

第2部：世界的なジェンダーギャップに挑む社会科学

共同司会：パリ政治学院（フランス）、モハメッド6世ポリテクニク大学（モロッコ）

主催：ノースウェスタン大学（米国）、U7+学生リーダー委員会

イベント概要：ヴァレリア・ディミトロヴァ（オタワ大学、学生）

日本語訳：ノースウェスタン大学 ストルロビシ 浩子

今年の夏、13カ国の20以上の大学から学生、教員、スタッフがオンラインで集まり、第2回U7+世代間ラウンドテーブルが開催され、[社会科学が世界的なジェンダーギャップにどのように取り組むことができるか](#)が議論されました。このラウンドテーブルは、パリ政治学院とモハメッド6世ポリテクニク大学の共同司会で、ノースウェスタン大学とU7+の学生リーダー委員会が開催しました。

U7+アライアンスは、世界中の大学（55大学）のネットワークで、その学長たちは2019年にパリで初めて集い、それに続き昨年もオンラインで会合を開きました。U7+の世代間ラウンドテーブルを3回シリーズで開催するというアイデアは、昨年開催された第1回[U7+2020年世界学生フォーラム](#)に参加した学生リーダーたちによって考案され、その後2020年11月のU7+サミットで、大学の学長たちによって承認されました。

今回のラウンドテーブルには、特別ゲストとして、ナジャット・ヴァロー＝ベルカセム氏が招かれました。彼女は、著名な政治家で、フランスの元女性権利大臣です。又、彼女はフランス政府で女性として初めて国民教育・高等教育・研究省の大臣を務めました。彼女は講演の中で、フランスのフェミニスト哲学者シモーヌ・ド・ボヴォワールの言葉を引用し、「政治的、経済的、宗教的な危機が訪れる毎に女性の権利が問われことを決して忘れてはなりません。これらの権利は決して当たり前の様に与えられるものではありません。私たちは生涯を通じて警戒し守り続けなければならないのです」。また、今回のパンデミックによって、これまで研究されてきた既存の不当性に脚光が当てられていること、そして、あらゆるレベルの教育、特に一般市民への情報提供が重要であることを強調しました。

その後、共同進行役の大学の大学院生や教職員によるパネルがプレゼンテーションを行い、参加者全員が4～6人の小グループに分かれて、U7+学生リーダーの司会でディスカッションを行いました。最後に、参加者全員が集まって、各小グループのディスカッションのまとめを発表しました。以下、第2回目の世代間ラウンドテーブルで得られた要点と提言を紹介します。

- **男性も女性も一緒になって、ジェンダーの平等を訴えていくべきです。** エレーヌ・ペリビエ博士

は発表の中で、教育や仕事の分野で男女が分離される傾向にあることを主張しました。この問題の解決策として、すべてのディスカッショングループで、ジェンダーギャップをなくすためには、性別ではなく、男女の可能性や能力に基づいて機会を均等にすることが重要だということが話し合われました。そして学生たちから「(ジェンダーギャップをなくす事は)女性だけではできません。男性や社会のすべての人と協力しなければなりません」という意見が出されました。

- **大学は、若い女性、特に若い母親に対して、より公平なサポート（資金、資源など）をするべきです。** キャロリン・ベックさんがプレゼンテーションで述べたように、男女共同参画のためには教育が重要です。将来の仕事の機会、家族の幸福、投資に影響を与える可能性があるため、女性には少なくとも中等教育を受けることが推奨されます。学生たちは、「U7+は、出産のために学校を中退しなければならなかった若い女性に奨学金を提供すべきだ。大学は彼女たちの復学を支援し、今後のリテラシー向上に役立てるべきだ」と提案しました。
- **子どもの模範となるよう、親にトレーニングをするべきです。** 子どもたちは、発達の初期段階で、家族の中で見られたジェンダー規範の固定観念を学び、内面化していきます。女の子の育て方だけでなく、男の子の育て方にも注意を払う必要があります。大学は、親が自分でも気づかないうちに持っているかもしれないジェンダーの固定観念を覆す手助けをすることができます。参加者は、「親は幼い頃から男女平等のモデルとなるべきだ」という意見で一致しました。
- **大学は高等教育以外にも手を広げる必要があります。** 参加者からは、大学はアカデミックな教育だけでなく、マネジメントや職場での事前教育、そしてジェンダー平等の実現にまで活動を拡大することが推奨されました。「大学は将来の労働者を育成するだけでなく、将来の市民を育成するものであり、ジェンダーの不平等に対して非常に重要な役割を担っている」と参加者は述べました。
- **U7+アライアンスは、政策の変更や育児休暇について積極的に働きかけるべきです。** 性的分業や女性が家庭問題に責任を負うことが多いため、女性は仕事上で苦勞することが多いことが指摘されました。U7+は、大学コミュニティ内での活動だけでなく、政治レベル（意思決定や政策決定）にも影響を与えるという2つの側面を持っていることから、ワーキングマザーに関するより良い政策を打ち出し、両親それぞれが子供と過ごす機会を増やし、それに合わせて職場を設計すべきであります。参加者は、「パンデミックをきっかけに、より良いことをし、変化していくべきだ」という意見で一致しました。
- **伝統的なリーダーシップの資質に対する認識を変える必要があります。** 大学は、リーダーは男性的な資質を持った男性だけの役割であるという概念を打ち破る必要があります。その代わりに、

コンセンサスをとるのが得意な人など、これまで女性的だと思われていた資質を加えるべきです。バウクラ ラムーニ博士は、現在、195 カ国中 22 カ国（11%）にしか女性リーダーがいないと述べています。伝統的なリーダーシップの資質に対する認識を変えるには、まだまだ改善の余地がありそうです。

- **インターセクショナル・メンターシップ、ロールモデル、恩返しの文化を促進するための大学への提案。** インターセクショナルリティとは、民族、障害、社会階級など、人々のさまざまな側面を認めるものです。多様な女性がリーダーになることは、男女共同参画への一歩です。次のステップは、ファティマ・ザーラ・ブズーバさんの発表にもあったように、それらの女性が他の人々を指導して、リーダー、教授、チーフなどの大きな責任を負う立場になるように促すことです。ラムーニ博士は、特に 2 つのツールを活用することを推奨しています。(1) ソーシャル・イノベーション：女性の排除や雇用の孤立、差別を解決するための手段 (2) 企業の社会的責任：女性のエンパワーメントのための取り組みやプロジェクトを支援するために企業の社会的責任を果たすための手段、など。
- **男女共同参画に関するより厳密な研究が必要です。** ラムーニ博士によると、現在のペースでは、2277 年まで男女平等に到達できないとのこと。しかし、さらなる研究と変化のための行動が必要です。

最後となる第 3 回目の世代間ラウンドテーブルは、2021 年 6 月 29 日に開催され、[「持続可能な未来のための科学技術イノベーション」](#)について議論します。

