
第 14 章 多様性とジェンダー

広島大学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とは

1.1 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」は大きく二つに分かれる。

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

1.2 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、参加していると感じられる状態。

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

2.1 広島大学「性の多様性に関するガイドライン」

広島大学では、「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—」を 2020 年 4 月から実施している。 https://momiji.hiroshima-u.ac.jp/momiji-top/learning/post_16.html

また、ガイドライン制定にともなって「LGBT 等に関する相談窓口」を開設し、ワンストップで対応できるようになっている。 <https://momiji.hiroshima-u.ac.jp/momiji-top/life/lgbt.html>

ガイドラインでは、以下のようなことが書かれている。

性別違和を理由にして、学籍簿を通称名に変更できる、名簿の性別欄は原則廃止、授業中の呼び方を「～さん」にするよう教員に推奨、授業中に不必要に男女でグループ分けをしないよう教員に求める、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するなど。

2.2 少数派の人はどんなことに困っているのか。

・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、男っぽい名前でも性別欄も男

なので「～君」と呼ばれるが、見た目は女なので、先生にびつくりされ、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、いちいち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、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。「冷たい人」「真面目人間」「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。

→→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。(シス・ヘテロ・ノーマティビティ)

2.3 「性」とは何か

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。性とは何だろうか。

2.3.1 SOGIESC とは

性には4つの要素(SOGIESC=ソジエスク)があるとされている。

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えるか、あるいは思わないか。

Gender Expression 性表現:性的にどのようにふるまい、どのような見かけでいたい、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。

2.3.2 SOGIESC と LGBT はどう違うか

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であり、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である。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。

2.3.3 SOGIESC の背景

2017年に制定された「ジョクジャカルタ原則+10」は、SOGIESC(ソジエスク)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。これら4つ以

外にも、「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。Cf. 「ジョクジャカルタ原則」(2006年)

2.3.4 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

2.3.5 性のスペクトラムと虹色ダイバーシティ

性の4つの要素は、それぞれ、男女に明瞭に二分されるのではなく、スペクトラムになっている(図14-1)。たとえば性自認にかんしては、男とも女ともいえない人、男のときも女のときもある人、男ではないが女といいきれない人、性別を感じない人などがいる。性指向も、男女両方とも好きになる人(バイセクシュアル)だけでなく、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)などがいる。身体の性的特徴も、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がいる。

さらに言えば、たとえばLGBの性自認と性指向の話でも、それぞれの軸がグラデーションであれば、あいまいな状況があり得る(図14-2,14-3)。これは、Tの性自認と身体の性的特徴の話でも同様。

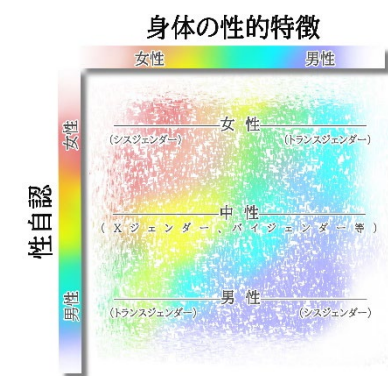


図14-2 性自認のスペクトラム

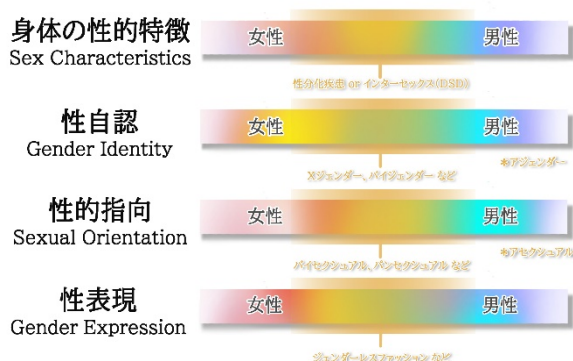


図14-1 性の4つの要素のスペクトラム

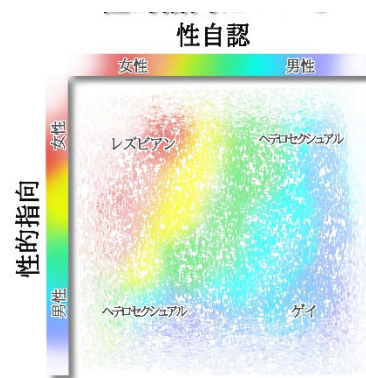


図14-3 性的指向のスペクトラム

これらを総合して考えてみれば、まさに私たち一人一人の性が異なっているということになる。これがいわゆる「虹色ダイバーシティ」という状況である。(図14-4)

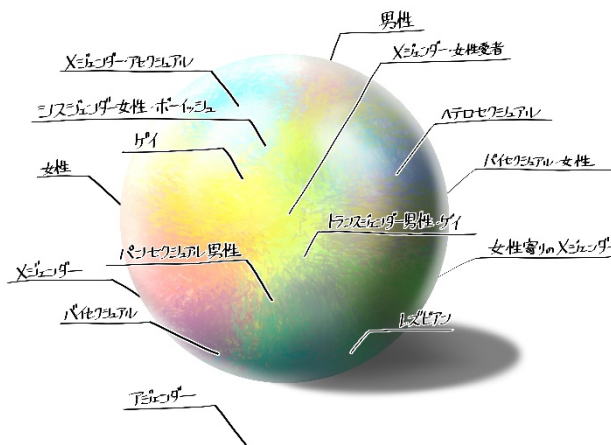


図 14-4 性の虹色ダイバーシティ

2.4 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、ガイドラインを制定し、「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る」としている。（広島大学「性の多様性についての基本理念」参照）

よくある質問 1 「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。どういう大学が望ましいかをともに考えるにあたって、おたがいのことが分かるよう、性のありよう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。

よくある質問 2 「友だちから LGBT だって打ち明けられました。どうすればいいでしょうか。」

相手の話に耳を傾け、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、専門窓口相談する。

アウトティング： その人の性を、本人の了解を得ずに他人に暴露すること。命にかかわる危険な行為。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

3.1 男女のギャップがあるという現実

このように、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、私たちは社会でどうやっているか。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)

世界経済フォーラムが毎年算出。各国の社会進出における男女格差を示す指標。2019 年 12 月に発表された日本のランキングは 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)。閣僚、国会議員、指導的な立場の女性割合が低いことがランキングを下げている。(Global Gender Gap Report 2020, World Economic Forum) 120 位はアラブ首長国連邦、122 位はクウェート。中国 106 位、韓国 108 位。<https://jp.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>

その他の統計は『あなたがあなたの道を歩むために——広島大学の男女共同参画』参照

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

3.2 男女平等のための取り組みの歴史

3.2.1. 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

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)

募集・採用、配置(業務の配分及び権限の付与を含む)・昇進・降格・教育訓練、一定範囲の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新について、性別を理由とする差別を禁止している。

・間接差別の禁止(第7条)

性別以外の事由を要件とする措置のうち、実質的に性別を理由とする差別となるおそれがあるものとして、合理的な理由がない場合に、これを講ずることを禁止している。つまり、一見、性別に関係のない取り扱いであっても、運用した結果、男女のどちらかの性が不利益となる場合。例えば、(1)募集・採用について身長、体重、体力を要件とする、(2)募集・採用について転勤できることを要件とする、(3)昇進について、異なる事業場に配置転換された経験があることを要件とすること。

・セクハラ防止措置(第11条)

事業主はハラスメント防止措置を講じなければならない。セクシュアルハラスメント、マタニティーハラスメント、セクシュアリティに関するハラスメントを含む。男性や非正規労働者も含む。

3.2.2 男女共同参画社会基本法 1999年施行

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)。

Formation of a Gender-Equal Society: forming a society in which both men and women, as equal members of society, are given opportunities to freely participate in activities in any fields of society and thereby equally enjoy political, economic, social and cultural benefits as well as share responsibilities.

積極的改善措置(ポジティブアクション)とは、前号に規定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をいう(第1章第2条)。

広島大学でのポジティブアクションの例:女性高校生だけを対象にした科学体験学習会、女性学生を優先にした企業訪問ツアー、「広島大学は、男女共同参画を推進しています。本学は、「男女共同参画社会基本法」の趣旨に則り、業績(研究業績、教育業績、社会貢献等)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します」を公募要領に明記、女性教員限定ポストアップ、女性限定公募(広島大学では、「男女雇用機会均等法」第8条(女性労働者に係る措置に関する特例)の規定により、女性教員の割合が相当程度少ない現状を積極的に改善するための措置として女性に限定した公募を実施します)、女性限定の研究助成、女性教員割合数値目標(2022年3月末までに20%程度)、女性管理職の割合(同20%)

3.2.3 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)2015年施行

- ・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

4.1 統計的差別

差別をしようとして差別するのではなく、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。統計的差別には、差別構造を維持促進するという特徴がある。

例 採用と育成における女性差別: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。

しかし、こうした差別を行うことに経済的な合理性はない。主観的には合理的に見えても、客観的には不合理な面が混在する。

4.2 逆選択(adverse selection)

統計的差別が非合理である理由として挙げられる。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。

参考文献

- 谷口真美(2008), 組織におけるダイバシティ・マネジメント, 日本労働研究雑誌, 574, 69 - 84
アシュリー・マーデル(2017), 13歳から知っておきたいLGBT+ ダイアモンド社
大沢真知子(2015), 女性はなぜ活躍できないのか 東洋経済新報社