



中西 準子

なかにし・じゅんこ  
学博士。横浜国立大学名誉  
教授。環境リスク評価。文  
化功労者。75歳。

政府はこのほど、今国会に提出する女性活躍推進法案をまとめた。法案には女性の社会進出を促進するための多様な35項目が盛り込まれると報道だが、注目するのは、指導的地位に占める女性の割合を増やす、そのために従業員301人以上の企業では女性登用の数値目標設定を義務づけるという方針である。

35もの女性活動支援策がある中で、これも「女性の活躍のために良いこと」の一つと受け止めている方も多いのではないかと思う。が、これは他の34の施策とは、根本的に思

位を表彰しなかったなどは典型的な例で、相手が未熟だとこの傾向が強くなる。女性を未熟者と見るから画一主義になる。

プラスの効果をもたらすと、高く評価したい。

分で手を挙げる時代になってほしい。

女性の割合が一番高いのも25〜35歳である。どうしても、女性は成果を出すことが遅れる、まず国や企業がやるべきことは、採用やpromotion（昇格・昇進）の年齢制限を外すことではないか。

## 女性登用手を挙げられる社会に

断するもの」という考え方の風をまともに受けてきた。そついう社会的歴史的背景があるので「指導的地位に登用」という課題は国際機関から指摘されて始まった、欧米からの輸入思想にすぎないが、それでも画期的なことだと評価する。専ら数値目標が議論されているが、どういう形であれ、初期の段階では数値目標は

た女性教授たちが立ち上がり、裁判で争って、一挙に改善されたこととだった。先頭に立った教授が「与えられるのを待っているだけ」と分たちで手を挙げなければ」と繰り返し強調していた。

を担ってもらおうとする意思を示すものであり、そこに意味がある。

昨今の数値目標の議論の裏では、実績が稀薄でも登用するのかわという口に出せない不安や不満がある。筆者は女性だからあえて書くが、それは現実である。だからこそ有能な女性の実績を挙げ、自分で手を挙げるということが奨励され、それが登用に結びつく制度の議論が今必要である。

筆者は「数少ない女性」として、大学や研究所で45年以上も仕事をしてきたので、「女性が仕事を続けにくい」環境と、「指導的地位に女性をつづける」という要求は市民運動を分

25年も前になるが、筆者は米国ミシガン州立大学(MSU)に行ったとき、女性教授の割合が高いことに驚いた。MSUでもその10年ほど前までは、女性教授の数は少なく、かつ女性教授の給与は男性教授に比べ非常に低かった。そのことに気付い

女性の活用を説く言説を聞いてみると、女性の感性とか、人手不足解消とかが理由として語られている。しかし、それは単に消費者・働き手としての女性を求めているにすぎない。今回の登用目標はそういうものではなく、有能な女性に国の舵取り

わが国では、あらゆるところに年齢制限があり、子育てで遅れるとエスカレーターに乗ることができない。女性の登用を促進するには、年齢制限をやめ、年功序列というエスカレーター式をやめることだ。そうすれば、成果が出るのがやや遅れても、その時点で手を挙げることできる。