

## ダイバーシティ研修報告

# スウェーデンにおけるSDGsとジェンダー平等

高橋 若菜

### 派遣先と派遣期間

2019年8月1日から9月15日までの46日間、ダイバーシティプログラム（宇都宮大学女性教員海外派遣）に採用頂き、スウェーデン・ルンド大学に滞在した。8月15日までは国際産業環境経済研究所（IIIEE）、後半はサービス管理・サービス研究研究科（SMSS）に滞在した。ルンド大学は、1666年に古都ルンドに設立された大学で、QS World Rankingでも例年100位以内の名門大学でもある。受入研究者のうちIIIEEのThomas Lindqvist准教授は、拡大生産者責任原則（環境問題解決のための経済的手法の一つ）の父として知られる。SMSSのHerve Corvellec教授は、循環経済で数々の業績を有する著名な学者である。

### 研究の背景とねらい

スウェーデンは、欧州でも高いリサイクル率をほこり、再生可能エネルギー率を高めるなどして温室効果ガスも減らしながら、経済成長を遂げてきた。SDGsランキングでは2016～8年は1位、2019年は2位と高く評価され、その他の環境パフォーマンス等の世界ランキングでもいつも上位を占める。筆者はこれまで、いかにしてスウェーデンではSDGs達成がはかられているのかに関心をよせ、循環経済分野を事例として、政治学的視座からアクター・言説分析などを用いて探求してきた。今般の調査で力点を置いたのは、ジェンダー平等である。

SDGsの第5目標にジェンダー平等が入っている。環境パフォーマンス指数などの国際調査で常に上位を占めるスカンジナビア諸国は、お

しなべてジェンダー平等指数も高い。ジェンダー平等が進む国は、多様性を重んじその他のマイノリティにも優しく、幸福度が高く生きやすい社会は、持続可能性も高いのではないだろうか。こうした仮説ないし理論を検証するための、観察可能な含意（＝データ）を、できるだけ多く集めることをめざした。

### 研究の方法と概要

第一に、スウェーデンにおける循環経済構築に関わるアクターの、ジェンダー平等をめぐる概況について、幅広い意見交換と社会調査を行った。重ねて研究打合せを行い、合同セミナーも1日開催し、循環経済に関連する研究動向についての発表や意見交換も行った。文献調査に加え、マルメ、ルンド、ヘルシンボリ、ヨーテボリの4都市にて、廃棄物公社、集合住宅のごみ集積所、循環経済関連の企業・コンサルタント、第三セクター等諸団体、廃棄物協会等



セミナー@ルンド大学国際産業環境経済研究所（IIIEE）（2019/8/27）前列右:Prof. Tojo, IIIEE、後列左:Prof. Thomas Lindqvist,左から二人目:Prof. Corvellec

広範なフィールドワークを実施した。

第二に、大学に勤務する研究者へのジェンダー平等と研究環境に関するインタビューである。彼らはいかに家庭や育児と業務（研究・教育・学務等）を両立させているのか。どのような国や大学の支援があるか。また大学としていかにジェンダー平等を推進しているか、今後ダイバーシティ研究環境を整えようとしている日本人研究者や日本の大学へのアドバイスを聞いた。女性8名、男性3名を対象に、1人あたり1-2時間をかけてインタビューを行った。

## 調査結果と考察

### ①循環経済推進主体に関する実地調査

いずれの公社、関連会社においても、女性勤務は半数近くで、とりわけ公社の環境コミュニケーション職は女性が多かった。また、移民の活躍も散見された。例えば、ある公社では、セルビアから戦禍を逃れてきた元建築士の女性が、スウェーデン語をマスターしたのち環境コミュニケーションに着任し、専門性を活かした分別施策を仕掛けて、環境パフォーマンスを向上させていた。別の市では、中東の移民二世が環境コミュニケーションに従事し、子ども出産・育児のために今後休職予定とのことであった。マルメのある集合住宅管理組合では、レバノンからの移民女性が組合を統括し、清掃スタッフ（多くは男性で移民）や、大学教員・学生とも協力して、わかりやすいごみ分別への啓蒙活動に従事していた。実はこの地域は、移民が多く治安が悪いと悪名高く、ごみも地域を住みやすくするプロジェクト（EUの構造基金による）の一環であった。プロジェクトは多目的で、治安向上、環境保全、女性のempowermentなど複数目的の同時達成がめざされていた。

### ②ジェンダー平等と研究環境

スウェーデンでは国から給与の8割が保証される育児休業は480日あり（8歳まで柔軟に取

得でき、50%、25%といった取り方も可能、休業を理由とした解雇は違法）、90日は父・母クォータだった。話を聞くと、子育てや家事における、家庭内での役割分担は、多くの研究者にとってごく自然となっていた。

加えて、ルンド大学自身も、男女共同参画を積極的に進めてきた。研究や組織運営のスリム化、外部資金の獲得など全般に、実際メリットがあることが、理論的にも経験的にも明らかだという。

最も重要なのは、大学の意思決定におけるジェンダー平等とのことだった。男女共同参画委員会の長を学長（最高意思決定者）とし、経営、教育、研究ふくめ全意思決定機関にて男女のバランスをとることが大切との指摘が、研究所長を数年務めた女性よりなされた。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理論的にも経験的にも明らかだそうだが、ルンド大学は現在男60女40クォータで、今後50-50を目指すそうだ。

このような意思決定における改革が、ジェンダー平等のための研究資金、育児休業手当をさらに1割増やすなどの施策を可能にしてきたという。さらに、会議は9-4時まで、組織をスリム化しビデオ会議やメール会議を多用、ビデオ会議での学生指導を多用、在宅勤務（勤務時間管理はない）、夜の飲みニケーションではなく昼間のFIKA（お茶タイム）でのスタッフ交流をはかる、などといったソフト・ハードの各種施策が子育て研究者を支えていた。大学は、研究や子育てのための「時間」「自由なお金」の確保を重視していた。

本学のダイバーシティプログラムプログラムなどについての評価を問うたところ、重要な施策と評価いただいた。一方で、意思決定機関におけるクォータをまず考えてはどうか、また男女共同参画施策への不満や批判は、既得権益への自覚や必要性への理解不足もあるので、意識啓発も必要との助言もいただいた。