

ジェンダーギャップ克服へ、法人内各学校の現状と展望 ～「人一人ハ大切ナリ」の具現化へ～

近年、日本社会におけるジェンダーギャップは大きな問題として議論されている。同志社大学でも、2021年にダイバーシティ推進宣言を定め、「男女共同参画・ライフサポート」「多文化共生・国際理解」「障害者支援」「性の多様性理解」を中心課題に据え、取り組んできた。しかし、児童・生徒・学生・職員・教員という多様な構成員によって成り立つ教育機関において、DEI(D:Diversity(多様性)E:Equity(公正性)I:Inclusion(包含性))推進の整備はまだ緒に就いたばかりの状態といえる。とりわけ、近年は「ダイバーシティ」という極めて広い守備範囲の傘を広げることで、本来解消すべきギャップや差別、そして問題の本質に蓋をされてしまうことへの懸念が叫ばれるようになってきた。その一つが、国策として取り組まれるようになって久しいにも関わらず、未だ埋まることのない「ジェンダーギャップ」の問題である。



同志社国際中学校・高等学校 社会科教諭
高松 裕美 氏
たかまつ ひろみ



同志社女子大学 表象文化学部教授・
女性アクティベーション・センター長
鈴木 健司 氏
すずき けんじ



同志社大学 研究開発推進機構 事務部長
田中 尚美 氏
たなか なおみ



同志社大学 文化情報学部教授・
ダイバーシティ推進委員会 委員長
阪田 真己子 氏
さかた まみこ

ダイバーシティ推進に向け重要課題のひとつとして ジェンダーギャップを語る

阪田 ● 本日は法人内の各学校におけるジェンダーギャップや男女共同参画に関する施策について情報共有するなかで、「人一人ハ大切ナリ」を標榜する同志社で働く教職員一人一人が職場に存在するジェンダーギャップについて改めて見つめ直し、同志社の現状と課題を真摯に受け止める契機としてと考えています。

まず、同志社大学では、同志社の理念でもある新島襄の言葉「人一人ハ大切ナリ」を具現化するため、2021年



阪田 真己子氏

同志社大学 文化情報学部 教授・
ダイバーシティ推進委員会 委員長

にダイバーシティ推進宣言を公表し、大学の重要課題の一つとして、ダイバーシティ推進に取り組んできました。日本国内では、ダイバーシティ推進という「女性支援」「ジェン

ダー平等施策」と同値に捉えられる傾向にありますが、本来ダイバーシティとは、人種、国籍、年齢など幅広い面で多様性を認めようとするものです。ただ私は、大きくウイングを広げた俯瞰的な視点だけでなく、個々の問題に堅実に向き合う視点も必要だと思っています。そこで今回はダイバーシティ推進に向けた課題の一つとして、ジェンダーギャップに焦点を絞ってお話を進めたいと思います。

私個人としては、8年前に出産した際、研究と育児の両立のために使える学内制度を探したのですが、「両立」のための制度ではなく「仕事を休む」制度である育休しかありませんでした。当時、大学には男女共同参画推進室がありました。いわゆるジェンダー平等や男女共同参画の議論はまだ始まったばかりでした。その中で子育てをしながら、どうすれば出産、育児、そして介護といったライフイベントと教育・研究を両立できるのかを考えてきました。ご存じの通り、日本のジェンダーギャップ指数は、2022年は146カ国中116位。先進国では最下位、ASEAN諸国や中国・韓国よりも低いという状況が続いています。この20年間、日本では国策として女性研究者支援が取り組まれてきましたが、アカデミアには依然としてジェンダーギャップが存在しています。

2021年に同志社大学が採択された文部科学省科学技術人材育成補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）」において、ダイバーシティ推進をする上での私立大学の課題の洗い出しをしました。国立大学では国立大学協会が主導する形で制度設計・環境整備が進み、ほとんどの大学で女性限定公募が導入されていますし、配偶者帯同雇用制度（同居を希望する研究者同士の夫婦を同時に採用する制度）といった先進的な取組をする大学もあります。しかし、私立大学では、（一部の熱心な私大を除いて）女性研究者支援は重要だと分かっているにもかかわらず、経営上の短期的なメリットが見えにくいなどの理由から、大学の中心施策にはなかなか置かれないということが見えてきました。

現在、多くの私立大学が抱える課題を解決するため、経営層への働きかけなどを通して私立大学全体のボトムアップをしていくためのしかけについて検討しているところです。

意思決定機関に多様な人材を用いて
当事者の意見を反映させたい

阪田 ●もう一つご紹介しておきたい本学（同志社大学）の

取組は、全教職員に対して実施した「ダイバーシティ推進に関するアンケート調査」です。「本学はあなたを大切にしていますか？」という問いに対し、6／7割の方が「大切にされている」と答えました。ただ注目すべきは、教員より職員の方が「私は大切にされている」と感じている人数の割合が低いことと、教員、職員のいずれも、男性より女性の方が「大切にされている」という意識が低いことです。また、「同志社大学は男女共同参画・ライフサポート事業に積極的に取り組んでいると思いますか？」という問いには、男性より女性の方が「思う」の比率が低く、「職場にロールモデルがいますか」の質問には、女性は「いないが欲しい」、男性は「いないが必要ない」の比率が一番多かったのです。同じ組織の中にいながら、男女で回答が違ったわけです。さらに、育児休業を取得しなかった教職員に理由を尋ねたところ、「取得できる環境ではなかった」という回答が圧倒的に多い。「仕事を中断したくなかった」とも多くありました。ここから見えるのは、育児休業を取る権利はあっても、その権利を行使できていないということです。職場の理解が不足しているのかもしれないし、理解はあっても両立のための支援が未整備であることが原因であるのかもしれない。

ジェンダーギャップといえば、上位職へ女性を登用する話が出てきます。本学の場合、専任教員の割合は男性77・3%、女性22・7%ですが、執行部の女性メンバーは約15・6%まで減ってしまいます。専任職員の管理職に占める女性の割合も、部長・室長で7・1%、課長以上で17・6%。やはり、とても低いのです。

一般的に、組織におけるマイノリティの割合が30%を超えると、意思決定にマイノリティの意見が反映されるようになるといわれています。2010年にはイギリスで「30% Club」というキャンペーンが始まり、現在、日本を含む世界19カ国で展開されています。先ほどご紹介したデータは、本学の環境に対する見え方が、ライフイベントに関わってきた当事者か、そうでないかによって違ってくるということではないかと考えています。意思決定機関に多様な人材が入ることによって、当事者の意見が組織の意思決定にも反映されていくようになるのではないのでしょうか。本学も2022年度に「30% Club Japan 大学ワーキンググループ」に参画しました。ちなみに、2023年度は、選挙で選ばれる学部長・研究科長の女性の比率が33%になりました。2014年は0%だったことを思うと、10年の間に急速に理解が進んだということになるでしょう。

少数派ゆえの苦勞もした 女性役職者として経験を発信していきたい

阪田 ● 田中事務部長は、現在本学で唯一の女性部長です。これまでにジェンダーギャップを感じられたことはありませんか。

田中 ● 私が本学の職員になったのは約30年前です。男女同一賃金ではありましたが、仕事内容に男女差があり、例えば、専任の女性職員の仕事として、教授会のお茶くみがありました。そんな時代でした。

職場で初めてはつきりと女性として働くことの難しさに直面したのは、妊娠した時でした。今でいうマタハラに近いと感じるような異動もあり、職場ではもう期待されていないと感じ、悔しい思いをしました。育児休業を経ての復帰後、子どもの発熱で職場を



田中 尚美氏

同志社大学 研究開発推進機構 事務部長

離れることが続くと、フォローはしてもらえないものの「本気で仕事をする気があるのか」と言われたこともありました。

仕事と育児を両立する上で、上司や職場の理解の有無は大きく関係すると思います。また、家庭で育児や介護などを担う人にとって難しい仕事の仕組みも変えていく必要があると思います。例えば、以前は地方入試出張には8泊9日が必須でした。その職場での担当業務の都合上、私もやむなく幼子を両親に預けて出張に行くことが数回ありました。育児だけでなく、どんな状況にあっても長期の出張は負担になるので、前半と後半に分けてもいいのではと意見し続けた結果、入学課が短期日程も設定してくれたおかげで、出張が可能になった人が増えました。声を上げれば変わるんですね。不満を言うだけでなく、具体策を提案することが大事だと思います。

阪田 ● 女性の役職者だからこそ見えてきたことはありますか。

田中 ● 私は40歳代前半で学部事務室の事務長に昇進しました。他にも女性職員が数名同時に昇進し、当時は大改革だなどと言われていたのですが、やはり女性ということになり珍らしがられました。事務長として学部のOB会に出席した際、伝統ある学部の事務長が女性に務まるのかと冷やかな反応があったことを今でも心に残っています。このたびの部長に昇進したときは、表立っては言われることは

ないですが、仕事の成果ではなく、女性だから登用されたのではないか、また、ポストが少ない上位職に女性が就くことで、男性社会の既得権を侵害されたと感じる方が多くいるのではないかと思います。ダイバーシティが注目されるご時世にありながら、上位職にまったく女性がいない状況では、そう感じても無理もないことです。私自身が周囲の雰囲気に対し、過剰に反応しているだけかもしれません。

男性であれ女性であれ、役職者には有能さが求められるのは当然ですが、女性の役職者にはそれに加えて好感度も求められているように思います。ただ、難しいのは、好感度ばかりが目立ってもいけません。威厳がなくて頼りにならないということになるからです。女性が役職者にふさわしいとされる許容範囲は、男性に比べて非常に狭いのではないと感じています。女性だからなのではなく、少数派ゆえに苦勞した経験を持つ者としてできることがあれば、これからもどんどん発信していきたいと思っています。

ダイバーシティを目指してジェンダー問題を追求する
それが女子大学のミッション

阪田 ● 女子大学の教職員の男女比率、管理職に占める女性



鈴木 健司氏

同志社女子大学 表象文化学部教授・
女性アクティベーションセンター長

阪田 ● 組織としての同志社女子大学は、ジェンダーギャップをどのように位置付けておられますか。

鈴木 ● 女子大学である本学自体がジェンダーギャップを解消することが重要な課題であるという認識です。現代ではさまざまな観点からのダ

職員の場合はどのくらいですか。

鈴木 ● 本学（同志社女子大学）の専任教員の男女比率は男性が46・5％、女性が53・5％です。2015年にできた看護学部では9割近くが女性教員ということもあり、女性の比率が増えています。ただし、執行部の女性比率は41・2％です。専任職員の男女比は全体では男性が67・1％、女性が32・9％ですから2対1の割合ですね。管理職は圧倒的に男性が多く、女性は13・0％。部長・室長以上はすべて男性で、過去にも女性は一人もおられなかったようです。採用時は女性も多いのですが、上位職まで昇進する人は少ないです。

イバーシティが求められますので、一般的には、ジェンダーギャップの問題にばかり焦点を当てるわけにはいかないかもしれません。しかし、女子大学はそれをまず第一の課題として中心に据えることができる組織だと思います。男女格差の解消という問題を堂々と追求することが女子大学のミッションだと考えています。

国際中高だからこそ多様な文化・価値観を 尊重する教育を

阪田 ● 国際中高の現状はいかがですか。

高松 ● 本校（同志社国際中学校・高等学校）の専任教員の男女比は男性6・女性4、非常勤教員では男性4・女性6と逆転しています。本校では教員の管理職は校長だけでなく、これまでに女性校長、教頭は一人もいなかったようです。

阪田 ● 国際中高は帰国生が多いという特性上、日本国内の学校に比べると組織内でもジェンダーギャップが少なく、ダイバーシティ文化があるのかなと思いますが、いかがでしょうか。またジェンダー平等に関して何か教育的な仕掛けをされていますか。



高松 裕美氏

同志社国際中学校・高等学校 社会科教諭

高松 ●本校（同志社国際中学校・高等学校）の生徒は女子が3分の2を占めています。意図的にそうしているわけはありませんが、そのことも影響していると思います。教員からは、生徒はジェンダーギャップを感じているようには見えません。こういう問題は顕在化しにくいので、人知れず思いを抱えている生徒はいるかもしれません。ただ学校としても「女性だからこれはだめ」とか「こうするべき」などは言わないので、女子だから理不尽思いをする状況はあまりないように思います。私はこれまでさまざまな学校で勤務してきましたが、本校ではジェンダーギャップは少ない方だと思います。本校には生徒も多様な文化や価値観を持つ人が集まっているので、それぞれの文化や価値観を大事にすることを最も大切にしています。制服もありますし、どんなファッションもお化粧も認められています。ピアスも自由です。「上靴を履く」以外に校則らし

い校則はありません。それは、自分で何でも判断できるようにになりたいという教育でもあります。学校行事でも、たとえ下手でも上手いかなくても、生徒主体でやることを非常に大事にしています。授業でも生活指導でも、一貫してそれを意識しています。

阪田 ●国際中高にはさまざまな文化の中で育った生徒さんがおられるのですよね。

高松 ●はい。欧米からの帰国生だけでなく、韓国や中国などの東アジア圏、タイ、シンガポール、マレーシアなどの東南アジア圏、少数ですがイスラム圏からの帰国生もいます。日本よりもジェンダーギャップが小さい国だけではなく、逆にギャップの大きかった国に住んでいた生徒もいますので、日本社会のジェンダーギャップに対する感じ方もそれぞれ違うと思います。

自立した女性として 能力を発揮できる人材の育成を

阪田 ●一般的に女子大学には、女性リーダーの育成が期待されていると思います。同志社女子大学としては、女子大学のミッションをどのように意識されていますか。

鈴木● 創立150年に向けて策定した将来構想「Vision 150」のコンセプトを、「21世紀社会を女性の視点

で『改良』できる人物の育成」と定義しました。女子大学の社会的使命として女性リーダーの育成は非常に重要であり、大学全体や学部学科において、リーダーシップ養成のためのプログラムも実施されています。ただし「リーダーの育成」をどこまで強調するかは難しいところです。学生全員がリーダーになるかといえば、そうではありません。リーダーもいればフォロワーもいて、どちらも社会の中で重要な役割を持っているわけです。大学の姿勢としては、全員に対してリーダーになりなさいと発破をかけるよりは、一人ひとりの学生に向き合い、全員が自立した女性として社会でそれぞれの能力を発揮できるようにするための教育を行うことが大切だと考えています。また本学では、卒業までに身につけてもらいたい10の力（「DWCL A10」）として、分析力・思考力・創造力・プレゼンテーション力・コミュニケーション力・リーダーシップ・思いやる力・変化対応力・自己管理能力・自己実現力という10項目を定めてシラバスにも明記しています。大学のミッションとして女性リーダーを育てることを大切にしながらも、個々の教育のレベルでは目的の一つという位置付けです。

阪田● 女子学生だけがいる環境は教育上、共学と異なる点がありますか。

鈴木● 一つの例として、同僚の教員によると、英語のスピーキングの授業でペアワークをさせると、女子学生は非常に活発に話してくれるが、共学ではそうはいかないのだそうです。もちろん男子学生も課題について考えることはできるのですが、導入のアイスブレイキングの部分で、同性間、中でも女子学生同士ならではの気安さ、通じやすさがあるのかなと思いました。アクティブラーニングでは学生同士が話し合いながら考えることが行われますが、女子大学で効果的に進めやすい教育スタイルなのかもしれません。

阪田● 「女性アクティベーションセンター」もご紹介いただけますか。

鈴木● 2015年に創設されました。センター長は初代は男性でしたが、その後はずっと女性教員が務めてきました。他大学でもこのような役職は女性教員が務めておられる場合が多いので、男性である私が所長を拝命して大変驚いています。活動の中心は、本学の学生や卒業生に対してキャリア形成促進のためのさまざまなプログラムを実施したり、そのための提言を行ったりすることです。大きな柱が4つあります。一つは「女性のための起業家セミナー」。女性

起業家をお招きして、起業を希望する学生や卒業生を対象としたワークショップを行っています。そして「女性アクティベーション講座」。ホームカミングデーに合わせて卒業生や地域の方を対象に講演会を実施しています。本学の多様な専門分野を活かして、看護や薬学の専門家による講演や世界で活躍する女性リーダーをテーマとする講演などで、生涯教育の一環としても機能しています。それから「子育て支援プログラム」。子育てに関する助言や情報提供を行うセミナーやワークショップです。地域の方々がお子さん連れで参加してくださっています。また、「女子大学連携ネットワーク」では、幹事校の一つとして、女子大学が取り組む課題などについて参加校の教職員が話し合う会合を定期的に開催しています。

男女の分けへだてなく責任ある仕事に 適応できる人を管理職に登用すべき

阪田 ● 田中部長は仕事と家庭を両立しながら今日に至られました。後に続く職員にお伝えになりたいことはありますか。

田中 ● 鈴木先生から、女子大学では女性リーダーの養成を

掲げながらも、全員が自立して自分の力を発揮できるように育成したいというお話がありました。それはまさしく我々の職場でも必要なことだと思います。上司自身が意識改革を行い、キャリアの初期段階から、性別に関係なく全員にさまざまな経験を積ませるという育成マインドを持つようにすれば、女性管理職が少ないということを問題にする事態にはならないのではないかと考えます。おっしゃった通り、リーダーの素質の有無は性別に関係なく、個々の素養によるものです。男女の分けへだてなく責任ある仕事を任せてみて、それに適応できた人、経験を通して胆力をつけられた人が管理職になるという構図が一番好ましいと思います。

若い世代の方に伝えたいのは、自分で時代を切り拓くという意志も持っていたきたいのですが、人に助けてもらわなければ乗り越えられないライフイベントもあるので、何よりも大切なことは、日頃から相談できる人を自分から見つけることです。制度としてのメンターも必要かもしれませんが、悩みは抱え込まず、いつでも相談できるという意識で仕事に臨んでいただけたらと思います。

これからの時代は、ボトムアップで組織を改革することもあるでしょうし、もっと個人の価値観も多様化していき

ます。時にはリーダーとフォロワーが入れ替わる形で、上から指示するだけではなく、傾聴して、納得してもらって人を動かしていくような、きめ細やかなマネジメントが求められていくと思います。私としては、女性唯一の部長だからとこのような場に呼ばれることのない時代になればいいなと強く願っています。

従来の男性基準の制度や社会意識の改革を

阪田 ●人生を歩んでいく上でロールモデルが欲しいと考える女性が多いのは、冒頭で申し上げたとおりです。男性はリーダーとしての生き方もフォロワーとしての生き方も多数のロールモデルから参照できますが、これまでの女性は、仕事を辞めるか・辞めずにフォロワーとして続けるかという選択肢しかなかったのかも知れませんが、辞めるにしても辞めないにしても「覚悟」が必要だったといえるでしょう。上位職の女性が増えることによって「選択肢」が増えることが重要なかなと思いました。田中部長の存在が、ロールモデルとして誰かの励みになるといいなと思いました。高松先生は、これまでに多様な文化を経験し、今は日本の環境で大切な思春期を過ごす生徒さんと接しておられ

ます。ダイバーシティやジェンダー平等の観点から心がけていることはありますか。

高松 ●帰国生の多い本校ですが、日本社会の空気の影響も大きいのかなと思います。部活動では女子の競技が人数の割に少ないため、これまで続けてきた競技ができなくなり、マネージャーになったという生徒もいます。マネージャーはほとんどが女子生徒です。生徒は、親や先生など大人が働く姿を見えています。これまでのお話をお聞きして、社会科教員としても、大人がもっと多様な生き方や働き方を見ていく必要を感じました。私自身は職場でジェンダーギャップを感じたことはありませんが、家庭で育児や介護を担っている方はすごく大変そうだと感じます。本校では育児や介護に関わる時短勤務の制度もしっかりあり、男性の取得率も高いのですが、例えば出勤時間を9時からにできたとしても、8時20分からホームルームがあると生徒のことが気になったり、他の先生にお願いすることに負い目を感じてしまったりという話も聞きます。教員はただでさえ業務量が多いのに、お子さんや高齢者の体調の変化に合わせて急に帰宅したり休んだりしなければならなくなったとき、やりくりが難しそうに見えます。そこはフレキシブルにできないかなと思います。

阪田 ●それを生徒さんも見ていますからね。

高松 ●そうです。一方で、子どもや高齢者を抱えている人に配慮した結果、そうでない人の仕事が大幅に増えてしまうのも、分断を生んでしまうのでよくないと思います。困っている人がいたらお互いに助け合うようにできればいいと思いますし、それこそ、こういう生き方があっていいんだと思える大人がロールモデルとして近くにいるのは、生徒にとっても良い学びの材料になるでしょう。大きな話になりますが、健康な成人男性の働き方を基準にしている現在のあり方を変えていくことから始める必要があるのかとも考えています。

阪田 ●育児や介護のない、いわゆる「家庭責任」のない男性を前提とした環境設計がなされてきた社会が徐々に変わっていくつあるけれども、まだまだ足りない部分がある。そこを踏まえて、同志社が法人としてどのように変わっていくか、変わるべきかをしっかり考えなければならない時期に来ているのだらうと思います。

女性だけでなく男性の働き方も組織として大切に

鈴木 ●法人全体としてジェンダーギャップは重要な問題で、

女性が不利な状況の解消に取り組むことは当然です。ただ組織としては、女性の働き方だけでなく男性の働き方なども視野に入れて、多様な構成員の全体をみるのが重要だと思います。同志社女子大学では、男性教員が育児休業を取った例があります。女性のための制度ということだけでなく、すべての構成員にとつての問題という意識を共有できるようにすることが、ダイバーシティを考えるうえでは不可欠だと思います。

阪田 ●『多様性の科学』（マシュー・サイド、2021年、ディスカヴァー・トゥエンティワン）という本の中に、多様性こそが難しい問題を解決できる原動力だという内容がありました。学校法人同志社の中には、さまざまな文化を持った多様な組織があります。個々の組織の構成員も多様です。ジェンダーギャップ、ひいてはダイバーシティの問題に解決の糸口が見つけられるような知恵が集まるポテンシャルを持っていると思います。今後ぜひ皆様のご意見を伺い、法人全体に還元できるようにと思っています。本日はありがとうございました。