

【ジェンダー論 入門書】

- 『ジェンダー論をつかむ』千田有紀・中西祐子・青山薫 有斐閣 2013年
 『ジェンダーで学ぶ社会学 全訂新版』伊藤公雄・牟田和恵 編 世界思想社 2015年
 『はじめてのジェンダー論』加藤秀一 有斐閣スタジオ 2017年
 『よくわかるジェンダー・スタディーズ—人文社会科学から自然科学まで』
 木村涼子・熊安貴美江・伊田久美子 ミネルヴァ書房 2013年
 『お姫様とジェンダー—アニメで学ぶ男と女のジェンダー学入門』若桑みどり ちくま新書 2003年

【SOGI/LGBT】

- 『同性愛と異性愛』風間孝・河口和也 岩波新書 2010年
 『LGBTを読みとく:クィア・スタディーズ入門』森山至貴 ちくま新書 2017年
 『教養のためのセクシュアリティ・スタディーズ』風間孝・河口和也・守如子・赤枝香奈子 法律文化社 2018年

【科学とジェンダー / 理系問題】

- 『理系の女の生き方ガイド』宇野賀津子・坂東昌子 ブルーバックス 2000年
 『ジェンダーは科学を変える!?!』L. シービンガー 工作舎 2002年
 『世界を変えた50人の女性科学者たち』レイチェル・イグノトフスキー 創元社 2018年

【労働・家事】

- 『女性の就業と家族のゆくえ—格差社会のなかの変容』岩間暁子 東京大学出版会 2008年
 『家事労働ハラスメント—生きづらさの根にあるもの』竹信三恵子 岩波新書 2013年
 『働く女子の運命』濱口桂一郎 文春新書 2015年

【DV・性暴力】

- 『ストップ! デートDV』伊田広行 解放出版社 2011年
 『ここからセクハラ!』牟田和恵 集英社 2018年

【その他 各論】

- 『ジェンダー法学入門』〔第2版〕三成美保・立石直子・谷田川知恵・笹沼朋子 法律文化社 2015年
 『事例で学ぶ 司法におけるジェンダー・バイアス【改訂版】』第二東京弁護士会両性の平等に関する委員会/司法におけるジェンダー問題諮問会議 編 明石書店 2009年
 『教育社会とジェンダー』河野銀子・藤田由美子 編 学文社 2014年
 『翻訳がつくる日本語—ヒロインは「女ことば」を話し続ける』中村桃子 白澤社 2013年
 『ジェンダーの発達心理学』伊藤裕子 編 ミネルヴァ書房 2000年
 『歴史を読み替える ジェンダーから見た日本史』久留島典子他 編 大月書店 2015年
 『歴史を読み替える ジェンダーから見た世界史』三成美保他 編 大月書店 2014年
 『フィギュアスケートとジェンダー』後藤太輔 現代書館 2018年
 『男がづらいよ 絶望の時代の希望の男性学』田中俊之 KADOKAWA 2015年

広島大学男女共同参画推進室

〒739-8524 広島県東広島市鏡山1丁目1番2号 TEL: 082-424-4428
 HP: <https://www.hiroshima-u.ac.jp/gender>

広大 男女共同参画推進室

広島大学ダイバーシティ研究センター (東広島キャンパス教育学部B棟8階)

〒739-8524 広島県東広島市鏡山1丁目1番1号 TEL: 082-424-4559
 HP: <https://www.hiroshima-u.ac.jp/diversity>

広大 ダイバーシティ研究センター

あなたが
あなたの道を
歩むために

広島大学の男女共同参画2019

広島大学男女共同参画宣言

男女は、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画し、政治的、経済的、社会的及び文化的利益を等しく享受する権利を有するとともに、そのような社会をともに創り出す責務を負う。平成11年6月に公布・施行された男女共同参画社会基本法においても、男女共同参画社会の実現は、「21世紀の我が国社会を決定する最重要課題」と位置付けられており、この方針の実現のため、平成17年12月に男女共同参画基本計画（第2次）が閣議決定されている。

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、これまでも男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会の取組とも連動しつつ進められてきた。しかし、長い歴史の中で形成された性別による差別的取扱いや固定的な社会通念は、教育・研究の分野においても様々な形態で依然として存在する。知の拠点としての大学は、知の生産のみならず次世代の教育と社会的文化的価値の創造を担う重要な機関であるがゆえに、男女の特性を認識しつつ、男女間の格差を是正し、構成員一人一人の個性と能力が十分発揮できる組織であることを示す社会的責務を有する。

広島大学は、その前身の一つである広島師範学校において明治15年にいち早く女子部を併設し、教育界に多くの優れた女性の人材を輩出してきた。さらに、昭和4年に設置された広島文理科大学においても設置当初から女子学生を受け入れ、戦前から高等教育における男女共学を実現してきた。この歴史に体现されている精神をさらに発展させ、男女共同参画の今日的課題に取り組んでいくこととしたい。

また、広島大学が目指す「世界トップレベルの特色ある総合研究大学」を実現するためにも、大学における男女の対等な参画をより一層推進することによって、個人がその個性と能力をいかんなく発揮できる風土を創出することが最重要課題である。

以上の観点から、広島大学は、男女共同参画基本計画（第2次）の趣旨を十分に踏まえつつ、次の基本方針を基に男女共同参画を推進し、男女共同参画社会の構築に積極的に寄与することを宣言する。

基本方針

- 1 教育・研究・就業の場における男女平等の推進
- 2 性別に基づく差別や排除を助長する制度・慣行の見直し・改善
- 3 大学運営における意思決定への男女共同参画の推進
- 4 家庭生活と教育・研究・就業とを両立させるための男女への支援
- 5 地域社会・国際社会との連携を通じての男女共同参画の推進
- 6 男女共同参画の啓発活動と教育研究の推進

平成18(2006)年10月17日
広島大学

1 | はじめに

—なぜ、大学で男女共同参画?—

広島大学 男女共同参画推進室長
副理事(男女共同参画担当)
石田 洋子



「男女共同参画社会」とは、個人がその性別に縛られることなく、各自の個性を伸ばし、活かせる社会、そして、男女が家庭、学校、職場、地域など社会の様々な場面で、同等の権利と責任を持って意思決定し、実行する社会のことです。そして、自分らしい人生を歩もうとするときに、男だから、とか、女だから、という理由によって差別されることがない、不利になることがない、あるいは自分自身の思い込みによってあきらめてしまうことがない、つまり男女を問わず「機会均等」であり「適材適所」であることが「男女共同参画」です。男女には、性差に基づく身体上の違いがあります。でも、知力や学力や想像力や企画力などの基本的能力に、性差に基づく違いはありません。あるのは、個人差に基づく違いだけです。

平成7(1995)年9月に第4回世界女性会議が北京で開催され、男女平等、開発、平和を目標に掲げ、女性の地位向上とエンパワーメントに向けた課題を定めた「北京宣言」及び「行動綱領」が採択されました。これを受けて、日本でも男女共同参画推進の必要性が活発に議論されるようになり、そのための法や制度が整備されてきました。

北京会議から20年以上が経ちましたが、残念ながら日本において男女共同参画が十分に実現されているとは言えず、国際的にみてもその達成度は非常に低い状況にあります。政治や組織において、意思決定の権限を持つポジションに占める女性の割合は、非常に少ないままです。働き方改革が推進されつつありますが、職場での仕事に追われる男性は、家庭での役割を果たしたくてもそれがままならない状態に置かれています。一方、実質的な働き方改革が進まない中でこれ以上の負担を抱えることは難しく、管理職となりたくともなることをためらう女性たちも多いと推測されます。学術・研究と人材育成の場である大学でも、それは例外ではありません。

広島大学は、平成18(2006)年に男女共同参画宣言を表明し、平成20(2008)年には男女共同参画推進室を設置して、積極的に男女共同参画を推進する体制を整備しました。以来、広島大学では、構成員が性別にかかわらずそれぞれの個性と能力を発揮し、より高めあえる職場環境・教育環境にすることを目的として男女共同参画の推進に取り組んでいます。組織としての意思決定の場にふさわしい能力を、男女にかかわらずもつことができるような教育と研究の場をつくる、そしてそのような考え方を持つ人間を社会に排出する、これが大学の役割です。したがって、大学において、男女共同参画を推進して、機会均等・適材適所の職場環境を構築すること、教職員がそのような意識を持つこと、そのような意識のもとで次世代を育成することは、非常に重要です。

大学生の皆さんには、自分の将来の進路や人生の送り方について在学中に必ず考える時が来ると思います。そのような時に、ぜひ、男女共同参画について関心をもって、性別にかかわらず、自分らしい人生を歩むためには何をしたいのか、何をすればいいのかを考えてみてください。

そして、その時に一助となれば、と考えてこのパンフレットを作成しました。本パンフレットには、日本における男女共同参画の現状と、広島大学における男女共同参画への取り組みを簡潔に示しました。

本パンフレットが、みなさんがみなさんの道を歩むために、少しでも役立つことを願っています。

平成31(2019)年3月



2 | 社会の現状を知ろう

皆さんは、大学生活の中で何を目標としていますか？おそらく、多くの人は、いずれ就職して社会で活躍するために、「自分の武器になるような専門知識を大学で身に付けたい」「自分の適性や能力を大学生活の中で発見したい」と考えているのではないのでしょうか。また、「研究者になりたい」と考えている人もいるかもしれませんね。

大学で学んだ知識を社会の中で活かし、自分らしく活躍するために、まずは「社会の現状」を知っておきましょう。

各種統計データ

日本は、世界の中でも生活や教育水準などが高い国の一つですが、男女平等という面では、たくさんの課題があります。2018年の報告によると、いわゆる豊かな国を示す「人間開発指数(HDI)」では、日本は19位ですが、男女平等の度合いを測る世界経済フォーラムによる「ジェンダー・ギャップ指数(GGI)」では、110位です。

その主な要因は、女性の政治への参画(国会議員、閣僚)が低いことがあげられます。また、社会の重要な意思決定をする幹部・管理職の地位に女性が少ないことや、専門職・技術職での女性が少ないことも要因です。

人間開発指数 Human Development Index (HDI) 2017

国連開発計画(UNDP)作成:保健,教育,所得という人間開発の3つの側面に関して、ある国における平均達成度を測るための簡便な指標です。

順位	国名	スコア	順位	国名	スコア
1	ノルウェー	0.953	11	デンマーク	0.929
2	スイス	0.944	12	カナダ	0.926
3	オーストラリア	0.939	13	米国	0.924
4	アイルランド	0.938	14	イギリス	0.922
5	ドイツ	0.936	15	フィンランド	0.920
6	アイスランド	0.935	16	ニュージーランド	0.917
7	香港	0.933	17	ベルギー	0.916
7	スウェーデン	0.933	17	リヒテンシュタイン	0.916
9	シンガポール	0.932	19	日本	0.909
10	オランダ	0.931	20	オーストリア	0.908

出典:国連開発計画(UNDP)「Human Development Report 2018」



参考
日本は1990年、1991年、1993年は世界一位でした。

ジェンダー・ギャップ指数 Gender Gap Index (GGI) 2018

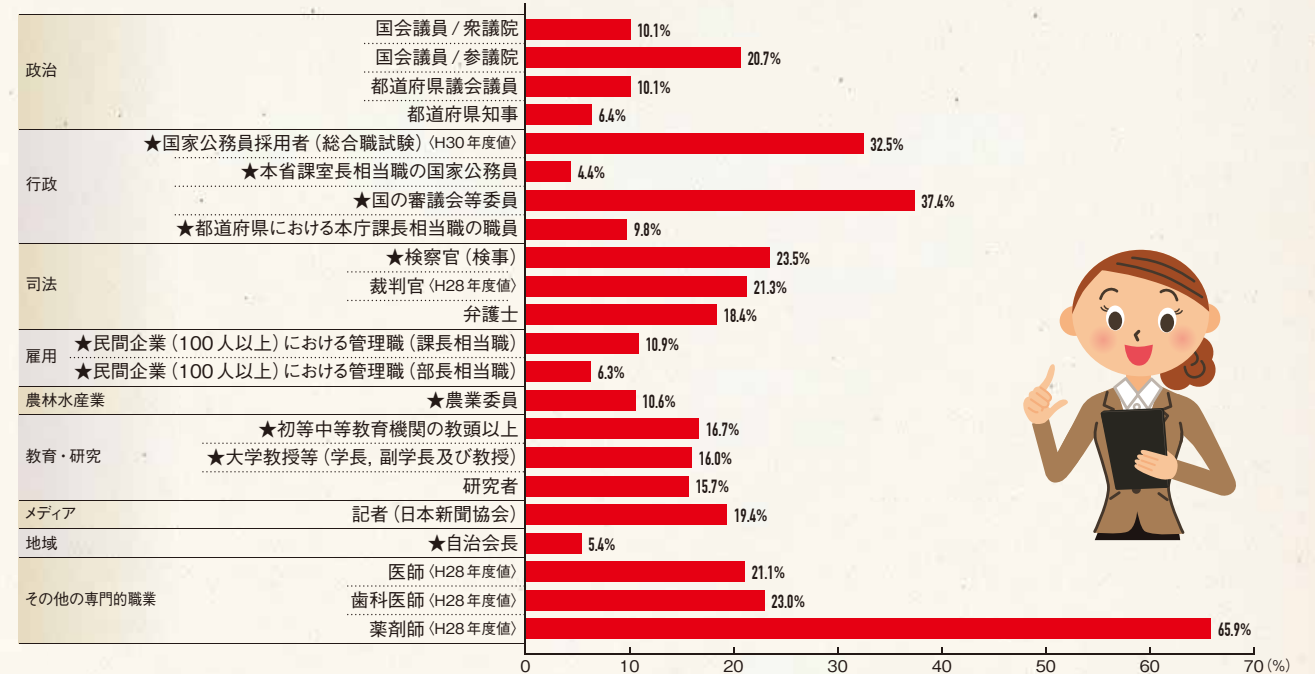
世界経済フォーラム作成:「経済活動への参加と機会」(経済参画)、「政治への参加と権限」(政治参画)、「教育の到達度」(教育)、「健康と生存率」(健康)の4分野の14項目で、男女平等の度合いを指数化して順位を決めています。

順位	国名	スコア	順位	国名	スコア	順位	国名	スコア
1	アイスランド	0.858	11	スロベニア	0.784	・	・	・
2	ノルウェー	0.835	12	フランス	0.779	51	米国	0.720
3	スウェーデン	0.822	13	デンマーク	0.778	・	・	・
4	フィンランド	0.821	14	ドイツ	0.776	103	中国	0.673
5	ニカラグア	0.809	15	イギリス	0.774	・	・	・
6	ルワンダ	0.804	16	カナダ	0.771	110	日本	0.662
7	ニュージーランド	0.801	17	ラトビア	0.758	・	・	・
8	フィリピン	0.799	18	ブルガリア	0.756	115	韓国	0.657
9	アイルランド	0.796	19	南アフリカ	0.755	・	・	・
10	ナミビア	0.789	19	スイス	0.755	・	・	・

出典:世界経済フォーラム「The Global Gender Gap Report 2018」

では、日本社会の現状を具体的にみてみましょう。女性の社会進出が進み、全体として女性就業者の割合は拡大傾向にあります。国会議員や知事、民間企業の管理職など指導的地位に女性が占める割合はまだ低いのが現状です。そのため、第4次男女共同参画基本計画では2020年までに社会のあらゆる分野において、指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度となるよう数値目標を設定しています。

各分野における主な「指導的地位」に女性が占める割合



(備考) 出典:平成30年版「男女共同参画白書」内閣府 男女共同参画局

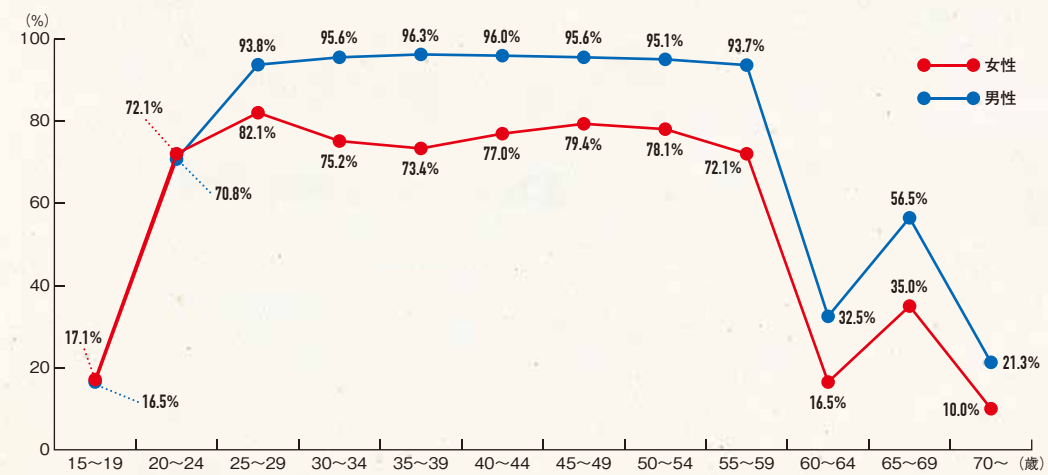
1. 内閣府「女性の政策・方針決定参画状況調べ」(平成29年12月)より一部情報を更新。
2. 原則として平成29年度値。なお、★印は、第4次男女共同参画基本計画において当該項目が成果目標として掲げられているもの。

「指導的地位」の定義…男女共同参画会議決定(平成19年2月14日)において、「①国会議員、②法人・団体等における課長相当職以上の者、③専門的・技術的な職業のうち特に専門性が高い職業に従事する者とするのが適当」とされている。
なお、当該決定において「指導的地位」の定義に該当する者として掲げられた分野・項目は、代表例・例示という位置づけであって、それに含まれないことをもって指導的地位ではないということの意味するものではないとされている。(引用:平成30年版男女共同参画白書)

次に年齢階級別にみた労働力人口比率の推移を確認してみましょう。

女性が出産や育児によって職を離れ、30代を中心に働く女性が減少するというM字カーブ現象は、長らく日本に特徴的なワークスタイルの問題でしたが、ゆるやかな台形へ移行し解消されつつあります。

年齢階級別にみた労働力人口比率の推移

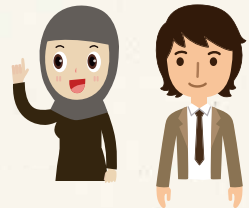
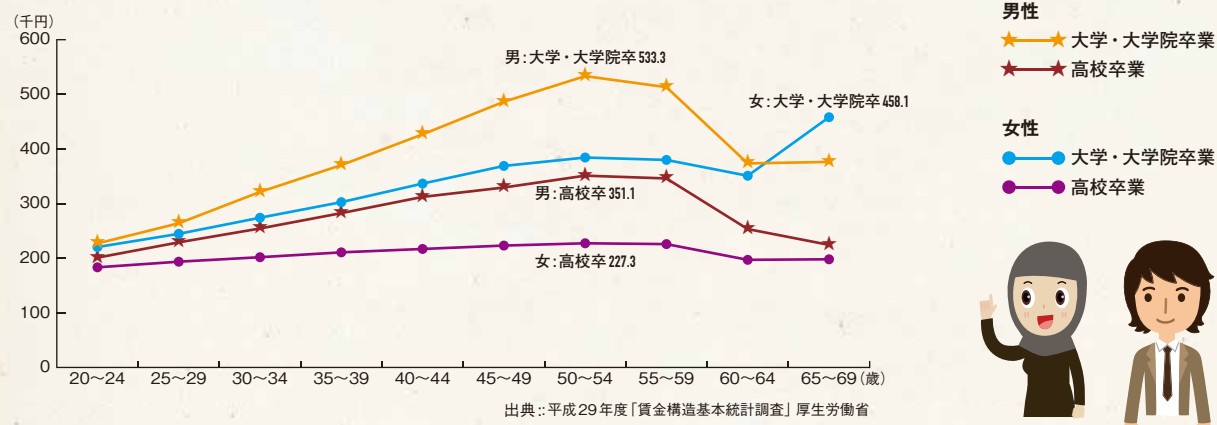


出典:平成29年度「労働力調査」総務省統計局より作成

同じ学歴でも性別によって収入に大きな開きが見られます。男性、女性ともに、年齢階級が高くなるとだんだん賃金が上昇し、20歳から60歳までの現役世代の間では50歳～54歳でピークとなりますが、女性は男性に比べて全体的に低い賃金となっています。これは職種、雇用形態や勤続年数が異なること、女性の中には出産を契機に一旦退職してまた働き始めるというスタイルの人がまだ多いこと、指導的地位に占める女性の割合が低いことなどが大きな要因です。

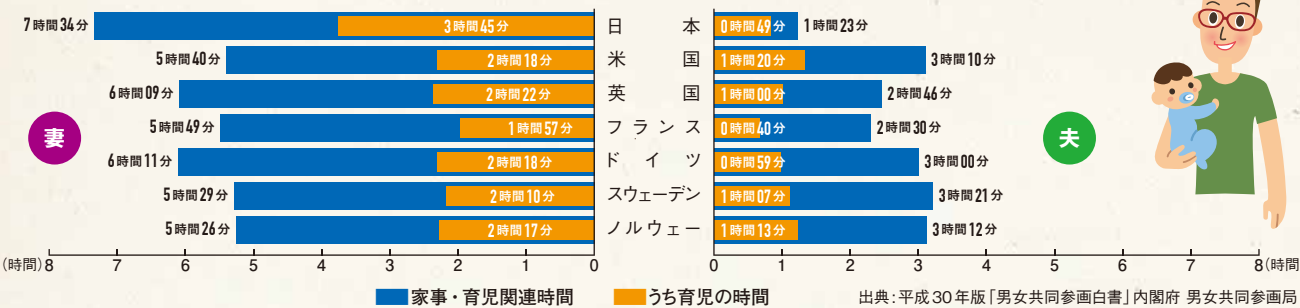
例えば、標準的生涯賃金(正社員を続けた場合)は男性の大学・大学院卒が2億7千万円であるのに対し、女性の大学・大学院卒は2億2千万円と試算され、両者には5千万円の差があるとされます(出典:労働政策研究・研修機構『ユースフル労働統計2017』)。

賃金格差



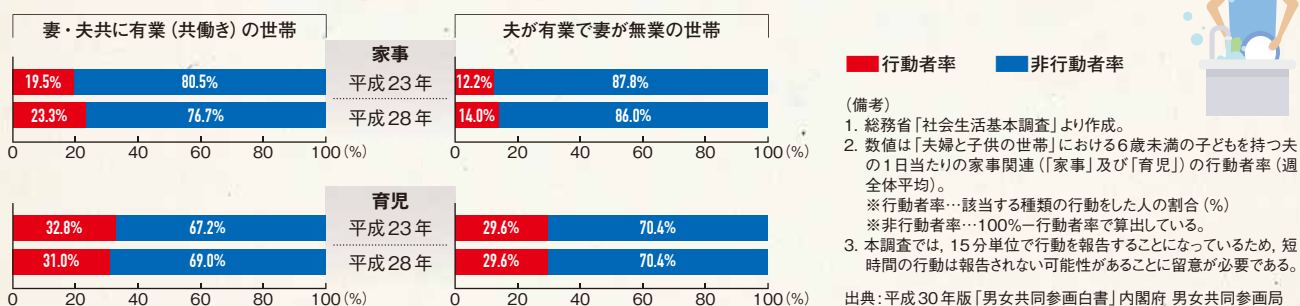
日本では、6歳未満の子どもを持つ夫の家事・育児関連に費やす時間は、他の先進国と比較すると低水準にとどまっています。また、1日当たりの行動者率で見ると、「家事」については、妻・夫共に有業(共働き)の世帯でも8割、「育児」については、妻の就業状態に関わらず、約7割の夫が行っておらず、家事労働等で分担が進んでいない状況を反映しています。

【国際比較】6歳未満の子供を持つ夫婦の家事・育児関連時間(1日当たり)



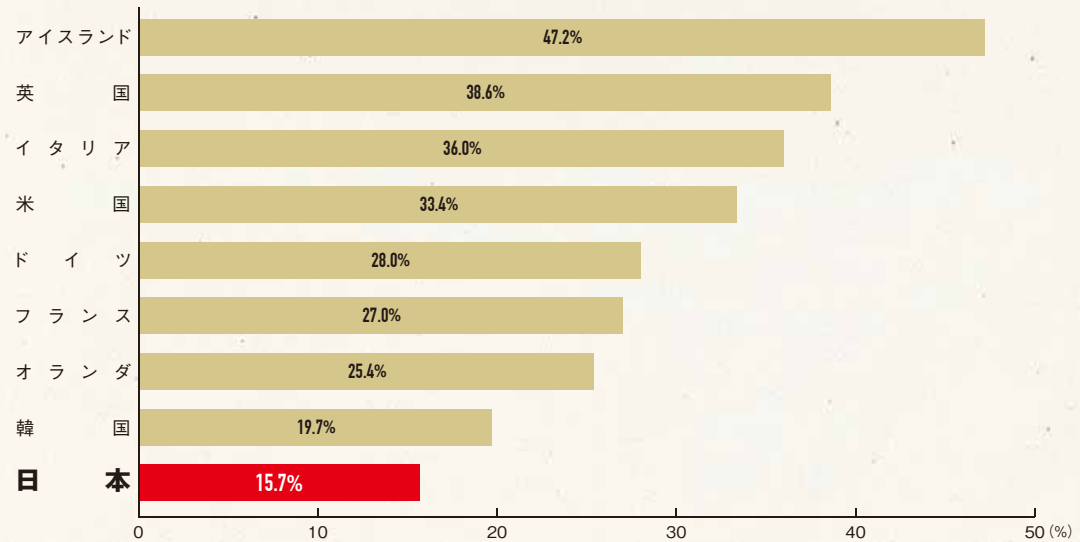
(備考)
1. 総務省「社会生活基本調査」(平成28年)、Bureau of Labor Statistics of the U.S. "American Time Use Survey" (2016) 及びEurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men" (2004) より作成。
2. 日本の値は、「夫婦と子供の世帯」に限定した夫と妻の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計時間(週全体平均)。

【日本】6歳未満の子供を持つ夫の家事・育児関連行動者率



研究者に占める女性の割合はどうなっているのでしょうか?平成29(2017)年度現在で日本は15.7%にとどまっており、諸外国と比べて低い状況です。また、研究分野別に大学等の研究本務者に占める女性の割合は、薬学・看護等の分野では女性が半数以上を占める一方で、工学分野は10.6%、理学分野は、14.2%にとどまっており、分野間の偏りが見られます。

研究者に占める女性の割合の国際比較

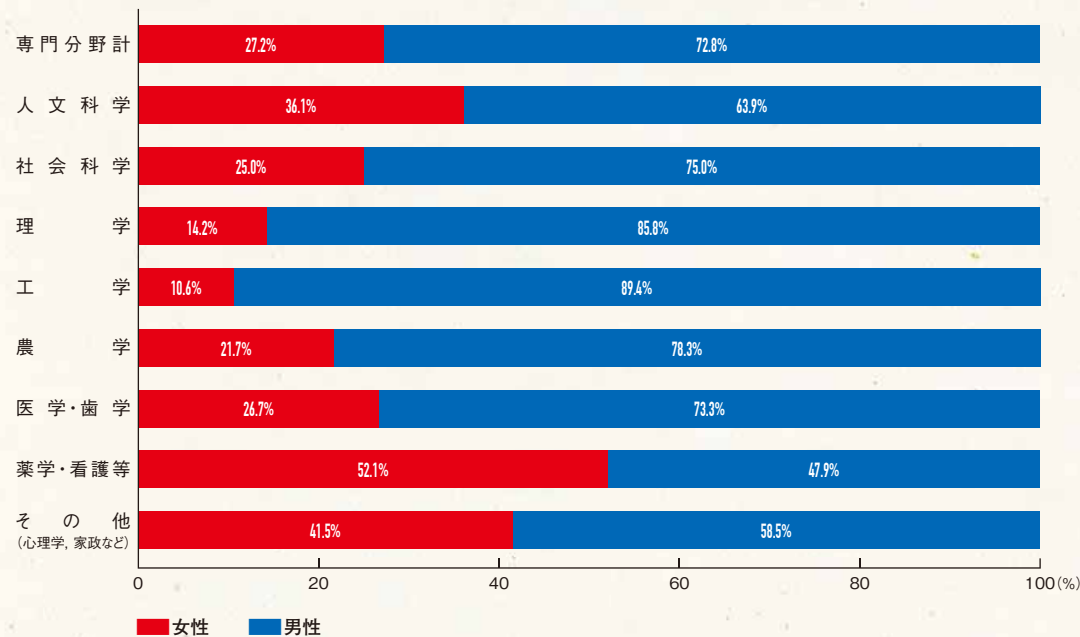


(備考)
1. 総務省「科学技術研究調査」(平成29年)、OECD "Main Science and Technology Indicators", 米国立科学財団(National Science Foundation: NSF) "Science and Engineering Indicators 2018" より作成。
2. 日本の数値は、2017(平成29)年3月31日現在の値。アイスランド、韓国は2016(平成28)年値。その他の国は2015(平成27)年値。推定値及び暫定値を含む。
3. 米国の数値は、雇用されている科学者(Scientists)における女性の割合(人文科学の一部及び社会科学を含む)。技術者(Engineers)を含んだ場合、全体に占める女性科学者・技術者割合は28.4%。

出典:平成30年版「男女共同参画白書」内閣府 男女共同参画局

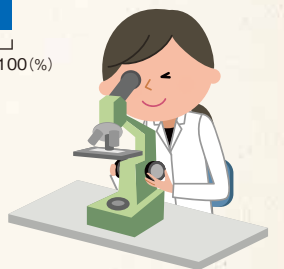


専門分野別に見た大学等の研究本務者の男女別割合



(備考)
1. 総務省「科学技術研究調査」(平成29年)より作成。
2. 「大学等」は、大学の学部(大学院の研究科を含む)、短期大学、高等専門学校、大学附置研究所及び大学共同利用機関等。
3. 平成29年3月31日現在。

出典:平成30年版「男女共同参画白書」内閣府 男女共同参画局



3 広島大学の現状と男女共同参画の取組

広島大学の学生・教員別の男女比率

広島大学の現状を確認しましょう。広島大学の学生に占める女性比率は36.7%です。また、広島大学の大学教員に占める女性比率は、16.7%とまだ低いのが現状です。本学においては、第3期中期計画(平成28(2016)年度~2021年度)で女性教員比率を20%程度にするという目標を掲げています。

学生の課程別男女比率

	合計	男性	女性	女性比率
学士課程	10,810人	6,761人	4,049人	37.5%
博士課程前期	2,646人	1,769人	877人	33.1%
博士課程後期	1,836人	1,157人	679人	37.0%
専門職学位課程	77人	43人	34人	44.2%
専攻科	15人	4人	11人	73.3%
合計	15,384人	9,734人	5,650人	36.7%

平成30(2018)年5月1日現在

教員の職名別男女比率

職名	合計	男性	女性	女性比率
教授	580人	528人	52人	9.0%
准教授	458人	377人	81人	17.7%
講師	127人	101人	26人	20.5%
助教	519人	397人	122人	23.5%
助手	2人	1人	1人	50.0%
合計	1,686人	1,404人	282人	16.7%

平成30(2018)年5月1日現在

男女共同参画の取組

広島大学における現在の学生や教員に占める女性の割合は上記に示したとおりですが、今から70年前の大学設立時(1949年)の女性学生の割合は、7%程度でした。その後は増加して、学部生における女性の割合は平成20(2008)年ごろからは40%程度、大学院生では30%を超える割合となっています。教員に占める女性の割合は、長い間、1割に満たないままでしたが、平成19(2007)年にやっと10%台となりました。その後は徐々に増え、上記のとおり現在は16.7%となっています。

こうした背景のもと、1990年代半ばから、女性教職員が子育て・介護と仕事を両立できるような環境整備を目指す活動が生まれます(後述の「広島大学のCAPWR、それは『猫の手プロジェクト』から始まった」を参照してください)。この活動は、平成18(2006)年の「広島大学男女共同参画宣言」や、平成19(2007)年の男女共同参画推進委員会及び女性研究活動委員会の設置につながり、様々な制度整備が実現しました。

そして、平成20(2008)年には、こうして整備された制度や取組を実施する組織として男女共同参画推進室が設置されました。以来、男女共同参画推進室では、積極的是正措置(ポジティブアクション^{※注})への対応、子育て・介護と仕事の両立のためのサポート及び父親の育児参加(イクメン)の推進、意識啓発のためのセミナー開催や女性研究者への研究支援などに取り組んでいます。

学内には、保育施設を東広島キャンパス2カ所、霞キャンパス2カ所(ただし、認可保育施設の学内誘致を含む)有しています。教職員だけでなく、学生も、これらの保育施設を一定条件のもとに利用することができます。

学生向けには、次ページに紹介するランチ持寄り交流会BBC(Brown Bag Chat)の開催、教養教育科目(ジェンダーと社会)の開講、女性研究者のすそ野拡大のための女性高校生を対象としたオープンキャンパスでのお茶会や体験科学講座等を行っています。

※注 積極的是正措置(ポジティブアクション)とは、「男女間の格差を改善するため、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供すること」と男女共同参画社会基本法(平成11(1999)年6月23日施行)に定義されています。



広島大学男女共同参画推進室



広島大学ひまわり保育園



学童保育(ビオトープ、ザリガニ捕り)

●ランチ持寄り交流会BBC(Brown Bag Chat)の開催

BBC(Brown Bag Chat)は、女性の学生の皆さんがランチを持ち寄り、気軽に話をする交流会です。学部や研究科の枠を超え、ネットワークづくりの場としても良い機会ですので、様々な人と交流をしてみませんか?開催については、学生情報ポータル「もみじ」や男女共同参画推進室HPでお知らせしていますので、是非参加してください。



●教養教育科目「ジェンダーと社会」の開講

教養教育科目として「ジェンダーと社会」を開講しています。現在の社会におけるジェンダーを巡る諸問題について理解し、なぜ男女共同参画が必要なのか、どうすれば男女共同参画社会が実現できるのかについて考えますので、是非受講してください。



●女性研究者のすそ野拡大

オープンキャンパスでの「お茶会」

オープンキャンパス時に女性の高校生と本学の学生がお茶を飲みながら、受験勉強や大学生活、研究のことなど広く質問に答え、交流します。



女性高校生対象の体験科学講座

理工農系の研究室で実際に行われている実験などを、本学の教員と大学生、大学院生の指導の下、実習します。また、実習後は、楽しい茶話会(おしゃべり)を行います。



**科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)」
国際型ダイバーシティ研究環境実現プログラム(CAPWR)**

広島大学は、男女共同参画のための制度整備やその実践を拡充していくために、これまで、文部科学省の科学技術振興調整費や科学技術人材育成費補助金等の獲得に尽力してきました(P9「これまでに採択された女性研究者支援関連事業」を参照してください)。平成29(2017)年度には、科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)」に、広島大学が申請した「国際型ダイバーシティ研究環境実現プログラム(CAPWR)」が採択され、現在実施中です。

このプログラムでは、補助事業名に「牽引型」とあるように、広島大学が、自らの男女共同参画の実績を活かしてリーダー機関となり、ものづくり企業(マツダ株式会社、デルタ工業株式会社)との産学連携に、国際協力に携わるシンクタンク(一般財団法人国際開発センター)の知見を融合させて、地域や分野における女性研究者の活躍促進を牽引することが期待されます。さらに、広島県、広島市、東広島市、県立広島大学、株式会社サタケ等、自治体や大学、企業等の約30機関をメンバーとする「産学官ダイバーシティ推進協議会」を運営して、メンバー機関の取組や課題を共有し、意識改革や成功事例学習のためのセミナーを開催することで目的の達成を目指します。

本プログラムは、制度整備等のこれまでの活動に加え、プラスアルファのアプローチとして、産学連携による共同研究講座やインターンシップ、海外での調査研究支援や海外大学女性研究者との交流や共同研究活動の支援等を展開し、特に女性研究者が少ない理工学系を中心に、先端的研究課題にチャレンジする女性研究者の育成に焦点を当てています。

本プログラムでは4つの取組を推進しています。4つの取組とは、①ダイバーシティ研究環境整備強化、②女性研究者の研究力向上とリーダー育成、③女性研究者の積極採用と上位職登用、④ダイバーシティ研究環境実現モデルの開発です。

取組①では、広島大学や協力機関における男女共同参画の経験や成功事例を、意識啓発セミナーや意見交換会等を通して共有しつつ、制度整備とその実施をさらに強化することを目指します。広島大学では、男女共同参画推進室が中心となって、平成29(2017)～30(2018)年度にかけて、出産や子育て中の女性研究者に対する研究支援員の配置、夏季・冬季・春季休暇期間中の学童保育の拡充、病後児保育利用料補助、キャリア相談、意識啓発セミナー及びシンポジウムの開催等の活動を行っています。

取組②では、広島大学や協力機関の有する先端的な研究施設、通信ネットワーク、そして人材等のリソースを活用して、研究力向上とリーダー育成のための環境を、より魅力的で効果的なものとすることを目指します。これまで、異分野・異職種間女性研究者交流会の開催、共同研究費助成、英語論文作成・発表能力向上のためのセミナー(Nature マスタークラス)開催、科学研究費獲得のためのステップアップ支援制度等の活動を実施しています。

取組③では、広島大学は、第5期科学技術基本計画及び第4次男女共同参画基本計画に示された目標値に沿って、分野ごとの女性採用割合の目標値を、自然科学系全体で30%、理学系20%、工学系15%、農学系30%、医歯薬保系30%と設定し、協力機関と情報共有しながら、女性研究者の積極採用と上位職登用を進めます。これまで、女性教員の採用割合目標の設定とモニタリング、女性教員のポストアップ等を行っています。

取組④では、広島大学に、平成28(2016)年度に設立された「ダイバーシティ研究センター」を中心に、広島大学及び協力機関において本プログラムを通して男女共同参画がどのように推進されたかを確認し、そこからの学びを踏まえてモデル開発を行っています。これまで、本プログラムの効果検証・取組改善のために、取組①～③の利用者を対象としたアンケート調査・聞き取り調査の計画作成と実施を行ってきました。

本プロジェクトでは、引き続き次年度以降も、上記枠組みに沿って様々な活動を展開していく予定です。学生の皆さんからの積極的な参加を期待しています。

なお、本プログラムの詳細については、URL ▶ <https://home.hiroshima-u.ac.jp/womenres/> を参照してください。



ダイバーシティ研究環境推進シンポジウム



セミナーの様子



マツダミュージアムの見学



**“広島大学のCAPWR,
それは「猫の手プロジェクト」から始まった”**

「CAPWR」それは、10年以上も続く広島大学の女性研究者支援活動の歴史です。

子育てをしていると、あまりの忙しさに「猫の手も借りたい!」という思いにかられることがあります。大学教職員も例外ではありません。教職員、特に女性教職員は、駆け出しの時期と出産・子育ての時期がちょうど重なるので、就業と家庭の両立に苦慮する職種の一つです。

こうした悩みに応えるように、科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル」が公募されたのは平成17年の暮れも押し詰まった12月末でした。この公募に参加すべく、翌年明け早々から、広島大学の女性研究者たちによって、ワーキンググループ(WG)が結成されました。長年アメリカで研究生生活を送った後に広島大学に着任された田島文子理学研究科教授(当時)がそのWGのリーダーとなって、「女性研究者支援モデル」採択を目指す「猫の手プロジェクト」がスタートしました。

同プロジェクトでは、まず、広島大学の女性研究者が子育て・介護と仕事の両立のために何を必要としているかの調査と、広島大学の男女共同参画に関する基礎データ収集を行いました。こうした現状分析の結果に基づき、「猫の手プロジェクト」WGと大学首脳部の間で、広島大学としてどのような取組が必要か、実現可能か、について議論が重ねられ、その結果、研究環境の整備と意識改革の二つを柱とする「Equality Platform(男女平等な研究・教育の場)」の全学的構築をめざすプランが提案されました。

この広島大学最初の女性研究者支援プランは、田島教授により「CAPWR(Career Advancement Project for Women Researchers)」と命名されました。残念ながら、同プランの申請は、初年度は採択には至りませんでした。これが契機となって、広島大学における男女共同参画の基盤整備が推進されていきました。平成18年10月には、「広島大学男女共同参画宣言」が出され、平成19年2月には「男女共同参画推進委員会」が設置されました。

「猫の手プロジェクト」WGは、平成19年2月に「女性研究者支援プロジェクト(CAPWR)研究センター」として正式に発足し、プロジェクトのロゴマーク(左上)が、ニューヨーク在住の若手アーティストMika Tajima氏により制作されました。平成19年5月、これまでの活動が実を結び、広島大学提案の「リーダーシップを育む広大型女性研究者支援」が、科学技術振興調整費女性研究者支援モデルとして採択されます。その骨子は、①両立支援環境プログラムと②意識改革プログラムの基盤の上に、③広島大学独自の人材育成リーダーシッププログラムを展開して、女性研究者の育成を目指すというものでした。

平成20年4月には「男女共同参画推進室」が設置されます。平成22年度の科学技術人材育成費「女性研究者養成システム改革加速」事業によって「広大システム改革による女性研究者活躍促進(平成22～26年度)」が、平成25年度には「女性研究者研究活動支援事業(平成25～27年度)」が採択され、広大における男女共同参画の取組が強化されていきます。

平成29年度の科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)」では、広島大学の「国際型ダイバーシティ研究環境実現プログラム(平成29(2017)～2022年度)」が採択され、実施中です。同プログラムの英語名は「CAPWR(Career Advancement Project for Women Researchers)」とし、上記のCAPWRロゴを使っています。

平成18年度には9.0%であった広島大学における女性教員比率ですが、平成30年度には16.7%にまで増加しました。「猫の手プロジェクト」から始まった広島大学の男女共同参画推進のための取組は、女性と男性の研究者がそれぞれの個性を伸ばし、活かせるような研究・教育環境の実現を目指して、これからも進化し続けます。

●これまでに採択された女性研究者支援関連事業

- ・H19年度科学技術振興調整費 女性研究者支援モデル育成【2009年まで】
「リーダーシップを育む広大型女性研究者支援」
- ・H21年度女子中高生の理系進路選択支援事業
「科学で拓こうあなたの未来～先輩の姿から描く私の進路～」
- ・H22年度科学技術振興調整費 女性研究者養成システム改革加速【2014年まで】
「広大システム改革による女性研究者活躍促進」
- ・H25年度科学技術人材育成費補助金 女性研究者研究活動支援事業(拠点型)【2015年まで】
- ・H29年度科学技術人材育成費補助事業 ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)【2022年まで】
「国際型ダイバーシティ研究環境実現プログラム(CAPWR)」

ダイバーシティ 4 | 男女共同参画から多様性の包摂へ

これまで男女について述べてきました。しかし、性別は男女にきっちり二分されるわけではありません。性別が曖昧な人もいれば、どちらともいえない性別の人もいます。さらには、自分の性別がどうであるか (gender identity) というだけでなく、だれを好きになるか (sexual orientation), どんな見かけを選びどんなふるまいをするか (gender expression), 身体が性的にどういった特徴を持つか (sexual characteristics), といった側面もあります。

もっといえば、私たちの社会には、性別の違いだけでなく、様々な違いが存在します。たとえば年齢、障がいの有無と程度、民族の違い、さらには、価値観、宗教、政治的な信念、職業、専門性の違いなどです。

今後、みなさんが生きていく社会では、こういった多様な人々との共生が不可欠です。人々の多様性は、感情的な葛藤や対立を生み、社会を硬直させる可能性もあります。一方で、多様な人々が、それぞれ異なる社会背景、考え、能力を積極的に受け入れ、それぞれが独自性を発揮することで、多様性が新たな着想や変革につながる可能性もあるのです。

この思想は、国連のSDGsにも共通します。Sustainable Development Goalsつまり「持続可能な開発目標」とは、貧困や飢餓、エネルギー問題、気候変動、平和構築など、たがいに連動する17の分野で、150を超える国々が2030年までに達成しようとしている目標群です。キャッチフレーズ「誰一人取り残さない」は、もっとも困っている人の立場から発想すること、そして、それぞれ異なる一人ひとりが幸せと繁栄を享受できるようにすることを意味しています。みなさんに、ぜひ、こういった国際的な枠組みでも、男女共同参画や多様性の重要性について考えてほしいと思います。

広島大学では、平成28(2016)年にダイバーシティ研究センターを設立し、多様性から新たな価値を創造する研究と実践に取り組んでいます。今後、特定プログラムも発足させ、多様性について学ぶ機会を提供する予定ですので、注目しててください。

5 | それぞれの道を歩む先輩たち

大学を卒業・修了したら、みなさんはそれぞれの道を進むことになるでしょう。自分の道を歩んでいる先輩たちの多様な姿を紹介します。



MESSAGE 1 ▶ 広島大学 一般職員 諏訪 春菜さん

学生時代と仕事のきっかけ 大学で学生支援の仕事に携わりたい

私は本学大学院総合科学研究科を修了後、職員として本学に就職しました。大学職員という道を選んだ一番の理由は、学生支援の業務に興味があったためです。私は障がいがあり、車いすを使用していますが、学生の頃は様々な場面で教職員や友人、家族のサポートを得ながら、学生生活を送りました。今度は職員として、どのような学生も安心して充実した学生生活を送ることができるような教育・学習環境づくりに携わりたいという思いから、大学職員になることを目指しました。

このように思うようになったのは、学生時代の研究も関係しています。私は、大学院ではカナダのバンクーバーを調査地として、文化人類学の視点から「多様性と包摂」をテーマに研究しました。研究では、様々な違いのある人たちの「共生」とは何か、違いがあることでどのような葛藤や摩擦が生じ、それにどう対応していくのかについて考えました。「多様性と包摂」というテーマは、社会全体においても、大学という場においても、ますます重要な課題として認識されていると思います。実際の業務では、多様な人たちの異なるニーズに応えることの難しさに直面することの方が多いですが、だからこそ「多様な人たちがいて、多様なニーズがある」ということを意識しながら業務に取り組むことの大切さも実感します。研究や自分自身の経験、また実務を通して仕事仲間から学んだことを生かしながら、広島大学が多様性のある人たちにとって魅力ある大学となるように、職員として日々の業務に取り組みたいと思っています。

現在 米国の大学で実務経験を積みたい

現在、私は文部科学省の国際教育交流担当職員長期研修プログラム (LEAP) に参加しています。平成30年8月からは、米国のポートランド州立大学 (PSU) の国際課においてインターンとして働きながら、米国の大学における障がいのある留学生への支援にかかわる調査をしています。もともと国際業務に関心があったこと、本学が国際化を促進している中で、もっと自分自身の英語力を磨き、大学の国際業務に関する知識を身につけたいと考え、このプログラムに応募しました。

PSUでのこれまでの調査を通じて興味深かった点は、障害学生支援センターの組織的な位置づけです。PSUの障害学生支援センターは、グローバル・ダイバーシティ&インクルージョンという組織の下に置かれる一組織です。障がいというものが多様性を構成する一つの要素として捉えられており、それが実際の組織の構成にも反映されている点は、日本との違いでもあり、面白いと感じました。日本と米国の大学にはどのような違いや共通点があるのかを意識しながら業務及び調査に取り組み、本学の発展に少しでも役に立つものを持ち帰ることができればと思います。

学生の皆さんへ 「違い」は「オリジナリティ」でもある

人と何か違いがあることで心細くなったり、違いがある分、大変なこともあるかもしれませんが。私自身、障がいがあることで大変なことや難しい壁に直面することもあります。ですが、「違い」は「オリジナリティ」でもあると思います。これは、学生時代の先生が仰っていた言葉です。人と違うことが役に立ったり、何かに活かされることが、きっとあると思います。学業でも、社会に出てからも。学生のみなさんには、違うことをマイナスとして捉えるのではなく、むしろお互いの違いや、違うからこそ見えてくる新たな発見をプラスに捉えながら学生生活を送り、将来を考えてほしいと思います。



MESSAGE 2 ▶ こころhiroshima 共同代表 当山 敦己さん

自分らしさとは 人と違うことこそ魅力

「自分は周りの人と違う気がする…」そう気づき始めたのは小学校高学年でした。出生時の性別は「女性」。しかし、私の心には「男性」である自分が存在していたのです。「この違和感は何だろう。」「こんな悩みを抱えているのは世界中で自分だけじゃないか。」中高生時代は、そう自問自答しながら過ごしました。「性同一性障害」という言葉を知ったときには、「同じ悩みを持った人がほかに居るんだ」と、たしかに安心はしました。しかし、ネットを調べてみても手術の話ばかり。教員になりたかった私は、将来像を描くことができずしてました。

大学生3年生になると、周囲は就活に励み始めました。しかし私は、女性向けのリクルートスーツは着たくない一方、男性向けを着ることは許されないようにも感じ、スタートラインに立つことすらできずにいました。結果、就活セミナーはすべて欠席し、人生を諦めかけていたように思います。そんなとき、バイト先のある先輩が言いました。「人と違うことこそ魅力。いつでも味方だから、生きたいように生きてほしい。」この言葉は、人並みの人生を送れないと苦しんでいた私の人生を180度変えました。私は自分に正直に生きることを決め、男性として就職し、性別適合手術を受け、女性から男性へ戸籍を変更しました。

活動のこと 性で悩む子どもたちの味方でありたい

「自分が救われたように、今度は誰かの背中を押す存在でありたい。」そう思い始め、多様な性を認める活動を始めようと沖縄から広島へ移住しました。その時の私は、カネなしコネなし(笑)。自分で講演会を開催し、小さな会場に集まったのは17名。でもその1歩が、現在の広島での繋がりを生んでくれました。

とりわけ大きな転機となったのが、2017年12月に高畑桜さんと出逢ったことです。「性で悩む子どもたちの味方でありたい。」そんな想いを共有して、高畑さんとともに「こころhiroshima」を立ち上げました。任意団体の活動なので資金面で難しさはありますが、活動を通して、多くの人との出逢いがあり、子どもたちと遊ぶ会を企画したり、一般向けに講演をしたり、学校で出張授業をしたりと、歩みを進めています。今後、「こころhiroshima」がさらに広がり、社会にとって大きな存在になるように活動を続けていきたいと思っています。

学生の皆さんへ 「誰か」にとって大切な役割をになうこと

私は現在、福祉の仕事しながら活動をしています。放課後等デイサービスという、障がいのあるお子さんと関わる仕事です。同じ障がいであっても、生きづらさや大変さは一人ひとり違います。だからこそ、その子自身に向き合い、試行錯誤しながらの毎日です。反省することも多いですが、子どもの変化を間近で感じられることが私自身の活力にもなります。

福祉の仕事も、講演会や「こころhiroshima」の活動も、社会にとって、そして「誰か」にとって大切な役割を担っています。皆さんもこれから過ごす時間の中で、「自分がどんな存在でありたいか」「自分に何ができるのか」を問いつけながら後悔しない人生を歩んでほしいと思います。



MESSAGE 3 ▶ デルタ工業株式会社 経営企画室 ICT推進課 課長 松本 房俊さん

育休の経験 育児休業を父親として取得

私は、1996年にデルタ工業に入社し、自動車のシート関連の設計、製品の強度解析などを経て、今はICT推進課で会社のITインフラ整備や業務のデジタル化を推進する業務に携わっています。また家庭では妻と3人の子どもの間に恵まれ、現在、長男が中学生、次男と三男は小学生です。妻はずっと大学の教員で障害者就業支援の研究を続けています。

結婚当初から、私と妻はフルタイムで仕事をしていましたが、私自身が子どもを欲しかったので、子どもができれば育児休業をしても良いと公言しておりました。そして、実際に長男と次男のとき(2005~2006年と2007~2008年です)には会社の育児休業制度を利用し、子どもが生まれてからの1年間は育児に専念しました。その間、人生では決して知ることがないと思っていた冷凍母乳の溶かし方に始まり、ゲップのさせ方や離乳食の作り方を習得。さらには、できると「さすがお母さんね〜」と褒められるのが定番の空腹やトイレのタイミングのつかみ方でマスターしました。同時に、育休中も職場の動向を教えてもらったり、仕事上の資格の勉強をしたりするなど、キャリアも意識して過ごし、無事に復職しました。

ワーク・ライフ・バランス 制度と人に助けられ家庭と仕事を両立

育休が終わり仕事に復帰したら育児終了というわけではありません。子どもというのは、重要な打ち合わせなど私の仕事の都合に関係なく熱を出したりけがをしますので、そのたびに保育園からお迎えの要請があつたりします。また、小学生や中学生になった今でも突発的なケガなどで仕事を切り上げなければいけないこともあれば、PTAや行事などで学校に継続的にかかわることも求められます。仕事復帰後は仕事と育児の両方に100%の力を発揮できないことに悩むこともありました。しかしながら、会社が育児のための時短勤務制度や時間公休などを利用することを推奨しており、かつ上司や同僚も協力的であるため、それらを利用しながら現在でも育児にしっかりかかわることができています。そのような中で私自身は、限られた時間の中で効率よく業務をこなす力や、いつでも代わってもらえるように業務を整理しておく力などを身につけることができたと感じています。

学生の皆さんへ 人生をまるごと応援してくれる職場を選んでください

私は育児という経験から、仕事と育児を両立してこなしていくためには、会社の制度という目に見える支援と、その制度を活用しやすい土壌を作る協力的な上司そして同僚といった目に見えない支援の双方が必要であると感じています。私の場合は育児でしたが、介護やライフワークなど、会社で働く中でもそれぞれの人に個々の背景があります。仕事と生活をバランスよく充実させるためには、社員同士お互いが持つ背景を理解し合い、会社自身も積極的に支援していくことが必要です。学生の皆さんは、就職活動の時にはまずはやりたい仕事に重点を置かれると思いますが、様々な休業制度や資格取得制度等、人生もひっくり返って応援してもらえる企業風土にも注目してほしいでしょうか。働くことはあなたの人生の一部分なのですから。



MESSAGE 4 ▶ 広島大学原爆放射線医科学研究所 准教授 笹谷 めぐみさん

学生時代 つねに更新される情報に魅せられて

大学生の時「我々の遺伝情報を司るDNAは、たえず損傷を受けている。細胞はこのようなDNA損傷に対し、多様な修復機構を備えて、突然変異の誘発を回避している。DNA修復機構に生まれつき異常があるとがんを発症するリスクが高くなる。」という内容の講義を聴きました。自分の細胞の中で、つねにDNA損傷と修復がくり返されているということ、また、教科書の情報は、おびただしい数の研究成果から成り立っており、今もなお、更新され続けているということに、ひどく感動したのを覚えています。その後、所属した研究室で、紫外線により誘発された突然変異を実際に自分の目で観察したときの感動はいまでも鮮明です。それから現在に至るまで、DNA損傷に対する修復機構、突然変異、発がんの誘発機構解明研究に魅了され続けています。

研究 真理を探究する過程が自分を作っている

研究は真理の探求であり知的好奇心の追求である——これは、私の尊敬する先輩がよくおっしゃっていた言葉です。自分がある研究データを出したとして、データそのものは真実かもしれないけれど、自分が解き明かしたい真理を証明していないかもしれない。研究とは、自分が出した実験データについて、他の実験データとの整合性を考えつつ、パズルのピースのように正しい位置に置いていくという作業のくり返しです。時として、実験結果が、自分が思ってもいない真理と結びつくことがあります。この点と点がつながった瞬間の感動は、研究をやっている者でなければ味わえないものであり、研究の醍醐味だと思います。

研究というものに触れてから、もう20年近く。研究は、自分の一番近いところにおいて、物事に対するとらえ方や考え方といった価値観を作り上げてくれているものであると感じています。先日の講演で、ある先生が、「自分が学生時代、研究者に向いているのか悩んでいた時に、周りの先生から、『職が人をつくるんだ』という言葉いただいた」とおっしゃっていましたが、まさにその通りだと思います。

学生の皆さんへ やりたいことに向きあって

自分を振り返ってみて、何とも行き当たりばったりの人生であるような気がしています。ただ、行き当たりばったりではありますが、自分のやりたいことに向き合い続け、その中で出会った周りの人達から刺激や影響を受け、支えられながら進んできました。そういった人生もあっていいのではないかと思います。博士課程時代の恩師から「研究が好きだという気持ちがあれば、一生研究を続けられる」という言葉を何度もいただきました。当時は、研究を好きなのは当たり前で、先生の言葉の意味が理解できなかったけれど、今になって、好きだという情熱を継続する力の大切さを実感しています。

やりたいと思うこと、それを楽しいと思う瞬間があれば、躊躇せず、第一歩を踏み出してほしい。そして、自分の行動に責任を持ちながら、無我夢中で取り組んでほしい。何をやるにしても、好きなことでなければ続きません。どんな人生であっても、楽しいことばかりではなく、想像もしない苦労に出会うことがあります。苦しむのであれば、自分のやりたい道を選び、それに対して真摯に向き合ってください。その中で、周りの人への感謝の気持ちを忘れず、みずから下した決断を受け入れる、そんな生き方をしてほしいと切に願います。

6 男女共同参画に関する様々な法など

日本国憲法

法の下での平等を定める第14条第1項で、性別に基づく「差別」も禁じています。また、第24条第1項では、婚姻が両性の合意のみに基づいて成立し、夫婦の協力により維持されなければならないこと、その基本として「夫婦は同等の権利を有すること」を定めています。同条第2項は、配偶者の選択、財産権、相続、住居の選定、離婚並びに婚姻及び家族に関するその他の事項に関して、法律は、「個人の尊厳」と「両性の本質的平等」に立脚して制定されなければならないと述べています。

男女共同参画社会基本法

男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現をめざすことが定められています。国や地方公共団体に、男女共同参画社会形成の促進のための施策を策定し実施することを求めており、国の施策には積極的差別改善措置も含まれます。

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(男女雇用機会均等法)

事業主が、男女労働者を、募集や採用、配置(業務の配分及び権限の付与を含む)、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇といった雇用のあらゆる場面で差別をおこなうことを禁止しています。また、間接差別(たとえば、合理的な理由がなく、募集において身長170cm以上という条件をつけること)、妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いも禁止しています。同法は事業主にセクシャル・ハラスメント(性的性質に対するものも含む)や妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置を講じることも求めています。

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(育児・介護休業法)

男女ともに休暇や短時間勤務がとれるように雇用環境を整備することを事業主に義務づけ、また労働者又はその配偶者が妊娠・出産した場合、家族を介護していることを知った場合に、当該労働者に対して、個別に育児休業・介護休業等に関する定めを周知するように努めることを求めています。

労働基準法

第4条は、使用者が女性労働者であることを理由として「賃金差別」をすることを禁止しています。

次世代育成支援対策推進法

事業主に子育てに関する雇用環境や労働条件の整備のための行動計画を策定させ、支援も行っています。

配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律(DV防止法)

DV(配偶者や恋人からの虐待)相談に関する法律です。

ストーカー行為等の規制等に関する法律(ストーカー規制法)

つきまとい等及びその繰り返しによるストーカー行為を規則、処罰しています。

性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律(性同一性障害特例法)

法律上(戸籍上)の性別変更を一定の要件の下で認める法律です。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)

働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が事業主(国や地方公共団体、民間企業等)に義務づけられた法律です。

政治分野における男女共同参画の推進に関する法律

この法律は、衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指すことなどを基本原則とし、国・地方公共団体の責務や、政党等が所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数について目標を定める等、自主的に取り組むよう努めることなどを定めています。