

女性活躍推進の取り組み

女性活躍推進企業（ミモザ企業）認定制度 ※ ミモザは、国連が定めた国際女性デーの象徴の花

➤ 女性の登用・定着促進などに積極的に取り組む県内の企業・団体を認定
（兵庫県との共同事業）

令和4年度の制度創設以降、これまでに市内企業で**64社**を認定

【認定基準】

以下の認定項目（20項目）のうち**14項目（7割）以上**達成で認定

※プラチナミモザは全項目達成＋先進的な取り組み実施

4つの柱・20項目

- ①取組姿勢（方針の明示や職場の状況把握等）
- ②キャリア形成支援（研修の実施、メンター制度や個別面談導入等）
- ③女性の活躍推進（管理職割合、採用比率等）
- ④女性の定着促進（勤続年数、賃金格差、時間外労働、多様な働き方）

【認定企業への支援】

- ①企業HPや名刺等への認定マークの使用
- ②県市ホームページでのPR（企業名掲載）
- ③神戸市の入札や事業者審査における、評価加点等の優遇措置
- ④神戸市主催の各種就職イベントへの参加優遇
- ⑤兵庫県信用保証協会の保証料率の割引（平均20%）
- ⑥就職活動を行う大学生とのマッチングイベントに参加



ひょうご・こうべ
女性活躍推進認定
ミモザ企業



キャリア形成支援や女性の活躍推進、定着促進など、20の認定項目のうち14項目以上の達成で、女性が働きやすい、女性が活躍できる企業として認定する制度です。学生さんも将来就職の際には認定企業に注目して頂ければと考えています。現在認定は64社。約半数が従業員300人以下の企業が占めています。

さらにミモザ認定の要件を緩和した「フレッシュミモザ企業認定」制度を来年度より導入し、より女性活躍を推進する企業のすそ野を広げます。また3月12日には学生さんとミモザ企業との交流の場を設けます。

なお神戸市も生理用品の無償配布を男女共同参画センターの事業で行っています。また市立の小中高等学校のトイレでも生理用品の無償配布を行い、好評を得ております。先ほどの学生発表もございましたので、補足させて頂きました。



登壇する三和田氏



ー 2. 産官学プラットフォーム設立を受けた今後の取組み

一般社団法人大学都市神戸産官学プラットフォーム事務局長 中野 善文 氏

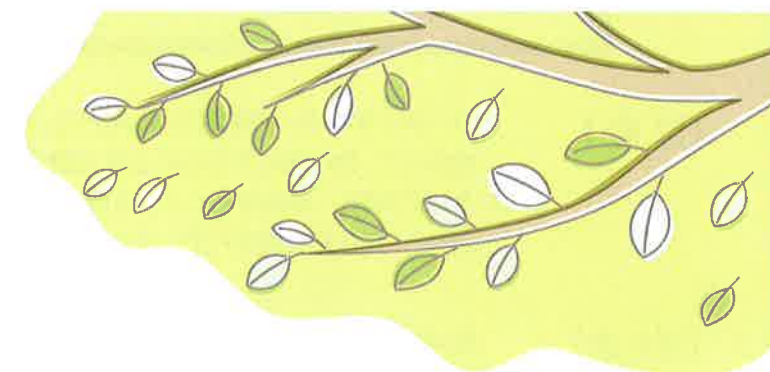
大学都市神戸産官学プラットフォームは、大学生・大学の教職員・企業の方々が交流できる場を三宮センタープラザ9階に設け、運営をしています。大学都市と名乗っていますが、現在神戸市内には23の大学と1つの高等専門学校があり、政令指定都市の中で大学数は6位、学生数は5位です。この状況のもと、プラットフォームの目指す未来は、「チャレンジし続けるグローバル人材の育成・定着を通じて産業・大学・地域がともに進化していく神戸」です。これを目指し、企業や大学、行政が一緒になり、ワンストップでつながり、様々なプロジェクトに取り組もうとしています。

プラットフォームでは会員（3月1日現在、大学等で11、企業等で27）を募集し、参画頂いていますが、甲南大学を中心に沢山のプロジェクトをご提案頂き、プラットフォームとして取組むプロジェクトを選定し、迅速かつ柔軟にアジャイル発想で推進しています。またプロジェクトマネージャーの育成も考えています。プロジェクトでは人材の獲得・育成・定着、神戸経済への直接的な貢献を行おうとしており、主要プロジェクトとしては、外国人の高度専門人材、インターンシップ、甲南大学を中心に行う灘の酒プロジェクト、リカレント（リ・スキリング）があります。うち、インターンシップでは採用直結型・ペイド型の2種類のプログラムを展開する計画です。灘の酒では甲南大学が酒造メーカーとの繋がりがあり、インバウンドも誘致しながら行う計画です。またリカレントやリ・スキリングは国全体で取組みが始まっていますが、参加大学の仕組みを活用し、企業にも使ってもらえるプログラムにしようと考えています。

なお産官学連携交流拠点として、KOB Co CREATION CENTERが4月からフルオープンしますので、ぜひ皆様方、お越し下さい。



登壇する中野氏



パネルディスカッション 「これからのキャンパスのあり方を考える」

コーディネーター



富居 雅人氏

神戸新聞社 経営企画局 教育事業戦略室長
1987年甲南大学文学部卒業

大阪府豊中市出身。1987年、甲南大学文学部英文学科を卒業し、神戸新聞社に入社後、事件記者を経て写真記者に転身。1998年、現代人の市井の風景をルポして関西写真記者協会のグランプリを受賞。2003年、絶滅危惧の動植物を追った連載「いのちのまほろば」の単行本化で兵庫県「井植記念文化賞」を受賞。編集局社会部次長、解説委員、映像センター長などを経て現職。ライフワークは、「ハンセン病問題」。メディアリテラシー、ジェンダー、防災など多様なテーマでセミナーや講演活動を行っている。甲南大学非常勤講師。

パネリスト



森 隼人氏

森興産株式会社 代表取締役
2004年甲南大学大学院 社会科学部研究科法学専攻
修士課程修了

1976年生。法学修士/行政書士(2006-)外国人雇用アナリスト。外国人向け情報メディア「WA.SA.Bi.」では、留学・生活・就労・定住に関する情報を配信。15,000名を超える外国人のキャリアデザインを指導すると共に、多様性に関する企業向けセミナーを多数開催するなど、採用から定着までのコンサルティング事業を展開。産官学金連携での外国人支援に尽力。経済産業省選定 地域未来牽引企業(2020年)。

パネリスト



ほんま なほ氏

大阪大学 CO デザインセンター教授

大阪大学大学院文学研究科講師、准教授を経て、2020年よりCOデザインセンター教授。臨床哲学をはじめとして、哲学プラクティス、対話、こどもの哲学、フェミニズム哲学、マイノリティ・スタディーズ、さまざまなひとびとが参加することは「おと・からだによる表現活動をおこなう。著書『ドキュメント臨床哲学』、『哲学カフェのつくりかた』『こどものてがつく』(共編著)ほか、『受容と回復のアート』など、アートミツケア叢書を監修。

パネリスト



奥野 明子氏

甲南大学経営学部教授
甲南大学 BI 研究所研究員

大阪市立大学大学院、博士(経営学)。大阪経済法科大学講師、手塚山大学准教授などを経て2012年より現職。目標管理を中心とした人事評価の研究に取り組み、近年では自らの経験をもとに産休・育休からの復職者の人事評価の研究を行う。小野薬品工業社外取締役、一般社団法人ぶちでガチ理事。

【富居】

コーディネーターの富居です。本日は、ダイバーシティ&インクルージョン、そしてその先にある理想の社会に向かって、取り組んでおられる各分野のご専門の方々にお越しいただきました。貴重なご意見と活動をお聞きして共有し、明日から、いや今日から取り組んでいく機会にしたいと思います。では、各パネリストから自己紹介と、現在取り組まれていることについて、お話をいただきます。

【ほんま】

私は大阪大学COデザインセンターに所属しています。このセンターは専門分野に分かれるのではなく、学部3年生から博士後期課程まで幅広い年齢の学部生、大学院生さんが、さまざまな社会の課題に対して共同して取り組む全学高度教養科目の授業を担当しています。また私は性別をかえていますが、そのことを公表して職場で対応してもらえるようになったのは最近のことです。2016年頃、教員としてカムアウトしたときには、大学としてはなんら対応の用意がされていなかったのも、各方面に自分の望む環境になるように働きかけました。そのなかで、当時の大阪大学副学長から、大阪大学のダイバーシティ宣言に、LGBTに対応をする方針を加えたいので、ぜひ意見がほしいといわれました。ダイバーシティ宣言の中にLGBTを入れたいとのことでしたが、ダイバーシティという考えであれば、LGBTという呼び名よりも、今、世界的には性的指向と、性自認もしくはジェンダー・アイデンティティの多様性という考え方が主流であることを説明し、大阪大学で性的指向と性自認の多様性に関する方針の制定に関わりました。こういった経緯で、結果として、自分の生活・仕事が順調に運ぶように進められました。私は現在、戸籍名も変えています。当時は通称を使用するだけでも精神科医の診断書が必要でした。これに対し、精神科医の先生から全く根拠がない、とうかがい、学内規程を撤廃して頂き、自ら申告すれば望む名称を使えるようになりました。そして、ジェンダー・セクシュアリティのダイバーシティに関わる学内対応マニュアルの作成や教職員研修を担当しました。また学生さん達が集えるLGBTサークルがあったものの教員が付いておらず、活動がしにくかったため、私が一緒にやりませんかと声を掛けました。このことは大きな効果があり、教員と学生さんが一体となってLGBTサークル活動をし、教員の手が届かないところでも学生同士で助け合っています。また学生さんが実際に受けた差別事例を紹介する研修も行っています。

【森】

私は今、日本に在住している外国籍の方々、多くは大学に通う留学生の方々ですが、この方々の日本での留学から就労・定着までを支援しています。「WA. SA. Bi. 」というウェブサイトには、日本在住の113カ国籍の留学生の方々が登録し、閲覧してくれています。私は学生生活において、多くの多国籍の人たちにも出会ってきました。1年間オーストラリアに留学しましたが、帰国して気付いたのは、とても優秀な外国人の方々が、日本で学んだ後、大半は帰国していたことです。勿論、ミッションとして日本に留学し、帰国後は母国で活躍する意思を持つ人たちが多かったのですが、その多くは「本当は日本で働きたい、もっと永く住みたい」と思いながら、残念ながらやむなく帰国していました。この問題は何かと考えたときに、大学側は留学生に必要な情報をサイトやソーシャルメディアで発信していますが、しかし実はほとんど伝わっていない。留学生は情報取得がどうしても遅れてしまう状況にあるため、大学と留学生の間に入って情報伝達や通訳・翻訳をする仕組みが必要だと考えました。活躍する留学生が卒業後も日本で定着し、母国にいる後輩に対して様々な情報を発信することで、日本や神戸の良さが伝わる。結果として、その次の世代、またその次の人たちの来日に繋がっていくと考えています。とはいえ来日する人は、やはり目の様々な情報が不足しているのが現状であり、まだまだ課題があると思っています。

また今日、学生さんが宗教上の課題を発表されましたが、実は我々日本人が気づいていない・知らないことは沢山あります。我々自身も学び、異なる宗教の方々と教育(共育)をし合うというような活動も行っています。

なお、わが社の社員は8割がいわゆる高度外国人材の方々です。国籍も多様で、多くはアジアの方々ですが、最先端で活躍しています。かつ8割が女性であり、彼女たちが活躍し、今ではリーダー・部長クラス、トップクラスになっていることが、特徴の一つです。

今日は外国と日本というテーマでお話できればと思っています。

【奥野】

私の研究テーマは産休・育休から復職した人の人事評価の研究です。大学院生の時から、人事評価の研究を続けてきました。私自身が次男の出産の際に1年間の育休を取得した際に、働きながら育児をするママ、今ではパパも沢山いますが、その方々とたくさん接点ができました。話を伺うと、「休んだことによって自分の人事評価がどうなるのかが心配だ」、「実際に自分の評価をもう諦めている」等という声をたくさん聞きました。人事評価の研究している者としては放っておけない。これこそが私がやるべきことだと思い、2017年頃から企業の人事評価、中でも、産休・育休を取得した方々、あるいは短時間労働者、コロナ禍で増えたテレワークの人たちの人事評価も大きな問題です。私は経営学が専門ですから、企業のダイバーシティ問題に重心的に取り組んでいます。ここ1、2年で働くパパたちの育児からの復職の問題もたくさん出ており、今は男性育休の問題にも取り組んでいます。この問題は学生たちの関心もとても強く、去年1年間はゼミで男性育休をテーマに、学生たちと本を読み、企業に話を聞きに伺いました。ゼミを卒業した先輩たちの中でも自ら育休を取得する男性も増えており、先輩たちに話を聞きながら、研究を進めています。自分の研究と学生たちがゼミで取組む話題がつながり、とても楽しく研究と授業をしています。

【富居】

私は新聞社で仕事をしていますが、コーディネーターと呼ばれたのは、そもそもマスコミがこのような問題にしっかりと向き合えていれば課題は解決するのでは、という叱咤があるのかなと思っています。私は近年、教育や仕事の現場で新聞を活用するNIE(Newspaper in Education)やNIB(Newspaper in Business)という活動に取り組んでいます。時事への関心を高めてもらうことで、多様な視点・視座を身につけて社会人力や、生きる力を育んでもらおうというものです。きっとそれは地域力をも高めることに繋がります。NIEは日本で始めて30年になります。通常、教科書で取り上げられる統計の数字等は検定の関係で2年以上古いデータになりますが、新聞をリアルタイムの教材として活用してもらうことで、激動の時代と向き合えるようにと教育現場で最新の数字や事象を扱っていただいています。新聞を読むことが「目的」ではなく、その活用法を知ること世の中の事象と自分とを常に関連付けて読み解き、考える力を育ててほしい—との思いで取り組んでいます。2025年のNIE全国大会は、ここ甲南大学の岡本キャンパスで開催予定です。

さて、私は高校の授業や自治体の研修などで多様性を考えてもらう講義をしています。きょうは皆さんにもダイバーシティについて視覚的にイメージしていただけたらと思います。

【記事①】



自民党幹部 「この違い、何だ」 フィンランド関係
政治風景を象徴？ SNSで話題に

「この違い、何だ」。日本とフィンランドの政治風景をそれぞれ象徴する比較写真をツイッター上で話題になっている。1枚は菅義偉自民党総裁(前首相)を中心に、男性ばかりの閣僚が並ぶ写真。もう1枚は、フィンランドの30代女性首相と女性閣僚がそろって写ったものだ。2枚を並べ、女性の政治参画の遅れを嘆くツイートを国内で広げる。

日本側の写真では、自民党新執行部として菅氏が党4役と横並びになってこぶしを合わせる。5人の平均年齢は71歳を超え、女性は一人もいない。フィンランドの写真と全く異なる絵面で「日本は何周遅れなの?」といった声が寄せられる。

平均年齢60歳、女性閣僚2人の菅内閣が誕生した16日、フィンランド大使館(東京)が、新しい顔ぶれに変わった同国の連立5党の党首で、首相や閣僚も兼ねる女性5人の最新写真を公式ツイッターに投稿。こちらにも「いいなあ」と、うらやむ書き込みが相次いだ。

フィンランドは昨年、34歳のサンナ・マリン首相が就任。内閣は現在19人中11人が女性で、30代は首相を含め4人、36歳の科学・文化相は8月に1年の育児休業から復帰したばかりだ。

【記事②】



30代首相誕生 → 新内閣12人が女性
フィンランド国民「ごく自然」

北極圏に位置するフィンランドは、34歳の女性首相が誕生し、日本を驚かせた。ダイナミックな首相誕生は、同国の政治風景を象徴する。菅内閣の閣僚は男性ばかりで、女性閣僚はわずか2人。フィンランドの新内閣は、首相を含め12人が女性で、平均年齢は34歳。この数字は、日本の菅内閣と比べて、女性閣僚の割合が約2倍、平均年齢が約10歳低い。

「この数字は、日本の菅内閣と比べて、女性閣僚の割合が約2倍、平均年齢が約10歳低い。これは、フィンランドの政治風景を象徴する。菅内閣の閣僚は男性ばかりで、女性閣僚はわずか2人。フィンランドの新内閣は、首相を含め12人が女性で、平均年齢は34歳。この数字は、日本の菅内閣と比べて、女性閣僚の割合が約2倍、平均年齢が約10歳低い。」

「この数字は、日本の菅内閣と比べて、女性閣僚の割合が約2倍、平均年齢が約10歳低い。これは、フィンランドの政治風景を象徴する。菅内閣の閣僚は男性ばかりで、女性閣僚はわずか2人。フィンランドの新内閣は、首相を含め12人が女性で、平均年齢は34歳。この数字は、日本の菅内閣と比べて、女性閣僚の割合が約2倍、平均年齢が約10歳低い。」

神戸新聞2019年12月22日朝刊



長女ニブちゃんを抱く笑顔のアーデン首相(後列中央)を
囲んで記念撮影に臨む女性議員たち。世界初の女性参政権
獲得から125周年を記念し、ニュージーランド国会で集った
=2018年9月 (A P=共同)

国政の重職女性ばば独占

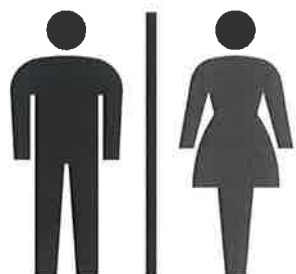
男性側の意識変革必要

取材後記 日本より半世紀早く、女性参政権が認められたニュージーランドは、最低賃金や年金制度の導入でも「先進国」だった。出る。男女平等実現度が110位の日本では、男性側の意識変革が必要だ。一方で、腰の重い男性たちを自覚めさせるには、女性からの強い動

神戸新聞2019年4月20日夕刊

一方、日本では2021年に、東京五輪・パラリンピック組織委員会の会長を務める森元首相の女性蔑視発言が問題になりました。もう過去のことだと思いたいところですが、今も政治家の問題発言は繰り返されています。世界経済フォーラムが毎年発表しているジェンダーギャップ指数の推移(右表)をみても、日本の国力やGNP、所得の推移、「失われた云十年」といわれるグラフと重なります。このように、視点を世界に広げて日本を眺めながら、違いについて意見を述べ合います。とりわけ日本ではジェンダー問題に関して物議をかもしても、日本独自では解決できず、常に国際的的非難が事態を動かしてきました。その都度、当事者は役職を辞したり、謝罪の言葉を述べたりしていますが、残念ながら、彼らは根本的にD & Iとは何なのかが理解できていないのでしょう。

歴史を振り返ると、1970年代のウーマンリブの運動以降、日本でも男女共同参画に関する動きがあり、さまざまな法律ができています。辞書も変わってきています。ある辞書は、かつて「ぼっちゃり」の説明を「小太りの若い女性が…」と説明していました。失礼極まりない話ですよね。



トイレのピクトサイン

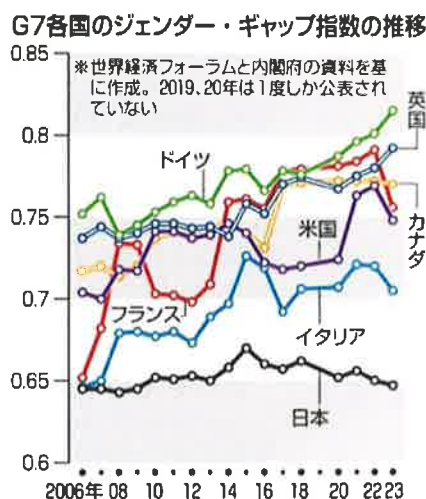
このピクトサイン(上左図)の色を思い浮かべてみてください。授業では「左が黒、あるいは青、右は赤」という答えが返ってきます。日本では「正解」と言われるかもしれませんが、そうではありません。ランドセルの色も同じです。どうして性別で色が決まっているのか、そう思い込んでいるのかを、生徒たちと話し合います。最近、街角で男の子が赤のランドセルを背負っているのを見るようになり、日本も少しずつ変わっている印象はありますが…。

子どもが好きな戦隊ものでも、こうした「ジェンダーバイアス(思い込み)」は根強く残っています。私が小さいころは「秘密戦隊ゴレンジャー」が人気でした。当時は、強いリーダーの男性は赤、女性に変身するとピンク、個性的なキャラクターは黄色—と、イメージが色で固定されていました。それから約半世紀経ちますが、いまだに女性に変身するのはピンクが主流です。こうしたジェンダーバイアスはあらゆるところに存在しており、つい当たり前のよう受け取ってしまっているのです。

例えば、前ページの記事①の右側の写真だけを見せて、生徒らに何の写真だと思うかを問います。左から2人目は2019年に34歳で世界最年少の国家指導者になったフィンランドのマリン首相(当時)ですが、発足当初は閣僚の6割以上が女性でした。左側の写真は、同じ時期に日本で発足した菅政権の自民党幹部で平均年齢は70歳代で男ばかり。SNS上で「何だ、この違いは!」と、世界との差について大きな話題になりました。

また前ページの記事②の写真だけを見せ、「何の写真か」と尋ねると、大抵「ファッションモデルの記者会見」などの回答が出ますが、これはフィンランドの閣僚の記者会見の一コマです。

記事③の写真中央で赤ちゃんを抱えているのは世界で初めて首相で産休・育休を取ったニュージーランドのアーダーン首相(当時)です。女性の参政権は日本では戦後、新憲法の下で確立しましたが、ニュージーランドやオーストラリアなどは日本より半世紀も前に、女性の被選挙権が確立されています。映っているのは、みな国会議員です。ニュージーランドでは女性閣僚が多く、閣議中の授乳もあれば、男性議員が赤ちゃんを抱えて発言を聞いていることも日常の風景です。男性議員たちは「小国ニュージーランドの人口の半分は女性。女性の力を借りるのは国として当たり前」と話します。



神戸新聞2023年6月22日朝刊

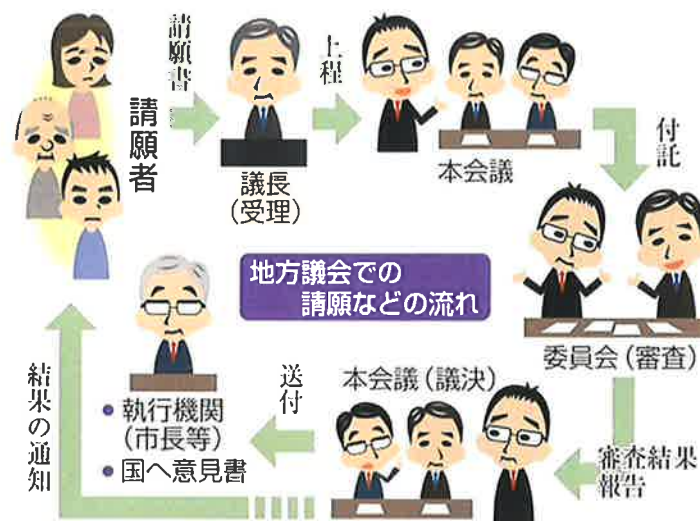


ランドセルの色は?

1982年の中曽根内閣発足時の記念写真は男性しかいませんでした。小泉内閣と同じく女性閣僚が一番多かった2014年第2次安倍改造内閣の発足記念写真では、安倍首相の周囲を“飾る”ように女性閣僚が囲んで立ち、海外メディアから「違和感のある風景」と指摘されました。皆さんは、どうお感じになるでしょうか。

先ほどコーディネーターを依頼されたときの受け止めについて話しましたが、こうした事例を紹介しながらも、メディアとして非常に責任を感じる面があります。たとえば、全国のマスメディア(新聞)の女性記者の比率は、私が入社した頃は3%ほどでした。それが2000年代に入って、ようやく10%を超え、2018年度にやっと20%を超えました。

神戸新聞社では全社員中、女性はずか17%。記者など新聞編集に携わる女性社員は全国平均を若干上回る23%余りです。紙面構成を決めるデスク会の写真など、以前は授業で見せると、「どんなことを議論するのですか」といった質問が多かったのですが、最近では「どうして女性がいらないのですか」と指摘されてしまいます。



神戸新聞2020年7月30日朝刊

もうすぐ3月8日の「国際女性デー」です。日本でも2017年から少しずつ定着してきました。「国際男性デー」もありますが、女性デーは国連によって1975年に定められました。制定から半世紀経ちますが、神戸新聞の記事データベースで調べると、「国際女性デー」という言葉は2017年が初出でした。このころから少しずつ新聞でもジェンダー問題や男女共同参画、ダイバーシティ&インクルージョンについての記事が増えています。神戸新聞では今、若い記者たちが、ジェンダー視点で社会を見つめて違和感を指摘する報道に積極的に取り組んでいます。年輩世代が「当たり前」だと思っている事柄に疑問を投げかけ、どうして変わらないのかを世に問うています。日本は男女共同参画に関する法整備は充実しています。あとは、本気でやるのかどうか、覚悟の問題ではないでしょうか。

医大入試でも大学側が女子受験生を減点している問題がありました。医療現場では女性医師からも、女子は出産時に勤務シフトから抜けてしまうので男性優位やむなし、との意見がありました。これは現状の仕組みを前提に考えるからですが、皆が暮らしやすい、働きやすい仕組みがあるのではないかと、生徒に問いかけています。日本は未だに「昭和」が色濃く残っていないのでしょうか。今年は昭和で数えると99年なのですが、ちゃんと令和の世の中に変えていかなくてはならないと思っています。

昨春、日本の人口が50年後は8700万人に減り、うち高齢者4割、外国人1割になるという予測が報じられて、国が立ち行かなくなるとかで大騒ぎになりましたが、欧州を牽引するドイツの人口は、今でも約8400万人です。イギリス、フランスは6000万人台です。どうして日本だけがこの人口でとんでもないことになるのか。働き方だけでなく、社会の、国のありようを考え直さねばなりません。そんなことを若い世代に意識してもらうようにしています。

では、なぜダイバーシティとインクルージョンの視点が今の時代に必要なのかについて、それぞれの立場からお話しいたしましょう。



コーディネーターの富居氏

ある記事に掲載された地方議会の請願の流れの解説(左図)では、政治家や役所の人々がみな男性という図になっていました。これが異論なく掲載されたのは、編集過程に女性や、その視点が存在しなかったからです。最近ではこうしたことはなくなってきました。女性アスリートの活躍を報じるスポーツ関連の記事では、女性は名字でなく名前で見出しになる場合が多々あります。神戸新聞は苗字表記にしていますが、名前の方が親しみやすいなあなどと違和感を持たずに受け入れていないでしょうか。男女を逆転して想像してみれば、違和感が見えてくるでしょう。

【ほんま】

なぜダイバーシティ&インクルージョンが必要なのか。ダイバーシティでよくきかれるフレーズに、「みんなちがって、みんないい」があります。しかし、みんなちがっていい、の前に、ダイバーシティが注目される社会的な流れ・歴史的な流れを知る必要があります。インクルージョンについても、あまり理解されておらず、日本語で「包摂・包括」と言っても捉え難い。やはり同じように歴史的・社会的経緯があり、解決すべき社会的な排除があった訳です。しかも排除の仕組みが、現代社会が進むにつれ、非常に複雑になりました。それには富居さんが言及されました欧米圏で意識が高まった1960~70年代の公民権運動があります。具体的には人種問題や性差別が問われ、その格差是正のための政策、アファーマティブアクションがうまれます。これに企業が応えるかたちで、企業の社会的責任と結びつき、「しかたなくやる」から積極的に課題にしよう、大学や組織、企業などの社会的責任としてダイバーシティに取り組もう、と変わってきました。さらに2000年ごろになると、経済がグローバル化する中で、内部に多様性を確保することは、企業や組織の強みになるという意識に変わっていきます。この中でダイバーシティという言葉が非常に着目され、ダイバーシティ経営、戦略的マネジメントの概念が生まれ、より経済がグローバルに人材発掘・商業戦略を進めていくことになります。商品開発を進める中で、1つの価値観では到底競争力を保てない。様々な人がその特性や機能を活かし、市場の求めるものに、より近づくための商品開発が必要だ、となります。ここに、経営の観点だけでなく、社会公正も踏まえないといけない、2020年代からはエクイティとジャスティスという概念が加わり、公正、公平性、平等が実現される方向に向かうべきだと変わっていきます。

またマイノリティ／マジョリティというのは単純ではありません。人種や性別、性的指向、ジェンダー・アイデンティティ、貧富の差異、健康の状態、国籍、出身など、モザイク上に人によって様々なものがあります。白人だったら絶対マジョリティ、男性だったら全員マジョリティなどというわけではない。多くの組合せがあり、複雑なのです。女性だから、アフリカ系のアメリカ人だから、など、属性で考えるだけでは不十分なのです。つまりインクルージョンとエクイティ、ジャスティスを合わせて考えていかなければならないと、私は理解しています。このような歴史と社会の仕組みについて、高等教育で学生・教職がしっかりと学びあい、そして社会にも複雑な社会の仕組みを解消する課題をしっかりと伝えていく。勿論卒業生もその課題に向きあうことが大切です。



パネリストのほんま氏

【富居】

ダイバーシティ、インクルージョンの「次なる取り組み」が控えている、ということですね。

【森】

外国人の方との共生の話では、企業が外国人の雇用やその先の定着。地域で定住を支援する際には、身の回りに日本人とは異なる国籍や宗教など、異なる感覚を持つ人がいる方が新しい価値観が生まれることは間違いないと思います。既存のものが破壊される可能性もありますが、それ以上に未来に向かって違う価値観を持って新しい取り組みができることは、すごく価値のあることだと感じています。気づいた瞬間に生まれてくる可能性は本当に無限大で、今までの常識は何だったのだろうと思うこともたくさんあります。ただ、例えば会社では社内制度を大きく変えなければならぬことが色々出てきます。今日、発表のありました宗教の話題では、食事会でビールと餃子を楽しく食べよう!とは単純にいかない。牛が食べられない宗教の方々もいると、必然として鶏という選択になりますが、その鶏も選ばない価値観を持つ人がいる場合に、会社でのこれまでのコミュニケーションの仕方は大きく変わってしまいます。

それ以外の社内制度では、例えば長期休暇なども必要になります。母国から離れての日本滞在ですので、やはり親御様は気がかりです。留学生の場合は日本人より2・3歳年齢を重ねて卒業される方が多く、社会人3年4年目で30歳近くになります。そうすると母国の親御様は60歳を超えてくるでしょう。その親御様から「そろそろ帰ってこないのか」と言われると、子供にしてみれば「そろそろ帰ろうか」との動機づけになってしまいます。企業としては、やはり母国におられる家族も含めて安心してもらえる環境を用意することが必要だと思います。

具体的には、例えば長期休暇です。直近では中国の旧正月がありました。ベトナムでも旧正月の祭り(テト)がありますし、今からではムスリム系のラマダンが、今年は3月10日から1ヶ月ほどあります。4月ではタイではソンクラーン(タイ正月)があり、母国の親御様にも直接会いたいです。このタイミングで会社としては帰国できる体制を作っておく。学校に通う学生さんは授業等で帰国は難しいですが、オンラインで対応できるとなると、体制が整うことになる。このように企業・大学で受入れ体制を構築できるのではないかと思います。



パネリストの森氏

【奥野】

経営学的な視点からは、誰もが自分の望む働き方で社会に貢献し、幸せになるためのD&Iだと私は考えています。社会のメンバーとして働くことはとても大事で、誰にとっても働くことは生活の中心となるものです。しかし今のような働き方で皆が働けるかというと、それは無理です。一方で労働人口が減って誰もに働いてもらう必要があるならば、働き方を変えるしかない。この働き方を変えるために、どうすれば良いのかを考えています。まさに働き方のダイバーシティ、いろんな働き方を社会が受け入れてほしいです。

皆さんに気づいてほしいのは、ここでいう「働く」ということ。おそらく働くということ、賃金を得て働くということしか浮かばないのではないのでしょうか。労働とは、お金を稼ぐことに直結すると思います。でも、そうではありません。社会では、お金にならない働き方もたくさんあります。この典型例は家事労働です。あるいは社会や地域のために活動している人もたくさんいます。女性も、専業主婦も、退職された人も色々な形で社会のために働いています。でも、それは賃労働ではないから、経済学的にはカウントされない。それはおかしいと思います。ですから、私が働き方と言う際には、賃労働につながらないが、社会に貢献している働き方を全部含めます。その

働き方が誰でもが選べる。男性だから、女性だから、日本人だから、何歳だから、そうではなく、自分が社会に貢献したいというのが「働き」と見なされて、皆が、自分ができる形で社会に貢献する。そうならば、皆が幸せになるのではないかと。今、「ウェルビーイング」という言葉が使われています。皆のウェルビーイングが高まるように、D&Iが進めば良いですね。D&Iを進めることがウェルビーイングにつながるはずだと、私は信じています。

【富居】

ありがとうございました。これまでのD&Iがなぜ必要かとの観点でお話いただきましたが、ほんまさん、ダイバーシティ宣言を作られたことで、何がどう変わったのか。あるいは、何が変わらずに課題のままになっているのか、どんなことが改善されたのかなどを教えてくださいませんか。

【ほんま】

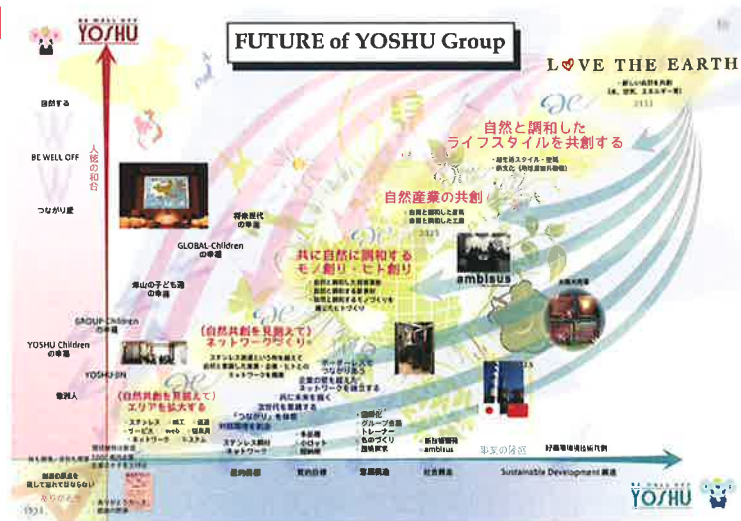
詳しく話せば1時間要しますが、短くまとめますと、随分変わったと思います。大学で言えば、通称使用ができる限り早い段階で行えれば、学生の入学や教職員の就職のときに、最初のスタートで躓かなくなるのはとても大きなことです。これさえクリアできれば、望む名前で、大学4年間、あるいは就活や就職、教職員ならばキャリアアップのときに壁につきあたりません。特に研究者が途中で名前を変えるのはたいへん不利です。業績がブツリと切れます。人生の早い時期に自分の望む名前と性別で暮らせることが大事です。

取り残されている存在は職員さんです。学生さんに関しては意識も知識も含めて、少しずつ変わってきているようですが、職員の体質を変えにくいところがあり、飲み会などでハラスメントを受けるケースがあります。やはり水面下・見えないところでハラスメントが根絶できていない。LGBTだけではなく、やはりハラスメントはしてはいけないという意識・認識を浸透させていくことが非常に大事だと思います。

【富居】

ありがとうございます。本日のシンポジウムのお話で、さらにその意識が進むことを期待したいです。森さんにもお伺いします。在日外国人の方に様々な環境を提供されていますが、会社で8割が外国人、更にその8割が女性とのことですが、残り2割の日本人社員の意識の変化について、教えてくださいませんか。

【森】



森興産株式会社の「未来ビジョン」

り、丁寧な日本語で話すことを意識してするようになってきていると思います。私も極力、関西弁を封じ込め、共通語で話していると言いましたが、言語や文化など相手のことをより深く知ったうえでコミュニケーションする感覚が身についてくると、どここの世界のどの国の人であっても対話することができます。ある意味で、新たな共通言語を作る感覚だと思っています。

【富居】

ありがとうございます。次の問題に移りますが、D&Iを進めていく中でマイノリティ、マジョリティの話が出てきました。コロナ禍では、私たちはいつ自分がマイノリティの側になるかもしれないという体験をしました。昔からハンセン病やエイズの問題など、さまざまな場面で起こってきたことでもあります。いわゆるD&Iの中でマイノリティとされる当事者が抱えている問題をどのように解決していけばいいのか。これからの甲南大学の取り組みに重ねて、皆さんのご経験や思いをお話し下さい。

【ほんま】

日本社会ではマイノリティは助けてあげなくてはならないかわいそうな人たちと思っておられる方が結構多いと思います。確かにある状況の中では困っておられるのですが、やはりこの「かわいそう」という意識を変えていかなければならないと思います。マイノリティが抱える困難さを生んでしまっている状況に対する認識を変えていかなければならない。マイノリティや当事者が問題を抱えているのではなく、マイノリティに問題を押しつけていると考える必要がある。例えば情報保障などについても、周りにいる人たちが当たり前として捉え、知らない・気づかない・動かない。これが問題で、圧倒的な知識の欠落があることに気づくこと。そして気づくために必要なことは、自分とは条件の異なる人たちが、近くにいて当たり前、これがインクルージョンであると思います。つまり思考法を変えることが大切なのです。

SOGI、つまり性的指向とジェンダー・アイディティの話をししますと、言葉を聞かれたことがあっても、理解しづらい概念です。性的指向や性自認はマスメディアや、あるいは先ほどの学生さんのアンケート分析にも使われていましたが、アイデンティティという言葉が「自認」と翻訳されて、それがまた誤解を生んでいると思います。

国連は2006年に、国連人権理事会で「性性的指向と性同一性に関わる国際人権法の適用に関する原則」を採決しました。国際的に性的指向とジェンダー・アイデンティティの多様性の権利保障を定めた国連の決議ですが、そこでは、ジェンダー・アイデンティティとは「1人1人において深く感じられているジェンダーの経験や感覚」であると記されています。これは経験であって、自認とは全く異なるものです。にもかかわらず、日本語特有の言い方で「自認する性別」のような言い方がされて、ジェンダー・アイディティの理解の不十分さに繋がる。実はそうではないのです。その人から抜き難くあるジェンダーの感覚を表すのであり、それ故に自己主張でもなければ自己認識、認識の問題ではない。ですから、その人の状態にあった仕方で周囲がその人をどのように扱うということが、ジェンダー・アイディティという言葉が生まれた経緯なのです。ですからインターネット上で、自認に関して主張すれば女性になる、主張すれば男性になるということが言われたりしますが、これは完全な誤解です。「自認」という言葉の訳語が生み出す誤解・偏見だと思っています。

この他に、体の違いも、「心の性」「体の性」と語られますけども、これも誤解を生みます。「体の性」といっても複雑で女と男でわりきれものではありません。年齢によって体は変わっていくものですし、実に多様な体の状態があり、ひとによってちがうわけです。マジョリティとマイノリティの関係を単純に語れるものではないのです。その意味で、当たり前の認識を日々更新するという日々の積み重ねが大事だと思います。SOGIというものは、LGBTの方々だけの問題はない。この会場におられる全員が当事者であると捉える。そして問題を押し付けるのではなく、自分たちの問題として解決に向けて考えていくことが大事だと思います。

8割を占め、活躍している女性、と言いましたが、男女で分けている訳ではなく、結果として8割となっている、ということです。スライドにもありますが社員で共有している「未来ビジョン」(左図)があります。我々のグループは本年で創立91年ですが、11年前に「200周年ビジョン」を作りました。今からでも109年後ですが、このような世界を作りたいという絵を描きました。そして言語よりもより伝わるのがビジュアルです。その絵を各国の言語で言語化すると、ある程度共通して意識できます。

そして、ただビジョン化するのではなく、それぞれを分けて具体的なビジネスとして結び付ける。そこまでの絵を共有し、実行する中で最終的に今の方々が残ってくれた、という感じです。女性だから男性だから、外国人だから日本人だからという点は重要ではないのです。共通化したことは、目指すべきゴールを同じにしたことです。ただ、残り2割の日本人の感覚ですと、やさしい日本語というよ

【森】

日本にいる外国人は約330万人。総人口から捉えますと2%強で、50人に1人ぐらいです。これが近い将来、10人に1人になるだろうと言われています。大学に通う留学生は30万人程度ですが、国は今から9年後の2033年に40万人の受け入れを目指そうとしています。徐々に増えるのですが、現実はどうなのかと疑問を覚えます。おそらく今年40万人は超えると思います。です。前倒して考えた場合、100万人程度を軽く受け入れる体制が日本の大学に必要ですし、今後この100万人の方々が日本人とともに学んで社会に巣立つまでの流れを、地域で作る必要があると思っています。本日、大学都市神戸産官学プラットフォームの中野様が登壇されましたが、まさに産官学で取り組む重要性をすごく感じています。住んで善し、学んで善し、働いて善しという仕組みを地域で作らなければ、外国籍の方々が地域に定住することはないのではないかと思います。しかも自治体や我々も取り組む内容はまだまだ不足しています。とにかく日本人側が受け入れていないのです。これだけ「人が足りない」と言っているにもかかわらず、どこかに抵抗があり、まだまだ日本社会の中のどこか根底に壁や問題があると感じます。それを乗り越えていくためにはどうすれば良いのか。外国人に抵抗を感じている方の大半は、実はあまり直接外国人と会ったことがない、異文化に触れたことがない、話したことがないという方が多いので、まさにこのようなプラットフォームの中で、産官学の垣根を越えて外国人と接する機会を、まず増やしていくことが大切なのだと思います。

今日、先生方のお話を聞いて、初めてお伺いした内容もたくさんありました。そのような視点や事実があることを我々が全く気づいていないことはたくさんありますので、気づきを得るための機会を神戸において得て頂ければと思います。

【奥野】

マイノリティの当事者が抱えている問題をどうしたらいいのか、ということですが、当事者の問題だけではない。ほんまさんが言われた通り、当事者だけではなく、周りの人がなんとかしなければならぬ。そして企業という話ですと、やはりトップの人に意思決定してほしいということです。

企業で今問題になっているのは、女性管理職を引き上げる、あるいは女性との賃金格差を是正することです。この話をすると必ずと言って良いほど、「それは逆差別じゃないの?」、「なぜ女性ばかり、そうなるの?」との話に企業では必ずなります。しかし、それに応えるのはトップの役割です。「我が社では、それが戦略的意思決定です」と言うしかないのです。ですからトップが自信を持ち、確固として「これを我が社は決めたことだから、進めるのだ」と。

ここは大学です。大学は幸い利益を第一に据えていません。です。大学では、これは私たちが取り組むべき当たり前のことです」とのトップの声が必要です。当事者の問題ではなく、私たち周りの人たちを巻き込んで、どのように進めていくか、ということです。



パネリストの奥野氏

【富居】

ありがとうございます。最後に、本日のダイバーシティ&インクルージョン宣言の制定を受けて、ここまで様々な角度からお話していただきましたが、特にこれだけは伝えておきたいと思われることや、全体の感想など、皆さんから一言いただきたいと思います。

【ほんま】

甲南学園さんは中学校や高等学校もあり、中高との連携、そして卒業された方々の社会的活躍とがつながっているのが素晴らしいと思います。教育には時間がかかりますので、ダイバーシティとインクルージョン、エクイティを進めていく中で、一貫した指針で進めていくには、非常に有利な立場にあるのではないかと思います。ダイバーシティ・インクルージョンは非常に大きな課題であり、社会的な不正を解消・解決するには時間がかかります、10年程度はかかります。高校の3年間や大学の4年間で簡単に解決できる問題ではありませんので、長期を見据え、さらにリ・スキリングの話もありましたが、大学教育は変わらないといけないと思います。18、9歳で全員揃って、みんなで一緒に入学し、卒業するのではなく、先ほど紹介されたニュージーランドやオーストラリアでは、大学入学時の平均年齢は23歳、大学院も30歳前後ですが、もっと大学の構成員が多様化しなければいけませんし、大学での高等教育の役割が変わっていくと思いますし、これからの高等教育の変革が日本を大きく変えていくと思います。大学入学者が多様化すること。そして教員も多様化し、例えば入試についても、いつまで昭和の入試制度を続けていくのか。高等教育進学率は約50パーセントです。これは良くない。高等教育に進学して学歴を持つ人と持たない人で、社会の分断・格差を広げる原因になっており、進学率が100%となるか、もしくはもっと低くなるか、大学の役割を考えなければなりません。私は個人的に誰でも入学できる大学であってほしいと思っています。

また私は大学進学が難しいであろう高校に10年間通っていますが、非常に面白い人たちがいて、その人たちが大学の授業に参画することによって、このような面白い視点があるのかと経験したことがあります。大学が門戸を広げて多様な入試制度を行うか、あるいは入試制度を撤廃するという方法で活性化されると良いのではないかと思います。

【森】

私は本当に甲南が大好きで、平生先生の言葉に「世界に通用する紳士たれ」というものがあり、それを信じて世界に目を向けて動いてきました。(国籍・性別関係なく)グローバルな人材が甲南学園からどんどん出れば良いと思います。また甲南学園は経済界とのつながりが非常に強く、素晴らしい卒業生社長たちがたくさんいるということも特徴かと思えます。つまりグローバルの観点からも、出口といいますが、活躍する場がたくさんあるのではないかと思いますので、出口が広い分、入り口の部分も広げ、一人でも多くの多国籍の方が大学で学んでくれれば良いと思います。

仕事の面ではよく「働き方改革」と言いますが、我が社は「働き方開国」と言っています。色んなルールや習慣も、多国籍の人が入ると否が応でも変わります。これ同じで、教育改革も教育開国し、多くの国籍の方々が入ってくることで学園も進化するのは、と大いに期待しています。

【奥野】

皆さんが言われましたように、このD&Iという取組みは本当に息の長い取り組みです。ちょっとずつしか変わりません。100年先、200年先、自分がいなくなっても、どんな社会になるのだろうと考えながら、今日までずっと繋がってきたバトンを、次に繋いでいくのだという気持ちで取り組まなければならないのでしょう。皆さんも、一緒にバトンを繋いでいきましょう。



【富居】

ありがとうございました。それぞれのご専門の立場からお話をうかがってきましたが、少しでも皆さんのD&Iへの取り組み、そしてD&Iのこれからのありようを考えるヒントとなるお話があったのではないかと思います。今日この場にご参加いただき、D&I宣言を心に刻み、そしてこのシンポジウムで学生さんたちの発表や専門分野からのお話を通じてD&Iについて一緒に考えてきましたが、決して今日この場はゴールではありません。ここからがスタートなのだと思います。

先ほど国際的な学生を育ててほしい、という森さんのお話がありました。甲南大学では学部横断型の「グローバル教養学環:STAGE」も始動します。学生たちが率先して国際的観点からの気づきで引っ張ってくれる空気がキャンパスに生まれてくることでしょう。ほんまさんからは、「それぞれが当事者である」という意識についてお話いただきました。奥野さんからは、働き方そのもの、社会のシステムを変えなくてはいけないとの指摘がありました。

私たち自身があらゆることの当事者なのだという意識をスタート地点にして、D&Iというものを自分との関係の中で、できることから仲間を増やしていく。そして頭で考えるだけではなく、行動すること。誰かを道連れにし行動変容を起こし、広げていくことが大切なのではないかと思います。その点では、学生たちの生理用品無償配布プロジェクトの中に男子学生もいて「参加できてよかった」という発表がありました。いろんな気づきや驚きがあったらと思います。そのような取り組みが当たり前のように広がってほしい。当たり前のことなのに、それを実現するのが難しい日本の社会に生きている中で、私たちがどのようにして、その当たり前を、本当の意味での当たり前にしていくのか。どのようにして、人として生きやすい世の中にしていくのか。彩り豊かな教育を目指す甲南大学で、これから学生たちが描く未来図が、その通り彩り豊かなものになっていきますように。そして、D&I宣言制定のシンポジウムを開催した今日この日が、その始まりになることを祈っています。

今日はお三方に専門的な立場から貴重なご意見をいただきました。皆さんにお礼の拍手を送りたいと思います。ありがとうございました。

6

閉会の挨拶

甲南大学学長 中井 伊都子

今日、様々な取り組みを発表してくださった学生のみなさん。そして様々な角度からD&Iに関する議論を展開して下さいました発表者、パネリストのみなさん、本当にありがとうございました。

始まりの一步、本当に小さな一歩ですが、今日、ここからスタートしたいと思っています。

2023年2月5日に、首相秘書官が同性カップルに対して差別的に発言をする事件がありました。その日は一般選抜入試の日で、北川副学長と笹倉学長補佐と3人で待機していた際に、その話題に対して怒っていたのですが、それでは甲南大学でこのような発言が出てこないのか。そもそもこのようなテーマについて議論する場があるのか。ないなら作ろう!ということになり、その日のうちにこのD&Iに関する活動が開始しました。その後、この活動を学園として取り上げていただき、中学校・高等学校そして大学、甲南学園全体で行うこととなり、教職員全員で取組み、今日ここに至ることができました。

大阪大学さまを初め、他大学にかなり遅れを取った小さな第一歩ではありますが、学内で様々に議論し、2回の教職員D&I研修という形で勉強し、今日ダイバーシティ&インクルージョン宣言という一つの成果が出せたことは、甲南学園にとっては非常に大きな一歩とも言えます。そしてまた次の目標、D&Iに関する講義の開講を目指して組み立て、その価値観をしっかりと持った学生を世に送り出していく。この目標を次に持って、私たちは邁進していきたいと考えています。「彩り教育」を進める中で、彩り豊かなキャンパス、マルチステージキャンパスを目指して、これからも進んでまいりますので、甲南をどうぞ引き続き宜しくお願いいたします。

本当に今日はありがとうございました。

甲南学園ダイバーシティ&インクルージョン宣言までの経緯

【大学の動き(KONAN プレミアプロジェクト)】

2023年

3月 KONANプレミアプロジェクトとして「KONAN Diversity & Inclusion Project:彩り豊かなキャンパスの成長に向けて」を申請。プロジェクトとして承認される(★下記を参照)。

6月 2024年度のプレミアプロジェクト申請を完了(講演会(内容冊子刊行を含む)、学生活動費、HP制作の広報費を予算申請)
→ 次年度も継続してD&I推進に取組むことを決定

6~8月 学生アンケート「ダイバーシティに関する実態と意識についてのアンケート」の作成と実施

7月 大阪大学訪問・情報収集

12月 学生プロジェクト始動

2024年

1月 ポスターコンペ開催、カラーウィークの実施

1月~2月 生理用品配布プロジェクトの実施

《学内研修》

6月29日 第1回D&I研修会

講師 甲南大学文学部 池上 知子特任教授
「彩り豊かなキャンパスの構築に向けて ~多様性と包摂をめぐる課題~」
参加者91名(ZOOM参加者含む)

10月19日 第2回D&I研修会

講師 大阪大学副学長・ダイバーシティ&インクルージョンセンター所長 島岡 まな教授
「大阪大学のダイバーシティ&インクルージョン~ライフイベント時にもキャリアを中断させない研究支援体制~」
参加者78名(ZOOM参加者含む)

【法人の動き(D&I対応検討CFT(クロス・ファンクショナル・チーム))】

2023年

10月16日 学園本部会議にてD&I対応検討CFT設置

10月~ 宣言案作成チームと推進体制案作成チーム(以下、各チーム)に分かれて検討を開始

12月11日 学園本部会議で進捗状況を報告・教員組織にて意見集約

12月 大学教員に意見集約(主に宣言案)

2024年

1月22日 学園本部会議で宣言案・推進体制案再提案

1月 大学教員・中高教員・職員から意見集約

2月13日 学園本部会議で宣言案・推進体制案最終提案

2月20日 常任理事会で宣言案・推進体制案承認

3月1日 ホームページ公開



3月1日:公開シンポジウムの開催・D&I宣言の公表

★ KONAN Diversity & Inclusion Project:甲南学園の創立者平生飢三郎は「人格の修養と健康の増進を重んじ、個性を尊重し、各人の天賦の才能を引き出す」という言葉を残しました。これを建学の理念として堅持する大学として、本学で学び研究するすべての人の多様性(ダイバーシティ)の尊重と包摂(インクルージョン)を推進し、一人ひとりの人権と価値観を尊重することは、私たちが追求する「人物教育」の前提であり、建学の精神「共働互助」の実現にもつながると考えています。そのために、性別、国籍、人種、民族、年齢、宗教、信条、社会的身分、性的指向、性同一性、障がいの有無等を理由とする一切の差別やハラスメントのない、個性を自由に育む彩り豊かなキャンパスを目指した取組みを推進すべく、2023年度よりプロジェクト化し、取り組んでいます。



これからも甲南学園はダイバーシティ&インクルージョンに取り組みます 今後の取組み



このように甲南学園は2024年3月1日に、ダイバーシティ&インクルージョン宣言を公表しました。宣言制定はゴールではなく、ここからその取組みを本格化させ、実のあるものにしなければならないと考えております。どうぞ引き続き甲南学園の取組みを温かく見守って頂き、ご支援賜りますよう、お願いいたします。

2024年度の取組み(予定)



KONAN Diversity & Inclusion Project

- 1 D&Iの理解と意識を高めるための研修やシンポジウム、研究会等の開催
- 2 学生を対象としたアンケート調査、学生参加型の活動推進
- 3 2025年度にD&Iの重要性・宣言の意味を考える基礎共通科目の開講準備



甲南学園D&I推進体制

- 1 「甲南学園ダイバーシティ&インクルージョン推進委員会」の始動(2024年4月1日)
- 2 現状分析、取組み実施

取組み内容の公表

甲南学園のダイバーシティ&インクルージョンの取組みは甲南学園のHPで紹介しています。シンポジウム等のご案内も行いますので、ぜひご覧ください。



<https://www.konan-u.ac.jp/>

