Think Gender
かんがえる！かなえる！
ジェンダー平等

ジェンダー平等実現に向けて　あなたは何ができますか？

北京＋25

今年はジェンダー格差の解消や女性の地位向上を掲げた
国連の第4回世界女性会議（北京会議）から25年です。
詳しくはP.5をご覧ください。

Gender Equality

北京＋25

あなたは「理系をめざすのは男性」「女性は仕事より家庭を優先すべき」といった無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）を持っていませんか？ 2年前に発覚した女子受験生を不利に扱う「医学部不正入試問題」も記憶に新しいでしょう。教育を受ける権利は誰にとっても平等のはずですが、実際はそうではありません。日本のジェンダー・ギャップ指数は121位（2019年）。依然として低迷しています。

今年はジェンダー格差の解消や女性の地位向上を掲げた、国連の第4回世界女性会議（北京会議）から25年。この機会に、身の回りにある性差別をなくしていくために、自分に何ができるかを考えてみませんか。

大学での男女共同参画に取り組む大阪大学副学長の工藤眞由美さんと、学ぶことを通じてジェンダー平等について考え始めた2人の女子学生に話を聞きました。

工藤 眞由美さん
大阪大学副学長

差別と闘う研究人生 女性たちの後押しで続けられた

マスク姿の学生たちが行き交う大阪大学（以下、阪大）吹田キャンパスの中心部。男女協働推進センターの「コラボレーティブ・スペース」には、女性研究者の交流拠点や、学生や教職員の子どもを一時預かりする保育室が設けられている。「ダイバーシティ推進を象徴する施設が、みんなに見える場所にあることに意味があるんです」。大学改革を担う工藤さんは、そう強調する。

厳格な家庭で育てられ、父が決めた女子大の中から受験先を選んだ。本当は医学部に進学したかったが、家政学部か文学部しか許されなかったという。古い価値観での女性像を求められることを窮屈に感じていた工藤さん。「家族の幸せだけを願う女性になってはいけません」。津田塾大学の入学式で学長のスピーチを聞き、胸が高鳴った。「親は良妻賢母になれると思って進学させたみたいだけど、とんでもない間違い。そんな呪縛から解かれた津田梅子が設立したんですから」と笑う。進歩的な考えを持ち、自立した女性教員の姿に刺激を受け、自分も言語学の道で研究者になろうと決めた。両親の反対は目に見えていたため、東京大学大学院は黙って受験。都内の女子高校の非常勤講師を務めるなどし、学費を工面した。

大学院生時代に結婚。同じ研究者の夫は大学で職を得た一方、工藤さんは性別を理由に就職を断られ続けた。長男が生まれ、保育園に行けば、こう言われた。「学生？そんな贅沢なことをしている人の子は預かれない」。当時、女性の大学院進学率は 1%台。そこから研究職に就ける女性はほんの一握り。世間の目は冷やかだった。

専任講師の職に就けたのは、それから約 10 年も後だった。ようやく歩み始めたキャリア。しかし、その矢先、生後 3 か月の次男の小児がんが発覚する。「母として、子どものために全人生を捧げるべきではないか…。あの時だけは仕事を辞めようかと思いました」と振り返る。踏みとどまらせてくれたのは、女性看護師だ。「細々とでもいいから仕事を続けて。あなたがバランスを崩せば、この子を育てられません」。その言葉が、研究者人生を貫く勇気をくれた。がんの完治後も、次男はよく熱を出したが、夫と分担し、大学と保育園を行き来する生活を続けた。

阪大に行く決意を固めたのも、ある女性たちの後押しがあった。恩師に誘われ、充実した研究環境に惹かれたが、次男は高校に入ったばかり。単身赴任は無理だと思い込んでいた。そんな中、2 か月間客員教授として赴任したドイツの大学で、女性教授たちに相談すると意外な反応が返ってきた。「自分の研究を諦めるなんておかしい」「ドイツならそんなの普通。行った方がいい」。一歩先を行く彼女たちに導かれ、阪大の教壇に立つことができた。

未来の女性研究者へ ロールモデル育成に尽力

今、自分が未来の研究者たちを率いる立場に立つ。大学総長から任命され、男女協働推進担当として、取り組んだのが女性教授ゼロの研究科の解消だ。各部局に働き掛け、女性限定の公募を積極的に進めた。心に思い浮べたのは、大学院時代の仲間たち。男性教授から「女性を育てるつもりはない。早く結婚した方がいい」と言われ、研究の場を去っていった。「女性が少ないのはこれまで排除されてきたから。限定公募には、一部で反発もありましたが、そうでもしないとダイバーシティを実現できない現状があるんです」。女性研究者の比率は 15.0%（2015 年）から 20.1%（2020 年）にアップ。5 年で 200 人の女性研究者が増えた。

理工系の女子学生の育成が今の課題だ。工学部の女子学生の割合は 10 年以上 1 割。「ロールモデルとなる教員がいないから、学生が増えない。学生という研究者の卵がいないから、次の女子学生が増えないという悪循環が続いていました」。現在は、プロパー（任期なし常勤教員）の女性教授 2 人が在籍。成果が出るのはこれからだが、さまざまな施策を講じる。女子学生がキャリアビジョンを描けるよう、大手メーカーと連携。育休中の女性社員が科目等履修生として、学生たちと共に学ぶ取り組みを進める。育児や介護で研究時間を確保できない研究者が研究補助者を雇う費用を助成する制度も始めた。「自分が子育てとの両立で苦労した分、今の仕事への思い入れは強いです」。

なぜ、阪大は他大学に先駆けて改革を進められるのか。「トップの本気度に尽きます。総長が女性活躍を経営方針に取り入れ、実施体制を迅速に整えることができました」と話す。ただ、研究者の足かせになっている夫婦同姓制度など、大学だけでは解決できない問題もある。「もっと社会全体がダイバーシティに関心を持ち、真剣に取り組むべきです。先延ばしにしていては、世界に取り残されてしまいます」。動けば変わると知っているからこそ、熱を帯びた口調で語った。

Profile

くどう まゆみ（71）
日本語学、言語接触論が専門。横浜国立大助教授などを経て、1998 年、大阪大学文学部教授に就任。2015 年から現職（2018 年まで男女協働推進担当。2019 年からダイバーシティ＆インクルージョン推進担当）。2016 年から男女協働推進センター長を兼任。

勇気を持って言葉に　若い世代が変えていこう

子どもの頃から、地元のプロ野球チームの大ファン。野球に携わりたいと思い、高校時代は野球部のマネージャーを務めました。選手のドリンクを作ったり、道具を運んだり。3年間、選手と同じく汗を流しました。ただ、男子がプレーヤー、女子が補佐役。その関係性が、働く祖父と専業主婦の祖母の姿にどこか重なって見えたんです。共働きの両親も、母が家事を一手に担っています。なぜ女性だけがケア役割を任されるのだろう―。

大学2年生の春、なんとなく受講したジェンダー論の講義で、あの時モヤモヤした理由がわかりました。男女の賃金格差や、家庭での固定的な性別役割分担の根強さは、客観的なデータで示されています。これまでおかしいと感じていたことは自分の周りだけの話ではなく、社会全体の課題だと気づきました。「女性はそういうものだから」。古い価値観が染みついた上の世代を変えるのは難しい。でも、若い私たちの世代なら変えていけますよね。ジェンダー平等を意識づける教育は、小学生からでも早くないと思います。

大学では、少人数の授業が多く、積極的な発言を求められます。以前は周りに流されるタイプでしたが、今は自分の意見をはっきり伝えます。遠慮がないのは、男性がいない環境だからこそ？ いや、女子大の中だけで完結させてはいけないと感じます。

周りと違っていてもいい、間違ってもいい。言葉にする勇気を持てば、周囲の人が差別や偏見に気づくきっかけを作れるんですから。学ぶことで、変わった自分に自信を持っています。

前大道 桃音さん
大阪女学院大学3年

まえおおみち もね（20）
客室乗務員になる夢を追い、2018年、広島県の高校から大阪女学院大学国際・英語学部に進学。大阪市内でひとり暮らしを始めた。就職活動中で、学生時代に培った語学力を生かせる道を探している。

考え方も進歩を　教育で偏見はなくなる

獣医になりたい。結婚して子どもが生まれても続けたい―。でも、両方の夢をかなえるのは難しいのでしょうか。緊急の手術対応などで夜間の勤務があり、体力的に大変な仕事だと聞きます。女性の獣医は増えているようですが、身の周りではあまり見かけません。

何かヒントになるのではないかと、授業の一環で、社員の子どもの数が多い企業の取り組みを調べました。福井市のある企業では、1つの業務に3人以上を割り当て、誰か1人が休んでも仕事を回せる体制を整えているそうです。育休を肯定的に捉え、互いを尊重し合う職場の雰囲気作りも大切だと感じました。

仕事と育児の両立は女性だけの問題ではないと思います。夫婦が協力するには、残業前提の男性の働き方も見直すべきです。あらゆる職種で技術が進歩し、効率化が進められています。でも、世間の考え方だけが古いまま、追い付いていないのでは。ワーク・ライフ・バランスは少子高齢化対策にもなり、社会全体にとって良い影響があるはずです。

同世代では、男女差を感じることはあまりありません。私が獣医をめざすように、周りには医学部など理系志望の女子もいます。思えば、学校の授業で、男女平等や性の多様性など、さまざまな価値観に触れるからかもしれません。知らない事柄でも、学ぶ機会があれば偏見はなくなると信じています。両方の夢をかなえるために、目の前の勉強を頑張ります。

高田 昌希さん
関西大学高等部2年

たかだ まの（17）
中学時代、学習塾の恩師が飼い猫を亡くして悲しむ姿を見て、獣医を志す。獣医学部のある国公立大学合格に向けて勉強に励んでいる。

北京+25

「女性も人間だ！」ジェンダー平等の起点となった北京会議

クレオ大阪中央研究室長　服部 良子
（専門分野：社会政策、ワーク・ライフ・バランス問題）

2020年は1995年の北京会議から25年目です。同時に、UN Women（国連女性機関）設立10年など、男女共同参画に関連する様々な節目の年でもあります（下の年表参照）。北京会議で採択された男女平等の目標「北京宣言」や女性のエンパワメントに向けた課題「行動綱領」は、現在に至るまでの国際的な男女共同参画や女性活躍の政策の基準・原点となっています。エンパワメントとは、多くの男性がすでに持っている「力」を、女性も同じように身につけることです。男女共同参画や男女平等はそこから実現されるのです。

北京宣言では、女性の地位向上とエンパワメントを達成するため、具体的にどの問題領域で、何について行動するかが示されました。行動綱領に盛り込まれた「貧困」や「教育」など12の具体的政策課題はすべて重要領域です。

第4回 世界女性会議（北京会議）
北京行動綱領　12の重大問題領域

貧困	教育と訓練	健康
暴力	武力紛争	経済
権力と意思決定	制度的な仕組み	人権
メディア	環境	女児

しかし、中でも北京宣言をきっかけにより意識されるようになった課題は「経済」と「女児」です。女性のエンパワメントを経済という領域で考える時、就労や所得という経済面へのコミットメント（関与）の男女差が指摘されました。女性は男性よりも無償労働（アンペイド・ワーク）を多くしていることが明らかにされたのです。

また、「女児」については、子ども期から男女に差をつけるエンパワメント課題です。人類史を振り返る時、世界各国で男女に教育や健康、そして経済領域の差があります。男児には高等教育を与える一方、女児には通学すら認められにくい現実や考え方が今も存在しています。その結果、特に途上国の女児は、子ども期から水汲みや幼児の世話など、無償労働の担い手とされ、教育機会が奪われがちなのです。先進工業国でも、高等教育を得やすい男児は高い所得が約束される職業につけますが、教育機会が制限される女児は低賃金の職業にしかつくことできません。

歴史的には、人間の標準は男性とする理解が長く続いてきました。英語で「man」を「男性」ではなく「ひと」と訳す場合が圧倒的に多いことからもわかります。こうした状況だからこそ、女性も男性と同様の人間であることを改めて確認し、北京宣言では「女性の権利は人権である」と明記されました。

昨年のG20大阪サミットで、日本は議長国として「ジェンダー平等と女性活躍が誰一人取り残さない経済成長に不可欠である」と明確に打ち出しました。また2020年4月、新型コロナウイルス感染が拡大する中、国連のグテレス事務総長が「女性と女児をコロナ対応の中心に」と表明しています。いずれのメッセージのキーワードも1995年北京宣言・行動綱領の延長線上にあることがわかります。

「北京+25」の2020年、改めて北京宣言・行動綱領のエンパワーメント、「女性が男性と同じ力をつける」ことが、世界共通の課題になっているのです。未来のジェンダー平等と社会経済発展の実現は、今こそエンパワーメントをめざす行動から始まります。

男女共同参画をめぐる日本と世界の動き

1975年	国際婦人年
1981年	国連女性差別撤廃条約発効
1985年	雇用の男女差を禁止する法整備（男女雇用機会均等法制定） 社会保障制度整備（基礎年金制度） 女性差別撤廃条約批准の国内法整備
1985年	日本が女性差別撤廃条約批准
1995年	**北京宣言・行動綱領**
1999年	男女共同参画基本法施行（北京宣言をふまえて制定）
2000年	女性・平和・安全保障に関する国連安保理決議（第1325号）採択
2010年	UN Women（国連女性機関）設立
2015年	「持続可能な開発のための2030アジェンダ（SDGs）採択
2019年	G20大阪サミット日本が議長国
2020年	**北京+25**

黒字：日本　青字：世界