

特別シンポジウム「ジェンダーとマイクロアグレッショーンー「悪気なかった」の一言に潜む偏見をなくすためにー」

開催日時：2025年12月3日（水）15:15-16:45

会場：龍谷大学深草キャンパス成就館メインシアター  
(及びzoomウェビナーによるハイブリッド開催)

---

■講演

竹安栄子（京都女子大学学長）

■シンポジウム

竹安栄子（京都女子大学学長）

安藤徹（龍谷大学学長）

◆モダレーター：松永敬子（龍谷大学経営学部教授）

【報告の概要】

「マイクロアグレッショーン」とは、意図にかかわらず偏見に基づいて相手を傷つける言動をあらわす。それは「無意識の差別」とは異なり、善意をもっておこなわれることもある。本シンポジウムは「ジェンダー」に焦点を当てつつ、本問題について考えていくものである。

まず、竹安栄子京都女子大学学長より基調講演がおこなわれた。竹安さんは「ジェンダーグループ」の問題点について、社会における役割・課題という視座より語られた。



竹安栄子 京都女子大学学長

ジェンダーグループの解消（ジェンダー平等）とは、すべての人権が尊重される社会を目指し、社会の発展を期待するものである。このことはジェンダー平等がSDGsの目標（5.ジェンダー平等を実現しよう）にも掲げられる、国内外を問わず取り扱うべき課題であることからも首肯できよう。

さて、日本は少子化等の影響により、今後40兆円規模のGDPが減少することが予想される。竹安さんはこの問題を解決する方法の一つがジェンダーギャップの解消であると述べる。

世界経済フォーラムが発表した2025年のジェンダーギャップ指数において、日本は148カ国中118番目であった。なぜ日本の数値は低いのか。それは数十年の間、男女格差がほとんど「改善されていない」からであるという。

例として女性議員の割合を挙げれば、日本はこの数十年の間ほとんど改善されておらず、その割合は、男女共同参画局によれば、2023年時点で186カ国中164位であったという。先進国であるはずの日本においてなぜ女性比は改善されないのでしょうか。竹安さんはその大きな要因は「ジェンダー・クオータ制」導入の議論がなされていないことであるという。ジェンダー・クオータ制とは、組織における女性比率を指定し、女性参画を促すという取り組みであり、諸外国で積極的に取り入れられている。しかしながら日本においてクオータ制

は法制化されておらず、結果としてジェンダーギャップについて世界的に後塵を拝している。

併せて女性は管理職の数やルーティンワーク従事者、賃金の面で男性よりも格差が大きいことも指摘される。民間給与実態の調査結果では、給与総額でいえば、約80兆円の格差である。

ではなぜ、このような現状が惹起したのか。その一つにマイクロアグレッショ�이あるのではないかと竹安さんは予測する。

「女性が物理学を学んでどうするの」「女性が浪人してまで進学しないでいいよ」といった言葉は女性の修学意欲を減少されることに直結しており、それは日本における女性の理系進学率に表れている。現に PISA (Programme for International Student Assessment) は男女ともに世界のトップの数値 (2022年、平均得点世界4位) である。決して、女性が能力不足のため進学しないのではなく、日常生活におけるマイクロアグレッショ�이の中で理系進学を敬遠する環境が構成されると言わざるを得ないのである。

先述の国会議員でも同様であり、そもそも女性の立候補者が少ない。とある女性議員は当選以降、「家事はしているのか」「育児は大丈夫なのか」と頻繁に声をかけられるという。それは「女性は政界進出すべきでないのか」という、自己肯定感の低下にもつながっている。

このような情に鑑み、そして「男女平等機会均等」という大谷 築子<sup>かずこ</sup>の精神のもと、京都女子大学は女子大学宣言をおこない、これからもジェンダーギャップ解消に取り組んでいくという竹安さんの言葉とともに講演は締めくくられた。

その後、特別シンポジウムが行われた。最初に松永敬子さんより、教育の現場という観点から「日本はなぜジェンダー格差がなくならないのか」また「女子枠についてどう思うか」という発題がなされた。

あらゆる取り組みにおいて日本は後塵を拝しているわけではないと竹安さんは述べる。例えば育児休養手当は北欧よりも日本の方が充実しているという。

その上で、格差を是正するためには政治主導による整備が必要と考えられる。また教育の現場レベルでは依然としてジェンダー格差が蔓延していることが多く、教育に従事する各個人単位での意識改革も必要である。それに付して、これまで教育者によっておこなわれてきたステレオタイプの進路指導も「女子枠」設立の問題に起因すると考えられる。ただし、表面的に「女子枠」を設けるだけではなく、その根底にある意識改革、制度改革も併行しておこなっていく必要がある。

京都女子大学では、教職員の役職や所属部署について、どちらからの性が70%以上にならないように目標数値を明確にたてている。また龍谷大学においても教職員の女性比率について、明確に目標数値30%を立て、実現に向けて邁進しているという。





安藤徹 本学学長

その後、フロアを交えた質疑応答がなされ、闊達な意見交換が行われた。そして最後に「マイクロアグレッション」の解決について、竹安・安藤両学長より提言がなされた。

竹安さんは、社会が変われば個人の意識も変わる、ジェンダー・クオータ制を進めるなど、目に見えて社会が変われば全体の構成も変わらぬではないかと述べられた。

安藤徹さんは、「差別主義者」と自称するものはほとんどいない。潜在的な差別意識を解消するために問題を可視化していくことが必要であると述べられ、シンポジウムは締めくくられた。

(文責 ジェンダーと宗教研究センター)