

7 | 参考文献

- 『ジェンダー論をつかむ』千田有紀・中西祐子・青山薫 有斐閣 2013年
『ジェンダーで学ぶ社会学 全訂新版』伊藤公雄・牟田和恵 編 世界思想社 2015年
『はじめてのジェンダー論』加藤 秀一 有斐閣スタジオ 2017年
『よくわかるジェンダー・スタディーズ—人文社会科学から自然科学まで』木村涼子・熊安貴美江・伊田久美子 他
ミネルヴァ書房 2013年
『お姫様とジェンダー —アニメで学ぶ男と女のジェンダー学入門』若桑みどり ちくま新書 2003年
『ジェンダー法学入門』〔第2版〕三成美保・立石直子・谷田川知恵・笹沼朋子 法律文化社 2015年
『事例で学ぶ 司法におけるジェンダー・バイアス【改訂版】』第二東京弁護士会両性の平等に関する委員会/司法におけるジェンダー問題諮問会議 編 明石書店 2009年
『教育社会とジェンダー』河野銀子・藤田由美子 編 学文社 2014年
『学校文化とジェンダー』木村涼子 勁草書房 1999年
『翻訳がつくる日本語—ヒロインは「女ことば」を話し続ける』中村桃子 白澤社 2013年
『ジェンダーの発達心理学』伊藤裕子 編 ミネルヴァ書房 2000年
『ジェンダーと歴史学(増補新版)』J. W. スコット 平凡社 2004年
『ジェンダーは科学を変える!?!』L. シービンガー 工作舎 2002年
『男でも女でもない性 完全版』橋本秀雄 青弓社 2004年
『同性愛と異性愛』風間孝・河口和也 岩波新書 2010年
『LGBTを読みとく: クィア・スタディーズ入門』森山至貴 ちくま新書 2017年
『教育とLGBTIをつなぐ: 学校・大学の現場から考える』三成美保 青弓社 2017年
『女性の就業と家族のゆくえ—格差社会のなかの変容』岩間暁子 東京大学出版会 2008年
『家事労働ハラメント—生きづらさの根にあるもの』竹信三恵子 岩波新書 2013年
『働く女子の運命』濱口桂一郎 文春新書 2015年
『ストップデートDV』伊田広行 解放出版社 2011年
『男がづらいよ 絶望の時代の希望の男性学』田中俊之 KADOKAWA 2015年
『理系の女の生き方ガイド』宇野賀津子・坂東昌子 ブルーバックス 2000年

参考となる組織のwebサイト

・広島大学

広大

・広島大学 SPLENDER PLAN

広大 SPLENDER PLAN

・内閣府 男女共同参画局

内閣府 男女共同参画局

・国連ウィメン日本協会

国連ウィメン日本協会

・国連開発計画

国連開発計画

・広島大学文書館

広大 文書館

広島大学男女共同参画推進室

〒739-8524 広島県東広島市鏡山1丁目1番2号 TEL: 082-424-4355

HP: <https://www.hiroshima-u.ac.jp/gender>

広大 男女共同参画推進室

広島大学ダイバーシティ研究センター(東広島キャンパス教育学部B棟8階)

〒739-8524 広島県東広島市鏡山1丁目1番1号 TEL: 082-424-4559

HP: <https://www.hiroshima-u.ac.jp/diversity>

広大 ダイバーシティ研究センター

あなたが あなたの道を 歩むために

広島大学の男女共同参画



広島大学

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に発揮できる風土を創出することが最重要課題である。

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

基本方針

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

平成18(2006)年10月17日
広島大学

1 | はじめに

—なぜ、大学で男女共同参画?—

「男女共同参画社会」とは、個人がその性別に縛られることなく、各自の個性を伸ばし、活かせる社会、そして、男女が家庭、学校、職場、地域など社会のさまざまな場面で、同等の権利と責任を持って意思決定し、実行する社会のことです。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、知力や学力や想像力や企画力などの基本的能力に、性差に基づく違いはありません。あるのは、個人差に基づく違いだけです。

男女共同参画推進の必要性は平成12(2000)年の初めから指摘され、そのための法や制度が整備されてきました。しかし、残念ながら、現在の日本では男女共同参画は十分に実現されているとは言えず、国際的にみてもその達成度は非常に低い状況にあります。政治や組織において、意思決定の権限を持つポジションに占める女性の割合は、現在でも非常に少ないままです。一方、働き方改革が推進されつつありますが、職場での仕事に追われる男性は、家庭での役割を果たしたくてもそれがままならない状態に置かれています。学術・研究と人材育成の場である大学でも、それは例外ではありません。

広島大学は、平成18(2006)年に男女共同参画宣言を表明し、平成20(2008)年には男女共同参画推進室を設置して、積極的に男女共同参画を推進する体制を整備しました。以後、広島大学では、構成員が性別にかかわらずそれぞれの構成と能力を発揮し、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。組織としての意思決定の場にふさわしい能力を男女にかかわらずもつことができるような教育の場をつくる、そしてそのような考えを持つ人間を社会に排出する、これが大学の役割です。

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ときが来ると思います。このような時に、男女共同参画について関心をもって、性別にかかわらず、自分らしい人生を歩むためには何をしたいのか、何をすればいいのかを考えていただき、そして、その時に一助となればと考えてこのパンフレットを作成しました。

本パンフレットには、日本における男女共同参画の現状と、広島大学における男女共同参画への取り組みを簡潔に示しました。本パンフレットが、みなさんがみなさんの道を歩むために役立つことを願っています。

平成30(2018)年3月

広島大学 男女共同参画推進室長
副理事(男女共同参画担当)
石田 洋子



2 | 社会の現状を知ろう

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

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

各種統計データ

日本は、世界の中でも生活や教育水準などが高い国の一つですが、男女平等度という面では、たくさんの課題があります。いわゆる豊かな国を示す「人間開発指数(HDI)」では、平成27(2015)年には日本は17位ですが、男女平等度ランキング平成29(2017)年(世界経済フォーラムによる「ジェンダー・ギャップ指数(GGI)」)では、114位です。

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

人間開発指数 Human Development Index (HDI) 2015

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

人間開発指数(HDI)

順位	国名	スコア	順位	国名	スコア
1	ノルウェー	0.95	11	米 国	0.92
2	ス イ ス	0.94	12	香 港	0.92
3	オーストラリア	0.94	13	ニュージーランド	0.91
4	ド イ ツ	0.93	14	スウェーデン	0.91
5	シンガポール	0.92	15	リヒテンシュタイン	0.91
6	デンマーク	0.92	16	イ ギ リ ス	0.91
7	オ ラ ン ダ	0.92	17	日 本	0.90
8	アイルランド	0.92	18	韓 国	0.90
9	アイスランド	0.92	19	イスラエル	0.90
10	カナダ	0.92	20	ルクセンブルク	0.90

出典：国連開発計画(UNDP)「人間開発報告書2016」

参考

日本は1990年、1991年、1993年は世界一位でした。



ジェンダー・ギャップ指数 Gender Gap Index (GGI) 2017

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

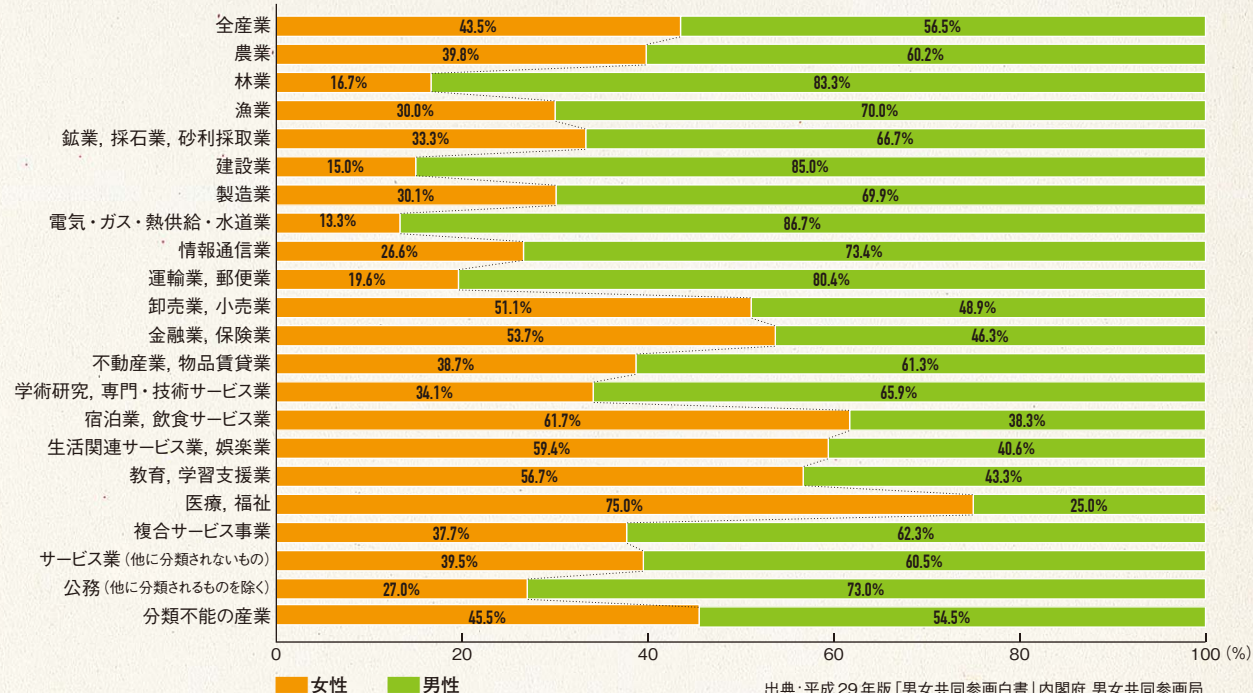
ジェンダー・ギャップ指数(GGI)

順位	国名	スコア	順位	国名	スコア	順位	国名	スコア
1	アイスランド	0.878	11	フランス	0.778	・	・	・
2	ノルウェー	0.830	12	ド イ ツ	0.778	49	米 国	0.718
3	フィンランド	0.823	13	ナミビア	0.777	・	・	・
4	ルワンダ	0.822	14	デンマーク	0.776	100	中 国	0.674
5	スウェーデン	0.816	15	イ ギ リ ス	0.770	・	・	・
6	ニカラグア	0.814	16	カナダ	0.769	114	日 本	0.657
7	スロベニア	0.805	17	ボリビア	0.758	・	・	・
8	アイルランド	0.794	18	ブルガリア	0.756	118	韓 国	0.650
9	ニュージーランド	0.791	19	南アフリカ	0.756	・	・	・
10	フィリピン	0.790	20	ラトビア	0.756	・	・	・

出典：世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書2017」

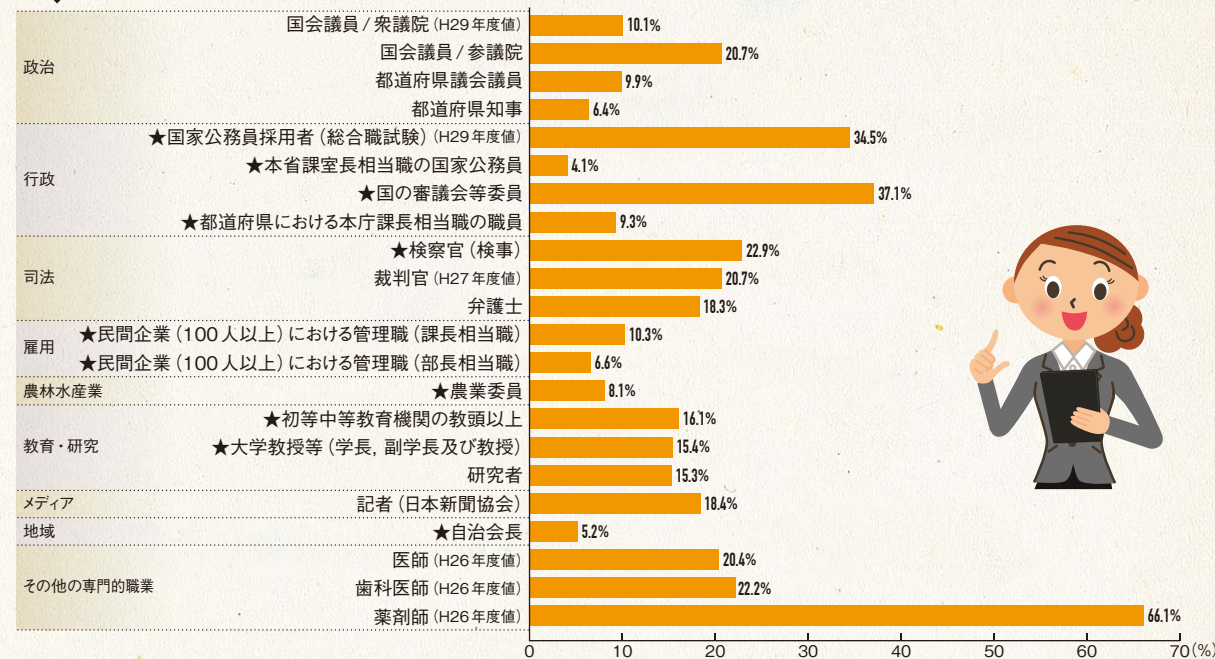
では、日本社会の現状を具体的にみてみましょう。女性の社会進出が進み、産業別に差異はありますが、全体として女性就業者の割合は拡大傾向にあります。しかしながら、国会議員や知事、民間企業の管理職など指導的地位に女性が占める割合はまだ低いのが現状です。そのため、第4次男女共同参画基本計画では2020年までに社会のあらゆる分野において、指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度となるよう数値目標を設定しています。

産業別女性就業者の割合



出典：平成29年版「男女共同参画白書」内閣府 男女共同参画局
(備考)1. 総務省「労働力調査(基本集計)」(平成28年)より作成。

各分野における主な「指導的地位」に女性が占める割合



(備考)
1. 内閣府「女性の政策・方針決定参画状況調べ」(平成29年1月)より一部情報を更新。なお、★印は、第4次男女共同参画基本計画において当該項目が成果目標として掲げられているもの。
2. 原則として平成28年度値。

出典：平成29年版「男女共同参画白書」内閣府 男女共同参画局

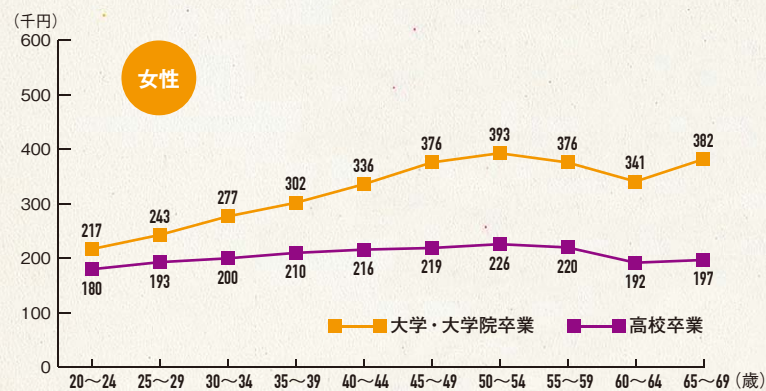
「指導的地位」の定義…男女共同参画会議決定(平成19年2月14日)において、「①国会議員、②法人・団体等における課長相当職以上の者、③専門的・技術的な職業のうち特に専門性が高い職業に従事する者とするのが適当」とされている。
なお、当該決定において「指導的地位」の定義に該当する者として掲げられた分野・項目は、代表例・例示という位置づけであって、それに含まれないことを指導的地位ではないということの意味するものではないとされている。

平成29年版男女共同参画白書より引用

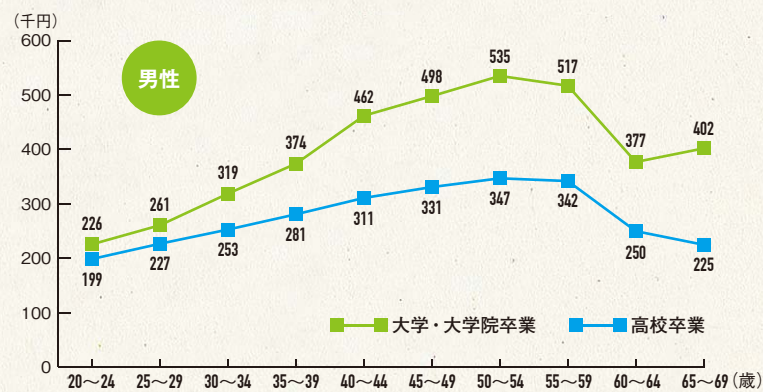
また、同じ学歴でも性別によって収入に大きな開きが見られます。男性、女性ともに、年齢階級が高くなるとだんだん賃金が上昇し、50歳～54歳でピークとなりますが、女性は男性に比べて全体的に低い賃金となっています。これは職種、雇用形態や勤続年数が異なること、女性の中には出産を契機に一旦退職してまた働き始めるというスタイルの人がまだ多いこと、指導的地位に占める女性の割合が低いことなどが大きな要因です。

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

賃金格差



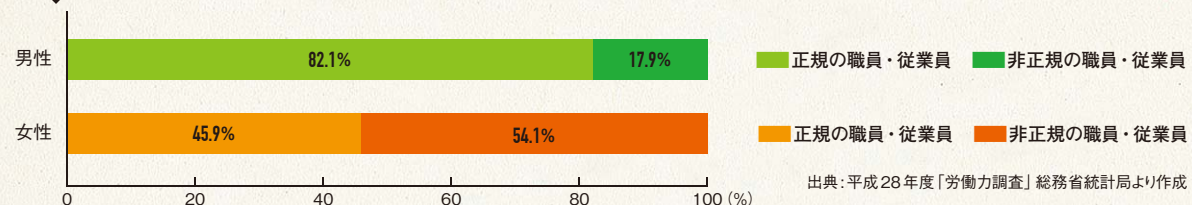
出典:平成28年度「賃金構造基本統計調査」厚生労働省



出典:平成28年度「賃金構造基本統計調査」厚生労働省

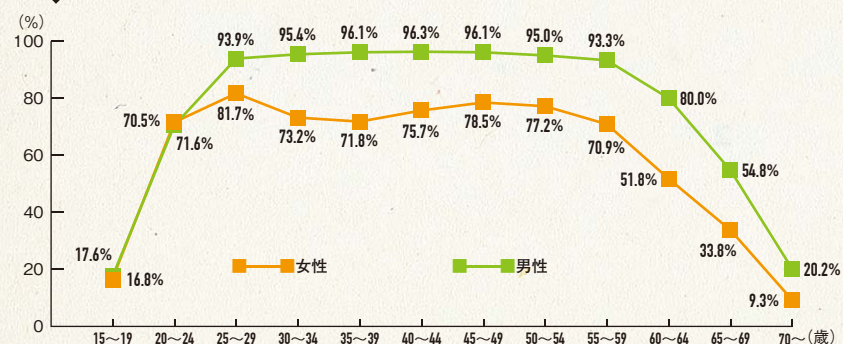


正規・非正規就業割合



出典:平成28年度「労働力調査」総務省統計局より作成

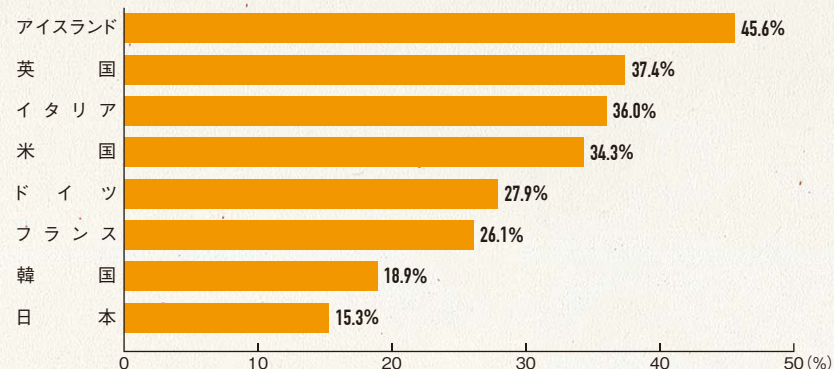
年齢階級別にみた労働力人口比率の推移



出典:平成28年度「労働力調査」総務省統計局より作成

では、研究者に占める女性の割合はどうなっているのでしょうか?平成28(2016)年度現在で日本は15.3%にとどまっております。諸外国と比べて低い状況です。また、研究分野別に大学等の研究本務者に占める女性の割合は、薬学・看護等の分野では女性が半数以上を占める一方で、工学分野は10.2%、理学分野は、14.2%にとどまっております。分野間の偏りが見られます。

研究者に占める女性の割合の国際比較

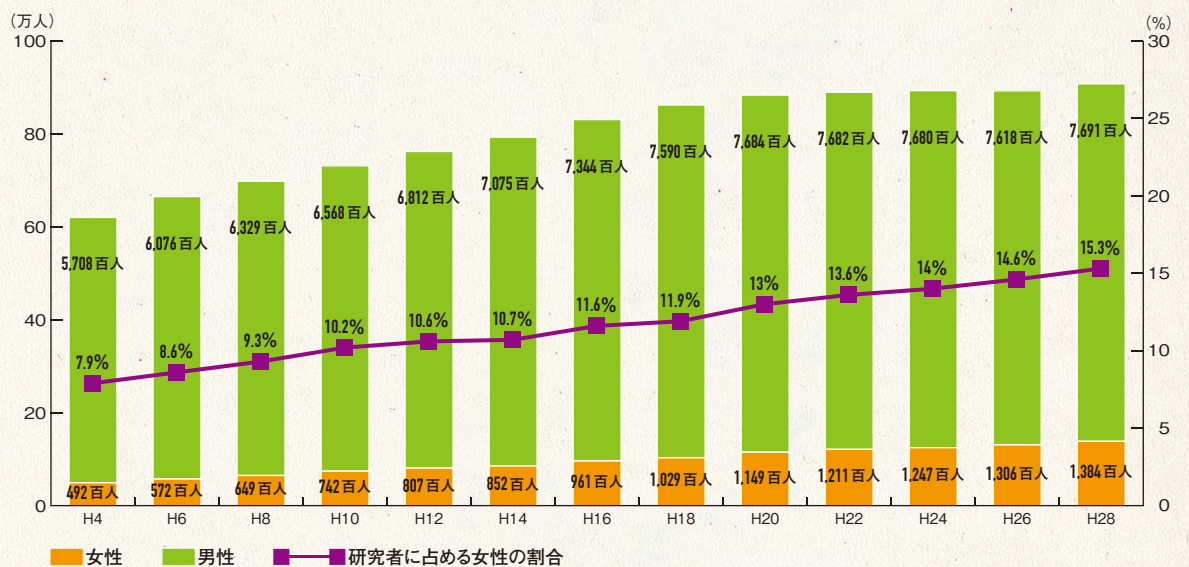


出典:平成29年版「男女共同参画白書」内閣府 男女共同参画局

(備考)

- 総務省「化学技術研究調査」(平成28年)、OECD "Main Science and Technology Indicators"、米国国立科学財団(National Science Foundation: NSF) "Science and Engineering Indicators 2016"より作成。
- 日本の数値は、2016(平成28)年3月31日現在の値。アイスランド、韓国は2015(平成27)年値。ドイツは2013(平成25)年値。その他の国は2014(平成26)年値。推定値及び暫定値を含む。
- 米国の数値は、雇用されている科学者(Scientists)における女性の割合(人文科学の一部及び社会科学を含む)。技術者(Engineers)を含んだ場合、全体に占める女性科学者・技術者割合は29.0%。

研究者に占める女性の割合の推移

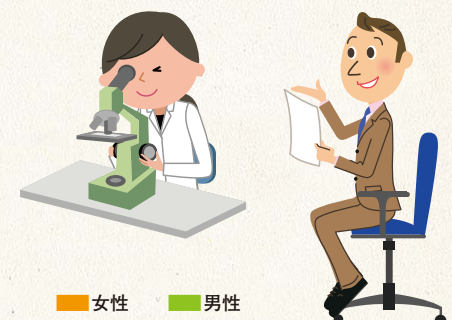
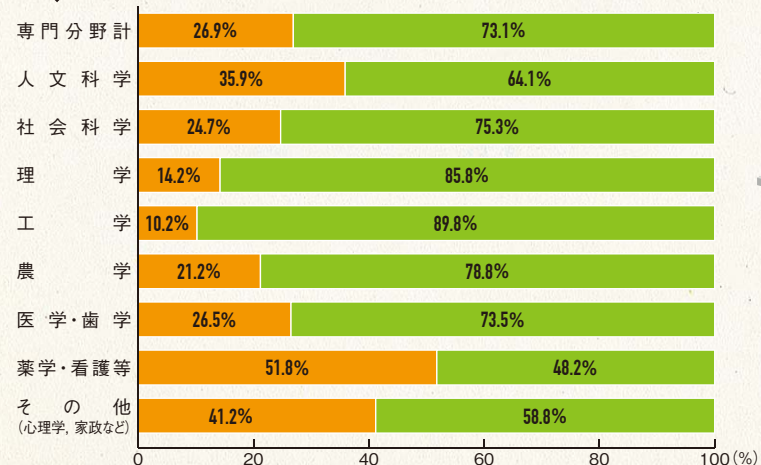


出典:平成29年版「男女共同参画白書」内閣府 男女共同参画局

(備考)

- 総務省「化学技術研究調査」より作成。
- 平成13年までは各年4月1日、14年以降は各年3月31日現在。
- 平成7年、9年及び14年に調査対象や標本設計等が変更されている。
- 平成13年までの研究者数は、企業及び非営利団体・公的機関については実際に研究関係業務に従事した割合で按分して算出した人数とし、大学等は実数を計上。14年以降は全機関について実数で計上されていることから、時系列比較には留意を要する。

研究分野別の女性割合



出典:平成29年版「男女共同参画白書」内閣府 男女共同参画局

(備考)

- 総務省「科学技術研究調査」(平成28年)より作成。
- 「大学等」は、大学の学部(大学院の研究科を含む)、短期大学、高等専門学校、大学附属研究所及び大学共同利用機関等。
- 平成28年3月31日現在。

3 | 広島大学の現状と男女共同参画の取組

広島大学の学生・教員別の男女比率

次に、広島大学の現状を確認しましょう。広島大学の学生に占める女性比率は、36.2%です。また、広島大学の大学教員に占める女性比率は、16.0%とまだ低いのが現状です。本学においては、第3期中期計画(平成28(2016)年度～2021年度)で女性教員比率を20%程度にするという目標を掲げています。

学生の課程別男女比率

	合計	男性	女性	女性比率
学士課程	10,887人	6,868人	4,019人	36.9%
博士課程前期	2,627人	1,762人	865人	32.9%
博士課程後期	1,805人	1,145人	660人	36.6%
専門職学位課程	88人	55人	33人	37.5%
合計	15,407人	9,830人	5,577人	36.2%

平成29(2017)年5月1日現在

教員の職名別男女比率

職名	合計	男性	女性	女性比率
教授	594人	547人	47人	7.9%
准教授	448人	376人	72人	16.1%
講師	123人	96人	27人	22.0%
助教・助手	514人	392人	122人	23.7%
合計	1,679人	1,411人	268人	16.0%

平成29(2017)年5月1日現在

男女共同参画の取組

広島大学では、平成18(2006)年に「男女共同参画宣言」を表明し、積極的に男女共同参画を推進しています。平成20(2008)年4月に設置された「男女共同参画推進室」では、積極的的正措置(ポジティブアクション)^{※注}への対応、仕事と子育ての両立のためのサポート及び父親の育児参加(イクメン)の推進、意識啓発のためのセミナー開催や女性研究者への研究サポートなどに取組んでいます。

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

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

学生向けには、以下のような取組をしています。



広島大学男女共同参画推進室



広島大学ひまわり保育園

●女性研究者との交流会・ランチ持寄り交流会(Brown Bag Chat)の開催

Brown Bag Chatは、女性の大学生、院生の皆さんがランチを持寄り、気軽に話せる交流会です。女性教員を招いて開催もしています。専門や専攻の枠を超え、さまざまな人と交流をしてみませんか？

開催については、男女共同参画推進室HPや学生情報ポータル「もみじ」などでお知らせいたしますので是非参加してください。



●研究者ロールモデルの紹介(一例)



化学の研究者としてのワークライフバランス

相田美砂子
理事・副学長(大学改革担当), 教授



研究も子育てもバランスよく

吉田香奈
教育本部, 准教授



研究者マインドを身に付けたい

佐藤万知
高等教育研究開発センター, 准教授

職名等については、平成29(2017)年度現在のものです。

広島大学男女共同参画推進室のHPで紹介しています。

広大 男女共同参画推進室 ロールモデル SEARCH

●教養教育科目「ジェンダーと社会」の開講

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

※その他にも、本学においては、男女共同参画の理解を深める関連科目(女性学・ジェンダー論、歴史、文学などの視点からの科目)や男女共同参画推進について考える関連科目(ワークライフバランス、法律、経済、性教育学などの視点からの科目)が多く開講されています。詳しくは、男女共同参画推進室のHPで紹介していますので、確認してください。

広島大学男女共同参画推進室のHPで紹介しています。 広大 男女共同参画推進室 関連科目 SEARCH

●女性研究者の裾野拡大

オープンキャンパスでの「お茶会」や女子高校生対象の体験科学講座を実施しています。

オープンキャンパスでの「お茶会」

女子中学生や高校生・受験生が先輩女性の大学生、大学院生とお菓子を食べながら交流します！



女子高校生対象の体験科学講座

大学の研究室で実際に行われている実験などを研究者と大学生、大学院生の指導で実習します！



webサイトやフェイスブックで情報発信中!

この他にも今までの広島大学における男女共同参画の取組み一覧や本学の男女共同参画の体制図、さまざまなデータを掲載し、仕事と家庭生活の促進のため、さまざまな情報を発信していますので、広島大学男女共同参画推進室のHPを是非チェックしてください。

広大 男女共同参画推進室 SEARCH



広大 男女共同参画推進室 FB SEARCH



広島大学が推進するプロジェクト

広島大学は、男女共同参画の目標を達成するため、平成29(2017)年度に採択された文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)」を推進しながら、現在、特に女性研究者が少ない理工農学系を中心に、先端的研究課題にチャレンジする女性研究者の育成及び量的・質的拡充を目指しています。

同事業では、研究開発及び人材育成の中核である広島大学と、ものづくり企業であるマツダ株式会社及びデルタ工業株式会社との産学連携に、国際協力を携わるシンクタンクである一般財団法人国際開発センターの知見を融合させ、4つの取組から成る「国際型ダイバーシティ研究環境実現プログラム」を実施しています。

平成29(2017)年度に学内教職員・学生を中心に実施した主な取組は以下のとおりです。平成30(2018)年度以降も、同様の4つの取組の枠組みに沿って、さまざまな活動を展開していく予定です。

取組 1 ダイバーシティ研究環境整備強化

- ・研究支援員の配置
- ・休暇期間中の学童保育(夏季、冬季、春季)
- ・病後児保育利用料補助
- ・キャリア相談(随時)
- ・意識啓発セミナー・シンポジウム等の開催



取組 2 女性研究者の研究力向上・リーダー育成

- ・異分野・異職種間女性研究者交流会
- ・共同研究費助成
- ・Nature マスタークラス
- ・科研費ステップアップ支援制度



取組 3 女性研究者の積極採用・上位職登用

- ・分野ごとの女性教員採用割合目標値の設定と管理
- ・女性教員ポストアップ制度
- ・共同実施機関企業訪問、キャリアセミナー、インターンシップ

取組 4 ダイバーシティ研究環境実現モデル開発

- ・アンケート調査・聞き取り調査
- ダイバーシティ研究環境実現モデル開発、本事業の効果検証・取組改善のため、取組①～③の利用者を対象にアンケート調査・聞き取り調査を実施

4 | 社会で働く

大学で学んだ後は、その学びを社会で生かしたいと多くの人が望むでしょう。しかし、「2 社会の現状を知ろう」で述べたように、社会にはまだ多くの壁があり、女性が十分に能力を発揮することは簡単ではありません。

次に紹介するのは、そんな壁を乗り越えて活躍している先輩です。水野沙織さんは、平成22(2010)年に大学の工学部を卒業後、マツダ株式会社パワートレイン開発本部で技術者として働いています。大学でエンジンに興味を持つようになった水野さんは、現在も夢のエンジンの実現に向けてがんばっています。

マツダ株式会社 パワートレイン開発本部 パワートレイン技術開発部 水野 沙織さん



仕事のこと

ふるさと広島で次世代のエンジンを開発したい

私がマツダに入社を希望したのは、大きく二つの動機がありました。一つ目は、大学時代に高効率で低公害な次世代エンジンを研究テーマに選んでいたことです。この研究を通じて、困難なことを挑戦する面白さを実感し、その研究を追求したいと思うようになりました。二つ目は、大学で東京に出て再認識した地元広島の良さ、そして、生まれ育った広島に貢献したいと思うようになったことです。以上のような理由から、当時からエンジン開発に力を入れており、広島に密着したマツダを志望しました。

現在、会社では、次世代燃焼技術を世に送り出すことを目指し、日々切磋琢磨しています。研究レベルの技術を商品の中で活用できるようにするためには、乗り越えなければならない課題が多いですが、より多くのお客様にとって魅力ある技術として提供できるように頑張りたいと思います。

学生時代

本質は何かということを常に探求せよ

大学で私は機械工学を専攻しました。ですから、学生時代の専門知識が現在の基軸になっているといっても過言ではありませんが、それ以上に先生や企業の方から教わったエンジニアとしてのものの考え方・心得が私の財産になっています。

現在の業務でも、複雑な現象を前にすると難しく考えてしまいがちですが、学生時代に教わった「本質は何かということを常に探求せよ」という言葉を日々意識するように心がけています。会社に入ってからの方がこの言葉の重要性をよく理解でき、経験を積む中でようやく会得できているように感じます。

学生のみならず

違うからこそその視点を大切に

学生であるみなさんが将来を意識したとき、他の人と自分を比較してしまうことがあるのではないかと思います。でもむしろ、違うからこそその視点や気づきに着目してはどうでしょうか。実際、マツダでは多様性のある人たちが働いていると思いますし、様々な視点や意見が必要とされているのではないかと思います。

より詳しい情報は、マツダ公式サイト「新卒採用情報」の「社員紹介」欄をご覧ください。
水野さん以外にも、たくさん先輩を知ることができます。

<http://www.mazda.com/ja/careers/newgraduate/people/>

5 | 男女共同参画, そして多様性の包摂へ

ダイバーシティ

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

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

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

現在、世界では、150を超える国々が、貧困や飢餓、エネルギー問題、気候変動、平和構築など、さまざまな課題を念頭に、国連のもとで2030年までに持続可能な開発目標 (SDGs) ^{※注}を達成しようとしています。キャッチフレーズ「誰一人取り残さない世界」は、人々の多様性を受け入れ、活かすことによるのみ、実現が可能です。みなさんに、ぜひ、こうした国際的な文脈のなかでも、男女共同参画、ダイバーシティを進めることの重要性を考えてほしいと思います。

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

※注) 持続可能な開発目標 (SDGs) について [国際連合広報センター 2030アジェンダ](#)

6 | 男女共同参画に関するさまざまな法など

日本国憲法

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

男女共同参画社会基本法

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

詳しくは、 [男女共同参画社会基本法 内閣府](#)

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

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

詳しくは、 [男女雇用機会均等法 厚労省](#)

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

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

詳しくは、 [育児・介護休業法 厚労省](#)

労働基準法

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

詳しくは、 [労働基準法 厚労省](#)

次世代育成支援対策推進法

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

詳しくは、 [次世代育成支援対策推進法 厚労省](#)

配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律 (DV防止法)

DV (配偶者や恋人からの虐待) 相談に関する法律です。

詳しくは、 [DV防止法 内閣府](#)

ストーカー行為等の規制等に関する法律 (ストーカー規制法)

つきまとい等及びその繰り返しによるストーカー行為を規則、処罰しています。

詳しくは、 [ストーカー規制法 警察庁](#)

性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律 (性同一性障害特例法)

法律上 (戸籍上) の性別変更を一定の要件の下で認める法律です。

詳しくは、 [性同一性障害特例法 法務省](#)

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 (女性活躍推進法)

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

詳しくは、 [女性活躍推進法 厚労省](#)