

Polymorfía

- ポリモルフィア -

第 4 号

九州大学男女共同参画推進室編集委員会 編

巻頭言

江崎典宏

九州大学理事・事務局長・男女共同参画推進室長



平成28年3月に九州大学男女共同参画推進室の活動報告書から発展して創刊された「ポリモルフィア」（ギリシャ語で多様性という意味）も、今回で4号目を数えることになりました。編集委員の方々をはじめ本誌の発行にご尽力いただいた関係者の皆様に対し敬意を表しますとともに、厚く御礼を申し上げます。

男女共同参画については、これまで多くの努力が払われ社会全体にその重要性が広く浸透してきました。1986年（昭和61年）に男女雇用機会均等法が施行されたことが大きなエポックメイキングであると言われていますが、これ以後多くの男女共同参画に関する施策が推進され、実社会において女性の活躍の場が広がってきました。

国全体の施策としての育児休業の法制化や男女共同参画基本計画の策定、女性活躍推進法の施行に加え、教育研究の世界においても男女共同参画の推進が図られてきました。

平成7年の最初の科学技術基本計画から女性研究者の採用機会の確保と勤務環境の充実が明記されていますが、第3期科学技術基本計画においては、初めて大学や公的研究機関における自然科学系の女性研究者の採用割合の目標が掲げられ、国の各般の施策が進められるとともに、各大学・研究機関におけるの取り組みが進んできました。

本年4月末で平成の時代も終わり、5月からは新しい元号で、また新たな時代が始まることとなります。一つの時代が終わろうとする今、「平成」の30年の間にどれだけ男女共同参画は進んだのでしょうか。

学校基本調査によると、平成元年度における全大学の女性教員（本務者）の割合が9.0%、女性管理職（学長・副学長）の割合が3.4%であったものが、平成30年度においてはそれぞれ24.8%、11.6%と約3倍になっています。また、大学教員の卵とも言うべき女子大学院生の数、割合はともに大幅に増加しています。この30年間で教育研究の分野における男女共同参画は大きく前進したと思われませんが、

教授など上位職の割合が少ないなどまだ改善の余地があると言えます。

九州大学においては、平成16年の男女共同参画推進室の設置以来、文部科学省補助事業や本学独自施策の相乗効果で「女性研究者支援のフロントランナー」としての実績を挙げてきました。平成30年9月に伊都キャンパスへの統合移転が完了し、新しい充実したキャンパスで多様な人材が活躍できる大学として、より一層社会の負託に応えていく必要があると考えています。

今年度号では、特集として昨年12月に開催されたダイバーシティ推進トップセミナーを取り上げ、九大フラッシュでは玉田薫男女共同参画推進室副室長が行った若手女性研究者の業績についての国際学会での発表の抄録、今年度創設された若手女性研究者・女子大学院生優秀研究者賞の最優秀賞に選ばれた方々による研究の紹介といった内容となっています。

また、本誌は広く学内外から投稿と寄稿を受け付けており、今年度は学外4名を含む6名の方から研究ノート、活動報告などが寄せられています。

寄稿いただいた方々に感謝申し上げますとともに、今後とも積極的に学内外の様々な方の情報発信の場として活用していただき、本誌が今後ますます発展していくことを期待しています。

CONTENTS

巻頭言

江崎典宏

九州大学理事・事務局長・男女共同参画推進室長 002

特集

- ・ダイバーシティ推進トップセミナー「成長戦略としての女性活躍推進」抄録 008
岩田喜美枝 津田塾大学理事

新時代のフロントランナー

- ・インタビュー「サントリーホールディングス株式会社の働き方に関する取組」 026
弥富洋子 サントリーホールディングス株式会社ヒューマンリソース本部人事部・
ダイバーシティ推進室長

世界の窓から

- ・World Social Science Forum2018 参加報告 034
小川真理子 九州大学男女共同参画推進室准教授

九大フラッシュ

- ・“Gender Analysis:Evidence Based Examination of Research Activity in Kyushu University”抄録 040
玉田薫 九州大学 副理事・男女共同参画推進室 副室長・先導物質化学研究所 教授
- ・平成30年度九州大学若手女性研究者・女子大学院生優秀研究者賞 研究紹介 048
若手女性研究者部門最優秀賞
「12-13世紀におけるポンティウ伯の領邦統治—中世盛期「中規模」領邦国家研究—」
大浜聖香子 九州大学大学院人文科学研究院助教
女子大学院生部門最優秀賞
「トリプルネガティブ乳がん患者の治療効果予測・予後識別方法の確立」
森瞳美 九州大学大学院医学系学府2年
- ・「Open Café2018～九大女子卒業生に聞く!キャリア懇談会&交流会【高校理系教員編】」開催報告 050
藤田妙 九州大学男女共同参画推進室テクニカルスタッフ
- ・「ダイバーシティ研究活動実現イニシアティブ事業(特色型)」事業の活動について 052
上瀧恵里子 九州大学男女共同参画推進室教授
- ・「研究者を対象としたワークライフバランス支援に向けての調査」における教員の結果概要 055
武内真美子 九州大学男女共同参画推進室准教授

投稿論文・寄稿記事

- 研究ノート 「大学におけるジェンダー平等達成に向けた課題の考察—大阪府立大学における研究支援員派遣制度を事例として—」 064
巽真理子 大阪府立大学ダイバーシティ研究環境研究所特認准教授
- 活動報告 「米国ウィスコンシン大学マディソン校 WISELI 訪問報告
～多様な人事選考を進めるためのワークショップ (Hiring Workshop) の取り組み～」 074
西岡英子 大阪市立大学女性研究者支援室特任准教授プログラムディレクター
- 活動報告 「男女共同参画視点にもとづくキャリア教育の実施と展開」 081
鈴木紀子 横浜国立大学男女共同参画推進センター准教授
- 活動報告 「ドイツ留学を通じて考える心地よい生き方」 087
橋本明佳 九州大学大学院経済学府修士課程1年
- Essay “(Re-)envisioning Kyushu University’s *Kokusaika* 国際化 as a Novice Female Scholar” 094
Chisato Nonaka Associate Professor, International Student Center, Kyushu University
- Essay “Challenges of Working Fathers” 100
American Consulate Fukuoka

2017年度ジェンダー研究に取り組む学生への研究助成プログラム

- 2017年度ジェンダー研究に取り組む学生への研究助成プログラム審査総評 104
野々村淑子 九州大学大学院人間環境学研究院教授
- 採択研究要旨 106
2017年度ジェンダー研究に取り組む学生への研究助成プログラム採択者13名

九州大学男女共同参画推進活動の現状と課題

- 企画広報環境整備部門活動報告 126
伊藤裕之 九州大学大学院芸術工学研究院教授
- 学生教育等部門活動報告 128
野々村淑子 九州大学大学院人間環境学研究院教授
- 女性研究者支援部門活動報告 130
石田栄美 九州大学附属図書館准教授

資料

- 九州大学配偶者帯同雇用制度実施要項 136
- 九州大学女性研究者・女子大学院生優秀研究者賞表彰要項 139

投稿原稿の募集について

特集

ダイバーシティ推進トップセミナー 「成長戦略としての女性活躍推進」抄録

2018年12月12日

九州大学伊都キャンパス椎木講堂大会議室

九州大学では、平成27年度より主に部局長を対象としたダイバーシティ推進トップセミナーを開催している。第4回となる今年度は、平成30年12月12日（水）、伊都キャンパス椎木講堂大会議室にて、津田塾大学理事岩田喜美枝氏を迎え開催した。

岩田氏は労働省に入省後、男女雇用機会均等法の制定に携わり、2001年厚生労働省雇用均等・児童家庭局長に就任。厚生労働省を退職後の03年株式会社資生堂に入社。取締役執行役員、取締役常務を経て08年女性として同社初の代表取締役副社長に就任。その後日本航空株式会社社外取締役、男女共同参画会議議員、公益財団法人21世紀職業財団会長等を歴任し、現在は、キリンホールディングス株式会社社外取締役、住友商事株式会社社外取締役、東京都監査委員、津田塾大学理事等を務められている。また、2015年には著書「女性はもっと活躍できる!」を出版された。

セミナーの前には、移転が完了した伊都キャンパスを車中より視察され、男女共同参画推進室のオフィスで江崎典宏理事、玉田薫副理事をはじめ数名の室員と女性の活躍推進や大学の男女共同参画の取組について意見交換を行った。そのあと、久保千春総長を表敬訪問し親睦を深められた。

講演の中で岩田氏は、まず女性の活躍が必要である理由として、企業の持続的発展を挙げられ、女性の活躍には仕事の継続とキャリアアップの両方が重要であり、そのために企業が取り組むべき課題を、活躍の段階に分けて説明された。また、仕事と育児の両立支援の方向転換については、両立支援策の質の転換、男性の仕事と育児の両立、仕事と介護の両立の3つの重要性を指摘された。さらに、日本の男女の労働時間を統計データで示されたあと、働き方改革つまりワークライフ・バランスの課題については、長時間労働の是正と柔軟な働き方を挙げられ、その具体的な方法を企業の例を示されながら説明された。最後に、女性の育成強化のポイントについても、具体的なアサインメントの仕方や配置、異動のあり方を示され、男性管理職と女性自身の意識改革の必要性を強調された。

今回のセミナーは、学外の参加者を含め約 70 名以上の参加があり、質疑応答の時間では、参加者から多数の質問や意見が述べられた。参加者からは、「女性の活躍推進が、実は広い範囲の業務改革であることを学んだ。」「男女での差異とともに、組織のあり方も考えるいい機会になった。」「女性の活躍推進が男性の働き方改革と深く関連しているという指摘が斬新でした。」「長時間労働の是正には、まず、仕事の棚卸が必要というお話しに賛同します。」など多くの感想が寄せられ、実りの多いセミナーとなった。

「成長戦略としての女性活躍推進」抄録

平成30年度ダイバーシティ推進トップセミナー



日時：2018年12月12日（水）14：30～16：00

会場：九州大学伊都キャンパス椎木講堂

講師：岩田 喜美枝

津田塾大学理事

1 皆さん、こんにちは。今日は、完成したばかりの新しい、ほんとうに素晴らしいキャンパスにお招きいただき、お話する機会を得て、大変嬉しく思っております。私は行政にもおりましたけれども、様々な企業で経営も担いましたので、その経験を踏まえて、企業経営者として何を考えてきたか、あるいは何を実践してきたか、そのようなお話をしたいと思っています。

企業の中の問題、それへの対応は、大学も全く同じだと思います。だから、私が企業、会社と言っ

たら、それは九州大学のことに置きかえていただきたいと思えますし、社員と言ったら、それは教職員のことに置きかえてご理解いただきたいと思えます。

日本でも、女性労働の問題は戦後ずっと長きにわたって議論されてきました。しかし、議論の観点が随分変わってまいりました。私が男女雇用機会均等法の制定に係った時の議論は、女性の労働権という人権の観点です。職場においても差別があってはいけないと、このような問題意識で議論してまいりました。しかし今日は、皆さんご存じのとおり、経済の成長戦略として位置づけて、議論がなされております。

成長戦略としての女性活躍推進

岩田 喜美枝

2 女性の活躍がなぜ企業の成長戦略になるのか、ここでは企業と書きましたけれども、なぜ大学の成長戦略になるのかといったことをまずお話ししたいと思います。今日のテーマは女性ですから男女という切り口ですけれども、ここで私が言いたいことは別に男女に限りません。年齢の違いや国籍

2

本日の内容

1. なぜ女性の活躍が必要か
2. 女性の活躍推進のために企業（大学）が取り組むべき課題
 - (1) 仕事と育児の両立支援の方向転換
 - (2) 全社員（教職員）の働き方改革
 - (3) 女性の育成・登用のためのポジティブアクション
3. 意識改革
 - (1) 管理職
 - (2) 女性自身

2

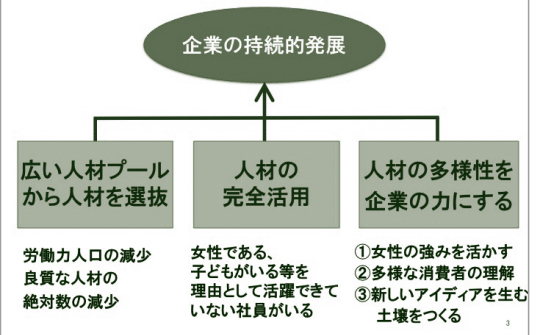
の違い、これまでの職歴の違いなど、さまざまな意味での人材のダイバーシティの問題であると思います。

1. なぜ女性の活躍が必要か

- 3 なぜ女性が成長戦略になり得るかということについて三つに整理しています。1番目はご承知のとおり、労働力人口の減少です。このトレンドがひっくり返ることはなく、確実に結構なスピードで今労働力が減っております。だから、昔ながらの日本人、男性、生え抜き、といった人材だけを中核としておきますと、いい人材が採れないということです。これは自明の理ですが、労働力人口がだんだん少なくなっていくわけですから、例えば日本人、男性、生え抜きに限って組織を維持しようと思えば、人材のレベルを下げていかない限りは必要な人材を採れないことになります。できるだけいい人材を必要な数しっかり確保したいと思えば、男性だけではなくて女性も、日本人だけではなくて外国人も、こちらの大学でいうと、他大学で卒業して経験なされた方もというふうに、ウイングを大きく広げなければいい人材を採

3

女性の活躍が必要である理由



れないと。そういう観点から、多様な人材を本気で採用して、活躍できるような環境を作っていくことが成長戦略になると思います。

2番目は、人材の完全活用です。女性人材が男性人材と同じように活躍できている企業や大学を私は知りません。ほんとうに残念なことです。アンコンシャス・バイアスという言葉がありますけれども、明白に差別をしているわけではないのです。例えば、女性はどうぞ結婚したら辞めるだろうというのはかつてのアンコンシャス・バイアスです。今は、女性は結婚しても子供を産んでも続ける人が多くなったけれども、子育てしながらの女性は戦力ダウンするという風なアンコンシャス・バイアスです。また、男性が育児をするために育児休業をとったり保育所に迎えに行くために定時に退社するなんて男のくせにと、これもアンコンシャス・バイアスです。女性は理系が苦手だとか、女性はこういう仕事に向いていないとか、そういうのもアンコンシャス・バイアスだと思います。女性人材は本来もっと活躍できるはずですが、そのポテンシャルが十分生かされていません。それが十分生かされるようになると、人材の無駄遣いがなくなるわけですから、企業にとってもあるい

は日本全体にとっても成長戦略に結びつくのは、当たり前なことだと思います。

重要なことは、3番目の人材の多様性を企業の力にすることです。人と人が違うことを差別の原因にしていけないのは当然のことですが、そういう次元のことではなくて、人と人は違うほうがいいのだ、多様な人が交ざって働く職場のほうがモノカルチャーな組織より強い、成長するという考え方です。

経営環境は日々変わっておりますので、従来と同じことをしていれば、企業は沈んでいく一方です。成長するどころか沈んでいって、最終的には淘汰されるのです。大学も同じだと思います。大学を取り巻く環境はどんどん変わっていています。18歳人口が減少していることが一番大きな変化かもしれませんが、それ以外にも大学経営を取り巻く環境はどんどん変わっていていると思いますので、従来と同じことをやっていたのでは衰退以外に道はないわけです。

その環境の変化にどうやって向き合っていくか。場合によっては、自己否定をしながら新しい自分を創っていかないとはいけません。新しいアイデアが要るということだと思います。

それには何が必要かということ、モノカルチャーではなくて、いろいろな価値観の方、いろいろな発想法の方、いろいろな知識や人的ネットワークを持っている方、そういう方が集うことが組織の土壌として非常に大事だと思います。

最近、ソニーの経営者井深さんが言っている言葉に出会いました。井深さんは、「イノベーションは常識と非常識がぶつかったところで起こるのだ」ということを言っておられます。その言葉を私の今日のコンテキストの中で利用しますと、イ

ノベーションを起こすには常識と非常識の両方が大事なのです。この常識というのは、長い年月の間、日本人、男性、生え抜きの人が一生涯懸命培ってきて社内に蓄積している有形、無形の資産だと思います。これが組織の中での常識だと思うのです。これにぶつかってくる非常識というのは何かというと、それまでなかなかメインストリームでは活躍できなかった外国人であったり女性であったり中途採用者であったり、そういう方が外から持ってくる異文化だと思います。それがぶつかることによって何か新しいものができる。少なくともそういう土壌がなければ、新しいものを生み出すことは難しい。そういう意味で、女性の活躍は成長戦略になり得ると思います。

4 女性の活躍という言葉は何回も使いましたが、そもそも女性の活躍とは何かということです。女性の活躍は、法律で定義が書いてあるわけではなく、私が日本の現状を見て考えたことですが、二つのことがあって、この二つを両方とも達成できた状態が女性が活躍できるようになった状態であると思います。

一つは、仕事の継続です。随分これはできるよう

4 **女性の活躍推進とは**

女性の活躍推進
= 仕事の継続 × キャリアアップ
(育児等との両立) (育成・登用)

- 「継続」のための対策だけでは
・「継続」から着手する企業が多かった
・女性の定着が進み、ワーキングマザーは増えるが、
女性が補助的な仕事に滞留してしまう(マミートラック化)
- 「キャリアアップ」のための対策だけでは
意欲が高く男性並みに働くことのできる女性の活躍が
進んでも、それ以外の女性の活躍は進まない

4

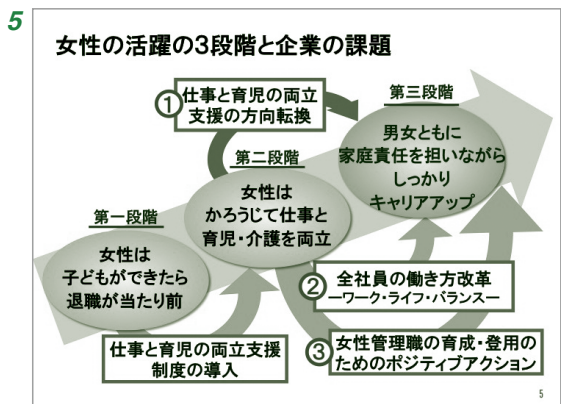
になったのですが、女性は、結婚や出産、そして最近多いのは配偶者の転勤、それから親の介護、こういうことで不本意ながら仕事を辞めることが多かったんですね。仕事が続きにくく辞めてしまう、これでは活躍の条件になっていないわけで、仕事が継続できることがまず一つだと思います。

もう一つは、キャリアアップです。仕事が続いていることと活躍していることの間には質的な大きなギャップがあると思います。単に仕事が続いていけば、それは活躍できていることか、というところではなくて、実力をつけて成長して、それを公平に評価してもらって登用されていく、そういう側面ですね。これをキャリアアップと私は名づけました。

だから、仕事の継続とキャリアアップ、このどちらか一つでは駄目なんです。この二つが実現することが女性の活躍ということだと思っています。日本の企業は女性の活躍を進めてきましたけれども、一挙にいくわけではありません。この二つのことは同時に達成されるのではなくて、次のスライドで紹介するような段階を踏むのが通常です。

2. 女性の活躍推進のために企業が取り組むべき課題

- 5 第1段階は、女性は、結婚したら、出産したら辞めるのが当たり前だというステージです。この段階では、継続ができていない、ましてやキャリアアップは論外なわけです。仕事の継続もキャリアアップもできていない、これが第1段階で、日本は第1段階の歴史が大変長かったです。その後、育児休業制度や事業所内の託児所などが



導入され、何とか仕事が継続できるようになりました。二つの課題のうちの仕事の継続ができるようになった、でも、キャリアアップとは言えないと、これが第2段階です。

大手企業だと、今は女性たちが育児休業をとって復帰して仕事を再開することが当たり前になっていますので、いわゆるワーキングマザーがどんどん増えています。大手銀行だと、毎年数百人というワーキングマザーが増えています。でも、このワーキングマザーが活躍できているとは言えないわけです。仕事は継続できているけれども、キャリアが停滞しているのです。キャリアアップができないのが現状ではないかと思います。

総長が冒頭に言われましたけれども、大学は女性の教員が少ない、女性の学生も少ない。これがそもそも大きな問題としてありますが、採用された教職員の皆さんは仕事が続くとということは早くからできていたのではないかと思います。仕事が続くようになるというのはほんとうに経過途中のステージであって、最終的にはキャリアアップもできるということだと思えますよね。わかりやすい例でいうと、大学の職員の場合は管理職になっていくと、教員の場合には助教になり教授に

なり学部長になり総長になっていくと。そういうところまでは、十分にはできていないということかなと思います。

今、日本の大手企業さんは第2段階ですけども、第2段階から第3段階に向かって努力しています。こちらの大学もそうだと思います。第2段階までには来ていると思いますが、第3段階には行っていないと思います。

第3段階の男性の問題は何かというと、家庭責任を担うことが十分できていない。つまり、第3段階は、結婚する人、しない人、お子さんのいる人、いない人、全ての教職員の方が、男女関係なく、家庭生活のある人は家庭責任を担い、そしてキャリアアップをしっかりとしていくと、これが最終的な目指す姿ではないかと思います。

そこに行くのに大きな課題が三つあります。1番目は、仕事と育児の両立支援が従来のやり方では駄目だという点です。2番目は、育児期の女性の問題としてだけ議論していたのでは駄目で、全社員、全教職員の働き方を変えなければ、女性は活躍できないというお話です。そして、3番目は、機会均等を保障したり差別を禁止したりするだけでは現実の男女間格差は埋まらない、特別の取り組みが必要だということです。これをポジティブアクションと呼んでいます。この三つを簡単にお話ししていきます。

6 まず、仕事と育児の両立支援が従来のやり方では駄目だということです。キャッチフレーズ的に言うと、1番目に書いてあるのは、育児支援から仕事支援へということです。2番目は、女性支援はもう十分なので、男性支援へということです。3番目は、育児支援はほぼできているので、介護支

6

仕事と育児の両立支援の方向転換

① 両立支援策の質の転換

仕事免除型育児支援→仕事(キャリア)支援

事業所内託児施設、ベビーシッター料補助

長時間労働の削減/フレキシブルな労働条件

② 男性の仕事と育児の両立

妻のキャリアアップのため

自分の幸せのため

③ 仕事と介護の両立

50代の1割は介護を担っている

援へという私の問題意識です。

(1) 仕事と育児の両立支援の方向転換

1番目は、ワーキングマザーが増えても、ママートラックに陥ってキャリアが停滞してしまうことです。これはどうしてかということ、今の育児との両立支援が仕事免除型だからだと思うのです。休業していいですよ、短時間勤務していいですよ、ローテーションから免除しますよ、転勤を免除します、いろいろなことを免除して、だから育児をやってくださいというのが従来の両立支援です。この従来型の両立支援があったので第2ステージまで来ましたが、このことによってどういう弊害が起こっているかということ、キャリアが停滞してしまうということです。

実力をつけ、キャリアを作るのは、本格的な仕事経験ですよ。人を育てるのは仕事経験以外にないと思います。教員の皆さんですと、教えることや研究すること、その経験以外にはないと言ったら言い過ぎかもしれませんが、それが非常に大事であると思います。

ところが、今の両立支援は仕事免除型です。それもすごく手厚くて、長い年数仕事を免除されます

ので、その間本格的な仕事体験をやりづらいたいいうことに、私はある時気がつきました。それで、資生堂の女性社員には口酸っぱく、育児休業からなるべく早く復帰しなさい、短時間勤務もできるだけとらずにフルタイムで普通に働きなさいということを書いていました。

仕事免除型の両立支援を最小限にして、育児をしている人が仕事をしっかりできるように仕事支援にシフトしていかなければ、第3ステージには行かれないと思っています。

ここ（スライド6の①）に代表的な仕事支援を書きました。1番目は、両立支援策の質の転換です。事業所内の託児施設をつくるとか、それから子供が病気になると、あるいは残業や出張に行くことになるのでベビーシッターを雇うのですが、これがすごく高いということで、ベビーシッター料金の補助をすることは仕事支援だと思います。大学のケースだと、例えば、時間の制約の強い子育て中の研究者のために実験補助者を雇うとか、そういうことが仕事支援だと思います。しかし、何よりも大事な仕事支援は、働き方改革だと思います。残業は当たり前ではない、残業がないのが普通であること、あるいはなるべくフレキシブルな働き方ができるとこと、そういうことがあれば、フルタイムで働きながら子育ては十分できます。

2番目は、男性の仕事と育児の両立です。今はほとんど女性が育児を担っています。そういった女性に第3ステージまで頑張れと言っても、普通はもう限界なのです。育児、家事、家庭責任をほとんど自分一人で担って、それで職場で頑張って、何とか仕事を継続できているけれど、さらにキャリアアップというのは相当ハードルが高いと思います。だから、妻がキャリアを作って活躍できる

ようになってほしいと思うのであれば、男性は家庭責任を妻と一緒に担うことが不可欠だと思います。

これは、妻のためだけではありません。若い男性は、自分の生き方として、もっと家族のために時間を使いたいと思っている人が圧倒的に多いので、そういう意味では、若い男性は生きたいようには生きられていないという大変難しい状況に置かれています。男性が家庭責任を担いにくいのは、一つは長時間労働の問題があり、もう一つは男のくせにという、先ほどはアンコンシャス・バイアスという言葉を使いましたが、伝統的な男女の役割分担意識の根強さにあると思います。

3番目は、仕事と介護の両立です。育児の支援と介護の支援は、似ているところもありますが、決定的に違うところもあると思います。育児支援の中心は、休業、退職です。ある時期は夫と妻が交代で仕事を休んで育児に専念することを保障すると、これが育児との両立支援の中心になりますけれども、介護はその選択肢がありません。介護は始まると何年続かわからないのが普通ですので、退職は選択肢になりません。退職期間は基本的に無給ですので、退職して介護することを選択肢として考えてはいけません。短時間勤



務やフレックスタイムなど、フレキシブルな労働条件を準備することが介護との両立支援になるのではないかと考えています。

(2) 全社員の働き方改革 —ワーク・ライフ・バランス—

次に、2番目のテーマです。育児期の問題だけではなく、全社員の働き方改革をしなければ、女性がほんとうには活躍できないという2番目のテーマに入りたいと思うのですが、その前に、日本人の働き方の特徴を紹介しましょう。

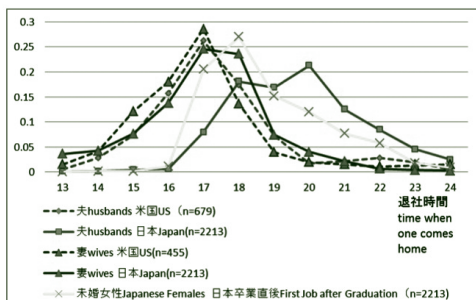
7 お茶の水女子大学の先生の研究です。少し古い調査ですが、これを見てください。アメリカの男女と日本の男女が何時に会社を出ているかという分布です。アメリカの男女は点線で描いてあります。日本の既婚女性は△の実線、日本の未婚女性は×の実線、日本の既婚男性は□の実線で描いてあります。

これを見ておわかりだと思いますけれども、アメリカは男女で違いがありません。夕方5時にピークがあって、結構早い時間帯に男女とも退社しているということです。

一方、日本はどうかというと、既婚女性の△の実線はアメリカの男女に近いです。ところが、既婚男性は□の実線で示しているとおり、ピークは8時です。ここで何が問題かということ、日本は男性の働き方と女性の働き方が著しく違うということです。そして、男性の働き方がスタンダードで、正社員であれば、こういう働き方ができて当たり前という価値基準なのです。だから、そういう働き方ができない女性は、そのスタンダードから外れていますので、高い評価を得られない、あるいは期待もされにくい状況があると思っています。残業はゼロにはならないと思いますけれども、残業は臨時的、一時的なものであって、普通は定時で仕事を終えて成果を出す働き方に変えたいと思っています。日本の働き方改革は、男性の働き方を変えること、男性の働き方を女性化することです。今の女性の働き方をスタンダードにするというのが私のスローガンです。

8 働き方改革は、育児期の女性だけの問題ではありません。誰にでも仕事と仕事以外の生活があって、仕事以外に時間を使わなければいけない、あるいは時間を使いたい、そういうことがない人はいな

7 両立支援の方向転換の大前提



出所: お茶の水女子大学文部科学省委託研究「未婚女性」WEB調査 2010年
注: 日本は首都圏、東海、北陸地方のWEB調査、米国は6大都市圏のWEB調査

8 時間制約がない人はいない

仕事と、それ以外の生活(生涯学習、趣味の活動などの個人生活、育児・介護などの家族生活、社会貢献活動など社会的な生活)を、会社が許容し、個人が希望するバランスで充実・両立できるよう、『働き方を改革すること』

↓
全社員が時間制約社員

いということですので、全ての教職員の皆さんに時間制約があるということが大前提です。

9 そして、働き方改革で何をやるべきかというのは二つあると考えておまして、一つは、①の「長時間労働の是正」、つまり量としての労働時間を減らすことです。残業をなくすとか、年休の取得率を上げるとか、そういうことで労働の時間数を減らすことが1番目に書いた長時間労働の是正です。

残業をなくす最も簡単なやり方は、人手を増やすことです。忙しい、残業が多い職場に人を採用して人手を増やす、これは残業がすぐになくなりますけれども、会社はそれはやりたくない。人手を増やすのは人件費がかかることですから、コスト競争に勝てない。だから、人を増やすのは、よほどでない企業は選択しません。

人手が増えないわけですから、トータルの労働時間を短くするということは、結局は、1時間あたりの労働生産性をいかに高めるかという課題と同じことです。長時間労働対策は生産性対策と同じことだと思うのです。

もう一つは、②の「柔軟な働き方」、つまりフレキシブルにすることです。仮に総労働時間数が変わらないとしても、フレキシブルな働き方ができる、つまり、いつ働かかやどこで働くかということについての柔軟性が増すと、ワークとライフの両立がしやすくなるわけです。

いつ働くかということについては、時差出勤やフレックスタイム、裁量労働制など、多様な時間管理のプログラムを用意することです。また、どこで働くかということについては、在宅労働をはじめとしてオフィス以外で、例えばサテライトオ

9 **働き方改革の2つの課題**

① 長時間労働の是正

⇒ 1時間あたりの労働生産性の向上 ↔ 人手を増やす

- 一人当たりの総労働時間の短縮
- 具体的には残業時間の削減、年休取得率向上など

② 柔軟な働き方

- 働く時間・場所などの社内規則を弾力化し、個人の選択肢を増やす
- 具体的にはフレックスタイム、裁量労働、在宅労働など

フィスや出張先、移動中、そこで働くことができるような、特にIT環境を整備することだと思います。

以上のように、①と②の二つのアプローチがあります。経営者の立場に立ちますと、どちらが難しいと思われませんか。①のほうが難しいです。②は制度ですから、経営者がやろうと決めて制度設計すれば、すぐにできます。現に去年は、在宅労働が一斉に普及しました。企業が競争のように入れ始めました。ところが、労働時間の問題は、制度だけの問題ではないので難しいです。私が理想としているような、残業が例外的になった会社は、ほんとうに数少なく、皆途上です。

働き方改革が途上であるのは、やるべきことを経営者がやっていないので、成果が十分出ていないことだと思います。例えば、ノー残業デーを設けるとか、夜8時にオフィスを消灯するとか、これはもちろんやっていただきたいことですが、私の分類でいうと、(スライド10の)3-1の社員の時間意識を高めるという範疇のことです。会社はルールを決めるけれども、あとは何もやらないので、社員の時間意識や時間管理能力は高まりますけれども、それによる時間削減効果は非常に限定

的です。

10 労働時間を減らすためにやることは三つしかありません。一つは仕事を減らす、二つ目は人手を増やす、三つ目は時間当たりの効率を高める、この三つ全部やらないと効果は出ないと思います。

一つ目は、仕事を減らすこと。皆さんも日常にお感じになっていると思いますけれども、新しい課題がどんどん出てきますので、それに対して手を打たないといけないということで仕事は増える一方です。そして、古い仕事そのまま残った上で仕事が増えますので、古い仕事が根雪のように溶けずに残っているのです。そういうことを思いますと、定期的に仕事を棚卸して、優先順位づけをして、優先順位が低くなっているものを思い切って止めるということを仕組み化してやらないといけないと思います。

ある保険会社さんがスローガンとしてやっていたことですが、仕事が今10あるとします。毎年それを見直して三つ仕事を辞める、そして二つ新しい仕事を始める、そうすると、三つやめて二つ増えるわけですから、1割仕事が減るわけです。仕事の中身をどんどん入れかえながら労働時間を減

10

2(2) 全社員の働き方改革

長時間労働の是正 ★3-1だけでは効果は限定的

1. 仕事を減らす

仕事の棚卸し・選択と集中、仕事の再配分

2. 人を増やす

採用、社員の再配置、社員のマルチタスク化
社員一人ひとりの能力アップ

3. 時間効率を上げる

3-1 社員の時間意識を高める

ノ残業デー、オフィスの消灯、労働時間の見える化、
管理職の評価項目

3-2 業務プロセスの簡素化

仕事の指示の仕方
会議の見直し、資料の簡素化
決裁権限を下ろす
ITソフト

業務プロセスのマニュアル化

10

らしていこうと、これをスローガンに掲げて取り組んでいる会社があって、イメージとしては非常にいいなと思いました。

仕事を減らす、例えば、教員の仕事を減らすことを考えれば、ここに仕事の再配分と書きましたけど、従来教員がやっていた仕事を職員に再配置する。そのかわり、職員の能力開発に従来以上に力を入れて、職員の処遇を上げていく、職員のキャリアの天井も上げていくことももちろん併せてやらないといけません。教員と職員の間の仕事の再配置、病院では、医者と看護師、事務職員の間の仕事の再配置をされていると思いますが、そういうことも仕事を減らす範疇と思います。

二つ目は、人を増やすこと。これは最後の手段です。純粋な意味で人数を増やすのは難しいとしても、例えば、社員のマルチタスク化と書きましたが、一つの仕事しかできなかった人が隣の係の仕事もできるようにすれば、隣の係の仕事が忙しくなったら、そちらの応援に行ける。社員のマルチタスク化も人を増



やすことと同じような効果が出るのではないかと
思っています。

三つめは、時間効率を上げること。先ほど説明した
(スライド10の) 3-1と並んで3-2が難しいですが重要で、
業務プロセスの簡素化と私は名づけました。これは、
仕事のプロセスを変えることによって投入する人数、
投入する時間数を最小限にして、アウトプットを変えない、
あるいはアウトプットをもっと大きくするという。その
ために何をしたらいいかということです。

例えば、会議の数を減らす、アジェンダを減らす、
参加人数を減らす、その結果、一番進んでいる会社は、
30分以上の会議をしない、資料は2枚以下というように
して会議の改革が行われています。それから、ITソフトを
使った働き方改革も行われていて、例えば、会議の日程
調整をするのにすごく時間がかかる、会議室の予約に手
間がかかるといった問題はITソフトを入れることで解決
します。あるいはテレビ会議でやることによって出張を
少なくする。こういうAIを含めITを使う働き方改革も
主流になっていくと思います。そういう働き方改革が、
女性が活躍するための、残された最も大きな課題では
ないかと私は思っております。

(3) 女性の育成・登用のためのポジティブ アクション

11 そして、最後の三つ目の課題がポジティブア
クションです。女性の活躍のためには、差別の禁止
や機会均等の保障だけでは不十分です。男性と同じ
ように女性が活躍できていない現実を直していく
ためには、特別な対策が要るわけです。そのこと
をポジティブアクションと言っています。民間

企業もさまざまなポジティブアクションを講じて
いて、最も代表的なものは、数値目標を設定して、
それを達成するために特別な取り組みをするとい
うポジティブアクションです。これについては、
世間の誤解があったりアレルギーがあったりしま
すので、今日は、ポジティブアクションの代表的
な例として、数値目標のお話をしたいと思います。
実は、数値目標は2種類あります。一つは、クオー
タ制です。割り当て、割合という意味のクオータ
です。日本はこれを取り入れていません。EUは
全ての加盟国でEU指令に基づいてクオータが
入っていますし、EU以外のヨーロッパの国もク
オータを入れている国は珍しくありません。
最も有名なのはノルウェーです。ノルウェーは、
ある時期までは北欧の中で最も女性の活躍が遅
れている国でした。ほんとうに国力を考えたときに
これは問題であるということで、政府と産業界が
手を握ってクオータを入れました。数年間の猶予
期間を経た上で、取締役会に占める女性比率を4
割以上に、4割を下回ると上場廃止をするとい
うペナルティーをつけてやりました。だから、あ
ったという間に取締役の女性比率が上がって、今
は5割近く世界一です。

11

女性の育成・登用のためのポジティブアクション

女性の活躍推進＝男女間格差の縮小の加速

そのためには **機会均等の保障＋目標設定を含む行動計画**

- クオータ制
(性別を基準に一定の人数や比率を強制的に割り当てる手法)
- ゴール・アンド・タイムテーブル方式
(各社が実績に応じた育成目標・期間を示してその実現に努力する手法)
女性活躍推進法はこの方式

2つの違いは
目標が各社一律か、各社独自の目標か
数値目標の到達は義務か、育成目標か

11

このように、クオータというのは強制力を持っていますので、世の中をドラスチックに早い時間で変えることができます。だから、社会変革のツールとしては非常に魅力的です。でも、副作用もあるために、クオータを入れようという社会的なコンセンサスを作りにくいです。

この副作用は何かというと、女性優遇です。何年までに取締役の女性比率を4割にしようと決めても、ほんとうに公平に人事をやると、男性のほうがもっと能力、経験からいって適任者がいるとしても、その男性を差置いて、能力、経験が不十分な女性を引き上げないとクオータを達成できないのです。このような女性優遇の問題が起こるのがクオータです。

でも、女性優遇は未来永劫続くわけではなくて、ある経過的な時期は女性優遇をせざるを得ないけれども、それを過ぎればなくなることだから、女性優遇も甘受しようという社会的なコンセンサスができれば、クオータは可能です。日本ではとても難しいと思います。

日本では2年前に女性活躍推進法ができて、企業も大学も行政もみんな同じように数値目標を作らなければならない義務がかかっています。でも、この数値目標はクオータではなくて、ゴール・アンド・タイムテーブル方式のほうです。

これは、目標自体が一律ではなくて、それぞれの企業、大学が自由に決めていいこと、そしてそれが達成できなくても、上場廃止のようなペナルティーがつくわけではないこと、これがゴール・アンド・タイムテーブル方式の特徴です。

だから、クオータと比べて、変化に非常に時間がかかるマイナス面があります。しかし、クオータと違って、時間をかけて女性を育成できますので、

女性優遇をしなくてもいい。これがゴール・アンド・タイムテーブル方式のいいところで、私は、日本はこれでいく以外にないと思っています。今、日本で行われているのはゴール・アンド・タイムテーブル方式であって、女性優遇を伴わずにやれる数値目標です。

では、数値目標さえ作れば、女性の管理職がどんどん増えていくのかというと、数値目標を作っただけでは何も変わりません。ゴール・アンド・タイムテーブル方式で効果を出そうと思えば、女性の育成を急ぐ必要があります。

12 登用では女性を優遇しなくていいとは思っていますが、育成のプロセスでは女性を優遇すべきだと思います。育成のプロセスで従来と変わらなければ、数値目標をつくっても、全然数字は変わりません。高い数値目標を掲げて到達するためには、育成プロセスでしっかり女性を優遇することだと思います。

それはどういうことかということ、今日何回か言いましたけれども、人を育成する、人のキャリアをつくるのは本格的な仕事体験そのものですので、それを意識的に女性にやってもらうということです。

従来は、例えばプロジェクトリーダーは大変だからということで、その仕事は女性にあまり行かず、男性にやってもらうことがありました。難題が降ってきて、これを経験させると、人は1皮むけ、2皮むけて随分大きくなるはずだけれども、女性にやらせるのはかわいそうだということで、女性にやらせてこなかった、これが男女の実力の差になっているのだと思っています。

だから、育成で女性を優遇するというのは、難易

女性社員の育成強化のポイント

- 育成では女性優遇
- 登用では優遇しない
- 育成には時間をかける

アサインメント (仕事の与え方)

- ✕ いつも定型的・補助的な仕事
- 難易度の高い仕事を与え、達成できるように支援する

配置・異動

- ✕ 女性の仕事・男性の仕事
異動する女性の後任は女性
- 女性の職域を広げる配置・異動

12

度が高い仕事、責任のある仕事、新しい仕事をどんどん女性に担当してもらうことだと思います。最後に、意識改革です。今、大学がやるべき課題を三つ申し上げました。仕事と子育ての両立支援策の方向転換、そして全教職員、特に男性教職員の働き方の抜本的な改革、そして三つ目は女性の育成、登用のためのポジティブアクション、この三つが大学としてあるいは学部としてやっていただきたいことです。

3. 意識改革

ここからは個人の問題です。個人の意識改革ということについてお話をしたいと思います。

(1) 管理職の意識改革

13 まずは管理職、特に男性です。今は男性が管理職についているケースが9割ぐらいで、その男性の意識を変えない限りは女性の活躍はないということです。今どき、差別をしようなんて思っている人はいません。差別をしようとは思っていないのですが、間違った優しさや勘違いによって女性の活躍を阻害していると思うことがあるので、こ

(1) (男性)管理職の意識改革

女性部下の育成の基本

- ① 育成は男性と全く同じ(チャレンジングな仕事、異動)
- ② 活躍してほしいという期待を伝える
- ③ ワークスタイル改革(残業がないことが当たり前職場にする)
- ④ 自らの性別役割分担意識を払拭する

【若手女性の場合】

- ① 男性と同様にしっかり鍛え、仕事の面白さを体験させる
- ② ロールモデル(子育てをしながらキャリアアップをしている人)を見せる

【育児期の女性の場合】

- ① 妊娠中、育児中はジャストフィットの配慮を
- ② 仕事量で調整し、仕事の質は落とさない

13

いう話を男性の管理職にしています。

(スライド13の)下は、若手と育児期の女性部下の育成について言っています。年齢に関係なく、全ての女性部下の育成について言えることが上の囲みに四つぐらい書いてありますが、時間の都合で、すべてはお話しできません。まず、(スライド13の)上の囲みの②に書いてあることをお話ししたいと思います。

活躍してほしいという期待を伝えることです。私は管理職や経営者の研修をさせていただくことがありますけれども、そうすると、ご質問を最後にいただく時に、こういう話がよく出ます。自分は公平に女性の部下と男性の部下を育成しているつもりだけれども、女性のほうが男性と比べて意欲がないと、モチベーションが低いというふうに言われます。これは本当です。本当というのは、調査結果によれば平均的に言うと、仕事に対するモチベーションは女性のほうが低いです。それで、質問に立った人が言いたいのは、自分たち管理職の問題ではなくて、女性側の問題ではないかということです。私は、確かに現状はそういうことがあるかもしれないけれど、もし女性のモチベーションが低いとすると、なぜそうなっていると思

いますかということ問い直しています。

部下のモチベーションが一番高まるのは、上司が自分のことをよく見てくれている、上司が自分に期待をかけてくれている、上司が自分のことを鍛えてくれている、そういうことを実感するときだと思います。だから、もし男性の管理職の方に女性部下がいて、モチベーションが低いということであると、無意識のうちかもしれないけれども、期待のかけ方や鍛え方が男性部下と女性部下に対するもので違っているのではないのでしょうかということを行っています。

ほんとうに期待されて頑張らない人って、見たことがないでしょう。皆さんもたくさんの学生さんを相手にしていると思いますけれど、ほんとうに期待をかけて鍛えて、それでも頑張れない人はいないと思います。頑張っていないと見えているのであれば、それは期待していない、あるいは期待しているかもしれないけれども、期待していることが伝わっていないということだと思います。

次は若手女性のマネジメントの問題です。若手女性は非常に優秀であると企業の経営者、人事部の人が言います。特に、採用試験の時の面接では女子学生はほんとうに優秀だと、もっと採りたかったというぐらい優秀だと言われます。ところが、あんなに優秀だった女性がそのうち優秀でなくなると、こういうことを人事部が言うのです。ほとんどの企業の採用担当者、人事部の方が、面接に来た時点での女子学生の優秀さとその優秀さが続かないということ言われます。

私は、ある会社で調査をいたしました。人事評価の結果を同期で入ってきた社員を男性と女性に分けて比較をしました。企業は大抵S、A、B、C、D、Eで評価しますが、それが1年目、2年目どう

だったか、男子の平均、女子の平均、あるいは分布を見ました。そこでわかったことは、その会社では、1年目の平均点は、採用時に優秀だった女性の評価のほうが当然高いのですが、女性の評価が高いのが4年目まででした。5年目から男性の評価のほうが高くなっていて、その後、再逆転はありませんでした。ずっと男性の評価のほうが高いのです。入社して4年たった、5年目ですから二十七、八歳です。東京本社の会社の二十七、八歳の女性は、まず結婚していません。結婚していても子供はいません。そういう年代で実力が逆転しているのはどういうことだろうかと思いました。

そこで、人事部といろいろ議論しましたが、一言で言うと、先ほどの話にも繋がりますが、管理職の部下育成に無意識のうちに男女で隔たりがあるということです。何を担当させるかということで、男性には難しい仕事、チャレンジングな仕事を担当させ、女性には典型的な仕事、ジョブサイズが小さい仕事を担当させてきたのではないかと。だから、鍛え方に違いがあったということですよ。幾ら優秀な女子学生が入社しても、こういうことでは優秀さが続かないのは当然だと思います。



ましたので、いかに日常の仕事のアサインメントの仕方、そしてアサインメントした後のサポートの仕方が大事ということがわかりました。だから、お子さんがいない時期は、男性、女性関係なく、ほんとうにしっかり鍛えてほしいと思います。

次に、育児期の女性部下に対するマネジメントの問題です。育児期は配慮が要ります。でも、間違いのある配慮が横行しています。ジャストフィットの配慮が要ると書きました。ジャストフィットの一つの意味は、一人一人配慮する内容が違うということです。管理職は、女性の状況を毎年一人一人把握して、この人は今どんな状況で、どういう配慮が要るかということをよく判らなければいけません。一人一人違うということです。

それから、もう一つは、配慮が大き過ぎてもいけないということです。育児中の女性はさぞかし大変だろうから責任ある仕事を任せないという管理職が圧倒的に多いのです。これは間違った優しさです。こういうことが続くと、マミートラックに入って、(スライド7の)第2段階までは行っても第3段階には行かないことになると思います。大き過ぎる配慮は女性の成長を邪魔している、阻害している認識を持っていただかないといけないと思います。

したがって、配慮していただかないといけないのは量です。もしそこの職場が残業は当たり前であると、そのような働き方は育児期の女性には無理ですので、仕事の量の面では配慮していただきたいですけれども、質の面では落としてはいけないということです。

私がキリンホールディングスの仕事を始めた7年前、キリンビールの営業にも女性がどんどん入ってきていました。ところが、出産して育児休業を

とって復帰すると、時間制約のある女性にビールの営業は無理だろうということで、彼女たちを営業から外していました。これでは一流の営業女性は育つはずがありません。

そこで、キリンに検討をお願いして、今は育児休業から復帰してもビールの営業をやっています。その上で、時間制約がある社員は、どうやって営業活動をすれば営業成果が上がるか管理職には考えてもらっています。営業職は営業目標を与えられますけれども、残業ができる人の数値目標と残業ができない人あるいは短時間勤務している人の数値目標が量的に同じでは困りますので、量の配慮をしていただかないといけません。しかし、質を変える。例えば、今まで営業で頑張っていた人を営業の内勤に移すとかそういうことでは人は育たないことを申し上げています。

(2) 女性自身の意識改革

14 女性自身の問題もあると思っています。全ての女性に言いたいことの(スライド14の)2番目に書いてありますが、チャレンジが足りないと感じる女性が多いです。民間企業でよく目にするのは、上司が「この仕事をやってみないか」と、難しい仕事、新しい仕事を打診するわけです。男性は、断る人はまずいません。どんなに経験不足、能力不足の人も「はい、やります」と言います。女性は、絶対優秀で間違いのないと思う人も断るのです。これは驚きですね。情けないです。

これまでの経験不足を自分で感じていて自信がないとか、失敗するのを恐れ過ぎているとか、そういうことがあると思います。だから、女性が「できません」と言って、そのままにしていたのでは、女性部下は成長しません。女性にも「できない」

(2) 女性自身の意識改革

【すべての女性】

- ・難しい仕事、異動は成長のチャンス、自信を持つ
- ・一歩踏み出す＝新しい仕事にチャレンジする

【出産・子育て・介護期の女性】

- ・出産を先延ばしにしない
- ・育児・介護・夫の転勤などの理由で退職しない
- ・時間当たり生産性の高い働き方をする
- ・こぞという時は育児等を言い訳にしない

【ベテラン女性】

- ・人は年齢に関係なく成長できる、自信を持つ
- ・次の世代の女性達の力になる

という言葉を禁句にしてもらいたいのですが、もし自分の部下の女性がそういうふうに言ったら、「わかりました」と言うまで何度も説得すればいいんですよ。皆さん大体4回目には落ちます。だから、ほんとうにこの人を育てたいと思えば、上司は何度も言うていただく、女性側は1回で受ける、そういうことをやってほしいと思います。それから、出産・子育て・介護期の女性に言いたいことです。時間制約がありますから、残業ができないのは当たり前だと思います。残業なんかする必要はない。残業を放置している上司や会社が悪いのだと思いますので、残業ができないことを後ろめたく思う必要は全くないと思います。でも、時間当たり生産性をどれだけ高めるかは頑張してほしいと思います。

それから、こぞというときがありますね。皆さんも十分ご経験なさったと思いますが、キャリアは直線上に上がっていくわけではなくて、階段ですよ。ある時に大きな仕事にぶつかって、それを何とかし遂げて階段を1段上がる、そのようにして伸びていくのだと思います。その大きな階段にぶつかったときに、自分は今育児中ですからとか、親の介護をやっていますからということを

言ったのではキャリアはできないと思います。

私自身も経験しましたがけれども、こぞというときはそんなに回数はない。それを逃すと今度いつ来るかわからないということです。だから、そういうときには、自分がいなくても子育てで困らないように、そして親の介護で困らないように、家族の力を総動員したり、社会的なサービスを組み合わせたり、最後は、こぞという時は何年も続かずには普通は数カ月で終わりますので、自分の給料を全部使って家事サービスを買う、育児サービスを買う、介護サービスを買うと、そういう割り切りをすれば、誰にでもこぞのときの体制を作れます。だから、そういうときは言い訳をしないということをお願いしたいと思います。

それから、最後のベテラン期の女性に言いたいことです。人は年齢に関係なく成長できると。今はどこの会社もどこの大学も女性活躍に一生懸命取り組んでいますがかつてはそうではなかったわけです。だから、今、特に50代になっておられる方は、自分が若いときは女性活躍なんか誰も本気で言ってくれなかった、結婚したらどうせ辞める、子供ができたら辞めると思われていた。育成されないまま50代になった彼女たちは冷めています。会社はこういう人たちを持って余しています。そういう人たちに、人は何歳になっても成長できるのだと、これは私の経験から言っています。

私は、資生堂で最後の4年間副社長をさせてもらった時、60代前半でした。その時に大きな仕事をやりました。3・11の東日本大震災の時に緊急対策本部の責任者をやったのです。社員の安否確認から始まって、北関東で工場がダウンしてしまって、どうやってそれを再開するか、東北にあった原材料の取引先が稼働できなくなって、ど

うやってそれを調達するか、やったことのない仕事をやりました。それをやり終えたときに、ああ、リスク対策というのはこういうことなのだ。大震災を自分のキャリアに引きつけてお話するのは心苦しいところがありますけれども、年齢とは関係なくて、そういう大きいことを経験することさえあれば、何歳になっても成長できると思っています。

だから、恐れなくて、やったことがない仕事、新しい仕事、そういうチャンスがあったらそれをやるのが成長することになるのだということです。今、人生100年と言われるようになりました。

最初の25年は一人前になるための時間、最後の25年は健康もあまり十分ではないかもしれない、余生だと思えますけれど、真ん中の50年、何らかの形で働く時代になっていると思います。50歳でもあと25年、55歳でもあと20年もあるのだから、もう自分は関係ないか思わないで、何歳になっても成長してほしいというお話をしております。

今日は、ほんとうにお忙しい諸先生方、職員の皆様にこれだけお集まりいただいて話を聞いていただきまして、ありがとうございます。(拍手)

※注：本特集に掲載しているスライドの著作権は岩田喜美枝氏に帰属します。

岩田 喜美枝 (いわた きみえ)

1971年東京大学教養学部卒業後、労働省入省。働く女性支援や国際労働問題等を担当し、2001年厚生労働省雇用均等・児童家庭局長。03年株式会社資生堂に入社。取締役執行役員、取締役常務を経て08年女性として同社初の代表取締役副社長に就任。その後日本航空株式会社社外取締役、男女共同参画会議議員、公益財団法人21世紀職業財団会長等を歴任し、現在は、キリンホールディングス株式会社社外取締役、住友商事株式会社社外取締役、東京都監査委員、津田塾大学理事等を務める。著書に「女性はもっと活躍できる!」(2015年)。

新時代のフロントランナー

Orfina
ARTIST

インタビュー「サントリーホールディングス株式会社の働き方に関する取組」



話し手：弥富洋子

サントリーホールディングス株式会社

ヒューマンリソース本部 人事部 ダイバーシティ推進室長

聞き手：武内真美子 九州大学男女共同参画推進室 准教授

(武内) 本日は、貴重なお時間をとっていただきまして、ありがとうございます。貴社では様々な働き方に関する取組みをされているとお聞きしました。例えば、フレックスやテレワークの取組、休業制度は社内に浸透していますか？

(弥富) フレックスやテレワーク制度は、介護と育児などの事由にかかわらず、入社3年目以上で、業務上支障がないといった最低限の要件を満たせば、誰でも使えるということになっています。現在テレワークを利用している人は、全社員の約7割に達しています。また、介護休業は3年間取得できます。これは育児介護休業法の流れで、育児休業を3年間にしている、それに合わせて介護休業も3年にしています。ただ、現実的には介護休業を利用している社員はそんなに多くなくて、1桁台ということになっています。

会社としては、介護は従業員が休んで直接的に介護するのではなくて、介護休暇、介護特別休業を含めて介護の準備をするための期間です、と伝えています。現状は、テレワーク、フレックスタ

イム等の柔軟な働き方を利用しながら介護を行っており、休職までに至っていないものと考えられます。

(武内) 介護休業が、最長3年間取れて、93日以内であれば3回まで分割できるのですか？

(弥富) そうです。通算93日以内であれば3回まで分割して取れるようになっています。ですから介護の体制を整えて復職し、また状況が変わった場合に介護に関わるなど、出来るようになっています。

(武内) 介護休業取得中は、給与は欠勤扱いでお給料は出せないということですか？

(弥富) はい。ただ、月に5万円給付金があります。介護休業中も発生する社会保険料の補填といった位置づけで制度化したものです。

(武内) 男性でも介護休業を取得されていますか？

(弥富) 利用しています。男女関係ありません。

(武内) それはいわゆるシニア層の40～50代の人や、60代ぐらいの人ですか？

働き方に関する取り組み(制度・活動)経緯

2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
次世代育成支援施策 ■育児期間延長 ■子の看護休暇有給化 ■育児短時間 ■産前・産後、育休取得者 期間延長 に対する各種支援 ■参考考課の導入 ■柔軟な勤務体系の導入 ■シフトワーク制度の導入 長時間労働削減に向けた取り組み (2003年から継続) ■03年 全社いそぎワーク運動 ■企業を取り巻くリスクのひとつとして、労働 行政の方向性に対応			より柔軟な働き方の実現 ■在宅勤務制度の適用拡大 育児・介護事由のみ認めない 制度を、事由を限定せず認める。 ■長時間労働の是正 ■トップダウンによる意識改革 ■コンプライアンス意識の徹底 ■きめ細かなフォロー活動 ■労使協働 ■業務革新活動		S選仕事術 ■能力を定量的に評価し、個人の成長への 期待を高める。時間年休等 確保・場面の フレキシビリティの最大化 ■ITワークでのフォロー 在宅環境・Web会議・スマートフォン 外形管理システム等。 ■意識改革(ハッシュBOX・講演会) ■研修(タイムマネジメントスキル等)	
育児介護検封プロジェクト ■キッズサポート休暇拡充 ■男性の育休取得推進 ■介護の特別休暇制度 ■介護制度期間改定 (休暇・フレックス・短時間・時差)						

(弥富) やはりシニア層が多いです。

(武内) 短時間勤務、フレックスなどの制度は、年齢に関わらず利用されていますか？

(弥富) 短時間勤務と時差勤務は育児や介護をしている社員のみですが、フレックスタイムはそうした事由はなくとも利用できます。

(武内) 時差勤務は、フレックスに似た制度ですか？

(弥富) 時差勤務は、勤務時間は一定ですが、始業時刻と終業時刻を一定の範囲でずらすことが出来る制度です。

(武内) 短時間勤務は、働く時間は短くなるけれど、お給料も減るといことですね。

(弥富) 減ります。出勤率で計算しています。なお、弊社では職能資格制度を用いているのですが、昇格要件考課という制度を導入しており、仮に出勤率100%で働かれていれば想定される成果に基づく考課を、昇給等に繋がる通常考課とは別に認定することで、短時間勤務によるキャリアへの影響を低減しています。実際の対象者は、介護より育児の利用者、女性が多いです。

(武内) 短時間勤務での最大実績を100として考課するということですね。

(弥富) そうですね。

(武内) 研究所の人は、ホワイトカラーなどの事務系の方と違って裁量労働ですか。

(弥富) 裁量労働を入れている部署もあります。一定の資格以上の人だけです。入社間もないメンバーは、OJTが必要ですし、裁量で業務を進めることは難しいので一定のキャリアを積んだ上で裁量を入れるようにしています。

(武内) 短時間勤務制度も、やはり利用しやすいのは事務系の人ですか？

(弥富) 技術系、研究職でも利用者はいます。研究職だから短時間が取れませんよというのは全くないです。裁量労働制適用部署で短時間勤務を希望される場合は、裁量労働制の適用除外としています。

(武内) 短時間勤務は、どういう部署で利用が多いですか？

(弥富) 部署の偏りは特段ありません。

(武内) テレワークの利用状況はいかがですか？

(弥富) 大体全社員の7割がテレワークを利用しています。年1回以上利用した人をカウントしています。入社2年を超えて3年目から利用でき、事前に登録をします。登録するときにはマネジャーの承認がいります。承認後、実際に日々テレワークをやる日、やらない日などについても、それぞれの部署のマネジメントに委ねており、毎回人事部に申請するという事は、必要ありません。

(武内) では、上司がオッケーだったら、その日急に子どもが熱を出したのという事情でも利用できるのですか？

(弥富) そうですね。ただ、子どもを家で看護しながらのテレワークはできないので、子どもを病

児保育に預けて、自宅でテレワークをしますというのはオッケーですね。緊急時にも利用できないと何のためのテレワークか分からないので。そこはマネジャーとメンバーが、しっかりコミュニケーションを取ってやってもらいたいと考えています。

(武内) 子どもが家に居るときは、テレワークはやってはいけませんか？

(弥富) 子どもがいるから駄目ではなく、そもそも職場と同様の就業環境が整うことがテレワーク実施の条件となっています。小さい子がいたら現実的に仕事に集中できません。子どもが小さい頃はちょっかいを出してくるので、集中できません。それをやると逆にストレスがたまるので、本人にとってもよくないと考えています。

(武内) 小さい子供が家にいるときは仕事をするのはやめてください。保育所に行っていればOKということですね。

(弥富) はい。お子さんが家にいても、他に面倒を見る人がいて業務に集中できる環境が整っていれば大丈夫です。

(武内) テレワークは、研究職の人も利用していますか？

(弥富) 利用しています。研究職も常に実験をやっているわけではないので、テレワークは可能です。データ処理をしたり、レポートを書く等の業務をやっているようです。Skype等で会議にも参加できるので、便利です。

(武内) テレワークについて、何か制限などはありますか？

(弥富) 週5日間あれば3日間は出勤することになっていますが、これも別にこの3日間は終日会社にいる必要はなくて、10分でも会社に来れば

いいことになっています。そういう意味では柔軟性はかなり高く使い勝手の良い制度になっています。

(武内) 最近よく言われますが、常に同じメンバーが会社にいるわけではないような状態になり、それで不便や不都合などはないのですか？

(弥富) 特に不便や不具合は感じていません。導入当初は、メンバーが席にいないと不安であるというマネジャーの声もありましたが、メールだけでなく、チャットも使ってコミュニケーションをとっています。個人名横にあるマークが緑だと連絡可能、黄色は退席中、取り込み中の人は赤など。今何をやっているかも分かるので、電話もかけやすいですね。そういう意味では間接的ですがお互いの様子わかるようになっています。

(武内) ソフトは何を使っているのですか？

(弥富) マイクロソフト Lync です。

(武内) 例えば週単位の予定もわかるのですか？

(弥富) 全社員の予定が見られるようになっています。グループ会社の人も見られるようになっているので、そういう意味でも不自由はないかなという感じです。

(武内) 同じ部署内で顔を合わせた会議というのはされるのですか？

(弥富) ミーティングはやりますよ。例えば週次ミーティングには、私は入らないですけど、課長以下のメンバーが入ってやっています。部署の、ダイバーシティ推進室全体のミーティングは月に2回ぐらいやっています。

(武内) そういうときは、例えば資料などは紙で用意しますか？

(弥富) 会議は、ペーパーレスが原則です。例えば、この会議室でもプロジェクターで投影をして、

会議を行います。Zドライブという共有のドライブのフォルダーに、皆で使う資料は入っているので、わざわざ紙で配らなくても大丈夫です。来月から私達の部署はフリーアドレスになるので、紙の書類を保存することも難しくなります。

(武内) フリーアドレスになるのですか。

(弥富) はい。自分の小さなロッカーに入る書類しか基本的には持てない。だから、図書館などに行って仕事するようなものです。

(武内) フリーアドレスを導入する企業は増えているのですか？

(弥富) 増えてきているのではないのでしょうか。席が固定されていると、他のグループのメンバーとのコミュニケーションの機会が少なくなりがちです。フリーにしてどこでも座っていいよという形にする。また、席数を減らすことで、ミーティングのスペースをいっぱい作るようにしてコミュニケーションの機会を増やすようにしています。また、1人1個机が要らなくなるというコストダウンの観点もあります。

(武内) テレワークと在宅勤務は同じことと捉えていいですか？

(弥富) そうですね。社内でも2つの言葉の違いはあまり意識されていません。場所を自宅に限ら

ず、セキュリティを確保できればどこでも仕事をしてこととしています。カフェでもいいし図書館でもいいし、今シェアオフィスとって、あちこちでできているのですけれど、会社が契約をして、その契約した会社の人は入れるオフィスというものがあって、そういう場所も使ってもいいです。移動途中でシェアオフィスに立寄って仕事することもできるので、出先から会社にわざわざ戻ってなくていい。途中でシェアオフィスに寄ってもいいし、家に直帰して、家で仕事してもいいです。

元々、長時間労働削減の取り組みとして、働き方改革とか行っていましたが、全然進まなかった。それをやはりグローバルに経営していかないと会社が立ちいかなくなるとときに、ダイバーシティ経営に舵をきって、そのベースとなる部分で働き方を変えようということをしました。「S流仕事術」と名付けて、フレックス、テレワーク、あとはいろいろなサテライトオフィスを設けて、会議もウェブでできるようにしましょうと、2010年から一気に進めた感じです。

2010年には、マネジメント層に1日必ずテレワークをしてもらいました。まずはマネジメント層の抵抗感を減らし、実際使ってみると生産性が上がるということで徐々に広がりました。社内では7割以上がテレワークを行っているので、テレワークは当たり前という感じになりつつあります。抵抗はありません。「何でテレワークするの」みたいなことを言う人は全くいません。

(武内) クラウドの書類をまとめているフォルダーにも外からアクセスできるわけですね。

(弥富) 入れます。ですから、会社にいるときと

テレワーク(在宅勤務等)の活用事例									
0:00	6:00	9:00	12:00	15:00	18:00	21:00			
【従来の勤務】									
通勤	出勤	出勤	所定内	勤務	会社	通勤	通勤	帰宅	帰宅
※9:00-17:30の所定内勤務の後に通勤、+通勤時間がスタンダード。									
①朝1時間在宅勤務してから出勤。通勤ラッシュの回避に。									
通勤	出勤	出勤	所定内	勤務	通勤	通勤	出勤	帰宅	帰宅
②アポイントの前後に近隣のシェアオフィスやカフェで内勤。移動時間削減。									
通勤	出勤	移動	移動	移動	移動	移動	移動	出勤	帰宅
③業務を中断し、用事(家事・自己啓発など)を済ませ、自宅で業務。(～22:00まで)									
通勤	出勤	通勤	所定内	勤務	通勤	通勤	出勤	帰宅	帰宅
④終日在宅勤務。昼休みを長くとり、平日の昼にしかできない用事を片付ける。									
通勤	出勤	出勤	自宅	勤務	自宅	勤務	勤務	帰宅	帰宅
※社外でのPC利用は、セキュリティについて十分配慮すること。									

条件はほとんど変わらない。今、電話もパソコンからかけられるようになっていきます。だから、電話機も要らない。パソコン1台とネットがつかえる環境であれば、どこでも仕事はできます。

(武内) いわゆる決裁の仕方はどうなりますか？

(弥富) 電子化はかなり進んでいます。出張費精算で、領収書などまだ紙の証憑が必要なものもあり、更なるペーパーレス化は、課題の一つと認識しています。

(武内) 全員が会議にパソコンを持ち込んでいるのですか？

(弥富) そうですね。最近はそうってきましたね。一時期はプレゼンの管理をする人と議事メモを作る人以外はパソコンを持ち込まないといったローカルルールもあったのですが、今は結構皆さん持ち込んでいますね。メモもPCで取る方もいますし、隙間の時間を利用して仕事もできますから。

(武内) では、特別休暇、ホームヘルパー、ジョブリターンについて、いかがでしょう？

まず「ホームヘルパーの利用補助」というのはどういふものですか？

(弥富) 補助は共済会でやっています。1回当たり1万5000円まで。共済会という仕組みがあって、会員、会員の被扶養者、もしくは同居する配偶者、父母等々が出産、介護、傷病のためにホームヘルパーを利用したときに補助します。補助額は1万5000円が上限です。ただ、利用者は少ないのが現状です。金額では、1万5000円を上限で、補助額が1万5000円。だから、1万5000円使ったら、1万5000円戻ってきますよということです。

(武内) 使いづらいことが考えられますか？

(弥富) 出産、介護、傷病のためと制約が付くと、

使いにくいかもしれないですね。ただの育児では駄目ですから。

(武内) でも介護で使えますよね？

(弥富) 介護は使えます。ただ介護は、介護保険の範疇のものもあるので、それを使ったらこちらは使えないようになっています。

(武内) 介護保険との兼ね合いで使い方が難しいのかもしれないですね。

(弥富) そうですね。あとジョブリターンは、妊娠、出産、育児、介護、配偶者の海外赴任等を事由に退職する方で、申請をすれば登録はできます。お子さまが小学校に就学する前で、最長10年は離職期間を認めることになっています。

(武内) 辞めるときにジョブリターン希望の申し出をしておくことが必要なのですか？

(弥富) そうです。また、勤労意欲に富み、心身ともに健康であることが再雇用時の適用条件になります。

(武内) 少なくとも出産などで辞められる方は減ってきていますよね。

(弥富) 出産、育児で辞める人はほぼいないですね。

(武内) お台場のように都心であれば、制度が整っていても、やはり保育所が見つからないというのは、よく聞きますが、いかがですか？

(弥富) そこは「つなぎシッターサービス」というものを作っていて、最長7か月まではベビーシッターを認証保育園並みの自己負担で使えますという制度を作っているの、「保育園に入れませんでした。辞めます」とは、ならないはずなのです。

認証とは、東京都や横浜市が認証している保育園です。認可よりも利用料金が少し高いのですが、

シッター会社や運営会社によっては、設備やサービスも良かったりもします。認可に入れなかった場合は認証を利用するケースが多いので、このシッター制度もほぼ認証並みの個人負担にしています。

(武内) 保育所に入所できるまでの最長7カ月まで、ベビーシッターの補助を出しているわけですね。

(弥富) そうです。本人負担分を除いた部分を会社で補っています。

(武内) 保育所に預けるのとあまり変わらない負担で、ベビーシッターを依頼できるということですね。優秀な人材の離職を防ぐには大変効果的に思います。

(弥富) そう言っていただけると担当としては嬉しいです。

(武内) 外形管理システムというのは何ですか？

(弥富) 外形管理システムというのは、パソコンを実際にどのぐらい使っているかを管理するシステムです。一日の中でもいつログオン・ログオフしたか、更には累積利用時間もわかるようになっています。またその外形管理のシステムの数字が勤務簿にも反映されており、実際にPCを使った時間と残業申請の時間に乖離がないかを確認できるようになっています。

(武内) 例えば自分のパソコンを登録しておくと、そのパソコンをどれぐらい立ち上げているかが分かるということですか？

(弥富) 全社員のパソコンがそういう仕組みになっています。

(武内) 仕事のパソコンとプライベートは分けているわけですよね？

(弥富) もちろんそうです。会社の情報が漏洩し

ますので。個人のパソコンでも仕事できるのですが、そこはリモートでつながっていて、会社の情報が自分のパソコンには取り込めないようになっています。

(武内) パソコンの起動時間が長い人がいたら「長時間労働に気を付けてくださいよ」ということですね。

(弥富) そうです。勤務簿に反映された時間を確認した上で残業を付けるようになっています。また、夜の10時から朝の5時までの残業は禁止されていますので、それも勤務簿上でわかるようになっています。

(武内) テレワークを行う社員の労働時間の管理システムとして、大変有効な手段の一つと感じます。本日は、大変貴重なお話が聞けました。ありがとうございました。

(平成30年2月5日・お台場にて)

弥富洋子(いやとみ ようこ)

【現職】

サントリーホールディングス株式会社 ヒューマンリソース本部 人事部
ダイバーシティ推進室長
(兼 サントリービジネスシステム株式会社 コラボレイティブセンター長)

【経歴】

九州大学農学部食糧化学工学科卒、サントリー株式会社入社。清涼飲料水の新製品中味開発・企画業務に携わった後、労働組合専従となりフード連合出向も経験。その後R&D推進部メンバー・課長、品質保証推進部課長、ダイバーシティ推進室課長を経て2015年4月～ダイバーシティ推進室長。2018年4月～コラボレイティブセンター長兼務。

世界の窓から

y m o

World Social Science Forum 2018 参加報告

小川真理子

九州大学男女共同参画推進室 准教授

平成30年9月25日（火）～28日（金）の4日間、福岡国際会議場（福岡県博多区）にて、主要な社会科学系の国際学術団体60を束ねるISSC（International Social Science Council、国際社会科学評議会）が主催するWorld Social Science Forum 2018（第4回世界社会科学フォーラム）が開催された。

World Social Science Forum 2018は、人類が直面する課題に多角的に迫り、解決を目指して社会学、法学、経済学、地理学、文化人類学、政治学等の分野の力を結集して討論を展開し、社会を構想する世界最大規模の学術フォーラムである。

主催団体のISSCは、世界の人文・社会科学系学術団体の中心的な役割を果たし、3年に一度World Social Science Forumを開催している。欧州、米国、アフリカに次いで、初めてのアジア、日本での開催となった。九州大学は主催大学として運営を担い、ISSCと協力、連携して日本初の同フォーラム開催に貢献した。

世界各国から80か国近くの産学官の関係者をはじめ1000名以上が参加した本フォーラムは、「持続可能な未来のための生存・安全の確保と平等」をメインテーマに開催され、9つのサブテーマのもと、5つのプレナリーセッション及び100個に及ぶ大小のセッションで構成された。

サブテーマとプレナリーセッションのテーマ

は、以下のとおりである。

サブテーマ：

1. 持続可能性と生存・安全
2. サイバーセキュリティ
3. 人間の安全保障
4. 生存基盤の確保と国連採択課題:持続可能な開発のための2030アジェンダ
5. グローバリーゼーション、ダイバーシティと文化的帰属
6. 都市と地方を包摂する開発
7. 男女平等と安全保障
8. 健康、安全とバイオセキュリティ
9. 自由、民主主義と安全確保

プレナリーセッションのテーマ：

1. オープンプレナリーセッション：Existential risks（存在リスク）
2. プレナリーセッション1：人類と人工知能の共存と発展：持続可能な開発目標に向けての人文・社会科学の役割
3. プレナリーセッション2（イブニング）：包括的な豊かさや安全保障
4. プレナリーセッション3：新国家主義時代における地域のリーダーシップと安全保障：東南アジアに着目して



写真1 オープンプレナリーセッション

5. プレナリーセッション4：グローバル時代における新たな紛争

オープンプレナリーセッション（写真1）

初日のオープンプレナリーセッションでは、経済学者のクレイグ・カルホーン米アリゾナ州立大学教授の司会により、Existential risks（存在リスク）のテーマでセッションが行われた。Existential risksとは、戦争や紛争、気候変動が引き起こす異常気象、人工知能やナノテクノロジー等のニューテクノロジーの暴走、難民増加による政治的緊張等、人類に脅威を与えるリスクを指す。英オックスフォード大学の経済学者ケイト・ラワース氏、前メキシコ環境開発大臣のウルスラ・オズワルド・スプリング氏、前仙台市長の奥山恵美子氏が登壇し、これらの危機的状況について人類の平和と繁栄を確保するためにどのような対応が可能かについて議論が交わされた。ラワース氏は自身の提唱する「ドーナツ経済学」の理論を通して21世紀を生き抜くための方策を説いた。スプリング氏は、紛争解決のスペシャリストとして、また、環境開発大臣としての経験を通して、環境汚染や紛争等の緊急課題について持続可能な環境

管理や男女平等を踏まえた対策について述べた。奥山氏は、仙台市の市長在任中に発災した東日本大震災による津波被害及び被災地の復興の経験を踏まえ、災害リスク削減や防災対策における仙台枠組みについて報告を行った。

この他に、各プレナリーセッション、招待セッション、パラレル・セッションが開催された。セキュリティ、AI、金融、労働、ジェンダー、環境、災害、移民、歴史、宗教、文化、政治、政策等の幅広い分野から、現代社会の抱える課題と将来への展望について各国の実情を踏まえた研究や国際比較分析、世界の研究動向等々、社会科学分野の最新の知見が共有された。

サブテーマのうち、7の「男女平等と安全保障」に関するセッションでは、男女共同参画やジェンダーの視点からの国内外の研究結果が数多く報告された。そのうち、2日目の招待セッションでは、人間の安全保障の観点からジェンダー、暴力、脆弱性、回復力等の概念の検討がなされた。

同セッションではシンガポール、アメリカ、日本、フィリピンの各報告者から、学術界におけるセクシャル・ハラスメント、ドメスティック・バイオレンスへの対応と法の構造、自然災害における緊急対応と健康維持に関して、安全保障と男女平等を高めるためにどのような対応がとられているのかについて各国の事例を基に報告された。

各パラレル・セッションでは、①労働市場、リーダーシップ、家庭生活の観点から、育児期の女性におけるワーク・ライフ・バランスの日中比較、日米中の出生率と女性の意識の比較分析、日本の女性労働者と非正規雇用の現状、日米加における女性支援を行うNGOのリーダーシップ等の報告があった。また、②国家、社会、人間の安全保障

の観点からは、貧困削減に関する国際比較分析、日米における男性性の構築、日韓における生命保険の女性化問題についての報告、③アイデンティティ、個人の安全保障の観点からは、日本における男女賃金格差と労働生産性、日本の働く女性の活躍促進、テレワークが日本のダイバーシティ対策に与える影響、東アジアにおける#MeToo運動についての報告、⑤性犯罪と男性及び女性に対する暴力の観点からは、メキシコにおける人身売買、ウガンダにおける警察による性暴力と女性の政治運動、ガーナにおける男性に対する暴力、移民女性と政策等、様々な報告が行われた。

本学男女共同参画推進室も初日のパラレル・セッションに参加し、「九州大学におけるエビデンスに基づく男女別研究活動分析」のテーマで報告を行った。

各セッションにおける多様な研究テーマとアプローチは、人文・社会科学分野の諸課題を領域横断的に網羅している。本フォーラムは、人類が直面する諸課題について、各国の研究者がそれぞれの問題関心に基づき、人文・社会科学的な文脈の中で捉え、分析し共有する貴重な機会となった。世界の英知が集結した本フォーラムを通して、新たな知見や価値が創出され、本フォーラムの趣旨である、持続可能な社会の実現に向けての展望が示唆された。

各報告者のプレゼンテーションのあとには、会場の参加者との活発な質疑応答と議論が交わされ、密度の濃い貴重な時間を共有した。また、メインおよびサブ会場以外ではポスターとブースの出展が行われており、各国の人文・社会科学等の分野から興味深いテーマが報告された（写真2）。

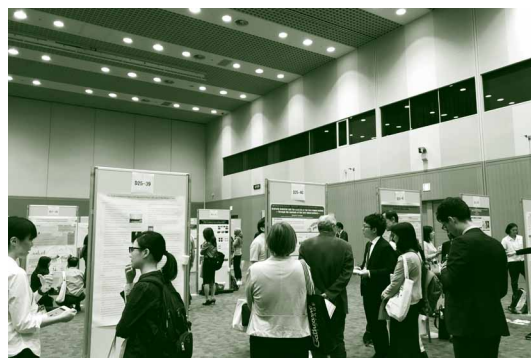


写真2 ポスターセッション

セッション後には、初日に福岡国際会議場多目的ホールにてレセプションが行われ、3日目には、ホテル日航福岡で懇親会が開催された。各国からの参加者が交流を深める有意義な機会となった（写真3）。

九州大学からは、社会科学系学部・大学院の教員、大学院生はじめ多数の参加者があった。男女共同参画推進室からも専任教員、室員が参加した。人文・社会科学の発展を通じて、平等と安全保障の視点を踏まえ新たな価値が創出されることは、持続可能な社会の実現に必要不可欠なことである。九州大学が国際的なリーダーシップを発揮し、本フォーラムが成功裏に開催されことの意義



写真3 レセプション

は大きい。世界の多様な分野の研究者が福岡に一堂に参集し、ネットワークを構築することの重要性を実感した。

注 本参加報告は、下記サイトを参考にして記述している。

<http://www.wssf2018.org/>

九大フラッシュ

Polymer
Olivin

Polym


fía
morfía
NOrffía

Gender Analysis: Evidence-Based Examination of Research Activity in Kyushu University 抄録

World Social Science Forum 2018 発表報告

玉田 薫

九州大学 副理事・男女共同参画推進室 副室長・先導物質化学研究所 教授

WSSF2018, Sept. 25, 2018  KYUSHU UNIVERSITY

**Gender Analysis :
Evidence-Based Examination of
Research Activity
in Kyushu University**


Saki Liu*, Eriko Jotaki,
Kaoru Tamada****

* Office of Institutional Research,
** Office for the Promotion of Gender Equality,
Kyushu University

「ジェンダー分析：エビデンスに基づく研究アクティビティの検証」として、九州大学における事例について、九州大学IR室（インスティテュショナル・リサーチ室）劉 沙紀、男女共同参画推進室 上瀧恵里子、玉田 薫が報告します。

Introduction: **SDGs** 1

**Gender Equality and
Empower all Women and Girls**



✓ 17 Goals to Transform Our World, adopted by world leaders in Sept. 2015 at an UN summit
✓ Development that meets current requirements without sacrificing future generations

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>

1

Gender Equalityは2015年に国連サミットで策定されたSDGsの17項目の一つとして挙げられています。**ジェンダーの平等を達成し、すべての女性（女子）のエンパワーメントを図る**ことは、世界の持続的発展のために不可欠な要素だと国際社会において認められました。

Policy of the Japanese Government 2

The Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace

Purpose April, 2016 ~ 女性活躍促進法

This act aims to promote the participation and advancement of women in labor force based on principles below;

- > Provide actively and exploit opportunities to hire and to promote women.
- > Improve an environment where women and men can balance work and family life.
- > Respect woman's choice with regard to her balance between work and family life.

- > Collect and analyze the data on issues of gender and employment.
- > Devise and disclose action plans to improve gender equality with concrete objectives and measures based on these analyses.
- > Announce the data regarding women's participation and advancement.

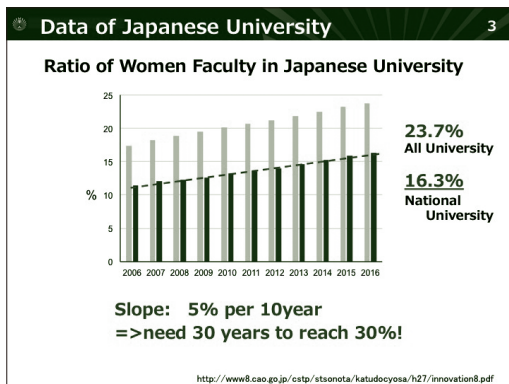
ERUBOSHI

Government agencies, local government and private sector corporations with more than 300 employees will be imposed the following on, with the guidelines by the national government.

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

2

これに基づき日本でも2015年9月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が10年の時限立法として成立し、2016年4月から事業主に対する義務が課せられました。これには女性の雇用に関するデータの収集と分析、ジェンダー平等のためのアクションプランの策定、女性の活躍に関する情報の公表などの重要な指針が含まれていますが、実際のところ女性の活躍に関する情報はこれまでほとんど公表されていません。



3

この図は日本の大学における女性教員比率の推移を示したものです。女性の比率データは女性の活躍指標としては最低限のものですが、大学教員の

状況をみると、これについてですら未だに大きな問題が残されているのがわかります。女性比率は年々上がって来てはいるものの、問題はグラフの傾きで、10年で5%の上昇率では、日本の国立大学が欧米レベルに到達するには、今から30年かかってしまうということになります。

Today's Topics 4

We need to re-consider ...

How to Increase Women Faculty, Especially in STEMM*?

*STEMM: Science, Technology, Engineering, Mathematics and Medicine

Evidence-Based Examination of Research Activity in Kyushu University

focused on 'KASOKU' program

4

では女性教員の比率、特にSTEMM（科学、技術、工学、数学、医学）分野について女性比率を格段に上げ、女性の活躍を促進するにはどうしたら良いでしょうか。九州大学では、エビデンスに基づく研究アクティビィの検証を、特に後述する「女性枠 (KASOKU)」で採用した教員たちを対象にして行い、これを公表することで、問題解決の方法を探っています。本日はこのデータについて紹介します。

KASOKU program: Recruitment & Review 5

International recruitment for women only (KASOKU) and positive support of research funding and environment (2009-date)

Two-step Review System Securing High Transparency

Examiner:
- Vice President
- Executive Director
- Department Head
- External Expert, etc

2009-2017 Applicants 808 Hire 48

All Kyudai 2nd step

Candidate A Candidate B Candidate C

Department A 1st step Department B 1st step Department C 1st step

We do not give "preferential treatment" for women, but provide "equal opportunity"

5

まず簡単に「女性枠 (KASOKU)」について説明します。これは文部科学省が実施した「女性研究者養成システム改革加速事業」に採択されて、九州大学が2009-2018年に実施した優れた女性教員を採用する人事選考プログラム「女性枠設定による教員採用・養成システム」のことです。女性限定の国際公募、透明性の高い2段階審査、候補者の業績と合わせて部局の受け入れ体制を評価するといった、当時としては非常に斬新な取り組みでした。**女性優遇ではなく、均等な機会を与える**という考え方が女性の共感を呼び、開始から2017年までに世界中から808名の応募があり、**採用率6%で女性教員48名**を採用しました。

Gender Summit 10 (2017, May, Tokyo) 6

Gender equity is the standard (i.e. normative) in several notable exemplars

- ADVANCE program (U.S. NSF)
- Athena SWAN (EU)
- **KASOKU program (Japan - Kyushu University)**
- Restart Postdoctoral Fellowship (JSPS program)
- HeforShe campaign (global UN)
- Science with and for Society work programme (EU's EC)

Kellina Craig-Henderson, PhD, NSF

6

この「女性枠 (KASOKU)」は、2017年に東京で開催されたジェンダーサミット10において、**世界的注目に値する取り組み6つの中の1つ**としてアメリカNSF (アメリカ国立科学財団) により紹介されました。

Today's topics 7

Research Field	Prof.	Assoc. Prof.	Lect. + Assis. Prof.	TOTAL
Science	2	6	8	16
Engineer	5	9	4	18
Agriculture		6	1	7
Human. Soc.		4	1	5
Pharmacy			2	2
TOTAL	7	25	16	48

Total 48 members

How have **KASOKU** women faculty been doing?

7

この「女性枠 (KASOKU)」で採用した48名 (以下、文中では「女性枠教員」、スライド上は「KASOKU」と表記) のその後の活躍を追ったのが今回の報告です。

Gender Analysis of Research Activity 8

Scopus®

Economic Dividends for Gender Equality (EDGE) 講座

Elsevier SciVal

Gender in the Global Research Landscape

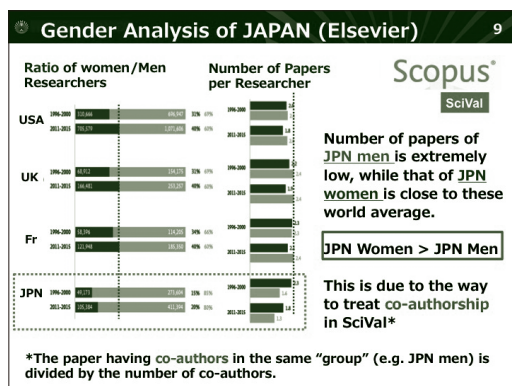
2017, March Press

- The same analytical method that Elsevier used for their Gender Analysis
- Papers in scientific journals in Scopus (Article, Review, Conference paper)
- Publication year: 2011-2015

8

解析法として、エルゼビア社が提供するScopus/

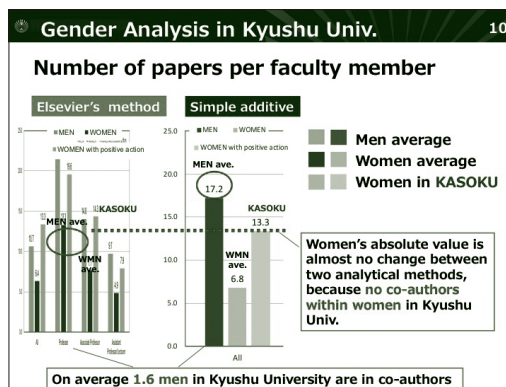
SciValという解析システムを用いました。これはエルゼビア社が2017年に発表し注目を集めた「ジェンダーレポート」において用いられている手法と同じものです。解析には2011-2015年の5年間のデータを用いました。



9

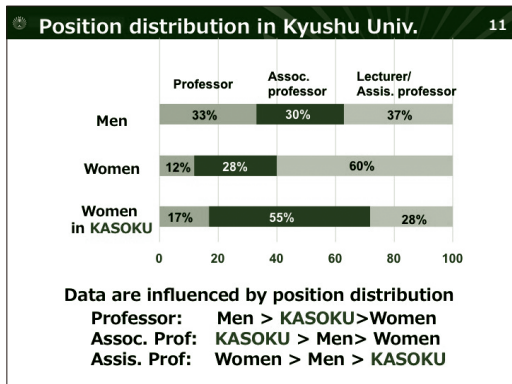
この図はエルゼビア社のジェンダーレポートからの抜粋で、アメリカ、イギリス、フランス（USA、UK、Fr）と日本（JPN）のデータを比較したものです。左は女性研究者比率、右は研究者当たりの論文数です。女性研究者比率を見ると、欧米諸国では40%のところ（左側の縦の点線ライン）が、**日本は半分の20%**という値になっています。一方、研究者一人当たりの論文数を見ると、日本人女性は欧米並みです（右側の縦の点線ライン）が、**日本人男性のデータだけ著しく値が低く**、その結果、日本だけが「女性>男性」という注目すべき結果に至っています。実は日本人男性の数値だけが著しく低いには理由があり、エルゼビア社の解析法では、同じグループに所属する共著者については、共著者数で割った値を積算するというルールになっています。そのため、**日本人男性同士で共著が多い日本人男性の場合**、他国に比べて

論文数が少なく表示される傾向があります。



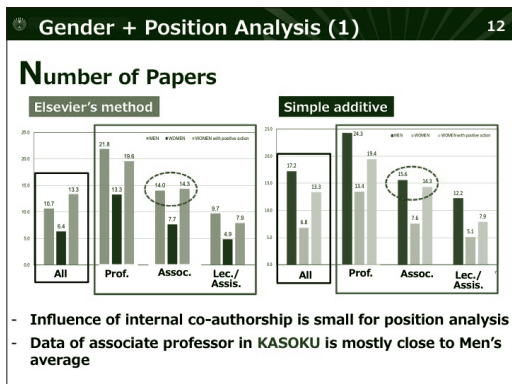
10

続いて九大におけるデータを示します。論文数については、エルゼビア社の解析法（左図）に加えて、単純に論文数を積算した方法（右図）についてもまとめました。女性同士の共著の少ない女性平均あるいは女性専任教員データでは、両方の解析法で違いが見られません（横の点線ライン）が、男性の場合、明らかに値が異なります（丸印）。このデータから、**九大男性は平均1.6人（17.2人/10.7人）の同じグループ内に所属する共著者がいる**ということがわかります。男女の論文業績比較を行う場合、男性については両方の解析法の間値が妥当と考えられますので、論文数については男性平均と女性専任教員とではほぼ同じ値だといえると思います。



11

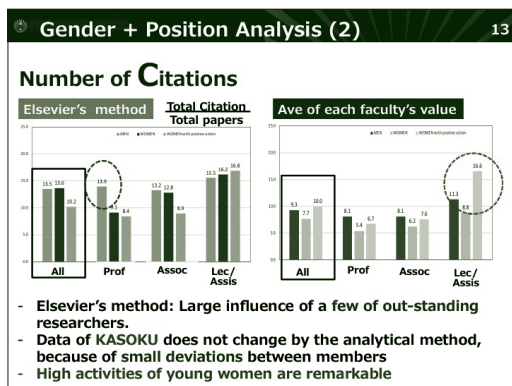
ここで女性全体の平均値があまりにも低すぎることから、**職位別分析の必要性**に気がつきました。この図は上から、九大の男性教員、女性教員、女性枠教員の職位分布をまとめたものです。男性教員は教授：准教授：講師・助教の比率がほぼ1：1：1であるにも関わらず、女性教員は約6割が講師・助教であるということがわかります。女性枠教員の場合、准教授比率が最も高く、約6割となっています。



12

この図は先の研究者一人当たりの論文数について、職位別分析を行なった結果です。(スライド12～15は、3本セットの各グラフの左が男性

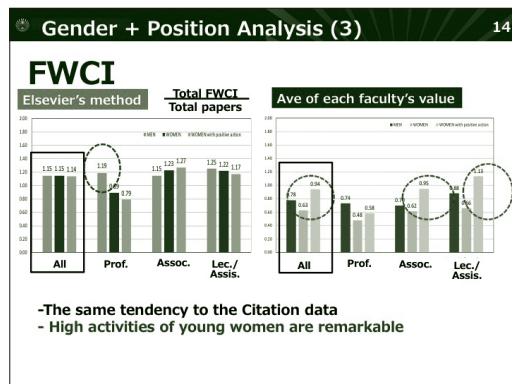
教員、中央が女性教員、右が女性枠教員を示します。) この結果では、男性教員についても共著の影響はほぼ見られなくなり(すなわち共著の大半は男性上司と男性部下の組み合わせによるもの)、教授および講師・助教では、女性枠教員に比べて男性教員の論文数が多いことがわかります。准教授に関しては女性枠教員と男性教員とでほぼ同じ値となっています(点線の丸印)。



13

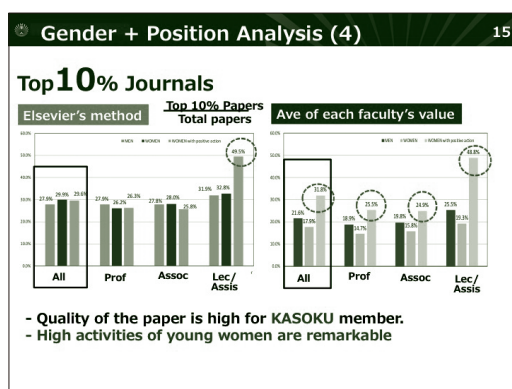
続いてこの図は、論文の被引用数について比較したものです。ここでも左図のエルゼビア社の解析法(グループの総論文数でグループの総被引用数を割ったもの)に加えて、別の解析法(研究者一人当たりの平均被引用数を出し、それを平均したもの)での結果を右図に示しました。2つの解析法の比較において、エルゼビア社の解析データの方が高い値を示す男性教員の平均、女性教員の平均のデータは、**数名の非常に際立った業績の教員が全体の値を引き上げている**ことを示唆しています。一方、女性枠教員の場合、両方の解析データに大きな違いは見られず、これは**女性枠教員が粒ぞろい**であることを示しています。職位別の男女比較では、教授に関しては男性教員の平均の方が

女性枠教員よりも優れています（左側の点線の丸印）が、講師・助教では、女性枠教員の活躍が顕著です（右側の点線の丸印）。



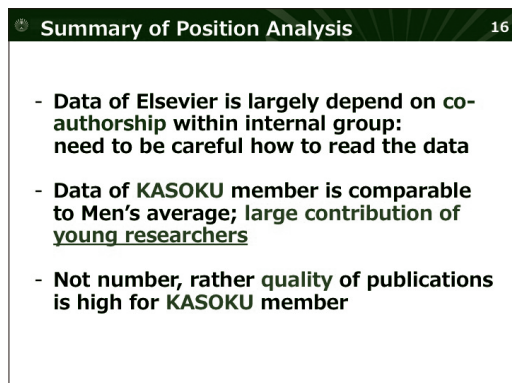
14

続いてのデータは、FWCI (Field Weighted Citation Impact) と呼ばれる研究分野による特性の違いを考慮した論文の評価法です。FWCIとは、論文の被引用数を、その論文と同じ出版年・分野・文献種の論文の世界平均（基準値）化した指標で、全論文の世界平均が1.0と表示されます。ここでもエルゼビアの解析法を左図に、一人当たりの論文のFWCIの平均値を出したものを右図に示しました。このデータからも若手女性枠教員（講師・助教）の活躍が顕著です（点線の丸印）。



15

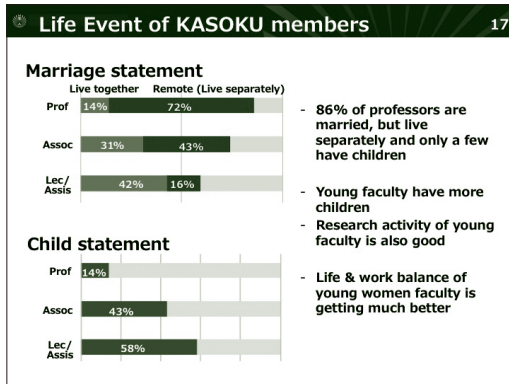
これはトップ10%ジャーナル論文の割合を示したもので、左図が総平均をとるエルゼビアの解析法、右図が研究者一人当たりの平均を出したものです。このデータからもやはり若手女性枠教員（講師・助教）の活躍が際立っています（点線の丸印）。



16

以上まとめますと、エルゼビア社の解析法はグループ内共著者の影響が強くなるということがわかりました。エルゼビア社の解析法は国際スタンダードであるということから、国内共著が極めて多い日本人男性については、共著の取り扱いに注意が必要かもしれません。また女性枠教員は、ほぼ男性教員の平均並みの活躍をしていること、

量（論文数）よりはむしろ質（被引用数やトップジャーナル掲載）において優れていること、特に若手女性枠教員（講師・助教）の活躍が極めて大きいことがデータ解析の結果わかりました。



17

次のデータは女性枠教員のワーク・ライフ・バランスについてまとめたものです。教授世代（一番上の棒グラフ）は既婚率が高いものの（86%）、単身赴任率が高く（72%）、子を持つ比率が低い（14%）のに対して、准教授、講師・助教世代は、**単身赴任率は低く（各43%、16%）、子を持つ比率も明らかに高い結果（各43%、58%）**となっています。このデータから、これまでの様々な支援活動の成果として、若手教員の職場環境、ワーク・ライフ・バランスは急速に改善されてきていること、そして**適切な支援さえあれば、出産・育児は仕事面でマイナスとならないことが証明できる**と思います。

Today's topics 18

Unconscious Bias

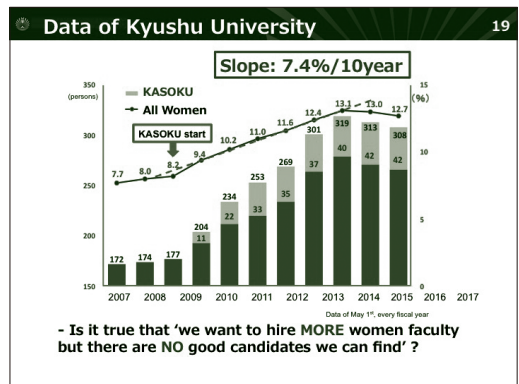
It is NOT true that:

- Women's performance is inferior to men
- Increased employment of women faculty lowers the research activities of university
- Particularly, 'positive action' for women weakens your university.

Evidence-based examination revealed that research performance of women was never inferior to that of men, rather superior depending on the survey items, in contrast to original expectations.

18

女性の活躍を阻む「無意識のバイアス」の問題についてはこれまでも幾度となく説明してきましたが、今回の試みのように、女性の活躍をエビデンス（データ）に基づいて説明することは、思い込みによる誤解を解き、周囲の理解・協力を得て、女性が活躍できる職場をともに作り上げていく上で非常に重要であります。



19

最後は九大の女性教員の人数と比率を示したのですが、「女性枠（KASOKU）」事業を実施していた10年間の増加率は7.4%（折れ線グラフ）と全国平均を大きく上回っていましたが、ここ数年伸び悩みが見られます。女性の新規採用は従来通り

続けているものの、最近は先に紹介した優秀な若手教員が、外部の機関へ昇進して転出するスピードが早すぎて、新規採用が追いつかない状況にあります。九州大学は、**若手女性教員への支援・活躍促進に実績のある大学**として、今後も優れた人材を世界に送り出し続けるとともに、新たな人材の発掘と育成に努力していきたいと思います。

註

本稿は2018年9月25日から28日に福岡国際会議場で開催されたWorld Social Science Forum 2018 (WSSF2018)での英語による講演を本誌掲載用に日本語で纏めたものである。

平成 30 年度九州大学若手女性研究者・女子大学院生優秀研究者賞 若手女性研究者部門 最優秀賞 研究紹介

「12 - 13 世紀におけるポンティウ伯の領邦統治 —中世盛期「中規模」領邦国家研究—」



大浜聖香子
九州大学大学院
人文科学研究院 助教

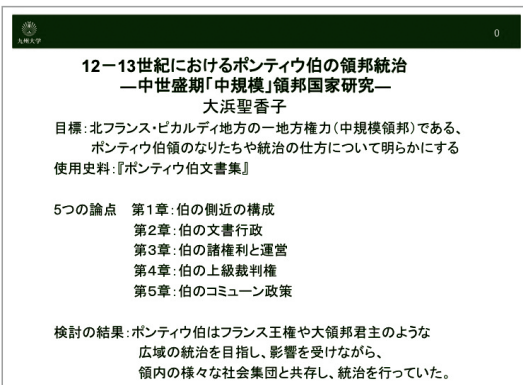
中世盛期のフランス史というと、教科書などではもっぱらフランス王権の成長期・中央集権化の時期として語られがちですが、地方にも目を向けてみると、王権とは異なる様々な地域権力が活発に活動していたことが見えてきます。

そこで私は博士論文において、12 - 13 世紀の北フランス・ピカルディ地方に位置した一地域権力であるポンティウ伯領のなりたちや統治の仕方について明らかにすることを試みました。

研究の材料として『ポンティウ伯文書集』という、ポンティウ伯が発給した文書史料を用いて、ポンティウ伯の側近構成、伯の文書行政、伯の財産とその運営、伯の裁判権、伯と都市自治体との関係という 5 つの側面から、ポンティウ伯の伯領の統治について検討を行いました。

検討の結果、ポンティウ伯の伯領において公権力の担い手として振る舞おうという強い意欲が確認され、他方で、多様な社会集団、諸権力の並存するポンティウ伯の統治の特徴も認められました。これらの結果から、ポンティウ伯は、フランス王権のような広域な統治を目指していたことが明らかとなりました。

以上の博士論文においては、使用史料を『ポン



ティウ伯文書集』に限定し、伯の側、すなわち上からの視点による伯領統治のあり方を明らかにしましたが、ポンティウ伯領の実態により近づくために、今後は使用する史料を伯領内の都市や教会機関の記録簿などにも広げ、地域史的な下からの視点も取り入れた、より立体的なポンティウ伯領の展開を明らかにしたいと考えています。

私がここまで研究を続けることができたのも、私の周りの多くの方々の助けと支えによるものと感謝しております。まず私が修士課程に入学してから博士論文の提出に至るまで指導教官として指導して下さいました岡崎敦先生に感謝したいと思います。またどんな時でも私を励まし、応援し、支えてくれた家族に感謝したいと思います。

私たちが問題関心を持って史料に問いかける時、自分の予想や期待に沿うものにせよ、あるいは予想や期待とは異なるものにせよ、史料は自分の問いかけに答えを与えてくれる、それを読み取ることが歴史学の醍醐味だと思います。これからもこの達成感を味わうために研究に勤しんでいきたいと思っています。

平成 30 年度九州大学若手女性研究者・女子大学院生優秀研究者賞 女子大学院生部門 最優秀賞 研究紹介

「トリプルネガティブ乳がん患者の治療効果予測・予後識別方法の確立」



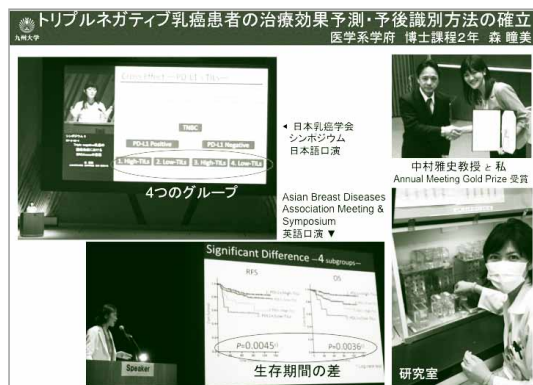
森 瞳美
九州大学大学院
医学系学府
博士課程 2年

この度は、素晴らしい賞を賜り誠に有難うございます。中村雅史教授、久保真先輩をはじめ、教官皆様のご指導、環境を与えてくださった九州大学に心より感謝申し上げます。

私は、医師になって6年間は外科医として乳癌患者と向き合い、多くの乳癌患者の治療に携わる中で、既存の治療法では救命できない乳癌もあることを痛感し、臨床に役立つ研究をしたいという思いから、2014年、第1子の出産を機に大学院のテクニカルスタッフとして勤務しながら乳癌の研究を始めました。第2子の出産を経て一旦は臨床に復帰しましたが、研究をより深めるために2017年4月から改めて大学院博士課程へ進学する決意をしました。

私は、乳癌の中でも細胞増殖活性が高く予後不良と言われているトリプルネガティブ乳癌をテーマとしています。トリプルネガティブ乳癌は、分子生物学的に異成分からなる集合体であると考えられており、患者さん個々の予後を予測し、適切な治療を選択する上で、さらなる細分化が必要です。

そこで顕微鏡のレベルでがんの周囲の環境における免疫システムに着目し、免疫から逃げる働きを持つがんの分子(PD-L1)と、がん近づいてく



るリンパ球(TIL)の解析を行いました。その結果、PD-L1とTILの組合せによりトリプルネガティブ乳癌を4つのグループに分けることができ、さらに、4つのグループの間では生存期間に科学的に証明される差があることを学会・論文で発表しました。現行のガイドラインにおけるトリプルネガティブ乳癌の薬物治療は、抗がん剤治療しか選択肢がありません。しかし今後は、4つのグループそれぞれに対し、これらの特徴をターゲットにした新たな免疫療法の組合せが考えられ、難治性乳癌の生存率向上が期待できます。

2018年9月からは、日本学術振興会の特別研究員として、家族と共にアメリカ、ロサンゼルスへ渡り、City of Hope, Beckman研究所、がん生物学分野にて研究に励んでおります。

子育てをしながら研究キャリアも積み上げることができれば幸いです。これからも、外科医としての臨床経験を生かし、橋渡し研究、臨床試験、治験、そして患者さんの診療、社会貢献へとつながる研究を続けていきたいと考えています。

「OpenCafé2018～九大女子卒業生に聞く！ キャリア懇談会&交流会【高校理系教員編】」開催報告

藤田 妙

九州大学男女共同参画推進室 テクニカルスタッフ

2018年9月29日（土）、伊都キャンパス椎木講堂をメイン会場として、「九州大学アカデミックフェスティバル2018（ホームカミングデー）」が開催され、その一環として男女共同参画推進室が主催する「OpenCafé2018～九大女子卒業生に聞く！キャリア懇談会&交流会【高校理系教員編】」を実施した。

OpenCaféは、毎年ロールモデルとして九州大学卒のOGの方にご講演いただいております。6回目の開催となった今回は、高校の理系教員にターゲットに絞り、女性の少ない分野で活躍されている2名の方々にお話をいただきました。

立野咲氏

（福岡大学付属若葉高等学校、九州大学理学部物理学科卒）



子供の頃からなりたい職業がたくさんあった立野氏が、教師という道を選んだ理由は、教えることが好きだったことと教師という仕事へのあこがれの他に、「やりがい」や「働きがい」を求めたことにある。最近の子供たちは自分の限界を決めつけて壁を作ってしまう傾向があるが、自分自身が壁を越えて成長した経験から、子供たちが壁を取り払って成長していく手助けをしたいという思いがあった。理想と現実のギャップを感じながらも、生徒の成長を目の当たりにしたり、満足のいく授業ができた時には大きなやりがいを得ている。教師は楽な仕事ではないが、楽しい仕事。ぜひ楽しい人生を！と教師を目指している人へエールを送られた。

久保美沙希氏

（長崎日本大学高等学校、九州大学大学院数理学府卒）

久保氏は自身の母校で教鞭を執っているが、高校時代から教師になりたかったわけではなかった。学生時代の家庭教師や塾講師のアルバイトを通じて生徒の成長を実感し、やりがいを感じたことが教職に就くきっかけとなった。教科指導に加えて進路指導や生徒間のトラブルなどの対応に追



われ苦勞も多いが、生徒が納得のいく進路実現をし、成長していく姿を見る事で、その苦勞は全て喜びへとつながっていると感じている。今後は生徒から「選んで良かった」と思ってもらえる学校

づくりや指導を心がけ、また女性の特性を活かして数学を身近に感じてもらえるような工夫をするなど、生徒と共に成長していきたいと語られた。

後半では、登壇者と参加者との交流会が行われ、教師志望の学生などから活発な質問が出された。登壇者の他、参加していた現職の校長先生や大学教員からもアドバイスがあるなど、教師を目指している学生だけでなく、進路選択に悩んでいる学生にとっても多くの気づきを得られる機会となった。



登壇者と参加者の交流会

「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」事業の活動について

上瀧恵里子

九州大学男女共同参画推進室 教授

1. 事業の概要

本事業は文部科学省科学技術人材育成費補助事業であり、九州大学は「研究環境の改善やそれに向けた機関内の意識改革、女性研究者の裾野の拡大、女性研究者の研究力の向上及び上位職への積極登用に有効な、部局横断的な取組みなどを行う大学などを支援する」特色型に同事業開始初年度に選定され4年目を迎えた。事業期間は2015～2020年度の6年間で、前半3年間に補助金が交付される。昨年度実施された中間評価では、4段階で上位から2つ目のA評価を受けた。本年度も本学の独自予算で引き続き本事業を男女共同参画推進室が中心となって推進している。

2. 事業計画

九州大学ではこれまで文部科学省の補助事業「女性研究者支援モデル育成」（2007～2009年度）、「女性研究者養成システム改革加速」（2009～2013年度）を活用し、大学独自の取組みとの相乗効果により、研究環境の整備に加え女性教員数を5年間で1.5倍に増加させるなど女性研究者支援のフロントランナーとしての役割を果たしてきた。本事業ではこれまでの実績の上にさらに女性が活躍しやすい大学を目指して以下の4項目を柱に種々の取組みを実施している。

- (1) 両立支援のための環境整備（配偶者帯同雇用を含む）
- (2) 男性教職員のワーク・ライフバランス意識啓発
- (3) 女性研究者の研究力向上と裾野拡大
- (4) 女性の上位職への登用促進

これらの取組みを通じ事業終了時の2020年度末までに女性教員比率が15%以上、教授、准教授のそれぞれの女性比率が7%、13%以上になることを目指している。

3. 2018年度における活動内容について

本年度の活動内容について上記項目順に紹介する。

(1) 両立支援のための環境整備

多様な保育形態の一つとして女性研究者が時間外や休日に業務のために育児シッターを利用する際の経費補助を3年間実施した。今年度からはさらに利用者を増やすため、本学に勤務する男女教職員が対象となる公益財団法人全国保育サービス協会の「ベビーシッター派遣事業割引券」制度を利用することとした。1人当たりの補助金額は少なくなるものの、利用者数の増加につながっている。

大学入試センター試験の試験監督者等の子どもの一時託児は、本学の箱崎地区から伊都地区への移転が9月で完了したことも有り、2018年度は伊都地区の1か所で実施する。

学外での研究活動実施に向けた環境整備に関しては、男女共同参画推進室内に設置されたワーキンググループでの検討結果を纏め、人事企画委員会へ「在宅勤務制度」設置の要望を提出している。

優秀な研究者を採用し定着させるために、研究者カップルを同時にあるいは連続して採用する配偶者帯同雇用制度は、国内初の制度とし昨年導入された。制度の学内外への周知を図るため、研究者カップルを招いての意見交換会を開催したほか、男女共同参画推進室のホームページや学外でのアウトリーチ活動を利用して積極的に広報している。本年度11月に第1号が誕生した。

(2) 男性教職員のワーク・ライフバランス意識啓発の推進

女性が働きやすい環境を整えるには、その周囲の男性のワーク・ライフバランスへの理解が不可欠である。そこで男性教職員の意識啓発に向け、本事業で発行しているダイバーシティニュースで「男性教職員の両立・育児体験記」を連載して、3年目を迎える。男性教職員の育児休業取得者も事業開始前に比べ増加してきている。

さらに男性研究者への支援としてシングルファーザーの研究者に対する研究補助者雇用支援を2016年度から開始していたが、本年度からは仕事の都合で配偶者（妻）と別世帯にあり、当該子どもと同居する男性研究者にも対象を広げている。

(3) 女性研究者の研究力向上と裾野拡大

本事業では、優れた研究者が出産・育児による研究中断後、円滑に研究現場に復帰できるよう研究費を支援する「出産・育児復帰者支援」を開始した。本年度から補助金の交付が無くなったため本学経費で予算を確保し、本年度は8人に支援を実施している。

女性研究者の研究力向上に関しては、その活躍ぶりを可視化しアピールすることが大切である。昨年3月8日には女性研究者の活躍を紹介する第1回女性研究者ダイバーシティシンポジウムを理工系分野の研究者を中心に開催し、参加者間で互いの研究内容や活躍ぶりに大いに刺激を受け、エンカレッジされる機会となった。今年度は3月に分野を限定することなく、開催する予定である。

このほか、研究力向上を目指して英語論文執筆講座を、基礎編を7月に応用編を11月に「研究大学強化促進事業」との共催で開催した。

裾野拡大に関しては、9月29日の本学のアカデミックフェスティバル企画の一環として「九大女

子卒業生に聞く！Open Café 2018！キャリア懇談会&交流会 高校理系教員編」を開催し、女子学生が女性のロールモデルと直に対話できる企画を実施した。

(4) 女性の上位職への登用促進

大学及び部局執行部を主な対象とする「ダイバーシティ推進トップセミナー」を12月12日に開催した。4回目となる今年は津田塾大学理事の岩田喜美枝氏をお迎えし、「成長戦略としての女性の活躍推進」と題して講演頂いた。労働省時代に男女雇用機会均等法の制定に携わり、その後資生堂を始めとする有力企業の経営に携わってきた経験を基に、女性の活躍が阻害される要因や、育成・強化についてのポイントなどもわかりやすく説明頂いた。

各部局における学生及び職階毎の女性比率をグラフ化した「女性活躍総合評価」については昨年度に引き続き、2018年度のデータを基に分析を行う予定である。女性の比率に関し、学生あるいは助教層の比率は高いにもかかわらず、教授・准教授層に女性がほとんどいないなど、部局や分野毎の特徴も出ており、年度内に各部局へ公表する予定である。本評価については他機関の関係者にも一部紹介しているが、わかりやすいと好評を得ている。

以上、主な4つの取組みのほか、当初の事業計画にはなかったが、女性研究者の活躍を可視化し、育成を図ることを目的とし、「九州大学若手女性研究者・女子大学院生優秀研究者賞」を創設した。人文・社会科学系、理工学系、生命科学系の3つの分野から優れた研究業績を上げた若手女性研究者と女子大学院生を表彰する制度を開始し、9月に開催された本学のアカデミックフェスティバルで受賞者6名に久保総長より表彰状と副賞が授与された。

広報に関しては、昨年まで紙媒体で全教職員に配布していた「ダイバーシティニュース」について、既に3年間の発行で認知度も上がってきたことから、今年度から内容はほぼそのまま、電子版に切り替えて発行し、引き続き事業内容に関する取組みを学内外に広報している。また、推進室のスタッフが他機関のイベントに参加した際の報告を学内限定ページに掲載して情報共有を図り、上述した活動内容も随時公開ページに掲載するなどホームページによる情報発信を充実させている。

本事業は6年の事業期間の4年目を経過したところであり、これまでの取組みの結果を検証しつつ、女性教員全体の15%、女性教授7%、女性准教授13%を目指し、大学全体にとってより良い女性研究者支援、男女共同参画推進のあり方を追求し、ダイバーシティ研究環境の実現に向けて努力していく。

「研究者を対象としたワークライフ・バランス支援に向けての調査」 における教員の結果概要

武内真美子

九州大学男女共同参画推進室 准教授

九州大学男女共同参画推進室では、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（特色型）」（平成27～32年度）の活動の一環として、「第2回研究者を対象としたワークライフ・バランス支援に向けての調査」を実施した。この調査は、平成27年度に実施した第1回調査に続き、研究者のワークライフ・バランスに資する支援を検討するため実施されたものであるが、今回の調査では、特に在宅勤務制度のニーズ、配偶者帯同雇用制度に関する認知度等の新しい設問が設けられた。調査結果の概要については、2018年6月に学内の部局長懇談会で報告された。また、結果の詳細については、男女共同参画推進室のHPで公開されている。

（学内限定サイト <http://danjyo.kyushu-u.ac.jp/library/index.php>）

本稿では、特に教員の集計結果に絞って行った結果の集計考察について報告する。

1. 「研究者を対象としたワークライフ・バランス支援に向けての調査」実施概要

調査の実施概要は、以下のとおりである。

（1）調査目的

研究者のワークライフ・バランス支援のニーズを明らかにするため、本学所属の研究者（学術研究員・テクニカルスタッフを含み、任期を問わない）および日本学術振興会特別研究員を対象に、アンケート調査を実施した。

（2）調査方法

WEB調査による。実施にあたりURLの所在およびアンケート開始のためのパスワードをメール等により配信した。また、URLは学外から閲覧できないように配慮した。

（3）実施期間

平成30年1月25日（木）～平成30年3月10日（土）

（4）調査項目

1. 基本属性について、
2. 配偶者について、
3. 子供について、
4. 介護について
5. 自宅での仕事について、
6. 配偶者帯同雇用支援について、
7. 教育・研究支援について

(5) アンケートの回収率(全体) 回収率：約11.4%

母集団：3,709名（平成29年5月1日現在）

本学の教員、学術研究員、テクニカルスタッフ3,669名。

日本学術振興会特別研究員(PD, SPD, RPD) 40名。

回答者：424名。男女比(男性65%：女性35%)

分野比(理工系が63%、医歯薬学系が20%、文系11%、その他6%)

(6) アンケートの回収率(教員) 回収率：約12.3%

母集団：本学の教員2,418名（平成29年5月1日現在）

回答者：297名。男女比(男性77%：女性23%)

分野比(理工系が62%、医歯薬学系が20%、文系14%、その他5%)

(7) 教員の調査結果の概要(抜粋)

1. 月間の自宅での仕事量は、平均で日数では月14日間、時間数では約36時間である。自宅での仕事の制約として「学内限定サイトへのアクセス」や「実験等器具・文献等の使用」等が挙げられる。また、全回答者の60%が「在宅勤務制度が導入されれば、利用する可能性がある」と回答している。
2. 「配偶者帯同雇用制度」の認知度は50%、「同行休業規程」の認知度は20%である。ただし、両方の制度を知らない回答者が48%であった。
3. センター試験時の「一時託児サービス」および「出産・育児復帰者支援」については、それぞれ全回答者の91%および84%が制度の継続に賛成している。

2. 「研究者を対象としたワークライフ・バランス支援に向けての調査」における教員の結果概要

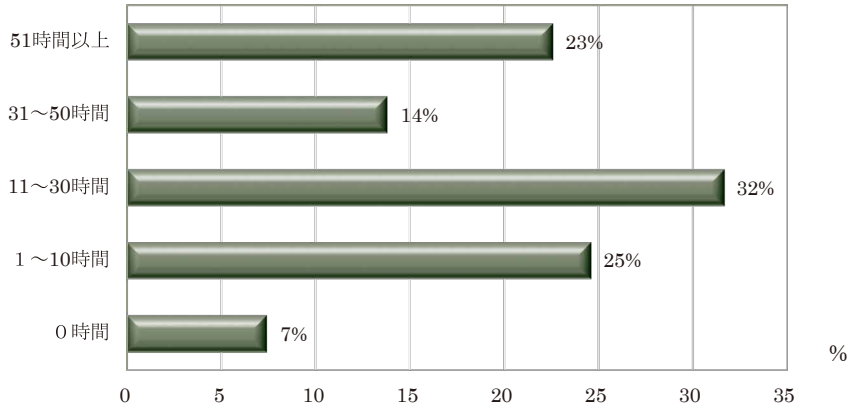
調査結果から特に、(1) 自宅での仕事の状況と在宅勤務制度についての意向、(2) 配偶者帯同雇用制度および同行休業規程、(3) その他、について概要を取り上げる。

(1) 自宅での仕事の状況と在宅勤務制度についての意向

図1は、月間の自宅での仕事量(時間)を示す。研究者によってバラつきがあるが、平均は月14日間、約36時間、週末や帰宅後に自宅で仕事をしている。また、自宅で仕事をする理由として、月51時間以上自宅で仕事をしている研究者の内の33%は「育児」を理由に挙げていた。

図1 月間の自宅での仕事量 N=297

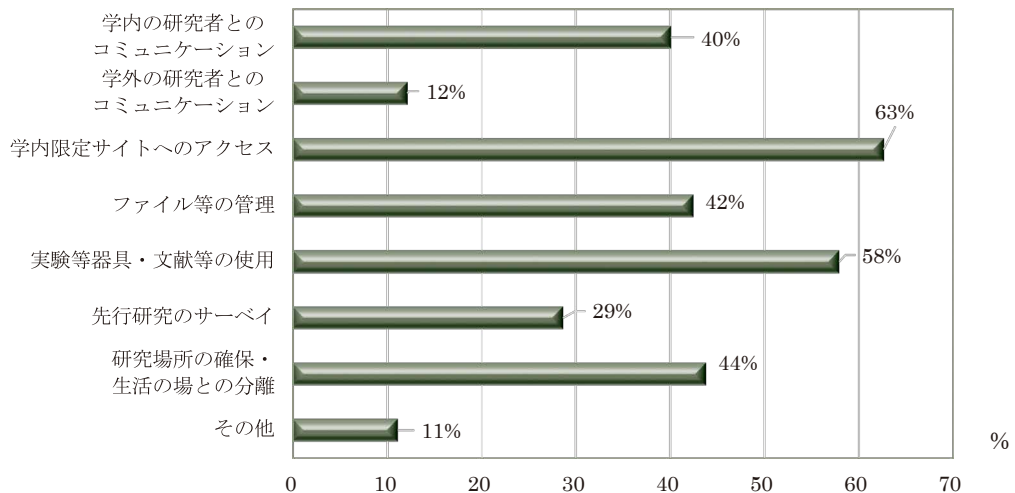
月間の自宅での仕事の時間



回答者の割合 (%)

図2は、自宅での仕事の際に「不便・制約を感じる」ことを示す。「学内限定サイトへのアクセス」が63%と最も多く、次いで「実験等器具・文献の使用」が続き、「学内研究者とのコミュニケーション」、「ファイル等の管理」、「研究と生活の分離」を含めた5項目では約40～60%の研究者が「不便・制約がある」と感じている。

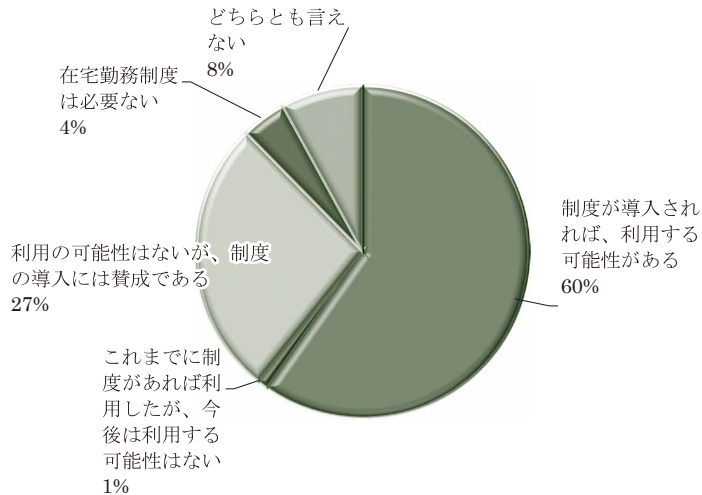
図2 自宅での仕事の際に不便・制約を感じること (複数回答可) N=297



回答者の割合 (%)

図3は、「在宅勤務制度」が導入された場合の利用の意向である。「利用する可能性がある」とする研究者は60%、「利用はしないが導入には賛成」を合わせると87%になる。

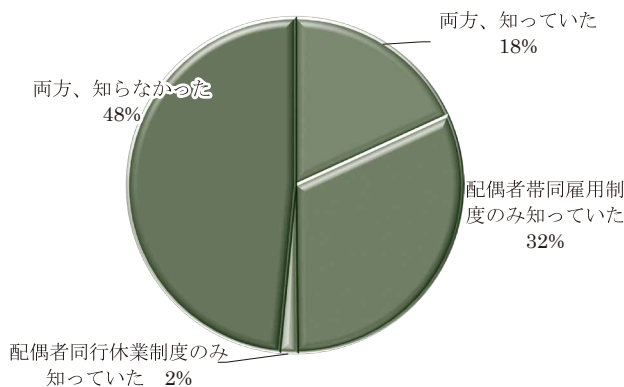
図3 在宅勤務制度の利用の意向 N=297



(2) 配偶者帯同雇用制度および同行休業規程

図4は、配偶者「帯同雇用制度」と「同行休業規程」の認知度である。「帯同雇用制度」の認知度は50%、「同行休業規程」は20%である。ただし、両方の制度を知らない回答者が48%いる。

図4 配偶者「帯同雇用制度」および「同行休業規程」の認知度 N=297



(3) その他の支援制度

図5は、センター試験時の「一時託児サービス」についての意向を尋ねた。「利用する可能性がある」研究者は16%であり、「利用予定はないが継続した方がよい」とする研究者が75%、一時託児サービスの継続意向者は計91%である。

図5 センター試験時の一時託児サービスについて N=297

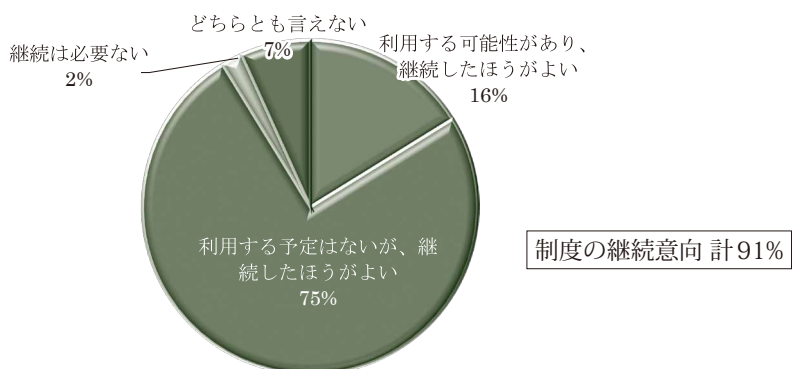
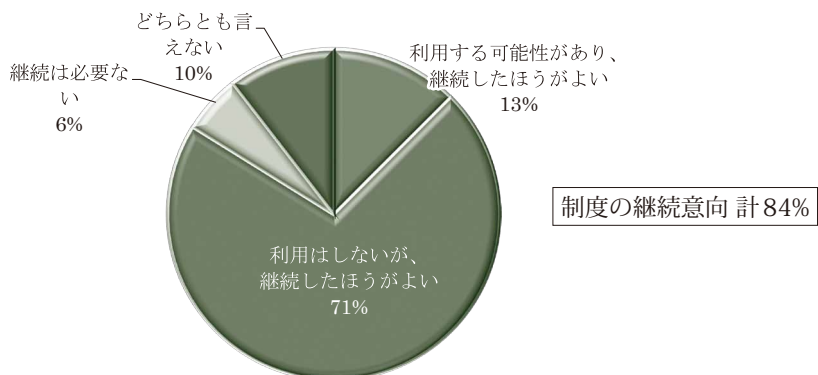


図6は、出産・育児による研究中断後の円滑な研究活動の復帰のための研究費等を支援する「出産・育児復帰者支援」についての意向を尋ねた。「利用する可能性がある」研究者は13%（女性のみ）、「利用予定はないが継続した方がよい」とする研究者は71%（男女とも）、出産・育児復帰者支援制度の継続意向者は計84%である。

図6 出産・育児復帰者支援制度について N=297



3. まとめ

本稿では、平成29年度に九州大学全学研究者を対象に実施した調査から教員の集計結果について、本学が制度導入を検討している「在宅勤務制度」、平成29年度に導入された「配偶者帯同雇用制度」および「同行休業制度」、継続して実施されている「センター試験時の一時託児サービス」および「出産・育児復帰者支援制度」に関わる内容を抜粋して紹介した。

集計結果から、まず在宅勤務の現状に関しては、自宅で仕事を行っている教員の割合が高いことが明らかとなった。月51時間以上の教員（23%）、31時間以上50時間以下の教員（14%）をはじめ、90%以上の教員が自宅での仕事を行っている。その中で、学内限定サイトへのアクセス、研究者間のコミュニケーション等のインターネット環境、実験・文献使用、研究場所の確保など物理的な面で不自由に感じている研究者が多い。大学の研究室を拠点にしながらも、在宅もしくは学外でもできる限り同じ環境で研究を進められる環境の整備については、今後も検討課題である。また、配偶者帯同雇用制度と同行休業制度については、半数近くの教員が制度の存在を認識していなかったことから、十分な周知が今後必要である。一方、センター試験時の一時託児および研究補助者雇用支援制度については、利用をしていない教員からも制度の継続を支持する割合が高く、「継続したほうがよい」という回答者はどちらも80%を超えており、これらの制度は継続して実施される予定である。

投稿論文・寄稿記事

Orfina
ART

研究ノート

大学におけるジェンダー平等達成に向けた課題の考察 —大阪府立大学における研究支援員派遣制度を事例として—

巽真理子

大阪府立大学ダイバーシティ研究環境研究所 特認准教授

1. はじめに

日本は、現在でもジェンダー差がまだまだ大きい社会である。2017年のジェンダーギャップ指数における日本の順位は144カ国中114位であり、4つの指標のうち、研究者に関わる指標¹である経済参画は114位である。これは2016年の118位から若干順位が上がったものの、先進国としてはかなり低い（World Economic Forum 2017）。たとえば、日本における育児時間の男女差をみると、末子が6歳未満の夫婦の1日あたりの育児時間は母親が222分、父親が48分と、その差は約4倍もある（総務省統計局 2017）。これは、欧米の主な国における育児時間の男女差の約2倍²と比較すると、かなり大きい。このように、日本は「男は仕事、女は家事・子育て」などの性別役割分業が固定的な社会である。

他方、日本の科学技術人材育成政策は「第3次科学技術基本計画」において、それまでのハード面でのインフラ整備など「モノ」を優先する考え方から、科学技術や教育など競争力の根源である「人」に着目して投資する考え方に重点を移し、「モノから人へ」とシフトチェンジした。そして、多

様な個人が意欲と能力を発揮できることを目的として、女性研究者の増加やそのための環境整備が計画に盛り込まれた（内閣府 2006）。それを根拠として、2006年に文部科学省（以下、「文科省」）が始めたのが、「女性研究者支援モデル育成」である。これは現在まで形を変えながら続いており、大学における女性研究者支援および男女共同参画推進の柱の一つとなっている。

社会において研究者は、政策・方針決定過程における「指導的地位³」にあると考えられており（内閣府 2018）、その研究成果が世論形成や技術革新による生活変革につながるという意味でも、重要な地位にある。そのため研究者自身のワーク・ライフ・バランスは、単なるロールモデルとしての枠にとどまらず、その研究についての問題意識や研究視点のあり方に関わり、ひいては社会の変革につながる。したがって、大学という職場におけるジェンダー平等の達成は、研究者が性別に関わらず働きやすい職場にすること以上に重要な意味を持つ。そこで本稿では、大学における女性研究者支援政策の成果を振り返った上で、今後の研究者へのワーク・ライフ・バランス支援についてのジェンダー平等に向けた課題について、

個別事例を参照しつつ、ジェンダー規範との関連から考察する。

これまで大学における女性研究者支援事業については、「女性研究者が活躍できている（環境）かどうか」について考察されたものが多かった（仲・久保（川合）2014；国立女性教育会館2014；横山ほか2017など）。この視点で考察したものは、女性研究者の現状やそれを取り巻く環境について詳細に分かるという利点がある。しかしジェンダー平等という点からは、男性を支援対象に含めないことによって、見落としていることもあるのではないだろうか。筆者は大阪府立大学で9年間、女性研究者支援事業にコーディネーターとして携わるのと並行して、男性学の視点を取り入れた父親研究を続けてきた（巽2018aなど）。そこで本稿では、「大学に勤務する子育て中の男女研究者」を支援対象者としてみていくことにより、先行研究では見落とされてきた課題を指摘したい。

2. 日本の職場におけるジェンダー規範：「男並みに働く」

大学における研究者の働き方をみていく前に、戦後日本において標準とされる働き方とジェンダー規範についておさえておく。日本では、1950年代半ばからの高度経済成長期に雇用労働者が増大し、「雇用労働者の男性＋専業主婦＋子ども」という、性別役割分業がはっきりした近代家族が「標準家族」として大衆化した（宮坂2008）。そしてこの性別役割分業によって、日本の高度経済成長を支えた男性の長時間労働が可能となった。

長時間労働を標準とする働き方には、戦後日本における代表的な男らしさである「サラリーマン（Salaryman Masculinity）」（Hidaka 2010；多賀2011など）が関連している（巽2018a）。「サラリーマン」は、語彙的には企業等からの給料で生活する者を指す和製英語であるが、「マン」とあるとおり男性を表している。「サラリーマン」は、自身はケア（子育て・介護など）役割を引き受けず、「一家の稼ぎ主」として長時間労働に専念し、専業主婦である妻にケア役割を一手に任せる中間層でホワイトカラーの会社員・公務員の男性像であり（多賀2011）、戦後日本のヘゲモニックな男性性（Hegemonic Masculinity）⁴である（Connell 2005）。この「サラリーマン」は、1990年頃を境に、経済不況による長期安定雇用や年功序列賃金の崩壊によって、男性の生き方の標準としては揺らいできているが（田中2009）、「男性は、家族の主な（または唯一の）稼ぎ手であるべき」という「一家の稼ぎ主」という男らしさ）としては、現代でも根強く残っている（巽2018a）。

このような男らしさは、男性だけでなく女性の働き方にも大きな影響を与えている。マジョリティである男性グループの独特のカルチャー「オールド・ボーイズ・ネットワーク」では、男同士の絆が大切にされる。そして公式な会議より、非公式な飲み会や喫煙室などでのコミュニケーションの中で、重要な案件が決まることも多いという（内永2007）。つまり、家庭でのケア役割を負わない男性は飲み会に気軽に参加でき、このネットワークを通してさまざまな情報が伝わるが、ケア役割を負うために参加できない女性には伝わらない⁵。そのため、オールド・ボーイズ・ネットワークが残る職場では、女性は一人前として認

められるために、女を捨てて「男並みに働く」ことが求められがちである。

逆に女性であることを前面に出して働こうとする場合は、男性とは違う「いずれは妊娠・出産してケア役割を一手に引き受ける（可能性のある）存在」とみなされ、マミートラック⁶など、男性とは異なるキャリアコースに誘われる危険性もある（中野 2014）。

大学という職場の環境整備を進める際にも、日本社会にはこのようなジェンダー規範があることを前提に考えていく必要がある。なぜなら、職場においてその働き方が上司や同僚に認められるかどうかは、社会常識に左右されるからである。特に日本のようにジェンダーギャップが大きい社会では、その影響は大きい。それは、大学の研究者のような専門職であっても例外ではない。

しかし、大学の研究者のワーク・ライフ・バランスについて、このようなジェンダー規範との関連から議論したものは管見の限りない⁷。そのため本稿では、大学における女性研究者支援事業にどのようなジェンダー規範がみられるかを考察することによって、大学という職場のジェンダー平等に向けた今後の課題を考察していく。

3. 文科省による女性研究者支援政策

大学における女性研究者支援および男女共同参画の推進には、文科省による科学技術人材育成政策が大きな影響を与えている。そこでここでは、これまでの文科省による女性研究者支援施策をふりかえる。

日本の女性研究者比率は、先進国の中でもかなり低い。構成人員の30%を占めると意思決定

に影響力を持つようになるといわれるが⁸（カンター 1977=1995）、欧米諸国がほぼ30%を達成しているのに対して、日本の15.3%はまだ遠く及ばない（内閣府 2018）。この現状を打破するため、日本政府は2005年に「男女共同参画基本計画（第2次）」に新たな取組を要する分野として、「科学技術」を加えた。そこでは、自然科学系全体の女性の採用目標を25%と定め、女性研究者の採用機会等の確保や勤務環境の充実が明記された（内閣府 2005）。つづく2006年の「第3期科学技術基本計画」にも、大学や研究機関等における研究と出産・育児等の両立支援を規定し、国が他のモデルとなるような環境整備や意識改革の取組に対して支援等を行うことが明記された（内閣府 2006）。これらの計画にもとづいて、文科省は女性研究者支援施策を始めた。

まず2006年に、科学技術振興調整費として新たに「女性研究者支援モデル育成」が設けられ⁹、女性研究者が研究と出産・育児等を両立し、研究活動を継続するための大学等の取組を支援した。対象は「自然科学全般又は自然科学と人文・社会科学との融合領域」であり、主に理工系の女性研究者が支援対象となった。

この後継事業として2011年に始まったのが、科学技術人材育成費補助事業（以下、「補助事業」）「女性研究者研究活動支援」である。その目的は「女性研究者がその能力を最大限発揮できるとともに、出産、子育て又は介護（ライフイベント）と研究を両立するための環境整備を行う取組を支援すること」であり、それまでの理工系の女性研究者に加えて、他分野の女性研究者と「配偶者が大学等の研究者である男性研究者」も支援対象となった。2013年からは従来の取組を「一般型」

とし、それに加えて、大学や研究機関、企業等が連携した取組を支援する「拠点型（2014年は「連携型）」も導入された。

これらの政策の大きな成果は、女性研究者数の上昇と離職数の減少である（文部科学省 2015）。大学における女性研究者数（比率）は、文科省が女性研究者支援施策を始めた2006年には102,900人（11.9%）であったのが、2017年には144,100人（15.7%）と、41,200人（3.8ポイント）増えた（内閣府 2018）。これは先にみたように国際的にはまだまだ低い数値ではあるが、それでも、研究者におけるジェンダー平等に向けた大きな一歩を踏み出せているといえるだろう。

その後、2015年からは「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（以下、「ダイバーシティ事業）」が実施され、一般型の後継として「特色型」が、拠点型（連携型）の後継として「連携型（2016年からは「牽引型）」が設定された。ダイバーシティ事業がそれまでの補助事業と大きく異なる点は、そのプロジェクト期間である。それまでの補助事業では3年間であったのに対して、ダイバーシティ事業では6年間に設定された。しかし、そのうち補助金の交付期間は、これまでと同様に3年間に限定され、残りの3年間は採択機関の自主経費で運営することが求められている¹⁰。これは、それまでの採択機関の中に、補助金交付終了と同時に女性研究者支援事業を終了する機関が見受けられたため、補助金交付終了後の事業継続を、採択機関に確約させるための方策だと考えられる¹¹。

このように支援対象と事業内容を少しずつ変えながら、文科省による女性研究者支援施策は、大学や研究機関を対象とした男女共同参画政策およ

び科学技術人材育成政策として続けられてきた。この間に、採択機関は国公立大学を中心に102機関に増え、その範囲は46都道府県¹²とほぼ日本全国に及ぶ（2018年現在）。では採択機関では、具体的にどのような事業を進めているのだろうか。次に、筆者が女性研究者支援事業の立ち上げ当初からコーディネーター¹³として関わる、大阪府立大学を事例としてみていく。

4. 大阪府立大学の女性研究者支援事業におけるジェンダー平等に向けた課題

（1）大阪府立大学における女性研究者支援事業

大阪府立大学は、教職員807名、学生数7,724名、4学域・7研究科を擁する、工学などの理系を中心とした中型の総合大学である（2018年現在）。研究者（専任教員）の女性比率は19.3%であり、全国の平均15.7%（内閣府 2018）より3.6ポイント高い。

大阪府立大学の女性研究者支援事業（以下、「支援事業」）は、2010年に文科省の女性研究者支援モデル育成の採択を契機に始まった。この支援事業の特徴としては、大学の男女共同参画ではなく、科学技術人材育成施策に位置づけていることがあげられる。「大阪府立大学多様な人材活用推進の基本方針」には「若手研究者や外国人研究者、女性研究者がそれぞれの能力を最大限に発揮できるよう」（大阪府立大学 2010、傍点は筆者による）とあり、女性研究者を若手や外国人研究者と同様に「多様な人材」として重視していることがわかる。そして、テニユアトラックやポストドク支援などの若手研究者支援事業と共に運営される最上位委員会として、科学技術人材育成ステアリング委

員会が組織され、支援事業も科学技術人材育成施策の1つとして議論されている。

2015年にはダイバーシティ事業（特色型）に採択され現在に至るが¹⁴、支援事業は大きく分けると、Ⅰ 環境整備、Ⅱ 研究支援、Ⅲ 研究者育成の3つとなる（表1）。このうち本稿では、Ⅰ 環

境整備の「5.研究支援員派遣」（以下、「支援員事業」）に注目して考察していく。それは、大阪府立大学の支援員事業は原則として申請者全員に配置することになっているため、研究者のニーズの変化を知ることができるからである。

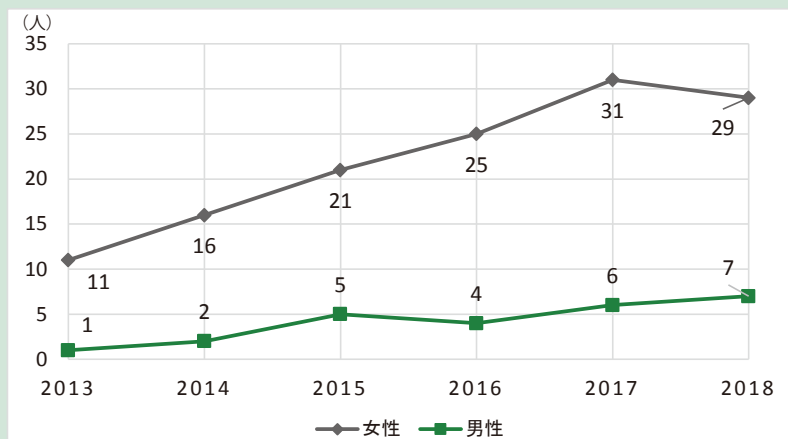
表1 大阪府立大学の女性研究者支援事業（2018年現在）

事業		内容
Ⅰ 環境整備	1. 女性研究者増加のための取組	女性研究者研究環境整備計画の策定（各研究科）、女性研究者研究環境整備費制度
	2. 意識改革	シンポジウムやロールモデル・セミナー、ロールモデル・カフェ、ダイバーシティ推進セミナー等の開催
	3. 相談窓口	支援センター相談、女性の健康相談、メンター相談、女性研究者への個別ヒアリングの実施
	4. 委員会運営	科学技術人材育成ステアリング委員会、女性研究者支援プログラム運営委員会、外部評価委員会の開催
	5. 研究支援員派遣	妊娠・出産・育児・介護で研究時間の確保が難しい研究者に対して、研究を補助する支援員を配置
	6. 事業所内保育施設	つばさ保育園の運営
Ⅱ 研究支援	7. スキルアップ支援プログラム	外部資金獲得や英語論文作成など、研究者のスキル向上のためのセミナーの実施
	8. 研究実践力強化支援プログラム（RESPECT）	女性の研究リーダー育成のため、公開審査会での研究プレゼンテーションによって、採択者を決定し、研究費を付与
Ⅲ 研究者育成	9. 理系女子大学院生チーム IRIS（アイリス）	小中高校生を対象とした実験教室等の企画・運営を行ってサイエンス・コミュニケーションのスキルを磨くことによって、女性研究者を育成する
その他	公立大学として大阪府内の行政機関や研究所などとのネットワーク構築	

支援員事業は2010年の開始当初、支援対象を理工系の女性研究者だけとしていたが、補助期間終了後の2013年からは全学の男女研究者へと広げた。ここでは、男女ともに支援対象となった、2013年以降の利用者数の推移を確認する（図1）。2013年に12人だった利用者数は年々増え、5年後の2018年には3倍の36人となっている。このことから、大阪府立大学の研究者の中に、妊娠・出産・育児・介護などのライフイベントに関わ

り、研究支援員が必要な者が増えていることがわかる。また男女別の利用者数をみると、どの年も女性の方が多いが男性も徐々に増えており、ライフイベントには女性だけでなく男性も関わるようになり、研究支援員を必要とする男性研究者が増えてきていることがわかる。

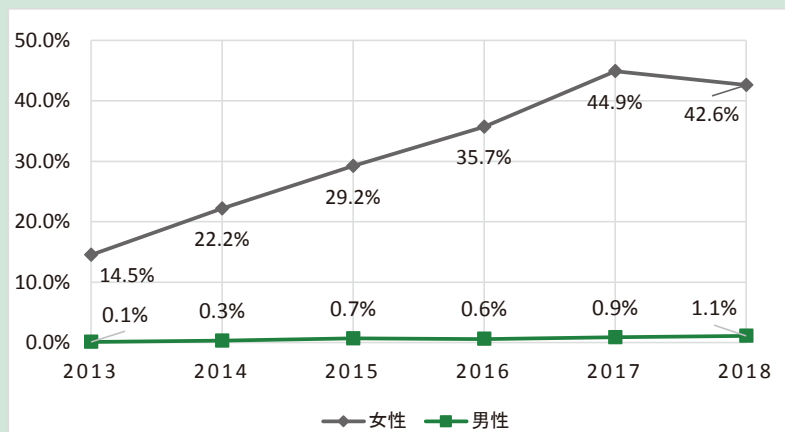
図1 大阪府立大学における支援員事業利用者数（男女別）



次に、同制度の各性別における利用率をみていく（図2）。これをみると2017年以降、女性研究者の4割以上が支援員事業を利用しているのに対し、男性研究者は一番多い2018年でも1.1%である。また図1と図2を比較すると、女性研究者は実人数が上がるにしたがって、その比率も同じような形で上がっていくが、男性研究者は実人数が増えても、その比率はあまり伸びない。それは、

大阪府立大学の男性研究者が80.7%（2018年現在）とマジョリティで、母数が多いからである。そのため利用者が1桁台が増えても、男性研究者全体の中では、利用者はほんの一部にすぎない。では、この支援員事業の制度のあり方や利用状況から、どのようなジェンダー規範がみられるだろうか。

図2 大阪府立大学における支援員事業利用率（男女別）



(2) 支援員事業にみられるジェンダー規範

大阪府立大学でも当初、文科省による女性研究者支援モデル育成の事業方針にしたがって、理工系の女性研究者だけを支援対象としていた。それは、日本の固定的な性別役割分業の現状から、特に数が少ない理工系の女性研究者が働き続けられるようにするための、必要不可欠なアフーマティブ・アクションであった。しかし、このように支援対象を女性に限定することは、「女性＝ケアを抱える存在」とみなすことにつながる¹⁵。そのため、職場である大学からの研究支援員派遣という支援によって、女性研究者が家事・育児役割を抱えたまま仕事や研究ができるようになり、かえって家庭での性別役割分業の解消が進まないというジレンマを孕む危険性がある。

その後2013年からは、支援員事業は男女研究者を支援対象とする、ジェンダー平等な制度に改められた。しかし先にみたように、男性研究者の利用者数および比率は、女性研究者に比べてかなり低い。これは、日本における固定的な性別役割分業規範から、男性研究者よりも女性研究者の方が、ライフイベントによる家庭責任をより多く引き受けているからだと考えられる。

その一方で男性研究者には、男性というマジョリティであるがゆえの問題もみえてくる。支援員事業の利用者のようにケアを抱える男性研究者は、男性研究者全体の中では、まだまだ少ない。つまり、「マジョリティの中のマイノリティ」となっている。「男性は家族の主な（または唯一の）稼ぎ手であるべき」という〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉が、現代でも根強く残っていることは、既に確認した（巽 2018a）。それは、大学という職場も例外ではない。大阪府立大学の全体

の女性研究者比率は、先にみたように全国平均より少し高いものの、各職階における男女差はいまだ大きい。特に大学運営の意志決定に関わる教授職での差は男性84%に対し女性16%と大きいため、そこでは「オールド・ボーイズ・ネットワーク」に代表されるような、男同士の絆が大切にされる場面も多いのではないだろうか。したがってケアを抱える男性研究者の中には、男性としては自身が少数派であるがゆえに、職場の〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉に配慮してしまい、自分がケアを抱えていることを表明しにくくなっていると考えられる。それは、職場において「男性＝ケアを抱えない存在」とみなすことにつながっていく。

5. 大学のジェンダー平等に向けた課題

前節で大阪府立大学の支援員事業にみられるジェンダー規範を考察した結果、1) 支援対象を女性に限定することは「女性＝ケアを抱える存在」とみなすことにつながることで、2) ケアを抱える男性は「マジョリティの中のマイノリティ」であるため、職場の〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉によって「男性＝ケアを抱えない存在」とみなされがちであることがわかった。大学という職場をジェンダー平等にしていくためには、これらの性別による、ケア役割と責任についてのダブルスタンダードを解消していく必要がある。

まず、1) 支援対象の女性限定によって「女性＝ケアを抱える存在」とみなすことは、支援対象を男性にも広げることで解決できる。しかし、制度として支援対象に含めたとしても、実際に男性もそれを使えるかどうかは、職場の周りの人たち（上司、同僚、部下など）から承認を得られるか

どうかにかかっている。

巽(2018a)におけるインタビュー調査では、父親が子育てのために家庭に居る時間を伸ばすには、父親の働き方を変えていく必要があることがわかっている。そして、父親の働き方を変えられるかどうかには、職場における〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉の強さが影響している。強固な〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉がある職場では、父親は男性であるがために、女性よりもさらに「男並みに働くこと」が要求され、父親自身が子育てしていることを表明しにくくなっていた。

前述のように大学においても、2) 職場の〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉によって「男性=ケアを抱えない存在」とみなされがちであるというジェンダー規範があるため、男性研究者は、自分がケアを抱えていることを表明しにくくなっている¹⁶。そこで、ケアを抱える男性の存在を「見える化」することが重要だと考える。ケアを抱える男性の「見える化」は、マジョリティである男性が、ケアを「女性問題」ではなく男性にも起こりうる「自分ごと」として考える契機となる¹⁷。それはひいては、ケアを抱える男性がそのことを表明しやすくなる環境を整え、大学という職場の〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉を変革し、ダイバーシティを実現していくことにつながるだろう。

他方、研究者を対象とした意識調査(男女共同参画学協会連絡会 2017)では、職場の環境整備と合わせて、意識改革の必要性が指摘されている。従来の女性研究者支援事業における意識改革といえば、セミナーや研修を通じて、男女共同参画の必要性を訴えるものが多い。しかし、実際に子育てに関わることが父親の意識変革につながるよう

に(庭野 2007)、意識が行為を規定するだけでなく、行為が意識を変えることもある。したがってまず、性別に関わらず、ケアを抱えて支援が必要な人を「見える化」し、具体的にその人への支援策を考え、実施していくことによって、その周りの人たちの意識を変えることが期待できる。その時には、女性研究者支援センターや男女共同参画推進室関係者などの限定的な支援者だけでなく、全学の教職員を巻き込み、支援が必要な研究者を取り巻く人びと全てを支援者としていくことが重要である。

6. おわりに

本稿では、現代日本の大学における女性研究者支援事業についてジェンダー規範から考察し、ジェンダー平等に向けた課題を示した。

日本における女性研究者を増やすため、文科省が2006年から始めた女性研究者支援施策は、その採択機関(大学・研究機関等)が101機関となり、ほぼ日本全国に及んでいる。大学においても、この政策を契機にして、女性研究者が働き続けやすい職場環境が整えられてきた。そしてその成果は、女性研究者数の増加と離職者数の減少に表れている。組織の意思決定に影響力を持つようになるといわれる30%(カンター 1977=1995)に、女性研究者比率がまだ遠く及ばない日本では、まず女性研究者が増えることが重要である。

しかし、支援対象を女性研究者に限定することは、女性を「ケアを抱える存在」に固定してしまうジレンマを含んでいる。他方、ケアを抱える男性研究者は、大学という職場における〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉から「マジョリティの

中のマイノリティ」として見えない存在となりがちである。これらを解決するためには、これまでの「女性研究者支援」から「性別に関わらない、ケアを抱えた研究者への支援」へとシフトチェンジし、ケアを抱える男性研究者を「見える化」する必要がある。このことは、大学においてマジョリティである男性研究者が、ケアを男性自身にも起こりうる「自分ごと」として考える契機にもなっていく。

本稿の限界としては、1大学のみの限られた事例を考察したため、今回の考察結果が限定したものである可能性がある。そのため今後の課題として、今回の考察結果が他大学にも当てはまるかどうか、検証していく必要がある。その際にも、本稿での試みのように、日本社会や職場におけるジェンダー規範と関連して考察していくことが、大学という職場をジェンダー平等に導いていくためには重要である。その積み重ねが、いずれ日本社会をジェンダー平等な社会へと変えていくだろう。

註

- 1 研究者の男女比は「女性／男性の専門家と技術者の労働者比率」に含まれている。
- 2 欧米の主な国における6歳未満の子どもの持つ夫婦の育児時間は、次の通り。米国が夫80分・妻138分、ドイツは夫59分・妻138分、スウェーデンは夫67分・妻130分（内閣府2018、p.119）。
- 3 内閣府（2018）では男女共同参画会議決定（平成19年2月14日）に基づき、「指導的地位」を、「①議会議員、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」としている。
- 4 「ヘゲモニックな男性性」とは、「文化的理想」と「制度的権力」の相乗効果によって最も賞賛される男性性のパターンであるが、実際に体现できている男性性は少ない（Connell 2005；多賀2011）。
- 5 そして、ケアを担う男性も同様である。
- 6 「マミートラック」とは、「出産後の女性社員の配属される職域が限定されたり、昇進・昇格にはあまり縁のないキャリアコースに固定されたりすること」（中野2014、p.86）。
- 7 女性研究者支援事業に関するものとしては、女性研究者の増加政策について議論したもの（横山ほか2017など）、女性研究者の経験談（仲・久保（川合）2014など）、大学における女性研究者支援事業の実践紹介（国立女性教育会館2014）、各大学の男女共同参画推進室等による実態調査などがある。
- 8 たとえ組織内での女性比率30%を達成しても、女性が補助的な役割にとどまることなく意志決定に関わることが重要である（関2018）。
- 9 科学技術振興調整費は、総合科学技術会議の方針に沿って科学技術の振興に必要な重要事項の総合推進調整を行うための経費として文部科学省に予算配分されていたが、民主党政権時の事業仕分けによって2010年に廃止された。そのため女性研究者支援モデル事業は、その後は科学技術人材育成費補助事業として運営されている。
- 10 2015年のダイバーシティ事業の公募要領には「改めて審査・評価の上、当初目標に対して優れた成果をあげているものであって、補助期間を延長することによって更なる発展・成果が期待できるものについては、更に1年間に限り補助金を交付することがあります」（p.4）とあったが、実際に交付されることはなかった。
- 11 それまでの補助事業においても、補助期間終了後も各機関で自主的に事業を継続することが採択の条件になっていたのだが、実際は補助期間終了（または事後評価終了）と同時に女性研究者支援事業を終了する、または縮小して形だけ残す機関があった。
- 12 まだ採択機関（代表機関）がない都道府県は、和歌山県である。
- 13 大学における女性研究者支援事業のコーディネーターの役割については、巽（2018b）を参照。
- 14 2017年のダイバーシティ事業（特色型）の中間評価では、S評価を受けた。
- 15 実際に、女性研究者の中には「女性（という特別な存在）」として扱われることへの抵抗感を示す人も少なくない。
- 16 たとえば、学内保育施設に子どもを預けて送迎しているにもかかわらず、支援員事業に申請しない男性研究者も少なからずいる。また、夕方からの会議開

催について「(男性でなので) 保育園のお迎えのため、早く帰りたいとは言いにくい」との声もある。

17 女性研究者の配偶者の約半分は男性研究者であるため(男女共同参画学協会連絡会 2017)、男性研究者がライフイベントに関わることは、女性研究者のワーク・ライフ・バランスを考えていく上でも重要である。

参考文献

- Connell, R. W., 2005, *Masculinities-2nd ed.*, University of California Press.
- 男女共同参画学協会連絡会, 2017, 「第4回 科学技術系専門職の男女共同参画実態調査解析報告書」.
- Hidaka, Tomoko, 2010, *Salaryman Masculinity: The Continuity of and Change in the Hegemonic Masculinity in Japan*, Brill.
- カンター, R. M., 1977=1995, 『企業の中の男と女』 高井葉子訳, 生産性出版.
- 国立女性教育会館, 2014, 『実践ガイドブック 大学における男女共同参画の推進』 悠光堂.
- 宮坂靖子, 2008, 「育児の歴史 父親・母親をめぐる育児戦略」, 『男の育児・女の育児—家族社会学からのアプローチ』 大和礼子・斧出節子・木脇奈智子編, 昭和堂, pp.25-44.
- 文部科学省, 2015, 「女性研究者研究活動パンフレット」.
- 仲真紀子・久保(川合) 南海子編, 『女性研究者とワークライフバランス: キャリアを積むこと、家族をもつこと』 新曜社.
- 中野円佳, 2014, 『「育休世代」のジレンマ 女性活用はなぜ失敗するのか?』 光文社.
- 内閣府, 2005, 『男女共同参画基本計画(第二次)』.
- 内閣府, 2006, 『第3期科学技術基本計画』.
- 内閣府, 2018, 『男女共同参画白書 平成30年度版』.
- 庭野晃子, 2007, 「父親が子どもの『世話役割』へ移行する過程—役割と意識との関係から—」 『家族社会学研究』 18(2), pp.103-114.
- 大阪府立大学, 2010, 「大阪府立大学における多様な人材活用推進の基本方針」 <http://www.osakafu-u.ac.jp/corporation/about/policy/terial/> (2018/08/28).
- 関めぐみ, 2018, 『〈女子マネ〉のエスノグラフィー—大学運動部における男同士の絆と性差別—』 晃洋書房.
- 総務省統計局, 2017, 「平成28年社会生活基本調査」 <http://www.stat.go.jp/data/shakai/2016/index.html> (2018/07/17).
- 多賀太編著, 2011, 『揺らぐサラリーマン生活—仕事と家庭のはざまで—』 ミネルヴァ書房.
- 田中俊之, 2009, 『男性学の新展開』 青弓社.
- 巽真理子, 2018a, 『イクメンじゃない「父親の子育て」—現代日本における父親の男らしさと〈ケアとしての子育て〉—』 晃洋書房.
- 巽真理子, 2018b, 「大学における男女共同参画推進コーディネーターは専門職になり得るのか?—社会学を基盤にした専門職についての一考察—」 『現象と秩序』 第8号, pp.17-38.
- 内永ゆか子, 2007, 『部下を好きになってください』 勁草書房.
- 横山美和・河野銀子・財部香枝・小川真里子・大坪久子・大濱慶子, 2017, 「女性研究者増加政策における『パイプライン理論』—2006~2015年のシステムティックレビューの検討から—」 『ポリモルフィア』 第2号, 九州大学男女共同参画推進室, pp.94-107.
- World Economic Forum, 2017, *The Global Gender Gap Report 2017*, <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017> (2018/01/22).

謝辞

本稿は、JSPS 科研費(基盤研究(C)「大学における男性研究者の子育て支援ニーズの調査研究: 女性支援からジェンダー平等へ」JP17K00764、研究代表者 巽真理子)による研究成果の一部である。

活動報告

米国ウィスコンシン大学マディソン校 WISELI 訪問報告 ～多様な人事選考を進めるためのワークショップ (Hiring Workshop) の取り組み～

西岡英子

大阪市立大学女性研究者支援室 特任准教授 プログラムディレクター

1. はじめに

大阪市立大学は、2017年度に文部科学省補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業（牽引型）」に採択され、共同実施機関である大阪教育大学、和歌山大学、積水ハウス株式会社と連携し、ダイバーシティ研究環境整備（ワークライフバランス支援）、女性研究者の研究力向上、上位職登用促進に関わる様々な取り組みを行っている。補助事業の成果を通じて、南近畿エリアの大学、企業、自治体との連携による取り組みの波及を目指している。

このたび、補助事業の一環として、ウィスコンシン大学マディソン校（UW-Madison）の女性科学・技術リーダーシップ機構（WISELI：Women In Science & Engineering Leadership Institute¹）（以下WISELIと表記する）を訪問した。訪問に際し、WISELIの共同ディレクター、エイミー・ウェント教授（Prof. Amy Wendt）に、補助事業に関わる国際アドバイザー就任の正式依頼を行うとともに、同校工学部と本学工学研究科との学術交流協定（MOU）締結等のために、大阪市立大学から、著者、折原真子（大学運営本部事務部長）、鍋島

美奈子（工学研究科都市系専攻准教授）、工位武治（研究支援課特任教授、URAセンター・シニアURA）の4名が6月25日～27日の3日間、ウィスコンシン大学マディソン校に滞在した。滞在中アメリカ全土（さらには国外）の大学・高校に普及してきた「多様な人事選考を進めるためのワークショップ（Hiring Workshop）」（以下、Hiring Workshopと表記する）に実際に参加し、ワークショップを体験した。さらに、理系女性研究者・学生によるピアメンタリング活動等の先進的な取り組みについて学んだ。

ウィスコンシン大学マディソン校は、米国中西部に位置し、学生43,300名、教員2,100名を抱える全米有数の規模の総合大学である。全学的なセンターとしての機能を有するWISELIは、リーダーシップ育成や教員組織の女性マイノリティグループの人々の評価や活躍、満足度の向上のために、2002年に発足し、先進的な実績を上げてきた。

大阪市立大学女性研究者支援室では、2017年6月にウィスコンシン大学マディソン校のシルヴィア・カヴァネロ教授（Prof. Silvia Cavagnero）を招き、女性研究者国際懇談会を実施し、引き続き2018年2月に、エイミー・ウェント教授を招き、

補助事業キックオフシンポジウムを開催することを通じて、WISELIと交流を図ってきた。

訪問初日、国際アドバイザーの就任式の後、WISELIのこれまでの取り組みについて、メンバーから紹介され、意見交換を行うことを皮切りに、滞在中は毎日早朝からよく準備されたスケジュールの下に、活動することができ、訪問の所期の目的を達成することができた。

2. WISELIメンバーとの女性研究者支援に関する意見交換

WISELIメンバーは、以下の通りである。

モリー・カーンズ教授 (Prof. Molly Carnes) (共同ディレクター、MD)

エイミー・ウェント教授 (Prof. Amy Wendt) (共同ディレクター)

ジェニファー・シェリダン博士 (Dr. Jennifer Sheridan) (執行・研究ディレクター)

イブ・ファイン博士 (Dr. Eve Fine) (研究員)

WISELIは、アメリカ国立科学財団 (NSF :

National Science Foundation) の5年間の補助金を得て、医学部、農学部、工学部の3つの大きな学部が合同で始めた長期的なプログラムの実施のために設立された。科学、技術、工学、数学、医学分野の女性の活躍の促進のために、2003年に教員の人事選考におけるジェンダー平等やダイバーシティを目指し、Hiring Workshopを開発した。

米国には、日本のような男女間の格差を解消する目的で女性を有利に扱う特例やクォーター制度がないため、女性研究者を増加させるためには、教員を採用する人事選考方法を変える必要があると考えられた。「私たちは、イノベーションのシステム的なアプローチによる機関のラボ、中間ラボ、個人のラボのレベルの変化を求めてきた」とWISELIメンバーは振り返る。

このHiring Workshopの目的は、多様な教員・組織は、知識や理解、アカデミックな優秀さを高めるイノベーションを創出し、多様な学生への教育効果も高いとし、優秀でかつ多様な教員の採用活動を行うことである。このHiring Workshopでは、人事選考委員会 (Search Committee) 委員



写真1 人事選考に関わる文化や考え方の違いについて、活発な質疑応答も。



写真2 WISELIメンバーと。著者は左から2人目。

に人事選考プロセス（人事選考委員会運営、公募、評価、面接、採用等）における「無意識の偏見（Unconscious Bias）」の影響を伝え、このバイアスの影響を最小化するための文献に基づく様々な戦略を紹介し、個々や組織の意識・行動の変容を求めている。特に、公募段階でいかに女性やマイノリティの人材要員（pool）を拡げ、公平で平等な評価をするかが、その後の選考過程・結果を左右する前提条件であることが力説された。

WISELI創設者の一人である、モリー・カーンズ教授は、「現在多くの学部では、人事選考委員会のメンバーの一人は必ずHiring Workshopに参加することになっている。また、ウィスコンシン州の20大学の医学部各科にワークショップを提供し、3ヵ月後に調査し、半年後にはティーチングをして、独自に実施できるようにサポートしている」と説明した。大阪市立大学側からも、文化や考え方の違いを含めて、活発な意見が出された。

3. Hiring Workshopへのオブザーバー参加

初日の午後、Hiring Workshopに日本の大学や研究機関メンバーとして、本学から初めて参加した。今回のワークショップ（所要時間：3時間）には、人事選考に関わる19名（政策科学・地理科学部、図書館所属。19名中、9名が女性）の教員が参加した。通常は、2時間のワークショップを2回行っている。WISELIの共同ディレクターのエイミー・ウェント教授及び共同研究員のイブ・ファイン博士の2人がファシリテーターを務めた。

2つのグループに分かれて、冒頭に自己紹介

と各学部の人事選考委員会の状況説明を行われ、ファシリテーターがWISELIの活動紹介を行った。

第一部では、効果的で効率的な人事選考委員会の運営方法や、優秀性（Excellence）とダイバーシティ（多様性）の視点での候補者の人材要員（pool）を広げるためのリクルート活動についてのレクチャーが行われた。人事選考委員会への出席、決定方法、人事選考プロセスにおける委員会の役割といった初期段階の留意事項をはじめ、ダイバーシティや平等性への責任、評価基準や面談の質問の開発などといった人事選考委員会の責任や、ダイバーシティを促進する利点などについて、説明があった。優秀性とダイバーシティが互いに背反するものではなく、ダイバーシティを促進することにより優秀さが増大することや、その理由を具体的に挙げられた。レクチャーの後にグループディスカッションを行い、個々の体験談などが具体的に披露された。

休憩をはさんで、第二部では、「無意識の偏見（Unconscious Bias）」をテーマに、履歴書や推薦状の評価におけるバイアスについて、第三部では、バイアスを最小限にして、ダイバーシティの視点での人事選考を可能にするための10の戦略²について、イブ・ファイン博士がレクチャーを行った。途中、大学トップの上級職員（Provost）から、大学全体のDual-Career Couple支援策などについての説明もあった。グループごとに、人事選考について、活発な意見交換や質疑応答も行われ、講師がアンケート調査や文献をもとに丁寧に回答し、理解を深めることに腐心していた。

同校工学部と本学工学研究科との学術交流協定（MOU）締結のために、工学部を別途訪問した時に、このHiring Workshopを積極的に活用してい

るイアン・ロバートソン教授（工学部長）に話を聞くことができた。

イアン・ロバートソン教授は、「本学は、現在200名中、女性研究者は40名。5年前までは12%程度だったが、この5年間で20%に上昇した。4年前までは、女性研究者比率は、米国中西部の大学では中程度のレベルでしたが、エンジニアリングの分野ではトップになった」と、多様性追求の効果を実証的に話してくれたのは、印象的だった。

なぜ女性研究者比率が増大したかの質問に対し、「女性の数を増やすというよりも、教授のダイバーシティに取り組んでいた。教授に変化を起こすことはよいことだと納得してもらうことがとても重要だった。もう一つは、少なくとも人事選考委員会委員は、WISELIの雇用に関するトレーニング（多様な人事選考を行うためのワークショップ）を受けなければならないと決めた。この2点に集中することで変化が起った」と話し、人事選考に多様性の観点を積極的に導入することが大学の研究レベル改善に波及することを言及した。

4. ピアメンタリングの学内外のネットワーク

ウィスコンシン大学マディソン校では、1980年代からすでに女性研究者によるメンタリングが始まっており、大学全体にメンタリングは浸透している。女性の大学院生・学部生もメンターを利用しており、アカデミアのキャリア形成には欠かせない存在である。（滞在中、本学との交流に関して交流の深い、シルヴィア・カヴァネロ教授が、期末ブレイク中にもかかわらず、化学系女性大学

院生・学部生（男性2名含む）との直接意見交換会を化学科にて開催してくれた。11名の参加者のうち、6名がメンターの支援を受けていた。）

メンタリングが基本的にはメンターとメンティーのペアで行うものだが、共通のテーマを持つ複数人が集まり、互いの関心事や相談事を共有し、ともに考えることで相互成長を図るピアメンタリング（Peer Mentoring）という方法もある。理系の女性研究者2名からピアメンタリング活動の紹介があり、意見交換をした。

（1）トレイシー・ホロウェイ教授（Prof. Tracey Holloway）による地球科学女性ネットワーク（ESWN：the Earth Science Women's Network³）の取り組み



写真3 トレイシー・ホロウェイ教授（右端）との意見交換の様子

まず、トレイシー・ホロウェイ教授からESWNのピアメンタリングの取り組みについて話を聞いた。冒頭、平成30年6月25日に、PAESMEM Award（The Presidential Award for Excellence in Science, Mathematics and Engineering Mentoring）がESWNに与えられたことが紹介された。トレイシー・ホロウェイ教授は、2002年、

アメリカ地球物理学連合 (AGU) のワシントン DCでの会合で出会った同じ関心と目標を持つ6人の女性研究者により、ESWNを発足した。研究テーマだけでなく、仕事、家庭、生活など、広いテーマで交流を続ける中で、ピアメンタリングネットワークの利点を認識した草の根的な活動を拡大した。電子メールで会員を倍増させ、現在では、全米をはじめ、60カ国以上の総合大学、カレッジ、政府機関などの会員が3000名にまで増えた。

女性研究者のメンターが、ピアメンタリングと科学分野との連携を模索する中で、就職情報や専門家としての生活、会議の協力者を見つけるためのコミュニティウェブサイトが構築され、世界中でアクセスされている。

トレイシー・ホロウェイ教授は「結婚、出産などで変化があり、移動する度に、女性は決断を求められる。文化的、個人的なことだが、男性社会で機能したことも女性にとって機能しないこともある」と話す。「科学界で優秀さが認められるためには、賞の受賞が必要であるが、推薦者がいなければ受賞しない。推薦者の多くは年齢の高い男性である。若い女性はどうしたら推薦されるか知識がない場合も多い。そうした状況を解決するためにも推薦委員会委員の女性を増やすことが重要である。受賞プロセスにおける様々な「暗黙の了解 (Unwritten Rules)」を可視化・表面化し、法的拘束力のある「規定・規則 (Written Rules)」を作らないと進歩はないでしょう」と、限られた面談の時間内に雄弁に語った。

トレイシー・ホロウェイ教授に日本の女性研究者の状況を伝え、ディスカッションする中で、女性研究者同士のピアメンタリングの実効性やネットワークの重要性を共有した。

(2) WISE (Women in Science & Engineering⁴) の取り組み

注：WISEは、WISELIとは異なる。



写真4 クリスティン・マスターズ教授(右)との質疑応答の様子

クリスティン・マスターズ教授 (Prof. Kristyn Masters) (医用生体工学部、元WISEディレクター) から、理工系1、2年の女子学生を対象とした学内の女子学生支援団体「WISE」の取り組みについて、話を聞いた。

WISEでは、科学、技術、工学、数学に関心のある女子学生が入寮しながら、ともに体験、生活、学習することができる。専攻に入る前からジェンダー問題を認識している女子学生がサポートを求めて応募する場合が多く、入寮希望者は収容人数の3倍に上る。この寮には、学生へのピアメンタリングのほか、寮の教育スタッフプログラムコーディネーターや教員のアドバイザーも配置している。研究支援の一環として、成功している女性研究者を招いたセミナーでは、学生の相談をもとに、特に研究する上での失敗談や障害になったことについて話してもらっている。また、80名の女性研究者・教授を招き、学生と一緒に会食や会話をする機会を設け、ネットワークやメンターとして

の関係づくりにも役立てている。地域の企業家を招いたセミナーも行い、アカデミック以外の様々なロールモデルを知り、多様な仕事のイメージできるようにしている。

クリスティン・マスターズ教授は、「入寮者同士が関係を深めるための絵を描くワークショップなども行っている。そうした活動を通じて、寮を出た後も、キャンパス内で互いにつながりを保ち、時にはメンターとして活躍している」と話してくれた。

5. まとめ

Hiring Workshopは、文化や組織変容のモデルとして、2003年以降の試行段階を経て、2005年から現在まで、テキスト「優秀性と多様性のための人事選考—人事選考委員会のためのガイド」（2012年発行、改訂版）に基づき、同じ形態、内容で提供し、学内の意識改革を戦略的に推進してきた。その結果、女性の管理職は、WISELIが設立された2002年は約5%だったが、2011年には約20%に上昇した。また、2003年から2016年までに実施した4回のアンケート調査では、「同僚から尊敬されていると思うか」「疎外されていると感じているか」「自分の研究が評価されているか」「女性に対する環境がよいか」の4つの研究環境に関する質問を行っている。いずれも男性が女性よりも研究環境が非常によいと答えているが、男女の格差は年々縮小傾向にあり、成果を上げてきた。Hiring Workshop以外にも、「バイアスの慣行を破る」ためのワークショップを広く実施している。

一方、ウィスコンシン大学マディソン校では、

すでに女性教員のメンタリングプログラム（ペア及びピアメンタリング）や学内保育所、育児休業や授乳室、テニユアトラックエクステンション（出産・育児中のテニユアトラック期間の延長）、デュアル・キャリア・カップルプログラム等の支援制度が整備されている。WISELIでも子育て中の女性研究者の研究継続のための助成金を支給しており、女性研究者のサポートシステムが機能している。また、女性研究者2名のピアメンタリング活動のような女子学生、女性研究者、マイノリティグループ自らが課題を共有し、解決するための支援・連絡組織（コミュニティ）やネットワークが専攻分野や学内外を超えて多数存在し、キャリア開発、ワークライフバランス等のアドバイス、カウンセリングが充実していた。

大阪市立大学では、補助事業を通じて、3共同実施機関とのワークライフバランス支援やメンタープログラム、産学官連携による共同研究等の協働事業を始めており、WISELIのHiring Workshopをはじめとしたウィスコンシン大学マディソン校のジェンダー平等、ダイバーシティに関わる全学的な取り組みは、先進的なモデルとして非常に参考になった。

日本では、大学の人事選考は全学教員人事委員会に一元化されず、研究者の評価基準の明示化や全学的な共有がされていない場合も少なくない。応募者や一次選考者の男女の人数などの基礎データも十分に把握されていない場合は、その実態が「見える化」されず、改善や検討ができないままになる。そうした中、Hiring Workshopやその評価方法は、大学の「人事選考」のあり方を戦略的に改革するための効果的な方法といえる。

大阪市立大学では、2019年1月、WISELI共同

ディレクターであるエイミー・ウェント教授を講師（補助事業の国際アドバイザー）として招き、管理職教員を対象にしたHiring Workshopを開催予定であり、今後、WISELIと連携し、同様のワークショップの学内外への提供とその効果に関する調査研究を計画している。

注

- 1 University of Wisconsin-Madison WISELI ホームページ〈<http://wiseli.engr.wisc.edu/>〉（アクセス日：2018年11月30日）
- 2 大阪市立大学女性研究者支援室ホームページ「もっと知る」〈<http://www.wlb.osaka-cu.ac.jp/more-information/jinji10/>〉（アクセス日：2018年11月30日）
- 3 ESWN ホームページ <https://eswnonline.org/>（アクセス日：2018年11月30日）
- 4 University of Wisconsin-Madison WISE ホームページ <https://www.housing.wisc.edu/residence-halls/learning-communities/wise/>（アクセス日：2018年11月30日）

活動報告

男女共同参画視点にもとづくキャリア教育の実施と展開

鈴木紀子 横浜国立大学男女共同参画推進センター 准教授

1. はじめに

横浜国立大学では、2010年に男女共同参画室を設置し、2012年に横浜市での認可保育園を学内に開設、文部科学省補助事業「女性研究者研究活動支援事業」の採択を受けて、2013年4月に教育研究機能をもつ部局として男女共同参画推進センター（以下、センター）を設立した。折しも、2013年に政府の成長戦略として「女性の活躍」が打ち出されたことから、設立は時宜を得たものとなり、本学における男女共同参画の担当部門としてセンターが学内外からの声に応えるようになっていく。

その取組の1つに男女共同参画視点によるキャリア教育の実施がある。次世代の男女共同参画意識の醸成は、若者が社会に出る前の最終教育機関である大学の役割でもあり、複数の教員によるオムニバス形式のジェンダー関連科目あるいはキャリア形成科目として、講義を開講する大学は少なくない。例えば、国立女性教育会館（2015）には女子大学や共学大学、医学部の講義など大学単独による取組をはじめ、自治体や地域の女性教育施設と連携したものなど、具体的な事例が紹介されており、様々な大学や機関による取組の一端を知ることができる。本稿では、自治体と大学が連携した例として掲載されている本学における教養

教育科目の実践、そこから発展した取組などについて紹介する。

2. 教養教育科目「ライフキャリアを考える」の開講

（1）神奈川県との連携

本学の男女共同参画の視点によるキャリア教育の実施は、男女共同参画室からセンターへの移行準備期に、神奈川県県民局くらし県民部人権男女共同参画課（当時）の方々から計画案を示されたことに始まる。その後、2013年度に神奈川県の事業の一環として「大学における男女共同参画推進プログラム検討委員会」が設置され、県内に拠点置く4大学の教員（センター専任教員を含む）、キャリア教育の専門家、NPO法人の代表者、国や自治体の関係者など9名で構成される委員会で授業案の検討及び作成が行われ、本学を含む4大学でモデル講義が実施された。

2014年度になると、プログラム案を県内大学に広めるために「大学におけるライフキャリア教育支援事業実行委員会」が県によって設置され、①モデル事業への講師派遣、②啓発事業（冊子の作成、ライフキャリア教育推進フォーラムの開催）、③県内大学へのアンケート調査などの実施にあたり、センターも委員として協力をした。そ

の後、センターでは2015年度に県内大学の講義関係者による情報交換会への参加、冊子作成の助言などを行ったほか、県内他大学でライフキャリア教育の出前講義の講師を務めた。2016年度には、県により「ライフキャリア教育かながわモデル発信事業検討委員会」が設置され、引き続き、委員としてアクティブラーニング用の視聴覚教材や学生向け冊子の作成などにかかる助言、県内他大学での出前講義を担当した。さらに、2017年度以降も、教材作成の助言および他大学で開催される出前講義・講座の講師などに携わっている。

このように神奈川県がライフキャリア教育に取り組む背景には、出産・育児期にあたる30代女性の年齢階級別労働力率が47都道府県で最下位（「国勢調査」2015年）、長時間通勤が同1位（「社会生活基本調査」2016年）など、女性の継続就業や男女のワークライフバランスに関して厳しい現状があることがあげられる。その対策の1つとして、社会に出る前の大学生や高校生に性別役割分担意識にとらわれないキャリア教育事業が実施されるようになった。

一方、本学の状況（2013年時点）をみると、キャリア教育は各部署の専門領域と関連づける形で実施され、ジェンダー関連科目は主に教育人間科学部（現・教育学部）で行われており、双方の内容を扱う講義は開講されていなかった¹。そこでセンターでは、女性のキャリアは仕事と仕事以外の生活を含む生涯にわたるキャリア、役割や経験の積み重ねとして捉える必要があることから、2014年度秋学期に新たに開講する全学部生対象の講義名を「ライフキャリアを考える」とし、学内手続きを進めた。2013年度末に県のプログラム検討委員会で新規開講科目について報告したと

ころ、以降は県の事業でも「ライフキャリア」の言葉が使用されるようになるなど、男女共同参画視点にもとづくキャリア教育は県とセンターの連携のポイントとなっている。

（2）講義の概要

教養教育科目（全学教育科目）「ライフキャリアを考える」は、学部生の選択必修科目の1つであり、単位は半期2単位となる。その目的は、受講生が性別にかかわらず一人ひとりの個性を發揮しながら活躍できるように、自分の将来の方向性を考える際の視点を提示することであり、ライフキャリアについて様々な角度から学び、受講生が自身の将来の見通し（ライフプラン）を意識できるようになることが目指される。

15回の講義のうち9回はセンター専任教員が担当し、6回は学内外の講師や卒業生を招くオムニバス形式で実施しており、毎回、講義に加えてグループワーク（学生同士のディスカッション）を行うアクティブラーニングとしている。学生が学部や学年を超えて共通のテーマについて話し合う機会は限られることから、グループワークは同年代の人たちの様々な考え方を知り、自身の視野を広げ、考えを深めることにもつながる。講義内容は県と連携して作成したプログラム案を参考に、各年のセンターの取組や受講生の構成などを考慮しながら、本学独自の内容や方法を取り入れている（表1）。

表1. 「ライフキャリアを考える」の内容（2018年度）

	テーマ	担当講師
第1回	オリエンテーション：性別役割分担意識	センター教員
第2回	男女共同参画概論	センター教員
第3回	ライフプランを考える①	センター教員
第4回	ワークライフマネジメントを考える	センター教員
第5回	心と身体の健康を考える	非常勤講師（ダンス専攻）
第6回	労働の歴史と現状を知る	センター教員
第7回	ワークライフバランスの事例を知る	日本政策金融公庫
第8回	労働に関する法律や制度を知る①	かながわ労働センター
第9回	労働に関する法律や制度を知る②	かながわ労働センター
第10回	ロールモデルの必要性と見つけ方を学ぶ	センター教員
第11回	企業の選び方と働き方を学ぶ（公開企画）	センター教員／横浜市
第12回	ゲストトーク	卒業生（OG）
第13回	ゲストトーク	卒業生（OB）
第14回	ライフプランを考える②	センター教員
第15回	まとめ：ライフキャリアを考える	センター教員

例えば、第5回は、心と身体はつながっていること、他者とのコミュニケーションの重要性などについて、受講生に体を動かして確認してもらうため、通常の教室ではなく体育館のダンス場を使用している。第7回、第11～13回のように、企業等で働く方々や20代後半～30代前半の若い世代の卒業生から話を聞く機会は、特に就職活動や卒業を控えた学生に参考となることも多い。また、グループワークも、毎回くじびきで班編成をしたり、班ごとにプレゼン発表する回を設けたりするなど、受講生同士の関わり合いを生むような仕組みを取り入れている。

なお、成績は、出席、学内ネットワークを利用した毎回の受講後アンケートへの回答、ミニ課題や課題レポートの提出、グループワークへの積極的参加などにもとづいて評価しており、評価基準

はシラバスのルーブリックに公表している。

（3）講義の実績と効果—2014年度からの取組

本学は、教育学部、経済学部、経営学部、理工学部、都市科学部が1つのキャンパスに集まる中規模大学であり、学部生に占める女子学生の割合は約3割となっている。講義の受講者は、全学部、全学年にわたり、年度によって男女比や留学生の割合は異なる。ただ、講義の実施方法や学生への効果などを勘案すると、全ての受講希望者を受け入れることは難しく、ここ数年は抽選によって受講者を決定することが続いている。2014～2018年度の履修者合計は229名（男子119名、女子110名）であり、学部生の女子学生比率の現状をふまえると、講義は女子学生の割合が高くなっている。

講義では、これまで第1回（受講前）と第15回（受講後）に、受講生を対象とするアンケート調査を行ってきた。それによると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という性別役割意識の変化は、年度により回答の傾向が異なり、講義の影響は明らかではない。受講前後で変化する可能性が

うかがえるのは、女性が職業を持つことへの意識である。必ずしも統計的に有意とはならないものの、「(女性は) ずっと職業を持ち続ける方が良い」と回答する受講生の割合は、毎年、講義受講後に増える傾向にある（図1）。

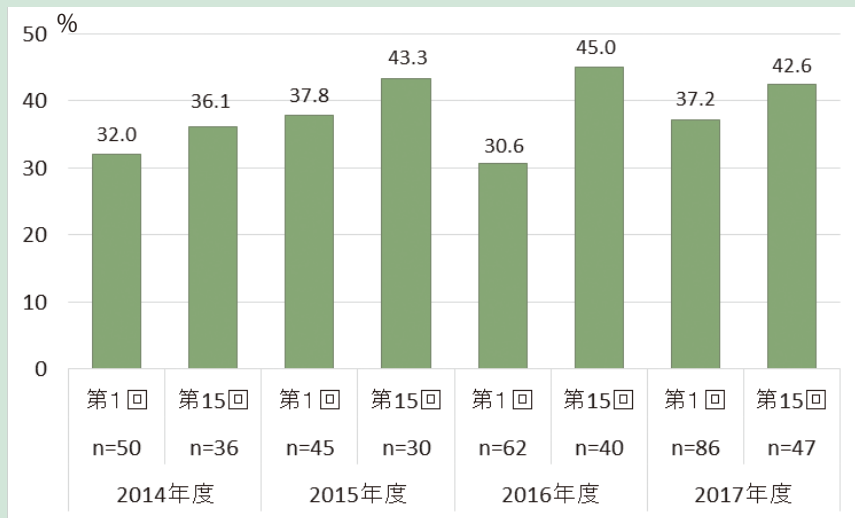


図1. 女性は職業を持ち続ける方が良いと思う受講生の割合

もっとも、こうした講義の効果を把握することは難しく、アンケート調査の結果も、一時的な傾向を示すに過ぎないのかもしれない。他方、課題レポートや講義アンケートなどからは、受講生の意識や志向は自身の生育環境の影響を受ける傾向にありながらも、講義を通じて社会の変化や実情などを学び、視野を広げたり、自らの将来の方向性を意識したりするようになる学生がいることもうかがえる。職業キャリアに焦点をおくキャリア教育に加えて、家庭生活や個人の活動など職業以外の部分も視野にいれたライフキャリア教育を実施することは、性別、国籍、専攻などにかかわらず、学生が自身の将来の生活や生き方を考える際に必要な視点を提示することにつながる可能性が

あるといえよう。

3. 講義をもとに展開した地域貢献・地域連携

(1) 公開講座の実施

本学では、文化の向上や地域社会への貢献に資するため、教育・研究の成果を広く社会に還元する全学的な取組として、毎年、公開講座委員会が全部局から企画案を募って講座を実施している。センターも2014年度から公開講座に参加しており、2015～2017年度の3年にわたりライフキャリア講座を開催した。

2015年度は、「ライフキャリア講座—将来の仕

事と生活について考えよう」と題して、神奈川大学男女共同参画室の共催、神奈川県の後援を得て一般市民向け講座を開き、15歳から80代の男女、約30名が受講した。センター開講講義「ライフキャリアを考える」の内容や構成をアレンジして、神奈川大学とセンターの教員による講話と人生双六を用いたワークショップを経て、個人ワーク、グループワークを行い、好評となった。

それを受け、2016年度は副センター長（当時）が大学院で開講していた講義「女性キャリアパス」²を参考にした「ライフキャリア講座Part II—女性キャリアパス編」を実施した。10～70代の女性を中心に男女25名が参加し、センター教員によるライフキャリアの説明、弁護士と機械工学の教員になった本学OG2名のキャリア形成やワークライフバランスに関するプレゼン、グループワークを行ったところ、講座終了後も講師を囲んで談笑が続くなど、好評のうちに終了した。

さらに2017年度は、現役社会人向けに有料³の講座「ライフキャリア講座Part III—二足のわらじ編」を実施し、20～70代の男性を中心に男女27名の参加が得られた。講座では仕事以外の時間に行う学びやNPO活動を取り上げて、センター教員による解説、実践者である本学ビジネススクール出身のOG、男性会社員の2名による本業の仕事とそれ以外の取組の両立を紹介するプレゼン、グループワークを実施した。ここでも活発に意見交換をする姿が見られた。

以上の取組を通じて、ライフキャリアは様々な角度からのアプローチが可能であり、人生100年時代と言われる現在、老若男女の方々に関心をもってもらえるテーマであることを確認した。男女共同参画視点にもとづくキャリア教育は、公開

講座のように地域社会への貢献を目指す取組あるいは生涯学習につながる取組とも、親和性が高いと考えられる。

（2）地域機関との連携—企業、行政、NPO法人

教養教育科目「ライフキャリアを考える」は、本学と地域機関との間で行われる女性活躍やワークライフバランスの推進などに関する連携事業にも寄与している。

その取組実績の1つに産学連携に関する協定の締結がある。2017年9月、日本政策金融公庫横浜支店と本学は「業務提携に関する協定」を結び、女性活躍推進活動をはじめ幅広い分野で相互に協力、連携することとなり、センターが締結の窓口部局となった。そして、協定による取組の一環として、講義の第7回「ワークライフバランスの事例を知る」では、公庫の取組や男女社員3名の仕事と生活の様子についてお話を聞き、グループワークなどを行った。それは学生と企業の双方にとって、学びや気づきのある時間となったことから、引き続き2018年度も公庫のお話を聞く機会を講義の中に設定することにした。

また、講義は自治体と本学が共同で実施する催しにも協力をしている。2016年11月、本学で一般市民や学生を対象とした「かながわ女性の活躍応援団⁴」ムーブメント拡大シンポジウム（かながわ男女共同参画センター主催、横浜国立大学共催）が開催され、神奈川県知事、企業トップや学長が登壇する催しに講義受講生が参加した。

2017年12月には、横浜市と本学の共催で「よこはまグッドバランス賞認定企業⁵に学ぶ会」が開催され、高大接続・全学教育推進センターの教

員、キャリア・サポートルームの職員、センター教員が企画運営に携わった。催しでは、企業の選び方に関する講義、中小企業4社の社員によるパネルディスカッション、グループワークが行われ、一般学生とともに講義受講生も参加した。横浜市と本学の連携事業は、中小企業で実施されているワークライフバランスの取組を学生が学ぶ機会となり、その様子は地域メディアにも掲載された。参加者アンケートの結果をふまえ、2018年度も継続することになっている。以上のように、大企業と地域の中小企業におけるワークライフバランスの取組を学ぶことは、それぞれの企業の長所と短所を理解することにもつながり、男女の学生が長期的視点で職業キャリアを考える際に参考となる点が多い。

さらに、講義の実施は企業や自治体との連携に加え、若者向けキャリア教育、デートDV、まちづくり、産学連携などの分野で活動する地域のNPO法人との関わりも生み出している。男女共同参画視点にもとづくキャリア教育は、地域連携においても様々な可能性を生む余地があるだろう。

4. おわりに

5年にわたり講義を行うなかで、ライフキャリアという捉え方は、性別にかかわらず全ての人と活動が対象となることから、多くの方々から共感を得られやすいように感じている。ただ、本稿で紹介した講義の効果が出るとすれば、おそらく、それはまだ少し先のことになるだろう。今後も、本学では社会の変化や学生の関心に応えつつ、引き続き、講義内容の充実を図っていく。まだ、取組半ばにあるキャリア教育の報告ではあるが、読

者の方々の参考になれば幸いである。

注

- 1 本学の大学院環境情報学府では、女性のキャリア形成に資するため2008～2010年度に講義「女性キャリアパス」が開講された。同講義は2015～2016年度に再開（副センター長が担当、センターが実施協力）、2018年度から必修選択科目「女性のためのキャリア教育」へ移行した。
- 2 同上
- 3 受講料は500円
- 4 「かながわ女性の活躍応援団」は2015年11月に誕生。女性の活躍を推進する取組みに積極的で、神奈川県にゆかりの深い企業等の男性トップ21人が団員、団長は県知事。横浜国立大学の学長もメンバーの一員。
- 5 横浜市は女性の活躍やワークライフバランスを推進するため、男女がともに働きやすい職場環境づくりを積極的に進める市内中小事業所を「よこはまグッドバランス賞」として認定している。

参考文献

国立女性教育会館編, 2015, 『大学における男女共同参画の推進』 悠光堂。

活動報告

ドイツ留学を通じて考える心地よい生き方

橋本明佳 九州大学大学院経済学府 修士課程1年

1. はじめに

私は2017年8月から2018年2月までの7ヶ月間、ドイツのミュンヘンへ留学した。本留学は、文部科学省が展開する官民協働の留学促進プログラムである「トビタテ！留学JAPAN¹ 日本代表プログラム・世界トップレベル大学等コース」に、自ら立てた計画書とプレゼンテーションをもって選拔され、実現したものである。私は、インターンシップと交換留学を組み合わせ、「アントレプレナーシップを持つグローバルな会計の専門家」になるという将来の目標に向けて、国際会計、アントレプレナーシップおよびグローバルセンスの3要素を伸ばすことを目的として計画を立てた。具体的には、インターンシップでは、8月から9月までの2ヶ月間財務税務コンサルティング企業のミュンヘンオフィス立ち上げにフルタイムで携わり、実学である会計の研究に生きる経験を積むとともに、海外での働き方を経験した。さらに、インターンシップ期間は大学の夏季休暇中であったため、現地の家庭にホームステイしてお世話になった。また交換留学は10月から2018年2月まで、アントレプレナー教育を全学的に押し出しているミュンヘン工科大学（Technische Universität München: TUM）²で行い、ドイツ語の授業だけでなく、英語で開講された財務会計、経営学にお

ける実証研究の手法およびアントレプレナーシップの授業を履修した。

日本で語られるドイツは、働き方改革の議論で最近引き合いに出されるように、働きやすい国との印象が強いのではないだろうか。確かに、敗戦国で、勤勉に働く人が多く、日本人と国民性が近いと評され、自動車産業を中心とする製造業が盛んであるという共通点を持ち、GDPベースの経済規模も近い³という側面はある一方、個人主義⁴と多様性という観点では大きな違いがあるように思われる。慣れない文化・言語環境内におけるミュンヘン生活は、決して容易ではなかったが、毎日を生きているという実感が得られ、心地よいものであった。

本稿では、私が感じたドイツの特徴とその理由、またそのようなドイツで出会ったロールモデルを通じて思い描く自分自身の将来像を綴りたい。

2. 働き方

ドイツ人の仕事における効率性の高さは広く知られており、ドイツ人は日本人に比べてかなりの短時間労働である⁵。仕事においては、各個人の分担が明確に決まっており、自分の割り当てを守れば、仕事の仕方に対しては、各個人にある程度の裁量を与えられている。例えば、週40時間と

いう労働時間が決まっている場合、月曜日から木曜日に1～2時間ずつ長く働いていれば、金曜日に40時間に達した時点で早上がりすることも可能である。実際に、インターン先の入居していたシェアオフィスでも金曜の午後には閑散とした状態であった。このように早々に仕事を切り上げて何をするかといえば、自由で充実したプライベートな時間を過ごすのである。金曜日であれば週末にかけて隣国へ旅行するためにスーツケース持参で出勤する人をよく見かけ、天気の良い平日の夕方であれば、職住近接であるため、仕事終わりに簡単な夕食⁶を携えてピクニックに出かけることすらある。また、職種にもよるであろうが、仕事中に効率が上がるのであれば、イヤホンをして音楽を聴くといったことも可能である。こうした自由裁量が認められている分、仕事の成果は報酬や待遇とシビアに結びついている。特に、就職してから最大6ヶ月間の試用期間（Probezeit）に、理由なく解雇されることも大いにあり得るため気が抜けない。また、必要に応じて残業もあり得るが、一般に残業をするということは、時間内に仕事を終わられていないということを意味し、本人のマイナス評価につながる。また部下が有給を消化していない場合には上司の責任となるため、一年の予定を決める際には、どこで休暇を取るかを調整するところから始まるとも言われるのも興味深い。有給分で働いた場合、お金で報酬を得ることもできるが、税金が余計にかかるため、きちんと有給を消化することが一般的であるという。こうした背景から、日本に比べて短い労働時間で、一定の経済効果を生み出すことができているのである。

とは言え、全てが完璧に回っているわけではな

い。ドイツは労働者中心主義であるため、消費者中心主義の日本の感覚からすれば、サービスの質は比べものにならないほど低い。一般的な例をあげれば、労働組合が力を持っているため、公共交通機関はストライキを起こすことも珍しくなく、遅延はもちろん、電車が途中で止まってしまったり、早く出発してしまったりということすらある。また、宅配の時間指定は、午前か午後かのみで、細かい時間指定はできず、この時間帯指定すら守られることは稀である。そのため、不在の場合は、近隣の住民に預けることや、単に玄関先に置いて帰ってしまうことも頻繁にある。家の修理などを頼むにしても、予約時間は大雑把なため、半日休や、職種によっては半日の在宅勤務が認められる。さらに、「私の担当ではないので分かりません」と言われてたらい回しにされることが頻繁にあり、メールで問い合わせても、返信が来ないこともしばしばある。また、急ぎのメールをしても、「休暇中のため1週間後まで返信ができません」との文言が自動返信メールで送られて来ることが多い。日本であれば、担当者が不在であれば同僚が調べて対応することが求められるであろうし、1週間待たされると言われれば憤慨する人も多いであろうが、ドイツでは、お互い様という意識があるため、消費者の側でもそのようなことで腹を立てることはない。その結果、サービスの質は日本と比べてしまうと圧倒的に低くなってしまふ。しかし、皆が妥協しそのような状況を許し合うことで、心に余裕が生まれているように見受けられた。

私自身の経験を述べれば、入寮時に、部屋のクリーニングが終わっていない旨と、(例年のことであろうが)学生が一斉に入寮するため清掃の時

間が足りなかった旨、さらに地価が高騰している中で格安の寮に入れるだけでラッキーだと思ってほしいという旨が書かれた寮の管理組合からの紙が自室に置いてあった。実際に、私が入居した部屋はとても埃っぽく、また前の入居者のものと見られる寝袋が置かれたままの状態だった。その後随時ペンキ塗りやカーペット張り替えを行うことがメールで通知され、不在時には管理用の鍵を用いて土足で侵入され補修された形跡が残っていたこともあった。このようなことから、私自身、ドイツ生活に慣れてくると、期待値が下がり、時間通りや一定の質でサービスが提供されると喜びや感動すら覚え始めたほどであった。

3. ワークライフ・バランス

休暇・余暇の過ごし方においても、ドイツ流の個人主義や合理主義に加え、自然や家族に重きを置くという特徴が見られる。個人主義の例としては、外食をする際の割り勘文化がある。ドイツの外食では1人1皿を頼み、最後の支払では、レストランであっても各自が申し出て自分が飲食した分のみを支払うことが多い。学生の飲み会はキャッシュ・オン・デリバリー方式のバーなどで行われる場合が多く、食事を済ませて行けば、1-2杯のビール(500mlのビール1グラスで3€ほど)のみで終わらせることもできる。外食の際に、お腹が減っていない人が食事を頼まないといったことも容易に受け入れられ、日本のように、皆で同時にいただきますと同じものを食べ始めるような同調圧力もない。さらに独特な文化だと感じたのは、誕生日会である。誕生日には本人が何か振る舞うなどしてお祝いの会を主催する習慣が

ある。幼稚園や小学生であれば、親が焼いたケーキを持って行き、学校で皆に振る舞い歌で祝ってもらう。小学校高学年にもなると、本人の家でお泊り会を開催することもある。日帰りの場合には、本人が親と一緒に、季節に応じてピクニックやレストラン、遊園地などあらゆる楽しめる場所での誕生日会を企画する。大学生は、ホームパーティーのほか、パブなどで誕生日会を行うこともあり、参加者に対して1人1杯の飲み物だけ主催者が奢るという日本では馴染みのないもてなし方もある。大人になると、10年毎の区切りがいい年を盛大に祝うようになり、ホームパーティーを開くことが一般的だという。得意のオープン料理や煮込み料理、冷凍食品を駆使した料理のほか、季節の野菜やフルーツにあまり手を加えず素材の味を生かした料理など、シンプルで他人からの目を気にすることなく自分の好きなように、あくまで気心の知れた仲間と気楽に楽しんでいるように見えた。また、自然や家族に重きを置く例としては、仕事後の過ごし方が挙げられる。例えば、日本では、長い勤務時間の後に仕事場の同僚と飲みに出かけることが頻繁にあるであろうが、ドイツにおいては会社の飲み会は基本的になく、あるとしても歓迎会・送別会くらいで年に数回程度である。さらに、こうした会食には、家族を連れてくるのが一般的で、夏場であれば仕事を少し早めに切り上げ、明るいうちからアスレチック付きのビアガーデンで子供を遊ばせながら、大人はビールを飲み親睦を深めるといった具合である。ビアガーデンでは、飲み物を買えば、食べ物を持ち込むこともでき、ベリー狩りをした親子がタッパーに詰めたベリーを持ち寄って振る舞うようなこともある。

4. 多様性の尊重

各個人が確立された価値観を持ち、自分の時間を大切に作る生き方には、この国の教育方針や理念が少なからず影響しているのではないかと思う場面が見られる。ドイツでは各個人の発達度合いや個性に沿った教育が行われている。まず初等教育である基礎学校（Grundschule）に入る前に入学適性検査（Einschulungsuntersuchung）と呼ばれる検査が行われ、ドイツ語力や発達度合いに応じて入学を1年遅らせることもある。さらに、入学後も、習熟度に応じて飛び級および落第は日常的に行われているため、同級生とはいえ年齢差は幅広い。初等教育は基本的に4年⁷だが、それを終えて進む中等教育の道は主に3つある。職業訓練を受ける生徒が進む5年制の基幹学校（Mittelschule、旧：Hauptschule）、卒業後に職業専門学校への進学を目指す生徒が進む実科学校（Realschule）、大学進学希望者が進む8年制のギムナジウム（Gymnasium）である。大学に進学するためには、ギムナジウム卒業時に全国統一試験（Abitur）を受け、その成績によって入学できる大学と学部が決まる。すなわち、大幅な成績の変動によっては変更も不可能ではないが、学問の道に進むのか専門的な職業訓練を受けるのかという適性の判断が10歳前後で行われることになる。各家庭でも、子供の選択や個性を尊重するという姿勢が見られる。例えば、休日の過ごし方や食べたいものについて、ステイ先の家では子供の希望を聞いて家族皆で決めていく方針であった。また、日本文化を紹介する目的で訪問した森の幼稚園では、各園児が自らがやりたい遊びを選択し、トイレ休憩や水分摂取は各自のペースで行う。誕生日

に振舞われたケーキをお腹が減っていないという理由で食べない子供もいた。こうした個人の希望を尊重する例として、子供が極端な行動を取りたがる場合にも頭ごなしに否定することなく、理由を尋ねて大人と子供と一緒に考えるという姿勢を何度も目にした。

私がドイツにいる間、「こうであるべき」といった理想像を他者から押し付けられることがほとんどなかったように思う。移民を多く受け入れる寛容さを持つドイツでは、自分に害が及ばない限り、他人の振る舞いに干渉しない。ファッションにも無頓着である。家族関係に関しても、両親が離婚と子連れ再婚を経たパッチワークファミリーが多く存在するが、大学で知り合った友人たちは、そうした家庭環境を抵抗なく話す。日本でなされがちな同情などの他者からの評価が必要以上になされないため、本人たちは自己の境遇を素直に受け入れ前向きに捉えているように感じた。

5. 無意識のバイアス

高級日刊紙・Der Tagesspiegelが報じるころによれば⁸、ライプツィヒ大学病院で行われた調査で、ドイツ人女性の声が高くなっていることが判明したという。声の周波数は世界標準で男性が110Hz、女性は220Hzなのに対し、ドイツ人は平均165Hzで話しており、これは体格の変化や環境ホルモンの影響ではなく女性の社会的役割の変化が原因だと推察されている。同研究の中では、女性の高い声が理想的とみなされている日本では、女性の声が世界で最も高いことも明らかにされている。もちろん、ドイツでも完全に男女平等が普及しているわけではないが、各国における男

女格差を測るジェンダー・ギャップ指数（Gender Gap Index：GGI）⁹によると、2017年の総合順位では、144か国中ドイツは12位、日本は114位と、日本に比べるとかなり進んでいることが分かる。私が留学したミュンヘンがあるバイエルン州は、敬虔なキリスト教の多い保守的な地域として知られており、学校が早い時間に終わる子供の世話をするため、パートタイムの仕事をする母親が多い。こうした地域で生まれ育った若者たちが、男女別役割に関わる伝統的な意識を変えて行こうとする現場に立ち会ったような経験があった。大学で出会った友人からホームパーティーに招かれた時、ふと気付くと女性3名のみが皆キッチンに立っており、男性4名がダイニングで談笑している状況になっていた。それに気付いたドイツ人の友人女性は、「これって伝統的な男女別役割のままだと思わない？」と爽やかに男性の参加を呼びかけたのである。彼女のこの発言をきっかけに男女どちらも無意識のバイアスに気づき、若者自身が変化をしたのである。

6. キャリア

労働・休暇・育児の面で、個人主義かつ合理的だが、あたたかみがあり、一定の割り切る気持ちを持つことができれば生きやすい国だという印象を持ったドイツには、あらゆる国籍の人が集まっていた。留学中には多様な人との出会いがあり、大いに刺激を受けたが、中でもドイツで活躍する日本人女性の先輩方には、多く学ぶことがあった。現地でお会いし、インタビューをさせていただくことができた方々は、働き方も家庭の事情も様々であったが、ドイツで心地よく生き抜くための秘

訣として3つの共通点を見出すことができた。それは、チャレンジ精神をはじめとする意思の強さ、環境の変化を柔軟に受け入れる器の大きさ、歴史や芸術など日々の暮らしの中で楽しみを見出す力である。

（1）チャレンジ精神や意思の強さ

労働者中心主義かつ個人主義のドイツでは、日本よりもサービスの質が低いことは前述の通りだが、そのような環境のなかで、特に日本人女性は、ドイツ人女性に比べると小柄で控え目な印象があるらしく、主張をしなければ不利な条件におかれてしまうこともある。ただし、論理的で筋が通った主張ができれば意見は聞き入れられることが多い。こうした背景からか、私の出会ったドイツ在住歴の長い日本人女性たちは、自分の意思をはっきりと論理的に伝えられるだけの十分な語学力と交渉力を持っていた。さらに、在独20年の私の上司は、母国語である日本語に加え、英語とドイツ語が堪能であったが、さらに仕事で求められれば第3外国語を学ぶことすら厭わない姿勢をっており、ハツとさせられた。異国の地で自ら稼ぎ生き抜いて行くには、これだけの気概とチャレンジ精神が必要なのだろうと感じた。

（2）環境の変化を柔軟に受け入れる器の大きさ

サービスが日本ほど整っていないドイツでは、公共交通機関など想定通りに行かないことが日常茶飯事である。そのため、腹をたてても状況が変わらないことは受け入れ、残された手段で最善を尽くす冷静さと器の大きさを持っていた。さらに、個人主義の強いドイツでは、自分で自分の個性や立ち位置を確立することが重要になる。インタビューをさせていただいた方々は、皆自分のできることや自分にしかできないことを状況に応じ

て最大限に生かし、各コミュニティの中で自らの強みを個性として確立していた。

(3) 歴史や芸術など日々の暮らしの中で楽しみを見出す力

ミュンヘンの街には、歴史ある建造物や町並み、戦争の爪痕、そして長い間磨き上げられた芸術が溢れていた。街では、ユージェント・シュティール様式の建物が現在も住居として使われている。大学の一角には反ナチ運動を行い処刑された学生たちの記念館があったり、銃弾のあとが残されていたりする。さらに、オペラやコンサートのチケットは、値段の幅が広く、敷居が低い。一番遠い席であれば1,000円前後から楽しむことができるほどである。街中では至る所で路上演奏が行われている。これらは、歴史や文化の知識を得ることで一層楽しめるようになる。ドイツで仕事や育児をされている日本人女性の先輩方は、街や芸術の歴史について積極的に学び、楽しみを見出す工夫をしていた。

7. おわりに

オランダの社会心理学者 Hofstede が開発した6次元モデルの個人主義の項目で、「ドイツはきわめて個人主義的である。叔母や叔父ではなく、親子関係に焦点を当てた小さな家族が最も一般的。周りに左右されず自分の価値観を強く持っている。個人の嗜好に加え、雇用主と従業員の間、契約によって生まれる義務や責任感に基づいて忠誠心を示す。コミュニケーションにおいては、『たとえ相手を傷つけてようと正直に伝えること』が理想とされるため、直接的に行われ、相手に間違いから学ぶ公平な機会を与えようとする。」と分

析されている。こうした特徴は日常のあらゆる場面で垣間見ることができた。

私が7ヶ月のインターンシップと交換留学を通じて実感したことは、ドイツが「個人主義かつ合理的だが、温かみがあり、生きやすい国」であるということであった。個人主義や合理主義という言葉には、他人に無関心で冷酷なイメージがあるかもしれないが、ドイツにおける個人主義はそれとは違っている。個性や個人の意見を尊重し各個人が自立的でありながら、自然や家族との共生に重きを置いた、思いやりのある温かみと共存したものである。ドイツ語には“Gemütlichkeit”という言葉がある。日本語1語に丁度当てはまる表現はなく、意味としては、あたたかい雰囲気や、フレンドリーであること、居心地のよさや幸せな気持ちといったニュアンスを含む。この言葉は日常のあらゆるところで使われ、また大切にされている価値観である。

「世界の人々が穏やかに豊かな心で暮らせる国際社会形成に貢献する国際的な会計の専門家」という将来像のもと、私は来春より日本でファーストキャリアを歩み始めるが、ドイツ人やドイツで活躍する日本人女性の先輩方から学んだことを生かして、心地よい生き方ができるよう心がけていきたい。

註

- 1 トビタテ！留学Japan日本代表生（大学生等の第1-7期）は累計3,048名、うち女性51%である (https://www.tobitate.mext.go.jp/assets/pdf/tobitate_%20overview_and_interview.pdf)。
- 2 学生のうち女性が35%、留学生が29%を占める。 (<https://www.tum.de/en/about-tum/our-university/facts-and-figures/>)
- 3 2016年の名目GDPはアメリカドル換算で、日本が4,950（10億US\$）で3位、ドイツが3,496（10億US\$）で4位。（IMF-World Economic Outlook Database）
- 4 オランダの社会心理学者Hofstedeは、職場における行動に最も強く影響を及ぼす要素を抽出することを目的として、米IBMの世界40カ国11万人の社員を対象に行動様式と価値観に関する研究を行い、1980年に4次元モデルを開発し、その後別の研究での改良を加え、6次元モデルが構築された。6次元モデルでは、(1)権力格差の大小、(2)個人主義（対集団主義）、(3)男性らしさ（対女性らしさ）、(4)不確実性の回避の強弱、(5)長期指向（対短期指向）、(6)快楽的（対禁欲的）の6指標を基に、国々を比較して相対的な特徴を捉える。
- 5 一人当たり平均年間総実労働時間（就業者）は日本で1,713時間に対し、ドイツは1,363時間と短い、一人当たりの名目国内総生産（GDP）は（USドル換算、1,000ドル）日本で39.0に対しドイツは42.2と多い。データはいずれも2016年。（<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2018/documents/Databook2018.pdf>）
- 6 ドイツでは夜に手のこんだ料理はせず、冷たい食事（Kaltes Essen：パンにチーズやソーセージ、ハムなどを挟んだり載せたりするセルフメイク式のサンドイッチのような冷たい食べ物）が伝統的な夕食となっている。これには、準備や後片付けが簡単でキッチンを綺麗に保つことができる他、家族との時間をゆっくりと取れるという効果や、早寝早起きの人が多いため胃に負担が少なく睡眠の質が上がるなどのメリットがある。
- 7 <http://www.newsdigest.de/newsde/news/featured/6085-980/>
- 8 <https://www.tagesspiegel.de/wissen/neue-studie-die-weibliche-stimme-ist-tiefer-geworden/20813946.html>
- 9 世界経済フォーラム（World Economic Forum）が

2017年11月に発表した「The Global Gender Gap Report 2017」より。（http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf）本指数は、経済、教育、保健、政治の4つの分野のデータから作成され、0が完全不平等、1が完全平等を意味している。最新（2017）のデータ（144か国中）では、ドイツの総合指数:0.778(12位) {経済0.720(43位)、教育0.970(98位)、保健0.975(70位)、政治0.447(10位)}、日本の総合指数:0.657(114位) {経済0.580(114位)、教育0.991(74位)、保健0.980(1位)、政治0.078(123位)}となっている。

参考文献

- Albert, M., 1991, *Capitalisme Contre Capitalisme*, Paris, L'Histoire immédiate. (=1996, 小池はるひ訳『資本主義対資本主義』竹内書店新社)
- Dore, R., 2000, *Stock Market Capitalism: Welfare Capitalism: Japan and Germany versus the Anglo-Saxons*, Oxford, Oxford University Press. (=2001, 藤井真人訳『日本型資本主義と市場主義の衝突一日・独対アングロサクソン』東洋経済新報社)
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., *Michael M., Cultures and Organizations: Software of the Mind, Third Edition*. (=2013, 岩井八郎・岩井紀子訳『多文化世界—違いを学び未来への道を探る—【原書第3版】』有斐閣)
- Sandberg S., 2013, *Lean in: Women, Work, and the Will to Lead*, New York, Alfred A. Knopf. (=2013, 村井章子訳『リーン・イン：女性、仕事、リーダーへの意欲』日本経済新聞出版社.)
- Zugehör, R., 2003, *Die Zukunft des rheinischen Kapitalismus: Unternehmen zwischen Kapitalmarkt und Mitbestimmung. VS Verlag für Sozialwissenschaften*, Köln, VS Verlag. (=2008, 風間信隆監訳『ライン型資本主義の将来—資本市場・共同決定・企業統治』文真堂)
- 柏木恭典, 2010, 「ドイツ語圏における家族と離婚の周辺の課題」『千葉経済大学短期大学部 研究紀要』第6号 pp.85-94.
- 北村敬子編著, 2018『会計研究者として活躍する女性たち：輝ける未来へ向けて』中央経済社.
- 熊谷徹, 2016, 『ドイツ人はなぜ、1年に150日休んでも仕事が回るのか』青春出版社.
- 労働政策研究・研修機構, 2018, 『データブック国際労働比較2018』.

Essay

(Re-)envisioning Kyushu University's *Kokusaika* 国際化 as a Novice Female Scholar

Chisato Nonaka Associate Professor, International Student Center, Kyushu University

It has been a frenzied year since my move back to Japan in late 2017. Settling into a postdoc position, finding a new apartment, meeting new colleagues and students (and remembering their names!), and above all, I have experienced a serious case of reverse culture shock. Despite being a “local”¹ and having devoted my recent four years to researching the field of Japanese higher education², I often find myself feeling removed and alienated. In this short essay, I will explore how and why I might be feeling as such by drawing on my own research on the internationalization of Japanese higher education.

Let me first elaborate on my ongoing experience of reverse culture shock and feeling of alienation. From the beginning of my appointment (initially as a postdoc) at Kyushu University, I attended a variety of meetings that were usually full of *male* directors and professors—mostly middle-aged and well-established in their careers. Many of these meetings seemed coordinated, that is, items were discussed in an orderly manner and guided

by unspoken and implicit expectations. Never in my wildest dreams would I have the courage to interject my thoughts, especially as a new addition to the university and as one of the few females in the room.

Why are there so few female directors and professors? To be honest, as a female scholar myself, it was unsettling for me to experience the gender imbalance at these meetings. I have previously studied and worked at the University of Hawai‘i at Mānoa (UHM hereafter) for over six years during which time I never stopped to wonder if there were enough females in the room. Why? Perhaps it was never an issue because the gender balance was more or less achieved at UHM. In addition, UHM is one of the most ethnically diverse universities in the U.S. These factors made my transition to an androcentric and seemingly-homogeneous workplace understandably tricky.

Now, I am not criticizing the lack of diversity at Kyushu University, nor am I advocating that we need to balance out the male to female ratio of

our faculty and staff members at the university. As there are pros and cons to affirmative action approaches (see what has been unfolding at the Harvard admissions policy trial!), we need to be careful about single-mindedly promoting an increase in the number of female employees (or female students for that matter). Moreover, I am aware that the gender composition would look quite different depending on the academic field, work responsibility, and countless other factors. My above observation of the gender imbalance at meetings is just a snapshot of more complex realities of Japanese higher education.

In fact, I consider gender one of the innovative channels through which *kokusaika* may be reimaged. In my newly-published book ³ (see the last section for more details), I examine Japanese higher education and its ongoing *kokusaika* [internationalization] campaign. Given the large-scale *kokusaika* policies rolled out for higher education in recent years, I ask specifically how my study participants (= over 200 students, faculty, staff, and other informants from universities in Japan) perceive “Japaneseness” or “non-Japaneseness” in a given context, within and beyond different identity markers such as gender. Utilizing online questionnaires, follow-up interviews, and field observations, I have collected a range of narratives from my study participants. Resultantly, these narratives helped render the following three complex “realities” of *kokusaika* situated in Japanese higher education.

First, it appears that “Japan” or “Japaneseness/non-Japaneseness” is collectively *yet* divisively imagined and practiced by my study participants regardless of their backgrounds. In other words, despite their differences of nationality, gender, and age, my study participants seem to draw from a uniform image of what Japaneseness/non-Japaneseness is supposed to be or look like. At the same time, some of the study participants, consciously or subconsciously, resisted this collective image of Japaneseness or non-Japaneseness. For example, discussing the case of Ariana Miyamoto (the first mixed-heritage Miss Universe Japan, crowned in 2015), some participants felt Miyamoto was “setting new and positive standards [of Japaneseness]” (Nonaka, 2018, p. 77) while others admitted she was “beautiful...but not Japanese” (2018, pp. 75–93). Based on this, I argue that Japan may be at a critical crossroads where the long-held assumptions about the singular Japaneseness no longer prevail. Accordingly, the policies that aim to promote the *kokusaika* of Japanese higher education need to reflect this trajectory instead of mindlessly advocating English education as if English is the single, versatile remedy for all international and global matters.

The second “reality” I highlight in my book concerns the *kokusaika* project funds distributions by MEXT ⁴. To be specific, *kokusaika* funds are often allocated to select prestigious universities while other universities without

the necessary means are largely left out of the *kokusaika* campaign. Put differently, there are *have* and *have-not* universities within the *kokusaika* landscape and their students are likewise affected. For those students who can financially and academically afford education at a prestigious, high-achieving *have* university, there are more opportunities to benefit from the government-funded *kokusaika* activities including collaborative research and student exchanges. However, for others, such opportunities are limited and as Japan inadvertently upholds its academic career-based society [*gakureki shakai*], it would be extremely difficult for such individuals to deviate from the social and economic mobility prescribed by their alma mater.

Finally, the third “reality” of *kokusaika* I address in the book is both personally and professionally relevant to me. The idea of English in Japan seems to reign across different academic contexts that English may be causing turbulence in the traditionally hierarchical system of Japanese higher education. The years of experience and academic integrity/rigor often become less important when one’s English skills are put to the test. Indeed, I myself exemplify this case neither having graduated from a prestigious university in Japan nor holding an exhaustive list of academic achievements, yet I was able to land a faculty position at my dream university (= Kyushu University!). Of course, as a student and

employee at UHM, I worked assiduously and feel that I have earned my current position. However, I know better than to compare my alma mater (ranked mid-150th in the U.S.) to Kyushu University (ranked as high as 5th in Japan)⁵. UHM does not give me the “oh!”s and “wow!”s that I get when I mention that I teach at Kyushu University. While I may possess other qualities that the personnel committee found valuable for the faculty position advertised, one of the decisive factors seemed to have been the fact that I function proficiently in academic English as well as Japanese. It is indeed ironic that while on the one hand, my book challenges the current *kokusaika* campaign for mindlessly advocating English education, on the other, I myself have benefitted from the English fervor by gaining employment at Kyushu University.

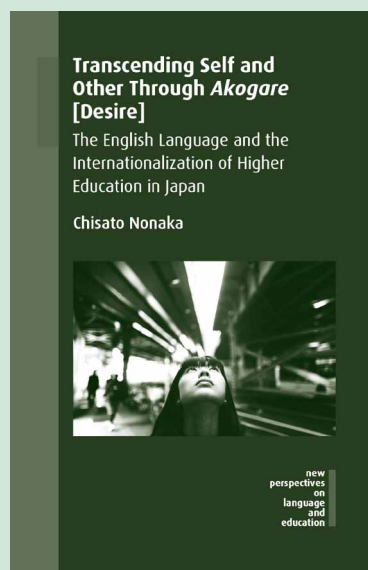
Having discussed the above complex realities of *kokusaika* situated in Japanese higher education, I would like to now take a moment to re-envision the future directions of *kokusaika* at Kyushu University. Based on the findings in my book as well as reflecting on my reverse culture shock and feeling of alienation as narrated earlier, what seems absent yet increasingly important may be a sense of multiplicity (or *tayosei* 多様性 in Japanese). I argue in my book that the current *kokusaika* efforts need to be *repurposed*. In other words, the ongoing *kokusaika* campaign must be reimagined as an important venue for us to foster a sense of multiplicity among students, faculty,

and staff of different backgrounds—i.e. across the boundaries of race, ethnicity, nationality, language, culture, gender, and socioeconomic status.

What I would like to propose, therefore, is that *kokusaika*—despite how it has panned out within Japanese higher education over the past few decades—should not be simply about inviting, adopting, or engaging with something *new* or *foreign*. It should be about embracing the diversity that we already have, whether it be gender, nationality, language, or even a family background and childhood experience. We need to acknowledge that there are qualities that cannot be crammed into an existing box, but instead, we can provide multiple boxes to choose from. Or, we may even begin to understand that there are items that should not be in a box in the first place.

Indeed, it is exciting that Kyushu University is in many ways progressive in adopting new systems and policies (e.g. establishing the first Learning Analytics Center or pioneering the introduction of the spousal hire policy), which I believe are and will be the greatest strengths and advantages in order to survive in the ever-globalizing education arena. At the same time, as we are aware, there are a number of administrative and educational traditions that may require alteration or amendment. As I dream of the day when people finally come to terms with the idea of multiplicity,

it is my sincerest hope that you as a reader find a meaningful and constructive connection to my reflection, and in turn, I look forward to engaging in further dialogue with fellow faculty, staff, and students at Kyushu University.



Title: Transcending Self and Other Through *Akogare* [desire]: The English Language and the Internationalization of Higher Education in Japan

Format: Hardback - 208 pages

ISBN: 9781788921701

Published: 26 Sep 2018

Publisher: Multilingual Matters

Summary:

The Japanese concept of *akogare* has become well known in TESOL-related literature in recent years, usually in the context of interracial sexual desire. In this far-reaching new study of the internationalization of Japanese Higher

Education, Chisato Nonaka uses *akogare* as both an analytical lens and the object of enquiry, and ultimately reconceptualises it as the creation of a space where individuals negotiate and transcend their ethnic, national, racial, gender or linguistic identities. The book innovatively engages with the often controversial binary of Japanese/non-Japanese, and demonstrates how Japan (often thought of as a homogenous nation) may be at a critical crossroads where long-held assumptions about a singular 'Japanese identity' no longer hold true. The book has profound implications for how 'internationalization' can mean more than just the use of English.

Review:

A multifaceted portrayal of language learner motivation and identity in Japanese higher education, this book provides a wide-angle lens on gender, ethnicity, self and other in the age of internationalization via the Japanese concept of *akogare* as a transcultural phenomenon. It is a must-read not only for ELT professionals in Japan but for anyone interested in the (re)appropriation of otherness in the construction of multilingual selves among contemporary language learners.

- Claudia Kunschak, Ritsumeikan University, Japan

Chisato Nonaka successfully tackles a much-debated topic, *kokusaika* (internationalization) of Japan's higher education, through the window of *akogare* (desire or dream) of individual learners

of English. The findings highlight the importance of individual space for personal self-negotiation, and Chisato's stories warn against the institutional approach to collective Japaneseness as a core value of Japan's internationalization.

- Kayoko Hashimoto, The University of Queensland, Australia

Nonaka offers a valuable contribution to the literature on the internationalization of higher education by digging into what this means in the context of Japan. She masterfully complicates this seemingly straightforward idea by demonstrating – through extensive examples and deft analysis – how it is bound up with a sense of desire, notions of the self and otherness, and the idea of the West. The book offers a refreshingly multi-level, multi-faceted, and philosophical treatment of this taken-for-granted concept.

- D. Brent Edwards Jr., University of Hawaii at Mānoa, USA

Author Biography:

Chisato Nonaka is an Associate Professor in the International Student Center, Kyushu University, Japan. Her research interests include studies of linguistic, racial, ethnic, national, class and gender-related identities, particularly in transnational education contexts.

Note

- 1 Born and raised in Fukuoka, I've done most of my compulsory and secondary education in Nishi-ku (Fukuoka) where Kyushu University's Ito campus is located.
- 2 I have recently completed my PhD work at the University of Hawai'i at Mānoa, focusing on the internationalization of Japanese higher education.
- 3 Nonaka, C. (2018). *Transcending self and other through akogare [desire]: The English language and the internationalization of higher education in Japan*. Multilingual Matters. <http://www.multilingual-matters.com/display.asp?K=9781788921701#>
意識：「憧れ」を介した自他超越：日本における英語教育と高等教育国際化について
- 4 Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology or 文部科学省 in Japanese
- 5 Yet at the same time, these university rankings need to be scrutinized for their economic, political, and methodological implications.

Essay

Challenges of Working Fathers

American Consulate Fukuoka

Today many countries face the issue of how to increase women's participation into the workforce. Many women find it hard to balance a career and household duties. If women believe they will find it too hard to balance child-rearing and a career, they are more likely to choose to have fewer or no children. In the United States, many men now share responsibility for helping with childcare and taking care of the house. Especially when there are children, working fathers can be supportive of their wives who are working mothers. Work-family balance is a serious concern for American fathers - over half of American fathers say it is a challenge. One thing that can help is if both husband and wife are able to share household and childcare responsibilities so that they can both balance their home life with their careers.

How is America doing? Are there "ikumen" in the United States? How do working fathers balance career and family in the United States? Over the past few decades, fatherhood has been changing and evolving in the United States and from what I see, it is in Japan as well. The reality

is that parenting and careers often bring tough questions - for both men and women - of how to balance time and responsibilities. In the United States, fathers increasingly seek to have a valuable, quality relationship with their children, while also advancing a career. Maybe these are our ikumen! Approximately 57% of dads in the U.S. say that parenting is extremely important to their own identity. Men are now helping with household chores more than ever, and are often expected to do so. Since 1965, American fathers have doubled the time they spend on household chores and tripled the time they spend with children. (Of course, women still do a higher percentage of household chores.) Yet, this sharing of household duties by men and women helps open a space for women to also seriously pursue a career.

How do U.S. companies support working fathers? Paternity leave is a good thing, even if it's sometimes hard to ask for a lot of time off. Harvard Business Review argues that men getting more paternity leave and leave as a "father" helps not only women in the workplace,

but also the businesses themselves. It improves employee retention and, as you can imagine, employee morale. After a paid family leave program was enacted in California, most employers reported that it “had either a ‘positive’ or ‘no noticeable effect’ on productivity (89%), profitability/performance (91%), turnover (96%), and employee morale (99%),” according to the Center for Economic and Policy Research. This shows there are more reasons for companies to support parental leave, and few reasons not to. Therefore, if more men and women talk together and can approach their employer with a business case why fathers should take more paternity leave, maybe things can get better for working fathers and working mothers. Everyone should be able to have a healthy work-life balance.

American Express credit card company received the number one rating from Fatherly Magazine’s “50 Best Places to Work for New Dads.” American Express offers 20 weeks of paid parental leave, not including additional leave available for mothers giving birth, and lobby their employees to take time off. They run a “Focus on Fatherhood” program to bring the company’s fathers together for breakfast discussions about work-life balance and raising children. They have on-site childcare at one of their locations and have negotiated child care discounts with day care centers all over the country.

As we try to find better ways for working

fathers and mothers to have full careers while raising children, it is important to look at examples of how companies can provide support for working parents and help support a healthy work-life balance. It is not easy but there are many individuals and companies leading the way. Companies that offer better work-life balance opportunities for all employees, not just parents, will see benefits pay off for the company as well.

2017年度ジェンダー研究に取り組む学生への研究助成プログラム

P

総評

2017年度ジェンダー研究に取り組む学生への研究助成プログラム

野々村淑子

九州大学男女共同参画推進室 学生教育等部門長
大学院人間環境学研究院 教授

2010年度から始まった学生対象のジェンダー研究助成制度は、2017年度で8年目を迎え、のべ93名が採択された。このようなジェンダーの視点を持つ研究を促進することを目的とした学生支援の活動は、国内では珍しい取り組みとして評価されている。公募は、毎年6月頃に開始され、助成の対象は学部および21世紀プログラムの学生、博士前期・後期課程の学生である。男女共同参画推進室学生教育等部門の教員の審査により、助成対象者と金額が決定される。公募に際し、学内の広報はポスターの掲示だけでなく、学生ポータルやホームページによる情報提供も行っている。ポスターは、制度の開始初年度から学生教育等部門の室員であった、芸術工学研究院の尾方義人准教授に依頼している。視覚的にも学生たちの記憶に定着するよう、周知を拡げる目的で、デザイン自体に変更は加えず、毎年同じデザインのポスターを掲載することになっている。

これまでに助成対象になった研究の領域としては、経済、芸術、医療、介護メディア、防災、臨床心理、政治、スポーツ、文学、歴史、建築、発達心理、漫画、労働、教育が挙げられ、対象領域は年々広範囲に広がってきている。本助成は他分野から応募を募り、学生の教育を目的としているため、できるだけ多くの研究計画を採用することに合意してきた。学生教育等部門の教員全員による透明性の高い審査方法を導入しており、研究計画の審査基準をより明確にし、審査について時間をかけて配分額を決定している。また、審査委員からは研究設計、研究内容について厳しいコメントも出され、学生へフィードバックしている。

2017年度の採択者13名の内訳は、博士課程7名、修士課程5名、学部生1名であり、所属は人文科学府、地球社会統合科学府、人間環境学府、法学部から応募があった。また、2018年度は公募要項や評価要項、申請書の内容を改訂し、より研究計画が明確に記述されるよう工夫をした。

2018年2月21日に「ジェンダー研究に取り組む学生への研究助成プログラム平成29年度報告会」を伊都キャンパス中央図書館2F、男女共同参画推進室多目的スペースで実施し、2017年度の採択者による研究報告会が開催された。

報告会では、歴史や教育、労働、文化や社会、心理の領域での性差、セクシュアリティ、DV、性暴力、

LGBTなどのテーマについて、日本のみならず、イスラムや中国、トルコなど、多様な場をフィールドとした研究についての発表がなされた。今回は、社会学が御専門の名古屋大学の三枝麻由美氏にも参加頂き、専門的知見から多くの御意見を頂いた。

本報告会は、ジェンダーやセクシュアリティの視点から異分野の学生がそれぞれのアプローチで研究を報告することによって、相互に刺激し合い、あらたな知見を得て、より深い洞察、あらたな研究テーマの発見に繋げていくことが期待されている。今回の報告会でも、発表者と参加した教員、学生との間で活発なディスカッションが行われた。

なお、この研究助成プログラムは、採択者の研究成果を3月末に報告書にまとめており、2017年度の採択者と採択テーマは下記のとおりである。

2017年度採択者と採択テーマ一覧

名前	所属	学年	タイトル
家入 祐輔	法学部	3	性の語りづらさとメディア—パーソナルジンの流通の形式—
田島 智弘	人文科学府	M1	『とりかへばや物語』における女装の男君の「男性性」
川邊あさひ	人文科学府	M1	長府藩の遊女町とその周辺
賈 春暉	人間環境学府	M1	中国における女子高等教育機関の変遷と存在意義に関する研究—中国の「独立女子学院」の事例を中心に—
坂田 舜	人文科学府	M2	トルコ近現代における都市部「女性」の諸相—ネズィヘ・ムヒッディンの論説から—
辻 大地	人文科学府	M2	近代トルコの「女性解放」論—ネズィヘ・ムヒッディンの論説から—
田中 将司	人間環境学府	D1	LGBアイデンティティの多次元性に関する探索的研究
Li Rui	地球社会統合科学府	D2	Woman's Role and Family Changes in Contemporary China
王 欣	地球社会統合科学府	D2	日本語の「ほめ」の談話に見られるジェンダー差—自然会話データを通して—
田島健太郎	人文科学府	D2	D.H. ロレンスの『虹』における不毛—同性愛との関連からの一考察—
曹 家寧	地球社会統合科学府	D3	中国の若年女性農民工の労働現状に関する研究
片岡 徹	地球社会統合科学府	D3	DV被害者再生プログラムと加害者更正プログラム
Hao Xiaoyang	地球社会統合科学府	D3	Incomplete Justice to Chinese Comfort Women: The Women's International War Crimes Tribunal on Japan's Military Sexual Slavery

注) 所属および学年は、平成30年2月時点

2017 年度ジェンダー研究に取り組む学生への研究助成プログラム 採択研究要旨

性の語りづらさとメディア —パーソナルジンの流通の様式—

家入 祐輔

九州大学法学部 3年

1. はじめに

90年代後半からアメリカ合衆国において自主出版雑誌の一形態であるzine（ジン）の社会学的研究が行われるようになった。zineとは「作り手自身が生産し、出版し、流通させる、商業的でも専門的でもなく、小規模で読まれる紙媒体」の雑誌である（Duncombe 1997）。このzineは、例えば90年代にオリンピアやワシントンDCで起こったriot grrrlムーブメントと呼ばれるパンクカルチャーにおける草の根フェミニズム運動の中で活発に出版され、セクシュアリティ、ジェンダーに関する自らの考えや体験を自分自身のやり方で表現する手段として役立った。こうしたzineは特に「girl zine」呼ばれている（piepmeier 2009）。

一方「girl zine」は、日本においては「パーソナルジン」というzineの形態の中でいくつか確認することができる。これらの内容は、自己の経験と強く結びついた、カミングアウト的なものも少なくない。しかし日本においては、riot grrrlムーブメントから発生したフェミニズムの土壌が根付いていたとはいえない。また、現在はインターネットを通して個人が情報の発信源となることが容易になっている。こうした状況下で、なぜ紙媒体であるジンにおいてカミングアウト的な極私的自己表現が見られるのか。また、これがフェミニズム

の系譜の中で語られるものであるとすれば、誰もが発信者となる機会を容易に提供し、かつ不特定大多数への発言を行うことを可能にするインターネット空間においてそれらは行われるはずではないのか。その準備としてまずは日本における「girl zine」（＝パーソナルジン）の様相と流通に関して調査した。そして調査を踏まえて、以上に掲げた問題を明らかにして行くことを目的とした。

2. 方法

9～12月の間でzineを取り扱っているインフォショップや日本でパーソナルジンを作っている方々に連絡を取り、パーソナルジンを集めた。また、日本各地で開催されるzineが中心に置かれたイベントである「zineの集い」への参与調査を行なった。

3. 結果

調査の結果、パーソナルジンの性質として、以下の5つが大きく挙げられることがわかった。

（1）基本的に手作りで、自分の趣味嗜好を凝らした自主制作冊子である。（2）時には「書きたくない」「言いたくない」と思われるような、極めて私的とも言える性/ジェンダーに関わる「いきづらさ」の吐露、社会と自分の関係の模索が見られる。また、そこから自らの政治的な主張を発信する動きもある。（3）紙という物質としての魅力がある。（4）対面や郵送といった具体的な他者と直接的な関わり合いの中で流通がなされていることが多い傾向にある。（5）インターネッ

トが不特定多数の他者に開かれていることが多いのに対し、ジンはその流通の傾向上、閉鎖的な性質を持つメディアである（閉鎖性を利用し、zineの作り手にとって望ましい空間を作り手自身が作ることができる）。

4. 考察

パーソナルジンは紙という物質性によって、流通のために、対面の場や他者との繋がりをもつきっかけを作りやすい。その中で、各々の作り手が安全だと感じられるメディアコミュニケーションの形を作り上げ、それを通して互いに承認したり、そこから一步踏みだして性/ジェンダーへと疑いの目を向けていったりする。そうして時には「書きたくない」「言いたくない」と思う性やジェンダーに関するカミングアウト的な表現を可能にしていく場を構築する。また、そうした「承認」以外にも紙という物質性は、特別な技術無くともデザインをすることをより自由なものにしたりと、交換や贈与という行為を可能にしたりすることで、趣味や遊び的な要素をより増大させる。そうした要因がおり重なり、時には「言いたくない」「書きたくない」と思われるような性/ジェンダーを中心にした個人的な経験、それからくる苦しみや生きづらさの表出を、パーソナルジンは手助けしているようである。

今後はアメリカの「girl zine」と日本の「パーソナルジン」を比較するためにそれぞれの背景にある運動としての歴史、関連性を明らかにする必要がある。また、フェミニズムが今までメディアを通して行ってきた表象の中にパーソナルジンを位置付けて行く作業を進めて行くことを見据えて今後も調査を重ねて行く。

5. 参考文献

- Duncombe, S. 1997. *Notes from Underground*, Verso.
- Piepmeyer, A. 2009. *Girl Zines : Making Madia Doing Feminism*, New York University Press. = 2011 (野中モモ訳)『ガール・ジン―「フェミニズムする」少女たちの参加型メディア―』太田出版。

『とりかへばや物語』における女装の男君の「男性性」

田島 智弘

九州大学大学院人文科学府 修士課程1年

1. 問題と目的

平安時代後期成立とされる作り物語である『とりかへばや物語』は、男女きょうだいの性役割の交替をメインテーマとして描いており、我が国では、異性装を取り扱う文学として先駆的な作品である。これまで、男装の女君の女性にも男性にもなりきれない葛藤や、そのなかで女性として立身出世していくという作品構造に重点が置かれ、「女の物語」として論じられてきた本作品であるが、その女君と表裏一体をなす女装の男君については、一部のテーマを除いては深く論じられることがなかった。しかし、「とりかへ」というタイトルを持つ以上、入れ替わった双方に注目することは必須であり、またその点で男君の人物造形の考察はいまだ万全を期した状況とはいいがたい。そこで本研究は、物語全体を通して男君の登場場面を詳細に検討していくことで、彼の一貫する「彼

らしさ」を見つけ出していく。そして、彼がただの女装男子に留まらない性質を持っていること、すなわち女装しているからといって一概に「女らしい」わけではないということを論じることを目的とする。

2. 方法

基本的には本文の緻密な読解を中心とするが、『とりかへばや物語』は戦後の研究成果として注釈書が数種類出版されており、読解に関してはそれらの先行諸研究に大きく恩恵を賜った。そして本文を紐解いていく上で、男君の人生の転換点となるきょうだいの入れ替わりを基準として、以下の3点に分けて考察した。

- ①女装時代（巻一～二）
- ②きょうだい入れ替わり前後（巻三）
- ③女装解除後（巻三～四）

3. 結果と考察

①女装時代

「もの恥ぢ」の性格により女装をさせられ社会に出ることとなった男君は、その出仕先の主人である女春宮との密通により、女装後すぐに男性としての性を自覚する。その経験から、色好みの宰相中將が侵入し、男君を襲おうとした際も、あえて期待を持たせることで危機的状況を回避するという、「男の論理」の理解による対処が見られた。

②きょうだい入れ替わり前後

失踪したきょうだいを捜索することになった男君は、男の姿で外に出ることになるが、そこで垣間見た女性に好色心を起こす。男君は女装解除を機に、その〈好色性〉を解放し始めるのである。

③女装解除後

男として出仕した男君は、数々の女性たちとの逢瀬を重ねるが、そのきっかけはどれも、男君の〈好色性〉から起こるものであった。男君はこの時点で、好色な〈男性〉として完成されている。

以上の3点をまとめると、男君には物語序盤から一貫して〈好色性〉が見られることがわかり、その〈好色性〉から導かれる心情や行動が、彼を物語内で〈男性〉として顕在化させる。このことは、男装の女君との差別化に大いに役立っている。「女らしい」から女装をすることになった男君は、しかしその内実、〈好色性〉という「男らしさ」を一貫した個性として持っていたのである。

4. 主要参考文献

- 新日本古典文学大系26『堤中納言物語 とりかへばや物語』(岩波書店、1992年)
- 新編日本古典文学全集39『住吉物語 とりかへばや物語』(小学館、2002年)
- その他注釈書多数
- 安田真一『『とりかへばや』の交換可能の論理—ジェンダー論の視座から—』(『日本文学』第46巻第2号、1997年)

長府藩の遊女町とその周辺

川邊 あさひ

九州大学大学院人文科学府 修士課程1年

1. はじめに

性差は本質的なものではなく、「真理」を規定しうる権力としての「知」により身体的性差にさまざまな意味が付与されて、女／男が歴史的に差

異化される¹。どういった権力がどのような「知」を与えてきたのか、歴史的に明らかにしていくことが必要である。

ここでは、江戸時代の性を売る女性を公権力がどう捉え、どう位置づけようとしたのかに焦点を当てたい。もちろん、江戸時代を通じて娼婦や遊所が存在した背景を考える上で検討しなければならない要素は多々ある。しかし、公権力の政策やそれに基づく何らかの行為が、売春社会²の構造の基底を作り出す側面があると考えられるため、まずは公権力と売春社会の関係を検討する必要があると考える。

2. 本報告の課題

藩の売春社会に関する先行研究は、藩の枠組みの中で語られることが多いが、本報告では寛文7年（1667）に幕府が派遣した浦々巡見使に注目し、個別藩の売春社会に幕府という公権力がどのように関与したのかを検討する。対象の地域は長府藩領の遊女町である赤間関稲荷町とする。赤間関は海上交通の要衝にあたり、幕府にとっても重要な港であった。そうした地に存在する遊女町は他の浦の遊所と比べて幕府の対応に違いが生まれるのか、幕府という公権力との関係をみる上でも検討すべき地域であると考えられる。

3. 方法

まず幕府法令集に残る巡見時の監察事項を取り上げ、浦々巡見使が担っていた任務について確認し、実態がどうであったのか長府藩の史料を中心に検討する。そして、幕府が浦の売春社会に関与する理由について、当時の幕府の海運政策と関連させて考察する。

4. 結果と考察

寛文7年の浦々巡見使は各浦において遊女を抱えないよう手形を作成させる任務を負っており、手形の雛形や控えが各藩の史料に残っていることから、実際に遂行されていたということが分かった。しかし、赤間関稲荷町や他藩の遊女町のように例外も中にはみられ、その場合は遊女の人数を定め、増えないように申し付けられたと考えられる。つまり、寛文7年の浦々巡見を通して、藩領においても浦に存在する遊女について、幕府から許可される地域と禁止される地域に分かれていったのである。

幕府が浦々の遊女を禁止する方針をとったのは、幕府が海運政策を進める中で、遊女が円滑な海上輸送に支障をきたらすと判断したためであると考えられる。寄港地での水主らの陸泊り、また「賣女」を船に引き入れるという行為による規律弛緩・金銭消費は不正行為を生み出す要因となった。また、積荷を安全に運ぶためには航路の開発のみならず寄港地の治安にも注意する必要があると考えられる。

こうした幕府の政策の中で、例外的に遊女が認められる地域があったことをどのように捉えていくかについては、今回検討できなかった。航海を終えた船員らが、停泊中の遊興を欲することを完全に禁止することは難しく、船員らの需要があれば娼婦が浦に生まれる。安全な海上輸送を目指す幕府の思惑と、男性社会にあり厳しい労働が求められる船員らの欲求という現実的な問題がせめぎあう中で、全ての浦で遊女を禁止することはできなかったのではないだろうか。この点については今後検討を深めていきたい。

5. 註

¹ 姫岡とし子「歴史を読み直す視点としてのジェンダー」（比較ジェンダー史研究会 http://ch-gender.jp/wp/?page_id=728）

² 曾根ひろみ氏は『娼婦と近世社会』において、廓の遊女、遊里の芸者から夜鷹・惣嫁といった最底辺の街娼までを含めて、構造的に把握すべきとし「売春社会」論を提起された。筆者も性を売る女性すべてに焦点をあてていきたいと考えているため、「売春社会」という言葉を本報告において用いることとする。

6. 主要参考文献

曾根ひろみ『娼婦と近世社会』吉川弘文館2003
下関市史編集委員会編『下関市史 藩制—市制施行』下関市2009

斎藤善之「水主」（斎藤善之編『身分的周縁と近世社会 2 海と川に生きる』吉川弘文館2007所収）

中国における女子高等教育機関の変遷と存在意義に関する研究—中国の「独立女子学院」の事例を中心に—

賈 春暉

九州大学人間環境学府 修士課程2年

1. 問題と目的

21世紀には全世界の女子高等教育機関は二極化している傾向がある。女性が男女共学大学へ平等に入学できるようにしている先進国では、女子大学の数が減りつつ、入学者数も大きく減少して

いる。一方で、多くの発展途上国では、新しい女子高等教育機関が開かれ、拡大され、学生の入学も急増している。20世紀末に、日本における女子大学の数はピークに達したが、21世紀に入ってから数が減少しつつあることと、すべての大学に占める女子大学の比率が縮小してきていることがわかる。中国では、1950年から教会女子大学と女子師範大学を含む女子大学がすべて共学化されたが、1980年代に改めて復校され、現在ある3校の独立女子学院が設立された。中華共和国が建国されて以来、初めて作られた独立女子学院の中華女子学院は20年の歴史にも至っていないため、独立女子学院を対象とした研究はまだ少ないと言える。郭（2012）は、女子教育機関は意図的に、計画的に、組織的に女性人材を育成する社会機関として、中国特色教育体系の一部であることを指摘した。周・張（2014）は現在の女子大学は「女性特色」に偏りすぎて、女子学生の就職を制限することや高等教育体系で合理性と存在価値を疑われること、エリート人材の育成能力が不足することを指摘している。真橋（1995）は日本における女子大学学部増設（最近5年間）、地域分布、女性教員構造比などのデータを分析したことで、半数の女子大学で女性学関連科目が開設されているが、開設校においても、「女性学カリキュラムの系統化、体系化を図る」ことは今後の課題として残していることが多いと指摘した。先行研究では、現代の中華女子学院に関して、詳しいカリキュラムには触れず、女子学院の特色ある授業を調べたデータも少ないと言える。そして、女子大学の在学生の現状と復活した中国の女子大学の存在意義を探りたいと考える。

2. 研究方法と考察

中華女子学院のカリキュラム整理し、女性発展及び性別平等に関する授業は必修科目として履修しなければならないことが分かる。また、中華女子学院2015年本科卒業生学部別就職率の資料を見ると、平均的に90%を超えているが、女性学学科が一番低くて、80%に至っていないことが分かった。中華女子学院卒業生就職質量報告によって、職業能力に関する就職先からの評価を見ると、2015年リーダーシップ能力は79.8%であり、下から二番目であり、2016年は82.4%で下から三番目であった。中華女子学院の卒業生は、リーダーシップを高く評価されていないことが明らかになった。中華女子学院の生徒会長やイベントの責任者はほとんど女性であり、リーダーとして活動していることが多いと思われるが、その原因も今後探索したいと考えている。2017年11月14日から11月23日まで中華女子学院で高等教育研究センター研究員1名、修士4名、大学部生3名に半構造化インタビュー調査（一人90分ほど）を実施した。中華女子学院は中国公立大学なので、政府機関の婦女連合会に所属している。これに関連して、よい面もあるが、制約が多いと感じる教員や学生は多い。他の女子学院も地方の婦人連合会によって設立されたので、政府との関係は独立女子学院全体が直面している問題と考える。学生の話によると、女子学生は教員が知識を身につけるだけでなく、フェミニズム思想を自ら実践しているということ、いわゆる教員のフェミニストとしての姿勢を期待されている。

3. 今後の課題

今後の課題として、まず中華女子学院で収集し

た資料とインタビューデータを整理する予定である。そして、中国の独立女子学院の役割、将来の目標、現在直面している問題を解明し、解決策を探そうと考えている。

4. 参考文献

- 郭冬生. 試論中国女子大学の弁学特色及び建設. 中華女子学院学報第4期. 2010年8月
- 周延勇 张兰. 中国女子高等教育. 中国传媒大学出版社. 2014年9月
- 日本女子大学女子教育研究所. 女子大学論（女子教育研究双書（10））. ドメス出版. 1995年3月
- 中華女子学院卒業生就職質量年度報告（2015）
<http://www.cwu.edu.cn/tzgg/21785.htm>
- 中華女子学院卒業生就職質量年度報告（2016）
<http://www.cwu.edu.cn/tzgg/30182.htm>

近代トルコの「女性解放」論 —ネズィヘ・ムヒッディンの論説から—

坂田 舜

九州大学人文科学府 修士課程2年

1923年のトルコ共和国建国後、女性はイスラム社会における被抑圧者の象徴とみなされたため女性の地位改善が重要課題となった。結果として1930年に地方議会の、1934年に国政選挙の女性の選挙権・被選挙権が認められた。しかし、国父アタチュルクへの客観的評価がタブーで無くなりはじめた1980年代から、上記のような当時の女性の地位改善に関する改革を含む「女性解放」

は女性自身によって主導されたものではなかった、という評価がなされはじめた。

そこで本報告では、オスマン帝国末期からトルコ共和国初期にかけて活躍した「フェミニスト」であるネズィヘ・ムヒッディン Nezihe Muhiddin (1889-1958) の論説を対象として、彼女の思想を分析・検討した。それにより以下3点の特徴を指摘した。

第一に、ムヒッディンは女性の本質主義的な性質の存在を主張することで、女性の権利向上を訴えていた。これは今日の価値観からすれば母性主義的ともいえるものであろう。但し留意すべき点としては、女性の「本質・特質」を提示する際にも、普遍的で「(自然) 科学的」なレトリックを用いて主張したという点である。これは「古代トルコ人女性は男性と同様の権力・資産を持っていた」「本来、古代トルコ社会は男女平等だった」等の(当時の代表的男性知識人である)ズィヤ・ギョカルプが唱えたような「民族主義的」な男女平等擁護論や、それを追認した女性知識人のハリデ・エディプ等とは対照的な態度であったといえる。

第二に注目すべき点は、ムヒッディンによって否定された価値観はあくまで「保守性」であるという点である。これは当時の政治エリートが「イスラーム教」や「宗教的価値観」を批判の対象としたこととは異なった態度である。このことは、すでにオスマン帝国末期に活躍した青年トルコ人と呼ばれる知識人・政治活動家たちが、帝国時代における家族法の制定含む一連の改革を、非イスラーム教的とは認識せずに行った際と同様の価値観をムヒッディンもある程度共有していたことの表れである。あくまでムヒッディンの批判対象は、

「非改革的な」保守性だったのである。

第三にムヒッディンの論説には「ナショナリズム的な」主張が見られるが、しかしこれは「国家に対する忠誠」として表現されるものであった。上記述べたような、同時代の代表的知識人に見られた「民族的な」ナショナリズムに対して、距離をとっていたことが確認された。これは同時代の女性権利獲得運動に関して活動した女性知識人たちの中でも特徴的ということができよう。一方で、共和国初期に見られる「国家に対する忠誠」を示す態度は、体制を刺激することを避けつつ女性権利獲得の主張をするという戦略の表れだったと解釈できる。

前近代アラブ・イスラーム社会の 医学書における同性間性愛 ：誰が「同性愛者」とされたのか

辻 大地

九州大学大学院人文科学府 修士課程2年

本研究では、前近代のアラビア語で書かれた医学書をもとに、10-11世紀イスラーム社会における「同性愛者」の捉えられ方について検討した。まず前提として、イスラーム法において同性との性愛は禁忌であったが、実際は広範に広まった文化であったことが史料から確認できる。しかしこうした前近代社会における同性間性愛について、現在一般にはフーコーやそれに続く構築主義的研究の見解に則り、前近代とそれ以降での同性間性愛文化には断絶があるという見方がなされる。例えば日本で言うと「男色」と「同性愛」を区別し

て考える立場である。筆者もその立場に同意するが、一方その断絶を過度に強調しすぎることで、こうした研究において視点が限定されてしまっていると思える事例も多い。そこで、今回は断絶を過度に強調する主張に対して、より多様な可能性を提示することを目的とした。

当時のいわゆるイスラーム医学が、世界でも最先端の知識・技術を有していたことは、よく知られている。そこで、本研究では従来あまり参照されることのなかったアッバース朝期（8-13世紀）の医学書における同性間性愛の描写を抽出し、分析を加えた。具体的には、その中でも特に著名な書物である、ラーズィー（d. ca. 925）による『秘密の病』とイブン・スィーナ（d. 1037）による『医学典範』の二点を用いた。

検討の結果、特に注目すべき点として両者ともに同性間での性行為における能動の側と受動の側とを明確に区分して記述していた点が挙げられる。この傾向は特に『医学典範』に顕著であり、能動の側で男性との性交を行う者に関しては、女性との性交との比較からその類似性や身体的な負担の有無について記すのみである一方、受動の側の者に対しては、そうした性的指向自体を明確に「病」として記している。さらに、若干の見解の相違はあるが、両者ともこうした受動の側の者が罹った病の原因を、その人物の生得的な性質に帰している点も特筆すべきであろう。例えばラーズィーはその者が妊娠した時の母親の精液の強さを（当時ガレノスの男女二精子論が主流であったと考えられる）、イブン・スィーナはその者が本来的に有する悪く ṭab' 女らしい気性 al-mizāj al-unthawī をそれぞれ原因だとし、両者ともこうした原因を、医学的治療によって取り除くことは

不可能だと記す。

以上見てきたような点を考えると当時、世界でも最先端の知識・技術を有したイスラーム医学は、同性間性愛を行った者を宗教的な不道徳と捉えると同時に、少なくとも受動側を好む男性に対しては「ある一定の生得的な性質を持った者」という認識を持っていた。この後者への認識は、ある種本質主義的な「同性愛者」観であるとも言えるのではないだろうか。

LGB アイデンティティの多次元性に関する探索的研究

田中 将司

九州大学大学院人間環境学府 博士後期課程1年

1. 問題と目的

レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル当事者（LGB当事者）を理解するための一つの指標として、LGB アイデンティティの理論を用いられることがある（葛西、2014他）。これまで、単線の発達モデル研究が中心であったが（e.g., Cass, 1979）、Mohr & Fassinger（2000）は、LGB アイデンティティの概念が、セクシュアリティの認識だけでなく、認識に伴う感情、信念も含めた多次元性をもったものであるため、一様の過程を辿るとは限らないと述べている。Mohr & Kendra（2011）は実際に8次元で構成されていることを述べたが、一方でその結果は社会的背景によって異なる可能性も指摘している。よって、本研究は、本邦におけるLGB アイデンティティの多次元性について探索的に明らかにすることを目的とする。

2. 方法

4人のLGB当事者を協力者とし、1時間程度の半構造化面接を実施した。分析は、川喜田(1967)を参考に質的分析を施した。また、本研究は九州大学臨床心理学講座倫理委員会の承諾を得た後行われた。

3. 結果と考察 (大カテゴリーを【】、中カテゴリーを《》で示す)

本研究で得られた主な結果とMohr & Kendra (2011)の示す多次元性との比較を表1に示す。【異性愛社会への反発】、《環境からの評価懸念》、《アイデンティティの認識》、《受け入れる難しさ》、《異性愛者でいたい》、《性的開示への思い》、《セクシュアリティの重要性》のカテゴリーは、Mohr et al. (2011)に類似する次元が見られたが、《LGBコミュニティへの居場所感》、《ニュートラルな反応》、《他者の期待に応えなければならない》は、Mohr et al. (2011)の枠組みで理解することは難しかった。

《LGBコミュニティへの居場所感》、《ニュートラルな反応》のカテゴリーが生成されたことには、

今回のインタビューで詳細が聞けなかったことが理由として考えられる。詳細に聞くことで他のカテゴリーに再分類される可能性があるため、今後のインタビューの課題となるカテゴリーであるといえよう。

しかし、《他者の期待に応えなければならない》というカテゴリーに関しては、日本人の特性、特に、育てられた恩を、育てられ方に関わらず男女で結婚し家系や家を継いでいくことで返していくという自己“犠牲”の感覚(Benedict, 1946/2008)が関連しているように思われる。現存する日本独自の背景であり(原島, 2016)、もしこのような本邦の社会的背景の影響を受けており、Mohr et al. (2011)の示した多次元性とは、別の心理的機能等と関連をもつとするならば、独立した次元として考えていく必要性もあるだろう。国際比較等を通し、本邦において独自性のある次元か、示していく必要性がある。

その他、本報告では4人のLGB当事者のインタビューによる結果と考察であったため、協力者を増やした上で改めて考察していく必要性も考えられる。

表1 Mohr & Kendra (2011) と本研究の結果の比較

Mohr & Kendra (2011)の多次元性	本研究によって示された大・中カテゴリー
アイデンティティの優位	【異性愛社会への反発】
他者受容の問題	《環境からの評価懸念》
不確かなアイデンティティ	《アイデンティティの認識》
認める難しさ	《受け入れる難しさ》
内在化されたホモネガティヴィティ	《異性愛者でいたい》
隠したい感情	《性的開示への思い》
セクシュアリティの中心性	《セクシュアリティの重要性》
アイデンティティの肯定	—
—	《LGBコミュニティへの居場所感》
—	《ニュートラルな反応》
—	《他者の期待に応えなければならない》

4. 主要文献

- Benedict. R. (1946). *The Chrysanthemum and The Sword*. Mariner Books. 角田安正 (訳) (2008). 菊と刀. 光文社.
- Cass, V.C. (1979). Homosexuality Identity Formation: A Theoretical Model. *Journal of Homosexuality*, 4 (3), 219-235.
- Mayfield, W. (2001). The Development of an Internalized Homonegativity Inventory for Gay Men. *Journal of homosexuality*, 41 (2), 53-76.
- Mohr, J.J., & Fassinger. R.E. (2000). Measuring dimensions of lesbian and gay male experiences. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 33, 66-90.
- Mohr, J.J., & Kendra, M.S. (2011). Revision and extension of a multidimensional measure of sexual minority identity: The Lesbian, Gay, and Bisexual Identity Scale. *Journal of Counseling Psychology*, 58 (2), 234-245.

Woman's Role and Family Changes in Contemporary China

Li Rui

九州大学地球統合科学府 博士後期課程2年

1. Research Background

With the development of new technology, introduction of the One-Child Policy, China's market Reform and Opening-up Policy, changes of marriage law women's role and status in

society is changing, the traditional roles and requirements to some extent have not adapted to the development of female, and become the hindering factors. Female role has become increasingly essential to economy, humanities, science, and social all-round progress. Therefore, in recent years, the research on women's issues has gradually emerged, and become a social force which cannot be ignored in contemporary China. In order to solve this problem, it is essential for us to understand the current woman's role, especially how work-life conflict constructed in their life.

2. Aim

Previous works related to work-life conflict had been done in the field of Human Resource and Economics are most likely to focus on the conflict between work and family role. Fewer studies are found in sociology field, and rare are found on discussing the usage of private time, people's personal life (especially women's) seems to be always ignored in this field as they have to be either at work or the actor of "caring". In this research, work-life balance will be introduced as work (working hours) and life (family role and self-development). In other words, it will involve three big components: working (hours/weekly), family role (taking care of family members, hours/weekly), and self-development (score the frequency of using private time). I thus hypothesize that working and family role influenced each other in a negative way and

have no effect on self-development. This paper also aims to find other factors that may have influence on it.

3. Data & Methods

For this purpose, a quantitative analysis was held which focuses on discussing how work, family role and self-development influenced each other by examining the relationship among the three factors. This research will employ a face to face interview which was jointly hosted by International Social Survey Program: Family and Changing Gender Roles IV and the National Research Center, Renmin University of China. The data was collected in China General Social Survey 2012 (CGSS2012) (Part M) which consisted of 11761 adults aged 18 to 96; since not all the samples were answering questionnaire B, after accounting for missing values on key variables, a remaining valid sample of 5946 respondents were used in the analyses.

4. Results

The interactive effect between work and family role are negative, higher frequency of self-development will reflect on decreasing working, however, it shows a positive effect on fulfilling the family role. Rural residents spend less time on work and self-development, however, a longer hour in caring family member compare to urban residents. Gendered labor division still preform a strong influence on people's work-life choices. Higher education will decrease working hours as

well as time on taking care of family members in certain level in urban area. It only increases the frequency of self-development in both area. Living with a life partner helped a lot on work and fulfill family role, however it doesn't help on self-development. Having the elderly at home influenced family role and work in an opposite way in rural and urban area. It only shows an increase on self-development in both regions.

5. Conclusions

From these findings, this research proved the interactive relationship between work, family role and self-development. Education is important when considering self-development, that's why we should focus more on women' education in rural area. Improving education environment in rural area would also help to improve people's consciousness of gender equality. At the same time, we also need to update the welfare policies to complete the missing function and improve people's life standard. The analyses which focus more of current situation on how woman lives as an individual to enjoy personal life not a subordinate of a family or a company will be discussed on further research.

6. Reference

- Duxbury L, Higgins C (2001), Work-life Balance in the New Millennium: Where Are We? Where Do We Need To Go? Work Network: Canadian Policy Research Network, Inc.
- Frone, M.R., Russel, M., & Cooper, M L. (1992),

Antecedents and outcomes of work family conflict: Testing a model of the work family interface. Journal of Applied psychology. P 65-78.

日本語の「ほめ」の談話に見られる ジェンダー差 —自然会話データを通して—

王 欣

九州大学大学院地球社会統合科学府
博士後期課程2年

1. 問題と目的

近年、日本語のジェンダーとポライトネスの関係については、数多くの研究が行われているが、自然会話の分析による日本語の「ほめ」の談話におけるジェンダー差の実態がまだ明らかになっていない。したがって、本稿では、日本語の「ほめ」の談話に見られるジェンダー差を明らかにしたい。

2. 研究データ及び研究方法

本稿では日本語の自然の会話をデータとし、相互行為の社会言語学の観点に基づき、会話分析の方法で「ほめ」の談話の発話数、「ほめ」の表現、「ほめ」に対する返答に用いられるストラテジーといった側面から、分析の試みをした。

3. 結果と考察

「ほめ」の表現から、男性は女性より肯定的評

価語のみを使用する傾向がより強いのに対し、女性は肯定的評価語の使用に他の情報も付け加える表現を多用している。そして、「ほめ」の談話で行われているストラテジーとして、男性より、女性は、「情報提供」、「情報要求」、「ほめ返し」、「ほめ固め」といったバリエーションを見せている。

会話スタイルについては、女性の多くは、「ほめ—返答—情報要求—返答—再度ほめ—話題維持」というパターンが多用しているのに対して、男性は、「ほめ—返答—話題転換」となっているパターンが多用していることが明らかになった。

今後は、実際の会話で使用されている「ほめ」の表現意図と機能を考慮して再考し、日本語と他の言語と対照的な分析することを、課題としたい。

4. 主要参考文献

Herbert, R.K (1990) Sex-based differences in compliment behavior [J].Language in Society (19) :201-224

井出祥子他 (1985) 『女性の敬語の言語形式と機能』文部省科学研究費研究成果報告書

松村瑞子 (2001) 「日本語の会話に見られる男女差」『比較社会文化』第7号 九州大学大学院比較社会文化学府 69-75

李雪 (2011) 「日本語の自然会話に見られる女性語の丁寧さ—女性は賛成より丁寧な言葉を使うのか—」2011年度九州大学・比較社会文化学府 日本社会文化専攻・修士論文

D. H. ロレンスの『虹』における「不毛」 —同性愛との関連からの一考察—

田島 健太郎

九州大学人文科学府 博士後期課程2年

本研究では、D. H. ロレンスの長編小説『虹』における女性間の同性愛を、作品の重要なモチーフである近代産業化社会の「不毛」という観点から解釈することを試みた。この研究結果について2017年10月22日、日本英文学会九州支部 第70回大会（於 長崎大学）において口頭発表を行った。

『虹』は産業化の進む19世紀から20世紀前半のイギリスにおける恋愛と結婚を描き、近代のイギリス人が「真の自我」への到達を果たす方法を模索する小説である。しかし第12章“Shame”「恥辱」は一種質の異なる章となっており、アーシュラと女教師ウィニフレッドとの不毛な同性愛的な経験を描いている。ロレンスがここで同性愛を取り上げたことの意義について吟味した先行研究はほとんど存在しない。本研究はロレンスの作品や書簡において示唆される同性愛（的關係）とナルシズムとの関連性に注目し、これらがロレンスの批判する「観念への耽溺による有機的な自我の喪失」という事象と結びつけられることを論証した。

第I節においては、アーシュラがウィニフレッドに向ける同性愛的な感情が、自己の観念に対する愛でしかないということ——もっぱら自身が理想とする自己像を相手の中に読み込んだうえでの、ある種のナルシスティックな心理でしかないことを主張した。ロレンスは1913年12月2日付の書簡で、男性同性愛を自身の鏡像／理想的な

自己像に対する愛であると述べている。『虹』のアーシュラもウィニフレッドに対して「自分もこのような自己を確立した女性になりたい」という理想の自己像を見出し、そうした観念に対する愛を募らせている。つまりロレンスにとっては、同性愛は「自分の観念に対するナルシスティックな愛」でしかないがゆえに、不毛な愛なのである。

第II節において、近代産業化社会の「不毛さ」に着目し、『虹』における「観念」と「不毛さ」の関連性を探った。『虹』には近代産業化社会の不毛な機械的反復の中で、個の人生を社会機構全体に奉仕する歯車に還元させてしまっている人々の姿が描かれる。ロレンスはまた、ペンサム「最大多数の最大幸福」的な概念——国家やシステム全体の幸福を個人の幸福に置き換えるような態度を批判しているが、スクレベンスキーやウィニフレッドはこうした「機械への奉仕」という観念を内面化している。彼らは靈魂が感じる有機的な情緒の声を進んで圧殺することによって「全体への奉仕」という欺瞞から目を逸らし、観念の「不毛さ」に身を委ねることで一種の安楽さに耽っているのだ。

結論として、『虹』が描く近代の「不毛」には、人を没個性化する機械的なシステムの中で、人間が靈魂の充足感に根差した有機的な生活を送れなくなることへの、作者の批判が込められているといえる。アーシュラがウィニフレッドに向ける同性愛的な感情は「恥辱」とされるが、そこには観念への不毛な愛に耽溺していたアーシュラへの非難もまた、含意されているのである。

主要参考文献

Lawrence, D. H. *The Letters of D. H. Lawrence*.

General Editor James T. Boulton, Vol. 2, Cambridge UP, 1981, pp. 113-17.---, *The Rainbow*. Penguin, 2007.

Torgovnick, Marianna. "Narrating sexuality: *The Rainbow*." *The Cambridge Companion to D. H. Lawrence*. edited by Anne Fernihough, Cambridge UP, 2001, pp. 33-47.

今泉晴子. 「アーシュラにおける『救済』——『虹』の聖書のイメージと「宗教体験」」. 『ロレンス研究——『虹』』. D. H. ロレンス研究会編, 1988, pp. 145-88.

橋本宏. 『D. H. ロレンス研究——その生涯と作品』. 鳳書房, 2000.

中国の若年女性農民工の労働現状に関する研究

曹 家寧

九州大学大学院地球社会統合科学府
博士後期課程3年

1. 問題と目的

中国において「改革・開放」以前の計画経済期（1949～1977年）には、戸籍制度による個人は労働力として地域間自由に移動することができなかった。1978年に改革開放政策が始まり、計画経済から市場経済への移行に伴い、中国の都市部および都市周辺地域として小城镇を中心に急速な工業化が進展するなかで、大量の農村余剰な労働力が都市部に流入している。2000年には全国的に農民工の人数が1億4439万人であり、2010

年になると、省間流動人口は2000年と比べて大きく増加し、2億6094万人となってきた。その同時に、1980～90年代に生まれた（中国語で‘80後’‘90後’と呼ばれている）若い世代の農民工が既に農民工全体の半数を超えた。中国における農民工の労働や生活などの側面には、「格差」が存在している。この「格差」は、従来存在している戸籍制度によって生じている農民工と都市住民の間の格差である。その一方で、中国の若年女性農民工の労働現状は男性農民工により多くの格差が存在している。この「格差」は中国において伝統により従来に存在したジェンダーの格差である。しかし、「女性農民工」特に「若年女性農民工」に関する実証研究は少ない。同じく農村部から流出しても、彼女たちの生活構造や労働現状と男性の生活構造や労働現状は同じではないであろう。したがって、本研究では中国の都市部において若年女性農民工の労働状況を明らかにするものである。

2. 方法

主に若年女性農民工に対する質問紙によるアンケート調査を行った。そこに、企業側に対するヒアリングによって補った。

3. 結果と考察

賃金水準からみると、S社の若年女性農民工の平均月収は3463元であった。一方、北京市統計局の公布された資料によると、2016年北京市の平均月収は7706元であった。さらに、2016年に公布された『全国農民工調査』によれば、建築業やサービス業の平均月収がS社により高い。多数のS社の女性農民工の出身地は河北省である

が、2016年に河北省における私営業の平均月収は2840元であった。したがって、北京市の企業に就業すると、賃金収入が河北省に就業より高くなっている。

1995年に施行された『中国労働法』より、労働者の就業時間は1日8時間、週当たり44時間(5.5日)を超えないこと、企業は労働者に週1日以上以上の休暇を保証している。労働時間からみると、S社が1日10時間、週に6日間勤務する農民工が78%をしめた。人事部主任のFさんへの聞き取り調査から、残業をすれば、給料を増やすやすくなったので、多数の女性労働者が残業に反対しないことが明らかになった。平日の「仕事」時間と通勤時間を合わせると11時間を超えたが事実だ。

その他、本報告では調査対象として女性労働者に対するアンケートによる結果と考察のため、個人へのインタビュー調査を行い、改めて考察していく必要性も考えられる。

4. 主要文献

- 大島一二 (1996)、『中国の出稼ぎ労働者——農村労働力流動の現状とゆくえ』 芦書房 pp.18-20
- 嚴善平 (1997) 『中国農村・農業経済の転換』 勁草書房。
- 南進亮・牧野文夫 (1999) 『流れ行く大河：中国農村労働の移動』 日本評論社。
- 南進亮・牧野文夫 (2001) 『中国経済入門：目覚めた巨龍はどこへ行く』 日本評論社。
- 石塚浩美 (2010) 『中国労働市場ジェンダー分析』 勁草書房。

DV 被害者再生プログラムと DV 加害者更正プログラム

片岡 徹

九州大学地球社会統合科学府
博士後期課程3年

1. 目的と問い

DVは当事者がDVとは意識していない場合も多々あり、数多くの人に関係する。加害者の多くは男性であり、被害者は女性である。DVとはジェンダーによる暴力といえる。DVについての文献やサポートは被害者についてが多く、加害者については少ない。しかし、加害者がいるから被害者がいるのであり、加害者サイドの更正なしではDVは減っていかない。「被害問題としてのDV」から「加害問題としてのDV」への視点が必要である。

本論文ではDV、加害者の特徴、加害者更生プログラムについての意見を紹介し、加害者更生が可能かどうか、可能ならばどのような方法を用いれば効果があるのかを考察する。また、加害者更正に関する批判および男性という当事者による加害者研究の困難性について述べる。ジェンダーによって作られた男性性/女性性がDVの大きな原因となっていることを加害者が理解することによって、DVのきっかけとなる感情を客観視できるようになり、暴力に至らなくなることを目指す。

2. 手法

加害者サポートの現状をサポート団体のWebsite、先行文献、研修会/講演会等への参加によって調査/検討する。

3. 結果と考察

男性性/女性性は出生時という最も早期に構築されるアイデンティティである。これを脱構築/再構築することが可能であろうか。仮に脱構築できるとしても、それに替わるものが必要である。フェミニズムは男女差別の原因である家父長制という社会構造に異議を唱えた。男性の持っている既得権益への挑戦ともいえる。LGBTは性別という最も基本的なアイデンティティを震撼させた。DVが家父長制と性別役割に根ざしているものとするれば、フェミニズムとLGBTは家父長制と性別役割を揺るがし、社会のジェンダー規範を変えていき、「力と支配」の一部であるDVが減る方向になる可能性がある。

加害者にはパートナーを自分の「所有物」として考えるという特徴がある。被害者は全てを否定されるうちに、自分の考えに自信がなくなり、相手のいうがままになっていく。

被害者再生プログラムでは最初に被害者の安全の確保がなされる。加害者更正プログラムでは加害者は最初に暴力を行使したことの責任を全面的に認識する必要がある。

多くの加害者更正プログラムは加害者の「男性性」を脱構築・再構築することを目指している。現代の家父長制・性別役割では、男性は女性より既得権益を持ち、DV加害の行動も、程度の差があれば是認されてきた歴史がある。フェミニズムが

家父長制に異議を突きつけたことは、男性がそれまでの人生を振り返り、不利益な状態にあった女性ばかりでなく、男性自身の生き方を考え直していく契機になり得ると考えられる。

加害者更正プログラムでは、加害責任の自覚、DVをやめようとする動機付け、ジェンダーの学習、怒りコントロール等を学んでいき、思考を変えていく。思考と行動が変われば、DVの原因となる「怒り」の感情は減少してくる。

プログラムにおけるグループワークのロールプレイで視点を変えて被害者の立場になる場合、今まで正当化してきたDVが、どこかおかしいということに気づく人もいる。グループワークのロールプレイで加害者/被害者を交代して演じることは、自分の一方的な見方（思い込み）を客観的に見ることができることに役立つ。

表1 加害者のDV克服プロセスと内容

加害者のDV克服プロセス	内容
(1) 暴力のサイクルの時期	パートナーとの関係は良い/悪いを繰り返す
(2) 価値観が揺らぐショック期	パートナーが離れていくことによる
(3) 自己否定の時期	脱DVの努力が始まる
(4) 新たな関係の建設期	パートナーと今後について話し合う
(5) 再出発期	家族の再統合あるいは別離の受容となる

Justice Transcending Boundaries? Women's International War Crimes Tribunal on Japan's Military Sexual Slavery

Xiaoyang Hao

九州大学地球統合科学府 博士後期課程3年

In response to the “comfort women” victims’ requests for justice and the Japanese government’s inaction, sympathetic NGO groups initiated the Women’s International War Crimes Tribunal on Japan’s Military Sexual Slavery (hereafter, Women’s Court). After two years of painstaking efforts, a trial was finally held at Kudan Hall in Tokyo from December 8-12, 2000. Sixty-four survivors participated in the court proceedings.

Unlike trials held under a state authority, the Women’s Court is a people’s tribunal organized by civil society. As pointed out by the judges in the judgment, “law is an instrument of civil society,” instead of “belong[ing] exclusively to governments.” The Women’s Court provided a public sphere in which the subaltern victims had their voices heard by both domestic and international audiences.

This Women’s Court has attracted much academic attention up to now. Scholarship on its analysis from the perspectives of gender justice, due process, and international law has informed the public and academia of the importance of this trial; however, the way in which country

prosecution contributed to the court has thus far remained unclear. Since the emergence of the comfort women issue in the 1990s, Korean comfort women stood at the forefront for justice. Korean victims certainly deserve their status of international recognition, since they have been brave enough to reveal such a culturally sensitive issue. In contrast, Chinese comfort women continued to be marginalized domestically and under-represented internationally. The Chinese case should be taken more seriously. Thus this paper focuses on the Chinese group.

How the judicial decision of the Women’s Court debunked the so-called “rape culture” and how the Chinese prosecution team contributed to the court are the main questions this paper attempts to answer. With Asher Flynn’s framework of sexual violence as an “unrecognizable” incident and an “encounter”, this paper offers a critical analysis of how the Women’s Court denounced various stereotypes of rape. Through an examination of the country indictment, presentation, and evidential materials submitted by the Chinese prosecution before the tribunal, this paper argues that the Chinese team prioritized certain groups of comfort women while willfully disguising other groups. This prosecutorial effort inadvertently reinforces rape culture to some extent, going against the value manifested in the final judgment. This paper also evidently conveys that regardless of the self-congratulatory messages surrounding the Women’s Court among the relevant personnel,

the pursuit of justice for all comfort women
victims is still a long way to go.

以上 採択者13名（所属・学年は平成30年3
月時点）

九州大学男女共同参画推進活動の現状と課題 2018年度

Polymor
Olivin

fía
norfía
norfía

2018年度 企画広報環境整備部門活動報告

伊藤裕之

九州大学男女共同参画推進室 企画広報環境整備部門長
大学院芸術工学研究院教授

企画広報環境整備部門では、企画広報と子育て支援などの環境整備を担当しており、担当領域が広範にわたるため、部門内でワーキンググループ（以下、WG）を構成し、課題解決を図っている。2016年より①企画広報WG、②環境整備WG、③広報誌ポリモルフィア編集委員会の3つWGにわかれて活動をしている。

1. 企画広報WG

企画広報WGは、毎年年度末に発行しているニュースレターについて担当している。今年度は第18号を2019年3月末に1万7千部発行予定であり、学内の教職員全員、新入生全員に配布する。冒頭の特集である部局長インタビューは、2014年度からこれまで5名の部局長の記事を掲載しており、今年度は大橋キャンパスの芸術工学研究院長の谷正和教授のインタビューを掲載した。その他にも4年目を迎えるダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業の活動紹介をはじめ当室の活動の紹介と情報提供を行っている。

また、ワークライフバランスに関する教職員の意識啓発として、5月に意識改革ランチョンセミナー「イクメンからワーキングファーザーを可能

にする職場環境」を開催し、在福岡米国領事館のトーマス・ホイットニー氏にご講演いただいた。FDについては、10月に馬出地区にて4部局合同FDが開催され、長崎大学副学長の伊東昌子教授の講演「医師のための働き方見直し～ワークライフバランスとダイバーシティの観点から」、本学玉田薫副理事の「九州大学の男女共同参画の取り組みについて」の講演等が行われた。

その他、学内外のイベント等で作成したリーフレット、ポリモルフィア、活動報告書などの冊子の配布を行っているほか、HP上ではイベントの開催、活動報告、部局の取組み紹介等の情報発信を継続して行っている。

2. 環境整備WG

子育て支援については、男女共同参画推進室の新オフィスに設置した休養室は、今年度数名の利用があった。また、大学入試センター試験時に従事する教職員に向けて伊都キャンパスで一時的保育を実施し、教職員3名の子ども4名の託児を行った。11月より「ベビーシッター派遣事業」の割引券の配布を開始し、1月10日の時点で登録者は4名、発行枚数は102枚である。昨年度から継続

して検討課題であった在宅支援制度については、2016年度の先行事例の調査をもとに、今年度はWGで十分な検討を行い、10月15日付けで男女共同参画推進室長から総長へ要望書を提出、12月3日の人事企画委員会で男女共同参画推進室からの要望事項として、在宅勤務制度の案について説明した。情報セキュリティ等が課題であるが、今後、来年度中の導入を目指して検討していくことになっている。

3. 広報誌『ポリモルフィア』編集委員会

ポリモルフィア創刊号を2016年3月に公開し、2019年3月に第4号を公開予定である。この広報誌は部門内に編集委員会を設け、掲載記事の検討、簡易査読等を担っている。今年度は、学内外から1編の投稿、5編の寄稿が寄せられた(12月末時点)。特集として2018年12月に実施したダイバーシティ推進トップセミナーの津田塾大学理事の岩田喜美枝氏の講演「成長戦略としての女性の活躍推進」の記録を掲載予定である。

4. その他

その他の部門の活動として以下が挙げられる。

1) Web調査の集計結果の検討

2018年1月から3月に本学の研究者を対象とした「第2回ワークライフ・バランス支援向けの調査」を実施した。今年度は、その集計結果から教員の結果を抽出し、6月に開催された部局長懇談会で玉上晃理事から報告を行った。また、調査結果は報告書としてまとめ、男女共同参画推進室のHPに学内限定で掲載した。この結果は、

今後の部門内で施策の企画・検討に役立てる予定である。

2) 学外への情報発信

大野城市男女共同参画共生講座(9月25日、10月1日)、筑前町男女共同参画センター運営委員会(11月26日)が館外研修として、男女共同参画推進室を訪問した。伊都キャンパス紹介のDVDを視聴、専任教員による本学の男女共同参画の取り組み紹介のあと、たけのこ保育所をはじめ伊都キャンパスを見学した。

3) 九州沖縄アイランド女性研究者支援ネットワークに係る活動

宮崎大学で9月に開催された「第10回九州・沖縄アイランド女性研究者支援シンポジウムin宮崎」に玉上晃理事がパネリストとして登壇し、当室からも教員数名が参加した。また、来年度のシンポジウム開催に向けて実行委員会を立ち上げ、12月に第1回の会議を開催し、来年度のシンポジウム主催に向けた話し合いを開始した。

4) 定例ランチ会の開催

隔月で定例ランチ会を開催している。今年度1月までに、「ワークライフバランス～仕事と介護」「あなたも利用できる九大支援制度」「教育・指導面の工夫について」「多忙な毎日～私のタイムマネジメント～」「意識していますか？仕事と健康管理」をテーマに開催した。

2018年度 学生教育等部門活動報告

野々村淑子

九州大学男女共同参画推進室 学生教育等部門長
大学院人間環境学研究院 教授

学生教育等部門における主な活動と今後の課題

1. 「ジェンダー研究に取り組む学生への研究助成プログラム」

2010年度から始まった本プログラムは、2018年度も継続して実施され、9年目を迎えた。5月から7月まで学内掲示および九大ホームページにて募集を行った結果、学部生、修士課程、博士課程に在籍する計17名の学生から応募があった。提出された研究計画を学生教育等部門の室員全員で審査を行い、16名が採択された。採択された学生の所属は、人間環境学府が4名、地球統合科学府が3名、人文科学府が2名、芸術工学府が3名、経済学部が1名、法学部生1名、教育学部生1名、歯学部生が1名である。2019年2月21日に研究助成を受けた学生による報告会を開催した。毎年、多岐にわたる興味深い研究計画が提出されているが、応募者への教育的な意義から審査員から厳しいコメントも出される。今年度中には、報告書を発行する予定である。また、今年度も報告会を伊都キャンパス新中央図書館2階の男女共同参画推進室新オフィスにある多目的スペースで開催し、

報告会の後には発表者と室教員、参加者の懇親会を開催した。

2. 学内外への情報発信

福岡市が実施する「中学生のためのキャリアデザイン啓発事業」に当室の女性教員3名を福岡市内の公立中学校に派遣し、キャリア講演を行った。また、8月には、伊都キャンパスに於いてオープンキャンパス企画「将来の夢に向かって！～キャリアデザインってどんなこと？」を出展した。現役生の協力もあり、高校生、先生、保護者をはじめ来場者数は約70名となった。さらに福岡県女子中高生進路選択応援事業に協力した。今年度は、オープンキャンパスに合わせて実施し、エネルギー研究教育機構の林灯教授、工学研究院の山西陽子教授が、八幡南高校の高校生27名の研究室の見学を受け入れた。

2018年9月に開催されたアカデミックフェスティバルでは、伊都キャンパス椎木講堂において、「Open Café2016～九大女子卒業生に聞く！キャリア講演&交流会 高校理系教員編」を出展した。今年度で6回目となる本イベントには卒業生、教職員、高校生、小学生をはじめ約34名の

参加があった。女性のキャリアをテーマに、社会で活躍中の九州大学卒業生（OG）から、今年度は、女性の少ない分野で活躍している理系の卒業生のお話を伺うため、高校の物理と数学の先生にご講演いただいた。福岡大学付属若葉高等学校の立野咲氏（理学部物理学科卒）と長崎日本大学高等学校の久保美沙希氏（大学院数理学府卒）の2名に、理系の教師を志望した理由やお仕事について、また、多忙な1日のスケジュールなどこれまでのキャリアの具体的な内容について、どのような思いで積み重ねてきたのかのお話をいただいた。教師を志望している学生に向けてのメッセージもあり、和やかな雰囲気で見聞が交わされた。

今後の活動については、引き続き高等学校との連携方法について検討が必要であり、イベントを実施する際の集客方法についても課題が残った。伊都キャンパスに移転後、初めてのオープンキャンパスおよびアカデミックフェスティバルの開催であったが、来年度の出展方法等について今後部門で検討予定である。

3. 学内におけるジェンダー関連授業の開講

主に学部下級生を対象として2015年度から開講している「キャリアデザインⅠ～Ⅳ」に関する講義は、今年度は男女共同参画推進室上瀧恵里子教授および武内真美子准教授、小川真理子准教授の3名が担当し2018年度も通年で実施した。昨年度から開講形式がクォーターとなったため、各期では「キャリア形成論」「人的資源管理論」「男女共同参画の観点から」「男女平等労働法制の観点から」の4テーマで講義が行われた。「キャリ

アデザインⅢ―男女共同参画の観点から―」では、公開講義として就職を考える大学生向け講演会「リーダーシップ―人勢育成―」を開催した。講師に西部ガス株式会社人流通開発部流通開発グループマネージャーの平井尚美氏をお迎えし、ご自身の経験等からリーダーシップについてお話いただいた。

また、オムニバス形式で実施している「女性学・男性学」の講義も総合科目として、各分野の先生方にご協力いただき、ジェンダーの視点から講義を行っていただいた。

4. 大学院生を対象とする啓発・研究活動支援

今年度も2018年12月に、主に女子大学院生を対象として毎年実施しているTOEICセミナーを九州大学伊都キャンパス、センター1号館で開講した。大学院生、学部生、研究員、教員の参加があり、すでに700から800点以上のスコアを獲得していて、さらに上を目指している受講者も多く、講義中も講師と活発に質疑応答が行われた。

2018年度 女性研究者支援部門活動報告

石田栄美

九州大学男女共同参画推進室 女性研究者支援部門長
附属図書館 准教授

女性研究者支援部門では、女性研究者の研究力向上、活躍可視化、増加策と上位職への登用に関する企画等の全般を担当している。本年度は2018年12月現在以下の取組みを実施し、また年度末に向け実施予定である。

1. 女性研究者の研究力向上

(1) 研究力向上セミナー

研究力向上に関しては例年最も受講希望者が多い英語論文執筆講座を「九州大学研究大学強化促進事業」との共催で、基礎編を7月13日に、応用編を11月16日に伊都地区で開催した。両講座とも講師に理化学研究所創発物性科学研究センター小野義正氏を迎え、毎回60人を超える参加者がある。アンケートからも非常に丁寧でわかりやすいと好評であり、次年度以降も継続予定である。

(2) 女性研究者エンカレッジメントセミナー

女性研究者の活躍促進、ステップアップにつながる企画として、今年度は研究室（ラボ）の運営に関するノウハウやアドバイスを頂くセミナーを1月16日に開催する。講師は九州先端科学技術

研究所長で本学名誉教授の山田 淳氏で、タイトルは「ラボの運営に携わる女性研究者の皆様へ私のマネジメント経験談」である。

(3) 出産・育児復帰者支援

本支援は、優れた研究者が出産・育児による研究中断後、円滑に研究現場に復帰できるよう研究費を支援するもので、2015年から文部科学省の補助事業採択を機に開始した。支援額は最大100万円（理系）である。昨年度までで補助金の交付が終了したため、本学経費から予算を確保し、支援を継続している。本年度は8人の女性研究者（准教授1、講師1、助教3、学術研究員3）に支援を行っている。

(4) 研究補助者雇用支援

九州大学では出産・育児や介護などのライフイベント、あるいは社会貢献等により多忙な女性研究者を対象に研究補助者雇用経費支援（短期）〔最大41万円／半年〕を行っている。本年度は春期16人、秋期20人に支援をしている。本部門はその審査や支援内容の見直しについて協力している。一方、2016年度開始のシングルファーザー支援に関しては、支援対象を父子家庭から「配偶者

(妻)と別世帯で、当該子どもと同居する者」まで広げている。

また、本部門で制度導入を検討した「教授または准教授として本学に着任後、出産した女性教員」を対象とした研究補助者雇用支援（教授・准教授育児見守り支援）〔最大200万円／年、2年連続〕は、2014年の開始以降、現在までに4人の女性准教授が支援を受けている。

2. 女性研究者の活躍可視化

(1) 表彰制度の新設

優秀な女性研究者育成のため「九州大学若手女性研究者・女子大学院生優秀研究者賞」を創設した。若手女性研究者部門、女子大学院生部門と多くの推薦があり、本学の日本学術会議関係者を中心に組織された選考委員会の審査を経て、両部門から人文・社会科学系、理工系、生命科学系の3分野から各1人ずつ、計6人の候補者が選ばれた。さらに、その中から両部門とも最優秀賞1人、優秀賞2人ずつの受賞が決定した。9月29日に開催されたアカデミックフェスティバルにて久保総長より表彰状ならびに副賞が授与された。

なお、本賞は後述する「女性研究者活躍促進プロジェクト基金」の寄附金により運営している。

(2) 女性研究者シンポジウムの開催

本学の女性研究者の研究活動が、学外のみならず学内でもあまり認知されていないことから、分野を越えた女性研究者の研究交流を推進し、その活躍を学内外にアピールするため、3月に「第2回 女性研究者ダイバーシティシンポジウム」を開催する。

昨年3月8日には第1回として基調講演には韓国Yonsei UniversityのEunyoung Kim教授を迎え、理工系分野を中心に全て英語による運営で開催した。ポスター掲示のみの者も含め60人以上の教員、学術研究員、大学院生が参加し、互いの研究内容・活躍に刺激され、大いにエンカレッジされる機会となった。

本年度は分野を限らず広く参加を呼び掛ける予定である。

(3) 男女別論文業績分析

昨年度エルゼビア社の論文分析ツールSciValを活用してIR室に協力を得た男女別の論文業績分析に関し、本年度はさらに一步踏み込んだ職位別の業績分析を実施した。その結果、女性の助教の活躍が著しいこと等が明らかとなり、9月に福岡で開催された人文社会科学系の国際会議Word Social Science Forum 2018で“Gender Analysis: Evidence-Based Examination of Research Activity in Kyushu University”として発表した。

3. 女性研究者の増加策、及び上位職への登用促進

(1) トップセミナーの開催

女性の上位職登用へ向けた大学及び部局執行部への意識改革を主たる目的とするダイバーシティ推進トップセミナーは今年で4回目となり、12月12日に津田塾大学理事の岩田喜美枝氏を迎え、「成長戦略としての女性の活躍推進」と題して講演頂いた。労働省時代に男女雇用機会均等法の制定に携わり、その後資生堂を始めとする有力企業の運営に携わってきた経験を基に、女性の活躍が

阻害される要因や、育成・強化についてのポイントなどもわかりやすく説明頂いた。70人以上の参加があり、アンケートでは「女性の活躍推進が、実は広い範囲の業務改革であることを学んだ。」や、具体的なお話をもっと聞きたかったと云う多数の声が寄せられた。

(2) 女性活躍総合評価

各部局における学生及び職階毎の女性比率をグラフに表し、学生と教員の比率の差などをわかり易く可視化した「女性活躍総合評価」については昨年を引き続き、2018年度のデータを基に分析を行い、年度内に各部局へ公表する予定である。

(3) 配偶者帯同雇用制度

昨年度制度が開始された配偶者帯同雇用制度については、男女共同参画推進室でも広報に協力するため、制度をホームページで紹介し、学内外のアウトリーチ活動においても積極的に紹介している。本学の教員公募の際には、制度を周知する文言を公募文案に記載するよう呼びかけている。11月には第1号の制度対象者が誕生した。

URL：<http://danjyo.kyushu-u.ac.jp/notice/view.php?cid=2600&>

なお、同制度の導入とも関連し、研究者カップルを招いた意見交換会を2015年度から開催しており、本年度も3月に開催予定である。

4. その他の活動

女性研究者支援に関しては2007年度から実施している国際学会派遣支援・論文校閲経費支援は、対象を若手、外国人にも拡げ研究活動基礎支援制

度の中で継続されている。

2009年から10年間実施し、優れた女性教員増加に大きく寄与した「女性枠設定による教員採用・養成システム」については、その先導的取組みと成果が認められ、第5回東北大学澤柳政太郎記念男女共同参画賞を受賞した。

女性研究者間の交流に関しては、9月10日本学に客員教授として滞在中のSylviane Sabo-Etienne博士（フランスToulouse CNRS）を招き、女性研究者向け交流ランチ会『女性研究者フランス事情』を開催した。フランスでの研究機関の取組みや課題そしてフランス人からみた日本を通して、改めて日本の現状を認識する機会となった。

本学の女子卒業生からの「女性研究者・女子学生支援のために寄付をしたい」との要望に応え2016年度に創設した「九州大学女性研究者活躍促進プロジェクト」基金は、九州大学基金の使途特定プロジェクトとして寄附を受け付けている。また本基金を財源とし、「九州大学若手女性研究者・女子大学院生優秀研究者賞」を創設した。今後寄附金の状況により、基金からの支援の幅を広げていきたい。

資料

y m o

九州大学配偶者帯同雇用制度実施要項

制 定：平成29年 7月18日

最終改正：平成30年 1月31日

(趣旨)

第1 この要項は、九州大学(以下「本学」という。)における配偶者帯同雇用制度(以下「本制度」という。)の実施に関し、必要な事項を定めるものとする。

(目的)

第2 本制度は、同居を望む研究者同士の夫婦を本学に同時又は連続して採用することにより、真に優秀な研究者の確保及び定着を図ることを目的とする。

(定義)

第3 この要項において、次に掲げる用語の意義は、それぞれ(1)から(3)までに定めるところによる。

(1) 部局等 学部、学府、研究院、基幹教育院、附置研究所、カーボンニュートラル・エネルギー国際研究所、病院、附属図書館、情報基盤研究開発センター、エネルギー研究教育機構、学術研究・産学官連携本部、学内共同教育研究センター及び先導的研究センター並びに九州大学学則(平成16年度九大規則第1号)第16条に規定する推進室等をいう。

(2) 教員(First hire) 本学に雇用される又は雇用されている教員のうち、本制度による配偶者の採用等を希望する者で、総長が認めた者をいう。

(3) 教員(Second hire) 本学に雇用される又は雇用されている教員のうち、配偶者が教員(First hire)である者をいう。

(選考)

第4 部局等の長は、教授会等において教員(First hire)の候補者を選考し、総長に推薦する。

2 総長は1の推薦を受け、選考委員会における選考及び役員会における審議を経て、当該候補者の採用又は認定の可否を決定する。

3 教員(First hire)の候補者の推薦を行う部局等の長は、必要に応じ、教員(Second hire)の候補者の採用に係る調整を他の部局等の長と行うこととする。

4 3の調整により教員(Second hire)の候補者の推薦を行う部局等の長は、当該候補者について資格審査を行い、教員(First hire)の所属する又は所属する予定の部局等の長と連名により総長に推薦する。

5 総長は4の推薦を受け、選考委員会における選考及び役員会における審議を経て、当該候補者の採用又は認定の可否を決定する。

6 2及び5に定める選考委員会は、役員会の下に設置する。

7 選考委員会は次に掲げる委員をもって組織し、委員長は人事担当理事をもって充てる。ただし、教員（First hire）の選考に当たっては、（5）に定める者を除く。

（1）人事担当理事

（2）理事のうち総長が指名する者

（3）副学長及び副理事のうち総長が指名する者

（4）教員（First hire）の配置を希望する部局等の長

（5）教員（Second hire）の配置を希望する部局等の長

（6）その他総長が必要と認める者

8 教員（First hire）及び教員（Second hire）の選考の基準は次のとおりとする。

（1）教員（First hire）

九州大学教員の人員配置及び選考に関する規程第4条に規定する教員候補者推薦基準等（以下「教員候補者推薦基準等」という。）を満たし、かつ、次のいずれかに該当するものとする。

① ノーベル賞、文化勲章、フィールズ賞、文化功労者、日本学士院賞、日本学士院エジンバラ公賞及び日本芸術院賞等を受賞し、社会的に高い評価を受けている者

② 紫綬褒章、日本国際賞及び京都賞等を受賞し、社会的に高い評価を受けている者

③ 原則として、次に掲げる研究プロジェクト等に採択された代表者

ア 科学研究費助成事業の大型種目（特別推進研究、新学術領域研究（特定領域研究を含む。）、基盤研究（S）及び学術創成研究費並びに基盤研究（A）（ただし、人文社会科学系に限る。））

イ 九州大学特定大型教育研究プロジェクトの拠点に関する規程第2条別表第2に規定する拠点

ウ ア・イに準ずる研究プロジェクト等（※外国のものを含む。）

④ 将来的に①～③を満たす可能性があるものとして役員会の下に設置する選考委員会が認めた者

（2）教員（Second hire）

教員候補者推薦基準等を満たす者とする。

（教員（First hire）及び教員（Second hire）の給与）

第5 教員（First hire）及び教員（Second hire）の給与は原則として年俸制とする。

2 前項の年俸制は、教員又は有期教員として採用する場合は、国立大学法人九州大学年俸制給与の適用に関する細則を適用するものとし、特定プロジェクト教員、寄附講座教員、寄附研究部門教員、共

同研究部門教員、テニユアトラック制教員、卓越研究員制教員として採用する場合は、国立大学法人九州大学特定プロジェクト教員等給与規程を適用するものとする。

(支援内容)

第6 教員 (Second hire) を採用した部局への支援については、当該者の人件費 (部局配置人員として採用する場合にあっては九州大学教員人員配置等に関する要項 (平成19年4月1日実施) 4 (1) のBに定める職種ごとの基準ポイントに相当する額) の2分の1を総長裁量経費により毎年度措置する。

2 前項に定める支援の期間は、次のいずれか早い日までとする。

- (1) 教員 (Second hire) の採用から5年を迎える日
- (2) 当該者が退職する日
- (3) 教員 (Second hire) の要件を欠くに至った日

(その他)

第7 この要項に定めるもののほか、必要な事項は、総長が別に定める。

(実施)

第8 この要項は、平成29年7月18日から実施する。

附 記

この要項は、平成30年2月1日から実施する。

九州大学若手女性研究者・女子大学院生優秀研究者賞表彰要項

制定：平成30年3月26日

(目的)

第1 この要項は、九州大学(以下「本学」という。)における優れた研究成果を挙げた若手女性研究者(教授を除く。)及び女子大学院生を表彰することにより、その研究意欲を高め、もって将来の学術研究を担う優秀な女性研究者の育成とこれによる本学のダイバーシティ促進等に資するため、九州大学若手女性研究者・女子大学院生優秀研究者賞を創設するとともに、その表彰に関し必要な事項を定めることを目的とする。

(対象)

第2 表彰を受ける対象者は、以下のいずれかに該当し、関係教員等より推薦を受けた者とする。

(1) 若手女性研究者部門

推薦時に本学に在籍する女性研究者(教授を除く。)のうち、推薦の前年度末において、次の各号のいずれにも該当する者とする。

- イ 本学に3年以上在籍していること。
- ロ 年齢が40歳以下であること。
- ハ 過去3年以内に優れた研究業績を挙げていること。

(2) 女子大学院生部門

推薦時に本学の大学院に在籍する女子学生のうち、推薦の前年度末において、過去3年以内に優れた研究業績を挙げた者とする。

2 前項において、過去3年以内に、出産、育児及び介護のための休業又は休学の期間がある場合、優れた研究業績の対象期間については、以下のとおりとする。

出産、育児及び介護のための 休業又は休学期間	優れた研究業績の対象期間
1年未満	過去3年に1年を加えた期間
1年以上	過去3年に当該休業等期間を加えた期間

- 3 表彰の対象となる研究分野は、限定しないものとする。
- 4 過去に本賞を授与された者は、表彰を受けることができない。ただし、過去に女子大学院生部門で本賞を授与された者については、若手女性研究者部門において表彰を受けることができる。

(推薦)

第3 推薦に当たっては、別に定める様式による調書及び推薦書、その他必要な書類を提出する。なお、若手女性研究者部門に該当する者のうち、准教授、講師又は助教の場合は、自薦によることができる。

(公募)

第4 男女共同参画担当理事は、表彰を行おうとするときは、候補者の推薦について公募するものとする。なお、公募に関し必要な事項は、男女共同参画担当理事が定める。

(優秀女性研究者賞候補者選考委員会)

第5 本学に、優秀女性研究者賞候補者選考委員会（以下「委員会」という。）を置く。

2 委員会は、第4による公募により推薦のあった者について、候補者の選考を行う。

3 委員会は、次に掲げる委員で組織する。

(1) 学内外の学識経験者のうちから総長が指名する者

(2) 男女共同参画推進室員のうちから総長が指名する者

4 3(1)の委員は、人文・社会科学、理工学及び生命科学の各分野の学識経験者とし、その人数はそれぞれ同数程度とする。

5 3の委員の任期は、2年とし、再任を妨げない。ただし、委員に欠員が生じた場合の後任者の任期は、前任者の残任期間とする。

6 委員会に委員長を置き、3の委員のうちから総長が指名する。

7 委員長は、委員会を招集し、議長となる。

8 委員長に事故があるときは、あらかじめ委員長が指名する委員がその職務を代行する。

9 委員が推薦者である場合は、該当する被推薦者の審査には加わることができない。

(議事)

第6 委員会は、委員の2分の1以上が出席しなければ、議事を開き、議決することができない。

2 委員会の議事は、出席した委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(委員以外の者の出席)

第7 委員会が必要であると認めた場合は、委員以外の者の出席を求め、説明又は意見を聴くことができる。

(選考)

第8 若手女性研究者部門及び女子大学院生部門から、毎年度それぞれ最優秀賞1名、優秀賞若干名を選考する。ただし、該当者がいないと委員会が判断した場合は、この限りではない。

(表彰の決定)

第9 表彰の決定は、委員会の議を経て、総長が行う。

(授与)

第10 表彰は、総長が表彰状を授与することにより行う。

2 前項の表彰状に併せて、副賞を授与することができる。

(事務)

第11 表彰に関する事務は、人事部職員課において処理する。

(補則)

第12 この要項に定めるもののほか、表彰に関し必要な事項は、男女共同参画担当理事が別に定める。

(実施)

第13 この要項は、平成30年3月26日から実施する。

投稿原稿の募集について

『ポリモルフィア-polymorfia』は、原則として年1回（3月）発行しており、投稿は随時受け付ける。記事の内容は、ダイバーシティ、男女共同参画、女性のキャリア形成等の分野に関わるものとする。記事の内容については、未発表のものに限る。ただし、学会等で口頭発表したものについては、その限りではない。二重投稿および剽窃の疑いのある記事は掲載を認めない。投稿にかかる記事の種類は以下のとおりとする。

- ①論文
- ②研究ノート
- ③資料（史料）（データ分析、翻訳等を含む）
- ④書評
- ⑤研究動向
- ⑥活動報告
- ⑦エッセイ
- ⑧その他編集委員会が認めたもの

論文掲載の可否は、原則として学内の教員によるレフリー審査を通じ、九州大学男女共同参画推進室『ポリモルフィア』編集委員会がこれを決定する。論文以外の記事の掲載の可否は、編集委員会の簡易査読を経て決定する。執筆者は、記事を提出後、編集委員会の指示にしたがい、必要に応じて記事の修正をしたうえで、完成記事を指定した方法と期日において提出する。

論文の一編当たりの記事の分量は、原則として日本語400字詰め原稿用紙に換算して60枚以内、A4判用紙15枚以内とし、論文以外の記事については、A4判用紙6枚以内とする。日本語要旨、図表等すべてをこの枚数内に収め、枚数の超過は編集委員会の承諾が必要である。投稿にかかる記事は、別途定められた執筆要項にしたがって、日本語で執筆する。

『ポリモルフィア-polymorfia』第5号（平成32年3月公刊予定）へ記事の掲載を希望する場合は、投稿の締切日（平成31年8月20日）までに、下記の九州大学男女共同参画推進室ポリモルフィア担当へメールで提出することとする。

論文の投稿・問い合わせ先:

九州大学男女共同参画推進室『ポリモルフィア』編集委員会 投稿担当（メールアドレス）polymorfia@danjyo.kyushu-u.ac.jp

なお、『ポリモルフィア-polymorfia』投稿規程、執筆規程については、九州大学男女共同参画推進室HPを参照のこと。

HP : <http://danjyo.kyushu-u.ac.jp/index.php>

編集後記

創刊から4年目を迎えましたポリモルフィアは、今年度も充実した内容となりました。本誌は、毎年600部以上を発行して学内および学外の男女共同参画に携わる方や機関を中心に配布させていただいています。お蔭さまで、学内外で認知度も高まってきており、今年度号は、学内外から6名の方にご寄稿いただきました。その他にも、本学で12月に開催されたトップセミナーの抄録、企業の人事担当者へのインタビュー、国際学会での発表抄録等、読み応えのある記事を掲載することができました。ご協力くださった皆様にあらためて御礼申し上げます。本誌は、ダイバーシティ（多様性）を尊重し、様々な内容の論文、報告、エッセイなどを掲載しており、学術的な情報発信の場として、広く原稿を受け付けております。皆さま奮ってご寄稿いただければと存じます。

伊藤 裕之

ポリモルフィア 第4号

2019年3月15日発行

編集	九州大学男女共同参画推進室 編集委員会	
編集委員長	江崎 典宏	理事・事務局長・男女共同参画推進室長
副編集委員長	伊藤 裕之	大学院芸術工学研究院教授
編集委員	鮎澤 純子	大学院医学研究院准教授
	辛島 正雄	大学院人文科学研究院教授
	下田 慎治	九州大学病院・臨床教育センター准教授
	仙田 量子	大学院比較社会文化研究院准教授
	豊崎 七絵	大学院法学研究院教授
	武内 真美子	男女共同参画推進室准教授
	小川 真理子	男女共同参画推進室准教授
デザイン		
ディレクション	池田 美奈子	大学院芸術工学研究院准教授
	藤 紀里子	大学院芸術工学研究院助教
発行	九州大学男女共同参画推進室	
	〒819-0395 福岡市西区元岡744	
	Tel: 092-802-2036 Fax: 092-802-2038	
印刷所	城島印刷株式会社	

巻頭言

江崎典宏
九州大学理事・事務局長・男女共同参画推進室長 002

特集

ダイバーシティ推進トップセミナー「成長戦略としての女性活躍推進」抄録 008
岩田喜美枝 津田塾大学理事

新時代のフロントランナー

インタビュー「サントリーホールディングス株式会社の働き方に関する取組」 026
弥富洋子 サントリーホールディングス株式会社ヒューマンリソース本部人事
ダイバーシティ推進室長

世界の窓から

World Social Science Forum2018 参加報告 034
小川真理子 九州大学男女共同参画推進室准教授

九大フラッシュ

“Gender Analysis:Evidence Based Examination of Research Activity in Kyushu University ” 040

玉田薫 九州大学 副理事・男女共同参画推進室 副室長・先導物質化学研究所 教授

平成30年度九州大学若手女性研究者・女子大学院生優秀研究者賞 研究紹介 048

若手女性研究者部門最優秀賞

「12-13世紀におけるボンティウ伯の領邦統治—中世盛期「中規模」領邦国家研究—」

大浜聖香子 九州大学大学院人文科学研究科助教

女子大学院生部門最優秀賞

「トリプルネガティブ乳がん患者の治療効果予測・予後識別方法の確立」

森瞳美 九州大学大学院医学系学術2年

「Open Café2018～九大女子卒業生に聞く！キャリア懇談会&交流会【高校理系教員編】」開催報告 050

藤田妙 九州大学男女共同参画推進室テクニカルスタッフ

「ダイバーシティ研究活動実現イニシアティブ事業（特色型）」事業の活動について 052

上瀧恵里子 九州大学男女共同参画推進室教授

「研究者を対象としたワークライフバランス支援に向けての調査」における教員の結果概要 055

武内真美子 九州大学男女共同参画推進室准教授

投稿論文・寄稿記事

研究ノート 「大学におけるジェンダー平等達成に向けた課題の考察—大阪府立大学における研究支援員派遣制度を事例として—」 064

眞真理子 大阪府立大学ダイバーシティ研究環境研究所特任准教授

活動報告 「米国ウィスコンシン大学マディソン校 WISELI 訪問報告

～多様な人事選考を進めるためのワークショップ (Hiring Workshop) の取り組み～」 074

西岡英子 大阪府立大学女性研究者支援室特任准教授プログラムディレクター

活動報告 「男女共同参画視点にもとづくキャリア教育の実施と展開」 081

鈴木紀子 横浜国立大学男女共同参画推進センター准教授

活動報告 「ドイツ留学を通じて考える心地よい生き方」 087

橋本明佳 九州大学大学院経済学修士課程1年

Essay “(Re-) envisioning Kyushu University's *Kokusaiika* 国際化 as a Novice Female Scholar” 094

Chisato Nonaka Associate Professor, International Student Center, Kyushu University

Essay “Challenges of Working Fathers” 100

American Consulate Fukuoka

2017年度ジェンダー研究に取り組む学生への研究助成プログラム

2017年度ジェンダー研究に取り組む学生への研究助成プログラム審査総評 104

野々村淑子 九州大学大学院人間環境学研究院教授

採択研究要旨 106

2017年度ジェンダー研究に取り組む学生への研究助成プログラム採択者13名

九州大学男女共同参画推進活動の現状と課題

企画広報環境整備部門活動報告 126

伊藤裕之 九州大学大学院芸術工学研究院教授

学生教育等部門活動報告 128

野々村淑子 九州大学大学院人間環境学研究院教授

女性研究者支援部門活動報告 130

石田栄美 九州大学附属図書館准教授

資料

九州大学配偶者帯同雇用制度実施要項 136

九州大学女性研究者・女子大学院生優秀研究者賞表彰要項 139

投稿原稿の募集について