

### 1993年秋季大会 報告

—1993年11月20日、21日 京都産業大学にて—

## シンポジウム「女子学生はなぜ就職できないか?—就職差別の現状と構造」

### ●シンポジウムを終えて

コーディネーター 右衛門佐美佐子

今大会のシンポジウムでは、調査をふまえた就職差別の現状報告及び企業の内側からの取組み、又日本的経営における構造的な女子労働差別の様相が語られ、様々な問題提起とそれらをつき崩す戦略作りへのヒントが多々出て来たように思う。

そこで私はこれらをふまえ、運動論的に、さてこれからどうするか、何をしたらよいかの方法論を少し整理してみたい。

基本的には、個人的なレベルで出来ることから、集団で取組まねばならない事(1人で出来ない事)まで、いくつかのグラデーションがあるように思う。

#### ①セルフ・コンシャスネス

竹内さんも述べていた様に、就職活動をするに従って、女子学生が「この不況だから…」「男子も大変」「企業からすれば当然かナァ」などと、次第に企業の論理に精神的に呑み込まれていってしまう状況がある。「いざとなれば女は結婚という永久就職がある」「女は結婚や出産でやめるから、資本の論理から言えば当然それはマイナス」といった論理に、如何に異を唱える事ができるか、今一度基本的人権としての労働を再確認する必要がある。私達はなぜ働くのか?1人の人間として暮していける権利(食うため)、仕事を通して自己の能力を活かし伸ばす自己実現の権利、又、1人前の社会人としての社会参加への誇り等、仕事に様々なモチベーションがある。それらが、配分、職種、価値等の面においてアンフェアであるばかりか、就労の入口からして差別を受け、労働権を侵害されている事を、意識し、毅然とやっていくことが不可欠である。

#### ②立体的に声を上げていく

差別を差別として声に上げていくには、先の精神的気付きと共に、ネットワークし、物申すための材料を用意した方がよい。今回のシンポジウムでも、学生、教育の現場、労組、行政等、現状を掴んだ報告が出されている。各々の取組みを元に、あちらこちらから立体的に声が上がっていく構造やネットワーク作りをし、調査報告書や意見書等の説得材料を作っていく。今回改めて感じたのは、女性労組や、中小零細企業で労組のない場合のユニオンの可能性である。亀田さんも述べていたように、学

生の大半が均等法の恩恵にも浴さず、労組もなく、女性職に押し込まれるような状況にいる学生への横の連帯や相談部署を大学側が用意する体制も望まれる。又日本では、今まで余り女子労組という形でまとまった運動を展開したことがなかった分野は企業内、業界内に拘らず今後試してみる価値はありそうだ。

#### ③情報流し

マスメディア、ミニコミ、口込みのメリハリをつけながら、各種の調査や意見書運動の記事を効果的に流す。加えて話題性のある情報作りを心掛ける。例えば、海外女性労働との比較、同一価値労働賃金表や、新しい働き方(ジョブシェアリング、コーポラティブワーキング等)の情報等。

#### ④ゴールの見える運動

何を、どこへ、どういう風に要求していったらいいかのアクション、プラン作り、さしあたり、言葉として顕在化しているものは、均等法の各論見直し、企業罰則規定の付加、アフターティブ・アクション法要求、世帯主義税制年金制度、働く環境の整備等。これらを行政のどの部署へ要求すればよいのか、その部署は力があるのか、政治家や労働問題答申のグループへのアプローチが効果的なのか、企業内の人事部なのかといったことである。方法としては、やや古典的だが署名やデモのようなものがよいのか、提案書意見書の類いを突きつける方がよいのかといったことである。

このプラン作りには、かなりの人員と知恵が必要であり、恒常的な活動が望まれる。

### ●シンポジウムを終えて/報告と感想

亀田 温子

#### <報告内容>

今回の「女子学生はなぜ就職できないか」のテーマを、私は①今年状況からみえた「入口の問題」と同時に、②「入口」の議論だけではなくその後の職業生活とつながって就職問題を拡大してとらえることを試みた。そこでは、均等法以後の総合職議論にはのぼりにくい一般職、半専門職の女性たちの職業生活に注目し、『もう1つの領域—一般職、女性職—を探る』こととした。

問題設定の背後には、①女性の職業を線として長期的視野でとらえること/就職とその後の職業生活がどう連

動しているかをとらえる ②エリート女性の男性職場進出は高まったが、その一方で伝統的に女性が多数をしめる職種（一般職、また世話役割とむすびついた保育や福祉などの半専門職）はどうなっているのかに注目したかった。一般職、半専門職という「もう1つの領域」の女性たちがかかえる問題、そこから今日における「女性と労働」の問題を探り出すことを日本の女性学はより積極的におこなう必要を感じていたためである。

①入口／採用問題に関しては、「女子は男子の3倍の能力がなければ」のことが示すように、採用に関して男女で異なるシステム（説明、面接、試験方法、試験内容、採用基準）が活用されている問題が指摘できる。採用時システムの男女別枠の禁止を、均等法の採用における男女差別禁止の措置として、改善することが主張できないか。一方、公務員などの場合、試験の後の面接、採用の時点で、「女性は2割止まり」「採用後は秘書」など、「隠れた（明示されないが）男女枠の設定」が行われている。この隠れた男女枠をアフーマティブアクションの導入などで壊すことができるか。

## ②職業生活の実態

一般職、半専門職女性の職業生活について次の2つの実態が指摘できる。（92年に実施した『短大卒業生のキャリア調査』首都圏、関西、四国の3短大卒業生、卒業後6年まで1700人の調査から）

1つは、就業が長期化するが次のステップが見いだせない一般事務職の女性たち。大企業進出が増加してから、仕事内容に不満は多く、昇進の可能性は少ないが、5年以上の就業者は増えている。しかし、TVドラマの「みのりさん」のように、いきづまり、迷い、結婚や退職にすすむ。就職という入口は簡単にクリアしたが、2～3年の就業予想が現実には長期化し、そのズレの中で動きがとれなくなっている女性たちの実態である。就業の長期化を、就職後の可能性の拡大につなげなければ、不本意なドロップアウトになってしまう。

そしてもう1つは、均等法後大企業へと女性の進出が高まる中で、低い労働条件のままにとどまっている半専門職／女性職の問題。仕事の内容に満足し評価も高く、また短期間で主任などに昇進できるものの、小規模の職場（専門職の86%が50人以下の職場、事務職では60%以上が1000人以上の職場）の中での人間関係、労働条件の悪さなどから、事務職よりも短期就業になる傾向が高く、退職率、転職率は高い。長期就業の希望が、結果として短期就業になり、若い女性を歓迎する半専門職／女性職におけるキャリアのショートサイクルの実態が明確になっている。事務職の労働条件が改善される中で、半専門職の職場は取り残されたままである。

女性たちが支える小規模の職場ほど実は就業条件の改善が望まれる職場である。育児休業法も30人以下の企業は当初含まれず、平成7年からの実施とされていた。均等法の改善とともに、コンパブルワースの考え方をどのようにすれば導入できるかの問題は大きい。

入口はたやすく通過したが、就業後の第2段階の問題にぶつかる女性の実態の中から、改革案が模索できる。

〈感想〉 シンポジウムの後様々な事柄を考えた。私自身は、女性と職業の問題を女性労働一般の問題に解消せ

ず、女性学、女性学教育とのつながりでとらえたいと強く思った。というのも、「日本社会における経営とジェンダーの関係性」（竹中報告）という全体構造の問題性を意識しつつも、報告の中の、面接場面で先輩女性たちの短期就業を指摘されると女子学生達は何もいえず引き下がるしかなかったという報告が耳にのこった。就職の時期を迎え、職業の問題に突然すで立ち向かっている女子学生の姿がそこにみうけられる。彼女たちがこれまでに獲得した知識、能力とは何であったのだろうか。女性が考え、語り、伝達してきたものは何なのか。

制度、政策への提言や運動としての活動もあるが、私はここでは、女性学との関連でどう展開するかの視点を落とすことはできないと思う。1977年に組織された全米女性学会はその目的を「フェミニズム教育を推進すること」だと宣言し、それに向けて議論／活動を展開した。問題が山積みのなかで、わたしたちへの問いの1つは、女性学は、そして女性学会はどこに向けて創造をすすめるのか、である。

## ●女子学生の就職難と日本の企業社会

竹中恵美子

1. 女性の大学・短大への進学率が男性を上廻ったのは1989年であるが、以後男女間の進学率の格差は開く一方となっている（93年現在、女性43.4%、男性38.5%）。しかも過去10年間に4年生大学の女性の学部志向は、旧来の「男性型」学部次第にシフトしつつあり（社会科学9%→19%、農学15%→30%、工学2.6%→6.9%）、93年の大学進学者に占める女性の比率は、30%を超えるに至っている（10年前は25%）。

このことは過去10年間に、潜在的能力の高い人材形成が、一層進みつつあることを示している。しかし「均等法」施行後も依然として、キャリア形成コースへの企業の女性採用の門戸開放はきびしい。とりわけ昨年のバブル崩壊とともに、「均等法」は文字通り機能停止に陥り、リクルート調査によれば、来春卒の上場企業への就職数は、男性21%減、女性40%減が予測されている。このことはきわめてジェンダー・バイアスのかかった日本の社会・経済構造と決して無関係ではない。

2. 周知のように、どの国もこの2～30年間に、労働力の女性化が進んだ。しかしそのことが女性にとってポジティブな方向に進むか、ネガティブな方向に進むかは、夫々の国の社会的アクター（国家・企業・労働組合など）が、どのようなビヘイビアをとってきたかに大きくかかわっている。

結論を先どりしていえば、わが国は先進国の中でも、極めて家父長制的資本制の性格を強固に維持しながら、企業中心社会を形成してきた国であるといえる。

第一に日本的経営は、性役割分業を基礎に成立し、経済効率を遂行した企業組織であるが、80年代以降、むしろこれを圧縮・強化しながら展開してきた。今日生産と労働のフレキシビリティ戦略は、世界的にも企業の生き残り戦略であるが、日本ではそのフレキシビリティが、性によって使い分けられてきた。元来、本工（正規）労働者の終身雇用制は、その対極に非正規労働者の直接雇用か、下請け利用を不可欠な存在としている。その使い

分けを支えているのが、正しく性別分業（＝私的家政長制）である。

80年代以降、企業は内的（質的）フレキシビリティを正規労働者を中心に、多能工化・出向・配職・残業などにより、他方外的（量的）フレキシビリティを、下請制下の大企業の内外製率の変動、非正規労働者を中心とした雇用、労働のフレキシビリティによって達成してきた。当然ながら後者を担うのが女性である。現に女性パートタイマーの約半分が29人未満の零細企業に集中（89年）していることに象徴されている。

したがって企業は性別分業家族を維持するための代替として、賃金を世帯賃金原則とし、これを基礎として性別職務分離の雇用管理が維持されてきた。しかもこの私的家政長制構造は、夫の残業を嫌わぬ働き蜂人間を支え、他方で安定的・恒常的な非正規労働力の供給システム（妻のパート的就業）となっている。

しかし私的家政長制を支えているのは、企業だけではない。国家もまた、教育・税制・年会などの世界主義政策、「パート」100万円の壁に象徴されるように、「被扶養」の地位に経済的メリットを与える政策によってこれを支え、他方企業別組合もまた、企業ビヘイビアに同調的であり、収入労働と無収入労働のアンフェアな性別配当は、ひいては市場での女性の二流労働者としての地位（公的家政長制）を規定する構造をつくり出している。

このような女性労働をとりまく社会・経済環境があるかぎり、「均等法」が施行されても、大卒女性への雇用の門戸は、きわめて限定されたものにならざるをえない。

ところでバブル崩壊後注目されるのは、女性の総合職の減少以上に、中間職の減少率の大きいことである。しかも女性を採用しない理由に、女性の勤続年数の短いことを理由とする企業が多い。しかしこうした発言は明らかに「統計的差別」（ある統計的指標をもって、一方の性や人種を門前払いすることは、個人の意志・能力を無視する差別である）に他ならない。しかしこうした認識は、労使共に稀薄である。

3. ではいま何が必要か。いま何より必要なのは、日本での平等概念の再定義である。たとえば、スウェーデンでは、婚姻法の改正により、“すべての成人は、経済的に独立すべきである”ことが明確化され、政策の単位が個人に移行している。それに比べて日本での平等は、世帯を単位として平等であればよいとする考えに立ち、政策の単位が世帯におかれている。つまりこのことは労働権が女性にとって、基本的人権として明確に位置づけられていないことを意味している。

この両国の考え方の違いは、平等達成へのアプローチに決定的な差異を生み出している。つまりスウェーデンでは、政策が生産・再生産の構造調整が視野に取められているのに対し、日本では生産＝市場における機会の平等に限定され、育児・介護などとの両立の政策に欠けているといつてよいであろう。そのほか、規制力の弱い「均等法」の見直しと同時に、アフーマティブ・アクション・女性職の労働の再評価としてのコンパラブルワース・職業と家庭の両立のための労働時間短縮や育児・介護の社会的サービスなどがあるが字数の都合で割愛したい。

最後に景気に左右される女性の雇用を不当だとする世

論形成に、ネット・ワークづくりが緊急な課題であるが、「girls be ambitious」に代表される学生自身の自主的な運動を全国的に拡げるとともに、市民運動も連動してアメリカの市民調査グループ（CEP）のような、企業の社会的貢献度を評価するユニークな運動形態が展開されることが望まれる。

いずれにせよ女性学会がタイムリーな問題設定をし、学生・労働組合・短大における女子学生の意識調査など、具体的な実践を踏まえた報告がされ、共通の場で議論されたことは大変有意義であったと思う。ただし討論の時間に制約され、十分議論がつけられなかったことは悔やまれる点である。

## ●課題解決にむけた労働組合の役割は何か

片岡千鶴子

シンポジウムのテーマに対する問題意識が2つあった。“採用”という、女性が職業を得て社会と係わる入口の問題を考える時、“採用後”に直面する「女性が働き続けられる環境をどう整えていくか」という問題と、切り離しては考えられないと思ったことが1点目である。また、そのことは、働く現場で起こる様々な問題への対処として、「労働組合はどう係わるのか」につながる問題だと思ったことが2点目といえる。

私自身は、旅行業に就職し20年目を迎えている。また、入社後、比較的早い段階から労働組合の役員となり約10年が経過している。

旅行業は女性が約3割を占め、業種・職種から女性が能力を発揮しやすい職業と言われている。日々の仕事を通じそのことを実感することがある反面、企業の人事政策上の問題点も、また実感することが多い。組合役員として、日々の職場での体験や、女性の声を吸収する活動の中からその問題を提起し、改善へむけた取組みを進めてきた。具体的には、教育や研修の機会均等、職域の拡大、昇格・登用などの問題であり、また妊娠や出産・育児に関する女性保護の問題などである。女性が働き続ける環境が十分とは言えない現状が、これらの問題を中心に労働組合の方針を決定する大会などの場で議論され、くり返し提起されていくことで、解決に近づくもの、改善結果が得られるものもあった。

女性が労働組合の場に参加し、発言すること、それが継続的に行われることが、労働組合を通じて問題の解決をはかる方法ではないかと考えている。

また、労働組合の役割である「企業と企業経営全般についても話しあう」労使関係を通じ、女性に対する企業の姿勢を問うことが、今回のテーマである就職差別の理由として、女性の職業意識だけを問題にしがちな、企業の採用行動を変えさせていくことにつながるのではないだろうか。

さて、次に別の観点での取組みを報告したい。観光労働連は、レジャーサービス関連の連合体を通じ、連合に加盟している。連合の中に女性委員会があり均等法の見直し議論が始まっている。現行法の不備を指摘し、実効性を伴う法改正へむけた取組みだ。連合の加盟組合である日教組からも、就職差別の実態や労働組合としての要請行動が報告されている。こういったナショナルセンター

としての動きと合わせて、あらゆる場で均等法の見直し議論が深められ、採用から始まる差別の解消へむけた法改正を迫ることが緊急かつ重要な課題となっている。

最後に、課題解決へむけては、あらゆる政策決定の場に女性の参画が不可欠ではないか。また、その具体的実践を労働組合が今、一番求められていることについて、報告しておきたい。

1986年に施行された均等法も、1992年に施行された育児休業法も、その成立過程では、企業側の危機感による反対が強く、特に均等法が努力義務を求めた内容が多いことに、それが窺える。このことから浮かびあがるのは、男性の労働力を中心とした企業中心社会という姿だ。男性の過働きを中心とした企業社会は、裏側に代替可能で、補助的役割を担う、家庭責任を担える範囲内の労働力として、女性を位置づけることで成り立っている。

今、こうした社会の枠組みが問われ始めている。人々の意識の変化や価値感の多様化、具体的な行動にそれが表われてきている。企業中心社会に対置してきた労働組合もまた、そのあり方が問われ始めている。労働の現場にも、その変化が表われてきた今、男女が家庭責任を応分に果たしつつ、働くことが可能な枠組みを作っていくことが不可欠だ。このことは労働組合の運動に大きく係わる課題であり、かつ先送りできない課題だと考えている。労働組合はこの課題の解決にむけて、より多くの女性を巻き込んでいく必要がある。労働と生活のバランスがとれた社会への変革には、女性の参加、発言、そして行動が不可欠で、私は、この点を踏まえて、労働組合の政策決定の場への女性の参画を進めていきたいと考えている。

## ■個人研究発表報告

### ●現代マス・フェミニズム

桑原 糸子

はじめに—概念導入の契機

現代の女性解放は、性抑圧システム＝資本主義的家父長制から解放されることであると考えている。これが私の問題設定である。この経済的基盤を覆っている政治状況は先進資本主義諸国家においてはマス・デモクラシーである。現代のフェミニズム発展の原動力の基底に、マス・デモクラシーが大きな力になっていることを自覚しておく必要があるであろう。「マス・フェミニズム」は、このマス・デモクラシーに対応する一般大衆女性の解放を視野に置くために提起する私の現代のフェミニズム理論のイデオロギーを示すキーワードである。市民革命以来、女性解放を開拓してきたブルジョワ・フェミニズムのイデオロギーは先進資本主義国においては歴史的使命を終えたと思う強い意識が働いている。

なお、現代、「フェミニズム」は、女性解放思想のイデオロギーとして中核を占め、普遍化しているのはもちろんであるが、その役割は単に女性解放にとどまらず、男性解放を随伴していることが明白に認識されるようになってきている。フェミニズムの作用は社会の部分ではなく、その総体に実効性が求められている。また、支配する性の側に主体的に「フェミニズム」を追求する動きが顕在化してきた。他方、フェミニズム志向は少数の女性に固

有のものではなく、フェミニスト運動に共鳴し、性役割からの解放に共感を持つ女性意識が一般化しつつある時代状況になっている。

#### 1. 現代のフェミニストの女性分析

マス・フェミニズムが立脚する視点—経済的自立なしに主体の自由はあり得ない。男性のみならず、他者に経済的に依存せずに生存する自己確立の保障が解放の基礎である。この点から、性抑圧の深度を貧困に置く。貧困からの解放がフェミニズムの原点であると位置づけることになる。ここで女性の貧困を数値で確認しておく。

資料①. Global gender inequality : V.S. Peterson and A.S. Runyan, Global Gender Issues, West View Press, 1993, p.6. 参照。

資料②. 日本女性の現状：総理府編「女性の現状と施策」1993年再版、参照。

以上により、貧困は性中立ではないことが明らかに読み取れる。この確認を前提として、妥当だと考える女性分析の例示を紹介する。①ホルプの見解—「ある特定の社会階級に属している一方で、階級を越えた社会的カーストというカテゴリーにも属している」②ミースの見解—「各社会の生産的生活の実際の土台である人々」（注：発表当日、ミース M.Mies ミエズと発音し、レジュメにも記載しました。お詫びして訂正します。）

#### 2. 女性の貧困の構造的な原因

女性の貧困は男性の貧困とは異なる。その原因は性役割、労働の性的分業にあると分析される。これにより女性は男性に経済的に依存する構造に位置づけられる。この構造で女性は三重の抑圧と搾取を受け、必然的に貧困化する。

#### 3. 私的領域の政治・経済的本質

資本主義的家父長制を支える要として、家族は家父長制家族であり、女性のセクシュアリティの抑圧を継続する。根本的に家事労働の本質が鍵となる。使用価値か「労働力商品を生産する価値創造的な労働」（ダラ・コスタ）かを再考する。

#### 4. 女性の主婦化の国際化と家事労働の拒否

資本主義的工業化により発展途上国における女性の専業主婦化が見られる一方、先進工業国家に一般化しつつある女性の家事労働＝再生産労働の拒否というよい傾向は、女性抑圧の構造的ルーツを分かり易くすると同時にグローバルな女性の貧困化の両義性を示唆する。

#### 5. マス・フェミニズムの意義

(1) 支配する性＝男性からの直接的且つ間接的な身体的・精神的・心理的暴力の潜在的な犠牲者である状況からの解放である。（個人の尊厳は基本的自由権）

(2) 無償の家事労働に従事させられる性として、「資本の継続的本源的蓄積」への寄与＝資本主義経済の土台の必須の、真の生産者として「貢献」している一方的役割からの解放である。（職業選択の自由・平等権、社会権）

(3) 独立した個人として経済的自立を求める労働市場での抑圧（女性の労働諸条件は男性より低い＝搾取率が高い）からの解放である。（基本的生存権）

#### 6. 結語

マス・フェミニズム状況それ自体が資本主義的家父長制構造を変動する社会変革の大きなエネルギーである。

## ■ワークショップ報告

### ●自尊心および役割モデルと女性の就労形態、態度の関係の検討

黄 珉淑・竹原 恵・斎藤卓也・西松能子・遠藤俊吉  
日本医科大学精神医学教室

はじめに：近年、日本において女性の社会進出は徐々にではあるが確実に進んでいる。それに伴い外的な法整備や社会的援助の必要性について論議されるようになってきた。しかし女性個人の自己評価や早期から形成される役割モデルなどの内的要因が女性の就労状況にどのように影響しているかについての調査研究はあまり多くないのが現状である。今回我々は東京女性財団の助成をいただき、女性の早期からの役割モデルと就労状況について、また就労状況と自己評価および心理的状态についての関係を調査した。

方法：対象の年齢は30代から40代、教育水準を大学卒業か大学院卒業とした。内訳は管理職及び専門職に就労している女性が50人、非専門職・非管理職に就労している女性が50人、専業主婦が50人、管理職・専門職に就労している男性が50人である。対象の属性や状況調査のために31項目からなる独自の質問紙を用い、自己評価の尺度として Rosenberg's Self-esteem Scales を用いた。また対象の心理的状态の検討のための質問紙として General Health Questionnaire (GHQ) Manifest Anxiety Scales (MAS) を用いた。これらの質問紙を郵送し回収されたものを検討した。

結果：回収率は管理職・専門職の女性が22人(44%)、非管理職・非専門職の女性が24人(48%)、専業主婦が39人(78%)、管理職・専門職の男性が11人(22%)であった。

管理職・専門職に就労している女性について：役職は弁護士・研究者・医師などの専門職が14人、会社役員などの上級管理職が5人、中間管理職が1人であった。幼い頃の役割モデルは学者が6人、先生・ピアニストが各々3人、医師が2人、弁護士・国際活躍・作家等が各々1人であった。10代の役割モデルは学者・研究者が8人、医師が3人、弁護士が2人、実業家・分筆家が各々1人であり10代後半には努力して大多数が個々の役割モデルと同様の職業を獲得している。自己評価と心理的状态について R S S は平均20点、G H Q は平均14点、M A S は平均14点であった。

非管理職・非専門職に就労している女性について：パートタイマーが18人、非管理職が6人であった。幼い頃の役割モデルはピアノ教師4人、看護婦2人、幼稚園の先生・美容師・薬剤師・教師・よい奥さん・スチュワーデスが各々1人であった。10代の役割モデルは保母・幼稚園の先生4人、教師2人、ピアニスト・デザイナー・スチュワーデス・アナウンサー・キャリアウーマン・花屋・研究者・学者が各々1人であった。R S S 平均16点、G H Q 平均15点、M A S 平均16点。

専業主婦について：大多数が過去に就労経験をもっているが第1子出産、結婚等を契機に退職している。現在働いていない理由は、その必要が無い、子どもがいる、満足できる仕事が無いと答えた人が多かった。幼い頃の役割モデルはスチュワーデス6人、先生8人、お嫁さん5

人などであった。10代の役割モデルは先生・公務員・事務員・看護婦・保母・栄養士・薬剤師・通訳・医師・コピーライター・ジャーナリスト・デザイナー・イラストレーター・スチュワーデスなどであった。R S S 平均18点、G H Q 平均11点、M A S 平均13点。

管理職・専門職に就労している男性について：役職は役員などの上級管理職が5人、部・課長などの中間管理職が5人であった。幼い頃の役割モデルは医者・科学者・野球の選手が各々2人、教師・船員・建築家・絵描き教師が各々1人であった。10代の役割モデルは医師が2人、研究者・技術者・絵描き・外交官・船員・インテリアデザイナーが各々1人であった。R S S 平均19点、G H Q 平均10点、M A S 平均10点。

考察と提言：(1)回収率は管理職の男性が最も低かった。これは男性の関心の低さを反映しているのかも知れない。男性側の問題意識を喚起する必要があるのではないかと。(2)管理職・専門職の女性群の役職は実際には専門職と会社経営者という結果であった。女性が男性社会に進出するには依然として職種が非常に限られることがわかった。(3)就労形態により早期からの役割モデルに違いがみられた。専門職の女性は一般に男性的な役割モデルを早期から想定しており10代後半にはさらに明細化し具体的な努力して職業獲得をしていた。非管理職・非専門職の女性群は10代後半にはいわゆるピンクカラーといわれる比較的低賃金の“人の世話をする仕事”を志向する傾向にあった。専業主婦の群は早期から“お嫁さん”という役割モデルを想定している人が増え、10代後半になりたいたいものに向かって努力する人も就労群に比較して少ないという結果であった。役割モデルは早期から違いがありそれが将来の就労形態に影響を与えることが示唆された。会場からは役割葛藤のプロセスや教育の役割について提言があった。

(4)専門職の女性群が物理的にも精神的にも就労を支持する環境に恵まれているのに対して非管理職の女性群は就労を支持する条件が乏しく自己評価も低いことがわかった。女性の就労に対し物理的・精神的な支持や社会的な援助が一層望まれる。

### ●女性政策の近未来を探る

#### グループみこし

私たち「グループみこし」は藤枝滯子さんと大阪・京都・兵庫の自治体職員有志で女性政策、女性問題講座などを研究しています。来る2月19～20日には「フォーラム女性政策」を開催し、「女性政策の新しい風」と題するシンポジウムと「女性政策」「女性問題講座」「女性センター」についての分科会をやります。今回の研究発表は分科会で問題提起するために討論してきた内容のまとめです。ご指摘頂いたことを踏まえてフォーラムではもっと深めた内容で問題提起したいと思っています。フォーラムへのご参加をお待ちしています。

〈女性政策仕掛人会議～21世紀をみすえて〉

女性問題の解決が自治体の政策課題として認識され、取組みが始められてから既に多くの年月が経過しました。女性政策は、全国的にはまだまだ緒に付いたところという印象が強いのですが、大阪府内のほとんどの自治体で

は、開始時期の違いはあれ、取組みが進んできています。

女性政策のファーストステージ段階においては、政策担当セクションの課題として、①担当窓口の設置 ②庁内推進体制の整備 ③行動計画の策定 ④市民による政策チェック機構の整備 の4点を確立することにあります。そしてさらに、これらの条件整備が一定進んだとしても女性政策本来の課題である「行政の行う全ての事業を女性問題解決の視点で見直すこと」には至らないことも事実として認識する必要があります。

女性政策担当者には、女性政策の目標とするセカンドステージにつないでいくために、実効性のある女性政策を展開するには何が必要か、何ができるかを考え、とりあえず実践してみることが、いま求められています。

女性問題に対する深い認識と自らの業務を女性問題解決の視点で見直し事業化できる力を備えた職員の育成、タテ割りの従来型行政機構を打ち破る総合的横断的な施策遂行システムの模索、事業化のための財源の保証と、当面する課題は山積しています。実務担当者会議の取組み、市民との共同作業の追及など大胆に施策展開を図っていきたいものです。

〈女性問題講座ステップアップをめざして〉

『「女性問題講座」ってどんなことをしたらよいのか?』から『セカンドステージをめざす「女性問題講座」のあり方は』まで、ひとくちに女性問題講座といっても、取組みられ方に大きな開きがあります。その中で女性問題講座は、女性をめぐる社会の状況や差別の構造を女性自身が理解し、分析し、行動するための力をつける重要な学習・実践の場としてさらに求められています。市民に直結する女性政策である女性問題講座のステップアップをめざして研究発表では問題提起しました。

そこでまず講座を組むに当たってのポイントは、実施しようとする地域の特性をつかみその地域のニーズにあったものが提供される必要があります。地域特性は大別して①都市型 ②農村型 ③都市・農村混在型 があり、その特性において、一番問題を抱えている女性のライフステージはどこにあるのか探り、特性とライフステージをクロスさせたところにまず力点を置いた展開が有効であると考えます。また、今までニーズのくみあげが不十分であった層（例えば、働く女性、女子学生etc.）への働きかけも必要であり、半歩ほど先を見越したパイロット性が要求されています。講座の手法については、承りから双方向、さらに、ワークショップ方式も取り入れ、市民企画講座への取組みを探ることも必要です。

そして、女性問題講座の今後の課題として、講座と女性政策の関係や、女性センターと社会教育施設などにおける講座がどう連携していくのか検討する必要がありますと考えます。

〈女性センターって何するところか〉

女性センターについて、「女性差別解消のための拠点施設」という原点にかえて検討してみるために、8項目にわたって「求められる女性センター」について整理をしました。その中で特徴的なことは ①あらゆるライフステージの女性向け事業をしっかりと組むこと ②事業の中でも「出口」につながるようシステム化し、「ふ卵器」の役割を組み込むこと ③女性政策を推進するアン

テナ及びパイロットの役割を果たすこと ④女性差別解消の視点に立った文化創造・表現活動に踏み込むこと ⑤女性センターそのものが運営も含めて、女性差別解消を体現する場となること、などです。

新聞報道などで、女性センター事業の中で「男性の変革」をはかる男性対象講座が「目玉」とされています。しかし、女性差別解消のためには被差別者である女性を主体にすえ、あらゆるライフステージの問題を事業に組み込むことが必要です。また、事業の組み方も成果を生み出したり、起業につながるなど、「ふ卵器」の役割を果たせるシステムにすることが重要です。女性センター事業の中で明らかになる女性差別の事象を施策化し、制度として解決の道を作ることに踏み込むことや、行政の制度とするために、女性センターでパイロット的に取り組むことも必要です。このアンテナ／パイロットの役割というのは新しい問題意識ではないでしょうか。

研究発表の話し合いの中では、相談事業の実践解決の道作りの重要性、与える学習を超える仕掛けの必要性、直営か、財団かも含めて職員の問題、女性センターをつくれれば終りの傾向や女性センター建設が実現しにくい要因の検討の必要性などの指摘をいただきました。

## ●学内における性差別表現とどう闘っていくか

伊地知 泉

80年代は女の時代といわれたが、今の今まで見落とされてきた学内における性差別表現。教育の場である学内においても、性差別的な表現は放置され、多くの女性たちは傷ついてきた。

まずは現状報告からということで、京都精華大学の学生で「キャンパスから性差別をなくす会」の私、伊地知が、大学内における性差別表現の現状を大学祭における美女コンテスト、ポスター、タテ看を取り上げ現物、スライドをまじえて報告。これらには性的嫌がらせ、性的ステロタイプが頻繁に登場し、また、表現者としての責任（自分が表現したものがまわりに与える影響についての責任）は問われず、「表現の自由」という隠れミノの下、キャンパスはやりたい放題の場となっている。

こういう現実に対し、何が問題なのか、どう闘っていくべきなのかを、話し合った。

レベッカ・ジェニソンさんは、一部の人がイメージを作り出していること、アンチ・ポルノグラフィと検閲が一緒になってしまっていること、差別と闘う者に対するまわりの冷淡な雰囲気、行動を妨害していることを指摘した。また、カナダの大学における差別表現と闘うための機能的で進んだ制度を紹介してくださった。

西山千恵子さんも、学校が表現を規制すると「検閲と表現の自由」の論争になってしまい、どちらかを選ばなくてはなくなる落とし穴があるといい、「大学に女性相談室の設置を」という筑波大学の学生新聞に載った投書の例を挙げ、女性相談室があれば、セクシャル・ハラスメントの問題も取り上げることができるのではないかと、ひとつの可能性としてあげた。（現在、筑波大学で女性相談室は未設置）

三木草子さんからは、女性学や美術界の中では、メディアからの女性イメージの見直しが進んでいるが、授業の

なかで取り上げられることはない、現在京都精華大学の「女性と芸術」という授業で、イメージのもつメッセージを違う目で見なおすことをはじめている、という報告があった。

私たちの主張の根拠として、国連の女性差別撤廃条約のマスメディアの章、オーストラリアの「女性の地位向上委員会」のガイドライン（男女平等の表現について）や、日本では84年に「神奈川女性プラン」が出した、県行政刊行物の中の女性差別をなくすためのガイドラインなどが、とりあえず私たちの味方になるのではないかという話が出たところで、時間がきた。

討論する時間が少なかったのだが、参加者からは「もっと外に、テレビや新聞や大学の学長に情報公開をするべき」「差別に対する感覚を養うことが重要」と意見があった。また、アンケートからは、「現状を知ってびっくりした。このような大学に子供を進学させたくない」「芸術大だからこそ、性差別を訴えるよい場だと思う」「『芸術』に対する自分の見方をきちんと整理したい」「若い世代に性的ステロタイプが刷り込まれていくことに疑問をもつ。どんな形で教育されてきたのか。」「自分の行っている女子短大をもっと意識的に見ていこうと思った」「美意識とは何なのだろうかと思う。強い印象は欲しくても、ネタ作りはできないとなると性的イメージを、手っ取りばやく取り入れてしまうというセンスのなさに情けなくなる。性的イメージを扱ったものを非難して、アンダーグラウンドへと追いやるのではなく、どうにかうまく付き合っていく方法はないのかと思う」という意見が寄せられた。

性差別的な大学の環境にいつのまにか鈍感になり、性差別だと思うのは私の考えすぎではないかと思ってしまう恐ろしさ。参加者からの意見は、「『表現の自由』とはなにか？『芸術』とはなんなのか？」という私の疑問に力をあたえ、私に、この問題を考え続ける勇気を与えてくれた。

私たちにできることとして、京都精華大の状況は多かれ少なかれ、他大学でも見られることなので、いい知恵は共有しあい、1つの大学だけでなく大学同士が連帯しあって、情報交換をして、抗議、行動しやすい雰囲気、連帯をつくること。毎年学長、学生課、学生部長などに現状報告をし、差別をなくすように提案していくこと、を確認し、非常に有意義な集まりとなった。

学内における闘いは、まだまだ始まったばかりなのである。

なお、当日の資料として、学内のミニコミ「キャンパスの女たち」No.13、No.19などを配布しました。

## ●アメリカ女性作家と戦争

渡辺 和子

女性は戦争を嫌悪し平和を愛すという。けれども、戦争という巨大な暴力の被害者に性差はないかにみえる。では、あえて女性が戦争を描くとき、男性と異なる文学を創造してきたのであろうか。

アメリカ女性作家による戦争文学をみると、男性作家が戦場における闘いに焦点を合わせるのに対して、女性作家はその銃後を描く。さらにたとえばジョイ・コガワ

の『おばさん』、シンシア・オージックの“ジョール”は、女性であるがゆえに受ける苦痛を描いている。また強い生命力を示す女性たちを女性作家は描き出している。他方、マージ・ピアシーは闘う女性、さらに戦争によって成長していく女性、男性さえ描いている。しかも、これら女性作家たちは、日系カナダ人としてのコガワ、ユダヤ系作家としてのオージック、ピアシーというように、民族性を強調する作家たちである。民族性を基盤としてはじめて女性は戦争を書くことができたのかもしれない。

## ●独裁政権に抵抗したチリ、アルゼンチンの女性作家たち 京都産業大学 今井 洋子

ラテン・アメリカでは、近年、厳密な意味での外国との戦争があったわけではない。ただ、様々な形で繰り返された独裁政治が、20世紀になってもなおこれらの国の人々を苦しめてきた。特にチリでは1973年に社会主義政権のアジェンデ大統領に対するクーデターが起こり、後10数年にわたる弾圧の年月が続いたし、アルゼンチンでもほぼ同時期に軍事独裁政権が権力を握り、同じような恐怖の日々が10年近く続いた。この間、多くの作家たちが亡命し、独裁を告発する作品を書いた。チリのイザベル・アジェンデは、1981年に『精霊たちの家』を亡命先で出版した。これは、とくに後半で軍事政権の凄まじい拷問などの実体を描いた部分が衝撃的である。アルゼンチンのルイサ・パレンスエラは1982年にやはり亡命先で軍事政権下の恐怖を描いた『武器の交換』を出版した。地獄のような世界でも希望を失わない女性の強さが印象に残る作品である。

## ●現代アラブ女性作家の作品にみられる戦争

大阪外国語大学 森高久美子

19世紀からパレスチナ分割の1948年までの作品において、対英・佛・伊とのアラブの戦争は、伝統的植民地主義に対するものであり、東方イスラム世界における西側キリスト教世界との戦いであるとの認識が一般的であった。戦争を聖戦とみなし、戦士は神の道のために戦って、殉教者となって死後天国に入るといった人格的特質が際立って強調された。その中で女性は社会的奉仕に打ち込む姿を理想としている。

しかし、1948年以後の対イスラエル、イ・イ戦争、イラク・クウェート戦争、パレスチナのインティファダなどを経験してからは、戦争をイスラムやアラブ民族主義でとらえようとする試みのなかから、新たに戦争は当事者双方の国民を不当に虐げるものであり、戦争に導き、他国民支配をはかろうとする独裁的体制への批判を強める傾向が強く見られるようになっていく。

## ●解放者の男と解放された女

田邊 玲子

ドイツの脈絡で戦争を語ることは、ナチスの問題と切り離せない。この問題については加害者としての女のありかたも含めて、今まで相当に論じられてきた。しかし、第二次世界大戦後45年余を経たいま、女という「性」によって被害者の立場に無理矢理陥れられる状況、すなわち勝利者側の兵士による敗者側の女の強姦の実態に迫る

うという動きがでてきた。湾岸戦争、またユーゴスラビア紛争における集団強姦のニュースに触発されて、当時のソ連軍および連合軍兵士をめぐっての噂の真相を確かめようとしたのは、フェミニズムの立場から映画を撮り続けている女性監督ヘルケ・ザンダーである。彼女はさまざまな統計や女たちの証言、事実を転倒させようとするさまざまな言説、ソ連軍兵士による強姦に限って中絶が許可された経緯など、緻密なリサーチに基づいて映画を作り、資料およびスクリプトを出版した。

### ●ウイメンズ・ブックストアが危ない!

長年女たちを支えてきたサンフランシスコの女の本屋さん、Old Wives' Tales Bookstore (非営利集団) が危機に瀕しています。財政難に直面しその存続が危ぶまれているのです。アリス・ウォーカーも5,000ドルを寄付するなど、地元の女たちが援助の手を差し伸べていますが、それでもまだ財政難は去っていません。

思えば、私たちがサンフランシスコで「オールド・ワイヴズ」には随分お世話になったかと思います。そこで私たちが何かできないものでしょうか。

寄付ができます。そして洋書やブックリストを注文することもできます。日本の業者に注文するよりもはるかに安く手に入ります。支援をお願いします!

Ms. Elissa Mondschein

International Mail Order

Old Wives' Tales Bookstore

1009 Valencia San Francisco, CA 94110 U.S.A.

TEL (415) 821-4676 FAX (415) 648-4932

\*ご質問のある方は富岡明美までご連絡下さい。

〒520 滋賀県大津市若葉台20-7 TEL(0775)37-8030

### 学会誌 3号 編集委員募集

学会誌2号編集委員会は、5月下旬に、学会誌2号を刊行し、全会員に配布する予定です。

つきましては、次号(学会誌3号)の準備をお願いいたします。新たに編集委員を下記の通り、募集します。ご希望の会員は奮ってご応募下さい。

記

1. 募集期限: 1994.2.28 (厳守)
2. 申込方法: 葉書または封書による郵便
3. 宛て先&問い合わせ先

〒228 相模原市相南1-24-15-105

桑原糸子 宛

TEL.&.FAX.0427-46-5226

### ●学会についての懇談会 (21日昼)

短い時間に昼食をとりながらの話しあいだったので、議論が煮つまるまでにはいかなかった。いくつかの意見を紹介する。

#### 1. 春秋2回の大会について

マイナス面 毎回運営に追われて、きちんとフォローできない/幹事の負担が大きい

プラス面 この会は全国規模ということが長所なので、開催地は2つあるほうがいい/半年の月例会を1回の大会にまとめたと考えればいいのではないか/月例会をやるとしても誰がやるかが問題/シンポジウムのテーマを

つなげて行くことも考えてはどうか

### 2. 学会誌からの報告

2号編集は順調、3号の編集委員会を募集する(希望者は桑原さんまで)。

2号編集委員会で出た問題として、連載を認めるか、複数執筆者の枚数をどうするか、ということがあり、意見を聞きたい。

## 事務局より

## 新刊紹介

富岡明美

・論文「レスビアン・フェミニスト詩論に向けて—アメリカの研究動向1970—1990」『女性学年報』13号

・論文“Emily Dickinson as a Lesbian Poet”『平安女学院短期大学紀要』No.23

・翻訳と解説「黒人フェミニズム: 労働、家族、黒人女性の抑圧。パトリシヤ・ヒル・コリンズ」『日米女性ジャーナル』No.14

渡辺和子 『フェミニズム小説論—女性作家の自分探し』拓植書房

栗原涼子 『アメリカの女性参政権運動史』武蔵野書房(先号で題名に誤植がありました)

この欄は申告制です。事務局までご連絡を!

### 1994年春季大会について

6月18、19日東京地区で開催。ワークショップ、個人発表希望者は3月15日までに以下に連絡して下さい。