

ダイバーシティ推進トップセミナー「ジェンダー平等の世界潮流と日本の大学の現在地」

伊藤, 公雄
京都大学 : 名誉教授

<https://hdl.handle.net/2324/7411111>

出版情報 : ポリモルフィア. 11, pp.6-19, 2026-03-19. 九州大学男女共同参画推進室
バージョン :
権利関係 :

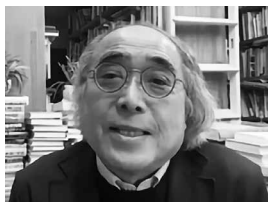


特集

ダイバーシティ推進トップセミナー



令和7年度ダイバーシティ推進トップセミナー 「ジェンダー平等の世界潮流と日本の大学の現在地」



日時：2025年12月1日（月）13：30～15：00

講師：伊藤公雄 京都大学・大阪大学名誉教授、国立女性教育会館
監事

開催方法：オンライン

本日は、ジェンダー主流化と日本においてその取り組みが遅れてきた現状を踏まえ、停滞している問題、DE & Iの重要性、そして最後にジェンダー・イノベーションについてお話しします。

ジェンダー主流化、背景と必要性

今の日本では、特に大企業などがジェンダー主流化に向けて動き始めており、政府もその重要性を掲げています。生物学的な性差への目配りも含め、ジェンダーに敏感な視点からあらゆる分野を点検し、すべての政策や活動の分野にジェンダーの視点を組み込むことが日本の社会に求められていると思います。

ジェンダー平等は、何もかも「男女同じ」にすれば平等ということではありません。似た言葉に「ジェンダー・フリー」があります。1980年代半ば、バーバラ・ヒューストンは論文の中で「ジェンダー・フリー」には3つのニュアンスがあると

書いています。

- ① 男女を生理的な違いも無視して「同じ」に扱うこと
- ② ジェンダーに関心
- ③ ジェンダーに基づく差別や偏見から自由になること

ヒューストンは③の立場であれば賛成するが、多くの人が①と勘違いするのではと指摘しました。日本でも、ジェンダー・フリーを推進する側はまさに③の立場でしたが、反対する人たちは①の意味で生理的な違いを無視して同じに扱うという捉え方をしました。ジェンダー問題は、簡単に考えない方がいいと思います。

一つの例として、女性用トイレの問題があります。人道憲章および人道対応に関する最低基準を示すスフィア基準の2006年版では、女性のトイレは男性の3倍の数が必要だとされています。ソウル市では2006年頃からこの基準に沿って、公

本抄録は講演の音声記録から編集委員会で書き起こした。章の見出し、及び挿入する講演スライド等の選定は、編集委員会によるものである。

共トイレを男女比1対3で整備しているそうです。平等だから機械的に同じにするのではなく、さまざまな配慮が必要だということです。国連の女性差別撤廃条約の理念にも、あらゆる性差別の撤廃とともに、男女の生理的性差への十分な配慮と生理的性差に基づく差別や排除を撤廃することの両方が必要であると示されています。

生物学的性差を無視して「男女同じ」に扱えば、結果的に女性が不利になることもしばしばあります。コロナ禍に、いわゆる生理の貧困が話題となり、私が当時勤務していた大学で、女子学生約300人にアンケートを実施したところ、およそ2割の女子学生が生理痛で授業を休んだ経験があると回答しました。男子学生はずる休みをすると無断欠席扱いになりますが、女子学生たちは生理痛で休んでも大学には言えないため無断欠席として扱われ、かなり不利になります。このような点についても大学において配慮が必要であり、ジェンダー平等は、単に同じに扱えばよいという話ではありません。

同様に、女性専用車両が導入された時、マスコミの取材を受け「本来女性専用車両は必要ないと思います。しかし、現在の日本社会のように通勤ラッシュがあり痴漢が横行する社会では、一時的な対応として女性専用車両は必要ではないか」と答えました。色々な社会環境や文化、条件に配慮しながら、それぞれが性別に関わらず能力を発揮できる仕組みを作っていくことがジェンダー平等の視点です。現在ではLGBTQあるいはSOGIのように性的指向や性自認の多様性も含めてジェンダー平等が必要になっていると思います。

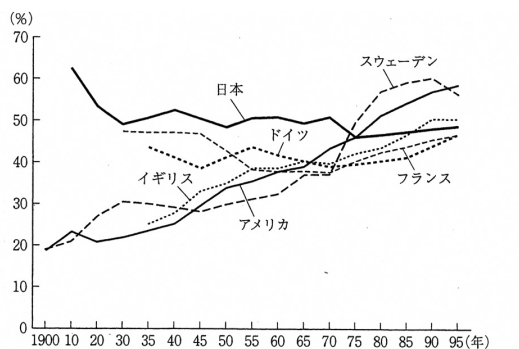
ジェンダー主流化に影響を与えた1960年代からの第二波フェミニズムの特徴は、日常生活にま

で無自覚に入り込んでいた男性優位や男性主導の仕組みを撤廃することにあります。制度だけでなく、意識や生活スタイルまで変革する必要があるという要求であったと考えています。背景には、あらゆる人に人権があるという考え方の登場がありました。これは1960年代から盛り上がり、中でも人種差別の問題においてアフリカ系アメリカ人に対し制度的にも色々な差別が存在していたことから、それを撤廃する動きが始まったのです。

この動きに連動して、いわゆる女性差別撤廃の動きが広がっていきます。ここでは「名前のない問題」が議論されました。豊かなはずの中産階級の専業主婦である女性が、毎日、何か満たされない気持ちで夜も眠れない。女性たちは家庭生活の中だけでは、社会の中で活かされているという実感を持ってない、という問題です。

実は、欧米社会では、近代の家父長制のもとで女性の労働参画が抑制されてきました。1804年のナポレオン法典には、「夫は家族を管理し保護する、妻は夫に対し全面的に服従する」と明記されています。日本も明治民法でこれを取り入れましたが、管理はするものの保護はしない、という点が日本の特徴であったと考えています。実際、1970年前後の時代まで、結婚した女性の就労には夫の許可が必要だとする法律がありました。この法律が撤廃されたのは、フランスでは1965年に、スイスでは1985年のことでした。

旧経済企画庁の「生活白書」1997年版には、20世紀の女性の労働力率を示したデータがあります（スライド1）。1900年から1970年にかけて、日本の女性は他国と比べてずば抜けて働いていました。1970年のOECDデータでは、女性が最も働いていたのはフィンランドで、2番目が



スライド1 女性労働力率の歴史的变化
経済企画庁「生活白書」1997年より

日本、3番目がスウェーデンです。その後、日本は1970年代に停滞しますが、他の国々では女性の労働参加が大きく進展していきます。これは1970年代に、性差別撤廃の動きが国連の共通課題になったことが大きいと考えられます。1975年の国際女性年、1979年の女性差別撤廃条約をはじめとする色々な動きが1970年代以降急速に進み、世界はジェンダー平等の方向へと転換していきます。

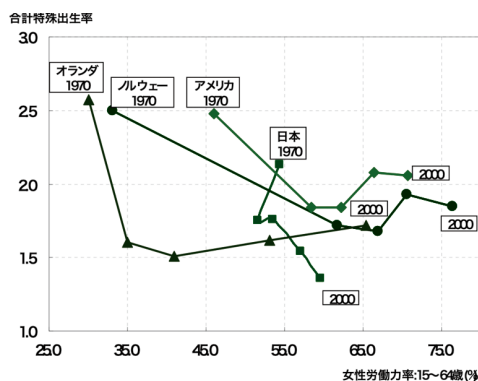
ヨーロッパでは多くの国が男女ともに働く社会へと移行していきます。女性の労働参加が拡大すると、子どものいる家庭の負担が大きくなるため、税の控除、保育所の増設、あるいは子ども手当といった形で家族を支える政策が進められました。同時に、男女ともに働く社会において子どもをどのように育てるかが課題となり、男女双方の労働時間が規制され、家庭と仕事が両立できる仕組みが少しずつ整えられていきます。その結果、少子化にある程度の歯止めをかけることができたといわれています。

これは内閣府の2005年のデータで、20世紀後半における各国の少子化の傾向と労働力率をクロスさせたものです（スライド2）。1970年

と2000年を比較して労働力率の横軸をみると、1970年の日本は、アメリカよりも10%、ノルウェーよりも20%。オランダよりも25%女性が多く働いている社会でした。

2000年になると、日本より女性が働いていなかった国々で、女性が急速に働くようになっていきます。一方で、日本では少子化が急速に進んでいきます。少子化が進んでいたオランダ、ノルウェー、アメリカでは揺り戻しとして、再び子どもが生まれるようになってきました。女性が働きながら、男女で子どもを育てる仕組みを整備した国々では、それなりに出生率が回復しています。多くの国々が、少子化に対してある程度歯止めをかけることができたと言えるわけです。しかし、日本や韓国など東アジアとイタリアなど南欧諸国ではその仕組みが不十分で、女性の労働参画は抑制される一方少子化が進みました。

ヨーロッパで1970年代に女性の労働参加が拡大した背景には、世界的な女性解放運動に加え、もう一つ人口転換という要因がありました。すなわち、たくさん産んでたくさん亡くなる多産多死の時代から、多産少死、そして少産少子へと移行



注：1970年、80年、85年、90年、2000年の5時点。

スライド2 女性労働力率と合計特殊出生率の推移
内閣府「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較」2005年

する過程です。ヨーロッパでは日本より早い段階で人口転換が進み、人口減少や労働力不足が見え始めていました。これに最も早い段階で気づいたのがスウェーデンで、1960年代からジェンダー平等政策に取り組みました。つまり、女性の参画がないと労働力不足に対応できないという発想です。まさに、現在の日本が直面している問題とよく似ています。

出遅れた日本のジェンダー主流化

ヨーロッパが人口縮小の局面に入っていた頃、日本では1947年～1949年の3年間に団塊の世代と呼ばれる約800万人が生まれ、この塊が1970年前後に社会に出ることで、労働力不足どころか労働人口は過剰な状態となりました。いわゆる人口ボーナスにより、人口構成が経済にプラスに作用し、日本は1970年代、1980年代、そしてバブル崩壊まで日本は安定した成長を続けました。

しかし、1990年代になって人口縮小が見え始めた段階で、本来であれば、ヨーロッパのようにジェンダー平等の視点に基づいた女性の労働参画の拡大、さらにワーク・ライフ・バランスあるいはワーク・ファミリー・バランスといった、仕事と家庭生活の両立を制度化すべきでした。それをせずにきてしまったことも、日本のこの30年の停滞の一因ではないかと考えられます。実際に、1970年代半ば以後、男性は長時間労働で、家族的責任を放棄するような働き方をするようになっていきます。

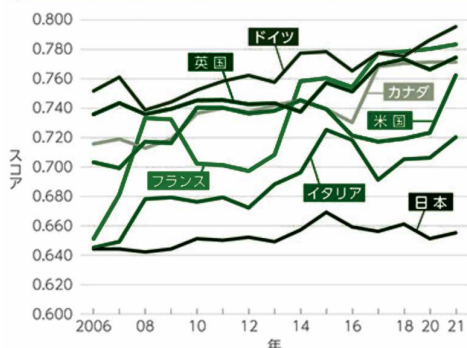
一方で、長時間労働により男性の収入は上がります。1970年の男性サラリーマンの平均年収は85万円をちょっと下回る程度でしたが、20年後

の1990年には約440万円となります。最も高かったのは1997年の約570万円です。30年で7倍くらい年収が上がったわけです。背景には安定した経済成長と長時間労働による残業手当の支給の拡充がありました。

他方で、女性は、家事や育児とともに、パート労働などの低賃金労働を担うことになりました。いわゆる103万円の壁、106万円の壁、130万円の壁などが女性のフルタイム労働を抑制させました。男性の賃金が高いため、女性はパートで低賃金でもよいとされ、その仕組みのまま1970年代、1980年代の安定した経済成長を達成しました。その成功体験に縛られ、この仕組みをこの後も約30年間続けてきたことが、現在の日本の停滞の一因ではないかと考えられます。

世界経済フォーラムのダボス会議は、2006年からグローバル・ジェンダー・ギャップ指数(GGGI)を発表しています。2025年、148カ国中118位が日本の現状です。開始された2006年の段階で日本は80位、イタリアは77位、フランスは70位で、この3国は大きな差はありませんでした。しかしその後、イタリアも順位を上げ、フランスは急上昇する一方で、日本だけが停滞しています(スライド3)。つまり、他の国々がジェンダー平等を進める改革をしてきた中で、日本だけが改革が進まなかったということです。

グローバル・ジェンダー・ギャップ指数は4分野が対象で、日本は健康や教育では上位です。一方で順位が低いのは政治と経済で、政治活動の女性割合や経済活動、特に女性の管理職割合が極めて低く、いずれも100～130位付近を推移しています。教育分野では、4項目のうち識字率、初等教育、中等教育の3項目は1位ですが、4項目



スライド3 G7各国のGGIの推移 (内閣府 WEB)

https://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2021/202105/202105_05.html

を統合すると72位となります。これは高等教育が107位だからです。日本の高等教育の指数は0.969と、平均に近い水準ではあるものの、国際比較では107位にとどまっています。実際にOECD加盟国の大学レベル入学者に占める女性割合を見ると、日本は45%で、OECD平均の54%を下回っています。他の国々では多くの場合、女性の方が男性より約10%多く大学に進学しています。1990年代半ばには多くの国で男女比が逆転し、それ以降は女子の進学率が男子より上回っています。日本だけが数%男子の方が多いという、大変珍しい状況にあります。

STEM分野の女性割合に関する国際比較のデータを見ると、自然科学・数学・統計学の分野でも、工学・製造・建築の分野でも、全体に日本は最低レベルという状況です。

停滞する日本の経済と学術研究力

人権団体ではなく経済団体である世界経済フォーラムが、2006年からジェンダー平等の指標を発表している背景には、ダイバーシティが企業や組織を活性化するというデータがあります。

実際、ジェンダー・ギャップの小さい国ほど豊かです。1990年代前半に約500兆円と言われた日本のGDPは、その後30年間ほとんど増えていません。1970－80年代の「貯金」があるからいまだ経済大国に見えますが、世界経済フォーラムの視点に立てば、日本ではジェンダー平等の不十分さが経済の停滞を招いているとも言えます。

一人当たりGDPと女子の高等教育進学率を示したものは正の相関に近い形で右肩上がりになっています。女性が高等教育を受け、資格を得て社会で活躍し、一定の収入を得ることで豊かになるのは当然です。しかし日本社会は、その「当然」を実現してきませんでした。むしろ高学歴女性は高学歴男性と結婚し、就業しても家庭に入ってしまう傾向が見られる点は、日本の特徴と言えるかもしれません。

ジェンダー平等が進んだ国ほど経済が活力を持つとされる一方で、その流れに乗らなかった日本は長期的な停滞が続いてきました。1990年代以降、経済成長はストップし、一人当たりGDPの国際ランキングも下がり続けています。平均年収も、20年前は韓国の2～3倍ありましたが、2023年のドル建てでは、日本は韓国を下回る状況です。企業の国際競争を見ても変化は明らかです。1989年、時価総額ベースの世界のトップ50社に日本企業は32社入っていましたが、直近のデータではトヨタが49位にしろうじて残っている状態です。

一人当たりGDP(購買力平価)は実質的な国の豊かさを示す指標ですが、1位はシンガポール、韓国は29位、日本は40位で、日本社会の活力低下がはっきりと表れています。さらに、GDP比の公的教育費を世界184カ国で比較すると、日

本は128位と、グローバル・ジェンダー・ギャップ指数に匹敵する低い順位にあります。

研究開発費の面でも問題があります。科学技術イノベーション白書で2000年を基準に各国の研究費の伸びを見ると、2018年には中国が23.4、韓国が4.7と大きく伸ばす一方、日本は0.9と長期的停滞が続いています。科学技術力を示すトップ10論文数でも順位を下げ続けています。今年は日本から2名がノーベル賞を受賞しましたが、今後、学術研究や科学技術分野はきびしい状況にあると言わざるを得ません。

なぜ世界の経済界や学術分野がジェンダーに注目するのか。それは、世界銀行のデータにも示されるように、差別を是正すればGDPが向上するからです。21世紀に入ると、多くの調査研究が女性の経済活動への参加が経済力を高めることを示す研究が次々と発表され、それに対応して取組を進めた社会は一定の経済力を維持してきました。

IMF（国際通貨基金）は、2012年のレポートで「Can Women Save Japan？」という問いを投げかけました。要するに、女性の活躍や女性の経済活動への参画が弱いことが日本社会の経済停滞の一因ではないか、つまり女性の参画なしに日本は救えない、という指摘です。NHKの「クローズアップ現代」などでも報道されたはずですが、当時の日本経済界の反応は鈍いものでした。ただし、この数年は、大企業を中心に、ようやくジェンダー問題に目を向け始めっていると私は見えています。

女性の経済活動をめぐる法的平等度のスコアを見ると、ヨーロッパ諸国では、かつて存在した女性の労働参加を制限する法律が是正され、経済

活動分野ではほぼ100%の法的平等が達成されています。日本は78.8%で103位という状況です。法律のレベルで見ても、男女間の差別が制度化されて残っており、この是正は大変重要な課題だと思います。

1990年代に少子高齢化が見え始めた段階で、日本も1970年代のヨーロッパのように、ジェンダー平等あるいはワーク・ライフ・バランスへと方向転換をする必要があったのに、そうしてきませんでした。私は「1970年代1980年代型の日本型ジェンダー構造」と呼んでいます。男性は長時間労働を担い、女性は家事・育児を担当し、育児が終わると年収100万円以下の非正規労働に就くという仕組みです。この構造はバブル崩壊後も残り続け、安定成長を実現してしまった成功体験結果として日本は脱出できなかったのだと思います。

DE & Iの重要性

先ほど石橋総長のお話にもありましたが、今日本が問われているのは、**ジェンダー、ジェネレーション、グローバリゼーション**の三つです。ジェンダー平等が未達成であり、ジェネレーション、つまり若い世代がさまざまな課題を抱えています。外国人教員を増やすことはグローバリゼーションです。教育・研究の場においても、この三つのGはいずれも不十分であり、問われていると思います。

ここで改めて**ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン**を再確認します。ダイバーシティは性別やSOGI、肌の色、エスニシティ、国籍、宗教、年齢、世代、心身の障がいの有無など、人々の違いや多様性を尊重することです。エクイティと

は、情報や機会、資源へのアクセスなどにおいて、すべての人に公平な扱いを保障するということです。インクルージョンはどのような人であっても、メンバーとして歓迎され、尊重され、支援され、評価されることができるような環境を整備することです。

このDE & Iがなぜ必要か。一つは1970年前後から広がったあらゆる人の人権の問題です。同時に、1970年代には人類共通の新しい課題として環境問題が広がりました。1972年のローマクラブによる「成長の限界」というレポートは、このままでは地球環境は持たないと世界中に大きな衝撃を与えました。女性の人権と環境問題は、20世紀後半、国連を中心とした二つの大きな共通課題になっていきます。女性の人権を入口としながら、あらゆる人権も当然のことながら広がっていきました。まさにSDGsの精神です。持続可能な世界、誰一人取り残さない世界という理念は、1970年代に登場した人権と環境という新しい課題を踏まえた一つの到達点として、世界共通の目標になっています。

もう一つは、組織や社会を活性化させるという問題です。多様な視点の交錯や多様なニーズへの対応から、新しいアイデアやイノベーションが生まれるからです。特にジェンダー問題への取り組みがダイバーシティへの第一歩になります。21世紀に入って以降、さまざまなデータから女性の参画が組織や社会を活性化させるという調査結果が示されています。特に代表的なのが、21世紀初頭のフォーチュン社の調査です。世界の代表的な500社で、女性の役員が少ない企業グループの下位4分の1と、逆に女性の役員が多い企業グループの上位4分の1を比較しました。

その結果、株主資本利益率も売上高利益率も、女性の役員が多い企業がより高い業績を上げている。また、三菱総研が約10年前に調査したレポートでは、男女混合チームで開発した特許の経済的価値が男性だけのチームで開発した特許よりもほぼ全分野で上回っているという結果が示されました。これは日本人のチームと外国人を含んだチームであっても同じような結果が出ていると、データが物語っているわけです。

それでは組織の活性化に何が必要なのでしょう。Google社が10年ほど前に始めたプロジェクト・アリストテレスという組織研究があります。能力の高いメンバーのエリート選抜チームと能力はそれほど高くないけれどもメンバーがまとまっているチームを比較すると、高い能力を持っている人だけ集めたチームよりも、むしろ協調性がチームとしてのパフォーマンスを上げているという結果になったと言われています。

Googleの調査の結果にもありましたが、最近の経済誌では心理的安全性はとても重要な言葉として登場します。他者の反応を気にしないでありのまま積極的に発言できる環境があるかどうか、つまり、メンバーが安心して自分なりに活動できる環境が作れるかどうか、パフォーマンスのベースになっているという発想です。開かれたコミュニケーションがかなり重要だということです。

最近DEI & Bという言葉を使うようです。DE & IにBを加えています。このBはビロングングです。単なる所属意識ではなく、心理的安全性を感じながら自分の能力が活かせる場所、自分はここにいるとハッピーと思える場所、その確信が持てる状況が作れるかどうか、DE & Iの入口や出口でもあ

り、それと深く関わる視点だと思います。

大学において全ての学生達が「ここは自分を生かせる場所だ」あるいは教員が「ここは自分の能力が発揮できる場所だ」職員も「居心地がいい」と思えるような組織が作れるかどうかは、その大学としてのパフォーマンスを上げるための大変重要な要件になると思います。まさにDE&Iは、その条件作りとなりますし、中でもジェンダーが一つの大きな入口になると思っています。

私は昨年京都産業大学を退職しましたが、退職前に1年半ほどかけてダイバーシティ推進からDE&I推進の方向転換について関係者と議論しながらまとめました。それには4つの視点が必要だと思っています。

まず、DE&I推進の重要な指標としてのジェンダー平等。男性主導のこれまでの仕組みを根本的に変革して、固定的な男女の二項図式に基づく差別や排除の構造を撤廃する。固定的な男女の二項図式に基づく差別や排除というのは、いわゆるLGBTQの方たちの差別の問題もこう定義すれば含むことができるのではと考えたからです。

2つ目のインクルージョンの推進は、ビロギングの問題と絡むわけで、「自分がここに居たいんだ」と思える環境の整備が必要です。

3つ目にはコミュニティ作りを入れました。学生間あるいは教職員間のコミュニケーション、学生と教職員間でのコミュニケーション、これらは今の日本の大学で重要な課題だと思います。教職員がバラバラで個人的に研究する、あるいは狭いチームで研究する。学生はサラリーマンのように通ってきて、アルバイトをして生活する。大学という場所で本当はいろいろな資源があるにもかかわらず、人的な資源の交流が見られない。教員の

コミュニティをどう作るか、学生と教員の関係をどう作るかはダイバーシティ推進においてとても重要ではないでしょうか。

京都産業大学は実際に大きな部屋を1つ作って教員のたまり場であると同時に学生も自由に出入りするという形で、DE&I推進を目的に、コミュニティスペース「リビング」を作って運用しています。そうしたコミュニティ作りもDE&Iの視点から必要で、それは大学としてのパフォーマンスを上げていく、あるいは、学生のビロギングを高めることにも繋がると考えています。DE&I推進のコミュニティスペースは、ダイバーシティ推進の4つ目の基本的な環境づくりに位置付けられるものです。

学術研究とジェンダー

次にジェンダーの観点とジェンダード・イノベーションの話に進みます。九州大学は2016年にスタンフォード大学教授のロンダ・シービンガー氏を招いてシンポジウムを開催されたということでしたが、随分早い段階からこの問題に注目されていたのだと驚きました。

EUは2011年からシービンガー氏の意見を取り入れて、科学技術政策の中にジェンダー視点を大胆に取り入れていると聞いています。Horizon Europeは研究助成を軸とした科学技術政策です。EUのリサーチ・アンド・イノベーションではジェンダーの視点が強調されています。ポイントは3つあり、まずプランを作ること。これは九州大学も、当然ジェンダー・イクオリティのプランを作っておられると思います。2番目が大変重要で、そのジェンダーの次元をリサーチやイノベーションの中に取り入れ、デフォルトとしていくこと。3

番目がジェンダー・バランスになります。

EUは学術分野に限らず、ジェンダー・イクオリティを進めようとしています。この背景にはジェンダー平等を進めることが経済的な豊かさにつながるということが関係しています。2030年にジェンダー・イクオリティが一人当たりGDPに与える影響を調べた結果では、北欧やイギリスのようにジェンダー平等がそれなり進んでいる地域は、これからそれほど一人当たりGDPは増えない一方で、伸びしろのある社会は、まだ旧東欧圏を中心に存在するという、なかなか面白い結果がでています。

最後にジェンダード・イノベーションの話します。これは科学技術だけでなく、人文科学系も含む学術全体に関わります。社会そのもの、政治や経済も含めて、男性主軸で動いてきた社会が多様化・複雑化する中で、今まで見えなかった課題が浮上してきているわけです。

最近読んだカトリーン・キラス＝マルサルの本では、これまで無視されてきた数々のアイデアを紹介しています。スーツケースのキャスターはなぜ1970年代まで発明されなかったのか。簡単に言えば、男たるもの重い荷物を持つのが当然で、キャスターをつけることを考えつかないというジェンダーに縛られた背景があったという分析です。

あるいは、19世紀末に自動車が発明されましたが、実は電気自動車のほうがガソリン自動車よりも早い段階で発明されていたらしい。電気自動車のほうが自然環境にも優しいはずだったのにもかかわらず、ガソリン自動車主流になった理由は、自動車は「男の乗り物」だったからだ、というのがこの方の分析です。ガソリン車のほうが使

い勝手が悪く、部品が多くて大変なのに、大きな音が出る、スピードが出る、操作している実感がある、といった点が勝因だったと分析されています。

結局、現在もう一度電気自動車に回帰しつつあるのは、男性主導で形成されてきた技術観が変わり始めている兆しなのかもしれません。ジェンダード・イノベーションの視点は、まさにこの議論と非常に近いところがあります。

ジェンダード・イノベーションの視点

ジェンダード・イノベーションは、科学史の研究家であるシービンガー氏が提唱し、EUが中心になって科学技術政策において大きく動き始めています。シービンガー氏の研究に無知学（Agnotology）の視点が提示されているものがあります。植民地の人々が中絶可能な薬草を発見していたにもかかわらず、ヨーロッパの人々が植民地の知識を無視してきた。その結果、中絶の薬草の知識は注意が払われず無いものにされた。こうした事例を通して、文化的、政治的に無知が生み出されるプロセス、つまり、本当は存在しているにもかかわらず見えないもの、存在しないものとされてきた知識があるという議論をしているわけです。

実はジェンダーの視点は、男性主導の社会の中で見えないものや存在しないものとされてきた女性の知識や経験が可視化されていくプロセスでもあります。ジェンダード・イノベーションの視点により、まさに男性主導社会の中で見捨てられてきた「知」、知らないものとされていた「知」が再発見されています。

シートベルトの話は有名で、男性の平均身長を

基準に作られたシートベルトは、妊娠している女性にとって、事故が起こった際に悲惨な結果を招く可能性があります。逆に、骨粗鬆症は女性の病気だと思われてきましたが、男性にもあることがわかりました。また、最近注目されているように、翻訳プログラムでは人称代名詞がみなheになっていました。なかでも特に有名なのは、薬品を開発する際の実験動物として、長年オスばかりが使われてきたことの問題点が可視化されたケースです。メスの場合はホルモンバランスの変動や妊娠・出産があるため、ホルモンバランスが安定しているオスを使ってきました。その結果開発された薬が人間に適用された時、女性には効かない、あるいはマイナスの副作用が出ることが明らかになり、オスだけを用いてきた今までの研究には問題があるのではないか、ということがわかってきました。

ジェンダード・イノベーションは、セックス（生物学的性差）とジェンダー（社会的・文化的に構築された性差）の両方を見ていこうとするものです。ただ、シービンガー氏は近年、インターセクショナリティ（交差性）の議論を始めています。インターセクショナリティとは、人種、エスニシティ、階級、宗教、障がいの有無、世代などの多様な要素への配慮、それらが重なり合う視点を入れていこうという考え方です。

『学術の動向』の今年の1月号にシービンガー氏のインタビューがあります。そこでは、ジェンダード・イノベーションというよりも、インターセクショナリティの視点に基づいた科学技術のイノベーションと言う方がいいかもしれないと話しています。

シービンガー氏はジェンダード・イノベーショ

ジェンダード・イノベーション推進の戦略

- ①女性及び社会的に「これまで見えにくかった」集団の参画を進めることで、社会の担い手の「数を適正化すること」
- ②研究組織の構造変革を通じて、キャリアにおける包摂的平等を促進するために「制度を適正化すること」
- ③セックス、ジェンダーとインターセクショナリティ分析を研究の中へと統合していくことで、科学技術における卓越性を活性化するために「知識を適正化すること」

（ロンダ・シービンガー教授による）

スライド 4

ンの3つのポイントを挙げています（スライド4）。1つ目はこれまで見えにくかった集団の参画を進めることで、社会の担い手の数を適正化すること。2つ目は研究組織の構造変革を通じて、キャリアにおける包摂的平等を促進するために制度を適正化すること。3つ目は、これが出口として重要だと思いますが、科学技術の卓越性を活性化するために知識を適正化することです。先ほどの無知学のように、いろいろな力関係の中で見落とされてきた知識を再発見し、それをうまく活用しながら今までの学術研究的なものを変えていく。これはジェンダード・イノベーションの一つの戦略として提示されていると思います。

ここでは、女性及び社会的に「これまで見えにくかった」人々と書いていますが、まさにインターセクショナリティ分析という視点が、「社会的にこれまで見えにくかった」人々、つまり社会的マイノリティへの眼差しという視点が、この言葉の中に秘められていることになります。

これまで、特に日本の学術分野では、ジェンダーの視点は軽く扱われてきた印象もあります。他の国々がジェンダーの視点を重視しながら、さまざまな新しい学術研究の発展を生み出してきた中

で、日本の社会は少し出遅れたのではないかと思います。

ジェンダード・イノベーションの話は、自然科学系が確かに先発していますが、人文社会系にとっても無縁な課題ではありません。これまで健全な男性の視点で作られてきたもの、ジェンダーの力関係の中で見失われてきた知を、むしろ発見して、それを学問の中に生かしていくという点では人文社会系も無縁ではないと思います。また、ジェンダード・イノベーションの動きは、人文社会科学と自然科学の「共同」の可能性も秘めています。さらに言うと、当事者とのコミュニケーションも、このジェンダード・イノベーションの場合は大変重要になります。

障がいのある方のために技術開発を行おうという時に、障がいのある方達の声を無視してそれを開発することはできません。今まで社会的に周辺に置かれてきた人達の声を聞きながら、人文社会科学においても、まさに当事者とのコミュニケーションを通じて新しい発見をしていく。しかもそれは人文社会科学と自然科学の「共同」の中で進めることが、問われているのではないかと思います。

以上です。ご静聴ありがとうございました。

質疑応答

座長：はじめにジェンダー主流化の話で、最後にジェンダード・イノベーションに触れていただきましたが、このジェンダード・イノベーションは、ある意味で研究開発のジェンダー主流化と考えてもいいのかご見解をお尋ねします。

講師：ジェンダード・イノベーションは科学技術の分野での、ジェンダー主流化の重要な方法だと思います。先ほど言い忘れましたが、Horizon EuropeはEUが配分する年間4兆円ほどの科学研究費助成金で、助成申請にあたってジェンダー視点はデフォルトになっています。つまりジェンダー視点が入っていないものは、助成を申請しても審査段階で排除される。科学技術そのものにジェンダー視点がないと認められないというのがEUの科学技術政策の視点かなと思います。

座長：EUの現状を踏まえますと、日本の大学ではどのように進めていけばよいのか、グッドプラクティスやヒントがあれば教えて下さい。

講師：やはり数の適正化です。知の適正化は結果なので、数の適正化と制度の適正化がポイントになると思います。（入試の）女子枠はいろいろ議論がありますが、これを契機にジェンダーの視点と学術の問題について議論が始まることもすごく重要だと思います。

グッドプラクティスについては例えば、女性研究者を公募する時に中心メンバーでできるだけ情報を集めて積極的に女性の方達に声をかけていくやり方。これをグローバルにやっていいと思います。

またフランス政府は大学研究機関に一人ずつジェンダー平等担当者を政府指定で決めているそうです。その担当者はそのための資金の援助を受ける、あるいは授業の代行を一コマ分措置するかを取るという仕組み

になっていると聞いて、これもすごくいいと思います。

これは私の案ですが、例えば大学のダイバーシティ推進で女性の委員を増やすと、同じ方がたくさんの委員を兼任して学内業務の負担が増える。その対応は、例えば男女を問わず4つ以上の委員会を兼任すると非常勤で講義を一枠担当してもらえるようにしたらどうでしょう。そういう工夫はできるのではと思います。日本の場合、女性に限らず男性の研究者も学内業務の中で研究時間を奪われている状況が続いていますので、その辺の配慮みたいなものもいいと思います。

またイギリスで学内委員を女性に振る場合は日本でいう助教、助手の方達を登用する動きを聞いたこともあります。研究時間が少なくなるから困るという方もいますが、学内で教授や執行部と顔がつながることが将来的にプラスになると考えられる部分もあります。これまでの色んな枠組みを少し外して考えたり、あるいは逆に任務のある人に対しては様々なサポートするような形で、整備していくことも女性のエンパワーメントに繋がるのではなかったりもしています。

座長：国や大学の文脈によって、おそらく何らかの最適解があるのかと思います。制度を適正化するという点に関してのアイデアだと思いますが、私共の大学でも総合知で未来変革を目指しておりますので、今後ともみんなで検討していければと思います。それではこれで伊藤先生のご講演を終わります。

ます。どうもありがとうございました。

参考文献

- 伊藤公雄 2020「日本におけるジェンダー平等を阻むもの」日本学術協力財団『学術の動向』12月号＊
- 伊藤公雄・多賀太・大山治彦・大束貢生 2022『男性危機（メンズ・クライシス）』、晃洋書房
- 伊藤公雄 2023「複雑化・多様化する世界におけるジェンダー平等戦略―若者と男性の動向を軸に」国立女性教育会館『NWEC実践研究』第13号＊
- 伊藤公雄 2024「DE&Iはなぜ必要なのか」日本司法書士会連合会『THINK』第122号＊
- 伊藤公雄 2024「近代（男性主導）社会の転換点を前に―ジェンダード・イノベーションの可能性」小川・弓削編『ジェンダード・イノベーションの可能性』明石書店
- 伊藤公雄 2025『〈男らしさ〉のゆくえ 増補版』新曜社
- ＊ インターネットで検索可能

伊藤公雄（いとう きみお）

専門は文化社会学、政治社会学、ジェンダー論
京都大学大学院修了後、ミラノ大学、大阪大学、
京都大学、京都産業大学を経て国立女性教育会館
監事。

京都大学・大阪大学名誉教授
日本学術会議会員、京都府男女共同参画審議会会
長などを歴任。

男性の変化を促す一般社団法人チェンジングメン
の共同代表も務める。

著書『〈男らしさ〉のゆくえ』、『「男女共同参画」
が問いかけるもの』他、多数