



男女共同参画推進室長 アレキサンダー・ロニー ごあいさつ

緊急事態宣言や新型コロナウイルス感染拡大と共に始まった2020年度。みなさまにおかれましてはいかがお過ごしでしょうか。遠隔授業やオンライン会議、在宅勤務、自らや周囲の安全など、不慣れなことや精神的身体的に疲れることが多いかと思います。

このとても小さなコロナウイルスですが、全世界に多大な影響を及ぼしており、特に社会的に脆弱な立場にいる人々は大きな被害を受けています。ジェンダーの観点からこの状況を分析すると、日本においても世界においても多くの課題が見えてきます。自粛やロックダウンに伴ってますます増加するDV（家庭内暴力）や虐待。休校やテレワークに伴って、食事や買い物、家事、介護、身内の感染者のケアなどは多くの場合、男性と一緒に暮らしていてもしわ寄せが女性に集中しています。シングルマザーをはじめ、片親家庭には仕事と生活の両立が一層難しくなっていますし、失業や倒産が目立ち始めました。大学では、学生アルバイトがなくなり、学費が払えない学生、留学生はアルバイトだけではなく、国に帰れないあるいは日本に戻ってこれない人がいます。

以上のような問題は、神戸大学のすべての構成員に何らかの影響を及ぼしています。本来ならばこういう危機の時に社会を引っ張っていくはずの大学は、私を含めて自らが直面する問題で手一杯。それはなぜなのでしょう？

神戸大学男女共同参画推進室は長年、女性の採用比率や在籍比率を上げるように働きかけています。2018年に採択された「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）」を通じて、海外派遣などの機会を提供することによって女性研究者がいつそう活躍できるような環境づくりを進めています。理事や研究科長にお会いして、女性研究者に対する理解を深め、より多くの女性にチャンスを与えるように働きかけています。

新型コロナウイルス感染拡大の問題で神戸大学が神戸市民を先導して感染拡大を防止できていない原因に、神戸大学でダイバーシティが実現できていないことがあると思います。普段から様々なジェンダーや属性、アイデンティティの教職員がいて、普段から共働してお互いに必要なことを相談しながら実現できていれば、こういう非常事態に速やかに様々な立場の人のニーズを把握し対応することができるはずです。私たちがダイバーシティの実現に求めているもっとも大きな効果は、神戸大学が大学として成長することと共に、一人ひとりの構成員がより速やかに自らの力を発揮できることです。男性だけでも女性だけでもできないことです。いろいろな人がいて、それぞれが持っているものが尊重されて初めてできることです。新型コロナウイルスと共に生きるためにも、これを機会にいつそう多様なキャンパスを作り、より豊かで安全安心なキャンパスライフをみんなの力で実現していきたいと思います。



2018年度女性研究者海外派遣制度・国際共同研究PI養成プログラム 活動報告

内海域環境教育研究センター 准教授 林 美鶴

神戸大学が採択された文部科学省による科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）」で実施された「国際共同研究PI養成プログラム」により、2018年度から「極端自然現象に対して沿岸環境・生態系が持つリスクの評価 (Risk Assessment of Coastal Environment and Ecosystem on Extreme Natural Event)」について研究を実施しています。

災害の原因となる津波や豪雨などの極端で危険な自然現象（ハザード）は、自然環境に対しても影響を与えます。私の研究対象である海洋環境も、様々なマリンハザード（津波、高潮など）により被害（藻場の消失、濁水流出など）を受けています。日本では里海（人が手を加えることで豊かで多様な生態系と自然環境を持つ沿岸海域）の創成が進められていますが、極端なマリンハザードの影響は考慮されていません。しかし、気候変動により日本は亜熱帯化が進み、洪水の発生リスクはさらに高まると推測されます。また地震や津波は周期性を持ち、確実に起こる現象です。

ハザードによる自然環境影響は生態系サービスを享受している人類にとって重大な問題で、レジリエンス（外的ストレスからしなやかに回復する力）を高める必要性はSDGsにも掲げられており、この観点を里海創成にも加えるべきだと考えています。

この様な背景のもと、亜熱帯域の海洋環境を学び、実体験するため、2019年3月から一年間、タイ王国ブラパ大学理学部アクアティック・サイエンス学科に滞在しました。ブラパ大学があるバンセーンはタイ湾北東部に位置する港町で、ビーチは一年を通じて海水浴客で賑わいます。滞在中は、マリンハザードや船舶海洋観測に関する研究を進め、私の受け入れ研究者である Prof. Anukul Buranapratheprat を始め多くの研究者と議論しました。また、タイ湾で大発生して環境問題を引き起こしている夜光虫に関する海洋観測や、Asian Workshop on Ocean Color（植物プランクトン分布を検知する海色人工衛星などに関する研究のワークショップ）を実施しました。これらの活動を踏まえ、日本沿岸海域が持つ自然災害リスクの評価と低減に関して検討を進めます。

【派遣期間】2019/3/1-2020/2/29

【派遣国】タイ

【派遣先研究機関】Faculty of Science, Burapha University



男女共同参画推進室の
キャラクターができました



Dr. ウーリー



うりちゃん

どうぞよろしく!!



【コラム GGI って?】

GGI とは世界経済フォーラム（World Economic Forum）が発表している、各国における男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数（Gender Gap Index : GGI）。この指数は、経済、政治、教育、健康の4つの分野のデータから作成され、0 が完全不平等、1が完全平等を示しています。



日本の位置は? 答えを探してみよう

2018 年度女性研究者海外派遣制度・国際人事交流プログラム 活動報告

保健学研究科 教授 種村 留美

【派遣期間】2019/2/1-2019/2/28
 【派遣国】イギリス・スウェーデン
 【派遣先研究機関】Oliver Zangwill Center
 Karolinska Institutet

2019年2月に、カロリンスカ研究所（Sweden）と Glasgow 大学、Cambridge 大学（UK）等に、Gender Equality 調査に行ってきました。英国には、女性のキャリアのための Athena Swan（コラム参照）という基金があり、金賞を受賞した Glasgow 大学と銀賞の Cambridge 大学に具体的な取り組みを聞いてきました（https://en.wikipedia.org/wiki/Athena_SWAN）。Glasgow 大学では、女性研究者のための論文執筆ワークショップ、育児中の研究者のための会議時間設定（10 時～16 時）、勤務時間以外のメール禁止、子どもの病中の勤務サポートシステム、研究のための SELF-ASSESSMENT と Action Plan の実施、などの取り組みが行われていました。また、女性教授は教授 30 人のうち 40% で、目指すべきロールモデルとなる女性教授がいることで、モチベーションアップが明確になり、教授への道筋となると述べられています。銀賞の Cambridge 大学でも同様の施策がとられ、子供の長期休暇の間、Playscheme というクラブの開催や、emergency child care という子供が病気になった時に自宅でケアしてくれるシステムもありました。さらに、24 名の女性研究者（20 歳代 10 名、30 歳代 3 名、40 歳代 5 名、50 歳代 7 名、60 歳以上 1 名）に Gender Equality のアンケート調査を行いました。内容は、1) Gender 平等のプログラム、2) 職場での配慮、3) ロールモデルの存在、4) メンター制度、5) 女性研究者の活躍に必要なものは何か、6) 育休制度、7) 家族からのサポートの有無などです。

紙面の都合で、5) のみ結果を示します。

女性の研究者の活躍に必要なものは何か		
環境	自己努力	その他
・ <u>仕事時間の柔軟性</u>	・ <u>自分自身を動機づけ、</u> ・ <u>駆り立てること。</u>	・ <u>メンターとの共同研究。</u>
・ <u>子供のケアへの理解</u>	・ <u>私生活と仕事のバランス</u>	・ <u>ロールモデル、励まし。</u>
・ <u>支援してくれるパートナー、性差別をしない雇用者。</u>	・ <u>強い才能を持つ、頑固</u> ・ <u>であること</u>	・ <u>時間、機会、自信。</u>
・ <u>ロールモデルからの支援</u>	・ <u>更なる教育を追い求め、</u> ・ <u>自分の夢を追いかけ</u> ・ <u>ること。</u>	・ <u>courseに行く機会と</u> ・ <u>ネットワーク、および研究</u> ・ <u>を始めるリーダーシップ。</u>
		・ <u>論文を出すこと、外部</u> ・ <u>資金を取ること。</u>



『カロリンスカ研究所の女性研究者たちと』

上記の結果からもわかるように、女性研究者たちはしなやかで良い意味でしたたか、強い人たちでした。決して、Gender Equality という観点で羨むようなシステムが特化しているわけではありませんが、印象に残ったのは、ロールモデルの存在の必要性と、自分自身への挑戦をいつも彼女たちは追い求めていること、でした。

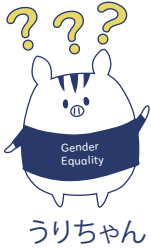


【コラム Athena Swan 憲章とは?】

科学技術の分野で男女平等の推進に向けて、Good Practice を認可するものです。特徴は、Self-Assessment, Peer review system, Making Progress で、銅は、データ収集と行動計画策定を行うことが認められた場合、銀は、銅認定の3年後以降に達成具合が高いと認められた場合、金は、他の模範となる実績をあげていることなどが条件となるようです。（第14回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム報告書より https://www.djrenrakukai.org/doc_pdf/2016/14th_sympo_report.pdf）

教えて! Dr.ウーリー

～ 女性教員比率編 ～



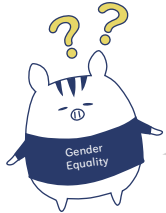
ねーねー、Dr.ウーリー。この前、テレビを見てたら、日本って世界の中で男女格差が大きくて、153カ国中121位って言ってたけど、本当にそんなに低いの？

Uri-chanの言っているのは、GGIっていう指標（コラム参照）のことね。

GGI (2020) 日本スコア

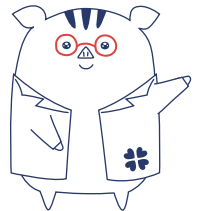
分野	スコア(順位)	昨年のスコア(順位)
経済	0.598(115位)	0.595(117位)
政治	0.049(144位)	0.081(125位)
教育	0.983(91位)	0.994(65位)
健康	0.979(40位)	0.979(41位)

残念ながら、それは本当だよ。この図を見てわかるように、日本は経済と政治の分野で男女格差がとても大きいんだよね。政府は、女性の管理職や、理系の女性研究者の数値目標を設定して取組を促しているけど、実際はなかなか進んでいないのよ。



ふ～ん。経済や政治の分野で男女の格差が大きくなって、政府がそれを改善しようとしているのは、わかったけど、そもそも、なんで女性の参画が必要なの？

それはいろいろな考え方があるわ。そもそも人口の半分を占める女性が、男性と同じように働き、同じような報酬をもらっていないのがおかしいっていう考え方があるよね。また、女性の経験や視点を入れることにより、イノベーションが生まれ組織の生産性が上がるっていう意見もあるし、より安全で安心な社会をつくれるっていう意見もあるわ。実際に、今回のCOVID-19対策で迅速で適切な対応をした女性リーダーに注目が集まっているよね。



《神戸大学女性教員数・比率》

10.6%

教授 65人

15.4%

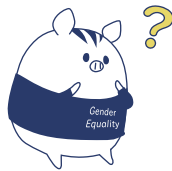
准教授 67人

22.9%

講師 30人

24.4%

助教 91人



なるほど。経済や政治の分野でもっと女性が参画して発言力をもつことが重要なんだね。ところで神戸大学では、男女共同参画は進んでいるの？

残念ながら、他の国立大学と比べると女性教員の比率は低いわ。全国の国立大学と比べると、**86大学中59位**で、平均以下なんだよね。



男女共同参画推進室では女性教員の比率を上げるためにいろいろな活動を行っているの、みんなも応援してね。

