

平成17年度学長裁量経費プロジェクト

「一橋大学における男女共同参画社会実現
に向けた全学的教育プログラムの策定」

プロジェクト報告書

Gender Education Program

平成 17 年度学長裁量経費プロジェクト

「一橋大学における男女共同参画社会実現
にむけた全学的教育プログラムの策定」
プロジェクト報告書

Gender Education Program

一橋大学 GenEP プロジェクト

2006.3

目 次

ページ

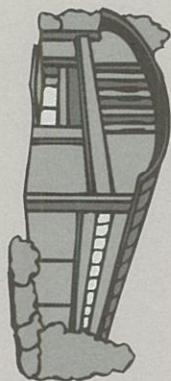
I . GenEPとは	3
◇ 学長あいさつ	3
◇ プロジェクトの概要	4
◇ 2006年度の活動と総括	6
II . 全学部生アンケート調査	11
◇ 結果報告	11
III . 公開講座 【共通演題】 —男女共同参画のかたち—	
◇ 第1回 「企業に求められるCSR経営」	46
岩田 喜美枝 氏 (資生堂取締役執行役員)	
◇ 第2回 「日米の大学教育とジェンダー」	53
ホーン川嶋瑠子 氏 <small>(お茶の水女子大学ジェンダー研究センター客員教授)</small>	
田中 かず子 氏 <small>(国際基督教大学ジェンダー研究所センター所長)</small>	
◇ 第3回 「台湾大学における教育実践」	67
林 維紅 氏 <small>(台湾大学婦女研究室長)</small>	
IV . 観察報告	
◇ 国内観察	75
1. 國際基督教大学	
2. お茶の水女子大学	
3. 名古屋大学	
4. 早稲田大学	
◇ 海外観察	85
1. 台湾	
2. フィリピン	
V . ワークショップ	
◇ 第1回～第4回サマリー	106
◇ 第3回ワークショップ抄録および資料	108
辻村みよ子氏 <small>(東北大学教授)</small>	
あとがき	125



UNIVERSITY

I. GenEPとは

- ◇ 学長あいさつ
- ◇ プロジェクトの概要
- ◇ 2006年度の活動と総括



期待を込めて

一橋大学学長 杉山武彦

このたび、「一橋大学における男女共同参画社会実現に向けた全学的教育プログラムの策定」プロジェクトが中間報告を出されました。このプロジェクトは、私が学長になって最初の年度の学長裁量経費を獲得して始められたものであり、私自身、強い関心を寄せているプロジェクトです。

一橋大学は、平成16年度から大学法人に移行し、「市民の学である社会科学の総合大学」として、個性ある大学づくりに向けて一歩を踏み出しました。しかし、本学が、その掲げた理念を実現する大学になるためには、大胆に自己改革を行い、改善を進めていかねばならない点がたくさんあります。男女共同参画社会の基盤と担い手づくりに本学が教育と研究の両面で発信していくことは、本学の掲げるそうした課題の大きな一つであると、私は考えています。

確かにこれまでも、本学では、このプロジェクトを推進している社会学部、社会学研究科を中心に、多数の女性教員を含め、学部・研究科の枠を超えたさまざまな専門や立場の教員によって、ジェンダー問題の研究、男女共同参画社会の実現に向けた教育の取り組みや、社会へ向けての発信が精力的になされてきました。しかし、それが果して大学全体のメッセージとして社会に発せられてきたかというと、必ずしもそうではなかったと思います。しかも、学び働く場としての本学自身のジェンダー環境についても、これまでさまざまな取り組みは行ってきたものの、まだまだ大きな問題を抱えているといわざるをえません。

そのような状況の中で、社会学研究科に所属する皆さんが、本プロジェクトを打ち出し、学長裁量経費の申請を行われたのでした。私は学長として大変時宜を得た取り組みであると判断し、このプロジェクトを支援することを決定しました。

うかがうところによれば、本プロジェクトは、現在まで期待にたがわぬ精力的な取り組みを展開されているようです。私も出席させていただいた昨年のワークショップに始まり、国内、海外から研究者を招聘しての旺盛な公開講座の開催など、精力的な取り組みが行われています。全体は2年計画で、最終的には、男女共同参画に向けたの全学的な教育プログラムの作成まで進むことを目指しておられるので、現時点では道は半ばというべきなのでしょう。この中間報告の後のさらに活発な展開と大いなる成果を強く期待するものです。



一橋大学における男女共同参画社会実現に向けた 全学的教育プログラムの策定プロジェクト (GenEP)

プロジェクト代表 關 啓子
企画推進委員長 木本 喜美子
同副委員長 貴堂 嘉之
同委員 中野知律・佐藤文香

私たち、一橋大学社会学研究科を中心とするGenEPは、男女共同参画社会に向けた全学的教育プログラムを策定することを目的として、2005年6月から活動しています。これからさまざまな分野において活躍していく学生にとって、男女共同参画に対する高い意識と理解は不可欠の素養です。そして、そのための教育プログラムを策定し、全学的に推進することは、「市民の学である社会科学の総合大学」を研究教育憲章として掲げる一橋大学の有する社会的責任の一つであると思っています。

このような認識の下で、私たちGenEPプロジェクトは次の活動を行います。

1. ワークショップWGは、全学的ワークショップを開催し、各学部／研究科におけるジェンダー教育・研究の状況を理解、整理します。
2. 情報収集・公開講座WGは国内外のジェンダー教育機関の情報収集を行い、研究者を招聘し、ジェンダー教育をテーマとした公開講座を実施します。
3. 学生調査WGは、学部生を対象とした全学的アンケートを実施し、ジェンダー教育の現状と需要を把握します。

これらの成果をふまえ、2007年3月までに「男女共同参画社会実現に資する全学的教育プログラム」を完成し、学長に答申します。

GenEPの背景・活動・目標

背景

ジェンダー教育の需要の広がり

- ・ジェンダー関連
学位論文の顯著な増加
- ・関連講義における
他学部受講者の増大

学内現状把握

- ・ワークショップ開催
各研究科のジェンダー教育の現状把握
- ・全学学生アンケート調査

学外情報収集

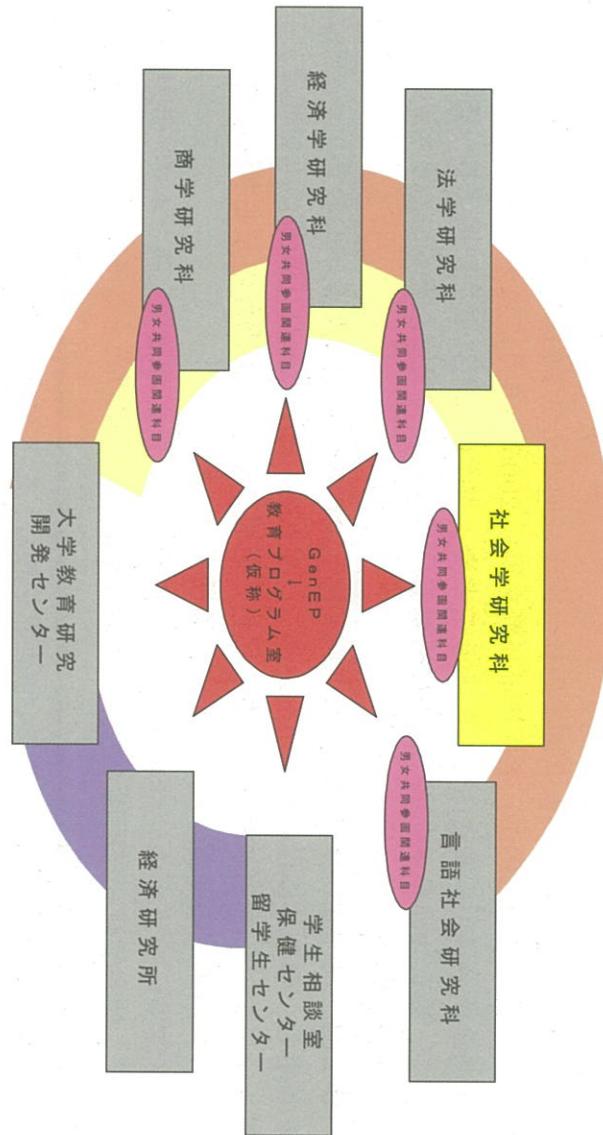
- ・研究者招聘・公開講座による
資料収集

- ・男女共同参画社会実現
に資する
全学的教育プログラム策定
- ・学長に答申

目標

教育プログラム策定

GenEP の組織図 (将来構想)



GenEP の取組み

学内	学外
7/27 第一回ワークショップ 立ち上げ、学内現状把握など)	(GenEP 8/3 お茶の水女子大学視察
9/26 第二回ワークショップ (調査票の検討、学内現状把握など)	9/22 名古屋大学視察
10/14 全学学生調査票配布(学部生 4,867 名)	9/22-26 台湾大学ほか視察
10/19 第一回公開講座「男女共同参画のかたち — 企業に求められるCSR経営」 岩田喜美枝氏(資生堂取締役執行委員・ 元厚生労働省雇用均等・児童家庭局長)	10/5 早稲田大学視察
10/28 第三回ワークショップ 辻村みよ子氏(東北大学教授、東北大学 21世紀CEO「男女共同参画社会の法と 政策」拠点リーダー)	
12/7 第二回公開講座「男女共同参画のかたち — 日米の大学教育とジェンダー」 ホーン川嶋瑠子氏(元スタンフォード大学 「女性とジェンダー」研究所研究員、お茶の水 女子大学ジェンダー研究所客員研究員) 田中かず子氏(国際基督教大学ジェンダー 研究センター所長)	11/26 東北大学シンポジウム「大学における 男女共同参画の現状」参加
1/11 第四回ワークショップ(学生調査結果の読み解き) 林維紅氏(台湾大学教授、台湾大学婦女 研究室長)	1/5-7 フィリピン視察
1/25 第三回公開講座「男女共同参画のかたち — 台湾大学における教育実践」	

◇ 2006 年度の活動と総括

「一橋大学における男女共同参画社会実現に向けた全学的教育プログラムの策定」プロジェクト(GenEP)が、学長裁量経費を得て 2005 年 6 月にスタートした。「市民の学である社会科学の総合大学」であることを、大学研究教育憲章に掲げる一橋大学にとって、男女共同参画社会の実現に貢献しうる人材の養成は、憲章に沿うきわめて重要な教育課題である。

GenEP の目的は、2 年間で男女共同参画社会の実現に向けた全学的教育プログラムを策定し、その具体化の道筋をつけることである。そのために 1 年目の本年度は、一橋大学における学生の意識や教育の現状の把握につとめ、国内外の先進事例を調査し、プログラム策定の基盤となるデータの蓄積を行った。

このプロジェクトの一つの特徴は、積み上げられてきた教育実践と本学の現状を踏まえて、社会学研究科所属の教員たちが自発的に立ち上げたところにある。1990 年代初めから男女共同参画やジェンダーにかかわる講義が組まれ、90 年代半ばからは 1・2 年生向けの講義「ジェンダーから世界を読む」をスタートさせた。2005 年度にはジェンダー専任教員の着任によって、新しい段階を迎えることができた。新設授業科目「ジェンダーと社会」は、400 名近くの多数の学生が履修し、この学問分野への学生の高い学習要求が示された。

こうした学生のジェンダー学への関心は、履修者数こそ予想を超えるものではあったが、ある程度は予期されていた。すでに、ジェンダーにかかわる学位論文の増加、同様のテーマを掲げた学生による自主的なプロジェクト研究の成果、関連講義における他学部受講者の増大など、ジェンダーに関連する研究・教育への関心の高まりが日常的に示されていたからである。

国内外には男女共同参画社会の実現を担う人材の養成にかかわるカリキュラム開発、副専攻の開設への動き、学内の教育環境全体の組織的な改善などのゆたかな参考事例がある。そこで、本年は 4 つの活動課題に取り組んだ。

- (1) 他研究科とのネットワークの構築および男女共同参画社会関連科目に関する現状把握
 - (2) 学部生を対象としたアンケート調査
 - (3) 男女共同参画社会の実現に貢献する教育の先進的な取り組みを行っている国内外の教育機関の視察調査および教育・研究ネットワークの構築
 - (4) 男女共同参画社会の実現に向けた教育をテーマとした公開講座の開催
- 具体的な活動としては、全部で 4 回のワークショップを実施し、各研究科における男女共同参画社会関連科目や授業についての現状を相互に話し合った。各研究科から参加者がおり、回を重ねるごとに、よりいっそう率直で活発な意見交換がなされ、研究科間の連携の基盤が構築され始めた。また、保健センター、留学生センターおよび学生相談室の担当教員の協力をえ、さらには大学教育研究センターとの協力関係の見通しも立ち、全学的なネットワークが順調に構築されつつある。

第 3 回ワークショップでは、東北大學 21 世紀 COE 「男女共同参画社会の法と政策」拠点リーダーの辻村みよ子氏が、日本の大學生における男女共同参画社会の実現状況を、統計データを用いて端的に説明された。加えて、男女共同参画社会の実現という観点

から進められる大学の教育環境全体の改善への取り組みについて、東北大学の事例を語られた。

なお、講座で辻村氏が示された資料は、男女共同参画社会を考察する上で重要なデータであり、本報告書にも収めさせていただいた。

ワークショッピングについては、本報告書のV.を参照されたい。

学部生アンケートは、本プロジェクトにおける本年度のもっとも大きな事業であった。アンケートは全学部学生(4,617名)を対象に行われた。本報告書のII.は、調査結果についてである。

このアンケートは、男女共同参画にかかわる学生の意識や教育への要望を浮上させることになった。男女共同参画関連講義には高い受講満足度が示され、どの学部においても専門と関連した男女共同参画関連科目開講への期待が大きいことが、明らかになった。また、「セクシュアル・ハラスメント防止の強化」のような取り組みには男女を問わず積極的な支持が見られた。

他方、男女共同参画の取り組みに対する抵抗感や警戒心も示され、男女共同参画社会の実現に向けた教育プログラムの必要性と重要性が感じられた。

学外の活動としては、国内の先進的な教育プログラムを開発している大学4校を訪問した。各大学でインタビュー調査を実施し、関連資料を収集した。観察を行ったのは、国際基督教大学、お茶の水女子大学、名古屋大学、早稲田大学である。大学が一丸となって、急スピードで組織的な成果をあげた名古屋大学、関連教科の内容をカラーペンで刷り冊子で魅力的にわかりやすく紹介するお茶の水女子大学、ジェンダー研究所をつくり、総合講座と6つの関連科目でジェンダー教育の充実をはかる早稲田大学。各大学が工夫を凝らし、男女共同参画に向けた取り組みを実施している。さまざまな専門領域のスタッフの協力をえて、ジェンダー研究への多様な接近法を紹介するリレーレクチャーや「ジェンダー研究へのアプローチ」を開設し、学生・教員を巻き込んで研究センターの立ち上げに成功した国際基督教大学の場合は、大学の教育環境が本学と近いことでもあってとくに参考になる事例であり、ジェンダー研究センター長の田中かず子氏には公開講座に登壇していただいた。

GenEPメンバー5名は東北大学で開催されたシンポジウム「大学における男女共同参画の現状」に参加した。参加形態は、ポスター・セッションと会場での現状報告であった。全国から多数の参加者があった。東北大学や名古屋大学では、男女共同参画への取り組みが大学内の行政に組み込まれ、全学的な教育環境の改善という形態でダイナミックに展開している。国際基督教大学やお茶の水女子大学では、ジェンダー関連科目の体系化による教育プログラムの開発に成果をあげている。

国内の他大学の調査および大学間の交流によって強く印象付けられたことは、21世紀の最重要課題とされる男女共同参画社会の実現に向けて、高等教育機関が社会的な責務を果たすための取り組みに積極的に着手していることである。こうした取り組みの着実な展開にふれ、大学人としての社会的な責任を痛感するとともに、大いに勇気付けられた。

国外視察としては、台湾とフィリピンの教育・研究施設を訪問し、インタビュー調査と資料収集を行った。国内外の視察報告については、V.を参照されたい。

大学構成員の間に広く問題意識が共有され、男女共同参画社会実現に向けての議論

が盛り上がる期待を期待して、公開講座を企画・運営した。学内者ばかりではなく、学外者の参加も見られ、地域社会への貢献にもなっていた。

第一回公開講座は、「男女共同参画のかたち－企業に求められるCSR経営」と題して、岩田喜美枝氏(資生堂取締役執行委員、元厚生労働省雇用均等・児童家庭局長)が、企業における男女共同参画のあり方を、事例を紹介しつつ解説された。企業に求められるCSRの意識化は、男女の働きやすい労働環境づくりに運動しうることが示された。企業で活躍する人材を多数養成している本学にとって、男女共同参画についての学習が新しい企業経営にとっても重要であることが実証されたことは、きわめて示唆的であった。

第二回公開講座では、ホーン川嶋瑠子氏が、アメリカの大学教育における女性の進出状況を統計データにもとづき説明したうえで、ジェンダーがアメリカの大学にどのような変革をもたらしたかについての考察を展開した。さらに、ジェンダー・スタディーズが「知の変革」「カリキュラムの変革」に結びつくことを語り、変革をもたらす教育という観点から「フェミニスト・ペダゴジー」に言及した。また国際基督教大學の田中かず子氏は、上述したような取り組みのプロセス、およびそれが成功した要因を提示し、教員と学生の努力と熱意の重要性を提起した。

第三回公開講座は、台湾大学の林維紅氏(婦女研究センター長)をゲストスピーカーとし、氏自ら組織している「ジェンダーと絵本」「ジェンダーと演劇」という学生参加型の非常にユニークな授業実践を、その理論的基礎、学生の動きと反応など、イメージゆたかに紹介した。男女共同参画社会実現に向かうアジアのウェーブを感じさせるものであった。

林氏の講演と、台湾およびフィリピンの教育調査は、アジアの研究者とのネットワークの構築の取り組みとしての積極的な第一歩であり、今後、いっそうの情報交換と相互学習を組み立てていきたいと思う。

公開講座についての報告は、本報告書のIII.に収められている。

「男女共同参画社会基本法」(1999年6月制定)は、「男女が互いにその人権を尊重しつつ責任も分かれ合い、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に發揮することができる男女共同参画社会の実現」を21世紀の最重要課題と位置づけている。「人権の世紀」と言われる21世紀に男女共同参画社会の実現を人づくりから支えることは、次世代の育成にかかる大学のまさしく社会的な責務である。一橋大学には、それにむけての教育実践の蓄積と、学生の学習要求が存在している。また、男女共同参画関連講義やゼミナールを実施している教員や、講義やゼミナールの一部をそうした内容にあてている教員も少なくない。これらを基盤に、一橋大学の特徴を活かした男女共同参画社会の実現に資する教育プログラムを策定し、学生と社会からの期待に応えたい。

現在、大学は、社会に対して教育・研究活動についての説明責任を果たさなくてはならない。国立大学法人は、自己評価を厳しく実施するばかりでなく、外部評価機関による評価を定期的に受けることになっている。この大学評価の動向は国際的なものであり、イギリスやドイツ、オランダ、スウェーデン、韓国などで評価組織が整備され、評価内容、評価方法が開発されている。イギリスでは、2003年以降の全体評価において、教育プログラムの質とその質の保証プロセスが重要な評価内容とされている。

教育プログラムを開発し、高い質を保障する仕組みを作り出すことが、大学に求めら
れているのである。GenEPの活動はプログラムを策定し、具体化の道筋をつけるこ
とによって、まさに国際的な評価基準に応える試みであると言えるだろう。

日本では、国立大学法人の中期目標にかかるる教育研究評価が、外部機関によって
実施される。本学の中期目標に照らせば、本プロジェクトは、「大学のとして重点的
に取り組む領域」における「市民社会の新しい基盤創出のための総合研究」の進展に
貢献するものであり、「国際的に通用する問題解決型の高度専門職業人の育成」をす
ずめる取り組みに当たる。さらにGenEPの本年の活動は、同中期目標に掲げられた
「学際性を高めるために、他大学、他学部・研究科とのカリキュラム上の連携を深め
る」ことに合致し、同目標のいう「学外からの優れた学者を招き、先端的・学際的国
際的水準の研究に常に触れる」具体的な取り組みそのものもあった。

国立大学法人の中期目標にかかるる教育研究評価では、中期目標の達成状況が評価
されることになるが、おそらく目標達成の意味、つまり中期目標期間中における教育
の質の向上ももとめられることになろう。GenEPは、教員の自発的な取り組みだが、
期せずしてこの教育の質の向上に貢献するものと思われる。

また、日本学術会議や国立大学協会も、男女共同参画社会の実現に向けた動きを推
進していることを書き加えたい。

本年度の活動が一定の成果をあげることができたのは、リサーチ・アシスタントの
活躍による。RAの院生たちの骨身を惜しまぬ支援がなければ、短期間に多くの取り
組みをこなすことはできなかつた。紙面をかりて感謝したい。

最後に、活動資金を提供してくださった杉山武彦学長にはGenEPに携わるメンバー
一同、心から感謝している。教育プログラムの策定をもってご支援にこたえたたい。

プロジェクト代表 関 啓子
企画推進委員長 木本 喜美子
同副委員長 貴堂 嘉之
同委員 中野知律・佐藤文香



UNIVERSITY

II. 全学部生アンケート調査

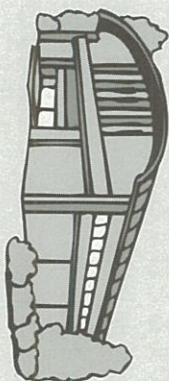
◇結果報告

「一橋大学における男女共同参画社会実現に向けた
全学的教育プログラムの策定のための基礎調査」

実施期間：2005年10月14日～11月1日

調査対象：一橋大学に在学する全学部学生4,617名
(うち回答者数1,058名)

回収率：23%



1. 調査実施までの経緯

男女共同参画の全学的教育プログラムの策定にあたり、学生の教育ニーズを把握する必要があるとの認識から、「学生調査WG」が設置された。メンバーは、佐藤文香、湊博昭、河野理恵、高尾隆、村田光二（アドバイザー）、湯川やよい（RA）、高林久美子（RA）の7名である。

2005年7月29日の第1回WGにおいて、他大学等すでに実施された先行調査の検討を行い、本調査の対象者を全学部生とし、意識と実態の両面に焦点をあてた調査内容とすることを基本方針として決定した。その後、8～9月にかけて、佐藤・湯川を中心に企画推進委員長の木本喜美子と共に調査票の作成・修正作業を行い、9月13日の第2回WGにおいてこれを確定した。対象者は全学部生4,617名、調査項目は6項目の大きな柱立てで、問1「入学以前の男女共同参画関連科目の学習機会の有無」、問2「入学以後の男女共同参画関連科目の受講機会の有無・その理由・受講満足度」、問3「受講希望科目」、問4「入学以後の差別に関する経験と認識」、問5「自らの将来と男女共同参画社会に対する意識」、問6「一橋大学の男女共同参画実現に向けた取り組みに対する意識」を問う構成とした。

調査票は委託業者インテージ・リサーチを通じて10月14日に郵送配布を行い、途中、24日にリマインダー葉書の発送を経て、11月1日を回収日とした。なお、本報告書の本文中の統計的分析はRAの高林が担当した。

2. 回収率

本調査の対象者総数4,617名のうち、回答者総数は1,058名であった。
回収率および、属性ごとに算出した各回収率は表1の通りである。

表1：回収率

全体：	22.9%
性別：	男性 18.4% 女性 34.8%
学年別：	1年 21.7% 2年 22.9% 3年 23.3% 4年 23.2%
学部別：	商学部 18.8% 経済学部 18.3% 法学部 28.4% 社会学部 28.2%

全体の回収率（22.9%）は、他大学で行われた同種の調査の回収率¹とほぼ同じであり、また、本学で行われ学部学生を対象として過去に実施された郵送調査²と比べても妥当なものであると言える。

性別に関しては、男性よりも女性の回収率が高かった。本学学生の性別構成（男3,356名、女1,261名）を考えれば特筆すべき差であり、男女共同参画に対する女子学生の高い関心を示す結果となつたと言えよう³。

¹ 例えば、東北大学生が学部生と院生を対象に2003年10-11月に実施した「男女共同参画に関する意識調査」では回収率21.8%であった。

² 例えば、2000年11-12月に実施された「自己評価のための全学アンケート調査」では、学部生回収率が21.3%であった（ただし、学内回収箱での回収）。

³ この傾向は先行調査でも見られ、例えば1999年7月に実施した「セクシュアル・ハラス

学部に関しては、商学部と経済学部に比べ、法学部と社会学部の回収率が高かった。しかし、各学部の回答者の性別をみると、明らかに学部によって回答者の性別構成に差が見られるため⁴、学部による回収率の差は、商学部・経済学部よりも、法学部・社会学部に女子学生が多いことからもたらされたものだと考えられる。

なお、学年に関しては、回収率に特に差異は見られなかった。

3. 調査結果

続いて、調査結果を概観していく。

問1（入学以前の受講経験について）あなたは、これまでに中学や高校などで、次のような内容に触れた授業や学習の機会をもつたことがありますか。

図1のように、A「性教育」とC「家庭科（高校）」では「ある」と答えた者がそれぞれ88.1%、87.3%と、大多数が受講機会を持っていた。一方、D「女性解放の歴史」は「ある」とする回答が39.0%、B「ジェンダー・フリー教育」28.1%、F「ジェンダーフィルム論」23.3%、E「フェミニズム論」9.4%であり、受講経験が「ない」または「わからない」とする者が大半を占めた。

問2（入学以後の受講経験について）
2-1. あなたは、これまでに一橋大学で、ジェンダーやセクシーシュアリティに関わる内容に触れた講義やゼミ（演習）を受講する機会をもつたことがありますか。

図2が示すように、「ある」と答えた者は、多い順にB「全学共通教育科目（外国语以外、「教養ゼミ」含）」52.9%、A「全学共通教育科目（外国语）」22.7%、D「学部教育基礎科目」22.0%、E「学部教育発展科目」18.2%、F「ゼミ（演習）」10.8%、C「学部教育導入科目」10.6%という結果であった。

男女別で見ると、図3のように、いずれの科目群でも女性の方が男性よりも受講経験「あり」と答える割合が高いことがわかる⁶。

ここで、学生の男女共同参画関連講義への接触度を測るための指標として、問1の入学以前の受講経験と問2-1の入学以後の受講経験から、<受講経験得点>を算出した⁷。

メント調査」でも、学生男子18.6%、女子32.8%、院生男子27.2%、女子38.7%と回収率に男女差があった。

⁴ 商学部では男169人・女78人、経済学部では男182人・女49人、法学部では男131人・女142人、社会学部では男135人・女170人。 $\chi^2(3)=87.03$ $p < .001$

⁵ A～Fのうち、いずれか一つでも「ある」と答えた者は649名であった。

⁶ A $\chi^2(1) = 6.71$, $p < .05$ 、B $\chi^2(1) = 6.33$, $p < .05$ 、C $\chi^2(1) = 16.22$, $p < .001$ 、D $\chi^2(1) = 34.12$, $p < .01$ 、E $\chi^2(1) = 17.62$, $p < .01$ 、F $\chi^2(1) = 4.20$, $p < .05$ 、といずれにおいても、性別と受講経験に有意な関連が見られた。

⁷ 各講義を受講したことが「ある」と答えた場合に1点、「ない」と答えた場合に0点として加算した。この<受講経験得点>は0点から12点までの幅を持つ。

結果、図4が示す通り、9割近くの人が、中点である6点を下回り、ほとんどの学生が十分な男女共同参画関連講義への接触を有していないことがわかった。

＜受講経験得点＞および、属性ごとに算出したく受講経験得点＞は表2の通りであり、入学前後を通して男性よりも女性のほうが男女共同参画関連講義を受講していたこと⁸、社会学部の学生に次いで法学部の学生が男女共同参画関連講義を多く受講していたこと⁹、3年生が最もジェンダーに関する講義を受講していたことがわかった¹⁰。

表2：＜受講経験得点＞

全体：	4.1 点
性別：	男性 3.8点 女性 4.5点
学年別：	1年 3.7点 2年 4.0点 3年 4.4点 4年 4.2点
学部別：	商学部 3.8点 経済学部 3.6点 法学部 4.1点 社会学部 4.7点

2・2. (受講理由) 下の「受講した理由」A～Jの中から、あなたに当てはまるものすべてに○をつけてください。

問2－1でひとつでも受講したことが「ある」と答えたものに対し、その理由を複数回答で尋ねたところ、図5のように、回答数が多かったのは「時間割の都合上ちょうどよかつたから」403人、「講義やゼミ（演習）の内容に興味や関心があったから」388人、「受講した講義やゼミ（演習）で該当するテーマがたまたま扱われていたから」374人、「単位が取りやすいという評判があったから」277人、「現在および将来の生活において役に立つと思ったから」240人、「ジェンダー論やセクシュアリティ論、あるいは男性学・女性学に興味があったから」221人、「教員、先輩や友人などから勧められたから」153人、「担当教員が熱心だと思った、あるいは担当教員の評判がよかつたから」147人、「ジェンダー」は新聞などで頻繁に見かける言葉なので最低限の知識はもっておきたいと思つたから」137人、「その他」18人となつた¹¹。

2・3. (非受講理由) 下の「受講しなかった理由」A～Jの中から、あなたに当てはまるものすべてに○をつけてください。

一方、問2－1で受講したことが「ある」ものがひとつもなかつたものに対し、その理由を複数回答で尋ねたところ、図6のように、回答数が多かった順に、「該当するテーマを扱うような講義やゼミ（演習）が開講されていなかったから」378人、「時間割などの都合上履修できなかつた、抽選に外れた、あるいは履修対象学年でなかつたから」362人、「講義やゼミ（演習）の内容に興味や関心がなかつたから」353人、「テーマや内容に抵

⁸ $t(565)=4.43, p < .001$
⁹ $F(3,563)=10.99, p < .001$

¹⁰ $F(3,562)=3.52, p < .05$

¹¹ 「その他」として自由記述を行つた18件の中には、受講した講義やゼミで該当のテーマが扱われていたから」という選択肢の補足的コメントが数件あった以外は、特にA～J以外の内容を含む回答はあがっていない。

抗あるいは違和感を感じたから」 58 人、「その他」 58 人、「自分には関係のない事柄で、学んでも役に立つことがなきそらだから」 48 人、「単位が取りにくいという評判があつたから」 20 人、「本を読んだり、講演会に行つたりして十分な知識をもつているから」 18 人、「担当教員が熱心でないと思った、あるいは担当教員の評判がよくなかつたから」 15 人、「教員、先輩や友人などが嫌がるから」 4 人となつた。

先に、<受講経験得点>の分析結果から、学生は男女共同参画関連講義への接觸が十分ではないことを述べたが、ここで非受講の理由として「興味がない」（353 人）という回答数を上回って、「該当するテーマを扱う講義がない」（378 人）、「時間割の都合上履修できなかつた」（362 人）という回答が選択されていることが注目される。すなわち、男女共同参画関連講義への接觸が不十分であるのは、必ずしも学生自身の自發的選択の結果だとは言えず、本学における関連講義の制度的不備もその原因の一端となつてしまつてゐると考えられるだらう¹²。

2・4. (受講満足度) 受講の結果、あなたはどう思いましたか。

問2-1でひとつでも受講したことが「ある」と答えたものに対しその満足度を問うたところ、図7のよう、「受講してよかつた」と回答したものが多い順にB「全学共通科目(外国語以外)」81.5%、F「ゼミ(演習)」74.6%、D「学部教育基礎科目」67.5%、E「学部教育発展科目」66.8%、A「全学共通科目(外国語)」52.8%、C「学部教育導入科目」52.7%となっている。問2を通じて、いざれの科目を思い浮かべて回答するかが各人の主觀に任されているという欠点をもつてはいるが、いざれの科目群でも「受講してよかつた」とする者が過半数にのぼつたことが注目されるだらう¹³。

なお、男女別で見ると、図8のよう、いざれの科目群でも女性の方が男性よりも「受講してよかつた」と答える割合が高かつた¹⁴。

問3 (受講希望) 大学に次のような科目があれば履修したいですか。

図9に示したように、まず、AからEまでのジェンダー、セクシュアリティなどを題名に直接表現した5つの項目では、「受講したい」と「どちらかといえば受講したい」を合算した回答者の割合が、C「ジェンダー学／ジェンダー論」53.6%、D「セクシュアリティ論」47.5%、B「女性学／女性論」46.1%、E「ゲイ／レズビアン・スタディーズ」44.3%、A「男性学／男性論」42.3%と、全体の中では中～下位を占めた。

¹² 非受講理由に関する自由記述の中には、商学部のCAP制による上限を指摘する回答が、2件あつた。また、過去(入学前、本学外の経験を含む)の男女共同参画関連科目の受講経験などが男女共同参画関連科目への抵抗感につながつているとする回答も見られた。回答者全体から「受講していない」回答者および無回答者を除いた上でパーセンテージを算出した。

¹³ A $t(1054) = 3.16$, $p < .01$ 、B $t(1054) = 2.40$, $p < .05$ 、C $t(1054) = 3.77$, $p < .001$ 、D $t(1054) = 5.58$, $p < .001$ 、E $t(1054) = 4.15$, $p < .001$ 、F $t(1054) = 1.89$, $p < .10$ と、F以外においてすべての項目で性別による有意な差が見られた。

一方、特定の学問領域やトピックとジェンダーの視点とを結びつけたその他の選択肢についてみると、H 「労働とジェンダー」 62.3%、F 「経営とジェンダー」 55.3%、J 「グローバル化とジェンダー」 54.6%、N 「メディアとジェンダー」 54.5%、L 「人権とジェンダー」 54.4%、P 「心理学とジェンダー」 54.3%、G 「法とジェンダー」 54.3%、「S 教育とジェンダー」 50.9%などで半数を超える高い受講希望が示された。男女共同参画関連講義の受講希望の強さを測定するため、これら19項目の合計点を算出し、<受講意向得点>とした¹⁵。

<受講意向得点>および属性ごとに算出した<受講意向得点>は表3の通りであり、女性は男性よりも男女共同参画関連講義の受講意欲を強くもっていることがわかった¹⁶。学部別では、社会学部、法学部の順で男女共同参画関連講義の受講意欲が強かった¹⁷が、各科目の平均値を詳細に検討してみると、いずれの学部でも専門と関連する講義（「経営とジェンダー」、「法とジェンダー」、「労働とジェンダー」など）では、高い<受講意向得点>が示されており（表4）¹⁸、自分の専門に関連するテーマについては、どの学部の学生もそれぞれ受講に興味・関心を抱いていた。なお、学年では、差はみられなかった。

表3：<受講意向得点>

全体：	3.5 点
性別：	男性 3.3点 女性 3.7点
学年別：	1年 3.5点 2年 3.6点 3年 3.4点 4年 3.4点
学部別：	商学部 3.3点 経済学部 3.3点 法学部 3.5点 社会学部 3.7点

表4：各学部の専門関連科目<受講意向得点>

「経営とジェンダー」：商 4.0点 経 3.8点 法 3.3点 社 3.5点
「法とジェンダー」：商 3.4点 経 3.3点 法 4.1点 社 3.5点
「労働とジェンダー」：商 3.6点 経 3.6点 法 3.9点 社 3.9点

自由記述44件には、選択肢にあげられたテーマ以外に受講してみたい科目名として、「スポーツとジェンダー」「服飾史とジェンダー」「宗教（とジェンダー、セクシュアリティの関わり）」「アニメ、ゲームなど（のサブカルチャー）とジェンダー」「芸術とセクシュアリティ」などがあげられた。

より抽象的な提案としては、実践的内容（「机上の空論」にならず現実に結びついた内容の講義）を求めるもの¹⁹がある一方で、理論（日常の経験を論証／反証するための学術的根拠、抽象的議論）を学びたいという回答や特定の学術的関心が表れた回答もあった²⁰。

¹⁶ $t(717)=7.33, p < .001$

¹⁷ $F(3,715)=8.12, p < .001$

¹⁸ 「経営とジェンダー」 $F(3,982)=18.40, p < .001$ 、「法とジェンダー」 $F(3,1017)=29.06, p < .001$ 、「労働とジェンダー」 $F(3,1025)=7.44, p < .001$ と、いずれにおいても学部による有意な差が認められた。

¹⁹ 男女共同参画社会の理念等と現実のギャップを見つめ、解決・改善策を提案しても、机上の空論だけで終わってしまう無駄と思っている気がする」（社会学部）、など。
²⁰ なぜ、ジェンダーを解消しなくてはいけないのか理論的な説明をしてくれる講義。今まで受けた講義で、私は『差別がある』と『解消すべき』の間に論理の飛躍を感じた」

また、ジェンダーという視座そのものを相対化するような講義への要望もあった²¹。

問4（差別経験について）

4・1．あなたは次のような事柄を経験して差別だと感じたことがありますか。

家庭や大学での差別経験を、1「自分自身が経験し差別だと感じた」、2「他人が経験しているのを見聞きして差別だと感じた」、3「そのような経験をしたことも見聞きしたこともない」、4「そのような経験を差別だとは思わなかつた」の4択で尋ねたが、結果をわかりやすくするために、1と2を「自分が他人かは問わないがそういう経験が身近にある」もの、3と4を「経験がないあるいはそれを差別と認識していない」ものとしてまとめ、属性ごとの差異を探った²²。

図10に示したように、性別に関しては、全体的に女性のほうが男性よりも差別経験が身近にあるとするものが非常に多かった。

まず、家庭においては、A「家庭内のしつけにおいて『女の子だから家事をしなさい』などと言われた。あるいは女姉妹にだけ家事や家の手伝いが課された」（男30.7%、女47.2%）、B「家庭内で将来について話し合う際に、『男は妻子を養えなければ一人前でない』、『男なら出世しろ』などと言われた。あるいは男兄弟にだけ経済的自立や社会的地位が期待された」（男19.4%、女35.8%）の両項目とも女性のほうが身近な経験として報告する率が高かった。

講義やゼミなど大学のフォーマルな場面においては、C「講義やゼミにおいて、教員や他の学生の指導・態度が男子学生よりも女子学生に対して甘かった」（男39.7%、女29.3%）において男性の報告率が高いことが注目された²³。一方、G「講義やゼミにおいて、教員や他の学生などから容姿や服装、体型などに対して、性別と結び付けた評価や批判を受けた」（男5.7%、女9.6%）では、女性のほうが有意に高い割合で報告した。

部活やサークルなど大学のインフォーマルな場面においては、H「部活動／サークル活動において、『男のくせに』と言られた。あるいは『男にしてはできる』、『男ならできるだろう』など、言動・態度・能力などに対して、性別と結び付けた評価や批判を受けた」（男16.3%、女23.6%）、I「部活動／サークル活動において、『女のくせに』と言われた。あるいは、『女にしてはできる』、『女ならできるだろう』など、言動・態度・能力などに対して、性別と結び付けた評価や批判を受けた」（男17.2%、女32.1%）、L「部活動／サークル活動において、主に女性に対してだけ、湯菓や食事の準備や配膳などが割り当てられた」（男11.7%、女20.5%）、M「部活動／サークル活動において、先輩や他の学生などから容姿や服装、体型などに対して、性別と結び付けた評価や批判を受けた」（男10.6%、女18.5%）、O「ゼミや部活動／サークルの飲み会や飲食時に、主に男性に対してだけ、アルコールの一気飲みや脱衣などが求められた」（男26.5%、女

21 「ジェンダー学・ジェンダーフリー等に批判的な視点をとりあつかった内容」（男 法学部）など。

22 以下、無回答者を除いた上で、パーセンテージを算出した。

23 全項目中、これ以外に男性の報告率が女性より高かつたのはN「ゼミや部活動／サークルの飲み会や飲食時に、実際の飲食量にかかわらず、男性の方が支払いを多く求められた」（男18.4%、女16.7%）であるがこれは有意ではなかった。

32.4%）と非常に多くの項目で、女性が男性よりも高い比率で差別を報告した²⁴。特に、HやOなど、男性の方が多く報告することが予測された項目においても、女性のほうがそれを差別と認識した点が注目される。

所属においては、A「家庭内のしつけにおいて『女の子だから家事をしなさい』などと言われた。あるいは女姉妹にだけ家事や家の手伝いが譲された」（商28.9%、経29.4%、法41.9%、社47.2%）、I「部活動／サークル活動において、『女のくせに』と言われた。あるいは、『女にしてはできる』、『女ならできるだろう』など、言動・態度・態度・能力などに対して、性別と結び付けた評価や批判を受けた」（商19.1%、経17.0%、法25.7%、社29.9%）において顕著な差異が見られた²⁵。

また、学年においては、C「講義やゼミにおいて、教員や他の学生の指導・態度が男子学生よりも女子学生に対して甘かった」（1年45.1%、2年36.5%、3年31.2%、4年31.1%）、O「ゼミや部活動／サークルの飲み会や飲食時に、主に男性に対してだけ、アルコールの一気飲みや脱衣などが求められた」（1年38.1%、2年28.6%、3年29.7%、4年23%）で差異がみられた²⁶。

4 - 2. (就職活動時の差別経験) あなたは、就職活動において、男女で扱い方や採用基準に違いを感じましたか。

「就職活動未経験」者をのぞく248人の回答者の内訳は、「感じた」52.8%、「感じなかつた」20.2%、「わからない」27.0%となっている。男女別で見ると、差別的取扱いを「感じた」とした割合は女性の方が多いが（男46.7%、女62.2%）、統計的には有意な差ではなく²⁷、就職活動経験者の多くが男女を問わず性別に関する差別の待遇を「感じた」と答えた。

4 - 3. それはどのような体験・場面でしたか。具体的に教えてください。

問4-2で「感じた」と回答した就職活動経験者に対して自由記述を求めるもので、該当者は131名と回答者総数の12.4%であったが、そのほとんどが就職活動中の性差別経験を記しており、男性の記入も非常に多かった（回答数122件中、女性56件、男性66件）。

具体的な内容としては、女性に対して職種や人数の制限があることなど制度的・構造的な差別の指摘²⁸、面接場面などで自らが体験したり見聞きしたりした差別的取り扱いの報告²⁹、就職活動全般を通した印象など³⁰の記述であった。

²⁴ 順に、A $\chi^2(1)=29.41$, B $\chi^2(1)=35.29$, C $\chi^2(1)=12.00$, G $\chi^2(1)=5.61$, H $\chi^2(1)=8.58$, I $\chi^2(1)=31.73$, L $\chi^2(1)=15.14$, M $\chi^2(1)=13.1$, O $\chi^2(1)=4.28$ 、いずれも $p < .001 \sim .05$ 。

²⁵ 順に、A $\chi^2(3)=28.41$, I $\chi^2(3)=15.76$ 、いずれも $p < .05$ 。

²⁶ 順に、C $\chi^2(3)=13.61$, O $\chi^2(3)=14.65$ 、いずれも $p < .01$ 。

²⁷ 「わからない」をデータから除外して分析すると $\chi^2(1)=1.08$ 、統計的には有意な差なし。²⁸ 「女性は対個人の訪問営業からのスタート、と決まっていた。（男性は本社でのその他業務に最初からできることができた。）（女性社会学部）、「説明会や筆記試験では男女同数なのに面接が進むと男性の割合が高くなる」（男経済学部）など。

²⁹ 「採用する大学のランクの幅がはっきりと女子の方が広く、比較的低いランクの大学の

問5

5・1. (将来の不安の程度) あなたは、次の各事項について不安を感じますか。

7項目の将来の不安の程度を「不安を感じる」から「不安を感じない」まで5段階で尋ねたところ、「不安を感じる」および「どちらかといえば不安を感じる」を合算した比率の高い順に、A「自分の希望どおりの職につけるかどうか」(68.9%)、B「安定し継続した職業生活が送れるかどうか」(64.7%)、C「職場において良好な人間関係を築けるかどうか」(53.7%)、D「自分の希望どおりの結婚ができるかどうか」(52.8%)、E「安定し継続した家庭生活が送れるかどうか」(51.7%)、F「配偶者との良好な関係を築けるかどうか」(46.5%)、G「職業と家庭のバランスをとることができるかどうか」(61.3%)と、ほとんどの項目で不安を感じる者が過半数を占める結果となつた。

続いて、この7項目に対し因子分析(バリマックス回転)を行ったところ、①将来の職業生活への不安、②将来の結婚・家庭生活への不安という2因子が抽出された。そこで、各因子に負荷した項目の合計点を項目数で割ったものを、それぞれの不安得点として算出した。

<職業生活への不安得点>、<結婚・家庭生活への不安得点>および、属性ごとに算出した各得点は表4、表5の通りであり、女性が男性よりも職業生活にも結婚・家庭生活にもより強い不安感を抱いていること³¹、就職活動を終えた4年生は将来の見通しがある程度たつたためか、職業生活への不安感が他学年に比べて低いことがわかつた³²。なお、学部では、大きな差はみられなかつた。

表4：<職業生活への不安得点>

全体	3.6	点	
性別	男性	3.5	点
学年別	1年	3.7	点
学部別	商学部	3.6	点

表5：<結婚・家庭生活への不安得点>

全体	3.4	点	
性別	男性	3.2	点
学年別	1年	3.4	点
学部別	商学部	3.4	点

女性は容姿が良い。女子の顔採用は存在する（男 社会学部）、「女性に対して初めて採用する気がなさそうな態度を面接官がとる。面接時間が短い等」（女 社会学部）など。

³⁰ 「女性採用の割合が一般的に低い。しかし、これは差別ではなく、事実退職のしやすさや、育児のことを考えると、利益を求めるべき企業としては極めて冷静な判断であると考える」（男 商学部）、「一橋大学において男子の方が楽に内定がもらえる傾向にあら」と思った。実際就活が長引いている人は女子が大半だった」（女 商学部）など。

³¹ それぞれ、 $t(1051)=5.19$, $p < .001$, $t(1050)=6.69$, $p < .001$

³² $F(3,1047)=14.28$, $p < .001$

5 - 2. (男女共同参画施策の人生設計に対する影響) あなたは、次の各事項がご自分の人生設計にどのような影響を与えると思いますか。

7項目の男女共同参画施策が自身の人生設計に対してもたらす影響について、「自分の人生設計の助けになると思う」、「自分の人生設計にはあまり影響を与えないと思う、あるいは関係ないとと思う」、「自分の人生設計の障害になると思う」、「どちらともいえない」、「言葉の意味、内容がわからない」の5択で尋ねたところ、図11のように、「自分の人生設計の助けになると思う」と回答したものが多かった順に、C「育児・介護休業法」73.7%、F「セクハラ防止規定(人事院規則)」40.3%、B「男女雇用機会均等法」38.9%、E「DV防止法」34.3%、A「男女共同参画社会基本法」27.3%、G「選択的夫婦別制度」22.6%、D「パート労働法」18.2%となった。

これを、男女別に見てみると、図12の通り、B「男女雇用機会均等法」（男14.9%、女72.9%）、F「セクハラ防止規定」（男19.3%、女69.9%）、A「男女共同参画社会基本法」（男11.2%、女50.1%）、E「DV防止法」（男21.1%、女53.1）で男女差が非常に大きく、かつ過半数の女性が「自分の人生設計の助けになると思う」と答えている。

一方、D「パート労働法」とG「選択的夫婦別制度」では、「自分の人生設計には影響を与えないと思う」とする回答率が男女ともに一番多い割合を占めた（Dが男42.5%、女31%、Gが男42%、女37.4%）。さらに、C「育児・介護休業法」では、男女ともに「自分の人生の助けになる」とする回答が最も多く、男女差は比較的小さなものであった（男62.9%、女89.3%）。

なお、1割を切る回答率ではあるが、G「選択的夫婦別制度」およびF「セクハラ防止規定」を「自分の人生設計の障害になると思う」とする男性がそれぞれ8.8%、4.5%おり、男女共同参画社会関連施策が一定の男性にとって脅威や障害と認識されている事態が、本学においても確かめられたと言えるだろう。

5 - 3. (男女共同参画に関する見解への賛意) あなたは、次のような意見についてどう思いますか。

男女共同参画に関する見解として14項目に対する賛意を「そう思う」から「そう思わない」まで5つの選択肢で尋ねた。図13はこれを3択に縮約したのだが、I「表向きは『平等』を望んでいるように見せながら、多くの男性は、実際には現状を肯定している」（63.8%）およびD「表向きは『平等』を望んでいるように見せながら、多くの女性は、実際には男性よりも女性を優遇するような扱いを求めている」（54.7%）という建前と本音の乖離を指摘した見解への同意率が半数を超えたトップを占めた。

次いで、J「男性には『結婚』という迷路道がない分、人生において真剣な選択や理不尽な忍耐を求められることが多い」45.8%、H「一家の生計を支えられないような男性は、男として失格である」44.9%、G「親しい関係を持てそうな様子を見せながら、男性を利用して得をしている女性が多い」40.8%、B「たとえ男性が協力することはあっても、やはり子どもの健全な成長のためには母親が子育てをするべきである」40.6%が、いずれも

同意率4割を超す結果となつた。

こうした回答傾向から学生の価値観を把握するために、14項目に対して因子分析（パリマックス回転）を行つたところ、4因子（①男女共同参画に対する伝統的価値観、②女性が「女性」を利用することに対する認識、③異性愛主義に対する価値観、④男性の女性軽視に対する認識）が抽出された。そこで、各4因子に負荷した項目の合計点を項目数で割つたものをそれぞれの価値観の得点とした。①の<伝統的価値観得点>は、男女共同参画に対する伝統的な価値観の強さを、②の<「女性」利用得点>は、女性は「女性」という性を何かにつけて利用しているとする認識の強さを、③の<異性愛主義得点>は、恋愛や結婚などの異性愛の充足がなければ人間的価値はないとする異性愛主義の強さを、④の<女性軽視得点>は、男性が女性を軽視したり差別したりしているとする認識の強さを意味する。4つの得点<伝統的価値観得点>、<「女性」利用得点>、<異性愛主義得点>、<女性軽視得点>および、属性ごとに算出した各得点は表6～9の通りである。

表6：<伝統的価値観得点>

全体	2.8点
性別	男性 2.8点 女性 2.7点
学年別	1年 2.8点 2年 2.8点 3年 2.7点 4年 2.8点
学部別	商学部 2.9点 経済学部 2.9点 法学部 2.6点 社会学部 2.6点

表7：<「女性」利用得点>

全体	3.0点
性別	男性 3.1点 女性 2.9点
学年別	1年 3.1点 2年 3.0点 3年 3.0点 4年 2.9点
学部別	商学部 3.1点 経済学部 3.2点 法学部 2.8点 社会学部 2.9点

表8：<異性愛主義得点>

全体	2.6点
性別	男性 2.7点 女性 2.5点
学年別	1年 2.6点 2年 2.6点 3年 2.8点 4年 2.5点
学部別	商学部 2.8点 経済学部 2.7点 法学部 2.4点 社会学部 2.6点

表9：<女性軽視得点>

全体	2.8点
性別	男性 2.7点 女性 2.8点
学年別	1年 2.7点 2年 2.8点 3年 2.8点 4年 2.7点
学部別	商学部 2.6点 経済学部 2.7点 法学部 2.8点 社会学部 2.9点

性別では、男性が女性よりも、伝統的価値観をもち、女性は「女性」を利用していると

考え、異性愛主義を強くもち、男性は女性蔑視をしていないと考えていた³³。

学部別では、商学部と経済学部の学生が、法学部と社会学部の学生よりも伝統的価値観をもち、女性は「女性」を利用していると考え、異性愛主義を強くもつており、男性は女性蔑視をしていないと考えていた³⁴。この学部間の差は、商学部と経済学部に男子学生が多いことを考慮しても残る差異であった。なお、学年では、各価値観に差は見られなかつた。

続いて、こうした価値観と、男女共同参画関連講義への接触度との関連を調べるために、男女共同参画関連講義の「受講経験得点」の多少による差異を検討した。まず、「受講経験得点」が0点～4点の者を受講経験が少ない群に(354人)、5点～12点の者を受講経験が多い群に(213人)区分した。そして、先述した4因子の価値観得点に対し、受講経験の多少によってt検定を行った。

結果、「伝統的価値観得点」、「女性」利用得点、「女性軽視得点」において有意な差異が認められた。すなわち、表10が示すように、受講経験が少ない人は多い人よりも、伝統的な価値観を持ち、女性は「女性」を利用していると考え、男性は女性を軽視していないと考えていた³⁵。

表10：受講経験の多少別4つの価値観得点

<伝統的価値観得点> :	受講経験少	2.8点	受講経験多	2.6点
<「女性」利用得点> :	受講経験少	3.0点	受講経験多	2.9点
<異性愛主義得点> :	受講経験少	2.6点	受講経験多	2.7点
<女性軽視得点> :	受講経験少	2.7点	受講経験多	2.8点

さらに、受講経験と価値観の関係が、男女で異なるパターンを示すどうか調べるために各得点に対し、性別と受講経験の多少による分散分析を行ったところ、伝統的価値観では交互作用効果に有意に近い効果³⁶が、「女性」の利用においては交互作用効果³⁷が認められた。すなわち、図14が示すように、女性の場合には受講経験の多少によって伝統的価値観に差はないのに対し(少2.6点、多2.6点)、男性は、受講経験が少ない人が、伝統的価値観を保持する傾向にあった(少2.9点、多2.6点)。また、図15が示すように、女性が「女性」を利用することの認識について、女性の場合には受講経験によって認識の差異がみられないのに対し(少2.8点、多2.8点)、男性は受講経験が少ない人が、女性は「女性」を利用していると強く認識していた(少3.2点、多2.9点)。

もちろん、これらの結果を、ただちに因果関係として捉えることはできない。すなわち、受講経験を積めば、男女共同参画社会に適合的な価値観を有するようになる、といった断

³³ 順に、「伝統的価値観得点」t(1051)=2.60, p < .01、「女性」利用得点>t(1053)=4.00, p < .001、「異性愛主義得点」t(1052)=1.91, p < .10、「女性軽視得点」t(1049)=2.42, p < .05。

³⁴ 順に、「伝統的価値観得点」F(3,1049)=8.88, p < .001、「女性」利用得点>F(3,1050)=3.98, p < .01、「女性軽視得点」F(1,1047)=3.62, p < .05。

³⁵ 順に、「伝統的価値観得点」t(564)=2.20, p < .05、「女性」利用得点>t(565)=2.67, p < .05、「女性軽視得点」t(563)=1.95, p < .06。

³⁶ F(1, 562) = 2.56, p < .11

定はできない。逆に、すでにそうした価値観をもっているからこそ、男女共同参画関連講義への接触を積極的に行ってきました、という解釈も可能であろう。

とはいえ、本調査においては、受講経験の多少によって学生の価値観に差異が見られたこと、特に男子学生の受講経験の多少においてその差異が顕著にあらわれたことは指摘しておきたい。

6・1. (大学での男女共同参画への取り組みについて)一橋大学が今後、男女共同参画を推進するための取組みとして掲げる下のA～Gそれぞれについて、(1)～(4)のうちあなたの気持ちに最も近いものを1つ選んで○をつけてください。

大学における男女共同参画への取り組みとして7項目について「特に推進すべき」、「どちらかといえば推進すべき」、「現状のままよい」、「どちらともいえない」の4択で尋ねたところ、図16のように、「特に推進すべき」と回答したものが多い順に、B「将来設計や進路相談のための相談機関、窓口の充実」32.9%、E「セクシュアル・ハラスメント防止の強化」27.3%、A「男性専用／女性専用の更衣室、トイレ、休憩室などの充実」25.4%、C「学生に対するロール・モデル（将来の自分の姿を思い描く時の見本）の提示」21.7%、D「ジェンダー論、男性学、女性学に関する講義・ゼミの充実」18.6%、F「女性教員の人数を増やすアファーマティブ・アクション（積極的差別是正措置）の導入」11.2%、G「男女共同参画に関して学内で話し合える場（セミナーや勉強会など）の提供や図書資料などの充実」9.3%で、「特に推進すべき」と「推進すべき」を合計した割合は、Fをのぞく全項目で過半数を占めた³⁸。

男女別でみると、図17のように、全般的に女性の方が取り組み推進を望む傾向が強かつたが、B「将来設計や進路相談のための相談機関、窓口の充実」を「特に推進すべき」とする者の男女差が顕著であり、かつ女子学生の要望の強さを感じさせた（男27.7%、女40.3%）。一方で、E「セクシュアル・ハラスメント防止の強化」（男26.7%、女28.2%）やC「学生に対するロール・モデルの提示」（男21.6%、女22.1%）についてはほとんど男女差が見られなかった。

6・2. (意見・感想) その他、「男女共同参画実現に向けた全学的教育プログラム策定」プロジェクトに対する、ご意見・ご提案・ご要望、あるいは本調査内容についてのご意見・ご感想などありましたら、ご自由にお書きください。

最後に自由記述を求めたところ、138件もの回答が寄せられた。

まず、本学構成員の性別役割分業觀や差別の慣習、男女の構成比のアンバランスや施設の不備等について指摘するもの³⁹が数多く見られた。一方、これまで差別を経験したこと

³⁸ 比率の高い順に、B 73.6%、E 63.8%、C 60%、D 60%、A 53.5%、G 50.3%、F 42.5%となつた。

³⁹ 「男子学生の女性差別意識は根強く、ぜひ改善してほしく思っています。10年後、20年後の一橋大学に期待しています」（男 法学部）、「女性の教授はぜひ増やしてほしい。女子学生はどんどん増加しているのに、あまりにアンバランスだと常常思っていたので。男性教員が悪いわけではないが、いろいろ相談しづらい時もあると思う」（女 法学部）など。

がないといった実感や、自分を含む学生の無関心等を記述するものも多く⁴⁰、問4－3（就職活動での経験）での自由記述回答と比べると、学内での経験や認識についての多様性が伺える結果となつた。さらに、学内での取り組みに対する抵抗感や「逆差別」への懸念⁴¹を示す回答も見られた。

一方、本調査の実施方法に対する疑問や結果のフィードバックの要望も寄せられた⁴²。実施方法への疑問とは、個人情報の取扱いを懸念したものであり、これは告知が十分でなかったことと、返信用封筒の宛先を委託業者にしてしまったことによって生じた誤解によるものである。学生の個人情報に関する意識の高まりを見越しての十分な説明が必要であったが、本調査は本学がこれまでにおこなってきたさまざまな調査と同じように正式な手続きにのっとって実施されたものであり、プロジェクトとしては学生の住所データの管理には細心の注意をもってあたつたことをここに改めて記しておきたい。

その他、質問票に対する意見⁴³や不明箇所の指摘⁴⁴、問い合わせの前提への疑問⁴⁵、プロジェクトに対する激励等のコメントも多く記された⁴⁶。

⁴⁰ 「私は今までの人生で女性ゆえの差別をされたと感じたことは一度もありません。一橋大学でもそのような経験をすることはあります。しかし、社会に出た時、恐らくそのような経験をすることはあるのではないかと思います。そのための準備（というか反論術とか）は学生時代においておいた方がいいように思います」（女 法学部）など。

⁴¹ 「過剰なアファーマティブラクションとしての女性登用・女性優遇は逆差別になってしまう。慎重にaffirmative actionを行う必要がある」（男 法学部）、「ジェンダーに関する講義の必修化等、一定の価値観を押しつけるようなことは、思想・信条に関わるので望ましくないと思う」（男 法学部）など。

⁴² 「プロジェクト自体には賛成であるが、この様に一方的にアンケートを送り付け、個人

情報を学生の預かり知らぬ内に学外に提供し、事後承諾せよ、というやり方には憤りを感じる。それに関しての説明が不十分すぎると思います。この調査の結果報告を郵送にて全学生にすることを強く求めます・・・」（男 商学部）など。

⁴³ 「質問に答えるにはどうかと」（男 商学部）など。

⁴⁴ 「問3の質問について。このように細かい分野に区切られた質問をただズラッと羅列されても回答に困ってしまいます。明確な回答結果も得られないと思います。もう少しテーマを絞った質問にして頂きたかったです。次回の御参考になれば嬉しいです」（男 法学部）など。

⁴⁵ 「問5－1で、そもそも結婚自体に「無関心」な場合はどうすれば良いのか？ 便宜上「1」に丸をつけたが。その辺の配慮が必要では？（選択肢 e t c） 結婚ありき、とする時点で「ジェンダー」の枠にハマっている・・・」（男 社会学部）など。

⁴⁶ 「ジェンダーやセクシュアリティーを基礎から教える授業が学部授業にも全学共通科目にもっと増えることを希望します」（女 社会学部）、「ジェンダー学に非常に興味があるので、このようなプロジェクトが立ち上がったことに喜びを感じています。できるだけ早く、プロジェクトの成果が授業・講義に反映されることを願っています」（女 法学部）など。

図 1 : 入学以前の受講経験

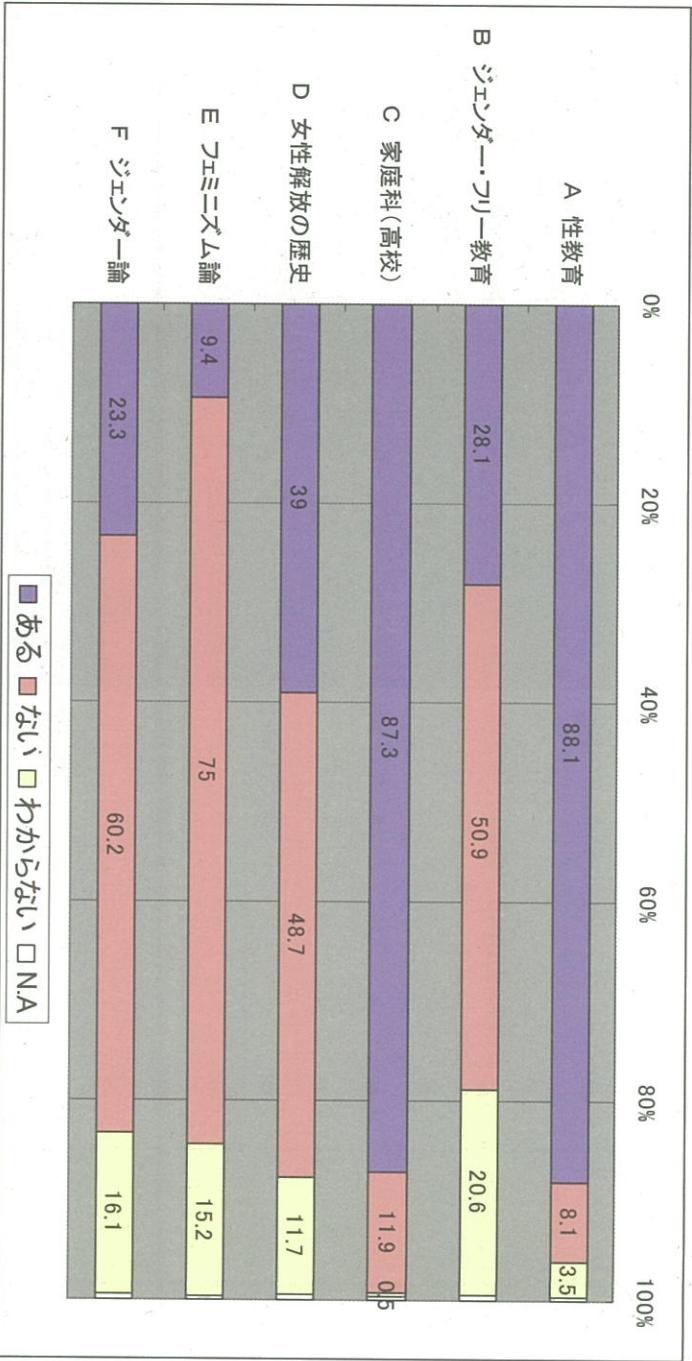


図 2 : 入学以後の受講経験

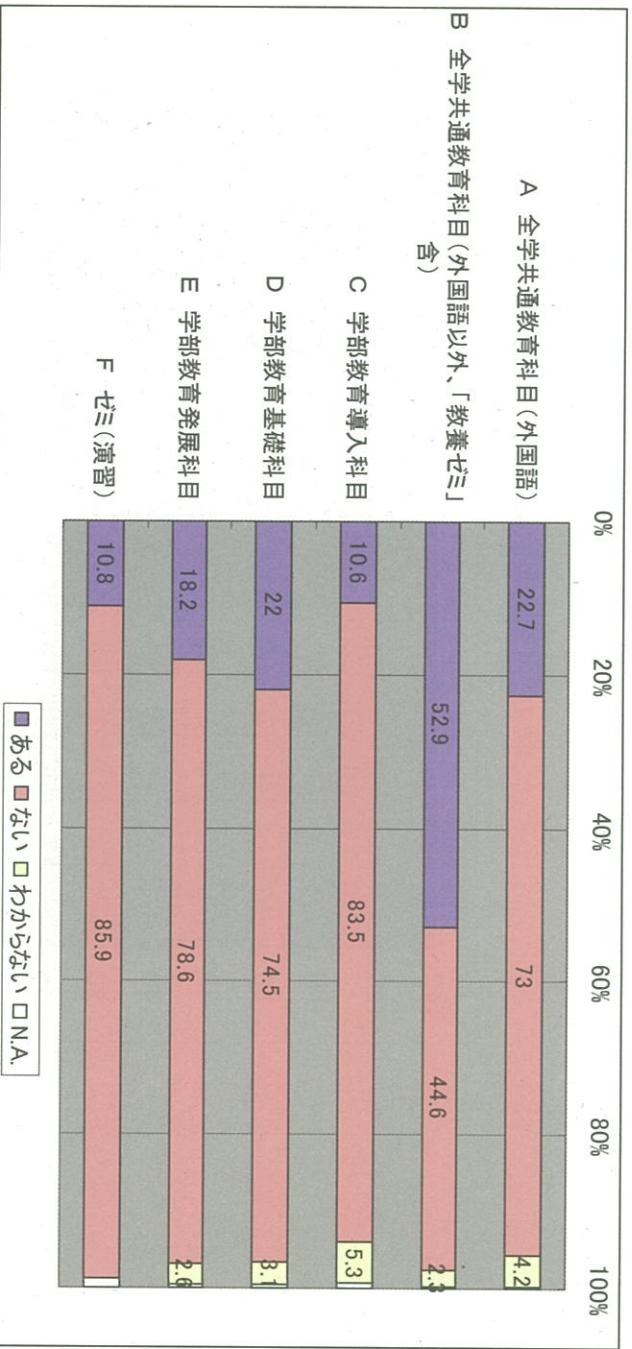


図3：入学以後の受講経験（男女別）

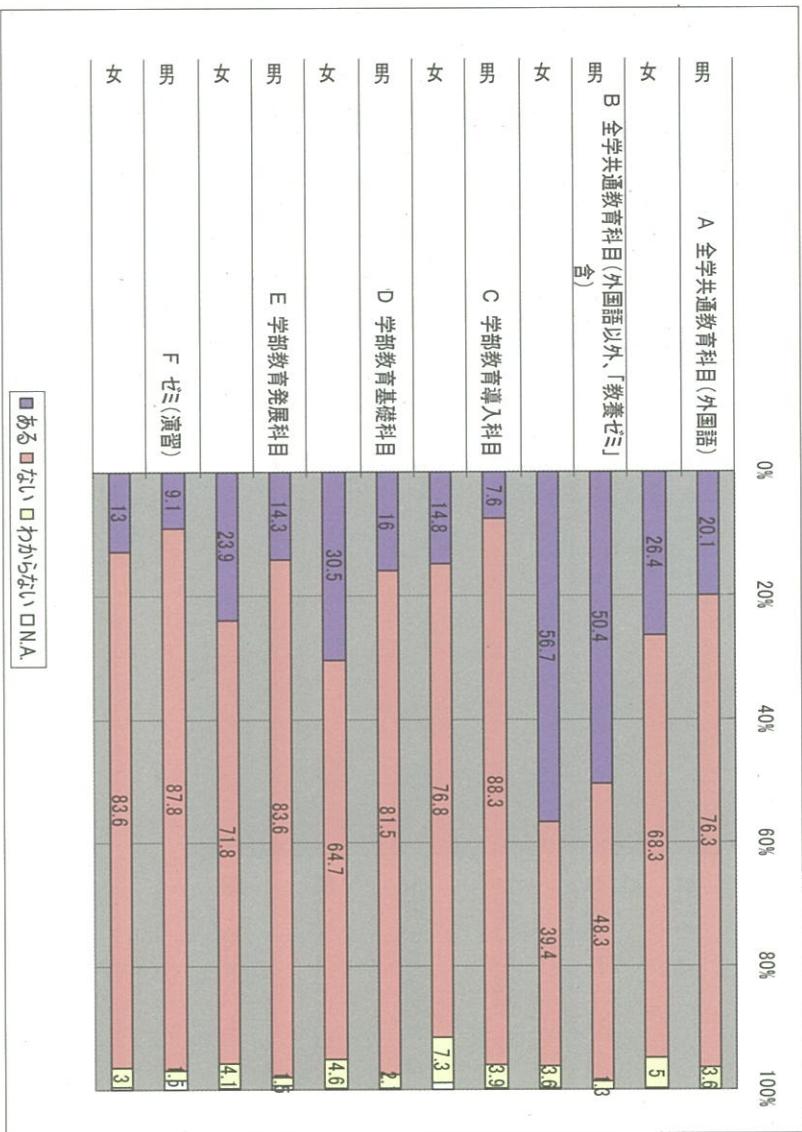


図4：<受講経験得点>の分布

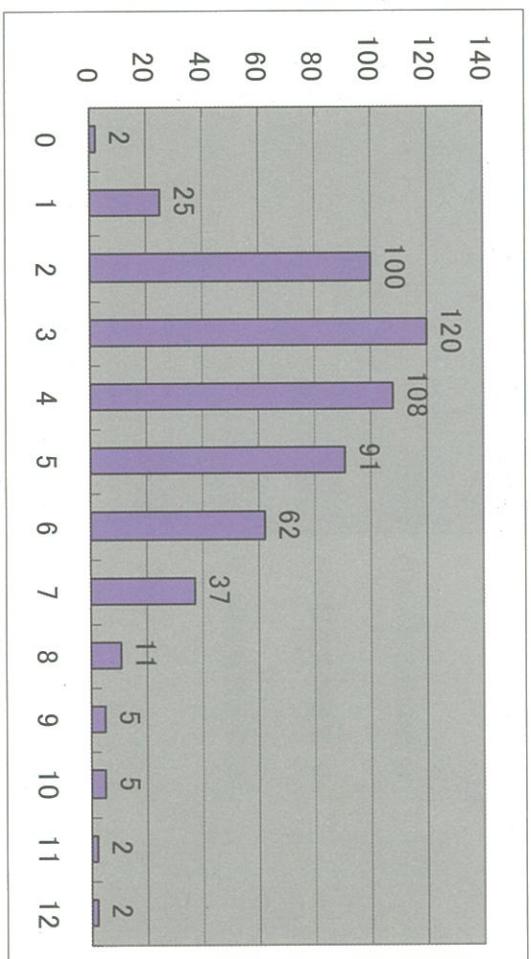


図 5 : 受講理由

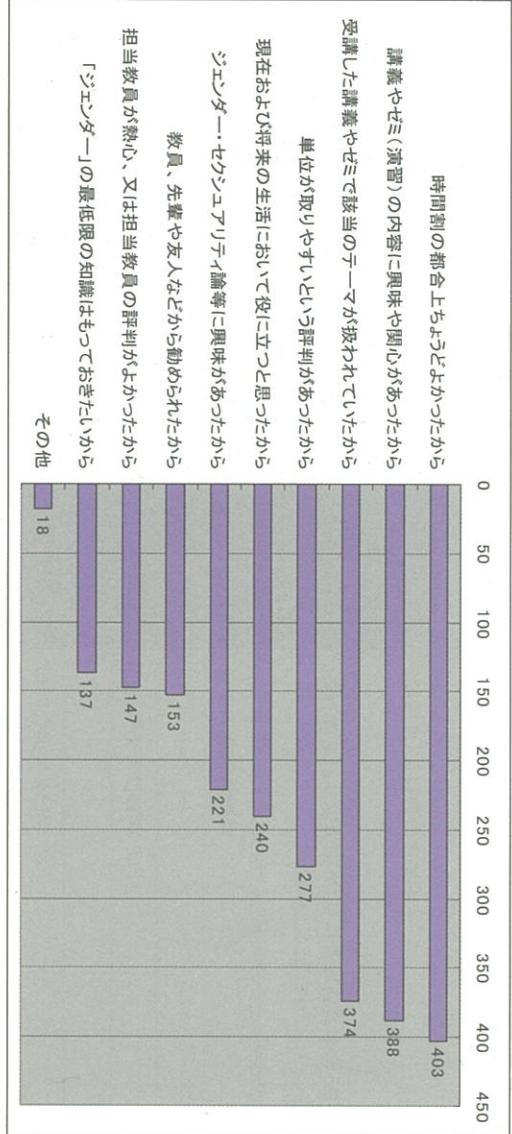


図 6 : 非受講理由

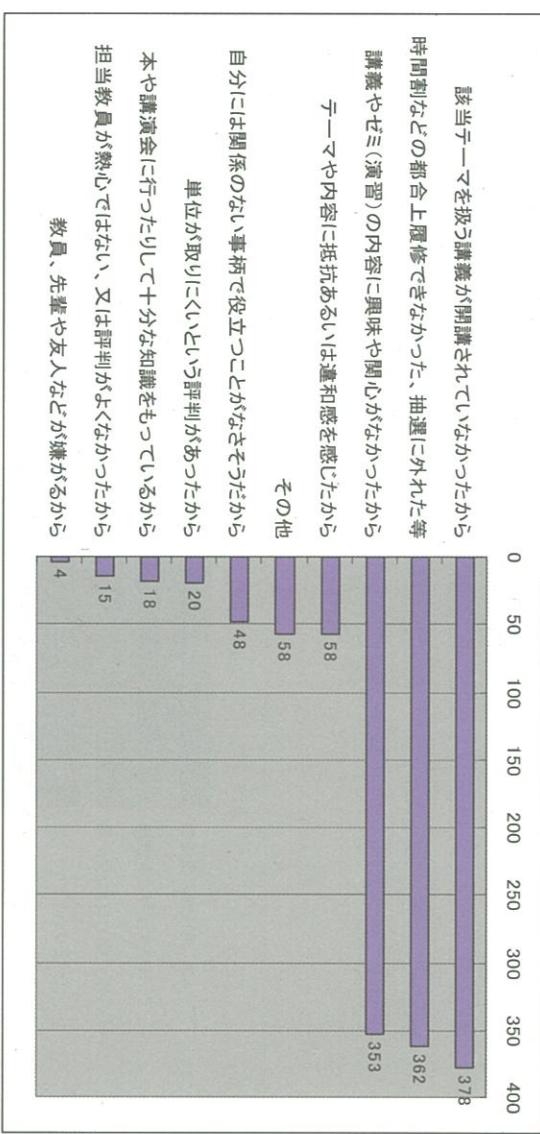


図 7 : 受講満足度

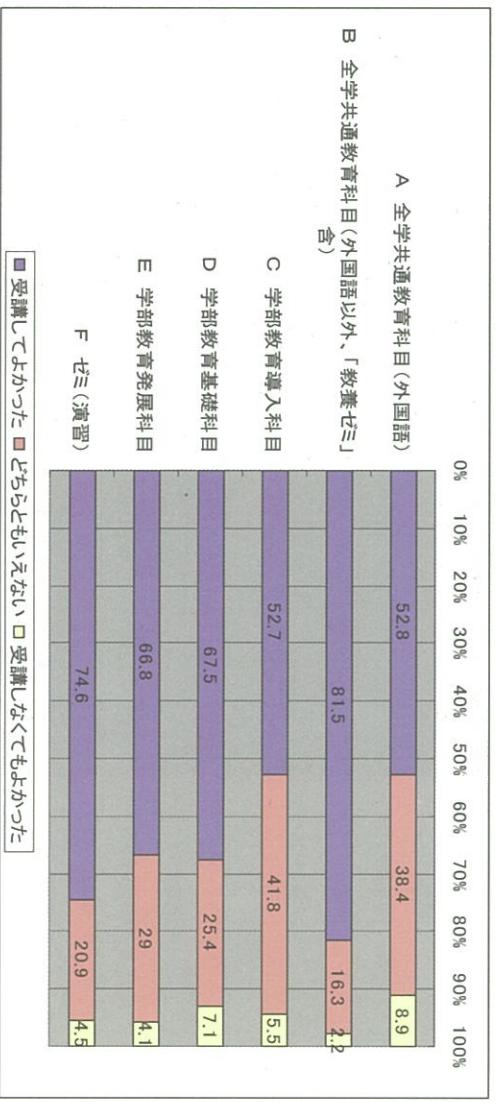


図 8 : 受講満足度 (男女別)

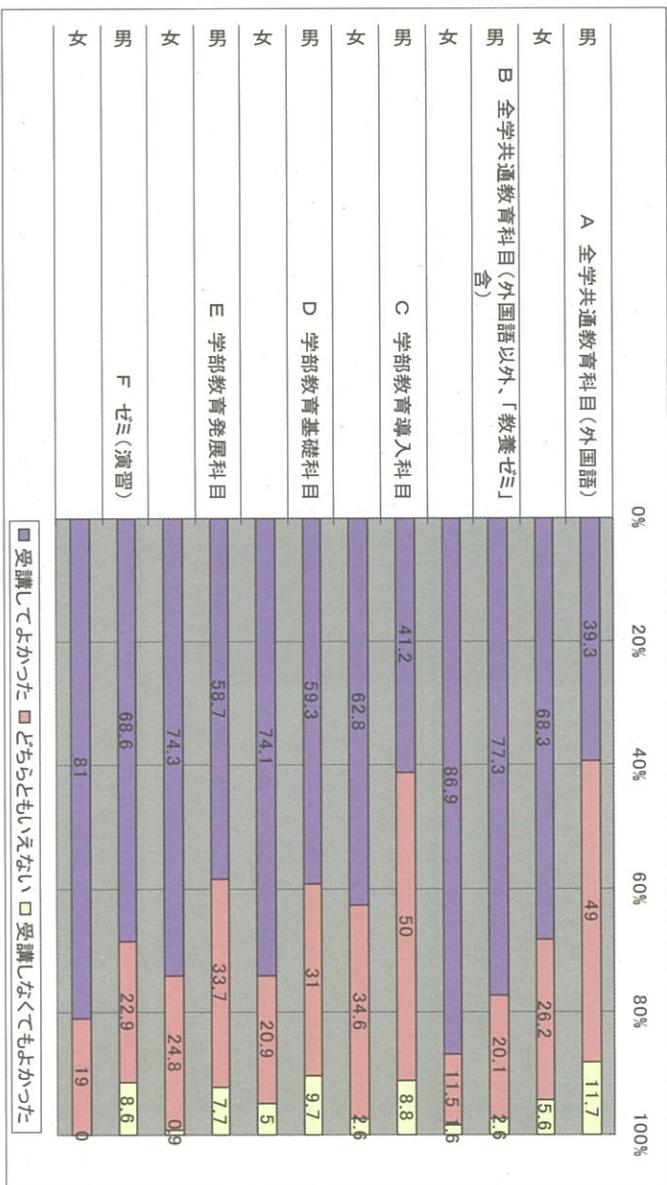


図 9 : 受講希望

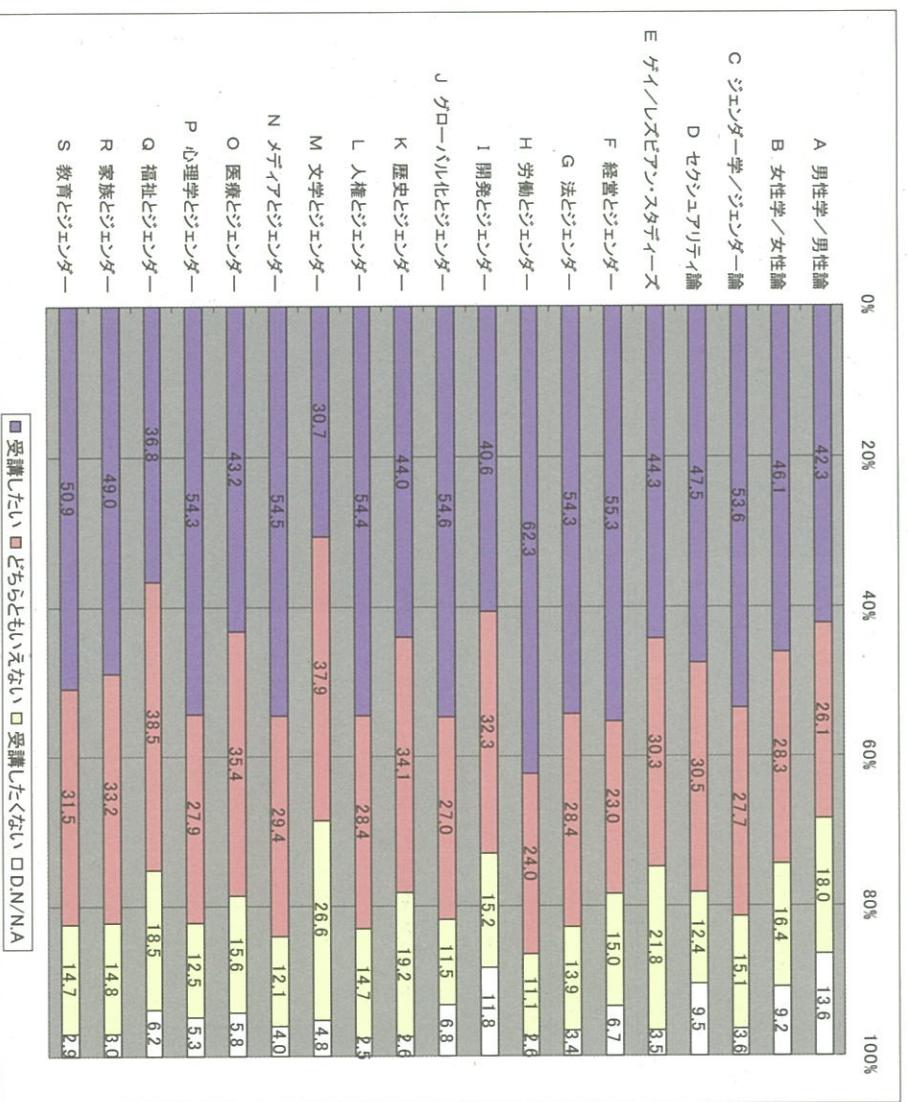


図 10：入学後の差別経験（男女別）

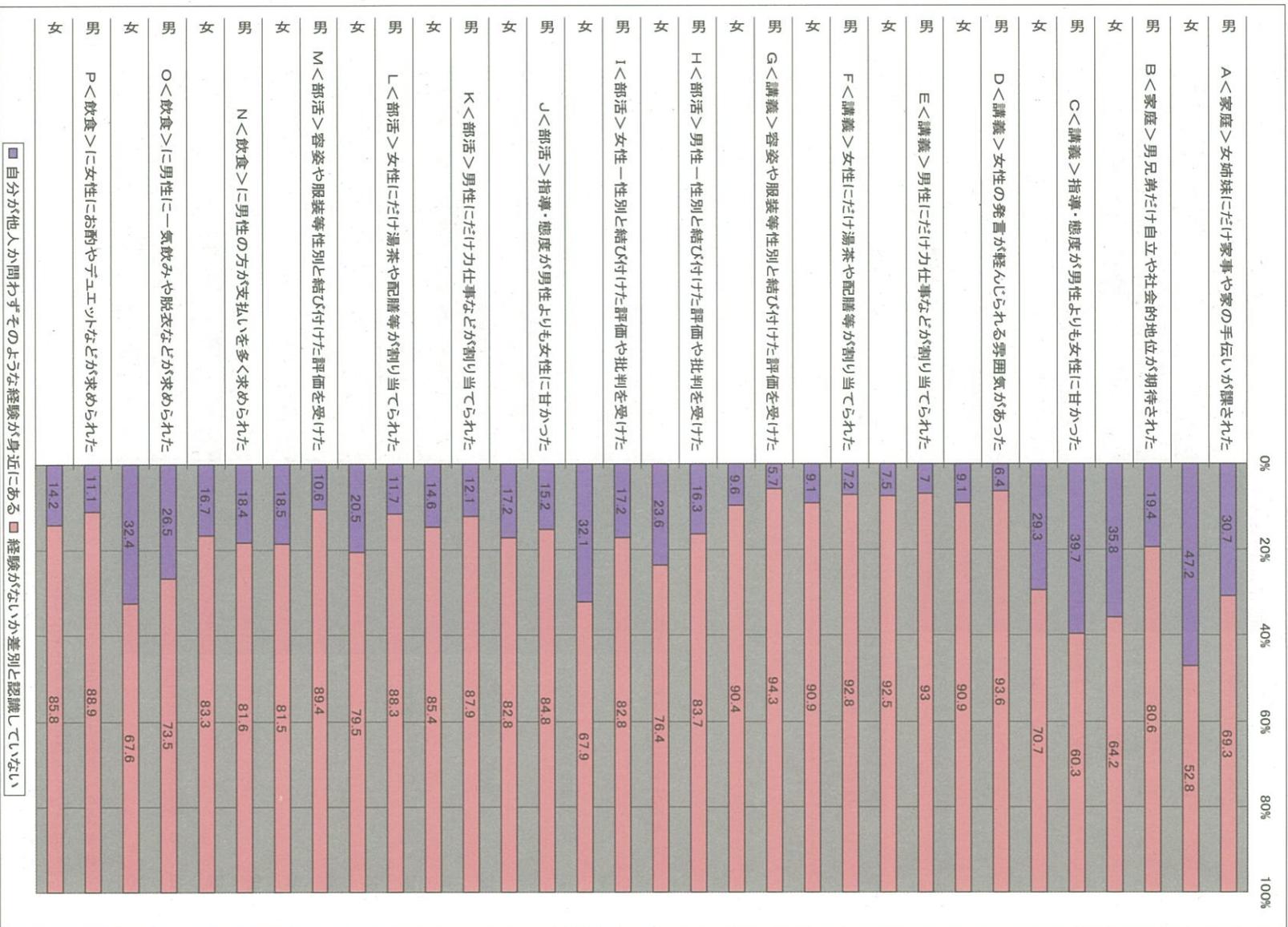


図 1 1 : 各法制度の人生設計への影響

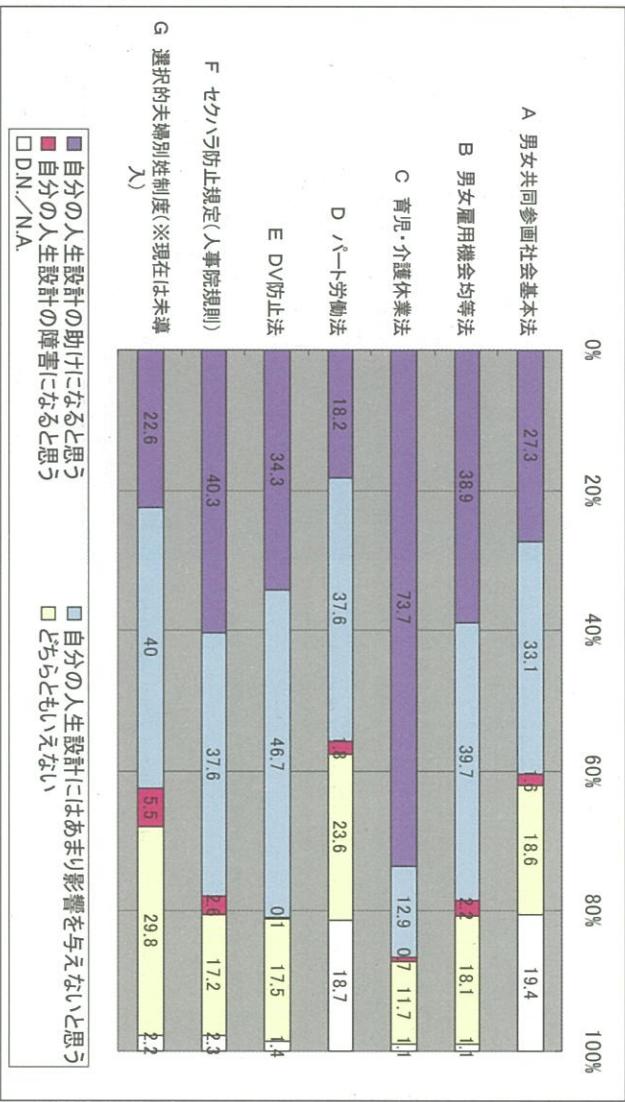


図 1 2 : 各法制度の人生設計への影響 (男女別)

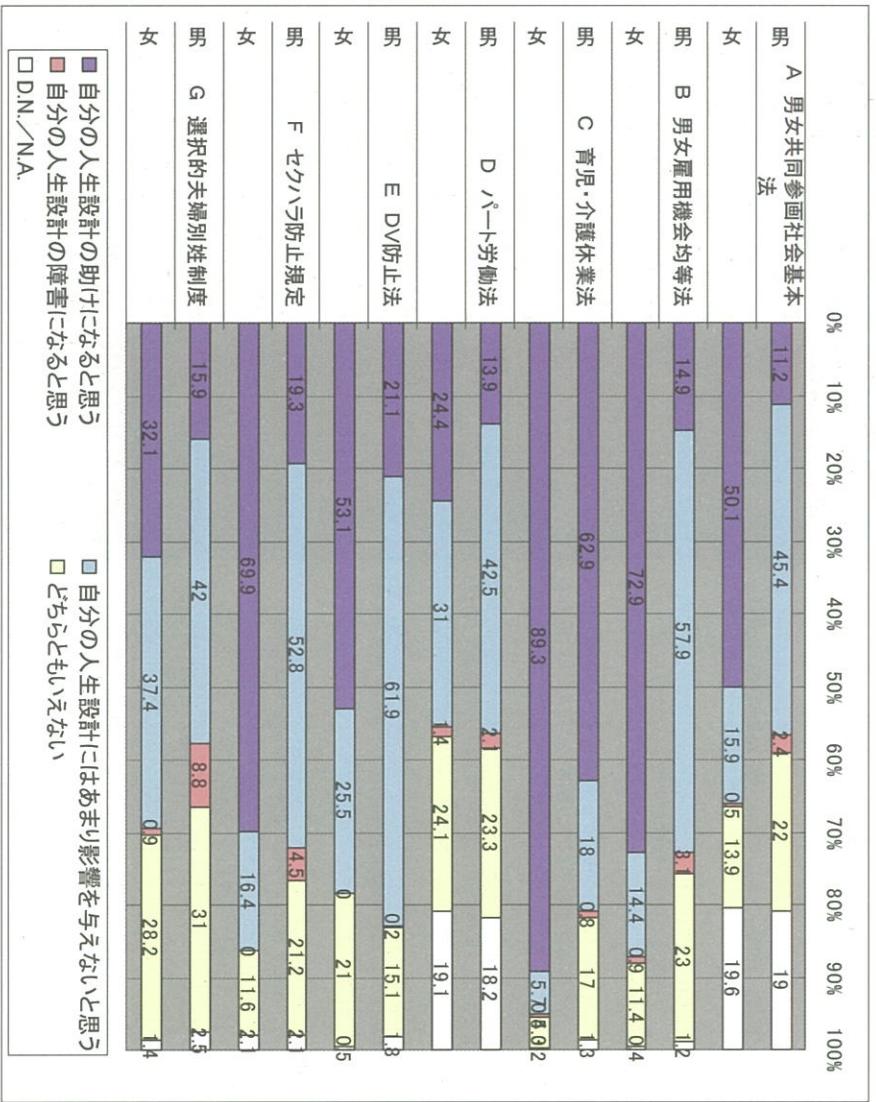


図 1.3 : ジェンダーに関する諸言説への同意

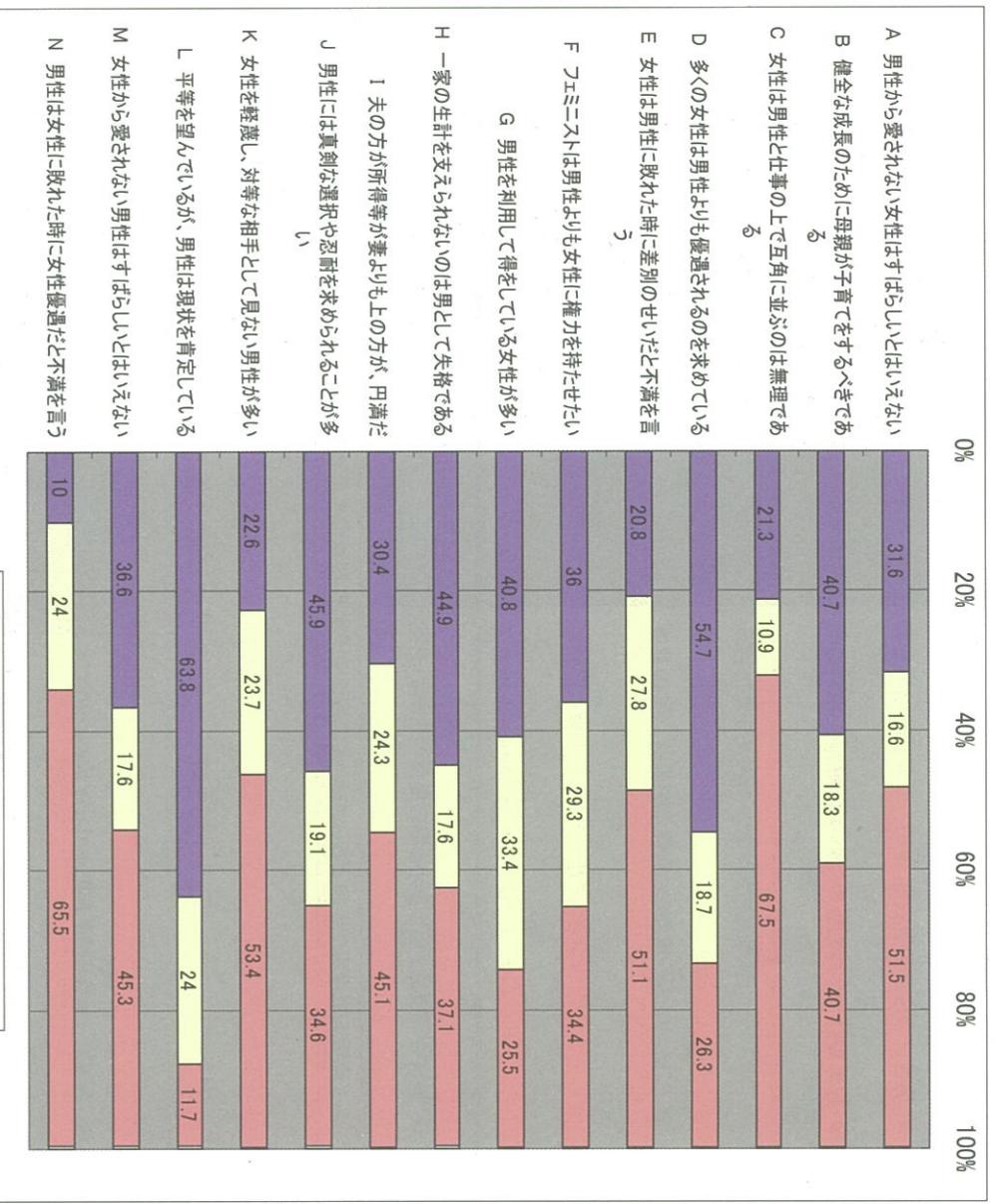


図 1.4 : <伝統的価値観>に対する
受講経験の多少と性別による影響

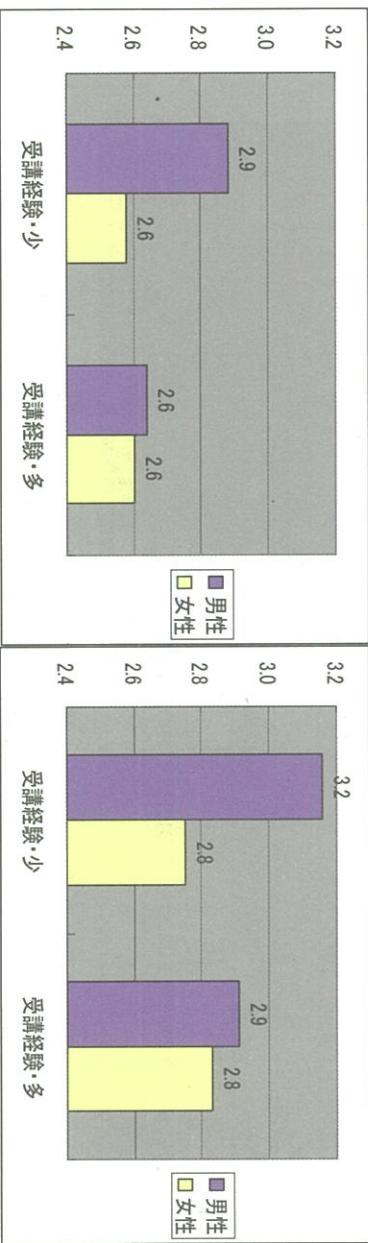


図 1.5 : 女性の「女性」利用認識に対する
受講経験の多少と性別による影響



図16：一橋大学での取り組み

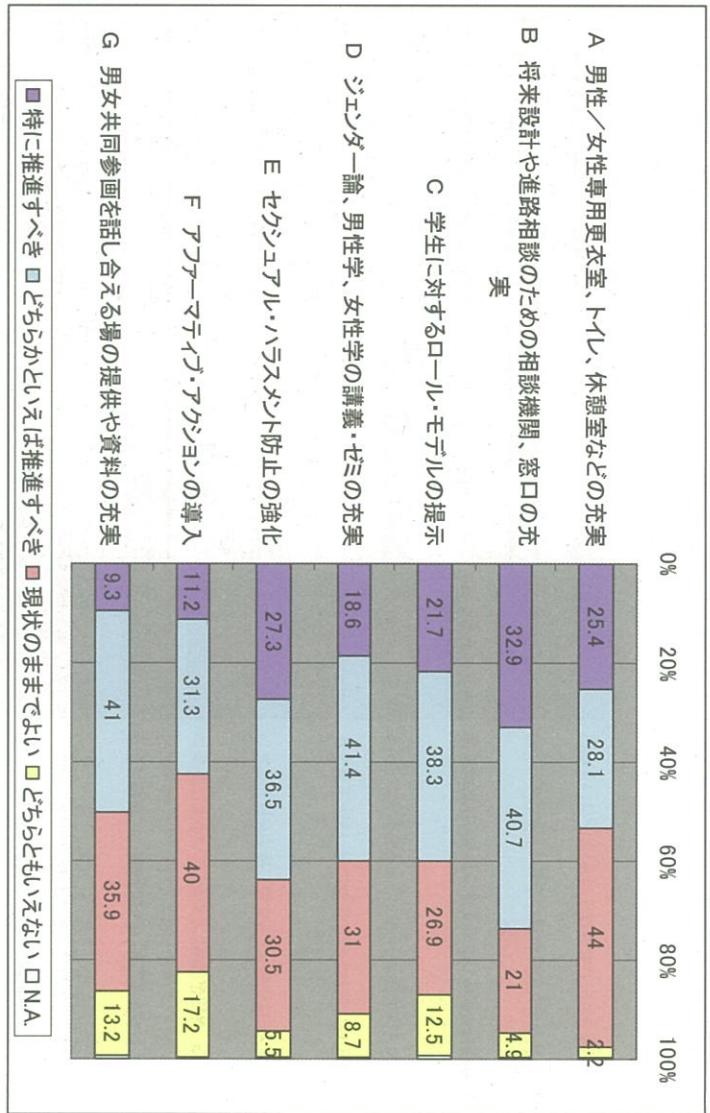
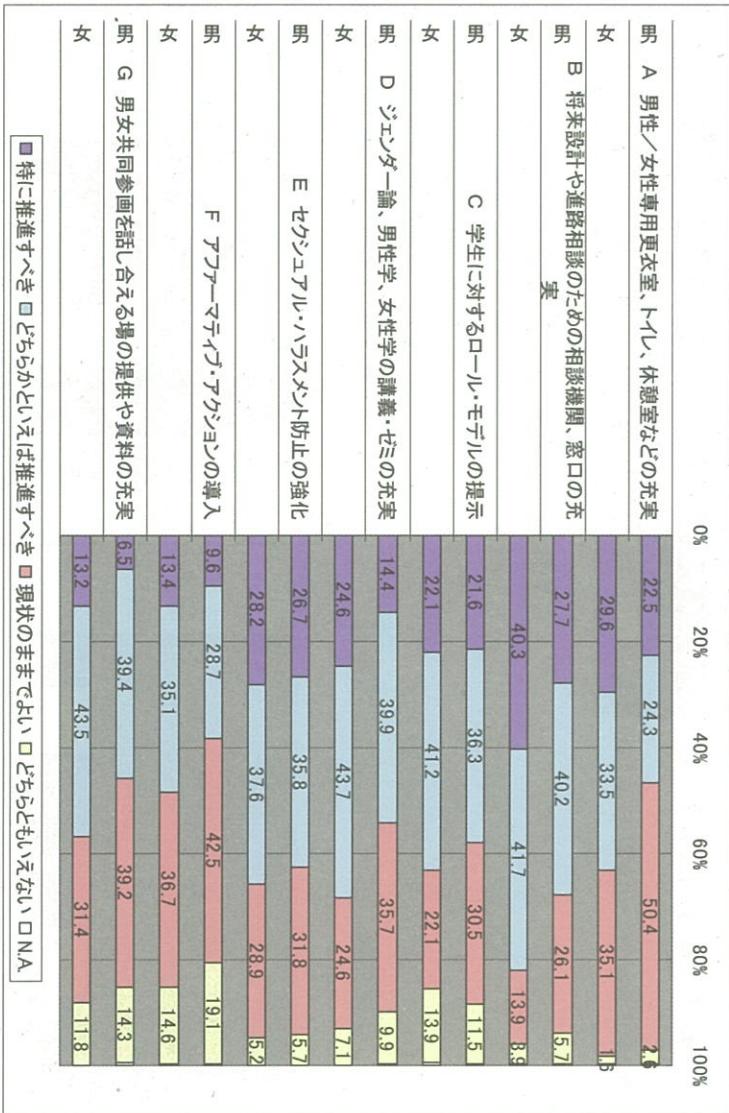


図17：一橋大学での取り組み（男女別）



4. まとめ

今回の調査により以下の点が明らかになった。

- (1) ほとんどの学生は、男女共同参画関連講義の受講経験を十分には有していない(問2-1)。しかしながらそれは学生自身の自発的選択によるとは言えず、本学における関連講義の制度的不備がその原因の一端となっている(問2-3)。
- (2) 本学における男女共同参画関連講義は、いずれの科目群でも「受講してよかったです」とする者が過半数を超える高い受講満足度を示していた(問2-4)。
- (3) 「労働とジェンダー」、「経営とジェンダー」、「グローバル化とジェンダー」等、特定の学問領域やトピックと組み合わせた男女共同参画関連科目には受講希望が強く示されており、どの学部においても専門と関連させた科目開講への期待が示された(問3)。
- (4) 家庭・大学における差別を女子学生のほうが男子学生よりも身近な経験として報告したが、唯一「講義やゼミにおいて、教員や他の学生の指導・態度が男子学生よりも女子学生に対して甘かった」とする差別経験／認識においては、男子学生の方が多くこれを報告した(問4-1)。一方、就職活動経験者は男女を問わず、就職活動における差別体験を報告した(問4-2)。
- (5) 女子学生のほうが男子学生よりも、将来の職業生活、結婚・家庭生活により強い不安を抱いていた(問5-1)。
- (6) 女子学生のほうが男子学生よりも、男女共同参画施策を自らの人生設計の助けになるものと認識する傾向にあったが、「育児・介護休業法」については男女問わず自分の人生設計の助けになると認識していた。一方、少数ではあるが、男子学生の中に「選択的夫婦別姓制度」や「セクハラ防止規定」を自分の人生設計の障害として認識する者がいた(問5-2)。
- (7) 男女共同参画関連科目の受講経験が少ない学生は、伝統的価値観を強くもち、女性は「女性」を利用していると考え、男性は女性を軽視していないと考えていた。受講経験の多少による差異は、特に男子学生の伝統的価値観と女性の「女性」利用認識において顕著に現れた(問5-3)。
- (8) 本学における男女共同参画への取り組みについては、女子学生からの支持が高く、特に「将来設計や進路相談のための相談機関、窓口の充実」を求める者が多かった。一方、「セクシュアル・ハラスメント防止の強化」や「学生に対するロール・モデルの提示」は男女を問わず積極的に支持されていた(問6-1)。また、本学における差別的慣習や施設の不備等を指摘する学生が多くいる一方で、学内で男女共同参画の取り組みに対する抵抗感や警戒心も示された(問6-2)。

本調査で明らかになつた以上の諸点を踏まえつつ、本学学生の実態と意識に即したきめ細かな全学的カリキュラムづくりにいかしてゆくこととしたい。

資料A 調査票と集計結果

集計結果は、上段が実数、下段がパーセンテージを示している。

一橋大学における男女共同参画に関する 学生の意識・実態調査

「男女共同参画社会実現に向けた全学的教育プログラムの策定」プロジェクト
代表 社会学部教授 関 啓子

私たち「男女共同参画社会実現に向けた全学的教育プログラムの策定」プロジェクトは、男女共同参画社会に向けた教育プログラムづくりに取り組んでいます。この度、全学部生を対象に、「男女共同参画に関する意識と実態」調査を行うことになりました。何卒、ご協力をお願ひいたします。

【記入にあたっての注意事項】

1. 本調査では、特に注記がない限り、一橋大学における経験についてお聞きしています。(※ 特に学士入学の方、留学生の方はご注意ください。)
2. 質問中の「ゼミ」とは、3・4年生のための「ゼミ(演習)」を意味し、「主ゼミ(演習)」、「副ゼミ(演習)」のどちらもこれに含まれます。主に1・2年生のための「教養ゼミ」や「導入ゼミ」、「社会研究入門ゼミ」、「基礎ゼミ」は「講義」に該当します。
3. 記載していただきました調査用紙は同封の封筒に入れ、11月1日(火)までにご返送ください。
4. 万一事務課に關する質問などがありましたら、
genep-research2005@hotmail.co.jpまでお問い合わせください。

問1 一橋大学入学以前の受講経験についてお聞きします。

あなたは、これまでに中学や高校などで、次のような内容に触れた授業や学習の機会をもつたことがありますか。下のA～Fそれぞれに(1)～(3)から当てはまるものを1つ選んで○をつけてください。

	(1) ある	(2) ない	(3) わから ない	N.A.
1. 性教育	932 88.1	86 8.1	37 3.5	3 0.3
2. ジェンダー・フリー教育	297 28.1	538 50.9	218 20.6	5 0.5
3. 家庭科（高校）	924 87.3	126 11.9	5 0.5	3 0.3
4. 女性解放の歴史	413 39.0	515 48.7	124 11.7	6 0.6
5. フェミニズム論	99 9.4	794 75	161 15.2	4 0.4
6. ジェンダー論	246 23.3	637 60.2	170 16.1	5 0.5

問2 一橋大学入学以後の受講経験についてお聞きします。

2・1. あなたは、これまでに一橋大学で、ジェンダーやセクシュアリティに関わる内容に触れた講義やゼミ（演習）を受講する機会をもったことがありますか。下のA～Fの科目群ごとに(1)～(3)から当てはまるものを1つ選んで○をつけてください。

(※ 肉修学年に達していない場合には「(2)ない」をお選びください。)

(※ なお、「教養ゼミ」はB「全学共通教育科目（外国语以外）」に、商学部・法学部の「導入ゼミ」と社会学部の「社会研究入門ゼミ」はC「学部教育導入科目」に、経済学部の「基礎ゼミ」はD「学部教育基礎科目」に該当します。)

	(1) ある	(2) ない	(3) わから ない	N.A.
A 全学共通教育科目（外国语）	240 22.7	772 73	44 4.2	2 0.2
B 全学共通教育科目（外国语以外、「教養ゼミ」を含む）	560 52.9	472 44.6	24 2.3	2 0.2
C 学部教育導入科目（経済学部は100番台科目、商・法「導入ゼミ」・社会「社会研究入門ゼミ」を含む）	112 10.6	883 83.5	56 5.3	7 0.7
D 学部教育基礎科目（経済学部は200番台科目、「基礎ゼミ」を含む）	233 22.0	788 74.5	33 3.1	4 0.4
E 学部教育発展科目（経済学部は300・400番台科目）	193 18.2	832 78.6	27 2.6	6 0.6
F ゼミ（演習）	114 10.8	909 85.9	22 2.1	13 1.2

2-2. 2-1でひとつでも「(1)ある」と答えた方に聞きします。下の「受講した理由」1～10の中から、あなたに当てはまるものすべてに○をつけてください。

【受講した理由】

	該当するものすべてに ○
1. 受講した講義やゼミ（演習）で該当するテーマがたまたま扱われていたから	374 49.3
2. 時間割の都合上ちょうどよかったですから	403 53.1
3. 単位が取りやすいという評判があったから	277 36.5
4. 講義やゼミ（演習）の内容に興味や関心があったから	388 51.1
5. ジェンダー論やセクシュアリティ論、あるいは男性学・女性学に興味があつたから	221 29.1
6. 「ジェンダー」は新聞などで頻繁に見かける言葉なので最低限の知識はもっておきたいと思ったから	137 18.1
7. 現在および将来の生活において役に立つと思ったから	240 31.6
8. 教員、先輩や友人などから勧められたから	153 20.2
9. 担当教員が熱心だと思った、あるいは担当教員の評判がよかったですから	147 19.4
10. その他：※具体的にお書きください	18 2.4 *分母から N.A.を除外
〔	

2-3. 2-1でひとつでも「(2)ない」と答えた方にお聞きします。下の「受講しなかった理由」1～10の中から、あなたに当てはまるものすべてに○をつけてください。（※2-1ですべて「(1)ある」と答えた方以外は、回答の必要がありますのでご注意下さい）

【受講しなかった理由】

	該当するものすべてに ○
1. 該当するテーマを扱うような講義やゼミ（演習）が開講されていなかったから	378 42.4
2. 時間割などの都合上履修できなかつた、抽選に外れた、あるいは履修対象学年ではなかつたから	362 40.6
3. 単位が取りにくくという評判があったから	20 2.2
4. 講義やゼミ（演習）の内容に興味や関心がなかつたから	353 39.6
5. テーマや内容に抵抗あるいは違和感を感じたから	58 6.5
6. 本を読んだり、講演会に行ったりして十分な知識をもっているから	18 2.0
7. 自分には関係のない事柄で、学んでも役に立つことがなさそうだから	48 5.4
8. 教員、先輩や友人などが嫌がるから	4 0.4
9. 担当教員が熱心ではないと思った、あるいは担当教員の評判がよくなかったから	15 1.7
10. その他：※具体的にお書きください	58 6.5 *分母から N.A.を除外
〕	

2 - 4. 2 - 1でひとつでも「(1)ある」と答えた方にお聞きします。受講の結果、あなたはどう思いましたか。下のA～Fの科目群ごとに(1)～(3)のうちあなたの気持ちに最も近いものを1つ選んで〇をつけてください。

(※2-1で「(2)ない」と答えた科目群には回答しないでください。また、一つの科目群に複数の該当講義やゼミがある場合には、全体の印象としてお考えください。)

複数の該当講義やゼミがある場合には、全体の印象としてお考えください。)

	(1) つてよか 受講し	(2) えもい とじぢ つよか 受講し	(3) なぐて もよか 受講し	N.A.
A 全学共通教育科目（外国語）	143 52.8	104 38.4	24 8.9	787 —
B 全学共通教育科目（外国語以外、「教養ゼミ」を含む）	450 81.5	90 16.3	12 2.2	506 —
C 学部教育導入科目（経済学部は100番台科目、商・法「導入ゼミ」・社会「社会研究入門ゼミ」を含む）	77 52.7	61 41.8	8 5.5	912 —
D 学部教育基礎科目（経済学部は200番台科目、経済「基礎ゼミ」を含む）	170 67.5	64 25.4	18 7.1	806 —
E 学部教育発展科目（経済学部は300・400番台科目）	145 66.8	63 29.0	9 4.1	841 —
F ゼミ（演習）	100 74.6	28 20.9	6 4.5	924 —

問3 大学に次のような科目があれば履修したいですか。下のA～Sそれぞれについて、(1)～(6)のうちあなたの気持ちに最も近いものを1つ選んで○をつけてください。

H 労働とジェンダー	289	370	254	68	49	21	7	0.7
I 開発とジェンダー	27.3	35.0	24.0	6.4	4.6	2.0		
J グローバル化とジェンダー	174	256	342	94	67	117	8	0.8
K 歴史とジェンダー	16.4	24.2	32.3	8.9	6.3	11.1		
L 人権とジェンダー	243	335	286	65	57	61	11	1.0
M 文学とジェンダー	23.0	31.7	27.0	6.1	5.4	5.8		
N メディアとジェンダー	163	303	361	128	75	19	9	0.9
O 医療とジェンダー	15.4	28.6	34.1	12.1	7.1	1.8	0.9	
P 心理学とジェンダー	245	331	301	92	63	19	7	
Q 福祉とジェンダー	23.2	31.3	28.4	8.7	6.0	1.8	0.7	
R 家族とジェンダー	116	209	401	165	116	41	10	
S 教育とジェンダー	11.0	19.8	37.9	15.6	11.0	3.9	0.9	
—	246	331	311	66	62	36	6	
—	23.3	31.3	29.4	6.2	5.9	3.4	0.6	
O 医療とジェンダー	177	280	375	94	71	50	11	
P 心理学とジェンダー	16.7	26.5	35.4	8.9	6.7	4.7	1.0	
Q 福祉とジェンダー	256	319	295	72	60	48	8	
R 家族とジェンダー	24.2	30.2	27.9	6.8	5.7	4.5	0.8	
Q 福祉とジェンダー	137	252	407	116	80	57	9	
R 家族とジェンダー	12.9	23.8	38.5	11.0	7.6	5.4	0.9	
R 家族とジェンダー	225	293	351	90	67	26	6	
S 教育とジェンダー	21.3	27.7	33.2	8.5	6.3	2.5	0.6	
S 教育とジェンダー	246	293	333	94	61	21	10	
S 教育とジェンダー	23.3	27.7	31.5	8.9	5.8	2.0	0.9	

その他、特に受講してみたい講義・ゼミの内容やイメージなどがあればご自由にお書きください。

[]

問4 一橋大学入学以後の経験についてお聞きします。

4-1. あなたは次のような事柄を経験して差別だと感じたことがありますか。 下のA～Pそれぞれについて、(1)～(4)のうちあなたの気持ちに最も近いものを1つ選んで○をつけてください。

	(1) た し じ て 差 別 だ と 感 じ る の を 見 聞 さ れ た こ と も 見 聞 さ れ た こ と も	(2) 他 な い 人 が 経 験 し て 差 別 だ と 感 じ る の を 見 聞 さ れ た こ と も	(3) 自 分 自 身 が 経 験 し て 差 別 だ と 感 じ る の を 見 聞 さ れ た こ と も	(4) そ の よ う な 経 験 を 差 別 だ と 思 い た こ と も	NA
A 家庭内のしつけにおいて「女の子だから家事をしなさい」などと言われた。あるいは女姉妹にだけ家事や家の手伝いが課された	100 9.5	294 27.8	392 37.1	263 24.9	9 0.9

B	家庭内で将来について話し合う際に、「男は妻子を養えなければ一人前でない」、「男なら出世しろ」などと言わされた。あるいは男兄弟にだけ経済的自立や社会的地位が期待された	38 3.6	237 20.5	505 43.3	47.7 20.9	270 20.7	25.5 0.9	8 0.8
C	講義やゼミにおいて、教員や他の学生の指導・態度が男子学生よりも女子学生に対して甘かった	154 14.6	217 20.5	458 43.3	219 20.7	219 20.7	10 0.9	10 0.9
D	講義やゼミにおいて、教員や他の学生などから女子学生の発言が軽んじられる雰囲気があった	20 1.9	59 5.6	959 90.6	15 1.4	15 1.4	5 0.5	5 0.5
E	講義やゼミにおいて、主に男性に対しでだけ、力仕事や野外活動などが割り当てられた	32 3.0	44 4.2	642 60.7	335 31.7	335 31.7	5 0.5	5 0.5
F	講義やゼミにおいて、主に女性に対しでだけ、湯茶や食事の準備・配膳などが割り当てられた	22 2.1	62 5.9	874 82.6	96 9.1	96 9.1	4 0.4	4 0.4
G	講義やゼミにおいて、教員や他の学生などから容姿や服装、体型などで、性別と結び付けた評価や批判を受けた	20 1.9	57 5.4	903 85.3	73 6.9	73 6.9	5 0.5	5 0.5
H	部活動／サークル活動において、「男のくせに」と言われた。あるいは「男にしてはできる」「男ならできるだろ」など、言動・態度・能力などに対する性別と結び付けた評価や批判を受けた	73 6.9	130 12.3	532 50.3	310 29.3	310 29.3	13 1.2	13 1.2
I	部活動／サークル活動において、「女のくせに」とと言われた。あるいは、「女にしてはできる」「女ならできるだろ」など、言動・態度・能力などに対する性別と結び付けた評価や批判を受けた	81 7.7	165 15.6	611 57.8	189 17.9	189 17.9	12 1.1	12 1.1
J	部活動／サークル活動において、コーチや先輩、他の学生の指導・態度が男子学生よりも女子学生に対して甘かった	100 9.5	69 6.5	570 53.9	312 29.5	312 29.5	7 0.7	7 0.7
K	部活動／サークル活動において、主に男性に対しでだけ、力仕事や野外活動などが割り当てられた	73 6.9	65 6.1	371 35.1	545 51.5	545 51.5	4 0.4	4 0.4
L	部活動／サークル活動において、主に女性に対してだけ、湯茶や食事の準備や配膳などが割り当てられた	64 6.0	98 9.3	671 63.4	221 20.9	221 20.9	4 0.4	4 0.4
M	部活動／サークル活動において、先輩や他の学生などから容姿や服装、体型などに対する性別と結び付けた評価や批判を受けた	60 5.7	86 8.1	723 68.3	183 17.3	183 17.3	6 0.6	6 0.6

N	ゼミや部活動／サークルの飲み会や飲食時に、実際の飲食量にかかわらず、男性の方が支払いを多く求められた	97	90	613	252	6	0.6
O	ゼミや部活動／サークルの飲み会や飲食時に、主に男性に対してだけ、アルコールの一気飲みや脱衣などが求められた	132	174	370	377	5	0.5
P	ゼミや部活動／サークルの飲み会や飲食時に、主に女性に対してだけ、先生や先輩・他の学生へのお酌やカラオケでのデュエットなどが求められた	38	92	842	81	5	0.5
		3.6	8.7	79.6	7.7		
		52.8	20.2	27.0	*		

4 - 2. 就職活動を経験された方のみお答えください。あなたは、就職活動において、男女で扱い方や採用基準に違いを感じましたか。 (1) ~ (3) から当てはまるものを1つ選んで○をつけてください。

1. 感じた 2. 感じなかつた 3. わからない

131 50 67
52.8 20.2 27.0

* 分母からN.A. を除外

4 - 3. 4-2で「1. 感じた」と答えた方にお聞きします。それはどのような体験・場面でしたか。 具体的に教えてください。

	(1) る不安を感じ た	(2) を感じれば不 安だと	(3) いえならど も	(4) を感じば不 安だと	(5) ない不安を感じ た	N.A.
A 自分の希望どおりの職につけるかどうか	456 43.1	273 25.8	110 10.4	117 11.1	99 9.4	3 0.3
B 安定し継続した職業生活が送れるかどうか	391 37.0	293 27.7	117 11.1	139 13.1	115 10.9	3 0.3
C 職場において良好な人間関係を築けるかどうか	280 26.5	288 27.2	121 11.4	230 21.7	135 12.8	4 0.4
D 自分の希望どおりの結婚ができるかどうか	278 26.3	281 26.6	229 21.6	135 12.8	132 12.5	3 0.3
E 安定し継続した家庭生活が送れるかどうか	269 25.4	278 26.3	217 20.5	171 16.2	118 11.2	5 0.5
F 配偶者との良好な関係を築けるかどうか	239 22.6	253 23.9	220 20.8	203 19.2	140 13.2	3 0.3
G 職業と家庭のバランスをとることができるかどうか	341 32.2	308 29.1	166 15.7	139 13.1	101 9.5	3 0.3

問5 あなたの将来と男女共同参画社会についてのお考えをお聞きします。

5-1. あなたは、次の各事項について不安を感じますか。下のA～Gそれぞれについて、

(1) ~ (5) のうちあなたの気持ちに最も近いものを1つ選んで○をつけてください。

5-2. あなたは、次の各事項がご自分の人生設計にどのような影響を与えると思いますか。下のA～Gそれぞれについて、(1)～(5)のうちあなたの気持ちに最も近いものを1つ選んで○をつけてください。

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
A 男女共同参画社会基本法	289 27.3	350 33.1	17 1.6	197 18.6	199 18.8 N.A. からない 言葉の意味、内容がわからぬ
B 男女雇用機会均等法	412 38.9	420 39.7	23 2.2	192 18.1	7 0.7 4 0.4
C 育児・介護休業法	780 73.7	136 12.9	7 0.7	124 11.7	8 0.8 3 0.3
D ペート労働法	193 18.2	398 37.6	19 1.8	250 23.6	193 18.2 5 0.5
E D V防止法(配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律)	363 34.3	494 46.7	1 0.1	185 17.5	12 1.1 3 0.3
F セクハラ防止規定(人専院規則)	426 40.3	398 37.6	28 2.6	182 17.2	19 1.8 5 0.5
G 選択的夫婦別姓制度(※現在は未導入)	239 22.6	423 40.0	58 5.5	315 29.8	20 1.9 3 0.3

5・3. あなたは、次のような意見についてどう思いますか。 下のA～Nそれぞれについて、(1)～(5)のうちあなたの気持ちに最も近いものを1つ選んで○をつけてください。

	(1) そ う 思 う	(2) 思 い え ち ら か そ う	(3) い じ ぢ え な い ど ら と も	(4) 思 い え ば そ う	(5) い そ う 思 わ な い ど ち ら か と	N.A.
A 仕事でどんなに成功しても、男性から愛されないような女性は、人間としてすばらしいとはいえない	100 9.5	234 22.1	176 16.6	151 14.3	394 37.2	3 0.3
B たとえ男性が協力することはあっても、やはり子どもの健全な成長のためには母親が子育てをするべきである	133 12.6	297 28.1	194 18.3	183 17.3	248 23.4	3 0.3
C たとえ優秀であつたとしても、女性は出産する可能性があるため、男性と仕事の上での互角に並ぶのは無理である	50 4.7	176 16.6	115 10.9	240 22.7	474 44.8	3 0.3
D 表向きは「平等」を望んでいるように見せながら、多くの女性は、実際には男性よりも女性を優遇するような扱いを求めている	241 22.8	338 31.9	198 18.7	126 11.9	152 14.4	3 0.3
E 女性は、公平に競争した結果、男性に敗れたときにも、差別のせいであると決まって不満を言う	56 5.3	164 15.5	294 27.8	248 23.4	293 27.7	3 0.3
F フェミニストは、男性よりも女性に権力を持たせたいと思っている	133 12.6	248 23.4	310 29.3	145 13.7	219 20.7	3 0.3
G 親しい関係を持つそうな様子を見せながら、男性を利用し得をしている女性が多い	125 11.8	307 29.0	353 33.4	137 12.9	133 12.6	3 0.3
H 一家の生計を支えられないような男性は、男として失格である	165 15.6	310 29.3	186 17.6	183 17.3	210 19.8	4 0.4
I たとえ共働きであっても、夫の方が所得や社会的地位において妻よりも上である方が、円満な家庭が築ける	112 10.6	209 19.8	257 24.3	188 17.8	289 27.3	3 0.3
J 男性には「結婚」という逃避道がない分、人生において真剣な選択や理不尽な忍耐を求められることが多い	166 15.7	319 30.2	202 19.1	156 14.7	211 19.9	4 0.4
K 友人やパートナーの女性を軽蔑し、対等な相手として見なそうとしない男性が多い	59 5.6	180 17.0	251 23.7	296 28.0	269 25.4	3 0.3

L るよう見せながら、多くの男性は、実際には現状を肯定している	221 20.9	454 42.9	254 24.0	75 7.1	49 4.6	5 0.5
M 仕事でどんなに成功しても、女性から愛されないような男性は、人間としてすばらしいとはいえない	157 14.8	231 21.8	186 17.6	157 14.8	323 30.5	4 0.4
N 男性は、公平に競争した結果、女性に敗れたときにも、女性優遇のせいだと決まって不満を言う	20 1.9	86 8.1	254 24.0	305 28.8	388 36.7	5 0.5

【問6】一橋大学における男女共同参画実現に向けた取組みについてお聞きします。
6-1. 一橋大学が今後、男女共同参画を推進するための取組みとして掲げる下のA～Gそれぞれについて、(1)～(4)のうちあなたの気持ちに最も近いものを1つ選んで○をつけてください。

(1)	(2)	(3)	(4)	
A 男性専用／女性専用の更衣室、トイレ、休憩室などの充実	269 25.4	297 28.1	465 44.0	23 2.2 N.A.
B 将来設計や進路相談のための相談機関、窓口の充実	348 32.9	431 40.7	222 21.0	52 4.9 0.5
C 学生に対するホール・モデル（将来の自分の姿を思い描く時の見本）の提示	230 21.7	405 38.3	285 26.9	132 12.5 6 0.6
D ジェンダー論、男性学、女性学に関する講義・ゼミの充実	197 18.6	438 41.4	328 31.0	92 8.7 3 0.3
E セクシュアル・ハラスメント防止の強化	289 27.3	386 36.5	323 30.5	58 5.5 2 0.2
F 女性教員の人数を増やすアファーマティブ・アクション（積極的差別是正措置）の導入	118 11.2	331 31.3	423 40.0	182 17.2 4 0.4
G 男女共同参画に関する学内での話し合える場（セミナーや勉強会など）の提供や図書資料などの充実	98 9.3	434 41.0	380 35.9	140 13.2 6 0.6

6・2. その他、「男女共同参画実現に向けた全学的教育プログラム策定」プロジェクトに対する、ご意見・ご提案・ご要望、あるいは本調査内容についてのご意見・ご感想などありましたら、ご自由にお書きください。

問7 最後に、あなた自身の性別・出身高校・現在の所属・学年に○をつけてお答えください。

【性別】 (※性自認)	該当する ものに○
1. 男性	617 58.3
2. 女性	439 41.5
N.A.	2 0.2

【学年】	該当する ものに○
1. 1年生	218 20.6
2. 2年生	253 23.9
3. 3年生	251 23.7
4. 4年生	332 31.4
N.A.	2 0.2

【出身高校】	該当する ものに○
1. 共学	641 60.6
2. 男女別学	414 39.1
N.A.	3 0.3

質問は以上です。ご協力ありがとうございました

III. 公開講座

◇共通演題

—男女共同参画のかたち—

第1回 「企業に求められるCSR経営」

岩田喜美枝氏 資生堂取締役執行役員、元厚生労働省雇用均等・児童家庭局長

第2回 「日米の大学教育ヒュンダー」

ホーン川嶋瑠子氏 お茶の水女子大学ジェンダー研究センター客員教授、スタンフォード大学「女性ヒュンダー研究所」元研究员

田中かづ子氏 国際基督教大学教授、ジェンダー研究センター所長

第3回 「台湾大学における教育実践」

林 維紅 氏 台湾大学教授、婦女研究室長

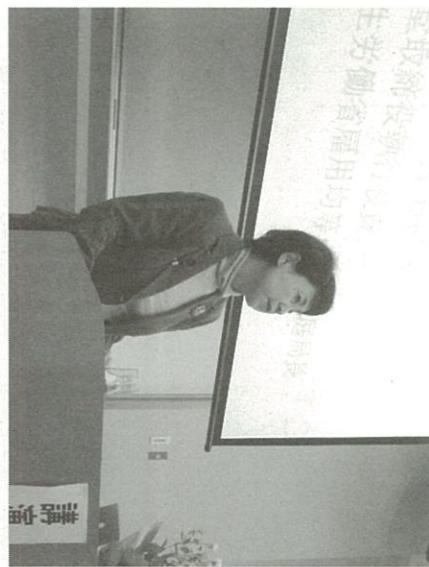


第一回公開講座

2005年10月19日

「男女共同参画のかたち ー企業に求められるCSR経営」

講師：岩田喜美枝 資生堂取締役・元厚生労働省雇用均等・児童家庭局長



1、企業で働く女性の現状と課題

本日は、男女共同参画に対し、企業のCSR (corporate social responsibility)、企業の社会的責任の観点からお話を進めています。まず、企業で働く女性の現状と課題を抑える上で、歴史という縦軸、国際的な比較という横軸を設定して見て行きたいと思います。

(1) 過去との比較

歴史軸で見ると、大きなターニングポイントとなつたのは19年前の均等法の施行です。それまでは男性は機関的業務で定年までの長期勤続、女性は補助業務で結婚までの短期勤務という男女でまったく異なる雇用管理がなされていました。均等法が施行後、今度はコース別雇用管理が導入されました。全国異動、幹部候補としての総合職。地域限定で、定型的職務に付く一般職。その中で、一部の女性が総合職にチャレンジし、男性と同じように活躍できるようになっていきます。最近では、コース別を廃止し、集団管理から個別の能力・成果に基づく待遇へと移行する企業も出ており、本気で女性を活用する動きもあります。資生堂も2002年にコース別管理を廃止しています。

もうひとつ、過去との比較では、女性労働者は一貫して増加し、労働人口に占める女性比率は現在、41%に達しています。この増加の裏にあるのは、主として、晚婚化による未婚・正社員女性の勤続年数の伸長、既婚・パート労働者の増加によるものです。

(2) 諸外国との比較

それでは、国際的に見るとどうでしょうか。日本では、年齢を横軸に、女性労働力率（育児休業中、自営業等含む）を縦軸にとると、女性労働力率はM字型カーブを描きます。しかし、他の国はMではなく、台形を描きます。イギリスはかつてMでしたが台形に、ドイツもかつて20代をピークとし、その後落ち続けるカーブは今、台形に移行しています。

日本ではなぜ、M字型なのでしょうか。女性の職業意識の違いでしょうか。このM字型カーブに、就業希望者数を足すと、台形になります。就業希望者数とM字型カーブのギャップがあるのであります。均等法以降、育児休業法施行以降も、3歳以下の母親の労働力率は30%で変化はありません。企業だけをとらえてみても、育児休業を取得

し、継続している人は2－3割で、残りは育児でやめています。この人たちが働けるような条件整備をすれば、M字型は解消されるのです。

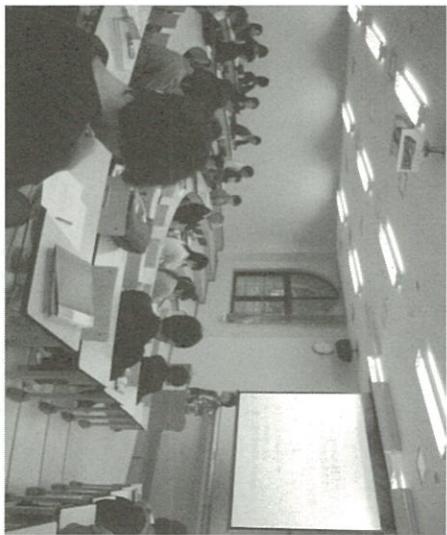
女性管理職比率では、欧洲は30－40%。アメリカでは46%。ガラスの天井といつた問題を抱えていますが、アメリカでの女性労働力比率が46%ですから、労働市場全体の比率が反映されています。それに対し、日本は女性の労働力比率41%に対し、管理職の女性比率は10%。日本の女性は管理職に向いてないのではなく、育児で退職し、パートで再就職という働き方が変われば、女性管理職は増えるのです。

次に、賃金格差を見ます。正社員の場合、男性100とした時、日本は女性67、アメリカでは75、オーストラリア・北欧では90です。日本の女性の能力が足りないわけではなく、勤続年数と管理職比率を男性と同じ統計上操作すると、100対80にまで格差が縮まるのです。根っこには女性が育児期に仕事が続かない問題があるのです。

さらに、非正規雇用の増加と処遇格差の拡大があります。多様な働き方のひとつとして評価できる一方で、処遇格差が広がっているという問題があります。非正規雇用の高まりは国際競争の中で、労働コスト削減の観点から正規雇用をスリム化し、非正規で代替するという形で進みました。現在、雇用されて働く女性の半数は非正規であり、その職務内容はかつての正社員の仕事領域と重なっているのに、その処遇格差は拡大しています。男女間の賃金格差はパートを加えると、さらに広がります。

男女の役割分担も大きな格差があります。

男性の一日の家事・育児時間は日本は0・8時間、アメリカ2・6時間、スウェーデン3・7時間です。育児負担は女性に偏っています。しかし、男性も育児しようにもできない働き方をしている。育児期にあたる30代男性の労働時間を見ると、週60時間以上働く人が四分の一。一日12時間以上の実労働時間に休憩時間、通勤時間を含めると、職場に一日15時間拘束されていることになります。



(3) 女性労働の課題（政府、自治体、企業、地域社会、家族にとっての課題）

こうやって見て行くと、育児期に仕事を継続しながら、キャリアを継続・アップできるようにすることが必要であることがわかります。子育てから解放されるのは子どもが大学に入る18歳ぐらいまで。その長い育児期に、どう就労継続し、キャリアアップしていくのかという課題があります。第二に、非正規の処遇の問題があります。

政府は施策、自治体は保育所、学童保育整備、企業は福利厚生、地域の課題としても均衡化に向けて、取り組んで行く必要があります。

2、企業における男女共同参画はなぜ必要か

企業における男女共同参画はなぜ必要か。それを女性、男性、企業、日本社会という4つの立場から考えてみたいと思います。

(1) 女性のため

何を求めて働くか。その際、収入面はどうなっているのか。「短大卒→就職→出産・育児で退職→パートとして再就職」という最も一般的な女性の働き方をモデルに、生涯所得を算出した調査があります。それによると、このモデルでは、育児期も正社員として継続した女性モデルに比べ、1億8600万円、男性と比べると2億円を越える経済的喪失をこうむるとしています。

また、生きがいという面では、みんなと一緒に活動したい、認められたいという精神的欲求を満たす上で、仕事は大切なものです。ところが、育児期の就労継続の困難さからわかるように、働きたいように、生きていたいように、とはなっていないので、男女共同参画は、女性の幸せのために必要なものなのです。

(2) 男性のため

女性だけでなく、男性も働きたいように、生きていたいように一とはなっていません。子育て期にある男性を対象にした調査で、「仕事と子育ての両立をしたい」という人が7割に達しました。家族のため、収入やポストがマイナスになってしまっても良いという人が多かったです。しかし、先ほど、説明したように、就業実態はそうなっていません。

男性にとっても両立は課題なのです。

そこで、ワーク・ライフ・バランスという考え方が必要になります。これは仕事と子育ての両立というよりも広い概念です。ライフといった時、育児以外のすべて家庭生活、趣味の活動、地域貢献の充実なども含んでおり、それとの両立はすべての男女が願っているものです。企業では、仕事と子育ての両立は一部の人、特に女性を対象したものであり、従業員間の不公平などの観点から理解されにくい面があります。しかし、ワーク・ライフ・バランスは社員共通のコンセプト、働くすべての人にとって必要なことである、しかも自分の問題であるのだという点を提起するもので、企業にも理解されやすいと感じています。

(3) 企業のため

男女共同参画がなぜ企業のためなのか。4つの切り口を挙げます。

①優秀な女性社員の採用・雇用継続

女性が活躍している企業には優秀な女性が集まります。資生堂はまだ課題を抱えています、世の中の水準から見れば、女性管理職数の多さ、育児等でやめなくてもいいなど女性が活躍できる企業だという評価をいただいているようです。おかげで、春の採用募集150人定員に対し4万人、秋の採用募集50人定員のところ2万人のエンターをいただきました。化粧品メーカーである資生堂にとって、こうした女性からの共感は、女性の共感を得る商品提供という点でも大切なものです。

また、女性を活用すると、出産、育児の退職が少なくなる。これは教育投資の無駄をなくすことになります。中堅社員が育児でやめたために、新入社員を一から育てる。これは無駄なことです。さらに、人口減少社会を背景に、すでに労働力人口は減少しています。不況等で余剰感がありましたが、団塊世代が大量に退職する「2007年問題」に見られるように、企業内部の人口ピラミッドでは若年労働力人口が絞られて

しまっている。心のそこで優秀な男性だけでいいと思っていた企業も、性別に関係なく、優秀な若い労働力を求めているという状況になっています。

②すべての社員の能力の最大活用

男女共同参画と経営パフォーマンスを見た調査では、女性の管理職数の増加と売り上げの増加は正の相関関係があるという結果が出ています。有名な企業人の方が「どうしてだろう」と疑問を持っておられましたが、この結果は当然のことです。企業における男女共同参画は女性を優遇することではなく、男女に関係なく、すべての人に能力を発揮してもらい、それを性別に関係なく評価するということです。つまり、マンパワーの不完全活用を減らすということです。

資生堂では社員の7割が女性。この人たちが100%活用されなければ、大きな損失。男女共同参画は能力を無駄遣いしないという観点からも必要なのです。

(3) 社員の多様性(ダイバーシティ)が新しいビジネス評価の源泉

日本では、日本IBMが初めてダイバーシティを提唱しました。企業の社員構成が市場の多様性に対応していれば、より市場に受け入れられるビジネス展開になるとするアメリカから来た概念です。これより一歩、進んだ形で、資生堂はワーク・ライフ・バランスによる多様な社員確保に取り組んでいます。個々の社員のワーク・ライフ・バランスに対応することで、企業の新しいビジネス価値へとつなげていこうという取組みです。

職場での拘束時間が長い今の働き方では、会社の価値観を共有することはできても、個々の社員が仕事以外の私生活で多様な価値観を得ることが難しい。私生活で得た多様な価値観を反映することから、新たな経営につなげていく。つまり、ワーク・ライフ・バランスは女性のしあわせとともに、企業経営を両立させるコンセプトなのです。その重要性の情報交換の場として、現在、私が塾長となり、資生堂CSR部をはじめ、35社が集まってワーク・ライフ・バランス塾を主催しています。

(4) 企業の社会的責任経営(CSR)

最後になぜ、男女共同参画が企業のためになるのかをCSRの観点から述べます。

①CSRとは

CSR経営について経済同友会は、「様々なステークホルダーを視野に入れながら、企業と社会の利益を高い次元で調和させ、企業と社会の相乗発展を図る経営のありかた」としています。ステークホルダー。この点が重要です。株主、社員、取り引き先、顧客、社会全体から、その企業をどう信頼してもらい、好きになってもらうのか。その活動を通じ、企業と社会の相乗発展を目指すという企業経営理念です。企業の価値には、まず、売り上げ規模や株価など財務的価値がありますが、コンプライアンスに見られるように、ステークホルダーからの信頼を得ることで企業価値を防衛し、さらに高める取組みがあります。

②ステークホルダーとしての「社員」

CSRの観点から男女共同参画を考えたとき、まず、社員というステークホルダー

への対応が挙げられます。いかに社員の満足度を上げて行くのか。社員の満足度、信頼度を高めて行く場合、発揮した能力を性別に関係なく評価されるということは基本中の基本です。経済同友会の調査でも、日本のCSR経営は総じて高い評価を得ていますが、「欧米に比べ、女性の役員、管理職が少なく、十分、活用できていない」ことを問題として挙げています。

資生堂では、昨年、CSR委員会を立ち上げ、さらに「均等」を推し進めようと、「男女共同参画推進のためのアクション20」を策定しました。「女性管理職の育成・登用のためのアクション10」では、会議体メンバーの叙施比率30%という数値目標を設定、管理職育成の観点から、育児期に配慮しつつ女性の異動の促進などを掲げています。

また、「ワーク・ライフ・バランスのためのアクション10」では、男性の育児休業の促進策を挙げています。年間370人から380人の育児休業取得者がいますが、男性の取得者はこれまで1人という状態を変え、男女共に育児休業を取れる職場を目指しています。

③ステークホルダーとしての「社会」

企業の社会貢献とは、企業が有する資金、マンパワー、製品など資源を活用し、社会が抱える問題や課題の解決の一翼をいうことです。その際、資生堂は企業価値作りに結びつくところに重点化するという点から、CSRに取り組んでいます。

高齢者の高齢者施設などの化粧セミナーは1949年から始まっており、現在は子育て中のお母さんたちのリラックス、また自立支援としての身だしなみの指導などを無料で行っています。また、汐留に設置した事業所内託児所、育児休業中も英語や経理などのプラッショアップに向けた情報提供プログラムを社外に公開しています。今年度からは、100円単位で給与から天引きしたお金を途上国の女性の自立支援活動を行っているユニフェム国内委員会、DV被害者のシェルターネットなどに寄付する活動も開始。この活動を株主優待としても広げたところ、好評で、賛同を得ています。

(4) 社会のため

企業における男女共同参画に関する最後の切り口は社会のためです。男女共同参画社会基本法に基づいて、「男女が社会の対等な構成員として、自らの意志によって社会緒あらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的および文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」を実現することを日本の大変な課題です。これに照らし合わせると、女性にとってもっと活躍すべき分野は政治や職場、男性は地域や家庭です。性別に関係なく、個々人の得意分野にあわせて活躍する課題に企業が応えるということです。

もう一点は、仕事と子育ての両立は、少子化の減員の解消のために必要です。少子化と今の働き方は無縁ではありません。さらに、少子化の結果としての労働力不足への対応のために、企業がもっと女性が活躍できるよう取組むことが求められています。

3、最後にひとこと

(1) 大学にお願いしたいこと

大学も企業と同様、組織として社会から求められていることに応じる社会的責任(SR)があります。大学のステークホルダーはまず、学生。学生に選ばれる大学であることが問われています。一橋大学の資源を使って、これを社会解決のために活用してもらいたい。また、政府は300人以上の従業員を抱える事業所には次世代育成支援の行動計画の策定を義務付け、また、チャレンジ支援ということで2020年までに指導的立場にある女性の比率を30%に引き上げるという目標を掲げています。その点からも学長・学部長の30%以上を女性にする取り組みも求められています。

(2) 学生にお願いしたいこと

学生には女だから、男だからではなく、柔軟に人生を生きて欲しいと思います。将来、育児期に仕事を継続できるかという問題に直面するでしょう。その時、特に男性もパートナーとともにこの問題に取り組んで欲しい。さらに、指導的な立場に立った時、男女共同参画の形成は日本社会の質の向上にとって必要な切り口であるという志を持ついただけたらと願っています。(了)

【質疑】

Q (社研・学生)：事業所内託児所までの通勤や病児保育への対応は？

A : フレックス勤務で対応している。午前7時、午前10時の出社時間を設定し、ラッシュのピークを避けて通勤している。事業所内保育所は定員20人。地元に保育所が見つかるまでの緊急避難的施設と位置づけている。病児保育は行っていないが、現在、港区の病児保育システムとの連携を検討しているほか、看護休暇での対応もできる。

Q (ロースクール・学生)：管理部門の女性の比率は？私が勤めていた会社では男性の育児休業取得者は5人いた。資生堂は少なすぎるのではないか。

A : 本社部門での女性の割合は5割程度。美容部員が全体の女性比率を押し上げている。男性の取得者はほんどのところがゼロという中で、一人でもいるところは例外。資生堂では二週間の有給育児休業を設けた。男性に使って欲しいというメッセージを込めている。

Q (経研・学生)：非正規の待遇格差がCSRで乗り切れるとは考えにくい。また、CSRは現在、取組み企業が少ない中で、インセンティブが働いていると予想される。さらに企業パフォーマンスの良さと女性管理職数の相関は何を媒介にしているのかわからない。

A : 最後の点は女性の不完全活用の問題を提起しており、より詳しいことは今後の研究課題である。また、CSRについては早く気付いた企業にはメリットがあるということだ。

Q (社研・教員)：保育時間の延長が行き着く先は子育て支援ではなく、労働時間の延長だ。「両立」とはどういう意味か。

A 今働き方の実態に合わせれば、保育サービスは24時間365日対応が理想的だ。しかし、一人の子どもが保育所に長時間いることを求めているのではない。短時間で

生産性をあげ、育児もしっかりとできることを両立と考えている。

Q (商学部・学生)：事業所内託児所のCSRとしての位置づけは。

A 都待機児童対応である。一年間のランニングコストは2000万円と一企業の負担は大きいものだ。近隣の社にコストシェアリングをしてもらいながら、共同で行っている。

Q (社研・教員)：管理職登用といつても、女性の異動促進は子育て中の人にとって負担を増やすので、矛盾していないか。

A : 育児中であれば、責任のない仕事に配置することがいいとは思わない。短い時間で生産性を上げる働き方を実現することが大切だ。転勤がキャリア形成にとって必要とされる中、女性管理職育成の上で、必要最低限の異動経験は欠かせない。異動のルールを明確にすることで対応できると考える。

第二回公開講演会

2005年12月7日

「日米の大学教育とジェンダー」

講師：ホーン川嶋瑠子 スタンフォード大学「女性とジェンダー研究所」元研究員、
お茶の水女子大学ジェンダー研究センター客員教授
田中かづ子 国際基督教大学ジェンダー研究センター所長



(講演概要 ホーン川嶋瑠子氏)

アメリカに長くいるのでアメリカの教育と
ジェンダーという観点から話を進めます。

まず、ジェンダーは1960年代後半以降、
アメリカの高等教育改革の主要な推進力の一つ
となりました。ポイントは5つあります。①女
性の学生や教員が増加したこと②教職員の雇用
や組織のあり方、大学の管理運営が変化したこ
と③大学のカリキュラム、ペダゴジー、知の内容と生産のあり方の変化。つまり、教
育や研究面での変化④高等教育関連の政府機関・民間機関の政策の変化⑤推進すべき
価値としてのジェンダー平等が社会規範化し、大学、社会に浸透したことです。

この点を以下の三つの部分からお話します。まず、アメリカの大学教育における女
性の進出。次に大学の変革、推進力を組織面、政策面から見て行きたいと思います。
最後に、女性学/ジェンダー・スタディーズの発展と高等教育に与えたインパクトにつ
いてです。

1、アメリカの大学教育における女性の進出：「女性化」の進行

アメリカの大学で女性がどういう形で、どういうレベルで増えたのか。

学生については、1978年から女性が過半数を占めています。女性比率は56%、学
部で56%、大学院58%、プロフェッショナル・スクール47%です。ちなみに、
日本の女性比率は38%です。

学位取得に関しても、1980年ごろから女性が過半数を占めるようになりました。
准学士号60%、学士号57%、修士号59%です。プロフェッショナル学位につい
ては遅れましたが、現在、50%に近づいています。分野別ではばらつきが見ら
れます。教育65%、社会科学54%、人文51%となっていますが理工系はまだま
だ女性が少ない。ここをどう増やすのかが課題となっています。

教員ですが女性比率は1970年の23%から、現在、41%となっています。日
本では助手を含め、女性比率は15%という状況です。教授21%、准教授35%、
助教授45%と職階別では差があり、若い方ほど女性比率は高くなっています。プロ
グラム別ではばらつきがあります。教育58%、生命科学50%、人文44%、社会

科学32%、法学35%、自然科学25%、工学9%と、ここでも理工系の女性比率を増やすことが課題です。

大学機能、研究分野で大学を分類しているはカーネギー・カタゴリー別で見ると、研究大学のうち公立では30%、私立では26%となっています。博士号授与大学では公立33%、私立36%。一方、公立の2年制大学では50%と、ステイタスの高い大学ほど女性比率が低くなっています。これは学生の女性比率にも言えることで、ハーバードの女性比率は25%。日本の場合、1998年の東京大の女性比率は4・5%となっています。

学長の女性比率は21%となっており、同じくカーネギー・カタゴリー別で見ると、ここでもステイタスの高い大学ほど女性比率が低くなっています。ただし、有名大学の女性学長が増えており、プリンストン、MITは女性の学長です。学長になる上で必要な経験とポストにいる女性が増えており、今後も女性の学長は増えると予測されます。なお、日本の学長の女性比率は8%です。

2、大学の変革、変革の推進力—7つの要素

(1) ジェンダー平等の社会規範化、価値化、差別に対する敏感さの浸透
まず、第一の推進力として、ジェンダー平等の社会規範化、価値化、差別に対する敏感さの浸透があります。つまり、法律であからさまな性差別は禁止された。しかし、慣行として残っているものを可視化させ、改善する努力をしてきたということです。

(2) ジェンダー・人種的平等化の法制度の整備

アメリカではジェンダーと人種は必ず一緒にになっているのですが、1960年代からその整備と実行化の努力が行われました。雇用上のあらゆる差別を禁止する1964年公民権第7条をはじめ、教育におけるあらゆる差別を禁止する1972年教育修正法第9条など、大学と関連する主なものだけでも、様々な法律で差別を禁止しており、行政指導が強力な形で行われていきました。

(3) ジェンダー・人種統計の充実と公開
統計は重要です。平等推進の中で統計の充実は大きな役割を果たします。差別の解消のためには差別を明らかにする情報が必要です。統計の不在、おおざっぱな統計、非公開は性的差別、アンバランスを見えにくくします。この点でアメリカでは以下の取組みがあります。

第一に政府統計の充実と公表。理工系の報告書など多くの調査報告書が出されています。

第二に各大学で詳細なジェンダー・人種別統計の整備が行われてきました。大学はいろんな形で連邦政府からの助成金をもらっています。その際、連邦政府は大学に情報収集、報告といった情報提供を義務付けています。アカウンタビリティー、日本では説明責任と訳されるものの一環です。これを通じ、アファーマティブアクションの実施にあたって、理論と実践の双方からの問題分析、改革の努力を後押ししてきました。

第三に助成機関の側でも、どのくらいの応募者や候補者がおり、成功率、獲得率はどうか。それを性別、人種別で出すということをしています。男性は何%で女性は何%

か。白人は採用の比率が高いが、黒人は低いといったギャップやそれはなぜ起きるのかが追求されていきます。

第四に、無数の非営利組織の特定分野、問題についての調査報告資料があります。昔はこういった資料を手に入れるのは図書館などでも難しかったのですが、今はインターネットを通じて入手しやすくなっています。特定の問題について組織がどんな研究調査をしたのかを概観でき、役に立ちます。

(4) 大学におけるジェンダー関連の政策化、改善努力

まず、第一にアファーマティブ・アクション（AA）が挙げられます。1970年代の初めごろから、大学は政府からお金をもらっており、AAが必要な組織だという訴訟がおきていきます。これを機に大学がAAを取り組まなくてはならなくなつた。担当者の設置、統計の整備、プランの作成。採用・昇進等に関するガイドラインを設定し、恣意的な採用・昇進を回避する一方、そこに人種・ジェンダー平等を組み込んでいきました。人種的に少ない人をどう集めるのかという努力をする上で、募集の積極的宣伝と候補者のリクルート活動もあります。

また、学科別、分野別の性別・人種別労働力構成の現状分析を行います。それに対して、博士課程にいる学生など教員になる資格を持つ人がどれくらいいるのか。つまり、有資格者プールを把握し、両者を比較して、女性が少ないなどの過小活用を分析します。その是正のために5年から10年の目標を設定し、その達成のためのプラン策定を求められます。応募者、候補者、採用者、成功率、昇進率、テニュア獲得率等について、ジェンダー・人種別の詳細な統計資料の収集、分析を行い、報告書を作成し、政府担当機関への提出することになります。

日本ではポジティブアクションという表現が使われていますが、細かいレベルの統計とプラン、それを連邦政府に提出する。大学がお金をもらっている以上、これはしなくてはならないことになっています。

第二に、女性にとって「冷たい環境」(chilly climate)の是正、支援的環境作りがあります。大学院生、教員をめぐって、制度的な差別ではないが、日々経験する差別や不利な待遇が積み重なると大きな差別になる。そんな研究もあり、この chilly climate の克服するものとして、助言、ネットワーク、役割モデルを増やすことが行われています。TA、RA、就職での推薦状に関して女性と男性での差はないか。その点を明らかにする研究も行われています。

第三に、家族と仕事の両立を支援する政策です。教授は男性をモデルにしており、家族を外において、組み立てられていた。アメリカの大学ではテニュアはいったん、手に入れれば、終身雇用を約束される重要なものです。この審査時期に出産育児期が重なる場合、テニュア審査までの通常7年間の期間をこの時期、いったん停止・延長するなどの措置を取っています。また、無給ですが、家族・疾病休業制度。授業負担等の軽減制度は重要なものとなっています。

第四に、セクシュアリティ関連政策、特にセクシュアル・ハラスメントは、公民権法7条違反、教育修正法第9条違反となり、問題が生じた場合、大学に大きなコストになります。学内での処理機関のほか、裁判所、また、教育省市民権局に直接、苦情をもって行くこともできます。現在、市民権局の訴えの6割がセクシュアル・ハラス

メントです。また、セクシアル・ハラスメントの防止だけでなく、学生へのえこひいきなど不平等の問題を防止するため、学生と教員との間の性的関係について規則化する大学が増えています。

キャンパスでの性被害は多く、レイプ等の性犯罪の防止策とともに、何件起きたかといった性犯罪発生についての情報を報告し、また、ネットの上で公開しています。

(5) 女性の理工系の進出

学生も教員も女性比率が最も低い分野であり、女性の数を増やすことは重点的課題となっています。理工系は学問的ステイタスが高い一方で、そこではジェンダーステレオタイプ、セグリゲーションもからむ問題があります。

ジェンダーステレオタイプの切り崩しという点では、理数系は頭脳的優秀さと結びついており、この分野で女性が成功すれば、女性は数学や科学に弱いという否定的なイメージを変えることにつながります。同時に、理工系は、学問的にも職業的にも高い社会的ステイタスと収入を伴いますので、女性の進出はセグリゲーション解消にも結びります。

理工系は国の経済発展、国力と直接的に結びついており、この分野の社会的、経済的、政治的重要性は拡大しています。アメリカ人学生の理工系離れが進んでおり、理工系労働力不足は深刻です。理工系の学生には留学生が多く、その中でなお、女性を増やすこととなっています。理工系は国家的関心事でもあり、国家から巨額な予算が注ぎ込まれる分野で、国家レベルの政策として努力が続けられています。女性の進出は重要な研究参加、社会的、経済的、政治的参加を意味します。

(6) 政策決定過程派の女性の参加の重要性

学長、副学長、学部長等のリーダー的ポストへの進出については、男女それぞれ50%を目指すアメリカでは、女性20%の数値はまだ低いことになります。研究・博士号授与大学での女性教員も少ない。こうしたステイタスの高い大学は他の大学が動向を注目する大学なので、ここで女性の増加は影響力が大きく、重要です。発言しやすさという点では、大学内における女性のクリティカル・マスの構成が必要です。クリティカル・マスとは過半数ということではなく、ある一定の人数になると、人種、女性など特定のグループの人たちが存在感を持って発言しやすくなることを指します。また、科学財団は女性が長だったという例もあり、政府機関、助成機関の重要ポストでも女性が増えています。

(7) 女性学/ジェンダー・スタディーズの発展

そして、最後に女性学/ジェンダー・スタディーズの発展が大学の変革の推進力として多きなインパクトを与えてきました。その点について、大学での「知の問題」として次に述べます。

3、大学における女性学/ジェンダー・スタディーズの発展とそのインパクト

女性学/フェミニスト・スタディーズ/ジェンダー・スタディーズといろんな表現があります。ここではその違いに詳しく踏み込みませんが、その研究は幅広く、フェミニズム理論や思想の蓄積、様々な学科/学問分野で行われているジェンダー研究と、幅広く、今、お話ししている高等教育とジェンダーもその研究分野のひとつとなっています。

す。

女性学は、女性についての研究、伝統的知の批判、新しい知の創出作業であると共に教育活動、さらに、社会改革の推進力となっていました。

だれが知の生産に参加し、どのように知が生産されるか。どの知が教育カリキュラムに組み込まれるか。それがどのように伝達學習されるか。それは主体の構築、文化や社会制度のあり方にかかわる。つまり、こういうことです。私たちが学ぶ知。それを総合して、私たちは判断、行動する。その過程で何を吸収して行くか、それを個々人がどう構成するかという問題です。たとえば、ステレオタイプな性役割の知を学習すれば、その知で物事を考え、それに基づいた社会制度を受け入れやすくなる。そんな知のありようを考えることでもあります。

(1) 女性学の発展

大学で女性学はどのように発展してきたのか。アメリカでは1965/66年に最初の女性学コースができます。1970年には110コースと短期間に全国に普及し、1975年には1万、1980年には3万コースに達しました。女性学プログラムはこのコースを集めたものですが、1969/70年に10コースから成る最初のインターディシプリンなプログラムが開設され、1990年には600を超えた。独立学科としては1995年に20学科。副専攻の学生が多いですが、専攻者もあり、学士号では1992年、200大学で400人以上、修士号は1995年で50校、博士号は12校となっています。教員は伝統的学科所属で兼任しており、専属は少ないという状況です。

この女性学から、現在はジェンダー・スタディーズの使用が増えてきました。女性学では女性が対象となるわけですが、ジェンダー・スタディーズではその下に男性学、クライア・スタディーズも入ってくる。人間を二分する必要はなく、ジェンダー・スタディーズでは、女性の学問として限定することが避けられることがあります。

このジェンダーについての論争では可変性が重要な議論となっていました。セックスは固定的なものであるのに対し、文化的社会的構築としてのジェンダーはその時代、社会の中で、変化することができるという議論。また、女性学は女性だけですが、ジエンダーは男女の関係性を強調します。さらに、人種、階級と並ぶ分析概念としてのジェンダー、「女性」という明確に定義できるグループがあるという本質主義を回避することができ、多様で包含的で柔軟なジェンダー概念を組み込むことができる点も議論されてきました。ただ、ジェンダー研究に対し、女性のいないフェミニズムになるという反対意見もあることも付け加えておきます。

(2) 知の変革、カリキュラムの変革

カリキュラムに女性学が増えた。けれども、伝統的なコースはそのままということではダメだ。そういう点から、ジェンダーと言われないようなコースもジェンダーの視点から修正する動きが、1970年代後半から進んでいきます。カリキュラム改革の努力です。

たとえば、文学には男性作品が多いが、女性作品を追加することに留まらず、それによって、全体の文学論を変えていく。つまり、男性中心の知、伝統的知に、女性についての知を追加し、女性の視点から女性の経験、歴史、文化を分析し、本質的な知

を組み替えて行く。伝統的知へのクリティカルな見直し、伝統的知の変革、新しい知を創造しようという努力です。

そこでは知の普遍性、客觀性、科学性、ジェンダー中立性の主張を批判する。たとえば、労働理論に出てくる労働者は男性を中心に描いている。そうした伝統的知が女性を縁辺化していることを指摘し、ジェンダーを加えた時に、どうなるのかと批判する。そんな知に隠されている力関係を露出させ、その修正を目指しています。

では、その知の生産にだれが参加するのか。知の生産への参加が重要です。知、言説、イデオロギー、文化、主体、社会関係や社会制度の構築性と構築して行く力という意味での構築力の問題です。性役割を前提とした知をそのまま受け入れるのではなく、それを批判する知をどう身につけるのか。また、どのような知をカリキュラムに入れるのか。これは知の認定、正当性の獲得ということです。

(3) フェミニスト・ペダゴジー

女性学コースの授業方法として、女性運動が用いたコンシャスネス・レイジングが取り入れられます。フェミニスト・ペダゴジーとよばれ、1980年代に理論化と実践の努力がかさねられました。

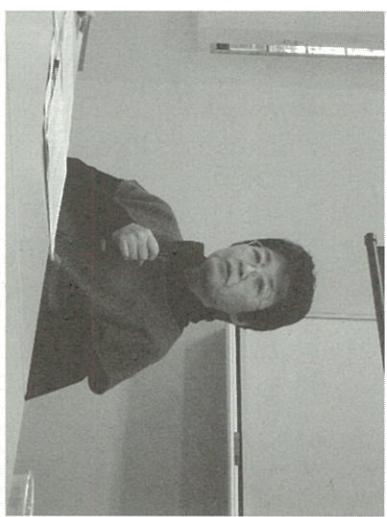
伝統的教育は知の伝達という考え方ですが、変革をもたらすような教育とはどんなものかといふことか。教育論の中にはラディカルペダゴジーという分野もあるわけですが、フェミニストは変革を求めるペダゴジー。つまり、現体制が基本的にいいと考えるなら、いかに変革するかという発想は弱くなりますが、現社会体制に疑問を持ち、変えたいという立場に立つならば、社会変革を強調するペダゴジーとなり、現社会体制が良いとするならば、その社会に入つて成功して行くスキルを学習するという立場でのペダゴジーになるなど、立場によって変わってきます。フェミニスト・ペダゴジーは平等化を推進するための個人の育成にはどのような教育がふさわしいかを模索し、主体と知の構築にかかわり、フェミニズム的改革を推進する教育の中核的役割を担っています。社会的現実と主体は歴史的構築であり、可変的である。そうした変革の可能性を教育に見、変革に参加する個人を育てるペダゴジーです。また、大衆文化の持つペダゴジー効果の分析もあります。メディアは影響力が大きく、個々人への効果があるんだという立場から、日々のペダゴジーの効果にも目を向け、分析も進められています。

(4) 大学組織の変革、ジェンダー・人種の平等を基軸とする社会変革

女性学の研究蓄積は35年にわたって、実証研究による問題の提示、理論家、政策論や解決策の提言を行ってきました。キャンパスにおける女性運動との結合によって、大学管理・組織のあり方に変化を生み出し、大学における平等を推進する力となっていました。伝統的高等教育論で男性を想定して論じられてきたのに対し、ジェンダー研究は大学という組織が実際にはいかにジェンダー化されているか、高等教育に作用し、そのあり方を形付けているかを可視化しました。そして、女性学の発展は大学を超えて、社会一般を変革する力となっていました。

2004年4月にジェンダー研究センター、
そして、2005年4月にジェンダー・セク
シュアリティ研究プログラムを立ち上げまし
た。はじめての経験で、何をしていいのか、
わからないという状況の中で、ひとつひとつ
問題を解決することで進んできました。

私は70年代、80年代をアメリカで過ご
し、ジェンダーという言葉が普通に使われる状況の中から、1980年代の後半に日
本に戻ってきました。日本でも今、いろんなところでジェンダーの問題が指摘されま
す。でも、なぜ、日本ではジェンダー・スタディーズ、女性学に関する研究拠点がで
きないのか。女性学、ジェンダー・スタディーズに関する科目数は増えているが、プ
ログラムや研究所は少ない。教える先生がいるのにカリキュラムが成り立たない。女
性学会など学外で研究者は集まっているのに、学内ではそういうつながりがない。そ
れはなぜか。いろんなことが考えられると思いますが、ここではその中で、進めてき
たICUでの取組みをお話します。



▽三つのステージ

私がICUで教え始めたのは1989年のことです。センター設置までの流れを振り返ると、三つのステージがありました。

第一のステージは1993年のキャンパスセクシュアルハラスメント調査からです。「サークルなどでのセクハラ調査をしたい」ということで、学生が私のところに協力を求めてきたのが発端です。せっかくなら、大学全体を対象にしようということになり、調査を実施しました。その調査を基に数人の教官が大学側に対し、セクハラなど人権侵害のポリシー策定を求めてきました。

なかなか動かなかったのですが、1995年に新学長が就任します。ここからが第二のステージです。学長のパートナーがフェミニスト神学を研究している方で、1996年に学長の方から、ジェンダーを柱とした教学のプロポーザルが出され、「教学改革実行委員会」が立ち上ります。1997年に一般教育課程に学際科目のひとつとして「ジェンダー研究」が開設されます。その改革の際、出した中間報告の中で、ジエンダー理論を教える人の採用、ジェンダー研究所というスペースを求めていました。前者は成功しましたが、後者は学長の後押しもあり、動いてきます。

第三のステージが2003年から。ジェンダー研究準備委員会が立ち上がり、具体的にセンター、ジェンダー研究プログラムの検討、予算措置が行われました。そして、2004年にセンター設置、2005年にプログラム設置へといたします。
長い道のりですが、第一ステージにあったジェンダーへの拒否反応は、2003年にはなくなり、ICUにジェンダー研究所がないのはおかしというトーンに変わっていました。この地ならし、土台を作つて行く期間が重要だったと思います。
▽ICUでの「地ならし」の歴史

今日にいたる土台。そこには3つの歴史があります。

まず、キャンパスセクシュアルハラスメントの調査、セクシュアルハラスメントに関するボリシーを訴え続けたことで、97年、人権相談委員会ができ、12月10日の世界人権デーを受けて相談窓口、人権教育センターが設置されていきます。こうして、人権侵害を考える上でジェンダーの視点が必要であるという土壤ができていった。これにアジアの動きもからんできます。70年代から女性学プログラムを持つていた韓国の梨花女子大が93年に助成金を獲得し、アジア8か国の女性学研究者を集め、カリキュラムに関するワークショップを開催しました。会合は積み重ねられ、アジアのネットワークを作っていました。これが私たちにとってもセンターへプログラム立ち上げの際のリソースとなりました。

また、学内でも、私のところに性的マイノリティーの学生が相談に来るようになり、そこから、性的マイノリティーのサークルができ、私は顧問になりました。その後、自分のコースで、学生がカミングアウトし、学生の間での横つながりができていった。これもリソースとなりました。こうした地ならしの状況があつて、センター、プログラム準備につながっていきます。

△ジェンダー研究センター（CGS）

2003年春学期から、ジェンダー研究準備委員会が設置され、そこでどういうセンターにするのかを話し合いました。研究所を作る上での規則、メンバーのこと。そして、同年9月からジェンダー研究拡大準備委員会が始まります。そこから半年間でどんどん、やっていきました。

まず、名前のこと。名前は重要です。ジェンダー研究なのか、女性学なのか。ICUは男女共学なので、女性というよりも、ジェンダーで決まりました。「ジェンダーはバイアスが少ないように思える」との賛成意見もありましたが、そういうパッシヴな形、受けがいいから使うというのではなく、ジェンダーをアグレッシブに使っていいたい。ジェンダーは伝統的な知の体験への挑戦だという考えもみんなで共有しました。また、センターか、インスティチュートかも議論しました。インスティチュートは堅い、ヒエラカルカルな感じがしますが、センターはみんなが集まつくるイメージがあり、センターに決定しました。

名前を決める過程で、みんなが何を考えているのかを出し合う。そのこと 자체が重要なことだと考えます。

次に、財政ですが、大学がOKを出した時点での予算措置が行われました。電気代や電話代といったファシリティー。午前9時から午後5時まで、時給800円のアルバイト代としての人件費。ジャーナルの出版にあてています。

新しくセンターを立ち上げる上で、一番難しいのは、事務員を置けないことです。他の古い研究センターには事務員がいるのですが、財政が厳しく、このセンターには事務員が置けず、2人の学生を準備して対応しました。

センターのスペースですが、教員が集まる教育研究棟の角部屋を確保しました。研究所は研究をシェアするところというイメージですが、ICUの場合は、コミュニケーションスペースをイメージしました。実際、学生がいつも出入りしていて、学生が30

—40人がシフトしながら、様々な作業をしています。所員自体は20人、うち8人が運営委員です。

活動が始まると同時に、組織も拡張しています。IT、デザイン、広報では学生が活躍してくれています。総務、企画。いろんな情報を手に取れるよう図書の整備もしています。ニュースレター・ジャーナルなどの編集、それを世界に向けて発信していくために日英での翻訳作業もあります。運営委員会は毎月、開催しています。

△センターの3つのゴール

では、私たちのセンターは何に向かってやっていくのか。

第一に、アジアにおける女性学・男性学・ジェンダー研究のネットワークを作る。なぜ、アジアなのか。1993年の梨花女子大のネットワークをきっかけに、それぞれの国のメンバーを訪ねた際、そこにある英文献がオーバーラップしていることに気付きました。つまり、私たちは個々に英文献を通じて、ジェンダーを知っているが、お互いはアジアのことを知らず、横のつながりがない。このままでは、英語圏が主導するジェンダー・スタディーズを私たちが追っかけて行くことになる。アジアからジエンダーを発信するためのネットワークを作らなくてはならないと考えました。

この点とからんで、第二は欧米の情報受信・翻訳偏重から、私たちが情報発信し、知を伝えていかなくてはならない。そのためには日本の中でのつながりも必要です。個としての活動には限りがあるからです。

第三は社会科学や人文科学だけでなく、自然科学をも組み込んだジェンダー研究の発展を目指します。ICUはリベラルアーツの大学です。社会科学や人文科学でのジエンダー研究は進んでおり、今度は自然科学をジェンダー研究に意識的に入れて行く必要があると考えています。

▽ロゴ、広報物

ロゴは、このセンターはどういうものか。コンテンツを表現する上で重要です。やはり、学生を含め、みんなで議論し、一緒に詰めていきました。最終的に竹（バンブー）がロゴになりました。

アメリカではアジア研究のセンターや文献に笹をデザインされることが多く、「それは嫌だね」という議論もあったのですが、出来上がってきたものは、竹（バンブー）の幹を中心としたデザインでした。抹茶という色もいいし、竹の根っこが広がって行くイメージ、香港では高層ビル建築の足組みに使われるほど強さのイメージもある。これはいいんじゃないか、と盛り上がり、決定しました。添えた文字も、Japanをいれず、Tokyoのみ。「アジアの中の東京でいこう」など、ロゴのデザインをめぐつて、みんなで楽しみながら、センター開所へと盛り上げていきました。そのプロセスがよかったです。

広報物に関してはポスター、チラシ、ニュースレター、パンフ、ホームページ、ジャーナルはすべて、情報発信の上から日英としています。ホームページはニュースレターに載せられなかった記事など全文を載せています。

▽ジェンダー研究センター（CGS）：特徴、ネットワーキング、活動
CGSの特徴はコミュニケーションスペースであること、アクションセンターであること、学生が中心になっていることです。

教員が集まる教育研究棟の一角に設けているので、騒々しさに近隣の教員が引っ越してしまうなど迷惑をかけていますが、その活気こそが欲しかったものです。すべてオープンでみんなでやっていく。何にもないところから始めたが、コアの学生がいて、教員がいて、形を作つていけた。

センター設立をきっかけに、ネットワーキングも進んでいます。学内では研究所間の連携、協力体制を意識的に作っています。大学のある三鷹市で活動するグループと連携するなどコミュニティにも広げています。また、国内のネットワーキングでは今、東北大が「大学等の男女共同参画推進のためのネットワーク構築の呼びかけ」をしています。国外ではアジアを中心としたネットワーキングを進めています。「アジアにおける人間の安全保障とジェンダー」と題し、国際ワークショップを2004年から2007年まで開催。今年で二回目となり、研究者、活動家、研究機関の連携を目指しています。

その他、CGSでは第二回、三回の「日米働く女性のワークショップ」や毎年春には400人規模の講演会、年5-6回でクラスサイズのシンポも行っています。さらに、学生が中心となって、自分たちで読書会を主催したり、性的マイノリティの権利に向けた活動を行うサークルSUMPTIONや、ジェンダー法学研究会を立ち上げたり、活動しています。

▽ジェンダー・セクシュアリティ研究プログラム（PGSS）

では、今年から立ち上がったカリキュラムの方ですが、ICUではジェンダー・セクシュアリティ研究プログラム（PGSS、略称ピグス）の名称で始まりました。プログラム策定については、1998年2月に教員へのアンケートを実施した際、20人程度が「授業でジェンダーに触れている」としていたことから、可能だと感じていました。実際には2003年9月からプログラムの検討に入っています。その中で、生物学の先生からセックスを入れたいとの意見が出され、ジェンダー・セクシユアリティと並べることになりました。PGSSという略称についても、ピグスという音の響きはインパクトもあるし、"pig"は福の神でもあるし、と決めたのですが、英語圏ではまったく違う意味もあるため、かなり議論になりました。結局、PGSS（ピグス）に落ち着きましたが、その過程での話し合いも良かったし、学生がシンボルとして豚の置物をセンターに飾るなど、名称は浸透しています。

このプログラムの位置づけですが、ICUでは今、三つの学際研究があり、四つ目の学際プログラムとして始まりました。一般教養に「日常生活とジェンダー」など三つ、基礎に「ジェンダー研究へのアプローチ」「ジェンダーと文化人類学」の二つ、専門科目に「ジェンダー関係論」など六つの計11科目でスタートしました。非常勤、客員教授がそのうち3科目を担当しています。

教員ですが、今あるものを最大限活用することで、新たな採用はできませんで

した。しかし、今後の採用ではジェンダー、セクシュアリティの視点を持つ人が増えてくると考えられるので、カリキュラムはさらに豊かになると見ています。

私は定年までの10年のうち、5年をセンター設置にあて、残り5年は若い人にセンターをバトンタッチし、フォローして行こうと決めています。今、ICUの学際研究では、カリキュラムにコミットする人がいなくなると学生に魅力的なものではなくなる現象が起きています。熱心な先生がいなくなるとプログラムは衰退する。思いをこめて立ち上げたプログラムが教員の定年でさびれ、つぶれていく。人に頼るカリキュラムは限界があります。CGSはカリキュラムを人ではなく、制度としてサポートする役割を担う支援団体として位置づけています。

もう一点、カリキュラムの策定では自然科学とジェンダーとの結合を進めています。生物学は男/女というカテゴリーに滑り込んで行く危険性があるので、教員を吟味した結果、外部の人に講義をしてもらっています。もっと科学という領域でジェンダーを展開してほしい。CGSの国際ワークショップ「アジアにおける人間の安全保障ヒジエンダー」でも、第三回目は科学と技術をテーマとしました。ジェンダーと科学との接点を作ることに意識的に取り組みたいと考えています。

△まとめ

ICUでは、学生が主体となることで、センター、プログラムが進められてきました。大学には研究者の養成、学生の教育という指名があります。ジェンダーを考える学生が社会に出れば、職場も変わる。声を出して行けば社会が変わる。その希望を託したいと思います。また、来年1月にはジャーナルの創刊号が出ますが、研究者だけでなく、実践者からの研究や情報発信も取りいれ、理論と実践を橋渡しする場にしたいと考えています。

始まったばかりで、安定したパターンを持っていくまでは、未知のことばかりですが、だからこそおもしろい。悲壮感ではなく、楽しんで取り組んでもらいたい。教員は授業などティーチングロードも山積みで、新たなことを立ち上げれば、仕事は増えます。けれども、しんどい中でも、楽しむ。失敗したらどうしようかと恐れるのではなく、楽しむ。一橋でも、楽しみながら、プロジェクトを進めていただけだと思います。

(質疑)

Q (社研・教員) アメリカの蓄積を踏まえた上での日本の現状への提言、大学の課題を補足していただきたい。

A (川嶋) 日本で授業をしていると、ジェンダー研究への関心がどの程度のものなのか、わからぬことがある。ジェンダー研究は社会変革といった問題を別にしても、おもしろい領域だ。まず、その重要性を意識してもらいたい。ジェンダー研究の蓄積が大学改革に貢献したように、そのインパクトは大きい。学部時代に作成する論文、トピックを通じて、研究テーマとしての面白さ、知への参加の面白さに触れてもらいたい。ジェンダー研究を学ぶことは、大学卒業後にも役に立つ。ジェンダーに触れていると、日ごろ疑問に思うもの、見過ごしがちなことが自分にとって、組織にとって、

さらに日本にとってどういう意味を持つのかまで考えを広げることができる。

アメリカは長い人種差別の歴史を抱えており、差別に敏感であった。そのことがジェンダー、平等の広がりにもつながっている。同性間の結婚に関する運動が盛り上がるなどセクシュアリティへの差別も動いている。年齢差別禁止法もある。平等化への意気込み、差別への敏感さが大切だ。それがないと問題は見えてこない。ジェンダー研究を通じて、不平等を分析する目を養ってもらいたい。

また、統計資料がお粗末だ。たとえば、文科省の学校基本調査は大雑把で、もっと細かい統計を行うべきだ。数字はアンバランスをはっきり見せる。そこから分析に進める。学内の統計調査の整備も必要。これは学生の研究にとっても必要なことであり、問題を発見する目を養ってもらいたい。

Q (社研・教員) 女性学のカリキュラムについては、アメリカは独立した学科設置するなど分離・独立の方向性、日本は既存の学科に取り組んで行く統合の方向性という比較がなされるが、アメリカでも既存のものを修正する動きがあることがわかった。この点とからめ、アメリカの大学で言われるコースとは何かを説明してほしい。二点目はジェンダー・スタディーズは副専攻になることが多いとのことだが、なぜか。

A (川嶋) コースとは、日本で言う科目にある。社会学に一科目、人類学に一科目と設置されている科目をまとめたのがプログラムだ。女性学独自の科目を配置するとともに、他の学科の関連科目をまとめており、その履修者に単位を認定、あるいは、学士号を出している。

社会学専攻とし、ジェンダーを副専攻とするという状況があるのは、就職に際、有利な学位があるからだ。また、次の段階の学部、課程へと移行する際に接続しやすい学位もある。しかし、女性学の博士号を取る人も増えており、就職市場が広がれば、専攻する人も増えると思う。

教員が伝統的科目と兼任するのは、少し前の世代では伝統的科目の中に博士号がなかったということがある。女性学で博士号を持つ人も増えており、就職市場が広がれば、教員も増えてくる。今のところ、伝統的科目プラスして、ジェンダーも教えられる人という採用が多い。

A (田中) 就職市場の問題とともに、ジェンダー研究はペースペクトタイプ、方法論だという点がある。伝統的学問として確立されたところで訓練され、ジェンダーからは組み替えていく。その意味で副専攻が多い。ディシプリンを持っているとジェンダー研究もやりやすいという理解もできる。一方、女性学部やジェンダー・スタディーズとして設置しているところでは、プロパーで概念や理論をあつかっている。

Q (言社・学生) 院生自治会などへの留学生の参加が少なく苦慮している。ICUではセンターの活動に留学生、男性は参加しているのか。

A (田中) 特に留学生の参加を意識していない。センターでは日英での情報発信が基本なので、留学生がかなり参加しており、ネイティブ・チェックなどを引き受ける人もいる。また、毎学期のはじめ、歓迎ティーパーティーをしており、半分は留学生だ。留学生はジェンダー研究への関心も高く、日本の性的マイノリティーの人との接点を作つて欲しいという要望もある。

A (川嶋) アメリカでは留学生は圧倒的に大学院に多い。研究テーマとしてジェンダ

一に关心を持っていれば科目を取っている。学部生の組織やウイメンズセンターでの活動に留学生がどの程度いるのかわからないが、中核的な人がいれば活発になる。

Q (経研D・学生) まず、アファーマティブ・アクション (AA) について聞きたい。黒人の現状などに見られるように、AAは失敗している。不平等な環境が長期間続くと取り返しがきかないという研究もあり、大学教育では遅すぎるのは。もっと早期からの社会メカニズム全体での取組みが必要ではないか。

第二に、女性の理工系進出を阻む具体的な分析を聞きたい。大学院生は長時間勉強しており、そこに女性が入ることは、男性的な競争メカニズムに女性を巻き込む危険がある。そうした危険を回避し、理工系に女性を進出させるにはどのような方法があるのか。

第三に、知の客觀性、科学性への疑問とは何か。

第四に、レジュメでフレイレの『抑圧者のペダゴジー』が引用されているが、フレイレには欠点がある。自尊心を損なうことなく知に参加させる教育を行う専門家を育てるのは難しく、また、参加する側も、教科書など正当な権威にすがりたがることが指摘されているが。

A (川嶋) アファーマティブ・アクション (AA) は、受益者が中産階級に近いアメリカンに限定されているなど問題が指摘されているが、AAがなければ、彼らが政府高官などのポストにつくことは難しかったという事実もある。制度があるから万歳ではないが、何らかの効果はもたらしている。白人層からの反対運動は、効果があったからこそ起きたものだ。いい制度、悪い制度という問題の立て方ではなく、どこで何にどんな効果があったかを研究することが重要ではないか。

二番目については、理工系への女性の進出を進めるためのパンフレットをまとめており、見ていただきたい。理工系の女性の進出の難しさは「水漏れするパイプライン」にたとえられている。小学校から大学、さらに理工系に進んでもなお女性は減っていく現象を指す。背景には女性の心理的な苦手意識や幼い頃、男の子に比べ、科学的なおもちゃを与えられない問題が指摘されている。

三番目の知の客觀性の問題だが、知は決して客觀的なものではない。ここでいう客觀性への疑問とは、研究者だけが中立的な外側において、研究対象を切り離して見ることへの疑問だ。研究者である本人もまた、ある文化の中で受け継いだものがあり、その中に自分も位置しているのだという考え方を強調している。そういう意味での客觀性の否定だ。たとえば、科学史研究で、女性は科学者に向いていないとの言説が女性を科学から排除し、科学への女性の貢献が無視されていったとの分析がある。そういう力が働くところで、女性の知や経験が矮小化され、周辺化されることを指摘しようということだ。

四番目についてだが、フレイレを引用しているのは、フェミニスト・ペダゴジーを取り入れた70年代のラディカル教育学の流れを示すためだ。経験が客觀的な知として評価されない状況に対し、個人的な経験を交換することで知としての価値付けがあるとの認識を得て、ペダゴジーは展開した。抑圧されているグループは与えられたものをそのまま吸収し、自分たちが抑圧されていることを批判する目を持たない。その変革として、フェミニスト・ペダゴジーはフレイレだけでなく、グラムシなどの理論

を取り入れながら、理論を精緻化していった。

Q (法研・教員) 「ジェンダーと法学」という授業に多くの学生が興味を示しているが、法学研究科では教員同士のネットワークがないため、その情報を共有できない。ICUでの教員に対する取組みを教えて欲しい。

A (田中) ICUでは教員へのアンケートを行った。関心はある、教えることができない。そういう教員の存在がつかめたことは大きい。また、学生にもコースに関するアンケートを取った。

ネットワークは2-3人いわばコアはできる。ジェンダー研究は学際的なもので、外とつながることができる。法研で難くとも、社研でつながることはできるのでは。また、社研の科目を学生に紹介し、社研の学生が法研の科目を取るという形を取れば、社会学、法学からの視点にお互い触発される。そこで得た学生の視点がジェンダーとは関係ないとされる授業にも反映され、教員も変わる。学生の間で、ジェンダーは避け得ない問題になれば、教員もまた、触れなくてはならない問題となってくる。焦らず、つながる方法を模索して欲しい。

Q (横浜国立大学生) 韓国、日本では60年代以降、アメリカで起きた女性学の動きを受け止めてきた。台湾でも独立した学科、大学院ができている。にもかかわらず、日本では今、バックラッシュが起きている。なぜ、こうなったのか。

A (田中) これだという答えはない。日本や韓国、中国でも学問は男性のもので女性が入つていけなかった歴史がある。ただ、韓国では女性の世界、男性の世界というテリトリーがあつて、「女性が女性のために学問をする」ととらえられた。女性学はチャレンジングな学問という把握はされなかつた経緯があるようだ。その中で、なお梨花女子大の女性学は力をたくわえ、そこで訓練された人たちが、他大学で活躍するなど影響力を持っている。では、これがなぜ、日本はだめなのか。高度成長期、女性が家庭に追い込まれ、70年代の性別役割分業が強く存在しているからか。女性がキャンパスの中で、チャレンジすることができず、外で可能性を見つけていったからか。いろんなことを考えてみると、これという答えは見つけられないでいる。

第三回公開講座

2005年1月25日

「男女共同参画のかたち - 台湾大学における参加型ジェンダー教育 -」

講師：林維紅 氏 台湾大學教授・婦女研究室室長

通訳：張 壇方（東京大学大学院）

女性とジェンダー研究における参加型教育 －台湾大學の女性とジェンダー研究教育プログラムを例として－

1. カリキュラムの設計理念

- (1) パラダイムと問題提起
- (2) 学生を学習の主体に
- (3) 学際的視点の導入



97年からの女性とジェンダー教育プログラムにおける参加型の教育の実態、学生を学習の主体とした教育についてお話ししたいと思います。特に、ジェンダー教育においては、身体、社会参加ということが大事といえます。このプログラムは台湾大学のなかのたくさんのプログラムのうちの一つであり、この教育ではプログラム設計がとても重要と考えています。20単位を習得することで、プログラムの修了証が与えられます。授業以外にも学内の様々なイベントとして、会議、ワークショップ、出版物、インターネット上の広場などがあります。課程の基本デザインは、学生の視点・視座、学科間の対話、学生主体を重視した内容構成となっています。知識偏重ではなく、トレーニングをすること、パラダイム・問題意識を提起することを目指します。学生に考えさせること、問題提起をすることがプログラムの基本です。大学教育では知識の伝授が中心ですが、個々の学生を独自性をもった個人としてみなし、そのよさを認め、愛することも重要です。宿題の設計というのはとても重要で、自主的な学習能力を身につけさせます。また私たちのプログラムでは、学期末の発表会もあります。

入門の授業は、学生の問題提起を助ける内容となっています。ジェンダー研究の古典、有名な著作を読むこともあります。一学期は古典を一つ読み、ジェンダー研究の方法についての授業もあります。各学科内の専門的な授業があります。例えば、私たちは中国女性史についてです。さらにジェンダー研究を学生と一緒にを行い、実践的応用のクラスも設けられています。授業については常に修正しながら新しい授業を考えています。コア科目について説明致します。まず、理論についての3つの授業です。林先生の入門コースではジェンダー研究の基本・コアの分部について授業を行います。理論の授業では、プラス α としてエスニックについても論じますので、続いて、エスニック研究の授業があります。なぜなら、ジェンダーとマイノリティーは差異に

についての研究だからです。そして次の理論の授業は、フェミニズムの理論、性の権力関係について行います。三つめとして、性の政治についての授業があります。この授業では Carole Pateman の "The Sexual Contract" を読みます。(林維紅先生と黃長玲先生による以上三つの授業については、授業のシラバスあり。)

2. 台湾大學の女性とジェンダー研究教育プログラム、1997年 -企画の構造及び実例

(1) 問題意識

理論

代表的な著作

- (2) 研究方法：
「フェミニズムの研究方法」
- (3) 学科訓練と学際的訓練
「女性とジェンダー研究の序論」
- (4) テーマ：
「近代平和論述のレトリック分析」
- (5) 実務課程：
「マイノリティグループとソーシャル・ワークの倫理」

プロジェクトの進行方式ですが、学生参加型のものを考えています。毎週、小論文などの宿題を出し、グループではなく一人一人考えられるようにするためです。そして不定期に暗記型ではない小テストを行っています。ジェンダー研究の方法についての授業では、数量的なものではなく質的な研究が重要と考えています。古典を読むクラスでは、"Social Contract"についての話をします。実践・応用のクラスでは実践力をつけることを目的としています。ソーシャル・ワークの学科の授業がその例です。もう一つの学科別クラスの応用コミュニケーションの授業では、平和研究とコミュニケーションを取り上げます。またミュニケーションにかかわる多文化についての授業があります。ディスカッションを行う授業もありますが、後ほど詳しく説明致します。新しい授業もあります。例えば、身体についての授業で、劇場でのトレーニングによって身体を認識させることを考えています。非文字文化についての授業も重要で、視角的な知識を学ぶことを試みています。この授業では子供向けの絵本を教材として、学生の想像力、また総合的な評価を心がけています。

3. 参加型教育の設計：学生を学習の主体に

- (1) 問題意識の啓発
- (2) 創造力と想像力の開発
- (3) 宿題の設計

では、三つの授業について詳しく話してみたいと思います。まず一つ目は、女性とジェンダー研究の中心である知識論についての重要な授業です。この授業で特に重点

をおいているのは、ジェンダー的視点から知識の構築についての内容であり、詳しく説明しています。その上で、学生の研究力と、実践力の向上を導きたいと思います。異なる分野、違う大学の先生方による共同授業ですので、しっかりとしたデザインが必要になります。授業の組み立ての表をみれば、私たちのジェンダー教育プログラムの基本的な考えをみることができます。まず一番重要なのは、知識の構築です。そして、質的・量的な研究方法についてです。この授業のではフェミニズム理論を用いて台湾における貢春、男性性について論じます。担当の黄先生の研究を用いて授業を行います。古典の基礎講読の授業では、"Sexual Contract"を一回の授業で読みますが、他の授業では一学期を通して読んでいきます。また、ジェンダーというのは社会的につくられたものであって、そもそも明確な境界がないものなので、それについて進化論のなかのジェンダー差を議論しています。また人文科学と自然科学の間の発展心理学についても話をしています。歴史の授業もあります。事例を用いて説明するのがよいとおもいます。また異なる学科の違う問題提起について言及し、説明する授業があります。非文字以外の媒体、視覚的な材料も重要です。そこで演劇を主題として扱います。中国の有名な演劇を用います。多文化の授業では中国雲南省の少数民族の事例を題材にしています。また学科別の授業だけでなく学際的な視点からの授業があります。いつも学際的な事例を用意して提供しています。以上の授業についてのWebサイトと学生の授業参加ケースとなるBBSがあります。学生に参加して欲しいという気持ちから、私たちも学生の文化に馴染むようにして訴えています。各授業のWebサイトとBBSがあり、TAがWebサイトの管理者です。学生の期末の発表会は重要な学生参加のケースです。これは小さなフォーラムといえます。いくつかのタイプがあり、一般的な報告書以外に、演劇への参加やドキュメンタリーのフィルムを撮るという宿題を提出することができます。例えば、映画『金髪尤物』(:ある社会的地位の低い層出身の女性が大学に入りがんばって弁護士になる話)を、文化・社会的な視点から分析したものがります。また、中国の楽器コキューを演奏するのが得意な学生は、古典楽器の演奏を通して、中国の音楽史のなかでの女性像について分析しました。ギリシャの悲劇『王女メディア』をとりあげたものもあります。また、台湾のインドネシアの労働者のフィルムを撮った学生もいます。台湾における人口革命といわれるよう、台湾は多くの外国からの移民がいます。最近の新成人のうち7人に1人の母親は外国人とされています。毎週日曜日に台北に暮らしている外国人労働者は台北駅周辺に集まっています。このドキュメンタリーの内容は外国人労働者の間にどのようなコミュニケーションや言語交換があるのかということを取り上げています。

二つ目の授業は、ジェンダーと演劇についてのテーマです。この授業はとてもおもしろく、もっとも学生本位となっているものです。三時間のうち最初の一時間は体を動かします。それからお互いに期末の発表会でどのような脚本、シナリオをつくりあげるか議論をします。ステージの内／外に境界を設けないことが重要で、演出の学生はステージの下にいる観客に質問を行います。この授業では学生に回答を出しませんし、演出の時も質問に対しても強制的な回答も示しません。演劇は一学期かけて完成します。授業中にジェンダーについて議論をします。学生は体をどのように使うことができるのかを研究し、演劇という形式をつづっていく際に意見をだします。この授業

は段階があります。演劇の理論から、演劇の練習、リハーサルを通して学生は想像力を鍛えます。学生は困難に直面した状況を演じ、それからどのようにその状況を解決するかということを考えます。または大きな社会的な出来事をテーマとして取り上げて問題解決を試みることもあります。そのようなことを通して学生の参加を促します。期末発表会は正式な演劇の公演のように行われます。演劇テーマ事例として、例えば、女装趣味のある男性に対してどのような態度をとつて解決するのかというもののや写真（それぞれ緑と紫の枠を持った男性と女性が座っている）にみられるように、枠は既存のジェンダー観を意味しています。大学生の間で一番ホットな話題である恋愛の話をとりあげています。この劇場での重要な点は、演出とステージの下にいる観客との間にどのような交流を持つかが重要です。BBS もあり、学生の感想を見ることがあります。また学生による脚本も Web サイトに載せてあります。

次に絵本を用いた授業を紹介します。この授業では、たとえば、日本の福音館書店が発行している「こどものとも」を用いています。ある学生は、失われた子供時代の記憶を取り戻そうとしたり、またある学生は子供時代の幸福な記憶を思い出したりしています。この授業は何百人の受講希望があり人数制限を大きくオーバーしております。日本の絵本も多く用いています。(絵本専門の、児童文学の林真美先生の授業風景)。社会→大人→子供→大人→社会というように、子供時代の世界観はその後に影響を与え、また私たちが語り、そして聞く物語が人格、人間観を形成しています。

授業の設計ですが、絵本の歴史、そして子供向けの本の古典を取り上げて分析能力を養成し、ジェンダーの視点から議論した上で創作の方法について学びます。はじめに、絵本の歴史についての授業があります。そこでは絵本の成り立ちや印刷の仕方が、はじめて、重要な作家の古典といわれる作品を読みます。コールデット、ケイト・クリーンウェイ、エリック・カール、さらに日本の絵本の古典も紹介します。たとえば、『スーソの白い馬』、『はじめてのおつかい』です。中国語のものでは『子兒吐吐』、『お母さん、緑豆を買って』です。これらを通して絵本の見方について勉強していきます。いろいろな本を読むことが求められます。そして、違うテーマについて議論します。ジェンダーは重要なテーマですが、それ以外にも悲惨な出来事の後の心的な傷もテーマのひとつです。『阿讃的氣球』は阪神大震災を扱っています。関連する先行研究、絵本を読みながら、セックストジェンダーについて、自我について、また性別意識と親子関係について、「男だから・・、女だから・・」という考え方について考えていきます。また同じ題材が異なる文化では描かれ方が異なるという点に着目します。(例、各国の『赤ずきんちゃん』他には、"Snow White In New York" という現代版の『白雪姫』のようなものをとりあげて、学生の創作力をかき立てます。絵本作家を招いて話をしてもらうこともあります。Qi-Mi 氏という台湾の若手絵本作家を招きました。大人向けの絵本を描いており、人気 No.1 作家です。安い講演料で依頼しました。Qi-Mi 氏の絵本に白血病の経験を扱った作品があります。病気のときの孤独感などを伝えています。もう一人の作家、頬馬氏の絵本を通じて、創作の過程のなかで、イメージが変化してゆく様子をみてゆきました。カラーをつけてゆくところや、二つのバージョンのどちらが選ばれることになったのか、といった過程を考えてみます。

アメリカのジョージア大学から先生を招いたこともあります。

毎週の授業では、問題提起を一つすることにしています。学生は絵を用いながら宿題でその問題について考えます。期末試験では、書評、ある一人の作家の分析、絵本の創作があります(書評の例、電子工学科の学生による絵本などの例)。履修学生 200 人うち 160 名ほどが期末発表をしています。

【 質疑応答 】

坂元：授業の様子を伺って、身体についての考察がとても進んでいました。限られた条件のなかでクリエイティヴなことを模索していくべきだと、啓発されました。

Q (一般 a) 今日のお話とはずれるかも知れませんが、台湾は就学率も高く、高い学歴を持つ人も多く、就業率も高いわけですが、それはフェミニズムの影響なのでしょうか。ウーマンリブのような活動があつたのでしょうか。それとも何か別の要因があるのでしょうか。中国は女性がとても抑圧されているイメージがあるのでですが、台湾との違いはあるのでしょうか。

A まずこの 60 年間の女性の生活の変化は大変大きいものでした。とくに、ここ 10 年の間にジェンダー平等が進められました。男女平等労働法は 11 年間かけてやっと国会を通りました。一方で、男女平等教育法は 2004 年 6 月にすぐに国会を通りました。法律のなかで小学校から大学まで男女平等の概念を教えることが学校の評価の基準になりました。学校の評価は政府からの予算に関わります。2004 年 6 月以降他にいくつも男女平等に関する法律ができましたが、それらもすぐに国会を通りました。これは私たちが長い間努力してきた成果とおもいます。

フェミニズムの運動の影響は一番大きいといえます。加えて、大学内のジェンダー研究の意義もあったといえます。台湾大学の女性研究室は設立 20 年以上になります。民間女性団体では、台湾で最初に「婦女新知」が 1983 年に創設され、同じく 20 年以上の歴史になります。台湾ではフェミニズムの団体と大学研究の連携がとても強いと言えます。たとえば、70 年代にすでに台湾大学の教員が西欧のフェミニズムの理論を導入しています。台湾社会の具体的な発展も背景にはありますが、民主化が進むなかでの政治的な変動、とくに改憲の影響がみられます。また民間 NGO、NPO の活動は、政治的な力にコントロールされずに本当に草の根的な活動を続けてきました。以上が現在のジェンダー平等社会の背景といえます。しかし、まだ問題もあります。私は台湾大学の歴史学科におりますが、20 年前の歴史学科はとても保守的で、「女性研究のどこが進歩的なのか?」と同僚に言われました。しかし、歴史をみれば偉大な女性たちはたくさんいます。最近は同僚の意識も変わってきています、「女性史研究は人気があるけれども、よくわからない・・・」と言われます。政治的な正当性があるでも、「わからない」という同僚がいますから、まだまだ努力が必要です。

Q (一般 a) 西洋個人主義を背景としたフェミニズムは、異なる文化でどのような影

響を与えたのでしょうか。

Q (一般a) 理論を学ぼせることが重要だとおっしゃいますが、それはどのような理由からでしょうか。とくに、共同参画が進んだ台湾でまだ理論を学ぼせる必要があるのはどうしてなのでしょうか。

A 西洋の影響はとても大きいといえます。研究者はすべてその影響下にあります。私たちも西洋文化の啓蒙を確かに受けましたが、一方で西洋と東洋の違いがあります。西洋に学ぶことは多いですが、「植民地」になるつもりはありません。国外の研究だけではなく、ローカルな、国内の研究にも力を入れてきました。歴史研究は国内の社会や文化の認識を深める必要があります。現在教科書を作成しており、内容は国内の事例や問題を多くとりあげています。私たちの研究室の出版物がありますが、その雑誌では台湾内外のこと、経済、世界的なテーマをとりあげています。また他の中国社会との横の連携も大切と考えています。1997年からアジア8ヶ国の共同ジャーナル研究プロジェクトに参加しています。各国の情報や研究を共有すること目的としています。日本もメンバーになっています。その成果としての出版物も、韓国の梨花女子大学より出版されています。

Q (一般b) 女性解放、男女平等という言葉で、女性の仕事が優先されている風潮は嘆かわしいこととおもいます。男性は男性らしい、女性は女性らしい性差を生かすべきとも思います。家庭の暖かさを守るのは、むしろ先進国の方が遅れているといえます。すべてではないにしても結婚するチャンスがあれば結婚し、子供を産むチャンスがあれば子供を産むべきとおもいます。このことは21世紀の男女共同参画の健全な社会には必要なものであるとおもいます。台湾では主婦の社会的な位置づけがなされているのか、お母さんたちはどのように立場なのか、お聞きしたいとおもいます。

A 多文化についても触れましたが、多文化社会は差異を中心にしています。今のフェミニズムの研究では「差異」を重用観しています。そして、「差異」を不平等の言い訳にすることには反対しています。母親は犠牲者になることもあります。成長することもできますから、キーポイントは女性ばかりが家庭の仕事をするというようなことにならないこととも思います。社会も女性に成長させるチャンスを与えることが大切とおもいます。

Q (法研、教員) 一橋でることは可能か、果たして学生は、とくに所属する法学部の学生は来るのだろうか、とおもってしまいます。私たちは教える／教えられるという規定概念がとても強く、教員は一定量の知識を提供しなければならない、学生は求められる知識を吸収しなければならない、ということがあります。このような授業では受けとる知識量は少ないのでないか、とおもいます。また既存の教え方の限界、また授業の時間数を削ることになってしまっても教えることの意味というは何なのでしょうか。林先生はこのような授業の積極的な意義をどのようにして見出してきたのかをお聞きしたいとおもいます。レクチャーに慣れた学生たちがこうした授業を受けて充実

感を得られるのだろうか、ということもお聞きしたいとおもいます。

A. まずジェンダー教育プログラムの意義についてですが、台湾大学も似たような状況にあり法学部は保守的であり権威もありますが、女性研究室は予算も少ないので、資源も限られています。私たちも経済的に余裕は少なく、後進的な分野もあります。でありますし、はやく知識を構築しようとするなかにも変化をもたらすことができます。ジェンダーの問題は私たちひとりひとりの人格形成に関わっています。授業の意義としては、問題の解決に取り組むというのが大きなものです。特に今日の話題には、大学の教授に与えられた課題は教育と研究との二つがあるということです。大学の教授にはこの両方の仕事がありますので、どれだけの時間を費やしてジェンダー問題解決できるか、ということが求められます。ジェンダーの問題の解決というのは大きな意味を持っていると言えます。グループの連携、合理的な役割分担が必要です。ある特定の個人が犠牲になるようなことは避けなければなりません。しかし、もちろんそれは個人の選択もあるのですが、教育に力を入れるということが必要です。その際には、発表できる研究論文の一が減るかもしれません。論文を一本減らしてジェンダー教育のプログラムへの貢献し、授業を進める価値はあると思います。次に資源の問題について。日本の状況はまた違うと思いますが、台湾の大学の先生が教育の企画書やプログラムを組んで文科省のようなところ、あるいは大学側に要請することがあります。限られた資源で考えてプログラムを組むしかありません。大学はジェンダー研究に理解があります。私個人の経験からいいますと、私たちは自分たちの研究で同僚に説得することができます。まずは、自分の研究に励み、その成果をもってアピールすることができます。各分野で活躍してきた先輩たちはそのようにやってきました。続いて知識についての質問なのですが、例えは絵本を例として、それを読むことによって、知識には背景があることが学べます。それは、それぞれの分野でいえることです。児童文学はこの点において既に認められた研究領域です。私たちはすべての学科において関連分野の支援が必要です。視覚的映像は大事な教材ですし、劇場を通して身体を動かすことで身体を再発見することができます。それはジェンダー研究に関するおもいます。(ア)

司会：台湾大学のすぐそばに女性学に関する本屋があつたり、女性が外で働きそれを一家で支えるというシステムがあつたりするということも、母親が家庭のなかにいるだけではない、という下地があつたといえます。しかし、新しいものをつくってゆく奮闘はあったとおもいます。色々な問題があり、西洋のフェミニズムが東アジアと共に通している問題もあるとおもいますが、それを非常に意識的に取り入れてプログラムを作っているとおもいます。学生が参加できるかたちを模索していくたら、そして、台湾をはじめとしたアジアの各国の動きと連携するような動きを、つくり出して行けたらとおもいます。(ア)

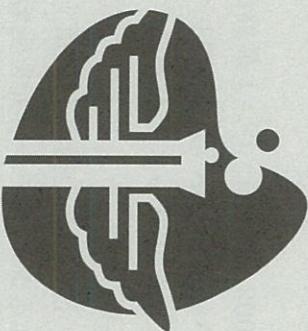
IV. 観察報告

◇ 国内観察

1. 國際基督教大學・ジエンダー研究センター
2. お茶の水女子大学・ジエンダー研究センター

3. 名古屋大学・男女共同参画室

4. 早稲田大学・ジエンダー研究所



1. 国際基督教大学ジェンダー研究センター (CGS: Center for Gender Studies)

観察日：2005年6月29日

面談者：田中かず子 CGSセンター長

訪問者：木本喜美子・貴堂嘉之

6月29日午後に、GenEPプロジェクトの企画推進委員二人で、昨年4月にジェンダー研究センターを立ち上げたばかりの国際基督教大学を訪ね、所長の田中かず子氏にCGS設立にいたる経緯やCGSが目指すジェンダー教育・研究の理念、コンセプトをうかがった。

ICUでは、1993年ごろからキャンパス内で学生の側からセクシャル・ハラスメントへの大学側への対応を求める声が上がるようになり、大学側が全学部生向けにアンケート調査を実施したことがそもそも始まりとなった。また、当時の学長夫人がアメリカの大学で女性学を学んだ経験から、キリスト教精神に基づく総合大学としてICUにも本格的なジェンダー研究が必要であると考え、Gender Issues and Christian Spiritualityという講義科目を設けたことが全学の教育プログラムにジェンダー関連科目が組み込まれるきっかけとなった。その後、21世紀COEプログラム「平和・安全・共生」が通り、予算がついたことで具体的に、ジェンダー研究センター設立構想が生まれることとなった。そのための第一段階として、ICUではジェンダー関連講義を行える人材を発掘しそのポテンシャルをはかるために、教員向けのアンケート調査を行った。また、90年代なかばからは、ジェンダー理論を専門とする教員の採用を目指すもののその希望はかなわなかったが、その後、文学研究など他分野の人事採用のなかで、学際的な研究志向の専門家が採用されたことで、徐々にスタッフも充実していった。こうした多様なスタッフによる取り組みは、ジェンダー研究への多様な接近法を紹介する、「ジェンダー研究へのアプローチ」というリレー講義につながった。これは、言語学、日本文学、美術、歴史、音楽、文学、国際関係など、それぞれのディシプリンとジェンダー研究との関わり合いを中心に学生にジェンダー研究への理解を深めてもらうことを目的に行われ、教育の核となっていました。

2003年からいよいよ最終的な準備段階に入り、活動理念・コンセプトつくりに入っていた。CGS設立に際して、心がけたことは、大きくいって二点あった。一つは、限られたリソースのなかで、研究者レベルだけで閉じることなく、つねに学生や社会で活動している人々とのつながりを保つということ。二つ目は、アジアの研究者とのネットワークの構築を目指すということ。日本のジェンダー学は、常に欧米から発信されるジェンダー研究を受容する立場に甘んじ、欧米研究者の研究対象とされてきたとの反省から、逆に、アジアの側から新しいジェンダー研究の潮流を生み出すべく、アジア諸国の研究者とヨコのつながりを重視して、主体的な研究交流活動を求めていく方針を固めた。こうした理念を掲げて、2004年CGSが立ち上がった。

ICUのCGS立ち上げの経緯は、われわれ一橋大学の男女共同参画プロジェクトにとって大いに参考になるものであった。女子大の伝統あるジェンダー研究所とは異なり、ゼロから出発し学生・教員を巻き込んで研究所を立ち上げていった状況は、私たちの置かれている立場と似ている。お忙しいなか、2時間あまりにわたってCGS設立のノウハウを熱く語ってくださった田中氏のご厚意に感謝するとともに、この教えに応えるためにも、教員向けや学生向けのアンケートなどできるところから本大学においても早急に機動的に動き出す必要があることを感じた。（文責：貴堂）

(参考資料)

国際基督教大学教養学部 学科間専攻 Gender and Sexuality の講義要綱
CGS Newsletter、「ジエンダー研究へのアプローチ」開講ポスター

連絡先：〒181-8585 東京都三鷹市大沢3-10-2 国際基督教大学 ERB 301

Tel & Fax: 0422-33-3448

Email: cgs@icu.ac.jp

URL: <http://subsite.icu.ac.jp/cgs/>

2. お茶の水女子大学ジェンダー研究センター

観察日： 2005年8月3日

面談者： 館 かおる、ジェンダー研究センター所長

訪問者： 関 啓子、井川 ちとせ

【ジェンダー研究センター沿革と設立目的における教育の位置づけ】

ジェンダー研究センターは、昭和61年設立の女性文化研究センターを前身として、平成8年5月にお茶の水女子大学内に設置された共同研究施設である（学生は所属しない）。設立目的は、ジェンダーに関する総合的・国際的な研究を行い、研究者を育成することにある。

達成に向けた活動の優先順位は、

1. ジェンダー研究に関する学際的研究及び調査、
2. 教育研修、
3. 文献・資料の収集及び整理、
4. 資料の提供、
5. 国際ジェンダー学術ネットワークの形成、

となっている。

2. の教育研修については、大学院中心となっているのが現状で、センター専任教員3名と客員教授4名による担当講座数は、大学院12、学部3である。

【お茶の水女子大学全体におけるジェンダー論の専攻化・副専攻化および関連講座の設置への取り組み】

大学院人間文化研究科人間発達学専攻内の4番目の講座として位置づけられた「ジェンダー論講座」（前身は「女性学講座」）が、平成17年度より「ジェンダーラ学際研究専攻」として独立したことは注目に値する。それ以前も学部・大学院を問わず様々な専攻においてジェンダー論は扱われており、「科目名は英文学云々で内容はジェンダー論」といった例も少なくなかつたが、お茶の水女子大学では近年、ジェンダー論関連科目の制度化を積極的に推進している。

平成14年度には、独法化を前に学部統合の可能性にもらみ、学部においてコア・クラスター「ジェンダー系」という副専攻化への試みを開始。トピック性を重視して学部・学科・専門を横断し、学生だけでなく教員も領域を横断する。科目は全部で11、うち「ジェンダー学論」が必修、残り10科目のなかから最低4つを受講して単位を取得する。取得単位は、卒業に必要な「自由選択科目」にカウントされる。1年生から受講できるが2年以内で終了しなければならない。また教員と学生、学生と学生が活発に意見を交換できるよう、受講者数は制限されている。希望者が多い場合は、各授業の初回に課されるレポートで受講者を選抜する。学部全体の履

修要項とは別に作成された「履修の手引き」は、平易な表現で簡潔に科目の説明を行い、装丁にも工夫が凝らされた色刷りの小冊子で、新入生にも親しみやすく、ジエンダー論にこれまで関心の薄かった学生の注意を喚起する効果があるだろう。なお、聖心女子大学でもすでに学科横断的な副専攻コースとして「ジエンダー学」を設定していることを、館先生がお教えくださった。

当日いただいた資料：

- * 「高等教育機関における女性学・ジエンダー論関連科目に関する調査」（第10回）
の概要と課題』『国立女性教育会館研究紀要』第6号（2002年）
- * お茶の水女子大学コア・クラスター「ジエンダー系」2004-05 履修の手引き
- * 『お茶の水女子大学ジエンダー研究センター紀要：ジエンダー研究』第8号
(2005年3月)
- * 『F-GENS ジャーナル』第3号、
お茶の水女子大学21世紀COEプログラムジエンダー研究のフロンティア発行
(2005年3月)

3. 名古屋大学男女共同参画室

観察日：9月22日（木）14:00-15:30

面談者：男女共同参画室長 金井篤子教授（教育発達科学研究科）

同室員 松本伊瑳子教授（国際言語文化研究科）

平山順子助教授（男女共同参画室助教授）

東村博子助教授（生命農学研究科）

田村哲樹助教授（法学研究科）

訪問者：中野知律・佐藤文香・清水由希江（RA）

沿革

- ・ 10年ほど前から全学教養科目として、環境や倫理を扱う科目となれば、ジェンダーを扱う通年の授業を行っていた（ただし、担当者は非常勤講師）
- ・ 国際言語文化研究科が大学院生向けのジェンダー論講座を持っていた
- ・ 国立女性会館の調査への協力をする中で全学にどのような女性学・ジェンダー関連科目があるのかを把握していた

平成11年6月 男女共同参画社会基本法 公布・施行
平成12年5月 国立大学協会「国立大学における男女共同参画を推進するために（報告書）」の提言

平成12年9月 名古屋大学「男女共同参画に関する検討委員会」設置
平成13年3月 「名古屋大学における男女共同参画を推進するための提言」（2000年度報告書、参考資料）

平成13年5月 提言をふまえた各部局の取り組み状況等についての部局長アンケート実施

平成13年8月 部局長ヒアリング実施
平成14年3月 「名古屋大学における男女共同参画を推進するための提言」（2001年度報告書）

平成14年7月 部局長アンケート
平成14年8月 部局長ヒアリング
平成14年9月 育児支援・介護支援アンケート
平成15年1月 男女共同参画室設置
平成15年3月 「2003年度男女共同参画推進計画」（2002年度報告書）
平成15年4月 男女共同参画推進専門委員会設置
平成15年7月 推進専門委員会学部学生向けジェンダー関連授業検討WG設置（教科書づくりに着手、執筆者は有志を募りボランティアで）。
平成15年8月 部局長ヒアリング
平成15年10月 大学院学生向けアンケート、教員向けアンケート、育児支援のためのアンケート
平成15年11月 男女共同参画室ホームページ開設

平成16年3月 「2004年度男女共同参画推進計画」(2003年度報告書)
平成16年4月 松本伊瑳子・金井篤子編『ジェンダーを科学する—男女共同参画社会を実現するため』(ナカニシヤ出版、2004年) 出版、授業開始

授業 「女と男を科学する」

当初は、全入学生へのジェンダー導入教育を目指したが、総数 2,300 名の学生に、5 年間は継続的に授業を行えるかというと不可能と判断。ジェンダー関連教育の科目数を増やす方針。

全学教育科目 人数制限あり 平成 16 年度 91 名、平成 17 年度 103 名 (参考資料)

全学的な取組みに向けたヒント

- ・ 計 43 部局の学部長と事務長に対する部局長アンケートを毎年継続している。ヒアリングは男女共同参画室メンバーや副総長が同席し、副総長から、この取組みが全学あげのものであることを部局長（学部長+事務局長）に説明している。
- ・ 平成 12 年のヒアリングの際に、各学部に対し「すでに男女共同参画に向けた取組みがあるか？」と聞いたところ、その問い合わせに答えるかたちで、自発的に各部局に委員会が設けられるようになつた（すべてではない）
- ・ 男女共同参画推進専門委員会には、文系・理系から各 2 名ずつ委員を出してもらっている。

- ・ 実務部門として平成 15 年 1 月に男女共同参画室を設置し、専任教員を配置している。（運営予算 400 万円／年）
- ・ 研究者予備軍としての女子院生に対するアンケートを実施し、女子学生への支援のあり方を考えている。
- ・ 男女共同参画への認識を全学的に広めていくために、全体的な裏付けが重要であるという認識の下、教育にとどまらず、広い問題として福利厚生問題（育児・介護支援）についても取り組んでいる。

以上

4. 早稲田大学ジェンダー研究所

観察日：9月22日（木）14:00-15:30

面談者：ジェンダー研究所長 小林富久子教授（教育・総合科学学術院）

訪問者：貴堂嘉之・佐藤文香

沿革

- 2000年4月にプロジェクト研究所という仕組みができた（パンフレット参照）。
- 学部横断的であることが条件、お金は大学から出ないで外部資金による運営が期待されている。
- 3年ごとに見直しがあるが、ジェンダー研究所は継続できた。
- 学内参加者の研究費から2万円／人、学外参加者から1万円／人を捻出している
- 現在のメンバーは研究員15名、客員研究員4名（うち、出版関係者3名）、補助研究員として博士課程の大学院生や助手も参加

授業

- オープン教育センターというところで、全学向けの授業を組織することができる。（シラバス集参照）
- 半期10万円の費用が出る。（大学としては寄附講座にさせたがっている）
- ジェンダー研究所でも講座を持ちましようということになり、また、セクシュアル・ハラスメントについて教える機会が必要だという要請がセクハラ委員からも出ていた。
- オープン教育センターで提供するプログラムは、①講義、②テーマ・カレッジの二種類。
- ジェンダー研究所では①として総合講座「ジェンダーを考える」（シラバス参照、半期オムニバス方式、200名くらい）、②として6つの科目（シラバス参照、「映像にみるジェンダー」「ジェンダーと教育」「ジェンダーと文化人類学」「英文学のビロインヒジェンダー」「ジェンダーで読む日米小説」「ジェンダーで読む映像作品」）を半期ずつ開講（20名の上限あり）。
- 総合科目の出席者男女比は6対4くらい、学部はまんべんなくきている。
- テーマ・カレッジは少數精銳のゼミ形式で発表を重視している、女性が若干多いが概して意識の高い学生が集まっている。
- 質問にくる学生は男性が多い。自分たちも抑圧されていると訴えたり、少子化に対する意識をもっていたり。
- 小林先生は文学専門なので、ジェンダーの入り口として文学を使うことが多いが、中には樋口一葉にすっかりはまってしまった男子学生もいたとか。
- それ以前に、エクステンション（一般向けのスクール）で、女性学を教えていたことがあったが、やはり女性が多かった。今は男子学生に教えることが面白い。
- 女性にとってジェンダーは切実だが、男子学生は距離をとって純粹に学問的関心

を抱くこともある一方、G I DやH Sへの高い関心をもった者もいると感じる。
授業は持ち出しなっている（学部によつては持ちコマにカウントしてくれるが、
そうでない学部もある）

研究所の活動

- ① 月例研究会：メンバーの研究発表
 - ② 講座の提供
 - ③ 年一回のシンポジウム公開：
- 内外に向けた啓発活動の場となつてゐる。今年は「危機にある『男女共同参画』？」
というタイトルで、竹信恵美子、浅倉むつ子、本山央子（？）。

その他

ミシガン大学について話がでたとき、教育総合研究所として多文化主義教育でアメ
リカを調べたことがあり、アファーマティブ・アクションの違憲問題についてのペー
ページがあるのでと報告書をいただいた。

以上

IV. 観察報告

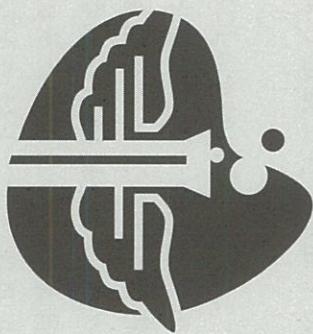
◇ 海外観察

1. 台湾

- ・教育省訓育委員会
- ・台湾性別平等教育委員会
- ・台湾大学婦女研究室
- ・台湾立法委員

2. フィリピン

- ・University of the Philippines
- ・Ateneo de Manila University



1. 台湾

(1) 目的

観察目的は世界に先がけて2004年6月に性別平等教育法を公布した台湾を観察し、同法の成立経緯について関係者にインタビューし、われわれのプロジェクトにとっての示唆を得ることにおかれた。また、本年度に予定している講演会の講師についての情報を得ることも、もう一つの目的であった。

(2) 観察者

法研 相澤美智子（2005年9月22日～26日）
社研 木本喜美子（同）
言社研 松永正義（2005年9月22日から23日）

(3) 得られた知見

◆ 同法は、台湾における民主化の流れに位置づくものであり、男女間の不平等や性的侵害を阻止する目的で制定された家庭暴力防治法（1998年6月公布）や男女雇用平等法にあたる両性工作平等法（2002年1月公布施行）の延長線上にある。同法の公布後、性侵害犯罪防治法（2005年2月公布）、性騒擾防治法（2005年1月制定）が成立し、台湾社会における変革に寄与している。

◆ こうした動きの背景には、婦女人知をはじめとする民間女性運動団体を中心としての1987年以来の運動の積み重ねがある。とりわけ1990年代後半に起った女性殺害事件や同性愛者のいじめ・自殺事件などは台湾社会に問題の根深さを提起するものとなり、その社会的インパクトはきわめて大きかった。運動団体による抗議行動、記者会見などを通じて、男女平等にむけての社会的問題関心を育む大きなきっかけとなつた。女性団体による法律草案づくりやロビー活動が大きな意味をもつたと思われる。また個々の議員の考え方はともあれ、より民主的な法律制定を競うような政党間の「競争的」な状況があり、政党を越えて性別平等を推進しようとする政治的情勢があることも重要な要素となつた。

◆ こうした流れのなかにあって性別平等法は、教育省の主導で制定されたものであり、他の一連の法律と比して、草案のバージョンが一つのみというところに特徴がある、という指摘があった。教育省が学者、運動団体などからなる研究グループを組織し、草案が作成された。だが直接的なきっかけについてはそう言える面があるが、その底流としては婦女人知の運動が展開されてきていた点を見落とすことはできない。具体的には1988年以来、小学校から高校までの教科書におけるジェンダー・バイアスを問題視し、学校の教師のジェンダー観を変える必要性について提起してきた。こうした動きを背景に、1997年から教育省を中心に法律制定の動きを開始。教育省・性別教育平等委員会が法案起草後、NGO6団体がロビー活動に取り組んだ。

◆ 同法をめぐってメディアがあまり報道していないため、社会的には十分に認知されているとは言い難い面があるが、教育省が学校レベルの実施状況の把握、評価を行っており、学校関係者には熟知されているものと考えられる。また教育省は、法律浸透のためのテレビ番組づくりや、地方委員会との会合によって推進上の困難の把握につとめており、小学校から高校までの地方を含めた個々の学校レベルで、いかに法律の浸透がなされていくのかを見守る必要がある。

◆ 台湾大学は、同法以前から性別平等にかかわる委員会やセンターを有しており、セクシュアル・ハラスメント対策への取り組みのみならず、男女平等教育をカリキュラムに組み込んで実施してきたという意味でも先進的位置にある。同法制定による波及効果としては、性別平等教育委員会が学長直属となり、委員会が学内的に明確な位置づけを得たことであろう。しかし性別平等教育カリキュラムを実質的に担ってきた婦女研究室では、同法の施行後も予算面での不安定さを克服できていない。だがそうしたなかでも非常に優れた教育実践が追求されている。今後、他大学が同法のもとで性別平等教育を取り入れていくさい、その実績をもつ中心的存在としての台湾大学が、たえず参考例として注目され続けるであろう。

◆ 台湾大学における婦女研究室室長であり、上記の教育の中心的推進者である林維紅教授を2006年1月に本学にお招きし、公開講座を開催することは、本プロジェクトに大きな示唆を与えるものと考えられる。

2005年9月23日
教育省訓育委員会
担当者 高 瑞蓮
国際文教処第4科 張 俊均

性別平等教育法成立の経緯

◆ 「両性」平等から「性別」平等へと名前を変えた。1999年、教育部が政治大学に委託研究を出し、1年後に両性平等教育委員会（教育部長、大学の研究者、学長、民間団体の代表など23名）へプログラムを提出した。研究グループ（学者、運動団体、職場の影響力のある人たち14名）を組織し20数回の会議を経て、4回の公共討論会を行った。このグループが2003年12月に委員会に草案を提出。法規会にかけたのち、2004年6月に法律として制定された。

◆ そのきっかけになつたのは、1997年、婦女権益促進会（総督府の直轄）の提起による。といふのも、1998年に重大な女性事件が起つたためである。ひとつは、民主進歩党主任彰エン如がタクシーに乗ったまま行方不明となつた事件。もう一つは、日本のマンガ家梶原いつきの娘で女優の若い女性が誘拐され殺害された事件である。社会的インパクトが非常に強く、教育における平等が必要

要だという機運が高まった。全体としていえば、行政主導型であるといえる。セクシュアル・ハラスメントについての行政府命令はそれに先だって（2000年～）出させていたが、SHについての法制化はこれが初めてである。1998年の事件のインパクトは非常に大きく、「女性に関する人生安全」という女性団体もできたほどだ。教育部が国会に提出した後、主要女性団体が国会議員にプッシュした。行政院の女性たちや運動団体がその始まりを作っていった。民主進歩党が与党でもあり、これをどんどん推進した。

◆ 2001年2月の素案で「両性」から「性別」に変わった。「性別」＝ジェンダーである。正式には2003年6月23日に変更され、ジェンダーと（「両性」もジェンダーもあるが・・・）いう言葉はこの法律によって教育面で広がり、法律名としてつけられることによって、かなり一般化したといえるのではないか。それ以前の素案では両性平等教育という名称だった。

現状と課題

◆ 教育部内部の委員会、地方行政内部の委員会、学校内部の委員会の3つのレベルの組織からなる。2004年10月から1年計画を立てて把握する。問題点としては、地方行政単位の委員会の、この法律に対する理解が深くない点である。この年末までに8回くらいに討論する機会を設ける予定。一回目は中央の人3名が出て、3つの地方委員会との会合をもち、どのような困難に直面しているのかを話し合うことになっている。この法律の制定以前から、性別教育については教育部の仕事だった。本法律の施行後、社会教育の方面でも必要としているが、わが国の歴史の中での性別に対するステレオタイプがあるので、これを遂行するのがなかなか困難ではある。大学評価のさいにこの点を入れ込むとか、監視者を派遣するなど、遵守するやり方を考える必要がある。

◆ 教育に重心が置かれているが、家庭教育や社会教育も重視されているので、実行するのが難しい。メディアが女性の身体イメージの再生産をするなど、ステレオタイプなジェンダー像を繰り返し送るので、悪い影響を与えていた。一部に冷たい反応もある。教育者自身の育成は、各大学に委ねられている。教科書の審査はなされている。

2005年9月23日
台灣大學 孫 中興夫 教授（社会学系教授）Chunf-Hsing, Sun
性別平等教育委員会副主委

委員会の仕組み、なりたち、取り組み

◆ 委員長は学長。委員は8人ほどで女性が半数を占める。女性は交代が可能だが、男性はなかなかなり手が限られているのでメンバーが固定される。7～8年前からこの委員会はできていた。新しい法律が制定され、これによる法的裏付けを得て

から、強力な組織になった。現在は三つの取り組みをしている。①性別教育（婦女研究室が中心）、②キャンパスの安全（総務課）、③セクシュアル・ハラスメント（SH）。この第三のSHを当委員会で処理している。この委員会は、かつては小さな行政単位として存在していた。両性平等委員会という名称でそのトップは孫さんであった。2004年の性別教育平等法の下で学長直属となつた。ひとつひとつの課題を実行する際には（例えば全学のトイレ）、いろいろな処理を学内各部署でしなければならないのでその意味では理論上は動きやすくなつたといえる。経費も900,000元で、冬学期になると独立したオフィスと事務員をつける予定になっている。ただし新しい学長になつたばかりなので、彼が今後この委員会をどう考えるかによって変わつてくるかもしれない（笑）。

◆ 以上の3つの取り組みのうち、第二のキャンパスの安全が一番取り組みやすい。トイレや風呂など、キャンパス内の危険な場所を安全にするために金をかける取り組みである。第三のSHは一番難しい。台湾大学では教授がSHでクビになつた事件があった。どう調査するのかが難しい。第一の教育は当然必要である。第三のSHの取り組みとも関連して、性別教育平等法25条によって、加害者が平等教育プログラムに8時間参加しなければならないことになつているが、その内容に関する法律規定がないので、婦女研究プログラムが用意している授業ができるだけ受けるように勧めるにとどまつている。実際にその加害者は受けないかもしれないがこの法律では、いたしかたない。第一の教育プログラムでは、総合的な科目としてのものもあり、また社会科学の一環としてのものもある。学内のいろいろなところから教師を呼んできてプログラムを作つている。

◆ 第一課題と第二課題については他の単位が担当しているので、この委員会はSHが中心である。また第二の安全のために、学生サークルの意見も集めながら、性別がない寮やトイレを作ろうとしている。学生にも参加を求めており、台湾大学の学園祭に向けて映画祭や演劇などを取り組んでいる。「女追男」＝女の方が男を追っかけるというような、性別を逆転した筋立てなどである。

◆ SHは相談で終わるケースが多い。女子学生からの教師のSHの相談ケースが多い。委員会としては調査機能を持っている。レイプ事件などについては法的な対応についてサポートをする。この委員会を煙たいと思う教授たちもいるだろう。SHの解釈をめぐっては異論も反対もある。新しい教育法によつて、力を得て、キャンパスを歩いていても石が飛んでこないところをみると・・・）。ただこの大学には、学長よりは自分を偉いと思っている教授が多いので、教員のSH研修は難しい。

性別男女平等教育法と台湾社会

◆ 台湾社会でのこの法律の受け止めは、だいたい良好といふところだらうと思う。特に女性団体はそうだ。しかし、法律家レベルではSH法と教育法とのあいだに矛

盾した点があるという見解もある。一橋大学卒業の李先生（法学研究科の副研究科長）がその専門家であり（刑法）、彼はこの委員会のメンバーである。この法律を歓迎しない勢力はいないと言い切ってよい。ただし SH 法については、特に女性が主観的に気持ち悪く感じたら SH だ、というような SH 規定をめぐって反発がある。委員会としての活動の効果の測定？ 効果というよりも相談に女子学生がきているし、だんだんキャンパスが安全になるし、授業の受講生も増えているという点で、効果を上げていることができるだろう。ただし SH の処理までの時間がかかりすぎるという問題がある。現状では 2 学期を経たのちになる（年間 2 学期制）。この委員会レベルでは他大学との連携は特にはない。自分たちはリソースがあるトップの大学であり、他の大学が追随してくる位置にある。教育評価システムを持っているがこれによれば、プログラムが提供している授業の評価は高く、受講生も多い。受講生に女性が多いという点と、理系の先生たちが無駄な教育だとして受講を勧めないというような問題はまだまだあるけれども。

2005 年 9 月 24 日
台灣性別平等教育協會 (NGO)
蘇芋玲 (理事長、銘傳立法委員 ペン大学通識教育中心副教授)

はじめに

お話をうかがった蘇さんは、大学教授でもあり、もともとの専門はアメリカ文学。現在は、女性文学、ジェンダー学、ジェンダーと法など、幅広く講義を担当されている。

蘇さんは、1988 年から婦女新知のメンバー。1991 年に婦女新知の役員となり、1999 ~2001 年、婦女新知の第 7 代董事（理事）を勤められた。

台灣性別平等教育協会の活動

Fem Book Store (女書店) の設立、経営。

小学校から大学まで全レベルの教育機関の教員に、意見交換、情報交換、分かれ合いの場を提供。その方法は、①インターネット、②国内会議（年に数回、台北のみならず地方都市でも）、③太平洋アジア性別平等教育学会（年 1 回、2004 年 11 月第一回学会開催、2005 年 6 月第二回学会開催予定）、④海外視察（2 年に 1 度）。

性別平等教育法の成立経緯

台灣では 1987 年に戒厳令が解除され、1988 年以降、ようやく NGO が活動できるような環境となつた。性別平等教育法は、1988 年からの第一期と、1997 年からの第二期を経て、2004 年に成立にいたつた。

第一期：もっぱら婦女新知が法律制定に向けた運動を展開。婦女新知が小学校から高校までの教科書について、男女不公平がないか、ジェンダー・バイアスがな

いか、女性の経験が反映されているか等を調査・点検し、結果について記者会見、プレス発表を行うところから運動が開始された。1988年当時、教科書は1つの教科につき1つのバージョンしか存在せず、しかもジェンダー・バイアスがひどかつた（たとえば、母が朝早く起きてご飯をつくる・・・、というステレオタイプ）。1995年頃までには複数のバージョンが作られたが、内容にさほど大きな変化は見られなかった。婦女人知は、これを批判するとともに、学校の教師のジェンダー観を変えていく必要があると提唱。しかし政府の動きはゆっくりだったので、プレッシャーをかなりかけていった。

第二期：1997年、教育省に性別教育平等委員会（蘇さんは委員）が、行政院に女性の権利促進委員会（蘇さんは1997年より2年間委員）が設置され、政府が法律制定に向けた取り組みを開始。同年、教育省は、新しいカリキュラムにおける6つの重点を打ち出す。6つの重点のうちの1つが性別（ジェンダー）教育（その他、テクノロジー、環境、生命教育等）。1999年より2、3年がかりで、教育省・性別教育平等委員会が法案を起草。起草にかかわった人々は、蘇さんを含めて4名。2000～2001年頃、原住民族と同性愛者のこと、性別教育の中に取り込むことが打ち出される。法案が立法院に提出されながら1年半くらいNGOがロビー活動実施。台灣性別平等教育協会、婦女人知、台灣女性学学会、ゲイ＆レズビアン団体等、合計6つのNGOがロビー活動に参加。2004年6月、1988年から実に16年の取り組みを経て、法律が成立。

性別平等教育法制定に影響を与えた出来事および社会的要因

1996年（1998年？）民主進歩党の女性運動家（婦女人知のメンバーであり、ジエンダー問題に取り組んでいた女性）、タクシーに乗ったのを目撃された後、行方不明。数日後、死体で発見される。レイプされていた。女性活動家たちは怒り、抗議運動。

2000年、男子生徒が「女の子のようだ」という理由でイジメに遭っており、1人でトイレに行けない状況になっていた。ある日、1人でトイレに入ったのを目撲された後、発見されたときは死亡していた。こうした事件を通じて、ジエンダー問題が明るみに出る。

ここ10年くらい、台灣では政党間の競争が激しくなっており、各政党は、国民の人権保護を実現する政党として社会的に承認を得たいという思惑がある。

台灣社会の学歴を重んじる特質が、性別平等に取り組む優秀な人材の育成に貢献している面もある。例えは、大学教授の男女比は3：1。学部学生の男女比は1：1、修士課程の学生の男女比は5：3、博士課程の学生の男女比は3：1。大学進学率は政府が力を入れていることもあって、90%。大学は160もある。ここ10-15年位、大学生男女比はほとんど一緒。

性別平等教育法に対する社会の反応

蘇さん、社会の人の反応も、メディアの報道も良かったと考えている。メディアの報道がほとんどなかつたといふ見方も一方ではあるが、蘇さんはNo news is good newsと受け止めている。つまり大きな反対は起きなかつたといふとの裏返しと受け止めている。

学校関係者の中には、性別平等教育法 14 条で、妊娠している学生の保護が規定されていることに反対を表明する人もいる。また、同法 16 条で学校の成績考査委員会や主管機関の委員会の構成員の 3 分の 1 以上を女性とすることに反対を表明する人もいる。さらに、同法第四章のセクシュアル・ハラスメントへの対応を行うことを定めたものが存在するが、学校がセクシュアル・ハラスメントへの対応を行うことを定めたものが存在をしなくても、法律の遵守には消極的な人がいる。しかし教育省が 1 年ごとにレポートを求めて評価を与える、問題となるケースは扱うことになっている。

父兄からの反応の内容は、今のところ、まだ分析できる段階にきていない。

大学内での委員会は非常に強力だが、セクハラ規定についてはあまり実施していないというものが本音のようだ。大学側が教育省に「できない」と手紙を書くケースもある。台湾大学の委員会はだいぶ前にできており、この分野の研究者が多いという点で評価できる。ジェンダー研究のコースもっている。何もやっていない大学と比べると、やり出すほどにそれだけ問題が発見されるということになる。清華大学（国立・男女共学）にも委員会が設けられている。

若い世代の女性

(性別平等教育法をはじめ性別に関連する) 法を制定することの意義

2000 年頃から教育省の委員が、法律制定に本腰を入れるようになつたのは、法律を制定することで性別平等政策に一貫性と継続性が期待でき、一定の強制力をを持たせることができると、法律の制定に大きな意義を感じるようになったから。具体的には、とくに性別平等教育に対する教師の啓発を実施できると考えたから。法律なしで、NGO からの社会的圧力だけによって性別平等政策を実施しようとすると、NGO からの圧力が弱くなつた途端に、政策が実現されなくなるという恐れもあるから。

また、いざ問題が起こり、NGO に相談が寄せられても、法律がなければ、NGO も実質的な援助が行えないということを、蘇さんは、既に別の分野（雇用）において経験済みであったから（1987 年、妊娠した女性および 30 歳以上の女性が解雇されるという事件が起きた。当時、妊娠した女性の解雇を禁じる法律も、女性の若年解雇を禁じる法律も存在しなかつたため、婦婦新知は無力感を経験した）。

法律がないと、公的機関は被害者救済に動かないという事実が存在するから（1994 年、26 歳の既婚女性が夫を殺害。取調べの中で、この女性は過去 10 年間に渡つて夫から性的暴力を受けていたことと、夫からの性的暴力について過去に警察に届け出していたことが判明。しかし、警察は家庭内暴力を取り締まる法律が存在しないという理由で、この女性の相談に取り合わなかった）。こうしたこと�이明るみに出ることによってメディアも変わってきた。

こうした経験から台湾の Law First という考えが強い。民間 NGO 団体のプレッシャーのもとで法律ができれば予算がつくという経験を積んできた。教育省は学校教育のみならず、家庭教育と社会教育の分野にも広げていこうとしている。

台灣大学における教育プログラムについて

◆ 婦女子平等教育プログラム (Women's and Gender Studies Course) は 20 科目修了可能。そのうち 2 科目が必修科目であり、理論中心の科目になっている。学生は、芸術、法学、マネジメントなどの社会科学のディプロマをとりつつ、プラスアルファとしてこのコースも取ることができる。1997 年から人文・社会科学教育の改善のために設置された。カリキュラムは院生用と学部生用で別々のものもあるが、両者ともに取れるものもある。学生が仮に 1 つか 2 つの科目しか取らないとしても、ジェンダーに対する意識が変わってくるだろうと考えている。2002 年から教育部がスポンサーとなつて、「人文・社会科学教育改造計画」というテーマで研究・調査を取り組んでいる。台灣大学がその中心で、マルチカルチャーリアル視角（差異と差別）、多様性と平等、大学間交流を課題としている。その一環としての 2004 年の秋の調査によれば、57 校で 400 余りのコースがある。台灣大学では 21 科目だが、通常は 10 科目と少し、あるいはせいぜい 20 科目ぐらいである。台灣大学が中心的存在。

◆ コースの創設時は、学部ではないので授業を開くことができなかつたので、ジェンダーに関する研究をしている人を全学的に探した。30 人の協力者の授業の中には、すべてジェンダーがらみの講義の場合もあるが、2~3 回だけジェンダーとからめて話すという内容のものもあるかもしれない。すべて、当人たちが開講するときに自己申告してもらっている。予算をどうするか、どの先生に話してもらうかが当研究室で考へるべきことである。絵本や演劇の授業スタートのさへは、林先生の所属する歴史学科で先生の名前で聞いた。

◆ 台灣大学のコースの目標はジェンダー エクイティの認識を持つこと、research capability、teacher's training、実践的トレーニングにおかれている。必修は W&G Studies 入門、フェミニスト理論と、ジェンダー関係論。この 3 科目の中から 2 つ取り、それ以外は選択科目となる。ジェンダー研究の中心は社会学であり、清華大学で 2004 年秋から、高雄医学大学で 2004 年春からであるが、台灣大学では 93 年春から社会学がやってきている。

台灣大学婦女研究室のとりくみ

◆ 婦女研究室では学科同士の対話を重視している。また他の授業では系統性を重視し、学生主体の授業になるようにし、マルチメディアを使っての情報とテレコミュニケーションに努めている。自分自身は、W&G Studies 入門を 7 年間監督してきたが、フェミニスト方法論と実践性のほか、学生主体となるよう重視し、研究者の訪問や教授の論文を学生同士が読みあうなどの取り組みをしてきた。

大切なのは理念であり、理論・方法・古典の研究、応用、学際性を盛り込んできた。研究方法のプログラムでは、質的調査論や福祉論にのせてジェンダー視点を内容的に入れるようにしてきている。

◆ 近年、新しく取り組んでいるコースでは教育におけるジェンダーと劇場をやっている。学生が実際に台本作って芝居をする。劇場で男性が女性を演じたり、女性が恋をして男を追いかけるような筋立てのストーリーはないのかと考えたり、ポスターも作り学生が演出も勉強する。演じる際には観客として親や友達あるいはまったく見ず知らずの人たちが来るが、演じた後にこの観客たちと討論する二になっている。演劇では答えを出さないので、さまざまな意見が出てくる。これはプロの演劇人が指導している授業である。学生主体なので、決まった日までに皆の前で学生がレポートのことを話したり、ビデオを作ったり本を出したりする。もう一つの新しい取り組みは、ジェンダーと童書絵本 (gender and picture books)。幼年向けと童年向けの本のちがいや、社会→大人→子供→大人→社会という関係について学ぶ。有名な絵本作家の人たちを実際に招いて指導してもらっている。金曜日の午後の授業で、学生があまり受けたくない時間帯だけれども、受講した学生たちは「幸せな 2 時間だ」と言ってくれた。人気が高いので、一つの時間は 300 人、もうひとつは 200 人も希望してくれるが、コンピューターで 100 人を選ぶしかない。新学期の教室に行って、教師の自分でさえ入れない教室の混雑ぶりを見て、受講できない学生に申し訳なくて胸が痛む。絵本の授業では、4.6 点（5 点満点）もの高得点を得た。

婦女研究室運営上の問題：予算

◆ 婦女研究室のチエアーは林先生。先生以外の 9 人の研究員は他の研究科の先生方であり、すべてボランティアでこの研究室にかかわっている。林先生が中心になつてカリキュラムを組んでいる。全学で 30 人が授業協力してくれ、毎年開くことは限らないが、授業をやってくれる。この研究室は 1985 年に作られたが、予算是 1 元もない。林先生宛てで 8000 元（月）もらうので、これをすべて使う。大学が払ってくれる唯一の財源である。これから機関誌発行費やボランティアにお金を払う。授業を行うために莫大なお金がかかるが、レポートや計画書を書いて、政府に提出する。政府資金のほか、民間団体や企業などの学外資金をもらってくる。空間（場）を台湾大学が提供してくれるが、それ以外はすべて自分たちでかき集める。電気代や電話代は大学もちといふことだが、ただし国際電話は自分たちで持っている。計画書を政府に提出しては、資金が当たるかどうかハラハラしながら結果を待っている。体と心臓に悪い仕事だと思っている。

◆ 平等教育法の推進者たちは皆私たちの仲間であり、また教育部の教育平等委員会のメンバーも、フェミニズムを研究している仲間である。しかしそれでも、きちんと申請しないとお金はくれない。台湾大学は金持ちだと思われているからだ。

孫先生（台湾大学性別平等教育委員会副主委）の委員会自身も金を要求しているが、この分野の予算というものがまだはっきりしていない。この点が第一の問題点である。第二の問題は、人を招く計画を立ててもその人がよそ（海外）に移るかもしれない。その人をとどめるための予算を得ることはとても大変なことである。1ヵ月のサラーー20万元を組むことは到底できない。確かに婦女研究室はこれまで、台湾大学の中で一番予算が与えられてきた研究室であった。いま台湾大學自身も予算を組むのが難しい状況にある。その中で孫先生の委員会は1年間90万元（この金額は2004年の法律以前からなった同額）であるが、この研究室とは別建てとなっている。婦女研究室から委員会に参加しているメンバーはいるが、あちらのメンバーがすべて当研究室のメンバーになっているのではない。委員会は当研究室に雑誌発行費用として10万元与えてくれるが、実際の費用は37万元以上かかっている。しかしながら委員会にとっては10万元は非常に大きいことではある。劇場の費用などについても少しはまかなってくれている。しかしほんの一部分にすぎないけれども・・・。それでも結局トータルすれば、90万元のうち2分の1ないしは3分の1を当研究室に渡してくれる事になる。この委員会の中心はSHであるが、どのようなSH事件が起こるかわからないので、年度予算を組むことがむずかしい。秋になると、こちらから「予算はいくら余っていますか」と聞き、余っていればまわしてもらう。

◆ 学生が主体となる授業は大切。1学期にひとつは開きたいと思っている。それに固定した予算がない。安定した予算はどうしても必要だ。特に助手の身分は不安定なので、予算が安定することが望まれる。・・・予算なしで20年間やつてきたが・・・。

2005年9月26日
立法委員 ペン添富
民主進歩党のペン添富立法委員の助理（秘書）リュウ・クンシンさん

はじめに
ペン議員が急遽、外国出張となつたため、インタビューに応じてくださつたのは、秘書のリュウさん（33歳）だった。台湾大学の法学部卒業で、大学時代の指導教官が一橋大学大学院出身の李教授だったとのこと。

性別平等教育法の成立経緯

2004年5月、民間団体（女性団体や同性愛擁護団体など）がロビー活動を始め、翌6月に法律制定（台湾性別平等教育協会の蘇さんから聞いた情報と異なる）。ペン議員は、国会議員の教育委員会の委員長であり、教育省から性別平等教育法の立法化が進められていることを聞き、同法は成立の運びとなるだろうと確信していた。

民主進歩党の女性殺害事件や、2000年に起きた同性愛者の学生がいじめられ、最

後は自殺した事件なども、ジェンダー平等に対する社会的関心を高めたといえる。民主進歩党は、殺害された女性の遺志を受け継ぐために、基金会を創設。

性別教育平等法の制定に反対する勢力は存在したのか？

法律制定は基本的には肯定的に受け止められており、反対勢力は存在しなかった。それは、同法が扱う教育における性別平等というテーマが、台湾における政治的イデオロギーとは無関係だったから。

男性議員の中には法律に反対の人もいるかもしれないが、表向きに反対表明をすることはない。なぜならメディアが発達しており、透明化しているなかで反対はできないから。また細かい点での反対はあっても、大きな方向性についての反対者はいないと見ていた。性別平等を推し進めるに家庭内の秩序が崩れるなどという議論は社会に存在しない。

政党を超えて性別平等を推し進めようという政治的風土が存在している。

法律の細部に対する反対としては、以下のようなものが存在。法律規定では、学内における性別平等委員会の委員は、学内の人間の者から選ぶことになっているが、例えば、セクシュアル・ハラスメントが学内で起きた場合に、内部の人間で委員会が構成されていると、調査や処罰がやりにくくなる可能性も否定できない。それゆえ、委員の半数を学外の者とすべきだという反対意見が出された。

性別平等に親和的な台湾社会の特質

台湾は移民社会で、男性が大陸から移民し、台湾原住民の女性の婿養子となることが多かった。そのため、女性の地位が高い。それでも、昔は女性差別が存在したが、今日においては、日本ほどには女性差別は存在しない。もともと反骨精神の強い民族で、性別平等の推進に対しても妥協しない。父権に対する反抗（男女平等を含む）は、政党の違いを超えて、台湾民主化の大切な精神である。

ただし、国民党は国民の人気とりのために女性を看板につかっており、平等政策には反対しない。だが女性議員を必ずしも重要なポジションに配属していない。女性議員の地位については、民主進歩党の方が上である。

性別平等教育法の社会への浸透について

(この法律のことを社会の人々は知らないという話もうかがつたが、という質問に対して) 教育省は平等に関するテレビ番組（法律内容を解説するような劇や専門家の討論会の放映）を制作しており、法律の社会への浸透について心配する必要はない。

性別平等教育法が成立した台湾社会における今後の課題

家族法の改正が（1996年に）行われ、財産の平等分割と、子どもの利益を最優先にした親権の付与が可能となつたが、子どもの姓を自由に選べる更なる家族法改正が望まれる（現在、子どもは父親の姓を名乗ることになつている）。台湾社会の未来は明るいと、リュウさんは最後に力強く言われた。

2. フィリピン

(1) 目的

本観察の目的は、フィリピンの最高学府であるフィリピン大学（国立）およびアテネオ・デ・マニラ大学（私立）を観察し、ジェンダー平等教育がどのように行われているのか調査することである。

また、あわせて来年度開催予定の講演会の招聘についての可能性を探ることも目的とした。

(2) 観察者

社会学研究科 佐藤文香
社会学研究科 井川ちとせ

2006年1月5日（木）
フィリピン大学（University of the Philippines）女性学センター
Carolyn I. Sobritchea 教授（人類学）

フィリピン大学のジェンダー教育

フィリピン大学は国立大学で、11のキャンパスがある（9つの主要なキャンパス（8+オープンキャンパス）と2つ）。

■1 : UP Diliman

Diliman キャンパスはケソン市にあるメイン・キャンパスで、大変規模が大きい。大半のジェンダー・プログラムはここにあり、ジェンダー・プログラムの公的な管理部門はここにしかない。College of social work and community developmentには、フィリピン大学唯一のMAプログラム「女性と開発」women and developmentがある¹。また、Diliman キャンパスには、「ジェンダーと法」や「ジェンダーと社会科学」などたくさんのジェンダー関連講義がある。「ジェンダーと国際法」を設置したいと思っているのだが、昨夏はバンクーバーからの招聘教授に「フェミニズムと国際法」を開講してもらった。

■2 : UP Manila

Manila キャンパスは首都マニラにある医学薬学部。女性学がとても強く、専門 specialization はすべてジェンダーに関連していくなければならない。ここにあるジエンダー研究センターは医療・健康関連。キャンパスに大きな病院があり、DV の治療、レイプや虐待にあった子どもの治療など、one stop shop としてのサービスを提供している。フェミニストの医師など、フェミニストはこのキャンパスでは受け入れられている。

¹ <http://www.upd.edu.ph/~cswcd/women.html>

■ 3 : UP Baguio

Baguio キャンパスはフィリピン北部にある。北部にはたくさんの部族がいるため、ここでのジェンダー研究センターは、女性と部族コミュニティーに特化して調査などを行っている。

■ 4 : UP Los Baños

Los Baños キャンパス農学部で、ジェンダーと農業に特化したプログラムをもつて いる。社会科学系がとても強い。

■ 5 : UP Mindanao

Mindanao キャンパスは南部にあり、1995 年にできた一番新しいキャンパス。この 地域は治安の問題を抱えており、ジェンダー・プログラムも平和に焦点をあてている。 現在は、ジェンダーと公共経営 public management に焦点をあてたものもできてい る。

■ 6-8 : UP Visayas

中央部に位置しており、3つの主要な島があるため、キャンパスも3つにわかれてい いる。

UP Iloilo は漁業に特化しており、女性科学者たちが、漁業ネットワークづくりを しようとしている。
UP Cebu は、日本人観光客に人気があるセブ島にある。

UP Tacloban は、最貧困地域のひとつでジェンダーと貧困に焦点化。 以上のように、ファカルティごとにジェンダー教育の需要は異なっている。

女性学センターの沿革

- UP の女性学センターはフィリピンでは（セント・スコラスティカス大学（カトリック系）、シリマン大学（プロテstant系）に次ぐ）3番目の創設になるが最 強と自負されている。
- 1988年に設立され、17年が経過した。創設当初、ソブリチア先生はアメリカにいた。ジェンダー・イデオロギーの人類学的研究をしていた彼女は、1990年?に補 佐官 deputy director として呼ばれた。後、6年間、女性センター長を勤め、昨 年12月で任期は終ったが、新しいセンター長が決まるまで延長されているとのこ と。もう3年やってくれと言われているそうだが、少々疲れたので交代して休憩 したいと笑っていらっしゃった。
- 1999年?副学長がハワイ大学から招かれ、彼女によつて予算1000ドルがつけられ た。資金の30%は大学から出ている。17年間で外部から獲得した資金は約200ミ リオンペソ（建物なし）。資金繰りは大変である。
- スタート当初は、「女性学?フィリピンの女性はもう十分に強いじゃないか」と言 われ、とても大変だったというが、現在は、フィリピンの最良の女性学センター としての地位を誇っている。

女性学センターの目的

- より広い社会と大学において女性やジェンダーに関連した問題への意識をつくりだし、先鋭化させること。
「より広い社会」というのがキーワード。出版物は世界中について扱っているし、コミュニケーション・サービスは大学の責務のひとつになっている。
- 女性についての／女性のための教育・研究・学外教育・主張プログラムを奨励および強化すること
- 多様で領域横断的な女性学プログラムを強化・活性化すること
さまざまな研究が超領域的に集まり、女性の問題を問題化している。
- 教養科目「ジェンダー・セクシュアリティ・社会」は全新入生が受ける。
国家の発展に対する女性の達成・貢献と、ジェンダー意識へのインセンティブと認識を高めること
- 優れた女性学研究には賞を出す。また、奨学金を用意している。
- 女性学／ジェンダー研究における全大学的活動を行えるような組織の提供
女性学／ジェンダー研究となっているのは、男女の間の関係にフォーカスしたいから。女性だけでなく、男性性や男性の問題、ゲイやレズビアンについても見る必要があるという認識からジェンダーという語を使っている。ただし、フェミニストの中には女性学という言葉を取り除きたくないと思っている者もいる。将来的には、男性学もいれていきたいが、男性学は、男性自身がプログラムづくりをすべきだと思っている。

女性学センターの組織

- ・ 女性学センターは学長の下におかれている。
大学は、新しいプログラムは学長の下に、すべての Chancellor office をおくというポリシーをもっているが、永遠にそうであるわけではない。
学長の下にあるということは、大学の高いレベルで特別な関心を払われているということで、とても重要なプログラムだという証。しかし、この位置づけは永遠のものではなく、女性学センターは既に17年の歴史をもっているため、すでにその役割を終えたと言われている。
- ・ センターの実質的なマネジメントは副学長が行い、センター長は副学長に直接報告を行う。
- ・ センター長の下には2人の補佐官 deputy director がいて、一人は 調査・出版²・資金調達の担当、もう一人はトレーニング・福祉活動の担当。
- ・ 年2回、代表者会議が開かれる。1月が計画会議で、11月は評価と達成や問題、

² センターは多くの本を刊行しているほか、定期刊行物としてニュースレター *Pananaw* (入手) と *Japan Review of Women's studies* を発行している。

やるべき事柄などを話し合う会議。

例えば、「女性と開発」プログラムの委員長 (Rosalinda P. Ofreneo) や「政治学におけるジェンダー」のプロモーター (Carmencita T. Aguilar)、著名なフェミニスト文学者 (Thelma B. Kintanar) などのスペシャリストがこの代表者会議のメンバーとして、コーディネートに携わっているほか、各キャンパスの代表者たちが参加している。

調査活動

200 ミリオソペソ（約 4 億円）の大半は調査活動に費やされ、17 年間で 100 を超える調査を行った。

■ リプロダクティブ・ヘルス調査 ガソや DV についての調査。

■ 若者のセクシュアリティ調査。

15 ミリオソペソ（約 3 千万円）という大規模なセクシュアリティ教育調査。こんな大規模な予算がつくのはフィリピンでは人口爆発が深刻な問題だから。フィリピンは世界で 15 番目に人口増殖の早い国（ミンダナオの人口増加率は 4.6%）で、貧困問題が深刻。十分な食料がなく、大学教育をおえられない学生も多い。中産階級では子供数は 2-3 人だが最貧困層では 5-6 人。育てられず遺棄される子どもも多い。

なぜセクシュアリティをコントロールできないのか、教育してセクシュアリティをコントロールできるようにするためにはどうすればよいのか。女性がノーといえず、男性が強要する背景にはジェンダー不平等が関係している。女性はいつ産むか、何人産むか決定する権利をもつべきだが、その力をもっていない。もちろん女性にも問題があり、女性たちは完璧な女性になるには母親にならなければと思っている。

HIV も深刻化しているのに、カトリック教会はいまだ保守的で、コンドームの使用は神の意志に反していると家族計画に反対する。こうした調査・啓発活動は国立大学にしかできない責務である。

■ ジェンダー・バイオレンス調査

昨年は「法律におけるジェンダー」でたくさんのプロジェクトを行った。すべての弁護士や代議士が非性差別的言語を学ぶテキストとして *Gender-Fair Language: A Primer*（購入）を作成、1,300 部出版した。

■ グローバリゼーションの影響調査

トレーニングと福祉活動

■ カリキュラムづくり フェミニスト的方法に基いたトレーニングを行う。ソブリチア先生は、トレーニ

ングのディレクターを 10 年間務めた。過去 12 年の間、センターでは主に教員向け（時には学生会議 student council、ソロリティ sorority、フランティティ fraternity³向け）に 413 のトレーニングを行った。例えば、昨年は、社会学や人類学の授業を持っている何人かのファカルティー・メンバーにトレーニングを施した。

■ ジェンダーに敏感なワークショップの開催

大学におけるジェンダー・バイアスを探し出す活動を行った。女性たちが歴史の中で不可視化されていること、大学が提供しているサービスがジェンダー・バイアスを持っていることなどをチェックしていく。

その結果、例えば、フイリピン大学の住宅手当は、男性雇用者 100% とすると女性雇用者は 50%、シングルだと 3 分の 1 だったが、リサーチの後この政策はなくなりた。セクハラ調査も行った。フイリピンには、反セクハラ法があり、国立大学は反セクハラの機構をもたなければいけない。Chancellor も反セクハラ委員のメンバーになっている。

■ ジェンダーに敏感な計画

フイリピンでは、法律で政府予算の 5% をジェンダー・プログラムに使うことができる（カンボジアやマレーシアにも同様の法律あり）ため、毎年、政府のお金を使って、ジェンダー・プログラムをつくることができる。

■ ジェンダーと開発計画

NCRFW や立法府の女性に関する法案づくりなどのテクニカルサポートも行っている。

ソブリチア先生は、女性と子ども委員会 Committee on women and children、経済と貧困委員会 Committee on economic and poverty のメンバーでもある。社会福祉局のテクニカルアシスタントもやっている。

■ フェミニスト・リーダーシップとマネジメント

カウンセラーをトレーニングしたり、シェルターづくりを手伝ったりしている。キャンパスの周囲には 3 つのコミュニティーがあり、コミュニティーの DV センターづくりなど、たくさんのコミュニティー・サポートをしている。シェルター、弁護士、時にはお金を提供したりする。コカインやシャブなどドラッグも大きな問題で、DV ともおおいに関連がある。

■ 学内活動におけるいくつかの成果

■ メインストリーム化

³ ソロリティやフランティティは、同窓会のようなもので部族的な兄弟愛／姉妹愛で忠誠を誓い合う強い絆で結ばれており、時には政府をコントロールする（マルコス政権下ではすべての公務員がフランティの出身だった）。時々暴力的な抗争が起こったりもする。

ジェンダー教育には2方向のやり方がある。

1. 女性学／ジェンダー研究という特定の主題をたてる
2. ファカルティー・メンバーがジェンダー問題を通常のコースにいれこむようにするメンストリーム化。

すべてのシラバスを集めで調査した結果、最新の評価では、全キャンパスで90人のファカルティー・メンバーがジェンダーを自分の科目にいれこんでいた。テキストを使用するとした約束したメンバーには、女性学センターが出版したテキストを提供している。

■一般教養

ほぼ全てのキャンパスで「ジェンダー、セクシュアリティ、社会」という科目を開講している。最近は制度が自由化されてきて、学生の選択の幅がひろがったためとらない学生もいるが、基本的にすべての新入生が受けるという前提で開講した。

Gender Sexuality and Societyは、7つのセクションからなっている。社会科学や医学、林業は強いが科学はまだ弱いので、科学の分野のメンバーにも影響を与えるべきないと考えている。

■啓発活動

新入生のオリエンテーションの間にDVやセクハラなどについての啓発活動を行っている(パンフレット)。学生の反応はポジティブだが、親は大学にそんなに犯罪があるのかと恐れてしまうようである。

■その他活動

- 危機力ウンセリング
- カリンガ・ディ・ケア

保育園はフィリピンではあまりポピュラーではなく、UPにあるディ・ケア・センターはペイオニア。ジェンダー・センシティブなディ・ケア・センターで、父親でも母親でも、同性カップルの子も養子の子も受け入れている。

- 研究施設

ビデオコレクション、図書館、ウェブ。ウェブサイトでは、今年、モデルシラバスをアップした。また、Women and developmentの構成を見ることができる。

質疑応答

Q 女性学センターは大学の中を受け入れられているか、孤立しているか?

A 私たちは大学の外からもお金をとつくる必要があり、もしも私がもっと強いフェミニストだったらもっとたくさんのお金を得られるかもと思わないこともない。しかし、大学はたくさんの問題を抱えており、資金をシェアしなければならないという点を理解している。90年代に女性学センターができたばかりのころはみな

私たちを嫌っていた。でも今は受容されていると感じている。キャンパスの中で正しい理解がされてきている。

Q センターの活動がコミュニティに開かれていることに感銘を受けた。

A フィリピン大学の卒業生の多くは教員になったり、政治的リーダーになっていくので、国立大学として大きな影響力を持っている。私たちは、すべての学生はみんなジェンダー問題を理解すべきだと思っている。そのように、ジェンダー・トレーニングを施された大学生が、ジェンダーセンシティブな国のリーダーになっていく。

Q ICU の田中かず子先生からアジア 8 カ国 のメンバーとうかがったが。

A アジア太平洋メンバーのジェンダー研究ネットワークは、2003 年 12 月に ICU、2004 年 3 月にタイで会議を行った。フィリピンは今年の会議の開催国。

Q National Commission on the Role of Filipino Womenとの関係は？

A NCRFW は大統領下にある政治的意思決定機関で、公的な複数の省庁をまたがっている。12人のNGOメンバーもはいっている。UP と NCRFW の関係は政治的意思決定ではない。NCRFW の委員になってしまえば利益が衝突して、プロジェクトができなくなってしまう。昨年、NCRFW は私に反 DV 法の施行基準の監督を求めてきてテクニカルサポートを行った。NCRFW は政策調査を行う機関だし、私はプロジェクトを運営する立場にある。

なお、ソブリチャア先生は 2006 年 4 月から 6 月末までお茶の水女子大学ジェンダー研究所に招聘され、7 講座を担当、2 冊の本を出版される予定。

「ジェンダーと東南アジアの女性」がテーマになる。

GenEP での講演の可能性をお尋ねしたところ、快諾していただけたので、来日中に公開講座のセッティングをしたい。

Ateneo de Manila University 2006 年 1 月 6 日（金）

7 学部 (English, Filipino, Fine Arts, Interdisciplinary Studies, Modern Languages, Philosophy, Theology) より成る男女共学の私立大学。

① Dr. Emma Porio, Professor of Sociology at Department of Sociology and Anthropology

* Ateneo Library of Women's Writings の活動を中心にお話下さった。

Ateneo Library of Women's Writings は 1995 年創設。

Virginia Woolf のエッセイ *A Room of Her Own* にインスピレーションを受け、 “An Archive of Her Own” をモットーに、フィリピンの女性による / について

の未刊の書き物を中心に収集し所蔵する。フィリピン国内では最初で唯一の女性の書き物の文書館。その他、年4回、次のような活動を行っている。

1. フィリピンの女性作家・芸術家を紹介する小冊子*Parma*（タガログ語で遺産・伝統の意味）を発行（6月か7月）
2. 英語による書き物についての講演（11月）
3. 芸術作品の展示（2月）
4. タガログ語や他の言語による書き物についての講演（3月）
潤沢な資金に恵まれている訳ではないので、資料の収集・整理にメディア関係者の協力を得ている。

* 学部生向けに開講されているジェンダー関連の講義には：Feminist Theory, Gender Society and Culture, Feminist Methodology (Art Department), Socialization Issues, Psychology and Development (Psychology Department), Feminist Philosophy (Humanities)などがあり、これは1995年頃に行われたワークショップ “Integrating Gender-Issues into the Curriculum” の成果である。

② Dr. Antonette Palma-Angeles, Academic Vice President

* 全学的な学生の意識調査などを実施したことはない。ジェンダー研究を様々な授業科目に取り入れることを推進しているが、独立したコースや学位取得のためのプログラムを設置することは視野に入れていない。

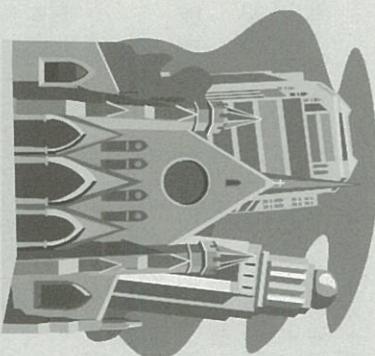
③ Jeanne Illo, Research Associate and Coordinator of Women's Studies Program at Institute of Philippine Culture
Cynthia Veneracion, Research Associate at Institute of Philippine Culture

* Institute of Philippine Culture (IPC)は1960年に創設されたアテネオ大学の社会科学研究機関で、30-40名のスタッフが所属する。Women's Studies のプログラムを設け、リプロダクティブ・ヘルス、セクシュアリティ、資源の配分、エンパワメントなどについて調査をおこなうと同時に、ジェンダーと開発に関する政策の立案を目指す。開発に携わる人々を対象に短期の研修を行っているが、学部教育に直接携わっているわけではない。

以上

V. ワークショップ[°]

- ◇ 第1回 2005年 7月27日 於) 佐野書院
- ◇ 第2回 2005年 9月26日 於) 佐野書院
- ◇ 第3回 2005年10月28日 於) 佐野書院
- ◇ 第4回 2006年 1月11日 於) GenEP準備室



第一回全学ワークショップ

(2005年7月27日(水) 11:00～12:00 於 佐野書院
司会：中野知律企画推進委員 出席者：25名

1. 杉山武彦学長挨拶
2. 渡辺治社会学研究科長挨拶
3. プロジェクトの目的と活動報告／開啓子プロジェクト代表
4. プロジェクト立ち上げの経緯と現状について報告／木本喜美子企画推進委員長
5. 国内他大学に関する調査の中途報告／相澤美智子法学研究科助教授
6. ジェンダー法学教育について／相澤美智子法学研究科助教授
7. フロアーからの問題提起

総括
男女共同参画社会に向けて一橋大学の特色を生かした教育プログラムを、2007年3月までに策定することを目指したGenEPの立ち上げを全学的に周知するはじめての機会となつた。各研究科の教員からは現在行われている授業のなかでのジェンダー教育の課題等が報告された。また保健センター・キャンパスライフ相談室の先生方からは、学生生活のなかに活かされるようなジェンダー教育の必要性が指摘された。

第二回全学ワークショップ

(2005年9月26日(月) 13:30～16:00 於 佐野書院)
司会：木本喜美子企画推進委員 出席者：19名

- 次第**
1. 開会の辞／開啓子プロジェクト代表
2. 一橋大学における男女共同参画に関する学生の意識・実態調査アンケートについて

3. 他大視察報告
・お茶の水女子大学ジェンダー研究センター／井川ちとせ社会学研究科専任講師
- ・名古屋大学男女共同参画室／佐藤文香企画推進委員／貴堂嘉之企画推進副委員長
4. 一橋大学の現状と課題
・第一回全学ワークショップを受けての問題提起／井川ちとせ社会学研究科専任講師
- ・今後のスケジュール
・今後についての要望

総括
ワークショップ前半では、学生調査WGより7月末より約1ヶ月半をかけて作成した学部生を対象としたアンケート調査票の内容説明がされ、そのうえで質問内容について議論がかわされた。その後進められたお茶の水女子大学の取り組みが報告された。名古屋大学の副事務局長ヒアリングの効果、男女共同参画を全学的な取り組みとしてきた名古屋大学への取り組みのなかで「ジェンダー研究へICUのカリキュラムのなかで「ワークショップでの問題提起を受け、一橋大学ではどのようなことが可能であるかをめぐり意見交換がなされた。

第三回全学ワークショップ

(2005年10月28日 (水) 15:00～17:00 於 佐野書院)

司会：阪口正二郎法学研究科教授 出席者：27名

次 第

- 講演「学術分野の男女共同参画のために一東北大学の2つの取り組み」
辻村みよ子（東北大学大学院法学研究科教授、東北大学男女共同参画委員会副委員長、平成15年C0Eプログラム「男女共同参画社会の法と政策-ジェンダー法・政策研究センター」拠点リーダー）

2. 質疑応答

総括

東北大学での全学的な取り組みの成果について多くの資料・統計データを用いてお話しして頂いた。予算と活動の実態や、ワーキンググループの活動、C0Eとの連携など、大変参考になるものであり、質疑応答も活発になされた。講演内容の詳細については、本報告書次頁以下を参照されたい。

第四回全学ワークショップ

(2006年1月11日 (水) 13:30～16:00 於 GenEP準備室

司会：佐藤文香企画推進委員 出席者：19名

次 第

- 男女共同参画に関する本学学生の意識・実態調査分析結果報告／湯川やよい・高橋久美子 (RA)
 - 回収率について
 - 単純計算結果について
 - 学生の経験について
 - 受講経験に差異を探った分析結果について
 - 得点化した指標に関する属性の差異を探った分析結果について
 - 自由記述に関する分析
 - 質疑応答

総括

アンケート調査結果の報告については本報告書Ⅱ、参照されたい。これまでのワークショップで授業や学生相談の経験から提起されていた問題点・課題とアンケート結果とを比較検討するかたちで議論がなされた。そのなかでアンケート調査の方法についての問題点が指摘された。

今回の調査結果を更に読み込む必要性だけでなく、今後の学生調査において学生の意見を汲みとるためにより望ましい方法とはどのようなものであるかが話し合われた

第三回全学ワークショップ

2005年10月28日

「学術分野の男女共同参画のために一東北大学の2つの取組み」

講師：辻村みよ子氏 東北大大学院法学研究科教授、東北大学男女共同参画委員会副委員長、平成15年度CEOプログラム「男女共同参画社会の法と政策—ジェンダー法・政策研究センター」拠点リーダー

▽イントロダクション

1968年、一橋大法学部に入学したころは一学年780人のうち女性は約10人、法学部では女性2人という時代。女性用のトイレもなく、更衣室や院生寮の設置要求の運動を行うところから始めてはならなかった。その後、大学院に進むと今度は「女性は憲法に向かない」などと言われ、就職が難しく、成城大学の専任講師の職を得たのは32歳の時だ。同期では最も遅い就職だった。その後、1999年に東北大へ。国立大法学部では初めての憲法学担当の女性教授となった。

国大協の調査によると、1998年時点での東北大学の女性教官比率は99大学中、90位(2.3%)。東北大は、理系を中心とする32部局(うち文系5局)、教職員5000人、学生2万人を抱える大規模大学だ。同様の傾向を持つ東大、京大でも、女性は少ないが、東北大ではこの点が学内でも、話し合われ、何らかの対応が必要だという話があったという。私が東北大へと移った時にも女性教員は4人。私が学内評議会で発言した印象を「初めて会議で女性の声を聞いた」と語る男性教員がいるような状況から、フェミニストの専門家ではないが、学内の男女共同参画に取組むようになつていった。この時期は大学のみならず、社会全体も男女共同参画へと動いていった時期だった。1999年の男女共同参画社会基本法成立にあたっては、私も1995年から審議会に参加し、議論に加わった。平等と共同参画とどう違うかをヒアリングなどでコメントもした。平等は絶対的なものとしてあるが、男女共同参画には男女が積極的に社会に参加するというポジティブな意味があり、「今更、男女平等法ではないでしょう」という話をした。この法律で、男女共同参画が最重要課題であるという位置づけがなされた。ジェンダーは社会的に作り上げられた性別ということで、その定義はここで言うまでもないが、ジェンダー法学の立場から言うと、生物学的性差に基づく取り扱いであれば、合理的であるということではなく、生物学的性差に基づく区別の中でも、差別的なことはあるという問題がある。そのような偏見や性役割分業が構造としてある中で、ジェンダー・バイアスを排除していくのは、たいへんなことだ。しかし、大學は平等・人権に関し、①差別の解明②男女共同参画問題に敏感な人材育成③大学自らが男女共同参画社会であること――という責務を負っている。

ところが、大学は人事面で徒弟制、家父長制が根強く残っており、男女共同参画をテーマにしたシンポジウムに参加した男性が「男女のうち、残すのは男性」と回答するような状況だ。このようなジェンダー・バイアスを打破するのはたいへんだが、大学自身が男女共同参画のモデルになる義務があると考えている。

▽大学・学会と女性研究者の現状

今年の男女共同参画白書では、学術分野での男女平等を重視し、「科学技術の進展と男女共同参画」という節を設けている。大学、学会での問題が最後に残った大きな課題ということが内閣府も認識するようになっている。

2004年現在、日本の研究者は約83万人。女性研究者は9万6000人と比率は11%。これは国際的に見て非常に低い。ポルトガル・ラトビア・リトニアは59%前後、アメリカ32.5%、フランス27.5%、ドイツ15.1%だ。その研究者がどこに所属しているか。男性研究者の場合、約6割が企業、約3割が大学で働いているが、女性研究者の場合、約6割が大学、約3割が企業と逆転する。女性研究者にとって大学での研究環境は重要なものであると同時に、理系を中心に企業に進出させていくことが課題となっている。

大学（短大・高専含む）の女性教員は約3万2千人。全体の16%を占めるに過ぎない。国大協は20%を目標値として設定しているが、現在、国立大学では10.8%と低い。学長では2.3%という状況だ。

分野別で見ても、社会全体の性別役割分業がそのまま反映されている。家政は女性が圧倒的に多く、人文も比率が高いが理工系はきわめて低い。教授の比率は工学では1.2%だ。これは男女学生の比率を見ても同様の傾向だ。現在、社会科学系では博士課程の女性比率は30%強となっており、国大協では博士課程の女性比率と教員比率とを比べるという指標を出している。博士課程に残っている女性がなぜ教職員になれないのかという問題がある。

また、学会を見ても、国立女性会館のデータでは家政系学会では98%が女性、土木では2%、機械学会では0.9%となっている。法学領域内部を見ても、社会全体の性別役割分業がそのまま反映されている。比較家族史学会では女性は35%を占めるが、公法では8.9%、安全保障は2.8%と、女性は家族、男性は安全保障という性別特性論に基づいたジェンダー・バイアスが見てとれる。

2003年の法学部での様子を私が調べたものでは、一橋は助手は多いが講師以上の比率は低いのがわかる。東北大は現在、助手27.9%、講師以上18%となっている。助教授以上では52人中10人となっている。

なぜ、女性研究者が少ないのであるか。この点について男女の見解に違いがある。女性では62.8%が「出産・育児・介護」を理由に挙げているが、男性は44.8%にとどまる。これに対し、男性は「自然科学系の女性が少ないから」(55.2%、女性18.5%)。要するに男性は他人事ととらえている。

採用・昇進評価で女性が不公平感を持っており、雑務を行っている。東北大の不服申し立ての窓口には、「女性はお茶くみをさせられる」といった苦情が来ている。

そのなかで日本学術会議では、今、女性20%のクオータ制を導入しようということになり、私は科学者委員会の副委員長となり、男女共同参画部会を作った。東大の上野千鶴子さんは「科学と社会」委員会の副責任者に立候補しており、ここを中心にやつていこうと話しあっている。

日本は男女共同参画に関して、10%社会だと思う。政府は今、チャレンジ支援とい

うことで指導的立場にある女性の比率を30%にするという目標を掲げているが、国會議員比率は先の衆議院選の結果9%。行政でも9級以上の管理職は1%台だ。司法については、女性の司法試験合格者は昨年、24.5%だが、ロースクールに在籍する女性が3から4割となっている現状から、将来、女性の法曹が確実に増えると期待している。

▽東北大・男女共同参画委員会の活動

東北大は1913年、沢柳総長の下、日本で初めて帝国大学の門戸を女性に開いたという歴史がある。だが、女性の少ない大学という現実が長く続いていた。

2001年に委員会20人で男女共同参画委員会を設立し、学内委員会の30%クオータを取り入れた。部局長のアンケート、職員アンケートも実施した。2002年には男女共同参画推進のための東北大宣言を出した。「再びさきがけへ」など地元で大きな反響を呼び、内閣府や学術会議からも声がかかるようになった。東北大の男女共同参画は有名になり、学内予算も獲得した。男女共同参画に関するリサーチ（卒論も含む）や取り組みなどを表彰しようと、2003年に創設した沢柳奨励賞には賞金140万円。毎年、行うシンポジウムでは400万円の予算を獲得している。今年も11月26日に開催する。東京大、名古屋大、東工大、山口大からの参加申し込みをいただいている。大学間のネットワークに向け、アピール文も作っているところだ。

今年は保育所を作った。東北大にはかつて2つ学内保育所があつたが、現在は認可保育所になっており、東北大関係者は20%しか入れない。そこで、霞ヶ関方式を採用し、建物と土地を提供し、法人に運営をまかせる。2000万円の予算内で採算が取れるように、社会福祉法人に委託するだけ。この点は、大学評価の時代なので、点数にもなると思う。

また、部局によって状況が違うので、各部に全部、ワーキンググループを作つてもらった。各部局が女性教員比率の目標値やシンポジウムを開催するなどそれぞれ取り組んでいる。報告書で各部局の取組みを冒頭に紹介し、部局間の競争原理が働くようになっている。報告書は教員、学生に公開している。東北大では、部局ごとのワーキンググループは正解だったと考えている。

ロースクールでのジェンダー教育を始めたことも、流れを高めた。私が担当する「ジェンダーと法」の受講者は26人。立命館では60人が受講していると聞いている。現在、74校中、34%が「ジェンダーと法」という科目を設置している。

▽COEの取組み — 「ジェンダーと法・政策に関する世界最高水準の研究教育拠点」～当初、ジェンダーなら人文科学であって、なぜ、法学なのかと聞かれた。しかし、目標は男女共同参画実現のための理論的課題を法学、政治学を中心に解明し、その成果を世界に発信すると共に、行政や法曹とも連携し、政策実践へと結び付けることにあら。研究クラスターとして、政治参画、雇用・社会保障、人間の安全保障、家族、ジェンダー教育、身体の6つ。研究作業部門として基礎、応用、政策実践の3つ。これから、新しい学問、法曹界などとの連携を目指している。

現在、仙台駅前にある33階建てビルの19階を月60万円の家賃で借りて、研究

センターを設置している。初年度は文献収集にあて、「フェミニスト・ジュディス・ブルーデンス」のバックナンバーすべてなど洋書中心に約4000冊を集めた。また、スタッフとして公募研究員を6人採用して配置している。

COEにかかるスタッフは採択時、20人だったが、現在は100人規模となつており、「年収一億、社員100人」の中小企業を切り盛りしている状況だ。

国連差別撤廃委員会委員を呼ぶなど、COE開始から1年半で40回のシンポジウムを行った。二年目となった昨年はフランス、アメリカ、韓国から7人の研究者を呼び、通訳をつけての大規模なシンポジウムを開催した。韓国では世界で初めて、比例代表の議員について50%のクオータ制を取り入れている。韓国から参加した梨花女子大のキム先生も今は大臣として活躍されている。

また、COEはパリ拠点もあり、大学院生を3か月派遣しているほか、行政控訴院でシンポジウムを開催。フランス人の研究員もいる。このシンポの内容はCOEのシリーズ本にもまとめており、今後はフランスで本を出す予定だ。また、ニューヨーク拠点の設置も決まっている。

このように、目に見える成果を出すということは、研究費をいただいている以上、やらないではないことだが、正直なところ、しんどく、日々、徒労感に襲われることもある。しかし、社会的アピールになることから大学側からも激励されており、年報、報告書、ニュースレターをはじめ、シリーズ本も12冊予定している。現在、三冊を刊行しており、最後の11巻目、12巻目は政策提言をテーマにまとめることにしている。

▽今後の課題

社会全体の差別が凝縮された根の深い問題をどこで、どう伝え、考へてもらうのかという課題がある。たとえば、セクハラ研修をしても、セクハラしそうな人は来ない。では、どうするのか。長い道のりだが、いろんなところで、いろんなことをするしかないということだ。

だが、手ごたえもある。道のりは遠いが、男の人の中で、話のわかる人が増えていく。女性教員の採用について、「日本で優秀な人が見つからないのなら、海外で見つければいい」と実際に、スタンフォードから女性教員を引き抜いた事例もあり、成果を見せ始めている。

また、女性教員の比率を高める必要があるといつても、能力がないのに、女だから採用するということはありえないことだ。女だから採用しないというのではなく、能力があるから採用する。能力があるのに隠れている人を発掘していく同時に、女性も能力アップをしていくことが必要だ。

ポジティブ・アクションは能力がないのに、引き上げるというのではなく、ポジティブ・アクションを使えるところとそうでないところを精査して行くことが必要だ。たとえば、学会や大学のアドミニストレーションは能力というよりも、ポジティブ・アクションは一種の多様性を確保するという趣旨で女性を登用して行くという論理をつけていく。また、両立支援や中期目標を設定する「タイム＆ゴール」もポジティブ・アクションのひとつだらう。

さらに、バックラッシュに対する理論武装の必要性がある。数日前、戻ってきた東北大COEの評価報告書へのコメントに、「バックラッシュの中での理論武装のための理論を構築して欲しい」といった内容があった。理論武装の理論を提供するのは大学の役割。理論を研ぎ澄ます研究と教育、実務と教育、実務と研究のトライアングルを結びつけるネットワークを作り上げて行く。それをあちこちで作り上げることが責務だと考えている。

世の中のジェンダー・バイアスを発見し、批判する。これは教育だけで解決できることではない。レイブ裁判の過程でおきるセカンドレイブなど、無意識の中にある差別を発見、分析して行くことは理論が求められる。ジェンダー史学会などの創設に見られるように、ジェンダー視点から、各学問を再検討し、学際分野として構築していくことが必要だ。さらに、ジェンダー教育を行う場は大学のみならず、ジェンダー・バイアス・フリーの視点からの中学校での人権教育、さらに裁判官、公務員、人事権を持つ管理職にも、徹底したOJTを通じて、実践的にテーマを取り上げて行くことが必要だろう。たとえば、東北大ではCOEにかかるポスドクが授業を持つことで、学生に教える実践を通じて、多くのことを学ぶ体験となっている。

最後に、大学全体の男女共同参画を進める上で、すべての機関を動かさないとダメだということを伝えたい。全体がポジティブなものへと動いて行く。その流れを作ることが大切だ。

(質疑)

Q（社研・教員）：「男女共同参画社会」というネーミングに対して、「ジェンダー平等」という言葉よりも弱い表現ではないかという意見もあるが、むしろ積極的な意味づけが可能だというご主張について解説していただきたい。もう一点は、教養課程でのジェンダー教育は男女共同参画委員会でマネージしているのか。システムや自然科学を含めた展開や方向性をうかがいたい。

A まず、男女共同参画という言葉を使った背景にはポジティブな面とネガティブな面がある。平等アレルギーを排し、ごまかして、法案を通してしまおうという点があつたことは否定できない。私は「一周遅れで今更平等ではない」と総理府で発言したが、それは性差別撤廃・禁止から個人の尊重へ、平等から権利へという理論的な流れがあると考えるからだ。

女性差別撤廃条約を受け、70年代、イギリスでは性差別禁止法、80年代から北欧では男女平等法が整備されていった。70年代から80年代は差別禁止、平等であり、女が男並みになることを目指す、いわば男女の違いがポイントだった。しかし、93年のウイーン会議の「女性の権利は人権である」というスローガンにあるように、女としてどのように人権が侵害されているのかが問題となる。これが90年代前半であり、その集大成が北京綱領だ。さらに、2000年会議に向けて、北京での議論をいかに政策に結び付けていくかにポイントが移ってきた。

国連女性差別撤廃委員会はずっとgender equalityという言葉を使つており、今日までgender equalityが課題であることは間違いない。だが、それとともに世界の流れは変わっているのではないか。憲法で言えば14条から13条へという流れがある

ように、男女が共に意思決定過程に参画し、自ら作っていく点にポイントが移っているように思う。

日本が女性差別撤廃条約を批准した際、労基法と国籍法を改正、男女雇用機会均等法も作ったが、それ以外は何も変えないという態度だった。その時、平等法、性差別撤廃法を作つておけばよかつたのだが、そうならなかつた。基本法の議論の際、他の国が70-80年代にやつたことを99年になつて今の日本はやるのかといふのがあつた。今更やるのかといふのがあつた。

パブリックコメントでも、「平等という言葉を使って欲しい」との声はあつたが、平等という文言があれば、解決するわけではない。憲法の男女平等は、相対的平等説であるというのが憲法学者の見解だ。合理的な理由があれば男女で異なる取り扱いは認められるわけだ。たとえば、逸失利益の問題でも、交通事故では10歳の子ども損害賠償額は男女で異なる。女性の平均賃金で計算するのだから、おかしいといつても、差別ではない。婚姻に関する民法733条も不平等だと言っても、最高裁判決では、再婚までの期間が異なるのは、男は産まないが女は産むから平等となる。平等がさじ加減で変わる。それなら一周遅れで法律を作る日本では、憲法に平等のことは書いてあるのだから、男女が一緒に何かにかかわる共同参画でいこうと、名取はにわさんと話をした。

あいまいな規定であつて、あいまいでることのメリット、デメリットはある。内閣府はそこをちょっとごまかし、英訳はgender equalityとしており、その点を国会でもつかれている問題もある。しかし、男女共同参画に、男女が50%ずつ参加するというポジティブな意味をもたせ、ポジティブ・アクションの補強にしていくはどうかと考えている。

二点目については、まず、男女共同参画委員会ではなく、東北大では教養を担当する全学教育に関する審議会がジェンダー教育を担当している。教養部、今の中間文化研究科のありようについて中心に討議することを申し入れた。男女共同参画委員会は報告書でジェンダー関連科目を複数開講することを申し入れた。評議会では「無理だ」という声もあつたが、最終的に、全学教育審議会の方で取り扱うことで決着をみた。これを受けて、男女共同参画委員会では、非常勤を連れて来るのはなく、ジェンダー学のポストを作ると同時に、学内の多くの人がジェンダー教育を担つてもらえるようにアンケートを取ることを申し入れた。「ジェンダー科目を担当できますか」との質問に、「かかわってみたい」と理工系の先生もおり、人材リストを作つた。後に、その人たちがCOEにも活躍してもらつてゐる。

男女共同参画委員会は勧告権を持っていないが、ヒアリングをするという方法に加え、総長が委員長なので、部局での調整や委員会で出たことは上層部に伝わる仕組みになつてゐる。

Q（社研・教員）：学内託児所を無認可保育所としたのはなぜか。無認可では補助金の面で苦しいと思うが。フルタイムは入所しやすいと思うが、大学が設置した認可保育所への入所率が低いのはなぜか。

A：60年代から70年代にかけ、保育所設置運動があつた。今、全国で九州大、名古屋大など21の保育所があるが、多くは事故等で無認可から、認可保育所になつた

経緯がある。東北大でも無認可保育所を認可保育所とした。今も、理事等として東北大がかかわっているが、仙台市の認可保育所のひとつとなつた。その結果、(地域の人も利用者となるため、) 利用者のうち、東北大関係者は 23%となつてゐる。

今回の保育所設置は霞ヶ関方式を取つてゐる。補助金の面では 21 世紀職業財団が 3000 万円補助してくれるので、その中で行つた。教育学部の人が中心になり、立ち上げた。また、仙台市では認可以外の保育所にも補助金が出る。21 世紀職業財団は院生はダメだとしているが、今後、留学生や学会での土日対応なども視野に入れているので、別途、社会福祉法人と契約し、時間利用料を取りたいと考えてゐる。今後、保育所の運営審議会で話し合いたい。9 月にオーブンしたばかりで、現在の希望者は 6 人。あふれるまでにはいたつていない。保育所設置にあたつては早稲田、お茶の水も作つたことが効いてゐる。

(記者者注 : 21 世紀職業財団の補助金は施設設置にあたつての増改築等施設整備に対して、2300 万円を限度として補助。毎年の運営費補助は設置から 5 年間に限り、利用者現員 15 人未満で約 380 万円。霞ヶ関方式では設置側が提示した予算範囲で、企業も含めた業者が請け負うため、提示予算額によつては委託業者が提供する保育の質等の問題が指摘されている)

Q (社研・教員) : 男女共同参画委員会と COE プログラム委員会の関係は?

A : 全く別ものだ。男女共同参画委員会と COE プログラム委員会の関係は? 副総長を委員長に、各部局から 1 人ずつ委員を出し、計 20 人で構成してゐる。

COE の応募はその後のことだ。COE は大学をあげてとりくんでいるテーマが優遇されることで、申請の際、東北大学は、すでに実践面では男女共同参画委員会を設置し、全学的に取り組んでゐるので、今度は理論的な面を COE で取り組みたいと説明した。

また、COE は 5 年のプロジェクトだが、委員会は永久に続くものだ。別個のものだが、双方とも使えるものはお互いに使うという形で、動いてゐる。

Q (社研・教員) : 男女共同参画委員会の 6 つのワーキンググループの活動内容は? 全学の男女共同参画委員会と各部局の男女共同参画ワーキンググループはどのような関係にあるのか。

A : 男女共同参画委員は一人二つずつワーキンググループに入ることになつてゐる。発足当時の 3 つのワーキンググループ(調査・広報・相談窓口)を設け、その後、両立支援、奨励制度、中期目標等の 3 つを加え、6 ワーキンググループとなつてゐる。調査は各種アンケートや報告書。広報はワークショップの座長など。相談は学生相談窓口。奨励は沢柳賞の審査、両立は保育園担当という形になつてゐる。もっとも今は、仕事が増えて、各ワークグループで仕事がオーバーラップしてゐる。

各部局の男女共同参画ワーキンググループは、男女共同参画委員会とは独立して活動をしている。たとえば、工学部は教員 200 人を抱える大所帯だ。そこから 1 人、全学委員会に委員を出しても機能しない。また、法学部、理学部、医学部、工学部など部局ごとに意識や状況も違う。そこで、工学部では技官が中心となって、男女共同参画を考える 6 人程度のグループがあつたので、そこで活動を参考に、各部局でワーキンググループを作つてもらい、それぞれ工夫を凝らした取組みをしてもらつている。医学部では夜の実験時に使える女性の宿直室や女性院生の会を作るなどしてゐる。

この方法も段階を経て名古屋大方式（独立部局として男女共同参画室の設置）へと移行するかもしれない。また、各大学での方法も様々だ。東大では大沢先生が基本計画をつくって、部局ごとに分けて対応を進めている。山口大はジェンダー・イークオル・パートナーシップ委員会として、セクハラ問題を中心に取り上げている。早稲田はジェンダー研究所を作ったし、愛知教育大はジェンダー教育を出発点にしていると聞いている。

Q（社研・教員）：教員対象のアンケートの回収率、効果、反応は？

A：一年目は部局長アンケート。「なぜ女性教員は少ないのか」など現状についての考え方を聞いた。そこから、「このままではいけない」としつつも、「しかし、女性の学生が少なく、教員に必要な能力という問題もあり、しかたがない」という現状認識が浮かび上がった。「女子トイレを増やしたいが予算がない」という声もあった。このアンケートを通じて、大学予算で対応できる部分や能力主義の限界というものがつかめた。

二年目は職員 5000 人対象のアンケートを行った。回収率は部局間の競争原理を取り入れ、約 50% 集まった。「男女共同参画を知っているか」「何をして欲しいか」などを見聞き、そこから「保育園」という声が 1000 人に上ったので、交渉した。

そのほか学生対象のアンケートを行った。アカハラの実態などが浮かび上がり、全学的に表立った動きにはしなかったが、当該部局長に報告し、対応してもらった。非常勤の問題、育児休業利用率の向上などについてのアンケートもある。

アンケートの配布はメールで部局後に送り、部局で印刷・配布、あるいはメール配信で行っている。メールを使うようになって、回収率は上がっているようだ。学生には授業で配布するなどしている。

Q（法研・教員）：ジェンダー論やフェミニズムでも一枚岩ではないイシューを扱っているようだが、どのような方針で授業を行っているのか。

A：オムニバス形式の授業で、統一的なものはないが問題点を多く出すことにしている。ジェンダー専門の文学部の担当者は自説を中心に講義する、DVだけに焦点を当てるなどいろいろある。その授業の学生評価を受けて、内容を工夫することもしている。各部局の教養科目担当者が 4 コマ受け持つことになっているほか、COE の担当者も加わって行っている。1—2 年生では難しいことを言つても分からないので、「考えてよかったです」「わかった」という反応でよいと考えている。また、法、医、工、薬など学生もばらばらなので、あまり体系的ではないが、ジェンダー科目を設置することに意義がある。毎年 4 回やっていれば、どこかで聞いてくれるのではないか。

ただ、必修化は難しい。それが課題だ。手を緩めるとつぶされる科目なので、人材を確保し、学生から授業評価を取って、報告書を出すという作業は欠かせない。（了）

<辻村教授のご好意により、本講演時に使われた資料の一部を次頁に掲載します>

◇ 第3回全学ワークショップ (辻村先生作成資料より抜粋)

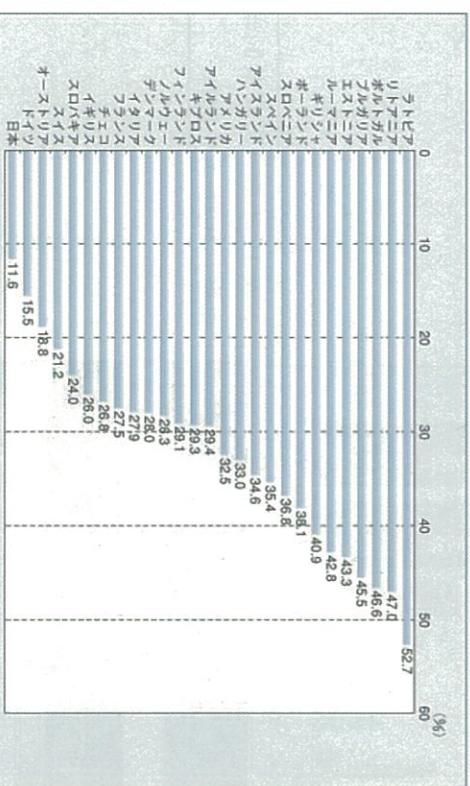
第1-序-14図 ● 女性研究者数及び研究者に占める女性割合の推移



(備考) 総務省「科学技術研究開発報告」より作成

平成 17 年版「男女共同参画白書」P.18 より抜粋

第1-序-15図 ● 研究者に占める女性割合の国際比較



(備考) 1. 文部科学省「科学技術政策研究所資料」(NSTIEH REPORT No.86) 及び「科学技術指標」(2004年版)により作成。日本及びオーストリアは除く。

2. アイスランドは平成14年(2002年)、ドイツ・フランス・アイルランド・イタリア・ギリシャ・イスラエルは平成12年(2000年)、ギリシャ・ギルトガルは平成11年(1999年)、オーストリアは平成10年(1998年)。その他の国は平成13年(2001年)時点。

3. 日本の数値は、総務省「平成16年科学技術研究開発報告」に基づく(平成16年(2004年)3月時点)。アメリカの数値は、統計局「国勢調査(NSF)」の「Science and Engineering Indicators 2004」に基づく(科学者(scientist)における女性割合(人文科学の一部及び社会科を含む)、平成11年(1999年)時点の数値)。

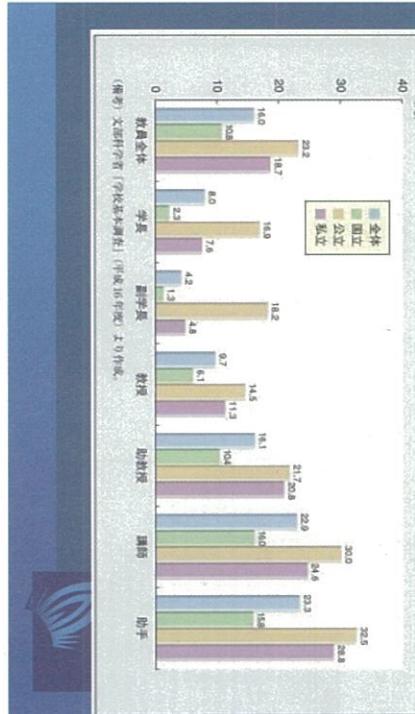
平成 17 年版「男女共同参画白書」P.18 より抜粋

研究者の所属



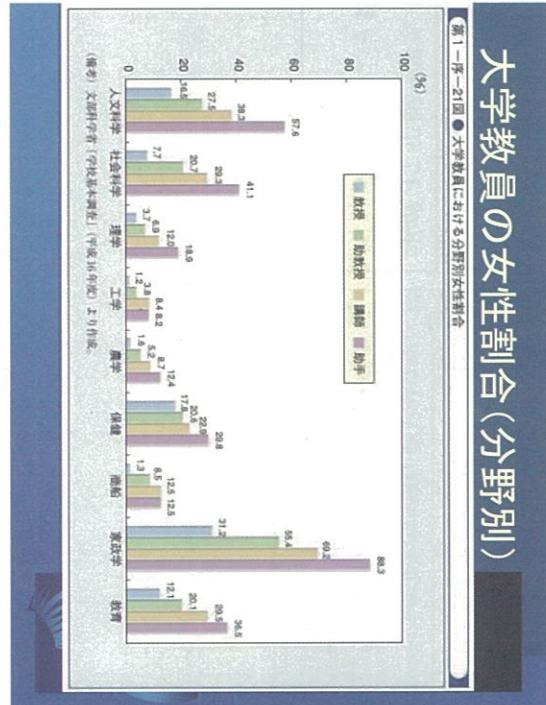
大学教員の女性割合(職名別)

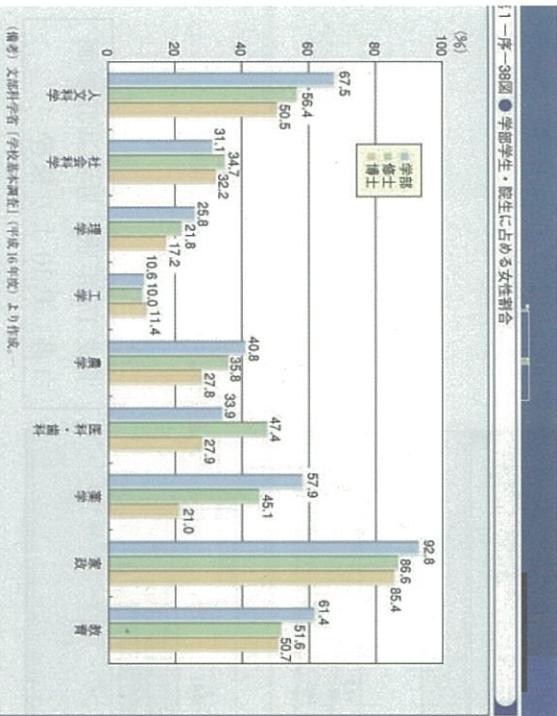
第1-序-21図 ● 大学教員における職名別女性割合



平成 17 年版「男女共同参画白書」P.21 より抜粋

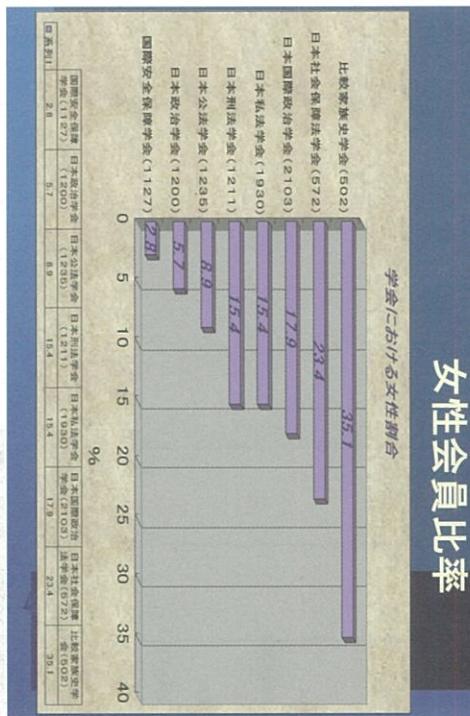
平成 17 年版「男女共同参画白書」P.21 より抜粋





平成17年版「男女共同参画
白書」P.39より抜粋

法学・政治学関係学会の
女性会員比率



卷之三

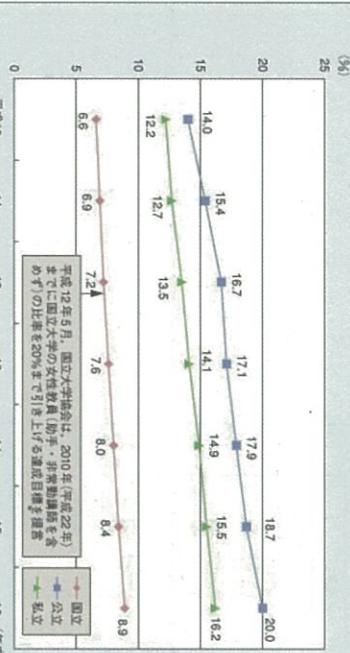
国立大学法学部の女性教員比率
(2003年度)



119

大学の女性教員比率の推移

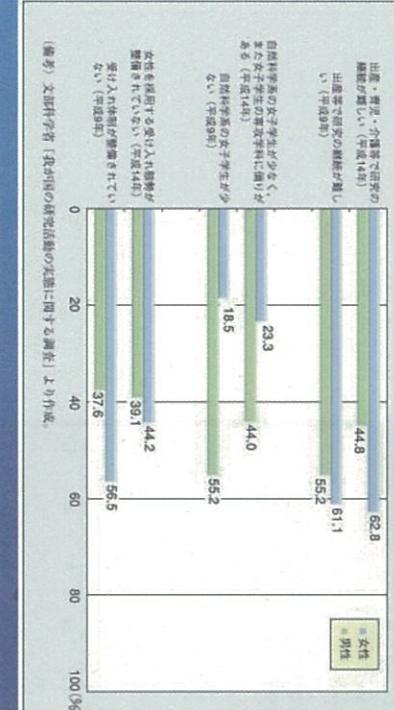
第1—序—30回 ● 大学における女性教員割合の推移



(備考) 1. 文部科学省「学校基本調査」より作成。
2. 教員（本務者）で、助手を含まない教員

女性研究者が少ない理由

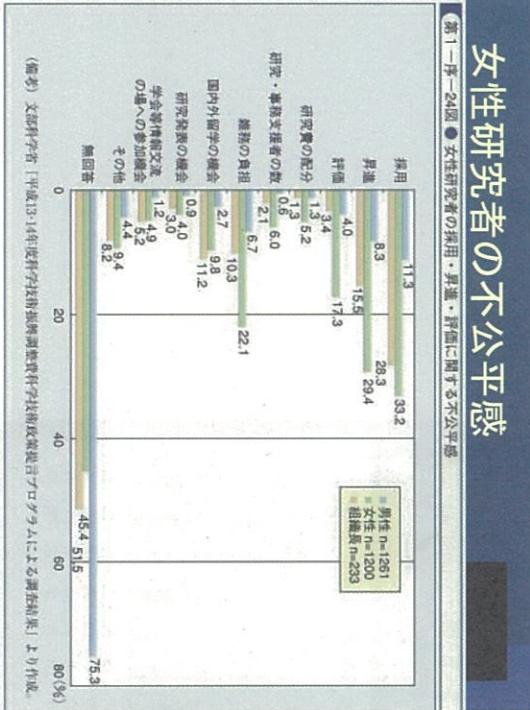
第二序—23回 実性研究者が多い理由



100

女性研究者の不公平感

第一回 二序 -24回 ● 女性研究者の採用・昇進・評価に関する不公平感



(備考) 文部科学省「平成13・14年度科学技術振興調整費科学技術政策提言プログラムによる調査結果」より作成。

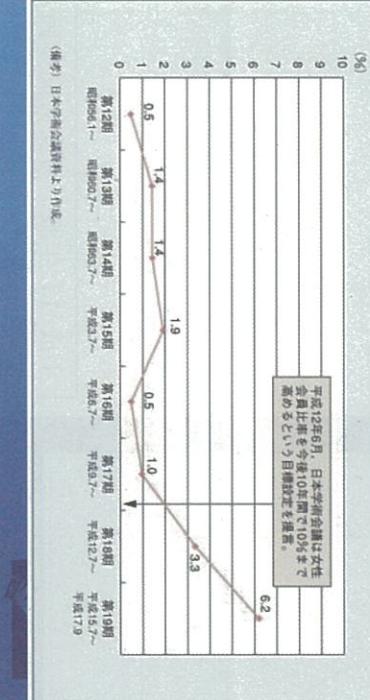
平成17年版「男女共同参画
白書」P.30より抜粋

平成17年版 | 男女共同
白書」P.30 より抜粋

平成 17 年版「男女共同参画
白書」P.25 より抜粋

学術会議の女性会員比率

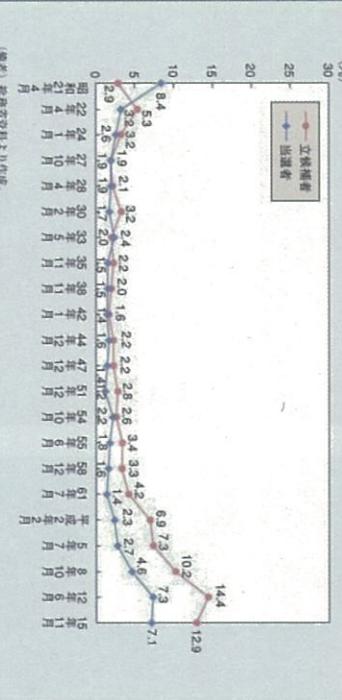
第1-序-29図 ●日本学術会議における女性会員割合の推移



平成 17 年版「男女共同参画
白書」P.30 より抜粋

衆議院の女性議員比率

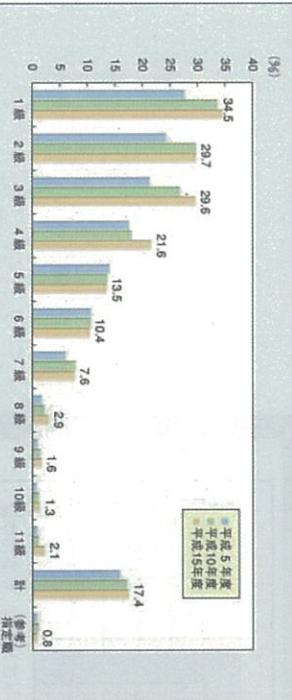
第1-1-1-1図 ○衆議院立候補者、選舉者に占める女性割合の推移



平成 17 年版「男女共同参画
白書」P.46 より抜粋

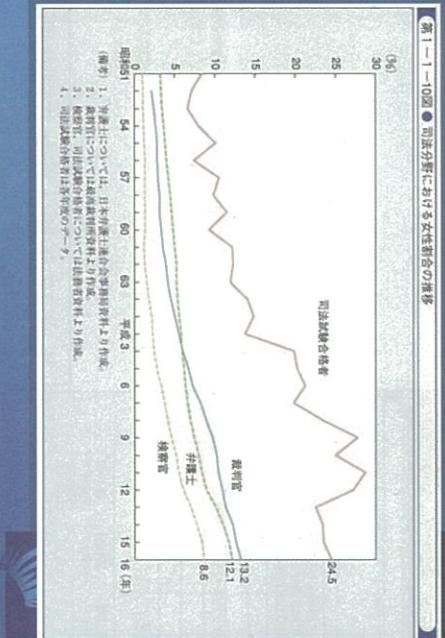
行政分野の女性比率

第1-1-4図 ●職別女性公務員の割合(行政分野)



平成 17 年版「男女共同参画
白書」P.48 より抜粋

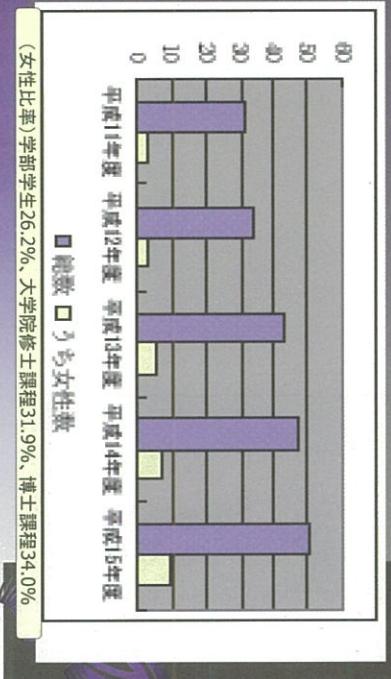
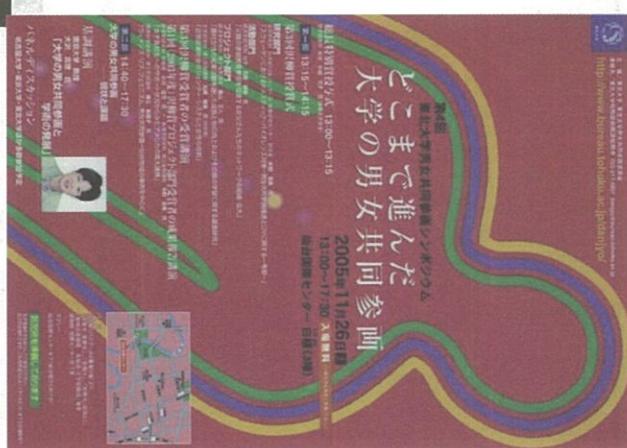
司法分野の女性比率



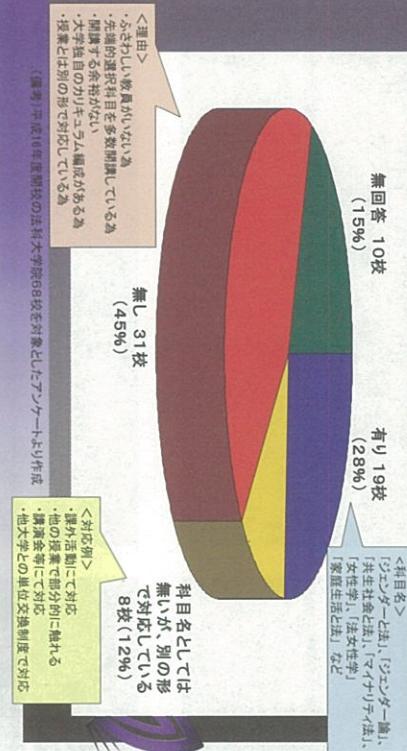
II 東北大学の取り組み

・男女共同参画委員会の活動

- 男女共同参画推進のための東北大学宣言（2003年9月）
- 男女共同参画奨励賞(沢柳賞)の創設
- 学内保育園の設置
- 第4回男女共同参画シンポジウム(2005年11月26日)



法科大学院のジェンダー教育

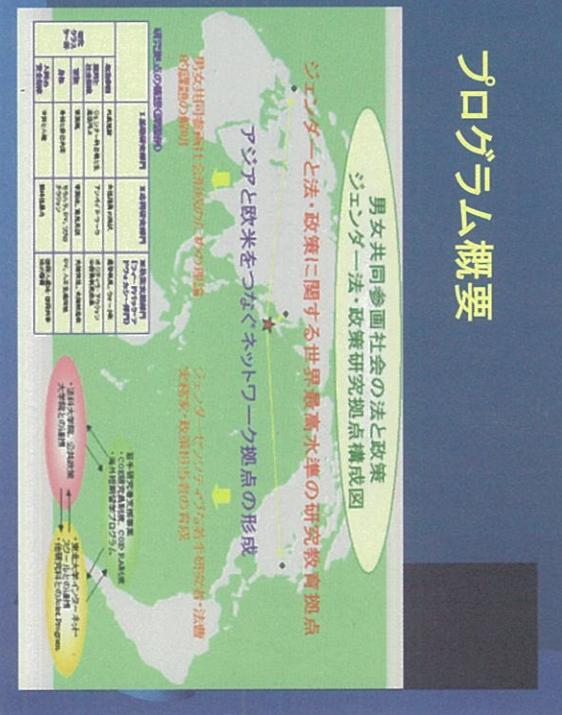


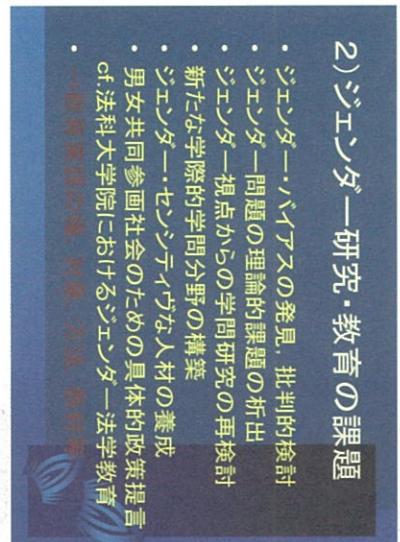
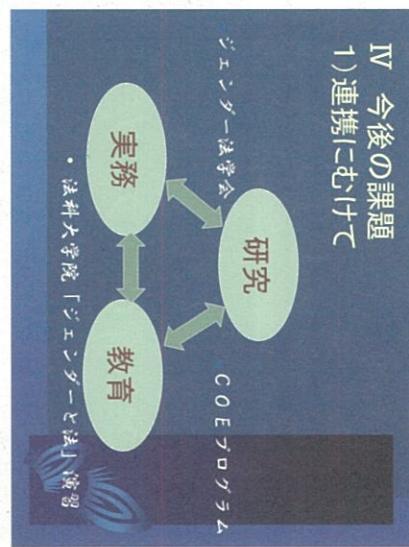
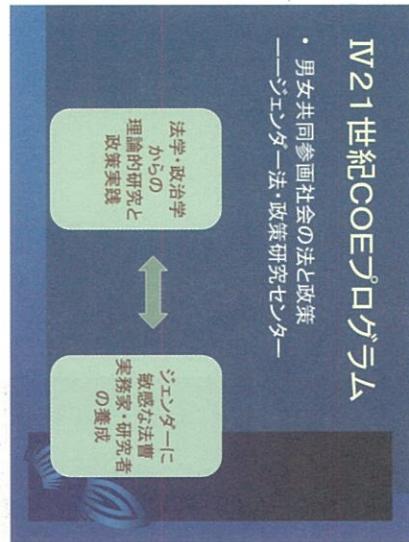
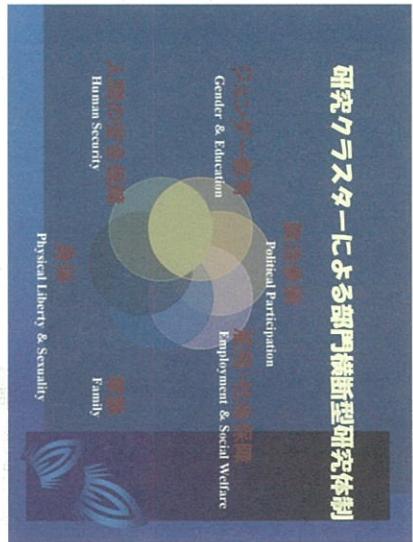
III 21世紀COEプログラムの取組み

男女共同参画社会の法と政策
センター
(Gender Law and Policy Center)



プログラム概要





(注) 上記の資料のうち特に出典のないものは、すべて東北大学辻村教授の作成によるものです。

◇ あとがき

一橋大学大学院社会学研究科の女性教員懇話会の話し合いのなかから生まれた私たちのプロジェクト(=GenEP)は、2005年6月末に学長裁量経費を頂戴してスタートした。コアメンバー5名は、すでに十分に目いっぱいはいりこんでいたスケジュールを調整しながら、疾風怒濤の日々を過ごしてきた。まさに「走りながら考える」というスタイルであったため、考えや工夫が足りないことに、あとからあとから気づくというありさまであったが、ともあれ、初年度目標として掲げてきたことを十分に達成できたと考えている。

ここまで走り抜くことができたのも、学長裁量経費を要求額のほぼ満額つけてくださった杉山武彦学長のご英断によるところが大きい。杉山学長は、田崎宣義副学長とともに、本プロジェクトの立ち上げを宣言する第1回ワークショップにおいてくださり、激励してくださいました。また社会学研究科長の渡辺治先生は、GenEPプロジェクトをたえず強力にサポートし続けてくださっている。社会学研究科事務室スタッフも、大神田正事務長をはじめとしきめ細かくバックアップしてくださいました。この場をかりてあらためてお礼を申し上げたい。またGenEPプロジェクトの立ち上げ以来、社会学研究科内外の教員の方々には、多忙ななか、公開講座やワークショップに駆けつけてくださいり、メールを送っていただいている。公開講座には多数の学生、院生の参加も得ており、特に今年度の活動の目玉であった学生調査に協力してくださいました人に感謝している。

また特筆すべきはリサーチ・アシスタント4名の院生たちの活躍ぶりである。リサーチ・アシスタントを束ねるとともに、事務・経理関係の仕事を一手に引き受けてくださった上田裕子さん、複雑な対外折衝や公開講座などの議事録づくりを鮮やかな手さばきで遂行してくださいました萩原久美子さん、公開講座の準備や海外視察の際の情報収集に力を発揮してくださいった清水由希江さん、学生調査の企画から集計、分析まで中心的に活躍し、調査の成功に貢献してくださいった湯川やよいさんに心から感謝したい。また、この他、学生調査の分析に専門的な知識を発揮してくださいった高林久美子さんをはじめ、さまざまな形でプロジェクトの活動に貢献してくださいった院生・学部生の皆さんにもお礼申し上げたい。

こうした頼もしい応援団に支えられてきたGenEPの活動成果を、本報告書を通じて共有していただくとともに、来年度のさらなるご支援をお願いしたい。これまでのおよそ8ヶ月間の取り組みを通して痛感したのは、一橋大学には、私たちのプロジェクトを推進するうえでの優れた土壌があるということである。これを活かしながら、男女共同参画社会実現のための一橋大学ならではの教育プログラムを、丁寧に編み上げていきたいと考える。

2006年3月31日

一橋大学大学院社会学研究科
関啓子、木本喜美子、貴堂嘉之、中野知律、佐藤文香

「一橋大学における男女共同参画社会実現
に向けた全学的教育プログラムの策定」
プロジェクト報告書

2006年3月

発行：一橋大学 GenEP プロジェクト
一橋大学大学院 社会学研究科
〒186-8601 東京都国立市中2-1
<http://www.soc.hit-u.ac.jp/gep/>

