

平成22年度ロールモデル懇談会

(1) 活動報告

平成21年度採択「女性研究者支援モデル育成」事業の一環として、女性研究者の裾野拡大のため、女性研究者と女子学生との交流の場として、ロールモデル懇談会を開催しました。

本学にゆかりのある女性研究者や、WLB推進に直接関わっている男性ロールモデルを囲み、参加者同士の交流を深めています。身近な先輩研究者からキャリア形成の過程や、家庭役割との両立についての体験談を聴くことができ、また意見交換したり、課題について一緒に考えることが出来ると好評です。

第一・二回

「女性から、マイノリティから、周縁から生まれる ～新しい発想の可能性を求めて～」ビデオ上映会

竹沢 泰子 氏 筑波大学第3期生／現：京都大学理事補・人文科学研究所教授



第三回

「かっこいい！日本列島」

助教 上松 佐知子 氏

地球進化科学専攻
生命環境科学研究科

第四回

「多様な生き方・働き方」 ～社会を変える、を仕事にする～

代表 駒崎 弘樹 氏
NPO 法人フローレンス代表



第五回

「愉しむ生き方を目指して」

准教授 橋本 佐由理 氏

ヒューマン・ケア科学専攻
人間総合科学研究科



第六回

「父親支援事業」 ～父親であることを楽しむ生き方～

安藤 哲也 氏

NPO 法人ファザーリング・ジャパン代表



第七回

「苦勞と感じない生き方！」

准教授 梁 松 氏

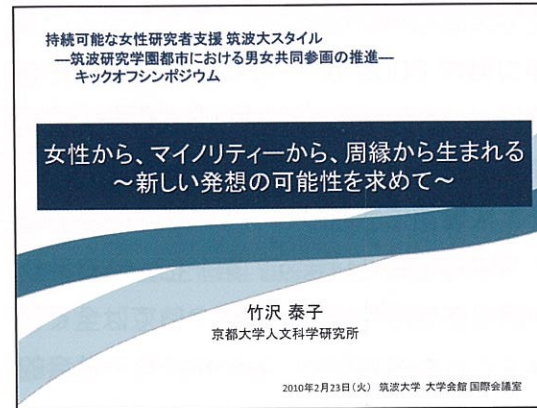
数学専攻 数理物資科学研究科



【講演抄録】 基調講演 / 事業報告 / パネル・ディスカッション

基調講演：竹沢 泰子 氏

「女性から、マイノリティから、周縁から生まれる ～新しい発想の可能性を求めて～」



本日は、このようなキックオフという重要なシンポジウムにお招きくださいました、大変光栄に思っております。山田学長、泉局長、藤澤課長がご臨席くださり、この問題にいかに熱心に取り組んでくださっているか、それを一人の女性教員としても本当に有り難く、また心強く思う次第です。

吉瀬先生とかつて「同士」としてご一緒させていただいた「女性教官懇話会」は、文芸・言語研究科の清登典子先生のアイデアでした。最初から話がずれて恐縮ですが、山田学長が附属病院のご出身でいらっしゃるという、懇話会発足と無関係ではないあるエピソードをお話したいと思います。1997年の10月頃、学内保育所を設置すべきだと筑波大学新聞に書いたのですが、その記事がある先生の目に留まり、「あなた、口だけじゃなくて、やりなさい」と背中を押されたことが、翌月の11月だったと思いますが、清登先生たちと一緒に女性教官懇話会を立ち上げるきっかけとなりました。なぜ学内保育所かと申しますと、実は妊娠中、全前置胎盤という絶対安静を要する症状に見舞われ、出産前の数ヶ月

間、筑波大の附属病院でお世話になったことがありました。いろいろなベテラン男性医師が診てもわからなかったのを、「これは全前置胎盤だ」と診断してくださったのは、若い女性の研修医だったのです。また超音波のモニターに映るお腹の赤ちゃんをつついて、あくびする姿を見せてくれたのも、妊娠経験のある彼女ならではのことでした。その彼女が、4月に出産を控えた直前の3月31日でもって、期限切れで大学病院を去られました。そのとき、一人の患者としてどれほど心細く思ったことか。彼女の上司にあたる男性助教授(当時)が「子どもが小さく、病気になるとしょっちゅう休んでいた」と彼女が去ったことを当然であるかのように話されていました。本来は出産や育児期間の一部は含まずに任期が計算されるべきではないかと思いました。また私はトイレにも行けず、夜中も点滴が必要だったのですが、それをずっと支えてくださったのは、女性看護師の方々でした。こういった女性の医師・看護師の方々の姿を見て、学内に保育所が絶対に必要だと思いました。そのようなことがありましたので、私が去った後に実現してとても嬉しく思っております。

こういう支援事業は、やはりトップが動かないとだめで、政府が、また学長が先頭に立ってくださるということは、それが本当に動いていくと実感できるので、嬉しいのです。

男女共同参画というテーマなら、私よりももっと適した方はいらっしゃると思いま

すし、もしお引け受けするにしても、まだ10年早いのではないかと思うのですが、ただ、おそらく時代は10年待ってこないのだと思ひまして、腹を括って参りました。

ここに至るまで、先人の女性たちがどれほど大変なご苦勞をなさって、道を切り拓いてくださったことか。例えば、私たちが本日当たり前のように話している女性教員の比率、このパーセンテージひとつをとりましたが、初めから存在していたわけではないのです。私の所属しております京大人文研の女性第一号の教授でいらっしゃる小野和子先生がお書きになったものを読みますと、事務もどこも持っていないで、「ありますか」と聞いたら、「先生は、男女の教職員数を女性教官の数が少なすぎるとおっしゃりたいのでしょうか、少ないのは(学内の性差の別があるからではなく)、女性の能力の問題もありますからね」と言われたそうです。それから、全国の学内保育所のモデルになりました「朱い実保育園」も坂東昌子先生という、後に日本物理学会の会長をなさった先生が、ご自宅を開放されて女性仲間で15、6人の子どもを預かって共同保育をなさり、それから「朱い実保育園」ができたことなど。実は私も恥ずかしながら最近までこのようなことを知らなかったのですが、今の世代の私たちが当たり前に思っていることを、先輩方が、不愉快な思いをされながら、ひとつひとつ実現してきてくださった。それを思うと、そろそろ万分の一でも恩返しをする、そういう年齢になってきたのだらうなと思います。

吉瀬先生からいくつか宿題をいただきましたが、時間も限られておりますので、きょうはなぜ女性教員の比率を上げることが重要なのかを中心にお話させていただき、時間がありましたら、他のお話を加えさせていただきますこといたします。

おことわりしておきたいこと

- ・フェミニズム研究者としてではなく、マイノリティ研究者として少し距離を置いた立場から
- ・網羅的な研究は存在せず、限界がある
- ・本講演で用いる「男性」「女性」
—すべての女性・すべての男性を指すわけではない
※問題となるのは、権力を悪用したり、徒党を組む一部の男性

【おことわりしたいこと】

まず最初にお断りしなければならないことがいくつかあります。第一に、私は、いわゆるフェミニズム研究については全くの素人でございます、専門はむしろ社会的な集団としての「人種」とか、「民族」、こういうマイノリティー研究です。ですから少し距離を置いたところからのお話になります。第二に、実態調査を参考にしますが、事例については網羅的な研究はなされていないので、やはり限界があります。第三に、女性、男性という言葉をよく使いますが、しかし女性のなかにもいじわるな女性はいますし、非常に理解のある男性も多くいらっしゃるの、このような乱暴な言い方をするのは本意ではないのですが、いちいち、「一部の男性は」と言うと話が長くなってしまいますので、どうかご了承ください。

今回の議論の根拠



- ①『京都大学男女共同参画への挑戦』
京都大学女性研究者支援センター編 (明石書店 2008.9)
- ②『京都大学男女共同参画推進に関する意識・実態調査』
(2007.2)
- ③ 相談室が把握する全体的傾向
- ④ 筑波大・京都大・その他の女性研究者仲間の事例

【今回の議論の根拠】

それでは、何を根拠に話をするのかということになりますが、私の知る限り、事例について網羅的な実態調査がなされていないので、根拠と言えるほど学術的なものはありません。根拠としますのは、大体次の4つとなります。ひとつ目は、京都大学女性研究者支援センターが2008年秋に明石書店から出版した『京都大学男女共同参画への挑戦』、二つ目は、これと一部重複していますが、2007年2月に京都大学男女共同参画企画推進委員会が全学対象に行った「京都大学男女共同参画推進に関する意識・実態調査」。回答率は低かったものの、一応1500人以上が回答しています。この報告書は京都大学のHPでも公開されており、全文を読むことが出来ます。三つ目は、同支援センターにある相談室のカウンセラーの先生から伺ってきました女性研究者の相談内容の全体的な傾向。4つ目は、筑波大学、京都大学にそれぞれ約10年ずつ籍をおきましたが、とくに筑波大学時代は、いろいろな話がわりあい聞こえてくるころにいたのではないかと思います。その他、他大学に勤めていらっしゃる女性研究者の仲間からもよく話をします。

実証的な研究が限られているなかで、少しでも客観的に聞こえるようにと、このようなことをもとに、本日の話を展開させていただきたいと思ひます。なお京大の取り組みに関するスライドの一部は、京都大学女性研究者支援センターのご協力を得たものであることを申し添えます。

よくある質問

- ・「なぜ“女性”なのか」
- ・「逆差別ではないのか」
- ・「十分な能力がないのだから、仕方ない」

- ・男性「女性の意識と適性に問題がある」
- ・女性「職場環境に問題がある」

(筑波大学アンケート 2008年10月)

→ 差別に対する現状認識が違う
現実とは…

【よくある質問】

これからお話することは、なにぶんデリケートな話題であり、気分を害される方もいらっしゃるでしょう。「なぜ女性、女性と必要があるのか。逆差別ではないのか」。「女性の比率が少ないのは、女性が頑張らなかつたから仕方ないことだ」、「自分も女性だけれども、「女性」という枠に違和感を覚える」、——こういう声を聞かれた方はいらっしゃると思ひます。お手元の資料の方にはないのですが、昨日塩尻副学長がHPで以下の点を指摘されているのを見つけました。2008年10月に筑波大学で行われたアンケートによると、男性は「女性の意識と適性に問題がある」、女性は「職場環境に問題がある」と考えている。両者の間に大きな認識のひらきがあるというご指摘です。その場合は、おそらく何をもって男女差別とみなすか、「差別」という言葉には強い響きがあり、抵抗を感じる方もいらっしゃるかと思ひますが、その言葉の響きも含めて、根本的な認識が違うのだらうと思ひます。

「差別」のかたちの変化

20世紀末型・・・露骨な制度的差別

→法整備「男女雇用機会均等法」
募集・採用・昇進等 男女差をつけることは禁止

21世紀型・・・見えにくくなった差別のかたち

→違法とは言えない、しかし・・・
遅々として進まぬ大学の男女共同参画
数字に表れない搾取・セクハラ・いじめ・無視等

【「差別」のかたちの変化】

私の専門とも関係しますが、ここで指摘させていただきたいのは、差別の形が、20世紀後半と現在にかけてとでは、大きく変化しているということです。20世紀後半の公民権運動やフェミニスト運動などによってマイノリティーが声を上げ、連帯して運動を進めてきたことによって、さまざまな目に見える制度的差別は是正されました。日本においても1985年に男女雇用機会均等法が制定されたことによって、募集・採用・昇進等において男女差をつけることが禁止されました。これは当時大きな躍進だったわけです。こうして21世紀の現在においては、そのような露骨な、目に見える形での差別は姿を消しつつあります。しかしそれによって差別そのものが解消されたわけではないのです。

違法とは言えない。しかし、本当に差別がないならば、なぜこの数字はこのように低いのでしょうか。法制度が整ったスピードに比べると、全く遅々として進まないのが大学の男女共同参画ではないかと思えます。

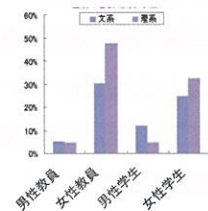
企業で管理職についている女性とお話しますと、企業は、変わらなくては企業自体がもたない。ニーズを捉え新しいビジネスチャンスを見つけて発展していくので、どうしても変わる必要があるし、企業イメージというものもある。けれども、大学というのは、女性を増やしても男性たちは

何も得をしない。既得権益を持っている人たちが、その既得権益を手放すはずがないでしょう？と言われたとき、それはそうだと思います。女性教員と非常に理解のある男性以外の大半の人たちにとって、変化することは都合が悪い、それがなかなか進まない理由になっているのかもしれないと思います。

そして一番根源的な問題は、むしろ数字に表れないものです。労働や研究における搾取やセクハラ、あるいは徹底的ないじめ・無視など一その結果、研究者として圧倒的に不利な状況に陥っている女性研究者が少なくないのです。この部分に関しては、実は被害にあった女性たちもなかなか語らないということもあり、あまり知られていないのではないかと思います。

女性差別は存在するのか

「京都大学で性別による差別を受けたと感じたことがありますか」



数字に表れない、去った女性たち

「京都大学男女共同参画推進に関する意識・実態調査」2007.2より

【女性差別は存在するのか】

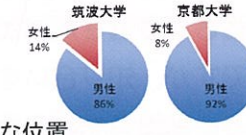
前述の京都大学で行われた意識・実態調査のなかに、「あなたは京都大学で性別による差別を受けたと感じたことがありますか」という質問があります。それに対して女性教員の4割強が、「ある」と回答しています。理系の女性にいたっては、ほぼ二人に一人が差別を受けたと感じています。この数字を多いと捉えるか、少ないと捉えるか、それは立場によって異なるでしょう。しかし、忘れてはならないのは、

最も深刻な被害に遭った人は、ほとんどすでに京都大学を去られているということです。すなわち、この数字に表れている、約半数近い女性たちは、差別を受けながらも、何とか生き残る道があった人たちに過ぎません。京大はリベラルだという表向きの学風とは違って、男女共同参画の問題になると非常に保守的なところがあります。ただ、この話がもし京都大学だけの問題でしたら、きょうここで話ししていないでしょう。私も筑波大学に10年在職していた時に、いろいろなケースを見たり聞いたりしました。ですから筑波大学にも十分通じる例がある、数字の違いこそあっても、動いているルールは基本的には同じだと思って、お話をさせて頂いております。ですから、この数字に現れないところが一番の闇の部分なのですね。

「マイノリティ」とは

・数的に少数派

男性 圧倒的多数



・権力関係で周縁的な位置

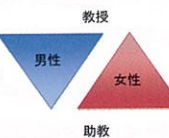
<職階>

男性 教授:助教=1.2:1

→逆三角形

女性 教授:助教=1:4

→三角形



【「マイノリティー」とは】

さて女性差別というと、いろいろな形があります。第一に想起されるのは、雇用および昇進だろうと思います。女性は二つの意味においてマイノリティーです。ひとつは「数的に少数派」ということ。日本の大学は欧米のそれに比べると驚くほど低い、筑波大学の数字ですと、助教を含めるなら、約14%、京都大学は約8%です。しかしこの言葉には、「権力関係で周縁的な位置に

ある」という意味もあります。職階でいくと京大の例ですと、男性は、教授が助教の1.2倍、ですから、助教よりも准教授が多く、准教授よりは教授が多いという、逆三角形になっているのですね。けれども、女性の場合は、教授が助教の4分の1しかいない、底辺が広い。男性教員と女性教員は、このように逆三角形と三角形の関係です。

国立大学の女性比率(助手を除く)

順位	大学名	女性比率
1	お茶の水女子大学	46.3%
22	千葉大学	15.5%
32	金沢大学	14.0%
37	筑波大学	13.3%
38	新潟大学	13.2%
42	熊本大学	13.0%
63	名古屋大学	10.5%
64	信州大学	10.0%
64	広島大学	10.0%
68	東京大学	9.0%
70	大阪大学	8.4%
71	北海道大学	8.0%
72	東北大学	7.9%
73	九州大学	7.8%
74	京都大学	7.5%
87	室蘭工業大学	2.0%

※19年5月1日現在。国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第4回調査報告書(国大版)より

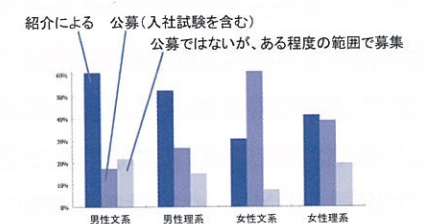
国立大学の女性比率をみると、87大学中京大は74番目。京都大学の後は工業、電気、畜産、科学技術の大学のみ。

【国立大学の女性比率】

これは、平成19年の全国の国立大学の女性比率の例です。京都大学に比べると筑波大学は随分上位ですが、一番上のお茶の水大学は46.3%ですから、まだその3分の1程度ということになります。

採用の実態

最初の常勤職に採用されたときの方法



「京都大学男女共同参画推進に関する意識・実態調査」2007.2より

【採用の実態】

ここでご覧いただきたいひとつのグラフ

があります。これは前述の実態調査で、最初に常勤職を得た時の採用方法です。これを見ますと、文系の場合、男性では「紹介による」が60%、女性が25.6%と、男性が2倍以上なのですね。それに対して、紫色は公募です。最初の就職なので入社試験も含むのですが、文系では女性のほうが男性の3倍以上となっています。

最後の、「公募ではないが、ある程度の範囲の募集」というのは、形だけは公募にするケースもあるかと思えます。これは男性のほうが非常に多くて、女性は少ないという結果が出ています。

理系に目を向けますと、理系の場合は研究者コミュニティの重要性もあり、紹介への依存率がより高くなるのかもしれませんが、それでも男性と女性の間には明らかな差がありますし、公募を見ましても、やはり女性のほうが圧倒的に公募の率が高くなっています。

男性になぜ紹介が多いのか(1)

- 男性同士の同情心
- 女性の雇用を面倒がる
「男女両方いたら絶対に男を雇う」
「家族を養わなくてはならない」
「女は面倒くさい」

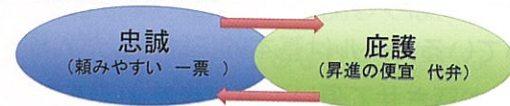
【男性になぜ紹介が多いのか】

それではなぜ男性に紹介が多いのでしょうか。それはフェミニズムの用語で言うなら、「オールド・ボーイズ・ネットワーク」、「男たちの絆」が生むものだと言われています。男同士の共感とでもいうべきものが働いたり、あるいは女性の雇用を面倒がったりということが現実にあろうかと思いま

す。実際、この中にいらっしゃる方も一度や二度は聞かれたことがあるのではないかと思います。「男女両方いたら絶対に男性を雇う」と堂々と言う男性教員が珍しくありません。「だって家族を養わなくてはならないんですから」「女は出産や育児があって面倒ですからね」「この人は、業績もあるし、人物も確かだし、…でも女なんですよ」。これが本音かもしれません。

男性になぜ紹介が多いのか(2)

着任後の利害の例



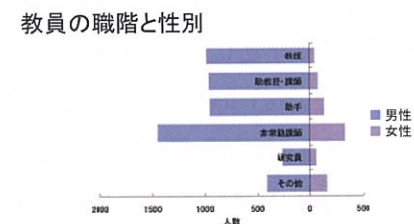
※ただし男性教員の紹介で雇われた女性教員も

- 公募で入った人—孤立

では、なぜ紹介が多いのでしょうか。例えば、着任後の利害関係が理由のひとつです。皆さんが皆さん、こういうわけではないのですが、知り合いを連れてきたり、紹介によって誰かを雇った場合、世話をした方は、雇った人を頼みやすい人としてずっと便利に使う、あるいは選挙の時、一票をあてにできる。逆に雇ってもらった側は、終身就職の口をきいてくれた人に忠誠を尽くす。いろいろな場面で便宜をはかってもらったり、昇進を後押ししてもらったりといった庇護を求めることができる。こうして双方の利害が一致するわけです。ただしこれは男性教員の紹介によって雇われた女性教員の中にも、同様のことが起こりえます。反対に、公募などで着任した場合、孤立したり、頼りにする人がいない状況に、そうでない場合よりも陥りやすくなります。たとえ公募時にその人を積極的に評価

してくれた人がいたとしても、とてもオールド・ボーイズ・ネットワークにかなうものではないのです。

女性教員階層比率の推移



「京都大学男女共同参画推進に関する意識・実態調査」2007.2 より

次に昇進についてですが、このグラフは、京大の場合の階層比率の違いです。先ほども申しましたように、男性の場合、教授・准教授・助教と次第に数が減る、つまり逆三角形なのですが、女性は教授が一握り、准教授、助教となるに従い数が増える。この図を見ても、女性はなかなか上に上がれず、三角形と逆三角形で権力関係においても女性はマイノリティーであることがわかります。

この非常勤というのが、またおもしろいのですが、非常勤にこれだけ男性が多い、女性がこれだけ少ないのも、口利き紹介があるからですね。男性の同僚からも「お小遣い」という話で非常勤の話を受けるということをたまに聞きます。もちろん教え子の将来の就職のために自分が非常勤を引き受ける方もいらっしゃいますけれども。こういう数の違いはデータとして存在するのです。助教レベルまでは何とかいっても、それから上にあがっていかないという構造です。昇進自体が明らかに大きな問題を抱えているのです。

昇進

男性同士 年齢を強く意識 同情心
「A君はそろそろxx歳になる」—ポストを探す

女性には配慮なし

- 待たされる
e.g. 男性の業績が出るまで数年待たされて同時昇進
- 飛ばされる
e.g. 後任の年下男性が業績が少ないのに昇進
女性には昇進には厚い壁—特に一部の理系

昇進については、これも一部の男性同士では、年齢が強く意識される傾向があるかと思えます。「あの人はあと数年で50歳だ。」「A君はこの前教授になったB君と同じ年だからそろそろ昇進させないと。今ポストがないんだけど」。それでも何とかポストを探そうとしてくれる場合が多いのです。女性に対しては、——本来、年齢を強く意識すること自体、おかしいのでしょうけれども——、男性ほど年齢にこだわることはないようです。その結果、例えば、女性側に十分な業績があっても、ほぼ同年齢の男性の業績が上がるまで、例えば本が出るまで、待たされて同時昇進という場合もありますし、あるいは「飛ばされる」——年下の男性で業績が少ない場合でも、妻子がいて給料が増える方がいいだろうという理由で男性を優先的に昇進させる——例もあります。特に一部の理系の女性の間では昇進が大きな壁になる傾向があるのが現実です。もちろん男性より就職する年齢が高い場合が少なくないので、年齢のルールは当てはめられないという主張はある程度理解できます。しかし若く就職して順調に進んできた女性に対しても、男性に働くルールは適用外の傾向があります。女性には扶養義務がない、女性は昇進が遅くても社会的に恥ずかしいということはない、という男性同士の同情心の裏返しの考えがあるのかもしれません。女性にとって、昇進の壁はまだ厚いようです。

根源的問題～不利な立場・環境

- どこで決まるのか
酒の席、「昼メシ」、喫煙所、研究室、etc...
— いずれも女性教員の排除されやすい場
 - 女性が極めて少ない職場では
「とにかく情報が入ってこない」
「会議で意見を言って、後でひどい目にあった」
- 意志決定から外される(人事・資源等)
次第に益々不利に (管理職の数字に表れない)

採用や昇進は数字に現れます。けれども、もっとも根源的な問題は数字に現れないのです。女性教員の比率が低い職場では、男性社会であるがゆえに、研究を行う上で立場や環境がますます不利になっていく傾向があるのです。いろいろな重要なことがどこで決まるのかというと、それはお酒の席であったり、「おい、一緒に昼メシに行こうよ」といった食事だったり、一緒に喫煙コーナーでタバコを吸って話をしたり、研究室を行ったり来たりということですね。もちろん女性でも喫煙者はいますけれども、一般的に言って、これらは男性教員の間では非常にたやすいことで、逆に女性が排除されやすい場なのです。例えば昼御飯一つにしても、私はアメリカ生活が長かったものですから、相手が男性であれ女性であれ、ランチを一緒にして研究の話をするというのは、よくしていたことです。日本に帰ってきて、別に学内だから誰が見てもデートしていると思えないと思って、「今度、お昼食べませんか？」と気楽に誘うと「何の話だろう？」という反応で、自由に議論をするというふうになかなか捉えられない。男性にとっては、男性同士と食事をするのと、女性と食事をするのでは、心理的距離がまったく違うものなのだろうと思います。

これらの場、例えば、昼御飯であれ、喫煙所であれ、何か別の話をしているうちに、

「あのポストが今度あくらしくて、誰か探さなくちゃいけないらしいよ。誰がいいかね」「あ、〇〇君どう?」「そうだね、それでいこうよ。今度、他の人にも言うよ」というように交わされた会話が、その後重要な決定事項になったりするわけです。

一方、女性の先輩たちは、あるいは私の世代でもですが、「とにかく情報が入ってこない」と皆さんおっしゃいます。「会議で議題になっていたから意見を述べたら、あとでひどい目に遭った」、「会議までに既にもう決まっていた」と。結果として女性は、重要な意思決定から外されるのです。人事の決定事項、たとえば自分の後任の准教授のポストであっても、知らない間に策略がなされ、男性が自分の仲間を一人増やすという結果になってしまう場合もあるわけです。あるいはさまざまな研究上の資源、それは予算、学生、研究室のスペースなどいろいろですけれども、男性たちの間で馴れ合いで融通され、インフォーマルなレベルで決まるから、女性が外される場合が少なくないのだと思います。こうして次第に、研究を行う上で女性はますます不利な状況に陥ってしまう—このような例が決して稀ではないということ、是非知っていただきたいのです。そしてこのような不条理な状態が繰り返されれば、研究の意欲も次第に落ちていく場合もあります。

「オールド・ボーイズ・ネットワーク」

- 恋愛関係以外の関係で、適度な距離をとるのは、男女ともに難しい。
- “結果として男性たちは距離のとり方が難しい女性とは関係を築くことをやめる。つまり、男性たちは男性たちのネットワークから女性を排除するのである。このような女性排除の論理は、「ホモ・ソーシャルな関係」あるいは「オールド・ボーイズ・ネットワーク」といわれ、さまざまな研究者たちから指摘されてきた。”

(『京都大学男女共同参画への挑戦』p.89)

実際、若い女性研究者はどのようなことが難しいと感じているのでしょうか。初めにご紹介した『京都大学男女共同参画への挑戦』の中で、ポストクや院生が抱えている課題が5つ指摘されています。それを今すべてご紹介できないのですが、ひとつとても重要な指摘は、以下のものです。「恋愛関係以外の関係で、適度な距離をとるのは、男女ともに難しい。」「結果として男性たちは距離のとり方が難しい女性とは関係を築くことをやめる。つまり、男性たちは男性たちのネットワークから女性を排除するのである。このような女性排除の論理は、「ホモ・ソーシャルな関係」あるいは「オールド・ボーイズ・ネットワーク」などといわれ、さまざまな研究者たちから指摘されてきた。」

動物の性差を研究する女性研究者たちと話をしていると、セクハラとかホモソーシャルな関係は、結局、生物体としてのオスとメスの問題なのだ、とおっしゃるのですね。

若い女性研究者は恋愛対象として見られ、男性にとって「ちょうどいい距離」を保つのがなかなか難しい。こちらは関心を持っていなくても、いつの間にか男性教員に女性として見られ、場合によっては誘惑されたり、それを断ったら急に冷たくされて、居心地が悪くなったり。男性研究者から見て女性は、「すごく素敵」「できること

なら一緒に寝たい」か「女っけを感じない」「大嫌い」と二極化されやすく、「ちょうどいい距離」、「ただの同僚」「ただの友人」であることが難しい。そのためにいろいろな歪みが生じやすくなるのです。

オールド・ボーイズ・ネットワークの外では

- ネットワークの内側—お互い様
「貸し借り」をつくる
- ネットワークの外から 正攻法で
いい加減な人事・資源配分
正しければ正しいほど、叩かれる
e.g. 女性大臣たちの例
— 不正を摘発、しかし袋だたき、潰される
「政治的に動く」文化に慣れていない

この「オールド・ボーイズ・ネットワーク」— “男たちの絆” の内側では、何か不都合なことがあっても、お互い様と黙認したり貸し借りをつくらしたりしています。また良識のある人でも対立を恐れて何も言わないことが多いように思われます。女性教員のために男同士で喧嘩したくない。もしすれば、「あいつは女には甘い」とか、「あの女に気があるんじゃない」などと妙な噂を立てられかねないからです。

ところがネットワークの外側にいる女性には、いい加減な人事や資源配分が見える場合がある。だから正攻法で、これは本来こうではないのでしょうか、と言う。しかしそれは男性たちの間でも、内心はわかっていることなので、痛いところをつかれれば、正しいことを言えば言うほど、叩かれるわけです。女性は— 一部の女性を除いて— かけひきをしたり、政治的に動くという男性の中で育まれてきた政治文化に慣れていない場合が多いです。

ジェンダー・バッシング(1)

- いじめ ジェンダー・バッシング
一後を絶たない深刻ないじめ・研究環境潰し
- 女性教員の少なさから生じる根源的問題
もっとも闇の部分
想像を絶するさまざまな事例

17

こういったホモソーシャルな環境の中で、活躍して目立つ女性、服従せず生意気だと思われる女性が、徹底的にジェンダー・バッシングに遭うことも稀ではありません。いじめの理由はいろいろありますが、女性が正しいと思うことをしても、それがかえって不都合な真実を明らかにするととられていじめられる場合もあります。

公の場では言えないのですが、京都大学だけではなく、筑波大学でも、皆さんがお聞きになったら、「そんなこと、ほんとはあるの?」と驚かれるようなケースがあります。「この21世紀に入って…それ、訴訟しないんですか?」と思われるかもしれませんが、しかし仮に訴訟を起こす、あるいは権力を持つ上の人に言ったら、もっと恐ろしい仕返しが待っているのです。訴訟など膨大な時間を無駄にするのは嫌だと。ですから結局、泣き寝入りするケースが多いのです。そのいじめがどのような類かは、本当に想像を絶するものです。

ジェンダー・バッシング(2)

いじめられても極端な行動に出ない
鬱にならない

- 「突然」…
- オールド・ボーイズ・ネットワークのなかで
- ・情報が入ってこない
- ・男たちの「常識」を学習する機会が少ない
- ・相談する人がいない
- ひとりで溜め込んでしまう—ある日…

18

一定の年齢以上の女性教員たちの間でよく言われるのは、女性は、有能であれば徹底的に搾取されるか、徹底的につぶされる。業績が不足気味であれば、徹底的にバカ扱いされる。しかし業績を言うなら業績のない男性はうようよいます。友達を連れてくるというような不思議な人事もあります。とにかく女性であるだけで、能力や業績の有無にかかわらず、搾取やいじめのターゲットになりやすいのです。

ここの部分は、お手元の資料では詳しく書いていません。しかしこの部分があまり知られていないこと、被害にあった女性たちが言いたくないことなのです。結局、女性教員の数が少ないことから生じる根源的な問題なのです。こうした状況のために、どれだけ多くの女性研究者が筑波大学を、あるいは京都大学を去っていったかわかりません。彼女たちの詳しい話は、私もほとんど知らないのです。そしてどれだけ多くの女性が傷ついて、自己を責め、研究に対する自信をなくし、鬱になったり、精神的に冒されたりしていることでしょう。

「根回し」しかし…

- 「根回し」 ひとつの有効な方法

ただし、根回しをしても一旦いじめが始まると良識ある男性たちでさえ対立を避けるため関わらなくなる。はしごを外されることも

周囲の「沈黙」(cf. 村上春樹「沈黙」)

19

いじめをなくすひとつの予防策として、一般に根回しをするということが挙げられます。いきなり正攻法で、会議で声をあげるのではなく、情報を収集するという事です。ただし、5・6人の人に根回しをしておいたつもりでも、絶対に大丈夫ということはないのです。一旦徒党を組んでいる人たちからの攻撃が始まると、良識のある男性でも、よほど勇気のある人でないと、対立を恐れて関わらなくなる—そうして、はしごを外されるような思いをすることもあるのです。

いじめられたり、バッシングを受けたりしている女性は、この会場の中にも絶対にいらっやると思いますが、しかし女性たちが気をつけなければならないのは、そういたいじめを受けても、決して極端な行動に出るはならないということです。鬱になりそうと思ったら、その前に手を打つということです。時々、突然すごく極端な反応を示してしまう女性もいるのですが、その女性の視点に立ってみれば、とにかく情報が入ってこない。中心をなす男性教員たちの間で通用している「常識」を、女性が学習する機会が少ないのです。だから彼らにとっては常識外れのことをしてしまうことになるのでしょう。

それから、相談する人がいないので一人でため込んでしまう。強い女性だったらそれでも闘うのですが、若い人はまだまだ自

信を持っていなかったり、自己尊重心がそこまで高くなかったりすると、ある日極端な行動に出てしまうことがあります。

潰されないために(1)

「個」の問題として捉えない

- 構造的な問題として認識する必要
- 「人によって違う」「個別の問題だ」という声
→構造的差別の直視を回避
- パタンの共通性は歴然と存在
- 「男性でも」中心から外されている人
共通点と相違点を探る

20

それでは、これらの嫌がらせによって研究者として潰されないためには、どのようにすればいいでしょうか。私は素人ですが、カウンセラーの先生に伺ってきました。大事なことは、自分に降りかかった問題を「個の問題として捉えない」ということ、あくまでも構造的な問題であると認識することだそうです。もちろんケース・バイ・ケースで、理系・文系、それぞれの専門領域によって違いますし、研究科・学部によっても違う事情があるでしょう。実際「人によって違う」「個別の事情だ」、「女性であることと関係ない」、と主張する人もいますが、個別によって違うのであれば、個別の事例研究がなされているかどうかをお聞きしたいですね。丁寧な事例研究なしで、ただ、「個別の事情によって違うよ。」とおっしゃるのは、そこにある共通のパターンを直視することを回避しているとしか私には見えないのです。構造的差別が生み出され、女性研究者が不利な立場や研究環境に陥るようになっている、そのパターンの共通性は歴然と存在します。もちろん、個別の事情も存在します。その両方を勘案しながら、共通性は何か、何が構造的な問題なのか、を

把握していくことが必要なのだろうと思います。

男同士でもいじめはあるのだという意見もあります。確かにそれもまた非常に理不尽な話が多々あります。結局のところ、中心から排除されている男性の事例との、共通点と相違点を見極めていくことが重要だろうと思います。

潰されないために(2)

ネットワークの重要性

- 自分だけでないことを認識
- 連帯
- 「女性教員懇話会」の重要性
- 人物的にも立派で力のある人・他の女性・カウンセラー等に相談

つぶされないための対策二つ目は、ネットワークを持つことです。女性たちのネットワークは、オールド・ボーイズ・ネットワークに抗する最大の武器となります。他の女性と連帯を組み、問題を自分だけのケースでないことを認識する、あるいは理解のある男性教員、他に問題を抱えている男性教員たちと連帯することが必要なのです。こうした方策が求められる中で、女性教員懇話会はきわめて重要な存在です。政治的な要求をしたり、交渉したりするためにだけ存在するのではなく「緩やかなネットワーク」であって、どういう人がどこにいる、ということを知っておくことだけでも重要なのです。そういう場が存在することが女性たちの心の支えになる意義は大きいと思います。大学の執行部は、女性教員懇話会はこのような問題についてもっとも考えてきたグループであると尊重し、男女共同参画事業を相談しながら進めていくこ

とが大事なのだと思います。そうでないと、形だけ何かしたように見せかけて何も改善しないという結果を招きかねません。女性教員懇話会が活動しやすいような環境が大学側に求められていると思います。

女性の皆さんには、困られたら、他の女性だけでなく、人物的に立派で、しかも力のある人や、相談室のカウンセラーに相談することをお勧めします。決して一人で抱え込まないことです。周囲の男性たちも、差別を見逃さないで、ご自分の職場を民主的なものにするために、一緒に連帯して頂きたいと思います。

潰されないために(3)

雑用は人並みに —多すぎもせず少なすぎもせず

- 業績不足を雑用で埋めようとしな
→ 悪循環に
- 最後は業績でしか評価されない
- しかし、「女性は役員・委員を逃げる」と思われ
ないようにきちんとする

つぶされないための方策の三つ目として、雑用は人並みに、多すぎもせず少なすぎもせず、きちんとする、ということを挙げておきます。人によってはあまり自己尊重心が高くなく、業績が不足しているからといって必死に雑用をこなしたり、信じられないほどのコマ数の授業を受け持つ人もいます。しかし結局いくら奉仕しても、それに見合う報酬は返ってこない、ただ奴隷のように働かされ、ますます業績が出せないという悪循環に陥るだけなのです。結局のところ、その凄まじい努力を評価してくれる人がいない職場では、昇進となると、冷徹なほど、業績によってしか評価されません。他方、「女性は役員や委員を逃げ回る」

などという人もいますので、人並みにはきちんとしておくことが望まれるのだろうと思います。

私は子どもは一人で、周りにこれ以上迷惑をかけてはいけないという遠慮がありました。今では3人くらい産んでおけばよかったと後悔しています。子どもを産んだ後の数年間、周囲に迷惑をかける時期は誰にでもあると思うのですが、それはキャリアの中ではごく一部で、あとは自分で調整できます。女性は役員・委員を逃げると思われぬように、きちんと引き受けるということをお願いしておきたいと思います。

輝くために(1)

中心から離れる勇気を

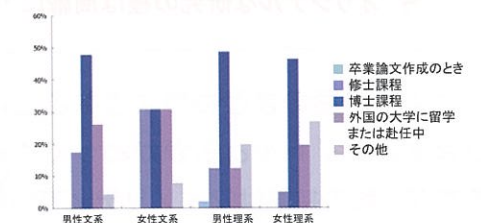
- 研究テーマ 中心に合わせない
迎合すれば、一生下位のまま 重箱の隅をつつく研究に
- 活躍してきた先人の女性たちはみな孤独だった
- 評価されない場合→異なる「ものさし」を求める
(e.g. 留学 海外の雑誌に投稿)

マイナス志向の話ばかりだといけなないので、前向きな話もしましょう。そんな中でも女性研究者が輝くすべはあると思います。ただ、有名人でもなく、研究者としてまだまだしなければならぬことが多々ある私が、話す資格などないので恥ずかしいのですが、今回役柄上あえて申すなら、「中心から離れる勇気」を持つことがとても大事だと考えています。教授にいわれて、研究室の中心に合わせて、やりたくもない研究をしていることはないでしょうか。あるいは学問的な流行に右へ倣えて、数年ごとに流行が変わるのに、中心にいるばかりに、振り回されてはいないでしょうか。迎合すれば、つまり「中心の周縁」にいたら、一

生下位のままか、重箱の隅をつつくような、納得のいかない研究をし続けることになり。もし、研究室の伝統を継承する、じっとしていても脚光を浴びる研究室の「中心の中心」を引き継ぐのであれば、中心にいるほうが絶対に得です。そうでなければ、もう中心を離れましょう、というのが私のメッセージです。活躍してきた先人の女性たちはみな孤独だったのです。もし、自分の研究が十分に評価されていないと感じるなら、異なる「ものさし」を求めてみてはどうでしょう。例えば、留学をする、留学が無理なら、海外の雑誌に投稿する、などです。

輝くために(2)

教員の「研究者としての成長に最も寄与した時期」



「京都大学男女共同参画推進に関する意識・実態調査」2007.2 より

このグラフをご覧ください。おもしろいデータだと思ったのですが、「研究者としての成長に最も寄与した時期はいつか」という質問に対して、男性教員は、文系も理系も、圧倒的多数が「博士課程」を挙げています。女性の理系もそうです。それに比べて文系の女性では、「海外の大学にいた時期」の比率が男性より高いのです。理系も男性より女性の方が留学を挙げる人の割合が高いのです。この男女の差、これは無視できないのではないかと思います。実は私も日本の大学院を離れ、海外でトレーニングを受けた例です。日本ではある先生に「日系人の研究をして、何がおもしろいの

かね」と言われましたが、アメリカでは評価されました。今は違うかもしれませんが、日本の大学では知識が豊富かどうか優れた研究者になれる「ものさし」であったと思います。私は自分の書いたことも全部忘れるような人間なので（笑）、知識が貯まらないのですが、アメリカではオリジナルな議論を先行研究と結ぶことが評価されるのです。「ものさし」が全然違うのですね。

女性から、マイノリティから、周縁から

- 中心の周縁 < 周縁の中心
一つまり一人
- ・ 孤独でも、不利でも、潰されるよりは良い
 - ・ 好きなテーマを研究すれば、必ず業績が上がる
 - ・ 男性・西洋・「白人」中心主義に抗してユニークな視点
女性 海外経験 日本・アジアの視点

今 オリジナルな研究の種は周縁に！

きょうの話のまとめのようなことに入ります。タイトルともかがわってくるのですが、私の持論はマイノリティにいるより、いない方が得。理不尽なことに立ち向かい、公平な扱いを求め続けなければならないのですから。けれども、研究環境ではなく研究の着眼点で言うならば、「中心の周縁」にいるよりは、「周縁の中心」にいる方がずっといい。それは多くの場合一人でやることを意味します。一匹狼であれと勤めたいと思います。もちろん研究上、不利になることも多々あるのですが、たとえ不利でも、潰されたり、邪魔をされたりして、大きなストレスを感じながら働くよりはずっと楽だと思います。好きな研究テーマに取り組んでいれば、必ず業績は上がります。それは先輩の女性たちからも聞いてきたことです。誰かのプロジェクトに合わせたテーマを研究してもおもしろくありま

せんし、業績もあがりません。自分のやりたい研究をしてこそその業績です。

近代科学の誕生から21世紀の初頭まで、ずっと男性中心主義・西洋中心主義・カッコ付きの「白人」中心主義で学問が確立されてきましたが、それらはすでに行き詰まりを見せています。私の専門の人種概念の研究では、少なくともアメリカ合衆国では1960年代から70年代にかけて、女性やマイノリティーが研究者層に多く参入していったことで、大きな理論的パラダイムの変換が生まれました。中心にいないことで、現場に目を向けて、そこから新しい事例と新しい理論を構築することも可能です。女性であること、海外経験を持つこと、海外で日本やアジアの視点を生かすこと、一どこで研究するにせよ、マイノリティーならではのユニークな視点を生かした研究の種は山ほどあるはず。自分自身マイノリティーであるからこそ、痛みのわかる人間であるからこそ、学問的にも見えてくるものがあるのではないのでしょうか。

女性教員の比率増加によって期待される効果

- ・ 男性間で黙認された「いい加減さ」が通用しにくくなる → 組織全体の改善・活性化に
- ・ 新しい視点によるユニークな研究
- ・ 学部生・院生等の需要に応えるロールモデル
- ・ 「女性」枠で優秀な人材確保(他大学の事例)

女性枠・数値目標なしでは達成困難では

〔女性教員の比率増加によって期待される効果〕

時間の関係で、京都大学の取り組みについては省略させていただきます。京大のHPから大体のことはおわかりになると思います。最後に、女性教員の比率を上げることによって期待される効果について言及

させていただきます。

第一に、男性間で黙認された「いい加減さ」が通用しにくくなることです。これは、組織全体の改善・活性化につながります。第二に、新しい視点によるユニークな研究が期待されることです。第三に、学部生・院生等の需要に応えるために、それ応分の比率の女性教員が必要とされていることです。女性教員は女子学生のロールモデルとして彼女らの周囲に数多く必要な存在なのです。女性枠を設けることによって優秀な人材を確保することも期待できます。文科省の「女性研究者養成システム加速事業」として採択された5大学のうち、京都大学と東北大学は、いわゆる女性枠を設けていません。残りの3大学、北海道大学・九州大学・東京農工大学は女性という枠に応募が殺到して、優秀な女性教員を確保できているようです。文科省の担当課長が京大のシンポでおっしゃっていました。ただし京大は、毎年理工農学系で16人それを5年間続けて、女性研究者を採用するという具体的な数値目標を立てています。総長の一言で決まったそうで、本当に実現できるのか関係者はみんなハラハラしていますが、枠も数値目標なしでは、今日お話ししたオールド・ボーイズ・ネットワークを崩していくのは、極めて困難なことだと思います。率直に申し上げれば、このままでは50年経っても女性差別は大して解消されないだろうと思います。私は専門がアメリカ合衆国ですので、アフーマティブ・アクションがいかにアフリカ系やアジア系などのマイノリティーの進出に重要な役割を果たしたかを考えてしまいます。本日は、文科省や内閣府の重職の方々、山田学長以下副学長や管理職の先生方もお聴きくださっていますが、是非、筑波大学を、日本の大学を変えて頂きたいのです。女性研究

者のためだけでなく、日本社会のため、学問のためにお力添えを頂きたく、強くお願いしたいと思います。

ご清聴、どうもありがとうございました。
(拍手)

