

企業における女性研究者

Women in Industrial Research

平坂雅男 Masao HIRASAKA

私が1980年に帝人株式会社に入社したときの同期は約50名であり、その中に女性の新入社員は皆無であった。そして、30年後の現在では、新入社員の3割が女性になり、大きく環境が変化した。これは、帝人が2000年に「女性活躍推進室」を発足させ、女性活躍推進を積極的に行ってきたことが大きい。女性活躍推進のきっかけは、海外企業において1990年代にすでに女性幹部の活躍が顕著になっていたことが影響している。ご存知のように、カーリー・フィオリーナは1999年にHPのCEOに就任したことは大きなニュースとなった。帝人ではグローバル企業に成長するためには女性の活用が必須であると考え、女性活躍推進が始まったと聞いている。さらに、男女を問わず、社員のワーク・ライフ・バランス施策が必要なこと、また、年齢や経歴・障がい・国籍・人種などにかかわらず、社員が活躍できる組織風土へと改革を進めるために、2007年度には「女性活躍推進室」を「ダイバーシティ推進室」と改編して、さらに幅広い施策を展開している。

私は、研究企画推進部と構造解析研究所を兼務しているが、両部署とも女性が活躍している。研究企画推進部のスタッフとして、数年前から博士号を取得した女性新入社員を採用している。入社後、研究所にすぐに配属するのではなく、本社の企画スタッフとして配属する新たな試みである。新入社員は研究所での研究業務を夢見ていたかもしれないが、この試みではスタッフ業務を通してシナリオプランニングのような企画力、折衝力、そして契約まで幅広い素養を身につけ、また、専門能力をより活用できる研究者を育成することを目指している。大学時代とは異なった新規研究領域における知識習得においても、学生のときに培った知識が十分活用されているのに驚いている。

構造解析研究所は、機器分析による分子レベルの構造解析などを通して、帝人グループの研究開発支援を行っている。現在、構成要員の半数以上が女性であり、医薬事業の研究所と比較しても、女性が多い職場である。とくに、形態観察の研究グループは女性の管理職

を中心とした女性研究者だけで構成されている。

私の専門分野である電子顕微鏡においては、日本顕微鏡学会の分科会として合宿形式の電子顕微鏡解析技術フォーラムを開催してきた。このフォーラムには多くの女性研究者が参加し、解析評価技術ばかりでなく、企業における女性研究者の悩みについて深夜まで意見交換が行われていたことが印象深い。その話題は、企業において女性が継続して研究職に就くための課題が中心であったが、それに関連して若手の女性研究者が、結婚、出産、育児などを経験した先輩研究者に熱心に質問をしていた。現在、育児休暇を取得することが可能な社会環境ではあるが、女性にとって生活環境の変化が及ぼす研究の継続性が悩みのようである。また、育児休暇後の保育園の確保など実質的な問題もあり、必ずしも産休・育休などの制度だけでは解決できない問題があることを企業は認識しなければならない。多くの企業では女性が働きやすい職場づくりを目指しているが、まだまだ、企業間によってギャップがあるようである。

研究者としての素養は、大学から大学院時代に研究に対する考え方が生まれ、さらに、企業における研究開発を通して専門領域の深化と広がりが起こる。もちろん、企業における研究者は、大学時代の専門分野と異なる分野が新たな専門分野となることが多く、このような場合においても研究に対する考え方の基礎が築かれていれば、新たな専門領域でリーダー格の研究者に成長することはできる。

私ごとでは、大学時代の研究テーマであったラマン分光による構造解析を入社してからも担当し、また、新たな分野として表面分析に携わり、そして、電子顕微鏡解析が専門となった。思えば、入社面接のときに、当時の中央研究所所長に「分子レベルの研究をやりたい」と熱く語っていた学生であった。企業における研究環境の中では、男性研究者・女性研究者という呼称も薄れつつあるような時代、研究者として目指す方向や夢をもち続けることが重要ではないかと感じている。



平坂雅男 Masao HIRASAKA

帝人(株) 新事業開発グループ研究企画推進部
部長 兼 構造解析研究所 所長
工学博士(北海道大学)
早稲田大学大学院理工学研究科修士課程修了
専門は構造解析(電子顕微鏡)

E-mail: m.hirasaka@teijin.co.jp