

# 多様性とジェンダー

大学教育入門 第14章

ダイバーシティ研究センター

# 1. ダイバーシティと インクルージョン

# ダイバーシティ

あるグループ内にいる複数の個人が、さまざまな次元の性質の点で異なっている状態。この差異の「次元」は大きく二つに分けられる。

表層の次元：性別、年齢、人種など

深層の次元：性格、考え方、習慣、職歴など

# インクルージョン

「個」と「集団」のありかたの一つ。あるグループのなかの多様な一人ひとりが、それぞれ自分のありようを尊重され、価値を認められている状態。そして同時に、それぞれがグループに所属し、参加している状態。

- Cf. 「アシミレーション」 (同化)

グループに所属しているが、一人一人のありようが尊重されず、グループの支配的な在り方にみなが合わせている状態。

2. 性を例に  
ダイバーシティと  
インクルージョンを  
理解する

# 性の多様性

- 2020年4月 広島大学「性の多様性に関する理念と対応ガイドライン—LGBT等の学生の修学のために—」

[https://momiji.hiroshima-u.ac.jp/momiji-top/learning/post\\_16.html](https://momiji.hiroshima-u.ac.jp/momiji-top/learning/post_16.html)

- 「LGBT等に関する相談窓口」

<https://momiji.hiroshima-u.ac.jp/momiji-top/life/lgbt.html>

# ガイドラインの記載内容一例

- 性別違和を理由に学籍簿を通称名に変更できる
- 名簿の性別欄を原則廃止にする
- 学生の呼び方を「～さん」にするよう構成員に推奨
- 不必要に男女でグループ分けをしないよう構成員に求める
- スポーツ実習や校外での学習では、個別の事情に応じて配慮をする
- トイレ、更衣室、学生宿舎など、男女別の設備をできるかぎり柔軟に使用できるようにしていく

# 少数派の人が困っていること

- 見た目の性別と戸籍上の性別が異なる場合、出欠を取られるときに、男っぽい名前で性別欄も男なので「～君」と呼ばれるが、見た目は女なので、先生にびっくりされ、皆にも振り向かれる。
- 自認する性別と見た目の性別が異なる場合、自認する性別のトイレに入ると他の使用者とのトラブルになる。しかし、見た目の性別のトイレに入るのは精神的に苦痛。車いす用の個室トイレに入ると、健常者のくせに使っていると批判される。



- 同性愛のイベントに参加したくても、SNSにアップされて同性愛がばれるかもしれないので、参加できない。会議やゼミで発言しようと思っても、同性愛がばれないかどうか、自分で発言をチェックする。
- 「彼氏いる？」 「彼女できた？」 に返答しづらい。彼氏はいないが彼女ならいるので、彼氏ということにして話していると、なんだか話がずれてくる。「彼氏いないよ」と言うと、だれとも付き合っていない人のように扱われる。それも自分とは違う。
- 「恋バナ」「下ネタ」に参加しづらい。尋ねられてもごまかす。自分からは話を振らない。「自分のことは言わない人」とされて、深い人間関係が築きにくい。

# 何が原因か？

## シスヘテロノーマティブィティ

私たちの社会が、男女という性別に二分して構成されており、その越境が許されないこと、また、二分された性別の男と女で性的な関係を築くのを前提にしていることが、壁になっている。

「性」とは何か

——SOGIESC

# 性の二分法は当たり前??

- 性の二分法は、多数派にとっては当たり前のこととなっている。しかし本当にそうか。
- 「性」について考えてみよう。
- 性には4つの要素があるとされている。  
= SOGIESC (ソジエスク)

# SOGIESC (ソジエスク)

- **Sexual Orientation** 性指向
  - どのような性を好きになるか、あるいはならないか。ときめき、欲望。
- **Gender Identity** 性自認
  - 自分がどのような性だと思うか、あるいは思わないか。
- **Gender Expression** 性表現
  - 性的にどのようなふるまいをし、どのような見かけでいたいのか、あるいはいたくないか。
- **Sex Characteristics** 身体の性的特徴
  - 身体が性的にどのような状態であるか、あるいは状態でないか。

# LGBTとどう違う？

- LGBTのうち、
  - レズビアン（女を好きになる女）、ゲイ（男を好きになる男）、バイセクシュアル（男も女も好きになる人）は、性自認と性指向の話
  - トランスジェンダー（外性器の形状をもとに出生時に割り振られた性別が、自認する性別と異なる人）は、性自認と身体の性的特徴の話
- LGBTだと、少数派のことしか言及できないが、SOGIESCはすべての人に関わることとして性をとらえることができる

# ジョクジャカルタ原則 + 10

- 2017年制定
- SOGIESCは一人ひとりの尊厳と人間性に不可欠であり、これらを理由にした差別と迫害がないよう国家に求めている。
  - 2006年に「ジョクジャカルタ原則」が制定されたときにはSOGIだけだったが、2017年にはSOGIESCの4つの要素になっている。
- これら4つ以外にも、たとえば、「どのように社会から扱われているか」「戸籍の性別」といった、本人の気持ちではなく社会の位置づけによる性別も、考えることが可能。

# 性に関する日本の法律 「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」

第3条「性別の取扱いの変更の審判」で、性別変更の条件が以下のように定められている。

- 20歳以上であること
- 現に婚姻をしていないこと
- 現に未成年の子がいないこと
- 生殖腺がないこと又は生殖腺の機能を永続的に欠く状態にあること
- その身体について他の性別に係る身体の性器に係る部分に近似する外観を備えていること



# 性のスペクトラムと虹色ダイバーシティ

- SOGIESCの4つの要素は、それぞれ男女に二分されるのではなく、スペクトラムになっている
  - 性自認 男とも女とも言えない人、男ではないが女と言いきれない人（Xジェンダー）、男のときも女のときもある人（バイジェンダー）、性別を感じない人（アジェンダー）など
  - 性指向 男女両方とも好きになる人（バイセクシュアル）、好きになるときに性別は問わない人（パンセクシュアル）、人を性的に好きになることがない人（アセクシュアル）など
  - 身体の性的特徴 女性だがひげが生えやすい人、外性器は女性でも内性器が男性の人など（性分化疾患あるいはインターセックス）

# 性の4つの要素のスペクトラム

身体の性的特徴  
Sex Characteristics



性自認  
Gender Identity



性的指向  
Sexual Orientation



性表現  
Gender Expression



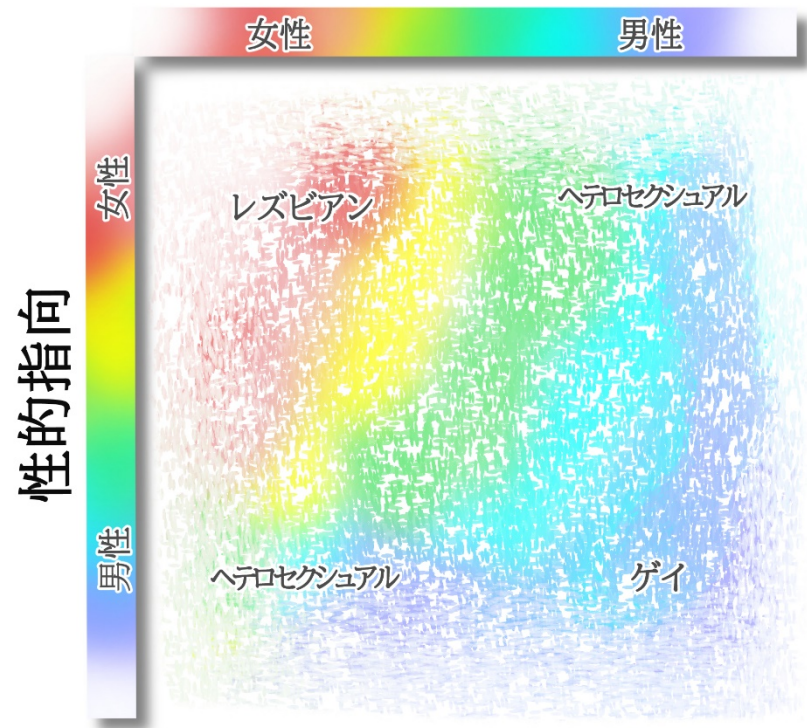
# -性自認について-

## 身体の性的特徴



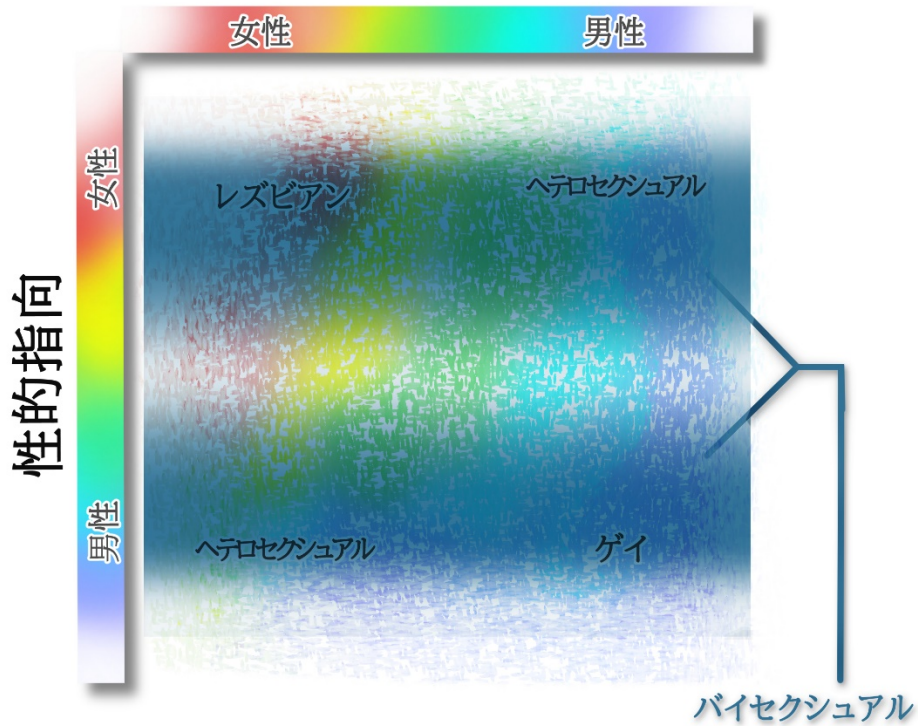
# -性的指向について-

## 性自認



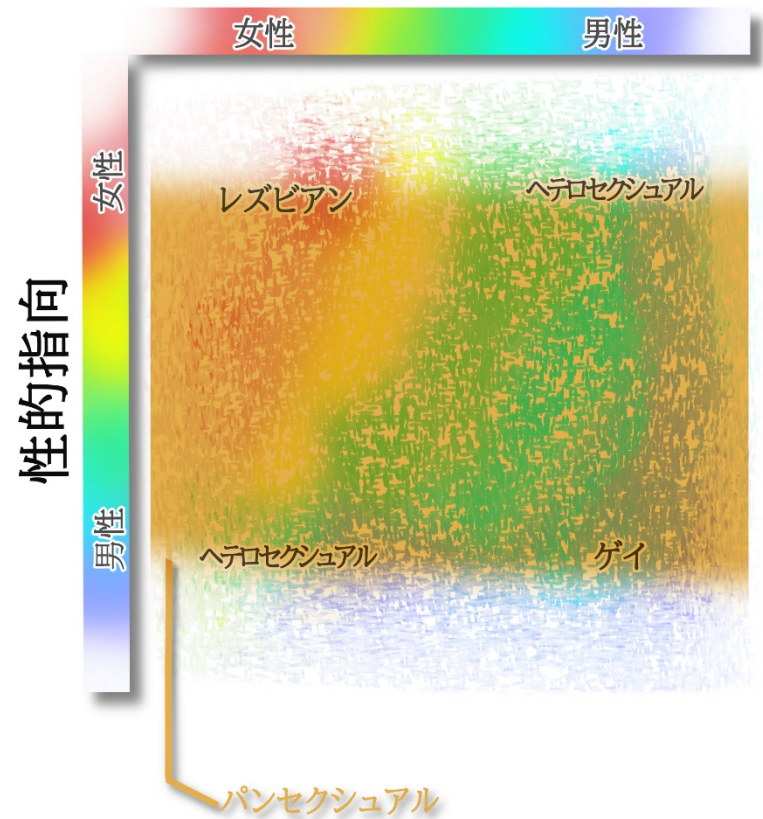
# -性的指向について-

## 性自認

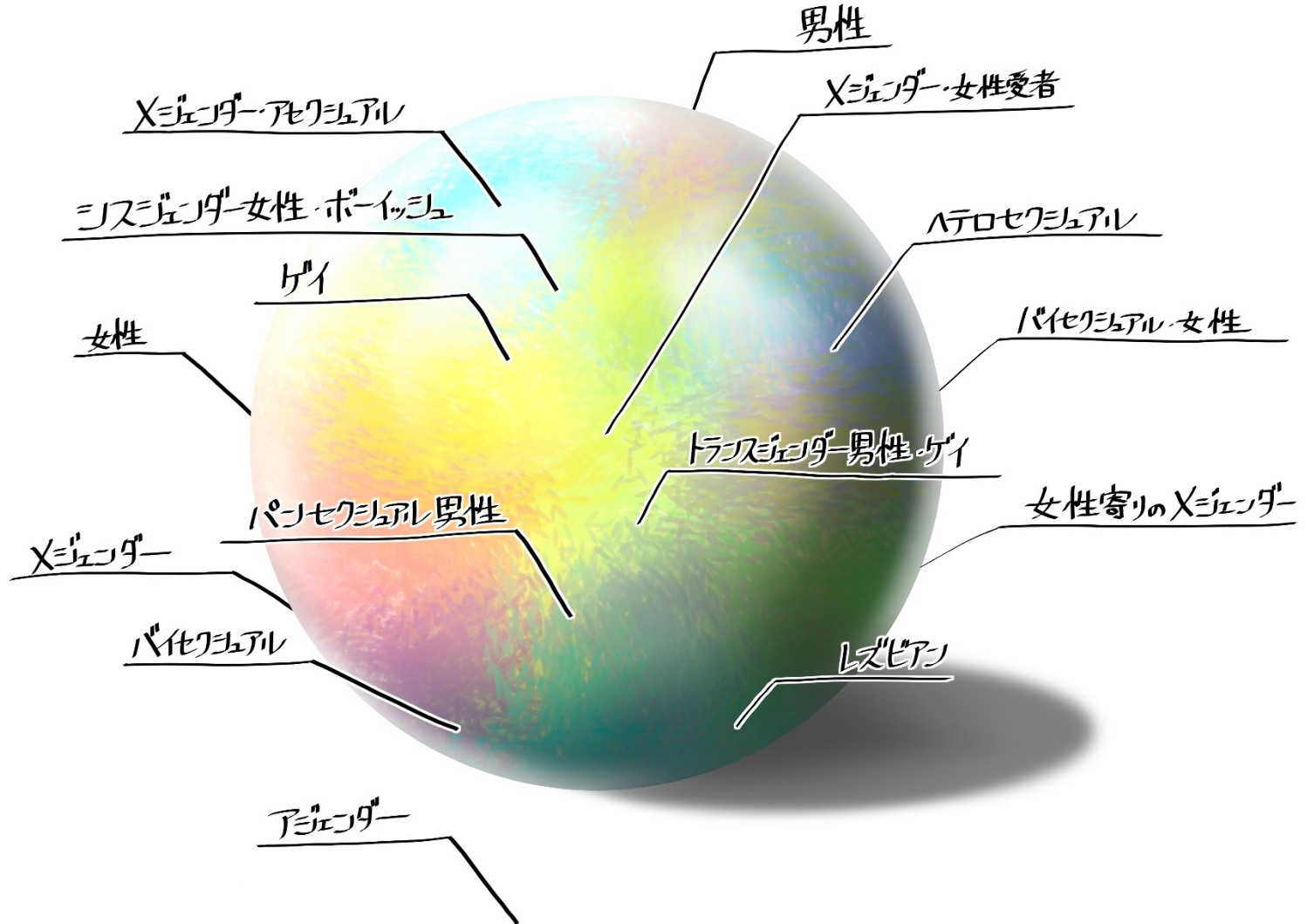


# -性的指向について-

## 性自認



# グラデーションと虹色ダイバーシティ



# 広島大学が目指すもの—— 性のダイバーシティとインクルージョン

広島大学では、一人一人の性の多様性を認めるため、基本理念とガイドラインを制定

## 1. 性の多様性を尊重します

広島大学は、一人ひとりの性自認、性的指向、性表現、身体の性的特徴等の多様性を尊重します。

## 2. 性のありようによって差別しません

広島大学は、性の多様性と平等を基礎とし、性のありようを理由にした差別をしません。

### 3. 性に関する本人の意思を尊重します

広島大学は、本人がどのような性でありたいかという意思を尊重します。性のありようは、開示か非開示かを含め、本人の意思でコントロールできなければなりません。

## 4. インクルーシブな教育研究環境を構築 します

広島大学は、性に関するインクルーシブな教育研究環境を作ります。

インクルーシブな環境とは、一人ひとりのありようが尊重され、それゆえに一人ひとりが安心して自分らしくあることができ、自分らしさを発揮して、新たな知の生産に心おきなく携わる環境を意味します。とりわけ性は、自分らしさを構築する重要な一要素です。広島大学は、性のありようにかかわらず、すべての人が安心して自由に教育研究に取り組めるような環境を作ります。



# こんなときはどうするの？

- 「LGBTをどうしても受け入れられません。受け入れなきゃだめですか。」

個人の考え方、感じ方、価値観はだれにも強制されない。ただし、大学の構成員として、尊重しあうことは必要。大学で、構成員は、性にかんしてどうい  
う社会や大学が望ましいかをともに考えられるよう  
でなければならない。自由に、オープンに、性につ  
いて話ができるように、まずLGBT等の人の存在を認  
めてほしい。差別したり攻撃したりしてはならない。

# こんなときはどうするの？

## 「LGBTだって打ち明けられました」

相手の話には耳を傾け、これまでと同様に付き合う。  
他の人にむやみに相談するとアウトティングになってしまうので、専門窓口で相談する。

## \* アウトティングとは

その人の性を、本人の了解を得ずに他人に暴露すること。

2015年の一橋大学アウトティング事件参照。

### 3. 男女共同参画 ——多様性を尊重するために

# 男女のギャップがあるという 現実

一人一人異なる性を私たちは持つはずだが...

実際のところ、私たちは社会で、男女に二分して男女で異なる規範を適用し、異なる成長を期待し、異なる扱いをしている。

その結果、男女のギャップが生まれている。

# ジェンダーギャップ指数GGI (Gender Gap Index)

各国の社会進出における男女格差を示す指標  
世界経済フォーラムが毎年算出

- 日本のランキング (2019年12月発表)
  - 153カ国中、総合121位 (0.652 平等は1、最低は0)。
  - 政治144位 (0.049)、経済115位(0.598)、教育91位 (0.983)、健康40位 (0.979)。
  - 女性閣僚、女性国会議員、指導的な立場での女性の割合のランキングが低いことがランキングを下けている。

Cf 120位アラブ首長国連邦、122位クウェート  
中国106位、韓国108位

- そのほかの統計 -> 「あなたがあなたの道を歩むために」

<https://www.hiroshima-u.ac.jp/gender/gakusei/tekisuto>

# 男女平等のための取り組みの歴史

男女雇用機会均等法（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律）

1986年施行

- 雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止（第5条・第6条）
- 間接差別の禁止（第7条）
- セクハラ防止措置（第11条）

- 男女共同参画社会の形成とは、男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう（第1章総則、第2条定義）。

# ポジティブアクション（積極的改善措置）

- 前号に規定する機会（男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会）に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供すること。（「男女共同参画社会基本法」第1章第2条）



# 広島大学での例

- 女性高校生だけを対象にした科学体験学習会
- オープンキャンパスで女性学生が女性高校生と茶話会
- 女性学生を優先にした企業訪問
- 業績及び人物の評価において同等と認められた場合は女性を採用
- 女性教員限定ポストアップ
- 女性限定公募女性限定の研究助成
- 女性教員採用割合数値目標
- 女性教員割合数値目標（2022年3月末までに20%程度）
- 女性教授割合数値目標

# 女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）

- 各企業は、女性採用比率、勤続年数の男女差、労働時間の状況、女性管理職比率などの目標や取り組みを公表する義務（300人以下の企業は努力義務）が課される。
- 主な柱は（1）女性が政策決定や企業経営にかかわり、言論や研究での指導的役割を果たせるよう促す。諸外国と比較して目標数値を掲げる。  
（2）労働市場での男女格差是正。女性労働者を質量ともに増やす。（3）柔軟な働き方を推進し、ワークライフバランスを推進する。

- 企業の取り組み例：産休育休後の復職支援、育児中の両立支援、上司むけ研修、女性リーダー育成プログラム、管理職女性のネットワーク構築、異業種女性交流会、男性育児参画促進、事業所保育園（広島大学の学内保育園は学生も利用可）

## 4. 差別解消の基礎的な考え方

# 統計的差別

- 差別の嗜好ではなく、データにもとづいて「合理的」に振る舞うことで、結果的に差別的な行動に帰結すること

## 例 就職における女性差別

女性の方が離職率が高いというデータがすでに存在する場合、社員の人材育成コストを考えると、雇用する側は男性を優先的に採用し、訓練の投資をした方が合理的になる。

→統計的差別には、差別を維持促進するという特徴がある

# 差別の不合理性

別の視点から見れば、統計的差別を行うことに、経済的な合理性はないともいえる。

# 逆選択(adverse selection)

- 統計的差別が非合理と判断される理由の一つ
- 情報の非対称性（人々の間で保有情報に差があること）が存在する場合に、質の違うものを同一に扱うことで、望ましい性質のものが淘汰され、望ましくない性質をもつものが生き残ること。

# 例 女性の離職と逆選択

- 企業は女性一人一人の資質を知らないため、生産性が高いかどうか、将来離職するかどうかの知識がない。
- そのため、女性の平均離職率を加味した賃金を設定することで、離職するつもりのない生産性の高い女性に対して、不当に低い賃金が支払われることになる。
- すると、生産性の高い女性は離職してしまい、平均より生産性の低い人々が残り、そのことで、企業はさらに賃金を低く設定することにある。
- これによって企業は優秀な人材を確保することができなくなる。