

2008年3月25日

お茶の水女子大学 21 世紀 COE プログラム

「ジェンダー研究のフロンティア」に関する最終評価報告書

アドバイザー委員会委員

廣渡 清吾（東京大学）

はじめに

今回の最終評価報告書の作成にあたっては、標記 COE プログラムによって事前に準備された『ファイナルレポート』および添付の諸資料を閲読の上、2008年3月18日に事業推進担当者と面接、意見聴取を実施し、また、プログラムの事業実施に参加した若手研究者（9名）からのヒアリングを行い、さらにその他の刊行資料を参照した。以下では、事業の主要な柱にそって成果と問題点を指摘し、評価を加えることにする。

1. 研究事業活動について

アドバイザー委員会は、2005年3月に行った中間評価において、事業のかかえるもつとも重要な問題として、活動中の4つのプロジェクト（A「公正と多文化共生に基づく公共政策と男女共同参画社会形成の諸条件の解明」、B「少子化とエコノミーの相互関係の解明と政策作用についての研究」、C「医療・科学技術の進展と『身体・生殖・性別』の再構築」、および D「社会の液状化とグローバル化に即応したジェンダー理論の構築と文化表象の解明」）に関し、＜各プロジェクト間の有機的連携が不十分であること、各プロジェクトの成果を活かして新たなジェンダー理論の構築を目指すためには、各プロジェクトを統括し、この課題自体を追求する研究体制を整備することが必要であること＞を指摘した。諸分野の研究者が連合して学際的な研究を進めるに際して、学際といいながらもテーマのキーワードが共通であるにすぎず、具体的な研究活動が各分野毎に行われて、連携や統合を欠くという事業のあり方は、しばしば見られるものであり、この点への危惧は、本 COE プログラムの採択に際しても採択者によって指摘されていたものであった。

本 COE プログラムは、この問題の指摘に対して、次のような体制を作り、所期の目標を達成するべく事業を展開した。すなわち、事業推進担当者全員をメンバーとする「統括研究プロジェクト・ジェンダー研究とアジア」を立ち上げ（「アジア」へのフォーカスは、本 COE プログラムの当初からの目的である）、毎年開催する F·GENS シンポジウムを集約点として共同研究を組織し、各プロジェクト研究の進行管理と同時に理論的な総括を積み上げる作業を行う、というものである。このようにして、この統括研究プロジェクトは、「再生産領域のグローバル化」、「科学・医療・技術と身体のパリティクス」および「暴力とジェンダー配置」の3つの研究領域を新たに定式化し、各分野からの相互乗り入れの共同研

究を行い、それぞれの領域における理論構築と実証研究を行うための橋頭堡を形成する成果を提示した。本 COE プログラムの中核をなす研究活動について、以上にみたような展開は、本 COE プログラムが持つ問題解決に向けての一体的な適応能力（マネジメント能力）を示すものであると考える。これは、事業推進担当者が本 COE プログラムの所期の目標の達成に向けて強い目的意識をもち、誠実に精力的に活動を行うことによって支えられたものということができ、高い評価に値する。これらの研究事業活動の全容は、『シリーズジェンダー研究のフロンティア』全 5 巻にその成果が総括的に示されるとともに、あわせて毎年の活動報告を中心的に収録した学術雑誌『F-GENS ジャーナル』全 11 冊および Publication Series 全 34 冊（うち英語版 5 冊）によって明らかにされている。

以上のように統括研究プロジェクトの主導的な役割が明確に示されたことの反面として、当初から活動を展開した A から D の各プロジェクトが具体的に提起したいくつかの課題への回答は、必ずしも明かでない。各プロジェクトグループは、A が「ジェンダー公正・多文化共生・人間開発を視野に入れた公共政策モデルの提示」、B が「ジェンダー・パネル調査の成果発信とジェンダー平等指標の開発」、C が「医療・身体・科学技術に関するジェンダー・カリキュラムの開発」および D が「ジェンダーに関する文化表象データベースの構築」をそれぞれ事業終了後の成果として計画していた（『21 世紀 COE プログラム』（平成 15 年度採択）進捗状況報告書）。

このうち、D の「ジェンダーに関する文化表象データベースの構築」は、約 7000 件のジェンダー/セクシュアリティ研究文献のデータベースを構築し、その Web 公開が予定されている。また、B の「ジェンダー・パネル調査の成果発信」は、中国・韓国のパネル・データの整理が終わり次第公開の予定である。これら以外の「公共政策モデルの提示」、「ジェンダー平等指標の開発」および「ジェンダー・カリキュラムの開発」の各課題については、これに直接に応答する研究成果が具体的に示されていないように思われる。意見聴取においては、「ジェンダー平等指標の開発」について、それを示すことが極めてデリケートな性格を持ち、課題の困難さが認識され、具体的な着手に至らなかったという率直な指摘があった。ここで示した具体的課題については、それぞれ課題を”めぐる”研究論文が成果として刊行されているとしても、計画として想定した課題の達成度そのものについて、課題として計画したことの是非を含めて、総括が行われるべきであると考えられる。

2. 若手研究者の育成について

若手研究者の育成について、本 COE プログラムは、研究支援、教育プログラムの設定および国際競争力強化支援の 3 つの領域で事業を進めた。資料によると、COE 研究員 (RA) (お茶の水女子大学大学院博士後期課程在学者であることが要件) が実数で 56 名、博士学位取得者から採用された COE 研究員 (PD) が 10 名、博士学位取得者から公募で採用され 24 時間以上の勤務体制をとる F-GENS ポスドク研究員 4 名など、実数で 70 名をこえる若手研究者が本 COE プログラムに雇用されて参加し、自己の研究活動の遂行によって事業を

推進しつつ、あわせて事業の運営に協力した（この他、他大学などに所属する研究協力者が 32 名で、多くは若手研究者である）。また、本 COE プログラムが毎年実施した公募研究制度（研究費助成）は、競争的な審査手続の下で、総計 68 件の助成を行った（採択率 50%）。助成は、論文提出を義務づけ、提出された論文は、査読を経て『F-GENS ジャーナル』特集号で公刊された。若手研究者が本 COE プログラムの事業参加を通じて、どのような学術的成果をあげたかについては、『ファイナルレポート』の資料編からみることができる。この資料に関し、事業に参加した COE 研究員（RA）の博士論文提出の割合について、それとしてのデータが示されていないが、この点の総括が行われることが望まれる。

アドバイザー委員会は、中間評価において、COE 研究員の雇用のあり方について研究・研修・労働のバランスを配慮すること、これに関するルールを明確にすること、より安定した地位をもつポストドク研究員雇用を強化すること、プログラムの全体の運営に若手研究者の意見の反映をはかること、などを改善点として指摘した。これらの指摘は、その後の COE プログラムの運営において受け止められ、具体的な改善が講じられた。

本 COE プログラムによる若手研究者の育成事業において、とくに注目されるのは、若手研究者の自主的な活動への支援が強く行われたことであろう。まず、事業内において若手研究者プロジェクトとして「大学におけるハラスメント研究」が認められ支援された。その成果は、『ジェンダー研究のフロンティア』第 1 巻に掲載されている。さらに、「若手研究者ジェンダー・スタディーズ・ネットワーク」（JSGS-Net）への活動支援が行われた。このネットワークは、FGENS シンポジウムにおいて若手企画セッションが設けられたことなどを機縁として学内外の若手研究者の継続的な学術交流の場として形成されたものであり、本 COE プログラムは、このネットワークの運営のために独自に複数の COE 研究員（RA）を配置し、財政的援助を行い、2 名の事業推進担当者がアドバイザーとなるなど、支援を進めた。また、このネットワークの分科会として、「若手研究者と育児・ワーキンググループ」が立ち上げられ、レポートも作成されている。JSGS-Net は、現在 110 名を超える学内外の若手研究者がエントリーしている。このネットワークは、本 COE プログラムの成果の 1 つであり、ヒアリングにおいて若手研究者自身によっても高く評価されており、のちに述べる国内外のジェンダー・スタディーズに関する学術ネットワークの一環としても引き続き有効に機能することを期待したい。

若手研究者への支援事業の残した問題として、本 COE プログラムによる雇用が若手研究者の経済支援として十分でなかったこと、同一の職種であってもどのプロジェクトに関わるかによって労働部分の比重が異なったこと、また、採用に関する情報がとくに初期において関係者に必ずしも平等に行き渡らなかったことなどが、若手研究者のヒアリングにおいて指摘された。全体として事業の進展にともない若手研究者支援事業の運営の改善が進められたことは上述したところであるが、経済支援の問題は、一人当たりの支援額の水準をあげれば雇用できる人数が減るという関係があり、運用において難しい判断が必要とされたものと思われる。これは、COE プログラムの制度そのものに関わるが、COE 研究員（RA、

PD) が十分な経済的支援をうけ、かつ、労働部分に手をとられずに研究・研修に打ち込めるような研究助成のあり方が求められている。

3. 国内外の学術ネットワークの形成について

本 COE プログラムによるジェンダー研究に関する国内外の学術ネットワークの形成は、相当の成果をおさめたといえることができる。

国際的学術交流ネットワークの形成について、共同研究・国際シンポジウムなどへの外国研究者の招聘と他方で本 COE プログラムの事業推進担当者および若手研究者の外国学会・シンポジウムへの参加・報告は、研究者間のネットワークを拡大し、今後の展開を基礎づけるものである。また、アジアの 6 大学との間では、組織的連携として、共同研究・共同事業が取り組まれ、あるいは学術交流協定が締結された。事業期間中にお茶の水女子大学大ジェンダー研究センターの招聘外国人客員研究員（合計 10 名）の果たした役割も大きかったと思われる。

国内におけるジェンダー研究ネットワークの形成についても、重要な仕事を示されている。ここでは、まず 2000 名をこえる「女性学・ジェンダー研究」に関わる大学教員へのアンケート調査によって国内ネットワークの形成に関するニーズが分析された。これをふまえて、「女性学・ジェンダー研究ネットワーク」の形成に向けて、本 COE プログラムおよびお茶の水女子大学ジェンダー研究センターのイニシアチブによって 2 回の準備会議が開催された。参加機関は、11 から 14（民間の財団研究所も加わった）に増加し、恒常的なネットワーク形成に向けての基礎がつくられた。今後、大学・研究機関の連携の構築とともに、さらに日本学術会議を媒介として、女性学・ジェンダー研究に関わる学術研究団体（学会）との協力関係を作り出すことも考えられる。こうした方向を展望するためには、次に述べるように、お茶の水女子大学において、ジェンダー研究の制度的拠点を強化することが不可欠であろう。

4. ジェンダー研究教育拠点の形成に関わる大学の取り組みについて

COE プログラムは、その事業の遂行を通じて当該大学に新たな研究教育の拠点を形成することを目的にしている。プログラムにおける研究教育事業の遂行の成果が大学の研究教育制度の新設・改変に結びつくことによって、COE プログラム事業の所期の目的が達成されることが考えられる。

本 COE プログラムは、「アジアにおけるジェンダー研究教育拠点」をお茶の水女子大学に形成することを目的とするものであった。研究教育拠点の形成に関しては、まず、2005 年 4 月から博士後期課程に「ジェンダー学際研究専攻」が設置された。これは、従来の人間発達科学専攻の「ジェンダ論領域」が同専攻から分離し独立の専攻を形成することによって行われた。ジェンダー学際研究専攻は、「広く社会科学、人文科学、自然科学の諸領域を横断しつつ、学際領域の視点からジェンダー研究の確立・重点化をはかる日本で初めて

の専攻」(お茶の水女子大学 HP による)であり、専任教員 15 名が配置されている。引き続き 2006 年 4 月には、博士前期課程に「ジェンダー社会科学専攻」が、後期博士課程「ジェンダー学際研究専攻」に接続するものとして設置され、3 つのコース(生活政策学、地理環境学、開発・ジェンダー論)が置かれて 20 名の専任教員が配置されている。このような研究科の再編(新専攻の設置)は、お茶の水女子大学が文字通り本 COE プログラムの目的を受け止め、その実現を図ろうとするものであり、プログラムの目標達成として高く評価されるべきものである。お茶の水女子大学人間文化創成科学研究科において、日本で初めての企図として学際的なジェンダー研究教育が展開されることは、本大学の歴史に鑑みても極めて意義のあるものとする。この新たな研究教育の場が、本 COE プログラムの成果を活かしてアジアにおける研究教育拠点としての内実をどのように作り上げるかは、国内外から注目され、期待されるであろう。

お茶の水女子大学がこのような期待に応えるための制度的条件の 1 つとして、「ジェンダー研究センター」の役割に言及しておきたい。ジェンダー研究センターは、1975 年に設置された、日本の研究教育機関では初めての「女性文化資料館」を出発点とする。女性文化資料館は、1986 年に「女性文化研究センター」に発展的に改組され、さらに組織改編によって 1996 年に現在に至るジェンダー研究センターが設置された。ジェンダー研究センターは、専任(3 名)のスタッフを中心に国内客員研究員および外国人客員研究員制度を活用し、国内外の共同研究を組織し、学術情報の発信を行い、日本における、またアジアにおけるジェンダー研究の推進を目的に活動を行ってきた。本 COE プログラムにおいてもジェンダー研究センターがこれまで蓄積した研究成果および構築してきたネットワークが活用され、また、センターの専任教員は、事業推進担当者として重要な役割を担った。アドバイザリー委員会は、中間評価においてジェンダー研究センターの拡充・強化の必要性を提言していた。

お茶の水女子大学は、2007 年 4 月より大学院重点化が実現し、教員所属の編成替えが行われ、すべての教授・准教授は人間文化創成科学研究科に所属することとなった。ジェンダー研究センターの専任教授・准教授も同様であり、ジェンダー研究センターの専任としては、講師ポスト 1 が残された。この新しい組織のあり方の中でジェンダー研究センターの運営と活動をどのように継続させ、発展させるかは、さきに述べた「期待」との関係で死活的なポイントである。ジェンダーの学際的研究教育を目的とする博士前期・後期課程の専攻設置は、上記のように、お茶の水女子大学に「アジアにおけるジェンダー研究教育拠点」を形成するための柱である。この柱と並んで、もう 1 本の柱として—あるいは車の両輪と比喻してもよいが—、ジェンダー研究センターを、位置づける必要があると考える。ジェンダー研究センターは、国内外の学術情報ネットワークの維持・展開、学術情報の蓄積と発信、プロジェクト型共同研究の組織と管理、フロンティア研究開発のイニシアチブなど、事業的な研究・研究関連活動を担い、ジェンダー学際研究専攻・ジェンダー社会科学専攻とたえず有機的に連携して「アジアにおけるジェンダー研究教育拠点」を形成する

ことに資すべきである。それゆえ、大学は、ジェンダー研究センターが本 COE プログラムの諸成果を適切に継承し、活用し、その役割を発揮できるように、研究科所属の教員が任期つきローテーションによってジェンダー研究センターの活動を「準専任的」に担当することを確保し（そのためには教員の増員も考慮されるべきであろう）、国内客員研究員、外国人客員研究員の制度をさらに整備し、活動を保障する財政的な措置を行うことなどについて、積極的に検討し、創意的な体制を作ることが強く望まれる。

おわりに

本 COE の 5 年間の事業活動の展開について、2005 年 3 月および 2008 年 3 月の 2 回に渡り、アドバイザー委員として資料を閲読し、学術刊行物を確認し、事業推進担当者および事業参加の若手研究者と面談の機会をもった。事業の過程を知る者の一人として、本 COE プログラムがいくつかの問題を残しながらも、全体として所期の目的に照らして成功裏に事業活動を終えることについて関係者のみなさんに敬意を表したい。本 COE プログラムによって目指された「アジアにおけるジェンダー研究教育拠点」が、お茶の水女子大学の適切な制度設計とマネジメントに支持されて、内実をもって構築されることを、心から期待している。