

キャロル・ブラック氏によるタナーレクチャー：

室伏学長、遠山名誉博士、ニック・ブラウン氏、ご来席の皆さま。本日、タナーレクチャーにご招待いただき光栄に存じております。そのおかげで私は初めて日本を訪れることができいております。皆さま方のお茶の水女子大学に伺うことができ、とてもうれしいです。

タナーレクチャーというのは素晴らしいものなのですね。われわれが信望している大切な社会における価値観ですとか信念をよく代表しているものだからです。

そして、女性として今後占めるであろうポスト及びリーダーシップから、ジェンダー平等というのがとても重要視されております。もちろん、世界の多くの国で、この面でかなりの進捗がありましたが、まだまだ道半ばであるということですので、本日は調査結果ですとか、報告書の所見、政府の調査結果、大学の研究成果または書籍で報告されているようなこと、また、新聞で載った社説ですとかいろいろなことを題材にいたしまして、どこまで女性が進捗することができたのか、お話ししたいというふうに思っております。そして、最後のところで、ほんの少々ではございますが、私自身のキャリアについてもご紹介できればと思っております。スライドに枠組みを書いておきましたので、この順番でお話できればと思っております。

それでは皮切りなのですが、まず平等に関しての調査がフォーセットという所で行われております。これはイギリスのフォーセットソサエティーということで、8,165の人たちを対象にして行われたものなのです。

まず1918年に女性が初めて女性議員として選ばれました。そして1970年になって初めて平等賃金法が通ったということになっております。

この調査はつい最近行われたものなのです。イギリスの現状が分かります。イギリスとして、今、ジェンダー平等についてどのように考えているのかよく分かると思います。83パーセントが賛成しているということで、ジェンダー平等を応援する声が多かったといういい結果も出ているのです。

しかし、リクルートなどでもジェンダー平等を重視していると言っているわけですが、7パーセントの人たちしか自分はフェミニストだと言っていません。

この調査結果から分かるように、かなり意を尽くすような結果が男性諸氏からも出ているのです。10人の男性のうち、9人も女性に対して男性並みのチャンスを与えるべしとやはり思っています。平等が重要だと言っているわけです。支持率は年長男性の方が高かったのですが、39パーセントの男性も社会全体として考えれば男女が平等である方がいいと答えています。

でも、10人のうち6人というのは男性ですが、やはり男性がトップの地位を占めていると、強制されない限り自主的には女性に道は開けたくないと言っています。

つまり、人々というのは、男女の間で平等を望んでいる、そうすれば経済にもいいからというふうに思っているわけですが、そうはいつてもまだまだ道半ば。62パーセントの人は

まだまだ平等を達成するためには行うことが残っていると述べているわけです。イギリスにおいても日本においても、他の国においてもそうだと思うのです。

さて、このレポートで興味深かったと思う、特に取り上げたい点があります。つまり、ジェンダーアイデンティティーについては二重の見方があるということなのです。44 パーセントの人たちは、ジェンダーというのは二重的なものではありませんと、つまり、男女で分けるのではなく、アイデンティティーのレンジで測ることができるというように述べています。

こういった考え方は、多くの女子大学で標榜されている考え方であります。特にアメリカにおいてということです。特に若い女性ということで、18歳から34歳の人、及びフェミニスト。ここに書いてあるように、トレンド的にはジェンダーというのはいろいろなアイデンティティーのレンジで受け止めるべきだと考えています。そして、大学においても、この点が重要視されるべきであるというように思っていますし、適切な形で自分の組織にとってふさわしい形でこういった考えを包含すべきではないかと思えます。

さて、女性の経済力についてなのですが、多くの方がご存じのように、その材料としてはまず女性がいい教育を受けたのかどうかで変わってくるということです。

これはジャッジ・ビジネス・スクールというケンブリッジ大学の中で行った調査結果なのです。昨年出た書籍でありまして、シュセッター・カミーさんという女性の著者が書いた本なのですが、この中では女性の台頭がテーマになっています。もちろん女性というのは学校教育機関に行く、そして学校を出てから労働力として社会で就職するということでもあります。つまり、きちんと働く経験を持って、教育をそれなりに受けていれば、ボードルームに入ってもそれだけ大きな影響力を出すことができますが、逆もしかり、ということになっているわけであります。

つまり、ある国が持っている価値観とか信念といったものは、先ほど申し上げたようにジェンダー平等主義ですとか人間的な志向性、自己主張をするということがきちんと具現できれば、大きな影響力を持つということになるのです。これはとても重要かつ関心深い所見ではないかと思っております。

レポートをさらに深く読んでみました。日本やアメリカのことも少し見てみたのです。これは女性が何人取締役になっているかということを見たものです。経済力も比較しております。ここにございますように、わが国は日本よりは少しましだということかもしれませんね。日本はここにあります。ちょうどインドと中国より少し上ぐらいの位置を今このグラフでは占めていますが、イギリスと日本はともにまだまだ道半ば、目標を達成するためにはまだまだ道は長いということなのです。つまり、たくさん女性をボードルームに行かせるには、役員・取締役にならせるにはということなのです。

もちろん一応ターゲットを設けるとか枠を設けるといったようなことはあえてする必要はないとは思っていますが、強制化はしないけれどもある程度ターゲットは設定してもいいのではというように思っています。

イギリスの場合には、30 パーセントクラブというのがあります。これは今とても強力な運動になっているのです。女性主導で行われているもので、男性諸氏のサポートも得ています。100 社の取締役にもっと女性を送り込もうという運動なのです。最新の報告書によりますと、これは政府から出た最近のものなのですが、その中では 30 パーセントまではまだ届かないけれども、25 パーセント達成しているということが出ております。

これが、そもそも女性が持っている経済力を反映しているといえるわけです。このスライドにございますように、女性は現在トップに上り詰めることはやろうと思えばできます。そして男性も女性も一緒に勉強をして、就職して、生活していると。類まれな女性にならなくても、女性もそれなりに成功をキャリアで収めることができるようになっていきます。ぜひ多くの女性に大きな機会が開かれることを願っております。きちんと試験を通過して、学位を取って資格を取るということで、女性もさらに裨益（ひえき）することを願っています。

このスライドと次のスライドというのは、書籍が出典です。ロンドン大学の教授のアリソン・ウルフという人が書いた『The XX Factor』なのですが、ウルフさんは、大学生の中で過半数を占める女性が結構居るのです、そしてイギリスの場合、女性の 15 パーセントというのは、ますます男性のような生活をしていると言っています。生活様式が男性化しているということなのです。しかしながら、そうはいつでも 85 パーセントはまだまだ生活及び生涯がジェンダーで分かれるので、男女同等で職に就いているというわけではないということです。その調査も『The XX Factor』の中で出ています。

ここにございますように、登録資格看護婦として働いている 92 パーセントは女性ですが、89 パーセントの女性は一人前の看護婦としてではなく補助看護婦ですとか、また精神病院とか保健所で補助員として働いているということです。

それから女性の 90 パーセントは、家事手伝いなどをしているということです。家政婦のようなもの、これは決してステータスが低くなく給料も低いということです。

でも、忘れないでいただきたいのですが、こういった職業はやはり女性が大半を行っているものということなのです。講演の後半ではこういった女性に焦点を当ててお話しはいたしません、前提としてこういう形なのだということをご忘れなく。

少なくともイギリスにおいては、不平等が実は男性の中よりも女性の中の方でさらに拡大を続けているということなのです。それは不可避かもしれません。というのは、もっとたくさん女性のキャリアの階段を上っているからということなのです。でも、上りつつある女性をもっと支援してあげなくてはいけないし、同等に、低いステータスで給料の低い女性がたくさん居るのですが、この人たちも応援して上に上げてあげなくてはならないということでもあります。そして、多くの男性・女性問わず、大学の卒業生には子どもが居ないという人たちが増えているのです。

同じ女同士だからということで、もっと低いステータスで給与が払われない人たちをもっと応援すればいいのではないかとといったような話も、アリソンが本の中で挑戦的に言っているわけです。私はやはりトップに上り詰める人を女性としてもっと応援した方がいい

とは思いますが、85 パーセントは今でもステータスが低くて安い給料で女性が働いているということが大前提だということです。

それでは学校教育について改めて考えてみたいと思います。もうトップに就いている女子学生が多くて、とてもうれしく思っています。これは OECD のジェンダー平等についての報告書から取ったものなのですが、2015 年現在のものということで、かなり最近のもので。これは、ティーンエイジの女の子がどういう科目を取るのか調査したものです。

イギリスもそうですし日本もそうだと思うのですが、まず、主張としては、生まれながらの能力的な男女格差は別にありませんが、学校に通っているうちに、男子はもっと自分の能力に自信を持つようになり、あまり自分の成績の心配をせず、そしてトップを目指すということです。ですから女性に対しても高みを目指してほしいと言っています。失敗するかもしれないけれども、回復はいつでもできます。ですからまた第 2 のチャンスが出てくるのだと言っています。男性は女性よりも早く、ずっと前からこれを体現しているわけです。

親の方も大きな責任を担っているように思います。彼らの子どもたちがきちんと平等に、男女問わず励ましていかなければいけないということです。というのは、女子にはお人形を与えて、そして男子には消防車の模型を与えるということで、自然に格差が生まれるということも確かなのです。

つまり、無意識ですが今でもバイアスがあるのです。証拠が出ております。親の方は、本当は娘の方が良い成績なのに、息子にもっと理数系で成功してほしいと思っているということなのです。それから履歴を見てもそうです。男性だとそれなりに高く評価されるのです。同じ履歴の内容であれば男性の方が女性よりも高く評価されがちです。これは無意識なバイアスということで結果として出てしまうわけです。テストの最初に性別を女性と述べてしまうと結果が悪いということも、調査として出ています。

これは新聞のクリップなのですが、『The Times』の昨年 9 月の記事です。デイム・アシーネ・ドナルド、チャーチル・カレッジ・ケンブリッジのマスターを務めている方で実験物理学の教授です。ドナルドさんというのはとても女性に関心を持っていて、どこまでトップにいったのか興味を持っておられるのです。その記事で彼女は、われわれはやはりその固定観念で男女を分けようとしている、男の子に与えるおもちゃと女の子に与えるおもちゃは違うと言っています。女の子は人形を与えられるから、ヘアスタイルを気にしたりお茶を入れたりとか、このようなことではエンジニアとか化学者、もしくは数学者になりたいと思う女の子は出るはずがないということです。

イギリスの学校教育制度をご覧ください。例えば、共学の学校の半分は、女の子は A レベルの物理学には進みません。この A レベルの物理学というのは、いい大学に行きたければとても重要なのです。しかしながら女子校だともっと、2.5 倍ぐらいの女性が A レベルの物理学を取るようになるという結果が出ています。これも重要な差であると思っています。

それからまた、仕事上の経験もかなりジェンダーで分化されているわけです。例えば経験

を積むには、女の子は美容院に、男の子は自動車修理工場に送られるといったようなことになるので、こういった無意識ではあるけれどもバイアスが掛かっている、固定観念化、定型化が進んでいるということです。男女問わず小さい頃からそうだといいます。ですから、男子はより自信を深め、女子の方はそれほど自信がありません。

ですから、女子はもっと若い頃から自信を付けなければいけないわけです。これを一つのメッセージとして皆さま方に申し上げたいと思います。女子の人たちは大学生になるまで待ってはいけないのです。女子としてもっと早くから自信と付けなければいけません。

女子は完璧主義すぎるので、リスクは取りたくない、間違いはしたくないとたく思いがちです。でも、多くの心理学者が言っているように、リスクテイクする能力、もしくは失敗してもいいと思う形、我慢できるといったような資質が信頼を培うのに重要だということです。

本の中にたくさんの例が出ています。この本は『The Confidence Code』というもののなのですが、スライドに表紙が出ています。男の子というのは、怒られても罰せられても十分それを吸収できるわけです。これは学習のプロセスの一環ですから失敗しても平気と受け止められるわけです。でも、女の子はそれほど怒られもしないし罰せられもしません。

そして、フィードバックのパターンも男女で違うのです。男の子が間違いをすると、少し努力が足りなかった、あともう少し努力すれば間違いは起こさなかったのと言われるのです。でも、女の子というのは、間違いを犯してしまうと、自分の資質に何か、詰券（こけん）に関わるというように思ってしまうわけです。

私もそうだなというように思っています。私もそのように、何か間違えて私自身が悪いに違いないと考え、私の中身が何か人間的におかしいに違いないと自分を責めたものです。ですから、初期の段階から女子として心して変化を自分で目覚めさせていかなくてはならないということなのです。

さて、学校を超えたような話なのですが、女性と高等教育について考えてみたいと思います。

まず、現実として、もちろんエリート層だけが知っているともいえますが、世界中の女性がどんどん高等教育機関を目指すようになっております。この教育の女性化といったようなことも叫んでいる人もいます。ですから、逆に男性が学校を敬遠するといったようなこともありがちです。これは興味深いリマークだとは思いますが、多くの先進国において女性の方が大学生の中で大勢を占めるといったようなことも出ています。

でも、まだ理数系では女子はマイノリティーなのです。英語ではSTEMと言っていますが、科学・技術・語学・数学系なのです。しかしながら、女性はそれでも大学に進むようになっています。そして学位を取り、博士号も取るかもしれないということです。でも、女性に与えられている教授陣のポストの数はまだまだ少ないということでもあります。学術的に多くの国においては女性もどんどん昇進したいと思っているけれども、なかなかチャンスがないということになっており、人文に比べて理工系がやはりその辺がチャンスとして薄いと

いうことになっています。

それでは、われわれのカレッジや大学のことについて少し述べてみたいと思います。進捗として、どこまで女性はきたのでしょうか。おさらいしてみましょう。

まず 19 世紀現在に女性用の高等教育というのも確立されました。ご存じのように、アメリカにおいてはセブン・シスターズ・カレッジというのがあります。いわゆるバツサーやウエルズリー大学です。教養学ということで、女子大として自ら学位を出すようになりました。

それからイギリスでは、もちろんオックスフォードはケンブリッジより古いですが、両方とも非常に古い大学であり、だんだんと女性を受け入れるようになりました。オックスフォード、ケンブリッジ以外に、私のブリストルの方も大体 108 年たっているわけです。

日本ではどうでしょうか、東京女性師範学校が 1875 年に設立されております。最初の卒業生が 1879 年に出ておられます。そしてお茶の水女子大学は 1949 年にできています。そして 4 年生の学位プログラムからドクターまで与えられるようになっていきます。皆さま方が目指しておられること、共感を持っています。やる気のある女性が、学びをすることができて、自分の夢を実現する場所ということです。

それでは、ケンブリッジ大学の女性のカレッジについてはどうなっていますでしょうか。最初、1869 年にガートンカレッジが設立されました。私はニューナムから来ているのですが、こちらは女性用のカレッジとして 1871 年に設立されました。ケンブリッジ大学の中で女子カレッジが二つあるわけです。他のカレッジは全部男子ということです。1881 年に女子学生が同じ試験を男性と机を並べて受けられるようになりました。そうはいつでもケンブリッジは、女性に対して学位は 1948 年になるまで与えなかったわけです。これは少し恥ずかしいです。この面では、オックスフォードの方が良い実績です。1972 年に他のカレッジも女性を受け入れるようになりました。ニューナムは女子大で、あとマレーエドワーズとルーシーキャベンディッシュも例外ですけれども、現在は全てのケンブリッジカレッジはガートンも含めて共学になっています。全てのオックスフォードカレッジは共学であるということなので、今イギリスでは、女子専門の高等教育大学というのは数的にすごく少なくなってきたということなのです。

それでは、ニューナムの女子大生に私は何を望むでしょうか。ぜひニューナムがいい場所になって、自分の潜在力を実現し、自己実現し、自信を付けるようにしてほしい、そして大いなる希望と野心を持ったリーダーシップを目指す場所にしてほしいと思っています。私は私のカレッジの女子学生を応援しているのです。

トランスジェンダーの問題も避けて通れない問題になると思っています。生物学というのは、人間的に分かれているわけではありません。昔はそうでしたが、男女だけで分けているわけではないのです。ですから、女子のカレッジという存在は、今後はどこに求めていくべきなのかということです。ジェンダーアイデンティティーの考えが変わってきているアメリカの全てのセブンスターズ (Seven Sisters) は、トランスジェンダーの学生を受け入れています。ここにございますように、マウントホリヨークとウエルズリーで言われてい

ることを引用しています。

ウエルズリーも、どのような入学希望者でも、女性として住んでいて女性として常に自分を同一化してきた人が入りたいというのであれば選考で検討すると言っています。あと、マウントホリヨークの言っているものも引用しておきました。これもぜひご検討、ご参考にしていただければと思っております。

それでは少しお時間を頂戴いたしまして、ケンブリッジ大学で女性がいかに行っているかをお話します。

まず、もちろん最初から優秀な学生しか取りません。学部の学生の46パーセントが女子ということになっています。でも理工系は少し低く、36パーセントです。文系は58パーセントです。58パーセントは社会科学とかそういう人文ということですから。それからポストグレートのある部分では45パーセントを占めるということになっています。そして、学術的な成績としては、学部には男子と同等な形で女子も皆入学してくるわけです。

ご注目ください。この最終試験とは、期末試験ということでトライポスと呼んでいますが、女子よりも男子の方がいい成績ということになっています。15年のスパンで見てもそうなのです。やはり男子の方が良い成績なのです。女子というのは、このアッパーセカンドとかクラスツー、セカンドリビジョンではいい成績を取めがちなのですが、あまり二つの間で大きな違いはありませんが、でもケンブリッジの女子の20パーセントがファーストクラスの試験結果を挙げています。ちなみにファーストを取る男子は29パーセントということであり、これは全ての科目に共通している結果なのです。

どうしてそのようになっているのでしょうか。本来であれば、こうなつてはいけなはずです。ということで、どこに違いがあるのか、理由を考えてみました。

初期において固定観念化で定型化されてしまうからなのではないのでしょうか。学校で何か起こったからなのではないのでしょうか。もちろん入学したときは素晴らしい頭脳を持っていたにも関わらず、学校にいく段階でもう既に女性は学術的に自信を失っていたからなのではないのでしょうか。無意識なバイアスが働いていたからなのではないのでしょうか。それとも女子はリスクテイクしたがりません。実際セカンドクラス、ファーストリビジョンでは女性はいい成績を出すのに、どうしてその上をいってファーストクラスにはいかないのでしょうか、ということなのです。試験に望む際にもっと勇敢になれということなのではないのでしょうか。もしくは、あまりにも完璧主義を常に狙い過ぎるからなのではないのでしょうか。

先ほどお話ししました本『The Confidence Code』で著者が、男性というのは自分でストップをかけないということを言っています。つまり、女子は自信がありません。あまり一気呵成に上を目指そう、リスクを取ろうとは思わないということで、そのように本にも書いてあります。試験において、能力がないということではないわけです。その前に、女子がトライしないというように選択してしまっているからということなのです。

ですから、ケンブリッジにおける試験においては、その結果として、男性はリスクを女子よりも取るということがはっきりしています。ケンブリッジでは2対1ということもあり

ますが、1対1の試験官対、もしくはその教官対学生の関係ということになりますと、例えば、男女両方で1人の教官に付いている場合には、男子より先に女子が手を挙げることはないということです。つまり、女性はリスクを取るのが嫌いということです。リスクを取るなんて、というようにいつも思っています。ですからこの面持ちを考えていかなければいけないのです。完璧主義すぎるというのも問題なのかもしれません。質問されても、女子の方はもう絶対に完璧な答えができると分かっていない限りは答えないわけです。

それから、編集するにしても徹底に完璧主義を貫くということです。私は首相宛ての報告書を書いたことがあるのですが、21稿目といったようなことで、私は推敲（すいこう）に推敲を重ねて21稿ぐらい行ってしまうわけなのです。若い頃に比べて今はもう少しましになったと思いますが、それでもやはり私自身を振り返ってみると、かなり慎重深いなど。

編集するにも、石橋をたたいて渡るような感じだなど、少しやり過ぎかなと自分でも反省するときがあるわけです。ですからもう少しリスクを取ってもいいのではないかということです。どうしても立ちすくんでしまうということがあります。このような仕事はできないとか、もう少し待たないと、誰かに言われたらしようと。そこまで待つといったようなことがあるかもしれませんが、もし自分が十分いけると思えばそこは待つ必要はありません。

そして、成績ばかり気にし過ぎる、常に完璧主義になりたいということもあるのではないのでしょうか。つまり完璧主義を狙い過ぎると、時間の無駄になってしまいますし、それはかえって弊害を招いてしまうということなのです。

それでは、ニューナムで何を行ったのか、少しご紹介したいというように思います。女子学生がもっと自信を持てるように、完璧主義にならなくてもいいのです、少しリスクを取れるようにということで育成してまいりました。もちろんカリキュラムには学術的なものも入っていますが、卒業したらいい就職をしてほしいと思っていますので、それをキャリアに結び付けたいというように思っています。幾つか例を挙げてお話ししてみます。

まず、学長のロジックでキャリアセミナーも開催しています。それから、トップに上り詰めた女性を講演者としてお願いするとか、卒業後10年たった経験者を呼んで、こういうキャリアがあるということをお話してもらうというようなことを行っています。それから、自分の仕事とか自分をどうやって紹介すればいいかというコースがあります。卒業生をお招きして、面接のシミュレーションなども行ってもらっています。インターンシップなどで受け入れもしてもらっています。

私が2014年に始めたプログラムですが、スプリントというプログラムをご紹介します。それから少々ではありますが、昨年始まったばかりのライフスキルコースというお話もしたいと思います。キャリアサービスということで、うれしいことにオックスフォード大学の方と共同しています。

イグナイトというパイロットプログラムを行っているのですが、このプログラムというのは自信を育成するためのコースなのです。これは女性のためのスプリントプログラムで、年に2回やっているものです。学期が始まる時と終わるときに行っているのですが、これ

は、女子にまず自分は何びとかということを知ってもらうということです。

つまり、誰のために活動するのか、行動するのか、考え直してもらうということなのです。今の行動は何ですか、親御さんのためですか、友人のためですか、もしくは教師のために行動しているのですかと、いうことで、そういうために、自分のために行動しているのですか、ということです。私は、何か行動をしているのであればその行動は自分のためであるべき、と考えます。そして自分の発達・開発があるわけです。

自分自身が何をしたいのかというのが大事なのです。それが分かればそれが得意になるということであり、このコースの中で、この個人的な力の発掘とか育成、自己主張をするすべ、自分のパフォーマンスをピークに持っていくすべですとか、また、ケンブリッジではプレッシャーが高いですから、プレッシャーがかかってもプレッシャーが管理できるような素養を付けるなどを行っています。そうして自分自身を失わずに、ネットワークも着々とするというのを植え付けています。つまり、実施プランというのをも考えてもらうようにしています。

つい最近学生に、ライフスキルコースもあつたらいいなというように言われたのです。つまり、ライフスキルについてもセミナーを開催してほしいという要望が出てきたのです。ここにリストアップしたようにテーマはいろいろあります。リストに載っていないものもありますが、女子学生としては、失敗したときにどうやって対処すればいいのか、失敗にめげずどうやって動機を記事していけばいいのかといったようなこともテーマとしていわれています。

まずこれは学術スタッフの話なのですが、女性が20パーセントということになっています。しかし、教授陣の16パーセントしか女性ではありません。つまり、女性はオックスフォードでも同じですし、それからラッセルグループといういいブリストル、バーミンガム、ノッティンガムなどと比べても、大体同じだということなのです。

2013、14年の所見を見ても、女子が人文に比べてどのくらい理工系に居るかということを考えていると、やはりここでも教授陣の構成ということなのですが、理数工系と人文というのを比べてしまうとこういった違いが出ているということなのです。やはり大学としても、真剣にこの辺を心配しています。もっと在るべき姿としては、理数系の教授陣の中に女性がもっと入ってほしいと思っている大学委員会もあります。そうすると28パーセントが女性です。あと、ユニバーシティカウンスルという評議会もあるのですが、こちらはうれしいことに女性がメンバーとして42パーセントを占めているということになります。

それでは、どうすればこの学会でも女性は階段を上っていくことができるのでしょうか。昇進を受け、いい職を得ることができるのでしょうか。でも、女性というのはプロモーション、昇進するということはあまり望ましいと思っていないといえます。時によっては望ましくない、リードできないというように思っているということです。政治力がないと出世できないと何か女性は考えがちであるということで、そのような政治力など身に付けたくないというように思っている人も多いということです。でも、別にリーダーシップを発揮する人

はアグレッシブになる必要はないわけです。リーダーになるのにはいろいろなやりかたがあるわけですから。

そして、ここに副学長が載っております。アシーネ・ドナルド先生がここに映っておられます。先ほど彼女のことをお話しましたが、この2人が主導権を取って、成功の意味という本を共著なさっておられます。この中でいろいろな経路が示されているのです。ケンブリッジ大学で働く女性がどのように昇進してきたかということを表しています。もちろん、どこまで行けるかということについては、その本人の信念次第ということでもあるわけです。この男性の方はわれわれのことをよく応援してサポートしてくれています。

ケンブリッジとして実際に何を行ってきたのか、女性が教授になるために何をしてきたのかをお話したいと思います。現実的なことをいろいろとやってきたのです。官僚主義機構もありますが、統合された、埋め込まれたガバナンス構造というものもあります。そして、最もトップのレベルでユニバーシティー・ジェンダー・チャンピオンなどもありますし、シニアジェンダー平等ネットワークみたいなものも出ております。国家のベンチマークにも合わせて自分を評価しています。いろいろな側面から女性の登用を心掛けているということなのです。

ワークショップ、メンタリングプログラムも頻繁に開催しています。もちろん、子育て中は休業するということもあるかもしれませんが、そういった休業は認めますと。そして、もしくはは一時的に臨時雇いを増やして仕事を進めやすいようにするといったようなシステムもできております。これは、科学者にとってとても助かります。そして、理数系により資金を掛けるといったようなことも行っているわけです。

そして、科学、STEM——理数系の高等教育・研究に女性がたくさん入ってくるように、女性のキャリアを進展させるような努力がいろいろと行われています。去年は全ての項目をカバーいたしました。現在アセナスワンのメンバーが137人居まして、536の賞を受けています。ケンブリッジは健闘しています。イギリスの七つの大学の一つとして、銀のインスティテューショナルアワードを頂いております。

ジェンダー・アクション・プランも大学として持たなくてはいけないのです。プランを書いたのであればそれをきちんと実践しなければいけないというのが条件になっています。国のレベルでのスキームとしてこのようにできているわけです。

優秀なケンブリッジのかなりの学生が、もちろん公務員になりたいと思っています。ファーストトラックに乗りたいということで、早く出世したい、即局長になりたいとか、もしくは次官になりたいと思って公務員を希望するわけです。大きな野心ですよね。でも、これは文化・メディア・スポーツ省の次官から頂いたものなのですが、このスライドにあるように、実態は希望通りいっていません。黄色の線を見てください。これが女性です。ブルーの線が男性です。2006年・2011年ということと比べているのですが、ここにございますように女子は下がってきているということです。ある時点をきっかけとして下がるわけです。

つまり、女子がどんなに優秀であっても、公務員のシニアレベルに入る直前からそれ以上昇進するという点については確率が低いわけです。つまりポテンシャルを 100 パーセント生かし切っていないということになるわけです。そして公務員担当の人も、何とかしなければいけないということで非常に頭を抱えているわけです。誰を昇進させるのかということについては、年長の男性だけの選考委員で選ばせるわけにはいきません。その辺にも問題があるのではないかとということで、誰を出世させるかということについても、もう少しジュニアな人の意見を聞いてもいいのではないのでしょうか。それからまた、男性だけが予選を通過して最終選考に残るというきらいがありました。それにも問題があるのではないのでしょうかということでもあります。

なかなか女性が高い地位に行けないわけですから、どうしてかというフィードバックを収集しなければいけないわけです。公務員だけの話ではなく、経験がないからといったような話もあるわけです。ですから、女性の場合、執行役員のポストを得るとか経験を培うということで、本格的な面接に臨む前にもう少し女性として事前に何かやることがあるのではないかともいわれているわけです。そうして、インパクトを付けていくということです。これは公務員の場合ですが、やはり踏むべき手順があるということです。

メアリー・ビアードさんというのはニューナムカレッジの卒業生で、うれしく思っています。彼女は発言権が強く、社会でも有名です。メアリーも最近いろいろな所で公開講演会を行っているのです。彼女は「男性の声よね。男性の方が声に深みがあるから偉そうに聞こえるでしょう？ 女性の声に比べてパワーを持っているわけです」と言っています。

ということで、皆さん、私の声はどうでしょうか。どのように通っているかどうか分からないですが、男性並みの深みを持っているのでしょうか。でも、メアリーに言わせると「女性は女性なりの声を持っています」と。そうすると、女性の声だから何か威厳がないなと思えますと、ノウハウがあるとはとても思えません。つまり、女性の本来の持ち分しか特質は持っていないのではないのかなというように思うわけです。

女性大臣だと、やはり教育大臣とか保健大臣が普通であって、財務大臣になっている女性は居ないですよ、ということです。どうしてこうなってしまうのでしょうか。何かプロセス自体を変えていかなくてはいけないのではないのでしょうか。女性に対しての偏見をまず覆さなければいけない、女性の声を聞いてもらわなければいけないということです。

イギリスの議会を見ても、女性議員の数はまだまだ少ないです。日本は女性議員の数はどのくらいでしょうか。企業などで働いていて、協会もしくは政治コンサルになっている女性は 41 パーセントですが、女性の国会議員は 23 パーセントしか居ないということなのです。昔はもっと低くひどかったのですが。

これは最近の『ガーディアン』に載っているものです。女性議員の働き方をもっとアップデートしないと躍進はないということです。ハーバード・ビジネス・スクールが出したもので、私は特にこのレポートを気に入っているのですが、女性の野心などについて語っているからです。

ハーバード・ビジネス・スクールを卒業した後の女性のキャリアパスです。これはハーバード・ビジネス・スクール自体が言っていて『ハーバード・ビジネス・レビュー』にも載ったのですが、実際にどのようなになっているかと見ていると、女性と男性は、最初は同じ目標を持ってスタートするのです。これは当たり前ですね。しかしながら、男性の方がやはりその目標を達成しがちだということです。別に自分から選んで子どもを持つとするわけではありませんが、家族を優先してしまうから、昇進がやはりゆっくりになってしまうということです。

それから、やはり男性はパートナーよりも自分本人のキャリアを重視してくれるというように思っているということです。つまり自分のパートナー並みに自分のキャリアを持ってほしいと女性も考えるけれども、結局結果としてがっかりしてしまうということでもあります。

つまり、レポートは、やはりキャリアにおいては女性の方が男性に比べて満足度が低い、と言っています。仕事と家庭を両立しなければいけないからということです。

起業している女性はたくさん居ますよね。企業を自分で起こしているわけです。こういった女性は、働くことはやめませんでした。でも本当は大企業でもっといい職に就きたかったけれども、できなかったから自分で起業したという女性が結構多いということでもあります。

ですから、また、例えば育休などで女性にとって少しキャリアが中断したときも、復職もしやすくしてあげなければいけないのです。でも復職すると、あまりチャレンジングではないし内容も良くないしということで、復職先の就職の内容が冴えないというときもあるわけです。やはり本格的に復職したいと思っていますが、現実にはそうはいかないというのが、この報告書でも分かっています。ですから、企業側ももっこのファミリーにフレンドリーな政策を講じる必要があると思います。そうすれば高いポテンシャルを持った女性をもっと活用できるわけですし、女性自身ももっと意味のある、やる気のある、やりがいのある仕事をしたいと思っています。

ですから、このお部屋の中の男性諸氏に申し上げます。ぜひ女性のための真のパートナーになってください。女性がキャリアで成功するために、ぜひ男性パートナーとして彼女を応援してください。対等のパートナーとしてサポートしてあげてください。お願いします。

科学における女性のキャリアのことを先ほど申し上げましたが、特にイギリスにおいて進捗が良くないので、やはり少し心配しています。もっこのSTEM分野においても女性を増やさなければいけません。イギリスの経済のためです。

特にご注目いただきたいのは、最近出た二つの報告書です。これらは読む価値が十分あります。『ネイチャー』が出している、科学における女性。それから『ランセット』が掲載しています、なぜ学術の医学において女性はキャリアを選ぶのか、もしくは選ばなかったのかということです。

起業家精神というのはもちろん重要です。今やデジタル情報時代ですから大はやりですよ。でも、あまりにも女性の数がこの理系における世界で少ないと、これ自体が大きなネ

ックになってしまって、女性が起業をする確率が下がってしまうわけです。ということで、STEM の分野で女性にもっと頑張ってもらって、デジタル技術を駆使して起業してもらいたいというように思います。

ベンチャーでバックした企業の 20 パーセント以下しか女性が創業者ではありません。もちろん、こういった世界でも類まれな女性は居ます。そして、女性が起業家になると、結果として男性のピアを上回る実績を残す場合が多いのです。そして、女性が主導している企業は平均以上の成績を収めています。だからこそ、もっと女性にこの STEM 系に入ってもらいたいということなのです。

この不均衡を何とか是正しなければいけないということで幾つか提案があるのです。まずカルチャー自体を変えなければいけません。これは遺伝学の話ではありません。もうこれは絶対に 100 パーセント文化上の問題なのです。マット・クリフォードという人は若い男性で素晴らしい起業家で、この間、新聞に記事が載っていました。ここに書いてあります。

私はマット自身に、コンピューターコーディングはいいですと、まずコーディングというのをカリキュラムに入れるべきですねと話してみたのです。彼も、つまりコンピューターコーディングというのは、男女の差はないからというように言っています。ハイテクの世界というのは、あなたが思っているよりもずっと広いのですよと。技術は単なるプログラミングでしょうと片付けてしまう人が多いですが、そうではありませんと。本当はもっともっと分野が広いのです、デジタル業界にはいろいろな領域がありますと言っています。その通りだと思うのです。

若い女性の中にもっともっとロールモデルが必要ですよ。そうすれば、他の女性たちもあの人をお手本にしたい、後に続けということややる気が出ると思うのです。ぜひハイテクで働いている女性の方は、もっと積極的に自分を追隨してくれるような女性に手を差し伸べていただければというように思います。

まだまだイギリスではこの辺が、特に土木においては足りないのです。イギリスにおいては、エンジニアの女性の数ということになると、ヨーロッパ諸国に比べて 9 パーセントしか居なくて最低なのです。ケンブリッジにはもちろん土木スクールというのがあります。そしてジェンダー研究も行っています。でもどうして土木に進む女性が少ないのか考えてみました。

まず昇進の問題もありますし、ということで、社会的な要因があるようです。女性のエンジニアというのは、資格の面では男性よりも高い場合がありますが、給与は低いのです。それで当然キャリアの満足度が低いわけです。例えば建設現場に行くと、数人の女性エンジニアが、もう少し現場に女性の同僚に居てほしいなと言っていました。もっと女性のエンジニアと一緒に働きたいのですが、普通はほとんど自分だけが紅一点になってしまって浮いてしまうというわけです。ですから、もっと中堅のキャリアが築けるような形にしてほしいとも言っていました。

これはアメリカの話なのですが、エイコン・ボスノという人が、彼としてはこの50パーセントは女性に社員として占めてほしいと言っています。もちろん現場では事故は起こしたくないと思っていますが、50パーセントの女性を建設現場に送ってもおかしくはないだろうと言っています。でもイギリスにおいて実績は27パーセントということなのです。

最後に、医学の話を上申上げたいと思います。医学の分野はいい朗報が詰まっているのです。実績主義・成績主義でやっています。女性も大きく進捗しています。そして、かかりつけ医にもなる道もありますし、一般公衆衛生もできるしという人間志向ということで、人志向のものがたくさんあるのです。先ほど申し上げたように、女性というのはかなり進捗しています。しかしながら、まだ少しいき方が足りません。超トップを医学会で占めるところまではいっていないということです。

超トップを占めるにはそれなりにエネルギーも要りますし、時間も費やさなければいけませんし、強靱（きょうじん）性を持って厳しい競争に打ち勝っていかなければいけないのです。フレキシブルに考えなければいけないということです。ですから、常にサポートを、応援をしてあげなければいけないわけです。内容についてはもう申し上げました。自信をまず深めることと、リスクテークをするということなのです。

そして、さらに最後に近づいてきたのですが、ここでリストアップしておきました。これは、私が今ここまで行ってきたということです。キャリアの中でいろいろなことを行ってきたのですが、どのようなことをしてきたのかということを書いておきました。

まず、自信を身に付けることをしました。リスクもテークしてまいりました。必要なときには勇敢になれるように、自分を戒めてまいりました。自分の立ち位置も決めました。スポンサー、応援してくれる人も見つけました。私自身、いろいろと失敗も重ねてきました。がっかりしたときもありました。それでもまたやるぞということで立ち上がったのです。そして、リーダーシップを、自分の力を懸命に女性として発揮できるようになったというふうに思っています。

これが最後のスライドなのですが、まず自分の本来の場所から始めるということです。学校、カレッジから始めるということです。最初から固定観念にとらわれないように、定型化しないように、自信を付ける、強靱力を付ける、そして世界で恥じることのない立派な女性を人間として送り出すということです。

以上です。ご清聴、大変ありがとうございました。