

人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会（GEAHSS）公開シンポジウム

今こそアクションを！人文社会科学からの発信

GEAHSS（ギース）は 4 期目に入り、幹事学協会持ち回り制を導入して新たな歩みを初めている。学協会からの情報発信と学協会の連携を強め、学術・研究・教育分野におけるジェンダー平等に向けた取り組みを推進する。本シンポジウムの第一部では、幹事学協会である日本心理学会の協力により、ジェンダー平等に資する心理学研究の最前線に学び、第二部では、学協会のさまざまな取り組みを共有することにより、グッド・プラクティス基本構想の構築を一步前進させることを目的とする。

総合司会・開会挨拶：伊藤公雄（ギース幹事・日本社会学会）

13:30 来賓挨拶 林 伴子（内閣府男女共同参画局長）

幹事学協会挨拶 坂上貴之（日本心理学会理事長）

13:40 第一部 基調講演「ジェンダー・バイアス研究の最前線」

講師：森永康子（広島大学大学院・日本心理学会）

司会：滑田明暢（ギース幹事・日本心理学会）

14:40 第二部 パネルディスカッション「グッド・プラクティス基本構想の構築に向けて」

コーディネーター：吉原雅子（ギース副委員長・日本哲学会）

- 事例発表 1：性差別やセクハラ防止の取り組み（日本教育心理学会・高橋恵子）
- 事例発表 2：学問分野におけるジェンダー主流化への取り組み（日本スポーツとジェンダー学会・来田享子）
- 事例発表 3：研究プロジェクトや学会活動への若手・女性の参加促進の工夫（日本文化人類学会・椎野若菜）
- アンケート結果から：学協会のグッド・プラクティスと今後の課題（ギース幹事・日本哲学会・小島優子）
- 指定討論：和泉ちえ（日本西洋古典学会）・後藤弘子（ジェンダー法学会）
- 全体討論

16:55 閉会挨拶：青野篤子（ギース委員長・日本心理学会）

主催：人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会（GEAHSS）

後援：文部科学省・内閣府男女共同参画局

日時：2021 年 3 月 28 日（日）13:30-17:00

参加無料・事前申込制・定員 500 名

オンライン開催

QR コードまたは下記 URL からお申し込みください。お申し込みの方に参加用の Zoom URL をお知らせします。

<https://www.kokuchpro.com/event/geahss20210328>



目次

プログラム	1
来賓挨拶	2
林 伴子（内閣府男女共同参画局長）	
幹事学協会挨拶	3
坂上貴之（日本心理学会理事長）	
第一部 基調講演「ジェンダー・バイアス研究の最前線」	4
森永康子（広島大学大学院・日本心理学会）	
第二部 パネルディスカッション「グッド・プラクティス基本構想の構築に向けて」	
事例発表 1：「性差別やセクハラ防止の取り組み」	32
高橋恵子（日本教育心理学会）	
事例発表 2：「学問分野におけるジェンダー主流化への取り組み」	48
来田享子（日本スポーツとジェンダー学会）	
事例発表 3：「研究プロジェクトや学会活動への若手・女性の参加促進の工夫」	64
椎野若菜（日本文化人類学会）	
アンケート結果から：「学協会のグッド・プラクティスと今後の課題」	93
小島優子（GEAHSS 幹事・日本哲学会）	
指定討論 1：「指定討論に関する論点整理 —人文社会科学系領域諸学会におけるグッドプラクティス構想は如何に構築可能か？—」	134
和泉ちえ（日本西洋古典学会）	
指定討論 2：「今日のコメント」	137
後藤弘子（ジェンダー法学会）	

プログラム

総合司会・開催挨拶 伊藤公雄（GEAHSS 幹事・日本社会学会）

来賓挨拶 林 伴子 様（内閣府男女共同参画局長）

幹事学協会挨拶 坂上貴之（日本心理学会理事長）

第一部 基調講演「ジェンダー・バイアス研究の最前線」

講師 森永康子（広島大学大学院・日本心理学会）

司会 滑田明暢（GEAHSS 幹事・日本心理学会）

第二部 パネルディスカッション「グッド・プラクティス基本構想の構築に向けて」

コーディネーター 吉原雅子（GEAHSS 副委員長・日本哲学会）

事例発表 1：「性差別やセクハラ防止の取り組み」

高橋恵子（日本教育心理学会）

事例発表 2：「学問分野におけるジェンダー主流化への取り組み」

来田享子（日本スポーツとジェンダー学会）

事例発表 3：「研究プロジェクトや学会活動への若手・女性の参加促進の工夫」

椎野若菜（日本文化人類学会）

アンケート結果から：「学協会のグッド・プラクティスと今後の課題」

小島優子（GEAHSS 幹事・日本哲学会）

指定討論 和泉ちえ（日本西洋古典学会）・後藤弘子（ジェンダー法学会）

全体討論

閉会挨拶 青野篤子（GEAHSS 委員長・日本心理学会）

主催：人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会（GEAHSS）

後援：文部科学省・内閣府男女共同参画局

2021 年 3 月 28 日

来賓挨拶

内閣府男女共同参画局

局長 林 伴子

みなさんこんにちは。内閣府男女共同参画局長の林伴子です。

本日は、このようなシンポジウムで挨拶を差し上げる機会をいただき、誠にありがとうございます。主催者の人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会、GEAHSS(ギース)は、人文社会科学系の分野でのジェンダー平等の促進のみならず、研究分野を超えた学際的な連携や、人文社会学系の学術の更なる発展を目指して、御尽力をいただいております。また、男女共同参画局が事務局をつとめる男女共同参画推進連携会議に御参画くださるなど、御関係の皆様の大変な御尽力に、まずもって御礼を申し上げます。

まず初めに申し上げたいのは、「男女共同参画は我が国の重要かつ揺るぎない確固たる方針である」ということです。先日、オリンピックパラリンピックに係る団体の長から、男女共同参画に反するような大変残念な発言がございました。国会で菅総理からも答弁したように、あってはならない発言であったと認識しております。今回のことは、我が国の男女共同参画が未だ道半ばであることをあらわにしたと考えており、一行政官としても、日本に生まれ育った一人の女性としても、大変口惜しく、残念に感じております。

国内外から我が国の男女共同参画の取組に関心が集まる中で、先日3月9日、官邸で全閣僚による会議が開催されました。その会議では、菅総理から「男女共同参画は国際的に共有されている守るべき規範である」との御発言があり、全閣僚に対して、「昨年末に策定された『第5次男女共同参画基本計画』に盛り込まれた女性の登用・採用目標の達成に向けて、令和3年度・4年度に取り組む具体案を6月を目途に策定する「女性活躍・男女共同参画の重点方針」に盛り込む」よう指示がありました。

この第5次男女共同参画本計画では、女性の政策参画や雇用、女性に対する暴力根絶など、様々な11分野で構成されており、そのうちのひとつとして学術分野における女性の活躍が重要な柱となっています。学術分野においては、我が国における研究者に占める女性の割合は16.9%となっており、諸外国と比べて低い状況にあります。このような状況の中、本計画内では大学の研究者の採用に占める女性の割合について、人文科学系では現状37.7%であるところを2025年までに45%に、社会科学系については現状25.8%であるところを30%とすることを成果目標として掲げています。併せて、大学の准教授に占める女性の割合を30%、教授等については23%を目指すこととしております。これらの成果目標の達成を含めて、「すべての女性が輝く令和の社会」の実現に向けて、決意を新たに、強力に、男女共同参画を進めていきたいと考えております。

また、本計画内では、国が関与する公募型の大型研究はもとより競争的研究費について、男女問わず責任者となれるよう、採択条件に、事業の特性も踏まえつつ、男女共同参画の視点の有無と取組状況を把握できる評価項目を設定することとしています。さまざまな研究分野で、日本の女性研究者の方々が大いに活躍できる環境整備に、強力に取り組んでまいります。今後、GEAHSS(ギース)関係者の皆様とも、様々な面で連携し協力をいただきながら、学術分野における女性活躍推進に向けて取り組んでまいりたいと考えております。私自身、官庁エコノミストとして30年以上職業人生を送ってまいりました。日本経済学会の会員でもございます。昨年日本経済学会では、若手女性の研究者向けの奨励賞を新たに創設いたしました。こうした様々な学会における取組が、特に社会科学分野で広がることを心から願っております。

本日のシンポジウムが、御参加の全ての皆様にとって実り多き場になりますこと、また、GEAHSS(ギース)が今後さらに大きく飛躍されますことを心より祈念しまして、私の挨拶とさせていただきます。ありがとうございました。

2021 年 3 月 28 日

幹事学協会挨拶

公益社団法人日本心理学会
理事長 坂上貴之

はじめまして。幹事学協会である日本心理学会で理事長を務めます坂上貴之と申します。人文科学系学協会男女共同参画推進連絡会（GEAHSS）主催の公開シンポジウム「今こそアクションを！人文社会科学からの発信」へのご参加ありがとうございます。つい最近まで、GEAHSS とよく似た名前の人文・社会科学系学協会連絡会の会合に参加し、政府による日本学術会議の会員任命拒否について、学会として抗議声明をまとめるとともに、学協会の総意として抗議の声を上げるという機会に遭遇いたしました。明治以降の日本の学術を担ってきた人たちが、敗戦時の最も厳しい時期に、市井の人々と戦争の悲惨さを共有し、自らの姿勢を正して、新しい学術研究の在り方を示すべく立ち上げたものが日本学術会議であったと、わたくしは認識しております。その意味で、学術会議は研究者にとっての良心の象徴であり、政府による会員選出への介入は、1つの危険な段階へと一歩踏み出したという感がぬぐえないものでありました。

日常的に存在しているからと言って、その存在を受け入れなくてはならないということはありません。私たちが取り組んでいかねばならないものには、戦争だけではなく、貧困や差別から生み出されたさまざまな格差があります。

差別的な攻撃や基本的人権の侵害といった私たちの存在基盤を揺るがす問題に対して、私たちは常に監視していく必要があります。これらに抗議や異議申し立てをしないことは、いずれは私たち自身に返ってくると思います。それこそ、私たちはレベッカ・ソルニットのいう「すりかえや冷笑に抗い、本当の言葉=真（まこと）の名を呼ぶことで、予測不能な未来への希望を見いだす」（「それを、真の名で呼ぶならば：危機の時代と言葉の力」岩波書店紹介ページより）必要があります。それには、こうした抗議や異議申し立てに耳を傾け、その結果や考察を広く深く伝えていかななくてはなりません。なぜなら、そのことが新しい次の歴史の出発点を作り上げていくからです。

およそ 45 年前の 1977 年、心理学者であった石原静子は次のように書いています。

「こう考えてみると、動物界でただ一種、人間に解放され可能となったものは、（中略）遊びとしての性行動の多彩さだけでなく、子育て方式の多様さだけでもない。今も変わらずオスメスの生理を持ちながら、生涯にわたってどう行動しどんな生き方をするかが、大幅にそれらの生理から解放されて、個人ごとに決定し得るゆたかな可能性が出来たということなのだ。特に動物としての残影を色濃く担い、造られた「らしさ」に縛られることの多かった女性にとって、この解放の意味は大きいが、男性にとっても事情は基本的に同じである。」（男と女の心理学。「人間の心と性科学Ⅰ」 1977 星和書店 p.194）

1977 年と言えば、私はまだ、石原と同じ動物行動の心理学を志していた大学院の学生でした。そして当時も現在も、性をめぐる問題は、心理学にとってまだ開かれた研究対象となってきたてはなりません。そうした日本の心理学の歴史から見た時、彼女の指摘する人間個人ごとに決定し得る豊かな可能性を、どのように切り拓いていけるかは、心理学にとってもまた、大きな課題であるに違いありません。本日のシンポジウムが皆様にとって実りあるものであることを、心よりお祈り申し上げて、ご挨拶に代えさせていただきます。

第一部 基調講演

「ジェンダー・バイアス研究の最前線」

森永康子

広島大学大学院・日本心理学会

ジェンダー・バイアス研究の最前線

森永康子
広島大学
(社会心理学)

アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見・差別）

判断者の無意識のバイアス（男性の方が優秀，有能）の影響

よく取り上げられている例

- ・ 米国のオーケストラの入団テスト (Goldin & Rouse 2000)
採用側と応募者（演奏者）の間にカーテン（ブラインド）
→ 女性の採用割合が増加
- ・ 大学の実験室の管理者募集（架空の場面：心理学の実験的研究） (Moss-Racusinら 2012)
同じ履歴書・業績書でも能力評価や採用可能性は
男性学生 > 女性学生
判断者は米国の6つの研究大学の研究者（生物学，化学，物理学）

cf. あからさまな偏見・差別：例えば，男女で異なる定年や入学試験の合格基準

なぜ意識（自覚）できないのか

偏見・差別のもとにある**ステレオタイプ**

私たちは、ある人々の集団（カテゴリー）に対して、特定の特性、役割、行動などの属性を一般化して結びつけている。その固定観念をステレオタイプと呼ぶ。

ステレオタイプは…

- ・ある集団についての知識
- ・ネットワーク構造
- ・ほぼ自動的に活性化

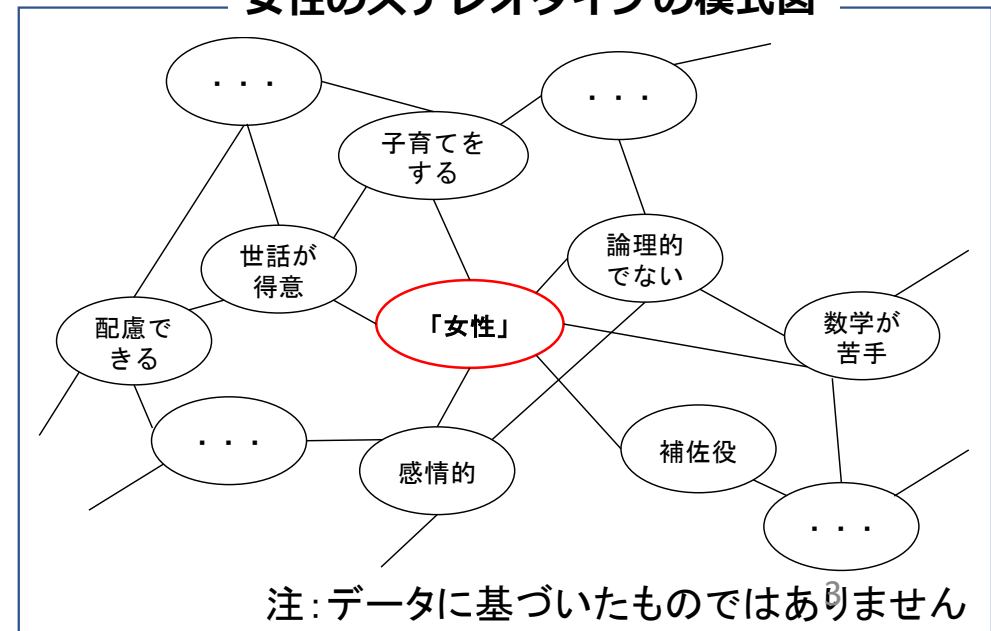
などの特徴がある

例えば、

性別であれば、「女性は文系、男性は理系」「女性は感情的、男性は論理的」「女性は優しく、男性は強い」などなど

ジェンダー・ステレオタイプ

女性のステレオタイプの模式図



2つのステレオタイプ（測定法）

- ・ 顕在的ステレオタイプ：意識的，自覚的なもの
測定方法「女性は優しい」に賛成・反対（自己報告式）
- ・ 潜在的ステレオタイプ：無意識的，無自覚的なもの
測定方法の例

IAT (<https://implicit.harvard.edu/implicit/japan/>)

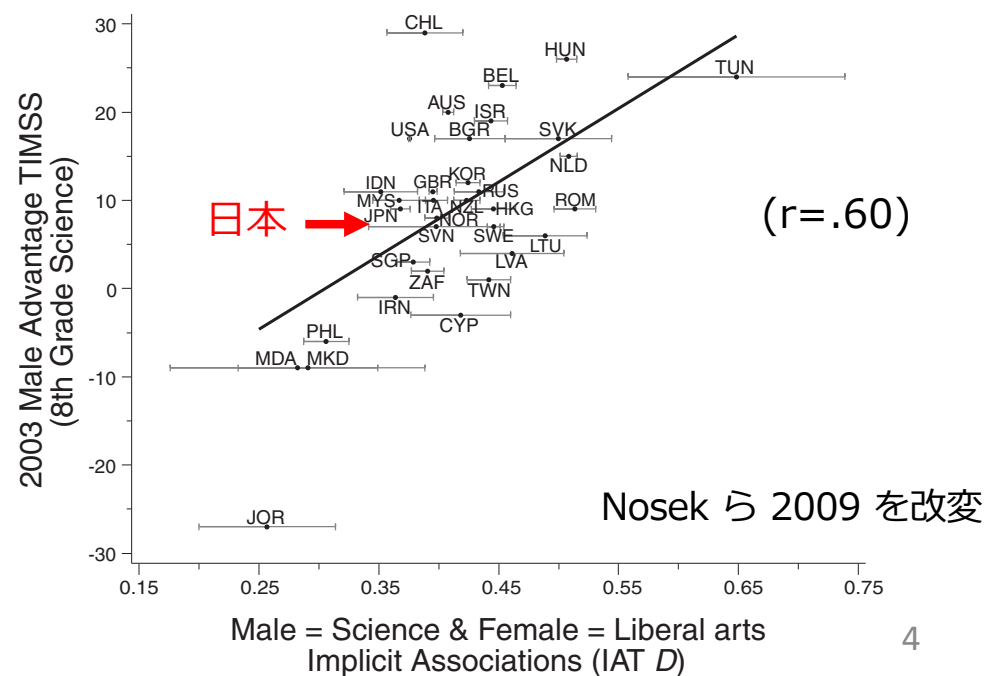
回答を変える
ことが簡単

IAT: Implicit Association Test
(Greenwald ら 1998)
さまざまな潜在的態度や
自己概念などが測定され
ている

IATサイトの「ジェンダー」では
「女性—人文学」「男性—科学」の
連合の強さを測定

この「ジェンダー」を用いた研究例

潜在的ステレオタイプが強い国ほ
ど，TIMSSの理科テスト(8年生)に
おける成績の男女差が大きい



**誰でもステレオタイプを持っている
つまり、誰でも偏見をもち差別する可能性がある**

偏見とは、ステレオタイプに感情（好き嫌い、嫌悪、不安など）が加わったもの

差別とは、ステレオタイプや偏見に観察可能な行動が伴ったもの

1 ジェンダー・ステレオタイプを使った研究の紹介

選択は森永の好み

研究はたくさん
あります

1-1 数学とジェンダー・ステレオタイプ°

(参考：森永 2017)

STEM（科学・技術・工学・数学）分野の女性が少ないという問題

例えば，四年制大学入学生における女性の割合 (2020年4月)
理学部：28%，工学部：16% (文部科学省 2020)

この専攻選択に数学が関連している可能性が大きい
ーキャリア研究の分野では「数学」が重要とされている (Betz 2005 など)
数学は大学での専攻を決める重要な科目

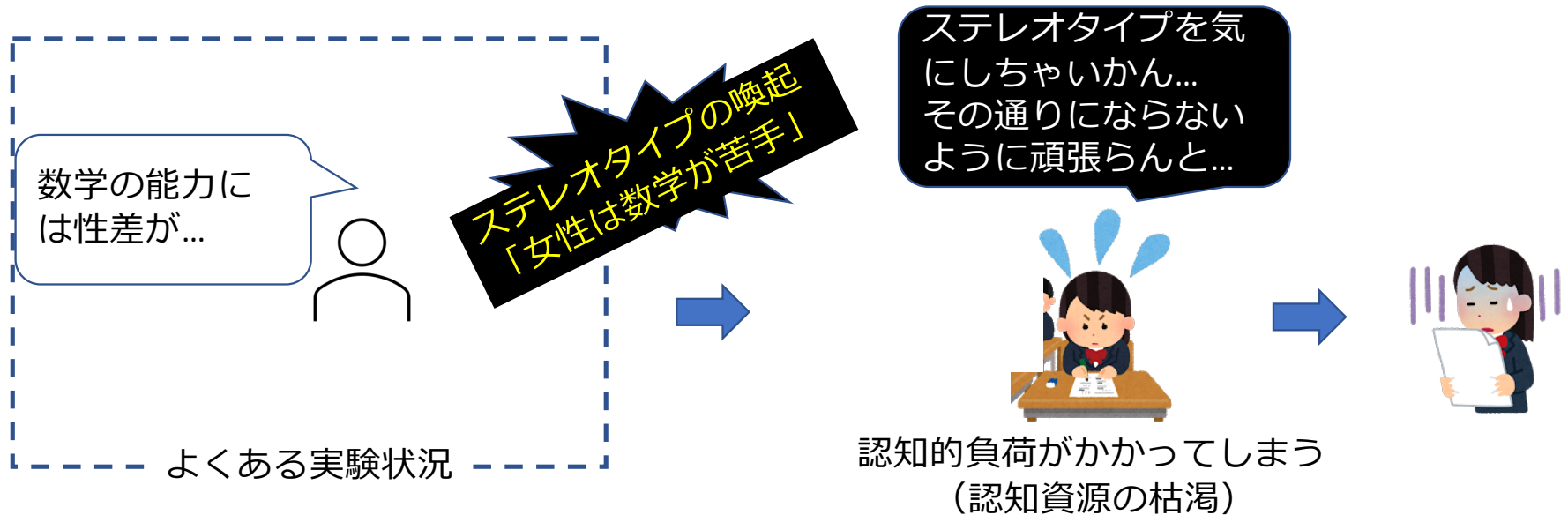
そして，大学進学率が3割を超える高校では，
2年生の4月に理系or文系に分かれる場合が多い (国立教育政策研究所 2012)

→ステレオタイプに基づいて自分の将来を決めている可能性！

ステレオタイプ脅威－自己成就予言としてのステレオタイプ－

ステレオタイプに基づいて評価されるような状況に置かれること

(スティーラー 2020 など)

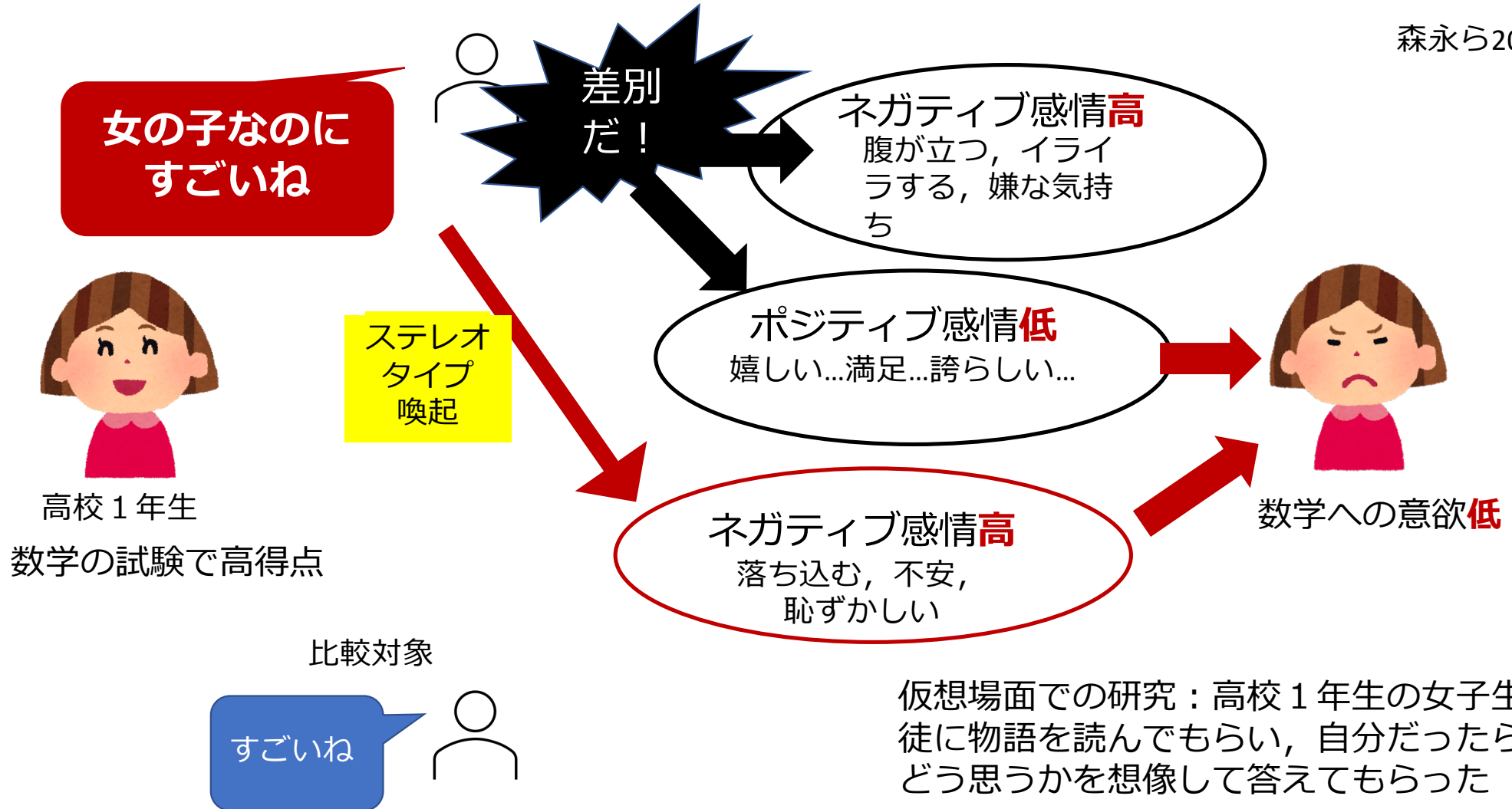


実験状況では、微妙な手がかりの方が効果量が大きい (Nguyen & Ryan 2008)
そして、現実の教室では「性差がある」と明言されることはあまりない

これが、中学高校の教室で起こっているとしたら・・・

褒めたつもりでも...：ステレオタイプに基づく褒め言葉の悪影響

森永ら2017



言い訳として利用されるステレオタイプ

(Burkley ら2016, Kimら2012など)

- ・ 難しい (vs. 易しい) 数学の試験前

「女性は数学が苦手」に女性は賛成する傾向, 男性は反対する傾向

- 失敗の可能性がある場合に, 女性はセルフハンディキャッピング。男女とも失敗した場合に, 自分の能力を低く評価されるのを避けようとしている?

- ・ 試験で悪い成績を取った後

女性は「女性は数学が苦手」に賛成する傾向が強くなる

- このような時, 一時的に自尊心が高くなるが, その後の数学の学習や自己概念などに悪い影響がある可能性もある
- (男性) 観察者は, 一般的なジェンダー・ステレオタイプを支持するようになる

全て心理学の実験状況で行われた研究

*ステレオタイプでSTEM女性が少ない
ことの全てが説明できるわけではない

1-2 数学以外でも、研究は多い

ジェンダー・ステレオタイプが 現状肯定（システム正当化）を促す

- ・ **共同性**がどのくらい自分に当てはまるかを回答 (vs 無回答) (Jost & Kay 2005)
その後、ジェンダー・システム正当化の質問に回答

結果：女性のジェンダー・システム正当化**強**
男性には影響なし、作動性は効果なし

注：男性はもともとジェンダー・システム正当化が強い

ジェンダー・システム 正当化 項目例 (Jost & Kay 2005を改変)

- ・ 性別によって仕事を分けるというやり方は社会全体のためになっている。
- ・ 日本は、男性も女性も、富や地位をつかむチャンスが同じようにある。

共同性 (communion)

他者との協調や親密さなどに関する特性
例えば、協調性、思いやりなど
→女性性の中核
女性に望ましいとされる

作動性 (agency)

一人の人間として目指すべき、自己成長や達成などに関する特性
例えば、リーダーシップ、独立性など
→男性性の中核、**男性**に望ましいとされる

(Bakan 1966; 土肥 2021など)

ステレオタイプ違反への罰—バックラッシュ効果

(清末 2021, 沼崎 2018, Rudman 1998 など)

バックラッシュ効果：ステレオタイプに反することで受ける社会的・経済的罰

第1のハードル 同じレベルの能力では、男性に負ける

女性の能力は低く評価される

作動性の高い男女を比べると、女性の方が採用可能性が低い

(採用や昇進場面で同一の履歴書などを使う実験的研究)



第2のハードル 地位が高くなると「有能だけど、イヤな女」

リーダーシップや有能さ：

男性に望ましいとされる特性（男性にとって促進的）

— 女性が持っていて問題はない

強引さや支配性（リーダーシップや有能さと関連が強い）

男性が持っていて問題はない

— 女性が持っていると問題になる（女性にとって禁止的）

ステレオタイプの分類

記述的 「女性は親切」

規範的 「女性は親切でなければならない」

— should: **促進的**

「女性は意地悪であってはならない」

— should **NOT**: **禁止的**

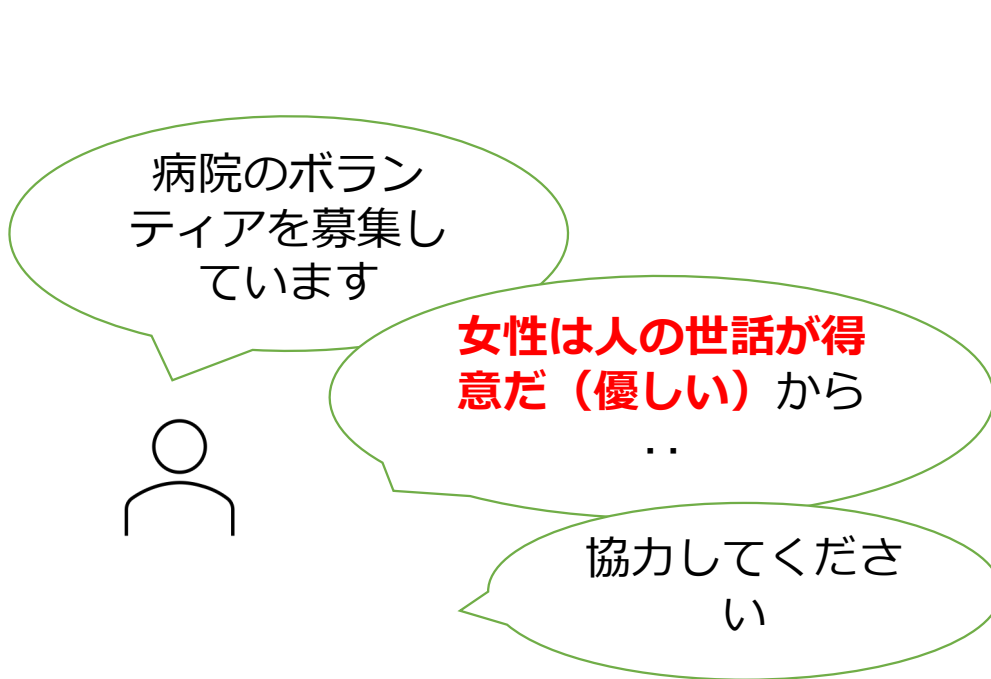
全て心理学の実験的研究

なお、男性に対するバックラッシュも存在する。

ただ、職場で同程度に控えめな**男女**を比べると、男性の好意度は低いが、能力評価や採用可能性は変わらない。

* 控えめ = 働く男性にとって禁止的な特性 (Moss-Racusinら 2010)

ポジティブ・ステレオタイプの問題



仮想場面を提示して、あなただったら、どう思うかを答えてもらう

私のことを一人の人間として見ていない
(女性という集団として見ている)

女性に対して否定的
ステレオタイプも
持っているはず

この人は差別的だ！



ポジティブ・ステレオタイプもステレオタイプである

2 ジェンダーに関連する偏見・差別 と その働き

2-1 女性に対する偏見・差別の特徴

(スー 2020 高 2015 宇井 2008 など)

こんにちの差別・偏見（間接的，曖昧，微妙，そして，狡猾に）

- ・ **現代的性差別主義** (Swimら 1995など)

平等は重要。女性に対する差別は過去のこと。機会平等。格差は個人の努力の結果。それにもかかわらず，女性たちは差別されていると主張し，不当な利益（特権）を得ている

→ 「逆差別だ！」：組織における女性の優先採用，女性専用車両など

- ・ **好意的性差別主義** (Glick & Fiske 1996など)

両面価値的性差別主義：敵意的性差別主義と好意的性差別主義
ともに3側面を持つ

家父長主義（支配的－保護的）

男女の差異化（競争的－相補的）

異性愛主義（敵意性－親密性）

＊ 敵意的性差別と好意的性差別は正の相関関係

かつては女性に対する憎悪や蔑みがあからさまに表出されていた。
人権意識の高まりとともに，そうしたあからさまな偏見差別が減少。（もちろん，現在もまだある）

＊男性に対する両面価値的性差別主義もある

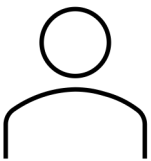
2-2 好意的性差別主義のはらむ危険性（女性への悪影響）

好意的差別は差別であることが認識しにくい!!

この仕事は量が多くて大変なので、体力のある男性が担当する方が良い

女性には男性にはない優れた特性がある

これが差別??



発言者（知覚者）にとってはポジティブ
知覚者から援助行動を引き出すことも

cf. 敵意的性差別は差別だと認識しやすい

好意的性差別主義による女性への悪影響 ーパフォーマンスや意欲の低下

好意的性差別に接すると、女性ハ…

- ・ 一時的にポジティブな感情や女性で良かったという気持ちが高まる
→ジェンダー平等を求める行動への参加意図が高まらない
- ・ 自分の能力への疑いや自尊心の低下
→課題成績の低下

(心理学の実験結果)

こうした研究から長期的に考えられること

- 職場の重要な仕事が回ってこない・仕事を学ぶ機会を奪われる
- 職務とは別の面で評価される・正当な評価を得られない
- 意欲を失う

好意的性差別主義による女性への悪影響

King ら(2012) の研究

米国 のエネルギー産業で働く男女管理職対象の調査

同等の職能開発経験を積んでいると自己報告しながら、男性の方が能力を試されるような経験や否定的なフィードバックが多い

—Kingらの疑問

「好意的性差別主義がこの背景にあるのではないか？」

大学生を対象に架空の場面で検討

男性管理職（大学生）で、好意的性差別主義が強い人は、低い人よりも、従業員に対して難しい課題を与えない傾向があった。特に女性従業員に対して。

—こうした結果は、敵意的性差別主義や女性管理職（大学生）では見られなかった

→この研究から示唆されること：
男性の方が上位職につきやすくなる可能性

2-2 格差ある現状の肯定 ―システム正当化―

システム＝社会的，経済的，政治的制度

システム正当化理論 (Jost & Banaji 1994 池上 2012 など)

つまり現状維持

3つの動機*を満たすため，我々は現状のシステムを肯定（システム正当化）する

そして，肯定することで心理的安寧を得る（システム正当化の緩和機能）

社会的地位の高い人（格差の上にいる人）だけでなく，
社会的地位の低い人（格差の下にいる人）も，現状を肯定する傾向を持つ。

時に，地位の低い人の方が強く肯定する

日本で年収の男女格差の正当化項目を作成し検討（森永・平川・福留2020）

正当化：男性＞女性（平均値で）

人生満足度：女性＞男性

年収が低い女性の人生満足度：正当化が強い女性＞弱い女性

年収が高い女性の人生満足度：正当化の強い女性＝弱い女性

脅威を感じるとシステム正当化が強くなる

配偶者間の選択制別姓制度も？

同姓制度は素晴らしい
家族の一体感！

*人々の持つ動機 (Jost 2018)

認識的動機：未経験の状況に対する不安を消したい。世の中を理解したい。

実存的動機：自分たちの存在への脅威を排除したい。

关系的動機：他者との関係を維持したい。

バックラッシュのシステム正当化機能

そもそもなぜ私たちは女性をたたくのか？

女性も女性に対して
バックラッシュを行う

(Rudman ら 2012)

- 地位が不一致な人々を罰することで現状維持を図ろうとしている
つまり、バックラッシュは既存の**システム正当化の役割**をもつ

社会的に低地位とされる女性集団に所属する個人が高地位につく
地位の不一致 ≡ 「社会秩序の乱れ」

→ 秩序を乱す個人を攻撃することで、社会的な秩序を取り戻そうとしている

→ そして、バックラッシュを避けるために、
昇進を避ける女性も、「わきまえて」振舞う女性も

好意的性差別主義のもう一つのダークな面

1) 好意的性差別主義が強い人は主観的幸福感が高い (Hammond & Sibley 2011など)

ー特に異性愛者で、異性のパートナーがいる場合

男性の場合、好意的性差別主義と幸福感が直接関連

ー好意的性差別主義そのものが男女の地位の差を反映しているため？

女性の場合、好意的性差別主義がシステム正当化を媒介して幸福感を高める

ー女性はその地位の差を正当化する必要があるため？

2) 相補的なジェンダー役割は平等幻想を導きやすい (Kayら 2007)

ージェンダーにかかわらず相補性は平等主義と結びつきやすい
例：貧しくても幸せ

幸せだからこそ、
差別であることに
気づきにくい

平等幻想に惑わ
されて、差別で
あることに気づ
きにくい

3 最後に

「自分は大丈夫」という気持ちが偏見・差別に繋がる

ステレオタイプの影響は誰もが免れ得ない

偏見・差別から免れるのは難しい

(Uhlmann & Cohen 2007 など)

- 1 自分が力（power：権力や影響力）を持っていると思っていると…
ライセンスが与えられていると認識してしまう
「私は少々のことをやっても言っても許される」
(→ハラスメント)
- 2 自分は客観的判断ができと思っていると…
「客観的」判断に及ぼすステレオタイプの影響が認識できない
Moss-Racusinら(2012)の実験
(理系の研究者＝「客観的な見方ができる」人たち)
- 3 自分は平等主義者（平等が重要）だと思っている人でさえ…
ステレオタイプの影響が認識できないことが多々ある
→善意ある人による偏見・差別につながる

職場での男女平等とは何か？学生への調査

- 男女同一基準での採用決定
- ×結果の平等（女性を増やす方策）
(Morinaga & Hirakawa, 2021)

実力主義の落とし穴：実力の評価にバイアスがかかりやすい

終

主要文献 (URLのみで失礼いたします。URLにリンクを貼っています)

- Becker & Wright 2011 <https://doi.org/10.1037/a0022615>
- カプラン&カプラン 2010 (訳本)『認知や行動に性差はあるのか』 http://www.kitaohji.com/books/2732_7.html
- クリアド＝ペレス 2020 (訳本)『存在しない女たち』 <https://www.kawade.co.jp/np/isbn/9784309249834/>
- 土肥 2021 (共著本: 青野・土肥・森永)『ジェンダーの心理学新版』 準備中
- Glick & Fiske 1996 <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.3.491>
- Goldin & Rouse 2000 <https://doi.org/10.1257/aer.90.4.715>
- Kingら 2012 <https://doi.org/10.1177/0149206310365902>
- 清末 2021 広島大学修士論文(未公刊)
- Jost & Banaji 1994 <https://doi.org/10.1111/j.2044-8309.1994.tb01008.x>
- Jost & Kay 2005 DOI:10.1037/0022-3514.88.3.498
- 池上 2012 (本)『格差と序列のパラドクス』 <https://www.minervashobo.co.jp/book/b103294.html>
- Moss-Racusin ら 2012 <https://doi.org/10.1073/pnas.1211286109>
- 森永 2017 https://doi.org/10.24602/sjpr.60.1_49
- 森永ら 2017 <https://doi.org/10.5926/jjep.65.375>
- Nosekら2009 <https://doi.org/10.1073/pnas.0809921106>
- 沼崎 2018 (共著本)『偏見や差別はなぜ起こる?』 <http://chitosepress.com/books/978-4-908736-10-0/>
- Rudmanら2012 <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2011.10.008>
- 坂田 2019 (共著本)『なぜ女性管理職は少ないのか』 <https://www.seikyusha.co.jp/bd/isbn/9784787234506/>
- Siy & Cheryan 2016 <https://doi.org/10.1177/0146167216649605> 追試 森永ら <http://doi.org/10.15027/47278>
- スティーレ 2020 (訳本)『ステレオタイプの科学』 <http://www.eijipress.co.jp/book/book.php?epcode=2287>
- スー 2020 (訳本)『日常生活に埋め込まれたマイクロアグレッション』 <https://www.akashi.co.jp/book/b553556.html>
- 高 2015(本)『レイシズムを解剖する』 <https://www.keisoshobo.co.jp/book/b208642.html>
- Uhlmann & Cohen 2007 <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2007.07.001> 追試 森永ら <http://doi.org/10.15027/42605>
- 宇井 2008 (共著本)『ジェンダーの心理学ハンドブック』 <http://www.nakanishiya.co.jp/book/b134544.html>

研究実施の際の助成
科研費 26380844
科研費 18K03007

以下は、講演では使わなかったものです

偏見差別をいかに低減するか（思いつくままです）

1 ジェンダー平等を達成するための組織や社会環境へのアプローチ

心（考え方、意識、信念）を変えるのはとても難しいので、先に、行動を変えた方が効果があることも多いと思います。
行動が変われば、心も変わりやすくなるように思います。

1-1 法制度を整える

例えば、男性が育休取得を利用しない場合には手当を差し引くことで、男性の育休取得率が高くなったとのこと（スウェーデン） クリアド＝ペレス『存在しない女たち』p100
→育休を取る男性が増えれば、「育児＝女性の仕事」というステレオタイプが緩む可能性

1-2 無意識のバイアスの研究知見を活用して実践する

例えば、

- ・性別が評価に影響しないようにする。 例えば：評価者と演奏者の間にブラインド（しかし、適用できる場面は限られているように思います）
- ・評価基準を変える。評価基準がこれまでの男性中心的なもので作られているならば、それを変える。
例えば：長時間労働をする人が高い評価を得る→勤務時間を守る人が高い評価を得る
- ・「女性の割合を増やす」がゼロサムゲームのように見える→もともとのパイを広げる

参考図書

いろいろなアイデアがあるようです。最近の本では、以下のものが参考になりそうです。

イリス・ボネット 池村千秋（訳）『WORK DESIGN 行動経済学でジェンダー格差を克服する』NTT出版
キャロライン・クリアド＝ペレス 神崎朗子『存在しない女たち－男性優位の世界にひそむ見せかけのファクトを暴く－』河出書房新社

2 偏見差別低減のための個人へのアプローチ（心理学研究から示唆されること）

2-1 ステレオタイプそのものを変える（ネットワーク連合を弱める，異なる連合を作るなど）

いくつかの方法が社会心理学では試されています
ステレオタイプに反する例を提示する
カテゴリー化の方法を変える

* 詳細は、青野・森永・土肥の本をご参考ください（現在，新版を準備中）<https://www.minervashobo.co.jp/book/b48719.html>
また，ジェンダーではないですが，偏見差別の低減方法については，池上(2014)論文が参考になります。https://www.jstage.jst.go.jp/article/arepj/53/0/53_133/_article/-char/ja/

2-2 批判的思考を養う

自分の判断に疑問を持つ

例えば，「女性は...」「やっぱり男性は...」と思ったら，自分に注意信号を送り，
「私はこの人をステレオタイプで判断していないか」と立ち止まってみる。

他にもあると思いますが，今回はこれで失礼いたします。

講演中に，ご質問のあったバックラッシュへの対処方法ですが，心理学ではバックラッシュを防ぐことを検討した研究はあまりないようです（Thanks to Dr. Sakata and Ms. Kiyosue）。

しかし，バックラッシュを防ぐアイディアはいろいろと考えられます。例えば「マイクロアグレッション」についての本 <<https://www.akashi.co.jp/book/b553556.html>> が参考になるかもしれません。個人，組織への介入などのアイディアがあげられています（p294）。その一部は，ここに書いたものと共通しています。

また，「交渉方法」についての本 <<https://amzn.to/3rBI5I9>> も参考になるかもしれません。

偏見や差別を簡単になくす方法はありません。だからこそ，地道な努力が必要なのだと思います。

シンポジウムにご参加いただき，
どうもありがとうございました。

第二部 パネルディスカッション

「グッド・プラクティス基本構想の構築に向けて」

高橋恵子

日本教育心理学会

來田享子

日本スポーツとジェンダー学会

椎野若菜

日本文化人類学会

小島優子

GEAHSS 幹事・日本哲学会

性差別と ハラスメントへの取り組み —日本教育心理学会の場合—

高橋恵子

日本教育心理学会・ハラスメント防止委員

GEAHSS, 2021.3.28

●はじめに

1. 心理学界での性差別撤廃の訴えの歩み

日本心理学諸学会連合 56団体

公益社団法人 日本心理学会 (1927～) 7,882人 85回大会

一般社団法人 日本教育心理学会 (1952～) 5,412人 63回大会

一般社団法人 日本発達心理学会 (1989～) 4,001人 32回大会

2. 日本教育心理学会の現在

3. ハラスメント防止へのとりくみ

1. 心理学界から 性差別の撤廃を訴える歩み

- ① 1996年「心理学界の男女差別を撤廃する会」
3名の呼びかけ人と27名の賛同者（うち男性15名）

宣言：いずれの政治的立場に立つことなく、女性研究者が心理学界でさまざまな面において公平に扱われているか否かを監視し、問題を掘り起こし、必要ならば抗議する。

日本心理学会，日本教育心理学会，日本発達心理学会のいずれかで年次大会をし，日心の理事長あてに，大会報告と抗議状とを送付

② ジェンダー，フェミニズムについて，学会での
シンポジウムの企画，実施（2002年～）

2002年 フェミニズム心理学をめざして

2003年 フェミニズム心理学の課題

2004年 日本の心理学における女性の位置

③ ジェンダー・フェミニズムの，学会での公認団体
日本心理学会で（2002年～）

学会から，活動費の一部を援助

学会で，ジェンダーという発表部門

④ ジェンダー，フェミニズム心理学の図書の刊行

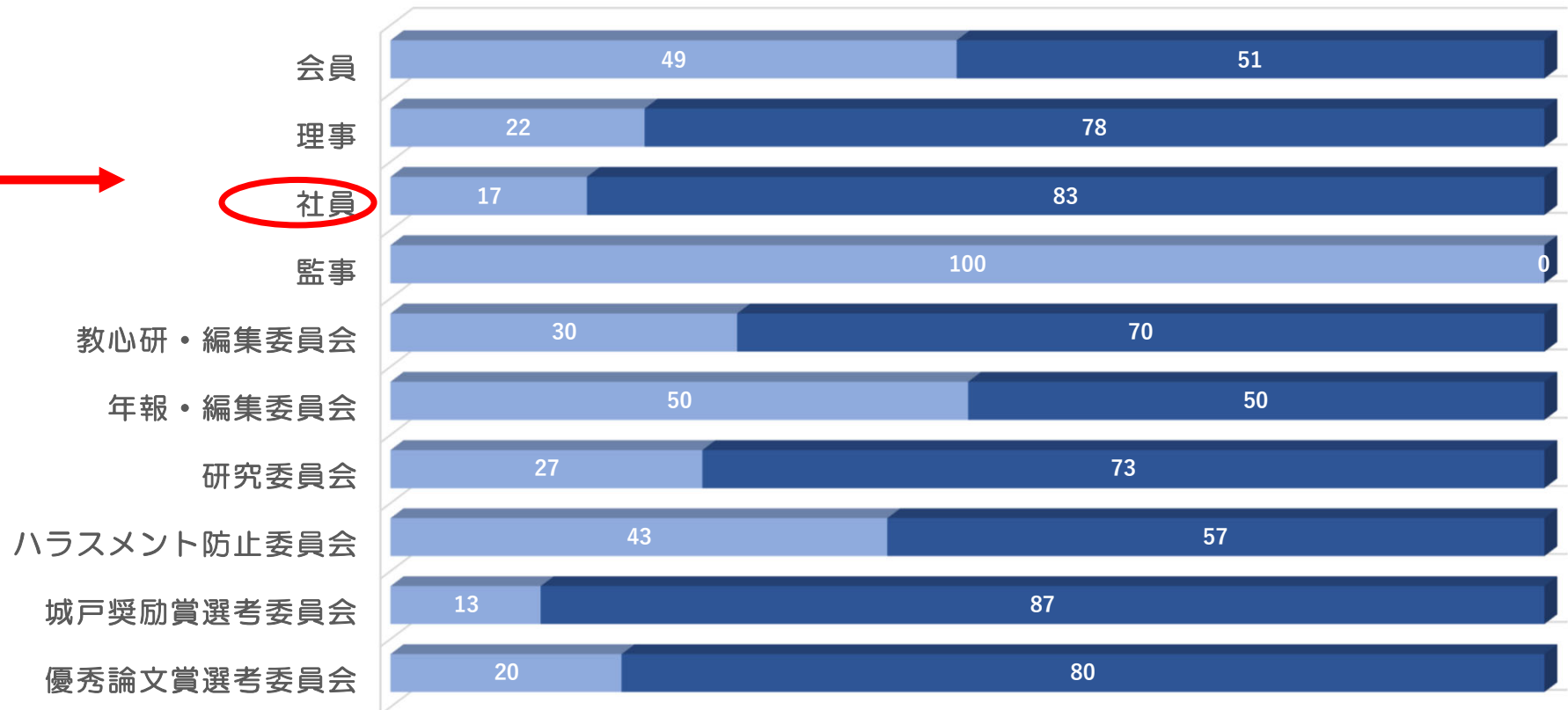
- 発達心理学とフェミニズム. (1995, ミネルヴァ書房)
- 心理学とジェンダー—学習と研究のために. (2003, 有斐閣)
- フェミニスト心理学をめざして—日本心理学会シンポジウムの
成果と課題. (2006, かもがわ出版)
- 日本の男性の心理学—もう一つのジェンダー問題. (2008, 有斐閣)
- (翻訳) 女性とジェンダーの心理学ハンドブック (2004, 北大路
書房)

2. 日本教育心理学会の現在

①役員・委員の比率

女性：男性

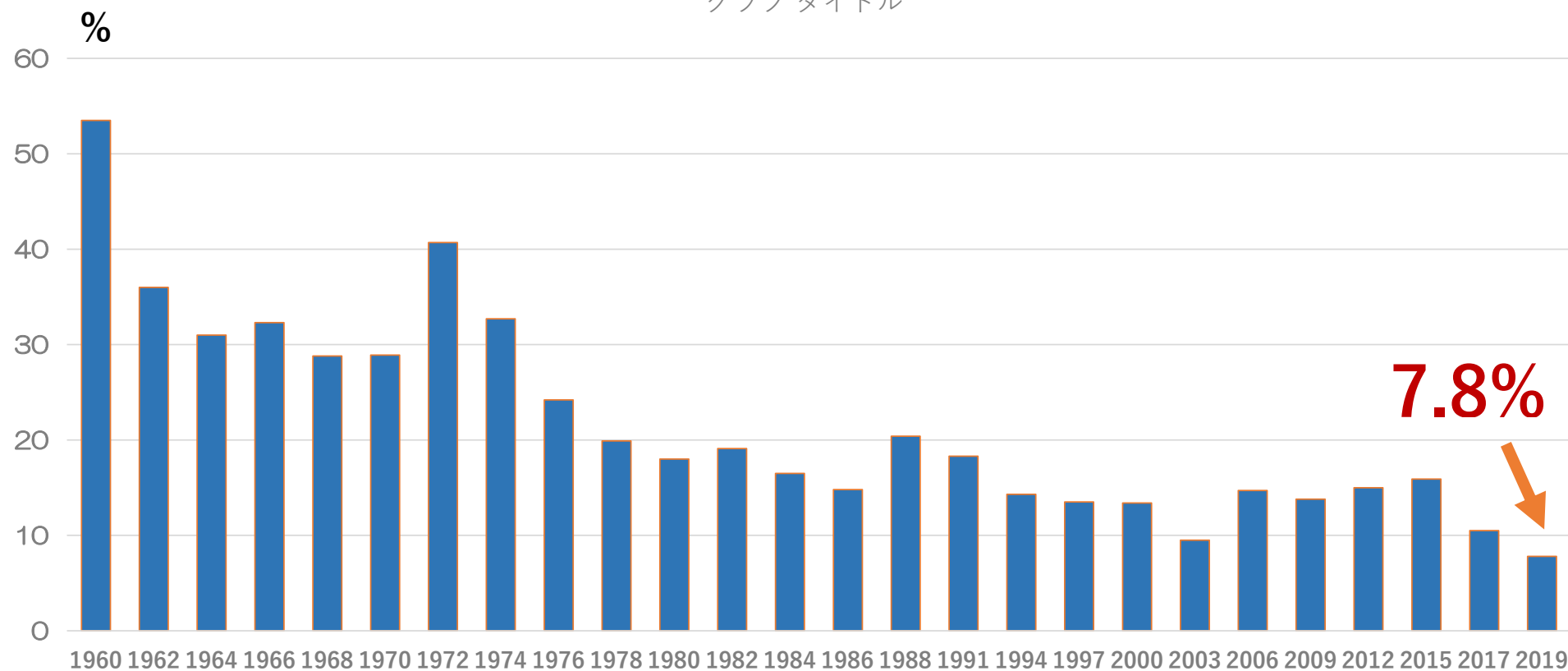
(理事：9人)
直接選挙
(35人) →



(2021.3 現在； 会員総数 5,412)

②社員選挙の投票率（1960～2019）

グラフ タイトル



3. ハラスメント防止への取り組み

- ・2011年 ハラスメント防止委員会
理事2名，社員3名，会員若干名
専門委員（依嘱）1名

パワー・ハラスメントやセクシュアル・ハラスメントなどの種々のハラスメントを防止することを通して，本学会にかかわる全ての人の基本的人権および尊厳を守り，各自が安心して快適に学会活動や職務に従事できるようにすることを目指す。

学会で起こりうるハラスメント

- 大会におけるすべての活動

たとえば、学会発表、会員交流などで

- 各委員会活動

たとえば、論文審査において

- 学会が主催するシンポジウム、講演会、講習会の活動

- 理事長、理事、社員としての活動

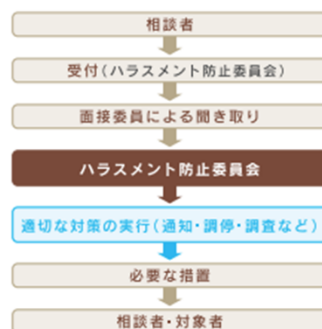
- 事務局への問い合わせ、諸手続きの遂行

- 事務局員の職務活動

- ハラスメント防止ガイドライン（2010年制定）
- ハラスメント防止委員会規程（2011年制定）
- ハラスメント防止委員会の活動に関する細則
（2011年制定）

▼ ハラスメント防止委員会 設立の背景
事務職員に対する理事長，事務局長の
パワー・ハラスメント（2004年～）
学会理事長の謝罪（2012年）

相談・申し立ての基本的な流れ



■受付

ハラスメントに関する相談は、ハラスメント防止委員会で受け付けています。

■聞き取り

相談者の希望に応じて、面接委員は相談内容を聞き取り、ハラスメント防止委員会に問題解決の申し立てを行います。

■ハラスメント防止委員会の役割

ハラスメント防止委員会は面接委員からの報告を受けて、本学会が問題とすべきハラスメントに該当すると判断した場合、すみやかに適切な対策(通知・調停・調査など)を実行に移します。

- **通知** 相談者の被害申し立てにより、行為者に対して申し立てがあったことについて、注意喚起を目的として通知するものです。通知によって改善が見られない場合には、相談者の意向に沿って、調停・調査に移行します。
- **調停** 相談者の申し立て内容に沿って、相談者の権利回復を目的として、両当事者の言い分を聞き、互いの了解に基づく解決を目指します。
- **調査** 通知や調停という手段では相談者の権利回復が困難であると判断される場合は、両当事者や関係者等から聴取する等して、事実関係の調査を行います。

■必要な措置

ハラスメント防止委員会は、通知・調停・調査などの結果、必要な措置を検討し、理事会に提案します。

日本教育心理学会 ハラスメント防止委員会

〒113-0033 東京都文京区本郷5-24-6-7F

TEL:03-3818-1534/FAX:03-3818-1575

E-mail:office@edupsych.jp

URL:http://www.edupsych.jp/

日本教育心理学会は、 ハラスメント防止に取り組んでいます。

パワー・ハラスメントやセクシュアル・ハラスメントなどの種々のハラスメントを防止することを通して、日本教育心理学会に関わる全ての人の基本的人権や尊厳を守り、各自が安心して快適に学会活動や職務に従事できることを目指します。

日本教育心理学会のハラスメント防止・対応策

1

予防のための啓発

ハラスメント対策の基本は未然防止です。そのために必要な研修の機会を設け、予防のための啓発を行います。

2

事態の把握のための相談

ハラスメントの相談の申し込みは、所定の申し込み用紙に記入された書類の郵送によって受け付けます。申し込み用紙は学会のホームページよりダウンロードできます。

<http://www.edupsych.jp/ハラスメント防止への取り組み/>

3

起きてしまった、または、起きていると 判断された場合の対処

学会が問題とすべきハラスメントであると認定された場合、ハラスメント防止委員会は、被害の拡大を防止するため必要とされる適切な措置を考えて、すみやかに実行に移します。その際に本学会外の専門機関の積極的な活用も考えます。また当該のハラスメントの事態について被害を受けている人のプライバシーに配慮した上で理事会に報告し、加害者と判断される者に対する対応を理事会に依頼します。



一般社団法人 日本教育心理学会
The Japanese Association of Educational Psychology

2012.11

ハラスメント 防止のために



一般社団法人 日本教育心理学会
The Japanese Association of Educational Psychology

学会に関わる人の 人権と尊厳を守るために 学会活動におけるハラスメントを 許しません。

日本教育心理学会の学会活動に関わるあらゆる行為が、「日本教育心理学会ハラスメント防止ガイドライン」の適用対象となります。

ハラスメントのない学会活動のために

学会活動においても、大学内と同様にハラスメント防止対策が不可欠です。日常的には顔を合わせない間接でも、学問上の付き合いが長い学会活動の場合は、ひとたび問題が発生すると被害が深刻になる恐れがあります。ハラスメント防止の基本は、相手の立場を尊重し、基本的人権を侵害しないことにあります。そのことを理解しているつもりでも、自分と年齢・性別・立場が異なる人の感じる不快さは理解しにくいので、行為者にとっては

“些細”で“軽微”に感じることも、被害者にとっては“耐えがたい”ことに相当してしまいます。良好な学会活動の場を保つためには、尊重されるべき信頼関係を損なわないようなコミュニケーションを心掛け、ハラスメント行為が生じた場合は迅速かつ適切に対応し、もし第三者として遭遇した場合も傍観しないということが重要です。

ハラスメント防止ガイドラインの 適用対象となる行為

相手に身体的または精神的苦痛や傷害・不利益などを与え、相手の人権や尊厳を侵害する全ての言動を指します。

- 加害者から被害者への直接的な言動だけでなく、間接的な言動も含まれます。
- 問題とされた行為がハラスメントであるか否かを判断するには、受け手の感じ方が重要になります。
- 問題となる行為が、職務上の権限や地位などの権力を背景にしたものである場合は、特に問題性が強いと考えられます。
- 主体的にハラスメントとなり得る行為を行う場合だけでなく、加害者の指示に従って加担する場合も対象に含まれます。
- ハラスメントとなり得る行為を傍観した場合も対象者に含まれることがあります。
- 意図せず(あるいは悪意なく)行った言動や善意や好意の言動が相手を傷つけた場合もハラスメントと見なされる場合があります。

学会でのハラスメントが起こりうる場面

- 総会における全ての活動
- 理事長及び理事・社員としての活動
- 各委員会活動
- 本学会が主催するシンポジウム・講演会・講習会などにおける活動
- 事務局への問い合わせ・諸手続の遂行に関わる活動
- 事務局職員の職務活動

ハラスメント被害を受けたら

- 可能な場合は不快であることを示しましょう。
- 一人で悩まずに相談してみてください。
- 起こったことをできるだけ記録につけておきましょう。また信頼できる人がいたら、話してみよう。後で証人になってもらうことも可能です。

ハラスメント被害を見かけたら

- ハラスメント行為に遭遇したり見聞きしたりした際、同調したり、見て見ぬふりをしたりするのは、加担するのと同じことです。可能な範囲でその言動を阻止しましょう。
- 被害を訴える人をトラブルメーカー扱いしたり、被害者の落ち度を非難したりすることは、加害行為に当たります。
- 被害者に寄り添って、親身に話を聞いてください。しかし被害者の同意なく、相談内容を第三者に話すことは厳禁です。
- ハラスメント行為を見聞きした場合、可能なら被害者のために証言してください。報復が無いようにサポートします。

ハラスメントの加害者にならないために

- 強い立場にある場合、相手の痛みが分かりにくくなります。自分と相手との立場の違いを理解しましょう。
- 弱い立場にある人からは、「不快だ」という意志表示が常にあるわけではありません。「相手の拒否が無いこと」「合意・同意」とはイコールではないため注意が必要です。
- ハラスメントと思われるような行為をしてしまったら、なるべく早く失礼を詫言いで繰り返さないようにしましょう。叱責する際などに、感情的になったり、人格を傷つけるような発言をしたりした場合は、言いすぎたことを詫言いで、冷静になってからその理由を改めて説明し直しましょう。
- ハラスメントの加害者として訴えられたとしても報復は厳禁です。

活動１：予防のための啓発活動

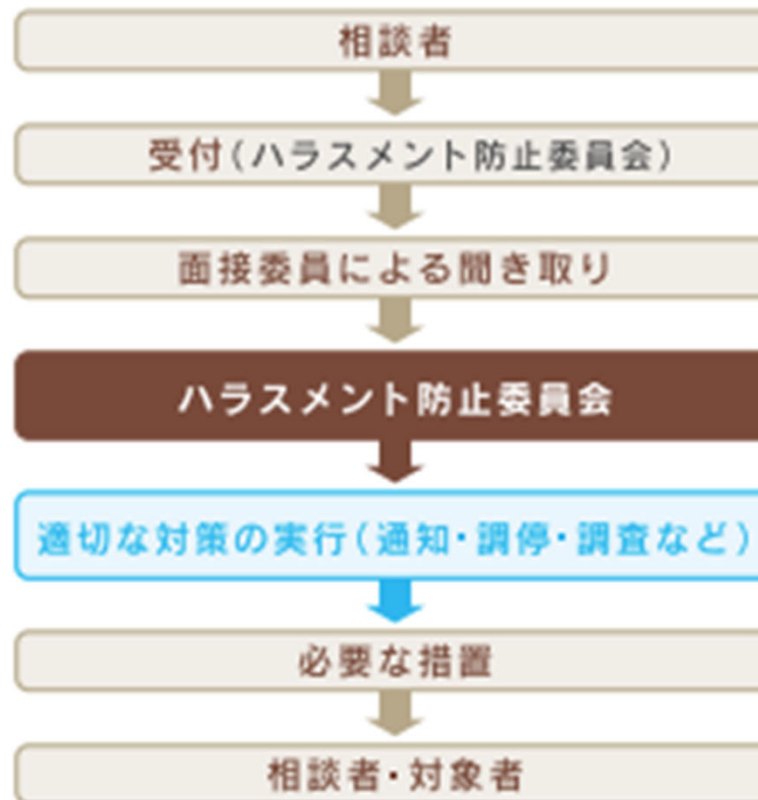
● 専門家による研修会を，大会時に，開催する

- 教育現場におけるハラスメント—なぜ起きる，
どう対処する（2011）
- ハラスメントのない学会に向けて—ハラスメント
対策の現状と課題（2013）
- ハラスメントに関わるリスクマネジメント
のあり方（2014）

- 若手研究者の雇用環境の変化とハラスメント問題
(2015年)
- ハラスメント被害者の心理的回復 (2017年)
- ジェンダー・クォータとハラスメント
(2018年)
- 学校現場でのハラスメント
部活動に焦点を当てて (2019年)
- アカデミックハラスメントの構造
指導？ それともハラスメント？
(2021年予定)

活動2：相談活動

相談・申し立ての基本的な流れ





第8回 ハラスメント防止委員会企画講演

**ジェンダー・クォータ
(性別割り当て)とハラスメント**

[日 時] 2018年9月16日(日)
13:30~15:30
[場 所] 慶應義塾大学 日吉キャンパス
独立館 地下2階 DB202
[講 師] 三浦まり(上智大学)
[指定討論] 高橋恵子(聖心女子大学)
金子雅臣(職場のハラスメント研究所)

おわり

Japan Society for Sport and Gender Studies

日本スポーツとジェンダー学会

学問分野における ジェンダー主流化への取り組み

人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会（ギース）

公開シンポジウム（2021.3.28）

「今こそアクションを！人文社会科学からの発信」第Ⅱ部

來田 享子（日本スポーツとジェンダー学会）

報告の概要

- なぜスポーツ系学術団体では、ジェンダー平等の達成が問題になるのか
- 課題解決のために学会として行った活動（データの蓄積）
- 体育スポーツ系学術団体 44団体の現状
- 近年の好事例
- 課題と展望

なぜスポーツ系学術団体では、ジェンダー平等の達成が問題になるのか

1. スポーツ界全体の傾向

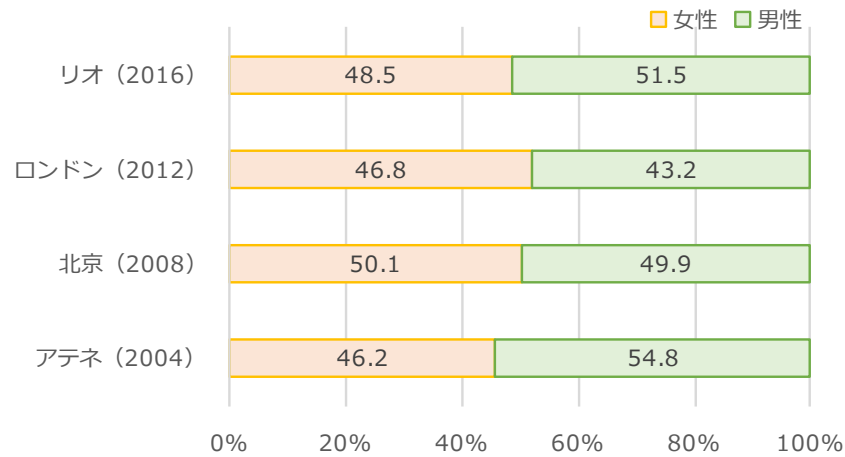
スポーツにおける リーダーシップの現状

国際女性スポーツワーキンググループ（IWG）による「ブライトン・プラス・ヘルシンキ2014宣言」が目標とする40%に満たない特定領域がある

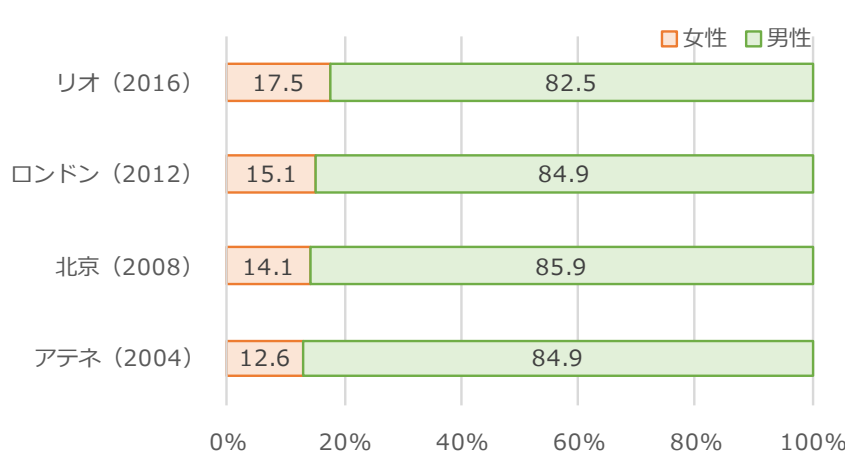
JSSGS編（2016）データでみるスポーツとジェンダー，八千代出版，p.59.
（2015年現在の（公財）日本スポーツ協会提供データにより大勝作成）

領域	資格名	女性割合 (%)
競技別指導者資格	指導員	29.7
	上級指導員	21.7
	コーチ	23.1
	上級コーチ	11.3
	教師	38.0
	上級教師	13.6
	スポーツプログラマー	37.5
フィットネス資格	フィットネストレーナー	37.3
	ジュニアスポーツ指導員	36.5
	アスレティックトレーナー	21.1
メディカル・コンディショニング資格	スポーツドクター	6.9
	スポーツデンティスト	0.0
	スポーツ栄養士	95.3
	アシスタントマネージャー	33.7
マネジメント資格	クラブマネージャー	30.4
	旧資格	6.1

夏季五輪における日本選手団の選手男女比



夏季五輪における日本選手団の役員男女比



来田 (2016)

競技性の高い領域

【リオ大会のデータ】

女性選手の割合が50%以上だが、監督・コーチ・トレーナー・総務に

<女性がない競技>

- テニス、ボート、レスリング、クレール射撃、アーチェリー、ゴルフ、テコンドー

<少ない競技 (40%未満)>

- 競泳、ホッケー、バレーボール、バスケットボール、セーリング、ウェイトリフティング、卓球、フェンシング、バドミントン、ラグビー、トライアスロン

なぜスポーツ系学術団体では、ジェンダー平等の達成が問題になるのか

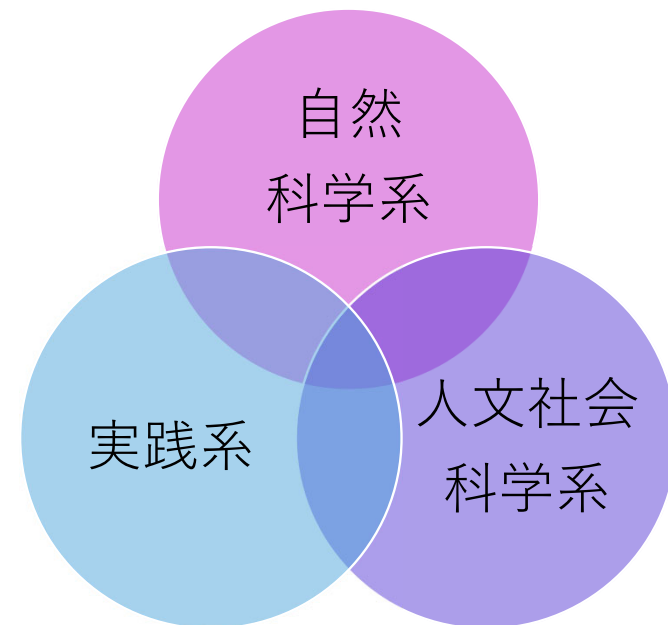
2. 学術的傾向

①対象領域の特徴

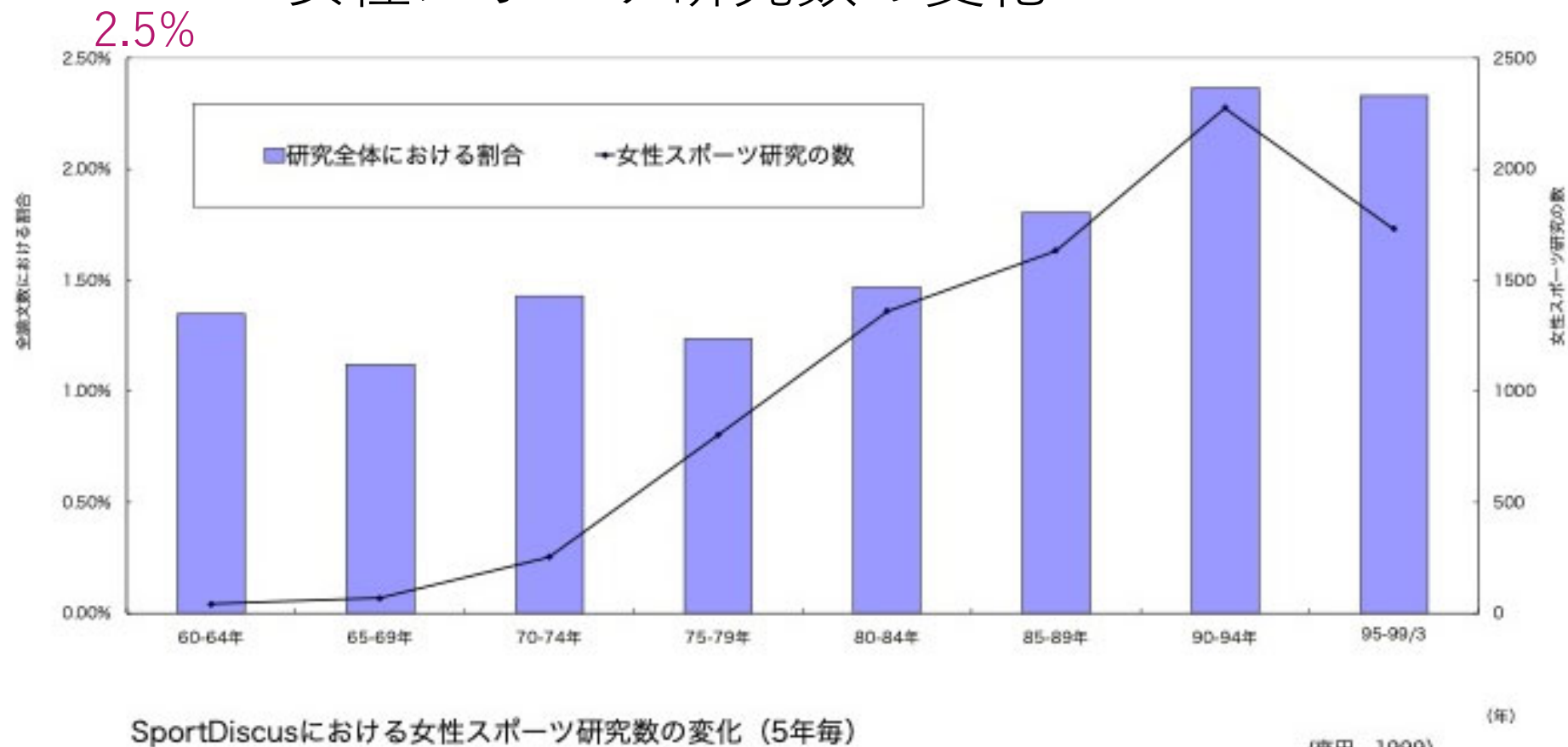
- スポーツは身体にかかわる文化
- 生物学的性差は考慮すべき
(合理的配慮の必要性)

↓
性別二元論
性の二項対立図式
容認

②研究手法の特徴



【参考】 SportDiscus1949－1999年にみる 女性スポーツ研究数の変化



【参考】 2000年以前の研究動向に関する 先行研究の指摘

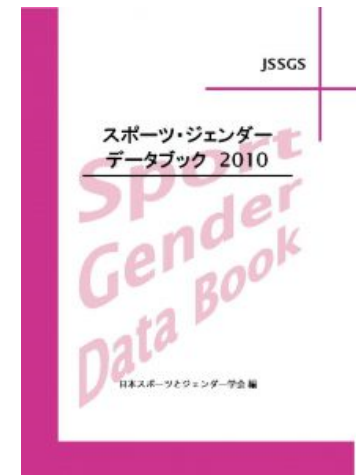
- 数的な変化よりも研究内容の拡がり
- 主題にはトレンドがある（研究内容の偏り）
＝女性スポーツ研究の高頻度キーワードは
スポーツ研究全体の高頻度キーワードとは一致しない
- 「産む身体」に着目したスポーツ科学から「強制的な性の
両極化からの解放を可能にする身体」に着目したスポーツ
科学へ

（來田, 1999）

課題解決のために学会が行った研究活動

ー スポーツ界全体の傾向に対して

- 『目でみる女性スポーツ白書』
2001年4月発行（大修館書店）
- 『スポーツ・ジェンダー データブック 2010』 2010年3月発行（学会10周年の事業として研究誌臨時増刊号的扱い）
- 『データでみる スポーツとジェンダー』
2016年7月発行（八千代出版）



《骨格となる内容》
年表／競技スポーツ／生涯スポーツ／リーダーシップ
／教育／研究／メディア／暴力とセクシュアル・ハラ
スメント／セクシュアリティ

課題解決のために学会が行った研究活動

－学術的傾向

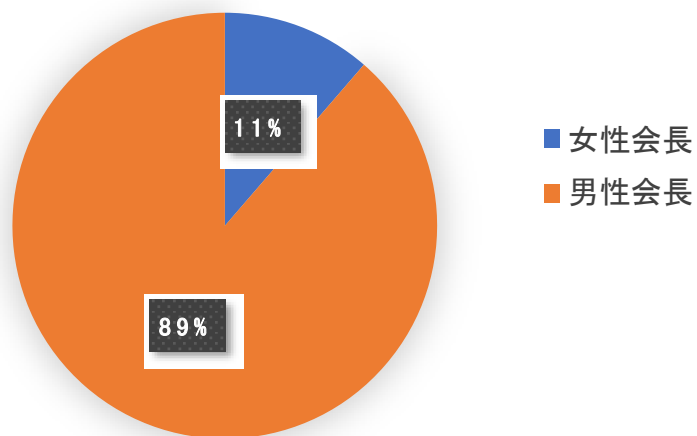
- 『スポーツ・ジェンダー学への招待』
（明石書店）2004年7月発行
- 『よくわかるスポーツとジェンダー』
（ミネルヴァ書房）2018年5月発行

《骨格となる内容》
歴史／表象／身体への介入／教育／ムーブメント（スポーツ組織）
《射程のひろがり》
性的マイノリティ、政策、スポーツ・イベント、
研究方法論の提示、人種・経済等との複合差別

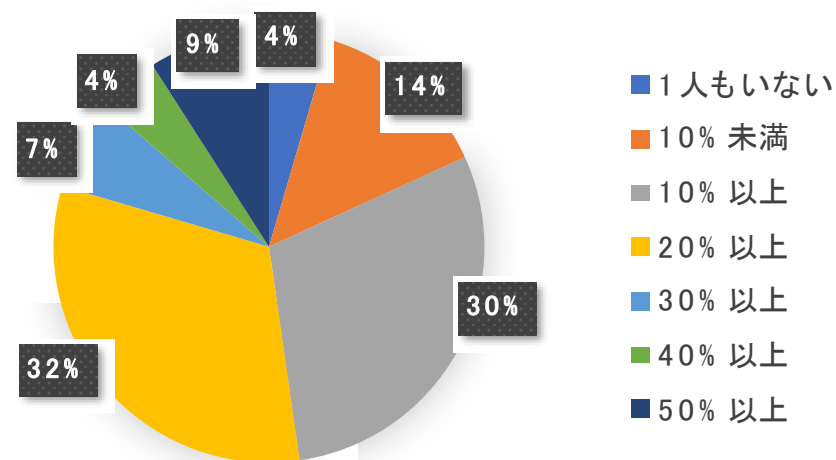


体育・スポーツ系学術団体（44団体）の現状

会長の性別割合



意思決定機関における女性割合



<50%以上の学会> 日本スポーツとジェンダー学会／（公社）日本女子体育連盟／
NPO法人日本スポーツ栄養学会／舞踊学会

<10%以下の学会> 医学・健康科学系、競技系

役員選出プロセスにおける積極的是正措置の例（1）

（一社）日本体育学会の選挙規程とその運用

第7条3 副会長は…ただし、第一、第二副会長が片方の性で占められた場合に、含まれなかった性別の予備選挙によって選出された被選挙人を対象に選挙を行い、第三副会長を決定する。

附則 男女の役員比率のアンバランスの是正のための積極的方策をとる（2011年度臨時総会承認事項）ため、男女の役員比率の目標値達成をめざす方策を講じた選挙を実施する。

18の地域、15の専門領域の代議員選出の際に、会員数によって割り振られた代議員数に応じて女性枠を設ける（例：3名以上1、8名以上2、11名以上3）

体育学会における改革の契機

日本学術会議第20～21期

健康・生活科学委員会健康・スポーツ科学分科会の活動

- 2008年9月11日付
記録「健康・スポーツ科学関連分野の学術研究団体における
男女共同参画に関する調査結果」（17名中3名）
- 2011年9月2日付
記録「健康・スポーツ科学関連分野の学術研究団体における
男女共同参画に関する調査結果（第2報）」（19名中5名）

役員選出プロセスにおける積極的是正措置の例 (2)

日本スポーツ社会学会の役員選出細則

(目的) 第1条2 男女共同参画社会の実現に向けて、ジェンダーの多様性に配慮した役員選出を行うための積極的な方策をとる。

(理事の定数) 第7条2 2当面、理事定数の3割以上が他の性となるクォータ制を設ける。

(当選) 第8条2 第7条第2項に規定するクォータ制を満たすまで、得票数の多い順に他の性（少数の性）の理事当選者を繰り上げる。

(理事の補充) 第9条 選挙の執行後、会長は会員の地域、専攻分野および性別の意向を反映させるために必要と認めたときは、選挙結果を参照して3名以内の正会員を理事として指名の上補充することができる。ただし、この指名、補充された理事の数は定数の中に入らないものとする。

2 理事の補充にあたっては、ジェンダーバランスに配慮して構成することとする。

まとめ_1

- 2学会のような事例はまだ少ないものの、意思決定機関の女性割合が20%を越える学会は半数以上
- 複合領域であるスポーツ科学の場合、自然科学系／人文社会科学系の間領域における戦略が難しい
- 特に実践系では、教員そのものの男性比率が非常に高い可能性がある
- 学会大会における託児所等の配慮は、比較的財源のある学会では行われている（男性会員が子どもを預ける例も増えた）

まとめ_2

- 会員の女性割合が低い学会における女性研究者育成のための財的資源の配分、戦略的取り組みには到達できていない
- 分野におけるジェンダーバイアスがもたらす学術的影響
 - 身体的性差に配慮すべき分野、セクシュアルハラスメントやLGBTの人々への視点に欠ける可能性
- モニタリングについてはJSSGSが一定の役割を果たしている
- 東京2020大会との関連でJSSGSから緊急声明を公表した後
 - 関連学術連合等からのジェンダー平等をめざす声明の公表
 - 学会として関連分野に関する社会への発信を行うことで、当該分野における啓発的効果がもたらされる



« Declaration for Gender Equity in Sports

▶ 体育・スポーツ界におけるジェンダー平等宣言

体育・スポーツ界におけるジェンダー平等宣言

日本スポーツ体育健康科学学術連合
運営委員会

公益財団法人東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会（以下、組織委員会）前会長を務める森喜朗氏による発言が大きな社会的関心を集めています。またこの発言について謝罪と撤回がなされ、組織委員会は「改めてビジョンを再確認し」「大会後の社会の在り方にもレガシーを残すよう」取り組む姿勢を公表しました。

周知のとおり、ダイバーシティ（性別、年齢、経歴・教育、人種・国籍、階層、宗教、価値観やライフスタイルなど個人のもつあらゆる属性や特性の違い）の受容と相互尊重を基調としながら、平和的に共生する社会を実現するための取組みは、わが国だけでなく国際社会共通の課題となっています。そしてこのことは、スポーツ基本法において「スポーツを通じて幸福で豊かな生活を営むことは、全ての人々の権利」と宣言したわが国の体育・スポーツの世界にとっても、21世紀初頭にスポーツ推進戦略として掲げられた「新しいスポーツ文化の確立」に向けて、避けて通ることのできないハードルです。

日本スポーツ体育健康科学学術連合（以下、学術連合）に加盟する46の学術団体は、これまで暴力やハラス

わが国における体育・スポーツに関わる学術団体は、体育学／健康・スポーツ科学の進歩普及を通じてあらゆる多元性・多様性に開かれ、相互に信頼・尊重し合う公平・公正な共生社会の実現を重要な社会的使命の一つとしています。こうした理念のもと、ジェンダー平等を達成し、差別と排除のない体育・スポーツ界の確立のために学術面から貢献するという責務を改めて確認し、スポーツ団体等、関係者の取り組みに寄与する自由闊達な学術研究活動を推進することをここに表明します。

日本スポーツ体育健康科学学術連合加盟学術研究団体
（本宣言に賛同する意思を表明した学術研究団体）

スポーツ史学会
体育史学会
東京体育学会
（一社）日本アスレティックトレーニング学会
日本アダプテッド体育・スポーツ学会
日本運動疫学会
（一社）日本運動・スポーツ科学学会
（一社）日本学校保健学会
日本コーチング学会
日本生涯スポーツ学会
（公社）日本女子体育連盟
日本水泳・水中運動学会
日本スポーツ運動学会
日本スポーツ社会学会
日本スポーツ心理学会
日本スポーツとジェンダー学会
日本スポーツマネジメント学会
（一社）日本体育学会
日本体育・スポーツ経営学会
（一社）日本体力医学会
日本テニス学会
日本バレーボール学会
日本野外教育学会
日本陸上競技学会
舞踊学会

計25団体（2021年3月16日現在）

2021年3月28日

公開シンポジウム

今こそアクションを！人文社会科学からの発信

主催：人文科学系学協会男女共同参画推進連絡会(GEAHSS)

研究プロジェクト学会活動への
若手・女性の参加促進の制度
の工夫

(日本文化人類学会)

東京外国語大学

アジア・アフリカ言語文化研究所

椎野若菜

▶ wakanatokyo@gmail.com



自己紹介

- ▶ 専門：社会－文化人類学
- ▶ フィールド
：東アフリカ（ケニア、ウガンダ）
- ▶ テーマ：家族、親族、ジェンダー・セクシュアリティ、シングル
- ▶ 社会人類学のアフリカ農村での住み込み調査（フィールドワーク）を始めたのは1995年。

その後も、妊娠する2012年まで、村落調査をほぼ毎年1, 2回渡航し継続。

- ▶ 2012年9月11日に出産して以来、自分のフィールドワークと研究、共同研究の両立を子どもの成長にあわせて、試行錯誤しながら、子連れどこでも出張、フィールドワークを実践。

境界を生きる シングルたち

シングルの人類学 1

椎野若菜 編

人文書院
2014年

シングルの つなぐ縁

シングルの人類学 2

椎野若菜 編

人文書院

フィールドワーカー のための活動

今年度開始した活動:
若手・女性フィールドワー
カーへのセクシュアルハ
ラスメント
cf. Say-no!



FENICS

Fieldworker's Experimental Network
for Interdisciplinary CommunicationS

<http://www.fenics.jp.org/>



**さまざまな分野のフィールド
ワーカーの技と知識をシェアし
あい、新しい発見、コラボレー
ションを創出する！**

若手フィールドワーカー養成

**⇒FENICS企画、100万人の
フィールドワーカーシリーズ**

日本文化人類学会のとりくみ

- ▶ 2020年度、窪田幸子会長のもと、「ギース担当」から初めて「男女共同参画・ダイバーシティ推進委員会」が発足
- ▶ ギースによるアンケートに答えることを機に委員会内、学会全体のジェンダー比をみることから出発

文化人類学会におけるジェンダー比

項目	全体数(人)	男性(人)	女性(人)	比率(全体に占める女性の割合)
通常会員（一般会費＋減額会費）	1776	1001	775	43.6%
通常会員（一般会費）	1315	794	521	39.6%
通常会員（減額会費）	461	208	253	54.9%
通常会員（減額会費、2020年4月1日時点70歳未満）	395	160	235	59.5%
名誉会員(歴代通算・逝去含む)	36	32	4	11.1%
会長(歴代通算・逝去含む)	29	25	4	13.8%

※名誉会員には、規定により理事5期以上、会長職、学会賞受賞のいずれかを満たすか、これ以外に理事会推薦された満70歳

現在の会員のジェンダー比（2020年11月末現在）
もともと日本民族学会として、昭和9年（1934年）に設立され1964年から
独立した学会となり、以来2年ごとに選挙し会長、理事・評議員が交代。

	男性	女性
54回	98	73
2020年		
53回	115	95
52回	112	69
51回	103	74
50回	95	77
49回	88	68
48回	68	50
47回	127	78
46回	110	75
45回	101	71
44回	81	53
43回	119	106
42回	189	131
41回	125	115
40回	119	102
39回	125	85
38回	119	77
37回	80	62
36回	60	46
35回	69	55
	男性	女性
	2103	1562

文化人類学会研究大会における過去20年間の発表者の状況

過去20年間の発表者ジェンダー比



回	男	女
2020年		
54	7	3
53	7	8
52	13	4
51	4	12
50	11	4
49	9	3
48	5	1
47	11	2
46	9	5
45	6	3
44	8	1
43	11	7
42	14	8
41	9	4
40	9	2
39	14	4
38	13	3
37	6	1
36	2	1
35	4	0
34	2	0
計	174	76

過去20年の分科会の代表ジェンダー比

過去20年の分科会の代表ジェンダー比



理事、評議員、委員会におけるジェンダー比

	理事				評議員				委員会			
	全体 数(人)	男性 (人)	女性 (人)	比率(女 性の割 合)	全体 数(人)	男性 (人)	女性 (人)	比率(女 性の割 合)	全体 数(人)	男性 (人)	女性 (人)	比率(女 性の割 合)
19期(2000-2001)	22	19	3	13.6%	47	43	4	8.5%	67	58	9	13.4%
20期(2002-2003)	22	17	5	22.7%	47	38	9	19.1%	48	41	7	14.6%
21期(2004-2005)	23	21	2	8.7%	48	41	7	14.6%	63	53	10	15.9%
22期(2006-2007)	22	18	4	18.2%	47	40	7	14.9%	70	57	13	18.6%
23期(2008-2009)	22	19	3	13.6%	47	41	6	12.8%	72	61	11	15.3%
24期(2010-2011)	22	20	2	9.1%	47	41	6	12.8%	93	79	14	15.1%
25期(2012-2013)	23	19	4	17.4%	48	40	8	16.7%	126	104	22	17.5%
26期(2014-2015)	23	21	2	8.7%	48	43	5	10.4%	136	115	21	15.4%
27期(2016-2017)	23	19	4	17.4%	48	38	10	20.8%	141	106	35	24.8%
28期(2018-2019)	23	19	4	17.4%	48	37	11	22.9%	135	100	35	25.9%
29期(2020-2021)	22	17	5	22.7%	57	48	9	15.8%	159	113	46	28.9%

ジェンダーバランスに関する申し 合わせのお願い（12月5日）

▶ 2020年12月5日

▶ ジェンダーバランスに関する申し合わせ

▶ 男女共同参画・ダイバーシティ推進委員会

▶ 会員数は男性が1001名、女性が775名であり、全体に占める女性の割合は43.6%となっており、バランスのとれている学会であるといえる。

▶ ただ、ジェンダーバランスをとろうとする際の目安が「全体の3割」であることをかんがみ、評議員、委員会構成を見た場合、現29期においても男性のみの委員会もあり、過去20年間のデータをみても、女性の数が著しく少ないことが否めない。

▶ 減額会員のうち、70歳以上をのぞいた男女の内訳をみると女性のほうが多く、若手女性会員（若手男性より若手女性が多いのか）、非常勤の女性会員（博士号取得後も常勤につけない女性が多いのか）より詳細な調査が必要

▶ ・学会における役員選出の選挙の際、「ジェンダーバランスを考えてください」の一言を入れる。

▶ ・委員会を構成する際には、委員長に3割を女性にする努力、をお願いする。

文化人類学会における 若手・女性の参加促進のとりくみ状況

＜若手向け＞

- ▶ 若手にむけての制度は、「次世代研究育成セミナー」（投稿予定のものを他大学の研究者に読んでもらいコメントをもらう機会。若手自身がコメンテーターの希望をだせる）を一年に一度、査読つきで開催。

＜研究大会＞

- ▶ **託児サービス：2002年より開始**
- ▶ 学会から補助はでるが、無料ではない。
- ▶ オンラインの際の託児について議論が必要（昨年、今年の学会も設置できず）。
- ▶ 今後の研究大会は、ハイブリッドになっていくのか？ そうであれば、会場とオンライン、双方に託児サービスが必要か。
- ▶
- ▶ **懇親会子ども料金** 2020年から設定。
- ▶ →制度等の改革には、**理事会や、学会大会の実行委員会に若手、子育て世代がメンバーとすることが重要。**

もとめられる学問における「国際性」とライフワークバランス：文化人類学の場合

- ▶ 学問としての特色：**長期のフィールドワーク**がマスト
- ▶ 文化人類学は「異文化」の研究。多くの人類学者は海外にフィールドをもつ。
- ▶ 女性のライフワークバランスの観点で問題なのは、**「産む」時期**
cf.) 長期のフィールドワークにもとづいた博士論文の提出、
就職の機会、妊活
- ▶ <**出産後のフィールドワーク**をどう継続するのか>
 - ・ ・ やっと椎野の世代から数がふえてきた？
- ▶ 子どもを置いてフィールドワークをする（留守宅で誰が面倒をみる？）
- ▶ 子どもを連れてフィールドワークをする（フィールドで誰がヘルプしてくれる？）
- ▶ cf. 高齢出産の場合、**介護**の必要性もでてくる。

親になったらフィールドワーカーはどうしたらいいのか？

⇒みんながどうしているのか、知りたい！

- ▶ フィールドワークそのもの：
「手法」ハウツー本があったとしても、そのとおりいくわけがない。具体的な体験集が現場での対応に役に立つ、ことは経験済み。それがこのシリーズをつくるモットー。
- ▶ 100万人のフィールドワーカーシリーズの企画を書いていたとき、妊娠4ヶ月。本巻には、とりわけ思い入れがあった。
- ▶ シリーズ打ち合わせは、出産見舞いにきた友人たちと病院で。



2016年6月 古今書院

FENICSサロンをひらく
<https://fenics.jp/lifeevent/>



毎回、子連れで、多くの人々がやってくる。

自分に近い、ロールモデルが参考になる？

FENICS 100万人のフィールドワーカーシリーズ・サロン

子持ちフィールドワーカー ～ワークライフバランスをさぐる～

フィールドワーカーが子持ちになったとき、家庭と仕事の両立はどうしたらいいのだろう。まわりは、どう変わればいいのか。妊娠・子育て、真っ最中のフィールドワーカーとお茶しながら話ませんか

★日時：2015年1月24日 13:30～16:30

★話者(予定) 三谷曜子(海洋生物環境学)・久世濃子(霊長類学)・國弘暁子(文化人類学) 的場澄人(地球化学)・椎野若菜(社会人類学)

★参加費：会員500円、非会員1000円 (お茶・菓子つき) お子様づれでどうぞ！

*この機会にFENICS会員になりませんか？メルマガ、イベント割引など特典がたくさん！



★場所：信愛書店 en=gawa

中央線 西荻窪駅から徒歩3分

<http://kouenjishorin.jugem.jp/?pid=1>



FENICSは、世界のあらゆるフィールドからの生の情報や経験を求める人々をつなぐネットワーク・グループ(NPO法人申請中)。多様な学問分野、スペシャリストの知と技が集い、発信・応答することで新しいモノ、アイデア、ムーブメントの創造をめざしています。

フィールドワークに興味のあるあなたも、FENICSに参加しませんか？

(*会費2014年度無料、次年度以降年会費1,000円)

まずはWebにアクセス！<http://www.fenics.jp/org/>

2015.1~2021.3 FENICSサロン13回開催

- ▶ 1) 2015年1月24日(土)FENICSサロン 子持ちフィールドワーカー：ワークライフバランスをさぐる
- ▶ 2) 2015.7.11 FENICSサロン第二回子持ちフィールドワーカー～フィールドワーカーであり続けるには
- ▶ 3) 2016年5月28日文化人類学会分科会「調査者のライフイベントとフィールドワーク人生」
- ▶ 4) 2016年9月24日(土) 哺乳類学会（筑波大学）F-12自由集会「出産・育児と研究の両立を目指して～男女の研究者の体験談を聞き、今後の取り組みを考える～」
- ▶ 5) 2017年5月20日FENICSサロン「フィールドワーカーとライフイベント：アフリカ編」@信州大学
- ▶ 6) 2017年5月27日(土) FENICSサロン「子連れでフィールドに行く場合」@神戸大学
- ▶ 7) 2017年7月11日@東京外国語大学「あなたもできる！子連れフィールドワーク実践ノウハウ」
- ▶ 8) 2017.10.26@北大 FENICS協カイベント 子育て、ライフイベントとフィールドワーク
- ▶ 9) 2017年12月21日(木)@東京外国語大学 FENICS協カイベント「フィールド研究者のライフイベントのあり方」
- ▶ 10) 2018年1月20日@京都大学 FENICSサロン「子育てフィールドワーカーのロールモデルをさぐる」
- ▶ 11) 2019年5月18日FENICSサロン「フィールドワーカーの研究と育児：院生・PDの場合」
@アフリカ学会 京都精華大学
- ▶ 12) 2019.6.1(土)FENICSサロン「フィールドワ-カ-とライフイベント:子連れフィールドワーク」@東北大
- ▶ 13) 2021.3.26 21:30~ FENICS×変人類学研究所ヘンパシー共催サロン(zoom)「世界の／で子育て！ー多様な親子関係を知り、肩の力を抜こう①」

フィールドワークとキャリアアップ、子育て、介護などと両立を考えるアンケート

(椎野・的場編『女も男もフィールドへ』古今書院、2016年より)

- ▶ 文化人類学会、アフリカ学会、雪氷学会、生態学系等の学会MLにてアナウンス。
- ▶ アンケートへの回答者数は、122名。そのうちフィールドワーカーである（あった）と回答した方は116名（女性75名、男性40名、無記名1名）、パートナーがフィールドワーカーであると回答した方が4名（女性2名、男性2名）

- ▶ 女性 75名
- ▶ 20代前半 1人
- ▶ 20代後半 6人
- ▶ 30代前半 17人
- ▶ 30代後半 26人
- ▶ 40代 21人
- ▶ 50代 2人
- ▶ 60代以上 2人

- ▶ 男性 40名
- ▶ 20代前半 0人
- ▶ 20代後半 3人
- ▶ 30代前半 6人
- ▶ 30代後半 11人
- ▶ 40代 13人
- ▶ 50代 3人
- ▶ 60代以上 4人

設問：子どもが生まれる前後でフィールドに行く頻度・期間はどのように変化しましたか。

(回答数82)

- ▶ 出産後の育児などが要因でフィールドワークに行けなくなった、行けない期間があった。
20名（女性18名、男性2名）
- ▶ フィールドワークの地域の変更、頻度の減少、期間の短縮をした
37名（女性24名、男性13名）
- ▶ 女性、男性とも、多くのフィールドワーカーが、子どもが生まれたことをきっかけに、それまでのフィールドワークのスタイルを変更した、またはフィールドワークを中断する必要があったことが分かる。

設問：フィールドワークにお子さんを
つれていっていますか？（回
答83人）

- ▶ つれていっている 23人
- ▶ 将来つれていきたい 25人
- ▶ つれていない 35人

設問：フィールドワークをする上で、困ったことや改善して欲しいことは何ですか？（職場環境、社会環境など）

- ▶ 非常勤研究員という立場でも、保育園入所を認められるかどうか心配しなくてもいいようになると思います（わたし自身は認められています）。（30代後半女性）
- ▶
- ▶ 社会は、出産した時点で現場（フィールド）から離れるという空気が未だにある。意識が変わることを望んでいる（30代後半女性）
- ▶
- ▶ 子どもを連れて行く飛行機代を研究費から出してもよいことにしてほしい。そのような助成金に私は恵まれたため、助かっているが、そのような使い方はおそらく科研費などでは不可能かと思われる。（30代前半女性）（複数、同様な回答あり）
- ▶

つづき：設問：フィールドワークをする上で、
困ったことや改善して欲しいことは何ですか？
(職場環境、社会環境など)

- ▶ **科研費のシステム**が、当該年度の半年～1年以上前に申請、その結果が出るのは当該年度開始の2～4か月前、それでもし通ったらその年度内に必ず渡航をしなければいけない、というのが、妊娠を考えている期間には申請を見送るか、しかし計画通りに妊娠できるかわからないので申請するか、悩んだ。**現在も出産時期との兼ね合いで悩む。**(20代後半女性)

★→科研費にかんしては、近年、改革が多くみられるが、若手に情報がいきわたるように

- ▶ ・フィールドワークのハウツー本は世にあふれているが、それとキャリア、あるいは研究以外の部分——子育て、家庭などとの両立（またはその失敗）について取り上げたものはあまりない。**妊娠を希望している者、妊婦、子育て中の人用がフィールドワークをしたいと思った時のガイドライン、少なくとも事例集のようなものが欲しい**(親、子両方に対する予防接種や感染症など)。こういったものがないために「とりあえずやめておく」という選択をしている人も多いのではないか。(30代前半女性) **(複数、同様な回答あり)**

ライフイベントとキャリアにかかわる問題 ：文化人類学の場合

- ▶ 女性のライフワークバランスの観点で問題なのは、
「産む」時期
- ▶ cf.) 博士論文の提出、就職の機会、妊活
- ▶ **フィールド研究をどう続けるのか。（出産後・博論後）**
 - フィールドの国の人たちとの協働、研究発信
 - フィールドの国の研究者との共同研究
- ▶ **フィールドワークという行為が一方的にならないためには必須**
- ▶ 産後、思うようにフィールドワークができないのなら、国際共同研究をどう深めるのか
 - 国際シンポ出席（発表）、企画、はキャリア蓄積のためのひとつの重要なキーとなる。

2013年 長男，生後4ヶ月でアフリカへ



乳児とともに シンポジウム： (cf.日本の大学生 にベビー子守は 難しかった・・・)



2017年11月 平成 29 年度ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)女性研究者による国際共同研究
×JSPS二国間交流事業(ウガンダ)×萌芽研究

:急速に発展をとげるアジア・アフリカ諸社会における経済格差、都市化に直面する家族の変容

Family Transformation in Rapidly Developing
Asia-Africa Societies Faced with Economic
Disparity, Urbanization and War.



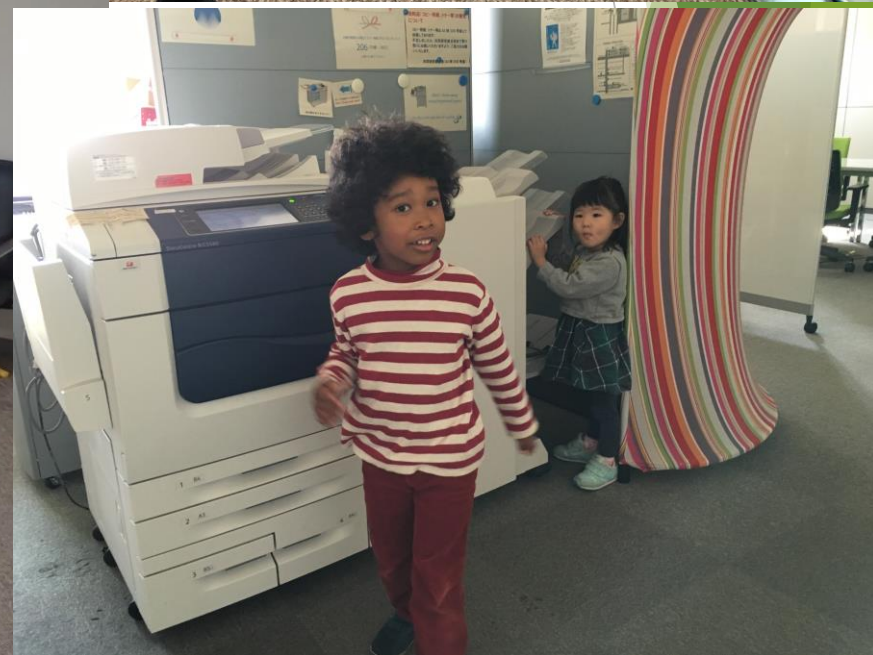
発表者 :

ケニア人 3人、
タンザニア人1人、
ウガンダ人2人、
中国人1人、
日本人（大阪、弘前、
長崎、富山、東京）

乳児1, 幼児2 同伴での発表者が3人 (出産後初めての国際シンポ発表, 主催者は妊娠中)



シンポの舞台裏



子どもを受け入れる国際シンポ の実践

- ▶ 発表会場にベビーがいる、子どもがくることも「ある」、という「常識」にしたい
- ▶ 「乳幼児がいる人は、発表、主催はむり」→NO！
(産後女性にとって、初めの一步は非常に重要)
- ▶ **国際シンポをやることで、得られる人間関係がある。対面、そしてシンポ以外での時間の共有は、生涯にわたっての研究仲間となりうる。**
- ▶ **フィールドワークはできない代わりに「何か」、を得られる。**
- ▶ <若手> 博論をだしていない場合、また正規就職をしていない場合、業績をだす必要がある。

⇒**英文論文、国際シンポはポイントが大きい。**

- ▶ <中堅～> 頑張っている人を応援すると、未来につながる。若手養成と国際シンポはきつてもきれない。

もとめられる支援

- ▶ **子持ちの研究者への国際学会の参加、シンポジウム企画への支援**
をうながすファンド制度

- ▶ **子連れフィールドワーク実施の支援**

(まわりの理解と協力はいうまでもなく、制度としては子どもの旅費を公的に使用できる整備?)

- ▶ **託児に関して**

- ▶ オンライン・ハイブリッド研究大会においてどうしているか?

- ▶ テニユアをもたない院生、PD、若手研究者への保育補助

：各大学はかなり補助をしはじめているが、テニユアがないと恩恵にあずかれない)

：託児サービスは大学ごとであるので、出張先で保育サービスが利用できない。人文系は研究会での発表、参加が重要。

5月29日（土）13:00~14:30 文化人類学第55回研究大会

オンライン：男女共同参画・ダイバーシティ推進委員会キックオフイベント

▶ 「人類学者の心地よいライフワークバランスを考えるために

：文化人類学会の現状を知ることから」

共催：GEAHSS、NPO法人 FENICS

▶ <プログラム> 司会・中谷文美

▶ 趣旨説明： 中谷文美

▶ 挨拶： 窪田幸子会長 「男女共同参画・ダイバーシティ推進委員会」立ち上げの経緯

▶ Part I 文化人類学会の現状

▶ 椎野若菜：「文化人類学会の男女共同参画の歴史・現状：ジェンダー比をみることから」

▶ 嶺崎寛子：「女性研究者が生き残るために必要な資源とは」

▶ 岩佐光広：「地方国立大で育休を取る——高知大学人文社会科学部の事例」

▶ 椎野若菜：「子育てとフィールドワークの両立という観点から、子育てフィールドワーカーが直面する困難」

▶ Part II 人文系学会における文化人類学会の位置

▶ ギースの紹介と他学会のとりくみ

▶ 「歴史学の場合」井野瀬久美恵氏

▶ 参加者で意見交換／学会としてサポートできるポイントは何か

ご清聴ありがとうございました

ご意見、コメントをお願いします
wakanatokyo@gmail.com



GEAHSSグッド・プラクティス に関するアンケート調査報告

小島 優子

(日本哲学会、GEAHSS幹事)

GEHASSグッド・プラクティスに関するアンケート

アンケート実施期間 2020年11月6日～12月28日

アンケート方法 オンライン

対象 GEAHSS加盟68学協会

回答 35学協会

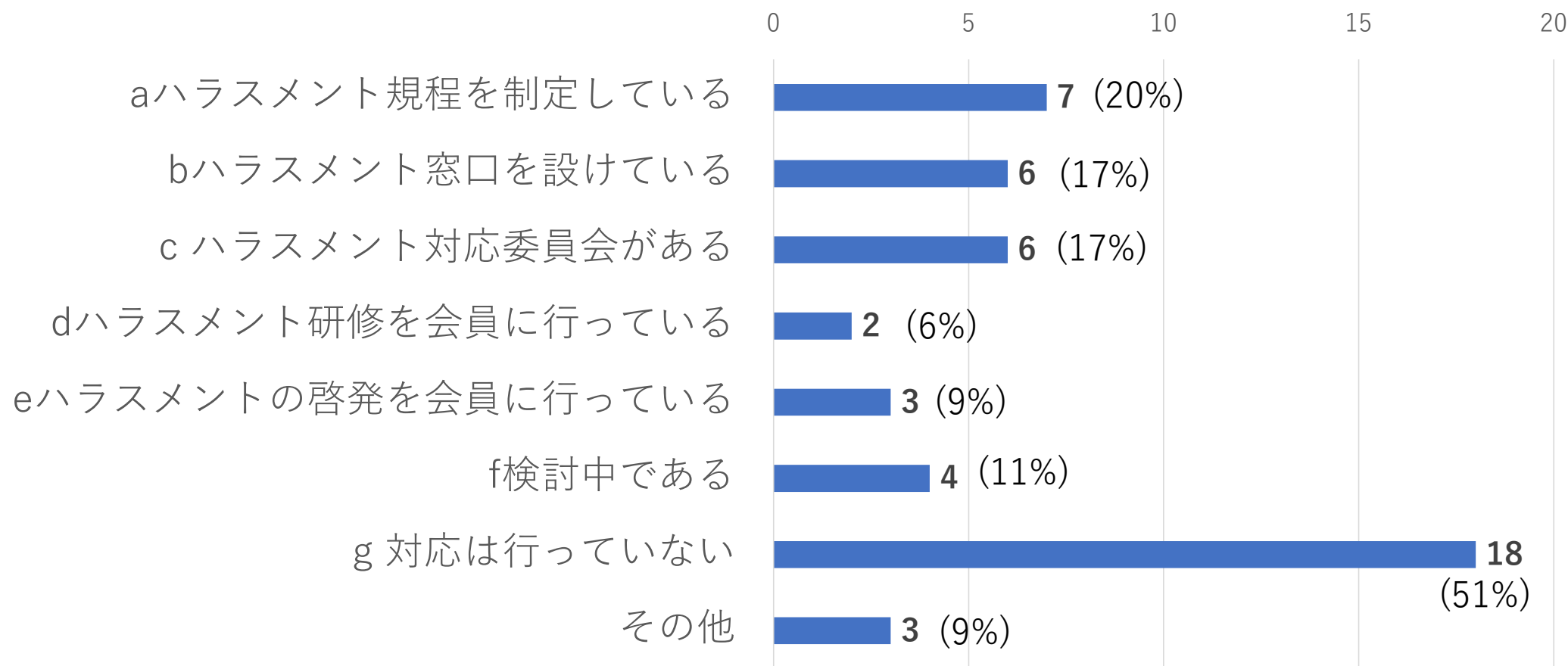
回答率 51.5%

回答があった35学協会 （五十音順）

アメリカ学会	日本教育社会学会	日本発達心理学会
沖縄女性研究者の会	一般社団法人 日本教育心理学会	日本フェミニスト経済学会
九州西洋史学会	日本経営学会	日本法哲学会
経済理論学会	日本健康心理学会	日本倫理学会
国際ジェンダー学会	日本語学会	日本労働法学会
国際服飾学会	日本心理学会	日本労務学会
社会言語科学会	日本社会教育学会	認知・行動療法学会
社会情報学会	日本社会福祉学会	一般社団法人 文化人類学会
総合女性史学会	日本スポーツとジェンダー学会	法と心理学会
東南アジア学会	日本村落研究学会	歴史学研究会
日本アメリカ文学会	日本中東学会	
日本教育学会	日本哲学会	

ご協力ありがとうございます。

1. セクシュアル・ハラスメントを含むハラスメント対応 は行っていますか（複数回答可）（n=35）



ハラスメント

	学会規則	窓口	委員会	研修	啓発活動
日本教育心理学会	○(ハラスメント防止ガイドライン)	○	○	○	○
東南アジア学会	○(ハラスメント防止ガイドライン)	○	○	×	×
日本発達心理学会	○(ハラスメント防止委員会規程)	○	○	×	○
日本教育社会学会	○(倫理規程)	○	○	×	×
日本経営学会	○(倫理綱領)	×	×	×	×
国際ジェンダー学会	○(倫理綱領)	×	×	×	×
日本フェミニスト経済学会	○	×	×	×	×
日本社会教育学会	×	○	○	○	×
日本文化人類学会	×	○	×	×	×
日本哲学会	×	×	○	×	×
沖縄女性研究者の会	×	×	×	×	5 ○

ハラスメント防止ガイドライン

	東南アジア学会	日本教育心理学会
目的	諸ハラスメントの発生を防止することで、本学会員とこれに関係する人々の 尊厳 と 人権 を守り、自由に快適で安心できる研究環境を維持する	種々のハラスメントを防止することを通して、本学会に関わる全ての人の 基本的な人権 および 尊厳 を守り、各自が安心して快適に学会活動や職務に従事できるようにする
適用範囲	本学会の 学会活動 に関わるあらゆる行為	本学会の 学会活動 に関わるあらゆる行為
行為	意図の有無に関わらず、正当な根拠なく相手に 不利益 を与え、相手の 尊厳を侵害 するすべての行為	相手に 身体的 または 精神的苦痛 や 傷害 、 不利益 などを与え、相手の 人権や尊厳を侵害 する全ての言動

倫理委員会

日本社会教育学会 倫理委員会規程

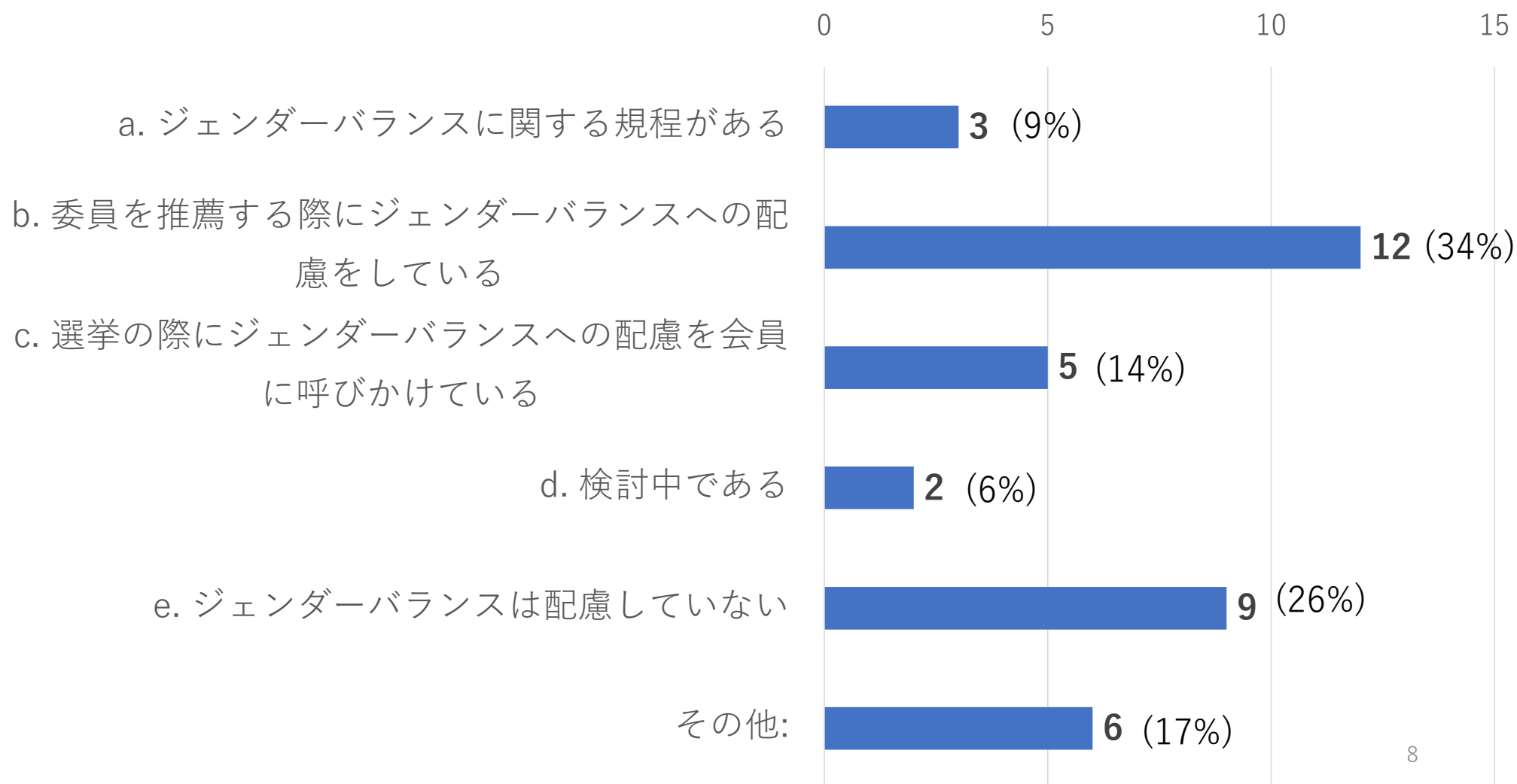
（組織構成）

委員7名には原則として男女とも3名以上の委員が含まれるようにするとともに、年齢、社会的地位、エスニシティ、セクシュアリティなどのバランスに配慮するものとする。

（役割）

「日本社会教育学会倫理宣言」「所属機関で差別・ハラスメントに関する処分を受けた会員に対する要請」（HP 掲載）等の内容について、手引きの作成等によりこれを広く会員に周知するとともに、不正な研究や差別・ハラスメントの撤廃・禁止に向けた意識向上・防止のための取り組みとして、学会研究大会等において定期的に研修を実施する。

2. 役員・委員等の選出にあたってジェンダーバランスへの配慮 (ポジティブ・アクションを含む)を行っていますか(複数回答可)(n=35)



学会役員のジェンダーバランス

	学会規則	委員推薦 時の配慮	選挙時に配慮 の呼びかけ
日本哲学会	○（役員選出・評議員選挙細則）	○	○
日本心理学会	○		○
日本スポーツとジェンダー学会	○		
日本社会福祉学会		○	○
日本教育学会		○	○

ジェンダーバランス規程

日本哲学会 役員選出・評議員選挙細則	日本心理学会 選挙規程
評議員定数四十八名のうち十六名を、ジェンダーバランスを考慮した定数枠として設定する。 理事定数十六名のうち五名を、ジェンダーバランスを考慮した定数枠として設定する。	代議員・役員の選出にあたっては、ジェンダーバランスに配慮する。

ジェンダーバランス規程

日本医学哲学・倫理学会 役員選出規程※	ジェンダー法学会 理事、監事および理事長選出規程※
5名の推薦理事は選出された評議員の内より（次期）理事会が専門分野やジェンダー・バランスや年齢や役員歴等を考慮し選出する。	推薦によって選出される理事は、専門分野、年齢、性別、所属大学・研究機関、活動地域、研究者・実務家などの属性にそくしてバランスを考慮しつつ、選挙により選出された理事候補者によって構成される暫定理事会が推薦し、総会の承認を受ける。

※アンケート回答無

選挙時の呼びかけ 日本社会学会

日本社会学会代議員選挙におけるダイバーシティ配慮にかんする参考情報

2020年5月22日

日本社会学会理事会

このほど実施される日本社会学会代議員選挙は、一般社団法人としては初めての選挙となります。ここで選出された代議員（定款附則2により任期は2023年8月31日まで）は、社員総会を組織する社員となる（定款第15条）とともに、2021年に実施される役員（理事）候補者選挙において選挙権を有する者となります（役員候補者選出規則第5条）。

日本社会学会理事会は、今回の代議員選挙において会員構成のダイバーシティについて配慮をすることが重要であると考え、以下の情報を告知して、会員の参考に供することといたしました。この情報についてのご質問やご意見がありましたら、日本社会学会事務局までご連絡ください。

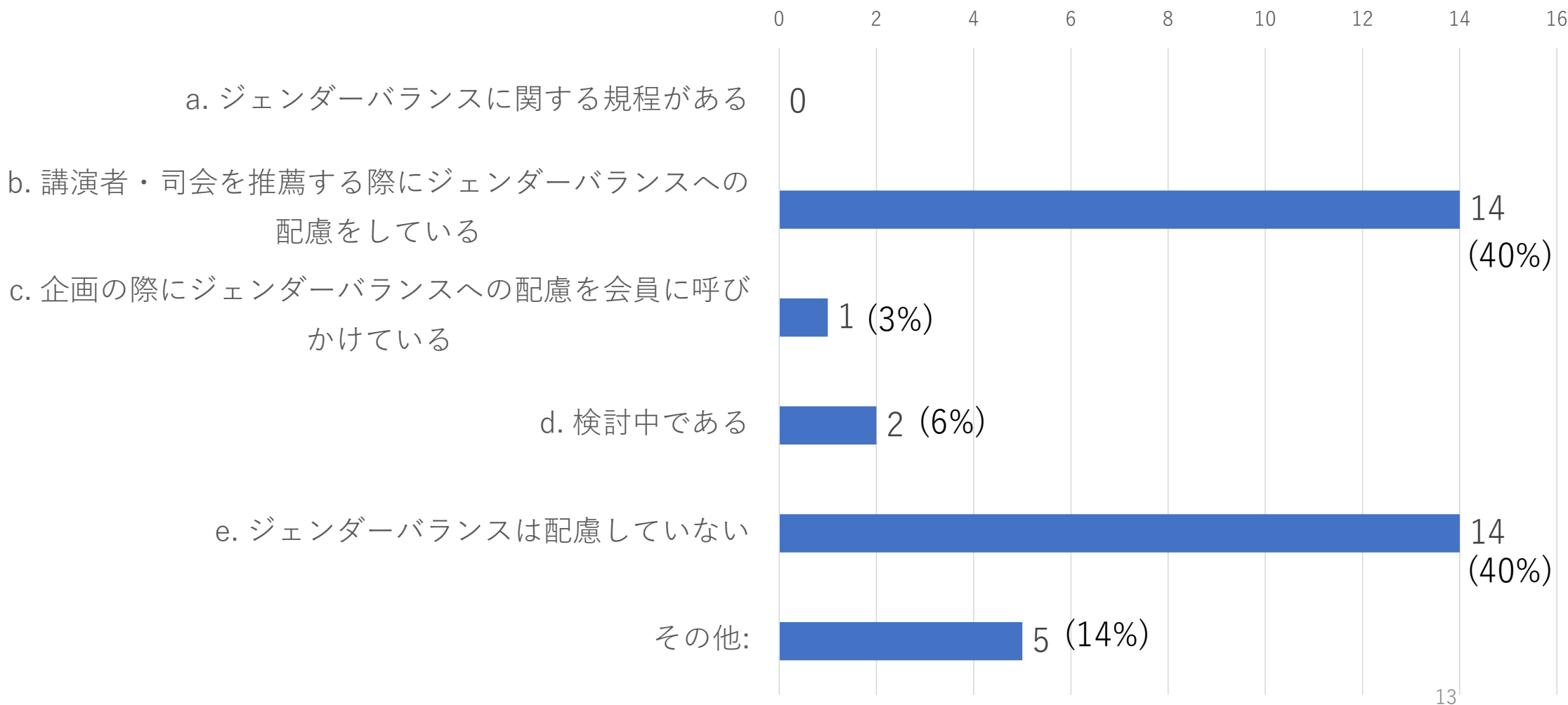
【2019年12月31日時点での日本社会学会会員構成および日本社会学会理事会構成】

- * 入会申込書に記載された性別情報にもとづいて集計したものです。
- * 会員登録データにおいて不明なものは除く。

	日本社会学会会員全体	(割合)	日本社会学会理事会	(割合)
ジェンダー				
男性	2307	65.4	23	88.5
女性	1220	34.5	3	11.5
それ以外	2	0.1		
計	3529		26	

※アンケート回答無

3. 大会のシンポジウムやワークショップの講演者・司会の選出にあたってジェンダーバランスへの配慮を行っていますか（複数回答可）（n=35）



講演者・司会を推薦する際にジェンダーバランスへ配慮している(14)

アメリカ学会

沖縄女性研究者の会

総合女性史学会

日本アメリカ文学会

日本教育学会

日本語学会

日本社会教育学会

日本社会福祉学会

日本スポーツとジェンダー学会

日本中東学会

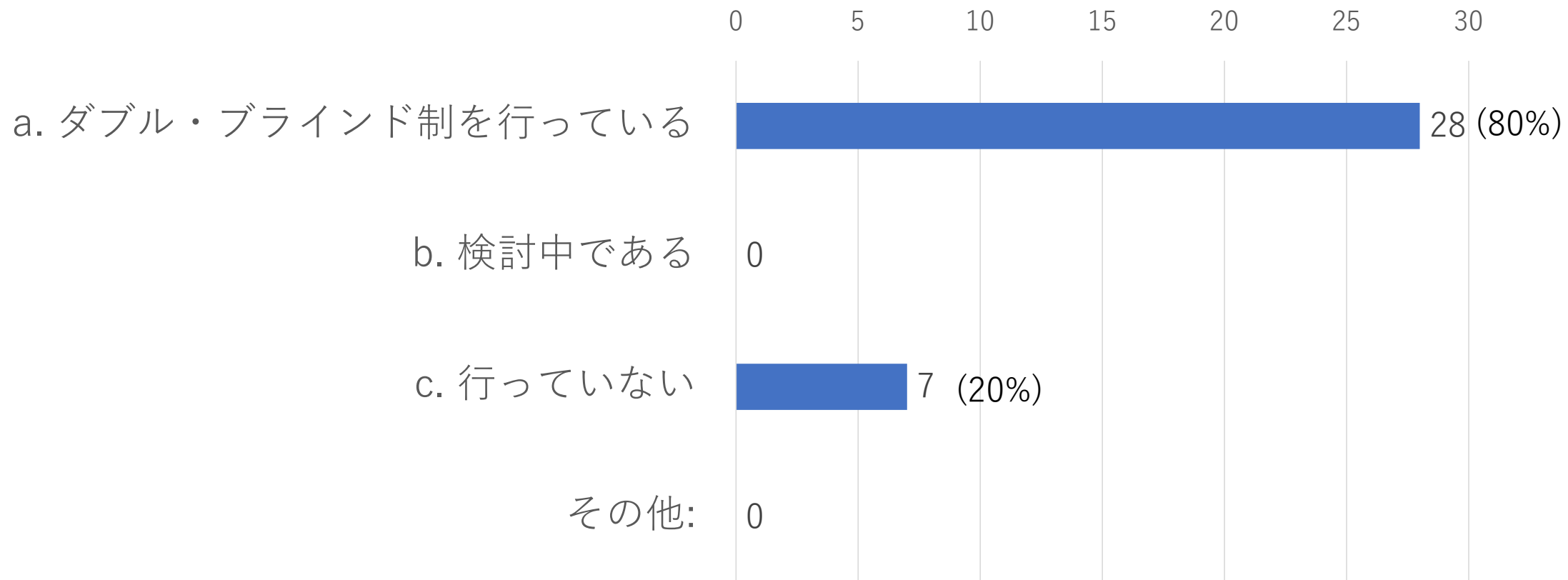
日本哲学会

日本法哲学会

日本労働法学会

歴史学研究会

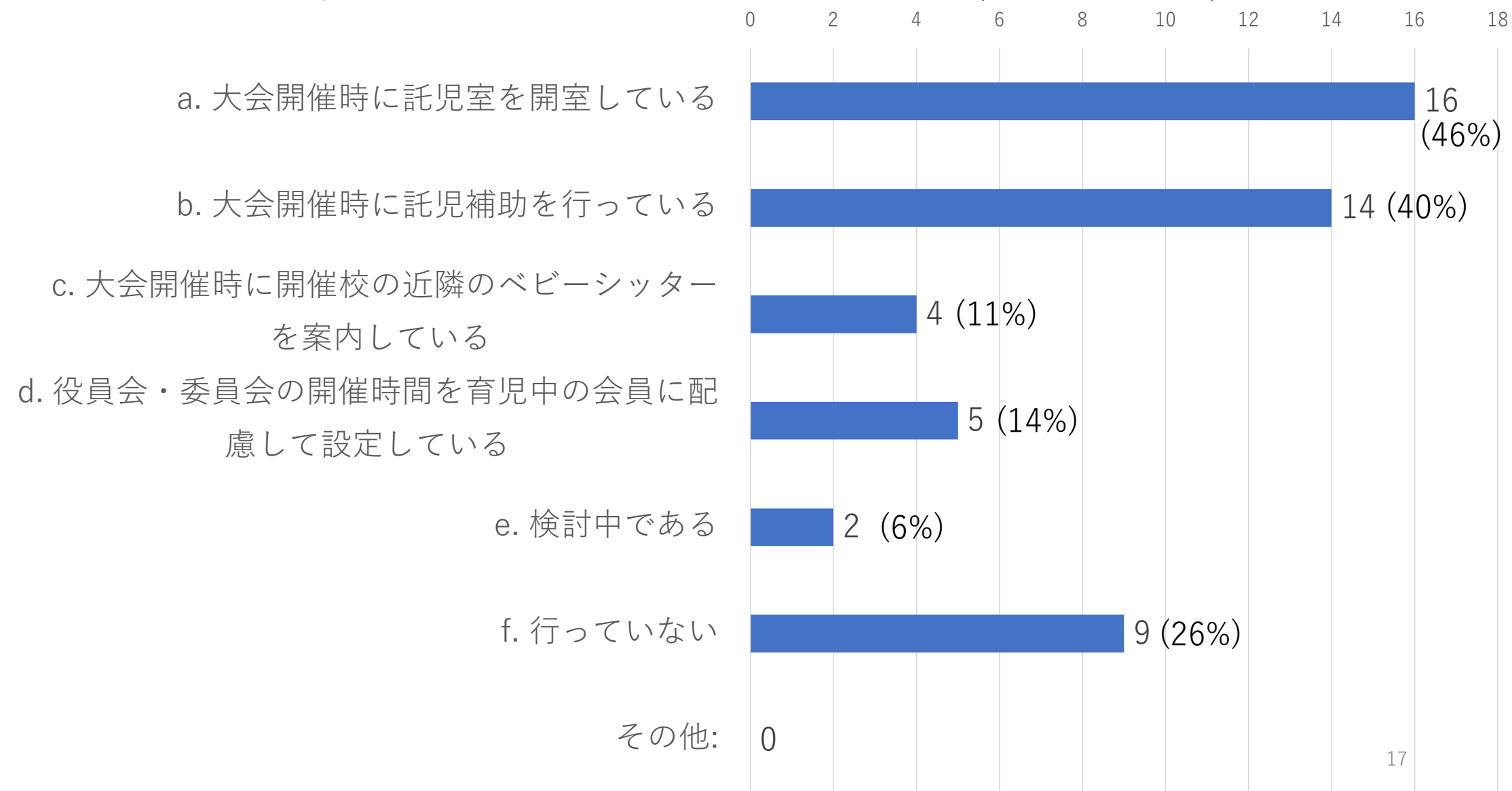
4. 査読の際のアンコンシャス・バイアスを配慮するために、学会誌のダブル・ブラインド制（査読者・投稿者双方のブラインド）は行っていますか（複数回答可）（n=35）



学会誌のダブル・ブラインド制(28)

経済理論学会	日本社会福祉学会
国際服飾学会	日本助産学会
国際ジェンダー学会	日本心理学会
社会言語科学会	日本村落研究学会
社会情報学会	日本スポーツとジェンダー学会
総合女性史学会	日本中東学会
東南アジア学会	日本哲学会
日本教育学会	日本発達心理学会
一般社団法人 日本教育心理学会	日本フェミニスト経済学会
日本教育社会学会	日本法哲学会
日本経営学会	日本労働法学会
日本健康心理学会	日本倫理学会
日本語学会	一般社団法人 文化人類学会
日本社会教育学会	法と心理学会

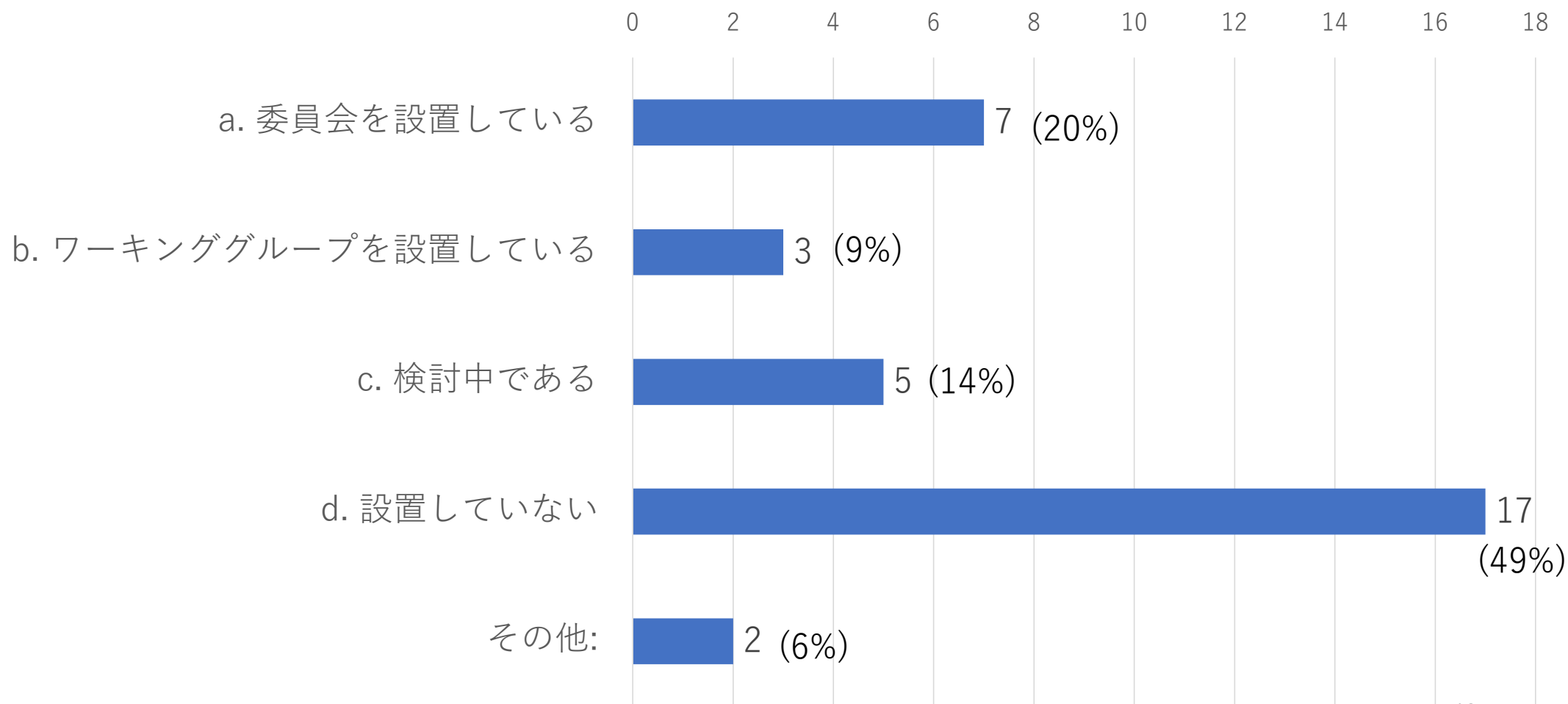
5. 子育て支援は行っていますか（複数回答可）（n=35）



大会開催時の子育て支援

保育室設置(16)	託児補助(14)	ベビーシッター案内(4)
国際ジェンダー学会 社会言語科学会 日本教育学会 日本教育社会学会 日本教育心理学会 日本健康心理学会 日本社会教育学会 日本助産学会 日本心理学会 日本中東学会 日本発達心理学会 日本フェミニスト経済学会 日本法哲学会 文化人類学会 認知・行動療法学会	沖縄女性研究者の会 国際ジェンダー学会 社会言語科学会 東南アジア学会 日本教育学会 日本教育心理学会 日本健康心理学会 日本語学会 日本社会福祉学会 日本中東学会 日本哲学会 日本フェミニスト経済学会 文化人類学会	日本教育学会 日本社会福祉学会 日本村落研究学会 日本フェミニスト経済学会

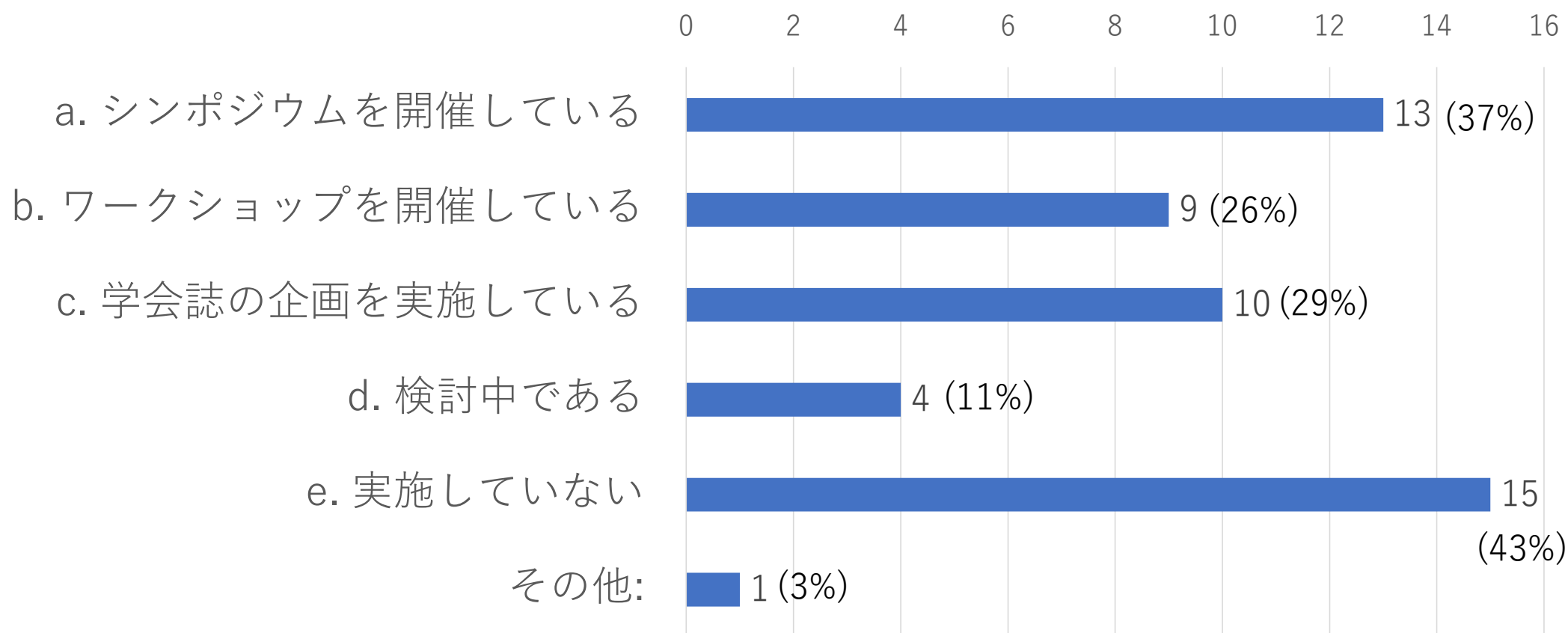
6. 男女共同参画に関するワーキンググループや委員会は設置していますか（複数回答可） (n=35)



男女共同参画に関する委員会やワーキンググループの設置

委員会(8)	ワーキンググループ(3)	検討中(5)
沖縄女性研究者の会 経済理論学会 認知・行動療法学会 文化人類学会 日本社会教育学会 日本社会福祉学会 日本心理学会	日本哲学会 日本フェミニスト経済学会 歴史学研究会	アメリカ学会 日本アメリカ文学会 日本教育学会 日本教育社会学会 法と心理学会

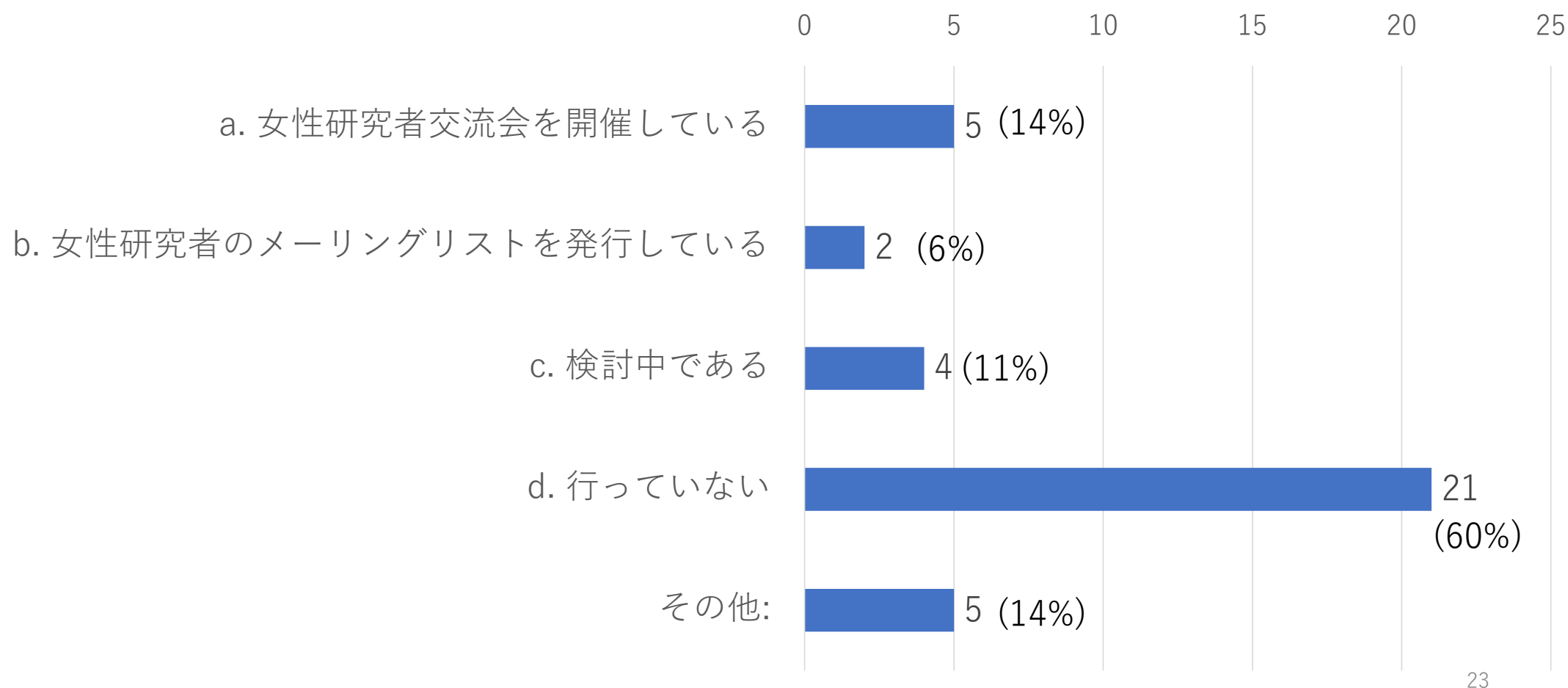
7. 男女共同参画（ジェンダー問題）に関する企画は
実施していますか（複数回答可）（n=35）



男女共同参画（ジェンダー問題）に関する企画

	シンポジウム(13)	ワークショップ(9)	学会誌 (10)
沖縄女性研究者の会	○		○
国際ジェンダー学会	○	○	○
日本教育学会	○		○
日本教育社会学会	○	○	○
日本教育心理学会	○		
日本助産学会	○	○	
日本心理学会	○	○	
日本スポーツとジェンダー学会	○	○	○
日本発達心理学会	○	○	○
日本フェミニスト経済学会	○	○	○
日本労働法学会	○		
日本倫理学会	○	○	
認知・行動療法学会	○		
日本哲学会		○	○
アメリカ学会			○
経済理論学会			○

8. 女性研究者同士の交流は行っていますか。
(複数回答可) ※若手などを含んでもかまいません。(n=35)



女性研究者の交流 ※若手を含む

女性研究者交流会(5)	女性研究者メーリングリスト (2)	検討中(4)
沖縄女性研究者の会 日本助産学会 日本心理学会 日本哲学会 日本フェミニスト経済学会	日本心理学会 日本フェミニスト経済学会	社会情報学会 日本教育社会学会 日本社会福祉学会 認知・行動療法学会

女性研究者ネットワーキング 日本心理学会

学会企画 女性研究者ネットワーキングイベント（第1回）開催報告

開催日時：2019年9月12日（木）15:40～17:40

企画：日本心理学会男女共同参画推進委員会

コーディネーター：広田すみれ（東京都市大学）

1. 実施概要

参加者：のべ約25名（含む 理事長、担当常務理事）

日心事務局2名が補助

冒頭、入り口でお茶と簡単なお菓子を配布し、名札（自分の名前とアピールしたいことを記載）、教室の椅子を円形に並べて着席して行った。構成は、冒頭15分ほど、司会（広田）が趣旨説明し、その後産業総合研究所ダイバーシティ推進室の藤村さんが推進室の活動を説明（5分）した。そのあとで参加者全員でリレートークを一人2分程度で実施した。

参加者は年齢層、専門とも多様で、子育て中の方、介護に取り組み始めている方、PDで現在職を探している方など、各自現状の話をざくばらんにし、終わったあとで30分ほど、自由に名刺交換やフリートークを行った。今後の活動についてポストイットに記載してもらって収集するのはあまり上手くいかなかったが、企画自体は企画者が思っていたよりもずっと全体に参加者には好評で、シンポジウムとこのためだけに大会に参加した方や、こういう活動を期待していた、という人もみられた。言い換えれば、研究以外でこういった専門を超えた女性研究者同士の交流がいかに関心の中で少ない一方でそういう交流を求めている人がこれほどいたのか、と感じた。

女性研究者ML 日本心理学会

「日本心理学会ジェンダーTips ML (jpa-gender_net)」へのお誘い

男女共同参画推進委員会では、2019年度大会時に女性ネットワーキングイベント  を開催しました。このイベントでは、女性研究者・院生が、研究者になる、あるいは研究を継続するために、それまでぶつかった問題や行ってきた研究以外での面（例えば家事や育児、介護の担い手としての経験や問題）を、気楽に情報交換して好評でした。そしてイベントを通し、こういった「生活や制度などに関わるTips」が、実は切実に必要とされていることがわかりました。

そこで、今後性別を問わず、そういった問題に関心のある会員同士のさらなる交流や情報交換を促進する目的で、MLを立ち上げることになりました。先駆に理系女性研究者が立ち上げたMLがありますが、ここでは例えば以下のような情報交換がされています。

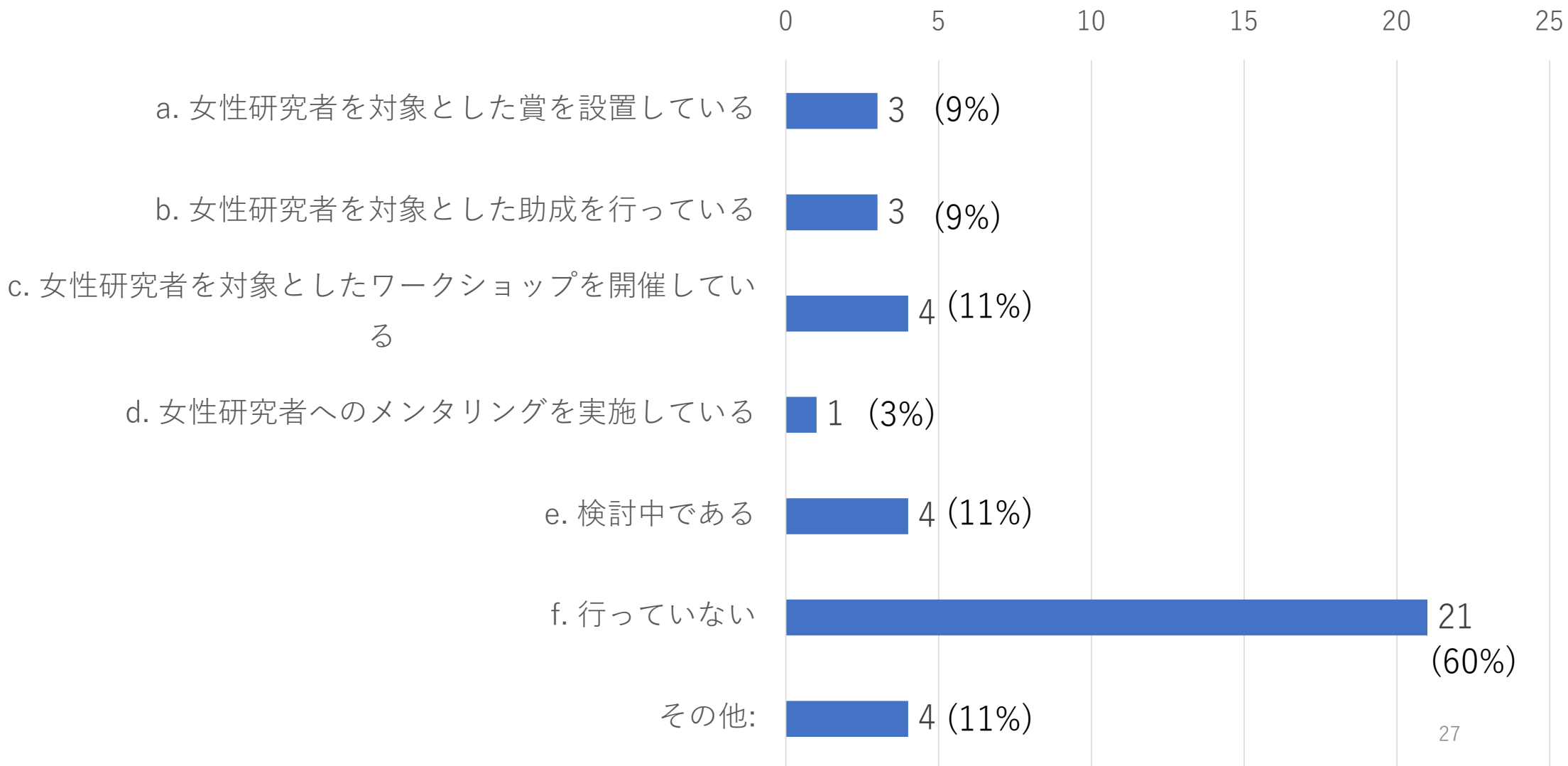
- ・時短で食事を作るには？
 - ・科研費で保育所を利用しようとしたら事務に拒否されたが使えないものか？
 - ・女性限定の求人
 - ・院の授業を、保育園のお迎えに差し支えない時間帯にしてほしいが、何か良い対策はないか（院生）
 - ・学会での保育室開室の過去の様子やテクニック、業者など
 - ・産休中の学会活動について
 - ・特定地域の保育所情報
- などなど...

こういった情報は一見些細かもしれませんが、生活者でもある会員の教育・研究・臨床・企業等の活動継続上は切実かつ重要であり、そこで他大学・他の機関や経験者の知識が非常に役立つことがあります。また問題は突発的に起こることも多く、MLはそういった日常的な問題をイベントに限らず情報交換していける場を目指します。

最初に参加されるときに自己紹介をしていただく以外は、特にルールは定めず、以上のようにごく身近なことでもいろいろな情報交換してもらい、会員の研究や活動の一助になることを目指します。関心のある方は是非ご参加ください。

9. 女性研究者を対象とする研究支援は行っていますか

(複数回答可) ※若手などを含んでもかまいません。(n=35)



女性研究者を対象とする研究支援 ※若手を含む

	沖縄女性研究者の会	日本助産学会	日本フェミニスト経済学会	日本社会教育学会	日本心理学会	日本哲学会
女性研究者に特化した賞	○ (沖縄女性研究者賞)	○	○			
女性研究者を対象とした助成		○	○	○ (若手会員の萌芽的研究及び研究交流の奨励に関する助成)		
女性研究者を対象としたワークショップ				○ (論文作成ワークショップ)	○	○ (男女共同参画ワークショップ、若手研究者支援ワークショップ)

女性研究者の研究推進

沖縄女性研究者の会

沖縄女性研究者賞

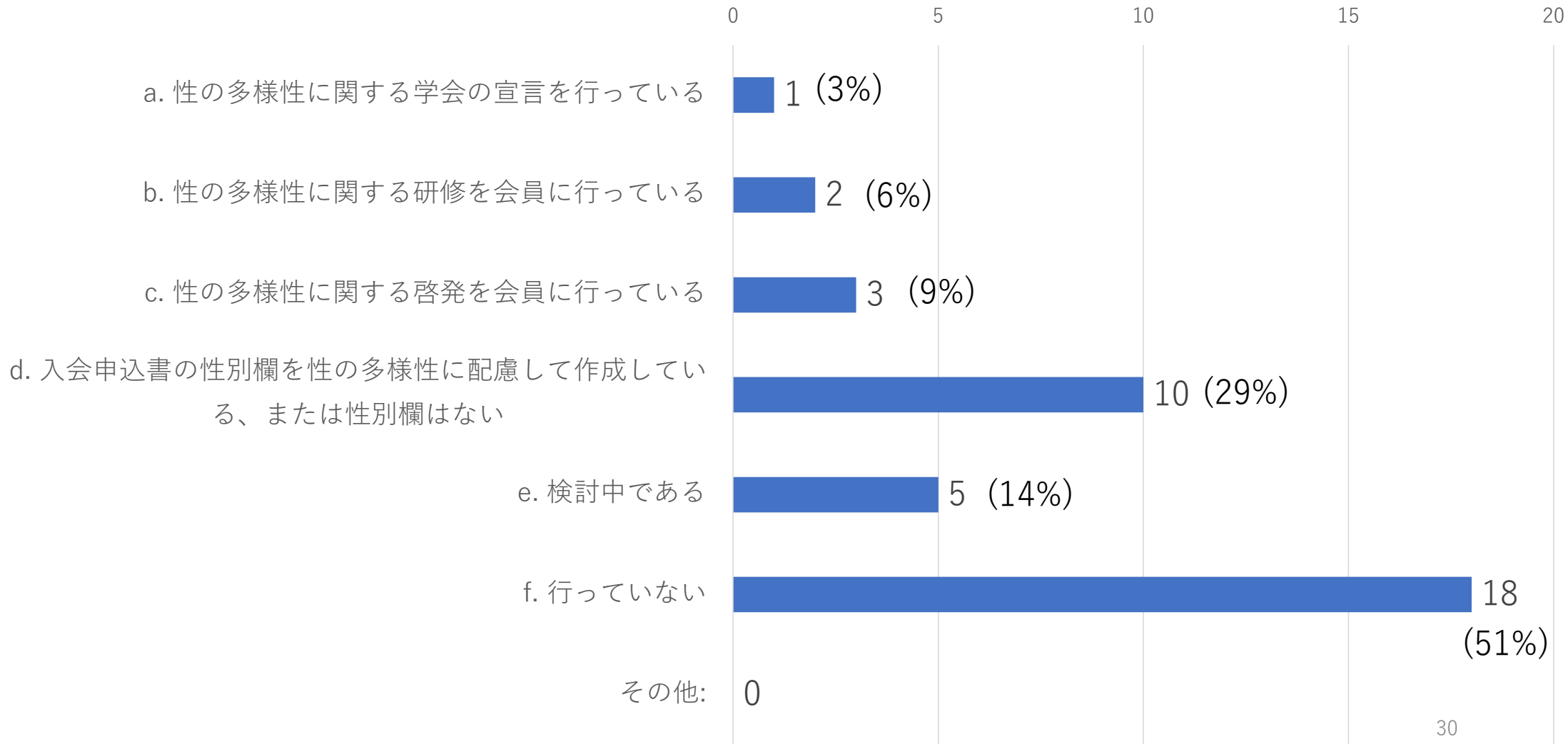
女性研究者の地位向上や男女共同参画に取り組んだ人らを表彰する

来年度以降は男女1人ずつ表彰し、研究推進を狙う。

(沖縄タイムス、2017年7月15日)



10. SOGI（性的指向・性自認）など性の多様性（ダイバーシティ）
への配慮は行っていますか（複数回答可）（n=35）



SOGI（性的指向・性自認）など性の多様性（ダイバーシティ）への配慮

SOGIに関する宣言 (1)	SOGIに関する研修 (2)	SOGIに関する啓発 (3)	入会申込書のSOGIへの配慮 (10)
日本フェミニスト 経済学会	日本助産学会 日本フェミニスト 経済学会	アメリカ学会 日本助産学会 日本フェミニスト 経済学会	経済理論学会 国際ジェンダー学会 社会情報学会 総合女性史学会 日本健康心理学会 日本社会福祉学会 日本心理学会 日本スポーツとジェンダー学会 日本哲学会 日本フェミニスト経済学会

1 性別欄に「その他・X」を設ける

日本心理学会入会申込

性別 *

☐ 男性 ☐ 女性 ☐ その他 ☐ 無回答

一般社団法人
日本社会学会 御中

申込日: _____ 年 ____ 月 ____ 日

下記のとおり、日本社会学会に入会を申し込みます。

ローマ字		性別	F	・	M	・	X
氏名		印	生年月日(西暦)	年	月	日	
			希望する入会年度	年度			

様式 1 一般社団法人日本社会福祉学会 入会申込書

20 ____ 年 ____ 月 ____ 日記入

一般社団法人日本社会福祉学会の定款並びに研究倫理指針に則り、学会活動を行うことを誓約し、入会の申し込みをいたします。

フリガナ		性別	男	・	女	・	他	※非公開
氏名		印	生年月日	19	年	月	日	※非公開
自宅住所	〒 _____							【公開可否】

2 性別欄を空欄にする

日 本 哲 学 会			
入 会 申 込 書			
ふりがな		性 別	※学会の女性会員数把握のため、ご記入のご協力をお願いしています。
氏 名			
所 属 機 関 (勤務先又は在学校名)			

3 女性会員数把握のため性別記入の協力をお願いします

日本ジェンダー学会入会申込書 ← ※アンケート回答無			
← 申し込み年月日 (年 月 日) ←			
フリガナ ←	←	性別 (性自認にしたがってお答えください。ジェンダー統計に必要ですので、よろしくご協力ください) ←	生年月日 ←
氏 名 ←	←		☐ 女性 ← ☐ 男性 ← ☐ 決めていない・答えない ←

SOGIに関する啓発

アメリカ学会

渡部 桃子「トランスジェンダーとは:その歴史,その可能性」、
『アメリカ研究』（アメリカ学会）、2002(36)、75-89

兼子 歩、中塚 幹也、高橋 裕子、杉山 文野、中村 美亜
「座談会 トランスジェンダーの現在」、
『アメリカ研究』（アメリカ学会）、2019 (53)、1-34

今後の課題

■ 役員のジェンダー比率の均等

- ・ 選挙で選出される代議員の男女比の偏り（一般社団法人 日本教育心理学会）
- ・ 女性会員の増大，役職者の男女比の改善（日本経営学会）
- ・ 代議員・役員選挙での女性比率の増大，ポジティブ・アクション規程の検討。（日本心理学会）
- ・ 理事や代議員などの男女の均等性（認知・行動療法学会）

■ 女性研究者の育成

- ・ 女性・若手研究者支援としてのメンタリング制度導入の検討（日本心理学会）

■ SOGIへの配慮

- ・ SOGIへの配慮について検討していきたい。（日本発達心理学会）

■ 学会内の実態把握

- ・ 学会内でのジェンダーバランスの実態を把握することを検討（アメリカ学会）
- ・ 学会内の実態を把握することを検討している（日本アメリカ文学会）

今後の課題

■男女共同参画に関する意識啓発

- ・学会活動における様々な側面でのジェンダーバランスへの意識を高め、アンコンシャスバイアスへの気づきや性の多様性も含めたダイバーシティに関する会員への啓発などに努めていきたい。（日本教育社会学会）

■女性会員数の増大

- ・女性会員が少ないなど会員の構成に偏りが生じている。女性を含めた若手研究者の増大と学会加入を促す支援活動が喫緊の課題となっている。（経済理論学会）
- ・当研究会は歴史研究者で構成されていて、歴史研究者は昔から男性割合が非常に高く、当研究会委員もそのため通常男性多数となります。女性委員を増やそうにも、そもそも供給元がない状態です。（歴史学研究会）

■組織的な男女共同参画の取組の推進

- ・男女共同参画を積極的・計画的に推進すること。（日本社会福祉学会）
- ・組織的な検討体制の未整備（法と心理学会）
- ・強い関心・意識を持つ会員は多いが、学会としての取組みは不十分である。（日本教育学会）

GEAHSSへの要望

■グッドプラクティスの共有

- ・他学会の状況に関する情報提供（日本教育学会、日本社会福祉学会、日本村落研究学会、日本哲学会、認知・行動療法学会）
- ・【ワーキンググループの設置・活動】ワーキンググループをすでに設置している学協会において、どのような方法で設置し、どのような活動を行なっているかといった情報を共有してほしい（アメリカ学会）
- ・【HP掲載】ギース内でのほかの学協会の取り組みがわかるように、HP等で情報をのせていただきたい。いまのHPでは、イベントのところにGEAHSSが主催、共催などに関わっているもの、いないものがすべて入っており、よくわからないです。（文化人類学会）
- ・【学協会間での交流の仕組み】学協会間での日常的な情報交換，交流が可能なしくみをつくってほしい（日本心理学会）
- ・【シンポジウム開催】伝統的な学会における男女共同参画のための取り組みの実態について、詳細に調査し、シンポジウムなどで共有認識とする取り組みを行う。（日本フェミニスト経済学会）

GEAHSSへの要望

■GEAHSSから学協会への要望文書の提出

- ・GEAHSSから学会に対して「こういう取り組みを各学会で行ってほしい」という具体的な要望の文書などを出していただけると、評議員会で問題提起をしやすいです。
（日本倫理学会）

■指標の作成

- ・学会非加入研究者の支援雇用拡大、内閣府の指標達成調査、研究環境の改善など。
（沖縄女性研究者の会）
- ・男女共同参画学協会連絡会（理系）が推奨している「女性活躍推進度指標（Gender Empowerment Measure in Science and Technology):略称GEMST Index」のようなものを文系でも検討してはどうか。（日本心理学会）

■ハラスメント防止研修の実施

- ・ハラスメント防止に関する研修などを実施してほしい。（日本発達心理学会）

アンケート結果からグッド・プラクティススキームの提案

学会運営の公正性

**男女共同参画
の推進**

女性研究者の育成

**ダイバーシティ
の推進**

アンケート結果からグッド・プラクティススキームの提案

公正な学会運営を行い、**ジェンダー平等の実現**および**ダイバーシティを推進**するために、以下の取り組みを行う

1 学会運営の公正性

- ・ 会員の人格と尊厳を尊重し、ハラスメントに対処する
- ・ 役員や委員会のジェンダーバランスに配慮する
- ・ 査読を公正に行うためにダブルブラインド制を導入する

2 男女共同参画の推進

- ・ 男女共同参画に関する委員会またはワーキンググループを設置する
- ・ 男女共同参画に関する企画運営や意識調査を行う

アンケート結果からグッド・プラクティススキームの提案

3 女性研究者の育成

- ・ 女性研究者を対象とした賞や助成、メンタリング制度によって女性研究者を育成する
- ・ 女性研究者ネットワーク交流会やメーリングリスト等によって女性研究者の研究活動を促進する

4 ダイバーシティの推進

- ・ 大会開催時に託児室の開設や託児費用の補助を行う
- ・ 入会申込書の性別欄はSOGIに配慮して作成する

2021年3月28日（日曜）

GEAHSS 公開シンポジウム（3/28）

「今こそアクションを！人文社会科学からの発信」

指定討論に関する論点整理

人文社会科学系領域諸学会におけるグッドプラクティス構想は

如何に構築可能か？

指定討論担当

和泉ちえ（日本哲学会・日本西洋古典学会）

論点1． グッドプラクティス構想の理念的基盤は男女共同参画基本法（1999年6月制定・施行）が掲げる以下の「基本理念5本柱」に端的に立脚すべきではないか？

男女共同参画社会基本法「基本理念5本柱」

I. 男女の人権の尊重

男女の個人としての尊厳を重んじ、男性も女性も一人の人間として能力を発揮できる機会を確保する必要がある。

II. 社会における制度や慣行の見直し

固定的な役割分担意識にとらわれずに、男女が様々な活動ができるように、制度や慣行を見直す必要がある。

III. 政策の立案および決定への共同参画

男女が社会の対等な構成員として、あらゆる分野において方針の決定に参加できる機会を確保する必要がある。

IV. 家庭における活動と他の活動の両立

男女が対等な家族の構成員として、互いに協力し、社会の支援も受け、家族としての役割を果たしながら、仕事や学習、地域活動などができるようにする必要がある。

V. 国際的協調

男女共同参画社会を実現していくために、国際社会と共に歩むことも大切である。 他の国々や国際機関と協力して取り組む必要がある。

cf. 日本国憲法（1946年11月3日公布）

第14条第1項「すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。」

尚、「基本理念5本柱」および男女共同参画基本制定に至る第二次世界大戦以降の国際的協調体制の歩みに関しては、内閣府男女共同参画局の以下のサイトが明瞭に解説しており大変有益である。

男女共同参画社会基本法制定のあゆみ

https://www.gender.go.jp/about_danjo/law/kihon/index.html

男女共同参画社会基本法 基本理念5本柱

https://www.gender.go.jp/about_danjo/society/index.html

論点2. しかし理念と実践の間には、様々な感情的相克が必然的に発生する。このせめぎ合い、緊張関係を、どのように賢明に解きほぐしていくのか、この課題を直視した諸方策についても、グッドプラクティス構想は視野に入れる必要があるのではないか？

今回のシンポジウム第一部での森永康子氏講演が提示するように、以下の現実が心理学的アプローチを通して確認されている。

cf. シンポジウム第一部 森永康子氏基調講演による提起（以下「」内）

「ステレオタイプ違反への罰—バックラッシュ効果

ステレオタイプに反することで受ける社会的・経済的罰

第一のハードル：同じレベルでは女性の能力は低く評価される。

第二のハードル：地位が高くなると「有能だけど、イヤな女」とみなされる。リーダーシップと関連する強引さ・支配性を女性が行使することを認めない現実が存在する。」

論点 3. 「異議申し立て」「対論」の重要性もまた第一部基調講演（日本心理学会理事長坂上氏）において指摘されたが、若年層における現状肯定感の増大も懸念される。

論点 4. ハラスメント概念は、非常に曖昧な意味の広がりを持つゆえ、倫理規定を通しての各種対応には深慮が求められる。快苦の感情の優先的支配（諸感情を快楽と苦痛の二区分することは非常に問題）および加害者・被害者の安易な対立図式それ自体が孕む根本的諸問題についても、学術組織として継続的に議論を重ねながら慎重に検討し続けることが求められるのではないか。

以上。

今日のコメント

ジェンダー法学会 後藤弘子

今日のコメント

高橋報告：1) 理事だけではなく、委員会でもポジティブ・アクションを積極化することが必要。

2) ハラスメントへの対応責任機関が被害者加害者の身分によって、対応する機関が限定される。学会員によって、学会の場以外で起こった場合どう対応するか。学会員による、学際的な研究会の場で起こったときどうするか。検討する必要がある。心理学会なので、専門家につなげるメリット。

大学でのハラスメントについて大学が動かないとき、学会が何をすべきか。

3) 学会総会等における研修の好事例。

4) パワーハラスメントとセクシャルハラスメントの違いの明確化の必要性。

今日のコメント

來田報告：1) スポーツ系学会のスポーツの現場を持っていることで、学会での変化が現実を変えていく可能性を秘めている。

2) オリンピック憲章やIOC、ブライトン・プラス・ヘルシンキ2014宣言などの外圧によるポジティブ・アクションの影響がスポーツの場で起きると、それが逆に学術団体に影響する可能性があるのでは。

3) 男女2元論が優位する中で、研究が主流化しない現状を変化させるのか。困難な課題にチャレンジしている。

4) 中心的な学会でのポジティブ・アクションがほかの学会に波及する可能性ある。

5) モニタリングの役割を果たす学会という学会の役割 cfジェンダー法学会

今日のコメント

- 椎野報告： 1) 男女共同参画・ダイバーシティ委員会の設立や子ども料金の設定という好事例。学会委員の声をどう聴くのか。それにどうこたえるのか。役員になることは重要だが、ならなくても聞けるようにする仕組みも必要。
- 2) 学問領域に特有なことから（フィールドワークと出産・子育て）のための取り組みに注目した対応を行うことで、学問領域の研究者の充実を図ることができる。
- 3) FENICSによるアウトリーチにより、学会に新たな文化が入ることで、問題が可視化する役割がある。また、パートナーも参加することで、問題が個人化することを防ぐ役割を果たせるのでは。
- 4) 子どもと学会・研究会との関係を託児以外にも考える必要がある。

今日のコメント

小島報告：1) 半数がハラスメントに対する対応していないのであれば、それを何年以内にしないとGEAHSSに参加できないという対応も今後検討する必要があるが、それにはGEAHSSに入るインセンティブがないとネガティブな影響が出てくる。

2) ジェンダー統計をとること、役員等における女性割合を増やすために、名簿に男女を明記することが必要になるが、いくつかの学会で行っているLGBTQIへの配慮の好事例は参考になる。GEAHSSの推奨するジェンダー統計の取り方を提示することも必要ではないか。

3) 今後通称の扱いについても調査し、それを含めGEAHSSが模範的な対応を提示する必要もあるのではないか。