

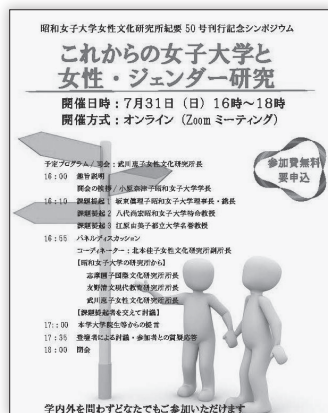
『女性文化研究所紀要』50号刊行記念シンポジウム

これからの女子大学と女性・ジェンダー研究

(2022年7月31日開催)

シンポジウムの最初に、これからの女子大学の役割やあり方、そこでの研究のあり方や研究所への期待、これまでのジェンダー研究を踏まえての課題など、3名の課題提起者(坂東眞理子理事長・総長、八代尚宏昭和女子大学特命教授、江原由美子都立大学名誉教授)から本シンポジウムの基本論点となる重要な課題提起が行われた。紀要50号の刊行記念として記録に残すべき内容といえることから、以下に紹介する。

(実行委員代表：北本 佳子)



課題提起 1

坂東眞理子 (昭和女子大学理事長・総長)

皆さん、こんにちは。昭和女子大学の理事長、総長を務めています坂東眞理子です。総長になる前、女性文化研究所の所長として昭和女子大学に参った当時は、女性文化研究所の紀要が32号でしたが、50号になり大変に感慨深いです。私は、2004年に昭和女子大学に参りましたが、自分自身はずっと共学の教育を受けてきましたので、初めて昭和女子大学に参ったときには、自分はここで何をやるのだろうかという戸惑いがありました。しかし、この十数年の間で、女子大学は今の社会において重要な役割を果たす教育機関であると確信しました。

もともと、女子大学は、戦前、専門学校

止まりで大学に入学をすることができない女性に勉強する機会を与えるというところからスタートしています。戦後、新制の大学になっても、女性が男性と同じだけの学力がないために大学教育を受けることができない。その状況の中で、女性だけの学びの場を提供するということが初期の役割であったかと思います。また、20世紀の後半、高度経済成長時代あたりまでは、良き家庭をつくり、良き妻として、賢い母親として家庭を盛り立てることができるような女性を育てる目的で、男性とは違う女子の特性に応じた教育が行われました。もちろん、その中でも、教員のような専門職に就く女性を育てていましたが、数は限られていました。ところが、高度経済成長の後、女子

高校生の半数以上が大学に進学することが当たり前になる中で、女子大学は一般職、あるいは女性向けの専門職に就く場として機能を発揮するようになりました。

現在の女子大学の役割として期待されているのは、女性の特性、あるいは一般職や女性向けの専門職に就く女性を養うだけではなく、女子大学であることにより、リーダーシップをとることができる女性を養うということです。これには、男子学生もいる集団でリーダーシップをとる能力を養うべきではないか、女子学生ばかりの中でリーダーシップをとっても意味がないというご意見もあるかと思えます。しかし、例えば、日本だけではなくアメリカやヨーロッパの、共学の大学でもクラブ活動などいろいろな場で、学校の成績は女子学生のほうが良いのにもかわらず、いまだに男子学生のほうがリーダーとしてイニシアチブを取る傾向が見られています。女性がリーダーシップをとる経験をするのは、女子大学の大きな役割であると考えられます。

それから、資格取得です。20世紀は、女子向けの専門職の資格を取ることが大きな役割でしたが、今も、例えば、社会福祉士、臨床心理士など、社会の変化に応じて新たにニーズが高まってきている専門職の資格を取る場として十分な機能があります。また、女性教員の活躍があります。特に、昭和女子大学は、教員に占める女性の割合が准教授・講師においては6割を超えていて、どちらかの性が4割を下回らない、6割を上回らないところから考えると、男性のためのアフターマティブアクションが必要かと思うくらい、女性たちが重要な役割に就いて活躍していると胸を張っていえま

す。学長も女性ですし、学部長は半数、学科長は女性が4分の3というように、女性が重要な役割を果たしていますので、女子学生にとっては非常に良いロールモデルを提供しています。

特に日本の共学の大学では、男性が女性に女子力、気配りをする、世話をする、ケアテーカーを期待しますが、そのような要求に惑わせられることなく自分たちが勉強や活動に集中できることが女子大学の大きなメリットであると思います。先ほど申しましたように、私が共学の大学にいたときは、能力があれば世の中で十分に活躍することができると思込んでいました。しかしこれは神話です。現実の社会では、いくら能力があっても、女性であるということによってさまざまな障害を乗り越えていかなければなりません。これは、男性たち、あるいは社会がそのようなアンコンシャスバイアスを持っているだけではなく、女性たち自身がアンコンシャスバイアスにとらわれているという部分もあります。それを乗り越える力を養うことが、女子大学の大きな役割だと思っています。

そうはいいまでも、現在の昭和女子大学も含めて、女子大学、女性の高等教育に問題がないわけではありません。一番問題なのは、専攻分野の偏りです。かつての、女性の特性論の時代から、女性は理数系が弱いということで、人文系、教育系、看護系に偏っています。理科系でも、生物系、農学、生物科学のほうは女子学生がまだしも多いのですが、物理、数学、今、ニーズが高まっている情報、そのような分野に女子学生が少ないというのは大きな課題です。それを反映して、大学院進学者が少なくなっ

ています。男性の大学院進学者が16パーセント程度であるのに比べて、女性はその半分です。その結果として、研究者、教員が少ないです。先ほど、昭和女子大学では教員に女性が大変多いと申しましたが、他の国立大学、私大学を含めて、女性の教授は2割に達したか、達しないかという大学が非常に多いというのが現状です。

そして、女子大学に共通する問題ですが、大学で勉強したことが、社会、特に企業に就職するときに評価されません。大学入試では、偏差値で地頭が良いかどうか、可能性があるかどうかについては選別する入試に、スクリーニング機能を期待しています。入学した後の大学でどれだけの力を付けたか、どれだけの勉強をしたのかということは評価されません。せっかく、大学で勉強した、ダブルディグリーを取ったといっても、それが評価されない十分に生かす場がないというのは問題です。資格はいまジョブ型社会に行くうえで、あらためて重要になってきています。これをどうすればよいかというのは、われわれ自身も今後の課題として取り組まなければならないと思います。

そして、昭和女子大学はキャリアデザイン教育に大変に力を入れています。勉強したことを社会で生かそうということで、全国の1,000人以上の卒業生を持つ女子大学での就職率は、12年連続トップを続けています。昔は、卒業したらしばらく仕事をして、結婚・出産で家庭に入り、子どもが手を離れたら、もう一度仕事をしてもいいぐらいに思っている女子学生が多かったのですが、今の昭和女子大学生に関していえば、普通の女の子が、生涯、仕事をするのが当

たり前だと思っているところまできており、生涯にわたって仕事を続けるということは浸透したのではと思います。それでも、無理して偉くならなくてもいい、トップにならなくても、家庭と仕事が両立するような仕事で実績を重ねていくのが幸せなのではないかという考え方をする学生が多数を占めています。これは、女性たちが十分に能力を発揮する機会に恵まれていないことを反映しているのだと思いますが、まだボーイフレンドもない、結婚相手もない、もちろん子どもも生まれていないにもかかわらず、子育てと両立できるような仕事に就きたいというのは少し早すぎるのではないかと、まず自分の能力を発揮する、あるいは自分の能力を養ってくれるような企業に就職するほうが先でしょうと言っています。女子学生たちはワーク・ライフ・バランス志向、両立志向がとても強いです。それが現実的かもしれませんが、ここはもう少し多様化すべきではないかと思っています。

そのようなことも含めて、これからの女子大学、女性文化研究所に期待する課題は、社会課題の解決です。特に女子大学の場合、日本の大きな社会課題がジェンダーギャップです。何度もいわれていますように、146カ国中の116位というように、少子化、高齢化が進む日本で、女性という資源を十分に活用していないこの日本の社会課題をどのように解決していくのか。そのためには、どこで女性が能力を発揮しているか、発揮していないかというファクトファインディングの集積をする。そして、女性を活用している企業が、生産性が高い、成長性が高い、もっと女性を活用しなければならないというエビデンスを集める。その

ような研究は女性文化研究所でも優良企業ランキングなどいろいろ行っています。しかし、もう一步踏み込んで、どのようにすれば女性たちが能力を発揮できるような対応ができるのか研究する。私は経営者についても女性に期待してください、女性を鍛えてください、その上で機会を与えてくださいと言っています。女子文化研究所は、どのように女性を育てていくのか、力を付けていくのかという研究を行わなければならないと思っています。

それから、女性文化研究所の後、現代ビジネス研究所も昭和女子大学に設置しました。私自身がハーバード大学で研究所(WAPPP, ライシャワー研究所)に研究員として行った経験から、ミッドキャリアの社会人としての経験を持っている人たちが研究員として大学で研究に携わる、自分の経験をもう一度咀嚼して、それを新たな研究のテーマとして再構成をするということの意義を感じています。ぜひ、女性文化研究所にもアカデミックな方だけではなく、いろいろな場で経験を積んでおられる方たちに研究員という形で関わっていただけないかと思っています。その中から、再スタートしたい、もう一度バッテリーチャージ、新しい知識やスキルを得たいという方も出てくるのではないかと思います。その意味で、企業、自治体、女子生徒たちの進路指導に大きな影響を与える中学校、高校、国際機関、いろいろな機関と連携をしてプロジェクトや研究を行うということが重要です。そして、それを社会に向けて発信していくということを、ぜひ女子大学、女性文化研究所に期待したいと思います。以上です。

## 課題提起 2

八代尚宏 (昭和女子大学特命教授)

ただ今ご紹介いただきました、現代ビジネス研究所にも所属しています特命教授の八代尚宏です。本日は、これからの女子大学の在り方を、特に社会政策の観点から簡単にお話しさせていただきます。今、日本を取り巻く大きな課題は少子高齢化です。日本はこれから急速に高齢化が進むわけで、65歳以上人口は現在、3割弱ですけれども、高齢化のピークでは4割弱になる。子どもを除けば、1人の働き手が1人の高齢者を負担する肩車型社会という形になり、とても将来が暗いものになります。

しかし、これはあくまで人口の年齢構成の問題であり、どのぐらいの人が働くかという、人口の稼働率とは別な問題です。現在の社会では、女性、男性、高齢者、若年者等で区別されがちです。しかし、そうではなく、性別や年齢にかかわらず働き続けられる社会になれば、この状況はかなり変わります。残念ながら、日本に性別や年齢が深く影響した社会慣行が多いことから、ジェンダーフリー、エイジフリーの実現が、今後の大きな課題になります。

まず年齢についてみると、65歳以上が高齢者というのは国連が決めたことです。しかし、日本人の平均寿命は世界でトップクラスなことを考慮すれば、私は、これからの日本では75歳以上を高齢者と定義すべきではないかと考えます。そうすると、日本の高齢化のピークでも、高齢者の比率は4分の1にとどまるわけです。これは、65歳から74歳の元気な高齢者が、原則として働き続けて税金や社会保険料を納めて、より年を取った高齢者を養うということになり

ます。

日本女性の平均寿命は86.4歳と男性を6歳も上回っており、一人暮らしの高齢者も増えるなど、高齢化の問題は同時に女性の問題でもあります。男女間の就業や賃金の格差も、年金受給額の差になり、女性の高齢者の貧困問題にも結びつきます。

政府もこれに対して、本年、「女性版の骨太の方針」を作り、積極的に企業の男女間の賃金格差を開示することを義務付けました。理由は問わず、企業全体としての男女間の賃金にどのくらい差があるかを公表しなければいけない、それが非常に偏っていれば、なぜそうかということが、聞かれるわけですから、企業は、それに対して答えないといけないわけです。けれども、同時に、なぜ男女間で賃金格差が大きいかという理由も明確にしないとイケません。原因が分からなければ、適切な対策も取れません。男女間賃金格差の問題は私の博士論文のテーマでもありましたが、昔からあるのが混雑仮説です。これはバーバラ・バーグマンという私の指導教授が50年前に最初に唱えられた説です。女性の賃金が低いのは、賃金の低い職種に女性が集中しているからで、そこが供給過剰になって賃金が低くなる。だから、賃金格差の問題は職種格差問題の反映でもあると唱えられました。

もう一つの大きな柱は統計的差別というエドモンド・フェルプス等が唱えたものです。なぜ企業は人を差別するのか、それは個人の能力を外見から見ることは非常に難しいので、その能力についての情報を属する集団、人種、性別、学歴、そのようなものの平均値で判断するという行動です。

そうしますと、特に日本のような長期雇

用慣行、いったん雇うと能力が低くても解雇が容易でないという状況の下では、採用に当たって統計的差別が働く余地は非常に大きいわけです。日本では学歴社会が問題になっていますが、実は、偏差値の高い大学の卒業生を重視するという行動と、男性を女性よりも重視するという行動は同じ統計的差別で説明ができます。女性の場合は、能力が低いわけではなく、それは企業もよく分かっていますが、企業内訓練を通じて社員の能力を高めていくという日本企業にとって、途中で辞められることが一番大きな打撃なわけです。女性の能力が高くても、夫の転勤や出産、いろいろな家庭の事情によって辞めざるを得ない、そうすると企業にとっては貴重な人的資本が失われるわけです。このため、最初から、失われてもいのように、良いキャリアパスに女性を就けないという行動が、いまだに行われている可能性が高いわけです。

今、日本は、女性の管理職比率が低いために、これを3割に上げることが政府の方針になっています。しかし、企業から言わせれば、管理職に女性を就けたくても、管理職候補者の中に女性が少ないから難しいという言い訳があります。ですから、これは日本の長期的な雇用慣行自体が変わらないと、なかなか解決できない問題です。女性を男性のような働き方にさせるとというのがこれまでの政府の方針でしたが、むしろ、今の日本的雇用慣行をより流動化させ、勤続年数の差を縮小させるとともに、男女にかかわらず、管理職にふさわしい人を登用する社会にしていく必要があります。

混雑仮説というのは、ご承知のように男性が9割以上の職種がたくさんある一方で、



女性が9割の職種も多く、ここを男女間の平等性を職種ごとに高めていく必要があるというジェンダーギャップの問題です。それから、統計的差別の問題、全体の男女間の賃金格差というのは、実は年功賃金の格差です。若いときはそれほど差がありませんが、中高年で高まってきます。これは男性のほうが年功昇進の度合いが大きいからです。大卒だけに限定しても同じことがいえます。結果的に、定年まで勤続した女性の場合も、キャリアパスが良くなく、企業内で良い訓練を受けられずに結果的に労働生産性が高まらず、賃金格差が正当化されるわけです。

このため、統計的差別と、その元になっている日本の雇用慣行が、実は男女間賃金格差の非常に大きな要因になっているということが重要です。

それに対してどのように対応すべきかという、少なくとも学歴、大学で受ける教育の中身をできるだけ等しくしていく必要があります。平均で見ますと、女性の大学進学率は急速に男性にキャッチアップしており、すでに50パーセントを過ぎています。しかし、先ほど、坂東先生も言われたように、専攻分野別で見ると、まだ女性の比率が高い分野と低い分野に分かれています。

すでに坂東先生が詳しく説明されましたが、女子大学の役割は、第1段階は良妻賢母でありました。そのような時代は終わっていますが、第2段階としては、女性が企業の中で働くとしても、あくまでも一般職として働く、経済学や法学という、男性と同じようなギスギスした分野ではなく、女性らしい教養を身に付ける学部を出てもらう。あくまでも男性の補助としての働き方

で、仕事の上だけではなく、例えば、お茶を入れることも含めて、いわば会社の中の主婦的な役割を期待していた面が大きいかと思います。これも、今は随分と変わっていると思います。

他方で、女性がずっと働き続ける中でも、先ほど言われたように、女性向きの職種で働く、男性とは競合しないことが、最初から暗黙の了解になっていました。それでは混雑問題は解消できません。

今は第3段階で、最初から女性が男性と競合する職種に進出していく、そのための資格を身に付ける段階です。例えば、司法書士や弁護士等、これらは、女性の比率がまだ4分の1位です。社会保険労務士は3分の1位までになっています。

こういう男性と競合する職種にどんどん女子学生が進出していくことが必要ではないか、それは共学で行えばいいのではないかということですが、すでにお話がありましたように、共学では、男性が委員長、女性が副委員長あるいは書記というようなジェンダーバイアスが当たり前のようにあります。ですから、それをなくす、そのようなことがないような女子大学において、リーダーシップの経験を積む。男性がいなければ、力仕事も含めて、すべて女性が行わなければならないですから、自然とそうした体験が身に付くと思います。

本学では、女子大学では最初のビジネス系学部をつくりました。それは、社会で男性と競合する分野に進出しなければいけないという考え方にもとづいています。また、立派な化学の実験室を備えたり、建築のデザイン関係についての技能を身に付けられる理系の学科もあります。そのような意味

で、企業に対して男性と同じ、またはそれ以上の専門的な能力を持った女子大生を育成していく。これが本学の基本的な役割で、この方向はさらに強化していく必要があると思います。

さらに現代ビジネス研究所では、多様な産官学連携プロジェクトがあります。そこには、社会人の研究員がたくさん参加して、学生と協働して社会人としての訓練を在学中から身に付けるということをやっています。

ご清聴ありがとうございました。

### 課題提起 3

江原由美子（都立大学名誉教授）

江原です。今日は昭和女子大学女性文化研究所紀要50号記念シンポジウムにお招きいただきまして、どうもありがとうございました。大変光栄でございます。また、これまでの女性文化研究所紀要のご発展について、心からとても素晴らしいと思っています。

今日、私に与えられた課題はこれからのジェンダー研究ということですので、その視点で話をします。最初に申し上げておきたいのは、ジェンダー研究そのものが女性の社会的参加や男女平等、あるいはフェミニズムという動きの中でできてきた学問であるということです。私自身はジェンダー研究などを大学で学んだことは一度もございません。やや自信過剰な言い方をすれば、私自身が経験に学びながらつくってきたと思っています。そのくらい、過去の学問の中では、ジェンダーに焦点を当てた研究が少なかったです。時間があれば申し上げたいと思いますが、ジェンダー研究が

一般化するまで、経済学、社会学などの社会科学という、さまざまな人々の不平等や人権の問題に関連するテーマを扱う領域でも、男女間の差別を十分な形で主題化することができないような学問の状況をつくっていました。

それを突破するためにジェンダー研究というのは生まれてきました。最近になりまして、かなりジェンダー研究は学問の中で認められてまいりました。今年に出ました学術会議の叢書に、『人文社会科学とジェンダー』という本があります（私も「社会学とジェンダー研究」ということで書きました）。そこで、人文社会科学のほとんどのところでジェンダー研究が行われているということが紹介されています。私自身が以前編集しました同じ学術会議叢書（『性差とは何か—ジェンダー研究と生物学との対話』2008）では、自然科学、工学・医学等理系の学問でもジェンダーの視点に配慮したジェンダー研究が行われていることが、紹介されています。なのでジェンダー研究は、決して人文社会科学に限定されてはならず、さまざまな領域でジェンダー研究が行われ、また、それが学問的な活動としてかなり認められてきているという現状がございます。

今年出た学術会議叢書の文章を引用しますと、「ジェンダー研究については、異なる研究分野はもとより、同じ学問分野内であっても、その理解には多様性と幅がある」ということです。私も、まさにそのとおりでと思っています。ジェンダー研究というものの領域の広さ、学問を超えている幅広さは非常に驚くべきものです。私も、生物学の先生、脳科学の先生、農学の先生、あ

るいは、女性用の農業用の機械を作っている先生など、いろいろなかたがたがそれぞれの領域でジェンダー研究をなさっていることを伺い、大変勉強になった記憶がございます。

そのようなわけで、ジェンダー研究は、もともとは女性の社会参加、男女平等、フェミニズムなどというところで生まれてきた学問ですが、現在では様々な領域で行われており、その目的も多様になっています。たとえば、その学問分野固有の研究目的や研究課題を解明するためにも、行われています。歴史の発展の一定の段階をどのように説明するか、経済発展のためにはどのように女性の社会参加が重要であるかなど、それぞれの分野での、課題のために行われている等です。

このように現在ジェンダー研究は様々な領域でいろいろな目的のために行われているのですが、以下では、ジェンダー平等社会の実現を主な研究目的とするジェンダー研究を論じることに限定させていただきます。今、ジェンダー平等社会の実現を研究目的とするジェンダー研究においては、どのような課題があるかということに問題を設定します。

そこで、本日、何度もお話が出ていますGGIの今年の数値から入りたいと思います。最近、世界経済フォーラムが出しているグローバル・ジェンダー・ギャップ・レポートの今年の数値が発表されました。このGGIの数値は、ジェンダー平等社会の実現における現在の位置を大きく把握するには一番適切な数値ではないかと思っておりますので、私もやはりここから入ってみます。

今年のGGIの、第1位の国はアイスラ

ンドです。このアイスランドに関して、特筆すべきニュースとして、初めて数値が0.9を超えたということが、報道されています。この0.9という数値はどういうことかという、完全に平等なら1になります。男性を1とした場合女性がいくつになるかということを示せるようにジェンダーギャップ指数をつくっているわけです。これまでは、第一位の国でも、ずっと0.8台でした。それが、初めて、1位で0.9を超えました。1になれば完全平等ということですから、だんだん近づいてきています。そのような意味では、男女格差が0.9を超えたというのは一つのニュースになります。アイスランドはずっとトップを維持していたが、今度初めて、0.908というように0.9台になったのです。逆にいうと、トップがそれですので、他の国はそれよりも低いわけです。日本は0.656という数値でした。

このように、GGIは男性に対する女性の割合ですから、現在世界は、完全平等には全く届いていないということ、明らかにしているわけです。男女平等という点では大変ギャップの大きいという状況が世界全体で見ても今も続いています。もちろん、日本は先ほどからお話がありますように、146カ国中、116位ということですので、非常に実現の度合いが低いということです。もし、ジェンダー平等社会の実現を研究目的とするジェンダー研究を、きょうの主題にいたしますと、まだ課題は大きいということになると思います。

それでは、そこからどのようなジェンダー研究の課題が生まれてくるか。世界はジェンダー平等社会実現まで道半ばでございますので、そのような意味では、私たち



はこれからも、どうすれば実現できるかという課題をジェンダー研究で行っていかなければならないということになると思います。本日何度も皆さまから出ているお話と同じ主題になりますが、ジェンダー平等社会の社会的正当性はかなり確立した、ここについてはそう思ってよいのではないのでしょうか。例えば、GGIが発表されていること自体がその表れであって、多くの国、あるいは日本社会でも、ジェンダー平等実現は大事である、必要であるという認識ができています。しかし、何も変わらず、完全な実現までにはさらに長い年月が必要です。GGIの発表と同時に、このままでは完全平等まで100年以上かかるということが明らかになっている。ジェンダー平等実現という価値意識は正当化されつつも、現実には多くの差別が残存している状況を、私たちはどのように見ていくか、恐らく、ここがジェンダー平等社会の実現のための、ジェンダー研究の一番重要な現代的課題になると思います。

それに関連するいくつかの研究が出ていますので、ご紹介していきます。この問題も、これまでのお話と重なると思います。最近、心理学などで、意識と無意識のずれに着眼しながらこの問題を解いていこうという研究がかなり進んでいます。例えば、本日も、アンコンシャスバイアスということが何度か言及されています。坂東先生の問題提起にもあったと思います。私たちは、意識的には性差別をいけないことだと思っている、価値観としてジェンダー平等を肯定し、性差別は駄目だと思っている。にもかかわらず、無意識のバイアスが非常に強固にある、これは実験を読んでも驚く

ぐらい大きいです。数パーセントの差というような程度の差ではありません。性別を知る・知らないでは、採用人数の性比に数十%の差が出るなどの結果が、紹介されています。本当に大きな格差を生み出すバイアスが働いているということです。

人種的なアンコンシャスバイアスや、性別によるアンコンシャスバイアスでは外見から人種や性別が分かっています。性別に関するよく知られている例では、オーケストラの楽団員募集の際の演奏能力の評価において、演奏している人の外見が分からないように、カーテンで仕切ったという実験があります。それまで、カーテンで仕切らなかったから、性別は外見から分かったわけです。その時は、女性の採用率は非常に低かったのですが、カーテンで仕切ると1.5倍になりました。これは驚くべきものであり、私たちがいかに外見によって、つまり男性なのか女性なのかということによって、演奏の評価に対して、影響を受けているのかということを示す例だと思います。外見によって、音の聞こえ方が違ってしまいます。実際に演奏を聴いて評価している採点者たちは、外見に影響されるとは全然意識していませんでした。本当に平等に演奏を評価しているつもりでした。にもかかわらず、アンコンシャスバイアスが作用してしまうということです。このような研究が大変沢山発表されています。そのバイアスの結果の数値があまりにも大きいので、私は驚いて、勉強しなければいけないと深く思いました。

私たちが、いかに無意識の偏見にとらわれているかということについては、これからも検討していかなければならないと思っ

ています。ただ、問題なのは、無意識の偏見は、偏見だと分かっても、なかなか変わらないことです。なくなるためには、うまず、たゆまず、常にそのような問題について関心を持たなければなりません。

今、マイクロアグレッション論も大変に盛んであります。マイクロアグレッションとは、意識しない差別のことです。ごく小さいという意味で、マイクロアグレッションといわれています。例えば、性差別問題を例にすると、視線によるセクシュアルハラスメント等。女性を外見で評価するとか、性的魅力だけに注目する等、セクシャルオブジェクトとして見る、見ないということなどが、例に上がると思います。そのような視線を向けられたからといって、暴力を加えられたり不利な扱いを受けたりしたわけではないので、普通告訴したりはしないとします。つまりこのような視線は、マイクロアグレッションの一つといえると思うのですが、それを受ける側、マイノリティの自己認識や精神的な活動性に、このマイクロアグレッションが、非常に大きい影響を及ぼすということが、現在大問題になっています。意識的差別以上に、大きなマイナスの影響をマイノリティに与えているのです。意識と無意識のずれということで、このような問題を解いていくというのは重要なポイントだと思います。

もう一つ、最近、私が気にしていることは、もともとのマジョリティーの人たちの反乱が起きているのではないかということです。例えば、「今は女性ではなく男性のほうが差別されている」という意識を持つ若年男性はかなり多い。ジェンダー平等実現のための施策を否定するような意識が、先

進国各国でかなり大きくなってきています。

実は、その背景には、右翼系のポピュリズムがあり、要するに、リベラルな価値観に対する反感が強まっているということがあります。お隣の韓国では、フェミニストと、反フェミニズムの立場に立つ若い男性たちのグループの間に、インターネットでの大バトルが起きていて、非常に大きな問題になっているということが聞こえてきます。背景には、グローバリゼーションによる格差拡大と社会の分断化があると思います。この場でこれ以上説明するのは難しいですが、例えば、これまで女性を下に見ていたマジョリティーの男性たちが、女性優先などで女性が採用されるのを見ると、うらやましいという嫉妬心が生まれ、さらには「女性だけずるい」というような評価になったりする。なぜ女性だけいい思いをするのか、アフーマティブアクションこそが差別であるなどの意識が強まっています。これはかなりいろいろな国で起きている現象です。これらの社会意識の複雑な変化を明らかにすることは、これからのジェンダー研究の大きな課題の一つではないかと思っています。恐らく、合意形成の可能性を探していかなければならない、単に、それらの人たちはだまされている、事実を認識していないと否定するだけではなく、その背後にあるものと、それがもたらす結果をも分析できるようなジェンダー研究の能力の向上が求められているのではないのでしょうか。

もう一つ、次の話と重なりますが、申し上げておきたいのは、ジェンダー平等の実現というのは、ある課題に対して男性と女性を平等にするというだけでは進みません。

例えば、先ほどの、ご発表いただきました八代先生の中では、長期的雇用慣行を変えることなしには男女の平等を実現することは難しいというお話がございました。まさに、日本も世界もその段階に至っていると思います。社会構造を変える、社会政策をその形で出していく、具体的な課題に応えていくということも、これからのジェンダー研究の非常に大きな課題になるかと思えます。

日本のジェンダー平等はなぜ進まないのか。再度ジェンダー・ギャップ・指数をみると、国の順位は146中116位ですが、特に政治と経済が非常に低いのは皆さん、ご存じだと思います。政治では、女性議員数が少ない。先ほど、八代先生の中に、雇用問題、労働時間問題などのお話がたくさん具体的に出ていました。実は、雇用や労働問題は、経済のほうではとても大きな問題で、特に、なぜ女性はこれほどにも非正規労働が多いのか、なぜ再雇用の女性たちに長期的な職が与えられないのかという問題、それは日本の雇用体系そのものの問題を具体的な状況に即して実証的に研究していく、または実際にそれを変えるにはどうしたらいいかという社会政策研究が必要なことは当然だと思います。

それだけではなくて、これまでの社会科学における概念を批判的に考察するような理論的ジェンダー研究も、これから要るのではないかと思っています。

私は、アンコンシャスバイアスやマイクロアグレッションという考え方が大変勉強になりましたが、その理由の一つは、何が差別なのかということ論じる視点をより明確にしてもらえた点にあると思っています。

そのことを、具体例を挙げて示したいと思います。

例えば、アファーマティブアクションやクォータ制を行おうとすると、とても反対が多いです。そのような反論は、一見とても正論に思えて、私も聞いていると、反論の方が正しい様におもえてしまったりするときがあります。例としては、クォータ制に対する自民党の見解をもってきました。自民党の見解も、一見、読むと問題ないような感じもします。「わが党は男性議員が男性を代表し、女性議員が女性を代表するという考え方や、男性か女性かが全ての資質に優先するという考え方は採っていません。」とある。私もこの考え方をとっていないので、異議はありません。ここから自民党の見解では、「女性も男性も政治に参加する機会は平等であるべきという考え方の下、性別を問わずに候補者を募り、その中で最もふさわしい者をそのときに判断して確立すべきであり、初めから性別で枠を設定するという人選の仕方は適当ではない」ので、クォータ制には反対だとしています。

私も、女性も男性も政治に参加する機会は平等であるべきだと考えています。しかし決定的に違うのは、「性別を問わずに候補者を募る」ことで「平等が実現」と自民党は思っているらしいのに、私はそうはならないと考えている点です。実際アンコンシャスバイアス論にもとづけば、平等に募っただけでは、バイアスはなくならない。また女性政治家には非常に多くのマイクロアグレッションがあることが、すでにわかっている。にもかかわらず、「性別を問わずに候補者を募っている」のだから、「平等」であるはずだという認識を強要しよう

とする。これ自体がマイクロアグレッションです。実際に政治家になろうとした女性たちのいかに大変だったかということについてのさまざまな意見がまとめられていて、法律にもなっていて、差別があることがわかっている。女性候補者、女性の政治家に対する差別がある、その差別について全く触れないまま、あたかも何もしなくてもすでに「平等が実現」しているとする。だからクォータ制やアファーマティブアクションは女性優遇だからダメだとする。このような考え方は、すでに存在することが明確になっている差別の存在を否定するという、マイノリティの社会認識を否定するマイクロアグレッションである、と。

このような批判が、学術研究においてすでにあるわけですね。そのようなものの見方を知らずに自民党の見解を読むとすっただまされてしまうように思います。「ここが違う」「ここがポイントだ」といえるだけの力を、ジェンダー研究がもっていかなければならないと思います。

国際比較研究では、東アジアは非常に合計特殊出生率が低いです。これも八代先生のお話がございましたね。韓国も中国も、将来、労働力は非常に同じような状況で減っていきます。なぜだろうかということを考えることで、東アジア共通の社会構造や文化を見つけていくことも非常に重要ではないではないか、東アジアの経済発展と家族に関する総合的研究というのは国際研究として行うべきではないか、日本がそのリーダーシップをとってもいいのではないかと思います。東アジアでは、なぜ、私たちはこのようなところにいるのでしょうか。

これで結論にします。これからのジェン

ダー研究というのは、大きな社会変動の中でジェンダー平等の問題を見ていく必要があります。グローバリゼーション、国際労働力移動、格差拡大、右翼ポピュリズムなど、世界ではさまざまな問題が起きていきます。多様化する社会の中で、ジェンダーと他の差別問題の交差性が強まっていきます。インターセクショナルリティーということがフェミニズムの領域で非常に問題になっていますが、人種、国籍、階級、学歴、さまざまな問題の交差性ということで、人々がジェンダーの問題を経験するということがあります。

社会変動をジェンダー視点で解明できるようなジェンダー研究を期待したいと思いますが、それについて一言付けくわえておくと、私は社会変動でジェンダーが変わっていくだけではなくて、恐らく、ジェンダー要因こそが社会を変動させる非常に大きな要因なのではないかと、考えています。社会がこう変わったからジェンダー問題がこう変わったと、私もどうしてもそのような方向で研究してしまっていますが、そうではなくて、実は、ジェンダーの問題こそが社会変動をひきおこしているといえるのではないか。ジェンダー問題がこういうようになっているから、社会がこうなっているというぐらいの大きな問題関心で、これからジェンダー研究は行っていくべきだ、そうしないと、大きな社会政策や将来の在り方について、的確な発信ができない、そのぐらいの大きな役割をジェンダー研究は持っていると思っています。ありがとうございました。

シンポジウムはこの後、パネルディスカッションへと移り、学内の国際文化研究所、現代教育研究所、女性文化研究所の3つの研究所からの活動報告と課題提起者を交えたディスカッションを行いました。また、社会人大学生がその経験を生かしたコメントを寄せてくださるなど密度の濃い内容となりました。

ご協力・ご参加をいただきました多くの皆様に感謝申し上げます。

