東京理系女子探検隊プロジェクト

人・知・街を探検する！

東京理系女子探検隊プロジェクト

首都大学東京は、大都市東京をささえる大学として生きた学問を習得できる場となるべき、大都市の特色を活かした教育を実施し、広く社会で活躍できる人材の育成を図っております。本事業は、首都大学東京ダイバーシティ推進室の企画の一環として女子中高生の皆さんや、保護者の皆さん、先生方に、理系分野の勉強や仕事の現場を紹介し、進路選択に興味を持ってもらうために「人・知・街」の3つの探検を軸に「東京理系女子探検隊プロジェクト」を進めています。

※本プロジェクトは、JST（科学技術振興機構）「女子中高生の理系進路選択支援事業」の平成23年度採択事業です。

お知らせ

ダイバーシティ推進室フォーラム

「支援で拓く未来の研究力」を開催

日 時：平成 24 年 1 月 27 日(金) 14 時～17 時

場 所：首都大学東京南大沢キャンパス
国際交流会館　大会議室

プログラム（予定）：

14:00～14:10　学長挨拶

14:10～15:10　講演「女性研究者支援事業について」
都河　明子氏（国際女性技術者・科学者ネットワーク日本会長
前東京大学男女共同参画室・特任教授）

（休憩）

15:20～16:00　研究支援員制度の説明と質疑
島　直子（ダイバーシティ推進室　特任研究員）

16:00～17:00　パネル・ディスカッション
パネリスト　都河　明子氏 および 本学教員
コーディネーター　江原　由美子（ダイバーシティ推進室長）

ダイバーシティ推進室構成員

推進室長	首都大学東京	副学長		江原 由美子
室　員	都市教養学部	人文・社会系	准教授	金　侖貞
	都市教養学部	人文・社会系	教授	岡部　卓
	都市教養学部	経営学系	教授	村田　啓子
	都市教養学部	理工学系	教授	海老原　充
	都市環境学部		教授	竹宮　健司
	システムデザイン学部		教授	串山 久美子
	健康福祉学部		教授	安達 久美子
	国際センター		センター長	青村　茂
専任スタッフ	男女共同参画推進担当	特任研究員		太田　恭子
	障がいのある構成員支援担当	特任研究員		塚本　鶴樹
	女性研究者支援担当	特任研究員		島　直子

はじめまして。ダイバーシティ推進室男女共同参画推進担当の太田恭子と申します。私は、以前、川崎市男女共同参画センターで、その時もオープンから8年間、地域に根差した男女共同参画をめざして様々な事業を実施いたしました。首都大のダイバーシティは今始まったばかりです。教職員のみなさま、そして学生のみなさまと一緒に首都大の男女共同参画を進めてまいりたいと思っております。

障がいのある構成員支援担当の塚本と申します。福祉事務所や施設で、障がい者支援の仕事に携わってきました。今回、本学において障がいのある構成員支援の仕事を始めるにあたって、教職員の方々そして学生のみなさんと一緒に、より良い支援とはどういうものかを考え、つくりあげていきたいと思います。

この12月から、ダイバーシティ推進室　女性研究者支援担当となりました島直子と申します。これまでは主に、家族や教育、政治の領域でのジェンダー問題について調査研究を行ってきました。また世田谷区の男女共同参画を推進するための事業にもかかわってきました。女性研究者の研究・教育環境を改善し、首都大学東京の男女共同参画を推進するべく努めてまいります。

編集後記

「ダイバーシティ」、それは「多様性の尊重」を意味する言葉。

多様化する21世紀の魅力ある都市社会を、そして新たな知の創造を追求するため、首都大学東京では、2011年9月にダイバーシティ推進室を南大沢キャンパス2号館206号室に設置しました。開室時間は、10時より17時です。

皆さんからの相談に応じ、問題解決の支援を行っています。お気軽にお立ち寄りください!

ダイバーシティ推進室のリーフレットができました。推進室のサイトからダウンロードができます。

首都大学東京
ダイバーシティ推進室
〒192-0397 東京都八王子市
南大沢1-1　2号館206号室
電話：042-677-1111　内線1943
FAX：042-677-1153
Mail：diverwww@tmu.ac.jp
URL：http://www.comp.tmu.ac.jp/diversity/
発行日：平成23年12月21日
編集・発行

平成23年度文部科学省科学技術人材育成費補助金
女性研究者研究活動支援事業

No1 2011. Dec

Newsletter

ダイバーシティ通信

首都大学東京
TOKYO METROPOLITAN UNIVERSITY

Contents

1 学長インタビュー「壮大な実験としてのダイバーシティ推進」

2 キックオフシンポジウム「ダイバーシティとポジティブ・アクション」を開催
基調講演「ダイバーシティとポジティブ・アクション」
「女性研究者研究活動支援事業」について

3 パネル・ディスカッション「ポジティブ・アクションと公平性」
コラム　障がいのある構成員支援担当から

4 東京理系女子探検隊プロジェクト、お知らせ、ダイバーシティ推進室構成員

学長インタビュー

聞き手：**江原　由美子**
首都大学東京　副学長、ダイバーシティ推進室長

話し手：**原島　文雄**
首都大学東京　学長

壮大な実験としてのダイバーシティ推進

江原　ダイバーシティ推進室は、体制が整い、本格始動ができるところまできました。本日は、学長としてダイバーシティ推進の方針を明確に打ち出されてきた原島先生に、我々に期待すること、大学構成員に対してのメッセージ、ダイバーシティ推進にかける思いなどをお聞かせいただけると幸いです。

原島　私は、1970 年代半ばからアメリカの学会や大学と関与し、キング牧師死亡（1968 年）後の公民権運動の影響をアメリカの社会の中に見てきました。一番大きいものが人種問題、その次に男女間格差問題でしたが、当時のアメリカの先生方は社会のリーダーとして、研究を犠牲にしてまで苦労されました。1990 年代には、世代が変わり、若い世代に引き継がれ、その結果、アメリカの大学の研究競争力が上がりました。これは、結果として、人種や性別に関係なく、世界中の優秀な人材を取り入れることになったからです。今のアメリカの大学の強さはそこにあるのです。我々も多様な社会をつくることをゴールとすべきです。利益を追求する企業とは違い、大学はダイバーシティ推進を理念としてやるべきであり、それが大学のあるべき姿です。

江原　先生の目から見て、今の日本の大学や本学の現状をどのようにご覧になりますでしょうか。

原島　だいぶ遅れています。本学では、女子学生比率は 30%余り、女性教員は 15%足らず、理系は 5%程度、外国人教員は指で数えられる程度、留学生は3%足らずで東京都に住んでいる外国人の比率より少ないのです。文化は多様な社会以外では生まれません。いろいろな人が集まってきて、次の新しいものがつくられるのです。日本人は同質性のためか外国人が入りにくく、今、日本の社会が貿易と観光以外では文化的に鎖国化しているのではないかという心配があります。

江原　男女間格差の問題については、制度をつくることも重要ですが制度を支える人々の意識が一番大事なのだといわれます。

原島　それゆえ、教育が一番大事なのです。アメリカでさえ世代交代が必要でしたが、日本でも文化の問題として捉える必要があります。これは 1990 年の電気電子学会（会員数 35 万人程度）での写真ですが、二十数名のうち女性は 2 人だけ、白人ではないのは私一人です。今年の写真では女性は 3 人だけですが、白人でないのはインド系や中国系など 10 人近くいます。20 年間で、エンジニアリングの分野ではグローバル化が進行し、人種の多様化が進みました。移民についても、昔は移民がコミュニティを作りましたが、今では全体が移民をオープンに受け入れ新しい文化をつくろうとしています。私は、人類の文化は大学が担っていくべきだということを示したいのです。

江原　大学は社会の模範となり、理想的な社会の方向を見つめ、その理想を実現させるということですね。

原島　成果はすぐには上がらないかもしれません。半世紀かかるぐらいの覚悟でやらないといけないと認識してほしいと思います。1 ～ 2 年の区切りごとに、何をやり、どのような成果が出たかを社会や構成員に報告することが大事です。調査結果を専門的に評価し、学問的に分析して、それを提示することが大事です。我々は、これから半世紀もかかるような壮大な実験を始めるのです。

江原　ダイバーシティを推進していくと、大学はどのようになるのでしょうか。

原島　考えるべきは、研究型大学としての新しい文化をつくることです。今や優秀な学生が世界中を動き回っていますが、日本だけがその流れから取り残されている状態です。大学には中世の時代からさまざまな人が集まって新しい文化をつくってきました。今は、グローバル化して、文化の範囲が広がり、通信とコンピュータのおかげで可能性が増えました。若い人は自由に動き、新しい文化を吸収しながら自分を高めています。日本の大学もその中の流れに入っていることが大事です。

江原　アメリカでは大学院生の 6 割が女性、OECD 平均では大学進学率は男性では 50%ですが女性は 60%で、その点でも日本は完全に取り残されています。

原島　制度に問題があるのなら大学の制度を変えることも視野に入れ、暫定的な措置としてポジティブ・アクション（積極的改善措置）をやるべきです。まず、専任教員採用者における女性比率 30%を実現しましょう。そうすれば、次の展望が開けます。

江原　有難うございました。

ダイバーシティ推進室　キックオフシンポジウム
「ダイバーシティとポジティブ・アクション」を開催

2011年11月21日（月）に首都大学東京の南大沢キャンパス講堂小ホールにおいて、ダイバーシティ推進室キックオフシンポジウムを開催しました。

14:00〜14:10　学長挨拶
14:10〜15:10　基調講演「ダイバーシティとポジティブ・アクション」　東北大学大学院法学研究科　教授　辻村　みよ子氏
（休憩）
15:20〜15:40　平成23年度文部科学省科学技術人材育成費補助金「女性研究者研究活動支援事業」について
首都大学東京ダイバーシティ推進室長　江原　由美子
15:40〜17:00　パネル・ディスカッション「ポジティブ・アクションと公平性」　辻村　みよ子氏、本学教員

基調講演「ダイバーシティとポジティブ・アクション」

東北大学大学院法学研究科　教授　辻村　みよ子氏

基調講演は、憲法学者の辻村みよ子先生により、「ダイバーシティとポジティブ・アクション」と題して行われました。ここでは、性差別だけではなく、外国人差別や年齢差別といったさまざまな複合的な差別を扱っていく必要があり、これからはまさに男女共同参画をダイバーシティという広い視野に立って進めていくことが重要であること、さらにダイバーシティを推進する際に必要かつ有効な措置であるポジティブ・アクション、とくに学術分野におけるポジティブ・アクションについては、種々の理論的課題を解決しながら進めていくことが重要であることが指摘されました。以下、辻村先生の講演内容の要点をまとめました。

辻村先生　学術分野の現状は、女性研究者比率13.6%（2010年）は先進国の中で最下位、しかも女性教員の53.5%を助手が占め、分野別では理系が低くなっています。しかし、博士課程の女子学生比率は伸びてきているので、女性研究者も博士課程の女子学生比率に合わせて増やしていくことが望まれますが、そのための効率的な手段が、まさにポジティブ・アクションなのです。

ポジティブ・アクションとは、積極的格差是正措置、あるいは積極的改善措置と訳され、格差を短期間に是正するための特効薬ともいえます。人種差別が行われていたアメリカで積極的差別是正措置としてのアファーマティブ・アクションが実施されたのが最初で、逆差別だとか、特別扱いは却ってスティグマ（劣等者の烙印）になるなどの批判が出て、多くの裁判が行われ、憲法違反の判決も出ました。しかし、2003年のミシガン大学ロースクールのアファーマティブ・アクションについては、多様性の確保が学習効果を高めるということで、ダイバーシティを正当化理由として合憲という判決が出ました。積極的差別是正措置ではなく、積極的格差是正措置ということになったのです。

ポジティブ・アクションには、これまで諸国で憲法違反の判決も出ている厳格なクオータ（割当て）制のほかに、目標値を設定するゴール・アンド・タイムテーブル方式や両立支援などの穏健なポジティブ・アクションもあります。政治分野では、多くの国がクオータ制を導入していますが、クオータ制にもいろいろやり方があり、フランスは1982年にクオータ制違憲判決が出て、主権の普遍性などの議論の末、人口比に合わせるパリテという50・50の男女同数という政策をとっています。また、韓国は2004年4月に政党法を改正して、世界に先駆けて比例代表制に50%クオータ制を導入しました。

それでは、学術分野においてポジティブ・アクションを推進して女性研究者を増やしていくにはどのような理論的課題があるのか、それは、「何のためにポジティブ・アクションをするのか」という目的と手段の関係をもっと明確にするということです。これまで、北海道大学、東京農工大学では人件費の一部を大学本部が負担する、あるいは女性教員を採用した部局に特任助教1人分の人件費を負担するなどのインセンティブ方式が採用され、東京大学ではゴール・アンド・タイムテーブル方式など、さまざまなポジティブ・アクションが行われています。女性研究者の問題ではありませんが、理系分野の女子学生を増やすために、九州大学が入試について採用した「女性枠」[9人中5人]というやり方は反対が多く、撤回されてしまいました。要するに社会的なコンセンサスや理論がないと逆差別になるし、スティグマにもなるということです。もっと理論武装が必要なのです。そしてさらに、それをサポートするために、保育園を整備したり、男性研究者の理解を得る努力をしたり、ジェンダー学の講座を複数開講するなど、漢方薬型の手段を同時に取ることが重要なのです。

平成23年度文部科学省科学技術人材育成費補助金「女性研究者研究活動支援事業」について

首都大学東京ダイバーシティ推進室長　江原　由美子

本学はこのたび、文部科学省の「女性研究者研究活動支援事業」に採択されました。そこで江原推進室長が本事業の計画について説明しました。

1. ダイバーシティ実現のための意識啓発と環境改善
人々の価値観は、男女間はもちろん女性同士、男性同士でも異なる。また大学では、ライフスタイルが異なる人々との協働が求められる。それらの違いを認めあったうえでダイバーシティが実現されるよう、意識啓発を行う。また照明が暗いといったような勤務環境の現状を把握し、改善を図る。

2. 多様な生き方・働き方を実現できる制度の設計
ワーク・ライフ・バランスに関するニーズを把握し、多様な生き方・働き方を可能にする制度を作っていく。最も大きな柱は女性研究者の研究活動を支援する研究支援員制度の創設であり、来年1月に公募を行う予定である。女性研究者のネットワークや、相談体制の整備も計画している。保育環境については、現在ニーズの把握を進めている。

3. 多様性による「新たな知の創造」
一般的に出産期と重なりやすいポスドクなど、若手研究者への支援を検討する。具体的には、奨学金や競争的研究資金の獲得など、また女性研究者の裾野を拡大するべく「女子中高生の理系進路選択支援事業」などを実施する。

パネル・ディスカッション

パネリスト（写真左から）：
宇治　公隆　（都市環境学部　教授）
串山 久美子　（システムデザイン学部　教授）
岡部　　卓　（都市教養学部 人文・社会系　教授）
石川　知広　（都市教養学部 人文・社会系　教授）
辻村 みよ子氏（東北大学大学院法学研究科　教授）

コーディネーター（右端）：
江原 由美子　（ダイバーシティ推進室長）

「ポジティブ・アクションと公平性」

基調講演を受けて、パネル・ディスカッションが行われました。まず、本学のパネリストによる基調講演を基にしたそれぞれの発言があり、それに対して辻村教授からのコメントと江原推進室長によるまとめが行われました。簡単に紹介します。

石川教授：ポジティブ・アクションを考える際、原理的な捉え方が不可欠である。ダイバーシティは人類社会全体の発展に寄与する、という信念が必要で、一人ひとりの人間を大切にすることが人類全体としてより良い未来をつくることになるのはなぜか、ということを考えたい。長い時間のかかる話だが、大切なのは、思想のあり方自体を変えていくことだろう。

岡部教授：「福祉環境研究会」の活動から、男女共同参画以外のダイバーシティの課題である障がいのある構成員支援について、検討してきた。男女共同参画と障がいのある構成員支援の共通点として、「機会の提供」がある。女性の雇用後における教育・研究の継続保障、障がいのある学生の入学後における学修保障という点で、学内の合意形成を図っていく必要がある。

串山教授：理系の女性教員や女子学生を増やすためには、キーパーソンが重要である。次の世代への引き継ぎの仕組みができることで、スムーズに移行していくことができる。また、女性研究者の研究継続可能性に関して、女性研究者のワーク・ライフ・バランスを支援するためのライフログ研究を開始しており、成果を生かしていきたい。

宇治教授：女性土木研究者を育ててきた経験から、土木関連領域における女性研究者の状況を述べると、土木学会の内部組織である「土木技術者女性の会」は会員数を着実に伸ばし、学会員の女性比率も増加している。企業でも労働環境、現場環境の改善に努め、ある時期から女性の土木技術者が増えてきた。女性技術者の能力が正当に評価されるようになったと言える。

辻村教授：ダイバーシティを考えるとき、人権論からは社会正義というよりも、やはり個人の尊重を大事にしたい。女も男も、障がいのある人もない人もみんな個人として見る原理が重要だろう。また、ダイバーシティの議論では、ダイバーシティと言いながら男女共同参画を中心に論じてきており、その中でも数の論理を先行させている。そして質よりも数の論理を先行させている。首都大学東京は、男女共同参画推進ではなくダイバーシティを前面に出した大学であり、理論的にもその点を掘り下げて、数の論理を超えてやっていただきたい。また、女性研究者の活動を考えると、女性研究者の責務として、自ら要求して行動を起こすことが基本になり、それをせずに「全学的に何かしてくれ」と言っても伝わりにくいだろう。最近では、ある自治体では土木・建築の工事の落札のときに、ポジティブ・アクションを行っている企業に点数を加えるなどの取組みを行い企業の意識を変え始めている。内閣府男女共同参画局が『ポジティブ・アクションの好事例集』を出しているので、社会全体がそういう意識になればいいのではないか。

江原副学長：さまざまな議論が出て、課題の重要性と難しさが浮き彫りになった。理念としてのダイバーシティは、社会正義の一つとして、位置づけられている。またそこには、基本的にダイバーシティが人類社会全体の発展にとって寄与するという期待や信念もこめられている。けれども、実際のダイバーシティ推進のためには、さまざまな機会提供が必要であり、障がいのある学生にしても、妊娠・出産をする女性にしても、さまざまな支援が不可欠である。そのコンセンサスが得られるのかという問題がある。理系の女性研究者を増やすためには、キーパーソンが重要という指摘もあった。出産子育て期を乗り越えた女性研究者が、次の世代のための活動を行うことで、変わりうるのではないかという指摘、大変重要な指摘だと思っている。世代間の協力や理解が不可欠である。また分野による差異も大きい。「土木」という従来あまり女性向きとは思われていなかった分野でも女性が増加しているというご指摘があった。企業にも女性を採らないと良い人材が得られないという認識が生まれているという。ここには日本の男女共同参画を進める上でのヒントがあるのではないか。「土木」の世界の変化によって教えられたことは、今はチャンスだということ。これまで女性が少ないところでも、今は増える機運にある。

[今回のシンポジウムにおける基調講演とパネル・ディスカッションは、このニュースレターだけではなく、報告書で詳しくお伝えする予定です。]

コラム

立教大学しょうがい学生支援室を見学しました。

11月29日に立教大学しょうがい学生支援室主催の講演会に参加しました。その際にお願いをして、支援室の見学と支援コーディネーターの方のお話を聞くことができました。

立教大学がしょうがい学生支援室を開設したのは、今年の4月。今回の講演会のほか、「実践！　バリアフリー講座」を2回、聴覚に障がいのある学生支援のためにノートテイク講習会をボランティアセンターとともに開催し、修了者はサポートスタッフとして登録ができます。授業同席、移動サポート、実験介助等のサポートもあり、これらについては講習会受講は必須ではありません。そして、サポートスタッフは有償で支援活動を行います。

ノートテイクや手話、視聴覚教材の文字起こし、点字訳等は、講義保障あるいは情報保障という、大学における障がいのある学生支援では重要な支援になります。もう一つユニークなのは、支援室の執務室のスペースにラウンジを併設して、学生が集える場所を提供しているところです。障がいのある学生同士、あるいは障がいの有無に関わらず同じ学生同士としての情報交換や交流の場の存在は大切だと感じました。

これからも、参考にできる他大学の障がいのある学生支援プログラムや支援の内容、情報などをお知らせしていきたいと思います。ご期待ください。

ダイバーシティ推進室　障がいのある構成員支援担当　塚本　鶴樹