

## 特集 「国際学部のSDGsの取り組み」

# SDGs、ジェンダー平等と職場環境としての大学

ーダイバーシティ研究環境推進要員を拜命してー

高橋 若菜

### はじめに

持続可能な開発目標（SDGs）は、「誰一人取り残さない」世界の実現をめざし、2015年に国連で採択された、経済・社会・環境を包括する17目標である。SDGsの目標5には「ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメントを図る」が掲げられた。ジェンダー平等を明記したのは、SDGsが初めてではない。1992年のリオ宣言においても、「女性は、環境管理と開発において重要な役割を有する。そのため、彼女らの十分な参加は、持続可能な開発の達成のために必須である」（第20原則）と謳われてきた。

なぜジェンダー平等なのか。それは、ジェンダー平等とそのための女性のエンパワーメントこそが、貧困や飢餓を撲滅し、健康を促進し、不平等や女性への暴力に取り組む方法を見出し、持続可能な発展へ向かう前提条件であることが、国際社会で広く認識されているからにほかならない。

これは国際開発分野の途上国に限った問題

ではない。日本にも当てはまる。2019年6月に Bertelsmann Stiftung（ベルテルスマン財団）と SDSN（持続可能な開発ソリューション・ネットワーク）から発表されたSDGs達成ランキングにおいて、日本は156カ国中15位だった。内訳を見ると、健康や教育、エネルギーなどにおいては達成状況が高い。一方、目標5のジェンダー平等は最下位のランクだった。日本のジェンダー平等への低い評価は、世界経済フォーラムが毎年発表するグローバルジェンダーギャップ指数とも通底する。2019年の日本の順位は、153国中121位で、例年よりさらに後退していた。特に低いのは政治参加で144位である。経済も115位であった。国際的に見ても、女性の管理職の低さや低収入が顕わになっている。

### 学術界におけるジェンダー不平等

日本社会におけるジェンダー不平等は、アカデミズムも例外ではない。図1は国立大学平均および本学の、各職や管理職に占める女性の割合を示したものである。これによれば、大学全

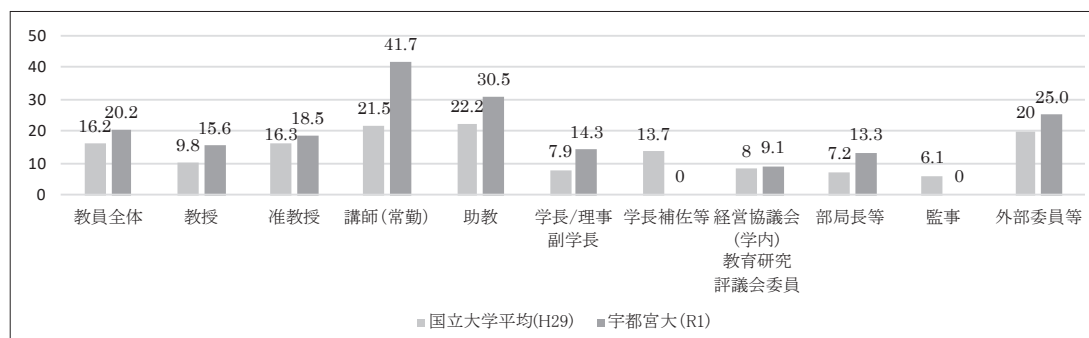


図1 大学教員に占める女性の割合 (%) 管理職に占める女性の割合 (%)

出典：一般社団法人国立大学協会 教育・研究会 男女共同参画小委員会（2017）「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第14回追跡調査報告書」[[https://www.janu.jp/gender/201801houkoku\\_01.pdf](https://www.janu.jp/gender/201801houkoku_01.pdf)]、宇都宮大学 男女共同参画室保有データにより作成

体の女性教員比率は16.2%にすぎない。とりわけ、教授など上位職では1割をきっており、さらに割合は下がる。この点、本学は教員全体で女性は2割強、教授職は15.6%と、平均より高いが、国が目標と掲げる4割には遥か及ばない。

さらに、学内政治である意思決定への女性の参画は、極めて限定されている。学内管理職に占める女性の割合は、国立大学平均では軒並み1割をきる。本学でも学部長／理事／副学長で14.3%（実質には女性一人をさす）、学長補佐は0、経営・教育研究評議会（学内）は9.1%である。女性は概ね3割を超えなければ、真の意思是結局反映されないという。日本の学术界では、女性進出が進まず、ジェンダー不平等が既定路線となっていることが、改めて確認できる。

#### ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ

こうした中、文部科学省は複数の女性研究者育成事業に着手している。同省は、2006-14年にかけて、女性研究者の支援養成を主目的とした「女性研究者研究活動支援事業」を行った。2015年度からは、より組織的取組を強調する「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」を展開した。事業では、「女性研究者がその能力を最大限発揮できるよう、研究と出産・子育て・介護（ライフイベント）との両立や女性研究者の研究力の向上を一体的に推進するなど、研究環境のダイバーシティ実現に関する目標・計画を掲げ、優れた取組を体系的・組織的に実施する大学・独立行政法人等を選定し、重点的に支援する」ことをめざしているという。

本学は、2018年度に同事業（先端型）に採用され、以下の5点を具体的目標として掲げた：

- ①2023年女性の教員比率21%
- ②新規採用における女性の教員比率30%
- ③女性教員の上位職率を教授等18%、准教授21%
- ④女性教員を対象とした海外派遣制度の拡充
- ⑤大学運営に関わる女性比率の向上

また、事業受託を機に「ダイバーシティ研究環境推進本部」や「女性リーダー育成オフィス」が新設された。筆者も、推進本部員やオフィスの副リーダーを拝命した。

#### 女性教員海外派遣制度

「ダイバーシティ研究環境推進本部」で最初に着手した業務の一つが、上記④にかかわる、女性教員を対象とした海外派遣である。文部科学省の事業は6年だが、実質的に予算が拠出されるのは最初の3年のみである。採択された2018年は、直ちに動けた産学イノベーション支援センターの非常勤研究員1名が渡航したのみだった。そこで、2019、2020年度の2年の間に、渡航できる女性の専任教員または非常勤研究員を募ることになった。

海外へ渡航し、研究に専念して研鑽を積むというのは、研究者からすれば願っても無い貴重な機会である。とはいえ、家庭、子育てとの両立など、多くは様々な生活上の制約も抱えた身である。渡航準備にかかる様々な困難も鑑みれば、対象者を探すこと自体、容易ではなかった。筆者も長期渡航の可能性を打診いただいたが、家庭の事情で、到底不可能であった。ともあれ、全女性教員に声がけをし、学部をはじめ、各部署に情報提供をし理解を頂き、学内選考過程が進んだ。結果的に、表1のとおり2018-20年度の3年間で18名、うち中長期派遣9名が決まった。

表1. 海外派遣が決まった女性教員の内訳

	国際	教育	農	工	キャリア
教授	3 (1)	2 (2)			
准教授	4 (0)	1 (1)	1 (1)	1 (1)	1 (0)
助教等	3 (2)	1 (1)		1 (0)	
計	10 (3)	4 (4)	1 (1)	2 (1)	1 (0)

\* ( )は、100日以上の中長期派遣者数。国際学部には留学生センター、工学部は産学イノベーション支援センターを含む。

## ジェンダー不平等の解消が進む国際学部

表1によれば、海外派遣がきまった18名のうち、国際学部は10名と最も多く（ただし長期は3名）、ついで教育学部は4名となっている。一方、地域デザイン学部は0名、農学部は1名、工学部は2名にとどまった。海外派遣という事業においては、海外に研究対象を持つ教員が多い国際学部にも、確かに利がある。加えて学部によって女性割合が全く異なるという事情も控えている。図2は学部別の女性の割合を示したものである。これによれば、本学では国際学部だけが、45.5%と、国の目指す4割を超えてきている。その国際学部においても、やはり上位職は26.7%と比較的低いが、逆に准教授や講師・助教では6割となっている。今後数年のうち逆転する可能性まで出てきている。

一般に、実験系で実験室等での拘束時間が長い自然科学系の研究者ほど、女性割合は低いという。一方で、そのような物理的拘束を受けにくい人文・社会系では、女性割合は高くなる可能性がある。しかし、国際学部でも、筆者が着任した2003年では、学部の女性割合は16.7%だったことに留意しておきたい。今日の全学平均の20.2%よりも低かった。その状況から、16年で3倍近くまで伸びるとするのは、国際学部の中で、女性進出が進む条件がそれなりに整っていたことが示唆される。では、国際学部にも、

ジェンダー不平等解消を促すような、どのような環境があったのだろうか。

全学規模でも、教育学部の金崎美美子先生の音頭で新設された学内保育園（まなびの森保育園）、ベビーシッター助成制度、研究員補助制度、週末行事時の託児支援制度などがそなわってきている。こうした制度には、筆者自身、大変お世話になってきた。これらに加え、国際学部独特の諸条件もある。筆者自身、ジェンダー不平等の解消が進んだこの16年の間、国際学部にも籍をおき、妊娠、出産、育児を経験してきた。その経験から、振り返っていききたい。

筆者が着任した2003年当時、国際学部の学部長は藤田和子先生だった。筆者が子宝を授かったと学部長にお伝えしたのは、着任後1年ほど経った時だった。当時としては大変珍しかった女性の学部長は、迷いもなく、学部はじめての育児休業代替教員公募に踏み切ってくださった。ここで重要であったのは、藤田先生は、筆者を代替教員選考のプロセス他一切から遠ざけ、授業含め様々な負担軽減も図って下さったことだ。また折に触れ暖かな声をかけ続けてくださった。当時の筆者は30代半ばで、妊娠期はトラブル続きだった。無事出産できたのは、藤田先生のおかげだと今も感謝している。

1年の育児休業後、大学に戻った時には、藤田先生はもう退職されておられた。周りに実家

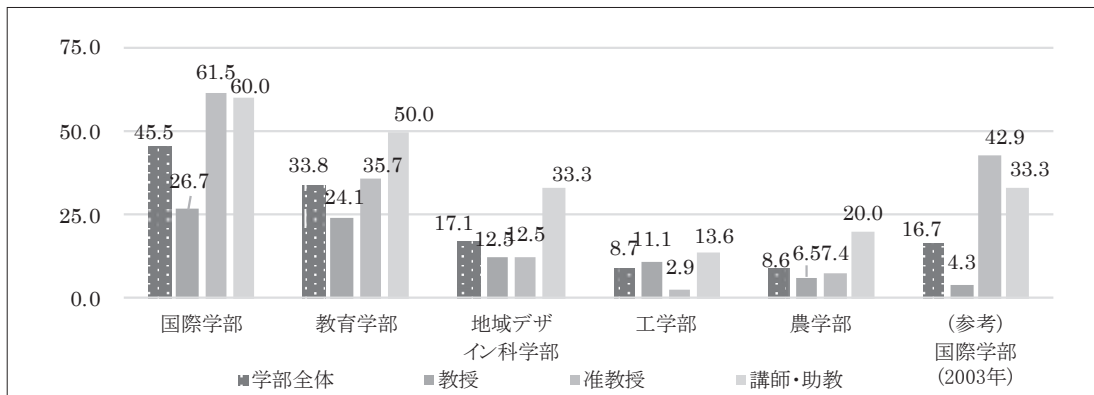


図2. 宇都宮大学内での教員に占める女性の割合（%：2019年10月現在）

出典：宇都宮大学 男女共同参画室保有データにより作成

や両親など頼れる存在がない中での“ワンオペ育児”（ほぼ一人で育児や家事をこなす状態）は、時に健康を損なうほど過酷だった。窮状を訴える筆者に耳を傾け、育児中の教員への学務負担半減制度を作って下さったのは、北島滋元学部長と片桐雅義教授だった。この制度は、複雑な手続きが一切なく、ごく簡単な様式一枚の提出で、承認されればすぐに実行された。学務負担の軽減は、日々育児や家事に数時間費やし、疲れ切っていた筆者にとって、大変ありがたい制度だった。同制度はその後も続き、複数の子育て教員や介護中の教員にも利用されてきている。

以上のような制度とともに、筆者が最も助けられたのは、国際学部はじめ諸先生方や事務の方々、男女問わず見せてくださった、柔軟性と深い理解であった。娘は入院したこともあり、体が弱かった。筆者にとって、健康的な食事を用意して定時に子どもと夕食をともにすることは、今日に至るまで生活上最も優先順位が高い事柄である。この点、17時には食事準備のために会議等を抜けてしまう筆者に、批判的な眼差しを向ける方はおられない。逆に、代々の学部長はじめ教授の先生方からも、温かなお言葉をいただくことも、しばしばである。

以上からすれば、国際学部が筆者に与えてくれたのは、活用しやすい制度の整備を通じた、育児に従事する時間であり、もう一つは、深い理解と寛容であったことがわかる。

### 多忙化する大学と疲弊する教員たち

以上に見たように、本学におけるジェンダー平等推進のトップランナーは、紛れもなく国際学部である。こうした国際学部の経験は、本学で共有される必要があるだろう。

しかしながら、その国際学部においても、女性教員海外派遣事業について、なぜ女性教員だけ？女性はいいですね、という冗談交じりの声

を聞いた。口に出さなくても、顔に出さなくても、そう思っておられる男性研究者は少なからずおられるかもしれない。

なぜ、という問いに改めて向き合うなら、我々は皆、家庭から学校をはじめ、社会の隅々に至るまで、男尊女卑を美德とする文化が根付いている環境下に置かれ続けていることを、今一度喚起しておく必要があるだろう。筆者自身、国際学部という職場では心温まる場面が多かったが、実社会では世知辛い思いの連続だった。そうした事態を振り返れば、多かれ少なかれ、教育面でも研究面でも不遇に直面してきた女性たちを、エンパワーすることには、深い意義がある。そして、それこそが、むしろ社会や学術界の活性化につながるという認識は、文部科学省自身も示している。「女性研究者数を増加させ、女性研究者の研究力の向上を図ることは」、「多様な視点や発想を取り入れ、研究活動を活性化し、組織としての創造力を発揮する上でも」「極めて重要」というビジョンは、文部科学省のダイバーシティ事業の目的説明の中でも、明記されている。この文言には、筆者自身、うなずけるところが多い。子育て経験があったからこそ、複眼的思考方法が養われた。完璧から程遠い自分も受け入れられるようになってきた。そうした視点は研究にも役立ち、新たな知見にもつながったと感じている。こうした経験をふまえるなら、女性はじめ多様な研究者の視点や発想は、研究や組織づくりに確かに貢献するだろうと確信する。

以上のことは、しかし、少なくとも現在の国際学部の先生方には、釈迦に説法であろう。とするなら、それでも「いいですね」とつぶやかざるを得ない背景に、目を向けないわけにはいかない。つまり、昨今の大学が置かれている、厳しい労働環境である。

筆者が着任した2003年1月は、独立行政法人化前夜だった。大学はもっとのびやかだった。

皆、時間も余裕があり、日常に笑顔があった。しかし、今日では、教員たちが担う学務が、雪だるま式に増えている。会議資料作り、教務関係、入試含め、全般において、以前は事務スタッフがして下さっていた業務を今は教員が担うようになった。大学では評価制度が隔々にまで入り込み、研究、教育、学務、全てが評価システムに乗り、不断の努力が求め続けられる。業務は増え、そのための書類量は尋常ではない。ヒューマンエラーのリスクも高い。その中で、本来自由度をもたらすはずのフレックスタイムは、業務過多の不可視化も招いているように見える。

このような大学の変化によって、多くの研究者は疲弊している。故障者も続出している。つまるところ、国立大学の予算削減とそれによる事務員削減によって奪われたのは、研究者が研究に没頭できる時間や環境であり、心の余裕であり、研究意欲であり、良好な人間関係であり、心身の健康である。それは、筆者が、子育て生活の中で直面した困難、失ったものと酷似している。

#### おわりに ダイバーシティ研究環境の推進にむけて

以上のように考えていくと、時間の剥奪とその状況への不理解が、何より深刻であり、そこから脱することが重要であることが見えてくる。この点、子育てを経験した視点から、改善できるのでは、と感じる点が多い。

時間を作り出すという観点から、筆者の場合、重要であったのは、外注だった。知り合いの専門家によるアドバイスを受けて、家庭内ではベビーシッター雇用、職場では当初は自腹で事務作業を補助してくださる方を雇用し、時間と健康を買っていた。この経験があるからこそ、選択と集中と依頼ができるようになり、それは今日、科研費基盤Bで研究支援員の方を雇用する礎になっている。翻って今日の学務を

見渡すと、本当に教員でなければできない業務だろうかと思うことが余りに多い。膨大な添付ファイルを一つ一つ開いて読み込んで業務対応するときや、押印に追いかけ回される時など、非効率ではないかと思うこともしばしばだ。筆者自身、研究支援員の助けでようやく時間を捻出しても、それが多様な学務で潰されて身動きができないことが最近増えてしまっている。

こうした視点からすれば、重要なのは、過剰な業務に押しつぶされそうな教員たちの現場への理解と、業務の合理化である。もちろん本学でも様々な試みがあることは、多少は承知している。しかしそれが真に、疲弊する教員たちのためになっているかといえば、注意深い吟味が必要であるように感じる。この点、北欧には「ユーザー・デモクラシー」という言葉がある。災害対応経験豊かな新潟県には「底辺ガバナンス」という言葉がある。通底しているのは、困っている弱者、当事者のニーズを先んじてくみ取り、施策に生かす回路であり運用である。この点、先述した、国際学部における制度の使いやすさ、運用における合理性は特筆に値するものだった。

そうしたコンセプトが広く共有されているのが、たとえば、今夏筆者が派遣していただいたスウェーデンであった。SDGsランキングでも1位か2位を争い、ジェンダー指数でも常に5本の指に入る国である。国の政策（480日の子育て休暇、8割の給与補填、90日の父／母割当）はジェンダー平等推進に大きな役割を果たしている。しかしそれだけではない。ルンド大学では、大学の柔軟な施策が、男女問わず、個人の子育てと仕事の両立を後押ししていることを、今夏筆者は目の当たりにした。テレビ会議システムの整備と多用、会議時間は9-4時のみ、勤務場所の完全自由化、ペーパーレス、会議数を減らし短時間とする、育児中などの多様な働き方の確保（たとえば育児中・故



障者などは50%、75%といった働き方を選択できる：また研究、事務、教育の配分なども個人と上長が相談して決められる）などである。業務の合理化が進む背景に、子育てや個人の生活を尊重することは当然であり、それこそが、社会全体に大きな幸福度と発展をもたらすという観念が、広く共有されている。さらに、形式に拘らず、所長から非常勤事務職員まで含めた幅広いコミュニケーションを図る機会として、夜間の飲みニケーションではなく、昼間にFIKA（お茶の時間）が常設されていることも、貴重だった。筆者自身、そのおかげで、研究者インタビューも社会調査の予約取り等も順調に進めることができた。つまるところ、私（個）を尊重し、多様な働き方を容認する施策は、ジェンダー平等研究教育の効果を上げるのにも有効であると体感した。ジェンダー平等という、測りにくく、可視化しづらい社会的条件が、思わぬ効用をもたらしていることは、自らの体験だけでなく、質的調査からも窺い知ることができている。

こうした経験は、本学にも参考になる点が多いのではと筆者は考えている。実際、北欧だけでなく、日本の民間企業では、そうした施策はかなり進んできているとも聞いている。そして、そうした施策により救済されるのは女性教員だけではないだろう。子育てだけでなく、介護中の方々など、様々な条件下の教職員がおられるはずだ。今は全開で働ける方も、いつそうした条件が損なわれるとも限らない。全ての教職員たちが、多様な方法で研究や教育、その他業務に関わり続けることができれば、大学全体の研究力も教育力も、そして大学自体の持続可

能性も向上していくはずである。ジェンダーだけでなく、多様性は、強みになりえることを、今一度思い起こしたい。

藤田先生に、出産期を支えて下さったお礼を申し上げた時、先生は次のように返された。「次は、あなたが支えてあげる番よ」。まだ自ら子育て期にあり、自身に余裕がない筆者が、いかほど恩返しができているか、大変心もとなない。しかし、ダイバーシティ事業の要員として、困難を抱えている教職員たちを応援し、多様な働き方の実現を提起していきたいと考えている。それが、本学の研究推進や発展につながると信じている。

追記：本稿執筆におけるデータ提供では、本学の男女共同参画推進室に大変お世話になった。本学におけるダイバーシティ研究環境推進にご尽力くださっている藤井理事、川面さん、神谷さんはじめ関連の教職員の方々に、敬意をこめて、感謝申し上げます。

#### 追記

本稿執筆時点（2020年1月）で、すでに、渡航済みの4名の研究者による報告を、次ページ以降に掲載している。

<夏季休業期間の派遣>

2019/7/31-9/20 丁貴連教授(米ハーバード大)

2019/8/5-9/23 威傑教授(米ロチェスター大)

2019/8/10-9/15 高橋若菜准教授(瑞ルンド大)

<後期（半年）の派遣>

2019/9/19-2020/3/31 飯塚明子助教

(米ノースイースタン大)