

グローバルエデュケーションセンター設置科目

WSC メンバーズ基金寄附講座

「ダイバーシティ・男女共同参画を学ぶ」

2016 年度 報告書（講義録）

WSC メンバーズ基金寄附講座

「ダイバーシティ・男女共同参画を学ぶ」

2016 年度 報告書（講義録）

目 次

第 1 回：早稲田大学とダイバーシティ・男女共同参画	2
第 2 回：グローバル化と大学教育ーダイバーシティと大学、その世界的動向について	6
第 3 回：理工分野とダイバーシティ・男女共同参画	10
第 4 回：理系女性研究者の立場より	14
第 5 回：男女共同参画を法制度から理解するー条約・立法・判例	19
第 6 回：インクルーシブ教育とダイバーシティ	24
第 7 回：早稲田大学における多様性重視と個性尊重ー安部磯雄を中心に	28
第 8 回：教育とエンパワメントーラテンアメリカの事例から	32
第 9 回：社会階層・教育・ジェンダー	36
第 10 回：学生時代からのキャリアプランニング	40
第 11 回：大学におけるダイバーシティをめぐって	45
第 12 回：ワークショップーダイバーシティ・男女共同参画について考える	49

WSC（WASEDA サポーターズ倶楽部）メンバーズ基金について

早稲田大学は中長期計画「Waseda Vision 150」の中で、進化する大学の姿としてダイバーシティ・男女共同参画の推進を掲げました。また、文部科学省より 2014（平成 26）年度「スーパーグローバル大学創生支援」タイプ A（トップ型）に採択された「Waseda Ocean 構想」においても、グローバル化にともない、大学はこれまで以上に多様な人々が集い、話し合い、知恵を出し合う場であることが期待されています。

WASEDA サポーターズ倶楽部は、「教育環境整備」、「グローバルリーダー育成支援」、「スポーツ支援」、「文化振興」および「奨学金」などをはじめとした本学の教育・研究活動にともなう各種事業を財政的に支えていただく寄付会員制度です。多くの皆さまからのご賛同のもとに頂戴した寄付金の一部をもとに創設された「WSC メンバーズ基金」の果実は、これまでも「WSC メンバーズ基金グローバル人材育成奨学金」、「国際コミュニティセンター学生スタッフリーダー育成支援金」等さまざまな事業に活用させていただいてまいりました。

2015 年度には新たな支援事業として、WSC メンバーズ基金寄附講座「ダイバーシティ・男女共同参画を学ぶ」（全学オープン科目）が設置され、2016 年度も継続開講いたしました。

WASEDA サポーターズ倶楽部

1. 早稲田大学とダイバーシティ・男女共同参画

齋藤 美穂
人間科学学術院教授

1. はじめに

本講座の財源となっている WSC メンバーズ基金とは、本学の教育・研究活動に伴う各種事業への財政的支出のための寄付会員制度である WASEDA サポーターズクラブの寄付金を基に創設された。本日はその講座の初回にあたるが、校友の期待も大きい本講座でダイバーシティ社会に向けた新しい知の創造を学んでほしい。この授業をきっかけに皆さん自身がどのような社会を作りたいかを考えてもらうことが本講座の目的である。

2. 早稲田における女性への教育機会開放

本学の創始者である大隈重信は、日本の女子教育の先鞭をつけた人物でもあった。下左は 1900 年頃日本女子大学校舎の建設現場での写真である。日本女子大の創設者成瀬仁蔵と並んで創立委員長を務めた大隈が写っている。なお中央の女性は NHK 連続テレビ小説「あさが来た」の主人公として注目された広岡浅子である。右は女子学生を前に「新時代の女子教育」について講演中の大隈である。大隈は演説が大変上手かったと言われているが、女性たちが聞き入っている様子がうかがえる。



少し大隈の女子教育論を紹介したい。「男女複本位論」¹では社会の進歩や文化の向上を望むならば男女平等が必要だとし、「女子は天性相当に優れた能力を持って居乍らも、不幸にして教育の機会を十分与えられない」ため「本来持つ美点や長所を思うように発揮すること」ができず、「わが国の力は半ば減殺されたも同然」とし「今後は女子にも、進んで高等教育を与え（中略）力を正当に伸ばさねばならぬ」と述べている。当時は男子には中学校、高等学校、帝国大学への進学ルートがあったが、女子は高等女学校卒業後は女子大学校または女子高等師範学校への進学ルートしかなく、男性と同等の高等教育を受けることはできなかった。明治期の福沢諭吉の女子教育論には良妻賢母的傾向がみられるが、大隈の女子教育論はより積極的意味を持っておりこれが日本女子大学創立委員長就任などへつながったといえる。また本学では、日本野球の父といわれる阿部磯雄、第三代総

¹大隈侯八十五年史編纂会『大隈侯八十五年史』第二巻、1926年、698-699ページ。

長の高田早苗など、女子教育を積極的に進めた人物が存在する。特に高田は文部大臣であった 1915 年に女性の大学教育制度化構想を発表した。このように早稲田大学には開学当初から女性の高等教育を推奨しようとする人物がいたのである。

本学における女性への教育機会開放の歴史をみると、1919 年に学部学生として門戸開放を計画したのを出発点とし、1921 年に聴講生として女性の学習を認めた。1939 年に日本の総合大学では初めて全学部を女性に開放し 4 人の女性が入学、戦後は 1949 年から新学制による男女機会均等の入学が始まり現在に至っている。

3. 男女共同参画社会とは

男女共同参画社会とは「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意志によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担う」社会と定義される（男女共同参画社会基本法第二条）。戦後

の男女平等は、日本国憲法による法の下での平等や参政権など、まず形式的な男女平等の達成から始まった。その後、女性差別撤廃条約批准、男女雇用機会均等法制定など男女差別の禁止を進められ、現在は男女共同参画社会基本法制定に示されるように意思決定への平等な参加を目指している。

しかし国際的にみると日本の女性の社会参画は先進国中の最下位に位置する。その国における男女格差をあらわすジェンダーギャップ指数（2014 年）では、日本の順位は 142 ヶ国中 104 位である。日本の男女格差が大きい理由は、国会議員など政治的意思決定の場などでの女性割合が低いことである。『平成 27 年版男女共同参画白書』によると国会議員の女性割合は衆議院議員で 9.5%、参議院で 15.7%。管理職の女性割合は、国家公務員本省課長相当職以上で 3.3%。100 人以上の民間企業では、課長相当職 9.2%、部長相当職は 6.0% である。さらに日本では育児期間中の就労率が低いうえに、育児後に再就職する女性の多くが非正規雇用である。そのため男女の賃金格差は男性を 100 とした場合、女性は 72.2 と先進国のなかで極めて大きい。また男女の固定的な役割分担意

早稲田における女性への教育機会開放の歴史

早稲田大学の動向	
1919(大正8)年	学部学生として女性への門戸開放を計画(慶応義塾は予科からの開放を計画)
1920(同9)年4月	大学令による早稲田大学となる
1921(同10)年4月	聴講生として女性の学習を認める
1922(同11)年4月	出版部が「早稲田高等女学講義録」を発行
1926(同15)年	附属早稲田工手学校予科で女性の入学を認める
1933(昭和8)年	大学院を女性に開放
1934(同9)年9月	理事会は文学部の「男女共学八時期尚早二付延期」を決定
1938(同13)年4月	綿長田中徳徳、臨時理事会で女性への開放方針を指示
1939(同14)年4月	全学部を女性に開放。4人の女性が入学
1941(同16)年12月	4人の女子学生が卒業(繰り上げ卒業)
1946(同21)年4月	高等師範部を女性に開放(大学学部の女性への開放は継続)
1949(同24)年4月	新制早稲田大学、新学制により全学で男女機会均等の入学が始まる

資料出典「女性への大学教育の歴史-早稲田大学の過去-」(東京:総合科学学術院院報、2011)資料20 13

女子学生数・女性比率の推移(1950-2010)

年次	学部			大学院修士			大学院博士			全体		
	全体	女性	女性比率	全体	女性	女性比率	全体	女性	女性比率	全体	女性	女性比率
1950	20,989	349	1.7%	(旧制のため掲載せず)						20,989	349	1.7%
1960	31,911	2,155	6.8%	1,156	77	6.7%	384	19	4.9%	33,451	2,251	6.7%
1970	40,267	3,765	9.4%	1,919	144	7.5%	653	51	7.8%	42,839	3,960	9.2%
1980	40,721	5,420	13.3%	1,765	188	10.7%	811	71	8.8%	43,297	5,679	13.1%
1990	44,062	8,524	19.3%	2,422	334	13.8%	728	105	14.4%	47,212	8,963	19.0%
2000	44,236	11,730	26.5%	4,301	993	23.1%	1,296	362	27.9%	49,833	13,085	26.3%
2010	44,893	15,603	34.8%	7,120	2,206	31.0%	2,166	774	35.7%	54,179	18,583	34.3%

*「統計要覧」および「学生生活誌」より掲載数（1950年度は「早稲田大学一覽 昭和25年」新制大学会計による）（単位：人）

*専科生、聴講生、特許学生、専修科生を含まない。

*2010年度は、人科連携教育課程学生も学部学生に、専門院学位課程学生を大学院修士に含む。

27

識も強い。

こうした状況を改善するため 1999 年に男女共同参画社会基本法が制定され、男女共同参画基本計画が策定されてきた。特に第 3 次計画では、科学技術・学術分野における男女共同参画の推進が掲げられ、教授職と女性研究者採用の目標数値が定められた。

2015 年には女性活躍推進法が成立した。女性活躍推進法は国や地方公共団体、企業などに対して①女性活躍に関する状況把握・課題分析、②行動計画策定・届出・公表など、③情報公開を義務付けた。また第 4 次男女共同参画基本計画でも、大学における目標値が定められている。しかし日本の研究者の女性割合は 2014 年現在 14.6%と諸外国よりもかなり低位であり、大学における男女共同参画の推進が急務とされている。

早稲田大学も 2016 年から 2020 年までの一般事業主行動計画を策定し、目標として、①任期の定めのない教員採用者数における女性比率の向上—大学全体の採用比率を 20%にする、②管理職全体における女性比率の向上—5 年後の女性管理職を 15%以上とする、を掲げている。

大学における男女共同参画の重要性については以下の 3 点を指摘できる。

第一は科学・学術の発展と深化である。誰が科学に携わったかは極めて重要な問題であり、女性を筆頭に高齢者や障害を持つ方なども含め多様な人材が集うことによって豊かな学問的発展が生まれる。

第二は社会にとって有用な学問形成である。多様な人々が取り組む学術世界は社会に豊かな貢献をもたらす。大学には男女共同参画やダイバーシティを推進する使命がある。

第三は教育・研究環境の改善整備が進むことである。女性にとっての障壁を取り除くことは男性の学問研究の阻害要因をなくすことにつながる。

4. 本学における男女共同参画の現状と推進策

2015 年度現在の学部と大学院を合わせた総学生数は 52,031 人、内女子学生は 18,910 人（女子学生割合 36.3%）である。18,910 人という女子学生数は実は日本最大規模であり、今日の早稲田大学は日本最大規模の女性の高等教育機関であるといえる。しかし学部別にみると偏りがあり、理工系の女子学生割合は低い。教員の女性割合を資格別にみると常勤で 12.3%、有期常勤が 26.6%、非常勤教員が 27.6%と常勤の選任教員の増加が課題である。また専任職員の女性管理職率も低い。

こうした現状を解消するため本学では、創立 125 周年にあたる 2007 年に男女共同参画推進室を発足、男女共同参画宣言を発表した。2008 年には男女共同参画基本計画を策定し、女性専任教員、職員及び女性管理職比率の向上、キャリア初期研究者支援、女子学生の進学・就職支援、人権・ジェンダー・労働に関わる教育研究推進等に取り組むこととし、保育施設などを整備した。2012 年には本学の中・長期計画である Waseda Vision150 の革新戦略「進化する大学の仕組みの創設」

早稲田大学男女共同参画宣言

2007年10月21日

1. 早稲田大学は、教育・研究・就労の場における男女共同参画を実現するために、教職員・大学院学生等の人的構成の男女格差を是正し、大学運営の意思決定における男女共同参画の実現をめざします。
2. 早稲田大学は、教職員・大学院生が、出産・育児・介護と教育・研究・就労を両立させることができるための効果的で具体的な措置を講じます。
3. 早稲田大学は、男女共同参画社会における学問・研究が、多様な生の共存に貢献するものであることを自覚しつつ、今後とも、新たな社会の創造に向けた知の結集・人材の育成をめざします。
4. 上記の目的のために、早稲田大学は、男女共同参画推進室を設置し、長期的な展望にたった「男女共同参画基本計画」を策定し、実施します。

35

として男女共同参画・ダイバーシティ推進を掲げており、2032年までに学生と職員は50%、教員は30%を女性とするという数値目標を立てている。

早稲田大学の課題 - WASEDA Vision 150-		
●女性数（比率）		
	2012年度	2032年度
学生	18,400人 / 53,400人 (34%)	25,000人 / 50,000人 (50%)
教員	226人 / 1,700人 (13%)	600人 / 2,000人 (30%)
職員	344人 / 1,073人 (32%)	537人 / 1,073人 (50%)
※20年後までの希望値を、女子学生50%、女性教員30%、女性職員50%とする。教員数は常勤教員および常勤研究員の人数、職員は専任職員と常勤嘱託職員の人数とする。		
●施設の充実 保育施設の検討、女性用施設の整備 など		
37		

5. 国際化・ダイバーシティ推進

一方、国際化に関しては本学は最も進んでいる大学の一つとあってよい。明治期からアジアからの留学生を積極的に受け入れ、アジア圏では東大に並ぶ知名度があり、約5,000人という留学生数は日本一である。また障害学生の受け入れにも積極的であり、2006年に障がい学生支援室を設置、身体障害学生の全学的支援を開始し、2014年には発達障害学生支援を開始した。さらに全学的に教職員採用に関する平等原則を申し合わせた。この申し合わせは採用時には必ず掲げられている。

教員採用についての申し合わせ（2014.7.4 学術院長会）

早稲田大学は創設当初から国際化と女子教育の重要性に留意してきたが、世界の流れの中で本学のダイバーシティのあり方も国際水準に合致させるために、以下のことを改めて確認する。早稲田大学は、教員採用・昇進の人事考査において、国籍、性別、信条、障害を理由とするいかなる差別も行わない。

このようにインクルージョンの視点からも、キャンパスのダイバーシティを推進し、さらに多様な人々が学べる場となることを目指している。社会人教育にも力を入れており、留学生も今後1万人に増やすことを目標としている。

6. おわりに

今後ますます進展するであろうグローバル化は、「人」「モノ」「金」が国際的に動くことを意味する。こうした新しい社会に対応するためには、言語だけでなくものの見方や考え方などの面でも海外の人と交流する力を育てることが必要である。インクルージョンという視点からキャンパスのダイバーシティを推進することは、国籍、性別、障害の有無など様々な人が集まることを可能にする。大学における教育・研究・就労に関わる人の多様化は新たな発想を生み、大学をアカデミックコミュニティとしてより進化させることにつながる。

現在本学では学生が政策提言を行う「Waseda Vision 150 Student Competition」を開催しているが、今後も学生の声を取り入れながら、将来構想に基づき学生と研究者のグローバル化と多様性の推進に努め、本学の男女共同参画とダイバーシティを推進していくことで、より良い教育・研究環境の整備を進める必要がある。

2. グローバル化と大学教育—ダイバーシティと大学、その世界的動向について

田中愛治
政治経済学術院教授

1. はじめに

私は早稲田大学政治経済学部を卒業後、アメリカに10年半留学し大学院教育の全てをアメリカで受けた。帰国後は3大学を経て政治経済学部に戻って教鞭をとっている。その後、2006年～2010年まで大学の教務部長を、2010～2014年まで鎌田総長の下で教務担当理事を担当した。現在は、政治経済学術院の教授と同時にグローバルエデュケーションセンターの所長もしている。また、International Political Science Association (IPSA、世界政治学会)の会長をしている。IPSAは、ユネスコの承認のもと1949年にパリに本部ができ、現在52カ国から会員は4,000人を超えるという世界的な政治学会である。本日は、ダイバーシティと大学に関する世界的動向や早稲田大学の教育とその国際的な位置について、こうしたこれまでの私自身の経験を踏まえて話をしたい。

2. ヘルシンキ大学とインディアナ大学での経験

2013年にフィンランドのヘルシンキ大学で開催されたIPSAの理事会に参加し、衝撃を受けた経験から話したい。会議の前日に国会議事堂内でレセプションが開かれ、フィンランドの国会議員、ヘルシンキ大学学長、フィンランド政治学会の前会長、現会長、次期会長の6名がスピーチをしたが、この内ヘルシンキ大学の学長を除く5名が女性だった。さらに理事会の2日目に大学でレセプションが催されたが、そこでスピーチをしたProvost(教育担当副学長)、Dean of Social Sciences(社会科学術院長)、Chair of Department of Political Science(政治学科長)の3名全員が女性だった。また、2016年4月に行ったIndiana University — Purdue University in Indianapolis (IUPUI)では2日間で9つの会合に出席し16名と会ったが、この内12名が女性で、教員・事務職員共に役職者の多くが女性だった。

欧米、なかでも特に北欧は女性の社会参加が進んでいる地域として有名だが、フィンランド政治学会の3代にわたる会長が全て女性であったのは衝撃的であった。ちなみに、日本では政治学会で女性の会長はまだいない。また、私の後任として東京大学の鹿毛利枝子先生がIPSAの日本理事に選出されたが、あるイタリアの理事は、40代の女性が日本から理事としてきたことに大変驚いていた。実際にはIPSAをはじめ理事などには男性が多いわけだが、その中でも、日本は男尊女卑の封建的な国だと思われるということである。

3. 早稲田大学での経験—肌で感じる欧米との差異

海外での実態を経験すると、日本はだいぶ遅れていると言わざるを得ない。では早稲田ではどうか、女性の学術院長や理事についてこれまでの経過を見てみたい。

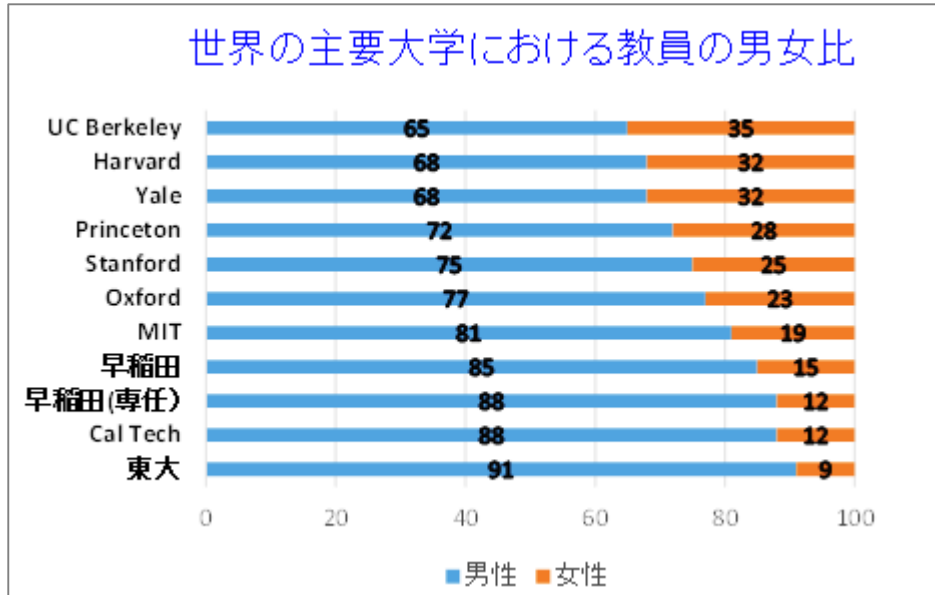
早稲田で初の女性学部長・学術院長が誕生したのは2006年である。前回話をされた齋藤美穂先生が人間科学部・学術院長に選出された。同年11月には、元リクルート社長の河野栄子さんが初の女性学外理事として就任された。2010年には、学部長・学術院長の任期が終了した齋藤先生が初の女性学内理事に就任され、2014年に社会科学部の学部長をされた畑恵子先生が理事に就任された。畑先生は現在、男女共同参画担当理事である。現在は嶋村和恵先生が商学学術院長を、越川房子先生

が文学学術院長を務められており、理事2名、学術院長2名の計4名が女性である²。

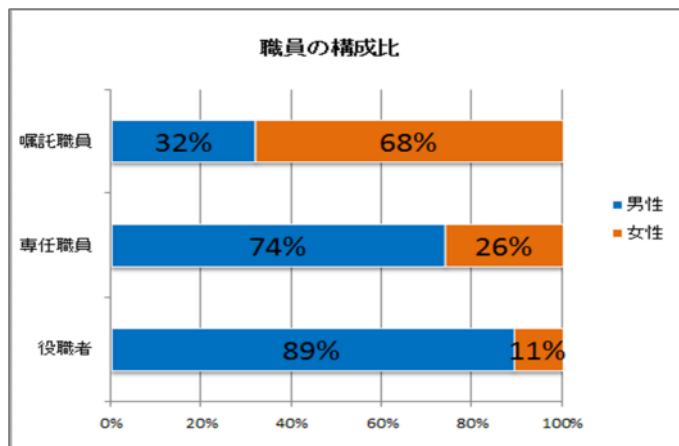
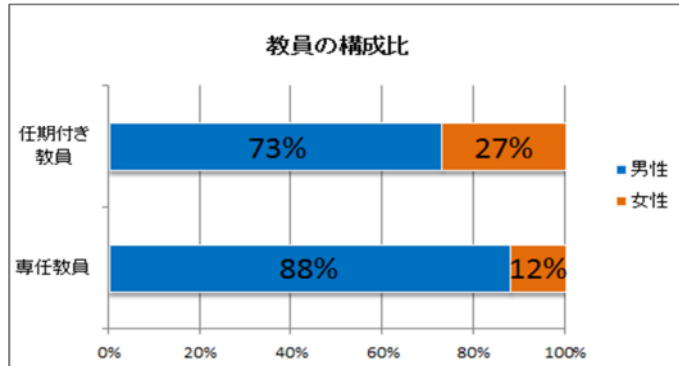
4. 大学における男女共同参画—女性比率、グラスシーリング

世界の主要大学における教員の男女比は、MIT(Massachusetts Institute of Technology)が19%、CalTech (California Institute of Technology) が12%と理系大学では減少するものの、多くの

大学では3~2割である。早稲田は15%だが、ここには任期付きの助教や准教授が含まれている。一方、オックスフォードやハーバード大学は専任教員における女性比率なので、実際にはさらに大きな差があるといえよう。



日本の大学では、専任の教職員や役職者の女性比率が少ないが、これはグラスシーリングー目に見えないバリア、があることを示している。本学教員の男女比を見ると、全体では5,495人中1,303人で24%にあたる。しかし雇用形態別にみると、専任教員は1,256人中153人で12%、任期付き教員は3,101人中1,148人で27%と、女性教員の多くが任期付きである。職員の場合も同様で、全体では766人中495人で39%に達するが、実際にはその多くは嘱託職員で、専任職員では26%、役職者では9割が男性で女性は11%しかいない。つまり、女性には専任教員や専任職員・役職のポストを与えないで、任期付きの職に押し込めているとい



² 理事・学術院長の役職については、いずれも講義日時点（2016年4月時点）。

う状況があるといえる。

ところで、国内で比較すれば本学は女性登用が比較的良く行われていると言われる。少ないとはいえ女性課長や部長もおり企業と比較してもそれほど悪くないのだが、国際的スタンダードで勝負ができる水準かというところではない。オックスフォードを例にとってみると、女性比率は教授で20%、それ以外の教員で26%、研究職では45%である。職員の場合は、学術系職員55%、一般職員65%と女性の方が多く、本学とは比較にならない。オックスフォード大学は、世界ランキングでトップ5に入るが、女性の力を使いながらトップランキングを維持しているということだと思う。

ここで確認しておきたいことだが、男女に頭脳の能力差はない。妊娠や出産など生理学的な差は存在するし、感性にも若干の差はあるだろう。しかし頭脳に関しては差がない。かつて大隈重信は、日本国民の半分は女性であるので男子の力しか使わないということは国民の半分の力を活用していないということだと言った。彼の言う通り、人口の半分は女性であり、その頭脳に男女差はないとすると、女性の力を活用しないということは、その国は弱くなっているということなのである。

現状では、社会には女性の活躍を阻むバリアが存在しており、女子学生の皆さんは就職活動や入社後にそれを実感させられることもあるだろう。しかし私は、早稲田の女子にはそれを跳ね返す力があると思う。バリアは、努力とチームワーク、また社会にプレッシャーをかけることによって変えることができるし、徐々に日本も変わってきていると思う。

5. 国際化とダイバーシティ

「Waseda Vision 150」は、2032年までに教員の女性比率を30%に、職員の女性比率を50%にするという目標を掲げている。また、2014年に教員採用の基準として本学は「国際化、男女共同参画などダイバーシティの実現を推進」しており「教員採用・昇進の人事審査において、国籍、性別、信条、障がい等を理由とするいかなる差別も行わない」³という申し合わせを決定した。

この基準は私が理事として主張したもので、全学の学術院長会の承認を得るまでに2年半ほどかかった。私が制定を強く主張したのは、国際的大学として機能するにはこうした基準が必要不可欠だと考えたからである。本学は2012年に文部科学省からスーパーグローバルユニバーシティとしての認定を受けた。これは日本の国際化をけん引するトップ13の大学に入ることを意味する。海外の大学と共同で研究を行っていく上で、こうした採用に関する条項がなければ欧米の大学はどこも相手にしてくれない。アメリカではすでに1980年代の初頭に法律ができ、採用にジェンダーや国籍、人種などいかなる差別も認めないことを宣言しない限り法的に認められないこととなった。

欧米の大学とパートナーとなって研究を進めていくには、このことを言わざるを得ないという現実がある。グローバリゼーションを行うということは、まさにダイバーシティを進めるということであり、男女共同参画をはじめとして、障がいのある方に関しても、国籍に関しても、共同参画を進める必要があるということを描きたい。

国際性という面でのダイバーシティの実例について述べたい。本学では、2007年に「Waseda Next 125」を策定し、いずれは8,000人まで留学生を受け入れようとした。さらに2012年には「Waseda

³ 「教員採用についての申し合わせ」(2014.7.4 学術院長会)

「Waseda University is committed to enhancing the diversity of its faculty in order to promote globalization and gender equality on campus. In all matters related to faculty recruitment and promotion, the University prohibits any form of discrimination on the basis of national origin, gender, religion, creed, political affiliation, or disability.」

Vision 150」を策定し、さらなる留学生の受け入れを決定した。現在は年間5,000人の留学生を受け入れており、留学生比率は約9%となっている。しかし海外の主要大学の2010年頃の外国人留学生の比率を見ると、MIT25%、スタンフォード22%、ハーバード20%と2割前後であり、留学生の割合を少なくとも現在の倍にしなければ国際的にはならないのである。2011年にMITに行ったときに非常に驚いたのが、学部学生の63%、大学院生に至っては73%が、親と英語で話していない—親はアメリカ国籍ではない、と聞いたことである。説明してくれた教授は、MITは世界最先端の科学技術をけん引しているが、その研究を進め人材育成をするにはアメリカで生まれて育ったアメリカ国籍の人だけを対象にしていられないと述べていた。これはダイバーシティの最たるものであろう。

6. 女性が活躍できる社会形成に向けて

女性の社会進出を推進するにあたって、何がバリアになっているのだろうか。『東京大学女性研究者白書』のデータによると、女性研究者増加のために必要な取り組みとして圧倒的に多かったのが「研究と家庭との両立支援」8割、次いで「評価する男性の意識改革」5割、「女性研究者の積極登用」4割と続いた⁴。

両立支援として、男性配偶者のサポートのあり方が女性には重要だろう。30年以上前の1980年代のことだが、私はOhio State Universityの大学院生時代に日本人の妻と結婚し、子どもが2人生まれた。周囲には祖母や祖父など手伝ってくれる人がいないので、夫婦2人で育てるしかなかった。例えば、子どもが生まれたばかりの頃、夜間の子どもの世話は私が担当していた。私は夜中の3~4時まで勉強するのが常だったので、夜9時に妻は寝て、私が寝る時に交代していた。とても早いイクメンだったわけだが、そうできた理由は2つある。一つは、大学院生で時間がフレックスだったこと。二つ目は、当時私の周囲にいた子どものいる学生は皆、夫婦2人で協力しながら子育てしており、それが当たり前だったからである。どういう価値観に触れるか、経験をするかによって人の意識は変わるのだろうと思う。

女性が活躍しやすくするには職場での男性の働き方・仕事の仕方も必要である。日本医科大学病院の女性診療科の改革をした方に話を聞いたことがある。女性診療科はレベルの高い女性が集まりその6割以上が女性だったが管理職への登用が進まない。理由は、女性が夜勤をしたがらないことであった。当時は夜勤に続けて日中の通常業務をさせていたが、これを男女ともに夜勤後に必ず帰宅する仕組みにすることにより、優秀な女性を管理職に登用できるようにしたとその方は話していた。日本全体で男性の仕事の仕方を変えれば、女性の社会進出は進むのである。

最後に、社会環境整備の喫緊の課題点をあげておきたい。第一は保育園問題である。「保育園落ちた。日本死ね!」という文章がネット上で大変話題になり、政府の政策にも影響を与えたが、保育園の問題はとても重要である。待機児童も多いし病児保育も未整備である。政府は保育園の増設を盛んに言っているが、優秀な人がやりがいを感じて働けるよう給与を上げなければならない。第二は産休・育休の配慮で、特に育休をとっても出世に不利にならない評価基準が必要である。

ダイバーシティ推進において重要なことは、様々な価値観に触れることではないだろうか。多様な価値観に触れることによって、我々の価値観やものの見方は変化し、価値観の違いにも敏感になる。課題は多いと思うが、若い人が様々な価値観に触れることが様々なダイバーシティを推進することにつながると思っている。

⁴ 国立大学法人東京大学男女共同参画オフィス『東京大学女性研究者白書』2010年。

3. 理工分野とダイバーシティ・男女共同参画

竹内 淳
理工学術院教授

1. はじめに

現代社会をよりよく生きるためには現状を正確に把握すること、また直面する問題に対しては科学的合理的に対処することが求められる。私はこれまで応用物理学会の男女共同参画委員会や大学における公的研究費の配分に関する活動などを通じて、男女共同参画について関わってきた。本日はそうした経験から、理工学分野における男女共同参画推進の現状と必要性について話したい。

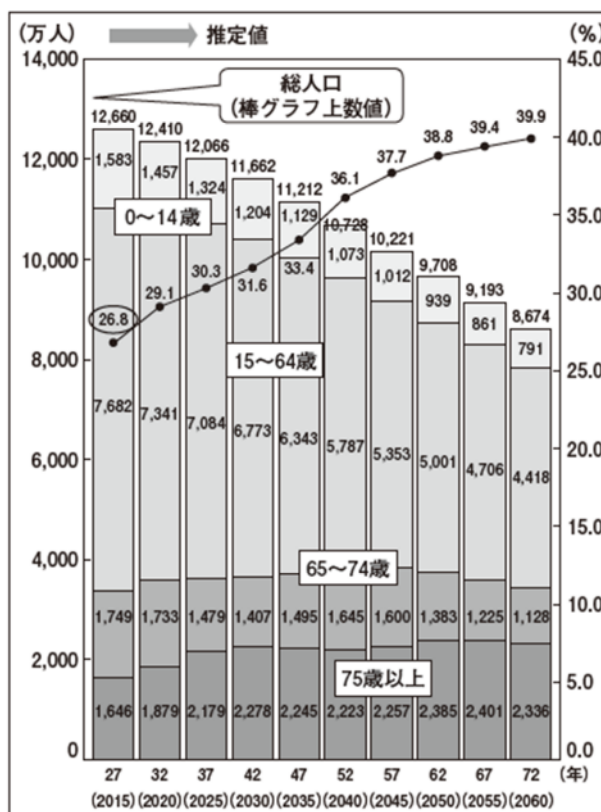
2. 超高齢化社会の問題と女性の社会参画の必要性

まず日本の現状と近未来の課題として、18歳人口減少という問題がある。日本の18歳人口の推移を経年でみると、第二次ベビーブーマーが18歳となった1992年の210万人をピークに減少を続け、2010年ごろにはその6割の120万人にまで減少した。2010年ごろからの約10年間は120万人前後を維持するものの、2018年以降は再度減少に転じ20年以内に100万人を下回ると予想されている。

大学教育との関連では、このような18歳人口の減少は大学の定員割れとともに、学ぶ大学生の質の変化をもたらす。1992年以降18歳人口は減少しているにもかかわらず、大学の定員はかえって増加しており、すでに私立大学の4割では定員割れが起きている。大学生の学力低下が社会問題となって久しいが多くの大学では学生の質的变化に必ずしも対応できていない。

さらに日本全体の人口構成を見ても、2015年に1億2,660万人である人口は2060年には8,674万人に減少する。中でも減少率が大きいのは15歳から64歳の現役世代で、その結果65歳以上の人口割合を示す高齢化率は26.8%から39.9%まで上昇する。1人の高齢者を何人の現役世代で支えるかという観点から見ると、1950年には12.1人だったが、2015年現在では2.3人、2060年には1.3人になる。これは言うまでもなく大変な高齢化社会の到来を意味する。

こうした超高齢化をマンパワー（人的資源）の視点から眺めると、早急な対策が必須であることは明らかである。安倍首相は少子化対策により人口1億人を維持するという政策目標を掲げているが、出生数の回復は容易ではない。マンパワーを一定の水準で維持するためには、現



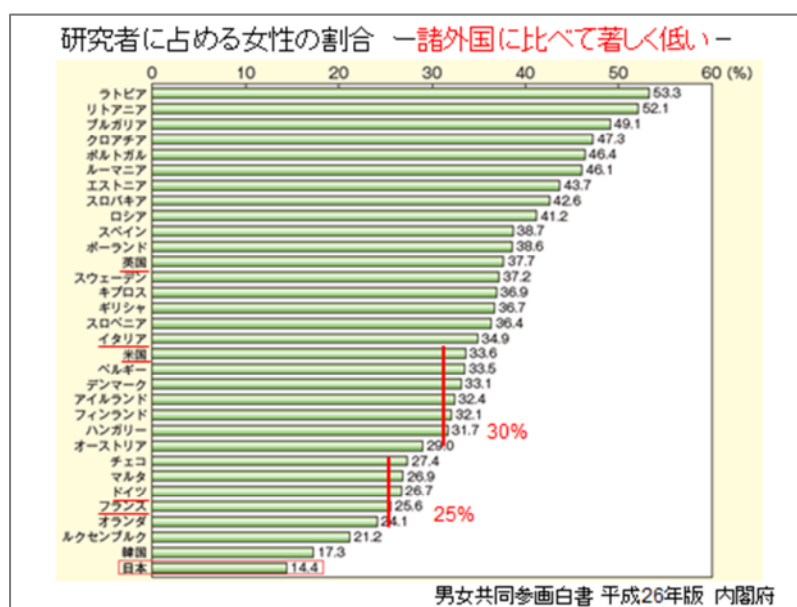
平成26年版 内閣府 高齢社会白書

在、先進国の中で最低水準である女性の社会参画が必要不可欠となる。また、移民の受け入れによる労働者数の増大策なども今後真剣に検討されると予想される。

3. ガラスの天井—日本の女性の労働参加の現状

このように労働人口の大幅な減少に対応するためには、女性の社会参画が必要不可欠である。しかし、日本の現状はどうだろうか。女性研究者の割合を各国と比較すると、フランス 25.6%、アメリカ 33.6%と多くの国は3割前後を占めるのに対して、我が国は 14.4%と OECD 諸国中最低水準である⁵。9年前の日本の値は 11.6%⁶で、この 10 年間の進歩はわずかである。政府は、2020 年までに各分野における指導的地位に就く女性の割合を 30%以上にするという数値目標を立てているが、研究者での実現は容易ではない。

女性の社会参画を妨げている要因は何だろうか。イギリスの『エコノミスト』誌が各国におけるガラスの天井ランキングを発表している。ガラスの天井とは、女性の昇進を阻む見えない障壁を示すが、日本は 27.6 ポイントと OECD 平均 60.3 のはるか下位で女性が大変働きにくい国となっている⁷。女性の労働力率のグラフが示すように、日本では出産・育児世代の離職率が依然として高い。諸外国では、出産・育児世代にあたる世代の労働力率が低下し、子育て後に上昇するという M 字型カーブが解消又は改善傾向にあるのと比較すると、日本の女性の労働参加の実態は相当後れを取っている。ガラスの天井は世界的な事象であり海外でも議論されているテーマだが、特に日本の場合は女性が働き続けることと少子化の解決を両立するのは極めて難しい。



4. ポジティブアクションとは

女性の社会参画を推進する有効な方法としてポジティブアクションがある。しかしポジティブアクションは国内ではほとんど理解が進んでいない。例えば、大学の教員の採用に際し、女性の積極的な採用を掲げると、逆差別ではないかとの疑問の声が上がる場合が多い。また一般にも、女性の採用割合を定めることは女性への優遇となり、能力のある男性が排除される可能性が高まるという反対意見が根強くある。厚生労働省などがポジティブアクションについての啓発や促進に努めている

⁵ 内閣府『平成 26 年版男女共同参画白書』

⁶ 内閣府『平成 17 年版男女共同参画白書』

⁷ R.L.W. & D.H. "The glass-ceiling index", *The Economist*, Mar 5th 2015, 12:10, <http://www.economist.com/blogs/graphicdetail/2015/03/daily-chart-1>

るが、ポジティブアクションの基本的な概念が日本では理解されていないように思われる。

私自身がポジティブアクションについての理解を深めたのは、広中平祐氏のご意見に触れたことである。広中氏は、日本人として2人目に数学のノーベル賞ともいわれるフィールズ賞を受賞した日本を代表する数学者で、ハーバード大学教授や京都大学の数理解析研究所所長などを歴任された。広中氏はハーバード大学教員時代に、実際に同大学におけるポジティブアクションを経験され、それを基に戦略としてのポジティブアクションの考え方を解説されているので、皆さんにも紹介したい⁸。

1960年～1970年代にかけてアメリカでは、公民権運動の影響もありマイノリティの大学入学率の向上をめざしてポジティブアクションが検討された。当時アメリカではマイノリティの大学入学に対して、十分な中等教育を受けていない学生を受け入れると大学全体の学力低下につながる、また、入学を許可したとしても中退者が多くなるなどの議論があった。しかし、こうした意見に対しては長期的な観点から反論がなされた。すなわち、第一世代の中退率が高かったとしても、第二世代、第三世代と就学の機会が増えていけば、長期的には中退率は減少し指導的地位に就くマイノリティも増えるだろう。指導的地位に就くマイノリティが増えればそれをロールモデル（お手本）として社会への参画を目指すマイノリティがさらに増えるだろう。第三世代に至れば社会への貢献度は目に見えて向上するだろうという見解である。すなわち、ポジティブアクションとは三世代という長期にわたる戦略的対策であり、そこで目指すのは「現在の最適解」ではなく「未来への投資」であるということである。

こうした発想は、1970年代に社会的課題となった女子の大学入学にも採用されることとなった。「マイノリティか女性であれば優秀な人材を、空席がなくとも、教授として雇用する」というルールが設けられた大学もある。こうして積極的に雇用された女性教員や女子学生は後進世代のロールモデルとなり、女性研究者および女子学生の増加が達成されていったのである。日本では、ポジティブアクションを短期的な対策としてしか捉えていない傾向があるが、本来は、世代を超えた長期的な社会改革の戦略であり、未来への投資である。学生の皆さんも、「現在の最適解ではなく、将来の最適解を求める」という、ポジティブアクションの戦略的長期的視点を理解してほしい。

5. 科学技術研究領域における男女共同参画の実態と課題—大規模調査の結果から

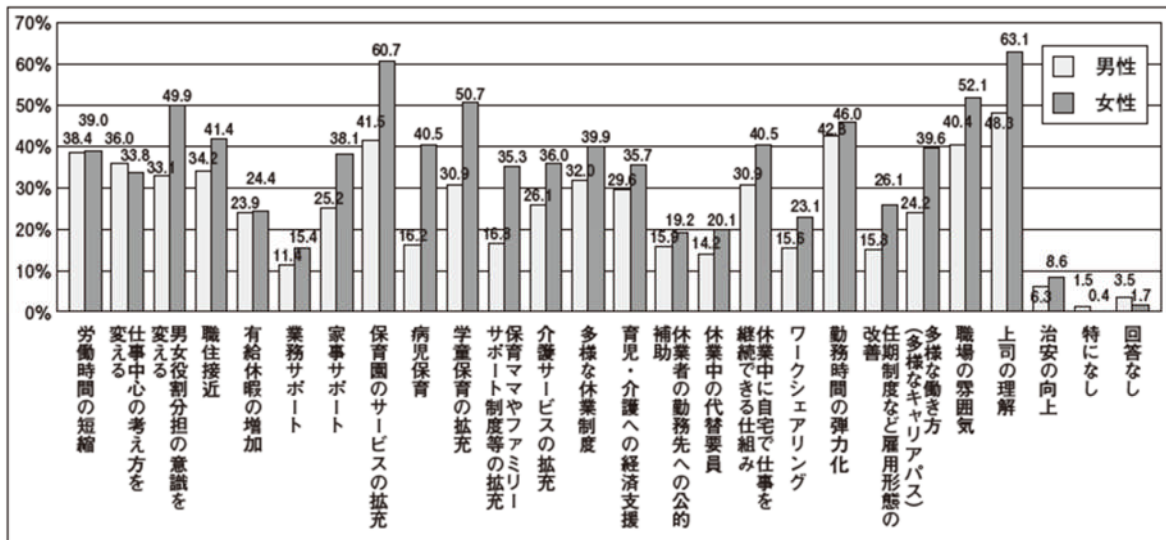
男女共同参画学協会連絡会が実施したアンケート調査から科学技術系領域における男女共同参画の実態について紹介したい。男女共同参画学協会連絡会は、2002年に応用物理学会、日本化学会、日本物理学会などが中心となり発足した。現在は50以上の理工学系学協会が加入し、科学技術分野における男女共同参画の研究環境整備とネットワーク形成を行っている。男女共同参画学協会連絡会はこれまでに3回にわたり研究者を対象とした大規模アンケートを実施した。私は第二回調査の取りまとめに関わったのでその経験を踏まえて、子育てとの両立と公的研究費の配分について話したい。

まず育児と仕事の両立については、女性研究者と男性研究者の子どもの数を比較すると、女性研究者の子どもの数の方が少ないという結果が出ている。これは研究者として働きながら子どもを持つことの難しさを明確に示している。実際に「仕事と家庭の両立に必要なこと」という質問に対しては、病児保育、保育園、学童保育の拡充といった両立支援制度やサービスの必要性に関する認識

⁸ 「大学生の教育と指導」『教育学術新聞』2001年4月25日

や男女の役割分担の意識改革の重要性に関する認識などで男女の差が大きかった。日本では依然として育児や家事が女性の役割とされており、女性の負担が重い。今後は、社会インフラの充実に加えて、男性も家事や育児を担うよう家庭での役割の意識改革を促すことが重要である。

仕事と家庭の両立に必要なこと



「科学技術系専門職における男女共同参画実態の大規模調査」平成 20 年 7 月男女共同参画学協会連絡会 より

次に、公的研究費の配分については、第一回の調査において、女性研究者や私立大学研究者が少なく、男性研究者や国立大学研究者が多いことが明らかになった。研究費の多寡は研究成果を直接的に左右する。女性研究者が獲得する研究費が少なければ、研究成果が上げにくく、結果的に女性研究者の採用や昇進を阻害する可能性が大きい。アメリカでは公平性を担保するために、研究費配分の審査過程で利害関係者を排除するとともに、審査員の多様性（ダイバーシティ）の確保も重視されている。さらに審査では直接的な研究成果だけでなく人材育成などの波及効果も評価対象となっている。日本では公的研究費の配分において研究者育成の視点はほとんどない。今後さらなる制度の改善が必要である。

6. おわりに

最後に、近代法学の礎を築いたドイツの法学者イェーリングの考えを紹介したい。イェーリングは『権利のための闘争』⁹でドイツ語の **Recht** (レヒト) には「法」と「権利」の二つの意味があるとし、自分の権利のために戦うことは、自分自身のためだけでなく国家や社会への義務でもあると説いた。また、「権利＝法の目標は平和であるが、そこに至る手段は闘争である」とも述べている。日本社会では法律や制度はお上が決めるものという意識があり、不満を我慢して丸く収めようという傾向があるが、それでは社会的問題は未解決のまま残り続ける。制度に対する批判が制度を改善する原動力となる。日本の男女共同参画の現状について調べれば、危機感を持つ人は増えるだろう。よりよき未来を築くためにイェーリングの精神をぜひ学び実践したいものである。

⁹ イェーリング著、村上淳一訳『権利のための闘争』岩波クラシックス 64、岩波書店、1984 年

4. 理系女性研究者の立場より

所 千晴
理工学術院教授

1. はじめに

私は創造理工学部環境資源工学科に所属しており、リサイクルや金属分離を専門にしている。この授業は男女共同参画とダイバーシティをテーマとしており先生方から多様な講義があると思うが、私は理工系という男性が少ない職場で経験したことや考えてきたことをお話したい。男女共同参画の一事例として聞いていただけたらと思っている。

2. 自己紹介—女性研究者のワーク&ライフキャリアの一例として

理工系では多くの学生が大学院に進学する。私も研究が面白かったので進学し将来は研究者になりたいと思った。東大の大学院に進学し、2003年に博士号(工学)を取得した。プライベートでは修士課程入学時にサラリーマンの夫と結婚し、博士号取得後に長男を出産した。その長男は現在中学1年生になる。

2004年に出身学部である早稲田大学理工学部環境資源工学科の助手に採用され、鉱山廃水処理やリサイクル技術の効率化・モデル化に関する研究を中心に行った。実はこの時に指導教官から、シミュレーションやモデリングなど実験以外でも可能な研究で成果を出すようにと指導を受けた。理工系分野の研究では実験は不可欠だが、継続したチェックが必要でありどうしても大学にいる時間が長くなる。学問分野のなかでも理系がライフとワークのバランスがとりにくいといわれるのはこの実験が理由の一つである。私の場合は助手に採用された時に長男が生後10か月と長時間大学にいるのは難しい状況だったので、この時期に家で作業をしながら研究成果が出せたことは仕事を継続できた要因の一つであったと思う。その後2007年に専任講師として採用され、研究室を持った。

早稲田大学に助手として採用されて以降ずっと、もう一人子どもが欲しいと思っていたが出産には踏み切れなかった。博士課程を終了するとストレートに進んでも27歳になる。その後に職が決まらない状態が数年続くと年齢は30歳を超える。これは一般的には女性が結婚や出産をしたい時期にあたるが、研究者の場合は採用されるために業績を出さねばならない不安定な時期でもあり、出産や育児をするという選択をするのは非常に勇気がいる。事実、私もそうした選択はできなかった。

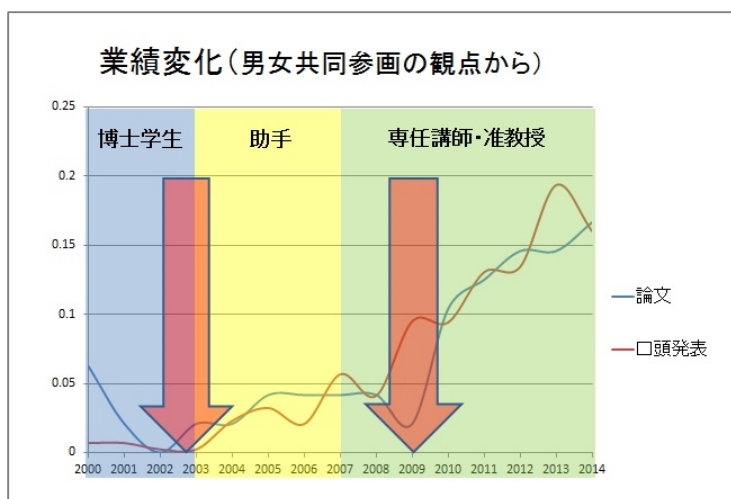
2007年に専任教員に採用されると精神的な余裕ができ、2008年に次男を出産した。しかし当時は既に研究室を持っており休講にするわけにはいかない。現在は、出産や育児によって休職する場合には代替教員を雇用するなどの支援があるが、当時はそうした支援のことをよく知らず、周囲の先生方に授業の代替を依頼した。いわゆる産前産後休暇は法律で認められているものであるが「申し訳ない」という気持ちが生じる。次男は7月に生まれたが、6月半ばまで授業をし、9月は週1日は出校した。可能であればもう少し長く子どもの面倒がみたかったが、難しかったのが正直なところである。

幸運だったのは保育園に入園できたことと、双方の両親が子育てに協力してくれたことである。しかし誰でもが両親のサポートを受けられるわけではないので、身内のサポートが少なくても両立が可能なような仕組みを作ることが重要だと思う。その後は2009年に准教授に、2015年に教授となり現在に至る。

3. ライフイベントと研究業績

大学教員の仕事は高等教育及び研究とされている。研究業績の尺度は複数あるが、論文発表数が主要な指標である。グラフは博士課程進学から 2014 年までの私の論文と口頭発表数を時系列に示したものである。個人で研究していた初期の業績数はあまり高くなく、特に 2 回の出産時期は落ち込んでいる。一方、専任教員となって以降は研究室というチームで研究ができるので業績数は大きく増加した。

このグラフは女性研究者の実態がよく示されていると思う。つまり、出産期に業績が低下するのは事実だが恒久的なものではなく、両立を可能にする環境が得られればパフォーマンスは復活・向上していくのである。よって女性研究者の研究能力は出産期を除いた業績ではかるのが妥当であると考える。



4. 理工系分野における男女共同参加推進

男女共同参画学協会連絡会は、科学技術の分野において女性と男性がともに個性と能力を発揮できる環境づくりとネットワーク作りに取り組み、学協会間の情報共有、シンポジウムなどの開催、大規模アンケートの実施とそれに基づく内閣府への政策提言などをおこなっている¹⁰。

なかでも最後の政策提言は大変重要であり、最近も科学技術政策を担当する担当大臣と懇談した。実際に大臣などと話してみると、我々にとっては当たり前の状況を大臣が知らないといったことも多々ある。連絡会としては、そうした現場の生の声を政策決定をする政治家に伝えることも重視している。

男女共同参画の現在の問題は女性リーダーの不在だと言われている。マネージメントや政策決定を行うトップに女性がいないと、ボトムの見解が反映されづらいという状況がある。こうした危機意識があり、女性リーダーの養成が取り組まれている。

理工系分野の男女共同参画の現状はどのようなものだろうか。分野別の女性会員の割合をみると偏りがあり生物・医薬・農学系は女性比率が高い。

男女共同参画学協会連絡会 設立経緯

- ・1999年6月「男女共同参画社会基本法」公布・施行
- ・日本学術会議では2000年6月8日第132会議において「女性科学者の環境改善の具体的措置について」の(要望)及び「日本学術会議における男女共同参画の推進について」(声明)が採択
- ・2002年7月19日応用物理学会、日本化学会、日本物理学会などが中心となり、男女共同参画学協会連絡会準備会開催。12学協会、計29名の参加の下、男女共同参画学協会連絡会発足(化学工学会も参画)
- ・学協会間での連携協力を行いながら、科学技術の分野において、女性と男性がともに個性と能力を発揮できる環境づくりとネットワーク作りに取り組む。

¹⁰男女共同参画学協会連絡会 HP,<http://djrenrakukai.org/enquete.html>

一方、少ないのは工学・情報、中間が基礎科学系である。学生と研究者の女性割合を比較するとほとんどの学協会で学生が2〜3倍多く、卒業後に研究を辞める女性がかかなり多くいると考えられる。協会ではこの格差の解消を一つの目標にしている¹¹。

私も所属しており、男女共同参画に熱心に取り組んでいる学会の一つでもある化学工学会での取り組みも紹介したい。化学工学会では2003年に男女共同参画委員会を設置し、講演会や「学生のためのキャリアデザインセミナー」などを行っている。¹²なかでも人気があるのは「女性技術者ネットワーク」の開催である。女性研究者の場合モチベーションを保つのが難しい状況にたくさん直面する。高いモチベーションを持って働いていてもそれを維持するのは難しく、仕事も家庭も完璧にと思えば思うほど困難になる。そうした際に、同様の思いを持っている人と話すことで勇気づけられる人が多くいる。自分の経験や思いを心を打ち明けて話すことは、モチベーションを保ち研究を継続していく上でとても良い機会になるのである。

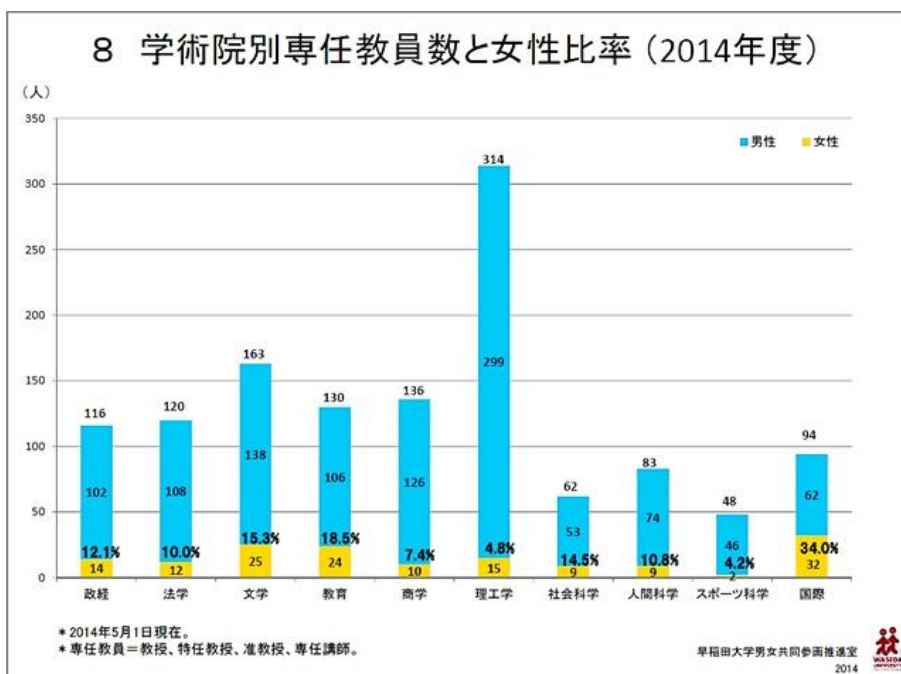
5. 早稲田大学の取り組み—理系を中心に

専任教員数と女性比率を学術院別にみると、理工には2015年5月の時点で309名の専任教員がおり内女性は14人(4.8%)である。これを皆さんは多いと思うだろうか、少ないと思うだろうか。学生の女性比率は、基幹理工15.0%、創造理工と先進理工が2割である。この学生の女性割合を考慮すると、女性教員はやはり少ないといえるだろう。相談に乗るにしてもロールモデルとなるにしても、学生と同比率だけ女性教員がいることは望ましい。

女性教員数の推移をみるとほとんど増えていない。私が学部を卒業した1999年の女性比率は3.5%(8人)だったが、2014年でも5.4%(15人)に過ぎない。

現在早稲田大学では、今後5年間における女性教員採用比率を20%にするという目標を立てている。理工の場合は66人が退職される予定となっており13名は女性を採用することになる。女性教員構成比率は2021年に10%とすることを目標としている。これが十分かは議論があると思うが、実際には達成できるかが難しい面もある。

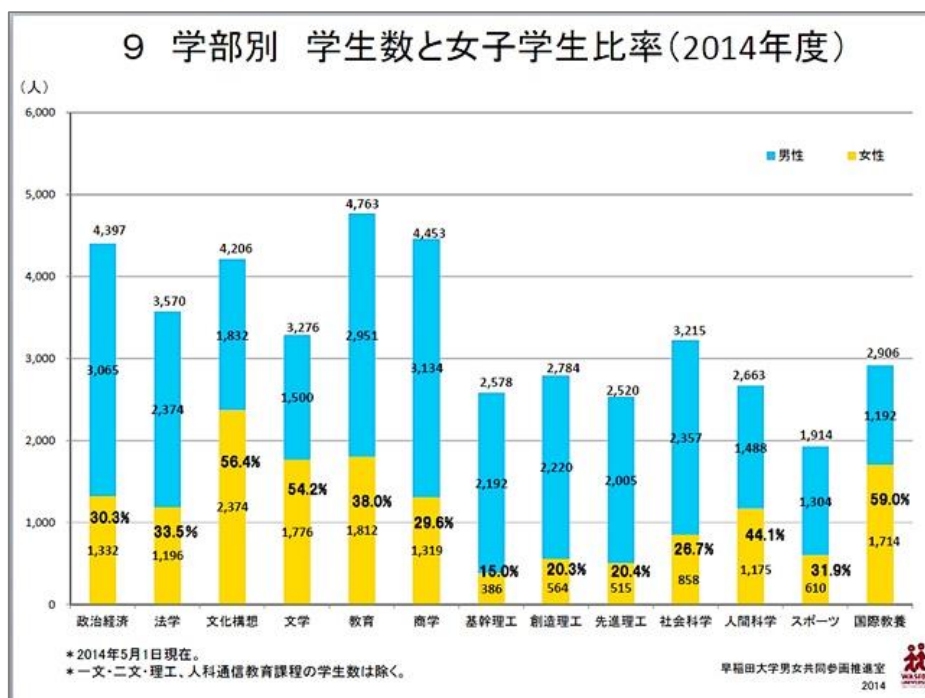
こうした、女性を積極的に採用しようというポジティブア



¹¹ 『第3回科学後術系専門職の男女共同参画実態調査解析報告書』平成25年8月,
http://djrenrakukai.org/doc_pdf/2013/3rd_enq/3rd_enq_report130918.pdf

¹² 化学工学会 HP,男女共同参画委員会 <http://www.scej.org/act-eve/organization/gender/>

クションには、反対論もある。しかし私は思い切った取り組みをしないと状況は変化しないのではないかと考えている。この15年間で理工の女性教員は1.9%しか増加しなかった。この数字は誤差の範囲であり、自然に待っていて目標が達成できるとは思えない。



教員として採用されるべき女性がないわけではない。1999年には7.6%だった女子学部生は2014年には17.9%に増加している。博士課程の女性比率も2014年現在15%に達しており、この女性たちが研究者になれば10%の目標値は楽に達成できるのだ。こうした女性たちを育てることが必要である。現在、理工学術院でも男女共同参画に向けて、シンポジウムや懇談会の開催など様々な取り組みをしている。シンポジウムの様子をネットで公開しているのでご覧いただきたい¹³。

6. ダイバーシティからインクルージョンへ

最後にダイバーシティについて、根っからの理系脳である私の意見をお話したい。

私の専門の粉体工学の例をあげれば、同じ粒径の粒子が集合すると大変きれいな砂山ができる。シミュレーションした場合、同じ粒径の集合体はどのような角度でどのように積みあがるかの予測が可能である。しかし一つが外れると一挙に全体が崩れてしまう。一方、粒径が様々だと整列しないので山の形はきれいにならないが、どこかが外れても雪崩は途中で止まり全てが崩れることはない。こうした粒子の集合体の挙動は人間行動と似ていると指摘されている。例えば、空席の埋まり方や渋滞の起こり方、渋滞の起こり方などは粉体のシミュレーションとよく似ている。こうした点を考えると、組織においてもそこにいる人は多様であり、それが組織にもよいというもの一つの自然法則なのではないだろうか。

金属資源の消費量についても紹介したい。1700年から現代までの期間に、人類が使用してきた金属資源は量に加えてその種類が圧倒的に増加した。そして多様な種類の金属を使用することで人類は極めて固い金属や強い磁石など特色ある素材を獲得してきたのである。レアメタルと言われる金属は微量でも、重要な特性を与える効果がある。つまり、新しい機能を発現するうえで種類が多い

¹³ 「Rikoh ティータイムシンポジウム」早稲田大学男女共同参画推進室,
<https://www.youtube.com/watch?v=l-1EcdzYfs>

ということは効果的なのである。こういった観点からも、男女共同参画の可能性を改めて考えてみてもらいたい。

5. 男女共同参画を法制度から理解する一条約・立法・判例

浅倉 むつ子
法学学術院教授

1. はじめに

法学学術院で労働法とジェンダー法を教えている。本日は男女共同参画を法的観点から理解していきたい。前半は伝統的な男女という問題が法制度の中でどのように取り扱われてきたかを紹介し、最後には性的マイノリティの問題についても取り上げたい。

2. 法における「男女平等」の発展段階

法における男女平等はどのように発展してきただろうか。3期に分けて概観する。

第1段階には、1946年日本国憲法に「法の下での平等」が明記され、明白な男女別取り扱いが差別であるという原則が確立された。憲法14条は「すべて国民は法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分または門地により（中略）差別されない」とする。翌1947年には民法が改正され、個人を基礎にした法制度になった。その後は民法90条を根拠として、差別的な制度をめぐっていくつかの裁判が争われた。

代表的裁判を3つあげる。第一は、日本で初めて雇用による性差別が違法と認定された住友セメント事件（東京地裁判決1966年12月20日）である。就職時に、結婚したら退職するという念書をとられた女性が、結婚した後に退職を迫られ、拒否したところ解雇された事案だ。裁判所は、結婚退職制度は憲法24条（「婚姻の自由」）に反し、同時に、民法90条（「公の秩序・善良の風俗」）に照らして違法・無効とした。第二は、秋田相互銀行事件である。これは当時の典型的な賃金差別事件で、賃金表には年齢に応じて上昇するA表と26歳以降昇給がストップするB表があり、B表が女性対象であった。これは賃金差別を禁止する労働基準法4条に違反し無効、という判断がなされた。第三は、日産自動車事件で、初の最高裁判決（1981年3月24日）である。定年年齢の5歳の男女差（男性55歳、女性50歳）は無効であると判断された。

第2段階には、性差別を禁止する具体的な立法が成立した。大きなきっかけは国連女性差別撤廃条約（1979年制定）を日本が1985年に批准したことである。女性差別撤廃条約は法制度だけでなく事実上のジェンダー平等を目指し、男女の固定化された性役割は見直さなければならないと明確にうたい、あらゆる分野の女性差別を禁止した。日本政府は批准に向けて国籍法を改正、男女雇用

法における「男女平等」の発展段階

第1段階－差別の禁止

- 1945年 女性の参政権確立
- 1946年 日本国憲法制定
- 1947年 民法改正（家制度廃止）
- 1966年 住友セメント事件東京地裁判決

第2段階－性差別を禁止する法登場

- 1985年 女性差別撤廃条約批准
男女雇用機会均等法制定
国籍法改正
- 1991年 育児休業法制定
（男性にも育休請求権）
- 1992年 福岡セクハラ訴訟判決

第3段階－実質的平等の確保を目指す

- 1999年 男女共同参画社会基本法制定
- 2000年 第1次男女共同参画基本計画
- 2001年 DV防止法制定
- 2003年 性同一性障害特例法制定
ジェンダー法学会創立
- 2006年 男女雇用機会均等法改正
（間接差別禁止）
- 2013年 婚外子相続差別最高裁違憲判決
民法改正
（婚外子相続分差別撤廃）
- 2016年 女性活躍推進法制定

機会均等法を制定し、家庭科の男女共修がスタートした。

1985年男女雇用機会均等法は、雇用における男女差別を禁止した初の法律である。賃金差別はすでに労働基準法第4条で禁止されていたが、当時は、賃金以外の差別禁止規定がなかった。均等法は募集・採用から定年・退職、解雇に至るまでの差別を禁止したもので、画期的な意味があった。

1991年の育児休業法制定も重要で、初めて男性も育休を取得できるようになった。それ以前は女性のみが取得可能だったのである。しかし現在でも、女性の育休取得率は約87%で、取得期間も8か月に対して、男性は2.3%、1週間と、ジェンダー格差が存在している。

2016年は均等法成立から31年目にあたる。制定当時は、均等法に対する根強い反対論があり、特に財界が強く抵抗した。労働省婦人少年局長だった赤松良子さんは財界の中心的人物達を回って理解を求めたが、「そもそも女性に参政権をやったのでこうした法律が出てきた」と言われるなど、女性の社会進出は日本をだめにするといった反応だった、と述懐している。女性活躍推進法がつくれる現在から考えると日本も随分変化したといえるだろう。

制定時の均等法は効力が弱く、10年間は全く機能しなかったと言ってもよい。しかし進歩もあった。大きかったのは初のセクシャルハラスメント訴訟といわれる福岡事件（福岡地裁判決1992年4月16日）である。本件は小さな出版社で働く女性が、上司である男性編集長に性的な風評を2年にわたり流された、というケースだった。女性は専務に相談したが、喧嘩両成敗ということで女性は退職、男性は減給処分とされた。当時は、セクハラは法律で禁止されておらず、これを受任してくれる弁護士がなかなか見つからなかったが、たまたま福岡にあった女性法律事務所の弁護士たちが受任してくれた。裁判では、セクハラは不法行為とされて150万円の損害賠償命令が出た。画期的だったのは、判決が、加害者に加えて会社も責任を負う、としたことである。こうしてセクハラ
の違法性とともに、会社にも使用者として責任があることが確定されたのである。

第3段階には、ポジティブ・アクションや間接差別禁止など、実質的に平等を確保する様々な新しい手法が登場した。この中には、1999年の男女共同参画社会基本法もある。

当時の女性たちは「平等」をうたう法律を欲していた。しかし日本の国会には「平等」という語に対するアレルギーがあって、平等というと、例えば管理職採用時に男女50%ずつの割当が強行されるというようなことを信じている人達があった。本来、平等とは「能力に応じた平等」であって、能力を公正・平等に評価するように具体的に応募、選考が行われるべきである。したがって男女50対50が強行されるというのは誤った理解だった。しかし結果的には、その懸念が影響して、「平等」ではなく「共同」という用語が採用された。もっとも法の内容は「平等参画」と言ってよいもので、男女ともに意思決定に参加し、平等かつ対等に責任を負うという趣旨である。

実質的平等を確保する新しい方法としては、男女共同参画社会基本法の第2条が「積極的改善措置」を定めた。これは、不平等を是正するために一定の人々を優遇することは差別ではない、という条文であり、ポジティブ・アクションまたはアファーマティブ・アクションのことである。同条は、国や地方自治体が積極的改善措置をとることを奨励しており、女性の機会を増やすために数値目標を掲げて、期間を限定して実現するというゴール・アンド・タイムテーブル方式で男女平等を進めるといふ新しい手法を盛り込んだのである。

2001年にはDV防止法が成立し、配偶者に対する暴力を禁止した。2006年には均等法が改正され、間接差別禁止規定が導入された。間接差別禁止とは、性別を理由とする直接的な差別だけでなく、性中立的な制度や条文でも、それらが結果的に一方の性別に不利益をもたらすのであれば、合理性がない限り許されないとする規定のことである。

また、2013年の婚外子相続分差別の違憲決定（最高裁違憲決定 2013年9月4日）も重要である。「婚外子」とは、法律婚をしていない男女間に生まれた子のことだが、民法には、婚外子の相続分は法律婚で生まれた子どもの1/2とする定めがあった。この条文は法律婚を維持するために必要だと説明されてきた。しかし法律婚をするかしないかは個人の自由であり、その結果生まれた子どもを差別するのは婚姻の自由の侵害だという意識のもとに、裁判が提起され、初めて最高裁が違憲という判断をした。最高裁は、民法制定時から現在に至るまでの社会動向、家族形態の多様化、国民の意識の変化、諸外国の立法の趨勢、国際条約や法制の変化などを総合的に考察すると、個人の尊重がより明確に意識されてきた時代になったことは明らかだと述べて、子が自ら選択の余地がない事柄を理由に不利益を被ることは許されない、とした。この違憲決定の結果、民法のこの規定は改正された。近年では、2015年に女性活躍推進法も制定された。

3. 国際社会は日本の男女平等をどうみているのか？

法制度としては徐々に男女平等になってきたとはいえ、2015年のジェンダー・ギャップ指数で日本は145か国中101位と大変低い。法制度に実態が追いつかない日本の状況を国際社会はどのようにみているのだろうか。

国連の女性差別撤廃委員会（CEDAW）は、世界中から選出された専門家23人の委員によって構成されている。委員は個人の資格で選出され、これまで毎期、日本人も委員に加わっている。これまでの委員を順にあげると、赤松良子さん（均等法成立時の労働省婦人少年局長）、佐藤ギン子さん（労働省出身）、多谷千香子さん（検察官）、斉賀富美子さん（外交官）と続き、現在は初の民間人で2015年2月から同委員会の委員長も務める林陽子さん（弁護士）である。林さんは早稲田法学部のOGで、一時は法務研究科で私の同僚でもあった。

CEDAWの活動のなかで最も重要なのは各国が提出する国家報告の審査である。日本は1985年の条約批准以降4年ごとに、計8回の国家報告を提出してきた。2016年2月には、ジュネーブでCEDAWから第5回目の審査を受けた。このときの写真を用意したので見てほしい。下左側がジュネーブの国連審査会場、右側が林陽子さんである。



日本からは多くの NGO の女性も傍聴した。右の写真は、日本の実態を知ってもらうために、委員を招いて情報提供している場面である。障害を持っている人やアイヌ民族の人などが複合的差別を訴えた。



審査の結果、2016年3月に総括所見57項目とフォローアップ2項目がだされた¹⁴。総括所見では、民法を改正して女性の婚姻最低年齢を男性同様18歳に引き上げること、女性が婚姻前の姓を保持できるようにすること、離婚後の再婚禁止期間を完全に廃止することなどが、提言された。また、アイヌ、被差別部落、在日コリアン女性など、民族的その他のマイノリティ女性に対する性差別的発言を禁止し処罰する法律を制定すること、独立した専門機関を通じてマイノリティ女性への差別根絶のための措置を監視し評価すること、という勧告も出された。

4. 法制度を利用して私たちができること

第一は、職場で声をあげ、裁判で争うことである。ただ、これは簡単なことではない。最近の男女差別事件である中国電力事件（広島高裁2013年7月18日判決）を紹介する。多くの日本企業が採用している職能資格給制度では、勤続期間に応じて査定に基づいて職能資格の等級が上がり、それにつれて賃金が上昇する。しかし実態は男女によって昇格に差がでており、この原因は性差別なのではないかと、ある女性が訴えたケースだ。最高裁まで行ったが「層として男女は明確に分離してはいない」という理由から、敗訴で終わった。裁判では、同期入社 of 男女の賃金格差が証拠として提出された。同期同学歴の男性83人、女性35人の計118人うち、賃金の高い方から最初の54人は全て男性、55番目が女性、56から75番目までは男性、76番目以降が女性だった。シカゴ大学山口一男教授（統計学）が最高裁に出した意見書によれば、「もし男女が平等に扱われていたらこのような格差が生まれる確率は1兆回に1回も起こらない」とのことだ。何らかの性差別的な恣意—女性に不利な査定—があったはずだ、との意見だったが、これを最高裁は認めなかった。制度上は中立だが運用が男女差別的だということを、裁判で差別として立証するのは、今なお難しい。

第二は、NGOとして国際社会に向けて情報を発信することである。一例を示そう。1991年頃から、日本の戦時性暴力を問う裁判が提起された。日本の裁判所のほとんどはこれを違法と認めなかったため、女性たちは「国際戦犯法廷」という民衆法廷運動をした。その結果、出された2001年12月4日のハーグ判決は、国際法学者たちによる最高水準の判決であり、人権規範を語るのは国家だけではないという例を示した。これを実現した日本の女性たちを、私たちは誇りに思う。

¹⁴ 日本語の総括所見はJNNCサイト <http://jaiwr.net/jnnc/2016soukatu%200722.pdf>。
英文はCEDAWサイトに掲載。

第三は、男女共同参画地方条例に基づく「苦情申立」を行うことである。1999年の男女共同参画社会基本法は、地方自治体による共同参画施策の推進を定め、多くの地方自治体で男女共同参画条例が作られた¹⁵。住民は、男女平等に反することを経験したら、条例に基づいて苦情申し立てができ、それを受け容れて苦情処理機関が勧告すれば、市町村の行政を変化させることができるだろう。また、男女共同参画社会基本法は、性差別を禁止するものであって、解釈によってはセクシュアル・マイノリティへの差別禁止も含まれる。私は、多摩市の条例制定に関わったが、この条例には性的マイノリティの権利を盛り込み、性自認や性的指向を理由とする差別についても苦情申し立てができるようにした。こういう活動もまた有意義だと思う。

皆さんは、法制度を自分とは遠い世界の話と感じているかもしれないが、実は、法制度を利用して私たちができることはたくさんある。国際条約、法律、裁判、条例と、いろいろな段階での法規範を活用して、私たちにも主張できることがあることを知り、ぜひ行動して欲しい。

¹⁵ 2016年7月現在、千葉県を除く全都道府県、全政令指定都市、40%の市区、10%の町村で条例が制定されている。東京都では港、新宿、墨田、江東、目黒、中野、豊島、北、板橋、足立、葛飾、文京、渋谷区で、立川、三鷹、小金井、小平、日野、東村山、国分寺、東大和、清瀬、羽村、多摩市で策定。

6. インクルーシブ教育とダイバーシティ

黒田 一雄
国際学術院教授

1. ミレニアム開発目標の課題と途上国における障害児教育の現状

ミレニアム開発目標（MDGs）は2000～2015年の国際的な開発目標で、目標達成のために様々な努力が行われた。その結果、小学校就学年齢にありながら学校に行っていない児童数はこの15年で大きく減少するなどの成果がでていいる。しかし現在でも課題は存在しており、2012年現在でも5700万人が学校に行っていない。また、男女及び経済階層による就学年数の差も縮小していない。都市部の富裕層男子と農村の貧困層女子の間には依然として大きな格差があり、ジェンダーと他の格差による複合的な教育格差が現在も課題として存在している。

さらに近年大きな問題として認知されるようになったのが、障害児の教育格差である。2009年のユネスコのデータによると、全未就学児の約三分の一が障害児であると推定されている。2003年の世界銀行のデータでも、世界の未就学児童1億1500万人のうち4000万人が障害児であり、初等教育を修了できる障害児は5%しかいないと推定されている。

私は5年ほど前からユネスコのアジア太平洋教育事務局とともにインクルーシブ教育研究プロジェクトを実施し、JICA研究所とカンボジア、モンゴル、ネパールにおける障害児教育研究を実施しているが、こうした発展途上国でも特別支援学級や特殊学級という形態での障害児教育は相当に発達している。途上国の福祉国家ともいえるスリランカの場合、地域に立派な特別支援学校があるし、最貧国の一つであるアフリカのマラウィでも特別支援学級の存在が確認できる。さらに、いわゆるインクルーシブ教育や統合教育—すなわち障害児と障害を持っていない子どもを一緒に教育する方向性も各国で進展している。

ミレニアム開発目標（2000–2015年）

1. 極度の貧困と飢餓の撲滅
2. 普遍的初等教育の達成
ターゲット 2A：2015年までに、全ての子どもが男女の区別なく初等教育の全課程を修了できるようにする。
3. ジェンダーの平等の推進と女性の地位向上
ターゲット 3A：初等・中等教育における男女格差の解消を2005年までには達成し、2015年までに全ての教育レベルにおける男女格差を解消する。
4. 幼児死亡率の削減
5. 妊産婦の健康の改善
6. HIV/エイズ、マラリアその他疾病の蔓延防止
7. 環境の持続可能性の確保
8. 開発のためのグローバル・パートナーシップの推進

2. インクルーシブ教育とは

統合教育は1983年から1992年の「国際障害者の10年」に主に北欧諸国から主張された。その後1989年制定の「子どもの権利条約」を経て、1994年「サラマンカ宣言」においてインクルーシブ教育が提唱された。2006年「障害者権利条約」にはインクルーシブ教育システムの提供が明記され、条約批准に向けて多くの国々で国内法の整備などが実施された。この過程でインクルーシブ教育は教育政策としても取り組まれるようになった。日本も2004年に同条約を批准し、現在に至っている。

「サラマンカ宣言」はインクルーシブ教育を「差別的態度と闘い、全ての人を喜んで受け入れる

地域社会を作り上げ、インクルーシブ社会を築き上げ、万人のための教育を達成する最も効果的な手段」であると同時に「大多数の子どもたちに効果的な教育を提供し、全教育システムの効率を高め」るものであると述べている。またユネスコはインクルーシブ教育を「正規・非正規の教育環境における広範囲な学習ニーズに適切な対応を提供していくこと」かつ「教育システム全体をいかにして学習者の多様性に対応するよう変容させていくかを模索する方向性」としている。これらからは、インクルーシブ教育とは社会のインクルーシブ化とともに、質の高い教育の提供を可能とすること、さらに教育システムを障害児に合わせることによって多様性に処する力を全ての子どもたちに与えることができるという考え方が読み取れる。

つまりインクルーシブ教育とは、障害児を主流の教育に統合しようとする統合教育とは理念的に大きく異なるものであり、そのキーワードは多様性であるといえよう。例えば「正常」と「異常」という考え方で児童を分類する考え方は、全ての「正常な児童」は同質だとする幻想に基づいている。しかし実は「健常」と言われる人たちのなかにも多様なダイバーシティが存在しており、様々なニーズが存在する。それらに適合的な教育システムを作ることが必要であるというのがインクルーシブ教育の主張である。

さらに「サラマンカ宣言」はインクルーシブ教育を2つの理念的枠組みで提示した。第一は「全ての児童は一緒に教育されねばならない」「差別のない社会構築のための教育」といった人権・政治的アプローチである。著名な社会学者であるブルデューは、教育は社会の再生産に大きく関わるものであり、よって教育における分離は社会の分断に帰結すると述べた。インクルーシブ教育はまさにその逆を目指すもので、教育の中に多様性を内包することでインクルーシブな社会を再生産しようとするものである。

第二は教育・機能的アプローチで、万人のための教育を実現し全教育システムの効率を高める方法としてインクルーシブ教育を効率的・効果的な政策とみなすものである。この教育・機能的アプローチは特に開発途上国に合致する。開発途上国では多くの障害児が学校教育を受けることができないでいるが、これを解消するために特殊学校や学級をつくるのは経済的に不可能であり、通常学級で障害児が学ぶアプローチが必要となるのである。

3. インクルーシブ教育と「教育の質」

インクルーシブ教育を「学習の質を高める戦略」として位置づけるという観点もある。ユネスコ

障害児教育をめぐる国際的潮流

- 1948年「世界人権宣言」
- 1959年「児童の権利宣言」
- 1981年「国際障害者年」
スローガン「完全な参加と平等」
- 1983年～1992年「国際障害者の10年」
特殊教育にかわり統合教育が主張されるように
- 1989年「子どもの権利条約」
- 1990年「万人のための教育世界会議」
- 1994年「サラマンカ宣言」
インクルーシブ教育の提唱
- 2006年「障害者権利条約」
インクルーシブ教育システム

サラマンカ宣言

特別なニーズを持つ子どもたちは、彼らのニーズに合致する児童中心の教育学の枠内で調整する、通常の学校にアクセスしなければならない。

このインクルーシブ志向を持つ通常の学校こそ、差別的態度と闘い、全ての人を喜んで受け入れる地域社会をつくり上げ、インクルーシブ社会を築き上げ、万人のための教育を達成する最も効果的な手段である。

さらにそれらは大多数の子どもたちに効果的な教育を提供し、全教育システムの効率を高め、ついには費用対効果の高いものとする。

国立特殊教育総合研究所
「サラマンカ声明/サラマンカ宣言」

のガイドラインでは、インクルージョンとは「学校を一方向的な学習形態から、体験を基とした活動的で協同的な学習を重視させる方向に変化させる」ものであり、学生の多様性を高めることが学習の質の向上につながると述べている。一方これらは理想論だという意見も強く存在する。障害種別の教育プログラムを開発してきた特殊教育の観点からは、インクルーシブ教育では障害児のメリットが考慮されないのではないかと疑問が呈されている。また通常学校の観点からは、学生の中の多様性が高まることは「教えにくくなる」ことにつながるのではないかと意見がある。

インクルーシブ教育については実証的研究が実施され、様々な成果が明らかになっている。

第一に、通常学級の中で障害児と非障害児がともに学ぶ効果については、レビューした約 200 以上の実証研究のうち、これに関わる論文の全てがインクルーシブな学習環境の方が障害児の認知的学力が伸びることを示している。

第二に、非認知的学力の向上や情緒形成については「より学校に行くようになる」「問題行動が減少する」といった効果が確認されており、インクルーシブ教育は特殊学校のアプローチよりも良い教育環境になることが示されている。

第三に、非障害児についても肯定的な実証研究が多い。学力については低下するという研究も少数存在するが、最も多いのは中立、つまり影響はないとするものである。

全体としてみると、インクルーシブ教育は障害児、非障害児双方の学力向上に対して効果があることが実証的に確認されている。なお、従来の実証研究は算数や国語といった認知的学力への影響を問題としてきたが、近年重視されている非認知的学力－問題解決能力

やコミュニケーション能力、批判的能力についてはどうであろうか。これらの学力は計量方法論が確立しておらず、現在は明確な結果が出せない。しかし計量が可能となれば、学生の多様性が学習効果に与える正の効果はより明確になるだろうと私は考えている。その理由は、各国のフィールドワークでは障害児を受け入れていくことで明らかに生徒たちの対応力が伸びていることを確認できるからである。21 世紀型学力として、認知型学力とともに非認知型学力の重要性が指摘されるが、その教育の方向性としてもインクルーシブ教育には可能性があると考えられる。



4. 残された課題と「持続可能な開発目標」

現在でも先進国と途上国の教育には依然として大きなギャップがある。2000～2015 年までのこうした状況を改善する国際的な枠組みとして MDGs または「万人のための教育」(EFA) が提示さ

れてきた。MDGs は教育についてのグローバルガバナンスの可能性を示した点で大変意味があり、実際に効果もあげたが今日では課題も指摘されている。中でも重要なのは、①格差の問題としてジェンダーによる格差のみが焦点化されてきた、②教育内容についての議論がなく教育観や人間観を欠如した目標設定となっていた、③教育の質に関するモニタリングがされなかったといった指摘である。

課題に対応するため、2012 年頃からは 2016 年以降の取り組みが議論され、5 つの方向性が示された。このうち重要な 3 点について説明したい。

第一はジェンダーだけでなく障害や民族、言語、所得格差など包括的アプローチの必要性であり、その中でインクルーシブ教育が再度注目されるようになった。

第二は平和の問題である。そもそも国際教育協力は歴史的伝統的に平和達成を理念としてきたが、MDGs が開始された 2000 年時点では国際教育の枠組みは開発と人権を中心とするものとなっていた。2001～2002 年のアメリカ同時多発テロ、アフガン空爆、アフガン復興会議をきっかけに、国際教育協力においても教育による民族間の融和や平和の達成が改めて意識されるようになる。

第三は 21 世紀型学力や非認知的スキルの必要性である。近年は学力として、コミュニケーション能力や他者と協力して物事を平和的に解決する力などをいかに養成するか議論されている。こうした流れの中でダイバーシティ教育は、平和的に問題を解決する能力を向上させる教育として注目されるようになった。

こうした議論を経て、2014 年に国連で持続可能な開発目標が議論され、2015～2030 年のグローバルガバナンスの枠組みとして「持続可能な開発目標」(SDGs) が作成された。残念ながら日本での認知度は低いですが、実は SDGs はユニバーサル目標であり先進国も対象に含まれる。

SDGs の注目点は、障害者やインクルーシブといった語が加えられたこと、教育や技能の発展を図る方向性として、持続可能な発展や生活スタイル、人権、ジェンダー平等、平和、非暴力な文化形成、地球市民性、文化的多様性などの語があげられたことである。また SDGs には日本が提案した「持続可能な開発のための教育」(ESD) も加えられている。

5. ダイバーシティが大学にもたらすもの

本講義では、教育におけるダイバーシティの推進が教育の質を高める一学習環境の向上につながることを紹介した。では、大学教育についてはどうなのだろうか。

経営学ではダイバーシティがイノベーションを生み出すことについて多くの研究が存在する。多様なバックグラウンドを持つ人々を意図的に経営に参加させることーダイバーシティマネジメントによってイノベーションが可能となり、会社や研究組織の成長につながる。教育においても、学生の国籍のバックグラウンドが様々であればあるほど、イノベーションの可能性は高まる。

ユネスコの高等教育世界宣言は、先住民や少数民族、障害者などのグループに属する人々の高等教育へのアクセスは、社会や国家発展にとって「大きな価値となる可能性と経験と才能を有する可能性がある」から積極的に推進されなければならないと述べている。

グローバリゼーションの進展の中で、国際的な視点から社会に貢献できる個人と大学を実現するためには、外国人や女性、障害者など様々なバックグラウンドを持つ人々を含む学習・研究環境が重要な意味を持つのである。

7. 早稲田大学における多様性重視と個性尊重—安部磯雄を中心に

矢口徹也
教育・総合科学学術院

1. はじめに

早稲田大学におけるダイバーシティ推進は、国籍、性別、障がいの有無などに関わらず多様な個性が活躍できる環境を醸成し、それによって大学全体が新たな発想を生み出していくことを目的にしている。ダイバーシティという語は近年よく耳にするが、本学にとっては決して新しい考え方ではなく、むしろ伝統と言ってよい。本学の創立者である大隈重信は、強い信念と独立心を持った人材の育成を重視し、教員にも個性豊かな人物を大学に迎え入れた。本日はそうした人物の一人として安部磯雄を取り上げ、本学のダイバーシティについて考えてみたい。

2. 安部磯雄とはどんな人物か—学生スポーツの奨励

安部磯雄は1865年に福岡で生まれた。同志社英学校に進学、卒業後はハートフォード神学校、ベルリン大学に留学した。帰国後は同志社の教員となり、1899年に早稲田大学の前身である東京専門学校（現・早稲田大学）の教員になった。安部は、図書館長、初代政治経済学部長を務め、野球部部長、庭球部長、交響楽団会長等を担当した。学外では大日本体育協会を創立、東京六大学野球連盟の発足に尽力し、近代日本の文化とスポーツの発展に寄与した。なかでも、スポーツとして野球を定着させた功績は大きく「学生野球の父」、「日本野球の父」と称され、戦後、野球殿堂博物館設立と同時に殿堂入りしている（特別表彰）。



安部の運動面、文化面での足跡

- 1901年 早大体育部長、野球部初代部長
- 1902年 雄弁会初代会長
- 1903年 庭球部初代部長、音楽部初代部長
- 1905年 野球部合衆国遠征（野球史上初の海外遠征）
- 1911年 大日本体育協会 総務理事
- 1915年 競走部初代部長
- 1930年 東京六大学野球連盟初代会長
- 1946年 日本学生野球協会初代会長
- 1949年 早大グラウンド「安部球場」、「安部寮」
- 1959年 日本野球殿堂入り（特別表彰）

野球に関するエピソードを紹介したい。1905年4月、早大野球部は横浜港からアメリカにむけて出発した。日本初のスポーツ海外遠征である。きっかけは、安部が学生たちに、一高、慶應、学習院との対抗試合で全勝したらアメリカに連れて行くこと約束したことだった。奮起した学生は全勝し、周囲の教授達は唖然としたが、安部は大隈に直接掛け合い5,500円という巨額の費用を確保し

て遠征を実現した。この遠征は、日露戦争の最中、日本海海戦の前月のことであり、戦況に注目していた世論を考えると、まさに破天荒の試みだったが、学生の国際交流の先駆となり、アメリカの科学的野球理論を日本にもたらして、今日に至る日本野球発展の礎になった。遠征実現の背景には、学生たちに「世界」を見せたいという大隈の念願があり、一方、若者は戦争ではなくスポーツによって競い、交流するものという安部の理想があった。



早稲田大学野球部第1回渡米記念 (1905・明治38)

3. 貧困救済と男女平等

安部は同志社で新島襄から受洗したクリスチャンであり、貧困と差別解消に取り組んだ社会主義者としても知られている。彼は明治維新によって困窮する士族の家に生まれ、出生直後には他家の養子となった。同志社で経済学を学び、貧富の懸隔という社会問題に目を開かれた。1898年に片山潜、幸徳秋水と社会主義協会を結成し、日露戦争での非戦平和、貧困救済、足尾銅山問題、女性解放、公娼廃止、産児制限運動などに取り組んだ。キリスト教的人道主義、社会主義者としての安部の思想の背景には、古い家制度の下で後妻として苦勞した母親の姿もあったと言われている。

戦後の教育制度が成立するまで、日本では、女性の高等教育機関への進学は極めてまれなことだった。女性の教育機会は小学校、高等女学校、師範学校、専門学校、女子高等師範学校であった。こうした中で、早稲田大学には女性の高等教育に熱心に取り組んだ先人たちが多く存在する。例えば、大隈重信は1901年の日本女子大学創設を創立委員長として担い、1905年には津田梅子を大隈邸に招き、日本YWCAが発足している。1915年には当時文部大臣だった高田早苗(第三代総長)が女子の大学入学について諮詢した。安部は、戦前日本の代表的な婦人解放運動家である福田英子が1907年創刊した雑誌『世界婦人』に論考を寄稿し、1910年には『婦人の理想』を著し、婦人の自立と教育について論じている。矢島楯子、ガントレット恒たちによる婦人矯風会も支援した。

安部の男女平等や女性の権利論を紹介しておきたい。男女平等については「男女不平等は一種の妄信」であるとし、「我国の男子は婦人を侮辱し婦人は男子を軽蔑す」と述べている。女性参政権については「婦人参政権に反対する人は非立憲的」とその実現を支持した。戦前は、女性が夫以外の男性と関係を持つと姦通罪に問われ離婚請求の原因とされたが、男性の場合は誰かの妻と関係を持

たない限り姦通罪には該当せず離婚請求の原因にもならなかった。安部は「男子の不貞は女子に対して致命的なり」と述べて、姦通罪と離婚請求権を両性に適応することを主張した。公娼制度については「存娼論者は人類なるものを見とめず、道徳を置かざる」としてその廃止を主張した。また、「女子は必ず結婚せねばならぬという考えをやめよ」と結婚・再婚に関する女性の自己決定の尊重を訴えた。他にも、同一労働同一賃金の確立や産児制限の推進を主張した。

女性の教育に関して、「男子の多数は無学にして従順なる女子を要求す」と指摘し、男女別の中等教育機関であった高等女学校について「裁縫、料理の修得、良妻賢母主義では高等下女の養成」と批判した。また、「東北帝国大学の女子への開放は女子高等教育の方向性」とあり、女性への「高等教育授与は精神的、経済的自立の鍵」と説明し、女子高等教育拡充の必要性を述べている。

4. 子ども本位の家庭と安部磯雄の家族たち

安部は子どもの権利についても先駆的だった。P.アリエスが指摘しているように、「子ども」は歴史的な概念である。人間の社会の中で保護され、発達可能性を秘めた存在としての「子ども」の発見には長い時間を要した。産業革命期においても子どもは労働力と見なされ、キリスト教、社会福祉、社会主義など各領域で児童救済が社会の課題となった過去がある。学校教育制度の整備も、当初は児童救済としての側面がその目的にあった。日本の場合は、伝統的な「子宝」思想の一方で、「餓鬼」、「間引き」、「身売り」などの事実も存在し、貧困や家制度の中で子どもが犠牲にされてきた歴史がある。

安部は「先ず虐待より彼等を救へ」、「子供は絶対に家庭を要求す」など、子どもの権利の擁護を主張した。また「子供は天性自由を好み活動を愛する」、「子供の位地に立て考へよ」など児童中心を訴えた。さらに「兄弟姉妹間に階級的差別を設くべからず」、「男女児に平等の機会を与ふべし」など家庭内での平等を主張し、「体刑を加ふる必要なし」と体罰を否定している。

安部自身、妻を敬愛し、子どもたちの個性を尊重する家庭を築き、子どもたちは日本のスポーツや芸術、学術などに貢献する人材として育った。安部の妻、駒尾は1867年に生まれ、18歳で安部と婚約するが、婚約中に神戸女学院、梅花女学校に進学し、婚約から10年後の28歳で結婚をした。磯雄にとって駒尾は妻であるとともに、いかなるときにも対等な友であり、常に敬い合い、人生を通じて膨大な手紙をやり取る存在だった。2人は8名の子どもを設けたが、男女の区別なく全員に高等教育を受けさせている。

安部の家族たちを紹介したい。長男の民雄は、後に早大教授となり庭球部長を務めたが、全日本庭球選手権で優勝、ウィンブルドンに出場した日本を代表するテニス選手だった。1931年にアメリカ人女性テニス選手ヘレン・ウィルス・ムーディーが来日した際には、共に早大コートでプレーして日本の女子テニスの普及に貢献した。民雄の妻の豊子は、姉の溝口歌子とともに大正期に日本の初代ガールガイド（ガールスカウト）として活動した。豊子・歌子は新発田藩主溝口直亮の娘、徳川慶喜の曾孫にあたる。歌子にはイギリス留学の経験があり、戦前のNHK海外放送を担当し、戦後は『英語論文の書き方』を出版し、科学英語の普及に貢献した人物である。戦後、新しい青少年教育の方法を普及したIFEL（青少年指導者講習）に関わり、科学教育や青少年教育への影響は多大であった。次男の道雄は数学者でバイオリニスト、妻の和子はドイツ留学経験のあるピアニストだった。道雄の恩師、小野アンナは日本のバイオリニスト生みの親と言われる人物であり、磯雄の孫となる名取牧子、中原浩子、大賀（松原）緑は音楽家として活躍している。

安部磯雄の孫の松原（大賀）緑についてのエピソードを紹介したい。緑はピアニストであり、ド

イツ留学をともにした大賀典夫（後、ソニー会長）と結婚しているが、多くのピアニスト養成にも貢献した人物である。彼女は、第二次世界大戦中は少女だったが、軽井沢に隔離疎開の身であったユダヤ人ピアニストのレオ・シロタ、レオニード・クロイツァーのもとに通いピアノを学んでいた。それ自体、安部磯雄の文化尊重と国際交流を受け継いだ話だと思う。ところで、このレオ・シロタの娘がベアテ・シロタ・ゴードンである。ベアテは日本の敗戦直後に GHQ 民生局スタッフとして来日し、日本国憲法第 14 条 1 項「法の下での平等」と第 24 条「家族生活における個人の尊厳と男女の平等」の草案起草に関った人物である。

ベアテは 2000 年 5 月参議院憲法調査会参考人として来日した際に「日本の進歩的な男性と少数が目覚めた女性たちは、もう 19 世紀から国民の権利を望んでいました」と証言し、憲法はアメリカから押し付けられたものという見解を否定した。この「進歩的な男性と少数が目覚めた女性たち」の中には、安部磯雄たちの姿も見えてくる。安部は学生スポーツや文化活動にも力を尽くしたが、彼の思想と人的交流の成果は、様々な形で日本社会の発展に寄与している。

5. おわりに—早稲田大学における多様性の尊重と個性重視

キリスト者であり社会主義者、婦人解放論者でもあった安部の思想と行動は、当時の日本社会ではかなり急進的に映ったであろう。その彼を早稲田に迎え入れた大隈の意図はどこにあったのだろうか。官学に対抗して私学を設立した大隈が重視した言葉に「倜儻不羈の氣象（てきとうふきのきしょう）」がある。これは強い信念と独立心を持った並外れた才能を意味する。教育には人類が蓄積した知を次世代に伝達するとともに、一方で、現在の社会を改革する個性を育てるという目的がある。大隈は、近代化の名の下で教育が矮小化されることへの危機感を抱き、学生が広く社会で活躍するためには自由な思考とリーダーシップの育成が不可欠と考えていた。安部の招聘も、彼の国際的な経験に裏付けられた見識と「世界に目を向けて心を開く」という姿勢に期待したと考えられる。

早稲田大学教旨には、学問の独立と並び、個性の尊重、自由討究、独創の研鑽が掲げられている。創立期から本学を支えたのは、安部に限らず、異端とも見えるような独創的で多彩な人々だったことを想起したい。現在でも、互いの個性を認め合って成長できるのが本学の魅力である。早稲田大学がダイバーシティ推進を掲げる意味について、今一度、皆さんと考えていきたい。

参考文献・引用文献：

- 安部磯雄『婦人の理想』北文館、1910年。
 - 安部磯雄『子供本位の家庭』実業之日本社、1917年。
 - 安部磯雄『社会主義者となるまで』改造社、1927年。
 - 片山哲『安部磯雄伝』毎日新聞社、1958年。
 - 早大社会科学研究所『安部磯雄の研究』1990年。
 - ベアテ・シロタ・ゴードン『1945年のクリスマス』柏書房、1995年。
 - 山本尚志『レオ・シロタ』毎日新聞、2004年。
 - 矢口徹也『女子補導団』成文堂、2008年。
 - 井口隆史『安部磯雄の生涯』早大出版部、2011年。
- 写真提供は、早大出版部。

8. 教育とエンパワメントーラテンアメリカの事例から

畑 恵子

社会科学総合学術院教授

1. はじめに

私はラテンアメリカ、特にメキシコやキューバの政治史を研究している。意外に思われるかもしれないが、ラテンアメリカはジェンダー平等の達成に力を入れ成果を出している。特に女性の政治参加が進んでおり、各国のジェンダーギャップ指数は日本よりも高い。本日はラテンアメリカにおける教育、エンパワメント、ジェンダー平等とダイバーシティ推進について紹介し、日本が何を学べるかを考えてみたい。

2. 開発政策におけるエンパワメントの定義と教育の重要性

エンパワメントとはなんだろうか。ここでは2つの定義を紹介したい。第一はジョン・フリードマンの理論である¹⁶。フリードマンは、empowerment（力をつけること）と disempowerment（力をはく奪すること）について論じた。彼の言うエンパワメントとは、経済成長や企業の発展とは異なるオルタナティブな開発のために人々が力を発揮することであり、①社会的な力ー情報・知識・技術、組織、資源等へアクセスできる、②政治的な力ー決定過程に参加する、③心理的な力ー個人が自身の能力や潜在力を感じ、自分にも何かできると感じられることをあげた。

第二は UNDP 『国連開発計画報告書 2010 年』¹⁷の定義である。ここではエンパワメントは「変革を生み出す人々の能力の向上、個人と集団が家庭、コミュニティ、国家において政治をはじめとする開発プロセスを形成する力、およびその恩恵を得る力」とされた。すなわち、社会的弱者が自らの現状を改善する力を獲得し、主体となっていくことがエンパワメントである。

エンパワメントには教育が不可欠である。教育は、意思決定過程など様々な機会から排除されてきた人々が自ら判断し、行動する力を得る重要な機会となる。しかし常に教育がエンパワメントにつながるというわけではない。例えば、女性やエスニックマイノリティは能力が低いと教えられ、従属的な人間が形成されることもある。よって、単に教育機会があることだけでなく、何をどのように教育するかが大変重要になる。

途上国や地域開発において、支援開始当初から教育は開発目標の一つであった。しかし 1950 年代の中心は、物質的資本・インフラ整備で、保健衛生や教育の重要性が認識されるようになるのは 1970 年以降のことである。1980 年代には経済開発と社会開発は車の両輪として理解されるようになり、経済・健康・教育の3分野から開発の度合いをはかる人間開発概念が登場した。

1990 年『世界銀行報告書ー新貧困アジェンダ』では目標に人的資源育成が掲げられ、1990 年代末からは CCT（条件付き現金給付）による教育・保健を柱とする貧困改善などが行われるようになった。2000 年「国連ミレニアム開発目標」（MDGs）では、2015 年までの普遍的初等教育の普及と教育における男女格差の解消が掲げられた。また同年『世界銀行報告書』では貧困削減の鍵として機会の提供、エンパワメントの推進および安全があげられている。

皆さんはブラジルの教育学者で成人の識字教育に取り組んだパウロ・フレイレをご存知だろうか。

¹⁶ J・フリードマン『市民・政府・NGO - 力の剥奪からエンパワーメントへ』新評論、1995 年

¹⁷ 『人間開発報告書 2010』<http://www.undp.or.jp/HDR2010JPChapters.pdf>

彼は貧困の中にいる非識字者がどのようにしたら現状に疑問を持ち、改善のための行動を起こすことができるようになるかを考えた。フレイレの識字教育は、自己と社会を客観的・批判的に捉え、自己を語り、自己の未来に希望をもつことを可能にするという自己改革であり、最終的には社会改革に結びつくものである。彼は、金銭のように知識をため込む銀行型教育は想像力を禁じ、現状を運命と捉えてあきらめさせてしまう「沈黙の文化」を生むと批判し、民衆が互いに意識化を進める対話型教育を重視した。彼の教育論は途上地域の教育推進に大きな影響を与えた。エンパワメントという語こそ使用しなかったが、エンパワメントそのものを論じたものであると考えられる。

3. 現在のラテンアメリカ社会とエンパワメント

ラテンアメリカはMDGsを達成し、女性の社会参加が大きく進展した地域である。2015年のラテンアメリカの議会での女性代表比率は27%で、先進国の26%を上回る。有償労働参加率は45%をマークしている。1日1.25ドル以下で暮らす最貧人口は、1990年13%から2015年4%まで減少した。初等教育就学率は87%から94%に上昇、しかもgender parity（男女差がない）状態である¹⁸。

このように他の途上地域と比較すると、ラテンアメリカの女性に関する状況はかなり改善され、特に女性の政治参加が進んでいる。ほとんどの国がジェンダー・クォータ制を採用し、1990年以降に女性大統領が6人も選出されている。こうしたことを背景に、ジェンダーギャップ指数も上位をマークしているのである¹⁹。

発展途上地域	ジェンダー不平等指数 2013	妊産婦死亡率 2010	思春期出生率 2010	女性国会議員比率 2013	25歳以上の女性で 中等教育を受けた 比率 2005-12	25歳以上の男性で 中等教育を受けた 比率 2005-12	15歳以上の女性の 労働参加率 2012	15歳以上の男性の 労働参加率 2012
LAC	0.416	74	68.3	25.3	53.3	53.9	53.7	79.8
アラブ諸国	0.546	164	45.4	13.8	32.9	46.4	24.7	73.2
東アジア・太平洋	0.331	72	21.2	18.7	54.6	66.4	62.8	79.3
ヨーロッパ・中央アジア	0.317	31	30.8	18.2	70.4	80.6	45.5	70.2
南アジア	0.539	202	38.7	17.8	28.4	49.9	30.7	80.7
サハラ以南 アフリカ	0.578	474	109.7	21.7	21.9	31.9	63.6	76.3

LAC：ラテンアメリカ・カリブ諸国

出典：桑山幹夫「持続的成長に向けたラテンアメリカ諸国の取り組み」『ラテンアメリカ時報』No.1409,2014/2015,冬、p.2

¹⁸ “MDG Progress Report of Latin America and the Caribbean in 2015” www.mdgmonitor.org

¹⁹ ジェンダーギャップ指数2015におけるラテンアメリカ諸国と日本の順位。()内は分野別順位。12位 ニカラグア(教育1、健康1、政治4、経済100)、22位 ボリビア(健康1、政治10、経済96、教育101)、29位 キューバ(政治12、教育26、健康63、経済119)、33位 エクアドル(健康1、政治31、教育53、経済66)、35位 アルゼンチン(健康1、政治22、教育55、経済105)、38位 コスタリカ(教育1、政治20、健康64、経済118)、71位 メキシコ(健康1、政治34、教育75、経済126)、101位 日本(健康42、教育84、政治104、経済106)。

現在の課題には、中等教育の普及、教育段階が上がるほど広がる男女格差の解消、人種・エスニックおよび階級による不平等の是正、女性のエンパワメントや経済的・物理的自立の改善・向上などがあり、「持続可能な開発目標」(SDGs)に向けた取り組みが検討されている。

ラテンアメリカ社会の特徴は、階級、階層が顕著に存在することであり、平等は法的には保障されているが、実際には差別や格差、貧困が蔓延している。特に **ethnic minority** のなかでは、先住民および奴隷として連れてこられたという過去をもつアフリカ系の人びとに対しては、根深い差別がある。ジェンダーに関しては明確な性別役割分業が存在し、女性の参加を阻害する要因となってきた。1970年頃から女性の権利が徐々に認知され、2000年代以降は **sexual minority** の権利が認められるようになってきている。しかしこれらも法律上のことであり、現実とは乖離している。貧困人口比率は1999年43.8%から2013年28.8%まで減少したが、農村部では半数が貧困、三分の一は最貧困人口に該当しており、貧困はラテンアメリカ社会の大きな問題であり、エンパワメントを阻害する要因でもある。

オスカー・ルイスの「貧困の文化」という概念²⁰を聞いたことがあるだろうか。貧困は経済的困窮・欠乏であり、社会的秩序の混乱をもたらすとともに、個人に防衛機制を付与する。例えば貧困層の人たちは「明日よりも今日」と言う。ここには今日を生き延びることを重視するという積極的な一面もあるが、他方で将来展望が描けない状況を示している。このように貧困の文化の特徴には、現在指向的で欲求の充足を先延ばしにしたり、将来を計画する能力が欠如していることから諦観と宿命感に甘んじてしまう傾向が認められるが、それはエンパワメントのための機会が欠如・不足している結果であるとも言える。

ラテンアメリカにおけるジェンダー規範には、マチスモ（男性性優位主義）とマリアニスモ（母性崇拜）がある。貧困層ほどマチスモが強く内面化されている。**macho**（スペイン語で雄）とは生殖能力や喧嘩の強さなど生物的な男らしさを意味する。他方女性には、キリスト教のマリアのように、精神的に弱い男性を寛容に受容することが理想とされている。ラテンアメリカの母性崇拜は、貞淑な妻と奔放な女性という女性の二分化、男性への女性の従属を規範化している。1974年に第1回世界女性会議がメキシコシティで開催され、女性の平等に向けての努力が始まり、家族法などが改正されたが、マチスモやマリアニスモの伝統は存続している。またマチスモはホモフォビア、同性愛への偏見や蔑視をラテンアメリカ社会に強く植え付けている。

4. メキシコの貧困削減政策と女子教育—Progres-a-Oportunidades プログラム

Progres-a-Oportunidades プログラムは1997年に開始された。ターゲットを農村の最貧困地域の学齢期の子どもと母親にしばった **CCT**（条件付き現金給付）政策である。具体的には母親に奨学金等として最低賃金の半分程度の現金が給付される。母親へ受給するのは家族に対する責任感が強いとみなされているからである。通学と定期的な健康診断を子どもに受けさせることは母親の責任になり、これを怠れば奨学金は停止される。

同プログラムは、国連や世界銀行などが近年推進している新しい貧困削減方針—労働市場で競争できる次世代の人材育成を目標とし、支援ターゲットを限定する—に立つもので、新自由主義との親和性が高い。こうした政策が広まった背景には、福祉国家から新自由主義的経済体制への移行がある。プログラムがメキシコ教育における男女格差解消にどの程度貢献したのかは精査すべきであ

²⁰ オスカー・ルイス『貧困の文化』新潮社、1970年（原著1959年）

るが、国際的には高く評価されて他国のモデル政策になっている。しかし、ジェンダーという観点からは世代間ギャップが指摘されている。プログラムでは高学年になるほど女子の奨学金を男子より高くし、女子の就学機会を保障しようとしている。次世代の女性の育成を考慮した政策であるといえる。だが他方で、同プログラムが子育ての責任は母親が負うものという伝統的な性別役割を前提・強化するだけでなく、現在の母親世代のエンパワメントは支援に含まないといった点が批判されている。

5. おわりにーラテンアメリカからの示唆

1980年代以降、ラテンアメリカでは民政移管に伴う憲法改正が行われ、その過程で先住民族をはじめとして様々な権利保障が進んだ。セクシャルマイノリティの権利については1980年代までは最も不寛容な地域であったが、近年では最も進歩的な地域になっている。しかし繰り返しになるが、法制度と人びとの意識の間には大きな溝が存在する。

本日紹介したように、ラテンアメリカ諸国では多様性と平等な権利の尊重に一定の前進がみられる。推進要因は、国際的な圧力と国内の意識変化であろう。特に民主主義の定着と議論の場の保障は人々のエンパワメントを進めた。また教育も大きな役割を果たした。教育により、人々が自身の状況を客観的に把握するとともに国際的理念への理解が進み、現状の改善・改革に向けた実践が行われた。そして政治的ジェンダー・クオータ制の導入で、女性議員などの人数が保証されたことによって、民主主義の質の向上とその他の領域やイシューへの波及効果もみられる。

我々がラテンアメリカから学べることは何であろうか。それは、エンパワメントや人権保障の取り組みは並行して同時に進行するということであろう。例えば女性のエンパワメントや人権保障を実現しようとするれば、セクシャルマイノリティやエスニックマイノリティなど他の問題が見えてくる。そしてそれらを含めた改革が必要になる。

現在早稲田大学でも男女共同参画だけでなく障がいをもつ人、セクシャルマイノリティをも含めて大学構成員全体が参加でき、その能力を十全に発揮できるような環境整備と文化の創生に取り組んでいる。個別にではなく包括的に、根が同じ課題に取り組んでいくことが望ましいと考えている。

ラテンアメリカにおけるマイノリティの権利保障

先住民ーメキシコの場合

2001年憲法改正

先住民共同体の承認、自決・自治、文化的アイデンティティ・土地などの保全、公法の平等な適用等

2011年憲法改正ー Pro homine principle

第1条 「人権およびその保障について」

人権に関する規範は本憲法および国際条約に準じて解釈され、いかなる場合もより広範な保護を個人に提供する。

エスニシティ、国籍、ジェンダー、年齢、障がい、社会的状況、健康状態、宗教、意見、性的指向、婚姻の有無や形態による差別、人間の尊厳への攻撃、個人の諸権利・自由の侵害、その他のいかなる差別も禁じる。

セクシャルマイノリティの権利保障に積極的な国や都市

アルゼンチン、ウルグアイ、ブラジル、コロンビア、メキシコシティ、カンクン、サンティアゴなど

差別禁止法 hate crime laws の制定、

同性婚/civil union、同性カップルによる養子の合法化

2015年ブエノスアイレス州は同州職員の1%をTGに

9. 社会階層・教育・ジェンダー

吉田 文
教育・総合科学学術院

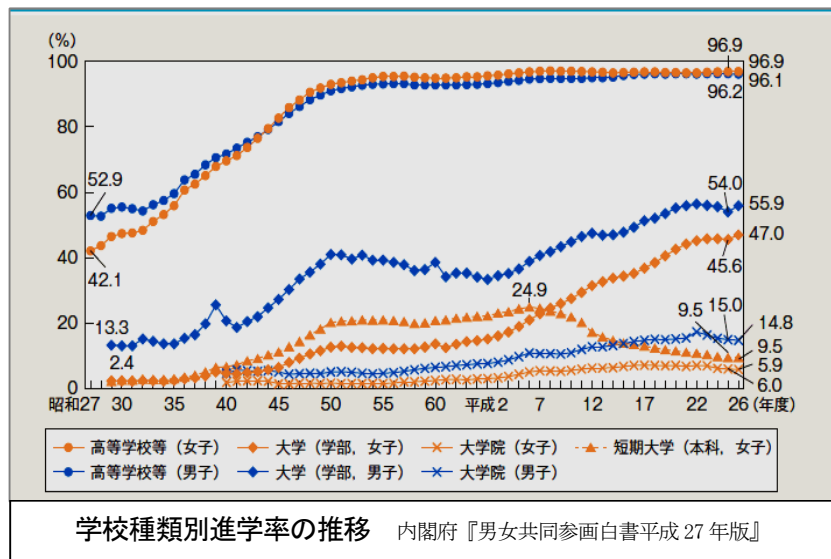
1. はじめに

私の専門は教育社会学である。教育社会学は社会の中で教育はどのようなメカニズムを持ち機能しているのかを考える。本日は、社会階層と教育とジェンダーに関する問題を考えるが、できるだけ双方向的に授業を進めたい。私が使用するテクニカルタームがなじみがなかったら、遠慮せずに質問をしてほしいし、私も皆さんに問いかけをしたいのでその際には是非意見を聞かせてほしい。

2. 男子は理系・女子は文系？

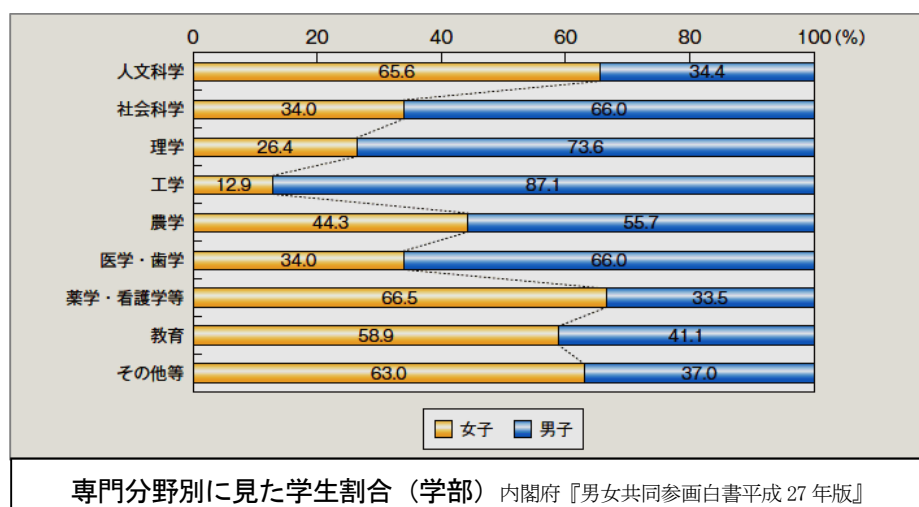
内閣府『男女共同参画白書平成 27 年版』から男女別の学校種類別進学率の推移を見ると、高校については男女ともに 1974 年に 9 割を超え、現在はほぼ全員が進学する状況が続いている。一方大学進学率は、平成 26 年度現在、男子 55.9%、女子は 47.0%と 10 ポイント弱の差がある。1960 年代半ばから 1990 年代にかけて女子の主たる進学先は短大であり、教育年数は男子よりも圧倒的に少ない時期が 20 年以上

続いた。1990 年をピークに短大進学率は急激に降下し、女子も四年制大学へという動きが始まったが、皆さんのご両親が学生の時代は女性は四年制大学へ行かない方がよいと言われていたのである。当時は 24 歳までに結婚しないと行き遅れるという「24 歳神話」があり、22 歳まで大学に行くと婚期が遅れると考えられたわけである。



専攻分野別に学生分布をみると、女性が多いのは人文科学だったが現在は社会科学や理学工学が少し増えた。男性は社会科学が減りそれ以外に分散したが、理学工学が多いということは変化しておらず、女子は文系・男子は理系という傾向は明瞭である。近年は「リケジョ」という言葉があるが、現在でも理系の女子はマイノリティである。

一方、専門分野ごとの男女割合を見ると、人文科学は女性が多い。社会科学は男性が主流で、理学工学では女性はやはりマイノリティである。農学、医学、薬学は近年女性が増えており、教育は女性が多い。こうした専攻分野の男女差傾向は大学院ではさらに強くなる。



3. 教育における性差は生まれつき？

ではこうした教育上の性差は生得的なのだろうか後天的なのだろうか。小中学校における、国語と算数のテストの点数と意欲—その教科が好きや学びたいといった意識について男女別平均値を比較すると次のような結果になる。小学生の場合は、国語は学力、意欲共に女子が男子を上回る。算数の場合、5年生まではテストの平均点にはほとんど差がなく意欲は女子の方が高いが、6年生になるとこれが逆転する。中学になると国語は小学校と同様だが、数学は中2になると男子の方がよくできるようになり、中3はさらに差が広がり学力・意欲共に男子が女子を上回る²¹。

表1 学年別にみた国語、算数の学力・意欲のジェンダー差：小学校

		国語						有効度数	算数						有効度数
		学力			意欲				学力			意欲			
		平均値	差	標準偏差	平均値	差	標準偏差		平均値	差	標準偏差	平均値	差	標準偏差	
小3	男子	70.1		16.496	67.8	5.8 ***	16.866	2012	80.3	-0.7	14.189	80.7	0.5	19.508	2014
	女子	75.5	5.4 ***	15.047	73.6	5.8 ***	15.875	1956	79.6		14.396	81.2		17.731	1959
小4	男子	71.0		15.307	68.0	5.4 ***	18.283	2009	78.7	0.5	17.993	72.2	2.3 ***	21.627	2010
	女子	75.8	4.8 ***	13.896	73.4	5.4 ***	17.227	1961	79.2		15.946	74.5		19.668	1962
小5	男子	74.3		17.377	68.5	2.4 ***	17.352	1969	72.7	1.3 *	18.952	73.7	1.7 *	23.886	1971
	女子	80.6	6.3 ***	14.180	70.9	2.4 ***	15.912	1944	74.0		16.627	75.4		21.153	1948
小6	男子	70.2		17.414	70.8	4.2 ***	18.432	1944	65.5	-0.3	20.072	77.1	-1.3 +	23.983	1941
	女子	76.4	6.2 ***	14.890	75.0	4.2 ***	16.640	1933	65.2		17.854	75.8		23.107	1926

表2 学年別にみた国語、数学の学力・意欲のジェンダー差：中学校

		国語						有効度数	数学						有効度数
		学力			意欲				学力			意欲			
		平均値	差	標準偏差	平均値	差	標準偏差		平均値	差	標準偏差	平均値	差	標準偏差	
中1	男子	69.2		16.178	60.9	3.0 ***	18.297	1670	62.5	-0.5	20.157	62.3	-1.5 +	19.135	1674
	女子	73.9	4.8 ***	14.786	63.9	3.0 ***	16.375	1552	62.0		17.957	60.8		18.731	1553
中2	男子	60.7		17.022	57.2	2.5 **	20.299	1498	53.3	-2.2 **	19.924	58.6	-5.0 ***	21.197	1504
	女子	67.3	6.6 ***	16.013	59.7	2.5 **	19.391	1400	51.1		17.938	53.6		21.229	1403
中3	男子	67.7		16.651	57.5	1.1	18.605	1433	53.1	-1.7 *	20.658	55.0	-3.4 ***	23.672	1437
	女子	72.4	4.7 ***	14.189	58.6	1.1	18.369	1350	51.4		17.837	51.6		22.926	1356

注：1) t検定 *** p<.001 ** p<.01 * p<.05 +<.1
2) 表中の「差」は各カテゴリー内の女子-男子の値

²¹ 伊佐夏実・知念渉 (2014) 「理系科目における学力と意欲のジェンダー差」『日本労働研究雑誌』No. 648.

15歳で受験するPISA(2012)の結果をみると、数学的リテラシーは女子の平均点が男子のそれを上回った国が42カ国中5カ国、逆に男子が上回った国は36カ国だった。日本では男子が18点女子を上回った。読解力は66カ国全てで女子が高く、日本でも女子が男子を24点上回った。科学的リテラシーも女子が男子を上回る国が17カ国とはるかに多い。しかし日本は男子が女子を11点上回った。

なぜ男子の読解力は小学校から高校まで低く、女子の数学的リテラシーは低下するのだろうか。男女の平均点の差に生得的なものが全くないとは言わないが、生得的なものだけですべてを語れないということも強く言いたい。例えば教育プロセスにおいて、教員が男子生徒ができた時にもっと頑張れと言ひ、女子生徒ができた時にはそう言わないといったことがある。幼児教育では「男の子はあっち、女の子はこっち」のように、多くの場面で男女を分けることが行われる。参与観察調査では、こうした行為によって子どもたちがジェンダーを獲得していくことが明らかになっている。

4. 教育達成を規定する要因は？

進学を規定する要因は何かを考えてみよう。皆さんはメリトクラシーという用語を知っているだろうか。メリトクラシーは1958年にイギリスの社会学者マイケル・ヤングが、アリストクラシー(貴族性社会)に対応させて提唱した²²。属性ではなく本人の能力と努力で社会的地位が決まる社会という概念である。対して、教育達成はその人の所属する階層がどれくらいの資本を持っているかに影響を受けるとしたのがブルデューの再生産論である²³。ブルデューは、教育達成は家・階層が持っている文化資本の量に深く関係すると論じた。例えば、教育に対してどれくらい熱心か、美術や音楽活動に何を愛好するか、日常生活で余暇をどのように過ごすかといった様々な文化的領域での活動は階層ごとに異なる。なかでも中産階級の文化は学校で教える文化との親和性が高い。家庭で経験する文化と学校で教えられる文化が最も近い中産階級の子どもたちが、教育達成において最も成功するのである。

さらに近年言われているのがイギリスの社会学者のフィリップ・ブラウンが提案したペアレントクラシーだ²⁴。これは親の富と親の願望を足したものとして、親がどのような子どもの教育の選択をするのが子どもの社会達成に大きな影響を与えるという研究である。彼は、親が期待をもって早期から子どもの教育選択を手伝うことが子どもの教育達成に大きな影響を持ち、2000年代は再生産よりペアレントクラシーが重要になっていると述べている。

では日本はどのようなのだろうか。成績、家計所得と高校卒業後の進路の関係を見てみよう²⁵。成績別に高校卒業後の進路をみると、国立大学進学は成績との相関関係が男女とも成立するが、私大進学では男女で差異がある。男子の場合、進学と成績にあまり関係せず、成績が下位でも進学する。これは、現在の日本では私立大学数が多く、上位大学にこだわらなければ成績が良くなくても進学

²² マイケル・ヤング、窪田鎮夫・山本卯一郎訳(1958=1982)『メリトクラシー』至誠堂選書

²³ ブルデュー、パスロン、宮島喬訳(1970=1991)『再生産』藤原書店

²⁴ フィリップ・ブラウン(1997=2005)「文化資本と社会的排除」『教育社会学：第3のソリューション』九州大学出版会、pp. 597-622.

²⁵ 小林雅之(2007)「高校生の進路選択の要因分析」『大学経営・政策研究センターワーキングペーパー』No.19. (http://ump.p.u-tokyo.ac.jp/crump/resource/crump_wp_no19.pdf 2016年12月12日最終閲覧)

が可能だということを示す。一方、女子は男子と異なり私大進学と成績が相関関係にあり、成績が下位の場合は大学にはいかず専門学校などに行く。

次は家計所得別の進路であるが、国立大学は男女ともに家計との相関関係はない。私大進学は、女子の場合は家計との相関が明瞭で、家計が裕福でないとな進学率が男子よりもずっと低くなる。一方男子は一定程度の相関はあるものの、女子よりは低い。

子どもは進学決定に際して、家計状況をどのくらい気にしているのだろうか。進路決定の際に考慮する点を聞いた調査では、女子の方が家計状況を気にしたという答えが多かった。さらに所得別成績別に私大の進学率を見ると、所得が 400 万円以下では男子の進学率が 30%弱に対し、女子は 10%に過ぎない。こうしたデータから、女子の私大進学率は成績よりも家計に依存することが分かる。男子は将来家計を維持するために、成績や家計状況によらず、四大に行かねばならないが、女子は専業主婦という道が残されており成績が悪ければ進学しなくてもよいという意識が見て取れる。また、女子は成績が良ければ「男子と同じように頑張りなさい」と言われるが、成績が悪いと「あなたは女の子だから」というドライブが働くとも考えられる。

5. 「女子」はつくられる？

本日は、教育機関内の男女の処遇に差異はないといわれるがどうか、女子の教科の選好はなぜできるのかについて検討してきた。男女ともに作られてくる側面があるだろうという意見も出たし、女子は社会階層の影響を受けやすく、家計所得を意識して進路専攻するという姿も見えてきた。こうした状況についてみなさんはどのように考えるだろうか。

学生の意見

- ①成績が低い女子は進学したくても「女の子は…」と言われ、男子は進学したくなくても「男子なんだから…」と言われるというような問題が男女差で生まれると思うので対処すべきだ。
- ②教育従事者の意識を変えること、進学を選択した人に教育費が与えられるような制度—例えば教育が無償になれば皆が学ぶことができる環境になるのではないか。
- ③私は女子高出身で同級生の 2 割ぐらいが短大に行った。理由は保育士や看護師の資格取得だった。保育士や看護師は女性向けの職業という意識が、進学の男女差を生み出すという社会構造がある。個人の選択を変える必要はないが、女性向きの仕事という考えをなくすことは必要だ。
- ④勉強すれば数学の成績は良くなるが、勉強できる環境にいるか、いないかという問題もある。貧困家庭でも男子には先生が進学するように手を尽くすが、女子は短大でいいからと放り投げてしまう傾向があるのではないか。家計所得が低いなど不遇な立場にいる女子に、情報を教えたり手助けやアドバイスをする人がいれば変化が生じるのではないか。

問題は複雑なので何かを変えたら全てが一挙に解決するわけではない。しかし本人の意思だと思っていることが様々な部分で規定されているということを皆さんに知ってほしかった。メリトクラシー社会と言いつつペアレントクラシーになりつつあるということも紹介したが、このことは将来親になった時にも覚えていてほしい。

10. 学生時代からのキャリアプランニング

中島 美紗央（キャリアコンサルティング技能士）

照屋 朋子（国際NGO創設者）

新井 浩子（文学学術院非常勤講師・進行）

1. はじめに

これまでの授業で検討してきたように「多様性」と「参画」は個人や組織が能力を発揮し、持続的な社会発展を実現しようとする際のキーワードであり、社会システムの変革とともに、新しい個人の生き方の創造が現代的課題となっている。そこで本日はOGである中島美紗央さん、照屋朋子さんを社会人講師としてお招きした。

お二人は2007年法学部卒の同期だが、対照的なキャリアヒストリーを持っている。中島さんは卒業後にリクルートに就職し会社員としてキャリアを積んだ後に独立、現在はフリーのキャリアコンサルタントとして働く傍ら子育てをしている。照屋さんは、大学院生時代に立ち上げた国際NGOの代表としてモンゴルの孤児たちの生活・自立支援で成果をあげた。二人の経験を通して女性活躍とダイバーシティの可能性、個人の可能性を発揮するキャリアプランニングについて考えたい。

（新井）

2. ダイバーシティ世界を生きるための人生設計—中島美紗央さん

（1）キャリアプランニングとは

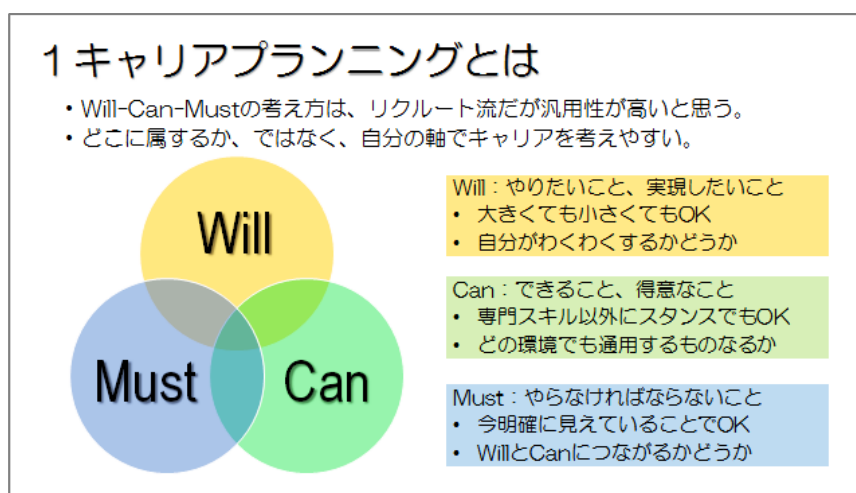
キャリアには「山登り型」と「筏下り型」の2種類があることをご存じだろうか。「山登り型」は目標や夢を定めてから具体的にやることを決定する人で起業家やアーティストなどに多い。「筏下り型」は与えられた環境の中でやりたいことを決定する人で、大企業の生え抜き社長などに多い。あなたはどちらのタイプだろうか？

Will：自分がやりたいこと・実現したいこと、Can：自分ができること・得意なこと、Must：やらねばならないことの3点から考えてみよう。

Willが最初に浮かぶのは「山登り型」の人である。ゴールが先に浮かんで「それを実現するには…」と思考する。「筏下り型」の人

はMustから考える。与えられた環境の中で「自分にできること、したいことは…」と思考する。

実は照屋さんは典型的な山登り型で、私は筏下り型の人間である。どちらのタイプにも良い面、悪い面がある。今日は私たちそれぞれの経験をお話しするので、皆さんが自分のキャリアを考える際の参考にしてもらえたらと思う。



(2) 私のキャリアヒストリー

私の「筏下り型キャリア」の事例を紹介しよう。私は2004年に法学部に入学したが1年生の時点で法律には向いていないと気付いた。お酒が飲めないのでサークルでも居場所がなかった。勉強もサークルも合わないとなると大学生活はつまらない。それなら「働いてみよう！」と思いITベンチャーで長期インターンをしたところ、日経新聞に取材された。予想もしなかった成果だったが、やはり社会人のように働くのは大変だった。それで「お酒なしで活動できるサークルがないなら作ろう！」と思い、2年生の時にキャリアデザインに関するサークルを設立した。当時早稲田では女性のキャリアを考えるような機会がなかったので、関心を持ってくれそうな先生の所に行って授業の提案をしたりイベントを開催したりした。この時話を聞いてくれた一人が矢口先生で、女性のキャリアをテーマにした授業も作られた。しかしサークル活動を熱心にするバイトの時間がない。働かずにお金を稼ぐ方法として当時流行していた投資に興味をもち、3年生の時にダイヤモンド社から株に関する本を出版した。4年生になると、彼氏とこのまま付き合っていて大丈夫なのか不安になり、彼の人となりを見極めようと一緒に東南アジアを半年バックパッカーした。その彼と8年後に結婚し今は子どもがいる。

社会人になってからも同様である。リクルート入社後に私が配属されたのはSUUMOという不動産業務の営業だった。不動産に全く興味がなかったので当初は辛かったが「まずは3年、苦手から始めたら後が楽！」と気持ちを切り替えて働いたら、社内の新人賞やMVPを複数回受賞するという成果がついてきた。4~5年目には希望して全社人事部へ異動したが、最初は結果が出せずに自信をなくした。自分にもできることを探したところリーダー職になり、全社人事部MVPを受賞することができた。ふり返ると私はいつもやらねばならないことが先にあり、その中で自分ができることをする過程で、自分がやりたいことができてきた。入社7年目には当時最年少でマネージャーに昇進し、経営幹部候補研修にも選抜された。

30歳を機にフリーランス人事として独立したが妊娠で休止することになった。仕事なくなるかもという焦燥感が生じたが、逆にネットショップの運営や在宅ワークで1日2h業務委託など自由に働くことができていた。結果だけを話すと私はモチベーションの高い、運に恵まれた人だと思われるかもしれないが、実際にはそうではなく、必ずしも良くない環境でどうするかを考えたところ結果がついてきた。

企業などで働く20代のキャリアの8割は筏下り型と言われる。筏下り型なら、与えられた環境でまず結果を出すことに集中すると良い。変えられることを見つけると「想定外」に悩まされにくくなるし、結果を出すと共に自分の進みたい方向に行きやすくなる。一方で、自分の人生の「期限」と「優先順位」を決めておくことも重要だ。目の前のことが楽しくなっとうっかり流され続けることを避けられる。また選択肢を増やしておき「選択する」ことも、リスクを軽減するために重要だ。

(3) これからの世界での働き方

現在でも企業での女性の働き方は育休復帰か退職か、フルタイムか時短勤務かなど二者択一になりがちだ。しかし多様な人事制度が導入されており変化は確実だ。さらにこれからの時代は企業で働く以外の選択肢も増えてくるだろう。

新しい働き方の名前やコンセプトを上げてみよう。皆さんはどれくらい知っているだろうか。「リモートワーク」「プロボノ」「クラウドソーシング」「ダブルワーク」「ノマドワーカー」「コワーキング」「グロースハック」「インディペンデント・コントラクター」、そして「ダイバーシティ」「ワー

クライフバランス」など、今この瞬間にも新しい働き方が生まれている。私の現在の働き方にも明確な名前はないようだ。

複数の収入源を持ち、ライフステージに合わせて柔軟に働きたいと思う人達は多いのではないかと。これからは、自分で働きかたを「創れる」時代になっていく。そのためにも、学生時代に、①自分のキャリアプランの方向を仮決めしておく、②一つは「やりきった」ということをする、③「期限」と「優先順位」を決める癖をつける、そして、④自分が大事にしたいものを明確にしておく、ことをすすめたい。

3. モンゴルの孤児たちを支援してー照屋朋子さん

(1) はじめに

私は大学卒業後、弁護士を目指して上智大学の法科大学院に進学した。しかし入学1か月後に、学部生時代から関係のあったモンゴルの孤児院がつぶれてしまうという話を聞いて、NGOを創設した。それから約10年間、NGO代表としてモンゴルの孤児たちの支援をしてきたが、今年2016年3月に設立時の目標を達成したのでNGOを解散し、現在は各国の貧困の状況を知るために世界一周をしている。今日は、仕事に限らずこれまで私がどのように生きてきたのか、そしてこれからどのように生きていきたいと思っているのかを話したい。

(2) マンホールチルドレンとの出会い

中学生時代は遊んでばかりで勉強もせず、高校を中退すると言って親と喧嘩をするような子どもだった。転機になったのは高校1年生の春で、友達に誘われてボランティアクラブが行っていたマンホールチルドレンの写真展を見たことだった。

マンホールチルドレンというのは、路上生活をするモンゴルの孤児たちである。モンゴルの冬は気温が-30~40度まで下がるので、孤児たちは暖を求めて地下のマンホールで寝泊まりする。マンホールのなかは温水が通っていて暖かいのだが、ネズミやゴキブリ、寄生虫なども集まっており、寝ている子どもの耳や唇を噛んで感染症が起きたり、熱湯が通る土管が破損して子どもたちが亡くなることもあり、生きていくには大変危険な環境だ。



マンホールチルドレンの男の子

写真展でマンホールで暮らす子どもたちの写真を初めて見て、とてもショックを受けた。学校に行けるのに行きもせず、親がいるのに反抗してばかりいる自分は一体何をやっているんだろうと思い、「何かしたい」と強く思った。そこでボランティアクラブに入部し、高校3年間は活動に励んだ。自分が一生懸命やるのが人の役に立つというのがすごく楽しくてこうした活動を一生の仕事にしたいと思い、早稲田大学法学部国際関係コースに入学した。

第二の転機は、大学2年生の時に「自分のプロジェクトを経営する」という授業を受講し「自分の一生をかけてやるプロジェクト」を半年かけて考えたことだ。そこで「一点突破」という考え方を知った。大きな壁は全身全霊で押してもびくともしないが一点に集中して力を加えれば穴をあけ

ることができ、それは変革のきっかけになりうる。当時私は、世界中のストリートチルドレンをハッピーにするというプロジェクトを考えていたが、まずは一国、一地域、一人の子どもから始めることが重要ではないかとアドバイスされた。そこで夏休みに原点であるモンゴルに行き、孤児院「太陽の子ども達」にてガンバイル君と出会った。

ガンバイル君は純粹で優しい子どもで、私たちは仲良くなった。生い立ちを聞いたところ、彼は物心ついた時からマンホールで育ち、自分の本当の誕生日も名前もわからないということだった。帰国後、孤児院の所長が彼が学校で書いた作文を送ってくれた。夏の思い出というタイトルで、私と出会ったこと、母の愛とはこういうことかと思ったこと、そして「芸術の才能を磨いて日本に行きお姉さんと会いたい。神様、僕にチャンスをくれますか」という文章で終わっており、読み終わって涙が止まらなかった。

再度、孤児院を訪れた時に彼が知的障害をもっており小学校を退学になったことを知った。モンゴルでは18歳になると孤児院を出て自立しなければならないが、彼が将来どのように生きていくのかとても心配になり、何があっても一生関わり続けるお姉さんでいたいと思い、私の一点突破の一点はガンバイル君に決まったのである。

(3) NGO ユイマールの設立と「太陽の子ども達」への支援

卒業後は、法整備支援家という立場で国際貢献することを目指して法科大学院に進学した。ところが入学1か月後に孤児院の所長から、資金がなくなり孤児院がつぶれるから助けてくれというメールが届いた。両親にお金を借り孤児院の存続を支援しようとしたが、「人のことを助ける前に自分が自立すべきだ」と言われた。就職して送金を試みたが、孤児院を存続するだけのお金を送れるはずもない。そこでメンバーを募り2007年に「NGO ユイマール」を立ち上げた。

孤児院の存続危機に加えて、モンゴルでは孤児院卒業後98%がマンホールに戻るという問題があった。当初は、進学や手に職をつけることで自立を支援しようと大学進学のための奨学金を立ち上げたが、進学や就職をしても中退や離職するケースが多いことを知った。子どもたちは自己否定観



「太陽の子ども達」の子どもたちと（前2列右から3人目、照屋さん）

が強く、すぐに諦めてしまう傾向がある。マンホールで生活する子どもたちは夢や目標は持たない。生きていくために「諦める」ことが身についているのだ。

そこで子どもたちが自分たちの力で何かをできたという成功体験を積むことを目的に、孤児院併設の音楽学校にてプロの音楽家の指導で子どもたちが音楽を習うプロジェクトを始めた。さらに年に一度、来日コンサートを開催した。一生懸命練習した自分たちの演奏が観客から認められること、そして日本の人たちとの交流が子どもたちに自信と変化を与えた。

日本でホームステイをした15歳の男子のエピソードを紹介したい。ステイ先のお母さんが「風邪をひくよ」と入浴後の彼の頭をふいてあげた時、彼は突然固まって泣き出してしまった。お母さんもびっくりして泣く彼を抱きしめたという。その後、彼はお父さんお母さんに一緒に寝て欲しいとお願いしてその晩は3人で寝たそうだ。帰国後に彼は、将来はプロの馬頭琴の演奏家になりたいと言い、最難関の国立音楽大学の馬頭琴学部への進学を目指して努力し、高校時代には国立楽団メンバーに選ばれ大学へも合格した。

彼の原動力は、楽器の練習を頑張ったから日本に行くことができ、自分にはかなわないと思っていた家族までできたという経験だろう。努力によって自分の世界が広がるということを彼は実感知として持てたのだ。こういう奇跡が子どもたちみんなに起こり、NGO設立時に目標とした自立を達成することができた。現在は結婚し親になった子どもたちもいる。

こうした経験を通して私は人間の持つ可能性はすごいものだと思うようになった。マンホールに住んでいた子どもたちの変化は世界中の子どもたちに共通することであり、次は世界中の子どもたちに自分の可能性を発揮するチャンスを提供したいと思うようになった。

(4) 今後に向けて

昨年2015年に、「世界の若手リーダー50人」に選出されダボス会議に参加した。ここで世界のリーダーたちと会ったことが私の第三の転機になった。これまで私はNGOという非営利組織で活動してきたが、企業やビジネスの手法や資源を生かした社会貢献活動の可能性を知った。また、現在の子どものだけでなく、私の孫の代までも幸せに暮らせる世界をつくることに貢献したいと思うようになった。そこで2016年にNGOをいったん解散し、世界を見て回ることにした。

今後どのように生きていきたいかという、孤児達の自立支援のみならず人類の未来に貢献したいと思っている。今世界では国家の枠組みが崩壊しつつあり、近い将来にはロボットや人工知能などの技術革新による失業が予想されるなど様々な問題がある。限られた資源を奪い合うのではなく、皆が幸せに共存できる社会をつくっていききたいというのが今の私の夢だ。そして生き方としては、親切で愛のある楽しい人生を歩みたい。たった一度の限られた人生だからこそ、周囲の人たちと手を取り合い、挑戦してみたい。挑戦して後悔することはないのではないかと考えている。

1.1. 大学におけるダイバーシティをめぐって

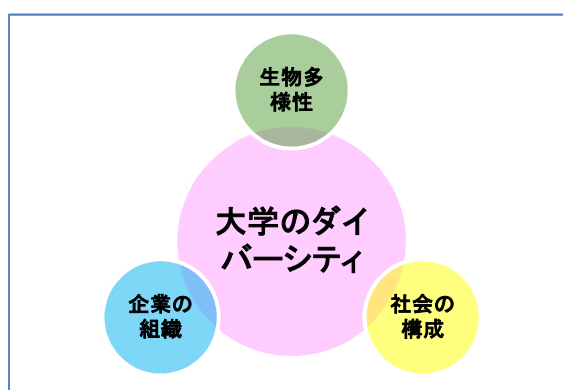
神尾 達之
教育・総合科学学術院教授

1. はじめに

この講義ではダイバーシティを批判的に検討したい。批判的とは「物事に検討を加え、その成否や価値などを評価・判定する」ことをいう。社会の趨勢だからという理由だけでダイバーシティの正当性を自明のこととして導入しても、成功にはつながらないだろう。そこで本日の講義では、生物多様性、企業組織、社会構成（地区、国家、連合）という視点から、大学におけるダイバーシティについて考えてみたい。

2. 生物多様性

ダイバーシティという概念が特定の領域で注目をあびるようになったのは、20世紀の後半のことだった。最初は生物学だった。「生物多様性」とは、種の多様性、種内の多様性（同じ種のなかの地域集団の多様性と集団内の個性の多様性）、生態系の多様性（さまざまな種や環境要素がつくるシステムの多様性）を含むものとして定義される。モノカルチャーにすると生態系が不安定になり、植物種の多様性が高いほど生態系機能が強く、環境が変動しても機能が安定するという観点から、ダイバーシティという考え方が登場した。こうした生態系におけるダイバーシティの意義からのアナロジー（類推）として、ダイバーシティが人間社会を持続可能な形で維持するという発想が生まれたと考えられる。



3. 企業組織のダイバーシティ

一方、アメリカにおいて1964年の公民権法第7条が制定され、雇用機会均等委員会が設立されたのをきっかけに、企業組織をめぐってダイバーシティに関する議論が始まった。当初、ダイバーシティは、皮膚の色や性差など特定のメルクマールのために差別されてきた人々に対して機会の均等を約束するというヒューマニスティックな性質をもっていた。しかし1980年代以降、企業は労働力の人口統計的変化の予測に基づいてダイバーシティの課題に取り組むようになり、ダイバーシティはマイノリティの地位向上というコンセプトから離れ、労働力を多様化することで企業の競争力を高めることを目的とするようになった。

現在の日本では企業組織におけるダイバーシティがどのようにとらえられているか、企業トップや研究者の発言を紹介しておこう。まずSOMPOホールディングスの櫻田謙悟社長は、ダイバーシティ推進は「それ自体が目的ではなく、企業の「成長に結びつけるために取り組むもの」であり「最も重要な経済資源である女性や外国人を含めたすべての社会に活躍してもらいたいと考えている」²⁶、と述べている。リクルートHCソリューショングループ『実践ダイバーシティマネジメ

²⁶ 「なぜダイバーシティで企業は成長できるのか」『PRESIDENT Online』、

ント一何をめざし、何をすべきか』によれば、ダイバーシティ推進は「企業が経営目的を追求し、持続的な価値創出を実現するための手段の一つである」²⁷。

また、本学ビジネススクールの入山章栄准教授は、女性や外国人であることを理由に一定数を登用する「デモグラフィ型のダイバーシティ」よりも、能力や知見、経験を多様化する「タスク型のダイバーシティ」が重要だとトヨタの事例を挙げて述べている²⁸。

一方、谷川智彦は「ダイバーシティが組織や集団に対してどのような効果を与えるのか、あるいはどのようなプロセスを経てその効果をもたらすのかははまだ明らかになっていない」²⁹としている。

以上のことから、企業組織のダイバーシティについては、①企業の競争力を高める方法として重要視されており、その際、②「デモグラフィ型のダイバーシティ」と「タスク型のダイバーシティ」が区別されるが、③ダイバーシティが企業の競争力の向上につながるかどうかはまだ確定されていない、ということがわかる。

4. 社会構成におけるダイバーシティ

社会構成という観点からダイバーシティを見てみよう。社会構成としてのダイバーシティの対極はナショナリズムだろう。ナショナリズムは、一つの国家を一つの社会、一つの言語、一つの文化、一つの宗教、一つのアイデンティティ、一つの国籍から構成される共同体と考える。ナショナリズムのコンセプトはモノカルチャーである。

しかし実際には国家には様々な民族が共存し、一つの地区にも様々な出自をもつ住民が共存している。移民政策の成功国とされるドイツの事例を見てみたい。

ドイツは1955年から1973年にかけて多数の外国人労働者を受け入れ、彼らの多くが国内に定着した。たとえば、2014年サッカーワールドカップで優勝したドイツ代表のメスト・エジルはトルコ系移民の3世である。当時ドイツでは、通常女性が入れないロッカールームでメルケル首相がエジルと握手をしている写真が、移民政策の成果を象徴するものとして有名になった。

1990年代以降、ドイツでは多文化社会が頻繁に議論されるようになった。ドイツの代表的な知識人であるユルゲン・ハーバーマスは、政治における多文化主義の推進を推奨した。彼は、外国人、宗教や人種が異なる者、周辺集団、障害者、ユダヤ人に対する憎悪と暴力は連帯の喪失から来ると考えている。さらに彼はEU（欧州連合）が国家を超えた民主主義を実現できると期待した³⁰。

こうした歴史を経て、ドイツは2013年には世界でもっとも難民を認定し受け入れた国になった。2015年9月、多くの難民をドイツが条件なしで受け入れた時、ミュンヘンの市民が掲げた横断幕

<http://president.jp/articles/-/14281>（最終閲覧日 2016年12月25日）。

²⁷ リクルートHCソリューショングループ『実践ダイバーシティマネジメント—何をめざし、何をすべきか』英治出版、2008年。

²⁸ 「MBAは役に立ちませんでした！ 誌上対決「現場力」対「経営理論」」『日経ビジネス ONLINE』、<http://business.nikkeibp.co.jp/article/opinion/20150410/279837?P=2>（最終閲覧日 2016年12月25日）。

²⁹ 谷川智彦「職場におけるダイバーシティがもたらす効果——既存研究のレビューと今後の展開——」『経営学研究論集』第38号、2013.2、58頁。

³⁰ Jürgen Habermas: Die postnationale Konstellation. Politische Essays. Frankfurt a.M. (Suhrkamp), 1998, S.111.

には「ミュンヘンは色とりどり」という言葉が書かれていた。「色とりどり」とは、ミュンヘンがダイバーシティの街であり、難民を歓迎するという意味だ。2015年9月5日にメルケル首相は、シリアやアフガニスタンからの難民を受入数に上限を設けることなく入国させる決断をした。この時点ではドイツ国民は難民を歓迎し、ドイツの方針や国民の姿勢は「ウェルカム・カルチャー (Willkommenskultur)」と呼ばれるようになった。

ところが2015年の大晦日にケルンの大聖堂前で、北アフリカやアラブからの男性たちがドイツやアジアの女性たちを乱暴するという事件が起こった。告発は千件以上に上るほど大規模なもので、一挙に「ウェルカム・カルチャー」は退潮し、難民や移民に対するドイツ人の姿勢は逆方向を向き、メルケル首相は苦境に立たされている。2016年3月に行われたザクセン・アンハルト州の選挙では、難民と移民の排除を主張する右派政党「ドイツのための選択肢 (AfD)」が、第一党である「キリスト教民主同盟」に次ぐ議席を獲得した。

5. 大学におけるダイバーシティ

大学のダイバーシティを上述した三つのカテゴリーに対応させると以下のように考えられるだろう。

生物多様性：大学というシステムのサバイバル

企業の組織：男女共同参画や外国人学生・教員登用による競争力の向上

社会の構成：LGBT、留学生、障がい者、高齢者などとの共生

生物多様性からのアナロジーで、社会や科学の発展にダイバーシティが寄与するという主張は少なくない。例えば先進理工学部の竹山春子教授は、多様性の高い生態系が環境変動に順応できるように「性別、年齢、国籍など多様性に富んだ社会は柔軟性をもって様々な課題の解決に立ち向かいながらも発展することが可能」であり、「多種多様な感性と発想、能力等を持つ研究者の関わりが科学の発展をより確実なものにしていく」ので「多様性の高さは科学という果てしもなくゴールのない世界においてはますます重要な因子と言える」³¹と述べている。しかし、自然における多様性と大学などの人的組織のダイバーシティはアナロジーが可能なほど等質なのだろうか。

自然の生態系は原初的なダイバーシティであり、人間が手を加えることで生態系のバランスがくずれた。よって生物多様性を復活させようという試みは原状復帰である。一方、国家、地域、企業、大学等の組織はすべて人工物であり、もともとダイバーシティではなかった。ドイツの例が示すように、国家という規模で人工的に複数の民族を後から共生させることは非常に困難である。

さらに自然の生態系を構成する生物たちは、おそらく自己意識を持っていない。一方、人工的に形成された共同体の場合、構成する人間たちは自己意識を持っており、さまざまなイデオロギーですでに色づけされている。こうした相違を考慮するならば、大学も含めて社会や科学におけるダイバーシティをめぐる議論は再考を要するように思われる。

最後に、大学のダイバーシティの目的と実現方法について考えてみよう。WASEDA Vision150ではダイバーシティについて、「12.進化する大学の仕組みの創設」において「女性、外国人教職員

³¹ 竹山春子「科学とダイバーシティ」『YOMIURI ONLINE』、
http://www.yomiuri.co.jp/adv/wol/opinion/science_150518.html (最終閲覧日 2016年12月25日)。

の参画を推進し、多様性を推進する」ことが、「13.早稲田を核とする新たなコミュニティの形成」において「(1) 学生、教員、職員、校友、地域住民など、年齢、性別、専門、地域などを超えて、目的を共有するコミュニティ形成の仕掛けやスペースを設け、小さなコミュニティからでも始める。(2) 特に学生が関係するコミュニティの活性化は、人材育成の面においても重要な視点となるので強化する」、とうたわれている。

ここからは、大学の経営効率やリスクヘッジと多様な人間の混在による人間性の涵養という2つの目的が読み取れる。大学の経営効率やリスクヘッジを実現するには、デモクラフィー型ではなくタスク型のダイバーシティが求められるが、一定の条件下でのダイバーシティにとどまる可能性がある。また多様な人間の混在による人間性の涵養を実現するには、学力の異なる入学者の受け入れも選択肢としてありうるわけで、入学試験の廃止や、男子枠、女子枠、外国人枠などを人工的に作ることも考えられる

本日検討してきたように、ダイバーシティは目的を確定し効果を予想したうえで導入することが必要である。早稲田大学の学生として、批判的な視点からダイバーシティを見つめなおし、そのうえでダイバーシティを適切に導入する方法を考えてみてほしい。

12. ワークショップーダイバーシティ・男女共同参画について考える

ファシリテーター：新井浩子
文学学院非常勤講師

本授業では、第8回、第10回に、ダイバーシティ・男女共同参画について受講生同士が意見交換するワークショップを実施した。以下では第8回のワークショップの概要と受講生の意見、感想を紹介する。

1. ワークショップ概要—目的、方法、流れ

ワークショップの目的は、個人及び受講生全体の学習課題を設定することとした。本授業では、研究者や社会人など多様な専門性を持つ講師が様々な視点からダイバーシティ・男女共同参画の現状や課題、方向性について講義した。受講生には、毎回授業終了時にリアクションペーパーを記入してもらい、まとめたものを次回授業時に配布したが、実に多様な発見や意見、疑問などが書かれた。そこで前半の基礎講義編の最終回に、授業を通して分かったことや疑問を言語化することで、後半の授業で自分が考えたいことを明確にする機会としてワークショップを提供した。

方法としてはワールドカフェ方式を採用した。ワールドカフェとは、社会や組織のイノベーションを目的に全員参加で話し合う技法で、社会教育、地域活動や企業など幅広い分野で実践されている。また近年ではアクティブラーニングの技法としても注目されている。

具体的には、4人1グループで話し合うセッションを3回実施する。セッション1終了後にグループ変更を行い、セッション2終了後にもとのグループに戻って話し合う。各セッションの終了後に話し合いの内容を全体でシェアする。また、あらかじめテーブルに模造紙を貼りサインペンを用意しておき、参加者は重要だと思ったことや意見、疑問などを書き留めることができる。

ワークショップ技法としてのワールドカフェの特徴としては、4人という人数が話すこと聴くことが最もバランスよくできる人数である、結論を出すことを目的としない、創造的な発見や知恵が生まれやすい、各自の発見や意見を書き留めていくことで話し合いの共有がしやすいといった点がある。大学生の学習支援方法としては、テーマに関連する自身の考えを明確化できる、参加者同士の認識が共有される、共同の学習テーマを設定する機会になる、学習コミュニティの形成につながる、といった効果がある。参加者の状況としては、多様な学生の参加が可能だが、テーマについてある程度の知識や経験、意見を有している方が効果は高い。

本授業では次のような流れで実施した。まず、オリエンテーションの後、セッション1「男女共同参画」、セッション2「ダイバーシティ」をテーマに、これまでの授業を通して「わかったこと」「わからなかったこと」「みんなの意見を聞いてみたいこと」等を話した。その後、セッション3「ダイバーシティ・男女共同参画の推進」について改めて議論し、全体でシェアした。以下では各セッションで出た主な意見を、グループ発表を基に紹介する。

2. グループ発表の内容

(1) セッション1ー男女共同参画について

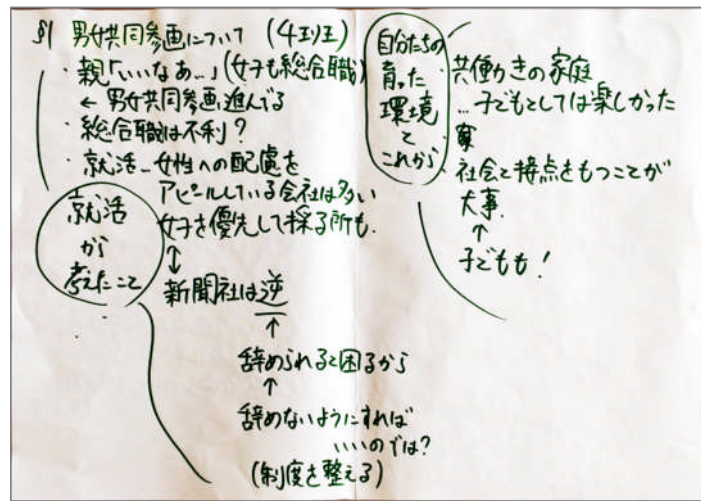
- ・女性でも総合職が当たり前になったが実際に働くことを考えると一般職を目指す女子が多い。
- ・女子の意欲や能力は高くベンチャー企業では内定者の7~8割が女子だと就職活動で聞いた。

しかし大手企業の中には「女子は将来辞めるから」と男性優先で採用するとも聞いた。優秀な女性でも採用されないのが現実。

- ・なぜ女性は辞めるのだろうか。子育てが理由なのか？ 育児休業や短時間勤務制度など制度を整えれば離職は減るのか？
- ・授業では女性研究者の増加が男女共同参画の目標として紹介されたが、女性の数を増やせばいいのだろうか。性別ではなくて個人の能力で起用する方が良いのではないか。

Session 1
 ・女性でも総合職があたりまえになった
 → but 実際働かせることを考えて一般職に
 ・ダイバーシティーをアピールする企業(増) → 企業の業種もUP
 ・優秀な女性でも男女バランスを
 考えて採用をしない事実
 ・働くバランスを夫婦でバランスよくとる。社会との接点。

- ・共働き家庭が増えているシクメンなどの言葉もあるが、仕事と子育ての両立は「女性の問題」という意識がまだまだ強い。働くバランスを夫婦で取ることが大事だ。家庭によっては、専業主婦になることを選べることも必要では。
- ・若い世代では男女平等や男女共同参画についての意識があるが、親の世代ではない。



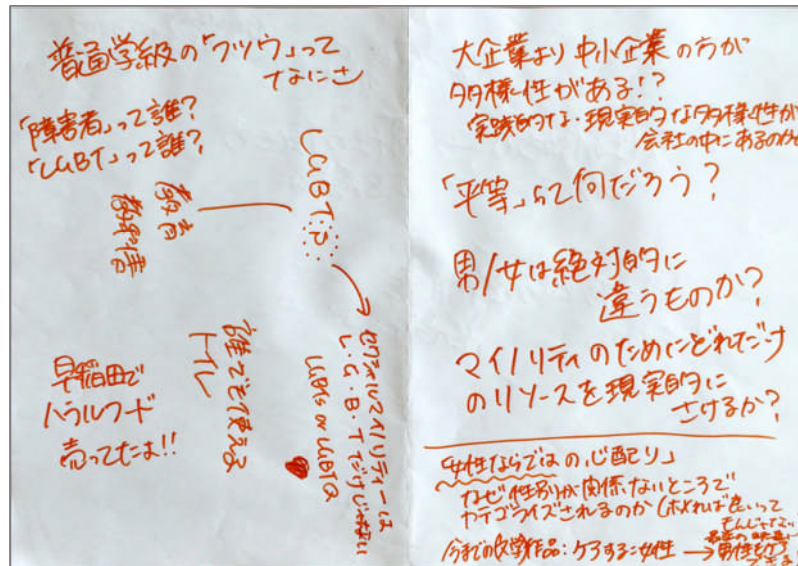
- ・「子育てと両立しやすい制度」イコール「女性支援」には違和感がある。やりがいも大事だし、女性が全員結婚や育児を希望するわけではない。選択肢を増やすことが重要だと思う。

(2) セッション2-ダイバーシティについて

- ・企業は盛んにダイバーシティをうたっているが、就活では多様性がない。皆スーツで髪は黒、男子はパンツ、女子はスカートと決まっている。それが苦痛で就職活動自体ができない人もいると思う。
- ・ダイバーシティとは多様性を認めることだと思う。障がい者雇用やLGBTへの理解など少しずつは活発になってきているのではないか。早稲田大学でもハラル食が販売されている。
- ・男・女・LGBT、障がい者・健常者など名称自体に問題がある。例えば、セクシュアル・マイノリティの人の中にはLGBTに当てはまらない人もいる。性別や性的指向、障がいや国籍などは個人が持つ個性の一つなのに、それで人を区分できるのか。

・少しずつ解消されているのかも！
活発になっている
 ・宗教・信仰 少教派とどこまで受け入れられるか
 ・どこまで「多様性」を受け入れる体制をつくれるか？
 ・男/女 という区別
 そのものが恣意的...
 ・何でも「同じ」は「ダイバーシティ」ではない？
 ・子どもにどうやって伝えるか
ダイバーシティ
 ?

- 日本では学校での制服や学用品の色など男女別が強いように感じる。男女共同参画でも「女性ならではの気配り」など女性らしさを発揮することが女性の活躍だという人がある。男女共同参画自体が性別二元論を前提にしていると思う。男/女という区別自体が恣意的なのに。
- LGBTや宗教などについては話題にしにくいし触れにくい。パラリンピックをきっかけに障がい者アスリートがメディアに露出するようになったが、段階が上がるほど学校での分離が進み、障害のある人とクラスメートとして学んだり友達になる機会が少なくなる。実際の経験がなければ、教員になっても子どもたちにダイバーシティを教えることは難しい。
- どこまで多様性を受け入れる体制をつくれるのか。区別をなくすこと、なんでも同じにすることがダイバーシティなのか。例えば、男女別に加えてセクシュアル・マイノリティ専用トイレをつくった方がいいのか、男性/女性という区別をなくして全ての人を使うトイレにした方がいいのか。更衣室や温泉などは、安全性の点で異論もあるし、逆差別という意見もあると思う。
- 障がいの有無によらず全ての子どもに適した学校は作れないと思う。障がいのある子どものニーズにもこたえ、健常児のニーズにもこたえる教育はできるのか。



(3) セッション3—男女共同参画・ダイバーシティの推進について

- アンケートの性別欄、服装などあらゆるところで日本は性にとらわれている社会だ。この授業はそれらに「疑問」をもつきっかけになった。
- 男女共同参画、LGBT、障がい者、外国人などダイバーシティのためには「働き方の改革」が必要だ。生き方考え方は柔軟に、ニーズについてはしっかり対応する制度をつくる。
- 多様性を尊重することは賛成だが、どのようにしたら少数者を受け入れる体制が作れるのか、子どもたちにダイバーシティをどのように伝えるのかなど、具体的なことは分からない点が多々ある。正確な知識を知らない人も多い。
- ワークショップで話し合ってみて、誰もが当事者だと思った。大学には男性も女性もセクシュアル・マイノリティの人もある。障がいのある人も外国人留学生もいる。ダイバーシティを学べば、ダイバーシティが当たり前の社会になるのでは。今の若者が社会を変えていくと思う。

3. ワークショップ後の感想—レビューシートより

- ・「当事者でない人はいない」ということは、この授業のテーマに通じるのではないかと思った。「男女共同参画」は個人のライフコースと働き方、「ダイバーシティ」は人としてのアイデンティティに関わるからだ。この授業のテーマは、一部の世代やカテゴリーの人だけが考えればよいことではなく、社会全体で取り組むべき課題だと思う。
- ・皆さんが思っている率直な意見をいろいろと聞くことができて良かった。おおよそ理想の社会というものは共通している部分が多いものの、そこに持っていくための考え方はそれぞれ違ったりして簡単に決められることではないのだなと思った。一人一人の個性が尊重される世の中になれば良いと思うし、我々自身がそういった世の中にする方法を考えていくことが大事であると思った。
- ・ワークショップを通じてお互い意見交換を知ることにより、今まで自分が考えていなかった価値観を知ることができた。歴史を先行しているため、どうして差別をしたり、学生服を着なければならなくなったのかをもっと深く知っていきたいと思った。セクシュアル・マイノリティについての話がたくさんできたので、こういった考え方がもっと広まるべきで、私たちが今の高校生や中学生にこういう問題を伝えていくことでこれから先の社会で受け入れやすくなるのではないかと思った。
- ・色々な人の身の回りで起きていることが聴けて楽しかった。本当にいろんな意見が出るのもダイバーシティだなと感じた。
- ・ワークショップ形式で、自分が考えたことのない考えを知ることができて有意義だった。一言に「ダイバーシティ」といっても、男女、障がい有無、国籍、セクシュアル・マイノリティなど多様なテーマがあるんだなと改めて思った。それぞれのテーマについて、後半の授業でも理解を深めていきたい。
- ・セクシュアル・マイノリティ専用のトイレなどを作ることは、逆差別に当たるのか、これからも考えていきたい。
- ・ワークショップの機会があるのは非常に良いと思った。人との議論、会話の中で発見できることが多かった。この授業が一番楽しかった。
- ・性差についての話がとても興味深かった。性差はどうしてもなくなるものなので、なくすのではなくてそれをうまく解決できるアイデアが大切だと思った。
- ・今までダイバーシティについて話し合うことはなかったので、色々な人の意見を聞いてとても勉強になった。自分と年齢の近い人の意見が聞いて良かった。一番勉強になった。
- ・ワールドカフェ形式は発言しやすく、自分自身の考え自体も整理されてよかった。もっとグループでの話し合いの時間を長くしてほしい。

【編著者】

WSC メンバーズ基金寄附講座「ダイバーシティ・男女共同参画を学ぶ」担当者（2016年度）

授業担当教員

- 浅倉むつ子（法学学術院教授／初代男女共同参画推進室長）
- 新井 浩子（文学学術院非常勤講師／ファシリテーター）
- 神尾 達之（教育・総合科学学術院教授）
- 黒田 一雄（国際学術院教授）
- 齋藤 美穂（人間科学学術院教授／前男女共同参画担当理事）
- 竹内 淳（理工学術院教授）
- 田中 愛治（政治経済学術院教授）
- 所 千晴（理工学術院教授）
- 畑 恵子（社会科学総合学術院教授／ダイバーシティ推進担当理事）
- 矢口 徹也（教育・総合科学学術院教授／科目コーディネーター／ダイバーシティ推進室長）
- 吉田 文（教育・総合科学学術院教授）

ゲストスピーカー

- 照屋 朋子（国際 NGO 創設者）
- 中島 美紗央（キャリアコンサルティング技能士）

【原案作成／編集】

- 新井 浩子（文学学術院非常勤講師／ファシリテーター）

【企画・編纂協力】

総長室社会連携課・グローバルエデュケーションセンター

【協力】

TA (Teaching Assistant) (2016年度)

- 松本 如沙希（教育学部）
- 木村 友香（大学院教育学研究科修士課程）

WSC メンバーズ基金寄附講座
「ダイバーシティ・男女共同参画を学ぶ」
2016年度 報告書（講義録）

発行日 2017年3月1日

発行 早稲田大学ダイバーシティ推進室

本紙掲載の記事、写真、図版等を無断で、転載・複写することを禁じます。