

# 公開ハイブリッドセミナー（男女共同参画推進委員会） 「水環境分野におけるジェンダー平等って進んだの？」報告

男女共同参画推進委員会 中央大学 山村 寛

2023年のセミナーでは、これまでの男女共同参画に向けた活動を総括し、課題抽出および整理することを目指して、「水環境分野におけるジェンダー平等って進んだの？」というテーマのもと、2023年3月17日（金）の午後に2名の講師に話題提供いただきました。これまで本会の男女共同参画の推進に尽力してきた、金沢大学名誉教授の池本先生には、本会および大学における男女共同参画の現状と今後の課題についてお話しいただきました。また、近年、男女共同参画推進の要とされる男性社員の育児休業取得について、日水コン コンサルティング本部の松原康一様より、男性の育児休業について、育児休業取得の当事者目線でお話しいただきました。

## (1) 男女共同参画活動の総括と今後の課題について

（池本良子先生）

はじめに、金沢大学における女性研究者の支援活動についてご紹介いただきました。文部科学省では、第6期科学技術・イノベーション基本計画（令和3年3月閣議決定）に基づき、女性研究者の採用割合に関して、2025年度までに理学系20%、工学系15%、農学系30%などの目標を掲げ、達成に向けた取り組みを産官学の総力を結集して推進してきました。金沢大学では、平成13年に男女共同参画推進委員会を立ち上げ、「女性研究者支援モデル育成事業」など、4回の予算支援を活用することで、女性研究者の増加、環境整備および研究力向上に向けた様々な支援を展開してきました。理工系では採用時に女性に限定した公募を実施した結果、女性教員率の割合は増加傾向にあり、取り組み開始時の13.6%から18.4%にまで増加しました。ただし、実際には女性応募者が少ないこともあり、目標値20%には到達しておらず、さらなる支援が必要な状況にあります。池本先生はこれまでに、女性研究者の科研費獲得割合が高いことや、研究成果が高いことをデータで示すことで、学内の理解と協力を得るための努力を続けてきました。

続いて、水環境分野での男女共同参画について以下のように総括していただきました。日本水環境学会では、2015年6月に男女共同参画委員会を立ち上げ、関東支部の活動から学会本体の活動へと展開してきました。日本水環境学会のホームページで学会会員の男女割合を公表していますが、女性会員は15%程度にとどまっています。学生会員は女性比率が～50%であることを考えると、女子学生がこの分野に残っていないことが気になっています。日本水環境学会の理事の女性割合はさらに少なく、運営理事では大河内先生1名のみとなっています。まずは、運営組織について男女共同を意識した構成にしてみたいかがでしょうか？近年では色々な審議会において、女性委員の割合を40～50%とする目標が掲げられています。ただし、実際には女性の専門家が圧倒的に不足しており、成り手がいないことに対して危惧を感じております。本会の

女子学生が研究者として活躍する未来を期待しています。

最後に、女性研究者として参加者に向けて以下のメッセージをいただきました。家事育児は実際には本当に大変で、女性が頑張らないといけないことが多いと思います。そのことを男性は理解すべきであり、女性研究者は頑張らないといけないけれど、頑張りすぎないように、時々周囲に甘えることも大事になります。甘えすぎないけれど、時々甘えること、そしてそれを周囲が許すことが大事だと感じています。

## (2) ダイバーシティと男性の育児休業（松原康一様）

はじめに、「なぜ男性の育児休業が必要なのか」について、社会・組織（会社）・個人の視点から説明いただきました。社会的な視点として、男性の育児休業（育休）によって出生率の上昇、および女性活躍機会の増加がすでにデータで示されています。また、組織（会社）にとっても、ダイバーシティの推進は人材確保の面で避けては通れません。個人の視点から見ても、幸福度が増すことは当然の帰結となります。男性が育休を取り、家事・育児時間が増えることで、次の子どもを産みたいという余裕ができ、出生率の増加につながる事が期待できます。このように、会社や組織は、社会と価値観の共有ができないと生き残れなくなっています。

松原様は2018年2月に第一子が誕生した際に9ヵ月の育児休業を取得しました。育児休業は育児休暇とは違い、休業中は雇用保険から給付金が支払われ、社会保険料が部分免除されます。続いて2020年4月に第二子が誕生し、仕事の都合などもあり、育児休業を取得せずに2021年3月1日から1ヵ月半程度、有休と在宅勤務制度を利用して第二子を自宅保育しました。この間に一人で育児をする期間があり、当事者となって実際に育児に取り組んだ際の孤立感や大変さ、難しさなどを経験してきました。

男性が育休を取得しにくい理由として、仕事に対する責任感や、近くに相談できる育休経験者がいないことや、希望する異動が言いにくくなることなどがあるかもしれません。また、現場では、上司の過度な期待や、達成困難なノルマなどが原因となり得ます。男性の育休取得を促すには、男性が制度をきちんと理解することが大事になります。また、上司・同僚としては、「休まれたら困る」状態に対する課題を明らかにするとともに、「いないと仕事が回らない」状態の次の打つ手が必要となります。

講演の最後に、参加者に向けて以下のメッセージをいただきました。①育児だけでなく生きていくのはそれぞれ大変であること、②子どもを持つかどうか人生の選択の一つであること、③社会と価値観を共有し、多様な価値観を想像して、人材を確保しないと生き残れないこと、④子どもの「一瞬」は人生で一回しかないこと、⑤大人が学ぶためには自ら発信することが近道であることを、今回の講演を通して学ぶことができました。