

Milton Diamond

Women and the Glass Ceiling in Japanese Academia

2009年8月9日に開催を予定していた第8回性差の科学研究会「性はどうか作られるのかーM.ダイヤモンド講演会」は、ダイヤモンド博士の急病のため、残念ながら中止しました。この度、講演に代えて、ダイヤモンド博士より寄稿いただきましたので、原文と和訳をここに掲載いたします。

性は どうか作られるのかーM・ダイヤモンド講演会

第8回「性差の科学」研究会



2009年8月9日(日)
午後2時～6時

京都大学
百周年時計台記念館
国際交流ホールⅡ

入場無料。
どなたでもご参加いただけます。

参加ご希望の方は、8月7日まで
お申し込みください。

また、参加中お子さまの保育
(3か月から小学校3年生まで、
保育時間：13時30分から18時30分。
無料)をご希望の方は、
7月31日まで
お申し込みください。

ブ	14:05～14:35	講演1「女と男の間の性—インターセックス診療の経験から—」 普沼信彦(京都大学医学研究科人間健康科学系専攻教授)
ロ	14:35～14:55	講演2「マネーとダイヤモンドの競争の経緯」 宇野實津子(レイ・バスタードール医学研究センター基礎研究部長)
グ	15:05～17:05	講演3「性的アイデンティティの発達 —(nature vs. nurture)競争、その後—」 ミルトン・ダイヤモンド(ハワイ大学医学校教授) ※講演は英語(日本語の逐次通訳あり)
ム	17:05～17:55	ディスカッション

申込先: 京都大学女性研究者支援センター
<http://www.cwr.kyoto-u.ac.jp/>
電話: 075-753-2437

共催: 女性研究者の会・京都、京都大学女性研究者支援センター

currently leads Germany. In a world where a country's decisions and guidance can be life threatening to its total population this is a major recognition that, regardless of gender, the best person available is often selected to have the top position.

This does not similarly hold true in other aspects of life. Political success doesn't necessarily bring along economic success or gender acceptance. In many fields and in most countries there is often an apparent prejudice against women having leadership positions or posts of great trust or even economic parity with men. According to a study by the United Nations women often experience a "glass ceiling" and that there are no societies in which women enjoy the same opportunities as men (Deen 1995).

The term "glass ceiling" was first used by A. M. Morrison in an article he wrote for the Wall Street Journal in 1987. He used it to describe a perceived barrier to advancement in employment based on discrimination, especially sex discrimination (Economist 2009). While women have embraced academic opportunity, and the numbers of women obtaining Ph.D.'s in all fields has increased dramatically, their distribution within the managerial, economic or professional levels has not been commensurate with these women's aspirations or accomplishments.

This situation exists world wide in every aspect of employment. In the United States, the Glass Ceiling Commission, a government appointed group to investigate discrimination against women in the labor pool stated: "Over half of all Master's degrees are now awarded to women, yet 95 % of senior-level managers, of the top Fortune 1000 industrial and 500 service companies are men (Commission 1995).

Much of this discrepancy is attributed to physiological/biological differences between men and women as if women are not as capable as men in the tasks for which they are hired. While this might be true for certain and few occupations that require muscular strength it is more often a prejudicial bias against women. It is often a reflection of the belief that the only proper role for women is to care for children and manage the "hearth and home" while men bring home the "bacon and bread." The Greek satirist Aristophanes and English legal philosopher John Stuart Mills both of whom thought women much the equal of men in thought and ability notwithstanding, most men believed women incapable of creative productivity and originality.

Women and the Glass Ceiling in Japanese Academia

Milton Diamond

University of Hawaii, John A. Burns School of Medicine,
Pacific Center for Sex and Society Honolulu, Hawaii

The recent election in the United States offered as one of the candidates Hillary Rodman Clinton, the wife of a former president. Ms. Clinton was not on the ballot because of her having been the president's spouse. She was there for the Democratic Party's recognition that she was one of the best candidates her party could nominate. The other candidate was Barack Obama. In the world of politics she is not alone. India and Israel have both selected women as their leaders and a woman



As with the business or general economic world this has been equally seen in academia. The faculty and administrative ranks of colleges and universities have also demonstrated that women are not proportional to their availability in the labor pool nor are they recognized academically for their competence. This is seen at universities everywhere it has been investigated.

Matthew Clifford-Rashotte, in discussing the glass ceiling in Canadian universities wrote, "Today, more undergraduates, more graduate students, and more medical school graduates in Canada are female, but in the upper echelons of university representation, a major gender imbalance persists (Clifford- Rashotte 2009)." This is a truism seemingly around the world (Husu 2001; Majcher 2002; Smithers 2004). One study reported "Forty percent of female respondents ranked gender discrimination first out of 11 possible choices for hindering their career in academic medicine. Thirty-five percent ranked gender discrimination second to either "limited time for professional work" or "lack of mentoring"(Carr, Szalacha et al. 2003). And gender discrimination seems to be especially so in Japan (French 2001). Despite many changes over the last decade when things started to improve in Japan, perhaps as a response to a lowered birth rate and large labor shortage, Japan remains a predominantly patriarchal society where men see women as primarily to be in an assisting capacity rather than in one of authority, responsibility and command.

Certain exceptions to the rule have surfaced. In the business world Sanyo Electric Co. hired a woman, Tomoyo Nonaka, as its CEO and chairwoman, making her the highest-profile female executive in Japan Inc. and former BMW Tokyo chief Fumiko Hayashi was appointed CEO and chairwoman at Daiei Inc. (Anonymous 2005). But such positions are rare and will surely test the waters for other women chief executives in Japan (French 2001).

According to Natsuko Fukue, a reporter for the Japan Times writing in November of 2009, Japan ranks 31st out of 35 countries in terms of the percentage of female board of directors, falling below the conservative countries of Jordan, Oman and Kuwait, and she reports

there are only 17 women among 1,198 directors in large Japanese companies (Fukue 2009). She calls this discrimination against women a "bamboo ceiling." This is especially discouraging since it had been found by Kathryn Bartol in a study conducted in 2003 that among men as well as women, both female middle managers and female executives were rated higher than male counterparts not only regarding interpersonal management, but also in goals and task leader behaviors (Bartol 2003).

It had been hoped or expected that the glass ceiling would have especially been removed in academia. The university is where the leaders and change agents of society and the world are educated and professionally molded. Selecting and preparing these future citizens and leaders has historically relied on various methods. Foremost is that done on the basis of excellence as proven by testing along different endeavors and the examination of one's ability to find new solutions to classical and standard problems. This is the universities' discrimination of excellence and is widely held to be good and positive. Unfortunately, this has not happened. It seems that even in the university the old stereotypes of women as less competent and "not the equal of men" has held. This is bad and negative discrimination. While it might be tolerated and understood among laypersons, it is inappropriate for academia where higher expectations exist and higher standard are expected.

Things for women were supposed to have changed as a result of a new government sponsored equal opportunity employment law in 1986. The law, it was hoped, would offer women the chance to pursue professional careers as well as men. The law was controversial from the beginning since it divided females employees into *ippanshoku*, or general workers, who would accept the traditional role of non-professional Japanese working women, and *sogoshoku*, or career-track workers, who could aspire to promotion. There was never any question that men would be regarded as *ippanshoku*, so the feminists criticized the law from the start as condescending and discriminatory (McCarthy 1993).

But for many women throughout the country it was a welcome start and tens of thousands applied for the fast-track *sogoshoku* status. Now, more than two decades later, many of these women feel cruelly deceived, their careers blocked by invisible barriers of male prejudice and Japanese corporate and academic traditions.

Some of these traditions are associated with the fact that Japanese society is strongly homosocial, which means that men, especially those in positions of power or control, generally interact only with other men not only in regard to their professional activities but also after standard working hours. In considerations of hiring or job assignments they think of other men they interacted with, or know or heard of rather than of women. As



co-equals they are more likely to think of another man rather than a woman. In many of their general every-day activities men of status interact considerably more with women that fall within the *ippanshoku* category than the *sogoshoku* group.

In regard to the hiring of women for jobs of responsibility and for promotion women are often passed over due to the belief that they would only be temporary or short time workers; staying on only until they get married or pregnant. But this is erroneous thinking according to Hiromi Harada, a leader of the "Association of Female Students against Job Discrimination." Ms. Harada has said, "Our poll shows that between 70 and 80 percent of women want to continue to work until retirement age, . . . Moreover, very few women say they want to quit when they have a child. That many women quit when they have children because of the cost of day care. And if we want to change this, we should take measures to make day care more common and more affordable" (French 2001).

Is there any justification for this type of gender discrimination and glass ceiling? I don't think so and my reasoning is the same today for this issue as it was several years ago when I was contacted about my beliefs about gender differences (Diamond 2006). In 2005 and 2006 I had been contacted by reporters from The Asahi Shinbun and Tokyo Shinbun and by various educators from Tokyo and Kobe. They questioned me about some of my research on gender. At that time there was specific focus on what I thought were the implications of the John/Joan case for the status of women compared with that of men. My response at that time seems appropriate now as well. A specific concern was how I saw normal sexual development occur and how government and cultural institutions from businesses to social organizations should adapt to these realities. Now I turn my attention to the specific plight of women and discrimination in educational institutions but believe these ideas should hold in all disciplines, occupations and professions.

In the academy, in business, in politics and even in the family, I believe that regardless of gender every individual should be evaluated and positioned on his or her merits regarding the task under consideration. And each person should be allowed to demonstrate that ability to the full extent possible. In some cases it will be a man who is best for the task or position and some times it will be a woman. Some men would undoubtedly be better than women in many tasks traditionally seen as female and some women would, without doubt, be better than men in occupations viewed as male. These evaluations should not be made in the form of competition but as recognition for adjusting the best persons for their best utilization leading to maximizing opportunity and success.

In the university specifically the following 10 recommendations are offered:

Leadership must take steps to

1. recruit the best person for each position in every department regardless of gender. Search committees should contain female as well as male members.
2. reduce excessive burdens placed upon women that are not given to men or change and equalize the reward structure to acknowledge the importance of these contributions to the institution.
3. ensure that standards are equitably applied and that there is sufficient protection within the evaluation process to prevent taint by unconscious bias or intentional discrimination.
4. make department chairs, and other decision-makers accountable for creating an environment conducive to achieving gender equity and diversity.
5. make appropriate recommendations for professional mentoring women as well as men.
6. create effective mechanisms for women to voice their dissatisfaction and commit resources to make changes that will create a more welcoming environment for women.
7. establish transparent promotion and tenure requirements that are applicable for all.
8. recognize and reward the accomplishments of men and women equally.
9. include women in informal as well as formal departmental meetings of all types.
10. better the understanding that these actions are not seen as a movement of women against men but a movement for basic human rights that would benefit both sexes

Having the best person in each position would not only maximize the human potential and increase the university as a national and world wide resource but would show the university as exemplifying the high ideals of human rights and social equality. This could only better the nation and increase Japan's standing in international comparisons.



References

Anonymous (2005). "Japan: The Glass Ceiling Stays Put " Business Week. Retrieved at http://www.businessweek.com/print/magazine/content/05_18/b3931066.

htm?chan=gl

Bartol, K. M. (2003). "Leadership and the Glass Ceiling: Gender and Ethnic Group Influences on Leader Behaviors at Middle and Executive Managerial Levels." *Journal of Leadership & Organizational Studies* 9(3): 8-19.

Carr, P. I., L. Szalacha, et al. (2003). "A "Ton of Feathers": Gender Discrimination in Academic Medical Careers and How to Manage It " *Journal Of Women's Health* 12(10): 1009-1018.

Clifford- Rashotte, M. (2009). "Glass ceiling cracked but unbroken " *The Strand*. Retrieved at <http://media.www.thestrand.ca/media/storage/paper404/news/2009/10/29/Features/Glass.Ceiling.Cracked.But.Unbroken-3819248.shtml>

Commission, U. S. Glass Ceiling Commission (1995). - *A Solid Investment: Making Full Use of the Nation's Human Capital*. Key Workplace Documents: Federal Publications (Cornell University ILR School). Ithica, N.Y., Cornell University ILR School.

Deen, T. (1995) " United Nations: Glass Ceiling Still Keeps Women From Top Jobs

." *Inter Press Service English News Wire*. Retrieved at <http://www.highbeam.com/doc/1P1-6232215.html>

Diamond, M. (2006). "Traditionalist vs. Feminists in Contemporary Japanese Culture: Nature vs. Nurture vs. Interaction and Social Implications." *JASE (Japanese Association of Sex Educators) Journal* 24(1): 1-5.

Economist (2009). "The Glass Ceiling " *Lab Manager* (From The Economist print edition). Retrieved at http://www.labmanager.com/news_pf.asp?ID=679

French, H. W. (2001). *Diploma at Hand, Japanese Women Find Glass Ceiling Reinforced With Iron* The New York Times New York. 1 Jan. 2001. Retrieved at http://www.esl.ucsb.edu/people/rightmire/ling1/French_L1_F08.pdf

Fukue, N. (2009). Japanese women still hitting a glass and bamboo ceiling in the boardroom. *The Japan Times*: Wednesday, Nov. 11, 2009. Tokyo. Retrieved at <http://search.japantimes.co.jp/print/nb20091111a4.html>

Husu, L. (2001). "Sexism, Support and Survival in Academia " *NIKK: Nordic Gender Institute* 3. Retrieved at <http://www.nikk.uio.no/?module=Articles;action=Article.publicShow;ID=421>

Majcher, A. (2002). "Gender Inequality in German Academia and Strategies for Change " *German Policy Studies* (2). Retrieved at <http://www.questia.com/googleScholar.qst?docid=5002561703>

McCarthy, T. (1993). Out of Japan: Good intentions hit the glass ceiling. *The Independent*. 19 April 1993. Retrieved at <http://www.independent.co.uk/news/world/out-of-japan-good-intentions-hit-the-glass-ceiling-1456156.html>

Smithers, R. (2004). "More women move into academia despite the glass ceiling " *Guardian.co.uk* . 1 October 2004. Retrieved at <http://www.guardian.co.uk/uk/2004/oct/01/highereducation.gender>

日本のアカデミアにおける女性と‘ガラスの天井’

ハワイ大学医学部 性と社会太平洋研究所
ミルトン・ダイヤモンド

昨今の米大統領選挙では候補者の一人として、元大統領の妻であるヒラリー・ローダム・クリントン氏が出馬していました。クリントン氏は、元大統領の配偶者であるからという理由で候補者名簿に名を連ねたわけではありません。民主党が推薦することのできる最高の候補者の一人であると党が認めたからです。バラク・オバマ氏も、同じように候補者の一人でした。彼女のような存在は、政治の世界では他にも例があります。インドやイスラエルは、国の元首に女性を選んだことがありますし、ドイツでは現在、女性が首相として国を率いています。国の決定や指導力が国民全体の生命に関わるような差し迫った状況では、性別に関わらず、その時々最良の人物がトップに選ばれるというのは、広く認識されている事実なのです。

こうした認識は、他の状況においても同様に通用するというわけではありません。政治における成功は、必ずしも、経済的な成功や、ジェンダーの理解につながるわけではないのです。多くの分野で、そして多くの国において、女性が指導的立場や責任ある地位につくことについて、また、男性と経済的に同等であるということに対してさえも、明確に偏見が存在する場合があります。

国連による調査は、女性たちは「ガラスの天井」をししばしば経験しており、女性が男性と同等のチャンスを享受している社会は存在しない、という結果でした (Deen 1995)。

「ガラスの天井」という言葉は、A. M. モリソンが1987年、ウォールストリートジャーナル紙に書いた記事の中で用いたのが最初です。彼はこの言葉を使って、差別、特に性による差別に根ざした、雇用促進に対する障壁として人々が感じていたものを描写しました。(Economist 2009) 女性は学問の分野では機会に恵まれるようになり、博士号を取得する女性の数もあらゆる分野で急増しているにもかかわらず、管理職への昇進の度合い、経済的状況、専門職としての地位は今もなお、女性のこうした意欲や、成果に見合うレベルに至っていないのです。

こうした状況は雇用のあらゆる側面において、世界中に存在します。アメリカでは、政府の指名による「ガラスの天井委員会」が労働人口における女性差別の調査を行い、こう述べています。「修士号の半分以上は女性が取得しているが、『フォーチュン1000企業、サービス500企業』の上級管理職の95%は男性が占めている」(Commission, 1995)。

この格差の多くは、男女間の生理的／生物学的な違いのせいにされています。あたかも、女性は、雇用された仕事に対する能力が、男性に劣ると言わなければならない。確かに筋力を要するようないくつかの職業では、ある程度、そうしたことが言えるかもしれません。しかし多くの場合は、ある種の先入観が女性に不利に働くせいなのです。女性に適した役目は子育てと家庭のやりくりのみであり、男性は食い扶持を稼いでくる役目だ、という考え方の現れであることが多いのです。ギリシャの風刺作家ア

リストファネスと英国の法哲学者ジョン・スチュワート・ミルズは、ともに、女性は思考においても能力においても男性とほぼ対等であると考えました。しかし、ほとんどの男性は、創造的生産性や独創性において、女性は能力が劣ると信じていました。

ビジネスや経済の世界と同様、学問の世界でも同様の状況が存在してきました。大学の教授陣や管理部門の人々の地位を見ても、明らかに、労働人口のなかで雇用可能な女性に釣り合う数の女性が雇用されていませんし、学問的にも女性たちはその力量にふさわしい評価をされていません。こうした状況は、調査がこれまでに行われたあらゆる大学に共通しています。

カナダの大学における「ガラスの天井」問題を論じたマシュー・クリフォード・ラショットは、このように書いています。「今日、カナダでは、学部においても大学院においても、医学部においても、女性の方が多い。しかし大学を代表するような上層部においては、ジェンダーの不均衡が依然として存在している」(Clifford-Rashotte, 2009)。「これは、世界共通の状況のようだ」(Husu 2001, Majcher 2002, Smithers 2004)。ある研究によると、「医学研究におけるキャリア形成を阻害している可能性のある11の項目のうち、女性の回答の40%がジェンダー差別を第一位に挙げた。35%が、キャリア形成のための指導(教育)不足に次ぐ二位に、ジェンダー差別を挙げた」(Carr, Szalacha et al. 2003)。また、日本は特に、ジェンダーによる差別が行われている国のようです(French 2001)。おそらくは低い出産率と労働力不足により、この10年で状況は改善しつつあるとはいえ、日本はなお、男性中心社会であり、男性は女性を、そもそも、権限、責任、能力を持つ存在というよりも、補助的な存在である、とみなしているのです。

例外も現れつつあります。ビジネスの世界では、三洋電機が野中ともよ氏をCEO兼会長として迎え、'日本株式会社'において最高の地位の女性役員としました。また、BMW東京の前社長、林文子氏が、ダイエーのCEOに任命されました(Anonymous 2005)しかし、こうした地位に女性がつくのは今もまれで、今後さらに女性社長が生まれるかどうかの試金石となるでしょう(French 2001)。

ジャパントイムズ紙の記者、フクエナツコ氏は2009年11月の記事で、取締役会内の女性の比率は35カ国中31位で、ヨルダンやオマーン、クエートなどの保守的な国々にも遅れをとっており、また、日本の

大企業の取締役1198人のうち、女性は17人にとどまる、と書いています(Fukue 2009)。彼女は、女性を阻むこのような差別を「竹の天井」と呼んでいます。キャサリン・バートルが2003年に男女両方を対象に行った調査で、女性中間管理職および女性役員は、対人関係のマネジメントのみならず、目標や任務におけるリーダーとしての行動についても、同等の地位の男性よりも高い評価を受けているということが分かっているだけに、こうした差別は余計、失望を誘うものです。

学問の世界において、ガラスの天井は、特に取り扱われる事が望まれ、期待されています。大学とは、指導者たる人材、社会や世界の変革者を教育し、専門性を育てる場所です。さまざまな方法で、こうした未来を担う市民やリーダーは選ばれ、育てられてきました。それぞれの専門に応じた試験によって証明された優秀さに基づいて、あるいは、伝統的で標準的な問題に新たな解決策を見いだす能力を試験することによって、選考等が行われるのです。これが、大学による優秀さの差別化であり、これは適切で、建設的なやり方であると広く認識されてきました。しかし残念ながら、現実は違いました。大学においてすら、女性は力量に劣り、「男性と同等ではない」という古くさいステレオタイプが残っているのです。これは不適切で後ろ向きの差別化です。こうしたことは、たとえ、俗世界では許容範囲であったり、理解可能であったりしたとしても、世間から高く期待をされ、高い基準が求められている学問の世界では、あってはならないことです。

1986年に政府の主導で男女雇用機会均等法が成立した結果、女性に関する事情は変化するだろう考えられていました。この法は、男性と同様のキャリア形成追求の機会を女性に提供するだろうと期待されました。法は当初から、論争を抱えていました。日本の働く女性に旧来から割り当てられてきた、専門的でない役割を引き受ける「一般職」と、昇進を目指すことが可能で、キャリアを追求する「総合職」の二つに、この法律が女性たちを分断したからです。男性が「一般職」とみなされることに関しては、全くの問題外とされたため、フェミニンたちはこの法を、恩着せがましく差別的であると批判しました(McCarthy 1993)。

しかし、日本の多くの女性にとって、これは歓迎すべき第一歩であり、数万人の女性が総合職に応募しました。20年以上が経過した今、こうした女性の多くは残酷にも裏切られ、男性の偏見、日本の企業や学会の伝統といった目に見えない壁に、自分たちのキャリアが阻まれていると感じています。

こうした伝統の一部は、日本が大変、均質的な社会であることに関係しています。つまり、男性、特に権力や権限のある男性は、仕事の際だけでなく、アフター5の時間においても、男性同士の付き合いしかしないのです。そうした男性たちは、誰かを雇ったり、仕事の契約をしたり、という場合に、女性ではなく、付き合いのある男性や、知っている、ないしは伝聞で知っている男性のことをまず、考えます。また、同じ立場の同僚としても、男性は、女性よりも男性を思い浮かべる傾向があります。地位のある男性の多くは、日々の一般的な仕事の中では、総合職の女性よりも、一般職にとどまっている女性と関



わることの方がずっと多いのです。

女性は一時的ないしは短期的な働き手である、と信じられているせいで、責任ある職への登用や昇進に関して、候補から外されてしまうことがよくあります。結婚するまで、ないしは妊娠するまでしか働かないから、というわけです。しかし、「就職難に泣き寝入りをしていない女子学生の会」の代表、原田博美氏によれば、これは全く間違った考え方なのです。原田氏は言います。「私たちの調査では、70-80%の女性が定年まで働き続けたいと望んでいます。さらには、子どもができた時点で仕事を辞めたいという女性は大変少数です。保育にお金がかかるので、多くの女性は仕事を辞めるのです。この状況を変えるには、保育制度をより充実させ、利用しやすい料金にするような方策が必要です」(French 2001)。

こうした形のジェンダー差別やガラスの天井の存在を正当化できる根拠は、どこかにあるのでしょうか？ 私はそんなものはないと思います。私がこの問題についてと言える論拠は、ジェンダー差別に関する私の考えに関して取材を受けた数年前から今日に至るまで、変化していません(Diamond 2006)。2005年と2006年に、私は朝日新聞と東京新聞の記者の取材を受け、東京や神戸の様々な教育関係者とも交流がありました。彼らは、私のジェンダーに関する研究について、質問をしました。当時、「John/Joanの事例」が、男性に比較した女性の地位に関して持つ意味合いについて、私がどう考えるか、という点に特に注目が集まっていました。当時私が出した答えは、現在に至っても妥当であると思われる。正常な性的発達の進展について私がどう考えるのか、政府や、経済界から社会的組織に至る文化系団体がこうした現実とにかくに適應していくべきかという点が、とりわけ関心を集めていました。現在、私は、教育機関における女性特有の苦境や差別に注目していますが、次のような考え方は、あらゆる領域、職業、専門においてもあてはまるはずだと考えています。

学問の世界でも、ビジネス、政治の世界においても、また、たとえ家庭内であっても、性別に関係なく、当該の職務がどれだけ得意か、という点に基づいて、各個人の評価や配置が行われるべきだと私は考えます。そうすることで、誰もがその持てる能力をフルに発揮できるようにすべきなのです。職務に最も適した人が、男性である場合もあれば、女性である場合もあるのです。男性の中には、元々は女性の分野と見られてきた様々な仕事に、女性よりも長けている人が必ず存在するはずですし、女性の中にも、男性の分野だと思われる仕事に男性よりも長けている人が必ずいるはず。こうした評価は、

競争の形で行われるべきではなく、機会と成功の最大化につながるような、最高に能力を発揮できる最良の人材配置に対して高い評価を与える、という形で行われるべきです。

大学については特に、以下の10項目を提言します。指導層の人々は、次の手立てを取らねばなりません。

1) あらゆる部局のあらゆるポストについて、ジェンダーに関わらず、最良の人材を採用する。人材探索のための委員会は、女性メンバーを男性同様に含んだものでなければならない。

2) 男性には要求されないが、女性には課せられる仕事による過度の負担を軽減する。ないしは、報酬の構造を変更、平等化し、そうした仕事による貢献が組織にとって重要であるということが認識されるようにする。

3) 基準の平等な適用、および、評価プロセスが無意識のバイアスや意識的な差別によって損なわれることのないような防御的措置を確保する。

4) 部局の長やその他の意思決定者らに、ジェンダー間の平等と多様化に結びつくような環境整備について説明責任を負わせる。

5) 男性同様、女性に専門的指導を行うよう適切な提案を行う。

6) 女性が不服を表明でき、また、女性に快適な環境づくりにつながる変革のための資源を配置できるような、実効性のある仕組みづくりを行う。

7) 昇進と在職のために満たすべき要件を、透明性が高く、すべての人に同様に適用されるものにする。

8) 成果を、男女問わず平等に認知し評価する。

9) 公式、非公式を問わず、あらゆる種類の部局の会合に、女性を出席させる

10) こうした取り組みが、女性を男性と対立させる活動としてではなく、男女双方に利益となる基本的人権のための活動であるという理解を促進する

各ポストに最良の人材を配することにより、人々に能力を最大限に発揮させ、国レベル、世界レベルの人的資源を提供できる大学を増やすだけではなく、大学が、人権と社会的平等の高い理想を実現した好例であることを社会に示すことができるでしょう。それにより、日本は必ず、より良い国となり、国際比較においての地位が向上するはずです。

(訳：女性研究者支援センター
西澤伊津子)



Center for Women Researchers

〒606-8303 京都市左京区吉田橘町

電話 075 (753) 2437

FAX 075 (753) 2436

E-mail w-shien@mail.adm.kyoto-u.ac.jp

HP <http://www.cwr.kyoto-u.ac.jp/>