

男女共同参画推進委員長として思うこと

嘉規 香織 (男女共同参画推進委員長 e-mail: spkkaki@ipc.shizuoka.ac.jp)

理不尽でないのと、物理的に無理でなければ、頼まれたことはできるだけ引き受けることにしていた。そうして頼まれたのが、男女共同参画推進委員長だったが、それまで全く意識してこなかったことだったので、勉強するつもりでも引き受けることにした。何とか恙無く委員の任期を終える頃になり、今度は物理学会の一般社団法人への移行に際する委員長の任期の問題で、同じ委員会の委員長を頼まれ、これも引き受けてしまった。

これまで男女共同参画推進ということ意識してこなくて済んだのは、ひとえに環境のせいだと思っている。昭和40年代から母が仕事を持っていた共働き家庭に育ったので、女性が職業を持つことは当たり前のことであった。加えて、時間が母より自由になる父が父兄参観等に来たりして、父親が子育て・教育にかかわるのも当たり前であった。物理学を学ぶために進学した大学では、1学年の定員が50名規模の物理学科に常勤の女性教員が3名おり、その中には教授もおられた。他に技官1名と学科事務室の職員が女性であった。クラスの女子学生は3名だったが、多い年で5~6名、少ない年で1~2名、平均して3名程度だったと記憶している。この女子学生の割合は、今でもほとんど変わっていないというのが実感であるが、教員に対する女性の割合に関しては、当時は全く気付かなかったけれども、非常に高い値である。大学院に進学しても、研究室には必ず同級生か先輩に1名女性がおり、女子学生一人で苦勞するという様なことは無かった。幸運にも就職できた地方国立大学では、物理学科には女性教員は当時居なかったが、過去にはおられたということであったし、何より、理学部の他学科(数学、化学、生物学、地学)には1名の女性教員がおられた(数学

科では2名)。これは当時の国立大学理学部の平均からすると、女性教員の割合が高かったはずである。

私自身の経験の逆の、当時の多数派の場合のことを考えると、それはそれではないかと思えるのである。例えば男子学生で、母親が専業主婦で、女子学生も非常に少なく、まして女性の教員が居ないところで大学・大学院生活(理工系)を送ったとしたら、理工系では女性が学生にも教員にも居ないのが当たり前ということになり、男女共同参画なんて言われても、実感なんて湧かないという具合である。加えて、何故ポジティブアクションが必要になるのかとさえ思うかもしれない。

環境だけが意識を規定すると言うつもりはないが、大事な要因の1つとして考えていく必要があると思っている。家庭環境については、内閣府男女共同参画室のHPに公開されている男女共同参画推進白書(平成23年版)の第1-2-18図「共働き世帯数の推移」を見ると、昭和55(1980)年に約36%だった雇用者における共働き世帯の割合は、平成3~8年の50%を経て、平成22(2010)年では56%と、女性も働く共働きは、雇用者の家庭では当たり前になりつつある。大学等の状況を見るために、同じ白書の第1-8-11図「大学教員における分野別女性教員割合」と平成19年版の同様の図から数値を読み取ると、理学部、工学部、農学部順に、教授では、4.3%(2006年)から4.1%(2010年)、1.7%から2.7%、1.8%から2.7%の変化がある。次いで准教授では、8.3%から8.9%、5.3%から7.2%、6.8%から8.5%へ、講師では、16.3%から18.5%、9.4%から12.2%、11.1%から18.0%へ変化している。助教に関しては、助手からの名称変更の際の移行が1対1対応ではないらしく、

2006年の助手の19.7%、9.7%、16.7%がそれぞれ、2010年の助教の15.9%、10.5%、14.3%、助手の55.1%、20.7%、74.3%への変化になっている(出典:文部科学省の「学校基本調査」(平成18,22年度))。職階が上がるにつれて数値が激減していることは、男女共同参画全体の問題となっており、ポジティブアクション等の施策で解決を図ろうというのが昨今の流れである。残念ながら理学部の変化は、工学部や農学部と比べると遅れている様に見える。(2010年の助手だけ著しく数値が大きいのは、これはこれで問題がありそうであるが。)

共働き世帯の推移を見ても、この30年で大きく変化しており、そうした変化は社会のあらゆるところで起きている。もはや30年前の多数派の当たり前は、当たり前ではなくなったのである。こうした変化は女性だけの問題ではなく、両性を巻き込んだ社会全体の変化であり、これまで男女共同参画推進として行われてきた、参画の遅れていた女性の側に対する援助的な政策だけでは不十分である。男性も女性も共に気持ちよく仕事(研究)ができる職場環境を構築することが、男女共同参画の目指すところではないかと思っている。そのために制度を整え、その制度がうまく活用される環境をつくり、時にはポジティブアクションの様な施策も利用して、変化に対して適応するべく取り組んでいるのが、現在の私たちのしていることだと思っている。社会の変化に伴って生じた個人の生き方の多様性が受け入れられる環境を、人員削減が行われる職場で実現するのは易しくないタスクであるが、知恵を絞って実現に向けて努力を続けて行く先に、望んでいる未来があると信じている。

(2012年4月13日原稿受付)