

Polymorfía

- ポリモルフィア -

第 5 号

九州大学男女共同参画推進室編集委員会 編

巻頭言

内藤敏也

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月に創刊号を発行したポリモルフィアは、今年度で第5号の発行になりました。ポリモルフィアは、ギリシャ語でダイバーシティ（多様性）を意味し、本学の活動紹介に加えて、男女共同参画全般を構成する諸分野（少子高齢化、ジェンダー、女子労働、ワークライフバランス等々）における様々な課題を広く読者と共有し、学外からも幅広く寄稿を受け付けることによって、学術的な研究発表の場にもなる総合的

な広報誌を目指しています。

今年度号では、令和元年9月20日に開催された第11回九州・沖縄アイランド女性研究者支援シンポジウム in 福岡・2019年度全国ダイバーシティネットワーク組織九州・沖縄ブロックシンポジウム「女性の活躍推進に向けて～支援から戦略へ～」を特集として掲載しています。基調講演には、東京大学名誉教授の上野千鶴子氏をお招きし、「男女共同参画は学問を変えるか？」というタイトルでご講演いただきました。上野千鶴子氏については、今年の4月の東京大学入学式での祝辞が大きな反響を呼んだことは皆さんの記憶にも新しいと思いますが、今回のシンポジウムでも参加者を勇気づける力強いメッセージが発信されました。また、後半は九州・沖縄地区の11大学による理事、副学長によるパネルディスカッションが展開され、各大学の取組における現状と課題について情報を共有することができました。本シンポジウムは関係者を含め約500名以上の参加があり、質疑応答の時間では、会場からも活発な質問、意見が出されました。

九大フラッシュでは、男女共同参画推進室の上瀧恵里子教授から、九州大学が第1回輝く女性研究者活躍推進賞（ジュン アシダ賞）を受賞したことが報告されています。本学がこのような荣誉ある賞を受賞するにあたり評価されたことは、女性枠設定による教員採用・養成システムを進めたこと、配偶者帯同雇用制度を導入したこと、論文業績分析を通じて女性研究者に対する評価への無意識のバイアスに関して一石を投じたことが挙げられます。

また、同様に上瀧教授からの報告にあります通り、従来から採択されていた国の「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」事業に加え、今年度から新たに「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）」に採択され、「ダイバーシティ・スーパーグローバル教員育成研究（SENTAN-Q）」を開始しました。すでに令和2年1月から、海外から招聘した研究者による選抜された

研究者への研修の実施が開始されており、今後6年間で女性研究者の積極的な上位職登用が期待されています。

さらに、九大フラッシュでは、第2回若手女性研究者・女子大学院生優秀研究者賞の最優秀賞に選ばれた生体防御医学研究所、理学府のお二人の研究者に、研究内容をご紹介いただきました。この賞は昨年創設された「女性研究者活躍促進プロジェクト基金」により運営されていますが、この賞の創設に当たり本学の男女共同参画担当理事として多大な貢献をされ、基金にも多額の寄付をくださった伊藤早苗名誉教授に敬意を表し、今年度から「九州大学女性優秀研究者賞（伊藤早苗賞）」と呼称することになりました。※

今年度も多くの応募者の中から若手女性研究者部門、女子大学院生部門のそれぞれから3名を選出し、内1名を最優秀賞、2名を優秀賞としました。表彰式は令和元年10月19日のアカデミックフェスティバルにおいて執り行われ、久保総長より伊藤早苗賞とした経緯の説明をとともに、受賞者への賞の授与が行われ、受賞者による研究内容の発表が行われました。

本誌は、九州大学の男女共同参画推進室の活動記録にとどまらず、広く学内外から投稿と寄稿を受け付けており、今年度は学内外から6名の方に、研究ノート、活動報告、資料が寄稿されました。ポリモルフィア（多様性）の言葉どおり、様々な内容の記事を幅広く受け付けており、学内外の様々な方の情報発信の場となり、今後益々発展していくことを期待しています。

なお、伊藤早苗先生におかれては、昨年7月18日に他界されました。ここに謹んで伊藤先生のご冥福をお祈りするとともに、世界的な物理学者であった伊藤先生に続くような女性研究者が続々と輩出されるよう、本学としても一層尽力して参りたいと思います。

※伊藤先生の基金へのご貢献に伴い、本学男女共同参画推進室が入居する中央図書館2階の部屋を「伊藤ルーム」と呼称することも併せて決定いたしました。

CONTENTS

巻頭言

内藤敏也

九州大学理事・事務局長・男女共同参画室長 002

特集 第11回九州・沖縄アイランド女性研究者支援シンポジウム in 福岡 2019年度全国ダイバーシティネットワーク組織 九州・沖縄ブロックシンポジウム 「女性の活躍推進に向けて～支援から戦略へ～」抄録

- ・ 第1部 基調講演「男女共同参画は学問を変えるか?」 008
上野千鶴子 東京大学名誉教授・
認定NPO法人ウイメンズアクションネットワーク (WAN) 理事長
- ・ 第2部 パネルディスカッション「支援から戦略へ～組織と個人に必要なこと」 015
九州・沖縄アイランド女性研究者支援ネットワーク加盟の11大学理事・副学長

新時代のフロントランナー

- ・ 公開講演会「JAL女性エグゼクティブが語る 女性であることと仕事」抄録 042
大川順子 日本航空株式会社前副会長・現特別理事

世界の窓から

- ・ 「The 28th International Association for Feminist Economics (IAFFE) Annual Conference」
第28回国際フェミニスト経済学会大会参加報告 054
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

- ・ 第1回輝く女性研究者活躍推進賞 (ジュンアシダ賞) 受賞 060
上瀧恵里子 九州大学男女共同参画推進室 教授
- ・ 令和元年度九州大学女性優秀研究者賞 (伊藤早苗賞) 062
若手女性研究者部門 最優秀賞 研究紹介
「ダイレクトリプログラミングによるオルガノイド形成能を有するマウスおよび
ヒト腸前駆細胞の作製」
三浦静 九州大学生体防御医学研究所特任助教
女子大学院生部門 最優秀賞 研究紹介
「低質量星から大質量星における星形成過程の統一的な解明」
松下祐子 九州大学理学府博士後期課程3年
- ・ 「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業」事業の活動について
—先端型の採択によりSENTAN-Q研修を開始— 064
上瀧恵里子 九州大学男女共同参画推進室教授
- ・ 「Open Café 2019～九州大学女子卒業生に聞く！キャリア懇談会&交流会」開催報告 068
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

投稿論文・寄稿記事

- 資料「災害の経験に関する女性たちの記録
—埋もれてしまった阪神・淡路大震災の発信から—」 074
堀久美 岩手大学男女共同参画推進室准教授
- 活動報告「多様な性（SOGI/LGBT）の対応ガイドライン策定にむけた一考察
—ジェンダー平等と性の多様性を認める自由なキャンパスをめざして—」 081
長安めぐみ 群馬大学男女共同参画推進室副室長
- 活動報告 東北大学での授業「ジェンダーと人間社会」について 089
米永一郎 東北大学男女共同参画センター特任教授
三隅多恵子 東北大学国際連携推進機構特任准教授
大隅典子 東北大学副学長・医学系研究科教授
- 研究ノート「映画「アリコとアンバイ (Aliko and Ambai)」から考える、ジェンダーの現代的課題」
091
高橋麻奈 名古屋大学男女共同参画センター特任助教
- 研究ノート「多様な性の在り方をめぐる国公立大学の対応状況
—2019年ウェブサイト公開情報の検討をもとに—」 100
加野泉 名古屋工業大学ダイバーシティ推進センター特任准教授
- 研究ノート「高学歴雇用者の専攻別年収に関する実証分析」 107
武内真美子 九州大学男女共同参画推進室准教授

2018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「2018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」 116
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 118
採択研究要旨「2018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16名
- .

九州大学男女共同参画推進室の現状と課題

- 企画広報環境整備部門 144
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 147
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 149
石田栄美 九州大学大学院附属図書館准教授

資料

- ベビーシッター等に係る経費の取扱いについて 154

投稿原稿の募集について

特集

第11回九州・沖縄アイランド女性研究者支援シンポジウム in 福岡 2019年度全国ダイバーシティネットワーク組織 九州・沖縄ブロックシンポジウム 「女性の活躍推進に向けて～支援から戦略へ～」抄録

九州・沖縄アイランド女性研究者支援ネットワークでは、平成21年度より加盟機関が持ち回りで主催を務め、シンポジウムを開催している。第11回となる今年度は、令和元年9月20日（金）、九州大学伊都キャンパス椎木講堂コンサートホールにて、「女性の活躍推進に向けて～支援から戦略へ～」と題して開催した。また、このシンポジウムは2019年度全国ダイバーシティネットワーク組織九州・沖縄ブロックシンポジウムとしても開催されることとなった。

プログラムは、第1部が東京大学名誉教授の上野千鶴子氏による「男女共同参画は学問を変えるか？」と題した基調講演、第2部は11大学の理事、副学長によるパネルディスカッションから構成された。

上野氏のご専門は、女性学、ジェンダー学であり、この分野のパイオニアであり、指導的な理論家の一人である。近年は、高齢者の介護とケアも研究テーマとしているほか、NPO法人ウィメンズアクションネットワーク（WAN）理事長も務めている。本シンポジウムの参加者が500人に及んだ大きな理由は、上野氏の御登壇であり、その期待を裏切ることなく、本講演は椎木講堂に集まった多くの人々を、特に女性たち（九州・沖縄アイランド女性研究者支援ネットワークのメンバーはもとより、高校生、九州大学の学生や教職員、卒業生、その他の一般参加の方々）を勇気づけ、奮い立たせる熱く力強いメッセージとなった。

シンポジウム後半は「支援から戦略へ～組織と個人に必要なこと」をテーマに、九州・沖縄地区の11大学の男女共同参画担当理事・副学長によるパネルディスカッションが行われた。コーディネータに伊東昌子氏（放送大学）、コメンテータとして、山村康子氏（科学技術振興機構）と上野千鶴子氏も登壇した。

前半は「女性研究者の上位職への登用」について6大学によるディスカッションが行われ、まず九州大学から「女性研究者の上位職登用はなぜ必要か」という問いが提示され、女性教員は業績で劣るという無意識のバイアスがデータで払拭されたことや配偶者帯同雇用の実施例が紹介された。続いて、大分大

学、九州産業大学、長崎大学、宮崎大学、琉球大学から各大学の取組事例が紹介された。ディスカッションでは、平成 21 年度と平成 30 年度の比較データにより、参加 11 大学の女性教員の上位職在籍率は思ったほど伸びていないことが示され、ポジティブアクションやトップダウンでの働きかけ、意識改革、チェックシートの活用等の必要性が議論された。

後半は「女性研究者の次世代の育成」について 5 大学を中心にディスカッションが行われ、まず福岡女子大学から、女性研究者育成の取組みの例として、男女共同参画学協会連絡会と国立女性教育会館によって実施されてきた合宿形式の体験型サイエンスプログラム「女子中高生夏の学校」や「東北大学サイエンスエンジェル」が紹介された。続いて、沖縄科学技術大学院大学、鹿児島大学、熊本大学、佐賀大学から、それぞれの大学における女子中高生向けのサイエンスプログラムの紹介や、特に若手研究者の研究環境整備が重要との指摘があった。

パネルディスカッション全般を通しての質疑応答では、会場の市民や大学教員、大学生、高校生などから多数の質問があり、パネリスト、コメンテータを交えた活発な議論が交わされた。

また、このシンポジウムの最後には、5 月の令和改元にちなんだ女性の活躍推進に向けた「令和宣言」が読み上げられ、満場の拍手で採択された。

第1部 基調講演「男女共同参画は学問を変えるか？」

上野千鶴子

東京大学名誉教授

認定NPO法人ウィメンズアクションネットワーク（WAN）理事長

日本における女性の地位

こんにちは。なま上野でございます。お招きくださいましてありがとうございます。今日はこのテーマで話をしたいと思って参りました。今どき男女共同参画に反対する人は誰もいません。「女を増やせ」というのは、今や至上命令です。では、何のために女を増やすのか。女を増やすと何が起きるのか。今日は、少し踏み込んだ話もしたいと思っています。

冒頭に残念なことをお伝えしなければなりません、また下がった日本の女性の地位国際ランキング。何が悪いって、女性の政治参加が低く、衆議院で1割です。国会は昨年、候補者男女均等法を全会派満場一致で作りましたが、全く有名無実で、何の効果もありませんでした。次に何が問題かというと、女性の経済地位が非常に低いことです。男女賃金格差は、OECD諸国の中では低い方から数えるほうが早いという状態です。この主たる理由は、非正規雇用者が非常に女性に多いということです。現在、全労働者のうちの非正規労働者比率はほぼ4割、全非正規労働者のうちの女性割合が7割です。

雇用崩壊の現状は、大学も例外ではありません。今若手の教員は任期つきがどんどん増えて、非常に不安定な状態に置かれています。それも、パ

ラアカデミック・ジョブと言われる図書館司書や、研究助手、そして、男女共同参画推進室やダイバーシティ推進室の担当教員、その方たち自身が非常に不安定な雇用のもとに置かれているということを申し上げておきたいと思います。

こういう中で「202030」という数値目標が出ました。ご存じない方は多いと思うのですが、2020年までにあらゆる分野の指導的地位に占める女性の割合を3割に増やせという数値目標です。この30%という数字には、組織論的に見て、意味があると言われております。経営学の方では、少数派が3割を超えると、その集団においてマイノリティはマイノリティでなくなり、組織文化を変える、そういうクリティカルポイントだと





います。

男女共同参画の歴史を紐解く

歴史を振り返ってみますと、99年には男女共同参画社会基本法が成立しました。この前文には、「男女共同参画は、二十一世紀我が国社会の最重要課題の一つである」と書かれています。それからもう20年も経っているのに、今日のこの体たらくです。

この時期と同じ時期に労働法制が変わってきました。85年に雇用機会均等法ができたのと同じ年に、労働者派遣事業法が始まりまして、ここで雇用のビッグバン、規制緩和に次ぐ規制緩和が始

まりました。そして、今日、非正規労働者と言われる人々をこれだけ大量に生み出し、しかも女性の間で10人に6人が非正規雇用者であるという状況をもたらしました。

ですから、ジェンダー平等法制と労働の柔軟化とは、手に手を携えて進行してきたと言えます。均等法は男女の労働者が同じ採用条件で採用された後に、異なる処遇を受けたら差別だと訴えるための根拠法ですが、採用区分が最初から、総合職と一般職、正規と非正規というふうに違っていれば、異なる処遇を受けても当然ということになるからです。

このような改革を推し進めた政策を、新自由主義改革と言います。ネオ・リベラリズム、略してネオリベと言うのですが、これを推し進めた日本における旗振りはお小泉純一郎でした。現在の安倍内閣も小泉政権の後継者として、このネオリベ政策を進めています。

ある言葉が性差別かどうかを判定する方法があります。それは、その言葉の男女の項を入れかえてどんなふうに響くかを考えてみることです。「女



性活躍」を男性に入れかえてみると「男性活躍」、
「女性が輝く社会」は「男性が輝く社会」になり
ますが、何かヘンですね。男性が輝くのはおつむ
だけで結構です。

今女性は日本に残された最後の資源。寝た子を
たたき起こしてでも使いたい資源なんです。けれ
ども、自分たちに使い勝手がよいような働き方を
してほしいという提案をしたおじさんたちがいま
した。95年に経営者の団体が「新時代の日本的
経営」というレポートを出しました。これから先
は働く人を次の三つのグループに分けて管理しよ
う。一つは、これまでどおり新卒一括採用で、配
置転換を繰り返し、最終的には管理職にしていく
長期蓄積能力活用型。もう一つは、法律や貿易の
実務家のような専門家は企業が内部で抱え込ま
ないで、アウトソーシングしよう。これを高度専門
能力活用型と言います。

最後に、景気の変動に合わせてつけたり外したり、
使い捨て自由の労働力をここに突っ込もう。
これを雇用柔軟型と言います。これが、派遣・臨
時・契約・請負のような人たちですが、ここに女
と若者を突っ込んで構わないという合意ができた
。結果として、この当時、社会人になった団
塊ジュニアと言われる人たちは、非正規のまま固
定され、今や中高年になりました。この当時、こ
の政策にゴーサインを出したおじさまたちは、今
や、年金生活者になり、要介護高齢期を迎えなが
ら、自分の息子や娘たちが非正規のまま同居して
いる状態となりました。

このような改革がもたらした女性に対する効果
は何だったのでしょうか。それは、もともとあっ
た男女格差に加えて、女性格差、女の間格差が
生まれたということです。そして、気がつけば、

日本は今格差社会になりました。結果として、総
合職も一般職も派遣社員もつらい。追い詰められ
ても手を取り合えない女性の分断が進んだとい
うことです。

何でこんなことになったのかというと、原因に
ついて、専門家のあいだで共通の理解に達したの
が、日本型雇用が諸悪の根源であるという結論で
す。では、日本型雇用とは何かというと、以下の
3点セットからできています。一つは、終身雇用。
もう一つは、年功序列給与体系。もう一つは、企
業内組合です。このシステムは一つの組織に長く
居座れば居座るほど、後になるほど得をする後払
いシステム。早くやめると割を食うというシステ
ムです。でも、結果として、長く居座る人たちは
おじさまばかりで、その人たちが昇進していくと、
上のほうは真っ黒け。これをメンズクラブと申し
ます。あるシステムやルールが、女性もしくは男
性のいずれかの集団に著しく有利もしくは不利に
働くときに、それを性差別的と定義する。これが
間接差別の定義です。

日本の企業はこういうシステムで成り立ってい
ます。経済学者の川口章さんが、差別をしている
企業と平等な企業を比較研究いたしました。そし
て、その結果、何がわかったかというと、女性を
積極的に登用し、男女にかかわらず人材育成し、
女性にも創造性の高い仕事を与え、35歳男女賃
金格差が小さい企業ほど、売上高経常利益率が高
い。だとしたら、経済合理性が高いほうに、経済
合理性が低い企業は自己変革をして変わらないだ
ろうかという問いを立てて、川口さんはこういう
答えを出しました。差別企業は平等企業へと移行
しない。なぜならば差別企業は、差別をすること
で、均衡系を保っており、そのうちのほんの一角

を崩すだけで、企業の中の査定評価やありとあらゆるシステムを変えなければならないので、そんなに簡単に変わるわけにはいかない。したがって、これは差別均衡であっても均衡は均衡なので、みずから変わる理由がない、と。

同じようなことを、山口一男さんというすぐれた社会学者が、『働き方の男女不平等』という本の中で、この日本の企業の均衡系を劣等均衡と呼んでおられます。それは、市場の外部に巨大な不経済、つまり女の能力を生かせないという大きな無駄を生み出す結果になります。

大学におけるジェンダー統計

ネオリベ政策は、過去30年ぐらい続いてきていますが、そのもとの、女性に何が起きたかという、進学率があれよあれよと増えました。女性の4大進学率が急速に伸び、短大と入れかわったのがちょうど90年代の半ばです。

しかも、女子学生の志向が変わりました。これまでのような文学・語学・教養系から離れて、実学・資格志向に移行したということです。これは、文科系だと法学部、理科系だと医学部志向、今どちらも3割を超えています。



増えないのは工学部と経済学部です。今のお母さんたちはほとんど結婚前に一度はOLや何かで働いたことがあり、企業や組織というものが女性をどう扱うかということを経験に染みて知っています。だからこそ、組織に入らなければ力が出せない工学系、経済系を娘に薦めないのだと、私は思っております。

東京大学は2000年に初めてジェンダー統計を出しました。学部学生の女子比率はずっと20%で横ばいです。修士が学部より少し多く、博士も多いです。そこから先の教員になると、東京大学女性研究者懇話会が職位別の女性教員比率を出してくれと本部の人事課に要求して、職位別のジェンダー統計をようやく出してもらいました。初めて出た職階別の統計ですが、上に行くほど女性が少ない。大学院までは順調に増えているんですけども、これが教員になると大きな壁があるということがわかります。部局別で見ると、教養学部とか文学部は多いですが、工学部は当時ゼロでした。経済もないということがわかります。女性教員比率を国際比較してみると、カリフォルニア大学のバークレー校では3割を超えています。90年代の半ばに、お茶の水大学の原ひろ子さんのグループが調査した結果によると、同じ地位に到達した男女の研究者の間では、女性研究者の業績がほぼ倍に近いという驚くべき結果が出ました。ということは、女性が男性と同じ地位に到達しようとするれば、男の2倍努力をしなければいけないということになります。

大きな壁は、研究者予備群である大学院生がその後就職するアカデミック・コミュニティにスタッフとして入っていくときにあることがわかります。さらに今日、大きな問題は、任期制の助教

には女性の数が増えていますけれども、その後の
テニユアをとれる准教授職以上になると、もう一
つ大きな壁が生まれているということです。そこ
で女性研究者が直面している困難は、もともとは
女性が働くときにどんな女性でも経験するような
労働者としての困難に加えて、研究者としての固
有の困難があります。それは、今の大学が圧倒的
に男性職場であって、男性職場の少数者として味
わなければならない悲哀と困難です。

東京大学の理系の研究者を観察していてわかっ
たことがあります。しかるべき地位に到達した女
性にはある共通性があります。それは、誰もやら
ない先端分野をやっていることです。同じ分野に
先行者やボスがいらないから、のびのびと研究でき
たのでしょう。それから、研究テーマを、男が選
ばないニッチなところに選んだこと。そして巨大
なプロジェクトを組まなくても比較的小規模で個
人プレーができるようなテーマを選んだことで

す。結果として、ほかに競合する男性研究者の少
ない分野を選んで、ユニークでオリジナルな研究
をしているということがわかりました。

この理系女（リケジョ）の生存戦略は、一般に
社会的弱者、マイノリティと言われる人たちの生
存戦略と非常に似ています。こういう中で、ポジ
ティブ・アクションは有効かといいますと、やら
ないよりはやった方がよいと思いますが、実は私
は、ポジティブ・アクションをやらなくても、採用
と選考の仕方を変えるだけで、女性は必ずや結
果的に増えると思っております。それは、教員人
事を公募制にし、かつ選考過程を透明にすること
です。透明性を高めれば、結果として女性は増え
る。なぜならば、女性研究者は優秀だからと、私
は確信しております。

政治や経済、学術の場に、女は本来いるべき数
よりも著しく少ない数しかいません。これを女性
の under-representation、日本語で過小代表性と



申します。これを人口比に相応しいところまで上げようというのが「男女共同参画」です。ですから、202030ではなく、50まで上げようというのが、国連フェミニズムの目指す目標です。

ですが、私は考えます。女を増やしてどうしたいの？ 女を増やすと、一体何が起きるのか？ 女性のunder-representationの是正は、それ自体が目標で、その数値目標を達成したら、そこでゴールに到達したと言えるのか。

学会議の女性会員たちで「男女共同参画は学問を変えるか？」というシンポジウムをやったことがあります。人文社会科学系の学問は、言語を使います。言語はジェンダーまみれですから、女性の研究者が増えれば、人文社会科学は確実に変わりますが、理系の研究者の方は、男がやっても女がやっても真理は一つとおっしゃいます。生命科学の方はそうおっしゃいません。生命科学・医学系には、ちゃんと性差医療のようなものがあります。男性と女性は違うから、そこに女性が参入していけば、生命科学も変わるとおっしゃいますが、理系の方はこういう考えには抵抗を示されません。

男女共同参画は何のために必要か

男女共同参画をするのは一体何のためなのかということを考えてみると、大体次の三つぐらいの答えの可能性があります。一つは、男女は同じ数いるのだから、どんな分野でも同数いるのは社会的公正というものだというfairnessです。もう一つは、女性を増やすほうが効率が上がる。もっと簡単に言うと、儲かりませというものです。つまり社会的効率efficiencyのためです。三つ目が、いや、それは私たちが望ましい社会がほしいから

だと。これが私の立場です。

一つ目の社会的公正は、数値目標を達成すること自体が目標です。そこでは機会均等が問われますが、同一のスタートラインに立って、フェアな競争をやった後に勝者と敗者が生まれるのは当然というので、この考え方は能力主義と格差に道を開きます。

二つ目は、企業の人たちを説得するツールとして使われています。女を使ったほうが儲かりませというディスコースです。じゃあ私たちはより儲けるために男女共同参画を推進するののかというと、ちょっと待ってという気がします。

過小代表性の是正は手段であって、目的ではない。私たちはもっと住みやすい社会がほしいと思っているんだ。それは一体どんな社会なのかを考えてみたいと思います。

私たちはジェンダーの正義を求めています、それは何かというと、女というジェンダーが男と違う経験を持つとしたら、それは女が家事・育児・介護という弱者に寄り添う実践をしていることです。私はそれを本能とも、自然とも思いませんけれども、女性の経験の中には弱者に寄り添うという経験があります。どんなに強い女の人も赤ちゃんを産んで、ベビーバギーを押して町に出たとなん、障害者と同じ経験をします。そのような弱者に寄り添う女性の経験が、もっぱらジェンダーに不公正に分配されている。そのことをフェミニズムはずっと訴えてきました。これをケアのジェンダー公正と言います。

では、平等を求めるといえるのは何かというと、男と同じ競争に、男と同じ条件で参入して、そしてその中で競争に勝ち抜きたいということなのか、その背後で男性が犠牲にしてきたものは一体



何なのかということを見ると、私はフェミニズムというのは、女は男のようになりたいとか、あるいは弱者が強者になりたいという思想のことではないとずっと考えてきました。

じゃあ、私たちは一体何を求めてきたのかというと、女性は弱者と向き合ってきました。女もいつでも弱者というわけではなく、強者の立場に立つことがあります。女も親になれば、子供に対して権力を行使できる立場に立ちます。権力に圧倒的な非対称の関係があるところで、権力者が自分の権力を行使する誘惑に抗するというのは非常に難しいものです。強者は自分が支配する相手を、親は子供を、介護している人は介護される人を、自分の思いどおりにしたいと考えがちです。相手をコントロールしたいと思います。これを権力のアビュース、濫用と言うのですが、この「アビュースabuse」という言葉は同時に日本語で「虐待」と訳されます。ですから、権力を持っている人は、権力をアビュースする誘惑に抗しにくいんですね。

けれども、子供を育てる親や要介護の年寄りを世話する介護者は、絶対的に依存的な他者を相手にして、その権力のアビュースを行使する誘惑に抗し続けてきました。その経験を私は非暴力を学

ぶ実践と考えました。ケアという現場は、非暴力を学ぶ実践です。だとしたら、こういうケアという経験を分かち合うことによって、女性だけじゃなく、男性も非暴力を学ぶ実践の中に入ってほしい。そして、それをともに分かち合うことによって、これから先の社会を私たちにとって望ましい社会、単に競争に勝ち抜くという社会ではなくて、安全で安心な社会に作ってほしい。そのような社会に作り変えるためにこそ、女性の力が、女性の参加が必要なんだと思います。

これからの日本の社会は、何と言っても超高齢社会ですし、人口減少社会です。だとしたら、勝ち抜き戦を勝ち抜く社会ではなくて、支え合って生きていく社会をつくるためにこそ、男女共同参画が必要なんだと思っています。

こういう本を書きました。『当事者主権』という、どこにもない日本語を私たちが勝手につくったんですが、広辞苑には載っていません。これは自分のことを自分で決める権利を奪われた社会的弱者が、自分の人生の主人公になるということを訴えた本です。ご関心があれば読んでみてください。

私の話はここまでで終わりたいと思います。聞いていただいて本当にありがとうございました。

第2部 パネルディスカッション「支援から戦略へ～組織と個人に必要なこと」

九州・沖縄アイランド女性研究者支援ネットワーク加盟の11大学理事・副学長



【コーディネーター】 会場の皆様、こんにちは。それでは、パネルディスカッションを始めます。私は、コーディネーターを務めます放送大学長崎学習センターの伊東昌子です。どうぞ、よろしくお願いいたします。（拍手）



放送大学長崎学習センター所長 伊東昌子

このパネルディスカッションは、本シンポジウムの「女性の活躍推進に向けて～支援から戦略へ～」というテーマに沿って、具体的に大学の取り組み事例をご紹介いただきながら、今後の各大学

の方針と策定についてお話ししていただきます。

では、早速であります、前半のテーマ「女性研究者の上位職への登用」を始めます。まず、このテーマについて、九州大学から発表をお願いいたします。

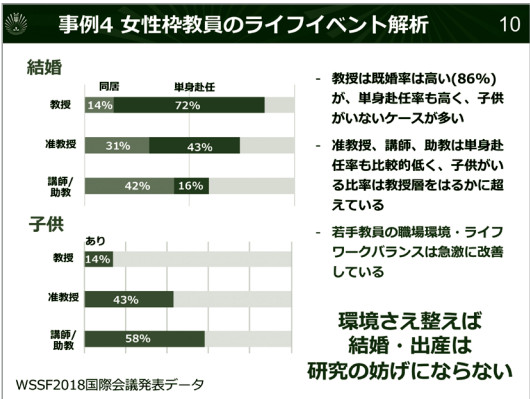
パネル討論テーマ①女性研究者の上位職への登用

【九州大学】パネル討論テーマ「女性研究者の上位職への登用」について



九州大学副理事 玉田薫

九州大学から、副理事の玉田と理事の内藤の男女共同参画チームで発表します。パネル討論テーマは、女性研究者の上位職への登用ですが、まず問題提起です。「女性研究者の上位職への登用はなぜ必要か」——先ほど上野先生が、多くの事例



をお話しましたが、一つは、女子学生、若手女性研究者のロールモデルとして。しかしそれだけではなくて、大学及び社会の中で、多様な人材が必要であるという重要な背景があります。つまり問題提起の回答は、「多様な人材が活躍する社会を実現するため、世の中が必要としている」ということです。そしてたくさんの法的な整備も進んでいます。世界の情勢としても、2015年のSDGs（持続可能な開発目標）の17項目の一つに「ジェンダーの平等を実現しよう」ということで大きく取り上げられています。

しかし、女性研究者の上位職登用はなかなか進まず、こうした背景を踏まえての九大の取り組みのご紹介ということになります。九大が行っているのは、まずは「活躍の可視化」、それによって無意識のバイアスを外そうという試みです。

九州大学では、2009年に全国に先駆けて女性枠による教員採用を開始し、国際公募により世界中から800人を超える応募がある中、透明性の高い2段階審査を経て50名の女性枠教員を採用しました。採択率は6%——もっと多くの教員を採用すればよかったという見方もできます。そして、彼女たちの業績を調べてみましたところ、女性枠教員は実は九大の男性平均よりも論文数が多いということがわかりました。トップ10%ジャーナルというのは論文の質の話になりますが、こちらについては九大全体の女性平均の方が男性平均よりも業績が良いという統計データが出てきました。

ではなぜ女性の業績がそれほど高いのか。女性教授が優秀なのか。——違います。実は若手教員が優秀なのです。こちらは女性枠教員のライフイベントに関するデータですが、若い世代のワーク・ライフ・バランスは、近年急激に改善してき

ています。この世代は研究業績も高く、いい論文をたくさん書いています。すなわち環境さえ整えば、結婚・出産は研究の妨げにはならないということがデータで示されています。女性の業績のほうが男性より劣っている、女性をとると業績が下がるというふうに思いがちですが、実際はそのようなことはないということをデータが示しています。このように、データを公表するということが無意識のバイアスを正すのに非常に有効であるということです。



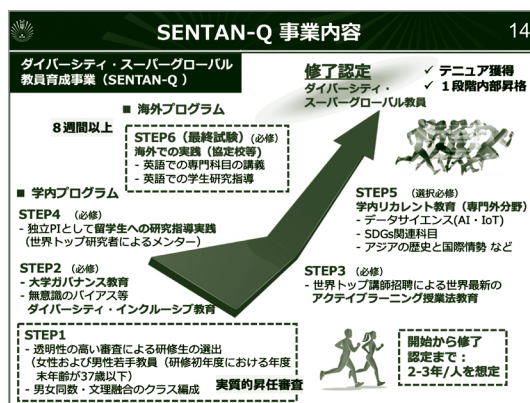
九州大学理事・事務局長 内藤敏也

ここからは内藤がお話します。今、玉田副理事が説明したさまざまな課題に対して、九州大学として、どのように取り組んでいるのか。それをこれからお話したいと思います。

九州大学が平成29年に取り組みましたのが、配偶者帯同雇用制度でございます。これは、一定の研究レベルに達したすぐれた先生につきましては、その先生と同時に、あるいは連続して、配偶者の研究者の方も雇用するという仕組みです。もちろん配偶者の方も教員審査は行うわけで、それはクリアしたという前提ですけれども、大学本部のほうから、採用した学部に対して一定の補助金を出すということをする仕組みでございます。これは、アメリカでは幾つか例があるんですけども、日本では初めて導入した例でございます。

次に、これから導入しようというのが、ダイバーシティ・スーパーグローバル教員育成研修 (SENTAN-Q)、これは、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ (先端型) 事業に応募して採択を受けたものでございます。優秀な女性の教員に、上位職として引き続き九大にとどまってもらって、なおかつ、すぐれたトップレベルの、海外の研究者から直接指導を受けられるような研修を行おうということを、このプログラムでは考えております。

具体的には、まず部局で審査をして、それから全学的に、外部の方も参加頂き、非常に質の高い教員ということの審査を行います。これにつきましては、女性、それから男性については若手の37歳以下の教員について学内公募をしまして、大体年間10人ぐらい選抜をします。海外の講師を招いてきて、大学のガバナンスや、ダイバーシティ・インクルーシブに関する講義、トップレベルの講師によるアクティブラーニング指導、それから留学生の研究指導の実践、こういった研修を行い、最終的には海外で実践を積んでいただきます。このような2年間の研修を修了した方につい



ては、1段階の内部昇格もしくは、期限つきで採用されている教員についてはテニューを獲得するということを修了認定の暁に行うものです。

これによって、2年後、つまり2年間のプログラムの後に昇任させたい教員に対して、前もって、あなたは九州大学に欠かせない研究者なので残ってほしいというメッセージを女性あるいは若手のすぐれた教員に伝えることができるという効果もあるかと思います。6年間のスケジュールになっておりまして、1期生、2期生……、6期生まで進めようと思っております。

この事業は、単に女性上位職を増やすことが目的ではなくて、世界の研究をリードする多様で秀逸な女性研究者人材を発掘して、その実力を、例えば海外の先生方との接点を通じて伸ばし、アピールすることも考えられています。ただ、このプログラムについては、ハードルを一定程度高く設けようと思っております、一定の選考基準を設ける予定です。

【コーディネーター】 引き続きまして、他の大学からも独自の取り組みをご紹介いただきたいと思います。

【大分大学】女性研究者をリーダーとした産学連携研究



大分大学副学長 松浦恵子

大分大学は2年前の2017年度から、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）に採択されて、現在、大分大学を含む4機関とともに共同研究を行っています。この中には、焼酎のいちこで有名な三和酒類株式会社や、お醤油で有名なフンドーキン株式会社と一緒にやっています。10個のテーマを設けて、それぞれ女性研究者がリーダーとなった共同研究を行っています。

このリーダーには、今まで女性になったことがない、あるいはなりにくいといった状況がございました。その女性がリーダーになる研究を行うことによって、もちろん目に見える成果として、国内外の学会に行ったり、論文を投稿したり、特許をとったりといった成果が出ています。目に見えない成果として、意識改革が行われて、若い女性研究者が、自分が組織の名を背負って研究しているんだといった責任感や上昇志向を初めて持てるようになりました。また、そういう女性の活躍を見た男性上司が、「女性を活躍させるというのは、こういういいことがあるんだ」と認識して、今まで大分のこの田舎のものづくり業界の現場に女性はほとんどいなかったのですが、そこに女性が入

るようになったという成果が出ています。

こういった特に理系の女性研究者や技術者にとっての上位職登用に対して効果を発揮し、昇進を生み出すものと思っております。以上です。

【九州産業大学】私立だからこそ進めやすい女性研究者上位職登用



九州産業大学理事・副学長 秋山優

九州産業大学です。今日、登壇しております中では、本学は、OIST——沖縄科学技術大学院大学と同様に私立大学と呼ばれる大学でございます。それで、標題のように「私立大学だからこそ進めやすい」というのも、実は、少し語弊があるので、あらかじめご了解いただきたいのですが、私立大学だからこそ進めにくい面もあります。

本学の事情で申し上げますと、一つは、職位の昇任のことが挙げられます。助教、講師、准教授、教授に上がる昇任で、ポストの数が固定化されているわけではないので、したがって、定められた昇任基準を充たしていれば、性別によらず昇任審査の対象となり、教授にも就任いたします。

ただ、もともと、先ほど上野先生のご報告にもありましたように、採用の時点で、入り口が狭くなっていないかというのは、我々も気にしています。そこで、女性教員をなるべく採用する方向で、

先入観を持たないように、偏見を持たないように
ということを実際に採用に当たる学部などに呼び
かけて、女性教員がいたら積極的に採用してみる
ことを考えていただけませんかとお願している
ところです。学校教育法が変わり、学長権限が強
化されたおかげで、私立大学は、やっといろい
ろな施策がトップダウンで打てるようになってき
ています。

もう一つは、いわゆる子育て期の教員等への合
理的な配慮です。これも、これまで、いわゆる慣
例で、学部長などによる配慮のもとで行われてき
ましたが、今後は、我々の課題として、これをルー
ルル化して、何とか明文化しておく必要があるの
ではないかと思ひ、仕組みを考えているところです。

それから最後に、教員役職者への登用について、
少し述べたいと思います。学長指名による部・所
長選出になりましたので、学部長、研究科長、そ
れから教務部や各センターなどの部・所長も、学
長の意向で決められるようになりました。随分前
は、各学部から人を出し合って決めるというこ
とで、どうしても男性の役職者が圧倒的に多か
ったのですが、今は、女性の学部長も出ており
ますし、教授でなければできない枠も取り払っ
て、准教授の方であってもお任せしたい方がい
れば、センター長もお任せすることができるよう
になりました。

実は女性研究者に限らず、大学の研究者とい
うのは、なかなか役職に向けての訓練を受けて
いませんので、役職者になるためのプログラム
なども行いながら、その職位に合った、ある
いは適材適所に役職候補者を配置できるよう
にということも、今、やっと取りかかっている
ところです。

【長崎大学】海外派遣支援制度



長崎大学副学長 吉田ゆり

長崎大学では、ダイバーシティ研究環境実現イ
ニシアティブ（特色型）によって、今まで男女問
わず、育児や介護のライフイベントについてのサ
ポートを中心に取り組みをしてまいりましたが、
大学の人事方針が、教授への昇進の際には、1年
以上の海外での研究従事経験を重視すると、明確
に一つ打ち出されました。これに対して、女性研
究者がなかなか海外に行きにくい、ライフイベ
ントもあるし、なかなか職場の同意を得られない
というようなことがあります。

こういったことをサポートするために、長崎大
学では、女性の研究者に限りますが、海外派遣支
援制度をつくりました。そして、実質的に活用で
きる制度にしないといけないということで、三つ
のタイプをつくりまして、長期派遣、これは6カ
月以上行かれる方、じっくり自分の最先端の研究
を深めてもらうという6カ月のパターンと、中期
派遣となる、研究の下準備に行く、調査に行く
というような3カ月のパターンと、短期派遣は、国
際学会や調査研究、短いスパンでも行けるよう
に、とにかくハードルを下げて、みんな女性研究
者にどんどん使ってもらえるようにという形で支
援ができるようにという制度をつくりました。それが

今の目玉です。

【宮崎大学】上位職登用のためのポジティブアクション「アテナプラン」



宮崎大学理事・副学長 伊達紫

宮崎大学がご紹介をしたい取り組みは、上位職登用のためのポジティブ・アクションで「アテナプラン」です。——アテナといいますのは、ご存じの方が多いと思いますが、ギリシャ神話の知の女神アテナとばかり思っていたところ、戦いの女神であるということで、現在は少し戦いの女神のほうにシフトしているかなと思いつつ、この取り組みをやっています。

具体的には、地方大学、我々のところは、九州の東の南にあります。平成27年～28年ごろ、教員数が600名で、女性の准教授、教授が40名でした。その中で、自然科学系の准教授、教授は8名でした。その10年ぐらい、全く数字が動いていないところを何とかしなければいけないというのと同時に、そのころから、国立大学への運営費交付金の削減が非常にシビアに行われるようになりまして、そんな中、人を採用する、どういう人材が必要かというところを各部局が非常に熱心に考えるようになったというのもあります。

お金を捻出するために、うちの大学では、中小企業ですので、各部局に向こう5年の財務計画を出してください、人件費を何とかしようというならそれでもよい、物件費を何とかしようならそれでもよい、ここの教授職を次、定年後は准教授でとるならそれでもよいということで、削減計画を出してもらいましたところ、実は、かなり削減することができました。こんなことで削減が達成できるのかなと疑心暗鬼だったのは、正直、事実なんですけれども、そういうことと相まって、この女性教員、内部におられる准教授、及び講師として在籍している方で博士の資格を持っている、すぐれた研究業績を持って、上位職としての職務を完全に遂行できるという人を部局長、挙げてくださいということで、推薦をいただくことにしました。

そこで、推薦を受けて学長が本学の教員選考規定の申し合わせにあります公募によらない選考というのを採用し、資格審査は厳しく行います。それを行って、教授職等、上位職に上げるという取り組みを実施いたしました。3年間で4名の自然科学系の部局の教授が誕生し、この制度への関心が、人件費削減云々と相まって非常に高まっており、私のところにも、かなりの人事担当の方が聞きに来られたりもします。

ですので、今やその上位職における誰が、女性男性というのは先に来ずに、この人のこの研究をうちの大学の目玉としたい、あるいは地域にとってこの人の研究が重要だということで、上位職に登用するため、ある意味、いい意味でバイアスが少しずつとれてきているのかなというところでこの制度を運用しています。今も候補者が2名ほどおりまして、選考されるのを楽しみにしていま

す。以上です。

【琉球大学】大学中枢への登用を見据えた キャリアマネジメント



琉球大学理事・副学長 井上章二

琉球大学は、今年度、他大学と同じダイバーシティ研究環境実現イニシアティブの先端型の採択を受けました。その先端型の取り組みでは、三つの行動計画を立て、設定した数値目標等を実現しようと考えております。本日は、このシンポジウムのテーマに沿った一つの取り組みを紹介させていただきます。

スライドにありますように、大学中枢への登用を見据えたということで、女性教員が、将来的に大学中枢部に参画できるように、管理運営能力の向上を目指した取り組みを行うということでございます。

女性の上位職への登用ということは、研究力の向上もさることながら、管理運営能力の向上を見据えた人材育成のプログラムが必要かと考えております。具体的には、今、琉球大学が実施している女性教員の短期研究専念制度や、国際学会派遣費用助成事業といったものを今後も続けていくわけですが、この申請の際に、プラスアルファで他の組織、機関の先進的な組織運営等の実情に

ついて調査あるいは情報収集をしていくという項目を必須のものにしたいと考えております。

学会に参加するだけでなく、出張先周辺の機関の先進的な組織運営等も勉強してきてもらうということで、先端的な知のみならず、先進的な組織運営の好事例を頭に入れてきていただいて、その後の大学での活動に活かしていただきたい。そうすることで、研究リーダーとしてだけではなく、管理運営の面でもリーダーシップが発揮できるような教員に成長していただきたいという取り組みです。

ただ、琉球大学は、上位職登用ということもさることながら、女性教員が非常に少ない状況ですので、先端型の取り組みでは三つの柱を立てておりますけれども、それらを軸に女性教員の数を増やすということと、上位職へのステップアップを進めていけるような研究環境も整備していきたいと考えております。以上です。

【コーディネーター】 皆さん、ありがとうございました。本年度は、九州大学、それから今お話がありました琉球大学以外にも、長崎大学、佐賀大学が、新しく文部科学省のダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業（先端型）の補助事業に採択されております。

佐賀大学さんから、新しい事業のポイントをご説明いただいてよろしいでしょうか。

【佐賀大学】 私どもも、今年度採択されておりますので、先端型ということで女性研究者の海外派遣、そして上位職への登用、そういったところはプランの中にももちろん入っております。

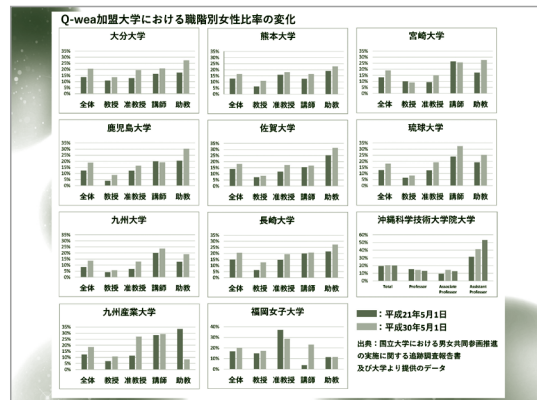
ただ、学内でも、まだ最終的な合意形成には至っておりません。したがって、私の個人的な考

えを述べさせていただきますと、例えば年単位の留学という時代ではないのではないかと。ですから、いわゆる昔で言う文科省の在外短期研究員ぐらい、3カ月ぐらいをめぐりに何度も行ったり来たりする。そして外国との研究連携を深めるというのも一つの案であろうと。もちろん、若いオーバードクターぐらいの研究者であれば、年単位で行かれてもいいけれどもというのが、一つは、子育て期間とかそういったときに、2年とかいう期間も結構足かせになる。それよりも、6週間単位で年に2回行くと。そういうことも支援できればいいかなと考えているところでございます。

【コーディネーター】 ありがとうございます。幾つかの大学にご紹介をいただきましたが、これまでの話の中から、キーワードを拾っていきますと、一つは教員選考の透明化ですね。どういうふうを選考されたかを明らかにしましょうという話。それから、地域連携の女性リーダーを育成する話。それから、研究職ポスト、役員ポストの設立。さらに先端型におきましては、グローバル人材採用やグローバルで活躍する女性研究者育成がキーワードになっていたのではないかと思います。

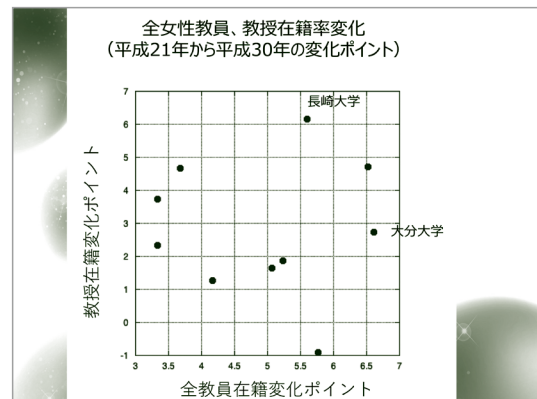
各大学とも、女性教員の活躍する舞台の新設並びに整備に非常にご尽力されている様子がよくわかってまいりました。一方で、結果として、女性教員及び上位職の在籍率を上げたいけれども、実際には思ったほど成果が得られていないという現状もあるのかなと思います。

Q-wea加盟大学における職階別女性比率の変化



このスライドは、九州沖縄圏内と全国の国立大学の平成21年度と平成30年度の職位ごとの在籍率を比較したグラフです。九州大学に作成いただいたものです。これを見ますと、この10年間、どの大学もどの職位でも、女性教員は増加していることが見られます。

全女性教員、教授在籍率変化 (平成21年から平成30年の変化ポイント)



このグラフは、いただきましたデータをもとに、横軸（x軸）が全教員在籍率の平成21年から30年への変化率（%）です。%の変化を示していま

す。そして縦軸（y軸）に、教授在籍率の変化のポイントとして、散布図にしたものです。

せっかくですので、全教員比率が一番増えております大分大学にその誘因となったもの、また誘因と考えられるものを教えていただきたいと思えます。

【大分大学】 9年ぐらい前に、やはり文部科学省の事業で女性研究者支援事業というのがあって、それが始まることから、大分大学は、在籍比率、女性の教員が全体の20%以上になるようにしようと、最初から明確な目標を掲げてその事業を始めたんですが、終わったときに20%に達しなくて、すごく国から怒られました。評価はBというのをもらいました。

それをもらったことで、全学的に頑張らなければいけないということで、その前から始めたポジティブ・アクションとか、私が部局長めぐりをして、いろいろお願いをするとか、今、ほかの事業もやっていて、理工学部を中心とした女性研究者を増やそうという意識が部局長のほうにもできてきたということが誘因になったのではないかなと思っております。

ただ、私たちは、医学部医学科で女性教授が4人になるとか、一応中身も少しずつは伴っていないながら在籍比率も増やしてきたのかなと思っております。

【コーディネーター】 ありがとうございます。もう一つ、教授在籍率変化ポイントが高かった長崎大学ですが、同様にその誘因と考えられるものをお話したいかと思います。

【長崎大学】 今、大分大学さんのお話を「ああ、すごくよく似ているな」と思いつつ聞いておりました。私たちも、目標を決めてずっと取り組んで

きましたが、女性教授の伸び率がほんとうに伸びなくて、とても苦勞をいたしました。かえって苦勞をした点で、全学的に意識して目標に向けて努力したのかなと思うのですが、大きく分けて、二つの方向でやったというのが特徴です。

一つはトップダウン。大学の設計戦略としてトップダウンでやったことというのが、皆さん実施されている女性の積極的な登用、雇用というポジティブ・アクションですが、代々の学長が明確に女性教授を増やすという人事方針を打ち出してくれたということが一番大きかったと思います。特に、学内に教授等選考委員会というのを作りまして、これは強力な学長のガバナンスで進めています。人事1件ごとに部局に任せるのではなくて、全部、女性登用の可能性を視点に含んで検討をする。そこに私、ダイバーシティ担当の副学長も入りまして、この件は、女性ではなぜだめなのか、女性の可能性はないのか、そういったことも含めて、検討を一つずつしてもらっています。

これで公募制ですし、学内での透明性を担保するということに徹底的に取り組んできたということが、一つ挙げられると思います。

もう一つは、ボトムアップの部分で、これも継続的な意識改革なんです。これは草の根です。一つは、部局が教員選考をするときには、必ず上位職登用に向けて、チェックシートをつくってくださいということで、ほんとうに今回の人事に関しては女性という視点がなかったのかということ。これを全部チェックして、私どもダイバーシティ推進センターに提出をしてもらっています。

それから、諦めない部局長訪問と言っているんですが、私たち、ダイバーシティ推進センターが、各学部やセンターの部局長さんに一つずつご挨拶

をして、願いをして、部局の現状をお聞きして、願いをしてということを繰り返しています。私が近寄ってくると、少しおどおどされることもあります。そういうふうにして、草の根で続けているところ、この二つが方向性だと思います。

しかし、これではまだ解決をいたしませんので、今後の取り組みとしては、女性枠設定で教授昇進の促進事業を新しく進めるつもりであります。

【コーディネーター】 ありがとうございました。これは、あくまでも平成21年度と30年度の比較でお示ししておりますので、その時点でのデータであることをお断り申し上げておきます。それでは、全てのパネリストの皆さんに意見交換をしていただきます。まず、大学上層部の意識改革として効果があったと思われるようなことが何かありましたら、教えていただきたいと思います。

【琉球大学】 それでは、琉球大学について、私の思いということも含めてお話しさせていただきます。現在、各大学が予算の関係から人事ポストを留保するというような形も含めて、いろいろ取り組まれていると思いますけれども、琉球大学は、平成29年度から、教員ポスト運用戦略という形で、各部局から毎年ポイント数で2%吸い上げるという大学の方針をつくりました。そして、その2%のうち1%は、学部の取り組みに対して戻していくのですが、その中の一つに学長重点配分という形で、学長が主導してここにこういうポストをつけるんだと提案をするというのがございます。

その中で、理系の女性教員が少ない部局に女性教授ポストをつけるという提案がありまして、そ

こで、そのポストを該当する部局で競い合うという形で、今までなかった部局に女性教授ポストがつくということになりました。

それ以前からの取り組みに加えて、このようなインパクトのある取り組みを踏まえて、教員の中で少しずつ意識が変わってきていることを実感しています。このような取り組みを受けて、部局長が女性教員の増加をきちんと意識をして、部局の中で議論をしていくという形で意識改革が、ほんの少しずつですけれども、進んできているのかなと思います。このようなトップダウンの取り組みが、ある場面には必要だろうということを感じました。

【宮崎大学】 私どものところもポジティブ・アクションということで、女性限定だったり女性云々だったりということは、学長の意向、また私の意向も含めてですけれども、根底には、大学の機能強化や地域への貢献につながるような人材を大学として持っておきたいし、育成したいというのがあります。だから、採用されたほうも、採用したほうも、お互いに不幸になってはいけないというのが最低限のルールです。

さらには、多様な人材を登用するというのが一つの手段であって、目標とするところは、日本の教育とか日本の人材育成とか、地方大学の果たす役割とか、そういうところがしっかりそれにつながっていくところを常に意識しています。

管理職向けのセミナーを毎年開催しており、こういうジェンダーバイアスのない環境をつくるのか、無意識のバイアスの撤廃とか、いろいろなことを学んでもらう、ある程度義務化したセミナーなども開催し、意識改革はできていると思います。

もう1点は、女性側が力を惜しむことなく自分の能力を発揮してほしいというのは、特に高校生の皆さんにはぜひ言いたいと思っています。成績は小中高、大学を卒業するときもそうですが、男女全く変わりないです。うちの大学では全然変わりなく、女性のほうが優秀であるけれども、その先というのは、どんどん女性がいなくなって淘汰されていっているのが現状です。誰もがみんな力を持っているということは、皆さん、自信を持ってください。

なので、その力を出し惜しんでないか。そういうのを考えてほしいなというふうに組織としては考えています。個人の能力というのを評価したい。そこには、ジェンダーというのを入れたくないというのが私の思いであります。資質をしっかり評価して、「女性だから、今はとるよ」ではなくて、女性でも力がない人は要らないです。出し惜みする人も要らないと私は思っています。

ですから、そういう根本的なところを忘れないようにということで、執行部としては意識をしな

がら、かつ、多様な人材がより良い大学やより良い地域、より良い国にしてくれるようないい方向性を常に意識しているということです。

【九州大学】 意識を変えていくためにというお話ですけれども、まず、今回のこのシンポジウムにつきましては、九州大学では、部局長の方々の研修の一環として位置づけて、部局長もしくは代理の方に出させていただくようにしております。このような大学の幹部への普及、啓発は継続的にやっているところでございます。

一方、施策面で考えますと、琉球大学さんが言われたように、やはり人事ポイントの活用というのが、この問題に部局が真剣に取り組んでいく一つのきっかけになりうるものと思っております。

といいますのは、今のお話にもありましたように、大学として女性は積極的に登用したいけれども、優秀な研究者であるということが前提であり、部局ごとの教員選考という部分は、必ずクリアしなければならない。

そういったとき人事ポイントに、例えば、教授、



准教授、助教ごとに、1ポイント、0.7ポイント、0.5ポイントという形で、提供したり貸し出したりすることで、そのポストを使って、女性を積極的に活用しようという一つの契機になるのではないかと考えております。

【コーディネーター】 ありがとうございます。話の中で、女性枠や女性限定公募の話が出てきたと思いますが、それこそほんとうに大学全体の合意がないと進められないところがあると思います。その視点から、うちはこうやってうまくやってきたなど、ご紹介いただけたらと思います。

【長崎大学】 長崎大学も、女性枠設定によって、学内教授昇進促進事業をやるというお話をさっき紹介しましたが、これは別に女性だけ特別扱いをするというわけではなくて、もう少し点数があれば、教授にできるんだけど、今は少しポイントが足りないとか、それから、ポストがないから教授にしてあげられないとかという方に、大学から部局にポイントを貸し出して、数年後にポイントを返却するという制度です。

こういうことをやってよかったと思うことは、学内の合意と伊東先生がおっしゃったとおりで、まず進める前に全部局にお話を伺いに行くと、やはりその場で、「いや、本人がなりたがらないよ」とか、「そういう女性枠ということで入った先生は、後々気になるんじゃないの」とか、「女性枠という札がずっとついちゃうんじゃないの」と、さっきの上野先生のお話、まさしくそんな声が聞こえてきて、そういった声に対して、大学のアンサーを出すこと、それから、それを今後の先生方の研究や職員の研修、それから学習プログラムを必修化していこうと思っていますが、そういうことに反映できていくということ。決して、今、頭

から訂正や修正をするのではなくて、計画的な意識改革につなげられたというところはよかったかなと思います。

【コーディネーター】 ありがとうございます。ここでコメンテーターの山村先生からご意見をお伺いしたいと思います。



科学技术振興機構プログラム主管 山村康子

【コメンテーター】 上位職登用ですが、やはり執行部によるトップダウンである程度は動かしていただかないと動かないところがあります。そのあたり、各機関でいろいろ工夫いただいています。一方、単なる目標値のための数合わせではいけないと、育成についても、最近は、今皆さんからご紹介がありましたように、力を入れていただいております。この二本立てでうまくいけば、上位職に女性が増えていくのではないかと期待しています。

【コーディネーター】 時間になりましたので、次のテーマである、「女性研究者の次世代の育成」に移りたいと思います。最初に福岡女子大学に発表をお願いしておりますので、野依先生、よろしくお願いたします。

パネル討論テーマ②女性研究者の次世代の育成

【福岡女子大学】パネル討論テーマ「女性研究者の次世代の育成」について



福岡女子大学副学長 野依智子

ご紹介にあずかりました福岡女子大学の野依と申します。よろしくお願いたします。次世代の育成について、女性研究者支援がそもそもどういうことを早い段階からやってきたかというお話をさせていただきます。

まず、平成30年の国際的な女性研究者比率です。日本は16.2%。経年で見ると平成6年は8.6%であったのが、今現在16.2%ということでじわじわと増えてはいます。

内訳を見ますと、どういう女性研究者が少ないのかというと、平成30年、工学部11.1%、理学部は14.6%。職位別は、ざっと見ると、工学部の教授は平成25年度、3.6%と非常に少ないパーセンテージ。

女性の研究者が少ない、教員が少ないのは、そもそも工学部や理学部に女子学生の入学が少ないからです。やっぱりここを増やさないと、女性の研究者、教員は増えないのではないのでしょうか、なぜ次世代の育成なのかというところで

す。

2006年、女性研究者支援モデル育成事業が始まり、その後このモデル育成事業が、女性研究者研究活動支援事業に移行し、そして今現在、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業というふうに流れております。一方ある時期から、女子中高生に特化した支援事業というのが始まります。女子中高生の理系進路選択のための支援です。

こうした取り組みは、女性研究者の支援ということでは、日本学術会議とか国立大学協会でも早くから取り組まれておりますが、男女共同参画学協会連絡会によって、2005年に第1回の高校生対象の「夏の学校」というのが始まります。学協会連絡会と国立女性教育会館、そして、今日いらっしゃるJST、この三つの共催によって始まります。ここに書いてありますけれども、女子中高生を対象に、理系の大学生・大学院生がティーチング・アシスタントとなり、科学技術の世界の楽しさの体験や、女性研究者との交流を図り、理系進路選択の魅力を伝えるプログラム。実験・実習をふんだんに盛り込んだというものです。

第1回は、国立女性教育会館の研究施設を使っ

て、一泊二日の合宿研修。当初は学生20名で全国9校からの女子高生、14の学会からの研究者で始まりましたが、翌年には文科省の事業として採択され、参加学会は29、女子高生が111名、以後二泊三日という形で展開します。2008年の第4回には、このプログラムに教員や保護者向けのプログラムが始まります。そして、2010年には第6回、123名。内容はどんなことをやっているかといいますと、才媛すごろくという女子大学生の手づくりのすごろくです。理系の大学に入って、理系の研究者になるときのキャリアパスをすごろくでつくったというものです。ゴールは、ノーベル賞受賞というようなものになっています。その間、いろいろ、出産、育児とかをどう乗り越えたかというようなすごろくです。これは数年やっております。

あと、2012年には、夏学ロールモデルというロールモデル集をつくっております。

この二泊三日の中では、研究者のキャリア講演があったり、加盟している学会、学協会連絡会からは、幾つか研究者がパネルを展示して、こういう研究をしているというポスター会場も設定されております。これが「夏の学校」です。

東北大学は、サイエンス・エンジェルという取り組みをおこなっています。毎年五、六十名の大学院生が応募して、総長が任命するというので、2006年に女性研究者モデル育成事業に採択された時から実施して、今現在までずっと続いておりますので、五、六百名のサイエンス・エンジェルがいるのではないかと思います。

東北大学のサイエンス・エンジェル

自然科学研究に従事する使命感・責任感の醸成・研究者の卵としてのスキルアップ

・東北大学サイエンス・エンジェル（SA）は、小中高校生に対して科学の魅力を伝えつつ、身近なロールモデルとなることを通じて次世代の研究者を育成することを目的として、平成18年度から平成20年度に実施された科学技術振興調整費「社の都女性科学者ハードリング支援事業」で誕生しました。

出張セミナー SAが小中学校に出向き、科学の面白さや研究の楽しさを自ら行っている研究内容を中心に伝える



自分が思っている以上に、専門が異なる人や知識がない相手に分かりやすく説明することは難しいと実感した。講演終了後には、興味をもってくれた学生が研究し学ぶことに熱心な姿で、科学の魅力が伝わったという喜びや次世代の学生の進路の誘導となれたという手ごたえ、伝える達成感を学ぶことができました。

体験型科学イベント 「サイエンス・エンジェルと学ぼう～見て、遊んで、学べる！サイエンスワールドへようこそ！」
市民とコミュニケーションを図りながら、科学の楽しさを伝える



オープンキャンパス 講演会とグループトーク、進路相談会

院生と女子生徒の双方向性の次世代支援

SA輝友会
OGの
つながり



モットーにしていることが、自然科学研究に従事する使命感・責任感の醸成、研究者の卵としてのスキルアップ、これをサイエンス・エンジェルの目標、目的の一つとしています。内容は、出張セミナー。小中学校に出向いて行って、実験したり講義をしたり。あと、体験型科学イベントとかオープンキャンパスのときにグループトークとか進路相談を行っています。

これは、院生と女子生徒の双方向性の次世代支援となります。女子中高生の進路選択の支援になりますけれども、院生自体もこれによって学ぶところがある。サイエンス・エンジェルのOGとのつながりもできています。

成果として、東北大学では、じわじわと学部生の比率、修士、院生の比率が上がっています。そして、昨年、この東北大学の院生が中心になりまして、『理系女性のライフプラン』という本を出しております。そこに書かれていることやサイエンス・エンジェルをずっと支援してきているスタッフの方の話から、この取り組みは、もう一方で、どんな状況でも研究を続ける、そういう女性研究者を育てたということも言えるかと思えます。また、教員や保護者を対象とした事業をする

ことによって、女子の進路選択を阻まないことにつながると思います。

次世代育成事業全体の成果としては、女子中高生が大学生に、さらに大学院生になって、この「夏の学校」の今回はメンターとして参加したりする。そういうサイクルができたこと。理系を目指す女子学生、大学院生のネットワークが構築されたこと。女子中高生と大学院生の間の双方向の次世代の育成により、研究に従事する使命感、責任感が醸成されたこと。そして、どんな状況でも、研究を続けるという覚悟を持った女性研究者を育てた。これが、成果であるかと思います。以上です。

【コーディネーター】 野依先生のお話では、大学、それから大学院生、それから領域別の現状のデータをお示しいただきましたし、もう一つの次世代として、女子中高生の理系進路選択支援プログラムのお話もありました。

引き続きまして、他の4大学からも独自の取り組みをご紹介いただきたいと思います。では、沖縄科学技術大学院大学からお願いいたします。

【沖縄科学技術大学院大学】サイエンスチャレンジ（博士課程体験キャンプ）



沖縄科学技術大学院大学副学長 永瀬智

OISTと英語でいいますが、沖縄科学技術大

学院大学の取り組みをご紹介させていただきます。私どもは、まだ創設もない非常に若い大学です。博士課程5年制で学部学科が一つだけ、つまり自然科学の中で何を学んでも自由と。今、65ユニットぐらいで、まだまだ小さいですが、その中で、学生は二、三以上のユニットをローテーションしながら、最終的にどの分野でどんな論文を書いていくかというのを決め、年間の後に博士号をとるわけです。

学部を持たないということは、しかも沖縄の恩納村という非常に僻地にあるということは、学部から来る人がいない。かつ、日本でも、世界でも、まだまだ認知度が少ないですので、多様な優秀な人材を引きつけるという意味で、サイエンスチャレンジというプログラムを4年前から行っております。

目的は、まず大学院、博士課程に進んでくれるような優秀な学生に興味を持ってもらうこと。それから、1週間ですが、その体験型プログラムを通じて、自分のやりたいことと大学の勉強できる環境とか授業がマッチしているか、就職でいうと就職のミスマッチを防ぐというような二つの利点があります。

実際は、6、7ページのプレゼンテーションをつくってもらい、そこに毎年テーマがあるのですが、今年は「Think Big, Start Small.」というテーマで、大学でどのような研究をしたいかということを書いてもらい、その応募書類の中で、創造性ですか、熱意、それからコミュニケーションが明確にできるかといったことを審査し、最終的に選考された30名に、恩納村の中にあるキャンパスに、全部、旅費持ちで来てもらって、1週間さまざまな体験をしてもらいます。

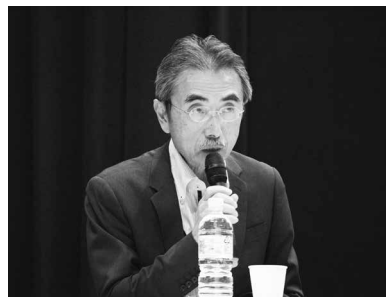
その教授陣の中には、ノーベル賞を受賞された方もいらっしゃいまして、いろいろ学生にとっても、それから教える側、今の大学生、院生にとっても、お互いに、双方向に刺激ができると思っています。

最終的な効果測定なんですけど、まだまだ4年間ということなので、それがすぐに次世代の育成につながっているかというのは、まだわからないですけども、一つの指標として、今まで延べ116人が参加し、うち48人が女性、約4割が科学技術というところで女性の進学者は少ないんですが、それなりの人数を達成しているということ。それから、その中で4名が最終的にPhDに応募される。あるいは、リサーチ・インターンで入校されるということで、まあまあ4年の取組の中では、それなりの実績ができていのではないかと思います。

あと一つ、ダイバーシティに関して言うと、非常に多様な国から人が来ていますので、50数カ国の学生、教授陣がいて、公用語は英語という環境ですので、当然、ジェンダーだけではなく、いろいろな価値観ですとか、そういったところから来るダイバーシティへの目覚めというものがあると思います。

このプログラムは、特に女性に限定しているわけではないんですけども、男性の参加者も、ディスカッションを通じて、逆にジェンダーバイアスとかダイバーシティについて考える機会があったというコメントももらっています。以上です。

【鹿児島大学】かごしま☆科学のタネまき塾 ～育て！未来の理系女子～



鹿児島大学理事・副学長 越塩俊介

それでは、鹿児島大学からご説明します。鹿児島大学は9学部9研究科、かなり規模の大きな大学で、大学院生も含め、学生数だけで1万人を超えているという大きな大学なので、いろいろな学部があります。

その中で、「かごしま☆科学のタネまき塾 ～育て！未来の理系女子～」は、理学部、農学部、水産学部、工学部の4学部で理系を中心にさまざまな取り組みを行っているわけですが、これは、女子中高生の理系進路選択支援プログラム、つまり科学技術振興機構（JST）の支援のプログラムでございます。

目指すところは、女子中高生が、大学生、研究者として活躍する未来の自分を具体的にイメージできるようなプログラムを展開していくものです。主な取り組みとしては、理系女子大学生・大学院生による進路相談会で、オープンキャンパスのときに学生がその分野別にきた中高生に対して、いろいろな進路相談を行います。

理系の女性研究者の仕事を見学する「親子で理系見学会」というのを開催しています。これは、鹿児島はウォーターフロントがございまして、そ

こに、いおワールドという大きな水族館がございます。そこのバックヤードの見学に中高生を連れて行きます。

鹿児島大学には水産学部があり、練習船がございます。その練習船の体験航海ということで、今、女性のオフィサーが1名勤務しております、そのオフィサーにいろいろなアドバイスを受けるということもしています。

鹿児島は焼酎が有名なんですけれども、発酵とか醸造を会社に行って見学するというのも行っています。

特に理系ということで、その理系の研究のおもしろさを中高生にわかっていただきたいということで、科学体験塾というのを行ってまして、例えば、染色の実験だとかBSアンテナを使った太陽の温度測定、スマホでのプログラミング体験、手づくりコスメの作成。あと、科学体験塾サテライトということで、鹿児島県は非常に離島が多ございまして、その中で、今、奄美大島とかなり密接に連携しております、そこに行ったり、それから、鹿屋市とか南さつま市とか、鹿児島市以外の地域でもこういう科学体験塾を開催しています。

こういう試みで、進路選択の際に、影響力が強いと思われる保護者の方々とか、中学校の先生方にも参加してもらって、体験していただくことができます。

それから、これは先ほど出ました自治体とか地域企業にも連携していただいて、いろいろな体験を中高生に経験してもらおうということにしています。

また、取り組み内容とともに、協力してくれた女子大学院生や女子研究者をロールモデルとして

紹介するポスターを作成いたしまして、県内の中学、高校へ配布しています。

こういう試みは、まだ始まったばかりですが、参加者の理系進路選択に対する意識の変化につながっていると思っておりまして、それなりの効果が今、得られているという段階ではあります。問題点もございまして、参加者をいかに増やしていくかとか、運用面で、これは事務的なこともありますが、例えば、ある部局に負担が偏ってしまうとか、そういうこともこれから解決していきたいと思っておりますし、特に、鹿児島大学は、先ほど言ったように学部が多くて、学部によっては、県内からの学生が多い学部と県外からの学生が多い学部、そこでかなり学生さんの意識も違います。将来研究者になるということについては、特に女性の場合は、理系の就職率が良く、大学に残らないということもあって、そこもこれから研究はおもしろいよということをアピールしながら、大学院に残っていただいて、未来の研究者を育てていければと思います。以上です。

【熊本大学】 はばたけ！熊本サイエンスガールズ



鹿児島

熊本大学副学長 宮瀬美津子

熊本大学でございます。先ほど、野依先生か

らご説明がありましたけれども、こういった理系に進む女子中学生を増やそうという取り組みは、各大学ともやっておりまして、熊本大学でも、2009年度から、J S Tのプログラムに採択をされ、かれこれ10年近くずっとこういった取り組みをしております。

当初は、特定の部局、学部にご負担が行くような、あるいは広がりがないようなプログラムの時期もあったかと思いますが、2017年度からは、全学的な取り組みにしていくということで、大学の入試戦略室などを中心として、いろいろな部局の先生方にご協力をいただく取り組みになってきているかなと思っております。

また、熊本大学だけではなく、熊本高専を巻き込んだ取り組みを始めております。その中で、やっている内容というのは鹿児島大学さんともそう違わないかなとは思いますが、理系のロールモデルというところで、大学院生などがいろいろお話をしたり、あるいは女性研究者の方にお話をしてもらったりという中に企業の女性技術者の方にも入っていただくということで、大学は入り口と出口ということがありますが、少し出口まで意識したような情報を持っていただくことで、大学卒業した後はどういうところかというところも、よりイメージできるような取り組みにしております。

そのほかに、熊本大学からは少し距離のある地域にある高校にも、サテライトセミナーということでこちらから出向いていく取り組みをさせていただいております。

そういった中で、親子で体験できるプログラム、体験型のプログラムも提供したいということで、昨年の例でありますと、薬学部のラボに直接中学

生、保護者に来ていただきまして、漢方薬で紫雲膏という、どういう効用があるものなのか、私も専門ではないのでわからないんですけども、そういった薬を実際につくってみるという体験をしていただいたり、普段はなかなか入ることができない地元の大きい企業、ソニーさんのご協力を得て、そちらの工場に親子で見学に行っていたり、こちらは熊大の工学部からの就職が非常に多々ございますので、そういった中に女性でそういった企業で働く先輩のお話を聞かせていただくといった取り組みをしております。

そういう中に、男女共同参画も一緒に参加して少しでもバックアップをしたいということで、附属中学校とか、そういったところに他学部の女性教授の方、ここ数年間は、法医学研究の分野で成果のあられます女性教授、医学部の唯一の教授なんですけれども、この方に講演に行っていました。

お医者さんというのはイメージが湧くけれどもというところで、「法医学って、そういう分野もあるんだ」とか、テレビでも、わりとこういう分野で女性の主役が活躍する場面もありますので、大変興味を持っていただいたりしております。

ただ、鹿児島大学さんでも課題をおっしゃってございましたけれども、入り口を広げ、裾野を広げて、高校生に理系の学部、特に工学系などに進んでいただきたいというところで、一定の成果を上げてきております。しかし、学内の状況を追跡調査しますと、博士課程の前期までぐらいは女性も進学するようになったんですけども、後期になると、やっぱり男女の差が大きくなって、研究職につくためには、博士後期課程までということになると、若手の研究者の育成につなげていくため

には、もう一工夫、二工夫が必要なのではないかなと感じております。以上でございます。

【佐賀大学】 継続・育成型リケジョプラットフォームホーム



佐賀大学理事 後藤昌昭

佐賀大学の後藤でございます。私はこの4年間、このシンポジウムに参加、あるいは聞かせていただいて、正直申し上げて無力感というか、あまりこの4年間、変わりはないかなということを切実に感じております。

一つ考えなければいけないのは、九州ブロックでも、唯一人口が増えているのは福岡県のみ、他県は全て減少です。大阪府ですら減少している。その中で、さらに18歳人口というのは、どんどん減っているわけですので、今後、10年後、20年後、今生まれた赤ちゃんが入学するころはかなりの減少を見込まないといけない。そうすると、今の国立大学あるいは私学のサイズがほんとうにキープできるかということも懸念されますので、そういう中で、いかに女性研究者を確保し、女性研究者を育てるかという論点がほとんどこのシンポジウムではなされたかったというのを非常に残念に思っております。

もう一つは、収入の面です。いろいろ科学的な

こと、あるいは学問のおもしろさがあるんだというふうにはおっしゃるけれども、本音のところでは、結局、年収幾らなんだと。学位をもらって、幾年収が上がるんだと。そういう欧米並みのきちんとした数値が、日本では出てきません。したがって、マスターコースとっても、あるいはドクターコースとっても、結局、職がなくて、パートでスーパーでレジを打たないといけないというようなことだって起こるわけです。ですから、その辺のところです。

一方で、今度は大学に行かなくても、大規模農業に嫁いだ方は、3,000万も4,000万もその農家としては収入が残る。佐賀県はノリで有名ですけども、ノリの業者の一家庭分で一シーズン数千万稼ぐようなところもある。それと比べて、ほんとうにそういう学位をとる、あるいは高学歴になることにどれだけのメリットがあるかというのは、やはり、お金だけとは申しませんが、何か数値できちんと示さないと、若い方たちを説得することはできないんだなど。

入学倍率が1.3倍を切ると、ほとんど入試の機能は果たさないとされています。佐賀大学も既に前期の入試で1.3倍を示す学科がぼつぼつあらわれてきております。おそらく先生方の大学でも、学科によってはそういうところが出てくる。そうしたら、そこは内容をもっと今風の学科にかえるのか、あるいは思い切ってやめるのか、そういうことも考えていかないといけないで、そういう中で女性教員を確保し活躍する場をどう求めるかということは非常に難しい舵取りなんだなと思いました。以上でございます。

【コーディネーター】 どうもありがとうございます



す。さまざまな大学から、それぞれに自分たちが持ち得る資源を生かして取り組まれていることがわかりました。最後に、佐賀大学の後藤先生から、かなり難しいご指摘をいただきました。確かにどんどん人口が減っていく状況があり、この中で女性の高等教育をどういうふうを考えていくかというのも、一つ大きなテーマだと思います。私たちは、次世代を育てるということにかなり大きな注力をしながらやっているところではありますが、確かに無力感を感じる時もないわけではないのも事実です。

【佐賀大学】 一方で、ポジションをとるための非常に激しい競争は、アメリカでもヨーロッパでもたくさんあると思うんですね。そして、2年、3年雇用でしかない。実績がなければ、そこで契約切れと。ですから、決して、今の日本の状況がそんなに他国と比べて厳しいということではなく、むしろ、どんどん外国にそこで出て行って、ポジションをとって、キャリア形成をして、また日本に戻ってこられる。そういう方はたくさん九大にもおられると思うんですけども、そういうことを積極的に日本の若い研究者もするべきだというふうに思います。

【コーディネーター】 若い学生さんも参加してい

らっしゃるので、今の最後の言葉をしっかり胸に刻んでいただきたいなと思っています。これからの若い力にどんどん期待していきたいと思っています。

【コーディネーター】 最後に、各パネリストの皆さんにお願いをしております。今回のテーマの「支援から戦略へ～組織と個人に必要なこと」という趣旨を踏まえまして、各登壇者が描く構想、抱負、思いをお話していただきたいと思います。

では、琉球大学からお願いします。

各登壇者が描く構想、抱負、思い

【琉球大学】 上野先生のお話の中で、男女共同参画等に反対する人はいないとおっしゃっていて、全くそのとおりなんですけど、なぜ202050ではなく、現在202030も少し怪しい状況なのかということ、やっぱり心の中の意識が変わっていないんだと思います。

その意識を変えていくということが、トップダウンという、これは外科的手術になりますけれども、外科的なものも必要であるし、ボトムアップで地道な、内科的のいいますよ、そういうものも必要でしょう。

それと、先ほど、琉球大学の取り組みを紹介しましたが、採用された女性教員あるいは上位職に登用された女性教員が、「ああ、やっぱりあの人を選んでよかった」ということを見せていただくことも重要で、その三者がうまくかみ合った状態で進んでいくことが、今後、改善を推進していく

ことに繋がるはずですが。そして、その女性教員が生き生きと仕事をしている姿を見せることが、女性教員のロールモデルとなり、その姿を見て、後継者がしっかりと育っていくことになると感じております。

【宮崎大学】 個人としましては、全ての人が誰もが力を惜しまずに一生懸命に、そして自分のためだけではなく、社会が自分に何を求めているかということを考えることで、より献身的な力を発揮してほしいと。これは、高校生の皆さんにぜひ言いたいと思いますし、私たちはそれを全力でサポートをしたいと思います。

組織としては、その個人の能力と資質をできる限り正確に評価し、ジェンダーというバイアス、男性女性だけではなく、そういうバイアスのない個人の能力を高く評価できる、そういう人材をより多く採用し、地域と密着した「あってよかったね」と言われる大学になれるように頑張っていきたいと思います。

【長崎大学】 個人としては、やはり大学にいる者として、大学生、院生とともに、また教員と、働きやすい、みんなで一人一人の能力が発揮できるような場にしていきたいなど。その努力を続けていきたいと思いますし、組織としては、同じことにはなりませんけれども、ほんとうにダイバーシティとは何なのか、多様性とは何なのかということをみんなで考えながら、模索しつつ答えを出せるような組織である、みんなが、「大学にいてよかったね」と言えるような職場になっていくような努力をしたいと思います。

【九州産業大学】 先ほど、上位職に登用した場合の検証をなさっていますかというご指摘がございましたが、それは大切だと思います。私共は、ま

だまだ検証とまではいきませんが、少なくとも、1期2年の任期を終えると、継続任用すべきかどうかを判断すべく、学長が各部・所・センター長と面談しています。

そのとき大事なのは、頑張ってくださいというような曖昧な指示ではなくて、すべからく具体的な指示を出して、こういうことを実行して欲しいと就任前からお願いしておかないといけな。これを実行してくださいとか、何をすればよいか、そのために大学がどう支援すればいいかを予め尋ねておくとかは必要ですね。それで、この2年間に、それが実行できたかなというのが、我々が今ちょうど面談をしているところですけども、それをもって2期目も、この方にお任せしたいと考えて、さらに継続をお願いするということにしています。

数値データではないのですが、そういう振り返りは、ぜひ必要だろうと思います。

【九州大学】 上野先生が、社会変革をしていくために、女性が積極的にかかわっていくことが重要になっているというお話をされました。九州大学では、女性研究者を採用するための取り組みをいろいろ進めてきていますが、忘れてはいけないのは、何のためにこれをやっていくのかという点です。

多くの新しい発見、新しい発明は、大学でなされてきています。基調講演の質疑応答でも話が出たように、ひょっとしたら、女性の目線で、もしくは女性が関わることによって、今まで発見・創造されていないようなことが発見・創造できるかもしれません。

このように多様な人材が活躍する社会を実現して、新たなことを実現していくために、やはり大

学としては、女性の研究者をさらに一層採用し、女性が積極的にかかわる社会の実現をしていかなければいけないと思っております。

【大分大学】 男女共同参画とか、女性研究者支援とか、大変なことが実はたくさんあるんです。でも、やはり大切なのは、仲間で、私にとっては大学の仲間であり、地域の仲間、そしてこのQ-weaの仲間というのが非常に心強くて、こういった仲間と一緒に、一人でも多くの人が笑顔になれるように一歩ずつ、個人としても、組織としても進んでいきたいと思っております。

【福岡女子大学】 福岡女子大学は、執行部11名の教員になります。そのうち、現在5名が女性です。パーセンテージにすると45%を超える。202050、50%まであと一人。一人増えれば50%を超えるというところでぜひ頑張りたいと思います。

【佐賀大学】 佐賀大学といたしましては、この男女共同参画に挙げた女性の研究者支援、このテーマが、今日は「支援から戦略」ですので、どうぞ数値目標は達成できなくても、いろいろな戦略をしたことを高く評価していただきたいということでございます。

【熊本大学】 熊本大学としてではなくて、私の個人としての本音でいいということでしたので、上野先生からもおっしゃっていただきましたけれども、きちんと成果を評価していますかというお話をいただきました。そこは非常に大事なところかなと思っております。けれども、一方で、その成果の指標が、やはり男性目線の評価になってしまっていないかというご指摘も最近いただきましたので、そういったところも今後考えて、多様な人のいろいろな強みを生かせる組織をつくっていき

たいということで、今年は、学内のフォーラムもそういうことをテーマにしようかなと思っております。いろいろな多様な方の力を、総力を挙げていい大学にしていきたいと思っております。

【鹿児島大学】 鹿児島大学は、学生にやさしい、甘やかすという意味ではなくてやさしいというモットーで進んできたところでございまして、これからは女性にもやさしいという形で進めていければと思います。

個人的には、先ほど、研究者とか教育者、将来に非常に不安で夢がないようなことがあったんですけども、そういうことは決してなくて、上野先生がおっしゃっていましたが、科学者でやっているときに、新しく仮説を立てるんですね。それを検証していくとすごく楽しみになって、私は、やってきて全く後悔してなくて、もちろんタイミングもあるし全ての人がそうなるわけではないんですけども、そういうことを目指してやると研究者というのは楽しい職業、やりがいのある職業だと思って、目指していただければと思います。

【沖縄科学技術大学院大学】 個人的な感想を。私は企業で35年、人事部でダイバーシティを含めて推進してきました。常にイノベーションということを言われてきたテクノロジーカンパニーで、OISTに入ってから、イノベーションを起こすためには、すぐれた科学、技術の研究ということを言われていました。ただ、それを起こすためには、やっぱりいろいろな人材、特に女性を含めて、いろいろな人たちが切磋琢磨することによってというので、まさにダイバーシティそのものだなと。

その中で、じゃあ、何ができるかと考えたとき

に、特殊性ということもあるので、Q-weaのような仲間に入れていただいて、とても刺激を受けましたし、それから上野先生がおっしゃっていたように、サポート、メンタルサポート、いろいろなサポートを得ることがすごく大事ではないかなと思っています。

それで、渡り鳥はなぜV字で飛ぶかと聞かれたことがあると思うんですけども、あれは、脱落しようとした仲間をスローダウンしても鳴きながらサポートするんですね。リーダーは常に入れかわります。だから、先頭を飛んでいるリーダーも、疲れたら、少し休んだり、後ろに回ったりして、みんなでやっていくというところがあるので、ぜ

ひ、こういった場も活用しながら、皆さんのお知恵もいただきながら、みんなでいい社会をつくっていったらと思っています。

【コーディネーター】 皆様、ほんとうにすばらしいコメントをいただきましてありがとうございます。九州、沖縄地区で、このチームでの強いきずなというものを保ちながら、切磋琢磨でこれからも進んでいかれるのだろうなという気がいたしました。

これでパネルディスカッションを終了いたします。ご参加いただきました皆様、ありがとうございました。



令和宣言

本シンポジウムの最後には、その成果の一つとして、参加者一同が、女性研究者の益々の活躍推進を決意し、令和宣言がなされました。

謝辞：本特集は、誌面の都合上、抄録を掲載しております。シンポジウム当日には、会場の参加者との活発な質疑応答が行われ、上野千鶴子氏には後半のパネルディスカッションでもコメンテーターとしてご参加いただき、女性活躍推進のため大変有益な助言をいただきましたことを深く感謝申し上げます。

令和宣言 2019 in Fukuoka

Rebuild an Environment for Innovative Society by Woman's Activity

「支援」から「戦略」へ

男女共同参画社会基本法が制定され20年以上が経過し、2015年には女性活躍推進法が制定されました。しかし、女性の活躍は十分進んでいるでしょうか。

「令和」に改元された2019年、令和ゆかりの地ここ福岡から気持ちも新たに宣言します。

1. 組織の成長に欠かせない人材として女性の登用を加速しましょう。
2. 女性の活躍によりイノベティブで持続可能な社会の再構築を目指しましょう。

令和 元年 9月 20日

シンポジウム参加者一同

新時代のフロントランナー

Orfina
ARTIST

公開講演会「JAL女性エグゼクティブが語る 女性であることと仕事」抄録



講師 日本航空株式会社前副会長・現特別理事 大川順子氏
日時：2019年7月17日（水）14：50～16：20
場所：九州大学伊都キャンパス イーストゾーン大会議室1

皆さん、こんにちは。日本航空特別理事の大川と申します。今日は貴重なお時間を頂戴いたしまして、ありがとうございます。

I. ジェンダーギャップ

世界経済フォーラム、いわゆるダボス会議を皆さんご存知かと思えますけれども、ここで毎年、ジェンダーギャップ指数というのが出るのでね。そのとおり各国のジェンダーのギャップの数値が毎年出されていて、その2018年度の日本の成績は、149カ国中110位でした。非常に厳しい結果になっていますね。

では、日本ではジェンダーに関して、このギャップの是正に関して何もなされていないのかというと、そんなことはないですよ。昨今関連した話はたくさん出てきていますね。取り組みはなされているんです。なされているのに、どうして149カ国中の110位なのかということですが、これは日本以外の国々がもっともっとスピード感があるということです。ですから、なされてはいるけ

れども、世界はこんなものではないということを私たちは痛感すべきなのです。

総合というカテゴリーを含めて全部で五つのカテゴリーがありますが、満点は各分野1点です。医療、保健、健康の分野が0.98、教育の分野が0.99で、満点に近いです。これは、例えば平均寿命の男女差であるとか、医療のことであったりとか、教育ですと、初等教育や高等教育、あるいは専門教育、そういう部分のところを見ると、日本はとても良い成績なんですね。

ところが、ほかの二つの分野の、経済は0.6、政治は0.08となっていますね。経済というところには、私たち企業の分野も入ると思いますが、例えば給与格差とか、管理職比率とか、役員に女性が何人いるとか、そういった実績ですね。昨今よく出てくる話題です。また、専門職、技術職の労働者数、こういうものも含まれています。この経済分野は昨年よりは上昇したそうですけども、まだまだいい成績ではないですね。

さらに政治のところを見ていただけますか。

0.08なんですね。これはやはり女性議員の比率というのがとても響いています。

ちょうど次の日曜日に参院選がありますけれども、今年の春でしてでしょうか、候補者の男女均等法ができたのをご存知ですか。今回は、それが成立して以来初めての国政選挙です。この均等法というのは特に罰則を設けているものではないので、なかなか実際に数字が上がらないのが実態です。先日の新聞記事によれば、議員数の多い政党5党の中で女性の候補者の比率が4割以上の政党は三つの党だけなんですね。あと残りの二つの党は、数字で言えば、ある一つの党は15%、これは女性「候補者」の数ですよ。もう一つの党は8%なんですね。均等にはほど遠い数字になっている現状というのがよくお判りいただけると思います。また、均等化を目指すグローバルな流れから見ると、日本のスピードは大変遅いと言われて

II. 会社概要

日本航空は設立が1951年、総社員数はグループ全体で約3万4,000人でございます。JALグループと言いますけれども、多くのグループ会社を持ってしまして、JALグループの中の女性比率は50%です。日本航空株式会社という単体では63%です。

次に、便数です。国内線が1日852便、国際線151便、JALという冠がついているフライトという意味ですけども、そうすると1日に約1,000便が飛んでいるということになります。

運航率は99.3%です。いかに時刻表にあるフライトを運航するかですね。100%ではないんですかというふうに思われるかもしれないけれども、昨今非常に気象が激しいですよ。やはり悪天候や災害などで欠航を余儀なくされることもあります。それから、定時到着率は4月の実績で88.1%です。これも欠航が影響しますし、あと



は混雑などで出発や到着が遅れるというようなことも珍しくなくて、一つの便が遅延すると、ずっとハレーションがあるんですね。ただ、日本において定時性というのは誇るべき数字をあげています。こんなに定時に乗り物が発着している国というのは、日本とドイツぐらいかなという私の印象です。これは日本の一つの強みではないかと思っています。

それから、決算を簡単にご紹介します。実は日本航空では、皆様や社会に大変なご迷惑、ご心配をおかけした経営破綻というのが2010年にありました。その後、再び上場したのが2012年だったんですね。おかげさまで、2019年3月の営業収益は1兆4,872億円で、営業利益1,761億円、営業利益率11.8%となりました。中期経営計画では、営業利益10%は確保したいということをしつと申し上げてまいりまして、今のところ11.8%というところで維持をしています。また総資産は2兆303億円で、自己資本比率が57.4%となっています。

Ⅲ. 女性の活躍を阻む3つの問題

女性活躍を阻む問題は三つあげられるかと思えます。まず、将来像が見えない、ロールモデルがないという言われ方もしますね。二つ目は、仕事と家事・育児のバランスをどうとればいいのか、そして三つ目は、意識の話ですね、すなわち根強い役割分担意識。この三つがあると思います。

① 将来が見えない

まず、将来像が見えないという話、ロールモデルの存在が必要だとよく言われますよね。やはり前例のないものはイメージが湧きにくいです。女

性がリーダーになること、こういったイメージがちょっと湧かないんですとか、何だか不安ですとか、どうしても臆病になって、結果として何か意欲が湧かなかったり、そういう感覚になるんじゃないかなと思うんですね。

私が皆さんの年齢だった頃は、やはり男性が外で仕事をする家庭の大黒柱で、女性はそれを支えますというのが社会的な通念でした。例外はまさに例外で、私などはその一人でした。しかし、この考えが抜本的に変わってきたかという、日本においてはとても長い間続いてきてしまったんじゃないかなと思うんですね。精神的には今もまだ続いているかもしれない。物理的に外に見える現象としてはだいぶ変わってきたかもしれないけれども、内面的には、そして地域によっても、まだまだ現状維持が続いているところもあるんじゃないかなと思っています。

私は、「現状維持は衰退だ」と思っていますので、そういうことが先ほどのジェンダーギャップ指数にも現れているのではないかなと思います。女性活躍を阻んでいるものは何なのか真髓をもっと考えていく必要があるというのが私の実感です。



② 仕事と家事、育児とのバランス

二つ目、仕事と家事・育児とのバランスです。

これについても、働き方改革の取り組みは昨今よく聞きますし、国の方針、それから企業の努力、こういったもので非常に改革が進んできて、昔に比べればかなり柔軟になってきましたよね。私たちも、テレワークを推進したり、バケーションの中に一部ワークを取り入れられるワーケーションであるとかとか、様々なことをやっています。ですから働き方はかなり多様で柔軟になってきました。

では、女性活躍とは何をして女性活躍かと言うと、まず就労を継続することですよね。まずそれがないと始まりませんから。でもそれだけではなくて、キャリアアップなんですね。この二つがポイントです。

まず仕事を続けるためには、画一的な働き方だと女性には困る事態が出てきます。どうしても生理的にライフイベントがあったりするからです。子供を産むというようなことがあって、その前に結婚があり環境が変わります。女性にとって画一的な働き方というのは困難だと私も思いました。だけれども、今取り組みが進んでいる柔軟な働き方というのは女性活躍の観点だけではなくて、よく言われる価値創造、それから、効率的、効果的な就労のあり方という観点でもフォーカスされているので、これはほんとうにすばらしいことだと思っています。

私は、国際線のCAとして仕事をしていました。月30日の働き方は、週休2日と大体同じですけども、20日間はフライトで10日間はお休みというスケジュールになっています。私は子供を産みまして、その後、再び訓練を受けて復帰しました。つまり月10日しか子供と一緒にいないわけです。その時代に、母親が日本に10日しかいな

いなんてと思われる方は、正直、周りにはたくさんいらっしゃいました。そんな時代でしたが、私は育児と仕事を両立していくというステージに挑戦をしました。

でも言えるのは、このときに自然体でやろうと。そうでないと長続きしないなと思ったのです。頼れるものには、素直に頼ってしまおうと思いましたし、今思えば、そのころから結構仕組みがありまして、私のような人に対しては乗務時間を短いフライトに制限するということが出来ました。私はそれを十分に活用しましたし、住んでいる地域のいろいろなサポートも利用しました。さらには近所の方や保育園の先生にも大変お世話になりました。ほんとうに多くのサポートが、今の柔軟な働き方の替わりをしてくれたわけですね。結果、続けることができました。

今でこそ、個性の尊重とか、ダイバーシティとか、一人一人の生き方を大切にという時代になりましたが、その当時、まさにふうではない母親の道を私は選んだわけでした。

③ 根強い役割分担意識

三つ目に入りますが、根強い役割分担意識ということで、これはご想像のとおりですね。皆さんの年代でも、やはり女性ってこう見られているなと思われることがいろんな箇所であるのかもしれませんが、お話ししてきたように、仕組みが変わり柔軟になってきてとてもいいんですが、これを使う人間の意識が変わらないと、ただ同じ人間が違う仕組みを作り、使っているだけのことです。肝心なのは、その人間の意識と働き方改革のその先の話じゃないかなと思うんですね。

「熱中症対策のために男性も日傘を」と環境省

が呼びかけを始めましたね。新聞記事によると、日傘を差すと帽子をかぶるのに比べて汗の量が17%減るんだそうです。だから非常に効果的ですよね。環境省は、「日傘男子」なる言葉もはやらせようとしていたようですが、「男子たるもの」そんなことはできないという感覚があるのではないかと書いてあるわけですね。「男子たるもの」とか、女性が「女性らしくない」とか、まだまだいろいろそういう話が出てくるのが現実です。知らず知らずなのか、国民性なのか、世界的にそれがあのかわかりませんが、やはり男性は何々する人、女性は何々する人といった呪縛をほどくのは、日本においてはまだまだ大変なのではないかなと感じます。

結局そんな意識のために女性には同じ質の仕事が与えられなかったり、その結果としてキャリアアップができなかったり、そういう現実があるのかなと思います。仕組みが変わって働きやすくなりましたけれども、その先の部分というのがまだまだ深化していないという現実があると思います。

IV. JALの取り組み

JALの人財育成のローガンは、「JALの翼を支える一人一人の個性を価値創造につなげます」です。このローガンのもと、「挑戦する組織」「多様な人財」「生産性を高める環境」「基盤」、これらをコミットメントとし宣言をしています。その宣言、目標を達成するために、アクションプランの項目があります。1) リーダー育成、2) プロフェッショナル集団の形成、3) グローバル人財の育成、4) ダイバーシティ推進、5) 働き方改革とその先へ、6) 健康経営の推進、7) J A

Lフィロソフィの実践です。今日はこの中から、①JALフィロソフィの実践、②働き方改革とその先へ、③ダイバーシティの推進、④プロフェッショナル集団の形成の四つの項目について、体験談を入れながらお話をしていきます。

① JALフィロソフィの実践

私どもは、経営破綻が2010年にあったんですが、翌年2011年にJALフィロソフィという、経営の哲学というものを策定しました。これは何かというと、全社員が持つべき意識、価値観、考え方です。それを手帳にしたんです。乗務員でもポケットに入れられるように、小さい手帳に、ごくごく当たり前のことが40項目書かれています。例えば、感謝の気持ちを持ちましょうとか、お客様視点を貫きましょうとか、公明正大に経営していきましょうなど。この中にとてもダイバーシティ実現の要素がたくさん入っていると思うのでご紹介します。

三つだけ取り上げます。「本音」と「シンプル」と「利他」です。

まず「本音でぶつかれ」という章があります。どうしてこれがダイバーシティ、女性活躍に関係するのかわかるかもしれません。例えば、「本音」でぶつかれというのは、昨今「忖度」なんて流行語にまでなりましたが、率直に物を言うことが、皆さんほんとうに正直にできますか。やはり何か人間の本性というか、損得勘定がどこかで生じてきてしまいますでしょう。そうすると、「本音」でなかなか物が言えなかったり、ほんとうは会議などでも、わからないのにわからないと言えなかったり、授業でも質問したいのに手が挙げられないとか、こんな質問したら何か思われて

しまうんじゃないかなとか、そういう経験はおありですよ。これはやはり自分から発信し表明し行動しないと何も始まらない、進まないと思わなくてはなりません。ある程度は意識や努力が必要です。

先ほど女性活躍は就労の継続とキャリアアップと言いましたけれども、就労を継続しないと何も始まらないですね、キャリアアップも当然です。だから、この「本音」でぶつかれではないですけど、やはり自分の意見を外に出すことができないと始まらないですよ。これは自分の責任でももちろんあります。けれども、そうすることで損をしてしまうような環境や風土だったとしたら、それは環境の責任でもあると思うんです。だから、こういう中に生きる社員が自分の責任として勇気を持って質問しよう、わからないことをわからないと言おう。いい意味で言ってるんですが、きちんと反論しようとする自分の責任と、それからそういうことが出来る企業風土、文化、この両方が必要だと思っています。

次に、「シンプル」についてお話しすると、私は乗務員でしたから、オペレーションセンターという羽田と成田にある事務所でフライトの前後に輪になって簡潔にブリーフィングをしていましたが、役員になって本社に通い男性の役員と話すようになったときに言葉が難しいと感じました。難しいことをほんとうに難しく説明してくれるんですね。でも、あるとき難しいことを非常にシンプルに説明してくれる人がいました。おそらくそういう人が、この難題を一番理解している人だなと私は思うようになりました。物事をシンプルにしていこうということは結構難しいことでありまして、シンプルにすることによって誰にでも話が通

じるということは多様な人たちと仕事をするには欠かせないことです。

また、そのような思いや行動は、「利他」の心があるからなのです。「利他」とは少し難しい言葉かもしれませんが、「利己」ではなく、人への思いやりです。

JALフィロソフィはそんなところでもダイバーシティの考え方とつながっています。



② 働き方改革とその先へ

私は働くことというのは、自己実現と社会への貢献だと思っています。自身のため、社会のため。昔からよくある言葉は、世のため人のためですが、自分のためでももちろんあると思っています。

私も様々なライフイベントを経由してきました。出産をして休んで、復帰をして、また最終的には国際線を飛ぶのですが、出産後、休職が明けて半年間はある程度の時間を育児に充てるために、短いフライトを乗務するという制度を利用しました。入社以降、10時間以上のフライトが多かったのですが、休職明けは羽田ー広島、半年間そこだけを飛ぶ経験をしました。それは今思うと大変勉強になりました。短い時間でどれだけ「また乗るよ」と言っていたか。これはロンドンやニューヨークを飛ぶより難しいかもしれないと

実感しました。「この下に見えるあれは何ですか」「ここどこですか」「あと何分で着きますか」と、いつ何をお客様から聞かれても即座に何でも答えられるという一見易しそうに思われるかもしれませんが、そんな自信がその人を成長させると思うのです。それは仕事の充実感につながるし、環境が変わってひょっとしたら「国際線を飛べない」と思うかもしれないけれども、そうじゃない。環境が変わることを絶対ネガティブに捉えてはなりません。だからこそ得られるものがたくさんあると思えました。皆さんもこれから先、そんな場面に遭遇することがあるかもしれませんが、今の話をちょっと思い出していただければと思います。

③ ダイバーシティの推進

ダイバーシティの推進でお話したいのは、まず女性ですね。男性の仕事というイメージが強いパイロットの女性比率は1.5%です。JALグルー

プに運航乗務員は二千七、八百人ぐらいいるんですが、そのうち女性が今43人です。どうですか。思ったよりはいるというふうに思われているんじゃないかな。なかなかまだ女性パイロットって皆さん会ったこととか、そのフライトに乗られたことが少ないのかなと思います。整備のほうは、整備技術職というのが今3,700名ほどいますが、女性が134人で3.6%、どちらもまだまだパーセンテージは低いんですけども、順調にこの仕事を目指す方々が増えているというのは嬉しいことです。

そして、LGBTや介護にも積極的に取り組みを進めています。今度9月に沖縄でピンクドット沖縄という、性の多様性を認めて誰もが生きやすい社会を目指すイベントが行われます。今年は私ども日本航空がこのイベントに合わせて、初めて羽田ー沖縄のチャーター便を運航します。このピンクドット沖縄の主催者の方は、LGBTという



言葉がなくなるまで取り組みを続けたいというふうにおっしゃっています。

それから、昨年、介護施設さまともチャーターフライトを企画し運航しました。お客さまには介護する人、される人をお迎えして、年齢は60代から90代でした。1泊2日で温泉へ行ってきました。私もご一緒しましたが、お世話をするCAは全員、サービス介助士の資格を持つ者にしました。この写真は、座ったまま機内で体操をしているんですよ。大学の体操の先生や介護施設のスタッフの方々にもご一緒していただいて、非常に安心で楽しい2日間というふうに言っていただきました。

④ プロフェッショナル集団の形成

最後四つ目です。プロフェッショナル集団の形成ということで、ここに昨今力を入れていきます。VUCA（ブーカ）という言葉をご存じの方はどのぐらいいらっしゃいますか。これから結構出てくると思いますが、Volatility（変動）、Uncertainty（不確実）、Complexity（複雑）、Ambiguity（曖昧）、今社会はそんなふうに変わりつつあります。つまり、経営環境は今すごく厳しさを増しているんですよ。予測不能というふうに言われています。

こういう時代に、どのように経営していくかという話が、次のOODA（ウーダ）です。物事をよくObserve（観察）して、Orient（方向づけ）して、Decide（決定）して、Act（実行）する。このループをしっかり回していきましょうという考え方です。

P D C Aはわかりますよね。これは、計画を立て、実行し、確認、反省し、再び反映して実行す

るということでしたね。一方、OODAというのは、予測不能な環境にもしっかりと即座に対応できる、そういう人間、そういう社員をつくっていきたくないと、どちらかというところ今こういう方向性で意識改革を始めました。

エアラインですから当然かもしれないけれども、パイロットやCAというのは、もちろん最低限のマニュアルを学び資格を得て仕事をしていますが、全てのイレギュラー、つまりレギュラー（通常）じゃないことがそのとおりに起こるとは限らないですよ。津波と同じです。ここに逃げても、まだまだ高さが足りないと思ったらもっと上に逃げなきゃいけないし、いくらそこが避難所であっても、そこまで水が来ていたら逃げますね。そのときにはマニュアルや計画ではなく、人は考え判断し行動するわけじゃないですか。そういうことができる人間、こういうのがOODAですね。

私は乗務員でしたのでそういうことを30年近く当然ですがやってきました。私ども日本航空での第1の意識改革は先ほどのJALフィロソフィですが、第2の意識改革としてこのOODAのループを回していこうということに全社的に取り組んでいます。

P D C Aというと、どうしても優等生的ないわゆる組織人になっちゃうんですね。結果として、上位マネジメントに依存するとか、指示待ち人間とかそういうものができがちですが、飛行機は一度離陸したら、社長に聞いてくるってわけにいかないですね。そこで任された自分の役割を最高のパフォーマンスで発揮する、それが使命ですので、そんな考え、そんな育て方、社員の育成の仕方を、現場や乗務員だけではなくて社員全員にしていこうという流れで今やっています。

20世紀は、大量生産や大量販売をして、市場志向はモノであり、私たちはそこに満足していました。だから、マネジメントは効率性や計画中心で進めていたというのがこれまでです。ところが、これからは、VUCAワールドです。成長の度合いというのは直線ではなく指数関数的であるということと、曖昧であったり変動が激しく、そして産業モデルも大量生産、大量販売ではなくて、どちらかというサービスビジネスモデルのほうに変換してきているのではないかとJDN（ジャパンダイバーシティネットワーク）では分析しています。個人の囲い込みとかよく言いますよね、継続してサービスを提供する。それから、モノに満足するのではなく、コトに感動するとか。そういう状況であるからこそ、マネジメントは価値を共創して、状況対応ができて、試行錯誤しながらやっていくというふうに変わっていくんじゃないかと言われ始めているんです。

だからこそ、経営モデルは、計画力重視、マニュアル順守、仕組み中心であったものが、これからは対応力を重視し、試行錯誤し、多様性を尊重して、仕組み中心ではなくて、人が中心になると、お示したこのJDN（ジャパンダイバーシティネットワーク）の図は示しています。わかりやすいと思いますので是非ご参考になさってください。

おそらく皆さんは、近い将来そんな中でご自身のパフォーマンスを発揮していくこととなります。ひとりひとりのご活躍に大いに期待しています！

ご清聴ありがとうございました。



大川順子氏 略歴

1977年、日本航空入社。乗務員キャリア25年。2006年4月、機内サービス部長に就任。客室サービス企画部、客室品質企画部長を経て、2010年の経営破たん翌月に執行役員客室本部長に抜てきされた。13年から取締役専務執行役員客室本部長に就任し、14年コーポレートブランド推進部担当。16年4月から代表取締役専務執行役員コミュニケーション本部長。18年6月から副会長。19年4月より特別理事。北海道出身。

世界の窓から

y m o

rrfía

The 28th International Association for Feminist Economics (IAFFE) Annual Conference

第28回国際フェミニスト経済学会大会参加報告

小川真理子

九州大学男女共同参画推進室 准教授

令和元年6月27日(木)28日(金)、29日(土)の3日間、グラスゴーカレドニアン大学(イギリス、スコットランド)にて、国際フェミニスト経済学会(以下、「IAFFE」と記す)第28回大会が開催された。IAFFE設立の背景は、1990年にワシントンDCで開催されたアメリカ経済学会の分科会において、女性の経済学者らが中心となり新たな学会創設の機運が生まれたことによる。女性の経済学者らは、経済のジェンダー問題に取り組むことの難しさを話し合う中で、フェミニスト経済学への関心が高まり、同じ志を持つ者が集まり学会設立に向けて動き出した。IAFFEは1992年に非営利組織として正式に設立され、1997年には、国連の経済社会理事会に諮問的地位を有するNGOとして特殊諮問資格(special consultative status)を得、国際レベルでの「ジェンダーと開発」問題への提言等を行っている。64か国、約600人の会員を有し、多くは経済学者であるが、政治学者や社会学者、法学者、文化人類学者等他の分野の研究者をはじめ、学生、活動家、政策立案者、実務家も含まれている。IAFFE会長(2018年～)は、ロンドン・スクール・オブ・エコノミクス(London School of Economics and Political Science: LSE)の国際ジェンダー学部教授で経済学者のナイラ・

カビール氏である。また、IAFFEには創立メンバーの一人であり、ノーベル経済学賞受賞者(1998)でハーバード大学教授のアマルティア・セン氏をはじめ著名な経済学者や社会学者が会員となっている。経済的な課題をフェミニストの視点から分析、考察し、こうした視点を持つ経済学者をはじめ社会科学者を養成することを目的としている。

世界各国から40か国近くの研究者、国連関係者、学生、実務家、政策立案者、活動家をはじめ350名以上が参加した本大会は、「不平等の交差(intersection)における連帯と挑戦」をメインテーマに、1日目の午前中にオープニング・プレナリーが開催され、3日間で60個近い大小のセッションで構成された。

オープニング・プレナリーでは、グラスゴーカレドニアン大学学長の歓迎の挨拶の後、ナイラ・カビールIAFFE会長よりオープニングパネルが行われた。カビール氏は交差と不平等を理解する際には、権力の複層性や支配と抑圧がどのように行使されるのかを深く理解することが重要である点を強調した。続いて、マサチューセッツ大学アムハースト校教授のリー・バジェット氏、ウィットウォーターズランド大学講師のメラニー・サムソン氏、バックネル大学准教授のニーナ・バンクス

氏、アショカ大学教授のアシュイニ・デシュパンデ氏が登壇し、大会テーマに即し、現代社会における最も重要な課題の一つである、世界における所得と富の不平等の増大に関して「アイデンティティ」と「場所」に焦点をあて、発表が行われた。

主要な論点は次の通りである。様々な不平等に埋め込まれている、周辺化された社会的アイデンティティと特権的な社会的アイデンティティとの間の相互作用を考慮しながら、どのように不平等が深化し拡大しているのか、これらの交差は、世界中の人々や場所、市場、コミュニティに関連してどのように展開しているのか、また、互いの違いを越えて連帯を築くのに役立つ知見や経験は、将来にわたり「誰も置き去りにしない」ことにどのように貢献できるのか、である。

各登壇者からは、民族、人種、階級、ジェンダー、国籍、カースト、セクシャリティ等に関する実証的な研究を基に報告がなされた。各報告を通して、不平等に対して何をするべきかという議論からはじめると、不平等そのものを正確に理解出来なくなること、特に、周辺の及び特権的な社会的アイデンティティを理解するには、公平性の概念と関連付けて理解することが重要であることが言及された。マイノリティの中でも女性は、人種や民族、ジェンダー等が複層的に交差する中でマイナーな存在となる。このように構造的かつ言説的に消去されてきた存在を可視化し、そこに生じる特有の抑圧構造を捉える概念が交差である。しかし、様々な抑圧が交差する中においても、多様な領域、分野、実践を通して連帯すること、また、フェミニスト経済学者は常に自己批判的であることを自覚し、周辺化された人々の利益を守るために、交差的なフレームワークを援用しバイアスを

分析することが重要であることが示唆された。



写真1 オープニング・プレナリーセッション

1日目午後から3日目までの各分科会では、労働市場、資産、資本主義、世帯、社会経済政策、ケア労働、貧困、暴力等のジェンダー視点からの分析や研究成果が報告された。中でも、①「ジェンダー、資産、労働市場」、及び、②「世帯、ケア、アンペイドワーク（不払い労働）」、③「社会経済政策と対策」のテーマの分科会での報告が多くなされた。①の分科会では、発展途上国における若年女性の雇用と賃金、南インドの紅茶プランテーションにおける女性労働者の抗議運動、レバノンにおけるシリア難民のジェンダー分析、離婚と女性の経済的地位の分析、南アフリカの女性の非正規雇用における賃金のジェンダーギャップ、職場におけるセクシャル・ハラスメントの影響と対策等の報告があった。②の分科会では、年齢とジェンダーの交差における不平等の変化、職歴、年金、健康における国際比較、タジキスタンの男性の国外移動が農業における女性の雇用とエンパワーメントに与える影響、ブラジルにおける早婚が若年女性の教育に与える影響等の報告があった。③の分科会では、農業と女性のエンパワーメント、ジンバブエの子どもの教育到達度とHIVの

関係とジェンダーギャップ、貧困層の女性への資産移転とケパビリティへの影響、交差的分析から見えてくる健康のコスト効果及び価値の背後にあるもの、グアテマラにおける周辺化された女性の間の健康情報に対するリスク回避と多様性等の報告があった（写真2）。

各分科会では、会場の参加者との活発な質疑応答と議論が交わされた。IAFFEの特徴として、若手の研究者を育てようという意識が会員に浸透していることがある。まだ国際学会大会に慣れていない若手研究者の発表に対して批判的な見解を示すのではなく、特にベテランの研究者からは示唆的で有益な助言が多くみられる。互いにエンパワーされるような関係性がバックボーンとしてあり、大会開催日の前日には、若手研究者向けにメンタリング等のワークショップを行っていることも大きな特徴の一つである



写真2 分科会

日本からは、お茶の水女子大学、学習院大学、福岡女子大学、法政大学、九州大学等の教員及び大学院生、また、日本学術振興会特別研究員等の約10人の参加者があった。九州大学からは小川真理子（男女共同参画推進室准教授）が参加し、2日目に2名の研究者とともに共通論題「実践に

におけるエンパワーメント：韓国、アメリカ、日本における女性政策と支援」の分科会を行い、パネル共同報告を行った。質疑応答の時間にはそれぞれの報告者への確な質問があり有意義な時間となった。

IAFFEは、ケア労働等のアンペイドワークの問題に取り組み、有給労働とアンペイドワークとの関係性を探求し、世帯内における権力関係を考察する等これまで経済学が見過ぎてきた問題をジェンダー視点から分析し着実に研究成果を積み重ねてきた。こうしたフェミニスト経済学の功績は、国際的にも承認され経済学分野全体の一角を占めている。

社会の変化が激しい中で、経済のジェンダー分析は、今後も重要な視点を提供してくれることを改めて認識できた大会であった。



写真3 開催場所のグラスゴーカレドニアン大学

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.feministeconomics.org/](http://www.feministeconomics.org/)

九大フラッシュ

Polymor
Olivin

Polym

fía
morfía
NOrffía

第1回 輝く女性研究者活躍推進賞 (ジュンアシダ賞) 受賞

上瀧恵里子

九州大学男女共同参画推進室 教授

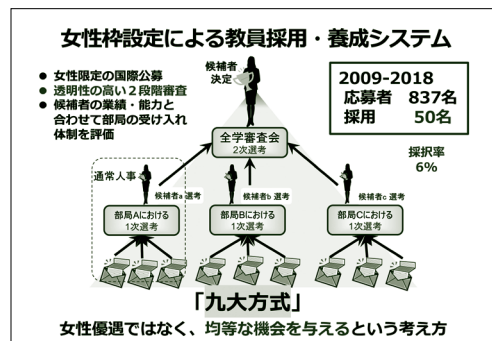
輝く女性研究者賞(ジュン アシダ賞)は、国立研究開発法人科学技術振興機構(JST)が推進する女性研究者の活躍のための取組みとして2019年に創設されました。持続的な社会と未来に貢献する優れた研究などを行っている女性研究者、および女性研究者の活躍を推進している機関を表彰する制度です。青少年の育成を目的として設立された芦田基金の協力を得ています。



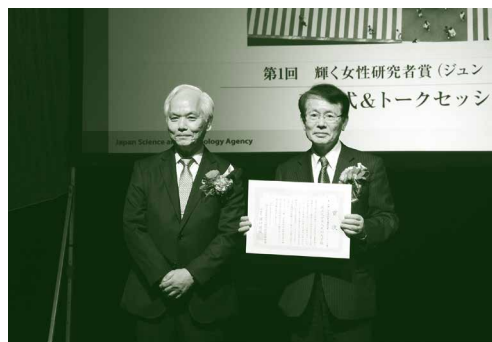
九州大学は記念すべき第1回に機関を対象とした「輝く女性研究者活躍推進賞」を受賞しました。受賞対象となった取組みは主に以下の3つが挙げられます。

- (1) 2009年に他大学に先駆けて「女性枠設定による教員採用・養成システム」を立ち上げ、女性限定の国際公募と透明性の高い二段階審査により優秀な女性人材を発掘、育成する「九大方式」を構築した。(図参照)
- (2) 2017年に日本の大学で初となる配偶者帯同雇用制度を創設した。
- (3) 男女別の論文業績分析を通じ上記女性枠採用教員の業績を定量的に検証、可視化し、女性研究者の研究力に関する無意識のバイアスを是正した。さらに国際会議での発信など他機関への連携、展開にも取り組んで、国内外で注目されている。

九州大学が2006年度以降、長年取組んできた女性研究者への支援や戦略的取組みとその成果が評価され、昨年の第5回澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞に引き続き、本省を受賞したことは誠に嬉しい限りです。これまでの種々の取組みに対し、ご指導、ご協力いただきました多くの関係者の皆さまに心よりお礼申し上げます。



2019年10月17日（金）に東京のJST本部における理事長記者説明会で本賞受賞者が発表され、本学男女共同参画担当の内藤敏也理事と男女共同参画推進室の上瀧（男女共同参画担当 玉田薫副理事 代理）が、受賞内容について「九大方式の女性人材発掘・育成と女性の活躍可視化」と題して説明を行いました。



授賞式は11月17日（日）に東京の日本科学未来館で開催され、輝く女性研究者賞（ジュン アシダ賞）を受賞した戎家美紀氏、及び輝く女性研究者賞（科学技術振興機構理事長賞）を受賞した深澤愛子氏と共に、本学久保千春総長に対してJST濱口道成理事長から賞状が授与されました。本学紹介の際には審査委員長の鳥居啓子氏から、受賞理由の一つに挙げられた九大方式の女性枠採用の成果をデータ分析を通じて可視化した

ことについて、賞賛の言葉を頂きました。

また、デザイナーの芦田多恵氏から副賞の賞牌が3人の受賞者に授与されました。そこには故芦田淳氏の「信じる道を一筋に進む。たとえそれが『人通りの少ない道』であろうとも」のメッセージが刻まれています。

九州大学は、今後も多くの「輝く女性研究者」を輩出すべく引き続き努力を続け、また戦略的取組みを展開させていきます。本年度から新たに世界トップレベルの研究教育力を実践的に身につけ世界と伍して戦える教員の育成を目指し、女性と若手を対象に「ダイバーシティ・スーパーグローバル教員育成研修（SENTAN-Q）」を開始しました。女性研究者の増加や活躍推進は手段であり、目指すところは九州大学が女性、男性、若手、シニア、外国人など多様な人材が活躍し、ダイバーシティを推進する世界トップレベルの研究・教育拠点となることです。

本賞（ジュン アシダ賞）の受賞を機に、さらに取組みを充実させて、SENTAN-Qの進捗状況や成果は随時発信してまいります。引き続きご注目いただきますようお願いいたします。

令和元年度 九州大学女性優秀研究者賞（伊藤早苗賞） 若手女性研究者部門 最優秀賞 研究紹介

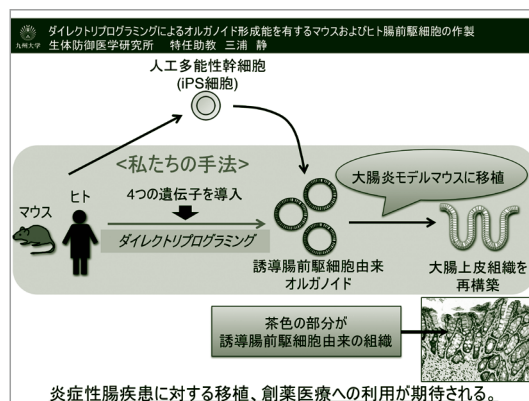
「ダイレクトリプログラミングによるオルガノイド形成能を有するマウス およびヒト腸前駆細胞の作製」



三浦 静
九州大学生体防御医学
研究所 特任助教

この度はこのような素晴らしい賞にご選出していただき大変ありがとうございます。とても光栄に思います。

私はこれまで、細胞のリプログラミング機構や幹細胞システムに関して研究を行ってきました。その中でも、人工多能性幹細胞（iPS細胞）を経ずに直接、細胞を運命転換させるダイレクトリプログラミングという細胞運命転換技術を用いた研究に多く携わってまいりました。ダイレクトリプログラミングを用いた場合、ES細胞やiPS細胞の倫理的な問題や未分化な細胞が残っていた場合の腫瘍形成のリスク、作製までに複雑な工程を経なければならない時間がかかるといった問題を解決することができます。そのため、この手法を用いて様々な細胞を作製することができるようになってきました。一方で、腸前駆細胞を誘導できるかはわかっていませんでした。そこで私は、マウス胎仔由来線維芽細胞（MEF）およびヒト臍帯静脈内皮細胞（HUVEC）から誘導腸前駆細胞の作製を試みました。まず、腸の発生に必要な転写因子であるHnf4 α 、Foxa3、Gata6、Cdx2をMEFに導入し、三次元培養を行いました。その結果、生体由来の腸前駆細胞と同様に球状の組織構造体（オルガノイド）を形成し、生体の腸前駆細胞とよく似た遺伝子発現を示す誘導腸前駆細胞を作製できま

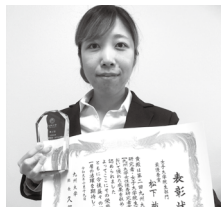


した。また、大腸炎モデルマウスに移植すると、障害を受けた大腸組織を機能的に再構築できました。ヒトにおいても、HUVECに4つの遺伝子を導入すると、球状のオルガノイドを形成し、生体のヒト胎児腸由来の細胞とよく似た遺伝子発現を示す誘導腸前駆細胞を作製できました。そして、大腸炎モデルマウスに移植すると、ヒト大腸組織を再構築しました。このように、MEFとHUVECに4つの転写因子を導入することで、オルガノイド形成能を有する腸前駆細胞の作製に成功しました。今後は、炎症性腸疾患などの難治性疾患に対する創薬研究、移植医療に貢献できるよう、研究を進めてまいりたいと思っています。

私は、研究に対する姿勢や考え方、研究の面白さを鈴木淳史教授にご指導していただいたおかげで研究者の道を歩むことができました。心から感謝致します。また、器官発生再生学分野の皆様、家族に感謝申し上げます。女性研究者の数はまだ少ないので、研究者を目指す方々のお役に立てれば幸いです。

令和元年度 九州大学女性優秀研究者賞（伊藤早苗賞） 女子大学院生部門 最優秀賞 研究紹介

「低質量星から大質量星における星形成過程の統一的な解明」

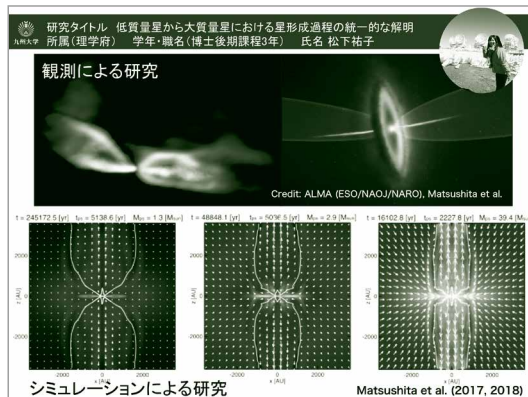


松下祐子
九州大学理学府
博士後期課程3年

私は、天文学、特に星形成についての研究を九州大学の学部時代・修士課程・博士課程としてきました。天文学というと、宇宙に関する研究をしているんだと多くの方はロマンを感じると思います。私自身も、その一人で、天文学に興味を持ったきっかけとしては、宇宙や星はどのようにしてできたのか？という疑問からです。小学生くらいの時に抱いた疑問が、現在の研究生活に繋がっています。

これまでの研究の成果としては、大きく2つあります。①MHDシミュレーションを用いた大質量星の形成過程の理論的な研究、②ALMA望遠鏡のデータを用いた原始星の観測的研究、です。天文学を研究する上で、実際に天体を観測し、そのデータを用いて研究を進める手法以外に、コンピュータ上で計算やシミュレーションをし、理論的に研究を進める手法があることは意外かもしれませんが、私は、どちらの手法も用いて、研究を行ってきましたが、どちらも重要で、相補的な役割を持っています。

①シミュレーションによる大質量星の研究では、星形成のメカニズムは、星の質量に関わらず同じであり、双極分子流（アウトフロー）と呼ばれる現象には、磁場が重要であることを示しました。この研究は、大質量星形成過程を理解する上で重要な手がかりとなり、共同研究の一員として加わっていた観測の結果からも、同様の現象が確認されました。②ALMA望遠鏡のデータを用い



た星形成についての観測的研究では、低速度で吹くアウトフローと高速度で吹くジェットが同時に吹いている天体を発見しました。2種類のフローが存在することは、理論研究から知られていましたが、その形成メカニズムは長い間議論されてきました。この観測結果では、2種類のフローの駆動している軸が18度ほど異なっていることから、別々のメカニズムを持っており、磁場の力で吹くという理論予測でよく説明できることを示しました。これらの研究に関して、国立天文台・九州大学の合同でプレスリリースも行いましたので、こちらも合わせて読んで頂けたらと思います。

最後になりましたが、私がこれまで研究を続けることができたのは、指導教官として指導くださった町田正博准教授、関谷実教授をはじめ、教官の皆様のおかげであり、この環境をくださった九州大学に深く感謝を申し上げます。また、どんな時も私を励まし、支えてくれた家族や親友、研究室の皆様感謝しています。

この度の最優秀賞という素晴らしい賞に恥じぬよう、また、これに満足せず、これからも研究に励んで活躍していきたいと思っています。

「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」事業の活動について —先端型の採択により SENTAN-Q 研修を開始—

上瀧恵里子

九州大学男女共同参画推進室 教授

1. 2つの補助事業

本事業は文部科学省科学技術人材育成費補助事業で、研究環境のダイバーシティを高め、優れた研究成果の創出につながる活動を支援している。九州大学は研究環境の改善や機関内の意識改革、女性研究者の裾野の拡大、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支援する「**特色型**」(2015～2020年度)に採択され5年目を迎えた。さらに本年度は、女性研究者の海外派遣や当該者の帰国後の活躍促進等を通じた上位職登用の一層の推進や、女性研究者の活躍促進を踏まえたより広いダイバーシティ研究環境を形成する取組みを支援する「**先端型**」(2019～2024年度)に採択された。この「**先端型**」の採択を機に九州大学では新たに**ダイバーシティ・スーパーグローバル教員育成研修 (SENTAN-Q)**を開始した。継続中の特色型および新規採択の先端型の2つの事業のうち本稿では先端型で開始したSENTAN-Qからまず紹介する。

2. 先端型 (ダイバーシティ・スーパーグローバル教員育成研修 (SENTAN-Q))

1) SENTAN-Qの目的と概要

本研修では、優れた研究業績を有する将来有望な女性ならびに若手教員が、世界トップレベルの研究教育力を実践的に身につけ、世界と伍して戦える真に実力のあるダイバーシティ・スーパーグローバル教員となることを目的とする。

具体的には、2～3年以内に上位職に昇任することが見込まれる部局推薦の優秀な女性ならびに若手教員の中から、透明性の高い全学の審査会を経て研修生を選出し、原則2年間のダイバーシティ・スーパーグローバル研修を施し、目標レベルに到達した教員には認定書を与え、原則1年以内にテニユアの付与あるいは1段階の内部昇格を行うものである。

研修を通じて、国際通用性のある研究教育スキルが身につくとともに、将来上位職となった後に必要とされる幅広い知識の習得、男性女性ならびに文系理系教員の垣根を越えた学内ネットワークの形成、認定書付与による無意識のバイアスの排除が期待される。

2) SENTAN-Q実施体制

本研修は、九州大学が掲げる中期目標・中期計画、国立大学経営改革促進事業等にある「若手・女性・

外国人」を中心に据えた経営改革の一環として、全学協力体制のもとに遂行する。

3) SENTAN-Qの内容

本研修は以下の6つのステップで実施される

STEP 1 研修生の選出

透明性の高い全学審査会により、部局推薦者の中から候補者を選出する

STEP 2 大学ガバナンス、ダイバーシティ・インクルーシブ教育（国内研修）

大学のあり方、社会における多様性・包摂性の重要性について、世界トップ大学の講師から学ぶ

STEP 3 英語でのアクティブラーニング型教授法教育（国内研修）

世界トップレベルの研究機関から最新の情報を持つ講師を招聘して学ぶ

STEP 4 留学生への実践的研究指導（国内研修）

世界トップレベル研究者をメンターとし、英語での研究指導法を実践で学ぶ

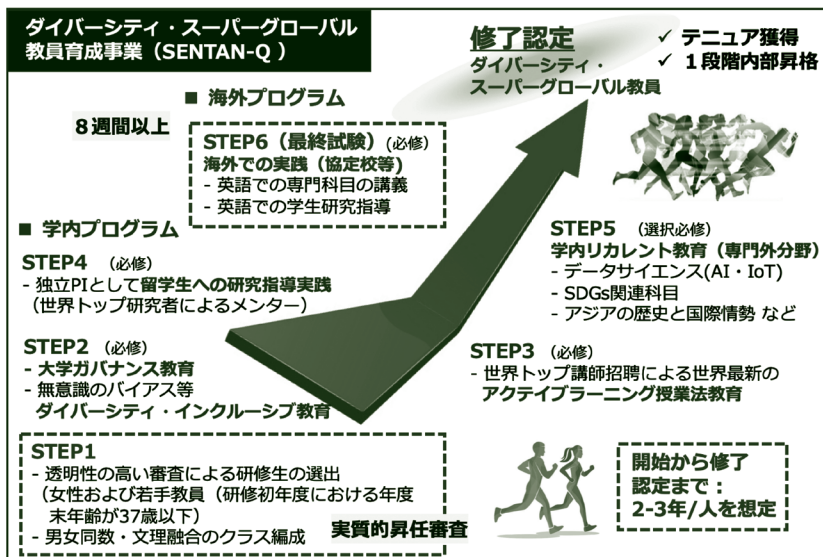
STEP 5 最新学問分野等のリカレント教育（国内研修）

AIやIoTなど最新データサイエンス、SDGs関連科目等、本学の研究教育重点課題等の中から自分の専門外の分野を選択しリカレント教育を受け、周辺分野の視野を広げ、学際分野設立や拠点形成、予算要求など、上位職登用後の活躍の可能性を広げる

STEP 6 最終試験：海外での実践的教育・研究指導（海外研修）

国際的に通用する研究教育スキルを身につけたかどうかを判定する

研修は原則として2年とし、最終試験合格者は1年以内に内部昇格をすることを基本とする。



SENTAN-Q研修の概要

4) SENTAN-Qの目標

本研修は、女性ならびに若手教員が、世界トップレベルの海外講師に直接指導を受け、自身の研究教育力を厳しく評価され、それをパスする経験をすることで、世界を舞台に他国の研究者と渡り合う自信を身につけることを目的とするもので、単に女性ならびに若手教員の上位職数を増やすことが目的ではない。

世界の研究をリードする多様で秀逸な女性ならびに若手人材を発掘し、育て、世界に向けてその実力を大きくアピールすることが最終目標である。数値目標としては事業実施期間6年間で6期生までの研修を予定しているが、女性、若手を含めて50人以上の内部昇任を目指す。

5) 本年度の実施状況

年度の途中から開始したということもあり、12月にSTEP 1の審査会を開催して第1期研修生を選定し、1月～3月にかけてSTEP2, 3の研修を実施する予定である。

3. 特色型の活動状況について

1) 特色型の概要

2015年に開始した特色型では、それ以前の両立支援や活躍促進策の実績に加え、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、活躍可視化
- (4) 女性の上位職への登用促進

これらの取組みを通じ2020年度末までに女性教員比率を15%以上、教授、准教授のそれぞれの女性比率が7%、13%以上と目標設定していた。先に述べた先端型では特色型の目標をさらに上回ることを求められたため、女性教員比率目標を2024年度までに20%と上方修正している。

2) 2019年度の活動

上記4つの柱に基づいて当初より活動を実施しているが、特筆すべきものを紹介する。

(1) 両立支援のための環境整備

昨年度第1号が誕生した配偶者帯同雇用制度については、引き続き広報活動を実施している。育児シッター利用支援については昨年導入した「ベビーシッター派遣事業割引券」制度を継続し、利用者増に向けての広報を実施している。在宅勤務制度については制度導入に向け、担当部署での検討が進んでいる。

(2) 男性教職員のワーク・ライフバランス意識啓発の推進

11月にNPO法人から講師を招き、ワークライフ・バランスセミナー「ワークスタイルイノベーション『働き方改革は生き方改革』」を男女の教職員・学生向けに開催した。

(3) 女性研究者の研究力向上と裾野拡大

研究費を助成する「出産・育児復帰者支援」については昨年と比べて応募者が倍増したことから、支援内容・方法について現状にそった見直しを行う。女性研究者の活躍可視化に向けては、2017～2018年度に実施した論文業績分析結果とそのアウトリーチ活動が女性研究者に対する無意識のバイアスの払拭に貢献したとして評価され、日本科学技術振興機構が新設した第1回「輝く女性研究者推進賞(ジュン・アシダ賞)」を本学が受賞した。

裾野拡大に関しては9月20日に本学で開催した第11回九州・沖縄アイランド女性研究者支援シンポジウムのパネル討論において、参加11大学の理事・副学長が議論し各大学の工夫を凝らした取組みが大学関係者だけでなく、一般参加者にも広く浸透することとなった。

(4) 女性の上位職への登用促進

部局長を主な対象とする「ダイバーシティ推進トップセミナー」を9月20日に開催した。5回目となる今年は東京大学名誉教授の上野千鶴子氏をお迎えし、「男女共同参画は学問を変えるか」と題して講演頂いた。

また、女性の上位職への登用促進として先に紹介した先端型のSENTAN-Q研修が今後大きな効果をもたらすと期待される。

九州大学は先端型、特色型の2つの補助事業を実施するとともに、大阪大学が代表幹事である全国ダイバーシティネットワーク組織九州・沖縄ブロックの取りまとめ幹事大学としても昨年度から活動に参加しており、2019年度は3つの事業に携わりつつ、ダイバーシティ研究環境の実現に取り組んでいる。

「OpenCafé2019～九大女子卒業生に聞く！ キャリア講演会&交流会」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

2019年10月19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2019&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「OpenCafé2019～九大女子卒業生に聞く！キャリア講演会&交流会」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、今年で7回目の開催となった。

今年度は有限会社薬師丸の才所洋子氏（薬学部卒）と日本航空の増村恵奈氏（生物資源環境科学府卒）の2名に、それぞれのお仕事やこれまでのキャリアについてご説明いただいた。またその中でどのような思いで仕事に臨んでいるかということについてお話をいただいた。



才所洋子氏

（有限会社薬師丸 代表取締役、薬学部卒）

才所氏は有限会社薬師丸の代表取締役であり、ドレミ薬局香椎店を約20年前から開局している。薬学部を卒業後は製薬会社の研究所に入ったが、ここでは瞬く間に挫折。当時は男女差別などいろいろな不満があったが、今思い返せば自分の力不足だったと感じている。

その後はダイエーに薬剤師の正社員として入社し、自由にいろんなことをさせてもらう環境の中で意欲的に様々な事にトライしてきたが、経営の雲行きが怪しくなり、指示通りにしか動けない状況で、仕事をしていても楽しくなくなってきていた。

その頃ちょうど調剤薬局に誘われ、卒業から12年後にして思い切って調剤薬局へ入局。はじ

めはレベルの違いに愕然とするが、勉強していくうちに次々と登場する薬について学ぶ面白さや患者さんに感謝されることの喜びを感じるようになる。

それからちょうど10年くらいたった頃、「もっと気軽に相談できる薬局“マチのくすり屋”を復活させるんだ」という思いで、一念発起して薬局をオープンさせた。まず始めたのは「接客の7大用語の唱和」。なかなか言えなかった「いらっしゃいませ」「ありがとうございます」「またお越しください」といった言葉を皆が同じ気持ちで言えるようにした。そして自分たちが健康でないと人に健康のことは言えないということで、ラジオ体操もはじめた。また薬機法が改正になり、「登録販売者」という資格が新たにできた時には、事務員も皆「登録販売者」にトライして資格を取得してもらった。そうした中で、社員全員が同じ目標を持つためにはどうしたらいいか考え、「私はこういう薬局にしたいんだ」という信念を繰り返し伝えてきた。そして年頭に年間目標を個人で発表し、年末には成果を報告するということを10年以上続けている。

どこを目指しているかを明確にするために企業理念を作ったが、それ以外にも薬局のマニュアルを作成した。これは社員たちが自らディスカッションをする中で考えたものであった。社員全員が同じ目標を持つための取組みの一つとして、チーム別のディスプレイ大会を行った。このことにより今まで販売に対して無関心だった薬剤師も積極的に取り組んでくれるようになった。また自分たちのために始めたラジオ体操は、今は地域の人たちにも呼びかけて薬局の前で行っている。このラジオ体操のあとに月に1回「ミニ健康

講座」を開催し、薬剤師が持ち回りで講師を務めている。

このように地域に根差した薬局づくりをし、薬局でしか販売できないものを売っていかうと努力している。平成27年には新たに「検体測定室」の設置が認められたため、いち早くこれを取り入れた。これにより少量の血液を採取して、血糖値や中性脂肪の測定ができるようになり、血圧や簡易心電図、骨粗しょう症などの測定と併せて、患者さんにフィードバックし、生活指導や受診勧奨を行うなど、地域の健康に貢献している。

社員全員が同じ方向を向いている現状に、経営者としての幸せを感じている才所氏は、今後は健康管理を担えるだけの力をもって、社会インフラとしての薬局を確立したいと抱負を語った。

*ドレミ薬局香椎店のホームページは、こちら
<https://doremi-pharmacy.com/>



増村恵奈氏

(日本航空福岡地区販売部販売第2グループ、生物資源環境科学府卒)

増村氏が勤務している日本航空は、多岐にわた

る部門において、ひとりひとりがJALの翼を支えるべく働いている。増村氏はその中で企業セールスの部門に所属しているが、正式な社員ではなく、宗像市役所からの出向により、今年4月から勤務している。

卒業後に入庁した宗像市役所では、まず農業振興課へ配属された。業務の多くは農業を支える補助金・交付金に関することだったが、学生時代は農業ではなく林業の専門だったため、農業に関する知識がない中で農業者の対応をしなくてはならず、最初の頃は信頼を得て仕事をするのが難しく感じていた。その不安は経験を積むことでだんだんと解消され、会計検査院の検査を無事に済ませられた時には達成感を得られた。

次に配属された収納課では市税の滞納者に対する対応が主な業務で、非常に厳しい場面もある中、他の大多数の納税者への面目を保つために、どんな相手に対しても毅然とした態度で臨むことを徹底していた。このことは人生の中でも貴重な経験になった。またここでは新規採用の職員のトレーニングも任せられ、世代の違いなどに悩まされつつも、難しい案件を解決してくれた時には、後輩の成功や成長に喜びを感じる事ができた。

そのような経験を経て今年4月にJALへの出向が決まり、主に企業向け出張支援システムの販売促進や、予約に関する相談受付を行っている。難しいと感じているのが、企業や法人へ営業に行きどどのように振る舞うかということ。失礼な振る舞いをしていないかなど、毎回お客様と別れた後に自分の中で反省を繰り返している。一人で反省して次に生かすにも限界があるので、大切な場面では上司に同行してもらうなどして、どのような振る舞いをしているかを学び取っている。また企

業への訪問回数を増やしたりしてもすぐに利用実績が増えないことも難しいと感じている。お客様に喜んでもらえることを探して、地道な活動を繰り返すしかないと思いながら日々過ごしている。

JALに出向して良かったと思っていることは、解決策を自分で考えて、お客様の力になれるということである。相談を受けた時に先を読んで回答し、先輩の力を借りつつも柔軟なプラスアルファのサービスができた時には、この仕事の醍醐味を味わっている。また様々な立場の方とお話する機会があることも良かったところである。人生経験も仕事の経験も異なる方と交流でき、そこで新しい学びや気づきを得られるということに充実感を感じている。

今後の展望として、JALにおいては先輩・同僚のサポートを率先できるように、余裕をもって周りを見渡し、役立てるようになっていきたい。また実績に貢献できる社員として、地道にかつチャンスをものにできるようなセールス活動をしていきたいと思っている。

市役所に戻ってからは、後輩の職員の指導が出来る立場になりたいと考えている。JALで得られた「常に前向きな姿勢」「常に仕事を改善しようとする姿勢」という、市役所の中ではなかなか感じられなかった気風を持ち帰り、後進の指導にあたりたい。もうひとつは教育分野の仕事に挑戦したいと思っている。これまでの経験を通して教育の大切さに気づき、人生は教育によって変えられることを強く実感したからである。そうして次世代の宗像市を支える子どもたちの力になるような仕事に携わりたいと思っている。

最後に大事にしてほしい2つのことを述べられた。ひとつは「当たり前のことを当たり前にな



す」ということ。挨拶や常に笑顔を絶やさないといったことは、当たり前のように実は難しい。しかしこれができることによって信頼や好感を得ることができる。そしてもうひとつが「自信を持ちつつ、謙虚さを忘れない」ということ。九大生や九大卒業生は社会の中でもリーダーシップを発揮することを求められるが、いい学びの環境で教わってきたことを誇りに持ち、奢ることなく反省を繰り返すような謙虚な気持ちを忘れないようにしてほしいと語られた。

また自分の信念を持って貫いてほしいということも付け加えられた。これは自信の上に成り立つものであり、学生のうちに出来ることは何でも体験・経験して自分を育て、自信を持って社会に出て欲しいと述べられた。そして仕事を続けて人生を豊かにするためには「健康がいちばん」であるということも強調された。

後半では、参加者を交えたパネルディスカッションと質疑応答が行われた。司会者からは仕事の上での男女差についての質問があり、増村氏から「JALでは女性も男性も関係なく同じように実績を上げることが求められ、同じように働くこと

を期待される。しかしお子さんがいる家庭を持って働いている社員をみると、女性は時短制度を活用するなどして工夫をしているが、男性は比較的長時間労働しているので、意識として男女平等といえるかというのは疑問である。」と述べられた。また参加者からの学びを続ける中で心掛けていることについての質問には、才所氏より「好奇心を持ってアンテナをはっている。そうすることでいろんな引き出しが増え、いろんな方と対等に話が出来ると。」というアドバイスがあった。さらに交流会では、講演者から参加者へ質問が投げかけられるなど、アットホームな雰囲気で見聞が交わされた。

小学生から高校生、現役の大学生や一般の方まで幅広い世代の参加があり、「可能性が無限にあるということも改めて感じて、将来のためにいろいろな経験をしようと思った。」「女性の目線で社会に貢献できる人材になるためのノウハウを多く学ぶことができた。」といった感想が寄せられた。

様々な挫折を味わいながらも、目の前のチャンスをしっかり掴み、信念を貫きながらキャリアを重ねているお2人の講演は、あらゆる立場の人にとっても心に響き、自分自身を振り返る良いきっかけとなった。



投稿論文・寄稿記事

Orfina
ART

資料

災害の経験に関する女性たちの記録 —埋もれてしまった阪神・淡路大震災後の発信から—

堀 久美

岩手大学男女共同参画推進室 准教授

はじめに

東日本大震災以降、毎年のように地震や豪雨による被害が出ており、ジェンダー視点からの防災・復興政策の拡充は喫緊の課題である。政策立案には、女性の災害経験を踏まえることが不可欠であるが、それには、女性たちが残した記録の活用が有効だろう。一般的には阪神・淡路大震災をきっかけに、被災した女性自身の体験記録や調査により、災害・復興時の課題が報告されるようになったと捉えられており（荒井2012、p. 6等）、実際、これらの記録が、災害時の支援活動や相談事業に活かされてきた。しかしながら、女性たちの災害経験の記録は、少なくとも1964年の新潟地震にまで遡ることができるにもかかわらず活用されておらず（堀2015）、阪神・淡路大震災の経験が、政策に反映され始めたのはその約10年後と、進捗が遅々としている上に、それらが実質的な取組に反映されにくい等、問題は多い。

加えて、東日本大震災当時に女性が直面する困難と認識されていた事象は、避難所での着替え等のプライバシー保護やDV・性暴力被害の増加、性別役割分業の強化等に過ぎない。ケアの必要な

家族を抱えて働き続ける女性、あるいは自身も被災者でありながら対応業務に当たる自治体職員等が抱える困難は、共有されていたとは言えず、東日本大震災で新たに表出したものとの捉え方もある（板倉2018、p. 186）。しかし、これらの課題は、阪神・淡路大震災後に発行された女性の記録においてすでに発信されていた。また、阪神・淡路大震災後に立ち上げたグループが10年余り発行し続けたニュースレターからは、災害後の時間経過によって取組内容が変化する状況が伺えるが、その存在はあまり知られていない。本稿では、阪神・淡路大震災後の発信のなかから、埋もれがちな5つの記録を紹介し、今後の防災・復興の政策立案や支援活動への活用の一助となることをめざす。

1. 『阪神・淡路大震災体験手記 青いビニールシート』1995年4月、編集：クリエイティブスペース企画運営委員、発行：宝塚市立女性センター・エル、B 5判、68ページ。

この記録誌を編集したクリエイティブスペース運営委員とは、「日頃から女性センターで学習している」メンバーだ。震災から2週間ほど過ぎた

時、市内の被害状況を見て回り、「マスコミではほとんど報道されていない宝塚の被災地を目の前にして、多くの友人たちの話を聞き、女性一人ひとりがみな違う体験をしたという現実を知り、震災の手記を発行しようと決めた」と言う（p. 1）。実際には、被害を受けた女性センターが再開した3月から作業を始め、「冊子作りが初めての者ばかりが集まり」「試行錯誤を繰り返しながら、ようやく完成することが出来た」と言う（p. 68）。それでも発災からわずか3か月で記録誌が発行できたのは、センターを拠点とするそれまでのネットワークがあったからだろう。

冊子には、原稿募集に応じた女性たちの手記46編が掲載されている。原稿の多くは1ページに収まる長さで、様式も定まっているわけではなく、題の付いてない原稿もあったと言う（p. 68）。発災時の行動や被災状況を記す原稿が多いが、心のケア（p. 14、25、51等）、闘病する家族等への対応（p. 4、44）、マスメディア報道の限界（p. 12、17、18）、ボランティア活動（p. 22、26、42、49等）について言及するものや、公務員の立場からの記録（p. 40）もあり、寄稿者には、92歳の方や、中学生・高校生など幅広い層が含まれる。編集者が「一編一編にこの震災に対する深い思いが感じられる」（p. 1）と述べるように、さまざまな立場の女性の経験が記録され、問題提起もされている。

さらに、宝塚市女性センターを拠点に活動する女性たちは、4月に「女たちの阪神大震災を考える会」を立ち上げ、10月には「震災と女性」をテーマとするフォーラムの中核的役割を担い、その後10年以上の継続的な取組を実施するのだが、その立ち上げの基盤に、ここで紹介した記録誌作

成の活動も寄与している（井口1995、p. 37、中村2005、p. 35）。一方、「女たちの阪神大震災を考える会」の活動の継続が、この記録誌を読み返す機会になっており（東郷2005、p. 8）、記録とその活用のあり方を示している。

2. 『こすもす特集号 阪神大震災の記録 あしたへ』1996年1月17日、編集・発行：神戸市BELLの会、A4判、49ページ。

この記録誌の編集・発行は、神戸市に勤務する女性管理職及びそれに準ずる女性職員を会員とする団体（藤田1998、p. 57）で、ここで紹介する記録誌は、団体の会報の特集号として編集されている。手記9編（会員以外からの寄稿を含む）、会員7名による座談会（1995年11月実施）の記録、会員を対象にしたアンケート結果（10月実施、会員53名中32名が回答）等を掲載し、後半は、震災の犠牲となった会員を偲ぶ原稿を掲載している。

発行の動機は、「編集後記」によると、「（公的な記録には）書き得ない私達の思いを何かの形で残したいと思った」（p. 49）とある。しかし、作成の呼びかけを5月に始めたものの、会員の被った傷は深く、悲しみは重く、遅々として進まなかった。また、原稿やアンケート回答で協力してくれた人の思いが伝わるように、さらに「さまざまな思いがありながら、文字にできなかった人の心も届けたい」と考え、「どうまとめたらよいか悩みながらの編集作業」になった（p. 49）。「文字にできない人」に心を寄せる編集者の姿勢は、アンケート結果の冒頭に、「思い出したくないから回答しません」、「自分の気持ちが整理できていない

ので、アンケートは書けません」(p. 24) との声を掲載していることから読み取れる。

記録誌の意義については、代表幹事によると、「神戸市の公的記録とは別に、女性職員を取り巻く状況を記録しておくことは異なった意義」(p. 1) と捉えられており、また編集委員からは「大震災を経験した私達の思いを読み取っていただくと共に、これからの行政に携わる女性の働き方や課題を考える手がかりにもなれば」(p. 49) との期待が記される。編集委員が示した災害発生後の女性の公務員の働き方や直面した課題を検討する資料としての意義は、この記録誌が、「阪神淡路大震災・働く被災女性公務員(管理職)の手記分析」(藤田1998)の分析データとなったことで達成されたとも言えそうだが、その課題が関係者で共有されたり、対応策が具体化したわけではなく、東日本大震災後に改めて大きな課題となって提起されている¹。また、「しゃべったり書いたりすることで癒される部分があるような気がする」(p. 49) との記載もあり、記録の作成には、作成者にとっての意義もあったことが読み取れる。

3. 『震災直後、働く女性たちはどうしたか～事例報告と視点～』1996年3月、グループ「オープン」、B4判、21ページ、兵庫県「元気アップ自立活動」助成事業活用。

この記録誌を作成した団体は、助成事業の募集を機に、職場の仲間6名によって結成された調査グループだ。記録誌の冒頭に掲載された「いきさつ」によると、「マスコミは、細かな事例のレポートをつみ重ね、1周年を迎えたころからは、震災記録の発刊が相次いだ」が、「震災で報道された

女性の問題といえば、パート解雇、震災同居の嫁姑問題くらいで、働きつづけた側の女性問題、労働問題は取り上げられていなかった」、「私たちが必死だったあの頃を他の女性たちはいったいどう乗りきったんだろう？」ということが職場の仲間との昼休みの話題になったと言う。そして、「仕事と家庭を両肩に背負っている女性たちには、自ら声を上げるエネルギーも時間もなかった」が、95年9月の北京女性会議をきっかけに募集があった助成事業への応募に向け、調査グループが結成された(p. 1)。

目的として、「子どもをかかえ、老親をかかえ、衣食住の確保や地域の当番をこなしながら仕事に出た女性たちはどんな行動をしたのか、社会(行政)、地域、勤務先、家族そして夫はサポートしてくれたのだろうか。女性自身が最優先したものの、行動や選択を決定づけた要因は何だったのか。これらを記録し、問題点を分析しておきたい」ということが記されている。

掲載されている事例は14件で、「小さな子どもをかかえながら働く」として7件(「臨時的共同保育をして」「夫の実家に子どもを預けて」「傷ついた小さな子どもと使命感の間で」等)、「震災により職を失う」として3件(「精神的基盤を失って」「責任感に駆られ、必死で働いた」等)、「老親をかかえて」として2件(「震災で嫁の役割はさらに加重、それでも私は仕事が好き」等)、「共生は可能」として2件(「避難所となった学校の管理職として奮闘」等)に分類される。「働く女性、母親の声が聞こえてこない」、「その存在すら見えてきていない」状況に対し、「女性問題的なポイントを浮きぼりにする」ため「視点」として分析が加えられている。

活動の中心となったHさんへのインタビュー（2017年9月、2018年3月）では、報告書について地元紙に取り上げられたことや、それをきっかけに大学や関係機関からの送付依頼があった等のが成果としてあげられた。また、経験を聞き取り、書き残したことを調査協力者も評価をしていると言う。その一方で、長期的な観察の必要性も強く感じていたが、報告書完成で活動が一区切りとなって継続しなかったこと、特に、報告書を活用して、「視点」で提起した問題を掘り下げていくような取組ができなかったことへの思いも述べられた。

4. 「震災にみる女性の仕事・家庭における役割分担」 1996年3月、伊丹市女性交流サロン発行『女性「町衆」講座'94（第1期）レポート集』、B4判、該当部分はpp. 101-142の計42ページ。

この記録は、伊丹市女性政策課が「女性問題の視点を持って行動できる女性の仲間を増やしたいという思い」で、1994年度に開講した『女性「町衆」講座』の修了レポートとして、受講生の一人が実施しまとめた調査結果である（「はじめに」）。調査は、「震災直後の働く女性の様子、家庭での役割分担について調査することにより、現在、働く女性が抱えている問題、家庭での性別役割分担の状況を明らかにする」ことを目的に、1995年3月～5月に、伊丹市在住の家族を持つ女性を対象に実施された。依頼800件、回収414件、有効件数380件で、手渡しの他、担当課の協力で保育所関係で配布が行われた（pp. 102-103）。調査項目は、年代、仕事の状況、仕事への震災の影響、

子どもや要介護の高齢者の状況、夫の仕事の状況や震災の影響、家庭の被災状況や震災後の役割分担の状況等、計22問と自由記述で構成されている（pp. 140-142）。

調査の動機として、「落ち着いてくるにしたがって、マスコミの報道のなかに女の人の姿はほとんどないことが気になりだし」、「毎日の報道のなかに『男は仕事、女は家庭』の性別役割分担の連呼を聞くようにさえ思えてきた」こと、「震災後、女の人たちはどうしていただろう？」と知りたくなったが、「知る情報」があまりなかったことをあげる（p. 102）。

回答者は、「保育所に子どもを預けている人が多かったため、女性の有職率が高く」、「20代～30代」で約8割を占める（p. 103）。報告の半分を占めるのが、自由記述のまとめである。自由記述は137件と、回答の約3分の1にも上っており、報告では、それらを「妻の労働」31件、「夫の労働」15件、「男性に対するイメージ」23件、「価値観の変化・防災対策」30件等の9つに分類し、さらに小分類ごとに小見出しをつけて掲載している（pp. 118-137）。

調査結果について、「震災後という特殊な状況の中で行ったものであるが」、「私たちが日常抱えている問題が一度に目の前に現われたもの」と捉え、「子どもを持って働きたい女性が仕事を続けていくためにはまだまだ解決しなくてはいけない問題がたくさんあり、その問題の解決のために伊丹市の女性政策の一層の充実を望む」と記されている（p. 138）。また、「多くの男性（特に、行政関係で働く方）にこの調査の自由記述に示された働く女性の声を聞いてほしい」とし、「伊丹市における働く女性の実態が少しは実証できた」

とも記している (p. 139)。

この調査結果については、掲載誌がほとんど残っていないが²、調査者自身が、『女たちが語る阪神・淡路大震災』（ウィメンズネット・こうべ編、1996年、pp. 77-78）に調査概要を寄稿したり、朴木佳緒留の論文において、「男性は女性より仕事を休む日数が少ない」、「女性が休んだ理由の第二位は、子どもや高齢者の世話のため」、「父親より母親の方が育児責任を負った」、「仕事を休んだり、早退すると周りの目が冷たかった」という結果が引用、紹介されており、その概要を知ることができる（朴木1996、p. 24）。

調査者へのインタビュー（2015年10月）では、これ以外の活動についても聞くことができ、調査の充実やその後の発信の背景に、調査者の講座受講前から培ってきた人権の視点や、市外の女性たちとの活動実績、ネットワークがあったことが伺えた³。

5. 『結・たより』 1995年5月創刊号～2006年12月第39号 ウィメンズシンクタンク・ユイ、B4判、総474ページ（総集号（2007年発行）による）。

創刊号によると、発行は「女性の視点を表現するウィメンズ・シンクタンク・ユイ」となっており、復興のまちづくりに向け、「女性たちが、社会の一員として、必要な情報を得、発言し、行動を起こす場が必要だという思いから」立ち上げた団体で、「女性たちの知恵と思いを集め、社会に表現していく“知恵の芽”（シンクタンク）」と記されている（p. 3⁴）。『結・たより』は、その団体のニュースレターとして発行されたミニコミで、発

起人の持つネットワークを通じた呼びかけで会員となった人たちに送付されていた⁵。ニュースレターの発行は、年5回を予定していたようだが（p. 10）、実際には年3回程度の発行で、1号あたり8～16ページ程度で編集されている。

団体の活動は、ミニコミの発行と共に、「会員同士の交流を深め、考える場を提供するため、おおむね隔月ごとに『ユイ・フォーラム』と名付けた集い」（その後、「とーくさろん」）の開催が活動の中心となっており、例えば、創刊号では、4月に開催された第1回のフォーラムの講演要旨や「参加者の声」等の報告が掲載されている。さらに、自分たちの活動報告だけでなく、男女共生のまちづくり推進会議（兵庫県立女性センター）が発表した「男女共生のまちづくり提言：中間報告」の紹介や、会員からの寄稿、関連図書の紹介等、掲載内容は豊富で読み応えがある。会員は多彩で、その活躍を知らせる新聞記事の紹介等もある。活動期間の後半では、プロジェクトへの資金サポートや居住区の行政から受託した講座の実施等にも取り組んでおり、それらについても掲載されている。神戸市の「震災10年 神戸からの発信」助成、兵庫県の「阪神・淡路大震災10周年記念事業」助成を得て実施されたシンポジウム「災害復興に役立つ情報活動とは」のように、その後の災害に自分たちの活動経験を活かすことを目的とする取組も報告された。

総集号を通読すると、フォーラムやサロンというフェイス・トゥ・フェイスの場を持ちつつ、継続的に発信し続けることで、活動が次々に展開していった状況が伺える。発起人の一人であり、ニュースレターの発行を担当していたAさんへのインタビュー（2018年2月）でも、この場で会

員がそれぞれの思いや情報を交換しつつ取組を具体化し、各自の持ち場で活動を展開していった事例がいくつもあげられ、「女性たちの思いと知恵」による、まちづくりを体現した「人」が、この活動の成果だと述べられた⁶。震災経験の記録誌は単発のものが多いが、継続的な活動と発信の循環がこのような成果につながったと考えられる。

6. まとめに代えて

歴史学者の三宅明正は、東日本大震災後に、記録を創り残すことの意味を、①後世に役立てるため、②責任をきちんと問うて、被害者の将来を支えるため、③ある決定に問題があったのか、歴史的な検証をするため、の3点にまとめる。(三宅2011、p. 57)。女性たちが残す記録の多くは、マスコミでは残らない女性の災害経験を可視化し、今後の災害時に活かしてほしいとの思いから、一般の出版流通ルートを通さない「灰色文献」と呼ばれる発行物として自主的に発信されている⁷。これらの記録誌は発行部数も少なく、一般の図書館に所蔵されることも稀だが、男女共同参画センター等に寄贈され、そのリストが公開されることで、今も、このテーマに関心をもつ者の閲覧につながっている⁸。近年は、NPO法人イコールネット仙台が、女性の視点で震災を伝えることをテーマに、2017年より年に1回、NPOや男女共同参画センター等による情報交換会を開催し、2018年には「震災と女性」アーカイブネットワークを立ち上げる等、女性の災害記録に焦点を当てた取組を行っている。記録を伝え、活かす活動は、必ずしも、記録を作成した団体が担わなくても構わない。残された記録を効果的に活用し、女性たち

が経験した困難を共有し、対応策に反映させていくことが重要だろう。本稿がこれからの取組に活かされることを願って稿を閉じる。

注

- 1 例えば、伊藤利花2012「被災自治体職員の声なき声」(みやぎの女性支援を記録する会編著『女たちが動く』生活思想社)がある。2016年度に内閣府男女共同参画局が実施した「男女共同参画の視点による平成28年熊本地震対応状況調査」では、女性職員の宿直勤務への配慮や育児・介護を行っている職員の状況把握についての設問があり、課題としての認識が共有されてきていることを伺わせる。
- 2 震災の記録誌ではないためか、女性関連の施設にも所蔵はなく、伊丹市担当課所蔵の冊子をコピーしていただいた。
- 3 「尼崎・北京の会」が1995年に作成した『パート労働と日本の女性 震災と女性』に、メンバーとして調査者の名前があり、尼崎市での活動の状況が伺える。
- 4 この節の引用文献の記載のないページ数は、総集号による。
- 5 会員数は、読売新聞 1995年6月6日朝刊(p. 2に転載)によると「90人近く」とあるが、Aさんによると「一番たくさん送っていた時は、300部印刷」とのことである。
- 6 また、当時はまだ認識がなかった「心の復興」面での成果として、「重い」被害を受けた会員が、「被災地の中の、同じ経験をした人間」ということと、被災のことばかりではなく「いろんなことを話しながら、こうしよう、ああ

しようと言っていたら」「すごい救われた」と、震災後1年も2年も経て、被災経験を語り始めた例が述べられた。

- 7 筆者が個人所蔵する災害の経験について女性団体や関連施設等が発行した記録誌は、防災ガイド・マニュアルや災害を想定したアンケート等を除いても、95誌を数え、そのうち阪神・淡路大震災関連は23誌にのぼる（堀2019）。
- 8 本稿で紹介した4つの記録のうち、国立国会図書館所蔵は2誌、神戸大学震災文庫所蔵も2誌のみだが、兵庫県立男女共同参画センターや大阪府立男女共同参画・青少年センターではすべてが所蔵されており、それ以外の灰色文献資料も豊富である（第4節の記録については注2参照）。兵庫県立男女共同参画センターの取組については、（堀2018）参照。

参考文献

- 新井浩子、2012、「災害・復興と男女共同参画」
村田晶子編『復興に女性たちの声を』早稲田
大学出版部、pp. 1-20
- 藤田正、1998、「阪神淡路大震災・働く被災女性
公務員（管理職）の手記分析」大阪女子大学
『人間関係論集』15、pp. 51-75
- 朴木佳緒留、1996、「阪神・淡路大震災と女性問
題」『月間社会教育』40（1）、pp. 21-27
- 堀久美、2015、「震災の経験を記録に残す女性の
活動」中里まき子編『無名な書き手のエクリ
チュール』朝日出版社、pp. 75-84
- 、2018、「災害に関する女性センターの情報
機能についての一考察」『現代行動科学会誌』
34、pp. 1-11
- 、2019、「女性の災害経験を記録する活動の

意義」『現代行動科学会誌』35、pp. 1-10

- 井口容子、1995、「終わりに」女たちの阪神大震
災を考える会他編・発行『'95宝塚女性フォー
ラム報告書』、p. 37
- 板倉有紀、2018、『災害・支援・ケアの社会学』
生活書院
- 三宅明正、2011、「記録を創り、残すということ」
『歴史学研究』884、青木書店、pp. 54-58
- 中村優実子、2005、「女たちの阪神大震災を考
える会のこれまでとこれから」女たちの阪神
大震災を考える会編・発行『忘れない 震災
愛 生命 感謝』、p. 35
- 東郷ミチ子、2005、「フォーラム会場に参加して」
同上、p. 8

本稿は、科学研究費助成事業基盤研究（C）
17K02068の成果の一部である。

活動報告

多様な性（SOGI/LGBT）の対応ガイドライン策定にむけた一考察 ——ジェンダー平等と性の多様性を認める 自由なキャンパスをめざして——

長安めぐみ

群馬大学男女共同参画推進室 副室長

1. はじめに

本稿は、本学の「性の多様性」をめぐるガイドラインの策定の記録である。ジェンダー平等と性の多様性を認める自由なキャンパスをめざす一歩を踏み出した、本学の活動について報告する。

群馬大学では、2014年度から「ジェンダー論」の講義の中でLGBTQ⁺当事者支援団体ReBit⁽¹⁾を招いて授業を実施してきた。講義の後の交流会では、参加した学生が「初めて同じ悩みを持つ当事者に出会えた」と自らの性について語る姿がしばしば見られた。地方都市では、性の多様性やLGBTQ⁺に関連する情報も、当事者との出会いも限られる。大学生になって自由度があがっても、悩みをだれにも打ち明けられないという苦悩が伺われた。

契機がやってきたのは2017年6月15日、理事や学部長で組織される男女共同参画推進委員会である委員からLGBTQ⁺の対応に関する学内ガイドライン策定を提案された。「当事者の悩みに応える全学的な指針を示してほしい」との要望である。その場で、本ガイドラインの対象は学生に限らず、全構成員であることについての合意を得た。

早速、委員であり教育・企画担当の窪田理事が座長になり、関係部署と調整を図り、教育学部附属学園や医学部附属病院の教職員を含む22名で構成されるガイドライン策定ワーキングメンバー（以下、メンバーと記載する）が結成された。

文部科学省では、2015年4月30日に「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について」の通知⁽²⁾を出している。その中で、附属学校を置く各国立大学も対象になっている。本通知の対象は「性同一性障害」に限られたものであったが、その後、2016年4月1日に「性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について（教職員向け）」⁽³⁾として、岡山中塚幹也氏等の臨床関わる専門家の助言を受けたガイドラインも提示された。このように小・中学校の義務教育では、LGBTQ⁺の対応は、見える形で進みつつある。だが、高等学校や高等教育機関では、未だ自主性に任されており、取り組んでいる機関も限られている。

2. 現状をすべて洗い出してみることに

ガイドライン策定にあたり、先行機関である国際基督教大学や筑波大学、早稲田大学、大阪府立大学等から方向性を得た。そこで常に示されたことは、まず学内の事例をすべて洗い出してみることだった。情報が共有されていないだけで、過去に遡れば、学内の運用や学部の配慮案件で、LGBTQ+ 当事者に応じた事例は必ずあるはずなのである。さらにそこから、解決すべき学内の課題や当事者の要望が見えてくるはずとの助言を受けた。

そこで、2017年8月、学部や関係課を対象に調査を実施し、過去の相談の現状をできる限り洗い出した。メンバーにも各学部から情報収集を行ってもらい、全学の学生対応の実態を把握した。

その結果、本学では2014年から3年間で16件の個別の相談が寄せられていた。そして、相談を持ちかけた相談者の申出に応じた「柔軟な対応」が報告されていた。具体的な解決例としては、学部での正式な審議を経て、①「通称名の使用」の一部使用を許可、②授業時の性別に基づき「呼称の統一（〇〇さんの呼称で呼ぶ）」、③名簿から性別情報を削除する等の対応が既になされていた。

これらの対応が、勇気をもって相談した当事者の希望にすべて応えるものであったかは不明だが、実際に学内で配慮がなされていたこと自体、情報共有されていなかったのである。しかしその一方で、学外実習の受入れ先が、当事者の希望に応えきれず、性別対応（戸籍の性と異なるスーツ着用を希望）で困ったという事例も報告された。

3. ガイドライン策定にむけて知識を持つこと

第1回の会議は、2018年1月9日に実現した。Rebitの講座の開催日と同日に計画し、会議に参加したメンバーが引き続き講座を受講し、基礎的な知識を持つところから取組みをスタートした。

講座では、「LGBTの当事者は約13人に1人」⁽⁴⁾であり、左利きの人の割合と同じぐらい、身近な存在であること。性別は単純に男性・女性で二分化できるものではなく、異性を好きになるか、同性を好きになるかの性の指向も、グラデーションのように多様である。性の表現の仕方についても同様で、それぞれの性のあり様を社会の中で尊重していくことが重要であると伝えられた。登壇者の幼少期や思春期のリアルな体験談も丁寧に語られ、一つひとつのエピソードが示唆深かった。

当事者が語る言葉は力強く、なにより説得力がある。本講座を受講したメンバーも、積極的に会場から質問を投げかける等、それぞれがミッションを見出したような様子が端々に伺われた。

4. 初等教育における混合名簿の実践の意味深さ

会議では、座長より「大学として当事者の意思を尊重し、円滑な修学又は就業の機会を保障していく」というガイドライン策定の基本方針が示された。調査結果を共有し、過去の対応についてメンバーが収集した情報も共有した。また、精神科医のあるメンバーからは、現在GID（性同一性障害 gender identity disorder）の治療を希望する人はほんのわずかであり、現状は治療ありきでは

対応しきれないとの重要な指摘があった。

筆者自身も「強制的、強要による、または非自発的な不妊手術の撤廃」の声明⁽⁶⁾で指摘されているように、支援に診断書等の医療の要件を附すること自体、当事者に自らの「性的指向」や「性自認」を告白すること（カムアウト）や治療の負担を強要する結果を招くのではないかと懸念している。

会議では、**ガイドライン策定において、当事者の主体性と個人の性別情報の保護が重要であり、周囲の人が、性の多様性をどう理解できるかが問題であることを改めて確認し合うことができた。**

審議で興味深かったのは、附属学校では、既に男女混合名簿が用いられており、グループ分けでも「男女均等でなければならないとは思っていない」という指摘である。グループ分けで性別が不均等であっても、子どもたちはあまり気にしておらず、不慣れな大人の方が戸惑ってしまうという話はよく聞くエピソードである。大学では、アクティブラーニングや研修等の際、教員は自動思考で性別が均等になるようにと余計なお世話をしている場合もある。一方で、医療系の脱衣を伴う身体に触れる実習等では、性別で分けざるを得ない場面も生じる。その際、「当事者の希望にどう対応したらよいのか」という教員の疑問や戸惑いも投げかけられた。

5. 大学の幹部とともに先行事例を学ぶ

第2回の会議は、2018年2月15日大学幹部FDセミナーに合わせて実施した。国際基督教大学で長年この問題に真摯に向き合ってきた田中かず子氏を招いてご講演いただいた。「性の多様性を認

める自由なキャンパスをめざして」と題された講演では、性の多様性の基礎知識から始まり、**多様性が認められるキャンパスにするためには、無自覚な差別への気づき、理解と共生が重要であり、支援ではなく「人権としての性の多様性」を受入れていくこと、そして最後に、限界を乗り越えるために、組織の中でいかに共有していくか**という示唆にあふれるものだった。また、2011年6月の国連の性的指向と性同一性に関する初の決議に加えて、2017年9月29日に、日本学術会議から提言「性的マイノリティの権利保障をめざして—婚姻・教育・労働を中心に—」⁽⁷⁾が出されていたことを知り得たのも大きな収穫であった。

会議では、田中かず子氏も加わってくださったが、国際基督教大学では、学籍簿を変更⁽⁸⁾し、学内のすべての名簿に変更した名前と性別が自動的に反映される。しかし、何の問題も起っていないという。学生からは、診断書（現在は診断中でも可としているが）の要件を外してほしいという希望も寄せられている。ガイドライン策定は「ゴール」ではなく、そこからが大学の本気の「覚悟」が試される。現状に合わせて、柔軟にガイドラインを見直していく機会が大変重要であると指摘を受けた。

特に、先行機関で重視されていたのは、当事者にとって「安全で安心できる窓口を設置すること」であり、徹底した「窓口の周知」と全構成員に対する「差別解消にむけた意識啓発」であった。

6. まずはジェンダーに敏感な視点を持つこと

会議では、各学部で実際にどのような配慮を実施したか具体的な報告を受けた。当事者からの要

望書に基づき対応した事例、当事者がチューターにカムアウトして対応した事例、健康支援総合センターへ相談が入り対応した事例等様々である。担当者により、相談対応が異ならないように「学内の公平性を担保する判断基準をはっきり示すべきである」という意見もあったが、個々の事例も当事者から寄せられる要望も全て異なっており、その判断基準を設けることは難しい。

「呼称」の仕方についても話題に出た。附属学校では、学内で既に「さん」で統一されており、大学だけが性別で「くん」と「さん」を使い分ける慣習が残っていた。男女共同参画推進委員会でも、同じ話題が委員に投げかけられたことがあったが、委員の反応も様々であった。先に述べたとおり、**混合名簿や性別によらないグループ分け等、ジェンダー平等への取組みは、性の多様性の対応においても、有効であると改めて確認された。**また、理解を広げるための意識啓発の必要性も指摘された。

7. 当事者の声に耳をすませば、課題が見える

第3回の会議では、ガイドラインの具体的な課題について議論した。その中で「特別なことをしてほしいのではなく、普通に大学で生活したいだけなんです」という当事者のメッセージが紹介された。その言葉からも切実な想いが伝わってくる。

具体的には、着替える場所やトイレに困る。書類の性別情報の取り扱いや健康診断の際に配慮してほしい。学生証の写真を変更したい。通称名を利用したい。学内での性別の取り扱いを変更したい。**これらの要望は「心の性と出生時に割り当て**

られた性別とが一致しない違和感」を抱えて生きる当事者にとって本当に深刻な問題である。

また、性別が定まらない、定めたくない「Xジェンダー」であるという当事者の教職員からは、職場の何気ない会話の中で、LGBTQ+について揶揄される体験を何度も重ねることによって、カムアウトできないままに「隠れXジェンダー」をやっているというメッセージが伝えられた。

さらに**特筆すべきは、「性にはゆらぎが伴う」という事実だ。**その指摘は、当事者性を持つ一人の教員からだった。その「ゆらぎ」を抱えながら自身の性の多様性をどう受入れていくのか。当事者の「普通に暮らしたい」という願いに応えるためには、キャンパスの中で、自分の生きたい性を自分の意志で選び取り、自由に表現できること。そして、何を選んだとしても差別される脅感がなく、その選択が尊重されることが重要であろう。

同性愛をカムアウトして牧師として活動し、立教大学等の教壇にも立つ平良愛香氏はその講演の中で「自分自身で選んだことが間違っていたと思ったら何度でも選び直したらよい」、「自分で決めたからこそ選び直すことができる」と語っている。

8. ガイドラインで用いる用語への配慮の重要性

ガイドラインの名称についても、各所や当事者から様々な意見が寄せられた。当初、「LGBTs対応ガイドライン」と便宜上の仮題を付けていた。しかしLGBTに限定すれば、たとえ複数形のsや性的少数者の総称である「クエア」のQを付けたとしても、そこに該当しないと感じる当事者が必

ずいる。「性的マイノリティ」等少数であることを限定するような標記もまた適切ではない。

先述した中塚幹也氏は、その著書⁽⁹⁾の中でそれぞれ異なった人たちが連帯する意味を含めてLGBTという言葉ができたことを指摘しつつ、**L・G・B・Tのどれにも当てはまらない人々がいる、また、このように連帯を持つことで気持ちが楽になる人もいるが、このようなグループに自分を位置付けられることに嫌な気持ちを持つ人もいると指摘する。性のあり方は多様であることを知ることから、理解が始まる**としている。

また、全ての人の問題として本ガイドラインを扱ってほしいという当事者の声も寄せられた。議論を経た結果、今回のワーキングの提案としては、全構成員の問題、すなわちどの性別を好きになるか/ならないかを表す「性的指向 (Sexual Orientation)」、自分の性別をどう認識しているかを表す「性自認 (Gender Identity)」の頭文字を取ったSOGI、性の多様性の視点に基づき、本学のすべての人の性の多様性を尊重し、環境を整え、それによる差別を解消するという方向性を得た。

大阪府立大学は、一足早く同様の立場に立ち、2017年4月に「大阪府立大学SOGIの多様性と学生生活に関わるガイドライン」を制定した。大学の公式ホームページおよび『学生生活の手引き』に掲載している。2018年4月には、SOGIに関連して困難を抱える学生の相談窓口を正式に設置、ガイドライン英語版を外国人留学生に配布した。誰もが尊重される方策としての「多様性の尊重」と「プライバシーの尊重」、「主流化」を重視している。

9. だれがどこで決めていくのか

最後の会議を前に、担当課と数人のメンバーで集まり具体的な対応について議論した。今回のガイドライン案では、当事者が安心して相談できる既存の窓口を入り口にして、関係するすべての機関から「相談対応者」をリストアップしておき、適宜、全学を巻き込んで解決していく方針が確認された。もちろん、本人の了承なく性に関する個人情報流出する「アウトティング」に繋がらないように、当事者の自己決定を尊重し、丁寧に了承を得ながら、個人情報に配慮し、慎重に解決を進めていく。

その議論の中で、常に問題になったのは「決めるのはだれか」ということである。当事者の申し出なのか、医療機関の診断書か、戸籍上の変更か。特に、「学籍上の性別の変更」については、最後まで議論が錯綜し答えがなかなか出なかった。しかし、戸籍上の「性別変更」を認める「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」の要件である「性別適合手術」⁽¹⁰⁾には莫大な費用と時間、そして心身の大きな苦痛が伴う。学生である場合、大学の在学中では、経済的にも時間的にも困難があり、何より、本人がその治療を望むか否かの自己決定の問題が含まれる。議論の末、本ガイドラインでは、診断書の提出が困難な場合も、①「性の多様性相談ライン相談員」4名による初期対応、②所属機関を交えた相談対応チームによる相談、③通称名の利用や性別変更の対応を検討する会議へと、当事者の了解を丁寧に得た上で、学内外の関係者の協力を受け、駒を進めていくことにした。

10. 国立大学だからこそその責任と覚悟

「学籍上の性別変更」の議論がメンバーでの議論が佳境に入っていた2018年7月、お茶の水女子大学が2020年度から「トランスジェンダーの女性」を受入れるというニュースが伝えられた。それを契機にいくつかの大規模校、地方の公立大学、近隣の群馬県立女子大学も受入れの検討に入った。高校受験の際、手続きする上で学校関係者へのカムアウトを当事者に強いることに繋がるのではないかと議論も継続して繰り広げられており、この点については、今後も注視していきたい。

国立大学法人で「通称名の利用」と「性別の変更」の双方を認めている機関は少ない。「全国国立大学学生指導担当副学長協議会」で現状の照会を依頼した2018年6月時点では、4機関が規則を定めて、性別の変更を実施していた。先行機関の発掘と具体的な情報共有は重要である。大学において、新たな取組みを進める際にも、常に求められるところであるため、ぜひ押さえておきたい。

筆者個人としては、国立大学だからこそ、まず試行錯誤を試みる責任があるのではないかと考える。差別や偏見という壁を「知の拠点としての大学」がいかに乗り越えていくのか、その姿勢を地域に見せていく「覚悟」が求められるのではないだろうか。助言を得た田中かず子氏は「**当事者と対応した人は一生懸命考えるが、周りの人はよく知らない。キャンパスの中を風通しのよい環境を作る取組を始めないといけない**」、「**学生は、生きるか死ぬかの状況の中で相談していることを決して忘れてはならない**」と会議の場において発言された。その言葉の重みを今も振り返りながら、学

内の安心で安全な環境整備の重要性を意識していきたい。

11. ガイドライン策定の終着点

ガイドライン策定の最終となった2018年7月13日の第4回の会議では、ワーキングとしてのガイドライン原案を決議した。まず、大学として本人の意思を尊重し、通称名の使用や性別の変更等の対応についても「まず診断書ありき」ではなく当事者の了承を得て、外部の専門家の助言を得ること、また証明書等の性別情報の記載については出来る限り無くし、性別によるグループ分けについても配慮していくことで合意した。今後は、先行機関の事例に学び、学内の独立した組織が対応することも必要ではないかとの意見も出された。

その後、座長による修正と合議を経て、それぞれの所属部署へ案を提案し、本学としての「性の多様性に基本的な考え方」について説明され、教授会等において意見を求めた。時期尚早という厳しい声も聞かれたが、策定作業の中で、他の国立大学の取組み状況についても十分把握した上で、素案の検討から始まり、座長の手による度重なる改訂作業も数十回に及び、メンバー全員が議論を尽し、手間をかけて、少しでも当事者の悩みに添えるようにと、学部や関係課の意見を調整して進めた。

11月末、各部等からの修正や意見をとりまとめ、12月の男女共同参画推進委員会、2018年1月・2月の教育研究評議会の審議を経て、3月13日、役員会において無事承認された。委員会の提案からワーキングの立ち上げ、原案の審議、提案、承

認まで636日、1年8か月に及ぶ策定作業となった。

最終案について、当事者からも意見が寄せられた。具体的には、「群馬大学 性の多様性 (LGBT/SOGI) についての基本的な考え」の文中で、国連人権理事会 SOGI に関する決議に触れた部分「性的指向・性自認を理由とする暴力と差別について重大な関心が寄せられている」と標記されていたが、「重大な懸念⁽¹¹⁾」という文言への改訂が提案された。実にもっともな指摘である。本ガイドラインでは、今後も、社会的変化や当事者からの個別な対応に応じる形で、適宜、改訂を重ねていく旨を標記した。また、初期対応の助言者として、田中かず子氏にも引き続き本学の取組みに加わっていただくこととなった。

12. 大学コンソーシアムと情報共有の必要性

今回のガイドラインワーキングの取組みをとおして、研修や他大学との情報共有の機会に多数恵まれた。多くの助言を得ることができたのも、大学間連携の出会いの中であった。策定メンバーの座長や教員も時間を取って研修に出かけた。2018年4月30日、明治大学で行われたLGBT法連合会主催「SOGIは今? ~歴史と国際から見る今後~」は、「LGBTを含めた性的指向および性自認について各分野の第一線で活躍する識者が一堂に会するイベント」と銘打って開催された。参加した教員は、早速、登壇者である「性的指向および性自認等により困難を抱えている当事者等に対する法整備のための全国連合会(通称LGBT法連合会)」共同代表の原ミナ汰氏へ連絡をとり、ガ

イドラインの策定にむけた貴重なコメントをいただく機会を得た。なお、LGBT法連合会は「性自認および性的指向の困難解決に向けた支援マニュアルガイドライン⁽¹²⁾」をネット上で配信している。当事者の権利擁護の視点に立った本ガイドラインは、本学の策定作業においても大きな指針となった。

さらに、2018年10月26日、筑波大学ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター主催「いま大学で対応するSOGI(性的指向・性自認)/LGBT+」では、セクシュアル・マイノリティをめぐる課題に対して、組織として取組みを進めている大学の事例紹介を通じて、理念と具体的な支援方法について共有し、なぜセクシュアル・マイノリティの支援に取組むのかについて話し合われた。筑波大学、早稲田大学、お茶の水女子大学、関西学院大学、大阪府立大学の担当者が登壇し、それぞれの課題が共有された。筆者を含めメンバー3名が参加し、登壇者はじめ、参加した多くの機関の担当者と情報交流する貴重な機会となった。

重要なのは「それぞれがカスタマイズする有効性」である。「大学でとりやすいやり方を、事例を参考に設計していく」、「事例は時々刻々と変わっていくもの」、「ガイドラインに答えはない」との指摘を真摯に受け止めたい。「トップダウンなのか、当事者からのボトムアップなのか、その両輪をどう創っていくのか」という議論も重要であろう。意識啓発については、どの機関も苦慮しているところであり、「本当に来てほしい人に来てもらえない」のはハラスメントの防止の取組みと同様である。また、意識啓発のイベントを学生と企画していく際には「当事者とアライ⁽¹³⁾」の学

生との関係性」への配慮も必要であるとの指摘もあった。

論議となった「当事者の就学や就業の保障」の視点は重要である。さらに「性別の定義」について、ある登壇者からは「当事者自身の性自認」を教育の平等という視点から重視するという「覚悟」も語られた。そしてどの機関も「走りながら、考えながらやっている」という現状になにより共感し、励まされる思いがした。先進的な機関であっても常に悩みながら当事者と共に歩んでいるという現状を共有することができた。大学間連携、コンソーシアムの必要性について、「差別や生きづらさを感じている当事者が、他大学にも色々な学生がいて、活動していることを知ること」、「教職員や支援者の困難を支援することにも繋がる」とまとめられたことを最後に明記しておきたい。

本ガイドライン策定を評価し、心から喜んでくれたのは、在学中に苦勞をした卒業生や在学する当事者である。彼らのためにも、取組みにお力添えをいただいた各機関の皆様に感謝するとともに、今後の継続した連携にも大いに期待している。

註

- (1) 当事者支援団体 <https://rebitlgbt.org/> 最終閲覧 2019年11月28日
- (2) 文部科学省による通知 http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/27/04/1357468 参照 最終閲覧 2019年11月28日
- (3) http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/28/04/_icsFiles/afieldfile/2016/04/01/1369211_01.pdf 最終閲覧 2019年11月28日
- (4) 電通ダイバーシティ・ラボインターネット調査 <https://www.dentsu.co.jp/news/release/pdf-cms/2015041-0423%2B.pdf> 最終閲覧 2019年11月28日
- (5) <http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-23-t251-4.pdf> 最終閲覧 2019年11月28日
- (6) Polymorufia Vol.3, March 2018 山下梓翻訳を参照のこと
- (7) <http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-23-t251-4.pdf> 最終閲覧 2019年11月28日
- (8) http://web.icu.ac.jp/cgs/docs/20151021_TSGuide_v8.pdf 最終閲覧 2019年11月28日
- (9) 中塚幹也(2017)「封じ込められた子ども、その心を聴く」ー性同一性障害の生徒に向き合うーふくろう出版 参照のこと
- (10) 同法律に基づき、「生殖腺がないこと又は生殖腺の機能を永続的に欠く」、「他の性別に係る身体の性器に係る部分に近似する外観」を備えるための外科的な手術のことを示す。
- (11) 国連情報センターのホームページでは、個人の性的指向や性同一性を理由とする暴力や差別に対する「由々しき懸念」を表明していると記載 <http://www.unic.or.jp/activities/humanrights/discrimination/lgbt/> 最終閲覧 2019年11月28日
- (12) <https://www.since2011.net/publish/publish001/> 最終閲覧 2019年11月28日
- (13) Allyは同盟・味方という意味であるが、LGBT等の理解や支援を表明する人を示す。当事性を尊重するためにも活動する上で配慮が求められるという指摘もあった。

活動報告

東北大学での授業「ジェンダーと人間社会」について

米永一郎 東北大学男女共同参画センター 特任教授
三隅多恵子 東北大学国際連携推進機構 特任准教授
大隅典子 東北大学副学長・医学系研究科教授

東北大学では若い人々の男女共同参画意識の醸成を目指して、全学教育科目「ジェンダーと人間社会」（男女共同参画推進センター担当）を開講している。この講義は平成14（2002）年の男女共同参画推進のための東北大学宣言に謳われたジェンダー学の普及に基づいて、翌平成15（2003）年に、当時、男女共同参画委員会副委員長であった辻村みよ子法学研究科教授（現明治大学教授）の主導の下で始まった。平成25（2013）年まではジェンダーの人権、少子高齢社会経済など、いわゆる人文・社会科学的要素が中心の内容であったが、平成27（2015）年度より生命・医・保健・理工学等の自然科学的要素も含むように拡大された。最新の令和元（2019）年では表に示すように、LGBTQ+/SOGI、ダイバーシティ、イノベーションも含む現代社会のジェンダーをめぐる多様な課題を採りあげ、男女共同参画委員会委員長である大隅典子教授（副学長（広報・共同参画担当））をはじめとする15名が授業を行っている。

授業は前・後期に、上記講師による週毎のオムニバス形式で行なわれ、全学の学生は主に学部一年次に、学部により割り当てられた前期または後期のどちらかを受講することができる。受講希望が多く制限せざるを得ないが、平成30（2018）

年度には前後期合計で626名、一学年の学生の1/4以上が受講しており、グローバルリーダー育成プログラムの科目に指定されている。平成29（2017）年度には、授業を構成した関係教員が東北大学総長教育賞*を受賞した。

本授業の目的は前述したように、男女共同参画意識の醸成とともに、教養基礎教育として学生自身がこれらの課題への認識とさらに自分自身の考えを持つ機会となることを期するものである。特に、今後の人間社会の発展には多様な個性の尊重が不可欠であること、そのためには個人として問題への強い関心、他者に対する寛容と自己謙虚の実現が望まれる。

講義毎に受講生から提出されるミニットペーパーでの意見や感想、また期末試験での解答は興味深い内容である。受講生がいろいろな学部・所属するため、一年次生にもかかわらずその分野・部局によるジェンダー観や男女共同参画の現状の違いが鮮明に表れる。全体的には、性別役割分担に関するステレオタイプの「古いジェンダー観」や、それがまだ継続されている幼少時からの教育などの打破という意見が多く記され、一方男子学生から家事育児の分担を誓うなど、受講生の今後の男女共同参画社会実現への貢献が大いに期待さ

れる。さらに、例えば、「学校の道徳で男女平等は習った記憶がない」「母校の女子高では物理がなかった」のような最近の教育の盲点を突いた「目から鱗」となるような意見もあり、我々にとっていろいろ学ぶ絶好の機会となっている。これらの解答は講師陣の授業の内容や質の向上に反映されている。

今後の社会において活躍する若い人々はジェンダーやダイバーシティに関する基礎知識のもとに、それを実践することが求められるであろう。この授業がそれらを涵養する手掛かりとして、多

くの方の参考にしていただくことを期待し、報告させていただく。本授業の遂行にあたり、各講師の方々のご尽力に感謝する。

*「東北大学総長教育賞」は、授業やその支援と、課外活動、国際交流等における指導、教育方法およびその支援等について優れた教育上の成果を挙げた教職員を表彰するものである。

<http://tumug.tohoku.ac.jp/blog/2018/04/13/11248/>

表. 「ジェンダーと人間社会」 2019前期

1	4月11日	大隅 典子	男女共同参画推進センター	イントロダクション
2	4月18日	中村 文子	山形大学・人文社会科学部	国際社会とジェンダー：人身売買と女性
3	4月25日	李 善姬	東北アジア研究センター	「再生産労働」のグローバル化と移動する女性たち
4	5月9日	林 承煥 吉田 浩	経済学研究科	ジェンダーと少子高齢化
5	5月16日	瀧 靖之	加齢医学研究所	画像から見る脳の発達、加齢と性差
6	5月23日	田中 真美	医工学研究科/工学研究科	工学系における女性研究者・技術者育成の取組と展開
7	5月30日	大隅 典子	医学系研究科	なぜ、理系に進む女性は少ないのか？
8	6月6日	宮崎真理子	医学系研究科	生活習慣病における性差
9	6月13日	芳賀 京子	東京大学・人文社会系研究科	ジェンダーの視点から見たギリシア・ローマ美術
10	6月20日	芳賀 満	高度教養教育学生支援機構	ジェンダーの視点から見た歴史と社会
11	6月27日	朝倉 京子	医学系研究科	ジェンダーとケアワーク
12	7月4日	永次 史	多元物質科学研究所	男女共同参画への東北大学の取組
13	7月11日	高橋真木子	金沢工業大学	産学連携とかけてジェンダーと解く。その心は
14	7月25日	西出 優子	経済学研究科	ダイバーシティ・マネジメント
15	8月1日	米永 一郎	男女共同参画推進センター	期末試験とまとめ

研究ノート

映画「アリコとアンバイ (Aliko and Ambai)」から考える、ジェンダーの現代的課題

高橋麻奈

名古屋大学男女共同参画センター 特任助教

1. はじめに

本研究の目的は、南太平洋メラネシア地域の島嶼国パプアニューギニアのジェンダー問題を扱った映画「アリコとアンバイ（原題：Aliko and Ambai）」日本初上映会およびその後の日本国内での反応を分析することにより、2国間の伝統・文化・社会背景を超えたジェンダー問題の固有性と共通性について考察することにある。

「アリコとアンバイ」は、パプアニューギニアの山岳地方である東ハイランド州の州都・ゴロカを舞台にした作品である（2017年制作：監督 Mark Eby, Diane Anton）。本作は、アリコ（Aliko）とアンバイ（Ambai）という二人の若い女性が様々な困難を乗り越えながら夢を追い求めていく人生を描いたストーリーであり、パプアニューギニア、ソロモン諸島、オーストラリア、グアムなどで国際映画祭にも出展されている。本作品では、パプアニューギニアの女性が向き合わなければならないジェンダーにおける「現代的課題」に着目しており、女性・女子たちの性暴力被害の現状と問題などの繊細な課題についても物語の中で描いている。

太平洋島嶼地域、特にメラネシアにおいては、女性の伝統的・社会的地位の低さやジェンダー役割が深刻な社会問題とされている。UNDP (2018) の Gender Inequality Index（ジェンダー不平等指標）によれば、パプアニューギニアは189か国中153位である。また、Fulu et al. (2013) によれば、パプアニューギニアの女性の約80%が男性パートナーの身体的・性的暴力を経験したことがあると指摘している。加えてUN Women (2018) は、パプアニューギニアで性暴力を経験している女性たちは、国内における社会的スティグマや、司法（法律扶助含む）および情報、警察などへのアクセスが制限されることによって、正当に救済が行われていないと指摘している。すなわち、女性たちの地位の低さとジェンダー間格差だけではなく、それに付随した問題が社会的な課題となっているのである。

		Gender Inequality Index	
HDI rank	Country	Value	Rank
		2017	2017
VERY HIGH HUMAN DEVELOPMENT			
1	Norway	0.048	5
2	Switzerland	0.039	1
3	Australia	0.109	23
19	Japan	0.103	22
LOW HUMAN DEVELOPMENT			
152	Solomon Islands
153	Papua New Guinea	0.741	159

図1: Gender Inequality Index (2018) (Source: UNDP (2018))

しかしその一方で、このような事実は日本国内ではあまり知られていない。このような状況において、本研究ではメラネシア地域の文化および社会、さらにジェンダー役割および伝統的社会における女性の社会的地位の低さについての理解促進を目的とし、2018年に「アリコとアンバイ」の国内初上映会を開催した。それを通じて、メラネシア地域、特にパプアニューギニアにおいて深く根付くジェンダー問題について知り、また国際社会がどのように問題に取り組んでいくべきなのかを考える機会を設けた。本研究の中心的な問いに、「映画「アリコとアンバイ」で描かれているジェンダー問題と二人の姿は、日本人にとってのカタルシスになりえるか？」を設定し、日本国内参加者から受けたフィードバックや議論、またパプアニューギニアにおけるジェンダー問題に対する日本国内の反応をみることによって2国間のジェンダー問題に関する意識を比較検討することにより、ジェンダー問題の固有性と共通性について考察する。

2. 「アリコとアンバイ」が映し出すもの

2-1. 映画「アリコとアンバイ」とはどのような作品か

「アリコ (Aliko: Moslyn Moses)」は、農村部に両親と暮らし、地元の学校に通っていた。「教育は大切だ」という両親の教えもあり、勉学に励み成績は優秀、両親とともに幸せに暮らしていた。ある日、敵対する別部族の襲撃によって両親が殺害され、アリコはやむなく地元の村を離れることになる。勉強を続けるため、都市部に暮らす親戚のもとに身を寄せ、都市部の学校に転校するが、そこで一緒に暮らす叔母と従妹からの壮絶ないじめにあい、やがて学校に行くことも勉強を続けることもできなくなる。再び学校をやめ、故郷の村に戻されたアリコは、平和交渉の材料として、敵対する別部族の年配男性と強制結婚させられる。

アリコは、都市部で通っていた学校でアンバイに出会う。「アンバイ (Ambai: Venda Kakaso)」は、母親の再婚相手であり、アルコール依存症の義父に日常的に暴力を受けていた。ある日、義父にレイプされ、発覚を恐れた義父はアンバイを殺そう

とする。アンバイは学校をやめ、叔母のもとに身を寄せるが、義父はアンバイを追って探し回る。やがてアンバイは、アルコールやドラッグを使用するようになる。

アリコとアンバイのもとに、路上でタバコやビートルナッツ（檳榔、メラネシアで一般的な嗜好品）を売る青年「エイサン（Ethan: Paul Bebes）」が現れる。心優しいエイサンは、路上での暴動やデモの危険に巻き込まれないように二人を守ったり、義父から逃げるアンバイを匿うなど、様々な面で二人をサポートする。



図2: 映画「アリコとアンバイ」出演者（左から、アリコ（Moslyn Moses）、アンバイ（Venda Kakaso）、エイサン（Paul Bebes））（イメージ提供：マーク・エビィ監督）

2-2. 「アリコとアンバイ」はどのように制作されたのか

映画「アリコとアンバイ」は、マーク・エビィ監督およびダイアナ・アントン監督を中心として、ゴロカ大学にある社会・制作メディアセンター（Center for Social and Creative Media, The University of Goroka）のチームによって製作された作品である。この作品の製作は、パプアニューギニア現地のリソースを最大限活用し、かつ低予算

で行われた（Eby 2015: 3-5）。製作のユニークな点として、以下2点が指摘できる。

第一に、映画製作を通じて、パプアニューギニアのキャパシティ・ビルディングを行っていることである。主演の3人の俳優は、オーディションで選ばれたゴロカ大学の学生であるなど、ほとんどの出演者やクルーが、オーディションで選ばれた地元の人々（素人）である。製作チームは、これらの人々に対して、映画シナリオワークショップや製作ワークショップなどの様々な研修を行い、「映画製作」の手法・技術をゴロカの人々に伝えていき、制作やメディアの全体的な能力向上を狙った（Eby 2015: 14-20）。

第二に、エスノグラフィの手法が用いられ、現地の人々に直接問いかけていくことで、パプアニューギニアにおける、非常に繊細かつ慎重に扱うべき課題を取り上げることに成功している。具体的には、性暴力に関するストーリー制作と、部族間紛争を扱った部分であり、これらは実際にワークショップの実施を通じて現地の人々に働きかけながら、コミュニティレベルで活動を行い、またコミュニティレベルの生活の様子を取り上げたことによって実現できている（Eby 2015: 16-18）。

2-3. 「アリコとアンバイ」が提起するパプアニューギニアの女性たちが抱える課題

Rooney (2019) は、「アリコとアンバイ」で描かれている物語を、「被害女性を救済するステレオタイプの物語ではなく、現代パプアニューギニアの課題を、よいことも悪いことも美しさも醜さも、すべてを繊細に描いている」と評価している。二人の経験する出来事と葛藤は、まさに現在

の女性たちがジェンダーによる差別や格差によって直面している問題であると読み解ける。それらは、パプアニューギニア社会に存在する「差異」に着眼すると、以下のように分類できる。

第一に、都市部と農村部の格差という社会構造である。アリコは、農村部出身であるために部族紛争に家族が巻き込まれ、また学校に通うことが困難になった。教育へのアクセスに対する制限などの機会の不平等が、農村部と都市部に存在し、また多民族国家という社会構造によって女の子たちに影響が及ぼされるという状況が描かれている。

第二に、基礎教育現場における、女の子に対する制限や差別がある。Wilson (2019) が行った、2つの初等教育学校で調査によると、31%の女の子が「学校は安全ではない」と回答している(男子は0%だった)。実際に映画の中でも二人とも学校を一度中退していることから、学校中退が簡単に起こりうるということがわかる。また通学事情も悪く、貧困や治安によって決して安全とは言えない環境であり、学校という場所が女の子たちにとって自由と安全を保障された場所ではない。

第三に、家庭内におけるジェンダー役割と差別である。前述した教育へのアクセスにも関係するが、パプアニューギニアは家父長制の残る男性優位な社会であるため、女性が性暴力やジェンダーによる差別の犠牲になりやすい。アンバイが義父にレイプされたり、アリコが強制結婚させられた夫から暴力を受けそうになったり、女性側が家庭内において劣勢に立ちやすく、このことがまた、女子の教育を受ける権利の阻害要因になっていることが描かれている。このような非常に繊細な課題については、制作過程においてワークショップ

を実施しながら、現地の人々やスタッフ・俳優陣が、「どのように描くことが適切か」ということを話しあったという。これらのプロセスにより、実際に起きている性暴力の方法・被害状況・関係性が多様であることを考慮し、またトラウマをもつ視聴者がいることを想定し、シーンを厳選しながら制作しているため、より現代の状況に近い様子が描けている (Eby 2015: 18)。

3. 日本国内における『アリコとアンバイ』に対する反応

本作に対し、日本ではどのような反応があったのか。本作は、2018年に東京および名古屋にて合計4回、日本初となる上映会を実施した。上映後、それぞれの会場においてマーク・エビイ監督およびダイアナ・アントン監督とリモート接続をしたうえでQ&Aセッションを実施し、映画製作の舞台裏と描かれているジェンダー問題について、参加者を交えてのディスカッションを行った。また、参加者にはアンケートを実施し、パプアニューギニアの現状や映画の内容についての感想や意見を集めた。上映会およびトークセッションに関しての総合的な評価は、図3のとおりである(来場者アンケートより)。

上映後の来場者アンケートから、本作に対する日本国内の反応として、総じて多かったのが「パプアニューギニアという国家自体や、現状を初めて知った」というものだった。日本国内における、太平洋島嶼国に関する知名度や理解度の低さを改めて示す結果であったといえ、本作の音声と映像によって映し出された姿によって、より現実的にパプアニューギニアという国家と社会の様子を伝

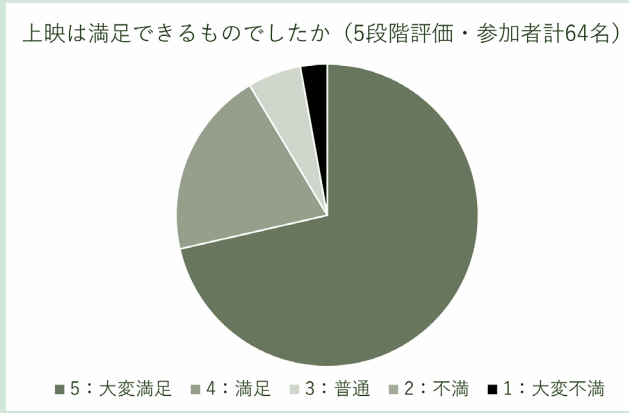


図3: 日本上映会に対する総合満足度

えることができた。特に、部族間紛争の様子と伝統的社会的風景（家屋、民族衣装、仮面、武器など）を取り入れていることで、多民族国家であるパプアニューギニアの成り立ちを伝えている。

その他の来場者の反応として、いくつかの傾向が見られた。第一に、パプアニューギニアにおける女子たちを取り巻く環境に対して「衝撃を受けた」というものである。すなわち、パプアニューギニア社会に根強く残るジェンダー差別と性暴力の実態の重大性に対する気付きを示す内容のものであった。

「あまりにも不条理である」

「Shocking but moving story」

「現実にごうということが起きている国があるのだという衝撃と、自分が今いる状況がいかに有難いものかを再認識させられました」

「力でものを言わせる男性に対して、女性がどう対応できるというのか？」

「アリコもアンバイも、最後は幸せに暮らせることができよかったけど、2人とも経済力・理解力のある有力者に出会えたことで機会を見つけ

ることができた。困難にある人が自立して機会をつかめるようになることは、難しいのかな？」

（以上、来場者アンケートより抜粋）

これらの意見からは、ジェンダーによる差別や性暴力が、どのような形で女子たちの人生に影響を及ぼしているのかについて、日本社会からは想像もできない形で表れているということも読み取れる。さらに、パプアニューギニアという社会構造の複雑性と歴史も影響を及ぼしていることがわかる。

第二に、前述したように「パプアニューギニアの現状への驚き」が示された一方、本作内で描かれている差別や性暴力被害などのジェンダー問題については、「パプアニューギニアだけの問題ではない」という、日本との共通性を指摘する回答であった。

「女性への暴力は、パプアニューギニアだけの問題ではなく、日本でも少し前までそういう状況はあったのではないか」

「パプアニューギニアという遠い地の物語です

が、少し昔の日本にもあったような内容でした。現代も、根本は変わっていない気がします」

「幼いころの自分と大人の男性との関係を思い出しました。親としての気持ち、社会はどうあるべきか、教育の役割、いろいろな思いを馳せるきっかけとなった」

(以上、来場者アンケートより抜粋)

このように、本作のストーリーラインによって、パプアニューギニアでの出来事を、自らの体験や日本社会における問題へ置き換えるという点である。ここから、ジェンダーによる差別が、社会的・文化的背景が異なったとしても共通に表れうるということへの指摘が読み取れ、さらには日本社会にいまに残る女性の社会的地位の低さや、女性の社会進出の困難さが残っていることを感じられることがわかる。

4. 考察：「アリコとアンバイ」は日本人のカタルシスとなりえたか

映画「アリコとアンバイ」の物語は、文化的・社会的・歴史的な文脈の異なる日本においてもまた、共感を生んだ。日本国内での反応から、「アリコとアンバイ」が導き出している、ジェンダー問題の固有性と共通性と、それらがどのような点で日本人視聴者にとってのカタルシスとなりえたか、という点について以下、考察していく。

4-1. 伝統的家族構造がもたらすジェンダー役割への影響

ジェンダー問題の固有性と共通性として映し出されたものに、家族内でのジェンダー間の役割が

ある。パプアニューギニアは、家父長制が残る社会であり、実際に男性の家族内での役割と優位性は、二人が直面する困難でもあった。アリコは、学業を続けていくことが難しくなった時、自身の出身部族が別の部族との間で行っていた平和交渉の条件として、別の部族の有力者である年配の男性の4番目の妻として強制的に結婚させられる。その家では、アリコの夫である男性が一族の中で絶大な権力を持ち、妻と子供たちを従わせている。またアンバイは、前述したように、義父の暴力とレイプに苦しんでいるが、彼女の母もまた、夫からの暴力に苦しみ、精神的にもコントロールされている。このような様子は、「家制度」による家庭内での男性優位の概念が残る日本にも共通する点でもある。すなわち、日本の家制度は、江戸時代の家父長制を基に発展してきた制度であり、伝統的な家族構造とジェンダー役割についての基本的な概念は両国で共通している。そのため、これらの現状に果敢に立ち向かっていく二人のヒロインの姿が共感を生んだのではないか。ただしパプアニューギニアの家父長制については、「家父長制があるからこそ、女性の価値が高まっている」という指摘もなされている。Spark & Meki (2013)によれば、「母としての女性の価値は家族という枠組みを超えてパプアニューギニア社会で活かされる」と指摘している。すなわち、家事や育児などのマルチタスクを日々こなす「母である女性」の力は、経済活動や政治の場に幅広く必要となり、男性よりもポテンシャルが高いということである。これは、2017年総選挙で女性議員が1人もいなくなったことなど、女性の政治参加の低さに課題を持つパプアニューギニアで近年期待されているクォータ制の導入に対する議論⁽¹⁾にもつ

ながら、ひいては同様の課題をもつ日本にも示唆を与える点ではないだろうか。⁽²⁾

4-2. 「解決策は奇跡」であるという結末へのアンチテーゼ

「アリコとアンバイ」の物語は、ハッピーエンドで締めくくられる。アリコは、強制結婚させられた夫のもとから逃げ出し、元々通学していた街の学校の教師からのサポートを得ることができ、学校に復学、無事に学位を取得する。アンバイは、実父が、実は有力な政治家であることを突き止め、実父に再会することで豊かで安定した生活を手に入れる。一方、アンバイに暴力をふるっていた義父は、通報されて逮捕される。最終的に、二人はエイサンや友人たちと仲良く楽しく過ごすようになるハッピーエンドであるが、この結末それ自身が、ハッピーエンドに対するアンチテーゼでもある。つまり、二人が幸せな生活を手に入れたのは、教師のサポートや有力者の父の発見など、「奇跡」が起こったためであり、すべてのジェンダーによる差別や性暴力に苦しむ女の子たちに当てはまることではない。それはつまり、パプアニューギニア社会にはびこるジェンダー問題に根本的な解決策がないことを示しているのである。しかしながら、Wilson (2019) が指摘しているように、このような男性優位社会において女子の権利を守るためには基礎教育が重要であるなど、根本的なジェンダー問題に対する解決策が模索されている。しかしながら、このジェンダー平等の達成と、ジェンダーに基づく差別や課題としての解決の困難性は世界的な課題であり、「解決策がない」という事実がもたらす絶望感には、共感性を生む点があったといえる。

4-3. 「困難に立ち向かう」女性たちの姿とジェンダー役割

最後に、アリコとアンバイは、二人ともジェンダーによる差別や課題に対して果敢に挑み、現状を変化させるために行動している。また、Rooney (2019) が指摘しているように、「アリコとアンバイ」は、男性と女性の二項対立を呼び込むように表現されていない。すなわち、登場人物のすべての男性が「悪者」ではなく、二人を支える大切な友人であるエイサンをはじめ、アリコの叔父やアンバイの実父は、女子である二人や周囲の女性たちを尊重し、サポートする存在として描かれている。これらの点から、本作品は、単純にジェンダー役割における善悪を示すものではなく、「平等」な社会の実現に向けたポジティブな変化に対しての行動に示唆を与えるアプローチをとっている。このような、伝統的・文化的なジェンダー役割の変化に対して声を上げ始めるという動きは、「#MeToo」「#KuToo」やフラワーデモなど、近年の日本社会でも見られる現象であり、共感を生みやすい。

以上の観点から、ジェンダーの役割や関連する諸課題、さらにそれを現代の人々がどのように捉えているかについて、パプアニューギニアと日本でも共通性がみられ、両国家におけるジェンダーに対する考え方が、伝統的なものから多様性や平等の尊重に向けた移行期にあるということを示している。

5. おわりに

「アリコとアンバイ」は、最終的に奇跡が起きることによって、現状の課題から救済され、幸せな生活を手に入れる。ジェンダー問題は、奇跡でも起こらない限り、解決は不可能なのだろうか。

このような結末にした背景について、エビィ監督及びアントン監督は、「たくさんの障害を乗り越えた先に、必ず幸せが待っているという希望、若い女性になら達成可能であるというポジティブなメッセージを伝えたかった」と話している。⁽³⁾ その上で、「様々なことを乗り越えるための支援の重要性を示したかった」とし、奇跡を起こすためのサポートの必要性を示すことも狙いであるという。

「アリコとアンバイ」が伝え、提起している課題は、世界的課題として認識が深まる「ジェンダー平等と女性のエンパワーメント (SDGs Goal 5)」の達成に向けて、どのような政策とアプローチが必要になるのかを考えるうえでの本質的課題を伝えている。パプアニューギニアは、太平洋島嶼地域最大の国家であり、ODA (政府開発援助) を通じて日本とも貿易上・外交上関係が深い。このような事実を踏まえ、どのような「サポート」が不可欠であるのか、その援助効果も含めて日本が果たすべき役割と2国間の関係性について、考察していくことが今後の課題である。

また、「アリコとアンバイ」のユニークな制作過程は、そのプロセス自体が現地の人々の「サポート」になっており、地元のリソースで実現可能なものの中で、それらを活かし、またワークショップを通じてキャパシティ・ビルディングも行っており、現地のメディア製作能力の持続可能性向上

にも貢献している。国内外に「現状を伝える」手段・能力が地元のリソースによって持続することは、パプアニューギニアの女性の地位向上および救済にも間接的に寄与しうる。加えて、このような形態をとったことで、より現実に即したストーリー設計や撮影が成功した、好循環を生み出したプロジェクトであるといえるであろう。

本研究の限界として、題材としている「アリコとアンバイ」には日本語字幕がなく、今回対象とした上映会は、英語字幕 (言語はピジン語) のものを使用した。この点から、日本語表現になった際にどのような反応が得られるのかについてや、その差については考察できていない。パプアニューギニアの現代的なジェンダー課題についての理解促進のためにも、本作品の日本語字幕版が将来的に制作され、普及していくことを願う。

注

- (1) パプアニューギニアにおけるクォータ制導入に関する議論については、Epa (2018)などを参照。
- (2) The World Economic Forum (2018)によれば、日本のPolitical Empowermentは149か国中125位、パプアニューギニアはIndexの対象国に入っていない。
- (3) 2018年10月26日実施の上映会後のマーク・エビィ監督およびダイアナ・アントン監督へのインタビューに基づく。

参考文献

1. Directed by Eby, M and Anton, D., *Aliko and Ambai*. 2017.
2. Rooney, M. N. (2019) . Media Review: Aliko and Ambai. *The Journal of Pacific History*, 1-2.
3. Fulu, E., Warner, X., Miedema, S., Jewkes, R., Roselli, T. and Lang, J. (2013) . *Why Do Some*

Men Use Violence Against Women and How Can We Prevent It? Quantitative Findings from the United Nations Multi-country Study on Men and Violence in Asia and the Pacific. Bangkok: UNDP, UNFPA, UN Women and UNV.

4. UNDP (2018) . *Human Development Report 2018*, United Nations Development Program.
5. UNDP, Goal 5: Gender equality: UNDP in Papua New Guinea. (n.d.) . Retrieved November 23, 2019, from https://www.pg.undp.org/content/papua_new_guinea/en/home/sustainable-development-goals/goal-5-gender-equality.html.
6. UN Women, In the words of Joanna Oala: "It's better to speak up and let your voice be heard". (2018, November 27) . Retrieved November 23, 2019, from <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2018/11/in-the-words-of-joanna-oala>.
7. UNOCHA, Country Profile: Papua New Guinea. (2019, March 1) . Retrieved November 23, 2019, from <https://www.unocha.org/asia-and-pacific-roap/papua-new-guinea>.
8. Eby, M. (2015) . *Love and Violence: Melanesian Youth produce a film for regional distribution*. Papua New Guinea : Center for Social and Creative Media at the University of Goroka.
9. Wilson, P. (October 2, 2019) . Gender based violence and basic education in PNG. Retrieved November 23, 2019, from <https://devpolicy.org/gender-based-violence-and-basic-education-in-png-20191002/>.
10. Spark, C., & Meki, T. (2013) . Reaching into the Bilum: Motherhood as a Source of Women's Power in Papua New Guinea. *IN BRIEF, Australian National University, Department of Pacific Affairs*, 15.
11. Epa, A. (2018, March 5) . Papua New Guinea's Parliament Has No Women. Retrieved November 23, 2019, from <https://www.globalcitizen.org/en/content/papua-new-guineas-parliament-has-no-women/>.
12. The World Economic Forum (2018) . *The Global Gender Gap Report 2018*. Cologne/Geneva: World Economic Forum.
13. Eby, M. (2015, March 3) . Aliko & Ambai Film Project: Engaging with Communities -

Mobilising Media for Sustainable Outcomes in the Pacific Region. Retrieved November 23, 2019, from <https://sites.google.com/site/mobilisingmediainthepacific/research-from-the-field/alikoambaimprojectengagingwithcommunities>.

14. Eby, M., & Anton, D. (2017) . *Aliko and Ambai Press Kit*. Papua New Guinea : Center for Social and Creative Media at the University of Goroka.

付記

本研究は、2018年度名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ (GRL) ジェンダー研究集会開催助成金による助成を受けて開催したセミナー「映画「Aliko and Ambai」から考える伝統的社会とジェンダー」の実施内容に基づく。

研究ノート

多様な性の在り方を巡る国公立大学の対応状況 —2019年ウェブサイト公開情報の検討をもとに—

加野 泉

名古屋工業大学ダイバーシティ推進センター 特任准教授

1. はじめに

近年、教育、研究機関においても男女という性別を前提としない対応が求められている。2015年4月には文部科学省から「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について」が通知され、教育現場での配慮事例等が初めて具体的に示された。その後、2018年12月には、独立行政法人日本学生支援機構(JASSO)から、「大学等における性的指向・性自認の多様な在り方の理解増進に向けて」が発行され、大学教職員を対象に、大学において必要な配慮や対応例が示されている。

こうした流れの中で、複数の大学が対応を開始し、多様な性の在り方を巡る配慮の理念と対応のためのガイドラインを公開している。これらの先行事例は、多くが在学中の当事者と慎重な議論を重ねて構築されたものであり、これから対応に着手する機関にとっては重要な参考資料となる。そのため、本稿では、国公立大学における多様な性を巡る取組状況を概観した上で、先行して公開されたガイドラインの内容を精査し、多様な性の在り方を巡る対応の2019年時点の到達点を確認する。

2. 大学における対応状況の概観

(1) 方法

各国公立大学公式ウェブサイトで開催されている情報をもとに、それぞれの大学で行われている取組を調査し分類した。情報検索の際には、各大学公式ウェブサイトのサイト内検索を利用し、「LGBT¹」、「SOGI²」、「トランスジェンダー」、「性的指向」、「同性愛」、「性自認」、「セクシュアルマイノリティ」、「性的マイノリティ」、「ハラスメント」、「人権」、「少数者」、「ガイドライン」、「相談窓口」の13語すべてを検索のためのキーワードとした。

なお、検索期間は、国立大学については、2019年5月14日から17日まで、公立大学については2019年5月21日から24日までであり、本稿で言及するのはこの間に各大学公式ウェブサイトに掲載されていた情報に限る。

(2) 公開されている取組事例

国立86大学のウェブサイトを調査した結果、取組の一つでも公開している大学が62校、上記の検索で該当する取組が確認できなかった大学が

24校であった。公開されている取組の事例は以下の①～⑩の11種類である。表1にウェブサイトで公開される取組の組み合わせと該当する国立大学数をまとめた。また、公立大学93校のウェブサイトで同様に検索した結果、取組を一つでも公開している大学が28校、該当する取組が確認できなかった大学が65校であった。ウェブサイトで公開されている対応は、①から⑩のうちの一つ、または、そのうちのいくつかを組み合わせたものであった。

●意識啓発・学生団体の活動支援

- ① セミナーの開催
- ② 当事者または支援者が組織する学生団体の活動の支援・公認

●トイレ・更衣室・学生寮、健康診断等、施設利用時の対応

- ③ 多目的トイレの場所をバリアフリーマップに表示
- ④ 更衣室、学生寮、健康診断について個別対応が可能であることを明示
- ⑤ LGBT/SOGIに配慮したトイレサインを定め使用
- ⑥ 多目的トイレを「だれでもトイレ」等に名称変更、当事者に案内

●相談窓口

- ⑦ LGBTに関する相談を受け付ける窓口を設置

●ガイドライン・理念方針の明示

- ⑧ 人権侵害・ハラスメントガイドラインにおいてLGBT等に言及
- ⑨ 男女共同参画・ダイバーシティ推進宣言内でLGBT/SOGI等対応の理念・指針を公開
- ⑩ 性自認および性的指向に関する基本方針を

公開

- ⑩ LGBT/SOGIなど、多様な性に焦点を絞ったガイドラインを公開し、配慮・対応方法を明示

(3) 国立大学における取組状況

取組をウェブサイトで公開している国立大学62校のうち、1件の取組のみが公開されている大学は20校であった。これら20校で行われているのは「①セミナーの開催」または、「②当事者または支援者による学生団体の支援・公認」であり、セミナー開催が、取組の第一歩として考えられていることがわかる。また、「②当事者または支援者が組織する学生団体の支援・公認」は、当事者が機関内で経験する困難や課題に関する情報収集の一助となると同時に、セクシュアリティの多様性について広く理解を求めるという大学の意思表示としても機能することが期待できる。

ガイドライン策定や基本方針の公開がない場合、在籍の当事者には機関としての指針、態度が見えないため、通常の学生相談窓口が設置されていても、相談したことによって起こりうる二次被害を恐れて利用できないことが多い。そのような環境下では、機関の中で当事者が遭遇する困難が顕在化せず、組織内での意識啓発の必要性も理解されにくい。ガイドラインや指針という形で意思表示をしていない大学で、①セミナー開催または、②学生団体支援が取組として公開されていることから、総合的な取組を開始する前段階として、これらの取組を通じて機関内の当事者の課題の顕在化が図られていると推察される。

次の段階として、複数の取組の実践を公開する大学では、①または②の取組に加えて、③から⑥

に挙げるトイレ、更衣室、健康診断、学生寮、施設関連の課題対応が組み合わせて行われている。また、こうした具体的な対応を公開する機関の多くは、「⑧人権侵害・ハラスメントガイドラインにおいてLGBT等に言及」、「⑨男女共同参画・ダイバーシティ推進宣言内でLGBT/SOGI等対応の理念・指針を公開」のいずれかが行われており、既存の人権保障ガイドライン、男女共同参画・ダイバーシティ推進宣言に加える形で、LGBT/SOGIにかかわるハラスメントへの注意喚起が行われて

いる。こうした意識啓発、施設利用での配慮、ハラスメントへの注意喚起がウェブサイトで公開されている機関は、国立大学では37校であった。

さらに意識啓発、施設利用の対応に加えて、LGBT/SOGIに特化したガイドラインを策定し、公開している大学は5校あり、ここでは「⑦LGBT/SOGIに関する相談窓口」が設けられている。また、これらの大学では、施設利用の対応に加えて、体育の授業時の服装の配慮、就職活動のフォローなど、対応の柔軟化と支援の幅の広がりがみられる。

表1 ウェブサイトで公開されている取組の組み合わせと該当する国立大学数

取組の内容 (●が公開されている取組・①～⑩は具体的な内容)	大学数
取組に関する情報がウェブサイトで公開されていない	24校 (28%)
●意識啓発・学生団体の活動支援 (①②のいずれか一つ) ①セミナーの開催 ②当事者または支援者が組織する学生団体の活動の支援・公認	20校 (23%)
●意識啓発・学生団体の活動支援 (①②両方、またはいずれか一つ) ●トイレ・更衣室・学生寮、健康診断等、施設利用時の対応 (③から⑥のうちの複数の組み合わせ) ③多目的トイレの場所をバリアフリーマップに表示 ④更衣室、学生寮、健康診断について個別対応が可能であることを明示 ⑤LGBT/SOGIに配慮したトイレサインを定め使用 ⑥多目的トイレを「だれでもトイレ」等に名称変更、当事者に案内 ●ガイドライン・理念方針の明示 (⑧～⑩いずれか一つ) ⑧人権侵害・ハラスメントガイドラインにおいてLGBT等に言及 ⑨男女共同参画・ダイバーシティ推進宣言内でLGBT/SOGI等対応の理念・指針を公開 ⑩性自認および性的指向に関する基本方針を公開	37校 (43%)
●意識啓発・学生団体の活動支援 (①②両方、またはいずれか一つ) ●トイレ・更衣室・学生寮、健康診断等、施設利用時の対応 (③から⑥のうちの複数の組み合わせ) ●体育実技の服装配慮、就職活動時のフォロー ●相談窓口 ⑦LGBT/SOGIに関する相談を受け付ける窓口を設置 ●ガイドライン・理念方針の明示 ⑪LGBT/SOGIなど、多様な性に焦点を絞ったガイドラインを公開し、配慮・対応方法を明示	5校 (6%)

(4) 公立大学における取組状況

公立大学において、ウェブサイトを取組を公開しているのは93校中28校であり、「①セミナーの開催」、「②当事者または支援者が組織する学生団体の活動の支援・公認」という活動のいずれか一つの取組が公開されている大学が15校、両方が公開されていた大学が2校であった。また、「⑧人権侵害・ハラスメントガイドラインにおいてLGBT等に言及」が10校のウェブサイトを確認できたが、施設利用の対応が確認できるのはこのうち1校のみ、意識啓発セミナーの開催が公開されているのが、このうちの2校であった。

最も取組が深化しているとみられる「⑩LGBT/SOGIなどの多様な性の在り方に焦点を絞ったガイドラインを公開し、配慮・対応方法を明示」がウェブ上で確認できたのは、1校のみであった。この大学は「SOGIガイドライン」を公開し、相談窓口の設置、学生団体の支援、施設利用の対応について言及されている。

公立大学では、情報を公開している大学数が28校と限られており、表1のように類型化して分類することは難しいが、意識啓発、学生団体の活動支援と同様に、最初の取組として「⑧人権侵害・ハラスメントガイドラインにおいてLGBT等に言及」が行われていることが示唆される。

3. 先行する大学ガイドライン事例

(1) ガイドライン策定の概況

国公立大学における取組を概観した結果、当事者を巡る状況とニーズの把握や対応する取組が進んだ上で、LGBT/SOGIに特化したガイドラインが策定されていることがわかる。LGBT/SOGIに特化

したガイドライン策定は、多様な性の在り方を巡る大学の対応における現在の目標の一つであるといえよう。

2019年11月現在、LGBT/SOGIに特化したガイドラインを策定し、ウェブサイトで公開しているのは、国立大学では、筑波大学、群馬大学、名古屋大学、大阪大学、山口大学の5校、公立大学では大阪府立大学の1校である。

各大学とも共通して、「各個人の意思と選択を尊重する」ことを理念の柱として提示し、その実現のための方針を示す形式を採っている。方針としては「差別をしない」「修学・サービスの妨げを取り除く」という二つの軸が明示されており、その方針の下で、個人情報の保護の徹底、対応における関連する部局の連携協力、当事者が安心して相談できる場の確保と情報提供、組織内外での意識啓発が方策として挙げられる。

そして、筑波大学、名古屋大学のガイドラインでは、これらの方策について、当事者が直面する課題ごとにさらに具体的な対応状況を示している。また、LGBT/SOGIに特化したガイドラインだけでなく、学生相談や保健センター、ハラスメント相談窓口とは別に、LGBT/SOGIについての相談できる窓口が設置され、対象者の幅広い相談に一元的に対応できる体制を整えているのが、この2大学の特徴である。

このうち、筑波大学は上記6大学の中でも最も早い2017年3月にガイドラインを策定した後、寄せられた学生や教職員の声をもとに、2018年3月に改訂版を発行している。策定後に改訂を経ている大学は2019年11月時点では他にはないため、ここでは、最も先行しているガイドライン事例として筑波大学の「LGBT+等に関する筑波大

学の基本理念と対応ガイドライン」を取り上げ、多様な性をめぐる大学の対応の現時点での到達点を確認する。

(2) 先行事例の内容

筑波大学のガイドラインでは、前項で触れた相談窓口のほか1) 名簿や証明書類の氏名・性別情報の扱い、2) 授業、3) 学生生活、就職活動・キャリア支援における対応について詳しく示されている。

1) 名簿や証明書類の氏名・性別情報の扱い

氏名については、教育組織内で自認する性に基づく通称使用の申し立てをすることができる。ただし、不利益が生じた場合は自己の責任において対応すること、戸籍における氏名変更を進めるという条件を付すことにより、通称の使用を戸籍変更までの経過的措置としている。一方、性別は戸籍との一致が求められ、戸籍が変更されない限り学籍簿の性別変更は認められない。なお、性別情報は個人情報として慎重に扱われ、学生や教職員に配布する資料には性別情報を掲載しない、会議資料においても性別情報を伏せる、という対応がされている。さらに性別情報にアクセスする権限を持つ職員の範囲を限定し、該当者はLGBT等についての研修を受けることを推進している。

また、証明書類については、学位記、成績証明書、卒業（修了）見込証明書、在学証明書、在籍証明書等へは性別不記載とするとともに、大学に提出する諸書類のうち、性別記載欄があるものについては、記載が不可欠であるかを検討するとされている。

2) 授業

共通科目「体育」において、男女別要素がある

科目は、履修登録時に確認できるようシラバスにその旨を記載する対応が取られている。また、授業において性別でのグループ分けが不必要に行われることがないように周知を図っている。更衣室、使用用具、学外実習、呼称については、相談に応じて可能な範囲で個別の対応が図られている。

3) 学生生活・就職活動

定期健康診断については、必要に応じて個別の対応を事前に相談できるとしている。また、学生宿舎に関する対応については、事前に相談が可能とされている。トイレ使用については、障害学生支援情報として、多目的トイレの場所がウェブサイトに掲載されている。

就職活動・キャリア相談については、LGBT/SOGIに関する相談の窓口を置くダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンターにおいて、キャリアカウンセラーが対応する。さらに、LGBT等マイノリティへの先進的な取組を行う企業と連携し、講演会やセミナーを開催し、組織内の啓発活動をするとともに、当事者を支援している。

1) から3) に挙げた具体的な対応に加えて、2018年の改定では、当事者が自らの意思に基づいてセクシュアリティについて周囲の人々に知らせる「カミングアウト」への対応と、当事者の意思に反して、他者によって当事者のセクシュアリティを第三者に知らされる「アウトティング」についての注意喚起がされている。また、付録として、当事者が必要な情報を得るための参考資料、相談の前に考えを整理するためのワークシート、周囲の人を対象とする啓発資料と対応の注意点が記さ

れている。

4. 多様な性を巡る対応の2019年時点での到達点

筑波大学のガイドラインから、氏名、性別情報の扱い、その他日常生活上の個別対応についての現時点での大学対応の到達点が見える。

氏名については個人の選択と責任のもとで、学内での通称使用が認められている。ただし、この通称使用の範囲は必ずしも明確に示されているわけではないため、現在は、最良の合意点を求めて模索される最中にあると考えられる。今後、通称使用によるリスクの精査を進めた上で、より明確に適用範囲を定めていく必要がある。

また、性別については、戸籍上の変更を伴わない変更は認められていない。そのため、本人の意思に沿わない性別の公表を避けるため、性別情報は対外的な証明のため性別欄の記載が必要とされる場合にのみ記載する流れにある。さらに、教職員による学生の性別情報の扱いについても慎重な対応が求められるようになりつつある。

授業、学生生活、就職活動においては、個々にニーズが異なり、個別の対応や支援が求められるが、筑波大学は、専門窓口の開設によって適切な情報提供、当事者が安心して相談できる場、具体的な対応の実現を試みている。ここから、多様な性を巡る大学の対応の現時点の到達点として、通称使用の実現、文書上の性別情報取扱いの変化、多様な性に配慮した個別対応の実現を挙げることができよう。

5. 結びにかえて

本稿では、多様な性を巡る対応を進めていく過程で有用な情報を提供することを目的として、2019年時点での国公立大における対応の進捗を整理するとともに、先進的な取組を行う大学の事例から、大学の対応の到達点を検討した。

これらの先行事例は、各大学の当事者の課題やニーズ把握に応ずるものであり、ハラスメントやアウティングについての啓発、定期健康診断の個別対応など、すぐに導入を検討できる取組もある。しかし、先行的な取組を行う大学では、多くの場合、具体的な取組に着手できるほどに意識啓発と環境整備が進められてきた実績がその基礎にあり、取組の中には、啓発が不十分な環境で導入を急ぐとリスクを伴うものもある。たとえば、多目的トイレの位置情報をオープンに案内したり、オールジェンダーのトイレサインをつけることは、啓発が不十分な段階では、かえって当事者へのからかいやアウティング等の被害に結びつく危険もあり、十分な検討が必要である。

また、こうした取組の検討においては、多くの組織で当事者を巡る課題把握を進めていくとともに、すでに導入された取組の効果や判明した課題についての情報を共有していく必要がある。今後、機関横断的に課題と情報を共有できる場が求められる。

註

- 1 LGBTとは、Lesbian（レズビアン、女性同性愛者）、Gay（ゲイ、男性同性愛者）、Bisexual（バイセクシュアル、両性愛者）、Transgender（トランスジェンダー、性別越境者）の頭文字をとった単語で、セクシュアル・マイノリティ（性的少数者）の総称のひとつで

ある。

- 2 SOGIとは、SO: Sexual Orientation (セクシュアルオリエンテーション、性的指向)、GI: Gender Identity (ジェンダーアイデンティティ、性自認)を組み合わせた言葉である。好きになる相手の性、自分自身が認識する自分の性、いわゆる「心の性」は、すべての人が個々に持つアイデンティティであることから、少数派、多数派を区別せず全ての人々の性のあり方を尊重するという視点が含まれる。

謝辞

ウェブサイト検索による情報収集においては、名古屋工業大学ダイバーシティ推進センター研究支援員丹羽美智子氏にご協力いただいた。記して感謝したい。

参考文献

- 群馬大学 (2019) 「性の多様性 (LGBT / SOGI) に関する基本的考え」
http://www.gunma-u.ac.jp/wp-content/uploads/2019/04/danjyo_basic-ideas.pdf (2019年11月29日最終閲覧)。
- 独立行政法人日本学生支援機構 (2018) 「大学等における性的指向・性自認の多様な在り方の理解増進に向けて」
https://www.jasso.go.jp/about/information/press/_icsFiles/afieldfile/2018/12/10/lgbt_shiryō.pdf (2019年11月29日最終閲覧)
- 文部科学省 (2015) 「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について」
http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/28/04/_icsFiles/afieldfile/2016/04/01/1369211_01.pdf (2019年11月29日最終閲覧)。
- 名古屋大学 (2018) 「LGBT等に関する名古屋大学の基本理念と対応ガイドライン」
http://www.nagoya-u.ac.jp/about-nu/upload_images/20180822_lgbt.pdf (2019年11月29日最終閲覧)。
- 大阪大学 (2017) 「性的指向 (Sexual Orientation) と性自認 (Gender Identity) の多様性に関する基本方針」
<http://www.danjo.osaka-u.ac.jp/wp/wp-content/uploads/2018/07/d7f408971ef2e8abe9>

1f1eab06277d37.pdf (2019年11月29日最終閲覧)。

- 大阪府立大学 (2017) 「SOGI (Sexual Orientation and Gender Identity) の多様性と学生生活に関わるガイドライン」
https://www.osakafu-u.ac.jp/osakafu-content/uploads/sites/428/guideline_sogi.pdf (2019年11月29日最終閲覧)。
- 筑波大学 (2018) 「LGBT+等に関する筑波大学の基本理念と対応ガイドライン」
https://www.tsukuba.ac.jp/students/pdf/lgbt_guidline.pdf (2019年11月29日最終閲覧)。
- 山口大学 (2019) 「多様な性的指向と性自認 (SOGI) を尊重する基本理念と対応ガイドライン」
<http://ds0n.cc.yamaguchi-u.ac.jp/~ydp0/sogiguidelines.pdf#sogiguidelines.pdf> (2019年11月29日最終閲覧)。

研究ノート

高学歴雇用者の専攻別年収に関する実証分析

武内真美子 九州大学男女共同参画推進室准教授

1. はじめに

Becker (1962), Becker (1980) の人的資源理論に基づけば、大学への進学は人的資本への投資行動であり、卒業後の賃金（年収もしくは所得）はその収益（便益）と考える。海外の多くの先行研究が、この理論に基づいて学歴や教育年数が賃金に与える影響を計測しており（Vikesh, 2011; Diagne and Diene, 2011; Furno, 2014; Peet et al., 2015）、専攻が年収もしくは賃金に与える影響についてもこれまでに膨大な数の先行研究の蓄積がある（James et al., 1989; Garhart, 1990; Loury and Garman, 1995; Loury, 1997; Blundell et al., 2000; Bratti and Mancini, 2003; Arcidiacono, 2004）。一方、国内で大卒以上の高学歴者が取得した学位の専攻分野に踏み込んだ研究としては、橘木他（2009）および大谷他（2003）は、文系出身者の所得が理系より高い可能性を指摘しているが、浦坂他（2011）および浦坂他（2012）は、文系よりも理系出身者の年収が高いことを指摘している。浦坂他（2011）は、「日本家計パネル調査」（JHPS）データを用いて分析を行っており、特に男性の場合には国立大学の理系の年収プロファイルが高い可能性を指摘している。しかしながら、これまでの国内の研究においては、分析に使用するサンプル数、調査項目等の制限があり、男女の

専攻を細部に考慮した十分な研究がなされてきたわけではない。本稿では、ある程度のサンプル数が確保できる調査データを使用し、設問に専攻の詳細が尋ねられていることを利用して、大卒以上の高学歴者の取得学位を10分野に分類した場合、それらが年収に与える影響を男女別に計測する。また、専攻が男女間賃金（年収）格差に与える影響および同一専攻内の男女間賃金（年収）格差についても考察する。また、以上の分析の中で、大学院卒、国立大学卒の収益についても併せて考察する。

2. 使用するデータとモデル

使用するデータは、「慶應義塾大学家計パネル調査（KHPS）」（慶應義塾大学パネルデータ設計・解析センター）であり、この調査は2004年から全国の男女4005人を対象に実施が始まり、2007年に1447人、2012年に1012人を調査対象に加えている。また、KHPSの調査実績を生かし、2009年からは新たに全国4022人の男女を対象とした「日本家計パネル調査（JHPS）」（慶應義塾大学パネルデータ設計・解析センター）が同時に実施されており、双方の調査を使用した2017年までのデータを分析に使用する。

本稿の主眼である専攻に関しては、短大・高

専、大学、大学院の中退、卒業者を対象に各調査初年度に設問が設けられている。本調査によるデータは、同一個人を追跡調査するパネルデータとなっている為、これらの回答者の各年度の観測値をプールして、変数に欠損値がない観測値を用いて分析を行った。分析対象は、学位取得の効果を厳密に測るため、各学歴（大卒および大学院卒）の卒業・修了者のみとし、年齢が60歳以下の雇用者としている。パネルデータの利点を生かし、ランダム効果モデル（Random Effect Model）を用いて、専攻を説明変数に加え、年収の対数値を被説明変数とする分析を行った。さらに、専攻が男女間年収格差に与える影響を考察するため、男女別の最小二乗法による推計結果を使用し、ブラインダー・ワハカ分解（Blinder – Oaxaca Decomposition）（Blinder, 1973; Oaxaca, 1973）

による男女間格差の要因分解を行っている。また、同一専攻内の男女間格差を考察するため、専攻ごとの最小二乗法による推計を行い、説明変数に女性ダミーを挿入してその係数について考察した。本稿では、その分析結果の一部を紹介する。

3. 記述統計

表1は、分析に使用した記述統計量である。本研究では、調査対象者の職種、企業規模、産業、職位の各分類を考慮した分析も行ったが結果の提示は割愛し、専攻10分類を含む基本属性のみを説明変数とした分析結果を考察する。表1から雇用者の専攻の分布等の特徴をつかむと、男性雇用者の場合は、社会科学と工学系で合計約59%を占め、医歯学、薬学は其々1%に満たない。女性

表1 記述統計

	男性雇用者		男性正社員		女性雇用者		女性正社員	
	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差
年収対数値	6.399	0.467	6.441	0.410	5.536	0.828	6.033	0.463
年齢	45.090	8.957	45.164	8.800	41.621	9.710	39.080	9.470
年齢2乗	2113.316	796.444	2117.191	783.695	1826.543	820.664	1616.839	784.717
勤続年数	16.225	9.858	16.681	9.775	10.123	8.177	11.986	8.847
大学院卒	0.105	0.307	0.104	0.305	0.027	0.163	0.042	0.200
国立大学卒	0.174	0.379	0.180	0.384	0.233	0.423	0.282	0.450
人文科学	0.101	0.302	0.098	0.298	0.271	0.444	0.225	0.417
社会科学	0.309	0.462	0.308	0.462	0.195	0.396	0.182	0.386
理学	0.046	0.209	0.046	0.210	0.032	0.177	0.053	0.225
工学	0.286	0.452	0.288	0.453	0.032	0.177	0.039	0.193
農学	0.040	0.195	0.039	0.194	0.027	0.161	0.026	0.158
医学・歯学	0.006	0.074	0.006	0.075	0.017	0.128	0.027	0.161
薬学	0.008	0.089	0.008	0.089	0.015	0.122	0.017	0.129
教育	0.055	0.229	0.055	0.228	0.173	0.378	0.179	0.384
家政	0.003	0.059	0.003	0.057	0.058	0.234	0.053	0.225
その他	0.146	0.353	0.148	0.355	0.180	0.385	0.200	0.400
既婚	0.826	0.379	0.845	0.362	0.616	0.487	0.513	0.500
子供の人数	1.438	1.074	1.475	1.064	1.082	1.096	0.733	0.963
0歳児有	0.035	0.184	0.036	0.187	0.012	0.110	0.018	0.132
未就学児有	0.199	0.399	0.206	0.404	0.117	0.321	0.137	0.345
観測数	5768		5519		1729		1011	

の場合は、人文科学、社会科学、教育で合計約58%を占め、医歯学、薬学は其々約1.5%程度、理学、工学は其々約3.2%の割合を占め、男女の専攻における分布の差を確認できる。一方、男性の場合は、雇用者（非正規、パート、アルバイトを含む）と正社員の間で、専攻の分布にほとんど差異が認められないが、女性の場合は、理学、工学、医歯薬学の理系分野では正社員に占める比率が高まり、人文科学系では正社員に占める比率が低下することが確認できる。雇用者のその他の統計については、年齢の平均は男性が45歳、女性が42歳、大学院卒は男性が10.5%、女性が2.7%、国立大学出身者は男性が17.4%、女性が23.3%であり、大学院卒の比率と国立大学出身者の比率でも男女差が確認できた。特に、女性の方が、大学院卒者の比率は男性と比較して低いものの、国立大学出身者の比率が高いことは特筆すべきである。

4. 分析結果

分析結果は以下の3つに分けて要約する。1). 図1および図2における男女別の賃金（年収）関数の分析結果（雇用者および正社員別）における専攻分野の効果、2). 図3における男女間格差要因分解の結果（雇用者のみ）における専攻分野の効果、3). 図4における専攻別の推計結果における女性ダミー（女性を1,男性を0とした説明変数）の効果（雇用者および正社員別）。図1から図3の分析における専攻の係数のベースカテゴリーは人文科学である。また、図1から図3については、大学院および国立大学卒の係数も併せて提示している。以上のグラフの係数は非有意の場合も含むが、文中で有意、非有意については言及

している。

4.1 男女別の賃金（年収）関数の分析結果（図1および図2）

男女別の雇用者、正社員別に推計した結果を要約する。被説明変数は年収の対数値として分析しているため、各棒グラフはベースカテゴリーである人文科学（係数0）に対して、係数×100%の年収増加（もしくは減少）を示すことになる。図1の男性の分析結果では、専攻の賃金プレミアム（賃金の相対的優位）が最も大きい分野は医学・歯学であり、次に薬学が続く。これらの係数は、雇用者でそれぞれ0.446、0.360であり、理学（係数0.068有意でない）および工学（係数0.106雇用者のみ有意）と比較しても高い。また、大学院および国立大学卒業も年収に有意に正の影響を与えているが、その効果は大学院卒が大きい（それぞれ係数0.181、0.154）。

また、図2の女性の分析結果では、雇用者の推計では専攻に有意な結果が得られるが、正社員に限定した推計ではほとんど有意ではない。図1と比較して相対的に係数が大きく、女性の方が専攻が賃金に与える影響が大きいことが示されている。雇用者の推計における専攻の賃金プレミアムは、理学、医学・歯学、薬学の順に高く、係数は其々に0.748、0.666、0.473である。分析結果は割愛しているが、理学に確認できる74.8%の高いプレミアムは産業、企業規模等を細かくコントロールすると順位が逆転し、医学・歯学、薬学の方がプレミアムは高くなる。大学院と国立大学卒も男性同様に年収に正の影響を与えているが、特に女性は大学院卒のプレミアムが男性より大きい（それぞれ係数0.668、0.157）。ただし、この結果も正社員に限定すると10%まで有意水準が落ち、さ

らに産業等を細かくコントロールすると有意でなくなる（分析結果は割愛）。女性正社員の記述統計を合わせて考察すると、プレミアムが認められる専攻の学位取得、および大学院、国立大学卒は、女性が正社員になる確率を高めており、そのことを通じて年収を上げている可能性が高い。

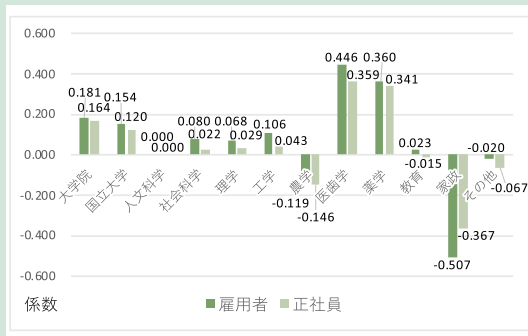


図1 男性の賃金関数における専攻へのリターン

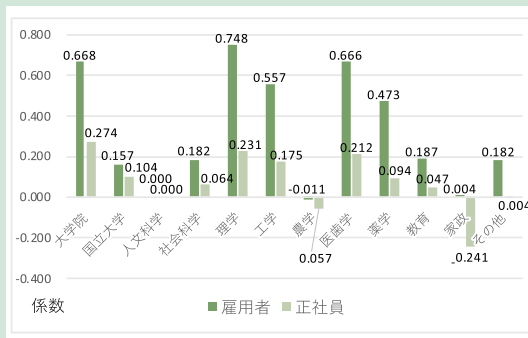


図2 女性の賃金関数における専攻へのリターン

4.2 男女間格差要因分解の分析結果（図3）

男女の賃金（年収）関数の結果を、ブラインダー・ワハカ分解を用いて、説明出来る要因（属性（要素）の差）と説明できない要因（係数（評価）の差）に分けて考察する。図3は雇用者の要因分解の結果を示している。正社員の結果では一部の変数が有意でなくなるが、雇用者の結果とはほぼ同様の結果であった。まず属性の差では、大学院卒および

社会科学、理学、工学の専攻が男女間賃金格差を広げる要因となっている。一方で、国立大学卒、医学・歯学、薬学、農学、教育の専攻は男女間賃金格差を縮小する方向に働いている。また、係数の差を考察すると、大学院卒、理学、工学、教育は、格差縮小の方向に寄与しており、国立大学卒、医学・歯学、薬学、農学の係数は有意ではない。女性内では医学・歯学、薬学の専攻が高年収の獲得に有利（図2）となっているが、これらの係数は男性でも高い為（図1）、男女間の格差を縮小する要因にはなっていないと推察される。一方で男性と異なり、工学、理学の係数は、女性内で医学・歯学、薬学同様に高い為（図2）、有意に男女間格差を縮小する効果があると考えられる。

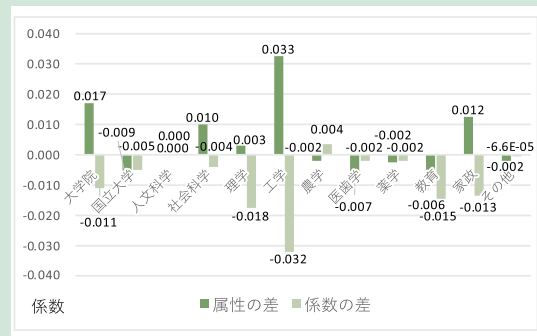


図3 男女別賃金関数の格差要因分解の分析結果（雇用者のケース）

4.3 同一専攻内における女性へのリターンに関する分析結果（図4）

次に、同一専攻内で男女格差が生じているか否かを、専攻別に推計を行うにあたり女性ダミーを説明変数として加え考察した。分析の結果、理学以外の専攻で女性ダミーの係数は有意に負の効果があった。雇用者を対象とした推計では、女性ダミーの負の係数が大きい順から、人文科学、

教育、農学、社会科学、医学・歯学、薬学が挙げられ、工学と理学は相対的に負の効果は弱く、理学は有意でない。概して、理系分野内の方が、女性であることの賃金ペナルティ（賃金の相対的劣位）が弱い傾向にあると言える。ただし、正社員に限定した分析では、医学・歯学、薬学、人文科学、教育の順にペナルティが大きく、雇用者の分析同様に工学と理学では負の効果は弱く、理学分野では女性ダミーは有意にならなかった。また、分析結果は割愛しているが、大学院と国立大学卒の効果に関して専攻内（男女計）での効果を推計すると、大学院卒のプレミアムが最も大きい分野は薬学であり、次に医学・歯学、人文科学が続いた。一方国立大学卒のプレミアムは、教育、社会科学、工学の順に大きかった。図3の推計では、専攻を説明変数として男女別の推計を行った上で、男女間賃金（年収）格差に専攻が与える効果の比較を行っているが、図4の推計では、同一専攻内の男女間賃金（年収）格差について、専攻別の推計に

5.最後に

本稿における分析の結果、高学歴者の専攻の収益は男女で異なる結果が得られた。特に、男女の理系の賃金プレミアムについて異なる要因が明らかとなった。男性の場合には理系の賃金プレミアムに医歯学および薬学の学位取得が貢献しているが、女性の場合にはこれらの専攻に加えて、理学、工学も賃金プレミアムに貢献しており、女性内の賃金格差に専攻が与える影響は男性より大きい可能性が認められた。また、賃金関数の男女間格差要因分解では、特に工学分野の属性の差つまり女性比率が少ないことが、格差拡大に影響を与える一方で、係数つまり評価の差は格差縮小に働いていることが明らかとなった。最後に、各専攻別の推計における女性ダミーの効果を計測したところ、唯一、理学の学位取得者内で女性ダミーの効果が認められず、同一専攻内で女性が不利であるという事実が確認できなかった。

以上の結果については、2004年から2017年のパネルデータを使用した分析結果であること、使用できた観測数が限定的であることについては、留意する必要がある。

最後に残された課題を述べたい。本来であれば、専攻内についても格差要因分解を行うべきであるが、例えば工学など女性の割合が低い専攻では分析を行うための十分なサンプルが確保できないため今回は女性ダミーを説明変数に加えることで専攻内の格差を考察した。また、この研究では、海外の研究に見られるような個々人の異質性を考慮した分析を行っていない。例えば、親の学歴と専攻や大学入学以前から本人が持つ数学的能力、語学能力等を考慮した場合の専攻の賃金プレミアム



図4 専攻別賃金関数における女性ダミーの効果

女性ダミーを挿入することで格差を捉えた。図3と図4の分析結果の相違は、男女間賃金（年収）格差を考察する上で、専攻間と専攻内では格差が異なる構造を持ち、区別する必要性を示唆する。

を計測することも必要である。また、女性の場合にはサンプルセレクションバイアスを回避するため、無業者も考慮した推計を行う必要がある。以上の点は、今後の研究課題としたい。

参考文献

- Arcidiacono, P., 2004, "Ability sorting and the returns to college major." *Journal of Econometrics*, 121, pp. 43-375.
- Becker G. S., 1962, "Investment in human capital: a theoretical analysis." *Journal of political economy*, 70 (5), pp.9-49
- Becker, G. S., 1980, *Human Capital*. Chicago: University of Chicago Press.
- Blinder, Alan S. [1973], Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates, *Journal of Human Resources*, 8 (4), pp.436-455.
- Blundell, R., Dearden L., Goodman, A. and Reed, H., 2000, "The returns to higher education in Britain: Evidence from a British cohort." *Economic Journal*, 110, pp.82-99.
- Bratti, M. and Mancini, L., 2003, "Differences in early occupational earnings of UK male graduates by degree subject: evidence from the 1980-1993 USR." IZA Discussion Paper No. 890.
- Diagne, A., and Diene, B., 2011, "Estimating returns to higher education: A survey of models, methods and empirical evidence." *Journal of African Economies*, 20 (3), pp.80-133.
- Furno, M., 2014, "Returns to education and gender gap." *International Review of Applied Economics*, 28 (5), pp.628-649.
- Gerhart, B., 1990, "Gender differences in current and starting salaries: the role of performance, college major, and job title." *Industrial and Labor Relations Review*, 43 (4), pp.418-433.
- James, E., Alsalam, N., Conaty, J. C. and To, D. L., 1989, "College quality and future earnings: Where should you send your child to college?" *American Economic Review*, 79 (2), pp.247-252.
- Loury, L. D., 1997, "The gender gap among college-educated workers." *Industrial and Labor Relations Review*, 50 (4), pp.580-593.
- Loury, L. D. and Garman, D., 1995, "College selectivity and earnings." *Journal of Labor Economics*, 13(2), pp.289-308.
- Oaxaca, Ronald L. [1973], Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets, *International Economic Review*, 14 (3), pp.693-709.
- Peet, E. D., Fink, G., and Fawzi, W., 2015, "Returns to education in developing countries: Evidence from the living standards and measurement study surveys." *Economics of Education Review*, 49, pp.69-90.
- Vikesh, A., 2011, "Returns to education: evidence from UK Twins." *The American Economic Review*, Vol. 101 (4), pp. 1629-1635.
- 浦坂純子・西村和雄・平田純一・八木匡, 2011, 「理系出身者と文系出身者の年収比較-JHPSデータに基づく分析結果-」, RIETI Discussion Paper Series, 11-J-020.
- 浦坂純子・西村和雄・平田純一・八木匡, 2012, 「パネルデータに基づく理系出身者と文系出身者の年収比較」 *Journal of Quality Education*, 4, pp.1-10.
- 大谷剛・松繁寿和・梅崎修, 2003, 「卒業生の所得とキャリアに関する学部間比較」, OSIPP Discussion Paper, DP-2003-J-007.
- 慶應義塾大学パネルデータ設計・解析センター, 2004-2017, 慶應義塾大学家計パネル調査 (KHPS) .
- 慶應義塾大学パネルデータ設計・解析センター, 2009-2017, 日本家計パネル調査 (JHPS) .

謝辞

本研究は2019年9月に開催された日本キャリアデザイン学会第16回研究大会における報告内容の一部をまとめたものであり、中村恵、田澤実、寺井義真の各氏をはじめ多くの先生方から貴重なコメントをいただきましたことに感謝いたします。また、本誌編集委員から有益なコメントをいただきましたことに感謝致します。最後に、慶應義塾大学パネルデータ設計・解析センターからデータを提供していただいたこと、および科研費

基盤研究（C）課題番号18K01652の助成を受けていますことをここに記して感謝いたします。

2018 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

olymp

審査総評

2018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、2018年度で9年目を迎え、のべ109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、今年度は4月後半に開始し、採択決定を8月初めに行うよう変更した。これにより採択者が8月の夏休み期間中に行う調査研究費用も助成の対象とすることが可能となった。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。

2019年度の採択者9名の内訳は、博士課程3名、修士課程4名、学部生2名であり、所属は地球社会統合科学府、人間環境学府、芸術工学府、歯学府、法学部、21世紀プログラムであった。今年度も公募要項、申請書の内容の一部改訂を行った。また、今年度より過去に採択された研究テーマ、及び、2018年度の研究成果を男女共同参画推進室のホームページにアップロード（学内限定）している。

2019年2月20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30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、2018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、歯学の領域での性差、セクシュアリティなどのテーマについて、日本や中国、イギリスに関する研究の発表がなされた。

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、2018年度の採択者と採択テーマは下記のとおりである。

2018年度採択者と採択テーマ一覧

番号	名前	所属	学年	タイトル
1	家入 祐輔	法学部	4	日本のフェミニズムにおけるメディアを通じた連帯とその変容 —ミニコミとzineの比較分析から—
2	倉持 遥	教育学部	4	18世紀イギリスにおける男性結社フリーメイソンの正当性の論理
3	中西悠梨香	歯学部	5	歯周病原細菌 <i>P. gingivalis</i> 感染による老齢マウスの脳機能の性差について
4	徐 佳汝	人間環境学府	M1	1920～30年代中国における学校衛生教育—女性を中心に—
5	謝 傑	地球社会統合科学府	M1	育児期女性の仕事と育児の両立と保育所に関する研究 —企業主導型事業所内保育所に着目して—
6	松浦 優	人間環境学府	M1	ポルノ論争再考—虚構的キャラクターを性的対象とする営みに注目して
7	江頭 史歩	芸術工学府	M1	多様化する性と舞台表現 -ジェンダーから見た日本近現代演劇-
8	童 知微	芸術工学府	M1	宝塚歌劇と越劇における演劇とジェンダー
9	川邊あさひ	人文科学府	M2	再編される性売買の諸相 —山口県の芸娼妓「解放」に着目して—
10	越坂 裕太	人文科学府	M2	近世武家社会における「奥向の献上」に関する研究：「大奥の献上」に注目して
11	井上 智史	人間環境学府	D2	多様な性的マイノリティの連帯はいかにして可能か
12	菊池 美幸	経済学府	D2	近代日本の産業発展と結核 —香川県における出稼ぎ女性労働を中心として—
13	曹 家寧	地球社会統合科学府	D3	中国における若年女性農民工の家族意識の変遷
14	王 欣	地球社会統合科学府	D3	ほめの談話に見られる日本語と中国語のジェンダー差 —ほめの対象に焦点をあてて—
15	譚 テイテイ	人間環境学府	D3	Official Discourse on Fatherhood and Family — A Document Analysis of <i>Women of China Magazine</i> 1978-1992 —
16	坂口 将史	芸術工学府	D3	少女マンガが少女に示すジェンダー規範(雑誌『なかよし』の場合)

注) 所属および学年は、平成31年2月時点

採択研究要旨

2018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 16名

日本のフェミニズムにおける メディアを通じた連帯とその変容 —ミニコミとzineの比較分析から—

家入 祐輔

九州大学法学部 4年

1. 問題と目的

90年代以降、日本において主流派のフェミニズムは「日本人中心・ヘテロセクシュアル中心・主婦フェミニズム」の傾向があり、性的マイノリティや在留外国人をはじめとしたマイノリティの女性たちが十分に配慮されてこなかったという批判が、フェミニズム内部で反省的に捉え返されてきた（金井 1997: 172-195）。

そこで、非対称な性質を持つそれぞれの立場（「女性」「男性」「異性愛者」「同性愛者」等）の間で、その立場の固有性に配慮しながらも、いかに性に関わる問題の解決に向けて対等な対話空間、「つながり」を構築できるのかを模索することは、顕在化した「差異」「分断」を架橋していく上で現在直面している課題となっている（荒木 2018）。

本研究では、この課題を共有し、解決への一つの足がかりとするため、ウーマンリブや現在のフェミニズムにおける「つながり」方をメディアコミュニケーションの側面から検討した。

2. 方法

本研究では、運動や活動の主体（当事者）からの働きかけやその意図に、より着目できるよう、フェミニズム的活動に関わる人たちによるミニコミやzineと呼ばれる自主出版物を対象にした。ミニコミ・zineとは、どちらも自主出版物の呼称であるが、特に2000年代以降のインターネットの普及からミニコミに代わりzineという呼称が使われるようになったといわれている（ばるばら・野中 2017: 10）。調査方法は、ミニコミについては東京ウィメンズプラザでの資料調査を行い、73誌のミニコミを分析した。zineに関してはインタビュー調査、関係イベントへの参与調査を行い、6名へのインタビューと32誌のzineを分析した。

3. 結果と考察

ミニコミとzineについて主に「主語」とメディアの「様式/文化」の2点において差異が明らかになった。

ミニコミでは、「^{わたし}女」という表現が主語やその語りにおいてみられ、「わたし」の経験を「女」の経験として引き受けて表現するという様式が確認できた。また、調査した73誌のミニコミのうち個人で作られたミニコミは1誌だけで、団体によって作られたミニコミが多かった。このことから、「わたし」の経験・問題を「女」のものとして女性問題化し、「女性」という立場のもとで団

体の形をとって連帯することが図られていたことが伺えた。しかし、団体という組織化の様式をとることで、女性団体として「方向性」をもって運動へと向かえる一方で、その「方向性」が個人の考えや方向性と噛み合わず、衝突するということがしばしばあった。

これに対してzineでは、「わたし」が主語となることが多く、特定の立場を代表するような語りはみられない傾向にあった。また32誌中25誌が個人によって作られており、ミニコミに見られたような団体を前提とした組織化は行われていないようであった。調査を通して、zineの作り手は、(1)性の問題について「取るに足りない」とさえ思われるものでも表現したり、(2)zineを敢えて作り込み過ぎないようにしたり、(3)「自由さ」をzineの文化に取り組んでいったりすることなどを通して、表現行為自体の敷居を下げることを実践していたことが分かった。そしてその実践を受けて、読み手が「自分でも作れる」と思えることによって、「作り手」＝「書き手」の関係が構築されることが、zineの作り手によって意識されていた。こうして、表現が次の表現を呼び込むことで緩やかにつながりが作られており、特別な技術や参加資格などが必要とされない、個人の「現れ」が十全に確保できるコミュニケーション空間の構築が目指されていた。一方で、この空間が公共圏ないし対抗的公共圏のような批判的討議空間へ接続する可能性については、今後検討していく必要があるだろう。

4. 主要文献

金井淑子, 1997, 「ポストモダン・フェミニズム」
江原由美子ほか編『フェミニズム』新曜社,

172-195.

荒木菜穂, 2018, 「日本の草の根フェミニズムにおける『平場の組織論』と女性間の差異の調整」牟田和恵編『架橋するフェミニズム』松香堂書店, 37-51.

ばるばら・野中モモ, 2017, 『日本のZINEについて知ってることすべて 同人誌、ミニコミ、リトルプレス——自主制作出版史1960～2010年代』誠文堂新光社.

18世紀イギリスにおける男性結社 フリーメイソンの正当性の論理

倉持 遥

九州大学教育学部 4年

1. 問題と目的

本研究の目的は、18世紀ロンドンに創設された秘密結社フリーメイソンが、「寛容」、「平等」といった精神を重要とする一方で、会員は男性に限定し、女性を排除していたのはなぜなのかという問いを追究することである。そのため、18世紀のヨーロッパの思想に大きな影響を及ぼした啓蒙思想や科学に着目しながら、会員を貴族や王立協会(Royal Society)などの男性知識人に限定していた正当性の論理を解明し、その論理の矛盾点を明らかにする。当時のヨーロッパの国際関係や啓蒙思想とフリーメイソンとの関係についてはM.C. ジェイコブス(1984)の研究に詳しい。1750年代までは、女性やユダヤ人のロッジ入会を認めたロッジは存在しなかった。しかし、その後それぞれの国のロッジの特色が現れはじめ

る。ジェイコブス（1984）は女性の入会を退けたロンドンのロッジの正当性の論理を、女性の入会を認めたオランダのハーグのロッジの設立背景に着目しながら論じる。ハーグのロッジでは、ロンドンの『憲章』では認められていないにも関わらず、男女の平等なロッジへの入会が認められ、等しく同胞（fraternity）として扱われていたという点において新しいロッジであった。啓蒙思想の担い手である啓蒙知識人男性は女性の教育可能性を示唆しながらも、「科学」を使い「客観的」な論拠から女性の社会への参入を退けた（M. C. Jacobs 1988）。それと似た構図をフリーメイソンの組織の中で見る事が可能である。本研究では、ロンドンのロッジがどの言葉や表現を使って正当性を表現しようとしているのかを詳細に見ていき、何を以て主張の正当性を証明しようとしたとしているのか明らかにしていく。また、憲章の内容に背く動きをとったオランダのロッジに対して、ロンドンのロッジはどのような態度をとっていたのかにも着目する。

2. 方法

史料としては、メイソンであり王立協会会員でもあったJ.アンダーソンの『フリーメイソン憲章』やG.オリバーが編集する『遺稿集（全5巻）』、『イラストレーション』を用いる。

3. 結果と考察

本研究を通して、史料の中において「伝統（逸話）」、「科学」、「美德」といった言葉がフリーメイソンの正当性の根拠として多く用いられている、ということが明らかになった。ロッジの活動の目的を「人類の進歩のため」としたり、活動の

根拠として逸話やフリーメイソンの伝統の伝承を挙げたりと、彼らが正当性を持って語っている箇所を検討してみると論理として成り立つとはいいがたい。「科学」を根拠に女性のロッジへの入会を否定していた排除の論理も同様である。理神論に基づく18世紀の科学は、「客観性」の中に「科学」の担い手の意図を大きく含ませることを可能にするものであり、根拠としては不十分であるにも関わらず十分な「客観性」が担保されているように見なされている。また、フリーメイソンの正当性の根拠として、「美德」という言葉も史料の中で多く登場するが、これも「伝統」と同様に根拠としては実に不十分なものである。「美德」に関しては、出版物や文献にも登場し、この言葉は根拠を述べる際に一般的に用いられているということが確認できる。しかし、「美德」という言葉は論証なく受容されがちな言葉である一方、感覚的に使用される言葉の一つであり、又時代と共に含まれる意味も若干の異なりを見せる可能性を大きく含んでいる。言葉の使い手の意思を含ませ、自由自在に操ることのできる「科学」「美德」「伝統」という言葉の数々は、根拠として使いやすいというだけではなく、十分に正当性や説得力があるように見える言葉なのである。海外に存在するより詳細な史料の入手やフランスにおける女性だけの「養子ロッジ」の誕生や運営などについての言及は今後の課題としていきたい。

4. 主な参考史料・参考資料

- James Anderson A.M., *The Constitutions of the Free-Masons*, London, 1734, Online Electronic Edition, University of Nebraska - Lincoln, <https://digitalcommons.unl.edu/>

libraryscience,

- G. Oliver, *The Golden Remains of the Early Masonic Writers*, 5 vols.
- William Morgan, *Illustrations of masonry*, 1772, London, (rep. 1887)
- M.C. Jacobs, 'Freemasonry, Women, and the Paradox of the Enlightenment', *Women & History*, 1984, pp. 69-93
- M.C. Jacobs, 'The cultural meaning of the scientific revolution' *Temple University Press*, 1988, pp. 105-135

歯周病原細菌 *P. gingivalis* 感染による 老齢マウスの脳機能の性差について

中西 悠梨香

九州大学歯学部 5年

1. 問題と目的

日本は世界一の長寿国であり、平均寿命は男性81.09歳、女性87.26歳である。しかし、健康寿命は男性72.14歳、女性74.79歳と約10年間を日常生活に制限がある状態で過ごしており、要介護原因の第一位は認知症である。認知症患者は日本で400万人を超え、6割以上を占めるアルツハイマー型認知症の発症率は加齢に伴い増加し、85歳で30%を超える。アルツハイマー型認知症の発症仮説として従来「アミロイド仮説」が唱えられてきたが、この仮説に準じたアミロイドβおよびリン酸化タウ蛋白をターゲットとした治療薬開発は成功していない。近年「慢性炎症仮説」が提唱された。脳内免疫細胞の一種であるミ

クログリアがアミロイドβや末梢炎症などの刺激により活性化されて脳炎症を引き起こし、慢性化した脳炎症が神経細胞の機能障害を起こすという。また、アルツハイマー型認知症の発症と口腔慢性炎症である歯周病に正相関があると報告されている。本学歯学部の研究では歯周病原細菌 *P. gingivalis* の成分が中年マウスにおける認知機能の低下、脳炎症の発生、ならびに神経細胞内アミロイドβの蓄積という認知症様病態を誘発することを報告した。アルツハイマー型認知症は高齢女性の発症率が高いにも関わらず、発症原因と考えられるミクログリア関連炎症の性差に焦点を当てた研究は極めて少ない。そこで、本研究ではアルツハイマー型認知症患者に高齢女性が多い理由とそのメカニズムを探り、*P. gingivalis* の感染に対するミクログリアの反応を検討した。

2. 方法

アルツハイマー型認知症の慢性炎症仮説に沿って①歯周病原細菌 *P. gingivalis* を感染させた老齢オス、メスのマウスの学習・記憶機能の性差を検討し(実験1)、②老齢オス、メスのマウス脳内細胞における反応を検討した(実験2, 3)。

(実験1) *P. gingivalis* 感染による老齢マウスの学習・記憶機能

老齢オス、メスのマウス(15月齢)を用い、明暗ボックスを使用し、本質的に暗室を好むマウスに電気刺激を与え、暗室に入らないことを学習・記憶させた。全てのマウスの学習記憶が定着したことを確認後、老齢オス、メスのマウスに *P. gingivalis* (ATCC33277, 10^8 CFU/匹, 100 μL, 3日に1回、腹腔内投与)を投与し(実験群)、投与しない群(対照群)には同量のPBSを投与し

た。計4群のマウス(各群6匹)に明暗ボックスにて受動的回避試験を行った。

(実験2) *P. gingivalis* 感染による老齢マウスの脳細胞応答

実験1のマウスの大脳皮質切片を用い免疫蛍光染色法にてIba-1, GFAP, Nisslという一次抗体で脳内細胞であるミクログリア、アストロサイト、ニューロンを赤で標識した。次に、二次抗体で抗炎症関連因子Arginase-1を緑で標識した。

(実験3) 単離ミクログリアにおける*P. gingivalis* 刺激による炎症、抗炎症反応

正常な老齢オス、メスのマウスの脳からMagnetic-activated cell sorting (MACS) 法を用いてミクログリアを単離した。単離したミクログリアを培養し、*P. gingivalis*を感染させ(MOI 1:5, 感染時間12h)、ミクログリアにおける炎症関連因子iNOS、抗炎症関連因子Arginase-1、エストロゲン受容体 α (ER- α)の発現量ならびに、エストラジオール(E2)、ER- α 作動薬であるPropyl pyrazole triol (PPT)、ER- β 作動薬である2,3-bis(4-hydroxyphenyl)-propionitrile (DPN)を前処理後、*P. gingivalis*感染によるミクログリアにおける抗炎症関連因子Arginase-1の発現量をqRT-PCRで定量的に分析した。

3. 結果と考察

(実験1) 歯周病原細菌*P. gingivalis*を感染させた老齢オス、メスのマウスにおいて、学習・記憶機能の性差として、*P. gingivalis*感染開始2週間目から老齢メスマウス群の記憶機能の有意な低下が認められた。

(実験2) *P. gingivalis*を感染させたマウスのミクログリアにおいて抗炎症反応が認められた。

(実験3) E2およびPPTを前処理したミクログリアではArginase-1の発現量が有意に増加した。一方、DPNの前処理によるArginase-1の発現量に有意な変化は認められなかった。

以上の結果から、高齢女性では脳内における抗炎症能が低下し、脳炎症が持続することが推測される。それによって神経細胞の機能障害を起こし、認知機能の低下の速さに繋がると考えられる。本研究で着目したE2ならびにER- α は、歯周病関連性のアルツハイマー型認知症発症メカニズムにおいて重要な物質である可能性があり、今後さらに研究を進展させたい。

4. 主要文献

- Wu Z, Ni J, Liu Y, Teeling J, Takayama F, Collicutt A, Paul I, Nakanishi H. (2017) : Cathepsin B plays a critical role in inducing Alzheimer's disease-like phenotypes following chronic systemic exposure to lipopolysaccharide from *Porphyromonas gingivalis* in mice. Behav. Brain Immun., 65:350-361.
- Liu Y, Wu Z, Nakanishi Y, Ni J, Hayashi Y, Takayama F, Zhou Y, Kadawaki T, Nakanishi H. (2017) : Infection of microglia with *Porphyromonas gingivalis* promotes cell migration and an inflammatory response through the gingipain-mediated activation of protease-activated receptor-2 in mice. Sci Rep. 2017; 7: 11759.

1920～30年代中国における 学校衛生教育—女性を中心に—

徐 佳汝

九州大学大学院人間環境学府 修士課程1年

1. 問題と目的

20世紀前半の東アジアにおける衛生の制度化について、飯島渉は、その契機が19世紀末からの感染症、特に、腺ペストの流行対策にあったことを指摘し、政府が積極的に衛生事業に関与するという近代国家的なあり方が中国にも導入されたと論じている。当時の中国において、「衛生救国」や「愛国衛生」などのスローガンに見られるように、「衛生＝文明」という観念は、国家建設と緊密に結びついていた。この観念の下、中国近代の衛生の制度化は、西洋医学や公衆衛生事業の導入による技術移転には留まらない社会制度の根幹に関わる問題であり、身体をめぐる国家と個人の間関係をいかなるものとするか、という問題を中国社会に提起するものであった。そして、「身体の植民地化」（＝医療、衛生事業を媒介とする植民地統治）と「民族の防衛」（＝欧米及び日本の衛生事業への介入に対する対抗）が交錯する中で進展したとしている。すなわち、「帝国医療」という概念がここで指摘されている。[飯島2009：227]

具体的に上海の衛生行政について論じたのは福士由紀（2010）である。福士によれば、当時租界となっていた上海は、人々の移動や商品流通の結節点となったため、様々な衛生問題が発生し、人口が密集した都市の生活環境は各種の伝染病の流行を激化させることとなった。一方、近代西洋医学に基づく新たな学知体系や価値観・観念も同

時期に導入されていた。上海では、早い時期から外国人によって近代的衛生観念に基づいた公衆衛生行政が展開されており、近代公衆衛生制度確立において、中国の都市の中でも代表的な地域と指摘されている [福士2010：9]。以上の研究を踏まえて、本研究は、学校における女子生徒に対する衛生教育内容として何が求められたのか、また児童健康を改善するため、家庭で母親としてのどのような理想像が期待されたのかを明らかにすることを目的とする。

2. 方法

本研究は、中華衛生教育会・上海特別市衛生局によって発行された『衛生季刊』（1924）と『衛生月刊』（1928～1943）を通して、中華衛生教育会・上海特別市衛生局の女子生徒に対する学校衛生教育の構想を分析する。

3. 結果と考察

本研究の結論として、以下の二点がある。まず、当時の学校・学校教員の職能が「子どもの識字率を上げ、リテラシーレベルを向上させる」ような「知的成長」を目指すことから、「子どもの身体・精神健康」に力点を移したことを指摘した。この観念の下に、子どもを産み育てる女子生徒への衛生教育は重要視されるようになった。

次に、家庭を子どもの身体にとって有利で、衛生的に見て合理的な場所に変えようとしたことについて述べ、健康な子どもを産み育てる母親も期待されたことを明らかにした。

このように、本研究では、中華衛生教育会をはじめとする民間団体が、児童に正しい衛生習慣を身につけさせ、新たな衛生思想を普及させたこと

をジェンダーの視点を通して論じた。また、各地の学校の児童に対する健康診断、体格検査、予防接種が衛生当局によって行われると同時に、女性への期待についても分析を行った。学校の機能が、「子どもの識字率を上げ、学習能力を向上させる」ことから児童生徒の健康についての学知や経験の集積地までに拡大していったことの下に、女子生徒に衛生知識を身につけさせ、女性の子どもを産むから大人に育てるまでの役割が重要視されたことが明らかとなった。

今後は、国際衛生会議（1885、1903、1926）等への医学者、行政官らの参加、学校衛生教育に対する言論や活動を通して、西洋医学や衛生知識の受容、衛生事業及び衛生科学の国際化という文脈における上海の学校衛生教育の展開過程を究明したい。特に、男女の児童への衛生教育や母親の関与の実相に迫りたい。

4. 主要文献

- 飯島 渉 2009 『20世紀中国史：近代性の構造』 東京大学出版会
- 福土 由紀 2010 『近代上海と公衆衛生——防疫の都市社会史——』 御茶の水書房
- 李倩倩 2014 「民国時期中華衛生教育会研究（1916～1930）」
- Paul Wakefield 1924 「The School Waits」『衛生季刊』第1巻第1期、1-10頁
- 潘泰馥 1924 「教師对于学校衛生工作应有之認識」『衛生季刊』第1巻第1期、112-113頁
- 張炳瑞 1934 「児童衛生」『衛生月刊』第4巻第2期、72頁
- 上海特別市衛生局 1929 「上海特別市衛生局学校衛生実施概況」『衛生月刊』第2巻第5期、

3-4頁

- 尤濟華 1934 「口腔衛生在児童衛生中之地位」『衛生月刊』第4巻第3期、123-124頁
- 「教育衛生——設計教授法」1924『衛生季刊』第1巻第1期、11-28頁

育児期女性の仕事と育児の両立と 保育所に関する研究 —企業主導型事業所内保育所に着目して—

謝 傑

九州大学地球社会統合科学府 修士課程1年

1. 問題と目的

的場康子と友川礼・桐木陽子・高橋圭らの研究によれば、企業主導型事業所内保育事業は、保育の受け皿としての拡充が期待できる。これに加えて、厚生労働省が発表した「保育所等関連状況取りまとめ（平成29年4月1日）及び「待機児童解消加速化プラン」集計結果を公表」によると、平成29年4月1日の企業主導型事業所内保育事業における保育受け入れ数は20,284人であった。以上のことを踏まえると、企業主導型事業所内保育事業において保育の受け皿の拡充が期待できるということが明らかになった。一方、当時企業主導型事業所内保育所を創設する背景のひとつとして、女性の仕事と育児の両立に対する支援も図られているがその効果についての研究はまだ少ない。そこで、本研究では、企業主導型事業所内保育所に着目し、企業担当者と利用者を対象にインタビュー調査を実施し、その結果をもとに、企業主導型事業所内保育所が、その時間的・空間的特

性から、育児期の女性の仕事と育児の両立にどのように影響するのかについて仮説を設定することを目的とする。

2. 方法

2.1 文献調査

少子高齢化、女性の社会進出、待機児童、保育、女性の仕事と育児の両立などについての専門書や先行研究論文を探す。それに加えて、オープンデータを収集し、データの分析を行う。

2.2 インタビュー調査

企業主導型事業所内保育所の企業担当者、企業主導型事業所内保育所の従業員枠を利用している利用者及び地域枠を利用している利用者をインタビューする。調査対象としたのは、福岡市博多区にあるF社（不動産事業、理美容事業）の企業主導型事業所内保育所である。調査の概要は、下記の通りである。

調査対象：F社保育所 企業担当者1名
利用者2名（Aさん、Bさん）

調査時期：2019年2月

調査項目：企業担当者 開設経緯、設立目的・運営方針、設置・運営体制、利用者にとっての利用上のメリット・デメリット
利用者 利用理由、利用上のメリット、デメリット

3. 結果と考察

本研究は、福岡市博多区にあるF社の企業主導型事業所内保育所を分析事例として企業担当者と

利用者を対象にインタビュー調査を実施した。その結果をもとに、企業主導型事業所内保育所を利用すると、育児を仕事の時間・空間に持ち込むこと、仕事の時間・空間を柔軟に変えることが可能になることで、仕事と育児は統合され両立は促進されるという仮説を設定することができる。

一方、企業主導型事業所内保育所は、近年展開している保育所としては、スペースが狭い、流行性の病気を発症するなどの課題も看過できないだろう。また、今回の調査は従業員枠を利用する利用者と地域枠を利用する利用者を分類した上で調査を行った。今後の課題として、利用者について年齢階級別の調査を行う必要がある。利用者の年齢階級別調査できれば、各世代の女性の仕事と育児の両立状況を詳しく把握することもできる。

4. 主要文献

- [1] 赤堀三郎（1998）「社会システムの分化と統合—『システムと生活世界』再考—」『ソシオロゴス』22: 1-15
- [2] 的場康子（2016）「企業主導型保育事業に期待すること」『Life design report=ライフデザインレポート』220: 40-44
- [3] 田邊浩（1999）「社会統合とシステム統合・再考—構造化理論 VS. 社会的実在論を中心として—」『金沢大学文学部論集 行動科学・哲学篇』19:35-60

ポルノ論争再考 ——虚構的キャラクターを性的対象とする営みに注目して

松浦 優

九州大学大学院人間環境学府 修士課程1年

1. 研究の背景

性の多様性が論じられるなかで「無数の多様性をいかに評価するかという議論」が提起されている。そこではジェンダー・セクシュアリティといった権力による差異が論点となるだけでなく、「有害コミック」論争や「非実在青少年」論争のような「有害」「望ましくない」という議論も生じている。いずれの議論を行うにせよ、多様な性を評価するうえで「私たちの性愛に対する認識の埒外にある倫理的基準を利用せざるをえない」とされる (Weeks 2007=2015: 214)。

本研究では、これまで「私たちの性愛に対する認識の埒外にある倫理的基準を利用」していると思われてきた議論のなかにも、より根本的な「性愛に対する認識」として「強制的性愛 (compulsory sexuality)」が持ち込まれているのではないか、という可能性を考察する。強制的性愛とはアセクシュアル研究から提起されてきた概念であり、「すべての人は性的であるという想定」や「欲望する主体として自身を経験することや、性的アイデンティティを引き受けること、そして性的活動に従事することなどを強制する規範と実践」を指し示す概念である (Gupta 2015: 135)。

強制的性愛とメディアの性的表現との関係は単純なものではない。Gupta (2015) によれば、公共圏に性的表現が増加すること自体が必ずしも強制的性愛となるわけではない。そうではなく、

セックスとセクシュアリティを追求すべき目標として描写する場合や、性的活動やセクシュアリティの欠如を病理化する場合に、性的なメディア表現は強制的性愛に寄与するのである。

このことは、虚構的キャラクターを性的対象とする営みにおいてとりわけ重要な論点となるだろう。オタク論のなかでは、架空の性的空想と現実でのセクシュアリティとが乖離している、という議論が提起されている。この観点からは、虚構的キャラクターを性的対象とすることが必ずしも現実での性愛実践を促すとはかぎらない、という側面があると考えられる。それゆえ本研究では、虚構的キャラクターを性的対象とする営みに焦点を当てながら、強制的性愛と性的表現との複雑な関係性の一側面を分析する。それを通じて、従来のポルノ批判に欠けていた論点を描出する。

2. 方法

本研究では、虚構的キャラクターを性的対象とする営みのなかでもとりわけ「暴力的」とみなされがちな「リョナ」(キャラクターが戦闘や拷問などでダメージを受ける描写への性的嗜好) に注目し、リョナを愛好する人々である「リョナラー」の語りを分析した。リョナはインターネット掲示板に由来する文化であることから、リョナラー向けのインターネット掲示板「リョナ2板」の書き込みを対象とした。まずKH Coderを用いてリョナラーの主要な語りを抽出し、その整理をもとに具体的な語りを解釈した。

3. 結果と考察

多くのリョナラーの語りで、空想と現実の区別が強調されていた。これはSM実践者が合意を強

調していることと類比的に捉えることができる。またリョナラーのなかには、「性嫌悪」や「Aセク」「ノンセク」といった言葉を用いながら、性に対する消極的態度を表明する人々が一定数存在した。このことは、虚構的キャラクターの性的表現が必ずしも強制的性愛を再生産するとはかぎらないということを示していると考えられる。

フェミニストがポルノを批判する主要な理由は、ジェンダー不平等を性的に魅力あるものへと変換することによってジェンダー不平等を強化・再生産する、というものである (Eaton 2007)。しかしポルノを愛好するとしても、その表現内容を「実現されるべき理想」として受容するとはかぎらない。ポルノの表現内容が「実現されるべき理想」とみなされるためには、「セックスは現実の他者と実践するのが当然だ」という認識が不可欠だろう。それゆえ、もしも現実の性関係に適さないような性的空想を非難するとすれば、そのような「倫理的基準」を採用すること自体に、暗黙のうちに「現実の他者との性関係」を望ましいものとするような「性愛に対する認識」が含まれている可能性がある。仮に虚構的キャラクターを用いた性的表現がジェンダー不平等を再生産するとしても、単に性的表現を批判するのではなく、「セックスは現実の他者と実践するのが当然だ」という強制的性愛を批判する必要もあるだろう。

4. 主要文献

- Eaton, A. W. 2007, "A Sensible Antiporn Feminism." *Ethics*, 117 (4), 674-715.
- Gupta, Kristina. 2015. "Compulsory Sexuality: Evaluating an Emerging Concept." *Signs: Journal of Women in Culture and Society* 41

(1): 131-54.

- 松浦優, 2019, 「「暴力的」な性的空想の倫理に関する予備的考察——インターネット掲示板「リョナ2板」の分析から」『人間科学共生社会学』9 (印刷中)
- Weeks, Jeffrey, 2007, *The World We Have Won: The Remaking of Erotic and Intimate Life*, London: Routledge. (= 2015, 赤川学ほか訳『われら勝ち得し世界——セクシュアリティの歴史と親密性の倫理』弘文堂.)

多様化する性と舞台表現 —ジェンダーから見た日本近代演劇—

江頭 史歩

九州大学大学院芸術工学府 修士課程1年

1. 問題と目的

俳優は生身の身体であると同時に、社会が求めるイメージでもある。そして舞台上で両者がぶつかり合うことによって、各時代のジェンダー構造を浮き彫りにする。つまり、俳優と演劇とそれを取り巻く状況と研究することで、それぞれの時代のジェンダー構造を明らかにできるのだ。

これまでの研究では「女優の存在が社会に大きな影響を与えた」という点については、川村(1968)や中村(1997)などによって明らかにされているが、女優がどのような立場に置かれていたのかという研究や社会とパフォーマンスとセクシュアリティの関係性を示す通史はなく、その内実や変化は明らかにされていない。そこで、本研究では、上演資料や劇評等を参考に、日本近現

代演劇におけるパフォーマンスとジェンダーの関係性とその変遷を明らかにすることを目的とする。

なお、本稿で取り扱うのは、明治時代に興起した新劇とその後当代の様式に対抗する形で台頭したアンガラ・小劇場運動の流れを汲む演劇様式であり、能や歌舞伎などの伝統芸能や、宝塚歌劇やミュージカル等は除外する。

2. 方法

上演記録や劇評などをもとに、近現代演劇史を5つの期間に分け、調査分析を行った。また、アンガラ演劇以降の劇作家3人には、シンポジウム日本劇作家大会2018において、それぞれ1時間程度聞き取り調査を実施した。

3. 結果と考察

明治維新後に女優が台頭してから現在に至るまで、演劇界では「男性の支配・抑圧／女性の従属・被抑圧」構造が存在していた。江戸時代に女役者が禁止されたのち、明治時代に文明国家への一手段として女優が台頭したが、少なくとも第二次世界大戦期まで女優は「個」の存在として認められず、常に国家や男性観客、男性劇作家や演出家によって抑圧されてきた。戦後アンガラ演劇が興起した時代においても、男性演出家や劇作家の表現の手段として活用されたにすぎなかった。そういった中でも、女優は、従来の固定観念を打ち破る作用を持っていた。女性の自我の目覚めや女性の社会的地位の向上、そして社会運動の象徴的存在として、女性だけでなく、男性にとっても影響力の大きな存在となっていった。1980年代以降、演劇界においては女性劇作家の台頭やウーマンリ

ブなどの社会的潮流の影響、女優の社会的な影響力が認められたことなどから「男性の支配・抑圧／女性の従属・被抑圧」という構造が次第に変化していった。

また、女優の条件も変容していることが明らかになった。女優黎明期は、容貌風姿が最重要視されており、容貌の条件を満たしていなければ演劇人から批判されることもあった（坪内、1909）。しかし、新劇が確立された後には、容貌風姿に加え、近代劇作品の特性から、女性らしさや女性らしい心情描写が求められるようになった。そして、戦後アンガラ演劇・小劇場運動時代に突入すると、今度は身体性が第一に求められるようになり、過激なメッセージや大胆な演出を再現できる技術力が重宝され、容姿は二の次となった。1980年代以降の女優には、女らしさや容姿よりも個性が求められており、それが現在の様々な雰囲気を持つ女優の活躍に繋がっている。さらに女性劇作家の台頭や、セクシャルマイノリティが国際的に取り上げられるようになったことを受け、中屋敷法仁の『女体シェイクスピアシリーズ』を代表する女性のみ演劇、蜷川幸雄の演出による男性のみ演劇、野田秀樹の2000年以降の劇作などに見られる異性装で上演する演劇など、性別を超えた人間の一つの表現として、多様な舞台表現が次々に誕生した。

本研究では、変遷の大枠を調査するにとどまっているため、各時代のジェンダーについてはより詳細な資料をもとに再検討する必要がある。また、男性演劇人にも焦点を当て公平な分析を行うことが、今後の研究課題となるだろう。

4. 主要文献・資料

川村花菱、「人形の家」、『芸術座盛衰記 松井須磨子』、(青蛙房、1968年)。

中村都史子、『日本のイプセン現象』、(九州大学出版会、1997年)。

坪内逍遙、「俳優について」、『作と評論』、(早稲田大学出版部、1909年)。

末松謙澄、「演劇改良意見(抄)」、『近代文学評論体系9 演劇論』、(角川書店、1972年)。

松井須磨子、『牡丹刷毛』、(新潮社、1914年)。

唐十郎、『特権的肉体論』、(白水社、1997年)。

宝塚歌劇と越劇における演劇とジェンダー

童 知微

九州大学大学院芸術工学府 修士課程1年

1. 問題と目的

19世紀から20世紀は、ジェンダー研究が急速に発展した百年である。女性解放運動の宣言と見られたイプセンの『人形の家』で提起された女性解放思想は徐々に世界に広まっていた。そして、各国の政治、文化によって異なる形になった。

19世紀初頭、日本と中国において宝塚歌劇と越劇という女性で構成された女性大衆演劇が誕生した。特別な表現(女性が男性のキャラクターを演じることなど)で高い人気(特に女性観客)を得た。

宝塚歌劇の場合、欧米のレビューと海外ミュージカルを輸入して、時代の流れにそくした華やかな大衆演劇になる。越劇の場合、中国の浙江省の地方伝統演劇に基づいて、他の地方演劇の長所を

学び、西洋演劇の監督制度を輸入して、伝統演劇の革新と女優の地位の向上を目指して継続してきた。

演劇、特に大衆演劇は当時では流行であり、歴史的な視点で見れば上演した時代の人間の生活と思想の鏡であるものになる。大衆演劇によって、その時代の一般人のイデオロギーと生活状況が理解できる。本研究では、宝塚歌劇と中国越劇を対象とし、両者の共通点と相違点から日中女性演劇の発展と反映された両国の女性の生活とイデオロギーの移り変わりを分析する。

2. 方法

主に宝塚歌劇と越劇の代表作品を見ることと文献を探し、分析する。

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を、宝塚歌劇と越劇の歴史的背景とその代表作品との比較分析に基づいて示す。異なる国で、近い年代に誕生した女性のみでの演劇としての越劇と宝塚歌劇であるが、前者は苦しい時代で女性、女優のために革新した伝統芸能であり、後者は経済発展に伴って発展した夢を販売している西洋風の新芸能である。

共通点について、宝塚歌劇にも越劇にも「男役」のような役割がある。男役の姿はある中性的な美感を表して、宝塚歌劇にも越劇にも男役に少し女性らしい部分が残された。男性のみの演劇で演じた「女より女らしい」女形に対して、越劇と宝塚歌劇は女性的な審美を認めて、新たな男性像と女性像を創った。

相違点について、越劇は庶民的な大衆演劇で開

始された演劇であり、特別な歴史的な背景において政治と強く繋がった。芸術以外でも様々な女性のための社会的な責任を担って、ある時期には女性解放運動の強い力になった。宝塚歌劇はそれとは異なり、最初から今でも娯楽的な大衆演劇であると思う。女性観客の華やかな夢を満足させ、同じ形式で長い期間に続けている。すなわち、越劇の繁栄は強い時代性を持つ。特定な時代でしか繁栄できないので、時代が変わると越劇も徐々に衰えていく。それと比べると、宝塚歌劇が行っている「レビュー」や「西洋風の印象」、「夢」などあまり時代設定の関係のないものが、宝塚歌劇により長い活力を与えるかもしれないと考える。

4. 主要文献

- 池内靖子.“「女優」と日本の近代: 主体・身体・まなざし—松井須磨子を中心に.” 立命館国際研究 12.3 (2000) : 339-360.
- 堀場 清子『青鞥の時代—平塚らいてうと新しい女たち—』岩波新書 1988年
- 川崎賢子『宝塚歌劇というユートピア』岩波新書2005年
- 中国女性史研究会 『史料にみる歩み「中国女性の100年」』 青木書店 2004年
- 細井尚子.“越劇と宝塚歌劇(特集 中国演劇におけるジェンダー).” 中国 21 20 (2004) : 163-190.
- 姜進『詩と政治—二十世紀上海公共文化における女子越劇』社会科学文献出版社 2015年
- 米田佐代子『平塚らいてう—近代日本のデモクラシーとジェンダー—』吉川弘文館 2002年
- 魯迅.“论人言可畏.” 太白 02 (1935) .

- 『中国越劇大典』浙江文芸出版社 2006年
- 兰迪『袁雪芬 此生只為越劇生』上海锦绣文章出版社 2010年

再編される性売買の諸相 —山口県の芸娼妓「解放」に着目して—

川邊 あさひ

九州大学大学院人文科学府 修士課程2年

1. はじめに

性をめぐる問題は、今日でも世界に溢れている。紛争下では、集団レイプ、性奴隷、強制売春など、女性に対する暴力が組織的に行われている。日本でも、性犯罪にあった被害者に対し暴言がはかれることや、「慰安婦」問題に真摯に向き合おうとしない社会の姿がみられる。こうした性差別の構造が今なお立ちはだかる現代にあって、性に関わる問題性がいかにして生まれ、今へと続いているかを歴史的に分析することは、重要なことだと考えている。

本研究は、性の問題の中でも特に日本の性売買に注目し、近世・近代転換期において、近世までの性売買の構造がいかなる連続性・非連続性を持ちながら再編されたのか、具体的様相を明らかにしようとするものである。

2. 方法

着目するのは、明治5年(1872)に明治政府が出した芸娼妓解放令である。これにより、各遊所では動揺が起り、性売買のあり方がこの時期に再編されていくのである。

対象とする地域は山口県とする。山口県文書館には、県が出した布達類が残されているため、「解放」政策の展開を詳細に調査することが可能である。また、豊北歴史民俗資料館所蔵の中川家文書9には、明治10年代までの山口県特牛浦遊所の史料が綴じられている。そのため、県の政策と併せて、政策を受けた遊所における「解放」の実態も検討することができるのである。これらの史料を用いて、山口県の芸娼妓解放令後の動きを分析していく。

3. 結果と考察

明治5（1872）年—明治9年（1876）までの山口県の「解放」政策を、県の布達類を元に調査した結果、短期間の内に政策が転換していったことが判明した。その展開は次のようなものであった。

①【遊女渡世の全面的禁止】→②【遊女渡世の限定的・時限的許可】→③【遊女渡世の許可】

そして、転換していく上で、県は芸娼妓解放令の解釈を変化させたといえる。当初「解放」は〈人身売買による拘束関係の解消、および遊女渡世の廃止〉であると解していたが、③の方針となった段階で〈人身売買による拘束関係の禁止〉のみに解釈を縮小したのであった。そして、人身売買に等しい実態が存続していたのであるが、本人の意志で遊女渡世を願い出ている以上、それは人身売買でないとして、人身売買を禁じた芸娼妓解放令にも反しないとしたのであった。

初め山口県が遊女渡世を廃止する方針を掲げたことは、評価できると思われる。しかし、結果的に人身売買の存続を許し、本人の意志であれば遊女渡世を認めるという制度を、作り上げてしまっ

た問題は深刻である。ただし、注意しなければならないのは、統治者側のみの問題ではないということだ。政策が転換していく背景には、女性からの搾取を続け、性売買を存続させようとする者たちの存在があった。女性を引き取り、養女などの名目に隠して再び売春を行わせる者や、拘束関係は表面上解消されていても、女性に遊女渡世を強いる抱主やそれに連なる者たちの存在は、実体ある「解放」が行われるのを阻むものとなった。

また、需要の問題についても考える必要がある。近世で行われていた海上での売春が、明治5年（1872）に一度禁止されるが、明治9年（1876）には再び認められた。このことは、遊客の側に何ら変化がなかったことを伺わせる。遊女を依然として求める需要の存在は、女性になお売春を続けさせようとする貸座敷などの動きと関わっているであろう。買春男性の問題も含め、芸娼妓解放令を受けた社会全体の反応を、批判的に検証し捉えていくべきであると考えるのである。

4. 主要参考文献

- ・早川紀代『近代天皇制国家とジェンダー』青木書店、1998年
- ・藤目ゆき『性の歴史学 公娼制度・墮胎罪体制から売春防止法・優生保護法体制へ』不二出版、2015年
- ・人見佐知子『近代公娼制度の社会史的研究』日本経済評論社、2015年

近世武家社会における「奥向の献上」に関する研究

—「大奥の献上」に注目して—

越坂 裕太

九州大学大学院人文科学府 修士課程2年

1. 研究対象と目標

近世日本の武家社会において、将軍・大名間の主従確認行為として機能した献上（大名→将軍）が本研究の対象である。とくに献上の担い手（男性家臣／女性家臣）や空間（表／奥／大奥）の差異に着目することで、献上における男女の協業・役割分担や当時のジェンダー構造を明らかにすることを目標にした。

2. 研究方法

様々な機会に実施された献上について、表向（政治や儀礼）・奥向（日常生活）のいずれの系統に位置づくかという視点から構造分析を行った。その指標として、江戸城の御殿構造に注目し、3つの空間（表／奥／大奥）のどこで献上品の取次や披露が実施されたのかを分析した。

分析史料には、加賀前田家（金沢102万石）の江戸留守居が記した「年中勤方大法書鈔」〈金沢市立玉川図書館近世史料館加越能文庫〉を用い、寛政5年（1793）の当主前田治脩（1745～1810）による献上の事例を検討した。本史料では、将軍徳川家斉・御台所近衛菫子への年間の献上における使者・取次担当者について、大名家・将軍家双方の男性・女性家臣の分担が記される。

3. 結果と考察

前田家の献上の分析から、以下のように分類さ

れることが判明した。

- ①表の献上：全大名が一律的基準に基づいて実施した惣献上。表向の体制的な幕府儀礼。
- ②奥の献上：将軍に近侍する側衆（男性家臣）を取次とした領地の特産物などの献上。奥向の機嫌伺い。
- ③大奥の献上：大奥老女（女性家臣）を取次とした将軍や御台所への献上。将軍家と血縁の由緒をもつ一部の大名のみに許された。
ただし、大奥の献上では、大名家側の使者として女性家臣（女使）のほかに男性家臣が担う場合も確認できたが、この格差の分析は不十分であり、今後の課題となった。

また、こうした構造のもとで、文政13年（1818）に長州毛利家（萩36万9千石）が女使派遣を求めて将軍家と交渉した事例（「公儀事諸控」〈山口県文書館毛利家文庫〉）から、女性家臣を登城させて実施した大奥の献上が、格式の高いものと認識されていたことも明らかになった。女使は将軍・御台所に拝謁を許されるなど、将軍家の奥向空間の内側に入り込んで献上を実施できた点で特異な献上使者であり、将軍と親密な血縁関係を結んだ大名のみに許された献上だった。

4. まとめ

以上のように、男性・女性家臣の協業という視点を取り入れることにより、近世武家社会における献上が担い手・空間の差異を含みながら、複雑な構造をもって営まれたことが明らかになった。

なお、男性家臣による記録の参照にとどまったために、女性家臣らの動向は十分に明らかにできなかった点が課題として残った。今後は、女性家臣による日記や書状も用い、彼女たちの献上行為

への主体的なかかわりについて明らかにするとともに、表向・奥向構造の形成過程を解明することが課題となる。

多様な性的マイノリティの連帯は いかにして可能か

井上 智史

九州大学大学院人間環境学府

博士後期課程2年

1. 問題と目的

近年、日本社会においても性的マイノリティへの関心が高まっており、性的マイノリティを一市民として社会へと包摂しようとする動きが加速している。このことは、「LGBT」という語の流行ともいえる状況からもみてとれるが、「LGBT」の名のもとで展開される今日の社会運動や権利擁護に対しては、レズビアン／ゲイ以外の性的マイノリティの不可視化や資本主義への同調、既存の社会規範や家族規範の再生産などの点において批判が向けられつつある。本研究は福岡での社会運動を事例とし、それらの批判をのりこえる新たな性的マイノリティの連帯の可能性について検討するものである。

2. 方法

福岡における性的マイノリティをめぐる社会運動の担い手へのインタビュー調査を行った。調査はゲイ・バイセクシュアル男性へのHIV予防啓発を行う団体Aの代表X氏（30歳代・ゲイ男性）

と性的マイノリティの情報発信や知識啓発を行う団体Bの代表Y氏（40歳代・レズビアン）を対象に半構造化面接法で行った。

3. 結果と考察

福岡ではA、Bをはじめとして、性的マイノリティの家族会、「性同一性障害者」の当事者団体、プライドパレードの実行委員会などさまざまな団体によって、性的マイノリティをめぐる諸活動が行われており、2013年頃より、複数の団体が共同して講演会、シンポジウム等のイベントを行うなど、一定の連携・協力関係をもって活動を展開してきた。このような連携が強化される契機として、2017年9月の福岡市議会でのパートナーシップ制度導入を検討する旨の市長答弁があった。これを受けて、2017年11月には当事者の声を行政施策に反映させるべく、在福の8団体による連絡協議会名義（代表はY氏）で福岡市長と市議会議長に対して要望書が提出されている。要望書の作成の過程で連絡協議会のミーティングが行われるようになり、提出後も月1回の定例ミーティングが行われている。

福岡市は要望書提出後の2018年3月に「性的マイノリティに関する支援方針」を策定し、それに基づいて4月より支援施策を開始している。施策の項目としては、パートナーシップ宣誓制度、専門電話相談の開設、交流事業、教育・啓発事業が行われている（福岡市2018）。福岡市による性的マイノリティ支援事業は市長の議会答弁に端を発するものであり、市民団体による要望書の提出が実際にどの程度影響を与えたのか定かではない。しかし、X氏へのインタビューでは、福岡市に対してパートナーシップ制度についてトラン

スジェンダーを排除しない制度（パートナー関係にある2者が同性であることを要件としない制度）^{注1}を要求したことが語られた。また、2018年に設置された行政機関の諮問会議にY氏が団体Bの代表としてではなく、多様な性的マイノリティを含む他団体の意見を踏まえた連絡協議会の代表の立場で参加している。

以上の結果から、「LGBT」運動に対しては、レズビアン／ゲイに関する運動が前景化しトランスジェンダーの存在を等閑視しているという批判が向けられるが、活動の実際においてはレズビアン／ゲイの立場性を認識したうえでトランスジェンダーを排除しない連帯の政治が行われている可能性が示唆された。今後は、連絡協議会を構成している他の団体へと調査を拡大し、それらの団体が連携・協力関係に関してどのような意味付けを行っているのかを検討することで、多様な性的マイノリティによる連帯の可能性（あるいは不可能性）を明らかにしていく必要がある。

注1 この点については赤枝（2018: 90）の解説に詳しい。

4. 文献

赤枝香奈子, 2018, 「5章 パートナースhipと生の多様性」風間孝ほか『教養としてのセクシュアリティ・スタディーズ』法律文化社, 87-101.

福岡市, 2018, 「福岡市：性的マイノリティ（LGBT）に関すること」, (2019年2月20日取得, <http://www.city.fukuoka.lg.jp/shimin/jinkenikaku/life/lgbt/lgbt.html>)

近代日本の産業発展と結核 —香川県における出稼ぎ女性労働を中心として—

菊池 美幸

九州大学大学院経済学府

博士後期課程2年

1. 研究目的と課題

本研究の目的は、戦前期の香川県において形成された結核死亡率の特異性について、経済史の視点から考察することである。明治末～昭和初期にかけて、日本全体では若年女子による結核死亡が急増したが、その背景には、繊維産業を中心とした日本の第一次工業化との結びつきが指摘されている（島尾[2008]）。こうした視点から、Hanashima & Tomobe[2012]では、若年女子肺結核死亡率が戦間期日本における経済的發展にともなう負のリスク指標として解釈できると指摘している。これまでの研究は、日本全体の結核死亡率を概観し、それが変動する社会的要因を説明してきたが、労働者を送り出す側であった農村の事例を検証する作業は、今後明らかにされるべき課題として残されたままである。

2. 分析方法

このような問題点・疑問点を解決するために、本稿では、第一に、戦前の香川県において形成された結核死亡の特徴を明らかにするため、1886～2015年までの死亡者数を年齢別にデータベース化し、分析を行う。次に、前述した特徴が生じた要因を考察するため、当該地域の女性労働者に着目し、その実態について高畑[1903]の調査報

告をもとに明らかにする。そして最後に、同県の結核死亡率の特異性を、繊維産業を中心とした近代日本の産業化の過程の中に位置づけていく。なお、本研究が香川県に着目する理由は、当該地域が紡績産業の集積地であった大阪に隣接する農村であった点に加えて、男女ともに多くの出稼ぎ労働者を排出する県であったためである。

3. 結果と考察

本研究では、戦前日本の結核死亡率の変動が、都市化や工業化といった社会的要因によってもたらされたとの視角に基づき、香川県の結核死亡率の推移について分析を行った。その結果、女性による結核死亡が1890年代後半に全国平均を上回り、かつ、1905年という極めて早い段階でピークを迎えた。さらに全国平均と比較しても、当該期における香川県の結核死亡率には極端な性差が看取されることを指摘した。本県においてこのような結核死亡率の特異性が形成された背景には、紡績産業の集積地で、かつ、結核の蔓延地帯であった大阪へ、出稼ぎ女工として県内の若年女子労働力が流出したためであった。従って、Hanashima & Tomobe[2012]が指摘したように、若年女子肺結核死亡率が戦間期日本における経済的發展にともなう負のリスク指標として解釈できるとするならば、近代産業の中心であった紡績業の成長と引き換えに、最もリスクを引き受けたのが香川県の女性労働者であったと結論づけられる。

参考文献

- ・島尾忠男[2008]『結核の今昔—統計と先人の業績から学び、今後の課題を考える』克誠堂出版

- ・高畑運太[1903]「香川県に於ける女工の肺結核患者に就て」『大日本市立衛生会雑誌』238号28-32頁、所収
- ・Makoto Hanashima & Ken'ichi Tomobe, "Urbanization, Industrialization, and Mortality in Modern Japan: A Spatio-temporal Perspective", *Annals of GIS*, Vol.18 (1), 2012, pp.57-70.

中国における若年女性農民工の家族意識に関する研究

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. はじめに

20世紀80年代の改革開放政策が展開されて以降、中国は急速な経済成長を遂げた。その過程でマクロな社会構造とミクロな家族構造の著しい変化が生じた。一方、都市部の経済を発展させるために、農村からの出稼ぎ労働者が都市労働市場に進出し、その数は年とともに増加した。注目すべき点ではその中で、1980年代以後に生まれた若世代農民工は次第に農民工の主体となり、2017年になってはじめて農民工の総数の半分を超え、50.5%を占めた。また、サービス業が進行されるに伴い、女性農民工の数も急速に増加しつつある。

しかし、中国において戸籍制度による「農民」への差別や福祉面において不平等な待遇がそもそ

も存在しており、近年この膨大な若者労働力を支える協和的な社会秩序を追求するために社会及び中国政府は姿勢を大きく変えてきた。また、近年、若年農民工は初代農民工より、高い教育水準を持っている一方、農業経験はほぼないという新たな特性が見られる。特に、義務教育政策により若年女性の教育レベルが高くなってきた。それがゆえに、彼女の生活観念や家族意識も大きく変化しているだろう。

本稿では、社会構造の急速な変化及び政府の公式政策という状況を踏えた上で、ジェンダーの視点から若年女性農民工の家族意識の変容を明らかにしたい。つぎに、その社会構造の変化が具体的に彼女にいかなる影響を及ぼしているかを考察したい。

2. 方法

本研究の調査方法としては、南京市統計局からの統計資料の収集と検討に加え、2018年4月および9月において、2回、南京市に出稼ぎしている若年女性農民工を対象としインタビューを実施した。調査時の5名の調査協力者の年齢は18歳から30歳である。その中で、既婚者は2名であり、子供を持つ者は1名である。比較的方法を通し若年女性たちの家族に関する考え方を考察した。

3. 結果と考察

南京市に出稼ぎしている若年女性農民工の語りをもとに、家族をめぐる考え方を中心に、主に「婚姻について」、「子供について」、「親との関係」の三つ側面から分析した。彼女の事例を通して、社会構造の変化は若者の家族意識を変化させ、彼女の家族関係や意識に影響を与えることが明らかに

なった。

第1に、近年、若い未婚女性が増加してきている。多様化している家族構成により、その生活上の問題も多様である。都市において今後も生活していくことを前提に、将来の生活を送るにあたり、配偶者に必要な要素としては経済力および能力が重視されていると言える。

第2に、女性農民工にとって、子女に対する教育期待も高くなり、都市市民との格差はほとんどないことが看守された。しかし、実際に都市部の学校は学費が高く、戸籍制度の制限のため、農民工の子どもが教育を受けることは厳しい。

第3に、農村部では経済的に発展するにともない、社会保障制度の充実により、若年農民工に関する親子の関係は、従来のような親が子女に経済的に依存することが減少した。逆に、子世代が家事や生活を支援するケースが多くなってきた。

最後に、本稿の限界は、新興都市である調査地の分析を行っていたため、中小規模の都市に出稼ぎしている女性の家族に対しては未だ検討していないところである。また、若年女性農民工の語りに限った考察である。今後は男女の比較の視点から男性農民工の核家族に関する意識についても検討したい。

4. 主要文献

『南京市統計年鑑』各年版 南京市統計局。

木下英司（1996）「中国家族研究の新たな視点のために—山東2農村調査からの提言」『家族研究年報』

谷村光浩（2008）『中国都市への変貌—悠久の歴史から読み解く持続可能な未来』鹿島出版会 pp131-140。

熊谷苑子・榎瀧俊子・松戸庸子・田島淳子（2000）
「沿海地帯農村における女性出稼ぎ労働者」
菱田雅晴編『現代中国の構造変動：社会—国
家との共棲関係』，東京大学出版会。

閻美芳（2010）「中国新農村建設にみる国家と農
民の対話条件——天津市武清区X村における
農村都市化に事例から」『村落社会研究ジャー
ナル』16（2）pp.8-12. 陸学芸主編（2004）
『当代中国社会流动』社会科学文献出版社。

ほめの談話に見られる 日本語と中国語のジェンダー差 —ほめの対象に焦点をあてて—

王 欣

九州大学大学院地球社会統合科学府
博士後期課程3年

1. 研究背景

ほめの談話とジェンダーに関しては、中国語で
は権（2004）、原・曹（2011）、対照研究では梁
（2008）をはじめ、数多くの研究が行われている。
しかしながら、自然会話の分析による日本語と中
国語のほめの談話におけるジェンダー差の実態は
まだ明らかになっていない。本稿では、日本語と
中国語の自然会話を基本データとして、ほめの談
話に見られる中国語におけるジェンダー差を明ら
かにしたい。

2. 研究方法

会話分析理論に基づいて、自然会話のコーパス

を使用し、まず、資料からほめ表現が確認できる
談話をシーンの単位で抽出する。そして、日本語
母語話者と中国語母語話者の男性と女性それぞ
れの用例について、ほめの対象の詳細を分析する。

3. 分析結果

今までの先行研究（権（2004）等）では、そ
の要因のすべてを社会的・文化的な価値観にまと
めているが、本稿では質的分析により、ほめの
対象がその要因の1つであることが明らかになっ
た。ほめの対象、すなわち、何を対象にしてほめ
ているのかが中国語母語話者と日本語母語話者の
男性と女性談話の展開や会話スタイルの違いに影
響を与えていることが明らかになった。

主要参考文献

Holmes, Janet (1988) Compliments and
compliment responses in New Zealand
English, *Anthropological Linguistics* 28:
485-508

——— (1995) *Women, Men and Politeness*,
Longman, London.

Pomerantz, Anita (1978) Compliment responses:
Notes on the cooperation of multiple
constraints, *Studies in the Organization of
Conversational Interaction*, Schenkein, J.
(Ed.) : 79-112, Academic Press New York

权立宏（2004）《汉语中男女在称赞语和称赞语
回应使用上的差异分析》《现代外语（季刊）》
2004年2月 第26卷（1）:62-69

遠藤織枝・小林美恵子・佐竹久仁子・高橋美奈子
編（2016）『談話資料 日常生活のことば』
現代日本語研究会

王欣 (2018) 「「ほめ」の談話に見られる中国語のジェンダー差」『日本語文化』5:289-299
松村瑞子 (2018) 『日本語のポライトネス—異文化理解教育の方法開発に向けて—』花書院

Official Discourse on Fatherhood and Family — A Document Analysis of *Women of China Magazine* 1978-1992 —

Tingting TAN

Faculty of Human-Environment Studies The 3rd Year of Ph.D Course, Kyushu University

1. Introduction

To explore gender reconstruction issue, father as the traditional ‘head’ of the family, should not be ignored as the main subject. However, the previous research did not put fatherhood questions at the central of exploring Chinese Communist Party (CCP)’s discourse on gender reconstruction. Namely, there is a gap in research on topics related to official discourse on fatherhood in CCP’s publications. This research therefore aims to answer the following research questions: a) What ‘the ideal father’ and ‘the ideal family’ has the party-state sought to promote from 1978 to 1992? b) How consistent have official messages been? What have been the key shifts in official discourse on family and fatherhood during this period? c) Why have these shifts occurred?

2. Source and Methodology

This research uses the documental analysis methodology and analyses all of the articles published in *Women of China* magazines from 1978 to 1992 (total of 180 issues and 6135 articles).

3. Findings

(1) Frequent Changes in Parental Relationship

In the late 1970s and the early 1980s, “New Modern Women” (*xin nvxing*) make voice of ‘Need Career, also Need Life’ and they also call for ‘Good Husband and Kind Father’ (*xianfu liangfu*). Karl Marx’s close relationship with his three daughters was highly praised as an ideal Good Husband and Kind Father’ in context. There is a significant increase of ‘Iron Women’ (*nv qiangren*) in the mid-1980s. The calling for ‘Super Good Wife and Kind Mother’ (*chao xianqi liangmu*) was also significantly increase. Madame Curie was hailed as a model for the way in which she balanced her career with her role as a wife. Meanwhile, it also made considerable progress in the practice of ‘Good Husband and Kind Father Plus the Enterprising Strong’ (*xianfu liangfu jia shiye qiangzhe*). From the late 1980s, the traditional division of labor “men work outside while women work within the house” is appearing again, and a new class - “the family women’s class” (*jiating funv jiecheng*) has emerged. The “The Better Half” (*xian neizhu*) are more preferred by both young men and women. Furthermore, the practice of ‘Househusband’

was praised, just as the eye-catching article “‘Househusband’ - the progress of men” shows. In the early 1990s, the calling for both ‘Feminine’ (*nvren wei*) and ‘Manliness’ (*nanzi han*) was more emphasized to resist racial change of losing ‘Manliness’.

(2) Smooth Changes in Father-Child Relationship

From the late 1970s to the mid-1980s, father’s main roles are as moral example and teachers. The fathering expectation is to develop children’s independent living ability and cultivate the independent consciousness. In the late 1980s and early 1990s, father’s main roles are as carer and friend. Fathering expectation is to cultivate a happy child with critical thinking. Modern Fathers take on more complex responsibilities. During the period of 1978-1992, the ideal husband and father was expected to be less patriarchal in the new democratic family. However, the egalitarian perception of husbands has not significantly changed much. The intentions of *WoC* are to achieve gender equality and make men more inclined to involved father, but it seems that they are at the same time reinforce gender stereotype in a setting marked by orthodox masculinity, in particular the dichotomy of masculinity and femininity.

Main References

Chu, C. C., & Yu, R. R. (2010). *Understanding Chinese families: A comparative study of*

Taiwan and Southeast China. Oxford: Oxford University Press.

Hu, A.G. (2003). Equity and Efficiency. In Wang, C. (Ed.). (2003). *One China, many paths*. London: Verso. pp: 219-233

Lai, Y.H.N. 2011. *Art and celebrity: a study of the celebritisation of artists in Taiwan 1987-2010*. PhD thesis University of Westminster School of Social Sciences, Humanities and Languages

Lau, S., Lew, W. J., Hau, K. T., Cheung, P. C., & Berndt, T. J. (1990). Relations among perceived parental control, warmth, indulgence, and family harmony of Chinese in mainland China. *Developmental Psychology*, 26 (4), 674.

Wang, A. Y. (2003). Tales of Gender. In Wang, C. (Ed.). (2003). *One China, many paths*. London: Verso. pp: 250-253.

少女マンガが少女に示すジェンダー規範 (雑誌『なかよし』の場合)

坂口 将史

九州大学大学院芸術工学府 博士課程3年

1. はじめに

マンガやアニメ、ゲームなどには、従来少年キャラクターが担ってきたマンガの中での戦闘行為を、主人公である少女キャラクターが行う「戦う少女」を題材とした作品が数多く存在する。これら「戦う少女」作品についてはこれまで、男性

「おたく」や10代前半の少女といった、男性受容者と女性受容者それぞれの視点から研究され、作品で描かれる物語の構造や、受容者が作品から受け取るメッセージについて詳細な分析が行われている。しかし、「戦う少女」という既存のジェンダー規範を揺るがせる題材に対して、発信者がどのような態度を取ったのかについてはほとんど言及されていない。そこで本研究では、「戦う少女」の流れにおいて重要な役割を果たした「リボンの騎士」(1964～1965年)と「美少女戦士セーラームーン」(1992～1997年)を掲載した講談社の少女マンガ雑誌『なかよし』を対象に、「戦う少女」という題材に対するマンガ編集者の振る舞いを明らかにする。

2. 方法

本研究では、編集側が雑誌に掲載する少女マンガをどのような作品として位置づけていたのかを調査する指標として、マンガのキャッチコピーを利用する。なお、ここで言う「キャッチコピー」とは、マンガが雑誌に掲載されるマンガ作品の特徴を読者に紹介するために編集者が付加する文字情報のことである。本研究ではキャッチコピー収集を『なかよし』の創刊号である1955年1月号から1999年12月号まで行い、そのデータを計量テキスト分析ソフト「KH Coder」を用いて分析した。

3. 結果と考察

1954年から1999年の『なかよし』に用いられたキャッチコピーを分析した結果、「恋」や「学園」、「ロマン」、「ラブ」、「愛」、「青春」といった「学園ラブコメディ」のジャンルを想起させる単語

が多く使用されていることが明らかとなった。「戦う少女」作品を想起させるような戦闘行為に関する単語の中では、最も多く使用されている単語は「アクション」であった。この「アクション」の単語の用法に着目すると、1970年代から1980年代における「アクション」の単語は、ほとんどの場合「アクションコメディ」という複合語として使用されていた。「アクション」の単語が単体で用いられる作品もわずかながら存在するが、それらは主役である少女キャラクターの戦闘行為自体が少ないか、あるいは少年キャラクターが主役であり、戦闘行為もその少年キャラクターが行う作品であった。このように、1970年代から1980年代における『なかよし』では、少女キャラクターを主役とする作品においては「アクション」単体での使用が避けられていた。この用法が「美少女戦士セーラームーン」の連載をきっかけに変化する。「美少女戦士セーラームーン」は連載当初は「アクションコメディ」というキャッチコピーが使用されていたが、連載が進むにつれて「アクションコメディ」の使用は減ってゆき、連載中盤以降から「アクション」単体での使用のみが見られるようになる。すなわち、少女キャラクターが戦闘行為を行う作品であっても、「アクション」のみの使用で作品を表現することが可能となったのである。このように、『なかよし』では少女キャラクターの戦闘行為に対する「笑い」の要素を付加することにより、ジェンダー規範の逸脱を弱めていたが、「美少女戦士セーラームーン」をきっかけに、編集者が「笑い」の要素無く少女キャラクターの戦闘行為を少女読者へ積極的に打ち出すことが可能となったと考えられる。

4. 主要参考文献

米沢嘉博、『戦後少女マンガ史』、筑摩書房、
2007年

斎藤環、『戦闘美少女の精神分析』、ちくま文庫、
2006年

押山美知子『少女マンガ ジェンダー表象論』彩
流社、2007年

須川亜希子『少女と魔法——ガールヒーローはい
かに受容されたのか』N T T出版、2013年

樋口耕一『社会調査のための計量テキスト分析』
ナカニシヤ出版、2014年

九州大学男女共同参画推進活動の現状と課題 2019年度

Polymor
Olivin

fía
morfía
nor fía

2019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つのWGにわかれて活動をしているが、今年度は育児・保育WGのメンバーが9月に開催された「第11回九州・沖縄アイランド女性研究者支援シンポジウム in 福岡」の実行委員会のメンバーとしても活動を行った。

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の編集を担当している。今年度は第19号を2020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3月発行の第13号からこれまで6名の部局長の記事を掲載しており、今年度は久枝良雄工学研究院長のインタビューを掲載した。その他にも今年度採択されたダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業（先端型）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および学生の意識啓発として、11月にワークライフ・バランスセミナー&霜月ランチ会「ワークスタイルイノベーション～働き方改革～」を開催し、NPO法人ファザーリングジャパン九州のファウンダー、(株)OZ Companyの小津智一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が開催された。九州大学男女共同参画推進室の上瀧恵里子教授から「九州大学における男女共同参画推進の取組～ワーク・ライフバランス改革を中心に」と題して取組みが紹介された。また、4部局の教員からワーク・ライフバランスについての体験談等が紹介され、病児保育やベビーシッター利用についての意見交換も行われた。

その他の広報活動では、リーフレット、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

「ベビーシッター派遣事業」を今年度も継続し

ている。12月31日の時点で、今年度の利用者は6名、チケットの発行枚数は231枚である。また、今年度も大学入試センター試験業務に従事する教職員を対象に、伊都キャンパスで一時保育を実施し、教職員3名の子どものべ7名の託児を行う予定である。

昨年度から継続して検討課題であった在宅勤務制度については、男女共同参画推進室からの要望を受け、人事部において来年度からの導入を目指して検討を行っている。

また、ベビーシッター派遣事業に加え、学会参加等に伴う出張等により子どもの保育ができない場合のベビーシッター等を利用する際の経費について、経費の交付元が支出を認める場合は、寄附金を使用可能とする取り扱いを定めていたが、寄附金以外の外部資金で使用を認めるものが増加してきている実態に合わせ、使用可能な経費を寄附金以外の外部資金まで拡大する改正を行った。

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、今年度は2020年3月に第5号を公開予定である。この広報誌の編集にあたっては、部門内に編集委員会を設け、掲載記事の検討、簡易査読等を行っている。今年度は、学内外から6編の寄稿が寄せられた。特集記事では、2019年9月に実施した「第11回九州・沖縄アイランド女性研究者支援シンポジウムin福岡」の抄録として、東京大学名誉教授、認定NPO法人ウィメンズアクションネットワーク（WAN）理事長の上野千鶴子氏の基調講演および九州・沖縄アイランド女性研究者支援ネットワーク参加機関11大学の理事・副学長に

よるパネルディスカッションを掲載した。

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) 学外への情報発信

福岡市中央区笹丘校区女性協議会（9/26（木））、南区大楠校区男女共同参画協議（11/11（月））、南区玉川校区男女共同参画協議会（11/12（火））、南区野多目・塩原校区男女共同参画協議会（12/3（火））が館外研修として、伊都キャンパスを訪問した。ビッグオレンジにて、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、椎木講堂等をはじめ伊都キャンパスを見学した。

2) 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

前述の「第11回九州・沖縄アイランド女性研究者支援シンポジウムin福岡」では上野千鶴子氏を基調講演者に招き、玉田薫副理事が座長を務めた。また後半のパネルディスカッションでは、内藤敏也理事がパネリストとして登壇し、各大学の理事・副学長と活発な発表、意見交換を行った。このシンポジウムは、男女共同参画推進室3部門から実行委員会のメンバーを構成し、開催に向けて十分な準備を行った。当日は、一般市民や高校生を含め500名以上の参加があり、回収されたアンケートでは多くの感想が寄せられた。また、このシンポジウムは、上野千鶴子氏の講演を、部局長を対象としたトップセミナーと兼ねて開催した。

3) 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。2019年4月から11月までに、5月「デートDVについて」、7月は本学のハラスメント相談室の方にお話しいただき「知っておこう！キャンパスハラスメント」、9月「育児シッター利用について」、11月はワークライフ・バランスセミナー&霜月ランチ会として「ワークスタイルイノベーション「働き方改革は生き方改革」」を開催した。また、1月は本学のインクルージョン支援室の方にお話しいただく予定にしており、3月はリーダーシップをテーマにした企画を検討中である。

2019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、2019年度も継続して実施され、10年目の節目を迎えた。4月から6月に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11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、9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3名、地球統合科学府が1名、芸術工学府が2名、歯学府が1名、法学部が1名、21世紀プログラムが1名である。2020年2月20日には研究助成を受けた学生による報告会を開催し、今年度中に報告書を発行する予定である。

2. 学内外への情報発信

8月に、伊都キャンパス男女共同参画推進多目的スペー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。高校生は男女を問わず1、2年生が参加し、浪人生や保護者をはじめ来場者数は約40名となった。

10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、「九大女子卒業生に聞く！キャリア懇談会&交流会 Open Cafe 2019」を出展した。Open Cafeは、毎年ロールモデルとして九大卒のOGの方にご講演いただいております、今年で7回目の開催となった。県内外から小学生、中学生、高校生、一般の方、ならびに本学の教職員、大学院生、学部生、卒業生等50人を超える参加があり、幅広い層の方にお集まりいただきました。今年度は、有限会社薬師丸代表取締役の才所洋子さん（薬学部卒）と日本航空福岡地区販売部販売第2グループの増村恵奈さん（生物資源環境科学府卒）のお二人から、これまでのキャリアや現在のお仕事等についてお話があった。才所さんには様々なキャリアを経て起業され、地域に密着した薬局を運営されていること、また、増村さんには、宗像市役所から出向という形で日本航空に勤務されており、異なる職場でのご経験等興味深いお話があった。後半では、パネルディスカッションと質疑応答、交流会が行われ、

進路の選び方、学生時代の過ごし方等和やかな雰囲気で見えが交わされた。

伊都キャンパスに移転後、2回目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、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2019年度も通年で実施した。各期では「キャリア開発論」「人的資源管理論」「男女共同参画の観点から」「労働とリスクの観点から」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—人材育成—」を開催した。講師に株式会社岩田屋三越リビング・趣味・ソリューション営業部シニアマネージャーの曾根ゆかり氏をお迎えした。参加した学生一人一人が「仕事をする」ということはどういう事なのかを考えるヒントとして、講師ご自身の経験、働く環境の変化、未来の視点からお話いただいた。

オムニバス形式で実施している「女性学・男性学Ⅰ」「女性学・男性学Ⅱ」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。また「女性学・男性学Ⅱ」では、日本航空株式会社前副会長・現特別理事の大川順子氏をお招きし、公開講義「JAL女性エグゼクティブが語る 女性であること

と仕事」を開催した。講演会には、女性学・男性学Ⅱの受講者をはじめ、一般申込みで参加した教職員、大学院生・学部生等約200名の参加者があった。

4. 大学院生を対象とする啓発・研究活動支援

今年度も2019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2号館で開催した。大学院生、学部生、研究員、教員の参加があった。参加者は講師と英語で積極的に会話を交わし、活発な質疑応答が行われた。

2019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2019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

九州大学研究大学強化促進事業との共催で、例年英語論文執筆講座を実施している。今年は2年ぶりに「科学英語論文プレゼンテーション集中講座～ポイントで学ぶ英語口頭発表の心得」を11月15日（金）に開催した。講師には今回も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、42人の参加があった。口頭発表やポスター発表の際のそれぞれの注意点などを整理して説明いただいた。アンケートからも非常に具体例が多く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、今年度は研究者のキャリアアッ

プにつながるアドバイスを頂くセミナーを2月に開催予定である。昨年度は1月に本学名誉教授の山田 淳氏を講師に迎え、「ラボの運営に携わる女性研究者の皆様へ 私のマネージメント経験談」と題して開催し、講演後の意見交換でも参加者との間で活発な質疑応答がなされた。

(3) 出産・育児復帰者支援（研究活動基礎支援制度の一環として実施）

本支援は、優れた女性研究者が出産・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、現在は本学経費で継続している。本年度は16人の女性研究者（准教授1、助教9、学術研究員等6）に支援を行っている。

(4) 研究補助者雇用支援（研究活動基礎支援制度の一環として実施）

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13人、秋期22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、2018年度から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「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・准教授育児期支援）〔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) 若手女性研究者・女子大学院生の表彰制度

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」を昨年度創設し、第2回目となる本年も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った。選考委員会の審査を経て、両部門から人文・社会科学系、理工学系、生命科学系の3分野から1人ずつ計6人の候補者が選ばれ、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。10月19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、在任中に本賞の創設に尽力され、その後も基金への支援など多大な貢献を頂いた、本学元理事・副学長、元名誉教授の故伊藤早苗氏の御功績に敬意を表し、本賞の呼称を「九州大学女性優秀研究者賞（伊藤早苗賞）」とすることになった。

(2) 女性研究者シンポジウムの開催

本学の女性研究者の分野を越えた研究交流を推

進し、活躍を学内外にアピールするため、3月に「第3回 女性研究者ダイバーシティシンポジウム」を開催する予定である。

昨年は3月18日に第2回シンポジウムを開催し、基調講演にはシンガポール国立大学のChua Lay-Lay 准教授を迎え、自身の分野や研究内容に加え、現在世界の大学ランキングで上位にあるシンガポール国立大学の優れた取組みを紹介頂いた。学内の研究者による研究発表は全分野を対象に口頭発表6件、ポスター発表35件があった。全て英語による運営を行い、学外からの参加者を含め60人以上の教職員、大学院生が参加し、互いの研究内容・活躍に刺激され、参加研究者が大いにエンカレッジされる機会となった。

(3) 男女別論文業績分析

昨年度までにエルゼビア社の論文分析ツールSciValを活用して本学IR室の協力のもと実施した男女別及び職位別の論文業績分析には学外からも反響があり、8月に開催された内閣府の会議(科学技術政策担当大臣等政務三役と総合科学技術・イノベーション会議有識者議員との会合)において紹介された。また、昨年の第5回 澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞（通称:澤柳記念賞）に続き、日本科学技術振興機構（JST）が本年度創設した「輝く女性研究者活躍推進賞（ジュン・アシダ賞）」を本学が受賞した。

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5回目となる。9月20日に本学で開催された第11回九州・沖縄女性研究者支援シンポジウムin 福岡における東京大学名誉教授上野千鶴子氏の基調講演を本トップセミナーとして開催した。「男女共同参画は学問を変えるか?」と題した講演では、労働環境の現状や課題について歴史的背景を踏まえて講演され、「差別均衡」システムが「平等均衡」システムになかなか移行しないことに言及された。参加者アンケートでも講師の指摘に同感する意見が見られ、啓発される効果の大きいセミナーとなった。

(2) 女性活躍総合評価

各部署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」については昨年に引き続き、2019年度のデータを基に分析を行い、年度内に各部署へ公表する予定である。

(3) ダイバーシティ スーパーグローバル教員育成研修 (SENTAN-Q)

九州大学は2019年度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(先端型)」に採択され、女性並びに若手教員が、世界トップレベルの研究教育力を実践的に身につけることで、世界と伍して戦える真に実力のあるダイバーシティ・スーパーグローバル教員となることを目的とする教員育成研修(SENTAN-Q)を開始した。この研修により6年間の事業期間に研修を受けた女性および若手研究者50人が研修終了後に1段階昇任することを目指す。

(4) 配偶者帯同雇用制度

2017年創設された配偶者帯同雇用制度は2018年度に対象となる第1号が誕生した。男女共同参画推進室では引き続き広報に協力するため、同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。

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

4. その他の活動

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、最終的に応募者837人から50人を採用し(採択率6%)、採用された女性教員の論文業績が平均して高いことがデータとして示され、女性研究者に対する無意識のバイアスの払拭に貢献した。その先導的取組みと成果が認められ、第1回輝く女性研究者活躍推進賞(ジュンアシダ賞)の受賞に繋がった。

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、九州大学基金の用途特定プロジェクトとして、寄附を受け付けている。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」を運営している。

資料

y m o

rfía

ベビーシッター等に係る経費の取扱いについて

男女共同参画推進室長決定

令和元年11月25日

女性研究者の活躍を促進する両立支援のために、教員及び学術研究員（以下「研究者」という。）が学会参加等に伴う出張等により子どもの保育ができない場合に、ベビーシッター等を利用する際の経費を本学が支払う場合の取扱いについて、以下のとおり定める。

1. 使用できる者

小学校6年生までの児童を養育する研究者（性別は問わない）。

2. 使用できる財源

教員が獲得した外部資金等で、その交付元が交付要領等によりベビーシッター等の利用について支出を認めているもの。なお、寄附金については、寄附者がその用途としてベビーシッター等に係る経費の支出を認めているものに限る。

3. 使用の要件

研究者が、学会出張等の研究遂行上必要な理由により、自らが養育する小学校6年生までの児童の保育が困難であり、その保育を、原則として公益財団法人全国保育サービス協会が実施するベビーシッター育児支援事業割引券取扱事業者に委託する場合に限る。

4. 使用できる経費

ベビーシッター等を利用した時間に係る利用料金（ベビーシッター等が職員の自宅に移動する際に必要な交通費を含む）に限る。

なお、入会金、年会費、キャンセル料、食事代、おむつ代等については使用できない。

5. 手続き等

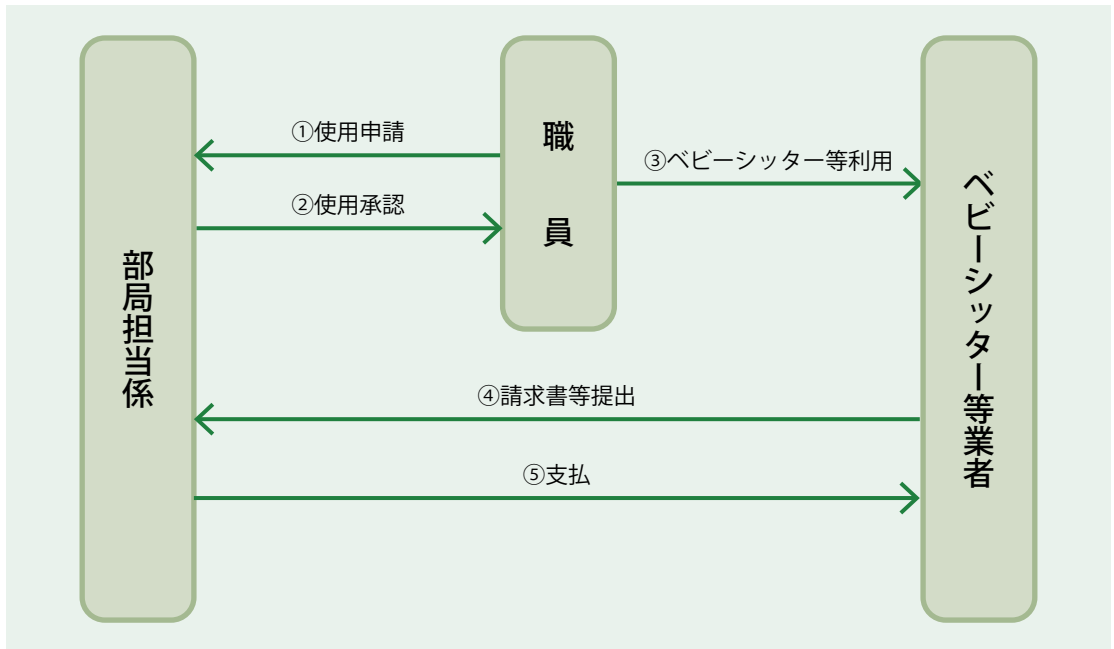
ベビーシッター等経費の使用を希望する者は、事前に所属部局長の承認を得て、ベビーシッター等業者を利用するものとする。

また、当該経費の執行については、九州大会計規則等の学内ルールによるものとする。

6. その他

この取扱いで定めるもののほか必要な手続きについては別に定める。

[参 考]



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

①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②から⑧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48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、枚数の超過は原則として認めない。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6号（令和3年3月公刊予定）へ①の査読論文の掲載を希望する場合は、投稿の締切日（令和2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。その他の②から⑧の記事については、九州大学男女共同参画推進室のホームページに掲載される期限に従って、エントリーを行い、原稿を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>

MONOMER

POLYMER

編集後記

創刊から5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。今年度号の特集は、9月に九州大学が中心となって開催した「第11回九州・沖縄アイランド女性研究者支援シンポジウムin福岡」の抄録です。また、男女共同参画推進室が担当している基幹教育科目「女性学・男性学」の公開講義としてご講演いただいた日本航空株式会社前副会長・現特別理事の大川順子氏の講演抄録も収められています。さらに、学内外の研究者の方々からのご寄稿では、それぞれのご研究や日々の活動についてジェンダーやダイバーシティの観点からの考察がまとめられています。是非、ご一読いただければ幸いです。その他にも、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5号

2020年3月3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	内藤 敏也	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	青木 智佐	大学院農学研究院教授
	鮎澤 純子	大学院医学研究院准教授
	エレン・ヴァン=フーテム	大学院人文科学研究院准教授
	下田 慎治	九州大学病院臨床教育センター准教授
	豊崎 七絵	大学院法学研究院教授
	小川真理子	男女共同参画推進室准教授
	武内 真美子	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

内藤敏也
九州大学理事・事務局長・男女共同参画室長 002

特集

第11回九州・沖縄アイランド女性研究者支援シンポジウム in 福岡
2019年度全国ダイバーシティネットワーク組織・九州・沖縄ブロックシンポジウム「女性の活躍推進に向けて～支援から戦略へ～」抄録
第1部 基調講演「男女共同参画は学問を変えるか？」 008
上野千鶴子 東京大学名誉教授・認定NPO法人ウィメンズアクションネットワーク（WAN）理事長
第2部 パネルディスカッション「支援から戦略へ～組織と個人に必要なこと」 015
九州・沖縄アイランド女性研究者支援ネットワーク加盟の11大学理事・副学長

新時代のフロントランナー

公開講演会「JAL 女性エグゼクティブが語る 女性であることと仕事」抄録 042
大川順子 日本航空株式会社前副会長・現特別理事

世界の窓から

「The 28th International Association for Feminist Economics (IAFFE) Annual Conference」
第28回国際フェミニスト経済学会大会参加報告 054
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

第1回輝く女性研究者活躍推進賞（ジュン アシダ賞）受賞 060
上瀧恵里子 九州大学男女共同参画推進室 教授
令和元年度九州大学女性優秀研究者賞（伊藤早苗賞） 062
若手女性研究者部門 最優秀賞 研究紹介
「ダイレトリプログラミングによるオルガノイド形成能を有するマウスおよびヒト腸前駆細胞の作製」
三浦静 九州大学生体防御医学研究所特任助教
女子大学院生部門 最優秀賞 研究紹介
「低質量星から大質量星における星形成過程の統一的な解明」
松下祐子 九州大学理学府博士後期課程3年
「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業」事業の活動について—先端型の採択により SENTAN-Q 研修を開始— 064
上瀧恵里子 九州大学男女共同参画推進室教授
「Open Café 2019～九州大学女子卒業生に聞く！キャリア懇談会&交流会」開催報告 068
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

投稿論文・寄稿記事

資料「災害の経験に関する女性たちの記録—埋もれてしまった阪神・淡路大震災の発信から—」 074
堀久美 若手大学男女共同参画推進室准教授
活動報告「多様な性（SOGI/LGBT）の対応ガイドライン策定にむけた—考察—ジェンダー平等と性の多様性を認める自由なキャンパスをめざして—」 081
長安めぐみ 群馬大学男女共同参画推進室副室長
活動報告 東北大学での授業「ジェンダーと人間社会」について 089
米永一郎 東北大学男女共同参画センター特任教授
三隅多恵子 東北大学国際連携推進機構特任准教授
大隅典子 東北大学副学長・医学系研究科教授
研究ノート「映画「アリコとアンバイ（Aliko and Ambai）」から考える、ジェンダーの現代的課題」 091
高橋麻奈 名古屋大学男女共同参画センター特任助教
研究ノート「多様な性の在り方をめぐる国公立大学の対応状況—2019年ウェブサイト公開情報の検討をもとに—」 100
加野泉 名古屋工業大学ダイバーシティ推進センター特任准教授
研究ノート「高学歴雇用者の専攻別年収に関する実証分析」 107
武内真美子 九州大学男女共同参画推進室准教授

2018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「2018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」 116
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 118
採択研究要旨「2018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16名

九州大学男女共同参画推進室の現状と課題

企画広報環境整備部門 144
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 147
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 149
石田栄美 九州大学大学院附属図書館准教授

資料

ベビーシッター等に係る経費の取扱いについて 154

投稿原稿の募集について