

アパスをたどるごとに数が減少する現象のことを呼ぶようです。前者は、組織内に問題があつて特に資質・実績の評価方法が明確でないことが原因、後者は、それだけでなく本人の考え方や一般的な偏見、社会的支援も関連するように思えます。なぜなら理由の一つとして、妊娠、出産、育児、介護などのライフイベントでアカデミアトラックを離れそのまま戻ってこられない女性研究者が多いという事実があるそうです。

女性は妊娠・出産で体に相当な負担があり、（日本では特に）家事の負担も相当です。研究と育児の両立を支援する制度を充実させる方向に近年色んな大学が動いていることは大変喜ばしいです。そのような支援もなく我慢をし意志強く研究を続けた先進の女性研究者は尊敬に値すると思います。さらに、共働きが普通になったこれからの世代には、性差に関わらず仕事と家庭を両立させる工夫が重要になってくるはずです。パートナーの居ない人生、子供のいない人生、そういう選択肢もあり、これらは自分の希望だけで何とかなることでもなく、運もあります。ただ、子供を持つという機会があつたがために、介護をすることになったがために、研究者としては諦める、という選択肢はなくなって欲しいと思います。

数学分野でも女性公募をよく見かけるようになりました。まさか、DEI とは何かを考えたこともなく「女性比率を上げるように本部から圧力がかかっているから女性公募しないと…」と人事に関わっている教員が思っている、なんて状況ではないことを心から願います。

（福泉麗佳 記）

東北大学は4月にダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DEI）推進宣言を発表しました。6月には、それを記念してシンポジウム「多様性と公正性を包摂する大学を目指して」が行われました。この宣言に関連し、東北大学工学部では女性教授公募5名を行うという発表がありました。記念シンポジウムでは、この女性教員公募に関する説明がなされ、『『ガラスの天井』と言われるように上位職に就いている女性研究者が少ないことを考慮したものだ』とありました。ああ、「ガラスの天井」、最近良く聞きますよね！あと、「リーキーパイプライン」という言葉もありますよね。言葉から何となく予想がつくけれど、はっきりと意味を知らないなーということで、Googleで検索してみました。「ガラスの天井」とは、「資質・実績があっても女性やマイノリティを一定の職位以上には昇進させようとしない組織内の障壁を指す」だそうです。一方、「リーキーパイプライン」は、女性比率が助教、講師、准教授、教授と上位職になるほど低下していて、このようなキャリ