

ジェンダー平等 推進部門 便り

2022年4月28日発行

神戸大学 インクルーシブ&ヘルスケアセンター ジェンダー平等推進部門 〒657-8501 神戸市灘区六甲台町 1-1 Tel: 078-803-5471 /5017

男女共同参画推進室長 退任のご挨拶



アレキサンダー・ロニー
国際協力研究科 教授
学長補佐 (ダイバーシティ担当)
(2022.3月まで)

先日、神戸大学男女共同参画推進室長としての任務を終え、神戸大学を定年退職いたしました。同室が2022年4月1日からインクルーシブキャンパス&ヘルスケアセンターのジェンダー平等推進部門に変わりましたので、私が最後の「室長」となり、野田部門長のリーダーシップの元で新しい時代の幕開けとなりました。

女性研究者を増やし、教職員のワークライフバランスを支援することという目的をもって設立された男女共同参画推進室ですが、私が室長になった2017年にはそれらに加えて大きな仕事が二つありました。その一つは、「ダイバーシティ推進宣言」の作成で、もう一つは神戸大学ユネスコチェアの申請でした。どちらも2018年に成立でき以来それらの形作りに励んできました。女性研究者を増やすという本来の目的は、もっと世界に開かれ、さまざまな人がそれぞれの興味や関心、生き方、アイデンティティを自由に表現したり、生かしたりすることができるキャンパスづくりの重要な柱だと考えます。男女をはじめ、あらゆるジェンダーやバックグラウンドの教職員がいることは、学生にとってのロールモデルの選択肢が広がり、研究内容や進路、生き方が豊になるだけでなく、構成員全員のコミュニケーション能力の向上にもつながると思います。様々な方に支えられながら、微力ではありますが、世界に開かれ、災害に強い、人や環境に優しい大学を目指しての5年間でした。ありがとうございました。ジェンダー平等推進部門には引き続き、ご協力をよろしくお願いいたします。



ジェンダー平等推進部門長 就任のご挨拶



野田 和恵
保健学研究科・准教授

2022年4月の神戸大学学内改組により男女共同参画推進室は、インクルーシブキャンパス&ヘルスケアセンターのジェンダー平等推進部門と名称を変更することになりました。この改組と同時にジェンダー平等推進部門の部門長を拝命しました。

中世ヨーロッパで教会や領主から破門された人が許されることを意味した「リハビリテーション
Rehabilitation: Re- (再び), habilis (適した), -action (すること)」という語は、古くは犯罪者の、近代では“障害とともに生きる人”の社会復帰の場面に使われてきました。現在の日本ではケガや病気の機能訓練を意味し、“障害とともに生きる人”の社会復帰の意味合いは薄れ、インクルーシブ(排除しない)社会への前進を感じ取っています。当事者と周囲のこの努力を見習い、われわれもジェンダー平等、ダイバーシティでインクルーシブ社会を希求し、行動していきたいと思えます。

ジェンダー平等推進部門は教職員・学生といった大学構成員はもとより社会における人権やダイバーシティが尊重される活動を推進します。名称は変更になりましたが男女共同参画推進室の事業を継続し、教育研究労働の環境づくり、ワークライフバランス、子育て、介護への支援、次世代を担う学生への教育・講座開講を進めてまいります。私はリハビリテーションの立場から人権や健康に携わってきた経験をこれらに活かしたいと考えています。

ダイバーシティが尊重されたインクルーシブな社会へはみなさま一人一人の力が不可欠です。引き続きご協力のほどお願い申し上げます。

ジェンダー平等推進部門協力教員のご紹介

※五十音順

後藤 沙羅 工学研究科 助手

2021年度より協力教員を務めています、工学研究科建築学専攻の後藤沙羅です。4年前に博士前期課程を修了、建築の実務を経て1年半前に助手として本学へ着任いたしました。専門は建築意匠論で、現在は博士後期課程に在籍しながら、建築家伊丹潤の建築思想と建築作品の研究を継続しています。

自らの興味から始まった研究を職にできている現在の環境に感謝しつつも、改めて考えると、ワーク・ライフ・バランスという面では、研究者・教員としてのこれまでと異なる働き方に、いまだ慣れない部分が多いです。特に1年目は資格の勉強も重なり、全てをこなす中で気持ちの切替えがうまくできず、焦りを感じる瞬間が多々ありました。現在も自分に合う方法を模索中ではありますが、仕事（研究・教育）・生活・勉強における優先順位を把握し、自分の体力・集中力の波を考慮した上で、毎日の習慣をつくり、自らをコントロールすることが大事なのかなと考えています。

協力教員として会議や懇談会に参加し、男女共同参画社会の実態について学び、様々な先生のご経験や考えを共有できることは、自分自身の参考になると同時に、社会に密接に関わる建築というものを考え指導する教員として、大変意義のあることだと実感しています。今後も、自分の立場から関われることを広げていければと思っています。



原口 剛 人文学研究科 准教授

私は、地理学を専門としつつ、大阪の釜ヶ崎の労働史や、野宿者をめぐる社会・空間的排除について研究してきました。現在は、これまでの研究で学んだ物事を普遍的な視点から考えられるよう、地理学の理論研究に向き合っています。そのなかで、ジェンダーやフェミニズムの議論が、ますます重要になるだろうことを確信しています。

そもそも近代地理学の歩みは、戦争や植民地支配と表裏一体でした。しかしながら一九六〇年代以降、アカデミズムの内外から異議申し立ての声が沸き上がり、学問に新たな息吹が吹き込まれました。なかでも、もっとも根底的な問いを投げかけたのが、フェミニズム地理学でした。現在も地理学理論は刷新されつづけていますが、その先導者の多くはフェミニズムの知を吸収した人びとであり、なかでも現場での活動経験をもつ女性研究者なのです。地理学理論を研ぎ澄ませようと思うなら、それらの知見から学ばないわけにはいきません。

他方では、権威主義の風潮が社会を覆うなか、脆弱な立場の人びとの声を奪い去る圧力が強まっていることに、ひしひしと危険を感じています。人びとが声をあげるための武器になってこそ、地理学は意義ある学問となるはずです。大学がそのような知を提供するための拠り所となるよう、働きかけていきたいと思っています。

開催報告

2021年度神戸大学ダイバーシティフォーラム 「男性の育児休業から考えるワーク・ライフ・バランス」を開催しました

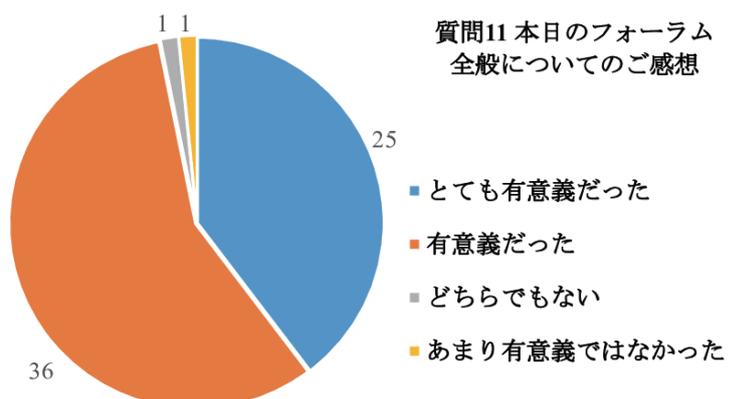
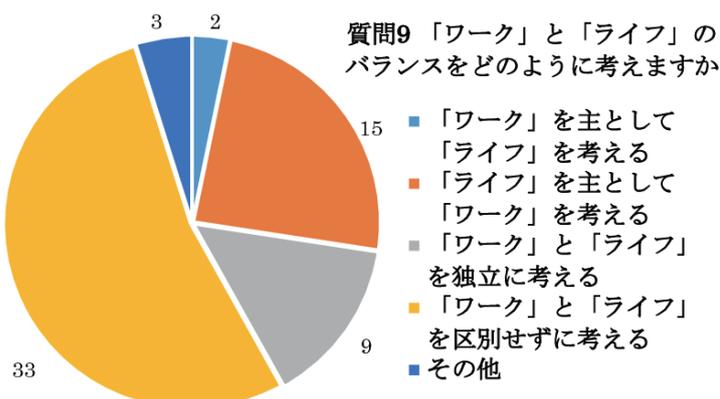
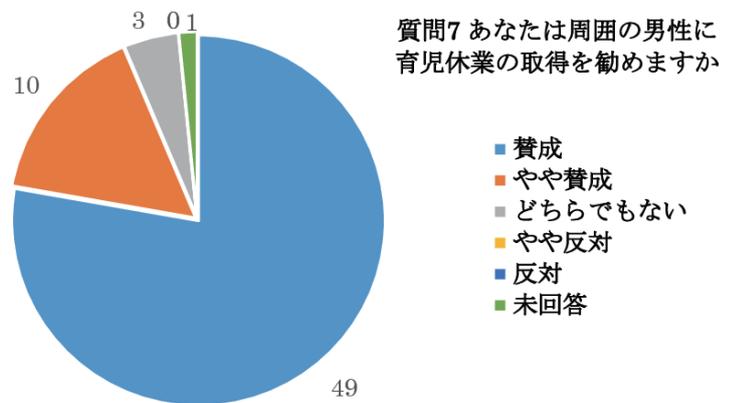
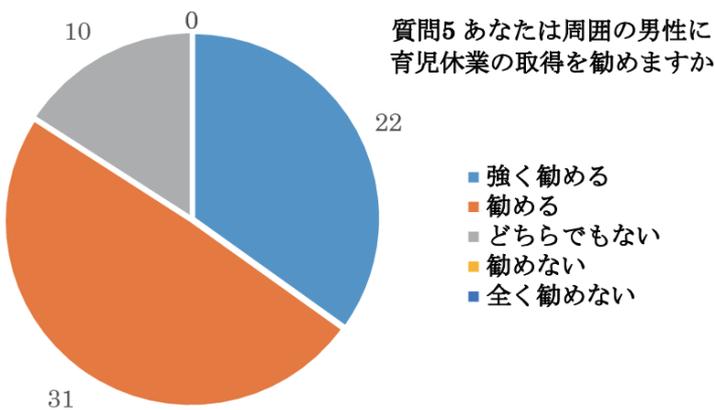
2022年3月16日、2021年度神戸大学ダイバーシティフォーラム「男性の育児休業から考えるワーク・ライフ・バランス」をオンラインで開催しました。

2022年4月から段階的に施行される「改正育児・介護休業法」では、4月から育児休業に関する周知・意向確認が組織に義務付けられます。また10月からは、育児休業の2回に分けた取得を可能にするとともに、産後パパ育休という名称で出生時の育児休業が創設されるなど、男性の育児への積極的な参加を促しています。このような法律の改正が、男性の働き方だけでなく、職場におけるあらゆる人のコミュニケーションのあり方や、働き方の見直しにつながり、さらには一人一人が自身のワーク・ライフ・バランスを考える契機になると考え、ダイバーシティフォーラムを開催しました。

奥村弘 男女共同参画担当理事の開会挨拶の後、社会保険労務士の清水賀奈子氏から4月から施行される改正育児・介護休業法について改正の重要ポイントを説明いただくとともに、意向確認を通じた上司と部下のコミュニケーションの重要性をお話いただきました。続く基調講演では神戸大学経営学研究科 上林憲雄氏からは、そもそもワーク・ライフ・バランスにはどのような意義があり、どういった過ちに陥りやすいかワークとライフのあり方について学界の先端的知見をご講演いただきました。

休憩をはさみ後半の男性の育児休業取得者からの報告では、井澤和大氏（保健学研究科）、土田修平氏（工学研究科）、本庄弘樹氏（総務部人事課）の3名の方の育児休業取得の経緯、育児の経験等をお話いただきました。当日は105名の方に視聴いただきました。当日の資料は、ジェンダー平等推進部門 HP に掲載しておりますのでご覧いただければ幸いです。

アンケート結果 (回答数 63 (女性 21・男性 42))



開催報告

神戸大学ユネスコチェアシンポジウム 2022 を開催しました

2022年2月14日に第二期「神戸大学ユネスコチェア ジェンダー、脆弱性とウェルビーイングを中心に据えた減災対策」の開始を記念し、シンポジウムを開催しました。神戸大学藤澤 正人学長、ユネスコ本部、海外のパートナー機関からのあいさつや、神戸大学ユネスコチェアの事業報告（アレキサンダー男女共同参画推進室長）、教育プログラムの紹介ビデオ（台湾作）、教育プログラムの報告（国際人間科学部・正楽先生）から始まりました。後半は、海事科学研究科 秋田直也先生（司会）と、教育プログラム参加者、Ms. Svetlana Babina（国際協力研究科 D2）、Ms. Yara Priscilla Pedro Bule（保健学研究科 D2）、平島 愛子氏（国際人間科学部 B2）によるパネルディスカッションが行われ、「視野が広がった」、「進路を考えるきっかけとなった」、「コミュニケーション能力や国際理解の向上につながった」と報告されました。質疑応答の後、終了しました。

クイズ 神戸大学って、知っている？

今回は、ジェンダー平等推進部門からみた神戸大学についての内容です。

1. 神戸大学は 2024 年までに目指す女性研究者に関する達成目標はどれですか？

- ① 在籍比率 30%、昇任比率 20%、採用比率 30%
- ② 在籍比率 20%、昇任比率 22%、採用比率 35%
- ③ 在籍比率 22%、昇任比率 20%、採用比率 33%
- ④ 在籍比率 50%、昇任比率 50%、採用比率 50%

答え：神戸大学ジェンダー平等推進部門の HP を確認しましょう。

2. 神戸大学の執行部（学長・理事・副学長）に女性は何人いますか？

- ① 5人 ② 4人 ③ 3人 ④ 2人 ⑤ 1人 ⑥ 0人

3. 神戸大学に女性の学長補佐は何人いますか？

- ① 5人 ② 4人 ③ 3人 ④ 2人 ⑤ 1人 ⑥ 0人

答え：神戸大学の HP（学長・役員など）を確認しましょう。



お・知・ら・せ

ダイバーシティ教育プログラム動画の FD 利用について

ジェンダー平等推進部門では、2020 年度に男女共同参画の推進に向けて教育プログラム（e ラーニング）を作成しました。内容は、日本における男女共同参画の推進状況、女性活躍推進の目的、だれもが働きやすい職場づくり、求められるリーダー像の4つのテーマで構成されています。育児や介護、ロールモデルの問題を取り上げ、身近なところから男女共同参画、ジェンダー平等への理解が深まるよう工夫しました。このプログラムを是非みなさまの部局でも活用していただけると嬉しいです。FD 等のご相談をいつでも受け付けております。

ベビーシッター電子割引券の取り扱いを開始しました

本学教職員の育児と就労の両立を支援するために、「ベビーシッター派遣事業割引券」を配布していましたが、今年度より電子券（URL）がご利用いただけるようになりました。ご利用には事前申込みが必要です。詳しくは、ジェンダー平等推進部門 HP をご確認ください。

ジェンダー平等推進部門にご意見・ご要望がありましたら、ホームページのお問い合わせからご意見箱を使ってお送りください。みなさまからのご意見・ご要望お待ちしております。

ジェンダー平等推進部門HP <http://www.office.kobe-u.ac.jp/opge-kyodo-sankaku/>

