

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～

平成 29 年 3 月

広島大学 男女共同参画推進室

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年10月17日

広島大学

目次

1. はじめに	1
2. 広島大学の教員からみなさんへのメッセージ	2
2-1. 研究者への軌跡	2
2-1-1 興味を持ち続ける	2
2-1-2 化学の研究者としてのワークライフバランス	3
2-1-3 好きなことを、知りたい	4
2-1-4 研究の味は蜜の味。一度味わうとやめられません。あなたもいかが？	6
2-1-5 大きな野望へ地道な研究	9
2-1-6 素粒子の研究者として	10
2-1-7 今しかできないこと、自分にしかできないこと	11
2-1-8 研究者への道	13
2-1-9 小学校教員志望がいつのまにか	16
2-1-10 一つ一つ乗り越える	17
2-1-11 知ることの楽しさを求めて・子育てこそ不可欠	18
2-1-12 自分らしくマイペースで生きる	21
2-2. なぜ大学で、男女共同参画？	22
3. 日本社会全体では、どんな動きがあるのか？	24
3-1. 実情	24
3-2. 関連する法律や政策など	26
3-2-1 ジェンダー関連全般	26
3-2-2 積極的差別是正措置 関連	29
3-3. 講義メモ「ジェンダーとは何か」	37
3-3-1 性差をどう考える？	37
3-3-2 ジェンダーには多様性がある	42
3-3-3 「個体差」と「傾向差」	43
3-3-4 性差は社会環境に影響されて作られる	44
3-3-5 社会規範としてジェンダーを考える	45

3-3-6	人間，必ずしも男女二つに分けきることはできない	46
3-3-7	そして男女共同参画は，「男性問題」	46
3-4	講義メモ「労働とジェンダー」	48
3-4-1	「男は仕事，女は家庭」は近代産業社会の産物	48
3-4-2	女性の働き方の変化	49
3-4-3	無償労働としての家事労働	51
3-4-4	「ワーク・ライフ・バランス」の取り組み	52
4	日本の大学・学会の現状はどうか？	54
4-1	実情	54
4-2	日本のアカデミック・コミュニティのとりくみ	58
4-2-1	“学者の国会”，日本学術会議の動き	58
4-2-2	「科学技術政策」との関係	60
4-2-3	男女共同参画学協会連絡会	61
4-3	「旧女性研究者支援モデル育成」プログラム	62
4-4	女性研究者研究活動支援事業	64
4-5	「女性研究者養成システム改革加速」プログラム	66
4-6	講義メモ「科学とジェンダー」	68
4-6-1	ジェンダーによって研究対象が限定される	68
4-6-2	ジェンダーによって研究結果が偏る	68
4-6-3	科学者もジェンダー規範から自由ではない	68
5	広島大学では何を始めようとしているのか？	70
5-1	それは「猫の手プロジェクト」から始まった	70
5-2	広島大学における男女共同参画の取り組み	72
5-2-1	広島大学における男女共同参画とは	72
5-2-2	広島大学における男女共同参画の取組み年表	78
5-2-3	広島大学における男女共同参画推進体制	91

5-3. 広島大学が推進するプロジェクト	92
5-3-1 リーダーシップを育む広大型女性研究者支援	92
5-3-2 広大システム改革による女性研究者活躍促進	93
5-3-3 女性研究者研究活動支援事業（拠点型）	94
5-3-4 広島大学は何を目指しているのか？	94
5-4. 広島大学の男女共同参画関連科目	95
5-4-1 男女共同参画を理解するために	95
5-4-2 男女共同参画推進を支援するために	99
6. 広島大学における女性の歩み	102
6-1. 女子教育の歴史（広島大学の創立まで）	102
6-2. 広島大学の女性の教授	104
6-3. 広島大学の女子学生数	107
6-4. 広島大学の女性教員	113
6-5. 広島大学の女性職員	114
7. 広島大学・基礎データ集（平成28年5月1日現在）	115
7-1. 職種別，本給表別在職状況	115
7-2. 役員等	115
7-3. 教職員の職名別在職状況	116
7-4. 全学委員会	118
7-5. 学部学生および大学院生	118
8. 参考文献	121

本冊子は、多くの方々の協力によって作成することができました。主な執筆分担・協力者をここに記載します。

執筆分担

- (全体) 相田 美砂子 (広島大学大学院理学研究科)
- (第3章) 横山 美栄子 (広島大学ハラスメント相談室)
- (第3・4章) 北仲 千里 (広島大学ハラスメント相談室)
- (第4・5章) 坂田 桐子 (広島大学大学院総合科学研究科)
- (第5章) 田島 文子 (ミュンヘン大学地球科学部)
- (第5章) 中坪 敬子 (広島大学大学院理学研究科)
- (第5章) 広島大学男女共同参画推進室スタッフ

協力

- 広島大学 財務・総務室人事部人事グループ
- 広島大学 教育室教育部教育支援グループ
- 広島大学 文書館

1. はじめに

「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、各自の個性を伸ばせる社会、そして、男女が家庭、学校、職場、地域など社会のさまざまな場面で、同等の権利と責任をもって意思決定し実行する社会のことです。しかし、残念ながら日本における男女共同参画は十分に実現されているとは言えません。政治や組織において、意思決定の権限をもつポジションに占める女性の割合は、現在でも非常に少ないままです。一方、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。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、男女共同参画推進室を平成 19 年に設置し、積極的に男女共同参画を推進する体制を作りました。大学生の皆さんは、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。そのような時をきっかけに、大学生活の中で「ジェンダー」と「男女共同参画」について考えていただくと共に、性別にかかわらず、オンリーワンの自分らしい人生を歩むために何をすればよいのか、是非考えていただきたいと願っています。

本書は、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の歩みと現状をまとめたものです。本書には、「講義メモ」として、男女共同参画という考え方の中核となる「ジェンダー」について解説した部分もあります。この 1 冊には、男女共同参画を理解する上で必要な基本的情報と知識がまとめられているのです。本書が、みなさんが自分なりの人生を歩むためのきっかけとなることを期待しています。

平成 29 年 3 月 1 日

広島大学 男女共同参画推進室長

広島大学 副理事（男女共同参画担当）

森永 康子

2. 広島大学の教員からみなさんへのメッセージ

広島大学では、約 1500 人の教員が、最先端の研究をすすめながら、その基礎となる学問分野の教育に、また、次代を担う人材の養成にたずさわっています。研究者という自分の道を歩んでいる人生の先輩からみなさんへのメッセージをお送りします。

2-1. 研究者への軌跡

2-1-1 興味を持ち続ける

氏名	三浦 道子
配属先	広島大学 HiSIM 研究センター
職名	特任教授
専門分野	半導体トランジスタ



大学1年生の秋、クラブ活動を終えて暗くなって帰っている時に、図書館からかばんを下げて出て来られた初老の小柄な女性を見かけました。この方は、荘司雅子教育学部教授ということと一緒に帰っていた教育学部の友人から聞きました。その時はすごいなと思ったこと以外に、彼女を目指したいなど思いもしませんでした。静かな、謙虚な方だったと記憶しています。

その後、何かをちゃんと知りたいという願いにつられて博士課程まで進み、その頃には、何故結晶が同じ元素で出来ていながら、全く異なるように見えるのだろうという疑問を解明してみたいと思うようになりました。

博士になった後に、結晶分野で有名なドイツ・マックスプランク研究所にトランクターつ下げて出掛けました。ここには同じような仲間が世界中から集まっており、いろいろな考えでいろいろやっていることが面白かったです。このような連中と一緒にご飯を食べたり、お茶を飲みながら議論したりしながらじわじわと、研究ということが私の仕事と思えるようになってきました。

会社の研究所に移ってからは、研究の対象は結晶からトランジスタに変わりましたが、それでも、勝手気ままに動いているように見える電子は、本当は何によって動かされているのだろうかという疑問を続けました。今では学生達と、分かったことをコンピュータプログラムという形にまとめて、世界に発信しています。これが世界のあちこちで使われて、様々な製品を生み出す支えになっています。世界中から問い合わせのメールが来ま

2. 広島大学の教員からみなさんへのメッセージ

す。間違っているという指摘を受けることもあります。そんな時には、とことん議論することによって、お互いに正しいことを理解し合います。

研究者になることは大変で、いろいろな楽しいことを諦めないといけないと思うのは正しくありません。人間は普通の生活をしている中で、何故だろう、面白い、といつも感じています。私は今、数十年後に庄司雅子先生の後をたどっていますが、諦めなければ、興味を持ち続ければ、自然とそんな道を歩むことになると思います。

2-1-2 化学の研究者としてのワークライフバランス

氏名	相田 美砂子
配属先	広島大学 大学院理学研究科 化学専攻
職名	教授
専門分野	量子化学, 物理化学, 生物物理



研究者を目指したのではなく、気がつかないうちに研究者への道を歩み始めていた、というのが正しいと思います。大学に入るときに化学科を選んだ時は、とくに化学が好き、というわけではなく、むしろ数学の方が好きでした。そのせいか、学部4年生のときに研究室を選ぶとき、実験系ではなく、当然のように理論系を選びました。その後も、とくに研究職をめざしたのではなく、ただ、そのときのテーマがおもしろいから一生懸命取り組んだだけでした。修士課程修了後、国立の研究所に研究職として就職するめぐり合わせがあったので、そこに就職しました。このように書くと、いい加減に過ごしてきたかのように聞こえるかもしれませんが、そうではありません。人生は先の方までは見通すことはできないのだから、その時その時に、一生懸命頑張る、というのが私の基本スタンスです。国立の研究所でいろいろな先輩の研究者に「厳しく」鍛えられて、少々のことにはへこたれない強い気持ちを身につけさせていただきました。研究所に就職後、約7年で理学博士の学位を取得しました。その頃には、自分を「研究者」だと言えるようになっていました。

人生における「ワークライフバランス」は、人それぞれに違っているものだろうと思います。私は、在学中に結婚していましたが、研究一筋の20歳代を過ごしました。学位授与式の後2ヶ月ほどの頃に出産し、産休以外は休みをとらず研究に戻りました。所属機関内に保育園があったので、そこに子どもを預けました。子どもが1歳半から4歳半までの3年間、家族で（子連れで）アメリカの研究所に研究者として滞在し、帰国後は、元の研究所に戻り、研究所の近くの区立の保育園に子どもをあずけました。お迎えは、私か夫のどちらかが、必ず夕方5時過ぎに行きました。このように、出産後約10

2. 広島大学の教員からみなさんへのメッセージ

年間は、子ども優先の生活パターンにしました。子どもが10歳になった頃から後は、どちらかという仕事優先の生活パターンにし、現在は、完全に仕事最優先の日々を過ごしています。

子どもは3歳までは母親が育てるべきだ、という考え方があるようですが、私は必ずしもそうは思いません。保育園で、小さい頃からさまざまな関わりをもって育った方がよいということもありえます。ただ、ここで、とても大事なことは、そのときに、子どもを裏切らないこと、親を信じる気持ちを持たせることです。

子どもが親を本当に必要とする、その子の人生の最初の数年間に、その子が、親を信じる気持ちを持つこと、絶対に夕方迎えに来てくれる、という信頼感を持つことが、その後の、その子の人生を決める、といっても過言ではないと私は思います。子どもを保育園に預けることに罪悪感を持つ必要は全くありません。しかし、いつ迎えにくるのかわからない、という不信感を植え付けてしまっはいけません。親を信じる気持ちを持つことができないと、いつまでも、その子は精神的に自立できない、ということになりかねません。

私は研究者という道を歩み始めていましたが、結婚も出産も、人生の一場面であり、私の研究者としての歩みを妨げるものではありませんでした。もちろん、夫にも子どもにも感謝の気持ちを持っていますが、人生を協力しあうのは、「あたりまえ」のことです。私も家族に協力し、家族も私に協力してくれる、これは「あたりまえ」のことです。これらが「あたりまえ」といえるような、そのような人生の伴侶を得ることは、人生におけるさまざまな選択のうちの一つです。

2-1-3 好きなことを、知りたい

氏名	中坪 敬子
配属先	広島大学 大学院理学研究科 数理分子生命理学専攻
職名	助教
専門分野	発生生物学



生物学の研究者になった理由は、一言でいえば、もの心ついた時から生き物が好きだったこと、そしてそれを励ましてくれた人々との出会いがあって、私の生き物好きのアンテナを今日まで出し続けていられたことだと思います。

生き物に関する最初の思い出は、3歳の頃、親戚から送られてきた絵本でした。物語の絵本の中に1冊、身の回りの風景の中に生き物が描かれた本が入っていて、本のペー

2. 広島大学の教員からみなさんへのメッセージ

ジをめぐっては、お散歩気分には浸っていました。特にギフチョウやキタテハといった玄人好みの蝶のページが好きで、しまいには、本がぼろぼろになり、父が何度か製本しなおしてくれました。実際に生き物に触れるようになったのは、幼稚園の時でした。引越した家の前が県立公園に隣接する森で、本の中でしか知らなかった生き物の世界がそこにありました。

小学校に入学して、最初の出会がありました。担任の M 先生です。M 先生は、本当は天文学が専門でしたが、1 年生に星の話をする機会はなかったのでしょうか、生物を熱心に教えてくださいました。教室には、池のような大きな水槽の中に生き物があふれていて、花壇には、多くの季節の花が植えられていました。何よりもありがたかったのは、私が発する生き物に関する質問に面倒くさがらずによく答えてくださったことです。私もそれがうれしくて、押し花標本を作ったり、観察日記をもって行ったりしました。M 先生は、私が 3 年生になる時に転勤されましたが、「生物を好きな気持ちを大切に。将来、生物の研究ができるといいですね」という一言が、その後の励みになりました。

私の生物好きは、中学高校を経ても変わらず、早稲田大学で生物学を学ぶことになりました。大学 2 年生の夏休みに、館山のお茶の水女子大学の臨海実験所で臨海実習に参加したことが、私が発生生物学を専攻する契機となりました。実習は、菊山榮教授による磯の生物の系統分類と安増郁夫教授によるウニを中心とした棘皮動物の発生でした。多くの分類門に属する海産生物にふれて、私達学生は、生物の進化と多様性について実感させられました。とりわけ、私を魅了したのが、ウニの発生実習でした。卵と精子を顕微鏡下で混ぜると、精子の侵入点から受精膜があがり、それまで眠っていた卵が約 1 時間ごとに卵割を繰り返すようになります。半日後には、中空のボール状の胞胚が、受精膜を溶かして泳ぎだし、実習室のあちこちから、喚声があがりました。その後、胚は原腸が陥入し、プルテウス幼生へと劇的に形態を変えていきました。その間、たったの 2 日間でした。実験所のすぐ前には、太平洋の波が打ち寄せる砂浜が広がっていましたが、私は目の前で刻一刻形を変えていくウニの発生の美しいドラマに夢中になって、顕微鏡を夜半まで覗いていました。そして、発生過程における細胞の運命や分化を決定する仕組みや細胞の移動や形態の変化を司る形態形成運動の機構を知りたいと思うようになりました。実験所では、また、海産生物の研究者の方から、館山の臨海実験所がアメリカ人の発生生物学者である団ジーン先生のご尽力で設立されたこと、発生学の分野では女性の研究者が多いことを伺ったことも心に残りました。

卒業研究では、迷わず安増先生の研究室の門をたたきました。当時、安増先生は日本動物学会の学会賞を受賞され、ウニの受精とエネルギー代謝の研究に力を注がれていました。ウニの発生の形態形成機構を知りたい私は、動植物軸に沿った胚の領域化を Li^+ や代謝阻害剤で胚を処理して解析しました。幸い先輩達の研究蓄積があり、内中胚葉の

2. 広島大学の教員からみなさんへのメッセージ

領域化には、16-64 細胞期と孵化後の胞胚期が重要であることがわかり、2編の論文を修士課程の修了までにまとめることができました。しかし、実際何の因子が関与しているのかは解らずじまいで、ウニの形態形成機構を知りたいという思いとはほど遠い状況でした。

さて、生物学の研究者として生きていくためには、車でいえば、運転免許に相当する博士の学位が必要になります。ポストク制度が今日ほど整備されていなかった当時、アルバイトで生計をたてながら研究を続けている先輩が多かった上に、博士号を取得した女性は早稲田大学の生物学教室にはいませんでした。将来の見通しもなく、体力も自信もないが、研究を続けたい私は、ある日思い切って博士課程への進学について安増先生に尋ねました。研究方向に関するディスカッション後、先生は学位を出す条件を二つ出しました。一つ目は「できれば平均的男性の2倍論文を書くこと」で、ああやっぱりという気持ちでしたが、二つ目が驚きでした。「結婚すること。」目が点になりました。安増先生は、個人的見解との前置きをされて、一度しかない人生、研究だけではもったいない、本当に研究が好きならば、子育てをしながらでも続けようとするし、続けられる。そういう人生を送っている人のほうが、研究だけの人よりも素晴らしいと思うとおっしゃり、実例をあげられました。実際、ウニの研究者には、子育てをしながら研究を続けている人が多くいました。この時の会話は、研究者の人生を特別に考えていた私の肩の力を抜いてくれたように思います。私は、博士課程入学直前に、ウニの骨片形成機構の解析により中胚葉の分化マーカーを探す方向に研究テーマを変えて、学位を取得しました。安増先生と話した二つ目の条件をクリアしたのは学位を取得した後のことでした。

「生き物のこと、知りたいこと、いーっぱいあるんだ!」、小学生だった息子が毎日発する質問に答えながら、今日まで、研究者の原点は、好きなことを知りたいと思う気持ちだと思っています。

2-1-4 研究の味は蜜の味。一度味わうとやめられません。あなたもいかが？

氏名	大池 真知子
配属先	広島大学 大学院総合科学研究科 文明科学部門社会文明研究講座
職名	准教授
専門分野	アフリカ文学, ジェンダー学



研究者としての原風景は、幼いころ毎週通った市立図書館です。当時私はまだ3歳で、「図書館」のことを「とこしゃん」と言って笑われ、いたくプライドを傷つけられたこ

2. 広島大学の教員からみなさんへのメッセージ

とを覚えています。その「とこしゃん」には、幼い私からすると信じられないほど沢山の本があり、子ども、学生、大人が本を読むという目的のために集まっていました。この静謐な空間は、本と学問にたいする親しみと畏敬の念を私のなかに育んだと思います。

物心ついて文学少女になった私は、高校時代に将来の職業を考えるにあたって、出版業界に進みたいと考えました。大好きな本について語れるような職業は、それぐらしか思いつきませんでしたから。反抗的だったせい、私は学校という制度が大嫌いで、大学に勤めることはまったく考えていませんでした。

研究の道に進もうと決めたのは、大学4年生のころです。3年生のとき、私はひどいアトピー性皮膚炎を患い、大学病院に入院しました。退院して復学すると、友人は化粧をして、パーマをかけ、ストッキングをはいている。そのころの自分にはできないことだらけです。まともに企業に就職するのは無理かもしれないと、そのとき思いました。そのうちに同級生がリクルートスーツに身を包み、企業面接の練習などするようになると、ひどく距離を感じ、先輩の大学院生に相談しました。すると「企業もいいかもしれないと、ほんのちょっとでも思うなら、企業に就職したほうがいい」と言われ、ぜんぜんその気がない自分に気づき、あきらめて大学院に入院したわけです。そういう意味で、私は、企業中心の競争社会の落伍者かもしれません。

ただし急いで付け加えますが、最近では、修士（博士前期）課程を修了して企業や役所に就職するという人もいて、私の時代ほど、大学院が社会から隔絶した世界ではなくなりつつあります。ですから、勉強が好きで、学部よりももう少し深く学んでから就職したいといった人にも、大学院進学をお勧めします。

さて、大学院に進んで、学問上、二つの重要な出会いがありました。フェミニズムとアフリカ文学との出会いです。私はもともと、女性解放にはまったく興味がなく、フェミニズムに対しては「うるさいおばさんがプラカード持って騒いでる」ぐらいのイメージしかありませんでした。しかしフェミニズム文学批評をつうじて、自分が今まで男として作品を読んできたことに気づかされ、衝撃を受けました。つまり、小説で主人公が、友情や恋愛や師弟関係を経て成長する場合、少女と少年ではまったく違う経験をするはずですが、私は女であるにもかかわらず、何の疑問もなく、主人公の少年に自己を投影し、彼の成長を追体験していたのです。この点に気づいたうえで作品を読み返してみると、作品にあらたな次元が生まれ、とても新鮮でした。ジェンダーという補助線を入れて読むだけで、同じ作品のなかに別の世界が見えてくる——私はそれに夢中になり、学問的に読むことの醍醐味を知りました。

もう一つはアフリカ文学との出会いです。私の大学院時代、英文学が英語文学へと変容し、イギリス、アメリカ文学だけでなく、オーストラリア、アフリカ、マレー文学など、英語で書かれたさまざまな文学も英文学研究の対象となりつつありました。私はち

2. 広島大学の教員からみなさんへのメッセージ

ようど、ガーナ人のパートナーと結婚を決めたころでしたので、ためしにアフリカ文学を読んでみたところ、とても面白かったのです。同時代の英米文学では、すべてが書かれてしまったというあきらめの境地のなかで作品が書かれていましたが、アフリカ文学では、書かれるべき物語を書くという使命感のもと作品が書かれていました。これほど力のある作品が書かれているのに、文学ファンである大学院の友人ですら、誰一人としてアフリカ文学を知らなかったし、知ったとしても、アフリカ文学を専門にするには躊躇したでしょう。私にはこの文学を伝える使命があると、そのときに強く感じました。

というわけで、アフリカ文学で植民地化と近代化の歴史が語られる際、女性作家と男性作家でどう違うか、という比較研究が、私の博士論文のテーマとなりました。博士号を取得してから半年後に、広島大学の総合科学部に就職しました。総合科学部は脱領域的などころで、私もどんどんまともな文学研究から逸脱し、今は、HIV／エイズが小説、テレビドラマ、演劇、映画でどう描かれ、エイズの運動にどう応用されているかが、研究テーマとなっています。ごく最近行ったウガンダの現地調査では、HIVに感染した村の女たちが、自分の子どもに宛てて、家族のしきたりや子どもへの想いを書き残す「メモリーブック」を読んだのですが、文学が生まれる現場を目撃したような気がして、ぞくぞくしました。やられていないこと、やられるべきことがたくさんあるのに、自分の時間も能力も足りない。焦ります。

というわけで、研究者への道を消極的に選択したように先ほど書きましたが、じっさいさわってみると研究の味は蜜の味。わからないことを持続的に考え、考えして、ひらめいて光がさすときの興奮や、文章に少しずつ手を入れることで、自分の思考や作品の意味がくっきりと立ち上がってくる不思議は、一度味わってしまうともう、堅気の道には戻れません。研究者になりたい方、そのところは十分に気をつけてください。

以上、私の研究内容について書いてきましたが、研究者を目指す人にとってより切実なのは、経済的なことかもしれません。私の場合、大学院時代は奨学金を借りていました。博士後期からは非常勤講師も勤めました。また、そのころ結婚もしたので、パートナーがフルタイムで働くことで、生活は安定していました。博士号取得後、広島大学の講師の職が見つかり、東京から単身赴任をしました。しばらくしてパートナーを広島に呼び寄せましたが、そのせいで彼はキャリアを思うように築けていないので、責任を感じています。男女共同参画は難しいものです。

また、私は女性研究者には珍しく、結婚しただけでなく子どもも産みました。パートナーを広島に呼んですぐのことです。今はまだ、子どもも小さいので手がかかりますが、子どものおかげで地域の人と親しくなり、研究以外の世界が広がったので、それはそれでよしとしています。子どもという存在は、大人社会のなかの異文化なので、おもしろい発見もありますし。結婚も出産もせずに研究に打ち込んでいたら、どれほどの境地に

2. 広島大学の教員からみなさんへのメッセージ

達することができたのかはわかりませんが、ないものねだりも建設的ではないので、自分の置かれた環境でできるだけの成果を挙げたいと今は思っています。

2-1-5 大きな野望へ地道な研究

氏名	濱生 こずえ
配属先	広島大学 大学院理学研究科 生物科学専攻
職名	准教授
専門分野	細胞生物学



動物や植物、細菌やバクテリアに至る全ての生物の基本単位は細胞である。私達ヒトの体は約 60 兆個の細胞から構成されているが、元々は受精卵という 1 つの細胞から始まる。この 1 つの受精卵がどのようにして 60 兆個もの細胞が集まった生物体になるのか？・・・・それは、細胞分裂が起こるからである。しかし、常に細胞分裂を続けているわけではない。発生が進むと細胞が分化し、細胞分裂が停止するのである。

細胞分裂とは、例外もあるが、1 つの細胞が 2 つの細胞になることである。この過程で、DNA 合成や染色体分離、細胞質分裂が起こる。これらの現象は、動物細胞も植物細胞も共通している現象であるが、細胞質分裂の様式は動物と植物で異なっていると考えられている。動物は細胞の外側から細胞膜がくびれていくのに対して、植物は細胞の内部に細胞板が形成される。これらのことは、高校生物の教科書にも記載されている。

DNA 合成はどのようにして行われるのか？染色体分離はどのようにして起こるのか？細胞質分裂はどのようにして引き起こされるのか？教科書では、あたかも既に明らかにされているかのように記載されているが、これらの答えはまだ分かっていないのである。私は、上述の疑問の中でも特に、動物の細胞質分裂がどのようにして引き起こされるのかについて研究を行っている。

動物の細胞質分裂時には、細胞の赤道面にアクチンとミオシンから構成される収縮環と呼ばれる構造体が形成され、収縮環が収縮することにより細胞がくびれていくことがこれまでの研究で明らかにされている。しかし、収縮環がどのようにして形成され、どのように収縮し、どのように消失するのかについては明らかにされていない。私達の研究室では、活性化されたミオシンが収縮環に存在していることや、ミオシンを活性化する蛋白質（キナーゼ）が収縮環に存在していることを明らかにした。また、ミオシンの活性阻害剤やキナーゼ阻害剤を細胞に処理すると、細胞分裂が阻害されることを明らかにしている。現在は、ミオシンを収縮環の領域に運ぶ因子について検討を行っている。私達が細胞分裂の仕組みを明らかにすれば、細胞分裂をコントロールすることが出来る

2. 広島大学の教員からみなさんへのメッセージ

ようになり、癌の予防や治療に役立つと考えている。私は、大きな野望を持ちつつ、地道に研究を行っている。

2-1-6 素粒子の研究者として

氏名	高橋 徹
配属先	広島大学 大学院先端物質科学研究科 量子物質科学専攻
職名	准教授
専門分野	高エネルギー物理学とその周辺



最初に、素粒子物理学に興味を持ったのは、小学校のころ、湯川秀樹博士の伝記を読んだ時だと思います。中学、高校の頃は、電気工作も好きで、工学部の電気工学科に進学することも考えていましたが、結局名古屋大学の理学部へ進学しました。多くの大学でそうであるように、名古屋大学でも4年生になると研究室へ配属されます。そのときに、素粒子実験（高エネルギー物理学と言います）研究室に入りました。

大学院生の頃は、茨城県にある高エネルギー物理学研究所（現高エネルギー物理学研究機構）で世界最高エネルギーの加速器“トリスタン”の建設が進んでおり、私の所属していた研究室はその中のトパーズの言う名前の実験グループに参加していました。とても運の良いことに、大学院前期課程の時はその実験装置の建設、（実験装置といっても4階建てのビルくらいの大きさで、重さも1000トン超ですから、まさに建設です。）後期課程では、世界最高エネルギーの実験データを使った解析に携わることができました。

トリスタン実験で学位を取得したちょうどその頃、私のいた研究室は米国のスタンフォード線形加速器センター（Stanford Linear Accelerator Center, 通称SLAC（スラック）現SLAC国立加速器研究所）で開始されようとしていた次の大型加速器実験を始めていました。そこで、その実験に参加するため、博士研究員として米国へ行きました。SLACはその名前からも分かるように、スタンフォード大学の附属研究所で、カリフォルニア州のサンフランシスコ郊外にあります。とても気候がよく、4年ほど楽しく研究生活を送っていました。そのまま米国に居続けるかどうか考えていたのですが、広島大学で教員を公募していることを知り、応募したところ運よく採用してもらい、現在に至っています。

広島大学にきてからは、大型の加速器実験からしばらく遠ざかっていましたが、また最近大型加速器計画（国際リニアコライダー）に力をいれ、国内外を飛び回っています。

2-1-7 今しかできないこと、自分にしかできないこと

氏名	中矢 礼美
配属先	広島大学 大学院国際協力研究科
職名	准教授
専門分野	比較国際教育学



私の経歴は、研究者として輝かしいものではありませんが、一つのケースとして読んでいただき、何かの参考になれば幸いです。

私は、高校生の時から、研究職こそ自分の職業だと思っていました。周囲にそのような人がいたわけではありませんでした。一つのことを深く考えていくこと、それを文章にすることが大好きでした。幼少期から、負けん気が強く、「男の子」のように振る舞い、強く、賢くなろうと努めていました。小学校時代は伝記が大好きで、それらの本を通して、「人のために生涯をささげる」のが、目指すべき姿であると思うようになりました。地元の愛媛大学教育学部に入学した当時は、アメリカ留学ばかり考えていたのですが、アフリカやアジアからの外国人や留学生との交流を通して、先進国に住む自分の傲慢さ、浅はかさを痛感し、世界の不条理を解消することに貢献したいと強く思うようになりました。特にインドネシアの友人から「日本人が、インドネシアを植民地支配していたって、知ってた？」と言われた時は、大きなショックを受けました。すぐに自宅に帰って高校時代の世界史の教科書を読み返し、さらに図書館でインドネシアについて書かれている書物を読みあさりました。次第に、インドネシアという国家の成立、国民形成、文化の多様性・特殊性、学校教育の社会的機能としての影響力など、興味が広がっていきました。そして、開発途上国と日本の発展における学校教育の機能について社会的に比較分析したいと思うようになり、大学2年生からは卒業論文にとりかかり始めました。同時に大学院の試験勉強も始めました。学部時代の指導教官である田中毎実先生は、教育哲学研究者でしたが、畑違いのインドネシア教育の研究を応援してくださいました。田中先生は、一を話せば十のことを汲み取って言語化して下さり、指導をしてくださる先生で、指導を受ける度にその賢さと懐の深さに感動していました。そして、「研究者」だけでなく、すばらしい教育者になりたいと思うようになりました。「研究とは、見えないものを人々に分かりやすく、見えるようにすること」「人生も研究もバランス感覚がもっとも重要」「子どもを抱っこできるのは、今だけ。思う存分子どもと接し、幸せを感じなさい」という先生のお言葉は、いつも思い出す言葉です。お見通しなのです。

また、家族も力強い応援者です。開発途上国の発展に貢献したいと話したとき、母には「あなたが井戸を掘りに行っても、せいぜい数ははしれている。そのような志を持つ人

2. 広島大学の教員からみなさんへのメッセージ

間を育てるほうが効率的。それがあなたにしかできないこと」だと教えられました。大学院に行くことを両親にお願いしたときは、アルバイトで諸費用も稼いでいましたし、猛勉強の様子も国際交流活動も見ていたので、さほど驚かれることも反対されることもありませんでした。しかし、一つだけ条件がありました。それは「結婚すること」でした。両親も、仕事と家庭の両立とバランスを強調していました。

インドネシア研究を教育分野で行うために、広島大学の比較教育学研究室に入ってから、アルバイトと勉強に明け暮れました。親に迷惑を掛けないようにするため、一日も早く博士号をとる努力をしました。博士課程後期では、文部科学省の奨学金を受けて1年間留学という名目で現地調査に入り、帰国してからは学術振興会の特別研究員として研究費を受けることができるようになり、1年間は博士論文の執筆に集中することができました。大学院時代は、本当にトントン拍子で事は運びました。もちろん、家族、先生、インドネシア留学中に知り合った人たち、友人（現在の夫）による支援は膨大なものでした。指導学生でもないのに毎週インドネシア語の翻訳指導をしてくださった文化人類学研究者の小池誠先生、研究者の奥ゆかしい姿を見せてくださった故西村重夫先生、とにかく叱咤激励を続けてくださった指導教官、貧乏学生をいつも居候させてくださったインドネシアの人々、論文をいつも丁寧に読んでコメントをくれた友人たち。すべての人のおかげで、博士号取得にまでこぎつけました。

しかし、それと就職は別です。やっと広島大学の留学生センターに就職させていただけることになりました。しかしそれが決まったのは、長女の出産時。出産後2ヶ月で初就職という状況に苦しみました。また、就職してからは留学生支援活動が中心となり、研究時間は全く取れない状況が続いて、自分は「研究者」「教育者」なのだろうか、と首をかしげることが多くなりました。しかし、その状況も教育学研究科で大学院生の指導を受け持つようになってからは、多忙を極めながらも研究者・教育者として幸せな状況になりました。ただ、学生時代のような研究はもうできません。以前の研究は、ジャングルの中、カヌーを使って奥地の学校に入り、ベッドや布団もトイレもないような女子寮で生活しながら調査を行うというような、探検家のようなことをしていました。しかし、就職してからは十分な調査時間は取れなくなり、子どもを出産してからは命が惜しく、長期間子どもと離れることがさびしくてできなくなりました。今は、できる範囲の研究しか着手することができません。しかし、これも別の研究手法や研究テーマを考えるいい機会になったと思っています。

最近、目から鱗・の言葉は、「先生は、自分のために生きるべきだ」という学生からの進言です。インドネシアのために、日本の子どもたちのために、お世話になった指導教官のために、目の前にいる助けを求める留学生たちのために、自分の子どもが幸せでいるために、「私は、これをしてあげなければならない」と悲痛な表情で奔走してい

2. 広島大学の教員からみなさんへのメッセージ

たのではないかと反省しました。そして、極力「この仕事は、今、あるいは将来の自分のためにも、やりたいことなのか？」を自問して仕事に取り組むようにしています。そうすると、自己犠牲感がなくなり、楽しい気持ちで、前向きに、仕事も子育てもできるようになってきました。同じ事をするにしても、心の持ちようなんだなあと思います。

今は人に助けられてばかりです。去年は、1年近く病気で倒れてしまい、家族にも同僚にも学生にも大変な迷惑をかけてしまいました。それを精神的にも環境的にも研究者として再生できるように支えてくださったのは、所属を超えた学内の女性研究者のネットワークでした。横のつながりの大切さを改めて痛感しました。

大学の人員削減や予算削減による業務の大変さはもちろんですが、家庭の状況もなかなか大変です。私には、3歳と7歳の子供がいますが、両親は愛媛や鹿児島と遠く、夫も岡山へ通勤しているため、毎日目が回る忙しさです。それに、保育園のお母さん仲間もみんな過酷な状況の中で必死で子育てと仕事をやっていますから、誰かに助けてもらえるなんてことは考えたこともありませんでした。でも今は、いつも励ましてくれる女性研究者の先輩や推進室の方々が応援してくださっていると感じて、大きな安心感があります。

このテキストを読まれている女子学生のみなさんも、これから研究者を目指す中で困難な状況があるかもしれませんが、今しかできないこと、自分しかできないこと（やりたいこと）は何かを考え、信念を持って、がんばっていつてもらいたいと思います。助けてくれる人たちはたくさんいますよ。

2-1-8 研究者への道

氏名	恒松直美
配属先	広島大学 国際センター（教育交流部門）
職名	准教授
専門分野	ジェンダー研究、国際教育



私の研究者への道について考える時、多様な体験を通じて様々なことを学びながら今日に至ったように思います。現在、留学生センター教育交流部門で留学生向けの授業の担当や広島大学短期交換留学プログラムの運営・国際教育に関する業務に従事する傍ら、大学院教育学研究科で大学院生向けの授業も担当させていただいています。多様な業務をこなす中、これまでの経験すべてが多面的に役立っていることを日々感じています。全世界からの留学生、日本人学生など多くの学生と共に学ばせていただいています。

広島大学を卒業後は、民間企業に就職、その後アメリカに渡り日本語教師、そしてア

2. 広島大学の教員からみなさんへのメッセージ

リゾナ大学で大学院修士課程，オーストラリアで博士課程，教員として大学に勤務と，長い道のりを経てここまでたどり着いた感じがしています。一時は海外永住も考えていましたが，偶然広島大学留学生センター教員の公募を見つけ，2002年末に故郷である広島に帰り，2003年4月より広島大学に赴任することとなりました。私個人としては大好きな広島大学に帰ってきたことが不思議としか言いようがなく，母校にてこれまで体験してきたすべてのことを最大限に生かしていける職を与えられたことに日々感謝しながら仕事をさせていただいています。6年ずつ暮らしたアメリカとオーストラリアは第二の故郷です。今でも学会などで訪問するとなつかしく感慨もひとしおです。

私を温かく迎えてくださった多くの方々，素晴らしい先生方，そして募ってくれる留学生，多くの学生との出会い，地域の方々との交流など，多くの方々との出会いとご支援に日々感謝しています。帰国前は，また日本で暮らせるか心配していましたが，皆様の支えにより日々がんばっています。周りにいる留学生も日本社会への防波堤になってくれている面もあり，おかしい言い方ですが日本の中の海外にいるようで，半ば外国人の自分を日々守ってもらっている気持ちさえしています。留学生向けに英語で教えている「日本社会とジェンダー」という授業では，留学生から積極的に多くの質問が出てきて私自身も学ばされます。また教えることの面白さも教えてくれました。

今最も関心のあるテーマは「意識」の学際的研究で，自らの体験と興味から様々な文献を読みあさった結果出てきたテーマです。科学者も含め学術的に多くの研究者が研究に取り組んでいる大きなテーマです。スピリチュアリティという言葉を使用して説明もできますが，学術的にそれをきちんと説明しないと勘違いされてしまうので注意しなければなりません。「心」や「意識」ほど不可思議で説明が困難なものはなく，近代科学でもすべてを説明することがまだできていません。同時に「心」ほど力を持つものもないと感じています。人は心一つで立ち上がり，もう一度がんばろう，と思いますし，心一つで全くやる気を失ってしまうのです。また心一つで命がけで人を助け，また心一つでその逆のこともできます。昨年も2回ほどアメリカの学会に参加させていただきましたが，ますます研究への関心が深まると同時に，自らの勉強不足を戒め，これからも勉学を続けたいと思うに至りました。これまで勉強してきたフェミニズム理論や知識構築についての研究などすべてを駆使して学ばなければならず，課題は大きく，これからも修行を積んでいくつもりです。いつも思うのは，すべての学問はつながっていて，知りたいことは際限なく広がり，たゆまぬ努力が必要であるということです。

大学時代の学部は広島大学文学部文学科英語英文学専攻でクラブは ESS (English Speaking Society) に所属していました。今思い返すと幼く若かった自分をととても懐かしく思い出します。そのころは大学の先生になるなど夢にも思いませんでした。中学のころからとても英語が好きで，高校2年生の時から「ラジオ英会話」を聞き始めまし

2. 広島大学の教員からみなさんへのメッセージ

たが、土曜日の英語インタビューはほとんど分からず、英語が分かるようになるなんて夢だと思っていました。今でも聞き始めた週の話が‘gardening’でかわいい子供の声だったのを思い出します。その頃は自分が数年後海外で暮らすことになるなど思いもしませんでした。大学時代は一人で話す練習をしたり ESS の友達と all English だといって英語だけで話したりなどして日々努力していました。また、ESS を通じて多くの友人を得ました。英語が話せるようになりたいとがむしゃらにがんばっていた自分をなつかしく、そしてかわいくも思います。

大学卒業後は、地元の民間企業に就職し、そこで翻訳・通訳業務を行っていました。しかし、一念発起、日本を脱出し自己を試してみたいと思い、アメリカの大学で日本語の授業のアシスタントをする仕事に応募し、渡米しました。安定していた職を辞め海外に行くには自分なりに大変勇気が入りました。これが私の人生を変えることとなりますが、今思い返せば、思い切って本当によかったと思っています。もしあの決断をしなければ広島大学に教員として来ることはありませんでした。1年の予定が12年となる長い海外生活の始まりでした。

1990年夏、渡米し、カリフォルニア州の大学で、後に恩師となる Dr. Krieger のアシスタントとして2年間働くこととなります。大変人徳のあるすばらしい先生で、今年2008年10月に12年ぶりに広島で再会し、思い出話に花が咲き、私の人生を変えた1990年の出会いから約18年もの月日が流れたことが嘘のようでした。この Dr. Krieger との出会いにより、大学での授業のおもしろさを味わい、さらに勉強したいと思うようになりました。そして、University of Arizona (アメリカ) のアジア研究学部の大学院修士課程に入学することとなります。その際、それまでの日本語教師の経験を生かし、アリゾナ大学での日本語の授業を担当するティーチング・アシスタント(TA)として働き、経済的に負担なく大学院で勉強することができました。また、そこで、Dr. Bernstein というすばらしい女性の歴史学者に出会ったことにより、博士課程(Ph.D)進学を決意しました。その際の先生のいつも懇切丁寧な指導と精魂こもったアドバイスで真っ赤になって返ってきた論文を今でも忘れることができません。一生懸命に多くの Reading をこなし、毎日がんばった日々がなつかしくてなりません。

そして、1995年オーストラリアの Monash University のアジア研究学部の博士課程に進学し、博士論文を書き始めます。オーストラリアの博士課程にはコースワークがなく、数百ページの分厚い論文のみです。朝から晩まで大学院センターで論文と格闘する日々で、孤独でもあり、その際に頭の中は絶えずいろんなことへの思考でいっぱい、今思うと、考えてばかりでありあまり人間的でない毎日であったように思います。博士号(Ph.D)取得後は、通訳をしたり、大学で日本語教師をしたりしていましたが、2002年末偶然見つけた広島大学留学生センター教育交流部門の教員の公募に応募したことがきっかけ

2. 広島大学の教員からみなさんへのメッセージ

で、思いもかけず日本に帰国することとなりました。2 ヶ月後にはオーストラリアから日本に生活の拠点を移すこととなりました。人生とは不思議です。

今思えば、1990 年に海外に出てからは、いつも未知の世界が前に広がるようで、おもしろくもあり同時に大変なエネルギーのいることであったように思います。しかし、大学卒業後勤めていた会社を辞めて渡米する際に友人がしてくれた「しなくて後悔はあっても、やってみて後悔というのはないと思う」という言葉通りでした。私の例は、海外生活も混じり、民間企業での経験も混じり、少し変わった例かもしれません。自分ではほとんど自覚がないのですが、よく人から、「恒松先生はとってもユニークで情熱的（そしてとっても声が大きくてあんな声で笑う人は広大には他にいない）」と言われますが、これらのいろんな体験がそうさせているのかもしれません。でも、誰の人生も一つしかなく、みんな貴重な人生だと思っています。

人にはそれぞれ与えられた使命があり、誰の人生も無駄などなく、すべての人生にそれぞれ意味があると考えています。そして自身に起こったことをどう解釈し、意味づけをしていくかでその後の人生が作り上げられていくのだと思うのです。今興味のある意識研究にも関連して、日々のお会いに感謝しています。自分らしさを忘れないで、自身の信じた道を歩み人生を切り開いていく勇気を学生の皆さんにも持ってもらいたいと同時に、自身にもいつもそう言い聞かせています。人生は毎日が勉強で終わりなどないです。一步一步進んでいけばいいのではないのでしょうか。その時その時の自分の気持ちを大切にしてほしいと思います。今取り組んでいる研究もまだまだこれからで、今後も多くの方々に教えていただきながら前に進みたいと考えています。

2-1-9 小学校教員志望がいつのまにか

氏名	柳原 宏和
配属先	広島大学 大学院理学研究科 数学専攻 確率統計講座
職名	教授
専門分野	統計科学



私の子供の頃の夢は小学校教員になることでした。高校 1 年生のとき、私の兄が広島大学に進学していたこともあり、広島大学は教員養成に力を入れている大学であることを知りました。その頃から自分の夢が広島大学学校教育学部小学校教員養成課程（現教育学部初等教育教員養成コース）に進学して、小学校教員になるという具体的なものになりました。

2. 広島大学の教員からみなさんへのメッセージ

高校時代はバンド活動に明け暮れていたため、一浪することになりましたが、なんとか、広島大学学校教育学部小学校教員養成課程に入学することができました。学部時代は、私の兄が大学院に進学したこともあり、小学校教員にはなりたかったが博士号だけはどうしても取得したいと思っていましたが、その当時学校教育学部の大学院には博士課程前期課程だけで後期課程がありませんでした。そのため、当時の指導教官の勧めもあり、理学研究科数学専攻を受験することにしました。果たして受かるかどうか心配ではありましたが、本当にたまたま、私がゼミでこつてりと絞られた内容（今でもはっきり覚えているカイ二乗分布の特性関数に関する問題）が入試問題に出て、何とか合格することができました。広島大学大学院理学研究科数学専攻との付き合いはまさにここからはじまりました。未だに本当によく合格できたなと自分でも思います。バンドばかりに力を入れていたのでほとんど講義には出席せずに、留年ぎりぎりの大学時代でした。

その後、紆余曲折があり、いつどこで明確に気持ちが変わったかはよく覚えていませんが、気がついたら小学校教員への夢は大学教員になることにすり替わっていました。本当に人間いつどこで変わるかわからないとつくづく思います。高校生のときは将来大学の先生になっているなんて想像すらできないでしょう。いろいろなこととの出会いやその当時は回り道と思ったことにより自分は変ってきたと思っています。今はその素敵な出会いや周り道に感謝しています。

2-1-10 一つ一つ乗り越える

氏名	亀井 清華
配属先	広島大学 大学院工学研究院 情報工学専攻
職名	准教授
専門分野	分散アルゴリズム



私は元々、特に何かが得意というわけでもなく、何か特別好きなものがあつたわけでもありませんでした。

高校1年生までは何となく成績が良かった国語や社会に興味を持ち、将来は教育学部に行って文系科目の教員を目指そうと思っていました。ところが、高校2年生の頃、特に何かあつたわけではないのですが、急に理系科目の成績が伸び出して、文系科目より面白くなってきました。当時の私は、ただそれだけの理由で理系クラスに進路を変え、何かこの理系科目の力を活かせるところにと工学部の受験を決めていました。

そんな訳で、広島大学工学部第 II 類に入学した当時、私はパソコンを触ったことも

2. 広島大学の教員からみなさんへのメッセージ

なく、ただ数学が少し得意なだけでしたので、大学に入ってから成績はあまり良くはありませんでした。また、私は女子校の高校から工学部に来たので、女性だけの環境からほとんど男性だけの環境に飛び込んだわけで、人間関係に戸惑いを覚えることも多々ありました。しかし、力になってくれる友人に恵まれ、楽しい学部生時代を送ることができました。

そんな私が大学に残り、情報工学の研究者を志すようになったのは、大学4年生の時に研究室に配属され、当時の指導教官と今も研究を続けている専門分野に出会ってからでした。卒業研究で初めて分散アルゴリズムの研究をする中で、その面白さに段々に取り込んでいきました。また、途中、挫折しそうになった時もありましたが、指導教官をはじめ、研究室の先輩や仲間たちに励まされて一つの研究をやり遂げる事ができ、その経験は私にとって初めての大きな経験となりました。

大学院に進学し、そういった経験をさらに積み重ねる中で、自分も指導教官と同じように、大学に残って後輩が何かをやり遂げる手助けがしたいと思うようになりました。これが私の大学教員を目指した原点です。

私はまだ研究者としても教育者としても駆け出しで、毎日、悪戦苦闘しています。「何となく」から始まったようにも見えるこの道ですが、いつ、どんなきっかけで道が開けるか分かりません。ただ言えるのは、今いる場所で一生懸命やったとき、一つ一つの事をやり遂げていき、それを積み重ねた時に、道ができるのだと思います。

これからも悪戦苦闘を乗り越えて、研究者としても教育者としても成長していきたいと思えます。

●女子学生に対するメッセージ

今いる場所で、自分らしく一生懸命やっていくことが大事だと思います。目の前の課題は小さなものから大きなものまで様々ですが、その一つ一つを乗り越えていった時に、何かが見えてくるはずですよ。

2-1-11 知ることの楽しさを求めて・子育てこそ不可欠

氏名	小出 哲士
配属先	広島大学 ナノデバイス・バイオ融合科学研究所
職名	准教授
専門分野	集積回路設計, システム・アーキテクチャ設計, 半導体工学, 知能情報処理, コンピュータサイ エンス



2. 広島大学の教員からみなさんへのメッセージ

私が科学に興味を持ったのは、いま思い起こすと、小学校時代に読んでいた学研の科学の冊子についてくる付録を使っているような実験や採集をしたことが始まりだったと思います。当時、郵便ポストに毎月届く付録を楽しみにしていたのを思い出します。例えば食品や飲み物の性質を調べるために、付録についていた薬品をつかって夏休みの化学実験の課題をした記憶があります。昆虫採集キットもたいへんおもしろく、当時は自宅のすぐ近くに野山や川や海などもあり、いろいろな生き物を捕まえては、標本にしました。この虫はどういう構造になっているのだろう、名前は何だろう、当時家にあった百科事典や図書館で借りてきた図鑑をみながら探しました。また、父親が買ってくれた顕微鏡を用いて、いろいろな物の結晶や微生物のミジンコやミドリムシなどを観察しました。小さな生き物にも心臓があって動いているのを見たときの感動をいまでも忘れません。今ではお店で売られているカブトムシなどは、毎年山に行行って採っていました。卵から幼虫になって、やがてさなぎから成虫になる様子は、たいへん不思議でしたが、そうやって大きくなって、卵を産んで1年で死んでゆく姿を見て、生死の尊さを学んだ気がします。

小学校6年生の時に、当時は将棋少年だった私は、将棋クラブに入り、みんなから一目置かれるほどで、腕をふるっておりましたが、当時の担任の先生に「科学クラブに入って研究をやってみなさい」という半ば強制的にクラブを変更させられたのを覚えています。しかし、科学クラブに、授業では味わえないたくさんの化学実験を体験したり、自分で電子回路を作成したり、天体望遠鏡で星の観察をしたり、また、鮎の解剖や鶏や蛇の卵の羽化などを経験していくにつれて、科学のおもしろさ「なぜだろう、どうしてだろう」という疑問からはじまり、それを「こうなんだ」と探求していくことの楽しさを知らず知らずのうちに体験していたように思います。特に、鶏の卵がだんだん細胞分裂をおこし、ひよこに成長していく観察では、途中の様子を観察するのに、生きている卵を割って調べます。そのため、割った卵の雛は死んでしまうのです。最後まで成長して、殻を割って出てきて泣いた時のあの感動はいまでも忘れられません。また、これにより命の尊さや大切さを教えられました。この小学生時代の体験は今の研究の石杖になっていると思います。近年は「ゆとり教育」や「受験」という名のもとに、たくさんの「実際に体験すること」が授業のなかから消えてしまっていることはたいへん残念です。

私は、大学院修士課程を卒業後に、助手として大学での研究者への道に入りました。工学系の分野でキャリアを形成していくためには、博士の学位が必須になりますが、すぐに助手となった私には博士の学位がないため、いろいろ苦勞しました。しかし、私の経済的な事情を理解してくださった教授が、学位を持たない私を助手にしてくれたことを私は重くうけとめ、自分の研究をしながら、学部、大学院生の教育指導にがんばりま

2. 広島大学の教員からみなさんへのメッセージ

した。研究自体は企業でもできますが、大学での研究の違うところは、企業でも行うことができる研究に加えて、自分に興味があること、世の中で役に立つようなこと、新しくチャレンジングなこと、並びに企業では扱えないような基礎研究も自分の責任で研究することができることだと思っています。また、学生と一緒にやりながら、研究と教育を同時に行って行けるところ、この点も企業での研究とは違うと思います。私達の研究グループに入ってくる学生の場合、4年生から大学院修了までの3年間は標準的な研究期間ですが、この間に学生達がそれぞれの目標に対して研究成果をあげられるように、国内の学会、国際会議での英語での発表、論文誌へ投稿をしながら日々努力して、共に研究・教育にがんばっています。大学の使命として、特に私が所属する工学系では、世の中、特に工学の発展のために次の時代のリーダーとなる学生を世に送り出していきたいと常々思っております。理想は高く持って、現実をどのように遣り繰りしていくか悩ましいところが本音ですが、研究者を目指すみなさんなら、その解決策が浮かぶかもしれません。

大学の研究の職場での女性の出産や子育て意識改革は必要不可欠であると思っています。女性が出産や子育てを不利にならないような環境をつくるためには、パートナーの支えも必要です。そのパートナーも同じように子育てで不利にならないような環境を整備していくことは、大学などの研究現場では重要ではないかと思っています。また、子育てをサポートする地域における仕組みや、市による補助の制度などを良くすることも必要です。保育所不足の解消や就学前の子どもの医療費の軽減措置などいろいろ整備する課題があります。東広島市も少しずつ改善されては来ていますが、私達経験者が今後も声をあげていき、これから生まれてくる子ども達や育児する家庭をサポートする仕組みを作っていかなければいけないと思っています。広島大学内にも「ひまわり」保育園ができました。これは非常に大きな一歩だと思っています。また、平成20年度には夏季子どもクラブも発足し、利用させていただきましたが、東広島のいきいき子どもクラブでは預かってもらう事ができない子ども達を預かっていただけたのは、大学において研究者として育児に関わる者として、たいへんありがたく思っています。

長い間研究を進めて行くためには、自分の周りの方々の協力がいらいます。特に、パートナーや家庭、そして、子ども達の協力が必要になるでしょう。逆に、研究者として一人前になるためには、家庭や子ども達をちゃんと面倒見ていかないといけないのではないかと思っています。子育てといいますが、私の経験からすれば、育てられているのは、「親」です。そういう子育てを楽しみながら、また、研究も楽しみながら、人生を楽しんでいきたいと思えます。

とりとめのない文章になりましたが、「知ることの楽しさを求めて」研究し、その成果を社会に還元できるような研究者になりたいと思ってがんばっています。研究者を目

2. 広島大学の教員からみなさんへのメッセージ

指すみなさんも肩の力を抜いて、「自分がやりたいこと」を見つけてやってみてはいかがでしょうか？人生何度でもやり直しはできますから。ただし若い間ですが（笑い）。

2-1-12 自分らしくマイペースで生きる

氏名	宮内 睦美
配属先	広島大学 大学院医歯薬保健学研究院（歯） 基礎生命科学部門
職名	准教授
専門分野	口腔顎顔面病理病態学



研究者への道を明確な目標と計画性を持って目指した訳ではありませんでした。結婚か就職か？臨床か基礎研究か？大学か開業か？卒業を控えた私の前には様々な選択肢があり揺れていました。大学で学んだ学問の中では病理学が大好きで、興味がありました。ですから、病理検査室の医員でとお話しがあったとき、“若い時に思い切り好きな学問をやってみよう！”くらいの軽い気持ちで飛び込みました。翌年、当研究室の助手になり、当時助教授だった恩師から“動物実験はきつい、臭い、根気のいる仕事だけど一緒にやるか？”と声をかけて頂いたのが、ライフワークである“歯周組織破壊に関する実験病理学的な研究”との出会いです。意外と性に合っていたらしく、はまりました。ちょっと3年のつもりがいまだに続いています。仮説を立て、実験を計画し、データを回収する。失敗を繰り返しながらもやり遂げたときの達成感は麻薬のようなものです。この達成感を知っているからこそ続けられたと思います。私の研究者としての歩みは無計画で、亀の如く遅々としたものでしたが、その刹那を一生懸命に頑張ってきました（継続は力なり）。

その間、26歳で結婚し、30歳で息子を出産しました。当時は、育休はなく、同居している義父母に息子を預け、産休後すぐに職場に復帰しました。出産後はどうしても子供中心の“ライフワークバランス”になります。戦力的には最前線から退くことになり、職場に迷惑がかかります。“あたりまえ”の事とはいえ、自分は周りに迷惑をかけている“済まない”という気持ちでいっぱいでした。もし、上司や同僚の理解が得られなければ、自分の気持ちに收拾がつかなくなって、ドロップアウトしていたと思います。私は、上司にも同僚にも恵まれていました。特に年の近い女性の先輩の存在が大きかったと思います。子供が病気の際は“お母さんはあなた一人なのだから、早く帰ってあげなさい”と背中を押してくれる。その一言がどれだけ私を励ましてくれたことか...、感謝の一言です。家族の理解と協力も大切です。夫は同級生で、開業医として地域に貢献

2. 広島大学の教員からみなさんへのメッセージ

しています。私が現在あるのは兎にも角にも、彼のお蔭です。家族が協力し合うのは当然と考え、ごく自然に協力してくれます。よき理解者であり、最高の人生の伴侶である夫に心から感謝しています。

歯学部では学部生も大学院生も人数の上では大きな男女差は無いのに、大学で働き続ける女性は非常に少ないのが現状です。歯科医として研究者としての能力に男性も女性もありません。女性が“子供と仕事”を天秤にかけ退く時期があるということですね。私の場合、大学で働くことを選択しました。子供に淋しい思いをさせ、我慢を強いたのは事実です。でも、時間は短くても、一緒にいる時間は子供最優先で過ごし、愛していること、かけがえのない宝物であることを言葉に出して伝えていました。真っ直ぐ、逞しく育ててくれたと思います。今では、とても良き理解者で、日々励まされています。女子学生の皆さん、子供も育て、自分のキャリアも伸ばしていきましょう。子育ての時期は、子供中心で多少戦線離脱気味でも頭を低くして、同僚に感謝しながら続けて下さい。子育て後は、完全に仕事中心のワークライフバランスに切り替えれば良いのです。そして、後続く女性を支援していきましょう！

2-2. なぜ大学で、男女共同参画？

「男女共同参画」って何だろう、と考えたことがありますか？ 人にはそれぞれ違いがあります。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、あるいは、不利になることがない、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、知力や学力や創造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。

男のくせに・・・とか、女のくせに・・・という「枕詞」が使われたら、どうして？ と聞き返してください。日本には、社会における男女の役割分担のような考え方があり、残念ながら、それらが人々の行動規範となっていることが、いまだに多いように感じられます。大学は何をすることでしょか。これから長い人生を歩むうえで必要なことを学ぶところ、です。自分が自分の人生の主役である、ということは、他のみんなが、男女にかかわらず、それぞれの人生の主役であることを尊重しあう、ということです。

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、また、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、男女共同参画に取り組んでいます。特に大学において、機会均等・適材適所の職場環境を構築すること、そのよう

2. 広島大学の教員からみなさんへのメッセージ

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、非常に重要なことです。社会に出て指導的な立場になる人材を育てるのが大学だからです。

「指導的な立場」に立ち、ある集団や組織を率いる、ということは、簡単にできることではありません。もちろん生まれながらの適性（向き不向き）もありますが、そのようなことができるようになるための訓練を受けることも重要です。そのような訓練の、基本的な部分は、学校で受けます。小学校から義務教育の日本では、学級活動で、子どもは集団生活を身につけます。大学は、特に、指導的な立場にたつ者として必要な知識や技術を身につける場です。そのときに、男だから、とか、女だから、というようなことにとらわれていては、大切な能力を発揮する機会が失われてしまいます。

「指導的な立場にたつ」ということは、自分の意見を押し付ける、ということではありません。自分の意見を持ち、相手の意見をきき、全体としてどうすればよいかを判断する。これには、訓練が必要です。子どもの頃から、このような訓練を、男女にかかわらず受けていることが必要です。しかし、残念ながら、今の日本社会には、「女の子なんだから・・・」と言って、あえてそのような機会を排除してしまうような無意識な配慮が、親御さんや先生方によってなされてしまうことが、あります。「積極的改善措置」には、このような訓練を受けないままになりがちな女性を、あえて、そのような訓練を受ける場につける、という意味もあります。

大学において男女共同参画を推進することが重要なのは、まさに、男女にかかわらず能力を発揮する、というあたりまえのことを具現化し、それを次代につなげていく人材を育てる場が、大学だからです。

単に女性を労働力としてみなす、ということが男女共同参画ではありません。組織としての意思決定の場に、男女にかかわらず、その場にふさわしい能力のある人間がいる、ということが男女共同参画です。あるいは、個としての人間の意思決定において、男女にかかわらず、自分でその判断をすることができる、それが男女共同参画です。そして、その能力を男女にかかわらずもつことができるような教育の場をつくる、そしてそのような考え方もつ人間を社会に輩出する、これが大学の役割です。

3. 日本社会全体では、どんな動きがあるのか？

3. 日本社会全体では、どんな動きがあるのか？

3-1. 実情

HDI (人間開発指数)

順位	国名	HDI 値
1	ノルウェー	0.944
2	オーストラリア	0.933
3	スイス	0.917
4	オランダ	0.915
5	アメリカ	0.914
6	ドイツ	0.911
7	ニュージーランド	0.910
8	カナダ	0.902
9	シンガポール	0.901
10	デンマーク	0.900
11	アイルランド	0.899
12	スウェーデン	0.898
13	アイスランド	0.895
14	イギリス	0.892
15	香港	0.891
15	韓国	0.891
17	日本	0.890
18	リヒテンシュタイン	0.899
19	イスラエル	0.888
20	フランス	0.884
21	オーストリア	0.881
21	ベルギー	0.881
21	ルクセンブルク	0.881
24	フィンランド	0.879

GGGI (世界ジェンダー格差指数)

順位	国名	GGGI 値
1	アイスランド	0.8594
2	フィンランド	0.8453
3	ノルウェー	0.8374
4	スウェーデン	0.8165
5	デンマーク	0.8025
6	ニカラグア	0.7894
7	ルワンダ	0.7854
8	アイルランド	0.7850
9	フィリピン	0.7814
10	ベルギー	0.7809
11	スイス	0.7798
12	ドイツ	0.7780
14	オランダ	0.7730
16	フランス	0.7588
・	・	・
19	カナダ	0.7464
20	アメリカ	0.7463
26	イギリス	0.7383
・	・	・
75	ロシア	0.6927
87	中国	0.6830
104	日本	0.6584
・	・	・
117	韓国	0.6403

表1 (左：人間開発報告書 2014 (国連開発計画)・右：The Global Gender Gap Report 2014 より)

3. 日本社会全体では、どんな動きがあるのか？

日本の男女共同参画は、世界の中でも進んでいる方なのでしょうか、それとも遅れているのでしょうか。前ページの2つの表のうち、左側は、国連開発計画(UNDP)が2014年に発表した人間開発報告書に報告されている人間開発指数 HDI (Human Development Index) の2013年各国順位表です。HDIは、平均余命や就学率、一人当たりの国内総生産などをもとに算出されており、教育を受けて健康に人間らしい水準の生活が送れているかどうかの指標です。2013年の時点で、測定可能な187カ国のうち、日本は17位という高い水準にあることがわかります。

右側の表は、民間団体である世界経済フォーラムが発表している「The Global Gender Gap Report 2014」で、世界ジェンダー格差指数 GGGI(Global Gender Gap Index) の順位表です。GGGIは、各国の社会進出における男女格差を示す指標で、経済活動や政治への参画度、教育水準、出生率や健康寿命などから算出されます。日本は142ヶ国中104位と中間より下に位置しています。先進国の中では日本と韓国は最も低いレベルです。この数値は、『1』に近づくほど男女平等であると言えます。

日本は、「人間らしい水準の生活」という意味では世界の中でも高いレベルにあるのに、女性が社会の中で能力を活かし、意思決定に参加する機会は非常に少ないという、偏った状況にあるのです。

このような現状を変えるために、日本は、平成11(1999)年6月「男女共同参画社会基本法」を制定し、「男女の人権の尊重」「社会における制度や慣行の見直し」「政策等の立案や決定への男女共同参画」「家庭生活における活動と他の活動の両立」「男女共同参画社会をつくるための国際的協調」という5つの基本理念を定めました。

さらに、平成17(2005)年12月に制定された「男女共同参画基本計画(第2次)」では、家庭や個人の生活を犠牲にして仕事に専念するのが当然とされている日本人の「働き方」を見直し、「仕事と家庭・地域生活の両立(ワーク・ライフ・バランス)を支援すること」や、「地域・家庭への男性の参画の推進」、また「女性に対するあらゆる暴力の根絶」など12の重点分野が盛り込まれました。特に、「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大」については、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%にすることを目的として、積極的改善措置が奨励されることになりました(現在は、第3次計画を実施中で、「2020年までに30%」の目標は引き続き掲げられています)。

女性の参画をあらゆる分野で加速するため、平成20(2008)年4月に「女性の参画加速プログラム」が決定され、特に医師、研究者、公務員の3分野を重点領域として、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現、女性の能力発揮に対する支援の充実、意識改革などを2020年までに戦略的に推進することになりました。

3. 日本社会全体では、どんな動きがあるのか？

3-2. 関連する法律や政策など

3-2-1 ジェンダー関連全般

●日本国憲法 昭和 21 (1946) 年制定

法の下での平等をさだめる第 14 条 1 項で、性別による「差別」も禁じています。また、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」ことも定めています。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。このように、特に夫婦間での平等に言及しているのは、戦前の日本社会が大日本帝国憲法の下で男女平等の思想をもたず、特に妻に対しては、民法及び刑法によって夫への従属的地位や差別的制度が定められていたことをふまえているからです。

●女子差別撤廃条約 (女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約)

Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women

1979 年の第 34 回国連総会において採択され、1981 年に発効。昭和 60 (1985) 年日本批准。

男女の完全な平等の達成に貢献することを目的として、女性に対するあらゆる差別を撤廃することを基本理念としています。具体的には、「女性に対する差別」を定義し、締約国に対し、政治的及び公的活動、並びに経済的及び社会的活動における差別の撤廃のために適当な措置をとることを求めています。

●男女共同参画社会基本法 平成 11 (1999) 年施行

「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。

第三条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

3. 日本社会全体では、どんな動きがあるのか？

第四条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

第五条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

第六条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

●男女雇用機会均等法（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に関する法律） 昭和 61(1986)年施行 平成 9(1997)年，平成 11(1999)年，平成 19 (2007)，平成 20(2008)年，平成 25 (2013) 年，平成 28 年 (2016 年) 改正法施行

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・労働恵沢の更新、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。同法では、「間接差別」も認められません（たとえば、合理的な理由がなく、募集において身長 170 センチ以上という条件をつけること）。男女の労働者に事実上格差が生じている場合に、事業主が実質的な平等を確保するために一方の性を有利に取り扱う措置（ポジティブ・アクション）を行うことは認められています。また、同法は事業主に「セクシュアル・ハラスメント」対策として必要な措置をとることも求めています。

●育児・介護休業法（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） 平成 4(1992)年育児休業法として施行 平成 7(1995)年に大幅改正し、育児・介護休業法となり、その後、平成 11(1999)、13(2001)、14(2002)、17(2005)、20(2008)、22(2010)、24(2012)、28(2016)年に改正法施行

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付けています。

3. 日本社会全体では、どんな動きがあるのか？

●労働基準法 昭和 22(1947)年施行 平成 20(2008), 平成 22(2010), 平成 27 年(2015)年改正法施行

第四条 使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない。

このように、男女同一賃金の原則を定めているほか、産前・産後休業、妊産婦等への配慮、育児時間を請求できる権利、生理休暇などについて定めています。

●次世代育成支援対策推進法 平成 17(2005), 20(2008), 21(2009), 23(2011), 26(2014)年改正法施行 (平成 27(2015)年 3 月 31 日までの時限立法), 27(2014)年改正法施行(平成 37(2025)年 3 月 31 日までの時限立法)

事業主に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。

●DV 防止法 (配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律)

平成 13(2001)年施行 平成 16(2004)年, 20(2008)年, 26(2014)年改正法施行

ドメスティック・バイオレンス(夫婦や恋人間での支配・虐待)の防止と被害者の保護、支援について定めた法律です。性別にかかわらず、配偶者間、および事実上婚姻関係にあった人、同居しているカップルを主に対象としています。被害者保護のための通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備しています。被害者は「配偶者暴力相談支援センター」に相談し、保護や離婚などに向けた支援を受けることができます。また、裁判所から加害者に対し、相手に近づかないよう命じるなどの「保護命令」が出されます。

●ストーカー規制法 (ストーカー行為等の規制等に関する法律)

平成 12(2000)年施行, 25(2013)年改正法施行

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制、処罰しています。特定の者に対する恋愛感情その他の好意の感情などによって、本人やその家族などに対して、つきまとい、待ちぶせ、メール、電話、手紙などでの執拗なストーカー行為に対して、警察が対応することを定めた法律です。

警察に被害者が相談をし、法律の要件にあてはまる場合には、相手にストーカー行為をやめるよう、警察が警告をし、守らなければ懲役、または罰金の刑に処せられます。

●性同一性障害特例法 (性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律)

平成 16(2004)年施行 20(2008)年, 23(2011)改正法施行

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。

3. 日本社会全体では、どんな動きがあるのか？

●女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）

平成 28（2016）年施行（平成 39（2027）年 3 月 31 日までの時限立法）

女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備することについて定めた法律です。

3-2-2 積極的差別是正措置 関連

ポジティブ・アクション（積極的改善措置）と数値目標について、関連する法律等や提言から抜粋します。これらは、本学ホームページの「男女共同参画推進室」のページからリンクしています。本文は、それらを参照してください。

●男女共同参画社会基本法（平成 11(1999)年 6 月 23 日法律第 78 号 同年施行）

第二条第二項(積極的改善措置)

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。

●男女共同参画基本計画（第 3 次）（平成 22(2010)年 12 月 17 日閣議決定）

第1部 基本的な方針

3 今後取り組むべき喫緊の課題

① 実効性のある積極的改善措置(ポジティブ・アクション)の推進

「社会のあらゆる分野において、2020 年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも 30%程度になるよう期待する」という目標(平成 15 年 6 月 20 日男女共同参画推進本部決定。以下「『2020 年 30%』の目標」という。)の達成に向けて、取組の強化・加速が不可欠である。クォータ制(割当制)やインセンティブ付与、ゴール・アンド・タイムテーブル方式など多種多様な手段のうち、分野や実施主体の特性に応じて、実効性のある積極的改善措置(ポジティブ・アクション)を推進する。

第2部 施策の基本的方向と具体的施策

第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

女性は人口の半分、労働力人口の 4 割余りを占め、政治、経済、社会など多くの分野の活動を担っている。しかし、これらの分野における政策・方針決定過程への女性の参画は極めて低調であり、男女共同参画社会基本法の制定から 10 年余りを経過した現在もお大きな課題となっている。

3. 日本社会全体では、どんな動きがあるのか？

特に、政治分野における女性の参画の拡大は重要である。民主主義社会では、男女が政治的意思決定過程に積極的に参画し共に責任を担うとともに、多様な意思が政治や社会の政策・方針決定に公平・公正に反映され、均等に利益を享受することができなければならない。また、本格的な少子高齢社会を迎え人口構成の激変を目前にして新たな制度の構築や制度の抜本的な見直しが行われる中、女性の関心事項を始めとして、男女共同参画の推進に向けた政策・方針を政治的な優先課題に反映させることも重要である。

また、経済分野においても、将来にわたって持続可能で多様性に富んだ繁栄を続けるためには、多様な人材の能力の活用等の観点から、経済の牽引者としての女性の役割を認識し、女性の経済活動の機会を創造し拡大する必要がある。しかし、我が国の女性の経済活動への参画は他の先進諸国と比較して低い水準にあるのみならず、その進捗も遅い。

政府は、これまで男女共同参画基本計画(第2次)(平成17年12月27日閣議決定)に基づき、「2020年30%」の目標の達成に向けて、女性の国家公務員や国の審議会等の女性委員など政府が直接取り組むことができる分野については、具体的な数値目標を設定して取組を進めてきた。これに対して、政府から政党や民間企業などに具体的な取組を働きかけることについては、積極的ではなかった。

しかし、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大は、我が国の社会にとって喫緊の課題であり、特に、政治や経済の分野におけるその緊要性は高い。「2020年30%」の目標を社会全体で共有するとともに、その達成のために官民を挙げて真剣に取り組んでいかなければならない。

政府においては、それぞれの分野や実施機関・団体等の特性に応じて具体的な数値目標と期限を設定することによって実効性のある積極的改善措置(ポジティブ・アクション)を推進するなど取組を強化して加速するとともに、政治分野や経済分野に関しても、理解を求めつつ、積極的な取組を促すなど働きかけを行う。

第4分野 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

「施策の基本的方向」

実質的な男女平等確保を実現し、とりわけ女性の能力が十分に発揮できるようにするため、ポジティブ・アクションを積極的に推進する。

「具体的施策」

① 企業における女性の能力発揮のためのポジティブ・アクションの促進

・「2020年30%」の目標の達成に向けて、女性の採用や管理職・役員における女性の登用についての具体的な目標(例えば、平成27年(2015年)の目標など)を設定す

3. 日本社会全体では、どんな動きがあるのか？

るなど、実効性のある推進計画を策定するよう働きかける。(担当府省:内閣府・厚生労働省)

- ・CSR(企業の社会的責任)の視点からも、ポジティブ・アクションを推奨するとともに、企業において積極的にポジティブ・アクションを導入することができるよう、具体的な方法について好事例の収集を図りながら、地域ごとのセミナーの開催等によって取組のためのノウハウ等に関する情報提供、表彰などを積極的に行う。その際、労使団体等との連携を図るとともに、自主的に企業におけるポジティブ・アクションの推進のための取組を行う労使団体等に対しても支援を行う。(担当府省:内閣府・厚生労働省・関係府省)

② ポジティブ・アクションに取り組む企業に対する支援

- ・企業の自主的な取組を促進するため、公共調達において、男女共同参画に関連する調査の委託先を選定する際に、男女共同参画に積極的に取り組む企業を評価するとともに、更なる取組を検討する。また、男女共同参画に積極的に取り組む企業に対する支援の在り方(税制等を含む。)を検討する。(担当府省:内閣府・厚生労働省・関係府省)
- ・公共調達において、適正な労働条件の確保に資する取組、男女共同参画への積極的な取組等を受託企業の条件とすることについて、法整備も含めて検討する。(担当府省:内閣府・厚生労働省・関係府省)

第12分野 科学技術・学術分野における男女共同参画

科学技術・学術は、我が国及び人類社会の将来にわたる発展のための基盤であり、「知」の獲得をめぐる国際的な競争が激化している。我が国が国際競争力を維持・強化し、多様な視点や発想を取り入れた研究活動を活性化するためには、女性研究者の能力を最大限に発揮できるような環境を整備し、その活躍を促進していくことが不可欠である。また、科学技術・学術の振興により、多様で独創的な最先端の「知」の資産を創出することは、男女共同参画社会の形成の促進にも資する。

しかしながら、我が国の研究分野への女性の参画状況は、他の先進国と比べて依然として不十分である。女性研究者の登用及び活躍の促進を加速するため、女性研究者の出産・子育て等と研究との両立のための環境づくりや、女子学生・生徒の理工系分野の進路選択の支援を図り、各研究機関における先導的な取組の成果の全国的な普及・定着を進めることによって、研究機関が実態に応じて積極的改善措置(ポジティブ・アクション)を推進することを支援するなど、科学技術・学術分野における女性の参画拡大を積極的に推進する。

●第4期科学技術基本計画 (平成23(2011)年8月19日閣議決定)

3. 日本社会全体では、どんな動きがあるのか？

IV. 基礎研究及び人材育成の強化

3. 科学技術を担う人材の育成

③ 女性研究者の活躍の促進

我が国は、第3期基本計画で女性研究者の採用に関する数値目標を掲げ、その登用及び活躍促進を進めており、女性研究者数は年々増加傾向にある。しかし、その割合は、諸外国と比較してなお低い水準にある。女性研究者の登用は、男女共同参画の観点のもとより、多様な視点や発想を取り入れ、研究活動を活性化し、組織としての創造力を発揮する上でも、極めて重要である。このため、女性研究者の一層の登用及び活躍促進に向けた環境整備を行う。

<推進方策>

- ・ 国は、現在の博士課程(後期)の女性比率も考慮した上で、自然科学系全体で25%という第3期基本計画における女性研究者の採用割合に関する数値目標を早期に達成するとともに、更に30%まで高めることを目指し、関連する取組を促進する。特に、理学系20%、工学系15%、農学系30%の早期達成及び医学・歯学・薬学系合わせ30%の達成を目指す。
- ・ 国は、女性研究者が出産、育児と研究を両立できるよう、研究サポート体制の整備等を行う大学や公的研究機関を支援する。また、大学や公的研究機関に対し、柔軟な雇用形態や人事及び評価制度の確立、在宅勤務や短時間勤務、研究サポート体制の整備等を進めることを期待する。
- ・ 国は、大学及び公的研究機関が、上記目標の達成に向けて、女性研究者の活躍促進に関する取組状況、女性研究者に関する数値目標について具体的な計画を策定し、積極的な登用を図るとともに、部局毎に女性研究者の職階別の在籍割合を公表することを期待する。また、指導的な立場にある女性研究者、自然科学系の女子学生、研究職を目指す優秀な女性を増やすための取組を進めることを期待する。

●改正男女雇用機会均等法（平成19(2007)年4月1日施行）

第八条 前三条(㊸)の規定は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。

㊸ 第五条 募集及び採用での性別にかかわらず均等な機会、

第六条 労働者の配置、昇進、降格及び教育訓練、福利厚生、職種及び雇用形態の変更、退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新における性別差別の禁止

3. 日本社会全体では、どんな動きがあるのか？

第七条 間接差別の禁止

●女性の参画加速プログラム

(平成 20(2008)年 4 月 8 日 男女共同参画推進本部決定)

I 趣旨

2. 女性の参画の現状

女性の参画の現状をみると、国の審議会委員に占める女性の割合が 32.3%(平成 19 年)、国家公務員新規採用者における女性の割合が 25.1%(平成 19 年度 I 種試験等事務系区分採用者)となっているなど、目標を設定して取り組んでいるものや「入口」段階の女性割合については比較的高くなってきているものの、実際に意思決定において指導的地位に立つ管理的職業従事者における女性の割合は低く、他の先進国と比較しても女性の参画は遅れている。

特に、民間企業における課長相当職における女性の割合は 3.6%(平成 18 年度)、国家公務員の管理職(本省課室長相当職以上)に占める女性の割合は 1.7%(平成 17 年度)と低く、また、各種団体の役員に占める女性の割合等も、依然として非常に低い水準にある。

また、医師、研究者等の専門職についても、それぞれ女性の割合は 17.2%(平成 18 年)、12.4%(平成 19 年)と比較的高くなってきているものの、仕事と生活の両立が困難な勤務環境である等、課題を抱えている。

国際的にみても、国連開発計画(UNDP)「人間開発報告書」(2007 年版)によると、女性が政治及び経済活動、意思決定にどの程度参画できているかを測るジェンダー・エンパワーメント指数(GEM)は、93 か国中 54 位と低い水準にとどまっている。

II 施策の基本的方向

1. 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現

女性の参画を加速するためには、その前提として育児、介護等と両立して継続して働き続けることのできる環境が必要である。そのためには、短時間勤務制度や短時間正社員制度、テレワーク等の柔軟な働き方の確保や子育て支援等を通じ、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を実現することが不可欠である。

2. 女性の能力開発・能力発揮に対する支援の充実

上記1. に加え、女性の参画を妨げる様々な要因を解消し、女性はその能力を十分に発揮できる環境を整備することが必要である。このためには、①登用目標の設定等積極的改善措置(ポジティブ・アクション)の推進、②メンターの育成等女性が意欲を持って働き続けることへの積極的な支援、③女性に対する能力開発の機会の付与、④育児等でいったん離職した女性に対する支援、⑤女性の新しい分野での活躍支援等が不可欠である。

3. 日本社会全体では、どんな動きがあるのか？

3. 意識の改革

女性の参画は、企業等の組織や地域に活力を与え、男女ともに仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進することを通じて家庭にも好影響をもたらすなど、社会全体にとって有意義である。女性の参画拡大を推進するためには、各界トップ層や組織の管理職、あるいは女性自身が、女性の参画についての社会的な意義を認識して、精力的な取組を進めることが不可欠である。

III 具体的な取組内容

2. 活躍が期待されながら女性の参画が進んでいない分野についての重点的取組

(1) 医師

医師について女性の参画の現状をみると、いわゆる入口段階である医師国家試験合格者のうち女性の割合は33.4%（平成19年）、医師全体でも17.2%（平成18年）である。

一方、医師をとりまく状況をみると、多くの女性医師は、慢性的な長時間労働、夜勤や当直等不規則な勤務形態により育児、介護等と仕事との両立が難しく、長期休業や、勤務形態等を限定的なものにとどめるなどの変更を迫られている。また、育児等が一段落しても、第一線に戻って活躍するためには、その間の医療技術の進歩へのキャッチアップ等、多くの課題を乗り越える必要がある。（中略）

こうした課題を解決するため、以下のような取組を行う。（各取組の詳細は省略）

（勤務体制の見直し等）

（多様な保育ニーズに応える保育所の整備等継続的な就業の支援）

（出産・育児、介護等による離職後の復帰支援）

（意思決定の場への女性の登用促進）

（実態把握の実施）

（医療専門職全体の総合的な支援）

（女性の健康問題への取組についての気運の醸成）

(2) 研究者

女性研究者の活躍は、今後、我が国が科学技術の分野において国際競争力を維持・強化する上でも、また、多様な視点・発想を取り入れた研究活動を活性化させる上でも重要である。しかし、我が国の研究者に占める女性の割合は、12.4%（平成19年）と他の先進国と比べて2分の1から3分の1の水準となっている。専攻別にみると、理工系分野における女性研究者の割合が特に低くなっている。現状として、女性研究者は、出産・育児、介護等との両立が難しく、その間に研究業績が十分に上げられない等、キャリア形成の支障となったり、研究現場を離れ

3. 日本社会全体では、どんな動きがあるのか？

ざるを得ないことが多い。また、いったん研究現場を離れると、次の研究ポストを得ることが難しく、研究現場に復帰しにくい状況となっている。

こうした状況を改善し、女性研究者の活躍の促進を図るため、「男女共同参画基本計画(第2次)」及び「第3期科学技術基本計画」において、採用の目標値(自然科学系全体として25%)が明記され、研究と出産・育児等との両立等の環境整備の必要性が指摘された。(中略)

これらの計画を受けて、科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」プログラムや、出産・育児等による研究中断からの復帰支援等の取組が一部の大学・研究機関等において始まっている。

しかし、こうした取組は、まだ緒に就いたばかりであり、わずかな事例にとどまっている。今後はこのような先導的な取組の成果を抽出し定着させていくとともに、これまでに得られた成果を広く全国に普及していくことが重要である。

具体的には以下のような取組を行う。

(モデルとなる先進的な取組の普及・定着等)

女性研究者の支援体制の整備のための取組をより広範に進めるために、科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」プログラムを引き続き推進する。

さらに、支援体制を構築し先進的な取組を行う研究機関において、女性研究者の能力を最大限に活かすことにより女性研究者の高度なロールモデルを確立させるとともに、女性研究者に十分な活躍の場を与えるために必要な取組について、重点的に支援する。(中略)

(推進体制の強化)

男女共同参画推進のための内部組織の設置や男女共同参画推進のための取組の中期目標・計画への位置付け等、国立大学法人、独立行政法人における自主的・組織的な取組を推進する。また、国立大学法人、独立行政法人を評価するに当たっては、このような取組を積極的に評価するなど、各法人の取組を支援する。

(研究費等の制度の拡充・弾力化)(詳細は省略)

(意思決定過程への女性の登用促進)(詳細は省略)

(理工系分野への進路選択支援の充実)(詳細は省略)

科学技術分野の女性研究者の登用を進めるためには、女子中高生、女子大学生の進路選択を支援することが必要であることから、女性研究者のロールモデル事例等の提供等の取組を一層推進する。

また、企業等で働く女性技術者等についても、企業等と連携・協力しながらネットワーク形成の支援や情報提供等の取組を推進する。

3. 日本社会全体では、どんな動きがあるのか？

●提言「国立大学における男女共同参画を推進するために」

(平成 12(2000)年 5 月 19 日 国立大学協会)

1 大学における男女共同参画推進のための姿勢と方針の明確な表明

日本の大学における女性の進出の著しい遅れにもかかわらず、そのような実態の把握と問題化およびその改善のための努力の面で、これまで十分であったとは言えない。大学全体としての取組が必要である。(以下略)

3 大学における女性の雇用および教育関連の実情把握のための調査資料の整備

各大学が、毎年、教職員、学生数を男女別に調査することによって、男女の数的アンバランスの現状を正確に把握することは、改善のための努力の第一歩である。(以下略)

4 女性教員増加のための、教員公募システムの確立とポジティブ・アクションの採用

女性教員の増加は、第 1 に、雇用の平等原則に則るものであり、第 2 に、大学が必要とする優秀な人材確保の面でも、また多様な知の創造と伝達の面からも推進されなければならない。第 3 に、特に女性の少ない分野における女性教員の増加は、女子学生にとっての役割モデルとして重要である。さらに、大学は重要な雇用組織として、他の雇用組織に対しても、男女平等という社会的価値の推進者としての役割を果たすべきである。(以下略)

(3) 達成目標とタイムテーブルの設定、達成の評価

ポジティブ・アクション実施のために、具体的な達成目標とタイムテーブルを設定することが必要である。将来の研究者の養成機関である博士課程における女性比率は、現在 23.6% (国立大学においては 21.6%，公立大学 23.0%，私立大学 29.6%) であり、将来さらに上昇すると予測されるので、2010 年までに国立大学の女性教員比率を 20% に引き上げることを達成目標として設定することが適切であると思われる。

各大学はそれぞれ、学内にポジティブ・アクション担当組織を置き、中期的、長期的目標および具体的取組策の策定の任に当たると共に、年度ごとの達成状況を明らかにする報告書を作成し、学内外に広報する。

(4) 女性教員数・比率の組織評価項目への組み入れ

各大学の組織全体または学内の単位組織の評価(自己評価、外部評価)に当たっては、女性教員比率、過去からの変化、目標達成度、努力の程度等を評価項目として入れるべきである。

3. 日本社会全体では、どんな動きがあるのか？

3-3. 講義メモ「ジェンダーとは何か」

ジェンダー (gender) とは、「性別」を意味する英語の言葉ですが、最近では、生物学的な、身体の性別を表す生物学的性別 (sex) という単語と区別しながら、社会的文化的な側面から性別や性差について取り上げる時に用いられる言葉です。

ここではひとまず、ジェンダー (gender) とは、それぞれの社会が作り出している、性別や男らしさ、女らしさなどについてのとらえ方、及びその結果作り出されている性別間の差異をいう、としておきます。

さて、考えてみてください。私たちの社会で、人生で、性別はどのような意味を持っているのでしょうか。例えば、男に生まれるのと女に生まれるのでは、人生にどんな違いがあるのでしょうか。

あなたが何か行動するとき、その基準は、自分の性別と関係あるのでしょうか。

あなたが他人に接するとき、その態度は性別によって変わるのでしょ

うか。あなたの性格や他人からの評価は、自分の性別と関係あるのでしょうか。

だとしたら、それはなぜですか。

3-3-1 性差をどう考える？

「男性と女性は違うんだから」とか、「男女の違い、特性を生かして…」とかいう言い方をよく耳にします。確かに、「男性と女性は違う」と言ってもいいかもしれませんが、けれど、それは、どういう意味で「違う」のでしょうか？ どういうところは同じなのでしょう？ 実はそこが重要なところなのではないのでしょうか。

ジェンダーという概念を使う論者たちは、二つの「ちがひ」を区別するところから考えます。一つは、<生物学的な性差>(sex difference)、もう一つは<現代社会に生きる人々の社会生活上の性差> (gender difference) です。

生物学的に、男女に差があること、これは明白です。男性にヒゲが生え、女性は出産ができます。同時に、現代社会に生きる人々の状況を理解しようとするとき、男性と女性で様々な差があることは、これもまた、かなりはつきりみてとることができます。現代の日本では、男性と女性の法律上の権利は同じです。男性も女性も選挙権を持ち、運転免許を持ち、財産を保有したり、意見を表明したりすることができます。しかし、では同じように生活しているか？ という点、実際は大きく違います。例えば、今の時代、男性に生まれるのと女性に生まれるのとでは、得られる収入が大きく異なります。よく、「日本は学歴社会だ」と言われますが、学歴が同じであれば男女差はないかということ、そうではないのです。表2、グラフ1をみてみると、同じ高校卒の、47歳の男女の平均

3. 日本社会全体では、どんな動きがあるのか？

収入は大きく違うことがわかります。四年制大卒以上の者どうしで比べると、少し差は縮まりますが、それでも同じではないのです。

(＊こうした平均収入の男女差が賠償金額にこれまで反映されてきたことが、近年問題視され、裁判となって社会的な関心を集めました。つまり、同じ小学生のクラスの子が事故で亡くなったとしても、その生徒の性別によって賠償額に差が出るようになってしまうからです。(注1))

また、たくさんの女性が職業を持っていますが、男女で職種や地位に偏りがあります(表3・表4)。首相・大統領や大臣、国会議員、裁判官などの社会の重要な部分を決定する権力をもつ立場には圧倒的に男性がつき、また、会社などの組織の中でも社長や部長などは圧倒的に多くを男性が、そして医師・弁護士など社会的影響力の高い専門職に就いている人もかなり多くを男性が占めています。税金や社会保障などの政策を設計するときにも、新しい商品のアイデアを練ってマーケティングの戦略を立てる場合でも、男女の生活、地位、価値観、行動傾向などを考慮せずに提案すれば、かなり非現実的なものになってしまうでしょう。それほど、現代に生きる男女には、違いがある、と言ってよいかもしれません。

ただ、そこで、この二つの「性差」の関係をどう考えるのかが問題なのです。企業の部長に男性が多いのは、ヒゲが濃く生えるから、でもなければ、声が低め、だからというわけでもなさそうです。女性の賃金が低いのは、女性が男性より平均して身長が低いから、というわけでもありません。男女の平均年収の差は、職種や職掌、昇進などの地位の差、そして正社員と派遣やパートといった雇用形態の差が影響していると考えた方がずっと具体的に、緻密に説明し分析することができるように思えます。

(＊時々、男女の賃金差の原因を「筋力の差」からくるのだと考える学生さんに会いますが、現代社会では知的職業や管理的地位にあることが高収入に結び付きやすく、「重いものを持てるから」というような身体的能力で評価される職種は、ごく一部だと考えた方がよいのではないのでしょうか。)

つまり、現在の男女の地位の差、収入の差、職種や分業の形、行動傾向や発揮している能力の差や価値志向の差を、単純に男女の身体的な差異から説明してしまうこと(「生物学的決定論」)は、難しいのです。

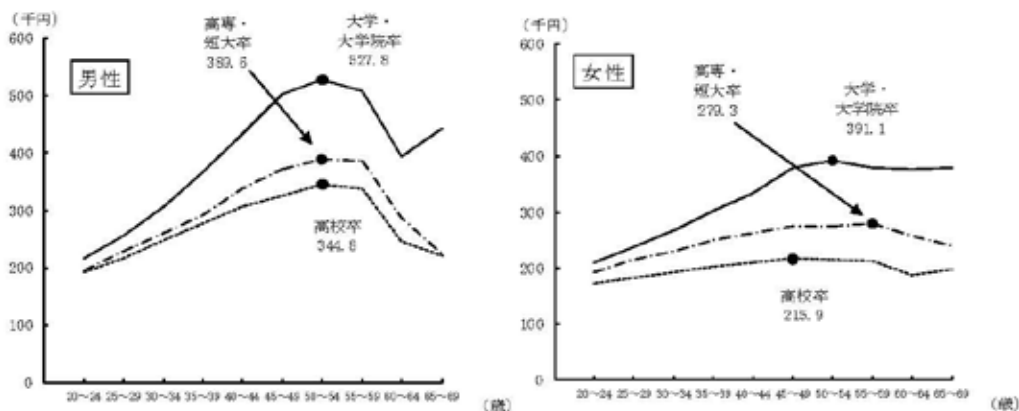
もし、男女の身体の差から現代の性別分業や行動傾向の性差がすべて決まってしまうとしたら、「それが当然」「変わらない」「しかたがない」と現状を正当化してしまう論理として力をもつことになります。しかし、「ジェンダー」という概念は、現状を“たまたま今の時代に存在する性別差のパターン”としてとらえ、これらを生物学的な側面とは少し切り離して考えはじめることを可能にします。それにより、「同じ人類でも他の社会には、異なる男女のあり方もあるのでは」とか、「現状は変化していく可能性が

3. 日本社会全体では、どんな動きがあるのか？

あるのでは」という発想を開くことになります。

ポイント

- ①現代日本社会では、性別にかかわらず人の権利は平等だが、実態（外見・振る舞い・しぐさ・社会的立場・社会的利益・収入など・・・）は大きく異なる。
- ②経済力や、権力（専門職・議員や組織の上層部など）などの面では日本では男女で大きな差がある。（例：“命の値段”）
- ③社会的な性差は、生物学的性差によって、単純に説明がつくものではなく、社会文化的な要素も影響している。



グラフ 1（性別・学歴別賃金カーブ 厚生労働省 平成 25 年賃金構造基本統計調査）

*ここで示されている「賃金」とは、平成 25 年 6 月分の所定内給与額をいい、「所定内給与額」とは、労働契約等であらかじめ定められている支給条件、算定方法により 6 月分として支給された現金給与額（きまって支給する現金給与額）のうち、超過労働給与額（[1]時間外勤務手当，[2]深夜勤務手当，[3]休日出勤手当，[4]宿日直手当，[5]交代手当として支給される給与をいう。）を差し引いた額で、所得税等を控除する前の額をいう。

3. 日本社会全体では、どんな動きがあるのか？

		大学・大学院卒	高校卒
		賃金（千円）	賃金（千円）
男性	年齢計	395.4	283.2
	20～24歳	215.4	192.9
	25～29	254.0	216.7
	30～34	306.9	248.3
	35～39	367.6	276.7
	40～44	433.9	306.5
	45～49	504.3	325.4
	50～54	527.8	344.8
	55～59	509.2	337.7
	60～64	392.8	244.3
	65～69	442.6	221.6
	年齢（歳）	41.6	43.9
	勤続年数（年）	12.8	13.9
女性	年齢計	281.3	200.9
	20～24歳	209.1	173.3
	25～29	235.8	182.1
	30～34	266.2	191.8
	35～39	302.4	202.3
	40～44	334.0	209.5
	45～49	380.0	215.9
	50～54	391.1	215.4
	55～59	378.0	212.5
	60～64	377.6	188.0
	65～69	378.7	198.3
	年齢（歳）	34.9	43.7
	勤続年数（年）	7.1	10.1
注：年齢計には、20歳未満及び70歳以上の者を含む。			

表2 学歴、性、年齢階級別賃金（平成25年厚生労働省賃金構造基本調査より作成）

3. 日本社会全体では、どんな動きがあるのか？

	下院又は一院制の議会
日本 (2014年12月)	9.5
ルワンダ	63.8
キューバ	48.9
アイスランド	39.7
ノルウェー	39.6
エクアドル	38.7
アルゼンチン	36.6
ドイツ	36.5
・	・
・	・
中国	23.4
フランス	26.0
カナダ	25.0
イギリス	23.0
アメリカ (2013-15)	18.9

表3 女性国会議員割合の国際比較 (%)

(2013年 IPU「Women in Parliaments」WorldBank その他各国データより作成)

国会議員 (衆議院)	9.5
国会議員 (参議院)	15.7
裁判官	18.7
検察官	15.8
都道府県知事	6.4
民間企業の管理職 (課長相当以上)	7.5
研究者	14.6
医師	19.6
弁護士	18.1
小学校教頭・校長	20.6
中学校教頭・校長	7.2

表4 各分野における女性割合 (%) (内閣府男女共同参画局「女性の政策・方針決定参画状況調べ」平成27(2015)年1月16日より)

なお、小学校教員は女性の方が多く、教頭・校長になると、割合が逆転して男性の方が多くなります。つまり、教員採用時にはむしろ女性の方が多く採用されているのに、校長に昇進するまでのなんらかの構造によって、同期の中でも男性ばかりが校長になっ

3. 日本社会全体では、どんな動きがあるのか？

ていくことがあるといえそうです。

3-3-2 ジェンダーには多様性がある

さて、ジェンダーという発想を得た私たちは、次のような問いを立てることが出来ます。もし、人類は生物学的な男性と女性の差異を持っているとしても、現実の社会の男女の差とは直結しないとしたら、**どんな社会にはどんなジェンダーのパターンがあるのだろう**、と。

私たちは、しばしば「男と女の関係、役割はずっと昔から続いているのだ。男は狩りに外へ出て行き、女は木の実を採り、子育てと料理をし…。」などとイメージしていたり、「昔は男尊女卑でひどかったけど、だんだん男女平等になってきたんだよね。」などという発想で理解しがちです。

しかし、本当にそうでしょうか。どの国の、世界のどの地域の男女の関係がいつ頃そうだったのでしょうか。

また、なぜ私たちは「男は狩りに行く」ことと、サラリーマン男性が家の外に出勤することを「同じこと」と理解してしまうのでしょうか。そしてその時に一夫一婦の夫婦が同居している様子を想像したのでしょうか。

私たちの社会には、本当かどうか証明されていないのに、さぞ本当のこのように多くの人に信じられている説明、「神話」があります。こうした神話は時には現代社会の価値規範を正当化する役割を果たしています。

しかし、歴史学者は、時代によって、国によって実に様々なジェンダーのパターンが存在してきたことを発見してきています。また、人類学者が、さまざまな社会の中に存在する、私たちの「常識」とは異なるジェンダーのパターン、あるいは婚姻・家族の形、親子関係や子育てのパターンを観察することもあります。服装・髪型など装いのジェンダー(「モード」)にしても、近代以前はまず第一に身分で区別され、その中で男女の形式があったのに比べ、近代以降は身分がなくなり、男女の区別の方が前面に出てきたのだ、と指摘する人もあります。それに、スカート形式の服装が男性の装いである国も、現代でも存在します。

さらに、現代日本の短い期間を観察してみても、ジェンダーはどんどん変化しています。1970年代、メンズノンノという雑誌が発刊された当初のキャッチ・コピーは「PINKが着たい!!」(注2)でした。男性が着られる色というのがかなり限定されていたのです。しかし、最近ではオレンジ、ピンク、赤のTシャツを男子学生が着ていても、誰も驚きもしません。男子高校生で眉の手入れや制汗スプレー、デオドラントを使用している人も珍しくありません。また、口に手をあてて笑う女性は減少しつつあり、女性も汚く大きな字を書く人が増え、男子でテレビドラマを見て泣く人もけっこういるようです。

3. 日本社会全体では、どんな動きがあるのか？

もう少しだけ時代を遡ると、日本は 1950 年代頃までは、まだ多くの人が農村に居住していました。戦前や戦後直後の日本の農村では戦前戦後の日本の農村では、女性でも立ち小便をしていた、と話す人もいます。それに、数十年前の日本では、言葉遣いも、今よりも方言の差が大きく、身分や階層によるふるまいの差も、性別だけでなく大きかったということもできます（方言によっては男性が自分のことを「あたし」、女性が「おれ」と話す地域もあるし、男性であっても階層によっては大声でがなりたてなかつたりします）。そう考えると、現代の「男らしい/女らしい」行動・ふるまいのイメージは、わずか歴史上に一瞬成立したパターンでしかないかもしれません。

同じ時代の中でも、表 2 でみたように、国会議員の女性割合は、国によって差異がみられるのです。とにかく、頭を柔らかくして、先入観にとらわれずに考えて、調べてみましょう。人類には、実際どんな多様なジェンダーのあり方がみられるのか。世代や地域による差はあるか。その違いや共通点の背景には、いったい何があるのでしょうか。そうした探求の積み重ねによって、構造、法則が見えてくるのかもしれない。

3-3-3 「個体差」と「傾向差」

性差について議論するとき大切なことは、「人間をわざわざ<性別>という分類基準で分けてみたときに、平均値や偏りなどで発見できる差（傾向の差）と、個人個人の能力（個体差）とは違う問題だ」ということを認識しておくことです。

私たちが普段「男と女は違う」という話題をする場合、それは多くの場合、「男性の方が平均すると女性より背が高い」とか、「女性の方が比較的、料理やファッションに興味のある人が多い」というような意味で話しています。しかし、個人個人をみると、料理が苦手な女性もいれば、背の低い男性もいるわけです。全体の傾向がそうだからといって、「だから、男性ならみんな、絶対に女性よりも背が高い」ということはいりません。

一人の人間には、さまざまな特徴があります。Aさんは性別分類上でも分けられるかもしれませんが、身長、体重、年齢、健康状態、生活実態、豊かさ、性格……さまざまな基準でも、分けることができます。視点を変えれば同じ男性と言っても、いろんな人がいるわけで、場合によっては男女別ではなく、年齢別や身長別、学歴別で平均値を出した方が有益なデータもあるかもしれません。

しかしながら、私たちは普段、とにかく、人をまず男女で分ける、という発想に慣れてしまっています。それだけならまだ害は少ないのですが、「キミは男性のくせに○○だ」というように、「平均値」を基準に他人を評価してしまう思考の癖をもっているのです。このことは、その人の個性をつぶしてしまったり、「平均」から外れる人を軽蔑し、本人を苦しませたりすることにつながります。

3. 日本社会全体では、どんな動きがあるのか？

それに、「キミは女性だから、〇〇に違いない」などと、その分類カテゴリーに含まれる人は皆そうである、と決めつける発想は、しばしば「偏見」「差別的扱い」というものに結びつく危険があります。

例えば、「A 高校の子は態度が悪いから、A 高校生のきみは入学試験を受けるのはお断り」という大学がもしも存在したら、あなたは、「私は、まじめにやる気もあります。学校名だけで決めつけないで下さい!」と腹を立てるのではないのでしょうか？

では、「女性は結婚や出産で仕事を辞める人が多いから、うちの会社では男性を採用したいんだよね。」という企業があったら、どうでしょうか。「外国人の犯罪がよく報道されている、キミは日本国籍がないからアパートは貸したくない」と言われてしまったら、どうでしょう。

ポイント

- ①性差（生物学的、社会的）に注目する考察は大事だが、それはあくまで傾向差を扱っているにすぎないことをわすれてはならない。
- ②どんなに性別の標準イメージからはみ出している、その人、個人個人の能力や意欲などをきちんと評価すべき。これが、ジェンダー平等の最初の第一歩。（女性でもパイロットに、男性でも保育士になれる。）

3-3-4 性差は社会環境に影響されて作られる

さて、3-3-3章でみた男女の傾向としての性差ですが、この統計もまた、時代や国・社会によって分布が変わってくるかもしれません。なぜなら、人間の能力は生まれてからあと、育てられ、作り上げられるとも言えるからです。例えば、物理学科の学生の男女割合も、国によって違うことがわかっています（注3）。それに、最近ではメダルが目される女子マラソンですが、女性がフルマラソンに参加するようになったのは1970年前後でした。

さて、私たちの社会では、子どもに対して大人が「どんな人間に育ててほしいのか」と抱く期待が性別で違ったり、実際に育て方が違ったりする、ということがあります。

一人の人間がその社会のメンバーとして生まれ、言葉や習慣、価値観などさまざまなその社会のルールを知って、また自分の能力を形成していくプロセスを“社会化 socialization”と呼びます。現代の日本社会では、ある部分人は、男女で異なる社会化の過程をたどると考えられます。

3. 日本社会全体では、どんな動きがあるのか？

まず大人は、生まれてきた子どもの性別を確認し、性別を意識しながら名前をつけます。日本では、男名と女名では込められている意味が異なることが多くみられます。そして、服を着せ、少し育ってくると、「男の子だから、泣いてはいけない。」などとしつけます。

社会化の過程は、その後も子ども集団の中で、学校生活の中で、ゲームやアニメをみる中で・・様々な体験の中で、人は社会のジェンダーを知り、身につけ、その中で行動パターンや価値志向にも差異が生まれる、と考えることができます。

このことは同時に、「違う育て方をすれば、性差の傾向は変化するかも」という想像をかきたてるものでもあります。

3-3-5 社会規範としてジェンダーを考える

3-3-4章までは、実際にグラフや表で確かめることができそうな、「性差」について考えてきましたが、「男らしさ」「女らしさ」と思われているものの中には、そうした実態の性差ではなく、人々の頭の中に共有されている「男ならこうあるべき」という社会規範やイメージ、であるものが多いのです。

例えば、「---だわよ。」というような話し方は女性の言葉づかいだと、多くの人は知っていますが、実際の女性がみんなそういう話し方をしているかということ、そうではありません。(同じようなことは、博士は「〇〇なのじゃよ。」と話す、というようなステレオタイプにもみられます)(注4)

こうしたジェンダーに関する社会規範のルールは、多岐にわたっています。服装、座り方、歩き方、言葉づかい。「はい、男性は重いものを持って。」というような行動ルール。「女の子なんだからおしとやかにしなさい。」というようなセクシュアリティに関するルール。「男は責任感」「女性はやさしくよく気がつく」というようなパーソナリティのイメージ。「筋肉隆々なのは男らしい!」というようなボディのイメージ、それに、「お料理が得意なんて、女らしいなあ。」というような能力のイメージ。

あまりに多岐にわたっているので、100%男らしい人、100%女らしい人というのはなかなか見つからないかもしれません。筋肉隆々の男性がうじうじしてよく泣き、ロングヘアでスカートはいている女性が、決断力があるかもしれません。(それに、人によってもこだわる「男/女らしさ」の側面が違っていたりします。筆者の経験では、上の世代の人は「決断力」のような男らしさをよく意識するのに対し、若い世代は「筋肉」「ヒゲ」のようなボディ・イメージの方をすぐ想定するようです。)

そして、こうした「男/女らしさ」の社会規範は、(複雑な構造を持っているものの)

3. 日本社会全体では、どんな動きがあるのか？

その背後に「男はリーダー、女は補助」（リーダーだから泣いたり動揺したりしてはいけない。補助だから、よく気がつき、強く自己主張してはいけない）などの大枠のルールが控えているといえるかもしれません。

ポイント

- ①身のこなし、話し方、服装、行動ルールなど私たちは多岐にわたるジェンダーの社会規範の中で、行動している。
- ②「社会規範」と実態の性差は（相互作用しあってはいるが）別のものである。すべての男性が100%男らしく、すべての女性が100%女らしく存在しているわけではない。
- ③すべての人が社会規範のとおりに行動しているわけではない。規範は、むしろ守らないで叱られたりする時に、その存在が確認されたりする。個人個人はジェンダーのルールをそれなりに取り入れ、それなりに逸脱しながら「自分」を作っている。

3-3-6 人間、必ずしも男女二つに分けきることはできない

冒頭で「男女に生物学的な違いがあるのは明らか」と書きましたが、最近のジェンダーク学では、実は話はそれほど単純ではないと考えられるようになってきました。

この社会のメンバーの中には、生物学的な上で性別が男性・女性のどちらかにはっきり分けられない人たちも少なくないのです。近年では、その状態を「インターセックス」「半陰陽」「性分化疾患」などと呼んでいます。

また、心の性別のあいまいさ、多様性、心の性別（Gender Identity）と体の性別のギャップを抱える人の存在もだんだん理解されるようになってきました（Gender Identity Disorders・Gender Dysphoria・性別違和・性同一性障害・トランスジェンダー）。

にもかかわらず、多くの人は、人間は男と女しかいないと考え、法律などもそれを前提に形作られています。だとすると、「ジェンダー」の社会規範の中には、「性別分類」そのものについてのその社会の捉え方、も含まれると言えるのです。

3-3-7 そして男女共同参画は、「男性問題」

ジェンダー問題は、「女性の問題」と思われがちですが、現在は政策的にも、学問的にも、「男性問題」や上述した「性別の境界線上にいる人たち」のことのほうに、むしろ焦点が当てられつつあります。最近では男性のジェンダー規範の方が束縛が強く、女性が知的で活発になることは奨励されても、「男らしくない」ことはいまだに許容されがたいということもあります。それに、「仕事と家庭の両立、ワーク・ライフ・バランス」のテーマも、鍵を握るのが男性の育児参加、男性の働き方の見直し、男性の上司の意識変革、などなのです。

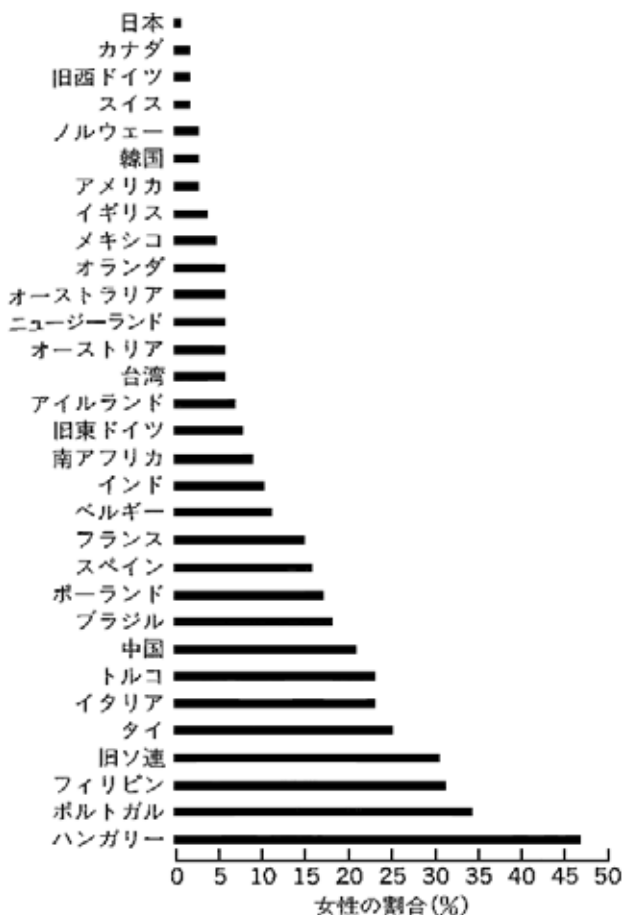
3. 日本社会全体では、どんな動きがあるのか？

ジェンダーの視点から、リストラ、ホームレス、犯罪、過労死、ドメスティック・バイオレンスなどの社会問題を分析しなおしてみると、これらがいかにか「男性ジェンダー」の要素が絡んでおきているか、ということが見えてくるのではないのでしょうか。

(注1) 最高裁二小 2002(平成14)年5月31日判決(判例集未登載)、松山地裁宇和島支部 2003(平成15)年3月20日判決(判例時報1839号140頁)、東京高裁 2001(平成13)年8月20日判決(判例時報1744号91頁、原審東京地判平成13年3月)、京都地裁 2000(平成12)年3月23日判決(判例時報1758号108頁)など

(注2) MEN's NON-NO 創刊前特別編集号1985.10

(注3) 世界の大学の物理学科の女子学生の割合
 Science, 263, 1468 (1998) より再録した、「大学におけるまっとうな「男女関係」のあり方」加藤万里子・可知直毅・鳥海光弘・和達三樹『科学 vol.72 2002』より引用。



3. 日本社会全体では、どんな動きがあるのか？

(世界の大学の物理学科の女性の割合)

(注4) 中村桃子 2007, 『<性>と日本語』 p. 32

なお、「博士、科学者」ときくと、白衣をきて、眼鏡をかけた、中高年の男性という固定イメージもある。アメリカの子どもたちでは、さらに白人のイメージが強く持たれているという調査結果もある (シービンガー, 2002)。

3-4. 講義メモ「労働とジェンダー」

3-4-1 「男は仕事，女は家庭」は近代産業社会の産物

現代の日本では、「男は仕事，女は家庭」という性別分業観が，男女の働き方に強い影響を与えています。女性が家事や育児，介護といった家庭内での労働に従事する一方で，男性はもっぱら社会的・公的な領域での生産労働に携わっています。

この「男は仕事，女は家庭」という性別分業は，原始時代の昔から続いていたかのように思われがちですが，決してそうではありません。男性が外で働いて賃金を得，女性が主婦として家庭内の家事を中心とした労働に専念するようになったのは，18世紀以降の近代産業社会になってからのことなのです。

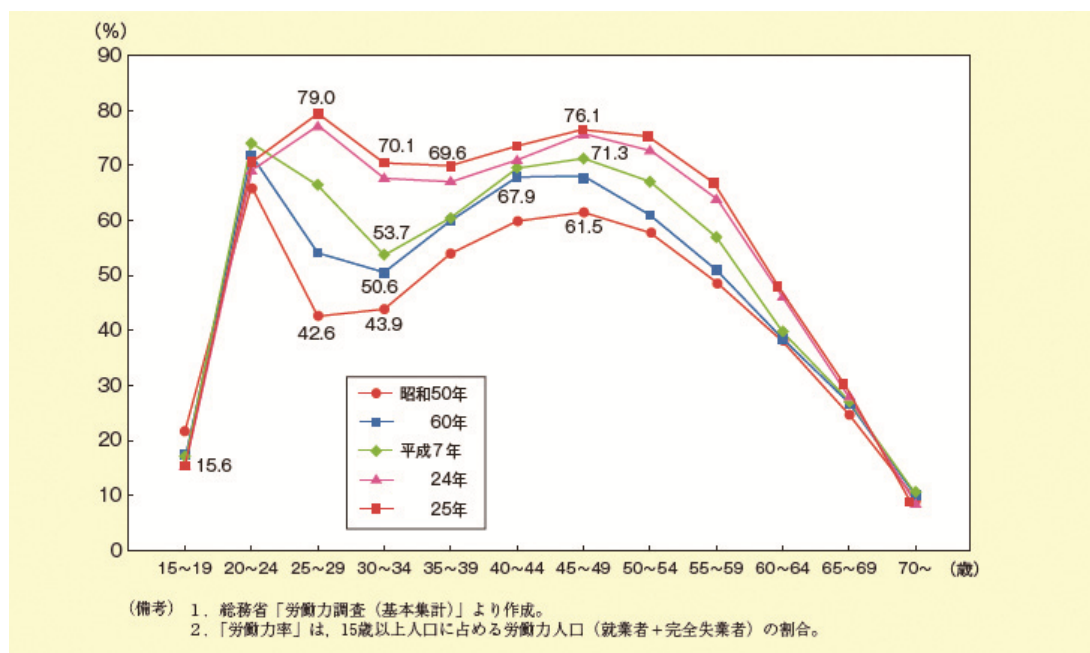
近代以前の農業社会では，女性も農作業の重要な労働力でしたし，男性も家事の一部を担っていました。さらに遡れば，原始時代でも狩猟は男性が担っていましたが，重要な食料源であった木の実や貝などの採集は女性の活動によって担われていました。また，産業革命の初期には，男性だけでなく女性も子どもも重要な労働力として使われていたのです。

女性が家事労働に専念するようになったのは，近代資本主義が一定の発展を遂げたところで，男性に一家を支えるだけの賃金を与え，基幹労働力から女性労働者を排除していったからです。核家族化していった労働者の家庭では，子どもは各家庭で唯一の成人女性である母の手で育てられるようになり，女性は家事労働という無償の再生産労働に専念させられるようになりました。こうして，もっぱら家事・育児を担い，経済生活は夫の収入に依存する「主婦」が誕生したのです。

3. 日本社会全体では、どんな動きがあるのか？

3-4-2 女性の働き方の変化

日本で、このような「専業主婦」が大量に生まれたのは、1950年代の後半、高度経済成長期です。経済成長によって大量の男女労働者が地方から都市部に流入し、核家族を形成していきます。当時の企業は男性のみを終身雇用の対象と考え、女性は結婚までの若年労働者としてしか扱っていませんでしたから、男性雇用者と結婚した女性の多くは専業主婦となっていたのです。夫が雇用者で妻が専業主婦の世帯は、1955年には世帯の74.9%を占めていました。しかし、1990年代になると雇用者+専業主婦の世帯よりも夫も妻も雇用者の共働き世帯の方が多くなります。80年代の間に、いわゆるM字型就労という形で既婚女性の労働力化が進んでいったからです。



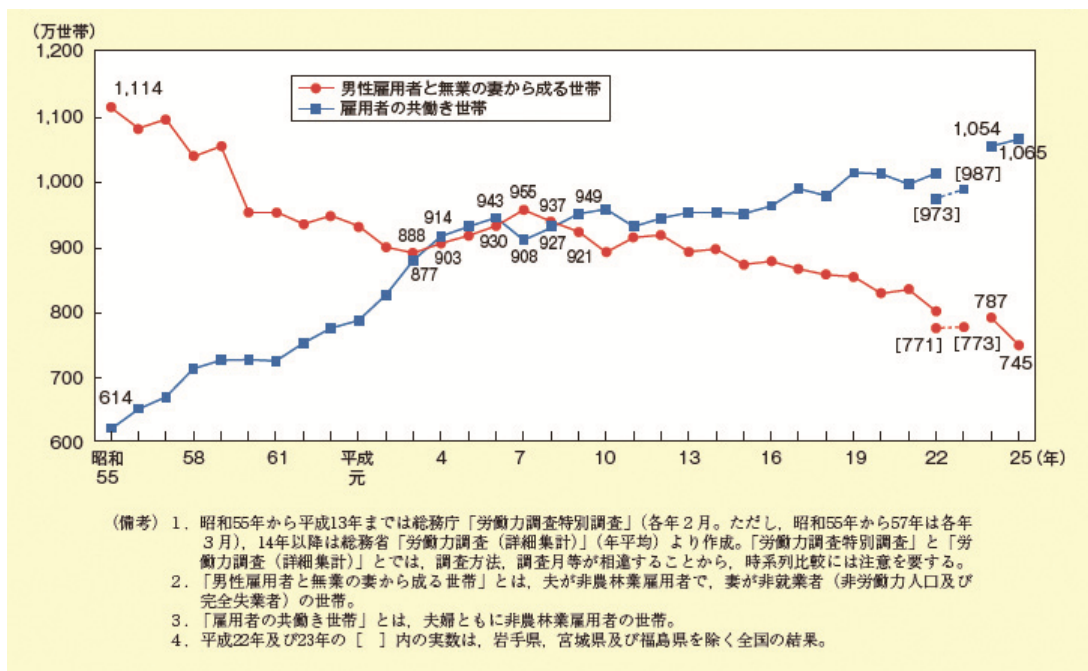
グラフ2 (平成25年版 男女共同参画白書 女性の年齢階級別労働力率の推移(内閣府発行)より)

高度経済成長期から低成長期に転換していった70年代後半から80年代にかけて、女性のライフコースも大きく変化していきます。例えば、第一次ベビーブームといわれた1947年から49年には、4を超えていた合計特殊出生率(女性一人が産む子どもの数)が、60年代には2になり、70年代半ばにはさらに2を切ります。少子化が進む一方で平均寿命が延びることによって、子育てが終わってからの長い人生を女性がどのように生きるかということが課題となりました。高学歴化も進み、女性も質の高い労働者としての能力を開発していきます。

3. 日本社会全体では、どんな動きがあるのか？

一方、70年代後半から産業構造の転換によって、労働市場でも女性の労働力が求められるようになり、既婚女性の労働力化が、「パートタイム就労」という形で進みます。これが女性のM字型就労という特徴的な働き方を生み出すのです。M字型就労とは、学校を卒業した後、フルタイムの初職に就き、20代後半に結婚もしくは出産で退職した後、子育てが終わった時期にパートタイム等で再就職するという就労パターンのことです。女性の労働力率を年齢層別に見たときに30代に谷ができるM字型を示します。このパターンは日本と韓国に特有のものといわれています。

パートタイム就労の広がりによって、結婚や出産、子育てのために、いったん仕事を辞めて家庭に入っても、その後一生専業主婦として過ごす人は少数派となっています。また、現在では、少子化だけでなく晩婚化や非婚化も進み、働きつづける女性が増えていきます。



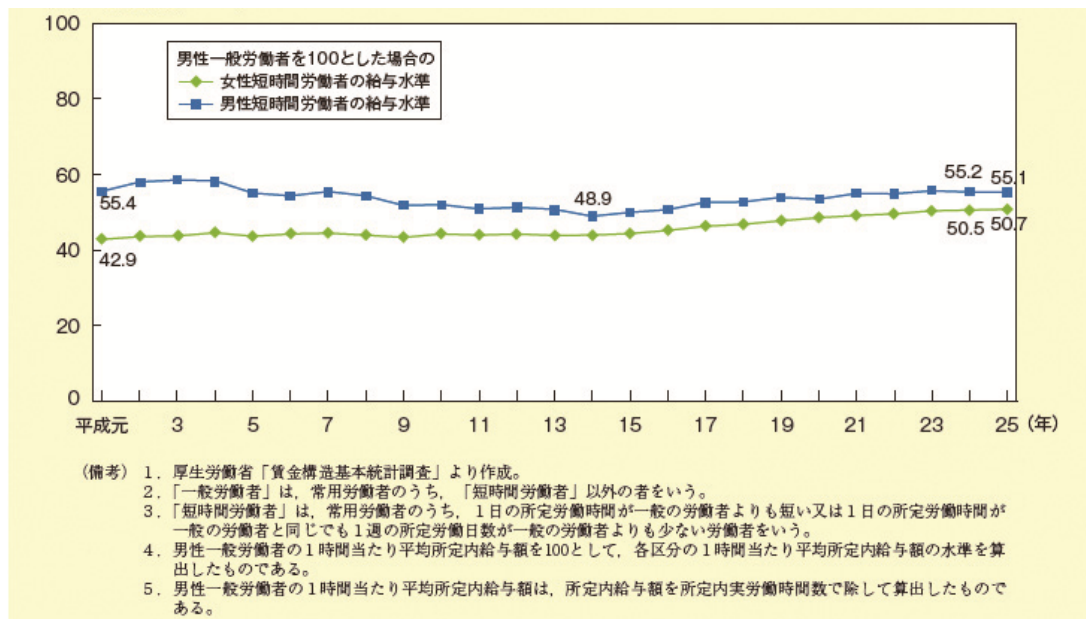
グラフ3 (平成25年版 男女共同参画白書 共働き等世帯数の推移 (内閣府発行) より)

「男は仕事、女は家庭」という分業は出産・子育ての一時期にはあてはまっても、女性のライフコース全体としてみたときには、女性も仕事に携わっている期間が長くなっているのです。

また、最近では、就業意識の高まりや高学歴化を反映して、管理職女性や専門的・技術的職業に就く女性も増加し、平均勤続年数も長期化していますが、依然として女性雇用者の増加の実態は、パートタイム労働者の増加を意味しています。このような男性＝

3. 日本社会全体では、どんな動きがあるのか？

終身雇用の基幹労働者、女性＝非正規雇用という振り分けが、男女の賃金格差の大きな原因ともなっています。



グラフ 4 (平成 25 年版 男女共同参画白書 労働者の 1 時間当たり平均所定内給与格差の推移 (内閣府発行) より)

3-4-3 無償労働としての家事労働

ここで、家事とはいったいどのような種類の労働なのか考えてみましょう。炊事や洗濯、掃除などはいずれも家族が日々の生活を維持していく上で不可欠な作業です。この種の仕事を、赤の他人を相手に行えば、賃金を払ってもらえますが、家族を相手になると、誰もその仕事に対して賃金を払うことはありません。例えば、お弁当屋でお弁当を作ると、給料をもらえますが、子どもや夫の弁当を作っても誰もお金は払いません。家事労働とは、その点で無償の労働 (アンペイド・ワーク) なのです。

では、家事労働は、外で働いて賃金を得る労働と違って、価値を生み出さない労働なのかというと、そうではありません。外で働き、疲れ果てて帰ってきた人が、家庭で食事をとり、あるいはお風呂に入って休む。次の日には洗い立ての服を身につけ、力を漲らせて仕事に向かう、それを繰り返しています。一つひとつの家事は、日々の疲れをとって新たに力を取り戻し、次の日に再び仕事に向かえるようにするための、いわば働いて生きていくために不可欠な仕事なのです。その意味で、家事労働は「日々の労働力の再生産」という意味をもつ労働です。(出産子育ても広い意味で家事労働に含めれば、「次世代の労働力の再生産」という意味を持っています。) 一人暮らしであればこのような

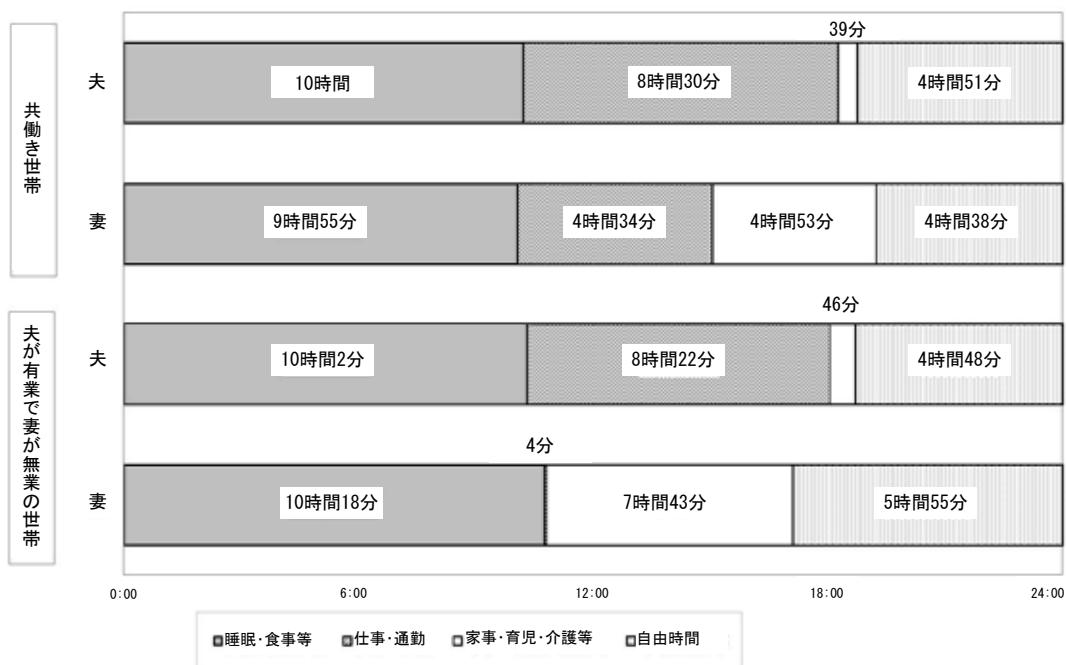
3. 日本社会全体では、どんな動きがあるのか？

家事は自分自身でやらなければなりません、家族で暮らしていると、誰かにやらせたり、やってもらったりしているのです。そしてそれは、現在ではたいてい母親か妻、あるいは娘、つまり家族の中の女性が担っているのではないのでしょうか。

「男は仕事、女は家庭」という性別分業規範は、そこに「男らしさ」や「女らしさ」、「男女の特性」といった価値観を伴って、男性を生産労働という公的な有償労働に、女性を再生産労働という私的な無償労働に配置する力として働いています。国際労働力機構(ILO)によると、生産労働と家事労働を含む世界の労働の3分の2は女性によって担われているが、賃金は女性に5%しか支払われていないという試算を行っています。これが男女の様々な形での格差となって現れているのです。

3-4-4 「ワーク・ライフ・バランス」の取り組み

働く女性が増えてきているのに、家事を担う男性はなかなか増えません。社会生活基本調査等によると、妻が働いているか否かにかかわらず、日本の既婚男性の家事時間は先進諸国の中でも極端に少ないことが知られています。それは、働く妻から見ると、家事と仕事の「二重労働」になっているのが現状なのです。



グラフ 5 (平成 23 年度 総務省「社会生活基本調査」より作成)

3. 日本社会全体では、どんな動きがあるのか？

振り返って、男性が仕事中心の生活を送ることは、人間らしい生活という点から見ても多くの問題を抱えていることは否めません。「過労死」問題はもとより、最近増加傾向にある自殺が女性に比べて男性が3倍も多いこと、「濡れ落ち葉」と揶揄されるほど生活能力に欠けた退職男性の問題など、ジェンダーのひずみは、必ずしも女性にのみ現れているわけではありません。それは若いときから40年以上にわたって仕事に没頭し、家族を養ってきた男性が、家族や地域との繋がりを十分にもてず、トータルな人間らしい生活の場から隔離されてきたことと無関係ではないでしょう。

男女のこのような偏った生活スタイルは個々人の努力だけではなく構造的に変えていく必要があります。「ワーク・ライフ・バランス」とは、誰もが、仕事だけでなく、家庭生活や地域生活、社会活動など、さまざまな活動について、適切なバランスで取り組むことができる状態をいいます。それは、男性も女性も、一人ひとりが、職場や家庭、地域社会で責任を果たしながら、さまざまな活動に携わり、自らの能力を十分に発揮して充実した人間らしい生活を送ることができる社会をつくるということです。

そのためには、性別分業をベースにした男性基幹労働者の長時間労働や女性に偏りがちな非正規雇用、子育てや介護の女性への依存などの問題を、さまざまな側面から見なおしていく必要があるのです。

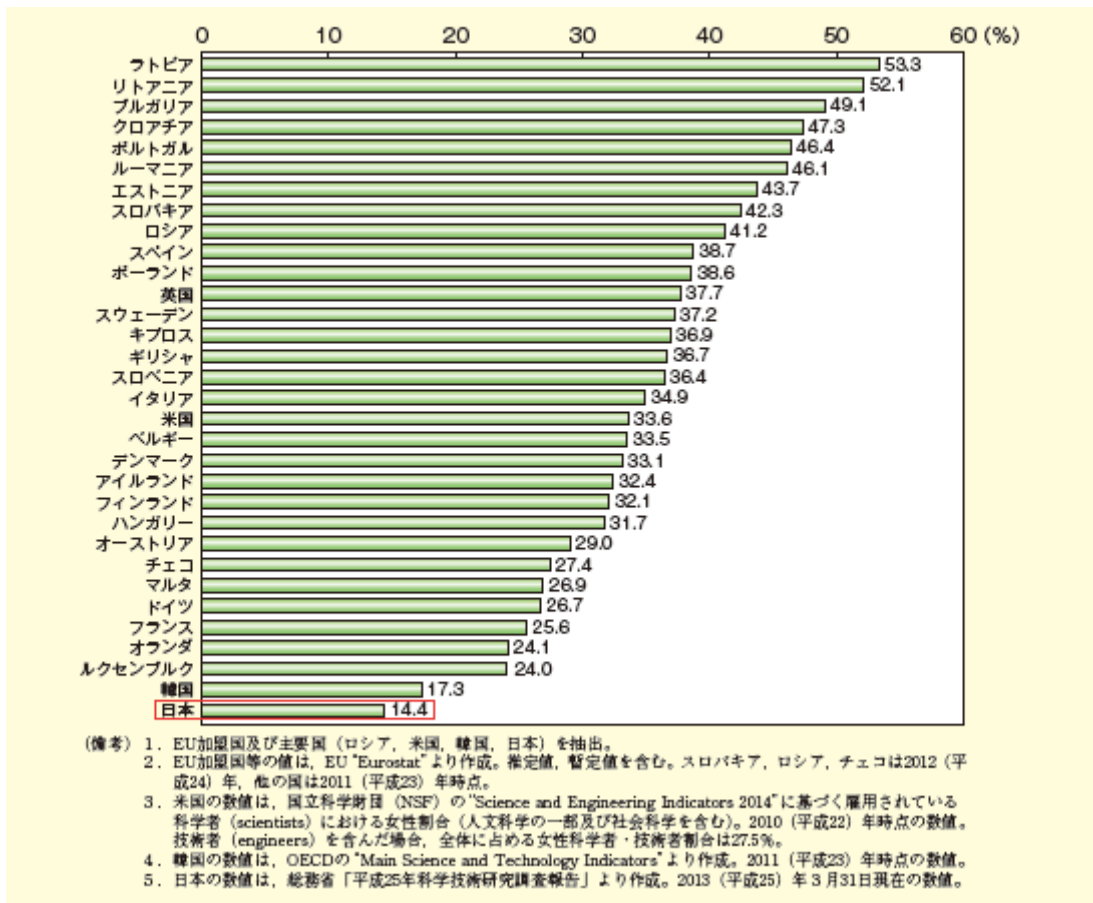
ジェンダーという視点から私たちの社会の「労働」を見なおしていくとさまざまな身近な問題が見えてきます。それは、私たちの人生設計をどのように構築していくかということと深くつながっているといえるでしょう。

4. 日本の大学・学会の現状はどうか？

4-1. 実情

研究者、特に理系研究者は男性が多い

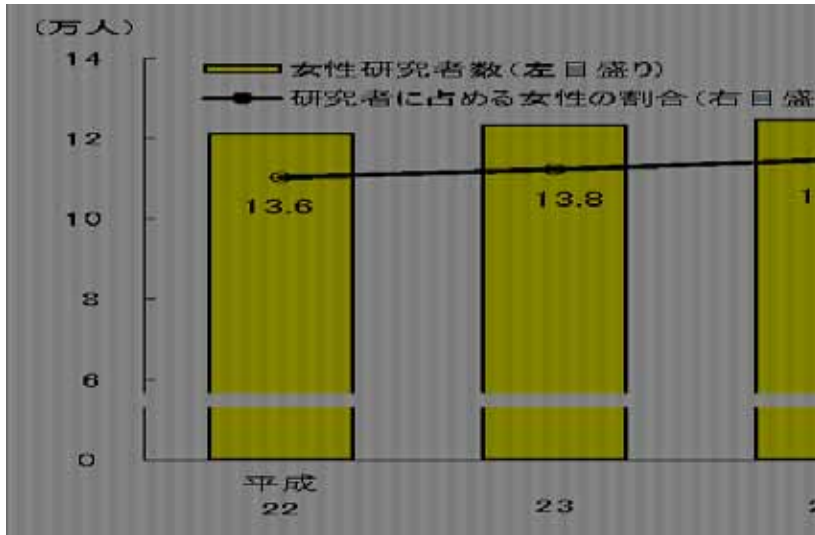
まず、日本の研究者、特に理系研究者や技術者は男性に偏っているという特徴があります。研究者全体で文系を含む割合でも、女性は14.4%と欧米の国々と比べても非常に低く、理系分野では大学に所属する研究者の中で、工学分野の研究者に占める女性割合は9.7%、理学・農学分野では1割台と圧倒的に少ないのが現状です（総務省「平成25年科学技術研究調査」）。



グラフ 6（平成26年版 男女共同参画白書 研究者に占める女性割合の国際比較（内閣府発行）より）

4. 日本の大学・学会の現状はどうか？

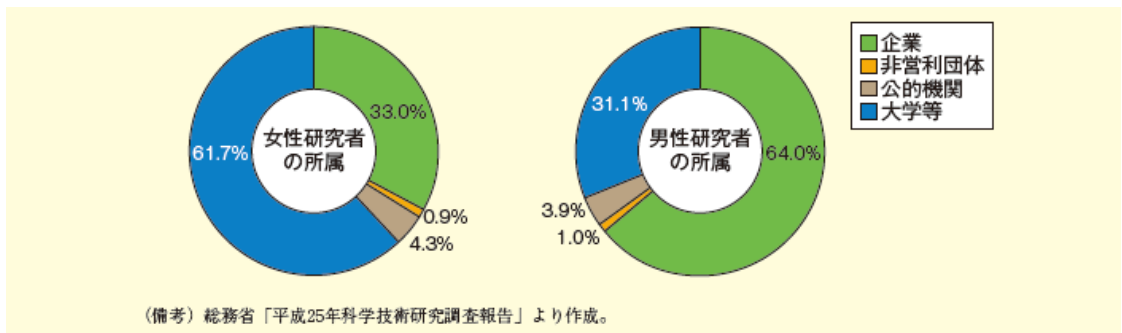
また、理系分野では企業などで研究の仕事をする人もたくさんいますが、そういう選択肢は、男性の方に顕著で、男性の研究者は企業等に所属するのは6割程度、大学等には3割程度という割合であるのに比較すると、女性の研究者は、逆に大学等に6割程度、企業等には3割程度になっています。



グラフ 7 女性研究者の推移（平成 26 年 総務省「科学技術研究調査」より）

注 1) 研究関係業務に従事した割合であん分しない実数で計算

2) 女性研究者(実数)及び研究関係従事者数(実数)は 3 月 31 日現在の値



(備考) 総務省「平成25年科学技術研究調査報告」より作成。

グラフ 8 平成 26 年版 男女共同参画白書 研究者の所属機関（内閣府発行）より

4. 日本の大学・学会の現状はどうか？

学会や大学組織も重要な地位には男性が多い。

また、科学者が所属する学会の運営はどうでしょうか。学会の長や役員の地位に就いている人になると、科学者全体よりもさらに女性が少なくなります。

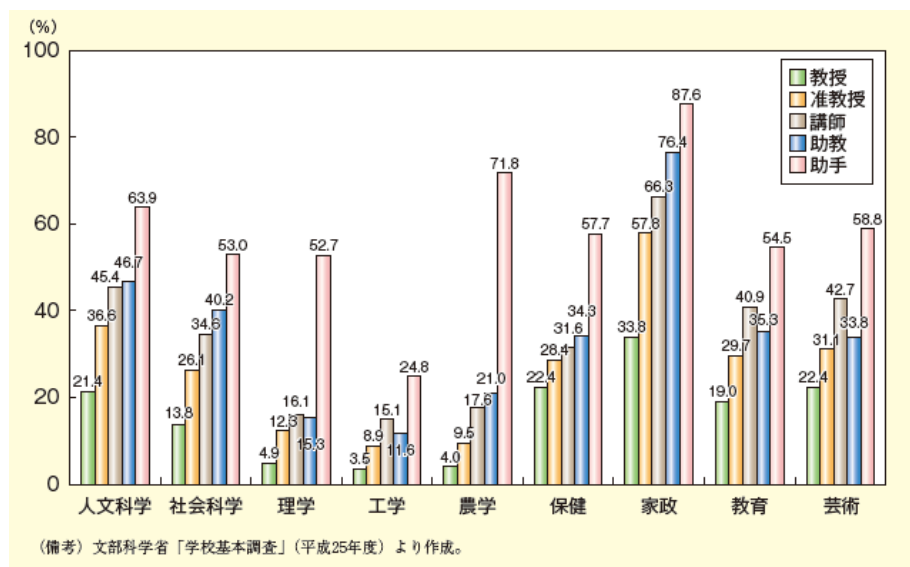
	総数(人)	女性(人)	男性(人)	女性の割合(%)	男性の割合(%)
学会の長	1,951	136	1,815	7.0	93.0
学会の役員	70,398	7,374	63,024	10.5	89.5

表5 学会の長，学会役員（平成25年） 日本学術会議調べ

出典：内閣府「女性の政策・方針決定参画状況調べ」

(注) (1)協力学術研究団体に指定されている1,951団体について集計。(2)役員とは、会長、副会長、理事、幹事、評議員等、学会から役員として報告のあったもの。

また、大学組織でも、講師、准教授、教授と階層が上がるにつれて女性の割合がさらに低くなっていく、という構造がみられます。大学、短期大学の全教員に占める女性は、短期大学では5割を超えていますが、四年制大学では1割台で、特に教授、学長に占める女性の割合は低いといえます。

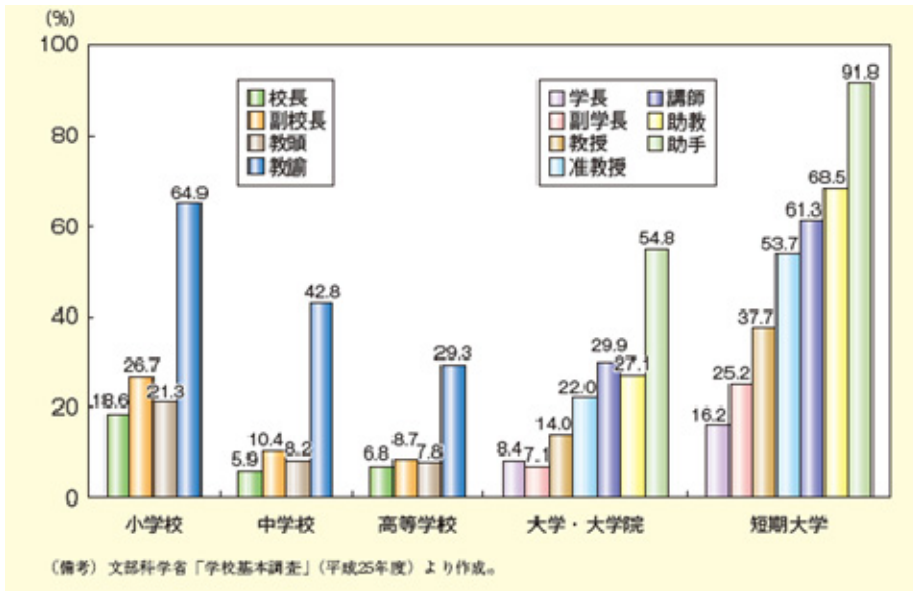


グラフ9 (平成26年版 男女共同参画白書 大学教員における分野別女性割合 (内閣府発行) (文部科学省「学校基本調査(平成25年度)」)より)

高校以下の教育機関でも、小学校では教諭の6割以上を女性が占めていますが、中学校、高等学校と段階が上がるにつれて低くなり、校長及び教頭の女性の割合は教諭に比

4. 日本の大学・学会の現状はどうか？

べて低いのが実情です。

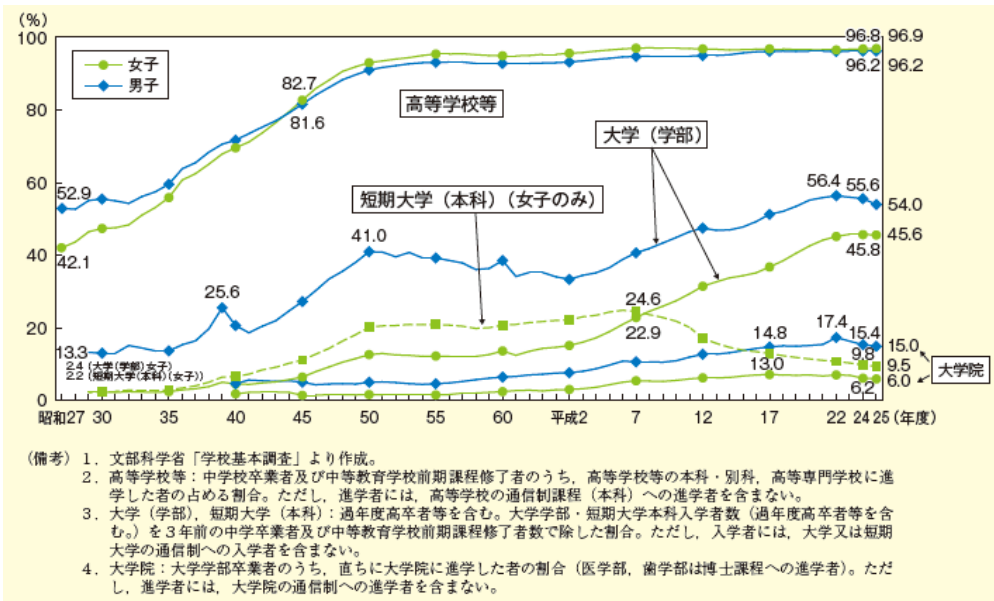


グラフ 10 (平成 26 年版 男女共同参画白書 本務教員総数に占める女性の割合(初等中等教育, 高等教育) (内閣府発行) (文部科学省「学校基本調査(平成 25 年度)」より)

学生は、女性も進学する者が増えているが、男女で差があり、分野に偏りがある

文部科学省「学校基本調査」統計によると、平成 25 年度の高等学校等への進学率は、女子 96.9%、男子 96.2%であり、女子の方が高い状態です。けれど四年制大学への進学率は、男子 54.0%、女子 45.6%であり、男子の方が高くなります。(女子は、全体の 9.5%が短期大学(本科)へ進学しており、この短期大学への進学率を合わせると、女子の大学進学率は 55.2%) 大学院への進学率(大学卒業後すぐ進学した者だけの統計)は、平成 25 年度では男性 15.0%、女性 6.0%となっています。

4. 日本の大学・学会の現状はどうか？



グラフ 11（平成 26 年版 男女共同参画白書 学校種類別進学率の推移（内閣府発行）より）

したがって、大学や大学院進学率はまだ男女で差があるのですが、研究者や大学教員の実情よりは、はるかに差が小さく、今後女性研究者が育っていく可能性をはらんでいます。ただ、もうひとつ注目される点は、入学する学部、専攻などで男女の偏りがあることです。人文科学系の分野を学ぶ学生のうち女性は 65.8% と半数以上を占めているの に比べ、社会科学分野では、女性は約 3 割以上、工学では 12.3% となっています。

4-2. 日本のアカデミック・コミュニティのとりくみ

4-2-1 “学者の国会”，日本学術会議の動き

さて、こうした現状を、研究者、大学関係者たちはどう考えてきたのでしょうか。この問題がアカデミック・コミュニティで取り上げられ始めたのは、1970 年代です。各学会の代表者が集まる、「日本学術会議」という機関があり、“学者の国会”と呼ばれています (<http://www.scj.go.jp/index.html>)。これは、昭和 24 年（1949 年）に、内閣総理大臣の所轄の下、政府から独立して職務を行う「特別の機関」として設立されたものです。

この日本学術会議内に、1975 年「婦人の科学者小委員会」が設置され、はじめて婦人科学者の地位改善要望書を提出しました。そして 1994 年 5 月 26 日、日本学術会議 第 118 回総会において『女性科学研究者の環境改善の緊急性についての提言(声明)』が採

4. 日本の大学・学会の現状はどうか？

扱われました。この声明の中では「科学が人類の将来に大きな影響を及ぼすようになった今日、女性が、科学に対して男性同様に責任を負うべきであると考え、また、負いたいと希望することは当然である。そして、多くの女性が科学研究に参加することによって、科学の一層の発展が期待される。」という考えが表明されました。

1996年には「女性科学者の環境改善に関する懇談会」(JAICOWS: Japanese Association for the Improvement of Conditions of Women Scientists) が創設され、さらに提言を行いました。

例えば、JAICOWS では、17期(2000年)に次のような具体的な要望を出しました。

「女性科学者の環境改善の具体的措置について」(要望)の概略

- (1) 学生・教員・研究職・管理職等の男女比率を毎年調査・公表し、動向変化について分析を行うこと。
- (2) 男女共同参画を促進するためのプロジェクトに政府の予算をつけること。
- (3) 研究者に対する育児援助(例えば、保育費の補助、学会等の開催時における保育室の設置、保育者雇用のための補助等)を充実させること。
育児休暇・育児休業中の研究者への一時的在宅研究制度・家事支援のための費用補助、育児休暇・育児休業後の研究再開奨学金など、研究を継続できる新しい制度をつくること。
- (4) 人事選考の仕組みを改善すること。例えば、教育・研究職の補充において、当該分野における大学院学生数・学位取得者数の男女比率の推移なども考慮して、女性研究者が適切に選任されるよう配慮すること。特に女性研究者の比率の低い分野にあつては、特別な配慮が必要である。
また、女性研究者の教授や管理職への昇任を積極的に推進すること。そのために、人事選考委員会に女性委員を加える等の工夫をすること。
- (5) セクシュアル・ハラスメント防止のための諸制度(倫理綱領、相談室、提訴委員会、罰則規定等)を整備し、実態を公表すること。
- (6) 文部省科学研究費補助金の申請条件を改善すること(例えば非常勤教員等も申請できるようにする)。
- (7) 学協会は、役員・会誌編集委員・論文審査委員等を選任する際、男女の会員比率を尊重すること。女性会員が未だ少ない学協会においては、意識的に配慮すること。
- (8) 公私の別なく、研究者が自ら希望する名称(旧姓、通称名など)を使用できるようにすること。

4. 日本の大学・学会の現状はどうか？

さて、2015年の現在、この要望の一覧をみると、かなり状況が改善したことがわかります。(1) 各分野の男女比率などの統計は、内閣府男女共同参画局を中心に毎年把握されるようになり、(2) 男女共同参画担当大臣が任命され、多くはありませんが、政府予算をつけて政策を推進しています。(3) 広島大学でも取り組まれているように、ここ数年、育児をしながら研究を続ける人へのサポート策がいろいろと始まってきています。

(4) 人事選考についても、広島大学もそうであるように、積極的差別是正の方針が、少しずつ採られています。(5) セクシュアル・ハラスメントについての規則や相談窓口は、2000年以降、多数の大学で開設されるようになりました。また、夫婦別姓や通称使用が可能な制度なども、すでに広島大学でも取り入れられています。

第17期の終わりには、日本学術会議は、女性会員を「今後10年間で10%まで高める」という声明を発表しました。1990年代末になって女性科学技術者の数はようやく全体の1割になり、第12期(1981年)には女性会員が210名中たった1名(0.5%)にしかすぎなかったものが、第20期(2005年)には42名(20%)にまで増加する結果となりました(初の女性会員は猿橋勝子氏)。

こうした学会・学術会議の中での取り組みから、いくつかの実態調査も始められるようになりました。例えば、1982年から84年にかけて行われた調査で、「女性研究者は男性に比べて研究業績が低いから地位が低いのではない」という知見が出されたりしました。つまり、同じ業績の人でも、男性に比べ女性の方が地位が低いこと、また特に理科系では、子育てがたいへんな30代から40代にかけては、女性の方が業績をあげる活発さが下がるが、40代をすぎるとまた上がる、ということなどが示されたのです(『婦人研究者のライフサイクル調査・研究』文部省科研費調査 坂東昌子ほか)。

4-2-2 「科学技術政策」との関係

学会や政府の動向は、女性の権利についての問題意識だけが動因となって、変化を作り出しているわけではありません。今日の社会では、世界各国が科学技術に力を入れる傾向が強くなり、世界の頭脳競争は激化の一途をたどっています。つまり、科学技術者がたくさんいるということが、企業や国の力をも左右すると考えられるようになっていくのです。

ところが、日本の若者は、「理系離れ」の傾向にあります。そして女性という貴重な人材が科学者として育たないような社会的環境のままでは、国際競争にも負けるという危機感が抱かれるようになってきました。

そのような背景の中、国の男女共同参画政策だけでなく、科学技術政策の方でも、女性科学技術人材の育成・活躍促進が提起され、予算が割り当てられるような変化が生まれています。

4. 日本の大学・学会の現状はどうか？

4-2-3 男女共同参画学協会連絡会

男女共同参画の実現が 21 世紀の日本社会の最重要課題と位置づけられ、1999 年 6 月に「男女共同参画社会基本法」が公布・施行され、2000 年 12 月には「男女共同参画基本計画」が閣議決定されました。また、日本学術会議においても、2000 年 6 月 8 日第 132 会議において「女性科学者の環境改善の具体的措置について」（要望）及び「日本学術会議における男女共同参画の推進について」（声明）が採択されました。これに伴い、各学協会に対し、具体的な取組みが寄せられるようになりました。応用物理学会、日本化学会、日本物理学会などが中心となって理工学系学協会に呼びかけがあり、2002 年 7 月 19 日に男女共同参画学協会連絡会準備会が開催され、12 学協会、計 29 名の参加の下、男女共同参画学協会連絡会が発足しました。

学協会連絡会では、大規模なアンケート調査をおこない、その結果をホームページに公開しています。2003 年度には文部科学省からの委託を受けたアンケート調査「21 世紀の多様化する科学技術者の理想像」、2005 年度には「科学・技術系学会・協会における学生会員と一般会員の女性比率に関する報告」、2007 年 9 月には、「学協会連絡会における会員の女性比率調査、及び、役職、委員会における女性比率調査の報告」、また、2008 年 7 月には「科学技術系専門職における男女共同参画実態の大規模調査」の結果が公表されています。これらの調査により、一般会員の女性比率が学生会員の女性比率と比べて低い場合に「ガラスの天井」がある、という実態を明らかにしています。

2012 年には「第 3 回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査」が実施され、役職の男女差などが改善されていないことが示されています。

4. 日本の大学・学会の現状はどうか？

4-3. 「旧女性研究者支援モデル育成」プログラム

女性研究者がその能力を最大限発揮できるようにするための施策を進めるため、科学技術振興調整費「旧女性研究者支援モデル育成」プログラムが設けられました。大学や公的研究機関を対象として、研究環境の整備や意識改革など、女性研究者が研究と出産・育児等を両立し、その能力を十分に発揮しつつ研究活動を行える仕組みを構築するモデルとなる優れた取組を支援するもの、とされています。なお、本事業は平成 22 年度で公募を終え、平成 23 年度からは「女性研究者研究活動支援事業」に移行しました。

○平成 18 年度採択課題

東京女子医科大学	保育とワークシェアによる女性医学研究者支援
熊本大学	地域連携によるキャリアパス環境整備
京都大学	女性研究者の包括的支援「京都大学モデル」
東京農工大学	理系女性のエンパワーメントプログラム
日本女子大学	女性研究者マルチキャリアパス支援モデル
東北大学	杜の都女性科学者ハードリング支援事業
早稲田大学	研究者養成のための男女平等プラン
奈良女子大学	生涯にわたる女性研究者共助システムの構築
お茶の水女子大学	女性研究者に適合した雇用環境モデルの構築
北海道大学	輝け、女性研究者！活かす・育てる・支えるプラン in 北大

○平成 19 年度採択課題

東京大学	東大モデル「キャリア確立の 10 年」プラン
独立行政法人森林総合研究所	応援します！家族責任を持つ女性研究者
独立行政法人産業技術総合研究所	女性研究者グローバルエンカレッジング
九州大学	世界へ羽ばたけ！女性研究者プログラム
大阪大学	次世代に繋ぐ女性研究者サポート連鎖の形成
独立行政法人物質・材料研究機構	隠れた人材を活用した女性研究者支援
名古屋大学	発展型女性研究者支援名大モデル
神戸大学	再チャレンジ！女性研究者支援神戸スタイル
千葉大学	支援循環型体制による女性研究者育成モデル
広島大学	リーダーシップを育む広大型女性研究者支援

○平成 20 年度採択課題

東京医科歯科大学	女性研究者への革新的支援
東京工業大学	理工系女性研究者プロモーションプログラム
三重大学	パールの輝きで、理系女性が三重を元気に
富山大学	富山循環系女性研究者育成システムの構築
島根大学	地方から開く女性研究者の未来 in 島根
日本大学	キャリアウェイ・ユニバーサル化日大モデル
東海大学	産学協働女性キャリア支援 東海大学モデル

4. 日本の大学・学会の現状はどうか？

宮崎大学	逆風を順風に 宮崎大学女性研究者支援モデル
慶應義塾大学	ソーシャルキャピタルを育む女性研究者支援
津田塾大学	世代連携・理文融合による女性研究者支援
新潟大学	キャンパスシッターによる育成・支援プラン
静岡大学	女性研究者と家族が輝くオンデマンド支援
金沢大学	やる気に応えます 金沢大学女性研究者支援

○平成 21 年度採択課題

秋田大学	大学間連携と女性研究者支援 in 秋田
農業・食品産業技術総合研究機構	元気な農と食を支える女性研究者支援モデル
筑波大学	持続可能な女性研究者支援, 筑波大スタイル
農業環境技術研究所	双方向キャリア形成プログラム農環研モデル
佐賀大学	三世代サポート型佐大女性研究者支援
長崎大学	おもいやりキャンパスサポート～長大モデル～
東邦大学	生命(いのち)の科学で未来をつなぐ女性研究者への継続的支援モデル
東京都市大学 (旧)武蔵工業大学	工学系イノベーションの男女共同参画モデル
山形大学	山形ワークライフバランス・イノベーション
奈良先端科学技術大学院大学	先端科学技術を担う女性研究者の育成
上智大学	グローバル社会に対応する女性研究者支援
岡山大学	学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン

○平成 22 年度採択課題

岩手大学	共生の時代を拓く, いわて女性研究者支援
徳島大学	徳島大学 AWA (OUR) サポートシステム
京都府立医科大学	しなやか女性医学研究者支援みやこモデル
愛媛大学	愛媛大学「坂の上の雲」女性研究者育成プラン
大阪府立大学	元気! 生き生き女性研究者・公立大学モデル
関西学院大学	Mastery for Service に基づく女性研究者支援
弘前大学	つがるネッサンス! 地域でつなぐ女性人才
岐阜大学	多様性活力発揮に向けての女性研究者支援
大分大学	地域社会で育む『輝く女性研究者』支援
香川大学	香大発, 地域ぐるみ女性研究者支援の高波を

4. 日本の大学・学会の現状はどうか？



4-4. 女性研究者研究活動支援事業

この事業は、女性研究者がその能力を十分に発揮できるように、研究環境の整備や研究力の向上、及び上位職への積極的登用に向けた取組を支援するものです。平成 23 年度から公募が始まり、平成 26 年度現在では、出産、育児、介護などのライフイベントに配慮した研究環境の整備と研究力向上のための取組を支援する「一般型」と、大学や研究機関、企業等が連携して女性研究者の研究力向上と上位職への積極的登用に向けた取組を支援する「連携型（平成 25 年度の名称は拠点型）」があります。広島大学は平成 25 年度に拠点型に採択されています。

4. 日本の大学・学会の現状はどうか？

「女性研究者研究活動支援」

○平成 23 年度採択機関

東京学芸大学
東京海洋大学
信州大学
鹿児島大学
福島県立医科大学
首都大学東京
名古屋市立大学
奈良県立医科大学
順天堂大学
福岡大学

○平成 24 年度選定機関

横浜国立大学
福井大学
山梨大学
滋賀医科大学
京都工芸繊維大学
鳥取大学
高知大学
琉球大学
東京女子大学
武庫川女子大学
国立高等専門学校機構

○平成 25 年度選定機関

【一般型】

室蘭工業大学
宇都宮大学
群馬大学
電気通信大学
一橋大学
京都府立大学
大阪市立大学
兵庫県立大学
福岡女子大学
芝浦工業大学
帝京大学
東京医科大学
宇宙航空研究開発機構

【拠点型】

北海道大学
岩手大学
秋田大学
筑波大学
東京農工大学
金沢大学
静岡大学
広島大学
熊本大学

○平成 26 年度選定機関

【一般型】

名古屋工業大学
山口大学
情報・システム研究機構
杏林大学
明治大学
京都産業大学

【連携型】

お茶の水女子大学
名古屋大学
神戸大学
徳島大学

4. 日本の大学・学会の現状はどうか？



4-5. 「女性研究者養成システム改革加速」プログラム

理学系・工学系・農学系の分野では特に女性研究者の割合が低いため、この分野の研究を行う優れた女性研究者の養成を加速する目的で、「女性研究者養成システム改革加速」プログラムが設けられています。

このプログラムによって、理学系・工学系・農学系の女性研究者が大学に多く採用されることになるだけでなく、人材が多様化することによる研究の活性化や、男女共同参画意識の醸成、さらには柔軟な組織編成や環境整備等が同時に促進され、男女共同参画に向けた総合的なシステム改革が行われることが目指されています。広島大学は平成 22 年度に採択されました。

4. 日本の大学・学会の現状はどうか？

○平成 21 年度採択課題

京都大学	京大式女性研究者養成コーディネートプラン
九州大学	女性枠設定による教員採用・養成システム
東京農工大学	理系女性のキャリア加速プログラム
東北大学	杜の都ジャンプアップ事業 for 2013
北海道大学	輝け、女性研究者！根を張れ、花咲け、実を結べ@北大

○平成 22 年度採択課題

神戸大学	レボリューション！女性教員養成神戸スタイル
名古屋大学	名古屋大学方式 女性研究者採用加速・育成プログラム
千葉大学	理系女性教員キャリア支援プログラム
広島大学	広大システム改革による女性研究者活躍促進
東京大学	知の頂点に向かって加速！東大プラン
熊本大学	バッファリングによる女性研究者養成の加速
奈良女子大学	伝統と改革が創る次世代女性研究者養成拠点



4-6. 講義メモ「科学とジェンダー」

「3-3. ジェンダーとは何か」で述べられているように、社会にはジェンダー規範があります。「客観的」と思われている科学の世界も、このジェンダー規範から自由ではありません。科学者が生活している社会や時代固有のジェンダー規範が、科学的研究の方向性や理論の内容、あるいは結果の解釈を大きく左右してきました。

4-6-1 ジェンダーによって研究対象が限定される

例えば、医学の世界では、1970年代まで、男性のみを研究対象とした研究が珍しくありませんでした。アメリカでは、薬剤の約80%を女性が消費しているにもかかわらず、1988年まで、食品医薬品局による新薬臨床試験は男性のみで試験されていました。また、発達心理学の領域では、男性の研究参加者を対象として理論が構築されているものが少なくありません。その一方で、子どもの発達に及ぼす親の影響に関する研究の領域では、もっぱら母親だけが注目され、父親研究は1970年代の半ばによく登場するのです。これらは、1960年代以前の社会では珍しくなかった「人間＝男性」とする発想や、「男は仕事、女は家庭」という伝統的ジェンダー観を研究者自身ももっていたために、研究対象や研究領域が限定されてしまった例と言えるでしょう。

4-6-2 ジェンダーによって研究結果が偏る

また、研究結果の解釈が、社会のジェンダー規範の影響を受ける場合もあります。例えば、数学能力のジェンダー差を科学的に検討した諸研究のうち、1973年以前に発表された研究の方が、1974年以降に発表された研究より大きなジェンダー差を報告していることが明らかにされています。このような不思議な現象の一つの解釈は、1970年代の半ばから世の中が変化して伝統的ジェンダー規範の圧力が弱まったため、実際に数学能力を開発される女性が増えたというものです。しかし、もう一つの解釈として、初期の研究では「数学能力は男性の方が女性より高く当たり前」だと思われていたために、ジェンダー差を見出さなかった研究は「失敗」として学術雑誌に発表されなかった可能性も指摘されています。本当は数学能力にジェンダー差がないという結論が正しいかもしれないのに、「男性と女性は違って当然」だという思い込みが強かったために、ジェンダー差の出ない研究が日の目を見なかった例は多いと考えられています。

4-6-3 科学者もジェンダー規範から自由ではない

このように、研究者自身が社会のジェンダー規範に影響されているために、研究の方向性や解釈が限定されたり偏ったりした例は、どの学問領域にも見られることであり、

4. 日本の大学・学会の現状はどうか？

枚挙に暇がありません。研究者も人間なので、自分も持っている価値観や思い込みに気づけるとは限らないのです。「研究者も社会規範の影響から自由ではないし、その影響を受けて作られた自分自身の価値観や思い込みからも自由ではない」という事実は、男性研究者だけでなく女性研究者にも当てはまる普遍的な原理だと言えるでしょう。

科学の世界にもたらされるこのような偏りを最小限にするにはどうすればよいのでしょうか。一つは、研究者が社会規範に対して敏感になり、自分がその影響を受けていることを自覚することです。もう一つは、科学の世界ができるだけ異なる価値観をもつ多様な人材で構成されることです。男性は女性に比べて伝統的ジェンダー規範を肯定する程度が高いことが様々な研究から明らかになっています。そうすると、科学者・研究者の世界が男性だけで占められることは、研究の世界にもたらされる上述したような偏りが、もっぱら現状のジェンダー規範を肯定する方向で生じやすいことを意味します。ジェンダー規範の不合理性に比較的気づきやすい女性の研究者が増えることは、その偏りに疑問を呈し、議論する機会を増やすことになります。全国的に展開されている「女性研究者を増やす試み」は、科学の世界に多様性をもたらし、科学的知見を偏らせないようにするためにも意義のある試みだと言えるのではないのでしょうか。

5. 広島大学では何を始めようとしているのか？

5-1. それは「猫の手プロジェクト」から始まった

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。研究者も例外ではありません。むしろ、研究者、特に女性研究者は、駆け出し（研究員、助教）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。とりわけ、冬、風邪が流行りだすと、保育園や学童保育から体調を崩した子供の迎えを依頼する電話が職場にかかるようになり、研究を中断して帰宅することが度々あります。多くの場合、女性にその負担がかかりがちです。そのような悩みを抱えていた平成 17 年の暮れも押し迫った 12 月 27 日に、男女共同参画学協会連絡会の大隈典子委員長より、文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル」の公募が始まるというメールが全国に送信されました。そこには、女性研究者が出産・育児等を両立し、研究を継続できる仕組みを構築するモデルとなる取組みを支援するとありました。

このメールを見逃さなかったのが、理学研究科附属両性類研究施設の竹林公子研究員（当時）でした。竹林研究員は、平成 18 年 1 月 4 日、直ちに理学研究科の若手女性研究者に「女性研究者支援モデル」への応募を呼びかけました。地方にある広島大学の特徴の一つに、教職員の職住近接があります。この呼びかけは、小学生や保育園児の送迎に携わる女性教員のなかですぐに広がりました。その結果、理学研究科の中坪敬子助手（当時）に加えて、キャリアセンターの森玲子助教授（当時）、ハラスメント相談室の横山美栄子教授が呼びかけに賛同し、科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル」への採択を目指すワーキンググループが形成されました。科学技術振興調整費というのは、総合科学技術会議の方針に従って文部科学省が運用する政策誘導型の競争的資金です。平成 18 年 4 月に施行が開始した第 3 期科学技術基本計画の中で、女性研究者の活躍促進を図る「女性研究者支援モデル」育成事業の公募が始まりました。

ワーキンググループのメンバーは、猫の手も借りたいほど忙しい出産・育児・介護期間中の女性研究者に対して、個々のニーズに合わせたサポートを提供することにより、女性研究者が生き生きとして研究・教育活動に取り組むことを可能にし、大学の活性化と研究活動の質の向上を目指す「猫の手プロジェクト」を開始しました。プロジェクトの最初の仕事は、広島大学所属の女性研究者が子育て・介護と研究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を収集することでした。現在、広島大学のホームページには男女共同参画に関する様々なデータが掲載されていますが、当時はまだ整備されておらず、ワーキンググループ自らデータを収集

5. 広島大学では何を始めようとしているのか？

しました。この時の調査が、広島大学の男女共同参画の出発点となりました。

科学技術振興調整費の申請は、機関の長である学長が行いますが、そこには核となる実施責任者を必要としています。ワーキンググループから相談を受けた森川副学長（当時学生担当）は、研究室のスタッフとして女性を助手に採用していた経験から、リーダーシップがとれる実績のある理系の女性研究者が中心になるべきであると考え、長年アメリカで研究生生活を送った後広島大学に着任した田島文子理学研究科教授（当時）に、実施責任者として参加してもらうことを示唆しました。田島教授は、二人の子育てを中心に、家庭生活と研究生生活のバランスを実践してきた研究者であり、子供たちが社会人として独立した後は、次世代の研究者の育成にも力を注いでいます。田島教授の参加とともにワーキンググループは「これからの大学は、バランスの取れた家庭生活を送り、かつ優れた研究実績を創出する研究者を育成する風土を造っていくことが、女性のみならず男性研究者を対象としても必要としている」という基本方針を確認しました。

その後、アンケート調査と大学構成員の現状分析の結果に基づき、猫の手プロジェクトワーキンググループと大学首脳部が会合を持ち、広島大学としてどのようなプログラムが必要とされ、現実可能か議論しました。その結果、猫の手を確保する研究環境の整備と意識改革策の二つを柱とすることにより、優れた女性研究者がその能力を最大限に発揮できる「Equality platform（男女平等な研究・教育の場）」の全学的な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。

この最初のプランの申請は、初年度は採択には至りませんでしたでしたが、これが契機となり、広島大学の男女共同参画の基盤が整備されるようになりました。平成18年10月には、男女共同参画宣言が出され、平成19年2月には、広島大学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ワーキンググループも、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(センター長 田島文子 理学研究科教授)として正式に発足しました。あわせて、このプロジェクトの認知を広げる目的でロゴマークが、ニューヨーク在住の若手アーティスト Mika Tajima により制作されました。学内でこのロゴマークを目にされた方も多いかと思います。



そして、平成19年5月、広島大学が提案した「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した（平成19年度から21年度）。その内容は、最初の提案から更に進化した①研究と育児・介護の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女性研究者・学生を対象とした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することにより、女

5. 広島大学では何を始めようとしているのか？

性研究者の育成を目指すものです。さらに、平成 22 年度には、科学技術人材育成費による「女性研究者養成システム改革加速」事業において「広大システム改革による女性研究者活躍促進」が採択されました。(これらの取り組みの詳細については後述します)。これらの課題が採択されたことによって、男女共同参画と女性研究者の活躍を促進する仕組みの構築が格段に早く進むこととなりました。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が、平成 28 年度には 14.7%にまで増大しています。さらに、「女性研究者研究活動支援事業」(平成 25 年度～27 年度)に採択されるなど、広島大学の取組は現在も進化し続けています。

平成 20 年 4 月には、新たな実施担当組織として「広島大学男女共同参画推進室」が計画より 2 年前倒しで設置されました(初代室長:相田美砂子(大学院理学研究科教授), 第 2 代室長:坂田桐子(大学院総合科学研究科教授), 第 3 代室長:中坂恵美子(大学院社会科学研究科教授), 現在の室長:森永康子(大学院教育学研究科教授))。女性研究者支援プロジェクト研究センターは、その中の「女性研究者支援プロジェクト(CAPWR)」として、その一部となりましたが、男女共同参画推進室のスタッフと共に、広島大学の男女共同参画の更なる発展を目指しています。

5-2. 広島大学における男女共同参画の取り組み

5-2-1 広島大学における男女共同参画とは

現在、広島大学の男女共同参画および女性研究者支援の取り組みは主に、(1)仕事と家庭の両立支援、(2)意識改革とリーダーシップ育成、(3)ポジティブアクションの 3 つに分けられます。それぞれの詳細は次の通りです。

(1)仕事と家庭の両立支援

学内の保育施設として、現在、たんぼぼ保育園、こすもす保育室(共に霞キャンパス)及びひまわり保育園(東広島キャンパス)の 3 施設があり、広島大学教職員の育児に役立てられています。その他の両立支援策として、広島大学子どもクラブ(学童保育)や病後児保育利用料補助事業などがあります。

子どもクラブは、春季、夏季、冬季の長期休暇中に、小学校 1 年生から 6 年生までを対象として実施しています。教員養成課程を有する大学という特徴を活かして、小学校教員免許取得者や教職課程を履修している教員志望の学生がサポーターとして勤務するようにしています。また、東広島キャンパスにおいては、その広大さと自然の豊かさ

5. 広島大学では何を始めようとしているのか？

を活かして、生物圏科学研究科附属瀬戸内圏フィールド科学教育研究センター西条ステーション（農場）、アクセシビリティセンター、総合博物館、理学研究科植物管理室など、学内の様々な施設での体験学習を積極的に可能な範囲で実施しています。学童保育を利用した教職員からは、「勤務場所の近くで安心感があるので、仕事の効率が違った」など、肯定的な感想が数多くありました。また、学生サポーターからも「経験者の指導方法等が勉強になった」、「大学の講義では経験できないことを経験できた」など、教職志望学生として重要なことを学べたという声が数多く寄せられています。病後児保育利用料補助事業については、病後児保育施設を利用した際に支払った費用の一部を利用料補助として大学から支援しています。



ビオトープでの体験学習（学童保育）

その他の両立支援として、キャリア支援担当員の配置やユビキタス研究環境の整備を行っています。男女共同参画推進室に「キャリア支援担当員」を配置し、研究者の両立支援の促進とキャリア形成及び継続を確保するための支援業務を担当しています。また、出産予定、産休、育休、育児、介護等により、大学における勤務時間に制約がある研究者に、モバイルノートパソコン、データ同期ソフト、及びウェブカメラをリースすることによって、大学以外でも研究や教育を可能とする「ユビキタス研究環境」の支援を実施しています。この制度の利用者からは、「育児のため研究室に滞在できない時でも継続的に研究を進められた」という感想が聞かれるなど、両立支援として有益であったことが示されています。

(2) 意識改革とリーダーシップ育成

広島大学を構成するすべての学生・教職員が男女共同参画への意識を高めるとともに、次世代の女性研究者を育成し、その能力を発揮できる土壌をつくるという目的で、意識改革を進める取り組みや、特に女子学生・女性研究者のリーダーシップを育成する取り組みを実施しています。女性は男性に比べて研究者としての能力が劣っているわけではないにもかかわらず、本テキストでここまで述べてきたように、「男は仕事、女は家庭」という伝統的な性別役割分業の意識が未だに根強い日本では、男性よりも女性に育児・家庭責任の負担がかかってくることが多く、また、就学環境・職場環境の中で圧倒的に少数派である（特に理系の分野で）ことが少なくありません。そのため、女性が研究者としてのキャリアを形成するのに不利な点が多々生じることがあります。次世代の女性

5. 広島大学では何を始めようとしているのか？

研究者を育成し、女性研究者の能力発揮を促進するために、女子学生・大学院生や女性研究者向けのリーダーシップ育成の取り組みが必要とされています。

この取り組みには、①主に学生対象のもの、②主に女性研究者対象のもの、③女子高校生対象のもの、④全構成員対象のもの、の4種類があります。

①学生対象の取り組み： 教養教育科目の開講とテキストの作成、女子学生・大学院生の情報交換・交流会などを行っています。

現在、全学の学生が受講できる教養教育科目として「ジェンダーと社会」(2単位)が開講されています。この科目は、社会学、法学、心理学、教育学など多様な専門から成る複数の教員がオムニバス形式で行う講義であり、男女共同参画社会に必要な知識と教養を学べるものになっています。本テキスト「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—」は、教養教育科目「ジェンダーと社会」のテキストとしても使用されていますが、受講者に限らず全ての学生に男女共同参画に関する知識と理念を理解してほしいという思いから、全ての新生に配布されています。

女子学生・大学院生の情報交換や交流を促進する取り組みとして、女子学生のランチ持ち寄り交流会 BBC (Brown Bag Chat) を開催しています。Brown Bag Chat とは、「茶色の紙袋にランチを入れて集まっておしゃべりしよう！」という意味です。女子学生、特に理工農系の女子大学院生の中には、研究室や講座に女子学生や女性教員がいないため、相談相手やロールモデルが得られず困っているケースや、たとえ他の研究室に女性がいても、お互い実験等で忙しく話をする時間が取れないケースが少なくありません。そこで、学内の女子学生が所属部局や専門分野を超えて知り合い、ざっくばらんに語り合える場を提供するため、ほぼ毎月1回、12時～13時の時間帯に、女性大学院生や研究者を目指す女子学生がランチを持ち寄って交流する会を開催しています(詳細は広島大学男女共同参画推進室のホームページを参照)。参加者の様子や感想によると、BBCは、研究生活に関する不安や悩みを相互に相談し合い、学部生の質問に大学院生がアドバイスするなど、有益なサポート交換や情報交換の場として、また、専門の異なる大学院生とのネットワークづくりの場として、有効に機能しているようです。

また、BBCのほか、平成23年度に女性の大学院生をメンバーとするメーリングリストを構築し、セミナーの開催等の情報をピンポイントで提供することに役立っています。

②女性研究者対象の取り組み： 研究資金獲得実践セミナー、女性研究者奨励賞、ポストアップ、女性研究者メーリングリスト運営などの取り組みが実施されています。

研究資金獲得実践セミナーは受講者からの評価が極めて高く、また有効性も高いセミナーの一つです。女性研究者(大学院生も可)を対象とし、研究資金獲得に関する経験

5. 広島大学では何を始めようとしているのか？

の豊富な研究者を講師に迎えて、科学研究費補助金の申請書（研究計画書）を作成するための2回シリーズもののセミナーを毎年1回実施しています。ワークショップ形式のため、セミナー1回につき参加者20名程度が限界ですが、その分実質的な効果は大きく、受講者からは「研究に対するモチベーションが急上昇した」「他の参加者と共に学ぶことで、前向きになれた」「基盤研究B海外の内定をいただけた」など、賞賛の声が毎回多数寄せられています。

研究資金獲得実践セミナーのほかにも、キャリア意識や研究スキルの向上と女性研究者同士の交流の促進を目的として、「女性研究者キャリアアップセミナー」を年に3～4回程度実施しています。

ポストアップとは、優秀な女性教員を上位の職に昇任させる制度です。全国の大学に一般的な傾向として、上位職（准教授、教授）になるほど女性比率が少なくなるという傾向があります。それは広島大学も例外ではなく、優秀な女性助教が参照できる上位職のロールモデルが不足していました。そこで、准教授以下の女性教員を対象として学内公募を行い、部局等から推薦のあった候補者に対して男女共同参画推進委員会で選考の上、ポストアップを実施しています。

女性研究者メーリングリストは、本学においてこれまで女性教員の横の繋がりがあまりなく、情報交換も十分ではなかったことから構築されたものです。男女共同参画推進委員会の協力を得て、本学女性教員及び研究員のメーリングリストを作成し、特に非常勤教員や研究員の参加にも力を入れた結果、女性研究者の大多数が参加するメーリングリストとなっています。総合大学の女性研究者の大多数を網羅したメーリングリスト作成は全国で初めての試みです。これまでのメール配信は、男女共同参画担当副理事によって行われており、主として女性研究者を対象とした研究助成や研究支援に関する情報がタイムリーに提供されています。

③女子高校生対象の取り組み：現在の高校の理科の授業では、全ての生徒が実験器具を自分で触る体験ができるとは限らず、また理科の好きな女子生徒が話の合う同性の友人を身近なところに見つけられないことが少なくありません。伝統的なジェンダー観から、「理系科目には男性の方が向いている」と考える大人も多く、理系分野への興味や能力をもつ女子高校生が、理系分野に進むことをためらうような環境になっている場合もあります。そこで、次世代の女性研究者育成を目指して、女子高校生対象の体験科学講座や相談コーナーなどを実施しています。

女子高校生対象の体験科学講座は、理学部、工学部、生物生産学部など、主に理系学部が交代で担当し、バラエティに富んだ魅力的な企画となっています。非常に人気が高いため参加者が定員を超えることもあります。参加者は、全員が受講するコアコース

5. 広島大学では何を始めようとしているのか？

に参加した後、それぞれにテーマの異なる 3～4 のサブコースのうち希望する 1 つを選んで参加します。講師や、その補佐をする学生であるティーチング・アシスタント (TA) の中に必ず女性を含め、参加者と直接話をする機会を設けるので、理系の科目への興味を促す効果があるようです。

女子高校生対象の相談コーナーは、オープンキャンパス時に開設し、大学生活に対して不安や疑問に思っている事について、お茶を飲みながら、女性の学部生・大学院生・教員が質問に答えます。特に、女子高校生にとって学部生や大学院生は年齢が近い先輩であり、話がしやすかったとの感想を多くいただいています。



女子高校生対象の相談コーナー

④全構成員対象の取り組み： 男女共同参画意識の醸成のため、様々なシンポジウム、セミナー、講演会などが実施されています。主なものを紹介します。

男女共同参画に対する広島大学の姿勢を学内外に広く知らせるために、第 1 回広島大学男女共同参画シンポジウム『女性が活躍する広島大学—その環境づくりに向けて—』を平成 19 年 12 月に開催しました。内閣府男女共同参画局長の板東久美子さんの基調講演の後、女性研究者支援の先進的な取り組みをしている日本女子大学、地元企業で女性の人材育成に取り組むマツダ（株）から、それぞれ報告をいただき、本学教員と共にパネルディスカッションを行いました。サタケメモリアルホールには、教職員・学生だけでなく、地域や地元企業からも大勢の出席者があり、広島大学における男女共同参画の取り組みのキックオフとして記念となるシンポジウムとなりました。

平成 21 年度は、広島大学から中国四国地方の大学に参加を呼びかけ、「『協働』社会へ～中国四国地方からのアピール」と題して、第 1 回中国四国男女共同参画シンポジウム（第 3 回広島大学男共同参画シンポジウム）を開催しました。文部科学省科学技術・学術政策局、広島市副市長（豊田麻子さん）、北海道大学女性研究者支援室長（有賀早苗さん）による講演の後、愛媛大学、岡山大学、広島工業大学、福山大学の取り組みが紹介されました。最後に、参加者全員で、中国四国地方の大学が協力して男女共同参画を推進することを表明しました。この中国四国男女共同参画シンポジウムは、その後、中国四国地方の国立大学の輪番制で毎年 1 回実施されています。

平成 23 年度には、広島県知事の湯崎英彦さんを講師に迎えて、男女共同参画セミナ

5. 広島大学では何を始めようとしているのか？

『イクメン・家事男についての話をしよう』を開催しました。多くの教職員・学生のほか、教養教育科目「ジェンダーと社会」の受講者や一般市民が参加しました。事後アンケートによると、特に男子学生の中に、「男性が育児をすること」の意義について肯定的な意見が多く見られました。

その他のセミナー・シンポジウムについては、男女共同参画推進室のホームページをご覧ください。

(3) ポジティブアクション

広島大学が男女共同参画宣言を行った平成 18 年の時点では、広島大学の全教員に占める女性教員比率は 9.0%と非常に低い数値でした。それ以来、女性教員の比率向上と能力活用を目指して、今日に至るまで様々なポジティブアクションの取り組みが行われています。具体的には、公募文書へのポジティブアクションの記載、女性教員採用割合の部局別目標値設定とその達成度の公表、理工農系女性教員の積極的採用、等々です。

現在、広島大学では、教員・研究員の公募文書にポジティブアクションの文章を記載しています。原則として、「業績及び人物の評価において同等と認められた場合は女性を採用する」旨を明記した定型文を記載することとし、女性教員の割合がすでに高い部局等での公募の場合は「広島大学は男女共同参画社会基本法の趣旨に則り、男女共同参画を推進している」旨のみを記載した定型文を使用しています。ポジティブアクションの文言を明記することには、確実に女性研究者の応募を促す効果があるようです。

平成 20 年 5 月には、女性教員採用割合の部局別目標値が設定され、教育研究評議会にて承認されました。各部局が目標値を設定するにあたり、「当該部局の博士課程後期に在籍する女子学生の割合」、もしくは「第 3 期科学技術基本計画の採用目標(理学系 20%、工学系 15%、農学系 30%、保健系 30%)」のいずれかの数字を採用するものとなりました。目標値の設定後、四半期ごとに女性教員の部局別採用割合を集計し、教育研究評議会や男女共同参画推進委員会で報告することによって、目標の達成度を確認しています。

これらの様々な取り組みが功を奏して、女性教員採用割合と女性教員割合は毎年増大し、平成 26 年度には女性教員比率が 14%を超えました。

しかし、分野別の女性教員割合を見ると、また別の問題がありました。平成 22 年 3 月の時点で、理工農系の女性教員はわずか 16 名でした。理工農系学部的女子学部生の割合が、最も小さい学部でも 10%強、大きい学部では 50%弱に達していることを考慮すると、理工農系女性教員の育成と採用を加速することが急務でした。

このような現状から、理工農系大学院の研究科長を構成員とする「理系女性研究者活躍促進プロジェクト」が発足し、平成 22 年度～26 年度までの間、理工農系女性教員を毎年度計画的に採用するための採用計画を策定しました。このようにして、各研究科が、

5. 広島大学では何を始めようとしているのか？

研究科長を中心として計画的に理工農系女性教員を増やすことができる体制が構築されています。これまでに理工農系女性教員の新規採用は 20 名，既在籍女性教員（理工農系）のポストアップは 8 名になりました（平成 27 年 3 月 1 日現在）。

5-2-2 広島大学における男女共同参画の取組み年表

平成 18 年度

広島大学男女共同参画宣言	平成 18 年 10 月 17 日
男女共同参画推進委員会の設置	平成 19 年 2 月 1 日
広島大学女性研究者支援プロジェクト（CAPWR）研究センターの設置	平成 19 年 2 月 8 日

平成 19 年度

平成 19 年度科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」に採択される “リーダーシップを育む広大型女性研究者支援” （平成 19 年度～平成 21 年度）	平成 19 年 5 月 18 日
男女共同参画担当学長補佐の新設	平成 19 年 5 月 21 日
男女共同参画担当副理事に職名変更	平成 19 年 7 月 1 日
男女共同参画ホームページの開設 全学ホームページ教員公募欄に女性の応募を促す表現を記載	平成 19 年 6 月
「女性研究者支援モデル育成」事業採択に係る記者会見	平成 19 年 6 月 27 日
各部局等の教員，研究員の公募文書にポジティブ・アクションを記載 “同等と認められた場合は女性を採用”	平成 19 年 9 月 25 日 （教育研究評議会）
男女共同参画に関する行動の目標及び行動計画 （平成 19 年度～平成 22 年度の 4 年間）を決定	平成 19 年 10 月 15 日 （役員会承認）
広島大学女性研究者奨励賞の設置	平成 19 年 11 月 20 日 （教育研究評議会）
「広島大学男女共同参画の取組み」のリーフレット作成	平成 19 年 11 月
第 1 回男女共同参画シンポジウム「女性が活躍する広島大学—その環境づくりに向けて—」開催	平成 19 年 12 月 4 日

5. 広島大学では何を始めようとしているのか？

第1回 CAPWR セミナー「大学で女性をどう育てるかーリンダ・ウェルズ学部長との日米対話ー」	平成20年1月7日
学内保育園（東広島キャンパス）の名称決定 （広島大学ひまわり保育園）	平成20年2月4日 （役員会承認）
広島大学ひまわり保育園の開園	平成20年3月17日
生徒・学生むけの啓発リーフレットを作成	平成20年3月
広島大学の男女共同参画 2007 ～平成19年度成果報告書～ を作成	平成20年3月

平成20年度

男女共同参画推進室の新設 （女性研究者支援プロジェクト(CAPWR)を包含）	平成20年4月1日
学生の氏名表記の取扱い(旧姓使用が認められる)	平成20年4月14日
男女共同参画推進室開所式； 第2回男女共同参画シンポジウム「一人ひとりが輝く大学をめざして」	平成20年5月16日
女性教員採用割合の部局別目標値設定	平成20年5月20日 （教育研究評議会）
夏季学童保育の実施	平成20年8月
生徒・学生むけの啓発リーフレット（改定版）を作成	平成20年8月
プロフェッサーシフト制の実施（研究員⇒助教）	平成20年10月1日
第2回 CAPWR セミナー「ドメスティック・バイオレンス(DV)とは」ー医療現場で求められるDV 被害者支援ー	平成20年11月12日
第6回 CAPWR セミナー「歯学部女子学生エンカレッジセミナー」	平成20年12月17日
第3回 CAPWR セミナー「性暴力被害者支援について考える」	平成21年1月21日
第4回および第5回 CAPWR セミナー「パートナーや恋人からの暴力」ーデートDVー（霞および東広島）	平成21年3月4日
広島大学の男女共同参画 2008 ～平成20年度成果報告書～ を作成	平成21年3月

平成21年度

夏季学童保育の実施	平成21年8月
オープンキャンパス 女子高生対象の質問・相談コーナー	平成21年8月7日

5. 広島大学では何を始めようとしているのか？

第7回 CAPWR セミナー「女性のためのアサーティブ・トレーニング」 (東広島)	平成 21 年 10 月 19 日
助教の准教授へのポストアップ 2 名分を配分 (理・工・農系女性教員対象)	平成 21 年 10 月 20 日 (役員会承認)
第8回 CAPWR セミナー「女性のためのアサーティブ・トレーニング」 (霞)	平成 21 年 10 月 23 日
第10回 CAPWR セミナー「～第1回女性研究者の研究～」	平成 21 年 11 月 10 日
第1回中国四国男女共同参画シンポジウム (第3回広島大学男共同参画シンポジウム) ～『協働』社会へ～ 中国四国地方からのアピール	平成 21 年 12 月 21 日
平成 22 年度女性教員 (理・工・農系) 新規採用分の人件費ポイント (助教 4 名分) 配分案の作成	平成 21 年 12 月 22 日 (役員会承認)
冬季学童保育の実施	平成 21 年 12 月
第9回 CAPWR セミナー「草食系男子の恋愛について：その生態と男女共同参画」	平成 22 年 1 月 12 日
女性研究者のためのスキルアップ講座 第1回「初めてでも使える共焦点レーザー顕微鏡」	平成 22 年 1 月 15 日
広島大学の男女共同参画 2009 ～平成 21 年度成果報告書～ を作成	平成 22 年 3 月
リーダーシップを育む広大型女性研究者支援 平成 19～21 年度成果報告書 を作成	平成 22 年 3 月

平成 22 年度

次世代育成支援のための第2期行動計画の届出	平成 22 年 4 月 12 日
女性教員の部局別採用割合 (1 月～3 月期) の公表 (教育研究評議会報告)	平成 22 年 4 月 21 日
広島県仕事と家庭の両立支援企業への登録 (更新)	平成 22 年 5 月 6 日
次世代育成支援対策推進法に基づく 2010 年認定事業主として認定	平成 22 年 6 月 9 日
第1回女性研究者キャリアアップセミナー「女性研究者のための研究資金獲得実践セミナー」開講	平成 22 年 7 月～9 月
女性教員の部局別採用割合 (4 月～6 月期) の公表 (教育研究評議会報告)	平成 22 年 7 月 20 日

5. 広島大学では何を始めようとしているのか？

東広島夏季子どもクラブ事業（学童保育）の実施	平成 22 年 7 月 21 日～ 8 月 27 日
オープンキャンパス 2010 女子高校生・受験生対象の質問・相談コーナー	平成 22 年 8 月 8 日
「女性研究者活躍促進事業」における支援内容説明会	平成 22 年 8 月 10 日
女性教員限定公募実施（大学院先端物質科学研究科）	平成 22 年 8 月 19 日～ 10 月 20 日
人材育成推進室に女性研究者キャリアアップ部会を設置	平成 22 年 9 月 1 日
女性教員限定公募実施（大学院理学研究科）	平成 22 年 9 月 6 日～ 11 月 1 日
女性教員限定公募実施（大学院生物圏科学研究科）	平成 22 年 9 月 14 日～ 10 月 29 日
女性教員限定公募実施（大学院教育学研究科）	平成 22 年 9 月 22 日～ 10 月 20 日
女性教員の部局別採用割合（7 月～9 月期）の公表（教育研究評議会報告）	平成 22 年 10 月 19 日
平成 23 年度女性教員採用支援分の人件費ポイントの配分計画決定（助教採用 4 名分・助教→准教授へのポストアップ 2 名分・教授及び准教授を各 1 名分）（役員会承認）	平成 22 年 10 月 19 日
第 4 回女性研究者奨励賞（教育研究評議会報告）	平成 22 年 10 月 19 日
仕事と家庭の両立支援制度の活用状況調査	平成 22 年 11 月 15 日 ～平成 23 年 1 月 14 日
「意思決定の場に両性の意見を反映させる仕組みの導入について」＜提言＞を学長へ提出（役員打合せ）	平成 22 年 12 月 7 日
「女性研究者活躍促進事業」における経理担当者説明会	平成 22 年 12 月 17 日
東広島冬季子どもクラブ事業（学童保育）の実施	平成 22 年 12 月 24 日 ～平成 23 年 1 月 6 日
女子高生のための体験科学講座（工学編）	平成 22 年 12 月 25 日
新規養成女性教員 1 名採用（大学院先端物質科学研究科：准教授）	平成 23 年 1 月 1 日
女性教員の部局別採用割合（10 月～12 月期）の公表（教育研究評議会報告）	平成 23 年 1 月 18 日
第 2 回女性研究者キャリアアップセミナー「女性研究者スキルアップ交流会」開催	平成 23 年 1 月 24 日

5. 広島大学では何を始めようとしているのか？

新規養成女性教員 2 名採用（大学院理学研究科・大学院生物圏科学研究科：助教）	平成 23 年 2 月 1 日
女性教員限定公募実施（大学院工学研究院）	平成 23 年 2 月 8 日～3 月 31 日
男女共同参画に関する行動の目標及び行動計画（平成 23 年度～平成 27 年度の 5 年間）を決定（平成 23 年 3 月 1 役員会承認 ・ 平成 23 年 3 月 8 日教育研究評議会報告）	平成 23 年 3 月 1 日・8 日
第 3 回女性研究者キャリアアップセミナー「科学英語論文ライティングセミナー」開催	平成 23 年 3 月 1 日
女子高生のための体験科学講座（生物生産学部編）	平成 23 年 3 月 12 日・13 日
『広大システム改革による女性研究者活躍促進』シンポジウム～活躍する女性研究者からのメッセージ～	平成 23 年 3 月 17 日
広島大学の男女共同参画 2010 ～平成 22 年度成果報告書～を作成	平成 23 年 3 月
東広島春季子どもクラブ事業（学童保育）	平成 23 年 3 月 28 日～4 月 5 日

平成 23 年度

新規養成女性教員 1 名採用（大学院教育学研究科：講師）	平成 23 年 4 月 1 日
新規養成女性教員 1 名採用（大学院生物圏科学研究科：助教）	平成 23 年 4 月 1 日
病後児保育利用料補助事業を 1 施設との請負契約にて実施	平成 23 年 4 月 1 日～9 月 30 日
女性教員の部局別採用割合（1 月～3 月期）の公表（教育研究評議会報告）	平成 23 年 4 月 19 日
女性教員限定公募実施（大学院工学研究院）	平成 23 年 5 月 2 日～7 月 1 日
男女共同参画セミナー「イクメン・家事男についての話をしてしよう」開催	平成 23 年 5 月 26 日
男女共同参画セミナー「ベトナムの大学事情と男女共同参画について」開催	平成 23 年 5 月 26 日
新規養成女性教員 1 名採用（大学院工学研究院：助教）	平成 23 年 6 月 1 日
平成 23 年度教員人件費ポイントの女性教員採用支援分	平成 23 年 6 月 1 日

5. 広島大学では何を始めようとしているのか？

の配分におけるポストアップの実施（助教→准教授）1名（大学院理学研究科）	
女性教員限定公募実施（大学院総合科学研究科）	平成23年6月28日～9月2日
女性教員の部局別採用割合（4月～6月期）の公表（教育研究評議会報告）	平成23年7月19日
オープンキャンパス2011 女子高校生対象の質問・相談コーナー	平成23年8月8日～8月9日
夏季子どもクラブ事業（学童保育）の実施（東広島地区・広島地区）	平成23年7月21日～8月31日
第4回女性研究者キャリアアップセミナー「女性研究者のための研究資金獲得実践セミナー」開講	平成23年9月～10月
第5回女性研究者キャリアアップセミナー「Go!Go!郷塾★～女性学長への道～」開催	平成23年9月～11月
新規養成女性教員1名採用（大学院工学研究院：助教）	平成23年10月1日
病後児保育利用料補助事業を対象となる利用施設数を拡充して実施	平成23年10月1日～平成24年3月31日
女性教員の部局別採用割合（7月～9月期）の公表（教育研究評議会報告）	平成23年10月18日
第5回女性研究者奨励賞（教育研究評議会報告）	平成23年10月18日
第2回メンター講習会	平成23年10月25日
平成24年度女性教員採用支援分の人件費ポイントの配分計画決定（助教採用4名分・助教→准教授へのポストアップ2名分・教授及び准教授を各1名分）（役員会承認）	平成23年11月22日
女子高生のための体験科学講座（理学編）	平成23年12月17日
女子高生のための体験科学講座（先端物質科学編）	平成23年12月24日
冬季子どもクラブ事業（学童保育）の実施（東広島地区・広島地区）	平成23年12月26日～1月6日
女性教員の部局別採用割合（10月～12月期）の公表（教育研究評議会報告）	平成23年1月17日
第6回女性研究者キャリアアップセミナー「広島大学女性研究者スキルアップ交流会」開催	平成24年2月16日
第7回女性研究者キャリアアップセミナー「世界化学年と女性研究者」（相馬芳枝先生を囲んで）開催	平成24年2月21日

5. 広島大学では何を始めようとしているのか？

学生向けテキスト『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～』改訂	平成 24 年 2 月
第 8 回女性研究者キャリアアップセミナー「英語論文ライティングセミナー」開催	平成 24 年 3 月 19 日・21 日
男女共同参画セミナー「性差問題へのアプローチ」開催	平成 24 年 3 月 22 日
4 プロジェクト合同シンポジウム開催	平成 24 年 3 月 30 日
広島大学の男女共同参画 2011 ～平成 23 年度成果報告書～を作成	平成 24 年 3 月
春季子どもクラブ事業（学童保育）の実施（東広島地区・広島地区）	平成 24 年 3 月 26 日～4 月 6 日

平成 24 年度

新規養成女性教員 1 名採用（大学院総合科学研究科：准教授）	平成 24 年 4 月 1 日
新規養成女性教員 1 名採用（大学院医歯薬保健学研究院（医）：助教）	平成 24 年 4 月 1 日
女性教員の部局別採用割合（1 月～3 月期）の公表（教育研究評議会報告）	平成 24 年 4 月 10 日
病後児保育利用料補助事業を対象となる利用施設数を拡充して実施	平成 24 年 4 月 1 日～9 月 30 日
新規養成女性教員 1 名採用（大学院医歯薬保健学研究院（歯）：助教）	平成 24 年 5 月 1 日
新規養成女性教員 1 名採用（大学院工学研究院：教授）	平成 24 年 6 月 1 日
第 9 回女性研究者キャリアアップセミナー「広島大学女性研究者スキルアップ交流会」開催	平成 24 年 7 月 13 日
女性教員の部局別採用割合（4 月～6 月期）の公表（教育研究評議会報告）	平成 24 年 7 月 17 日
夏季子どもクラブ事業（学童保育）の実施（東広島地区・広島地区）	平成 24 年 7 月 23 日～8 月 31 日
新規養成女性教員 1 名採用（大学院先端物質科学研究科：准教授）	平成 24 年 8 月 1 日
第 10 回女性研究者キャリアアップセミナー「女性研究者のための研究資金獲得実践セミナー」開催	平成 24 年 8 月～9 月

5. 広島大学では何を始めようとしているのか？

オープンキャンパス 2012 女子高校生対象の質問・相談コーナー	平成 24 年 8 月 7 日・8 日
第 6 回女性研究者奨励賞（教育研究評議会報告）	平成 24 年 9 月 18 日
病後児保育利用料補助事業を対象となる利用施設数を拡充して実施	平成 24 年 10 月 1 日～平成 25 年 3 月 31 日
女性教員の部局別採用割合（7 月～9 月期）の公表（教育研究評議会報告）	平成 24 年 10 月 16 日
男女共同参画セミナー「女性のための護身術（WEN-DO）」開催	平成 24 年 10 月 27 日・28 日
女性教員限定公募実施（大学院理学研究科）	平成 24 年 11 月 14 日～12 月 14 日
第 11 回女性研究者キャリアアップセミナー「広島大学女性研究者スキルアップ交流会」開催	平成 24 年 12 月 22 日
冬季子どもクラブ事業（学童保育）の実施（東広島地区・広島地区）	平成 24 年 12 月 25 日～平成 25 年 1 月 7 日
女性教員の部局別採用割合（10 月～12 月期）の公表（教育研究評議会報告）	平成 25 年 1 月 15 日
平成 25 年度教員人件費ポイントの女性教員採用支援分の配分におけるポストアップの実施（助教→准教授）2 名（大学院理学研究科・医歯薬保健学研究院（医））	平成 25 年 1 月 31 日
第 12 回女性研究者キャリアアップセミナー「広島大学女性研究者スキルアップ交流会」開催	平成 25 年 2 月 22 日
女子高生のための体験科学講座（工学部編）	平成 25 年 3 月 9 日
女子高生のための体験科学講座（総合科学部編）	平成 25 年 3 月 16 日
第 13 回女性研究者キャリアアップセミナー「英語論文ライティングセミナー」開催	平成 25 年 3 月 18 日・19 日・27 日
広島大学の男女共同参画 2012 ～平成 24 年度成果報告書～を作成	平成 25 年 3 月
女性教員限定公募実施（大学院生物圏科学研究科）	平成 25 年 3 月 18 日～5 月 31 日
春季子どもクラブ事業（学童保育）の実施（東広島地区・広島地区）	平成 25 年 3 月 26 日～4 月 5 日

5. 広島大学では何を始めようとしているのか？

平成 25 年度

女性教員限定公募実施（大学院総合科学研究科）	平成 25 年 4 月 3 日～ 5 月 31 日
女性教員の部局別採用割合（1 月～3 月期）の公表（教育研究評議会報告）	平成 25 年 4 月 16 日
病後児保育利用料補助事業を対象となる利用施設数を拡充して実施	平成 25 年 4 月 1 日～9 月 30 日
新規養成女性教員 1 名採用（大学院医歯薬保健学研究院（歯）：助教）	平成 24 年 5 月 1 日
新規養成女性教員 1 名採用（大学院理学研究科：助教）	平成 25 年 5 月 1 日
女性教員の部局別採用割合（4 月～6 月期）の公表（教育研究評議会報告）	平成 25 年 7 月 17 日
夏季子どもクラブ事業（学童保育）の実施（東広島地区・広島地区）	平成 25 年 7 月 22 日～ 8 月 30 日
第 14 回女性研究者キャリアアップセミナー「女性研究者のための研究資金獲得実践セミナー」開催	平成 25 年 7 月～8 月
女性教員限定公募実施（大学院理学研究科）	平成 25 年 8 月 2 日～ 9 月 27 日
オープンキャンパス 2013 女子高校生対象の質問・相談コーナー	平成 25 年 8 月 7 日・8 日
男女共同参画セミナー「ヨーロッパ／スペインでの DV・ストーカー・性暴力対策とは」開催	平成 25 年 8 月 9 日
第 15 回女性研究者キャリアアップセミナー「英語論文ライティングセミナー」開催	平成 25 年 9 月 3 日・4 日
第 16 回女性研究者キャリアアップセミナー 第 2 回日米女性研究者シンポジウム参加報告及びパネルディスカッション～女性研究者のキャリアを考える～開催	平成 25 年 9 月 4 日
新規養成女性教員 1 名採用（大学院生物圏科学研究科：講師）	平成 25 年 10 月 1 日
新規養成女性教員 1 名採用（大学院総合科学研究科：准教授）	平成 25 年 10 月 1 日
病後児保育利用料補助事業を対象となる利用施設数を拡	平成 25 年 10 月 1 日～

5. 広島大学では何を始めようとしているのか？

充して実施	平成 26 年 3 月 31 日
第 7 回女性研究者奨励賞（教育研究評議会報告）	平成 25 年 10 月 15 日
女性教員の部局別採用割合（7 月～9 月期）の公表（教育研究評議会報告）	平成 25 年 10 月 15 日
女性教員限定公募実施（大学院工学研究院）	平成 25 年 10 月 17 日 ～12 月 18 日
冬季子どもクラブ事業（学童保育）の実施（東広島地区・広島地区）	平成 25 年 12 月 19 日 ～平成 26 年 1 月 8 日
女性教員限定公募実施（原爆放射線医科学研究所）	平成 25 年 12 月 20 日 ～平成 26 年 1 月 24 日
女性教員限定公募実施（大学院国際協力研究科）	平成 25 年 12 月 25 日 ～平成 26 年 3 月 20 日
女性教員の部局別採用割合（10 月～12 月期）の公表（教育研究評議会報告）	平成 26 年 1 月 21 日
平成 26 年度教員人件費ポイントの女性教員採用支援分の配分におけるポストアップ実施の決定（H26.4.1 付け助教→准教授）1 名（大学院医歯薬保健学研究院（医））	平成 26 年 1 月 30 日
新規養成女性教員 1 名採用（大学院工学研究院：助教）	平成 26 年 3 月 1 日
女子高生のための体験科学講座（生物生産学部編）	平成 26 年 3 月 1 日
女子高生のための体験科学講座（理学部編）	平成 26 年 3 月 15 日
第 17 回女性研究者キャリアアップセミナー「英語論文ライティングセミナー」開催	平成 26 年 3 月 3 日・4 日
広島大学の男女共同参画 2013 ～平成 25 年度成果報告書～を作成	平成 26 年 3 月
春季子どもクラブ事業（学童保育）の実施（東広島地区・広島地区）	平成 26 年 3 月 24 日～ 4 月 8 日

平成 26 年度

新規養成女性教員 1 名採用（大学院理学研究科：助教）	平成 26 年 4 月 1 日
新規養成女性教員 1 名採用（原爆放射線医科学研究所：助教）	平成 26 年 4 月 1 日

5. 広島大学では何を始めようとしているのか？

女性教員の部局別採用割合（1月～3月期）の公表（教育研究評議会）	平成26年4月15日
病後児保育利用料補助事業（平成26年度前期）の実施	平成26年4月1日～9月30日
女性教員の部局別採用割合（4月～6月期）の公表（教育研究評議会）	平成26年7月15日
夏季子どもクラブ事業（学童保育）の実施（東広島地区・広島地区）	平成26年7月22日～8月29日
第18回女性研究者キャリアアップセミナー「女性研究者のための研究資金獲得実践セミナー」開催	平成26年7月28日，8月18日
オープンキャンパス2014 女子高校生対象の質問・相談コーナー「お茶会」の実施	平成26年8月7日，8日
新規養成女性教員1名採用（大学院国際協力研究科：講師）	平成26年10月1日
病後児保育利用料補助事業（平成26年度後期）の実施	平成26年10月1日～平成27年3月31日
女性教員の部局別採用割合（7月～9月期）の公表（教育研究評議会）	平成26年10月21日
「働く女性応援セミナー」の実施（公益財団法人広島県男女共同参画財団との共催）	平成26年10月31日，11月14日
次世代育成支援対策推進法に基づく2014年認定事業主として認定	平成26年11月14日
第19回女性研究者キャリアアップセミナー「英語プレゼンテーションスキルを高めるセミナー」の開催	平成26年11月15日，16日
広島大学男女共同参画セミナー「多様な性別，多様な絆～24時間電話相談にみる，LGBTQ支援と制度設計の課題」の開催	平成26年12月3日
広島大学男女共同参画セミナー「第3回子育て中の職員の支援セミナー（交流会）～お父さん応援プログラム～」の開催	平成26年12月8日
「女性研究者活躍促進シンポジウムー将来を真剣に考えるあなたにはきっと明るい未来が訪れるー」の開催	平成26年12月18日

5. 広島大学では何を始めようとしているのか？

女性教員限定公募実施（大学院総合科学研究科：助教）	平成 26 年 12 月 18 日 ～平成 27 年 1 月 15 日
冬季子どもクラブ事業（学童保育）の実施（東広島地区・広島地区）	平成 26 年 12 月 19 日 ～平成 27 年 1 月 7 日
メンタリング研修会「メンタリングの Why, What, How – メンターとして知っておきたい基本」の開催	平成 26 年 12 月 22 日
管理職セミナー「管理職の極意 – チームを介して成果をあげるための基本」の開催	平成 26 年 12 月 22 日
次世代育成支援のための第 3 期行動計画の策定	平成 26 年 12 月 24 日 (役員会承認)
独自養成女性教員 1 名採用（大学院総合科学研究科：准教授）	平成 27 年 1 月 1 日
女性教員の部局別採用割合（10 月～12 月期）の公表（教育研究評議会）	平成 27 年 1 月 20 日
第 20 回女性研究者キャリアアップセミナー「女性研究者スキルアップ交流会」開催	平成 27 年 2 月 27 日
新規養成女性教員 1 名採用（大学院総合科学研究科：助教）	平成 27 年 3 月 1 日
平成 27 年度教員人件費ポイントの女性教員採用支援分の配分におけるポストアップ候補者の決定【助教→准教授】1 名（大学院理学研究科），【准教授→教授】2 名（大学院総合科学研究科，大学院国際協力研究科）	平成 27 年 3 月 6 日
女子高生のための体験科学講座（工学部編）	平成 27 年 3 月 7 日
女子高生のための体験科学講座（教育学部編）	平成 27 年 3 月 8 日
女性研究者研究活動支援事業（拠点型）セミナー「社員にとっても企業にとっても大損失！それが介護離職・・・今日からできる仕事と介護の両立支援 実践セミナー」開催	平成 27 年 3 月 13 日
第 21 回女性研究者キャリアアップセミナー「英語論文アブストラクトの書き方セミナー」開催	平成 27 年 3 月 24 日， 25 日
春季子どもクラブ事業（学童保育）の実施（東広島地区・広島地区）	平成 27 年 3 月 23 日～ 4 月 7 日
広島大学の男女共同参画 2014～平成 26 年度成果報告書～を作成	平成 27 年 3 月

5. 広島大学では何を始めようとしているのか？

平成 27 年度

病後児保育利用料補助事業（平成 27 年度前期）の実施	平成 27 年 4 月 1 日～9 月 30 日
女性教員の部局別採用割合（1 月～3 月期）の公表（教育研究評議会）	平成 27 年 4 月 21 日
女性教員の部局別採用割合（4 月～6 月期）の公表（教育研究評議会）	平成 27 年 7 月 21 日
夏季子どもクラブ事業（学童保育）の実施（東広島地区・広島地区）	平成 27 年 7 月 21 日～8 月 28 日
オープンキャンパス 2015 女子高生・受験生対象の質問・相談コーナー「お茶会」の実施	平成 27 年 8 月 18 日、19 日
病後児保育利用料補助事業（平成 27 年度後期）の実施	平成 27 年 10 月 1 日～平成 28 年 3 月 31 日
女性教員の部局別採用割合（7 月～9 月期）の公表（教育研究評議会）	平成 27 年 10 月 20 日
管理職セミナー「管理職のためのポジティブメンタルヘルス：やる気を生み出すコミュニケーション」開催	平成 27 年 11 月 9 日
「女性研究者研究活動支援事業（拠点型）シンポジウム これからのダイバーシティ社会を考える～ポイントはあなたのキャリアマネジメントと組織のダイバーシティマネジメント～」開催	平成 27 年 12 月 10 日
冬季子どもクラブ事業（学童保育）の実施（東広島地区・広島地区）	平成 27 年 12 月 22 日～平成 28 年 1 月 7 日
女性教員の部局別採用割合（10 月～12 月期）の公表（教育研究評議会）	平成 28 年 1 月 19 日
「女性研究者研究活動支援事業（拠点型）セミナー 本気モードの女性活躍促進!! ～カタチだけじゃない女性活躍の進め方～」の開催	平成 28 年 2 月 25 日
女子高生のための体験科学講座（総合科学部編）	平成 28 年 3 月 5 日
女子高生のための体験科学講座（理学部編）	平成 28 年 3 月 19 日
春季子どもクラブ事業（学童保育）の実施（東広島地区・広島地区）	平成 28 年 3 月 24 日～4 月 7 日

5. 広島大学では何を始めようとしているのか？

広島大学の男女共同参画2015 女性研究者研究活動支援事業（拠点型） ～平成25-27年度成果報告書～を作成	平成28年3月
--	---------

平成28年度

病後児保育利用料補助事業（平成28年度前期）の実施	平成28年4月1日～9月30日
女性教員の部局別採用割合（1月～3月期）の公表（教育研究評議会）	平成28年4月19日
女性教員の部局別採用割合（4月～6月期）の公表（教育研究評議会）	平成28年7月19日
夏季子どもクラブ事業（学童保育）の実施（東広島地区・広島地区）	平成28年7月21日～8月30日
「女性研究者のための研究資金獲得実践セミナー」開催	平成28年7月22日， 9月2日
オープンキャンパス2016 女子高生・受験生対象の質問・相談コーナー「お茶会」の実施	平成28年8月18日， 19日
病後児保育利用料補助事業（平成28年度後期）の実施	平成28年10月1日 ～平成29年3月31日

5-2-3 広島大学における男女共同参画推進体制

（平成28年4月1日現在）

- 役員会： 男女共同参画推進に係る最高決定機関
- 教育研究評議会： 男女共同参画推進に係る計画，事業等の了承（部局における推進の担保のため）
- 広島大学男女共同参画推進委員会：
男女共同参画推進に係る審議機関（一部事業実施を含む）

構成員：

- ・理事（財務・総務担当），副理事（男女共同参画担当），教育部長，人事部長
- ・各部局（学部を除く）が，それぞれその教授又は准教授のうちから推薦する者1人
- ・保健管理センター長，ハラスメント相談室長
- ・その他学長が必要と認めた者若干人

5. 広島大学では何を始めようとしているのか？

審議事項：

- (1) 男女共同参画の推進に係る基本理念に関すること。
- (2) 男女共同参画の推進方策の企画，立案及び実施に関すること。
- (3) 男女共同参画の現状分析，評価及び改善に関すること。
- (4) 男女共同参画の推進のために必要な啓発活動に関すること。
- (5) その他男女共同参画に関する事項

●広島大学男女共同参画推進室

広島大学男女共同参画推進委員会の行動計画の実行を支援する。また，女性教員増加のためのポジティブ・アクション担当組織としての役割を果たす。

5-3. 広島大学が推進するプロジェクト

広島大学では，平成 19 年度科学技術振興調整費（現在は科学技術人材育成費）による「女性研究者支援モデル育成」事業において「リーダーシップを育む広大型女性研究者支援」が採択され，この課題の実施に取り組みました（平成 19 年度～平成 21 年度）。また，平成 22 年度からは，科学技術人材育成費補助金による「女性研究者養成システム改革加速」事業において「広大システム改革による女性研究者活躍促進」が採択されたほか，平成 25 年度からは「女性研究者研究活動支援事業（拠点型）」にも採択されています。ここでは，これら 3 件の課題の概要を簡単に紹介します。

5-3-1 リーダーシップを育む広大型女性研究者支援

5-1 で紹介した「猫の手プロジェクト」が実施したニーズ調査によって，研究・教育活動の支援（研究・教育の補助者，女性向けの研究助成，柔軟な雇用形態など），及び育児・介護支援策の充実，の 2 つが強く望まれていることが明らかになりました。そこで，「仕事と育児・介護の両立を支援する研究支援員を学内で育成・確保するしくみをつくることによって，両立支援を必要とする女性研究者が支援を利用しやすい環境を創出し，ひいてはリーダーシップを備え，自立して活躍できる女性研究者を育成すること」を目指した，持続可能な女性研究者支援システムを構築することとしました。具体的には，①研究と育児・介護の両立支援環境形成，②意識改革，及び③女性研究者・学生を対象とした独自の人材育成リーダーシップ，という 3 つのプログラムを展開しました。

これらのプログラムを同時に進めることで，女性研究者への両立支援の充実とリーダーシップを備えた女性研究者の育成，ならびに男女共同参画の意義を理解する次世代の

5. 広島大学では何を始めようとしているのか？

育成が可能になりました。5-2-1 で紹介した男女共同参画の取り組みの中には、このプログラムを契機として構築され、その後、継続的に実施されているものが多く含まれています。

このプロジェクトが実施されることによって、平成 21 年度末には女性教員比率が 11.5%にまで増大したほか、女性研究者のうち、両立支援環境形成プログラムの制度利用者の科学研究費補助金の採択率が向上するなどの効果が見られました。

5-3-2 広大システム改革による女性研究者活躍促進

平成 22 年度からは、「リーダーシップを育む広大型女性研究者支援」を発展させ、計画的な女性研究者採用とメンタリングシステムの導入を加えて、理・工・農系女性教員の倍増と全学レベルでの優れた大学教員養成システムの構築を目指したプロジェクトを計画し、これが女性研究者養成システム改革加速に採択されました。

広大システム改革では、理工農系女性研究者を計画的に採用することによって、理工農系における女性教員の割合を、平成 21 年度(3.3%)から平成 26 年度までに 3 倍増(10.0%)にすることを計画しています。また、理工農系女性研究者の計画的採用と平行して、メンタリングシステム、研究支援システム、及び研究者コミュニティ支援システムを稼働させました。

メンタリングと研究支援を担当する部署として、人材育成推進室に「女性研究者キャリアアップ部会」を新設しました。このプログラムで新規に採用された若手女性教員にはメンター教員を配置します。「メンター」とは、「仕事(教育・研究・大学運営等々)上の秘訣を教え、コーチし、ロールモデルとなり、重要な人物への紹介役を果たすことなどによって、メンタリングの受け手(プロテジェ)の自発的なキャリア発達を援助する人」のことです。メンターには、専門分野や所属部局が様々に異なる教授・准教授クラスの教員を配置しています。研究支援としては、理工農系の女性教員を対象として、学術研究会・シンポジウム開催等の研究スキルアップ経費を支給するほか、各種研究スキルアップセミナーを開催しています。これらのセミナーは女性研究者同士の交流機会ともなり、対人ネットワークの構築にも役立つイベントとなっているようです。

研究者コミュニティ支援システムは大学経営企画室が担当しており、女性研究者対象の競争的研究資金情報だけでなく、男性研究者も含めた様々な分野の研究に役立つ情報を収集し、迅速に周知する役割を果たしています。また、学内の女性教員・研究員のメーリングリストは従来から稼働していましたが、新たにメンター教員をメンバーとするメーリングリストも構築しています。

5. 広島大学では何を始めようとしているのか？

5-3-3 女性研究者研究活動支援事業（拠点型）

平成 25 年度からは、女性研究者研究活動支援事業（拠点型）にも採用されています。この事業では、本学並びに我国の女性研究者の更なる活躍促進に資することを目的として、女性研究活動委員会を本学の全学委員会として設置し、同委員会にのもとして「産学官連絡会」を設けました。この連絡会を通じて、他の機関（産業界、学界、公的機関、他大学）と連携した取組みを進めています。これらの取組みにより、女性の大学院生のキャリアスタートを応援するほか、女性研究者が研究と出産・育児・介護等を両立して研究を継続するための環境整備の拡大と浸透を図ります。また、中国四国地方の産学官の連携を活性化して、企業や大学、高専における女性研究者の活躍の促進を目指しています。

これまでの取組みとして、産学官連絡会においては他機関との情報交換により女性研究者が必要とする支援について検討してきました。また、意識啓発のためのセミナーやシンポジウムを学内外において開催し、連携大学や企業間の女性の研究者の交流を図りました。さらに、女性の大学院生を主対象とした企業訪問の実施、インターンシップのためのマッチングなどの就職支援を行いました。

この事業では、男女共同参画の観念はもとより、多様な視点や発想を取り入れ、研究活動を活性化し、女性研究者がその能力を最大限発揮できるよう環境を整備し、他大学や企業等の他機関に対しても支援を行いました。

5-3-4 広島大学は何を目指しているのか？

上記 3 つのプロジェクトが目指すものは、単に女性研究者のキャリアアップを支援したり、理工農系の女性研究者の人数を増やすことだけではありません。女性教員の自発的なキャリア発達を促すシステムを全学的に構築することによって、狭い研究室内での後継者養成だけに依存しない、全学レベルでの新しい研究者・大学教員養成の仕組みを創ることです。従って、最終的には、男性研究者も含めたあらゆる研究者がこのシステムを利用できる体制に移行することを想定しています。

また、これらのプロジェクトを実施することで、全学的な男女共同参画意識の醸成が加速されます。それによって、「多様な意見や価値を認めあい、高めあうことができる就学環境・職場環境」の実現を目指します。

5. 広島大学では何を始めようとしているのか？

5-4. 広島大学の男女共同参画関連科目

※開講曜日・時間等詳細については、シラバスを参照してください。

5-4-1 男女共同参画を理解するために

(女性学・ジェンダー論, 歴史・文学などの視点からの科目) (平成 28 年度開講科目)

No.	開設部局等名	開講学期	科目名等	テーマ	担当教員名	科目区分
1	教養教育	2ターム	平和と人権-グローバル化とジェンダー視点	この講義では、「人権」を通して平和について考えます。平和を脅かすものは、戦争や争いとどまらず、様々な形態の暴力や差別、貧困や飢餓、さらには経済的搾取等が考えられます。国際化や情報化の流れの中で、経済・文化などのあらゆる分野におけるグローバル化が進み、特に社会的弱者の人権が侵害されています。講義では、現実社会において平和が脅かされている現状を知り、その原因を一緒に考えていきたいと思えます。問題の所在をわかりやすくするために、DVD等の視聴覚教材を積極的に活用します。受講生一人ひとりが、どのように平和を創っていくかを考えるきっかけとなるような授業展開を目指します。	森 玲子	平和科目
2	教養教育	3ターム	生活を取りまく家族・地域・産業	日本社会の家族・地域・産業といった生活世界の各領域の仕組み、特徴を明らかにするとともに、産業化に伴う社会構造の変動が我々の地域生活、家族生活といった生活領域にどのような変動をもたらしたかを検討していきたい。	西村 雄郎	パッケージ別科目
3	教養教育	2ターム	文化人類学の世界	主として担当者による文化人類学的フィールドワーク(現地調査)に基づき、東南アジア、特にフィリピンの社会・文化を紹介・検討することを通して、文化人類学的視点・方法を論じる。	長坂 格	パッケージ別科目
4	教養教育	3ターム	文化人類学の世界			パッケージ別科目

5. 広島大学では何を始めようとしているのか？

5	教養教育	セメスター (前期)	ジェンダー と社会	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る。男女共同参画の必要性を理解すると共に、男女共同参画推進のための各種制度に関する基本的な知識を習得し、現状の問題点について考えることができるようになることを目指す。なお、授業は複数の講師によるオムニバス形式で行う。	森永 康子	領域 科目
6	教養教育	1ターム	文化人類学 A	人間と文化の関係についての人類学的見方の習得(1)	高谷 紀夫	領域 科目
7	教養教育	1ターム	文化人類学 A		長坂 格	領域 科目
8	教養教育	2ターム	文化人類学 A		佐野真理子	領域 科目
9	教養教育	2ターム	文化人類学 A			領域 科目
10	教養教育	3ターム	文化人類学 B		佐野真理子	領域 科目
11	教養教育	3ターム	文化人類学 B	領域 科目		
12	教養教育	4ターム	文化人類学 B	人間と文化の関係についての人類学的見方の習得(2)	高谷 紀夫	領域 科目
13	教養教育	4ターム	文化人類学 B			領域 科目
14	総合科学部	セメスター (前期)	ジェンダー学 基礎	身近な問題をとりあげ、それらをジェンダーの視点から分析することを学ぶ。	大池真知子	専門教育科目
15	総合科学部	セメスター (後期)	学問とジェンダー	さまざまな学問分野でのジェンダー視点の働きについて考えることで、横断的に学問を相対化することを学ぶ。	大池真知子	専門教育科目

5. 広島大学では何を始めようとしているのか？

16	総合科学研究科	セメスター(前期)	異文化理解	歴史が動き、異なる文化が交わるときには、さまざまな力関係が働く。本授業では文学作品を読んで、それらの力関係をジェンダー、民族、人種、階級、国籍などの観点から批判的に分析することを学ぶ。	大池真知子 SCHLARB, HANS MICHAEL	専門教育科目
17	総合科学研究科	3ターム	民族学研究	文化人類学・民族学に関する基本的知識の習得とその応用をさす。	高谷 紀夫 長坂 格	専門教育科目
18	文学部	セメスター(前期)	現代文学概説	昭和以降の主要な文学潮流を検討するなかで、雑誌『女人芸術』に集まった女性作家や戦後の女性作家の動きなどを取り上げて、文学にジェンダーがいかに関わるかを学ぶ。	有元 伸子	専門教育科目
19	文学部	セメスター(後期)	現代文学研究法	昭和期の三人の作家の作品をとりあげて、女性がいかに描かれているか／語っているかを考察するとともに、映画化による変化も検討し、時代と文学、ジェンダーの関連を学ぶ。	有元 伸子	専門教育科目
20	教育学部	4ターム	生活経営学	生活経営の内容に関して人間生活教育(家庭科教育)の観点からふまえて解説する。生活経営学では、個人の生活や家庭生活を対象としてとらえる。個人の生活や家庭生活を、生活とはどのようなものであるかについて、生活構造、家族、経済生活、文化的・社会的・自然的環境と生活との相互作用という視点から理解することを目標とする。	横田 明子	専門教育科目
21	教育学部	1ターム	生活設計論	人間生活教育(家庭科教育)における生活設計の教材化について解説する。生活設計論においては、生活設計を、大きく短期的・中期的生活設計と長期的生活設計に分けて考える。前者では日常生活をどう計画していくか、後者では人間の生涯にわたる生活をどう計画していくかについて学習する。	平田 道憲	専門教育科目

5. 広島大学では何を始めようとしているのか？

22	教育学部	セメスター (後期)	Japanese Society and Gender Issues	<p>By taking this course, students will</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ Gain understanding of gender equality issues in the Japanese society: gender concept related to a household, role divisions in a workplace, changes of policies in the education system, and gender related social issues. ・ Learn to critically examine the way Japanese women/men have been represented socially and historically, and its reality. ・ Gain basic understanding of feminist theories in the context of Japanese society <p>Covered topics :feminist theories, gender equality issues in family relations (domestic and international marriage, children's right), education, workplace, and current issues such as stalking, sexual harassment, reproductive rights, and gender representation in mass media.</p>	恒松 直美	<p>専門教育科目 短期交換留学プログラム (HUSA)</p> <p>留学生用特別科目 (英語)</p>
23	教育学研究科	2ターム	教育とジェンダーの国際比較論特講	<p>確立された近代学問及び研究において無視又は軽視される傾向にあった「女性」の存在を再検討し、研究される「対象」から「主体」へと転換を図ることを目指したジェンダー理論の視点について学ぶ。主に、異なる文化圏のジェンダーの問題について考察し、教育との関わりを分析する。多様な文化・宗教・社会的要素との関わりの中で理論構築を模索するジェンダー理論の発展について学び、知識構築の枠組みを批判的に分析する力を養う。</p>	恒松 直美	専門教育科目

5. 広島大学では何を始めようとしているのか？

5-4-2 男女共同参画推進を支援するために

(ワーク・ライフ・バランス, 法律・経済, 性教育等に関する授業科目)

(平成 28 年度開講科目)

No.	開設部局等名	開講学期	科目名等	テーマ	担当教員名	科目区分
1	教養教育	2ターム	生活を取りまく 家族・地域・産業	人々の市民生活を構成する基本的領域として、家族、地域(都市と農村)、産業がある。これらの基本的領域は、どのような仕組みによって成り立っているのか。また、それはどのように変化の過程にあるのか。こうしたことを明らかにすることに即して講義を構成する。	秋葉 節夫	パッケージ別科目
2	教養教育	2ターム	職業選択と自己実現 -自分のキャリアをデザインしよう-	みなさんのライフプランとして「友情」「恋愛」「結婚」や「仕事・職業」について、一緒に考えます。どのような人間関係を築いていきたいのか、自分は何がしたいのか、何ができるのかを改めて考えるとともに、社会・結婚・仕事等について知り、自分らしく生きる道を見つけていきましょう。	森 玲子	領域科目
3	教養教育	4ターム	職業選択と自己実現 -自分のキャリアをデザインしよう-		森 玲子	領域科目
4	教養教育	セメスター(前期)	職業選択と自己実現 -自分のキャリアをデザインしよう-	みなさんのライフプランとして「友情」「恋愛」「結婚」や「仕事・職業」について、一緒に考えます。どのような人間関係を築いていきたいのか、自分は何がしたいのか、何ができるのかを改めて考えるとともに、社会・結婚・仕事等について知り、自分らしく生きる道を見つけていきましょう。	森 玲子	領域科目
5	教育学部	2ターム	保育学	乳幼児期における子どもの発達の諸様相を理解し、人間が人間として生きていくための基本的態度や規範を身につける時期である乳幼児期に、何を育てることが必要かを考える。また、幼稚園・保育園で触れ合い体験実習を行い、自分の目で子どもの行動を観察することによって、より深く子どもを理解する契機とする。	今川 真治	専門教育科目

5. 広島大学では何を始めようとしているのか？

6	法務研究科	セメスター(後期)	労働法 I	労働契約およびそこから導かれる労使の権利義務について学び、それらをめぐる法的紛争について考察する。	緒方 桂子	展開・先端科目
7	法務研究科	セメスター(後期)	労働法演習	労働法 1 および労働法 2 で学習した内容を前提に、具体的な事例検討を通じて、より一層理解を深め、網羅的な法的思考ができるようになることを目的とする。	緒方 桂子	展開・先端科目
8	法務研究科	セメスター(後期)	民法 5	家族関係にかかわる民法上の諸制度とその解釈・運用について講義する。主たる内容は以下のとおりである。 1) 婚姻関係の成立・効果・解消 2) 親子関係の成立と効果 3) 相続の開始・効力と遺産分割	神野 礼斉	法律基本科目
9	法学部 昼間コース	2ターム	労働法	講義のなかで、労働契約法におけるワークライフバランス尊重の理念や配転、出向などとワークライフバランスのあり方を検討する。	三井 正信	専門教育科目
10	法学部 昼間コース	3ターム	労働法特講	講義のなかで、①労働時間、育児介護休業、妊産婦等の保護など労働法におけるワークライフバランス、②雇用における男女平等、③セクシュアル・ハラスメントなどについて法的見地から検討を加える。	三井 正信	専門教育科目
11	法学部 昼間コース	セメスター(前期)	家族法特講	家族関係に関する民法上の基礎概念を前提に、テーマ毎の判例を取り上げて問題状況を理解する。	且井 佑佳	専門教育科目
12	法学部 昼間コース	4ターム	親族法	婚姻、離婚、婚姻外の関係、親子等の家族関係に関わる民法上の制度を理解する。	且井 佑佳	専門教育科目
13	法学部 夜間主コース	セメスター(前期)	労働法	講義のなかで、労働契約法におけるワークライフバランス尊重の理念や配転、出向などとワークライフバランスのあり方を検討する。	三井 正信	専門教育科目

5. 広島大学では何を始めようとしているのか？

14	法学部 夜間主 コース	セメス ター (後期)	労働法特講	講義のなかで、①労働時間、育児介護休業、妊産婦等の保護など労働法におけるワークライフバランス、②雇用における男女平等、③セクシュアル・ハラスメントなどについて法的見地から検討を加える。	三井 正信	専門教育科目
15	法学部 夜間主 コース	セメス ター (前期)	家族法特講	家族関係に関する民法上の基礎概念を前提に、テーマ毎の判例を取り上げて問題状況を理解する。	且井 佑佳	専門教育科目
16	法学部 夜間主 コース	セメス ター (後期)	親族法	婚姻、離婚、婚姻外の関係、親子等の家族関係に関わる民法上の制度を理解する。	且井 佑佳	専門教育科目
17	社会科学 研究科 博士課程 前期法政 システム 専攻	セメス ター (前期)	雇用関係法	講義のなかで、労働契約法におけるワークライフバランス尊重の理念や配転、出向などとワークライフバランスのあり方を検討する。	三井 正信	専門的 教育科目
18	社会科学 研究科 博士課程 前期法政 システム 専攻	セメス ター (後期)	雇用関係法演習	講義のなかで、①労働時間、育児介護休業、妊産婦等の保護など労働法におけるワークライフバランス、②雇用における男女平等、③セクシュアル・ハラスメントなどについて取り上げ法的見地から検討を加える。	三井 正信	専門的 教育科目
19	社会科学 研究科 博士課程 前期法政 システム 専攻	セメス ター (前期)	家族法	親族法の基本・重要判例ないし近時の判例を取り上げ、判例研究を行う。受講生に報告を担当してもらい、質疑応答を通して理解を深める。	且井 佑佳	専門的 教育科目
20	社会科学 研究科 博士課程 前期法政 システム 専攻	セメス ター (後期)	家族法演習	相続法の基本・重要判例ないし近時の判例を取り上げ、判例研究を行う。受講生に報告を担当してもらい、質疑応答を通して理解を深める。	且井 佑佳	専門的 教育科目

6. 広島大学における女性の歩み

6-1. 女子教育の歴史（広島大学の創立まで）

広島大学の前身校の歴史を、女子教育に注目して、概観します。

（参考文献：「広島大学五十年史」）

明治7年（1874年）7月 白島学校を広島県が創立

（のちの、広島県広島師範学校）

〔広島大学 学校教育学部の前身〕

明治15年（1882年）広島師範学校に女子部が設置される

（明治26年（1893年）女子部 廃止）

明治31年（1898年） ふたたび女子部 設置

明治41年（1908年）7月1日 広島県三原女子師範学校 設置

（広島師範学校女子部を継承）

（日露戦争後、女子教育が重視され、女子教員の養成が重要とされたため）

昭和18年（1943年） 官立広島師範学校の女子部 となる

（広島県広島師範学校が官立広島師範学校となる）

広島県三原女子師範学校の女性の学校長

桜井 香織（昭和10年～昭和17年）

明治20年（1887年）12月6日

広島高等女学校 創設（翌1月に開校）（校主：山中正雄）

（高等女学校としては、日本で三番目）

（初は現・お茶大附属高（明治15年））

（のちの、私立山中高等女学校）

（のちの、広島女子高等師範学校附属山中高等女学校）

〔広島大学 附属福山高校の前身〕

広島高等女学校（のちの「山中高女」）の女性の校長

千田そも子（明治20年～明治23年）

松岡みち（明治23年～明治44年）

山中トシ（昭和15年）

6. 広島大学における女性の歩み

「山中高女」により、山中氏は三代にわたり、広島県下の女子教育に大きな貢献。全国の高等女学校のなかでも屈指の存在とよばれるようになる。昭和 15 年頃から、近代女子教育の先覚としての目的は達したとして、国への寄附について働きかけを始める。

昭和 20 年（1945 年）3 月 31 日 山中高等女学校 閉校（国に寄附）

昭和 20 年（1945 年）4 月 1 日

広島女子高等師範学校附属山中高等女学校 発足

昭和 20 年（1945 年）3 月 28 日

広島女子高等師範学校（女高師） 設置

（東京と奈良の女子高等師範学校に次いで三番目）

東京女子高等師範学校 明治 8 年（1875 年）

奈良女子高等師範学校 明治 41 年（1908 年）

〔広島大学 教育学部の前身の一つ〕

昭和 4 年（1929 年）4 月 1 日広島文理科大学 設置

入学資格として「女子高等師範学校卒業生」が含まれており、女性の入学が、制度として認められていた。開学初年より女子入学者が、毎年 2 名程度あった。昭和 25 年度までに、58 名の女子入学者。

昭和 24 年（1949 年）5 月 31 日

広島大学 設置

昭和 24 年 6 月 15 日 第 1 回入学試験（全学募集人員 1455 名）

志望者 2732 名（女子 162 名）

昭和 24 年 6 月 27 日 合格発表 1279 名（女子 120 名）

（教育学部 2 年課程では定員に満たず、二次募集）

昭和 24 年 7 月 18 日 第 1 回入学宣誓式

（第 1 回入学許可数 1304 名）（この内、女子は 86 名）

昭和 27 年 3 月 31 日 広島女子高等師範学校 廃止

（卒業生総計 255 人：理科 208 人，家政科 109 人，体育科 38 人）

6. 広島大学における女性の歩み

昭和 28 年 (1953 年)

広島大学大学院 設置 (文学, 教育学, 理学研究科)
修士課程と博士課程

昭和 28 年 5 月 31 日 第 1 回入学式

79 名が入学 (内, 女性は 2 名) (文学 1 名・教育学 1 名)

6-2. 広島大学の女性の教授

(1) 広島大学が発足してから最初と二番目の女性教授

昭和 36 年までは, 全学で女性教授はこの二名だけでした。

岡上 誠子 (おかのうえ せいこ)

東京女子高等師範学校 (理科) 卒業 (昭和 5 年 3 月)

広島文理科大学 化学科 卒業 (昭和 11 年 3 月)

昭和 25 年 4 月 12 日 理学博士 (広島文理科大学)

「米の脂肪に関する研究」

昭和 26 年 4 月 1 日～昭和 46 年 3 月 31 日: 広島大学教育学部福山分校教授

昭和 46 年 4 月 27 日 広島大学名誉教授 授与

専門: 家政学 (米の生化学的, 食物学的研究。γ線照射米)

荘司 雅子 (しょうじ まさこ)

奈良女子高等師範学校 卒業 (昭和 7 年 3 月)

広島文理科大学 教育学科 卒業 (昭和 13 年 3 月)

広島文理科大学 研究科 修了 (昭和 18 年 3 月)

昭和 28 年 1 月 16 日 文学博士 (広島文理科大学)

「フレーベル研究」

昭和 29 年 4 月 1 日～昭和 48 年 4 月 1 日: 広島大学教育学部教授

昭和 48 年 4 月 23 日 広島大学名誉教授 授与

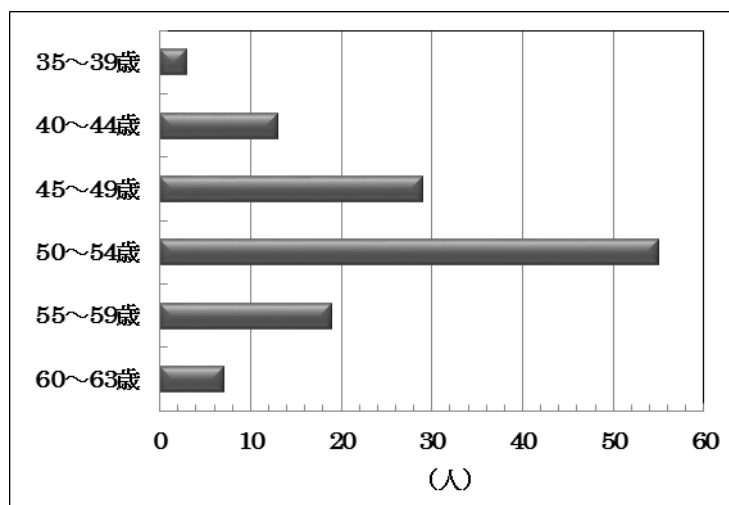
専門: 西洋教育史, 幼児教育学

(2) 広島大学の女性教授の総数

広島大学の創立以来の女性教授の総数は, 126 名 (平成 26 年 5 月 1 日現在) です。現

6. 広島大学における女性の歩み

在籍している女性教授は、47名です。126名の女性教授の、教授職に就いた時の年齢の分布を次にグラフにします。



(3) 女性教授の学位

平成26年5月までの計126名の女性教授の取得している学位は次のとおりです。

(種類)	人数	(種類)	人数
医学博士	14	Ph.D	5
理学博士	7	Ed.D	1
教育学博士	4	Dr. rer. nat(博士理学)	1
文学博士	4	博士(教育学)	9
哲学博士	3	博士(医学)	6
工学博士	2	博士(学術)	4
法学博士	2	博士(保健学)	3
学術博士	1	博士(農学)	2
神学博士	1	博士(文学)	2
農学博士	1	博士(理学)	2
保健学博士	1	博士(教育心理学)	2
文学修士	4	博士(看護学)	2
教育学修士	3	博士(学校教育学)	1
法学修士	2	博士(経済学)	1
哲学修士	1	博士(心理学)	1
家政学修士	1	博士(歯学)	1
看護学修士	1	M.A.(社会学修士)	1
国際学修士	1	修士(法学)	2
作業療法学修士	1	修士(社会学)	1
保健学修士	1	修士(社会福祉士)	1

6. 広島大学における女性の歩み

(4) 広島大学出身で初めての広島大学の女性教授

西岡 みどり (にしおか みどり)

広島大学理学部生物学科 卒業 (昭和 31 年 3 月)

広島大学大学院理学研究科修士課程 (昭和 34 年 3 月 修了)

博士課程 (昭和 37 年 3 月 単位取得退学)

昭和 38 年 5 月 20 日 理学博士 (広島大学)

“Studies on Amphidiploids and Diplo-tetraploid Hybrids in Brown Frogs”

「アカガエルにおける複二倍体および二倍四倍性雑種の研究」

昭和 47 年 3 月 1 日～平成 7 年 3 月 31 日：広島大学理学部附属両生類研究施設教授

平成 7 年 5 月 23 日 広島大学名誉教授 授与

専門：発生学，遺伝学，両生類発生遺伝学

(5) 女性の名誉教授

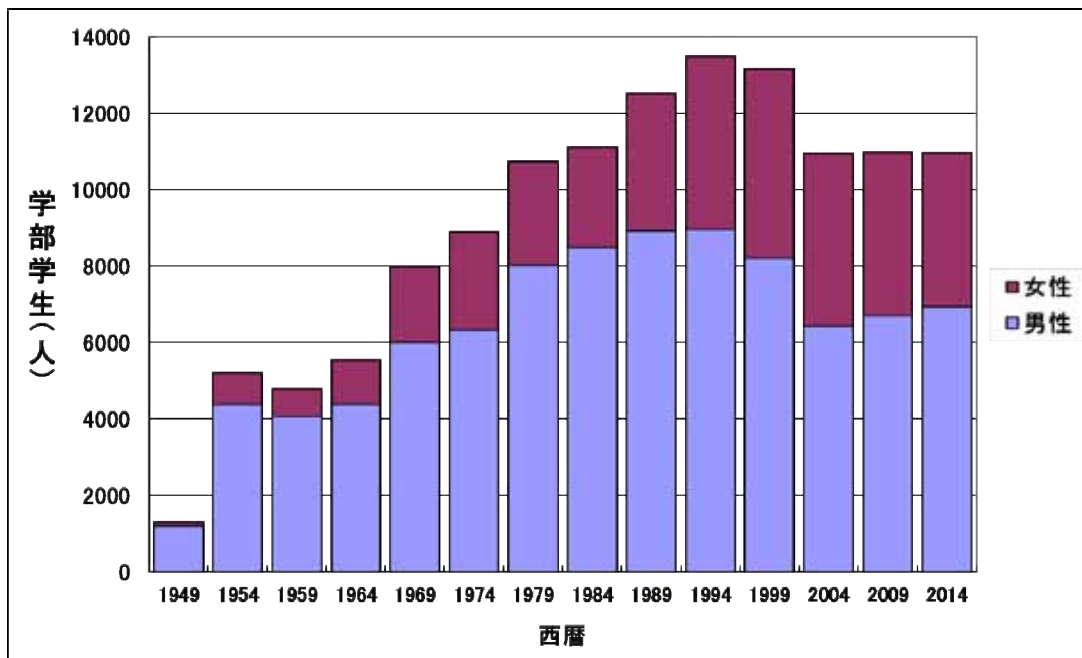
広島大学の名誉教授は，昭和 28 年から平成 26 年 5 月までに，計 1,158 名に授与されています。そのなかで，女性は 41 名です。

6. 広島大学における女性の歩み

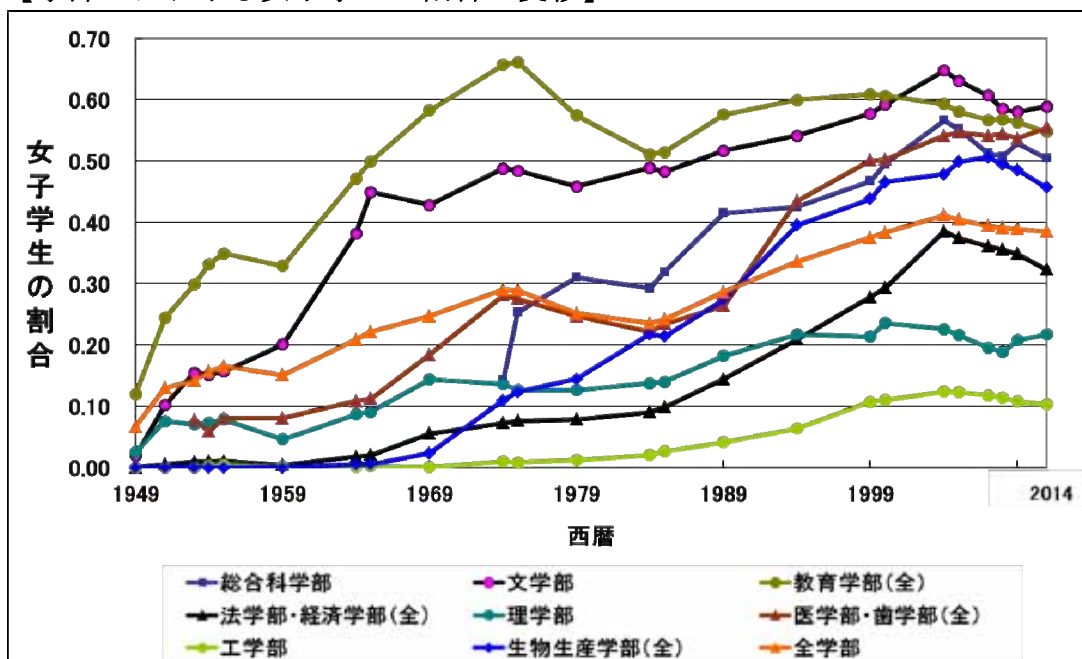
6-3. 広島大学の女子学生数

(1) 学部生

【学部生の数の変移】(昭和24(1949)年の創立～)



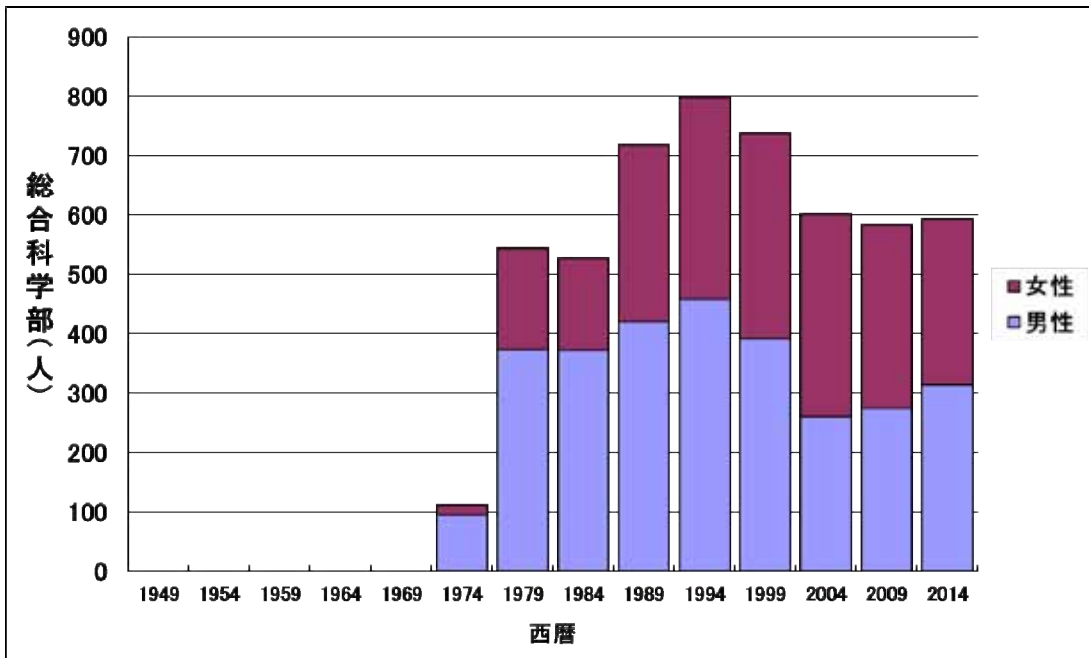
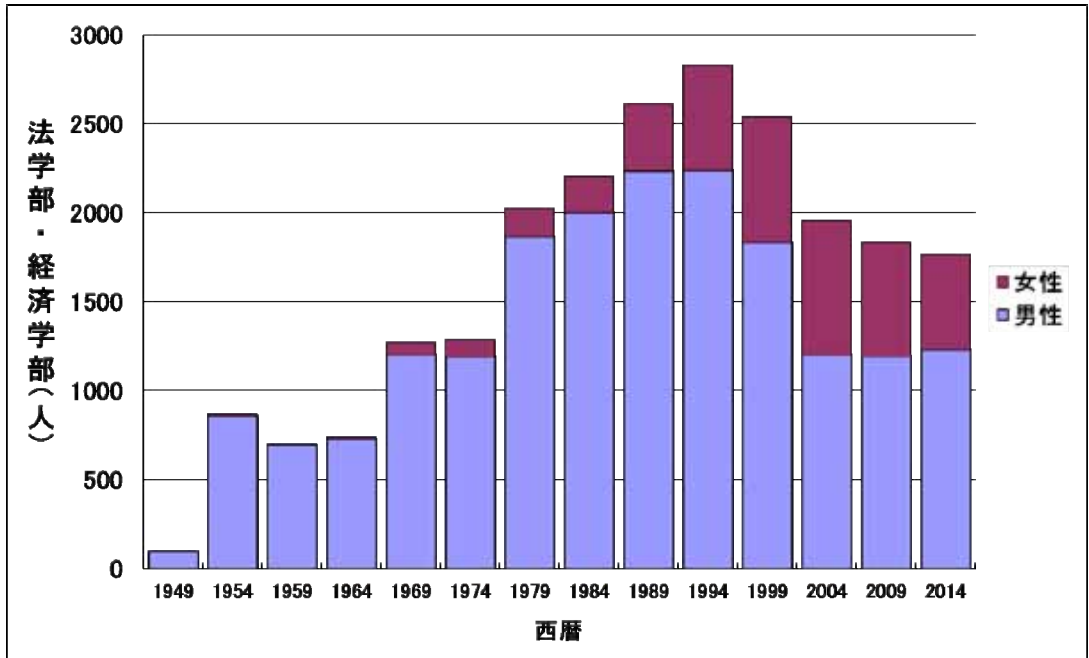
【学部生における女子学生の割合の変移】



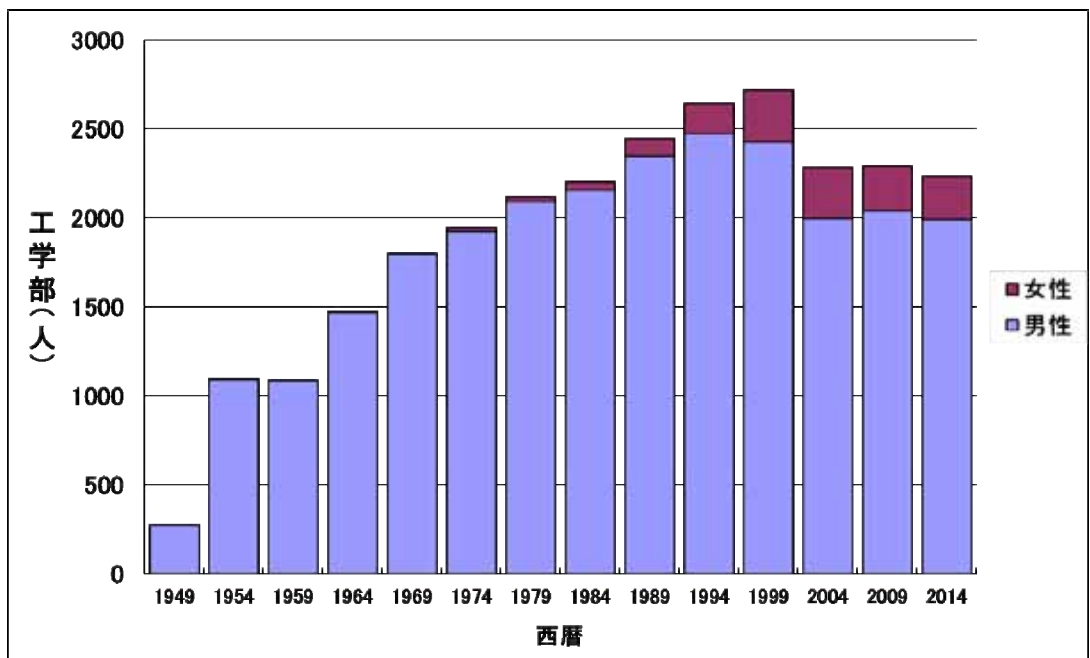
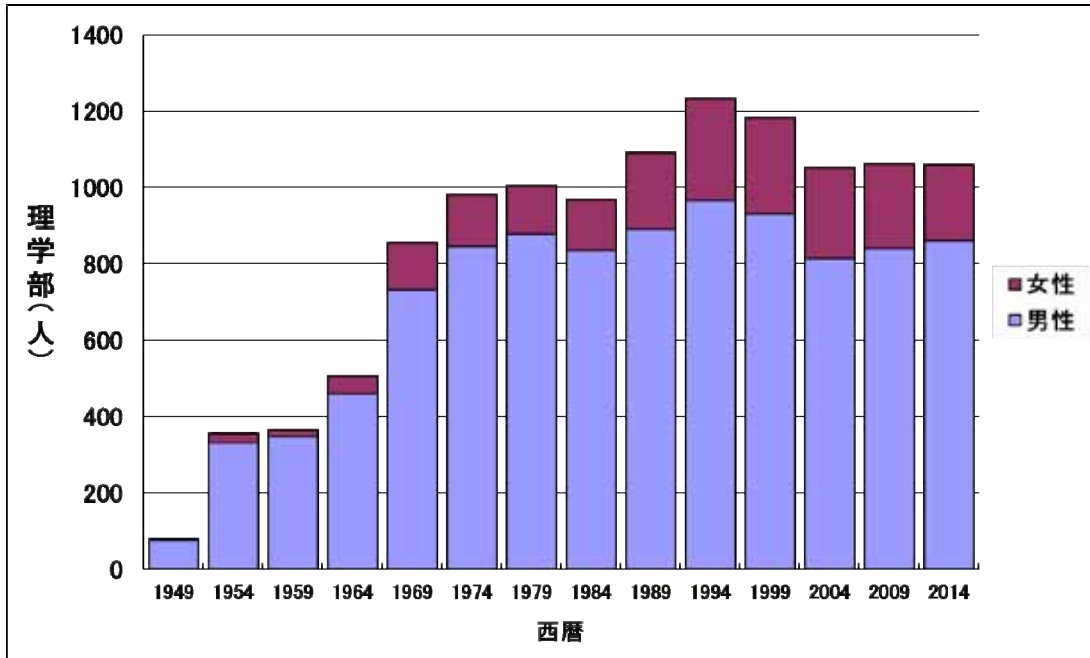
6. 広島大学における女性の歩み

【各学部における男女学生数の変移】

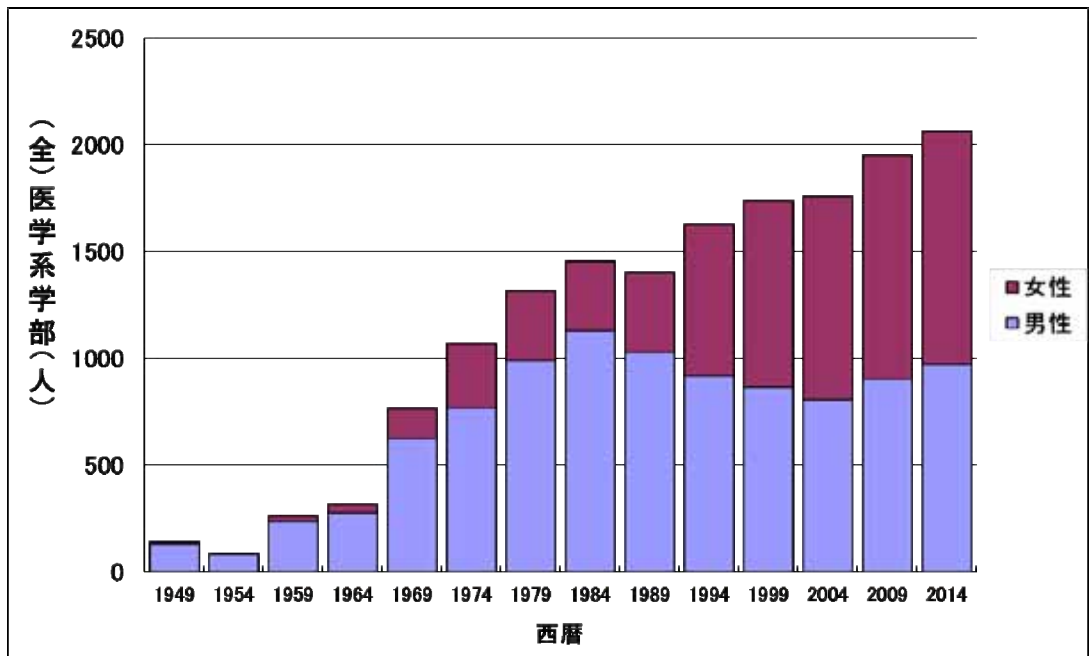
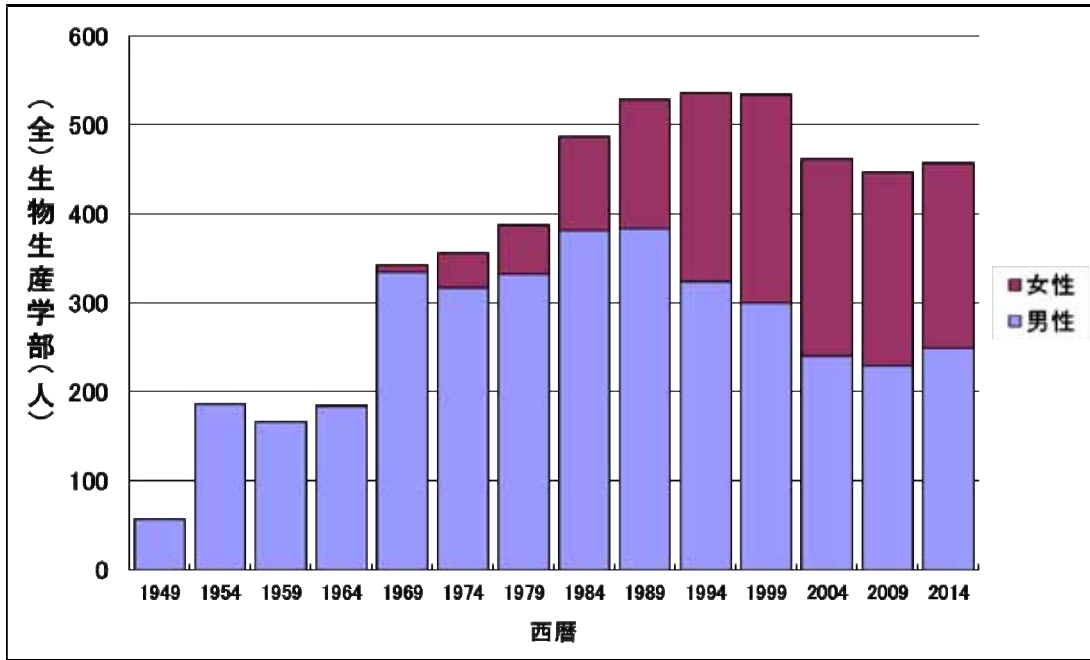
(学部の統合があったため、同分野の学部はまとめて示してある。)



6. 広島大学における女性の歩み



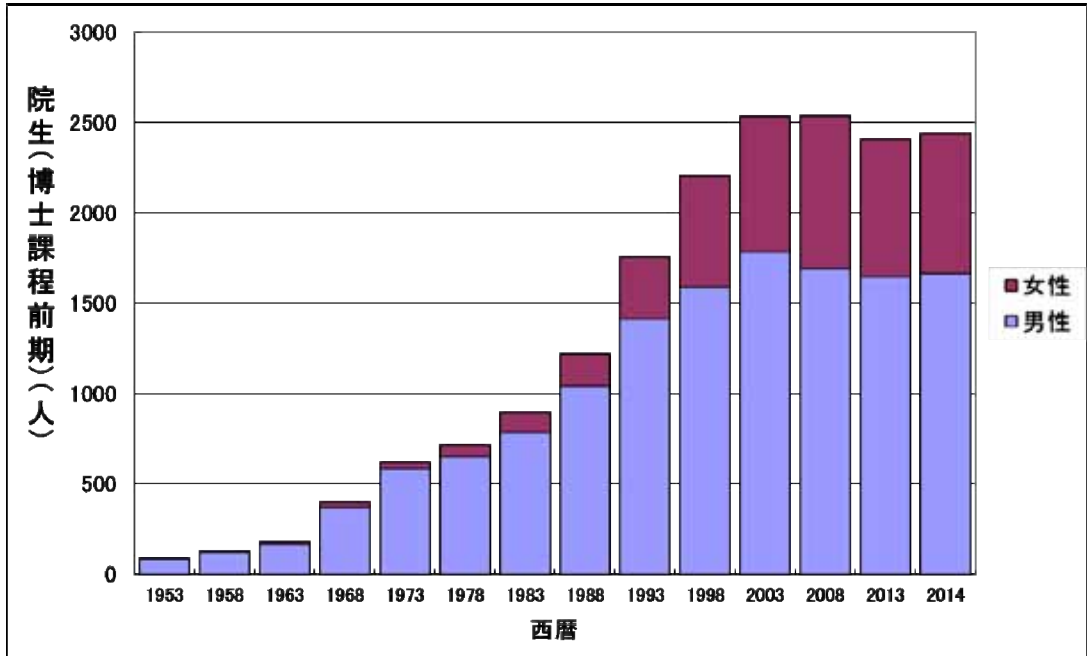
6. 広島大学における女性の歩み



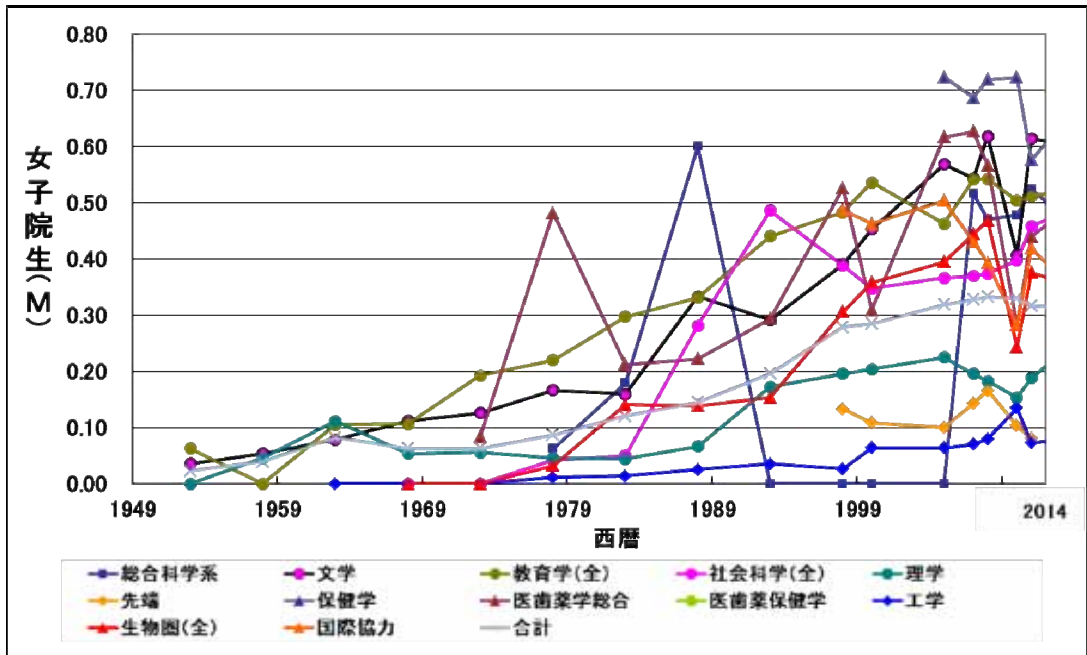
6. 広島大学における女性の歩み

(2) 大学院生（博士課程前期）

【大学院生（博士課程前期）の数の変移】（昭和28年（1953）の設置～）



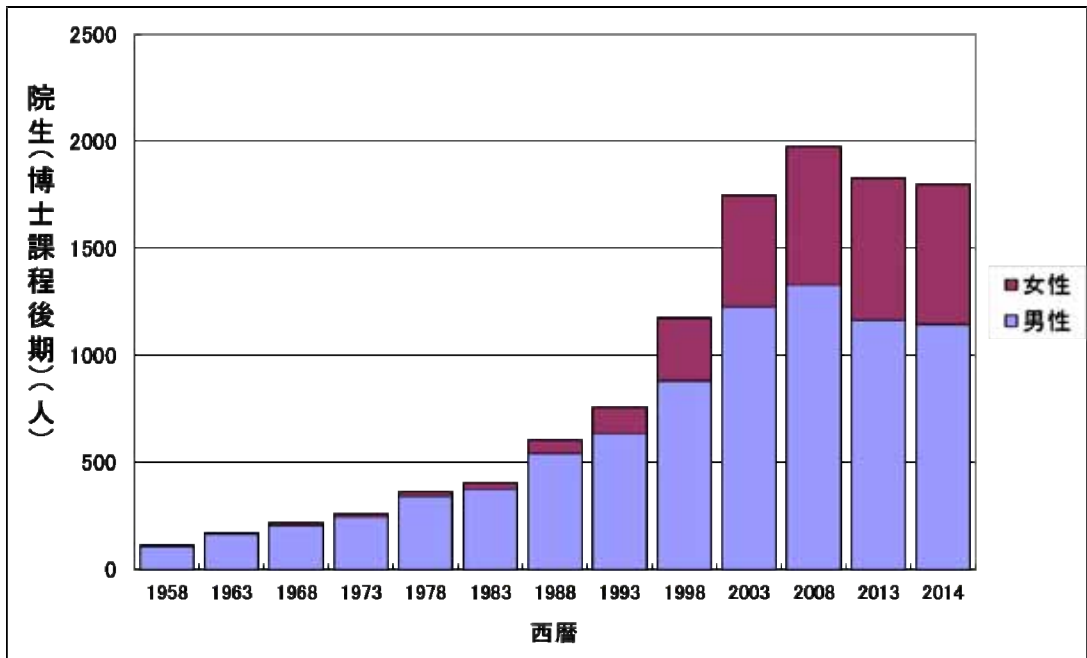
【博士課程前期における女子学生の割合の変移】



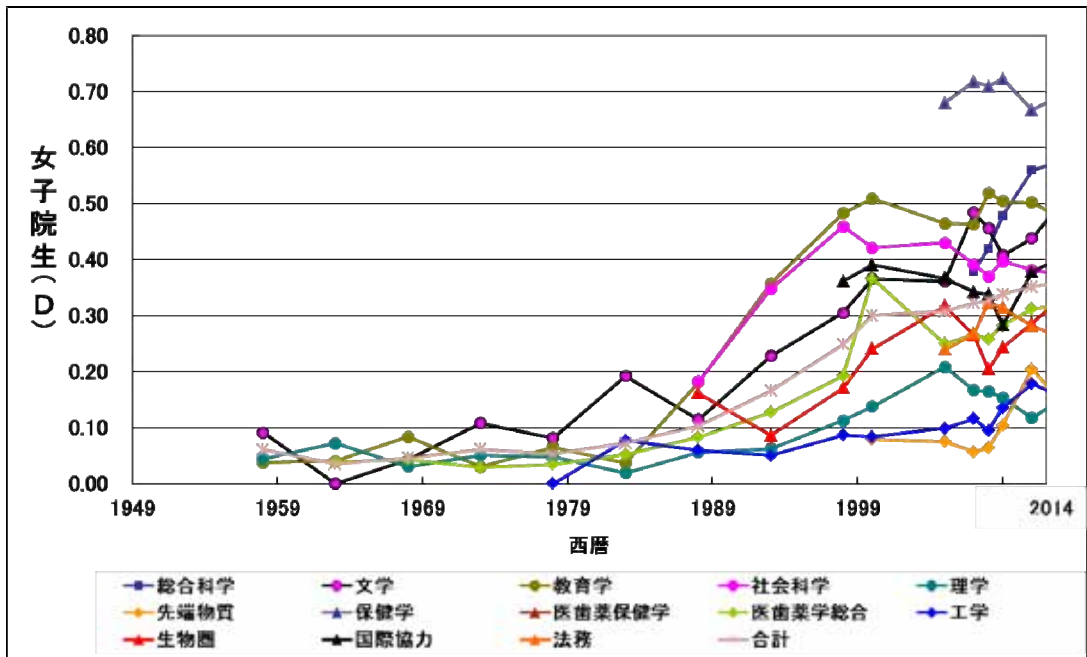
6. 広島大学における女性の歩み

(3) 大学院生（博士課程後期）

【大学院生（博士課程後期）の数の変移】（昭和28年（1953）の設置～）



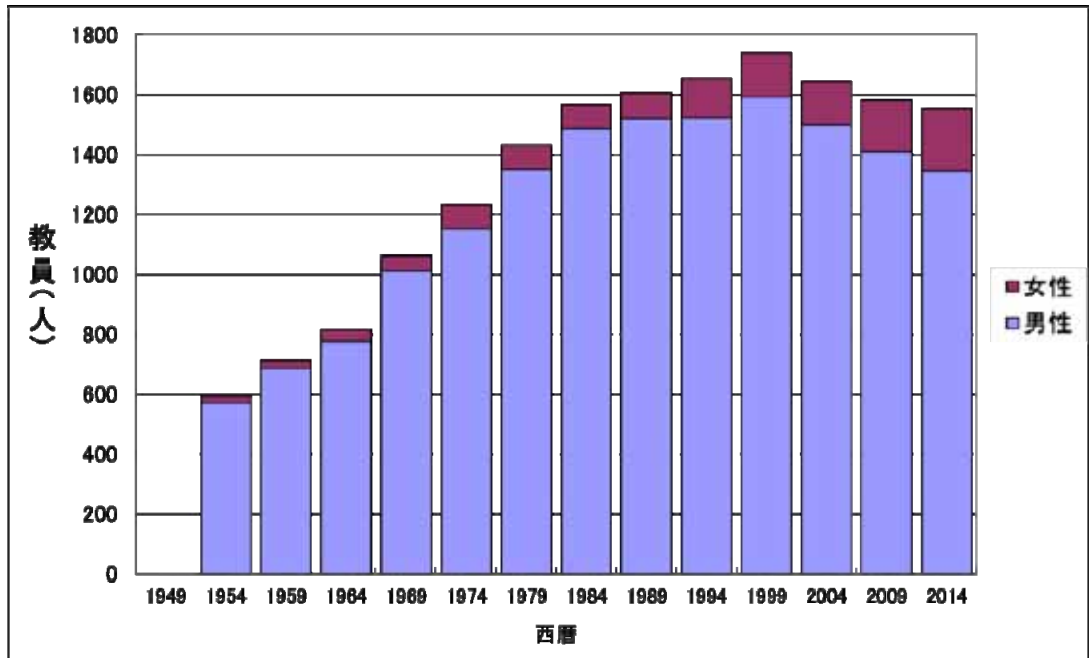
【博士課程後期における女子学生の割合の変移】



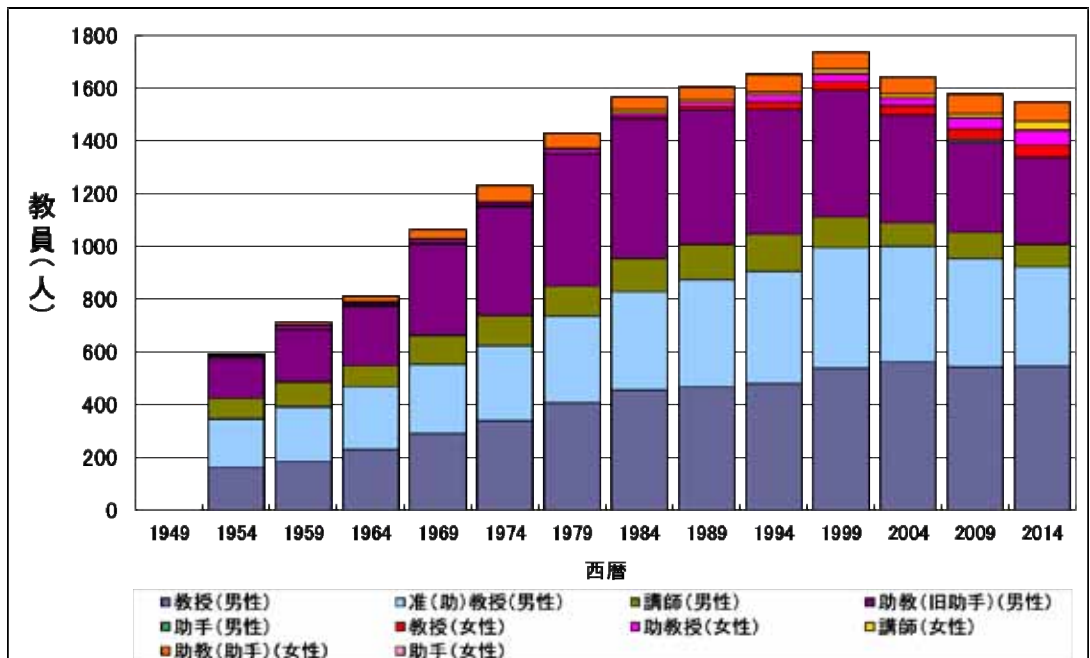
6. 広島大学における女性の歩み

6-4. 広島大学の女性教員

【広島大学の教員数】

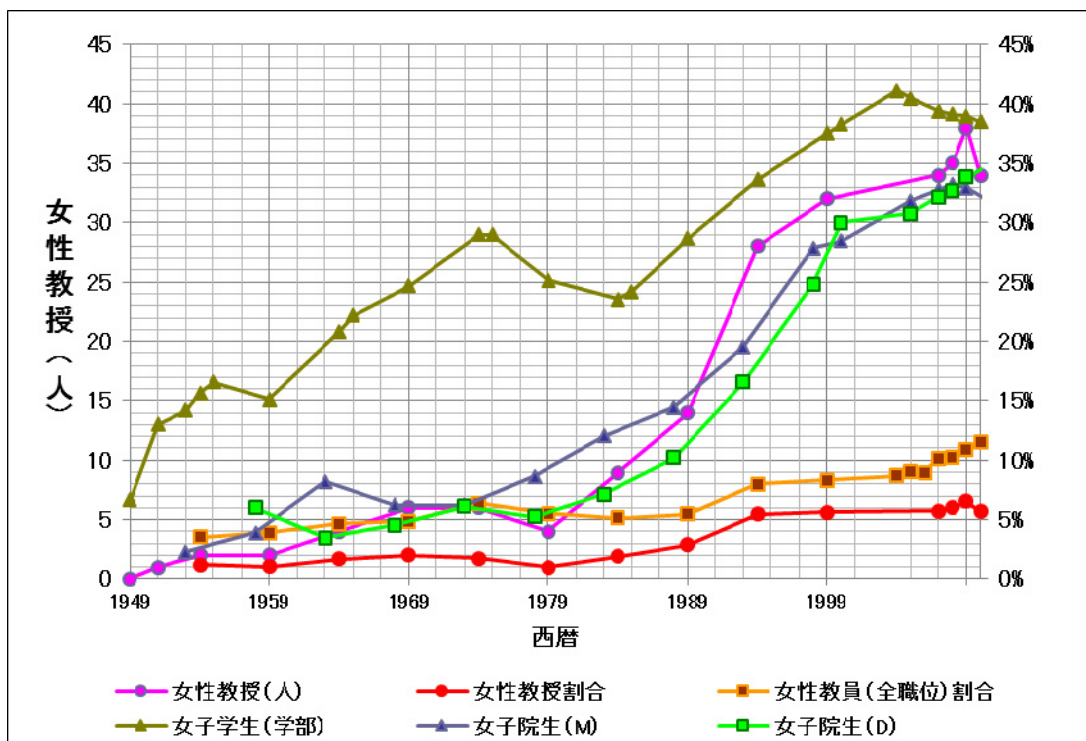


【広島大学の教員数 (内訳)】



6. 広島大学における女性の歩み

【女性教員数と女子学生の割合】



6-5. 広島大学の女性職員

一般職員（事務系・図書系）の女性の割合は増加しています。平成 28 年 5 月 1 日現在、事務系の女性は 36.5%、図書系では 55.6% となっています。また、管理職である部長（相当）職は 1 名、グループリーダー・室長（課長相当）職の女性は 4 名です。

7. 広島大学・基礎データ集（平成28年5月1日現在）

7-1. 職種別，本給表別在職状況

職種	本給表	合計	男性	女性	女性比率
役員	指定職	10	9	1	10.0%
大学教員	年俸制職員	165	131	34	20.6%
大学教員	教育職（A）	1,307	1,124	183	14.0%
大学教員	海事職（A）	2	2	0	0.0%
附属学校教員	教育職（B）	113	87	26	23.0%
附属学校教員	教育職（C）	102	47	55	53.9%
一般職員	一般職	570	365	205	36.0%
技術職員	一般職	71	66	5	7.0%
技能・労務職員	技能職	1	1	0	0.0%
海事職員	海事職（A）	6	6	0	0.0%
海事職員	海事職（B）	4	4	0	0.0%
看護職員	看護職	816	93	723	88.6%
医療職員	医療職	150	77	73	48.7%
計		3,317	2,012	1,305	39.3%

（休職・休業者および出向中の者を除く）

7-2. 役員等

役職等	合計	男性	女性	女性比率
学長	1	1	0	0.0%
理事・副学長兼務（病院長含む）	6	5	1	16.7%
理事	1	1	0	0.0%
副学長	6	6	0	0.0%
監事	2	2	0	0.0%
学長特命補佐・学長補佐	5	5	0	0.0%
副理事	15	12	3	20.0%
部長	11	11	0	0.0%
役員会	8	7	1	12.5%
経営協議会	17	14	3	17.6%
教育研究評議会	50	47	3	6.0%
部局長（病院長除く）	17	17	0	0.0%
計	139	128	11	7.9%

7-3. 教職員の職名別在職状況

(1) 大学教員の職名別女性比率

職名	合計	男性	女性	女性比率
教授	579	533	46	7.9%
准教授	421	363	58	13.8%
講師	109	82	27	24.8%
助教	362	277	85	23.5%
助手	3	2	1	33.3%
計	1,474	1,257	217	14.7%

(2) 附属高等学校教諭等の職名別女性比率

職名	合計	男性	女性	女性比率
教頭	2	2	0	0.0%
教諭	109	85	24	22.0%
養護教諭	2	0	2	100.0%
計	113	87	26	23.0%

(3) 附属小・中学校・幼稚園教諭等の職名別女性比率

職名	合計	男性	女性	女性比率
教頭	9	7	2	22.2%
教諭	86	43	43	50.0%
養護教諭	9	0	9	100.0%
栄養教諭	3	0	3	100.0%
計	107	50	57	53.3%

(4) 一般職員（事務系）の職名別女性比率

職名	合計	男性	女性	女性比率
部長・副理事・グループリーダー・ 主幹・室長・高度専門職	60	55	5	8.3%
副グループリーダー・副室長	41	37	4	9.8%
主査	188	133	55	29.3%
主任	185	88	97	52.4%
グループ員	41	14	27	65.9%
計	515	327	188	36.5%

7. 広島大学・基礎データ集（平成28年5月1日現在）

(5) 一般職員（図書系）の職名別女性比率

職名	合計	男性	女性	女性比率
グループリーダー等	3	3	0	0.0%
主査	11	5	6	54.5%
主任	12	3	9	75.0%
グループ員	1	1	0	0.0%
計	27	12	15	55.6%

(6) 一般職員（施設系）の職名別女性比率

職名	合計	男性	女性	女性比率
グループリーダー等	4	4	0	0.0%
副グループリーダー	4	4	0	0.0%
主査	9	9	0	0.0%
主任	7	6	1	14.3%
グループ員	4	3	1	25.0%
計	28	26	2	7.1%

(7) 技術職員の職名別女性比率

職名	合計	男性	女性	女性比率
技術専門員	9	8	1	11.1%
技術専門職員	27	27	0	0.0%
技術主任	29	25	4	13.8%
技術員	6	6	0	0.0%
計	71	66	5	7.0%

7-4. 全学委員会

委員会名	合計	男性	女性	女性比率
評価委員会	28	25	3	10.7%
動物実験委員会	14	13	1	7.1%
組換えDNA実験安全委員会	13	13	0	0.0%
放射性同位元素委員会	11	11	0	0.0%
バイオセーフティ委員会	9	9	0	0.0%
ヒトゲノム・遺伝子解析研究倫理 審査委員会	7	5	2	28.6%
疫学研究倫理審査委員会	9	6	3	33.3%
遺伝子治療臨床研究審査委員会	7	6	1	14.3%
ヒトES細胞研究倫理審査委員会	7	4	3	42.9%
臨床研究倫理審査委員会	11	9	2	18.2%
再生医療等委員会	15	12	3	20.0%
女性研究活動委員会	12	6	6	50.0%
男女共同参画推進委員会	20	11	9	45.0%
計	163	130	33	20.2%

7-5. 学部学生および大学院生

	合計	男性	女性	女性比率
学部学生	10,942	6,968	3,974	36.3%
博士課程前期	2,523	1,701	822	32.6%
博士課程後期	1,747	1,098	649	37.1%
専門職学位課程	80	48	32	40.0%
計	15,292	9,815	5,477	35.8%

7. 広島大学・基礎データ集（平成28年5月1日現在）

(1) 学部学生

	合計	男性	女性	女性比率
総合科学部	584	303	281	48.1%
文学部	649	316	333	51.3%
教育学部	2,101	990	1,111	52.9%
法学部	834	521	313	37.5%
経済学部	961	719	242	25.2%
理学部	1,055	855	200	19.0%
医学部（医学科）	736	542	194	26.4%
医学部（保健学科）	517	124	393	76.0%
歯学部	501	194	307	61.3%
薬学部	326	163	163	50.0%
工学部	2,230	1,995	235	10.5%
生物生産学部	448	246	202	45.1%
計	10,942	6,968	3,974	36.3%

(2) 大学院生

	博士課程前期			
	合計	男性	女性	女性比率
総合科学研究科	150	78	72	48.0%
文学研究科	171	68	103	60.2%
教育学研究科	366	180	186	50.8%
社会科学研究科	151	80	71	47.0%
理学研究科	326	259	67	20.6%
先端物質科学研究科	153	134	19	12.4%
保健学研究科				
医歯薬保健学研究科	161	81	80	49.7%
医歯薬学総合研究科				
工学研究科	637	581	56	8.8%
生物圏科学研究科	197	120	77	39.1%
国際協力研究科	211	120	91	43.1%
法務研究科				
計	2,523	1,701	822	32.6%

7. 広島大学・基礎データ集（平成28年5月1日現在）

	博士課程後期，専門職学位課程			
	合計	男性	女性	女性比率
総合科学研究科	100	46	54	54.0%
文学研究科	96	40	56	58.3%
教育学研究科	236	119	117	49.6%
社会科学研究科	78	43	35	44.9%
理学研究科	102	85	17	16.7%
先端物質科学研究科	51	42	9	17.6%
保健学研究科	25	7	18	72.0%
医歯薬保健学研究科	609	380	229	37.6%
医歯薬学総合研究科	102	74	28	27.5%
工学研究科	186	161	25	13.4%
生物圏科学研究科	92	66	26	28.3%
国際協力研究科	70	35	35	50.0%
計	1,747	1,098	649	37.1%
法務研究科（法科大学院）	60	36	24	40.0%
教育学研究科（教職大学院）	20	12	8	40.0%
計	80	48	32	40.0%
総計	1,827	1,146	681	37.3%

8. 参考文献

「日本の法律や男女共同参画政策」について、もっとよく知りたいとき

女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約実施状況報告
平成 20 年男女共同参画白書（内閣府男女共同参画局）

『男女共同参画社会をつくる』大沢真理 NHK ブックス 2002

『女性のデータブックー性・からだから政治参加まで』有斐閣 2005

「ジェンダーとは何か」について、もっとよく知りたいとき

『ジェンダーの社会学 入門』江原由美子・山田昌弘 岩波書店 2008

『ジェンダーで学ぶ社会学 新版』伊藤公雄・牟田和恵 編 世界思想社 2006

『ジェンダー学への道案内』高橋 準 北樹出版 2006

『図解雑学 ジェンダー』加藤秀一・石田仁・海老原暁子 ナツメ社 2005

*ジェンダーの視点で各学問分野を見直す

『ジェンダーで学ぶ宗教学』田中雅一・川橋範子 編 世界思想社 2007

『<性>と日本語』中村桃子 NHK ブックス 2007

『ジェンダーと歴史学』ジョーン・スコット 平凡社ライブラリー 2004

『事例で学ぶ司法におけるジェンダー・バイアス』第二東京弁護士会 明石書店 2003

*性別・セクシュアリティのマイノリティ 関連

『ダブルハピネス』杉山文野 講談社 2006

『セクシュアルマイノリティ 第2版』セクシュアルマイノリティ教職員ネットワーク
明石書店 2006

『カミングアウト・レターズ』RYOJI + 砂川秀樹 編 太郎次郎社エディタス 2007 年

『カミングアウト じぶんらしさを見つける旅』尾辻かな子 講談社 2005

『男でも女でもない性・完全版 インターセックス（半陰陽）を生きる』橋本秀雄
青弓社 2004

『同性愛のカルチャー研究』ギルバート・ハート 現代書館 2002

「労働とジェンダー」について、もっとよく知りたいとき

『シャドー・ワーク』イヴァン・イリイチ 岩波書店 2006

『日本の性差別賃金』森ます美 有斐閣 2005

『女性労働とマネジメント』木本喜美子 勁草書房 2003

8. 参考文献

- 『OLの創造』金野美奈子 勁草書房 2000
『家父長制と資本制』上野千鶴子 岩波書店 1990
『主婦の誕生』アン・オークリー 三省堂 1986

「大学・学会・科学・教育とジェンダー」について、もっとよく知りたいとき

*科学・教育・学問とジェンダー

- 『人間の測りまちがい 差別の科学史』(1)(2)
スティーブン・J・グールド 河出文庫 2008
『ジェンダーで学ぶ教育学』天野正子・木村涼子 編 世界思想社 2003
『ジェンダーは科学を変える?』ロンダ・シービンガー 工作社 2002
『フェミニズムと科学/技術』小川眞里子 岩波書店 2001
『学校文化とジェンダー』木村涼子 勁草書房 1999

*女性研究者

- 『理系に行こう! 女子中高生のための理系案内』都河明子 著 九天社 2006
『科学技術とジェンダー—EUの女性科学技術者政策』
ヘルガ・リュープザーメン=ヴァイクマン 明石書店 2004
『理系の女の生き方ガイド』宇野賀津子・坂東昌子 講談社 2000
『性差の科学』坂東昌子・功刀由紀子編著 ドメス出版 1997
『女性研究者の可能性をさぐる』JAICOWS 編 ドメス出版 1996

「広島大学での歴史や取り組み」について、もっとよく知りたいとき

広島大学五十年史 (平成15年3月31日発行, 通史編・資料編)
広島大学の50年

参考となる組織のウェブサイト

広島大学文書館	http://home.hiroshima-u.ac.jp/hua/
広島大学男女共同参画推進室	http://www.hiroshima-u.ac.jp/gender/
内閣府男女共同参画局	http://www.gender.go.jp/
男女共同参画学協会連絡会	http://www.djrenrakukai.org/

あなたがあなたの道歩むために ～広島大学の男女共同参画～

発行年月：平成29年3月（第7版）

編集・発行：広島大学男女共同参画推進室

所在地：〒739-8524 東広島市鏡山1-1-2

TEL:082-424-4428

FAX:082-424-4355

（無断複写・転載を禁じます）

