



愛知淑徳大学

## ジェンダー・女性学研究所

INSTITUTE FOR GENDER AND WOMEN'S STUDIES  
Newsletter

第45号

URL=<http://www.aasa.ac.jp/institution/igws/index.html>発行年月日: 2018年3月15日  
〒480-1197 愛知県長久手市片平二丁目9  
Phone 0561-62-4111 ex.2498  
FAX 0561-63-9308  
E-mail: igws@asu.aasa.ac.jp

## IGWS 第45号ニュースレター目次

○第35回定例セミナー報告	1・2
○第35回定例セミナー学生感想文	3
○第11回「ジェンダー視点の卒業論文・卒業制作」報告会	4
○AHI巡回報告会「ダリットとして生きるーインド社会で虐げられてきた人々の声に聴くー」	5
○エッセイ: 女性運転士として	6
○エッセイ: ジェンダー視点を含めて日々感じていること	7
○ランチタイム研究会を開催しました	8

2017年12月1日、星が丘・長久手両キャンパスにて、第35回定例セミナー「女性活躍って誰のもの?ー男女ともに、就活前に知っておくと役に立つ「女性活躍推進法」のお話」を開催しました。以下、その概要をご報告いたします。

## 第35回定例セミナー

## 女性活躍って誰のもの?ー男女ともに、 就活前に知っておくと役に立つ 「女性活躍推進法」のお話

講師 皆川 満寿美さん  
(早稲田大学ほか非常勤講師)



今回のセミナーでは、社会学者の皆川満寿美先生を講師としてお招きした。社会学・ジェンダー研究の専門家である皆川先生は、首都圏の複数の大学で非常勤講師としてジェンダー系の授業を担当されるほか、自治体等による市民向け講座の講師もされている。『女性展望』(市川房江記念会女性と政治センター)にて「政策を読み解く」を連載され、「真のポジティブアクション法の実現を目指すネットワーク(ポジネット)」や「東京から男女平等を実現するネットワーク(GET)」でも活動を展開しておられる。皆川先生によれば、2015年に成立した女性活躍推進法はまだまだ発展途上の法律であるが、この法律によって、ジェンダー平等に鈍感な会社(301人以上)や自治体と、その鈍感

さの中身について知ることができるようになったので、学生はキャリア設計や就職活動、地域でのジェンダー平等に役立ててほしいとのことである。

世界経済フォーラムによるジェンダーギャップ指数では、日本の男女格差は144か国中114位となっている。日本の男女平等の度合いを分野別にみると、政治分野や経済分野でギャップが大きい。徐々に改善されつつあるが、管理職の女性比率は男性の3分の1以下であり、依然その差は大きい。また、OECD Education at a Glance 2016 カントリーレポートによれば、日本は後期中等教育の初回卒業率が男女共に高いが、その一方で短期高等教育課程を除く高等教育の全課程で、初回卒業者に占める女性の割合がOECD



加盟国中で最も低い。OECDの「成人力調査」によれば、日本の場合、高等教育を修了した男性の収入は、同様の教育を修了した女性よりも60%多く、この差はOECD加盟国の中で最も大きい（OECD加盟国・地域での男女間給与差平均は約30%）。

こうした男女格差が生じている原因に、女性のライフコースにおける就業継続の困難がある。『仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2016』によれば、育児休業取得は、正社員で進むも非正規では進まず停滞していたが、今回の調査では正規で10ポイント以上（2005～09年46.3%→2010～14年59.0%）、非正規では2倍以上増加（同4.7%→10.6%）した。その一方、「労働政策審議会雇用均等分科会資料2014.9.30」によれば、女性管理職の家庭状況をみると、女性管理職の約4割が未婚者（男性管理職は1割未満）、子どものいない女性管理職が約6割（男性管理職は約2割）を占め、現在、管理職層に到達している世代は、仕事と家庭をめぐる厳しい環境の中、結婚・出産と仕事との「二者択一」を迫られてきたケースが多いことが窺われる。年齢階級別労働力率が依然M字カーブを描いているのは日本と韓国だけであり、就業形態別にみるとパートの7割が女性、正社員の7割が男性となり、顕著な男女の違いがみられる。

こうした中、2015年8月に企業に女性の登用を促す「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）が成立した。同法は従業員301人以上の企業に（1）女性活躍に関する状況把握と分析、（2）数値目標や取り組みを記した行動計画の策定・届出・周知・公表、（3）ホームページ等での情報公開を義務付け、300人以下の中小企業では「努力義務」とした。数値目標を法律で定めることは見送られた。企業は採用や管理職の男女比率、平均勤続年数の男女差、労働時間の状況等から公表項目を任意で選ぶ。従わない場合は報告を求められることができ、虚偽報告への罰則もある。同法は国や地方自治体にも同様の義務を課すと共に、国が認定する優れた取り組みをする企

業（「見えるぼし」1～3段階）を事業入札で優遇する2025年までの10年間の時限立法である。

男女共同参画社会基本法の基本理念に則る女性活躍推進法の先行例は、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）である。2003年に成立した次世代法による認定制度（「くるみん」、「プラチナくるみん」）には7万社以上が次世代育成支援の行動計画を届け出、2810社がくるみん認定を受け、165社がプラチナくるみん認定を受けている。女性活躍推進法は、次世代法と前述の仕組みにおいて類似している（女性活躍に関する状況把握と分析、行動計画の策定・届出・周知・公表、および情報公開）。女性活躍推進法が目指すのは、「マミートラック」をつくらずに、女性の就業者数を増やし、女性の継続就業年数を増やすことができるように、（その結果、女性管理職が増えるように）会社を改造することにある。同法は「見える化」という手法を用いて、事業主に「ゴール&タイムテーブル方式」のポジティブアクション（積極的改善措置）を実行させようとするものである。

上記の同法に関する説明に続き、取組状況や認定状況について具体的事例の紹介がなされ、データ比較をする際の着眼点（誠実さ、オープンネス、行動計画に関するアカウンタビリティ）についてもご教示いただいた。少子高齢化による労働力不足を背景に、家事育児、介護等、時間制約のある働き手であっても、支障なくキャリア形成できる日本社会に向けた同法の意義を強調された皆川先生の講演から、「自らの意思によって職業生活を営み、また営もうとする」学生が、「その個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍する」のに必要な情報が提供できるような大学機関の役割と、そうした情報を活かした学びの機会の重要性を改めて確認することができた。

（文責 IGWS 運営委員 渡辺 かよ子）

愛知淑徳大学ジェンダー女性学研究所主催 第35回定期セミナー  
**女性活躍って誰のもの？**  
 一男女ともに、就活前に知っておくと役に立つ「女性活躍推進法」のお話  
 講師 皆川 満寿美さん (masumi minakawa)  
 愛知淑徳大学非常勤 学芸員 学芸員としての経験から、組織やチームでの活躍や、女性活躍の推進に関するお話。  
 2017年12月7日(金) 10:10-12:40 星が丘キャンパス1号館 13D教室  
 15:10-16:40 長久手キャンパス4号館 413教室  
 日時&場所  
 2017年12月7日(金) 10:10-12:40 星が丘キャンパス1号館 13D教室  
 15:10-16:40 長久手キャンパス4号館 413教室  
 ◆問い合わせ先◆  
 愛知淑徳大学ジェンダー女性学研究所 長久手キャンパス 8号棟4階  
 Tel:0561-62-4111 内線2498 E-mail:igws@asu.aasa.ac.jp  
 http://www.aasa.ac.jp/institution/igws/index.html  
 ◆ポスター制作◆  
 愛知淑徳大学 文学部 教育学科3年 清水はるか  
 文学部 教育学科3年 河合美咲

# 学生感想文

水野 聖香

今日「女性の社会進出」や「男女平等」などの言葉を、新聞やテレビで見たり聞いたりする機会は多く、就活をしていても女性職員の数や育児休暇の取得率など女性の働きやすさをアピールポイントとしている企業も少なくない。また、男女雇用機会均等法や女性活躍推進法など男女の平等に関する法律も制定されているため、日本女性の社会進出は他国に比べて進んでいる方だと思っていた。しかし、今回の講演で、日本の女性と男性の格差は未だに大きく、男性に比べて女性の正規雇用で働く割合や給与は少なく、女性が社会に出て働く環境が整っているとは言い難い状況にあることを知った。

講演の中で、女性管理職の家庭状況について、女性管理職の約4割が未婚で、さらに既婚者であっても、そのうち約6割子どもがいないという結果が示されていた。ここから日本の女性が正規職員として管理職に就くためには、男性のように継続的に働かなければならず、社会的成功を掴むことは難しいのだと感じた。その背景には、女性は結婚と出産を前に家庭と仕事のどちらかを選ばなければならない選択を迫られがちであることが挙げられ、男性においては、結婚や出産で

仕事を辞めるという考え方はなく、育児休暇を取得する人も少ないことが挙げられる。そして、こういった考え方や意識に対していつの間にか私たちは当たり前だと感じてしまい、無意識のうちに男女格差を生み出しているといえる。そのため、女性だけが家事や育児をするために仕事を辞めるという考え方から、男性も一緒に家事や育児に参加してお互いに家庭と仕事を両立していく意識を持つことが大切であると思った。その上で、女性のライフスタイルに合わせた働き方について社会で働く全ての人が理解し、働く女性をサポートする姿勢を持つことで、もう一度仕事を始めてみようと思う人が増える社会を作ることが、女性の社会進出への一歩になると感じた。

このように、女性の社会進出には女性が行うことが当たり前だと思っていた家庭の仕事に対する一人ひとりの意識を変える必要がある。多くの人々の意識の変化が女性が活躍していける社会形成につながっていくため、まず自分の身近なところの意識から変えていきたいと思った。

(文学部教育学科4年)

松田 洋紀

今回のセミナーには共感する内容が多く、とても意義のあるものでした。冒頭の「ジェンダーギャップ指数」にて、皆川氏はその結果への反響に対し、「日本が先進国だと思うのをやめたらどうか？」とおっしゃっていました。確かに日本は経済や教育面を見ると先進国と言えるかも知れませんが、女性の議員数や管理職登用、医療が発達し長生きできることが負担になっている現状をととても疑問に思います。

私は大学生になり、約一年祖父と二人で暮らしています。祖父は、「仕事を辞め、近所のカフェに通ったり、温泉に行ったりとするもののお金が無くなってきた。年金も当てにならんど。」と言って履歴書を書き出しました。選んだ仕事は高齢者向けデイサービスの送迎運転手でした。まるで今年で78歳の祖父による老老介護だと思い、心配になりましたが、1週間ほどで退職しました。介護は大変、働く人の環境も悪く、給料も良くないという理由でした。これは、介護だけでなく保育分野にも当てはまることです。仕事は毎日早朝から深夜まで。保育士になりたいと思進学するも実習がつらく、たとえ免許を取得しても、他の職に着く人が多くいます。

こうした現状に、安倍政権は働き方改革を行うなど

女性の登用に積極的な姿勢のため、将来的には大きく変わっていくのではないかと個人的に期待しています。しかし、それも結局は企業次第だと思います。就活前に私達は企業を選別し、企業側は選ばれるための環境作りをします。そのための審査基準となりうるのが本セミナーのメインテーマでもある「女性活躍推進法」だと思いました。様々なデータの可視化により、企業は自社の働き方の改善、労働者の確保に繋がります。女性の働きやすさは男性の働きやすさにもなっていくでしょう。就労の場では、データには表れないセクハラやパワハラも存在しますが、それらも無くなっていくことを期待しています。将来的に女性の管理職登用が当たり前になり、セクハラが自らの首をしめることになるかもしれないからです。

「女性活躍って誰のもの？」—それは、活躍していく女性自身、一緒に活動する男性、そして日本の社会全体のものだと私は思いました。労働者人口の低下や少子高齢化など、様々な社会問題の解決に必要不可欠だと思うからです。2年後の就活に向け、本セミナーで紹介された法律以外にも社会を変えていく力を模索していく必要があると感じました。

(人間情報学部人間情報学科1年)



# 第11回 「ジェンダー視点の卒業論文・卒業制作」報告会 開催

2018年1月26日（金）長久手キャンパス412教室

1月26日（金）に、第11回「ジェンダー視点の卒業論文・卒業制作」報告会を開催しました。今年は報告者が7名（メディアプロデュース学部2名、文学部教育学科1名、文学部国文学科4名）と例年になく多くあり、それぞれに興味深いタイトルのラインアップとなりました。熱のこもった報告に、質疑応答や茶話会の時間には刺激的なやり取りも見られ、充実した3時間となりました。以下に報告者をご紹介します。



「少女マンガ」から「BLマンガ」へ—腐女子はなぜ「BL」を選択するのか—  
メディアプロデュース学部メディアプロデュース学科 磯輪 あやね

民放系列の連続ドラマにおける女性像とその社会的意義  
～社会科の新たな教材として～  
文学部教育学科 鈴木 翔恵



『愛衣の白地図』  
メディアプロデュース学部メディアプロデュース学科 廣田 桃子

欲望される「偶像」—『煤煙』と『三四郎』の女性表象をめぐって—  
文学部国文学科 木下 史帆



パッションに覆われた世界がもたらすもの—谷崎潤一郎『卍』論—  
文学部国文学科 鈴木 萌加

夢野久作『少女地獄』に描かれた近代と少女たちの〈夢〉  
文学部国文学科 園田 南来



『男色大鑑』にみられる出家  
文学部国文学科 近藤 眞由

**卒論 卒制 報告者決定**

第11回 「ジェンダー視点の卒業論文・卒業制作」報告会

報告者 磯輪 あやね 「少女マンガ」から「BLマンガ」へ—腐女子はなぜ「BL」を選択するのか—	報告者 鈴木 翔恵 民放系列の連続ドラマにおける女性像とその社会的意義—社会科の新たな教材として—
報告者 廣田 桃子 『愛衣の白地図』	報告者 木下 史帆 欲望される「偶像」—『煤煙』と『三四郎』の女性表象をめぐって—
報告者 鈴木 萌加 パッションに覆われた世界がもたらすもの—谷崎潤一郎『卍』論—	報告者 園田 南来 夢野久作『少女地獄』に描かれた近代と少女たちの〈夢〉
報告者 近藤 眞由 『男色大鑑』にみられる出家	報告者 鈴木 萌加 パッションに覆われた世界がもたらすもの—谷崎潤一郎『卍』論—

開催日：2018年1月26日（金）13:30～16:40  
開催場所：長久手キャンパス412号棟412教室  
主催：IGWS（国際ジェンダー研究センター）  
協賛：IGWS（国際ジェンダー研究センター）



報告会のあとの茶話会でも、議論が盛り上がりました。

ご報告

## AHI巡回報告会 「ダリットとして生きるーインド社会で虐げられてきた人々の声に聴くー」

11月21日（火）に、AHI（公益財団法人アジア保健研修所）のご協力をいただき、長久手キャンパスにて表記報告会を開催しました。講師としてお招きしたのはインド・タミルナドゥ州在住のMurugan Kalirathnamさん（通称カリさん）。カリさんは、1994年にAHIの研修生として来日されています。今回の報告会では、インドで長くNGO活動を続けてこられたご経験をもとに、インド社会におけるダリット（カースト制度の外に置かれた被差別民）や女性たちの置かれてきた状況と、ご自身もダリットとして、どのような人生を送っていらっしゃったかをお話いただきました。

カリさんのお話は、カースト制度の影響が色濃く残るインド社会の現状に始まり、中でもダリットや女性といった、より立場の弱い人たちが置かれている困難について、教育や就労、結婚といった制度や慣習にみられる、具体的な事例を挙げてお話しくださしました。また、長年NGOワーカーとしてダリットの人たちと展開されてきた人権回復運動の中で、当事者が声を上げられるようにならなっていくプロセスについても写真や映像を交えて紹介していただき、多様な視点から理解が深まる時間となりました。

参加した学生からも「インドの階級制度の実態は、自分が知っていたものとは大きく異なっていて驚いた」「ダリットの人たちへの差別の解消も重要だが、女性に対する尊厳も守るべき」といったさまざまな感想がたくさん寄せられました。下記に、学生からの感想文をご紹介します。



（右：カリさん、左：AHI職員・通訳 中島隆宏さん）

## 学生感想文

仲辻 亮子

ダリットとは、ヒンドゥー教のカースト制度の外側に位置する人々のことを表す。今回の講演会名を初めて聞いた時に私は、「カースト制度を撤廃し、ダリットという存在を失くそう」という話をする会なのかな、と感じた。しかし実際に講演会に参加し、自分の想像が異なっていることを知ると同時に、多くの発見をした。

まず驚いたのが、ダリットなど差別を受けている人々が自分の想像よりはるかに多く存在していることである。具体的には、インドの全人口13億人の内、18～20%（5～6人に1人）である。講演会の講師であるカリさんもそのうちの1人だ。加えて、ヒンドゥー教のカースト制度が職場の賃金の決定はもちろん、政治などでも絶対的な力を持っていることにも驚いた。

次に驚いたのが、女性の立場の低さである。インドでは、女性が結婚をする際夫となる男性に貢物（ダウリー）をしなければならぬというしきたりや、女兒や女性に教育の機会が与えられない不平等が当たり前のように存在している。そのような立場の弱い人々を救うために、カリさんは団体が様々な活動を行ってきた。たとえば、全体の生活向上を図るために、女性が技術を学んでコミュニティの中で商業ができるようにした。他には、ダリット以外の人々にダリットの生活を紹介するスタディツアーなども行った。このように、人々が参加しやすい場を地道に築くことで多くの組織が生まれた。その結果政府の制度も変えられることができた。

また、ダリットの子供のカースト登録の現状にも驚い

た。ダリット同士で結婚した人たちだけでなく、カリさんを含め自分よりも高いカーストの人と結婚した多くのダリットは、生まれた自分の子供もダリットとして国に登録することがあるそうだ。ダリットは多くの場面で差別されることがあるが、そのために国が何もしていないわけではない。役場などでは一定のダリットを採用する割当制が適応され、大学などの入試ではダリットを対象とした加点制がある。宗教が大きな力を持つインドにおいてカースト制度を失くすことは困難だ。これだけ社会が発展しても、今この瞬間を生き抜くためにはダリットとして利用できるものは利用し、自らの存在や権利を発信しなければならないことを理解し、改めて「ダリットとして生きる」という言葉の重さを知った。

私を含め、日本人はこのように差別され、苦しむ人々が存在することを知らなければならぬと今回の講演会で学ぶことができた。その人たちの助けになることを探し、自分の身のまわりの人々にも今回学んだことを伝えていきたい。

（文学部教育学科4年）





## 女性運転士として

倉橋 晴美



近鉄に入社し、4年目になりました。この4年間は、短期間にめまぐるしく仕事内容が変わっていった気がします。2014年4月に入社し、駅で半年間、駅員として勤務したのち、車掌を1年半、その後運転士登用試験を受け約1年間、教習期間を経て2017年の1月に運転士の免許を取得しました。現在は運転士として勤務し、主に名古屋から四日市近辺、最遠で松阪まで運転します。

入社当初は、車掌という仕事に憧れがあったので、車掌登用試験を早速受けました。いざ車掌になって運転士と一緒に仕事をするようになってから、徐々に電車の運転に興味を持つようになり、運転士になりたいと思うようになりました。今は、この仕事にやりがいを感じていて、この道を選んでよかったと思います。

車掌として1年以上乗務し、運転士登用試験を受験。その後、学科教習（運転士になるにあたって必要な知識を勉強する）を約4ヶ月、技能教習（実際にお客様が乗っている電車で指導運転士に運転方法を指導してもらう）を約7ヶ月経て甲種電気車運転免許という電車の免許（国家資格）を取得することができます。この教習期間は男女関係なく同じ内容で、みんなが通る道です。運転士になるため、仕事以外の時間は勉強する時間に大部分費やしていました。

鉄道会社に入社した理由は、大学で心理学を専攻し人と関わることが好きだったので、仕事を通じて老若男女問わず関わりをもつことができること、公共性が高く、当たり前前の日常生活を支えることができ、身近なところで人の役に立てる仕事だと思ったからです。数ある鉄道会社の中でも近鉄は特に沿線に世界遺産や観光地が多く、各地から観光で来られるお客様とも接することができると思い、この会社を選びました。実際、電車を利用されるお客様は通勤通学以外にも、小さい子どもから車いすの方、目の不自由な方、外国人旅行者など様々です。

運転士（乗務員）の一般的な勤務形態は、昼頃に出勤しその日は終電の時間近くまで乗務します。乗務が終了すると宿舎に行き、入浴、仮眠を取ります。次の日は早朝から昼頃まで乗務します。これを泊まり勤務といいます。乗務員は泊まり勤務が一般的です。

運転士になって、車掌の頃よりお客様から、女性運転士って珍しいねと声をかけられる機会が増えました。そのたび、まだ女性のイメージが薄い職種なのだなど実感します。ですが、男性乗務員より気軽に声をかけてもらえているように思います。電車の運転は難しそうだね、どこまで運転するの？など、そういった何気ない会話ができるのは楽しいです。他に、小さな子どもに手を振ってもらえることことも嬉しいです。普段、電車に向かって手を振ってくれる子どもを見ると、頑張ろうと思えます。

私の職場では、運転士、車掌を合わせても、女性はまだ1割程度と少ないです。その理由のひとつとして、電車の乗務員は男性のイメージが強いからだと思います。年々、女性乗務員は増えているので、女性の車掌

と運転士と一緒に仕事をすることも増えてはきました。しかし、女性乗務員は、結婚、妊娠して産休、育休を取得し、泊まり勤務に復帰することが難しいと思います。そのため会社は今、女性活躍推進法に基づく行動計画が策定されています。女性が働き続けられる制度（時短勤務）も整備されており、実際にそれを利用して復帰している人もいます。一生続けられる仕事なので、これらの制度を利用し自分の進む道をしっかり考え、この先も会社で活躍したいです。

仕事している上で特に苦勞することは、運転室内の機器類が高い位置にあるものが多く、手が届かないこと、ひねったりする機器類を操作するとき固くてできないことです。ですが、操作ができるよう低くしてくれたり、機器そのものが変わったりなど、徐々に改善されています。

運転士という仕事は、とても責任の重い仕事だと思います。常に完璧が求められています。睡眠も仮眠程度ですが、それでも慣れてしまえば苦になりません。他に、健康であることの大切さを実感しています。体力は必要ですが、ケガや病気で乗務できなくなれば、その補てんのために同僚に多大な迷惑をかけてしまいます。そのため、休みの日はしっかり休むことをいつも心がけています。

今後、電車を運転するなかで予期しない事態に遭遇してしまったりなど、辛いことも経験するかもしれませんが、1分1秒遅らせることなく電車を運転できた時や、揺れや衝撃を少なく運転するにはどうしたらよいか日々考えながら乗務をすることが、私の仕事に対する楽しさや、やりがいになっていると思います。

仕事をしていての理想は、私の姿をみた子ども（特に女の子）に、電車の乗務員になりたいと思ってもらうことです。自分自身の夢は、特急運転士になることです。現在は普通、準急、急行列車を運転しています。数年後には訓練を受けて特急が運転できるようになります。女性の特急運転士はまだ数人しかいないので、私も特急運転士になれるよう、運転士として仕事を続けていきたいと思っています。そして、乗っていただいたお客様に、近鉄に乗ってよかったと思っていただけるようこれからも頑張りたいと思っています。

（2013年度心理学部心理学科卒業）

（近畿日本鉄道株式会社 鉄道本部名古屋統括部  
運輸部富吉列車区 運転士）



エッセイ

# ジェンダー視点を含めて 日々感じていること



小久保 友貴

私がジェンダーを意識しはじめたのは20歳代後半からであり結婚がきっかけでした。20歳代からの女性のライフイベントとして結婚、妊娠、出産、そして子育て等があり、友人との食事の話題は専らこれらが中心となります。ときには、家庭や夫に対する悩みを共有することもあり、夫（男）や妻（女）の役割について意見交換することも少なくありません。

先日、ハラスメント防止研修会の若松孝司先生のご講演がありました。そのなかで「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という役割分担意識についてお聞きし、友人らとの会話を思い出しました。

私はその日、大学時代の友人3名と名古屋市内にあるホテルのランチビュッフェを楽しんでいました。友人らと会うのは数年ぶりだったので食事よりも会話が進み、素敵な料理をお腹いっぱい食べることができなかった記憶があります。友人2名は育児中で仕事を辞めて専業主婦、もう1名の友人は結婚後に転職し派遣社員として働く妻、私は結婚後も大学に勤めておりこのときは本学に着任したばかりでした。近況の報告が終わり、自然と家庭や夫に対する話になりました。

専業主婦の友人らは、  
「友人とこうやって食事に出かけるときは大変なの。子どもを預かってもらえる場所や人を探して…夫が休みで交代してくれるときは申し訳ない気持ちで頼んで…。夫は出かけるとき子どものこと気にしていなくて、自由でいいな…。」

「私は働いていないから、洋服や趣味のものを購入するのは、悪いなと思ってしまう…。」

働く妻は、  
「帰宅しても家事をいろいろとやらなきゃいけないから休む時間なくて疲れるな…でも私のほうが夫より早く帰宅するし、お給料も少ないし、疲れるとか言えない…。」「仕事の付き合いで夕食を作ることができないと申し訳ない気持ちになる…夫が休日に洗濯や掃除をしてくれると、ありがたいって感謝を言葉にだして言うけど、夫は私に対して言ってくれないな…。」

このとき、私は夫に対して子育て、お金、そして家事に悩んだことがあまりなかったの、受け入れるのに時間がかかり、このような意見に戸惑い、会話に入っていけませんでした。

ハラスメント防止研修会において、平成29年度版あいちの男女共同参画より「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という役割分担意識について「賛成」と回答した割合が愛知県は全国調査よりも高い割合を示しており、愛知県の平均勤続年数は女性が全国34位、男性が全国1位であり男女差は最も大きくなっていること、さらに、男女の賃金格差は全国37位と格差が大きいことをお聞きしました。私はこれらの結果について友人らとの話もふまえて、主観的ではありますが、役割分担意識には勤続年数と賃金格差が関係すると考えています。家庭を守ることの一つに家事をすることが含まれていると思います。家事に関して、私と私の夫の状況は職業が異なるものの正規社員であり仕事量は同じくらいなので家事を分担しています。どちらかということ夫のほうが家事の分担が多い状況であり、割り振られている家事を代わりに行ってもらった場合は申し訳ないと思いますが、家事を多く行っている夫に対して申し訳ないと思ったことはあまりありません。つまり、私は役割分担意識が低く、私の役割分担意識が低いのは、夫とほぼ同じの勤務年数、勤務時間、賃金という目に見える違いがさほどないことが理由かもしれませぬ。友人らの会話に戸惑い入っていけなかったあの日に役割分担意識というものを知っていれば、また役割分担意識が低いことを自覚していれば、会話は深まりもっと多くの楽しい時間が過ごせたかもしれないと思いました。

しかしながら、役割分担意識が低い私は、外でバリバリと仕事をする女性に憧れを感じると同時に「家庭を守る」女性にも大きな憧れを感じています。「家庭を守る」女性について正解はわかりませんが、私の想像では掃除や洗濯をそつなくこなし、美味しい料理が作れる優しい雰囲気をもつ女性です。今後のライフステージでは、仕事と家庭において憧れの女性になれるよう努めていきたいと思っています。そのために、今回ジェンダーについて考える機会をいただきましたので、家族や愛知県内外にいる友人らと素敵な料理をいただきながら役割分担意識を中心としたジェンダーの視点で意見を交換し、お腹も心も満たしていきたいと思っています。

(健康医療科学部健康栄養学科講師)

## ランチタイム研究会を開催しました

本研究会はお昼休みを活用し、本学教職員の方を対象として開催しています。今年で3年目、今年度は8回開催しました。教職員の学び合いや情報交換の場として、さまざまなご専門・お立場の方にご参加いただいております。以下に講師のお名前、およびお話しいただいたテーマをご紹介します（敬称略）。

- 坂田 陽子（本学心理学部教授、渡辺 直登  
（本学グローバル・コミュニケーション学部教授）  
「『社会における男女のあり方に関する意識調査  
2016：20年間の変容と今後』の報告」  
（4月25日、28日）
- 山田 珠実（本学非常勤講師）  
「わたしたちは、手のひらでなにができるか」  
（5月29日）
- 武山 英麿（本学健康医療科学部教授）  
「アジア各国での参加型労働安全衛生活動の経験から」  
（6月27日）
- 若松 孝司（本学交流文化学部教授）  
「LGBT今昔」（7月19日）
- 角田 達朗（本学創造表現学部教授）  
「演劇でジェンダーを表現する～  
『ジェンダー・ダイバーシティ表現演習Ⅰ・Ⅱ』を  
振り返って」（11月6日）
- 古井 景（本学心理学部教授）  
「学生の言葉と、どう向き合うか」（11月16日）
- 綾部 六郎（名古屋短期大学助教、本学非常勤講師）  
「昨今の性的マイノリティの社会運動と関わって  
思うこと」（12月19日）
- チョ スルソップ（本学交流文化学部教授）  
「改めて考えてみる日常中のジェンダー表現」  
（1月25日）

## 施設利用案内

どなたでもお気軽にお立ち寄り下さい。一人でもお友だちと一緒にでも大歓迎です！

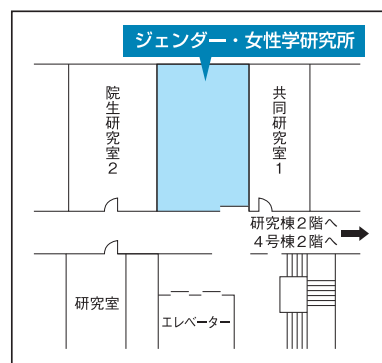
**開室日** 毎週月曜日～金曜日 **開室時間** 9:00～17:00

**場 所** 愛知淑徳大学長久手キャンパス8号棟 4階エレベーター前

### 案内図



### ■長久手キャンパス8号棟 4階



### 編集後記

毎年開催している「ジェンダー視点の卒業論文・卒業制作」報告会、11回目の今年は7名からの報告があり、大変盛況に終わりました。ジェンダーの学際性を感じられた、報告者の学生さんたちにとっては学生生活の思い出にもなる、充実した時間になったことを嬉しく思います。来年はどんな報告が集まるのか、今から楽しみです！

（中村奈津子）

### ASU・IGWS2017年度

運営委員 \_\_\_\_\_  
 渡辺かよ子(所長兼) 赤星泰子 石田好江  
 小倉史 小野美和 坂田陽子 佐藤朝美  
 平林美都子 藤木美江 前田恵子

事務担当 \_\_\_\_\_  
 中村奈津子