

Polymorfía

- ポリモルフィア -

第 6 号

九州大学男女共同参画推進室編集委員会 編

巻頭言

萩島 理

九州大学副理事（男女共同参画担当）

大学院総合理工学研究院 教授



九州大学男女共同参画推進室が平成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6号となりました。「ポリモルフィア」とはギリシャ語で多様性（ダイバーシティ）を意味します。その名の通り、男女共同参画全般を構成する諸分野における様々な課題を読者と共有し、学外からも幅広く寄稿を受け付けることで、学術的な発表の場にもなる総合的な広報誌を目指しています。

今年度号では特集を2つ取り上げ、まず令和2年12月4日に開催されたダイバーシティ推進トップセミナーの記録を掲載しています。このセミナーは、文部科学省科学技術人材育成費補助事業による、女性研究者の上位職登用促進の一環として毎年開催しているものです。本年度は社会心理学がご専門の東洋大学の北村英哉先生を講師にお迎えし、人事選考などに負の影響を及ぼす可能性のある「無意識のバイアス」についてお話し頂きました。新型コロナウイルスの影響で、昨今は一堂に会する講演からオンラインへと形式は変化していますが、オンラインの良さを活かした参加者と講演者とのコミュニケーションによって、セミナーがより活気あるものになったように思います。なお、本セミナーの録画は、学内の反響により約1か月間に限定して学内のeラーニングシステムを通じて、全教職員向け資料教材として講演内容が視聴されました。

もう1つの特集には、九州大学で活躍する女性教員によるWeb座談会「多様な人材が活躍するグローバルな大学へ」の模様を紹介しています。近年、大学では出産育児期の支援やキャリアサポートなどの支援は徐々に整備されつつあります。一方で、中堅からベテラン世代の女性教員がこれまで自身のキャリアを築く過程で、どのような体験をしてきたのか。若い世代に対するアドバイスや大学への要望と合わせてお聞きしよう、との意図で座談会は企画されたものでした。生命科学系、理工学系、人文・社会科学系、外国出身教員の4グループに分かれたオンラインでの座談会も、いずれも大いに議論奮発し楽しく有意義なものとなりました。誌面の制約からその全てを収録する事はできませんが、読者の皆さんにはそのエッセンスを感じ取って頂ければ幸いです。

九大フラッシュでは、在福岡アメリカ領事館 広報担当領事兼福岡アメリカンセンター館長 ユキ・近藤シャー領事による「ワークライフバランス：キャリア形成と家族との時間を両立するための提言」と題する講演について紹介しています。女性には色々な可能性があることをご自分の体験を通して伝えたいと登壇されました。色々な経験を積んで自分にあったキャリアプランの重要性について話をされています。また、2020年10月に亡くなられたアメリカ最高裁のルース・ベイダー・ギンズバーグ判事についても紹介されています。学生からの質疑では、ご自分のルーツの地である日本に、二人のお子さんを連れて単身で仕事と母親業を周囲のサポートを得ながら両立させるご苦勞を学生の目線に合わせて率直に話されています。九大フラッシュにおけるその他の学内の活動についてもぜひご覧ください。

ポリモルフィアは、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、学術的な広報誌の役割を担っており、広く学内外から投稿と寄稿を受け付けています。今年度は学外6名の方から、研究ノート、活動報告、妙訳が寄稿されました。本誌は、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います。今後もポリモルフィアが学内外の様々な方の情報発信の場となり、本誌が今後益々発展していくことを期待しています。

CONTENTS

巻頭言

萩島 理

九州大学副理事（男女共同参画担当）大学院総合理工学研究院 教授 002

特集 ダイバーシティ推進トップセミナー

「正しい評価を阻む無意識のバイアス—社会心理学の観点から」 006

北村英哉 東洋大学社会学部 教授

特集 九州大学女性教員 Web 座談会

—多様な人材が活躍するグローバルな大学へ— 020

- ・ 生命科学系・女性教授 Web 座談会 022
- ・ 理工学系・女性教授 Web 座談会 024
- ・ 人文・社会科学系・女性教授 Web 座談会 026
- ・ 外国出身・女性教員 Web 座談会 028
- ・ Web Discussion with International Female Faculty Members 030

世界の窓から

- ・ 日本地球惑星科学連合—アメリカ地球物理学連合同開催
2020年年度大会：緊急ユニオンセッション
「新型コロナウイルス禍におけるダイバーシティ、公平性、包括性への新たなチャレンジ」参加報告 034
杉本めぐみ 九州大学男女共同参画推進室 准教授

九大フラッシュ

- ・ キャリアプランを考える学生向け講演会
「ワークライフバランス：キャリア形成と家族との時間を両立するための提言」 040
ユキ・近藤シャー 在福岡アメリカ領事館広報担当領事兼福岡アメリカン・センター館長
- ・ 令和2年度九州大学若手女性研究者・女子大学院生優秀研究者賞（伊藤早苗賞） 046
若手女性研究者部門 最優秀賞 研究紹介
「衛星搭載アクティブセンサ解析技術の高度化と雲・降水過程の解明
（対象業績：衛星搭載偏光ライダーの時間依存した多重散乱理論に関する研究）」
佐藤可織 九州大学応用力学研究所・助教
女子大学院生部門 最優秀賞 研究紹介
「カーボンナノチューブの界面制御による近赤外光セラノスティクスの実現」
永井薫子 九州大学工学府藤ヶ谷研究室博士後期課程2年
- ・ 「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
—SENTAN-Q研修2年目と「特色型」の最終年度— 048
上瀧恵里子 九州大学男女共同参画推進室 教授

投稿論文・寄稿記事

- ・活動報告 「長崎大学ワークスタイルイノベーション (WSI)」について 054
吉田ゆり 長崎大学 副学長 ダイバーシティ推進センター センター長
- ・活動報告 岩手大学における男女共同参画推進の特長的な取組事例
—学生・地域に向けた取組から— 062
堀 久美 前岩手大学男女共同参画推進室 准教授
内藤和美 岩手大学男女共同参画推進室 特任研究員
佐藤淑恵 岩手大学男女共同参画推進室 特任研究員
- ・研究ノート STEM分野における諸外国の女性活躍エビデンス 069
武内真美子 愛知学院大学経済学部 准教授
- ・抄訳 アウトライト・アクション・インターナショナル (2020)
『増幅する脆弱性 COVID-19パンデミックのLGBTIQの人々への影響』 078
山下 梓 弘前大学男女共同参画推進室 助教

2019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

- ・総評 2019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 088
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
- ・採択研究要旨 090
採択研究要旨「2019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9名

九州大学男女共同参画推進活動の現状と課題 2020年度

- ・2020年度 企画広報環境整備部門活動報告 102
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
- ・2020年度 学生教育等部門活動報告 104
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
- ・2020年度 女性研究者支援部門活動報告 106
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

資料

- ・国立大学法人九州大学における次世代育成支援対策行動計画 110
- ・教員の育児等の負荷軽減を目的とした在宅勤務制度 112
- ・九州大学男女共同参画推進室『ポリモルフィア-Polymorfia』投稿規程 116

投稿原稿の募集について

特集

ダイバーシティ推進トップセミナー 「正しい評価を阻む無意識のバイアス—社会心理学の観点から」

2020年12月4日

Zoomを利用したオンライン方式

九州大学は主たる対象を部局長としたダイバーシティ推進トップセミナーを2015年から開催している。6年目を迎える今回は東洋大学社会学部教授の北村英哉氏に講師をお願いし、新型コロナウイルス感染防止対策のため、講師、参加者共にオンラインで開催した。

九州大学は2019年度からダイバーシティ・スーパーグローバル教員育成研修（SENTAN-Q）を実施している。その研修生審査で使用する「無意識のバイアスチェックシート」の「【参考】無意識のバイアスによって起こりうる“不都合”の例」の引用資料（Works No.150 Oct–Nov 2018 p.10-13）に北村氏が登場されており、今回の講師をお願いすることとなった。

セミナー当日は、総長の開会挨拶のあと、男女共同参画推進室から本学の現状と課題、講師依頼の経緯を説明し、北村氏にご講演いただいた。

講演では誰もが持っている「無意識のバイアス」について発現する要因、仕組みについて社会心理学の観点からわかりやすく説明され、それを克服するためのヒントを示された。

オンライン開催のため、学内の複数キャンパスや学外からも含め134名の参加があった。誌面の都合により、北村氏のご講演部分と質疑応答部分を掲載する。

「正しい評価を阻む無意識のバイアス—社会心理学の観点から」

令和2年度 ダイバーシティ推進トップセミナー



日時：2020年12月4日（金）10:30～12:00

会場：オンラインによる開催

講師：北村英哉 東洋大学社会学部 教授

ただいま紹介いただきました北村です。専門は社会心理学ですが、ほかに感情心理学やパーソナリティを研究しています。2年前に『偏見や差別はなぜ起こる？』（ちとせプレス）という書籍を編集・出版したということもあり、最近では偏見、差別について講演をする機会が増えています。

社会心理学のアプローチ

本日のテーマである女性活躍に関しては、今年の4月に出版されたスティーラの『ステレオタイプの科学』（英治出版）という著書の翻訳の序文を執筆した関係で、講演の依頼を受けることがあります。特に2020年は、新型コロナウイルス感染症の拡大で、医療関係者の子ども、帰省先での差別、罹患者の家に対する近所からの攻撃など、社会における差別の事例が顕在化し、改めて日本社会における差別に対する社会心理学的ないしは心理学的、社会学的な関心が持たれているようです。

心理学はどちらかといえばサイエンスに近く、

人間社会の中で起こる物事のメカニズムやそれが生じる過程に焦点を当て、その原因を明らかにし、対策を考えるタイプの学問分野です。

日本でも、最近は様々なことをエビデンス・ベースで行う動きが高まっています。たとえばアメリカでは、すでに50年以上前から社会心理学者が政策や法律の制定に関与し、本日のような女性活躍等の対策を行うときにアドバイザーとして関わるといった事例がありました。日本においても、科学的な知見を利用してエビデンスに基づいた政策を実行しよう、効果のある政策をしっかりと実施しようといった動きが高まってきました。

日常に潜む無意識のバイアス

1970年代頃のアメリカでは、オーケストラ楽団員の過半数を男性が占めていました。そこで、新しい楽団員の採用にあたってカーテンや衝立で演奏者の姿が見えない形で演奏させたところ、女性の採用率が20%から40%まで倍増しました。面白いことに、この衝立を用いたのは、女性活躍

の視点ではなく、演奏者の個人情報や縁故、義理で採用しないようにする狙いがありました。図らずも今まで男性を重用していた事実が明らかになりました。これまで無意識のバイアスによって女性の採用を抑えていたことが分かったのです。

このような意識には年齢階層構造があります。たとえば日常の家事分担についても、60代・70代では、男性が一緒に行くという意識が低く、20代・30代の若年層では、夫婦が一緒に行くことが当たり前だと認識されています。最近では、育児に関しても同様です。過去には、夫の側が「手伝う」といった言い方をすることもありましたが、夫婦が同様に育児に携わることが当たり前となった現在では、「手伝う」といった表現自体が男性側の当事者意識の低さを表しています。

ところが普段から協力して家事・育児を行っている30代の夫婦であっても、正月に実家へ帰省した際、妻が洗い物や台所仕事を任される一方で夫は舅と酒を酌み交わすといった風景が多くみられます。

まさにこれ自体、大きなバイアスがまだ世の中に残っている事実の表われです。年齢階層が入れ替わるのを待つのでは時間がかかりすぎます。現在、SDGsの課題にもなっており、大学に関してはそれが予算にも関わるといことで、お尻に火をつけられたような格好です。年長世代が自ら変わるように頑張らないと、なかなか上手くいきません。

大学教員になぜ女性が少ないのか

先ほど工学部からの指摘がありましたように、従来は大学進学率にも男女の違いがあり、1980年～1990年頃では、男女間の大学進学率には

30%くらい大きな差がありました。さらに、大学院や理学系・工学系分野では、そもそも女性自体が少ないという事情があり、女性を採用したくても採用できない面がありました。ところが、2013年には男女間の大学進学率には9%しか差がありませんので、殆ど大きく変わらないわけです。

では、女性を採用したくともできなかったのは本当かといえば、特に文系ではそのような事情はなく、男女間の進学率の差は20%しかありませんでした。ところが、教授に占める男女比率は男性80%、女性20%ですから、60ポイントも差が開いています。進学段階では20ポイントしか差がないにもかかわらず、教授の段階で60ポイント開いてしまうということは、やはり人口比の問題には還元できない差別の仕組みが存在することを示しています。アカデミックの世界には男性中心の社会構造があり、女性が登用されづかった事実が、全く言い訳のできない状態でデータとして突きつけられています。

率直に言えば、男性のほうがリーダーシップに優れ、教授や部局の研究科長、学部長などの役職に相応しいという偏見が強く持たれていたために、男女間で大きな偏りがあったと考えざるを得ません。

こういうバイアスは企業の中でもまだ残っています。企業広告のなかには、広告制作の許可を出した上層部の責任が問われるようなものが存在します。たとえば、すでに撤去された広告に「“ママに見えない”が最高のほめ言葉」というものがありました。日本では、いまでも女性に若さの魅力を押し付けるような風潮があり、「若くないと価値がない」かのような表現がメディアにも溢れ

ています。ヨーロッパではすでにこのような状況は改善されており、その意味で日本は非常に遅れているといえます。

無意識のバイアスが起る仕組みを理解する

さて皆さんに潜在テストの簡易バージョンをやっていただきます。

(参加者による簡易テスト終了)

いま行っていただいたのは潜在連合テスト (Implicit Association Test: IAT) というもので、自覚できないレベルでの態度やバイアスを測定します。このテストでは、自然科学と男性が結びついている方が回答しやすい、つまり男性は自然科学、女性は人文学という分野の分け方がより自然でスムーズだというバイアスが表れているわけです。このように頭の中で強い連合関係がある場合、ステレオタイプのイメージに合致した組合せの方が回答のスピードが速いといった、人間の思考過程を利用した検査ということになります。

潜在連合テスト (Implicit Association Test: IAT)

- ・頭のなかでの強い連合関係を利用した検査です。
- ・ステレオタイプイメージに合致した組み合わせの方がスムーズに進めやすいのです。
- ・ステレオタイプイメージに反する組み合わせでは戸惑いやエラー、見直し、つっかかりが出て、スムーズさが減退します。
- ・この違い(差)を計算することによっておおよその「程度」が測定できます。(誤差は大きいです。集団規模の研究に向いています)

このような原理が成り立つ心理学的な理由は、人間の頭の中には意味ネットワークというものが存在しており、そこでは近い情報の連結が強く

頭脳は次の用意を素早くして！プライミング効果

- ・家具の話をしていれば、頭の中では、ソファやテーブル、クローゼットなどが準備よく自動的に呼び出されています。
- ・そのため、わたしたちは会話を素早く理解することができます。
- ・これを「呼び水効果 (プライミング効果)」と呼んでいます。
- ・必要な知識が活性するのです。
- ・たとえば、偏見においても、アメリカで・・・

なるということです。これはあくまで例え話に過ぎませんが、ある概念とある概念を同時に用いることが多い場合、その連結は強まります。たとえばハムエッグのように「ハム」といえば「エッグ」といった形で自動的に呼び出される用意をするわけです。

これを呼び水効果、プライミング効果といいます。日常では、文章理解などの準備が出来上がることから便利に機能しているといえますが、ステレオタイプや偏見という領域になると、例えば「営業の人は口が上手い」「銀行員は真面目」といったイメージが結びつき自動的に活性化する、というのが問題となります。

アメリカで行われたひとつの実験では、黒人の写真を見た後に、実験参加者のパソコン画面には、「平和」「友情」といったポジティブな言葉あるいは「戦争」「病気」といったネガティブな言葉がランダムに表示されます。先ほど皆さんにご協力いただいたテストと同様に、これは実験参加者のキーを押す速度を測定しますが、黒人の顔写真を見た後は、ポジティブな単語よりネガティブな単語の方がキーを押すのが速い結果が出ました。このように潜在的なバイアスを測定すること

ができます。

ポジティブもしくはネガティブというのは人間の感情であるため、黒人の顔写真に対して特に白人の実験参加者がネガティブな感情を抱いている場合、ネガティブな単語に反応する速度が上がるわけですが、これは感情という問題なので偏見ということになります。

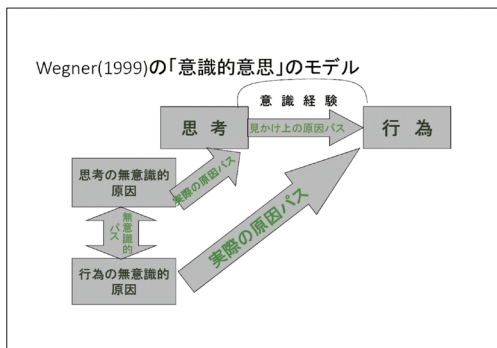
簡単に言えば、ステレオタイプ＝認知、偏見＝感情、差別＝行動です。先ほど皆さんに行っていたテストは認知、ステレオタイプです。したがって、参加者の感情を測定するわけではなく、あくまで性別と学問分野ということで、男性・女性、自然科学・人文学という組み合わせを利用して結びつきを測らせていただきました。それは、自然科学の研究者には男性が多い、自然科学系・工学系の学生は男性が多いという我々のイメージを反映していることから、ステレオタイプということになります。何を組み合わせるかによって、ステレオタイプの測定を行うか、偏見の測定を行うかということになります。極端な場合、「幸せ」や「好き」などのように、感情をあらわす単語で測定することもできるわけです。

先ほどの例と同様に、女性・男性の顔写真を見た後に「仕事」「家事」のような単語を分類する

テストを実施した場合、女性と「育児」や「洗濯」を結びつけた方が回答の速度が上がったことから、我々のなかには、女性を見ると「育児」「買い物」「洗濯」といったイメージと潜在的に結びつけてしまうバイアスが存在しており、これが「無意識のバイアス」の基盤をなしている事情が分かります。

ウェグナーは、このような図を用いて説明しています。人間の行為は、無意識的な原因によって操作されているところが多くあり、現代科学では遺伝子プログラミングによって動かされている事実は当たり前とされています。我々は、消化や呼吸など自律神経に関わることは無意識に行って、決断や判断はより高度な意識的判断で行っていると誤解していますが、実はそうではないことが、現代の行動経済学などの知見でも明らかになってきました。

我々は、自分でも分からない何か感情的な理由が自動的に発動してしまうことで、思わず製品を手にとったり、選択肢を選んで非合理的な決定をしてしまうことが現代の行動経済学の知見でも分かっています。そもそも行動経済学を創始したのはダニエル・カーネマンというノーベル経済学賞受賞者ですが、カーネマンはもともと心理学者で



理論: そもそも生物の情報処理の特徴は

- そもそも生物の情報処理は無意識的です。人間だけが、意識的自覚を有するに過ぎません。
- 情報が非意識的に処理されて、行動が非意識的に選択されるというのは、生物としてはあたり前のこと。
- 人間の場合、それに加えて、ゆっくりとした「意識プロセス」が追加装備されています。
- 行動は常に意図を意識し、決断して行っているものではなく、必ずしもありません。(行動経済学)
- 行為者もなぜ自分がそのような行為を行ったか、しばしばわからないことがあるのです(犯罪も恋愛も)。

したので、その意味で行動経済学は心理学からスピアウトしていったと考えることができます。

心理学は、人間のあらゆる行動を科学的に分析します。そもそも生き物の情報処理は、デフォルトとして無意識的かつ自動的に行われています。学習はできますので、たとえば調教された馬が競馬で速く走ることはありますが、これはすべて調教や訓練によって学習がなされているということです。そして、人間にも馬と同様に学習能力は備わっているといえます。

したがって、自動的に行われるということは、すべて遺伝子プログラミングというわけではなく、学習によって定着したものが自動的に働くということです。先ほどの例でいえば「男性は自然科学に向いている」や「女性は人文学に向いている」というステレオタイプのイメージは、生まれながらのものではなく、我々が社会の中で学習したものです。

差があるとの錯覚

コロナ禍において、各国の指導者層の若さや女性の大統領、首相の存在がクローズアップされました。たとえばドイツやニュージーランドのように、女性の首相、女性閣僚が多く存在する国々では、女性も男性と同様に高い役職に就いています。日本社会からすると驚きの光景ですが、このコロナ禍にまつわる報道の機会によって、日本が如何に遅れた状態であるかを認識させられました。各国では、そのようなバイアスを意識的に修正していくことで、新しい社会を作る努力が行われています。

そのように女性が多く活躍して、男性と同様に閣僚や役職に就いている社会では、実は中学生の

「差がある」という錯覚

- 男女平等がよく達成されている社会では、中学生の男女の数学の成績に差がありません。
- 日本は平等ではなく、偏見が強いので、本人自身も数学苦手と錯覚し、学習意欲がそがれるために、中学生の成績で、性差が出現します。
- 性差の大きさは、社会の平等度と関係しています。

数学の成績に男女差はありません。世界的に測定してみると数学の成績に性差は存在しないにもかかわらず、それを知らずに、日本では性差が存在するという事実によって、やはり数学の成績には生物学的な差が存在する、女性は生まれながらに数学ができない、というように思い込んで失敗をしてしまうかもしれません。

これには見事なグラデーションがあります。男女が不平等な社会では、男子中学生と女子中学生の数学の平均値の差は開いていく傾向にあります。そのような社会では、女子学生は小学校の頃から「女子は数学に向かない」といったある種の洗脳を受けています。よほど数学の高い才能を見せない限り、女子学生は理系に進ませてもらえません。親や教師も「苦勞する」と言って進学を勧めません。そのため、いま皆さんがご困りになっているように、工学部に進学する女子学生が少ないという結果を生み出しています。このような悪循環は、どこかで止める必要があります。

心理学ではよく気を付ける話ですが、いまの数学の事例で見たように、社会には我々が「差がある」と錯覚している様々な事例が存在しますが、実際には平均値と平均値の差にすぎません。たと

えば、出世や高い役職に就くことはモチベーションの問題であり、アグレッシブや積極性が一種必要と考えられる場合があります。こうした人間のアグレッシブに関係する生体内物質としてテストステロンがありますが、その分泌量が変化することによって生体内で自動的に我々の心が動かされていきます。

どのように人間の心が無意識的にコントロールされるか。なぜ自分では自覚できずに、様々な行動や発言をしてしまうのか。その基盤は科学的に明快で、いまお話ししたような生体内物質によって支えられています。たとえば、テストステロンは人間の攻撃性を高めます。男性ホルモンといわれるものです。エストロゲンは融和性を高め、有名なオキシトシンは育児欲求のようなものを高める。日常語でも使われるドーパミンは元気を生み出し、ノルアドレナリンは体の活性化や怒りと関係している。このように様々な生体内物質や脳内で働く神経伝達物質によって、無意識的に人間の心の傾向を左右します。

さて、テストステロンは男性ホルモンといわれますが、おおむね男性の方が攻撃性は高い、という視点から血中測定したところ、男性の平均値より血中テストステロンの量が高い女性もいます。逆に、女性の平均値より低い男性もいます。つまり、個人差がすごく大きいです。

したがって、仮に平均値差があり、男性の成績の方が女性より高かったとしても、目の前の面接に来た志願者や大学教員の公募に応募してきた人物が、平均値的な女性なのか平均値的な男性なのか分かりません。確率分布として予測することはできますが、実は心理学や経済学などの確率分布でものを見ることは、個人の人生と相性の悪いと

ころがあります。目の前の人物が確率分布のどこに当てはまるか、それは確かめてみないと分かりません。そのために面接を行います。しかし、そこでは十分な注意が必要です。先ほどのオーケストラ楽団員の例でも見たように、我々は面接のなかでも多くのバイアスを生み出して採用に失敗してしまいます。

企業においても、長年実施してきた採用が成功だったのかはそもそも分かりません。なぜなら、不採用とした人物を仮に採用していた場合、どのように活躍したかを調べることはできないためです。つまり、きちんとA、Bタイプで、採用した人と採用しなかった人の活躍を統計的に比べることができません。このようなとき、我々はよく確証バイアスによって、採用したのだから、よい人材だろうと自分で納得してしまうだけかもしれません。

ステレオタイプ脅威

もう一つ、ステレオタイプ脅威というものがあります。たとえば、日本人の女子学生が、小学校4年生の算数のテストが良くなかったときに「自分は女の子だから算数ができなくて当然だ」「一生懸命努力しても女の子だから算数の成績は伸びないかもしれない」と思い込み、途中で勉強を放棄してしまうことがあります。つまり、自分でステレオタイプのバイアスを当てはめてしまうのです。男の子でも、算数ができるのは勉強しているからで、必ずしも自動的にできるわけではありません。途中で諦めてしまうことで、勉強する意欲がそがれることに問題があります。

自分自身をもその鑄型に当てはめてしまうことで、数学に対する積極性やモチベーションが下が

自分を縛るケース：ステレオタイプ脅威

- 「ステレオタイプ」は鋳型のこと。
- 人は自分自身をも鋳型にはめてしまうことがある。
- 女性は数学が苦手という記事を読むと、そのあとの数学の成績が低くなります。
- 女性も女性自身に対してステレオタイプを持っていきますし、女性→男性へのステレオタイプもあります。

り、女性が活躍していない社会では女性の数学の平均点が下がってしまう。そのような結果が生み出されるといふグラデーションが、性差別の根付く社会の状態と、数学の男女間の点数差という如実に表れたものが相関関係にあるという、非常に興味深い事実を展開しているといえます。

無意識を「意識」で克服する

日本は、国連や人権団体から女性に対する性差別状態を何度も指摘されていますが、最近では、文科省のダイバーシティに関する予算配分やSDGs達成に向けた取組に象徴されるように、日本社会も動き出したところと考えられます。

女性自身が「管理職には男性が相応しい」「男性がリードすべき」と思ってしまうと、会議の雰囲気も「では男性を選ぼう」という方に流れやすくなります。このような無意識のバイアスを、我々の高い意識でひっくり返す。これは大変なことですが、無意識を意識でひっくり返す姿勢は重要です。

なかには、無意識のバイアスや遺伝子プログラミングを「本能」だとする方もいますが、多くの方々が忘れておられるのは「理性」も本能だとい

うことです。理性も人類の進化が作った結果であり、人間においては理性を働かせるのも本能です。したがって、無意識のバイアスが生じたときにも、我々が意識的に頭で考え、より良い社会の実現に向けて努力することも、人間の本能に含まれているといえます。よって、オートマチックなことだけが無理がなく正しいことだという認識は、そもそも進化心理学の中でも覆されています。

男女にかかわらず、能力のある人間を育てる

女性から男性、男性から男性へ向けられるバイアスも存在します。たとえば、「男性は酒が飲めないと駄目だ」とか、「男は泣くな」「男はしっかりして」「男が働いて家庭を守るべき」といったものがあります。

このようなバイアスが巡り巡って、結果的に女性差別へと繋がっていく可能性もあります。女性が年収の高い男性やリーダーシップを取る男性を求めて、そのような男性と結婚する。そして結婚後はそのような性質を野放しにする。その結果、その男性が会社でリーダーシップを取ろうと他の女性社員に対して居丈高に振る舞うことを、影で促進しているかもしれない。実は、このような構造も存在します。

男女関係なく、誰でもリーダーシップやコミュニケーション能力、責任感を持った方がいい。そこに「男性は」「女性は」という主語は必要ありません。

コンビニ業界が新しいスイーツの商品開発にあたって「女性はスイーツが好きだから」「女性の考えを上手く活用して女子受けする商品を開発しましょう」として取り組む例もあります。これは

やはり古い感覚で、男性でもスイーツ商品を購入する方は多くいます。したがって、男女関係なく、味覚のしっかりしたチームがスイーツ開発を担当するというのが当たり前です。

教育目標に「男性は」「女性は」という主語は必要ありません。男女にかかわらず、能力がある人間を育てる。小学生や中学生、高校生を教育する過程では、男女の別なく、人間として必要な配慮や責任感、創意工夫、指導力、コミュニケーションを全員に習得させていけばよいのです。

それを多くの場合は性に分けて、先ほどお話ししたような確証バイアスが当てはまる事例が多く見えます。心理学ではイリュージョンといわれています。たとえば血液型と性格の関連の信奉者は、B型の友人が日曜日に返してくれるはずのCDを忘れた場合「本当にB型はおっちょこちょい」と言いますが、実は待ち合わせ時間に遅れず彼が来たことを忘れています。我々は、相手がきちんとした行動を取っている部分を無視して「B型だから変わり者」「B型だからおっちょこちょい」というように思い込み、CDを忘れた側面だけに注目してしまうことがあります。これも、無意識のバイアスです。

無意識の偏見が広がる仕組み

- 確証バイアス
- あてはまったときに注目・・・過剰にあてはまるという感覚が生じます。
- 人は自分の持っている「考え」が正しい、合っていると確かめられることの方が好きなので、無意識的についつい確証情報に目が行ってしまいます。
- そして社会の一定割合にその考えが浸透していくこともありますし、My「ステレオタイプ」をつくってしまうこともあります。
- 「カテゴリー」で考えない。個別ケースで。

エビデンス・ベースで物事に対処する

世の中には、当てはまるもの、当てはまらないもの、良い事件、悪い事件、様々なことが平等に起こります。にもかかわらず、我々はバイアスを持ってしまいます。たとえば、朝の占いで「ピンクのラッキーアイテムを身に付けるといい」と言われ、そのとおりにしたところ、偶然にも良いことが起こったとします。その場合、「ピンクのラッキーアイテムを身に付けていたから」だと思込んでしまう。これは大変馬鹿げたことだと思われるかもしれませんが、こうしたラッキーアイテムの話と同じことを「女性だから○○」「男性だから○○」という形で、我々は毎日行っているといえます。



そのような無意識のバイアスは気付くのが難しく、毎日確証バイアスで行われています。よく教授会の風景でも見られますが、日本人は少し恥ずかしがり屋なのか、自分の意見を大胆に言いたいとき「私の独断と偏見ですが、この度は・・・」といった表現を用いることがあります。先のアメリカ大統領選挙にもいえますが、独断と偏見は世界で流行るものでなく、これからはきちんと根拠を考えエビデンス・ベースで物事に対処していく姿勢が求められます。新型コロナウイルスに対する対策も、科学的な知見を基に対策を実施しない限り、収まるものも収まりません。皆さんもよくお分かりのことだと思います。

大学入学共通テストにおいて、記述式の出題が撤回された例を挙げましょう。専門家の意見を尊重せずに暴走すると、かえってコストが掛かって後始末に無駄な予算が生じてしまいます。このように実証的な科学を利用せずリスクを冒してしまう例は、現在、省庁や大学、企業などを含むあちこちで見られます。

「独断と偏見」は流行らない

- 根拠を考える
- エビデンス・ベース 実証データを基礎に。
- 独断でアイデアを出すのとは異なる仕組み
- 実証科学を利用する。アンケートのプロ： 心理学、社会学
- アンケートのプロも採用あるいは相談して、根拠のある事業。
- 個人的な偏見： 他者から見ると非常識な考えかも？

文化間ではよくある。グローバル化の時代

特に偏見の問題に関していえば、日本ではまだ女性活躍に絞った話がなされていますが、ある意味でそれが日本の限界だともいえます。その他に早期の検討が必要な問題として、外国人問題や移民の問題が挙げられます。たとえば、公立の小中学校に日本語を話せない外国人の児童が入学した場合、まともな対応はできません。アメリカでは、ティーチングアシスタントや第2外国語として英語を学ぶクラスなどがありますが、日本の小中学校では日本語教員の数が不足していますので、移民や外国人の児童が入学しても対応できるような体制は整っていません。

しかしながら、SDGsのことを考えると、これは教育界では急務です。大学には比較的留学生が多いので、私の大学をはじめ、様々な施策があります。たとえば、大学院生によるティーチングアシスタントやチューターといったサポートです。ところが、日本の小中学校にはそうしたサポートがないので、対応が難しい。これは今に始まったことではありません。フランス語教員として日本で15年程働いている人が、自分の子どもをフランス人専用の学校、フレンチスクールに通わせる例もあります。日本の公立学校に入れても十分な

教育ができないと見限られています。これは、恥ずかしいことです。

大学における学問分野を越えた協働の重要性

いまお話ししたような問題をはじめ、今後は女性活躍だけでなく、異なる民族や障がい者も含め、広くダイバーシティやSDGsの課題に対処していく姿勢が大学には求められています。大学こそ学問、知の府であり、これまでも調査や実証科学を利用して、障がい者研究や外国人研究、日本語教育研究、ジェンダー研究など、それぞれの専門分野で研究を行ってこられた研究者を学内に数多く抱えているはずで、今回はジェンダー問題ということで私をお呼びいただきましたが、ここ九州大学の中にも、専門に通じられている先生方が大勢いらっしゃると思います。

心理学とは実証科学を利用した調査を行うアンケートのプロですので、たとえばアンケートを実施するときも、心理学者に相談して積極的に意見交換を行うことで、アンケートの質は大いに向上します。しかし、他の学部の方々はそのようなことをご存じないことがあります。ほかの学問が何をやっているかが分かりませんので、医学部の偉い先生が拙いアンケートを患者に実施しているといった例や、そうした研究を見かけることもあります。

したがって、大学における学問分野を越えた協働は非常に重要です。お互いの分野をリスペクトしながら働く。これも女性だけを登用するという話ではなく、フラットに協力しやすい、風通しのいい組織をつくることこそが第一であるということです。

以上ここまでまとめると、対策として・・・

- 威圧的な上下関係×・・・独創的なアイデアが出にくく、みんなが損。
- 男性が圧倒的に多い会議体は差別的な温床・・・企業のリスク要因
- そこから業績が傾いたりします。企業イメージの失敗、損失。
- 広告の失敗 (例:別スライド)
- ある部署をいきなり男女半々にすることだってできます。決断下さい。

以上をまとめると、普段から職場関係をスムーズに保つことが必要です。最近では、特に男性の育休取得の問題もありますが、男女の別なく休暇を取りにくい威圧的な上下関係をやめること、また若い人から活発で独創的なアイデアが出やすい環境を作っていくことが必要です。

SDGsはグローバル社会を生き抜く道しるべ

いま各国の首脳の年齢層が低くなっていることには、明確な理由があります。グローバル化社会を迎えたいま、社会の変化のスピードは非常に速い。そうした状況では、その速さについていくことのできる、むしろその先頭に立つことのできる30～40代の若手を積極的に雇用した方が、新しい社会に対応できるという期待が国民の間にもあります。また50～60代の先輩議員や政治家のなかにも、自分たちは裏方に回って調整や協力をしながら、若手のアイデアを応援してやろうという意識が生まれています。素晴らしいですね。このような社会が実現すれば、日本も大学も、新しい課題に上手く効率的に対応して成果を示していくことができるようになると思います。

逆にこれを失敗すると、企業が差別的な広告を

打ち出してそのイメージを台無しにしたり、ヨーロッパで民族差別的な対応をしたことが原因で批判を受け、撤退を余儀なくされる例も起こりえます。

SDGsに挙げられている課題は美しいお題目ではなく、厳しいグローバル社会の中で各国がサバイバルしていく、その道しるべとして掲げられているものです。これは大学関係者に限らず、一般の方々を含め、皆が改めてそのように心得て取り組むことが必要でないかと思います。

以上で、締めさせていただきます。御清聴ありがとうございました。

質疑応答 (座長：玉田 薫 副学長)

【座長】北村先生、非常に分かりやすいご講演ありがとうございました。今まで何となくもやもやしていたものがすっきりしたような気分です。

ご講演中にチャットでたくさん質問が届いておりますが、時間の関係上、まとめて私が質問します。

本日のお話にもありましたように研究として、様々な状況を分析して理解するという姿勢も非常に重要だと思いますが、具体的なアクションがないと解決には向かいません。どのような施策やアクション、考え方が求められているのか、最後にアドバイスをいただけますでしょうか。

【北村】最も手っ取り早い対策は、組織のトップの方の覚悟だと思います。次の人事でなるべく女性を採用しようとするだけで、ある意味、女性の人数は簡単に上がります。最近では、国立大学

法人の公募においても、女性の活躍という点を配慮しつつ人事を行うという形で、JRECに掲載しているものも多くありますね。

これに対して逆差別ではないかと言う人もいらっしゃるかもしれませんが、やはり日本の状態を改善していくためには、ある程度、今の段階で女性を優先して女性教授を増やすということが必要で、意図的に行って構わない状態だと思います。

たとえばグローバル対応で、私のいる東洋大学では、英語で授業をする能力のある人間しか採用しないとになっています。つい先日まで理事長が英語で面接を行っていましたが、そうすると、あっという間に英語の得意な教員が増えていきます。簡単なことです。トップの決断次第です。

やや長期的に言えば、やはり学習材料として落とし込んでいく。特に小学校や中学校の段階で、広く性差や性別、また意外に思われるかもしれませんが、性行動や性教育に絡めた教育を行っていく必要があります。日本はこうした教育が非常に遅れていますので、それが原因で男の子が女の子を乱雑に扱う、暴力を加えるということにも繋がっていきます。小学校から正しい性差や性行動というものを教えていく取組みも、教育的には必要だと思います。

【座長】ありがとうございます。今、先生の話を聞いて思い出しました。やはり男女共同参画の話

もそうですが、日本の大学や高等教育機関においては、国際化の問題を含め、まだ手つかずの部分も数多く、急ぎ解決していく必要のある課題が多いと思います。本日のご講演でも、後半でその部分を取り上げていただきました。私に限らず、今日参加されている皆さんも同感でいらっしゃると思います。

北村先生、本日はどうもありがとうございました。深く心に刻まれる参考になるお話をしていただきました。(了)

(講演中のチャットによる質問は、全項目について講師から回答をいただき、後日全参加者に送付した。)

北村 英哉 (きたむら ひでや)

専門：社会心理学、感情心理学、人格心理学、価値観、宗教心、偏見、差別、文化心理学、ジェンダー
東京大学大学院人文社会系研究科社会心理学専攻博士課程中退
博士(社会心理学) 2005年
東京家政大学、関西大学などを経て現職
心の側面からも、社会の多様性実現、不合理な格差是正を目指して研究に従事。



講演中の北村教授



座長の玉田副学長

特集

九州大学女性教員 Web 座談会 —多様な人材が活躍するグローバルな大学へ—

世界トップクラスの研究・教育拠点となるには、多様な人材が活躍できる環境整備が求められる。女性あるいは外国出身教員が上位職につき、実力を発揮し、今まで以上に活躍するために必要とされる大学の支援、環境整備とは何か。どのような施策が具体的に求められているのか。各分野を代表する女性教授、准教授に直接話を聞きまとめたのが本特集である。

研究分野毎の特性あるいは国際的視点を考慮し、座談会は生命科学系、理工学系、人文・社会科学系の3つの研究分野、そして外国出身教員の4つのグループに分け、オンラインで実施した。座談会の進行は男女共同参画推進室（玉田薫副学長、萩島理副理事、上瀧教授）が担当した。

どのグループも予定していた1時間を超える活発な意見交換となった。それぞれの研究分野・所属部局に特徴的な情報や要望もあれば、研究分野・所属部局によらず共通する課題も明らかになった。国際化に取り組むうえでの貴重な意見も得られた。

ここに記した彼女たちの素直な言葉は大学への期待と信頼にあふれている。本特集が九州大学に属するさまざまな部局、教職員・研究者間の相互理解につながり、九州大学をより魅力的な大学にするための力になれば幸いである。

男女共同参画推進室

生命科学系・女性教授 Web 座談会

日時：令和 2 年 11 月 26 日（木）18：00-19：20

参加者	医学研究院	加藤 聖子 教授
	医学研究院	橋口 暢子 教授
	農学研究院	佐藤 宣子 教授
	生体防御医学研究所	池田 史代 教授
モデレータ	副学長	玉田 薫 主幹教授（先導物質化学研究所）

過去に女性病院長を生み、「きらめきプロジェクト」など独自の働き方改革を進める病院地区を含むこの班からは、九州大学の支援制度、環境整備に関して様々な要望・提言があった。他部局とは男女比が逆転する保健学部門看護学分野には、男女間の無意識のバイアスの問題解決のヒントがありそうである。

女性として感じるバリアについて

- 女性にとっての見えない天井や障壁はあると思う。ただ現状のように女性の絶対数が極端に少ない状況ではどうにもならない。まずは数を増やすことが大事である。女性枠の採用などの良い取組みは是非続けてほしい。
- 准教授から教授への壁やガラスの天井的なものは確かにあるように感じる。私がいる部局では、女性の准教授は 10 名まで大幅に増加したが、女性教授の数は 10 年以上ずっと 2 名でとどまっている。昇格の難しいポストに女性が配置されやすい傾向があるようにも思う。
- 人事選考委員に女性を入れるという意見には賛成だが、部局内で閉じたシステムでは少数の女性が全ての人事に関わるようになってしまう。
- 最終選考に男女が残った場合、同等の実力であれば女性を優先的に採用するというポジティブアクションには賛成だが、当然ながら男女問わず実力が伴わなければ採用することはできない。以前に比べて最終候補者に女性が残ることが増えてきているし、女性の応募者数を増やすことが女性教員獲得のためには重要と思う。

- 私の部局では人事の際に応募者内の女性および外国人数を報告することが定着している。報告を聞く限り、着実に女性の応募者数は増加している。
- 私が所属していた海外の研究機関では、面接対象者の 3 分の 1 以上は必ず女性にするなど、真剣に女性を増やす努力をしていた。また世界中から女性研究者の獲得を進めていた。
- 私の部局では女性教員が過半数で、通常の部局とは男女比が逆転している。他部局とは反対に少数派の男性教員が発言しにくい状況がないか注意を払わないといけない。看護師志望の男子学生も増加する中、看護を専門とする男性教員の応募者も増加している。

大学に対する要望および提言

- 活性化制度を通じて期限付きで雇用された若手研究者の出産・育児に対する両立支援体制が不十分である。ライフイベントで休業した場合には、部局に付与される人事ポイントによって休業期間分だけ雇用期間が延長できるようにすべきである。

- 教授の場合、学外も含めてとにかく仕事が多く、マンパワーが不足する。九大の支援制度に産育・育児・介護、社会貢献等で多忙な研究者への研究補助者雇用支援があるが、申請可能な期間に上限がある。以前に比べて対象となる教員が増えた分の予算の確保をお願いしたい。
- 看護学科は女性教員が多い分、産休・育休取得者が多く、臨床実習などは支援教員制度を利用してなんとかやりくりしている。この支援教員制度は若手教員のためにぜひ継続していただきたい。
- 事務手続きを簡略化するだけで、教員の時間確保が大きく進むと思う。部局により手続きの仕方に違いがあるようだが、より簡素な方法で全学的に統一してはどうか。学生のRA雇用や学会出張手続きなど改善する余地がある。
- 研究室運営のための研究費獲得は教授にとって極めて重要である。科研費などの競争的外部資金に安心してチャレンジできるよう、獲得できなかった研究者への支援制度があるとありがたい。
- 自分のことを考えると30～40代とライフイベントで一時的に研究がパワーダウンした時期がある。同世代の男性の場合、50代で研究を一区切りし、部局長などの管理職へ移行するキャリアパスがあると思うが、自分にとって今はまだ研究に専念したい時期である。女性にもライフイベントに応じた多様なキャリアパスがあっても良い。
- 「きらめきプロジェクト」では、非常勤勤務を希望する女性医療人を学術研究員として受け入れ、柔軟な働き方ができるシステムを構築した。最近では男性の登録者も増え、パートタイムで働きながらフルタイムで働く妻を支えたり、あるいは論文執筆の時間を確保したりしている。フルタイムやパートタイムの働き方が自由に選べる柔軟な仕組みが病院だけでなく他部局にも広げられないか。
- 他大学の学長の例などを見ると女性がトップになると大学の対外的なアピールやプレゼンスが大きくなる。九大も女性の部局長が早く誕生してほしいが、選挙で選ぶとなると構成員の比率からして女性が選ばれるのは非常に難しい。海外ではトップ人材は必ずしも内部選出ではなく、学外からのヘッドハンティングの場合もある。

生命科学系班からは、大学に対する具体的な要望や提言が多く出された。これらを実現するためには、多様な財源の確保、大学の経営力強化が必要である。これは無意識のバイアスの排除などの意識改革とともに、理想的な教育研究環境整備のために我々大学が緊急に取組まなければならない課題の一つである（モデレータ：玉田 薫）。



加藤 聖子 教授
医学研究院



橋口 暢子 教授
医学研究院



佐藤 宣子 教授
農学研究院



池田 史代 教授
生体防御医学研究所



玉田 薫 主幹教授
副学長

理工学系・女性教授 Web 座談会

日時：令和2年11月13日（金）13：00-14：00

参加者	理学研究院	肥山詠美子	教授
	工学研究院	山西 陽子	教授
	システム情報科学研究院	板垣 奈穂	教授
	I ² CNER	山内 美穂	教授
モデレータ	副理事	萩島 理	教授（総合理工学研究院）

理工学系分野の第一線で活躍する女性教員の意見として、真理探究する研究に男女の差はなく、女性が少数であるという自己の発信力を活かせばむしろチャンスは増えるので、ポジティブに捉えて頑張りたい、という若手研究者へのメッセージが特に印象的であった。

女性として感じるバリアについて

- マイノリティとして無意識の差別を全く感じないかと言えば嘘になる。教授の場合、女性でも会議で自由に発言できるが、結果的に多数派の男性の意見で決定されることが多い。一方で、研究面では男女間で差（差別）を感じたことはない。
- 学会や研究会発表の場では、女性で目立つことがプラスに働き、チャンスをつかむきっかけになることもある。前職の大学では女子学生・若手女性教員へのバックアップ体制が整っており、シニアの女性教員もいたため、研究室での立ち振る舞いに迷うことは無かった。メンター制度もあった。
- 昇任したことをきっかけに将来のビジョンを考えるようになった。女性は自己評価が低く、それが社会参画を諦める原因になる場合もあるらしい。女性をしかるべきポジションにつけるなど、立場や機会を与えることも重要である。
- 女性が少数のため、よくも悪くも目立ち、また孤立を感じることもある。どうしたら女子学生を増やせるかなど意見を求められても、自分の

意見が女性全体を代表するものかどうかかわからず、答えられないこともある。

次世代へのアドバイス

- ポジションを取るためには、女性であることをデメリットと感じているようではいけない。良い発表ができれば注目される。逆に悪い発表をすれば男性以上にだめだと言われる。誰もが認める成果を出してきちんと認められることが重要である。
- 難しいと思うのが教育で、理系は男子学生が多いが、男性の教員と同じような接し方はできず、態度や言葉には気を使わざるを得ない。しかし男女の違いは個性であり、今の時代は女性に追い風と思う。
- 女性が遠慮する、補助的な仕事を好むというのは教授になった女性には当てはまらない。研究室を維持するためには研究費を獲得し続けなければいけない。そこに女性も男性もない。女性が准教授から教授になる場合、一家の主として頑張ることが楽しいと思えることが重要である。

- 教授人事はコミュニティがどういう人材を欲しがっているかによるが、男女に関わらず、生き残れる器であるかどうか問われる。10年先までの流れを作れるか、世界で負けない実力があるか、周りを巻き込む力があるかなど、強い思いがあれば周りに人が集まってくる。

将来のビジョン、大学にお願いしたいこと

- 学生や海外からのポスドクなどを増やし、大きな研究室を運営したい。アカデミックの仲間も今以上に増やしたい。それをサポートしてくれる環境があればと思う。今まで必死でやってきたが、心に余裕を持ち、新しいことをじっくり見つけていけたらと思う。
- 量子コンピュータ研究で達成したい明確な目標がある。大学への要望は、小さな子供がいるので両立支援に関すること。産後2か月で自分の担当講義が始まり、短い睡眠時間の中での講義は本当にきつかった。代講を同じ部局の先生に頼むことも考えたが、皆忙しいので代わりに講義をお願いしますとは言えなかった。非常勤講師の雇用制度など大学がサポートしてくれたらありがたい。現在の研究補助者雇用支援制度
- も、より柔軟なシステムであれば使いやすいと思う。
- 私の研究分野はスピードが重要である。学術的研究と実用化を同時に進められるよう、目利きのできる優秀な産学コーディネーターが欲しい。特に医工連携を推進するには必須である。前職大学では、研究にあった外部予算をコーディネーターが探してくれるなどのサポートがあった。ベンチャーを立てるにしても、一人で全部やるには限界がある。産学連携支援体制の充実が急務であると思う。
- 私は自分の理論研究をひたすら突き詰めていきたい。現在コロナ禍のためオンラインで研究を進めているが、海外との共同研究を広げ、新しい物理を確立したい。九大に限らず研究費獲得のために応用研究が重視されがちであるが、私のような基礎研究の価値もきちんと評価して欲しい。
- 国際化を謳うのであれば、海外からの短期滞在者用の託児所の整備は急務であると思う。九大内の保育園は倍率が高く、九大教員でも全員が利用できる状況になく、絶対数が不足している。国際対応（英語での対応など）も不足している。

座談会に参加した理工学系メンバーの話しぶりはエネルギーに溢れ、教授としての大学や研究に対する独自の貢献についての明快なビジョンがある様子が窺えた。大学教員としてキャリアアップする事の意味を深く考えさせられる有意義な座談会となった（モデレータ：萩島理）。



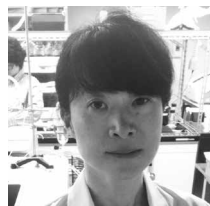
肥山 詠美子 教授
理学研究院



山西 陽子 教授
工学研究院



板垣 奈穂 教授
システム情報科学研究院



山内 美穂 教授
ICNER



萩島 理 教授
副理事

人文・社会科学系・女性教授 Web 座談会

日時：令和2年11月20日（金）13：00-14：20

参加者	基幹教育院	福田 千鶴 教授
	人間環境学研究院	野々村淑子 教授
	法学研究院	豊崎 七絵 教授
	言語文化研究院	山村ひろみ 教授
	芸術工学研究院	知足美加子 教授
モデレータ	男女共同参画推進室	上瀧恵里子 教授

独立した個人研究者としてキャリアを積み重ねる人文・社会科学系では、研究・教育を行う環境、働き方について関心が高く、それに関する提言・要望があった。また、人としてのあり方を問う人文科学分野が含まれているだけに、トランスジェンダーを含むダイバーシティの重要性についても言及された。

心理的／社会的バリア

- 女性が今よりもっと少数派であった時代、後片づけなどの雑用を女性教員が担当したり、時には男性から心が傷つくような発言があった。また、管理・運営面でガラスの天井を感じた時もあったが、極力意識をしないようにし、男女に限らず仲間を増やしてきた。最近の30代、40代の教員の意識は随分変化しており、性別役割分担的な雰囲気はなくなってきている。
- 20年前は、大学に育児休業申請や育児への配慮を求めることはできなかった。育児・介護などで大変な時期もあったが、「女性だから」と思われたくない自分の気持ちが強かった。また大学にも許容する雰囲気はなかった。大学の雰囲気を変えるには男性の意識が変わることが重要である。
- 近年政府の方針も変わり「女性の活躍」が求められるようになったが、女性の人数・比率を満たすためだけの役回りが増えたようにも思う。
- 心理的／社会的バリアを超えるには、広く社会とつながり、新たな経験をすることで、個々の

想像力、発想力を強化することが重要である。学内にはトランスジェンダーの教員もおり、彼ら彼女らの存在が教職員や学生に新たな想像力を与えることにつながっている。

上位職としての心構え

- 教授は組織の代表であり、女性だから発言しにくいとは言ってられない。女性であるからこそ男性の気が付かないことに気が付ける場合もある。女性の絶対数がまだ少ないので、女性教授への負担は増えているが、もう少し女性の人数が増えるまで、何とか頑張りたい。
- 男女に限らず、教授は若い世代を育てる役割があることを認識して行動している。九州大学の若手教員や学生が10年、20年先の将来に羽ばたいていけるよう、挑戦の後押しをしたい。
- 出産・育児や介護を実際に経験した立場として、渦中にある教員の状況を把握し、配慮できる面がある。若い教員や学生に、子育ては楽しく幸せなことで、その経験が滋養となり、後に研究や教育にもプラスになることを伝えたい。

大学への要望・提言・期待

- 女性に限らず男性も含めて、ライフイベントなどの問題も包括した、より長期的な視野に立った評価方法が必要ではないか。
- 過去には結婚・出産・育児・介護などの家族の問題を機に九大を離職した優秀な女性教員が少なくない。折角できた配偶者帯同雇用制度の利用がもっと増えるように運用面を工夫してほしい。
- 10年ほど前に出産した際に思い切って講義の時間割に配慮を求めたところ、快く応じてもらった。今では部局内で制度化され、育児中の男性教員も利用している。このような配慮制度は全学的に広がるべきである。
- コロナ禍での在宅勤務の経験を踏まえ、勤務形態に多様性、柔軟性を取り入れるべき。ライフイベントに関する休業制度なども（1日単位で

取得できるよう）運用面でもっと現実に即した使いやすいものにしてほしい。

- 教授の年齢層になると男女問わず体に不調が生じてくる人が増える。仕事の責任が重く、なかなか休めないが、人に相談しにくい面がある。ワンストップで利用できる相談窓口があると安心して業務に打ち込めるのではないか。
- 九州大学は総合大学で、研究分野は多岐にわたり、多様性に富んでいる。その強みを生かし、自分とは異なる分野の研究者と関わりを持つことが研究・教育活動で新しい展開が期待できる。九大の強みを生かした施策を期待する。
- 極端に競争を煽ると、個人的な嫉妬や競争心がネガティブに働くこともある。内向きの競争よりも部局全体、大学全体のパフォーマンスを上げるためにはどうしたらよいか、大学リーダーには考えていただきたい。

研究・教育時間の確保を優先したい人文・社会科学系班からは、ライフイベントの経験を踏まえ、既存制度の運用面に関する要望が多かった。また、一部の女性教員への業務集中が指摘されており、全体数を増やすことはやはり急務である。本座談会を通じ、九州大学の総合大学としての強みを思い出した。多様な分野に加え、ライフイベント経験者をはじめとする多様な人材の活躍が大学の発展に繋がると信じている（モデレータ：上瀧恵里子）。



福田 千鶴 教授
基幹教育院



野々村 淑子 教授
人間環境学研究院



豊崎 七絵 教授
法学研究院



山村 ひろみ 教授
言語文化研究院



知足 美加子 教授
芸術工学研究院



上瀧 恵里子 教授
男女共同参画推進室

外国出身・女性教員 Web 座談会

日時：令和2年11月17日（火）15：00-16：30

参加者	人文科学研究院	Van Goethem Ellen	准教授
	言語文化研究院	Decamous Gabrielle	准教授
	歯学研究院	武 洲	准教授
	理学研究院	Liu Huixin	准教授
	共創学部	李 暁燕	准教授
モデレータ	副学長	玉田 薫	主幹教授

九州大学がグローバルな大学としての環境を整えるには、外国出身教員の意見を聞き、現行制度に不足しているものを知ることは極めて重要である。例えば九州大学および日本の大学のシステムをより深く理解してもらうための外国出身教員用の日本語講習や、女子学生・若手研究者用のメンター制度、透明で国際通用性のある人事制度などの必要性が指摘された。

心理的／社会的バリア

- 会議における男女比の不均衡によって、女性教員は多数派を占める男性の前で自分の意見を述べることを躊躇してしまうことがある。
- 女性教員は男性教員に比べて事務的な雑用を任せられることが多い。例えば、会議の記録などは女性がする場合が多い。このような固定化された役割分担は変わらなければならない。
- 私は過去に教授選考に応募したことがあるが、結果的に最終選考で不採用となった。こうした経験も無駄にはならないが、個人的には、教授選考委員会に女性のメンバーがいない状況で女性が選ばれるのは難しいと思う。
- 人事選考委員会において、多くの女性が早い段階で候補から除外される状況に立ち会った。この不公平な状況は男女比のバランスの悪さによって引き起こされたものだと思う。私の部局の女性比率はわずか20%である。
- 私の母国の教育制度は日本とは異なるため、同年代の教員と比べて私の大学におけるキャリア

は長い、年齢のために昇進はまだ早いと言われ続けてきた。実際に私だけが現職にとどまり、私よりも後に九州大学に着任した男性教員は既に昇任している。

- 日本の大学における伝統的な「講座制」および「教室制」は問題であると思う。これらの制度のもとでは、上位職への登用は個人の業績だけでなく、講座や教室間でのバランスや人事ポイントをもとに、かつ少数のメンバーによって決定される。個人の業績によって昇任を決定するシステムが整えば、女性や若手男性教員にやる気が出ると思う。

将来に向けた大学への要望

- 外国出身教員に対する日本語講習（ビジネス／上級者コース）の機会を設けてほしい。これは日常会話のためではなく、外国出身教員の日本語での授業力向上や部局会議への参加貢献のためである。
- 出産・育児期の女性教員のサポート体制をさら

に充実させてほしい。特に出産・育児休業期間後の研究費補助があれば研究を継続しやすい。

- 多くの女性教員は、出産・育児休業期間中、授業や学内業務を休むことに責任を感じる。もし男性の育児休業取得が促進されれば、出産・育児休業中の女性教員への支援制度はより整うのではないかと（例えば代替教員の採用など）。
- 九州大学は、女子学生や若手研究者のためのメンター制度を導入すべきである。それによって彼女たちは自分の意見を述べたり自主的な決断をしたりしやすくなるだろう。これはワーク・ライフ・バランスやジェンダー平等に配慮した環境づくりにも役立つと思う。
- 各部署は教職員や学生であれば誰でも利用できる「相談室」すなわち誰もが自由に自分の考えや意見、心配事や不満を言える場所を設置すべきである。これは海外の大学では一般的である。
- もし九州大学がグローバルな大学を目指すのであれば、年齢で給与を計算するような伝統的な日本型雇用制度はやめたほうがよい。新規採用についても同様である。ドイツや米国のような海外の国では、全ての職位の教員や職員、そし

て学生さえ新規採用の人事に関わることができる。少なくとも准教授は選考委員会への参加を認められるべきである。これによって、女性教員数も増加するかもしれない。

次世代へのメッセージ

- 結婚によって自分のキャリアを諦めないでください。私生活と仕事を切り離して考える必要はありません。個人的な経験から生まれるアイデアやエネルギーは研究にも独創性や創造性などの価値をもたらします。
- 失敗を恐れしないでください。日本には失敗を悪いこととする風潮があり、それが新しいことへの挑戦の妨げになっています。失敗して学ぶことは、考えて何もしないことよりもずっといいことです。
- 自立することを学んでください。日々の生活や仕事を心から楽しんでください。努力は裏切りません。困難に直面しても諦めず、目前にあることに最善を尽くしてください。小さな成功がいずれ大きな成功に繋がります。

外国出身教員との九州大学の将来に関する意見交換は非常に有意義なものであった。現在の職場環境は彼女たちにとって必ずしも完璧なものではないと思うが、彼女たちは大学の将来や若手教員のことを考えて前向きなアドバイスをしてくれた。この場を借りてその勇氣に感謝したい(モデレータ: 玉田 薫)。



Van Goethem Ellen 准教授
人文科学研究院



Decamous Gabrielle 准教授
言語文化研究院



武洲 准教授
歯学研究院



Liu Huixin 准教授
理学研究院



李 晓燕 准教授
共創学部



玉田 薫 主幹教授
副学長

Web Discussion with International Female Faculty Members

Date : Tuesday, 17th of November (from 15:00 to 16:30)

Attenders	Van Goethem Ellen	Associate Professor, Faculty of Humanities
	Decamous Gabrielle	Associate Professor, Faculty of Languages and Cultures
	Zhou Wu	Associate Professor, Faculty of Dental Science
	Liu Huixin	Associate Professor, Faculty of Science
	Li Xiaoyan	Associate Professor, School of Interdisciplinary Science and Innovation
Moderator	Kaoru Tamada	Senior Vice President

In order to improve Kyushu University's environment as a global university, it is very important to listen to the opinions of international faculty members. They let us know what was lacking in the current system, e.g., a business Japanese course to facilitate foreign faculty members to better integrate into Kyudai's system (education, research, management) and also into the broader Japanese academic system, a mentoring system for female students and junior faculty members, as well as an open and global personnel system.

Invisible barriers

- There is an uncomfortable atmosphere created because of gender imbalance in meetings, where female faculty feel awkward and cannot always express their opinions directly in front of male colleagues.
- I feel that females are usually assigned to more administrative chores than males. For example, female faculty tends to be in the position of taking notes in the meeting. This ingrained pattern of role-division should be changed.
- I applied for a full professor position and proceeded to the final stage. The applying actions encourage female in accumulation of experiences even was un-successful. I consider it is difficult for female promotion professor without women were not represented in the personnel selection committee.
- I encountered the situation that most female candidates were rejected at an early stage by the personnel selection committee. This unfair situation may have been caused by gender imbalance. In my department, the percentage of female faculty is only 20%.
- Since the education system of my home country is different from Japan, I have a longer

career compared with other Japanese faculty at the same age. However, I have been told that I am still too young for promotion. In fact, other Japanese colleagues who joined Kyushu University after me were already promoted to a higher position but I still remain at the same position.

- The "Koza-sei" and "Kyoshitsu-sei", both of which are traditional system in Japanese universities, are problematic. In this system, promotion is decided not only by the performance of a candidate but also by the balance in the Koza and/or Kyoshitsu, and the limited number of committee members and available points who decide who will be promoted next. A promotion system based on performance would encourage female colleagues and also younger male colleagues.

Recommendations to KU for further action

- I would like to recommend Kyushu University to provide international faculty members with opportunities for improving their Japanese language skills (business/professional Japanese course) . This is not for daily

conversation but to improve their teaching skills or to attend and contribute to the department meetings.

- Motherhood support for female faculty should be further improved. Support in the form of research grants to continue their research after maternity leave is quite important.
- Female faculty feel pressured about teaching and administrative duties during maternity leave. If paternity leave for male colleagues is being encouraged more, the support system for female faculty will be more systematically maintained (such as assignment of substitute lecturers).
- Kyushu University should establish a "mentoring" system for female students and young faculty members so that they can speak up and take their own decisions more comfortably. This will help to create an environment with more attention to work-life balance and gender equity.
- Each department should have a "Consultation Room", where all the faculty, staff and students are welcome to express their ideas, opinions, concerns, and (dis) satisfaction. This is commonplace in overseas universities.
- If Kyushu University would like to become a global university, we should end the Japanese traditional personnel system which calculates

our salary based on age. The hiring system needs to be renewed as well. In some countries such as Germany and the United States, all levels of faculty members, administrative staff and even students can be involved in the selection process of new faculty. At least associate professors should be allowed to be the committee members. This may also help to increase the number of female faculty.

Advice to the future generation

- Don't give up your career after marriage. You don't need to separate your private life from your work life. The ideas and energy you can get from your personal experience will bring more values to your research as well (originality, creativity) .
- Do not be afraid of making mistakes. In Japan, there is an atmosphere that making mistakes is bad and this prevents us from taking up new challenges. It is better to fail and learn, rather than to just think but do nothing.
- Please learn independency. Enjoy your life/work from the heart. Your efforts will be rewarded. If you face difficulties, do not give up. Do your best to do what you can do in front of you, achieving small goals leads to great success.

It was a great experience for me to share these ideas for the future of our University with international colleagues. I know that our working environment may never be perfect for them. These women thought about the future of our university and their young colleagues and made positive suggestions. I deeply appreciate their courage (Moderator: K. Tamada).



Van Goethem Ellen Associate Professor
Faculty of Humanities



Decamous Gabrielle Associate Professor
Faculty of Languages and Cultures



Zhou Wu Associate Professor
Faculty of Dental Science



Liu Huixin Associate Professor
Faculty of Science



Li Xiaoyan Associate Professor
School of Interdisciplinary Science and Innovation



Kaoru Tamada
Senior Vice President

世界の窓から

y m o

rfía

日本地球惑星科学連合一アメリカ地球物理学連合同開催 2020年年度大会：緊急ユニオンセッション「新型コロナ禍における ダイバーシティ、公平性、包括性への新たなチャレンジ」参加報告

杉本めぐみ

九州大学男女共同参画推進室 准教授

本年度の日本地球惑星科学連合一アメリカ地球物理学連合同の年次大会は、新型コロナウイルス感染症拡大を受け、当初の令和2年5月千葉県幕張メッセ開催の予定が、「JpGU-AGU Joint Meeting 2020: Virtual」として7月12日（日）から7月16日（木）にオンライン方式に変更されて開催された。一部のセッションを除くと、学術成果は「iPoster」を使用して発表されることになった。iPosterは次世代型の発表ツールと呼ばれ、画像やテキストに加え、動画や音声も使用できる多彩な機能がある。

JpGUは日本地球惑星科学連合（Japan Geoscience Union）の略称で（以下JpGUと呼

ぶ）、会員は個人約8,000名と、日本地震学会等関連50学協会を団体会員とする学術団体である。AGU（American Geophysical Union）はアメリカ地球物理学連合の略称で（以下AGUと呼ぶ）、個人会員数は約60,000名と世界最大規模の学術団体の1つである。同じくヨーロッパに欧州地球科学連合（European Geosciences Union、以下EGU）があり、個人会員数は約15,000名である。

AGUは通例、12月にサンフランシスコの複合展示施設Mosconeセンターで秋季大会が行われてきた。JpGUは、例年5月に千葉県幕張メッセで年次大会が開催されている。



写真1 オンライン開催以前の巨大なAGUポスター会場の様子

しかし本年度は、オンライン開催になるとともに、もともとの令和2年5月に予定されていたJpGUとAGUの合同年次大会にはなかった新型コロナ関連の緊急スペシャルセッションとして「COVID-19とGeohealth（地球の健康）」が7月に開催されることになったほか、「Environmental drivers and impacts of the evolving COVID-19 pandemic」、「新型コロナウイルス感染症と地球の環境・災害」、「新型コロナ状況下におけるダイバーシティ、公平性、包括性への新たなチャレンジ」の3つのユニオンセッションが追加された。この最後の「新型コロナ状況下におけるダイバーシティ、公平性、包括性への新たなチャレンジ」のセッションが加わったことにより、急遽、九州大学からもiPosterの参加登録をし、7月13日に専任教員の杉本めぐみが発表した。

本セッションの口頭発表は招待講演者のみで、JpGU会長、AGU会長、EGU会長と豪華なメンバーが揃った。さらに、JpGU会員への緊急アンケートにより、新型コロナによる心身の状況や、女性に偏りがちな家事・育児の社会問題の調査結果も発表された。iPosterの発表は4つで、口頭発表の時間に3分ずつ研究紹介する機会が与えられた。

口頭発表をした川幅穂高JpGU会長（東京大学）は、「Promotion of earth and planetary science by valuing diversity, equality and inclusion after COVID-19」、ロビン・ベルAGU会長（コロンビア大学）は「A borderless world of geoscience after COVID-19: AGU's perspective」と題して講演した。なお、ベルAGU会長は女性で、AGUではここ10年ほど女性が会長を務めている。また、アルベルト・モンタナリEGU会長（ボロー

ニャ大学）の講演タイトルは「New Challenges and opportunities for equality, diversity and inclusivity under COVID -19 and beyond」だったが、接続テストで問題の無かったEGU会長の音声がかえり、あえなく発表が打ち切りになるハプニングもあった。

会長の講演後、本セッションのコンビーナーにより、本セッションに先立ってJpGU会員へ行った緊急事態宣言期間中（4～5月ごろ）のコロナ禍における研究環境等の変化や、会員が抱えている問題等についてのアンケート調査の結果発表があった。調査期間は5月15日から6月13日にグーグルの質問票で行われ、11,112名から回答があった。男性7,882名、女性3,140名、無効票が90名で、女性の回答の占める割合は28.3%である。以下に興味深い調査結果を3つ紹介する。

1つは、緊急事態宣言期間中の収入と支出の変化について性差の調査である。一番多かった「変化が無い」と回答した男性は65%、女性は62%だった。これに対し、通常年の比較で「負担が増えた」と回答した男性は20%、女性は31%の結果だった。変化のあった者の中で、女性のほうが多く支出の負担が増えている。2つは、家事と育児の負担の変化については、緊急事態宣言中に男性で「負担が増えた」と回答した割合は17%で、女性は37%と回答し、20%の差があった（図1）。

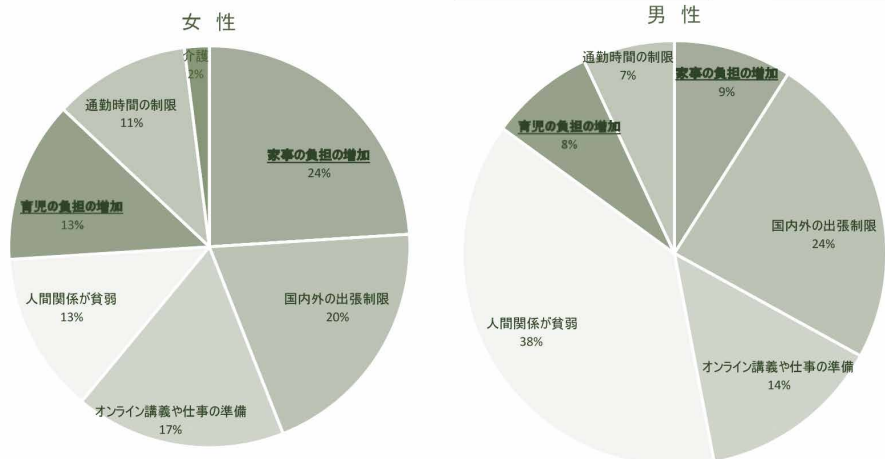


図1 2020年4月～5月の緊急事態宣言期間中における男女別の負担に感じる事 (JpGU 会員へのアンケート調査 2020年より)

3つには、研究の質が、緊急事態宣言期間中に良くなったか悪くなったかどうかの調査である。この質問に対しては、日本語を母語とする者の57%が「悪くなった」と回答で、30.5%が「良くなった」と回答している。それに対し、日本語を母語としない者は研究の質は28.1%が「悪くなった」とし、「良くなった」は53%であった。日本語を母語とする者のほうが、新型コロナによって研究の質が悪くなったと捉えている者が多かった。その一方で、母語としない者は良くなったと捉えていることが分かった。筆者の見解だが、同じコロナ禍において、一般的に真面目で勤勉と言われる日本人が研究の質の低下を問題に感じて過ごしていた。これに対し、研究の質を上げられたと捉えている外国人は、比較的ストレスを感じずに前向きに研究生活を送っていたことが推測され、危機下でのメンタルヘルスを外国人のほうが維持できていることにもつながっているのではないかと考える。

また、本iPosterセッションでは日本人は筆

者だけで、他のAGU会員3名の発表タイトルはそれぞれ「How the COVID-19 response opens border viewpoint for promoting inclusive conferences in the earth and space sciences」、「GEOLATINAS : Embracing, empowering and inspiring Latinas in geoscience」、「The effect of the COVID-19 on AGU journal authors by gender and geographical location」だった。

筆者は「How to empower diversity, equality and inclusion for risk management in the COVID-19 Era」とのタイトルで、これまでの感染症を含めた世界の災害史における災害弱者の問題や、少数民族の迫害が繰り返されてきた歴史等について発表した。発表のタイミングでは、COVID-19が中国から発生したことによる日本人を含めたアジア人差別について社会的に問題になっていた。JpGU年次大会にダイバーシティ関連のセッションが設けられたこと自体が初めてで、筆者も九州大学男女共同参画推進室に着任しなければ、従来通りに専門の災害分野の発表のみ

だっただろうという意味でも、新しい「世界の窓」が開いた学会参加であった。

一方、AGUでは「# Me too 運動」の前後から、年次大会の参加者に対して明示的にcode of conductが提示されるようになった。また、ダイバーシティの問題を取り上げる科学者倫理のセッションも毎年開催されている。このような姿勢は、AGUの学会活動全般に及んでいる。4年前にはAGU最高賞とされるWilliam Bowieメダルの2017年の受賞内定者の中に、「品行に関する苦情」が賞選考委員会に寄せられ、倫理委員会で審議の結果、授賞式前に内定が取り消される事態も生じた(Reardon, 2018)。

余談ではあるが、その他のオンライン開催のハプニングとして、iPosterのデジタルコンテンツの消失、ポータルの接続不良などが起きた。特に大きなトラブルとなったのは、高校生の地学研究の発表セッションの一部でiPosterにアクセスできず、折角、高校生たちが調査研究を続けてきた成果について準備した発表ができなくなったことである。これに対しては、学会の期日が終わった週末の7月19日に、都合の付く高校生たちにもう一度発表の機会を設けるといった代替措置が取られていた。

しかし、これらのトラブルを上回るオンライン開催の利点としては、アメリカ、ヨーロッパ、アジアと世界のどこからでも発表をLiveで聴講できることがあげられる。これまで広大な発表会場間の移動で間に合わずに聞き逃していた発表を聞けることや、敷居が高く感じる専門外の分野の講演も顔を見られずにこっそり聞けることなど、小さな学会の密なコミュニケーションを望めない大規模学会ほど、オンライン開催は長所のほうが多

いのではないかと感じた。世界がより近く、便利になって、漫画ドラえもんの「どこでもドア」のような錯覚を覚えた初めてのオンライン学会だった。なによりも、飛行機の乗り継ぎもなく、時差



写真2 自分のデスクからiPosterで発表

ボケと戦わずに、国際学会に参加できるメリットは、地方都市在住者ほど大きい。小さなお子さんを抱えた研究者も、オンラインなら国際学会に参加し易い。

矛盾するようだが、新型コロナ禍が収束後には、海外の学会に初めてデビューをした思い出のサンフランシスコのMosconeセンターでAGU秋季大会に参加し、海外の研究者仲間と再会して無事を確かめ合いたいと願っている。

参考文献：

Reardon, S., Geoscience society rescinds award to top seismologist after ethics investigation., Nature news, 16. May 2018. doi: <https://doi.org/10.1038/d41586-018-05171-4> (アクセス2021年1月1日) .

九大フラッシュ

Polymor
Olivin

Polym

fía
morfía
norfía

キャリアプランを考える学生向け講演会

「ワークライフバランス：キャリア形成と家族との時間を両立するための提言」



講師 ユキ・近藤シャー 在福岡アメリカ領事館広報担当領事
兼福岡アメリカン・センター館長

日時：2020年10月21日（水）14：50～16：20

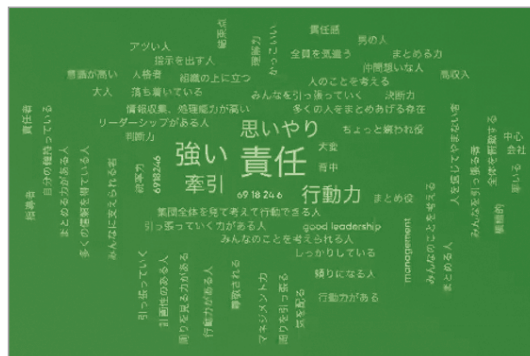
場所：Zoom を用いたオンライン講演

在福岡アメリカ領事館のユキ・近藤シャーと申します。本日はお話しする機会を頂き、ありがとうございます。私は日本人とバングラデシュ人の両親の元に生まれ、日本とアメリカで育ちました。現在、福岡に単身赴任をしながら、二人の子供を育てています。自分は仕事と家事を両立した母の姿を見て育ちましたので、女性にはいろんな可能性があることを自分の体験を通して伝えたいと思います。

ウォーミングアップ（オンラインアンケート）

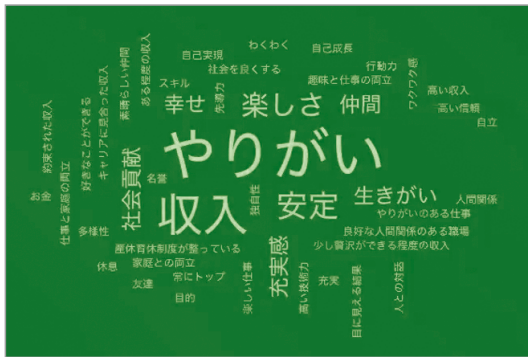
私の話を始める前に、まず皆さんがどのように考えているかお尋ねします。メンチメーターというアンケートツールを使います。質問に3つの回答を入力してください。

質問「リーダーという言葉聞いてどんな言葉やイメージを思い浮かべますか」



こちらが、皆さんの回答が入力された結果です。回答が多い言葉が大きく、中央のほうに表示されます。「責任」「強い」「思いやり」を浮かべる人が多いですね。「アツい人」という回答もあります。では、次の質問です。

質問「将来のキャリアであなたは何を求めますか」



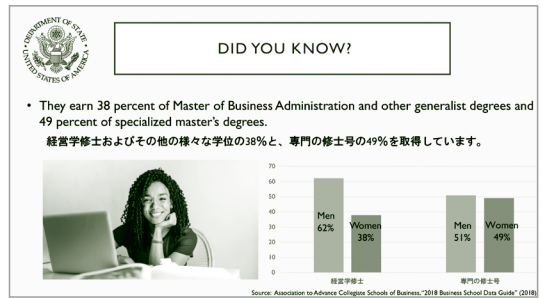
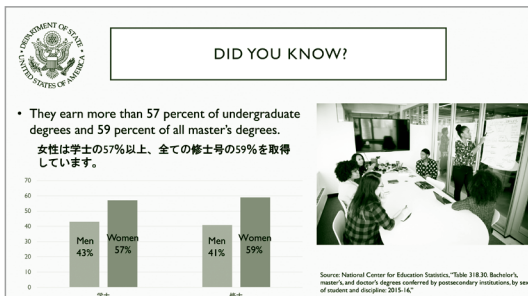
皆さんの回答はこの図です。「やりがい」「収入」「安定」が多いですね。「お金」という回答もあります。これも大事なことです。

この2つの質問で皆さんがお持ちのイメージが少しわかってきました。それを踏まえて今日はお話しさせていただきます。

統計を確認してみよう

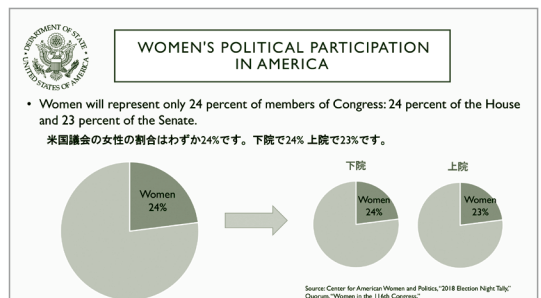
まずアメリカの統計を紹介します。日本と比較してみましょう。アメリカの人口の50.8%が女性が過半数を占めています。

アメリカで学士号取得者は57%が女性で、さらに修士号では59%が女性です。修士まで女性のほうが多いです。ロースクールの法学位取得者では女性は48.5%、メディカルスクールの医学の学位では47.5%を占めていて、ほぼ半分の50%近くになっています。



ビジネスの世界では、管理職になりたい人はMBA等を取りますが、経営学修士およびその他の様々な学位の38%と、専門の修士号の49%を女性が取得しています。日本はどうでしょうか。

議会を見るとアメリカでは女性は下院で24%、上院で23%です。アフリカ諸国と比べても遅れています。日本ではさらに女性の比率は低くて2019年でも衆議院で10%程度です。



実際に企業の社長やリーダーは男性が多いです。女性には難しいのではないかと、女性には不利なのではないか、と思う人がいます。子供ができたとき男性と一緒に子育てできるかという不安が出てきます。でも女性や、色々な経験をした人が管理職にいと、柔軟性や多様性がアイデアに生まれて、政策にもクリエイティブに反映されると思います。

次に、少数派も発言の機会があることが大切だということを考えてみましょう。

2020年10月に亡くなられたアメリカ最高裁のルース・ベイダー・ギンズバーグ判事の話します。彼女は30年近く最高裁判事を務めました。アメリカの女性の活躍推進の恩人ともいえる人です。例えば、それまでアメリカでは男性のサインが無くて女性のサインだけでは銀行口座を開けなかったのに、彼女のおかげでそれができるようになりました。



彼女は、「(定員9名の)最高裁判所で女性判事の数がどれくらい増えると十分だと思いますか?」の問いに「9人になったとき」と答え、人々は大変驚きました。しかし既に9人とも男性だった時期はあったわけです。そのことについては今まで誰も疑問を持ちませんでした。私自身もリーダーは男性だと思い込んできました。自身の持つ無意識のバイアスが気が付いて驚きました。

将来のキャリアプランを考えよう

それでは次にどうやって自分のキャリアを見つけるかについてお話しします。将来のキャリアを考えると、大切なことは次の3つです。

1. Finding a career that you like, that works for you 好きで自分にあっていいる仕事を見つけること

2. Career Planning キャリアの計画

3. Financial Planning 金銭的な計画

これから先の自分のキャリアを考えると、そのことについてすべて理解をしておく必要はありません。自分の憧れるキャリアに就いている人、ライフスタイルを実践している人を、ネットでも良いので自分で探して、調べてみることです。

また色々な経験を積んで自分に合っている、向いていることを知ることが大事です。

例えば自分はコミュニケーションをとることが好きで、高校生の頃レストランのウエイトレスや、ベビーシッターなどをやってみました。大学ではボランティアや、寮で後輩のメンター等にも取り組みました。自分の好きなことをやってみると良いでしょう。私の大学は金融関係に行く人が多かったのですが、私はその流れには乗らず、教育の分野や大学で働くことに興味を持ちました。みんなと違って良いのです。

自分のロールモデルになりそうな年上の人に会ったら、自分の夢をはっきりと伝えることも大切です。私は2003年に国務省のインターンシップに参加し、在東京アメリカ大使館で文化交流の仕事をしました。日本とアメリカの架け橋の仕事をするのが楽しかったです。その時上司だった方が、自分がその後、仕事を決めるときにアドバイスをしてくれました。今、会った人が10年後、20年後の自分のキャリアに関係してくる可能性

もあります。

キャリアを考えると、金銭的なことも考える必要があります。現実的に家賃や生活費のことを考えないといけないですし、自分の求めるライフスタイルに行きつくために、大学を出てからの自分に対する投資、大学院進学や留学における奨学金なども念頭に入れます。自分の将来の安定を考えると、年金の有無も大事です。また、就業期間中に産休を取るときのことも考えて企業の就業規則等を確認することもできます。

キンズバーグ判事の話をもた紹介します。彼女は「今の仕事を含めてすべての職場で（そして結婚においても）少し耳が聞こえないことが時々役に立ちます」と言っています。いやなことは聞こえないふりをして前向きに考えることも大事です。

自分の現在と将来の家族すなわち、パートナー、子供、親について考えてみましょう。自分がどんなキャリアを持ちたいか、どんな家族を持ちたいかを考え、そのことをパートナーになる人に予め伝えましょう。先々のことを考えて「自分は将来キャリアを積みたい」と思っているのであれば、その考えに共感するパートナーを見つけることが大事です。必ず見つかります。

最後にもう一つギンズバーグ判事の話です。「男性が次世代を育てる責任を女性と分かち合うと

き、女性は真の平等を達成するでしょう」と言っています。彼女はとても頭の良い方で、女性だけを見るのではなく、男性の平等も見据えたのです。アメリカでは以前、夫が亡くなったら女性は年金をもらえましたが、その逆のケースでは男性は年金をもらえませんでした。男性で妻を亡くして主夫をして子供を育てる人もいます。そういうことを男女で平等にしていくことで、一步一步社会が良くなると思います。



女性が管理職やリーダーになることについては、私自身は一人で何かやるより、チームでやるほうが、達成感があると思うので管理職を目指しました。アメリカ国務省では、私はアジア人で、女性で、移民で、そしてマイノリティです。そういう立場の声を国務省に持っていくのが大事だと思います。皆さんも頑張ってください。

グループディスカッション

これから、5人ずつグループに分かれて以下の3つのプロセスでディスカッションしましょう。

1. 将来のキャリアについて心配なことは何か。お互いに話し合ってみてください。
2. お互いの共通点を見つけて、どうやったらその困難を将来乗り越えられるのかアドバイスをしてください。



3. グループのディスカッションのまとめを発表する人を決めてください。
(10分ほどのグループディスカッション)

ディスカッションのまとめ(2グループ紹介)

- ・自分に合った仕事を見つけれられるか心配だったが、参加者の中に仕事を辞めて起業した方もいて、色々な経験することが大事であることと、辞める選択肢もあることがわかり、少し安心できた。
- ・経済、法学、医学(大学院)の分野からの参加者で、既婚で子供がいる人もいた。不安なことは志望している小説家になれるのか、目指す研究職のポストはあるのか、将来AIが席捲したら仕事はどうなるか、などである。途中参加の近藤領事から、夫婦離れていても工夫次第で仕事や子育てが続けられることを聞いて安心した。(以上発表者)

キャリアを考える皆さんへ

皆さんの不安を聞きました。私自身現在、福岡で単身赴任をしながら仕事と二人の子育て中です。家事の分担はあまり考えていませんでした。自分は一人っ子で小さい子に慣れておらず、子供が生まれて初めてこんなに大変なのかと気付きました。早く仕事に戻らなければと焦りました。家事・育児と仕事のバランスを取るのは難しく、親のサポートやボスの理解に恵まれ、シッターさんにも助けてもらい、地域の保育園に子供を預けることができ、なんとかこなしています。

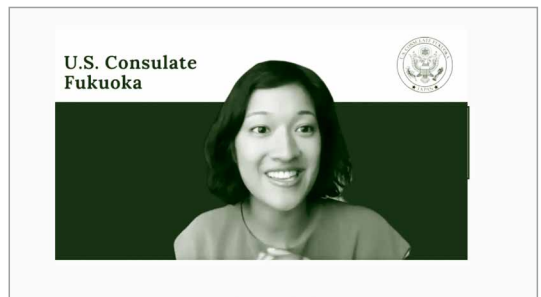
「大変なときにどうすれば良いか」の答えは一人で抱え込まないことです。メンター等の周囲の方に相談するのが良いと思います。周囲の力を借

りることです。

新型コロナで今年の3月下旬から世界が変わってしまった中、アメリカ領事館も在宅勤務に切り替わりました。皆さんもオンライン講義になって、大変な中、新しいチャレンジに向かってフレキシブルに頑張っていると感心します。

やりたいことがあれば、頑張れば全て手に入れることはできると思います。でも全てを同時に手に入れることはできません。

子供が小さい時期は育児を頑張って、そのあとキャリアに集中して、その次は親の介護を、というように人生はその時々で自分が輝くときがあったり、家族の誰かが輝くときがあって良いのではないのでしょうか。こう考える自分はアメリカの楽観的なカルチャーに影響を受けていると思います。



今日は九州大学の女子学生、男子学生の皆さんと話ができとても楽しかったです。皆さんがこれから自分のキャリアを築いていかれるのを応援しています。

ご清聴有難うございました。

(本講演は一般財団法人九州オープンイノベーションセンターが主催した女性のリーダーシップについて語る企画の一環です。基幹教育総合科目

「キャリアデザインⅠ 男女共同参画の観点から」
の公開講義として実施されました。)

ユキ・近藤シャー氏 略歴

ハーバード大学ケネディースクール
公共政策修士課程修了、
アメリカ国務省入省
在ボリビア（ラパス）アメリカ大使館、
在中国（北京）アメリカ大使館、
国務省経済・企業局 を経て
2019年8月より現職

令和2年度九州大学若手女性研究者・女子大学院生優秀研究者賞（伊藤早苗賞） 若手女性研究者部門 最優秀賞 研究紹介

「衛星搭載アクティブセンサ解析技術の高度化と雲・降水過程の解明 （対象業績：衛星搭載偏光ライダーの時間依存した多重散乱理論に関する研究）」



佐藤可織
九州大学
応用力学研究所・助教

この度は、このような素晴らしい賞を頂き、誠にありがとうございます。本賞の設立に尽力された元理事・副学長/名誉教授 伊藤早苗先生には、重要だが困難な課題に挑戦し最後までやり抜くこと、そして研究者として学問の個性を出すことを教えていただきました。

気候変動メカニズムの解明において雲は最も重要で難しい研究課題の一つです。地球観測衛星はここ10年、アメリカ航空宇宙局（NASA）主導で打ち上げに成功したアクティブセンサにより雲・降水の3次元観測が飛躍的に進展しました。近い将来には、関わっているEarthCARE衛星計画が日欧の協力のもと観測を開始します。今回の受賞研究は、アクティブセンサの1つである衛星搭載偏光ライダーが雲内部で多重散乱される過程でどの様に時間発展していくかを理解し高速に解析する、時間発展型多重散乱理論の解法の確立に関するものです。特に、気候変動予測の不確定性の中で大きな割合を占める水雲内部構造の解明に貢献すると期待されています。偏光を含む高速な時間発展型多重散乱理論の解法に関しては、これまで多くの研究が方程式を境界条件で解析的に解くことに主眼を置き、結果的に成功していませんでし



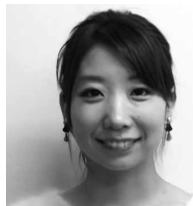
伊藤早苗先生にいただいたメッセージカード。
今後も研究の支えにしていきたいと思っております。

た。以前、雲の中で成長する様々な形状をした氷粒子に入る気泡などが散乱特性にどのような影響があるかを研究していたことがありました。研究を進める中で、その問題に有効であった非球形散乱理論の様に、境界値問題を解くことなく粒子の散乱問題を扱う定式化の考え方が、時間発展する放射伝達方程式の解法として応用可能ではないかという着想を得ました。本研究では、多数の粒子間の散乱問題において、詳細な過程を全て追わずに本質的な物理機構を取り扱うことに成功し、国際学術誌でEditor's Pickとして取り上げられました。EarthCARE衛星計画でも本研究成果を応用した解析データを世界中に発信していく予定です。

最後になりましたが、本賞を受賞するにあたり、伊藤早苗先生、伊藤公孝先生、九州大学男女共同参画推進室、応用力学研究所をはじめ、多くの方々に多大なご支援をいただきました。また、審査員の先生方には、大変貴重なご意見をいただき、今後の研究に活かしていきたいと思っております。深く感謝申し上げます。

令和2年度九州大学若手女性研究者・女子大学院生優秀研究者賞（伊藤早苗賞） 女子大学院生部門 最優秀賞 研究紹介

「カーボンナノチューブの界面制御による近赤外光セラノスティクスの実現」



永井薫子
九州大学工学府
藤ヶ谷研究室
博士後期課程2年

この度は、令和2年度伊藤早苗賞（女子大学院生部門）において最優秀賞を賜り、大変光栄に存じます。私がこれまで研究を続けることができたのは、藤ヶ谷剛彦教授をはじめ、教官の皆様のおかげであり、どんな時も私を励まし、支えてくれた家族や学友、研究室の皆様へ深く感謝しています。

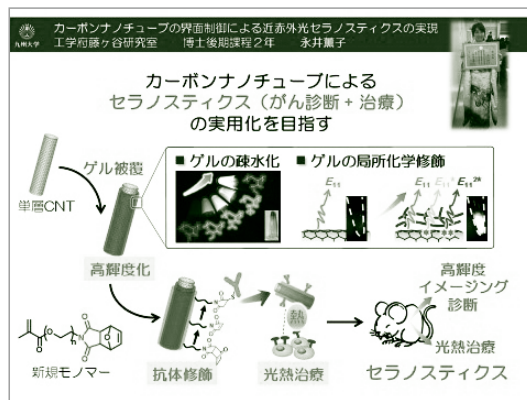
【研究概要】

がん治療法においてセラノスティクス（診断＋治療）を実現するために、高分子ゲルで単層カーボンナノチューブ（CNT）を被覆し、発光の高輝度化や、がんを認識する抗体の修飾、がん選択的な光熱治療など、実用化に必要な物性を一つずつ達成しています。

【これまでの研究結果】

本研究では、CNT表面で高分子ゲルを合成する独自の被覆法『CNTミセル重合法』を展開しています。

成果1：ゲルを形成する原料モノマーを新たに設計・合成し、被覆ゲルを介してCNTに抗体を修飾するためのプラットフォームを開発しました。この抗体修飾CNTをがん細胞に投与すると、がん細胞へ集積し、光熱治療もできることが明らか



になりました。がんの種類に合わせた抗体を目的に応じて自由に修飾できる全く新しい材料となることを期待しています。

成果2：被覆ゲルの疎水性を高めたり、ゲルを化学修飾することでCNTに低密度な量子欠陥を導入したりと、診断に必要なCNTの発光を高輝度化することができました。現在は、産業技術総合研究所で技術を習得しつつ動物実験にも取り組んでいます。

【今後の展望】

これまでの研究結果を基盤として、化学を活かした自由な材料設計により、セラノスティクス材料の実現に必要なスペックを、その都度設定・解決し、最終的には必要な機能を全搭載したゲル被覆CNTを作製します。

この度の最優秀賞に見合う努力を続けていくことが同時に、私を導いてくださった大切な方々への恩返しにもなると、私は信じています。

「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 —SENTAN-Q 研修 2 年目と「特色型」の最終年度—

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

「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」は2015年に始まった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。九州大学は現在「特色型」と「先端型」の2つに採択されている。前者は女性研究者の研究環境整備や上位職への積極登用に向けた取組みを支援するもので、6年の事業期間の最終年度を迎えた。後者は、女性研究者の海外派遣や上位職登用の一層の推進、活躍促進を踏まえた取組みを支援するもので2年目を迎える。この先端型で九州大学は新たに**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。本稿ではSENTAN-Qの現在の進捗状況と最終年度を迎えた特色型の歩みを紹介する。

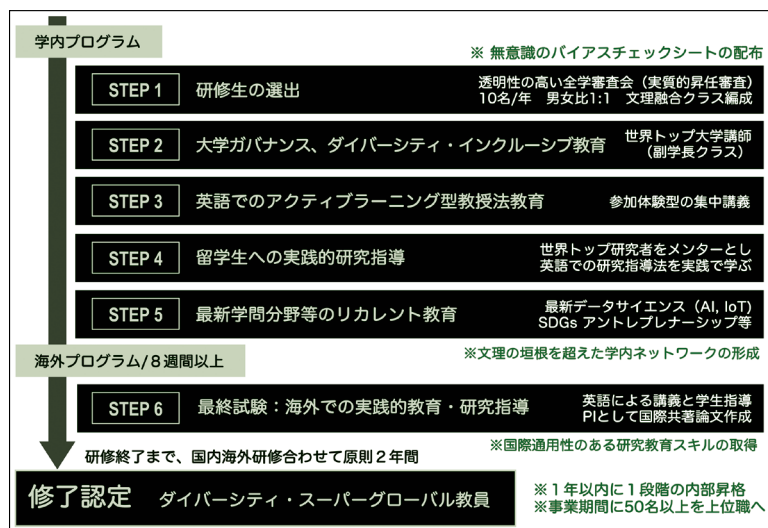
2. ダイバーシティ・スーパーグローバル教員育成研修 (SENTAN-Q)

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に対し、世界トップレベルの研究教育力を実践的に身につけさせることで、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して育成す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。本研修は6つのSTEPで構成されており、概要を図に示す。

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超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。



SENTAN-Q 研修の6つのステップ

2) 現在までの進捗状況

SENTAN-Qでは6年の事業期間に6期生まで選出し、研修させることを予定している。

第1期生：初年度は年度途中の開始であったため、学内募集、部局推薦後の2019年12月にSTEP 1の審査会を開催した。女性8名、男性2名の10名を第1期研修生として選出し、2020年1月から2年間の研修を開始させた。

STEP 2の大学ガバナンス、ダイバーシティ・インクルーシブ研修は1月と2月に国立シンガポール大学及びアメリカのアリゾナ大学から副学長クラスの講師を招聘し、2日間ずつ実施した。STEP 3の英語でのアクティブラーニング教授法教育は、当初3月に欧州から講師を招聘し、3日間の研修を実施する予定であったが新型コロナウイルスの感染拡大防止のため直前に中止した。その後9月にアメリカのUCサンディエゴの教授法専門家チームにより海外からオンラインでの研修を実施した。日本でも4月の緊急事態宣言以降オンラインでの講義が必須となっていたため、実践的なオンライン講義の教授法を学ぶ機会となった。

STEP 4の留学生への実践的研究指導は研修生自らが選んだ海外メンターの指導のもと実施する。期間は原則として2020年1月から1年間で、各研修生から報告書が2021年1月に提出された。以上STEP 2, 3, 4研修の修了者が、最終試験を兼ねる海外での実践的教育・研究指導のSTEP 6研修に進むことができる。

STEP 5の最新学問分野のリカレント教育は、専門分野を異にする学内教員を講師に2科目以上受講する。既に提出された報告書からは、異なる分野との共同研究の開始や、研究開発へ向けた新たな視点の開眼など、今後の研究活動の枠を広げる効果が出てきている。このSTEP 5は2年間の研修期間内であれば、STEP 6終了後でも実施することが可能である。

なお1期生では2名に対しライフイベントによる研修期間延長を認めている。

第2期生：2020年3月から募集を開始し、部局推薦、STEP 1の審査会を経て7月に男女5名ずつの10名を選出した。研修期間は2020年8月から2年間である。新型コロナウイルスの影響を受け、面接審査会からオンラインで開催した。STEP 2研修は8月、9月、1月の3回に分け、国立シンガポール大学及びアメリカUCサンディエゴの講師によりオンラインで実施した。

10月のSTEP 3研修は、1期生同様UCサンディエゴの専門家チームによるオンライン研修を実施した。8月の研修開始直後より、研修生はオンラインを駆使して海外メンターと連絡を取りつつSTEP 4の留学生への実践的研究指導を進めている。またSTEP 5についても12月までに既に2名の研修生から実施報告書が提出されるなど、順調な滑りだしである。

第1期生の研修修了は2021年の12月であり、最終試験合格認定者は1年以内にテニユアの取得、または1段階昇任する。詳しい内容と研修生20名の紹介についてはSENTAN-Qホームページを参照されたい。(https://sentan-q.kyushu-u.ac.jp/)

3. 補助事業「特色型」6年の歩み

九州大学では既に先行して実施していた女性研究者の研究環境整備、研究力向上施策に加えて、特色型で以下の4項目を柱に事業を推進した。この6年に新たに実施した主な取組みは以下の通りである。

① 両立支援環境整備

- ・2015年 ベビーシッター利用の経費補助や入学試験時の一時保育の開始
- ・2017年 日本の大学で初めて配偶者帯同雇用制度を開始（現在までに2組が対象）
- ・2020年 4月1日から研究者の在宅勤務制度を開始（同年4月7日の政府の緊急事態宣言を受けての在宅勤務とは別のもので、事業6年目に漸く開始に至った）

② 男性教職員のWLB意識啓発

- ・2015年 出産・育児、介護に関するハンドブックの作成と教職員への配布
- ・本事業ニュースレターでの「男性教職員の両立・育児体験記」連載の他、ワーク・ライフバランスに関する冊子の作成配布、意識啓発セミナーの実施
- ・2016年 研究補助者雇用支援におけるシングルファーザー支援の追加

③ 女性研究者の研究力向上と裾野拡大、活躍可視化

- ・2015年 研究補助者雇用支援に加え、出産・育児復帰者への研究費支援の開始
- ・2017年 男女別論文業績分析結果による女性の活躍可視化の推進
- ・2018年 優秀な女性研究者・女子大学院生への表彰制度を創設（伊藤早苗賞）

④ 女性の上位職への登用促進

- ・2015年 部局長・管理職向けダイバーシティ推進トップセミナーを開始
- ・2015年 部局別・分野別女性比率の可視化による部局長への意識啓発の実施

以上の取組みのうち、男女別論文業績分析と配偶者帯同雇用制度が注目を浴び、2009年から実施していた「九大方式の女性枠採用」の成果と合わせ、日本科学技術振興機構が2019年に創設した「輝く女性研究者活躍推進賞（ジュニアシダ賞）」の第1回受賞機関となった。

4. 今後の課題

九州大学は**両立支援、研究支援、活躍可視化、戦略的人事制度**など種々の施策を講じているが、まだ女性教員の人数、比率は十分とは言えない。特色型開始時の女性比率の数値目標は教員全体が15%、教授が7%、准教授が13%であった。最終年度を迎え大学執行部（理事、監事、副学長、副理事）の女性比率は20%を超え、教員全体と准教授比率は目標達成の可能性が見えてきたが、教授に関してはまだ厳しい状況である。

昨年度開始した先端型ではさらに高い目標を立て、2024年度までに女性教員比率を20%としている。SENTAN-Q研修を修了した女性教員の昇任を契機に、女性教員全体数だけでなく、教授・准教授の人数、比率がさらに増加することが望まれる。

九州大学が女性、若手、外国人と多様な人材が活躍する世界的な研究・教育拠点となるよう、さらに男女共同参画の取組みを進めていきたい。

投稿論文・寄稿記事

Orfina
ART

活動報告

「長崎大学ワークスタイルイノベーション (WSI)」について

吉田ゆり 長崎大学 副学長 ダイバーシティ推進センター センター長

1. はじめに

長崎大学のダイバーシティ推進センターには、大きなミッションが4つある。第1に『女性活躍推進』であり、女性研究者の研究及び両立へのサポートを行い、女性研究者及び教授比率の向上を図っている。第2にワークライフバランスの実現に向けた教職員の職場環境の整備である。育児、介護などライフイベントとの両立支援のためのサポート制度の提供、学内保育園や、学童保育等の運営を行っている。第3に、働き方見直しとしていわゆる学内の働き方改革の推進を行っている。第4に多様性のさらなる実現として、教職員・学生のジェンダー・LGBT・年齢・障がい等の様々な多様性の要因についての理解啓発を推進している。

本稿では、第3の『働き方見直し』について本学独自のスタイルで導入、実践を行ってきた。この“長崎大学ワークスタイルイノベーション (WSI)”の取組を報告する。

2. 長崎大学ワークスタイルイノベーション (WSI)

2019年より働き方改革関連法が順次施行され、働き方の見直しは、我が国の喫緊の課題であるこ

とは言うまでもない。本学では2015年4月、科学技術振興機構 (JST) の科学技術人材育成費補助事業であるダイバーシティ研究環境イニシアティブ (特色型) に採択された際に、WSIの枠組みを構成し、以来6年間、取り組みを継続している。

長崎大学ワークスタイルイノベーション (以下WSI) は、教職員のライフイベント及びワークライフバランスに配慮した研究環境の改善を目指し、学内の意識改革の促進をはかるための独自のプログラムである。ダイバーシティ推進センターが支援のためのスタッフを構成し、学内の小さな職場の単位 (チーム) に向けて、それぞれの業務課題の改善のための取組を支援する。

支援のためのスタッフの中心になるのは、専門コンサルタント (外部) である。我々の意図を理解したコンサルティング会社と契約を結び、担当となったコンサルタントが、チームの進め方のリードを行い、各ステップでのフォローアップと提案することで、取組の修正や方向性の確認を図ることができる。コンサルタントは可能であれば来長し、直接的なやりとりを行うこともあり、またコロナ禍にあってはオンラインでリアルタイムにコンサルティの報告や相談に応じている。

当センターのスタッフ、および外部コンサルタントに加えて、当センターが教職員の中から指名

した働き方見直し推進員がコーディネイトに入ること特徴的である。推進員は、大学の教員及び事務職員であり、当センターでの一定の研修(ワークライフバランスコンサルタント養成講座、4日間)を全員受講し終了している。

方法としては、まず毎年、学内の全部局に向けた発信を行い、5～10人のチームを3～4つ募集、選出する。なかなか募集がない場合には、当センターから声をかけて説明を行い、勧める場合もあった。チーム選定にあたっては、女性研究者が1名以上含まれている部署とした。

第1ステップは、1チームずつ、外部コンサルタントと働き方見直し推進員、ダイバーシティ推進センタースタッフが入り、現在の働き方を見直すミーティングを開き、現在の業務の課題を抽出する(キックオフ)。第2ステップでは、今度はこの抽出した課題に対し、働き方を見直しミーティング(通称、カエル会議)を開き、どうやったらその課題が改善できるのか、具体的な方法を検討する。第3ステップでは、検討した見直し方法の実施に取り組み、第4ステップでは定例会を持ち進捗確認を行う。このステップをPDCAサイクルとして何度も繰り返しながらスパイラルアップをはかっていく。

こうしたステップとともに、業務の見える化として、“朝メール・夜メール”などツールを取り入れ今日各自が何の仕事をしているかが一目でわ

かるような共有を行う。

WSIは、「働くとは何か」「働き方改革とは何か」といった、いわゆる“そもそも論”のステップは踏まないところにも特徴がある。働き方の課題は様々であり、業種や職場ごとの特徴もあり、また組織全体の問題でもある。こうしたワークライフバランスの実現に向けた職場の構造改革については、管理職等に向けたトップセミナーや市民公開講座、SDなどの機会をとらえてセンター主導で行ってきたが、これだけでは当事者意識がうすく、また個々に改善の意欲はあっても、組織の中ではうまく進んでいかないことも多い。推進に当たっては、こうした組織全体の意識改革と、今日の働き方を考える、両面での取り組みが必須であろうと考えている。

よってWSIでは、まずは自分たちの働き方を見つめ、何ができるかを具体的に考えることが重要だと考えている。また、**ダイバーシティ推進センターがリード**を取ることで、働き方を見直すことが大学の方針である、というメッセージを明確に伝えることになる。働き方推進員も年々増加し、取組は徐々に周知されつつある。

2014年からこのWSIを開始して年間3～4チーム、合計16チームが参加し一定の成果を上げてきた。成果は成果発表会の他、学内で『WSI通信』を発行、配布、掲示し波及に努めてきた。

表1 WSIを実施したこれまでの取組チーム

2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
医学部保健学科 リプロダクティブヘルス 分野	医学部保健学科 リプロダクティブヘルス 分野	薬学部医学品情報学分野	大学病院医療情報部 看護部情報システム 管理室
大学病院消化器内科	大学病院医療教育 開発センター	医歯薬学総合研究科地域 包括ケア教育センター	大学病院診療放射線部門 核医学
大学病院第二内科	保健医療推進センター	大学病院生活習慣病予防 診療部栄養管理室	大学病院診療放射線部門 治療室
大学教育イノベーション センター		ダイバーシティ 推進センター	ダイバーシティ 推進センター

3. 2020年度 テーマ型の取組

これまでは、全学的に導入を希望する部署への導入の形態をとっており、それぞれの成果が報告されてきた。一方で、「取り組みを知られていない」という全学的な波及効果や周知についての課題があったとも事実である。働き方改革が社会問題化する中、本格的な大学の働き方見直しにある今、何をすべきか。

2015年度からスタートして15チームが取り組みを終了した2020年度は、テーマ型の取組を行うことにした。

テーマの一つ目は、働き方改革が課題となっている医療（病院）領域として大学病院に焦点化した（ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）の対象内容）。医療現場は、全国的に2024年4月に「医師の働き方改革」がスタートする予定である。

テーマの二つ目は、教育（学校）領域として、附属学校を対象とした。学校は文部科学省中央審議会でも「学校の働き方改革」が取り上げられている。

大学病院と附属学校は、双方とも、社会的な高

い使命感を持ち、いわば自己犠牲的な長時間労働に支えられてきたともいえる、改革待ったなしの最前線である。

(1) 医療現場：大学病院での取り組み

1) 医療現場の働き方見直しの背景

「医師の働き方改革」が本格的に検討される見通しであることを踏まえ、医療現場では早急な対応が求められる反面、きめ細かい高質な医療提供体制を維持しつつの改革は非常に困難であるとも指摘されている。厚生労働省医師の働き方に関する検討会報告書（2019）によれば、2024年には時間外労働の上限規制が施行、段階的な見直しを検討しつつ2035年末を目標に終了することが予定されている。必要な整備・体制については大学及び大学病院が今後、制度改革などに着手することが見込まれる。

長崎大学病院では、これまでも合計8チームがWSIに参加しており、医師の働き方改革についての導入を経験している。大学全体の制度改革と同時に、今からできる、働くもの一人ひとりを中心になるWSIの導入は、本格的な「医師の働き方改革」に先立ち、その実装化にも貢献すると考えた。

大学病院での取り組みは、病院長の了解を得て診療科長会議にて概要を説明しての開始となり、専門コンサルタントとして（株）ワーク・ライフバランス社（東京：代表 小室淑恵氏）が協働的に介入することになった。その後、3チーム（外傷センター、高度救命救急センター、国際医療センター（看護部）、が選定され、7か月の取組が開始された。8月22日（土）には「病院の働き方改革シンポジウム」として、ZOOMを利用したWeb講演会・報告を開始し、3チームともそれぞれ成果を報告するに至った。コロナ禍による対面開催ができず、Web開催はやむを得ない措置ではあったが、かえってWebでの実施が功を奏し、全国から参加していただくことができた。

2) 外傷センターの取組

このシンポジウムで発表された外傷センターの取組を紹介したい。

外傷センターとは、事故等で搬送されてきた患者が高度救命救急センターで一命をとりとめた後、損なわれた機能の回復のため整形外科医が治療にあたるチームである。代表の宮本俊之准教授は「事故は休んではくれず常に予定外」の業務の中、「働き方改革なんてほんとうにできるの？」と思っていた。そしてできることはやってきた、という自負があった」と語った。働き方改革では、よくある課題として「人手が足りない（人員確保・マンパワーの課題）」「ハード面の不備（施設不足）」が叫ばれることが多い。外傷センターは、率先して医師の人数を確保することで2011年に4名だった医師を2019年には11名まで増やし、マンパワーの課題を改善していた。さらに、念願であった専用手術室を確保したことで、時間外の手術が年平均40%から10%まで減少した。それでも手

術件数である業務量そのものが減少するわけではない。「何らかの変化が必要、それはトップダウンではなくボトムアップであるべき」（宮本准教授）と感じたことから、WSIのチーム募集にいち早く名乗りを上げてくださった。

キックオフでは若手医師が中心となり、自分たちに働き方改革はなぜ必要か？を話し合った。自分たちにとって働き方の見直しはなぜ必要か、そして「最高の外傷センターとは。それは効率よく働ける環境だ」をゴールに据えることで、“なりたい姿”を共有することができた。

さらにカエル会議での課題抽出においては、効率が悪い原因はコミュニケーションエラーにある、との分析がなされ、具体的には半年で以下の5つの改善を行った。

- ①従来の患者ファイルは、単にエクセル表に打ち込んでいただけであったが、書式を、医師及び多職種が見ることを意識した形へ変えた。その結果、見やすくなったことで確認のための所要時間が減った。また、どうしたら見やすくなるかの小さな改善を続ける姿勢が得られた。
- ②多職種合同カンファは、立位で行い司会を看護師とすることで、週1回15分を厳守した。
- ③医師と看護師との申し送りノートの改善を行った結果、指示漏れの60%の削減に至った。
- ④定例会でセンターの汚さが話題となり、年間150時間が採し物時間に取られていること割り出し、センター大掃除を行った。

印象的であったのは、「部屋の整理から生まれた文化」（宮本准教授）という言葉であった。お互いの顔が見えることがコミュニケーションをス

ムーズにし、もの探しが減り気持ちの良い職場となったことは、全員の变化につながり、“文化”とまで言わしめたことは大きな意識改革であったと考える。

⑨さらに大きい改革は、勤務日の変更である。従来の8:45始業、17:45終業は困難でどうしても残業が生じる。早く変えることができないなら週5日勤務から週4日勤務とするのはどうかという提案が上がった。この提案が実現し、休日を1日増やす、という斬新な勤務体制・時間変更（規程の改正）に至ることができた。この効果がどうでくるかは、今後の課題である。

このような取り組みは、将来の医員確保にも影響を与えた。こうした変化を目の当たりにしたクリニカルクラークシップ（医学部6年生の臨床参加型実習）の学生から、この取組を行うチームの姿勢を、“フラットな人間関係”として非常に魅力的だとして「将来的にここに入りたいです！」とまで言わしめた。

「スタッフの中にアイディアはある。とりあえず変更・修正を繰り返すことで短時間で変化する。変化するとそれが定着し当たり前になる。」（宮本准教授）。これはまさにWSIの目指すところである。外傷センターはさらに取組を広げ・深めたいという思いで2年連続の取組に入っている。

（2）学校現場：教育学部附属中学校での取組

1）附属学校の働き方見直しの背景

学校の働き方改革が時事的な課題となる中、附属学校へのWSI導入を、と学長からの指示が当センターにあり、教育学部との話し合いにより附属中学校をモデルとして開始することとなった。

教育学部には、附属幼稚園、附属小学校、附属中学校、附属特別支援学校と4つの附属学校がある。附属中学校を選定したのは、生徒・進路指導、部活動などによる教員の働き方がたびたび問題視される中学校での取り組みは急務であると考えたからであった。国立大学教育学部附属学校は、教育における先進的・実験的取組みの成果を広く周知し、地域の教育現場に活かすことをその存在意義として、強く求められている。特に長崎大学の場合は、校長・教頭以下、教員はすべて県教育委員会との交流人事であるところから、附属での働き方見直しの経験は、先生方が地域の教育現場への転出した際にならず役に立つはずでもある。

では学校での教師の働き方の課題とは何か。附属中学校での取り組みのスタートで見えたことのは、非常に強い教師としての使命感であった。教師としての強い使命感をもち、子どものために時間を費やすのが教師であり、教師としてやることはいくらでもあるうえに、突発事項も多い。また授業時間が固定されるため、その時間はほかの業務はできない。よって、授業以外の仕事である授業準備や教材研究、生徒の課題をチェックしたり成績処理をしたり、あるいは校務分掌上の業務は、授業以外の時間に行うしかなく、次の授業の時間になったら作業は中断である。時間をかけてあるいは集中して取り組むということができない中、時間外労働（残業）は唯一、集中して何かをできる時間である。また、部活動の指導も、負担になる反面で、それを教師のやりがいとして感じることも多い。

一方で、現代の教育課題への対応も大きい。義務教育段階での“学力向上”の成果を求められ、さらに多様な子どもの対応や保護者支援の必要性

など現代の教育課題は輻輳化しており、さらに、慢性的な長時間労働・人不足・予算不足を抱えている。

特に附属学校は、教育学部の学生の教育実習、教育実践研究の推進など多くの特異な任務を持っている。「附属の教員である」ことは、重圧もあり、慢性的な精神的疲弊や『教師の負担感』も少なくはない。同時に、そうした任務の重要性は、多くのやりがいにも通じ、教師としての力量の向上を感じて日々を送っている面もある。

2) 附属中学校の取組

こうした現状を背景に、WSIの導入は、全学的な働き方改革の実施と、学校の教員の働き方改革の推進を目指す学長のトップダウンで決定した。

WSI開始についての私たちの説明後の反応は、導入に好意的なものばかりとは言えなかった。「働き方改革」という仕事が増えるだけ、人（教員）を増やしてほしい、部活の顧問を手放し時間の削減をしなければならないのか、持ち帰り仕事之余計に増えるのではないだろうか、そんな声が次々と上がったと聞いている。筆者らダイバーシティ推進センターも、病院や大学の部局にはこれまでWSIの実績があったものの附属学校での経験はなく、まずはWSIの枠組みをどのように導入するか検討から開始することになった。

ダイバーシティ推進センターのWSIの導入に合わせ、教育学部の配慮により、WSIに取り組む年度限定で、働き方改革担当の主幹教諭を指名し校務分掌に明示してくださった。このことによって「働き方改革」という前例のない職務内容が学校に入り、仕事が増えるだけにならないよう、授業等の割り振りを調整することができた。さらに校務分掌に入ることで、学校の重点課題を担当する

業務を行うことが校内に示された。附属学校での経験の長い、中堅教諭が担当の主幹教諭として指名された。専門コンサルタントには、前半は（株）ワーク・ライフバランス社（東京：代表 小室淑恵氏）が、また後半をクラスペディア（長崎県大村市：代表 吉岡和佳子氏）が担当することで、対面を中心とした相談ができるようにした。

『光（明るいプライベート）・力（個人の力量アップ）・望（目指す理想の学校）の実現』をテーマに前半は各教科のチームを作り、現状の業務における課題の抽出、そのために何ができるかの模索を、カエル会議を重ねることで検討した。

具体的には、仕事の見える化及び環境整備として、ちいさな、そして様々な工夫が各教科チームから提案、実現され始めた。例えば英語チームの一例をあげる。

- ①各教科の研究室ごとに専用ホワイトボードを設置し、急遽休みを取ったときにも代講ができるように授業進度を書き込んでおく
- ②各自が作った授業のための教材の共有するため、PC内に共有フォルダの作成し、利用できるようにした
- ③仕事を効率化させるための最低限のICT環境の導入をはかった
- ④研究室の整備をおこない、物品の整理を行った

特に教材や情報の管理については、学校においては画期的であった。学校では、実は個々の先生なりに工夫した教材教授法や教材があり、いわば職人芸に近いため、あまり手の内を見せ合わない文化があることに、改めて気づかされた。そんな教員文化を脱却し、附属中学校は、余り手の内を見せあわない文化から、「仕事を開く」（溝上担当

主幹教諭)文化へと変貌を遂げつつある。使っている教材を共有し、自らの仕事の進め方を見せあい、いいところを取り入れたり、自分の課題を見つけ出そうとする取り組みにより、「手の内を見せ合わない文化」から「仕事を開く」文化へ、大きな変貌を遂げようとしている。

何よりも、さらに“ライフ”の重要性への気づきもあった。早く帰宅しても悪いかと思わないで済む、こどもの幼稚園の発表会に行けた！と言えばみんながほめてくれる。これまでの仕事優先からライフの見直しも進んできている。ある定例会では「趣味について考えてみよう」がテーマになり、余裕があることは悪いことではないという雰囲気、如実に感じる事ができた。

4. テーマ型取組の1年間の取組の成果

大学病院、附属病院とも、少しずつではあるが、着実に成果が表れてきている。

働き方改革、という、早期帰宅の実現、残業時間の大幅な減少や、組織を挙げての大変革、といったイメージがある。WSIは、どんな小さな取り組みでもいいからやってみる、その中で働き方見直しにはいろいろあることへの気づきが意識改革につながることを取り組みから感じてもらうやり方である。よって、WSIは派手派手しい成果は期待していない。しかし取り組みのなかで、専門コンサルタントや組織内の担当部局に、派手な成果が上がらないことで焦る必要はない、この取り組みを進めて大丈夫、と背中を押してもらえる安心感があり、スモールステップで成果を報告できる場があることが、結果として大きな改革につながっていくと感じている。

「スタッフの中にアイデアはある。とりあえず変更・修正を繰り返すことで短時間で変化する。変化するとそれが定着し当たり前になる。」(宮本准教授、再掲)が端的に我々のWSIの特徴をとらえている。WSIとは、組織の構成員一人ひとりが、「働き方改革、できそうだ!」という自己効力感の向上を支援する取組に他ならない。自分たちの取組による小さな成功体験を確認し、他チームの成功体験による間接的経験の取り込みを行い、外部コンサルタントをはじめとした専門家からの言語的説得、そしてやってみると“余裕がある”ことに気づき、“楽しい”という情動的な体験をする、まさに自己効力感の向上条件を満たす作業である。

しかしながら、課題がなかったわけではない。

最大の課題は、今年度のテーマ型取組が、病院あるいは学校という、特異性を持った組織であったために、限局された成果であったととらえられることである。すなわち、大学の中心をなす部局群(学部や研究科)への導入ではなかったことで、「大学の働き方改革」にはならないのではないか?という指摘は免れない。

では、WSIは、大学の中核を占める、各学部・研究科という部局への波及は可能であろうか。裁量労働制を採る部局は、伝統的大学感をもち、小さなチームが組みにくく、それぞれの研究室が個人商店のような学部等の事情の中で、仕事の見える化は抵抗があり、かなりハードルが高い。これまでのWSIでも取組は少ない。

しかしながら、今年度のテーマである病院・学校の成果は、特異性に限定されず、どの職場にも応用できる汎用性があったと考えている。病院と学校、双方とも使命感の高い、時間に追われ、仕

事量が多く、突発事項が“てんこもり”の現場でも、改善のヒントを多く得ることができた。それをモデルとしつつ、部局でできることから始めていくことは可能である。WSIが小さな取り組みから、できることから始める枠組みであることを、ダイバーシティ推進センターと、各部局の働き方見直し推進員を中心に進め、今後も大学全体への成果の共有など波及効果を高めていくための取組を重点化していく予定である。

文献

厚生労働省 医師の働き方改革に関する検討会、
2019, 厚生労働省医師の働き方改革に関する
検討会 報告書. [https://www.mhlw.go.jp/content/
10800000/000496522.pdf](https://www.mhlw.go.jp/content/10800000/000496522.pdf) (閲覧日 2020/11/20)

活動報告

岩手大学における男女共同参画推進の特長的な取組事例 —学生・地域に向けた取組から—

堀 久美 前岩手大学男女共同参画推進室 准教授*
内藤和美 岩手大学男女共同参画推進室 特任研究員
佐藤淑恵 岩手大学男女共同参画推進室 特任研究員

1. はじめに

岩手大学は、2009年に公表された「岩手大学男女共同参画推進宣言（学長宣言）」に基づき、①職場として、②教育機関として、③研究機関として、④地域の一員として、という4つの観点から、男女共同参画を推進してきた。大学では、男女共同参画推進として、女性研究者支援や、ワーク・ライフ・バランス推進に取り組んだり、ジェンダー研究を専門とする教員が関連科目を開講したりする例は多く見られるが、岩手大学では、「学長宣言」が掲げる4つの観点から、それ以外の取組も展開してきた。

例えば、さまざまな学部の学生が、正課外に、男女共同参画推進を目的とする委員会活動や子育て支援のボランティア活動を行い、男女共同参画推進室（以下、推進室）が活動支援を行う大学は稀ではないだろうか。また「男女共同参画社会実現で地域を先導する」ことを掲げ、地域社会の女性リーダー育成に向け、キャリア形成支援のプログラム開発に取り組み、複数の自治体を主導する

形でそれを実施していることも、岩手大学の特長だろう。本稿は、岩手大学における男女共同参画推進のうち、これらの特長をもつ取組について報告することを目的とする⁽¹⁾。

2. 男女共同参画推進の意識と実践力を培う 学生の活動

(1) 男女共同参画推進学生委員会（Gender Equality Students' Committee : GESCO）

男女共同参画推進学生委員会（以下、GESCO）は、男女共同・男女平等の視点から、学生生活をより快適に、より楽しくできるように活動している委員会である。2011年5月の発足以来、学部・学年・性別を異にする、数名～10名程度の学生が参加している。ジェンダー研究を専門としない学生が多くを占める。一人ひとりが意見を持ち寄り、一緒に考えたりアクションを起こしたりしながら、自分たちのペースを大切に活動している。活動テーマは、学生が自分たちの関心に基づいて決めてきた。たとえば2013年、2014年はデート

*現 大阪府立大学高等教育推進機構客員研究員

DVに連続して取り組み、2015年からは卒業後のライフプランをジェンダー視点で考えたいと長期のテーマ設定をして、年ごとに結婚観や職業観と切り口を変えて調査や発信をした。2019年度はメディア、今年度は、「新型コロナウイルス感染症とジェンダー」をテーマとする。取り組み方も、学内外での報告会・学習会開催、冊子の作成・配布、調査やインタビュー等、多岐に渡る。

推進室は、GESCOの活動支援を行ってきた。推進室が、「正課外における学生の主体的な活動」であるGESCOや、次節で紹介する次世代育成サポーターの活動支援を行うことは、第3期中期計画（実施期間：2016~21年度）においても明記されている。

（2）次世代育成サポーター

次世代育成サポーター（以下、サポーター）は、大学教職員や地域の子育てを支援する学生ボランティアである。①2010年に学内に開設した保育スペース「ばるんひろば」を利用する教職員の子・孫の見守り、②2011年より小学校の長期休暇中に実施している「ばるんkids'スクール」での遊び支援、③大学の主催等での託児の際の補助等のボランティア活動を行う。「コミュニティサポート実習」というボランティア活動に取り組む学生に対して、必要な指導と支援を行い、大学が規定する基準を満たした学生は単位を取得できる制度の対象ともなっている。近年は、「ばるんkids'スクール」プログラムでの自主企画の実施や、2018年に開園した学内保育所「岩手大学・岩手銀行保育所（愛称：がんちゃんすくすく保育園）」での園児との触れ合い活動やおもちゃづくりと活躍の場が広がっている。



写真1 次世代育成サポーターの活動

推進室では、2011年より毎年、次世代育成サポーター養成講座を開講し、学生が、子どもと関わる活動をする上で必要となる一定の知識や体験を得る機会を提供してきた。2019年度までに累計88名が修了し、岩手大学長より認証を受けた。男性は1割程度である。学部では教育学部が約半数を占め、人文社会科学部、工学部・理工学部、農学部と続く。1年生で認証を受けた学生が約半数を占めるが、2年生、3年生もそれぞれ2割程度で、大学院生もいる等、受講生の学部・学年・性別は多様である。2015年度からは、講座の一部を地域の方々にも公開しており、子育て支援活動に携わる方等が参加されている。多様な参加者を得たことで、受講生は講座を通じて、学生が子育て支援に関わる社会的意義をも実感を伴って学ぶこととなった。

（3）活動によって培われる意識と実践力

2つの活動は、2011年からの積み重ねを通じて経験を蓄積し、経験年数が異なる学生が活動を共にするなかで、委員間、サポーター間の相互作用や学び合いの効果が発揮されるようになった。例えば、サポーターは、「先輩たちの子どもたち

への関わり方を手本に活動した」「去年の反省を活かしたいと思い、子どもたちが伸び伸びできるように心がけた」「新サポーターと準備から当日まで一緒に活動する中で、新しいアイディアに刺激を受けた」等と活動を振り返っており、初年度、2年目、3年目以上と活動の経験の違いによって、学生間の相互作用が重層的に効果を発揮している状況が伺える。また活動においては初心者でも上回生の学生が、活動以外での経験知を発揮する場合もあって、学生間の学び合いが多面的に行われている。

この点に着目し、第3期中期計画では、推進室は、経験量の異なる学生間および、GESCOとサポーターの両活動間の相互作用や学び合いの効果を活かす活動支援をめざした。以前から、GESCOの委員がサポーター養成講座で活動紹介をしたり、推進室が相互の活動についての情報提供をしたりして、交流を図っていたが、2017年には、GESCO、サポーターがそれぞれの活動報告をすると共に、どちらの活動にも参加していた卒業生2名をゲストに招き、活動を振り返ってもらう学習会を開催した。2018年度にもそれぞれの活動を報告し、コメントを述べ合う会を開催し、学生が相互の活動について理解を深める機会を提供した。このような取組を通じて、たとえばサポーターが子どもたちと触れ合う際に、男女共同参画の視点を踏まえるようになる等の変化が見られるようになった。2019年度にはこの活動報告会を地域にも公開したところ、卒業生や入学予定者等にも参加者が広がった。

推進室では、2018年度に、より良い活動支援をめざし、中央教育審議会で提唱された「学士力」や経済産業省が提案する「社会人基礎力」等を参

考に、学生間の相互作用で培われる力を抽出・整理した。また2019年には、サポーター養成講座の内容を、①先輩サポーターと共に活動する「体験実習」の導入、②子どもと触れ合ううえで求められる男女共同参画の視点を明記等の方向で見直すこととした⁽²⁾。

2つの活動を通じて、学生たちは、男女共同参画推進や子育て支援に高い問題意識、当事者意識と実践力を培っている。男女共同参画社会の実現には、幅広い層が推進の担い手となることが重要で、とくに若い世代の活動は推進を加速させるだろう。GESCOやサポーターの活動を通じて、意識と実践力を培った学生たちに期待したい。

3. 男女共同参画の視点からの地域社会の女性リーダーの育成

(1) 北東北ダイバーシティメンターシッププログラム

岩手大学の男女共同参画の取組における地域への発信は、2010年に設立したINS男女共同参画推進研究会に始まる。岩手ネットワークシステム(INS)は岩手県内の産学官民の自由な交流組織で、研究会では地域で活躍する女性研究者の人材像・キャリアパスの明確化等に取り組んでいる。さらに、2013年から文部科学省の補助を受けて展開した「いわての復興に貢献する女性研究者支援」では、県内や八戸市の大学、高等専門学校、研究機関、企業等を連携機関とし、岩手大学で効果の高かった取組の普及をめざした。この事業では、連携機関の女性研究者が交流できる研究・交流フェアやセミナー、推進室専任の研究支援コー

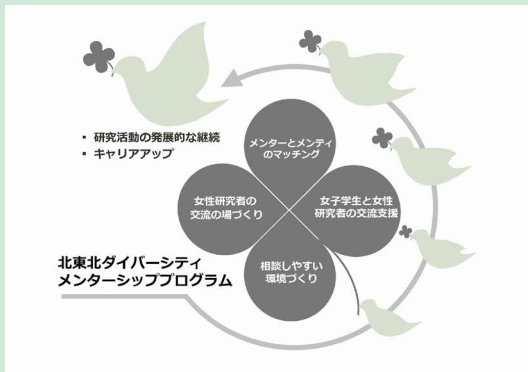


図1 北東北ダイバーシティメンターシッププログラム

ディネーターやキャリア相談員が各機関に出向いて実施する懇談会を通じて、個々の組織のなかでは少数の女性たちのエンパワーメント支援が求められていることがわかった。

そこで2016年から実施の文部科学省科学技術人材育成費補助事業ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）では、女性研究者の研究力向上・リーダー育成を目的に、多機関連携を活かした広域メンター制度の構築を盛り込んだ。「北東北ダイバーシティメンターシッププログラム」と名付けたこの取組は、北東北という広域に点在し、孤立しがちな女性研究者同士の幅広い交流の場・機会の提供、相談しやすい環境づくりの支援を特長とする。メンターマッチングを中心とする従前のメンター制度を越えるこのプログラムは、対象となる研究者からの評価も高い。

（2）女性のキャリア形成支援リカレントプログラム

岩手大学は、第3期中期目標・中期計画で、「地域の中核的学術拠点として、地域創生に向けて、自治体等地域社会との連携及び大学の知的資源を活用した社会貢献を推進すること」を掲げ、「地

域創生の先導者を養成するために、地域と連携した社会人の学び直しプログラム」として、実施中のプログラムの継続に加え、「女性の活躍促進・能力育成事業の推進により、リカレント教育を拡充する」ことを盛り込んだ。これにより女性研究者支援の実績を広く地域の女性リーダー育成に拡張するプログラム開発が始まった。

推進室では、2018年度「岩手大学女性のキャリア形成支援リカレントセミナー」基礎編・実践編を実施し、多様な業種、幅広い職位の方の参加を得た。前述のメンターシッププログラムを参考に、セミナーには県内企業でリーダーとして活躍する女性5名をメンターとして招き、グループメンタリングの形式で、興味のある話題をグループトークする時間も設けた。受講者はロールモデルの獲得やネットワーク拡大を求めており、また受講者、メンターの両者から有意義との感想があり、高い効果が見られた。

ここで継続参加が可能なことや、潜在的なニーズも発掘できたことで、2019年度は、全4回シリーズのプログラム開催とした。定員を超える29名が、講義、ワークショップ、ロールモデルとの交流などを通して、さまざまな視点から「キャ



写真2 2019年プログラム最終回での成果報告

リア”を形成する力の向上を図った。各回の後半は「ネットワークカフェ」として、前年度に好評だったグループメンタリングを充実させ、回ごとにテーマを設定して、リラックスした雰囲気語り合う時間を設けた。最終回には、学長および副学長が見守る中、受講者が一人ずつ成果報告を行い、閉講式を行った。

受講者を派遣した事業所にも、プログラム開始直後と終了後にアンケート調査を実施した。終了後の満足度は、開始直後の期待度に比較して格段に高かった。この結果やコメントへの記述から、このプログラムが、個々の受講者のエンパワーはもちろんだが、組織においてもキャリアへの理解を高め、組織として可能な支援策を考える機会を提供し、業種を超えた交流の場づくりのきっかけとなったことが分かった。

2020年度はプログラムの地域へのさらなる普及をめざし、岩手県や県内の市に参画を呼び掛けたところ、複数の自治体から共催または後援として協力を得ることができた。自治体との共同開催の回を新たに設け、大学が地域に出向いた形での開催の機会も得た。新型コロナウイルスに関する緊急事態宣言の影響は大きく、来場者ありのハイブリッド型オンライン開催への切り替えや内容の一部変更等もあったが、前年度をさらに発展させたプログラムを実施できており、受講者および派遣した事業所の関係者からも好評を多数得ている。また、受講者のオンライン上の交流への順応性が身に付いている状況も見られ、受講をきっかけに事業所がオンラインのシステム導入や環境整備に取り組んだ事例も複数あった。想定外のことだが、テレワーク実施率が低い岩手県において、今後の働き方改革に良い影響をもたらすことも期

待される。

女性が研修等に参加する機会が少ないと思われる岩手においては、プログラムへの参加そのものがキャリア形成の第一歩であり、連続受講を通して自身のキャリアについて意識形成が高まる効果が見られる。さらに交流を繰り返すことで視野が広がり、自己表現のトレーニングも加わり、モチベーションもあがる。閉講式に至るまでに、学びを自分ごとと捉え、社会の課題と結び付けて考え、自身の言葉で表現するプロセスを身に付けることができる。今年度は、継続受講に強い意欲を示した方々や、修了生の薦めによる受講者が複数いた。また修了生がロールモデルや講座の紹介者として登壇し、講座の様子や得られた学びを生き生きと紹介した。修了生が次の受講者を呼び、新たな受講者の刺激となり、ロールモデルとして活躍するという好循環が生まれていることはプログラムを継続してこそ得られた成果である。今後も、岩手のニーズに合わせた内容の体系化や、支援範囲の拡充によってプログラムの発展を目指したい。

(3) キャリア形成支援を通じた女性リーダーの育成

岩手大学は、これまでの女性研究者支援事業の取組の成果を発展させながら、キャリア形成支援を通じた女性リーダーの育成を現在も推し進めている。エリアは、大学内から、岩手県内に、そして北東北に拡大し、支援の対象も女性研究者から、技術者や研究職を目指す大学院生、大学生、高等専門学校生へと広げてきた。さらに対象を広げ、事業所等で雇用される女性に向けた「女性のキャリア形成支援リカレントプログラム」の開発・実施にも取り組んだ。岩手県は小規模な事業所が占

める割合が高く、女性活躍を推進するうえで、それゆえの課題がある。よって、関係機関の連携が推進の普及・拡大の効率性や有効性を高めると考えられる。そして、その連携を主導するのは、地域の拠点大学として県民から期待と信頼を寄せられ、「男女共同参画社会の実現の先導」を謳う岩手大学の役割ではないかと考えたわけだ。その結果、キャリア形成支援リカレントプログラムへの参加企業は、毎年、増加しており、このプログラムへの共催や後援を通じて、県内自治体の女性活躍に向けた取組も具体化が進んでいる。

リーダー育成の前提に、女性のキャリア形成が必要不可欠である。しかし地方である岩手では、女性が自身のキャリアを考えるための支援が不十分なことがこの間の取組を通じて明らかとなった。たとえば、リカレントプログラムの受講者からは「自分はリーダーに向いていないと思い、自信もなかったが、前向きに頑張ってみようという気持ちになった」「職種、立場、年齢、地域などが違う人と交流することで刺激を受けた、気づきがあった」など、実際に参加して初めて、自分のキャリアは自身で築くものだと言ったという声非常に高い。また、プログラムの修了生が新たな受講生のロールモデルとなることや、研究者がメンターとして次世代の研究者に接することも、自身の経験を振り返り、キャリアを発展させる機会になっている。

今後も、この地域で実績を積んできた岩手大学の強みを活かし、研究機関、事業者、自治体等との連携・牽引を強化しながら、北東北の女性のキャリア形成が支援できるよう取組を発展させていきたい。

4. おわりに

聞いたり見たりしただけのことより、行ったところこそ身に付く学びだとの荀子の言葉は古くから知られているが、話し合ったり、体験したりという実践的な学びへの関心は一層高まっている。また、誰かに教える、あるいは伝えることが学びを一層深めることも指摘されている。学生の活動では活動経験の違いや学部・学年・性別等の多様性が学生間の相互作用を活性化させ、地域の女性たちに向けた取組では、受講生どうしが伝え合うことを意識的に取り入れてプログラム化を進めてきた。

学生たちは、たとえばサポーターが、ボランティア活動で関わった家族の姿から、子育てと仕事を両立する自身の将来像を描いたり、GESCOの男性委員が企業説明会で男性の育休取得について質問したりと、活動によって、固定的な性別役割分担意識から解放され、自身の能力や個性に合わせたライフスタイルを創ろうとしている。地域においても、男女共同参画推進、多様性尊重を実現するために、多様な人材の育成はますます重要となる。女性リーダーの増加は、地域の喫緊の課題であり、女性の活躍が求められるところは、研究者や事業所で働く女性だけに留まらない。地元紙、地元テレビ番組での報道⁽³⁾を通じた波及効果も活用し、「いわての女性たちよ、一歩前へ！」のスローガンのもと、女性がリーダーシップを発揮しやすい地域社会の風土のさらなる醸成をめざしたい。

県内の高等教育機関に数が少なく、まして、専門性をもって男女共同参画推進を担う大学がごくわずかな岩手県において、岩手大学が果たすべき

役割は大きい。このことをしっかりと認識し、今後取組を推進していくので、ご協力・ご支援をお願いする。

【注】

- (1) 個々の取組は、<https://www.iwate-u.ac.jp/gender/student/index.html>参照。また、WLBの取組成果は「岩手大学におけるワーク・ライフ・バランス実現に向けて」[https://www.iwate-u.ac.jp/gender/data/pub/2018_work-life-balance\(2008-2018\).pdf](https://www.iwate-u.ac.jp/gender/data/pub/2018_work-life-balance(2008-2018).pdf)。研究者支援の成果は、『「ダイバーシティ実現で北東北の未来を先導」中間総括事業報告書』等。社会貢献のうち復興に関しては、「ジェンダー視点からの復興をめざして」『ポリモルフィア2』、「男女共同参画の視点から」『東日本大震災で大学はどう動いたか2』等。
- (2) 新プログラムでの養成講座は、2020年11月より開講。
- (3) 朝日新聞2019年6月20日、盛岡タイムス2019年10月23日、岩手日報「論説」2019年11月6日、岩手日報2020年6月16日、岩手日日2020年7月21日、岩手朝日テレビ「スーパーJチャンネル」2020年7月28日。盛岡タイムスは、2019年度閉講式での学長のコメントを11行に渡り掲載しており、このような取組が女性の問題ではなく、組織のトップのコミットメントが重要であることを具体的に伝える効果があった。

研究ノート

STEM 分野における諸外国の女性活躍エビデンス

武内真美子

愛知学院大学経済学部 准教授

1. はじめに

OECD (2017) の報告によると、日本の高等教育新入学者は、商学・経営学・法学を専攻する者の割合が約20%と最も高く、このことはOECD加盟国の一般的傾向と同様である。つまり日本は、技術産業に対する依存度の高さにもかかわらず、商学・経済学・法学に比べ、科学関連分野が特に好んで専攻されているというわけではない。また、自然科学・技術・工学・数学 (STEM) 分野の中でも、工学・製造学・建築学を専攻する学生の割合は、OECD平均とほぼ同一で約16%であるが、自然科学・数学・統計学を専攻分野として選択する者の割合は全入学者の約3%に過ぎず、情報通信技術 (ICT) については2%である。これらの割合は、いずれもOECD平均を下回っている (OECD 2017)。

また日本政府は、科学関連分野に携わる女性が少ないことを受け、第5期科学技術基本計画 (2016-2020) では、理学系での女性研究者の割合を20%に、工学系での割合を15%にまで増やすという数値目標を設定している (内閣府 2016)。しかしながら、次章で述べるとおり、女子学生の大学進学率は上昇しているにもかかわらず、工学・理学系の女子学生の比率は依然として

高くはない。このことは、教育学・人文科学などの専攻分野で女性の割合が相対的に高いことと対照をなす。女性の科学関連分野に対する関心の低さは、日本社会や文化に根差す、女性の役割に対する考え方や既成概念によって部分的に説明できる可能性もある。

以上のような日本の現状を踏まえ、本稿ではまず、2020年に公表された男女共同参画白書における高学歴女性の統計的事実を把握し、次に、諸外国のSTEM分野における女子学生および女性就業者のパフォーマンスに関する研究について直近のものを中心に紹介し、日本の研究および政策へのインプリケーションを考察する。

2. 統計で見る高学歴女性の現状

2019 (令和元) 年に国連開発計画 (UNDP : United Nations Development Program) が発表した「人間開発報告書2019」によると、日本は、人間開発指数 (HDI : Human Development Index) が189の国・地域中19位、ジェンダー不平等指数 (GII : Gender Inequality Index) は162か国中23位となっている (国連開発計画 2019)。一方、世界経済フォーラムが2019 (令和元) 年に発表したジェンダー・ギャップ指数 (GGGI :

The Global Gender Gap Index) は、153か国中121位となっており、その内、教育分野における順位は153か国中91位である。日本では、高校への進学率は男女ともに96%程度であるが、大

学以上の高等教育機関への進学率に性差が認められる。図-1は大学と大学院への進学率（社会人を除く）を男女別に1990年から2019年までの時系列で示している（文部科学省2019）。

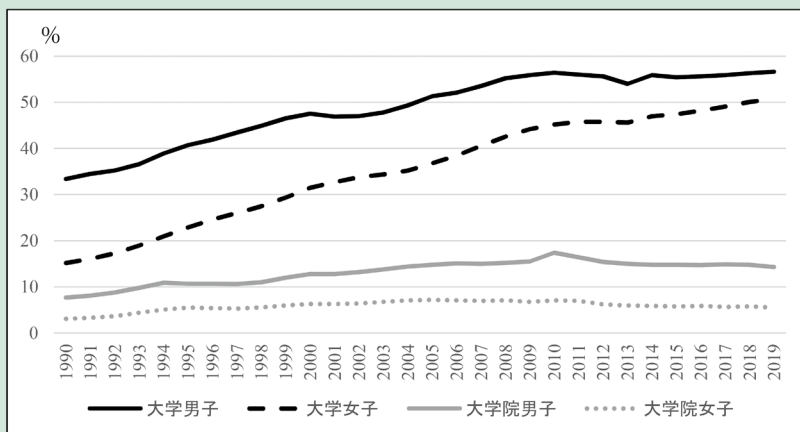


図1 男女別大学・大学院への進学率 (学校基本調査 (2019) より作成)

これによると、2019年時点の大学への進学率（社会人を除く）は男子が56.6%、女子が50.7%で、大学院への進学率は男子が14.3%、女子が5.5%である。図には示していないが、その他の教育機関への進学として、専修学校への進学率は女子が27.1%、男子が20.6%である。また、女子は短期大学に7.9%進学している。図1に示されているとおり、大学へ進学する女子学生の比率は男子学生以上に伸びているが、大学院へ進学する割合については男女差が

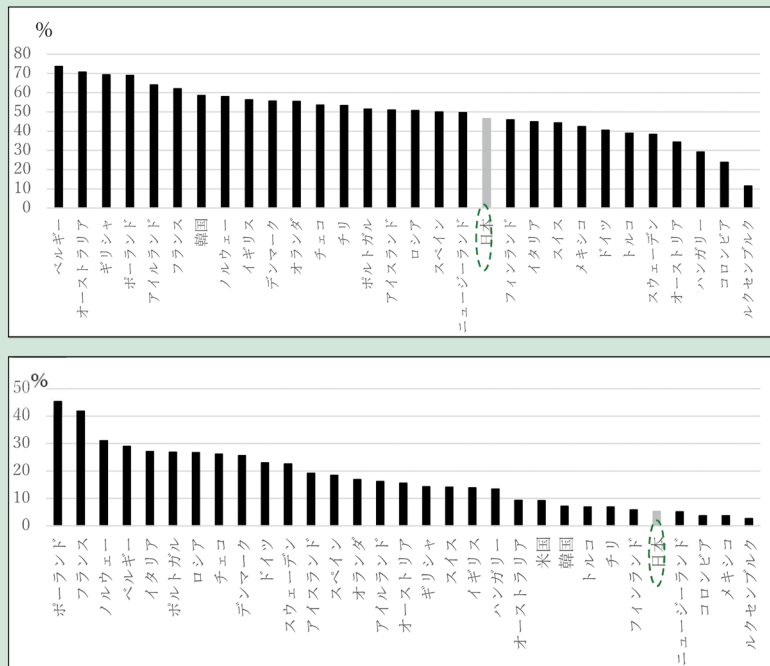


図2 女子学生の大学進学率 (上) と大学院進学率 (下) の国際比較 (2018年) (Global Note (2020) より作成)

開いていることが確認できる。

図2は、2018年のOECD主要国30か国における女子学生の大学進学率と31か国における女子学生の大学院進学率を示している。この図からも明らかのように、日本は国際的に見ても女子学生の進学率は高くなく、特に大学院の進学率では順

位を落としていることが確認できる（図中の破線印が日本）。

一方、2019年の大学もしくは大学院へ進学した学生の専攻の性差を示したのが図3である（内閣府2020）。

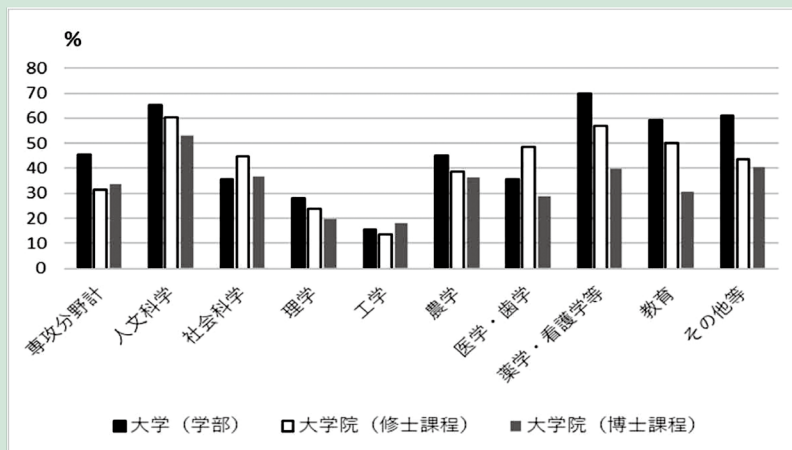


図3 専攻分野別女子学生比率（内閣府（2020）より作成）

これによると、理学・工学の女子学生の比率はそれぞれ27.9%および15.4%である。一方で、人文科学65.3%、薬学・看護学等69.7%と女子学生の比率が高い。修士課程、博士課程も同様に、理学・工学の女子学生の比率は相対的に低いことが伺える。

Stoet and Gear y (2018) は、大変興味深い研究を発表している。この論文に掲載されているのが、図4のジェンダー・ギャップ指数GGGI（横軸）とサイエンスの分野における自己効力感のジェンダー差（縦軸）の関係である。この論文では、これら2つの関係に正の相関があり、GGGIの数値が高いほど、男子学生のサイエンスに対する自己効力感が女子学生より強く、ジェンダー差が大き

いことを示している。つまり、GGGI指数でジェンダー平等が優位であっても、サイエンスの分野でジェンダー平等が達成されているとは限らない。日本はこの図の中で、相対的にGGGIが低めであるにもかかわらず、自己効力感のジェンダー差が大きい国であることが認められる（図中の丸印が日本）。この論文には、他にもGGGIの数値とSTEM分野における女性の学位取得比率に負の相関があることも示されており、ノルウェーなどの北欧諸国、アイルランドなどのGGGI指数が優位な国ほど、STEM分野と人文科学系の専攻に男女が分かれており、その実態がGGGI指数に反映されていないという指摘がなされている。

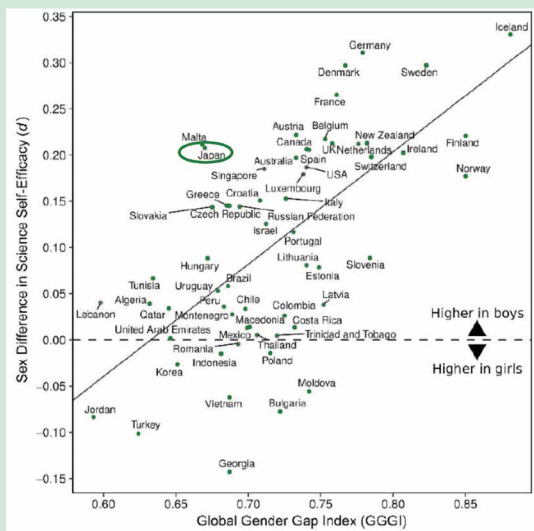


図4 ジェンダー・ギャップ指数 (GGGI) とサイエンス分野における自己効力感の男女差 (Stoet and Geary (2018))

日本の近年の研究では、Uchikoshi et al. (2020) が、学部生の学部・学科68の専攻について Duncan インデックスを用いた性別分離の分析を行っている。1975年から2019年までの日本のデータを用いた時系列の分析の結果、専攻についての性別分離が約43%縮小していることを示している。また、このトレンドの大部分が私立大学におけるSTEM分野以外の分野における性別分離の縮小によりもたらされており、近年の縮小傾向は国立大学と公立大学では鈍っていると報告している。つまり、STEM分野における性別分離の縮小は他の専攻と比較して緩やかであると指摘しており、日本においても高学歴化のジェンダー平等は専攻の性差が十分に解消されないまま進んでいることを示唆している。

3. 先行研究に見られるSTEM分野における女性活躍のエビデンス

前章で紹介したとおり、日本の大学進学率は女子学生が男子学生より低く、専攻については女子学生の理学・工学系の選択比率が低い。また、STEM分野における性別職務分離の傾向は緩やかな改善に留まっている。この現状を踏まえ、本稿では近年の諸外国の研究からSTEM分野を含む理系分野についての男女の雇用格差、賃金格差にかかわる研究を中心に精査した。その中から比較的新しい研究を、扱っているテーマにより (1) 専攻の性別職務分離、(2) 専攻の違いに起因する格差、(3) 職業の継続と離職、(4) 家庭の影響、の4つの項目に分けて紹介する。

(1) 専攻の性別職務分離

Zafar (2012) は、アメリカのシカゴにあるノースウェスタン大学の学生を対象に2006年から2007年に行われた調査結果を使って、大学の専攻の男女差の決定要因について分析をしている。この研究では、男女ともに専攻の決定要因として授業、セミナー等への参加経験と親の理解が重要であるが、男子学生の場合は職場での金銭的な期待も重要であるとしている。また、女子学生の場合は能力に自信が持てないことや金銭的格差を恐れていることは、専攻の選択理由とはなっていないとしている。

Francesconi and Parey (2018) は、ドイツの大学を1988年から2009年に卒業した大学生に対して行われた調査結果を利用し、サンプルを6コーホートに分けて分析を行っている。1回目の調査は、卒業後12か月から18か月の間に行い、2回

目を5年後に行っているが、特に1回目の調査に重点を置いた分析が行われている。ドイツでのSTEM分野の女子卒業生の比率は、他の専攻と比較して高くはないものの増加傾向にあり、1990年代から2010年代にかけてSTEM分野全体で35%から40%まで女子卒業生が増えている。また、この間に社会科学、健康科学（医学、薬学を含む）、農学分野への女子学生の進出が目覚しく、2010年代には過半数を超えている。男女間賃金格差は2009年までに縮小傾向にあるものの確認されており、そのほとんどが専攻の性差によって説明できる可能性を指摘している。

(2) 専攻の違いに起因する格差

Morgan (2008) は、1984年から1988年の間のアメリカの大学もしくは大学院の学位取得者について、卒業後5年以内の早期キャリアにおける同一専攻内の男女間賃金格差を分析している。分析の結果、男女間賃金格差が確認できたのは、学士の学位を保有する会計学専攻を除く社会科学分野および歴史学・人文学・経営学分野のみであり、その他の専攻の学士と大学院の学位取得者に男女間賃金格差は見られないことを明らかにしている。つまり、この研究では、工学・数学・情報学・医学等のSTEM分野に該当する分野の男女間賃金格差を認めていない。また、男女間賃金格差が認められた分野では、その原因として仕事の内容の性差を挙げている。

Lin (2010) は、台湾の1997年から2003年のデータを用いて、工学専攻の男性が全体の35%を占めるのに対し、女性が5.9%であることを示している。また、この研究は専攻が男女間賃金格差の属性の差の約6%を説明するとしている。専攻別

の男女間賃金格差はビジネス学と医学において最も大きく、農学、文学では小さく、工学、理学系でその中間の数値を示している。さらに、この研究の特筆すべき点は、専攻以外の様々な属性をコントロールすれば、医学以外の専攻では男女間賃金格差は確認できないことを示している点である。

Melguizo and Wolniak (2012) は、2000年から2001年にかけて大学を卒業した者で奨学金を得たアメリカのマイノリティーの優秀な学生のデータを用いて、STEM分野における賃金プレミアムを検証している。このデータの約70%が女性である。分析の結果、STEM分野における賃金プレミアムを確認しているが、その度合いは職業とのマッチングに成功しているほど大きく、社会科学分野以上にSTEM分野では職業のマッチングが重要であることを明らかにしている。

Michelmor and Sassler (2016) は、1995年から2008年のアメリカのデータを用いた分析の結果、STEM分野の中でも生命科学と物理科学分野での男女間賃金格差は属性の差で説明ができるが、コンピュータサイエンスと工学分野の男女間賃金格差は属性の差では説明できない部分が残るとしている。特に、コンピュータサイエンスと工学分野はSTEM分野の中でも大きな比重を占めるため、これらの分野への女性の進出と格差の縮小が重要になると指摘している。また近年は、特に若いコーホートについては生命科学分野と工学分野の女性の賃金が上昇しているため、男女間賃金格差は縮小していることを明らかにしている。

Le et al. (2017) は、プロフェッショナルな職業に着目し、医師、歯科医師、弁護士の男女間賃金格差を検証している。使用しているデータは、ア

アメリカの1990年から2010年の個票データであり、この20年間でいずれの職業も男女間の平均賃金の差は縮小している。ただし、Blinder-Oaxaca分解分析の結果、弁護士では男女の属性の差が賃金に与える影響が大きく、医師と歯科医師では評価の差（観察できない属性の差）が賃金に与える影響が大きいことを示している。また、医師と歯科医師の男女間賃金格差の要因のほとんどは属性の差の縮小で説明でき、評価の差は20年間で縮小していないことを示唆している。

日本における研究では、Takahashi et al. (2015) が、大学の研究職の中でも理学・工学系の教員の男女間賃金格差と昇進の格差を検証している。2011年に国立、公立、私立大学の教員に実施した調査結果を分析した結果、職位を考慮した上でも6%の男女間賃金格差を確認している。この差は、論文数や論文の質を考慮しても確認できるものであるが、昇進に関する男女間格差は論文の質と量の男女差である程度の説明がつく可能性を示唆している。また、所属機関の自発的な異動はこれらの男女間格差に影響を与えていない点、および女性の離職確率が高いために格差が過少評価になる可能性も指摘している。

(3) 職業の継続と離職

Hunt (2012) は、アメリカの1993年から2003年のデータを用いて、主にサイエンスと工学分野の女性が自身の専攻以外の職に転職する要因を分析している。分析の結果、男性と比較して、サイエンスより工学分野の女性は専門分野からの離職率が高いこと、その原因として賃金と昇進に不満を持つことが挙げられている。一方で、職場環境や家庭の制約は2次的要因とされている。

Glass et al. (2013) は、アメリカの1979年のデータを使って、STEM分野に就業する女性は、その他の専門的な職業と比較しての離職率が高いことを明らかにしている。また、その要因として家庭環境や職場での属性はほとんど影響していないことから、職業訓練や賞与などの職場へのコミットメントの要因になる投資がSTEM分野の女性に関して十分に機能していない可能性を指摘している。

Buse and Bilimoria (2013) は、アメリカでエンジニアの経験がある34歳から60歳の31名の女性に対して2009年にインタビュー調査を行い、エンジニアのキャリアを継続する要因について考察している。インタビューを受けた女性内の10名はすでに離職しており、残りの21名が平均21年間エンジニアの仕事に継続して就業している。調査の結果、エンジニアの職を継続している者は高い水準の自己効力感を持ち、エンジニアとしてのアイデンティティがはっきりしていた。また、プロフェッショナルな挑戦と新規性に動機付けられていることが明らかになっている。しかしながら、離職者と比較して、未婚で子供を持たない傾向にあることも明らかにしている。

Glass et al. (2013) は、1979年に14歳から22歳であったアメリカの女性の1996年までの追跡調査を利用し、STEM分野の職に就く女性とそれ以外のプロフェッショナルな職（弁護士、医師、歯科医師など）につく女性の離職について考察している。これらの職業間の比較分析では、STEM分野の女性が早く離職する傾向にある。また、それは労働市場から退出しているわけではなくSTEM分野以外の職に移動し、いったん離職するとSTEM分野の職には戻らない傾向にあることを

示唆している。さらに、離職の要因は家庭にあるのではなく、訓練や報酬等が原因であると考察している。

(4) 家庭の影響

Kelly and Grant (2012) は、2003年と2004年にアメリカで実施された調査のデータを用いて、高等教育機関のSEM (Science, Engineering and Mathematics) 分野の教員の結婚と出産の賃金ペナルティを計測している。分析の結果、SEM分野の女性研究者は結婚と出産による賃金ペナルティを負うが、論文数、特許数などの生産性を示す指標を変数としてコントロールすると、ペナルティは確認できないことを示している。一方で、子供を持たない未婚女性の賃金ペナルティの方が深刻であるという結果も示されている。

Buffington et al. (2016) は、アメリカの2010年のデータを用いて、STEM分野における就業者の職場の訓練環境と賃金格差について検証している。このデータでは、STEM分野内で、女性が生物学・化学・健康学分野の学位、男性が工学・コンピュータサイエンス・数学・物理学分野の学位に偏っていることが明らかである。分析の結果、女性は男性と比較して企業以外（大学、行政等）で就業する傾向にあり、女性の比率が高く相対的に小さいチームで研究活動を行っていることを明らかにしている。また、男女間賃金格差については、そのほとんどがSTEM分野内での男女の学位の専攻の違いと結婚、出産によるライフイベントで説明できることを示している。

Butikofer et al. (2018) は、1989年から2000年までに第1子を持つことになったノルウェーの男女のデータを用いた分析をしている。彼らの研究

は、経営学の修士号、法学の学士号、STEM分野の学士号、および医学の学士号の4つのタイプの男女の労働者について、出産3年前から10年後までの賃金の変化を捉えている。分析の結果、STEM分野と医学分野の女性の学位取得者は出産による賃金ペナルティが小さく、相対的に回復が早い傾向にあることと、同じ分野の男性側の賃金の上昇の度合いが経営学修士や法学の学位を取得した男性と比較して小さいことから、出産10年後のSTEM分野、医学分野の男女間賃金格差が相対的に小さいことを明らかにしている。

最後に、国内の研究ではOkoshi et al. (2016) が、2012年の外科医を対象に実施された調査結果を分析している。その結果、結婚は男性外科医の賃金の上昇をもたらしているが、女性については変化が確認できなかった。一方、子供の数も男性外科医の賃金の上昇をもたらすが、女性については子供の人数にともなう賃金ペナルティが確認されている。

4. 日本の研究および政策へのインプリケーション

前章で取り上げた研究の内容を踏まえ、日本のSTEM分野における女性の活躍推進にかかわる国内の研究課題を考察する。海外の専攻研究でも専攻の性別分離を確認しており、縮小傾向にあることも指摘されていることである。一方で、STEM分野内での細かな分野を注視すると、生命科学分野のように女性比率が高い分野と工学、コンピュータサイエンスのような性別分離が存続する傾向にある分野の両方が混在していることに注意しなければならない。分析結果は一様ではないが、

STEM分野の中でも男性優位な専攻で賃金格差が大きければ、男女間賃金格差の縮小は遅れることになる。一方、一部の研究ではSTEM分野の女性の離職率が他の職業と比較して高いことを指摘しているが、STEM分野の女性の勤続と離職については、日本ではほとんど研究が行われていない。この点についても日本の現状を把握することが重要であると思われる。政策的なインプリケーションとして、離職を防ぐために、企業内の教育訓練、賞与等の報酬を充実させることが重要であると同時に、STEM分野に関心を持たせるためのセミナーの開催、親の理解も重要であることが先行研究からも示唆される。このような点について政策的介入の余地はあると考えられる。

本稿では、比較的新しい海外の研究を取り上げたが、データ入手の制約上、分析に使用されているデータは古いものも多い。今後、日本の現状を考察する上では、新しいデータの入手も不可欠であろう。

謝辞

本研究は科学研究費補助金基盤研究 (C) 課題番号 18K01652 の助成を受けています。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いたします。

参考文献

- Buffington C., Cerf B., Jones C. and Weinberg B.A. (2016) STEM training and early career outcomes of female and male graduate students: evidence from UMETRICS DATA linked to the 2010 Census, *American Economic Review: Papers & Proceedings*, 106 (5), 333-338.
- Buse K. and Bilimoria D. (2013) Why they stay:

women persisting in US engineering careers, *Career Development International*, 18 (2), 139-154.

- Butikofer A., Jensen S. and Salvanes K.G. (2018) The role of parenthood on the gender gap among top earners, *European Economic Review*, 109, 103-123.
- Francesconi, M. and Peyer M. (2018) Early gender gaps among university graduates, *European Economic Review*, 109, 63-82.
- Glass J.L., Sassler S., Levitte Y. and Michelmore K.M. (2013) What's so special about STEM? A comparison of women's retention in STEM and professional occupations, *Social Forces*, 92 (2), 723-756.
- Hunt J. (2012) Why do women leave science and engineering?, *IZA Discussion Paper Series*, No.6885.
- Kelly K. and Grant L. (2012) Penalties and premiums: The impact of gender, marriage, and parenthood on faculty salaries in science, engineering and mathematics (SEM) and non-SEM fields, *Social Studies of Science*, 42 (6), 869-896
- Lin E.S. (2010) Gender wage gaps by college major in Taiwan: Empirical evidence from the 1997-2003 Manpower Utilization Survey, *Economics of Education Review* 29, 156-164.
- Le Nguyen T.A., Lo Sasso A.T. and Vujcic M. (2017) Trends in the earnings gender gap among dentists, physicians, and lawyers, *JADA*, 148(4), 257-262.
- Melguizo T. and Wolniak G.C. (2012) The earnings benefits of majoring in STEM fields among high achieving minority students, *Research in Higher Education*, 53, 383-405.
- Michelmore K. and Sassler S. (2016) Explaining the gender wage gap in STEM: Does field sex composition matter?, *The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, 2 (4), 194-215.
- Morgan L.A. (2008) Major matters: A comparison of the within-major gender pay gap across college majors for early-career graduates, *Industrial Relations*, 47 (4), 625-650.

- Okoshi K., Nomura K., Taka F., Fukami K., Tomizuka Y., Kinoshita K. and Tominaga R. (2016) Suturing the gender gap: Income, marriage, and parenthood among Japanese Surgeons, *Surgery*, 159 (5), 1249-1259
- Stoet G. and Geary D.C. (2018) The gender-equality paradox in science, technology, engineering, and mathematics education, *Psychological Science*, 29 (4), 581-593
- Takahashi A. M., Takahashi S. and Maloney T. (2015) Gender salary and promotion gaps in Japanese academia: Results from science and engineering, Graduate school of economics Kobe University Discussion Paper, 1522, 1-50
- Uchikoshi F., Mugiyama R. and Oguro M. (2020) Still separate in STEM? Trends in sex segregation by field of study in Japan, 1975-2019, Discussion Paper Series A No.710 <http://www.ier.hit-u.ac.jp/Common/publication/DP/DPS-A710.pdf>
- Zafar B. (2012) College major choice and the gender gap, *The journal of human resources*, 48 (3), 545-595
- OECD (2017) 「カントリーノート 図表でみる教育 2017年版」
<https://www.oecd.emb-japan.go.jp/files/000289922.pdf> 閲覧日 2020年11月17日
- Global Note (2020) <https://www.globalnote.jp/>
閲覧日 2020年11月17日
- 国連開発計画 (2019) 「人間開発報告書2019」
- 内閣府 (2016) 「第5期科学技術基本計画」
- 内閣府 (2020) 「令和2年度男女共同参画白書」
- 文部科学省 (2019) 「学校基本調査 年次統計」

抄 訳

アウトライト・アクション・インターナショナル (2020) 『増幅する脆弱性 COVID-19 パンデミックのLGBTIQの人々への 影響』

山下 梓

弘前大学男女共同参画推進室 助教

訳者まえがき

以下に紹介するのは、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー、インターセックス、クィア (LGBTIQ) の人たちの人権に関する国際 NGO「アウトライト・アクション・インターナショナル」による調査報告書である。本調査は、COVID-19 パンデミックがLGBTIQの人々の日常生活や社会運動に及ぼした影響と、LGBTIQの人たちが示してきたレジリエンスを記録するとともに、調査結果にもとづき、パンデミック対応の医療や経済支援などからLGBTIQの人たちが取り残されることのないよう、さまざまなステークホルダーへの提言も盛り込まれている。本報告書の中で訳者が強調したいのは、ジェンダーの枠組みや分析が、シスジェンダーの女性や少女にのみ限定されるのではなく、インクルーシブ (包摂的) かつインターセクショナル (交差的あるいは複合的) でなければならないということである。80ページ近くに及ぶ調査報告書の中で、特に重要と考えられた6章「調査から分かったこと」と7章「まとめと提言」を中心に抜粋して紹介する。6章では、調査から明らかになった7つのテーマの中で

も、生計への打撃と高まる食糧への不安、医療へのアクセスの中断と通院回避、高まる家族からの暴力・家庭内暴力のリスクについて紹介する¹。

1. 謝辞 [略]

2. 要旨 [略]

3. はじめに [略]

4. 調査手法

文献レビューとして、LGBTIQや他の周縁化された人々に影響のあった過去の複雑な危機、自然災害、疾病流行を扱った主たる学術研究、灰色文献、事業評価、報告書、COVID-19に関する報道資料の特定を試みた。資料の特定は、LGBTIQの人々の人権やジェンダーに関するキーワードと、人道支援、災害対応や復興、複雑な危機、SARSやエボラなどの疾病流行に関するキーワードを組み合わせ、主にインターネット上で行った。

詳細なインタビューのほとんどは、2020年3月下旬から4月初旬の10日間に行った。回答者

の特定にあたっては、アウトライト・アクション・インターナショナルの職員、コンサルタント、パートナー団体を活用し、性的指向、性別自認、性別表現、性的特徴、地域、人種、民族、年齢の多様性確保に努めた。COVID-19の個人的影響だけでなくより広いコミュニティやムーブメント形成への影響も理解しようとしたことから、多くの回答者は、LGBTIQ運動に関わっている。インタビュアー15人は、アウトライトの職員かコンサルタントで、半構造化インタビューガイドを用いて、ひとり2～5件のインタビューを実施した。みな、各質問の共通理解を確保するためにインタビューガイドについてオリエンテーションを受けた。インタビュー前の研修では、困難やトラウマを経験している可能性のある回答者への対処について慎重に検討した。インタビュアーは、潜在的な回答者にコンタクトをとるにあたって共通の文章を用い、COVID-19に関するリソース一覧を用意して回答者と共有した。

インタビューは、Skype、Zoom、電話、WhatsApp、Signalを用いて行われ、調査の目的とデータの活用に関する概要説明から始まった。全インタビューは、口頭での同意を得て行われた。回答者は、いつでもインタビューを中止してよい旨と、質問への回答を差し控えてもよい旨の説明を受けた。許可が得られた場合には、インタビューを録音した。本報告書に掲載されている引用、写真、ストーリーについては、書面での同意書を得た。回答者が明確に許可した場合にのみ、回答者の実際の名前を用いている。すべての引用とプロフィール概要については、発行前に、回答者の確認と検証を得た。

本報告書に含まれる地域は、東南・東・南アジア、

中東および北アフリカ、北部・西部・東部・南部ヨーロッパ、サハラ以南アフリカ、ラテンアメリカ、カリブ海諸国、オセアニア、北アメリカである。インタビューに用いられた言語は、アラビア語、中国語、英語、ラトビア語、ポルトガル語、ロシア語、スペイン語、スワヒリ語、タガログ語である。インタビュアーはインタビュー後に回答を英語に翻訳し、文字起こしと要約を行った。

COVID-19パンデミックが回答者個人に与えた影響；入手可能なCOVID-19関連の情報が回答者自身のニーズにどの程度関わるか；ソーシャルディスタンシングやロックダウンへの対処における困難や戦略；パンデミックの影響は他の人々と回答者では異なるかそして「異なっていれば」どのように異なるか；他のヘルスケアが中断しているかそして「していれば」どの程度か；自国におけるLGBTIQの人々の人権を前進させるうえでパンデミックがどのように活動や法的・政治的環境に影響しているか；この先数週間・数か月で必要になると予測される支援は何かに焦点を当て10の質問をした。文字起こしされたインタビューデータは、コーディングと分析のため、1つのスプレッドシートに集約した。各テーマのもとで、追加のサブトピックの特定も行った。

5. 背景 [略]

6. 調査から分かったこと

本調査に協力した59人の回答者は、COVID-19発生がすでにピークに達し少なくとも今のところ収束しつつあるように見える国にいる人や、感染が拡大傾向にあり未だピークに達していない国に

いる人など、感染段階が異なる国々に暮らしている。インタビュー時点では、すべての回答者の国々で、物理的距離に関する政策やロックダウン令など、程度のさまざまな対策が実施されつつあった。ロックダウン、外出禁止令、移動に関する制限が数日前に始まったばかりの回答者もいれば、中国のように、すでに2か月以上の厳しい隔離に耐え、制限が緩和されつつある回答者もいた。

下図²に示すとおり、世界各地38か国の59人が回答した。回答者の多くはグローバルサウスとグローバルイーストの人で、グローバルノースの回答者は11人であった。

回答者の経験は、38か国のパンデミック以前の政治・経済・社会経済状況を踏まえて検討する必要がある。国家制度の総合的な強さ、国家のリソースに対する既存の制約、市民社会の強さ、ホモフォビア・トランスフォビアの程度や広がりが一例として挙げられる。加えて、社会経済状況、健康状態、人種、民族、在留資格、コミュニティの支援へのアクセスなどの個別の特性も、人々がどの程度うまく対応できるかに強く影響する。世界的に、低所得層を不均衡に多く占めるLGBTIQの人々は、パンデミックの経済的影響を強く受けている。従来、失業したり、正規・非正規を問わず日給暮らしで生き延びてきたりした人々は、世界中のすべての低所得の人々と同様に、食糧や住まいの不安定さを経験している。一方で、インタビューから、LGBTIQコミュニティが、この不確実な時代に、脆弱性を高める他のストレスにも耐えなければならない状況であることが明らかになった。

インタビューから明らかになった7つのテーマは以下のとおりである。

- ・生計への打撃と高まる食糧の不安
- ・医療へのアクセスの中断と通院回避
- ・高まる家族からの暴力、家庭内暴力のリスク
- ・高まる孤立と不安
- ・高まる社会的スティグマ、差別、暴力、スケープゴートの心配
- ・国家権力濫用の実例
- ・組織存続についての不安や、コミュニティの支援や団結の必要

(1) 生計への打撃と高まる食糧の不安

[略] LGBTIQの人々は、非正規分野や、セックスワークを含む特定の職業に多くみられ、貧困率が高い。そのため、多くのLGBTIQの人々にとってCOVID-19は大きな経済的打撃である。外出許可の時間帯に関する見当違いな政策によって、食糧や生活必需品の入手が妨げられている。例えば、パナマは、感染抑止策として、生活必需品の買い物許可される日について男性と女性で異なる日を設ける複雑なガイドラインを出すなど、性別二元論に基づく対応を取った。コロンビアの2つの市とペルーもこの先例に従ったが、1週間後に取り止めた。そのような対策は、トランスやノンバイナリーの人々を差別し、命令違反とみなされたトランスジェンダーの人々への暴力や逮捕につながった例もあった。これらは、効果的な危機対応には多くの複合的要素を含むことが不可欠と考えられるようになっているにも関わらず、SOGIESCにきめ細やかに対応した方策を組み込むことについては遅れがちである一例といえる。

インタビュー回答者の過半数が、自分自身やコミュニティの他の人たちの食糧の心配にふれた。多くの人々と同様に、LGBTIQの人々も、食糧や

住まいを確保するのに必要な稼ぎのために感染リスクを冒すか、ロックダウンの要請に従って生活必需品なしに暮らさざるを得ないかの基本的な選択を迫られている。インタビュー回答者では特に、同性愛者の個人やカップル、家庭が、パンデミック対応で手にすることのできる手当や食糧支援を受けられるかどうか懸念の声があがった。

加えて、アウトライトがインタビューを行ったのがパンデミック初期だったにも関わらず、59人中10人が主たる収入源を失うなど、雇用の脆弱性も重要なテーマであった。さらに、回答者の4分の1以上が、とりわけトランスの人たちの脆弱性に関して懸念を表明し、中にはセックスワーカーが直面する困難に触れる回答者も複数いた。[略]

(2) 医療へのアクセスの中断と通院回避

[略] COVID-19パンデミックは、世界各地で比較的機能していた医療制度をひっ迫させ、保護具や検査キット、人工呼吸器など特別な機器の不足をもたらした。従前から医療制度が脆弱でひっ迫していた国々では、COVID-19パンデミックへの効果的対処の見通しは暗い。危機的でないときでさえ、世界各地のLGBTIQの人々は、医療サービスにおいて、差別、スティグマ、支援拒否、守秘義務違反に遭っている。状況がそこまで悲惨でなくとも、パンデミックの最中に、クィアの人々が医療アクセスを控えようとしても不思議ではない。さらに、HIVとともに生きる人々に対するCOVID-19の影響は未だよく分かっていないものの、CD 4 カウント³が低かったり治療したりしていないHIV陽性者は、他の疾病とともに感染のリスクが高いと考えられる。そのため、パンデミッ

ク中の抗レトロウイルス治療の中断は、命に関わる。

インタビューの回答をみると、実際、LGBTIQの人々は、どのように対応されるかを心配して医療へのアクセスを遅らせている。コミュニティ団体を通じた支援であっても、HIV薬や暴露前予防内服 (PrEP)、他のHIV関連医療へのアクセスを中断していると答えた人もいた。トランスとインターセックスの回答者では、ホルモン療法や他の性別肯定療法を中断したり、パンデミックが収束するまではそれらが「不要不急」とみなされたりしている事例について語った。必要な支援にアクセスする上でのインターセックス特有の困難について述べた回答者もいた。[略]

(3) 高まる家族からの暴力、家庭内暴力のリスク

[略] COVID-19に関連したロックダウンや外出禁止令の実施から間もなく、さまざまな国から、家庭内暴力の急増が報じられた。例えば、中国湖南省荆州市では、ロックダウンが実施された際、ある警察署への家庭内暴力の通報が前月に比べ2倍になった。2020年2月、危機が高まりつつあった中国では、前年同月に比べ家庭内暴力の認知件数が3倍になった。コソボでは、ジェンダーに基づく暴力の報告事例数が前年同時期と比べ17%増と司法省が報告し、100%増加した街もあった。

実際の、あるいはそうであるとみなされた性別自認や性的指向を理由に家族からの差別に遭っているLGBTIQの人たちにとって、今回、家庭内暴力のリスクがさらに高まっている。実際に、回答者からは、防疫やロックダウン期間中に非支持的な家族や暴力的なパートナーと同居せざるを得な

かったことから、自分自身のリスクが高まっていると感じる、あるいは、リスクが高まっている人を知っているとの話があった。このことは、休校や失業によって家族のもとに戻らざるを得ない若年者に特に影響があると話した回答者もいた。また、相談やその他のサービスが停止あるいは縮小されたことで、暴力の被害者に支援が行き届かなくなっていることも指摘された。パンデミック以前から、多くの国において、法執行者やその他の初期対応者の敵対的な態度のために、LGBTIQの人たちにとって支援の道は限られていた。

中国広東省出身のバイセクシュアル女性「YY」⁴は、「家族との関係はとても抑圧的です。私の性的指向が理由で、母は、私を男性と結婚させようとしていました。バイセクシュアルであるために、私のSOGIEを矯正できると考えているようです。そのため、何度もけんかし、私は家出すると脅しました。心理的暴力もたくさんありました。それから、他の国にいるパートナーにも会うことができませんでした。そのために、私たちの関係性にも多くの問題が生じました。母はそのことを知ってとても嬉しそうで、私の交際関係を侮辱し続けました。とても腹立たしく思いました。家から出られず、この街には友人もいないため、とても孤独を感じています。とても孤独な経験で、気分が落ち込んでいます。」

ケニア出身のクィア女性、シャミンは、ロックダウンにより、多くのケニア人が実家に戻らざるを得なくなったと振り返った。彼女は、「血のつながった家族」との関係が良好ではないクィアの人たちもおり、実家にいることで「記憶を呼び戻されたり」、矯正レイブやコンバージョンセラピーなどの暴力にさらされたりしていると話した。同

様に、シンガポール出身のゲイ男性「マーカス」は、「最大の、そしてもっとも測定可能な影響は、私たちの多くが、ゲイフレンドリーではない家族と暮らしているという事実だと思います。友人の中には、これまで精神的に暴力を振るった家族と暮らしている人もおり、大変なことです」と話した。

レバノン出身の同性愛活動家、エリー・バランは、「レバノンや北アフリカでは、多くのLGBTIQの人たちが家族と暮らしているため、対立や、場合によっては家を追い出されることもあります。このことは、同性パートナーと暮らしている人たちにもあてはまります。家庭内で問題を抱えている多くの人たちにとって、ストレスが高まっています」と話した。

同じシンガポール出身のクィア女性、ラクシャは、「私がモデレートしているFacebookのチャットグループで、いくつかの事例が出てきました。親からの心理的・身体的暴力が理由で家にいるのが怖くて、緊急に住まいを求めたレズビアンの人たちもいます。彼女たちは、友人に、余分な部屋があれば貸してもらえないかと尋ねています」と話した。セントルチアでRaise Your Voiceの代表を務めるキャサリン・シリーズは、「LGBTIQの人たちにとって、家にいてほしくないと思われる家族とともに家に閉じ込められた状態のため、大変な悪夢になりました。COVID以前は、仕事に行くことができたし、親やきょうだいからの心理的・言葉による暴力を避けるために外出することもできました。12人以上のLGBTIQの人たちが助けを求めてきて、私たちは、住まいと食糧を提供しました。4人のLGBTIQの人たちに対しては、遠隔でセラピーを行っています。LGBTIQの人たちが安全でない家庭環境で暮らさざるを得ない恐

怖と比べれば、これらは必要最低限のものです。ひとり暮らしのLGBTIQの人たちの方が、よりよい環境にあると思います」と振り返った。

最後に、多くの国で、支援を届けるためにさまざまな相談が立ち上げられたものの、LGBTIQの人たちが直面する特有の課題に対応するものはない。例えば、スリランカの心理学者でLGBTIQコミュニティ・アライのニヴェンドラ・ウズマンは、看護師による国立メンタルヘルス機構のホットラインや、民間の3つのホットラインの存在について、多くの人にとってはポジティブなリソースであり、民間のホットラインの相談員はLGBTIQの課題について基本的な研修を受けているものの、政府のホットラインのカウンセラーは訓練されていない、と話す。彼によると、興味深いことに、「トランスジェンダーの人たちは、政府のホットラインの方を利用することが多く、そのため、相談員たちはトランスジェンダーの人たちからの電話には慣れており、また、トランスジェンダーの人たちは可視化されているために、困難について話しやすくなっています。一方で、LGBの人たちについては、語られていません」という。つまり、これは、これまでそうであったように、コミュニティは、支援の仕組みを自分たちでつくらなければならないことを意味する。

(4) 高まる孤立と不安 [略]

(5) 高まる社会的スティグマ、差別、暴力、スケープゴートの心配 [略]

(6) 国家権力濫用の実例 [略]

(7) 組織存続についての不安や、コミュニティの支援や団結の必要 [略]

7.まとめと提言

59人のインタビューから見てきた状況は、深刻でもあり、希望を持てるものでもある。世界的なCOVID-19パンデミックの状況は、人間のレジリエンスと世界の経済秩序に未だかつてない困難を突き付けている。あらゆる人に感染の可能性があるものの、パンデミックは、世界が同様に経験するものではない。国際政治や経済構造などあらゆる点で、現在の根深い不平等により、すでに脆弱だった人たちがいつそう大変な経験をすることは間違いない。もっとも影響を受けている人たちの中にはLGBTIQの人たちもあり、世界各地の数えきれない場所で、スティグマ、差別、排除、犯罪化によって、すでに価値のない存在とされてきた。その一方で、回答からは、経済的困難や健康へのリスクにも関わらず、多くのLGBTIQの人たちが相互に助け合う方法を見出すという強さ、決意、そして、利他的な姿も見えてきた。回答者は、LGBTIQコミュニティの内外で、支援への平等なアクセスや、もっとも影響を受けた人たちのニーズへの対応を訴えている。ここから、私たちは、インスピレーションや希望を得ることができる。

同時に、私たちは、パンデミックによる経済的ストレスや健康への影響を軽減しようとする世界各地のあらゆる取組の中に、LGBTIQの人たちが関わっていることを強調しなければならない。59人のインタビューでのナラティブから、以下に、政府、助成団体、国際NGOや国連機関、その他の人たちに対する提言をまとめた⁵。

あらゆるレベルの政府機関へ

- ・ **国のパンデミック対策のあらゆる計画および実施において、LGBTIQ団体の意見を照会すること**⁶。回答者は、一般の人たちが得ている支援から、排除されるのではとの懸念や排除の実例について語った。
- ・ **食糧不足に緊急に対応すること**。緊急支援の中でも、とりわけ食糧支援、経済支援は、すべての人にとって利用可能でなければならない。
- ・ **長期的にみて健康ニーズやウェルネスニーズを有するHIVとともに暮らす人々、トランスジェンダーの人々、インターセックスの人々、LGBTIQの人たちを含む他の人々の医療の遅れや中断を解消すること**。回答者は、パンデミック以前から、医療においてスティグマや差別が強く、当事者が医療を避けることにつながっていると説明した。回答者の多くが、HIV関連の薬やホルモン療法、その他の性別肯定サービス、慢性疾患の薬など、必要とする治療や支援への中断が起きているとも述べた。コミュニティでの感染の可能性や、治療が提供されない場合にCOVID-19で命を落としかねないことから、医療利用の遅れは、現在特に危険だといえる。
- ・ **家族からの暴力や家庭内暴力に耐えているすべての人たちに、正義へのアクセスを確保すること**。ロックダウンが実施され、人々が屋内に閉じ込められていることから、世界各地で、家族からの暴力や家庭内暴力が顕著に増えている。もっとも脆弱性の高い人々にはLGBTIQの人たちも含まれ、敵対的な家庭環境の中で身体的暴力や心理的暴力に耐えざる

を得なくなっている人たちもいる。暴力の被害者が使える緊急の住居、シェルター、ホットライン、その他のサービスは、それらを必要とするLGBTIQの人たちも使えるようであればならない。

- ・ **法執行機関は、SOGIESCを含む、適切できめ細やかなサービスを確保すること**。報道やインタビューデータから、都市を封鎖したり外出禁止令を実施したりする際に、法執行官による暴力が起きていることが分かっている。そのような暴力は、特に、LGBTIQの人たちも含まれている低賃金の日雇い労働者やセックスワーカー、ホームレスの人たちに影響を及ぼしている。
- ・ **LGBTIQに対するヘイトスピーチやスケープゴートを非難すること**。あらゆるレベルの政府機関は、LGBTIQの人たちに対する有害なレトリックや暴力につながるリスクに、迅速に対処しなければならない。多くの国々で、このパンデミックの原因になったとして、多くの場合保守派の宗教指導者から、LGBTIQの人々がスケープゴートにされている。
- ・ **法律や政策において、脱犯罪化や差別禁止を優先すること**。インタビューに参加した回答者の38か国のうち14か国で、主に反ソドミー法によって、合意ある同性間の性行為がいまだ違法とされている。そのような法律は、排除、差別、ケアを必要とする人の拒否を助長してしまっている。

すべての助成団体へ

- ・ **一般的な運用支援や貧困対策の助成について、柔軟であり、献身を続け、かつ、支援を拡充**

すること。

- ・コミュニティが何を必要としているかを尋ね、最優先課題を支援すること。
- ・地元レベル、国レベル、地域レベル、国際レベルにおいて、緊急支援に貢献し、LGBTIQコミュニティが含まれるよう確保すること。
- ・大規模な人道支援団体を財政支援する場合、その前提として、LGBTIQのニーズに適切に対応し、SOGIESCに基づく差別の禁止を規定しているよう求めること。

国連機関、人道支援団体、NGO、パンデミック対応にあたる民間団体へ

- ・LGBTIQコミュニティの参画、ニーズの理解、パートナーシップの構築、LGBTIQの現状に則した事業策定により、インクルーシブな緊急時医療を確保すること。
- ・緊急物資やサービスの利用を確保するため、[LGBTIQ当事者にとって] 安心できかつ尊重されるような、また、きめ細やかで安全なアプローチを構築すること。
- ・感染制御についてコミュニティを対象とする情報、安全な医療やスペースの利用、社会的支援の利用を構築するため、LGBTIQコミュニティと協働すること。
- ・COVID-19がジェンダーに及ぼす影響に触れるにあたり、LGBTIQの課題も含めること。
COVID-19のジェンダーの影響について新たな研究が進むことは疑いない。ジェンダーの枠組みは重要であり、シスジェンダーの女性や少女への影響に限定するよりも、包摂的なジェンダーの視点を通じてその影響を分析することも不可欠である。

- ・包摂的な緊急支援やパンデミック対策から得られた教訓を記録すること。
- ・パンデミックやその他の医療上の緊急事態への包摂的な対応確保に関する国際的ガイダンスを策定すること。

- 1 訳者注：調査報告書の翻訳は、発行者であるアウトライト・アクション・インターナショナルの許諾の下で行われたものである。紙面の都合により抄訳にとどめるもので、発行者による脚注は省略した。報告書の全文訳を希望される方は訳者に連絡されたい。azusa@hirosaki-u.ac.jp 原文は Vulnerability Amplified: The Impact of the COVID-19 Pandemic on LGBTIQ People. <https://outrightinternational.org/content/vulnerability-amplified-impact-covid-19-pandemic-lgbtqi-people> (2020年12月28日最終アクセス)
- 2 訳者注：紙面の都合により図そのものは省略した。図は「調査回答者の属性:性的指向、性別自認・表現、性的特徴別」で、記載内容は、レズビアン12人、ゲイ10人、バイセクシュアル5人、ヘテロセクシュアル2人、パンセクシュアル2人、トランス女性11人、トランス男性4人、トランスジェンダー3人、クィア4人、インターセックス4人、ノンバイナリー・ジェンダーノンコンフォーミング6人、詳細不明2人であった。
- 3 訳者注：陽性リンパ球数。
- 4 訳者注：鉤括弧の付いた回答者は、報告書において、回答者の身の安全を理由に、アウトライトのインタビュー時に使用されたのとは異なる名前で表記された者を表す。
- 5 訳者注：紙面の都合により、「すべての助成団体へ」「国連機関、人道支援団体、NGO、パンデミック対応にあたる民間団体へ」の提言にあたる箇条書き部分については、発行者が太字で強調した部分のみを掲載し、説明部分は省略した。ただし、「国連機関、人道支援団体、NGO、パンデミック対応にあたる民間団体へ」の4点目については、強調・説明部分に関わらず全文を掲載した。
- 6 訳者注：太字は発行者による。

2019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

総評

2019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、2019年度で10年目を迎え、のべ102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、昨年度から4月後半に開始され、助成の対象は学部生、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で審査しており、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、所属は人間環境学府からの応募が多く、地球社会統合科学府、芸術工学府、歯学府、法学部、21世紀プログラムからの応募もあった。昨年度、公募要項や評価要項、申請書の内容を改訂し、より研究計画が明確に記述されるよう工夫をした。

2020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令和元年度報告会」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、2019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、セクシュアリティ、LGBTなどのテーマについて、日

本のみならず、イギリス、ベトナムや朝鮮半島など、多様な場をフィールドとした研究についての発表がなされた。

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、参加した教員、学生との間では、英語での議論を含む活発な質疑応答と意見交換が行われ、参加者からは個々の研究に対する示唆的な助言があった。

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、2019年度の採択者と採択テーマは下記のとおりである。

2019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	川畑 竜舞	法学部	B 1	同性婚は違憲か
2	井口 由貴	21世紀プログラム	B 4	19世紀末から20世紀初頭のイギリスにおける公衆保健衛生についての研究—女性従事者の専門職化の経緯に着目して—
3	中村奈桜子	芸術工学府	M 1	家庭内におけるジェンダーの研究および問題提起
4	DOAN Hong Ngoc	地球社会統合科学府	M 2	Glass ceiling: Invisible barriers to success for women in Vietnamese pharmaceutical industry
5	松浦 優斗	人間環境学府	M 2	虚構的キャラクターを主な性愛対象とする人々に関するクィア的研究
6	江頭 史歩	芸術工学府	M 2	日本近代演劇における女優のパフォーマンスとジェンダー
7	田中 将司	人間環境学府	D 3	レズビアン50代女性のナラティヴ研究—語る行為にも着目して—
8	黄 慶旭	人間環境学府	D 3	「栄養」に着目した植民地朝鮮農村の生活改善—糧友会の食糧展覧会を手掛かりに—
9	顧 也博	歯学府	D 3	Cognitive decline and bone loss in the female middle-aged mice due to systemic exposure of Porphyromonas gingivalis derived LPS

注) 所属および学年は、令和2年2月時点

2019年度ジェンダー研究に取り組む学生への研究助成プログラム 採択研究要旨

同性婚は違憲か

川畑 竜舞

九州大学法学部 1年

1. 研究背景

地方自治体によるパートナーシップ制度の普及や、他国における同性婚を認める法律の制定など、国内外の社会情勢を見ると、多様なセクシャリティに対する寛容な制度、法律が整備され、その理解も高まりつつある一方で、日本の法制度において同性婚が認められない現状の一つの要因として、憲法24条1項の解釈の問題がある。本研究では憲法24条の解釈と同性婚の定義の検討を中心に、同性婚が認められるプロセスの考察を、主にフランスの婚姻制度の変遷を参考にしながら行う。

2. 研究方法

主に、文献調査を行う。同性婚(=同じ性別の当事者による婚姻)の実態や定義を考えるにあたって、まず、性別とは何を指しているのかを社会的、法的に考える上で、現存しているSOGIの分類及び過去の判例を利用する。次に、婚姻とは何かを考えるために法的な意味での婚姻の成立要件や効果を、先行研究をもとに調査する。そのうえで、憲法24条における同性婚の位置づけを解釈し、同性婚が違憲か否かを考察する。最後に、

同性婚が認められている他国の婚姻の変遷や判例を参考に、日本で同性婚が認められた場合に生じうる議論や課題を考察する。

3. 結果と考察

本研究で同性婚を性別・婚姻の次元から再定義を試み、同性婚において生じうる性的マイノリティ(特に性同一性障害者)間での格差の存在を発見した。また、婚姻を愛ゆえの行為であると仮定した結果として、他の認められていない婚姻が法律により禁止されている根拠についての議論の可能性を示唆したうえで、憲法24条1項が同性婚禁止説をとる場合に生じうる、憲法13条、14条が保障する幸福追求権や両性の平等に対する違反を提言した。そして、憲法24条1項を同性婚許容説と解することで、現在の同性婚をめぐる他国や地方自治体の取り組みにより社会の理解が深まっていけば、同性婚を認める法律を憲法改正せずに制定することができることを明らかにした。

主要参考文献

- 宮崎幹朗 『婚姻成立過程の研究』 成文堂
2003年
- 棚村政行 『結婚の法律学 [改訂版]』 有斐閣
2002年
- 二宮周平 『18歳から考える家族と法』 法律文
化社 2018年

イレーヌ・テリー 『フランスの同性婚と親子関係』 明石書店（石田久仁子・井上たか子訳）
2019年

19世紀末から20世紀初頭のイギリスにおける公衆保健衛生についての研究—女性従事者の専門職化の経緯に着目して—

井口 由貴

九州大学21世紀プログラム 4年

1. 課題

本稿は、19世紀末から20世紀初頭のイギリス、マンチェスターにおける衛生改善事業の中で、慈善団体の女性従事者が主導していたヘルス・ヴィジティング、いわゆる家庭訪問活動が、男性組織との「連携」を経て、行政職へ再編される過程において、「女性の場は家庭にある」という女性観と「女性の専門職化を志向する」女性観の2つの理念が複雑に絡み合いながら、論拠とされ、利用されていく様相の具体的事象を明らかにするものである。

松浦は、公的業務化後のヘルス・ヴィジティングが「中流以上の女性にふさわしい専門職として注目を集め」たと述べる [松浦 1995:37-48]、一方、大森は、19世紀末以降の本事業従事者の性別による種々の格差は、「女性の場は家庭にある」という女性観の延長であったと指摘する [大森 2001:148-152]。以上より、世紀転換期のヘルス・ヴィジティング従事者は、当時存在した異なる女性観に作用されていたと考え、ヘルス・ヴィジティングが元来、慈善活動であったという点に

着目し、本研究に着手した。

2. 方法

本稿では、ロンドンに先駆けて、1853年に衛生改善を目的とし設立された慈善団体、マンチェスター・ソルフォード衛生協会（Manchester and Salford Sanitary Association）と、1878年にMSSAに設置された女性支部、さらに、マンチェスター市衛生当局を対象とし、史料としては、おもに、3組織の年次報告書を用いた。

3. 結果と考察

上記の年次報告書より、マンチェスター市におけるヘルス・ヴィジティングの公的業務化は、「女性の専門職化を志向する」女性観を現す事象であった、一方、家庭訪問業務への女性の登用は、「女性の場は家庭にある」という女性観を包含するものでもあったことが明らかになった。また、慈善団体の活動としての訪問活動は、中流階級女性による一方的な慈善活動ではなく、各階級女性から生じる作用の絡み合いによって成立する活動であった。さらに、公的業務化に伴う、労働者階級女性から中流階級女性へのヘルス・ヴィジターへの担い手の変化が明らかになり、ヘルス・ヴィジティングの公的業務化が、「中流階級女性」の専門職化を志向する女性観の現れであり、新たに女性間の差異化を生むものであったことが示された。

4. 参考文献

史料

- Manchester and Salford Sanitary Association, *Annual Report of the Committee of*

the Manchester and Salford Sanitary Association., Manchester, 1879-1898.

- James Niven, *Report on the Health of the City of Manchester*, Manchester, 1896-1921.

先行研究

- 大森真紀『イギリス女性工場監督職の史的研究—性差と階級—』慶應義塾大学出版会、2001年。
- 松浦京子「世紀転換期イギリスにおけるヘルス・ヴィジティングの転換と保健医官」『京都橘女子大学研究紀要』第22号、1995年、34-53頁。

家庭内におけるジェンダーの研究 および問題提起

中村 奈桜子

九州大学芸術工学府 修士課程1年

1. 研究背景と目的

母親が育児に際し苦悩を抱えることは多々ある。しかし、「家事や子育ては母親が行うべきである。」といった考え方は未だに根強く存在し、「イクメン」といった育児に協力する夫を指す言葉が普及した今でも、家庭内でのジェンダー感には偏りがある状況が続いている。

本研究では現在の家庭における母親の担う役割、育児中の家庭の実体、行政や非営利活動法人が行う母親支援等に着目し調査を行った後、ドキュメンタリーを制作し、家庭における夫婦の在り方からジェンダー教育を議論するための基礎的知見を与えることを目的とする。

2. 方法

まず文献調査を行い、育児の現状について把握する。加えて、育児事業等に携わる企業、個人らに聞き取り調査を行い、育児中の母親や夫婦の実態を調べる。聞き取り調査は福岡市で産前産後サポート事業を行う企業と連携を図り、複数の家庭の母親に調査を行う。また、母親だけでなく、産前産後サポート事業に携わる方々にも聞き取り調査を行う。調査を進めた後、集めた事実を伝える手段として選んだドキュメンタリーの制作に取り組む。台本を構成した後、それをもとに撮影や録音、編集等を行い、目的に合致したドキュメンタリーを制作する。

3. 結果と考察

研究班（代表＝国立成育医療研究センター研究所の森臨太郎部長）が、国の人口動態統計をもとに、15～16年に妊娠中や産後1年未満に死亡した妊産婦357人を調べたところ、自殺は102人にのぼり、「産後うつ」などメンタルヘルスの悪化で自殺に至るケースも多いとみて、産科施設や行政の連携といった支援の重要性を指摘している。博報堂生活総合研究所によると、「夫も家事を分担すべき」との質問に「そう思う」と答えた夫は過去最高の81.7%に上ったが、実際の家事参加では「食事のしたく」「洗濯」「部屋のそうじ」などの項目で、夫の参加状況は過去最高（「食事のしたく」をすることがよくある13.7%）になるものの、いまだ妻に家事の負担が偏っている状況がうかがえる。

これらの調査を踏まえ、約5分のドキュメンタリーを制作した。制作した作品は、次のURLにアップロードしている。（<https://youtu.be/>

PHqKEDqGPA 4)。

主要参考文献

- 1) 朝日新聞「妊産婦の死因、自殺が最多 2年間で102人 厚労省研究班」2018年9月6日付朝刊, (5) .
- 2) 博報堂生活総合研究所. 「家族30年変化」2018年7月2日更新
<https://www.hakuhodo.co.jp/news/newsrelease/48125> (最終閲覧日: 2019年11月10日)

Glass ceiling: Invisible barriers to success for women in Vietnamese pharmaceutical industry

DOAN Hong Ngoc

Kyushu University Graduate School of Integrated Sciences for Global Society
2nd year Master student

1. Research background

The study of glass ceiling issue at the workplace has long been one of the important studies within gender-related issues realm. Glass-ceiling is understood as “the unseen, yet unbreachable barrier that keeps minorities and women from rising to the upper rungs of the corporate ladder, regardless of their qualifications or achievements” (Federal Glass Ceiling Commission, 1995). Glass ceiling barriers hinder women from getting higher promotion,

elevating themselves in the corporate ladder.

2. Research method

A qualitative research semi-structured interview method is used as main research method. It requires focused interview with participants who are selected based on the snowball sampling. Before an interview is conducted, a list of open-ended questions is prepared. However, flexibility and follow-up questions are allowed in each interview due to its semi-structured nature. A focused interview allows participants to freely share their experiences where interviewer can record their life stories and perspectives. Regarding data analysis, this study employs two-phase qualitative coding technique to label and organize data into themes. Relationships between different thematic groups is identified through coding.

3. Result of analysis

Based on preliminary findings, glass-ceiling barriers are apparent. Each barrier plays a role in affecting women’s career development and advancement. Moreover, these barriers are related to one another, which intensify their influences. Initial findings are listed as follow. Firstly, the company’s policy (internal business barrier) and promotion process flow (business structural barrier) affect the participation rate of female in managerial positions. Secondly, social expectation (societal barrier) of women’s role is in the home discourages increasing support

for working mother. Lack of general policies (governmental barrier) for child care support allows companies to be inactive in supporting working mother. Fourthly, the weight of care responsibility (societal barrier) that women take on as main care-giver affects their career development. Last but not least, female workers (individual barriers) themselves also internalize gender bias and presumption that contribute to glass-ceiling barriers at the workplace.

4. References

- Gregory, R. F. (2003). *Women and workplace discrimination: overcoming barriers to gender equality*. Rutgers University Press. <https://doi.org/10.5860/choice.40-5893>
- ILO. (2015). *Bình Đẳng Giới Trong Thực Tiễn Tuyển Dụng Và Thăng Tiến Tại Việt Nam [Gender Equality In Practical Recruitment And Promotion In Vietnam]*. International Labour Organization. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_349673.pdf
- Johns, M. L. (2013). Breaking the glass ceiling: Structural, cultural and organizational barriers preventing women from achieving senior and executive positions. *Perspective in Health Information Management*, 1 -11. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3544145/>

虚構的キャラクターを主な性愛対象とする人々に関するクィア的研究

松浦 優斗

九州大学人間環境学府 修士課程2年

1. 研究の背景

近年のアセクシュアルに関する議論のなかで、正常な人間ならば他者へ性的に惹かれるのが当然だという思い込みを批判する概念として「強制的性愛」や「セクシュアルノーマティヴィティ」が提起されている。これを踏まえて、従来の「オタク」論で見落とされてきた、「二次元の性的表現を愛好しつつ、現実の他者へと性的魅力を感じない人々」について調査した。

2. 研究方法

アクティヴ・インタビューの観点を取り入れつつ (Holstein & Gubrium 1995=2004)、調査対象者のライフストーリーを聞いたのち、半構造化インタビューで性的表現の受容の仕方やマンガ表現規制に対する感覚・態度などをたずねた。

3. 考察

調査対象者のアイデンティティや経験はそれぞれ多様であるが、その多様さにはアセクシュアルの多様さと共通点が見られた。また、二次元の性的表現に対する規制や非難をセクシュアリティの観点から再考する必要があることが示唆された。さらにかれらの実践には、現実の他者との性愛を自明とするような想定を相対化するという積極的な「攪乱」の契機を見出せた。

主要参考文献

- Holstein, James A. and Gubrium, Jaber F, 1995, *The Active Interview*, Thousand Oaks: Sage Publications (山田富秋・兼子一・倉石一郎・矢原隆行訳, 2004, 『アクティヴ・インタビュー——相互行為としての社会調査』せりか書房.)
- 松浦優, 2020 [近刊], 「アセクシュアル研究におけるセクシュアルノーマティヴィティ (Sexualnormativity) 概念の理論的意義と日本社会への適用可能性」『西日本社会学会年報』18.
- 守如子, 2010, 『女はポルノを読む——女性の性欲とフェミニズム』青弓社.
- Plummer, Ken, 1995, *Telling Sexual Stories: Power, Change and Social Worlds*, London: Routledge. (桜井厚・好井裕明・小林多寿子訳, 1998, 『セクシュアル・ストーリーの時代——語りのポリティクス』新曜社.)
- Przybylo, Ela. 2011. "Crisis and Safety: The Asexual in Sexusociety." *Sexualities* 14 (4): 444-61.
- 齋藤環, 2000, 『戦闘美少女の精神分析』太田出版.
- Scott, Susie, Liz McDonnell, and Matt Dawson. 2016. "Stories of Non-Becoming: Non-Issues, Non-Events and Non-Identities in Asexual Lives." *Symbolic Interaction* 39 (2):268-86.

日本近代演劇における女優のパフォーマンスとジェンダー

江頭 史歩

九州大学芸術工学府 修士課程2年

1. 研究背景

演劇は「社会が求めるイメージ」と、俳優・演出家・観客などの「個人の価値観」とがぶつかり合う場であり、その差異から社会のジェンダー構造が浮き彫りとなる。また、演劇は古来より「世界を映す鏡」として捉えられ、近代日本においても同様であった。これらのことからジェンダー研究において、社会的・文化的背景を踏まえて演劇や俳優をめぐる反応を検討することは、重要な課題である。

本研究では、戸板や池内らの先行研究における創作現場からの乖離や大衆意識を絡ませて俯瞰する視点の欠如などの課題を念頭に置いた上で、女優のイメージがどのように構築され、どのような価値を持っていたのかについて述べ、女優表象とジェンダー規範の関係性について明らかにした。

2. 研究方法

女優が出演した舞台表現やそれに対する批評、新聞・雑誌記事や広告、演劇人の著作を対象に、女優が提示した女優像(=女優表象)の内容と大衆への影響を分析する。

なお、本研究が対象とする「女優」とは、明治維新後に発生・成立した日本演劇のうち、現在の近代演劇を樹立した新劇や新派劇に携わった女性の役者を指すものとする。

3. 分析結果

女優は、近代的思想を含む新劇作品や化粧品広告などに起用される中で、「憧れの近代人」や「近代思想を持つ新しい女」というイメージを獲得し、徐々に社会的地位を向上させた。その過程で身体性と素人性によって大衆の親近感を獲得し、大衆の欲望を引き受けた女優は、自身の持つ近代的思想を舞台上とそれ以外の場においても表現し続けることで、社会に近代思想を伝播し、女性の隷属的なジェンダー規範を変化させた。近代思想を伝播させることで、日本のジェンダー規範を変える契機をもたらした彼女たちの女優表象は、今も受け継がれ社会で影響力を持ち続けている。

主要参考文献

戸板康二、『松井須磨子 女優の愛と死』（文春文庫、1986年）。
池内靖子、『女優の誕生と終焉』（平凡社、2008年）。
森律子、『扮影帖』（森律子、1939年）。
松井須磨子、『牡丹刷毛』（日本図書センター、1997年）。

レズビアン 50 代女性のナラティブ研究 —語る行為にも着目して—

田中 将司

九州大学大学院人間環境学府 博士後期課程 3年

1. 問題と目的

性指向でマイノリティとされる当事者に対し、多様な理解と支援が求められる中（e.g. Granzka & Miles, 2016）、本邦では例えば枝川・辻河

（2011）が当事者のナラティブ生成から理解と支援の可能性を深めてきた。しかし、協力者の全てが20代であったことが一つの課題である。そのため、新たにレズビアン50代女性（A）にインタビューを行った。その逐語録を対象ナラティブとし、性指向でマイノリティである当事者がどのように人生を意味づけているかを検討し、理解を深めることにする。またアクティヴ・インタビューの考え（James & Jaber, 1995/2004）に基づき、語る行為の影響についても検討を行う。

2. 方法

非構造化面接でインタビュアー（Int.）は筆者が行った。その逐語録を竹家（2009）に倣って分析した。なお本研究は、倫理的配慮について書面、口頭で説明し、研究協力に同意を得た上で実施した。

3. 結果と考察

(1) Aの人生の理解

彼女は、50歳になるまでセクシュアリティに関する意識があまりなかったため、セクシュアリティについて考えることがインタビュー時に自分自身の課題になっていることを語った。性指向があまり意識されない可能性があることは、セクシュアルアイデンティティ発達モデルの研究では理解されなかった点であるかもしれない。そのようなナラティブの背景には、彼女の年齢、職業、そしてこの語る行為の影響が考えられた。

(2) 語る行為への一考察

主に3点考えられ、まずInt.が性指向以外の側面もきいていったこと、2点目にInt.が『縁』や『こだわり』がないこと等、頻回する言葉を伝えたこ

と、特にポジティブな言葉を伝え返したこと、3点目に豊富に生成された語りがあったことが影響を与えたように思われる。2点目の頻回する言葉を伝えたことから、伝え返さなかった言葉があること、伝えなかったことによって、生成されなかった語りがある可能性も考えられた。

主要参考文献

枝川京子・辻河昌登(2011). LGBT当事者の理解にナラティブ生成が果たす役割. 心理臨床学研究, 29(1), 85-96.

「栄養」に着目した植民地朝鮮農村の生活改善

—糧友会の食糧展覧会を手掛かりに—

黄 慶旭

九州大学人間環境学府 博士後期課程3年
教育システム専攻

「栄養」は1930年代半ば以後、朝鮮における食の政治性を最も表す言葉はであり、その言説を辿れば植民地朝鮮の食に関する改善について知ることができる。生活改善というテーマは、「内戦一体」に代弁されるように日本内地に関する研究はもちろん、改善の行為主体と名指された女性をめぐる諸政治や教育、日常生活をも研究対象に含む。

「栄養」は1930年代以後頻繁に女性の知るべき常識として朝鮮の新聞雑誌の言説空間に登場し、医・科学の専門領域から一般常識へと降り立った。「兵站基地」朝鮮では「栄養」と「女性」を

結び付ける言説が頻繁に用いられ、当局による植民統制政策の一環として構築された。

朝鮮における「栄養」の言説の出発点は、第一次大戦後日本「内地」で開かれた「人口食糧問題調査会」の席上に遡る。食糧と政策上における国民の教育についての話し合いは本会を重ね節米と栄養の枠内での政策を考える方向へと形づいていく。

本報告は、朝鮮の食生活改善に影響を与えた「栄養」言説とその政策の基を明らかにするために人口食糧問題調査会の内、陸軍糧秣本府内に設置され食糧問題部門の政策実行担当を担ったと思われる、糧友会が主催した食糧展覧会を鍵とし、「栄養」言説の系譜を辿る研究の始まりであり、最終的に朝鮮の食生活改善における「食糧展覧会」を位置づけることを目的としている。

そのため食糧展覧会開催の事前打合せでの合意点や宣伝広告の方法、協力要請の文書などを含む諸準備、また食糧展覧会の様子とその後の新聞、雑誌における参加者の感想を分析する。

今までわかっていることはまず、大規模で広告宣伝を行った風物詩的な食糧展覧会には、国民一般に広く国家次元の新たな食生活を教育しようとした主催者側の意図が見え隠れていることである。しかし、教育的な狙いを裏腹にし、見るものにしては、新たな食糧知識によって得られる健康と長寿の幸せ物語を全体像として抱かせようとしていた。戦時体制の準備に先立ち、平常時こそ国民全般にむけた食に対する認識と生活を変える必要に応じて行った教育として、濃厚な政治性を帯びたものであり、とりわけ家庭主婦がその教育の優先対象として想定されていた。食糧展覧会は、平常時こそを戦時体制を想定した準備の時期と

し、国民の「食」に関する教育の変容、そして食物の生産から流通、消費、貯蔵に至るまでの統制を図るため、各食糧業界に関する一切の把握に乗り出した当局の戦略的統治手段として催された。

主要参考文献

Park Kyoung-hee “State and Food in South Korea: Moulding the National Diet in Wartime and Beyond” Leiden University, 2013

『現代食糧大観』糧友会、1929年

月刊誌『糧友』糧友会、1925年12月－1945年1月

『社会局関係事務概要』（内務省）社会局庶務課、1929年

Cognitive decline and bone loss in the female middle-aged mice due to systemic exposure of *Porphyromonas gingivalis* derived LPS

Gu Yebo

Faculty of Dental Science, Kyushu University

The 3rd grade of PhD course

1. Background

Since middle age, females have become a high incidence group of Alzheimer’s disease and osteoporosis clinically. Recently, many researchers have found that periodontitis is associated with many systemic diseases, including Alzheimer’s disease with cognitive decline and osteoporosis with bone loss or

destruction. However, it is not clear whether periodontitis pathogens can act as a key bridge factor to promote the occurrence of these two diseases in middle-aged female mice. In this study, the female middle-aged mice which were exposed chronically with the virulence factor Lipopolysaccharide (LPS) derived from *Porphyromonas gingivalis* (PgLPS), the main pathogen of periodontitis, was used to simulate the systemic condition of middle-aged females infected with periodontitis, and to explore the role of periodontitis between cognitive decline and bone mass loss. Interleukin-17(IL-17), has been shown to be associated with promoting bone loss. In the periphery, Th17 is considered to be its main source. When the system is exposed to PgLPS, we have found that Cathepsin S (Cat S) upregulates Interleukin- 6 (IL- 6) and participates in Th17 differentiation by activating PAR2. Recent studies have found that microglia in the brain can also produce IL-17, and IL-17 has been shown to damage the central nervous system. It is not clear whether IL-17 is involved in systemic inflammatory osteoporosis and neuroinflammation after exposure to PgLPS. We hypothesized that IL-17 is a bridge factor between neuroinflammation and osteoporosis under chronic inflammation of periodontitis pathogen endotoxin. To prove that, we examined the changes of cognitive ability and bone mass in the female middle-aged mice after chronic exposure to PgLPS, as well as the changes of IL-17 and its related factors Cat S, IL-6, and the role

of IL-17 in microglia cells in the brain.

2. Materials & Methods

Sixteen female DBA/2 mice aged 12-13 months were randomly divided into two groups: one group (n = 8) was injected intraperitoneally with *Pg*LPS (1 mg/kg) for 3 weeks, and the other group was the control group. During the injection period, the animal behavior experiment was carried out every week. After 3 weeks, the animals were sacrificed, then the brain and tibia tissue were removed. The localization and expression of inflammatory cytokines IL-17 and related cytokine IL-6, Cat S in the cerebral cortex of brain were observed by immunofluorescence staining. The bone mass and bone morphology of proximal tibia bone were analyzed by micro CT. In addition, qPCR was used to detect the mRNA expression of IL-17 and related IL-6, Cat S in the cerebral cortex of brain and tibia bone. The data were analyzed by one-way or two-way analysis of variance (ANOVA), Student's T test and Pearson correlation coefficient.

3. Results & Discussion

In female middle-aged mice, chronic systemic exposure to *Pg*LPS resulted in significantly decreased cognitive decline and tibia bone loss, and increased mRNAs of inflammatory cytokines IL-17, IL-6 and Cat S in cerebral cortex of brain and tibia bone. Neuroinflammation mediated by microglia in *Pg*LPS group was also observed in cerebral cortex of brain sections. Through

Pearson correlation coefficient analysis, the expression of IL-17, IL-6 and Cat S was negatively correlated with micro CT tibia bone mass index BV/TV, also negatively correlated with the animal behavior experimental memory index, and it was shown that BV/TV was positively correlated with the memory index, which indicates that, chronic systemic exposure of *Pg*LPS could induce cognitive decline and bone loss in the female middle-aged mice, with the raised expression of linking inflammatory factor such as IL-17.

4. References

- Dekita M, Wu Z, Ni J, Zhang X, Liu Y, Yan X, Nakanishi H and Takahashi I (2017) Cathepsin S Is Involved in Th17 Differentiation Through the Upregulation of IL-6 by Activating PAR-2 after Systemic Exposure to Lipopolysaccharide from *Porphyromonas gingivalis*. *Front. Pharmacol.* **8**, 470. doi: 10.3389/fphar.2017.00470
- Wu Zhou, Ni Junjun, Liu Yicong, Jessica L. Teeling, Fumiko Takayama, Alex Collcutt, Paul Ibbett, Hiroshi Nakanishi (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. *Brain, Behavior, and Immunity* **65**, 350-361. doi: 10.3389/fphar.2017.00470

九州大学男女共同参画推進活動の現状と課題 2020 年度

Polymor
Olivin

fía
morfía
norfía

2020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、企画広報および子育て支援などの環境整備を担当しているが、担当領域が広範にわたるため、部門内にワーキンググループ（以下、WG）を設置して課題解決を図っている。2020年度は、①企画広報WG ②広報誌『ポリモルフィア』編集委員会の2つのWGに分かれて、下記のとおり活動した。

1. 企画広報WG

企画広報WGは、毎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。2020年度は、第20号を2021年3月末に1万5千部発行予定であり、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7名の部局長の記事を掲載しており、第20号では熊野直樹法学研究院長のインタビューを掲載した。その他にも、今年度から専門業務型裁量労働制が適用される教員を対象に開始した在宅勤務制度に関する記事をはじめ、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26日（木）

に令和2年度ワーク・ライフ・バランスセミナー「知らないと損する介護の知識」を開催した。長崎大学ダイバーシティ推進センター介護コンシェルジュの内野睦美氏に講師をお願いし、これから介護を行うにあたっての心構えや公的介護保険制度の概要について、具体例を交えながらご講演頂いた。新型コロナウイルスの感染拡大防止策としてオンラインでの開催となったが、当日は教職員や学生を含め、39名の参加があった。

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上においてイベントの開催や活動報告、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. 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月に公刊し、2020年度は2021年3月に第6号を公刊予定である。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、掲載記事の検討や簡易査読等を行っている。今年度は、学外から4編の寄稿が寄せられた。特集記事では、2020年12月4日（金）にオンラインで開催された、令和2年度ダイバーシティ推進トップセミナー、東洋大学社会学部の

北村英哉教授による「正しい評価を阻む無意識のバイアス—社会心理学の観点から」の講演内容を掲載した。また、同じく特集記事として、同年11月にオンラインで開催された「九州大学女性教員Web座談会—多様な人材が活躍するグローバルな大学へ—」におけるディスカッションの要旨を掲載した。

3. その他

部門のその他の活動としては、以下が挙げられる。

1) ベビーシッター派遣事業

「ベビーシッター派遣事業」を2020年度も継続している。2020年12月31日（木）の時点で、今年度の利用者は14名、利用割引券の発行枚数は873枚である。また、大学入学共通テスト業務に従事する教職員を対象に、伊都キャンパスで一時的保育を実施し、教職員2名の子ども2名の託児を行った。

2) 在宅勤務制度の開始

2020年度から、専門業務型裁量労働制が適用される教員（有期教員、教員（年俸制）及び特定有期教員を含む）を対象に在宅勤務制度が開始された。本件は、平成30年2月に設置された在宅勤務制度導入検討ワーキング・グループにおける検討や、同年9月の男女共同参画推進室会議、令和2年2月の人事企画委員会における議決等を経て、今年度から新たに導入されたものである。なお、新型コロナウイルスの感染拡大を受けて実施された在宅勤務制度とは異なっている。

3) ランチタイム交流会

隔月で定例ランチタイム交流会を開催している。2020年度は、7月「どうしてる？在宅勤務」、9月「『災害対応力』をあげる男女共同参画」、11月「あなたも利用できる九大支援制度」、1月「生涯にわたって女性が健康に暮らすために—生殖体病理の専門家に聞く—」の計4回をオンラインで実施した。また、2021年3月は「男性のワーク・ライフ・バランスについて語る会」と題して開催予定である。

2020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、新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受けて安全管理対策をし、出張を縮小しながら2020年度も継続して実施され、11年目を迎えることができました。学生がキャンパス内へ不要不急の立ち入りができなかった4月から6月にかけて、九大ホームページおよび学内のオンライン掲示においてリマインドを複数回行って募集した結果、学部、修士課程、博士課程に在籍する計17名の学生から応募があった。提出された研究計画を学生教育等部門の室員全員で審査を行い、16名が採択された。採択された学生の所属は、地球統合科学府6名、人間環境学府4名、人文科学府1名、システム生命科学府1名、芸術工学府1名、歯学府1名、文学部1名、法学部1名である。2021年2月19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月に予定していた伊都キャンパスでのオープンキャンパス企画は、新型コロナウイルス感染症拡大によりオンラインでの出展となった。そのため、九州大学で活躍する女性研究者やその研究分野の紹介をホームページ上で行った。オープンキャンパス開催後もアクセス数が増えており、2020年12月までに本ホームページへのアクセス数は679件となった。また、毎年アカデミックフェスティバルにおいて「九大女子卒業生に聞く！キャリア懇談会&交流会 Open Cafe」を開催し、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いたが、本年度はアカデミックフェスティバルが不開催となったため参加を見送らざるを得なくなった。来年度以降に安全が確保される状況になったあかつきには開催にご協力頂きたい。

3. 学内におけるジェンダー関連授業の開講

主に学部低学年を対象として2015年度から開講していた「キャリアデザインⅠ～Ⅳ」は、男女共同参画推進室の専任教員構成が変わったため、

「キャリアデザインⅠ，Ⅱ」として年度後半に開講した。秋期に「キャリアデザインⅠ 男女共同参画の観点から」、冬期に「キャリアデザインⅡ ダイバーシティ社会に向けて」を実施した。10月21日「キャリアデザインⅠ—男女共同参画の観点から—」では、公開講義としてキャリアプランを考える学生向け講演会「ワークライフバランス：キャリア形成と家族との時間を両立するための提言」をオンラインで開催した。この講演会は、一般財団法人九州オープンイノベーションセンターの主催で女性のリーダーにリーダーシップやキャリアプランについて語っていただく企画である。講師に在福岡アメリカ領事館広報担当領事兼福岡アメリカン・センター館長のユキ・近藤シャー氏をお迎えした。講義を受講していない学生の参加も多く、これから新しい視点で将来のキャリアプランを考えるうえで、学生にとって良い契機となった。

「キャリアデザインⅡ ダイバーシティ社会に向けて」では、2月5日全国ダイバーシティネットワーク組織九州・沖縄ブロック主催のオンラインセミナー「グローバリゼーションによって深化するダイバーシティ、その光と影—相互の影響とこれからの可能性について考える」を履修生も聴講した。ジャーナリストの野村浩子氏とトレーニングファシリテーターの浦亜弓氏による対談で、今後のさらなるダイバーシティ推進に向けた課題を改めて考え直す機会になった。

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」の講義は、総合科目として、各専門分野の講師に担当いただいている。労働や福祉、教育など生活の場における性差や家族をめぐる問題から、戦争、平和とジェンダーの

問題、あるいは文化や表現における性差、さらに、性による差異の論拠とされてきた性に関する科学そのものの政治性に至るまで、各研究領域の視座、方法論、成果の多様性が論じられた。年々、ジェンダー研究の進展と学際性が顕著となっており、その一端がフロンティア科目で学生に提示されることが重要である。なお、今年度は新型コロナウイルス感染拡大による影響で、春学期からの開講を断念し、夏学期と秋学期にオンデマンド方式で実施した。両学期ともに履修制限人数200名を超えるほど受講希望が多く、課題にも意欲的な回答が提出されて自宅等で熱心に取り組んでいる学生の様子が伺い知れた。

4. 大学院生を対象とする啓発・研究活動支援

今年度も2020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セミナーをオンラインにて開講した。大学院生、研究員の参加があった。参加者はオンライン方式で、講師と英会話やシャドーイング、リーディングの練習をした。参加者からは、対面式と変わらず、オンラインで良かったという感想がほとんどであった。

2020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。2020年2月以降新型コロナウイルス感染防止対策のため、イベントの一部が中止、延期を余儀なくされたが、6月以降オンライン方式で新たな試みに挑戦した。

1. 女性研究者の研究力向上

(1) 女性研究者エンカレッジメントセミナー

2020年2月の実施予定を延期していた第7回セミナーを6月29日にオンラインで開催した。本学先導物質化学研究所の玉田薫主幹教授に講師を依頼し、「女性研究者も大型予算にチャレンジしてみませんか」と題して、大型予算獲得に関する状況分析の説明や、申請に向けてのアドバイスがあった。在宅勤務が多数を占める状況下で複数のキャンパスに加え、自宅からも参加が可能となり、37名の女性研究者の参加があった。

(2) 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、英語論文執筆講座をオンラインで開催した。今年度

は理化学研究所の小野義正氏に講師をお願いし、「ポイントで学ぶ英語論文セミナー」の基礎編を10月に、応用編を1月に、実践編を2月にそれぞれ3回シリーズ、各編80名定員で開催した。例年4時間程度の対面式セミナーとしていたが、オンラインであることを考慮し、90分ずつ3回に分けて実施した。これまで参加が難しかった開催場所以外のキャンパスから参加者が増加した。

(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）

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に研究費を支援するもので、2015年度から継続している。今年度は6名の女性研究者（助教3名、学術研究員等3名）に支援を行った。

(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）

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〕を実施しており、今年度は春期17名、秋期14名に支援を実施した。

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

(伊藤早苗賞)

今年で3回目となる本表彰制度は、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された故伊藤早苗氏の御功績に敬意を表し、正式名称を「九州大学若手女性研究者・女子大学院生優秀研究者賞(伊藤早苗賞)」とした。

また2020年に創設された伊藤早苗記念基金により副賞の研究費が増額された。若手女性研究者部門、女子大学院生部門それぞれ人文・社会科学系、理工学系、生命科学系から1名ずつ計6名が選出され、各部門で最優秀賞1名、優秀賞2名が決定した。

なお、若手女性研究者部門の理工学系分野の過去3回の受賞者は、全て後述のSENTAN-Q研修生に選出されている。

(2) 女性教員Web座談会

大勢の研究者が一堂に会するシンポジウムの開催が困難となったため、新しい試みとして女性教員のWeb座談会を11月に開催した。生命科学系、理工学系、人文・社会科学系、そして外国出身教員の4つのグループで、それぞれ4-5名の女性教授、准教授が参加した。モデレータは男女共同参画推進室関係者が担当し、座談会の内容を大学への要望や若手へのアドバイスなどに整理して「一多様な人材が活躍するグローバルな大学へ」としてまとめ、本ポリモルフィア誌の特集に掲載した。

3. 女性研究者の増加策、及び上位職への登用促進

(1) ダイバーシティ推進トップセミナー

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トップセミナーは今年で6回目となる。今回は12月4日に東洋大学教授の北村英哉氏に「正しい評価を阻む無意識のバイアス—社会心理学の観点から」と題して東京からオンライン方式でご講演いただいた。ここ数年認識されつつある「無意識のバイアス」の理解を深める機会となり、またオンラインとしたため学外も含め134名の参加があった。

(2) 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に対し、世界トップレベルの研究教育力を実践的に身につけさせて、ダイバーシティ・スーパーグローバル教員として育成するSENTAN-Qを推進中である。2年間の研修終了後1段階昇任することを目指し、開始後2年で20名の研修生が選出されている。

(3) 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現在までに2組の対象となる研究者カップルが誕生した。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 (URL: <http://danjyo.kyushu-u.ac.jp/notice/view.php?cId=2600&>)。

資料

y m o

rfía

国立大学法人九州大学における次世代育成支援対策行動計画

I 目的

本学では、平成28年度に定められた「九州大学における男女共同参画」において、基本方針のひとつに「仕事と生活の調和・修学及び就業環境の整備」を掲げ、教職員が仕事と子育てを両立できるような積極的な取り組みを行っている。

全ての教職員にとって、仕事と子育ての両立が可能となるような働きやすい環境をつくるとともに、仕事と生活の調和を図ることを目的として、次のような行動計画を策定する。

II 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間

III 推進体制

本行動計画を円滑に実施し、計画期間内に目標を達成するために、男女共同参画推進委員会及び男女共同参画推進室において実施状況等について把握・検証し、必要に応じて行動計画の見直しを含めた措置を行う。

IV 計画内容

1 子育てと仕事が両立できる環境の整備

目標1 学内保育施設の運営及び利便性の向上を図る

〈対策〉

- ・ 学内保育施設について、利用者のアンケート調査や運営委託業者からの意見聴取などを定期的に実施する。
- ・ アンケート調査の集計結果及び入退園の実績、運営経費の状況などを総合的に勘案して運営の改善を図る。
- ・ 病児保育など保育の種類の拡充について検討する。

目標2 出産育児にかかる休業及び休暇取得を促進するとともに、職場復帰しやすい環境整備に努める

〈対策〉

- ・ 妊娠、出産、育児の一連の流れにおいて取得可能な育児休業及び特別休暇について、ホーム

ページ、リーフレット等を作成し、周知する。

- ・ 父親の育児参加の情報を紹介し、男性の育児参加についての意識の醸成を図り、育児休業などの取得を促す。
- ・ 妊娠、出産、育児にかかる期間を教育・研究業績の停滞期間とはとらえない評価の方法について検討し、育児休業を取得しやすい環境の整備を推進する。
- ・ 各キャンパスにおける休養室の整備に努める。

目標3 子育て支援策の拡充を図る

〈対策〉

- ・ 現在の支援制度の利用状況などを調査し、その結果を反映して、制度の改善および充実を図る。
- ・ ベビーシッター利用支援、出産・育児復帰者に対する各種支援等を継続して実施していく。
- ・ 令和2年度から在宅勤務制度を実施するとともに、対象者の拡大についても実現可能性を検討していく。
- ・ 学童保育などに関するニーズを把握し、検討する。

2 働き方の見直しのための労働条件の整備

目標1 時間外勤務の実態を調査し、長時間労働の縮減を図る

〈対策〉

- ・ 時間外勤務の実績を調査し、人員配置の見直しや業務の改善・見直しを図る。
- ・ 時間外勤務縮減のための取組や各部署毎に実施している定時退勤日について、さらに確実に実施するよう周知し、各職員の意識向上を図る。
- ・ 会議はできる限り勤務時間内で終了できるよう設定し、勤務時間外会議の自粛に努める。

目標2 年次休暇の取得を促進する

〈対策〉

- ・ 休暇取得計画表を作成し、年次休暇取得を促進する。
- ・ 計画的な年次休暇の取得や夏季の特別休暇と組み合わせた休暇の取得を奨励する。

目標3 ワークライフバランスに関する意識啓発を図る

〈対策〉

- ・ 広報ツールを活用した情報提供を行うとともに、セミナー・シンポジウム等を通じて、教職員の意識啓発を図る。

教員の育児等の負荷軽減を目的とした在宅勤務制度

九大人総第274号 令和2年3月25日

「教員の育児等の負荷軽減を目的とした在宅勤務制度の新設について（通知）」別紙

I. 制度の概要等

1. 制度の目的

教員の妊娠、育児又は介護に伴う負荷を軽減させることにより仕事と家庭生活との両立を支援し、もって本学における当該教員の教育研究活動の継続及び推進に寄与することを目的とする。

2. 在宅勤務の定義

在宅勤務とは、自宅において勤務することをいう。

3. 在宅勤務の申請を行うことができる者

専門業務型裁量労働制が適用されている教員（有期教員、教員（年俸制）及び特定有期教員を含む。）のうち、次のいずれかに該当する者で通勤に係る負担の軽減を希望するもの。

①妊娠中の者

②小学校就学の始期に達するまでの子を養育している者

③職員育児・介護休業規程第13条に定める対象家族^{*}の介護を日常的又は定期的に担っている者

^{*}「対象家族」：2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある次の者

配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫、その他特別の事情があるとして本学が認めた者

4. 申請等手続き及び業務報告について

(1) 在宅勤務の実施又は更新の申請…「在宅勤務実施・更新申請書」

在宅勤務の実施又は更新を希望する場合は、原則として、希望する日の1月前までに、「在宅勤務実施・更新申請書」に必要事項を記載の上、部局長等に申請^{*}する。

- ・在宅勤務の申請期間：4月1日から翌3月31日までの範囲のうち、1月以上6月を超えない期間
- ・在宅勤務の形態：月曜日から金曜日までのうちの希望する曜日（複数曜日選択可）。
（週に1日以上は出勤する必要がある。）

^{*}総長への申請であるが、人事に関する事務の円滑化のため、部局長等に専決させるものである。

(2) 在宅勤務の変更の申請又は終了の届出…「在宅勤務状況等変更申請・届出書」

許可された在宅勤務について、期間、形態等の変更を希望する場合は、原則として、変更を希望する日の1月前までに、「在宅勤務状況等変更申請・届出書」に必要事項を記載の上、部局長等に申請する。

また、次に該当する場合は、許可された期間の途中でであっても、在宅勤務は終了することとなる。

①在宅勤務の要件を満たさなくなった場合

(例：骨折した実母の介護のために在宅勤務を行っていたが、予定よりも早く治ったため要件を満たさなくなった。)

②産前産後休業、育児休業、介護休業、就業通則第40条の2に定める自己啓発休業等及び同第40条の3に定める配偶者同行休業を開始する場合

③就業通則第12条の規定により退職となる場合

なお、①に該当する場合は、在宅勤務者は、遅滞なく、部局長等に届出るものとする。

(3) 業務報告…「在宅勤務業務報告書」

在宅勤務者が自宅で行った業務概要については、「在宅勤務業務報告書」に記録し、部局長等が指定する日に提出することにより報告することとする。

(4) 留意事項

在宅勤務は、通勤に伴う負担の軽減により、妊娠、育児又は介護に伴う負荷を軽減させることを目的とするため、育児又は介護に専念する場合には申請することができない。また、在宅勤務日は終日を対象とし、午前のみ又は午後のみを在宅勤務とすることはできないものとする。

5. 在宅勤務の許可等

在宅勤務の実施等の申請があった場合、申請者が所属する部局等の長は、当該申請に係る部局等運営の支障の程度等を勘案した上で、申請どおり許可するかどうかの判断を速やかに行うこととする^{*}。

なお、在宅勤務を許可した場合であっても、部局等の運営上やむを得ない場合、他の職員をもって代えることができない業務である場合など、所属部局長等が必要と認めるときは、在宅勤務を許可した日であっても出勤すること又は自宅以外の場所において業務に従事すること（出張を含む。）を命じることができる。

^{*}実施等希望日の1月前経過後の申請であっても、部局長等にあつては、許可等の判断を速やかに行うよう配慮するものとする。

6. 在宅勤務時の服務規律

在宅勤務者は、通常の服務規律に加え、在宅勤務時には特に、次に掲げる事項についても遵守するものとする。

- ① 在宅勤務中は業務に専念すること。
- ② 在宅勤務の際に所定の手続に従って持ち出した本学の情報及び作成した成果物を第三者が閲覧、複写等しないよう最大の注意を払うこと。
- ③ ②に定める情報及び成果物は紛失、毀損しないよう丁寧に取扱い、確実な方法で保管・管理しなければならないこと。
- ④ 情報の取扱いに関しては、九州大学情報セキュリティポリシー、九州大学個人情報保護規程その他関連規程等を遵守すること。

7. 在宅勤務の取消

在宅勤務を許可された者が、実際には業務に従事していない等、不適切な運用を行ったと認められる場合には、部局長等は在宅勤務を取り消すことができる。

8. 在宅勤務時の勤務時間、休暇等

在宅勤務時においても勤務時間及び休暇等については、「九州大学職員の勤務時間、休暇等に関する規程」に定めるところによる。

9. 研修及び出張の取扱い

在宅勤務者についても研修及び出張の取り扱いについては、出勤時と同様とする。

10. 在宅勤務時の勤務状況等

出勤時と同様に、所定の報告等様式（「勤務状況等及び健康状況に関する申告書」）に必要事項を記録し、出勤時と同様の方法により、当月分を翌月初めに所属部局等の事務部へ提出する。

11. 給与

在宅勤務により、基本給や諸手当を減額することはない。

ただし、通勤手当については、許可された在宅勤務の形態に応じて支給するものとする。なお、当分の間、「通勤手当における通勤方法及び通勤所要回数の点検・確認等について（通知）」（平成15年1月22日付け九大人企第1224号）により算出した平均1月当たりの通勤所要回数に応じて支給する。

12. 費用負担

在宅勤務に伴って発生する水道光熱費、情報通信機器を利用することに伴う通信費その他の経費については、原則として在宅勤務者の負担とする。

13. 情報通信機器・パソコン等の使用

「九州大学情報セキュリティポリシー」、「九州大学個人情報管理規程」、「重要な情報の取扱いに関する留意点」（平成28年2月8日情報統括本部）、等の内容を遵守することを申請時に誓約させることとする。

14. 在宅勤務における災害補償等

在宅勤務者が業務を原因（業務遂行性¹と業務起因性²の両方が認められるものに限る。）とする災害に遭った場合には、就業通則第56条の「業務上の災害」として、取り扱うこととする。

1：働いていることが原因となって発生した災害であること

2：業務と傷病等の間に一定の因果関係があること

II. 実施時期

令和2年4月1日

III. 改正予定の就業規則等

国立大学法人九州大学職員育児・介護休業規程

国立大学法人九州大学女性職員の保護措置に関する規程

人事事務の専決に関する規程

九州大学男女共同参画推進室『ポリモルフィア -Polymorfia』 投稿規程

本規程は、九州大学男女共同参画推進室『ポリモルフィア -Polymorfia』における掲載記事のうち、投稿に関する必要事項を定めたものである。投稿とは、編集委員会が企画する記事とは別に、掲載を希望して記事を編集委員会に寄せたものを言う。

1. 本誌の名称

九州大学男女共同参画推進室は、機関誌を発行し、名称は『ポリモルフィア -Polymorfia』（以下、『ポリモルフィア』）とする。

2. 投稿資格

『ポリモルフィア』では、ダイバーシティ、男女共同参画、女性のキャリア形成等に関わる分野において、研究、教育、もしくはその他の活動実績を通じて一定の見識を有する方からの投稿を受け付ける。投稿資格については、編集委員会がこれを最終的に判断する。共著の場合は執筆者全員が投稿資格を満たすこととする。

3. 投稿内容

投稿する内容は、ダイバーシティ、男女共同参画、女性のキャリア形成等に関わるものとする。

4. 投稿にかかる記事の種類

投稿にかかる記事の種類は以下のとおりとし、日本語で執筆する。

- 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。翻訳は著者の翻訳許諾済みのこと。）
- 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

5. 記事の分量・様式

(1) 投稿にかかる記事は、その種類にかかわらず、『ポリモルフィア』各号当たり原則として一人一編までとし、記事は本規程に記載の要件を満たした未発表のものに限る。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場合がある。

- (2) 論文の一編当たりの記事の分量は、原則として日本語 400 字詰め原稿用紙に換算して60 枚以内、A 4判用紙 15 枚以内とし、論文以外の記事については、A 4判用紙6枚以内とする。日本語要旨、図版及び図表等すべてをこの枚数内に収め、枚数の超過については、事前に編集委員会の承諾を必要とする。
- (3) 論文には 400 字以内の日本語要旨およびキーワード 3 語を附す。
- (4) 投稿にかかる記事は、別途定められた執筆要項に従って執筆する。

6. 発行時期および投稿手続

- (1) 本誌は、原則として、毎年度 1 回（3 月）発行する。
- (2) 論文は、投稿の締切日（毎年 8 月 20 日）*までに、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 投稿担当の下記メールアドレス宛に提出する。ただし、締切日が休日に当たる場合には、休み明けの最初の日を締切日とする。論文以外の記事については、編集委員会が指示する期日までにメールで提出する。
- (3) 投稿者は、記事のコピーを各自 1 部保管する。

7. 投稿にかかる記事の審査

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。レフリーへの審査は、執筆者の氏名と所属を伏せて委任し、レフリーは査読規程に従って審査をする。審査基準は（a）そのまま掲載可、（b）改訂の上、掲載可、（c）改訂の上、再審査、（d）別の種別として掲載可、（e）掲載不可とする。また、字数制限に合わせて論文の短縮を求めることもある。（b）（c）については、速やかな改訂が望まれる。（d）の種別の変更についてはページ数の削減を求めることがある。執筆者が種別の変更に応じる場合は、改定後の記事を編集委員会に再提出し、編集委員会が最終的な掲載の可否を決定する。

論文以外の記事の掲載の可否は、編集委員会の簡易査読を経て決定する。

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
polymorfia@danjyo.kyushu-u.ac.jp

附則

本規程は、平成 28 年 7 月 15 日から施行する。

改定 平成 30 年 12 月 19 日

改定 平成 31 年 3 月 31 日

改定 令和 2 年 6 月 5 日

改定 令和 2 年 12 月 1 日

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ます。投稿規程、執筆規程については、本誌116-117ページ、または九州大学男女共同参画推進室HPを参照して下さい。

『ポリモルフィア-polymorfia』第7号（令和4年3月公刊予定）へ査読論文の掲載を希望する場合は、投稿の締切日（令和3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して下さい。その他の記事については、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、原稿を提出して下さい。

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

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

MONOMER

POLYMER

編集後記

創刊から6年目を迎えましたポリモルフィアは、新型コロナウイルス感染拡大の影響を受けながらも無事に刊行することができ、ご協力頂きました皆様にお礼申し上げます。本誌は、毎年500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、11月の「九州大学女性教員 Web 座談会 ―多様な人材が活躍するグローバルな大学へ―」、12月九州大学の令和2年度トップセミナー「正しい評価を阻む無意識のバイアス―社会心理学の観点から」の2つを掲載することが出来ました。また、男女共同参画推進室が担当している基幹教育科目「キャリアデザインⅠ」の公開講義としてご講演いただいた在福岡アメリカ領事館広報担当領事兼 福岡アメリカン・センター館長のユキ・近藤シャー氏のお話も掲載しています。さらに、学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。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6号

2021年3月15日発行

編集	九州大学男女共同参画推進室 編集委員会	
編集委員長	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
	杉本 めぐみ	男女共同参画推進室 准教授
	相良 祥子	男女共同参画推進室 職域限定専門職員
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

萩島 理
九州大学副理事(男女共同参画担当) 大学院総合工学研究院 教授 002

特集

ダイバーシティ推進トップセミナー 「正しい評価を阻む無意識のバイアス—社会心理学の観点から」 006
北村英哉 東洋大学社会学部 教授

特集

九州大学女性教員 Web 座談会 —多様な人材が活躍するグローバルな大学へ— 020
生命科学系・女性教授 Web 座談会 022
理工学系・女性教授 Web 座談会 024
人文・社会科学系・女性教授 Web 座談会 026
外国出身・女性教員 Web 座談会 028
Web Discussion with International Female Faculty Members 030

世界の窓から

日本地球惑星科学連合—アメリカ地球物理学連合同開催 2020 年年次大会:緊急ユニオンセッション
「新型コロナウイルスにおけるダイバーシティ、公平性、包括性への新たなチャレンジ」参加報告 034
杉本めぐみ 九州大学男女共同参画推進室 准教授

九大フラッシュ

キャリアプランを考える学生向け講演会 「ワークライフバランス:キャリア形成と家族との時間を両立するための提言」 040
ユキ・近藤チャー 在福岡アメリカ領事館広報担当領事兼福岡アメリカン・センター館長
令和2年度九州大学若手女性研究者・女子大学院生優秀研究者賞(伊藤早苗賞) 046
若手女性研究者部門 最優秀賞 研究紹介
「衛星搭載アクティブセンサ解析技術の高度化と雲・降水過程の解明(対象業績:衛星搭載偏光ライダーの時間依存した多重散乱理論に関する研究)」
佐藤可織 九州大学応用力学研究所 助教
女子大学院生部門 最優秀賞 研究紹介
「カーボンナノチューブの界面制御による近赤外光セラノスティクスの実現」
永井薫子 九州大学工学府藤ヶ谷研究室博士後期課程2年
「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—SENTAN-Q 研修2年目と「特色型」の最終年度— 048
上瀧恵里子 九州大学男女共同参画推進室 教授

投稿論文・寄稿記事

活動報告 「長崎大学ワークスタイルイノベーション (WSI)」について 054
吉田ゆり 長崎大学 副学長 ダイバーシティ推進センター センター長
活動報告 岩手大学における男女共同参画推進の特長な取組事例—学生・地域に向けた取組から— 062
堀 久美 前岩手大学男女共同参画推進室 准教授
内藤和美 岩手大学男女共同参画推進室 特任研究員
佐藤淑恵 岩手大学男女共同参画推進室 特任研究員
研究ノート STEM分野における諸外国の女性活躍エビデンス 069
武内真美子 愛知学院大学経済学部 准教授
抄訳 アウトライト・アクション・インターナショナル(2020)『増幅する脆弱性 COVID-19 パンデミックのLGBTIQの人々への影響』 078
山下 梓 弘前大学男女共同参画推進室 助教

2019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

総評 2019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 088
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
採択研究要旨 090
採択研究要旨「2019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9名

九州大学男女共同参画推進活動の現状と課題 2020年度

2020年度 企画広報環境整備部門活動報告 102
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
2020年度 学生教育等部門活動報告 104
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
2020年度 女性研究者支援部門活動報告 106
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

資料

国立大学法人九州大学における次世代育成支援対策行動計画 110
教員の育児等の負荷軽減を目的とした在宅勤務制度 112
九州大学男女共同参画推進室『ポリモルフィア -Polymorfia』投稿規程 116

投稿原稿の募集について