

男性だけに偏るイベントを避けるためのガイドライン

令和 6 年 2 月 6 日
愛媛大学長 仁科 弘重

1. 背景

国際的には、学会や学術誌、大学等をはじめ、社会のあらゆる分野において、男性だけに偏るパネル(マネル=manel)(注1)を認めない傾向が強まっている。これは、従来の男性だけに偏るイベントでは、女性やマイノリティの声を組み入れることが出来ず、多様性や包括性に欠けた議論になるとともに、マネル(manel)自体が不正義だと考えられるようになったためである。

この反省から、近年は女性の参加自体は増えつつあるが、日本国内では、その内実を形式的参加にとどめ、実質的には男性だけに偏るイベント(ジェンダー・ウォッシュ)(注2)が顕著にみられ、その是正が求められている。

愛媛大学では、こうした認識の下、ダイバーシティ推進の観点から、いち早くこの問題に取り組むためにガイドラインを制定し、男性だけに偏るイベントを避け、女性の実質的参加を促進していくものとする。

(注1) マネル(manel)とは、"All-Male Panel"の略称であり、イベントや会議、その他の公的な集まりにおいて、女性やその他の疎外されたグループが主題専門家として発言する機会を排除されている状況をさす。

(注2) ジェンダー・ウォッシュとは、ジェンダー平等に配慮しているようにアピールする一方で、実際にはそうした取り組みが不十分である行動をさす。

2. 目的

本ガイドラインの目的は、男性だけに偏るイベントを避け、女性の実質的参加を促進するために考えられる具体策を示すことで、愛媛大学ダイバーシティ推進ステートメントに基づいた、性別、年齢、国籍、障がいの有無、性的指向・性自認、人種、民族、文化、宗教などからなりたつ個人のアイデンティティの様々な側面に配慮したイベント(シンポジウム・パネル等)の開催を促し、異なる視点と幅広い議論の場づくりに寄与することにある。

3. 対象

本ガイドラインは、愛媛大学又は本学の各部局等が主催するイベントを対象とする。なお、本学が共催となるイベント並びに本学で開催されるその他のイベントについては、本ガイドラインの適用を促すものとする。

4. 考えられる具体策

(1) 企画チームの編成

イベントの企画段階から、女性を加えた多様性や包摂性を意識したチーム編成をする。

(2) イベント形式の工夫

イベント形式を工夫することで、イベントの多様性と包摂性を高めることを検討する。シンポジウムであればプログラムの中で、パネル・ディスカッションであればパネルの中で、講演・セミナー（一人のスピーカーが発表を行う場合）であればシリーズ全体の中で、ジェンダー・バランスに留意する。

(3) スピーカーの選定

スピーカーに女性が入ること。加えて、年齢、国籍等の多様性ととともに、交差性（インターセクショナリティ）（注3）も考慮する。

適任者が見つからない場合は、女性、マイノリティの専門家や団体に問い合わせたり、オンラインのデータベースやソーシャルメディアなどを活用する。

(4) 体裁だけを整えない（ジェンダー・ウォッシュの回避）

女性の参加を形式的なものにとどめず、一人ひとりの専門性等を活かした参加を確保する。例えば、スピーカーである女性に対し、「女性の代表として」、「女性枠で」、「女性の観点から話す」といった制限的依頼は避ける。また、ファシリテーターや司会者役割は、専門知識を共有するスピーカーとは異なるため、ファシリテーターだけを女性に設定することは避ける。

(5) 参加者募集のあり方

イベントの参加者についても、多様性や包摂性を確保できるよう配慮する。

具体的には、多様な人の参加を可能にできるよう、日程、時間帯に配慮するとともに、一時保育の設置についても検討する。

周知の仕方については、対象者向けに一斉通知を行うとともに、女性やマイノリティの参加者が参加しやすいように個別に案内する。個別に案内する場合には、「あの人は小さい子どもを育てているから忙しいだろう」等と、特定の人に案内しないことを避ける。

サポートが必要な人には、積極的に支援を申し出ることが望ましい。例えば、「あなたに参加してもらうために、どのような支援が必要でしょうか？」といった声かけは効果的である。

(6) イベント中のファシリテーションのあり方

司会者やファシリテーターは、女性やマイノリティのスピーカーが、平等に話せるような時間の確保を心がける。また、イベントの結論やまとめにあたる発言が、男性だけに偏らないように注意を払う。

(7) イベントの振り返りと見直し

開催したイベントを振り返り、女性やマイノリティの参加が具体的にどの程度あったか、性別をはじめとする多様性や包摂性にどの程度配慮できたかを確認する。

男性だけに偏ったイベントになった場合には理由を特定し、再発防止策を検討するなど自己評価を行うことが望ましい。

なお、ダイバーシティ推進を目的とするイベントであれば、個別のイベントの開催の趣旨・目的にあわせ、スピーカーが特定の属性に集中することを制限するものではない。

(注3) 交差性(インターセクショナリティ)とは、性別、年齢、国籍、障がいの有無、性的指向・性自認、人種、民族、文化、宗教、階級など、さまざまな差別の軸が組み合わさり、相互に作用することで独特の抑圧が生じている状況をさす。