

2022

長崎大学
ダイバーシティ推進センター
研究紀要 Vol. 1

Diversity and Inclusion Research in
NAGASAKI University Vol. 1



長崎大学
ダイバーシティ推進センター
長崎大学ダイバーシティ推進センター

『長崎大学ダイバーシティ推進センター 研究紀要』 発刊にあたって

この度、長崎大学ダイバーシティ推進センターの研究紀要として『長崎大学ダイバーシティ推進センター 研究紀要』を発刊する運びとなりました。

長崎大学ダイバーシティ推進センターは、平成 27 年 9 月、それまでの男女共同参画推進センターより名称を変更し、機能拡充してのスタートを切りました。

当センターは、長崎大学のダイバーシティ研究環境の醸成を推進することをミッションとしています。長崎大学で働き・学ぶ、多様な教職員・学生が、それぞれの多様な能力を十分に発揮し、やりがいをもって働き・学びやすい環境にするために、様々な取り組みや活動を行ってまいりました。その大きな柱は、男女共同参画を基盤とした女性研究者増及び上位職登用、女性研究者の研究力向上の支援、教職員のライフイベント支援や働き方見直しを中心としたワークライフバランスの実現、キャンパスの多様性実現と多様性への理解促進の 4 つに大別されます。一方で、活動は時に網羅的にもなり、守備範囲も広がってまいりました。教職員のウェルビーイングを促進し、エンパワーメントしていく、という立場からは、明確な守備範囲があるわけではなく、できることからはじめようという姿勢、各領域の垣根を低くしよう、というのは決して悪いことではなく、望ましいことと考えております。しかし一方では、ダイバーシティ、イコール女性優遇、のような印象を持たれることも事実です。

今後、ダイバーシティ&インクルージョンは、ますます広い意味を持ち、研究教育機関としての大学の役割も問われていくでしょう。

本紀要は、「学問としてのダイバーシティ&インクルージョン」の確立と発信を目的としています。長崎大学には、ダイバーシティ&インクルージョンを研究のキーワードにもつ研究者がたくさん所属しています。それはジェンダー学、法律学、医学、薬学、保健学、心理学、社会学、教育学のみならず、民俗学や文化人類学、環境学など、おそらくどの学問もダイバーシティ&インクルージョンの視点を含み得るのです。分野横断型、学際的であることは言うまでもなく、領域を超えた新しい学問体系になりうる、学問としてのダイバーシティ&インクルージョンを発信したい。それが、この『ダイバーシティ研究』発刊に至った、私たちの想いです。

長崎大学はまた、プラネタリーヘルスに関する課題解決に寄与する大学をめざしています。私たちは、ダイバーシティ&インクルージョンの視点を持った人材育成を行い、また多様性をもつ研究者集団が力を発揮できる研究環境を醸成することで貢献できると信じています。

創刊号は、このような発刊の趣旨に添い、各領域からの玉稿をお預かりすることができました。今後も様々な皆様の投稿をお待ちしています。さらに本紀要は、内容を広く公開し、より広く閲覧の便に供することをねらい、電子ジャーナルでの発刊としております。

今後とも、皆様のご指導とご支援を心よりお願い申し上げます。

長崎大学ダイバーシティ推進センター センター長 吉田ゆり

目次

— 原著 —

- 札幌地裁と大阪地裁の同性婚裁判における「婚姻」観の違いについて
—「婚姻」とは何か、「婚姻の本質」をめぐっての裁判官の見解を中心に— …………… 1
河村有教
- ケベックのフランス語系大学における性の多様性の尊重に向けた取組み …………… 11
矢内琴江
- 学校における働き方見直しの促進要因及び阻害要因となる教師の意識 …………… 25
吉田ゆり

—活動報告—

- WISELI 潜在的バイアスワークショップの日本での展開における課題 …………… 37
中島ゆり
- マタニティ白衣レンタルと出産・子育てを経験する女性医師に関する研究
—女性医師の就労継続を支援するために— …………… 51
南貴子・伊東昌子・瀬戸牧子

CONTENTS

— Original Article —

Different View of “What is Marriage?” in Same-Sex Union Court Cases between Sapporo District Court and Osaka District Court 1

Arinori KAWAMURA

Initiatives for the Respect of Sexual Diversity in Francophone Universities in Quebec
..... 11

Kotoe YAUCHI

Teachers’ Perceptions of Factors Promoting and Disincentive to Reviewing Work Styles in Schools
..... 25

Yuri YOSHIDA

— Activity Report —

Challenges in Developing the WISELI Implicit Bias Workshop in Japan 37

Yuri NAKAJIMA

A Study on Maternity White Coat Rental and Female Doctors who Experience Childbirth and Child Rearing - To Support the Continuation of Work of Female Doctors 51

Takako MINAMI, Masako ITO, Makiko SETO

札幌地裁と大阪地裁の同性婚裁判における「婚姻」観の違いについて
— 「婚姻」とは何か、「婚姻の本質」をめぐっての裁判官の見解を中心に—

河村 有教*

Different View of “What is Marriage?” in Same-Sex Union Court Cases
between Sapporo District Court and Osaka District Court

Arinori KAWAMURA*

はじめに

生まれついて身体的性とは異なる性自認の者や異性愛とは異なる性的指向を有する者は、結婚し家族をもつことは許されないのか。2021（令和3）年3月17日、札幌地方裁判所は、男性同性愛者二組と女性同性愛者一組ら原告が、同性の者同士の婚姻を認めていない日本の民法及び戸籍法の規定は、日本国憲法13条、14条1項及び24条に反するとして、国が必要な立法措置を講じていないことが国家賠償法1条1項の適用上違法であると主張した事案において、原告らの請求をいずれも棄却する判決を下した（札幌地判令和3年3月17日LEX/DB25568979。以下では「札幌地裁判決」という。）。
民法739条1項は、婚姻は、戸籍法の定めるところにより届け出ることによって、その効力を生ずるとする。そして、戸籍法74条1号は、婚姻をしようとする者は、夫婦が称する氏を届け出なければならない旨規定する。戸籍法では、婚姻の届出があったときは、夫婦について新戸籍を編成し（戸籍法16条1項）、当該戸籍には、戸籍

内の各人について、夫又は妻である旨が記載され（戸籍法13条6号）、子が出生した場合にはこれを届け出なければならず（戸籍法49条1項）、子は親の戸籍に入ることとされており（戸籍法18条）、戸籍の正本は市役所等に備え置くこととされて公証されている（戸籍法8条2項）。また、民法には「婚姻」の章が設けられ（民法731条以下）、婚姻の成立要件等の規定や、婚姻の効果として、氏の統一（民法750条）、夫婦相互の同居、協力及び扶助の義務（民法752条）が、夫婦の財産に関しては、婚姻費用の分担（民法760条）や夫婦の財産の帰属（民法762条）が、離婚に関しては、財産分与（民法768条）等が規定され、他の章にも、夫婦の子についての嫡出の推定（民法772条1項）、親権に関する規定（民法818条以下）、配偶者の相続権（民法890条）等の婚姻の重要な法律上の効果に関する規定がある。民法及び戸籍法の諸規定が全体として異性間の婚姻（以下「異性婚」という。）のみを認めるのみで、同性間の婚姻（以下「同性婚」という。）を認めていないことが、憲法24条、13条、14条1項に違反するかが争点となっている。同種

* 長崎大学大学院多文化社会学研究科・多文化社会学部

の事案は、全国で、福岡、大阪、名古屋、東京においても争われている。札幌地裁判決に次いで出されたのが大阪地判令和4年6月20日LEX/DB25592785である(以下では、「大阪地裁判決」という。)

本稿は、同性婚を認めていない民法及び戸籍法の諸規定が憲法13条、14条、24条に違反するかについての札幌地裁判決と大阪地裁判決の判決内容の違いに注目し、それぞれの説示から両裁判所(両裁判所の裁判官)の「婚姻」観(「婚姻」とは何か、「婚姻の本質」についての見解の対立)について考察したい。

1. 札幌地裁同性婚訴訟判決

異性婚に限定している民法及び戸籍法の諸規定は、憲法24条に違反するのか。札幌地裁の判決においては、「憲法24条1項は、『両性の合意』、『夫婦』という文言を、また、同条2項は『両性の本質的平等』という文言を用いていることから、その文理解釈によれば、同条1項及び2項は、異性婚について規定しているものと解することができる。」とする。したがって、「同条1項の『婚姻』とは異性婚のことをいい、婚姻をするについての自由も、異性婚について及ぶものと解するのが相当である」から、異性婚に限定している民法及び戸籍法の諸規定は、憲法24条1項及び憲法24条2項に違反すると解することはできないとする。

また、憲法13条に違反するかについては、「包括的な人権規定である同法13条によって、同性婚を含む同性間の婚姻及び家族に関する特定の制度を求める権利が保障されていると解するのは困難である。」と

する。「同性婚の場合には、異性婚の場合とは異なる身分関係や法的地位を生じさせることを検討する必要がある部分もあると考えられ、同性婚という制度を、憲法13条の解釈のみによって直接導き出すことは困難である。」とも述べている。これによって、同性婚を認めない民法及び戸籍法の諸規定が憲法13条に違反すると認めることはできないとする。

しかしながら、憲法14条1項に違反するか否かについては、「異性愛者に対しては婚姻という制度を利用する機会を提供しているにもかかわらず、同性愛者に対しては、婚姻によって生じる法的効果の一部ですらもこれを享受する法的手段を提供しないとしていることは、立法府が広範な立法裁量を有することを前提としても、その裁量権の範囲を超えたものであるといわざるを得ず、本件区別取扱いは、その限度で合理的根拠を欠く差別取扱いに当たると解さざるを得ない。」として、「上記の限度で憲法14条1項に違反すると認めるのが相当である。」とした。

「婚姻することにより、婚姻によって生じる法的効果を享受することは、法的利益であると解するのが相当である。」としたうえで、「同性愛者のカップルは、婚姻を欲したとしても婚姻することができず、婚姻によって生じる法的効果を享受することはできない。そうすると異性愛者と同性愛者との間には、上記の点で区別取扱いがあるということが出来る。」

「同性愛は、現在においては精神疾患とみなされておらず、さらには、性的指向の決定要因は解明されていないものの、人がその意思で決定するものではなく、また、

人の意思又は治療等によって変更することも困難なものであることは、確立された知見に至ったといえることができる。そうすると、性的指向は、自らの意思に関わらず決定される個人の性質であるといえ、性別、人種などと同様のものといえることができる。このような人の意思によって選択・変更できない事柄に基づく区別取扱いが合理的根拠を有するか否かの検討は、その立法事実の有無・内容、立法目的、制約される法的利益の内容などに照らして真にやむを得ない区別取扱いであるか否かの観点から慎重にされなければならない。」。

「婚姻によって生じる法的効果を楽しむ利益は、それが異性間のものであれば、憲法 24 条がその実現のための婚姻を制度として保障していることからすると、異性愛者にとって重要な法的利益であるといえることができる。異性愛者と同性愛者の差異は、性的指向が異なることのみであり、かつ、性的指向は人の意思によって選択・変更できるものではないことに照らせば、異性愛者と同性愛者との間で、婚姻によって生じる法的効果を楽しむ利益の価値に差異があるとする理由はなく、そのような法的利益は、同性愛者であっても、異性愛者であっても、等しく享有し得るものと解するのが相当である。」とする。

世界保健機構（WHO）が、1992（平成 4）年に同性愛を疾病分類から削除し、同性愛が精神障害や精神疾患の一種ではないとする知見が確立して以降、諸外国においては、同性婚又は同性間の登録パートナーシップ制度を導入する立法が進められてきている。札幌地裁は、「諸外国及び地域において、同性愛が精神疾患ではないとの知

見が確立されて以降、同性愛者のカップルと異性愛者のカップルとの間の区別取扱いを解消するという要請が高まっている」としたうえで、「婚姻によって生じる法的効果を楽しむことは法的利益であって、同性愛者であっても異性愛者であっても、等しく享受し得る利益と解すべき」であるとして、「同性愛者に対しては、婚姻によって生じる法的効果の一部ですらもこれを享受する法的手段を提供しない」とする区別取扱いが合理的根拠を有するといえるかについて疑問を呈している。

札幌地裁判決は、憲法 24 条 1 項及び憲法 24 条 2 項は、「婚姻」について異性婚を規定し同性婚を認めていないと解する判決ではあるが、同性婚が憲法で禁止されるとは解していない。むしろ、「婚姻によって生じる法的効果を楽しむことは法的利益であって、同性愛者であっても異性愛者であっても、等しく享受し得る利益と解すべき」であるとして、同性愛者にも異性愛者と同様の婚姻（「いわゆる事実婚」）によって生じる法的効果を楽しむ法的利益が保障されることを期待した判決であるとも解される。

2. 大阪地裁同性婚訴訟判決

大阪地裁の判決においては、異性婚に限定している民法及び戸籍法の諸規定は、「同性間の婚姻を禁止する旨定めた明文の規定はな（い）」とする。そのうえで、明治民法（明治 31 年 7 月 16 日施行）における婚姻、そして憲法（日本国憲法）の制定（昭和 22 年 5 月 3 日施行）下において、「同性間については、婚姻の意思を欠くな

どと解釈されて、婚姻として取り扱われてこなかった」(同性間の婚姻は、婚姻意思を欠き、無効な婚姻)とする。婚姻の意思の欠如については、精神障害と解されてきたことに起因する。

ところが、世界保健機構(WHO)は、1992(平成4)年、同性愛を疾病分類から削除した国際疾病分類改定第10版を公表した。それにより、同性愛はいかなる意味でも治療の対象とならない旨宣明した。これを契機として、2000年にオランダが同性間の婚姻制度を認め、ベルギー、スペイン、カナダ、南アフリカ、ノルウェー、スウェーデン、ポルトガル、アイスランド、アルゼンチン、デンマーク、ウルグアイ、ニュージーランド、フランス、ブラジル、英国(イングランド及びウェールズ)、ルクセンブルク、アイルランド、フィンランド、マルタ、ドイツ、オーストリア、オーストラリア、エクアドル、英国(北アイルランド)、コスタリカ、米国、台湾等33ヶ国(2023年2月現在)において、同性間の婚姻制度が導入された。

同性愛が精神障害や精神疾患の一種ではないとする知見が確立して以降、諸外国においては、同性婚又は同性間の登録パートナーシップ制度を導入する立法が多数行われていることからすれば、「同性間については、婚姻の意思を欠き無効」とすることはできない。

しかしながら、大阪地裁は、「憲法24条の文理や制定経緯等に照らすと、同条1項における『婚姻』は、異性間の婚姻のみを指し、同性間の婚姻を含むものではないと認めるのが相当である。」とする。そして、異性婚に限定している民法及び戸籍法の諸

規定が、憲法24条1項に違反すると解することはできないとする。これについては、札幌地裁判決と同じ主張である。

もっとも、大阪地裁は、「憲法24条1項が同性間の婚姻について規定していない以上、同条により社会制度として設けることが求められている婚姻は異性間のもののみであるといえ、同項から導かれる婚姻をするについての自由も、異性間についてのみ及ぶものと解される。」とする。くわえて、「憲法24条が異性間の婚姻のみを定めており、これを前提とする婚姻制度しか存在しない現行法の下では、同性間で婚姻するについての自由が憲法13条で保障されている人格権の一内容であるとはいえない。また、包括的な人権規定である同条によって、同性間の婚姻制度を含む特定の制度を求める権利が保障されていると解することもできない。」とする。憲法24条の「婚姻をするについての自由」は、制定時において同性間の婚姻を前提としていないだけのことであって、果たして「婚姻をする自由が、異性間にのみ及ぶもの」と解して、憲法が同性間の婚姻(「いわゆる事実婚」をも含む)の自由を保障していないとする解釈が妥当と言えるのかについては、疑問に思われる。また、何故、同性間で婚姻する自由が憲法13条で保障されている人格権の一内容であるとはいえないのか、その判断の理由を丁寧に説明することが必要であろう。

大阪地裁は、「憲法24条1項が異性間の婚姻のみを定めているからといって、同性間の婚姻又はこれに準ずる制度を構築することを禁止する趣旨であるとまで解すべきではない。」とも述べているが、同性

間の婚姻の自由は憲法（13条もしくは24条）で保障されていないが、同性間の婚姻又はこれに準ずる制度を構築することを憲法は禁止していないとは、いったいどのような意味なのか分かりづらい。

大阪地裁は、「同性間の婚姻及び家族に関する特定の制度を求める権利」が保障されていると解するのは困難であるとする札幌地裁判決の内容に加えて、「同性間で婚姻をする自由」は憲法13条において保障されている人格権の一内容とはいえないとした。果たして「同性間で婚姻するについての自由」は日本国憲法では保障されていないのか。憲法の規定は同性間の婚姻を前提としていないとすることと憲法は「同性間で婚姻をするについての自由」は保障していないとする論理は全く別のものであり、後者を主張するにおいてはより丁寧な説明が必要とされる。

さらに、憲法14条1項に違反するかにおいて、「異性間の婚姻は、男女が子を産み育てる関係を社会が保護するという合理的な目的により歴史的、伝統的に完全に社会に定着した制度であるのに対し、同性間の人的結合関係にどのような保護を与えるかについては（中略）なお議論の過程にあること、同性愛者であっても望む相手と密接な関係を築く自由は何ら制約されておらず、それ以外の不利益も、民法上の他の制度を用いることによって相当程度解消ないし軽減されていること、法制度としては存在しないものの、多くの地方公共団体において登録パートナーシップ制度を創設する動きが広がっており、国民の理解も進んでいるなど上記の差異は一定の範囲では緩和されつつあるといえること等からすると、

現状の差異が、憲法14条1項の許容する国会の合理的な立法裁量の範囲を超えたものであるとは直ちにいい難い。」として、「本件区別取扱いが憲法14条1項に違反すると認めることはできない。」とした。この点は札幌地裁との判決と大きく異なる点である。

また、大阪地裁の判決においては、裁判官個人の「婚姻」の定義の上に、同性間の婚姻は異性間の「婚姻」の本質を伴ったものではないとしたうえで、同性間の婚姻は「男女が子を産み育てる関係を社会が保護するという合理的な目的により歴史的、伝統的に完全に社会に定着した制度」である異性間の婚姻と同程度に保障されるべきものでないとする。「婚姻」とは何か、婚姻の本質とは何かについて、「歴史的、伝統的」な男女が子を産み育てる関係を社会が保護する、それが永続的人的結合関係を結び共同生活の営みになるとする大阪地裁の裁判官の価値観は、札幌地裁の裁判官の価値観とは全く異なるものである。

3. 札幌地裁と大阪地裁の裁判官の「婚姻観」の違いについて

札幌地裁も大阪地裁も、裁判長裁判官はそれぞれ女性である（札幌地裁の裁判長は武部知子裁判官、大阪地裁の裁判長は土井文美裁判官である）。判決の内容から、裁判官の「婚姻観」が大きく異なることが理解できる。札幌地裁は、「婚姻及び家族に関する事項は、国の伝統や国民感情を含めた社会状況における種々の要因を踏まえつつ、それぞれの時代における夫婦や親子関係についての全体の規律を見据えた総合的

な判断を行うことによって定められるべきもの」とする。とりわけ、「婚姻とは、婚姻当事者及びその家族の身分関係を形成し、戸籍によってその身分関係が公証され、その身分に応じた種々の権利義務を伴う法的地位が付与されるという、身分関係と結び付いた複合的な法的効果を同時又は異時に生じさせる法律行為であると解することができる。」とする。そして、「婚姻の本質は、両性が永続的な精神的及び肉体的結合を目的として真摯な意思をもって共同生活を営むことにあるが、異性愛と同性愛の差異は性的指向の違いのみであることからすれば、同性愛者であっても、その性的指向と合致する同性との間で、婚姻している異性同士と同様、婚姻の本質を伴った共同生活を営むことができると解される。」とする。

これに対して、大阪地裁は、「婚姻を、単なる婚姻した二当事者の関係としてではなく、男女が生涯続く安定した関係の下で、子を産み育てながら家族として共同生活を送り次世代に承継していく関係として捉え、このような男女が共同生活を営み子を養育するという関係に、社会の自然かつ基礎的な集団単位としての識別、公示の機能を持たせ、法的保護を与えようとする趣旨によるものと考えられる。」とする。そして、「このような婚姻の趣旨は、我が国において、歴史的、伝統的に社会に定着し、社会的承認を得ているということができる。」として、「現在でもなお、男女が安定した関係の下で共同生活をしながらその間に生まれた子を養育することを保護する婚姻の目的の意義は何ら失われているわけではない」とする。

「婚姻の本質は、自分の望む相手と永続

的に人的結合関係を結び共同生活を営むことにある」とするが、大阪地裁は、「同性愛者にとっては、異性との婚姻制度を形式的には利用することができたとしても、それはもはや婚姻の本質を伴ったものではないのであるから、実質的には婚姻をすることができないのと同じである」とする。

「同性愛者にとっては、異性との婚姻制度を形式的に利用することができたとしても、それはもはや婚姻の本質を伴ったものではない」とするが、同性愛者は自分の望む相手と永続的に人的結合関係を結び共同生活を営むことができないと解しているのか¹⁾。何故、大阪地裁の裁判官がそのような解しているのか、説明がないことから疑問が残る。

おわりに

札幌地裁は、憲法 24 条は同性婚を禁止するものではないことから、憲法を改正せずとも、法律によって今後同性婚を保障することは可能であると解しているようにも読める。但し、「同性婚の場合には、異性婚の場合とは異なる身分関係や法的地位を生じさせることを検討する必要がある部分もあると考えられ、同性婚という制度を、憲法 13 条の解釈のみによって直接導き出すことは困難である。」とも述べている。同性間で婚姻する自由及び幸福追求に対する権利を保障することが「公共の福祉に反する」とは決して解されないが、民法上定められている養子等、同性婚当事者を超えての身分関係については、異性婚の場合とは異なる検討をする必要がある。これについては、諸外国の立法が大いに参考になる¹⁾。

他方で、大阪地裁は、婚姻を「男女が生涯続く安定した関係の下で、子を産み育てながら家族として共同生活を送り次世代に承継していく関係として捉え、このような男女が共同生活を営み子を養育するという関係に、社会の自然かつ基礎的な集団単位としての識別、公示の機能を持たせ、法的保護を与えようとする趣旨によるもの」と捉え、同性間の婚姻は、婚姻の本質を伴ったものではないと言い切っている。

また、「同性愛者であっても望む相手と密接な関係を築く自由は何ら制約されておらず、それ以外の不利益も、民法上の他の制度を用いることによって相当程度解消ないし軽減されていること、法制度としては存在しないものの、多くの地方公共団体において登録パートナーシップ制度を創設する動きが広がっており、国民の理解も進んでいるなど上記の差異は一定の範囲では緩和されつつある」として、同性間の婚姻を認める必要性を否定している。同性婚を否定する研究者の中にも、『『カップル自身の幸福の為だけになされる私的な行為』であるならば、現実に2人が生活を共にすれば良いだけの話ではないのか。何故、幸せのために『結婚証明書』が必要なのだろうか。』と意見する者もある²⁾。これらの主張に対しては、異性間のカップルで、婚姻の届出をしていないが事実上婚姻と同様の状態にある「いわゆる事実婚」の2人について、生活を共にすればよいだけの話ではないのかと言うことと同じようにも思われる。札幌地裁は、この点については「婚姻によって生じる法的効果を楽しむことは法的利益である」とする。異性間カップルの「いわゆる事実婚」についても、社会保

険、国民年金の第3号被保険者、公的年金制度の給付（遺族基礎年金・寡婦年金・死亡一時金・加給年金・遺族厚生年金）、介護休業法に基づく各種制度、生活保護制度における世帯認定、労働災害の遺族補償年金等が認められていること³⁾は、共にカップルとして生活していく上において極めて重要な「法的利益」である。

同性婚については、子どもへの影響から、「当事者の意思のみが尊重され、子ども達の利益が二の次にされることは想像に難くない」や「子どもの保護を最大の関心事とすべき」であるとする点から否定的に解され、「同性カップルの保護はそれに対応する別の法制度によってなすべきであって、法的な婚姻の定義を広げるべきではない。」とする意見もある⁴⁾。たしかに、札幌地裁が述べるとおり、同性婚の場合には、異性婚の場合とは異なる身分関係や法的地位を生じさせることを検討する必要がある。しかし、同性婚を法制化する際に議論すべき課題であり、同性間で婚姻できない理由にはならない。

2015年6月26日のアメリカ連邦最高裁判所における同性婚訴訟判決、いわゆるオーバーガフェル他対オハイオ州保健省大臣ホッジ判決（*Obergefell v. Hodges*）⁵⁾では、「婚姻の自由」は、自由な市民の幸福追求にとって不可欠な個人として尊重される権利であるとして、また、婚姻の選択の自由が不公平な性的指向による差別によって制限されない（同性カップルは、異性カップルと同じく、親密な結合を享受する権利を有し、婚姻制度から同性カップルを排除することは、同性愛者は平等ではないという意味をもつことになり、性的指向によって

差別されない権利が保障されない)とした⁶⁾。くわえて、婚姻する権利はデュー・プロセス (Due Process) 条項により保護される権利であるとした⁷⁾。

同性婚を否定する意見の中に、「同性カップルは異性カップルに比べて、①カップルでいる継続期間が短い、②決まった相手以外とも性交渉する、③一度に複数の相手と性交渉する、④性病にかかりやすい、⑤暴力行為の割合が高い、⑥うつ病等の精神的な問題を抱えている割合が高い、⑦薬物乱用やアルコール中毒等の割合が高い、⑧育てている子どもに対して性的虐待をする割合が高いという結果が現れてきている。この中で育てられる子ども達にとって特に問題となってくるのは、『同性カップルは一時的な関係であって一生涯生活を共にすることを前提とはしていないこと』『親密な相手がいても性交渉は別で複数の違った相手とも性交渉すること』『育てている子どもに対して性的虐待をする割合が高いこと』であろう。」とする意見もある⁸⁾。

現段階で、同性間の「婚姻」という結びつきがないからこそ、カップルでいる継続期間が短い、一時的な関係であって一生涯生活を共にすることが難しいとも言えるのではないだろうか。「婚姻」を通して、家族を持つことで、幸福度や自己肯定感の向上へつながることが期待される⁹⁾。

アメリカ連邦最高裁判所における同性婚訴訟判決、いわゆるオーバーガフェル他対オハイオ州保健省大臣ホッジ判決においては、「婚姻ほど深遠な結びつきはない。婚姻は、愛、貞節、自己犠牲及び家族の最高の理想を内包するからである。婚姻という結びつきを形成することによって、二人の

人間が、それ以前の一人ひとりの自分とは異なるより大きな存在となる。(中略)婚姻は、死を超えてもなお存続する愛を内包する。」と述べている。引き続き、今後の名古屋、福岡地裁での同性婚訴訟における裁判官の「婚姻観」について注目したい。

注

- 1) イレーヌ・テリー (石田久仁子=井上たかこ訳)『フランスの同性婚と親子関係—ジェンダー平等と結婚・家族の変容』(明石書店, 2019年)。
- 2) 池谷和子「アメリカ連邦最高裁と同性婚の問題点」現代社会研究13号(2015年)95-96頁。
- 3) 内閣府男女共同参画局総務課調査室「いわゆる事実婚に関する制度や運用等における取扱い」(令和3年12月14日)
<https://www.gender.go.jp/kaigi/kento/Marriage-Family/7th/pdf/6.pdf> (2022年10月25日アクセス)。
- 4) 前掲注2)池谷・96-98頁。
- 5) 判決文の全文の日本語訳については、同性婚人権救済弁護団『同性婚—だれもが自由に結婚する権利』(明石書店, 2016年)219-251頁を参照されたい。
- 6) 小泉明子『同性婚論争—「家族」をめぐるアメリカの文化戦争』(慶應義塾大学出版会, 2020年)134-138頁。
- 7) 前掲注6)小泉・135頁。
- 8) 前掲注2)池谷・96頁。しかしながら、これについては、同性愛者の「はってん場」への臨床社会心理学的な研究において、社会において差別され、同性間の婚姻が受け入れられていない状況において、同性愛者の人間関係の深ま

りや広がりはどうも期待しようもないことから、期待しても同性愛者同士では婚姻によって「家族」として社会に受け容れられていない現実から、「職業であるとか学歴に関しての嘘」が日常的（性的指向について公表しないクローゼットの）状況を生み出し、「ワンナイト」や「ワンステップ」で性欲を排出するとされる。及川卓『ジェンダーとセックス—精神療法とカウンセリングの現場から』（弘文堂，2016年）190-205頁。

- 9) 台湾において、同性婚法の施行により、社会全体で「ジェンダー」の多元性への受容度が向上し、性自認・性的指向による差別が少なくなっているとする。鈴木賢『台湾同性婚法の誕生—アジア LGBTQ+ 燈台への歷程』（日本評論社，2022年）305頁。

文献

- イレヌ・テリー（石田久仁子＝井上たか子訳）
（2019）. フランスの同性婚と親子関係—ジェンダー平等と結婚・家族の変容. 東京：明石書店.
- 及川卓（2016）. ジェンダーとセックス—精神療法とカウンセリングの現場から. 東京：弘文堂.
- 小泉明子（2020）. 同性婚論争—「家族」をめぐるアメリカの文化戦争. 東京：慶応義塾大学出版会.
- 鈴木賢（2022）. 台湾同性婚法の誕生—アジア LGBTQ+ 燈台への歷程. 東京：日本評論社.
- 同性婚人権救済弁護団編（2016）. 同性婚—だれもが自由に結婚する権利. 東京：明石書店.
- 池谷和子（2015）. アメリカ連邦最高裁と同性婚の問題点. 現代社会研究. 13, 91-99.

ケベックのフランス語系大学における性の多様性の尊重に向けた取組み

矢内 琴江¹

Initiatives for the Respect of Sexual Diversity in Francophone Universities in Quebec

Kotoe YAUCHI

はじめに

カナダは多様性に開かれた国として広く知られている。2015年、ジャスティン・トルドー首相は就任時の内閣を男女半々で組閣した。2017年、アメリカのドナルド・トランプ元大統領が難民や移民の受け入れを制限した時、トルドー首相は「多様性は私たちの力」というメッセージを Twitter に投稿した。同年、カナダ政府はパスポートにおける性別について、男女だけではなく第三の性、X ジェンダーの選択を認めた。このようにカナダは多様性を自分たちの強みと捉えながら、世界の中で多様性の尊重の実現に向かって先頭を切って取組みを進めている。そのカナダの中でフランス語のみを公用語とする独自の政策をとるケベック州は、世界で初めて同性愛差別を禁止した州である。その後も同州は性的マイノリティの人々の諸権利を保障するため様々な制度的整備に着手してきた。2009年以降は、性の多様性の尊重の実現をさらに前進させていこうと、ホモフォビア（同性愛嫌悪）とトランスフォビア（トランス嫌悪）と闘うための行動計画を策定し取組みを進めている。その行動計画を基に、大学やカレッジに対しては予算が投じられて、より

平等な大学を目指した取組みがなされた。

翻って日本の状況を見てみると、近年ではパートナーシップ制度を導入する自治体も増え¹⁾、社会的な進展が見られつつあるが、依然として従来のジェンダー観とセクシュアリティをめぐる規範に基づく社会システムは固持され、差別意識も根強い。文部科学省は2015年に「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細やかな対応の実施等について」という通知を出し（文部科学省, 2015）、2022年には12年ぶりに「生徒指導提要」が改定され、第12章「性に関する課題」の中に「性的マイノリティ」に関する課題と対応」が追加された（文部科学省, 2022）。しかし、性的マイノリティをめぐる教育の現状を抜本的に変えていくための予算措置は講じられておらず、学習指導要領等において教育内容の見直しが図られているわけでもない。また、高等教育機関における性的マイノリティ当事者の学生への支援等に関しては、文科省からの通知等はない。独立行政法人日本学生支援機構（JASSO）の調査によれば、「性的マイノリティ（LGBTQ, SOGI 等）への対応についての全学的な方針を定めている」と回答した大学は15.3%（国立40.7%、公立9.3%、私立12.7%）に過ぎない（JASSO,

¹ 長崎大学ダイバーシティ推進センター

2021)。現状では、日本の大学における性の多様性の尊重の推進をめぐる状況は、各大学による独自の取組みに任されている。

そこで本稿では、日本の大学における性の多様性の尊重の促進に向けた取組みを構想していくための手がかりとして、ケベック州のフランス語系大学における性の多様性の尊重の実現に向けた取組みを概観する。本稿の構成は次の通りである。まず、ケベック州における性的マイノリティの人々の権利保障の整備状況を説明する。次に、ケベック州が打ち出している「ホモフォビアとトランスフォビアと闘うための行動計画2017-2022」(Gouvernement du Québec, 2017)の中で、特に大学に関連した施策とその実施状況について述べる。続いて、州政府や大学のホームページ上で公開されている情報や報告書をもとに、ケベック州のフランス語系大学における性の多様性の尊重の実現に向けた取組みを概観した上で、特にその取組みが評価されているシェルブルック大学の取組みについて述べる。

なお本稿では、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーの他にも多様な性的アイデンティティがあることから、LGBT+と表記する。また文脈に応じて性的マイノリティという表現も用いる。

1. カナダとケベック州における性的マイノリティの権利保障に関する法整備の状況

1.1. カナダ連邦政府

かつてはイギリスの植民地だったカナダでは、連邦政府結成当初よりイギリス法を土台として同性間の性行為が禁止されてい

た。しかも、1869年に死刑が廃止されるまでは最高刑は死刑とされていた(本田, 2021, p.167)。1892年には、男性間のすべての性行為を「重大猥褻行為」として犯罪化した(本田, 2021, p.167)。違反した場合には禁固刑に処せられた。1950~60年代には公務員から同性愛者を追放するテストなどが実施されていた。しかし、1969年、基となったイギリスの法律の廃止(1967年)を受けて、カナダでも個人間での合意に基づく同性間の性行為は非犯罪化された。その後、1996年のカナダ人権法の改正により、性的指向に基づく差別が禁止された。1999年に同性カップルにも法律婚に準じた保護を与える法律が制定されると、2005年には同性婚が民事結婚法として認められた。

トランスジェンダーとノンバイナリーの当事者の権利の保障は2000年代以降に進展する。2017年の法改正により、差別禁止事由の「人種、出身国籍もしくは出身民族、体色、宗教、年齢、性別、性的指向、結婚の状況、家族の状況、障がい、犯罪歴」に、「性自認または性表現」が追加された(本田, 2021, p.168)。また同年には、パスポートの性別が出生証明書の性別と結び付けなくてもよいこととなり、男性(M)、女性(F)、ノンバイナリー(X)のいずれかで表示することが可能となった(本田, 2021, p.169)。

1.2. ケベック州政府

続いてケベック州の状況を概観する。17世紀にフランス人が入植して形成されたケベック社会は、キリスト教カトリックの価値観を基にしたセクシュアリティをめぐる

規範が支配的であった。フランス人の入植当初の文献の中には同性愛行為に関する記述はあるもの、それはその行為を罪として処罰した内容であった (Archives gaies du Québec, 2019a)。英仏戦争によりフランスがイギリスに敗北し、ケベック州がイギリス領となった後は、上述した連邦政府の法律のもとで犯罪として禁止されてきた。そして、モントリオール市内では、警察による同性愛者に対して (異性装者も含む)、時に暴力を伴う逮捕がなされてきた。しかし、1969 年に同性愛行為が非犯罪化されると、ケベック社会でも同性愛者の権利に関する議論や運動が活発化した (Higgins, 1999, p.36)。ついには、1977 年にケベック党政権下のケベック州政府は「人間の権利と自由に関するケベック憲章」を改正し、世界で初めて同性愛差別を禁止した。さらにケベック州は、カナダが 2005 年に同性婚を認めるのに先行して、2002 年にはシビル・ユニオンによって同性カップルを法的に承認した。同時にカナダで最初に同性カップルが親になる権利を承認した。

トランスジェンダーの権利をめぐるのは、1980 年に当事者たちの悩みや不安を傾聴する団体が誕生し、それ以降、当事者団体や家族を支援する団体などが結成され、運動が展開していく (Archives gaies du Québec, 2019b)。とりわけ、学生たちの団体が運動で重要な役割を果たす。2015 年、ケベック州では 18 歳以上の成人したトランスジェンダーは、性別適合手術を受けることなく、身分証明書類の性別を変更することが可能になった。さらに 2016 年、14 歳以上の未成年者と保護者の同意に基づく申請であれば、13 歳以下の未成年者も同様の変更

が可能になった。同年、ケベック州の「人間の権利と自由に関するケベック憲章」において、性自認と性表現に対する差別が禁止された。

このようにカナダ連邦政府、ケベック州政府ともに性の多様性を尊重した平等な社会の実現に向けての法整備を進めている。

1.3. ケベック州政府によるホモフォビアとトランスフォビアに対する闘い

上述した法整備の一方で、ケベック州政府は 2009 年にホモフォビアをなくし、社会的平等の実現をめざすための政策を打ち出した。2011 年から 2016 年には、「ホモフォビアに対する闘いの政府行動計画」(以下、行動計画 2011-2016) を策定し、様々な分野において事業が実施された (Bureau de lutte contre l'homophobie, 2017)。この時、教育分野では 5 年間で 47 万 5000 カナダドル (約 4500 万円) の予算が投じられて、ケベック州法務省との協働でケベック大学モントリオール校にセクシュアリティとジェンダーの多様性研究講座が設立され、ジェンダーとセクシュアリティの多様性に関する理解促進のための教育・調査活動を実施した (Bureau de lutte contre l'homophobie, 2017, p. 6.)。しかし、行動計画 2011-2016 の総括では「社会的平等は獲得されていない」(Gouvernement du Québec, 2017, p.10) として、2017 年から 2022 年は「ホモフォビアとトランスフォビアに対する闘いの政府行動計画」(以下、行動計画 2017-2022) を策定し、取組みを継続することとなった。その目的は、「根強く残る偏見と差別と闘い、存在の否認と価値の否定から生ずる排除の精巧なメカニズ

ムを打ち壊す」ことである（Gouvernement du Québec, 2017, p.10）。その優先的課題は次の5つである。第1は「性の多様性への理解」、第2は「性的マイノリティの人々の権利の尊重と支援」、第3は「安全でインクルーシブな場の創出」、第4は「公共事業の適応」、第5は「アクションの一貫性と有効性」である。各課題を解決するために、州の各省には提示された施策を進めていくことが求められている。

大学に関連する課題は次の2つである。1つ目は、第3の優先課題「安全でインクルーシブな場の創出」である。これは「暮らしに関わる様々な連携機関を支えること」を目指す（Gouvernement du Québec, 2017, p.17）。ケベック州教育・高等教育省（MEES）に求められた施策のうち、特に大学に関わっているのは「高等教育のネットワークと社会における性的指向と性自認の多様性の承認と包摂の促進」（施策11）である。ここでは、大学とCÉGEP（17歳～19歳が行く大学入学準備機関）において、性の多様性の尊重を促進する取組みを求めている。

2つ目は、第4の優先課題「公共事業の適応」である。これは「公共事業の行政手続きの改善」と「公共事業に関わる職員の研修の改善」を目指している（Gouvernement du Québec, 2017, pp.20-21）。MEESには、「特に性教育において社会正義、平等な関係を心がけている教育省の方向性と戦略の決定及び実施において、セクシュアリティとジェンダーの多様性を考慮に入れること」（施策15）が求められている（Gouvernement du Québec, 2017, p.20）。これは、大学におけるLGBT+当事者の支援や教育に直接的

に関わるわけではない。しかし、後述する通り、2018年からケベック州の初等・中等教育では性教育が義務化されているため、中・長期的には大学にも関わる内容である。例えば、教員養成課程におけるジェンダー・セクシュアリティ教育の実施が重要になってくるだろう。

続いて今日までの実施状況について述べる。施策11に関しては、毎年MEESが大学とカレッジにおけるセクシュアリティとジェンダーの多様性の理解と包摂のためのプロジェクトを公募した。5年間で46万6709カナダドル（日本円で約4430万円）の支援を行い、18大学の31プロジェクトと、CÉGEP連合との協働ネットワークのプロジェクトに対して活用された（Gouvernement du Québec, 2021, p.13）。プロジェクトの具体的な内容は、安心できる居場所の設置、テーマ週間の実施、行動計画の策定、ポスターと冊子の作成、フェスティバルの実施、講演会、大学内のホモフォビアとトランスフォビアを撲滅するための研修、LGBTQ委員会や支援団体の設立、高等教育におけるLGBTQコミュニティのメンバーに関わる現実に関するポッドキャストや教育動画の制作、保健・福祉関係職員とその分野で働くことを目指している人々の学びのためのトランス・ダイバーシティに関する無料オンライン研修の提供、ケベック大学ネットワーク²⁾におけるホモフォビアに対する闘いのための理解促進と組織的支援の強化等である（Gouvernement du Québec, 2018, p.13; 2019, pp.12-13; 2020, pp.12-13; 2021, pp.12-13）。

施策15に関しては、MEESは2018年の新学期開始より、性教育の実施を初等教育

と中等教育で義務とした (Gouvernement du Québec, 2021, p. 15)。そのために、71 の教育委員会と 179 の私立教育機関で 2 日間の研修を実施した。2018 年から 19 年にかけては、350 人の性教育担当者に 2 日間の研修を実施したり、ICT 技術を用いた教材の活用のためのプラットフォームを作成したりした。また性科学と教育学の専門家で構成された教育省のチームが、教育委員会などの性教育担当者の支援を行っている。

以上、ケベック州内の様々な地域の大学がそれぞれに性の多様性のインクルージョンを目指して独自のプロジェクトを実現してきた。また、小学校からの性教育の必修化により、今後大学に入学してくる若者たちは、性の多様性に関する学びを経験して入学してくることになる。そうしたことも見据えて、大学が率先して、大学におけるジェンダー・セクシュアリティに関する教育の拡充や、性の多様性が尊重された環境整備に取り組んでいくことが必要になってくるだろう。

2. フランス語系大学における取組み

2.1. ケベック州の性的マイノリティの若者をめぐる状況と大学の取組み

ここではまず、ケベック州の 10 代の若者たちにおけるホモフォビアとトランスフォビアに関する状況を概観する。Chamberland (2011a) がケベック州に住む中学校 (Secondary School と呼ばれる 12 歳~15 歳が行く 5 年生の中等教育機関) の若者を対象にした調査によると、学校の中でホモフォビアが日常的に存在すること

がわかった。例えば、Chamberland が調査したケベック州の 2747 人の若者のうち 8% がレズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、クィアであると回答したが、その内の 69% が調査の 6 ヶ月から 8 ヶ月前の間にホモフォビア的な暴力を経験したと報告している (Chamberland, 2011a, p.13)。また、この回答者のうち 10~18% がこれまでに少なくとも 1 回は、身体的暴力、言葉による暴力や脅し、性的暴力を受けたと回答した (Chamberland, 2011a, p.13)。また、性的マイノリティ当事者であるか否かに関わらず、学校生活の中でホモフォビア的あるいはトランスフォビア的な暴力を受けたり、そうした言動を見聞きしたりしていることもわかった (Chamberland, 2011a, p.12)。こうした状況が性的マイノリティ当事者の学業の中断や、進学 of 断念などにつながっていることも指摘されている。このような状況に対して、ケベック州の教育・高等教育省は 2018 年に性教育の実施を初等教育と中等教育において義務化した。

以上のような大学入学前の若者たちの状況を鑑みた時に、安心して性的マイノリティの学生たちが学び続けることができる環境を大学側が整備していくことは必至の課題である。カナダで最も古い高等教育機関であるケベック州のラヴァル大学の「ラヴァル大学学生団体連合会」(CADEUL) が、同大学の性の多様性の尊重の実現に関して最も遅れをとっていると指摘し³⁾、2021 年に大学に対して「ラヴァル大学における性的指向とジェンダーの多様性に関する意見書」を提出した (CADEUL, 2021)。同意見書は、主に制度 (氏名と性別の変更)、設備 (ノンジェンダートイレの増設)、教

育（ジェンダー・セクシュリティ教育の充実）の面を中心に19の要望を提出した⁴⁾。そこで以下では、ラヴァル大学の状況と照らしながら、他の主要なフランス語系大学の状況を概観する。

まず設備面についてである。2022年5月の時点で、ラヴァル大学では性別に関係なく利用できるトイレを「ニュートラルトイ

レ」と呼び、学内に26箇所設置し、スポーツセンターにも「ニュートラル更衣室」を設置した(Université Laval, 2022)。他の大学では、例えばモントリオール大学の場合は「ノンジェンダートイレ」と呼び、大学のキャンパス地図からその場所を確認することができる⁵⁾。

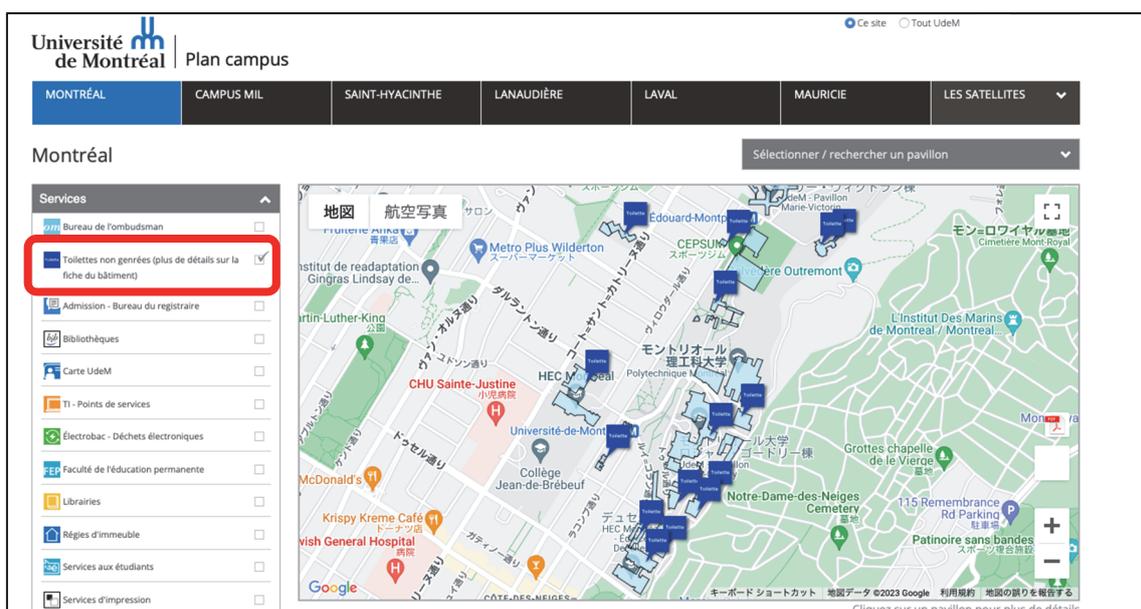


図1 モントリオール大学ホームページのキャンパス地図。「ノンジェンダートイレ（詳細は各棟の地図）」（赤い囲み）とあり、地図上にキャンパス内にある場所が示されている。

次に、氏名や性別の変更手続きである。ラヴァル大学では手続き上の煩雑さを理由にまだ認められていない。他の大学では、2018年にケベック大学モントリオール校(UQAM)が州内のフランス語系大学で最初に⁶⁾、学生を対象に出生証明書とは異なるファースト・ネームへの変更を認めた⁷⁾。2019年には、後述するシェルブルック大学が州内では初めて、学生にも教職員にも、出生証明書とは異なる本人の希望するファースト・ネーム、ファミリー・ネーム、性

別への変更手続きのためのガイドラインを定めた(2019年)。2020年には、モントリオール大学が、学生と教職員に出生証明書とは異なる自らの希望するファースト・ネームへの変更を認めた(Université de Montréal, 2020)。

最後に教育面である。CADEULの意見書ではジェンダー・セクシュアリティの多様性に関する科目の充実化に加えて、教員養成課程での必修化を要望している。後者については、性教育の義務化を受けて、教

員養成課程（幼児教育、初等教育、中等教育）におけるジェンダー・セクシュアリティ教育の必修化を要望するものである（CADEUL, 2021, pp.20-21）⁸⁾。他の大学の状況に関しては、ケベック大学ネットワークで構成される大学で組織された「セクシュアリティとジェンダーの多様性に関する研究・教育ネットワーク」による情報公開を見てみる。このネットワークは、「ケベックのフランス語圏には、性的マイノリティの人々に関する問題を取り上げる大学教育プログラムがない」が、継続教育を含めてそうした教育のニーズは高いため、ホームページ上で各地域のケベック大学で開講しているこのテーマに関連した科目をテーマごとに分類して公開している⁹⁾。それによると、同ネットワーク全体では73科目開講されている。ケベック大学の機関大学の学生であれば、自分が所属している大学以外の授業の受講可能である。

以上、ケベック州のフランス語系大学における性の多様性の尊重の促進に向けた取組みの進展の度合いは大学間で差があった。ノンジェンダートイレや更衣室の整備に関しては、大学によってはニュートラルトイレという呼び方が採用され、必ずしも性に限らない多様性への配慮を明示した形の場合がある。また学内の設置個所の示し方もリスト形式の場合もあるが（ラヴァル大学、シェルブルック大学）、モントリオール大学のように大学全体のキャンパスマップに印があり一目で確認することができる場合もある。氏名と性別の変更に関しては、学生と教職員の両方に認めているのはシェルブルック大学のみである。最後に教育に関しては、1大学の中だけでプログラムの充

実化を図るのではなく、大学ネットワークを活用した学習機会の拡大の試みが始まっている。

2.2. シェルブルック大学における取組み

続いて、シェルブルック大学の取組みを見ていく。シェルブルック大学を取り上げるのは、後述するように、2021年にその取組みが評価されて、カナダ大学・カレッジ協会の優秀賞を受賞し、フランス語系大学の中でも特に取組みを進めている大学であると言えるからだ。

ケベック州の地方都市エストリー地域にあるシェルブルック大学は、全部で8学部とその他研究センター等あり、学生数3万1715人、教職員数7878人からなる（2022年9月6日時点）¹⁰⁾。

2016年の「人間の権利と自由に関するケベック憲章」の改正を受けて、シェルブルック大学は学内のトランスジェンダーとノンバイナリーの当事者のニーズを調査するワーキンググループを立ち上げた（Université de Sherbrooke, 2018）。このワーキンググループの諮問委員会は、大学の本部事務局、登録局、広報部、学生生活部、人事部、情報テクノロジー部、いくつかの学部を代表する教職員、そしてシェルブルック大学トランス・アクション・グループ（GATUS、2016年設立）の学生らも含む学生団体のメンバーで構成された。GATUSはこのワーキンググループ設置以前より、大学にトランスジェンダーやノンバイナリー当事者が氏名や性別の変更をできないことによって生じている様々な困難を大学に訴えていた（Université de Sherbrooke, 2019）。このワーキンググループ

では、様々な専門的立場の知見から性別と氏名の変更に関するガイドラインを検討した (CAPRES, 2020, pp.30-32)。

2018 年、ワーキンググループは「性とジェンダーの多様性のインクルージョン推進委員会」(以下、推進委員会)となる。その背景には、同年シェルブルック大学が大学経営戦略計画に「公平性、ダイバーシティ、インクルージョンの面から、シェルブルック大学を模範的な大学としていく」ことを掲げて、公平性・ダイバーシティ・インクルージョン施策 (EDI) を大学の経営戦略に位置づけたことがある¹¹⁾。それにより、EDI 戦略委員会が設置され、戦略委員会は大学本部とバリアフリー推進委員会と連携し、推進委員会の他に4つの委員会を統括することとなった¹²⁾。

2019 年 11 月、シェルブルック大学はケベックの大学の中で初めて学生と教職員に対して公的文書以外の学内の書類において出生証明書とは異なるファースト・ネーム、ファミリー・ネーム、性別を選択することに関するガイドラインを定めた (Université de Sherbrooke, 2019 ; Fortier, 2019)。それにより、希望する学生または教職員は、学生証や教職員証、名簿において自分の希望する氏名を使用することが可能になっただけでなく、性別は、男性、女性、その他のうちから選択することが可能になった¹³⁾。なおこの氏名変更により、様々な文化的背景を持つ学生や教職員もまた、自らの希望するファースト・ネームを用いることができるようになった¹⁴⁾。また、2021 年より「性とジェンダーの多様性のインクルージョンのためのレインボー・ウィーク」を学内に創設し、様々なイベントを実施してい

る¹⁵⁾。2022 年、これらの取組みが評価され、推進委員会はカナダ大学・カレッジ協会のダイバーシティ&インクルージョン部門の優秀賞を受賞した¹⁶⁾。

同委員会では学内の施設の整備も進めている。2017 年よりノンジェンダートイレを設置し始め、2020 年時点で3キャンパスの施設内に合計 111 箇所のノンジェンダートイレがある (Université de Sherbrooke, 2020)。また、2020 年にはスポーツセンター内に性別を問わず利用できるユニバーサル更衣室が設置された¹⁷⁾。

同大学の性の多様性の尊重の促進は、エストリー地域の2つの LGBTQ + コミュニティの協力を得ている。

1つはエストリー地域の非営利団体 TransEstric (以下、トランス・エストリー) である¹⁸⁾。2016 年にシェルブルック大学で設立した団体から誕生した同団体は、エストリー地域のトランスジェンダー、ノンバイナリーの人々のために、当事者自身によって立ち上げられた。そのミッションは、エストリー地域のトランスジェンダーとノンバイナリーの人々に必要な支援 (アクティビティの提供、研修の提供、トランスジェンダーやノンバイナリー向けの衣類の提供、氏名や性別変更手続きの付き添い) を提供するとともに、当事者の声を地域の各機関に届けて、当事者の実態により適した支援をしていくよう働きかけることである。なお、トランス・エストリーは 2022 年 3 月で補助金の終了のために活動休止する予定だった。しかし、同団体の継続のために集まった寄付金の他に、州法務省大臣で「ホモフォビアとトランスフォビアに対する闘い」の責任者でもあるシモン・ジョ

ラン＝バレットが同団体の活動の地域における重要性を評価して、大臣の自由裁量予算で2万カナダドル（約190万円）を助成し、活動の継続が可能になった¹⁹⁾。

もう1つはシェルブルック大学の学生団体 LGBTQ+UdeS である²⁰⁾。同団体の前身は、2000年に立ち上げられた「シェルブルック大学ゲイ・レズビアン・バイセクシュアルの会」である。この団体は交流の場を通して、学生であっても学生でなくても、性とジェンダーの多様性の当事者どうしが出会うための活動（食事会、上映会、交流会など）に取り組んでいる。学内の同団体の部屋には貸出可能な LGBTQ+関連の書籍が置かれていたり、オープンキャンパスにはブースを構えたり、SNS を活用して学内のノンジェンダートイレがある場所や、学内外の LGBTQ+関連のイベントの情報提供を行ったりしている。

以上のように、シェルブルック大学では、学内の多様なメンバーによって構成された推進委員会が中心なり、学内の性の多様性の尊重の促進を進めている。特に、氏名と性別の変更に関するガイドライン作成プロセスに、学生も参加し議論をしながら検討した点は特徴的である。また学内外の LGBT+コミュニティは、生活面での支援、当事者どうしの交流、文化活動の実施を行ない、シェルブルック大学の LGBT+当事者の学生生活や地域での暮らしを支えている。

おわりに

今日、多様なアイデンティティに寛容な国として知られているカナダにおいて、ケ

ベック州はその歩みを先頭に立って進めてきた。しかし一方で、大学入学前に、すでに多くの若者たちが学校の中で日常的にホモフォビア、トランスフォビアを経験しており、そのことが学業の中断や、進学の断念などにつながっていることが調査の中で指摘されていた。こうした現実に対して、小学校・中学校における性教育を義務化したり、ケベック州政府の行動計画においても大学にアクションを求めたりなど改革を進めていた。そこで本稿で見てきたケベック州のフランス語系の大学における性の多様性の尊重を向けた取組みは、まだ州内の主要大学に限定されてはいるものの、一方でジェンダー・セクシュアリティ関係の科目に関しては、大学横断的なプロジェクトも存在していた。また本稿では、シェルブルック大学のセクシュアリティとジェンダーの多様性のインクルージョン推進委員会の取組みを取り上げて、学内の整備状況を概観したが、同大学の取組みは、学内の多様な専門分野の教職員だけではなく、学生も議論に関わり進められていることが分かった。また、制度や設備面といったハード面のサポートだけではなく、地域や学内の LGBT+コミュニティの活動の連携は、学内の LGBT+の当事者の暮らし、文化活動といったソフト面からサポートを行なっている。こうした包括的な支援による環境整備は、LGBT+当事者の権利を保障するのみならず、学内におけるホモフォビアとトランスフォビアが組み込まれた組織文化の改革につながっていくことが期待される。

今後の研究課題としては、シェルブルック大学の関係者（教職員や学生）へのインタビュー調査や現地視察などを通して、同

大学の取組みの実態を明らかにしていくとともに、他の大学の取組みについても調査していく。また、大学におけるセクシュアリティ・ジェンダー教育の実践、初等・中等教育で義務化された性教育を行う教員の研修・養成のあり方についても明らかにする。それにより、今後日本の高等教育機関において性の多様性の尊重の実現に向けて取り組むべき課題や解決の道筋を明らかにする手がかりとしていきたい。

注

- 1) 2022年10月11日時点で240自治体がパートナーシップ制度を導入している（認定NPO法人虹色ダイバーシティ, 2022）。
- 2) ケベック大学とは、1968年にケベック州議会で採択された、ケベックの各地域の教育と発展に貢献することを目的に創設され、それぞれ独立した10の地域の大学で構成されている（ケベック大学モントリオール校、ケベック大学トロワ・リヴィエール校、ケベック大学シクチミ校、ケベック大学リムスキー校、ケベック大学ウタウエ校、ケベック大学アビチビ＝テミスカミング校、州立科学研究学院、州立行政学院、高等技術専門学校、テレ大学）。
Université du Québec. Présentation générale.
<https://www.quebec.ca/reseau/fr/reseau-de-luq/presentation-generale>
（参照：2023.1.15）
- 3) なおラヴァル大学の学生団体「ラヴァル大学ゲイ学生グループ」は1978年に設立され、ケベック州でも最初に結成

されたゲイの学生団体であり、ケベックの同性愛者の権利擁護運動においても、ケベックのゲイのリソースの拠点としても重要な役割を担ってきた。

- 4) その他に、LGBTQ2S +学生に対する経済的支援、意思決定機関へのLGBTQ2S +学生の参画などの要望も提案している。
- 5) Université de Montréal. Plan campus.
<https://plancampus.umontreal.ca/montreal/>
（参照：2023.1.15）
- 6) Radio-Canada (2018. 11.14). L'UQAM laisse les étudiants choisir leur prénom.
<https://ici.radio-canada.ca/ohdio/premiere/emissions/style-libre/segments/entrevue/94862/choix-prenom-uqam>
（参照：2023.1.15）
- 7) Université de Québec à Montréal. Étudier l'UQAM. Mon prénom, mon choix !.
<https://etudier.uqam.ca/prenom-choisi>
（参照：2023.1.15）
- 8) ジェンダー・セクシュアリティ教育の視点は、学校の教師だけに求められるのではないため、他の対人支援職を目指す学生に向けても同様の科目が必要であることも意見している。
- 9) Réseau d'enseignement et de recherche Diversité sexuelle et pluralité des genres. À propos. <https://reseaudspg.uqam.ca/le-reseau/a-propos/> （参照：2023.1.15）
- 10) Université de Sherbrooke ホームページ (2022.9.6). L'UdeS en chiffres.
<https://www.usherbrooke.ca/decouvrir/a-propos/udes-en-chiffres> (参照：2023.1.15)
- 11) Université de Sherbrooke ホームページ. Comité pour l'inclusion de la diversité

- sexuelle et de genre.
<https://www.usherbrooke.ca/edi/action/comite-inclusion-diversite>
 (参照：2023.1.15)
- 12) 他の4つの委員会とは、EDI 実施委員会、カナダ・EDI に関するリサーチチェア委員会、インターカルチュラル言語育成委員会、ファースト・ネーションズ委員会のこと。Université de Sherbrooke ホームページ.
 Equité, diversité et inclusion. Structure et gouvernance.
<https://www.usherbrooke.ca/edi/a-propos/structure> (参照：2023.1.15)
- 13) 希望する学生と教職員は、ウェブ上で手続きをすることができ、申請から10日間で回答を得ることができる。また、回答に不服を申し立てることができる。(Université de Sherbrooke ホームページ.
 Prénom, nom et genre choisis.
<https://www.usherbrooke.ca/etudiants/services-administratifs/droits-et-responsabilites/prenom-nom-genre-choisis> (参照：2023.1.15)
- 14) 例えば、複数もっているファースト・ネームのうち普段使用している1つだけにファースト・ネームを変更する場合や、フランス語や英語では読みづらい言語の名前のため読みやすい名前への変更を希望する場合などがある (Gagnon, 2019)。
- 15) Radio-Canada (2022.5.18). Une semaine pour l'inclusion et la diversité sexuelle et l'Université de Sherbrooke.
<https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1872202/activite-sensibilisation-enjeux-communaute-difficulte>
 (参照：2023.1.15)
- 16) Association des registraires des universités et collèges du Canada ホームページ (2022). Le prix Excellence en matière de diversité et d'inclusion.
<https://www.arucc.ca/fr/l-arucc/prix-de-l-arucc/le-prix-excellence-en-matiere-de-diversite-et-d-inclusion>
 (参照：2023.1.15)
- 17) Université de Sherbrooke ホームページ.
 Centre sportif. Vestiaire universel.
<https://www.usherbrooke.ca/sport/infos-utiles/vestiaire-universel>
 (参照：2023.1.15)
- 18) TransEstrie ホームページ.
<https://transestrie.org/fr/accueil/>
 (参照：2023.1.15)
- 19) TransEstrie Facebook ページ (2022.3.31).
<https://www.facebook.com/transestrie>
 (参照：2023.1.15)
- 20) LGBTQ+UdeSFacebook ページ
<https://www.facebook.com/AssoLGBTQUdeS/> (参照：2023.1.15)

文献

- Archives gaies du Québec (2019a). Histoires des communautés LGBTQ2+ du Québec. Quatre bons bougres de soldats en Nouvelle-France.
http://agq.qc.ca/documents/histoiredescommunautesLGBTQ2S%2B/tableaux/tableaux_version_web/HISTOIRES_DES_COMMUNAUTES_LGBTQ2S%2B_01.pdf (参照：2022.12.27)
- Archives gaies du Québec (2019b). Histoires des communautés LGBTQ2+ du Québec. La réalité des Trans : une lutte encore actuelle.

- http://agq.qc.ca/documents/histoiredescommunautesLGBTQ2S%2B/tableaux/tableaux_version_web/HISTOIRES_DES_COMMUNAUTES_LGBTQ2S%2B_07.pdf (参照 : 2022.12.27)
- Bureau de lutte contre l'homophobie Ministère de la Justice du Québec (2017. 4.3). Bilan des réalisations. Plan d'action gouvernementale de lutte contre l'homophobie 2011-2016.
https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/gouv/homophobie-transphobie/Bilan_plan_action_LCHT_2011-2016_FR.pdf (参照 : 2023.1.15)
- Chamberland, L., Emond, G., Julien, D., Otis, J., et Ryan, B. (2011a). L'homophobie à l'école secondaire au Québec : portrait de la situation, impacts et pistes de solution.
https://chairedspg.uqam.ca/wp-content/uploads/2012/12/upload_files_Lhomophobie_au_secondaire_au_Quebec.pdf (参照 : 2023.1.15)
- Chamberland, L., Emond, G., Julien, D., Otis, J., et Ryan, B. (2011b). L'homophobie au collégial au Québec portrait de la situation, impacts et pistes de solution.
<https://educ.info/xmlui/bitstream/handle/11515/35508/chamberland-et-al-homophobie-collegial-quebec-2011.pdf> (参照 : 2023.1.15)
- Chamberland, L., Émond, G., Julien, D., Otis, J., & Ryan, B. (2011c). La transphobie en milieu scolaire au Québec: rapport de recherche.
https://chairedspg.uqam.ca/wp-content/uploads/2012/12/upload_files_La_transphobie_en_milieu_scolaire_au_Quebec.pdf (参照 : 2023.1.15)
- Confédération des associations d'étudiants et étudiantes de l'Université Laval (CADEUL), (2021). Avis concernant la diversité sexuelle et de genre de l'Université Laval.
https://cadeul.com/wp-content/uploads/2021/03/avis_diversite_sexuelle_et_de_genre.pdf (参照 : 2023.1.15)
- (参照 : 2023.1.15)
- Consortium d'animation sur la persévérance et la réussite en enseignement supérieure (CAPRES) (2020). Université de Sherbrooke : une collaboration fructueuse pour la diversité sexuelle et de genre. Pratique inspirante.
<https://www.capres.ca/dossiers/diversite-de-genre/universite-de-sherbrooke-une-collaboration-fructueuse-pour-la-diversite-sexuelle-et-de-genre-pratique-inspirante/> (参照 : 2023.1.15)
- 独立行政法人日本学生支援機構 (2022) . 大学等における学生支援の取組状況に関する調査 (令和3年度).
https://www.jasso.go.jp/statistics/gakusei_torikumi/_icsFiles/afieldfile/2022/12/20/1_kekka_1.pdf (参照 : 2023.1.15)
- Fortier, M. (2019.11.16). Ni homme ni femme : « autre ». Le Devoir.
<https://www.ledevoir.com/societe/education/567162/ni-homme-ni-femme-autre> (参照 : 2023.1.15)
- Gagnon, G. (2019.11.12). Nouvelle directrice au choux du prénom et genre. Choisir une dénomination en phase avec son identité. Université de Sherbrooke ホームページ.
<https://www.usherbrooke.ca/actualites/nouvelles/details/41603> (参照 : 2023.1.15)
- Gouvernement du Québec (2021). Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie et la transphobie 2017-2022. Bilan 2020-2021.
https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/gouv/homophobie-transphobie/PL_action_BILAN_PLCHT_2020-2021_MJQ.pdf (参照 : 2023.1.15)
- Gouvernement du Québec (2020). Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie et la transphobie 2017-2022. Bilan 2019-2020.
<https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/>

- gouv/homophobic-transphobic/PL_action_BILAN_PLCHT_2019-2020_MJQ.pdf (参照：2023.1.15)
- Gouvernement du Québec (2019). Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie et la transphobie 2017-2022. Bilan 2018-2019.
https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/gouv/homophobic-transphobic/PL_action_BILAN_PLCHT_2018-2019_MJQ.pdf (参照：2023.1.15)
- Gouvernement du Québec (2018). Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie et la transphobie 2017-2022. Bilan 2017-2018.
https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/gouv/homophobic-transphobic/PL_action_BILAN_PLCHT_2017-2018_MJQ.pdf (参照：2023.1.15)
- Gouvernement du Québec (2017). Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie et la transphobie 2017-2022.
https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/gouv/homophobic-transphobic/PL_action_PLCHT_2017-2022_MJQ.pdf (参照：2023.1.15)
- Higgins, R. (1999). *De la clandestinité à l'affirmation. Pour une histoire de la communauté gaie montréalaise*, Montréal : Comeau & Nadeau, 165 p.
- 本田隆浩「セクシュアル・マイノリティとカナダ社会－性の多様性と同性婚の合法化」、日本カナダ学会編『現代カナダを知るための60章』、明石書店、2021年(第2版)。
- 文部科学省(2015.4.30)。性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細やかな対応の実施等について。文部科学省ホームページ。
https://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/27/04/1357468.htm (参照：2023.1.15)
- 文部科学省(2022)。生徒指導提要。
https://www.mext.go.jp/content/20221206-mxt_jidou02-000024699-001.pdf (参照：2023.1.15)
- 認定 NPO 法人虹色ダイバーシティ(2022)。地方自治体のパートナーシップ制度登録件数。認定 NPO 法人虹色ダイバーシティホームページ。
<https://nijiiversity.jp/4976/> (参照：2023.1.15)
- Université Laval (2022)。Toilettes neutres et toilettes universelles à l'Université Laval.
https://www.ulaval.ca/sites/default/files/EDI/Toilettes_neutres_universelles_2mai2022.pdf (参照：2023.1.15)
- Univertié de Montréal(2020.1.20)。UDEMNouvelles. Le prénom choisi maintenant accessible à l'Université de Montréal. Université de Montréal ホームページ。
<https://nouvelles.umontreal.ca/article/2020/01/22/le-prenom-choisi-maintenant-accessible-a-l-universite-de-montreal/> (参照：2023.1.15)
- Université de Sherbrooke (2018. 5. 17)。L'UdeS salue les initiatives en appui à la diversité sexuelle et de genre. Université de Sherbrooke ホームページ。
<https://www.usherbrooke.ca/actualites/nouvelles/details/37492> (参照：2023.1.15)
- Université de Sherbrooke (2019)。Directive relative au choix du prénom, du nom ou du genre.
<https://www.usherbrooke.ca/decouvrir/fileadmin/sites/decouvrir/documents/direction/directives/2600-079.pdf> (参照：2023.1.15)
- Université de Sherbrooke (2020.3)。Liste des emplacements des services sanitaires publics individuels non genrés.
https://www.usherbrooke.ca/etudiants/fileadmin/sites/etudiants/documents/Vie_etudiante/Inclusion_diversite_sexuelle_et_de_genre/Liste_de_toilettes_privées_UdeS_MARS_2020.pdf (参照：2023.1.15)

学校における働き方見直しの促進要因及び阻害要因となる教師の意識

吉田ゆり¹

Teachers' Perceptions of Factors Promoting and Disincentive to Reviewing Work Styles in Schools

Yuri YOHISDA

I 問題の背景

1. 我が国の働き方改革

我が国における働き方改革の推進は、喫緊の課題であると言える。2018年に成立した、一連の働き方改革関連法では、8つの労働関連法の改正がなされ、日本の労働環境全体の見直しが法的整備を背景に進められているが、中でも労働基準法、労働安全衛生法、労働時間等設定改善法の3法は、その中心となっている。

厚生労働省は、働き方改革を「働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現し、働く方一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすること」(厚生労働省HP)を目指すとし、その基本的考え方としては、働く主体が、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を自分で選択できるようにするための改革であると位置づけ、その柱としては労働時間法制の見直し、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保の2つを上げている。

このような法的整備の背景には、日本の少子高齢社会の進行に歯止めがかからないこと、急激な人口の減少による働き手の慢性的な不足とそれを解決するための高齢者

雇用の立法化の必要性、一方では世界経済フォーラム発表の日本のジェンダーギャップ指数の低さにより女性活躍推進の促進が急務であること、さらに過労死の急増や精神疾患を有する総患者数の急増など複合的な要因があると言われており、労働環境の是正とは、我が国の幸福そのものが問われているとも言えるだろう。相当強力な国レベルでの構造改革が必要となることは必至である。

2. 行政主導による学校の働き方改革の開始

学校の働き方改革のスタートまで 学校・教師の働き方が課題となったのは教育現場、特に学校も例外ではなく、それ以前から必要性は指摘されていた。特に2010年度開催の「学校運営の改善の在り方に関する調査協力者会議」では調査研究事項として学校・家庭・地域との連携や学校評価の検討及び教職員の勤務負担軽減が挙げられているが、この会議の報告書である「子どもの豊かな学びを創造し、地域の絆をつなぐ～地域とともにある学校づくりの推進方策～」では教師の勤務負担軽減についての協議内容や推進目標としての提言は見当

¹ 長崎大学 教育学部・教育学研究科／ダイバーシティ推進センター

たらない。議論の中心が 2011 年 3 月の東日本大震災を受けて防災、地域連携と学校の役割が中心となったこととの関連が推測されるが言及はない。しかしながら、本会議と並行して「学校運営改善に係る調査研究事業等」は実施されており（平成 21 年度～平成 30 年度）、2015 年には「学校現場における業務改善のためのガイドライン～子供と向き合う時間の確保を目指して～」が作成され、本ガイドラインに基づいた学校の業務改善に関する取組事例が 10 年間報告され続けている。いわば働き方改革の前段階となるような実績の蓄積を見ることができる。

その後学校現場に対して大規模な調査を実施して現状の把握を行った（教員勤務実態調査（平成 28 年度））（文部科学省HP）。この調査を踏まえ、中央教育審議会（平成 29 年 6 月 22 日諮問～平成 31 年 1 月 25 日答申）で「新しい時代の教育に向けた接続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」が諮問され、「学校における働き方改革に係る緊急提言」（平成 29 年 8 月 29 日）及び最終答申（1 月 25 日）に至ることになった。この答申を受け、翌日 26 日には「学校における働き方改革に関する緊急対策」が取りまとめられ、29 日には文部科学大臣メッセージが発出されている（文部科学省HP）。本メッセージには「学校の働き方改革はここからがスタートです」と書かれているが、本文にも「働き方改革は待ったなしの状況」であり「子どもたちにとって真に必要なものは何か」を考え大幅に業務を減らすことが強調されている。2 月 9 日には「公立学校の教師の勤

務時間の上限に関するガイドライン」（以下、勤務時間ガイドライン）が文部科学省通知（29 文科初第 1437 号）「学校における働き方改革に関する緊急対策の策定並びに学校における業務改善及び勤務時間管理等に係る取組の徹底について（通知）」（以下、通知）とともに発出された。こうした非常に短い期間での動きは、学校の働き方改革が緊急性の高い国策として扱われることを象徴しているであろう。このような動きは、働き方改革関連法案の改正より早いことは注目に値する。このように学校の働き方改革は、短期間に実施の道筋が付き、文部科学省からのいわばトップダウンで開始されたと言える。

業務改善 業務改善の内容については教育委員会宛の通知に示されているが、2015 年のガイドラインの再掲部分を含め、さらに詳細に、具体的に示されていることがわかる（表 1）。

勤務時間ガイドライン 勤務時間ガイドラインにまとめられたのは、児童生徒等に対して効果的な教育活動を持続的に行うことのできる状況を作り出すことを目指した勤務時間の上限である。① 1 か月の在校等時間について、超過勤務 4 5 時間以内、② 1 年間の在校等時間について、超過勤務 3 6 0 時間以内という明確な上限の目安時間を設け、実効性の担保のために教育委員会が方針を策定し、取組を実施し、検証することを定め、取組状況の公表を課した。これにより各教育委員会は、教師の勤務時間の客観的な計測と、超過勤務の目安時間を超えた教師への対応と学校運営の改善への指導を行うこととなった。

グッドプラクティス集 2020 年には

表1 文部科学省通知(29文科初第1437号)「学校における働き方改革に関する緊急対策の策定並びに学校における業務改善及び勤務時間管理等に係る取組の徹底について(通知)」に示された教育委員会に置いて取り組むべき方策*文部科学省資料(2018)をもとに作成

-
1. 学校における業務改善について
- (1) 業務の役割分担・適正化を着実に実行するために教育委員会が取り組むべき方策について
- ①業務改善方針・計画の策定及びフォローアップ
 - ②事務職員の校務運営への参画の推進
 - ③専門スタッフとの役割分担の明確化及び支援
 - ④学校が教育活動に専念するための支援体制の構築
 - ⑤業務の管理・調整を図る体制の構築
 - ⑥関係機関との連携・協力体制の構築
 - ⑦学校・家庭・地域の連携の促進
 - ⑧統合型校務支援システム等のICTの活用推進
 - ⑨研修の適正化
 - ⑩各種研究事業等の適正化
 - ⑪教育委員会事務局の体制整備
 - ⑫授業時数の設定等における配慮
 - ⑬各学校における業務改善の取組の促進
- (2) 中間まとめにおいて示された業務の在り方に関する考え方を踏まえて教育委員会が特に留意して取り組むべき個別業務の役割分担及び適正化について
- 【基本的には学校以外が担うべき業務】**
- ①登下校に関する対応
 - ②放課後から夜間などにおける見回り、児童生徒が補導されたときの対応
 - ③学校徴収金の徴収・管理
 - ④地域ボランティアとの連絡調整
- 【学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務】**
- ①調査・統計等への回答等
 - ②児童生徒の休み時間における対応
 - ③校内清掃
 - ④部活動
- 【教師の業務だが、負担軽減が可能な業務】**
- ①給食時の対応
 - ②授業準備
 - ③学習評価や成績処理
 - ④学校行事等の準備・運営
 - ⑤進路指導
 - ⑥支援が必要な児童生徒・家庭への対応
- (3) 学校が作成する計画等及び学校の組織運営に関する見直しについて
2. 勤務時間管理の徹底及び適正な勤務時間の設定について
3. 教職員全体の働き方に関する意識改革について
-

「学校における働き方改革～取組事例集」(令和2年2月、文部科学省)が報告された。学校の働き方改革に関する一連の行政の動きの一方で学校現場や教育委員会からは、「働き方改革を進めなければならないことは十分理解しているが、実際にどのよ

うに進めてよいのかわからない。具体的な事例を知りたい。」という声があったことが、このグッドプラクティス集にも記載されている。

上記のように、学校の働き方改革は文部科学省の方針やガイドライン等の提示によ

る、いわば「トップダウンの働き方改革」であり、その主な柱は勤務時間（超過勤務の解消）と業務改善の2つであると言えよう。

3. ボトムアップの働き方見直しの視点

一方で、トップダウンの働き方改革は、教師への調査を基本にスタートはしているものの、実際の教育現場の実態を反映し、実現可能かどうかの検証は改革と同時進行でPDCAサイクルを回していくことが求められている。

長崎大学ダイバーシティ推進センターは2015～2019年度に文部科学省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（特色型）に採択され、大学教職員のワークライフバランスの実現推進に取り組んだ。育児、介護等ライフイベントへの支援とともに実施したのが、「長崎大学スタイルイノベーション（WSI）」（以下、WSI）である。WSIは、教職員のライフイベント及びワークライフバランスに配慮した研究環境の改善を目指し、学内の意識改革の促進をはかるための独自のプログラムである。ダイバーシティ推進センターが支援のためのスタッフを構成し、学内の小さな職場の単位（チーム）に向けて、それぞれの業務課題の改善のための取組を支援する。WSIは、「働くとは何か」「働き方改革とは何か」といった、いわゆる“そもそも論”のステップは踏まないところにも特徴がある。働き方の課題は様々であり、業種や職場ごとの特徴もあり、また組織全体の問題でもある。こうしたワークライフバランスの実現に向けた職場の構造改革については、管理職等に向

けたトップセミナーや市民公開講座、SDなどの機会をとらえてセンター主導で行ってきたが、これだけでは当事者意識がうすく、また個々に改善の意欲はあっても、組織の中ではうまく進んでいかないことも多い。推進に当たっては、こうした組織全体の意識改革と、目の前の働き方そのものをとらえる2つの視点が必要と考えている。

難しい取組の場合支援のためのスタッフの中心になるのは、専門コンサルタント（外部）あるいは働き方見直し推進員（以下、推進員）である。我々の意図を理解したコンサルティング会社と契約を結ぶなどして、担当となったコンサルタントが、チームの進め方のリードを行い、各ステップでのフォローアップを提案することで、取組の修正や方向性の確認を図ることができる。コンサルタントは可能であれば来崎し、直接的なやりとりを行うこともあり、またコロナ禍にあってはオンラインでリアルタイムにコンサルティの報告や相談に応じている。当センターのスタッフ、および外部コンサルタントに加えて、当センターが教職員の中から指名した推進員がコーディネイトに入ることも特徴的である。推進員は、大学の教師及び事務職員であり、当センターでの一定の研修（ワークライフバランスコンサルタント養成講座、4日間）を全員受講し終了している。方法としては、まず毎年、学内の全部局に向けた発信を行い、5～10人のチームを3～4つ募集、選出する。なかなか募集がない場合には、当センターから声をかけて説明を行い、勧める場合もあった。チーム選定にあたっては、女性研究者が1名以上含まれている部署とした。第1ステップは、1チームずつ、外部

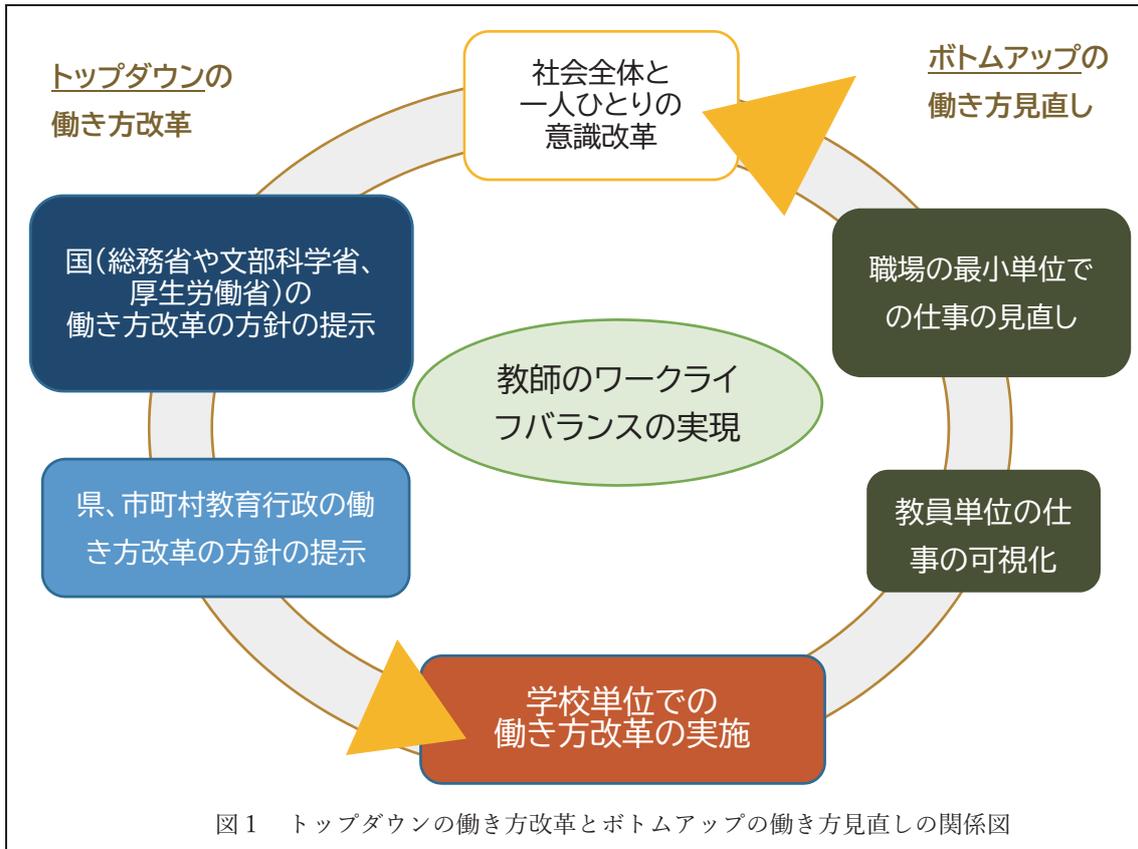
コンサルタントと推進員、ダイバーシティ推進センタースタッフが入り、現在の働き方を見直すミーティングを開き、現在の業務の課題を抽出する（キックオフ）。第2ステップでは、今度はこの抽出した課題に対し、働き方を見直すミーティング（通称、カエル会議）を開き、どうやったらその課題が改善できるのか、具体的な方法を検討する。第3ステップでは、検討した見直し方法の実施に取り組み、第4ステップでは定例会を持ち進捗確認を行う。このステップをPDCAサイクルとして何度も繰り返しながらスパイラルアップをはかる。

こうしたステップとともに、業務の見える化として、今日各自が何の仕事をしているかが一目でわかるような共有を工夫して

行う。これまで、大学内の16チーム、病院に特化したプログラムとしては11チームの見直しに取り組んできた。さらに、2020年には、教育学部附属中学校をモデル校とした、学校へのWSIの導入にも取り組んだ。

このような継続した実践から得られた知見は、「ボトムアップでの働き方見直しの重要性」である。

教師の行う業務の明確化のうち、民間ノウハウの活用などはトップダウンの業務改善にも示されている。しかし、教師が日々の業務を行う場面個々の状況に応じたものになっているとは言い難い。本稿ではボトムアップの働き方見直しに着目し論考する。



Ⅱ 研究の方法

1) 研究方法の採用

本研究は、質的研究（半構造化面接）を採用した。理由としては、教師の働き方に関する研究はほとんど見られず仮説検証研究が困難であること、本調査は個別の学校の傾向を分析する目的ではなく教師個々の意識や考えを聞き取ることが中心となるため、質的研究のほうが適していると判断した。

2) 研究協力者のリクルート

調査にあたっては特定の学校や教師の批判になるような項目を含んではいないが、働き方改革についてはいまだ教育現場の十分な理解を得ているとは言えず、批判的な立場をとる教師等もいることなどから、個人としての意識や経験を聞くことができる、研究者と直接的に既知であり忌憚なく語ることで十分に信頼関係を保持できる8名に調査を依頼した。

3) 倫理的配慮

調査協力者には、研究の趣旨を文書と口頭で説明し、口頭で同意を得たうえで、インタビュー時の録音についても同意を得た。

また、インタビュー後であっても同意は撤回できる旨を確認し、その了解を得た。

説明にあたっては、個々の教師の意識や考えを中心に聴くことを明らかにし、個々の学校の体制や現在の取組などについては触れないこと、話の流れでこれらの話題に言及した場合には逐語録からの削除を行う事を約束した。

4) 調査の概要

調査期間：20XX年8月～12月

調査場所：研究者の所属する大学の面接室

調査協力者：現職の教師8名。概要を表2に示す。調査協力者は、管理職ではないこととした。

5) インタビューガイド

インタビューガイドは、2020年の附属中学校の実践や文部科学省の資料をもとに作成した。

- 教師の働き方について課題だと思うこと
- 自分が負担だと感じていること
- 教師の働き方はこうあるべきと考えること
- 自分の働き方について考えること
- 働き方改革はどうしたら進むと思うか

表2 研究協力者の概要

		年齢	学校種別	教職歴	所要時間 (分)	担任経験
1	A	20代	小学校	4年	45	あり
2	B	20代	小学校	5年	30	あり
3	C	30代	特別支援学校	15年	50	あり
4	D	30代	中学校	14年	30	あり
5	E	40代	高等学校	20年	43	あり
6	F	40代	特別支援学校	22年	40	あり
7	G	40代	中学校	23年	40	あり
8	H	50代	小学校	22年	30	あり

Ⅲ 結果と考察

得られた発話を、ひとまとまりで切り出し（切片化）したものが233得られた。その切片を分析、整理した結果、大カテゴリー6つに分けることができた。

大カテゴリーは、〈負担感の正体〉〈可視化の困難さ〉〈教師の使命感〉〈教師のやりがい〉〈ワークライフバランス〉〈職場の心理的安全性〉が得られた。以下にカテゴリーごとの代表的な発話を挙げる。

カテゴリー1 〈負担感の正体〉

1) 絶対的な時間の不足

① 拘束時間の長さ

学校における担当する授業時間は、教師としての本務である一方、拘束時間でもある。授業や会議によって雑務や校務分掌による公務に取り組む時間の確保が難しいことが「時間が無い」と感じ、負担感につながっていた。

No.1：とにかく子ども（児童）がいる間は、書類とか、年末調整とか扶養の書類とか作れと言われても作れない。できるのは子どもたちが帰った後。落ち着いて作らないと間違えるからすごく焦る。(G)

No.2：授業時間は教室に拘束されているから、雑務はできない。隙間時間ですのよと先輩に言われるけれどそれは無理。(B)

No.3：理科とか音楽とか専科の先生が担当してくれる時間がとても貴重。でも保護者から電話が入るとその時間は吹っ飛ぶ。(H)

No.4：とにかく会議が多い。(F)

② 時間調整の困難さ

授業や会議によって拘束される時間以外

にも教師同士で集まりをもつなどの時間を捻出することの難しさが挙げられた。

2) 学校での突発事態

No.5：教師の本務は授業をすること。ここは譲れない。この時間は大事にしている。だけど、他のことは一切できないという点ではやっぱりきつい。(C)

No.6：校務分掌で研究担当になると、先生たちと打ち合わせをまめにしないといけないから時間の調整が必要になる。それがとっても面倒。つい他の人に合わせてしまう。(F)

No.7：部活に行かないと、と思うけれど先生方とスケジュール調整をすると部活の時間ぐらしか合わなくて、ついつい部活が後回しになってしまう。(D)

児童生徒のトラブルや保護者との連絡、学校内の予期せぬ出来事、突発事態により自分の予定通りには進まないことが多く語られた。

No.8：子どもになにかあると管理職に報告して放課後は保護者に電話をして、とか延々とそのトラブル処理が続く。そうすると優先順位的にはこれが一番になるから早く帰りたいとか自分は今日これをやりたかったとか関係ない。でもこれが教師だよなとも思ってきた。(D)

No.9：とにかく毎日何かが起こる。平和な時はほとんどない。生徒は子どもはなにか必ずやらかしてくれる。(G)

No.10：やろうと思っていた仕事が突発でできなくなるのが日常茶飯事。わかっているけどイライラする。(B)

No.11：いまやらなければならないことがよくわからない時がある。(A)

カテゴリー1では、絶対的な時間の不足や突発事項の頻発による負担感、勤務時間を自分が思ったように調整することができない、非統制性によるものであると考えられる。

カテゴリー2〈可視化の困難さ〉

1) 仕事量の把握困難

やるべきことはたくさんあるという意識はあるが、その仕事量が正確に把握できないことが慢性的な多忙感や負担感につながっていた。

① 自分の仕事の可視化

自分が今何をすべきかを優先順位をつけること、その量の把握が難しいことが「怖い」「気が重い」などネガティブな感情とともに語られた。

No.12：成績を付ける時とかは忙しいでしょと言われるけれどやることある時は逆に安心する。見えてこない時期が一番怖い。(E)

No.13：授業だけやっていればいいわけではないのだが、校務分掌でもはじめての担当は何をしたらいいのかわからなくて気が重い。(C)

② 慢性的な多忙感

日頃から忙しいと思う感情が慢性的に存在することが語られた。

No.14：いつも時間に追われる気がして気が休まらない。(D)

No.15：いつになったら楽になれるのだろうと思うぐらい毎日忙しい気がする。(G)

③ お互いの仕事の把握が困難

教師同士で何の仕事をしているのかわからないことがあり、教師は基本的に自分で仕事の量や進行を調整しており、お互いの状況の共有はあまりなされていないという事がわかった。また、お互いの仕事の状況がわからないことが、職場の環境を悪くしていることも語られた。

No.16：学校というのは、職員室もあるし先生方と割と密接な関係ではあるんだけど、今先生が何をしているのか、何が忙しいのかが意外とわからなかったりする。(D)

No.17：同僚が「忙しい」というと、どこが？と思ってしまう。ギズギズする。(C)

No.18：忙しくない人ほど「忙しい」と言っている気がする。(B)

自分の仕事の量が把握できない事がネガティブな感情や慢性的な多忙感を生み、さらに同僚の仕事の状況もわからないことで職場の雰囲気が悪くなることが語られた。仕事の可視化ができない職場の影響が大きいことが分かった。

カテゴリー3〈教師の使命感〉

1) 教師の職務、専門性

① 教材研究や教授法の学び

学習指導要領の改訂等に合わせて教師の重要な職務である教材研究、新しい教授法などの学習などが必要であり、それは教師の業務として当然のことと受け止めながらも焦りにつながっていることが分かった。

No.19：この間の学習指導要領の改訂は、いろいろ事前に言われたけれど、実際に出てみると結構変えていく必要もあって、指導書を改めて読む必要もあるから当たり前のことだし、まあ私たちは学習指導要領ありきなんだけど、それでもそれを追いかける時間がなくて焦る。(D)

② 常に求められる専門性向上

現代的な教育課題に応じて、教師に求められる専門性の質の向上とともに幅の広さがあり、時代の要請ややりがいとともに負担になることもあることが分かった。

No.20：改訂に合わせてどんどん新しい教材が出てくる。やらないと思うけれどうまくいかない。年配の先生は改訂は何度もあるというけれど初めてなのでバタバタしている。(A)

No.21：発達障害とかはやらないといけないことだってよくわかっているし、絶対必要。それはやりがいもある。でもどんどん役割が増える。ICTとか苦手なことをしないといけないのは本当に大変。特にコロナでオンライン授業になり、chrome book やタブレットのやり方も教えてもらったけどよくわからない。(B)

2) 教師への役割期待

① 教師への過重な期待

「教師は子どものために何でも・いつでも尽くすものだと社会から思われている」という意識が教師の中にあり、周囲からも期待があるという認識であると語られた。こうした期待は職業に対する誇らしさの反面、過重な期待と感じられることもあることが分かった。

No.22：〇〇(担当教科)の専門性は高めないといけない。教育センターの研修とかに行きつつ、他の先生の研究授業などを見るのはとても勉強になる。発達障害とかはやらないといけないことだってよくわかっているし、絶対必要。それはやりがいもある。でもどんどん役割が増える。(E)

No.23：保護者は先生は子どものためなら何でも無償でやってくれる人だと思っている。(A)

No.24：親戚の集まりとかで「教育者だから」といい人であることを求められる。ちょっと誇らしい時もあるけれど煩わしい時もある。悪いことをすれば、必要以上に報道される。(B)

3) 教師の使命感

① 子ども第一主義

「教師は子どものためを考えるもの」という使命感が示された。

No.25：一方で忙しくてもそれが教師である、というように育てられてきたし、子どもが第一というのも教師の使命だと思う。(H)

No.26：滅私奉公？に近いのかな。でもそれが小学校の先生、と言われて生きてきたし、それが自分の指針でもある。(B)

② 教師が忙しいのは当たり前

教師は忙しいのが当たり前でそこに文句を言うべきではないという文化があることが指摘された。

No.27：教師が忙しいのは当たり前で、みんな先輩たちもそうやってきたんだと言われてきた。自分たちだけが忙しいから、とか仕事を減らしてとか言うのは違うんじゃないかなという危惧がある。(G)

No.28：忙しいって言うな、文句を言うなという文化がある。教師はそんなもんだという雰囲気があるから忙しいというのは言いにくいと言うと嫌われる。(F)

③ 子どもの模範になる

教師は日頃の立ち振る舞いから生き方なども子どもの模範・モデルとなるべきという使命感があることが語られた。

No.29：子どもは私たちのことをよく見ている。だからいつもモデルにならないといけない。(B)

No.30：マナーとか生き方とか、模範にならないといけない、それが教師だと教えられてきたけれど、教師だって人間だから、離婚もすればけんかもする。全人的教育とは言えそれが常にある。(H)

No.31：初任者研修の時に指導者から言われたのは、自分たちは子どもたちのお手本だよということだった。それをずっと守っている自分がある。(D)

カテゴリ4 〈教師のやりがい〉

1) 忙しさとやりがい

忙しくてもそれ自体がやりがいであり、自分にしかできない仕事を任されていることは評価されていることであるという意識が明らかになった。

No.32：忙しければ忙しいほどやりがいがある。忙しいというのは評価されて仕事を任されている証拠だと思っている。(D)

2) 自分にしかできない仕事と「属人化」

自分にしかできない仕事があることが理想的な状況であり、属人化された状況を目指すことがやりがいになっていた。

No.33：教師は誰でもできるかもしれないけれど、自分にしかできない仕事をした。先生がいないと困ると言われるのはいいことだと思う。(D)

No.34：やっぱり先生じゃなくちゃ、と言われることを何か探したいし、それがあると安心するような気がする。(F)

No.35：これだけは誰にも変わってもらえないことがあるのは、自分の強みだと思う。それが生きがいで教師のやりがいだと思う。それがないとやっていけない。(E)

カテゴリ5 〈ワークライフバランス〉

1) アンコンシャスバイアス

ワークライフバランスの実現を妨げるアンコンシャスバイアスの存在が、特にジェンダーバイアスを中心に存在することが語

られた。

① ジェンダーバイアス

職場における伝統的な性役割観や女性(男性)だからだろう、という思い込みからの言動にあい、反発を感じる事が語られた。

No.36：女性だからあまり高望みはしないだろう、管理職にはなりたくないだろうと決めつけられている。(H)

No.37：男だから当然出世したいだろうと言われるとどうしてだろうと思う。気持ちがないわけではないが決めつけられるのがとてもストレスに感じる。(E)

2) ライフイベントとの両立

① 家庭・育児・介護とのバランス

No.38：結婚して環境が一変した。夕方になると早く帰らないと思って焦る。(B)

No.39：子どもが保育園の時はよかったが小学校に入ってから両立がきつと感じることが多い。(B)

No.40：子どもがいると早く帰りなど言ってもらえるけれど、介護のことで早く帰るとは言いにくい。(G)

No.41：子どもの学校の行事にはほとんど行けない。職場で行事に来ない保護者を非難する同僚がいるとつらい。(F)

② 介護との両立

No.42：家庭の事情はあまり話さないほうがいいと思っていたけれど介護の心配を話したら状況が好転した。管理職が気にかけてくれるようになった。(G)

3) 自己研鑽の機会と時間の確保

① 自己研鑽の機会と時間の確保

No.43：資格の勉強をしていたけれど間に合わない。勉強する時間が取れないのが悔しい。(E)

No.44：また今年も資格の試験に行けなかった。気持ちはあるけれど土日はどうしても部活があるので時間がない。(D)

② 自己研鑽は“ライフ”

No.45：仕事に必要な資格を取るとか、職能団体の研修に行くのが自己研鑽ということを初めて知った。仕事なのに？と思うと納得できない。(A)

No.46：日曜日にカフェに行くと何かの資格の勉強をしている人がいて日曜日もしっかり仕事か、大変だなと思っていたけれどあれも自己研鑽なのですね。(B)

No.47：仕事に使うんだから資格取得の費用は職場が出してくれてもいいのにと思っていたのですが、理由がわかりました。(C)

カテゴリー5では、伝統的性役割感に代表されるようなジェンダーバイアスや、ライフイベントとの両立が難しいことなどが語られた。自己研鑽についてはその時間と機会の確保が困難であること、また自己研鑽という考え方が周知されていない背景が示唆された。

カテゴリー6〈職場の心理的安全性〉

1) 職場の人間関係

No.48：今の職場は何でも言い合える雰囲気です。今なら結婚したり子どもができていいなと思う。(A)

No.49：学校によってはとても働きにくかったりするので人間関係が第一だと思う。(C)

No.50：職員室の雰囲気によっては休みも取りにくくて「病気にもなれないな」と思うことがある。(E)

2) お互いの事情の共有

No.51：いろいろ事情があるけれどそれを周りがわかってくれれば気が楽になる。(G)

No.52：家庭の事情はあまり話さないほうがいいと思っていたけれど話したら状況が好転したことがあった。(E)

3) 働き方改革への理解と反発

No.53：働き方改革ができるかどうかは、管理職の考えや行政のルールもあるけれど、職場の雰囲気がとても大事。(D)

No.54：この時期に働き方改革の担当にはなりたくないと思う。反発もきつとある。教頭にはなりたくない。(F)

No.55：働き方改革については、あまり積極的に語られない。話題にしない方がいいのかなという雰囲気がある。(C)

No.56：みんな管理職の出方をうかがっている。(D)

No.57：働き方改革のための会議が増えるのは本末転倒。(C)

4) マンパワー希求

働き方改革はマンパワー不足だから仕方がないという学校風土が存在することがわかる。

No.58：結局はマンパワーで、人手が足りないからだ管理職が思っている。だからいつまでも働き方改革なんて進まない。(D)

No.59：学校には教師しかいないけれど教師以外のサポートがいたらいいのではないかと思う。(C)

カテゴリー6では教師の働き方に関する意識の変容を促すようなボトムアップの働き方見直しには、お互いの事情を共有できるような、また受容的な職場の心理的安全性

性が保たれていることが重要であることがわかる。また、働き方改革への理解と反発が存在することも確認できた。管理職の出方を見ながら、自分からはあまり積極的には動かない姿勢であることも語られた。また、働き方の見直しよりもマンパワーで解決できるのではないかとの現場の考え方も明らかになった。

IV 総合的考察

絶対的な時間の不足や突発事項の頻発による負担感、勤務時間を自分が思ったように調整することができない非統制性によるものであること、また教師の仕事は「どこまで」という線引きが難しく可視化が困難であると感じていること、こうした負担感、時代の要請により専門性の向上を求められることや守備範囲が広がること、教師の使命感や教師のやりがい、ジェンダーギャップの存在が背景要因として存在することが示唆された。文部科学省（2018）が示す【基本的には学校以外が担うべき業務】【学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務】【教師の業務だが、負担軽減が可能な業務】の3つの分類は、現場にはまだ理解されていないことが伺えた。

こうした要因から、教師のライフイベントサポートは、特に育児や介護、家庭のイベントとの両立が困難と感じられやすい。また、ワーク＝仕事、ライフ＝家庭ととらえられやすく、自己研鑽はライフになるという考え方も周知されていなかった。

さらに、働き方改革への抵抗も大きく、学校及び教師の使命感とやりがいは、働き方改革と必ずしも相反するものではない、

むしろ専門性や子どもと授業に対する時間を確保するための大事なプロセスであることを含めその意義や目的の理解啓発は今後の大きな課題であることが指摘できよう。

本研究では、学校の働き方見直しの現在の阻害要因について整理した。阻害要因を解決することは、働き方見直しの促進ともなることから、阻害要因は促進要因ともなり得る。今後は、阻害要因の解決に向けた取組とその検証の蓄積が求められる。

文献

内閣府、働き方改革～一億総活躍社会の実現に向けて～ 閲覧日 2022.12.21

<https://www.mhlw.go.jp/content/000474499.pdf>

文部科学省（2011）子どもの豊かな学びを創造し、地域の絆をつなぐ ～地域とともにある学校づくりの推進方策～ 平成23年7月5日 学校運営の改善の在り方等に関する調査研究協力者会議 閲覧日 2022.12.21

https://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2011/07/06/1307985_1_1.pdf

WISELI 潜在的バイアスワークショップの日本での展開における課題

中島ゆり¹

Challenges in Developing the WISELI Implicit Bias Workshop in Japan

Yuri NAKAJIMA

はじめに

本稿はアメリカのウィスコンシン大学マディソン校（以下、UW-Madison）の科学・工学分野女性リーダーシップ研究所（Women in Science and Engineering Leadership Institute：以下、WISELI）がこれまでに開発・実施してきた公正な採用を行うためのワークショップと潜在的バイアスを断つためのワークショップについて紹介し、長崎大学で2022年度に実験的に実施したワークショップをもとに日本の大学に導入する上での課題について検討する。

近年、大学や企業におけるダイバーシティ環境実現の文脈において「無意識のバイアス（アンコンシャス・バイアス）」という言葉が盛んに取り上げられるようになってきた。無意識のバイアスはジェンダーや人種などさまざまなカテゴリーに対してもつイメージや思い込みから生じる。たとえば、内容が同じ履歴書であってもその評価において、名前が女性よりも男性である場合の方が肯定的に評価し採用を推奨する傾向にあったり、大学教員の公募のために書かれる推薦状は男性に対するものよりも女性に対するもので短く、確実に推薦するためのものというより最低限の保証を示すための

ものであったりすることが先行研究で明らかになっている（Fine et al, 2014）。

WISELIはUW-Madisonの小さな研究所であるが、国立科学財団（NSF）からADVANCE Institutional Transformation (IT)という助成（\$3,750,000）を受け、大学のSTEMM（科学、技術、工学、数学、医学）領域におけるジェンダー公正を大学で促進するためのワークショップを開発し、効果を上げてきた。2004年に最初の採用ワークショップを実験的に導入し、そこからワークショップの効果について検証しながら改善を進めてきた（Fine et al., 2014）。

バイアスを断つためには個人の努力だけでなく、仕組みを変える必要があると言われてきている（Bohnet, 2016=2018）。WISELIのワークショップの基礎となる考え方もまた、バイアスに関する知識を得、そこから制度を変革しようというものである。

2007年、米国科学振興協会（AAAS）は、「バイアス・リテラシー」（Sevo & Chubin, 2008）という言葉を生み出し、所与のテーマ領域においてリテラシーを獲得することが行動を起こすための前提条件であることを指摘した。学習理論と組織変革の研究者たちはみな、暗黙

¹ 長崎大学 大学教育イノベーションセンター／ダイバーシティ推進センター

知を意識化するためには明確に表現できることが重要であると指摘している (Howell, 1982; Nonaka, 1994)。組織変革を推進するプロセスについて書いている Nonaka の言葉を借りれば、既存の文化や実践を変えるための最初のステップは、潜在的な知識を取り上げ、それを名付けることによって明示することである。先行研究から、バイアスのプロセスを明示的に扱うことは、STEMM 教員のバイアス・リテラシーと最終的には制度改革を促す我々のアプローチの基礎となるものである。(Carnes et al., 2012, p. 64)

長崎大学ダイバーシティ推進センターは 2019 年に文部科学省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) に採択され、「ダイバーシティ推進学習プログラムの開発と実施」を進めてきた。それ以前の 2015 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 (特色型)」においては女性リーダー育成プログラムを実施し、どちらかと言えば女性の意識の向上とワーク・ライフ・バランスを実現できる環境づくりに焦点化してきた。それに対し今回のプロジェクトでは女性を鼓舞するだけでなく、そもそも大学の構成員みなダイバーシティ&インクルージョンについての知識を得、無自覚に持つ自分自身のバイアスに取り組んでいかなければ女性を含むマイノリティにとってよりよい環境が実現できないと考え、ダイバーシティ推進学習プログラムを開発することを決めた。

2022 年度に本格的にスタートさせた学

習プログラムは、ジェンダーに関する IAT (潜在連合テスト) の受験、ダイバーシティに関する簡単な意識調査、アンコンシャス・バイアスについて学ぶ 20 分程度の動画の視聴 (管理職はそれに加え管理職用の動画 20 分もあり)、その後、「ダイバーシティ&インクルージョン」、「女性も男性も活躍する社会」、「自分の中のアンコンシャス・バイアスに気づく」、「性的マイノリティの若者支援に必要な視点」、「文化の多様性と共に生きる社会」、「男性の子育てについて考える」、「ケアしながら働くこと・学こと」、「多様性が活きる働き方」、「職場のダイバーシティの壁に見える化する」、「他者とともに働く・職場を変える対話を生み出す」、「働き方を変えていく」といったテーマ¹⁾の SD セミナーを開催し受講してもらうという仕組みである。2022 年度は本稿で取り上げるワークショップ以外はすべてオンラインで実施した。

上記のダイバーシティ推進学習プログラムを開発する上で、まずは海外の先駆的な大学の取り組みを参考にしようと考え、ダイバーシティ推進センターの代表として筆者が WISELI に 2020 年 2 月にメールで質問をし、その年の 3 月に直接訪問し、WISELI の Dr. Jennifer Sheridan にヒアリングを実施した。その際、採用の公正な方法について記された “Searching for Excellence & Diversity: A Guide for Search Committees” (2012) とバイアスを断つためのワークショップの方法について記された “Breaking the Bias Habit: A Workshop to Promote Gender Equity” (2015) を譲り受けた²⁾。

本稿ではこれら 2 冊のガイドブック、WISELI に対するヒアリング (2020 年 2 月

4日(email)、3月17日(対面))、および WISELI によるワークショップの効果検証論文をもとに WISELI の取り組みとその効果について紹介する。つぎに、長崎大学で2022年7月に対面で実施したバイアスワークショップの実践と参加者からの評価シートをもとに、日本においてバイアスワークショップを導入する上での課題について検討する。

1. WISELI のワークショップについて

WISELI は ADVANCE IT 助成を受け最初に教員を公正に採用するためのワークショップ “Searching for Excellence & Diversity: A Guide for Search Committees”を開発した。毎年、教員 125 名、職員 50 名程度が参加しているという。当初、STEMM 分野の人事選考における男女平等を促進することを目的としていたが、すぐに全学に広がったことである (Fine et al., 2014)。このワークショップで初めて潜在的なバイアスについて取り上げ、バイアスが女性や他のマイノリティの候補者の審査にどのような悪影響を及ぼすかを委員会の教員に理解してもらうことを目指した。この潜在的バイアスについての箇所は教授陣から非常に好評であったという。

ADVANCE 助成が終了したあとも UW-Madison は本ワークショップを行う博士号レベルのスタッフを雇うことを決めた。その後、WISELI は国立衛生研究所 (NIH) から助成を受け、潜在的バイアスが採用だけでなくあらゆる学術的なプロセスにどのような影響を及ぼすかについてのワークショップ “Breaking the Bias Habit: A Workshop

to Promote Gender Equity”を新たに開発することとなった。バイアスワークショップについては毎年およそ教員 100 名と職員 150 名が受講している。

ワークショップは STEMM 領域の教員に向けて開発されたが、この領域の職員にも有効だということが分かってきたという。ただし、バイアスワークショップは STEMM 以外の領域と学生に対しては実施されておらず、効果は不明とのことである。とくに社会科学系の教員はより質的に社会を見る視点を持っており、この領域により詳しいため、ワークショップ内で紹介する先行研究に対してもより批判的であると考えられ、STEMM 教員のように本ワークショップが有効かは分からないとのことであった (ヒアリングを参照)。

1.1. ワークショップの内容

採用ワークショップは募集、応募者探しのプロセスにおける潜在的バイアス、候補者の面接の3つがメインのテーマであり、優秀で多様な応募者を集め、公正で公平な評価を行い、新任教員をうまく採用するための情報、アドバイス、方法を提供している (表1、Fine et al., 2014)。Fine et al. (2014)によれば、採用ワークショップにおいてはバイアスを最小化するための一般的ではあるが効果のない戦略がまず紹介される。効果のない戦略の1つは、集団のステレオタイプに関する考えを避けたり抑えたりしようとすることである。思考を抑制しようとする実際にはその思考が強化され、長い目で見ると意図せずに評価における偏りが増加する可能性があるということが先行研究で明らかになっている。「やってはいけないな

いこと」を述べた後、効果的にバイアスを減らすため以下の戦略が示されている。

- ・ 自己イメージについて自分は客観的な人間でなくバイアスや思い込みの影響を受けているのだという認識と受容に置き換える。
- ・ 選考委員会のダイバーシティを高める。
- ・ 応募者に占める女性の割合を増やす。
- ・ 応募書類を審査する前に、明確に定義された評価基準を作成する。
- ・ 応募者を評価する前に、評価基準の優先順位をつける。
- ・ 反ステレオタイプ・イメージングを行う。
- ・ 応募者一人一人の評価に十分な時間をかけ、雑念を最小限にする。
- ・ 応募者個人を重視し、応募書類全体を評

価する。

- ・ 誰を選ぶかを決定する際、排除戦略ではなく、包含戦略を行う。
- ・ 評価基準とその適用について評価するため、評価プロセス中に定期的に停止する。
- ・ すべての決定について弁護できるような評価者に高い説明責任を課す。

(Fine et al., 2014)

この採用ワークショップでは WISELI のメンバーだけでなく、この採用ワークショップにはプロボストオフィスの者やさまざまな分野に精通した学内の教員もプレゼンターに加わっている。

表1 “Searching for Excellence & Diversity: A Guide for Search Committees” (2012) の概要

<p>1. 効果的で効率的な選考委員会の運営の仕方 選考委員会の前に準備すべきこと 例) 多様な人が入った選考委員会を作る Tips とガイドライン 例) 選考委員とラポールを構築する</p> <p>2. 優秀で多様な候補者の積極的な採用 Tips とガイドライン 例) 積極的な採用、多様な専門ネットワークの構築 リソース 例) 職務内容の書き方、多様な人が使える施設、組織、女性やマイノリティの候補者が載っている名簿</p> <p>3. 無意識の仮定とそれが候補者の評価に与える影響への気付き 無意識のバイアスと前提についての研究 無意識のバイアスと前提が人材探しにどのような潜在的な影響をもたらすか 例) 女性やマイノリティはやたらと高い研究能力を求められがち</p> <p>4. 候補者の公平で徹底的なレビュー 無意識のバイアスの影響を最小化する 何をして、何をすべきでないか 候補者のレビューをうまく行う方法 Stage 1: 最低限の基準を満たしている候補者を選ぶ Stage 2: さらなる検討のための候補者の「長くて短いリスト」を作成する (トップの候補者だけでなく、委員が見られる範囲でできるだけ長いリストを作る) Stage 3: 面接をする最終候補者の「短いリスト」を選ぶ Stage 4: 最終候補者を評価する</p>
--

5. 効果的な面接過程の開発と実践
 事前に効果的な面接過程を計画しておく
 面接のためのガイドライン
 面接をした候補者の評価の仕方
6. よい候補者の採用のために
 例) オファーを検討する十分な時間を作る

つぎに“Breaking the Bias Habit” ワークショップについて紹介する。このワークショップの受講前に IAT の受験を求める。ワークショップではまずモジュール 1 において思考の習慣としての潜在的バイアスとは何かについて学び、モジュール 2 では職場において顕在する 6 つのバイアス (PERSIST)、すなわち「規範的なジェンダー秩序 (Prescriptive Gender Norms)」、「期待バイアス (Expectancy Bias)」、「業績の再定義 (Reconstructing Credentials)」、「ステレオタイプ・プライミング (Stereotype Priming)」、「役割不適合 (Incongruity of Roles)」、「ステレオタイプ脅威 (Stereotype Threat)」といった用語について学ぶ。さらにモジュール 3 において、個人的・組織的なプロセスの両方においてバイアスを適応するのを最小限にするエビデンスベースの戦略について学ぶ。ここではステレオタイプを頭から追い払おうとする「ステレオタイプ抑制」や「自分の客観性に対する信頼」が効果のない戦略だと紹介し、その後、効果のある戦略として「ステレオタイプを代替する」、「反ステレオタイプ・イメージング」、「個別化」、「パースペクティブ・テイキング」、「接触の機会を増やす」という戦略が紹介されている。

このバイアスワークショップは WISELI の 4 人のメンバー (ヒアリング当時) がプレゼンターを担当している。

WISELI のバイアスワークショップは職

場の社会正義の枠組みで「これをすることが正しい」、「組織にとってよりよい」、「これがより公正な社会である」というメッセージを伝えるよりも、あくまでこれは「科学」であり、科学的な証拠をもとに人間の思考がどのように働くか、異なる役割を演じていることからジェンダー間でどのように異なるかを提示することに主眼が置かれている。それは、社会正義の達成よりも科学的な知見に関心をもつ STEM の教員により関心を持ってもらうためであるという。「あなたは悪い人ではないが、女性の業績をどう解釈しているかに気づくことが必要だ」ということを知ってもらうことを目的としている。

WISELI は本ワークショップへの参加を強制すると問題やバックラッシュが生じる恐れがあったため、自発的な参加を促していたが、よいワークショップだとの認識が広まり、内部の College によってはこのワークショップの参加を構成員の給料 (merit pay) 増額の条件としたり、教員採用の際の人事委員会のメンバー (少なくとも一人でよいところもあれば全員のところもあり) に義務付け、それができない場合にはその学科・専攻の教員を雇えなかったり、参加しない人は教員ポジションから外されるといった厳しい要件を出しているところもあるという。

表2 “Breaking the Bias Habit: A Workshop to Promote Gender Equity” (2015) の概要

<p>ワークショップ前 IAT テストを受験</p> <p>モジュール1：「思考の習慣」としての潜在的バイアス ジェンダーだけでなく一般的なもの</p> <p>モジュール2：職場の潜在的バイアスを考える</p> <p>①期待バイアス 例) 母親は家族を第一に考える、父親は一家の大黒柱など</p> <p>②規範的なジェンダー秩序</p> <p>③役割適合／不適合 例) 典型的なリーダー像はもともと男性のイメージと一貫している</p> <p>④業績の再定義 例) 雇いたい人に合わせて業績を再検討し直す</p> <p>⑤ステレオタイプ・プライミング 例) 職位に「チェアー」ではなく「チェアマン」と書くと典型的な男性の仕事だとイメージさせる。</p> <p>⑥ステレオタイプ脅威 例) 否定的なステレオタイプに沿った形で本人も行動してしまう。</p> <p>モジュール3：潜在的バイアスを減らす方法を考える ステレオタイプを抑え込むことはできない 個人の客観性を信頼することもできない</p> <p>①ステレオタイプ代替 ・ステレオタイプを持っていたりそれが広まっていることに気付くこと ・非ステレオタイプな現実を思い出す 例) リーダーの資質にはジェンダーよりも訓練が大事</p> <p>②逆ステレオタイプ・イメージ 例) 強く、効率的な女性リーダーを想像する</p> <p>③個人化 (vs. 一般化) ・ステレオタイプにもとづく一瞬の判断をやめる ・判断の前に資格や過去の経験などより多くの情報を集める ・属性よりも状況判断をするようにする 例) 女性が助成金をもらえなかったときに彼女が依存的な研究者だからだと考えるのではなく、競争が厳しかったからだと考える</p> <p>④パースペクティブ・テイキング ・スティグマ化された集団のメンバーの視点から考える 例) あなたの能力を疑問視されたら？ 家族に対する責任があるからといって機会がもらえなかったら？</p> <p>⑤逆ステレオタイプの人と関わる機会を増やす ・高い地位にいる女性と会い、研究のアイデア等について話す</p>

1.2. ワークショップの効果

WISELI はワークショップの効果について研究を行い、大学によい結果をもたらしたという知見をいくつも提出している

(Carnes et al., 2012; Carnes et al., 2015; Devine et al., 2017; Fine et al., 2014)。たとえば Carnes et al. (2012) は、ワークショップに 17 学科・専攻から 220 名 (教員 167

名、非教員 53 名) が参加し、評価書に記入した 180 名全員が「ある程度役に立った」、74%が「非常に役に立った」と回答したことを示している。また、ワークショップで学んだすべての概念について、7 割近くが知識が深まったと回答している (表 3 を参照のこと)。また、186 名の参加者が書いた「変革へのコミットメント」を評価したところ、87%の参加者が職場や家庭で男女平等を推進するために、ワークショップで学んだことを少なくとも 1 つは行動に取り入れる予定であることがわった。とくに「個別化」、「ステレオタイプ代替」、「反ステレオタイプ・イメージング」が多く挙げられていた。

また、Fine et al. (2014) は 2005 年から 2012 年にかけての大学の 62 部門の女性に対するオファーと採用結果について検討し、ワークショップに参加した学部では女性候補者にオファーを出す確率が約 78%統計的に有意に増加したことを明らかにしている。また、ワークショップ参加学科・専攻では、統計的に有意ではなかったものの女性教員を採用するオッズが 53%近く上昇し、正の値となっていることも明らかにした。オファーを出したあと、候補者が承諾するかどうかは、他の機関からの競合内定、採用する学科、研究科、カレッジの雰囲気、候補者が学内で面接を受けたときの経験、学部が候補者とうまく交渉する意思や能力、共働き夫婦を取り巻く問題など多くの要因によって決まるため、オファーと採用の間にずれは生じるが、女性候補者へのオファーの割合の変化は WISELI のワークショップの影響力があることを示している。

Devine et al. (2017) は WISELI がバイアスワークショップを実施する介入群と実施

しないコントロール群の間での比較実験を行い、女性の採用は介入群で増加し、新規採用者の男女のバランスもとれていたことを明らかにした。これにより Carnes et al. (2015) が明らかにしたワークショップの前後での個人の意識、自己効力感、自己申告による行動の変化のみならず、採用人事にも確実に影響することが示された。

このように WISELI のワークショップは効果があることは示されたが、参加者がいつも肯定的な反応を示すとは限らない。Carnes et al. (2012) ではインタビューの結果から、多くの男性教員が連続的な変化のどの段階にあるかにかかわらず、ワークショップ中に不快感を覚えていることを明らかにしている。かれらのコメントはバックラッシュ効果、つまり、ステレオタイプに反する行動に対する社会的制裁が文化的なステレオタイプの維持に役立つことを裏付けるものとなった (Carnes et al., 2012)。同様に Fine et al. (2014) においても採用ワークショップを実施した際、5%の参加者はバイアス研究を「全く価値がない」と評価していることを明らかにしている。

1.3. 小括

本節では WISELI が開発した公正な教員採用のためのワークショップと潜在的バイアスを断つためのワークショップの概観とその効果検証について紹介した。ワークショップは効果があったという知見が得られているが、WISELI 自身が課題として述べているように本効果検証の結果は UW-Madison 以外には適応できない可能性がある (Carnes et al., 2012; Fine et al., 2014)。

2. 長崎大学におけるワークショップの実践とその評価

つぎに本節では長崎大学で WISELI のバイアスワークショップを SD セミナーとして実施した実践内容と参加者からの評価について報告し、本ワークショップを日本で導入する際の課題について検討する。

2.1. ワークショップの概要

2022 年 7 月 28 日に長崎大学ダイバーシティ推進学習プログラム SD セミナーの一環として筆者が WISELI のバイアスワークショップ「自分の中のアンコンシャス・バイアスに気づく」を対面で実施した。

WISELI のワークショップを日本の大学に導入する際の最も大きな懸念が時間が長いということであった。バイアスワークショップは 2.5 時間、採用ワークショップは 4 時間の構成である。少なくとも長崎大学において 2.5～4 時間のワークショップを行うことは難しいと判断し、2.5 時間の設定を 1.5 時間におさめることにした。その際、全体を少しずつ縮めて実施するか、あるいはモジュールを限定して数回のシリーズ化した SD セミナーを実施するかを検討した結果、今回はいくつかの具体例、とくにケーススタディを読んでディスカッションする箇所を削除して実施することにした。

今回は大学全体の SD セミナーという位置づけであったため、WISELI の実践のように特定の学科・専攻を対象としては実施しなかった。対面ということもあり参加者は 8 名(教員 7 名、職員 1 名)と少なかった。所属は医歯薬系が過半数を占め、人文社会系は 2 人に留まった。性別は男性 1 名、女

性が 7 名と偏りがあった。

2.2. 参加者からの評価

本ワークショップの参加者に対し終了後に WISELI が作成した評価シートを用いワークショップを評価してもらった。評価シートは教員・職員の別、所属、役職を記入してもらったが無記名で実施した。評価シートの内容について個人が特定されない形で公開することについてワークショップ時に同意をとった。同意しない場合にはシートにその旨を記載してもらおうよう依頼したが、今回、同意しないという記述はなかった。

それでは評価の内容について見てみよう。まず、図 1 に示したように、ワークショップに参加した全員が少なくとも「まあまあ役立った」と回答し、半数以上が「とても役立った」と回答した。

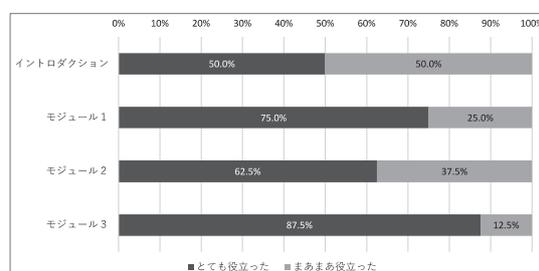


図 1 ワークショップ各セクションの役立ち度

つぎにワークショップ前後の知識量の変化についての自己報告の結果を表 3 に示した。知識量はワークショップ受講前と受講後の自分の知識について「0=知識が全くない、1=知識がほとんどない、2=知識が少しある、3=知識が多くある」の 4 件法で選択してもらい、参加者の平均値を算出した。ワークショップ受講前は「規範的なジェンダー秩序」、「役割適合・不適合」についての知

識量が比較的多く、これは WISELI の効果検証の結果 (Carnes et al., 2012) と同様であった。ただし、UW-Madison は「期待バイアス」、「ステレオタイプ・プライミング」、「ステレオタイプ脅威」の知識量も比較的高かったが長崎大学では低めであった。とくに「ステレオタイプ・プライミング」についての知識量は長崎大学で低く差が大きかった (長大 0.6、UW-Madison 1.3)。全体的にワークショップ受講前は長崎大学の参加者の方がやや知識量が少ないか UW-Madison と同じ程度であった。

つぎに受講後の知識量について見てみると、「役割適合・不適合」についてのみ長崎大学が UW-Madison を上回ったが、ほかの項目については UW-Madison の方が知識量が多いという結果となった。とくに「業績の再定義」と「ステレオタイプ・プライミング」についてはその差が大きかった。

知識量の変化について見ると、「業績の再定義」について長崎大学での変化が UW-Madison に比べて小さかった。

全体としてワークショップを受講した結果、知識量が増えたと回答した者の割合はいずれについても 50%以上であったが、長崎大学ではとくに「ステレオタイプ・プライミング」、UW-Madison では「業績の再定義」と「バイアスのないふるまいを意識的に実践するための戦略」についての知識が増加した者の割合が高かった。全体として「ステレオタイプ・プライミング」と「ステレオタイプ脅威」以外の項目については UW-Madison の方が知識量が増えた者の割合が高かった。ただし、「ステレオタイプ・プライミング」と「ステレオタイプ脅威」については先述したとおり、UW-Madison の方が長崎大学よりも受講前の知識量が多かったため、変化しにくかったと解釈できる。

表3 ワークショップ前後の知識量の変化：長崎大学 (N=8) と WISELI (N=176) の比較

	知識量 (平均) 受講前		知識量 (平均) 受講後		知識量の変化 (平均)		知識量が増えた人の 割合	
	長崎大学	UW-Madison	長崎大学	UW-Madison	長崎大学	UW-Madison	長崎大学	UW-Madison
期待バイアス	1.0	1.4	2.3	2.4	1.0	1.1	75.0%	77.8%
規範的なジェンダー秩序	1.5	1.6	2.3	2.4	0.8	0.8	50.0%	68.6%
役割適合・不適合	1.4	1.4	2.4	2.3	1.0	1.0	62.5%	72.6%
業績の再定義	0.9	0.9	2.0	2.5	1.1	1.3	75.0%	91.4%
ステレオタイプ・プライミング	0.6	1.3	2.1	2.5	1.5	1.5	87.5%	80.6%
ステレオタイプ脅威	1.1	1.3	2.3	2.5	1.1	1.1	75.0%	72.1%
バイアスのないふるまいを 意識的に実践するための戦略	1.1	1.1	2.4	2.5	1.3	1.4	75.0%	82.9%

注. UW-Madison の数値は Carnes et al. (2012, p. 69) を引用した

つぎに評価シートで参加者に5項目について書いてもらった自由記述を紹介し、ワークショップの課題について検討したい。

【このワークショップで取り上げられるのを期待していたが、取り上げられなかったトピックは何ですか】

- ・ このワークショップでは特に性別のバイアス、ステレオタイプについて取り上げられていましたが、人種や民族に関する内容もありましたし応用可能かと思いました。
- ・ 自己防衛的な行動を払拭する方法
- ・ 女性限定の雇用(採用)募集はバイアスではないか。男性にとってどのように見えているか。不利ではないか。
- ・ 自分の中のバイアスを知るためのワークショップだと思っていたので講義が多かったのが少し残念でした。いろんな内容がわかりましたが、奥まで踏みこめなかった感じです。単に理解力の問題だと思いますが。すみません。

潜在的バイアスはジェンダーに限ったものではないが、ワークショップはジェンダーについて特化したものであったためカバー不足であったこと、そしてワークショップ内で知識を十分に得る時間が不足していたことがこれらのコメントから示唆される。

【このワークショップで学んだことで、今後自分の所属する学科・専攻等において仕事上の人間関係に応用しようと思っていることを3つ挙げてください】

- ・ 女性が多い職場で男性側にあまり立つことがなかったので男性教員とも話を

もつとする。(接触の機会を増やす) / 思い込みですすめない。相手のことをもっと知る努力をする(個別化) / 反ステレオタイプ

- ・ バイアスを認める / 相手の立場に立つ / 個別化(それぞれ個人として見る)
- ・ パースペクティブ・テイキングを行う / 接触の機会を増やす / ステレオタイプを代替する
- ・ ジェンダーでの役割の決めつけをやめようと思いました。
- ・ ステレオタイプになっていないかを、まずは考える。 / 個別化して考えるようにする。 / 反ステレオタイプな人を探し出せるように意識して人と接してみる。
- ・ 普段ステレオタイプの思考が現れたら、できるだけすみやかに自覚するようつとめる / 現時点で自分の部局の教員は男性のみですが、もし共に働いてもらえる人がいれば、まずは歓迎したい / 業務分担でステレオタイプの思考になったら、早く感知して適正化したい
- ・ 反ステレオタイプの人と出会うこと / パースペクティブ・テイキング / 反ステレオタイプをイメージする
- ・ ステレオタイプを代替する / パースペクティブ・テイキングをする / 努力(意識・意欲、コミットメントの持続)をする

Carnes et al. (2012)によれば、UW-Madisonではとくに「個別化」、「ステレオタイプ代替」、「反ステレオタイプ・イメージング」が最も多く挙げられていたが、長崎大学では同じ項目に加え、「パースペクティブ・テイキング」を挙げた者も多かった。

【このワークショップでの体験をよりよくするための改善点やアイデアなどがあれば教えてください】

- ・ グループで話すときのメンバーや人数の調整。
- ・ 自分のバイアスが一般的かどうか、他のみなさんのバイアスと同じかどうかを知る機会があると分かりやすいように思いました。
- ・ グループワークの時間は適切のように思えたが、話し出しとアイデアを出す時間が短いように感じたので、もう少し話し合う時間が欲しい。5つの戦略を練習する機会(が)があるとより理解できるように思いました。
- ・ 途中で他者とディスカッションする機会があって楽しかったです。
- ・ 大筋はこの通りやってみて、あとは、地域性や職場の状況を考慮しながら、アレンジして作っていけるなど思いました。
- ・ 日本の研究成果を入れて頂くとよいと思います。参加者の意欲・コミットメントにもよりますが、フォローアップをしながら気づきや変化について共有してみることも効果的かもしれないと思いました。

参加者同士の意見共有とディスカッション、日本の研究成果の紹介、5つの戦略の練習機会が課題として提示された。

つぎに【このワークショップを知り合いにも勧めますか】という質問に対しては全員が「はい」と回答した上で、以下の理由を述べた。

- ・ 自分も含め、アンコンシャスバイアスをわかっていない人が多いと思われます。

これに気がつけば人間関係等もっとやりやすくなるのではと思われます。

- ・ ジェンダーに限らずいろんな場面でのバイアスに気づく機会になると思いました。
- ・ バイアスを除くのではなく認める重要性を知ってほしいため。
- ・ ステレオタイプは社会生活の中で植えつけられているので1人1人が自覚し取り組むべきだから。
- ・ 自分だけが考えて行動変容したとしても、周囲が変わらないと人間関係は変化しないと思うので、多くの人が意識できるようになると良いと思います。
- ・ 「バイアス習慣が確実に存在するので、これを打破しないと(「撃滅」の方がニュアンス的に近いです…)いけない」という気持ちで臨みました。今回参加して「まず現状を認めた上で超克する」という風に思考が良い意味で楽になりました。
- ・ 日本バージョンの WS マニュアルを作ったらいろんなところでできるのではと思った。
- ・ 自分のバイアス、ステレオタイプに気づき、どうすればよいかを考え行動にうつすきっかけになるから。

これらの意見から示唆されるのは、まずはバイアスについての知識を得、「バイアス・リテラシー」をより多くの者が身につけることの重要性である。

【他にコメントなどありましたらご記入ください】

- ・ 克服する方法を知る事ができました。あ

りがとうございました。気をつけているつもりでも、自分はまだバイアスをもっていることにも気がつくことができました。

- ・ステレオタイプなどを代替する作業の途中でステレオタイプ抑制の作業と混同しそうな気がしました。そこをもう少し対応できるようになりたいと思いました。
- ・今回ジェンダーとして男・女の区別を考えたかと思いますが、ココにいわゆる「マイノリティ」（自分はこの表現は好みません）の側面が絡むとどうなるのか、関心があります。
- ・大学として講演や役員人事に女性のクォータ制を導入すべきだと思いました。

最後のコメントにてステレオタイプ代替とステレオタイプ抑制の違いとセクシュアル・マイノリティに対するバイアスについて疑問があったほか、クォータ制の導入の必要性について指摘があった。

2.3. 小括

本節では長崎大学で実施した潜在的バイアスを断つためのワークショップとそれに対する参加者の評価をもとに今後の課題について検討した。一番の課題は 2.5 時間のワークショップを 1.5 時間に短縮して実施したため、ケーススタディを読んで参加者同士で意見交換したりディスカッションしたりすることで知識を十分に身につける時間が少なくなったことである。その結果、理解が不十分だったというコメントが散見されることとなったと思われる。別途実施した本 SD セミナーについてのアンケート

では 2.5 時間でもよいという意見もあった。本ワークショップの意義が徐々に広まれば 2.5 時間かけて実施できる可能性もある。また、2 回に分けて実施するといった方法を検討してもよいかもしれない。

これに加え、日本の研究成果の紹介とジェンダー以外のカテゴリーに対するバイアスについて取り上げる必要性も課題として残された。

おわりに

本稿では UW-Madison の WISELI が開発した公正な教員の採用人事のためのワークショップと潜在的バイアスを断つためのワークショップとその効果について紹介し、長崎大学で実験的に導入した SD セミナーの結果と参加者からの評価について WISELI の結果と比較しながら検討した。

WISELI は本ワークショップを STEMM 領域の department レベルで実施し各組織の改善につなげている。今後、長崎大学でも組織の改善のために学部・学科・専攻レベルで実施することが望まれる。

WISELI の効果検証論文で紹介されたように男性で本ワークショップで否定的な感情をもつ者は今後、長崎大学や日本の大学の文脈でもいる可能性がある。WISELI へのヒアリングにおいて、ときに男性は高い地位にある、多くの場合、年齢が高めの男性の話は聞く傾向にあることから、そのような男性が仲間にいるとよいというアドバイスがあった。たしかに UW-Madison においても採用ワークショップにはプロボストオフィスの者やさまざまな分野に精通した学内の教員もプレゼンターとして参加している。本ワークショップを徐々に広め、意義が

あると考える同僚を性別にかかわらず増やしていくことが重要であろう。

また、ワークショップに本当に効果があるのかを示すためには WISELI が行っているような効果検証を行うことも必要である。本稿では実験的に行ったバイアスワークショップに対する参加者の評価を検討したが、参加者が 8 名と少数であり、得られた知見は非常に限定的なものである。とくにコロナ禍での対面実施であったことから、もともと関心が高かった者が多く参加してくれた可能性は否定できない。ワークショップを様々な学部・学科・専攻において実施し、効果についてのデータを蓄積することで、本稿で得た知見について再検証する必要がある。その際、STEMM 領域以外の分野においてもワークショップを実施することで社会科学系など他領域での有効性についても検証していきたい。

注

- 1) SD セミナーのテーマは年度によって変わる予定である。
- 2) これらのガイドラインについては WISELI と連携して事業を推進してきた大阪市立大学(現、大阪公立大学)女性研究者支援センターと長崎大学ダイバーシティ推進センターが協働して翻訳プロジェクトを進めている。

文献

- Bohnet, I., 2016, *What works: Gender equality by design*. Belknap Press. (=2018、池村千秋訳『WORK DESIGN—行動経済学でジェンダー格差を克服する』NTT 出版株式会社.)
- Carnes, M., Devine, P. G., Issac, C., Manwell, L. B.,

Ford, C. E., Byars-Winston, A., Fine, E., & Sheridan, J., 2012, Promoting institutional change through bias literacy. *Journal of Diversity in Higher Education*, 5(2), 63-77.

Carnes, M., Devine, P. G., Manwell, L. B., Byars-Winston, A., Fine, E., Ford, C. E., Forscher, P., Issac, C., Kaatz, A., Magua, W., Palta, M., & Sheridan, J., 2015, The effect of an intervention to break the gender bias habit for faculty at one institution: A cluster randomized, controlled trial. *Academic Medicine*, 90(2), 221-230.

Devine, P. G., Forscher, P. S., Cox, W. T. L., Kaatz, A., Sheridan, J., & Carnes, M., 2017, A gender bias habit-breaking intervention led to increased hiring of female faculty in STEMM departments. *Journal of Experimental Social Psychology*, 73, 211-215.

Fine, E., Sheridan, J., Carnes, M., Handelsman, J., Probbenow, C., Savoy, J., & Wendt, A., 2014, Minimizing the influence of gender bias on the faculty search process. *Gender Transformation in the Academic Advances in Gender Research*, 19, 267-289.

WISELI, 2012, Searching for excellence & diversity: A guide for search committees. WI: WISELI-University of Wisconsin-Madison.

WISELI, 2015, *Breaking the bias habit: A workshop to promote gender equity*. WI: WISELI-University of Wisconsin-Madison. (=近刊、中島ゆり・西岡英子訳『バイアス習慣を断つためのワークショップ—ジェンダー公正を進める職場づくり』明石書店.)

マタニティ白衣レンタルと出産・子育てを経験する女性医師に関する研究 —女性医師の就労継続を支援するために—

南 貴子¹ 伊東 昌子² 瀬戸 牧子³

A Study on Maternity White Coat Rental and Female Doctors who Experience Childbirth and Child Rearing

-To Support the Continuation of Work of Female Doctors-

Takako MINAMI, Masako ITO, Makiko SETO

はじめに

長崎大学病院メディカル・ワークライフバランスセンター（以下センター）では、2012年センター開設当初より、妊娠中の女性医師が職場で快適に過ごせるように、マタニティ白衣を無料でレンタルする事業（以下、レンタル）を行っている。2015年からは、対象を長崎大学病院内から、県内の医療機関に勤務する女性医師に拡大し、2017年からマタニティパンツのレンタルを開始、2019年からマタニティスクラブのレンタルを開始した。約10年間でレンタルを利用した女性医師はのべ80人、うち長崎大学病院内は56人である。利用者の感想は、外来の時に役立った、形がおしゃれ、着心地がよい、わざわざ購入せずに済んだ、他の人にも勧めたなどで、当初の目的は達成されていることがわかる。

センターでは、レンタル申し込みに伴い、女性医師と連絡のとれる状態となるため、レンタル開始後にセンターからの情報メー

ルを受信することを推奨し、そこから仕事と生活の両立に関するサービスやイベントを紹介する体制を整えている。

長崎大学病院に所属・勤務して妊娠・出産後に育児休業（以下、育休）を取得した女性医師には、マタニティ白衣のレンタルを利用した医師と、利用していない医師がいる。本研究では2013年～2020年に長崎大学病院に所属して育児休業を取得した臨床の診療科の女性医師の職種と育休取得期間の関係、レンタルを利用した女性医師と、利用していない女性医師について、診療科による特性、育休中～復職後におけるセンターの事業との関わりについて分析したので、報告する。

1. 対象と方法

対象は、2013年4月～2021年3月までの8年間に長崎大学病院人事企画課のデータに基づき、妊娠・出産後に育休取得した、のべ88人の長崎大学病院の臨床の診療科

¹ 長崎大学大学病院メディカル・ワークライフバランスセンター

² 長崎大学理事

³ 長崎県医師会常任理事

に所属する女性医師とし、研修医は対象外とした。88人の育休取得人数とレンタル利用人数の経年変化、職種、取得期間、レンタルを利用した年齢について検討した。

88人中で、複数回育休を取得した人は16人である。14人が2回、2人が3回の育休を取得していた。育休取得した女性医師の実数は、70人となる。88人中で、妊娠中にレンタルを利用した女性医師は、のべ37人であった。37人中で、複数回レンタルを利用した人は5人で、レンタルを利用した女性医師の実数は32人である。

対象外となるが、レンタルを利用した後、出産しているが育休を取得していない女性医師が2人おり、その理由は、入職して1年未満の勤務歴のため、育休取得の要件を満たさず、産後休暇以降は欠勤扱いとなり、育休取得できなかったためである。2022年4月からは、育児休業法の改正・施行によって、今後このような事例はなくなる予定である。

複数回育休を取得した女性医師16人のうち、レンタルの利用が全くなかったのは6人である。10人はレンタルを利用して、毎回レンタルを利用したのは4人(いずれも2回レンタル)、初回レンタル利用あり、2回目以降レンタル利用なしが3人と、初回レンタル利用なし、2回目以降レンタル利用ありが3人であった。複数回育休取得したうち、1回以上レンタルを利用した女性医師10人は、レンタル有に分類した。

また、女性医師の所属する臨床の診療科について、センターが毎年調査を行っている医師の男性・女性数割合のデータのうち、直近の3年間(2018-2020年度)の

女性医師数割合の平均33.3%(表1)を算出し、カットオフ値を34%として、長崎大学病院の同時期3年間の女性医師数割合(表2)より多い診療科を、女性医師の多い科、少ない診療科を女性医師の少ない科に分けて、比較を行った。解析は、Fisher検定を用いた。

以上より、長崎大学病院に勤務して育休取得したのべ88人の女性医師の状況と、70人(実数)の女性医師を、レンタル有32人とレンタル無38人の2つのグループに分けて、復職の状況、診療科の女性割合との関係、センターの他の事業との関係に関して比較を行った。

表1 長崎大学病院に勤務する医師の男女比率
(4月1日付)

	男性	女性	女性割合
2018年	356人	171人	32.4%
2019年	352人	191人	35.2%
2020年	368人	175人	32.2%
3年間総数	1076人	537人	33.3%

表2 長崎大学病院23診療科別医師の男女割合
女性人数/全医師数、3年間総数

() は女性実数の多い順位

2018年~2021年度女性医師実態調査より

□ = 女性医師割合の多い診療科8科

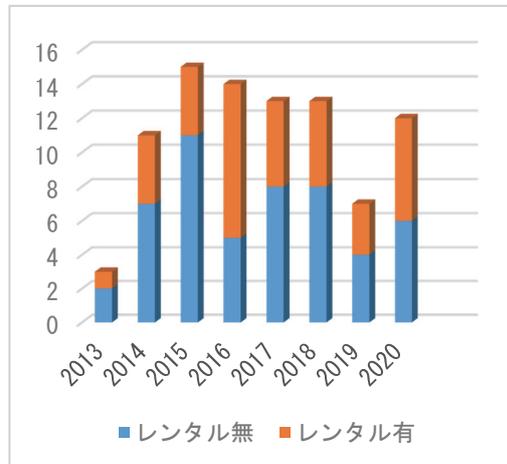
診療科	3年間総数	3年間女性の平均割合
産科婦人科	47/67 (2)	70%
眼科	41/73 (3)	56%
皮膚科	29/57 (7)	51%
麻酔科	71/144 (1)	49%
小児科	40/92 (4)	43%
放射線科	38/92 (5)	41%

形成外科	19/46 (8)	41%
耳鼻咽喉科	18/47 (9)	38%
血液内科	19/50 (8)	32%
第一内科	47/150 (2)	31%
消化器内科	33/108 (6)	31%
総合診療科	6/23 (13)	26%
第二内科	33/145 (6)	23%
第二外科	19/88 (8)	22%
心臓血管外科	7/33 (12)	21%
精神神経科	10/60 (11)	17%
第一外科	19/129 (8)	15%
感染症内科	6/39 (13)	15%
救命救急科	6/45 (13)	13%
循環器内科	12/89 (10)	13%
泌尿器科	4/57 (14)	7%
脳神経外科	3/47 (15)	6%
整形外科	1/86 (16)	1%

2. 結果

育休取得した女性医師のべ88人の年度別推移は、2013年は3人と少ないが、2014年以降は10人以上の年度が多く、8年間の平均は11人である。また、そのうちマタニティ白衣をレンタルしているのは、2016年以外は、毎年度50%以下であり、8年間の平均は42%である。(図1)

図1 8年間の育休取得人数とレンタル利用人数の経年変化



育休を取得した女性医師のべ88人を職種別に分類した(表3)。

表3 育休取得した88人の職種

職種	レンタル		計
	有	無	
助教	9	13	22
助手(2020年度~)	1	0	1
フルタイム医員	21	30	51
フルタイム修練医	2	4	6
パートタイム医員	4	4	8
計	37	51	88

レンタル有・レンタル無のどちらのグループでも、フルタイム医員が最多であった。常勤職員である教員(助手・助教)は26%で、講師・准教授・教授の上位職での取得はなかった。非常勤職員である医員・修練医の割合は74%である。

育休を取得した女性医師のべ88人のうち、3名は他の医療機関で復職していたので、長崎大学病院に復職した85人について

て復職までの期間を検討したところ、出産後1年6か月以内に全員が復職していた。85人を医員・修練医の非常勤職員(図2-①)と、助手・助教(図2-②)の常勤職員に分けて比較すると、復職までの期間は、非常勤職員は1年前後が最も多い(70%)が、常勤職員は半年未満での復職が一番多く(41%)、次に1年前後となる(36%)。

図2-①医員・修練医の育休取得期間

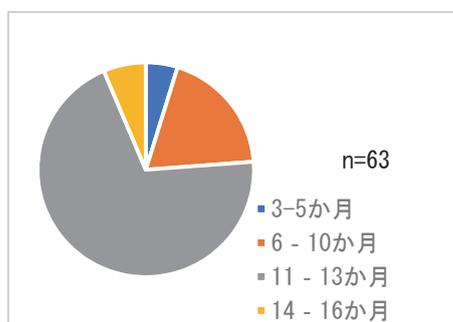
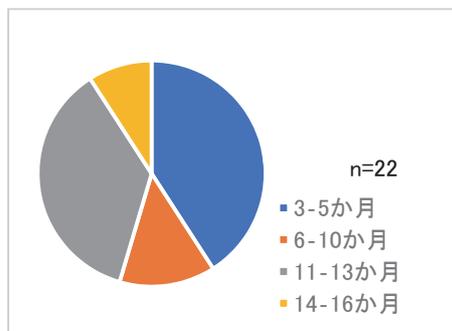
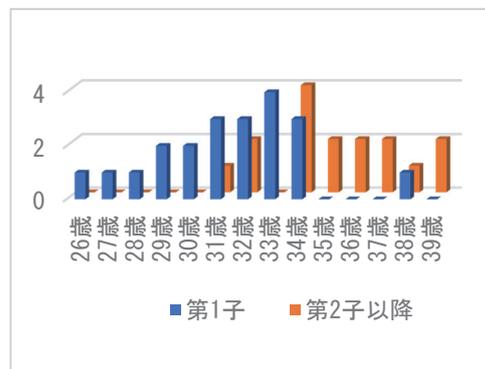


図2-②助手・助教の育休取得期間



育休を取得した女性医師のべ88人のうち、レンタルを利用したのべ37人の利用時の年齢と子どもの出生順位を検討した(図3)。

図3 マタニティ白衣レンタル利用時年齢



レンタルを第1子妊娠時に利用した女性医師の平均年齢は33歳、26歳～29歳が5人(24%)、30歳～34歳が15人(71%)、35歳～39歳が1人(5%)となり、30歳代前半での妊娠・出産が多かった。専門医は持つべき資格となっており、専門医取得のめどが立つ頃に出産を計画している女性医師が多い可能性が考えられる。第2子以降で利用した女性医師の年齢は31歳以上であった。

女性医師数の多い診療科(割合34%以上)は、表2に示したように産婦人科(70%)、眼科(56%)、皮膚科・アレルギー科(51%)、麻酔科(49%)、小児科(43%)、放射線科(41%)、形成外科(41%)、耳鼻咽喉科(38%)の8診療科となり、これは厚生労働省から2019年12月に公表された¹⁾2018(平成30)年の女性医師割合の多い病院の診療科の上位ランキングに位置している①皮膚科アレルギー科(54.8%)、②産科婦人科(44.5%)、③眼科(42.4%)、④麻酔科(40.9%)、⑤小児科(36.4%)、⑥形成外科(32.7%)、⑦耳鼻咽喉科(25.5%)、⑧放射線科(24.0%)に近似している(内科は全体および臓器別での

数字となっており、長崎大学病院の内科の構成と異なるため、比較対象としていない)。当院で女性医師の多い診療科8科の女性医師の総人数は、少ない診療科15科の総人数を超えており、多い8科で、2018年が56%、2019年が57%、2020年が60%を占めている。

育休取得した女性医師70人(実数)のうち、レンタルの有・無と診療科の女性医師割合の多・少とを比較したところ、レンタル無が女性医師の割合の多い診療科に有意に多かった(表4-①)。

また、センターが主催している、育児・介護等で休職・離職中の医師に医療現場との気持ちの距離を縮めてスムーズな復職を促すプログラム「復職&リフレッシュトレーニング」への参加の有無も、参加無が女性医師の割合の多い診療科に有意に多かった(表4-②)。子育て中の医師の子育て支援を行う「長崎医師保育サポートシステム」登録の有無は、女性医師の割合と有意な差はなかったが、女性医師の割合の多い診療科の利用が少ない傾向がみられた(表4-③)。

また、レンタル有の女性医師はレンタル無の女性医師より、「復職&リフレッシュトレーニング」の参加率、「長崎医師保育サポートシステム」登録率がいずれも高かった(表4-④)。

表4-①診療科別女性医師割合とレンタル有無

	レンタル有 (n=32)	レンタル無 (n=38)
女性医師割合多い	11人	27人
女性医師割合少ない	21人	11人

P=0.0036

表4-②診療科別女性医師割合と復職&リフレッシュトレーニング(復トレ)参加の有無

	参加有 (n=23)	参加無 (n=47)
女性医師割合多い	8人	30人
女性医師割合少ない	15人	17人

P=0.0398

表4-③診療科別女性医師割合と長崎医師保育サポートシステム(保育SS)登録の有無

	登録有 (n=37)	登録無 (n=33)
女性医師割合多い	16人	22人
女性医師割合少ない	21人	11人

P=0.0586

表4-④レンタル有無と参加率・登録率

	復トレ参加率	保育SS登録率
レンタル有	56% (18/32)	63% (20/32)
レンタル無	13% (5/38)	40% (15/38)

3. 考察

長崎大学病院では、2013年から8年間に平均11人前後の女性医師が育休を取得し、そのほとんどが復職していた。そのうち、マタニティ白衣のレンタルを利用して女性医師は、平均50%以下である。よって、レンタルの有無と関係なく、復職していた。

育休を取得した女性医師の多くは医員であり、復職して就労継続し、キャリア形成を行う必要がある時期である。医員の多くは約1年間の休職ののちに復職しているが、

教員は、専門業務に早くもどる必要性を感じるためか、復職までの期間が短い割合が多い結果となった。レンタルを第1子妊娠時に利用した女性医師の平均年齢は33歳で、30歳代前半の妊娠・出産が最多であったが、これは専門医取得の時期の前後であり、専門医取得の必要性を高く感じていると思われる。

これまでに、女性医師のワーク・ライフ・バランスについて、どのような支援が必要かは検討され提案されているが²⁾³⁾⁴⁾、長崎大学病院には、保育施設、病児保育施設を備え、短時間勤務制度もあり、当直は希望により免除可能な診療科が多く、複数主治医体制となっている診療科も増えているため、子育てをしながら就労を継続する環境整備は進んでいると考えられる。また、長崎大学病院において、女性医師の比率は34%（2018年 - 2020年の平均）女性医師の教員率は25%（2018年 - 2020年の平均）で、女性医師が教員となっている割合は低くないため、キャリア形成期の女性医師は、キャリア向上期にある女性教員と直接接して、ロールモデルとすることができる環境がある。これらが、長崎大学病院で育休を取得したほぼすべての女性医師が復職している要因となっていると考える。

センターでは、2014年から医学生へのキャリア講習の授業を行い、医師になる前からワーク・ライフ・バランスの概念を学んでもらっている。院内においては男女の性別役割分担意識の改革の一つとして、男性育休取得の推進や、保育サポートシステムによる子育ての共有の推進および保育サポートシステムを利用した当直と育児の両立の推進を行っている。センターの事業が、

子育てをしながら就労を継続し、キャリア形成・キャリア向上を、性別を問わずにスムーズにできる環境を生み出すことを期待している。今回は、復職以降の就労継続の状況、専門医・学位取得の有無、非常勤職員から常勤職員になっているかについては検討しておらず、レンタルの有無との関係については今後検討したい。

長崎大学病院の臨床の診療科において、女性医師の割合は70%~1%と、大きな幅があり、診療科ごとに女性医師にかかわる状況は異なることが考えられる。

マタニティ白衣レンタルにおいては、女性医師数割合の多い診療科より少ない診療科の女性医師が、有意差をもってレンタルを利用していた。女性医師数の多い診療科は、レンタル利用は少ないが、ロールモデルとなる女性医師が身近にいて、ロールモデルを見つけやすいことより、キャリアプランや目標を具体化できて⁵⁾、人生設計を思い描きやすい⁶⁾と考えられる。診療科の運営システムにおいても、妊娠・出産・育休・復職について環境が整備されている可能性があり、センターと関わる必要性が高くないことが考えられる。一方、女性医師割合の少ない診療科においては、ロールモデルとなる女性医師は少なく、相談する環境が整備されていない可能性が考えられる。レンタル申し込みから始まるセンターの事業との関わりは、復職に向けての意識・環境整備に有効だと思われていると考えられる。このことより、女性医師数割合の少ない医局において、センターの認知およびレンタル利用の周知は大事であり、復職後に、仕事と生活の両立がスムーズに行うために、センターを活用してもらい、困ったときの相談

場所にしてもらいように、センターの認知度を上げ、事業の周知活動を行っていく必要があると考える。

レンタル有の女性医師は、復職前に「復職&リフレッシュトレーニング」に参加し、復職後には「長崎医師保育サポートシステム」に登録する割合が多いが、これはレンタル申し込み時にメールアドレスを登録してもらうことにより、その後の復職支援・子育て支援等のセンターの事業についてメールを介して周知する機会が多くなるため、2事業の利用率が上がっていると思われる。センターの事業については、病院のイントラネットに掲示して周知し、各診療科にもメールで周知を依頼しているが、レンタル無の女性医師がセンターの事業の利用率が高くなるように、さらに周知の努力が必要である。

保育支援の事業「長崎医師保育サポートシステム」については、女性医師割合の少ない医師の利用が多い傾向はあるが、現在、多くの診療科の医師(男女ともに)から利用されており、今後も、すべての診療科の医師に対して周知活動を続ける必要性があると考えられる。

おわりに

長崎大学病院において育休を取得した女性医師とマタニティ白衣レンタルの利用について報告した。育休取得後、ほぼ全員が復職している状況で、長崎大学病院での復職の敷居は高くないことがわかったが、その後、子育てとの両立しながらキャリアを継続するためには、種々の支援が必要であると考えられる。しかし、センターの両立支援事業

の開始点となるマタニティ白衣レンタルの利用率は、いまだ半数以下であり、多くの女性医師にレンタルを利用してもらうために、さらなる周知活動が必要である。女性医師割合の多い診療科には、ロールモデルが多く存在するため、センターとのかかわりが多くなくてもキャリアの継続が困難ではないと考えられる。一方、女性医師割合の少ない診療科に対しては、センターの認知度を上昇させて、マタニティ白衣レンタル事業を開始点として、両立に関する活動内容を周知し、両立に関する情報提供を行う必要があると示唆された。これらの結果をもとに、これからも出産・子育てを経験するすべての女性医師が、スムーズに復職してキャリア形成を継続し、キャリアを向上することができる職場環境の整備と支援の提供を、センターは継続していく。

利益相反の開示

本研究は、長崎大学大学院医歯薬総合研究科臨床研究利益相反相反委員会にて審査され、長崎大学病院の研究許可を得て行った。

本研究は長崎大学大学院医歯薬総合研究科(医学系)倫理委員会で審査され許可を受けた(許可番号21102901)。

本論文に関して、開示すべき利益相反状態は存在しない。

文献

- 1) 厚生労働省：平成30年 医師・歯科医師・薬剤師調査の概況，厚生労働省（政府統計）8-10, 2019
- 2) 米本倉基：女性医師のワーク・ライフ・バランスに関する質的研究，日本医療・病院管理学会誌 17-25, 2014

- 3) 新たな女性医師支援のあり方ー女性医師のキャリア支援, 働き方を考えるー整・災外 59 : 277 - 281, 2016
- 4) 内藤真弓 : 子育て女性医師の常勤復帰支援策の検証ー岡山県 MUSCUT プロジェクトを事例にー 社会デザイン学学会誌 11 : 54 - 64, 2019
- 5) 本島菜那美 : 既婚女性看護師のワーク・ライフ・バランスの満足感とその関連要因, 日健医誌 26 (1) : 7 - 16, 2017
- 6) 有本友季子 : 女性医師の活躍の場を広げるーこども病院に勤務する立場からー, 日耳鼻 122 : 855 - 861, 2019

編集後記

今年度、ダイバーシティ推進センターの新たな試みとして『ダイバーシティ推進センター研究紀要』を発刊することになり、無事に第1号を発行することができました。まずは、執筆者の皆様、編集委員の皆様、事務補佐の牧本様、それぞれのご尽力に心よりお礼を申し上げます。また、出島印刷会社様にも感謝を申し上げます。

さて、「巻頭言」にもございます通り、この紀要は「ダイバーシティ&インクルージョン」の学問的確立を願い、発刊することとなりました。また電子媒体による発刊形態をとることで、学問としてのダイバーシティ&インクルージョンの知を広く発信していくことを目指しています。記念すべき第1号は、法学、心理学、教育学の異なる領域から、同性婚問題、教師の働き方改革、大学における性の多様性の実現、といった多様なテーマでの論文を3本掲載することができました。これらの論考は、ダイバーシティ&インクルージョンの視点には、私たちの社会の中で不可視化されたり看過されたりしている現実にも光を当て、より良い社会を創造していくための豊かな知の探究を拓く可能性があることの証左となるのではないのでしょうか。また、女性医師のライフイベント、アンコンシャスバイアスに関するワークショップの、2本の貴重な実践報告も掲載することができました。ダイバーシティ&インクルージョンを実現していくための様々な実践が取り組まれています。その具体的な実践の内容を分析的に著したものはごくわずかです。ダイバーシティ&インクルージョンの実践が、各組織の中だけではなく、全体としてブラッシュアップされながら展開していくためには、これらの実践報告が重要な手がかりとなってくのではないかと思います。

第2号以降も、ダイバーシティ&インクルージョンの学術的・実践的展開に寄与していただけるよう、本研究紀要の充実化を図ってまいります。

今後とも皆様のご支援とご協力を賜れましたら幸いに存じます。

ダイバーシティ推進センター コーディネーター 矢内琴江

長崎大学ダイバーシティ推進センター研究紀要編集委員
(敬称略・五十音順)

中島ゆり (ダイバーシティ推進センター・副センター長)

矢内琴江 (ダイバーシティ推進センター・コーディネーター/准教授)

吉田ゆり (ダイバーシティ推進センター・センター長)

長崎大学ダイバーシティ推進センター研究紀要 Vol.1
Diversity and Inclusion Research in NAGASAKI University Vol.1

発行日：2023年3月31日

発行者：長崎大学ダイバーシティ推進センター

〒852-8153 長崎県長崎市文教町 1-14

TEL：095-819-2889

MAIL：omoyai_staff@ml.nagasaki-u.ac.jp

印刷所：(有)出島印刷所