

Newsletter

No.29 (2013.11.12 発行)

JAICOWS 役員会・総会のお知らせ

今年の総会は JAICOWS も後援する日本学術会議のシンポジウム「多文化共生社会の現在と在日外国籍女性」が日本学術会議の講堂で開催されるその日の午前中にしました。総会の会場から日本学術会議までは表参道から地下鉄千代田線を利用しますと乗車時間はわずか 2 分です。ふるってご参加ください。

日 時 : 2013 年 12 月 8 日 (日) 10:30 ~ 11:00 役員会
11:00 ~ 12:00 総会

会 場 : 青山学院大学 総研ビル (正門入ってすぐ右) 10 階 17 会議室 (最終ページに地図あり)

総会議事 :

1. 2013 年度事業中間報告
2. 2013 年度会計中間報告
3. 2014 年度事業計画
4. 2014 年度予算
5. その他

※ 出欠の有無・委任状を同封のはがきで 11 月 25 日までにご返送ください。

学術会議シンポジウムのお知らせ

JAICOWS も後援する日本学術会議主催学術フォーラム「多文化共生社会の現在と在日外国籍女性」が下記のように開催されます。JAICOWS 総会のすぐあとになりますので、ふるってご参加ください。

日 時 : 2013 年 12 月 8 日 (日) 13:00 ~ 17:00

会 場 : 日本学術会議 1F 講堂

趣 旨 : 多文化共生社会の実現を目指した取り組みが行われるようになって久しい。また 2009 年からは 5 カ年計画で「外国人」女性をも対象に含めた第三次男女共同参画計画が実施されている。現代社会では、このように様々な社会的なバリエーションをなくすことが求められ続けている。

日本学術会議の多文化共生分科会ではこれまで多様な取り組みを行ない、そのなかで外国籍の女性がその属性ゆえに経験する問題が多数みえてきた。

また、ジェンダー研究分科会でも、「災害復興」「雇用崩壊」など具体的な問題に絡んで検討を行うなかで、外国籍の人びとが直面する問題に関する認識が深まってきた。このような経過を経て、今回、両分科会が共同し、ジェンダー視点で多文化共生を検討するという企画が浮上した。

挨 拶 : 上野千鶴子 (日本学術会議第一部会員、東京大学名誉教授)

司会・趣旨説明：窪田幸子（日本学術会議連携会員・神戸大学大学院国際文化学研究科教授）

報告

報告1 鄭暎恵（大妻女子大学教授）「改定入管法と外国籍女性（仮題）」

報告2 大村昌枝（宮城県国際化協会）「被災地における多文化共生（仮題）」

報告3 イシカワ・エウニセ（静岡文化芸術大学文化政策学部准教授）「外国籍女性の就労と格差（仮題）」

報告4 嘉本伊都子（京都女子大学現代社会学部教授）「外国籍女性と家族形成の現状（仮題）」

コメント：伊藤 るり（日本学術会議連携会員・一橋大学大学院社会学研究科教授）

塩原良和（慶応大学法学部教授）

閉会挨拶：山本眞鳥（日本学術会議第一部会員・法政大学経済学部教授）

JAICOWS 役員会報告

日時：2013年7月16日（火）18:30～20:30

場所：城西国際大学紀尾井町キャンパス 1号棟4階405教室

出席：原ひろ子、岩井宜子、国枝たか子、袖井孝子、直井道子、羽場久美子、田原淳子（7名）

議事：

1. 来年度（2014年度）の事務局体制について

現在事務局を担当している田原淳子会員が、来年度（2014年4月1日～2015年3月31日）の1年間、国外研修で不在になるため、その間の事務局業務を前事務局長の岩井宜子会員が代行することになった。

2. ニュースレターについて

掲載予定記事が議論されたが、ここにニュースレターをお届けしているので報告は割愛する。

3. 日本学術会議会員・連携会員選出について

- 1) JAICOWSとして関係学協会に女性を推薦してほしい旨を文書で依頼する。（文書原案作成：田原）
- 2) 候補者情報を収集し、推薦権のある人に依頼する。
- 3) JAICOWS会員のために、ニュースレターで、日本学術会議会員・連携会員の推薦について参考になる情報を掲載する。

4. 人文社会科学系諸学会男女共同参画連絡会への入会について

- ・日本学術会議ジェンダー関連4分科会およびジェンダー関連学協会コンソーシアム懇談会（2013年6月29日）の報告がなされた（原ひろ子会長）。
- ・人文社会科学系諸学会男女共同参画連絡会への入会の呼び掛けに対して、審議の結果、JAICOWSとして入会することを決定した。

学術会議の会員、連携会員の推薦について一情報提供一

来年早々には学術会議会員、連携会員の推薦が行われ、そろそろそのための会議等が行われています。推薦権を持つJAICOWS会員のために、下記に182回幹事会の公開審議の内容を掲げますので、ご参照ください。推薦期間は2014年1月末から2月初旬。協力学術団体からの情報提供も同期間です。

なお、推薦ルールについては、また後日公開されるとのことです。

1. 推薦は現会員・連携会員（推薦者）が所定の様式の推薦書にて行う。現会員および現連携会員は、自動的に選考の候補者となることから、推薦は不要である。
2. 推薦者の推薦可能人数は、会員および連携会員の候補者合わせて5名以内で、うち会員は2名以内（女性の数、地域バランス、産業界・実務家の属性、若手研究者等に配慮することを求める）。
3. 会員候補者は、6年の任期を務められる者（発令時に64歳未満の者）が望ましいが、原則として少な

くとも1期(3年)以上在任できる者(発令時に67歳未満の者)を対象とする。

4. 推薦書の記載項目のうち、候補者情報に係る項目については候補者本人に記入を依頼することとする。

協力学術研究団体からは「情報提供」を求める(推薦ではない)。(期間は同時期)

- 1) 会長から、協力学術研究団体の長に依頼する。
- 2) 依頼に当たっては、あくまで「情報提供」であり、「推薦」ではないことを注意喚起する。このため、協力学術研究団体は、情報提供される科学者本人の了解をとらないものとする。
- 3) 情報提供の主体は、協力学術研究団体とし、個人からの情報提供は認めない。
- 4) 候補者1名に対し複数の情報提供があっても選考過程に差異はない。
- 5) 現会員および現連携会員は、自動的に選考の候補者となることから情報提供は不要である。
- 6) 情報提供可能人数は、1協力学術研究団体につき6名以内とする。

なお、女性の人数については次のとおりとする。

提供数 (うち女性の数)

1,2名 (0名以上)

3名 (1名以上)

日本スポーツとジェンダー学会第12回大会の後援

JAICOWSは、日本スポーツとジェンダー学会第12回大会の後援を行いました。以下に学会大会の概要をご報告いたします。

日時：2013年7月13日(土)13:00～7月14日(日)17:00

会場：京都教育大学

大会テーマ：「身体とエンパワーメントを考える」

プログラム：

7月13日(土)

シンポジウム「身体活動がもたらすエンパワーメントの可能性」

司会：高峰 修(明治大学)

- ・身体フェミニズム:女性の身体的エンパワーメントのために 合場敬子(明治学院大学)
- ・超高齢社会への挑戦:『動ける90歳代』を目標に 木村みさか(京都学園大学)
- ・体育におけるカリキュラム・ポリシーとジェンダー 井谷恵子(京都教育大学)
- ・主婦性の社会化を考える(ママさんバレー等を事例として)

高岡治子(筑波大学大学院・日本家庭婦人バスケットボール連盟監事)

7月14日(日)

一般発表のほか下記の通り

特別プログラム「体育・スポーツと暴力/性暴力を考えるー新聞報道の現場からー」

講師：落合 博(毎日新聞社) 司会：近藤良享(中京大学)

特別講演「教育・身体・ポリシー」

講師：小玉重夫(東京大学) 司会：前田博子(鹿屋体育大学)

(報告：国土舘大学 田原淳子)

「経営学・行動心理学の研究で、半世紀を生きる」

馬場 房子（亜細亜大学名誉教授）



1. 人はなぜ働くのか、という問題意識

—— どんな事に研究上の興味をもっていらっしゃるのでしょうか、お話しください。

わたしが研究生活を長い間、継続してこられたのは「なぜ？」を問題にしてきたからです。「人間行動の、なぜ？」・・・若い頃から「人はなぜ働くのだろうか」という問いの不思議を追いかけてきました。人間というものが複雑な要求をもち、それらの要求を満たすために働いてきたことは明白です。

研究者となってかなり経ってからピッツバーグ大学の経営大学院に客員研究者として、1年間過ごすことができましたが、その成果の一つとして、米国の組織心理学、さらには行動科学を学ぶことができました。欲望の動物、経済的要求の強い人間、その側面にのみ「答」を求めたために、当時の経営、とくに人的管理に失敗した企業がアメリカには多くありました。

そして次に、働く人々の質的欲望（要求）に応えようとする時代がやってきます。社会的要求を満たすために働くと考える現実的な理論がハーバード大学のメイヨー（Mayo, E.）の実験から始まり、さらに自己実現のために働くのではないかという考えも出てきました。それらはアメリカの会社（企業）経営に反映され、働く人々のモチベーションを上げるのに有効な結果を出しました。

—— 人はなぜ働くのか、という問が発展して「働く女性の心理学」（初版、白桃書房、1982）（第2版、白桃書房、1996）という先生の代表的な著書になったのですか。魅力的なタイトルですね。

メイヨーたちの人間関係論から、ハーズバークらの「自己実現人観」、さらに「複雑人観」と呼ばれているシャイン（Schein, E.）理論が出てきます。人間はいろいろな要求によって複雑に動機づけられているので、「個人差」もあれば「状況差」もあり、同じ人物でもタイムラグにより要求が変化します。

したがって個人個人に合ったマネジメントが経営には求められるということです。日本では1990年以後、横山哲夫らによって個別管理、すなわち個性を考慮に入れ、状況をふまえたマネジメントの必要性が普及し、やがてそれが主流になりました。

—— 「働く女性のメンタルヘルス」（同朋舎出版、1989）という本は、その一部なのでしょうか。

そうですね、女性の社長や取締役といったトップのマネジメント研究（行動科学的アプローチによる）もずいぶんやりましたが、共同研究者（服部正中、上村祐一、小野公一ら）と全国の企業を歩きまわり、目からウロコの新しい発見がありました。さらに組織で働く女性の行動といっても、職種や職階のレベルによってさまざまな局面をつくります。たとえば、事務系で働く女性とサービス系の職場にいる女性では異なった問題点を抱えています。

メンタルヘルスは「葛藤とソリューション」について、これも小野公一と共同で踏み込んで書きました。個人の置かれている勤務環境を問題にしたのです。

このほかに「消費者心理学」（初版、白桃書房、1977）、「女性の消費行動」（日本コンサルタントグループ、1979）なども世に出しました。すべて、人間行動の「なぜ」を考えたものです。

2. 働く女性の一人として、組織心理学、消費者心理学を研究する

—— 先生はご自身も働く女性であったわけですが、困難なこともあったのでしょうか。

「出産、子育て」の時代は大変でした。とくにピッツバーグ大学に1年間単身で行った時は、子どもも小さかったし、夫のサポートなしにはできませんでした。夫には本当に感謝しています。

このように大変でも仕事を続けたおかげで、学会役員や学術会議の研連委員などを兼務するようになりました。とくに「産業・組織心理学会」では理事・常務理事などをつとめました。現在は常任顧問です。これによって教え子や若い研究者たちの育成に成果を挙げることができました。うれしかったです。

70歳の定年後も、彼ら（とくに女性の研究者）が活躍して、目を見張るような研究業績をあげたりすると本当に喜ばしいです。役員女性の比率も上がりました。これは原先生から、よく指摘されました。

—— さて草創期のJAICOWSや日本学術会議での思い出についても伺いたいのですが。

忘れられないことはたくさんあります。とくに「科学研究者の環境に関する調査」は思い出もあり、なつかしく、強い印象が残っています。

—— 原ひろ子さんを研究代表にして、平成8～9年度の2年間にわたり科研費のついた基礎研究A1課題番号08301023の実態調査ですね。あれは全国の女性・男性の研究者が回答して、研究環境の改善のキッカケをつくった画期的な報告書です。

とにかく学術会議の全部門（当時は7部門）に参加している女性の研究連絡委員と学術会議会員24名が総力を結集しました。猿橋勝子さんたちの1983年のプリント版を文献にして、1996～1997年現在の全国28学会の女性研究者3225名と男性研究者1775名に対して、新しい知見に基づくアンケート調査を実施しました。大変な作業でしたが、たまたま亜細亜大学のサバティカルの時期でしたので、この共同研究と「働く女性の心理学」（第2版）の執筆のために過ぎました。よくお茶の水女子大学にも行きましたよ。共同研究は楽しかったですね。2年間にわたるディスカッションの結果は、「学術の動向」（1996年6月号）に、直井道子「女性研究者のキャリア形成」として掲載され、後に、原ひろ子編「女性研究者のキャリア形成」（勁草書房、1999）として出版されました。

3. 「女性研究者のキャリア形成」を阻む疎外要因と解決のためのアクション

—— どのような内容なのか？ 一部を読者の皆さんにご紹介ください。

学術会議の全ジャンルにわたる学会から、女性2：男性1の割合で総数5000名をサンプルに選び、研究者を取り巻く環境や研究条件についてアンケート調査した結果、次のことが明白になりました。

- 1) 戦後50年余り経た1996年現在、4年制大学に学ぶ女性は、学生中の3割、院生中の2割になった。しかし大学の教員になった者は教員中の1割に過ぎない。なぜか？
- 2) 研究・教育に携わる専門家（研究者）の間に、「女性への偏見」が依然として強く存在している。研究者の道へ進もうとする女性に対して、親や恋人、男性教師たちがブレーキをかけた事例が多くみられた。女性の意欲を減じて能力を封印する言説が多く報告された。また、小学校、中学校、高校を通じて「研究者になるよう」大人たちから奨励されることが、男性に比べて女性は少ない。
- 3) 大学教員を採用する時点で、女性研究者は厚い壁に阻まれている。「セクハラ」の疑いがかかると困るから、女性の採用を見送ろう」「女性は出産や子育てがあり、ブランクも出やすいので採用しないようにしましょう」などが、目に見えない形で行われている実態が報告された。
- 4) 研究機関、教育機関において同じ業績ランクであっても、女性の方が研究条件の悪い地位についている。また昇進についても同様に遅い。
- 5) 学歴や研究業績が少ないから女性の方が研究条件の良い職につけないのではなくて、そこになんらかの差別が存在している。

- 6) 研究遂行に「大いに必要だった」と女性が答えた条件は、第1位が保育施設(31%)、第2位が職住接近の宿舎(18%)、第3位が病児保育(14%)であった。子育てに関する切実な要望である。男性は第1位が保育施設(10%)、第2位が職住接近の宿舎(9%)だった。このほかにも介護者の派遣などがほしいと書いた者が目立った。ほかの職業の女性と同じく、研究者も人間として、生活者として生きていくためには社会的施設やシステムを必要としていることがはっきりと示された。とくに研究者としてキャリア形成していく40歳以前の時期が重要であり、女性の出産・育児の頃と重なるため、現実的な施策が急がれる。
- 7) 大学や研究所などの組織の人事システムが、女性研究者のキャリア形成に対して強い影響を及ぼしていることが判明した。採用時の男女差別を本当になくす、採用後の処遇(昇進や昇格、給与)について公平にすることが肝要。とくに不安定なポストに女性を配置し、安定した専任のポストに男性を配置する傾向が問題である。

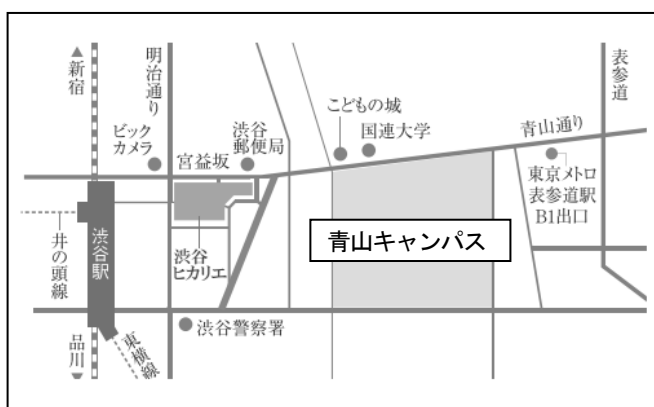
— わたしも22才で大学助手になり、65才の定年まで研究者として働いてきました。上位の教授ポストが確保されていたにも関わらず、女性であること、しかも未婚女性であることを理由に激しい差別にさらされてきました。助教授になれたのは60才の時です。よく耐え、よく忍び、生き残ってきたなあと思ひ返します。研究が好きで好きでやめられなかったからでしょうか。

心あるいは潜在的行動の変容が重要な鍵です。そして女性自身が意欲を持ち続けなければなりません。当然ながら「女性であることで差別されてはいけない」ことは明白です。彼女を取り巻く教師の役割、上司の行動、組織のリーダーシップ、家族や身近な友人の励まし、どれをとっても、女性の研究活動を促進する上で大切なものなのです。

(インタビューは国枝たか子による)

総会会場へのアクセス

青山学院大学(〒150-8366 渋谷区渋谷 4-4-25) 総研ビル(正門入ってすぐ右) 10階 17会議室
 JR山手線、JR埼京線、東急東横線、京王井の頭線、東京メトロ副都心線 他 渋谷駅より徒歩10分
 東京メトロ(銀座線・千代田線・半蔵門線)「表参道駅」より徒歩5分



(この号は、桜美林大学大学院の直井が係りででした。)

連絡先：女性科学研究者の環境改善に関する懇談会 (JAICOWS) 事務局
 〒206-8515 東京都多摩市永山 7-3-1
 国士舘大学体育学部田原淳子研究室
 E-mail : tahara@kokushikan.ac.jp
 学会事務センター：〒162-0825 東京都新宿区神楽坂 4-1-1 オザワビル
 株式会社ワールドプランニング
 Tel : 03-5206-7431 Fax : 03-5206-7757
 E-mail : world@med.email.ne.jp
 郵便振替口座番号 00100-8-542793