

国際ジェンダー学会会員のキャリア形成と ジェンダー研究・教育の課題

第16号編集委員会特集2プロジェクト

江頭 説子・石黒 眞里・田口 久美子

国際ジェンダー学会は、1977年に国際女性学会として設立され（2003年に国際ジェンダー学会に名称変更）創立40周年を迎えた。編集委員会では、今後のジェンダー研究やジェンダー研究者のキャリア形成を展望するにあたり、国際ジェンダー学会の会員を対象に、キャリア形成やジェンダー研究に関するアンケートを行った。また、アンケートの結果をもとに、若手会員による座談会を実施した。

アンケートによって、研究者個々のキャリア形成の多様性が明らかになり、若手会員にロールモデルと研究への励みをもたらしたものの、若手会員による座談会においては、ジェンダー研究以外に専門領域を持つことへの葛藤が語られた。このことは科研費における「ジェンダー」細目の変更や、非常勤職での科研費をはじめとする研究助成金へのアプライや権利とかかわって、若手会員のジェンダー研究とキャリア形成の葛藤とも関連していた。一方で若手会員は、ジェンダー研究を、社会を変える学問としてとらえ、教育による成果に熱意をのぞかせた。

アンケートや座談会を通して、ジェンダー研究の草創期と普及期におけるジェンダー研究のとらえ方の違いや、若手会員のキャリア形成上の不安が明らかになった。さらに、今後のジェンダー研究やキャリア形成を展望し、世代を超えた交流を通しての研究やキャリアの継承と発展が求められていること、困難を抱える若手研究者の支援が必要であることも明らかとなった。

キーワード：国際ジェンダー学会、キャリア形成、ジェンダー研究者、ジェンダー研究、ジェンダー教育

はじめに

国際ジェンダー学会は、1977年に国際女性学会として設立され（2003年に国際ジェンダー学会に名称変更）、40周年を迎えた。2018年には、40周年記念公開講演会および公開シンポジウムが開催された（6月6日、6月9日）。さらに、年次大会である国際ジェンダー学会2018年大会（9月1日、2日）での、40周

年記念企画シンポジウム「人間の安全保障とジェンダー研究のこれから」において、基調講演と5つの分科会代表者によるパネルディスカッションを行い、人間の安全保障を視野に入れたジェンダー研究を展望した。発足当時、26名の会員であった国際ジェンダー学会は、2018年8月末の時点で会員数が187名になり、若い会員も増えている。2018年大会では多くの若手会員を含む30件の個人発表が行われ、活発な議論がなされた。学会運営面の世代交代も着実に進められ、若い世代が積極的に参画している。

ただし、すべてが順調というわけではない。学会の運營業務は増大し、その担い手の負担は重くなっている。学会誌の編集も実質的には若手会員によって支えられている。編集委員会のおりなど、共に活動していくなかで、特に研究・教育機関での常勤職に就いていない若手会員たちの、研究を続けるうえでの不安が話題にのぼることもある。

学会創立40周年にあたって、今後のジェンダー研究および国際ジェンダー学会のあり方を検討することは重要な課題である。40周年を振り返るだけでなく、今後の少なくとも10年、20年を展望し、ジェンダー研究の発展と持続可能な学会運営を目指すうえでも、会員の現状を把握し、課題を明らかにすることが必要であろう。そこで第15号編集委員会（以下、編集委員会）では、ジェンダー研究を行う若手会員の現状を明らかにすることを目的として、まずは若手会員からの聴き取りを行った¹⁾。そこでは若手会員のなかにある、「自分たちがジェンダー研究によってキャリアを形成することは可能なのか」といった不安が多く語られた。学会活動に参加しながらも先行する世代とのギャップを感じ、国際ジェンダー学会の先輩会員たちの経験、すなわちキャリア形成がどのようなものだったのか、ジェンダー研究およびジェンダー教育をどのように捉えているのか等について知りたいという声も上がった。

20周年、30周年の際に刊行された学会の記念誌によれば、国際女性学会の時期には会員も少なく、互いがよく知り合い、研究グループ（分科会）を単位として共同研究を行い、研究成果を刊行することを基本にして、夏には全員参加の合宿をしていたことが記されており、往事の学会での会員間のコミュニケーションの濃密さがしのばれる（国際女性学会編1998；国際ジェンダー学会編2008）。国際女性学会から国際ジェンダー学会への名称変更を機に、年次大会と学会誌発行を軸に研究活動が展開されるようになった。現在も分科会活動を継続しているグループがある一方で、最近では国際女性学会時代に行われていた定例研究会の開催もなく、次第に会員間の交流機会が減っているのが現実であり、先行世代の経験を知る機会も限られている。

そこで編集委員会では、国際ジェンダー学会の会員を対象とした「キャリア形成に関するアンケート」を行い、先行世代も含めた国際ジェンダー学会会員のキャリア形成の様相を把握し、その情報を踏まえて、若手会員²⁾による座談会を実施することにした³⁾。

第16号編集委員会ではこれらの作業を継続して行いながら、特集2としてまとめ、国際ジェンダー学会誌をとおして公開することを決定した。本特集では、「キャリア形成に関するアンケート」および若手会員の座談会から得られた資料をもとに、ジェンダー研究者のキャリア形成の現状と課題について考察することを目的とする。

1. 「キャリア形成に関するアンケート」調査の概要と結果

編集委員会では、国際ジェンダー学会の会員がこれまで、「どのようにしてキャリアを形成してきたのか」、「ジェンダー研究およびジェンダー教育をどのように捉えているのか」等について明らかにすることを目的として、会員を対象とした「キャリア形成に関するアンケート」を実施した。アンケート調査の概要は以下となる。

調査期間：2018年3月18日（日）～3月25日（月）

対象者：国際ジェンダー学会 会員⁴⁾

調査方法：Web アンケート（無料ソフト Google フォームを活用）

国際ジェンダー学会のメーリングリストで学会事務局より一斉配信

主な質問項目：初職と現職について、それぞれその職に就くまでの経緯、就いた年度、年齢、職名、担当科目等、ジェンダー研究者のキャリア形成についての意見、ジェンダー研究・教育についての意見等、20項目

回答数：45件（回答率26%）

本アンケート調査は、調査実施期間が約1週間と短く、事前のアナウンスが十分でなかったことから回答数が45件と少なく、回答者の内訳にも年代等において偏りがあるという問題点がある。また、アンケート回答者は有職者や院生（ポスドクを含む）で占められ、会員の多様なキャリア形成をカバーできていないという制約があることをあらかじめ断っておきたい。具体的には、30代から50代

の回答者が全体の8割を占めており、回答時に常勤職に就いている研究員・教員（以下、常勤職）が約5割、任期付の常勤職に就いている研究員・教員（以下、任期付常勤職）が約2割で、任期付を含めると、常勤職に就いている研究員・教員が全体の7割を占めている。回答者の年代（図1）および現在の状況（図2）は以下となる。

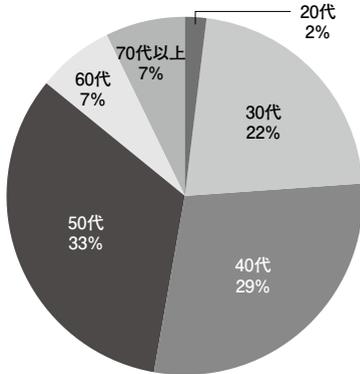


図1 回答者の年代

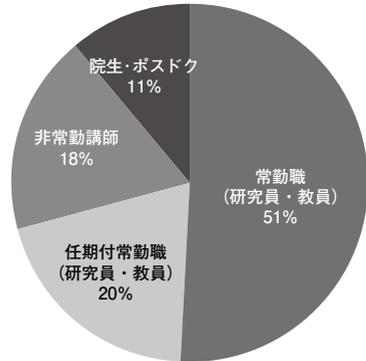


図2 現在の状況

*非常勤講師には学術振興会の研究員1名および定年退職後に非常勤講師を継続する者2名を含む。

*任期付常勤職のうち3名は補助事業・プロジェクト等による採用である。

「キャリア形成に関するアンケート」をもとに作成

回答数は45件と少ないが、自由記述である「初職についての経緯や現職までの職歴」については36件、「ジェンダー研究者のキャリア形成についての意見」については30件、「ジェンダー研究・教育についての意見」については25件の回答があり、またその内容も非常に示唆に富む重要なコメントが多く寄せられていた。まず、アンケートの回答をもとにして国際ジェンダー学会の会員がどのようにして初職に就き、現職に至ったのかについて紹介する。

国際ジェンダー学会 会員のキャリア形成

国際ジェンダー学会の会員のキャリア形成は、非常勤講師、任期付研究員や助教（助手）等に従事しながら研究を継続し、学会発表や論文の執筆を行い、公募の機会を待ち、ポストを得ていくという、いわば研究・教育職に共通の一般的なコースが多い。初職に就いた職位は、講師が13名と一番多く、研究員、助教（助手）、

准教授と続く。初職についた年代は、20代前半が1名、20代後半が9名、30代前半が9名、30代後半が4名、40代以降が3名であり、20代後半から30代前半に集中している。初職に就いた際に担当した科目については、ジェンダー・女性学関連科目を担当したのは5名（うち1名は専門科目も担当）と少なく、多くはジェンダー・女性学関連科目以外の専門科目を担当していた。「初職に就いた年」、「初職に就いた経緯および現職までの職歴」、「初職に就いた際の職名」、「初職についた際の年代」、「初職に就いた際の担当科目」について、初職に就いた年の順に自由記述等をまとめると表1となる⁵⁾。

表1 初職に就いた経緯および現職までの職歴

年	初職に就いた経緯および現職までの職歴	職名	年代	担当科目
1983	毎日、曜日で異なる大学の非常勤講師の掛け持ち。	助教 (助手)	20代 後半	専門科目
1984	修士課程修了後に学科の教務補佐の後任となる。その後専門学校で非常勤講師を経て常勤講師となる。夫の転勤を機に大学の非常勤講師（東京）を長距離通勤しながら数年継続。東京に戻り非常勤講師を続けながら地方で常勤講師（のちに助教）の職を得て子連れで単身赴任（4年半）。家庭の事情でふたたび東京に戻り非常勤講師を8年。その後、前職とは異なる地方に教授職を得て4年。その後、現職（首都圏）に教授職を得る。	教務 補佐	20代 後半	教務・ 研究補助
1989	初職は、今のような公募の体制がなかったことから指導教員の推薦で就職。そのときは、ジェンダー研究者として就職したわけではなく（当時はジェンダーという名称、領域自体、認識されていなかった）。担当した科目もジェンダーとは異なるものであった。現職の公募に応募したときもジェンダー関連の担当科目はなかったが、その後カリキュラム変更のときに、ジェンダーを入れたいと要望してジェンダー関連科目を担当することになった。	助教 (助手)	30代 前半	専門科目
1994	非常勤講師を2年した後に公募に応募して採用される。その5年後に現職に公募して採用される。	講師	30代 前半	専門科目
1995	非常勤や研究員をしながら学会発表をして機会を待った。	講師	30代 前半	専門科目 ジェンダー ・女性学
1996	学振DC1の期間中に非常勤講師を3年。学振DC1終了、非常勤講師を続けながら博士学位取得。その後、研究生、学振PDを経て現職に就く。	研究員	20代 前半	なし
1996	大学助手（任期無だが慣例で1年で退職）を経て専門学校の非常勤講師を2年。その後、大学講師・助教・准教授を経て他大学で教授となる。	助教 (助手)	20代 後半	専門科目
1998	在籍していた大学院の研究科に直接求人があり、研究科の推薦を得て2年後の採用が決まった。大学院単位取得満期退学後、採用までの期間、国際協力関係の仕事（非常勤）をした。	講師	30代 後半	専門科目
2000	特任から専任へ再雇用された。	助教 (助手)	20代 後半	なし
2000	教育職員免許法改正に伴い新しい分野の担当が必要となった。	講師	20代 後半	教職科目

年	初職に就いた経緯および現職までの職歴	職名	年代	担当科目
2000	大学卒業後、社会人を経験。その後博士後期課程に入学し単位取得。専門学校で非常勤講師をしながら博士論文を執筆。勤務していた頃の貯蓄がなければ経済的に行き詰っていたと思う。私の場合、助成金を得られて国外で調査研究ができたことが博士論文の執筆とキャリア形成につながったと感じている。	講師	30代後半	専門科目
2000	公募で採用され、同一組織内で、組織の人事審査規定に基づき、准教授から教授となった。	講師	30代前半	専門科目
2001	大学のカリキュラム改編で、研究者ではなくメディア現場の経験者を採用したいとのことで、ある意味突然教員となった。なってからの戸惑いはそれなりにあった。	講師	40代前半	専門科目
2002	大学卒業後、医療職として4年間、病院に勤務。その後、大学院博士前期・後期課程(5年間)を経て、厚生労働省の技術官僚として2年勤務。その後、教育研究職の初職を得た。	准教授(助教授)	30代前半	専門科目
2002	初職の非常勤講師は指導教員からの紹介。ジェンダー関連の週1コマだったが、その大学から2年目以降は語学系科目も依頼され週4～5コマを担当。この仕事を継続しつつ、出身大学の研究所で講師・研究員(非常勤)職にも就いた。専任教員に応募すれど首都圏の大学は全滅で、子どもの大学進学を機に地方の大学に応募したところ採用された。	講師	30代後半	ジェンダー・女性学
2003	博士後期課程の時に休学。調査地で就職のちに留学。学振研究員を経て、ジェンダーと関係のない宗教学の公募で現職に。	在外専門調整員	20代後半	なし
2004	博士修了後は職がなく、所属大学の1年間の特別研究員(非常勤)となる。その後、所属大学の事務職兼研究職として3年間従事。さらに他大学へ非常勤講師として3年間従事(1年任期の再任を繰り返す、全教員が同様の契約)。その後、現職。	特別研究員*	20代後半	なし
2005	2004年に東京で二つの大学がジェンダー研究の公募がでた。現職はそのうちのひとつであったが、採用後に有志の女性教員が新規に起こしたポストであったことを知った。	講師	30代前半	専門科目
2010	すべて公募。	講師	30代前半	専門科目
2014	女性研究者研究活動支援事業のコーディネータ職で職員(1校目)から教員(2校目)となった(1年契約更新の特任)。	職員*	50代前半	なし
2015	有給の研究員と非常勤講師の掛け持ちを2年と非常勤講師の掛け持ちのみ1年の計3年。	研究員*	30代前半	なし
2015	大学院・ポスドク時代に行政機関においてジェンダー関連の専門職についていた。博士号を取得したのは大学の常勤職として採用されてから。初職についての経緯は、知人からの紹介と推薦。	助教(助手)	30代後半	専門科目
2016	TA(ティーチングアシスタント)は指導教員の紹介。COE研究員を経て、非常勤講師をする。2016年、2017年度は2年をみの任期付常勤。	TA*	20代後半	ジェンダー・女性学
2016	非常勤講師と出身大学のポスドク支援制度としての任期付常勤研究員。	研究員*	30代前半	ジェンダー・女性学
2016	大学院博士課程修了後、初職に就く。	助教(助手)*	20代後半	専門科目
2018	所属大学の公募。その後、他大学の公募により現職。	講師*	40代後半	専門科目

*印は、任期付と記載されていたものである。

「キャリア形成に関するアンケート」をもとに作成

若手会員の悩みや不安に対する先輩会員からのコメント

次に、キャリア形成について自由回答に記載されていた若手会員の記述から、若手会員の悩みや不安を紹介する。若手会員の悩みや不安は、大きく分けて3つの要素に分けられる。まず、出産・育児といったライフイベント期に研究の継続や研究成果を出すことの難しさ、ジェンダーに関する知識や理解が得られる環境の必要性、そして公募に関することである。公募については、常勤職に就くための公募自体が少ないことに加え、ジェンダー研究分野の公募が少ないことから、ジェンダー研究を専門とする若手会員は、ジェンダー研究を主たる専門として常勤職に就くことが困難な状況にあることを認識し、別の専門性をもつ必要性や、自分の研究をジェンダー研究以外の専門領域に位置づけなおす必要性があることを感じていた。

ジェンダー研究以外の専門性をもつ必要性については、多くの先輩会員からも述べられていた。また常勤職に就いて教育に携わる際には、ジェンダー関連の教育だけでなく、学部や学科で要求される、いわゆる伝統的な科目の授業ができること、実習科目や初年次教育など幅広い教育に対応できること、語学や情報処理のスキルや専門社会調査士等の資格を持つことの必要性が述べられていた。また、教員を採用する立場からのアドバイスとして以下の指摘があった。

採用人事（大学の学部レベル）をみてきたときに、私自身の周囲で「ジェンダー研究」専門の募集はほとんどありませんでした。ジェンダー研究者といった場合、ジェンダーが研究対象であることはわかりますが、どのような学問・研究領域でトレーニングを受けてきて、どのような授業科目を担当することができるのかが見えてきません。できれば、自分のメインとする専門領域で、ジェンダー以外のテーマでの研究成果があれば良いのではないのでしょうか。

さらに、常勤職での採用と年齢の実態と、それに対するアドバイスとして以下のような回答があった。

年齢は常勤採用の性別以上に大きな条件だと思います。どの年齢でも公募で採用されるように業績と教育で担当できる科目の幅を意識した方が良いでしょう。しかし、年齢が高くなっても、公募以外でも採用される機会もあります。履歴・業績書に記入できることを増やし、それを多くの人に公表できるシステムを使い、研究会や学会での人脈を広げ、賞に応募したり、学振のDCやPDや出産後のRPDの制度、科研費や助成金に応募して下さい。都市部では競争

が激しいが、それ以外の地域にも挑戦して下さい。今はそれでも常勤を得るのが難しいと思いますので、アドバイスをもらえる人には相談して下さい。

職を得るために必要な研究の視点として、「2つ以上の専門のテーマで研究したり（ジェンダー研究がメインでも、他もできるとアピールする）、広範な領域に対応することが必要である」、「隣接分野でも公募を勝ち取れるような、視野の広い研究が必要である」との指摘があった。また、ジェンダー研究で職を得ることや社会との関係についての悩みを綴る回答もあった。「ジェンダー研究自体が意義のある研究であっても、職に結びつくわけではないことを実感している」、「ジェンダー研究の成果を社会に還元できているのか、あるいは解決しなければならない社会問題に、ジェンダー研究は応答できているのか。自分自身も含めて問われているように思う。就職できないという状況は、社会への応答不全も関連しているかもしれない」。

さらに、ジェンダー研究者のキャリア形成について、研究や教育といったアカデミックな世界での常勤職への就職だけを考えることに対する疑問や今後の展開についても述べる人もあった。

私は修士を修了したのち民間企業で働いてから博士課程に戻ってきたのですが、そのような場合のキャリアはどのように回答すれば良かったのでしょうか。今回のアンケートはアカデミックな世界でのキャリアに焦点が絞られているように感じられたのですが、一般にキャリア形成というと他の選択肢も含まれるのではないかと個人的に思いましたのでやや違和感が残りました。

博士の学位一般に言えることだが、学位取得後のキャリアとして教育研究職だけでなく、行政や民間機関などでもっと評価されるようになると良いと思う。

先輩会員からのコメントをまとめるとキャリア形成として、研究員・教員の常勤職に就くことを考えるならば、その達成が困難な実情を理解し、より戦略的な視点が必要であるという指摘が多かった。「戦略」として示された内容をまとめると、ジェンダー研究の深化への対応とジェンダー研究以外の専門研究への対応、求められる教育内容を見極めたうえでそれに応える知識、専門性、スキルを身につけること、増大する学務をこなす実務経験や事務経験の蓄積を持つこと、などである。これらを全て併せ持つのが難しいことは言うまでもないが、現実には「まじめに研究さえしていれば就職できるはず」というわけではないというのが、す

でに常勤職に就き、人事採用なども経験している先行世代からのアドバイスである。一方で、アカデミックな世界に限定せずにジェンダー研究者として活躍する場も模索していくことを求める声もあった。

会員のキャリア形成の流れ

これまでの分析を踏まえ、国際ジェンダー学会会員のキャリア形成の流れを暫定的に整理すると図1となるだろう。

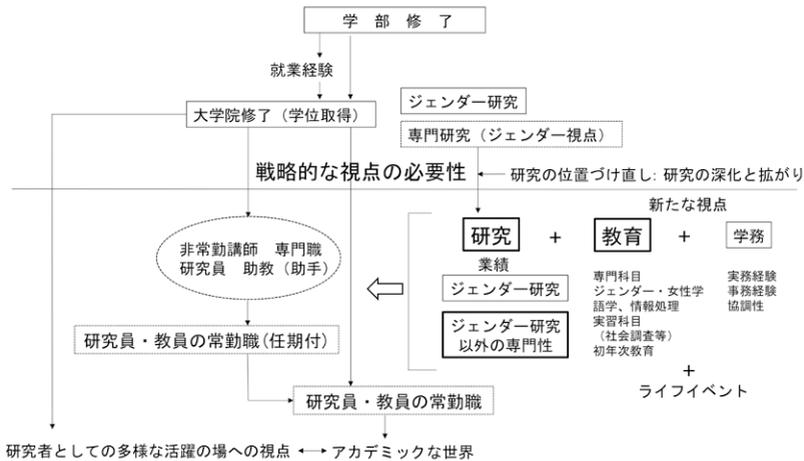


図3 国際ジェンダー学会会員のキャリア形成の流れ

「キャリア形成に関するアンケート」をもとに作成

次に、ジェンダー研究の現状と課題について、アンケート回答から考察する。

ジェンダー研究の現状と課題

ジェンダー研究の現状について、いくつかのエピソードを紹介しながら考察する。「LGBTなどへの理解が深まるのは良いことだが、女性の問題が後退しているのではないかとの懸念がある」との意見があった。ここには、セクシュアリティやジェンダーアイデンティティに関わる重要な研究テーマの隆盛の一方で、制約を受け人権を阻害されている女性という研究視点の脆弱化への懸念が読み取れる。

一方で「世間一般には、ジェンダーの問題は女性のみの問題であるという見方は根強いいため、それを変革していく努力が必要である」ことが指摘されていた。

男性との関係においては、「男性や、中高年代への教育が必要。またジェンダー研究・教育に男性の参加促進が必要」という意見も述べられ、性の権力構造における女性の抑圧や疎外を、両性の視点から考察する必要性が示唆された。

関連して、ジェンダー研究の課題として、「二分法を超えるジェンダーの議論をいかに構築するかが問われている」との、ジェンダー研究の根幹にかかわる視点が指摘された。

またジェンダー研究が取り組むべき課題の多さに対して、研究が追いついていないジレンマについて、以下のように述べる若手会員もいた。

社会の変化の方が早く、研究が追いつけていない。ジェンダー研究は理論的にも経験的にも取り組むべき課題が多いように思う。また、新しい現象だけでなく、現代史的に取り組むべき課題も多いと思う。やらなくてはいけないこと、やりたいことは山ほどあるが、日々の糧を得ること、短期的なキャリア形成に時間と労力を取られ、なかなか難しい。

ジェンダー研究の継承については、「ジェンダー研究・教育は、研究者によってもサブワークとして位置づけられることが多く、寂しさとともに継承の難しさを感じている」と述べる会員が見られた。一方でジェンダー研究の展望については、「一人一人の多様性、人権、個を大事にするために、ジェンダー研究はますます重要性をおびている。一人一人を大事にし、人格形成を行うことを目的とする教育をしっかりとおこなうために、研究の活性化は必須である」、「ジェンダー研究は、社会を変える為の研究であってほしいと思っている。若手の研究者にもそうした視点を持つことを伝えることが重要ではないかと考える」という期待を込めた意見もあった。

また、ジェンダー研究が必然的に含みこむ社会・文化的要因とジェンダー研究者のキャリア形成との相互的な連関における構造的な問題や、求められるべき対応・姿勢については次のように述べられていた。

ジェンダー研究は、ときの政権の政策に大きく左右されバッシングなど研究上の不利益を被ることがあること、研究・学問上のジェンダー構造がそのままジェンダー研究者のキャリア形成に反映される可能性があること（研究者のジェンダー比、ジェンダー研究（者）への予算の脆弱さ）などから、ジェンダー研究者のキャリア形成の現状は厳しく、打開策が必要と考えています。

ジェンダー研究者と、そのようなアイデンティファイをしていない関連領域の研究者と、どちらも研究上の関わりを持ち続ける努力をすることは、研究のためだけでなくキャリア形成のうえでもとても大切だと思います。

次に、ジェンダー教育の現状と課題について、アンケート回答から考察する。

ジェンダー教育の現状と課題

まず、ジェンダー教育の現状については、ジェンダー関連の授業について、「ジェンダー関連の授業が減っている」のではないかという疑問が提示されていた。大学におけるジェンダー論関連科目については、独立行政法人国立女性教育会館が「高等教育における女性学・ジェンダー論関連科目に関する調査」を1983年以來実施し、データベース化されているが2008年度以降は更新されていない⁶⁾。「キャリア形成に関するアンケート」調査では、現在担当しているジェンダー関連科目名について尋ねており、21件の回答を得ている。ジェンダー関連科目の増減を明らかにすることはできないが、ジェンダー論として独立した科目は5件であり、それ以外はジェンダーと〇〇や、女性や多様性と関連して科目が開講されていることが見えてくる（表2）。

表2 ジェンダー関連科目名一覧

1	ジェンダー論
2	ジェンダー論ほか
3	ジェンダー論, 女性史
4	ジェンダー論, 女性と労働
5	ジェンダー論, ジェンダーと社会, 平和とジェンダー, 社会科学のなかのジェンダー
6	ジェンダーと社会生活, 女性史, グローバル化とジェンダー
7	ジェンダーとコミュニケーション
8	ジェンダーと社会
9	ジェンダーの社会学
10	ジェンダーから見る現代社会
11	人間社会とジェンダー
12	ジェンダー, アジアとジェンダー, 日本の地域社会とジェンダー
13	女性とメディア
14	女性学, 男性学
15	女性労働論
16	グローバル化する人の移動の社会学
17	ダイバーシティを学ぶ
18	オムニバス形式授業で, ジェンダーと性の多様性に関する授業2コマ担当
19	ジェンダーに特化した科目は担当していないが, どの授業でも必ずジェンダーに関する内容を含めるようにしている
20	なし
21	なし

「キャリア形成に関するアンケート」をもとに作成

また、「今ではジェンダー研究とは関係ない研究者でもシラバスに『ジェンダー』の文字がはいり、それぞれの学問領域においてジェンダーの視点での教育がなされるようにはなった面はあるものの、それが学生の行動変容につながったかという疑問が残る」との指摘もあった。学生の意識や行動の変化と授業のあり方については、以下のように述べられていた。

授業を通じて最近気になる大学生の反応として、女性が男性に「気を使う」風潮がみられることがある。例えば、「女性専用列車は男性差別だ」をはじめとして、女性が「優遇されている」と思っている女子学生が多いように感じる。そのように考える女子学生たちは、差別や抑圧をほとんど受けたことがない(受けていることに気が付いていない)のかもしれないが、男女問わず、性による「差別」「抑圧」の問題がなかなか学生たちの心に入っていないように思われる。

教育において「ジェンダー」を前面に押し出すと、学生が拒否反応を示すことがある。身近な生活に、気づかないうちに染み込んでいることを、考えることができるような工夫をしたい。

ジェンダー系の授業を教えていると学生の関心の高さを強く感じる。自戒も込めて教育内容も充実させる必要がある。教科書の内容をただ教えるだけでなく、学生たちの日常生活や将来のキャリア、社会問題とリアルに切り結ぶような授業が求められると思う。

さらにジェンダー教育の課題として、「大学生の生活環境が大きく変わり、ジェンダーに関する知識や経験が変化する中で、大学教育としてのジェンダー論をどう教えるかは大きな課題になる」ことも指摘された。また授業や学生とのやり取りを通してジェンダー研究や教育の必要性を感じているが、ジェンダー教育が必修科目ではない現状があるとの回答もあった。ジェンダー教育を必修化すべきであり、全ての教職員がジェンダーについての知識と理解を深める必要があるので、学生以外の受講を認める特別コースを作るといった提案も記されていた。

ジェンダー関連の科目については、時代の変化や若者の意識を敏感にキャッチしながら、ジェンダー教育の必要性と充実が指摘されたと言えるだろう。

若手会員へのメッセージ

このように、キャリア形成やジェンダー研究、ジェンダー教育への期待や課題

について多く述べられていた一方で、若手会員へのエールも寄せられた。抜粋したメッセージをもってアンケートのまとめとしたい。

ジェンダー1本の採用は、なかなかない。求められる仕事は何でもやりました。若い会員の方々も幅を広げる覚悟で頑張ってくださいと思います。

ジェンダーだけでポストを得るのは難しいと思います。ジェンダーとそれ以外でもポストを得られるように意識して業績をつくって、ジェンダーを浸透させて下さい。また、ジェンダー研究をしていると、セクシュアルハラスメントの委員や、男女共同参画やジェンダー研究センターなどの委員が、他の方よりも割り当てられる確率は高くなりますが、それを厭わずに教育、研究に活かしたいと思っています。

2. 「キャリア形成に関するアンケート」の回答を受けて ——若手会員の座談会から——

若手会員は、国際ジェンダー学会の会員を対象とした「キャリア形成に関するアンケート」の回答をどのように受け止めるのだろうか。第16号編集委員会では、「キャリア形成に関するアンケート」の回答をもとに、若手会員による座談会を実施した⁷⁾。座談会に参加した若手会員の簡単なプロフィールは以下となる(表3)。

表3 座談会参加者のプロフィール

	簡単なプロフィール
Aさん	後期博士課程6年目、2017年度は非常勤講師を前期8コマ、後期6コマ担当
Bさん	学振P D、研究者としてどう生きていくのか模索中、一児の母
Cさん	リサーチフェロー、教育・研究職に就くことについて模索中、二児の母
Dさん	学位取得後、地方にある大学の助教(常勤・任期付)となる

まず先輩たちも、研究・教育の常勤職に就くことが、そう簡単にはいかなかったことを知ることで、自分の置かれた状況を見つめなおすきっかけにもなったようだ。

Aさん：まず、自分よりも上の世代の方たちも私たちと同じように、いわば「綱渡り」状態で就職活動をされていたことを知り驚いています。

Bさん：私はこれまで、一人の女性として生きることしか考えてきませんでした。

しかし、私は子どもがいることから母親としての役割を果たし、研究と仕事をしていくためには、自分自身をどうマネジメントしていくのか、先輩達はどうしていたのか知りたいと思っていました。私は、これまでこういう話をしてきませんでした。自分一人ではない人生をどう歩むのか、職に就くまでの話をしても良い、愚痴っても良い、共有する場があっても良い、シェアして欲しいと思っていました。そういう意味で、アンケートに書かれていた内容については励まされもしましたが、現実を突きつけられ、正直戸惑ってしまいます。

Cさん：おそらく私はこのなかで一番年齢が上で、年齢のこともあり悩みのピークにあるのではないかと思います。アンケートのなかでも年齢の問題は触れられており、常勤になることはあきらめてはいないが、就職して研究を続けていけるのか、就職しないでも研究を続けていく道があるのか、改めて考え始めています。

Dさん：私自身、研究者が常勤の職を得ることの難しさは、人文社会科学の問題なのか、アカデミックな問題なのか、構造的な問題なのか、それともジェンダー研究者の問題なのか考えることがあります。1990年代以降の大学院重点化政策、合理化を目的とした大学組織の再編成、人文社会科学教育の縮小化の流れを受け、若手研究者が任期なしの常勤職に就くことが困難になっている状況はあると思います。国立大学で人事が凍結されているなかで、教育を効率的に回し、教員を減らしていくことが求められているなかで、新しくジェンダー研究のポストを作ることは難しい状況にあると思います。これらの現状を踏まえたうえで、「ジェンダー研究を主として、今後キャリアを形成することが可能なのか」についても考えていく必要があると思います。

「キャリア形成には戦略的な視点が必要である」との指摘について

Cさん：ジェンダー研究を深化させていく必要があることは素直に納得できるのですが、大学院でジェンダーを中心に研究してきた私にとっては、ジェンダー研究以外の専門性を持つということについては考えてしまいます。

私は、学部時代のある講義でジェンダー視点から研究されている女性の先生の話聞き、「こういう世界があるのだな」ということを知り、ときめきました。一度は就職したのですが、学部と関係なくジェンダーについて学ぶコースがあることを知り、仕事を辞めて大学院に入学

しました。ジェンダーの視点で物事を見ていくことが面白く、ジェンダー研究に進めました。楽しい、楽しいと思い研究をしており、就職のことは全く考えていませんでした。今から考えるともっと戦略的に考えれば良かったのですが、就職のために研究テーマを選ぶことはできなかったです。やりたいことをやりたかった。ところが、博士号はとったのは良いけれど、常勤の仕事がなく、今後どうしていけば良いのか毎日悶々としています。

Bさん：私は、もともとは共学の大学出身で、学部生時代はとても生きづらかったです。大学の環境として、「女性らしくあらねばならない」ということが辛く、アイデンティティクライシスになりました。学部の3年生のときに大学の奨学金でカナダに行く機会を得ることができ、そこで、海外では大学を卒業して就職するだけでなく、自分の力でキャリアを形成している人たちがいることを知ることができました。帰国後、たまたま図書館でジェンダー研究・女性学という学問があることを知り、「私がやりたかったことはこれだ！面白い！自分らしいところで生きたい！」と思い、大学院に進学しました。

今は生きるためには働かなければならない、どうせ働くならば自分で学んできたことを活かして生きていきたいと思っていますが、それが難しいことを実感し、私の道は大丈夫なのだろうかと不安になります。しかし、私はこの道しか選ばなっただろうと思っています。

Aさん：ジェンダー研究をしていくことは、モノ申していく、問題を突き付けていくことに面白さがあると私は思っています。ジェンダー研究以外の専門性を持つということは、伝統的な学問に迎合していくことにならないかと葛藤してしまいます。

Bさん：ポストドクになって聞かれるのは、「分野は何なの？専門は何なの？」。「ジェンダー研究です」と答えると、「それは分かっている。けれど……」と言われることがあります。

Aさん：法学ですとか政治学ですという風に答えることが期待されているのでしょうかね。

Bさん：私に専門を聞いた人は、就職につなげる話しをしたいから、分野や専門を聞いていることは分かっている。けれど、そういう風に聞かれたときに「うっ……」と言葉につまり何も言えなくなってしまいます。「私がやってきたことは何だったのだろうか」と思ってしまいます。そういう時に「インターディシプリナリーです」といっても通用しないことも分

かってはいるのですが……。

Dさん：裏付けはないですが、日本の学会におけるインターディシプリンは弱いと思います。

Cさん：私も自分の専門を答える時は、やむを得ず、時と場合によって変えたりしています。

Dさん：国際ジェンダー学会の先輩会員の方々は、最初からジェンダー研究をしていたわけではなく、専門の領域を持ったうえで着任して、そのなかでジェンダー研究やジェンダーの授業をもっているという先生が多いと思います。その後、ジェンダー研究というポストができたけれど、削減される時代になっています。そういう意味では、先輩会員の方々とジェンダー研究を主としてやってきた若手会員とは置かれた状況が少し異なると思います。

Aさん：大学院生に対するキャリア形成の授業、キャリア形成について考えるプログラムのようなものも必要だと思います。私の所属していた大学では、ロールモデルの話や助成金を獲得していくための申請書の書き方等について学ぶ機会がありました。

Bさん：それはいいですね。私は大学院生の時は、研究や博士論文を書くための指導は受けましたが、今思うとキャリア形成について考える時間や機会がなかったように思います。アンケートの回答に「アドバイスをもらえる人には相談して下さい」とあり、これからは自分からどんどん相談していこうと思います。

常勤職につかずに研究を続ける苦勞

Cさん：ただ、私は調査のために海外に行く必要があります、研究費がないと研究を続けることが難しい状況があります。調査先では、インディペンデントなりサーチャーでも受け入れてくれ、図書館も自由に使えるため問題はないのですが。

Aさん：日本でインディペンデントリサーチャーはいないですね。

Cさん：いないわけではないけれど……

Bさん：インディペンデントリサーチャーですと言いきれない部分がある。インディペンデントなりサーチャーではなくて、「細々と非常勤やっています……」みたいなことしか言えない現実がある（一同笑い）。

Aさん：枕詞みたいに「非常勤なんですけど」と言わなければならない。私は、常勤になる、なれない、ということとは違うことを少し心配しています。

日本の社会においては、「常勤じゃないと研究者じゃない」と考えられているように思います。研究を続けることはどこでもできるわけで、常勤に捉われ過ぎているのではないかとも思います。研究を続けていくということと、研究でご飯を食べていくということ、をどう考えるかにあるのではないかと思います。ジェンダー研究者としてキャリアを形成していくうえで、ジェンダー関連の授業がなくなったりジェンダー研究がバッシングを受けたりすることや、研究費がなくなることは、研究を続けていくうえでの死活問題になります。

Cさん：常勤でなくても研究は続けられるけれど、研究を続けるにはお金が必要で、そのためには科研費とか助成金の獲得が必要になる。しかし、科研費でいうと所属がないと申請することができないという問題があります。所属をつけてくれるのは、だいたい常勤とか常勤に準ずるポジションにいないといけない。非常勤先で科研費を申請することができる場所はほとんどないと思います。持続的に研究を続けていくために、お金が必要になってきたときに、自分の貯金を切り崩さなければならないが、切り崩すような貯金もないという現実がある。そういうときに、こういう風に研究を続けていくツールがあるのか。常勤でなくても研究者として生きていくことを誰がやっていて、何をやっているのか、ということを知りたいです。

なぜ「ジェンダー」は科研費申請の細目からなくなったのか

Bさん：今年からRPDの申請時に、「ジェンダー」で申請することができなくなりました。社会学とか法学とか何かをつけないと申請ができない。審査領域が細分化されたようなのですが、RPDの申請は科研費と連動しており、科研費申請の細目からも「ジェンダー」がなくなったと聞きました。

Cさん：研究を続けるためのひとつの方法として科研費の取得は必要だし、それこそジェンダー研究者の先輩方が苦勞して科研費申請の細目で「ジェンダー」を獲得してきた歴史があるわけで、背景に何があったのか、なぜなくなったのか、きちんと知りたいと思います。

Bさん：切り崩しについては前からあったみたいですが、先生方でも寝耳に水的な話だったようです。

Aさん：なぜなくなったのか、その分析はとても大事だと思います。私も噂としては、「単に男女分けした研究のような、およそジェンダー研究ではな

い研究が多くでてきた」とかは聞きますが、本当のところはよく分からない。

Dさん：事務方からは、審査をコンパクトにする必要があると聞きました。

Aさん：コンパクトにするにしても、「ジェンダー」をなくす論理はたてているはず。その論理を明らかにする必要があると思います。

Cさん：科研費申請の細目から「ジェンダー」がなくなることは、ジェンダー研究の存続にも関わる問題であり、これからの研究者にとっても重要な問題だと思います。

Bさん：若手研究者にとっては一大事。なぜなくなったのか根源的な理由を知る必要があります。

Aさん：科研費申請の細目から「ジェンダー」がなくなることに對して、アクションを起こすツールがなかったのか。なかったとしたら、どのようなツールが必要なのか。ツールを持つためにはどうすれば良いのか、考えていく必要があると思います。

ジェンダー教育の今後

Bさん：ジェンダー教育については、ジェンダー関連の授業について、コマ数が増えているのか減っているのかだけでなく、どのようなジェンダーの授業が実施されているのか知る必要があると思いました。

Aさん：私の感覚としては、ジェンダー関連の授業は専任教員ではなく非常勤講師が担当することが多くなっているように思います。ジェンダー関連の授業は、学生の反応を直に知ることができ、やりがいも感じますが難しさも感じます。

Cさん：分かります。ただ、非常勤が多くなると授業の準備にも時間がとられ、研究が後回しになってしまうことがあります。

Dさん：それは常勤職にある先生方も同じですね。先生方は授業だけでなく学務にも時間をとられていて……。常勤だからといって研究が十分にできる状況にない。

Cさん：本当にそうです。先生方を見ていると本当に忙しそうです。

Bさん：他の先生方がどのような授業をされているのか、情報を共有する機会があると助かります。時間の節約だけでなく、より良い授業を提供できる。学生からはジェンダーについて学びたいというニーズがあることに對して、私たちも十分に応えていきたい。そうすることが若い世代の行動変容につながっていく、つなげていかなければいけないと思います。

Aさん：学生だけでなく、学部で同級生だった人たちが社会に出て初めてジェンダーの問題に直面し、その時にジェンダーについて知りたい、考えたいと思うようで、色々私に聞いてくるが多くなりました。そういうこともあり、私は自主的にフェミニズムについて学ぶプログラムを仲間と運営し、配信したりもしています。

座談会に参加した若手会員は、アンケートの回答を受け止め、多くの先輩会員からのアドバイスが貴重なものであり受け入れたい、受け入れなければならないという思いをもっていた。その一方で、ジェンダー以外の専門領域を持つ必要性については、十分に納得できないという葛藤も抱いていた。また、「研究・教育の常勤職に就かなくても研究を続ける道」が現実的なのか。実際どこにあるのか具体的に知りたいなど、理想論だけではいかない厳しい状況にあることが正直に語られた。常勤職に就かないと研究費の獲得が難しい状況のもとで、科研費申請の細目に「ジェンダー」がなくなったことは、特に深刻に受け止められていた。しかし、そうした状況にあっても、若手会員は次世代への教育や社会への発信という視点をもってジェンダー教育について真摯に考え、実践をしていることも伝わった。

おわりに

国際ジェンダー学会の会員を対象とした「キャリア形成に関するアンケート」から、会員のキャリア形成過程の多様性が浮き彫りになった。また、研究者に関する制度の変遷が、常勤職への就職の難しさに直結している状況も具体的に反映されていた。こうした点について他の分野の研究者と比較することは、これからの研究課題となるだろう。先行世代は、常勤職に就くことをキャリア形成のひとつであると考えてのであれば、戦略的な視点が必要であると考えていることが明らかとなった。この点もジェンダー研究の草創期と普及期で実際にどう異なるのか等、より詳しい検討が必要だろう。

ジェンダー研究者のキャリア形成を考える際には、学術研究におけるジェンダー研究および教育の領域、特に大学教育におけるジェンダー教育の位置づけが関連してくる。学術研究におけるジェンダー研究の位置づけの問題として、座談会では科研費申請の細目から「ジェンダー」がなくなった背景や理由についての疑問が提起された。この点について事実関係を明らかにすること、そして問題意識を共有することは重要である。また、大学教育におけるジェンダー教育について

も、その量と内容の両面において継続して把握していく必要がある。ジェンダーについて扱う授業は減っているのか、それは各専門領域においてジェンダーの視点からの教育が浸透したことを意味するのか。それともそうではないのか。

アンケートや座談会を通して、ジェンダー研究の草創期と普及期におけるジェンダー研究の捉え方の違いや、若手会員のキャリア形成上の不安が明らかになった。さらに、今後のジェンダー研究やキャリア形成を展望し、世代を超えた交流を通しての研究やキャリアの継承と発展が求められていること、困難を抱える若手研究者への支援が必要であることも明らかとなった。

今回のアンケート調査は、国際ジェンダー学会の会員を対象としたものであり、回答数も少なく、若手会員の座談会も若手会員すべての意見を反映したものではないという限定はある。しかし、明らかになった国際ジェンダー学会の会員の現状、想い、メッセージをもとに、今後10年、20年のジェンダー研究や国際ジェンダー学会のあり方を考えていく端緒となることを期待して結びとする。

(えとう せつこ 杏林大学, いしぐろ まり 明治学院大学, たぐち くみこ 和洋女子大学)

[注]

- 1) 聞き取りは、2018年1月20日(土)9:00～11:30 明治学院大学にて、国際ジェンダー学会会員5名に加え、テーマに関心をもった非会員2名を加え計7名に対して、編集委員2名が実施した。
- 2) 若手会員を厳密に定義することは困難であるが、本特集では研究歴や会員歴の長さに関係なく40歳までの会員を若手会員とした。
- 3) アンケートや若手会員による座談会の実施およびその結果を特集として学会誌に掲載することについては、理事会に説明をしたうえで承認を得ている。
- 4) 調査期間の会員数は175名だが、当該機関のメーリングリスト登録者数は、重複登録者などの事情により確定が困難であるため、回答率は、該当時期の名簿登録者数をもとに算定した。
- 5) 初職に就いた経緯および現職までの職歴について詳細に記載されていたのは、常勤職23名中19名、任期付常勤職9名中7名であった。
- 6) 2018年8月時点で独立行政法人国立女性教育会館に確認したところ、2008年度以降調査はおこなっておらず、現時点では調査を実施する予定がないとのことであった。
- 7) 座談会は、2018年5月12日(土)10:30～12:00 明治学院大学にて実施した。参加者は国際ジェンダー学会の若手会員の4名であり、司会として編集委員会から3名が参加した。座談会参加者には、事前に「キャリア形成に関するアンケート」の回答結果(単純集計と匿名化された自由記述等)を提示した。

[引用文献]

- 国際ジェンダー学会編、2008『国際女性学会・国際ジェンダー学会30周年記念誌』
国際女性学会編、1998『20年の歩み』

The Current Situation and Problems of Career Development, Gender Studies, and Gender Education among Gender Researchers: From the Survey for the Members of the International Society for Gender Studies

ISGS Vol. 16 Editorial Board Project Team

ETO Setsuko (Kyorin University)

ISHIGURO Mari (Meiji Gakuin University)

TAGUCHI Kumiko (Wayo Women's University)

The International Group for the Study of Women was established in 1977, and its name was changed to the International Society for Gender Studies (ISGS) in 2003. Upon the 40th anniversary of the group's foundation, the ISGS' editorial board surveyed its members to learn about their career development processes and current conditions related to jobs or gender studies. After completing the survey, a discussion was held for young researchers to give them the opportunity to express their feelings about the current situation of gender studies.

The survey revealed the diversity of each member's career development process and role models for young researchers, and encouraged them about the present and future state of gender studies. However, young researchers worried about whether they should have alternative specialty in addition to gender studies. Young researchers are being especially troubled about applying for research grants from the Japanese Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology (MEXT), because MEXT has removed the gender studies category from its grants. By contrast, young researchers also think gender studies are important for bringing about societal change.

As a result, the anxiety young researchers feel about career development and the important of supporting them have become clear.

Keywords: International Society for Gender Studies, career development, gender researchers, gender studies, gender education