

GRL Studies Vol.2

2019

GENDER
RESEARCH
LIBRARY

ご挨拶

高橋雅英 (名古屋大学理事・副総長 (研究・男女共同参画担当))

ジェンダー・リサーチ・ライブラリ (GRL) が開設し、3年目を迎えました。GRLの運営に関わっていただいている名古屋大学の教員、職員そして東海ジェンダー研究所の皆様のご尽力で、様々な企画や取り組みが行われ、GRLへの期待、関心が高まってきていると感じています。2019年度においては、GRLシンポジウム「科学とジェンダー」を2回、GRL連続セミナー「ハラスメント」を4回にわたり開催しました。また、ジェンダー研究集会開催助成事業を立ち上げ、ジェンダー研究の支援も行ってきました。これらの集会において、学生からシニア研究者まで幅広い層の参加を得て、さまざまな観点からジェンダー問題について議論がされ、学びの場が広がってきています。

2019年は医学部入試における女性差別が顕在化し、大きな社会問題になった年でした。名古屋大学では科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」全国ネットワークの活動の一環として、「女性医師の活躍促進」を中心課題に据え、取り組みを進めていた中での出来事でした。一部の大学の医学部入試における男女差別が長年にわたり行われていたことに驚くとともに、日本社会におけるジェンダー差別の根深さをあらためて感じるようになりました。現在、医学部では入学者の30%以上が女性であり、女性医師の活躍なくしては日本の医療を支えることはできません。出産、育児といったライフイベントを抱える時期を乗り切るため、大学、病院において診療科ごとの特性に応じて、対策が進められていますが、まだまだ道半ばという状況です。保育所、学童保育など子育てのための環境整備、職場でのワーク・ライフ・バランスの促進に加え、家庭における男女共同参画における男性の意識改革が必要です。

2020年は東京オリンピックの年であり、男女のアスリートの活躍が期待されます。スポーツの分野では男女とも活躍できる環境が整えられているのに対し、研究者の世界は克服すべき多くの課題が存在しています。名古屋大学ではこれらの課題を乗り越えるべく必要なアクションプランを提起するとともに、2021年4月までに女性教員比率20%の目標を掲げ取り組みを進めており、理系部局においても徐々に女性活躍推進の意識が広がりつつあります。名古屋大学のジェンダー平等推進の拠点として、GRLの活動がますます発展していくことを心より期待しています。

目 次

ご挨拶	高橋雅英 (名古屋大学理事・副総長 (研究・男女共同参画担当))	1
特集 1 科学とジェンダー		5
特別寄稿 Women and Gender in Science and Technology	Londa Schiebinger	6
[日本語訳] 科学と技術における女性とジェンダー	ロンダ・シービンガー (翻訳/横山美和・小川眞里子)	19
GRL 主催「科学とジェンダー」シンポジウム開催にあたって	國枝秀世	30
第一部 科学の世界における女性研究者のあゆみ		32
「科学の世界における女性研究者のあゆみ」について	國枝秀世	33
女性研究者進出の歴史	小川眞里子	34
先輩女性研究者の存在と私の人生：メンターと上司に恵まれて	郷 通子	40
女性科学者よ、幸せであれ	楠 美智子	44
女性科学者の声は反映されてきたか？	森 郁恵	46
女性研究者の少ない分野の特徴を考える—経済学との比較	隠岐さや香	48
The rise and fall of gender equality in Eastern Europe—a second generation researcher mother's perspective	Maria Vassileva	50
「男性問題」としての女性研究者問題	田村哲樹	55
パネルディスカッション		
「女性研究者のあゆみ～変わらない壁、変化する環境～」報告	佐々木成江	58
第二部 これから女性研究者が活躍するには		61
はじめに	佐々木成江	62
女子中高生の理系進学における二つの課題	瀬野日向子	63
中学生・高校生の理系進学とリケジョの博士課程進学の課題	藤原万櫻	65
若手・大学院生が抱える課題 これから女性研究者が活躍するには	松波京子	67
とある女性研究者の奮闘記 助教3年目、母2年目の視点から	八木亜樹子	70
女性教員の増加で見てきた新しい課題	佐々木成江	73

第三部 社会・大学と共に	76
「社会・大学と共に」について	國枝秀世 77
大学改革とジェンダー平等 名古屋大学の取り組み	松尾清一 78
男女共同参画の促進への期待と課題	藤井良一 81
優秀人材獲得のための「3つのステレオタイプ」解除	横山広美 85
パネルディスカッション「女性研究者が大学・社会を輝かせるために」	國枝秀世 88
特集 2 ハラスメント	91
2019 年度 GRL 連続セミナー「ハラスメント」開催にあたって	新井美佐子 92
特別寄稿 職場でのハラスメントと法	和田 肇 95
参加報告 2019 年度連続セミナー「ハラスメント」.....	榊原千鶴 112
活動報告	121
「2019年度ジェンダー研究集会開催助成金」受託報告	122
研究員調査報告 アメリカでの学会発表と大学図書館の視察について	張 瑋容 128
GRL 蔵書紹介	張 瑋容 133
関連資料	141
所蔵資料	142
図書室統計	144
GRL レクチャールーム・小会議室利用記録	146
2020 年度名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ (GRL) ジェンダー研究集会開催助成金募集要項	148
GRL 運営体制	149
編集後記	150

特集 1

科学とジェンダー

特別寄稿

Women and Gender in Science and Technology

Londa Schiebinger (Professor, Stanford University)

Why are there so few women scientists? There are many explanations. The easiest and perhaps most prevalent one has been that women simply cannot think scientifically; something in the constitution of their brains impedes progress in this field. In the seventeenth century, the English natural philosopher Margaret Cavendish spoke for many when she wrote that women's brains were simply too “cold” and “soft” to sustain rigorous thought¹⁾. The alleged defect in women's brains has changed over time: in the late eighteenth century, the female cranial cavity was supposedly too small to hold heavy and high-powered brains; in the late nineteenth century, the exercise of women's brains was said to shrivel their ovaries. In the twentieth century, peculiarities in the right hemisphere supposedly dampened women's ability to visualize spatial relations. This way of thinking has remained so strong that, still in 2005, Harvard University President, Lawrence H. Summers, used women's lack of “intrinsic aptitude” in math and science to justify their underrepresentation at elite universities²⁾.

It seems unnecessary, however, to jump to rigidly biological explanations when we consider the obstacles that have been thrown in women's paths. For centuries, women were barred universities for no reason other than their sex. Tokyo Medical University, for instance, admitted in 2018 that it deliberately altered entrance exam scores for more than a decade to restrict the number of women students.

What difference would it make if women were scientists? Recent studies show that women bring new perspectives to research. In biomedical, clinical, and public health research, for example, women in leading positions (first and last author) are more likely to analyze sex and gender in published research³⁾.

Scholarship on questions of gender in science is fiercely interdisciplinary.

Historians have studied the lives of men and women scientists within the context of research institutions. Sociologists have analyzed mechanisms of bias and barriers in scientific institutions. Biologists have examined how science has studied intelligence, sex, and race. Cultural historians have explored normative understandings of femininities and masculinities. Philosophers and historians of science have examined the gendering of human knowledge.

1. Fix the Numbers of Women

Universities, governments, and industry have taken three strategic approaches to gender equality in science and technology over the past several decades: fix the numbers of women, fix the institutions, and fix the knowledge. While it is useful to distinguish these approaches for analytical purposes, they are closely tied to one another. It is important to understand that recruiting and retaining women in science and engineering will not succeed until the deeper issues in the organization of institutions and production of knowledge are understood and transformed. Let's look at each in turn.

“Fix the numbers” focuses on growing the scientific workforce (and enhancing national competitiveness) by tapping into the underused talents of women and underrepresented minorities. Efforts in this area began in earnest in the 1980s. Government agencies both gathered statistics on women in the scientific and engineering workforce and provided programs to jump-start women's careers—by increasing funding to women's research, teaching women how to negotiate for resources, setting up mentor networks, or, more generally, teaching women how to succeed in a man's world.

Writing the history of women in science stretches back to at least the 1870s. It was not until the 1970s, however, that the modern focus on gender in science emerged from academic institutions in the U.S. and Europe. Women scientists began contributing firsthand accounts of their struggle to make a mark on science, addressing an important set of questions about women's lives: What sparked their interest in science? How did they obtain access to the tools and techniques of science? How did they make their discoveries? Much of this work fits the “history of great men” mold, with women simply substituted for men. One

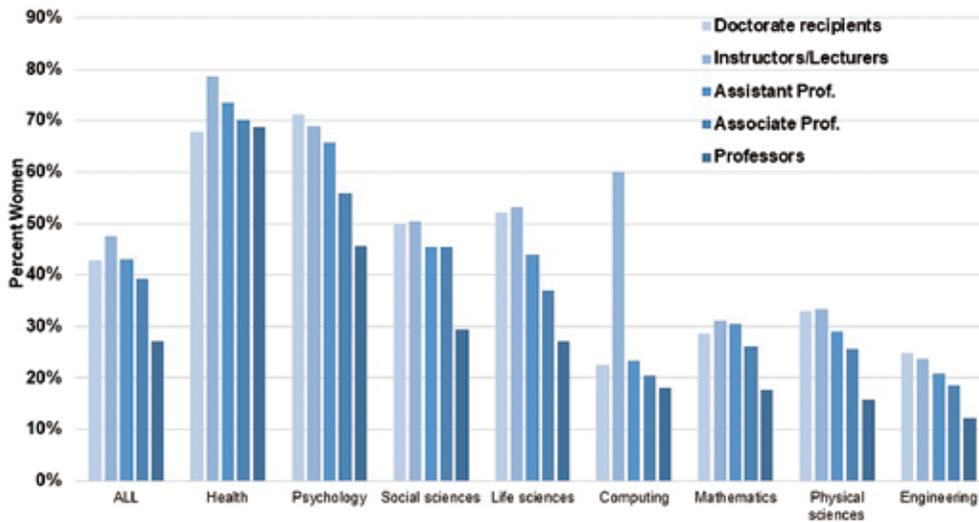
problem with this brand of history is that it retains male norms as the measure of excellence.

While much early history focused on European and white American women, historians soon realized that minority women scientists suffered a “double bind” of sexism and racism—now called “intersectionality,” that analyzes the intersecting dimensions of discrimination, such as gender, age, sexuality, or ethnicity, that combine in one individual. The history of women scientists and engineers—of different social, economic, and ethnic backgrounds—dispels the myth of inevitable progress, the idea that we can just sit back and wait for equality. Women's opportunities are deeply embedded in changing normative understandings of both science and womanhood. Women's engagement in science changes along with the fortunes of war and peace, politics and economies, and climates of opinion.

In the 1980s, governments stepped up their efforts to increase the number of women in technical fields. The Soviet Union's Sputnik launch in 1957 fueled by the sense that Western Europe and the U.S. required more scientists and engineers to retain their competitive edge. In this atmosphere, women and minorities figured as valuable national resources. National legislation, coupled with the renewed women's movements of the 1960s and 1970s propelled women forward. In 1982, the U.S. National Science Foundation (NSF) published its first biennial report, *Women and Minorities in Science and Engineering* (persons with disabilities were added in 1984). In 1989, the NSF established a Task Force on Programs for Women that sought to support women's careers in science and engineering. The European Union recommended similar measures in its influential 2000 European Technology Assessment Network (ETAN) report⁴. In 2003, the European Union's Directorate-General for Research published its first *She Figures*, reporting trends in women's participation across member states⁵.

These data revealed both “vertical” and “horizontal” segregation with respect to women and minorities in science. Vertical segregation showed that women tend to hold low-level jobs and few at the top. Horizontal segregation revealed that men and women cluster in different subfields of science. Women, for example, hold a majority of PhDs in psychology and life sciences, while men hold a majority in the computer science, engineering, mathematics, and the physical

Percent Women among Doctorate Recipients and among Faculty at U.S. Colleges and Universities by Field and Rank, 2017*



*Note: Shown are only doctoral-degreed faculty at 4-year degree-granting institutions. Faculty members with degrees other than a doctoral degree (e.g., M.D., M.S.) are not included. Faculty at two-year colleges are also not included.

Source: Frehill, L.M. analysis of data from the National Science Foundation, National Center for Science and Engineering Statistics, Survey of Doctorate Recipients: 2017, Table 17; and Survey of Earned Doctorates, 2017, Table 16.

sciences (see figure).

Women (shown in purple in the figure below) have made great strides in science in the period from 1996 to 2011. According to this Elsevier study reported here, women have reached parity in science in Brazil and Portugal, where they represent 49% of published authors. Women have also improved their publication record in Australia, Canada, the European Union, Denmark, France, the United Kingdom, and the United States. Japan is lagging behind with only 20% of science publications attributed to women.

2. Fix the Institutions

Support for women's and gender-diverse people's careers is vital, but, by itself, does not create gender equality: Research institutions need to be transformed. The second overarching strategic approach—"fix the institutions"—seeks to restructure institutions to better support all careers. Since the 2000s, governments and universities have worked to reduce gender bias in hiring and promotion, and to render institutions more family-friendly.

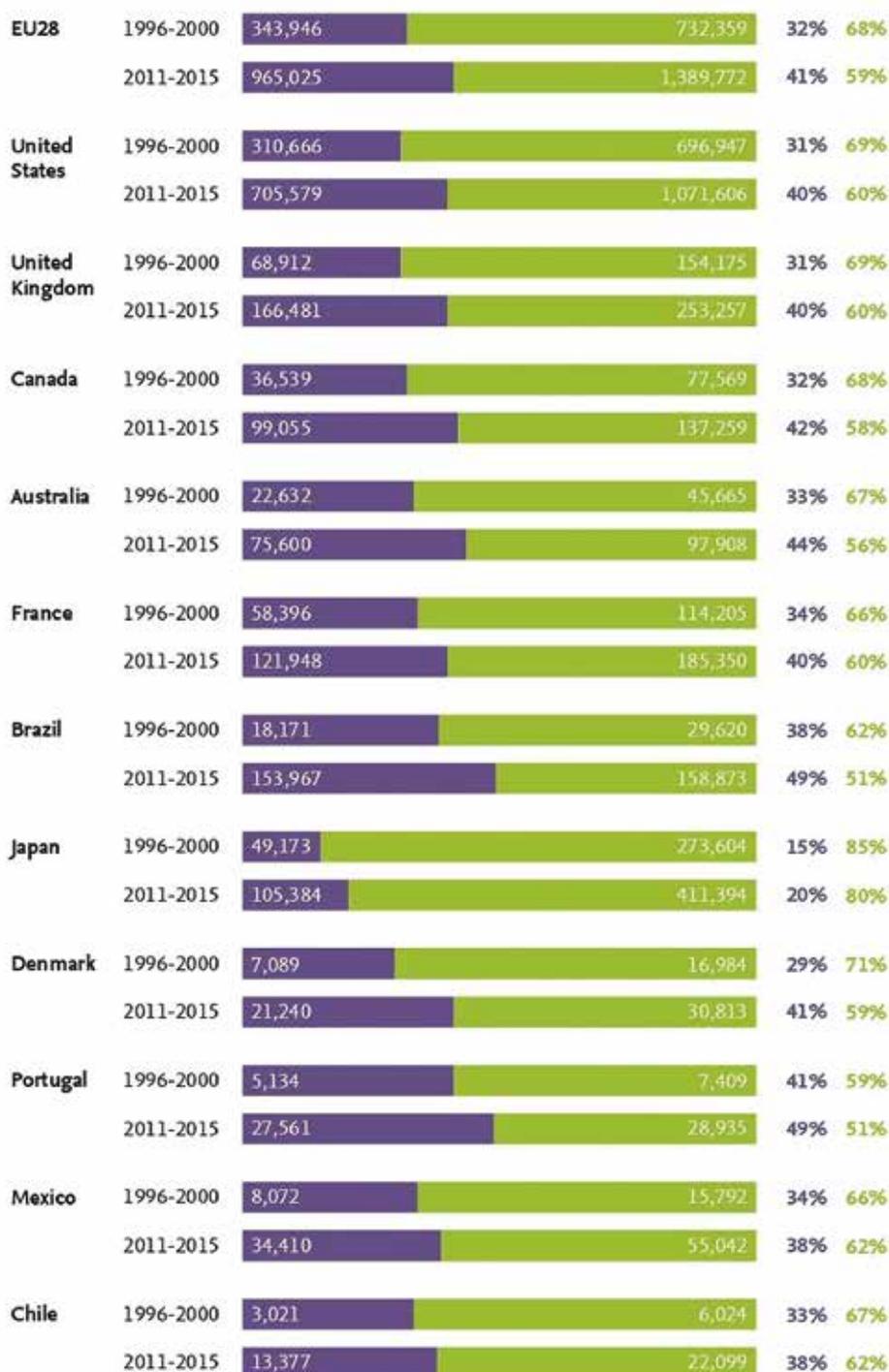


Figure: Women's representation in science (measured by names on publications). *Gender in the Global Research Landscape*. Elsevier, 2017.

Since the 1990s, scholars have focused attention on subtle gender bias—or gender stereotyping in research institutions. Stereotypes are beliefs and expectations that guide behavior⁶⁾. Because many stereotypes are held unconsciously faculty are often simply unaware how their attitudes and behaviors impact hiring and promotion.

Subtle gender bias has been documented in hiring practices, letters of recommendation, student evaluations, and negotiating practices⁷⁾. An arresting 2012 study published by the U.S. National Academy of Sciences showed that still today both men and women professors are significantly more likely to hire a man over a woman with the same academic record. Researchers sent the same dossier to 127 biologists, chemists, and physicists for evaluation. Half the applicants were named “John,” and half were named “Jennifer.” The dossier was the same; only the names differed. Both women and men scored John higher on competence, giving John 4 points out of 7, and Jennifer only 3.3 points. They also offered John a higher starting salary⁸⁾.

Bias can extend to issues concerning work/life balance. Interestingly, in the U.S., mothers who also work outside the home are viewed as less competent professionally than women who are not mothers. A 2007 social psychology experiment evaluated application materials of paired women job candidates who differed only with respect to parental status (the application materials were otherwise the same). Evaluators scored mothers as less competent and committed than non-mothers, and offered them lower starting salaries. Overall, mothers earn less than women who are not mothers, this holds true for whites and African-Americans⁹⁾.

Men, by contrast, are typically not penalized for, and sometimes benefit professionally from, being fathers. Despite Japan's aggressive “womenomics,” aimed at getting more women into the labor force, women shoulder the disproportionate burden of domestic work and child care. The Organization of Economic Cooperation and Development's time use survey shows that men in Japan do fewer hours of housework and child care than men in any of the world's wealthiest nations.

Institutions attempted to provide “fixes” beginning in the 2000s. The U.S.

National Science Foundation's robust ADVANCE program, launched in 2001, assists institutions (not individuals) in implementing structural changes to improve gender equity. A particularly successful ADVANCE program has been the University of Michigan's Strategies and Tactics for Recruiting to Improve Diversity and Excellence (STRIDE) program aimed at removing bias in hiring. Michigan increased its hires in science and engineering from women averaging fourteen percent pre-STRIDE to around thirty percent post-STRIDE. In this program, distinguished senior science and engineering faculty (five men and four women) studied academic literature on bias in hiring, evaluation, and promotion. These STRIDE faculty (who were compensated by the university for their time) then prepared a presentation for departmental hiring committees. Not only did hiring practices improve but because these newly trained “gender experts” were permanent and respected members of the faculty the climate of opinion surrounding gender issue improved dramatically¹⁰⁾. In Europe, the European Commission (EC) published its influential 2011 *Structural Change in Research Institutions* to encourage similar reforms.

Foundational changes have also taken place in industry surrounding gay, lesbian, bisexual, and transgender issues. A “don't ask, don't tell” culture is gradually giving way. By 2008, eighty-two of the Fortune 500 companies in the U.S. had implemented policies to protect gender identity and expression. Of particular importance are those supporting transgender persons through transitions by regulating changes in restroom use, pronouns, and names¹¹⁾.

3. Fix the Knowledge

Transforming institutions is crucially important, but these reforms can take place while assuming that what goes on inside institutions—research—is gender neutral. Restructuring institutions must be supplemented by efforts to eliminate gender bias in knowledge. The third strategic approach—“fix the knowledge”—is the newest approach and focuses precisely on overcoming gender bias in science and technology¹²⁾.

Decades of research have documented that gender bias built into society and research institutions creates gender bias in science and technology¹³⁾. Sex

and gender bias in research is expensive in terms of lives and costs, and limits scientific creativity, excellence, and benefits to society. Ten drugs, for example, were recently withdrawn from the U.S. market because of life-threatening health effects; eight of these posed greater threats for women. Not only did these drugs cost billions of dollars to develop—but when they fail, they caused death and human suffering.

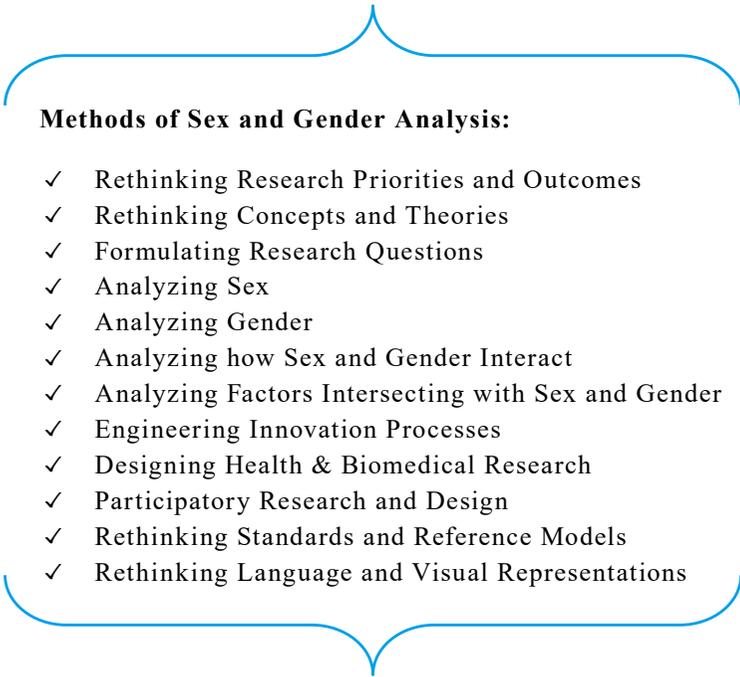
It is crucially important to identify gender bias in science and technology. But analysis cannot stop there: Integrating sex and gender analysis into research can stimulate new knowledge and technologies. Much is to be gained from harnessing the creative power of gender analysis for discovery and innovation. The operative question is: how can we harness the creative power of sex and gender analysis for discovery? Does considering gender add a valuable dimension to research? Does it take research in new directions?

Historically, feminists have critiqued science and technology after the fact. Based on forty years of gender studies of science and technology, gender experts are now turning critique toward a positive research program that—from the beginning—integrates gender analysis into basic and applied research. Sex and gender analysis is crucial to all stages of research from strategic considerations for

Sex and Gender Analysis

Enhances all phases of research





Methods of Sex and Gender Analysis:

- ✓ Rethinking Research Priorities and Outcomes
- ✓ Rethinking Concepts and Theories
- ✓ Formulating Research Questions
- ✓ Analyzing Sex
- ✓ Analyzing Gender
- ✓ Analyzing how Sex and Gender Interact
- ✓ Analyzing Factors Intersecting with Sex and Gender
- ✓ Engineering Innovation Processes
- ✓ Designing Health & Biomedical Research
- ✓ Participatory Research and Design
- ✓ Rethinking Standards and Reference Models
- ✓ Rethinking Language and Visual Representations

establishing priorities to more routine tasks of formulating questions, designing methodologies, and interpreting data (see figure).

Gendered Innovations is an approach to science and engineering that began to emerge in 2005¹⁴). This approach develops practical methods of sex and gender analysis for science and engineering (in collaboration with scientists and engineers—see figure). State-of-the-art methods of sex and gender analysis work alongside other methodologies in a field to provide yet further variables or controls (filters for bias) to enhance excellence in science, medicine, and engineering research, policy, and practice. The methods of sex and gender analysis are one set of methods among many that researchers will bring to a project. As with any set of methods, new ones will be fashioned and others discarded as circumstances change. The value of their implementation depends on the creativity of the research team.

Gendered Innovations, a large international collaboration between scientists, engineers, and gender experts, has, to date, developed twenty-six case studies to demonstrate how gender analysis leads to new knowledge. One case study, “Osteoporosis Research in Men,” for example, highlights the method, “Rethinking Standards and Reference Models¹⁵.” Medical researchers rely on reference popu-

lations to establish diagnostics and treatment. Despite the relatively high numbers of men who suffer from osteoporosis, the basic diagnostics for the disease were developed using young, white women (aged 20-29 years) —a reference population that does not identify risk well in men.

The gendered innovations in this case came in 1997 when a reference population of young men was established for diagnosis of osteoporosis in men. Although reference populations for men are now well established, other questions remain. Men are still diagnosed using the female cut-off. It remains unclear whether this cut-off applies to men.

The discerning reader will have zeroed in on the fact that the reference populations used were “white.” Another method used in the osteoporosis case is “Analyzing Factors Intersecting with Sex and Gender.” This moves the study of osteoporosis to consider differences among men. Osteoporosis is a disease with both sex and gender components—bones respond to genetics and also lifestyles (diet, smoking, exercise) that differ radically across cultures. Researchers have found, for example, that widely used bone mineral density values for white men differ significantly between men living in the U.S. and men living in Denmark.

Other case studies look at solving bias in machine learning¹⁶⁾. Machine learning algorithms can contain significant gender and ethnic bias. In Google Search, for example, men are five times more likely than women to be offered ads for high-paying executive jobs¹⁷⁾. In software development, Nikon's cameras are designed not to take a photo if someone is blinking, but it misreads images of Asian people as perpetually blinking. In health and medicine, researchers have deployed convolutional neural networks to identify skin cancer from photographs¹⁸⁾, but less than 5% of the image used to train their data are of darker-skinned individuals. It is unknown whether the classifier performs well on darker-skinned people. This case study identifies where in the machine learning pipeline bias resides in efforts to create automated processes that enhance and, at least, do no harm social equalities¹⁹⁾.

Another case study explores “Water Infrastructure” in sub-Saharan Africa and highlights the method, “Participatory Research and Design.” Nearly one billion people worldwide lack reliable access to water²⁰⁾. In sub-Saharan Africa,

women and girls spend some 40 billion hours annually carrying water. Here the gendered innovations is tapping into this local knowledge. Because carrying water is women's work, many women have detailed knowledge of soils and the water they yield—knowledge that is vital to civil engineers when placing wells and water taps. Projects that draw these women into the process through participatory research improve the efficiency of water projects.

And here is a win-win: When girls aren't carrying water, they tend to go to school—and potentially break out of the cycle of poverty.

The Gendered Innovations project treats different sub-fields of science and engineering from the design of video games to heart research in women, public transportation, climate change, and social robotics—to name just a few.

4. Science Infrastructure

Policy is one driver of science and technology. Policy is a crucial component for integrating gender analysis into science and engineering. Interlocking policies need to address all stake holders—from funding agencies, to editors of peer-reviewed journals, to universities and industry.

Firstly, funding agencies can ask applicants to explain how sex and gender analysis is relevant to their proposed research. Here, the Canadian Institute of Health Research and European Commission are global leaders in policy for gendered innovations. But numerous other agencies are stepping up. For a summary of policies encouraging sex and gender analysis in research proposals, see: <http://genderedinnovations.stanford.edu/sex-and-gender-analysis-policies-major-granting-agencies.html>. We hope to see Japan on the list soon.

Secondly, editorial boards of peer-reviewed journals can require sophisticated sex and gender analysis when selecting papers for publication. Importantly, in 2016, *The Lancet* adopted guidelines for authors and reviewers for integrating sex and gender analysis into research reporting. Biomedical and health journals have widely adopted these guidelines, but engineering journals have not. For a list of journals and their guidelines, see: <http://genderedinnovations.stanford.edu/sex-and-gender-analysis-policies-peer-reviewed-journals.html>.

Thirdly, universities integrate knowledge of sex and gender analysis into

core natural science and engineering courses to train the next generation properly.

Finally, industries need to incorporate the smartest aspects of gender. Doing so can open new markets and enable innovation in products, processes, services, or infrastructures.

It is important to recognize that the three analytical strategic approaches distinguished here—fix the numbers of women, fix the institutions, and fix the knowledge—are interrelated: one will not succeed without the others. Efforts to increase women's participation will not succeed without integrating sex and gender analysis into research, and integrating gender analysis into research will not succeed without a full complement of women and men. Bringing women and new generations of men into science also requires newly transformed institutions that support both productive research and recuperative private lives. We have much work to do.

【Endnotes】

- 1) Margaret Cavendish, *Worlds Olio* (London, 1655), "The Preface to the Reader." Some portions of the introductions in these volumes have been drawn from my previous work.
- 2) Full Transcript: Lawrence H. Summers' Remarks at the National Bureau of Economic Research, Jan. 14, 2005, <http://www.thecrimson.com/article/2005/2/18/full-transcript-president-summers-remarks-at/#> downloaded 8/15/2013.
- 3) Nielsen, M. W., Andersen, J. P., Schiebinger, L. & Schneider, J. W. "One and a half million medical papers reveal a link between author gender and attention to gender and sex analysis." *Nature Human Behaviour* 1, (2017) : 791-796.
- 4) ETAN Expert Working Group, *Science Policies in the European Union* (Brussels: European Commission, 2000) .
- 5) European Commission, *She Figures* (Luxembourg: Office for Official Publications, 2003) .
- 6) Virginia Valian, *Why So Slow? The Advancement of Women* (Cambridge, MA: MIT Press, 1998) .
- 7) Amy Bug, "Swimming Against the Unseen Tide," *Physics World Archive* (August 2010) : 16-17; Toni Schmader, Jessica Whitehead, and Vicki Wysocki, "A Linguistic Comparison of Letters of Recommendation for Male and Female Chemistry and Biochemistry Job Applicants," *Sex Roles*, 57 (2007) : 509-514; Hannah Bowles, Linda Babcock, and Lei Lai, "Social Incentives for Gender Differences in the Propensity to Initiate Negotiations: Sometimes it Does Hurt to Ask," *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 103 (2007) : 84-103.
- 8) Corinne Moss-Racusin, John Dovidio, Victoria Brescoll, Mark Graham, and Jo Handelsman, "Science Faculty's Subtle Gender Biases Favor Male Students," *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109 (2012) : 16474-16479.
- 9) Shelley Correll, Stephen Benard, and In Paik, "Getting a Job: Is there a Motherhood Penalty?" *American Journal of Sociology*, 112, 5 (2007) : 1297-1338.
- 10) Abigail J. Stewart, Janet Malley, and Danielle LaVaque-Manty, "Faculty Recruitment: Mobilizing Science and Engineering Faculty," *Transforming Science and Engineering: Advancing Academic Women*, ed. Abigail J. Stewart, Janet Malley, and Danielle LaVaque-Manty (Ann Arbor, University of Michigan Press, 2007) 133-151.
- 11) Donna Riley, "LGBT-Friendly Workplaces in Engineering," *Leadership and Management in Engineering* (January 2008) : 19-23; Erin Cech and Tom Waidzunus, "Navigating the Heteronormativity of

- Engineering: The Experiences of Lesbian, Gay, and Bisexual Students,” *Engineering Studies*, 3, 1 (2011) : 1-24.
- 12) Cara Tannenbaum, Robert P. Ellis, Friederike Eyssel, James Zou, and Londa Schiebinger, “Sex and Gender Analysis Improves Science and Engineering,” *Nature*, 575, 7781 (2019) : 137-146.
 - 13) Londa Schiebinger, ed., *Women and Gender in Science and Technology*, 4 vols. (London: Routledge, 2014) .
 - 14) Gendered Innovations in Science, Health & Medicine, Engineering, and Environment, ed. Londa Schiebinger, Ineke Klinge, Inés Sánchez de Madariaga, Hee Young Paik, and Martina Schraudner (2011-2020) : <http://genderedinnovations.stanford.edu/>; Londa Schiebinger and Ineke Klinge, eds., *Gendered Innovations: How Gender Analysis Contributes to Research* (Luxembourg: Official Office of the European Union, 2013) .
 - 15) “Osteoporosis Research in Men: Rethinking Standards and Reference Models,” Gendered Innovations in Science, Health & Medicine, Engineering, and Environment, ed. Londa Schiebinger, Ineke Klinge, Inés Sánchez de Madariaga, Hee Young Paik, and Martina Schraudner (2011-2020) : <http://genderedinnovations.stanford.edu/case-studies/osteoporosis.html#tabs-2>.
 - 16) James Zou, Londa Schiebinger, “AI can be Sexist and Racist — It's Time to Make it Fair,” *Nature*, 559.7714 (2018) : 324-326.
 - 17) Datta, A., Tschantz, M. C., & Datta, A. “Automated Experiments on Ad Privacy Settings,” *Proceedings on Privacy Enhancing Technologies*, 1 (2015) : 92-112.
 - 18) Esteva, A., Kuprel, B., Novoa, R. A., Ko, J., Swetter, S. M., Blau, H. M., & Thrun, S. “Dermatologist-Level Classification of Skin Cancer with Deep Neural Networks,” *Nature*, 542.7639 (2017) : 115-126.
 - 19) “Machine Learning: Analyzing Gender,” Gendered Innovations in Science, Health & Medicine, Engineering, and Environment, ed. Londa Schiebinger, Ineke Klinge, Inés Sánchez de Madariaga, Hee Young Paik, and Martina Schraudner (2011-2020) : <http://genderedinnovations.stanford.edu/case-studies/machinelearning.html#tabs-2>.
 - 20) “Water Infrastructure: Participatory Research and Design,” Gendered Innovations in Science, Health & Medicine, Engineering, and Environment, ed. Londa Schiebinger, Ineke Klinge, Inés Sánchez de Madariaga, Hee Young Paik, and Martina Schraudner (2011-2020) : <http://genderedinnovations.stanford.edu/case-studies/water.html#tabs-2>.

[日本語訳]

科学と技術における女性とジェンダー

ロンダ・シービンガー（スタンフォード大学教授）

翻訳／横山美和（お茶の水女子大学基幹研究院研究員）

小川眞里子（公益財団法人東海ジェンダー研究所理事）

なぜ女性科学者はこれほどまでに少ないのだろうか？ この問いに対して、これまでたくさん説明がなされてきた。もっとも簡単でおそらく一般的なものは、女性は単に科学的な思考ができないからだ、というものだ。女性の脳の構造にある何かがこの分野における彼女たちの能力発揮を妨げているという。17世紀には、イギリスの自然哲学者マーガレット・キャヴェンディッシュが女性の脳は単純に「冷たすぎて」かつ「柔らかすぎて」厳密な思考に耐え得ないと述べるとき、彼女は大勢の意見を代弁していた¹⁾。女性の脳にあるとされる欠陥は時代とともに変化していった。18世紀後半には、女性の頭蓋腔は恐らく小さすぎて、重くて高性能な脳を入れておくことができないとされた。19世紀後半には、女性が脳を使うと卵巣を萎縮させることになると言われた。20世紀では、右脳の特性が空間関係を視覚化する女性の能力を鈍らせているのだらうとされた。こうした考え方はあまりに根強く残っているので、2005年になっても、ハーヴァード大学の学長ローレンス・H・サマーズは、エリート大学に女性が少ないのは、彼女たちが数学や科学に対する「本質的な適性」を欠くからだと断じた²⁾。

しかし、女性の行く手に投げ入れられる障害物を考えるときに、厳密に生物学的説明に飛びつく必要はないように思われる。何世紀にも渡って、女性は女性という性別を理由に大学に入ることを妨げられてきた。例えば東京医科大学は、10年以上に渡って女性学生の数を制限し、入学試験の得点を意図的に改ざんしていたことを2018年になって認めた。

もしも女性が科学者であるなら、何が違うだろうか。最近の調査では女性は研究に新しい視点をもたらすという。たとえば、生体医学、臨床医学、公衆衛生分野では、論文執筆陣の指導的立場（第一著者と最終著者）に女性がいると、研究でセックス／ジェンダー分析を行っている傾向があるという³⁾。

科学におけるジェンダー問題に関する学問は非常に学際的である。歴史学者は男女の科学者の生活を研究組織の文脈で検討してきた。社会学者は科学の制度にあるバイアスと障壁のメカニズムを分析してきた。生物学者は、いかにして科学が知力や性別や人種を研

究してきたのかということを検証してきた。文化史学者は、女性性と男性性の標準的な理解の仕方を探求してきた。哲学者と科学史家は人間の知識のジェンダー化を分析してきた。

1. 女性数の確保

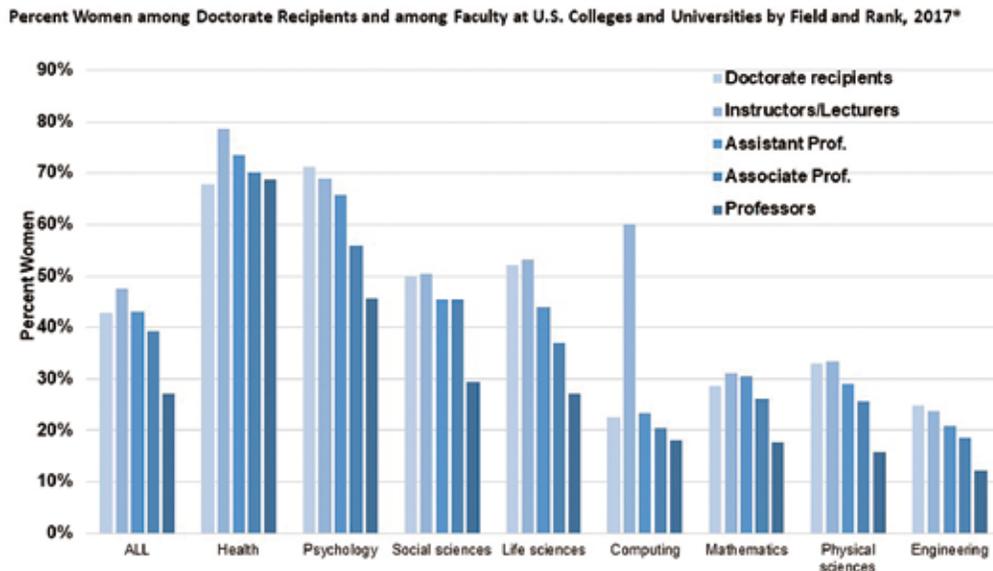
大学、政府、そして産業界はここ数十年、科学と技術におけるジェンダー平等に向けて3つの戦略的アプローチをとっている。女性数の確保、制度の整備、知識の再検討である。これらのアプローチを分析の目的で区別することは便利ではあるが、それらは相互に密接に結びついていもいる。研究機関の組織と、知識の創出に伴う底深い問題が理解され刷新されてはじめて科学と工学に女性を採用しとどめておくことに成功するのだということは、よく理解されねばならない。では順番に見ていこう。

「女性数の確保」は、女性および過少代表のマイノリティの埋もれた才能を十分活用することによって、科学に携わる労働人口を増加させること（および国家の競争力の強化）に焦点を定めている。1980年代に本格的にこの方面での取組みが始まった。政府機関は、科学と工学分野の労働人口において女性に関する統計を収集し、女性のキャリアを活性化させるプログラムを提供した。女性が取り組む研究への助成金を増やし、女性に資金を集める交渉術を教え、メンターのネットワークを作り、要するに、男社会でどのようにしたら成功できるかを伝授した。

科学における女性の歴史を描くことは少なくとも1870年代にまで遡る。しかしアメリカとヨーロッパの学術機関において、科学におけるジェンダーに現代的な注目が向けられるようになったのは、ようやく1970年代になってのことである。女性科学者は、女性の生活について重要な一連の問題を問いかけてつ、科学研究における彼女たちの奮闘について一次資料を残すのに貢献し始めた。何が彼女たちの科学に対する興味を刺激したのか。いかにして科学のツールと方法へアクセスしたのか。どのようにして発見を成し遂げたのか。こうした仕事の多くは「偉大な男性の歴史」モデルにあてはまるもので、単に男性を女性に置き換えただけのことだった。この種の歴史に伴う問題点の一つは、卓越性の評価尺度として男性規範をそのまま踏襲してしまうことにある。

初期の歴史研究の多くがヨーロッパとアメリカの白人女性に焦点を当てていた一方で、歴史研究者はすぐにマイノリティの女性科学者が性差別と人種差別の「二重の抑圧」に苦しんでいることに気づいた。それは今や「インターセクショナルリティ」と呼ばれ、さまざまな差別の次元、具体的にはジェンダーや年齢、あるいはセクシュアリティやエスニシティにかかわる差別は、個人の中で結びついて交錯しており、それを分析しようというのである。女性の科学者や工学者——異なる社会的、経済的、そして民族的背景を持っている——

図 1 米国の大学における女性ポスドク・女性教員（博士号保持者のみ）の分野および職位ごとの割合



*Note: Shown are only doctoral-degreed faculty at 4-year degree-granting institutions. Faculty members with degrees other than a doctoral degree (e.g., M.D., M.S.) are not included. Faculty at two-year colleges are also not included.

Source: Frehill, L.M. analysis of data from the National Science Foundation, National Center for Science and Engineering Statistics, Survey of Doctorate Recipients: 2017, Table 17; and Survey of Earned Doctorates, 2017, Table 16.

の歴史は、進歩は必然的という神話、すなわち座して待てば平等は来るという考えを一蹴するものであった。女性の好機は、科学と女性性の両方について変化しつつある規範的な理解の中に深く埋め込まれている。女性の科学への参画は戦争や平和、政治や経済、世論といった運の巡り合わせとともに変化するものである。

1980年代、政府は技術分野の女性の数を増やそうとする取組みにさらに力を入れた。1957年のソヴィエト連邦のスプートニク打ち上げは、西ヨーロッパとアメリカが競争力を保つために一層多くの科学者と工学者を必要とするという意味で追い風となった。こうした空気の中で、女性とマイノリティは価値ある国家的資源として現れたのだ。1960年代と1970年代に再燃した女性運動と相俟って、国の法令は女性の前進を後押しした。1982年には、米国科学財団(NSF)は最初の隔年の報告書である『科学と工学における女性とマイノリティ』(1984年から障がいを持つ人の統計も追加)を発表した。1989年、NSFは科学と工学における女性のキャリアを支援しようと女性のためのプログラムを検討する特別委員会を立ち上げた。欧州連合(EU)は2000年の欧州技術評価ネットワーク(ETAN)の

画期的なレポート¹⁾の中で、アメリカに類似した方策を推奨した⁴⁾。2003年にはEUの研究総局は最初の統計冊子 *She Figures* を発行し、EU加盟国における[科学・技術分野への]女性の参加傾向を報告した⁵⁾。

これらのデータは、科学における女性とマイノリティに関して「垂直」方向[職位]と「水平」方向[分野]の格差を示したものである。垂直格差が示すのは、女性は下位のレベルの職に就く傾向にあり、トップの地位にはほとんどいないことである。水平格差は、男性と女性は異なる科学の分野[学科]に群がっていることを明らかにした。例えば、女性は心理学と生命科学の博士号取得者の多くを占める一方で、男性はコンピュータサイエンスや、数学、物理科学、工学に多い(前頁図1を参照)。

女性(次頁図2のグラフの紫色部分)は1996年から2011年の間に科学で大きく前進した。ここに示したエルゼビア社の研究によれば、ブラジルとポルトガルでは科学論文の著者数で男女ほぼ同数になっている。彼女たちは公刊された論文の著者の49%を占める。オーストラリア、カナダ、欧州連合、デンマーク、フランス、イギリス、アメリカでも女性は公表論文の数を伸ばしている。日本は科学論文の女性の著者は20%のみであり、他国に後れを取っている。

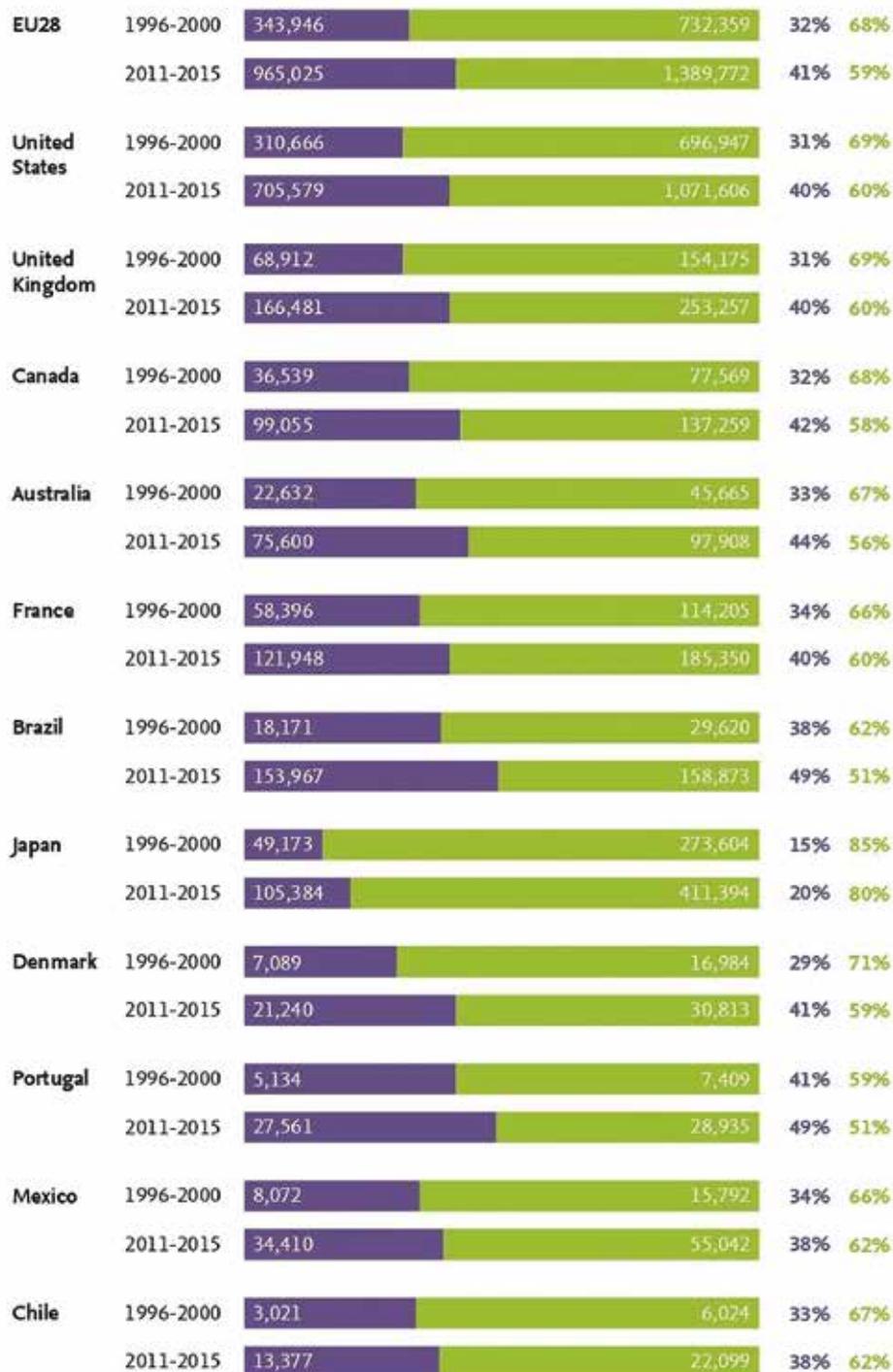
2. 制度の整備

女性および多様なジェンダーの人々のキャリアを支援することはきわめて重要だが、それだけでは、ジェンダー平等を創出することはできない。つまり具体的には、研究制度を変える必要があるということだ。二つ目の包括的で戦略的なアプローチ、すなわち「制度の整備」は、すべてのキャリアをより良く支えるために制度の再編を求めている。2000年代以降、政府と大学は採用と昇進の際のジェンダー・バイアスを減じ、制度をよりファミリー・フレンドリーなものとするよう取組んできた。

1990年代から、学者たちは研究制度に埋め込まれたとらえにくいジェンダー・バイアス、すなわちジェンダーのステレオタイプ化に注目してきた⁶⁾。ステレオタイプは振舞いを左右する信念や期待のことである。多くのステレオタイプが無意識に維持されているので、教職員は彼らの態度と振舞いが採用と昇進にいかにか影響を与えているかに単に気づかないでいることが多い。

i) ETAN (European Technology Assessment Network) エキスパートと呼ばれる研究グループによる報告書のため『ETAN レポート』として知られる。*Science policies in the European Union: Promoting excellence through mainstreaming gender equality: A report from the ETAN expert working group on women and science*. 以下の URL より閲覧可能。<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4d456ad0-abb8-41a2-9d21-dbd5381f1f4c/language-en>. (2020年1月7日閲覧)

図2 科学における女性の割合（論文の著者名による算出）



出典: *Gender in the Global Research Landscape*. Elsevier, 2017. 2020年3月下旬に新しいレポートがリリースされた。新しいレポート *The Researcher Journey Through a Gender Lens*, Elsevier, 2020 のダウンロードはこちらから。 <https://www.elsevier.com/connect/gender-report>.

とらえにくいジェンダー・バイアスが、採用慣行や推薦状、学生の評価、交渉活動にあることが立証されてきた⁷⁾。2012年に全米科学アカデミーによって公表された注目すべき研究は、今日でも男女両方の教授が、同等の研究業績であるなら女性よりも男性を雇う傾向にあることを示したもので、多くの関心を集めた。その研究では、応募者の研究業績を評価してもらうために生物学者、化学者、物理学者あわせて127名に同じ書類一式を送付した。その際に用意されたのは、半数を「ジョン」とし、他方を「ジェニファー」という名前にした書類であった。その書類一式は同じものであり、ただ名前だけが違っていた。ところがジョンの書類を送られた63名の評価者は男女とも、彼に高い能力点をつけ、7点中4点を与えた。他方、ジェニファーの評価者は3.3点を彼女に与えた。加えて、ジョンにはより高い初任給が提示されたのだった⁸⁾。

バイアスはワーク・ライフ・バランスの問題にも広がる可能性がある。興味深いことに、米国では家の外でも働く母親は、母親でない女性よりも専門的な能力が低いと見なされる。2007年に、子どもがいるかどうかという状況のみが異なる（その他の応募書類項目は同じ）二人の女性の採用候補者の応募書類について評価を行う社会心理学的な実験が行われた。評価者たちは、母親でない女性と比べて、母親である女性を能力が低く仕事への熱意も欠けるとみなし低い初任給を提示した。全体的にみて、母親はそうでない女性より少ない稼ぎとなり、このことは白人とアフリカ系アメリカ人にあてはまっている⁹⁾。

これとは対照的に、男性は父親であることによって通常不利になることはなく、仕事上ではときに強みとなる。日本のやや強引な「ウーマノミクス」はより多くの女性を労働力へ参入させることを狙っているにもかかわらず、女性は夫の何倍もの家事と育児を負担している。経済協力開発機構 [OECD] の生活時間調査によれば、日本の男性は世界のもっとも豊かな国々の男性に比べ家事と育児に費やす時間をもっとも少ない。

多くの機関で「解決策」が提供され始めたのは2000年代初頭であった。米国科学財団の大型プログラム ADVANCE は2001年に立ち上がり、(個人ではなく)組織を支援し、ジェンダー平等の推進をめざして構造的な変化を実現させた。特に成功した ADVANCE プログラムはミシガン大学の「多様性と卓越性向上のための採用戦略」(STRIDE; Strategies and Tactics for Recruiting to Improve Diversity and Excellence)であり、採用時のジェンダー・バイアスを取り除くことを狙ったものだった。ミシガン大学は科学と工学で、STRIDE 以前は平均14パーセントだった女性の採用割合を STRIDE 後は約30パーセントに上昇させた。このプログラムの推進にあたり、科学と工学の優秀な上位職の教員(男性5人 女性4人)が、採用、評価、昇進の際のバイアスに関する学術的文献を研究した。これら9名の(大学によってその時間を補償された) STRIDE 教員は、学部の

雇用委員会に向けてプレゼンを行う準備をした。それによって採用慣行が改善されただけでなく、この新たに訓練された「ジェンダーの専門家たち」は終身在職権をもち尊敬を集める学部構成員であったため、学部全体のジェンダー問題に対する姿勢は劇的に改善されたという¹⁰⁾。ヨーロッパでは、欧州委員会 (EC) が 2011 年に影響力のある『研究組織の構造的変革』を出版して同様の改革を奨励した。

レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー (LGBT) の人々が抱える問題を取り巻く根本的な変化が産業界においても起こってきている。「聞くな、言うな」ⁱⁱ⁾ という文化は徐々に薄れつつある。2008 年までには、米国にあるフォーチュン 500 の企業ⁱⁱⁱ⁾ の 82 パーセントがジェンダー・アイデンティティとジェンダー表現を保護する方針を打ち出した。特に重要なのは、こうした方針がトイレの使用や、代名詞、名前の変更を調整することによって、移行期のトランスジェンダーの人々を支えていることである¹¹⁾。

3. 知識の再検討

組織を改造することは決定的に重要だが、こうした改革は、組織の内部で起こること、すなわち研究がジェンダーに中立であることを前提として可能になる。組織の再構築は知識に埋め込まれたジェンダー・バイアスを除く取組みによって補完されなければならない。第3の戦略的アプローチ「知識の再検討」は、もっとも新しい提案で、科学と技術におけるジェンダー・バイアスを克服することに的確に焦点を当てている¹²⁾。

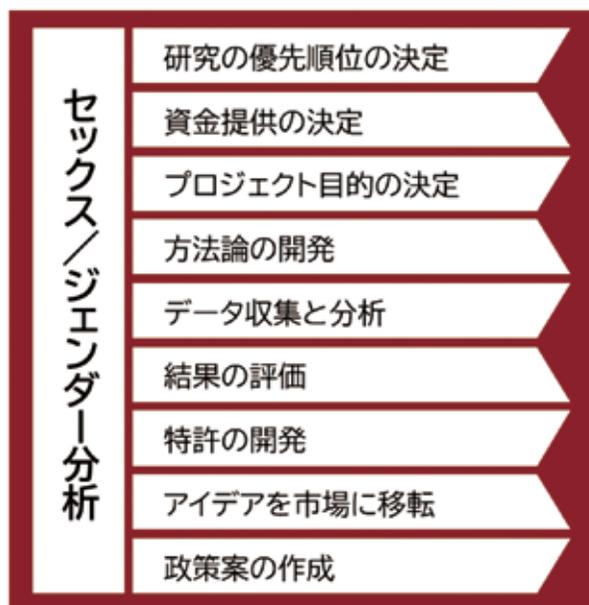
何十年にも及ぶ研究は、社会と研究制度に組み込まれたジェンダー・バイアスが、科学と技術にもジェンダー・バイアスを作り出していることを示している¹³⁾。研究におけるセックス/ジェンダーのバイアスは生命とコストの両面で高くつき、かつ科学的創造性と卓越性、および社会的利益を制限してしまう。例えば、生命を脅かす危険を理由に 10 の医薬品が最近アメリカの市場から撤収された。このうち 8 つは女性により深刻な脅威を与えるものであった。こうした医薬品の開発には何十億ドルという費用がかかっているだけでなく、もし失敗したら、死亡事故や人的被害を引き起こしただろう。

科学と技術におけるジェンダー・バイアスを特定することはきわめて重要である。しか

ii) “Don't Ask, Don't Tell.” 元々は、同性愛者の入隊を禁じていた米軍が、彼ら/彼女らが性的指向を公言しない限り入隊を認めるとした法律。The Editors of Encyclopaedia Britannica, “Don't Ask, Don't Tell,” Encyclopædia Britannica, <https://www.britannica.com/event/Dont-Ask-Dont-Tell>. (2020 年 1 月 6 日閲覧) 産業界においても同様の文化が広まったことを示している。Sylvia Hewlett, Karen Sumberg, and Lauren Leader-Chivee, “What ‘Don't Ask, Don't Tell’ Really Costs,” *Harvard Business Review* (October 08, 2010), <https://hbr.org/2010/10/what-dont-ask-dont-tell-really>. (2020 年 1 月 6 日閲覧)

iii) *Fortune* 誌が毎年発表している収益等が全米上位 500 位のリスト。公式サイトは <https://fortune.com/fortune500/>. (2020 年 1 月 6 日閲覧)

図3 セックス／ジェンダー分析はすべての段階で研究を強化する

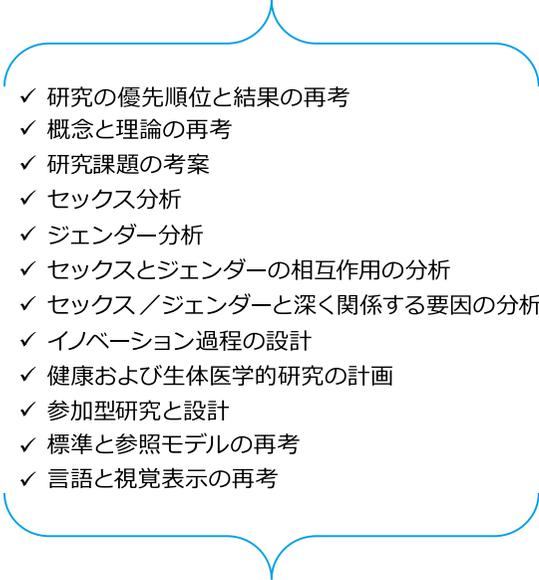


し、分析をそこで終えることはできない。セックス／ジェンダー分析を研究に統合することは、新しい知識と技術を刺激することにつながりうる。発見とイノベーションのためにジェンダー分析の創造的力を用いることによって得られるものは多い。効果的な質問とは、以下のようなものである。発見のためにセックス／ジェンダー分析の創造的な力をどのように利用することができるのか？ ジェンダーを考慮することが研究に価値ある視点を加えるのだろうか？ それは研究を新たな方向に導くのだろうか？

歴史的に見ると、フェミニストは事後的に科学と技術を批評してきた。40年にわたる科学と技術のジェンダー研究に基づき、ジェンダー分析を基礎研究や応用研究に事後ではなく最初から統合することで、ジェンダーの専門家は今や批判の鋒先を明確な研究プログラムに向けつつある。セックス／ジェンダー分析は、優先順位を立てるための戦略的考察から、問いを立てたり、方法論を構想したり、データ解釈をするという日々の業務に至るまで、研究のすべての段階できわめて重要である（図3を参照）。

性差研究に基づく技術革新は2005年に現れ始めた科学と工学へのアプローチである¹⁴⁾。このアプローチは（科学者や工学者と共同して——次頁図4を参照）、科学と工学に対するセックス／ジェンダー分析の実際的な方法を開発している。セックス／ジェンダー分析の最先端の方法は、科学／医学／工学分野における研究、政策、実践について、その卓越性を高めるために、他の方法論とともに機能し、さらなる変数すなわち対照群（バイアスに対するフィルター）を提供する。セックス／ジェンダー分析の方法は、研究者がプロ

図4 セックス／ジェンダー分析の方法

- 
- ✓ 研究の優先順位と結果の再考
 - ✓ 概念と理論の再考
 - ✓ 研究課題の考案
 - ✓ セックス分析
 - ✓ ジェンダー分析
 - ✓ セックスとジェンダーの相互作用の分析
 - ✓ セックス／ジェンダーと深く関係する要因の分析
 - ✓ イノベーション過程の設計
 - ✓ 健康および生体医学的研究の計画
 - ✓ 参加型研究と設計
 - ✓ 標準と参照モデルの再考
 - ✓ 言語と視覚表示の再考

ジェクトに持ち込むだろう数ある方法の一つである。あらゆる方法と同様に、新しい方法が形成され、状況の変化とともに他のものは捨てられるだろう。そうした方法を実施する価値は、研究チームの創造性にかかっている。

性差研究に基づく技術革新は、科学者や工学者、ジェンダー専門家同士の広い国際的な協力であり、今日までに26の事例研究を開発し、いかにジェンダー分析が新たな知識へと導くかということを示してきた。例えば、「男性の骨粗しょう症研究」という一つの事例研究は「標準と参照モデルの再考」という方法を際立たせるものだ¹⁵⁾。医学研究者は診断と治療を確立するために準拠集団に依存する。骨粗しょう症に苦しむ男性が比較的多数いるにもかかわらず、その病気の基本的な診断は、若い白人女性(20-29歳)を使っており、つまるところ男性ではリスクをうまく特定できない準拠集団に基づいて開発された。

この事例に性差研究に基づく技術革新が現れたのは、男性骨粗しょう症の診断用に若い男性の準拠集団が確立された1997年のことであった。男性のための準拠集団は現在では確立されているが、ほかの疑問は残る。男性は女性の最大値を使っているが、この最大値が男性に適用できるかどうかは不明のままである。

明敏なる読者は、準拠集団に「白人」が使われているという事実が気になるだろう。骨粗しょう症の事例で使われるもう一つの方法は、「セックス／ジェンダーと深く関係する要因の分析」である。これは男性間の差異を考慮に入れた骨粗しょう症研究へと展開した。骨粗しょう症はセックス／ジェンダーの両面から考察すべき要素をもつ疾患である。骨は遺伝、および文化間で大きく異なるライフスタイル(食事、喫煙、運動)とで決まってくる。

例えば、広く使用されている白人用の骨のミネラル濃度値は、アメリカ在住の男性とデンマーク在住の男性とでは著しく異なることが研究で明らかにされている。

他の事例研究は、機械学習に埋め込まれたバイアスを解決することに目を向ける¹⁶⁾。機械学習のアルゴリズムは重大なジェンダー・バイアスとエスニック・バイアスを含んでいることがある。例えば、グーグル検索では、高給の支払われる管理職募集の広告を男性に対しては女性の5倍も表示する傾向がある¹⁷⁾。ソフトウェア開発では、ニコンのカメラは誰かがまばたきをしているときは写真を撮らないように設計されているが、アジア人が絶え間なくまばたきしているような誤った印象を与えている。保健や医療の分野では、研究者は写真から皮膚癌を特定するために畳み込みニューラルネットワーク^{iv)}を整備してきたが¹⁸⁾、それらのデータを学習するために利用される画像の5パーセント以下しか肌が黒めの人のものがない。したがって選別装置が肌の黒めの人々でもうまく作動できるかは不明である。こうした事例研究は、機械学習パイプラインの中のどこにバイアスがあるのかを特定する。それは社会的平等を推進し、少なくともそれを損なうことのない自動化プロセスを創出しようという努力によるものである¹⁹⁾。

さらにもう一つの事例研究はサハラ以南のアフリカの「水インフラ」を調査し、「参加型研究と設計」という方法を強調するものである。世界では10億もの人々が水への確実なアクセスができない²⁰⁾。サハラ以南のアフリカでは、女性と少女が水の運搬に年間400億時間も費やしている。ここでの性差研究に基づく技術革新はこのローカル・ナレッジを活用する道を拓いた。水の運搬は女性の仕事であるから、多くの女性は土壌とその土地の湧水について詳細な知識をもっている。そうした知識は井戸や給水栓の位置を決めるとき、土木技師にとって非常に重要なものである。参加型研究を通じてこうした知識を持つ女性たちを設置場所の選定過程に引き入れるプロジェクトは、水関連事業のいっそうの効率化に寄与する。

ここにおいてウイン・ウインの関係が成立している。少女は水を運んでいない時は学校に行く傾向があり、そこに貧困の連鎖を断ち切る可能性がある。

性差研究に基づく技術革新プロジェクトは、ビデオゲームの設計から女性の心臓疾患^{v)}の研究、公共交通、気候変動、社会ロボット工学まで——ほんの数例に過ぎないが——科学と工学の多様な専門分野を扱う。

iv) Convolutional Neural Network (CNN). 深層学習に多く利用されている画像処理のアルゴリズム。Brandon Rohrer「畳み込みニューラルネットワークの仕組み」POSTD, リクルートアドバンスドテクノロジーラボ、<https://postd.cc/how-do-convolutional-neural-networks-work/>. (2020年1月7日閲覧)

v) 虚血性心疾患については男女で症状に大きな違いがあり、「性差研究に基づく技術革新」の事例の中でもとくに有名なものなので少し踏み込んで訳した。

4. 科学のインフラ

政策は科学と技術の推進力のひとつであり、ジェンダー分析を科学と工学に組み込むためのきわめて重要な構成要素である。相互に連動しあう複数の政策は、助成金授与機関から査読付きジャーナルの編集者、大学や産業界に至るまで、すべてのステークホルダーに働きかけることを必要としている。

第一に、助成金授与機関は、セックス／ジェンダー分析が申請された研究にどのように関係するのかを説明するよう応募者に求めることができる。この点ではカナダ衛生研究所と欧州委員会は「性差研究に基づく技術革新」政策における世界的リーダーである。しかし、多くの他の機関もさらに力を入れている。研究申請にセックス／ジェンダー分析を奨励する諸政策の概要は、こちら <http://genderedinnovations.stanford.edu/sex-and-gender-analysis-policies-major-granting-agencies.html> で見ることができる。日本がこのリストにすぐにも載ることを期待している。

第二に、査読付きジャーナルの編集委員会は公刊する論文を選ぶ際に精緻なセックス／ジェンダー分析を求めることも可能である。重要なことに、2016年に『ランセット』はセックス／ジェンダー分析を研究報告に盛り込むための著者と査読者に対するガイドラインを導入した。生体医学と保健のジャーナルは広くこうしたガイドラインを取り入れたが、工学のジャーナルではいまだない。ジャーナルとそれらのガイドラインのリストは、こちら <http://genderedinnovations.stanford.edu/sex-and-gender-analysis-policies-peer-reviewed-journals.html> から見ることができる。

第三に、大学は適切に次世代を教育するために、セックス／ジェンダー分析の知識を自然科学と工学の中核となる課程に盛り込む。

最後に、産業界はジェンダー研究のもっとも賢明な側面を取り入れる必要がある。そうすることによって、新しい市場を開拓し、製品や製造過程、サービス、インフラに技術革新を起こすことが可能になるだろう。

ここで区別された3つの分析的戦略アプローチ、すなわち、女性数の確保、制度の整備、知識の再検討は相互に関係するものである。このことをしっかり認識することが重要である。他のアプローチなしに一つだけではうまくいかない。女性の参画を増やそうという取り組みはセックス／ジェンダー分析を研究に統合しなければ成功しないし、ジェンダー分析を研究に取り入れることは、女性と男性の完全な補完がなければ成功しない。女性と新世代の男性を科学に参入させるためには、生産的な研究生活と回復をもたらす私生活の両方を支える新たに作り変えられた制度も必要とする。なすべき仕事は山積している。

※ 1)～20) の原注については 17-18 頁を参照。

GRL 主催「科学とジェンダー」 シンポジウム開催にあたって

國枝秀世 (名古屋大学参与)

名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリでは 2019 年度の企画として「科学とジェンダー」シンポジウムを開催した。名古屋大学は理系が大きな割合を占める大学であり、特に理工系の分野では女性の活躍がまだまだ広がっていない。名古屋大学ではこれまでも学内保育所、特に学童保育も含めた環境面での支援に力が入れられてきている。加えて全学の女性教員割合 20% を目指して様々な試みが学内で進められようとしている。しかし歴史的に見てみると多くの先達の努力にも関わらず女性研究者の割合は極めてゆっくりとしか増えてきていない。私がこのシンポジウムを企画として提案した理由は、国際学会に出かけると日本以外は 30~40% が女性研究者であるのに対し、日本は数%しか女性研究者がいない(天文学系)ことから、日本の科学コミュニティは明らかに少ない数の研究者で競っていることを実感していたからである。人口減少が進む日本は、女性が輝くことで大学も学会もそして国全体が輝くことを目指すべきだという強い思いに突き動かされ本シンポジウムを企画した。

本シンポジウムの実施については、小川眞里子東海ジェンダー研究所理事、隠岐さや香経済学研究科教授、榊原千鶴男女共同参画センター教授、佐々木成江理学研究科准教授と國枝の 5 名で議論して進めた。その結果、シンポジウムは 9 月 27 日の第一部:「科学の世界における女性研究者のあゆみ」、11 月 12 日前半の第二部:「これから女性研究者が活躍するには」、後半の「第三部:社会・大学と共に」で構成した。科学とジェンダーの関わり歴史から始まり、その中で闘った女性研究者の歩み、それに続く女性研究者の今の課題を聞き、女性研究者が活躍することで社会、大学がどう輝いていくのかという文脈でテーマを立てた。講師としては本学の様々な階層の現・元教員、外部からの関係者をお願いした。

シンポジウムの参加者としては、主に現場の女性研究者、学生、それに男性教員、学生、更には大学、部局の執行部の皆さんを想定した。学内外でこのテーマを共有することは、女性教員割合の増加のための試みの後押しにもなると期待できる。結果としては第一日に 57 名、第二日に 76 名の参加が得られ、活発な議論が行われた。講師には講演内容

をGRLの年報 Gender Studies へ投稿依頼し、その冊子を配布することで学内外に広めていきたい。

この課題は今年の2回のシンポジウムで終わるものではなく、次年度にはもう少し新たな視点も加えた企画として更に議論を深め、広めていきたい。引き続き多くの皆さんが加わって頂くことを願っている。



シンポジウムの様子

開催日

第一部 「科学の世界における女性研究者のあゆみ」

2019年9月27日 名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ

第二部 「これから女性研究者が活躍するには」

2019年11月12日 名古屋大学アジア法交流館 AC フォーラム

第三部 「社会・大学と共に」

2019年11月12日 名古屋大学アジア法交流館 AC フォーラム

A large red circle is centered on the page. Inside the circle, the text "第一部" is written in white, bold, sans-serif characters.

第一部

2019.9.27

科学の世界における女性研究者のあゆみ

「科学の世界における女性研究者のあゆみ」について

國枝秀世 (名古屋大学参与)

9月27日の第一部ではまず女性研究者増加の歴史と奮闘について7名の先生が語られた。何が壁となり、その中で何に背中を押されて女性研究者としての道を切り拓いたのか、理系のみならず人文社会系を含む各研究分野での経験からの示唆を聞くことが柱であった。その中で重要だと指摘があったのは、学長などリーダーの決断、そして女性研究者を分け隔てなく導いた指導者の存在である。そこに共通するのは公平性、すなわち公平な制度の構築、科学の前での公平性であった様に思われる。ロールモデルも女性研究者の励みになった具体例も示された。この流れはこの何十年で少しずつ確実に改善されてきてはいるが、最近でもまだ自分たちのスタイル（体制、価値観、慣習）を守りたい保守的な姿勢が、研究の現場、学内運営の中でも払拭されてはいないのも事実である。

いまだに変わっていない基本的な部分について、何人かの講師が、研究者や教育者としての価値観、さらには学問自身が男性の価値観やアプローチに縛られているのではないかと指摘された。教員に採用する時に男性教員が現状で行なっている内容とスタイルと同等の寄与を前提とされることもあった。また社会で生み出される価値の中には家庭内での子育てや家事労働の価値は含まれないことも挙げられた。また家事、子育ては両性が等しく責任を持つという考えが実は欠けたまま、女性が子育てや家事をする労働を軽減する視点で制度整備が目指されているという指摘もあった。東欧の激動を見た講師は、子供はベビーシッターで育てられるのではなくどちらかの親がなるべく長く接することが必須だと語られた。東欧でも保育所で子育てを肩代わりした際に、実は子育ては女性の責任とする本質的な意識は置き去りになっていた様である。

パネルディスカッションではこれまでに改善されてきた環境と、実は変わらない壁の議論を題名とした。第一部の講師を中心とするパネラーはまだまだ言い足りないこともあり、認識の違いなどそれぞれの経験を交え、活発に議論が交わされた。そのため定刻の17時を過ぎてしまい、フロアからの指摘もあり、17時で一旦「中締め」として後は時間の余裕のある方を中心にコーヒー・茶菓と共に更に1時間ほど懇談をした。今回、このシンポジウムは、卓越大学院のカリキュラムに入ったこともあって、数人の男子学生の参加もあり、第一部参加者は講師も含め57名という盛況であった。

女性研究者進出の歴史

小川眞里子 (公益財団法人東海ジェンダー研究所理事)

現在なお女性研究者が少ない科学／技術／工学／数学（頭辞語 STEM で知られる）分野であるが、日本でどのように女性たちがこうした分野に進出するようになったのかを歴史的に説明するのが本稿の目的である¹⁾。前半は大学入学、大学院進学、博士号の取得等に関する戦前の女性たちの奮闘を扱い、後半は女性にも高等教育が開かれた中で彼女たちの理工系分野進出の歴史を数値データに基づいて示したい。

1. 女性の大学生、女性の博士

日本最初の女子大学生は、1913年（大正2年）に誕生した。入学志願女性5名に受験資格を与えたのは東北帝国大学初代総長澤柳政太郎で、試験の結果3名の女性に入学を許可した。しかし、これに対し文部省から再考を求める質問状が届くような事態になったが澤柳の英断に揺らぎはなく、ここに牧田ラク（数学）、黒田チカ（化学）、丹下ウメ（化学）の初の女性帝国大学生が誕生した²⁾。次頁表1に示すように、戦前の日本において多くの理学系女子学生を育成してきたのは東北帝国大学と北海道帝国大学であった。理学系女性学士の総数が62名とされる中、数学専攻が30名を数えるのは注目に値する。

1918年に農科大学から昇格した北海道帝国大学の初代総長となった佐藤昌介は、アメリカ仕込みの高邁な見識を持ち、1928年の10周年記念式で「最高ノ教育ハ独リ男子ニ限ルヘキモノアラスシテ女性ニ対シテモ同様ノ機会ヲ均等ニ与フルコトハ文化ノ進展上緊要ノコトデアルト思フ」と述べて女子学生の受け入れを明言した³⁾。規定を整備し正規に彼

-
- 1) 本稿に関係する既出の拙稿は以下の通り。“History of Women's Participation in STEM Fields in Japan,” *Asian Women*, vol. 33, no. 3, 65-85, 2017; 「数物系女子はなぜ少数か」東大科哲の会『科哲』第20号 2019年1月、33-39頁: 「医学とジェンダー」『論集』[三重大学人文学部哲学思想学系教育学部哲学倫理学教室] 第18号、2019年3月、14-28頁。
 - 2) 「女子入学に関する文部省の質問状」（1913年8月）は『東北大学の至宝—資料が語る1世紀』（2007年9月）。この時期には澤柳はすでに京都帝国大学に転出しており、あて名は第2代東北帝国大学総長北条時敬になつている。
 - 3) 佐藤昌介は1913年12月に日米交換教授として渡米し、彼が最初に渡米した1882年に比べ「婦人の勢力」の急速な進歩に衝撃を受けた。東北帝国大学に女性3名の入学後であることに注意。米国教育事情を視察後欧州経由で1814年8月帰国。山本美穂子「佐藤昌介の女子高等教育論—北海道帝国大学における女性の入学をめぐる」『北海道大学大学文書館年報』第3号、18-42頁、2008年。佐藤の記念式の式辞の全文は1928年2月6日付『北海道帝国大学新聞』を参照のこと。

表1 理学系女性学士の数(1913~1945年)

大学名	東北	北海道	大阪	九州	名古屋	総数
受入認可	1913	1930	1931	1939	1942	
実際入学	1913	1930	1935	1942	1943	
数学	10	10	5	1	4	30
化学	4	2	0	2	1	9
物理学	1	3	0	0	0	4
生物学	10	5	0	0	0	15
地球物理学	1	0	0	0	0	1
地質学	0	3	0	0	0	3
総数	26	23	5	3	5	62

出典：N. Kodate & K. Kodate, *Japanese women in science and engineering: History and policy change*, New York: Routledge, 2016 参照。

女たちを受け入れたのは1930年からゆえ、東北帝国大学の快挙から遅れること17年であるが、物理学や地質学も含む23名の女子学生は、佐藤の高い理想のもとで才能を伸ばしていった。

北海道帝大のこうした寛大な受容体制の一方で、東北帝国大学は1924年の物理学志願女性に対し、暗室実験を無理とする理由で数学科への変更を迫り、その後1942年まで物理学科への女性の入学者は生まれなかった。1924年の時点で公平な教育の機会に鑑み入学を認めていれば、女性物理学研究者はもっと早くに誕生したことであろう。

1923年には理学に遅れること10年、東北帝国大学と九州帝国大学の法文学部でも女性の入学が認められ、戦前に帝国大学に学んだ女子学生は約200名を数え、そのうち3分の1が理系の学生(医学と工学の女子帝大生はいない)であった。女性と結び付けられやすい文系であるが女性文学博士の誕生は1952年となる⁴⁾。女性理学博士が1927年に誕生したことと比べると四半世紀の遅れである。

東京帝国大学と京都帝国大学は学部女子学生の入学を戦前に認めていなかった。しかし東京帝大の大学院(修士課程)は門戸を開き、次頁表2にそれを示した。大阪帝国大学大学院の3名はいずれも同大学の数学で学士号を得てからの進学である。帝国大学大学院においても理系専攻者は、医学を含まずとも全体の3分の1程度存在した。

4) 東北帝国大学法文学部卒業の近藤いね子は、その後1939年にケンブリッジ大学大学院を修了し、1952年に東京教育大学より文学博士を授与された。

表2 帝国大学大学院の女性入学者 (1918~1947年)

東北帝国大学・大学院		東京帝国大学・院	大阪帝大・院	北海道帝大・院
丹下ウメ*	松村 緑	韓 桂琴	中野富子*	武宮房江**
黒瀬ツヤ	北島光子	立石芳枝	黒崎千代子*	
石原文代*	櫻井時代	阿武喜美子**	丸茂 信*	
高木フミ*	小糸美子	理系の比率 21名中の8名 医学は論文博士で学位取得		
三浦なを	木村俊子			
林 瑞栄	林 愛子			
相馬恵美子	中川千代子			

出典：山本美穂子「1918~1945年における帝国大学大学院への女性の進学状況(一)」『北海道大学大学文書館年報』第13号、2018年、表1より作成。(※は理学大学院／**は農学大学院)

表3 女性の博士取得者 (1927~1945年)

	1927-1937	1938-1945	第二次世界大戦終了までの合計	割合
医学	14 (age39) + 2*	79	95	86%
理学	3 (age44)	7	10	9%
農学	2 (age45) + 1*	1	4	4%
薬学	1 (age50)	0	1	1%
全体	20 + 3*	87	110	100%

出典：Mariko Ogawa, "History of Women's Participation in STEM Fields in Japan," *Asian Women*, 33: 65-85, 2017. (ageは学位取得平均年齢、*は1937年の追加分)

2. 女性研究者の誕生

女性研究者となる第1歩は当該分野で博士号を取得することであろう。戦前における博士号取得女性数を示したのが表3である。圧倒的に医学博士であるが帝国大学医学部は、どこも女性の入学を認めておらず、彼女たちは専門学校や私大で医学を修め、研鑽を続けて、概ね帝国大学に博士請求論文を提出して医学博士となっていた。

理学博士は10名を数えるが、物理学と数学専攻の理学博士の誕生は戦後となる。物理学で初の女性理学博士は添谷晃子(1946年)、数学で初の女性理学博士は桂田芳枝(1950年)で、いずれも北海道帝国大学出身者である。

女性理学博士の第1号は、保井コノ(植物学1927年)、第2号は黒田チカ(化学1929年)である。それでは女性工学博士はどうであろう。それは大阪大学工学部電子工学専攻の郷原佐和子によって1959年に成し遂げられた⁵⁾。『読売新聞』は「日本で初めて女の工学

5) 郷原は立命館大学工学部電気工学科を卒業した後、大阪大学大学院工学研修室で通信工学科熊谷教授の指導を受けて博士コースに進学。博論は「非線型共振回路の研究」。

博士」と報じた。理学に遅れること30年、ようやく工学研究者のロールモデルの誕生である。これに続いて東京大学工学部、京都大学工学部の主として建築学科で女性工学博士が複数誕生した。ロールモデルの誕生は、その後の女性の進出に大きな影響を持つのである。

3. 戦後の女子学生

次頁図1は統計が整う1968年から始めているが、1960年代初めの状況について付言しておきたい。当時の都会の文系学部には女子が殺到し、彼女たちは卒業間もなく結婚して主婦となっていたので、早稲田大学教授 暉峻康隆や慶応大学教授 池田弥三郎らによって「女子大学生亡国論」が唱えられていた。しかし、だからと言って彼女たちに就職口があったわけでもない。先に見たように戦前においては女性の帝国大学卒業生の3分の1は理系専攻であったのに対し、戦後日本女性の進学先は大きく変化し、図1で見ると1968年以降も20年間ほどは、圧倒的に人文学に集中していた。高度経済成長期(1955年頃から70年頃)において企業戦士の夫(次頁図2から圧倒的に工学、法律・経済出身者)を支える妻としての役割が女性に強く期待されることによって、理系分野への女性の進出は極端に萎縮していた。

それでも男女雇用機会均等法が1985年に成立して、図1に示されるように法学や経済学といった社会科学分野での女性の増加が著しく伸び、2004年に初めて人文学の女子学生数を上回った。その頃から理学や工学の女子学生も増加し、とくにSTEM分野の女性研究者に関しては2006年に始まる文部科学省の「女性研究者支援モデル育成事業」およびそれに続くさまざまな支援事業が展開され、実施機関における女性研究者の増加や、離職防止等で一定程度の効果を上げたことは間違いないが、全国規模での効果となると十分ではない。グラフに見るように理工系研究者の予備軍となる女子学生数は近年伸び悩んでいる⁶⁾。90年代後半からの保健分野における女子の増加は、看護系大学の急増に伴うもので、男子(図2参照)に大きな変化はない⁷⁾。

博士課程の修了者の関係学科の分布は、学部とはかなり異なり、男女とも保健分野のウエイトが大きく、内訳としては医学科である。男子は次いで工学、理学と続くが、女子は人文学が二番手である。女性博士取得者の比率は、1975年の5.8%から2016年には

6) 横山美和・大坪久子・小川眞里子・河野銀子・財部香枝「日本における科学技術分野の女性研究者支援政策—2006年以降の動向を中心に」『ジェンダー研究』(お茶の水女子大学ジェンダー研究所)第19号、2016年、175-191頁。

7) 女子の保健で2010年と2011年の減少は薬学の6年制化に伴う卒業生激減によるもので、男子に比べ薬学の占める比率の大きい女子のグラフに顕著である。

図1 女性学士取得者（関係学科別、1968～2018年）

横軸で人数を示し、大学（公立・私立）各学部の毎年の女子卒業者を、理学、工学、農学、保健、人文学、社会科学、教育、その他の順に左から右へ横長の棒グラフにし、それを1968年から2018年まで半世紀分積み上げたものである。

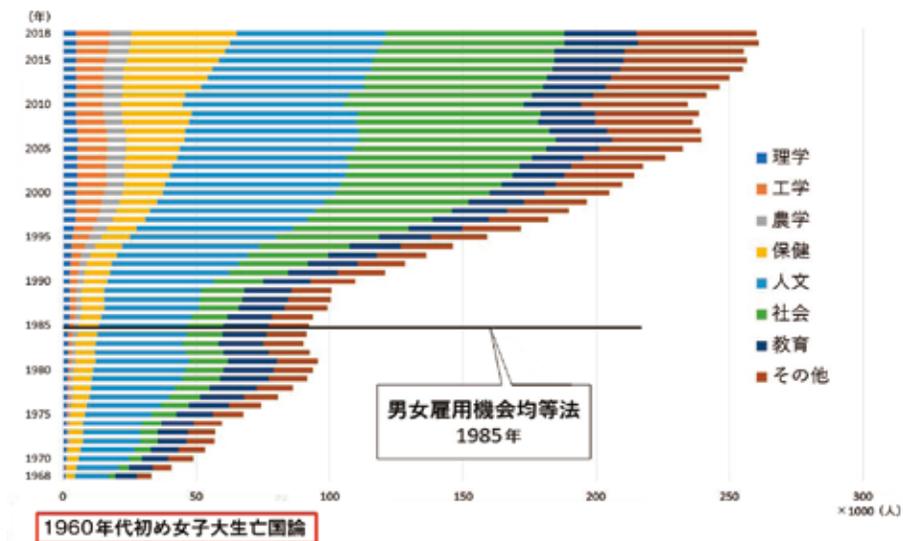
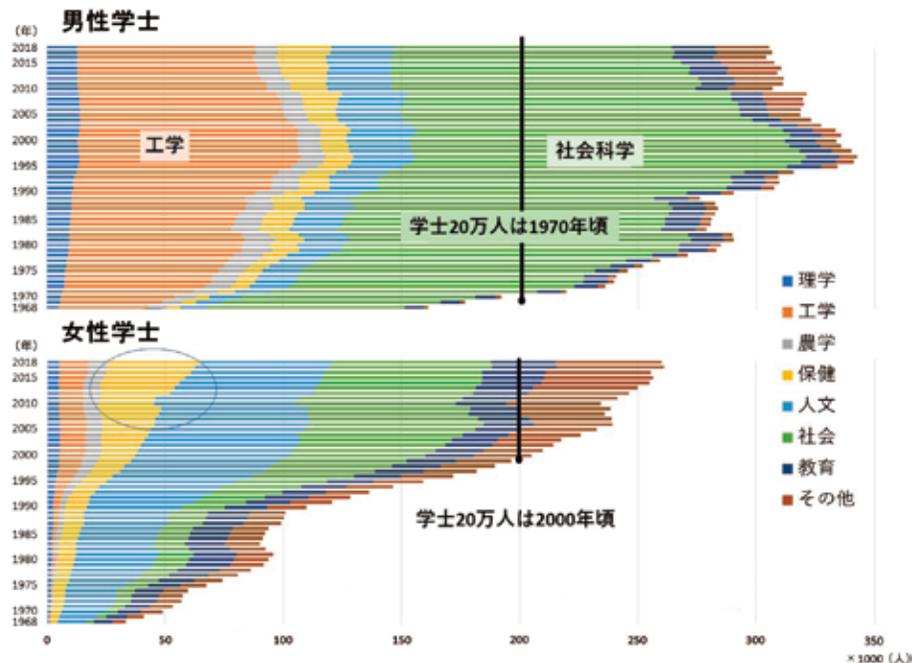


図2 男性学士取得者と女性学士取得者（関係学科別、1968～2018年）

図1と同様に作成した男子卒業者のグラフを上段に、女子卒業者を下段に配置したものである。縦の棒は、学生数が20万人に達した年を示そうとするもので、男子の1970年頃に対し、女子は2000年頃となり、およそ30年のギャップがある。



出典：図1、2とも『学校基本調査』に基づいて作成。©Ogawa.

31.0%と大きく伸びている。しかし世界的に見ると、2016年の女性博士取得者の比率は、フランス44.5%、ドイツ45.2%、イギリス46.2%となっており、世界的潮流としては博士取得者の半数を女性が占める時代になりつつある⁸⁾。日本の博士課程人材の問題点は、入学者の数に比べて、博士取得後のキャリア形成の困難さにある。ダイバーシティの観点から社会人や留学生の高い比率は否定すべきことではないが、博士取得後の活躍に危惧を残す状況である。

最後は理系女性研究者の統計に言及したいところであるが、『学校基本調査』には教員について【男女別】【分野別】【職位別】を同時に満たす統計がなく、現状では学生と同様なグラフを作成することはできない⁹⁾。これこそ大きな問題である。

4. 歴史的考察から

戦前で見たとように、トップが決断すればかなり流れを変えることはできる。紙幅の関係で詳述できないが、理化学研究所の創設メンバーのような「女性を育てる男性研究者」の存在も重要である。そして一度ロールモデルが誕生すれば、多くの女性を動かすことになるので、その役割は大きい。ところが日本のトップは、女性にも教育権や労働権があるといった原理原則に立って判断するのではなく、きわめて近視眼的である。最近では東京医科大学の例に見るように、公正であるべき入学試験の判定が、卒業後の種々の事情を勘案して歪められたりする。

戦後に女子の進学が人文系に大きく偏ったのは、高度経済成長期に企業戦士を支える妻といったイメージが作られた政策的影響もないとは言えないだろう。女性は生来理工系分野に向かないというわけではない。自由な選択が可能であれば、期待に応える女性は必ず出てくることは、歴史が教えている。前節最後に述べたが、日本には研究者に関し世界と比較可能な統計的基盤が整備されていない。科学史家ヒラリー・ローズの言葉 No statistics, no problem, no policy に示される如く¹⁰⁾、女性研究者の未来を考えるのにジェンダー統計は不可欠であり、一日も早い整備を願うものである。

8) 欧州連合の女性研究者に関する統計資料 She Figures は 2003 年以降 3 年ごとに刊行されてきたが、2018 年版から冊子体が廃止された。以下の URL から PDF の 19 頁参照。https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1/language-en、最終閲覧 2020 年 1 月 20 日。

9) 小川真里子、横山美和、河野銀子、財部香枝、大坪久子「東アジアの女性学生・研究者の専攻分野に関するジェンダー分析：EU・日本・韓国・台湾の比較をとおして」『人文論叢』（三重大学人文学部文化学科研究紀要）第 32 号、2015 年 3 月、15-28 頁。学部所属の教員は学部別になっていても、研究科所属の教員は分野に関係なく一括されている。『学校教員統計調査』は、職位ではなく年齢層別になっている。

10) European Commission, *She Figures 2003: Women and Science Statistics and Indicators*, p. 15. General Introduction の冒頭。

先輩女性研究者の存在と私の人生： メンターと上司に恵まれて

郷 通子

(名古屋大学理事／長浜バイオ大学特別客員教授／中部大学創成学術院客員教授)

自らの研究生生活を振り返ってみると、多くの友人、先輩、メンター、上司との貴重な出会いがあった。主に7つの大学（お茶の水女子大学、名古屋大学、早稲田大学、コーネル大学、九州大学、スイス連邦工科大学、長浜バイオ大学）で学び、教え、幸いにも、思いのままに研究を進めることができた。女性研究者に限らず若手が研究において、独自性を発揮するために、自由に研究できる環境づくりが必須である。

1. 育児中の女性教員が身近に

お茶の水女子大学の理学部物理学科に入学し、そこで受けた教育と環境が、私が研究者としての道を歩んだ背景にある。16名が入学、講義も実験も演習（数学は数学科の学生と一緒に）も、女性だけの少人数教育で鍛えられた。専門教育では、女性同士の切磋琢磨を経たことが、研究を進めるための基礎力につながった。

さらに、この大学には、多数の女性教員がおり、物理学科にも育児中の2名の女性助教授（現在の准教授）が所属していた。その一人、物性理論の大野鑑子先生（北大名誉教授）は、当時、小学生の長男（大野英男東北大学総長）の母親でもあった。憧れの大野先生の姿を鮮明に記憶している。

2. メンターに恵まれて——オリジナリティの重視

学部3年生の時、名古屋大学の沢村文夫教授（故沢村文夫名古屋大学名誉教授・大阪大学名誉教授）が、3日間の集中講義を担当された。DNA2重らせんの発見（1953年）と、物理学が生物学に果たす重要な役割を初めて知り、衝撃を受けた。生物物理学を学ぼうと決め、名古屋大学大学院に進学した。沢村さん（名古屋大学の物理学教室では教授も学生も同等に「さん」づけで呼ぶ）の研究室で、高分子電解質の電気伝導度について実験結果を修士論文として提出したが、実験よりも、理論をやりたいと思うようになった。実験に自信を失っていた私に、沢村さんが言われた「時間をかければ必ずできる」は忘れられない言葉となった¹⁾が、理論をやりたい気持ちは変えられなかった。

大沢さんは早稲田大学理工学部応用物理学科の斎藤信彦教授（故早稲田大学名誉教授）の下で学んだらよいと言われた。斎藤先生は大沢研に流動研究員として、滞在されたこともあり、主に高分子統計力学の分野で活躍されていた。博士課程3年間は、名大に在籍のまま、斎藤先生の指導の下で、やりたかった理論の研究ができた。稚拙な論文原稿を書いていた私にも、常に優しく、静かな口調で話される斎藤先生には、女性に対する偏見を感じたことは一度もなかった²⁾。研究の基礎を斎藤先生の前で学べたことは幸運だった。

生体高分子の統計力学について最初の論文を斎藤先生と共著で発表、その後も、タンパク質の単純なモデルやDNAのヘリックス・コイル転移などの理論研究を行い、博士論文を単名で書いた。斎藤先生との共著論文は数編あるが、大沢さんとの共著論文は無いにも関わらず、名古屋大学から博士号を授与され、ポスドクとして海外に飛び立つことができた。名古屋大学の「自由闊達な精神」の恩恵であろう。

大沢さんは2009年、Natureメンター賞を受賞している³⁾。その際の授賞理由を紹介したい。「メンターとしての哲学は?との質問に対して、大沢さんは『佳きメンターでありたいという意図をもって年月を経てきたわけではない。第一に、常に、自分自身のオリジナルな考え方によって、面白い研究を自分で楽しくつづけてきたことである。その状況をまわりのみんなが見ている』。弟子を育てるコツは?に対して、『常に若い学生、研究者のオリジナルな考えや提案を大切にしてきたことである。そのオリジナリティに決してケチをつけたりしない』。『早さで能力を評価しません。面白さの感度がどれだけあるかです。』」

3. 研究の自由と二人の上司

(1) コーネル大学のポスドク時代

1967年から3年間、コーネル大学化学教室のProf. Scheragaのラボで、夫と共にポスドク生活を送った。IBMのコンピューターを数時間使った計算ができたため、タンパク質モデルの構造転移の研究成果を挙げることができた。当時の日本では、共同利用のために大型計算機HITACが、初めて東大に設置されていたが、使用時間に制限があり、タンパク質モデルやDNAの相転移の研究に必要な計算時間を確保することは至難であった。

執筆論文に関しては、テーマも主張したい結論についても、彼の質問にきちんと答えられれば、Scheraga教授は認めてくれた。渡米して3か月経った頃、教授と夫と私の3人の最初の論文をPNAS⁴⁾に投稿できた。

滞米後2年近くが過ぎて、第1子を出産した私が出産後、1か月の休みを取る際にも、教授は寛容であった。論文投稿に向けて、教授との共同作業が必要となったものの、バ

ピーシッターが見つからない日曜日があった。彼は私たちのアパートに来て、長女を傍で遊ばせながら、一緒に論文を完成したこともあり、研究に対する執念を学ぶ貴重な機会となった。

(2) 九州大学数理生物学講座の助手時代

米国での3年に及ぶポストドク生活を終えて帰国し、日本での職探しが始まった。九州大学理学部生物学科に新設された数理生物学講座の公募人事に応募し、助手として採用された。生物学の発展のために、数学や物理学に基づく研究に力点をおいて、5つの新講座が誕生していた。その5番目が数理生物学講座であり、統計物理学の研究者である松田博嗣教授が、京都大学基礎物理学研究所（湯川秀樹所長）から赴任していた。

物理学から離れて、松田教授と石井一成助手は集団遺伝学、宮田隆助教授は遺伝子の進化、私はタンパク質の立体構造の進化を、それぞれ生物学の新しい研究テーマとしてスタートした。助手の私も、自分なりの研究を展開することができた。

1981年、タンパク質の構造単位として、モジュールの存在を提唱、遺伝子のイントロンがモジュールの境界に存在することを見出した⁵⁾。さらに、予測したイントロンが、デンマークのグループによって発見されるという、幸運にも恵まれた。国内よりも先に国際学術誌上で、ハーバード大学のGilbert教授や、オックスフォード大学のBlake博士が、私の研究を紹介してくれたことから、国内での評価を得ることができた。

九州大学の助手になり、第2子を妊娠中に、大沢さんから、いただいた言葉に「女性研究者は、2番目の子供が6歳になると、よい仕事をするよ」がある¹⁾。大沢さんの言葉に半信半疑ながらも、我慢をすれば、明るい光が見えてくるかもしれないと勇気をもらった。驚いたことに、この言葉通りに、1981年の論文原稿が完成した⁵⁾。その後、講演の折に、この話を紹介すると、「同じような経験をしました」と、2人の女性から、手が挙がり、さらに最近、男性からも、同じ反応が返ってきた。恐らく、第2子が小学校入学の頃、子育てが少し楽になり、研究に、再び身が入るのであろう。

4. 女性教員を増やすために

次世代の研究者の能力を発展させるために、メンターと上司の役割は、自由に研究ができる環境を若手に用意することである。理工系において、女性研究者の数を増やすために、講座制を廃して、若手が独り立ちできる人事制度が必須である。さらに、子連れであっても、海外に出て共同研究を行うなど、女性研究者の体験談が、若手女性研究者に共有される機会^{6,7)}も大切であろう。助手から上位への昇格を果たすための活動については、紙面の

限界のため、別の機会に譲ることにしたい。

【参考文献】

- 1) 郷通子、生物物理 50 (3)、118-119 (2010) 生物物理学の源：大沢文夫先生のこと、https://www.jstage.jst.go.jp/article/biophys/50/3/50_3_118/_pdf.
- 2) Mitiko Go, Biophysics and Physicobiology, 13, 249-250 (2016). *Note* Special Issue “Memorial Issue for Prof. Nobuhiko Saitô”. Professor Nobuhiko Saitô’s contribution to statistical mechanics of biopolymers. <https://www.jstage.jst.go.jp/browse/biophysico/>.
- 3) Nature Awards for Creative Mentoring in Science, Japan (2009). http://www.natureasia.com/pdf/common/mentor/awards_pamphlet.pdf.
- 4) Go, N., Go, M. and H. A. Scheraga, H.A. Molecular Theory of the Helix-Coil Transition in Polyamino Acids, I. Formulation. Proc. Natl. Acad. Sci. U.S.A. 59, 1030-1037 (1968).
- 5) M. Go, Nature, Correlation of DNA Exonic Regions with Protein Structural Units in Haemoglobin 291, 90-92 (1981).
- 6) 昆 理恵子、生物物理 50 (6)、272-273 (2010) みんなの手—郷通子先生に込めて—.
- 7) 坊農真弓、情報管理 60 (4)、275-278 (2017) 女性研究者のリアル その1 出産育児と不妊治療、https://www.jstage.jst.go.jp/article/johokanri/60/4/60_275/_pdf.

女性科学者よ、幸せであれ

楠 美智子 (名古屋大学名誉教授)

女性科学者が中々増えてゆかないと言われて久しい。何故なのでしょう。そもそも理工系への興味を抱く女性が男性に比較して少ないのかどうかという問題の真偽は兎も角として、学部、修士まで男子学生と同等かそれ以上の力を持った女子学生が、大学に於ける研究者としての途を“諦める”ことがあるのであれば、放っておけません。これまで男子と肩を並べ競ってきた本人の努力のみならず、国家としてこれまで彼女に投資された多額の予算、その能力によって将来に期待される可能性を考えたら大いなる損失です。従って、能力以外で障害になっているものを洗い出し、客観的に取り除いて行くことが重要です。昨今、様々な分野で女性の活躍を目にする機会が多くなっていることから、まだまだ不十分とは言え、女性が活躍できる環境や社会体制は随分改良されているはずですが、研究分野で目立って増加してゆかないのは、このような環境や制度の問題だけではなく、この分野に於ける日本の男性や女性自身の意識の改革が時代の変化から立ち遅れているからかもしれません。私は昨年名古屋大学の工学部を定年で退職しましたが、一女性科学者としてこれまでの経験から感じたことをいくつか述べたいと思います。

まず、何らかの形で研究者として身を立てたいと願った場合、博士号の取得が肝心となりますが、これは人生の最初の決断となるようなハードルの高いことは男子にとっても同じものです。特に女子は真面目で自分に自信を持ちにくいタイプが(私も含めて)多いように思いますが、人生100年と言われ始めたこの時代、“20代初めの3年間が道草になっても構わない、挑戦してみよう”というぐらいの度胸が女性にもそろそろ必要です。確かに研究は分野にも依りますが博打的要素があります。そこが面白いところでもあります、安定を優先させる女性には選択にブレーキが掛けやすくなりがちです。しかし、コツコツと積み上げて着実な成果を積み上げてゆくことにより、確実に公正に評価される清い分野であることも事実であり、挑戦の価値があります。もし修士課程の時代に“研究もなかなか面白そう”と思えたのであれば、既に大切なチャンスを掴んでいるのです。またこの時、指導教官の励ましと的確なアドバイスが重要となりますが、本人としても指導教官の考え方をしっかりと見定め、真のフェミニストであるかを探ることが大切です。私の恩師である長倉繁麿先生は電子顕微鏡分野を開拓・牽引してこられた主導者として知られていますが、

同時に図書館学で国際的にも活躍された奥様を大変尊敬されていました。女性はのびのびと活躍すべしと心から思っておられ、ぐずぐずしている私の背中をいつも押して下さる先生でした。このことは私にとって何よりも幸運なことでした。この意味でも、優れた指導教官に出会うことは研究開始の一大仕事です。

また、女性が研究を継続してゆく上で現実的に乗り越えなければならない関門は、出産・育児による時間的やり繰りです。しかしこの点に於いては、どの世界に進んだ女性も同等なはずです。スポーツは言うに及ばず、政治や医療の世界もしかりです。しかし、大学の研究職の女性が順調に増加してゆかない理由の一つとして、出産・育児に対する女性の時間的負荷に関する共感・配慮の度合いが、他分野に比べ薄いと感じるのは私だけでしょうか。これは、20歳後半までの長い学びの期間まで、あくまで学生の立場で扱われ、その後も不安定なポストクの期間が続く生活で、その後数年の研究者として最も収穫できる年代を、女性の身体にとっても精神的な面においても重い出産と育児をこなさなければならないということを男性の指導者も女性自身も不安に思うことが一因ではないかと思えます。この点は確かに重い事実ではありますが、されど、それにも増して出産・育児の経験は素晴らしいもので、女性に与えられた特権です（もちろん育児は男性も同等に経験できるもので、またすべきものです）。この経験は女性を大いに成長させ、強くしてくれるものであり、その後の生き方に大きな力を与えてくれるものです。子育て期間に業績が多少落ちても、それは当たり前と捉え、大いに子育てを楽しむことです。この経験後、研究に復帰したときの感覚はとても新鮮であり、研究面においても減速していた期間を補うに充分なほどにプラスとして働いてくれるものです。

研究者として自立してゆくためには、女性と言えども自己実現・自我を確立したいという強い意志を持つことが基本です。最後は研究者としての Quality がすべてという厳しい世界でもあります。そのためには、誰よりもまずは自分自身を最も大切に、いつも元気で面白がって必死で考え、オリジナリティーに強く拘って進んでゆくことです。そして、たとえ女性研究者の数がが増えても一人一人が幸せでなければ意味がありません。苦しくも研究を愉しみ、少々の批判にはひるまず、平気でやり過ごす強さを常に鍛えることが大切です。しなやかに、雄々しく、強靱に。女性科学者よ、幸せであれ！

女性科学者の声は反映されてきたか？

森 郁恵

(名古屋大学大学院理学研究科附属ニューロサイエンス研究センター長・教授)

本シンポジウムでは、女性として科学者の道を歩む中で、どのような壁があり、それらをどのように乗り越えてきたかについて語ることを依頼された。わたしは、壁というものは、他人あるいは周囲の環境から与えられる困難さというよりも、自分自身が作るものだと考えている。自然科学は、そもそも、その学問の成り立ちの歴史から、女性は差別され、男性優位の学問であった。この状況は現在の日本でも、本質的に変わっていない。ジェンダーバイアスが存在する社会において、自分の志を通そうとすると、必ず、有形無形の壁が立ちはだかる。つまり、女性として、科学者として、社会通念や社会の意識を変えて前進しようとするれば、壁が現れるのは当然なのだ。

振り返ってみると、わたしにはいくつかの壁があった。最も大きかった壁と、それに付随した転機について紹介したい。わたしは、お茶の水女子大学理学部生物学科に入学し、遺伝学研究室にて、キロショウジョウバエを用いた集団遺伝学を学び、同大学修士課程を修了した。その頃、将来、科学者になりたいと強く思っていたので、その後の進路についても考えていた。そもそも、高校時代から、動物の社会性行動に興味があり、「動物行動を遺伝子の言葉で語りたい」と思っていたことを改めて思い出した。だが、そのような学問は、存在しなかった。それならばいっそのことと覚悟を決めて、アメリカのワシントン大学（セントルイス）の生物医学系大学院博士課程に入学した。入学直後は、漠然と、ショウジョウバエを用いた集団遺伝学関連の研究を行うつもりだった。そんなわたしの考えを変えたのは、アメリカの大学院で制度化されているラボローテーションのシステムだった。このシステムでは、博士号取得のための本格的な研究を開始する前に、通常3つの研究室に3~4ヶ月滞在し、研究テーマが自分の興味にあっているか、また、研究室の構成メンバーと相性が合うかなどを見定めることができる。ショウジョウバエ以外のモデル生物も経験することは将来役立つかもしれないと思い、2つ目のローテーション研究室として、軽い気持ちで線虫 *C. elegans* をモデル生物として遺伝学研究をしている研究室を選んだ。1ヶ月も経たないうちに、線虫のモデル生物としての将来性に衝撃を受けた。また、線虫研究者コミュニティのパイオニア精神や権威を嫌う自由な雰囲気自分が合っていると思い、線虫の研究室で博士号取得のための研究を行うことにした。つまり、わたしにとっての最

初の転機はアメリカの大学院博士課程に留学したこと、そして第二の転機は、ショウジョウバエの集団遺伝学から、日本ではほとんど知られていなかった線虫をモデル動物とする分子生物学・遺伝学へ、分野を転向したことである。

これらの転機に付随して、壁が現れた。アメリカでの6年間に渡る留学期間の前に、イギリスにも1年間留学していたこともあり、ほとんど日本語を話さない生活をしてきた。この長期間の海外留学経験は、逆説的だが、学位取得後は日本に戻り、線虫をモデル系とした研究を続けたいと、わたしに思わせた。ここで、科学者人生最大の壁に遭遇することになった。日本で、線虫をモデルとした研究ができるポジションを得られるのかという問題だ。まず、わたしが実践したことは、ワシントン大学大学院の指導教官に、線虫をモデル系とした遺伝学研究と、わたし自身の紹介を兼ねたセミナーをさせてもらえる日本の研究者に問い合わせをしてもらうことだった。幸運にも、複数の大学でセミナーをさせていただけの機会を得たが、「日本では、線虫モデル系の研究をやっても研究費は取れないから、分野を変えたほうが良い」と、ネガティブなコメントをいただいたことは、大きな驚きだった。とはいえ、線虫研究を日本でやっていく気持ちは変わることはなく、なんとかかなるだろうと楽観的に考えていた。そのうち、タイミングよく、九州大学理学部生物学科に赴任した新しい教授が、線虫をモデル系として神経科学の研究室を立ち上げるために、助手の公募をしたのだ。応募したところ、運良く採用され、高校時代から一番やりたかった「動物行動を遺伝子の言葉で語る研究」を、線虫を使ってできることになったのだ。なんとという幸運!と喜んだことは言うまでもない。

九州大学で助手として9年間を過ごし、1998年4月から名古屋大学大学院理学研究科生命理学専攻の助教授として独立し、研究室の主宰者になった。2004年には教授に昇格したため、名古屋大学の教員になって以来、22年が経とうとしている。名古屋大学でも、いくつかの壁があったと思うし、いまも感じているが、壁があると感じるうちは、「和して同ぜず」の精神を貫いて、他人や組織に流されずに生きている証だということにしている。

女性研究者の少ない分野の特徴を考える — 経済学との比較

隠岐さや香 (名古屋大学大学院経済学研究科教授)

本発表では経済学を例に取り、理工系における女性研究者問題と比較していかなる特徴があるのかを検討した。女性研究者の数が少ない分野には一定の特徴がある。2015年に分野ごとの「才能」観と学位取得者における女性博士の割合を調べた研究があった。同調査によると、アメリカにおいて女性の博士号取得者が少ない分野のトップ3は理工系であれば物理、コンピュータ・サイエンス、エンジニアリング、人文社会系であれば、音楽作曲、哲学、経済学であった。そして、これらの分野では比較的、当該分野の研究者が「才能が必要」とアンケート調査で強調する度合いも高かった(回答者はどれだけそれが必要と感じるかを主観的に数値化するよう求められている)¹⁾。地域的な違いもあるとはいえ、これらは日本で女性研究者が少ない領域とおおよそ重なっている。

逆に言えば、理工系、人社系に共通して女性の少ない分野については次のようにまとめることできる。すなわち、抽象的な対象を扱っていて「才能が必要」という印象がついて回る領域、あるいは男性集団によるホモソーシャルな共同作業の場(たとえば軍隊、企業、職人のアトリエなど)と文化的に近い領域などは、現在でも女性の参入が何らかの理由で抑えられているのである。

女性の参入に対して障害となる要因については様々な分析手法があるが、本報告では試験的に、科学史におけるインターナル/エクスターナルという区分を踏襲して議論を整理してみる。インターナルとは、主にその学問分野の専門家共同体による方法論の選択や価値ある研究主題の選び方に至るまで、いわば学問分野「内部」の事情である。エクスターナルとは、その学問分野に対する外部からの政治・経済的な働きかけや、専門家コミュニティ外部の人々が作る文化といった「外部」が想定される。

まず、エクスターナルな条件から検討する。ある分野における女性の参入は、当該分野の専門家が関知しない外的要因に大きく左右される。たとえば、理工系の事例ではアメリカのコンピュータ・サイエンスにおける女子学生の学部生比率の変化という事例がよく知られている。1980年代半ばだと女子学生比率が40%近くに達していたが、2010年代初

1) Sarah-Jane Leslie et al., "Expectations of brilliance underlie gender distributions across academic disciplines", *Science* 347, 262 (2015); DOI: 10.1126/science.1261375

頭には20%未満に落ち込んでしまった。その原因の一つに、1980年代半ば以降、「男の子向け」玩具として家庭用ゲーム機器が普及したことの影響が指摘されている。

日本における経済学分野進学者の女子学生比率にも、興味深い動向がみられる。1987年の学校基本調査によれば、商学・経済学分野の女子学生比率は1割に満たず、物理学分野のそれとほぼ同レベルであった。しかし30年後の2017年には商学・経済学のみ大きく変化し、その比率は3割に迫っている。対して物理学も伸びてはいるものの15%程度に留まっている。商学・経済学分野における女子学生数が一貫して上昇基調に転じたのは1985年前後であり、これは男女雇用機会均等法が施行された時期にあたる。均等法の影響を明確に検証するのは難しいが、1980年代半ばの社会的な変化が、総じて社会科学系（法学・政治学、商学・経済学）の女子学生数に大きな影響を与えたのは間違いがない。それに対して、理工系の伝統的な分野はジェンダー比の変動が少なく、近年の社会変化が自然科学・技術のイメージをそこまで変えなかったと推測できる。

次に、インターナショナルな条件について考察する。既存の学問のあり方そのものが、特定のタイプの人（特に女性など）を遠ざけてしまう場合があることは、科学史においても指摘されてきた。何故なら、当該分野にとって、何が卓越的か、何が主流かという判断自体は、ある種の価値判断を完全には免れ得ないからである。とりわけ、どのような研究方法を取るかという問題とは別に、「どの主題が重要か」という判断は価値観のバイアスを受けやすい。

更に言うと、社会を直接に扱う人社系諸分野は、ジェンダー的視点の有無が、自然科学よりも学問の方法論に直接関わる問題となりやすいようである。経済学の例をあげると、主流派経済学が採用しているいくつかの理論的前提に対しては、男性中心主義的であるとの批判が既になされてきた。たとえば、「合理的経済人」という前提が暗黙の内に男性の行動様式を前提としているとの指摘があった。また、主題の選択においても、抽象的なモデル構築へと研究者の関心が向かいがちであり、ケア労働の市場評価の低さなど、性差別が絡む経済現象への関心が低いことも指摘されている。これらの指摘を引き継いだ人々は現在、フェミニスト経済学という学派を形成するに至っているが、それらは依然として「異端」経済学の位置付けである。経済学部には籍を置かない研究者も少なくない。

社会科学全般に対して、「ジェンダー主流化」の遅れを指摘する声もある。ジェンダー主流化というのは、ジェンダーの概念が必要不可欠なものとして当該分野に認知された状態のことであり、歴史学や社会学ではそれが既に起きている。だが、経済学や政治学など、一部の分野ではそれをまだ経験してはいないため、Gendered innovationsを必要との指摘がある²⁾。

2) Jenkins, F, Keane, H & Donovan, C 2019, "Introduction: Gendered innovations in the social sciences", *Women's Studies International Forum*, vol. 72, p. 103.

The rise and fall of gender equality in Eastern Europe—a second generation researcher mother's perspective

Maria Vassileva
(Associate Professor, School of Science, Nagoya University)

Here I would like to present a quick overview on the history of gender equality in Bulgaria, a country in Eastern Europe. While being a subjective representation of my country of origin and my personal experience growing up there, this text has a purpose to provide an alternative point of comparison for Japan in finding a viable framework for gender equality.

I grew up in Bulgaria in the 1970s and 80s, a period of economic and social stability. The successful economic growth was a result of government initiatives started after the second world war, including a set of reforms for encouraging women into the workforce. My mother had a successful career as a physics engineer at a big national company's research department, just like my father. I've lived in a country where gender equality in the work place was a reality. Women were free to focus on their work—caring for children was outsourced to child-care facilities. Kindergartens were available to all; there were even weekly kindergartens where one leaves children on Monday morning and picks them up on Friday evening. Social policies treated children like a transitional stage when people just need to be fed and clothed until they start taking care of themselves (and anyone can do this job!). However, these policies did not reform the patriarchal societal structure—in which men are free of all other family obligations, but to bring money.

The short-term results from a macroeconomic point of view were extraordinarily successful—everyone was working and contributing to the economic growth. The long-term results on next generations' social adaptation, mental health and as a result productivity, both on a population scale and on a personal level, were devastating. The gender equality itself was short-lived. Once

it became impossible to continue financially supporting the system, during the economic crisis in the 1990s, it crashed down. As soon as the economic conditions allowed it, next generation of women dropped work in masses when they became mothers. The generation of these young women had the education and the role models. What they also had was the experience growing up in an empty house, with both parents at work and no one having time to support them and mentor them. The major reason for this dramatic failure in gender equality is the fact that we humans are a social species and depend on bonding for normal emotional and intellectual development. Childhood is in fact a critical developmental stage in human life, that requires constant individual nurturing and enormous support from close family members for children to be able to fulfil their potential as productive members of the society. Emotional support in human development is like the air we breathe—it is invisible and easily forgotten. Yet, one realizes its importance only after an experience of suffocating. Second-generation working mothers have lived the suffocating neglect and were not willing to repeat it towards their own children.

The importance of parents' physical presence, close emotional bond and attentive mentoring to the developmental outcome of growing humans has been shown time and time again by psychology research. The importance of the pregnancy period and the prenatal environment it creates on both fetal development and the entire life of that individual has been shown clearly by neurobiology research. This vast body of research is yet to inform any social policies. We still construct social policies on short-term simplistic frameworks: "How to increase the number of women in the workforce?", "How to increase birthrate?". People are diminished to "labor force" and numbers. The assumption is that individuals don't matter, all that matters is numbers. Is this really the case? Do we simply need more labor force? Or do we need more socially-developed, emotionally stable, caring, responsible, independent, healthy, intelligent and creative individuals to produce meaningful work for the society? "Children are like plants, just water them and they will grow up automatically" is a phrase I've heard so many times. Neither children nor plants grow automatically—both need not only water but also sunlight and nourishing soil in which to develop roots.

Both cannot survive without all three—water alone is not enough even for plants, let alone for humans. Children, just like plants, have different needs towards water, sunlight and soil: if some can survive with little sunlight and in deprived soil, most need much more support to grow. Parenting a “normal” child has its own set of challenges, but cannot be compared to the challenge of supporting a child with special needs—developmental, intellectual or physical. As a parent of a child with special needs and a normally developing one I can attest to this.

Historically, agricultural patriarchal societies were centered around the extended family in which multiple generations of women shared the task of raising children. Contemporary industrial societies are centered around the nuclear family – the extended family as a functional unit no longer exists – but the patriarchal social structure is left intact. Thus, the entire burden of raising children is shouldered by one individual—the mother. Not only this is an impossibly heavy burden for a single individual to carry, this individual is now also working outside the house competing with unburdened men at job performance. Raising a new human is an exhausting thankless work that receives no credit and no real support in our societies. Anyone who can opt out of it—majority of men (by abandoning all the responsibility to their female partner), and increasing number of women (by choosing not to have children). In fact, the society actively encourages people to be irresponsible towards this task—it only prizes the loyal to the work, always available adult. However, high-quality parenting is the single most critical job for creating and sustaining a high-quality society. A human society is made of humans, not of technology. Ignorance to this fundamental fact can be disastrous, as was the case in Bulgaria. The pity results of such “bare bones” family structures were visible in Bulgaria during the economic crisis: drop in literacy rate, increase in youth crime. Eastern European gender-equality experiment, based on outsourcing parenting, was on a massive scale and provided quick and quantitative results. Similar policies, on a slower and smaller scale, have been implemented in Western Europe, the US, and are increasingly being promoted in Japan. The resulting processes in the West, and Japan, have been very much in accord with the results in Eastern Europe. Japan is at a stage of social reforms when the effect of the lack of focused parental support is already

visible. The number of youth suicide rate in Japan is raising; the literacy rate is decreasing. The long-term effects of these results will overrun any positives from work performance done by those parents.

Gender equality policies will never be successful long-term if they don't promote men's responsibilities towards parenting their children. If they don't promote the society's responsibility to support (not outsource!) parents on their heavy task of bringing up the next generation of functional members of the society. And it is not that men don't know this—many do. Whether because they have been raised in deprived environment themselves, or because they have been conscious about their parenting experience. A father in UK who has left his career to participate equally in parenting his children, Gideon Burrows, wrote for The Guardian newspaper in 2013: “The truth is that men don't really want to do childcare and are successfully using convenient excuses to avoid it. (….) Women hit the glass ceiling because they leave the workforce to bring up children. And that glass is yet tougher to break because men refuse to do the same.” We have to stop repeating the myth of work-life balance the way it is formulated today: “Women can have it all – while carrying it all; men, they have nothing to do with this!”. If we keep with the existing status quo of men being only responsible for their work and women being responsible for their work AND everything else, we will never change the incentives for companies to hire men over women. Who wouldn't hire an employee who is available to work at all times, over an employee who needs flexibility and special consideration? We have to start accepting that people have more important responsibilities than just their work! Why should we want leaders who neglect their personal responsibilities? Is child development in fact a personal responsibility or social? Are the consequences personal or social?

Second-generation working mothers know the responsibility they have towards the physical, emotional and intellectual development of their children. If they have to choose between abandoning their long-term goal towards the wellbeing of their children for the short-term gain of their own success, very few will choose themselves over their children. The job of the society is to create an environment where they don't have to choose. What social conditions we set up—supporting or undermining the effort of parents in raising their children—has a

direct and critical impact on what sort of people will dominate the society in the future. Japan is at a point of time when it can make a critical decision: Does it keep on following popular strategies, that are effective short-term, but have devastating consequences for the society long term? Or does it evaluate its long-term needs and creates a social reform solution towards them?



Dr. Maria Vassileva

「男性問題」としての女性研究者問題

田村哲樹（名古屋大学大学院法学研究科教授）

はじめに

本稿では、「女性研究者問題」を「男性（研究者）問題」として見る視点の重要性について問題提起を行う。本稿における「男性問題」は、以下の3つを意味する。

第一に、「男性研究者的な標準」を見直すことの必要性である。従来の「男性研究者的な標準」を維持したままで、女性に男性と同等の「活躍」を期待することには無理がある。本当に女性研究者の「活躍」を期待するならば、まずは「男性研究者的な標準」を見直すことから始めなければならないだろう（1. 2.）。第二に、日常の研究生活の中で生じる「男性問題」のことである。これは、日常の中での男性研究者の「男らしい」振る舞いを通じた、男女の不平等の産出のことである（3.）。最後に、変化しつつある男性研究者への支援の重要性、という意味での「男性問題」である。この「問題」への対応も、「男性研究者的な標準」を見直すために必要なことである（4.）。

1. どんない「男女平等」か？

「男性研究者的な標準」の見直しの重要性を理解するために、まずは「男女平等」についてのいくつかの考え方の違いを理解することから始めたい。ここで参照するのは、政治哲学者のナンシー・フレイザーが提示した、男女平等（公平）の三つのモデルである（フレイザー 1997=2003：第2章）。第一は、「普遍的稼ぎ手モデル」である。これは、女性を「男性並み」の稼ぎ手にすることを通じて男女平等を達成する、という考え方である。第二は、「ケア提供者等価値モデル」である。これは、「男は仕事、女は家庭」という性別分業は維持するが、女性にケア活動（家事・育児・介護）に従事することに対する手当を給付することで平等を実現しようという考え方である。第三は、普遍的ケア提供者モデルである。これは、男性を「女性並み」のケア提供者に変化させることを通じて、男女平等を実現しようという考え方である。この中で、フレイザーが最も男女平等的と考えるのは、普遍的ケア提供者モデルである。このモデルだけが「男性の変化」を求めているからである。

この議論を紹介したのは、「現在の男性のあり方」を前提としたままで「男女平等」を考えるのでは不十分、ということを示すためである。「男性のあり方」の変化がなければ、

女性は仕事(研究)で活躍しようとしても、女性に「固有」の役割として残っているケア活動にも同時に取り組まなければならない。そのため、女性が「男性並み」になることは極めて困難である。「男女平等」を真剣に考えるならば、「男性の変化」を考えなければならない。

2. 「女性研究者支援」は「男性の変化」を考えているか？

近年では、「女性研究者支援」が唱えられている。女性研究者への支援自体が問題だというわけではない。しかし、その「支援」が男性研究者の現状を(暗黙裡に)標準としていないか、ということには注意深くなければならない。

特に問題は、大学がますます、「世界水準」を目指す研究、教員の個別の裁量を行使しづらい講義計画・設計、個別事情にも最大限に配慮した学生・大学院生指導、そして、いっそうの緻密さや正確さを求められる大学運營業務などを同時並行的にこなさなければならない職場になっていることである。「ケア提供者」役割を十分に果たしていない(と思われる)多くの男性研究者でさえ、「忙しい」「大変だ」と言う。女性研究者は、なおさらであろう。いくら「支援」があっても、それを受けた上で取り組まなければならない活動の総量が変わらないばかりか、むしろ増加しているとすれば、結局のところ女性は、「仕事」と「家庭」のどちらか(または両方)において躊躇することになるのではないだろうか。

3. 研究の日常生活の中の「男性問題」

「男性問題」は、研究の日常生活の中にも存在し得る。つまり、「あからさまではない」形で不平等が作られることもある。一見したところでは「研究者らしい」言動が、「男らしい」「男性に馴染みのある」言動であるかもしれないことへの注意が必要である。

ヒントになるのは、片田孫朝日(2014)の研究である。彼は、「個性尊重の児童中心主義」の学童保育の日常の中で「男子支配の構造」が作られていくプロセスを、参与観察とインタビューに基づいて分析している。大学に勤務する者は、同じようなことが大学での日常の研究活動の中で起こる可能性に注意深くなければならないだろう。例えば、声が大きくて「力強い」プレゼンテーション、学会等での「瞬発力」のあるリプライ、「厳しい」コメント、いずれも学問において「当然に」求められる振る舞いに見える。しかし、「力強さ」「瞬発力」「厳しさ」などは、往々にして「男らしい」振る舞いとしてカテゴライズされるものでもある。そうだとすれば、こうした振る舞いを男性が実践することは(個人差はあっても)比較的容易であるのに対して、女性の場合は難しい。男性にとっての「望ましさ」と研究者としての「望ましさ」とが一致するのに対して、女性の場合はそうではないからである。

大学での研究・教育は、このような「厳しさ」だけではないと思う向きもあるだろう。実際、

最近は大学院生・学生への指導・対応の仕方として、「励まし」も重視される。しかし、「男性的な」「男らしい」励まし方というものもあり得る。例えば、男性が考える、意識を鼓舞するような励まし方が、女性にとっても「励まし」かどうかはわからない。

このような議論に対しては、「むしろ女性大学院生・学生の方が活発だ」という指摘もなされるかもしれない。しかし、女性が本当に「活発」かどうかは、より注意深く見ていく必要がある。少し前の研究だが木村涼子は、小学校での調査をもとに、「男子は自己主張をとまなう言動を絶えず発し、女子は目立たないような態度を一貫してとりつづけるという子ども集団のあり方」を指摘している。例えば、「女子が元気だ」という印象の教室でも、「授業中は女子の方が静かなことが多」い。その理由は、「女子の発言・行動に対する男子集団の攻撃的・嘲笑的対応の蓄積」などに求められる。女子は「男子にいろいろ言われるのがいや」で「沈黙」するのである(木村 1997:46-47)。

大学においても、様々な場面での男性と女性との言動の差には注意深くあるべきだろう。例えば、ゼミなどにおいて、「全体」での討論の際に誰が発言しているかには注意が必要かもしれない。「普段」あるいはグループ討論では「活発」な女性も、「全体の場」では発言を控える傾向があるかもしれない。また、「男性=上位」(教員、先輩院生など)、「女性=下位」(学生、後輩院生など)となりやすい状況に注意深くあるべきかもしれない。

4. 変化しつつある男性研究者への支援、あるいは新たなデフォルトの形成

最後に、「変化」しつつある男性への支援の重要性についてである。男性の若手研究者たちの中には、ある種の「変化」も見られるように思われる。例えば、家事や育児をそれなりに積極的に担う、休日に開催される学会等への参加に(「家庭」のことを考えて)困惑する、育児休業等を取得する、などである。また、専任職に就く女性研究者が増加することによって、研究者夫婦が遠隔地で別居することに伴う、ケア活動(家事・育児・介護)への対応に苦慮する男性研究者は増えているのではないかとと思われる。

女性研究者の活躍を促進するためには、こうした「男性の変化」への支援・促進も必要である。これは「普遍的ケア提供者」モデル型のジェンダー平等の方向性である。そのことによって、「ケア活動に従事する男性(研究者)」が標準となることで、女性研究者の活躍の機会や意欲もさらに増大するのではないだろうか。

【参考文献】

- 片田孫朝日(2014)『男子の権力』京都大学学術出版会。
 木村涼子(1997)「教室におけるジェンダー形成」『教育社会学研究』第61集。
 フレイザー、ナンシー(1997=2003) 仲正昌樹監訳『中断された正義——ポスト社会主義』的条件をめぐる批判的省察』御茶の水書房。

パネルディスカッション「女性研究者のあゆみ ～変わらない壁、変化する環境～」報告

佐々木成江 (名古屋大学大学院理学研究科准教授)

ご講演いただいた7名の方に、いくつかの質問を交えながらパネルディスカッションを行いました。

Q1. ご自身の研究人生における壁と、今もまだ残っており壊さなくてはいけない壁は何か？
(壁があったという意見)

・昔は女性ということでなかなか研究評価やポストを得られない時代だった。ただ、今は、優秀な女性は採用したいという時代になっており、女性の応募が少ないということが壁になっているため、ぜひ積極的に応募してほしい

・子育てのため、自宅からの通勤に往復4時間をかけて大学に通った。その時、仕事量が多く大変な委員の順番が自分に回ってきたが、仲良くしていた女性教員が順番を代わってくれ、とても助かった。そうやって、環境や仲間たち次第で壁は乗り越えられると思う。

・30歳までには、壁はなかったが、子どもが生まれて、自分以外の責任ができた。研究も子育ても、時間をかければ結果が出せるが、時間がかけられない。生むのは女性だけだけど、育てることが女性だけにデフォルトになっているのはよくない。男性も、子育ては経験しないといけない。会議が午後6時から始まることや学会を土日に開催することは、子どもを持っていれば、それがおかしいと分かるはず。男性も親として、しっかり子育てに関わることが国のためになる。

(壁がなかったという意見)

・自分自身は、壁はあまり感じていなかった。恵まれた環境だったと思う。男性が変化する必要はあるが、女性が変化する必要もある。女性研究者は、男性研究者をじっと見ている。今の男性研究者が幸せではなく、苦しそうに見えるために、女性研究者が増えないのではないかと。また、学生から、「女性教員は大変そうだ」とも言われることがあるが、昔と比べて、女性教員は権利が与えられているので、活躍しやすくなるのではと思う。

・女子大学や女性比率の高いアメリカの研究室で大学・大学院を過ごしたため、周りに優

秀な女性もたくさんおり、男性が有利であるという雰囲気はなかった。しかし、今、女性教員採用に関して、男性の意識が変わらないといけなく強く感じる。男性教員は、優秀な女性が欲しいというが、男性にとってこういう女性が優秀だというイメージの人を採用する。かつ、男性社会になじめる人で、そこから外れた人は採用されない。そういった意味で、男性の意識改革が必要である。以前、マックスプランクの神経科学の女性所長から、日本の女性研究者状況はどうなのか聞かれたことがある。名古屋大学は進んでいる方だと言うところ、男性の意識改革に関わるワークショップを男性向けにしているのかと聞かれた。その言葉が強く印象に残っている。ぜひ、名古屋大学でも行ってほしい。

Q2. ジェンダーの視点が入った学問が日本に浸透しない理由はなにか？

・日本のジェンダー学は、2000年前後にある種の政治団体のターゲットになってしまい、バックラッシュしてしまった。それが大学の人事とつながっているかは不明ではあるが、人々の価値観を更新する機会を逸したと思う。また、フェミニズムやジェンダーは大事だとは言葉では言うが、それをテーマにするのは、あまり賛成される雰囲気ではない。実際、自分の周りの同世代で、科学史でジェンダーの研究をした人は残っていないという感覚がある。そういう環境の積み重ねで、日本のジェンダーに関する意識は低いままなのだと思う。

Q3. 異性の学生にどこまで踏み込んでいいのか分からないという話を聞くことがあるが、そういうことはあるか？

・院生の指導のとき、質問や相談に来てくれる人の場合には、問題はない。しかし、向こうから来てくれない場合、同性のほうが声をかけやすく、異性に対してはその踏み込み加減について悩むことがある。

・例えば、研究室で学生が来ていない場合は、同性の学生やポスドクにどうなっているか探ってもらうようにお願いすることが多い。同じジェンダーだということの安心感がある。

・研究の進行にも関わるので、性別にかかわらず指導ができるように、ジェンダー視点にたったメンター教育が必要ではないか。

フロアからの意見

・女性活用など含めて、今の社会を変えていくためには、ある程度、業務に余裕がないといけない。

・問題が複雑化しているので、データを解析して、到達できていないということをしっかりと示す必要がある。また、到達できていない時は、加速して解決できる仕組みをつくるこ

とが重要。自分の子どもたちが、平等に評価される世界になってほしい。

・ジャッジする場所に男性が多いが、みんなが平等に発言できているかをちゃんと配慮する必要がある。マイノリティへの対応に対して、面倒だと思っているのではと感じることがある。

・大学院のゼミなどでは、勢いがある男子学生が空気を作る傾向があった。司会を順番にするようにするようしたら、あまりしゃべられなかった女子学生がしゃべるようになった。

・言動に性差が本当にあるのかは、疑問である。理系の優秀な高校生をフライブルグに派遣するプログラムで、24人中18人が女性。女子学生の方がしっかりしており、反応がよい。

・男女によって、活動のパターンがあると規定しない方がいい。国による文化、時代による違い、そのファクターを押さえないといけない。

・社会としてジェンダーのロールモデルをどうするかによって、変えることができる。

・アメリカでは、刷り込みしないように意識しないようにしている。保育園には、アメリカにはユニセックスなおもちゃしかない。日本では、女兒と男児のスペースがわかれている。

・タイは、女性研究者が多くなった。小学生の時に女性と男性が平等であることを教育したら変化した。

・遺伝的に男女差の傾向もあるかもしれない。無理に排除する必要はない。個性を尊重する必要がある。

・生物学的性差と社会学的性差を分けることは非常に難しい。

・男女の差は平均的にあるかもしれないけど、そこから外れる場合もある。しかし、社会的に認められていないことで、その道に進めないことがある。工学系に女性研究者が少ないのは、そういう雰囲気もあるのではないか。



パネルディスカッションの様子

A large red circle is centered on the page. Inside the circle, the text '第二部' and '2019.11.12' is written in white.

第二部

2019.11.12

これから女性研究者が活躍するには

はじめに

佐々木成江 (名古屋大学大学院理学研究科准教授)

本シンポジウムの大きな特徴は、男性である國枝先生が主導して企画されたということである。私が知っている限り、名古屋大学においてそのような例はなく、今回、男性教員がどういふことを知りたいのかということ学ぶことを目的に、お手伝いをさせていただいた。第二部は、女性研究者が少ない原因と今後の課題を探ることにある。女性研究者が少ない理由として、理系の水漏れパイプ現象というものが知られている。まず、もともと高校生の段階でも、理系を目指す生徒に男女差がみられ、女子では 28.8%、男子では 47.7%と女子の方が少ない(東京大学社会科学研究所・ベネッセ教育総合研究所「子どもの生活と学びに関する親子調査 2016」)。次に、大学の段階では、2018 年の名古屋大学の例では、理学部では 21.9%、工学部では 9.7%、農学部では 49.7%となり、少し減る。さらに、修士、博士課程と進むにつれ少しずつ減り、博士課程においては、理学部では 18.5%、工学部では 10.3%、農学部では 39.4%となる。そして、女性教員となると急激に減り、理学部では 10.7%、工学部では 3.2%、農学部では 13.8%となる。このように、穴のあいた水漏れパイプのように段階をへて、少しずつ減っていくという現象がみられる。また、「女子学生が少ないから、女性教員が増えない」という意見がよく出るが、実際のデータをよくみるとそうではないこともわかる。もし、その仮定が正しければ、農学部の女性教員比率は理学部の 2 倍になっていなければいけない。しかし、ほとんどその差はない。つまり、女性研究者を育て上げるためには、女子学生を増やす以外の別の施策が必要であるということを示している。

そこで、第二部では、それぞれの段階にいる方々のお話を伺い、「中学生・高校生理系進学課題」、「若手・大学院生が抱える課題」、「女性研究者の抱える課題」について考えてみることにした。これらの話題提供により、女性研究者の増加につながる施策が大学内において、より一層検討されることを期待している。

女子中高生の理系進学における二つの課題

瀬野日向子 (名古屋大学理学部 4年)

高校時代、私が理系への進学を決めた際、周りからは珍しいと言われることが多かった。私の親世代と比べれば理系に進学する女子は増えているように感じるが、現在でも学部によっては男女比に大きな差が生じている。実際、私の通っていた中高一貫の女子校でも、理系に進学する生徒は少なく、私の学年では理系選択者は学年全体の5分の1程度だった。そうした環境の中で、数少ない理系選択者であった私が在学中に感じたことから、女子中高生の理系進学における課題について考えてみたい。

まずひとつめの課題は、理系進学において身近なロールモデルとなりうる女性の理系教員が少ないということである。文部科学省が平成28年度に実施した学校教員統計調査によれば、高等学校の数学、理科の教員のうち女性が占める割合は約16.4%で、男性に比べ少ないことが分かる¹⁾。中高生の進路決定において、身近な大人、特に教員の存在は大きな影響力を持つ。いまだに女性の理系進学は珍しいという風潮が残る中で、中高時代に、理系に進学した女性のロールモデルとしての教員に教わる機会が少ないことは、女子が理系への進学を身近に感じづらい理由の一つとなっていると感じる。

ふたつめの課題は、女子の理系進学において理系科目への苦手意識が大きな壁となっていることである。男子生徒に比べ、女子生徒は理科、数学に苦手意識を持っていることが多いと言われている。実際、母校での教育実習で中学1年生に理科を教えたとき、「理科は好きだけど、小学生の頃から数字が出てくるとなんとなく勉強が嫌になってしまう」という声を多く耳にした。中学1年生の時点で、すでに理系への苦手意識が強いことに驚いた。また、理系を選択した高校生からは、「周囲から女子は理系に向いていないと言われるし、このまま理系を目指して大丈夫なのか」という相談を受けた。これらの経験から、理系に興味があっても、苦手意識から学習に不安を抱える、進学をためらうというようなケースが多いことが分かった。女子が理系科目に抱く苦手意識は、中高生のための課題というよりも、教育全体の課題であるのかもしれない。

これらの課題を克服するためには、理系に感じる心理的なハードルを低くすることが必要だと考える。具体的な取り組みとしては、教員が丁寧に学習のサポートを行い、学習相談に応じることで理系科目への苦手意識を少しでも減らすこと、また、理系に進学した卒

業生などから話を聞くことのできる機会を設け、女子生徒が理系進学をイメージしやすくなるようにすることなどが挙げられる。理系を目指す生徒だけでなく、文理選択に迷う生徒にとっても理系を選択しやすいような環境を整備することができれば、現在よりも多くの女子が理系に興味を持ち、研究の道を志す可能性があるのではないか。

【参考文献】

- 1) 文部科学省学校教員統計調査 (平成 28 年度)、<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00400003&tstat=000001016172&cycle=0&tclass1=000001113895&tclass2=000001113896&tclass3=000001113898&tclass4=000001113904> (参照 2019 年 12 月 7 日)。

中学生・高校生の理系進学と リケジョの博士課程進学の課題

藤原万櫻（名古屋大学理学部 4年）

私は中学高校共に公立の共学校で過ごし、名古屋大学理学部に進学後、生命理学科を選択したリケジョである。私の高校では、全体生徒の男女比は約3:2だったが、2年時から分かれる文理選択では女子の文理比は約1:1で理系を選択する女子も多くいた。高校では科学の甲子園や高校模擬国連大会など多くの高校でもあるイベントに加え、ジョイントセミナー@東大や職業・学問体験プログラム、最先端科学体験プログラムなど文理問わず座学ではわからない生きた学問に目を向けるための高校特有の取り組みが豊富にあった。

職業・学問体験プログラムでは、新聞解説委員の方や、大学発ベンチャーの学生企業家の方に大学院での生活や留学の経験談をお話ししていただきディスカッションをすることもあれば、市民病院の医師の方々に地域医療をテーマに講演をしていただくなど、幅広い分野で活躍されている方と関わることで様々な職業観を学び将来を考えることができる。最先端科学体験プログラムでは名古屋大学などの大学や企業の第一線で活躍されている研究者や技術者の方をお招きし、ご自身の研究テーマやご自身の今に至るまでについて講演をしていただいた後、高校生が実際に実験を体験することで理系に対する興味関心や具体的なイメージを持つことができる。また全員参加の講演では、カリフォルニア工科大学フレッド・カブリ冠教授で素粒子論をされている物理学者の大栗博司さんや、日本におけるエジプト考古学者の第一人者、吉村作治さんなどに来ていただき、社会に出てから学問がどのように役立つのかを学ぶことができた。

このように文系理系医療系問わず生きた学問に触れる機会が多いためか私の学校では理系進学への壁はなかった。他の中学校・高校でもこのような取り組みが行われれば、社会や保護者、学校の先生からの偏見が入る前に自分の目や耳で理系の実際を知ることができるので、理系を遠くに感じ諦めてしまうことも減るのではと思う。

また、名古屋大学の理系に進学した学生の多くは博士課程前期に進学しており、私が所属する生命理学科では、博士課程後期は女性の方が多傾向にある。女性教員が比較的多く、教授も3人いらっしゃるため、身近なロールモデルがいるということで、女性の博

士課程進学に対する抵抗感が少ないからであろう。やはり博士課程に進もうか迷ったときに、実際に博士号を取得しアカデミアで実際に活躍されている女性の先生が身近にいて相談できるかどうかは学生にとって大きいと思う。他学部、特に女性教員の少ない工学部などでもっと女性の教授が増えたら博士課程に進学し研究者を志す学生が増えるかもしれないと感じた。

若手・大学院生が抱える課題 これから女性研究者が活躍するには

松波京子（名古屋大学附属図書館研究開発室研究員）

経済学研究科の隠岐先生にお声がけいただき、今回女性大学院生が院生在学中やその後の子育てに伴う困ったこととお話する機会を頂戴いたしました。個人的な体験談ではありますが、今後同じような経験をされるであろう方々の参考になれば嬉しく思います。

私は博士課程（前期課程）在学中に第1子、博士課程（後期課程）在学中に第2子を出産しました。第1子が2歳になった年に名古屋大学で学内保育園が開設されこの保育園に子供を預けることができたため、研究に関する環境はあまり問題がありませんでしたが、一番困ったのは学費・研究費と保育費でした。博士課程（前期課程）在学中は日本育英会（現在の日本学生支援機構）の奨学金の貸与を受けておりましたが、この点に関しては夫が「奨学金は借金である」と良い顔をしませんでした。博士課程（後期課程）では日本学術振興会特別研究員（DC）を獲得できましたのでなんとか進学することができました。逆にいえば、DCを獲得できなければ進学することはできませんでした。アルバイトをすればよいではなかとの考えもあるかと思いますが、育児をしながら学業と研究をこなしつつアルバイトを行うような余力は本当にはありませんでした。現在出産・育児による研究中断を経験した博士課程修了者を対象にした日本学術振興会特別研究員（RPD）といった制度もありますが、子育て中の院生・博士課程修了者にとっては経済的サポートが研究を続ける上でかなり重要なファクターであることは間違いなく、今後日本社会において保育サポートだけでなく経済的サポートも充実することを強く望みます。

一番研究環境的に困ったのは博士課程終了後でした。経済的にも、研究環境的にもいつも不安を抱えていました。院生の頃は研究室、大学の図書や論文データベースの使用といった研究環境は整っていたのですが、ポストク以降は自分で研究環境を確保する必要があるがありました。幸い、名古屋大学の図書館及び図書館が提供しているサービスを受けられる非常勤に就くことができましたが、他大学の非常勤講師の資格では論文データベースは検索ができてダウンロードはできないであるとか、西洋古典籍の閲覧はできないといった大学もありました。また、自宅が主な“研究室”となりますが、長時間資料を机の上に開いたままにできない（子供がいたずらをするため）、基本的に育児のすべてを担っているた

め細切れの時間での研究となり長時間の考察ができないといった状況に加えて、夜間に1、2度子供が泣いて起こされてしまうので、自宅ではどうしてもボーっとしてしまうという体力的な問題にも直面しました。現在は子供が大きくなってきたため、少し体力的に余裕が出てきましたが、経済的、研究環境的にはやはり不安を抱えている状況です。最近の社会科学系や文学系のポスドクは博士課程終了後すぐに常勤職に就職できるという状況ではありませんので、ポスドクに対する研究環境のサポートも今後拡充されることが研究者として活躍するためには必須であると考えます。

最後に子育てをしながら研究者を目指してきたこれまでの経験から、いくつか感じたことを書き記したいと思います。私の院生時代の話になりますが、研究分野によっては女性が子供を産んで以降も研究を続けることをよしとしない風潮があると聞き及びました。私の専攻している分野はヨーロッパ系の社会科学分野であったためか、結婚・出産後も研究活動を継続している先輩方が多くいらっしゃったのですが、そんな風潮が残っている分野もあるのだと驚いたことを覚えています。また、夫は私が出産以降も研究者を目指すことに諸手を挙げて賛成というわけではありませんでした。家庭の経済的負担はもとより、子どもを保育園に預けてまでやらなければならないことなのかという立場でした。彼の意見ももったもなことです。しかし私は途中でこの道を諦めることはできませんでした。自分が勉強してきたことをもっと深く理解したいという気持ちと、それまで投資してきた学費等を回収するには博士号を取得することが最適ではないのかという思いからでした。夫はよく協力してくれるパートナーですが、当時は夫のそのような気持ちと自分の希望との葛藤がつかれたことを覚えています。最後に、私は体が丈夫ではなく、特に出産後はよく体調を崩していました。子どもと一緒に寝込むことも頻繁でした。私がそれまで出会ってきた実際に“育児とフルタイムの仕事を両立している女性”たちは、心身ともにタフな方が多かったですので、私には無理かも……という思いは何度も胸によぎりました。私の場合、夫や家族の協力もありましたが、研究と育児を両立するうえでは、指導教官の育児と研究に対する深い理解と指導、研究会やお知り合いになった先生方の手助けやご助言に強く支えられて今に至っております。これからは、“普通”の人々が仕事と子育てを両立しなくてはならない社会になるでしょう。普通の人々が普通に仕事と子育てを両立できる社会が目指されているのであれば、研究と子育てを両立できる環境をも整えてほしいと願います。

取り留めのない話になってしまいましたが、今後子育てをしながら研究者を目指す方々の一助になれば本当に嬉しく思います。子育てと研究の両立は心身ともに厳しいことの連続ではありますが、それでも楽しく温もりに満ちた日々でもありました。これから研究者を目指す若い方々は、これまで以上に子育てと研究の両立を望まれることでしょう。もしその

ような状況に直面しても、是非楽しみつつ、しかし周りの方々の協力を仰ぎながら頑張っ
てほしいと思います。そして、このような若い世代の研究者をさまざまな面から支援する社
会になることを心より望みます。名古屋大学がそのような社会を率先して構築されることを
願っております。

とある女性研究者の奮闘記 助教3年目、母2年目の視点から

八木亜樹子 (名古屋大学物質科学国際研究センター助教)

私は、理学研究科物質理学専攻化学系の31歳の助教である。2016年3月に名古屋大学伊丹研究室で博士(理学)を取得し、その後米国で1年間博士研究員として働き、2017年3月に伊丹研究室に助教として着任した。研究分野は有機化学であり、中でも分子合成を専門としている。世界でまだ誰も合成したことのない有用分子の合成を実現すべく、日々研究を行っている。本論では、そんな女性助教の人生を紹介しつつ、その現在を取り巻く課題について提起したい。

私が研究者を目指した経緯は、少し異質なものかもしれない。私は大学進学時、周囲の多くの女子学生と異なり、やりたいことや人生のビジョンというものを全くもっていなかった。ただ理系科目を勉強することはとても好きで、理系学問を深く理解したいと感じ、理学部に進学した。学部生時代は特に有機化学に興味をもち、それを専門としていた伊丹研究室に入った。そこで大学院進学を決めるときでさえ、私はまだ人生のビジョンを描いていなかった。単純に研究が楽しかったので博士課程後期に進むが、そこで研究成果が出ず苦戦したことで初めて、自分が人生をかけてやりたいこととは何かを考えるようになった。そのとき感じたことは、「苦しい時期があっても、夢中になれること、価値があると思えることならやり抜くことができる」ということであった。その気づきがあり、アカデミア研究者への道を進むことに決めた。と言っても実際は、アカデミア研究者になることに不安がなかったわけではない。決断を大きく後押ししてくれたのは、今も私のボスである伊丹健一郎教授である。座右の銘は「Be Unique!」であり、とにかくユニークな研究をすること、ユニークな人材となることを善とする考え方の持ち主であった。その指導の元で6年間を過ごしたことで、女性アカデミア研究者というマイノリティの道を進むことに、むしろユニークさを感じるようになっていた。また、大学院生時に隣の研究室で教員をされていた深澤愛子教授(現・京大)の存在も大きかった。研究のことから女性研究者としての生活まで、多くの相談に乗っていただいた。女性化学者の数が極めて少ない中、素晴らしい研究者が身近にいたという幸運が、現在の私を創っていることは疑いない。博士後期2年時に参加した、「女性トップリーダー育成合宿」での多くの女性研究者との出会いも、ア

カデミアに進むことを後押しした。様々な境遇の中、制度を駆使しつつ研究に邁進する先輩方の姿はとても眩しく、私も同じように後輩に勇気を与えられるような女性研究者になりたいと強く思った。

現在私は、1歳2ヶ月になる娘を企業に勤める夫と共に育てている。時短家電を導入するなど工夫を凝らしてはいるが、出産前に比べて研究にかけることのできる時間は大幅に減少した。まとまった研究時間は特にもちにくく、研究スタイルを見直さざるをえなくなった。また、娘も自分も急に体調を崩すことがあるので、締切ギリギリに仕事をするようなことはできなくなった。苦労面ばかりに目が行きがちだが、実際はこれまでの女性研究者たちが環境の改善や地位の向上に取り組んでくれたおかげで、以前よりずっと育児と研究の両立をしやすくなっているように感じる。育児中の研究者対象の助成金も多いほか、大学にも数多くのサポートがある。中でも、名古屋大学が保育園を有していることで、復帰が非常にしやすくなり大変助かった。また、所属研究室のメンバーの理解が深いことも大きな支えとなっている。最近では教授室の半分をキッズスペースに改装することにも協力してくれた。そして言うまでもないが、日々応援・協力してくれる家族や友達の存在があり現在の私の生活が成り立っている。

「女性助教」の活躍とは、助教という立場に限っては「よい研究を全力で行い輝く成果をあげ、学生の教育に励むこと(楽しみながら)」ではないだろうかという考えている。結果として多くの研究者の卵たちの励みとなることが、活躍と言えるだろう。私が今後活躍するために、解決すべき個人的課題がいくつかある。一つは、いかに研究の時間を作り出すかということである。実際、雑務のような仕事を効率化して家事育児と両立するやり方を習得しはじめた。しかし、研究という、時に立ち止まって考えたり、勉強したり、遠回りしたりする、私にとっては何とも趣味や遊びと境界のない時間をつくることは、育児のある今、物理的にも心理的にも難しいと感じる。また、もう1人子どもが欲しいと思っているが、いつ産むのかという問題もある。研究費獲得や昇進に関し、依然として年齢に対する制限や無意識バイアスは存在する。2人育児の過酷さは想像を絶し、今でさえ研究時間がないのに果たして研究できるだろうかという懸念もある。研究者としてのキャリアを積む上で、子どもを産むことが足かせとなってしまふ側面は否めない。これらの課題と自分なりに向き合いながら、活躍を目指すしかない。

以上に示したような人生を歩んできた、助教3年目、母2年目の研究者として社会や大学に期待することがある。まずは、年齢における制限や心理的バイアスをなくすことである。ライフイベントを経験する人間は、年齢という点において競争では確実に不利となる。それを気にして結婚や出産を回避することを選択する研究者や、研究職を諦める人間は多い。

研究もライフイベントも諦めないために、年齢のバイアスを取り払った長期的視点による制度の確立・支援の作成をお願いしたい。また、男性研究者の意識・体制改革も非常に重要である。夫は企業に勤めているが、育児へのサポートという点で私の方が恵まれているため、自然と私が頑張らなくてはならないという状況になる。育児へのサポートが女性へのサポートを意味するという、刷り込まれたジェンダー価値観が原因であることは間違いなく、企業を変えるべく国の一部である大学が率先して変革を起こしていくべきである。

今後、女性研究者として活躍するために、そして長く働き続けるために、奮闘していきたいと思っている。研究でも輝く成果を残し、かつ社会や大学に女性研究者の状況改善を訴え続けることをやめないことで、社会変革に貢献していきたい。

女性教員の増加で見えてきた新しい課題

佐々木成江 (名古屋大学大学院理学研究科准教授)

私が、夫に伴って名古屋大学に赴任したのは12年前。それ以前は、お茶の水女子大学で教員をしていた。その頃のお茶の水女子大学の女性教員比率は40%以上であり、私のポストも女性教授であった。一方、赴任した生命理学専攻では、女性教員は3%しかなく、わずか2人の女性教員しかいなかった。この女性教員の少なさは、自分にとって違和感でしかなかった。また、お茶の水女子大学で接してきた女性教員達と比較して、なぜか常に肩に力が入っていてつらそうに感じた。おかしいと思い、男女共同参画室や生命理学専攻内の女性教員達といろいろな活動を行った。その結果、わずか9年間で生命理学専攻の女性教員は18名まで増加し、女性教員比率は25%にまで上昇した。その後、少し下がる傾向があったが、今年は回復し、27%になった。この数値は、国が目標としている30%に近い。今、生命理学専攻の女性教員たちは、のびのびしていると感じる。そして、そのような雰囲気の中で過ごすことができている女子学生達は、その姿が普通だと思い、今後の研究者人生を歩くことが期待できる。

それでは、日本における女性研究者の割合はどうなっているのでしょうか。ROISの藤井良一機構長によると、これまでの16年間でわずか5~6%しか増えておらず、その増加率から計算すると、30%が達成されるのは40年後の2060年とのことである。そんなに時間がかかるのかと思う方もいるかもしれないが、自分が活動していても、大学全体では本当に変わらないと感じており、そんなに外れた値ではないと思う。

では、我々の生命理学専攻ではどのように増えたのでしょうか。まず、名古屋大学が独自に進めた女性PI限定公募や発展型ポジティブアクションなど、インセンティブ人事を上手に使った。また、最初は特任教員を多く採用することで女性教員数を増やした。その後、任期が切れて、数が少し減る傾向がみられたが、内部の意識改革は着実に進み、今年、任期なしの正規教員が4名採用された。現在、3年前と女性教員数は同じであるが、半数を占めていた特任が2割まで減って正規職員が増えるというように、その中身の質が確実に変わっている。このような急激な増え方に関して、生物分野は女性研究者のプールがたくさんいるからできるという声がよく上がる。しかし、他の旧帝大の理学部の生物系の女性教員割合を調べてみても、我々の生命理学専攻は2倍ぐらい高い。つまり、積極

的に増やすための戦略をとっているからこそ増えたということである。また、他の旧帝大の女性教員比率を調べている時に、女性 PI ラボには女性教員が多い傾向があることに気が付いた。実際にカウントしてみると、名大を除く旧帝大の理学部生物系において、女性 PI ラボでは 38.5%、男性 PI ラボでは 14.9%であった。以前の日本植物学会の調査で、シンポジウムのオーガナイザーに女性が入ると、女性発表者割合が高くなる傾向が報告されている。同じような作用が働くのかもしれない。一方、我々の生命理学専攻では、男性 PI ラボでも女性教員を雇用する割合が高く、男性 PI ラボでは 50.0%、女性 PI ラボでは 66.7%となっている。国が目標とする 30%を目指すためには、研究室内の教員の男女比も配慮する必要があると思われる。

さて、女性教員が増えてきたことにより、見えてきた課題がある。子供がいる女性教員が採用されると、ほとんど子供連れの単身赴任となってしまふことである。この現象は、子供がいる男性教員が採用された場合では生じることはほとんどなく、女性研究者にとって大きなハンディキャップである。考えてみると、もともと研究者は、キャリアアップのために研究先を移動しなくてはいけない職業である。実際に、日本全体における既婚者の単身赴任割合は、男性で 2.2%、女性で 0.7%であるが（ユースフル労働統計 2014 労働党系加工指標集）、2015 年時点での生命理学専攻における既婚者の単身赴任割合は、男性が 10%、女性が 50%であり、一般の職業と比べて男女ともに圧倒的に高い。特に、女性の場合は一般の職業と比べてその差は 70 倍もある。また、子供連れ単身赴任の大変さは、精神面、体力面、時間の確保、経済面など様々なところに現れ、それらが掛け算となって女性研究者にのしかかる。また、優れた研究をするために単身で子育てを選択した教員は、研究教育に対する意欲が非常に高いことも予想される。よって、彼女たちに最大のパフォーマンスを発揮してもらうためには、サポート体制の整備が急務であるが、両住まい手当制度（岩手大学）や配偶者帯同雇用（九州大学、名古屋大学）などの動きが少しずつ出てはきているが、まだまだ支援体制は整っていない。このような状況の中、名古屋大学では、自分達でできることはないかということで、子供連れ単身赴任の女性教員達がネットワークを作り、助けあっている。そこでは、着任前から住居や保育園などの情報提供を行い、着任事に全力で研究できる生活環境を整えるためのサポートなども行っている。また、子供同士が集まって遊べば、自分達は仕事ができるという発想のもと、大学内に子供達をつれてきて仕事ができる多世代共用スペースを、工学部のプロジェクトとコラボすることで設置した。

このように、女性教員が増えることで、単身赴任問題という新たな課題が見えてきた。また、数が増えることで、互いにネットワークを形成し、自分達で解決策を探せるようにも

なってきた。数の力は偉大である。そして、いろいろ活動している中で、これは性別の問題ではなく、マイノリティの問題であることに気が付いた。保育士の分野では、男性が少ないが、その男性保育士たちに生じる問題は、まったく我々女性研究者に生じている問題と同じであった。数ばかり増やしてもという意見があるかもしれないが、まずは数を増やし、それから変革をするという道は効率的なような気がする。経営学者のロザベス・モス・カンターは、マイノリティは3割を超えるとマイノリティではなくなり、組織が変わるという「黄金の3割」を提唱している。我々は、40年もかけてこの3割を達成するべきではない。いかに早くこの3割を達成するか、ぜひ生命理学専攻の例を参考にして、戦略をもって対応してほしい。



佐々木成江氏

A large red circle is centered on the page. Inside the circle, the text '第三部' and '2019.11.12' is written in white.

第三部

2019.11.12

社会・大学と共に

「社会・大学と共に」について

國枝秀世（名古屋大学参与）

第三部（11月12日午後後半）では社会・大学の中で女性研究者の増加がどう活性化に繋がるかを共に認識し、その上で男性も女性もこれまでの Mind-set を変えていく様な議論が進むことが期待された。まず最初に松尾総長から名古屋大学が先進的に進めている様々な制度改革の試みの説明があった。続いて藤井良一情報・システム研究機構長からは日本全体、および所属の機構における現状と改善の試みについて Skype で報告があった。続いて、横山広美東京大学国際高等研究所教授からは、自身が代表者である JST RISTEX のプロジェクトの成果も含め、女性研究者の活躍とその支援の試みについて講演があった。最後のパネルディスカッションは様々な層からのパネラーで構成され、異なる視点からの活発な議論が行われた。この議論は名古屋大学が今進めようとしている女性教員割合 20% 目標達成に向けた努力の基盤になるのではないかと考えられ、特に学内の多くの教職員が共有し、学内の制度改革、新しい施策に取り入れられることが期待される。

大学改革とジェンダー平等 名古屋大学の取り組み

松尾清一（名古屋大学総長）

1. はじめに

近年、多様性や包括性（diversity and inclusiveness）の重要性が世界中で認識され、その実現に向けて様々な取り組みがなされている。わが国でも多くの場面でこの言葉を耳にするようになったが、本稿で述べるように日本社会の変化は遅々としており、国際的な水準からは大きく遅れている。名古屋大学では、2004年の国立大学法人化前から様々な取り組みがなされており、真に多様で包括的なキャンパスの実現を目指してきた。本稿では、日本の現状や世界との比較を行いつつ、名古屋大学の取り組みを紹介し、アカデミアにおける今後の展望についても、考えを述べたい。

2. わが国におけるジェンダー平等の現状と世界との比較

世界経済フォーラム（WEF）が毎年発表しているジェンダー・ギャップ指数（男女間格差を表す指標）は、昨年（2019年）世界153カ国中121位であった。2018年の110位からさらに下がった。その要因として、経済と政治における男女の格差が挙げられている。すなわち大きな賃金格差と、政策決定の権限の低さである。同じことは大学を含め様々な領域で起こっており、一般社会における女性管理職の割合が、日本は断トツに低い。女性研究者の状況も同様であり、上位職に行くほど女性の割合は低くなっている。日本はある意味では産業構造の転換、すなわちデジタル化の波に乗り遅れており、労働の付加価値、すなわち労働生産性が大変低くなっている。付加価値の高い産物を生み出すためには、様々なデータが示す通り、現代では多様性や包括性が重要と言われており、常識になっている。女性が給与の低い、創造性の発揮しにくい労働に押し込められている日本の現状は、世界の潮流と逆行していると言わざるを得ない。

ただ若い世代では、家事・育児等の夫婦間でのシェアリングを肯定する割合も多くなっている。大学進学率は男女間で大きな差はないので、男女間格差解消のための社会的な支援策をもっと充実させることで、より多様で優れた人材を、日本社会は活用することができると思われる。本稿では、名古屋大学の取り組みを紹介するが、ジェンダー平等に取

り組む他機関の参考になれば幸いである。

3. 名古屋大学の取り組み

名古屋大学の男女共同参画の取り組みの歴史の中で、節目になった出来事がいくつかあった。2000年に男女共同参画に関するワーキングが設置され、2003年には男女共同参画室が大学の正式な組織としておかれた。このような組織が中心となり学内世論を盛り上げて、2005年にはポジティブアクション（積極的改善措置）を大学として採用する声明を出し、翌2006年（東山キャンパス）、2009年（鶴舞キャンパス）に学内保育所が設置された。また2009年には学内学童保育所が設置され、現在でも1年を通して開所している。このほか、文部科学省等の補助金も継続的に獲得し、様々な女性研究者支援策や女性専用PIポジションの確立など、大変独創的な支援策を大学として打ち出してきた。そして、他大学や産業界を巻き込んで、名古屋大学だけではなく、この地域の男女共同参画の推進に大きな影響を与え、かつ実際に貢献してきた。さらにリーディング大学院プログラム「ウェルビーイング in アジア」実現のための女性リーダー育成プログラム」では、男女共同参画を推進し、次世代のグローバルリーダーを育成するために、アジアを含む世界各国のリーダーをパートナーとして、アジアのウェルビーイングを目指し、国際的な教育研究活動を展開してきた。

このような名古屋大学の持続的な取り組みが評価され、2015年には国連女性機関（UN Women）主宰によるジェンダー平等を推進するHeForSheキャンペーンにおいて、わが国で唯一、世界10大大学長（10 University Champions）の1人に選ばれた。大学のほか世界の企業トップ10名、国の首長10名が選ばれている。これらは連携してジェンダー平等の情報発信を行ってきた。名古屋大学はこの中で、2020年までに研究者や管理職における女性比率20%以上、男女共同参画室を拡充して男女共同参画センターに充実させること、企業などとも連携して社会全体にジェンダー平等を広めることをコミットメントとして公表した。このうち、センターへの拡充はすでに達成し、未達目標である女性比率20%達成のために以下の様に取り組みを強化している。すなわち、女性教員比率並びに管理職20%達成のために、教育研究評議会における女性評議員比率20%（総数約30名のうち6名を女性とすること）を内規で明記、また、部局ごとの女性教員比率の目標値を設定しこれに対してインセンティブとペナルティーを科すこと、を決定し実施中である。

さらに、職員について、女性を管理職ポストへ積極的に登用している。必要な財源確保のために、女性教員支援のための特定基金を設置し、広く社会から財源を募るとともに、基金を通じて社会への情報発信を強化している。この間、2017年11月には、名古

屋大学と公益財団法人東海ジェンダー研究所との連携により、ジェンダー問題に関する〈知〉の保存、制度や実践の研究による 21 世紀の知のパラダイム・チェンジへの貢献、国内外のジェンダー問題に関する研究、普及を推進しており、また、ネットワークの拠点形成を目的とした名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリの瀟洒な建物が完成し、大いに活用されている。

4. おわりに

大学は知の源泉であり人材育成の中核であるので、社会に与える影響は大変大きい。日本社会の変革が求められている現代にあって、大学キャンパスにおける多様性と包括性の実現は社会を変える大きな力につながる。名古屋大学では長年にわたり、歴代総長や大学本部のリーダーシップ、教職員、学生など構成員の努力と連携により、わが国におけるリーディング・ユニバーシティとしてジェンダー平等の取り組みを進めてきたが、まだまだ道半ばではある。他大学や大学以外のセクターとの連携により、ジェンダー平等への取り組みを一層強化していきたい。



松尾清一氏

男女共同参画の促進への期待と課題

藤井良一（大学共同利用機関法人情報・システム研究機構長）

はじめに

日本の研究者の女性比率は大変低いことが知られています。OECDの統計調査“Main Science and Technology Indicators”や総務省の「科学技術研究調査」からも、欧米では女性比率が25%から40%超なのに対し、日本は最新の2018年時点でも16.2%と主要36か国の中で最下位となっています。更に年増加率も約0.3%と低く、このままのペースで進めば20%に到達するのが2028年頃、30%に到達するのは2060年頃と予想され、より強く有効な施策が必要な現状であると言えます。

1. 男女共同参画促進の必要性

男女共同参画促進の重要性は、機会の公平という社会正義の観点は勿論のこと、人口の半分を占める女性の力をほぼ活用していない現状から脱却してより多くの女性の参画が可能になれば、学術研究の向上と活性化が期待でき、国際競争力の強化が期待できます。

女性研究者参画を増進する方策は後で述べるように複合的ですが、その中で特に効果的であると考えるのは、ポジティブアクションの推進です。特に、1) 大学の執行部、特に学長の男女共同参画推進への強いリーダーシップとコミットメント、それらの全構成員や社会への表明、2) 構成員に対して継続的に啓発活動をして構成員の意識を高めること、男女の役割や能力に関する無意識のバイアスを自覚できるかぎり取り除く努力を行うこと、これらを基に、3) 大学運営に携わる女性役員や研究・教育や教員人事で指導的な役割を果たす女性（PI）教員の増加促進と、その源となる4) 若手女性教員の育成と女子大学院学生を増加させることが極めて重要です。そして保育所をはじめとする5) 研究環境の整備と支援の充実はこれらの促進の基盤となるものです。女性教員比率の考え方として、例えば研究科毎で女性の助教の採用比率をその研究科の大学院後期課程の女子学生比率にまで高めるという目標設定は合理的で、そのような状態が続けば助教の女性教員比率自体が大学院後期課程の女性比率に近づくことが期待されます。教員採用で最も重要な採用・昇進基準は研究能力です。この研究能力に男女の差があるのかについて、エルゼビアが2017年3月に発表したGender in the Global research landscapeの統計によると、

研究者一人あたりの論文数、サイテーションインデックス等（日本だけは女性研究者の方がより多い論文発表をしている）に男女の差は無い（あってもわずか）という結果が出されています。男女の研究能力の差は基本的には無いといえます。

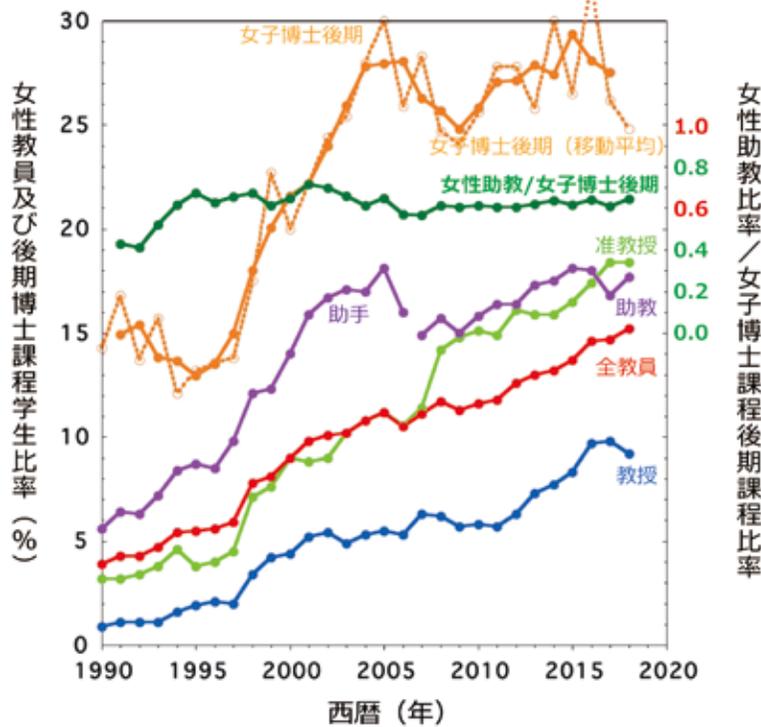
2. 名古屋大学の男女共同参画の推進と課題

名古屋大学では男女共同参画センターが中心になり扇動的な男女共同参画を促進する活動が行われてきました。前述 1) で述べましたが、名古屋大学が松尾総長のリーダーシップのもとで、男女共同参画促進のために、大学の目標として男女共同参画推進のための拠点の設立、女性 PI や若手採用枠の拡大、女性比率 20% 等を学内外に表明していることは大変重要であると考えます。男女共同参画促進の施策は多くの大学で同様ですが、名古屋大学も前述の 2) から 5) に対応して a) 人事や運営にも指導力を持つ女性リーダーの増員、b) 若手女性教員の育成と採用、c) 学内保育所の充実などの研究環境基盤整備、d) 研究費支援やメンター配置などのキャリアアップ支援を循環的に連動させ、ロールモデルを示しながら女性の大学院生や若手教員をエンカレッジして、採用を加速していく方策が採られてきています。2010 年から実施されている女性 PI 教員の採用は、総長管理定員を恒常的に確保して理工農を対象に、女性限定で国際公募を行って採用する方式です。採用された教員は 5 年以内には担当部局の定員に移行する事が条件で循環的に女性研究者を増やしていく方式で良く機能している先見的な方式であると言えます。

このように名古屋大学では先導的な活動が行なわれてきていますが、今後解決すべき課題もあるというのが実情かと思えます。例えば承継教員の女性教員比率は年に 0.4% しか増えていません。このままのペースで総長の公約でもある 2020 年に 20% の達成は困難です。大学の意思決定を行う執行部への女性の登用、その元になる女性部局長・研究科長の増加が必須ですし、そのためにも女性 PI や若手女性教員の増加が急務と言えます。

一方、若手女性教員や女子学生の課題もあります。ここで取り上げたいのは、一般の教員公募への女性の応募が少ないという点です。名古屋大学男女共同参画報告書の部局の意見でも、女性の応募が少ないという声はたくさん聞かれます。現実の公募の状況ですが、男女共同参画報告書を基に見てみると、名古屋大学全体の助教の採用では毎年、女性の応募比率よりも高い女性採用比率となっています。現状では、応募すれば男性より高い率で採用される、ということを示しています。それにもかかわらず、報告書のデータから見ると女性の応募比率は大学院後期課程の女子学生比率のほぼ半分に止まっているのが現状です。名古屋大学の執行部や研究科・部局の先生方はこういう事実を若い人たちに示し、自校（や他大学）の女子学生や女性 PD に積極的に応募するようエンカレッジし、女性の

図1 名古屋大学 女性教員及び博士後期課程学生比率



出典：名古屋大学における男女共同参画報告書 2018 年度 89 頁データを用いて作画。女性助教／女性博士後期課程比率及び女子博士後期比率（移動平均）は筆者が計算した数値を表示。

応募率を高めていただくことが極めて重要であると思います。一つのファクトとして図1に1990年から2018年までの承継教員の階層別の女性教員比率と博士課程後期の女子学生比率の経年変化を示します。これを見ていただくと博士課程後期の女子学生比率と助教の女性比率が大変似ています。両者の比をとったものが緑の線ではほぼ0.6です。この事実は女子の大学院生を増やすことが大変重要であることを明確に示しています。女子大学院生の比率を50%にすることと、同時に公募における女性比率を50%にすること、さらにこの博士課程後期の女子学生比率と助教の女性比率を1に近づけることが最終目標の一つと言えます。

終わりに

名古屋大学では総長の強いリーダーシップの下、男女共同参画が長年積極的に推進され、様々な側面を持つ男女共同参画の施策がバランス良く実施されてきており敬意を評したいと思います。実施にあたっての男女共同参画（室）センターの役割と今までの貢献は大変

大きく、今後の更なる活動が期待されます。しかし一方で女性教員数比率が低いのが現状です。一つの方策として、女子大学院生、その元となる女子大学生の増加、女性研究者、女子大学生と大学院生の自信・モチベーション向上の支援、人事公募への女性研究者や女子大学院生の積極的なチャレンジが効果的であると思います。大学執行部や指導教員の先生方には、これらの点をご理解いただき、自校や他大学の女子学生や女性 PD に自信を持たせ、積極的にチャレンジするよう鼓舞していただくことを強く期待いたします。

優秀人材獲得のための「3つのステレオタイプ」解除

横山広美

(東京大学国際高等研究所カブリ数物連携宇宙研究機構・学際情報学府教授)

2017年からJST-Ristex「科学技術イノベーション政策のための科学」プロジェクトで、理系の中でも特に、数学や物理など数物分野の女性はなぜ少ないかを解明する学際研究プロジェクトを推進している¹⁾。数学物理の分野の男性イメージは教育心理学の分野で、多くの成果からモデル化がされている²⁾。我々はこうした先行研究を基に、新しいモデル構築と日英比較、娘を持つ親の意識³⁾、一般イメージ調査⁴⁾、一般キーワード調査、物理に関するパイプライン学会員／一般調査、教員指導調査などに取り組んで順次、出版を用意している。

これまで得られている全体像は、日本の数学や物理の男性イメージは、数学や物理が「頭がよい」ことの象徴的な分野であることに加え、頭のよい女性を嫌う女性蔑視によって強化をされていることである。そのため、男女平等意識が遅れている日本においては、数物の学問としての魅力を伝えることはもちろん、日本の平等度を上げる運動と連動しなければ、数物系の女性の率はなかなか上がらないであろう。今後、成果はウェブサイトにもまとめていくのでご興味をもていただけたら確認をいただければ幸甚である。

こうした研究プロジェクトを行っていたところ、光栄なことに名古屋大学のシンポジウムにお招きいただいた。シンポジウムでは、優秀人材獲得につながる具体的なアクションにつながる情報提供がよいという声をいただき、以下の3点について紹介をしたのでここに報告をする。

1. 推薦書は平等に書かれているか

優秀人材獲得の際に重要なのは推薦書である。採用の際に、優秀人材はすでに知っているから推薦書は必要ないと思っていないだろうか。あなた自身のバイアスによって優秀候補者が洩れている可能性がある。地学分野で推薦書の調査を行った研究では、「トーン」に男女で大きな違いがあることがわかった⁵⁾。Excellentに相当する言葉は、男性は24%もあったのに女性の場合はわずか15%しかない。このほかにも、男性研究者には研究能力を優れていると評価するのに対し、女性研究者には真面目でよく働くなどの態度が記載

されることが多く、いわゆる無意識バイアスが効いていることが知られている。

推薦書は本当に優秀な人材を獲得するのに重要である。分野の人間は良く知っていると
思わず活用することが必要であるが、その際には、推薦書にバイアスがあることを念頭に
活用する必要がある。反対に推薦書を書く際には、なるべくバイアスがないように、意識
をして書く必要がある。推薦書の書き方、読み方に気をつけて、よい人材を獲得しよう。

2. 数学ステレオタイプに染まっていないか

数学ステレオタイプ、すなわち、女性は数学ができないという思い込みは、日本で特に
強いようだ。このステレオタイプは世界的に見られるが、多くの研究が実施をされており、
男女差はなく個人差であるというのは現在の共通見解である。

現状、数学や物理で女性研究者が少ないのは、そもそも数学や物理を有用なものとして
勉強をすることを支援する風土が日本にないことだ。教育界や親の意識も変えていかねば
ならない。その際の注意点は、「女の子なのに」すごいね」など、背景に女性は数学が
できないという無意識バイアスをもった発言は、女子生徒の数学への意欲を低下させるこ
とが知られている⁶⁾。こうしたことがないよう、対応にあたる人物は無意識バイアスを克服
しながらの対応が必要である。

まずは、自分のバイアスを知ることが重要である。理系と男性の結びつきの強さを測る
IAT⁷⁾は日本語ウェブサイトですぐに試すことができる。読者の皆様にぜひお薦めしたい。

3. 平等主義でなければ

我々がプロジェクトで注目しているのは、日本人の平等主義の程度である。残念ながら
ら、ジェンダー・ギャップ指数 149 か国中 110 位 (2018 年)⁸⁾の日本は、相当に男女平等
意識が低い。それをスコア化する SESRA-S (15-item short-form of the Scale of Egalitarian Sex Role Attitudes)⁹⁾がある。我々は、プロジェクトのほぼすべての研究に、こ
の SESRA-S を導入することで、一般的な男女平等意識や性役割分担意識が、どのよう
に数学や物理学、そして機械工学などの他の分野にも影響を与えているかを調査している。
残念ながら両者には密接な関係が見られ、数物系引いては工学系の女性率引き上げには、
社会の平等度を上げる必要がある。

【参考文献】

- 1) プロジェクトウェブサイト <http://member.ipmu.jp/hiromi.yokoyama/ristex2017.html>.
- 2) Cheryan, S., Ziegler, S. A., Montoya, A. K., & Jiang, L. (2017). Why are some STEM fields more gender balanced than others? *Psychological Bulletin*, 143 (1), 1-35.
- 3) Ikkatai Y., Inoue A., Kano K., Minamizaki A., McKay E., Yokoyama H.M., (2019) 'Parental egalitarian attitudes towards gender roles affect agreement on girls taking STEM fields at university in Japan'. *International Journal of Science Education* 41 (16), 2254-2270.
- 4) Ikkatai Y., Minamizaki A., Kano K., Inoue A., McKay E., Yokoyama H.M., (2020) "Gender-biased public perception of STEM fields, focusing on the influence of egalitarian attitudes toward gender roles", *Journal of Science Communication*, 19 (01) doi : <https://doi.org/10.22323/2.19010208>.
- 5) Dutt, K., Pfaff, D., Bernstein, A. et al. Gender differences in recommendation letters for postdoctoral fellowships in geoscience. *Nature Geosci* 9, 805-808 (2016) doi: 10.1038/ngeo 2819.
- 6) 森永康子、坂田桐子、古川善也、福留広大 (2017) 女子中高生の数学に対する意欲とステレオタイプ、教育心理学研究、65、375-387。
- 7) <https://implicit.harvard.edu/implicit/japan/> ジェンダーの項目。
- 8) http://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2018/201901/201901_04.html.
- 9) 鈴木淳子 (1991) 平等主義的性役割態度:SESRA (英語版) の信頼性と妥当性の検討および日米女性の比較、社会心理学研究、6 (2)、80-87。



シンポジウムの様子

パネルディスカッション 「女性研究者が大学・社会を輝かせるために」

國枝秀世 (名古屋大学参与)

司会：高橋雅英 (名古屋大学理事・副総長)

パネリスト

- ・松尾清一 (名古屋大学総長)
- ・横山広美 (東京大学国際高等研究所カブリ数物連携宇宙研究機構・学際情報学府教授)
- ・束村博子 (名古屋大学副理事・男女共同参画センター長)
- ・佐々木成江 (名古屋大学大学院理学研究科准教授)
- ・八木亜樹子 (名古屋大学物質科学国際研究センター助教)

パネルディスカッションは、女性研究者の年代に沿って高校生以下の課題から、上位職研究者までの時間軸に沿ったシナリオを考え、以下のテーマを司会の高橋先生から投げ掛け、ディスカッションが進められた。

【理系の進学率を増やすための大学の戦略は？】

女子学生が理系、特に物理学から離れるのは中学2年の電磁気学導入の時期であるという指摘は興味深い。本来目に見えない不思議な力を明らかにする学問なので受け手の興味を引き出すことができるはずで、その工夫が足りないのか、教え方がどこか偏っているのかが疑われる。関連して他の講師からも、科学的知識が具体的な生活の中にどう関わってくるのか知らせることで、科学を身近に感じさせる工夫の重要性が指摘された。一方、一般に小学校、中学校、高校の教科書は男性が中心となって書かれていて、男女のステレオタイプが早くから内面にまで刷り込まれている可能性がある。その中でも中学生、高校生を対象とする日本数学コンクール (名古屋大学多元数理科学研究科主催) では多くの女子生徒の入賞があるとの明るい報告もあり、それをどう研究者まで育てていくかが今後の課題である。

【博士課程へ進学する際に、女性進学者が激減!】

一般に日本全体の博士課程への進学率が低下しており、その理由は研究職の環境が整っていないことにもあると言われている。博士の人材を活かせる社会的な環境が整ってい

ないこともあり、そのことが男女共通で、修士課程修了時点で社会に出ることを選ぶ傾向を強め、進学意欲を持ってない結果を導いているのではないかと複数のパネラーから指摘があった。基本的に理系の研究環境が物理的、時間的に厳しく、そのことが男女を問わず理系研究者への志向を妨げているのは間違いない様である。それに加えて女性研究者にとって博士課程の時期はライフイベントの時期と重なることも博士課程進学の阻害要因として大きいかもしれない。

【理工系の女性教員が少なく、ロールモデルが少ない!】

ポスドク時期において、どのようにライフイベントに合わせて研究と生活のバランスを整えるのかに悩む例が多くあり、例えば午後5時以降や土日に会議や仕事をしないで研究するスタイルを研究室、教室、学部で浸透させて欲しいという要望もあげられた。研究者としてのライフプランがイメージできるためには、関連の政策としてポスドクの育児休暇や産休を確保したり、学生が妊娠出産の場合の学費の免除なども有効な制度として考えられる。また現在の仕組みの中では男性研究者のバラエティに比べて女性のロールモデルのバラエティが少なく、ある意味スーパーウーマンしか生き残れない様に思われがちで、女性研究者を目指す人たちに二の足を踏ませる可能性も挙げられた。本来、様々な能力と適性を持った研究者を男女にかかわらず適材適所で採用するべきで、その評価が女性研究者の背中を押すことになる。しかし現状の環境のもとで、女性研究者が自身のことを過小評価する傾向があり、男性に多く見られる様に「根拠のない自信」を持ちなさいと励ますことも時に必要だと指摘されるパネラーもあった。

総長からは大学としては男女の性別を越えて男性も女性も優秀な人材を期待していること、また性別だけでなく年齢による条件を越えて、長寿命化の中で定年を過ぎても優秀な人材をどう活かせるか、いずれも研究環境を整備しつつ考えていく必要性を実感していると発言がある。

【女性の出産育児のライフイベントは業績の蓄積に不利か】

ライフイベント中の研究の隙間を埋める施策も少しずつは進んでいるものの、まずそもそも本来の業績評価は論文数などの量ではなく質の高さで評価すべきで、そうであればライフイベントによる空白で論文数が減っても影響は少ないのではないかと言いう指摘があった。一方、ライフイベント以外にも家庭内労働の負荷が女性研究者だけにかかる環境が問題で、その解決のためには大学の制度改革に加えて、家族制度／家庭環境を大きく変える必要があると、長く女性研究者を見てきた参加者から発言がありその方向に話が進んだ。世代別の調査では、若い人の方が「家事は女性が担当すべき」というステレオタイプ

な考えが少ない傾向にある様で、大学生の間では、料理上手な男性が女性に人気だと学生からの発言もあった。サラリーマンの夫は比較的男女平等、お互いに余裕のある人が家事をするというルールを認め合っている例も示されたが、ひょっとするとそうした恵まれたケースの中だから、現在女性研究者として残ることができたのかも知れない。女性の社会的立場に理解のある母親に育てられた男性はより理解者になる傾向もあり、男女共同参画の教育、もっと広く言えばダイバーシティの教育を早い時期から進めることが重要だと考えられる。家事、子育ては両性の責任であることを理解し、家庭においては勿論、研究の場においても、男性が家庭での役割を果たすための育休制度の活用も求められるのではないと思われる。

【女性教員割合を 20% に増やすためには？】

総長からは、女性教員増加の成果を出すことで説得力を高め、様々なインセンティブを付与し、かつ各分野の特性を鑑みながら学内に様々な試みを広げていると説明があった。いずれもダイバーシティの拡大が大学の学問の卓越性の向上に結びつくことが認識される必要がある。女性の人数の多い組織ほど、女性のユニークな視点、創造性を活かし、集合知性が上がることは既に証明されている。加えて、大学内外でワーク・ライフ・バランスのための制度を作っていくことで、採用された女性教員がその力を発揮できる環境の整備を進めることが大切だと考えられる。

【司会者のまとめのコメント】

大学としても女性研究者に限らず、ダイバーシティの推進の中で、女性研究者と共に大学が輝くことを目指したいと締めくくられた。

【シンポジウム全体のまとめのコメント】

このパネルディスカッションの題名にある、「女性研究者が大学・社会を輝かせるために」がこのシンポジウムの大きな意図であった。中学、高校で理系進学に男女の偏りがなくなり、大学、大学院、研究者の流れの阻害要因が軽減され、女性研究者へ至る「パイプ漏れ」がなくなるために、個別に必要で有効な努力・施策が今回議論・提案された。そうした社会、大学の潮流を作るベースには、女性研究者を増やすこと、輝くことが大学や社会に取って大きな力になることの理解が必須だと思われる。本シンポジウムの貴重な議論を原稿として GRL の年報「GRL Studies」に掲載し、これを学内外に広く周知していきたいと考えている。本稿の終わりに、第一部から第三部まで、多くの講演、議論を頂いた講師の皆様深く感謝の意をお伝えしたい。

特集 2

ハラスメント

2019 年度 GRL 連続セミナー 「ハラスメント」開催にあたって

新井美佐子 (名古屋大学大学院人文学研究科准教授)

2019 年度の GRL 連続セミナーは、「ハラスメント」をテーマに以下の全 4 回開催した。

第 1 回 2019 年 8 月 2 日 (金) 「メディアとハラスメント—何が問題か、どう理解するか—」

林 美子氏 (ジャーナリスト)

第 2 回 2019 年 9 月 20 日 (金) 「アカデミアとハラスメント—医学・医療の中における性差別—」

対馬ルリ子氏 (産婦人科医師、日本女性医療者連合理事)

第 3 回 2019 年 10 月 18 日 (土) 「労働とハラスメント—『企業の異端排除』がもたらす病—」

竹信三恵子氏 (和光大学名誉教授/ジャーナリスト)

第 4 回 2020 年 2 月 7 日 (金) 「大学とハラスメント」

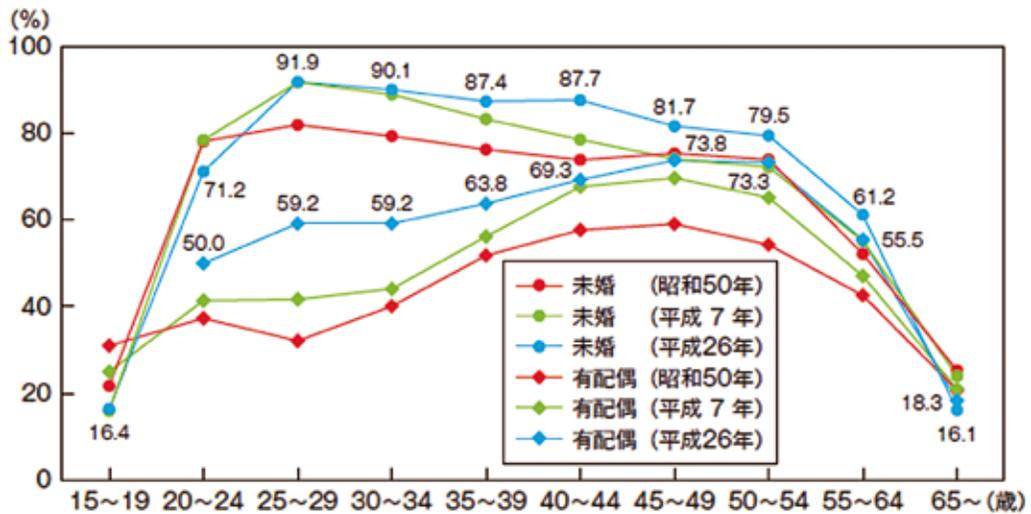
清水晶子氏 (東京大学大学院総合文化研究科教授)

「ハラスメント」をテーマに選んだのは、それに関連するニュースが枚挙に暇なく続いていること、かつそこにジェンダーが多く、大きく関わっていることにある。

「ハラスメント」が日本で知られるようになったのは、セクシュアル・ハラスメントが初めて裁判で争われた 1989 年とされる (牟田 2019、99 頁)。ハラスメントに相当する事象はずっと以前から存在していたが、上記を契機に「ハラスメント」という言葉・概念をもってそれを「問題」として告発しうるものが明示化されたと言えよう。後掲の和田論文に詳しいように、その後日本ではハラスメントに関する諸法が制定され、ハラスメントの細分類化 (セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント等々) や類型化 (環境型ハラスメント、対価型ハラスメント等々) も加わっての職場や教育機関での啓蒙が進み、被害者・加害者・「周り」の「気づき」が容易になっていると思われる。それにも関わらず、冒頭で述べたようにハラスメントが後を絶たないのは、各「場」における人々の「属性」が多様化しているからではないだろうか。

今回のセミナーでも言及があったように、ハラスメントが生じる一因は、これまでになくタイプの参入者—竹信三恵子氏の言葉を借りれば「異端」—の登場に、従来の環境、慣

図1 配偶関係・年齢階級別女性の労働力率の推移



備考：1. 総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。
 2. 「労働力率」は、15歳以上人口に占める労働力人口（就業者+完全失業者）の割合。
 3. 15～19歳有配偶（平成26年）の値は、該当する数値がないため、表示していない。
 引用者注：昭和50年=1975年、平成7年=1995年、平成26年=2014年。
 出典：内閣府男女共同参画局『平成27年版 男女共同参画白書』。

図2 日本における外国人労働者数と就業者全体に占める割合



備考：1. 総務省「労働力調査」（各年10月時点の数字）、厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（各年10月末時点の数字）のデータを基に作成。
 2. 割合は、外国人労働者数÷就業者数として計算。
 引用者注：2007年に、全事業主に対し、外国人労働者の雇入れ・離職時に氏名、在留資格・期間等を厚生労働大臣（ハローワーク）へ届け出ることが義務付けられた。
 出典：内閣府政策統括官（2019）『政策課題分析シリーズ18 企業の外国人雇用に関する分析—取組と課題について—』3頁。

行の調整が追いつかないことに求められる。日本に即して具体的に言えば、女性、分けてもケア役割・責任を負った女性がそれらをほとんど負わずに済む男性を基準に設計された職場に進出(前頁図1)したことで来した種々の齟齬を、新規参入者たる女性への「適応」の強制によって解消しようと試みた結果、ハラスメントが起こっている。医学部入試における女性差別を含む大学でのハラスメントや「就活ハラスメント」は、職場の前段階から既にそうした「異端排除」や適応強制が始まっていることを意味する。

さらに、日本で「異端」とされるのは恐らく女性のみではない。2019年の「改正出入国管理法」施行を受け、一層の増加が見込まれる外国人(前頁図2)も該当しよう。また、LGBT等のセクシュアル・マイノリティの働く、学ぶ、他あらゆる権利も当然保障されねばならない。

以下、本セミナー各回の概要報告に加え、和田肇名古屋大学名誉教授による特別寄稿論文「職場でのハラスメントと法」を掲載する。ハラスメントの不正義、もたらす「損失」他を確認し、その根絶に向けての示唆を得て頂けると思う。

【参考文献】

- 三成美保(2019)「『暴力とハラスメント』のない社会へ」『日本労働研究雑誌』No.712、11月、1頁。
牟田和恵(2019)「防止対策強化でセクハラは無くなるか——職場の権力構造とセクシュアル・ハラスメント」『日本労働研究雑誌』No.712、11月、98-105頁。

特別寄稿

職場でのハラスメントと法

和田 肇(名古屋大学名誉教授)

はじめに

職場で起きている様々な不利益取り扱いや、いじめなどの人権侵害を総称して「職場のハラスメント」と言うことがあるが、そこには多様な内容が含まれている。ハラスメントのいくつかは外国由来であるが(セクシュアル・ハラスメント、モラル・ハラスメント、ジェンダー・ハラスメントなど)、いくつかは日本で発案された概念(マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメント、パワー・ハラスメント、カスタマー・ハラスメントなど)である。また、ハラスメントとして何が禁止されているかという側面からは、差別や不利益取り扱いであったり、職場環境の侵害であったり、労働者の人格的利益、精神的利益の侵害であったりする。行為の主体について見ても、使用者(事業主)である場合、上司である場合、同僚である場合、そして外部の第三者である場合もある。これらのうち実定法の規制を考えても、使用者として差別や不利益取り扱いを禁止されているケースもあるし、防止や発生後の適切な対応の措置義務が課されているに過ぎないものもある。規定する法律も多様であるが、そもそも実定法の規制がない場合もある¹⁾。

このように多様性がある行為者の言動のうち、本稿ではセクシュアル・ハラスメントとパワー・ハラスメントを中心に、それを法的側面から検討してみたい²⁾。

1. セクシュアル・ハラスメントの法規制

(1) アメリカ法発

多くの人には周知のことかも知れないが、ハラスメントがどのように規制されるに至り、今日まで展開してきたかを、改めて明らかにしておきたい。

ハラスメントは、アメリカのセクシュアル・ハラスメント(sexual harassment) から始まった。アメリカの差別禁止法の大本である1964年の公民権法第7編(Civil Rights Act Title

1) 山川隆一「職場におけるハラスメント問題の展開と法的規律の動向」法律時報(法時)89巻1号(2017年)60頁以下も参照。

2) かつてこの問題について論じたものとして、拙稿「雇用におけるハラスメントの法的問題」労働法律旬報(労旬)1858号(2016年)31頁以下も参照。

Ⅶ) にその定義はないが、1970年代後半より使用者の差別行為を禁じる同703条(a)違反として問題となり、1980年代には雇用機会均等委員会(EEOC)のガイドラインが示され、「性差別としてのセクシュアル・ハラスメントの法理」が定着した。

アメリカ労働法研究の第一人者である中窪によれば、同ガイドラインでは、「『歓迎されない性的な言い寄り、性的好意・愛情の要求、および、その他の性的な性格の言語的または身体的行為』であって、①そのような行為に従うことが、明示的または黙示的に、個人の雇用条件とされている場合、②そのような行為に従うこと、あるいはこれを拒否することが、当該個人に影響する雇用上の決定の基礎として用いられる場合、③そのような行為の目的もしくは効果が、個人の労働や職務遂行を不当に阻害したり、脅迫的、敵対的ないしは不快で侵害的な労働環境を作り出ししたりすることにある場合には、セクシュアル・ハラスメントが成立する」とされている。①と②が対価型であり、③が環境型である³⁾。アメリカ法では、現在でもセクシュアル・ハラスメントについて実定法の規定は存在しない。

EC・EUでも1980年代中頃からセクシュアル・ハラスメントの議論が始まり、理事会決議、委員会勧告等を経て、2002年に男女均等待遇指令(1978年採択)の改正として加盟各国でのセクシュアル・ハラスメントの対応を義務づけるに至った。ここでのセクシュアル・ハラスメントの定義は、前述のアメリカ法のそれとほぼ同じである⁴⁾。これを受けて加盟各国でハラスメントの規定が法律に挿入されている⁵⁾。

(2) 日本での立法過程

日本での立法過程としては、1991年の旧労働省に設置された女子雇用管理とコミュニケーション・ギャップに関する研究会の報告書から始まり、1997年雇用機会均等法(均等法)改正によって同法21条「職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の配慮」の規定が挿入された。日本の法律では外来語は可能な限り言い換えがされており、セクシュアル・ハラスメントは、同法では「職場における性的な言動に起因する問題」と定義されているが、その内容にはアメリカ法の影響を受け対価型と環境型が含まれている。ただし、同条は、セクシュアル・ハラスメントを違法としているわけではなく、ハラスメントが起きないように「雇用管理上必要な配慮をすること」、いわゆる配慮義務を使用者に課し

3) 中窪裕也『アメリカ労働法 第2版』(弘文堂、2010年)223頁以下。

4) 詳しくは、濱口桂一郎『EUの労働法政策』(労働政策研究・研修機構、2017年)455頁以下を参照。

5) たとえばイギリスでは2003年に1976年制定の人種関係法の改正として(小宮文人『現代イギリス雇用法』(信山社、2006年)173頁以下)、ドイツでは2006年制定の一般平等取扱い法の中で(同法3条4項)(山川和義・和田肇「ドイツにおける一般平等立法の意味」日本労働研究雑誌574号(2008年)18頁以下)それぞれ規定が導入されている。

ていたにすぎない。

同法が2006年に改正され、使用者の義務は、「労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じ」る、いわゆる「措置義務」に修正されているが(条文は11条)⁶⁾、ここでもセクシュアル・ハラスメントが違法であると定めているわけではない。

このように均等法は一貫して、セクシュアル・ハラスメントの禁止や違法な行為であることを規定していない。ちなみに、ドイツ法では一般平等取扱い法(Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)に以下のような規定が置かれている。同法1条では、「人種、民族的出自、性、宗教または価値観、障害、年齢、そして性的指向を理由とした不利益取り扱いの禁止または排除すること」が法の目的とされ、同法2条では不利益取り扱いとなる労働条件や人事措置が列挙され、同法3条4項で、「望まない性的行動、肉体関係の要求、性的内容を持った発言、ポルノグラフィーの提示、目に見える形での掲示といった望まない性的行為が、該当する人の尊厳を傷つける目的や機能を有する場合、とりわけそれによって威嚇、攻撃、屈辱や侮辱とも言える環境が惹起される場合に」、こうした行為は「セクシュアル・ハラスメントとして同法の不利益取り扱いとなる」と規定している。後述するように、違法とされる行為の言動は明確に規定することができるのであるから、均等法にセクシュアル・ハラスメントが違法な行為である旨を規定することは可能であるし、そうすべきである。

(3) 国家公務員法上の広義の概念

均等法は国家公務員に対しては多くの適用除外を設けており(現32条)、そのために国家公務員については特別に1998年に人事院規則10-10(セクシュアル・ハラスメントの防止等)が定められている。ここでは雇用機会均等法といくつかの点で相違が見られる。まず、(ア)規則の表題に「セクシュアル・ハラスメント」を用いていること、(イ)1997年制定当時の均等法は女性の差別禁止法であったため、差別の対象は女性に限られていたが(2007年法では性差別禁止となっている)、国家公務員法27条は制定当初から労働基準法(労基法)3条と異なり、差別禁止理由として「性別」を掲げていたために、人事院規則では性別は不問とされていること、(ウ)同規則2条に明確な定義規定が置かれていること、(エ)同規則3条で各省庁の長の責務、職員の責務、研修、苦情処理等の対応が明確に規定されていることなど、多くの点で均等法より先進的であった。

6) 法改正の過程については、濱口桂一郎『日本の労働法政策』(労働政策研究・研修機構、2018年)873頁以下を参照。

また、「文部科学省におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規程」（平成13年1月6日訓令13号）および「セクシュアル・ハラスメントの防止等のために文部科学省職員が認識すべき事項についての指針」では、対象が学生にも拡張され、セクシュアル・ハラスメントの例として、「男のくせに」「女は学問などしなくても良い」、成人に対する「男の子」「女の子」といった発言も上げられている。ここでは学校現場ということもあるが、アカデミック・ハラスメント（和製英語）やジェンダー・ハラスメント（gender harassment）の事例がすでに認識されている⁷⁾。ただし、これらは実定法化されていない。

2. マタニティ・ハラスメントの法規制

次に問題となったのが、マタニティ・ハラスメントである。マタニティ・ハラスメントは、日本の研究者が命名した概念であるが⁸⁾、法律上の定義は存在しない。マタニティという言葉から、妊娠、出産、産前産後休業、育児休業を理由としたハラスメントと言える。

これに対応するのが、まずは2001年法改正で導入された均等法9条の定めで、同条の表題は「婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等」である。同条では、女性労働者の婚姻、妊娠、出産を退職事由とした定めをすること（1項）、婚姻を理由とする解雇（2項）、妊娠、出産、あるいは産前産後休業等を理由とした解雇その他の不利益取扱い（3項）、妊娠中および出産後1年以内の解雇（4項）がそれぞれ禁止されている。

均等法6条4号では、性別を理由とした解雇や労働契約の終了についての差別を禁止しているから、同法9条は特に女性に生じるライフ・イベントを差別禁止理由として掲げている。ただし、同法9条には「婚姻」が掲げられているが、これは男性にも生じるライフイベントである。しかし、男性の婚姻は特に差別理由とはならないのに対し、女性の婚姻はその後に生じるマタニティと関係し、かつ現実には差別理由とされるケースが多いことから、差別禁止理由とすることで実質的な男女平等の実現を図ろうとする意図がそこにはある。

次に、2016年の改正均等法11条の2において、「職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと」、産前・産後休業、妊娠または出産に関する事由に関する言動により「当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じ」る、いわゆる「措置義務」が使用者に課されている。セクシュアル・ハラスメントに関して2006年均等法改正によって導入された同

7) 和田肇・野田進・中窪裕也『国立大学法人の労働関係ハンドブック』（商事法務、2004年）86頁以下。

8) 杉浦浩美『働く女性とマタニティ・ハラスメント』（大月書店、2009年）。

法 11 条を模した規定である。また、学問上ではかねてからマタニティ・ハラスメントに環境型マタニティ・ハラスメントの概念も含まれると考えられていたが⁹⁾、均等法 11 条の 2 の措置義務ではそれも対象とされている。

マタニティ・ハラスメントとして禁止されるのは、解雇のほか配置転換、降格等の不利益な人事措置、退職の強要等の精神的ないじめなどである。判例では、妊娠中の軽易な業務への配転にともない行った降格（副主任の免除と手当の不支給）について、十分な人事上の必要性・合理性がない場合、あるいは労働者が納得した上での合意がない場合に、均等法 9 条違反となるとされている¹⁰⁾。

3. 家族責任に関するハラスメント

マタニティ・ハラスメントの一部として育児休業取得への措置があるが、それに対応する概念としてパタニティ・ハラスメント¹¹⁾がある。これは均等法の対象とするところではなく、育児介護休業法（育介法）の問題である。

ところで育介法の対象とするのは、育児、介護、子供の看護等であり、同法ではこれら休業・休暇が、男女問わずにすべての労働者に保障されている¹²⁾。そして、同法 10 条、16 条の 4、20 条の 2 では、これら権利の行使（申出と取得）を理由とした解雇等の不利益取り扱いを禁止している。同法 10 条と同様の規定は、1991 年に育介法の元である育児休業法が制定された当時から存在したが、制定当時は解雇のみが禁止されていた（旧 7 条）。その後の法改正で介護休業や子の看護休暇等が導入されるに従い、同法 16 条の 2 等が追加され、また、2001 年育介法改正により「その他の不利益取り扱い」も禁止されるようになった。以上の禁止規定は、均等法 9 条と似ている。

育介法の規定は、差別的取り扱い等の禁止に留まらない。2016 年改正育介法 25 条は、育児休業や子の看護休暇、介護休業等の利用に使用者の言動によって職場環境が害されないように「労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の

9) 杉浦浩美「マタニティ・ハラスメントは何を問題化したか」労旬 1835 号（2015 年）19 頁以下。

10) 広島中央保健生活協同組合事件・最高裁第一小法廷平成 26 年 10 月 23 日判決・労働判例（労判）1100 号 5 頁。これに対して、2001 年均等法改正前の事案であるが、産前産後休業とそれに続く育児休業取得中の看護師長の解任等を違法とは解されないとした裁判例として、みなと医療生協協立総合病院事件・名古屋地裁平成 20 年 2 月 20 日判決・労判 966 号 65 頁がある。

11) 3 ヶ月の育児休業を取得した男性看護師に関する事例で、育児休業期間を昇格試験受験に必要な期間に算入しなかったり、あるいは同期間中、本人給のみ昇給させ、職能給を昇給させない就業規則上の取り扱いについて、「育児休業を取得する者に無視できない経済的不利益を与えるものであって、育児休業の取得を抑制する働きを持つものである」として、育介法 10 条違反の違法性が認められている（医療法人稲門会いわくら病院事件・大阪高裁平成 26 年 7 月 18 日判決・労判 1104 号 71 頁）。

12) これらの先行法「義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母らの育児休業に関する法律」（1975 年制定）は、対象を女子のみに限定していた。

雇用管理上必要な措置を講じ」る、いわゆる「措置義務」を定めている。これも均等法 11 条の 2 の措置義務を模して導入された規定である。

育介法におけるハラスメントについては、特に名称が付されていないが、マタニティ・ハラスメントになぞらえて言うならば、総称して「家族責任ハラスメント」あるいは「WLB（ワーク・ライフ・バランス）ハラスメント」と名付けることも可能であろう。育児、介護、子の看護等の家族責任（ケア労働）は、女性の仕事という古い意識が残っている中では¹³⁾、育介法に関するハラスメントは、「ジェンダー・ハラスメント」として扱うことも可能である。

4. パワー・ハラスメント

(1) 立法化

パワー・ハラスメントは、最近雇用社会でよく聞かれる一種の病的現象であるが¹⁴⁾、2019 年の労働施策総合推進法の改正によって立法化が行われている（同法 30 条の 2 以下）。ここではパワー・ハラスメントは、「職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題」と定義され、(a) 職場における「優越的な関係を背景とした言動」で、(b) 「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」で、(c) 「労働者の就業関係」を害するものがこれに当たるとされる（同法 30 条の 2 第 1 項）。使用者には、「当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他雇用管理上必要な措置を講じ」る措置義務が課され（同項）、使用者は自らこうしたパワー・ハラスメントへの関心や理解を深めるとともに、労働者の関心や理解を深めるための研究の実施等、必要な配慮をすることが義務づけられている（同法 30 条の 3）。

日本でセクシュアル・ハラスメントなどで対応できない職場におけるいじめや嫌がらせが社会問題化したのは、前世紀の終わり頃からであり、厚労省が本格的に取り組みを始めたのは、2001 年に「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」が開催され、2012 年にワーキング・グループ（WG）の報告書が出されてからである。厚労省はこの報告書に基づいて「職場のパワーハラスメントについて」というガイドラインを示した。そこでは、パワー・ハラスメントを、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内

13) 国連児童基金（ユニセフ）は 2019 年 6 月 13 日付で、日本など 41 カ国（経済協力開発機構・OECD と欧州連合・EU のいずれかの加盟国）の政府による 2016 年時点の子育て支援策に関する報告書を発表した。それによると、給付金などの支給制度を持つ出産休暇・育児休業期間の長さでは、日本の制度は男性で 1 位の評価を得たが、「2017 年に実際に取得した父親は 20 人に 1 人と非常に少ない」と特異性が指摘されている（Unicef, Are the world's richest countries family friendly?）。

14) この言葉は、東京のコンサルティング会社クオレ・シー・キューブの代表取締役岡田康子による和製英語である（同・稲尾和泉『パワーハラスメント・第 2 版』日経文庫、2001 年 3 頁）とされている。この問題に関する著書は多いが、網羅的で学問的な分析として優れている文献として、大和田敢太『職場のハラスメント』（中公新書、2018 年）がある。

の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」と定義し、6類型（身体的な攻撃、精神的な攻撃、人間関係からの切り離し、過大な要求、過小な要求、個の侵害）が示された。

パワー・ハラスメントの立法化に向けた動きは、2017年からで、2018年には「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」の報告書が出され、これと前後して野党を中心とした規制法案が労働安全衛生法の改正として国会に出されていたが¹⁵⁾、2019年に内閣提出法案として提出されたものが法案化されている。ただし、パワー・ハラスメント規定が何故、労働施策総合推進法に規定されたのか、その真意は明らかではない（この点は後述する）。

法案化されたパワー・ハラスメントの定義を上記WG報告書と比較すると、(a)「優越的な関係を背景とした言動」については同じで、(b)「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」についてはWG報告書より要件が厳密化しており、(c)「労働者の就業関係」を害するものについては、むしろ違法性の内容が不明確になっている。本年1月には、パワハラ定義を明確にし、具体例を示した「職場のパワーハラスメント防止のための指針」が公表されている。

(2) 立法化が意味するところ

パワー・ハラスメントの立法化には、これまでに行われた立法の再確認、裁判例の再確認、従来の裁判例などが示してきた法理の見直し、そして新たな問題への挑戦、といった意味が含まれている。適法な公益通報を行ったものに対する解雇やその他の不利益取り扱い、公益通報者保護法によって禁止されているし（同法3条、5条）、判例法理では、同じく適法な内部告発を行った労働者に対する解雇等も違法、無効とされている¹⁶⁾。会社の行ったヤミカルテルについて内部告発をした労働者を個室1つしかない部屋に押し込め、雑務しか与えていないこと¹⁷⁾は、内部告発への報復であると同時に、今日ではパワー・ハラスメントとして違法、無効となる。

本来の労働義務の範囲内ない業務を命じることは、それ相応の合理的理由がない限り、パワー・ハラスメントに当たる可能性が高いが、業務内であっても、明らかに労働者に不利益を与えたり、人格権を侵害するような行為も、同様に解される。就業規則の職場

15) この経緯については、濱口・前掲注4) 書878頁以下を参照。成立した案と同じく「使用者の措置義務」規定となっているが、ハラスメントの定義が若干異なっているほか、消費者からのクレーム対応も対象とされている。

16) 宮崎信用金庫事件・福岡高裁宮崎支部平成14年7月2日判決・労判833号48頁等。

17) トナミ運輸事件・富山地裁平成17年2月23日判決・労判801号12頁。

規律に違反した労働者に対して、単調な就業規則の書き写しを命じたり、必要性を超えた日勤教育をするなどが、その例である¹⁸⁾。これに対して、10日間にわたって1人で火山灰の除去作業に従事させた事例では、違法性が否定されている¹⁹⁾が、この裁判例は見直しが必要となる。

何がパワー・ハラスメントに当たるかは、セクシュアル・ハラスメントや他のハラスメントと異なり、微妙な判断が求められるが、今後、裁判例が積み重ねられることによってその内容が確立していくものと思われる。

5. ハラスメントの多様性と法規制

以上で述べてきたことからハラスメントの多様性が確認できる。

第1に、一概にハラスメントと言っても、規制する法律は事案毎に異なっている。セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントは均等法が、パワー・ハラスメントは労働施策総合推進法が、便宜的に名付けたWLBハラスメントは育介法が、それぞれ規制している。もちろん、それら行為が民法709条（不法行為による財産的損害の賠償）や710条（慰謝料など財産以外の損害の賠償）の不法行為に該当し、加害者が損害賠償責任を負うことはある。これらの法理は、主として裁判例の蓄積によって形成してきたと言ってもよい。また、刑法の傷害罪、名誉毀損罪、強制わいせつ罪等の構成要件に該当すれば、同罪として問責される。なお、労働法規における各種のハラスメントについては、それ固有の罰則は設けられていない²⁰⁾。

第2に、ハラスメントの法規制には、均等法9条、育児介護休業法10条等のように、使用者の不利益取り扱いを禁止するものがある一方で、セクシュアル・ハラスメント（均等法11条）、マタニティ・ハラスメントの一部（同法11条の2）、WLBハラスメントの一部（育介法25条）、パワー・ハラスメント（労働施策推進法32条）などのように、使用者に措置義務が課されているに過ぎないものも存在している²¹⁾。マタニティ・ハラスメントやWLB

18) 前者について、JR東日本事件・最高裁第二小法廷平成8年2月23日判決・労判690号12頁、後者について、JR西日本事件・大阪高裁平成21年5月28日判決・労判987号5頁。

19) 国鉄鹿児島自動車営業所事件・最高裁第二小法廷平成5年6月11日判決・労判632号10頁。

20) セクシュアル・ハラスメントに対して刑事罰を科す例としてフランス法が有名である。1992年に始めて刑法典に規定が導入され、その後幾たびかの改正を経て2012年刑法典改正で要件が厳格化されるとともに、罰則が強化されている。以上については、「セクハラに関する改正法が公布—規定を明確化、罰則も強化」労働政策研究・研修機構の「国別労働トピック・フランス」(https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2012_10/france_02.html)、山崎文夫「セクシュアル・ハラスメントと刑事規制—差別法理形成」島田陽一ほか編著『尊厳ある社会』に向けた法の貢献—社会法とジェンダー法の協働—浅倉むつ子先生古稀記念論集』（旬報社、2019年）592頁以下を参照。

21) この法改正について、一部マスコミ報道では、パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメントについても「行ってはならない」と明記されたとされているが、これは間違いである。

ハラスメントについては、一方で不利益取り扱いの禁止規定が存在しており、それに加えて措置義務が課されているので、ハラスメントの法規範的な非難可能性は確保されているが、こうした禁止規定がない場合には、当該行為が法規範上どのように扱われているのか、つまり何が違法なのか明確ではない。この点がハラスメントの法対策として不徹底である、あるいは法対策の根幹が定まっていないとも評価できよう。

なお、ハラスメントの多くは、重複して行われるため複合的な形を取っている。たとえばマタニティ・ハラスメントには、多分にセクシュアル・ハラスメントの要素があるし、ほとんどのハラスメントは、同時にパワー・ハラスメントでもある。あるいは、ハラスメントの中には、厳密に言うと、どれに該当するか、明確でないケースもある。その意味では、一般的な「ハラスメント規制法」が必要である。

6. セクシュアル・ハラスメントの法規制はどうあるべきか

(1) 判例法理の再確認

日本におけるセクシュアル・ハラスメントは、アメリカ法と同様に、そしてアメリカの法理を参考にしながら、判例法理として展開してきた。1990年代初頭からセクシュアル・ハラスメント裁判が登場し²²⁾、これらの事件を嚆矢とし、被害女性の裁判闘争を経て判例法理が確立し、それが制定法化されるという動きをたどってきた。こうした裁判例の蓄積を通じて、以下の判例法理が確立してきた²³⁾。

(ア) セクシュアル・ハラスメントは、労働者の人権（名誉、尊厳、性的自己決定権、勤労権など）を侵害したり、職場環境を悪化させる違法な行為である²⁴⁾。

(イ) 使用者による解雇、配転、降格等の法律行為が、違法な性差別に当たると、民法90条によって当該行為は無効となる。

(ウ) 使用者自身の性的な発言等が、女性労働者の人格権等を侵害する場合、それは不法行為となり（民法709条）、使用者は損害賠償責任を負う²⁵⁾。

(エ) 上司や同僚の性的言動（わいせつ行為や下品な性的発言）等が、同じく女性労働者の人格権等を侵害する場合には、当該労働者が不法行為による損害賠償責任を負う（民

22) 沼津事件・静岡地裁沼津支部平成2年12月20日判決・労判580号17頁、福岡事件・福岡地裁平成4年4月16日判決・労判607号6頁。

23) 裁判例を体系的に分析するものとして、水谷英夫『セクシュアル・ハラスメントの実態と法理』（信山社、2001年）、山崎文夫『セクシュアル・ハラスメント法理の諸展開』（信山社、2013年）などがある。簡便に裁判例をまとめたものとして、土田道夫『労働契約法・第2版』（有斐閣、2016年）750頁以下。

24) こうした言動によって救済されるべきは、被害者の個人的な権利・利益（精神的・肉体的・経済的）と、職場環境の利益である（野田進『企業秩序保持義務違反としてのハラスメント』前掲注1）法時67頁）。

25) 金沢事件・名古屋高裁金沢支部平成8年10月30日判決・労判707号37頁等。

法 709 条) とともに、その行為が会社の業務・職務と関連して行われる場合には、使用者も同時に不法行為責任を負う(民法 715 条等)²⁶⁾。

(オ) 女性労働者が環境型ハラスメントの実態を告発し、使用者にその防止措置を求めたにも関わらず、使用者がその措置を講じることを怠ったような場合、使用者は職場環境配慮義務²⁷⁾ 違反として損害賠償責任を負う²⁸⁾。

(カ) セクシュアル・ハラスメントの多くは、通常就業している「職場」で起きるが、取引先と打合せをするための飲食店、顧客の自宅等であっても、労働者が業務を遂行する場所であれば、これに該当する。また、勤務時間終了後の会社主催の懇親会は職場とされるし、私的な懇親会であっても、職員全員が参加することが想定され、職員相互の親睦を深めることなどが主たる目的で開かれる場合のように、実質的に職場の延長線上にあるもの含まれる²⁹⁾。

(キ) 精神的・肉体的な被害を受けた者(多くは女性)の、それに対する対応や反応は単純ではなく、時には恐怖感や孤立感から拒絶をしない、逃げたりしない、あるいは職を失いたくないという意識から通常のように出勤を続けたり、事を荒立てようとしないこともある。アメリカでは 1980 年代からこうした対応を、「レイプ・トラウマ・シンドローム」と理解してきたが、日本にも 1990 年代中頃にそれが紹介されるようになった³⁰⁾。

こうした理解が日本の裁判例でも次第に採用されるようになっており、たとえば、セクシュアル・ハラスメントに当たるような行為が行われた後に、女性労働者が事務所外に逃げ出したり、悲鳴を上げて助けを求めることをしなかったこと、あるいは同僚や上司に訴えることをしなかったといった事実について、被害女性の行動は「不自然又は不合理なもの」と断定すべきものでもない」として、セクシュアル・ハラスメントの存在が肯定されている³¹⁾。

26) 前掲注 22) 福岡事件、同沼津事件等。

27) 労働契約法 5 条は、使用者の安全配慮義務を定めるが、職場環境配慮義務はこのアナロジーとして発展してきたものである。

28) 三重事件・津地裁平成 9 年 11 月 5 日判決・労判 729 号 54 頁等。

29) 厚木市事件・横浜地裁平成 16 年 7 月 8 日判決・労判 880 号 123 頁等。

30) たとえばアリソン・ウェザーフィールド(黒川道代訳)「アメリカ人弁護士の見た日本のセクシュアル・ハラスメント(下)」ジュリスト 1080 号(1995 年) 79 頁以下等。この問題については、山崎・前掲注 23) 書 313 頁以下も参照。

31) 横浜事件・東京高裁平成 9 年 11 月 20 日判決・労判 728 号 12 頁。なお、第 1 審では、被害者の行動として「不自然である」とか「納得し難い」としてセクシュアル・ハラスメントの存在を認定しなかった(横浜地裁平成 7 年 3 月 24 日判決・労判 670 号 20 頁)。ちなみに、第 1 審判決では 3 名の裁判官のうち 1 名が女性であるが、高裁判決の 3 裁判官は全員男性。同様の裁判例として、他に秋田県立農業短期大学事件・仙台高裁平成 10 年 12 月 10 日判決・労判 756 号 33 頁等。

(2) 規範内容の実定法化

以上の裁判例の蓄積によって、セクシュアル・ハラスメントを規制する規範内容が明らかになっている。つまり、セクシュアル・ハラスメントは、「労働者の基本的人権を侵害するもの」であり、①使用者、上司、あるいは同僚の、②性的な言動によって、③労働者に精神的、人格的、経済的な損害を与えること、あるいは労働者の快適な就業環境を害することが違法とされる。したがって、均等法 11 条は、セクシュアル・ハラスメントが違法行為で、労働者の不利益な取り扱いに当たることをまず明確にすべきであろう。それによって均等法 11 条は裁判規範であるとともに行為規範として機能することになる。法によるハラスメント対策の第一歩である。

新たな均等法 11 条を前提に、使用者にはセクシュアル・ハラスメントの防止義務があること、アクセスしやすい相談体制と公正・公平で機能的、効果的な救済体制を整えること、管理職とともに全労働者に対して研修活動を行うことを義務づける必要がある。

以上の内容の多くは、確かに均等法 11 条 2 項に基づいて厚労省が定めた指針（「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」）においてかなり詳細に具体化されている。しかし、これを指針で示すのと、本則で使用者の明確な義務規定として置くのとでは、法規範の機能（裁判規範と行為規範）として異なっている。単なる指針は行政指導の基準に過ぎない。

行政指導の根拠規定や使用者の努力義務・配慮義務規定は、ソフト・ローと言われ³²⁾、日本の労働法立法では多用されている。典型的なのは 1985 年に制定された均等法で、教育訓練（法律で定めたものに限定）、福利厚生利用、定年、退職、解雇といった雇用の終了は女性の差別禁止規定であったが、募集・採用、配置・昇進については、均等処遇の努力義務規定に過ぎなかった。その後 1997 年法改正で努力義務規定が解消されている。高年齢者雇用安定法（1971 年法制定時は中高年齢者雇用促進法）も同じで、55 歳高年齢者の雇用率の策定と達成義務化（1976 年法改正）、60 歳までの定年延長の努力義務（1986 年法改正）、65 歳までの再雇用努力義務（1990 年法改正）、60 歳定年制（60 歳を下回る定年制の禁止）の導入と 65 歳までの継続雇用制度等の導入（2006 年法改正）と変化してきている。

しかし、差別禁止と、ある労働者群の雇用促進とでは、規制のあり方は自ずと異なっ

32) 日本の長年の雇用慣行から、直ちに差別禁止という手法を採ることが難しく、到達点を意識しながら、まずは努力義務から始め、行政指導等の手法を採りながら、権利意識・規範を醸成し、それが昂ってきた段階でハード・ロー（強行法規定）に移行させるという立法政策の手法を言う。詳しくは、荒木尚志「労働立法における努力義務規定の機能—日本型ソフトロー・アプローチ—」『労働関係法の現代的展開』中嶋士元也先生還暦記念（信山社、2004 年）19 頁以下を参照。

くるはずである。つまり、高年齢者の雇用促進は、アメリカ法のように年齢差別というアプローチを採らない限り、雇用対策としての性格を持っているに過ぎない。これに対して差別禁止は、憲法 13 条や 14 条に根拠を有する「人権問題」であり、そうしたアプローチを採ることが望ましい。

なお、先の①に関連して、企業の外部の取引業者等からのセクシュアル・ハラスメントは、使用者がその防止措置を講じなければ、使用者の行為とみなされる。②に関連して、ジェンダー・ハラスメントもこれに含まれる。また、LGBT (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender) や SOGI (Sexual Orientation & Gender Identity) についても対応すべきである。これらを均等法 11 条の中にそのように取り込むかについては、なお検討を要する³³⁾。

7. ILO の「暴力とハラスメント条約」

(1) 条約の内容

2019 年 6 月 21 日に ILO は、「暴力とハラスメントに関する条約」(190 号条約)を採択した。世界的な広がりを見せる「# Me Too」運動が背景にあると言われているが、それは暴力とハラスメントが人権侵害であることを明確にした画期的な人権条約と評価されている。同条約は、「職場における暴力とハラスメント」を、「ジェンダーに基づくものを含め、肉体的、心理的、性的、経済的な損害を意図したり、そうした結果をもたらしたり、あるいはもたらしうる類いの受け入れがたい行動と慣行」と定義する(1 条)。それに続いて人的および場所的な適用範囲(2 条、3 条)、8 つの中核的原則—法律による暴力とハラスメントの禁止、その排除のための包括的な戦略、履行と監視メカニズムの導入、被害者の救済サポートシステムの整備、制裁等—(4 条)、国内法の制定や保護と防止のため各加盟国の義務(7 条～9 条)、加盟国が講ずべき執行と救済の措置(10 条)、加盟国が講ずべきガイダンス、研修、意識啓発の措置(11 条)等を定めている。

(2) 条約と現行法との関係

日本政府は条約採択には賛成したが、この条約を批准するためには、条約が定めている、あるいは求めている事項を実定法化(国内法化)する必要がある。なお、同条約が対象とするハラスメントは、かなり広範で、セクシュアル・ハラスメントもその一部に含まれており、したがって、前述した均等法 11 条の難点が同条約との関係でも指摘できる。そのためここでは、パワー・ハラスメントに関する労働施策総合推進法 30 条の 2 以降の規定について、

33) これらの課題は、パワー・ハラスメントが立法化された際に、衆議院や参議院の附帯決議で求められている事項でもある。

同条約との関係で不足している点に絞って検討する。

まず、パワー・ハラスメントは、労働者の人権に関係している事項であるため、それを労働市場法あるいは雇用対策法である労働施策推進法で規制するのは、適切ではない。同法は、1条の目的規定にもあるように、労働市場の機能を適切に発揮させること、雇用の安定や職業生活の充実を図ること、労働生産性を向上させること、労働者が能力を有効に発揮することができるようにすることなど、主として雇用対策を推進するための法である。ここには、労働者の人権保護という概念や目的は登場してこない。現行法制を前提に考えると、労働契約法に規定するのがもっとも収まりが良い。あるいは、セクシュアル・ハラスメント等、他のハラスメントを含めて独自の「ハラスメント規制法」を制定すべきであろう。

次に、条約が定める8つの中核的原則、つまり法律による暴力とハラスメントの禁止、その排除のための包括的な戦略、履行と監視メカニズムの導入、被害者の救済サポートシステムの整備、制裁等について、労働施策推進法30条の2および30条の3では、とりわけ履行と監視システム、被害者の救済サポートシステム、制裁等が十分ではない。使用者の責務としては、いずれも努力義務規定や国の講じる措置への協力義務に留まり、固有の義務を設定していない。

8. 公的サポートシステムの機能と課題

ハラスメントを含めた差別禁止・不利益取り扱い禁止がどのように履行され、救済されるか、あるいはされているかは、労働法のエンフォースメントとして重要な問題である。モデルとなっているのが均等法であるが、同法9条のマタニティ・ハラスメントや同11条のセクシュアル・ハラスメントについて、裁判所における司法救済（これについては特別の規定は必要ない）以外に、紛争解決のシステムとして、労働者からの苦情の自主的解決の努力（セクシュアル・ハラスメントは対象外、同法15条）、都道府県労働局長による助言、指導、勧告（同法17条）、行政機関である紛争調整委員会による調停（同法18条以下）を定めている。このシステムは、パワー・ハラスメントでも採られている（労働施策推進法30条の5以下）。

セクシュアル・ハラスメントに対する制裁については、固有の刑事罰は定められておらず、唯一規定があるのは、厚生労働大臣が違反使用者に対する報告の徴収、助言、指導、勧告（均等法29条）、そしてそれに従わない場合の氏名公表（同法30条）のみである³⁴⁾。

34) ちなみに韓国の雇用平等法では、セクシュアル・ハラスメントについての罰則（懲役、罰金または過料）が設けられている。この点の詳細については、和田肇・脇田滋・宋硬直・盧尚憲編『日韓比較労働法3・韓国労働法の展開』（旬報社、2019年）132頁以下（沈載珍論文）を参照。

均等法上の制裁である氏名公表が行われたのは、2015年に1事例があるのみであり³⁵⁾、制裁機能としてはそれほど期待できないのが実情である。

このようにハラスメントの救済は、行政機関によるサポートあるいは行政指導が主であるが、それは救済システムとして果して有効に機能しているのか。浅倉たちの研究グループは、実態調査（アンケート調査とヒアリング）に基づいてこの点を分析している（回収数は少ないが、貴重な資料が得られている）。調査自体は均等法の全体に及ぶが、ここではハラスメントに限定する。そこで得られた知見は、以下のようになる。

（ア）内藤は、他の調査資料³⁶⁾も用いながら、以下のような分析結果を示している。2017年度における雇用環境・均等部（室）での均等法関連の相談件数は21,050件で、均等法関係のうちセクシュアル・ハラスメント関係が7,526件（35.8%）、都道府県労働局での均等法関係の紛争解決の援助申立て件数は294件、セクシュアル・ハラスメント関係は125件（42.5%）、同局での調停申請件数は71件、セクシュアル・ハラスメント関係は50件（70.4%）である。均等法29条には法違反の事業主に対する行政指導（報告の徴収、助言、指導、勧告）が定められているが、2017年度には均等法に関し9,773件の是正指導が実施され、そのうちセクシュアル・ハラスメント関係は3,860件（39.5%）である。

内藤は、インタビュー調査をまとめ、現行法制の課題として、均等法にはセクシュアル・ハラスメントの禁止規定がなく、そのために行政機関では行為の違法性が判定されにくいこと、紛争解決システムにおいても調整機能が重視され、相互互譲が前提とされていること、行政指導には強制力がないこと、実行者である労働者と被害者の間の紛争解決の制度がないことを上げている³⁷⁾。

（イ）長谷川は、同じくインタビュー調査の結果について、制度利用者の評価について、無料である点、相談担当者との対応で心理的ケアがなされた点が肯定的に評価されていること、制度への期待として、相談者の希望に添った柔軟な解決、担当者の数的充実と紛争解決に向けた力量の向上、ハラスメントの集的な性格に応じた紛争処理などを指摘している。長谷川も、行政救済への期待として、中立性とともに関係者に寄り添うことの重要性、法違反判定機能を強化すべきではないか、強制力を有する行政機関が必要ではないか、等の要望を述べている³⁸⁾。

35) 2015年9月4日の医療法人医心会牛久皮膚科医院のケース（浅倉むつ子「特集・差別委禁止法のエンフォーースメント 本特集の趣旨について」季刊労働法（季労）260号（2018年）5頁参照）。

36) たとえば厚生労働省「平成27年度・都道府県労働局雇用均等室での法施行状況」など。

37) 内藤忍「職場のハラスメントに関する法政策の実効性確保」前掲注35)季労42頁以下。

38) 長谷川聡「利用者ヒアリングからみた均等法・育介法の労働局による実効性確保の意義と課題」前掲注35)季労20頁以下。

(ウ) 菅野によれば、以下のような分析結果が示される。都道府県労働局（雇用環境・均等部（室））での相談件数の中で、セクシュアル・ハラスメントの圧倒的な部分は、環境型のケースである。労働局の紛争解決制度は、ハラスメントについても労使間のトラブル解決に一定の役割を果たしており、とりわけ調停移行型より、紛争解決の援助（助言、指導）の方が、柔軟な解決制度であるため、利用者の満足度が高い。調停は、専門の調停員が行うことから信頼度は高いが、解決を強制するものではなく、救済制度として限界がある。内藤や長谷川と若干異なった分析をしており、インタビュー調査と回収調査の間のニュアンスの違いとみることできる。

さらに、均等法や育児法違反で相談した者の多くは、とりわけセクシュアル・ハラスメントの相談者のほとんどが結局は退職に追い込まれている³⁹⁾。最後の点は、日本の個別労働紛争の特徴で、多くの事案（タダ残業の未払い賃金請求など）では退職後に提訴されているのが実情であり、紛争解決システムのあり方そのものの課題でもある。

こうした実態調査の分析と、それに基づいた提言は貴重である。セクシュアル・ハラスメントの禁止や違法を定める法律上の規定が存在しないことは、本稿でも縷々述べてきた。実効的な紛争解決のための行政機関がないことも重要で、不当労働行為の救済機関である労働委員会のような判定機能を有する救済システムが不可欠である。

9. 組織内での自主解決のシステム構築を

職場のハラスメントの法規制では、事業所における措置義務を中心とした自主解決が基本に置かれているが、中小規模事業所を中心にそれへの対応策が十分に採られているとは言えない。それ故に先の公的救済システムが重要となる。前述した現在の行政救済の利点と弱点を参考にしながら、名古屋大学を例にとってハラスメント体制の課題を明らかにしておきたい（同じようなシステムは多くの大学で採られている）。なお、大学という特殊事情から、名古屋大学のハラスメント対策は、勤務関係に限らず、教育と学習、そして研究環境と多方面に及んでいる。

① ハラスメントを、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントを中心に包括的に捉え、それが人権侵害や違法行為になること、大学にはその防止、迅速な救済、快適な職場・学習環境の回復の責任があることを明確にした「名古屋大学ハラスメント防止基本宣言」が制定されている。その下に、この宣言を具体化した「名古屋大学ハラスメント防止対策ガイドライン」が定められている。これら宣言等において、ハラスメントに対する大

39) 菅野淑子「不利益取扱いというハラスメントをめぐる紛争解決」前掲注35) 季労30頁以下。

学の基本的な姿勢が示されている。

法律上ハラスメントを禁止する規定が存在しない場合のあることが、問題点として指摘されているが、これがハラスメント対策の基本であることを確認している。法律で制定するか、少なくとも企業ごとにコンプライアンスの課題として何らかの規定を設けるべきであろう。

② ハラスメントの相談に当たる機関として「相談センター」が置かれている。ここでは相談業務に従事する常勤のスタッフ（臨床心理士等の資格者）と非常勤の弁護士を雇用している。ハラスメント相談には、相談者に寄り添うことがまず必要であり、またその解決には法的な知識を有する者が不可欠であるからである。これらスタッフは、できるだけ中立的に行動すること、少なくとも大学の利益代表ではないことが求められている。

相談センターは、構成員に対する研修活動（スタッフ自らと、学外の講師を招聘して）を行うとともに、そのスタッフ自身も自らの研修に努めることが求められている。

公的機関での相談員がどのように構成されているかは、明確でないが、相談業務である以上、臨床心理士や精神保健福祉士などの専門職がこれに当たるべきであろう。長年労働行政に関わってきたからと言って、その人たちがハラスメント相談の専門家とは言えないからである。

③ この相談を通じて大学として何らかの措置（紛争の調整や懲戒処分等）を行う必要が生じた場合には、ハラスメント防止対策委員会あるいはそこで委託された調停や緊急対応等の機関が対応を行う。これら機関の構成は、大学の教員等であるが、専門性や中立性を確保するために弁護士等の専門家が関与する仕組みになっている。

こうしたプロセスでは、違法か否かに関係なく調整が行われることもあるが、違法な行為についてはその判定を行うと同時に、その救済を行うことになっている。

なお、行政機関がこれを行う場合には、同じく弁護士、社会保険労務士、専門研究者などの専門家が加わるべきである。公的機関の判断や命令に強制力を持たせるべきことが指摘されているが、そうした仕組みを新たに作るか、現在あるシステムとしては労働委員会を活用することも考えられる。

④ ハラスメント相談センターの活動と防止対策委員会の活動については、毎年、大学の執行機関である役員会に諮り、大学としての共通認識を得るとともに、新たな方策の策定に活かされている。

これは名古屋大学が20数年間の経験を通じて、そして大学の社会的責任・コンプライアンス維持・確保の必要性から設けられたシステムであり、多くの大学でも同様のシステムが採られている。と同時に、私企業でも、措置義務として求められていることとして参考

になるのではないだろうか⁴⁰⁾。組織は生産性の向上には関心を示すが、コンプライアンスの確保といった地味な機能・装置については往々にして蔑ろにされやすい。そういう実態に甘んじている限り、ハラスメントの防止や救済は進まない。

10. まとめに代えて

本稿では、セクシュアル・ハラスメントから出発し、その後、他にも展開していったハラスメントの歴史と法規制を分析し、その問題点を検討してきた。ハラスメントは多様であるし、それへの対策は今日の職場・雇用社会での重要な課題であるが、残念ながら現行の法規制や救済システムがそれに十分に対応できていない。

雇用環境、企業社会、労働関係が大きく変化し、かつては企業内での紛争解決システムとして重要であった労働組合がこの問題で十分に機能していない現状（そのこと自身の課題と方策については改めて検討する必要がある）で、企業内でのコンプライアンスや労働者の人権保障をいかにして確保・充実させていくのか、改めて真剣な検討が必要となっている。これは先進国の共通の課題でもあるが、往々にして権威主義的な労務管理が行われている日本では、特に喫緊の課題である。

*本稿は、科学研究費基盤研究(S)（課題番号：15H05726、研究期間：2015～2019年度、研究代表者：和田肇）の研究成果である。

40) 経営法曹の立場から職場でのパワー・ハラスメント対策の重要性を説くものとして、木下潮音「パワハラ防止に必要な企業の取組みと求められる労働者の対応」Business Labor Trend 2019年10月号9頁以下。

参加報告

2019 年度連続セミナー「ハラスメント」

神原千鶴（名古屋大学男女共同参画センター教授）

◆第1回 2019年8月2日（金）

「メディアとハラスメントー何が問題か、どう理解するかー」

講師：林 美子氏（ジャーナリスト）

連続セミナー「ハラスメント」の初回は、ジャーナリストの林 美子氏に、「メディアとハラスメント」をテーマに講演いただいた。



林 美子氏

元・朝日新聞記者の林氏は、女性記者としての経験、主に労働やジェンダー分野での取材、執筆を通して実際に体験した具体的事例と、現在大学院生としてジェンダー研究を行っている立場から、メディアで働く女性に留まらず、ハラスメントを生み出す社会構造を解き明かすとともに、解決策を提案された。

林氏は、2018年に起きた財務省セクハラ事件を契機として、同年5月、「メディアで働く女性ネットワーク」の設立において中心的役割を果たした。このネットワーク設立に関する記者会見や声明の公表などの活動を行うなかで林氏は、加害者は、「何が問題なのか？それがわかっていないことが一番の問題」であり、その根底には、「三つの無理解」があることに気づいたという。

第一の無理解は「女性の人権に関する無理解」である。セクシュアル・ハラスメントが性暴力の一形態であるという認識をもつことなく、被害の深刻さを理解も想像もすることなく、「たいした問題ではない」と片付けてしまう。あるいは、「セクハラか否かの境目がどこか分からない」「グレーゾーンがある」といった主張により、責任が回避される状況である。

加えて、セクシュアル・ハラスメントを受けても、女性の多くがその被害を我慢し、抗議等の行動を起こさない現状に対して、「声を上げられない」のには、上げられない理由、

すなわち職場における構造的問題があるとする。

第二の無理解は「メディアで働く女性への無理解」である。たとえば取材活動では、対象者との間に個人的な信頼関係を築く必要がある。そのために「1対1」で接することとなる。そうした条件下で取材側が被害に遭った場合に、「1対1で会うから被害にあったのだ」といった女性取材者の側に原因や責任を求めたり、「予防」を押しつける企業の姿勢である。女性が、個人としてではなく、セクシュアリティで判断される構造のなかで働かざるを得ないというメディア業界の問題がある。

第三は「メディアの内部の無理解」である。メディア業界は、取材先だけでなく、上司や先輩、同業他者からのセクハラも多く、いまだ「男社会」の面が強い。24時間働き、状況の変化に即応できること、特ダネを取ることに最大の価値が置かれるため、そうした働き方や価値観から外れる記者は、対等な記者とは見なされず、結果として女性管理職も少なく、職場環境の改善も進みづらい。

こうした三つの無理解の指摘をふまえて林氏は、人が二人いれば、そこには権力関係が発生し、権力のあるところには、「支配とコントロール」の構造が生まれる。こうした権力構造を理解し、あらゆる関係を、権力の上下関係「タテ」から「ヨコ」にかえていくことの大切さを説く。そして、暴力・ハラスメントをなくすために、被害者救済制度を充実させる法整備の必要性、意思決定レベルでの女性の割合を増やすこと、性差別、性別役割分担意識を変えるための人びとの意識や認識へのはたらきかけといった教育の充実などを挙げられた。

講演の終盤で林氏は、メディアで働く記者が性差別を問う行為には、自分たち自身も「声なき声」の当事者であるとの発見があったとし、取材先とは情報を「もらう」上下関係ではなく、信頼関係をもとに情報の提供を受ける「対等な関係」を築くこと、そして、ひとりでもできることとして、「見て見ぬふりをしない」第三者介入の方法を具体的に提示された。

ハラスメントを他人事とせず、「自己責任」とする声には明確にNOを伝えること、「被害を言えなかった自分が悪い」のではなく、「被害を言えないような環境、社会構造のなかに自分が置かれてきた」ことを理解し、自己肯定感、自己尊重感を高めることのたいせつさとともに、加害者の多くが実は自己肯定感の低さから暴力・ハラスメント行為に走る側面のあることにも言及された。

参加者からは、「ハラスメントをする側にも自己肯定感がないとの指摘に納得。それは上下ではなく横の関係を作れない社会構造に問題があるとの指摘に共感した」、「メディアを変えるのは私たち一人一人の声、というメッセージにはっとした」といった感想が寄せられた。自分をだいにすること、「あらゆる人が、自己肯定感を持つ社会」の創造が、暴力・ハラスメントの防止につながるというメッセージは、参加者に希望を感じさせるものであった。

◆第2回 2019年9月20日(金)

「アカデミアとハラスメント—医学・医療の中における性差別—」

講師：対馬ルリ子氏（産婦人科医師、日本女性医療者連合理事）

連続セミナー第2回は、日本女性医療者連合（JAMP、以下JAMPと略す）理事で産婦人科医師の対馬ルリ子氏に、医学部入試における女性差別問題をはじめとする医学・医療のなかでの性差別について講演いただいた。



対馬ルリ子氏

対馬氏によれば、2018年8月の東京医科大学の不正入試問題が発覚する以前から、医学部・医療関係者は女性を入試で差別していることに気づいていた。しかし、JAMP結成まで、この女性差別に対してとくに行動や発言を起こす者はいなかったという。

JAMPは、2017年2回にわたり、理事である種部恭子氏による論考をトピックとして「女性

医師を「増やさない」というガラスの天井～医師・医学生的女性比率に関する分析～」を掲載することで、医学部入学時にゲートコントロールが行われている可能性を示唆していた。

この分析が行われた背景には、医師国家試験合格者に占める女性の割合が徐々に増えつつあった2003年頃、女性医師5割時代の到来が期待されていたにもかかわらず、その後約15年にわたり、女性の比率が横ばいであることへの疑問があったという。不正入試問題の発覚は結果的に、この可能性が現実のものであることを裏付ける出来事でもあった。

対馬氏は、女性医師をめざす女子学生の夢を砕く不正入試という事実に加えて、その理由として、女性医師のライフイベントによる労働力率の低下が上げられたことの不当性を指摘された。すなわち、問題の本質である医療制度の課題が、女性医師の問題にすり替えられていること、医師の生活の犠牲と無報酬労働で成り立っている脆弱な医療の仕組みによる不満の矛先を、女性医師のライフイベントの問題へと向けさせ、本来推進すべき男性医師を含めた働き方改革がおざなりにされている現状である。

今回の不正入試問題を契機として、いままさらに行われるべきは、この国の医療のかたちについて国民的議論を行い、過重労働・医師の犠牲の上に成り立つ医療制度の抜本的な

改革をめざすことであるという。

加えて必要なのは、医療現場におけるダイバーシティの推進、およびジェンダーハラスメントの根絶である。こうした課題は医療従事者だけでなく、医療を受ける側にも関わる点で、誰もが当事者であるという意識の重要性を指摘された。

なかでも、女性医師が多くを占める産婦人科では、働き方改革が急務である。たとえばとして紹介されたのは、琉球大学産婦人科における働き方改革である。最も働き方改革が困難とされる大学病院の医局で改革を進めた結果、医局員一人一人が就業時間内に仕事を終わらせる意識を持ち始め、男性医師も早く帰宅できるようになったという。

キャリアと家庭（育児）との両立を阻む要因として、「職場環境・物理的要員」「パートナー・家族・上司・同僚の認識」「仕事へのモチベーション・自分の意思」の3つを上げ、女性医師の就労継続を阻むジェンダーバイアスの連鎖として、医学界で維持されているパターンリズムにも言及された。

こうした連鎖を断ち切り、両立を図っていくためには、医学生、医師の無知、無認識という現状にも問題があると指摘する。真面目で親や学校の行くことをよく聞き、受験勉強はするが社会的視野が狭い学生、国家資格があれば職にあぶれないという程度の親の認識、ハードルを乗り越えられないのは自分の能力や根性の不足によるという自己肯定感の低さといった点である。

医師ひとり育てるのに、約10年という時間と約1億円というお金が必要という事実を思えば、離職は社会的な損失である。男女を問わず、医師がともに健康を守り、妊娠・出産・子育て・介護等と仕事を両立できる育成プログラムの整備が求められるべきである。とくに産婦人科の女性医師の場合、過酷な職場環境にも関わらず、女性医師が仕事を継続しているのは、自らも女性であるという当事者意識によるところが大きい。

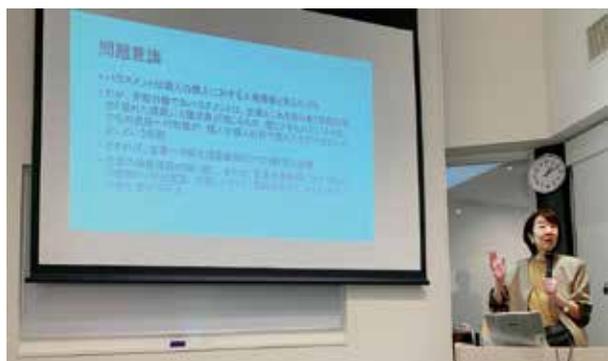
そうした現状を踏まえて対馬氏は、現在の自分や周囲との関係ばかりを見るのではなく、時の流れや世界の動きを俯瞰し、社会や次世代のために行動、発言しようと呼びかけ、SDGs（持続可能な開発目標）のうち、とくに「3. すべての人に健康と福祉を」「4. 質の高い教育をみんなに」「5. ジェンダー平等を実現しよう」の三つを挙げ、その実現の重要性を指摘された。参加者の感想にも、「世界的視野で、みな一緒にやろうという言葉に目を開かされた」「希望を感じた」等の感想が寄せられた。

◆第3回 2019年10月19日(土)

「労働とハラスメント—『企業の異端排除』がもたらす病—」

講師：竹信三恵子氏 (和光大学名誉教授、ジャーナリスト)

連続セミナー第3回は、和光大学名誉教授でジャーナリストの竹信三恵子氏に労働現場におけるハラスメントについて講演いただいた。



竹信三恵子氏

冒頭竹信氏は、問題意識としてひとつの仮説を提示された。すなわち、通常ハラスメントは個人の個人に対する人権侵害とみられがちであるが、労働の場でのハラスメントは、企業とこれを取り巻く労働の場の「隠れた規範」（と構成員が信じるもの、信じさせられているもの）からの逸脱への制裁が、個人対個人

の形で現れたものではないのか。もしそうだとすれば、企業への防止措置義務だけでは解決は困難であり、企業の倫理規範の問い直し、または企業の支配権に対するための組織外（社会運動、世論、メディア、法制度面など）からの対抗力の強化策が不可欠であるとする。

こうした仮説の背景には、長年にわたるジャーナリストとしての取材経験があるとして、パワハラの対象となりがちな人物像にはいくつかの共通性があるという。企業が設定する「標準」から逸脱している、「異端」であるという。

さらに近年なぜハラスメントが取り沙汰されるようになったかといえば、個の自覚が出てきただけでなく、かつては企業にとっての「標準」に個人が染まっており、そうした職場環境がそもそも問題視されなかったからであると指摘する。「異端排除としてのハラスメント」を考えた場合、パワハラは「生産性を上げるべき労働者」からの逸脱、セクハラは「男性であるべき労働者」からの逸脱、マタハラ（パタハラ）は、「会社以外に生活がない労働者」からの逸脱として類型化できるという。

ここ10年の間で、個別労働紛争に関する相談件数で最も多いのが「いじめ・嫌がらせ」、「自己都合退職」であること背景には、企業支配の極大化がある。労組の弱体化に伴い、企業が「共同体的上部構造」を掌握するようになり、従業員の時間はすべて会社のものであり、長時間動労が横行するなかで、そうした「共同体」から外れる者は排除される。一方、

利益追求度が激化し、正規と非正規の雇用の二極化による共同体的要素が縮小し、人件費削減に向けた排除の過酷化が進行しているという。

つまるところ、日本社会は今もって「ステルスな戦時体制」下にあり、職場は戦場、臨戦態勢で、源泉徴収制度のような戦時下の徴税が現在も行われている。平社員は「兵隊」であり、女性は兵士を「慰安」するものとしか見なされず、職場に居場所を得ることはできない。

加えて、格差拡大により働き手側の圧力も衰退している。非正規比率は37%に上る一方、労組の組織率は17%に下がり、企業における女性排除は変わらないまま、男性を主たる構成員とする集団的労働運動も衰退している。総評婦人部などの女性労働のナショナルセンターの喪失もあり、行き場を失った女性達は女性ユニオンを創設するなど、結果的に、女性運動の高まりや過労死家族の会など、社外からの力と、強まる社内の同調圧力とが綱引きをしているのが現状である。

2019年5月29日に可決成立した「女性活躍・ハラスメント規制法」では、女性活躍の推進とともに、ハラスメント対策が強化され、セクハラ、パワハラ、マタハラ対策として、パワハラ防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設、セクハラ等の防止対策の強化等の措置を講ずることが明記された。しかしいずれも「措置義務」に留まっており、本来求められる「会社の暗黙の規範」（企業の責任）を問い、そのために被害者の救済保障をはじめとする個人の対抗力を支える人権面からの措置はなされていない。

すすめるべきは、企業に全人的に所属・奉仕する「男性標準」の労働者像を転換するルール作りであり、企業が設定する「あるべき労働者像」への同調圧力を緩和し、調査・強制権などのある社外の公的機関、被害者の救済・支援措置がはかられるべきであるとする。

竹信氏が提唱した「家事労働ハラスメント」も、「家事的な労働の価値を蔑視し、価値を引き下げ、職場・公的部門から排除しようとする嫌がらせ」であり、他のハラスメントと同様に、企業の人件費を最小限に押し下げするための規範としての労働者像をもとに、ここから外れる働き手を排除する動きのひとつであり、個人対個人のものではなく、「制度的なハラスメント」と理解すれば、他のハラスメントよりも、本質がより見えやすくなると説く。

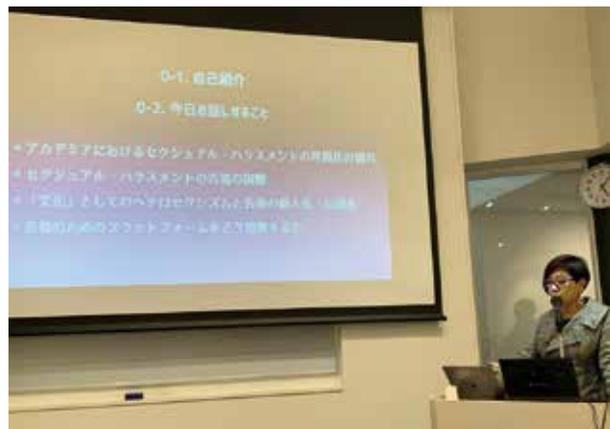
後半の質疑応答では、職場での実体験をもととした質問なども多く出され、予定時間を超える充実したやりとりが行われた。アンケート結果からも、参加者の満足度は高く、今回竹信氏が提示された、ハラスメントはそもそも組織がその行為を是認しているのではないか、というシステムからハラスメントを捉える視点についても、分かりやすい等、賛同する声が多くあった。

◆第4回 2020年2月7日(金)

「大学とハラスメント」

講師：清水晶子氏（東京大学大学院総合文化研究科教授）

本年度連続セミナーの最終回は、東京大学大学院教授の清水晶子氏に、アカデミアにおけるセクシュアル・ハラスメントについて講演いただいた。



清水晶子氏

まず〈1. アカデミアにおけるセクシュアル・ハラスメント〉では、アメリカや英国での1970年代以降のアカデミアにおけるセクシュアル・ハラスメントの可視化の流れと Title IX（教育改正法第九編、1972）をふまえた2010年代の再提起、一方日本での1990年代のアカデミアにおけるセクハラ認識、および1990年代末～2000年代半ばのバックラッシュ

（ジェンダーフリー論争）を概観した。

続く〈2. ハラスメントと告発の困難〉では、「東京大学におけるハラスメント防止のための倫理と体制の綱領」を引き、セクシュアル・ハラスメントを、「他の人を不快にさせる性的言動」と定義することの問題点が指摘された。「不快」という告発の個人化、心理化はらむ危うさ、「不快」が共有されず、証拠として認められないことが招く事態である。

ここで清水氏は、一橋大学法科大学院におけるアウトティング事件を例に、大学関係者側が、アウトティングは個人間のトラブルであり、気持ちのもちよう、拘りすぎることが問題としたのが誤りであった。自殺した学生が重視したのは、証拠を証拠として認めず、人権侵害という不当行為が不当行為として認められないことへの憤りであったと、事件の本質を解説された。

〈3. 『文化』としてのヘテロセクシズムと告発の個人化・心理化〉では、文化、制度から個人への焦点の置き換えといった個人化、不快さに焦点をおくセクハラ理解という心理化について、英国 The 1752 Group による「性的職権濫用」（sexual misconduct）概念の導入の紹介、説明がなされた。

「性的職権濫用」とは、「研究職、専門職、契約スタッフや臨時スタッフが学生との関係において行使する権力の諸形態を描写するもの」であり、「あらゆる性自認とセクシュア

リティの学生に、有害な影響を与え、不平等な恋愛関係、同意、あらゆる人にとっての教育への平等なアクセスの妨害といった問題を提起する」ものである。

そのうえで清水氏は、〈4. 告発のためのプラットフォームをどう想像するか〉として、大学というアカデミアの問題を取り上げる。すなわち、客観的かつ普遍的な知や理性の追求を建前とするアカデミックな空間は、告発を個人化、心理化することで、告発者の言葉をアカデミックな基準から遠ざける傾向を有する点である。

重要なのは、証拠を証拠として、怒りや衝撃を正当な根拠あるものとする、告発を、個人化心理化するのではなく、非合理的な制度を指摘し、理解するオーディエンスの存在である、と結論づけた。

そして最後に、互いのエビデンスをシェアし合い、「私」を超えた構造の問題に結びつけること、その意味での経験集約サイトの有効性も指摘された。

質疑応答では、当事者経験をもつ参加者から、大学組織としてのハラスメント対応への疑問、意見、質問などもあがった。大学ごとに組織体制の違いはあるものの、全体として日本の大学には専門家が少なく、環境整備の遅れは明らかであることは共通認識となった。また、参加した学内教員から、名古屋大学の現状および対応に関する補足もあった。

アンケート結果の満足度は高く、「自身の専門とは遠い話であると思っていたが、実は深く関わる問題であることが認識できた」「ハラスメントに関する問題の捉え方がクリアになった」「不快をハラスメントの指標とすべきではない、という点がとても納得できた」といった感想が寄せられた。加えて、質疑応答の時間を十分に確保したことで、多くの質問と経験を聞くことができた点を評価する声もあった。

なかでも、「名古屋大学の問題点が可視化されて本当によかった」「ハラスメントの問題を隠蔽するような対応は改善すべき。ぜひ今回のセミナーを契機にあり方をかえてほしい」「名古屋大学の相談システムにもう少し詳しい参加者がいて、検証、検討できたら良かった」等の意見や要望もあった。

大学教員である清水氏の講演、続く質疑応答によって、ハラスメントに関して大学が抱えるいま、この問題、解決すべき課題の一端が明らかとなり、日頃はおもてに出づらい学生の声を、多くの参加者と共有することができた。

このことは、「ハラスメント」をテーマとする本年度の連続セミナーにとっても、名古屋大学にとっても大きな収穫であった。できれば今後、本セミナーで上がった声を学内関係者に伝えていくことで、ハラスメント相談体制の改善に繋げて行ければと考える。

活動報告

2019年度ジェンダー研究集会開催助成金」受託報告

名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ (GRL) では、国内外のジェンダー問題に関する研究の普及、推進が期待できる集会に対して、年間3件程度、開催費の一部 (上限20万円、但し飲食を除く) を助成することとした。

2019年度については7件の応募があり、審査の結果、次の3件を採択した。

(2020年度の募集要項は148頁を参照)

◆映画「Girls Always Happy」の日本初上映会

Screening Event of Girls Always Happy: Dialoguing with Female Director Yang Mingming on Gender and Youth Culture in Post-socialist China

(ポスト社会主義の中国のジェンダーと青年文化についての対話—中国の女性監督ヤン・メイメイとのQ & Aセッション付き)

開催責任者：陳安琪 (名古屋大学人文学研究科博士前期課程)

主催機関：JACS, Graduate of Humanities, Nagoya University

助成金額：200,000円

◆「男女共同参画社会基本法とジェンダー平等 — 施行から20年を振り返る」

開催責任者：武田宏子 (名古屋大学大学院法学研究科教授)

主催機関：名古屋大学大学院法学研究科

助成金額：200,000円

◆『ガールズ・メディア・スタディーズ』刊行記念シンポジウム

開催責任者：張瑋容 (名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ研究員)

主催機関：カルチュラル・スタディーズとジェンダー研究会

助成金額：200,000円

*本シンポジウムについては、新型コロナウイルス感染予防のため、開催を延期した。

◆映画「Girls Always Happy」の日本初上映会

陳 安琪 (名古屋大学人文学研究科博士前期課程)

Screening Event of Girls Always Happy: Dialoguing with Female Director Yang Mingming on Gender and Youth Culture in Post-socialist China

(ポスト社会主義の中国のジェンダーと青年文化についての対話——中国の女性監督ヤン・メイメイとの Q & A セクション付き)

・2019年10月21日(月) : Warming-up Event

Screening of Female Director by Yang Mingming before the main event

・2019年10月25日(金) : Main Event

Screening Event of Girls Always Happy

Q&A session and post-screening discussion with director Yang Mingming, Associate Professor Nagayama Chikako, Associate Professor Ma Ran, JGMSG group members and audience

・2019年10月26日(土) : Post-screening Event

Meeting & Discussion session with JACS

Gender and Multicultural Studies Group (JGMSG) members

Place : Humanities Building Room 131, Participants : 50

Our event started with a warm-up screening of Yang Mingming's early work Female Director (2011) on October 28th. It attracted 30 people to participate, most of them also came to the main event on November 1st.

The main event started at 5pm. After a warming greeting from the director Yang Mingming, the screening started. The film was 2 hour long, but the crowd all engaged with the story and acting. There were no one leaving during the screening. After the screening, the host introduced the professor Nagayama Chikako from school of humanities whose research interests are about gender, family and sexuality in society and popular culture. The interpreter was professor Ma Ran from G30 JACS program whose research interests mainly concern film festival studies and transnational cinema. We invited our colleague from JACS program, who is also a member of JGMSG, Hao Wen to be the translator for direc-



tor Yang.

The talk between director Yang and professor Nagayama was about 30 minutes long. During the talk, professor Nagayama has asked questions about following issues: the background of the story, the motivation of the director's work, the body movements of the characters and the portrait of the female figures in the film and etc. Among all the questions, the most significant one was the question about gendered body and its depiction. Director Yang Mingming has offered us the unique context of post-socialist China and explained her thoughts on the relevant issue.

After the talk, we opened the floor to the audience for another 30 minutes long Q&A section. Audiences were very active and enthusiastic about expressing their thoughts and asking the director questions about the film. There were several female audience who also had a Chinese background saying they could really be related to the story, especially for the mother-daughter relationship. There were also scholars from the film studies department who gave their comments on the

film style and techniques. Director Yang Mingming answered one of the audience's question about the circumstances of contemporary independent filmmaking in China by sharing her personal experiences of producing, distributing and exhibiting her film within China and in the global film festivals.

On Saturday morning, our JGMSG members had a discussion forum with the director. During the forum, we got the chance to talk about the film in detail with the director. Key words like gender, sexuality and women's situation in China had been brought up during the discussion. The communication between our group members and the director had gone very smooth and fruitful. Director Yang also expressed her gratitude to the JGMSG members and all the audience who participated in the screening event.

As the representative of this event, I would like to give our genuine thanks to GRL for supporting this event. We hope there will be more chances for us to cooperate in the future.

◆男女共同参画社会基本法とジェンダー平等—施行から20年を振り返る

武田宏子(名古屋大学大学院法学研究科教授)

- ・日時 : 2019年11月15日(金) 13:00~18:00
- ・会場 : 名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ(GRL)
- ・参加者数: 40名

2019年11月15日、ジェンダー・リサーチ・ライブラリ、レクチャールームにおいて、シンポジウム「男女共同参画社会基本法とジェンダー平等—施行から20年を振り返る」を開催した。上記のように、来場者は29~40名であった。

シンポジウムは鈴木将文法学研究科長の挨拶で始まり、その後、企画者である武田が簡単な趣旨説明を行った後、直ちに第一部「男女共同参画社会基本法施行から20年を振り返る」を開始し、大沢真理東京大学名誉教授による基調講演「男女共同参画社会基本法施行から20年—成果と今後の課題」を頂いた。大沢先生のお話に対しては、名古屋



シンポジウムの様子

大学法学研究科の田村哲樹教授と愛知県県民文化局の宮澤祐子女性の活躍促進監からコメントと質問があった。田村教授は主に政治理論の観点から、宮澤女性の活躍促進監は愛知県の状況の観点からのコメントであった。

第二部「男女共同参画社会基本法から政治分野における男女共同参画推進法へ」ではまず、三浦まり上智大学教授と申キョンお茶の水女子大学准教授からそれぞれ基調講演「男女共同参画社会基本法から政治分野における男女共同参画推進法へ—継承と発展」と「女性政治リーダー養成の試み—パリテ・アカデミーの実践が示唆すること」を頂いた。その後、法学研究科の大河内美紀教授から憲法学からパリテに対してどのようにアプローチできるのか(あるいは、できないのか)ということに焦点をおいたコメントがあった。



パネルディスカッションの様子

第三部「地方都市における男女共同参画」では、法学研究科の荒見玲子准教授をモデレーターとして、パネルディスカッション形式で、自治体において男女共同参画がどのように実践されているのかを探る議論を行った。パネリストとして参加したのは、伊東恵美子名古屋市副市長、矢口明子酒井市副市長、大谷基道獨協大学法学部に加え、大沢名誉教授も加わって、自治体における女性公務員のキャリア形成やキャリア育成支援について、活発な意見交換が行われた。伊藤副市長と矢口副市長は名古屋市、酒田市の状況のみではなく、それぞれのご経験に基づいたお話もしてくださった。

最後の質疑応答においては、第二部において時間的制約から議論することができなかった憲法学においてパリティをどのように評価できるのかという問題と女性の自己評価が低い傾向について、登壇者全員からコメントが寄せられた。活発な議論が終了予定時刻を過ぎても続いたが、その後の予定も鑑みて、会場からの質問を2点受け付けたのみで閉会しなければならなかった。最後に、共催者として、周藤芳幸名古屋大学高等研究院院長から閉会のことばを承った。

研究員調査報告

アメリカでの学会発表と大学図書館の視察について

張 瑋容 (名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ研究員)

外国の大学の図書館について、どのようなイメージを持っているか？ 厚みのある絨毯の上にこげ茶色の巨大な書架がずらりと並んでおり、年季を感じさせる木造の階段が最高層までつながっている。あるいは、最先端のコンピューターが設備される空間が、ノートパソコンを使ったり分厚い本を読んだりしている学生で埋まっているのか。いずれもハリウッド映画に登場しそうな風景だが、実際に外国の大学図書館を見る機会はなかなかない。今回は国際学会の発表を機に、アメリカの大学図書館を見学する機会に恵まれた。行き先は学会開催地のミネソタ州と、女性の高等教育の歴史を誇るラトガーズ大学 (Rutgers University) のあるニュージャージー州。9月末、アメリカの北部ではすでに肌寒い時期だったが、緊張感と期待感を抱きながら、アメリカへ旅立った。

長時間の乗り継ぎと飛行時間を経て、やっとミネソタ州に到着した。早速翌日から、仕事に向けて動き出す。まずは、知人経由でコンタクトが取れたミネソタ大学 (University of Minnesota) の LGBT 研究アーカイブ “The Jean-Nickolaus Tretter Collection in LGBT Studies” を見学した。このアーカイブは、LGBT 運動家の Jean-Nickolaus Tretter が 40 年前に収集し始めた LGBT の関連資料を、2000 年にミネソタ大学に寄贈したものである。所蔵資料は書籍のほか、映画、音楽、芸術品、未出版の原稿などを含み、種類も言語も多種多様である。アーカイブの事務室はミネソタ大学 Andersen Library の 2 階に位置しており、事前予約すれば誰でも資料の閲覧と利用ができる。

案内してくれた館長の Rachel Mattson さんはとてもパワフルで活気のある方、LGBT アーカイブの歴史と仕事内容を詳しく説明してくれた。少人数のスタッフだけで膨大な資料を管理する大変さと言うまでもなく、最も難しい課題は、これだけ膨大な資料をどのようにわかりやすく利用者にアクセスしてもらえるか、ということだそうである。Mattson さん曰く、所蔵資料の量的な情報の開示だけでなく、利用者が各自のニーズに合わせて資料を活用できるように、資料の「質」を伝える工夫がさらに重要だそうである。地下にあるアーカイブ保存室を見ると、Mattson さんの言った意味がすぐ分かる。天然の地形を利用して作られた地下のアーカイブ室は、一定の温度と湿度が保たれるので、書物の保存に最適だと言



地下アーカイブ保存室の様子
 (同行の友人・台湾国立交通大学研究員・周瑞安さんのご厚意により)

われている。ここには、LGBT コレクションだけでなく、Andersen Library のすべてのアーカイブも所蔵されている。天井まで続く巨大な書架が延々と続き、同行の友人はそれを見て、思わず「アカデミックなディズニーランドみたい!」と興奮気味の声を漏らした。その中に、日本のBLマンガやLGBT関連雑誌もあり、東洋のLGBT関連資料が海を渡って大事に保存されていることに感心した。

その日の夜は Mechademia 学会初日の基調講演だった。当学会はアジアのポップカルチャーを中心とする学会で、アメリカ大会は毎年、アジア大会は隔年開催される。今年度のアメリカ大会は去年同様、Minneapolis College of Arts and Design

にて開催される。現代的な芸術作品が建物内に展示されており、一般の学会と異なる「ポップ」な雰囲気醸し出されている。今年度の大会テーマは「Queer (ing)」であり、基調講演は長池一美・大分大学国際教育研究推進機構准教授によるオタク文化における男性研究であった。英語でBL研究の論文を多く執筆されている長池先生は、英語圏の日本ポップカルチャー研究者の間では、かなり有名な存在である。今回の講演では、これまで十分に注目されてこなかった男性オタクの欲望の多様性が中心に取り上げられ、従来、女性の欲望を中心とするBL研究の延長線上に位置づけられた。

学会の2日目は分科会発表であった。筆者はBL研究における男性表象をめぐる議論のレビューと問題提起を中心とした内容を発表した(発表タイトル:Fantasy Trouble: Problematizing the Representation of Masculinity and Women's Desire in BL)。BL研究に限らず、他にも様々な研究分野、対象、アプローチをめぐる研究発表があり、日本のクィアたちに焦点を当てるドキュメンタリー映画も学会の2日目の夜に上映された。3日目には、全体を振り返る総合ディスカッションを通して、日本のポップカルチャーは英語圏においていかに幅広く深く受容されているかを実感するとともに、英語圏と日本における研究の「ハビトゥス」の差異も明らかに感じた。それは、一方では、クィアの視点によるポップカルチャー研究は、日本ではまだ多く蓄積されておらず、日本文化圏の内部にいると見えない部



学会会場にて

分が外部の視点により照射されるため、日本の学术界にとって新たな研究視点の開拓につながる。他方では、そうした日本文化に向ける西洋の眼差しに、やはりどこかにオリエンタルな視線を感じてしまうのを否めない。だからこそ、そこに、日本文化圏にも英語圏にも属さない筆者の、多文化圏を俯瞰してそれらのディシプリンを架橋する使命を実感する。

Mechademia 学会が終わり、次はニュージャージー州へと移動した。今回、ラトガース大学の訪問が実現できたのは、公益財団法人東海ジェンダー研究所の西山恵美先生、及び国立女性教育会館 (NWEC) の青木

玲子先生のご紹介のお陰であった。青木先生が紹介してくださった、ラトガース大学ライブラリアンの Kayo Denta さんは、とても熱心で親切な方で、New Brunswick キャンパスに位置する図書館の見学だけでなく、ラトガース大学女性研究所 (Institute for Research on Women) の訪問もアレンジしてくれた。さらに、博士課程在籍の日本人院生との食事会、及び学部生向けのレクチャーなど、当大学の学生との交流の機会も設けてくださった。

Denta さんが担当する Douglass 図書館は、主に Women studies と performing arts 関連書籍を扱っており、特に館内の学生の作品展示コーナーと、巨大な楽譜集の所蔵が印象的だった。この図書館は学生にとって資料収集や勉強の機能を果たすだけでなく、関連分野の教育と連携し、その成果を示す場も提供している。

一方、Alexander 図書館はラトガース大学最大かつ最長の歴史を持つ図書館であり、館内には校史資料室のほか、東アジア図書室や政府刊行物図書室など、豊富な資料が所蔵されている。今回は特別に東アジア研究の専門図書室に案内していただいた。書架に日本語、中国語、韓国語の本が分別されずに並べられている点は、GRL と似ているかもしれない。

そして、女性研究所のアシスタント・ディレクター、Sarah Tobias さんとの談話が最も印象的だった。Tobias さんは博士号取得後、学術の世界を一旦離れ、NPO で 10 年ほど働いていたそうである。その後、ラトガース大学の女性研究所に転職し、現場と学術を架橋する役割を果たしている。研究所は毎年違うテーマに基づき、様々なイベントを行っている。そのイベントの多くは学生が参画する、斬新なアイデアが溢れるものである。たとえば、



Douglass 図書館の外観



Douglass 図書館内部の展示

社会の動向に合わせた最新の議題の取り組みや、若者の間で流行っているポッドキャスト (Podcast) を利用して計画したイベントなど、若者世代ならではの想像力と活気が伝わってくる。小さな研究所でありながら、それだけ多岐にわたって様々なイベントを行ってこられたのは、Tobias さんが持つ学術と現場の経験とネットワークが大きいと思われるし、アメリカのフェミニズム運動と研究の蓄積の厚み、それに基づき構築されてきたネットワークを、若者世代がしっかりと継承しているあかしであることにも感銘を受けた。日本とアメリカは文化や社会背景が大きく違うが、フェミニストたちの願いは同じだろう。

う。我々がラトガース大学から学べることがいかに多いかと実感した。最後に、Alexander 図書館の Pane Room で、学部生向けのレクチャーを行った。レクチャーのテーマは The Politics of Japanese Pop Culture: National identity, Gender, Sexuality and Fantasy で、筆者のこれまでの研究成果と現在進行中の研究について話した。レクチャーにはおよそ 40~50 名の参加があり、日本のポップカルチャーに関心を持つ学生も少なくなかった。筆者は今回初めてアメリカの大学でレクチャーを行ったが、改めて学生が活発に質問し、積極的に授業に取り組む姿勢に感心した。彼／彼女らが挙げた質問は多種多様で、日本のポップカルチャーの具体的な状況についての質問もあれば、それと関連するジェンダー、政治など抽象的な次元についての質問もあった。最も印象的だったのは、ラトガース大学には多様な人種の学生が在籍しており、彼／彼女らの多くは文化、差異、ジェンダーの政治性に関して鋭い感性と柔軟な考えを持つという点であった。このような開放的な雰囲気



女性研究所毎年イベントのポスター



講演会場にて

で学生と議論することは、やはりアメリカ教育ならではの特徴だろう。今回の経験を通じて、学术交流の醍醐味を味わうことができた。それは、自分の研究を世界中の人に伝える達成感だけでなく、自分と分野の近い人との出会い、他分野の人から学んだ異なる視点や経験から実感した大きな喜びである。しかしその一方で、東アジアの研究分野でも西洋中心主義の支配がまだ根強いことを改めて痛感するからこそ、東アジア出身の研究者にとっては、もっと発信して、このヘゲモニーを転回させることが喫緊の課題ではないだろうか。とりわけ国際交流がかつてない規模と速度で進んでいるこの時代だからこそ、若手研究者は巨人の肩の上に立ち、世界の動向を掴み、電子メディアなどのツールを利用して研究成果を積極的に発信する使命を背負っていると考える。

今回は名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ (GRL) と公益財団法人東海ジェンダー研究所より手厚い支援をいただいたお陰で、このように貴重な経験をさせていただいた。この場を借りて、改めて感謝を申し上げる。今後の GRL の国際交流とネットワークの構築を願ってやまない。

GRL 蔵書紹介

張 瑋容 (名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ研究員)

GRLでは公式 twitter を開設し、蔵書の一部を紹介している。以下にその一例として、テーマに分けて蔵書 11 点の紹介 tweet を転載する (順不同)。

【ジェンダーと社会構造】

瀬地山角『東アジアの家父長制』勁草書房、1996 年

家父長制をめぐる「ジェンダーの比較社会学」を目指す本書は、日本、韓国、台湾、北朝鮮、中国といった儒教文化圏とされる東アジア諸国／地域を比較対象としている。その理由は、単に欧米諸国と比較するためではなく、東アジア諸国との比較を通じて、日本の家父長制の特徴を明らかにし、さらに東アジア内部の差異を考察することにある。著者はそれぞれの地域の儒教の影響力と社会背景を踏まえつつ、主婦の誕生過程、労働参加率とパターンなどを軸にして比較することで、それぞれの地域の家父長制の特徴を浮き彫りにしていく。こうした手法を通じて、日本と東アジア諸国／地域が抱える「女性問題」の近似性を描きつつ、現代日本における「女性問題」の解決への方向性を示めている。本書は今より 23 年前のもので、データが古いと思われるかもしれないが、社会状況が大きく変わった 2019 年現在、本書を改めて読んでも、「今現在」のジェンダー構造の形成の背景を理解すること自体が重要だし、比較社会学の手法と国／地域を横断するマクロな視点を明確に示している点においても、方法論と分析手法の参考になるとと思われる。

瀬地山角編著『ジェンダーとセクシュアリティで見る東アジア』勁草書房、2017 年

前回紹介した図書の「第二弾」とも言える、ジェンダーとセクシュアリティ研究の観点を中心とした東アジアの比較社会学。日本、中国、台湾、韓国、北朝鮮の最前線を知っている専門家によるジェンダー・セクシュアリティ研究が詰まっている一冊。本書と前作との差異は主に以下の 2 点にある。まずは、本書は 2000 年以降のデータを分析対象としているため、前作を読んでから読んでいただくと、時代と社会の変化が明確にわかる。また、比較の軸を定めて東アジアを俯瞰するという戦略をとった前作と違って、本書は一貫した問題意識を異なるテーマから解いていく。ここで、特に以下の 4 章をご紹介します。2000 年

代以降の日本のジェンダーと家族のあり方を、食事の形態を通じて浮き彫りにする第2章では、「食」と「職」のあり方が日本のジェンダー構造の中でどのように相互作用しているかという分析が興味深く論じられている。第4章と第7章はそれぞれ台湾におけるフェミニズム的性解放運動とLGBT運動の展開を丁寧に分析したもので、合わせて読んでいただくと、台湾の社会文脈と社会運動の連動を把握できる。また、中国におけるBLマンガに注目する第10章では、中国独自のメディアの文脈における日本のBLの受容とローカリゼーションを踏まえた上で、BLが中国の読者にもたらしたセクシュアリティの刺激が述べられている。以上のようないくつかの「隙間」から東アジアを窺うことで、それぞれの社会の「空気」が鮮明に感じ取れるだろう。

チョ・ナムジュ著、斎藤真理子訳『82年生まれ、キム・ジヨン』筑摩書房、2018年
韓国でベストセラーとなった本書は、つい昨年¹⁾に日本語版が発売され、日本でも話題を呼んだ。すでにお読みになった方が多くいらっしゃるかもしれないが、蛇足ながら感想を述べさせていただく。まずは日本語版のカバーデザインに注目していただきたい。顔のない女性が描かれている。最初は、主人公のキム・ジヨン氏の経験や心境、及びその時代背景が詳しく書かれているのに、彼女の性格は鮮明に描かれていない、という妙な違和感を覚えた。しかし、読み終わって本を閉じた瞬間に再びカバーを見たら納得できた。それは「キム・ジヨン氏」一人の物語というよりも、むしろ韓国女性なら誰でも一部の経験が重なる大きな物語なのだ。

また、解説に言及されている女性嫌悪の問題にも注目してほしい。過去の男尊女卑と比べて、現代韓国の女性地位はかなり向上したが、その反面、女性は「不当に恵まれている」という言説も形成されつつあり、「ママ虫」など女性への憎悪表現が多発している。これはもちろん女性への差別であるが、女性の地位向上に伴う、絶対的な優位性を失うことに対する男性の喪失感と抵抗も意味する。「権力が奪われる」立場に一度置かれてみて、初めて男女の権力関係がいかに非対称的だったかということが思い知らされるかもしれない。

さらに、社会文化やジェンダー構造に共通点の多い東アジアだからこそ、国境を越えて多くの読者の共感が得られると思う。以前紹介した『東アジアの家父長制』と『ジェンダーとセクシュアリティで見る東アジア』と合わせて読んでいただくと、本書への理解をさらに深められるだろう。

1) 2018年。

竹信三恵子『家事労働ハラスメント——生きづらさの根にあるもの』岩波新書、2013年
 いよいよ今週土曜日²⁾はGRL連続セミナー「労働とハラスメント」なので、講師の竹信
 先生の著作を紹介する。本書では、家事労働と現代日本社会の雇用状況の変化の複雑多
 岐な相互関係が、ジェンダーの軸に沿って論じられている。言うまでもなく、家事労働が
 女性のジェンダー役割分担と結びつけられる神聖な無償労働とされるジェンダー観は、女
 性への抑圧とジェンダー格差と直結する最も重要な要因の一つである。その上で、著者は
 このようなジェンダー観はどのように現代日本の男性が直面する苦境に関連するかも鋭く指
 摘している。つまり、「男がつらい」のは、過酷な労働に強いられるからだけでなく、家庭
 からの疎遠も生産的かつ機械化の男性の身体を作ってしまったからなのだ。とりわけ
 シングルファーザーの実態との比較から明らかになる「イクメン」の落とし穴が興味深かつ
 た。男性が家事を手伝うことが「イクメン」として褒められるだけでは、ジェンダー観の変
 革や家事労働の価値の是正に限界があり、労働の現場の実態と変化を合わせた政策の見
 直し求められる。ここで、意識変革と政策の関係性を考えさせられる。つまり、少しづ
 つ国民の意識を変えてから政策を整えるのか、または新しい政策を作って国民の意識を変
 えるのか、いわゆる「鶏が先か、卵が先か」のジレンマが生じているのである。前からあ
 った「ワーク・ライフ・バランス」も、現在の「働き方改革」も、ある意味で政策を基盤と
 して意識変革を図る戦略として捉えられる。そこで、上（政策、企業の管理層、年上の世
 代）から下（労働の現場、職員、若手世代）への影響だけでなく、下から上への影響も
 不可欠なのではないだろうか。我々若手世代ができることは何か、家事労働と雇用状況の
 是正はいかに実現できるのか。それらの問題はすぐに答えがでるわけではないが、今後も
 考えて続けたい。

【科学とジェンダー】

原山優子『あなたは理系女子?』言視舎、2014年

今年度国立女性教育会館（NWEC）から借りた「科学とジェンダー」関連図書に、「リ
 ケジョ」に関する本が何冊ある。そこから紹介する一冊目は本書である。「理系女子」が
 増えつつある今日の日本では、理系女子としての生きづらさはまだまだ根強く存在する。著
 者は自分自身の経験を踏まえつつ、この現状を打破するために、個人と社会のすべきこと
 を提言している。国の科学技術政策をリードしてきた著者であるが、本書では学校教育に
 焦点を当てているので、教育関係の方々の参考になる部分が多いだろう。

2) 2019年10月19日（土）。

本書のタイトルは「理系女子」だが、読者を「理系女子」に限定するというよりも、むしろ幅広い読者に向けて、イノベーションのある生き方を提言しているという印象を持つ。個人的にもっとも印象的だったのは、「理系」「文系」を横断する、いわば物事をカテゴリーに囚われないハイブリッドな視点を持つことの重要性である。一つのカテゴリーに当てはめて、それに従って行動すれば簡単かもしれないが、カテゴリーに当てはまらず、はみ出してしまう部分も当然あるので、自分の本質を抑圧しなければならない時もしばしばある。多様性に対する包容力のある社会を作るためには、カテゴリーを横断する考え方が必要なのではないだろうか。ジェンダーも同じように、「男女」のカテゴリーは本質的な存在ではない。それは長い歴史、人々の行動の繰り返しによって構築されてきたものである。だからこそ、「理系=男子」「文系=女子」という分け方も固有のものではない。「理系女子」というカテゴリーの定着は今までのジェンダー・カテゴリーのゆらぎを意味する一方、男社会に参入した女性に対する特別扱い、ということも示している。しかし、ジェンダー・カテゴリーを固有のものとして捉えず、より横断的な視点を持っていけば、「リケジョ」というレッテルもいつかなくなり、人々が自然体でいられる社会が実現できるのではないだろうか。

隠岐さや香『文系と理系はなぜ分かれたのか』星海社新書、2018年

前回まで紹介した「リケジョ」というテーマは、理系／文系の二分法のジェンダー化への異議申立てと言えるものであった。しかし、そもそも、なぜ（日本で）文系と理系が分かれたのか。それも単純な区別ではなく、「儲かる理系／儲からない文系」、または「理系=男性、文系=女性」など、価値やジェンダー役割が付与されている。西洋と日本における学問体系もその系譜も異なるが、このような状況はあまり変わらない。そこには、学問の実用性を重視する「産学連携」が重要な背景となっていると著者は指摘している。それがジェンダーステレオタイプの下で働いていくと、文／理系の経済格差とジェンダー格差が重層的に絡み合い、問題がもっと複雑になってしまう。たとえば、「儲かる理系男性」と「儲からない文系女性」との経済格差がわかりやすいだろう。著者はさらに男性の間の格差の激化を鋭く指摘している：特に欧米諸国では、学問の世界からも労働市場からも脱落してしまった男性の貧困問題が注目されるようになってきている。すなわち、文／理系とジェンダー観の二項対立は、女性にも男性にもそれぞれ違う問題をもたらす。このような現状を少しでも改善するために、学際的な視点が必要であると著者は指摘している。それは、学問の区別を完全に無くすのではなく、それぞれの分野を相互補完的な関係で捉えることを意味する。そういった意味では、前回紹介した「リケジョ」の本と同様に、ジェンダーと学問の固有のカテゴリーのゆらぎと向き合い、境界線を越えることによって、ダイバーシティへ

の包容力への期待が、本書にも含まれるのではないだろうか。

【男性性】

『現代思想 2019 年 2 月号 特集「男性学」の現在』青土社、2019 年

本書は主に日本における「男性学」に関するこれまで研究の成果と問題点を総括し、欧米の理論と研究と対話しつつ、男性学研究の今後の方向性について提言したものである。本特集では、日本における男性学研究の歩み、マスキュリティをめぐる議論、男性学とフェミニズム／クィア・スタディーズとの対話、男性性内部の差異、男性の身体性など 5 つのテーマに分けて、男性学研究の現在と過去が批判的に検討されている。日本における男性学研究は、80 年代にウーマンリブの影響から発足したメンズリブから、90 年代にバッシングを浴びながらも、男性をめぐるマイクロ・マクロ次元の諸課題に取り組んできた。権力、支配、暴力などと結びつく覇権的男性性を批判しつつ、男性性の多様性を可視化しようとするこれまでの研究動向の中で、特に興味深く思ったのは、男性性の物質的基盤としての「身体」をめぐる偏った語り方である。「男らしさ」、または支配的・覇権的な男性性の「構造」を語る時に、ファルス中心主義的な身体が過剰に焦点化されるのに対し、マイクロ次元における個々人の身体的経験はほぼ不可視化されていると言わざるを得ない。だからこそ、覇権的男性性を維持しようとする社会構造と、男性としての生き方の間の乖離が露呈されつつあり、この乖離からの解放の可能性を見出せるのではないだろうか。

岡田尊司『父という病』ポプラ社、2014 年

前回紹介した本³⁾の続編とも言える本書では、著者は父親との関係性について、歴史人物と臨床症例を挙げながら説明している。母親は子供を産むという生物的な役割と、子育てという社会的な役割を二重に背負うので、母子関係は父子関係と比べて、より直接的で深刻だと言われている。しかしだからといって、父親の存在が重要でないわけではない。著者が指摘しているように、父親には社会的な役割が付与されて、母親との相互関係が子供に大きな影響を与える。しかし、特に現代社会においては、父親の役割を代行する社会制度が整備されればされるほど、父親の存在自体が希薄になっていくのだ。この事態は父親の重要性を見にくくしてしまうからこそ、著者は父親の重要性の再認識を呼び掛けている。『母という病』に続いて読んでみると、父性と母性の役割の違いは、ホルモンレベルでの生物学的な仕組みと関係することがわかるが、それと社会的な仕組みの相互関係

3) 岡田尊司『母という病』ポプラ社、2012 年。

がどうなっているかが興味深い。さらに、LGBT カップルが家庭を作ることが珍しくなくなりつつある現代社会において、同性の両親の役割分担、それぞれと子供の関係性が、子供の成長や人格育成にどのような役割を果たすかは、今後の注目の課題になるだろう。

平山亮『介護する息子たち』勁草書房、2017年

介護などのケア労働をめぐるジェンダー研究の多くは、無償労働、女性への搾取、不均衡なジェンダー関係などに焦点を当てている。本書は、ケア労働に従事する当事者、及び「息子」といった側面から男性性を分析している。介護は与え手と受け手の相互作用の中で成立するものだという前提に基づき、著者は「関係性」を軸にして調査対象者の話を精緻に解説することで、男性性はどのように当事者が置かれる立場や状況、彼らをめぐる周りの人々との相互関係の中で、複雑かつ多義的に形成されたかを分析している。とりわけこれまでの男性学研究において、主に男性性の支配的な側面や、男性のホモソーシャルな連帯などが注目されているが、むしろ男性性における依存の側面やホモソーシャルな連帯の脆弱性などは、従来の二元論的なジェンダー構造を解体するために重要な切口になり得るのではないかと。また、「関係性」への注目により、ケア労働自体を動的に捉えることができるし、男性性と女性性はいかに複雑で流動的なのかも明らかになる。本書はそういった意味で、ケア労働とジェンダー研究の分野において、優れたオリジナリティを持つ。

【フェミニズム】

柳原恵『〈化外〉のフェミニズム——岩手・麗ら舎読書会の〈おなご〉たち』ドメス出版、2018年

「フェミニズム」は西洋の先進諸国という近代思想の中心で生まれた学問であり、それが東洋において受容される際に、たとえば日本の「ウーマンリブ」においても、また東京という日本の中央から始まる。このような文化や思想の伝播の経路の下で、世界は常に「先進的／後進的」「中央／周縁」の二分法で分断されている。このような二項対立の構造への疑問から始まった本書は、岩手農村部の女性たちの思想と活動に注目し、〈化外〉という概念を用いてフェミニズムを複眼化することを目的としている。麗ら舎読書会の女性会員たちが青年団活動と生活記録運動により、ジェンダー構造への意識を共有するということは、彼女たちのエンパワーメントとなり、また、〈化外〉とされてきた場所で育った女性が自ら模索したフェミニズム運動の方法論でもある。本書のキーワードとなる〈化外〉は、東北地方という周縁性を強調するために用いられたのではない。それは、彼女らが「女」や「女性」でなく、〈おなご〉という言葉にこだわるように、自らの生活経験に根差している

からこそ生まれた、「中央」のウーマンリブとは異なるものの、それと決して分断されていない独自のフェミニズム運動を意味する。つまり、著者の言う「〈化外〉のフェミニズム」とは、「土着性を捨てず、同時に土着性を越える(281頁)」ような、単なる「中央」との対抗概念ではなく、周縁から「中央」とつながりながら、フェミニズム運動の射程を広げる役割を果たしているのである。

佐藤文香・伊藤るり編『ジェンダー研究を継承する』人文書院、2017年

本書は日本のジェンダー研究を開拓した21人のパイオニアたちのライフストーリーを集めた壮大なプロジェクトである。中には、ジェンダー研究をしている人ならお馴染みの面々が登場しており、大先輩たちのライフストーリーを読めることが何より貴重である。本書で取り上げられる研究者たちの専門分野や研究関心はそれぞれ異なるが、ジェンダー研究に向けて歩んできた起点に、一つ大きな共通点がある。それは、自分自身の経験を社会構造の中に位置づけて向き合うことである。「おわりに」にも書いてあるように、「ジェンダー研究の基本姿勢には『自分の経験や問いからスタートする』ということがある。(510頁)」本書を通してパイオニアたちの原点を振り返ることは、同じジェンダー研究の道を歩んできた我々にとって、初心に戻り、これまでとこれからのジェンダー研究を考え直すきっかけになるのではないだろうか。そして、ジェンダー研究を継承するという意味で、若手研究者が聞き取り、中堅研究者が編集、そしてパイオニアが語る、という構成で作られた本書は、まさに上野千鶴子さんがインタビューで述べた「バトンタッチ」という比喻表現を具現化するものだ。上野さんが「バトンというのは渡そうと思って渡せるものじゃない。受け取る側に受け取る気がなかったら、まったく意味がないから」と述べているように、ジェンダー研究の世界に入っている、またはこの世界を覗こうとしている人々がいるからこそ、ジェンダー研究は膨大な蓄積の上で、これからも進化していく。本書を読み終わったところ、きっと最初に本を手にとった時に感じた分厚さと重さをはるかに超えるパイオニアたちの熱意とパワーを実感するだろう。

関連資料

所蔵資料

■図書

水田珠枝文庫

水田珠枝文庫には、水田珠枝氏（名古屋経済大学名誉教授）による寄贈書を中心とした約7,200冊の貴重な書籍が収められています。ここには女性史や政治思想・社会思想に関連したものをはじめ、広くフェミニズムやジェンダーを考えるための書籍が、和書と洋書ほぼ同数取り揃えられています。水田珠枝文庫の中には書籍を読むことができる座席も用意されていますので、落ち着いて読書・研究に取り組むことができます。



水田珠枝文庫の入口



女性・フェミニズム・ジェンダー研究関連図書

ジェンダー研究に必要な幅広い分野の女性・フェミニズム・ジェンダー問題に関する図書、女性を取り巻く歴史・社会・理論などに関する図書（和書・洋書）を収集・提供しています。

明治期女性教育書コレクション

日本文学研究者（榊原千鶴）が蒐集した明治期を主とする和装本の女訓書（女性が日常生活を送る上での心構えや教訓、啓蒙的知識を記した女性向け教訓書）、読本、修身書等約150点からなるコレクションです。

■アーカイブ

名古屋市の共同保育所関連資料

東海ジェンダー研究所編『資料集名古屋における共同保育所運動：1960～70年代を中心に』（日本評論社、2016年）のために蒐集された、ほぼ50年間にわたる共同保育所運動の資料（ガリ版ずりのピラや報告集、手書きの保育実践記録など）を整理したものです。

アメリカ女性史関連資料

アメリカの女性参政権運動を中心にした女性運動にかかわる定期刊行物資料。*The Lily* (1849-1856), *The Revolution* (1868-1871), *Lucifer, the Light-Bearer* (1885-1906), *The*

Club Woman (1897-1904), *Mother Earth* (1906-1918), *The Socialist Woman* (1907-1910), *The Progressive Women* (1909-1910), *The Woman's Protest* (1912-1918) など。Greenwood Press のマイクロフィルム版からプリントアウトされたものです。

イギリス性差別禁止・雇用平等関係資料

イギリス女性労働問題研究家（高島道枝）が蒐集したイギリスの「雇用平等法」（1970年）や「性差別禁止法」（1975年）の運用問題についての資料。ACAS（労使紛争調停・仲裁・勧告機関）、EOC（平等機会委員会）の年次報告書、イギリス政府関係文書、各種政策研究所のレポートなど、1970年代から1990年代末ごろまでのものが集められています。

国際婦人年あいちの会資料（大脇雅子資料1）

1975年国際婦人年の世界の女性たちの活動に呼応して、名古屋の女性5人が発起人となり「国際婦人年あいちの会」（1995-1998）を立ち上げました。発起人の1人である大脇雅子弁護士から寄贈された「国際婦人年あいちの会」の行動計画、活動記録、ニュース、関連資料を中心とした資料です。

1979年発足の「労基法改悪反対！男女雇用平等法を成立させる愛知の会」の資料も含まれます。

男女雇用機会均等法関連資料（大脇雅子資料2）

1985年成立の「男女雇用機会均等法」に関して、主として1997年改正、1999年改正、2001年改正までの国会の立法過程における討議資料、国会審議録及び育児介護休業法等に関する資料です。

労働省・厚生労働省発表資料（女性関連・雇用関連資料を除く）（大脇雅子資料3）

1996～2004年に労働省・厚生労働省が報道機関等に発表した資料のうち、女性関連・雇用関連資料を除いた資料です。

女性関連・雇用関連の同省発表資料は、「男女雇用機会均等法関連資料」のファイルにあります。

労働基準法の一部改正関連資料（大脇雅子資料4）

1997年の男女雇用機会均等法の改正に関して、働く女性の雇用環境を整備する目的で行なわれた労働省所管の法律改正のうち、労働基準法の一部改正に関する資料です。

'84日本女性会議なごや関連資料（大脇雅子資料5）

国連婦人の10年（1976-1985）を契機に1984年に名古屋市で開催された日本女性会議なごやの実行委員会資料及び当日配布資料等です。日本女性会議は1984年の名古屋市での開催を第1回として翌年から毎年各都市で開催され、2020年の第37回日本女性会議は愛知県刈谷市で開催予定です。

ワーキング・ウーマン資料

1986年4月に発足した「ワーキング・ウーマン（男女差別をなくす愛知連絡会）」（略称 WW）の発行した WW ニュース 76～178号と20周年記念号（WW ニュース 123号）・30周年記念誌（2016年3月閉会）の資料です。

ワーキング・ウーマンの前身は、1979年発足の「労基法改悪反対！男女雇用平等法を成立させる愛知の会」で1986年に現称に変更しています。

図書室統計 (2019 年度)

- 2020 年 3 月は、新型コロナウイルス感染予防のため休室。
但し、学生・学内関係者に限り、メールによる図書利用の希望には対応。

資料	図書 蔵書数 (内 水田珠枝文庫)	合計	和書	洋書
		21,812	14,638	7,174
		7,668	3,474	4,194
	雑誌 受入種類数	合計	和雑誌	洋雑誌
		163	130	33

※図書の蔵書数で「公益財団法人東海ジェンダー研究所」寄贈分

図書	合計	和書	洋書
	21,100	14,074	7,026

利用状況	入室利用	開室日数	222 日		
		入室者数	合計	学内者	学外者
	4,403		3,787	616	
	貸出利用	貸出冊数	1,817	1,549	268
	学外者利用証発行		36 名		

※開室時間：火・水・木・土 10:00～17:00／金 10:00～20:00
休室日：日曜・月曜・休日・年末年始（12月28日～1月4日）

相互利用 (ILL)	受付件数	22	文献複写	現物貸借
			11	11

施設・設備	GRL 建物面積	840㎡
	図書室 閲覧座席数	24 席
	検索用 PC	1 台



図書室

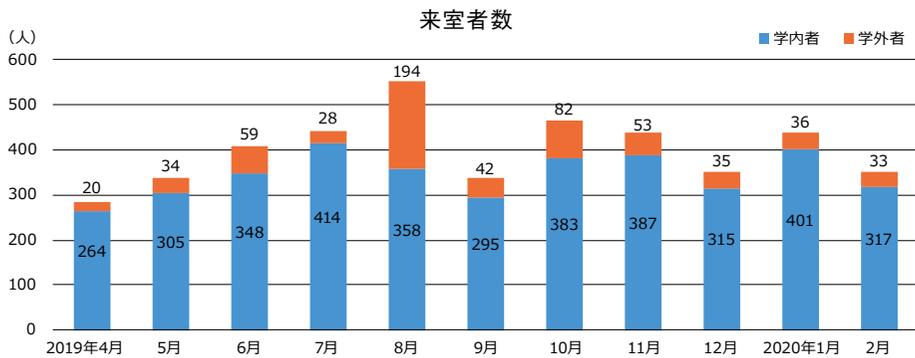


閲覧室

■ 閲覧統計

	2019年										2020年		合計
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月		
来室者数	284	339	407	442	552	337	465	440	350	437	350	4,403名	
学内者	264	305	348	414	358	295	383	387	315	401	317	3,787名	
学外者	20	34	59	28	194	42	82	53	35	36	33	616名	
(内訳)	一般市民	14	16	26	16	48	21	39	24	11	19	19	253名
	学生	4	6	12	7	136	10	36	23	18	9	8	269名
	研究・教育関係者	2	12	21	5	10	11	7	6	6	8	6	94名

※ 2019年8月の学外者194名の中に8月7～9日のオープンキャンパスで来室の高校生・保護者等161名を含む。



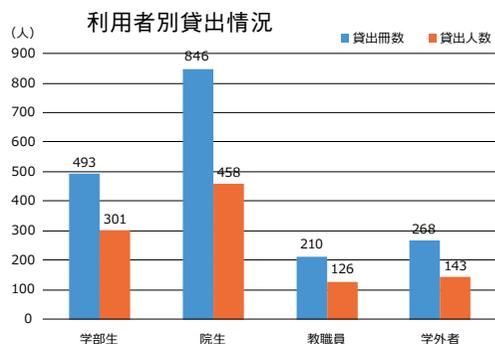
■ 貸出統計

1. 分類別内訳

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	合計
	総記	哲学	歴史	社会科学	自然科学	技術	産業	芸術	言語	文学	
和図書	20	56	79	1,224	29	20	7	33	9	254	1,731
洋図書	0	1	5	57	0	5	0	4	0	14	86
合計	20	57	84	1,281	29	25	7	37	9	268	1,817

2. 利用者別内訳

	学部生	院生	教職員	学外者	合計
貸出冊数	493	846	210	268	1,817
貸出人数	301	458	126	143	1,028



GRL レクチャールーム・小会議室利用記録

■ GRL 関連

開催日	テーマ	講演者	主催・共催・協賛	参加者数
2019.8.2	GRL 連続セミナー「ハラスメント」 第1回メディアとハラスメント	林 美子 (ジャーナリスト)	主催：GRL	20名
9.20	GRL 連続セミナー「ハラスメント」 第2回アカデミアとハラスメント	対馬ルリ子 (産婦人科医師)	主催：GRL	17名
9.27	GRL シンポジウム「科学とジェンダー」第一部		主催：GRL	57名
10.19	GRL 連続セミナー「ハラスメント」 第3回労働とハラスメント	竹信三恵子 (和光大学名誉教授 /ジャーナリスト)	主催：GRL	33名
11.12	GRL シンポジウム「科学とジェンダー」 第二部、第三部		主催：GRL	70名
2020.2.7	GRL 連続セミナー「ハラスメント」 第4回大学とハラスメント	清水晶子 (東京大学教授)	主催：GRL	37名

■ 名古屋大学男女共同参画センター

開催日	テーマ	主催・共催・協賛	参加者数
2019.6.3	男女共同参画推進専門委員会	主催：男女共同参画センター	11名
7.1	男女共同参画センター会議	主催：男女共同参画センター	21名
7.22	男女共同参画推進専門委員会	主催：男女共同参画センター	11名
8.22	女性研究者リーダーシップ・プログラム第1回	主催：男女共同参画センター	5名
9.5	女性研究者リーダーシップ・プログラム第3回① (東山キャンパスクラス1)	主催：男女共同参画センター	3名
9.13	女性研究者リーダーシップ・プログラム第3回① (東山キャンパスクラス2)	主催：男女共同参画センター	12名
9.19	女性研究者リーダーシップ・プログラム第4回	主催：男女共同参画センター	2名
11.11	介護相談会 第1回	主催：男女共同参画センター	7名
11.28	女性研究者リーダーシッププログラム第3回② (東山キャンパスクラス1,2)	主催：男女共同参画センター	34名
12.3	16 Days of Activism Week (女性に対する暴力撤廃 の16日間) 第1回 特別セミナー 「日本における性暴力被害者救援の現状とトラウマケア」	主催：男女共同参画センター	17名
12.6	16 Days of Activism Week (女性に対する暴力撤廃 の16日間) 第2回ドキュメンタリー上映会「私たちが 誇るもの～アフリカン・レディース歌劇団～」	主催：男女共同参画センター	47名
12.23	LGBT 等研修 第1回	主催：男女共同参画センター	45名
2020.1.8	LGBT 等研修 第2回	主催：男女共同参画センター	45名
1.20	LGBT 等研修 第3回	主催：男女共同参画センター	4名
1.22	介護相談会 第2回	主催：男女共同参画センター	8名
2.27	女性研究者リーダーシップ・プログラム第3回③ (東山キャンパスクラス1,2)	主催：男女共同参画センター	14名
3.5	女性研究者リーダーシップ・プログラム第5回	主催：男女共同参画センター	14名

■その他

開催日	テーマ	講演者	主催・共催・協賛
2019.5.11 5.18	未就学児を育てるカップルのワーク・ライフ・バランス研究における研修会		主催：名古屋大学大学院医学系研究科 TWIN Study III 研究チーム
5.24/6.21/ 7.12/8.10/ 9.21/11.8	金沢文圃閣編『復刻版 岩手の保健』勉強会		主催：名古屋大学大学院人文学研究科大学院生
6.8	第 32 回イギリス女性史研究会	水田珠枝 (名古屋経済 大学名誉教授)	主催：イギリス女性史研究会
6.25～28	「あいちトリエンナーレ 2019」モニカ・メイヤー《The clothesline》公開レクチャー／ワークショップ		主催：あいちトリエンナーレ 実行委員会
7.26	セミナー「日本文学をクエアに読む」		主催：名古屋大学大学院人文学研究科附属超域文化社会センター
11.15	シンポジウム「男女共同参画社会基本法とジェンダー平等——施行から20年を振り返る」		主催：名古屋大学大学院法学研究科
11.29	TCS セミナー「エレヌ・シクスーを今読む 意味：世界や日本の現状を見る時、シクスーの主張は今でも有効か—ジェンダー、分断、二項対立—」	松本伊瑳子 (名古屋大学 名誉教授)	主催：名古屋大学大学院人文学研究科附属超域文化社会センター
2020.1.18	名古屋ジェンダー・セクシュアリティ研究会		主催：名古屋大学大学院人文学研究科大学院生
2.28	セミナー「日本文学をクエアに読む」		主催：名古屋大学大学院人文学研究科附属超域文化社会センター
2.29 (中止)	公開セミナー「日本に暮らすムスリムを取り巻く諸問題—職場・学校・地域から」		主催：イスラーム・ジェンダー学構築のための基礎的総合的研究／協力：GRL
3.13 (中止)	『ガールズ・メディア・スタディーズ』刊行記念シンポジウム		主催：カルチュラル・スタディーズとジェンダー研究会

■広報報告

掲載日		
2019.7	『名大トピックス』 No.314	ブレイクタイム「ジェンダー・リサーチ・ライブラリ (GRL)」
9	『名大トピックス』 No.316	GRL 連続セミナー第 1 回「メディアとハラスメント」を開催
11.12～14	『第 21 回図書館総合展』	「ポスターセッション」にポスター出展、 「エルゼビア賞」受賞

2020 年度名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ (GRL) ジェンダー研究集会開催助成金募集要項

1. 目的

名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ (GRL) は、国内外のジェンダー問題に関する研究の普及、推進が期待できる集会に対し、開催費の一部（但し飲食費を除く）を助成する。

2. 対象となる研究集会

ジェンダー研究に関する集会。

3. 助成金額

1 件あたり 20 万円を上限とする。

4. 助成件数

年間 3 件以内。

5. 申請条件

ジェンダー問題について研究する学内外の団体およびグループ。但し、申請者（開催責任者）は、学生・研究員・教職員等、名古屋大学構成員とする。

6. 申請方法

以下のサイトから申請書類をダウンロードし、書式に従って記入の上、申請者（開催責任者。学生の場合は指導教員）が所属する名古屋大学各部局事務を通じて、GRL 1 階事務室に申請書を提出すること（E-mail 可）。

〈申請書ダウンロード〉 <http://www.grl.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/>

〈受付期間〉 2020 年 5 月 18 日（月）～ 6 月 26 日（金）（必着）

〈問い合わせ、および申請書提出先〉

〒464-8601 名古屋市中種区不老町 名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ

E-mail : grl@adm.nagoya-u.ac.jp

7. 採否の決定・通知

採否は、GRL 運営小委員会の審査によって決定し、2020 年 7 月末日までに通知する。

8. 報告書の提出

助成を受けた研究集会の開催後、1 カ月以内に所定の様式の報告書を GRL に提出すること。

9. その他

この助成金は、寄附金を財源としている。印刷物等を作成する場合は、GRL からの助成を得たことを表示すること。

例：〇〇研究集会開催費の一部には名古屋大学 GRL ジェンダー研究集会助成金を充てています。

GRL 運営体制

◆管理責任者

高橋雅英（名古屋大学理事・副総長）

◆スタッフ（五十音順）

粟野容子（司書）

榊原千鶴（名古屋大学男女共同参画センター教授）

張 瑋容（名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ研究員）

福住恵み（事務補佐員）

◆GRL 運営委員会（五十音順）

新井美佐子（名古屋大学大学院人文学研究科准教授）

瓜谷 章（名古屋大学大学院工学研究科教授・副研究科長）

國枝秀世（名古屋大学参与）

榊原千鶴

高橋雅英

唯美津木（名古屋大学物質科学国際研究センター教授）

東村博子（名古屋大学副理事・男女共同参画センター長）

松下晴彦（名古屋大学大学院教育発達科学研究科教授・副研究科長）

宮川 勉（名古屋大学総務部長）

◆GRL 運営小委員会（所属別・五十音順）

新井美佐子

飯田祐子（名古屋大学大学院人文学研究科教授）

隠岐さや香（名古屋大学大学院経済学研究科教授）

國枝秀世

榊原千鶴

高橋雅英

田村哲樹（名古屋大学大学院法学研究科教授）

張 瑋容

東村博子

小川真里子（公益財団法人東海ジェンダー研究所理事）

武田貴子（公益財団法人東海ジェンダー研究所理事）

近田幸子（公益財団法人東海ジェンダー研究所事務局長）

西山恵美（公益財団法人東海ジェンダー研究所代表理事）

日置雅子（公益財団法人東海ジェンダー研究所業務執行理事）

◆図書選定委員会（所属別・五十音順）

新井美佐子

粟野容子

榊原千鶴

田村哲樹

青木玲子（公益財団法人東海ジェンダー研究所理事）

尾関博子（公益財団法人東海ジェンダー研究所理事）

◆企画広報委員会（所属別・五十音順）

隠岐さや香

榊原千鶴

田村哲樹

張 瑋容

小川真里子

日置雅子

◆年報編集委員会（所属別・五十音順）

新井美佐子

榊原千鶴

張 瑋容

小川真里子

武田貴子

日置雅子

編集後記

まず始めに、お忙しい中ご寄稿下さった皆様に編集委員一同心より御礼申し上げます。有難うございました。本誌が創刊号に続いて多くの方の御高覧に与れば幸いです。

この編集後記を書いている現在（2020年3月初旬）、新型コロナウイルスの感染予防措置のため、ほんの少し前までは想像もしなかった、前代未聞の状況下にある。GRLで開催が予定されていた企画にも延期や中止が生じた（本誌147頁参照）。ダメージが最小限に食い止められ、一日も早く通常の生活が戻ることを祈念すると同時に、今回も明らかになった災害時におけるジェンダーの問題が、（残念ながら避けられないであろう）将来の災害時に教訓として生かされることを切に願って止まない。

また、本来ならば惜別や新たな出会いの喜びを交わす光景がそこかしこで見られる季節である。GRLでは管理責任者の高橋雅英先生、開館準備期からご尽力下さった司書の栗野容子さんをご退職、研究員の張瑋容さんが新天地へ移られ、新たな陣容で開館3年目の後半に入る。私自身はジェンダーに関する研究、教育にGRLが何かしら一助になればとの思いで微力を投じてきたが、皆様のご利用なくしては単なる徒労とも言える。より多くのご来館、ならびにご意見、ご教示等をお待ちしている。（新井美佐子）

GRL Studies

Vol.2

2020年3月31日発行

編集：名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ（GRL）年報編集委員会

発行：名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ（GRL）

〒464-8601 名古屋市千種区不老町

<http://www.grl.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/>

印刷：名古屋大学消費生活協同組合 印刷・情報サービス部

