

JAUW 全国セミナー 2023

教育・ジェンダー・共生

—ユースの力を日本の未来に活かすために—



一般社団法人 大学女性協会
Japanese Association of University Women



2023年度一般社団法人 大学女性協会 主催 全国セミナー

教育・ジェンダー・共生

～ ユースの力を日本の未来に活かすために ～

日 時：10月21日(土) 11:00～16:30 / 22日(日) 9:30～11:40
 開催形式：対面(定員80名)+Zoom(定員100名、分科会は除く) 事前申込制
 対面会場：エッセム神田ホール1号館 3階 大会議室301号
 申込方法：Google フォーム <https://forms.gle/UVa1Cy224KCCmZSh9>
 または E-mail: jauw@jauw.org または Fax: 03-3358-2889
 参加申込締切(厳守) 2023年10月14日(土)

参加費：2,000円(対面、Zoomとも。学生は無料)
 昼食 1,000円(ご希望の方はお申し込みください)

懇親会：先着40名、5,000円(場所：神田江戸っ子寿司 江戸之家 神田駅西口徒歩1分)
 申込期限：10月16日(月)(参加費、昼食代、懇親会費とも)
 ※ 申込先・申込・問合せ先・会場地図などは裏面をご覧ください。

開催趣旨：
 大学女性協会は社会の改革を担う女性リーダーの輩出を願って活動を続けています。2018年度からは「教育・ジェンダー・共生」をメインテーマに掲げ、公開シンポジウムと全国セミナーを隔年で開催してきました。3年余りに及ぶCOVID-19の影響などにより、世界中で分断や格差が広がり、ますます困難な時代を迎えています。そのような時代背景の中、今年度の全国セミナーでは、昨年度の公開シンポジウム「ユースの視点から見よう これからの日本」で見えてきた様々な課題の解決に向け、未来を担うべき次世代の人々が希望をもって生きられる社会の構築のために、私、私たちにできることをみんなで考え、解決の糸口を見つけていきたいと思ひます。

プログラム

10月21日(土)
 11:00～11:30 開会 挨拶 会長 岩村遥子
 11:30～12:40 基調講演「生きづらさに立ち向かう」 三浦まり(上智大学 教授 東京支部)
 12:40～13:30 昼食・休息
 13:30～14:40 全体会Ⅰ
 ・CSW87に参加して 小林真菜(国際基督教大学)・嶋田梨子(国際基督教大学)
 ・調査・研究委員会「生きづらさ」アンケート調査中間報告 委員長 片岡雅子(岡山支部)
 ・「世代間交流の取組かーみんな子育て、健を思いでー」 中島美那子(茨城支部)
 分科会 (Zoomでは参加できません。)
 1. 働く「キャリア構築を目指して」
 伊藤野真佳(慶應義塾大学大学院)・紀本実美(株式会社ジョブ)
 2. ジェンダー「改めて問う 女性の政治参加に今、必要なものは何か」
 伊藤真(神戸支部)・日向美砂子(東京支部)
 3. 共創「誰もが生きやすい社会を目指して」
 濱松裕葉(津田塾大学大学院)・遠藤理枝(東京支部)

10月22日(日)
 9:30～11:30 全体会Ⅱ
 ・分科会報告とディスカッション
 11:30～11:40 閉会



- 1 段目：開始前の会場風景
 2 段目：(左から) 岩村会長・三浦先生に質問する
 小林さん・分科会 1 風景
 3 段目：全体会Ⅱ 4 段目：分科会 3

基調講演者のプロフィール

三浦 まり 氏 上智大学法学部法律学科教授（東京支部）



学生たちから、性的同意を含むジェンダー教育を充実させてほしい、ハラスメント対策の実効性を高めてほしいなどの要望が高まっています。学問共同体において性差別やハラスメントを引き起こす権力関係に気付き、どのような対応や制度改革が必要か、また学生たちの参画やアクティビズムの重要性などについてお話しします。

略歴：慶應義塾大学法学部卒業、慶應義塾大学大学院法学研究科、カリフォルニア大学バークレー校にて Ph.D.（政治学）取得。専門はジェンダーと政治、福祉国家論、ケアと民主主義論。「Q の会」顧問。著書に「さらば、男性政治」（岩波新書 2023）、「政治って、面白い！：女性政治家 24 人が語る仕事のリアル」（花伝社 2023）など。パリテ・アカデミー共同代表。

パネリストのプロフィール



伊津野 舞佳 氏 慶應義塾大学大学院 医学研究科 2022 年度安井医学奨学生

「女医」に対する男性医師を表す単語がないことは、医師、ひいては理系全体の男性優位の状況を示す一例と感じる。国内外の女性リーダーや若い世代と出会ってきたことで得た学びや考えの変化を紹介します。



紀本 夏実 氏 株式会社ジョブ 2019 年度国内奨学生

私は企業で学生のときから携わってきたテーマの製品化に向けた開発を行いながら、著書の執筆なども行い、学術面での活動も続けています。責任感を持って好きなことを十分に行いキャリアアップを目指しています。



伊藤 舞 氏 前芦屋市長（神戸支部）

4 月 23 日投開票の芦屋市長選挙による「26 歳、史上最年少市長誕生」は、日本に留まらず海外の報道でも大きく扱われました。現役市長でありながら落選を経て、改めて無所属女性市長の 4 年間と選挙戦を振り返ります。



日向 美砂子 氏 元小平市議会議員（東京支部）

女性の政治参画を阻むものは、あちこちにあります。家族の理解、しごとや子育てとの関係、ハラスメント…。自身の議員活動と今に至るサポート役の経験、周りにいる女性議員たちの声から、感じていることを報告します。



濱松 若葉 氏 津田塾大学大学院 国際関係学研究科 2022 年度国内奨学生

日本には、障害のある方が働くことを支える法律や施策があるにも関わらず、職場でステップアップする機会を与えられないケースがみられます。障害のある方が本質的に働くことを可能にする「能力」観を議論します。



遠藤 理枝 氏 大学女性協会社会福祉委員会 委員長（東京支部）

全ての人々が共生できる社会の実現に係るインクルーシブ教育（初中等教育）の先にある大学における障害学生支援調査から見てきた課題と今後の展望について、障害学生への支援事業をも含めてお話をいたします。



2023年度 一般社団法人 大学女性協会 全国セミナー

教育・ジェンダー・共生

～ ユースの力を日本の未来に活かすために ～

日時：2023年10月21日(土) 11:00～16:30 / 22日(日) 9:30～11:40

会場：エッサム神田ホール 1号館 3階・大会議室 301号
〒101-0045 東京都千代田区神田鍛冶町 3-2-2

主催：一般社団法人 大学女性協会

プログラム

10月21日(土)

- 11:00 開会 総合司会 鷺崎 千春
会長挨拶 岩村 道子 / ビデオメッセージ 内閣府男女共同参画局 局長 岡田 恵子
- 11:10 基調講演「生きづらさに立ち向かう」 三浦 まり (上智大学法学部法律学科 教授 東京支部)
- 12:40 ー 昼食・休憩 ー
- 13:30 全体会 I
- ・「CSW67に参加して」 小林 萌菜 (国際基督教大学) / 嶋田 梨子 (国際基督教大学)
 - ・『生きづらさ』アンケート調査中間報告 調査・研究委員会 委員長 片岡 雅子 (岡山支部)
 - ・「世代間交流の取組み」茨城支部報告 中島 美那子 (茨城キリスト教大学文学部児童教育学科 教授)
- 14:40 ー 休憩・分科会会場へ移動 ー
- 15:00 分科会
1. 《教育》「キャリア構築を目指して」 (ファシリテーター) 安田 恵子 (奈良支部)
 - ・「女の子だから」できない? 伊津野 舞佳 (慶應義塾大学大学院)
 - ・夢の実現へのチャレンジ 紀本 夏実 (株式会社ジョブ)
 2. 《ジェンダー》「改めて問う 女性の政治参画に今、必要なものは何か」 (ファシリテーター) 山下 いづみ (静岡支部)
 - ・史上最年少市長と選挙を戦って 伊藤 舞 (前芦屋市長 神戸支部)
 - ・挑戦への一歩を踏み出すために 日向 美砂子(元小平市議会議員 東京支部)
 3. 《共生》「誰もが生きやすい社会を目指して」 (ファシリテーター) 勝又 幸子 (静岡支部)
 - ・障害者就労における「能力」観 濱松 若葉 (津田塾大学大学院)
 - ・「大学における障害学生支援」調査 遠藤 理枝 (社会福祉委員会委員長 東京支部)
- 16:30 分科会 閉会 / 17:30 懇親会

10月22日(日)

- 9:30 全体会 II 進行役 中道 貞子
分科会報告とディスカッション 報告者：1. 岡本 美和 2. 山下 いづみ 3. 勝又 幸子
- 11:30 諸連絡 / 11:40 閉会

開催趣旨

大学女性協会 企画委員長 中道 貞子

大学女性協会は社会の変革を担う女性リーダーの輩出を願って活動を続けています。先輩たちが築いてこられたものを次世代につなげていくために、昨年度のシンポジウムでは、「ユース」の声に耳を傾けました。そこから浮かびあがってきた様々な課題の解決に向け、今年度のサブテーマは「ユースの力を日本の未来に活かすために」としました。国内奨学生や CSW67 に参加された学生さん、日々学生たちと向き合っておられる先生方、政治の世界で活躍されている会員にご登壇いただきます。また、昨年度のシンポジウムで伺った「学生たちの生きづらさ」に焦点を当てて実施した調査・研究委員会によるアンケート調査の中間報告、「大学における障害学生支援」についての社会福祉委員会による実態調査結果についてもご報告します。未来を託すべき次世代の人々が希望をもって生きることのできる社会の構築のために、今、大学女性協会という Association だからこそできることが何かをみんな考え、広く、いろいろな方とつながり、解決の糸口を見つけていきたいと願っています。

目次

2023年度 全国セミナー

ごあいさつ	一般社団法人 大学女性協会 会長 岩村 道子.....	1
基調講演		
生きづらさに立ち向かう～ ユースの力を日本の未来に活かすために ～	上智大学教授 三浦 まり (東京支部)	2
基調講演 Q&A		12
全体会 I 「CSW67に参加して」		
参加して感じた国連の意義 国際基督教大学 4年 小林 萌菜.....		14
女性のエンパワーメントと情報発信の場：未来へのインスピレーション	国際基督教大学 4年 嶋田 梨子.....	16
『生きづらさ』アンケート調査 調査・研究委員会報告		
ケアしあう希望ある社会を目指して～ ユースの生きづらさを探る ～ 中間報告	調査・研究委員会 委員長 片岡 雅子 (岡山支部) ...	18
「世代間交流の取組み」 茨城支部報告		
みんなで子育て・鎧を脱いで	中島 美那子 (茨城支部)	22
分科会 1 《教育》 「キャリア構築を目指して」		
「女の子だから」できない?～ 学生時代の経験と卒業後のキャリア構築 ～	慶應義塾大学大学院 医学研究科 伊津野 舞佳.....	26
夢の実現へのチャレンジ～ 研究活動の充実に向けた能力の獲得 ～	株式会社ジョブ 紀本 夏実.....	30
ディスカッション	ファシリテーター 安田 恵子 (奈良支部)	34
分科会 2 《ジェンダー》 「改めて問う 女性の政治参画に今、必要なものは何か」		
史上最年少市長と選挙を戦って	前芦屋市長 伊藤 舞 (神戸支部)	38
挑戦への一步を踏み出すために～ 自分自身の「壁」を取り払い、女性の政治参画を広げよう ～	元小平市議会議員 日向 美砂子 (東京支部)	42
ディスカッション	ファシリテーター 山下 いつみ (静岡支部)	46
分科会 3 《共生》 「誰もが生きやすい社会を目指して」		
障害者就労における「能力」観	津田塾大学大学院 国際関係学研究科 濱松 若葉....	50
「大学における障害学生支援」調査から見えて来るもの	社会福祉委員会委員長 遠藤 理枝 (東京支部)	54
ディスカッション	ファシリテーター 勝又 幸子 (静岡支部)	58
全体会 II 分科会報告とディスカッション	企画委員会 委員長 中道 貞子 (奈良支部)	62
全国セミナーを終えて	企画委員会 委員長 中道 貞子 (奈良支部)	65
事後アンケート結果報告		66
一般社団法人 大学女性協会 2023年度 全国セミナー担当委員		68

ごあいさつ

一般社団法人 大学女性協会 会長 岩村 道子

2023年度全国セミナーの報告書をお届けいたします。

今回のセミナーはコロナ禍の4年間を経て、2019年の秋以来久しぶりの2日間にわたる開催となりました。但し、これまでのような国立女性教育会館での泊りがけのセミナーではなく、昨年度のシンポジウムと同じ会場を使用しての2日連続のセミナーでした。

今年度のセミナーは「教育・ジェンダー・共生」をメインテーマ、「ユースの力を日本の未来に活かすために」をサブテーマといたしました。昨年度のシンポジウムに引き続き「ユース」をキーワードにしています。基調講演者も決まりセミナーの骨子がほぼ固まりつつある頃、日本のジェンダーギャップ指数が昨年よりさらに低下して世界で125位となり、その要因が政治・経済分野での女性比率の著しい低さにあるという衝撃的なニュースが報じられました。このセミナーでは、本協会会員でもある三浦まり上智大学法学部教授に基調講演をお願いして、日本の政治が直面している課題などについて時宜を得たお話を伺いました。セミナー第1日目の3つの分科会にはオンラインではご参加いただけませんでしたが、2日目の全体会で各分科会での発表者のお話やディスカッションの様子をファシリテーターや分科会参加会員から報告していただきました。

今回の発表者の方たちのお話では「つなぐ、つなげる」「生きづらさ」という二つの言葉がしばしば使われておりました。まさに分断されやすく生きることの困難な現在の世界、とくに日本の現状を的確に表現している言葉で、「生きづらさ」を解消するために「つなぐ」試みが種々の形で行われています。大学女性協会でも昨年度から若手会員や国内奨学生などがつながることを目的とした活動を始め、若手会員主導で運営される「次世代につなぐ会」が発足しています。大学女性協会の「知」を継承しつつ、次世代の方が使い慣れている情報手段を駆使してつながり支え合ってゆこうとしています。今回のセミナー会場でオンライン配信に不具合が起こった折には、すばやくパネリストの学生さんたちが助太刀してくださいました。まさに現在の社会そのままの「支え合う」光景だと感じました。シニア世代と次世代との連携により大学女性協会が新たな一歩を踏み出すことを期待しております。

なお、この報告書は、発表者をご執筆くださった原稿をもとに、企画委員の長時間にわたる編集作業により作成されています。ご執筆くださった発表者のみなさま、そして編集担当委員の方たちのご尽力に感謝いたします。

基調講演

生きづらさに立ち向かう ～ ユースの力を日本の未来に活かすために ～

上智大学教授 三浦 まり（東京支部）

おはようございます。上智大学の三浦まりです。今日は大学女性協会の全国セミナーで基調講演をする貴重な機会を頂戴いたしましてありがとうございます。

ユースの力を日本の未来に活かすために、現在ユースがどういう問題を抱えているのか、これを全世代で共有しながら、日本社会として、また大学女性協会としてどういう取り組みや支援ができるのかを考えていく出発点となるようなお話ができたと思っています。また、「生きづらさ」の共通点やその根っこを探り、解決への力になれば、と考えています。

生きづらさの根源

事前に拝見した学生さんへのアンケートに見られる「生きづらさ」や、大学教員として私が接している学生たちの声などを総合していくと、いくつか共通点があると思いました。

「女の子なんだから」という言葉が今の若い世代もなお縛っており、親世代の昭和の価値観の声があまりに強くて若い人がなかなか声を出せない、そんな現実もあると思います。

その際、聞こえてくるのが、言葉にならないいろいろな悩みがあるという「モヤモヤ」感です。そういうモヤモヤに女性運動が言葉を与えてきた歴史があると思うんですね。有名なところだと「ハラスメント」です。セクハラという事象は昔からあったけれども、それはセクシャルハラスメント

だという言葉が与えられ、初めて「これは問題なんだ、これを変えていかなくちゃいけない」というきっかけになりました。

最近ではヤングケアラーという言葉も使われるようになりました。言葉が与えられて初めて皆がそれを問題として共有し、社会として解決しようということになっていきます。

女性の場合には、怒りたくても怒れない、笑ってやり過ごすことが多く、ハラスメントを受けても、後の関係性を考えるとやり過ごす。この鬱屈した感情を何とかしたくても、一気に外に出すと、世間から、やっぱり女はヒステリーだと言われてしまうので、なかなか出せないことがあります。

アンケートから強く感じるのは「つながりのなさ」です。若い人ほど人を傷つけないって気持ち強いので、あえて批判的なことは一切言わない関係性が生じているようです。そこに居心地良さもある反面、やはり孤独を感じている声もあります。となると、一体、人との間にどのぐらいの距離を保つのが自分の幸せにとって、あるいは、この社会を変えていくために重要なのか、という普遍的な問題が起こります。

若い世代からすると、自分がアンケートに答えたり、問題提起したりして、声を上げたところでどうなるのかという諦めがあるようです。こんなにネットで叩かれる時代に、むしろ怖いから言わない方がいいんじゃないかという考え方があるように思います。しかし、声を上げることは全く無

駄じゃないし、声を上げてきた勇気のある女性たちの成功体験を若い人たちに一つでも二つでも伝えて、今の時代なりの若い人たちの解決方法を見守っていく、そういった行動の重要性を今日お伝えしたいと思います。

Manelの風景

9月の内閣改造では閣僚に女性が5人入ってよかった反面、副大臣も政務官も全部男性だったことに、皆さまも怒りを感じたと思いますが、若い世代にとっては絶望感が漂うのではと思います。

男性ばかりの構成を Man とパネルディスカッションの Panel をかけて Manel と呼ぶことがあります。ここ5～6年、英米圏やスペイン語圏ではツイッターやSNSなどで、Manelの写真を<#Manel>としてさらして、もうこんなのはやめようという動きが起っていました。



出典（衆議院参観者用パンフレットより）
（https://www.shugiin.go.jp/internet/itdb_annaaisf/html/statics/tetuzuki/pamph.htm）

上図は衆議院の議院運営委員会の写真ですが、議長、副議長ほか全員男性です。国会参観用に、小学生用、中高生用、一般用とパンフレットがあるのですが、全てにこの男性ばかりの写真が載っています。

国会の歴史を辿れば市川房枝さんとか、土井たか子さんとか、数は少ないけれども日本の民主主

義に貢献してきた女性たちもいるので、国会内の目立つところに写真とか肖像画とかを飾り、女性たちも日本の民主主義を進める原動力であった歴史を小学生にも教えたいと思います。

ジェンダーギャップ指数



出典（左：共同通信 2023年6月21日
右：『西日本新聞』2023年6月22日）

ジェンダーギャップ指数は、今年またランキングが下がって146か国中125位になりました。岸田首相が女性5人を大臣に任命して来ますから来年のランキングはちょっと上がると思いますが、5人を維持することは無理なので、またその次の年に下がるというのが私の予想です。女性国会議員の母数が増えないと、指数を改善することは難しいです。

ジェンダーギャップ指数は男女の格差を指標化したもので、日本は2006年からほとんど指数が変わりませんが、G7の他の国は確実に指数をあげています。政府が本気になればいろんな手立てはあって変えることはできる。日本は、女性が輝くとか掛け声はあるんですが、掛け声だけで終わり、本気で取り組むための具体的な措置、強制力を伴うような措置はあまり導入していません。女性に頑張れ、と掛け声をかけるのではなくて、今の政治の中心を占めている男性が、席を譲るように声をかけてほしいと私は思っています。

目指すのは「男性政治」からの脱却

そのことを端的に表わすために、私は『さらば、男性政治』という本を書きました。日本政治と女性を、なるべく歴史的にも国際比較という意味でも総括的に書いて、データを皆さんにお示しする本です。男性に喧嘩売ってるようで、三浦さん随分挑戦的なタイトルつけましたねって言われたんですが、問題の本質が、今ある男性中心の決め方にあり、それを変えないといけないことを言うためにこのタイトルにしました。

今までも、「女性はなぜ少ないの?」「女性がないことの問題は?」「女性が増えるとどう変わるの?」「どうしたら女性は増えるの?」という4つの質問を毎回受けるので、それを全部カバーした本になっています。強調したいのは、「女性リーダーを増やす」ことは、あくまで「通過点」でしかなく、決して目標ではないということです。

今も企業の方はかなり本気で女性管理職を増やそうと取り組んでいます。また、地方政治においても、女性にもっと入ってきてもらいたいと思っているトップリーダーの方は、数年前と比べても相当増えたと思います。ただ、増やした後でどういう社会を作りたいのか、どういう政治に変えたいのか、あるいはどんな企業を作るのかというビジョンが必ずしも明確ではないと思っています。だから、本当のところで腹落ちしていないのだと思います。

皆様も大学女性協会として、若い女性たちがもっと活躍できることを望んでいると思うのですが、女性がリーダーとなったその先に、どんな社会を目指しているのかを考えなくてはいけないと思います。私自身が考えているのは男性政治の打破です。男性政治というのは、先ほどの Manel みたいに、いつまでたってもメンバーは男性中心で、時々

入ってくる女性は、決して男性と肩を並べることはなく、対等なメンバーとしては扱われないような政治です。健康で、異性愛で、24時間その組織の仕事に没頭できるような、ケア責任がない人だけが男性政治の担い手になっていきます。なので、男性政治に入りたくない男性もたくさんいます。また、男性政治を支えたいと積極的に組み込まれる女性もいます。だから男性対女性ではなく、この男性政治を維持したい男女と、変えていきたい男女、との戦いではあると思います。

女性にとっては、まさしくこの「生きづらさ」というものが不可視化されてしまっていて、それは大した問題ではないと扱われてしまう、そういう辛さがあるわけです。では男性は男性社会で楽しいのかというと、そんなこともないわけですね。今はジャニー喜多川氏の性加害問題が広く知られるようになりましたが、若い男性の性虐待だったのがゆえに社会が黙殺してしまっていたこともあるんだろーと思います。男性の性被害者は男性であるがゆえに、偏見にさらされて、男の子はそういう被害に遭わんじやないかとか、あっても女の子と違って大したことはないと思われていたのです。私たちが創っていきたい社会は、男性規範や女性規範といったものから解放され、それぞれの幸せを社会全体で応援できる社会ではないかなと思います。

日本の男性社会の大きな特徴は、ケアが全部女性にのしかかっていることです。ケアなしに社会はもう一日たりとも回ることはできません。きちんと睡眠をとり、栄養のある食べ物を食べ、そして、子供を産み育て、という社会の持続のためのケアを担っているのは、ほとんどが女性です。ケアがないと社会が持続することができないにもかかわらず、ケアはなぜか無償であって、社会の中

では生産的ではないから価値がないものとされてしまっています。男性がほぼ 24 時間政治に没頭できるのは誰かがケアしてるからです。Manel っていうのは、そこでは生産的な、あるいは社会で活躍している人たちですが、それを支える女性たちは見えてこない。でも、その女性たちがいて、初めてあの Manel の写真の人たちはしかるべき活動ができています。このケアというものを私たちはどう可視化していくかを考えないと、男性政治は変わっていかないと思います。

女性の経済的自立

女性がかかえる困難ということは多々あるわけですが、世界銀行が女性が経済的に自立するために必要な法律のリストを出しており、それ全部実施すると 100 点になります。日本では今はまだ 80 点台ですが、100 点を取った国は十数カ国あります。例えば雇用の分野において女性が経済的に自立するためには、当然差別禁止が必要です。日本でも均等法があり、均等法は事業主に対してセクハラ防止の義務を課しています。しかし、セクハラする行為者に対してセクハラしてはいけないという法律はありません。セクハラという言葉の中に実は性犯罪が含まれていますから、それは犯罪なので刑法上問われます。でも、犯罪とまではいえない不適切な行為もたくさんあって、それは日本では禁止されていないわけです。OECD 諸国の中でもハラスメントを禁止していないのは日本だけという状況なんですね。せつかく刑法も改正されましたし、日本でもこのハラスメント禁止法が必要だという声をもっともっとほしいと思っています。

この話をある地方議会でしたらすごく驚かれました。50 代以上の方は、概して、日本は先進国の

一つであり、人権については G7 とか欧米と比べると若干遅れてるけれども、日本以外のアジアの国々よりは、人権や民主主義、経済発展では進んでいる、という世界観を持っています。しかし、もはや世界はそんな状況ではありません。日本はずっと同じ党が一党を占めてなかなか政権交代のない国、投票率もとても低い国になってしまいましたから、民主主義という意味でも日本が進んでるとは到底思えません。韓国とか台湾の方がむしろ民主主義が進んでる面があります。

人権についても、実は東南アジア、ASEAN 諸国では法整備が進んでいます。なぜなら、「ビジネスと人権」ということがヨーロッパで強く言われているので、ヨーロッパにサプライチェーンとして物を輸出する工場がアジアにはたくさんあって、人権基準を高めないとヨーロッパに納入できないために人権基準を高めているんです。日本はヨーロッパへの供給源の工場はあまりないので、そういう意味でも世界の潮流から外れてしまったのです。だからむしろ東南アジアに人権について学ばなきゃいけない状況になっている。それぐらい、この 20 年間、人権の国際状況が変わってきているので、日本が変わっていく必要があると思います。

ジェンダー平等関連法 (G7)

ジェンダー平等関連法である「選択的夫婦別姓」「同性婚」「LGBT 差別禁止規定」「処方箋なしの緊急避妊薬」「中絶の配偶者同意」「WHO ガイドラインに基づく安全な中絶」「経口中絶薬」に関しては、G7 の他の 6 か国は全て設定されていますが、日本にはありません。そもそも日本にはあらゆる差別を禁止する法律が一切ありません。日本には国内人権委員会もありません。

若い人は、処方箋なしで緊急避妊薬を買えるか

どうかへの関心が高いと思います。今、実験的に各県数か所の薬局で購入できるようになっていますが、あまりにアクセスが不便です。また、中絶には配偶者同意が必要なので、高校生や大学生が予期しない形で妊娠した時に、相手からサインがもらえないと中絶できない可能性があります。中絶できたとしても非常に危険な搔把と言われる手法がまだ四分の一ぐらい残っているということなので、安全な中絶にアクセスできる可能性がとても低いのです。経口中絶薬がようやく認められるようになりましたが、他の国だと数千円で買えるものが日本だと十万円程度と、日本で暮らしている女性にとって、もし予期しない妊娠になってしまった時にどれだけ大変か。十分な知識やお金があればなんとか対処できるかもしれませんが、外国人であるとか、親との関係がうまくいっていないとか、情報になかなか繋がれないような場合だと本当に苦労する大変な状況に陥ってしまいます。こういったことも日本社会の「生きづらさ」の共通課題です。これらは政治によってでしか解決できないですし、逆に政治が動けばすぐに解決できるものばかりです。だから、やはり政治にもっと女性を送り込んでいかないといけないと思います。

女性はリーダーになりたがらない？

政治や企業に女性を増やしたいというと、なかなか成り手の女性がない、女性は管理職に手を挙げないと皆さんおっしゃいます。しかし、女性のモチベーションが低く見えてしまうのは、モチベーションが維持できないような、この男性組織のあり方に原因があると思います。何しろ、いろんな組織の不文律は男性標準でできあがっています。いまだに重要な情報は、飲み会などのオールド・ボーイズ・ネットワークで共有されてしまっ

ているので、若い男性だと先輩からいろいろ聞けることも、女性は知らなかったりします。そういった目に見えない情報の格差が、ある局面でどういう行動を取るべきかといった時に女性の方が不利に働くことがあります。

さらに、女性に対しては過剰な査定があります。女性に果たしてこの職務が遂行できるのかという目線があり、例えば、女性の防衛大臣がなにか失敗すると、やっぱり女性には防衛大臣向かないと言われてしまいます。でも、男性が失敗しても、やっぱり男には防衛大臣向かないと聞いたことはありません。女性の数が少ないので、女性リーダーがちょっとでも失敗すると、いきなり個人じゃなくて主語が女性になってしまう。女性は過剰な査定にさらされてるのがわかっていますから、それが心理的に大きな負荷になって能力を發揮することができないことが心理学の研究でも明らかになっています。

中学生の数学能力は女の子の方が高いにもかかわらず、大学に行くと理系の女性がすごく少ない、大学院に行けばもっと少ない。これは明らかに社会のもつ女の子に対する目線が、女の子が能力を發揮することを阻害していることに原因があります。例えば、学校の先生が女の子が数学の点数が良かった時に「女の子のくせに良かったな」と褒めたりします。「女の子のくせに」なんて言われたら、女の子は数学ができないものなのだという偏見を内面化してしまいます。勉強でも仕事でも、つまりいたり失敗したりすることは、誰にでもありますから、その時に、やっぱり自分は女の子だからうまくできなかったんだという考えが脳裏をかすめてしまったら、どうやって乗り越えることができるのでしょうか。決してその呪いの言葉を若い人に言ってはいけない、と強く思います。

リーダーに関して、日本社会は実は早く変化しています。「政治指導家には男性の方が適していると思うか」という世論調査を見てみると、90年代半ばには日本人の43%はやはり政治リーダーは男性だと思ってたんですね。今は賛成が22%しかありません。この20年、30年で、女性リーダーは大して増えていませんが、世論は急速に変わっています。また、数は少ないけど、地方の首長さんがあちこちに出てきて、女性リーダーがいるのが普通なんだっていう風に日本も変わってきてると思われまます。

そして驚くべきは若い女性たちの発想です。29歳以下の女性は6%しか政治指導者は男性が適していると思っていない。もはやリーダーは、男性も女性も両方ありうると思っているわけです。この6%という数値は、今のスウェーデンと同水準です。反面、高齢男性は、どちらかという政治リーダーは男性の方がふさわしいと思っています。だからあの男性ばかりのManelの写真になってしまうわけです。この世代落差を埋めていくことも私たちのミッションだと思います。

候補者男女均等法の構図

落差を埋めるために何が行われているかというところ、2018年に政治分野における男女共同参画を推進する法、いわゆる候補者男女均等法が出来、21年に大幅改正されました。この法律の設立と改正時に私も議連のアドバイザーとして深く立法に関わったんですが、この法律は、男性と女性が対等に、数としては同数で政治参画する、そういう社会を私たちは目指しますという法律で、国会で全会一致で成立をしています。

力関係は対等、そして数としては同数です。実際には数としてはまだ同数までいっていませんが、

目指すところはそこです。自民党も2030年までに国会議員の女性割合を30%にするという数値目標を立てています。ただ、これを守るのは相当難しいと思います。自民党の女性議員は衆議院では8%、参議院では15%ちょっとです。そこを3割にするわけですから相当難しい。ですが、だからこそ、頑張ってもらいたいですね。他の政党は、共産党50%とか立憲民主党35%、国民民主党30%という形で数値目標を立てています。もうこれだけでも大きな変化だと思います。

さらにセクハラ、マタハラ、票ハラというものが問題視されるようになってきました。候補者が有権者から、ストーカー行為を受けたり、セクハラを受けたりすることが結構あり、問題になっています。日本の選挙のやり方が握手したり身体接触を伴うことが多いせいもあるのかもしれませんが、日本では票ハラが深刻です。地方議会ではハラスメント防止が責務になりましたので、ハラスメント根絶条例などを制定する議会が増えてきています。

女性議員が切り拓いてきた道

女性に関する法律はどちらかという女性議員が切り開いてきたことが多いです。数は少ないけれども、女性たちが超党派でまとまっているんな法律を作ってきました。というのは日本の法律はだいたい政府・官僚が提案して作るのがほとんどですが、官僚組織にも女性が少ないんですね。そのため、女性に関する法律への意識が政府内でも希薄で、女性議員が自分たちで作らないといけないと奮闘し、80年代、90年代、2000年代と、女性たちが超党派で切り拓いて法律を整備してきたのが、日本の女性政策を取り巻く実態です。

「パート労働法」「育児（介護）休業法」「DV防

止法」「児童買春・児童ポルノ禁止法」「リベンジポルノ防止法」「ストーカー規制法」など、女性にとって非常に重要なこういった法律も、全部議員立法——中には制定する中で、最終的に政府が引き取って政府提出になったものもありますが——でした。それから、優生保護法改悪阻止の際は、皆さんも関わられたと思います。介護保険ができるときには、現金給付という案もでしたが、それでは介護を担っている女性たちにとって介護地獄が解消しないと反対し、今の介護サービスの制度が出来上がっています。

このように、市民社会の女性たちが一つ一つ声を上げ、その声が女性国会議員に届き、彼女たちが超党派で連携をして、自分の党の男性議員を説得して法律を作ってきました。それでもまだまだ足りないんですね。だから、もっともっと女性議員が国会に必要なだし、それから官僚組織の中にも女性がいないと、女性に必要な法律ができてこないということになります。

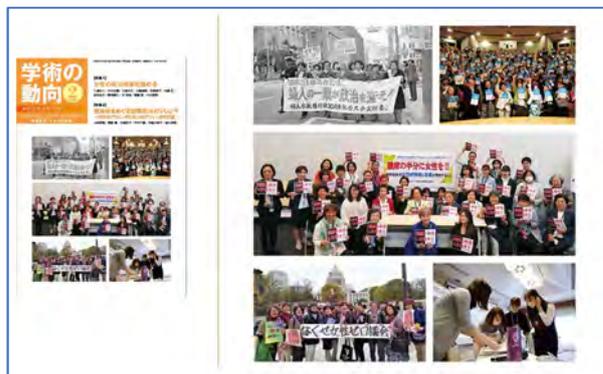
しかし、全ての女性政治家がこういったことに関わっているわけではありません。では、どのような女性政治家が必要なのかというと、「コミットメント（信念）」が重要です。

例えばパート労働法成立の際には 4、5 人の女性国会議員が積極的に動かれました。国会議員に会う度にすぐパートの話をし、みんなの注意を引くことにより、法案が成立しました。このように、信念を持った政治家を選ぶ必要があると思います。

それから「ポジション」。やっぱり一年生議員だとなかなかできないけど、期数が高くなったり、委員長になったり、大臣になったり、そういった役職に就くといろいろな権限があります。権限を持った時に物事が動かせることが多いです。

そして一番重要なのは「ネットワーク」です。

というのは、今何が重要な問題なのかということとは日々変わっていきます。いくら信念を持っていても、やはり現場の女性たちと繋がってこそ、今何が問題なのか、どこに予算をつけるべきか、初めて意味のある政策を打ち立てることができるからです。私たちが市民社会の中の横の繋がりをもっともっと密にして、声を出していき、きちんと政治家を選んで、話を聞いてもらう、という連携ができると、政治が動き、法律ができていくと思います。市井にいる私たちがこういった動きをしていかないと、折角選んだ女性のリーダーがリーダーとしての職責を全うしてくれないことになりかねません。



(出典：『学術の動向』2023年2月号表紙)

上は、私が日本学術会議の機関誌『学術の動向』の特集号の編集に携わっていたとき、「女性の政治参画を進める」というテーマのために、表紙のデザインとして選んだ写真です。女性たちが連綿とつながって一つ一つ政治を動かしてきた、という歴史を多くの人に知ってもらいたく、この5つの写真を選びました。左上は市川房枝さんが「婦人の一票が政治を変える」というスローガンのもとに婦人参政権行使 30 周年記念デモをしているところです。右上は 2016 年の女性参政権 60 周年の際、上智大学で 400 人集まって大きなシンポジウムをした時の写真です。真ん中は Q の会の院内集会です。左下は全国フェミニスト議員連盟が「な

くせ女性ゼロ議会」というキャンペーンを掲げ、国会前マーチをした時の写真です。右下は私が共同代表を務めているパリテ・アカデミーでの合宿の様子です。

百年以上にわたって、私たち女性は、繋がって、声を出し、行動し、という政治の基本を実践してきたのだと思っています。

アクティビズムの広がり

今、ジェンダーに関する認知度が急スピードで変わっています。それは#MeTooが日本でもあったということでもわかります。アメリカとか韓国と比べると日本の#MeTooはとても静かだと言われますが、とはいえずっと続いています。きっかけは伊藤詩織さんの勇気ある告発でした。さらに、2018年は分水嶺の年だったと思います。財務次官のセクハラ発言とか、医学部の女子受験生への入試差別など、驚くべき事実が明らかになりました。この時から、大学生のアクティビズムが各キャンパスで広がっていきます。

候補者男女均等法は2018年に成立しました。フラワーデモとか#KuTooとか就活セクハラとかいろんなアクティビズムが広がり、ハラスメント防止法の強化やパワハラ防止が法制化されたのが2019年です。2020年にはジェンダーギャップ指数が121位とショッキングな数値が出て、その途端、その解消が永田町、霞が関の国家目標になったのだと思います。その前にはジェンダーギャップ指数と言っても相手にされなかったのが本当に2020年からは、流れが大きく変わったと思います。

2021年には女性蔑視発言をした森喜朗さんを東京五輪・パラリンピック組織委員会の会長辞任に追い込んだことも大きいと思います。この発言はアウトだという理解が一層高まり、声をあげた

女性たちの大きな成功体験になったと思います。



左：内閣府「性暴力を、なくそう」ポスター
右：『あなたらしく大学生活を送るための方法 ～セクシュアル・コンセント・ハンドブック』（一般社団法人ちやぶ台返し女子アクション制作）

左上の図は内閣府が作ったポスターで、「勝手にYESと思込むのはNO」「相手の同意のない性的な行為は性暴力です」という言葉は、今見ると普通かもしれないけど、このポスターができるまでは、日本政府も性暴力の定義をこのようには認めてなかったんですね。今年（2023年）に刑法が改正されて、「不同意の性交は犯罪である」ということになりましたが、そのように規定が変わっていったのは、女性運動、被害者運動の大きな成果です。

もともとは2018年から多くの大学で、<性的合意>という考え方を広めようという機運が起きたことがあります。東京ではCHABUJOという女性団体を中心として右上図のようなパンフレットを作り、上智大学でも関心のある学生が呼びかけ、私の授業でもパンフレットを配り、性的同意は何かということを授業で説明したり、キャンパスで任意のセミナーを開いたりしていました。

この動きとサークルの結成が前後し、ICUでは‘Voice Up Japan’というサークルができ、上智大学では性的同意を広げる活動をしてきた学生たちによる‘Speak Up Sophia’というサークルが

創られ、慶応、早稲田でも同様の動きがありました。創価大学は「ビリーブ創価 (BeLive Soka)」、東京大学は‘Tottoko Gender Movement’ というサークルが創られ、その他にも多くの大学でこういうサークルができました。



上智大学で私も所属するグローバル・コンサーン研究所が、この6団体プラスいくつかの団体を呼んで大きなシンポジウムを開催しました。さらに、学生サークルが内閣府の男女共同参画局長とも面談し、性的同意の概念を広く伝えていったのです。その結果、内閣府の啓発ポスター作成へと至ったわけです。

『SPA』という雑誌が、ヤレる女子大生リストというのを特集するということがあったのですが、それに対して、女子大学がすぐに抗議声明を出しました。それだけではなく、女子大生も動きました。若い世代からしたら許せないし、「なんでこんなことするのか？未成年を性的対象としていることも問題じゃないか」と、雑誌社の編集部と2時間ぐらい話し合いをもったそうです。そうしたら、編集部が確かに自分たちは悪かったし、性的同意についてきちんと取り上げるべきだとなり、数ヶ月後に SPA 誌が性的同意とは何か、という特集を組みました。このような若い人の行動力はすごいと思います。こういう成功体験が若い人たちの中で語り継がれ、アクションを起こす連鎖反応とな

り、5～6年前と比べると、ずいぶん活発になってきたと思います。

就活セクハラ対策に向けて

つぎに就活セクハラというアクションについてお話ししたいと思います。これは2019年に表出した問題で、「ビジネスインサイダー」誌の竹下郁子さんという記者の方が、偶然会話を耳にしたことから、就活でのセクハラについて調査を行い、記事にしました。その後、大企業の大林組や、住友商事でも同様の就活セクハラが事件化され、一気に社会問題化します。NHKも特集で報道するということになり、就活セクハラという言葉が知られるようになりました。

政府は前年に、財務事務次官がテレビ朝日の記者にセクハラ言動をしていたという事件があった後に、麻生大臣が日本にセクハラ罪はないと言い放ち、問題となっていました。もっとも日本にはセクハラ禁止法はないので、大臣の言ったことはある意味本当です。だったら法律が必要なのですが、禁止法ではなく、均等法強化やパワーハラスメントの法律を作ることになったわけです。

その議論をしているときも、この事件が起きたから、就活セクハラも法律に入ることが期待されました。しかし、その後に厚労省が指針を出した際には就活セクハラのことを抜けていたのです。つまり、就活生は労働者じゃないので、労働者を守る法律からは大学生が落ちてしまうんですね。また大学からすると、就職活動は大学の外でやってることなので大学の管轄という意識も低い。法律の狭間に落ち込んで、誰もこの問題に対処できない状況であることがわかりました。

それで、先ほどのキャンパスでいろんなアクションをやっていた学生たちと私を含む何人かの教

員が関わり、就活セクハラへの対処をして下さいという共同声明を出しました。その後、厚生労働省記者クラブや外国特派員協会でも記者会見しました。私と東大の林香里さんが付き添って、学生4人で名前は出さない形で記者会見をしました。その後、国会議員の質問などもあり、最終的には、就活セクハラも努力義務として入る、というところまで変わりました。事件を起こした大企業では、社外で会うのを禁止するとか、就活生向けの相談窓口を設けるとか、対応が変わったと思います。

記者会見するのは学生にとっては本当に負担が大きかったと思います。メディアはなるべく顔出して被害者の生の声が欲しいんです。何社からも依頼が来ると、同じ話を何回もしなきゃいけないこともすごく負担です。語って初めて世間は動いてくれるけれど、それを語ることさえすごく大変な時に、まして大学生で、こういう社会活動をしていると就職はできなくなるかもしれないというものすごいプレッシャーの中にありました。でも、後輩がそういう目にあってほしくないから自分がやる、と言って声をあげたのです。個人にとってはすごく負担なので、どうやって社会的に支援するのかというのも常々課題だと思っています。

今日お話したさまざまな活動が積み重なり、ジェンダーへの意識が変わりつつあります。朝日新聞の記事でジェンダーという言葉を含む記事数を一年ごとに見てみると、2010年には一年間に38しかないんです。ところが、2021年では779。ここ数年、急速な勢いで、私たちの社会はジェンダーを意識し始めています。なんで変わったかという、やはり現場でジェンダーに関する生きづらさを感じた当事者が声を上げて、それにメディ

アが気付き、報道することで大きく社会が変わっていったと思います。

3月8日は国際女性デーで、3月はジェンダー報道月間です。普段男性のキャップの下ではジェンダーの記事に紙面をとりにくい日本の新聞でも、この時期には大々的にジェンダー報道をするようになりました。それも女性の記者さんたちが横に連携した結果、ジェンダーの記事を書けるようになったということも記憶しておきたいと思います。

個人的なことは政治的である

改めて考えたいのは、第二波フェミニズム運動の重要なメッセージだった「個人的なことは政治的である」です。いろんな生きづらさは個人的ですけれども、それは決して一人で抱えている問題ではなくて、やはり同じように困っている人が世の中にはいる。その時に自分だけで解決するのは本当に大変ですし、しんどいし、やっぱり孤独になってしまう。けれど、みんなでその問題を共有していけば、変えていくプロセス自体に元気がもらえて楽しいものになっていけるし、またやっぱりみんなで解決するので、もっと早く解決して、もっと多くの人がそれによって救われていくと思います。

「個人的なことは政治的である」。もっと私たちも声を上げていきましょう。そして上がった声を私たちはちゃんと聞き取って、聞いたからには聞いた責任っていうものがあります。皆さんはたくさん資源を持ってるので、聞いた声をもとに皆さんが持てる資源を使って社会を変えていくことで、生きづらさが一つ一つ解消できるのではないかと考えています。ご清聴ありがとうございました。

基調講演Q&A

Q：「男女雇用均等法」「ハラスメント禁止法」等、法律を作ることも大事と思いますが、実施されない場合のペナルティの判定、明確化が必要ではないでしょうか？違反の場合、市民・個人が訴えられる制度も必要ではないでしょうか？

A：本当にその通りです。ハラスメントの場合、組織内で処分が下されても、個人情報とかプライバシーの壁があって、同じ大学内でも処分内容についてはほとんど知らないのが実態だと思います。透明性のためにも、またハラスメントを防ぐためにも、処分決定を共有することが重要ですが、そこが今欠落しているんですね。アメリカだとタイトル・ナインという厳しい法律があって、必ず各大学にハラスメントを扱う担当者がいます。また、報告書も出しています。もし学内でしかるべき処分がなかった場合には、被害者が教育省に訴える仕組みもあります。日本では、大学の先生から先生へのハラスメントだったら均等法が対象となりますが、先生から学生とか学生から学生だと対象外です。やはり文科省の下に救済機関を設けていくような制度等がないと、学生にとってはつらいと思います。

Q：ILO セクハラ禁止条約ですが、経団連が賛成票を投ぜず、日本は批准の方向にいません。批准への活動をしています、アドバイスをお願いします。

A：このILOの190号条約を日本が批准するにはいくつかやらないといけないことがあり、ハラスメント禁止法を作ることが必要です。もう一つは、DVの被害者への企業からの支援も課題です。DVで働けなくなったときに、その人のための休暇とか医療的な支援をするといったことが推奨されていて、日本企業の抵抗感は強い。企業が加害したわけではなくても、被害者の救済はできると発想を変える必要があります。会社でも、大学で研究するのでも、組織が安全でないと能力を十分に発揮してもらえません。

Q：今の若者は「他人を傷つけてはいけないと強く思っている」というお話ですが、それがどのような行動に表れてくるのでしょうか。

A：ゼミの話し合いでも、否定的なことはあまり言わないようにしようと、批判をすごく避けます。自分も傷つきたくないからでしょう。嫌なことを言ったけど、その後に関係を修復するといったことにもっと力を入れた方がいい。他の国だともっとガンガン言うので、まあ喧嘩して仲良くなるみたいなのが普通です。違う意見を仲たがいせずと言える関係性を工夫したいですね。

Q：高校3年生です。個人の探究活動として女性リーダーについて研究しています。政治分野は勿論、ビジネス面での女性リーダーも少ないことに問題意識を持っています。ビジネス面でもクオータ制を導入すべきではないかという仮説を立てました。ご意見をお伺いしたいです。

A：日本はコーポレートガバナンス・コードで女性登用を増やすというソフトなアプローチなんですよ。政治もビジネスもソフトなやり方で、今、大企業の役員の女性割合は11%まで来ました。この5年間で女性管理職はそこまで急が上がってないですから、役員が一番急速に上がっています。クオータ制の導入後に、ジェンダー平等な文化に変わっていけるか、それともバックラッシュになって、かえってクオータが新しい天井

になってしまうかで、その効果は分かれます。韓国は政治にクオータ制が入っていますが、まだ女性議員割合は 19%で、今すごいバックラッシュが起きています。台湾も似たような制度が入っていますが、クオータ以上に女性議員が増えています。保守側も革新側も政党に関係なく女性が多いんです。ジェンダー平等の方向に文化が変わっていったんですね。女性リーダーを増やすという通過点の先にどういう社会を築きたいのかを明確にしていかないと、女性に椅子を奪われた男性たちが逆差別だと言って、これを阻害する動きが出てくることになります。

Q：私は来年 4 月から民間企業で働きます。今、デスクローテーションとかしていて、男性がちょっとでも女性差別的な発言をしたらすぐに報告して、その人にペナルティがつくみたいなができていますが、政治の世界ではそういう取り組みなどはないのですか。

A：すごい先進的な企業だと思います。政治の中では全くないです。だから声を上げるしかないのです。女性差別的な発言をする側の方が権力持っているので、権力のない側が権力を持つてる人に「その発言はどうか」と言うのはとても大変ですよね。だから、窓口の設置は重要です。ハラスメントを認めない人というのは、ここで認めたら自分の将来に関わって、もう人生が終わるみたいに思っています。ミスをしたときに、そこでちゃんと学んで謝れる権力者ほどかっこいいと私たちが思うようにしていかないといけない。そうじゃないと、いつまでたっても権力を持つてる人がずっと謝れない。それは本当にみっともないと、言い続けるしかないと思います。

Q：男性を標準とした働き方で、特に苦しんでいるのは障害のある女性ではないかと考えます。今の「能力」観がおかしい！と、大学生だけではなく、障害のある人たちの団体も連携していくと、法や政治を変えられるでしょうか。

A：本当にその通りだと思います。広範な連携によって、社会的圧力を高めることが有効です。

Q：包括的性暴力根絶法は、近い将来できそうですか。私たちは具体的に何をすれば近道でしょう。

A：実は今、包括的差別禁止法を作る動きが日本でも出てきていて、それはもうあらゆる差別、障害であったり、ジェンダーであったり、人種であったり、あるいは遺伝子情報とか雇用形態とか、いろんな広い差別事由について包括的に網をかけて、あらゆる領域の差別を禁止する法律なんですね。国連がガイドラインを作って近々ガイドラインの翻訳が出ると聞いています。そういうのを学習しながら、今年は国際世界人権宣言 70 周年ということもあるので、日本でも包括的差別禁止法を作る運動を広げていきたいと思っています。先進国の日本でこの法律がないのはおかしすぎますから。

Q：大学女性協会と会員に、三浦先生が最も求められることは何でしょうか。

A：世代ごとの強みを語ってほしいなと思います。やり方や案件は時代によって変わりますが、ジェンダーから来る抑圧と闘って女性が解放されていくことは普遍的なテーマですから、その意味で世代を超えた歴史の共有をもっともっと思っています。

全体会 I 「CSW67に参加して」

参加して感じた国連の意義

国際基督教大学 4年 小林 萌菜



今回の全国セミナーでは、2023年3月に開催された第67回国連女性の地位委員会(CSW67)に参加して、どのようなことを学び、感じ取ったのかについてお話ししました。会議期間中は、オブザーバーとして様々なイベントに参加し、優先テーマである「ジェンダー平等と全ての女性と女児のエンパワーメントの達成のためのイノベーション、技術変革、デジタル時代の教育」について、知見を深めました。

CSW67のプレスリリースでは、ジェンダー平等を達成するために、イノベーションと技術革新、デジタル時代の教育を促進するイニシアチブは、以下を考慮しなければならないとしています。

1. 特に教育、健康、経済的エンパワーメント、公的生活のために、部門や地域を超えてすべての女性と女児のニーズに対応するデジタルツールとサービスを開発し、女性と女児がライフコースを通じてデジタルリテラシーとスキルを利用できるようにする。
2. デジタル政策においてジェンダーを主流化し、貧困に苦しむ女性、農村部、海洋部、遠隔地に住む女性、障害のある女性、先住民族の女性、移住してきた女性、高齢の女性など、すべての女性と少女の平等なアクセスを阻む障壁を取り除く。
3. テクノロジーを通じて起こる、あるいはテクノロジーの使用によって増幅されるジェンダ

ーに基づく暴力に対してゼロ・トレランスの方針を育み、公共セクターと民間セクターがその防止と撤廃を優先するようにする。

4. 新たなテクノロジーの設計においてジェンダーの視点を主流化し、新たなリスク、ジェンダーの固定観念や否定的な社会規範、データプライバシー侵害と闘うための適切なセーフガードの対象となることを確保するための規制を採用し、透明性と説明責任を向上させる。
5. 新興の科学技術分野におけるジェンダー平等を達成するための政策とプログラムを推進し、ジェンダー対応教育、遠隔学習ソリューション、社会科学と科学分野の教育を組み合わせた学際的アプローチを含む、支援的な職場と教育環境を創出する。
6. 男女共同参画のための変革の担い手となるよう、若い男性や少年を含む若者を関与させ、教育し、奨励し、力づけるデジタル・コンテンツ、啓発キャンペーン、デジタル・テクノロジーへの積極的関与のための能力教育などの開発を通じて、ジェンダーの固定観念や否定的な社会規範に挑戦するジェンダー対応イノベーションを開発する。

ここから私が特に注目したのは、3点目にある“公共セクターと民間セクター”という部分です。今回のCSWでは、公共セクターのみならず、民間セクターからの参加者が非常に多く、イベントで様々な優れた取り組みを紹介していました。国連と聞くと、政府代表の方が活躍している姿が連

想され、多くの人は自分とは縁遠いものと思ってしまうのではないのでしょうか。また、側から合意文書などを見るだけでは、どのように議論が進展したのか理解するのが難しく、昨今の複雑な世界情勢を見て、本当に国連は機能しているのかと疑問に思う人もいるかもしれません。



会議の様子

私が CSW に実際に参加して感じたことは、国連の会議では、合意結論には載らないところでも様々な知見が共有され議論されているということです。パラレルイベントやサイドイベントでは、世界中の NGO や民間企業などの人が集まり、国の垣根を越えてネットワークづくりが行われていました。私も名刺をいただいたり、連絡先を交換したりとネットワークを広げることができました。そうしたところから生まれるコラボレーションが草の根活動となり、やがて大きな力になるのだということを感じることができました。複雑で広大な社会問題に取り組むには、自分が無力に思えることもあるかもしれませんが、国連は縁遠いものだと思うのではなく、当事者意識を持って自分なりに考え行動することが、世界を変える第一歩であるということを実感しました。

今回の全国セミナーでは、会議で印象に残ったことを5つ紹介しました。第一に、男女の賃金格差です。OECD 平均では、男女の賃金格差が

11.93%であるのに対し、日本は22.11%となっており、約倍の差が開いています。ここには様々な背景がありますが、この実態をどう理解し対処するのかを考える必要があります。第二に、現状のペースではジェンダー平等に286年かかるということです。法的保護におけるジェンダーギャップを解消し、女性に対する差別的な法律を撤廃するには286年かかると言われていています。近年のジェンダー意識の高まりがあっても尚、平等への道のりは長いのです。第三に、ステレオタイプ・スレット (stereotype threat) です。これは、“テスト結果にジェンダーの差がある”とあらかじめ伝えられたグループでは、女子学生のテスト結果が男子学生よりも低くなったという実験結果に基づいたもので、ジェンダーのステレオタイプの刷り込みが実際にパフォーマンスの差につながってしまうということを示しています。第四に、ジェンダーを重視した (gender intentional) 設計を行うということです。会議ではこの“gender intentional”という表現が繰り返し使われており、何を設計する時にも、ジェンダーに配慮しなければ、意図せずとも不平等を招いてしまうことがあるということを示しています。例えば、プロジェクト設計の際に女性メンバーを入れるなどの意識的な取り組みが必要です。最後に、“You can't be what you can't see (見えていない者になることはできない)”ということです。特にSTEM分野では、女性のロールモデルの少なさが、ジェンダー平等の大きな障壁になっています。女性も分野問わず、社会で活躍できるのだというイメージを持つことが重要だということです。

今後は、このように CSW67 で学んだことを、多くの方に共有すると共に、自分自身も世を明るく照らすロールモデルとなれるように努力していきたいと思います。

全体会 I 「CSW67に参加して」

女性のエンパワーメントと情報発信の場： 未来へのインスピレーション

国際基督教大学 4年 嶋田 梨子

全体会 I では、2023 年 3 月にニューヨークの国連本部で開催された、国連女性の地位委員会 (CSW67) での体験や所感を発表しました。構成としては、現地での参加者の様子や印象、会議での合意結論の紹介、そして国連日本政府代表部でのブリーフィング内容を紹介しました。本報告書でも、CSW67 での経験について、感想を交えながら述べたいと思います。

まず初めに現地での参加者の様子や印象について。グローバルサウスからの参加者が特に多く、彼女たちの情熱的なスピーチや積極的に発言する姿から、現状に対するより強い危機感を感じ取ることができました。またユースの参加者の少なさが目立ち、ほとんどが就労経験のある 30 代以上の女性であったことから、学生のうちに参加できることの意義やありがたみを痛感しました。まだ社会に出ていない現時点で、私はジェンダーについての差別等の現状について理解度が低かったので、より強い問題意識を持つきっかけにもなりました。

参加者が問題視する項目の共通点としては、「女性だから」という理由だけで遮断される教育の機会や、現場と政府や支援者、ロールモデルとの希薄な繋がり、またそこから生じる意思決定プロセスからの排除が主に挙げられていました。これらの項目から、女性のエンパワーメントに関する発展度には地域によってかなり違いがあることを理解しました。その背景には、民族・宗教的な理由や各国の経済発展度、政治体制など様々な要因

が絡んでいます。そんな中で、「女性のエンパワーメントを促進する」という一つの目標に向かって施すアプローチの仕方も多種多様であると学びました。

次に CSW67 の会議を通して採択された決議、合意結論には以下の内容が含まれていました。

- ① 男女のデジタルデバイドを解消するために、デジタルエクイティを優先。
- ② ジェンダー平等とすべての女性と女児のエンパワーメントの実現に向けたインクルーシブなデジタルトランスフォーメーションとイノベーションのための資金活用。
- ③ デジタル時代のジェンダー対応型デジタル教育・科学技術教育の育成。
- ④ テクノロジーとイノベーションにおける女性の完全かつ平等で有意義な参加とリーダーシップ、そして完全雇用の促進。
- ⑤ ジェンダーに対応した技術設計・開発・展開の採用。
- ⑥ デジタル時代における公平性、透明性、説明責任の強化。
- ⑦ ジェンダー平等とすべての女性と女児のエンパワーメントを実現するためのデータサイエンスの強化。
- ⑧ テクノロジーの使用を通じて起こるジェンダーに基づく暴力を含む、あらゆる形態の暴力の防止と排除。

デジタル化や教育、雇用の促進、暴力の防止などと各分野を網羅的にカバーしている印象でした。一見簡潔にまとめられたようにみえるこの合意結論に至るまで、各国代表が何度も交渉や議論を重ねられたという裏話を、代表部の方から後に聞きました。やはり宗教的理由など先述したような要素が絡む中で、全員が納得し、取り組めるような

アグリーメントを定めることはなかなか骨の折れる作業だと痛感しました。と同時に、交渉を通して他国の実情を知り、意見が食い違う場合にはいかに折衝するかが求められるということに、国連というグローバルな場で議論することの大きな魅力を感じました。

次に国連日本政府代表部でのブリーフィングでは、宗教的な理由や経済発展度等から各国のジェンダー平等度に差がある中で、CSWにおける日本の役割は、実践や実例を見せる場ということを習いました。例として、「女性のためのデジタル人材育成プラン」や「地方版女性活躍推進助成金」が挙げられました。前者の取り組みを行っている長野県塩尻市では、就労の時間制約がある人に対し、テレワークを導入し柔軟性のある働き方を実現するプランが成功した実例があり、自営型テレワーカーは約300人に増加したということでした。これにより、デジタルスキルの育成や、時間と場所に縛られない働き方、地域の雇用創出、公共施設等におけるデジタル化の促進も見込めます。しかし、私としては、それでもまだ日本国内で地方と都市部で発展度に差があるように感じたので、今後もさらなる官民一体となった取り組みが求められると思いました。

さらにCSWの意義について、合意文書を作成することで「各国が取り組まなければならない」という共通認識をもつこと、そして各国代表が他国の独自の技術や取り組みを習い、いかに応用できるか議論することが大事ということも教わり、継続的な情報発信の大切さを知ったことを共有しました。

まとめとして日本では、① 継続的かつ国や世代をまたぐ情報発信の重要性、② 女性の機会の欠落やロールモデルとの繋がりの希薄さの改善、③ ジェンダー平等に関する意識的な社会的価値

観の形成の必要性が高い、と考えます。

①の情報のアップデートについては、定期的な会議の開催と参加に限らず、特に若い世代からもSNSなどを通じた情報の共有ができます。②や③についても、地域格差が未だ残る中、様々な情報媒体やロールモデルを通して多様な考え方に触れること、そして女性に限らず、性別を問わずジェンダーに関する理解が広められる環境や教育、話し合いの場を創出することで、少しずつでもお互いを尊重し合える価値観の基本が形成できると思います。

今回、この報告会で様々な分野でご活躍されている他の登壇者のお話も聞くことができ、そこから私も一人の女性としてインスピレーションを受け、今後どう社会に貢献できるか、熟考するきっかけとなりました。最後になりますが、このような貴重な機会を与えてくださった大学女性協会のみなさまに感謝申し上げます。ありがとうございました。



参加国・参加者の様子

- 圧倒的な“Global South”(=発展途上国)からの参加者
 - アフリカ大陸国の多さ(全世界の1/4占める)
 - 当事者意識、より強い危機感
- ユースの参加者の少なさ
 - 殆どが働く30~40代の女性
 - ユースとして参加する意義
- 問題視する共通点
 - 女性への教育機会やデジタル格差
 - 現場と政府や支援者、ロールモデルとの希薄な繋がり
 - 意思決定プロセスからの排除



国連日本政府代表部ブリーフィング

- 合意文書で「取り組まないといけない」という共通認識を共有
 - 各国代表が他国の取り組みや知識を持ち帰り、実際に進めていく
- 他国の参考になる制度や技術を模倣、議論することがサイドイベントの役割
 - 発信していくことの大切さ

全体会 I 『生きづらさ』アンケート調査 調査・研究委員会報告

ケアしあう希望ある社会を目指して ～ ユースの生きづらさを探る ～ 中間報告

調査・研究委員会委員長 片岡 雅子

紛争、気候変動、経済危機など世界規模の不安が覆う時代です。多くの人が生きづらさを感じる中で、ユースは3年を超えるコロナ禍を経験し、さらなる生きづらさを感じているように思われます。

私たちはこれまでユースを取り巻く様々な問題に関心を寄せてきましたが、今を生きるユース当事者の視点を積極的に学び、誰もが生きやすい希望ある社会を実現していくことが、私たちの責務であると考えます。

そのような状況を踏まえ、調査・研究委員会では、2022年度、「ケアしあう希望ある社会を目指して～ユースの生きづらさを探る～」というテーマで、調査研究を行なうこととしました。

<ケア>と<ユース>という用語について

「ケアしあう社会」の「ケア」はともすれば「支援する者・される者」という上下関係に陥りがちですが、私たちはお互いの力のバランスが保たれた思いやりのある助け合いとして、また、行政の福祉政策なども含めた広く包括的な概念としてとらえています。

「ユース」という言葉の定義についてもいろいろと議論してきましたが、「若い次世代」という広い意味で使うこととしました。今回の調査研究は、高等教育機関（大学・大学院・短期大学・専門学校）に在籍する学生が対象です。

調査の目的

ユースの皆さんの視点を積極的に学び、誰もが生きやすい希望ある社会を実現していくために、調査の目的を以下のように設定しました。

- 現在のユースが抱えるさまざまな問題を把握

する。

- 問題の背景にある社会的障壁を認識する。
- 社会的障壁の除去や解決方法を検討する。
- どのように助け合うことができるかを追究し、提言に繋げる。

調査方法

上記の目的に沿って、現在のユースが抱えるさまざまな問題を把握するために、アンケートとインタビュー調査を実施しました。

- アンケート
 - 全支部への調査協力の呼びかけ
 - 支部を通じて大学、学校関係者に依頼、あるいは、学生に直接依頼
 - アンケートの回答は、オンライン「Google form」で収集
 - 実施時期は2023年5月～7月中旬
- インタビュー
 - インタビューは、対面あるいはオンラインで実施
 - 実施時期は2023年7月下旬～9月

協力支部は10支部、アンケートには、291名の方から回答がありました。設問の最後にインタビューへの協力の意思を尋ね、9都府県（宮城県・埼玉県・東京都・新潟県・静岡県・奈良県・京都府・岡山県・長崎県）から12名の方にご協力いただきました。

アンケート

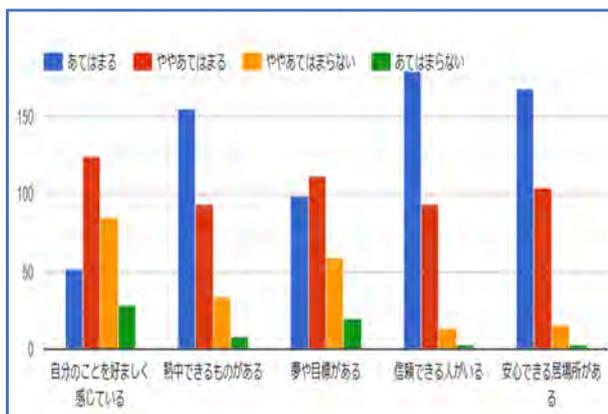
以下は、アンケートの設問の内容と結果の概要です。設問7と設問8の回答についての分析はこ

れからです。(設問2～設問5は複数回答可)

設問1 ご自身のことを教えてください。

次の5点について、それぞれ、「あてはまる・ややあてはまる・ややあてはまらない・あてはまらない」という選択肢から選んでもらいました。

- 自分のことを好ましく感じている
- 熱中できるものがある ○ 夢や目標がある
- 信頼できる人がいる
- 安心できる居場所がある



設問2 コロナ禍でどんな影響を受けましたか。

選択肢 (★ポジティブ)	人数
★人とのつながりの大切さに気づいた	124
★好きなことに集中し、やりたいことを自由にできた	93
★オンライン授業は学習しやすかった	84
★人生を深く考えるなど様々な学びがあった	81
★教育を受ける方法についての選択肢が増えた	71
★オンラインで人とつながる機会がたくさんあった	66
★健康状態がよくなった	18
★大学から様々なサポートを受けることができた	11
想像していた学校生活が送れなかった	197
様々な制限を受けストレスがたまった	123
教育を受ける機会の制約を受けた	97
将来への不安(進学・就職)を感じた	91
漠然とした不安を感じた	88
対面授業がもっと多い方がよいと思った	70
コロナ対策に関する政府・自治体への不信感を持った	62
孤独を感じた	54
健康状態が悪くなった	49
インターネット環境が悪くて学習しづらかった	30
アルバイトができないなど経済的に厳しくなった	22
その他	6

いちばん大きな影響としては、「想像していた学校生活が送れなかった」というもので、「様々な制

限を受けストレスがたまった」「教育を受ける機会の制約を受けた」「将来への不安(進学・就職)を感じた」と続きます。

そんな中でもポジティブ(★)な内容としていちばん多かった回答は、「コロナ禍で人とのつながりの大切さに気づいた」でした。

設問3 受けた影響により、悩んでいることや困りごとをどのように解決、改善しましたか。

選択肢	人数
家族や親族に相談	170
友人や先輩後輩など身近な人に相談	154
誰にも相談せず、自分で何とかした	83
カウンセラーなど専門家に相談	12
面識のない知らない個人(ネット上等)に相談	7
行政や公的機関に相談	3
その他(なし、時間が解決など)	11

多くの学生が、家族や親戚、友人や先輩後輩などに相談している一方、誰にも相談せず自分でなんとかしたという学生の存在が目立つ結果となりました。

設問4 設問2で選んだ様々な悩みや困りごとを改善、解決しようとするにあたり、障壁(妨げ)となったものは何ですか。

人の目

モチベーション低下 経済的不安 お金

コロナによる行動制限 政策への不信

ネット環境 相談 誰に? 難しい

人間関係 怖い 伝わらない

設問5 設問4の問題解決のために行なった行動を具体的に教えてください。

図書館・本屋

勉強 相談 親 カウンセラー アルバイト

コロナ対策 オンライン 会話 音楽 SNS

運動 散歩 睡眠 気にしないようにする

早寝早起き 食事 諦める 無視 客観視

考えすぎない

以上、回答からみえてきた主な課題をあげてみました。設問 4 と設問 5 はどちらもキーワードの文字の大きさを回答の多少を表しています。

3年を超えるコロナ禍、思い通りにならない困難な状況の中、意識や行動を積極的なものに変えた次のような回答がありました。

- ★ 家族と今後の事を深く時間をかけて話をし、将来の方向性が決まった。
- ★ 誰かに相談することで状況の捉え方を変えたり考え方を変えることはできたと思う。
- ★ 人と話す機会の多いバイトに変えたり、極力外に出て友達との時間を大切にしたり。
- ★ ネットで調べたり、友達の相談に乗ることで、自身の中で自分の悩み事の解決にもつながった。

設問 6 学内や学外で、ボランティアやイベントなど、社会活動に参加していますか。

参加している 30% 参加していない 70%

設問 7. 参加している方にお聞きします。参加している活動は、SDG s の 17 の目標のどの項目に関係しているのかチェックして下さい。

設問 8. 参加している方は、具体的な活動内容を教えてください。

設問 9 あなたのプロフィールを教えてください。

○ 年齢 (2023 年 4 月 2 日現在)

年齢	18未満	18	19	20	21	22	23	24	25以上
人数	1	73	52	48	52	22	9	7	27

○ 性別 女性 239 人 男性 52 人

○ 学校種別

	専門学校	短期大学	大学	大学院	浪人
人数	27	13	233	17	1

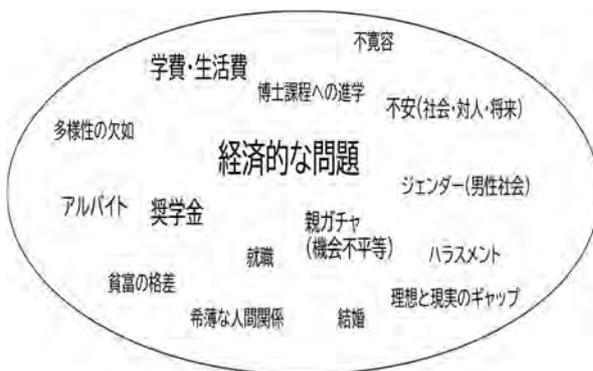
○ 住まい

	一人暮らし	寮やシェアハウス	家族や親族と同居
人数	74	15	202

インタビュー

アンケート回答者の中からインタビューに応じてくださった方は、大学院生、大学生、社会人を経験した専門学校生、外国人留学生と多様なインタビューでした。それぞれのお住まいに近い支部会員が、以下のような内容についてインタビューを行いました。詳細の分析はこれからです。

1. なぜインタビューに応えようと思ったのでしょうか？ 思いをお聞かせください。
2. 大学生活は今どんな状況ですか？
3. 社会活動をしている方へ—どんな活動をしていますか？ また、関わるきっかけは？
4. 今、大学生活であなたがいちばん問題と感じていることはどんなことですか？
あなた自身のことでも、まわりを見て感じることでも構いません。
5. 行政・企業・大学等に求めることがありますか？
6. 大学女性協会に求めること、何か共にできることがありますか？



インタビューの際のキーワードを抜粋すると上図のようになりました。文字の大きさは回答の数の多少を表しています。

何よりも「経済的な問題」を抱えている学生が多いことがみえてきました。次に、それぞれのキーワードについての意見をいくつか紹介します。

○ ジェンダー

- ・男性の先生が学生の名前を呼ぶ際に、さんと君を分けることに必死になっていたことに違和感を感じたので、めやす箱に意見を入れたがフィードバックはなかった。
- ・公務員希望者への説明会の際にことさら男女差がないことを強調されたことに違和感を持った。

○ アルバイト

- ・アルバイトをしているほとんどの学生が学業とのバランスに悩んでいる。

○ 不寛容・対人不安

- ・学生が地球環境や政治問題に口出しすることに寛容でないと感じる。意識高い系と言われる。ほんとうは環境問題にも興味があるが、人の目が気になる。

○ 奨学金

- ・給付型は有難い。
- ・制度の見直し、充実を望む。
- ・返済の問題が重い。

学生から大学女性協会への要望

- ・学生的心声をまとめて発信し、行政などに届けてもらいたい。
- ・ユース同士のつなぎ役をお願いしたい。
- ・学生と一緒に何かを行なうなど、一步を踏み出してもらいたい。
- ・意見や情報交換がカジュアルな雰囲気のできる場の提供。
- ・SNSでの発信があれば、つながりができるのではないか。
- ・女性に対するハラスメントや孤独で寂しいときに相談できる場所。
- ・いろいろな分野の女性博士の講演を聴く機会の提供。

学生の感想として、今回のインタビューは異年齢の方との対話の機会として、そしてしっかり話を聴いてもらえてとてもよかった、嬉しかったとの声がありました。

インタビューの感想

- ・ユースと対話することの大切さを感じた。
- ・意識高い系という言葉や、人の目を気にするなど、やりたいことができていない人がいる。
- ・学生の何かやりたいに伝えたい。
- ・困難な中でも学問への愛情を持ち、目標に向けて行動する姿に感銘を受けた。
- ・私たち大学女性協会にできることは何か、真剣に策を考えていきたい。
- ・テーマである「生きづらさ」声なき声が拾えていない感じがする。
- ・コロナ禍は人とのつながり、社会のあり方について深く考える期間であったようだ。
- ・孤独を感じていたためインタビューに応じてくれた学生がいた。
- ・シンポジウム、セミナー、ワークショップなどを共に開催したい。
- ・若者ならではの社会の矛盾や理不尽さに対する気づきと、課題解決に向けた旺盛な発想力と実行力に脱帽。

今後の課題

以下の課題に対して委員会は活動を続けたいと思います。

- アンケートとインタビューのまとめ作業
 - ・2023年度末までにまとめる
 - ・クロス集計は2024年度以降取り組む
- インタビューの方達とのオンライン報告会
- 大学女性協会に望むことに応えていく
- 提言につなげていく

全体会 I 世代間交流の取組み 茨城支部報告

みんなで子育て・鎧を脱いで

茨城キリスト教大学教授 中島 美那子（茨城支部）

茨城支部では、コロナ禍の真っ只中であった2020年12月から現在までのおよそ3年間、支部活動の歩みを止めることなく、世代間交流・世代間理解の以下の取組みを行ってきました。

1) 世代間理解を目的とするライフストーリー講座3回（「女たちは“YOROI”を脱いだか～ホンネの座談会 PART1～」、「女たちは“YOROI”を脱いだか～ホンネの座談会 PART2～」、「男たちは“KABUTO”を脱いだか～ホンネの座談会～」）

2) 「みんなで子育て講座」3セッション

そこで、全国セミナーでは茨城支部で実施したこれら2つの取組みについて報告しました。

1. 世代間理解を目的とするライフストーリー講座

いずれの回にも20～30歳代、40歳代、60歳代、70歳代それぞれの世代の方々4名が登壇し、ジェンダーの視点から自らの人生について語っていただきました。それぞれのお話が終了した後は、フロア（参加者）とのディスカッションも大切にする講座としました。第1回目と第3回目の登壇者は全て女性、第2回目の登壇者は全て男性としました。

1. 「女たちは“YOROI”を脱いだか」、「男たちは“KABUTO”を脱いだか」の取組み	
1)	2022年1月22日 「女たちはYOROIを脱いだか～ホンネの座談会～」
2)	2022年9月17日 「男たちはKABUTOを脱いだか～ホンネの座談会～」
3)	2022年11月13日 「女たちはYOROIを脱いだか～ホンネの座談会Part2～」

スライド1：3講座それぞれの日程



スライド2：各講座の募集チラシ



スライド3：第2回目の登壇者



スライド4：第3回目の登壇者

それぞれの回には大学女性協会会員やそれ以外の人々が10数名から30名弱参加してくださり（各回の参加者数は異なる）、4名の登壇者のお話が一通り終わった後には活発なディスカッションが展開されました。以下に、後日「茨城支部だよ

り」に寄せられた参加者の感想の一部を紹介します。

感想 1:「女たちは“YOROI”を脱いだか？ホンネの座談会 PART2」講座に対面で参加しました。このテーマでの開催は 2 回目ですが、年代別 70 代から 30 代の女性 4 名の登壇者の発表から、地域社会で時代に流されないで自分をしっかり持って生きている、輝いている女性たちの姿を見ることができました。育った時代の YOROI を脱いで新しい衣を着た女性たちの発表から多くのことを学びました。 (茨城支部会員)

感想 2: 座談会は、はじめに 70 歳代表の H 氏、50 歳代表の K 氏、40 歳代表の K 氏、そして最後に 30 歳代表の N 氏それぞれが自身の現在に至る人生から将来の展望まで自由に語り、その後フロアから質問を受ける形式でした。お一人の時間が 15 分と、とても短かったこともあり、多くの方々から質問が出て、参加者みなさまの興味の深さが伝わるようでした。 (茨城支部会員)

感想 3: 今回の講座のタイトルは、「男たちは“KABUTO”を脱いだか～ホンネの座談会～」。

進行役の中島会員以外はすべて男性の登壇者というユニークな企画である。参加者も男性 6 名含む 27 名が、男性登壇者のホンネの人生体験に興味深く伺い、フロアからの質問も活発にあり、有意義な講座となった。

① 70 代の代表は、(中略) 団塊の世代として、戦前の男尊女卑から戦後教育を受け、形式的に男女平等は受けてきたが実質的にはわかっていない世代という。(中略) 男という【KABUTO】を脱げば、醜い自分が出るようで、【KABUTO】は脱げないと発言された。

② 50 代代表は、(中略) パートナーと死別し、シングルファーザーとなり、男というプライド【KABUTO】は脱ぐしかなかったという。

③ 40 代代表は、(中略) 次の仕事が見つからない一年間、妻から「私がいるから大丈夫だよ」と言われホッとした。

(中略) 支えてくれた妻の仕事をリスペクトし、感謝の言葉「ありがとう」を言うようにしてきた。

④ 30 代代表は、妻はコーヒーショップを経営している。ご本人は小学校の先生をされている時、育休を 8 ヶ月取得した。

(中略) 授乳には、コーヒーショップを営む妻の店に通い、それ以外は育児も家事もこなしてきた。

全員から、年代の違いや若者の考え方を知ることができ面白かった。想像以上に若い世代の生き方や考え方が変わってきたと実感した。

(茨城支部会員)

それぞれの回の登壇者の人生についての語りや、フロアと共に行った活発なディスカッションから、本取り組みから得られたメッセージとして、以下の点が挙げられます。

1) 人生は自分の選択で全てが決定づけられるわけではなく、時代の影響を大きく受けるもの

なのだ。

- 2) 世代間は自ずと分断するものではなく、みな
がその時代の中でより良い人生を生きようと
しているため、それがさも世代間で生き方・
考え方が異なるように見えてしまうのだ。
- 3) つまり、世代間の交流・理解は決して困難で
はないのだ。

講座を通した以上のようなメッセージに、多くの参加者が共感していました。

2. みんなで子育て講座

「みんなで子育て講座」は、「ノーバディーズ・パーフェクト（以下、NP）」と「リフレクティング・チーム・アプローチ（以下、RTA）」を基盤とした講座です。NPとはカナダ保健省が就学前の子の保護者対象に支援・教育の目的で開発したものであり、参加者の多様な価値観を大切にする、6～8回程度連続で実施されるグループプログラムです。一方、RTAも集団の力を活用したグループワークであり、チームの話し合いが活発になり、相談者の内省力・熟考力が活性化されることが知られている家族療法の一技法です。これらエビデンスのあるグループプログラムを組み合わせ、地域全体で子育て・子どもの育ちに関わることを目的に、「みんなで子育て講座」を行いました。

本取り組みは、1回2時間、全3回あるいは4回連続で1セッションとしました。オンラインでの実施を合計2セッション、対面での実施を1セッション行いました。参加者は最大13名、最少7名であり、茨城支部会員が中心ではありましたが、オンラインで実施したセッションでは茨城県以外の大学女性協会会員の方の参加があり、オンラインならではの長所を実感しました。対面で実施したセッションでは、大学女性協会会員外の20代大学生から子育て世代、シニア世代まで多世代の参加者が集まり、世代間交流・理解のとても良い

場となりました。

2. 「みんなで子育て」の取組み	
1)	2020年12月19日～ 全3回（オンライン）
	参加者：会員9名、一般0名
2)	2021年8月10日～ 全4回（オンライン）
	参加者：会員6名（県外会員1名含む）、一般1名
3)	2023年1月7日～ 全4回（対面）
	参加者：会員6名、一般7名

スライド5：「みんなで子育て」講座の日程

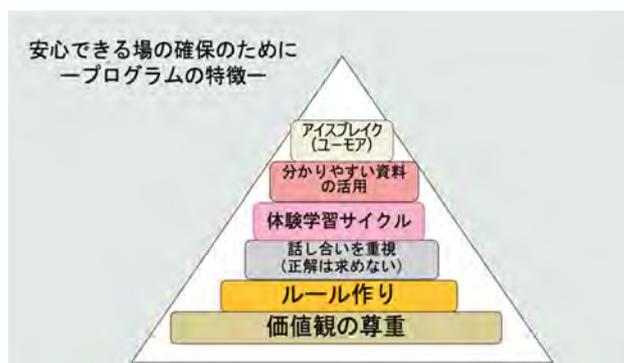
各回のテーマ
1回から3回は予めテーマを設定し、一般向けのわかりやすい資料を用意する。

第1回	ルール決め、現代の子育て事情	NPが主
第2回	発達の凸凹とは	
第3回	より良い育ちとは	RTAが主
第4回	参加者の悩み事から	

NP：ノーバディーズ・パーフェクト
RTA：リフレクティング・チーム・アプローチ

スライド6：講座4回分の内容

実際に実施した3セッションで、参加した多くの方々の心理的距離が近づき、居心地の良い講座となったことが窺われました。あわせて、地域の子育てに対して、自分が少しでも何か良い影響を与えることができないかと考える参加者が増えたようでした。また、多世代が共に「子育て」について考え、話すことで、シニア世代が子育て世代の困難感に理解を示し、子育て世代や大学生はシニア世代に親近感を覚えるという様子が認められました。



スライド7：「みんなで子育て講座」の特徴

以下に、後日「茨城支部だより」に寄せられた参加者の感想の一部を紹介します。

感想1: 子育ての社会化に向けて、自分は何ができるのか、大学女性協会としては何ができるのか考えましたが、子どもや子連れのお母さんに声をかける身近なことから実践し、子育てに関心を持っていくことが大切だと思いました。
(茨城支部会員)

感想3: 参加者との話し合いから、子育ての社会化が「子育て」には重要なファクターになるという確信につながり、支部活動の今後の指針とも受け止めました。加えて自己紹介や連想ゲーム、途中のディスカッションの時間なども適宜織り込まれ、自身のデジタル化も少しは進歩したかも？と思っています。
(茨城支部会員)

感想2: 私の周りには子育て中のパパさんママさんがいます。仕事、家事、育児・・・どの家庭も忙しく大変そうに見えます。時には確かに、ほんの一部助けてもらい、息抜きをして、肩の力を抜いてリフレッシュしてみたら？と感じていました。が、実際、何をどう助言、行動して良いかわかりません。その時、この「みんなで子育て講座」があることを知り、何かヒントがあるかも？と受講することにしました。

受講生は、子育て経験者、未経験者…年齢幅広く、男女ともに参加。話し手の意見は否定しない、個人情報漏らさない等、受講中の決まり事？も受講生で話し合いました。

4回と短い受講期間ではありましたが、受講生のみなさまの経験談、想い、考え方に刺激を受け、少しのお節介は有りなのかな？と思うようになりました。
(一般参加者)

3. さいごに

茨城支部ではこの3年間で、講座を中心とした多角的な視点からの取り組みを地域に提供してきました。現在はその形式や内容を修正しながら、さらにより良いものを提供できるよう、模索しています。

茨城支部が追及する重要な目的は、「地域の中で多世代が交流し、理解し合い支え合える関係を無理なく構築すること」にあります。このようなアプローチを今後も模索し続けていきますが、実際には提供している側である茨城支部役員間の世代間交流・理解も深く進んできているのが事実です。このことも今回の全国セミナーでご報告させていただきました。

とはいえ、今後は当該支部役員や会員だけが機会の提供者となるのではなく、世代間交流・世代間理解の場の提供者となり得る地域の人材を養成するための講座も実施して、茨城支部では本取組みを広く地域に浸透させていくことも視野に入れなければならないと思っています。

分科会 1《教育》 「キャリア構築を目指して」

「女の子だから」できない? ～ 学生時代の経験と卒業後のキャリア構築 ～

慶應義塾大学大学院 医学研究科 伊津野 舞佳

1. はじめに

慶應義塾大学大学院 医学研究科 博士課程 3年の伊津野舞佳と申します。

2022年度 安井医学奨学生として選出・表彰頂きましたことをきっかけに大学女性協会にご縁を頂き、この度分科会 1「教育」のパネリストとして登壇する機会を頂戴しました。

分科会では、私の経験や考えを皆様と共有するお時間を頂きましたのみならず、パネルディスカッションの時間を中心に、会員の皆様よりご意見やアドバイス、激励を頂戴し、大変充実した時間でした。

当分科会にご参加頂けなかった方にも、こちらの報告書にて様子が少しでも伝わりましたら幸いです。

2. 自己紹介・研究内容について

私は医学部を卒業し、医師となって、また大学院へ入学して3年目となりました。現在は、博士課程の学生として、日々研究に励んでおります。研究テーマは、iPS細胞を用いた認知症研究です。iPS細胞といえば、2012年に山中伸弥教授がノーベル生理学・医学賞を受賞された技術であり、まさに「日本発」であるゆえ、本邦では知名度の高い技術です。具体的には、すでに役割が運命付けられている細胞について、情報をリセットして

iPS細胞を作り、他の役割の細胞に作り替えることができます。例えば、我々の研究対象である脳の神経細胞は、生きていますから採取することは不可能ですので、iPS細胞から人工的に作成した神経細胞を解析することで、病気のメカニズムを解明したり、病態に効果のある薬剤を探したりといった研究が可能となっております。

3. 医学部卒業後のキャリアについて

当分科会のテーマは「教育」でしたが、大学卒業後のキャリア構築についての議論は重要な主軸でありました。

医師としてのキャリアは、私が医学部入学前に想像していた「病院で働く医師」以外にも多彩であります。研究や海外での臨床業務への従事はもちろん、地方自治体や厚生労働省といった行政機関・一般企業に就職する、起業する、などが挙げられます。

私は、幼少期から医師という仕事に憧れ、いいにも結果的に医師という仕事に就くことができたという点で、「夢が叶ってよかったですね」と言われることが多くあります。しかし、これまでに進路を選ぶ際には迷いや挫折などがありました。

一方で、キャリア選択を助けてくれるようなポジティブな出会いもたくさんありました。これらについて、「女性」であること、「医師」であるこ

とという2つの視点からご紹介します。

4. 「女性」として

はじめの転機が訪れたのは、学部2年生の時、官民協働パートナーシップの一環である‘Women’s Leadership Program’に参加する機会を頂いたことでした。半年間の日本での研修期間では、若手社会人をメンターとした「メンターシップ」との出会いがありました。それに続く米国研修では、起業家や政治家など、さまざまな分野で活躍されている女性リーダーなど「ロールモデル」との出会いがありました。その中でのいくつかの学びをご紹介します。

- (1) 小さい頃から女の子は自身を過小評価してしまうこと（アメリカの研究で、5歳の時点で自身の評価について男女差がついているという結果があるようです）。
- (2) 出産というイベントはネガティブに捉える必要はない、むしろ出産するかしないかという選

択ができることは、女性にしかない「特権」と捉えるべきだということ。

- (3) 自分が「マイノリティ」だと感じるならば、同じコミュニティの者同士で争っている場合ではなく、結束して周囲に立ち向かう必要があること。

また、これらの経験で一番大きな収穫は、「女性としてキャリアを形成する難しさは、職業を問わず共通して直面する問題である」ということでした。これは、仲間として分野の違う様々な同世代の女学生と出会えたことによるものです。この仲間と共に、学生の自分にも／学生だからこそ、できることがあるのではないかという発想に至り、‘Women’s Leadership Summit 2018/2019’を企画しました。これは、同世代の女性が「ロールモデル」になりうるリーダーと出会える場を、学生自身で創ろうという試みでした。結果的に、異分野で活躍されている若手女性リーダーをスピーカ

気づき：女性としてキャリアを形成する難しさは、
職業を問わず共通して直面する問題である

Women’s Leadership Program (米国)

「メンターシップ」「ロールモデル」との出会い



- ・ 小さい頃から女の子は自身を過小評価してしまう
- ・ 出産する選択ができることは女性にしかない特権
- ・ 「マイノリティ」と感じるならば、結束して立ち向かう

ーとしてお招きし、200人ほどの学生・若手社会人が参加するイベントとなりました。問題意識を共にする仲間と、自らアクションを起こすことの可能性と大切さを再認識しました。

5. 「医師（理系出身者）」として

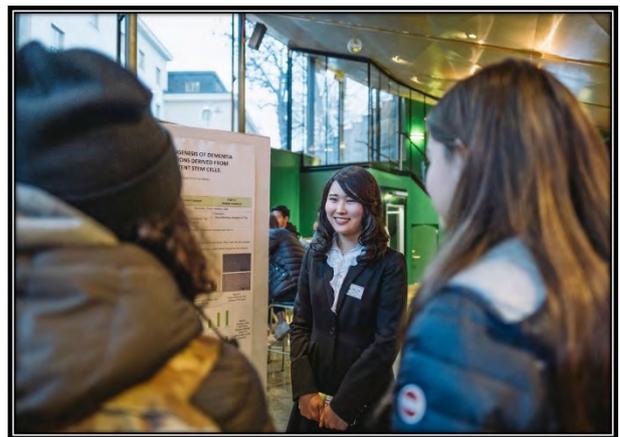
私にとって、理系の進路を選ぶこと、また研究に取り組むことは挑戦でありました。その分、苦労や挫折も多くあった一方で、素晴らしい経験も得ました。

学部4年生で「ストックホルム国際青年科学セミナー」に、19カ国から若手研究者を代表する25人のうちの一人として参加する機会がありました。ノーベル賞授賞式を中心とした「ノーベル・ウィーク」に合わせてスウェーデン・ストックホルムに渡航し、受賞記念講演や授賞式、晩餐会などに参加することができました。その年にノーベル生理学・医学賞を受賞された本庶佑先生をはじめとした、ノーベル賞受賞者と直接お話ししたりアドバイスを伺ったりすることができました。また、プログラム名にあるように、メインイベントであった「科学セミナー」は、現地の高校生が数百人規模で集う会でした。



発表のためのステージ

私たち25人の参加者は、順番にステージで自身の研究に関するプレゼンテーションをする傍ら、ポスター発表も行いました。ポスター発表で、直接高校生と会話しながら自らの研究について紹介すると、「医学研究をしてみたい、病態の解明に携わってみたい」と発言する高校生も多く、医学や医学研究に対する純粋な興味にも励まされました。このような経験から、自分だけのストーリーを創り語り、他者にメッセージを伝えようとするならば、一方的に話すのではなく、対話の中で行うこと、が重要であると感じました。



ポスター発表の様子

さらに、これらの経験を経て、帰国後に主に中高生を対象とした講演の機会を数度頂きました。伝えたいメッセージを伝えることの難しさを感じながらも、自身より少し若い世代との交流から、学生時代に進路に悩んでいる時には、将来叶えたいことを具体的に想像することの重要性を認識しました。その実現のために、学生時代にロールモデルとなるような（全て真似する必要はないが、一部でも自分の人生や目標に取り込むことができる）存在を見つけることは助けになると思いまし

た。

そこで、私の大きな目標は、語れる「自分だけのストーリー」を創ること、そのことで自分自身がロールモデルになれるような存在に成長すること、となりました。

6. パネルディスカッションや意見交換を経て

パネルディスカッションでは、メンターシップやロールモデルの見つけ方について議論しました。そもそも日本では、メンターシップ制度があまり普及していなかったり、あっても形骸化してしまったりするということが話題にのぼりました。メンターとなりうる方は、メンティにとっては研究分野が違うなど、少し客観的な立場からアドバイスをくれる存在である方が良いのではないかという意見や、アメリカでシステムティックにマッチングを行い、継続して支援する体制が整えられている一例などを伺い非常に興味深かったです。

また、女性としてのキャリアと家庭の両立につ

いては、会員の皆様から様々なアドバイスや激励のお言葉を頂きました。私は、「女医」という言葉が忘れられる日に、初めて真の男女平等が実現すると考えております。ディスカッションの中でも、「リケジョ」など、女性だけ特別な呼び方で呼ばれること自体、数が少ない証拠であるとのこと意見を頂きました。さらには、男性だからと言って労務負担が大きくなるなど「男性の視点から見た不平等」も、今後の課題として考えなくてはならないとの議論もありました。

7. 最後に

今回、分科会という場で、年齢層の異なるメンバーで様々な議論をさせていただき、大変充実した時間を過ごすことができました。

末筆ながら、全国セミナーの開催にご尽力頂きました委員会の皆様、また私に分科会のパネリストという役割を任せて下さいました協会の皆様にご心より感謝申し上げます。

分科会 1《教育》 「キャリア構築を目指して」

夢の実現へのチャレンジ～ 研究活動の充実に向けた能力の獲得 ～

株式会社ジョブ 紀本 夏実

はじめに

2023 年度大学女性協会全国セミナーでは、教育に関する分科会において“博士号取得後のキャリア形成”というテーマでパネリストとして発表しました。パネリストとしての主題は、“社会人として活躍を続けるために、どのような取り組みをしてキャリア構築に活かしているか”を共有することでした。

私は 2021 年に金沢大学で博士号を取得後、学生のときから医療機器の開発に向けた共同研究をしている企業に就職し、引き続き同じテーマで研究開発を行っています。

私の特徴は、学生のときから現在に至るまで、一つの研究に深く取り組んできていることです。その中で研究を花開かせるため、さらには自分の人生を満足して歩むために、さまざまな経験しながら必要な能力を得ることに、少し背伸びしながら取り組んでいます。

本報告書では、私の行っている研究内容とその研究活動を通して得たことを紹介します。

研究紹介：イノベーションをもたらす X 線画像検出器の開発

私は現代の医療において主要な役割を担っているレントゲン検査に対して、新たな視点から、レントゲン検査の真の能力を引き出し、イノベーションを創設したいと考えています。

図 1 右に示すように、従来の診断では白黒の X 線画像に対して、医師の解剖学の知見に基づき定性的な診断が行なわれています。この診断には、

X 線画像を形成する際の物理学的な知見は考慮されていません。この診断は多くの成功を収めていますが、画像濃度が似ている異なる物質を医師の目では識別できないなど、本質的な限界が存在しています。

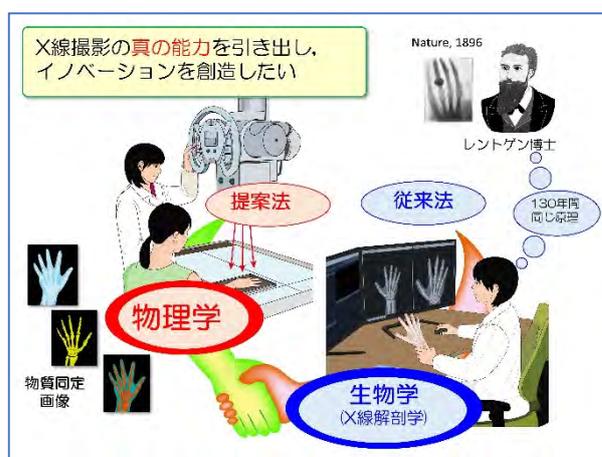


図 1 X 線撮影の真の能力を引き出す研究

私は、X 線画像を生成する過程の物理を明らかにした解析によって、医用画像に物理的な知見(組織の実効原子番号や密度)を付加し、診断能をさらに向上させたいと考えています。

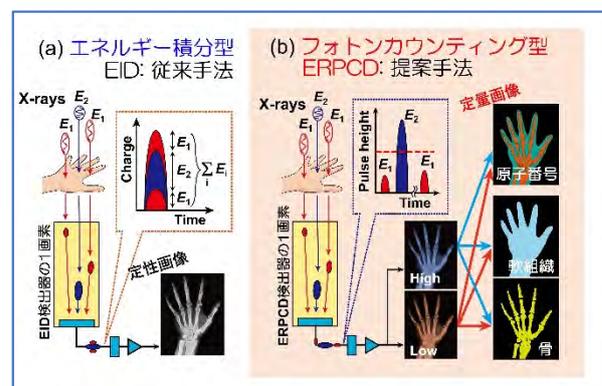


図 2 従来検出器と光子カウンティング検出器の違い

物理学的な視点で医用画像を定量的に解析するためには、画像を形成する課程において、X 線光

子1個1個のエネルギー情報が必要になります。しかし、現在普及している従来型の検出器では積分量で画像化が行われるため、エネルギー情報を解析できません(図2左図)。

一方で、新たに開発を行っているフォトンカウンティング型の検出器では、X線を独立に検出しエネルギー弁別を行えるため、X線のエネルギーと個数の情報を保持しており、物理学的な解析を行えます(図2右図)。

図3は被写体の組成情報を引き出すためのエネルギー情報の解析に基づいた提案手法です。エネルギー情報を持つ計測データに対して、独自の解析手法を適用し、原子番号の推定や、骨や軟組織の抽出を行うことができます。

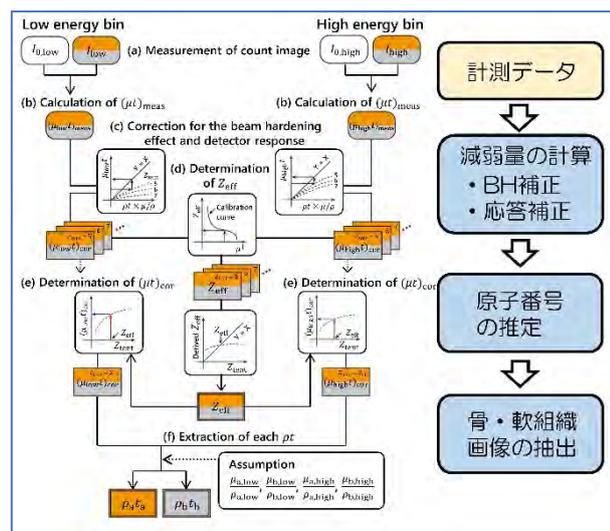


図3 提案する解析アルゴリズム

図4は実際に試作機で得られた画像です。鮮魚をサンプルとして、従来の①エネルギー画像に加えて、

- ② 原子番号画像
- ③-a 軟組織画像
- ③-b 骨密度画像

を得ることができました。

①エネルギー画像では、画像のコントラストから被写体の形態情報しか得ることができませんが、

提案する②や③の画像では被写体の状態を定量的な数値で表すことができます。

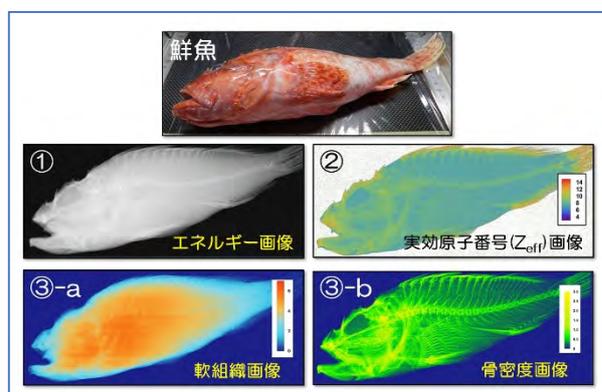


図4 新しい定量画像

図5は検出器が実用化したときに実現する新しい診断体系の一例です。提案手法を実用化できれば、従来画像に加えて、被写体の組成を反映した定量画像も同時に得ることが可能になります。

これにより、レントゲン検査の価値が向上し、これまで精密検査に頼っていたさまざまな疾患の定量的な診断がレントゲン検査でも実現可能になります。

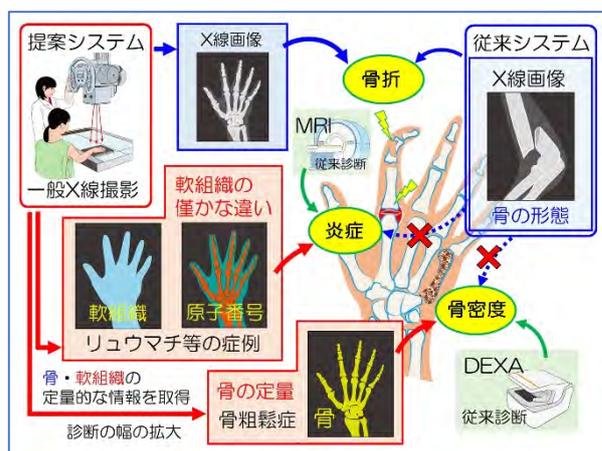


図5 開発中の検出器が実現する新しい診断体系

例えば、骨折の診断の際、骨密度の評価が可能になることで、骨粗鬆症の検査も同時に行なえるようになります。また、被写体の状態を原子番号や軟組織の抽出成分などの多様な指標で表すことが可能になるため、リュウマチなどの診断が行え

る可能性があります。

このように、多様な情報が得られることで、新たな診断手法の開発に向けた礎を築き、医学の更なる発展への貢献が期待できます。

研究活動を通して得た夢の実現への取り組み

私は、学部1年次から課外活動時間を利用して積極的に研究を行ってきました。

新しい発想でゼロから物事を作りあげることの喜びや、大変な忍耐を必要とする実験やデータ解析を経て得た結果を一本の論文としてまとめ、世界に向けて投稿できたことの達成感や、やりがいがかげがえのないものであり、初学者の段階でこのような経験をできたことが研究者を目指すきっかけになりました。

また早期から研究に取り組んできた中で、研究をうまく進めるためには、図6に示すような“さまざまな能力”が必要になることを実感しました。またそれらの能力を獲得することが、将来への選択肢を増やし、自分のなりたい将来像に向けての土台になると考えています。

ここでは、図6の“さまざまな能力”の中からプレゼンテーション能力を例に挙げて説明したいと思います。

論文や学会発表では、図の見せ方やポスターのレイアウトに工夫をして、自身の研究に関心や注意を集めることは非常に重要です。

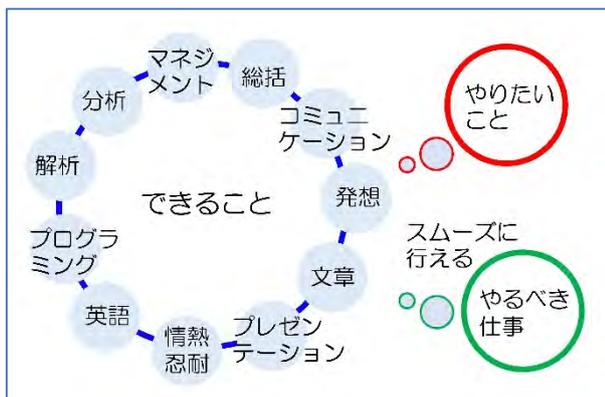


図6 さまざまな能力の獲得



図7 スライドの変化

図7は研究発表のプレゼンスライドの変化の過程です。研究を始めた初期は、左図に示すような白背景に文字だけのスライドしか作ることができず、お世辞にも良いとは言えないスライドでした。

そこから国際学会などに参加するようになり、その中で見た世界各国の一流のスライドやポスターを分析することで、自分のプレゼンにもフィードバックできるように心がけました。

具体的には、右図に示すようにすべてのイラストをオリジナルに作成することで、研究内容を十分に表現できる自由度の高いプレゼンを実現し、視覚的に理解できるようなスライドを作れるようになりました。



図8 プレゼンテーション能力の向上により実現したアワードの獲得

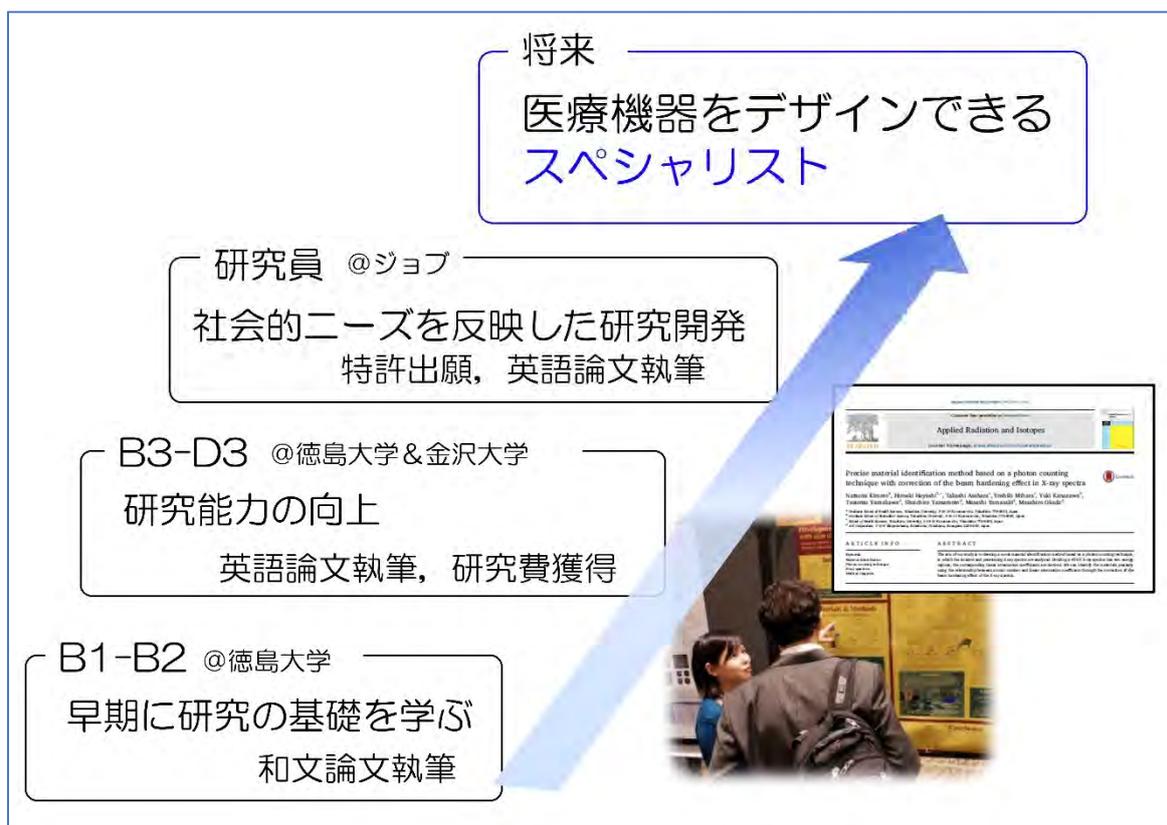
近年では、世界で最大規模の北米放射線学会(RSNA)で、筆頭著者として、図8のような4m

のワイドポスターを作成し、Certificate of Meritを受賞することができました。同分野内での波及効果は大きく、世界と勝負できたことは大きな自信になっています。

最後に

教育分科会セミナーのパネリストの機会を頂き、

ありがとうございました。自分自身のことについて話す経験は初めてだったので、少し不安もありましたが、皆様から感想や建設的な意見を頂けたことで、将来へのプラスのフィードバックができたと思います。またこの発表が少しでも未来を担っていく学生さんたちに響いていてくれたら嬉しく思います。ありがとうございました。



将来の夢の実現への軌跡

分科会1《教育》 「キャリア構築を目指して」

ディスカッション

ファシリテーター 安田 恵子 (奈良支部)

分科会1の開催趣旨

社会人として活躍しつづけるためには、大学卒業後のキャリア構築も重要である。大学卒業後に、どんな学びや取り組みをして、キャリア構築に活かしてきたか、あるいは、どんな姿勢でキャリア構築に臨もうとしているのかについて提案していただき、社会人として活躍し続けるためのキャリアアップの在り方について議論する。

分科会1には20名の参加がありました。初めに、パネリストのお二人からお話を伺いました。伊津野舞佳さんは、女性の少ない医学の分野で、医師として、また研究者としてキャリアを構築されています。学生時代から海外で数々の経験を積んでこられました。培ったグローバルな視点から、女性のキャリア形成の難しさを認識し、次に続く若き女性たちに向けたアウトプットにも取り組んでおられます。今後は「語る自分だけのストーリー」を作りたい、そして自分自身がロールモデルになることを目指したいということでした。

紀本夏実さんは、医学部保健学分野において博士号取得後、企業に就職し、「レントゲン撮影の真の能力を引き出す検出機の開発」に取り組まれています。ご自身の経験から、キャリアアップに向けて取り組んでこられたスキルの向上方法について述べられました。今後、さらに能力を磨いて、研究開発に取り組み、将来は医療機器をデザインできるスペシャリストを目指しておられます。

分科会1では、上記お二人のパネリストのお話(各20分)をお聞きした後で、いくつかのテーマで議論しました。議論には会場の参加者も加わっていただきました。

キャリア構築に重要と思われるテーマとして取り上げましたのは、(1)メンター制度、(2)ロールモデル、(3)キャリア構築に必要なスキル、(4)ライフイベントを経験する女性研究者の支援です。以下にそれぞれの議論の内容について述べます。

1. メンター制度

豊富な知識と経験を持つ先輩研究者(メンター)が、後輩の若い研究者あるいは学生(メンティ)に対して行う個別支援活動のことをメンター制度といいます。キャリア形成上の課題解決を援助して個人の成長を支える制度です。上司との縦の関係から外れる人がメンターを務めるので、メンティの自発的・自律的な発達を促すことが期待できます。

伊津野さんはご発表の中で、アメリカ合衆国での経験の中で知ったメンター制度について述べておられました。伊津野さん自身は日本ではメンター制度をご経験ではなかったようですが、アメリカ合衆国では成果がでているようです。

日本では、まずは大学などの研究機関から導入されていて、企業においても導入が進んでいます。私は奈良女子大学で男女共同参画推進の取組に携わっておりますが、私自身の経験では、日本の

大学では、研究に対する独自性を尊重する気風から、他者の干渉を敬遠する傾向があって、メンター制度はうまく機能していないように思われます。お国柄はそうであっても、若手研究者は上司との縦の関係だけでは、研究面や人間関係などの課題を解決することが難しいことがあります。メンター制度をうまく実践していくことは今後の課題と考えられます。

2. ロールモデル

ロールモデルとは、自分の行動や考え方など、キャリア形成の上でお手本となる人物のことです。優れたロールモデルを設定することで自分の現状を認識し、成長するための道筋をみつけやすくなります。

パネリストのお二人に「進路決定に影響するようなロールモデルに出会ったことがあるか」とお尋ねしました。紀本さんからは、現在の上司の男性研究者がよいロールモデルであるというお答えをいただきました。いつも目標となる、自分より秀でたロールモデルの存在は、身近であるがゆえにその人の成長の道筋が実感され、自分の成長が促されるため、理想的であるといえます。

会場からは、国連難民高等弁務官として世界の難民の保護と救済に活躍された「緒方貞子氏」のお名前が挙げられました。緒方貞子氏は大学婦人協会（現一般社団法人大学女性協会の前身組織）の会員でいらっしやっただというこで、私ども後輩にとっては大変偉大なロールモデルです。その発言に続いて、会場の若き女性からも手が挙がりました。「私も緒方貞子さんを目標としております」とのことでした。発言者は全体会でCSW67参加報告をされた小林さんであり、大学女性協会主催の「JAUW 国際女性デー2023」（2023年2月12日開催）において、その参加への抱負につ

いて発表もされていたことがわかり、会場は大いに盛り上がりました。

輝かしい星のようなロールモデルは若い女性たちのキャリア構築にとって、進路選択への大きな刺激となり、たくさんの女性たちが目指す大きな目標となりえます。

一方、それほど大きくはなくても、身近なロールモデルの存在も重要であるといわれています。たとえば、私が所属する大学では、研究室で1名の女子学生が大学院博士課程に進学すると、その研究室では次々と博士課程への進学者が現れるという傾向があります。高い所に輝いている星は、素晴らしい目標に違いないのですが、実はそこに至った道筋は見えにくく、それをたどることは時には躊躇されがちです。それに対して、自分の少し前に行く身近なロールモデルは、自分にもできるのではないかという可能性を感じさせるとともに、そこに至るための道筋を明確にイメージすることができます。一人の女性がキャリアを構築するためには、ロールモデルは1人ではなく、その人の成長の段階に合わせて異なるロールモデルが複数必要であると考えられます。

伊津野さん、紀本さんはご自分の進路として、多数の方々が進む道とは異なる道を選んでおられます。それは、これまで進路として見えなかった道を後進に示すものとなりえます。伊津野さんご発表の中でロールモデルの重要性に触れ、若い世代への働きかけについても話されました。実はすでにお二人は若い世代のロールモデルとなっているはずで、お二人を目標として、その背中を見て、すでに後輩たちがその道を歩んできていることと思います。

会場におられるすべての女性に当てはまることですが、パイオニアの道は険しいですけれど、後進の若手女性研究者が自分たちを目標として

努力していることを思うと励みになると思います。

3. キャリア構築に必要なスキル

パネリストの紀本さんの発表の中に、キャリアアップに向けてできることを増やして伸ばすというお話がありました。これは、自分の目標に向けて必要なスキルをリストアップし、できるスキルを増やして、将来の自分の選択肢を増やそうということで、とても重要な取り組みです。このようにして、必要なスキルをリストアップすることによって、自分のできることとできないことが分析でき、効率よくスキルを身につけることが可能となります。

紀本さんの「自分のできること」のリストの中にはいろいろなスキルが挙げられていますが、その中には専門知識ではない項目もいくつかあります。たとえば、「忍耐」という項目は専門知識ではありません。でも実は研究者にとっては重要なスキルといえます。研究には失敗も多いですし、研究資金やポストを得るためには「不採択」という試練がつきものです。それに落胆することなく、挑戦し続けることでスキルが上がり、そのうちに採択を勝ち取ることができるようになります。

このようなキャリア構築に必要なスキルを身につけようという試みが最近実施されるようになってきました。奈良女子大学男女共同参画推進機構には、大学院生のキャリア開発をサポートするキャリア開発支援本部があります。そこでは、研究者として自立するためのスキルセット「トランスファラブルスキル RISE」(*)を使用して、研究には専門知識だけでなく、それ以外のスキルが必要であることを学生に意識させるようにしています。「トランスファラブルスキル RISE」は12項目あり、たとえば「チームワーク力」、「自己

管理、時間管理」、「洞察力、探求心、議論展開力」などの総合力であり、研究を通じて培われ、大学や企業などどこにおいても有効に活用されるもので、今後のキャリアパスに活かすことができます。もちろん、研究を通じて自然に身につくスキルですが、それを意識させて研究にあたることで、スキルの習得は促進されるはずで

*一般社団法人産学協働イノベーション人材育成協議会 c-engine.org 参照

4. ライフイベントを経験する女性研究者の支援

女性の人生には、出産、育児、介護などのライフイベントがあり、それによってキャリアを継続することが困難になることが知られています。出産は女性にしかなできないことですが、育児や介護は女性でないとできないというわけではありません。しかし、日本では性別役割分業の意識が強く、そのためにこれまで多くの女性が途中で自分のキャリアを諦めざるをえませんでした。最近では、ライフイベントにある女性の就業を支援する様々な取組みが全国で展開されており、男性の家事や育児への参加も奨励されて、男性の意識も徐々に変わってきているように思われます。女性であれ、男性であれ、仕事に従事しながら子育てや介護を行うことは困難を伴います。

パネリストのお二人はまだまだ仕事に集中したい時期ですし、ライフイベントを経験するのはこれからと思われそうですが、今後ライフイベントを経験されて困った時には、さまざまな両立支援を利用して、ぜひキャリアを継続していただきたいと考えます。

両立支援の一例として、奈良女子大学で実施している両立支援の取り組みを紹介しました。奈良女子大学では、ライフイベントを経験している研究者への支援として、主に3つの取り組み、子育て

て支援システム「ならっこネット」、教育研究支援制度、ワークライフバランス支援相談室を運営しています。

ならっこネットは「訪問型」子育て支援です。奈良女子大学は小さな大学ですから、保育所の設置は採算が取れず、それよりも一人一人のニーズにきめ細かに対応できる「訪問型の子育て支援」を実施しています。有償ボランティアのサポーターを子育て中の教職員・学生に配置し、支援の依頼や実行に関しては、独自に開発した Web システム「Web ならっこ」が管理しています。Web システムが支援の進行を管理してくれるため、迅速・安全の子育て支援が実現しています。病児・病後児保育にも取り組んでおり、令和 5 年には「訪問型」病後児保育の運用および病児保育の試験運用を開始しています。



教育研究支援員は、出産、子育て、介護に携わる、あるいは自身の病気・怪我を患っている教員に、教育・研究活動の支援の補助を行う支援員を配置する制度です。教育研究支援員は博士課程修

了者や大学院生が担当します。支援員にとっては支援する教員は研究者のロールモデルとなっており、双方向の効果をあげています。

ワークライフバランス支援相談室では産婦人科医、助産師・看護師、社会福祉士のカウンセラーを配置し、教職員や学生の相談を受け付けています。大学内で気軽に相談できるのがメリットになっています。

国や自治体、またそれぞれの組織でも、様々な両立支援が展開されており、これらの支援を上手に利用していくことも女性が継続してキャリアを構築するには重要と考えられます。

最後に、会場からはパネリストのお二人に対して、本日の発表に対するお礼、および今後のご活躍に対する励ましの発言がありました。お二人の素晴らしい発表と会場の皆様の温かいご協力により、和やかなディスカッションの場になりましたこと、深く感謝しております。

提言

若き女性研究者のキャリア構築のために重要なことを明確にし、「男女の真の平等」の実現を目指しましょう。

- * ロールモデルを見つけること・ロールモデルになること。
- * キャリ構築に必要なスキルを身につけること・周囲の環境整備の充実を図ること。
- * ライフイベントに配慮し、誰もが充実した人生を送れるようにすること。

分科会 2 《ジェンダー》「改めて問う 女性の政治参画に今、必要なものは何か」

史上最年少市長と選挙を戦って

前 芦屋市長 伊藤 舞（神戸支部）

はじめに

「政治は男がするもの」という無意識の役割分担が、政治家のみならず有権者にも長い年月にわたり存在しています。本稿では、性的役割分担意識は変化しているのか、変化しているのであればどのような変化があるのかを、著者自身が経験した2023年の芦屋市長選挙を事例に分析、推測を行いたいと思います。

芦屋市長選挙

地方議員、国会議員、首長に期待する有権者のイメージは異なります。一般的に首長選挙は現職有利とされていますが、芦屋市にゆかりのない、社会経験をもたない、26歳の候補者、高島りょうすけ氏が大差で当選しました。

日本の選挙には公職選挙法で定められた、全国で統一されたルールが存在するものの、地域や状況によって結果は異なることが多いと考えます。そこで、はじめに、① 芦屋市の文化風土、② 前回の市長選挙の状況、③ 市長の4年間の実績を紹介します。

① 芦屋市の文化風土

芦屋市は神戸と大阪の間に位置し、山と海の豊かな自然環境を有しています。その一方で、約20km²の小さな市域に4つの電車駅と高速道路インターも整備されており、便利な住環境が整っています。

住宅都市として発展し、関西圏域においては、企業家など高額所得者が多く住居することなど、その名は全国にも知られています。

また、「全国で初めての女性市長」である北村春江氏を輩出した自治体として注目を集めた歴史もあります。

② 前回の市長選挙の状況

芦屋市では、市議会議員選挙と市長選挙が全国統一地方選挙実施日におこなわれました。自民党や公明党の市議会議員に投票する有権者は自民党の市長候補に投票する傾向が強いことなど、市議会議員選挙も市長選挙に影響を与えるものと考えます。

2019年に施行された芦屋市長選挙は、現役市長の引退発言により、女性候補同士の一騎打ちとなりました。著者の対戦相手は、元総理大臣を親族にもつことに加えて、自民党国会議員秘書、芦屋市議会2期、兵庫県議会2期を経た自民党公認候補者、幣原みや氏でした。

一方、著者は芦屋市議会を無所属で4期務めた母親の秘書や海外留学を経て、同じく無所属で市議会議員3期を経験後、市長選挙に挑戦しました。

選挙に大きな焦点はなく、双方のプロフィールは年齢が1歳差、共に海外留学経験ありなど似ているところも多く、いかに対戦相手との違いを発信するのかに苦心したのを覚えています。

当初は、圧倒的に自民党公認の相手が当選すると予測されていましたが、幣原みや氏 17,962票、いとうまい 18,555票と僅差で著者が当選することが出来ました。

私の勝因としては、大きな組織は持たなかったものの、定期的に駅に立ち報告書を配布するなど、12年間の地道な活動が評価されたと分析してい

ます。

③ 市長の4年間の実績

当選後は、就任7か月目からコロナ対応に追われ、命を守ることを最優先にした4年間でした。また、壮年以上の男性議員との闘いでもありました。

行政運営では、(1) 多様性を重視した人に寄り添った政策、(2) 人口減少を見据えた中長期的な政策を行うことに注力しました。

多様性対応として、「パートナーシップ宣誓制度」や「障がい差別禁止条例」の制定を実施、「ゼロカーボンシティ」表明なども行いました。また、人口減少に対しては、まずは日本の現状とこれからの意識共有することを目的に「公共施設の適正化構想」を公表するほか、職員数を減少させるため、全国に先駆けて「包括管理制度を民間委託」する試みも取り組むことが出来ました。

一方で、難しかった政策も少なくありません。コロナ対応には、大変に苦心しました。市民・国民がパニックになる中、芦屋市は政令指定都市と中核都市に挟まれ、「健康福祉事務所」を持っていないことから、決定権や執行権が少なく、多くの批判を受けました。

また、コロナによる外出規制があつて身動きがとれず、市民との対話やコミュニケーションが思うようにはかれませんでした。2年目からは、デジタルトランスフォーメーションを見据えて、インターネットを活用したタウンミーティングに挑戦しました。仕事や子育て世代の参加者は増えたものの、変化にとまどう高齢者の方からは、不満の声も頂きました。個人的には、「人口減少社会」という事実を受け入れることがむずかしい市民の方々とは、もっと時間をかけて会話する機会を持ちたかったと残念に思います。

特に苦心したのが「JR 芦屋駅南地区市街地再

開発事業」に絡んでの議会対応でした。本再開発事業は兵庫県の認可事業に位置づけられ、昭和20年代からの課題となっている事業でした。阪神淡路大震災などにより長年着手することが出来ませんでした。2011年に検討を再開、2018年に「事業計画決定」を議会の全会派一致の賛成により、議会と共に進めてきた事業でありました。しかしながら、私が市長に就任すると一転、自民党、公明党、無所属議員の会派が、事業予算の増加や財政状況などを理由に予算を否決する事態となりました。この事業課程での否決は前代未聞です。さまざま人をたより、否決の理由を探ると、「元同僚で、自分たちよりも身長の高い女性が市長になった」ことが気に入らないというものでした。

芦屋市議会の議員定数は21人であり、女性5人(23.8%)です。議会議会全体としては必ずしも男性社会ではありません。

事業に反対した議員の構成としては、「自民党」は女性1人(50歳代)、男性4人(全員40歳以上)、「公明党」は全員50歳以上の男性、「無所属男性会派」も全員50歳以上の男性であり、女性一人を除いて40歳以上の男性議員となっています。

他方、事業に賛成した議員構成は、「維新の会」は30歳代男性2人、「共産党」は女性2人、男性1人、「無所属会派」は、女性1人、男性2人、無所属議員として女性1人であり、その中には障がいを持つ議員もおおり、多様性があるといえます。また、このグループは他の政策では反対することもあり、政策議論が出来たグループといえます。

最終的に再開発事業は、事業停止から2年後となる議員任期最後の年に、ようやく予算が認められました。

このことから、壮年の男性議員の多くは現在も「政治は男」意識からの変化はみられないといえま

す。一方、同じ男性でも若い男性世代は、性別分担意識は強くなく、政策議論で賛否を決定すると同時に、多様な特徴をもつ議員で構成されているグループも政策議論により賛否を決定することが出来ると推察することが出来ます。

2023 年芦屋市長選挙

今回の市長選挙は 4 人が立候補し、結果は

当選	高島 りょうすけ氏 (自民)	19,779 票
次点	いとう まい (無所属)	11,981 票
	中島 かおり氏 (無所属)	5,671 票
	大塚 のぶお氏 (無所属)	4,958 票

となり、著者は大差で落選となりました。

高島氏の勝因としては、① 自民党組織とプロの選挙プランナーの活用、② 豊富な選挙資金、③ 抜群の学歴 をあげることができると考えます。

① 自民党組織とプロの選挙プランナーの活用

高島氏は選挙前に自民党に入党されましたが、自民党公認ではありません。しかしながら、自民党員組織の動きは、前回選挙とは比較にならないほど強くありました。

プロの選挙プランナーを活用した選挙も斬新でした。芦屋地域では、これまでなかった戦略も多く用いられました。例えば、候補者がいない駅にもアルバイトが毎朝駅立ちを行う、ポスターやのぼり旗も趣向を凝らすだけでなく市内中に目につきました。また、頭の良さと面白さをミックスさせた SNS 投稿は、爆発的に視聴者が増加しました。

高島氏の選挙プランナーである松田馨氏は選挙後に朝日新聞のインタビューに、「調査を繰り返し行い、現市長は 40 歳以上の女性からの支持が多くない、ということが分かったので、候補者を「自分の息子」だと思ってもらえるイメージ発信と政

策を考えた」と応えています。

② 豊富な選挙資金

高島氏の政治運動、選挙運動資金は他の候補者と比較にならないほど豊富でした。市内の各家庭の固定電話を使用した調査と PR 電話作戦や数回にわたるチラシの全戸配布に加えて、約 40 ページの政策集に手紙を添えて市内へ全戸配布するなどの圧倒的な露出度は、有権者への知名度アップに直結しました。

③ 抜群の学歴

高島氏の公約で最も力を入れている政策は「教育」です。他の候補者も青山学院大学卒業や神戸大学大学院を修了していますが、高島氏は、芦屋で有名な灘中学校、灘高校を卒業後、東京大学を中退し、世界的にも知名度の高いハーバード大学へ留学&卒業という抜きんでた学歴を持っています。

有権者の意識

著者は、女性の生きづらさの解消のためには、物事の意味決定の場に女性がいることが重要であり、女性から支持を受けたいと考えて、長年にわたり政治活動を行ってきました。ですから、選挙プランナーが調査を行った「現市長は 40 歳以上の女性からの支持が多くない」という分析に対して、少なからずショックを受けて、改めて有権者、特に女性の有権者の意識について興味を抱きました。

国政選挙は政党選挙といわれているのに対して、地方の首長選挙では、これまでの実績、候補者のプロフィールや人柄、政策の焦点も含め複合的に考えて、投票行動が決定されると考えられます。

例えば、高島氏以外は、政治家としての活動経験があり「実績と人柄」が認識されていたのに対して、高島氏は落下傘候補であるため、有権者に

とって、マイナス評価がなかったことは、優位に影響したかもしれません。

今回の選挙のいちばんの焦点は政策ではなく、「社会経験のない若者への評価」であったように考えます。高島氏自身も意識をしており、大企業取締役会長を登場させ、社会経験のある人物が後ろ盾にいることをアピールするなど工夫をしていました。

興味深いことに、選挙前、選挙後を通して、未経験者の若い候補者に対する受け止め方は、男性有権者と女性有権者で違いがあったように感じました。男性有権者は「上司目線」、女性有権者は「母親目線」であったようでした。具体的な言葉としては、男性有権者からは「社会の厳しさを知らない」「26歳に何ができるのか」「働いたこともない若造」など、社会や社会の理不尽さや奥深さなど、自身が経験してきた社会の生き残ることの難しさから厳しい声があったようです。

一方、女性有権者からは、「とにかくかわいい！」という発言が圧倒的に多かったです。芦屋市は名門私立学校に進学する、海外留学する子どもの割合も高いという特徴があります。高島氏の高学歴に加えて、公文の学習アドバイザーであることや、NPO 法人留学フェロシップ理事長の肩書は、公文に我が子を通わせている母親をはじめ、多くの子育て世代女性に、高島氏を我が子の輝く未来

の姿と重ね合わせることに成功したと考えます。

まとめ

市長選挙を通じて、「政治は男がするもの」という意識は変化しているのか、また変化しているのであれば、どのように変化しているのか、模索する機会を得ました。

政治家については、育ってきた世代によって考え方は異なり、年齢が高いほど、「政治は男がするもの」という意識は依然として強いことを改めて認識することとなりました。

一方、有権者については、明確な結論を得るまでには至りませんでした。女性有権者は、候補者を自身の娘あるいは息子基準で判断する可能性が高いことが推測されました。

政治家だけでなく有権者の性的役割分担意識は世代によって変化があるものの、一度捉えた意識への変化は進んでいると言える状況ではないと考えます。

男女平等の政治分野において、日本はかなり遅れをとっています。しかしながら、決して諦めることなく、女性が思い描いた人生を送ることを自由に選択出来るよう、今度とも活動したいと心を新たにすることを得たことに感謝したいと思えます。

分科会2《ジェンダー》「改めて問う 女性の政治参画に今、必要なものは何か」

挑戦への一步を踏み出すために ～自分自身の「壁」を取り払い、女性の政治参画を広げよう～

元小平市議会議員 日向 美砂子（東京支部）

「女性の政治参画」という言葉を耳にすることが多くなりましたが、実際の数字を見ると、女性議員の割合は衆議院で10.3%、参議院で26.8%。市区町村議会でも女性平均割合20%を超えているのは全国で5都府県のみ、というのが日本の現状です（内閣府男女共同参画局「女性の政治参画マップ2023」より）。

市議会議員を経験して、法律や制度を決定・チェックする場である議会に女性が増えることは、数字上の均等だけでなく政治に変化をもたらすこと、という実感を持っています。

「政治」というと、生活から遠い特別なことというイメージを持ちがちですが、実は身近なものであり、多くの女性に挑戦への一步を踏み出してほしい、という思いで報告しました。

これって政治！～生活の中のモヤモヤ感こそ、「こう変えたい」の始まり

私が大学を卒業したのは1984年。雇用機会均等法施行の2年前、いわゆるプレ均世代です。パンフレットに「わが社は男女平等です」とあった金融機関に入社したものの、実際には基本給は同じでも賞与は違う、大卒で条件が同じはずの同期男性がすぐに与えられる仕事内容も女性の場合は数年後、という「モヤッと感」の連続でした。

幼い頃から言われた「女の子はニコニコしているほうがいい」のプレッシャーと共に、霞が晴れたように自己肯定感が高まったのは、「ジェンダー」

という言葉に出会ってからです。

私は社会人になってからでしたが、教育の中でしっかりとジェンダー視点について学び、気づきを得る機会をつくることは、とても大事だと思います。

それでも、すぐに政治への関心につながったわけではありません。大学新卒で入った金融業界から、専門学校への社会人入学を経て転職した編集・ライターの仕事のつながりで、女性議員を多く輩出する地域政党と縁ができ、住んでいた小平市の市議会議員選挙に出ないかと誘いを受けた時も固辞し続けました。

選挙には必ず行っていましたし、大事な社会的役割とと思っていましたが、「議員は押し出しの強いリーダータイプの人になるもの」というイメージが強く、自分には縁遠いと思っていました。

そんなとき、仕事のテーマにしていた子育て支援の取材で、インタビュー相手の女性が言った「仕事と子育ての両立で悩んでいる、その女性の声を誰かが代わりに社会に伝えないと」という言葉にハッとしました。その女性は、私に議員立候補の話があることは知らず、まったくの偶然だったのですが、背中を押された気がしました。議員になることは、まさに「代弁者」となることだからです。そして、誘いを受けた地域政党は、「普通の人が議会に入って生活の声を届けよう」というコンセプトで活動していたこともあり、立候補する決

意を固めたのでした。

当選した直後にかけて、「日向さんのように等身大の議員が地域にいてくれて嬉しい」の言葉も、私の3期12年(2007～2019年)の小平市議会議員としての活動の原動力となりました。

女性の政治参画を阻む「壁」

その「壁」を乗り越える議員のやりがい

女性が議員に立候補するための「壁」はさまざまにあります。家族の不理解、育児・介護などケアの問題、仕事との関係…などなど。「政治は男のしごとである」という古い考えも完全になくなったとは言えません。これはまさにジェンダーの問題で、男性だけでなく女性自身も無意識にそう思ってしまうのかもしれませんが。ケアの問題も、多くは女性が担っていることと無関係でなく、女性の政治参画は男女共同参画推進との両輪であるといえます。

また、仕事をどうするかというキャリアとの関係は、女性男性共に言える問題ですが、必ず当選するという保障がないなかでの決断には、高いハードルがあります。仕事を辞めずに議員を続けられる、議員を経験した後もキャリアとして評価され再就職できる、など社会側の考えを変えていく必要もあります。公務員は制度的に無理ですが、在籍したままの立候補は可能であっても、まだまだ認めている民間企業は少ないのが現状です。

そして、ハラスメントの問題。地方では、女性が1人だけの議会で、いじめとも言えるようなひどいハラスメント事例が少なからずあります。セクシュアル・ハラスメントだけでなく、懲罰などの制度を使つてのいやがらせなどもあり深刻な事態です。この傾向は女性割合の高い議会ほど低くなるので、地域の声を反映する健全な議会をつく

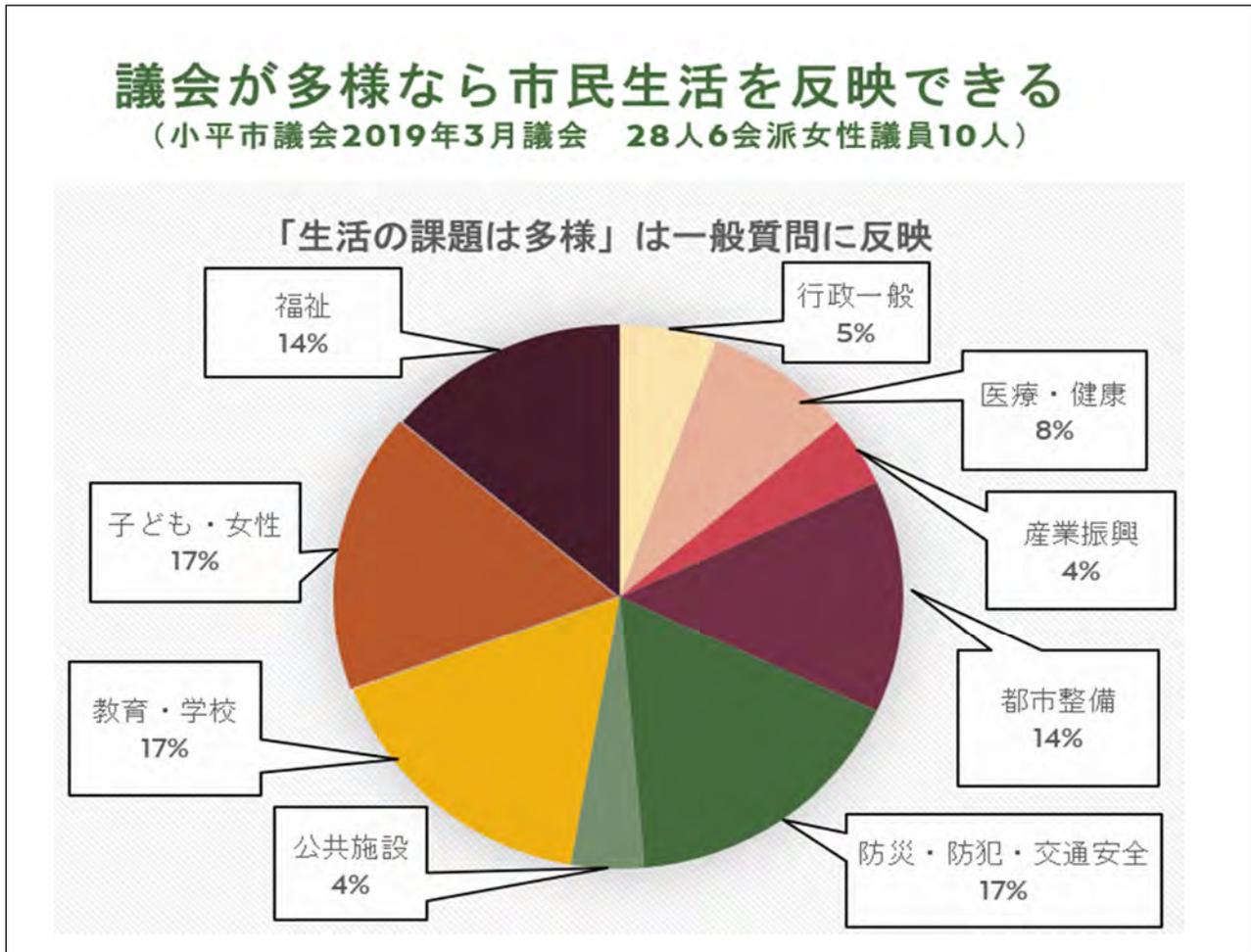
るためにも女性議員を増やすことは大切なのです。

しかし、議員の仕事にはそんな「壁」を超える大きなやりがいがあります。「壁」を超える大きなやりがい、議員の仕事にはあります。特に地方議会は、市民が暮らす現場である自治体のしくみをつくる最前線であり、ダイレクトに行政に声を届けることができる場です。住民と同じ場所で生活し、同じ景色を見ている人として、まさに等身大の立場で発言をしていく。こう認識することで、政治に飛び込むときの何よりも高い壁である「自分にできるだろうか」の問いは、超えていけるのではないかと思っています。

議会で取り上げなければいけない課題は実に多様です。経済のことだけでなく、子育てや教育、介護や障がい者福祉、ごみ処理、公共交通、地域レベルでの環境問題…。だからこそ、課題を実際に知っている多様な議員が必要であり、「私が議会にすることが必要」という自負につながっていきます。

私は、「女性も男性も性別にかかわらず誰もが自分らしく生きる社会を」と願い、20代のころから市民活動をしてきました。前述の子育て支援もそうですが、同じ思いを持っている人の代弁者として、政治の中での「私の役割」を担うことは特別なことではなく、市民生活の延長であると思えるようになりました。

次ページの図は、私が議員をローテーションする^{*1}最後の議会で出された各議員の一般質問のテーマ一覧です。3月議会というということもあって、防災の割合が高くなっていますが、実に様々なテーマで各議員が質問をしています。同じ「都市整備」のテーマであっても議員によって、人口減少を踏まえてだったり、経済活性だったりと視点が違うということも、女性議員割合35.7%とい



う多様な議員がいる議会だからこそです。

女性参画で多様な、より良い議会へ 本来の議員像を伝えて政治のイメチェン

そして、もうひとつ。経験からはっきりと言えるのは、世間のイメージとは違い、議員の仕事は実に知的な仕事であるということ。市民からの声を聞き、もちろん個別課題としても解決にあたりますが、それだけでなく、たくさんの人の声から共通課題を抽出し、解決策を提案するために既存の制度を勉強したり、調査したりしながら、政策提案に練り上げていく。そのプロセスは知的でエキサイティング。すべての議員がこうした仕事ぶりなのかはわかりませんが、立法機関である議会の本来の役割を果たす議員像を体現していくことこそ、政治家のミッションであり、やりがいです。

つらいことや大変なこともたくさんありましたが、駅前や選挙カーで遊説するという日本独特のヘンテコな選挙を乗り越え、12年間の議員活動を続けることができたのは、「大事でやりがいのある仕事をしている」という誇りとやりがいがあったからこそです。

女性議員を阻む壁のひとつには、こうした議員の日常が正しく伝わらず、政治家のダーティーなイメージだけが巷に流布されていることにもあるのではないのでしょうか。

分科会の議論の中で、議員や候補者の発信の仕方が話題になりましたが、ふだんの議会活動の中で、議員が式典やイベントに参加することだけでなく、毎日どんなことをしているのかを伝えていくことも、有権者が政治を考えるうえでの重要な情報になると思います。

資金力の問題も話題になりました。まさに「政治とカネ」の問題です。潤沢な資金があれば、選挙のプロを雇い、広報物をバンバン出してイメージ戦略で選挙を勝つことができます。当選に発信力は重要ですが、資金のある人ばかりが政治を担うのがいいことであるはずはありません。

いまは SNS などインターネットを活用して、お金をかけない選挙もできます。それでも、供託金^{※2} や紙媒体の政策チラシ作成費（インターネットを見ない人たちもたくさんいます）など、最低限の資金は必要です。議会に送り出したい人を支えるための「民主主義のコスト」として、クリーンな形で個人が寄付をする文化が、市民社会にもう少し広まってもいいように思っています。

政治をつくるのは議員だけでない 今こそ、女性の政治参画をひろげよう

最後に、政治をつくるのは議員だけではない、ということも強く伝えたいことです。私は現在、所属地域政党の政策スタッフとして議員の日常活動を支えながら、選挙の時はポスター貼りや遊説同行、チラシまきなど応援に入るといった形で政治を続けています。日頃の議員・議会活動のレポート作成や配付、政策や予算提案のための調査、資金管理や収支報告のための会計など、政治活動は実に多岐にわたります。議員は一人ではできません。かつて市川房枝さんが「運動は実務なり」とおっしゃった、という話を聞きましたが、まさに

そのとおりです。「マイクを持って話すのはあり得ないけど、数字なら得意」とか「文章を書くのは好き」、「健脚だしレポート配付はお手の物」とか、それぞれに得意なことのできることはたくさんあります。

議員を支える人があってこそその政治であり、むしろ政治をつくるのは私たち市民です。

候補者と実務者、アイデア出しをする人の 3 人がいれば選挙はできます。仲間がいて「一人ではない」と思えることも、壁が取り除かれる大きな材料。女性が行動することで政治も変わっていくはずです。

大学女性協会が政治をテーマにするのは初めて、と聞きました。自己肯定感の育成と知的な社会活動、ということでは大学女性協会が取り上げるにふさわしいテーマと思います。気軽に政治について語り合うことができる日常をつくり、女性の政治参画が広がってほしいと願っています。

※1 日向氏が市議会議員時代に属していた政治団体では、任期制をとっており、任期終了後は別の人と交代する内規を遵守している。（編集者注）

※2 立候補時に選挙管理委員会に預ける保証金のようなもの。当選後に一定の得票数を取れば落選しても戻ってくるが、満たさなければ没収される。指定都市以外の市議会議員は 30 万円・市長は 100 万円、町村議員は 15 万円・首長は 50 万円、指定都市の議員は 50 万円・首長は 240 万円、都道府県議員は 60 万円、知事・国会議員小選挙区は 300 万円、国会議員比例区は 600 万円。

分科会2《ジェンダー》「改めて問う 女性の政治参画に今、必要なものは何か」 ディスカッション

ファシリテーター 山下 いづみ (静岡支部)

分科会2の開催趣旨

日本の政治の世界に女性議員が少ないことが言われて久しい。女性の政治世界への参画を妨げるものは何か、また、それを乗り越えるためには何が必要かを議論したい。2023年4月の選挙では、女性議員がこれまで以上に増えたが、その理由や問題点などについても考える。

分科会2には大学女性協会会員17名の参加がありました。はじめに、パネリストのお二人、前芦屋市長の伊藤舞さん(神戸支部会員)と元小平市議会議員の日向美砂子さん(東京支部会員)からお話を伺いました。政治に関心を持つきっかけと、どうして政治の道に進もうと考えたのか。そして、実際に政治の道に進んで喜ばしかったこと、また、大変だったことは何かを話していただきました。その後全体ディスカッションに入りました。

政治家になるには、選挙に当選しなければなりません。というわけで、2023年4月の芦屋市長選挙のことから話が始まりました。伊藤さんの対抗馬だった26歳の史上最年少の現市長は、プロの選挙プランナーに依頼し、40ページの冊子を全戸に配布をするなどして、潤沢な資金で戦ってきたそうです。また、年配の女性には、可愛い自慢の息子のようにして未来への期待感を持たせ、90度にお辞儀をして謙虚な姿勢を見せるなどの巧みなイメージ戦略を駆使しました。その一方で

伊藤さんに対しては、ヒールの靴を履いてはダメだとか、既婚か未婚か、子どもの有無を問うなど、ジェンダー不平等を感じさせる声の有権者の中にあっただけです。挙げ句の果てには、市議も経験し、議員歴もあり期数を重ねている伊藤さんに対して、あなたは古いという方もいたそうです。

選挙・投票について

会場からは、「では、選挙にプロのコンサルティングと豊富な資金があれば誰でも政治家になれるのか。」という質問が出ました。この質問をきっかけに、選挙や投票などについて、次のような意見が出ました。

- ・候補者といってもどういう人なのか分からないので、イメージで選ぶのではないかと。
- ・今はSNSも活用されてイメージ戦略はしやすいと思う。
- ・有権者の政治に対する意識を高める主権者教育が必要。
- ・主権者教育は成人だけでなく、学校教育の中にも取り入れていくことが良いと思う。
- ・女性といってもいろいろな方がいて一括りにできない。
- ・候補者がどういう人でどういった政策を掲げているのかをしっかりと見ることができるようになることが大切ではないかと。
- ・政党に関しては、都心では候補者の人となりのことは分からないので、政党を見て投票者を決めるということが多く聞かれますが、地方では必ず

しも当てはまらず、人の付き合いで決めることも多いのではないかと。

選挙資金について

次に、選挙資金についても話題となりました。

- ・選挙はお金がかかると聞いています。政党からもお金が出ているのではないのですか。

(無所属の候補者もいるので、政党からのお金については全ての候補者に当てはまらず、各政党のことなので、ここでは議論にはなりませんでした。)

- ・選挙資金はある程度かかるが、現在は、有権者が金銭や物を要求することは禁止されているのだから、選挙や議員の金銭のルールをわかってもらった方がよい。
- ・全てを候補者が準備するのではなく、有権者が政治にもっと関心をもてば、お金はかからなくなるのではないだろうか。手弁当で候補者と一緒に選挙を戦っていくなど。

選挙戦も変わってきていて、SNS で選挙広報を行い、事務所設置をしなかったり、選挙カーを出さなかったりする候補者も出てきています。俗にいうドブ板選挙ではなく、SNS 選挙も大いにあります。候補者のイメージ、政策、金銭の話など、いろいろな視点からのコメントがありました。結局は候補者本人がご自身の魅力をアピールするしかないのではないかと意見が会場からでました。

女性の政治参画：立候補者の立場・応援者の立場から

次に、女性の政治参画について、立候補者の立場と、応援者の立場の両面から触れます。

立候補を決断するまでに、いくつかの壁がある

のではないかとということについて、質問がありました。伊藤さんから、「まずは、家族の理解を得ることが必要だと思います。特に女性は配偶者からの反対で立候補を断念するということを経験します。理由は一つではないが、議員や首長という権力の場に妻がいることをよしとしないのではないかと。夫が、自分よりも妻の方が上の立場になると感じる人たちがいるのではないかと」というコメントがありました。

伊藤さんからは、さらに、自分のキャリアのことを考えて躊躇することもあるという意見が出ました。選挙に当選をすれば議員、もしくは首長として仕事ができ、それにプラスして自分のキャリアも活かすことができます。しかし、落選をした場合、仕事もなくなり、保証もなく生活に困る恐れがあるということでした。

ここで、会場からは、台湾の選挙制度の話が出ました。台湾では選挙に落選した場合、前の職場に復帰できるということでした。日向さんからは、日本でもそのような対応をしている職場もあるという紹介がありました。

他に立候補を躊躇する要因として、自分一人ではなく、応援してくれる仲間がいるかないかによって左右されるという意見もありました。

近年、漸くクローズアップされてきたハラスメントについても言及がありました。有権者や応援者からのハラスメントが起きることもあれば、議員になってからもハラスメントにあうこともあるのではないかとということでした。

応援することについては、選挙はパワーゲームのような側面もあり、組織票があるところは強いと思うという意見がありました。反面、組織作りは難しいという意見もありました。

選挙や立候補を決意することの難しさが多く

出ましたが、パネリストのお二人からは政治に関わることの素晴らしさについてもお話をいただきました。

日向さんからは、政治のスタートラインに立った時にはすでに、自分の中で「こうなったらいいな」という希望があったということでした。政治は人々の暮らしをよくしていくもの。そのためには、日頃のいろんな疑問や希望が議員になってから役に立つということでした。そして、政治をすることは議員だけではなく、議員と共に作っていくものだと話されました。「選挙は立候補者、事務担当者、人を巻き込むインフルエンサーという3人が集まればできる」という力強い言葉がありました。

さらに、「生活の課題は多様だから、議会にはいろいろな人がいることが必要であるし、議員になれば、今までの疑問や希望を政策という形で声を届けることができる。市議会議員の経験から、市議会議員は職住近接、つまり、地元に住んでいるのだから、常に地元の声を聞けるし、市民と一緒に活動ができることがいいことだ」と話されました。

伊藤さんは、元市議会議員であった母親の背中を見てきて、政治の素晴らしさを実感しているということでした。市議会議員から首長になり、こうなったらいい芦屋市になると考えた政策を実現できたことは嬉しいことだったということです。例えば、パートナーシップ宣誓制度創設、障がい者を理由とした差別のない誰もが共に暮らせるまち条例の制定、公共施設の適正化構想の公表、ゴミ焼却施設の建替事業に着手、街路樹課創設、そして、2分野での包括管理制度を開始など、4年間で精力的に働いた結果を話されました。

続けて、「1期4年では、まだまだやり残したことがある。例えば、学校の35人学級開始、イ

ギリスの学校誘致、公共施設の適正化構想の着手、そして、JR芦屋駅再開発事業など」と説明され、最後に、「今後も挑み続けることにより女性の地位向上を目指す」と力強くお話しされました。

日本の政治の世界には女性議員が少ないことが言われて久しいです。女性の政治世界への参画を妨げるものは何か、また、それを乗り越えるためには何が必要かの議論ができました。ディスカッションの時間には活発な意見交換が行われて、あっという間に分科会の時間が終わり、お開きとなりました。

2023年版の世界経済フォーラム（WEF）「Global Gender Gap Report」（世界男女格差報告書）では、日本のジェンダーギャップ指数は146カ国中125位です。前年は146カ国中116位でしたから、さらに順位が下がり、2006年の公表開始以来、最低でした。分野別にみると、政治は世界最低クラスの138位で、男女格差が埋まっていないことが改めて示されています。

まとめ

分科会 2 は「改めて問う 女性の政治参画に今、必要なものは何か」と題して、開催しました。女性の政治世界への参画を妨げるものは何なのでしょう。また、それを乗り越えるためには何が必要なのでしょう。このような問いに様々な意見が出ました。

女性の政治参画に、今、必要なものとして出た意見を次にまとめます。

- ・主権者教育を進める。

有権者の意識を高めていくには、生涯学習や学校教育で政治や選挙について学ぶこと。

- ・立候補者や議員との小グループでの意見交換会を開催する。

より候補者や議員の人となりや考えがわかるようになる。参加者の意見を共有できる。

- ・選挙に金銭のかからない仕組みを作る。
- ・候補者のキャリアが途絶えない仕組みを作る。
落選をして、職を失い、生活に困ることがないようにすること。台湾の事例を参考にすること。

所感

自分自身も市議会議員という立場にいるので、今回、会場からの様々な声を聞き、日本には主権者教育が必要だと痛切に感じました。国、県、市町村の議員や首長の役割を今一度確認いただくことと、政治や選挙に対してもっと身近になっていただきたいし、議員たちも様々な形でのアプロ

ーチが必要だとも思いました。また、議会も自治体によって個性が違います。この報告をご覧になった皆様には、ご自身の自治体議会に足を運んでいただき、肌で議会を知っていただきたいと思います。そして、議員や首長に叱咤激励をしていただきたいと思います。

政治は生活に密着しています。暮らしやすい平和な町にしていきたいと思います。

提言

- ・学校教育や生涯学習で主権者教育を推進する。
- ・立候補者や議員との小グループでの意見交換会を開催する。
- ・選挙に金銭のかからない仕組みを作る。
- ・候補者のキャリアが途絶えない仕組みを作る。



左から 日向さん・伊藤さん・山下

分科会3 《共生》 「誰もが生きやすい社会を目指して」

障害者就労における「能力」観

津田塾大学大学院 国際関係学研究所 濱松 若葉

1. 問題の背景

日本社会において、障害者が働くことに関し、否定的な人や企業は表面的にはほとんどみられません。障害者の社会参加が叫ばれて久しく、障害者雇用促進法を筆頭とした、障害者就労を支える法律や制度も既にあります。しかし、障害者枠で就職して働いている人たちからは、自分だけ軽めの仕事を与えられたり、昇進可能性のない業務ばかり割り当てられたりすることによって周囲との壁を感じ、「本当に自分はこの会社で働いていると言えるのだろうか」と、仕事の中身を疑問視する声が上がっています。障害者だからという理由で、一方的に「保護」され、「やさしく」取り扱われてしまう。同じ職場の社員が、新しい業務に取り組んでいる中、キャリアアップの機会を与えられず、淡々と同じ業務をこなす日々。給与をもらっているのに、どこか社会から疎外されているような気持ちさえ抱かされる。障害者を雇うことだけが目的となった、うわべだけの障害者就労という問題が日本にはあります。

この問題がはっきりと立ち現れたのが、2022年の通常国会でも取り上げられた、障害者雇用代行ビジネスでした。障害者雇用促進法は、一定以上の従業員数を持つ事業主に対し、従業員数に占める身体・知的・精神障害者の割合を法定雇用率以上にする義務を定めています（厚生労働省,2023）。法的には、企業が障害者を何名雇っているかという数字が、まず重要になります。しかし、この制度を逆手にとって、障害者雇用に悩みを抱える企業向けのコンサルティングサービスが登場してい

ることが全国の新聞連合サイトである 47NEWS で以下のように取り上げられています。

働く障害者は企業の所属となる一方、実際の就労はコンサルティング会社が管理する農園で行われます。企業は、社内でのサポートを一切考える必要なく、障害者雇用率を満たすことができます。障害者も、企業の社員としての給与を得て、農園で野菜を作ることができます。代行ビジネスを提供する会社も、農地を活用するとともに、企業から手数料を得ることができるため、三方よしのビジネスモデルだと宣伝されているのです。しかし、障害者の仕事の中身をみると、朝の水まき以外は自由時間で、ほとんど仕事することなく過ごしていたという声が聞こえてきます。障害者が作った野菜についても、市場で販売されることなく、本人が持ち帰るか、企業内の福利厚生の一環として無料配布することで「消費」されるケースもあるそうです。

それでは、障害者は、どのようなことで評価され、給料を得ているのでしょうか。2023年5月時点で全国 556社と代行契約を結ぶ、株式会社エスプールプラスは、企業向けの紹介ページに、以下の文章を掲載しています。

農園は、単に障がい者雇用として活用するだけでなく、ノーマライゼーションへの理解促進のために社員研修の場所として活用したり、収穫した野菜を社内配布して健康経営につなげたりすることもできます。さらに、CSR活動の一環として、収穫野菜を子ども食堂へ寄付することで社会貢献

にも結び付きます。このように活用方法を広げることで、障がい者雇用は企業価値の向上をもたらす、働く障がい者スタッフのやりがいにもつながります。

このように、農園での障害者雇用は、社員教育の場としての価値や、健康経営のための価値を持つとされているのです。47NEWSは、こうした障害者雇用コンサルティング会社が、障害者雇用を検討する企業に対し、障害者が働く価値は、心のバリアフリーを他の社員に教えることにあり、それに対して企業から障害者へ給与が支払われる仕組みと説明していることを指摘しています。この指摘から、生産物の対価として給料が支払われるのではなく、障害者が他の社員と交流したり、企業内の福利厚生を提供したり、社外イメージを上げることへの対価として給料が発生するという構図であることが分かります。つまり、障害者はサービスを使って雇われたのであり、最初から、企業の中心的な役割としての就労を期待されず、いわば戦力外の位置づけとして「そこにいるだけ」の存在に落とし込まれてしまうのです。

障害者雇用代行ビジネスについて、障害者側からは否定的な声が上がっています。日本障害者協議会代表の藤井克徳さんは、「働いて生み出した成果物が賃金につながっておらず、本当の意味での『働く』とは言えないだろう。法定率という量は満たしていても、雇用の質は置き去りにされている。気付きにくい柔らかな形だが、本質的には障害者の排除だ」と語っています(47NEWS, 2023)。形式的に包摂されることの違和感と、「障害者だから」仕事が「できない」前提で進む就労の仕組みへの怒りと悲しみが、日本の障害者就労現場にはあります。

障害者が他の社員と比べて軽めの仕事ばかりを与えられ、戦力外扱いされる現状は、日本の労働

市場と障害者雇用政策の課題を整理した星加・西田(2021)の研究等で報告されてきた経緯があります。しかし、現在の障害者雇用促進法上、障害者に対して他の社員と比べて軽めの仕事を任せることは明確な差別とはみなされず、未だに合法行為と解されています(石崎,2017)。障害者就労の切り札となるべく導入された合理的配慮の概念も、その限界として事業主に対し過重な負担を及ぼす場合が挙げられていることを理由に、上手く機能していないケースが見受けられます。前述の農園での就労も、企業が障害者に対してサポートを行う必要が全くないことを任せ、合理的配慮の議論すらなされないような「就労」になっている例ということができます。

日本が法施策の参考の一つとしてきた経緯を持つアメリカにおいて、障害者雇用代行ビジネスは合理的配慮の失敗ともいえるべき事例かつ、雇用差別の問題として争われかねないものです。アメリカにおいて、障害者本人の就労「能力」を支える合理的配慮を議論するうえで重要視されたにも関わらず、日本では能力主義に繋がりがかねないとして危険視され、あえて取り入れられなかった概念が **Qualified Individual** という考え方でした。長谷川は、アメリカの障害者雇用関連の裁判で論点となり、議論が積み重ねられてきた概念と指摘しています(長谷川, 2018)。障害者には仕事が「できない」ことを前提とし、「障害者」であることを理由に労働市場から「保護」してきた経緯を持つ日本と、どのような合理的配慮があれば業務ができるのかを考え、同じスタートラインに立てるようにすることによって職場への包摂を目指すとするアメリカの両国には、「能力」観の差があります。日本では、能力主義的な概念として危険視された概念だったとしても、あえて、**Qualified Individual** とはどのような人かを、企業と障害者

の双方が考えて対話することが、形式的就労という問題を乗り越え、仕事を通じて人と人とが関係性を取り結ぶ本質的就労に繋がる可能性があります。その一例として、就労継続支援 B 型事業所ワーカーズホームの事例を紹介します。

2. ワーカーズホームの事例—まなキキ・ブレン ドの開発・販売を通じた参与観察から—

ワーカーズホームは、沖縄県宜野湾市大謝名で、障害者自らが農園からカフェまでコーヒー作りの仕事を一貫して行っている日本唯一の事業所です。報告者とワーカーズホームとの出会いは、障害のある子どもたちの「学び」を支えるプロジェクト（まなキキ・プロジェクト）において 2021 年 7 月に実施した、「まなキキ・オンライン社会科見学」に遡ります。当時、新型コロナウイルス感染症の流行に伴って子どもたちを落胆させていたのが、体験的学習・修学旅行の中止や延期でした。そこで、修学旅行先として選ばれることの多い沖縄で、コーヒーを栽培から製造、提供まで一貫して行っている障害者就労事業所として白羽の矢を立てたのが、ワーカーズホームでした。社会科見学は、代表理事の横山順一さんにカメラを持って仕事の様子を中継して頂きながら、チャット欄に寄せられた質問を報告者及び司会役の学生が読み上げ、ワーカーズホームの皆さまに回答してもらう形式で進行了。その中でみられたのが、コーヒー作りをするために本当に必要なスキルをどこまでも支えようとする意識や、働く障害者・支援員の双方が本音で語り合いながら生み出した、合理的配慮の数々でした。

ワーカーズホームでは、毎日の朝礼で、体調と気分を支援員も含め全員が報告していきます。そして、その日行う必要のある業務量と種類が共有されます。それらの情報を受けて、一人一人が、

今日行う業務を選択していきます。その際、「女性」だからカフェの接客だけを任せる、「男性」だから農園業務だけを任せる、「知的障害」だから豆の選別ばかりを任せるといった、紋切り型の役割分担はなされません。その日の本人の体調や気分、前月末に各自が自ら定めた今月の目標も鑑みながら、話し合いの中で業務分担が行われていきます。

ワーカーズホームの仕事場を見ていくと、農園の日陰には水筒と塩飴を置いた椅子、コーヒー豆の選別作業を行う作業場の中庭には、沖縄の暖かな日差しの中でゆらゆらと風に揺れるハンモックなど、メンバーがいつでも安心して休憩できる環境が設けられていることが分かります。器具も、片麻痺のメンバーが関われるようにと、プラスチック製のスプーンを採用したり、バリスタ大会でも使用されるプロ仕様の機械にふりがな付きのラベルシールを貼ったりすることで、支援員が常に横にいなくても、メンバーが一人でコーヒーを淹れられるようにするなど、こだわりを持った選定と運用がなされています。それらの工夫は、支援員が一方的に考えるのではなく、どうやれば最初から最後まで、メンバー全員が一人でコーヒーを作れるようになるかを考える対話の中で生まれたものだそうです。

さらに、その工夫は、高価な器具を買うのではなく、割りばしやタッパーなど、身近にある安価なものを使って実現している場合もあります。また、ワーカーズホームカフェの近所でコーヒーの木を育てている人のお宅に年 1 回行き、豆を収穫し、焙煎して「仲嶺さんのお宅のコーヒー」としてカフェの記念イベントで地域の人たちに配ることも、働くうえでの合理的配慮として機能していました。地域の木からコーヒーを作って配る工夫によって、メンバーを「障害者」ではなく、コーヒー作りの技術を持った職人とするストーリーが

生まれます。地域の人たちから、美味しいコーヒーを作ってくれる人たちとして受け入れられることで、ワーカーズホームカフェにおいて愛想のよさやスピードは、客側から積極的に求められず、たとえ時間がかかったとしても美味しいコーヒーを丁寧に淹れることが店員としての **Qualified Individual** の要素としてみなされるようになっていました。メンバーの可能性を信じるとともに、地域の人が求める美味しいコーヒーを作るために本当に必要なことは何か、そのためのサポートはどんなものかを徹底的に対話を通じて考える姿勢が、ワーカーズホームの「能力」観の根底にあります。

3. まなキキ・ブレンドを活用した家庭学習支援

ワーカーズホームの社会科学見学は、オリジナルコーヒー「まなキキ・ブレンド」の開発、販売という形で発展しています。売上は、ワーカーズホームで働く人たちの給与として還元されるとともに、まなキキの家庭学習支援費用を賄うお金にも

なります。開発や販売の様子は、YouTube や SNS で動画や写真で公開しています。これは、美味しさに繋がる合理的配慮があることで、美味しいコーヒーを作れる人、つまり、**Qualified Individual** として活躍する大人の姿を、まなキキと一緒に勉強する子どもたちに見てもらうことで、「できない」ことを自己責任に帰する「能力」観ではない職場を知り、周囲からのサポートを含めて自分の「能力」として考える見方を学んでほしいという狙いからです。

本質的就労の結果として生み出された「まなキキ・ブレンド」が、障害のある子どもたちの家庭学習支援を支え、子どもたちが「学び」、将来の夢を実現していく。周囲からのサポートや環境を含めて「能力」と考える見方は、女性だから「できない」と考える「能力」観を乗り越える一助になる可能性もあります。日本の「能力」観を転換し、就労と教育を社会全体で支えていくような実践として、長期的に取り組んでいく必要があります。

参考文献

1. 長谷川珠子, 2018, 『障害者雇用と合理的配慮-日米の比較法研究-』日本評論社.
2. 星加良司・西田玲子, 2021, 「労働市場内の包摂性の評価に関する研究 : 日本の障害者雇用に焦点を当てて」『経済分析』203,312-342, 内閣府経済社会総合研究所.
3. 石崎由希子, 2017, 「障害者差別禁止・合理的配慮の提供に係る指針と法的課題」『日本労働研究雑誌』685, 20-32.
4. 株式会社エスプールプラス, 「企業向け障がい者雇用支援サービス」(2023年10月1日取得, <https://plus.spool.co.jp/service/employ/>).
5. 厚生労働省, 2023, 「事業者の方へ」(2023年12月25日取得, https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page10.html#01).
6. 47NEWS, 2023, 「『障害者は喜んで農園で働いている』はずが...国会がNGを出した障害者雇用“代行、ビジネス 大手有名企業を含め800社が利用」(2023年9月29日取得, <https://news.yahoo.co.jp/articles/5eed47e2f7c7914d41af37685cd05c34d3de8c6f>).

分科会3《共生》 「誰もが生きやすい社会を目指して」

「大学における障害学生支援」調査から見えて来るもの

社会福祉委員会委員長 遠藤 理枝（東京支部）

1. はじめに

一般社団法人大学女性協会社会福祉委員会は、「奨学・奨励」事業の中の「社会福祉奨学事業」に関わり、1971年「手をつなぎ合う美容師会」からの「身体障害という困難を克服しながら勉学に励まれる女子学生への奨学金」としての寄付を基金に発足した社会福祉奨学金の募集・審査を担ってきており、2022年度までの51年間で178名に贈呈してきました。

贈呈式での社会福祉奨学生の挨拶の中で触れられた支援状況に関する言葉が深く胸に残り、奨学金事業をするに当たっては、障害を持ちながら大学・大学院で学ぶ女子学生への支援状況についての詳しい知見に乏しいことを痛感しました。支援状況の把握・理解を深め今後の活動をより充実したものにするため、①障害を持つ学生の大学・大学院での支援状況の把握、②視覚・聴覚・肢体不自由奨学を持つ学生への支援について、支援する側と受ける側双方からの情報収集、③受験体制・入試試験での配慮・キャンパス設備・就学支援など学生生活全般の支援の実態把握、④課題・問題点の把握及び今後の支援・共生社会への課題解決の方向を探ることを目的として、2018年より調査を開始しました。コロナ禍で中断しましたが、2023年4月に漸く冊子に纏めることができました。その概要を紹介しながら、結果から見えてくるものを述べたいと思います。

2. 調査内容と方法

障害者支援について、法的な根拠としては、戦後は、1949年身体障害者福祉法が成立したのをスタートとして、1960年身体障害者雇用促進法、1970年心身障害者対策基本法、1981年国

際障害者年、1993年障害者基本法、2005年障害者自立支援法、2012年障害者総合支援法（差別禁止・合理的配慮、紛争解決）、2013年障害者差別解消法（2016年4月施行）等々というように整備をされてきており、2016年を機に大学側の支援についての方針にも大幅な変化があったと推察されます。そこで、『大学案内障害者版』（発行：（一社）全国障害学生支援センター）のデータを活用し、大学のホームページ検索、社会福祉奨学生へのアンケート調査、大学の見学会、『大学案内障害者版』発行者へのインタビューを実施し、支援状況の現状と課題を知ると共に、共生社会の中での学びの保証をどのように確保し実現するのかを探っていきたいと思います。

・『大学案内障害者版』の活用

『大学案内障害者版』は、全国の大学での障害学生の受入れ状況について網羅的に情報が集約された唯一の冊子で、1996年から発行されています。障害学生の概要、受験体制・入学試験での配慮、キャンパス設備、授業での配慮、障害別の支援、学生生活での支援などのデータを活用しました。対象は、社会福祉奨学金応募者の出身大学および大学所在地の地域分布・国公立私立のバランスを考慮し、上越教育大・筑波大・東京大・京都大・早稲田大・同志社大・京都産業大（出身大学）、宇都宮大・横浜国大・福岡教育大（国立）、青森県立保健大・広島市立大・高知県立大・長崎県立大（公立）、稚内北星学園大・東北学院大・聖心女子大・日本福祉大・龍谷大・九州産業大・筑紫女学園大・沖縄キリスト教学院大（私立）の計22校としました。同一内容の調査なので、2019年版と2024年版の比

較で支援の変化も確認しました。その対象は、上越教育大・宇都宮大・筑波大・横浜国大・京都大・青森県立保健大、広島市立大・高知県立大・長崎県立大・早稲田大・日本福祉大・龍谷大・同志社大・京都産業大・筑紫女学園大の15校としました。

・大学のホームページ検索

大学のホームページの利用しやすさと障害学生への情報提供の状況をオープンキャンパス、入試要項、事前相談、入学後の授業での配慮、障害学生支援担当部署（障害学生支援室）、大学における「障害を理由とする差別の解消に関する教職員対応規程」・基本方針の設置状況の項目を手掛かりに調査をしました。対象は、『大学案内障害者版』の活用22校に加えて、直近10年間の社会福祉奨学生の出身大学、筑波技術大・東京外語大・岐阜大・山口県立大・上智大・国立音大・学習院大・国際基督教大・明治学院大・日本女子大・立命館大・神戸女子大・活水女子大の計35校としました。

・大学の見学会

大学構内における障害学生支援設備等の実態を知るために、東京外国語大学府中キャンパスを2017年度受賞者木下佳奈氏の案内で見学し、筑波技術大学天久保キャンパス（聴覚障害）・春日キャンパス（視覚障害）は2013年受賞者小林洋子氏・2018年受賞者加藤優氏の案内で見学・交流会を実施しました。

・大学・大学院における支援実態調査

奨学金受賞者20名に、ホームページの活用、入学事前相談、オープンキャンパス、大学・大学院の選択理由、入試時の配慮、キャンパス設備・施設、人的支援、授業の配慮、相談窓口、進学・就職相談、災害時の対応についての状況の評価のアンケートを実施し、さらにそれぞれについての自由記述を依頼し、9名から回答を得ました。

・(一社) 全国障害学生支援センターの訪問

代表理事の殿岡翼氏、副代表理事で1996年

受賞者殿岡栄子氏を訪問し、発行冊子、支援センターの発足経緯、障害学生支援の現状と課題などについてインタビューを実施しました。

3. 調査結果

(『大学における障害学生支援』調査を参照)

・障害者の在籍状況

障害の種別の表示はあっても在籍者数は非公開の大学が多いので、大学における在籍者の変化はつかめませんが、JASSO（日本学生支援機構）のデータによれば2023年5月現在の障害学生数は49,672人（全学生数3,246,852人の1.53%）で、前年から8,928人増え、障害学生在籍学校数は970校（全学校数1,174校の82.6%）で28校増えています。視聴覚身体障害学生については、実数的にはここ20年近くほとんど変化はありませんが、近年、病弱・虚弱、発達障害、精神障害の比率が高くなっています。今後は大学進学を志望する障害者がさらに増加すると推察されます。教育の機会均等、地域での自立した社会生活の実現、能力を活かした社会的・経済的活動への貢献が期待されます。大学での就学支援はますます重要な課題になってくると考えられます。

・受験体制

2016年障害者差別解消法の施行以前は、受験に関して、「受験不可」、「受験可否未定」、「受験可」の状況があり、「事前協議」、「事前相談」を必要としていました。「受験不可」は、まったくの門前払いです。「受験可否未定」は、障害学生からの問い合わせがあり、該当する障害の状況を見て大学側が可否を判断するというもので、受験までのハードルが高いといえます。2016年以降は、さすがに「受験不可」校は0となり、「受験可」校が増加しましたが、「受験可否未定」校も存在しています。ただし、「受験可」であっても条件なしの大学は極めて少ないのが現状です。また、「事前協議」は、大学が障害学生の状況を鑑みて受験の可否を判断するというもの

ので、受験を認めるか否かは未定の状況での話し合いであり、「事前相談」では、大学が受験を認めたいうえで、障害学生の様子を知ると共に、どのような配慮が可能かを検討するための話し合いがされます。趨勢としては、受験生にとってのハードルは低くはなっていますが、いずれにせよ出願に先立ち個別相談を必要とする大学がほとんどです。支援状況も含めて様々な情報収集の手段としては、大学のホームページ検索、オープンキャンパスへの参加、大学案内障害者版などの冊子、高校での進路指導などであり、必要とする情報へのアクセスのしやすさ、情報内容の充実が重要ですが、まだまだ課題は多いと思われます。

・入学試験での配慮

独自の基準を設置している大学、あるいは配慮はするが内容は未定である（一定の配慮は決めていない）大学があり、それぞれの大学での配慮については、『大学案内障害者版』2019年版および2024年版によれば、5年間での大きな変化は見られません。2016年の障害者差別解消法の施行により合理的配慮が義務付けられ、就学支援に関しても個別対応が可能となりましたが、残念ながら大学間格差が大きいです。

一例をあげると、1990～2020年度の「大学センター試験」では、英語教科について筆記200点、リスニング50点という配点が、2021年度入試から始まった「大学入学共通テスト」では、リーディング100点、リスニング100点となり、より実践的な英語力を必要とされました。聴覚障害の学生に対するリスニングテストへの配慮については、「リスニングは考慮しない」、「リスニングに代わる問題で換算する」、というように大学により様々であり、どこまで個別対応がなされているかは不明です。きめ細かい対応を求めたいです。試験会場での配置、照明、音響、回答方法などについての配慮は実施されています。

・入学後の支援

大学の見学会実施や奨学金受賞者へのアンケートから、大学での支援実態がより詳しく見えてきました。キャンパスの施設・設備面の充実、授業支援へのきめ細かい配慮、情報保障、外部民間団体からの支援、障害学生支援室の設置、支援者の研修・啓発、相談体制の整備や充実など、法整備に伴い支援や配慮は充実してきていることを実感しました。

障害別授業の支援についても配慮がうかがえます。視覚障害に対しては、点訳、墨訳、教材の拡大、補助機器の使用など、聴覚障害には、パソコンテイク・ノートテイク、手話通訳などの補助、肢体不自由には、教室内座席の配慮などがあります。全般的には、一般講義、語学授業、体育実技、実験、実習、ディスカッション発表、定期試験での配慮等々があり、個別に対応がなされているようです。

大学生活での支援は充実してきていますが、進学・就職に関する情報は少なく、相談窓口の設置も充実していないようです。また、通学支援、学内介助さらに、災害時の情報や避難経路・誘導についても情報が届かない、もしくは支援が手薄という実情は、解決を急ぐ大きな課題だといえます。

4. 課題と今後の支援の在り方

障害者に対しての支援については、戦後いくつかの節目で少しずつ法整備もされ、それに伴い遅々たる歩みにせよ社会の仕組みの改善や個々人の人権意識の変革・向上が促されてきました。特に1981年の国連決議（国際障害者年）を契機に障害者の完全参加と平等の実現を目指して様々な法整備が実施され、人権意識も高まってきました。今回の調査で見えてきた課題の一端を挙げてみたいと思います。

障害者と健常者が平等に共生する社会を実現するためには、互いのコミュニケーションや

意思の疎通が重要ですが、困難を伴うこともあり粘り強いやり取り、取り組みが必要となってきます。支援をする側もされる側も互いに十分な対話の必要があります。支援を待つだけでなく、積極的に支援を求め、交渉し、実現していく意思・発信力・行動力の強化も重要なことです。また、障害に対する理解不足で、心ならずも無自覚的に見えないバリアーを生じさせ、障壁になることも多々あります。そのようなことへの意識化も重要です。

情報社会の現代においては、今までと異なり情報伝達の状況が大きく変化し、デジタル情報化が進むにつれ玉石混交の情報は瞬時に伝達拡散されます。そのような状況であっては、常に新しい情報が提供され、情報収集の手段が解放され、誰でも容易に情報にアクセスすることができる環境が実現・整備・保証されると共に情報の質の向上、判断のための情報リテラシーの強化が必要です。

大学における障害学生への支援について、一般的には整備されてきていますが、残念ながら学校間格差が大きく、教育環境の充実・保障のためにも格差の解消が重要かつ喫緊の課題です。入学希望者があり、実際に在籍する場合には、物理的設備や支援機器の充実、合理的配慮

を含む人的環境の向上などが進むことは想像に難くありませんが、在籍数も入学志望者も少ない場合には、支援環境が脆弱のまま推移することは容易に推察できます。大学側として障害者への配慮のために財政的にどこまで対応できるかは厳しい現実なのかもしれません。国の補助も含め予算のさらなる充実を求めたいと思います。さらに言えば、就学支援など学内支援は文科省管轄、生活支援・通学支援など社会福祉的な支援は厚労省管轄となり、必ずしも必要な支援を連続的に得ることができません。縦割り行政の弊害の解消も重要な課題です。

今後共生社会実現への支援の充実化をどのように図るのか。障害者にとって大学はインクルーシブ環境の中での成長や社会生活での接点を学ぶ場であり、高等教育を受ける意義は非常に大きいと言えます。家庭内教育、学校教育、社会教育、社会生活の中で、平等(対等)意識、人権意識をどのように育み培うのか。自助・共助・公助のバランスをどうとるのか。当協会奨学金事業がさらなる支援に繋がるには何をすればいいのか。一足飛びには解決できない課題は多く、今後ともコツコツと粘り強く取り組み実践する姿勢が必要です。

参考資料

1. 全国障害者学生の推移—大学、短期大学、高等専門学校を含む（日本学生支援機構 JASSO より）



2. 『大学案内障害者版【2019版・2024版】』 2018年・2023年 （一社）全国障害学生支援センター
3. 『「大学における障害学生支援」調査』2023年 （一社）大学女性協会 社会福祉委員会

分科会3 《共生》 「誰もが生きやすい社会を目指して」

ディスカッション

ファシリテーター 勝又 幸子（静岡支部）

分科会3の開催趣旨

SDGsの前文には「だれ一人取り残さない」とあるが、現実には、マイノリティーであるがゆえに生きづらさを抱えている人たちがいる。今回は、障害者に焦点を当て、その能力をどうとらえるのかを考察するとともに、大学での支援の現状についての報告をもとに、共に生きやすい社会になるために何が必要かを議論する。

分科会3には、用意された会議室が満席になる20名の参加がありました。

パネリストの濱松若菜さんからは障害者就労支援の課題をテーマに、地域とともに活動するユニークな沖縄ワーカーズホームの活動の紹介と、障害者就労を進めていく上でのさまざまな視点についてお話いただきました。また、二人目のパネリストの遠藤理枝さんからは、大学女性協会社会福祉委員会が実施した大学における障害学生支援調査結果の報告をいただきました。お二人の報告を通じて、障害者をめぐる就業の状況から「共生」とはどんな課題を解決することなのか考える良い機会をいただいたと思います。

お二人の報告に共通することとして、日本における障害者をめぐる環境の変化があります。それは、2016年に日本で施行された「障害者差別解消法」の影響と、この法律の基盤ともいえる、国際人権規約のひとつである、「障害者権利条約」の日本国の批准（2017年）です。

多様な障害をもつ様々な年齢の人々が就労を通じて社会に参加していく上の困難をいかに解

決していけるのか、お二人のお話を聞いたあとに、参加者から自由に発言していただきました。そのやり取りをご紹介します。

.....

参加者質問:一定以上の従業員がいる企業がその何パーセントかの障害者を雇わなければいけない、雇えないときは、お金を払うという制度があると聞いたのですが、どうですか。

(参考:障害者雇用促進法に基づき、43.5人以上の従業員のいる民間企業 2.3%、国、地方公共団体等は 2.6%、都道府県等の教育委員会は 2.5%、障害者雇用の義務を負っています。2023年現在)

濱松:今もその制度はあります。ただ罰則金を払いつつも、障害者をずっと雇わない場合はその事業主に国の指導が入ります。それを回避するためにできたのが雇用代行サービスというわけです。

参加者意見:ある障害者を積極的に雇用してきた企業が、経営者が息子になったら、「障害者は効率が悪い」とその雇用に消極的になったそうです。その息子に今は会長のお父さんが、「障害者は仕事に時間がかかるかもしれないが、裏切らない。だから彼らが年金をもらえるようになるまで雇い続ける」と言ったそうです。企業の経営者の考え方や意識が、障害者の雇用に影響すると感じました。

参加者質問:障害のある学生さんはどのくらい大学卒業までいくのでしょうか。

遠藤:大学でそのデータを出しているところがあります。卒業はかなりの方がするというのですが、そのあとの就職が限定的だとのこと。

障害の種類と重さによるかもしれませんが、しかし、福祉奨学金を受けている方のなかには、重度でも東大の大学院に進学している方もおいでになります。

参加者意見：身内に企業の経営者がいますが、その職場で働いている障害者はとてもまじめで、細かなところにこだわりがあり、時にこだわりすぎることもあるけれど、大変よく働いているときいています。そして、障害者を雇用することは、経営者の意識のみならず、ともに働く労働者一人ひとりの意識が変わらなければならないと思います。

勝又：現代の若者のなかには、コスパ（対費用効果）やタイパ（時間的効率）を重視する考えかたもあると聞きます。障害者が働くということに対する受け止め方はいろいろだと思います。

参加者意見：濱松さんが提起された、能力主義と“Qualified Individual”という考え方については、日本で人々の意識を変えるときに、自分たちが今まで議論してこなかった、能力主義について、「なにが私たちにとって幸せか」という基本的な問いかけをする必要があります、もっと議論すべきことではないかと感じます。

濱松：“Qualified Individual”という考えかたが、アメリカの黒人女性たちの権利擁護運動から発生して、アメリカのADA（障害差別禁止法）を作る際に、障害者たちが、自分たちは哀れみで仕事を与えてもらうのではなく、自分たちができることをして稼ぐという権利擁護運動につながっていたという話を聞きました。そこには、障害のある人も、納税者になれるような就労を可能にすることを目標にすべきという考え方がありました。それが、日本では、障害者の能力を評価することが差別につながるという障害者運動の反対があり、この考え方は日本

では普及しなかったそうです。その代わりに、障害者雇用促進法による障害者雇用率の設定とその率を徐々にひきあげるという方法で、障害者の就労を増やす方法がとられてきました。

・・・・・・・・・・・・・・・・

上記のようなやり取りの中で、濱松さんからは日本の障害者就労促進政策が、障害者の保護により力をいれる方向で動いてきたという説明がありました。そして、女性問題との共通点では、「正当に評価されない」という差別の現実がありましたが、女性たちがその差別を社会に問い続けたのに対して、障害者運動は保護されることを選んできた。それが日本において、障害者と健常者の間の差別を厳しく追及してこなかったという現状につながっているのではないかの分析をされており、そこに解決すべき課題があると指摘されました。

分科会に参加してくださった学生さんからは、障害学生支援調査で資料として示された障害学生数の推移について、平成27年（2015年）から学生が急に増加した要因について質問がありました。それに対しては、遠藤さんから障害者差別解消法の施行や障害者雇用促進法によって、より多くの障害をもつ若者が大学に進学するのを助ける進路指導が行われたのではないかと推測が述べられました。当該のグラフでは平成27年度以降、障害種別が追加されて広がったこと、たとえば精神障害が追加されたことや、発達障害の範囲が広がったことなどが、障害学生数を押し上げた要因でもあるという指摘がありました。また、障害学生の伸びが直近で1.53%となっていて、数値としては少なく見えますが、少子化によって大学生全体の数は減ってきているので、それを考えると障害学生の伸びはより大きいと考えるべきではないかというコメントがありました。

遠藤さんからは、障害者就労を積極的に実践している事例などについてもご紹介があり、その中の一つでは、人々の障害者に対する意識の変化が、地域を巻き込んで実現しているとの紹介がありました。

今年の全国セミナーの大きなテーマは「ユースの力を日本の未来に活かすために」です。そこで若い障害者の役割について意見を求めました。濱松さんからは、沖縄のワーカーズホームで、身体障害者や高齢者の作業をしやすくする改善提案を積極的にしている女性の紹介がありました。その人は高学歴ですが精神障害があり、対人コミュニケーションが不得手な人で、観光サービス業が多い沖縄の地域特色もあり、長年就労先が見つからず、その結果、アルコール依存症になってしまったとのことでした。しかし、ワーカーズホームの中では積極的に作業上の改善提案をしているという事例でした。若い人は経験不足な面もありますが、できない人の立場に立って、職場環境の改善に積極的な意見を言えるという役割を果たしているということでした。若い障害者が自らの働き方や働く場を開拓していく力になる可能性がある」と説明されました。

今回の報告は障害者の社会参加の一つである、就労がテーマでしたが、この分科会のディスカッションでは、就職以前の障害者をめぐる課題についても意見がでました。

義務教育のはじめ、小学校入学のときからの障害児の処遇をめぐる課題もあるという意見がでました。普通学校や普通学級に通いたくても、また、家族が通わせたくても、障害児と認定されると、行けないという悩みを聞くことがあるとのこと、就労や大学進学以前の成長過程に障害者を区別している日本の教育制度に問題があるのではないかという意見が出されました。それに対し

て濱松さんと遠藤さんお二人からもご意見を伺うことができました。

濱松さんからは大学で取り組んでいる、子どものオンライン学習支援(まなキキ)の活動を通じて感じていることを話していただきました。「子どもたちは、教員や親などおとなを通じて、普通学校や普通学級ではなく、特別支援学校や支援学級を勧められることがあります。子どもはまずそこで傷ついてしまうように思います。子どもを障害児として健常児から区別することで、それが差別につながってしまっているように見える事例があります」とのことでした。

遠藤さんからもご意見をうかがいました。「障害児と健常児の混合教育が基本的にはよいと思うが、障害の特性に応じた指導も必要だと思うので、学級に障害児を1割くらい入れて、教師の数を増やして、さまざまな対応が必要な障害児にも普通学級のなかで対応していくのがよいのではないかと思います。大学入学前まで特別支援学校に行っていた子どもたちは、大学で初めて経験する普通学校からきた友達との交流で戸惑うという話しを聞いたことがあります。障害のある人もない人も一緒に学べる環境があるべきだと思いますが、その場合、教育予算の制約や決められている教員の配置基準との関係で、今より多くの教員を配置することには、まず大きなハードルを越える必要があります」とのことでした。

参加者から、インクルーシブ教育の環境の中で、子どもどうしが協力しあうという好環境も生まれるという意見が出されましたが、濱松さんからは、普通学級の中で、健常児が障害児のケアを引き受けざるをえないという現実についても知っておくべきではないかとの発言がありました。いわゆる「ヤングケアラー」が学校の中で生まれてしまうという危険性もあるとの懸念でした。

最後にファシリテーターから、障害者権利条約に障害のある女性という条項が設けられた経緯について話をさせていただきました。それは、障害者の中でも女性差別が顕著にあり、障害のある女性たちは障害者であることと女性であることの両方から、複合的な差別に直面しているという認識があり、障害のある女性という条項をいれることが重要だという認識があったからです。とくに、韓国の障害女性たちの熱心な働きによりそ

の条項ができたことを紹介しました。

提言

障害者との共生を実現するには、まず、私たちの意識を変えなければなりません。障害者がおかれている現状を知る努力を惜しまないこと、その上で「幸せに生きる」とはどういうことかを自らに問い直して、だれも取り残さない社会に変えていきましょう。



会場風景



左：濱松さん 右：遠藤さん

全体会Ⅱ 分科会報告とディスカッション

2023 年度全国セミナー企画委員長 中道 貞子 (奈良支部)

2日目の全体会では、3分科会におけるパネリストの発表および議論の内容について、岡本美和会員、山下いづみ会員、勝又幸子会員からご報告いただきました。各分科会報告については、p.26～p.61をご覧くださいこととし、ここでは、全体会での議論の内容について、その概要をご報告いたします。

中道:各分科会で出た意見をまとめますと、「ロールモデルの重要性」「さまざまな壁という問題」「学校教育や生涯教育のあり方」「みんなが生きやすい社会を創るための法整備」などがあげられると思います。先ず、これらに焦点を当てて、皆さんのご意見をお聞きしたいと思います。

フォーラン:分科会2に参加しました。一つの具体策として、議員に年齢制限を設けるということは不可能でしょうか。

勝又:年齢制限も一つの方法だとは思いますが、年齢差別というような反駁が来ます。「長年ご苦労様でした」と自主的に引退する花道を作るような上手い引退の仕方を考えておかないと反駁が多いと思います。年齢制限を実施するには注意が必要ですし、そうすることが、人権の侵害には当たらない方法だと言えるように知恵を出しておくべきではないかと思えます。

安東:政治の中枢に、今一番頭の古い人たちが居座っていることが日本の弱点ですよね。そこを何とかしたいけれど、政治家の人たちがその声を上げるのは、立場上、とても難しいと思います。市民レベルで、大学女性協会なんか最もしょいうことに声を上げるべき

団体じゃないかなと思うので、ぜひこれからの大学女性協会の活動の指針の一つにしていただけたらと思います。

日向:(チャットへの投稿) 在職扱いのまま立候補や議員活動ができる企業もあります。法的には公務員以外は辞めなくても良いはずで、そういう制度や風土を持つ企業を広げていくことも大事だと思います。その意味でも様々なタイプの議員のロールモデルがあることが大事だと思いました。

笠間:地域として市議会や県議会でも女性議員を推したいんだけど、森喜朗さんが石川県選出ということと絡んで、下手に自民党を増やすと結局森さんの考え方になっていく。だから、党派を抜きにして動こうとやっていますが、この政治体制を変えることは難しく、どうしていいかわからないのが実情です。

木口:出産子育てがキャリアの中断につながっていることを考えた時に、その敵はコストパフォーマンスだなんてずっと思っています。企業では出産子育て中の女性を大切にしたいけれど、たくさん働いてほしいというのがどこか抜けきれていない。その意識をどう変えていくかが昨日の「能力観の転換」で言われていました。アメリカには“Qualified Individual”という概念があって、黒人の女性たちが生きる術として、「私たちはこれができるから採用してほしい」と闘って勝ち取ってきたとのことでした。結局、そんな形で勝ち取ったことのない日本の弱さなんだなって感じています。

コストパフォーマンスと闘うために、能力の価値をどう広げていくかが私は今回の課

題だと思っています。来週、いろんな会社が集まってブースを作り、障害者に来ていただいてマッチングをするイベントに参加します。そこで、企業のいろんな意見や障害者の皆さんのお話を聞いたり、また、学校での能力に対する先生方の意見も伺ったりしながら、突破口を開くきっかけをつくるため、いろんな場で発言していきたいと思います。

山下：関連して、富士市では全国初の「富士市ユニバーサル就労の推進に関する条例」を作ったんですね。議員提案で、いろんな障害がある人や、働きたいけれど仕事が見つからない人が働けるようにということで、会社や事業者さんとでマッチングをする。ひとつの企業でもいろいろな仕事があるので、この人はこれができるようになったら採用する、という形のマッチングを岡山の方でもやっていただければいいなと思います。

穂田：日本って結局は経済しか尺度がないんだ、と以前から思っていました。お金がなければしょうがないではなくて、何が大事かということを自分の中で考える。そして、それを考えているのは自分一人じゃない、と見渡してみてもどうでしょうか。こういうロールモデルがいるという見方ができるようになれば、少しずつでも世の中は変わっていくのではないのかと思いました。

選挙の話になりますが、選挙プランナーが出てくれば勝てるというようなやり方の一方で、お母さんたちが手弁当で集まって、その中から自分たちの代表を出すようなやり方、そこに母親というロールモデルがいたということだってあると思うのです。私みたいな60代の人間は、昔は親の世代に対しては反発や反抗しかなかったけれど、今の素直な若い人たちはいいなと思います。考えを切り替えて、そんな若い人を私たちのロールモデ

ルとするのもいいのではないかという感想を持ちました。

中道：今の男性中心の世界に女性が入ることによっていかに変わっていくか。企業は実際に実感し始めていますし、経済の世界から少しずつ変わり始めています。政治の世界でも、そのことをもう少し敏感に感じて変わっていただきたいものです。

若い人たちに発信して繋がっていく時の方法を、シニアの私たちはもう少し学んでいく必要があるのではないかと思います。

嶋田：女性議員を増やすという時に、若い人が何で入ってこないかということをもうちょっと掘り下げなくてはいけないと思うんですね。自分で稼がなきゃならない人たちが政治に参加しようと思った時に、落ちた時どうするんだっていうところを女性社会が取り上げるべきだと思うんです。サポートをするべき話だと思います。

また、政治学科を出て政治のことをいろいろ知ったのに、政治家になって変えようとは思わない。若い女性が政治に入ってくるためには、ご本人の経済力をどうするかというところのロールモデルがすごく大事だと思うんです。今回、岡山の方で女性の議員さんが増えたと言うけれど、じゃあその方たちが落ちた時にその人の生活資金はどうなってるのかってすごい興味があります。

伊藤：今いただいた提言は、女性だけじゃなくて男性議員にも当てはまることだと思います。今回私は無所属で出て落選しましたので、一番それがわかっていると思うのです。以前は三期12年すると年金がついていたんです。しかし、今は年金がないので選挙で落ちたら本当に大変。収入は途絶えるんですが、前年度の所得税がかかってきます。もう一回、どこかで就職ができるようなシステムになっ

ていかないと、男女どちらにとっても難しいなと思っています。今は、辞めた後の手立てがないので議員にしがみつくんです。政策ではなくて、有権者受けをするような選択をするようになっていく気がします。ただ、これから人口が減少して働き手が足りなくなりますので、日本の働き方ってかなり変わってくると思うんですね。それは障害をお持ちの方もそうです。皆さん、それぞれの立場でここまでなら働けますよというような社会を作らないと、日本がもう回っていかないと思います。そういう大きな声を上げていただいて、働き方を変えていくことが大事な気がいたします。

中道:政治の話になると話が尽きなくて白熱するんですけど、最後は、大学女性協会としてこれから何ができるかということに焦点を当ててまとめに入っていきたいと思いません。

岡本:高校で家庭科を担当しています。家庭科の中で社会保障とか生涯を見通した生活設計などを扱う時に、福祉と税金のバランスについて問いかけるようにしています。多くの時間をかけることはできませんが、そこで一人一人が考えることとか、自分が思うような日本になるためには、一票を投じることが大事だということも付け加えるようにしています。でも、今日のお話を聞きながら、学校では表面的で綺麗なところしか言えてないんだなと思いました。実際には大人の都合がたくさんあって、そこには経済の力がすごく働いているんだということを意識しながら、背景をよく理解した上で、生徒たちに話ができるようになりたいなと思ったところです。

附記:「障害者」ではなく、「障がい者」と表記すべきという意見もありますが、行政やNHKで主流である「障害者」を用いました。

山下:主権者教育や学校教育にも焦点を当てて大学女性協会として、どんな講座やセミナーができるのかを考えていけばよいと思いません。会員の皆さんは、話をすると本当にいろんな経験をしている素晴らしい人たちばかりなので、様々な世代の人に様々なロールモデルとして伝えることができるのではないのかなと思います。それと、障害者、政治、若者などについて、今こういう法整備がないから提言書を出そうといったこともできると思いません。後はネットワーク作りですね。若者も欲していましたけども、いろんなつながりを意識して持っていくと自分たちも楽しくなるのかなと思いました。

勝又:私は濱松さんがとても多岐にわたる活動の中で就労が困難な障害者の人権を考えておられることがわかってすごく力を得たんですね。皆さんそれぞれの困難はあるかもしれないけれども、まずできることを一歩ずつやるというところに力を得たような気がしました。

中道:提言を実現するのは難しいことですが、まずは提言としてまとめ、それを元にさらにもう一歩踏み込んでいく力を付けていかなくてははいけません。大学女性協会は閉鎖的なところではなくて、もっと多様な人々や事柄につなげていくことが大事ではないかと思います。ウェブサイトの「啓発・提言」のページにあるように、「より良い社会を作りたい」という私たちの願いは一致していると思いません。そこにある「私たちの声」を利用して私たちの思いを伝え、よりよい社会になるために歩み続けていくことを確認して、今日の会を終わりたいと思いません。

全国セミナーを終えて ～ 企画委員会からの「提言」 ～

2023 年度全国セミナー企画委員長 中道 貞子（奈良支部）

2年間にわたる企画委員長の任務を終えようとしています。2018年度入会の私が、2020年度から理事をお引き受けすることになり、2022年度からは企画担当副会長に就任しました。伝統ある大学女性協会のそうそうたる面々がおられる中でしたが、副会長就任を打診された時の私の返事に迷いはなく「承知しました」と即答でした。2020年からの2年間は、コロナ禍が始まったばかりで思うような活動ができなかったこと、そんな中でも、全国セミナーや公開シンポジウムが会員相互の学びの場であるとともに、大学女性協会の力を発揮できる、とても魅力のある大きなイベントだと理解ができたからです。

「教育・ジェンダー・共生」という大きなテーマのもとで、この2年間は「ユース」をキーワードに据えました。会長の「ごあいさつ」にもありますように、昨年度のシンポジウムに続き、多くのユースを登壇者にお迎えしてのセミナーが開催できたことを嬉しく思っています。充実したセミナーを実施することができたのは、参加者の皆さま、そして、会の運営をしてくださった企画委員、実行委員の皆さまのご協力のおかげと感謝しています。

セミナー終了後の企画委員会では、「折角、いろいろな角度からのディスカッションを実施したのだから、それをもとに『提言』を入れましょう」ということで意見がまとまりました。3人のファシリテーターの方には、「報告の最後に『提言』を入れてください」とお願いしました。その提言は、それぞれ形は違いますが、p.37、p.49、p.61に掲載しています。そして、私に託されたのは、セミナーを終えての全体を貫く「提言」をまとめることでした。報告書作成の過程で、登壇者の皆さんの原稿には何度も目を通しました。それを踏まえて提言内容を考え、企画委員の皆さんの意見も伺いながらまとめた「提言」を添えます。現代社会に課題は多く、他にも提言すべき内容はたくさんあると思います。ここでは、今回のセミナーで設定した3つの分科会に共通した課題を中心にまとめました。それを実践していくための大学女性協会の取り組みはこれからです。ここに掲載した「提言」が大学女性協会の今後の取り組みの指針となることを願っています。

提言

～ ユースの力を日本の未来に活かし、誰もが充実した人生を送ることを目指すために ～

1. ライフイベントのいろいろな場面で遭遇する「壁」を分析し、乗り越えるための知恵を出し合うこと。
2. 学校教育や生涯学習における主権者教育の推進・障害者の「能力」観の育成など、いろいろな場面での教育のあり方を考察すること。
3. ロールモデルになること・ロールモデルを見つけること。
4. キャリア構築に必要なスキルを身につけること・周囲の環境整備の充実を図ること。

事後アンケート結果報告

A 概要

全国セミナー

日時：2023年10月21日（土）11:00～16:30 / 22日（日）9:30～11:40

形態：対面参加とZoomによるオンラインのハイブリッド開催

B 参加者

参加者数（1日目）：対面参加者 65名、オンライン参加者 22名 合計 87名

（2日目）：対面参加者 34名、オンライン参加者 19名 合計 53名

アンケート回収数：会場での提出 18名 Google form 回答 20名 合計 38名

アンケートの回収率は44%と例年に比べて低かった。回答者の年代は以下の通りである。

30歳未満（1） 40代（1） 50代（4） 60代（4） 70代（18） 80歳以上（9） 不明（1）

また、回答者の所属は以下の通りである。

新潟（1） 茨城（3） 東京（17） 神奈川（2） 金沢（1） 静岡（1） 京都（3）

奈良（2） 大阪（1） 神戸（2） 岡山（2） 長崎（1） 非会員（2）

C 内容の評価

全国セミナー全般についての評価は、**非常に良かった**（21）、**良かった**（15）、**あまりよくなかった**（2）との回答で概ね、肯定的に受け止められていた。良かった点として、多くの回答者が基調講演を挙げていた。また、ユースによる発表があったことの評価も高かった。

◆内容に関するコメントより（一部表現を修正）

- *三浦氏の講演は包括的に日本のジェンダー課題を分かりやすくまとめていただき有益でした。
- *基調講演で、地域、職場、大学などにおいては若い人たちのアクションによって世の中が変わりつつあるとも述べられた。かすかな光でも見え始めていることに期待をしたいと思います。
- *三浦さんのお話がとても良かった。各パネリストの方々の発言も良かった。CSW67等、若い方々のお話もうまくて感心した。若い人達のお話を聴きたい。
- *若い方たちの講演や意見などにいつもにないエネルギッシュな息吹を感じた。テーマが時流にとってもよく合っていて、どのお話にもとても共感できた。
- *分科会1：若いお二人の発表に感心し希望を持ちました。次回へとつなげていただきたい。
- *分科会2：伊藤舞さん他議員の方のお話を伺い、政治に興味を持つようになった。
- *分科会3：障害を持った方が就労する時、単に職を持つことでなく、そこに生きがいや責任感を持つ職場が得られることが大切だというお話が印象に残った。
- *二日目の全体会でのファシリテーターの方々からの分科会報告は、とてもよくまとめられており前日の話し合いの内容がよくわかりました。
- *東京からだけでなく、岡山支部と茨城支部からの報告、神戸支部からのパネリストなど、支部からspeakerを招待されたのはプラスと思います。
- *基調講演と全体会、分科会のすべてが有機的に結びつき、考えるきっかけを多くいただけた。

- *それぞれの分野で発表された方々の発表内容、共有資料などとても良かった。
- *どのようにユースの問題とシニアがつながるかが明確に伝わった。
- *内容の濃いお話で、自分自身にとって今後深めたいテーマも思いつくことができました。
- *現実と理想の未来を考える良いきっかけになりました。
- *テーマが散漫でまとまりがなかった
- *若い人たちの結束を図るべく、具体的に踏み出そうとされているという会長の話に期待したい。

企画委員会より：

- ・基調講演、全体会、分科会共に、概ね肯定的に受けとめられていた。
- ・多くのユースを登壇者に迎えたことも評価が高く、今後もユースの登壇を希望する声が多くあった。
- ・多くの支部から登壇者があったことも良かったと受けとめられていた。

◆運営および進行に関するコメントより

- *いつも Zoom でお会いしている方々に対面でお会いできたのは良かったと思います。
- *オンラインを使用し、より多くの人に参加されたことは良かったと思います。
- *ゆとりがほしい。運営が大変で、一部の方に負担が重いのではないだろうか。ヌエックで泊りがけのときのすき間時間で交流できたことがなつかしい。
- *両日とも Zoom 参加者に対し本当に丁寧に対応していただき、大満足でした。
- *Zoom 作業がもっとスムーズに行くように！
- *折角のセミナーなので会員の参加数をもう少し増やすような工夫をすると良いと思った。
- *いつも思うことではあるが、内容がとても興味深い、時間やまとめが短く、不消化？

企画委員会より：

- ・対面およびオンラインそれぞれの良さに触れたコメントがあった。
- ・Zoom に関しては、満足したという声があった一方で、音声が届きづかったなどのコメントもあった。
- ・リハーサルや打ち合わせを何度も実施したが、当日になっての会場マイクの不具合、登壇者からの急な対応要請、フロアからのマイクを通さない発言 (Zoom 参加者に声が届かない) などのハプニングが生じ、改めてハイブリッド開催の難しさを感じた。
- ・また、聴きづらさの原因はネット環境による場合もあるので、受け手側もネット環境の整備の他、ヘッドフォンの使用、Zoom の最新版への更新などの対応を併せてお願いしたい。今後、IT 機器利用技術を持った会員の推薦や協力もお願いしたい。

◆今後取り上げてほしいテーマなど

- *ジェンダー
- *教育
- *女性と政治
- *女性の生きがい、就労
- *ウェルビーイング
- *DX でより良い活動を
- *ジェンダー問題解決のため、いろいろな年代、職業の男性も交えてのシンポジウム
- *若い人と意見交換できるテーマを探り、その場の設定

一般社団法人 大学女性協会 2023 年度全国セミナー担当委員

総括 会長 岩村 道子
企画委員長 副会長 中道 貞子
実行委員長 副会長 市川知恵子

企画委員会

穂田 信子 秋光 正子 市川知恵子 岡崎 優子
窪田 憲子 嶋田 君枝 山下いづみ 鷺崎 千春

実行委員会

穂田 信子 秋光 正子 太田 恵子 岡崎 優子 窪田 憲子 佐々木澄子
嶋田 君枝 菅原 洋子 鈴木 公江 建部 静代 中山 正子 中山 律子
縄田眞紀子 西向みち子 端本 和子 長谷川瑞穂 藤谷 文子 細田 照子
牧島悠美子 松崎 和子 森川 淳子 山下いづみ 鷺崎 千春 渡部由紀子

報告書作成

窪田 憲子 嶋田 君枝 中道 貞子

本部事務職員

坂本 和子

一般社団法人 大学女性協会 全国セミナー2023

教育・ジェンダー・共生

～ ユースの力を日本の未来に活かすために ～

発行	2024年3月1日
発行者	一般社団法人 大学女性協会 〒160-0017 東京都新宿区左門町 11-6 パトリシア信濃町テラス 101 TEL : 03-3358-2882 URL : https://www.jauw.org
印刷	ヤマノ印刷株式会社 〒101-0045 東京都千代田区鍛冶町 1-6-15 井門神田駅前ビル TEL : 03-3253-8851 FAX : 03-5297-2713

