

第7章 男女共同参画をめぐる認識

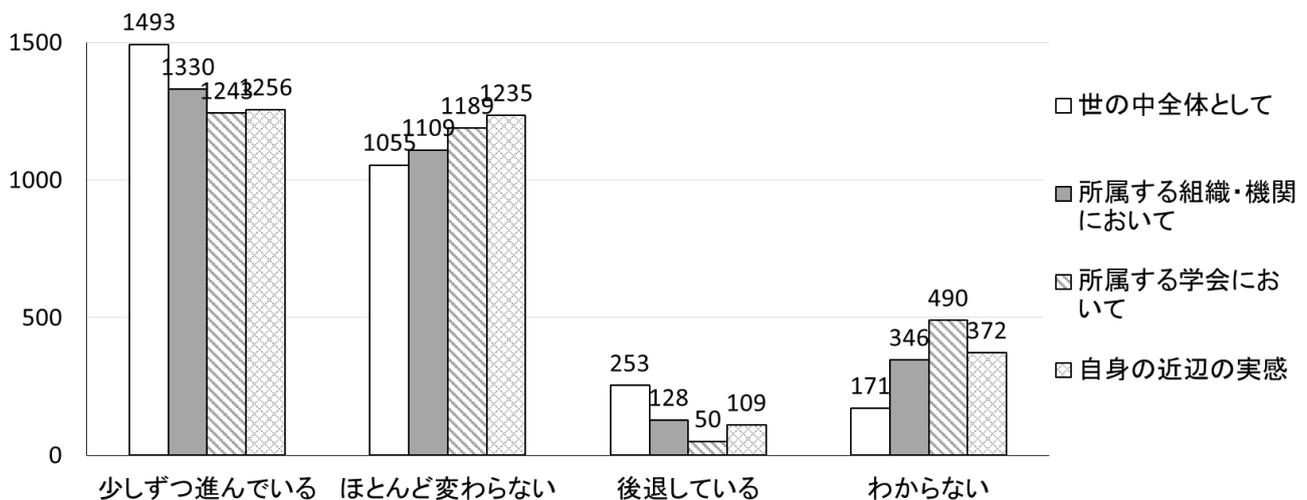
静岡大学 滑田明暢

本章では、調査から得られた男女共同参画をめぐる認識についての結果を報告する。まず男女共同参画が促進されているかどうかの認識（問 56-1, 56-2, 56-3, 56-4）の結果を概観し、続いて、研究活動で不利と感じた経験（問 53-1, 53-2）、男女共同参画社会の推進のために今後必要と思われることの認識（問 57）を尋ねた質問項目の結果を順に示す。問 53-1, 53-2 と問 57 については、自由記述回答の結果も示す。回答者が現状での男女共同参画についてどのような認識をもち、昨今の状況においてどのような経験をしてきたのかを整理して理解することによって、今後の男女共同参画推進に向けた指針を探る。

1. 男女共同参画が促進されているかどうかの認識

調査では、ここ数年の範囲で男女共同参画が促進されたと感じているかどうかを、世の中全体、所属する組織・機関、所属する学会、自身の近辺の4つの領域において尋ねた。全体の回答結果を図7-1に示す。回答結果を見ると、いずれの領域においても、少しずつ進んでいるとする回答とほとんど変わらないとする回答が多数を占めていた。

4つの領域の結果を比較すると、少しずつ進んでいるとする回答が、世の中全体の領域において最も多かった。一方で、ほとんど変わらないとする回答は自身の近辺の実感の領域において最も多かった。また、後退しているとする回答も、世の中全体の領域において最も多かった。世の中全体のことについては、少しずつ進んでいるあるいは後退しているということが明確に認識されている一方で、いざ自身の近辺において男女共同参画の促進的変化が起こっているかと問われれば、男女共同参画をめぐる状況はそれほど変わっていない、あるいはわからないという認識がもたれていると考えられる。

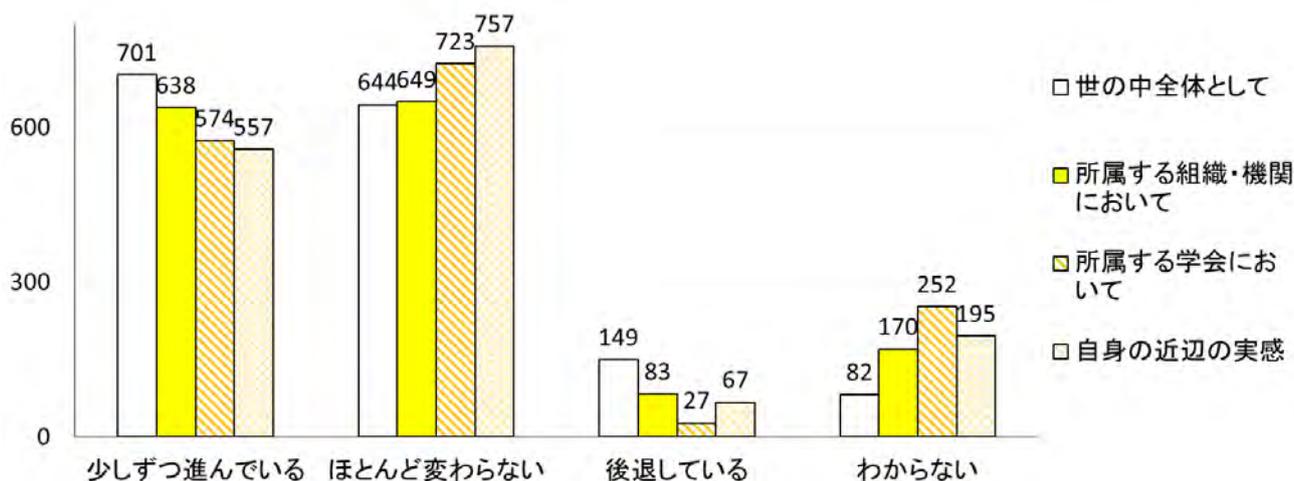


注：各領域、回答数は2972。「所属する組織・機関」の回答からは、所属していないとする59回答を省略。

図7-1 「世の中全体」「所属する組織・機関」「所属する学会」「自身の近辺」において男女共同参画が促進されているかどうかの認識（それぞれの選択肢への回答数）

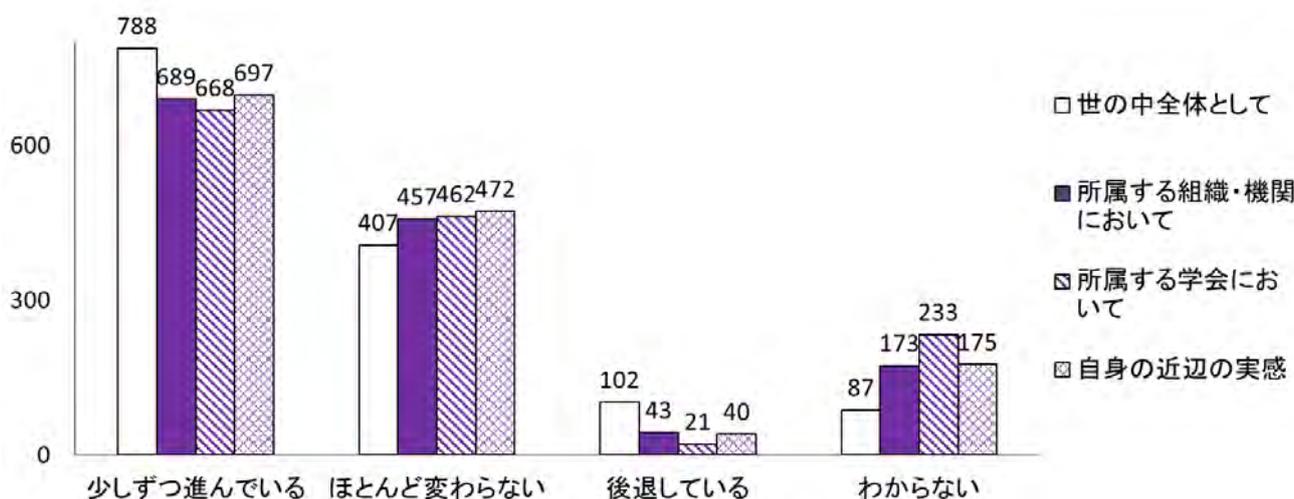
次に、同設問に女性および男性ごとの回答数を図7-2, 7-3に示す。

各領域の回答数を女性男性ごとに確認すると、女性と男性の回答分布には違いがあるように見える。例えば、所属する学会および自身の近辺の実感においては、女性ではほとんど変わらないとする回答が、少しずつ進んでいるとする回答の数を上回っているが、男性では少しずつ進んでいると回答した人が、ほとんど変わらないと回答した人の数を上回っていた。全般的に、男性よりも女性において、ほとんど変わらない、とする回答数が多かったことを確認することができる。



注：回答数は1576。所属する組織・機関においては、「所属していない」とする回答36を省略。

図7-2 女性回答者の「世の中全体」「所属する組織・機関」「所属する学会」「自身の近辺」において男女共同参画が促進されているかどうかの認識（それぞれの選択肢への回答数）

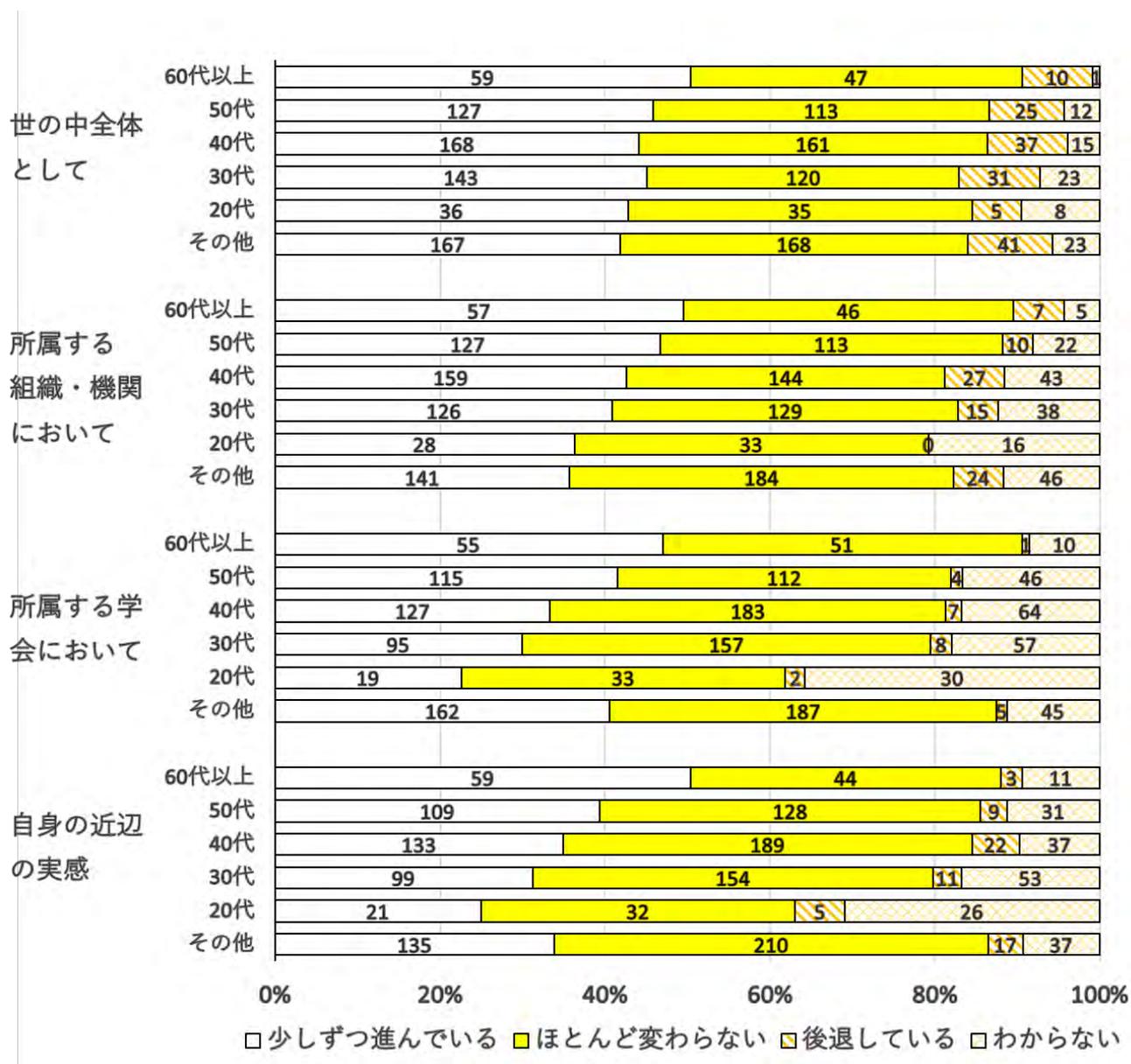


注1：回答数は1384。所属する組織・機関においては、「所属していない」とする回答22を省略。

注2：図7-1から7-3ともに、「世の中全体として／所属する組織・機関において／所属する学会において、ここ数年の範囲で男女共同参画が促進されたと感じていますか」と尋ねた設問への回答数を示している。自身の近辺については、「ご自身の近辺で女性研究者の増加および昇進等処遇改善の実感がありますか」と尋ねる設問への回答。

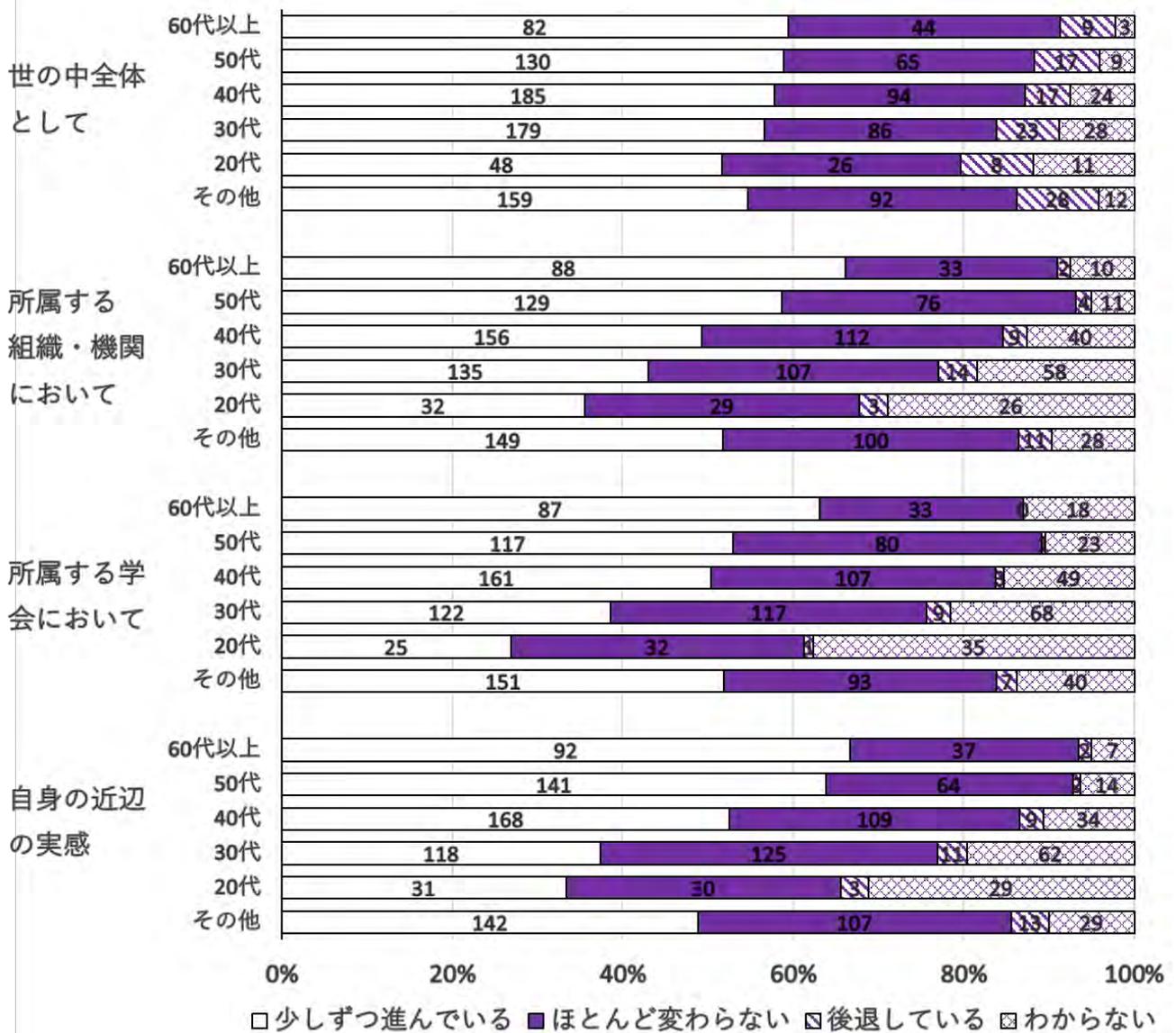
図7-3 男性回答者の「世の中全体」「所属する組織・機関」「所属する学会」「自身の近辺」において男女共同参画が促進されているかどうかの認識（それぞれの選択肢への回答数）

また、男女共同参画が促進されたかどうかの認識について、年齢層ごとの回答傾向を確認する。女性男性それぞれの回答結果を図7-4, 7-5に示した。



注：各年齢層のそれぞれの選択肢への回答数を年齢層ごとに100%積み上げ棒にて図示。

図7-4 女性回答者の「世の中全体」「所属する組織・機関」「所属する学会」「自身の近辺」において男女共同参画が促進されているかどうかの認識



注：各年齢層のそれぞれの選択肢への回答数を年齢層ごとに100%積み上げ棒にて図示。

図7-5 男性回答者の「世の中全体」「所属する組織・機関」「所属する学会」「自身の近辺」において男女共同参画が促進されているかどうかの認識

世の中全体として促進されたかどうかの認識は、女性男性ともに年齢層ごとに大きな隔たりはないように見える。一方で、所属する組織や機関、所属する学会、自身の近辺においての実感の回答結果を見ると、若年層においては少しずつ進んでいるとする回答をする人たちの割合は小さく、高齢層になるほどその割合は大きいという結果が示されており、わからないとする回答割合も若年層においてより大きく見える。この回答傾向については、どれくらいの時間幅の過去と現在の状況を比較できるかが、回答結果に反映されたと考えることができるかもしれない。つまり、高齢層の回答者はより長い期間の状況を比較することができるため、状況の変化を認識しやすいことが、高齢層における少しずつ進んでいるとする回答の割合に反映されたと考えることはできるかもしれない。その一方で、設問では「ここ数年」の範囲での

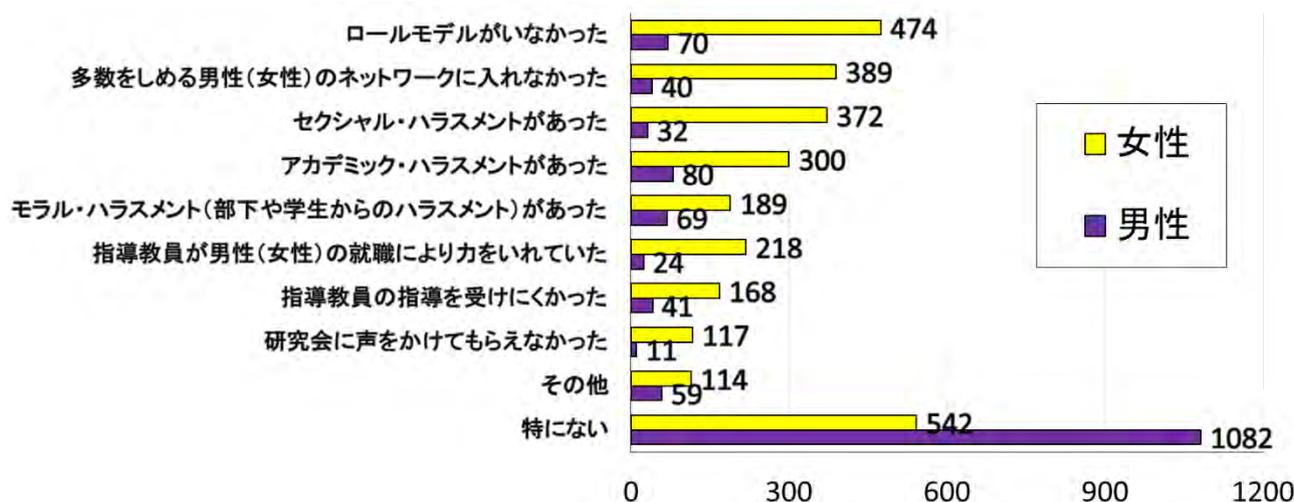
状況の変化があったかどうかを尋ねている。また、世の中全体としての変化については、各年齢層の認識には大きな違いがあるようには見えない。そのため、経験による認識への影響があったかどうかは別として、ここ数年の変化についての認識は年齢層ごとに違いがありそうだ（年齢層ごとに相対的に見れば、より若年層の回答者は所属する組織や機関、学会、自身の近辺では促進されているとは感じていない、あるいはわからないと認識している）、とする解釈も一つの事実として認識され得る。

女性と男性の年齢層ごとの回答傾向を比較して見てみると、所属する組織・機関における男女共同参画が促進されたかどうかの認識は、男性においては、若年層と高齢層の差があるように見える一方で、女性においては、その差は男性のそれよりも小さいように見える。男性の若年層と高齢層を比べると、より高齢層において、少しずつ進んでいるという認識がもたれていることが示されていると考えられる。意思決定をする立場にて大きな割合を占める男性高齢層とその他の層、性別の人たちとで認識が異なる傾向があるのであれば、より多様な年齢層と性別の人たちが議論に加わることができるようにするなど、組織や機関における意思決定に関して何か対策を講じる必要はあるのかもしれない。

2. 研究活動で不利と感じた経験

2-1. 回答の多かった項目、少なかった項目

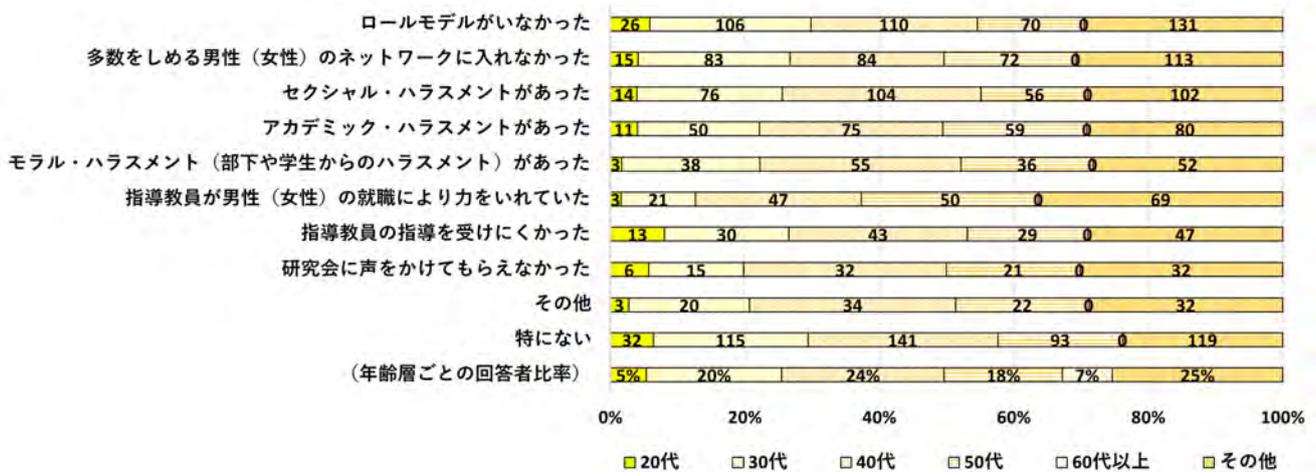
研究活動において女性あるいは男性ということでの不利を感じたことはありますか（複数回答可）とする問いに対する回答結果を図7-6に示した。女性と男性を合わせた数字で見ると、「特にない」とする回答が最も多かった。次に、「ロールモデルがいなかった」「多数をしめる男性（女性）のネットワークに入れなかった」「セクシャル・ハラスメントがあった」の順に回答数が多かった。女性と男性それぞれの回答数を見ると、「特にない」とする回答は女性に比べて男性に多く、「ロールモデルがいなかった」「多数をしめる男性（女性）のネットワークに入れなかった」等の回答には女性の回答が多かった。「特にない」とする回答を除くと、男性において最も回答が多かったのは、「アカデミック・ハラスメントがあった」とする回答であり、次に回答が多かったのは、「ロールモデルがいなかった」とする項目であった。



注：各項目の経験があったとする回答数。回答者数は、女性 1576、男性 1384。

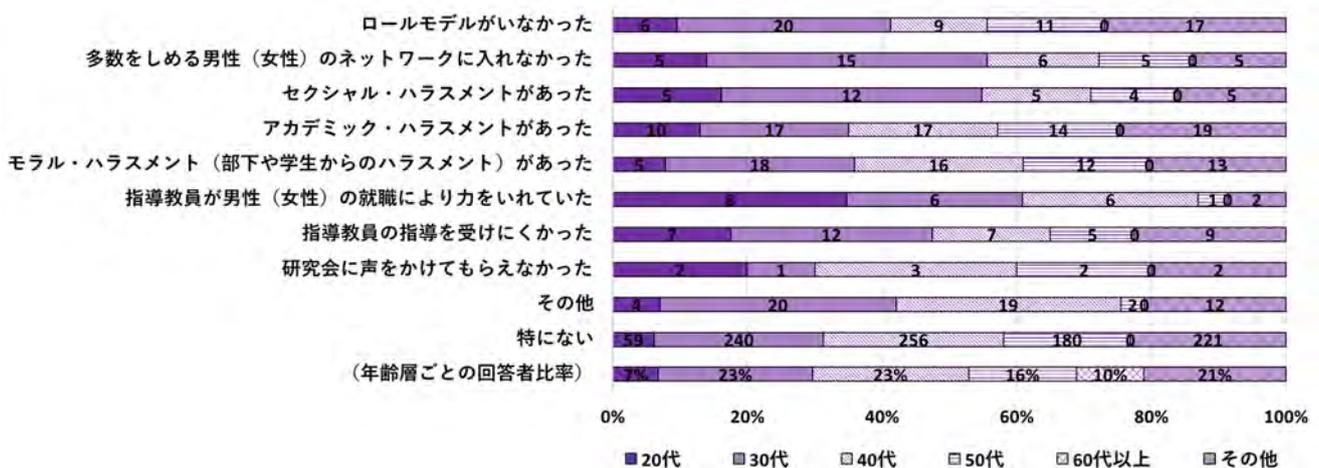
図7-6 研究活動において女性／男性ということでの不利と感じた経験（男女別）

次に、各項目の年齢層ごとの回答を見ると（図7-7、7-8）、60代以上の年齢層を除いて、それぞれの項目についての経験は、女性と男性ともに、20～50代のいずれの世代でも一定の割合の人に経験されていたようだ。このことから、研究活動において女性あるいは男性ということで不利と感じる経験は、年齢層を問わず経験されている事象であるということが考えられる。そして、若年層の回答者からも各項目への回答があるということは、種々の不利と感じる経験はいずれも過去の出来事ではなく、現在進行形で経験されていることであるということが明確にうかがえる。当然、高齢層の方々が現在進行形で経験されている現実があることも想定される。



注：年齢層ごとの回答数を項目ごとに100%積み上げ棒にて図示

図7-7 研究活動において女性／男性ということで不利と感じた経験（女性の回答）

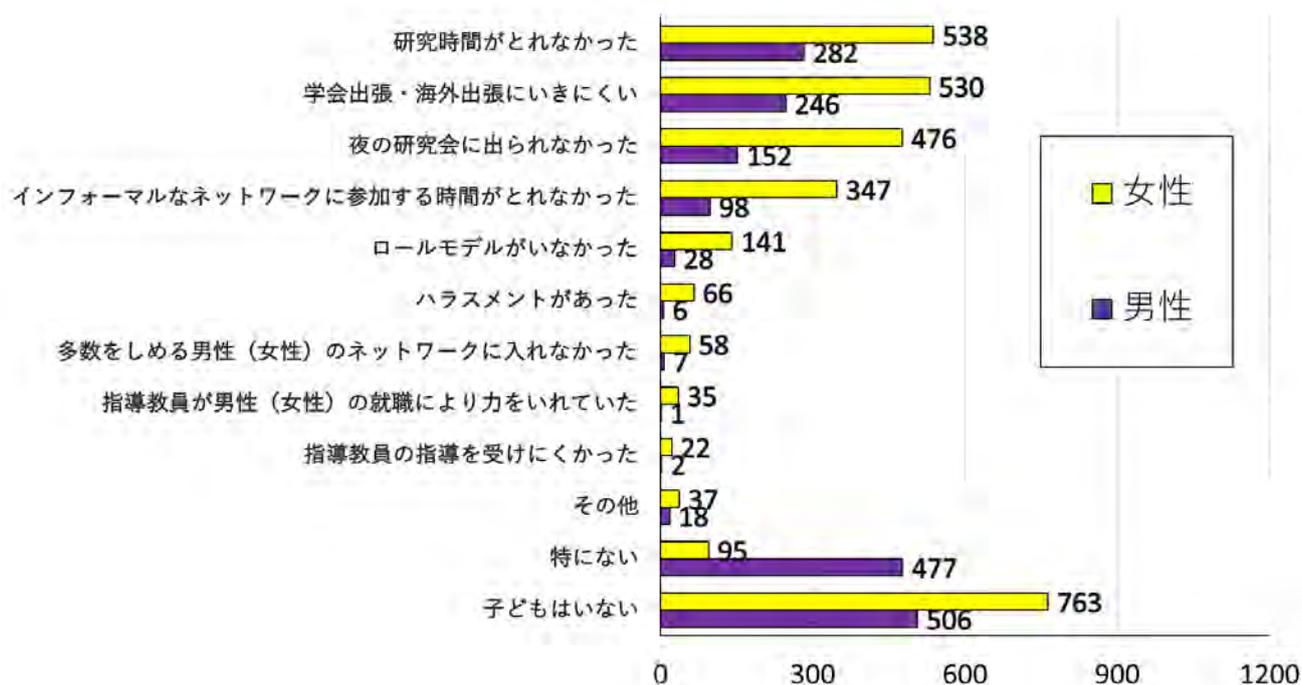


注：年齢層ごとの回答数を項目ごとに100%積み上げ棒にて図示

図7-8 研究活動において女性／男性ということで不利と感じた経験（男性の回答）

研究活動において子どもがいるということで不利と感じたことはあるか（複数回答可）、とする問いに対しては、「子どもはいない」とする回答の数が最も多かった（図7-9）。次に、「研究時間がとれなかつ

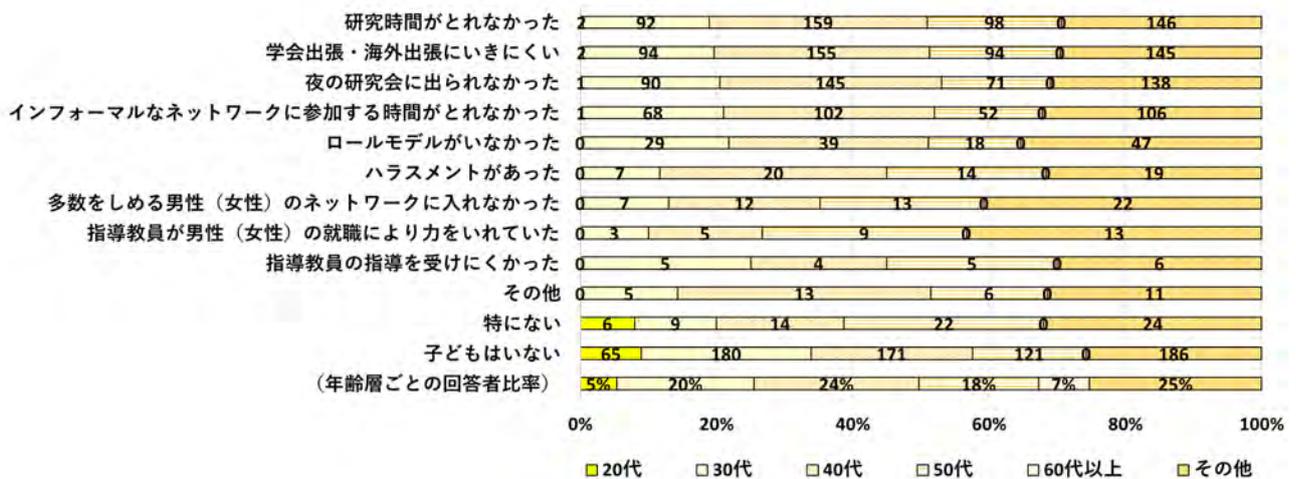
た」「学会出張・海外出張にいきにくい」「夜の研究会に出られなかった」の項目の順で回答数が多かった。女性と男性それぞれの回答数を見ると、「特にない」とする回答は、男性に多く見られた。「子どもはいない」「研究時間がとれなかった」「学会出張・海外出張にいきにくい」「夜の研究会に出られなかった」等の項目についての回答数は相対的に女性に多かった。その一方で、女性あるいは男性ということで不利と感じたことはあるか、という問いと比べると、全体的に男性の回答数も多い結果であった。女性男性ともに回答数の多い項目の内容を見ると、研究活動をするうえでの制約に関する内容が続いている。子どもがいる、子育てをしている研究者にとっては、性別にかかわらず不利と感じられる事項があることを示唆している。



注：各項目の経験があったとする回答数。回答者数は、女性 1576、男性 1384。

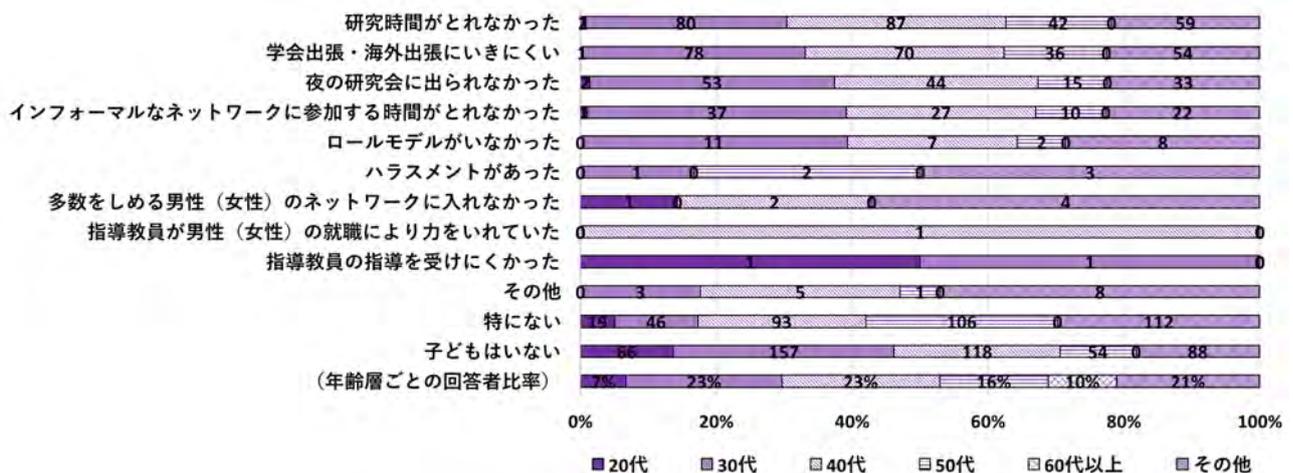
図 7-9 研究活動において子どもがいるということで不利と感じた経験（男女別）

各項目の年齢層ごとの回答を確認すると（図 7-10, 7-11）、20 代の回答者は、「子どもはいない」「あるいは「特にない」とする回答をしている割合が多かった。そして、「研究時間がとれなかった」「学会出張・海外出張にいきにくい」といった全体でも回答数が多かった項目は、女性男性ともに、30～50 代のいずれの年齢層においても、一定割合の回答があった。世代を問わず、研究活動をするうえでの制約を感じる経験がされていることが示されていると解釈できる。



注：年齢層ごとの回答数を項目ごとに100%積み上げ棒にて図示

図7-10 研究活動において子どもがいるということで不利と感じた経験（女性の回答）



注：年齢層ごとの回答数を項目ごとに100%積み上げ棒にて図示

図7-11 研究活動において子どもがいるということで不利と感じた経験（男性の回答）

2-2. 自由記述回答から見えてきたこと

調査では、上記2つの事項（女性あるいは男性ということで不利と感じた経験、子どもがいるということで不利と感じた経験）の具体例を自由記述いただいた欄がある。その自由記述の回答をまとめた結果を示す。

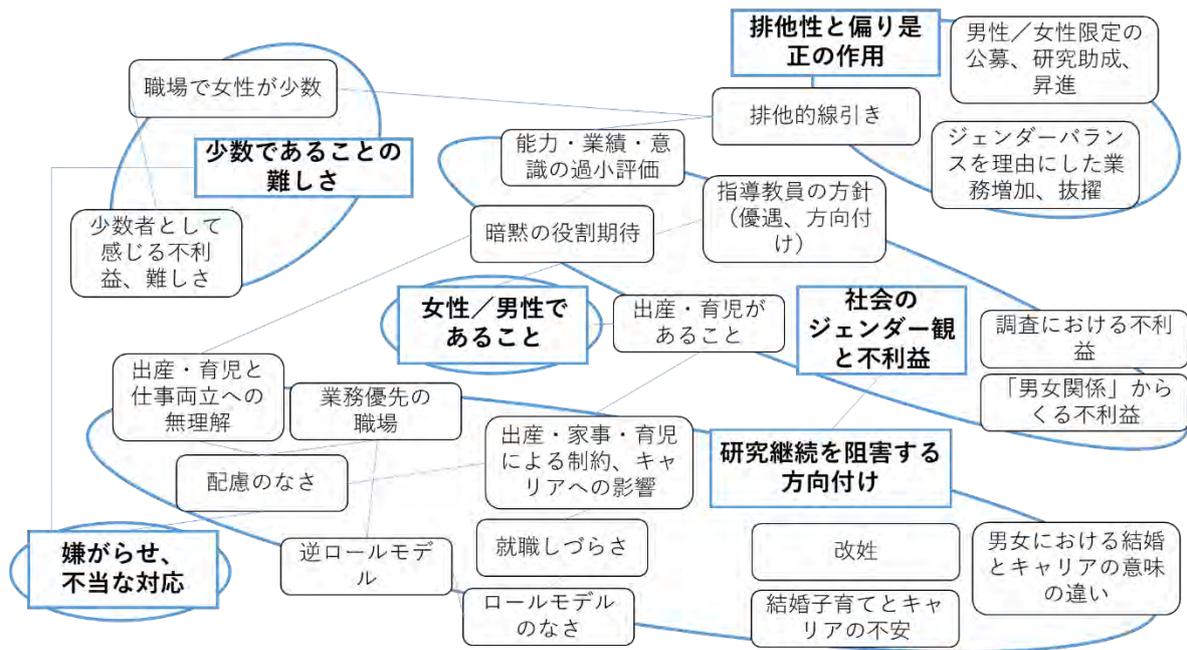
まず、女性あるいは男性ということで不利と感じた経験の具体例（記述回答数164）を整理した結果を示す（表7-1，図7-12 ※具体的な整理の手順は、図7-12の下部に示した）。結果として、具体例は「女性／男性であること」「社会のジェンダー観と不利益」「研究継続を阻害する方向付け」「嫌がらせ、不当な対応」「少数であることの難しさ」「排他性と偏り是正の作用」の6つにまとめられた。

表 7-1 女性あるいは男性ということの不利益と経験（見出された各まとまりの具体的内容）

大まとまり	中まとまり	小まとまり
女性／男性であること	女性／男性であること	女性、男性
社会のジェンダー観と不利益	暗黙の役割期待	雑用は女性がすることが多い／男性職員への業務集中（産休・育休のカバー、大学運営参画）／家庭での介護・育児・家事は女性という風潮／学外の人々の性別役割意識（苦情や要望は女性教員に伝えられる等）
	能力・業績・意識の過小評価	優先枠などによって男女ともに能力が不当に低く評価されることがある／男性が採用されるケースが多かった／奥様研究者として見られた（研究者でなく配偶者として見られた）
	指導教員による方針（優遇、方向付け）	指導教員が女性に甘く、男性に過度に厳しかった／女性を理由として研究職以外への転職をすすめられた／指導教員が女性の進学・就職を考えていないようだった／他の研究者や機関への橋渡しを突然しなくなった
	調査における不利益	研究対象の地域が男性社会で、赴くときには男性がいた方がいいと言われハンデがあった／研究対象者に接近しにくい／フィールドワークで危険な目にあった
	「男女関係」からくる不利益	男女関係を心配されて、親密なコミュニケーションに入ってもらえない／宿泊をともなう調査等において異性の教員と二人で赴けなかった（関係の誤解を避けるため、教員と自分を含めて三人以上の参加が必要になった）
	出産・育児があること	妊娠や子育て／出産育児がある
研究継続を阻害する方向付け	出産・家事・育児による制約、キャリアへの影響	夕方以降・夜・週末の研究会活動等ができない／宿泊をともなう出張・学会参加が難しい／研究時間の不足・減少、全力で打ち込めない／キャリアにブランクができる／昇給が遅れる／同期に追いつけない／キャリア転向した／ネットワークからおいていかれてしまう／就職先の限定／負担が重い／妊娠中につき、公募への応募を諦めた（男性だったら応募していただろう）／研究中断、復帰のめどが立たない／自分の転職時に家族を転居させられない
	就職のしづらさ	男性と独身女性、出産後の女性が就職に有利に感じる／就職可能な条件に制限が大きい
	ロールモデルのなさ	子育てをされている研究者のロールモデルがない／大学院にて同性の先輩が少ない

逆ロールモデル	優秀な先輩が研究者を諦めるという逆ロールモデルをたくさん見た（子どもをもつと姓が変わり、業績に影響が出る、出張や研究会に出にくくなるなどにより）
業務優先の職場	家庭や自分の研究のことよりも職場の業務を優先させられた
配慮のなさ	会議等にて、男性が多いところに入っていきづらく感じる／異性の教員と研究室で長時間いるのは女性の立場からすればストレスだが、男性側は気づいていない／家事等を主に担っていない男性教員の場合、勤務時間を超えた会議等を行うことに躊躇がないように感じる
出産・育児と仕事両立への無理解	男性の育児と仕事の両立について、否定はされないが理解もされない／上司に子育てへの理解がなく、男女にかかわらず 24 時間仕事に向けることができないことで不利な扱いを受ける／男性教員、高年齢の教員の出産育児への理解が乏しい／育児休暇の取得に困難を感じた
改姓	研究上の氏名と戸籍上の氏名の不一致／職場において旧姓使用への理解がなかった／就職初期にワーキングネームの使用が認められなかった
結婚子育てとキャリアの不安	結婚・出産などのライフイベントを逆算しながら、キャリアを考えざるを得ない（30 代前半までに出産すると考えると、何歳までに結婚していないと・・・など）
男女における結婚とキャリアの意味の違い	男性は収入がないと結婚しにくい事情があり、大学院生時代に後押しが得られず研究活動の断念へと導く圧力があつた／女性は、研究によるキャリアを積むことが必ずしも他のライフイベントの成功とは一致しない
嫌がらせ、不当な対応	嫌がらせ、不当な対応 研究会で不当に強い指摘、セクハラ発言、差別的発言を受ける／研究できる職で研究をさせてくれない、研究内容の決定に介入するなどのパワーハラスメントを受けた／同性同士だからこそその嫌がらせを受けた／ハラスメントをめぐる難しさ（都合の悪いことをすぐにセクハラという、女性のハラスメントを告発しづらいなど）
少数であることの難しさ	職場で女性が少数 女性が少数でポストも少なく、雇われるには不利／そもそも女性が少ない／学生の半数以上が女性の職場でも女性の教員がいなかった

少数者として感じる 不利益、難しさ		女性中心の領域で研究活動する難しさを感じた／男性の意見が常識で女性の意見は非常識と捉えられた／男性的な文体が評価されるように感じた場面があった／男性優先・男性優位／男性中心のノリについていけない／性的マイノリティとしての生きづらさ／意思決定は男性クラブが行っていく／マイノリティ（女性一人）だと、研究会や懇親会に入っていくづらい、親身なアドバイスを受ける機会が少ない／性別に由来する悩みも、（マイノリティだと）自覚できないし相談もできない（無配慮な対応も受ける）
排他性と偏り是正の 作用	排他的線引き	抑圧的、排他的な発言を受けた／男女は平等ではないと考えられている／女性であることを理由にした就職の拒否／女性が責任者・リーダーになることを認めない男性上司がいた
男性／女性限定の公 募、研究助成、昇進	男性限定あるいは優先の常勤職募集と紹介／女性限定あるいは優先の公募、研究助成、昇進の機会／上の世代の男性が社会の中心であったことの償いをさせられている／男性というだけで必要とはされていないように感じる	
ジェンダーバランス を理由にした業務増 加、抜擢	女性比率の高さが求められるために、女性の教員数が少ないにもかかわらず大学運営業務や委員会業務への参画が迫られる／ジェンダーバランスを理由に仕事を増やされ、研究時間が圧迫されている、大迷惑	



注1：具体例の整理には、KJ法（川喜田，1967；1970；1986）に準ずる方法を用いた。まず、それぞれの記述を一つの意味まとまりととらえ、それぞれカード化した。そして、同じ内容と感じられる記述をまとめ、その記述のまとまりの内容を反映した具体的なラベルをつけ、さらに同じ内容をもつと感じられるまとまり同士をまとめてラベルをつける作業を繰り返し、個別の諸記述の内容を反映した抽象度の高いまとまりを作成していった。まとまりのラベルがある程度の抽象度をもった時点で、まとまり同士の関係性を考慮して図解して整理した。

注2：図中、四角内の太字で示されているものが最も抽象度の高いまとまりのラベル、その他の四隅が丸の四角にて示されているものが次に抽象度の高いまとまりのラベルを示している。四角同士を結ぶ線は、まとまり同士に関連があると考えられる箇所に示されている。

図 7-12 女性あるいは男性ということでの不利と感じた経験の全体構造

「女性／男性であること」は、女性であること、男性であることが不利と感じる経験であるとする記述のまとまりである。そして、女性であること、男性であること、に関連があると考えられるまとまりが、「社会のジェンダー観」である。女性あるいは男性であることにそれぞれ差が生まれている様相を示す記述が含まれている。具体的には、暗黙の役割期待、能力・業績・意識の過小評価、指導教員による方針（優遇、方向付け）、調査における不利益、「男女関係」からくる不利益、出産・育児があること、等に関わる記述である。業務がいずれかの性別の人に偏る経験や、指導教員による接し方が性別によって異なる、といった経験が示されている。社会において性別役割分業とよばれるものがあるがゆえに、性別と結びつく形で業務や仕事の偏りが生まれ、それぞれの性別の人たちへの対応やその人たちの能力や業績等の見方もその性別によって異なっている、と感じられることが起きていることを記述から確認できる。また、このまとまりには性別役割だけでなく、男女関係に起因する不利な経験の記述も含まれている。例えば、男女関係を心配されて親密なコミュニケーションに入れてもらえない、誤解を避けるために3人以上で調査に赴くことになった、といった記述も見られる。

「研究継続を阻害する方向付け」は、文字通り、研究活動を継続することから遠ざける方向に力が働いているときの経験の記述のまとまりである。具体的には、出産・家事・育児による制約、キャリアへの影

響、就職のしづらさ、ロールモデルのなさ、逆ロールモデル、業務優先の職場、配慮のなさ、出産・育児と仕事両立への無理解、改姓、結婚子育てとキャリアの不安、男女における結婚とキャリアの意味の違い、に関する記述が含まれたまとまりである。子どもがいるということで不利と感じた経験については後にも述べるように、出産・家事・育児によって、研究活動が制限されたり、キャリアを転向したりすることを迫られた経験が示されている。そして、就職の際の制限や不利益、子育てをしている研究者のロールモデルの見つけづらさ、優秀な先輩が研究者のキャリアを諦めていく逆ロールモデルを見た等の経験も示されている。職場において家庭よりも業務を優先させられる、出産育児への理解と配慮がない、改姓と通称使用への理解がない、といったことから不利と感じた経験も示されていた。また、ライフイベントのことを考慮に入れながら研究職のキャリアを展望しなければいけない現状や、男性と女性では研究活動を進めることとライフイベントとの関係も異なり、男性であれば無収入で大学院生生活を送る際の研究中断への方向付け、女性であれば研究の成功が人生上のイベントの成功と必ずしも一致しない力が働いている、とする経験の記述も見られた。

「嫌がらせ、不当な対応」は、不当な対応やハラスメントを受けたとする経験、ハラスメントをめぐる難しさに関する経験の記述のまとまりである。研究会で不当に強い指摘を受けた、同性同士だからこそその嫌がらせを受けた等の記述が含まれている。力関係があるからこそ、不当な対応や介入を受けるということも起こり得るため、このまとまりは、パワー・バランスあるいは「少数であることの難しさ」とも関係があると考えられる。「少数であることの難しさ」は、少数者として感じる不利益や難しさ、職場で女性が少数であること、に関わる記述のまとまりである。そもそも女性が少数である現状を示した記述や、少数であるからこそその難しさ、多数派の人たちの輪の中への入っていきづらさについての記述が含まれている。少数派であるがゆえに意見が非常識と捉えられたという経験を示した記述もあった。

「排他性と偏り是正の作用」は、排他的線引きと、男性／女性限定の公募、研究助成、昇進の機会があることについての記述、ジェンダーバランスを理由にした業務増加や抜擢についての記述を含むまとまりである。排他的線引きについては、女性が責任者になることが認められなかった経験を示した記述等が含まれていた。また、男性限定あるいは優先の常勤職募集と紹介があったとする記述があった一方で、女性限定あるいは優先の公募、研究助成、昇進の機会があったとする記述も含まれていた。それらをめぐっては、上の世代の男性が社会の中心であったことの償いをさせられている、男性というだけで必要とはされていないように感じる、とする記述もあった。そして、近年の女性比率を高めるための数値目標に関わって、女性教員の職務の増加についての記述もあった。このことについては、研究時間を圧迫している、大迷惑、とする経験の記述が見られた。

また、必ずしも女性あるいは男性ということでの不利と感じた経験ではなかったため、図表のなかには含めなかったが、民間企業の職を得た際の学者ネットワークへの入りづらさ、日本の大学院への在籍経験がない際の日本の学会への馴染みづらさ、職種間の関係性の難しさ（例えば、医師の多い職場での心理職の待遇など）等についての記述も回答には含まれていた。

ここで整理した結果をもとに、女性あるいは男性ということでの不利を感じる経験とはどういったものかを考察する。まず、図7-12の中央に「女性／男性であること」があるように、始まりは女性であることと男性であることにあると考えられる。出産の可否等を含めて、それぞれの人生上の選択肢に違いがでてくることになると考えられる。さらに、現代社会では、性別と結びついた形での役割観や期待が個々人に向けられることがあり、それによって他者とは異なる評価や待遇を受けることがあるようである。社会

全体における男性と女性の関係性によって起こる不利益から、業務の集中や指導教員の接し方まで、その具体的事象は様々であるが、何らかの不利益を受けたという経験が「社会のジェンダー観と不利益」のまとまりのなかでは示されていた。

今回の整理によって見出された結果をふまえれば、現代日本社会において、性別と結びついた形での役割観や期待によって強く影響を受けるものの一つが、育児であると考えられる。暗黙の役割期待として、家庭での介護、育児、家事をすることへの期待が向けられることを示した記述も、本整理から見出されている。そして、その出産、育児、家事を担うことによって、研究活動やキャリア形成における制限を経験した記述も多様に見出されている。妊娠あるいは出産育児からくる様々な制約等から、研究活動の中断や就職転職の断念など、さまざまな部分での制約を感じた経験が示されていた。そして、そうした制約によって研究を断念している人をその周囲の人たちが見るという逆ロールモデルを見ることにもつながっている。ロールモデルのなさについても、ロールモデルとなる方はたくさんいらっしゃるが、子育てをしながらの研究者ロールモデルを見つけるとなると難しい、とする趣旨の記述もあった。結婚などのライフイベントと研究者としてのキャリアを築いていくことが、相反する方向に向かっている経験も示されていた。業務中心の職場、職場における無理解や配慮のなさも加えると、波状的に、研究活動を阻害する力の影響を私たちは受けているといえる。もちろんこれは、性別を問わず、ライフイベントに関わる人すべてが向き合う影響と考えられる。今後は、研究活動の継続を阻害する方向に向かわせる力だけではなく、研究活動の継続を維持する方向に向かわせる力にも焦点を当てて検討を行っていくことが有用であると考えられる。

研究活動の継続を断念させる方向に働く力の延長線上にあるものが「嫌がらせ、不当な対応」であると考えられる。さまざまな場面において難しさを生じさせていることが、記述内容からもうかがえる。難しさという点では、少数であることによって起こる難しさも、本整理の中からは見出されている。理解のされなさ、相談のしづらさ等に加え、ネットワークへの入りづらさも、その背景には少数であることと「少数であることの難しさ」があるのかもしれない。

不利と感じる経験の一つとして、「排他性と偏り是正の作用」についても確認をしておきたい。抑圧的な発言を受ける、あるいはある性別の人たちに業務や仕事を任せないなど、排他的な扱いを受けた経験が本結果では示されていた。そして、男性あるいは女性に限定した公募、研究助成、昇進の機会があることも、不利と感じられていた。総じて、性別をもとに排他的な扱いをすることについては、女性男性を問わず、不利と感じられる様相があるようである。また、組織や機関におけるジェンダーバランスを保つために数値目標が設定されることもあり、その際には女性教員に業務依頼が届くことも不利な経験として示されていた。偏りを是正するときの活動においても、不利と感じられるような経験を生み出す作用があるようである。

内容を整理すると、私たちが女性あるいは男性ということで不利と感じる経験は多種多様であるが、整理すれば、ジェンダー観と結びついて現れる不利益、研究継続を阻害する方向に働く力、嫌がらせと不当な対応、少数であることによって起こる難しさ、排他的な取り扱いと偏り是正の作用によって、まとめられる。その整理から見てきたものは、例えばロールモデルのなさは、ライフイベントへ対応する環境の不足によるものである可能性があること、ネットワークへの入りづらさは、少数であることの難しさからきている可能性があること、等である。少数であることを改善するために、偏り是正の取り組みがすでにその方策として推し進められている一方で、それによって不利と感じている人たちもいることがうかが

える。全体像と具体的な事例を確認しながら、それぞれに不利と感じる経験が軽減されるような対応策を検討することが求められている。

また、それぞれのまとまりにおける性別ごとの回答割合に注目すると、「社会のジェンダー観と不利益」「研究継続を阻害する方向付け」「嫌がらせ、不当な対応」「少数であることの難しさ」においては、おおむね 7 割以上が女性による回答であった。一方で、男性による回答も一定数含まれていることは確認しておきたい。「排他性と偏り是正の作用」においても女性の回答が一定数あったが、男性からの回答のなかで、女性限定あるいは優先の公募、研究助成、昇進の機会について言及している回答が多くあり、それが多数を占めた。それぞれの性別やジェンダーの人たちが接している状況の相互理解と調整も、今後の課題となってくるかもしれない。

次に、子どもがいるということで不利と感じた経験の具体例（記述回答数 54）を整理した結果を示す。子どもがいるということで不利と感じた経験については、似ている記述をまとめることで整理した。主に「子育ての大変さによる諸活動の制限」「妊娠・出産・育児とキャリア形成」「理解のなさ・配慮のなさ」「ロールモデルのなさ」にまとめられた（表 2、図 7-13 ※まとめ方は、表 2 の下部に記載した）。

「子育ての大変さによる諸活動の制限」は、子育ての特徴および大変さと、それにより業務や研究活動において負荷や制限がかかっている様相を示しているまとまりである。例えば、育児があることによって重い業務を引き受けづらいつつ業務との両立の難しさがある。そして、子育てをすること自体が生活を多忙にし、体力や時間を使うことに加えて、子どもの健康状態の不安定さや予定の立てづらさ、預け先のなさから遠方への出張や夜間・休日の時間を使うことができず、研究会や学会などの研究活動への参加の制限を迫られる等の経験がされていたことが読み取れる。

「妊娠・出産・育児とキャリア形成」に関する具体例には、妊娠や育児によって、就職や転職の機会、海外留学、サバティカル休暇がとりづらくなつたことを示す記述があった。そして、妊娠中あるいはその前後に起きることや不妊治療と業務や研究との両立の難しさ、年齢制限による支援の受けられなさを記述もあった。

「理解のなさ・配慮のなさ」についての具体例も一定数あり、例えば、子育てがどのようなものかということについての理解がされていない、嫌がらせと思えるような対応をされる、といった経験が記述されていた。また、男性が育児をすることが想定されていない問題についても記述がされていた。「ロールモデルのなさ」に関しては、自分自身に合ったロールモデルの見つからなさについての経験が記述されていた。

まとまりを構成するほど複数の見解が示されていた訳ではないが、男女にかかわらず「主たる養育者になること」によって、子育ての大変さやそれによる制限を経験することになることを示した見解が示されていた。さらに、育児ではないが、その他の「家庭の事情」によって、大変な状況になったことをうかがうことができる記述もあった。

また、「子育ての大変さによる諸活動の制限」「妊娠・出産・育児とキャリア形成」「ロールモデルのなさ」においては比較的女性の回答が多く、「理解のなさ・配慮のなさ」においては男性の回答が占める割合が大きかった。それぞれ女性と男性あるいは男性と女性の回答はおおよそ 7 : 3 の割合であり、女性と男性のどちらか一方だけの課題であるというわけではないが、例えば、子育ての大変さによって研究活動が制限される現状をふまえて、子育ての予定の立たなさや多忙さを抱えながら研究を進めていく方法を共有することや、子育てをしている男性への無理解がある等に対して「男は仕事、女は家庭」といった見

方に合致しない形の生活実態にも想定を拡げていくことが課題となりそうである。子育てをしながら研究活動が続ける道筋が見えるような環境をつくり上げていく、ということと、典型的な性別役割分業のイメージにとらわれずに、性別問わずそれぞれの人が何らかの家庭の事情を抱えている、といった見方をもって、職場や研究環境の整備を行っていく必要があると考えられる。

表 7-2 子どもがいるということで不利と感じた経験の具体例

テーマ	記述まとめ	具体的記述
子育ての大変さによる諸活動の制限	業務と生活との重なり、両立の難しさ	<p>出産後すぐ配偶者が転勤になり、生活が回らなくなったタイミングで重大な任務を負わされ、組織のスケープゴートにされた。</p> <p>子どもの急病等の可能性（突然のキャンセル・予定変更がどうしても起こりえる）を考えると、重責の仕事を引き受けにくくなる。</p> <p>子どもがいるのに、国際学会理事などの職に推される。子どもを理事会や学会に連れていくため、子どもとベビーシッターの渡航費、宿泊費、滞在費を自己負担。全く理解がない。</p> <p>職場においてワークアンドバランスがはかられていない。</p> <p>土日夜間の勤務を行い辛い。</p>
予定の立たなさ	子どもが急に病気にならないかハラハラするため、研究発表や仕事をセーブした。	<p>子どもが小さいときは突然の病気や入院という事態が多くあるため、先を見越した研究計画（資料調査など）の予定を立てられない。</p>
体力の消耗	そもそも多忙。突発的な子供の体調不良により、スケジュール変更を余儀なくされる。体力的にきつい。	<p>寝不足。</p> <p>体力が消耗した。</p>
多忙・時間の不足	時間。	
多忙・時間の不足／体力の消耗／配慮のなさ・理解のなさ	遠距離通勤、子どもの看護で、勤務地で宿泊できなくなったため、時間も不足し、体力的にも消耗した。校務やオムニバス授業などの配分などで配慮がなかった。	
時間の不足	研究に充てられる時間が少ない。	
週末・夜間・休日の時間のとりづらさ	研究活動ではないが、教授会等の学内運営で夕刻からの会議等がよく行われており、欠席せざるを得なかった。	

余暇時間のなさ	仕事以外の余暇時間は子育てにとられる時期が、女性は多い。教育職では、研究への理解も低い。
子どもの健康状態／時間の不足	子どもに十分な時間と注意力を注がないと問題が生じたりうまく解決できなくなったりして更に研究ができなくなる。
子ども帯同による経済的難しさ	海外調査に行きにくい（連れていくにはお金がかかりすぎる）。
社会における性別役割分業による影響／預け先のなさ	夫も仕事があり、子どもの急な発熱等の対応はほぼ「母親が行うもの」という前提が保育園や学校・PTA等にも根付いているため、仕事よりも育児を優先させざるを得ない。
研究中断	育児休業等で研究を中断しなければならなかったこと。
学会・研究会参加の制限 （遠方へ行くことの難しさ／子どもの健康状態／預け先のなさ／長期間家を空けられない／週末・夜間・休日の時間のとりづらさ）	まだ育休から復帰してないのでわかりませんが、「インフォーマルなネットワークに参加する時間がとれなかった」はこれからありそう。 研究プロジェクトに入れない、遠方の研究者に会いにいけない。 子どもが病気の時や保育園が休みの時に学会等に参加できなかった。 週末や夜間の研究会や学会への続くと子どもが不安定になるから、結果的に出席しづらい。
	近隣の学会、研究会があっても週末に開催されるため、参加しにくい。
実験・調査実施の制限 （遠方／子どもの健康状態／預け先のなさ）	フィールドワークに行きにくい。子どもを帯同する場合は出張費が自費である。その保育者をフィールドワーク先に見つけられない場合には保育者を帯同する必要がある、それも自費である。 ほかの人の学会発表が聞けなかった、調査に行ける時間帯が昼間に限られる。 子どもを宿泊を伴って預かってくれるところがないので、フィールドワークに出られない。

調査にいきにくい（単身別居子育てのため宿泊を伴う出張や調査が困難）。

調査に出かけられない。

遠方での調査などへの参加が制限された。

妊娠中のフィールド実験等が困難でできなかった、実験中の病児対応が困難。

妊娠・出産・育児とキャリア形成	就職・転職の機会の制限	公募に応募するときに妊娠・育児中で諦めたことがある。
-----------------	-------------	----------------------------

子どもが小学校入学後は転校を避けるため、遠隔地の大学への転任を諦めた。

キャリア形成の制約	海外留学できなかった。
-----------	-------------

サバティカルをとりづらい。

妊娠中の健康問題とその後 のキャリア	妊娠中は高血圧や切迫早産などのシビアな健康上の問題で入院・安静期間が長かったため、博士論文の執筆に苦勞した。出産後、収入がないため保育園には入れず、研究再開が難しかった。夫の海外就職に帯同し、研究を中断せざるを得なかった。
-----------------------	---

妊娠中のトラブルと仕事	今妊娠中、妊娠中に急に起こったトラブルは仕事と両立しにくい。
-------------	--------------------------------

年齢制限	私の場合は単に子供がいたことだけでなく、年齢制限もあって研究支援の受給資格がなかったことが一番大きい。
------	---

不妊治療	不妊治療との両立への支援がなかった。
------	--------------------

両立の難しさ、 展望の見えなさ	「(結婚・出産したばかりの女性研究者について) 就職前に出産するなど考えられないことだ」という言葉を周囲の人たちから聞いたり、就職の面接で「もちろん、結婚の予定も出産の予定もありませんよね?」と聞かれたりしたことから、研究者になるためには結婚も出産も人生すらも自由にならないのかもしれないと感じ、頭から血が引いて目の前が真っ暗になった。
--------------------	--

理解のなさ・配慮のなさ	嫌がらせ	ある組織の上司は、子どもがいることを知っていて、帰宅時間前になると毎回研究室に呼び出し、2-3 時間拘束した。呼び出しを避けると、執拗な嫌がらせが始まった。
-------------	------	--

男性育児への 想定 のなさ、支 援 のなさ	無職に近い状態だったので私の私も相当な子育て負担を担ったのだが、男性には子育て支援・育児休業などの制度が存在せず非常に不利。論文をアウトプットできないキャリア上の空白が生じてしまったが説明もつかないので困った。未婚の研究者も多いため男性の育児参加がそもそも想定されていない問題を感じる。
理解 のなさ	そもそも子育てに時間がかかる、ということが理解されていない。 子育て経験のない共同研究者が一般的な子育て状況を理解しない。 博士論文審査のスケジュールと妻の出産スケジュールが重なったが、事前に相談していたにも関わらず、特に配慮が受けられなかった。
ロールモデル のなさ	ロールモデル のなさ 子どもを育てながら活躍する女性教員が複数いたが、(ロールモデルとして模倣できる側面も若干あったものの、おおむね) 優秀過ぎてロールモデルにはならなかった。 男性だけでなく、女性でも優秀な研究者はケア労働をしなくてもよいような条件に恵まれた人が少なくないなか、ひとり親としてのロールモデルがほぼいないし理解もされない。

注1：具体的内容の整理は、以下の方法で行った。1) 各記述に、それぞれの内容を反映した名前をつけた。2) 内容が似ている記述をまとめて、名前をつけた。3) それぞれのまとまり(内容が似ている記述のまとまり)に共通するテーマを考え、仮設定した。4) テーマとまとまり、まとまりと具体的内容との関係および名前が妥当かどうかを見直した。5) より的確な共通テーマやまとめ方、名前が見つかった際には、修正した。まとまりの内容と量、関係性ともに、具体的記述をある程度整理して説明できる状態になるまで、この修正作業を繰り返した。

注2：表の記述は、誤字脱字が認められた箇所や具体的な記述があった箇所等については、執筆者にて表現を変更あるいは省略した箇所がある。また、同内容の記述もあったため、全回答を記載している訳ではない。

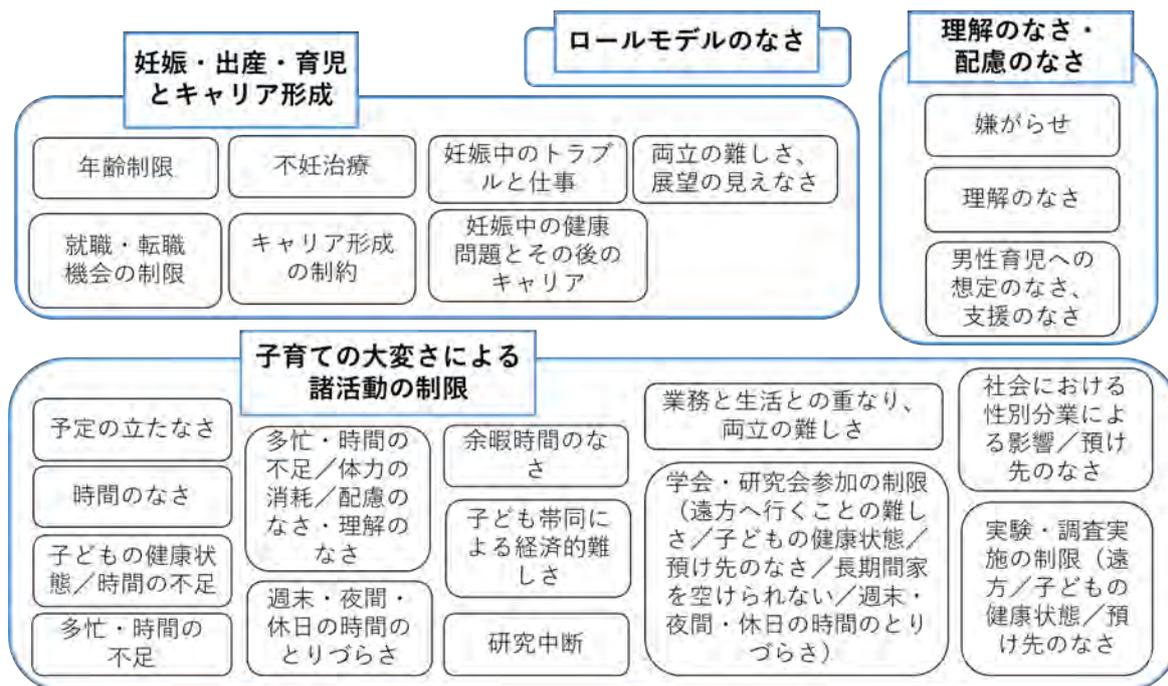
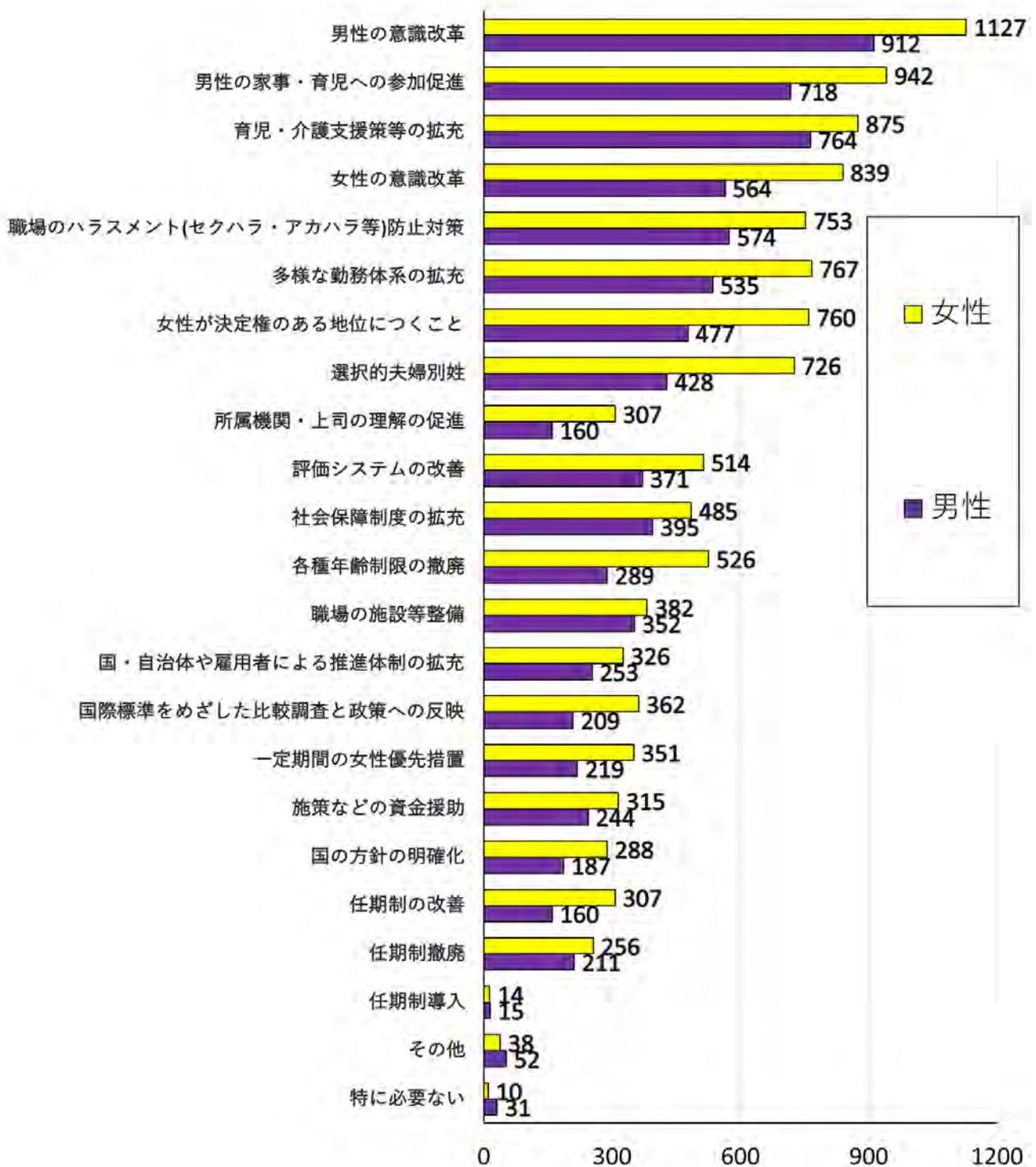


図 7-13 子どもがいるということでの不利と感じた経験の内容

3. 男女共同参画社会の推進のために今後必要と思われることの認識

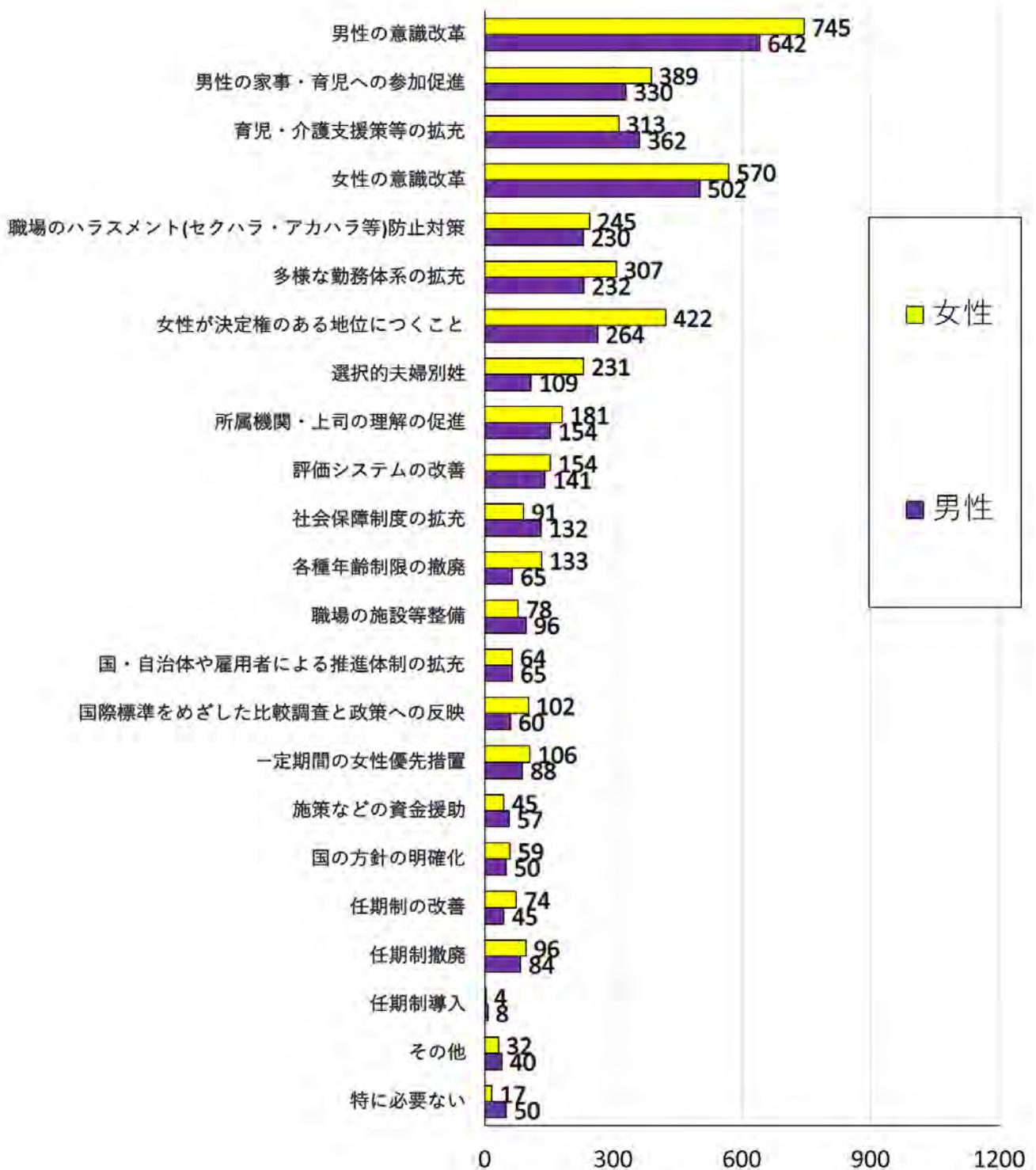
男女共同参画社会の推進のために今後必要と思われることを尋ねた質問（複数回答可）に対しては、「男性の意識改革」を挙げた回答が女性男性ともに最も多く、次に「男性の家事・育児への参加促進」「育児・介護支援策等の拡充」「女性の意識改革」「職場のハラスメント（セクハラ・アカハラ等）防止対策」と続く順番に全体として回答数が多かった（図 7-14）。女性と男性それぞれの回答を別々に見ても、全体とほぼ同様の傾向を確認することができる。また、女性の回答者数が男性の回答者数を上回っていることを差し引いて見ても（女性の回答者数は、男性回答者数の約 1.1 倍）、全体的に女性の回答者は男性の回答者と比べて、多くの推進策を挙げている傾向を見て取ることができる。男性と女性の回答傾向に差があると見られるのは、「男性の意識改革」「育児・介護支援策等の拡充」「女性の意識改革」「多様な勤務体系の拡充」「女性が決定権のある地位につくこと」「選択的夫婦別姓」「所属機関・上司の理解の促進」等の項目であった。

上記の回答のなかから、特に重要なもの 3 つを尋ねた質問の回答結果を図 7-15 に示した。特に重要なものとして多く挙げられていた項目は、「男性の意識改革」と「女性の意識改革」であった。複数選択可の質問への回答傾向と見比べると、「女性が決定権のある地位につくこと」への回答も比較的多かった（複数選択可の質問では、7 番目に回答数の多い項目であったが、特に重要なもの 3 つを尋ねた質問では、4 番目に回答数が多い項目であった）。特に重要なもの 3 つを尋ねた質問において、女性と男性のそれぞれの回答数を比較すると、「育児・介護支援策等の拡充や社会保障制度の拡充」等については、男性回答数が女性からの回答数を上回っている。一方で、「女性が決定権のある地位につくこと」等の項目については、女性の回答数が男性の回答数を一定数上回っていることを確認することができる。



注：それぞれの選択肢への回答数。回答者数は、女性 1576、男性 1384。

図 7-14 男女共同参画社会の推進のために今後必要と思われることの認識（男女別）



注：それぞれの選択肢から「特に重要なもの」として挙げられた項目の回答数。回答者数は、女性 1576、男性 1384。

図 7-15 男女共同参画社会の推進のために今後必要と思われることの認識（男女別）

次に、その他の回答として、具体的な内容の記述があったものを整理して示す（表 7-3、図 7-16 ※まとめ方は、表の下部に記載した）（記述回答数 89）。似た内容のものをまとめていくと、それぞれ「多

様な働き方が可能になる柔軟な労働環境の設計」「キャリア形成支援」「収入・生活の保障」「組織・大学運営」「人事制度」「家庭内での調整」「ハラスメントへの対策」「問題解決実践」「平等・公平性の追求」「わからない」等にまとめられた。ここでは、それぞれのまとまりを具体的に示していく。

まず、「多様な働き方が可能になる柔軟な労働環境の設計」に関しては、多様性や柔軟な労働環境、年齢差別をしない、配偶者との同時採用、働き手がライフイベントに対応できる環境の設定、労働負荷の軽減、労働時間の短縮、についての具体的記述が含まれる。例えば、雇用の流動化（女性が育児・出産を終えてから再就職ができる環境づくり、再訓練の機会があること）や、年齢による雇用差別をしないこと、転職にともなって夫婦ともに近接地域に居住可能な人事交流制度、不妊治療への配慮、会議や講義、研究会の開催時間への配慮、保育園の整備、長時間労働の是正と労働負荷の軽減、等が挙げられる。

「キャリア形成支援」には、女性キャリア形成支援と若手支援についての具体的記載が含まれており、学会での女性同士のネットワーク形成を促進する取り組みや、男女を問わない大学院生や若手研究者への経済的支援が挙げられている。「収入・生活の保障」に関しても、ベーシックインカムの導入や常勤職の増加が挙げられている。

「組織・大学運営に関する取り組み」に関しては、組織や所属機関長の意識改革や、男女を問わずジェンダーにとらわれない考え方をした人を意思決定の立場に置くこと、法的義務付け、予算および人員増等が具体的に挙げられている。「人事制度の改変」に関しても、職務内容・業績重視の人事・評価制度が必要な推進策として挙げられている。

家事手伝いサービスの充実や家族の理解などを含む「家庭内での調整」や、広く「ハラスメントへの対策」に関すること、調査等をもとにした「問題解決実践」の推進に関する具体的内容の記載もあった。また、男女あるいは世代間の格差是正等を含む「平等・公平性の追求」や「わからない」とする回答もあった。

「多様な働き方が可能になる柔軟な労働環境の設計」に関しては、その回答のおおよそ7割が女性からの回答であった。「組織・大学運営に関する取り組み」と「調査研究等による問題解決実践」については、ほぼ同数、その他のまとまりにおいては、男性による回答の占める割合が比較的大きかった。選択式回答の結果とともに、今後の推移に注目することによって、現状の理解や変化につなげていくことが期待される。

表 7-3 男女共同参画社会の推進のために今後必要と思われることの具体的内容
(その他回答の具体的記載のまとめ)

テーマ	記述まとめ	具体的記述
多様な働き方が可能になる柔軟な労働環境の設計	多様性や柔軟な労働環境の設計	正社員・フルタイム勤務という概念を無くす。副職をもつことを基本にする。非正規雇用を行う雇用者の社会保障負担を正規雇用についてのもより重くする。 生活の保障と多様な働き方の両立。 多様な働き方の促進。雇用の流動化（女性が育児・出産を終えてから再就職できること（たとえ辞職したとしても戻れるような環境づくり、再訓練））。 職に貴賤はないという意識。痛み分けの意識。人材登用の柔軟化など。

	性別に関係なく、多様なキャリアアップの選択肢があることが望ましい。
年齢差別をしない	海外と違うのは年齢差別がまかりとおっていること。育児等でキャリアが中断されたら人生おしまい日本！ 正規非正規労働格差縮小。同一価値労働同一賃金。年齢による雇用差別(定年制)の廃止。
配偶者との同時採用・同居への配慮	ワンオペ育児を解消するため、夫婦共働きで同居できるよう採用時に配慮があるとよい(諸外国では、同じ機関に夫婦単位で採用される人事がある)。 配偶者の転勤に伴い、転勤先に近接する職場への転籍・人事交流の制度化。 夫婦で研究室を運営する。
働き手がライフイベントに対応できる環境の設定	大学の常勤職だが不妊治療で仕事を辞めた知り合いが何人かいる。出産・育児・介護に対するサポートは継続して必要だが、彼女たちを見ていると出産前の不妊治療でのハードルがここまで高いのか(治療を続けながらの就業は大学教員の場合はほぼ無理)と感じた。 仕事時間(週末や祝日、夕方以降の会議、講義をなくすなど)。 シッター利用補助。保育園では出張や夜の研究会参加への助けにならない。 育児や介護に対する人的支援または人に使う資金の支援。 育児期間中、研究以外の授業・委員等の負担軽減。 学会や研究会、委員会などの週末開催をやめる。 男性が家事・育児・介護に参加できるための柔軟な制度と体制作り。現状は女性が行うものとして制度が作られていることが多く、男性が参加したくてもできなくなっている。 保育園、学童の充実(数だけ増えるのではなく、きちんと質を確保するためにも保育士の給料などをあげることも必要-保育士資格のないアルバイトの人が無認可には多すぎる)。 保育園の整備。
労働負荷の軽減、労働時間の短縮	長時間労働、転勤制度の改革。 (配偶者の)労働時間の単純な短縮。 ワークシェアリング。 一般社会における長時間労働の是正(労働時間の制限)。 休日を含め、拘束される労働時間の短縮。 男女を問わず過重労働を解消すること。 長時間労働の改善など。 長時間労働の撤廃、長時間労働をして当たり前という意識の改善。

		本業の研究教育以外の雑務（会議、アドミニ業務等）の削減。研究者全体が多忙すぎる。
		労働時間短縮。
		労働時間短縮と業務軽減。
キャリア形成支援	女性キャリア形成支援	学会での女性同士のネットワーク形成の促進。
	若手支援	子育て支援の拡充と、非正規雇用（＝若手研究者）の待遇改善。キャリア教育の強化。
		学振特別研究員のような若手研究者への経済的援助制度の拡充。男女問わず大学院生や若手研究者への経済的支援。
収入・生活の保障	収入・生活の保障	BI（ベーシックインカム）の導入。
		常勤のポストの増加。
組織・大学運営に関わる取り組み	意識改革	研究・教育機関の意識改革。
	トップの意識改革	所属機関長など組織のトップの意識改革。 女性だからという生物学的性別ではなく、ものの考え方がジェンダーにとらわれていない人たちを決定権のある地位につける（女性が女性をハラスメントや女性差別などすることはある）。
	男女共同参画を考慮した外部評価	組織（企業・自治体・政府・大学等）ダイバーシティ&インクルージョン評価と公表の義務化。
	法的方向づけ	男女の雇用・職務格差を無くすことの法的義務づけ。 法制度によって罰則規定を策定して実施する必要がある。
	予算配分	教育機関への予算配分の増加。
	人員増	人員増。
人事制度の改変	職務内容・業績重視の人事・評価制度へ	成果主義の導入、特に正社員への無条件のボーナスの撤廃。 日本型雇用から欧米型の職務中心、職務給ベースの雇用システムへの変革。日本的な正規雇用の大幅な減少と、現在の非正規雇用の待遇向上。同一労働同一賃金。 業績評価の重視。 解雇の容易化（金銭解雇の自由化等）。
家庭内での調整	家事労働への対応	移民による家事手伝い業の充実。
	家族の理解の必要性	家族の理解。
	性別役割に基づく家事労働への対応	家族制度の廃棄、もしくは家事労働への給与支給。
ハラスメントへの	ハラスメント	職場では優位的立場にある男性とそれをうまいこと利用して若

対策	対策	手男性をいじめる女性がいる。男性優位社会でぬくぬくやってきた人をターゲットにしてほしい。われわれの世代で調整されるのは迷惑。 制度遵守違反やハラスメントに対する罰則の強化。
調査研究等による問題解決実践	調査研究等による問題解決実践	この分野の研究者にも国にも政策アドバイザーにも、姓や家事育児・収入・仕事内容・役職など、女男で差がある事項やライフスタイルを細かくリストアップし、それらを徹底的に国外と比較し、数値で広く国民に紹介し、問題の解決方法を示してほしい。 男女差に関する実証的研究。
平等・公平性の追求	格差の是正	男女間賃金格差の是正。 男女平等の徹底。いまさらながらだが。
	機会均等	機会均等。
	世代間不公正の是正	古い世代にはとっとと退場、空いたポストを若手で埋める。
	同等の待遇	女性研究者も男性研究者と完全・自動的に同じ扱いにする。
	応募制限をしない	アフェーマティブ・アクションの即時廃止。 教員募集の際、女性に限定した応募制限は、この男女共同参画社会の動きに逆行すると思う。
平等・公平性の追求	子供の有無、未婚・既婚で女性を差別しないこと。 真に男女が平等であること。	
わからない	わからない	本当にわかりません。 よくわからない。 わからない
その他		女性自身の意識改革。男性と対等になろうという意識を払拭すること。 政権交代。性差について差別、偏見をもつ議員を問題と思わない政権党のもとで実効力のある政策は期待できない。 性差の違いと能力の違い、性差への配慮と区別の違いを理解すること。 男女共同参画社会についての早期教育（道徳その他）。 規範的でない学術的研究の増加。 公民権法ないしこれに準ずる法律の制定。 質問の意味がよくわからない。男女の差別をなくすという意味ならば、それは全分野において当然のことではないでしょうか。また、改善を要する事項のほとんどは男女問わないのではないのでしょうか。 社会活動に参画する女性の絶対数を増やす。

女性の機会が少ないことは事実であり、改善すべき。ただ、先進的な女性が過激な発言や行動をすることは、かえって社会的にマイナスになることも認識した方がよい。

親からの干渉・搾取をなくす。

男女共同参画社会の定義の見直し。

男女共同参画社会よりも少子化対策を優先に考えるべき、専業主婦という職業が肩身の狭い思いをしないような社会。

日本での改善は難しく、可能性のある若い研究者は欧米、北欧等でできるだけ就職先を探すのが手っ取り早い解法だとは思いません。日本での実現にはもう期待していません。

防衛予算を減らして保育園を。

離婚後の共同親権制。

労働組合の組織率向上。

注1：具体的内容の整理は、以下の方法で行った。1) 各記述に、それぞれの内容を反映した名前をつけた。2) 内容が似ている記述をまとめて、名前をつけた。3) それぞれのまとまり（内容が似ている記述のまとまり）に共通するテーマを考え、仮設定した。4) テーマとまとまり、まとまりと具体的内容との関係および名前が妥当かどうかを見直した。5) よりの確な共通テーマやまとめ方、名前が見つかった際には、修正した。まとまりの内容と量、関係性ともに、具体的記述をある程度整理して説明できる状態になるまで、この修正作業を繰り返した。

注2：表の記述は、誤字脱字が認められた箇所や具体的な記述があった箇所等については、執筆者にて表現を変更あるいは省略した箇所がある。また、同内容の記述もあったため、全回答を記載している訳ではない。

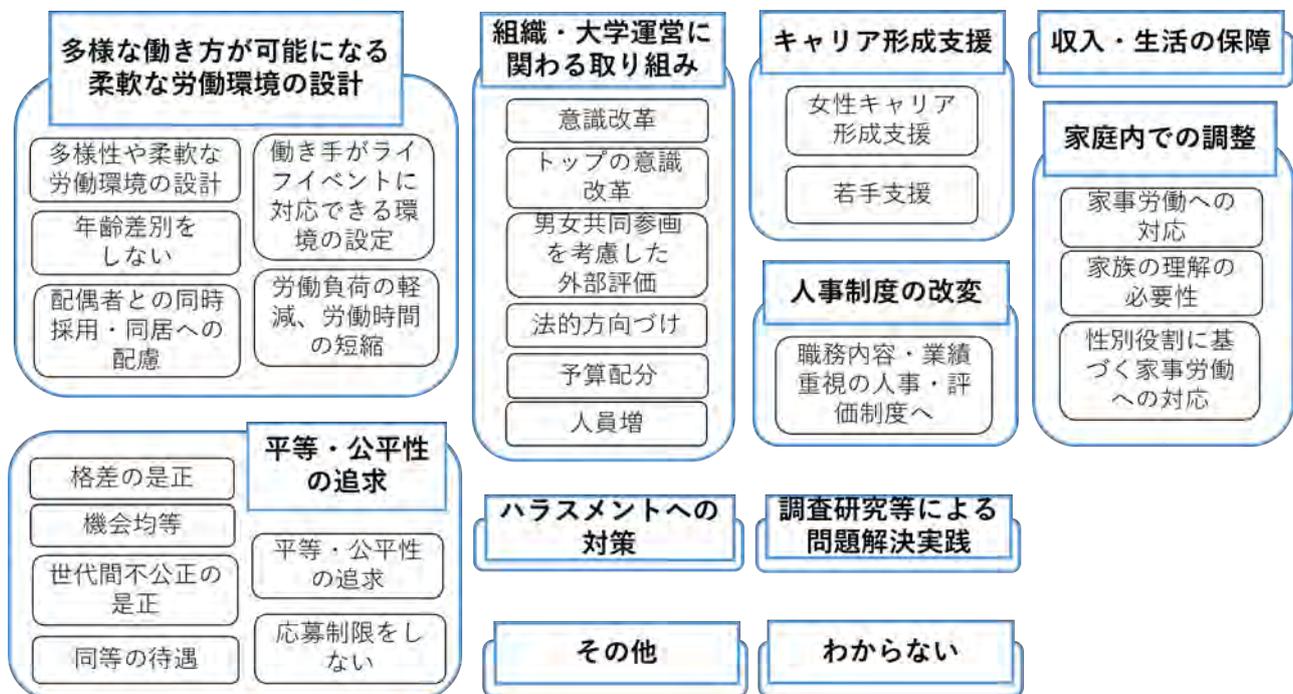


図7-16 男女共同参画社会の推進のために今後必要と思われることの内容

4. まとめ

まず、これまで見てきた結果をまとめる。男女共同参画が促進されているかどうかの認識については、世の中全体よりも自身の近辺において、以前と変わらないあるいはわからないとする考えがもたれていた。そして、認識には男女差があるように見え、以前と変わらないという認識の回答数は、特に所属学会および自身の近辺において、女性のそれが男性のそれを上回っていた。年齢層ごとでは、所属する組織・機関、所属学会、自身の近辺においての状況については、若年層において、少しずつ進んでいるとする回答割合は小さかった。女性の回答傾向と比べると、所属する組織・機関における認識の男性における世代差はより大きいものであり特徴的であった。

研究活動において、女性あるいは男性ということでの不利と感じた経験として、「特になし」とする回答を除いて最も多く挙げられていたのは、「ロールモデルのなさ」であり、「多数を占める男性（女性）のネットワークに入れなかった」がそれに続いた。この回答数を女性と男性ごとに見ると、女性の回答が占める割合は大きかった。どの年齢層の人たちも、一定の割合の人たちが不利と感じる経験をしていた。

研究活動において、子どもがいるということでの不利と感じた経験のなかで多く挙げられていたのは、「研究時間がとれなかった」ことであり、「学会出張・海外出張にいきにくい」ことが次に続いた。女性と男性のそれぞれの回答数を見ると、全般的に女性の回答数が男性のそれを上回っていたが、男性からも一定数の回答があった。

男女共同参画社会の推進のために今後必要と思われることの認識については、「男性の意識改革」「男性の家事・育児への参加促進」「育児・介護支援策等の拡充」「女性の意識改革」の順に回答数が多かった。特に重要なものとして挙げられていたのは、「男性の意識改革」と「女性の意識改革」である。そして、特に重要なものを尋ねる質問への回答のなかで女性と男性で回答数に差があるように見えたのは、「女性が決定権のある地位につくこと」とする項目であり、女性の回答数が男性の回答数を上回っていた。

これらの結果をふまえると、男女共同参画をめぐる認識については、男女や年齢層によって差があるように見える。女性と男性の回答傾向を比べると、男女共同参画が進んでいるかどうかについては、比較的女性において、進んでいないとする認識がもたれており、不利な経験をしたとする回答数も、女性に多い。女性あるいは男性ということでの不利と感じたとする回答数は女性に多く、子どもがいるということでの不利と感じた経験については、男性からの回答も一定数あったが、数の上では女性が上回っている。

年齢層による回答傾向に注目すると、男女共同参画が少しずつ進んでいるとする回答の割合は、高齢層において大きくなっている。また、男性における世代差があることも読み取れる。男女共同参画をめぐる情勢に対しては、全体的には女性がより厳しい見方をしているように見える一方で、男性においても相対的には若年層において、男女共同参画が促進されているとは感じられないあるいはわからないとする見方がよりもたれていると考えることができる。

では、こうした見方をより楽観的な方向へと変えていくにはどうしたらよいか。当然ながら、現状の改善が答えであるが、その手がかりとなるのは本章でも結果を整理した、不利と感じた経験や、男女共同参画社会の推進のために必要と思われることの具体例にあると考えられる。まず、女性あるいは男性ということでの不利と感じた経験の具体例を整理した結果をもとに考えると、「ロールモデルのなさ」については、ライフイベントに対応できるような環境をつくりあげることが、一つの対応策になると考えられる。本章における結果や本調査全体の結果において、妊娠、出産、育児、介護等のライフイベントに関する具体的記述や経験も示されているため、それらをもとにして検討をさらに深めていく方向性が考えられる。ま

た、本章において今後の男女共同参画の推進のために必要なことをまとめた結果から見出すことができるように、年齢制限なく（これから職業キャリアをスタートあるいは再スタートするという意味での）若手研究支援が受けられるような仕組みをつくることや、安定的収入と職務・業績中心の評価を取り入れた採用人事の設計をすること、人事予算の増額によって労働負荷の軽減を図ること等、全体を見渡しながら、それぞれの課題に対して対応策を考えることは可能である。誰がその作業を行うのか、という問題はあるながらも、全体のなかで何が課題になっているのか、何に注目して取り組みを進めていけばいいのかを考えるための材料は、本章における結果や本調査全体の結果において、見出すことは可能であると考えられる。少なくとも、本章の結果に関するところでは、それぞれの性別、年齢層において認識が異なる部分があることをふまえると、その認識をそれぞれの性別、年齢層の人たちで共有することが必要であることが見出されるし、意思決定をする立場の人たちがそれぞれの状況に置かれた人たちの視点や経験を知ることが重要であることも、本章の結果が示唆するところである。

<参考文献>

- 川喜田二郎（1967）『発想法 創造性開発のために』中央公論社
川喜田二郎（1970）『続発想法 KJ法の展開と応用』中央公論社
川喜田二郎（1986）『KJ法 渾沌をして語らしめる』中央公論社