



意識は変わる？ 意識を変える！

ー 理工系男女共同参画学協会連絡会・ 大規模アンケートにみる女性研究者の意識変化 ー

日本大学薬学部・薬学研究所 上席研究員 大坪 久子



女性研究者支援事業が2006年に始まって今年で13年目、少しでも支援事業に係わってきた方は、制度整備やインフラ整備も大変ではあるが、究極の困難は「意識改革」にあることにお気づきであろう。意識は放っておいては変わらない。変えるためには「しかけ」がいる。そして、実はそれが大変悩ましい。

ところで、我が国の理工系、約100学協会のネットワークに「男女共同参画学協会連絡会 (EPMEWSE)」¹⁾という連携組織がある。2002年に設立、今年で16周年を迎える。大規模アンケート調査²⁾、所属学会の女性比率調査³⁾、提言・要望活動⁴⁾等々、地道な活動をつこつと継続してきたが、特に大規模アンケートの結果は、科学技術白書や男女共同参画白書にも取り上げられてきた。我が国の理工系研究者・技術者の実態把握を目的として、2003年以来、4～5年おきに行ってきた大規模アンケートは、定点調査の意味合いも強い。まさに「継続は力」、第4回調査 (2016年実施) では、回答者の「意識の変化」を示す嬉しい結果が得られた。

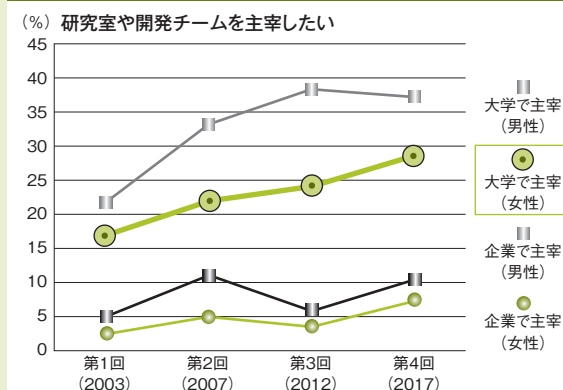
右図に示すのは、「将来つきたい職業」についての男女の回答割合を継続的にプロットしたものである⁵⁾。大学において「研究室を主宰したい」、つまり、「リーダーになりたい、上位職にチャレンジしたい」と望む女性研究者の割合は、この間、コンスタントに伸びているのだ。実は、私たちは第2回のアンケートの結果から、リーダーになりたい女性の割合が男性よりも有意に低いことに気づいていた。つまり、女性は男性に比べて独立を躊躇するのだ。この背景には、勿論、複数の要因があろう。私たちはそのひとつが、女性が自分に対して抱く無意識の過小評価にあると推察した。それ以降、私たちは女性のリーダー育成への積極的支援を要望書に書きつけてきた⁴⁾。「女性リーダーの育成のためには、研究と家庭の両立支援に加えて、女性側の役割意識を変えてゆく

支援、背中を押す支援が必要なのだ」と。2006年に始まった女性研究者支援事業は、女性研究者に内在する無意識の過小評価を、徐々にではあるが着実に解放してきたといえよう。もしも支援事業がなかったならば、「研究室を主宰したい」女性研究者の割合は2003年の時点からさほど変わらなかったのではないかな。

2018年3月31日に人文系の男女共同参画学協会連絡会 (GEAHSS, ギース) の発足記念公開シンポジウムがお茶の水女子大学で開催された。熱気が全開の素晴らしい会であった。将来にわたって、このふたつの連絡会が、相互に補い合いながら、この国の女性研究者の活躍を、より確かなものにしていくと願っている。

- 1) 男女共同参画学協会連絡会
<http://www.djrenrakukai.org>
- 2) 同大規模アンケート
<http://www.djrenrakukai.org/enquete.html#enq>
- 3) 同女性比率調査
<http://www.djrenrakukai.org/enquete.html#ratio>
- 4) 同提言・要望活動
http://www.djrenrakukai.org/proposal_request.html
- 5)

明らかに変わる女性研究者の意識 リーダーになりたい女性研究者は増加の一途



女性活躍の裏側で

—愛知県保育労働実態調査から見えるもの

蓑輪 明子 (名城大学経済学部 准教授)

いわゆるM字型雇用は、長らく日本の女性労働の特徴であったが、2000年代以降、大きく変化し、現在ではほぼ台形型雇用となっている。中でも、低年齢児童を持つ母親の就業は、女性の年齢別労働力率の台形化をもたらした要因となっている。その働く親たちを支えているのが保育施設である。リーマンショック以降、国・自治体では待機児童対策を加速度的に行ってきたが、今の政策で保育の量と質の両方が確保できるのかとの疑念も多い。特に近年、問題となっているのが、保育士の不足問題である。

保育士不足は、当初、待機児童が多い首都圏を中心に深刻化していたが、2015年頃から全国的な問題となり始め、愛知県でも大きな問題となっている。正規だけでなく非正規保育士にも人手不足は波及しており、現場からは、保育士が足りず、定員増や新規開設はおろか、既存定員と質の維持すらおぼつかないという、悲鳴のような声も聞こえてくる。

国も、こうした現状に手をこまねいているわけではない。保育士たちを労働力として施設に呼び込もうと、改善要求の高い、賃金引き上げを中心に処遇改善政策を進めてきた。依然として、常勤的保育士の40.2%が決まって支払われる現金給与月額が、19.9万円以下であるものの、2017年には全国平均額は22.99万円となり、2013年の21.32万円から1.67万円上昇した(2017年賃金構造基本統計調査)。

ただ、置き去りになっている要求もある。業務量の軽減、労働時間の抑制である。これらに対しては改善はおろか実態把握すらきちんとされてこなかったのだ。

そこで今回、保育労働の実態に迫ろうと、愛知県保育労働実態調査を行った。調査はアンケート形式で行われ、県内36自治体で、正規職員5335人、非正規職員5311人、合計1万646人から回答を得た(正規については、県内で働く人の2割弱、名古屋市では4割以上にお答えいただいた)。この調査からわかったのは、保育施設では時間外労働が常態化していることだ。



調査協力者に対する説明会(2017.11.20)

正規職員の時間外労働時間(勤務前、休憩、勤務時間後の合計)の平均は、県内で月18.9時間、比較的人員配置の厚い名古屋市で月16.7時間、名古屋市以外の自治体で月21.5時間であった。さらに4人に3人が持ち帰り仕事を行っている。多くの施設で勤務時間のほとんどが保育時間にあてられ、膨大な事務作業をする時間が勤務時間内に保障されていないことも判明した。ろくに休憩もとれず、勤務時間前・後の労働や持ち帰りをしなければ仕事が終わらない状況で、労働時間の長さや業務量の多さに不満を持つ人は非常に多い。時間外で行われている業務の多くが基幹的業務で、保育施設が時間外労働をすることを前提に成り立っていることが浮き彫りになったのである。

こうした状況では仕事と子育ての両立もままならない。妊娠・出産・子育てと仕事の両立に障害を感じると答えた人は、実に8割を超えた。全国的に見ても、愛知県においても、保育業界は30代前半以下の若年女性が就業者の半数以上を占める、若年女性労働力依存産業である。この構造の背景に長時間・過密労働がある。このまま変わることができなければ、ブラック労働のために仕事と家庭の両立が困難な、若年女性の使い捨て産業との批判も受けかねない。こうした中で、新規卒卒者の採用困難や、早期離職を惹起し、保育士不足がさらに深刻化しているのだ。

女性の輝ける活躍の裏側で、青白い顔をした別の女性たちの犠牲があってはならない。働き方の改革は保育現場にも求められている。

調査結果は、順次、あいち保育労働実態調査プロジェクトのタンブラー(<https://aichi-hoiku.tumblr.com>)などで公表される。

2018 年度 事業計画

1 ジェンダー問題に関する調査・研究

平成29年度に、プロジェクト研究準備会を開催し、研究テーマを決定した。
平成30年度は、年数回の研究会を開催し、研究を本格化させる。

＜研究テーマ＞

「ジェンダー研究が拓く知の地平」

2 ジェンダー問題に関する研究への助成

(1) 個人研究助成

若手研究者を対象に、ジェンダー問題に関する研究計画を公募する。
研究テーマは、従来通り「自由論題」で募集する。

- ・募集期間 平成30年4月15日～5月末日
- ・募集人数 若干名
- ・個人研究助成審査委員会を開催し、受託者を決定する。
- ・受託者には、①翌年度の個人助成受託者報告会への参加
- ②所定の期日までに研究報告書の提出を義務づける。

(2) 団体研究助成

団体を対象にジェンダー問題に関する研究計画を公募する。
募集は単年度ごとに行い、分野を問わない。

- ・募集期間 平成30年4月15日～5月末日
- ・募集団体 若干団体
- ・団体研究助成審査委員会を開催し、受託団体を決定する。
- ・助成を受けた団体には、所定の期日までに①研究活動報告
- ②収支決算実績報告書の提出を義務づける。

3 ジェンダー問題に関するシンポジウム、フォーラム等の開催

- (1) ジェンダー問題に関する講演会を秋に開催する。
- (2) 個人助成受託者報告会を開催する。
- (3) ジェンダー問題に関する講座を開催する。
- (4) 賛助会員の交流の場として、「賛助会員のつどい」を公開して開催する。

4 ジェンダー問題に関する年報、ニュースレター及び書籍の発行・出版

- (1) 年報『ジェンダー研究』第21号を発行する。
構成は、依頼論文・公募論文などとする。
- (2) 東海ジェンダー研究所の広報紙としてニュースレター『LIBRA』を位置付け、年3回発行する。

5 ジェンダー問題に関する資料・文献の収集と情報提供

- (1) 研究図書・ジェンダー問題研究推進に必要な図書等の購入、寄贈図書の受入及び図書・資料の整理
- (2) 研究動向・研究情報ニュースの収集（関係諸機関との提携等による）

6 セミナー室の貸出

ジェンダー問題に関する研究会・研修会の利便に資するため、登録団体にセミナー室を貸し出す。

7 共催、後援及び他団体との連携

- (1) 名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ(GRL)の運営と発展に、GRL運営委員会小委員会のメンバーとして関与する。
また、東海ジェンダー研究所借用のGRL会議室の利用について検討する。
- (2) 他団体から申し出があれば、検討の上、共催事業の開催や事業の後援を行う。
- (3) (公財)あいち男女共同参画財団との連携を図るため、理事会及び「あいち女性連携フォーラム」に参加する。
- (4) 「名古屋市男女平等参画推進会議」(イコールなごや)に継続参加する。

8 ジェンダー問題に関する意識の啓発・普及を増進させるための内外の機関又は団体への援助

- (1) 名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリに対し、ジェンダー問題に関する図書・資料の寄贈を行う。
- (2) 名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリへ平成30年度分の運営資金を寄附する。

INFORMATION

お知らせ

個人助成受託者報告会

2017年度の個人研究助成受託者による、研究の中間報告です。昨年度は6名に個人助成を行っており、受託者全員が参加予定です。

詳しくは、ホームページでもお知らせしています。

日 時：2018年7月7日(土)

12:10受付開始、12:25～17:00

会 場：東海ジェンダー研究所6Fセミナー室

2018年度 講演会

日 程：2018年10月27日(土)午後

講 師：伊藤 公雄さん(京都産業大学教授、京都大学名誉教授、大阪大学名誉教授)

会 場：サイプレスガーデンホテル

テーマ：近代産業社会＝男性中心労働社会のたそがれを前に
～男性学・男性性研究の視点から～

※詳細については、決まり次第、チラシやHPなどでお知らせいたします。

公益財団法人東海ジェンダー研究所

2018年度 役員名簿

役職名	氏名	所属	役職名	氏名	所属
理 事	青木 玲子	国立女性教育会館客員研究員	評議員	加藤 義信	愛知県立大学名誉教授
理 事	新井美佐子	名古屋大学大学院准教授	評議員	杉本貴代栄	特定非営利活動法人「ウィメンズ・ボイス」理事長
理 事	井上 輝子	和光大学名誉教授	評議員	田中真砂子	お茶の水女子大学名誉教授
理 事	小川眞里子	三重大大学名誉教授	評議員	辻本 忍	元名古屋市女性会館女性情報提供指導員
理 事	武田 貴子	名古屋短期大学名誉教授	評議員	萩原 久美子	下関市立大学教授
代表理事	西山 恵美	元愛知学泉大学教授	評議員	別所 良美	名古屋市立大学教授
業務執行理事	日置 雅子	愛知県立大学名誉教授	評議員	吉村 幸子	前財団法人広島県女性会議理事長
監 事	島 けい子	税理士	顧問	水田 珠枝	名古屋経済大学名誉教授
監 事	榮枝 るみ	税理士	顧問	中田 照子	愛知県立大学名誉教授
			顧問	安川 悦子	名古屋市立大学名誉教授

(2018年7月1日現在)

賛助会員を募集しています。

賛助会費 年間 一口 1,000円

振込先 郵便振替口座 00820-0-77338

公益財団法人東海ジェンダー研究所

*会員の皆様には当研究所の年報『ジェンダー研究』やニュースレター『LIBRA』、講演会などの事業のご案内をお送りします。

*当研究所は公益財団法人の認定を受けており、会費及び寄付については税法上の優遇措置があります。

編集後記

研究者の世界でも、女性は上に立つことに消極的だった、しかし女性研究者支援事業によって徐々に変わってきたようです。一方、女性の活躍を支える保育施設では、保育士たちが低賃金で時間外労働を強いられており、女性労働はまだ課題山積です。

当研究所も一歩ずつ、着実にジェンダー問題に取り組んでいきたいと思っています。どうぞよろしくお願いいたします。



公益財団法人 東海ジェンダー研究所

〒460-0022 名古屋市中区金山1-9-19 ミズノビル6F

T E L 052-324-6591 F A X 052-324-6592

E-mail info@libra.or.jp http://www.libra.or.jp/