

【ジェンダー論 入門書】

- 『ジェンダー論をつかむ』千田有紀・中西祐子・青山薫 有斐閣 2013年
- 『ジェンダーで学ぶ社会学 全訂新版』伊藤公雄・牟田和恵 編 世界思想社 2015年
- 『はじめてのジェンダー論』加藤秀一 有斐閣スタジオ 2017年
- 『よくわかるジェンダー・スタディーズ—人文社会科学から自然科学まで』  
木村涼子・熊安貴美江・伊田久美子 ミネルヴァ書房 2013年
- 『ジェンダーについて大学生が真剣に考えてみた—あなたがあなたらしくいられるための29問』  
—橋大学社会学部佐藤文香ゼミ生一同(著), 佐藤文香(監修) 2019年 明石書店

【SOGI/LGBT】

- 『LGBTを読みとく: クィア・スタディーズ入門』森山至貴 ちくま新書 2017年
- 『教養のためのセクシュアリティ・スタディーズ』風間孝・河口和也・守如子・赤枝香奈子 法律文化社 2018年
- 『はじめて学ぶLGBT 基礎からトレンドまで』石田仁 ナツメ社 2019年
- 『LGBTサポートブック: 学校・病院で必ず役立つ』はたちさこ・藤井ひろみ・桂木祥子 保育社 2016年

【科学とジェンダー / 理系問題】

- 『ジェンダーは科学を変える!?!』L.シービンガー 工作舎 2002年
- 『世界を変えた50人の女性科学者たち』レイチェル・イグノフスキー 創元社 2018年
- 『科学の女性差別とたたかう: 脳科学から人類の進化史まで』アンジェラ サイニー 作品社 2019年

【労働・家事】

- 『女性の就業と家族のゆくえ—格差社会のなかの変容』岩間暁子 東京大学出版会 2008年
- 『家事労働ハラスメント—生きづらさの根にあるもの』竹信三恵子 岩波新書 2013年
- 『働く女子の運命』濱口桂一郎 文春新書 2015年

【DV・性暴力】

- 『ストップ! デートDV』伊田広行 解放出版社 2011年
- 『ここからセクハラ!』牟田和恵 集英社 2018年
- 『なぜ、それが無罪なのか!? 性被害を軽視する日本の司法』伊藤和子 ディスカヴァー・トゥエンティワン 2019年
- 『〈性〉なる家族』信田さよ子 春秋社 2019年

【その他 各論】

- 『ジェンダー法学入門』〔第2版〕三成美保・立石直子・谷田川知恵・笹沼朋子 法律文化社 2015年
- 『事例で学ぶ 司法におけるジェンダー・バイアス【改訂版】』第二東京弁護士会両性の平等に関する委員会 /  
司法におけるジェンダー問題諮問会議 編 明石書店 2009年
- 『教育社会とジェンダー』河野銀子・藤田由美子 編 学文社 2014年
- 『翻訳がつくる日本語—ヒロインは「女ことば」を話し続ける』中村桃子 白澤社 2013年
- 『ジェンダーの発達心理学』伊藤裕子 編 ミネルヴァ書房 2000年
- 『歴史を読み替える ジェンダーから見た日本史』久留島典子他 編 大月書店 2015年
- 『歴史を読み替える ジェンダーから見た世界史』三成美保他 編 大月書店 2014年
- 『男がつらいよ 絶望の時代の希望の男性学』田中俊之 KADOKAWA 2015年
- 『お砂糖とスパイスと爆発的な何か—不真面目な批評家によるフェミニスト批評入門』北村紗衣 書肆侃侃房 2019年
- 『女性のいない民主主義』前田健太郎 岩波新書 2019年

広島大学男女共同参画推進室

〒739-8511 広島県東広島市鏡山1丁目3番2号 TEL: 082-424-4428  
HP: <https://www.hiroshima-u.ac.jp/gender>

広大 男女共同参画推進室

広島大学ダイバーシティ研究センター (東広島キャンパス教育学部B棟8階)

〒739-8524 広島県東広島市鏡山1丁目1番1号 TEL: 082-424-4559  
HP: <https://www.hiroshima-u.ac.jp/diversity>

広大 ダイバーシティ研究センター

あなたが  
あなたの道を  
歩むために

広島大学の男女共同参画2020



## 広島大学男女共同参画宣言

男女は、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画し、政治的、経済的、社会的及び文化的利益を等しく享受する権利を有するとともに、そのような社会をともに創り出す責務を負う。平成11年6月に公布・施行された男女共同参画社会基本法においても、男女共同参画社会の実現は、「21世紀の我が国社会を決定する最重要課題」と位置付けられており、この方針の実現のため、平成17年12月に男女共同参画基本計画（第2次）が閣議決定されている。

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、これまでも男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会の取組とも連動しつつ進められてきた。しかし、長い歴史の中で形成された性別による差別的取扱いや固定的な社会通念は、教育・研究の分野においても様々な形態で依然として存在する。知の拠点としての大学は、知の生産のみならず次世代の教育と社会的文化的価値の創造を担う重要な機関であるがゆえに、男女の特性を認識しつつ、男女間の格差を是正し、構成員一人一人の個性と能力が十分発揮できる組織であることを示す社会的責務を有する。

広島大学は、その前身の一つである広島師範学校において明治15年にいち早く女子部を併設し、教育界に多くの優れた女性の人材を輩出してきた。さらに、昭和4年に設置された広島文理科大学においても設置当初から女子学生を受け入れ、戦前から高等教育における男女共学を実現してきた。この歴史に体现されている精神をさらに発展させ、男女共同参画の今日的課題に取り組んでいくこととしたい。

また、広島大学が目指す「世界トップレベルの特色ある総合研究大学」を実現するためにも、大学における男女の対等な参画をより一層推進することによって、個人がその個性と能力をいかに発揮できる風土を創出することが最重要課題である。

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

### 基本方針

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

平成18(2006)年10月17日  
広島大学

## 1 | はじめに

### —なぜ、大学で男女共同参画?—



広島大学 男女共同参画推進室長  
副理事(男女共同参画担当)  
石田 洋子

「男女共同参画社会」とは、個人がその性別に縛られることなく、各自の個性を伸ばし、活かせる社会、そして、男女が家庭、学校、職場、地域など社会のさまざまな場面で、同等の権利と責任を持って意思決定し、実行する社会のことです。そして、自分らしい人生を歩もうとするときに、男だから、とか、女だから、という理由によって差別されることがない、不利になることがない、あるいは自分自身の思い込みによってあきらめてしまうことがない、つまり男女を問わず「機会均等」であり「適材適所」であることが「男女共同参画」です。男女には、性差に基づく身体上の違いがあります。でも、知力や学力や想像力や企画力などの基本的能力に、性差に基づく違いはありません。あるのは、個人差に基づく違いだけです。

平成7(1995)年9月に第4回世界女性会議が北京で開催され、男女平等、開発、平和を目標に掲げ、女性の地位向上とエンパワーメントに向けた課題を定めた「北京宣言」及び「行動綱領」が採択されました。これを受けて、日本でも男女共同参画推進の必要性が活発に議論されるようになり、そのための法や制度が整備されてきました。

北京会議から20年以上が経ちましたが、残念ながら日本において男女共同参画が十分に実現されているとは言えず、国際的にみても、日本における達成度は非常に低い状況にあります。特に、政治や組織において、意思決定の権限を持つポジションに占める女性の割合は、非常に少ないままです。働き方改革が推進されつつありますが、職場での仕事に追われる男性は、家庭での役割を果たしたくてもそれがままならない状態に置かれています。実質的な働き方改革が進まない中、これ以上の負担を抱えることは難しく、管理職になりたくとも、なることをためらう女性たちも多いと推測されます。学術・研究と人材育成の場である大学でも、それは例外ではありません。

広島大学は、平成18(2006)年に男女共同参画宣言を表明し、平成20(2008)年には男女共同参画推進室を設置して、積極的に男女共同参画を推進する体制を整備しました。以来、広島大学では、構成員が性別にかかわらずそれぞれの個性と能力を發揮し、より高めあえる職場環境・教育環境にすることを目的として男女共同参画の推進に取り組んでいます。組織としての意思決定の場にふさわしい能力を、男女にかかわらずもつことができるような教育と研究の場をつくる、そしてそのような考え方を持つ人間を社会に排出する、これが大学の役割です。したがって、大学において、男女共同参画を推進して、機会均等・適材適所の職場環境を構築すること、教職員がそのような意識を持つこと、そのような意識のもとで次世代を育成することは、非常に重要です。

大学生の皆さんには、自分の将来の進路や人生の送り方について、在学中に必ず考える時が来ると思います。そのような時に、ぜひ、男女共同参画に関心をもって、性別にかかわらず、自分らしい人生を歩むためには何をしたいのか、何をすればいいのか、を考えてみてください。

そして、その時に一助となれば、と考えてこのパンフレットを作成しました。本パンフレットには、日本における男女共同参画の現状と、広島大学における男女共同参画への取り組みを簡潔に示しました。

本パンフレットが、皆さんが皆さんの道を歩むために、少しでも役立つことを願っています。

令和2(2020)年3月





## 2 | 社会の現状を知ろう

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

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

### 各種統計データ

日本は、世界の中で生活や教育水準などが高い国の一つですが、男女平等度という面では、たくさんの課題があります。いわゆる豊かな国を示す「人間開発指数(HDI)」では、平成29(2017)年発表の報告によると日本は、189の国と地域中19位ですが、令和元(2019)年発表男女平等の度合いを測る世界経済フォーラムによる「ジェンダー・ギャップ指数(GGI)」では、153か国中121位、先進国首脳会議(G7)の中では最下位です。

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

#### HDI(人間開発指数)(2017年)

順位	国名	スコア
1	ノルウェー	0.953
2	スイス	0.944
3	オーストラリア	0.939
4	アイルランド	0.938
5	ドイツ	0.936
6	アイスランド	0.935
7	香港	0.933
7	スウェーデン	0.933
9	シンガポール	0.932
10	オランダ	0.931
11	デンマーク	0.929
12	カナダ	0.926
13	米国	0.924
14	イギリス	0.922
15	フィンランド	0.920
16	ニュージーランド	0.917
17	ベルギー	0.916
17	リヒテンシュタイン	0.916
<b>19</b>	<b>日本</b>	<b>0.909</b>
20	オーストリア	0.908
21	ルクセンブルク	0.904
22	イスラエル	0.903
23	韓国	0.903
24	フランス	0.901
25	スロベニア	0.896

出典: 国連開発計画(UNDP)「Human Development Report 2018」

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

国連開発計画(UNDP)が作成。「長寿で健康な生活」、「知識」、「人間らしい生活水準」という人間開発の3つの側面に関して、ある国における平均達成度を測るための簡便な指標です。

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

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

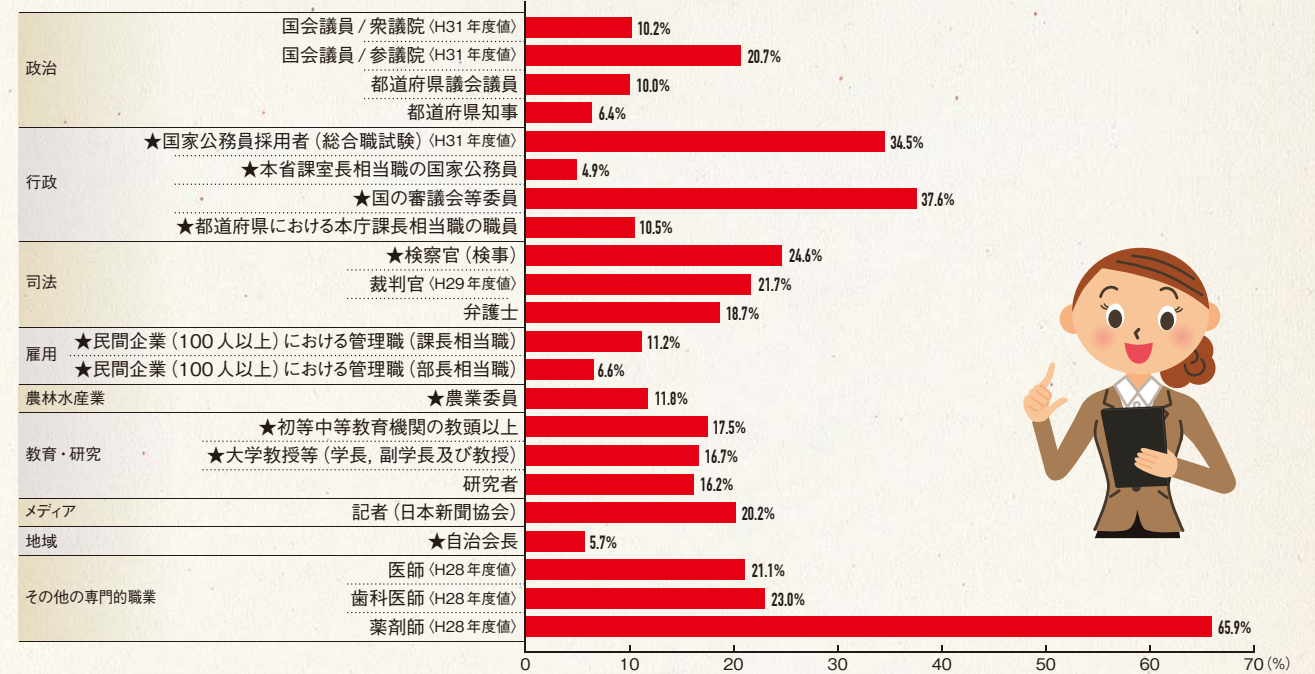
#### GGI(ジェンダー・ギャップ指数)(2019年)

順位	国名	スコア
1	アイスランド	0.877
2	ノルウェー	0.842
3	フィンランド	0.832
4	スウェーデン	0.820
5	ニカラグア	0.804
6	ニュージーランド	0.799
7	アイルランド	0.798
8	スペイン	0.795
9	ルワンダ	0.791
10	ドイツ	0.787
11	ラトビア	0.785
12	ナミビア	0.784
13	コスタリカ	0.782
13	デンマーク	0.782
15	フランス	0.781
16	フィリピン	0.781
17	南アフリカ	0.780
18	スイス	0.779
19	カナダ	0.772
20	アルバニア	0.769
.	.	.
53	米国	0.724
.	.	.
106	中国	0.676
.	.	.
108	韓国	0.672
.	.	.
<b>121</b>	<b>日本</b>	<b>0.652</b>

出典: 世界経済フォーラム「The Global Gender Gap Report 2020」

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

#### 各分野における主な「指導的地位」に女性が占める割合



出典: 令和元年版「男女共同参画白書」内閣府 男女共同参画局

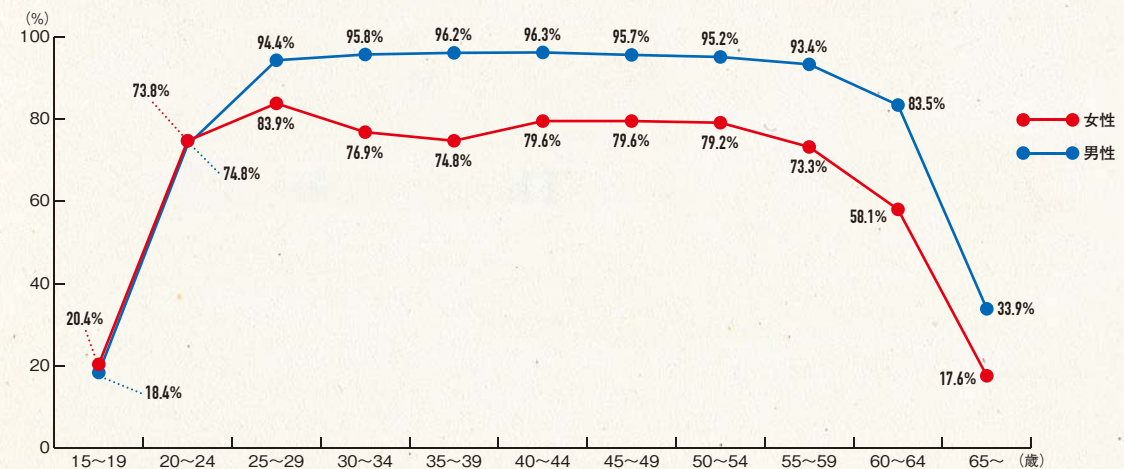
(備考) 1. 内閣府「女性の政策・方針決定参画状況調べ」(平成30年度)より一部情報を更新。  
2. 原則として平成30年度値。なお、★印は、第4次男女共同参画基本計画において当該項目が成果目標として掲げられているもの。

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

次に年齢階級別にみた労働力人口比率を確認してみましょう。

女性が出産や育児によって職を離れ、30代を中心に働く女性が減少するというM字カーブ現象は、長らく日本に特徴的なワークスタイルの問題でしたが、ゆるやかな台形へ移行し解消されつつあります。M字の底となる年齢階級は、40年前の昭和53(1978)年は、25~29歳(46.6%)でした。平成30(2018)年では、35~39歳(74.8%)となっていて、年齢が高くなっています。

#### 年齢階級別にみた労働力人口比率



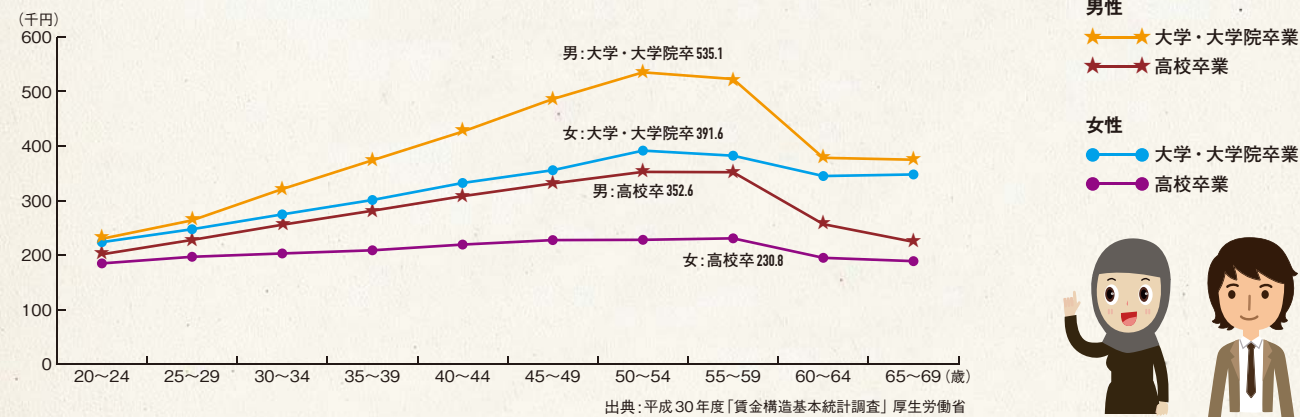
出典: 平成30年度「労働力調査」総務省統計局より作成



同じ学歴でも性別によって収入に大きな開きが見られます。男性、女性ともに、年齢階級が高くなるとだんだん賃金が上昇し、20歳から60歳までの現役世代の間では50歳～54歳でピークとなりますが、男性の大学・大学院卒が535.1千円である一方、女性の大学・大学院卒は、391.6千円となっており、男性の約73.0%です。また、女性は男性に比べて全体的に低い賃金となっています。これは、職種、雇用形態や勤続年数が異なること、女性の中には出産を契機に一旦退職してまた働き始めるというスタイルの人がまだ多いこと、指導的地位に占める女性の割合が低いことなどが大きな要因です。

例えば、標準的生涯賃金(正社員を続けた場合)は男性の大学・大学院卒が2億7千万円であるのに対し、女性の大学・大学院卒は2億2千万円と試算され、両者には5千万の差があるとされます。(出典:労働政策研究・研修機構『ユースフル労働統計2017』)。

### 賃金格差



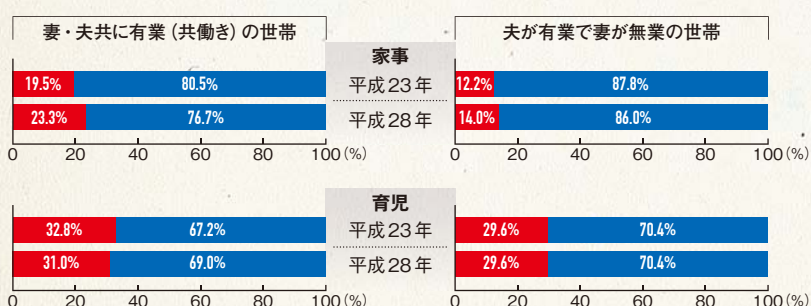
日本では、6歳未満の子どもを持つ夫の家事・育児関連に費やす時間は、他の先進国と比較すると低水準にとどまっています。1日当たりの行動者率で見ると、「家事」については、妻・夫共に有業(共働き)の世帯では76.7%(平成28(2016)年)、「育児」については、妻の就業状態に関わらず、69.0%の夫が行っていないというデータが示されています。これは、家庭内におけるワークシェアが進んでいない状況を表しています。

### 【国際比較】6歳未満の子供を持つ夫婦の家事・育児関連時間(1日当たり)



(備考)  
1. 総務省「社会生活基本調査」(平成28年), Bureau of Labor Statistics of the U.S. "American Time Use Survey" (2016) 及び Eurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men" (2004) より作成。  
2. 日本の値は、「夫婦と子供の世帯」に限定した夫と妻の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計時間(週全体平均)。

### 【日本】6歳未満の子供を持つ夫の家事・育児関連行動者率

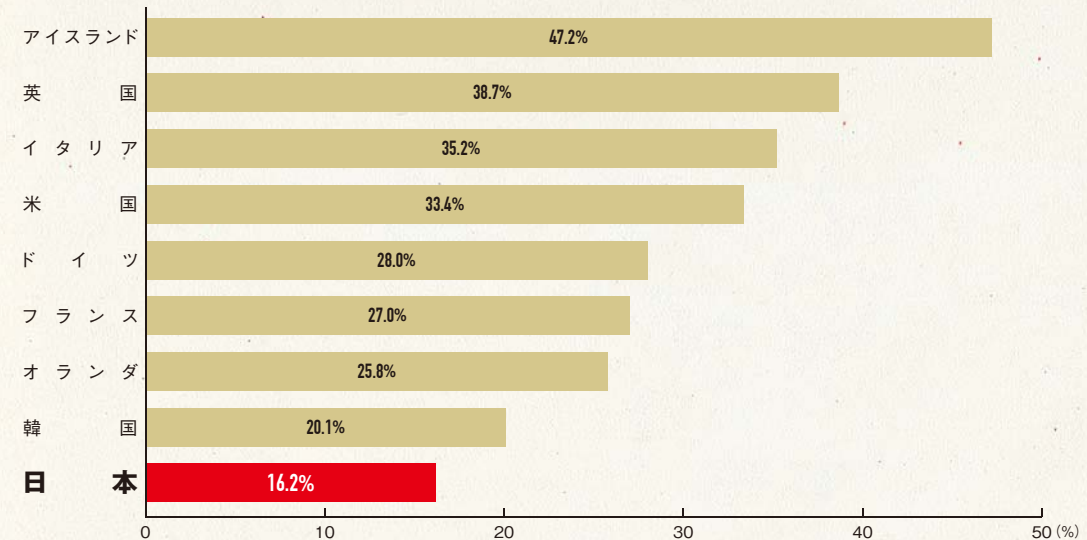


(備考)  
1. 総務省「社会生活基本調査」より作成。  
2. 数値は「夫婦と子供の世帯」における6歳未満の子どもを持つ夫の1日当たりの家事関連(「家事」及び「育児」)の行動者率(週全体平均)。  
※行動者率…該当する種類の行動をした人の割合(%)  
※非行動者率…100%-行動者率で算出している。  
3. 本調査では、15分単位で行動を報告することになっているため、短時間の行動は報告されない可能性があることに留意が必要である。



研究者に占める女性の割合はどうなっているのでしょうか?平成30(2018)年度現在で日本は16.2%にとどまっており、諸外国と比べて低い状況です。また、研究分野別に大学等の研究本務者に占める女性の割合は、薬学・看護の分野では女性が半数以上を占める一方で、工学分野は、11.1%、理学分野は、14.6%にとどまっており、分野間の偏りが見られます。

### 研究者に占める女性の割合の国際比較

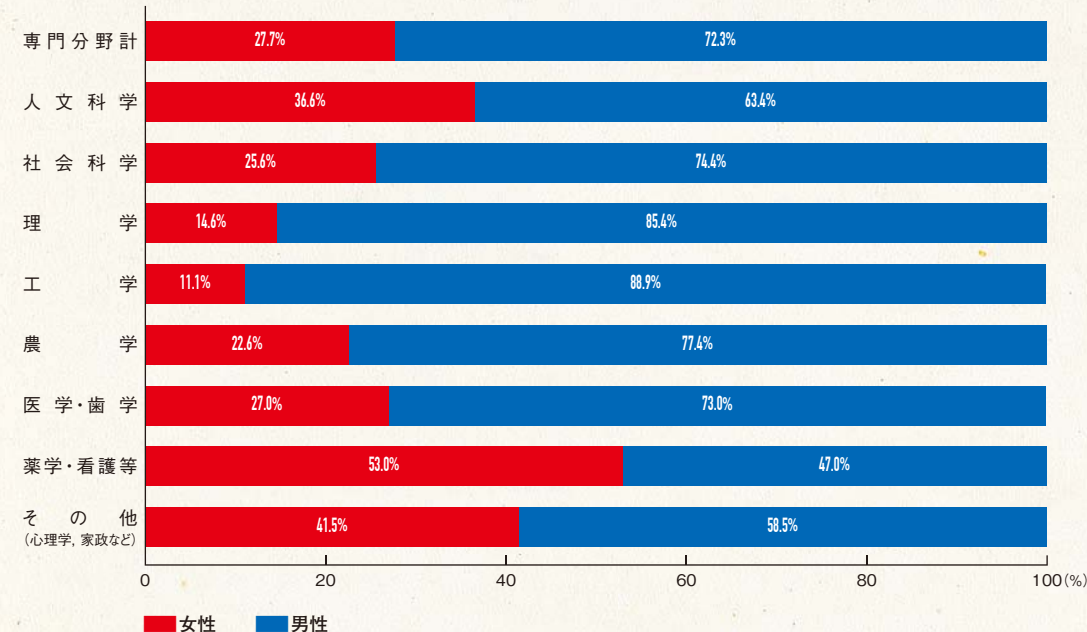


(備考)  
1. 総務省「科学技術研究調査」(平成30年), OECD "Main Science and Technology Indicators", 米国国立科学財団(National Science Foundation: NSF) "Science and Engineering Indicators 2018" より作成。  
2. 日本の数値は、平成30(2018)年3月31日現在の値。韓国は平成29(2017)年値。アイスランド、英国、イタリア及びオランダは平成28(2016)年値。その他の国は、平成27(2015)年値。推定値及び暫定値を含む。  
3. 米国の数値は、雇用されている科学者(Scientists)における女性の割合(人文科学の一部及び社会科学を含む)。技術者(Engineers)を含んだ場合、全体に占める女性科学者・技術者割合は28.4%。

出典:令和元年版「男女共同参画白書」内閣府 男女共同参画局

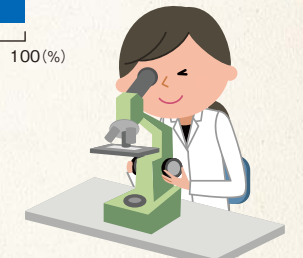


### 専門分野別に見た大学等の研究本務者の男女別割合



(備考)  
1. 総務省「科学技術研究調査」(平成30年)より作成。  
2. 「大学等」は、大学の学部(大学院の研究科を含む)、短期大学、高等専門学校、大学附属研究所及び大学共同利用機関等。  
3. 平成30年3月31日現在。

出典:令和元年版「男女共同参画白書」内閣府 男女共同参画局





# 3 | 広島大学の現状と男女共同参画の取組

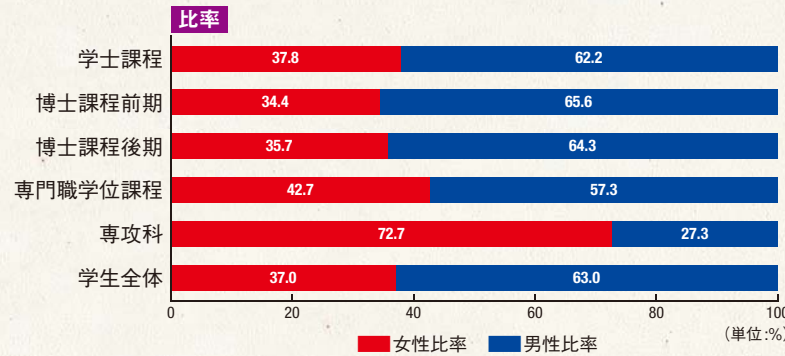
## 広島大学の学生・教員別男女比率

では、次に広島大学の現状を確認しましょう。令和元(2019)年5月1日現在における広島大学の学生に占める女性比率は、37.0%です。また、大学教員に占める女性比率は、17.7%となっています。本学においては、第3期中期計画(平成28(2016)年度～令和3(2021)年度)で女性教員比率を20%程度にするという目標を掲げています。着実に目標に向かって数値を伸ばしていますが、学生の男女比に比べるとまだまだ低いのが現状です。

### ●学生の課程別男女人数と男女比率

人数	(単位:人)		
	女性	男性	合計
学士課程	4,047	6,648	10,695
博士課程前期	906	1,730	2,636
博士課程後期	663	1,194	1,857
専門職学位課程	35	47	82
専攻科	8	3	11
合計	5,659	9,622	15,281

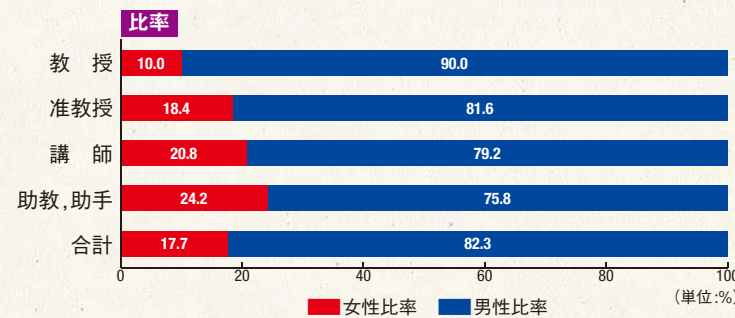
令和元(2019)年5月1日現在



### ●教員の職名別男女比率

人数	(単位:人)		
	女性	男性	合計
教授	58	521	579
准教授	85	378	463
講師	27	103	130
助教, 助手	136	424	560
合計	306	1,426	1,732

令和元(2019)年5月1日現在



## 男女共同参画の取組

広島大学における現在の学生や教員に占める女性の割合は上記に示したとおりですが、今から約70年前の大学設立時(1949年)の女性学生の割合は、7%程度でした。その後は、増加して学部生における女性の割合は、平成20(2008)年ごろからは40%程度、大学院生では30%を超える割合となっています。教員に占める女性の割合は、長い間、1割に満たないままでしたが、平成19(2007)年にやっと10%台となりました。その後は、徐々に増え、上記のとおり現在は、17.7%となっています。

こうした背景のもと、1990年代半ばから、女性教職員が子育て・介護と仕事を両立できるような環境整備を目指す活動が生まれます。(後述の「広島大学のCAPWR, それは『猫の手プロジェクト』から始まった」を参照してください。)この活動は、平成18(2006)年の「広島大学男女共同参画宣言」や、平成19(2007)年の男女共同参画推進委員会や女性研究活動委員会の設置につながり、様々な制度整備が実現しました。

そして、平成20(2008)年には、こうして整備された制度や取組を実施する組織として男女共同参画推進室が設置されました。以来、男女共同参画推進室では、積極的是正措置(ポジティブアクション※)への対応、子育て・介護と仕事の両立のためのサポートや父親の育児参加(イクメン)の推進、意識啓発のためのセミナー開催や女性研究者への研究支援などに取組んでいます。



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

学内には、保育施設が東広島キャンパスに2カ所(ただし、認可保育施設の学内誘致を含む)、霞キャンパスに2カ所あります。教職員だけでなく、学生も、これらの施設を一定条件のもとに利用することができます。また、小学校の長期休業中(夏季、冬季、春季)においては、学童保育(子どもクラブ)も実施して、教職員の仕事と家庭の両立を支援しています。

その他、学生向けには、教養教育科目(ジェンダーと社会)の開講、男女共同参画セミナーなどを実施し、女性研究者のすそ野拡大のためには、女性高校生を対象としたオープンキャンパスでの『お茶会』や理工農系の学部で女性高校生対象に体験科学講座を行っています。



広島大学ひまわり保育園



学童保育の様子(ザリガニ捕り)

### ●教養教育科目「ジェンダーと社会」の開講

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



### ●女性研究者のすそ野拡大

#### オープンキャンパスでの「お茶会」

オープンキャンパス時に女性の高校生と本学の学生がお茶を飲みながら、受験勉強や大学生活、研究のことなど広く質問に答え、交流します。



#### 女性高校生対象の体験科学講座

理工農系の研究室で実際に行われている実験などを、本学の教員と大学生、大学院生の指導の下、実習します。また、実習後は、楽しい茶話会(おしゃべり)を行います。





**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)」  
国際型ダイバーシティ研究環境実現プログラム(CAPWR) [2017年度~2022年度]**

広島大学は、男女共同参画のための制度整備や実践を拡充するために、文部科学省の科学技術振興調整費や科学技術人材育成費補助金等の獲得に尽力しています。平成29(2017)年度には、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)」に、広島大学が申請した「国際型ダイバーシティ研究環境実現プログラム(CAPWR)」が採択され、現在実施中です。

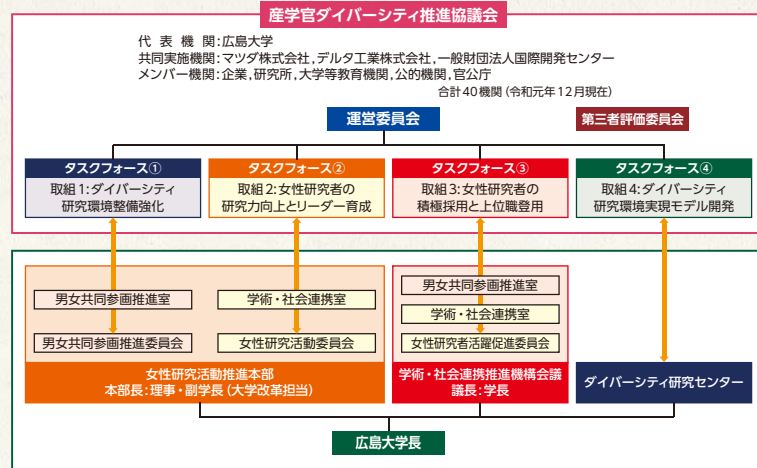
CAPWRは、補助事業名に「牽引型」とあるように、広島大学が、自らの男女共同参画の実績を活かしてリーダー機関となり、ものづくり企業(マツダ株式会社、デルタ工業株式会社)との産学連携に、国際協力に携わるシンクタンク(一般財団法人国際開発センター)の知見を融合させて、地域に根差しつつ、先端的研究課題にチャレンジして、国際的に活躍する女性研究者の育成を目指します。これらの核となる4機関に加えて、広島県、広島市、東広島市、県立広島大学、株式会社サタケ等、自治体や大学、企業等の40機関(令和元(2019)年12月現在)

をメンバーとする「産学官ダイバーシティ推進協議会」を運営して、メンバー機関の取組や課題を共有し、意識改革や成功事例学習のためのセミナーを開催することで目的の達成を目指します。本プログラムは、制度整備等のこれまでの活動に加え、産学連携による共同研究講座やインターンシップ、海外での調査研究支援や海外大学女性研究者との交流や共同研究活動の支援等を展開し、特に女性研究者が少ない理工学系を中心に、先端的研究課題にチャレンジする女性研究者の育成に焦点を当てています。

CAPWRは、以下の4つの取組を推進しています。

取組	目的	具体的な活動
取組1 ダイバーシティ研究環境整備強化	広島大学や協力機関における男女共同参画の経験や成功事例を、意識啓発セミナーや意見交換会等を通して共有し、制度整備とその実施をさらに強化する。	出産や子育て中の女性研究者に対する研究支援員の配置、夏季・冬季・春季休暇期間中の学童保育の拡充、病後児保育利用料補助、キャリア相談、意識啓発セミナー及びシンポジウムの開催等。
取組2 女性研究者の研究力向上とリーダー育成	広島大学や協力機関の有する先端的研究施設、通信ネットワーク、人材等のリソースを活用し、研究力向上とリーダー育成環境を、魅力的で効果的なものとする。	異分野・異職種間女性研究者交流会開催、共同研究費助成、英語論文作成・発表能力向上のためのセミナー(Natureマスタークラス)開催、科学研究費獲得のためのステップアップ支援制度等。
取組3 女性研究者の積極採用と上位職登用	広島大学は、第5期科学技術基本計画及び第4次男女共同参画基本計画に示された目標値に沿って、女性研究者の積極採用と上位職登用を進める。	女性教員の採用割合目標の設定とモニタリング、女性教員ポストアップ等。
取組4 ダイバーシティ研究環境実現モデルの開発	広島大学及び協力機関において本プログラムを通して男女共同参画がどのように推進されたかを確認し、そこからの学びを踏まえてモデルを開発する。	本プログラムの効果検証・取組改善のために、取組1~3の利用者を対象としたアンケート調査・聞き取り調査の計画作成と実施。

本プロジェクトでは、引き続き次年度以降も、上記枠組みに沿って様々な活動を展開していく予定です。学生の皆さんからの積極的な参加を期待しています。



マツダミュージアムの見学



“ 広島大学のCAPWR,  
それは「猫の手プロジェクト」から始まった ”

「CAPWR」それは、10年以上も続く広島大学の女性研究者支援活動の歴史です。

子育てをしていると、あまりの忙しさに「猫の手も借りたい!」という思いにかられることがあります。大学教職員も例外ではありません。教職員、特に女性教職員は、駆け出しの時期と出産・子育ての時期がちょうど重なるので、就業と家庭の両立に苦慮する職種の一つです。

こうした悩みに応えるように、科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル」が公募されたのは平成17年の暮れも押し詰まった12月末でした。この公募に参加すべく、翌年明け早々から、広島大学の女性研究者たちによって、ワーキンググループ(WG)が結成されました。長年アメリカで研究生生活を送った後に広島大学に着任された田島文子理学研究科教授(当時)がそのWGのリーダーとなって、「女性研究者支援モデル」採択を目指す「猫の手プロジェクト」がスタートしました。

同プロジェクトでは、まず、広島大学の女性研究者が子育て・介護と仕事の両立のために何を必要としているかの調査と、広島大学の男女共同参画に関する基礎データ収集を行いました。こうした現状分析の結果に基づき、「猫の手プロジェクト」WGと大学首脳部の間で、広島大学としてどのような取組が必要か、実現可能か、について議論を重ねられ、その結果、研究環境の整備と意識改革の二つを柱とする「Equality Platform(男女平等な研究・教育の場)」の全学的構築をめざすプランが提案されました。

この広島大学最初の女性研究者支援プランは、田島教授により「CAPWR(Career Advancement Project for Women Researchers)」と命名されました。残念ながら、同プランの申請は、初年度は採択には至りませんでした。これが契機となって、広島大学における男女共同参画の基盤整備が推進されていきました。平成18年10月には、「広島大学男女共同参画宣言」が出され、平成19年2月には「男女共同参画推進委員会」が設置されました。

「猫の手プロジェクト」WGは、平成19年2月に「女性研究者支援プロジェクト(CAPWR)研究センター」として正式に発足し、プロジェクトのロゴマーク(左上)が、ニューヨーク在住の若手アーティストMika Tajima氏により制作されました。平成19年5月、これまでの活動が実を結び、広島大学提案の「リーダーシップを育む広大型女性研究者支援」が、科学技術振興調整費女性研究者支援モデルとして採択されます。その骨子は、①両立支援環境プログラムと②意識改革プログラムの基盤の上に、③広島大学独自の人材育成リーダーシッププログラムを展開して、女性研究者の育成を目指すというものでした。

平成20年4月には「男女共同参画推進室」が設置されます。平成22年度の科学技術人材育成費「女性研究者養成システム改革加速」事業によって「広大システム改革による女性研究者活躍促進(平成22~26年度)」が、平成25年度には「女性研究者研究活動支援事業(平成25~27年度)」が採択され、広大における男女共同参画の取組が強化されていきます。

平成29年度の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、広島大学の「国際型ダイバーシティ研究環境実現プログラム(平成29(2017)~2022年度)」が採択され、実施中です。同プログラムの英語名は「CAPWR(Career Advancement Project for Women Researchers)」とし、上記のCAPWRロゴを使っています。

平成18年度には9.0%であった広島大学における女性教員比率ですが、令和元年度には17.7%にまで増加しました。「猫の手プロジェクト」から始まった広島大学の男女共同参画推進のための取組は、女性と男性の研究者がそれぞれの個性を伸ばし、活かせるような研究・教育環境の実現を目指して、これからも進化し続けます。





## ダイバーシティ 4 | 男女共同参画から多様性の包摂へ

これまで男女について述べてきました。しかし、性別は男女にきっちり二分されるわけではありません。身体の性的特 (sex characteristics) が男女どちらかに取まりたい人もいます。自分がどんな性別だと感じるか (性自認=gender identity) が曖昧だったり、男女どっちつかずな人もいます。さらに、だれを好きになるか (性的指向=sexual orientation) という点でも、同性を好きになる人、男女両方好きになる人、性にこだわらず好きになる人、そもそも性的な意味で人を好きにならない人もいます。また、性的にどんな見かけを選び、どんなふるまいをするか (性表現=gender expression) という点に至っては、男らしい男もいれば女らしい女もいて、ひとそれぞれ、時と場合によるのは言うまでもないでしょう。

性を構成するこれらの4つの要素は、2017年に発表された「ジョクジャカルタ原則+10」で、一人ひとりの尊厳と人間性に不可欠な要素とされました。広島大学では、2019年12月に「性の多様性に関する理念とガイドライン——LGBTなどの学生の修学のために」を発表し、すべての学生が、性が理由で差別されたり、排除されたりすることがないよう、そして安心してのびのびと学生生活が送れるよう、サポートしていくことにしました。

### ●広島大学の性の多様性についての基本理念

#### 1. 性の多様性を尊重します

広島大学は、一人ひとりの性自認、性的指向、性表現、身体の性的特徴等の多様性を尊重します。

#### 2. 性のありようによって差別しません

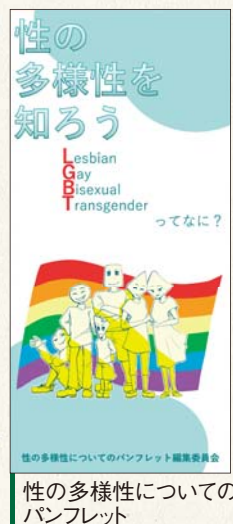
広島大学は、性の多様性と平等を基礎とし、性のありようを理由にした差別をしません。

#### 3. 性に関する本人の意思を尊重します

広島大学は、本人がどのような性でありたいかという意思を尊重します。性のありようは、開示か非開示かを含め、本人の意思でコントロールできなければなりません。

#### 4. インクルーシブな教育研究環境を構築します

広島大学は、性に関するインクルーシブな教育研究環境を作ります。インクルーシブな環境とは、一人ひとりのありようが尊重され、それゆえに一人ひとりが安心して自分らしくあることができ、自分らしさを発揮して、新たな知の生産に心おきなく携わる環境を意味します。とりわけ性は、自分らしさを構築する重要な一要素です。広島大学は、性のありようにかかわらず、すべての人が安心して自由に教育研究に取り組めるような環境を作ります。



性の多様性についてのパンフレット

性の多様性に関する理念とガイドライン——LGBT等の学生の修学のために  
[https://momiji.hiroshima-u.ac.jp/momiji-top/learning/post\\_16.html](https://momiji.hiroshima-u.ac.jp/momiji-top/learning/post_16.html)



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

今後、皆さんが生きていく社会では、こういった多様な人々との共生、さらには自然環境との調和が不可欠です。それを具体的な目標として定めたのが、国連のSDGsです。Sustainable Development Goalsつまり「持続可能な開発目標」とは、男女平等、貧困や飢餓、エネルギー問題、気候変動、平和構築など、たがいに連動する17の分野で、150を超える国々が2030年までに達成しようとしている目標群です。大学では視野を広げ、国際的な枠組みでも、男女共同参画や多様性について考えてほしいと思います。

広島大学のダイバーシティ研究センターでは、多様性から新たな価値を創造する研究と実践に取り組んでいます。教養教育科目「ダイバーシティ概論」では、多様性の意味や実践について学ぶことができます。さらに、2020年度入学生の皆さんが2年生になったときには、「ダイバーシティ特定プログラム」がスタートする予定です。プログラムでは、「ジェンダーとセクシュアリティの領域」「障がいと病と老いの領域」「民族と文化の領域」の3つの領域に、広島大学の各学部で開設されている多様な授業科目が並べられます。履修生は自分で立てた学習目標に向かって、これらの科目群から自由に授業を取ることができます。自分の学部に関心せず、他学部というアウェイの環境でいろいろな人とふれあい、学びを深めてみませんか。



国連のSDGs「持続可能な開発目標」

## 5 | それぞれの道を歩む先輩たち

大学を卒業・修了したら、皆さんはそれぞれの道を進むことになるでしょう。自分の道を歩んでいる先輩たちの多様な姿を紹介します。



MESSAGE1 ▶ 広島大学原爆放射線医学研究所ゲノム障害医学研究センター 准教授 笹谷めぐみさん

### 大好きな研究に励んでいます

学生時代 つねに更新される情報に魅せられて

大学生の時、「我々の遺伝情報を司るDNAは、たえず損傷を受けている。細胞はこのようなDNA損傷に対し、多様な修復機構を備えて、突然変異の誘発を回避している。」と講義で聴きました。自分の細胞の中で、つねにDNA損傷と修復がくり返されているということ、また、教科書の情報は、おびたしい数の研究成果から成り立っており、今もなお、更新され続けているということに、ひどく感動したのを覚えています。それから現在に至るまで、DNA損傷に対する修復機構の解明、突然変異、発がんの誘発機構解明研究に魅了され続けています。

研究 真理を探究する過程が自分を作っている

研究は真理の探求であり知的好奇心の追求である——これは、私の尊敬する先輩がよくおっしゃっていた言葉です。自分がある研究データを出したとして、データそのものは真実かもしれないけれど、自分が解き明かしたい真理を証明していないかもしれない。研究とは、自分が出した実験データについて、他の実験データとの整合性を考えつつ、パズルのピースのように正しい位置に置いていくという作業のくり返しです。時として、実験結果が、自分が思ってもいない真理と結びつくことがあります。この点と点がつながった瞬間の感動は、研究をやっている者でなければ味わえないものであり、研究の醍醐味だと思います。

学生の皆さんへ やりたいことに向きあって

学生の皆さんも、やりたいと思うこと、それを楽しいと思う瞬間があれば、躊躇せず、第一歩を踏み出してほしい。そしてやりたいことに真摯に向き合う中で、周りの人への感謝の気持ちを忘れず、みずから下した決断を責任持って受け入れる、そんな生き方をしてほしいと切に願います。



MESSAGE2 ▶ デルタ工業株式会社 経営企画室 ICT推進課 課長 松本 房 俊さん

### ガッツリ育休を取って両立しています

育休の経験 育児休業を父親として取得

私は現在、デルタ工業で会社のIT整備に携わっています。また家庭では妻と3人の子どもに恵まれ、長男が中学生、次男と三男は小学生です。妻はずっと大学の教員で障がい者就業支援の研究を続けています。

私と妻はフルタイムで仕事をしており、長男と次男が生まれたとき、父親である私の方が、それぞれ1年間(2005~2006年と2007~2008年)の育児休業を取得しました。その間、人生では決して知ることがないと思っていた冷凍母乳の溶かし方に始まり、ゲップのさせ方や離乳食の作り方、さらには、空腹やトイレのタイミングのつかみ方までマスターしました。同時に、育休中も職場の動向を覚えてもらったり、仕事上の資格の勉強をしたりするなど、キャリアも意識して過ごし、無事に復職しました。

復職後も時短勤務制度などを利用して、急病の対応やPTAなども含め、育児に積極的にかかわりました。両立に悩むこともありましたが、会社の制度や上司と同僚の協力で助けられ、自分でも、効率よく業務をこなす力や、いつでも代わってもらえるように業務を整理しておく力を身につけ、なんとか乗り切ってきました。

学生の皆さんへ 人生をまるごと応援してくれる職場を選んでください

仕事と育児を両立するには、会社の制度という目に見える支援と、その制度を活用しやすい土壌を作る協力的な上司と同僚といった目に見えない支援の双方が必要です。私の場合は育児でしたが、介護やライフワークなど、会社で働く中でもそれぞれの人に個々の背景があります。学生の皆さんは、就職活動の時にはまずはやりたい仕事に重点を置かれると思いますが、様々な休業制度や資格取得制度等、人生もひっくるめて応援してもらえる企業風土にも注目してはいかがでしょうか。働くことはあなたの人生の一部分なのでから。





MESSAGE3 ▶ 広島大学 一般職員 諏訪 春菜さん

## 留学生を支援しています

### 学生時代と仕事のきっかけ 大学で学生支援の仕事に携わりたい

私が大学職員という道を選んだ理由は、学生支援の仕事に興味があったためです。私は障がいがあり、車いすを使用していますが、学生の頃は様々な場面で教職員や友人、家族のサポートを得ながら、学生生活を送りました。今度は職員として、どのような学生も安心して充実した学生生活を送ることができるような大学環境づくりに携わりたいという思いから、大学職員になることを目指しました。

### 現在 文化や言葉が違っても充実した学生生活を

現在、私は大学院国際協力研究科 (IDEC) 支援室で教務・学生支援を担当しています。学生の大半は留学生で、その文化的・言語的バックグラウンドは多様です。そのような多様性の中で、IDECでは共通言語としての英語での授業や業務の実施が浸透しています。これまでの海外経験で身につけた語学力を活用しながら学生とコミュニケーションを取り、そのような環境の中で自分自身のスキルアップも意識しながら日々の業務に取り組んでいます。

IDECでは過半数を占める留学生ですが、全学的に見ると少数派です。そのため、大学全体では留学生のニーズは見落とされがちな部分もあります。IDECのスタッフとなって感じたことは、そのような留学生のニーズを大学のいろいろな業務の中でもっと共有していくことの重要性です。言葉や文化が違っても、学生が不利益を被ることなく充実した学生生活を送れるよう、職員として力になりたいと思っています。

### 学生の皆さんへ 「違い」は「オリジナリティ」でもある

人と何か違いがあることで心細くなったり、違いがある分、大変なこともあるかもしれませんが。私自身、障がいがあることで難しい壁に直面することもあります。ですが、「違い」は「オリジナリティ」でもあると思います。これは、学生時代の先生が仰っていた言葉です。人と違うことが役に立ったり、何かに活かされることが、きっとあると思います。学業でも、社会に出てからも。学生の皆さんには、違うことをマイナスとして捉えるのではなく、むしろお互いの違いや、違うからこそ見えてくる新たな発見をプラスに捉えながら学生生活を送り、将来を考えてほしいと思います。



MESSAGE4 ▶ こころhiroshima 共同代表 當山 敦己さん

## 多様な性を尊重する活動をしています

### 自分らしさとは 人と違うことこそ魅力

「自分は周りの人と違う気がする…」そう気づき始めたのは小学校高学年でした。出生時の性別は「女性」。しかし、私の心には「男性」である自分が存在していたのです。「性同一性障害」という言葉を知ったときには、「同じ違和感を抱えた人がほかにいるんだ」と、たしかに安心はしました。しかし、ネットを調べてみて

も手術の話ばかり。教員になりたかった私は、将来像を描くことができませんでした。

大学生3年生になると、周囲は就活に励み始めました。しかし私は、女性向けのリクルートスーツは着たくない一方、男性向けを着ることは許されないようにも感じ、スタートラインに立つことすらできずにいました。そんなとき、バイト先のある先輩が言いました。「人と違うことこそ魅力。いつでも味方だから、生きたいように生きてほしい。」私は自分に正直に生きると決め、男性として就職し、性別適合手術を受け、女性から男性へ戸籍を変更しました。

### 学生の皆さんへ 「誰か」にとって大切な役割をになうこと

多様な性を認める社会を作ろうと、私は小さな講演会から活動をスタートさせ、現在は「こころhiroshima」で、子どもたちと遊ぶ会を企画したり、学校で出張授業をしたりしています。去年はラジオ番組もスタートしました。

また、こころhiroshimaの活動をする一方で、障がいのある方と関わる福祉の仕事もしています。同じ障がいであっても、生きづらさや大変さは一人ひとり違います。その人自身に向き合い、変化を間近で感じられることが私自身の活力になっています。

福祉の仕事も「こころhiroshima」の活動も、社会にとって、そして「誰か」にとって大切な役割を担っています。皆さんもこれから過ごす時間の中で、「自分がどんな存在でありたいか」「自分に何ができるのか」を問いかけながら後悔しない人生を歩んでほしいと思います。

## 6 | 男女共同参画に関する様々な法など

### 日本国憲法

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

### 男女共同参画社会基本法

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

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

事業主が、男女労働者を、募集や採用、配置(業務の配分及び権限の付与を含む)、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇といった雇用のあらゆる場面で差別をおこなうことを禁止しています。また、同法は事業主にセクシャル・ハラスメント(性的性質に対するものも含む)や妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置を講じることも求めています。

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

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

### 労働基準法

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

### 次世代育成支援対策推進法

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

### 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律 (DV防止法)

DV(配偶者や恋人からの虐待)相談に関する法律です。

### ストーカー行為等の規制等に関する法律 (ストーカー規制法)

つきまとい等及びその繰り返しによるストーカー行為を規則、処罰しています。

### 性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律 (性同一性障害特例法)

法律上(戸籍上)の性別変更を一定の要件の下で認める法律です。

### 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 (女性活躍推進法)

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

### 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律

この法律は、衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指すことなどを基本原則とし、国・地方公共団体の責務や、政党等が所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数について目標を定める等、自主的に取り組むよう努めることなどを定めています。