

# 大学における男女共同参画人材の育成

■ 廣瀬 淳一（高知大学安全・安心機構）

## はじめに

1998年10月26日大学審議会答申における「21世紀の大学像と今後の大学の改革方策」<sup>(注1)</sup>の「課題探求能力の育成—教育研究の質の向上—」では、『21世紀初頭の社会状況の展望等を踏まえると、今後、高等教育においては、「自ら学び、自ら考える力」の育成を目指している初等中等段階の教育を基礎とし、「主体的に変化に対応し、自ら将来の課題を探求し、その課題に対して幅広い視野から柔軟かつ総合的な判断を下すことのできる力」(課題探求能力)の育成を重視することが求められる』とされた。

大学生にとって友人や恋人、あるいはアルバイト先の上司等との人間関係、そして卒業後の進路や就職先への関心はことさら高い。大学生はこれらに関する課題に向き合う時に、自分の性別、将来の結婚・出産、仕事、親の老後について当事者として深く考えることになる。

大学は、これまでも学生支援やキャリア支援を通じて大学生の課題をサポートしてきたが、近年では男女共同参画の担当部署を設けて、男女共同参画の視点からもサポートするようになってきている。例えば、国立大

学法人高知大学(以後、高知大学)は、2012年2月に「高知大学における男女共同参画の基本理念・方針」を制定し、大学を「学知の拠点として、次世代育成の母体として、さらには地域社会の発展の基盤として、大学は男女共同参画社会を実現するための先進的なモデルを提示する立場」にあるとした。そして基本理念として、高知大学は「『男女共同参画を大学で実践し、教育につなげ、そして社会に広げる』という考えのもと、男女双方にとって、学びやすく働きやすい場、個性と能力をよりいっそう発揮できる場を形成することに努めます』と掲げている。つまり、大学を構成するすべての者がその実践を行い、社会に発信することを求められている。

2015年度に高知大学で開講された共通教育「男女共同参画社会を考える」のオリエンテーションで、現在一番関心のあることを訊ねたアンケートの回答(第2表)では、有効回答67件のうち47件(うち女性が21件)が「人生・将来」「就職活動・仕事」に該当するものであった。専門的技術や知識の習得は大学教育の目的の一つであるが、学生にとって最も身近な関心のひとつである「人生・将来」「就職活動・仕事」について考える機会を提供することも大切な役割となっている。この講義を通じて、彼らの関心ごとが男女共同参画と密接な関心があることに気づき、驚く学生も多い。こ

<sup>注1</sup> [http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/old\\_chukyo/old\\_daigaku\\_index/toushin/1315932.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/old_chukyo/old_daigaku_index/toushin/1315932.htm) (2014年12月11日アクセス)

の点を見ると、大学という学生の学びの場であり、日常生活の場である空間が男女共同参画を社会に率先して実践していること自体に教育的意義があると言えよう。

大学で男女共同参画人材を育成することは、男女共同参画の意識啓発に留まらず、働く教職員や学ぶ学生が当事者として社会实践に取り組む「場」を形成していくことである。本稿では、大学がどのようなことを意識して男女共同参画の実践に取り組めば、男女共同参画の視点を持ち、すべての人が協力し合いながらその実現のために具体的に行動する、いわゆる男女共同参画人材を育成できるかについて考える。

## 1. 新自由主義の改革と男女共同参画

本節では、日本の男女共同参画の歴史を振り返りながら、近年の変化について考えてみたい。

日本では戦後の高度経済成長のために、(個人ではなく)「世帯」を単位として構築された「日本式経営」の労働慣行を続けることに限界の兆しが見られ、この経済停滞を打破すると息巻いた新自由主義の政治家は保守派の既得権を破壊し始めた。「古い自民党をぶっ潰す」と言って有権者の支持を集めた小泉元首相はその典型であろう。保守派の既得権を破壊して、経済の規制緩和が進められることで、新しい働き方をする人々の活躍の道を開こうとした。そして、ベンチャー企業が躍進し、IT企業や投資家など独立して稼ぐ能力がある者のなかには億万長者もあらわれた。保守派層にとっては歓迎しにくい「男女共同参画」も、新自由主義者との相性は必ずしも悪くはなかった。例えば、労働力不足が指摘されるなか、企業に「優秀」とみなされた女性は総合職として採用され、マスコミも一部のバリバリ活躍する女性を挙げて紹介した。一方で、補佐的業務をする一般職は縮小し、その人材は派遣業者から調達されることが増えた。職場には正規職員、非正規職員が混在するようになり、その待遇の違いから格差社会の到来が指摘されるようになった<sup>(注2)</sup>。思想家の内田樹(2008:218)が「能力のあるものが取れるだけのものを取り、能力のないものは自

己責任で飢える。そのような『窮極の競争社会』が『男女共同参画社会』の実相」と指摘した背景には、新自由主義者にとって都合の良い男女共同参画の一部分が強調されたという事実が関係しているだろう。1985年の男女雇用機会均等法は、フルタイムの総合職で働く女性の雇用機会を拡大したが、「残業OK・休日出勤OK・すぐ転勤OK」という、職場にすべてを捧げる「男稼ぎ型モデル<sup>(注3)</sup>」の担い手として雇用される機会を均等にしたに過ぎず、男女平等には程遠いとの意見もあった。しかし、そのように働くことを望む女性にとってはチャンスであり、マスコミもその活躍を報じた。ところが、1989年の「1.57ショック」と呼ばれた合計特殊出生率の低下は、少子化が予想を超えたスピードで進んでいることを露わにし、政界・経済界を慌てさせた。その衝撃によって政府は1991年に育児休業法を急ぎ成立させた。

その一方で、「男稼ぎ型モデル」を支える年功序列の賃金体系、長時間労働を担保する終身雇用の仕組みは容易に変わることはなかった。田中(2015:85)は、学校を卒業して就職する生徒や学生に贈られる「社会人」という言葉は、会社等に勤めてさえいれば立派な社会人であるという誤った認識を社会に与えかねないと指摘する。田中は「社会人」の関与すべき日常生活の領域を、職業領域、地域領域、家庭領域、個人領域に4分類しているが、日本の「男稼ぎ型モデル」は職業領域に異常に偏重しており、「専業主婦」の存在がなければ、家庭領域、地域領域の日常さえ成り立たないことは容易にわかる。一方で日本の職場では、すべてを差し出す労働者なくして成り立たない長時間労働の仕組みになっていたからこそ、「男は結婚して一人前」(田中 2015:55)という文化が生まれたのだろし、男性のなかには仕事さえしていれば地域領域や家庭領域の事柄は免除されると思いを違える者が現れたのであろう<sup>(注4)</sup>。実のところ、個人ではなく「世帯」を社会

<sup>注2</sup> その当時に小泉政権の規制緩和を経済・財政担当として支えた大臣は、現在では大手人材派遣会社の会長として活躍している。

<sup>注3</sup> 1985年、9割以上の男性が正社員として働いていた、(田中 2015:50)

の構成する単位と考えた場合、長時間労働の男性と専業主婦の組み合わせは、世帯のワーク・ライフ・バランス（WLB）を実現していたとも考えられる。

第1表 「社会人」の4領域

職業領域 収入を得ることを目的として社会的分業に参加	地域領域 互いの生活の豊かさを求めて合意を形成
家庭領域 衣食住という基本的な日常生活行動を共有	個人領域 社会的役割から距離を置いたプライベートな領域

出典：田中俊之『男がづらいよ 絶望時代の希望の男性学』角川書店 2015 p85

男女共同参画はひとつの概念にすぎないが、同時に人間の生活世界に直接かかわることであり、時代やその社会的背景を踏まえて多角的に理解されるべきものである。大学で男女共同参画について学ぶということは、空間や時間を超えてものごとを俯瞰し、偶然ある時期に生まれ育ったことによって信じ込んでしまった「普遍的」価値観を疑い、再検証する機会として最適である。そのような学問的体験が学生の内発的疑問と結びつくことで「当たり前」を疑う強い動機となる。学生にとって関心の高い「就職」についても同様のことが言える。学生はたまたま帰属した社会の価値に身を任せながら、「誰か」がその価値を揺さぶるたびに受け身的に不安の波に襲われる。学生がそのような不安を和らげるためにすべきことは、自分の意思決定に必要な情報集め、分析し、リスクを引き受けて行動することである。大学が将来「社会人」として羽ばたく学生に提供できることは、そのような経験をする学びの場であろう。

## 2. 男女共同参画の不思議

### (1) 根付かない男女共同参画

男女共同参画が日本の国策とされたのは1985年6月に国連女性差別撤廃条約が可決された後のことである

(上野 2013: 33)。男女共同参画の用語は行政による造語で、一般的に英語表記には Gender equality が使用されるが、本来その和訳は男女平等（あるいはジェンダー平等）とすべきところである。しかし、このことから分かるのは、国際社会における Gender equality と、日本で使われるそれとは必ずしも一致していないということである。男女共同参画という用語をあえて造った背景に、日本社会が国際水準の男女共同参画を実現できない理由を見出すことができるのかもしれない。言葉どおりであれば、男女共同参画とは個人を単位とした主体が社会づくりに共同で責任をもって実践することで、民主主義の問題でもありガバナンスの問題でもある。意図的であるかどうかは不明であるが、男女平等に先立って男女共同参画を掲げた理由には、『日本にとって「個人を単位とする社会づくりの概念（個人主義）」は時期尚早なので、まず、はじめに個人が参画した社会づくりをしようではないか』とでもいう考えがあったのかもしれない。そもそも男女共同参画は日本においてどのように扱われてきたのだろうか。

1975年から1979年は国際婦人年とされ、1975年に第1回世界女性会議がメキシコシティで開催された。日本政府はこの会議の決議を受けて1977年から1986年までの国内行動計画を策定した。1985年に第3回世界女性会議がナイロビで開催され、日本政府は1986年に女子差別撤廃条約を批准し、1987年に「2000年に向けた新国内行動計画」を策定した。次の大きな変化は1991年のことで、新国内行動計画を改定（第1次改定）し、その総合目標における「男女共同参加型社会を目指す」の記述が「男女共同参画社会の形成を目指す」に改められた。このとき「参加」から「参画」に表現が改められた理由は、「単に女性の参加の場を増やすだけでなく、その場において政策・方針の決定、企画に加わるなど、より主体的な参加姿勢を明確にするため」とされた<sup>(注5)</sup>。1995年の第4回世界女性会議（北京大会）

<sup>注4</sup> 「三号被保険者」の年金制度化は、女性に自分が正社員として働くより、「世帯」に入って「男稼ぎ型モデル」で働く夫の扶養の範囲内で家計を補完する働き方のほうが「お得」だと感じる工夫であったのではないかとさえ考えられる。

<sup>注5</sup> 内閣府男女共同参画局、「男女共同参画社会基本法制定に至る男女共同参画の経緯」、[http://www.gender.go.jp/about\\_danjo/law/kihon/situmul-3.html](http://www.gender.go.jp/about_danjo/law/kihon/situmul-3.html) (2014年11月22日アクセス)

では、翌年までに各国で男女共同参画の政策を明確にすることが決定された。日本政府は1996年に「男女共同参画ビジョン」を答申し、これに基づき1999年に「男女共同参画社会基本法」を制定した。このようにこれまでの日本の男女共同参画の歩みは「外圧」への対応の歴史であった。ダボス会議で知られる世界経済フォーラムは2006年からGGI（Gender Gap Index）を発表している。GGIとはジェンダー・ギャップ指数のことで「経済活動の参加と機会、教育、健康と生存、政治的権限の強化」の4項目から男女格差を指摘している。2014年の調査では日本は対象国142か国中のうち、104位という結果であった。しかし、日本が国際社会から男女共同参画の途上国であると指摘されながらも、自他ともに認める安全で衛生的で、経済的にも豊かな社会を実現したことは事実である。むしろ、日本はそのような状況下で経済開発を成し遂げた理由について国際社会が理解できる説明をすべきである。そして、その努力は同時に日本の男女共同参画が根付きにくい理由についても明らかにすることだろう。

しかし、日本の男女共同参画にも変化の兆しがある。近年、日本政府は女性の活躍推進に躍起になっている。GGIを発表する世界経済フォーラムの関心はその名のとおり経済にあり、特に女性の活躍促進が経済成長の要であると助言している。確かに日本の男女共同参画も公正の側面より、経済活動の停滞を打破するための規制緩和と競争の側面が強調されているようにも見える。実際、経済産業省経済社会政策室は、世界経済フォーラムの役員であるIMF（国際通貨基金）のラガルド専務理事の言葉を引用し「急激な高齢化による日本の潜在成長率の低下に歯止めをかけるには、女性の就業促進がカギ」として、「日本の女性労働力率が他のG7（イタリアを除く）並みになれば、1人当たりGDP（国民総生産）が4%上昇し、北欧並みになれば8%上昇する<sup>(注6)</sup>」と紹介している（経済産業省 2014）。しかし、ここからは、成功体験である長時間労働の「男稼

ぎ型モデル」をスタンダードとする考えを改める姿勢は伝わってこない。

## (2) 日本型労働慣行の普遍性

はたして日本型労働慣行は日本人にとって不変の様式なのであろうか。女性解放の国際的運動は1960年代から70年代にかけて起こった。今日では女性活躍の先進地域である欧州も、当時はまだ既婚女性の労働を制限する法律が根強く残るなど保守的なところもあった。例えば、フランスでは夫の許可なく女性が働けるようになり、その給料を振り込むための預金通帳を（夫の許可なく）女性名義でつくる事が出来るようになるには1965年の法改正を待たねばならなかった（民法典221条、1965年7月）。1970年代からの経済不況で、欧州においても男性のひとり働きでは家計を賄うことが難しくなっていた。そのため女性の就労が進み、家事・育児と仕事の両立、ワーク・ライフ・バランス、時短勤務やワークシェアリングなど働き方の改善が進んだ。この時日本は欧州のこの動きに対応できなかったが、IMFのラガルド専務理事の“Can Women Save Japan?”によれば、1970年代にオランダの女性就業率が20%台であったのに比べ、日本のそれは50%台と高水準であったという。その後、オランダはパート労働者の待遇改善に取り組み、同一労働同一賃金を導入することで労働時間の選択制を実現し、90年代には日本との関係を逆転させた。こうして現在のオランダは北欧並みの女性就業率を達成している。

この欧州が不況の時、日本は（養ってもらう人が減少する）「人口ボーナス」時代を謳歌していた。地方から都市に若年層が労働移動し、核家族化も進んだ。職場は結婚、出産、介護等のライフ・イベントを理由とした「キャリアの中断リスク」が少ない（少なくした）男性を職業人の基本モデルとすることで業務の効率化を図った。男性が家事、育児、介護や地域活動の時間を仕事に振り当てるのが当然視されるようになると、男性は地域社会の生活者として、「歪なかたち」の存在となった。生活者と職業人との両立の難しさは、岡野（2013）による「人間として、あるいは人間らし

<sup>注6</sup> 経済産業省社会経済政策室作成の資料「成長戦略としての女性活躍の促進」で、2012年10月発表のIMF1WP「女性が日本を救うか？」をもとに紹介したもの。http://imf.org/external/pubs/ft/wp/2012/wp12248.pdfを参照。

く生きることと、労働することをめぐる両義性」の議論とも通じるところがある。こうして男性が失った地域や家庭での「生活者」の役割をまるで既婚女性が補完するかのように1970年代初め頃に「専業主婦」の言葉が生まれ、そして定着していったのである。生活のすべてを仕事に捧げることでできる能力を持つ人材を労働者の基準として想定した職場は、残業、休日出勤、転勤を妨げる（育児、介護、看護等を必要とする）者を排除し、彼らを職場のネガティブ要因と見做すようになっていった。現在、日本政府は女性の活躍推進を掲げて、女性が生涯を通じて仕事で活躍できるよう企業等に働きかけを行っている。しかし、会社の要求に沿って従業員のほうが柔軟に働き方を変えざるを得ない職場に、男性も女性も組み込まれることになれば、地域領域、家庭領域、そして個人領域さえも壊れてしまう危険性がある。このような女性の活躍推進は、職場は社会の一部であることを意識し、従業員に柔軟な働き方を提供する取り組みとセットで進められる必要がある。

### 3. 地域社会と男女共同参画

#### (1) 地域の課題と男女共同参画

都市の生活者は意識しないかもしれないが、地方では都市が発信する知識や情報のプレゼンスが大きい。大学においても、都市が発信する過剰な知識から逃れることはできない。学生はテレビや教科書から流れてくる都市の知識を自分のものとするために、自分の生活世界の出来事と関連付けて、リアリティを吹き込まねばならない。地方の大学のキャンパスで学ぶ学生が効果的に学ぶためには、自分が毎日を生活する地方について知る必要がある。この点について最近の大学が「地域科目」を提供していることは好ましいことである。有識者でつくる民間研究機関「日本創世会議」の分科会（座長：増田寛也）は、2040年までに全国の自治体の約半分にあたる896自治体で若年女性が半減すると試算した。同分科会は、これらの自治体は社会保障の維持が困難で雇用も確保しづらい「消滅可能都市」になると報告した。1989年に「1.57ショック」と言わ

れた合計特殊出生率の数字を2035年までに2.1に引き上げて、かつて地方から都市への労働人口の移動を促したように、今度は都市から地方への移住を促進することが必要なのだという。

高知大学のある高知県は婚姻率（人口千人当たり：平成20年度）が4.6%で全国42位と高く、出生率（人口千人当たり：平成20年）は7.5%で全国43位と低い。男性の生涯未婚率（平成17年度）は18.7%で全国4位と少子化に拍車がかかる。高知県は全国に15年先行して人口が減少しており、高齢化は10年先行して進んでいる<sup>（注7）</sup>。高齢化率は県全体で28.1%、町村部では36.3%と高い（平成22年度住民基本台帳）。高齢者がいる世帯の割合は42.2%で全国6位（平成17年度）、高齢者単身世帯の割合は12.7%（平成17年度）で全国2位の高さである。高齢者の要介護（要支援）認定者数も平成20年度は38,876人であったが、平成26年度には45,791人に増加した。高知県は住み慣れた地域で誰もが安心して暮らせることを目標に自助・共助・公助による「高知型福祉の理念」を掲げる。しかし、平成21年度県民世論調査では高知県民が「家庭機能や地域の支え合いの力の弱体化」を感じている様子が浮き彫りになっている。

高知県では児童の貧困も課題となっている。OECDによる2010年「貧困率の国際比較」では日本の相対的貧困率はOECD加盟国34か国のうち29位、児童の相対的貧困率は25位と状況は深刻である。子どもがいる世帯の貧困率では、大人2人以上の世帯でも24位と低位にあるが、さらに大人1人世帯は33位とOECD加盟国の最下位である<sup>（注8）</sup>。大人1人世帯の「母子・父子世帯の親の雇用形態、年間就労収入階級別構成割合（2006）」を見ると、1217世帯のうち482世帯の雇用形態が臨時・パートであり、その92.1%が年間就労収入200万円以下である母子世帯である。一方で父子世帯は正規雇用が多く、その51.2%の年間就労収入400万円以

<sup>注7</sup> 平成25年度「日本の都道府県別推計人口」、国立社会保障・人口問題研究所

<sup>注8</sup> 「子どもの貧困対策の推進に関する法律」（平成25年法律第64号）<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou/000059373.pdf>

上であることから、大人1人世帯における児童の貧困は母子世帯に多いことが推測できる。高知県は離婚率が人口千人当たり1.94と全国で7番目に多く、大人1人世帯率（平成17年度）は2.26%で全国4位の高さである。

日本では女性の年齢階級別有業率を曲線がM字を示すことは良く知られている。この曲線がM字を描くケースは国際的にはめずらしく、日本と韓国が女性の職業分野での活躍が遅れていることを示すデータとして良く使用される。日本の場合、女性は25歳あたりから労働力率が減少し、30歳頃から45歳頃にかけて再び上昇する。この曲線は女性が結婚や出産を機会に仕事を辞めて家事・育児に従事したのち、子供の成長に合わせて再び仕事に就くという特徴があることを示している<sup>29)</sup>。日本の労働慣行では一度結婚や出産で退職すると、仕事に復帰する際に正規雇用のポストに就きにくいことが指摘されており、例えば離別や死別等のためにシングルマザーとなった女性が仕事を探す際に正規雇用に就きにくい状況を生んでいる。非正規雇用で働く母子家庭では児童の貧困リスクが大きく、女性が結婚出産を理由に仕事を退職することなくキャリアを継続でき、復職が当然となる環境が重要である。

## (2) 高知の男女共同参画

都市で発信された情報は地方でも有効であろうか。2012年の全国知事会「女性活躍の場の拡大による経済活性化のための提言」で、都道府県別M字の深さランキングを見ると、高知県はM字左頂点(A)からM字谷底(B)を引いたM字の深さ(A-B)が2.5ポイントで47都道府県中47位と日本で最もM字が浅い。最もM字が深い神奈川県は18.0ポイントと比べればその差は歴然である。総務省「平成24年度就業構造基本調査」を見ても、M字が浅い地域は、例えば福井県、徳島県、高知県と地方が目立つ。一方で、M字が深い地域は東京都、神奈川県、大阪府など都市部が多い。

<sup>29)</sup> 日本の女性の労働力率はM字曲線を描くとされているが、日本においても地域により状況は異なっており、例えば高知県は他の都道府県に比べて女性の労働力率のM字が極めて浅く台形を示している。

高知県で女性の社会進出が進んでいる理由に、女性が勤勉でたくましい気質（はちきん）を挙げる人もいる。しかし、結婚・出産後も働き続ける女性が多い高知県ではあるが、県民所得の低さからもわかるように経済状況の厳しさから「働かざるを得ない」の声も聞こえる。高知県の人口千人当たりの生活保護率は27.4%（2011年のワースト3）で、全国平均の13.8%に比べても相当に高い。実際、2009年の高知県の1人当たり県民所得は約201万円で、沖縄を下回り全国最下位となった。一方、東京都は高知県の約2倍の約390万円で、若年層の県外流出の原因の一つとなっている。

M字曲線では、女性の非正規雇用が問題視されていたが、総務省「2012年就業構造基本調査」を見ると、実は高知県は47都道府県のうち42位と女性の非正規雇用の比率は低い。総務省「2010年国勢調査」を見ると、都道府県別の女性管理職の数及び割合において、8,166人の管理職のうち16.7%の1,364人が女性であり、高知県は徳島県に次ぐ全国2位であった。M字が浅い県とされる福井県は管理職10,550人のうち11.7%の1,238人が女性ありこれは全国41位である。高知県では正規職員で管理職の女性が多く、平成12年の内閣府国勢調査を見ると、特に「保健医療従事者」、「社会福祉専門職業従事者」が多い。

男女共同参画は、地域社会と密接にかかわっており、必ずしも都市が発信する情報が地方に該当するとは限らない。地方大学の学生は、都市が発信する知識を理解したうえで、自分が学ぶ大学がある地域の現象をしっかりと把握することで、学問的な学びを日常生活の中で深めることが出来るのである。

## 4. 大学生と男女共同参画

高知大学では2012年から共通教育科目「男女共同参画社会を考える」をオムニバス方式で開講している。2015年度は9月24日から26日の3日間に集中講義として実施された。初日のオリエンテーションで、学生の男女共同参画社会に対する関心を知るためのアンケート調査が行われた（第2表）。アンケートの質問は2点で「男女共同参画社会とはどのような社会ですか」、「い

ま、一番関心があることは何ですか」というシンプルなものである。67件の回答（本文で回答を紹介する場合には解答欄の番号及び性別を M/F で記載している）をみると、「男が外で働き、女は家を守るという概念ではない社会（3F）」、「性別によって職や行動が制限されない社会（18F）」、「性別の差なく就業したり、家庭内で役割を担ったり、学業を行ったりできる社会（32F）」、「男女によって職種などが区別され、限定されない社会（39M）」など、学生に男女共同参画社会を「可能性が開かれている社会」と考える共通認識があることがわかった。学生が「可能性が開かれるべき」として挙げたのは、「社会人」の4領域である仕事（職業領域）、体験（地域領域）、ケア（家庭領域）、精神（個人領域）がほぼ該当しており、職業領域では性別によって仕事の内容や働き方が固定化されず、地域領域では男女問わずに自治活動やボランティア活動に従事できる機会があり、家庭領域においては、男女ともに家族のケア（育児、介護、看護、療養）と両立できる働き方があり、個人領域としては学び、発言し、尊重される状態を男女共同参画の実現とみなしている。

また、女子学生の方が男子学生よりも具体的な回答をしている様子も見られる。女子学生は、例えば「出産・妊娠等における女性の身体的負担を社会保障によってカバーすることで、女性の適齢期の出産とその後のキャリアを充実させる（10F）」、「女性が結婚や子育てで会社を辞めずに済む（16F）」、「男女が社会に進出した時に、性別により出世や待遇が変わるのではなく、その人自身の能力により、諸々が決められる社会。また、その能力により待遇が決められる社会（20F）」、「男女が性別に関係なく、仕事などが出来る社会。従来・性別によって決定されていた役割に対する偏見が無くなり、様々なことに挑戦できる社会。主には、女性の社会進出を目指し、家事・育児の男女平等化を図る社会（41F）」、「男性と女性が平等に社会的評価を受けることのできる社会。昇進、役職、給与等（42F）」、「男性も女性も平等に出世のチャンスがある社会（47F）」、「人物と作品を切り離して評価される（61F）」などの記述があった。これらの記述からは、女子学生

が近い未来に向き合うだろうライフ・イベントや、男性と仕事上で同待遇を得ること、キャリア継続、自分の仕事や作品が評価されないのではないかなど、などの社会に対して抱く疑念や不安が伝わってくる。

これに対して、男子学生の回答は、やや観念的である。例えば、「男女が共に助け合い生活していける社会（7M）」、「男女が協力し合いお互いの苦手な部分を助け合っていく社会（8M）」、「男女共に生活しやすい環境（13M）」、「男女平等な社会（15M）」、「一緒に働いて、力を合わせて頑張れる（24M）」、「男女が協力し合っ て育児をする社会（26M）」、「男女の権利が平等な社会（27M）」、「女性も男性も同じように働くことが出来る社会（35M）」、「男性と女性が平等（37M）」、「男女共にイキイキと暮らせる社会（43M）」、「男女が協力し、よりよい社会を創っていくというもの（49M）」、「男女が対等な立場である社会（53M）」、「男性、女性が社会の中で、おたがいに頼れるところは頼り、自分自身を認識し、さらに自分の役割を行動することで、人が幸福を追求する社会（63M）」、「男女が平等に扱われる社会（66M）」等の回答があった。男子学生の回答には「共に力を合わせて助け合おう」、「お互いイキイキできる住み良い社会にしよう」という総論賛成型のコメントが目立った。これらの回答は、もちろん前向きな意思の表明なのかもしれないが、「男性は基本スタンスを変えない」ことを当然視していると取れなくない。もし、男女共同参画の議論が家庭領域、地域領域に関する各論に及び、男性の役割に大きな修正が求められる場合、男子学生の意見がどのように変化するかは興味があるところである。しかしながら、男子学生にも例えば「家事育児の負担が同じ（19M）」、「職場では育児休暇は男女どちらも簡単に取りやすく、社会復帰がしやすい（31M）」、「育児と仕事の兼ね合いが誰でも取りやすい制度（54M）」、「育児に等しく関わることが出来る（59M）」、「性を理由とせずに仕事・育児など自分の望む道を歩める社会（64M）」、「男性が育児を女性が仕事をしてもおかしくない社会（66M）」等の意見もあり、子育ての当事者として男性が活躍できるように、社会的役割を変化させる必要があると考える若者が増えて

きていることは注目すべきである。この講義の受講者には1年生の割合が高く、入学後間もない学生が将来や働くことに強い関心を示しており、特に女子学生はキャリア設計や仕事と家事・育児の両立に対して内発的な関心を抱いている。この関心をそれぞれの学問領域の学びと結びつけながら育てていくために大学はどのような教育や教育環境を提供すべきであろうか。

## 5. 男女共同参画の教育

### (1) 安心社会と信頼社会

日本式経営は日本人の気質や社会環境に適したモデルなのでそう簡単に変えることは出来ないという意見もある。しかし、日本式経営とは、そこまで確固とした普遍性を持つものなのだろうか。ゲーム理論の研究では、「社会において、個人の合理的な選択が社会としての最適な選択に一致せず乖離が生ずる場合の葛藤」について社会的ジレンマという有名な研究課題がある。簡単に言えば、「自分だけサボれば自分は得をするが、みんながそう思ってサボると、結局みんながその結果に苦しむことになる(山岸 2004)」というものである。例えば、日本人の労働時間が長いという問題で、「長時間働く」ことが「得すること(損しないこと)」につながると置き換えてみれば、みんながそう思って長時間労働をすれば、結局(周囲の者や家族を含めて)みんながその結果に苦しむということである。社会的ジレンマの状況は、ゲームの参加者が他の参加者を信頼できないことから生まれる。社会心理学者の山岸俊男はゲーム理論に関する実験で、参加者の約8割が「みんなが協力してくれるのであれば自分も協力しても良い」と考えることを実証した。山岸が同様の実験を日本人、アメリカ人、オーストラリア人を対象にそれぞれ実施したところ、やはり国籍にかかわらず「他人に対する信頼が高い人は協力して、他人に対する信頼が低い人は協力しないという傾向がある」ことが明らかになった(山岸 2004)。この結果は、「ある人を信頼できるかどうか考える時は、信頼が報われたときに自分が得る利益が、信頼しないときに自分が得る利益よりも大きい」ことが関係している。つまり、「相手に裏

切られてしまうと自分の身が危険にさらされて、ひどい目に遭ってしまうかもしれないけれども、相手はそんなことはしないだろうと考えるのが信頼」である。誰かを信頼することは、リスクを引き受ける態度なり行動が必要になる。例えば、職場で女性社員が出産・育児のために短時間勤務を申し出たり<sup>(注10)</sup>、男性社員が育児休業を申し出ること、「自分の身が危険にさらされて、ひどい目に遭ってしまう」のではないかと不安になることが、職場の「ワーク・ライフ・バランス(WLB)」や「ライフ・イベントと仕事の両立支援」の制度が上手く活用されないことの背景にあるのだろう。

信頼には相手の人間性に基づくものと、周囲からの監視による制御に基づくものがある。後者については例えば「相手が自分を裏切ると、実は相手自身も困った目に遭ってしまう。だから相手はひどいことをしないだろう」という場合で、山岸はこれを「安心」と定義した。この場合、仮に人格的には信じるのが難しい人物であっても、何らかの制御装置の存在によって、「この監視制度がある限りにおいては、ひどいことはしないだろう」と「安心」を確保できる。いわゆる「村八分」の制裁は村人の伝統的な暮らしの「安心」を守るための制御装置であろうし、職員の縁故採用も「その従業員は紹介した親戚のメンツがあるから、ひどいことはしないだろう」という制御装置の一種とみなすことができる。このような「安心」のための制御装置は不安な状況から逃れ、固定した人間関係をつくることで少しでも「安心」を担保しようとする自然な行為である。護送船団方式と言われてきた日本の大企業も部品調達や販売の取引相手を系列企業に固定化させ関係性を閉じることで「安心」を担保してきたのではない。また、新卒採用についても、学生の将来のパフォーマンスという不確実性を前提に、人材を開かれた労働市場に求めるよりも有名大学から調達したほうが「安心」と感じることもわかる。つまり、これまでの企業は労働市場から優れた人材を確保する機会を失

<sup>注10</sup> 女性が「男稼ぎ型モデル」の働き方を降りることを「マミートラック」と呼ぶことがある。

うというデメリットよりも、「安心」に対してメリットを見出したのである。

新自由主義の政治家や経営団体が、女性の活躍促進や男女共同参画の必要性を唱える理由は、グローバル化によって、リスクを覚悟で「信頼」を選択することをメリットと考える国際的なビジネス様式が日本にも広がってきたことと関係している。かつて関係を固定化することで得られた「安心」は、イノベーションにとっては却って足枷になり始めた。そして、日本的経営の労働慣習や諸制度がうまく機能しない場面が増えてきたことが、企業にとっても「不安」となり、就職を考える学生もその「不安」に翻弄されているのである。ハーバード大学のダニエル・ヤンミンとチャン・マイミンが戦後日本に普及した教育システムを「パイプライン・システム」と呼んだように、学生は年齢や学力に適したパイプラインに入り、同級生の動向を察知しながら途中で漏れることなくパイプを移動していけば、それなりの就職先に運んでもらえた。企業も「安心」できる有名大学から運ばれてくる「染められていない」人材を自社の風土に合わせて育成すればよいと考えていた。しかし、今日では企業側も学生側も、固定したコミットメント関係の範囲で互いを選び合うことの機会費用を意識せざるを得なくなっている。企業は人材を見極めるコストもリスクも覚悟しなくてはならなくなったし、実際に「株主のガバナンスが強く多様な経営改革に取り組んでいる（川口 2008：245）」ベンチャー企業等は特にシビアに人材獲得に取り組んでいる。そして、学生にはパイプラインを通る能力とは異なる課題探究能力や自分をプロデュースする能力が求められるようになったのである。

## (2) 高信頼を育む教育

WLB がとれた働き方やライフ・イベントと仕事を両立させる職場環境を実現させるためには、職場コミュニティに「他人に対する信頼が高い人」を増やすことが効果的と予測できる。山岸 (2004：200) によれば、高信頼者は「無分別に他人を信頼しているのではなくて、他人の信頼性を判断する高い社会的知性の持

ち主」であるという。高信頼者は社会的リスクを覚悟で機会追求をする「開かれた社会での適応に役立つタイプの社会的知性（機会追求型知性）」の持ち主でもある（山岸 2004：202）。その一方で低信頼者は他人の信頼性を判断する能力に劣る。しかし彼らは人間を制御する装置に高い関心があるため、人間関係に敏感な傾向がある。彼らは不安を避けるために派閥や仲良しグループに対する親和欲求が高く、「誰が自分に好意を持っているか」、「誰が自分を嫌っているか」、「誰と誰が仲良しか」等を判断する能力が高い。山岸 (2004：204) は、社会的共感性が足りない低信頼者を「社会的ビクビク人間」と呼び、「閉ざされた社会環境の中での適応に役立つ社会的知性（地図作成型知性）」が高く、「人間関係の地図」に能力を発揮すると説明する。これまでの日本社会では「機会追求型知性」よりも、組織内の政治に強い「地図作成型知性」が高く評価される印象があった。企業は日本的労働慣行の「安心」を基礎にして、高度経済成長と所得倍増を達成させた。ところが、その「男稼ぎ型モデル」が人々の意識の中で標準化されたころ、日本経済は成熟期を迎えた。大企業とその労働組合は総合職に就く労働者の雇用と家庭を守るために、派遣労働者や非正規雇用の契約社員を増加させて、新卒など若者の雇用を手控えた。そして、労働者に格差が広がり、女性同士の格差を表す「女女格差」なる言葉も現れた。かつて企業が「負担」の緩衝材として期待を寄せた「家庭」は仕事、家事、育児、介護の重圧で、その余裕を失った。親のケアを理由に介護離職の選択を余儀なくさせるケースも増えた。

かつては企業内の人間関係に詳しい「地図作成型知性」が便利であったが、これからの日本社会が必要とする能力は「主体的に変化に対応し、自ら将来の課題を探求し、その課題に対して幅広い視野から柔軟かつ総合的な判断を下すことのできる力（課題探究能力）」であり、「機会追求型知性」の特徴に近いようである。それでは「機会追求型知性」に基づく「信頼」はどのように育成できるのだろうか。山岸 (2004) が、多様な大学生の「信頼」のタイプを調べたところ、大学の

偏差値と「信頼」の高さに強い相関関係があり、かつ「偏差値による信頼度の差は、1年生の間では存在していない」ことがわかった。つまり、偏差値が高い大学の学生は入学時点では偏差値が低い大学との差はないが、数年間のキャンパスライフの中で「信頼感」を身に付けたところになる。この理由について山岸は、「将来にいろんな機会を持っている人たちは、そのチャンスを生かすような生き方をしたほうがいい」と合理的に考えるため、人を信頼する選択肢を選ぶことが増えると説明する。このことは学生が大学教育を通じて「高信頼」の精神を育むことが可能であることを示唆している。

男女共同参画社会の考え方は、年齢性別を超えてひとりひとりの個人が社会づくりに参画する社会である。これを実現するためには、年齢性別にかかわらず「高信頼」の人材を育成し増やしていく必要がある。大学において「高信頼」の人材を育成するためには、学生はもちろん教職員も「自分の将来にはいろいろな機会が開かれている」ことを当然のこととして実感できる環境が必要である。学校教育は学生にとって比較的「男女平等」が進んだ領域である。そのような環境にいた女子学生が、社会人になると同時に性別を理由に仕事の内容や働き方を制限され、人間社会の維持にとって最も重要な仕事であるはずの出産や育児のようなライフ・イベントが将来を制限するものと思わせているとすれば残念なことである。

## おわりに

大学における男女共同参画人材の育成は、「会社人」ではなく「社会人」の育成を視野に入れて行われるべきものであり、その基本的な能力ともいえる「他者と

の協力」の価値観を育成するためには、自分の頭で判断する「高信頼」の人材の育成が必要である。山岸の実験からも、高信頼の人材を後天的に育成することは可能であり、そのためには学生が自分には将来の決定に対していくつもの可能性が開かれていることを実感することである。学校教育は男女平等が比較的進んでいる領域であるとされる。高校生の時に、受験勉強を頑張れば希望する大学への進学の可能性がどんどん開かれてくると実感できた女子学生は多いであろう。一方、就職活動、結婚、出産などライフ・イベントの経験が近未来に自分事として訪れると感じる女子学生のなかには、性別によってその選択の可能性が制限されているのではないかと不安や疑念を抱きはじめる。今回のアンケート調査でも、入学して間もない大学生がキャリア・デザイン、ライフ・イベントと仕事の両立等に対して高い関心を示していることから、大学はその関心に応えた教育機会を提供し、学生が自分の将来には選択肢や可能性が広がっていることを実感できるようにサポートしていくことが必要である。そのことが「社会人」として、職場コミュニティ、地域コミュニティ、家族コミュニティと協力し合える能力の育成に寄与する。このような能力の育成は、教室における知識やスキルの習得に留まらず、地域社会や大学という空間の出来事すべてのリンケージを通じて育成されるものである。もちろん、学生が日々接触する大学の教職員が男女共同参画の視点に立った働き方や職場環境を実現し、開かれた可能性を感じて、イキイキとした「社会人」のロールモデルであろうとすることが、学生の教育にとっても重要であることは言うまでもない。

第2表. 共通教育「男女共同参画社会を考える」アンケート

質問⇒	「男女共同参画社会」ってどのような社会でしょうか？（複数回答）		開かれた チャンス (仕事) 職業領域	開かれた チャンス (体験) 地域領域	開かれた チャンス (ケア) 家族領域	開かれた チャンス (精神) 個人領域	今一番関心があること
1	個人個人を大事にする社会	F	○	○	○	○	自分の人生、どう生きるか
	「男をたてないといけないう」という考えのない社会		○	○	○	○	
2	女性がないがしろにされている部分が改善され理解が深まった社会	M	○	○	○	○	情報科学
	女性が優遇されるあまり、男女のバランスがくずれ逆に男性がないがしろにされるような事態が起こらない社会		●	●	○	○	
3	「男が外で働き、女は家を守る」という概念がなくなる	F	○	○	○	○	将来の夢
	男女で差がない稼ぎ		○	○	○	○	
4	性別による社会的な扱いがない社会	F	○	○	○	○	インターンシップへの参加
	男性でも育休が取れる		○	○	○	○	
5	男女で役割が違うということがない	M	○	○	○	○	将来の夢
	男性も育児休暇が取れる		○	○	○	○	
6	性別による差別（区別とは異なる）や偏見がなく、かつそれぞれの性差に合ったライフスタイルが自由に選択でき、推奨される社会	F	○	○	○	○	奨学金返済、親の老後
7	男女が共に助け合い生活していける社会	M	△	△	△	△	インテリアデザイナーになること
	男女差別のない社会		○	○	○	○	
8	社会が男女で役割を決めつけない社会	M	○	○	○	○	アルバイト
	男女が協力し合いお互いの苦手な部分を助け合っていく社会		△	△	△	△	
9	男性は仕事、女性は育児の概念（ではない社会）	M	○	○	○	○	セクハラ、パワハラ、マタハラ
	男性、女性と仕事の中の地位（役割）の差（がない社会）		○	○	△	○	
10	介護・保育の従事者に十分賃金が払われ、そのようなサービスを誰もが利用しやすい社会（個々人の意識よりも、制度的な貧富の差を解消することがまずは重要と思う）	F	○	○	○	○	L G - T はジェンダー好きの仮説
	出産・妊娠における女性の身体的負担を社会保障によってカバーすることで、女性の適齢期の出産とその後のキャリアを充実させること		○	○	○	○	
11	男女が「男だから」、「女だから」という理由で区別（差別）を受けることがない社会	M	○	○	○	○	将来の自分の生活
12	男女が同じ立場にある社会	M	○	○	○	○	小説家になること
13	男女共に生活しやすい環境	M	△	○	○	○	就職
	男女の差が限りなくゼロに近い		○	○	○	○	
14	男女間で能力を発揮する機能に差がない社会	M	○	○	○	○	将来、進路
	「男らしさ」、「女らしさ」の過度の強調がなされない社会		○	○	○	○	
15	男女平等な社会	M	○	○	○	○	将来、ボランティア
	男女とも職場で昇進している社会		○	○	△	○	
16	女性が結婚や子育てで会社を辞めずに済む	F	○	△	△	○	将来、就活
	男も女も子育てする		○	○	○	○	
17	男女が平等に扱われる	F	○	○	○	○	仕事
	男女がという概念がない世界		△	△	△	△	
18	性別によって職や行動が制限されない	F	○	○	○	○	病気になる時の働き方
	女性、男性が少ない職業で働きやすい		○	○	△	○	
19	上級職に就く割合が同じ	M	○	○	△	○	就職、卒論
	家事育児の負担が同じ		○	○	○	○	
20	男女が社会に進出した時に、性別により出世や待遇が変わるのではなく、その人自身の能力により、諸々が決められる社会。また、その能力により待遇が決められる社会	F	○	○	○	○	自家製ビールの製造
21	「男女共同参画社会」とはすべての人が人間力（人間としての魅力）を評価される社会であると思います。近年、政治や企業での女性の活躍が叫ばれている（「女性らしさを活かそう」というような）が、そのような人（女性）の評価ではなく、一人の人間としてを評価する社会が真に平等な男女共同参画社会だと思います。	F	○	○	○	○	自分の将来
22	男女間で壁がなくみんなで協力し合える社会	F	△	○	○	○	将来
	男女がお互い尊重し合っている社会		△	△	△	△	
23	男女が共に公平に生きて行ける社会	F	○	○	○	○	国際ボランティア、将来
	固定概念にとらわれないことなく、個々の意志が尊重され、互いの性を認め合える社会		○	○	○	○	
24	一緒に働いて、力を合わせて頑張れる	M	△	△	△	△	仕事、彼女、健康
25	無回答	M	—	—	—	—	—

(次頁に続く)

26	職場の役職への就任や昇進に男女の性差が影響しない社会	M	○	○	△	○	料理、音楽
	男女が協力し合って育児をする社会		○	◎	◎	○	
27	男女が平等に参画する社会	M	◎	◎	◎	○	教員
	男女の権利が平等な社会		△	△	△	△	
28	男女平等な社会（発言権など）	M	◎	◎	◎	◎	就職
	固定概念がない社会（女性は主婦など）		◎	◎	◎	◎	
29	概念的な社会に過ぎない	F	△	△	△	△	男女共同参画の概念は誰に支持されているのか
	性差にかかわるあらゆる問題を廃除することを目的とした社会		△	△	△	△	
30	男女に固定された役割がない	F	◎	◎	◎	◎	将来の夢、働き方
31	職場、勉強の場、家庭において男女が同等に扱われる	M	◎	◎	◎	◎	仕事の差別
	職場では育児休暇は男女どちらも簡単に取りやすく、社会復帰がしやすい		◎	◎	◎	◎	
32	性別の差なく就業したり、家庭内で役割をになったり、学業を行ったりできる社会	F	◎	◎	◎	◎	家庭での夫婦の役割が多様になっていること
	役割分業があっても、それは性別の違いに関わらずに分担の目的によって、当事者の意見も合わせて考えていくことが出来る社会		◎	◎	◎	◎	
33	「男のくせに」、「女のくせに」といった男女間の偏見のない社会	F	◎	◎	◎	◎	就職、恋愛
34	賃金に男女間で差が出ない社会	F	○	○	○	○	本当に大切なものはお金か、愛情か
	この仕事は男がするものというのなくなる社会		◎	◎	◎	◎	
35	女性も男性も同じように働くことが出来る社会	M	○	○	○	○	就職、健康
	専業主婦が認められない社会		△	△	△	△	
36	人々がその性別にかかわらず、その能力によって評価される社会	F	◎	◎	◎	◎	将来、年金
	既成の概念にとらわれない社会		◎	◎	◎	◎	
37	男性と女性が平等	M	◎	◎	◎	◎	
38	政治的にも社会的にも利益と責任が等しい社会	M	◎	◎	◎	◎	ボランティア、赤十字
39	男女によって職種などが区別され、限定される社会じゃないこと	M	◎	◎	◎	◎	仕事、睡眠
40	男性と女性について、社会的（就職や出世等）において差が少ない、差が無い社会	M	◎	◎	◎	◎	楽器の演奏
41	男女が性別に関係なく、仕事などが出来る社会。従来・性別によって決定されていた役割に対する偏見が無くなり、様々なことに挑戦できる社会。主には、女性の社会進出を目指し、家事・育児の男女平等化を図る社会。	F	◎	◎	◎	◎	将来、仕事と育児
42	男性と女性が平等に社会的評価を受けることのできる社会。昇進、役職、給与等。	F	◎	◎	◎	◎	睡眠障害
43	男女共にイキイキと暮らせる社会	M	◎	◎	◎	◎	就職
44	男女が平等に生活できる社会	F	◎	◎	◎	◎	就職、恋愛
	男女平等を謳うだけでは同じ能力を持った男性が差別される		△	△	△	△	
45	政治家の数が男女半々である社会	F	△	△	△	△	自分は結婚できるのか、自分の将来の仕事
	女性だけでなく、男性も参加して、周りの大人みんなですべて育てていく社会		△	◎	◎	◎	
	みんなが性別に制限されることなく、やりたいことが出来る社会		◎	◎	◎	◎	
46	専業主夫	F	△	○	◎	◎	地震
	女性の管理職		○	○	△	○	
47	男性も女性も平等に出世のチャンスがある社会	F	○	○	△	○	マタハラ、県庁の女性管理職比率
	男性優先の感覚が無い社会		○	○	◎	◎	
	接待で女性社員をダシに使わない社会		○	○	△	○	
48	看護婦から看護師に変わったように、どんな職業にも男女両方が就きやすいような雰囲気のある社会	M	◎	◎	△	△	現代の新社会人のライフスタイル
	出産・子育てを理由にして、女性の昇進が妨げられない社会		△	△	△	△	
49	男女が協力し、よりよい社会を創っていくというもの	M	△	△	△	△	海外、教育
	政治の場において、男女の数が平等であり、より多様性に富んだ議論が行われている社会		△	△	△	◎	
	現代において、好奇の目で見られるような状態（土木現場で働く女性、専業主夫）が解消され、職業の選択が完全に自由になった社会		M	◎	◎	◎	
50	性別関係なく社会に意見を出せる状態	M	△	△	◎	◎	同人誌販売、公務員
	性別で決められない社会		◎	◎	◎	◎	
51	男女が均一に利益と責任を持つ社会	M	◎	◎	◎	◎	安保法案
	性による差別はないが、性による性差がある社会		◎	◎	◎	◎	
52	男女が平等である社会	F	△	○	△	○	仕事、恋愛
	女性の社会進出等が高い社会		△	○	△	○	

(次頁に続く)

53	男女が対等な立場である社会	M	◎	◎	◎	◎	◎	仕事
54	一方の優位性のために他方を抑圧しない事	M	△	△	△	△	△	生活環境と態度の改善
	育児と仕事の兼ね合いが誰でも取りやすい制度		◎	◎	◎	◎	◎	
55	男性・女性のみが働くことが許されるなど男女差別が無い社会	M	◎	◎	◎	◎	◎	自分のため、人のための仕事
56	男女が平等な社会（給料、退職の年齢が同じ、家事や育児は女性がするという偏見が無い	F	◎	◎	◎	◎	◎	将来の職業
57	男性○○、女性○○という言葉が無い社会	M	△	△	△	△	△	お金、将来
58	働く人すべて男女関係なく均等が取れている社会	M	◎	◎	◎	◎	◎	NPO法人
59	育児に等しく関わることが出来る	M	◎	◎	◎	◎	◎	共働き
	男女で仕事の内容が同じ、仕事に対する評価が同じ		○	○	△	○	○	
60	働くとき、男女の仕事内容の扱いが平等	F	△	△	○	○	○	働き方、外国人
	男女とも育休が取れる		○	◎	◎	◎	◎	

出典：学生アンケートの回答より筆者作成

### 参考文献

- 1) 上野千鶴子、2010年、『ニッポンのミソジニー』、紀伊國屋書店
- 2) 上野千鶴子、2013年、『女たちのサバイバル作戦』、文春新書
- 3) 内田樹、2008年、『女は何を欲望するか？』、角川書店
- 4) 内田樹、2010年、『街場の大学論 ウチダ式教育再生』、角川文庫
- 5) 岡野八代、2013年「はじめに一働くこと。生きること」、『学術の動向 5月号』、日本学術協力財団
- 6) 川口章、2008年、『ジェンダー経済格差』、勁草書房
- 7) 経済産業省経済産業局社会経済政策室、2014年8月「成長戦略としての女性活躍の促進」、www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/.../20131216.pdf (2014年12月15日付きアクセス)
- 8) 橋木俊詔、2008年、『女性格差』、東洋経済新報社
- 9) 田中俊之、2009年、『男性学の新展開』、青弓社
- 10) 国立大学協会、「国立大学における男女共同参画推進について－アクション・プラン－」、http://www.janu.jp/post.html
- 11) 国立大学協会、2013年、『国立大学における男女共同参画の推進の実施に関する第10回追跡調査報告書』、国立大学協会
- 12) 廣瀬淳一、2014年、「大学における男女共同参画推進の教育的意義－当事者意識の喚起による内発的学習－」、『高知大学教育研究論集』第18巻、高知大学総合教育センター
- 13) 妙木忍、2009年、『女性同士の争いはなぜ起こるのか 主婦論争の誕生と終焉』、青土社
- 13) 山岸俊男、2004年、「社会の行方」、糸井重里編『智慧の実を食べよう 学問は驚きだ』、株式会社ぴあ
- 14) 山岸俊男、メアリー・C・ブライトン、2010年、「リスクに背を向ける日本人」、講談社現代新書
- 15) 山岸俊男、2010年、『心でっかちな日本人 集団主義という幻想』、ちくま文庫
- 16) 山田昌弘、2004年、『希望格差社会 「負け組」の絶望感が日本を引き裂く』、筑摩書房