大阪公立大学
Osaka Metropolitan University
学術情報リポジトリ

ジェンダーの壁を越える大阪府立大学のチャレンジ（第4回講演(1)）

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 公開日: 2013-01-29 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 奥野, 武俊 メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/10466/12697

第４回講演（１）
〈越境〉へのチャレンジ

ジェンダーの壁を越える
大阪府立大学のチャレンジ

奥野　武俊

１　はじめに

皆さん、こんにちは。学長の奥野です。今日の話のタイトルは「ジェンダーの壁を越える大阪府立大学のチャレンジ」ということですが、最初に、正直に告白しますが、ジェンダーという言葉は知っていましたが、あまり意識したことがなく詳しいことは知りませんでした。今回、このテーマが与えられ、“壁を乗り越え”る話をということを言われて、この問題を真剣に考えました。まず、“ジェンダー”というキーワードを使っていくつかの本を読んだり、インターネットで調べたりしてみました。その結果の率直な私の感想は……たぶん私と同年代の男性が同じように感じると思うのですが……、“ジェンダー”という言葉からは、あまり良い印象を持ちませんでした。漠然としたものなので、知識の無さから来るかもしれませんが、なにか否定的で、自分が責められているかのような気持になったのです。ただ、私は今ジェンダーの壁を乗り越えることについてお話をしなければなりませんので、この言葉に向かい合ってみることにして、この壁とは何かを考えたことをお話ししたいと思います。

２ ジェンダーの壁

まず、ジェンダー論の中で使われている“壁”について調べてみますと、男女共同参画を目指す上での男女の意識の食い違いを指していることが分かりました。しかしながら、本当にこのような壁はあるのか、もしあるとすれば、どのような時に出来るのか……よくわかりませんでした。

私は、長い間学生たちと一緒に研究活動をして来たのですが、毎年10名から20名くらいの学生たちが研究室に配属され、その中に必ず女性がおりました。海洋システム工学という学科で、決して女性の数は多くありませんでしたが、私の研究室は女子学生と男子学生が常に一緒におりました。大学内で行う研究や実験もありましたが、時には海で調査を行うこともあり、いわゆる“力仕事”なども結構ありました。その中で、女子学生が男子学生との違いを意識することは全くなかったように思います。何年もの間、彼女たちから「あの人は男性で、私は女性」と言うようなニュアンスの発言を聞いたことがありませんでした。彼女たちとって、性別は大きな意味を持っていないような感じがしましたし、多くの女子学生は男性の同級生を、「＊＊君」と呼び、小学生の時と変わらないことが多かったのです。正直に言いますと、「大人なんだから、『＊＊さん』と呼んだらどうか」と思うこともありましたが、彼女たちにとってはそれが普通だったのでしょう。

ところが、男性の受け止め方は少し違いました。例えば海の調査に行って、力仕事や危険度の高い仕事があると、彼女たちのことを“女性だから”ということを意識して、何らかの配慮を考えます。これは自然で、当然な事なのですが、そのような時の彼女たちの意識や態度と、男子学生のそれには微妙に違うものを感じたのです。簡単に説明することはとても難しいのですが、男性はこのような時、何か“構える”のですが、彼女たちには何の変化もないのです。このような感覚の違いは、たぶん幼いころからの教育や、日頃の習慣によって培ってきたと思われるので、日常の研究生活等で問題が起こることは全くありませんでした。しかしながら、この違いが問題になることもありました。それは、女子学生の就職の時です。

昔は、女子学生の就職先は、学校の先生や、情報系のコンピューター会社などでしたが、学科の多くの学生は造船会社などの重工系の会社に多く就職しますので、当然のことながら、女子学生も男性の多い造船会社などを希望するようになっていきました。彼女たちには何の抵抗も区別もないのですが、会社の人は、たとえ学生が優秀であっても、女性だからということで敬遠されました。それは、女性の働く環境が整っていないという物理的な問題はもちろんありましたが、もし彼女たちを採用すると、上司になる男性たちが、職場で彼女たちをどのように扱っていいか困るので、問題を避けたいということが原因でした。現実に、多くの会社の方が、どのように扱えばいいのかとよく相談に来られました。これは、きっと意識の違いがあって、そこにある種の壁があるためでしょう。昔は、それが現実でした。

このような壁を作り出す原因は、男と女という性に基づく機能の違いにあるのでしょうが、実は、このような意識の違いは、民族の違いとか、性格の違いとか、男女だけではない、様々な要因によっても起こることが推察できます。最も身近な例で言えば、各種のグループでしょう。人間はいろいろなところでグループをつくります。大学では、学部とか学科とか、クラスの中でもグループができます。グループの人たちが仲良くなり、その結束が強くなると、外から見ると排除的なグループに見えます。グループ内の人たちは他の人を排除しているつもりは無くても、グループの外から見ると、そのグループには入っていくことに難しさを感じさせます。そのような経験は、多くの人が持っているのではないでしょうか。

私たちの学科は、非常に小さな学科だったので、先生も学生も仲が良く、他学科の先生から「海洋はみんな仲がいいね、でもね、その中には入れないんだよね……」と言われたことがあります。私たちはいろいろな組織の中でグループを作って仕事をしなければいけません。少しでも油断すると、無意識のうちに壁ができてしまいます。大学にもこのような壁があって、いわゆる“縦割り”組織を強くしてしまいます。これは、男女の性による壁ではありませんが、壁だと思います。

ある意味で、このような壁は油断すると簡単に出来てしまうので、その

事実を受け入れ、壁を壊していくか、あるいは乗り越えていかなければなりません。私は、大学にあるこのような壁のことを、“垣根”と呼んでいます。研究分野だけでなく、人々の間にできる垣根を無くするようにしたいと考えて、“垣根の無い大学”を目指すことを提案しています。

３　多様性とシステム

個人的なことで恐縮ですが、私は北海道出身で、高校までは北海道で育ちました。たぶんご存知の方が多いと思うのですが、北海道の家には垣根がありません。なぜなのかよく知りませんが、私はそこで育ったので、垣根のない家が普通と思っていました。大阪に来てすべての家に垣根があるのを見て驚きました。北海道と大阪でも、生活習慣や文化の違いがありますので、戸惑うこともたくさんありました。そこから生まれる意識のギャップは、やはり垣根を作るのかもしれません。

北海道は、明治時代にたくさんの人が本州から移住して開墾されて開発されました。そのために、多くの異なる文化や習慣を持った人が混ざり合い、いわばニューヨークやロンドンのようになっていったと思われます。札幌を訪れる外国人の多くの方が、「ここが暮らしやすい」と言われるのを耳にしましたが、たぶん、異文化を受け入れる、多様性があるからではないでしょうか。つまり、北海道は、垣根を崩したと言うより、垣根を乗り越えることで発展したのかもしれません。こうしたことが影響しているのかどうか分かりませんが、北海道における女性の就業率は非常に高いそうです。壁を越えるためには、多様性を高くする事が重要だと思います。

垣根を越えるために、もうひとつの重要な事をお話ししたいと思います。一般に、まず自分の考え方を変えることで、次に行動を変えます。ニワトリが先か卵か先かの問題になるかもしれませんが、人は、まず自分の心を変えることを求めます。意識改革が起こらなければ、社会は変わらないからです。そのために、まず心（意識を）を変えるための方策がとられます。本日のような講演会には、女性だけでなく男性が多く出席して、女性たちの声を聞き、知識を深め、意識を（心を）変えていかなければならないの

だと思うのですが、残念ながら男性の出席者は多くないようです。これが、現実で、厳しい状況のようです。

どうすれば人の心が変えられるのでしょうか。正しい知識が必要だということで、多くの啓蒙活動が行われ、パンフレットが作られ、いろいろな呼びかけが行われます。それらは重要な事ですが、もうひとつ別のアプローチがあります。それは、心療内科のお医者さんなどがよく使う方法で、生活習慣をまず変えるという方法です。言い換えると、人の態度を強制的に変えることで、心を変えるようなアプローチです。例えば、毎朝何時に起きて体操をするとか、何キロ歩くとか、食べるものを制限するような行動規範を与えます。それを言われた患者にとっては、最初は苦しくて、違和感があったりしますが、とにかくやっていると、後から心がついてくるので、心の持ち方が変わるわけです。健康に気を使った生活を送ろうと思うようになりますと、それが態度に表れるのは簡単です。動機付けがしっかりと出来たからですが、それを実現するためには、“やる気”を引き出すことが重要です。

このようなありかたを、理系の専門的用語では「システム」を変えると言います。システムというのは、ある信号が入力されて、それによる結果を出力する体系のことを言いますが、この言葉の語源はギリシア語で、「結合する」とか「共に」という意味です。つまり、システムを作るためには「共生」の概念が必要で、「思いやり」が無ければよいシステムは出来ないと教えられます。ここでは、共存という言葉は使われません。なぜなら、その場合には、一緒に居ることだけを表して、ただ横にいるだけといったニュアンスがあるからです。男がいて、女がいて、「あんたはあんた、おれはおれ」というようなものは、共生とは言いません。お互いに影響し合って生きるというシステムが必要なのです。外観や行動を変えることは、システムを変えるために、非常に重要です。その結果、共存ではなく共生する環境を作り上げることができるはずです。そして、たとえ無意識であっても出来てしまった壁や垣根を乗り越えて行けるのです。

４　大阪府立大学の取り組み

最後に、本学が取り組んでいることを、少しだけ具体的に説明したいと思います。

上述したような考え方は、大学の事業を行う上でも重要です。我々の行動をまず変えることや、システムを作ったり、動かしたりするために必要な考え方などを具体的に示すことが必要です。

数か月前の事ですが、女性研究者を支援するプログラムに応募するために、関係者が集まってその案を考えてくれました。振興調整費という資金援助をいただいて行っている事業を経験していましたので、それを生かして提案したところ、書類審査にパスして、面接に進むことになりました。面接（プレゼン）は非常に重要であることが分かっていましたので、それなりの準備をしておりましたある日のこと、ある省庁の高官が大学に来られ、準備状況を尋ねられました。もちろんプログラムは大学としての取り組みなので、学長か理事が同席して挨拶をしながら、プログラムの詳細は担当の女性教授が説明するつもりであること言いましたところ、彼は、「それはマズイ！　たぶん、どこの大学も同じようにするでしょうから、意気込みを示すためには男性の学長とか理事がすべてを説明するくらいが必要でしょう！」と言われました。その時、このプログラムは「女性研究者の支援」ですから、女性ではなくて男性陣が意気込みを示すことで、このプログラムが大学として本当に必要であることをアピールすべきであることを理解したのです。つまり、システムを作る際に基本となる、“やる気”を示す方法（思いやりといっても良いですが……）が分かったのです。

そこで、プログラムを提案する際の面接では、すべてを男性の理事が説明し、女性の担当教授は少しだけそのプレゼンに加わる形を取りました。その結果、大学の意気込みを鮮明にする事ができたのは当然のこととして、システムを動かすために基本となるものを確認し、具体的に示すことが出来たわけです。

大阪府立大学では、このような努力を重ねながら、現在５つの人材育成プログラムを走らせており、システム改革を実践しています。その中で、

本日皆さんに説明している、「元気!　活き生き女性研究者・公立大学モデル」は理系の女性研究者を増やすための環境整備プログラムで、大阪府立大学が、取り組まなければならない重要な課題となっています。

女性研究者を支援するための具体的な行動の一つとして、子どもの保育施設をつくることにしました。私の希望としては、子どもを持っている教員だけでなく学生も、子どもを預けながら研究や勉強ができる環境を作ることを表すために、保育施設を大学の真ん中に作って、出入りを自由なものにすることでした。しかしながら、セキュリティーを確保するためには、保育所の周りにはフェンスが必要で、外から中は見えないのだそうです。残念ですが致し方ありません。ただ、その位置は大学のほぼ中央に出来ることになりました。

また、女性の研究者の採用を促すために、女性の研究者を採用した場合には、その方を支援する人をもう一人採用するというインセンティブを考えています。これは、大阪府大モデルで“プラスワン”方式と呼ばれています。理系の女性研究者は特に育休・産休を取り辛い環境におかれますから、きめの細かいサポートが重要と考えての事です。こうした取り組みを通して、垣根を越えて行けると思っています。

取り組みは始まったばかりですが、女性が入学したい、働きたいと思えるような大学を目指して頑張っていきたいと思います。

5　おわりに

このような具体的なプログラムは、さきほどお話しした、人の行動から態度を変える方法、つまり、システムを変えるということになっています。ここで説明している具体的な行動を通じて、我々の意識は変わるはずです。そして、その意識が変われば、仕組みも変わるという、循環構造がよい結果をもたらすことになります。

このような姿は大学に必要な改革であり、それは、ジェンダーに象徴される壁（垣根）を乗り越えるチャレンジになっていると思っています。

ありがとうございました。