歳ぐらいの女子学生の視点から40、50、60代の女性たちの魅力をいわば「発見」したわけです。

その当時のメディアは、女性たちの魅力は、10代あるいは20代の女性たちを中心に描いておりまして、中高年になって、それまで積み重ねてきた仕事を花開かせて、魅力的な姿になられた方々を、頻繁には紹介していませんでした。私は大学で、そのような女性たちの魅力というか、美しさというものに会うことができました。大学教員が女性であるということは、極めて普通のことで、そのことに何の違和感もない、そのような学びの環境が、私の女子大学の経験の中にはありました。

そのようなことも関係して、先生たちの個人的なお話の一つひとつインスピレーションとなって、私たち学生に励ましを与えてくれました。その当時、私自身は、そういう現象を先生たちが「ロールモデル」になっているという言葉でとらえたことはありませんでした。しかしとても若かった自分が、そのような中高年の女性たちの姿に大きな影響を受けていたことを、今でも私自身は鮮明に思い出します。

このような経験を通して、私はアメリカ研究の分野に進み、たくさんの本を読んで、自分自身で考えることの重要性に目覚めていきました。2回目の夏休みを過ぎた後の2年生の後期くらいからは、急に本を一生懸命読んだり図書館に通ったりするようになり、いわば「変身」したわけです。

その後、大学の3年生くらいから、大学院に進んでもっと勉強してみたいと思うようになりました。大学院で研究するということはどういうことなのだろうか、あるいは留学するということがどういうことなのだろうか。大学院に行くことが今ほど一般的ではなかった時代に、あるいは留学ももっと困難であった時代に、私はそれを普通のことのように行っていた女性たちに囲まれていました。それゆえに私自身もまずはチャレンジしてみようかと恐れずに考えることができたわけです。

津田塾大学では、教職員が、女性である学生に本当に真剣に向き合って実力をつけていくことにとても熱心です。そして、女性の教員も男性の教員も学生に対して励ましと期待をかけてくれ、それが津田の一つのカルチャーになっていて、それが知らないうちに身体にしみ込むという経験を私はしたと思います。

津田塾大学では、英語では“Empowering Women since 1900: Tsuda”と、日本語では「百年女性を勇気づけてきた」というキャッチフレーズを100周年のころから使っています。女性を勇気づける、エンパワーするというこの言葉は、私が過ごした津田塾大学での4年間の経験を言い当てています。こうした環境が18歳から22歳までの4年間に、私のアカデミックな基盤づくりに大きな影響を及ぼしたと思っています。これが、私自身の津田塾大学ですごした学生時代の個人的な思い出です。これが余りにもポジティブで、私

は女子大学を研究するようになり、さらにまたそこで働くようにもなったのだと思います。

その後、私は国立大学の大学院に進学しました。そこでは、女性の先生からは1人もお習いすることはありませんでした。私が所属した研究科には唯一1人、津田塾大学出身の技官の女性がいらただけで、それ以外は全員男性でした。大学というところは通常はこういうところなのかと、1980年でしたけれども、そのように思ったものです。

#### アメリカでの体験

それから、1981年にアメリカに行きました。そこは州立大学でしたが、到着間もなく受けたオリエンテーションで、「私はディレクターです」「私はこの部署の責任者です」と、女性の管理職者が次々に登場してこられ、随分、日本の国立大学と違う、というある種の衝撃を受けました。私の日本での指導教授の先生たちからは、戦後間もなくアメリカに留学されて、蛇口をひねったらお湯が出て、驚愕したという話を聞いたことがあります。私の世代は、最初にアメリカに行って一番何に圧倒されたかということ、次々に現れてくる女性の管理職者や責任ある立場にある女性の多さではないかと思います。というのは、それがあまりにも日本の国立大学の状況とかけ離れていたからです。女性教員比率の高さ、大学アドミニストレーションの女性管理職者の多さに、目をみはったのを今でも覚えています。

私は80年代のほとんどを米国の共学大学で過ごしましたが、その時代の女性学や女性史、ジェンダー研究を学び研究する大学院生や女性教員たちとよいネットワークをつくることができました。そのように過ごした時間も、もちろん、私が研究者として生きていく基盤の形成に大きくかかわったと思います。

彼女たちは、女性同士がどのようにして厳しい共学大学の中で生きていくのか、サバイブ(survive)していくのか、そのことに非常に自覚的でした。女性たちが支え合って、ネットワークづくりを自覚的に行って、そして実力を発揮していく。そのノウハウを共有しようとする姿勢に、私は大変刺激を受けました。同時に、伝統的な結婚以外のライフスタイル、選択肢の多様性を目の当たりにして、個人的なニーズと職業の組み合わせ方に、数多くのやり方があることを体験的に学びました。ここまでが、私自身が体験した学部学生、大学院生時代のお話です。その後、専任教員として、1990年から桜美林大学の国際学部勤務し、1997年から津田塾大学に勤務しております。

以上が、私のロールモデルに支えられた学部学生・大学院生時代の経験についてですが、私がどうしてこれほどまでにロールモデルの存在に敏感であり関心があるのか、そしてどこに行ってもなぜ私がロールモデルを探そうとするのか。そういう問いを自分自身に立てたこともあります。これには、一つの明快な回答があるのではないかと思います。それだけ日本の女性が置かれている状況が厳しいということだと私は思っています。



## 2. 日本の女性を取り巻く現状

そこで、皆様と平成21年版の内閣府発行の『男女共同参画白書』に所収されているデータを見ながら、一体、日本の女性はどういうところに置かれているのか、とりわけ高等教育の状況はどうなっているのかをご一緒に考えてみたいと思います。

まず、日本の豊かさを示す人間開発指数を見てみたいと思います。この指数は、国連開発計画の『人間開発報告書』によるものです。例えばある国では生まれてきたら平均寿命はどれくらいか、また、識字率はどれくらいか、さらに就学率はどれくらいかについて、179カ国が調査対象となっています。

この数字を見ると、日本は世界と比べて豊かであることが分かります。日本は、先ほど言った観点から国際比較をしますと、8位（2008年の報告書によれば）についています。（ただし、09年には182カ国中10位）。上位の国を列挙しますと、アイスランド1位、ノルウェー2位、その次カナダ、オーストラリア、アイルランド、オランダ、スウェーデン、日本、ルクセンブルグ、スイスと続いています。

### 日本におけるジェンダー・ギャップ

ところが次の、女性が社会の中で意思決定に参画できているかどうかを示すジェンダー・エンパワーメント指数では、1位スウェーデン、2位ノルウェー、3位フィンランド、そしてデンマーク、アイスランド、オランダ、オーストラリア、ドイツ、ベルギー、スイスと続いて、日本はなんと58位です。

さらにこれを男女格差の視点から捉えたジェンダー・ギャップ指数では、日本はもっともっと下がって、1位のノルウェーから、フィンランド、スウェーデン、アイスランドと続いて、日本はなんと98位です。

この98位というのは、私もずっと日本で生活していると実感しにくくなるわけですが、長く海外で暮らして久しぶりに帰ってくると、このことを強く実感します。テレビのニュースを見ていても、会議に出たり、新聞・雑誌を読んだり、その他何をするときでも、留学生活から帰ってきたときには、常に違和感を覚えたものです。

なぜこのような開きがあるのでしょうか。日本の女性の地位は、男女共同参画局発行の『共同参画』という雑誌の平成21年1月号に掲載されているのですが、2008年の日本のジェンダー・ギャップ指数値は、130カ国中98位です。「特に、政治分野及び経済分野における男女差が大きいため、このような低い順位になっています」ということです。

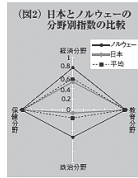
例えば、1位のノルウェーと分野別指数の比較をしてみたいと思います（図1）。上が経済分野で、下が政治分野です。そして右側が教育分野、左側が保健分野です。

日本はグレーの線で一番低い線です。大きい外枠がノルウェーです。1に近ければ近いほどギャップが少ないということです。日本の女性は、保健と教育分野では基本的な機会は得ていますが、経済分野と政治分野において、格差が大きく、社会に影響を与える分野

(図1) ジェンダー・ギャップ指数ランキング

| 順位 | 国名         | 値     | 順位 | 国名        | 値     | 順位  | 国名      | 値     |
|----|------------|-------|----|-----------|-------|-----|---------|-------|
| 1  | ノルウェー      | 0.839 | 35 | エクアドル     | 0.791 | 69  | チエコ     | 0.670 |
| 2  | フィンランド     | 0.805 | 36 | ブルガリア     | 0.707 | 70  | ルーマニア   | 0.676 |
| 3  | スウェーデン     | 0.839 | 37 | エストニア     | 0.708 | 71  | ニカラガ    | 0.674 |
| 4  | アイスランド     | 0.809 | 38 | タンザニア     | 0.708 | 72  | ドミニカ国   | 0.674 |
| 5  | ニュージーランド   | 0.789 | 39 | ボリビア      | 0.709 | 73  | ブラジル    | 0.677 |
| 6  | フィリピン      | 0.768 | 40 | モンゴル      | 0.709 | 74  | マダガスカル  | 0.676 |
| 7  | デンマーク      | 0.738 | 41 | キルギス      | 0.705 | 75  | ギニア     | 0.677 |
| 8  | アイルランド     | 0.718 | 42 | ロシア       | 0.694 | 76  | キプロス    | 0.664 |
| 9  | オランダ       | 0.759 | 43 | ウガンダ      | 0.698 | 77  | ガーナ     | 0.670 |
| 10 | ラトビア       | 0.797 | 44 | ジャマイカ     | 0.690 | 78  | アルメニア   | 0.667 |
| 11 | ドイツ        | 0.794 | 45 | カザフスタン    | 0.695 | 79  | スリナム    | 0.664 |
| 12 | スリランカ      | 0.701 | 46 | クロアチア     | 0.692 | 80  | ボスニア    | 0.665 |
| 13 | 韓国         | 0.766 | 47 | パプアニューギニア | 0.690 | 81  | マラウイ    | 0.664 |
| 14 | スイス        | 0.760 | 48 | ペルー       | 0.695 | 82  | グアテマラ   | 0.664 |
| 15 | フランス       | 0.741 | 49 | ポーランド     | 0.691 | 83  | マルタ     | 0.664 |
| 16 | レソト        | 0.700 | 50 | コロンビア     | 0.694 | 84  | シンガポール  | 0.665 |
| 17 | スペイン       | 0.741 | 51 | スロベニア     | 0.697 | 85  | カンボジア   | 0.662 |
| 18 | モザンビーク     | 0.766 | 52 | タイ        | 0.697 | 86  | ベリーズ    | 0.661 |
| 19 | トリニダード・トバゴ | 0.715 | 53 | マケドニア     | 0.694 | 87  | アルバニア   | 0.659 |
| 20 | モリシャス      | 0.768 | 54 | リトアニア     | 0.692 | 88  | ケニア     | 0.667 |
| 21 | オーストラリア    | 0.741 | 55 | ウズベキスタン   | 0.690 | 89  | タジキスタン  | 0.641 |
| 22 | 南アフリカ      | 0.720 | 56 | イスラエル     | 0.690 | 90  | パナマ     | 0.651 |
| 23 | リトアニア      | 0.722 | 57 | 中国        | 0.679 | 91  | モルディブ   | 0.650 |
| 24 | アルゼンチン     | 0.709 | 58 | エルサルバドル   | 0.685 | 92  | ジンバブエ   | 0.648 |
| 25 | キューバ       | 0.795 | 59 | ベネズエラ     | 0.685 | 93  | インドネシア  | 0.647 |
| 26 | パナマ        | 0.718 | 60 | ハンガリー     | 0.697 | 94  | カンボジア   | 0.649 |
| 27 | オーストリア     | 0.729 | 61 | アゼルバイジャン  | 0.685 | 95  | モリシャス   | 0.646 |
| 28 | ベネズエラ      | 0.763 | 62 | ウクライナ     | 0.685 | 96  | スロバキア   | 0.642 |
| 29 | オーストリア     | 0.729 | 63 | ボツワナ      | 0.689 | 97  | メキシコ    | 0.641 |
| 30 | ナミビア       | 0.741 | 64 | スロバキア     | 0.682 | 98  | 日本      | 0.643 |
| 31 | カナダ        | 0.736 | 65 | チリ        | 0.688 | 99  | ブルキナファソ | 0.632 |
| 32 | コスタリカ      | 0.711 | 66 | ルクセンブルグ   | 0.682 | 100 | パラグアイ   | 0.639 |
| 33 | ペルー        | 0.709 | 67 | イタリア      | 0.688 |     |         |       |
| 34 | パナマ        | 0.705 | 68 | ベトナム      | 0.678 |     |         |       |

(130カ国)



(注) 経済分野：労働力の男女比、製品の労働における賃金の男女格差、決定権の両者の男女比、管理・技術職の男女比  
教育分野：識字率の男女比、初等教育識字率の男女比、中等教育識字率の男女比、高等教育識字率の男女比  
政治分野：国会議員の男女比、総選挙の男女比、最近50年における国会議員の在任年数の男女比  
保健分野：平均寿命の男女比、出生時比

図1 ジェンダー・ギャップ指数  
男女共同参画局『共同参画』平成21年1月号より

で意思決定に参画できている割合が極めて低いのです。

その理由を考えてみなくてはなりません。なぜ人間開発指数、つまり健康な生活が守られ、教育を受ける点では男性と同じようにできているのに、とりわけ政治・経済の分野で意思決定に参画できる割合が男女間でこれほどの格差が出るのか。このことについて、考えなくてはならないと思います。

## 女性の労働力率

次は、「女性の年齢階級別労働力率の推移」です(図2)。

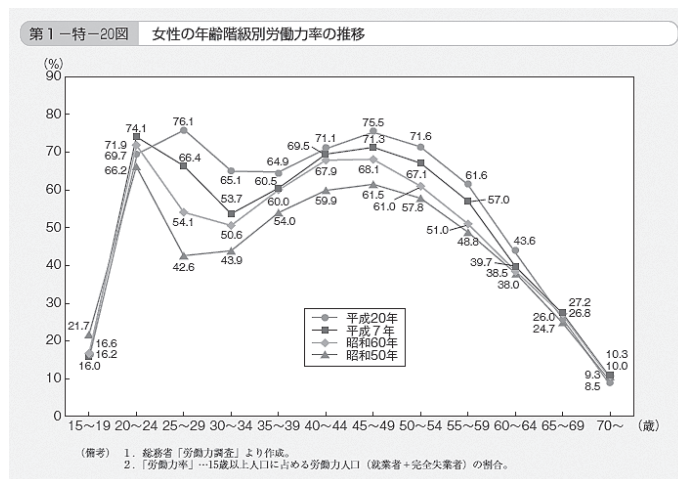


図2 「女性の年齢階級別労働力率の推移」  
『男女共同参画白書』平成21年版より



このM字型カーブは、皆さんも何度もごらんになったことがあると思います。私が大学1年生のときに体験した大企業の状況は、まさにこのカーブにあらわれていると思います。M字型の底の深い部分が、昭和50（1975）年の図です。私は、76年に大学に入りましたので、その当時は底への急カーブの部分が20歳から30歳です。この年齢層で激しい勢いで女性の労働力率が下がる時代でした。20歳から29歳くらいまでの間に正社員であったとしても、そこで女性は中断してしまうという状況があったわけです。

その後、現在に近づくにつれて、M字型の底が上がってきて、底のポイントが右側にずれていっています。晩婚化と晩産化がここに表わされています。しかし、このM字型の底が上がっているから状況はよくなっているといえるのか。結論をいうと、私が大学生だった時期と2009年とを比べて、それほどよくなっているはいないわけです。もちろん少しはよくなっているのですが、極めてゆっくりゆっくりとよくなっている。だから、あれほどジェンダー・エンパワーメント指数やジェンダー・ギャップ指数が低いのです。そこで「女性の年齢階級別労働力率（国際比較）」を見てみましょう（図3）。

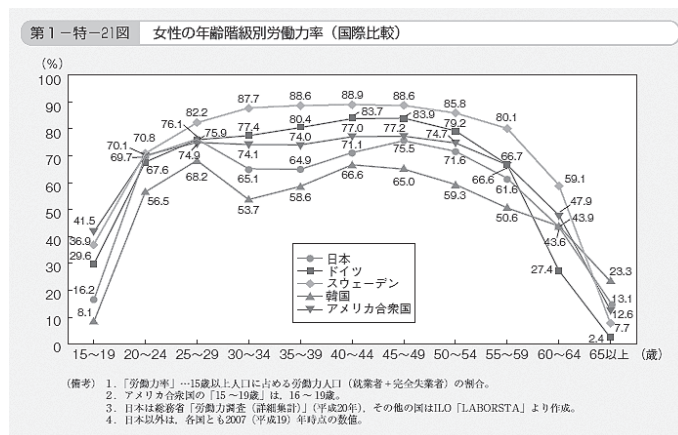


図3 「女性の年齢階級別労働力率（国際比較）」  
『男女共同参画白書』平成21年版より

日本や韓国には、図のようにM字型の底がありますが、スウェーデンやドイツ、アメリカ合衆国は台形の形になっています。ピンクの線が日本で、一番下の紫の線が韓国です。その次がアメリカ合衆国、ドイツ、スウェーデンと続いており、スウェーデンは台形に近い形になっています。

### 教育機関における女性比率

高等教育に係るデータも、見ていただきたいと思います。「女性研究者数及び研究者に占める女性の割合の推移」です（図4）。

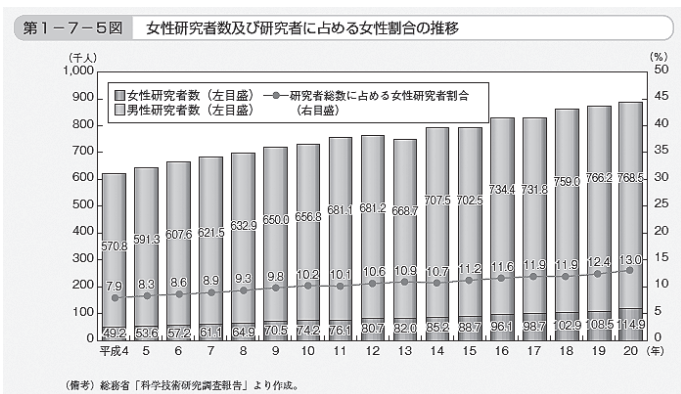


図4 「女性研究者数及び研究者に占める女性割合の推移」  
『男女共同参画白書』平成21年版より

これを見ると、女性研究者数の占める割合はきわめてゆっくりとしか伸びていません。本日のパネリストの中で、お一人、理系の研究者の先生がいらっしゃいますから、なぜ日本は男女雇用機会均等法ができた後も、女性研究者の割合がこれほど緩やかにしか伸びないのか、伺ってみたいと思います。現在は13パーセントという数字が出ていますが、この割合を伸ばすために、女子大学には何ができるのか、ということを考えなくてはなりません。研究者に占める女性割合の国際比較を見ても、日本は非常に厳しい状況にあります(図5)。

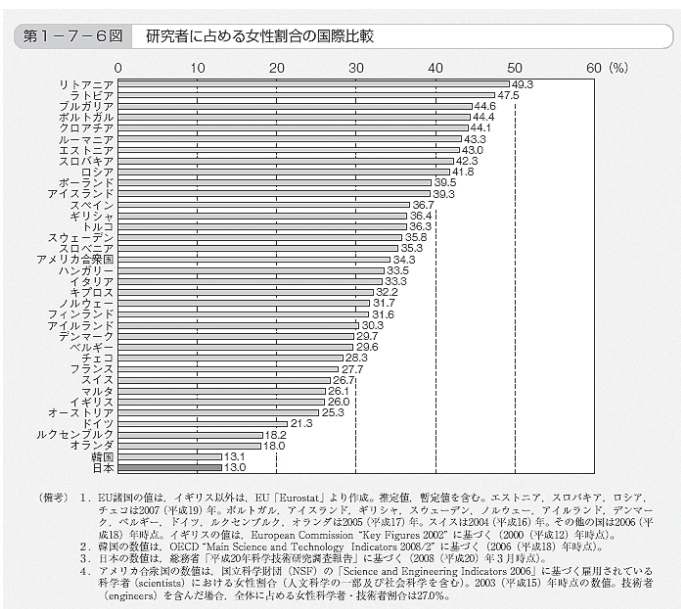


図5 「研究者に占める女性割合の国際比較」  
『男女共同参画白書』平成21年版より

次は、「大学教員における分野別女性割合」です（図6）。

研究分野は人文科学、社会科学、理学、工学、農学、保健、商船、家政、教育、芸術と分類されています。それぞれの分類の中で一番右側の背の高い棒グラフが助手です。その次、右から2番目の棒が助教です。その次が講師、それから准教授、教授となっています。家政では、女性の教授は30.3%までに届いておりませんが、一番低い、例えば農学は1.9%、工学は2.2%となっています。社会科学でも11.1%、人文科学でも19.4%にとどまっています。そしてどの分野においても職位が上がれば上がるほど、女性比率が小さくなっています。つまり女性は、大学においてどの分野においても低い階層に沈殿している状態が今も続いているということです。

本日のパネリストの方はご所属の大学の工学部（今は工学部と言わないそうですが）で、唯一の女性教授でいらっしゃるそうですので、そういう環境の中でどのようにして女性が生き延びてこられたのか。また、女子大学は、このような社会を生き抜いていくために女性にどのような力をつけることができるのか、また、つけなければならないのか。これがとても重要なポイントだと思います。例えば、教育といった分野でも、女性の助手はこれほど多いのに、その助手がなかなか上のポストに上がっていけない状態になっています。

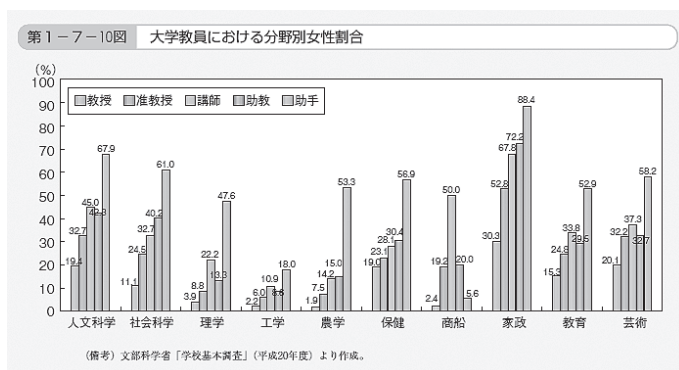


図6 「大学教員における分野別女性割合」  
『男女共同参画白書』平成21年版より

次の「本務教員総数に占める女性の割合」をご覧ください（図7）。本日のパネリストとして小学校の校長先生が来てくださっていますので、小学校はどのようになっているのかお聞きしたいと思います。

この図を見ますと、女性の割合は教諭で65.2%に達しているのに、校長になると17.8%です。中学校になると、さらに下がりますが、女性校長の割合は中学校と高等学校はほぼ同じです。そして大学・大学院でも、助手は51.4%ですが、講師は27.1%、准教授、教授、とだんだん少なくなり、学長にいたっては8.1%です。短大でも同じ現象が起きてい

ます。職位の低いところには女性が多く、職位が上がれば上がるほど女性が見えなくなってくるということです。

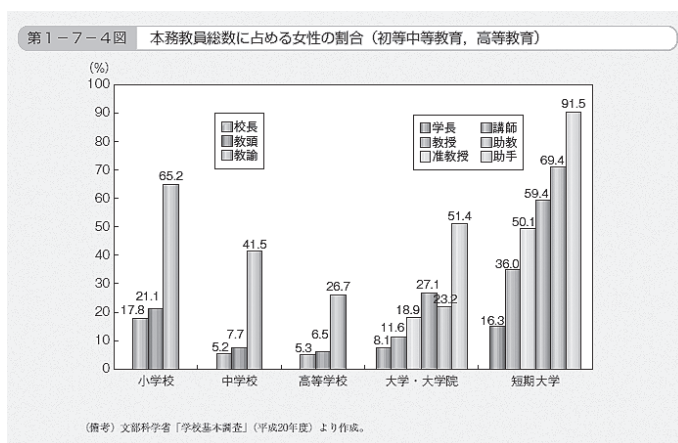


図7 「本務教員総数に占める女性割合」  
『男女共同参画白書』平成21年版より

## 管理職に占める女性比率

日本の大学のホームページを見るときに、私は必ずチェックするところがあります。理事に女性は何人いるか、1人でも入れているかどうか、それを必ず見るようにしています。そして、いわゆる大学執行部の中に女性が何人くらい入っているか。私自身は、学長補佐として、広報・学生担当を2年、学務担当を2年勤めました。現在は、研究支援担当学長特別補佐となりましたので、日常の学長室会議には出ておりませんが、研究支援担当ということで大型補助金による取組を束ねる立場になりました。津田塾大学の場合は現在、学長が女性で、広報・学生担当学長補佐が女性です。事務局長も女性です。

大学執行部の中にどれくらい女性が入っているかということが、その大学がどれほど女性を真剣に育てる意思を持っているかということの指標にもなるのではないかと思います。国立の大きな大学を見ましても、男女共同参画担当として女性が理事や副学長になっている場合がありますが、複数置いているところはそれほど多くないのが現状です。

アメリカ合衆国では、アイビーリーグの大学が女性の学長を輩出してきています。ハーバード大学も女性の学長を出しました。初めての女性学長となった方の学部教育はプリンマー大学という女子大学で受けたということです。日本も、例えば東京大学や京都大学や早稲田大学や慶應義塾大学がいつ女性の学長を輩出できるのか、あるいはなぜ輩出できないのか、そういうことが世界からも注目されていると思います。今のところ、白書が示している状況を見ますと、そう簡単なことではないだろうという印象です。

「役職別管理職に占める女性割合の推移」についても、同じような現象が見られます

(図8)。その伸び方は極めて緩慢であり、平成20年になってもその状況が続いているということです。

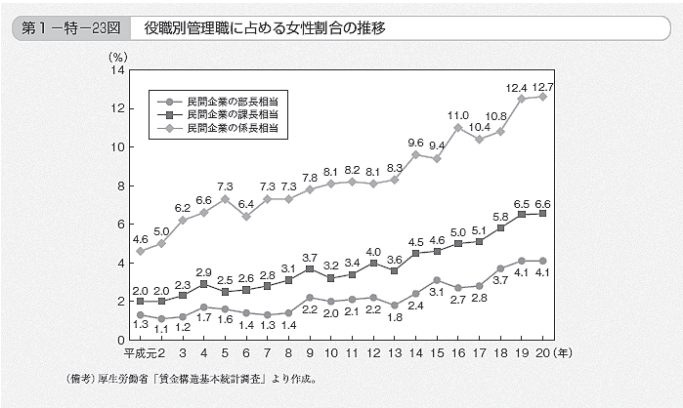


図8 「役職別管理職に占める女性割合の推移」  
『男女共同参画白書』平成21年版より

次は、「各分野における『指導的地位』に女性が占める女性の割合（10年前との比較）」です（図9）。

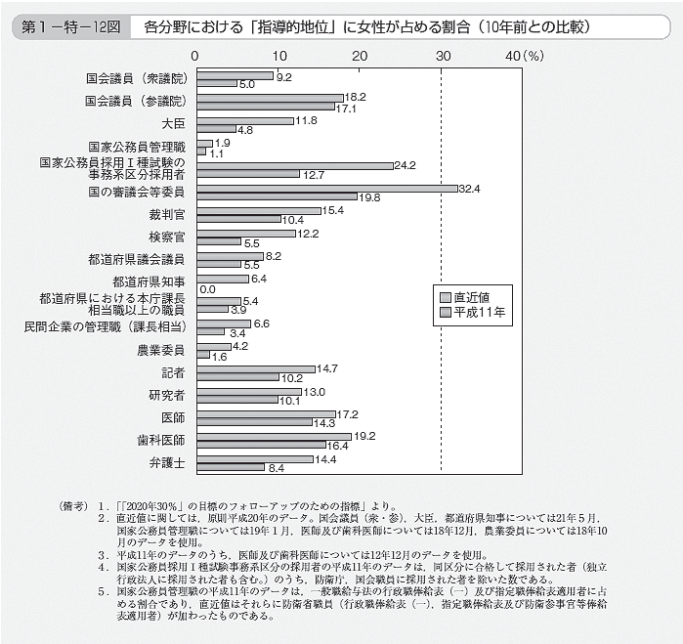


図9 「指導的地位」に女性が占める割合  
『男女共同参画白書』平成21年版より



この図には反映されていませんが、まず国会議員では、この夏の選挙で衆議院で随分女性が増えたようですが、それでもそんなに多いわけではありません。飛躍的に伸びているのは審議会の委員です。しかしその任期は短く、3割程度女性を入れたいというのであれば、それは単発的に、比較的容易に実現できることです。そのほかの部門に関しては、女性はまだまだ、平成11年と比べて、10年たった今も、決して飛躍的に伸びているという事態にはなっていないようです。

## 性別の給与差と雇用者割合

給与の格差もはっきりしています(図10)。男性の一般労働者を100とした場合、女性の一般労働者は、平成20年のところでもうやく69.0パーセントになっています。次の青の線は男性短時間労働者の給与水準です。男性は53.3パーセント、女性の場合は48.5パーセントで、これくらい未だに給与水準に大きな格差がついているということが分かります。

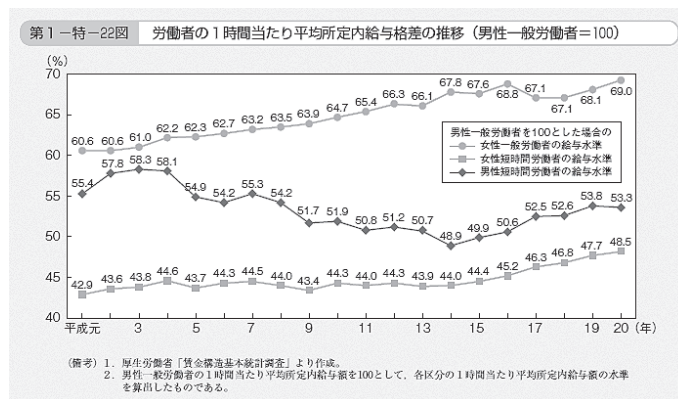


図10 給与格差の推移  
『男女共同参画白書』平成21年版より

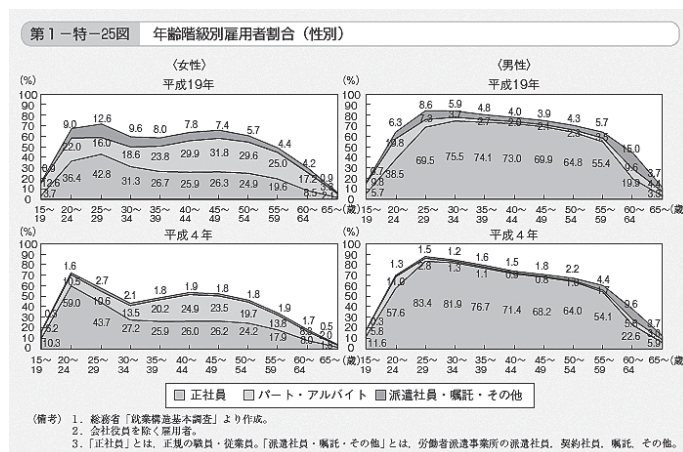


図11 年齢階級別雇用者割合  
『男女共同参画白書』平成21年版より

「年齢階級別雇用者割合」を見てみても、M字型カーブの底が上がってきているから喜べるのかというと、必ずしもそうではないことがわかります（図11）。

正規雇用はそれほど増えていないようです。むしろ、パート・アルバイトの部分が大きくなっていて、派遣社員・嘱託という形での非正規雇用の割合が増えてきているという状態です。男性と比べても、正規の労働と非正規の労働の形態に大きな差がついているために、M字型カーブの底が上昇していても、中身をよく見ると、女性は大変厳しい状況に置かれていることがわかります。

### 3. 津田塾大学の取組：女性研究者支援

このような女性が置かれた厳しい状況を、とりわけ、高等教育における女性の状況を少しでも改善しなくてはならないということで、津田塾大学は、女性研究者支援の取組、具体的には「世代連携」と「理文融合」ということを2本の柱に据えて、女性研究者支援センターを設置いたしました。

これは、文部科学省の「科学技術振興調整費」の「女性研究者支援モデル育成」事業として補助金を得て、展開しているセンターです。ここに七つの目標を掲げてあります（図12）。

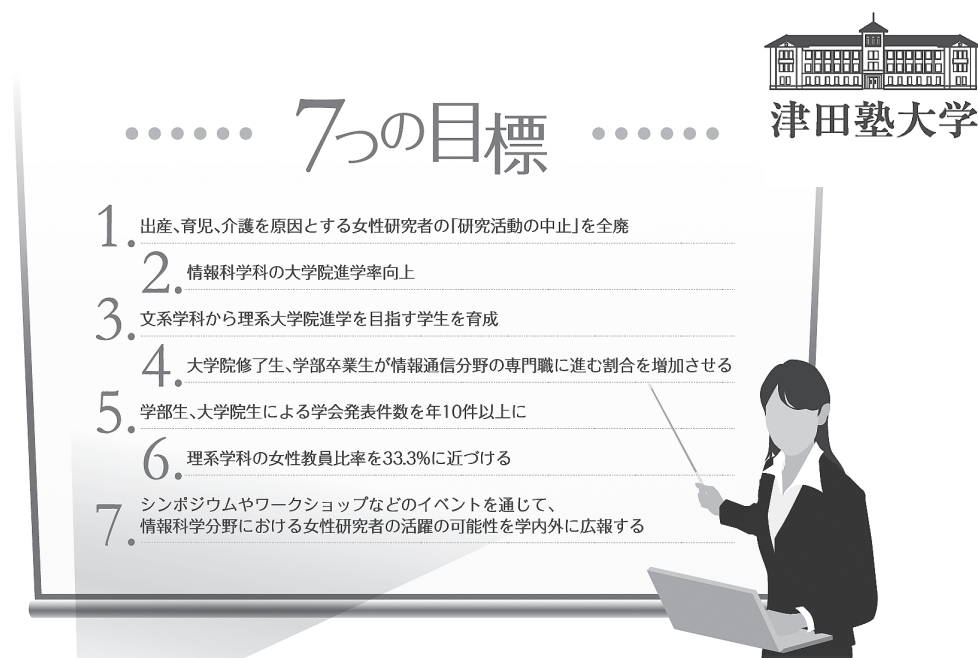


図12 女性研究者支援センター（津田塾大）の「7つの目標」

津田塾大学は1900年に創立されて以来、英語教育に重点を置いてきたわけですが、自立する女性の育成を建学の理念の一つとして据えてまいりました。創立当初より、「オールラウンド・ウーマン」、オールラウンドな女性という表現を用いて、幅広い教養を持った女性を育てる、リベラルアーツ教育を重視してまいりました。

理系の学科は、1943年に理科という学科が初めて設置されまして、それ以来、数学教員や技術系専門職につく卒業生を輩出してきました。武庫川女子大学のように、たくさんの理系学科はございません。たった二つしかないのです。理系分野は、数学科と情報科学科、これのみです。大学院に理学研究科が一つあります。他大学と比べて極めて小規模ではありますが、その歴史は長く、女性のための理系教育には早くから着手してまいりました。

この取組では、こういった小規模なリベラルアーツ大学である本学の特色を生かして、「世代連携」と、私たちはあえて「理文融合」という言葉を使っておりますが、これを通じて、女性研究者の支援・育成を進めていくことを目指しております。

本取組の核となる女性研究者支援ということは、先述のように厳しい状況にあるので、文部科学省も女性研究者をもっと増やすべきだということで2006年から本事業を開始して、多くの国立大学がこれに採択され、また、私立の大学もそれに続いて採択されるようになりました。女性研究者支援では、女性研究者の研究に必要な環境の整備、特に人的な支援体制を整備するということを念頭に置いております。

さまざまな実施項目の中で、私たちが一番重視していますのはメンター（mentor）制度です。つまり、メンタリングと、研究支援員の導入です。七つの目標をここに掲げておりますので、ご紹介します。

1. 出産・育児・介護を原因とする女性研究者の「研究活動の中止」を全廃する（不本意に研究を断念しなくてはならないようなケースをなくさなくてはならないということ）
2. 情報科学科の大学院進学率向上  
（男女格差のある理系の大学院進学率を何とかしていかなくてはいけないということ）
3. 文系学科から理系大学院進学を目指す学生を育成（理系と文系が融合する分野の大学院にもっと学生を送り込むということ）
4. 大学院修了生、学部卒業生が情報通信分野の専門職に進む割合を増加させる
5. 学部生、大学院生による学会発表件数を年10件以上に
6. 理系学科の女性教員比率を33.3%に近づける（全体では、津田塾大学の女性教員比率は49.数%で、50%に近いのですが、理系はまだ33.3%に近づいておりませんので、それに近づけるということ）
7. シンポジウムやワークショップなどのイベントを通じて、情報科学分野における女性研究者の活躍の可能性を学内外に広報する

実施体制図に示したような形で、各世代間連携のプログラムを実施しております（図13）。これは、必ずしも理系の研究者だけではなくて、ほかの分野にも応用できることだと思います（図14）。

さまざまな世代の人たちが連携できるようにし、インターンシップを行ったりメンターになったり、大学の学部学生や大学院生は高校生のイベントを補助することで、ロールモデルになることも経験する。このようにして、中高生から研究者までの有機的なつながりを生んでいきたいと思っております。



図13 世代連携・理文融合による女性研究者支援の実地体制

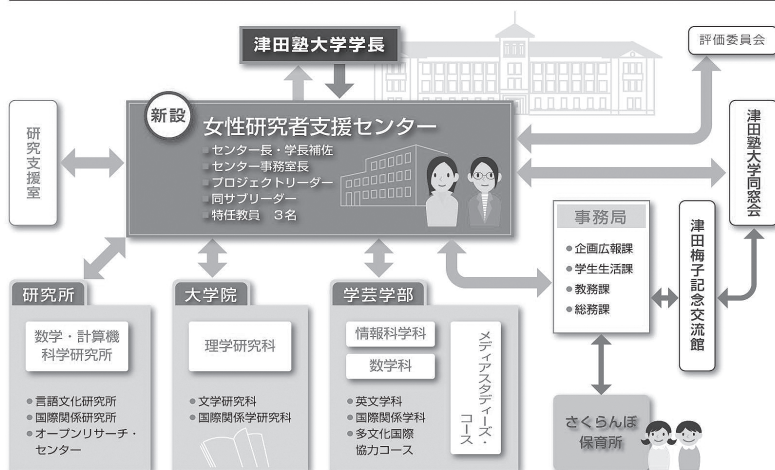
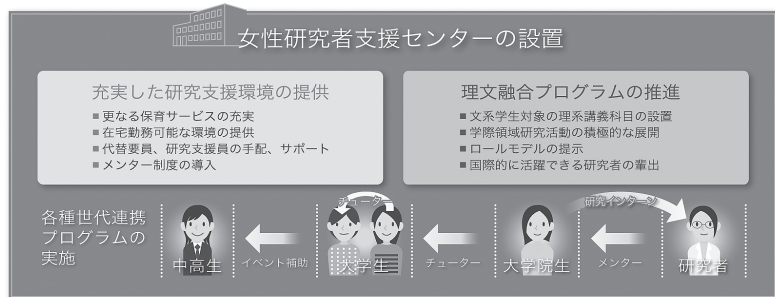


図14 世代連携・理文融合による女性研究者支援の実地内容

#### ミッションステートメント

- 出産等を原因とする女性研究者の不本意な「研究活動の中断または中止」を廃止する。
- 大学院進学率を情報科学科で25%にする。
- 文系学科から理系及び理文融合分野の大学院進学を目指す学生を毎年5人育成する。
- 情報通信分野の専門職に進む割合を16.3%程度までに増加させる。
- 学部生、大学院生による学会発表件数を年10件以上にする。
- 理系学科の女性教員比率を33.3%に近づける。
- シンポジウム（年2回）、ワークショップ（年1回）を実施する。



#### 4. アメリカにおける女性研究者支援：グレース・ホッパー会議の事例

##### アニータ・ボーグとグレース・ホッパー会議

私どもは、昨年度、キックオフシンポジウムとして「テクノロジー分野で働く女性研究者支援を考える」というタイトルで、日米の事例を中心に比較検討しながら議論しました。今年はフィンランドとドイツからゲスト・スピーカーの講師を招聘して、先進的な取組から学ぶことにしました。昨年度、アメリカ合衆国のシリコンバレーから来ていただいたキャロライン・シマード先生には、情報科学やエンジニアリングの分野で女性たちが、一体どういう障壁に直面し、それをどうやって克服しているのかについて、米国の事例を中心に基調講演をしていただき、その後、フランス出身のパネリストにも加わっていただいて活発なパネル討論を行いました。

それで私は、シマード先生がご所属のアニータ・ボーグ・インスティテュート（Anita Borg Institute）という機関が開催している、グレース・ホッパー会議（Grace Hopper Celebration of Women in Computing Conference [GHC]）の会合に参加してきました。まずはこの会議の雰囲気をつかんでいただくために、昨年度の本会議の様子をビデオクリップで上映いたしますので、ご覧いただきたいと思います。

ちなみに、このグレース・ホッパー（Grace Hopper）という女性は、これは米国の歴史の中で、コンピュータの先生方のご存じかもしれませんが、女性のコンピュータ・サイエンティストの草分け的な存在です。ヴァッサー・カレッジ（Vassar College）という女子大学の出身で、数学と物理を学び、イェール大学大学院に同じ分野で進学し、女性で初の数学の博士号を取得しました。海軍にも入って、技術系分野で活躍し、Rear Admiral（海軍少将）となって、当該分野の技術者、研究者として大成したパイオニアです。

その人の名前を冠に置いて、この会議が1994年から開催されているわけです。その会議を企画・運営しているのが、このアニータ・ボーグ・インスティテュートというところです。アニータ・ボーグというのも、著名な女性コンピュータ・サイエンティストの名前です。コンピュータ・サイエンスというのは新しい分野でしたから、博士号（Ph.D.）を取得したばかりの女性たちが、お互いに支え合うために、1997年に最初の組織（The Institute for Women in Technology）をつくりました。さらに、テクノロジー分野で働く女性たちを支援する会合を開こうということで、アニータ・ボーグはテレ・ホイットニー（Telle Whitney）という友人とともに、このグレース・ホッパー会議を開催し始めました。具体的には1997年の第2回の会合を持ったわけです。

ところが、アニータ・ボーグが2003年に癌でお亡くなりになったので、その組織の名前をアニータ・ボーグという、今度は彼女の名前を冠にして、テクノロジー分野で働く女性たちを支援する非営利組織になったわけです。アニータ・ボーグと一緒にこの組織を設立したテレ・ホイットニーという女性は、ご健在で、今から見ていただくフィルムの中にも



出ています。テクノロジー分野で働く女性を支援するこの会議には、23カ国、約1,600人の人たちが集まりました。

### グレース・ホッパー会議の魅力

私は、ダイナミックな支援の方法とその雰囲気、そしてこの会議が与えるメッセージ力に圧倒されて帰ってきました。会議は9月末の水曜日に始まって、木、金、土曜日の朝まで続きました。3泊4日の会議の密度の高いこと、その雰囲気を少しでも味わっていただくと思ひまして、次のフィルムを見ていただきます。

タイトルは非常に単純でして、“I am a technical woman”です。“I am a technical woman.”ということを皆さんがおっしゃっているわけですがけれども、皆さんと一緒にこの空間が持つ不思議な力は一体何なのかということを考えてみたいと思います。

(ビデオ上映の URL <http://www.anitaborg.org/news/video/>)

これが、アメリカのテクノロジー系分野で働く女性たちを支援しようとする、一つのダイナミックな方法です。コンピュータ・サイエンスというのは、ご存じのとおり男性の牙城になっているわけです。マイクロソフトにしろ、アップルにしろ、グーグルには副社長がいますけれども、トップの人は全員男性で、女性の顔がなかなか見えない状況にあると思います。

そういう分野に女性たちがどうやって参入しているのか、あるいは参入していけるのかということで、最初のパイオニアとなったアニータ・ボーグやテレ・ホイットニー（ビデオの中では青い洋服を着た方で、この会議の創立者の1人）が、次世代の道を切り拓いていくためにこの会議を開催することを考えたわけです。1,600人が参加するというこの大掛かりな会議は、1年をかけてアニータ・ボーグ・インスティテュートで計画されます。

私は、この空間が持つ不思議な力についていろいろと考えてみました。この空間は、まるで人工的につくった女子大学のように直感しました。3泊4日で女性のコンピュータ・サイエンティストやテクノロジー分野で働く女性たちを支援する女性たちとともにすごす会場の雰囲気は、まさに人工的につくられた女子大学さながらでした。

例えば、そこではロールモデルを積極的に提示しています。私は、初めてグーグルの女性の副社長のお話を聞いて、彼女がどんなに大きな視野で世界の問題を考えているか、知ることができました。その話を聞いたのは、私のように大学教員としてアドミニストレーションにかかわっている者のみならず、大学院生や学部生、奨学金を取ってその会議に参加していた学生たちです。

この会議では、具体的な問題への解決策を提示しています。例えば、先ほどのキーワードでメンタリングがありましたけれども、私が参加したメンタリングの講座では、ロール

プレーまで行っていました。先輩は後輩に、このようなときどのようにして助けたら良いのかというロールプレーをしながら、ここは良いが、あれは悪いとか、この表現は良くない、こういうふうにもっと言ってあげるべきだとか、コンピュータ・サイエンスを専門とする方々が集まって、コミュニケーションのスタイルについていろいろなことを真剣に、具体的に語り合う試みでした。また、ネットワークキングの構築が重要ということで、私たちはバーコードがついた名札を首にかけていましたが、初対面の方とお話をしていたら、「ホッパー」というアルバイトの学生たちが、お互いに情報交換をしたいのであればということで、バーコードリーダーをかざしてくれて、後で、メールによってその人の情報が届くように仕掛けが作ってあるわけです。さすがテクノロジー系の方々が主催されている会議だと思いました。とにかく対面しているこの時間を大切に使うと同時に、その後はインターネットでつながることもできるから、ネットワークのためにどんどん情報を交換できるように工夫しているのです。

世代連携での支援も、極めて活発に行われていました。フィルムの中で、青い洋服を着ていた白髪の女性は、チューリング賞という、コンピュータ・サイエンスで言えばノーベル賞、数学のフィールズ賞のような賞だと聞きましたが、それを女性で初めて受賞されたフラン・アレン (Fran Allen) です。彼女も、この会議には毎回出席して、大学院生や学部生への相談やお話に積極的に乗ってくださっているそうです。

私がフラン・アレンとお話ししているときに、中東からの留学生たちが、「あなたはフランシス・アレンなのですか。」と尋ねて、ぱっと7、8人で彼女を取り囲んで「一緒に写真を撮って下さい」と言いました。その学生たちが、フラン・アレンを見るそのまなざし、これが最初に申し上げたロールモデルの重要性を表しているのだと思います。

そしてリーダーシップ養成。これにも本当に画期的なものがあって、たとえばエグゼクティブになるにはどうしたらいいのかというパネルが行われていました。そこには例えばアマゾン (Amazon) の技術系のトップ (Chief Technology Officer) であるとか、フェイスブック (Facebook) の副社長であるとか、そのようなエグゼクティブの前に次々に並んで、そして中高年の女性ばかりではなくて、大学院生や学部生がその方たちに列をつくって質問をするのです。これだけのエグゼクティブ、重役になっている方たち5、6人を一堂に集め、25、26歳の若者が列をつくっていろいろな質問をしているわけです。多様なグループに対して、こうしたらいい、ああしたらいいという、分け隔てないサポートのあり方に、私は本当に感銘を受けました。

リーダーシップ養成に関しても、どのようにして影響力を持てる人物になるのかという話を、技術の話とはまた別に、コンピュータ・サイエンティストたちにも提供し、同時に、いかにして困難な状況を生き延びていったらいいのかという、そのようなワークショップも行われていました。

そして何より、ポジティブな女性のイメージを、きわめて自覚的に提示しているのです。グレース・ホッパーと会議を命名するところから、ポジティブな女性の達成を顕彰していますし、亡くなったアニータ・ボーグを顕彰するというのもそうです。私が、初めてこの会議に参加する人のために、というセッションに参加したときに、アニータ・ボーグが一体どのような人物であって、どのようにして次世代に道を切り拓こうと努力したかという説明を受けました。専門のコンピュータ・サイエンスの業績が優れていたことに加えて、彼女は、美味しいものを食べることが大好きで、いろいろな人と出会うことが大好きで、ダンスをすることも大好きで、とても楽しい人生を送った人なのだとすることを、若い人たちに伝えているのです。

もはや、ロールモデルがこんなに立派だったというだけでは不十分で、そのロールモデルの人たちが生活を、人生をエンジョイしていることをしっかりと伝えているのです。この職業についたから、私はこういう人たちに会えて、こういう楽しい人生を送っているのだ、あなたたちだって、このようなことができるのですよということを次の世代に伝えようとしているわけです。こんなに立派なのだ、こんなに賞を取ったのだということだけで、次世代にアプローチはしてはいないのです。

若い世代との連携のセッションに行っても、例えば休日に私はこのように過ごしているのですと言って、サイクリングしたり、山登りに行ったりした写真を見せたり、また、出張ではこのようなところに行ってきたのだと話すという。出張で回った世界の様々な場所の写真を次の世代の人たちに見せ、人生の豊かさと、楽しさ、そして職業から得られる充実感を思い切り次の世代に伝えていこうとする、女性たちの強い熱意が感じられました。

これらは、日々、私自身が教員として意識していることと重なりますけれども、これについては後でパネルディスカッションのときにパネリストの方々とお話したいと思います。私はこのグレース・ホッパー会議（Grace Hopper Celebration of Women in Computing Conference）に参加して、女子大学のエッセンスがここに凝縮されているような気がいたしました。また、こういう取組を女子大学ではないところで盛んに行うようになってきているわけですから、女子大学は女性をエンパワーするために、当然もっと何をしてゆかなければならないのかということを、私は考えようとも思っていました。

ここで、一つ非常に残念だったことは、日本人の学生に会えなかったことです。私はそこで多くの外国人学生に会いました。具体的には、中国からの留学生が先生に推薦されてこの会議に来ました、インドからの留学生が先生に推薦されてここに来ました、イランからの学生が先生に推薦されてここに来ましたという大学院生にたくさん会いましたが、日本人学生のコンピュータ・サイエンティストには1人も会えませんでした。日本から行った私の同僚と、もう1人、慶應義塾大学の先生の3名だけで、日本の女性たちは、コ

ンピュータ・サイエンスの分野ではどこにいたのだろうと思いました。私は、来年度はぜひ津田塾の学生をこの会議に、奨学金を取って送り込みたいと思っています。これは、女性研究者支援センターの活動を行っている私が、是非果たしたいことの一つでもあります。

## 5. 女子大学の存在意義：アドリエヌ・リッチ「魂をもつこと」

私は、今でも、女子大学の存在意義を、「女性の大学の魂」という講演をしたこの人ほどうまく言葉にした人はいないのではないかと考えています。それは、アドリエヌ・リッチ（Adrienne Rich）というアメリカの詩人が、スクリプス・カレッジ（Scripps College）という、ロサンゼルス近郊にある女子大学で講演をしたときに語ったものです。その翻訳をご紹介します。

「世の中の大部分は、女<sup>メ</sup>の場所ではなくて、女を否定する場所だということ、そして女は、女の場所とは何でありうるかを確かめる必要があるということ — そこに引きこもって庇護されるのではなくて、力を与えられ、みずからの価値と全体性<sup>インテグリティ</sup>に確信をもって、そこから前進していけるような場所として。わたしはそのとき、それが意味しているのは美しい寄宿舎ホールや庭園があることではなくて、魂をもつことなのだ<sup>メ</sup>と悟りました。」（出典：アドリエヌ・リッチ、大島かおり訳『血、パン、詩。』晶文社、1989年、288-289頁）

スクリプス・カレッジにはとても美しい庭園があって、校舎も美しく、もう目をみはるほど美しいキャンパスなのです。しかしリッチは、キャンパスの美しさではなくて、「魂をもつことなのだ<sup>メ</sup>と悟りました」と言っているのです。女子大学で魂をもつ経験をするところ<sup>メ</sup>が、女子大学の存在意義であると、スクリプス・カレッジの講演でアドリエヌ・リッチは語りました。

つまり、私がお伝えしたいのは、日本の『男女共同参画白書』の統計のいくつかをご覧いただいてお分かりだと思いますし、また、直接的にご経験もされていると思いますけれども、日本社会のまだまだ多くの部分は、女性にとっては職業人として生きていくのが大変難しい社会だということです。特に政治・経済の分野で女性の参画は極めて難しい状況にあり、それが現実だということです。そのような中で女子大学は女性に何ができるのか。女性に力を与え、女性には価値があって、自分自身のインテグリティ（Integrity）に確信を持って、そこから前進していける、そういうあなたたちを私たちは信じていますよ、というメッセージを女子大学の教職員がどれくらい学生たちに語りかけることができるのか<sup>メ</sup>が問われているのだと思います。

そういうメッセージを伝えられたときに、学生たちが、その場で本当に魂をもつような

— 人間としてこれからあらゆる問題に対峙して生きていくための、その基盤をつくる —  
そういう人生の4年間というその時間、それに大きな意味があるということです。そういう空間と時間になるようにと、私は女子大学がもっと工夫しながら、研鑽を積みながら、変革していかななくてはならないのだと考えております。



## 付属資料

# グレース・ホッパー会議（Grace Hopper Celebration of Women in Computing Conference）大会参加記

## はじめに

2009年9月30日から10月3日までアリゾナ州ツーソンで開催されたグレース・ホッパー会議（Grace Hopper Celebration of Women in Computing Conference（GHC））に津田塾大学女性研究者支援センターの業務の一環として参加した。グレース・ホッパー（Grace Hopper）という情報科学の分野で歴史的に重要な功績を残した女性科学者の名前を冠にしたこの会議、GHCは、テクノロジー分野で働き、また研究する女性を支援する目的で、1994年に開始された。今年はその9回目にあたるが、“Creating Technology for Social Good”というテーマで開催された本会議に、1600名をこえる人びとが23カ国から参集した。

グレース・ホッパーは、女性コンピュータ・サイエンティストの草分けだ。ヴァッサー大学（女子大学）の出身で、数学と物理学を学び、イェール大学大学院に同じ分野で進学し、女性で初の数学の博士号を取得している。海軍にも入り、技術系分野で活躍し、海軍少将（Rear Admiral）となって、当該分野の技術者、研究者として大成したパイオニアである。その人の名前を冠に置いて、この会議が開催されている。

## 1. アニータ・ボーグ・インスティテュート（Anita Borg Institute）

その会議を企画・運営しているのは、アニータ・ボーグ・インスティテュート（Anita Borg Institute）という非営利組織である。アニータ・ボーグというのも、著名な女性コンピュータ・サイエンティストの名前だ。情報科学は新しい分野であったため、博士号（Ph. D.）を取得したばかりの女性たちが、互いを支え合うために、1997年に最初の組織（The Institute for Women in Technology）をつくった。

さらに、テクノロジー分野で働く女性たちを支援する会合を継続的に開こうということで、アニータ・ボーグはテレ・ホイットニー（Telle Whitney）という友人とともに、1997年からこのグレース・ホッパー会議を企画運営した。ところが、アニータ・ボーグ氏が2003年に癌で亡くなったので、その組織の名前をアニータ・ボーグという、彼女の名前を冠にして、テクノロジー分野で働く女性たちを支援する非営利組織として活動を展開している。

## 2. スピリット

テクニカル・ウーマンを支援するという理念の下、GHCを組織するアニータ・ボーグ・インスティテュートの代表テレ・ホイットニーとスタッフが会議を通じて示していた、構想力、組織力、そして何よりあらゆる困難を突破して前に進む力強い実行力には目をみはるものがある。私は、ダイナミックな支援の方法とその雰囲気、そしてこの会議が与えるメッセージ力、そして何よりそのスピリットに圧倒されて帰ってきた。会議は9月末の水曜日に始まって、木、金、土曜日の朝まで続いたが、3泊4日の会議の密度の高いこと、その雰囲気を少しでも味わうために是非、次のビデオ・クリップをご覧ください。タイトルは実に明快で、“I am a Technical Woman”というものだ。ビデオの視聴には次を参照されたい。(http://www.anitaborg.org/news/video/)

基本的にグレース・ホッパー会議の報告者はほぼすべて女性である。GHCでは、学部生から大学院生、若手研究者から教授、副学長、学長まで、就職を探している大学院生から中堅のプロフェッショナル、管理職、そして企業の役員までが同じ場になって、女性が当該分野で活躍する道を広げてゆくための方策について様々な位相からのアプローチを展開している。報告者もテクノロジーを活用して社会に貢献したい、人に触れられるものをつくりたいなどと、人びとと「繋がり」を持っていくことに高い意識がある発話が印象的だった。アニータ・ボーグ・インスティテュートは、すべての人びとの「声」をテクノロジーに反映させ、テクノロジーの文化を変えてゆくことを目指すという思想のもとに、本会議の企画運営を展開している。そのためにも、多くのスポンサーを探して、多様な奨学金を準備し、学生たちに参加しやすい環境の実現に力を尽くす。1600名以上の参加者のうち男性は数えるくらいで、会場の洗面所も男性用を女性用に変更するほどだった。詳しくはオンラインでプログラムを参照されたい。(http://anitaborg.org/initiatives/ghc/)

コンピュータ・サイエンスという分野は、周知の通り、男性の牙城である。マイクロソフトにしろ、アップルにしろ、グーグルには女性の副社長がいるが、トップは全員男性で、女性の顔がなかなか見えない状況にある。そのような分野に女性たちがどのようにして参画しているのか、あるいは参画していけるのかということをめぐる情報を共有するためにも、創設者となったアニータ・ボーグやテレ・ホイットニーが、次世代の道を切り拓いていくためにこの会議を継続的に開催することを考えた。1,600人が参加するというこの大掛かりな会議は、1年をかけてアニータ・ボーグ・インスティテュートで計画される。

女性たちのエネルギー溢れるこの空間には、不思議な力—女性たちを勇気づけるスピリットがある。私は、この空間が持つ不思議な力についていろいろと考えてみた。3泊4日で女性のコンピュータ・サイエンティストやテクノロジー分野で働く女性たちを支援する女性たちとともに過ごす会場の雰囲気は、女性であることを肯定的に捉え、ネットワー

クをつくって前進してゆこうとする熱気に包まれていた。この会議自体が人工的につくった4日間の女子大学といった、そのようなスピリットで貫かれていた。

### 3. ロールモデル、ネットワーキング、世代連携

グレース・ホッパー会議ではロールモデルを積極的に提示していた。私は、グーグルの副社長、ミーガン・スミス（Megan Smith）の基調講演を聞いて、彼女がどのような視点で世界の問題を考えているか、知ることができた。彼女の話は、アフリカの貧困や世界のパンデミック、環境など、世界を横断する問題解決のためにテクノロジーを使ってどのように貢献してゆける可能性があるかということに焦点があてられていた。その話を聞いたのは、大学教員や企業の役員、そして大学院生や学部生、奨学金を取ってその会議に参加していた多くの学生たちも含まれていた。講演終了後には、ミーガン・スミスが多くの学生・院生たちに取り囲まれ、質問攻めにあっていた光景が思い出される。

グレース・ホッパー会議ではまた、具体的な問題への解決策も提示していた。例えば、私が参加したメンタリングの講座では、迫真の演技でメンターとメンティのロールプレーまで行って、さあどの点に問題があるでしょうか、どこを修正する必要があるでしょうかと会場の皆を巻き込んで議論を始めた。先輩は後輩に、このようなときどのようにして助けたら良いのかというロールプレーをしながら、ここは良いが、あれは悪いとか、この表現は良くない、こういうふうにもっと言ってあげるべきだとか、テクノロジー分野の専門家が集まって、コミュニケーションのスタイルについていろいろなことを真剣に具体的に語り合う試みだった。

さらに私が出席した個別のセッションでは、推薦状を書く際に、被推薦者が女性である場合と男性である場合とで、どのような形容詞を無意識に使っているか、また、褒め方にもどのような違いが認められるのかといった研究も紹介されていた。他方では、パテントの獲得数についても男女間で比較し、女性の獲得率がいかに低いか、また、なぜそのような状態にあるのかといったことも示唆されていた。

ネットワーキングの構築が極めて重要視されていたこともGHCの大きな特色である。私たちはバーコードがついた名札を首にかけていたが、初対面の方と話をしていたら、「ホッパー」というアルバイトの学生たちが、互いに情報交換をしたいのであればということで、バーコードリーダーをかざしてくれて、後で、メールによって双方の情報が届くように仕掛けが作ってあった。さすがテクノロジー系の専門家が主催している会議だなと思う。とにかく対面している時間を大切に使うと同時に、その後はインターネットでつながることもできるから、ネットワークのためにどんどん情報を交換できるように工夫が仕掛けてある。

世代連携型の支援も、極めて活発に行われていた。学部学生、大学院生、中間管理職、

会社役員、大学教員と様々なレベルの女性たちを架橋する世代連携が展開されていたことが映像の中からも見て取れる。ビデオ・クリップの中には、チューリング賞（コンピュータ・サイエンスにおけるノーベル賞、数学のフィールズ賞のような賞と言われている）を女性で初めて受賞したフラン・アレン（Fran Allen）も登場している。彼女のような偉業を達成した女性も、この会議に毎回出席して、次世代の女性たちの相談に積極的に乗っているようだ。私がフラン・アレンとお話ししているときに、中東からの留学生たちが、「あなたはフラン・アレンなのですか。」と尋ねて、さっと7、8人で彼女を取り囲んで「一緒に写真を撮って下さい」と言っていた。学生たちが、フラン・アレンを見るそのまなざしに、目に見える傑出したロールモデルを提示する重要性を再確認した。

#### 4. リーダーシップ

そしてリーダーシップ養成にも力が入れている。例えば、エグゼクティブになるにはどうしたらいいのかという、“Technical Executive Plenary Session – What You Need to Know on the Road to Becoming a Technology Executive”と題したパネルも行われていた。アマゾン（Amazon）やゼロックス（Xerox）の技術系のトップ（Chief Technology Officer）やゼロックス、フェースブック（Facebook）の副社長など、男性も含む登壇者が、どのようにしてエグゼクティブになったのか、どのような困難があったのか、それをどのように乗り越えたのかなど、きわめて具体的な体験談及びアドバイスを提供する活発なセッションだった。共通して語られていたことは、自らの仕事に対する情熱であった。朝、目が覚めたときに、さあ今日もこの仕事に立ち向かうのだという情熱を傾けられる対象に出会えることが大切であると熱く語っていることが際立っていた。そのような複数のエグゼクティブを前に次々と並んで、中堅の女性ばかりではなくて、大学院生や学部生が列をつくって彼らに質問をしていた。これだけのエグゼクティブ、5、6人を一堂に集め、20代の若者が列をつくっていろいろな質問をする。職位・年齢・人種・国籍等においてきわめて多様な参加者に対して、こうしたらいい、ああしたらいいという、分け隔てないサポートを提供するスタイルに、私は感銘を受けた。

リーダーシップ養成に関しても、どのようにして影響力のある人物になるのかという話を、技術の話とはまた別に、コンピュータ・サイエンティストたちにも提供し、と同時に、いかにして困難な状況を生き延びていったらいいのかということを話し合うそのようなワークショップも行われていた。プログラムの企画は、多様な側面からの実践的な情報提供に配慮されていた。

#### 5. イメージ

そして何より、ポジティブな女性のイメージを、きわめて自覚的に提示しているのであ

る。グレース・ホッパーと会議を命名するところから、ポジティブな女性の業績を顕彰しているし、また、亡くなったアニータ・ボーグをインスティテュートの冠にして顕彰するというのも同様の趣旨である。顕彰することの意義は、ポジティブなイメージを多くの人びとの心の中に彼女たちのイメージを残すことにある。それが、次世代の歩みに勇気を与えるからである。

私が、初めてこの会議に参加する人のために、というセッションに参加したときに、アニータ・ボーグが一体どのような人物であって、どのようにして次世代に道を切り拓こうと努力したかという説明を受けた。アニータは、専門のコンピュータ・サイエンスの業績が優れていたことに加えて、美味しいものを食べることが大好きで、いろいろな人と出会うことが大好きで、ダンスをすることも大好きで、とても楽しい人生を送った人なのだというのを、テレ・ホイットニーが若い参加者に熱心に伝えていた。

もはや、ロールモデルがこんなに優れた業績を上げた人物であったというだけでは不十分で、そのロールモデルが日々の生活を、そして人生をエンジョイしていることをしっかりと伝えたいという意図が明示されていた。この職業についたから、私はこのような魅力的な人たちに会えて、こんなに楽しい人生を送っているのだ、あなたたちも、このようなことができるのだということを若い世代に伝えようとしている。こんなに立派なのだ、こんなに賞を取ったのだということだけで、次世代にアプローチはしてはいない。ポジティブな女性のイメージを積極的に打ち出す魅力的な空間は、日本の若い女性たちがICT分野に抱いている暗い、きついというイメージを払拭するかのようだった。

若い世代との連携のセッションに行っても、例えば休日に私はこのように過ごしているのだと説明し、サイクリングをしたり、山登りに行ったりした写真を見せ、また、出張ではこのような興味深いところに行ってきたと話すという。出張で回った世界の様々な場所の写真を見せながら、人生の豊かさと、楽しさ、そして職業から得られる充実感を思い切り次の世代に伝えていこうとする、女性たちの強い熱意が感じられた。

## おわりに

私はこのグレース・ホッパー会議に参加して、女子大学のエッセンスがここに凝縮されていると直感した。ロールモデル、リーダーシップ、ネットワーク、世代連携、イメージ、女性たちの足跡の顕彰等、女子大学が女性をエンパワーするために大切にしている要素がこの3日間には詰まっていた。新しい分野でイノベーションを起こすには、ダイバーシティ（多様性）が必要である。いまだに女性の参画が困難な分野・業界であるからこそ、この会議のように、人種、国籍、地域、職位等を横断し、多様な女性の参画と連携を可能にしようとする。そうすることで、テクノロジーの文化を変える突破口を見



出そうとしている。この会議自体、テレ・ホイットニーが歓迎の辞で述べている通り、参加者に「人生観を変えるような経験」を提供している。女子大学のさらなる躍進のためにも、この会議から学ぶことは多い。