

マイノリティーの「I」と「We」

“I” and “We” for Minorities

山本佳世子 Kayoko YAMAMOTO

仕事とキャリアを考える中で最近、私が関心をもったのは、米国大統領選の民主党候補者指名争いでした。競うのは女性のクリントン氏とアフリカンアメリカンのオバマ氏、どちらも政治ではマイノリティー（少数派）だからです。こつこつと実力をつけながら、目立って周囲に期待される点も上手に活用する、そんなバランス感覚はとても興味深いものでした。一方、日本の科学の世界でいまだマイノリティーである女性研究者はどうでしょうか。地道に研究を続ける「I」の部分には自信があるけれど、社会につながろうとする「We」の部分は、少し弱い気がします。研究の世界で若い女性がかつてに比べ格段に増えたにもかかわらず、リーダー層になるとぐっと少ない理由として、そんな面があるかもしれません。私は新聞社の編集委員として、大学と産学連携という分野の取材を担当しています。それだけに、「自分は自分」という意識と、「組織内外に、そして社会にプラスになる仕事を」という意識の両方を、大勢の女性研究者にもって欲しいと思うのです。

最近の若い人を評してよく聞く言葉に、「女性のほうが男性より優秀で、元気がある」というのがあります。私もインターンシップ生の指導などを通じて、そうかなと思うことがあります。たとえば女性は比較的、語学が得意で、物怖じせずに海外に行く人も少なくなくて、となると度胸があって機転も利く、という傾向です。でも、「女性は～が優れている」という評価は、「女性は～が劣っている」という発想と表裏一体ですし、個々の人を一般論でくくるには注意がいります。組織の幹部男性が若い女性を褒めるケースでは、半分は無意識、半分は意識して、フェミニストぶっているケースもあるでしょう。

実はマイノリティーは伝統的な社会において、常に優秀

なのではないのでしょうか。つまり「男性 100 人の能力は 1 番から 100 番までそろっている。でも女性は 10 人しかないため、1 番から 10 番しかない」という具合です。ところが年代が上がり、社会的に活躍度が上げられる人の選抜が進むと、様子は変わります。男性が 100 人中上位 10 人に絞られたときに計算上、女性で残っているのは一人しかいません。「とにかく数を増やさないと」といわれるのはそのためです。研究者は専門職としての自負もあり、「I」の意識が強いのですが、研究者としての「We」も、もっと考える必要があるのではないのでしょうか。ライフ・ワーク・バランスで、「プライベートの I」と「職業人としての We」を意識するのと同様に。

かつての日本社会で、男性は組織の一員としての「We」という感覚が極端に強かったものです。けれども今は男性も女性も、ライフスタイルも価値観も多様化しています。子育てに熱心な男性もいれば、どんな悪条件の外国にも出かけていける体力の独身女性もいます。よくも悪くも社会は変化していて、一流の大学でも企業でも安穩としてはいられません。転職だって大いにあり、です。ですから、組織外とのつながりを公私ともにもっていることが重要になるのです。学際研究に対応できる異分野の人とつながったり、予想外の助言を得られる組織外のネットワークを構築したり、社会の先輩として後輩女性の面倒をみたり…。そして外での「We」を強くするためには、個人としての「I」の部分でどんな力量をもち、個性的な考えをもっているかが、問われてくるのです。

米・民主党指名争いに話を戻すと、二人は演説の仕方も対照的なのだそうです。クリントン氏はリーダーシップ発揮を印象づける「I」を使う一方、オバマ氏は周囲の共感を引き出す「We」を多用しているのだとか。どちらが正しいというものではありません。自分らしさは何なのか。自分はどうかしたいのか。自分は仕事を通じて社会にどうかかわっていくのか。大事なはその意識をきちんともち続けること。それが女性研究者の、「I」と「We」の両方を育てていくに違いありません。



日刊工業新聞社編集局科学技術部編集委員、修士(工学)、1990年 東京工業大学大学院総合理工学研究科、現在の取材担当は大学・産学連携。
yamamotoka@po.nikkan.co.jp. ブログ「産学連携取材日記」は
<http://bat-journalist.cocolog-nifty.com/blog/>