

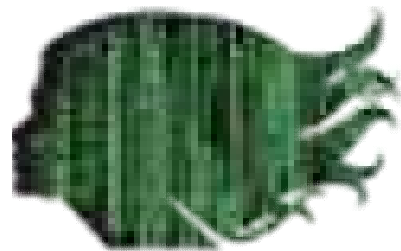
“Women in ...”というトレンド 女性研究者とWiDS Tokyo @ YCU

2019年5月14日
横浜市立大学
データサイエンス学部
小野陽子

Women in Data Science

性別を問わず、データサイエンスへ人材を
誘うために・・・

- 1) Inspire : 奮起
- 2) Educate : 教育
- 3) Support : 支援



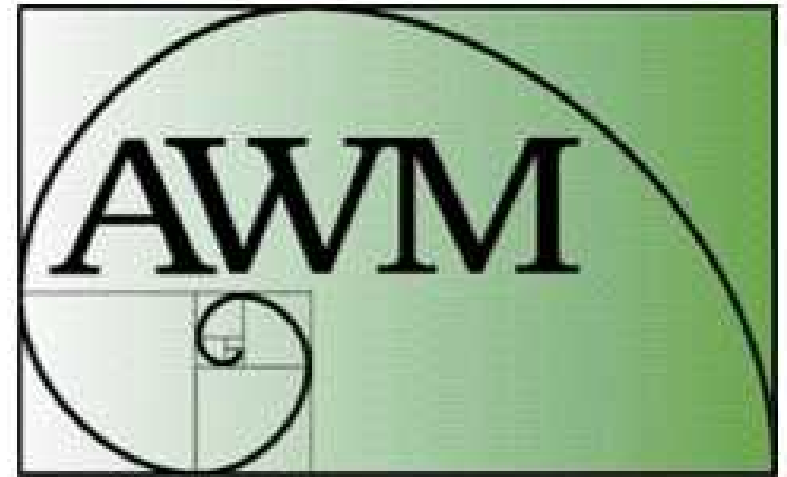
WOMEN IN DATA SCIENCE
TOKYO @
YOKOHAMA CITY UNIVERSITY

WiDS2019:

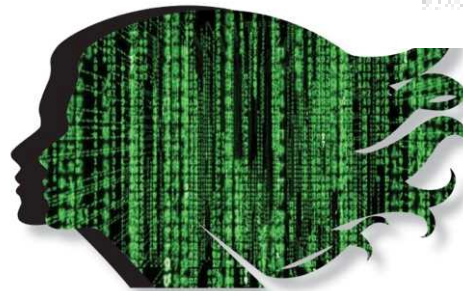
開催国50+, イベント数100+



Women in ...



Association for Women in Mathematics



WOMEN IN DATA SCIENCE
@ STANFORD UNIVERSITY

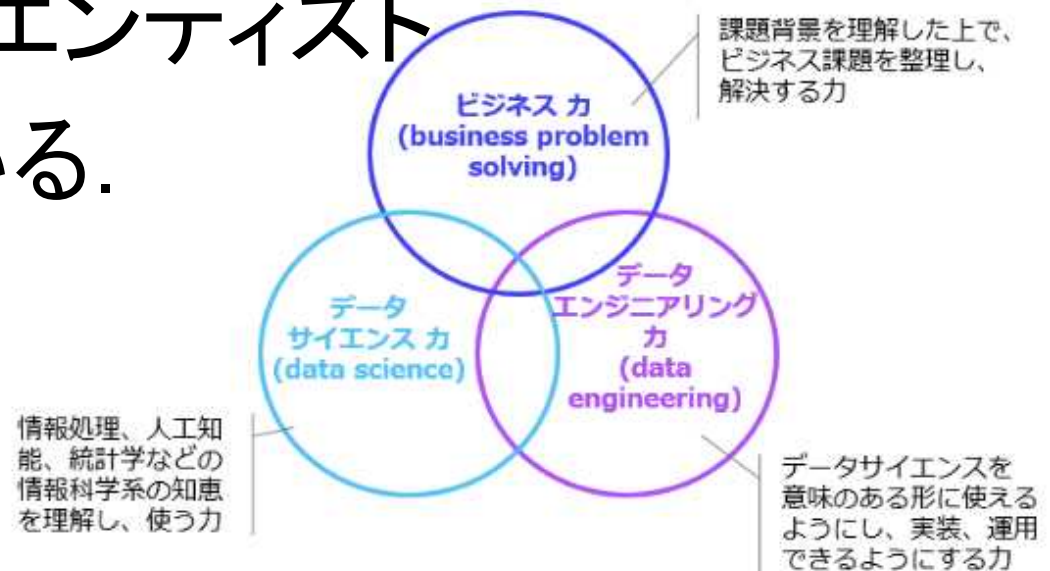


Women in ...の趣旨と類似点

- 前提：女性限定のイベントではない
- 所属割合の少ない女性を分野へ誘うことで、分野の発展と継続を検討している
- シンポジウム内で行っていること
 - 女性が企業内でのキャリアを語る
 - 女性研究者が自分の研究を語る
- 女性を管理職にしようキャンペーンを無理矢理展開している訳ではない
- “ユニコーン”を発見し、大事に育てる（大学入学前から）

WiDSと他のデータサイエンス関連の 学会・シンポジウムとの違い

アメリカ型のオールラウンド型データサイエンティスト育成を目指すのではなく、「研究に情熱を持ち、周囲の人々が暮らしていく上でのより良い環境を構築するため」に広範囲に渡って活躍できるデータサイエンティストの育成を目指している。



WiDS Tokyo @ YCU

- 2019年3月22日新宿ミライナタワー
- 主催：横浜市立大学データサイエンス推進センター
<https://wids-tokyo.jp/>
- 来場者数230名程（男性36% 女性64%）
- 第1部 データサイエンス領域で活躍する女性たちによる発表とパネルディスカッション
 - データサイエンスとは何か？
 - データサイエンス分野に多くの人材を誘う際の課題
 - SDGsとデータサイエンティスト
- 第2部 アイディア・チャレンジ2019 WiDS Tokyo @ YCU7

当日の様子



「国際女性会WAW！」 サイドイベント認定



モード1とモード2の違い

	モード 1	モード 2
問題設定	内在的 専門分野内部で生まれる理論上の欠陥、矛盾の解消 より高度な理論体系の形成	外在的 社会・企業等の実際場面に起こった、あるいは起こることが想定される問題の解決 ミッション・オリエンテッド
最終目標	理論的完成度 ディシプリン内の価値の向上	社会問題の発見・解決 新しい価値の社会への展開
他分野との関係	単一のディシプリン内部での解決 同輩集団内部での自己完結性	Transdisciplinary、異分野間のコミュニケーションが必須
研究開発体制	制度的に安定してる組織体制	大学以外の研究機関、シンクタンク、政府、NGO 分野横断的
研究分野の評価	その専門分野での高度化への貢献	社会からの期待をどれだけ満たすことができたか 社会への付加価値付与
評価基準	同輩集団による評価	社会の期待をどれだけ満たすことができたか
社会状況	投入資源量の拡大、安定 規模の経済 効率性重視	投入資源量の減少 ストックの利活用 安全・安心、満足の重視、Society 5.0
基礎研究	(純粋) 基礎研究	社会状況の理解、アイディアの構造化にかかる基礎研究 ※ モード1とモード2の基礎研究は、本質的に異なる
例	核物理、電気、機械、金属、化学、統計学、数学	環境保全学、安全学、デザイン学、データサイエンス、原子力学

アイディア・チャレンジ「新しい働き方」

- データを収集・分析し、新たな価値（アイデア）を社会に提示し、安寧で豊かな、そして持続可能な『超スマート社会』を築くこと」を目指す
- SDGsを基調としたアイディアをデータから語る
- 学生の部：横浜市立大学データサイエンス学部チーム「37,420,000パターン～新しい時代の働き方～」
- 一般の部：全日空商事（株）チーム「トイレと頭の回転率を上げよう！ートイレの利用データから考えた新しいオフィスでの息の抜き方」

学生の部
最優秀賞資料

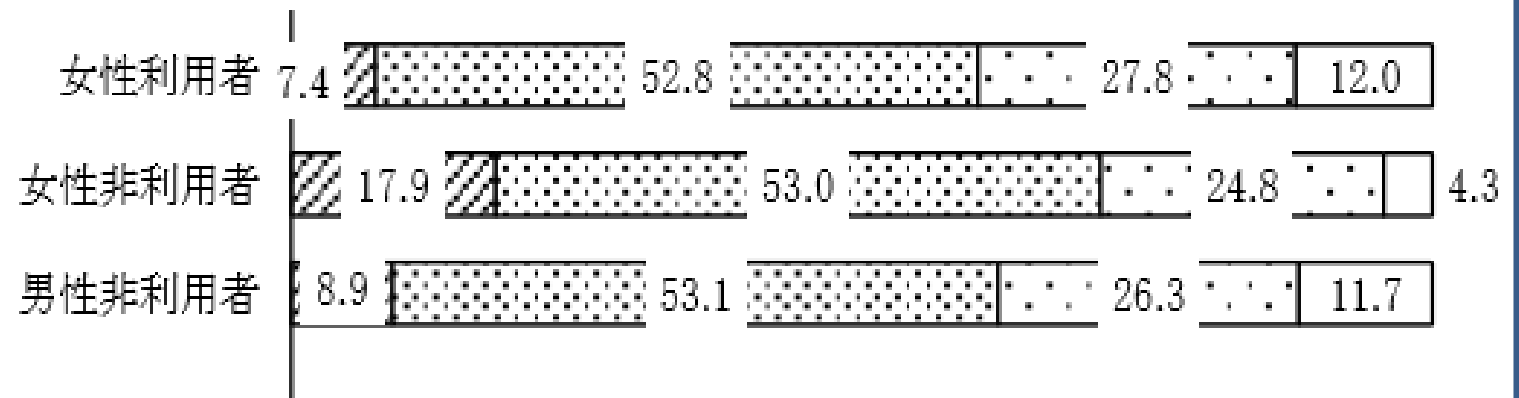
デーサイ主婦化計画

～母ちゃん、デーサイ主婦になるってよ～

データサイエンティストに向いているのは・・・？

育児休業利用者に対する復帰支援等に関する意識

②育児休業中も、復帰に備えて自分でスキルアップに努めるべきである

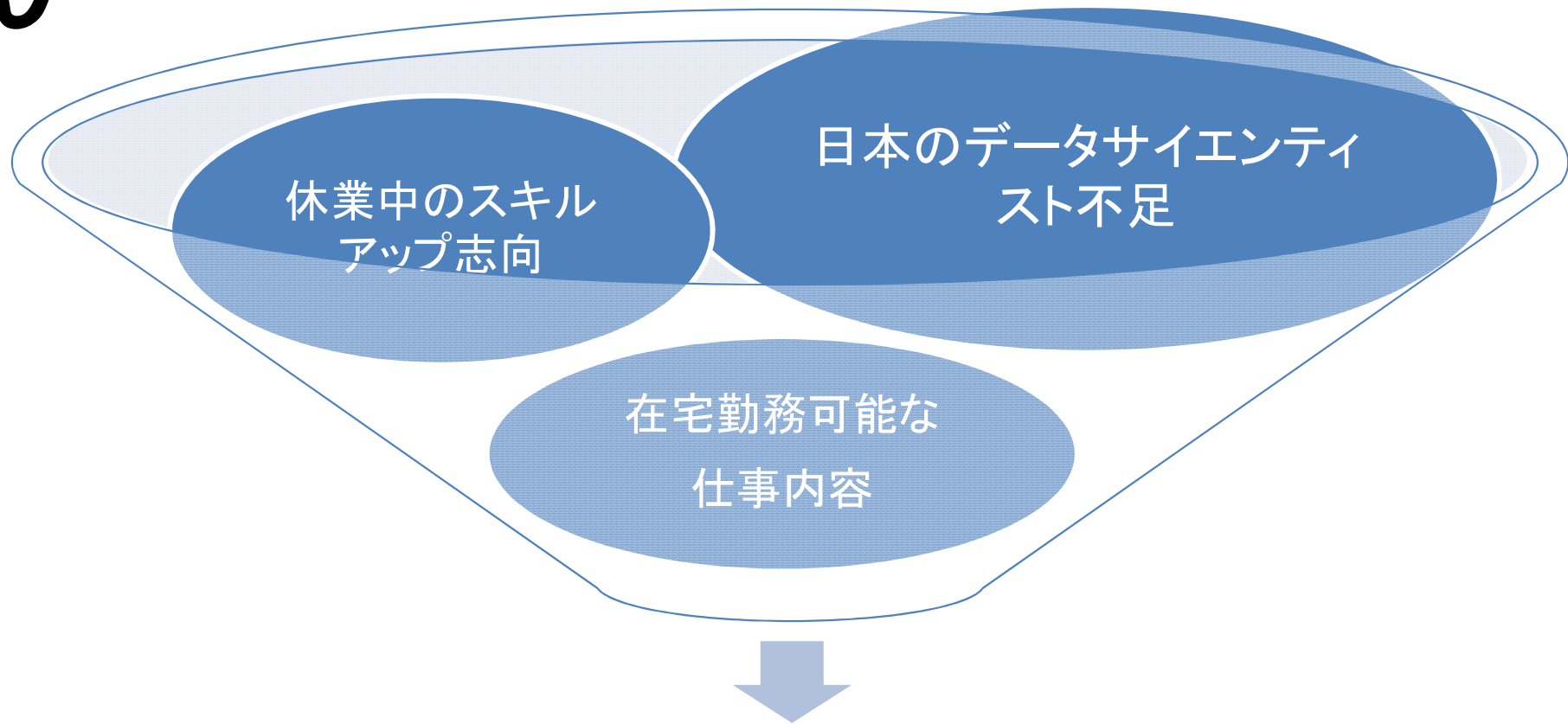


☒ あてはまる ☐ どちらかといえばあてはまる ☐ どちらかといえばあてはまらない ☐ あてはまらない

注：「女性利用者」は育児休業制度を利用したことのある女性正社員 108 人、「女性非利用者」は育児休業制度を利用していない女性正社員 117 人、「男性非利用者」は育児休業制度を利用していない男性正社員 179 人。

→スキルアップしたい**女性**が多い

データサイエンス × 母ちゃん



働くお母さん!?

デーサイ主婦育成計画

学生の部
最優秀賞資料



育児は、
データサイエンスだ！

➡「育児で始めるデータサイエンス」

デーサイ主婦育成計画

具体的には？

オープンオンライン学習

JMOOC等

～サポート～

登校日

DS学部のある大学へ

→育児ノイローゼ予防!?

アプリ

学習計画を立ててくれる、
手軽に小テストができる

→スマホで気楽に継続

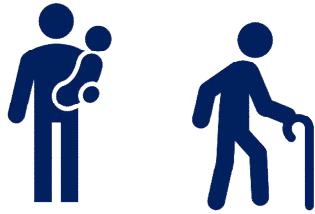
派遣部の設立

学生の部
最優秀賞資料

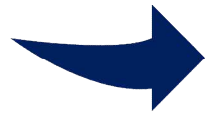
デーサイ主婦育成等
働く女性を支える仕組み！



フルタイムでバリバリ



育児・介護



社内の派遣部に登録



在宅勤務のできる仕事
とって欲しい資格



育児・介護と仕事を、
正社員として両立！

WiDS Tokyo @ YCU 今後の展望

- データサイエンスの基本は「データからストーリーを語る」こととした上でデータサイエンスを定義し、広く伝えていきたい
- データを扱う研究がデータサイエンス研究ではない。従来の統計や情報の研究との違いを明らかにしていきたい
- SDGsを取り込んだ今回のWiDS Tokyo @ YCUの方向性を継続

データサイエンスと女性

- データサイエンスは在宅勤務形態に向いているのではとの声
- 女性をターゲットにした市場を男性だけで解析する事に限界があるので女性の感性がデータサイエンスに欲しいとの現場からの声
- 女性ならではの細やかさはデータサイエンスに向いているとの声（幻想？）

女性データサイエンス研究者の行く末は？

NISTEP定点調査2018での女性研究者

- Q109女性研究者数
- Q110女性研究者が活躍するための環境改善
(ライフステージに応じた支援等)
- Q111女性研究者が活躍するための人事システム
(採用・昇進等)の工夫

気になる意見「女性だから優遇されるという状況が目立つようになってきた」

WiDS Tokyoから見る 女性研究者の働き方

- データサイエンティスト主婦計画の実現性
→研究者の領域が変わる可能性あり
- なぜWomen in なの？と女性から言われると
いうことの意味
→女性支援は逆支援との声もある
- アカデミアにおける女性研究者の新しい働き
方に必要なものは？→時間！

従来型研究時間確保の方法

- 大学での授業・会議時間を短縮（時短勤務）
- 研究補助員を雇用し，研究を支援
- 育児休暇の取得や託児施設の設置など，ライフステージに応じた支援により，研究を諦めずにすむということ
- 睡眠時間を削る

研究時間確保に関する提案

- **UEA(University Education Administrator)** による授業支援→非常勤講師とは異なり, 効果的な授業指南を行う. 資料作成なども行う. UEAの雇用支援が必要.
- ライフステージに応じて取得できる研究専念期間申請(ある種のサバティカル制度)→この間の授業を代行する非常勤講師, e-learning コンテンツ導入などの支援が必要.

女性研究者に限らず, 介護や子育て, 疾病からの回復期, など多くの人が利用できる仕組みとする必要がある