

# ダイバーシティ推進委員長として

小林夏野 (ダイバーシティ推進委員長 kayakobayashi77@okayama-u.ac.jp)

2023年度から男女共同参画委員会はダイバーシティ推進委員会と名前が変わりました。カタカナでよくわからないと思う方もいらっしゃるでしょうが、これは英語圏での diversity, equity and inclusion (DE&I) に倣ったものです。この日本語にならなかった equity や inclusion は多くの日本の組織では重要視されていないようですが、今後期待される国際化を通して理解が深まれば良いと願っています。

そこで名前として残ったダイバーシティとはどういったことを想定しているのでしょうか？ 最近知り合いの若手の研究者の署名で she/her のような代名詞がついていることがありますか？ これらは自分が呼ばれたい代名詞です。バリエーションとして they/them は男性・女性どちらでもないことを示しています。例えば男性として認識されていても、自分を男性として認識できない人なども含む、ということ。今この物理学会誌を読んでいる人で自分の「男性性」とはなにか、それは自分にふさわしいのか？ と考えたことがある人は少ないでしょう。日本物理学会や大学での構成は男性に大きく偏っていて、女性比率は微増しつつも何十年も 6% 程度に留まっています。このように圧倒的にマジョリティであるとき、自分がそこにいる理由など考える必要がないからです。でもマジョリティではない人たちでも圧倒的に納得できる理由などなく物理を学んだり研究したりできるようになるべきだと思いますか？ このようにマジョリティではない人も一緒に物理学会に属して研究ができるようになりましょうというのがダイバーシティ推進委員会の目的とするところだと私は考えています。

物理を研究するのに男性も女性も性別なんて関係ない！ そんなことは考慮する必要はないし、大体近年の女性

限定公募のように女性の特別扱いなんて不平等だ！とお思いの方もいらっしゃるでしょう。実際に近年の女性限定公募への反対意見はかなり多く見られましたし、昨年行われた第5回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査でも若手の男性から感情的なコメントが多く見られました。ちなみにこの実態調査についてのすべての結果は解析されて公開されているので興味がある方はぜひご覧ください。<sup>1)</sup> この回答を見ると任期付き、転職回数などで男女差が大きくなることなどが数値で現れています。自分は不遇であるという気持ちだけではなく数値で現れているデータを確認していただければと思います。

加えて数値では現れていないけれども女性だからではないかと思う私の個人的な経験をシェアさせてください。私はこれまで比較的女性の少ない学科で学び、勤務してきました。その中で「女性は〇〇なので」と男性から「分析」されることが多々ありました。例えば「女性はよく気が付くのでサポート役に」。実際に私をご存じの方ならすぐに首を傾げるほど私の実情と乖離しているのにそういった「女性らしい」ことはまるで生まれつき性別で備わっているかのように発言され、誰も不思議に思わないようです。バリエーションとして、「小林さんは女性なのに綺麗好きではない」というものもあります。確かに日本社会で女性が備えているべきとされる特性を備えている人はたくさんいますが、女性が同一な存在ではないのは普通に考えたらすぐわかるはず。性別で意見が同じになるのだったら日本の大学では、数人で数回会議すれば十分はず。でも、「女性の意見」を一人が代表しても大丈夫な人たちにはこの矛盾は見えないようです。このような不思議なことが起きるのは、「大学にいる物理教員の普通」

は男性研究者で女性研究者はアクセントだと無意識に思っているからではないでしょうか。結果として、女性の活動に関して「女性らしさ」の予想からどう違うのかを判断することになり、個人として判断されることは少なくなるでしょう。このように社会的な属性によって判断が異なることに関しては既にくつかの研究があり、例えば L. Wang (Wang) による文献<sup>2)</sup> では制度的には平等でもどのように差別が保存されるかが議論されています。

男女共同参画委員会が発足して20年強、学会における託児室や米沢富美子記念賞など、女性が研究を進める際に直面することに関して様々な取り組みが行われてきました。さらに日本では産休や育休に関する法律もあり、女性が働くことに関する制度は整っているとされています。でも、何十年たっても物理学科に進学する女子学生や女性教員はそこまで増えていません。結局のところ、制度だけでなく社会的意識が変化しないと難しいということではないでしょうか。そしてこの社会を構成するマジョリティの人たちが変わっていき、自分たちと異なる属性の人も同じ人間なのだと思えるようになるまで現状はなかなか変わらないでしょう。これについても多くの研究があるのでぜひ調べてみていただければと思います。ダイバーシティ推進委員会では、今後もできるだけ委員の負担なく皆さんの意識の変化を推し進めることができると考えています。

## 参考文献

- 1) [https://www.djrenrakukai.org/doc\\_pdf/2022/5th-enq/5th\\_enq\\_report.pdf](https://www.djrenrakukai.org/doc_pdf/2022/5th-enq/5th_enq_report.pdf)
- 2) L. Wang, *Discrimination by Default: How Racism Becomes Routine* (New York Univ. Press, 2006).

(2023年5月18日原稿受付)