

男女共同参画・  
若手研究者支援  
ワークショップ

## 男女共同参画・若手研究者支援ワークショップ 「どう変わる！日本哲学会——ジェンダー平等推進と Good Practice Scheme」

和泉 ちえ (千葉大学)

1400名余を有する日本哲学会において、女性会員の比率は(近年微増傾向を示しつつも)未だ1割程度にとどまる。この状況は、国公立・私立大学の哲学・思想系「学部」に在籍する女子学生比率が全国平均で5割を占めるとする直近の調査結果との対比において(注1)、「学術としての哲学」への女性の参入を阻む要因が確実に存在することを物語る。

その要因に関して、日本哲学会が2005年に実施した第1回男女共同参画推進アンケート調査結果は、看過し難い「男女間の認識のずれ」を描出するものであった。すなわち「日本哲学会における女性会員の比率の少なさを何を反映すると思うか」というアンケート設問に対して、女性会員の大多数は「女性が活躍しにくい学会体質」および「女性は哲学に向かないという偏見」の弊害を指摘したが、男性会員の大半は「女性研究者自身の自由選択」に由来すると考えており、この現状認識の相違こそが、日本哲学会における男女共同参画推進をめぐる本質的問題の所在を明瞭に指示すると推察される(注2)。

この調査から10年を経た2017年(1月-2月)、日本哲学会は第2回男女共同参画推進アンケートを実施した。今回のワークショップは、最新の調査結果を踏まえ、日本哲学会に関する「事実」を共有するための議論を様々な観点から展開すると共に、学術団体としての「良きエートス」を育むためには何が必要なのか、その手がかかりを英国哲学会が近年提起する Good Practice Scheme(注3)を紐解きながら整理し、忌憚のない討論を通して日本哲学会としての「principles」のあり方について考察を深めることを目指す。プログラム構成は以下の通りである。

1. 日本哲学会としての理念と経緯 飯田隆(日本大学)
2. 2017年実施日本哲学会第二回男女共同参画推進アンケート報告 秋葉剛史(千葉大学)
3. 各学会からの問題提起  
吉原雅子(西日本哲学会;九州大学)  
佐藤駿(東北哲学会;東北大学)
4. 英国哲学会における理念と実践  
Dr. Joe Morrison, Queen's University Belfast, Director of British Philosophical Association
5. 討論:日本哲学会としての Good Practice Scheme とは?
6. 総括と展望 加藤泰史(一橋大学)  
司会 和泉ちえ(千葉大学) 鈴木伸国(上智大学)

さてここで、日本哲学会をはじめとする本邦の各種学術団体が男女共同参画推進と向き合う契機となった「男女共同参画(gender equality)社会基本法」(1999年公布・施行)をあらためて振り返りたい。その「基本理念五本柱」は以下の通りである。1. 男女の人権の尊重(個人としての尊厳・男女の差別解消・ひとりの人間としての能力を発揮できる機会を平等に確保)、2. 社会制度・慣行の見直し(固定的な役割分担からの脱却)、3. 政策などの立案および決定への共同参画(男女は、社会の対等な構成員)、4. 家庭生活における活動と他の活動の両立(家族の対等な構成員としての協働体制、家

庭生活以外の活動への参加の重要性)、5. 国際的協調(国際社会との連携)(注4)。

これらの五本柱は、直接的には第二次世界大戦以降の国際的諸動向を反映するといえようが(注5)、しかし実質的には、前五世紀ギリシア世界を特徴付ける思想的結晶を多分に含有すると推察される(注6)。例えばプラトン『国家』第五巻でソクラテスが披瀝する革命的諸提言をはじめ、当時アテナイの前衛知識人たちを虜にした「LGBT」礼賛ジェンダー論、あるいはヘロドトスが伝えるアマゾネスの末裔サウロマタイ人の女たちの生活信条、そして女性後継者を多数輩出したピュタゴラス学派の諸思想等々に対して、21世紀初頭の「ジェンダー平等思想」は親和的に共鳴するといえだろう(注7)。そして何よりも古代ギリシアの神話伝承世界において、男神6名女神6名から構成されるオリュンポス12神の日常的振る舞いは、ホメロス等々の証言を列挙するまでもなく、ジェンダー平等実現社会の雛形として記憶に新たに蘇る。昨今喧伝されるジェンダー平等推進運動は、基本法をはじめとする最新の法的駆動力に導かれつつ、遙か古代地中海世界に揺曳するユートピアを目指す帰還の旅路として、古来の思想的冒険譚の一隅を彩るといえよう。

さあ、当該WGが発足した2005年以来、日本哲学会は真摯かつ積極的に「ジェンダー平等推進」を巡る諸問題に取り組み続けており、その活動は、人文社会科学系諸学会においても、少なからず衆目を集めるに至る。今回のワークショップでは、「Equality」に関する思想的背景を深く背負う英国哲学会での Good Practice Scheme に学びつつ、我々の現実を直視し、各方面からの問題提起を論点としながら、賛成・反対双方の立場からの討論を等しく展開することを通して、哲学の健全な営みを支えるソサイアティーとしてのあり方を少しでも具体的に模索できれば幸いである。

(注1) 日本哲学会、男女共同参画・若手研究者支援ワーキンググループは、哲学・思想系の「学部」「修士課程」「博士課程」各々に在籍する男女構成比の調査を2013年度に実施し、国公立・私立大学合計38機関から回答が寄せられた。その調査結果と分析については、金澤修「哲学・思想系 学部大学院男女構成比調査から見てきたもの」、『理想』No.695, pp.64-78, 2015年。

(注2) 日本哲学会が2005年に実施した第一回アンケート調査結果については、日本哲学会HP参照。また日本哲学会としての男女共同参画推進に関する経緯説明については、飯田隆/和泉ちえ「学界インフォメーション 日本哲学会と男女共同参画推進への取り組み」、『理想』No.694, pp.161-163, 2015年

(注3) 英国哲学会が提起する Good Practice Scheme に関しては、<http://www.bpa.ac.uk/uploads/Good%20Practice%20Scheme/All%20GP%20docs.pdf>  
(尚、上記文書の邦訳に関しては日哲HP男女共同参画・若手研究者支援WGリンク先参照。)

(注4) 男女共同参画社会基本法「第一章総則第三条~第七条」参照。

(注5) 内閣府男女共同参画局(編集)『男女共同参画社会基本法』、ぎょうせい、2004年。

(注6) 古代ギリシア世界における「哲学思想とジェンダー論」の展開に関しては、和泉ちえ「説得の技法 —gender equality の実現可能性をめぐる—」、『理想』No.695, pp.27-38, 2015年

(注7) 和泉ちえ「哲学とジェンダー」、『岩波講座哲学第15巻 変貌する哲学』, pp.47-77, 2009年。

# 日本哲学会 2016年度 男女共同参画アンケート集計報告

2017年5月21日

日本哲学会 第76回大会(於一橋大学)  
男女共同参画・若手研究者支援ワークショップ  
「どう変わる！日本哲学会」

報告者：秋葉剛史(千葉大学)

# 本報告の目的

- 2016年度(1月～2月)に実施した「男女共同参画に関するアンケート」の結果を報告する。
- 全体単純集計、男女クロス集計を中心に、顕著な傾向が見られた場合は他の点にも言及する。(年代クロス集計は今回割愛)
- 比較のため、次の二つも適宜参考にする：
  - 2005年度に日本哲学会で実施した同様のアンケート(以下「前回アンケート」)
  - 自然科学系の男女共同参画学協会連絡会が2012年に実施した第3回大規模アンケート(「連絡会アンケート」)
- 全体として、分析というより結果提示が本報告の主目的。

# 本アンケートの概要

- 実施期間：2017年1月6日（金）～2月17日（金）
- 実施方法：アドレス登録会員にはメールにてウェブアンケート依頼を送付。未登録者には依頼状を郵送。

**ご協力ありがとうございました！**

- 回答数、回答率（推計）：
  - 全体： 242名（／1403名）、17%
  - 女性： 55名（／約159名）、約35%
  - 男性： 185名（／約1244名）、約15%
  - その他： 2名
- ※ 郵送でいただいた2件の回答は本報告では未反映。

# その他補足

- 今回のアンケートの構成:

Q1. 日本の哲学分野の女性研究者・委員の比率の低さ

Q2. ポジティブアクションについて

Q3. ジェンダーバイアス、男女の処遇の差について

Q4. 男女共同参画推進のために必要なこと(自由記述)

Q5. 男女共同参画にかんする現状認識

Q6. 当WGの活動の認知度

- 以下のグラフ中に出てくる右の記号は、平均比率との間に有意差があったことを示す。

[比率の差の検定]

有意水準 高 低

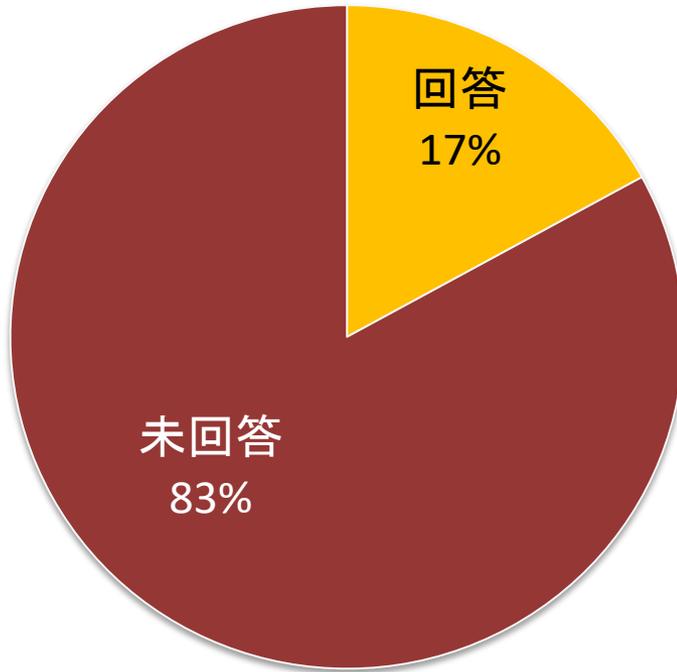
99% ▲ ▼

95% △ ▽

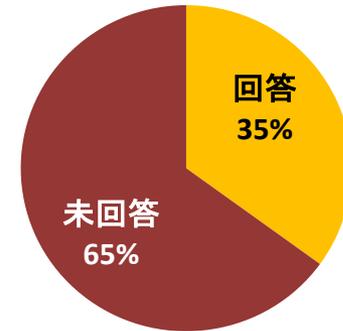
90% ∴ ∴

# 回答率

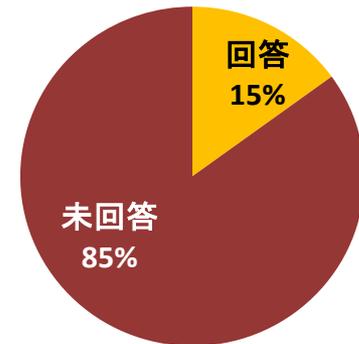
全体



女性(推計)

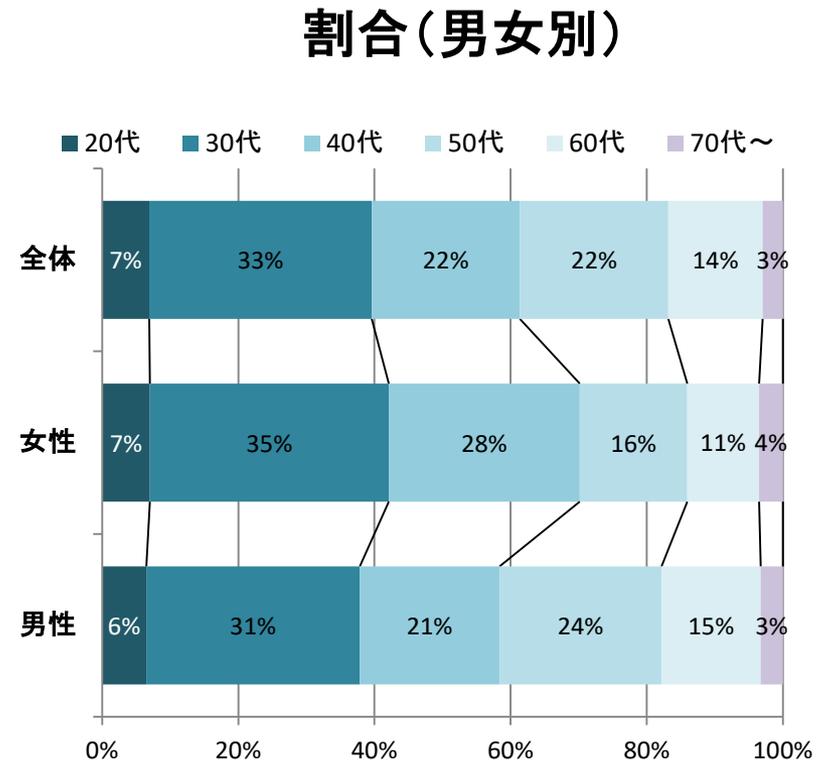
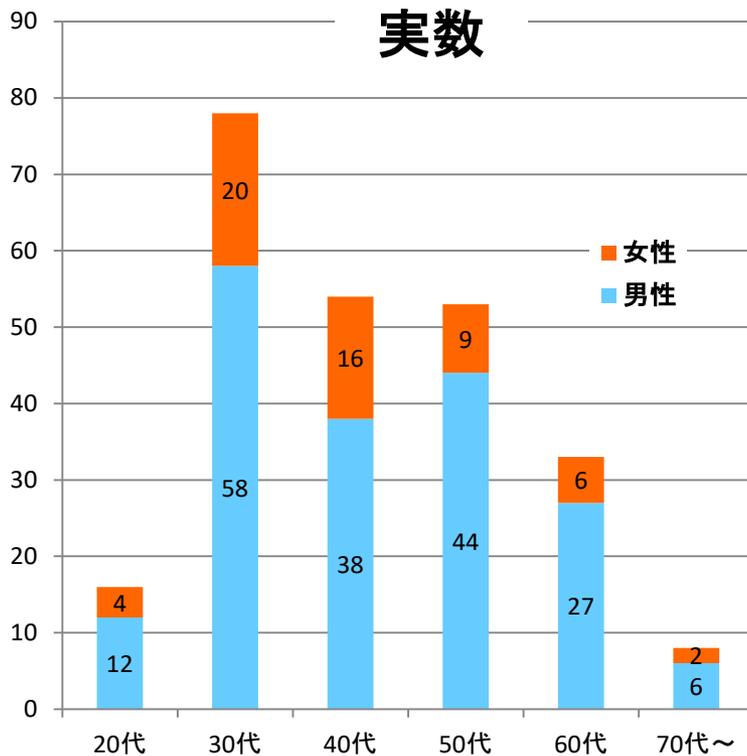


男性(推計)



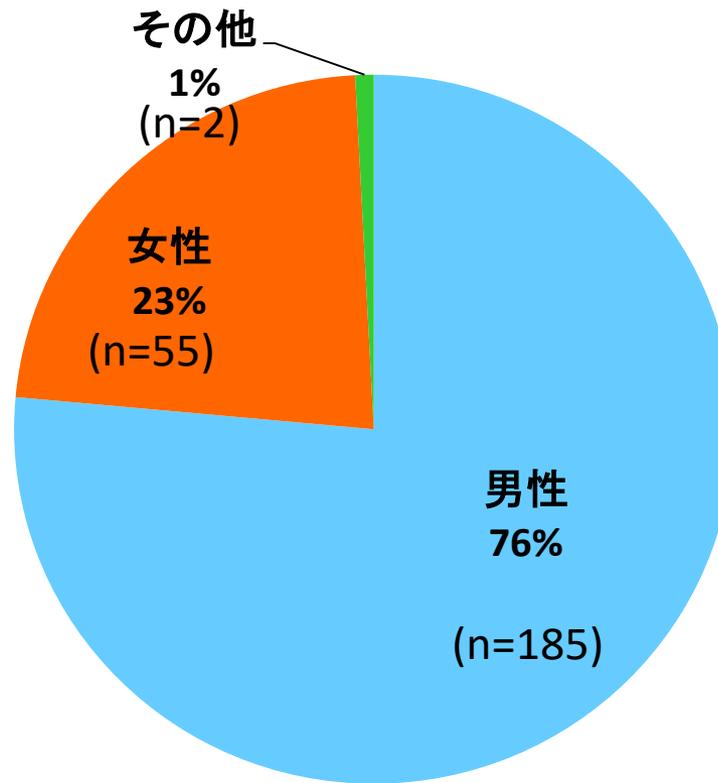
※ 前回と比べ、全体の回答率はおよそ3倍に上昇(6%→17%)  
男性回答率は3倍(5%→15%)、女性も1.6倍に(22%→35%)

# SQ1. 2016年4月1日現在の年齢



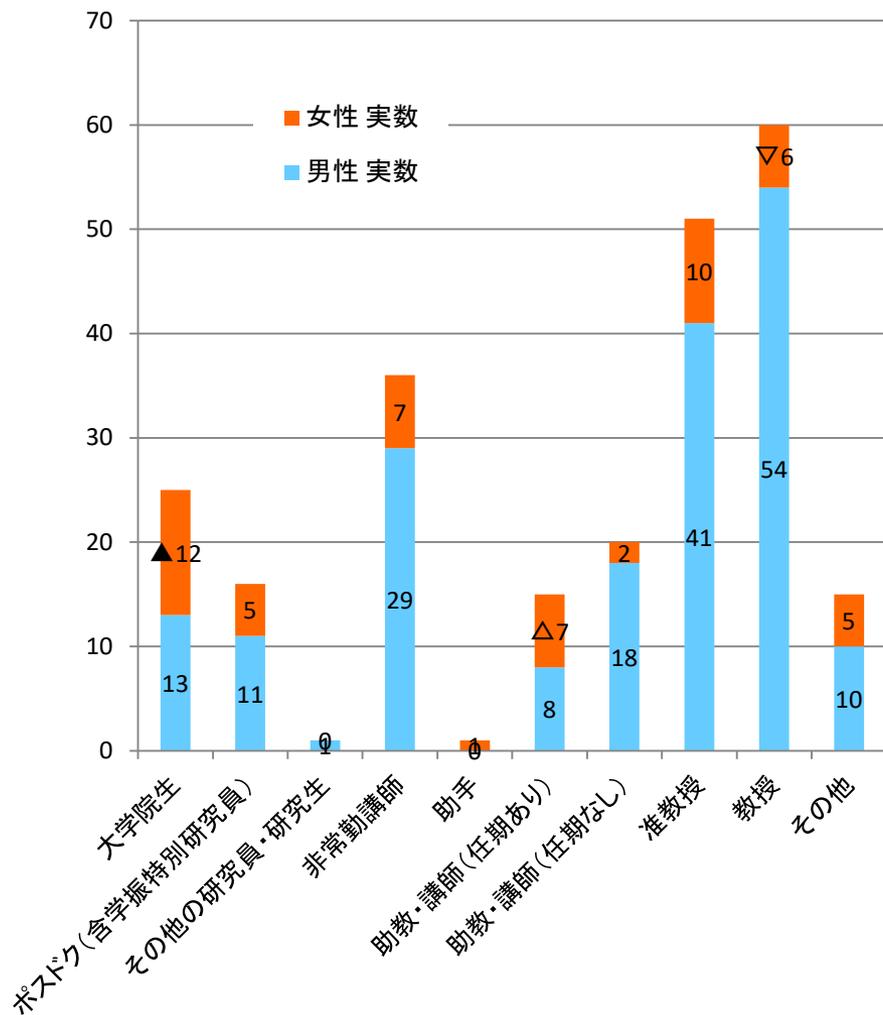
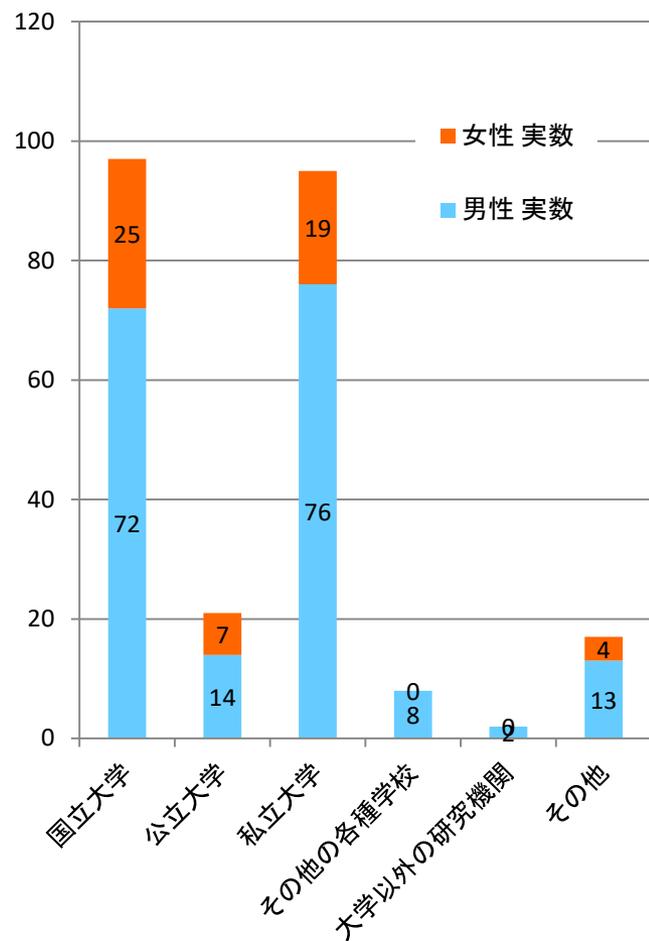
※ 前回と比べ、特に30代までの回答者が増加し(39名→96名)、比率も大きく(29%→39%)。40代までの回答者も同様(52%→61%)で、特に女性の40代までの割合は70%。

## SQ2. 回答者の性別

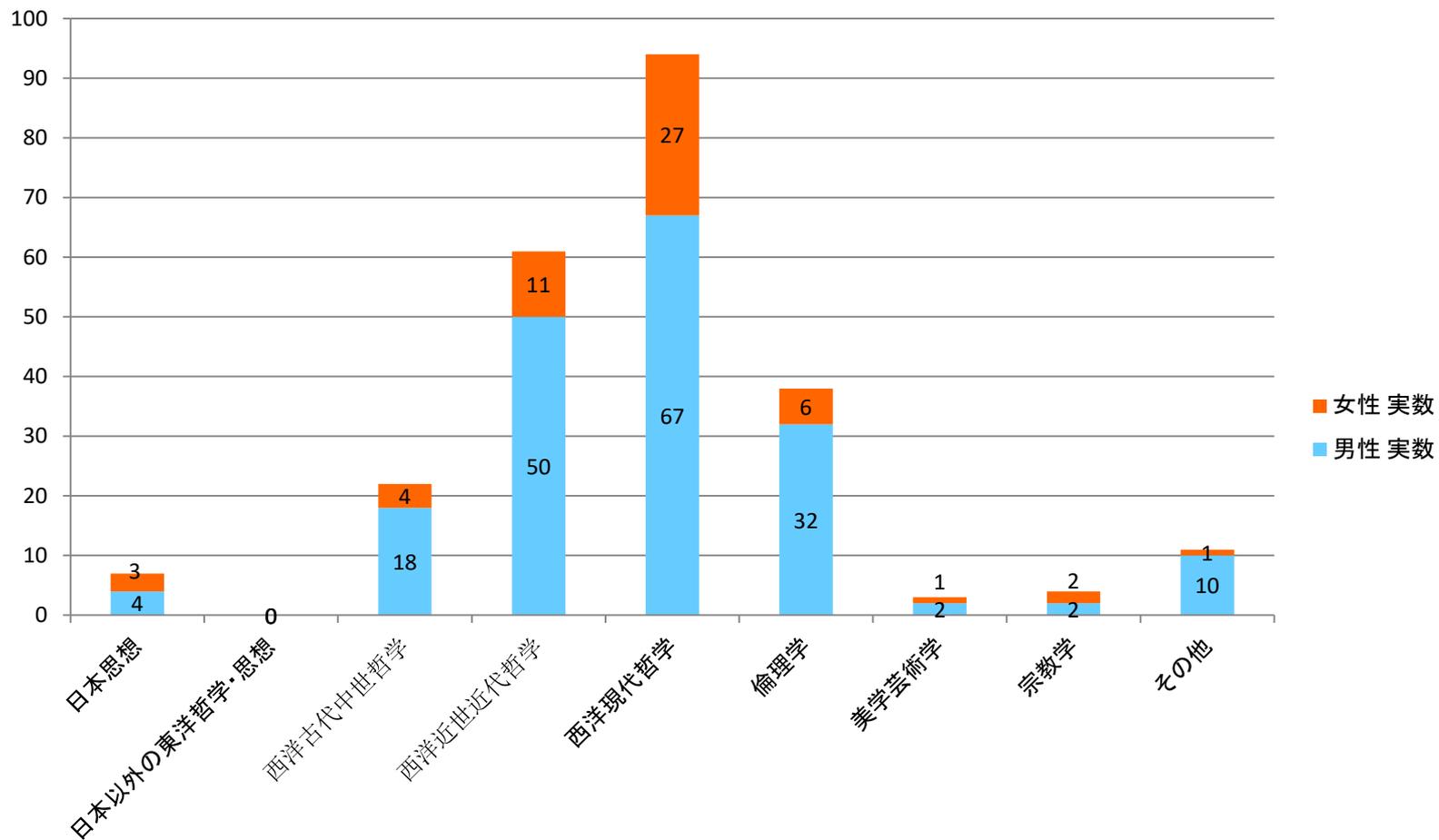


※ 男女の比率は前回(男性75%、女性25%)とほぼ同じ。  
連絡会アンケート(男性73%、女性27%)ともほぼ同じ。

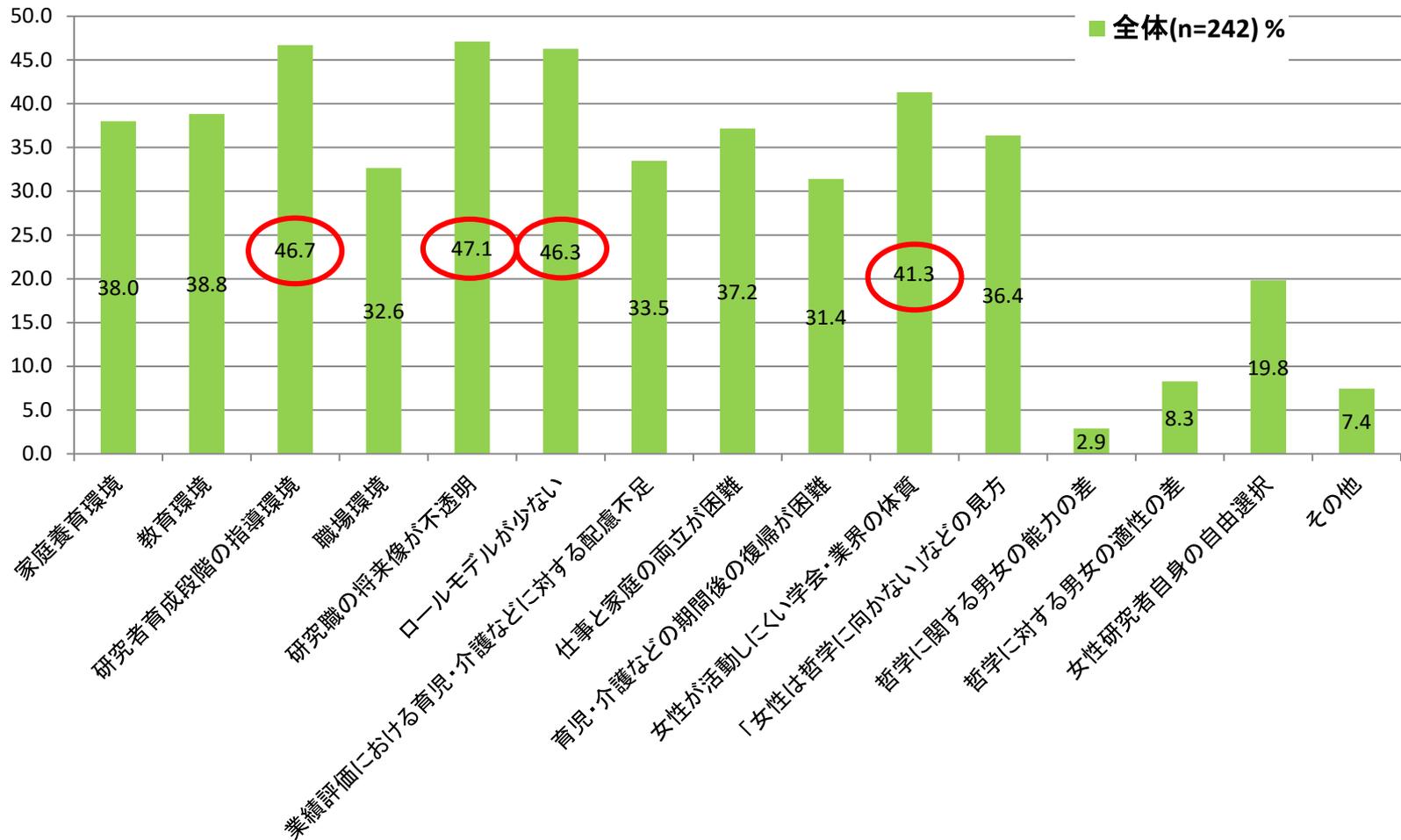
# SQ3. 現在の所属, SQ4. 現在の職



# SQ5. 専門分野(最も近いもの)



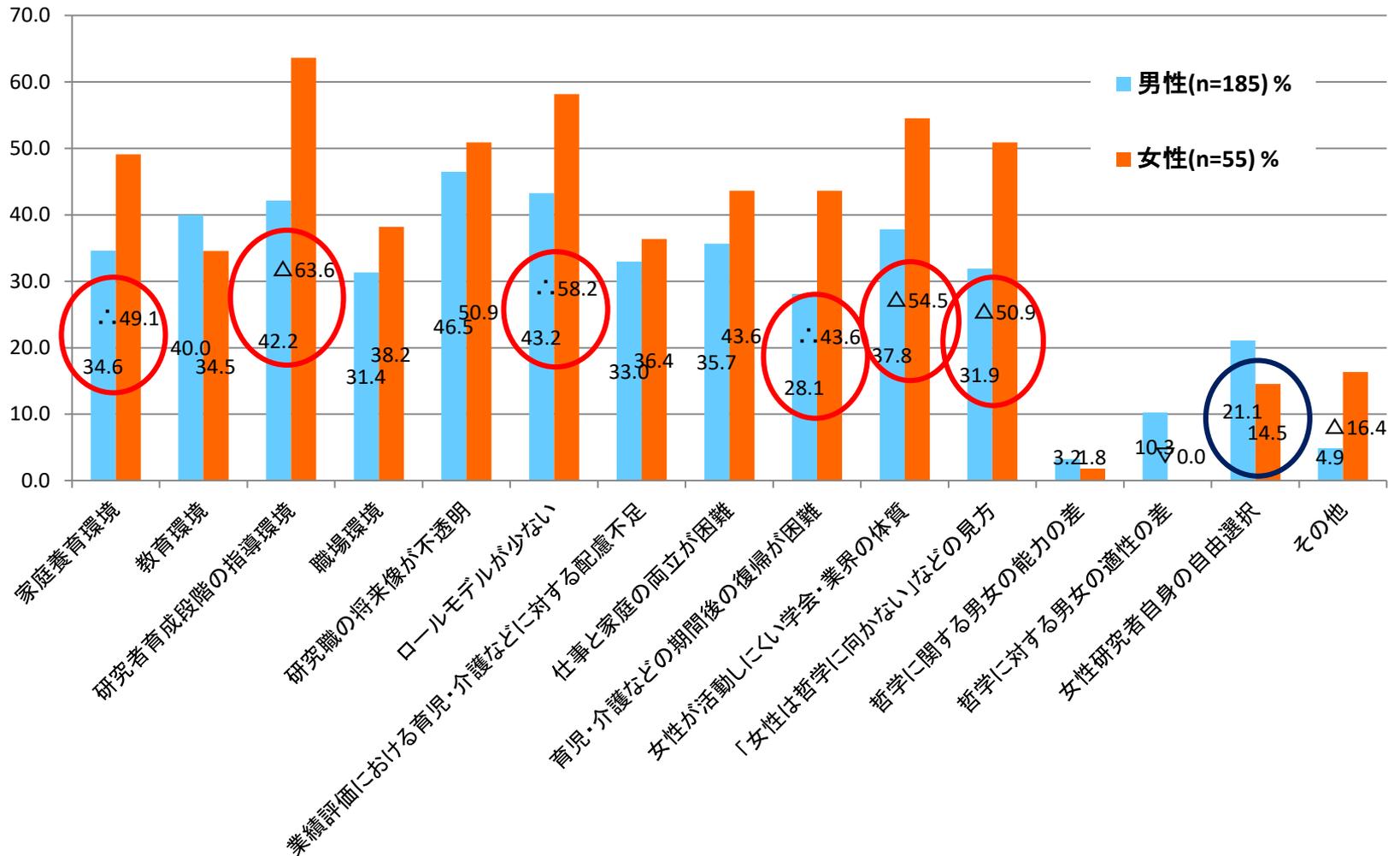
# Q1-1. 哲学分野における女性研究者の比率の低さは、何を反映していると思いますか(全体)



# Q1-1への回答について(全体)

- 選択率の高い(40%超のもの):「研究職の将来像」,「研究者育成段階」,「ロールモデル」,「学会・業界の体質」.
  - 前回と比べ、「女性研究者自身の自由選択」の選択率は大きく低下(全体46%→20%, 男性50%→21%, 女性33%→15%)
  - 連絡会アンケートと比べて:
    - 「仕事と家庭の両立が困難」(37%、連絡会は60%)は低め。
    - 選択率高め:「将来像」(47%、連絡会は26%)、「ロールモデル」(46%、連絡会は30%)、「家庭(養育)環境」(38%、連絡会は20%)、「教育環境」(39%、連絡会は26%)。
- 他の分野にも共通する要因とともに、哲学分野に独自の要因を見極めていく必要性がありそう。

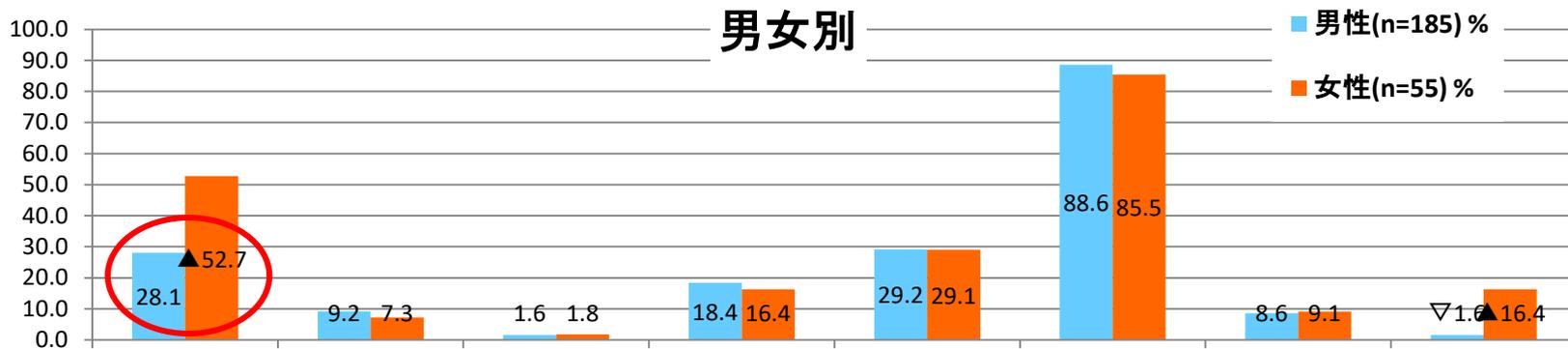
# Q1-1. 哲学分野における女性研究者の比率の低さは、何を反映していると思いますか(男女別)



# Q1-1への回答について(男女比較)

- 多くの項目で男女の選択率に有意差あり。なかでも;
    - 「研究者養成段階の指導環境」女性64% > 男性42%
    - 「ロールモデルが少ない」女性58% > 男性43%
    - 「女性が活動しにくい学会・業界体質」女性55% > 男性38%
    - 「女性は哲学に向かないなどの見方」女性51% > 男性32%
  - ただし前回と比べ、男女選択率の差が縮まった項目も:
    - 「女性は哲学に向かないなどの見方」差は35% → 19%に
    - 「女性が活動しにくい学会・業界体質」差は30% → 17%に
    - 「女性研究者自身の自由選択」差は17% → 6%に
    - 「教育環境」差は13% → 5%に
- 男女の認識に依然相違はあるが、部分的に接近も見られる。

# Q1-2. 学会運営に携わる委員の女性比率の低さは、何を反映していると思いますか



選出に際して男性を優先する意識...

女性の業績が不十分

男女の能力差

選出方法に関する制度的問題

ロールモデルが少ない

学会員全体の中での女性比率の低さ

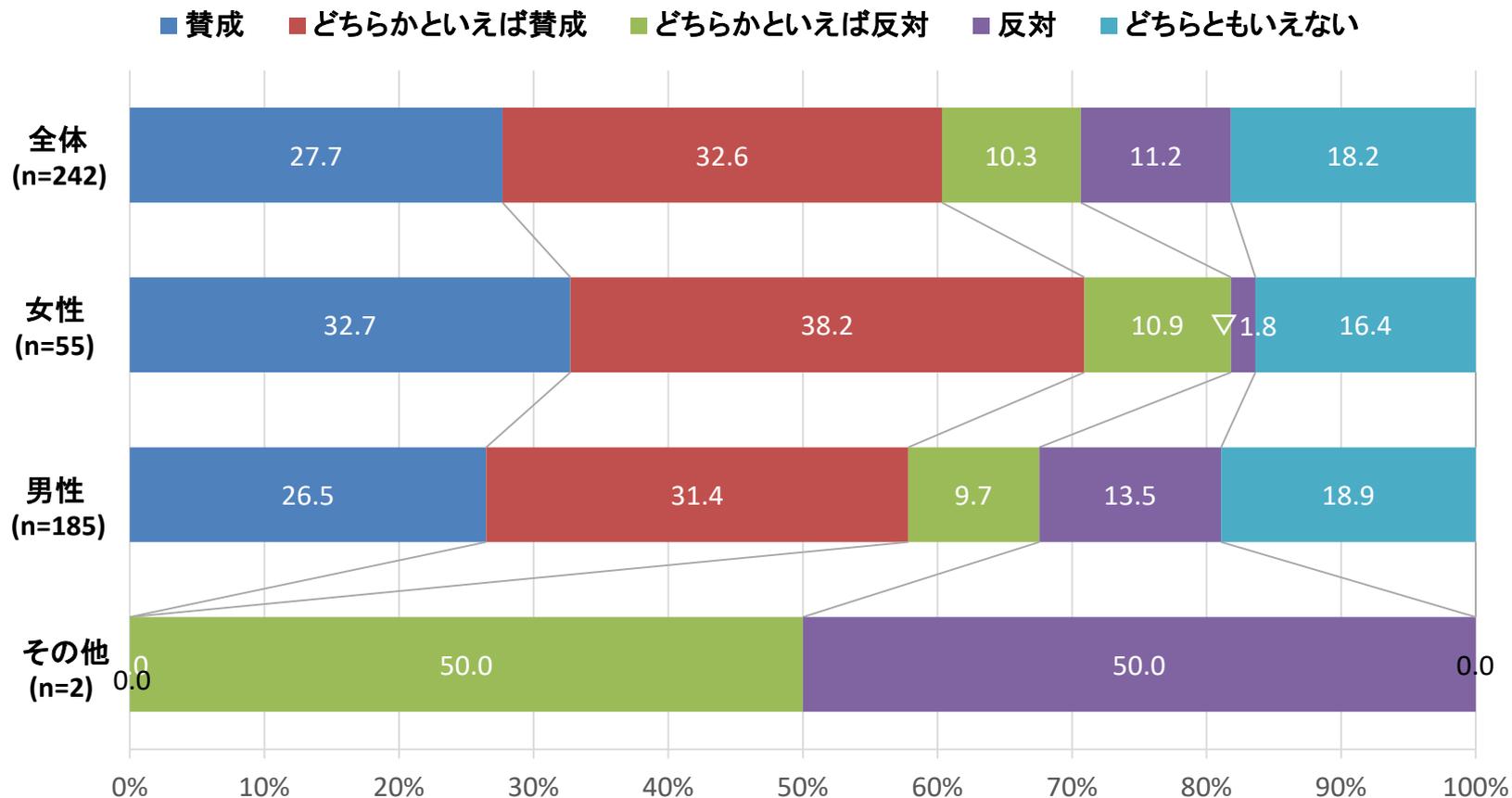
性差を意識しない自然な選択

その他

# Q1-2への回答について

- 前回と比較して選択率の下がった項目：
  - 「性差を意識しない自然な選択」・・・全体26%→9%（女性18%→9%, 男性28%→9%）
  - 「女性の業績が不十分」・・・全体17%→9%（女性24%→7%, 男性15%→9%）
  - 「選出に際して男性を優先する意識や慣習」・・・全体50%→34%（女性64%→53%, 男性46%→28%）
- ただし、「選出に際して男性を優先する意識や慣習」の男女選択率の差（25%）は依然大きく、前回の差（18%）よりも大きくなった。

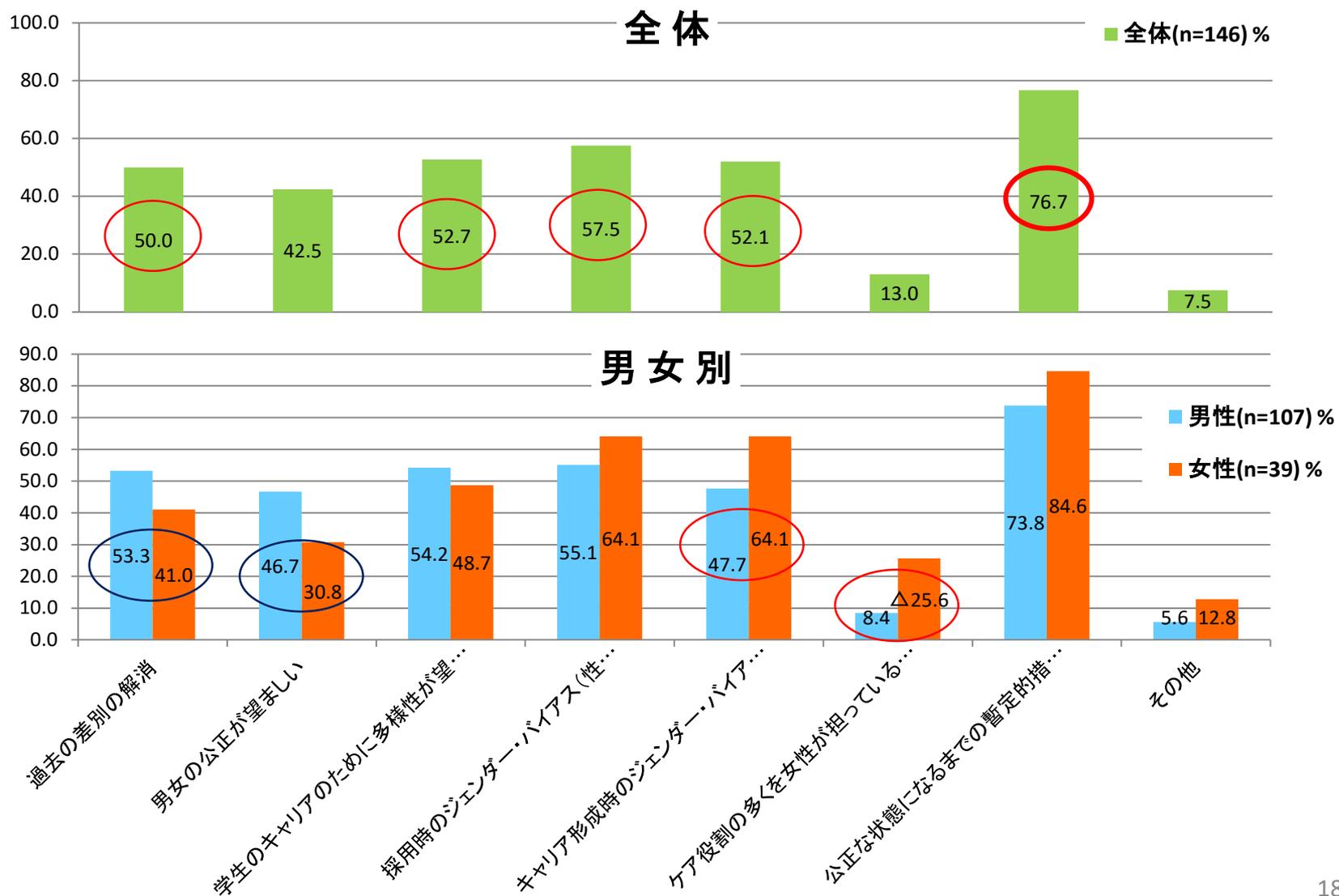
# Q2-1. 大学やその他研究機関の採用時に女性採用枠を設定することについて



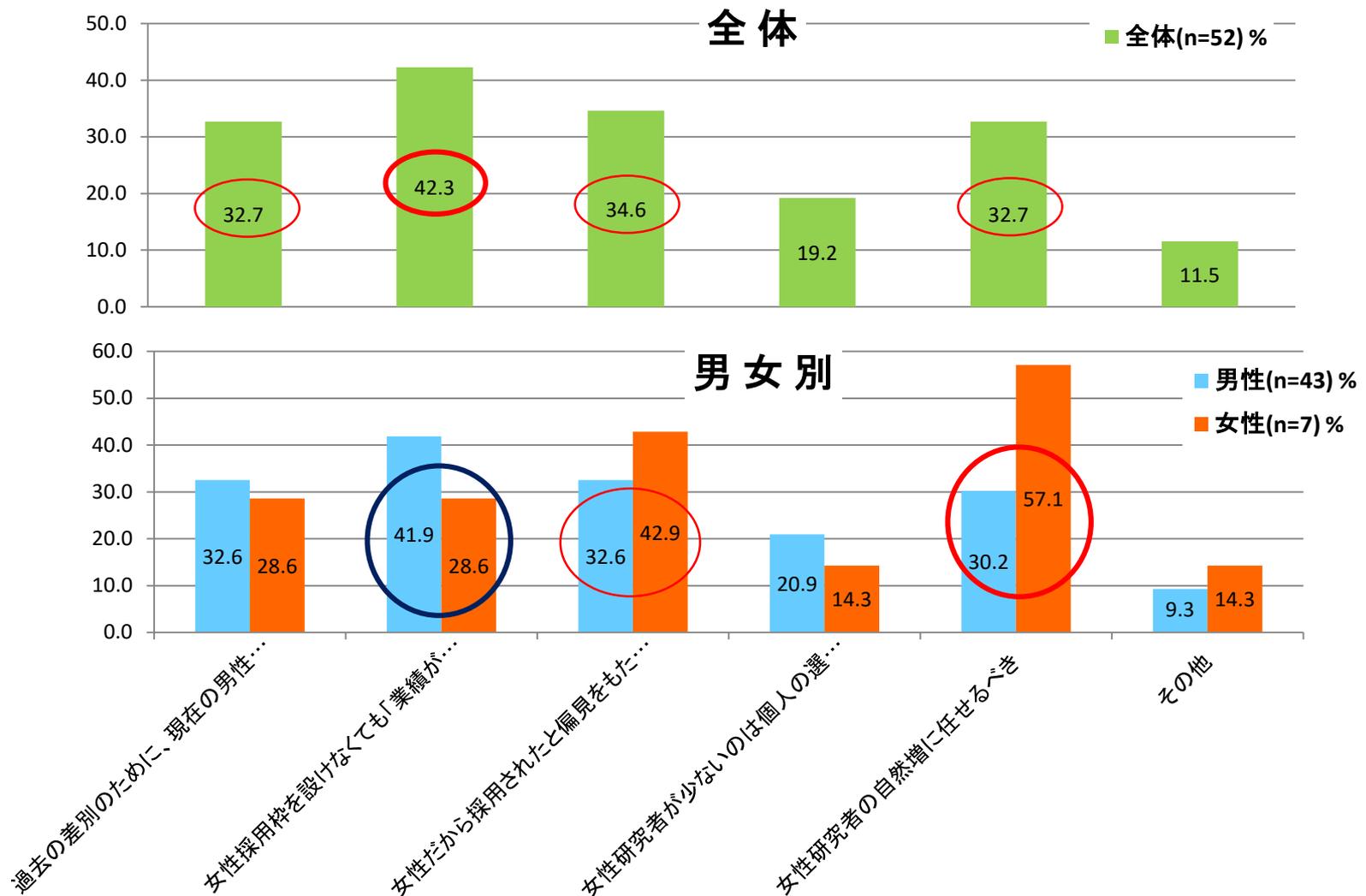
# Q2-1への回答について

- 「賛成」「どちらかといえば賛成」は計60.3%(女性71%, 男性58%)  
「反対」「どちらかといえば反対」は計21.5%(女性13%, 男性23%)
- 本設問への回答と有意な連関がみられた設問:
  - 本設問で「賛成」側と「反対」側を選んだ回答者はそれぞれ、Q2-4, Q2-5でも対応する項目を選択する傾向。
  - 本設問で「反対」の側を選んだ回答者は、GBの存在(Q3-1)と経験(Q3-5)に関して、「あり」の選択率が低い。
  - Q1-1, Q1-2, Q3-3, Q3-4, Q4での前半項目の選択率も、おおむね本設問での「賛成」→・・・→「反対」の順に低くなる。  
(Q1-1の「適性の差」や「女性研究者の自由選択」、Q3-3, 3-4の「男女の処遇に差はない」などの選択率はこれと逆。)

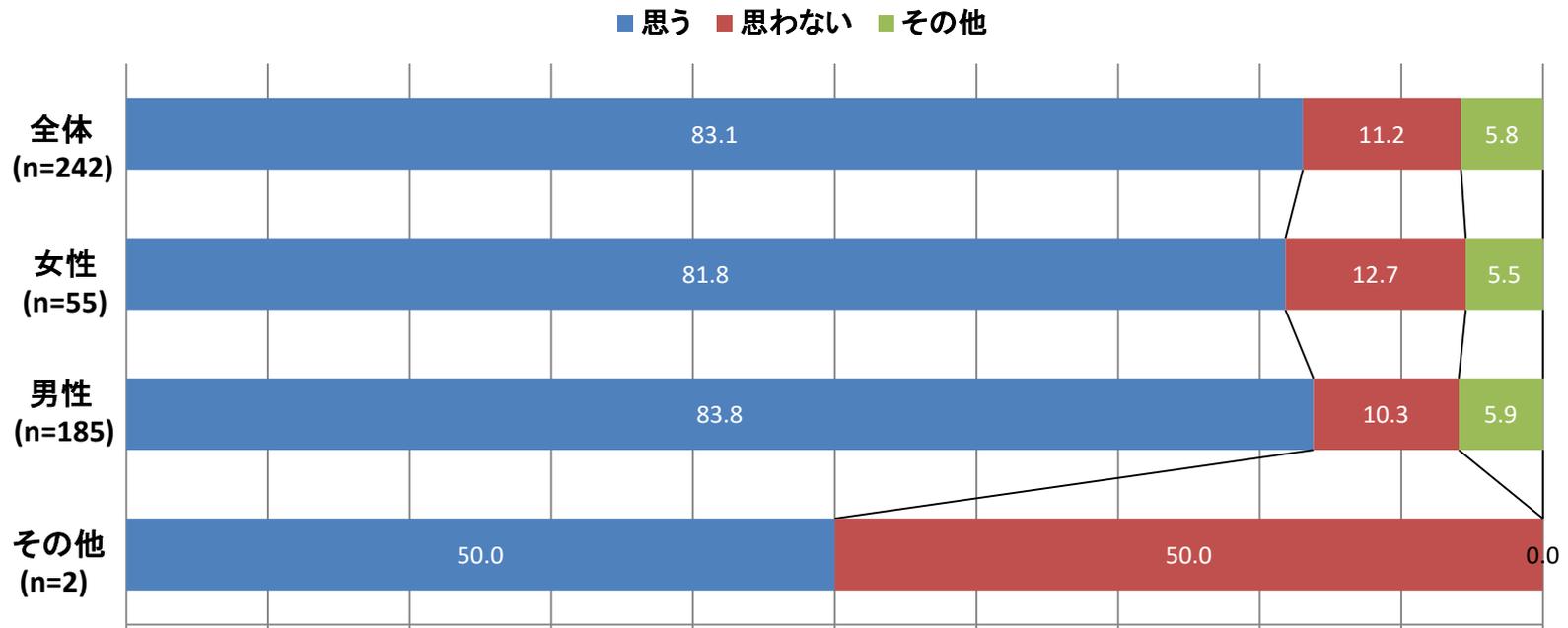
## Q2-2. 「賛成」「どちらかといえば賛成」の理由 (n=146)



# Q2-3. 「反対」「どちらかといえば反対」の理由 (n=52)

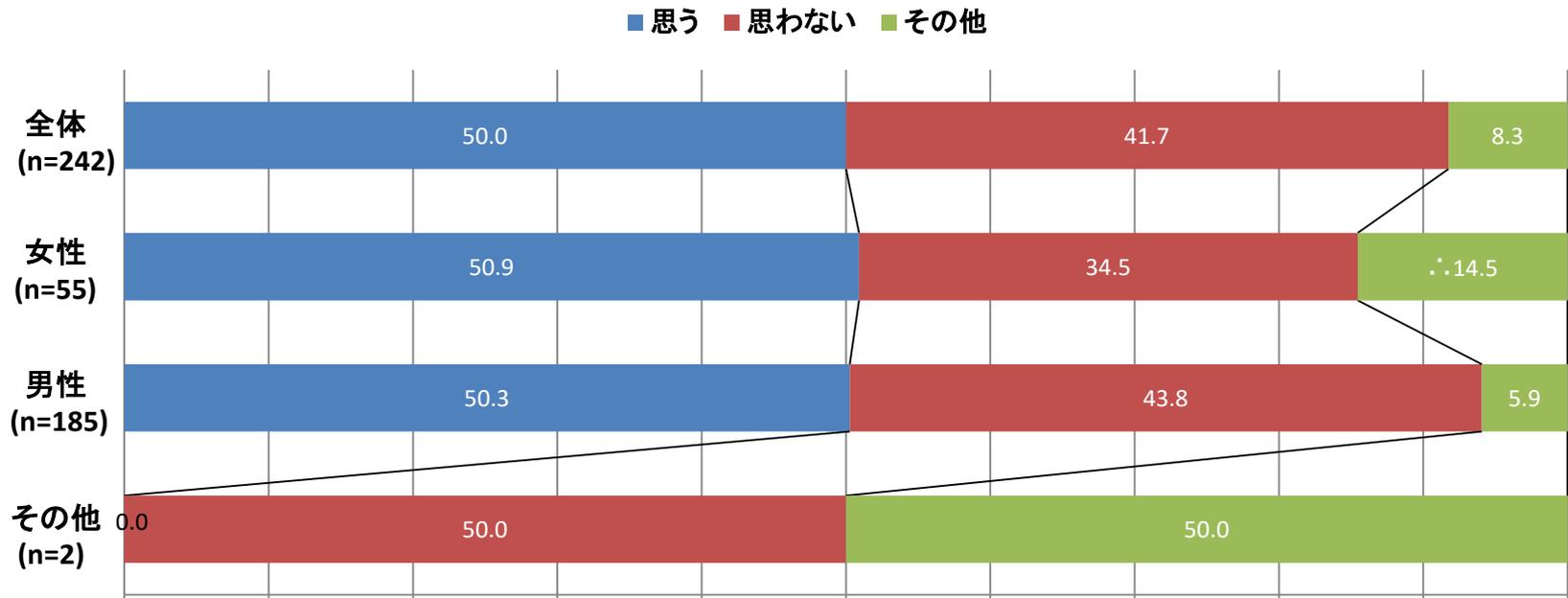


## Q2-4. 学会において女性の委員（編集委員を含む）の割合が増えるべきだと思いますか。



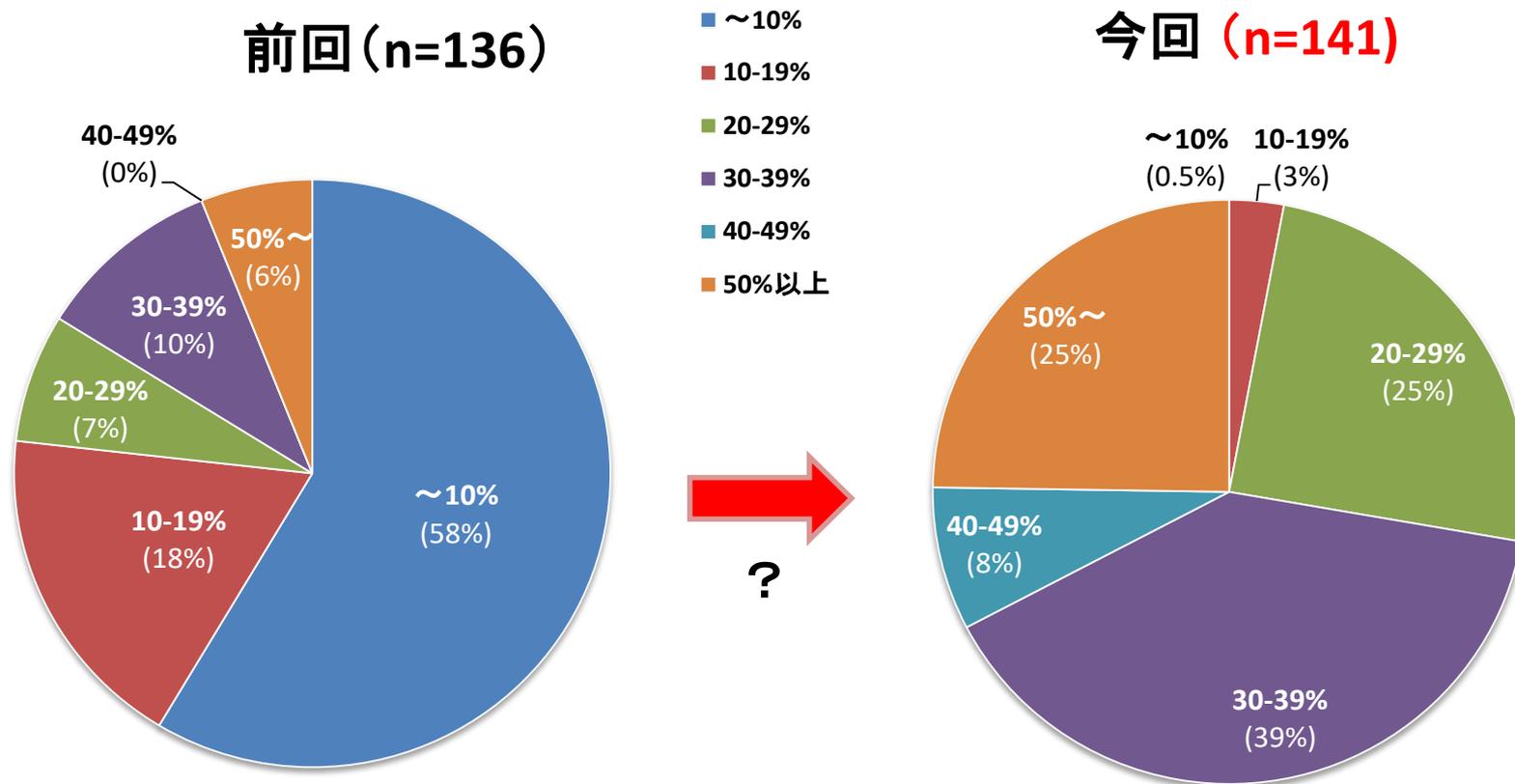
- 前回は、「思う」が76%（女性79%，男性76%）、  
「思わない」が10%（女性6%，男性12%）  
「その他」が15%（女性15%，男性15%）

# Q2-5. 学会の委員の選出に際して「女性枠」を設ける必要があると思いますか。



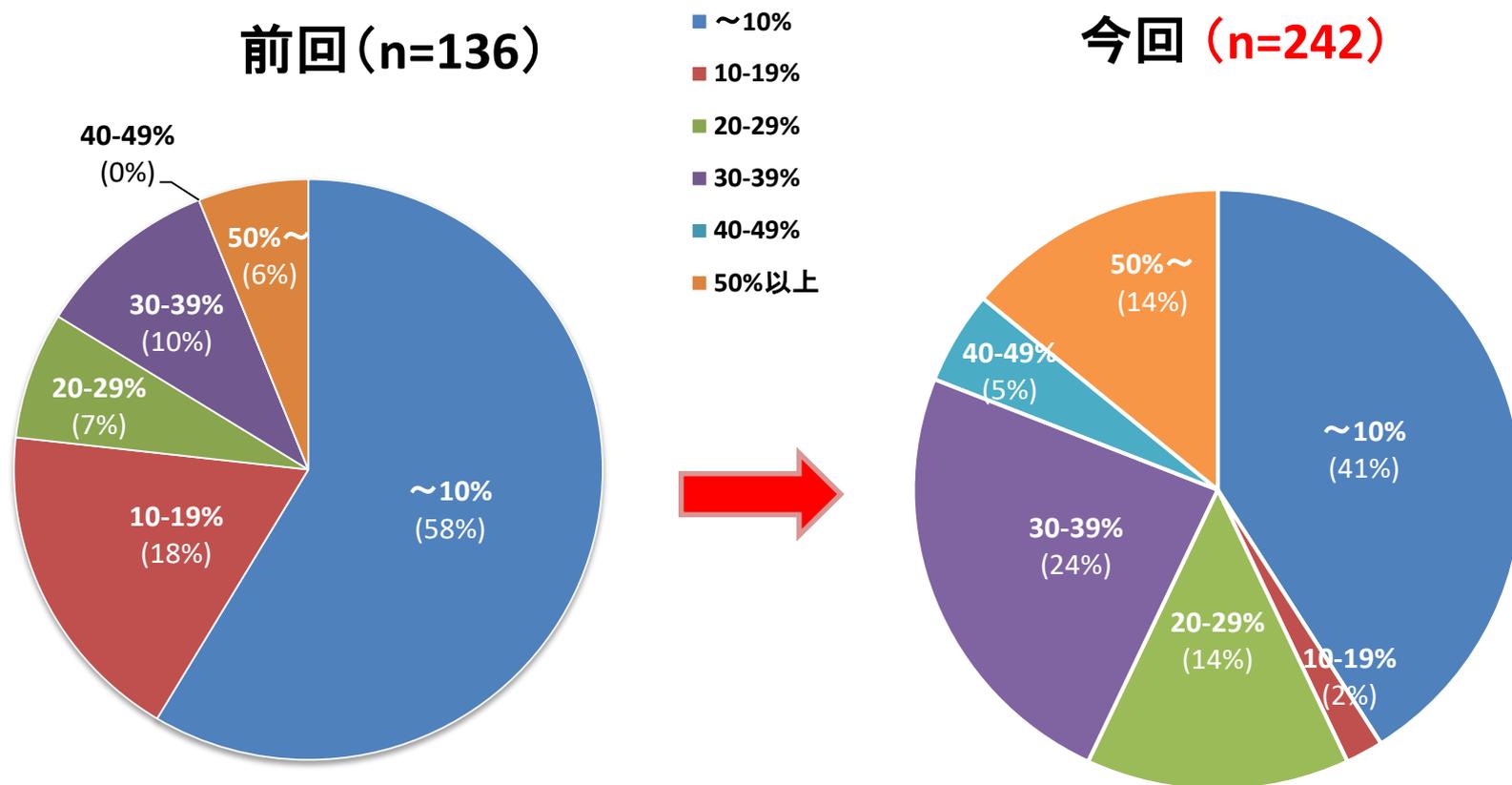
- 前回は、「思う」が39%（女性39%、男性39%）、  
「思わない」が51%（女性45%、男性52%）  
「その他」が18%（女性27%、男性15%）

## Q2-6. 委員の「女性枠」を設ける場合、どの程度(何パーセント)まで増やすのが適切か



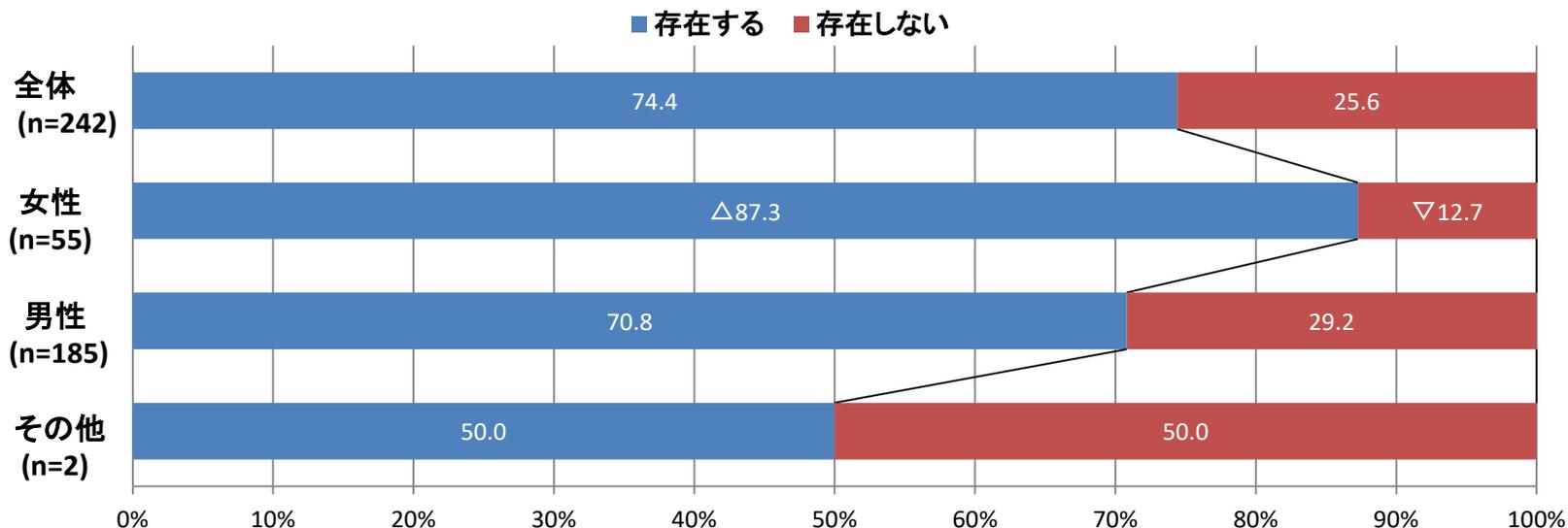
- 本設問への未回答者を含まない場合：今回の平均は33%（中央値は30%）、前回は平均15%（中央値は10%以下）。

## Q2-6. 委員の「女性枠」を設ける場合、どの程度(何パーセント)まで増やすのが適切か(補正後)



- 本設問の未回答者も含める場合：今回の平均は19%(中央値は20%)、前回は平均15%(中央値は10%以下)。

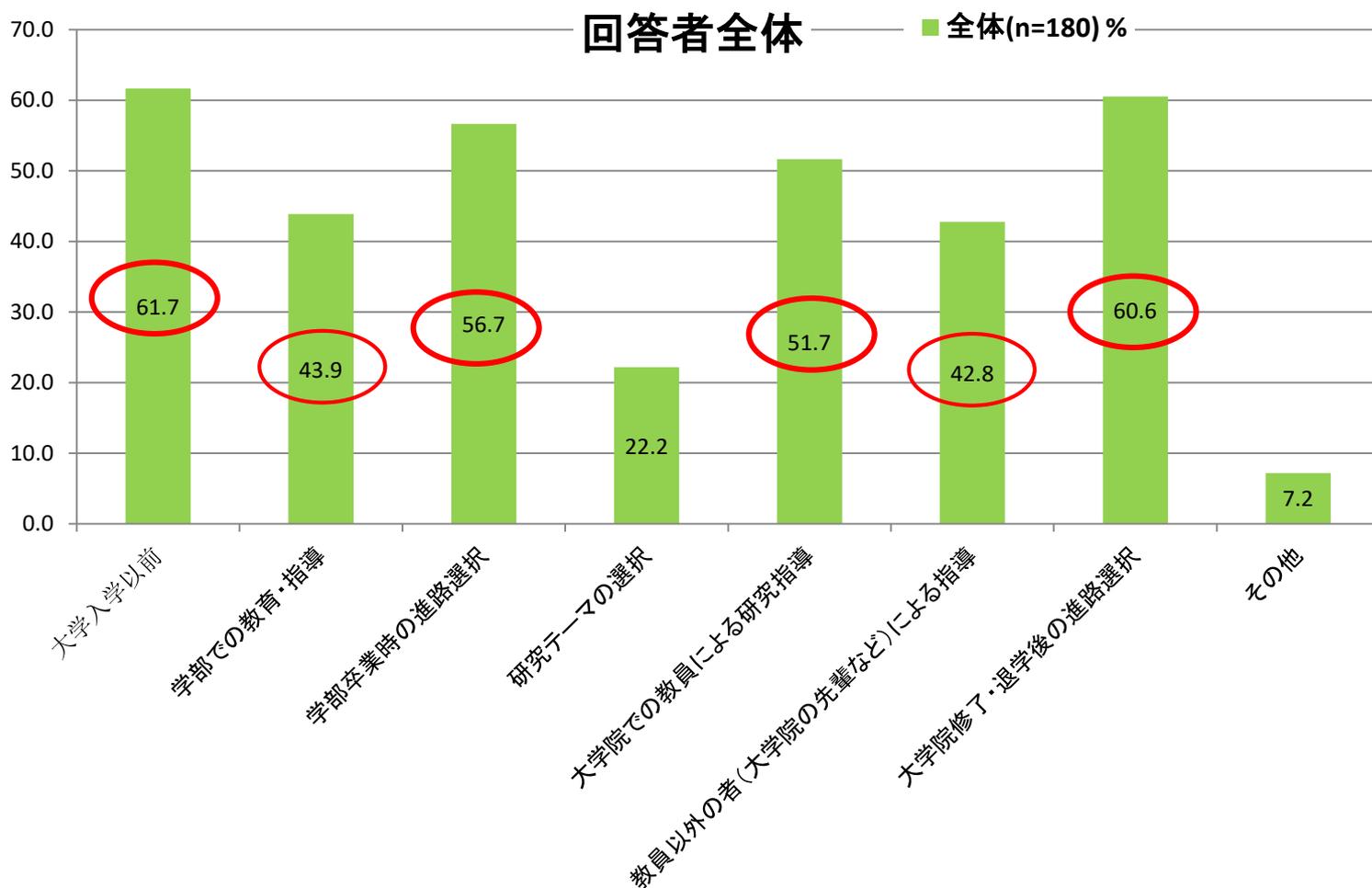
# Q3-1. 哲学の教育や指導の場面で、ジェンダー・バイアスがすると思いますか。



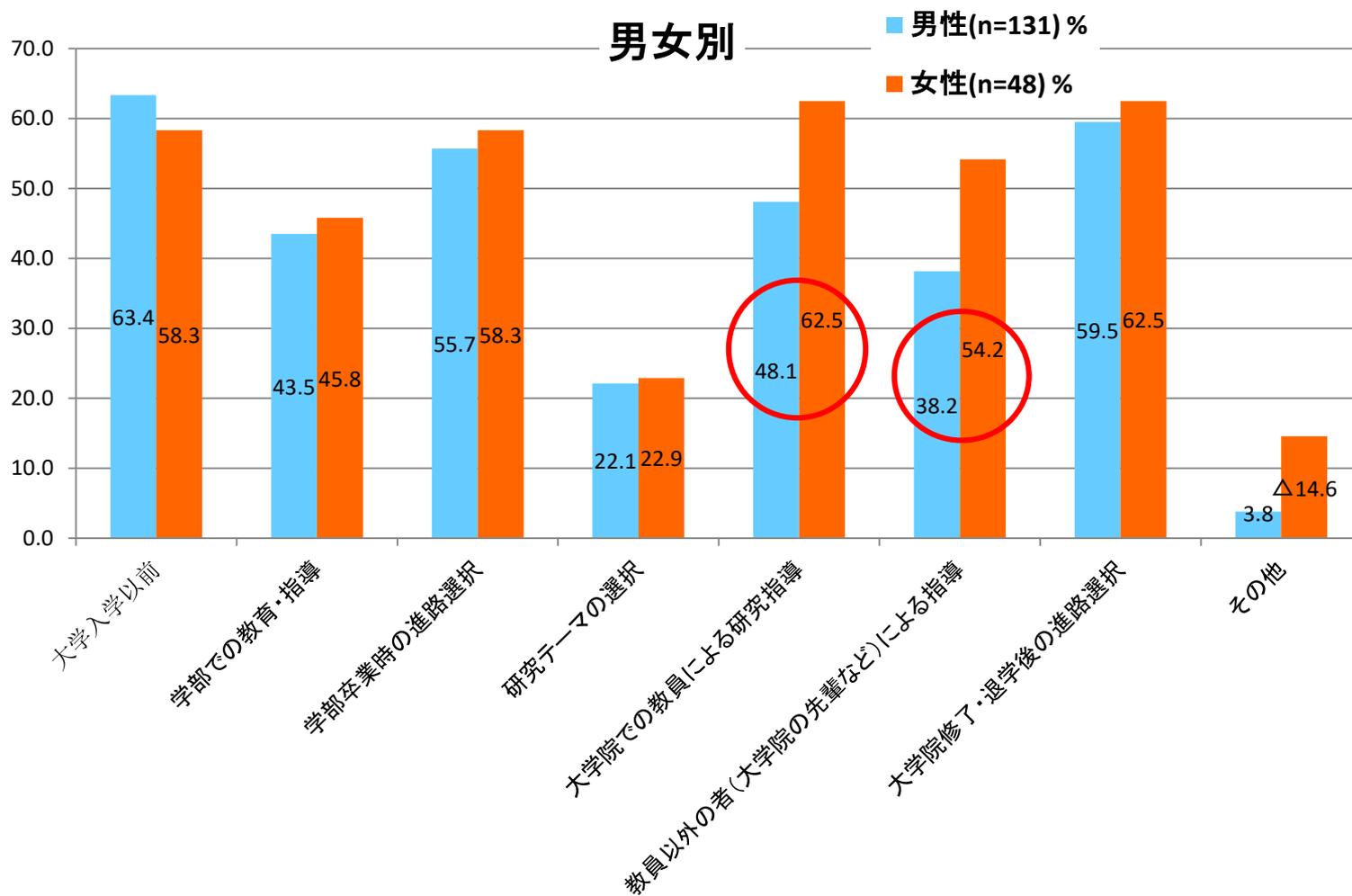
- 前回アンケートでは:
  - 「研究テーマの選択や研究指導の現場」でGBが「存在する」は54%(女性70%、男性49%)
  - 「哲学教育」においてGBが「存在する」の回答は65%(女性85%、男性59%)

⇒ 10年前より状況が悪化したのでないとなれば、GBについての認識はある程度広まっている可能性。

## Q3-2. ジェンダー・バイアスが実際に存在・作用していると思う場面（Q3-1で「存在する」と回答した180名中）



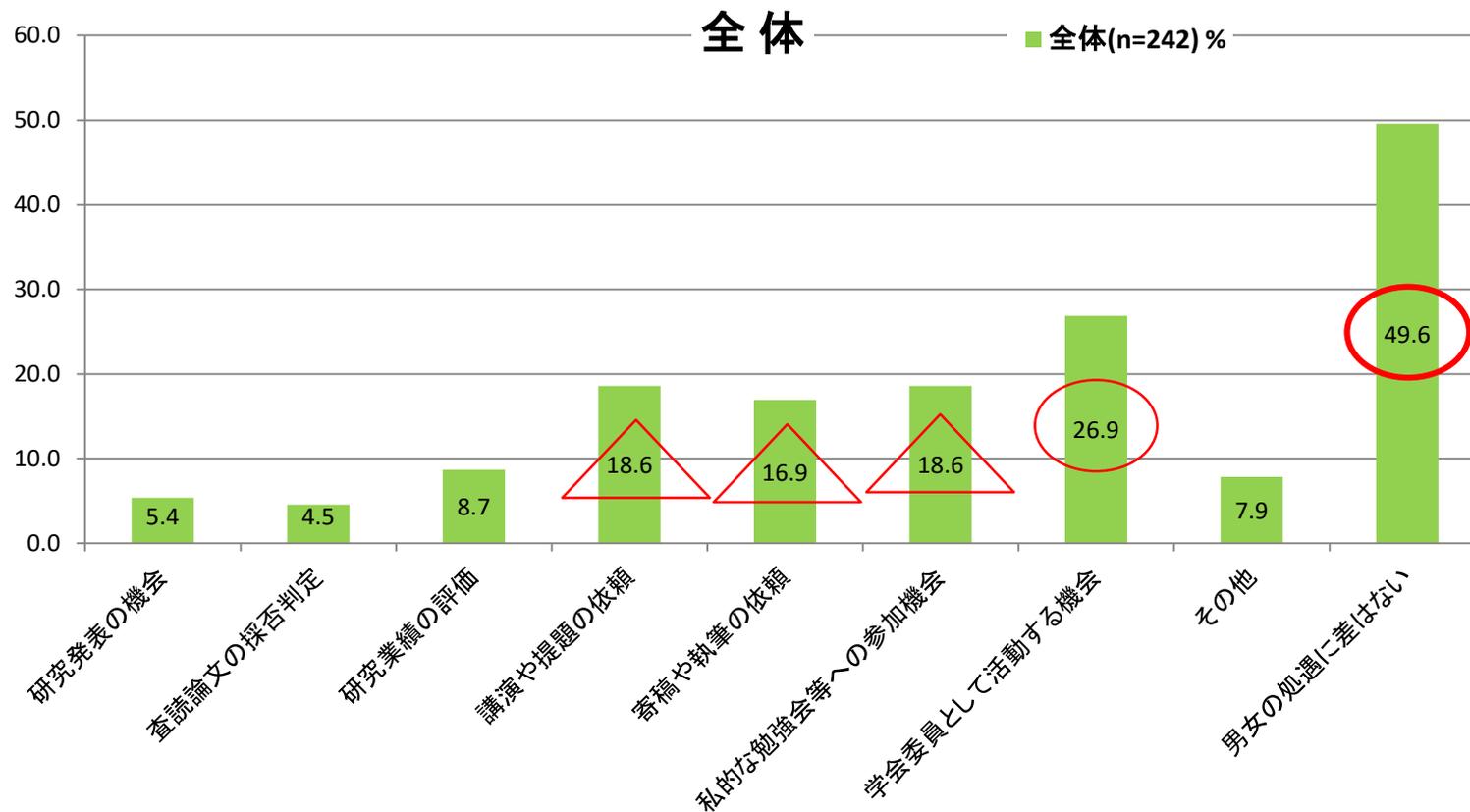
## Q3-2. ジェンダー・バイアスが実際に存在・作用していると思う場面 (Q3-1で「存在する」と回答した180名中)



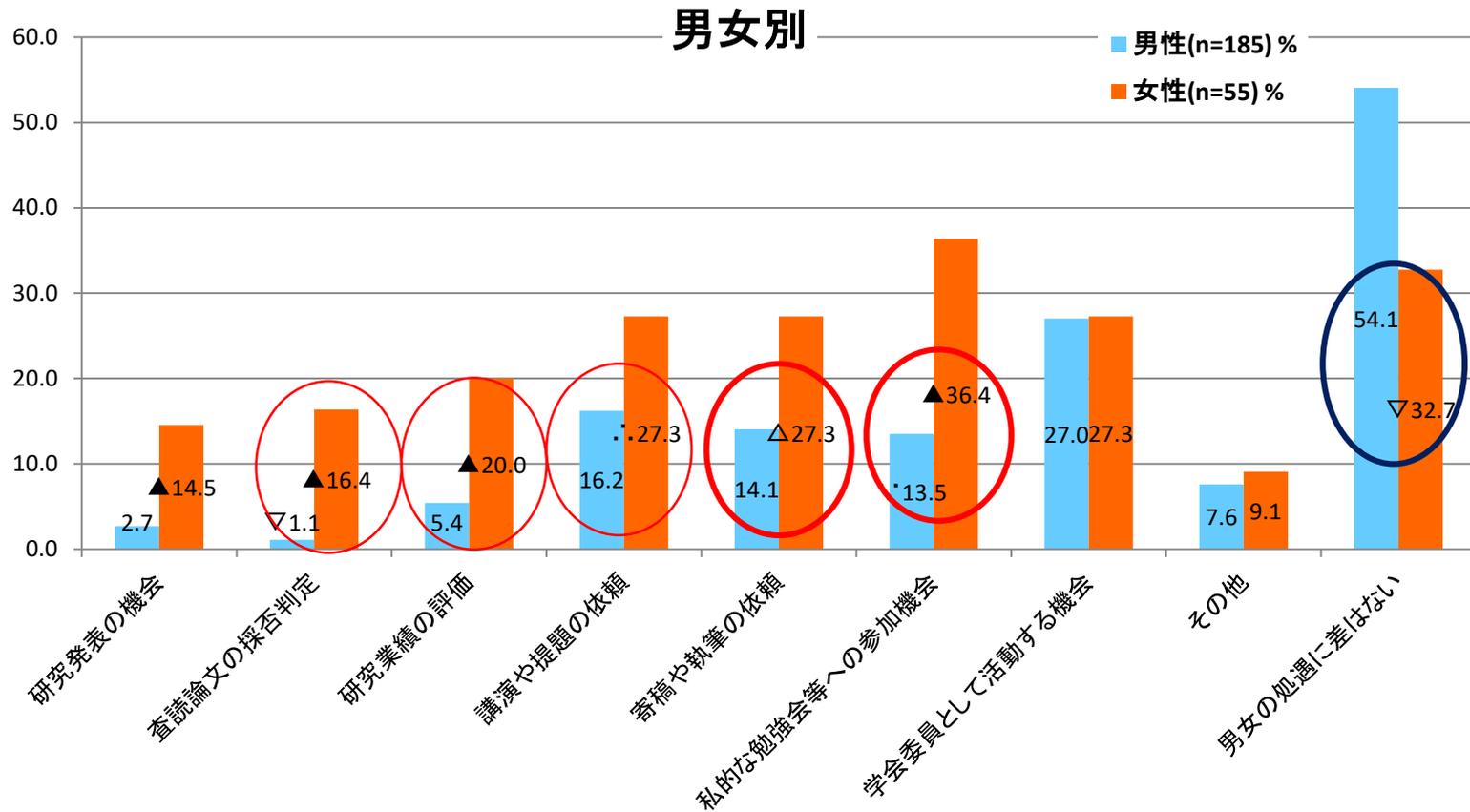
# Q3-2への回答について

- 最も選択率が高いのは「大学入学以前」  
しかし大学入学後も、学生の進路選択の場面(学部卒業、大学院修了退学時)でGBが作用している、という回答が多い。
- 男女で有意差のあった項目：
  - 「大学院での教員による研究指導」 女性63% > 男性48%
  - 「教員以外の者による指導」 女性54% > 男性38%
- 教授職の回答者(n=37)に顕著だった項目：
  - 「学部での教育・指導」 平均44% > 教授職 24%
  - 「教員以外の者による指導」 平均43% > 教授職 27%
  - 「大学院修了・退学後の進路選択」 平均61% < 教授職 81%

# Q3-3. 学会などでの研究活動において、男女の処遇に差があると思う面



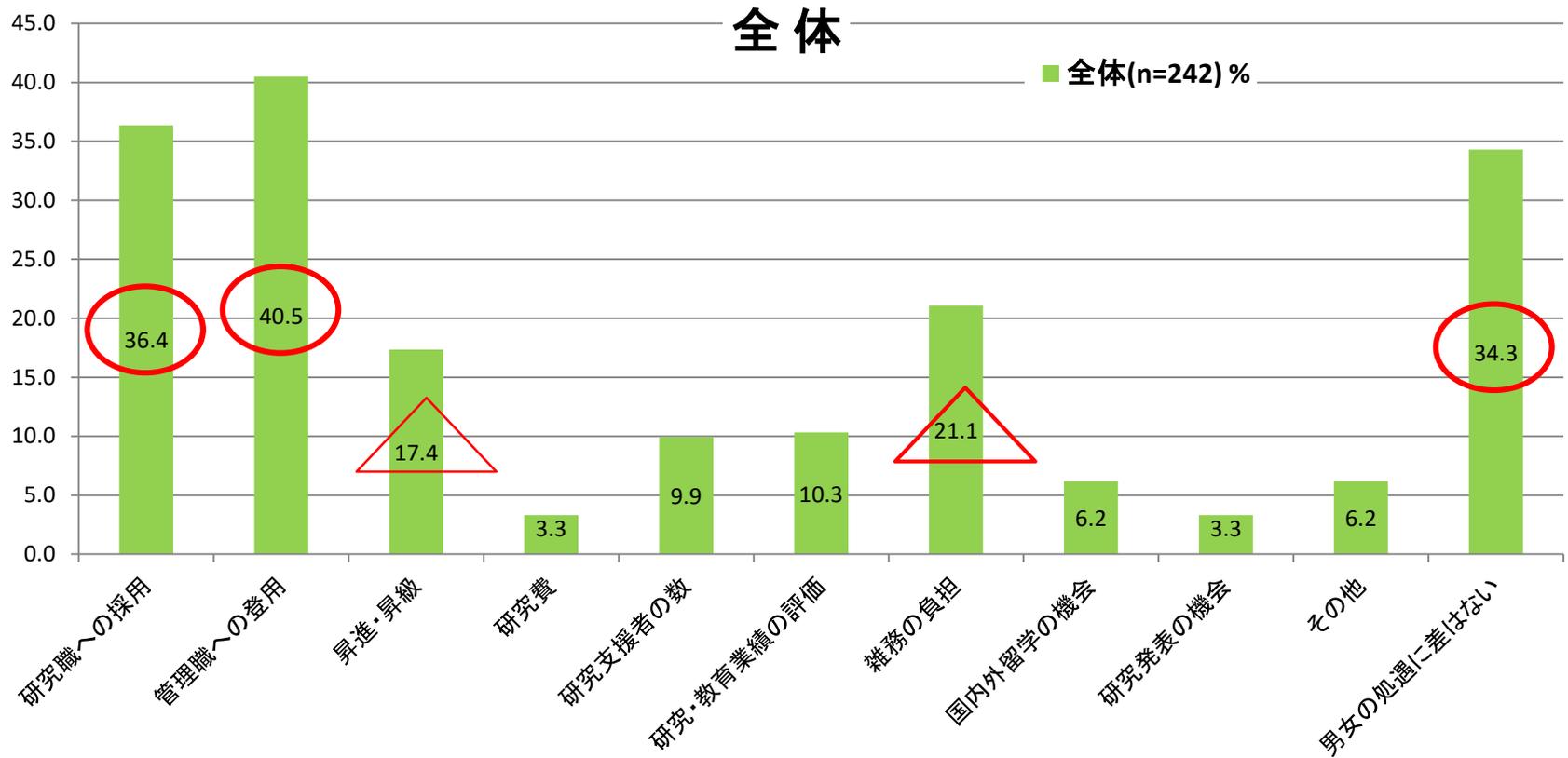
# Q3-3. 学会などでの研究活動において、男女の処遇に差があると思う面



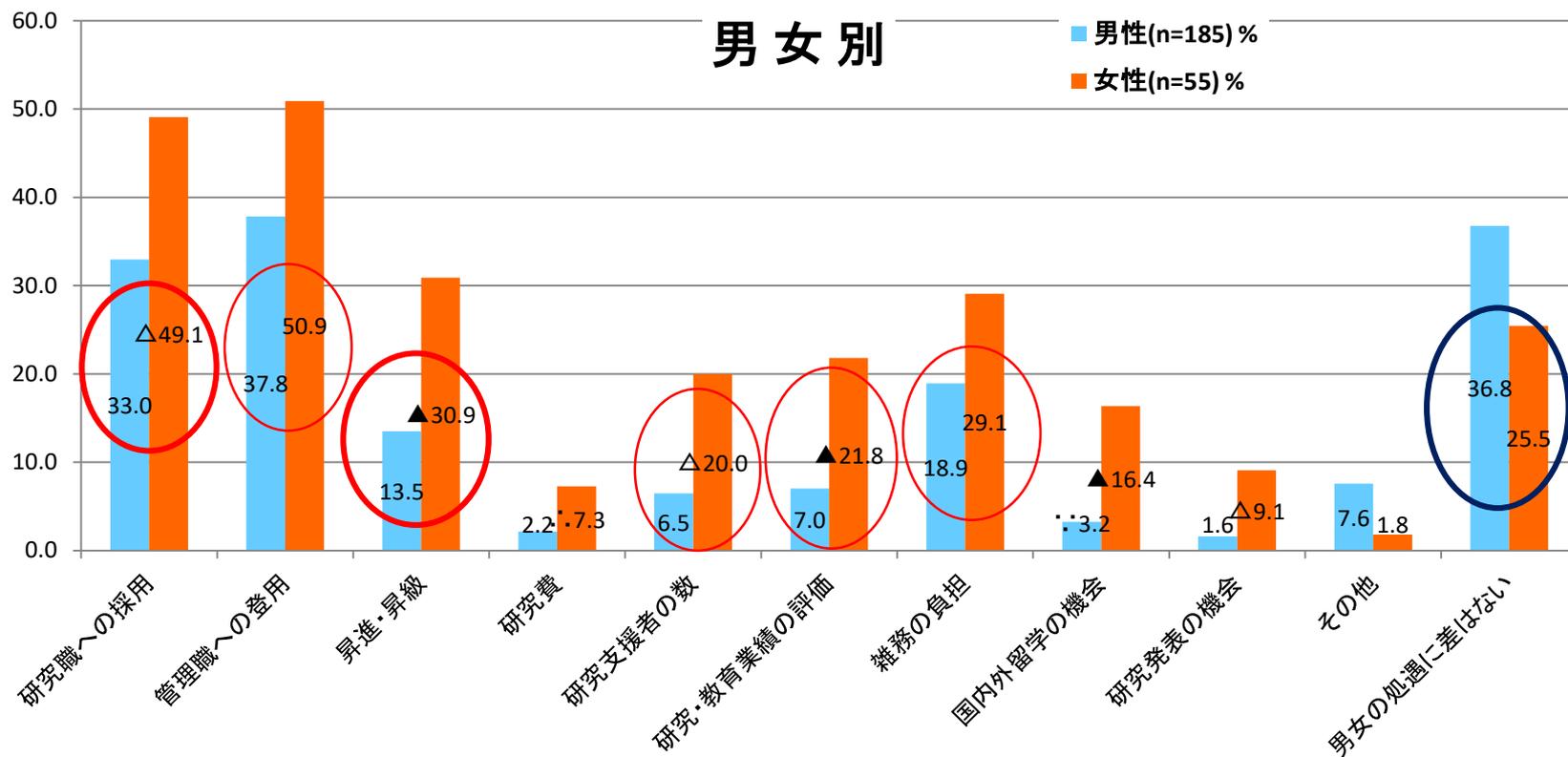
# Q3-3への回答について

- 最も選択率が高かったのは「男女の処遇に差はない」(50%)。次の設問Q3-4(研究機関での処遇の違い)に比べると、他の項目の選択率も全体的に低め。
  - ただし多くの項目に関して男女の有意差あり。特に;
    - 「男女の処遇に差はない」女性33% < 男性54%
    - 「私的な勉強会への参加機会」女性36% > 男性14%
    - 「寄稿や執筆依頼」女性27% > 男性14%
- ⇒ 男性にとっては意外な場面で女性が障壁や不公正さを感じていることがあるもよう。

# Q3-4. 大学などの研究機関において、男女の処遇に差があると思う面



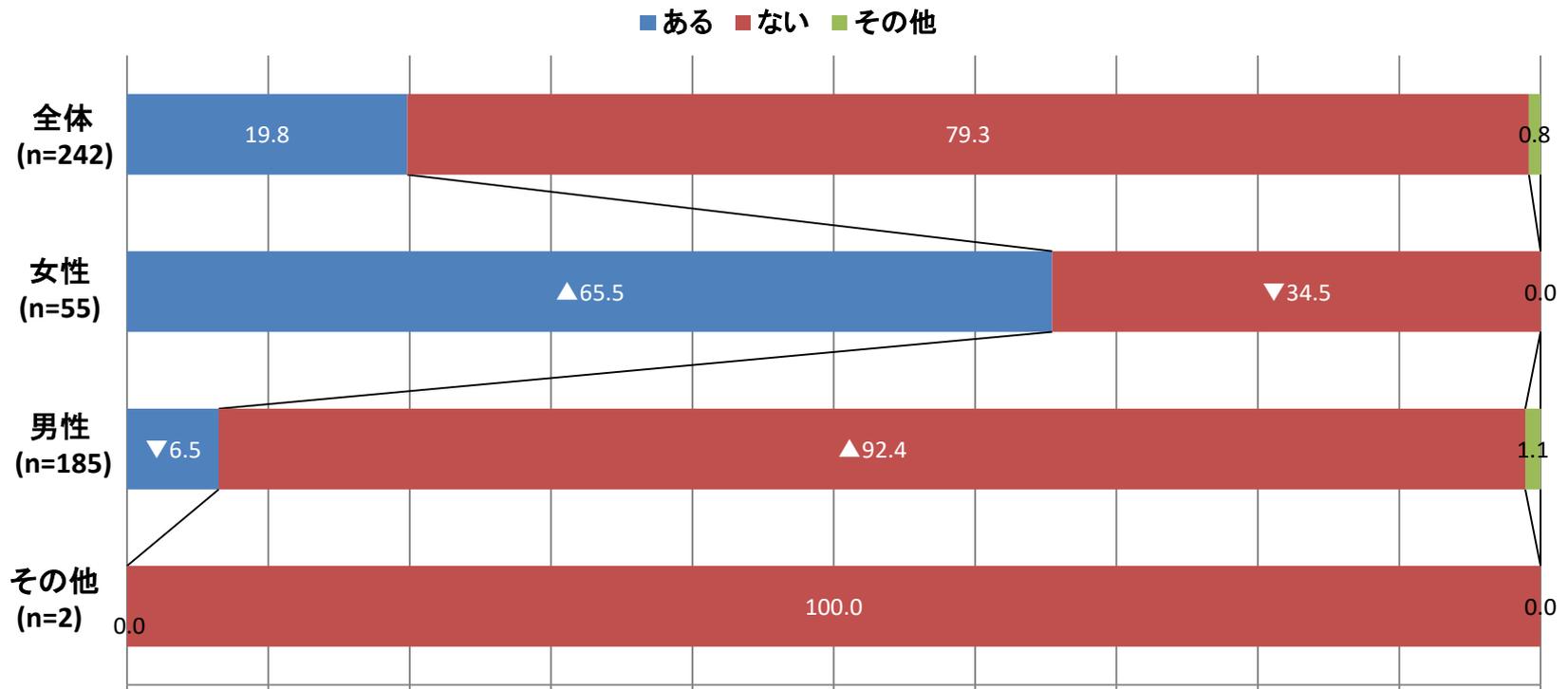
# Q3-4. 大学などの研究機関において、男女の処遇に差があると思う面



# Q3-4への回答について

- 選択率が高かったのは「管理職への登用」(41%)、「研究職への採用」(36%)、「男女の処遇に差はない」(34%)。
  - 前設問Q3-3(学会などでの処遇の違い)に比べると、「処遇に差はない」以外の選択率は全体に高め。
  - 多くの項目で男女の選択率に有意差あり。特に;
    - 「研究職への採用」 女性49% > 男性33%
    - 「昇任・昇級」 女性31% > 男性14%
    - 「男女の処遇に差はない」 女性26% < 男性37%
- ⇒ 前設問Q3-3の場合と同じく、男性にとっては意外な場面で女性が障壁や不公正さを感じていることがあるもよう。

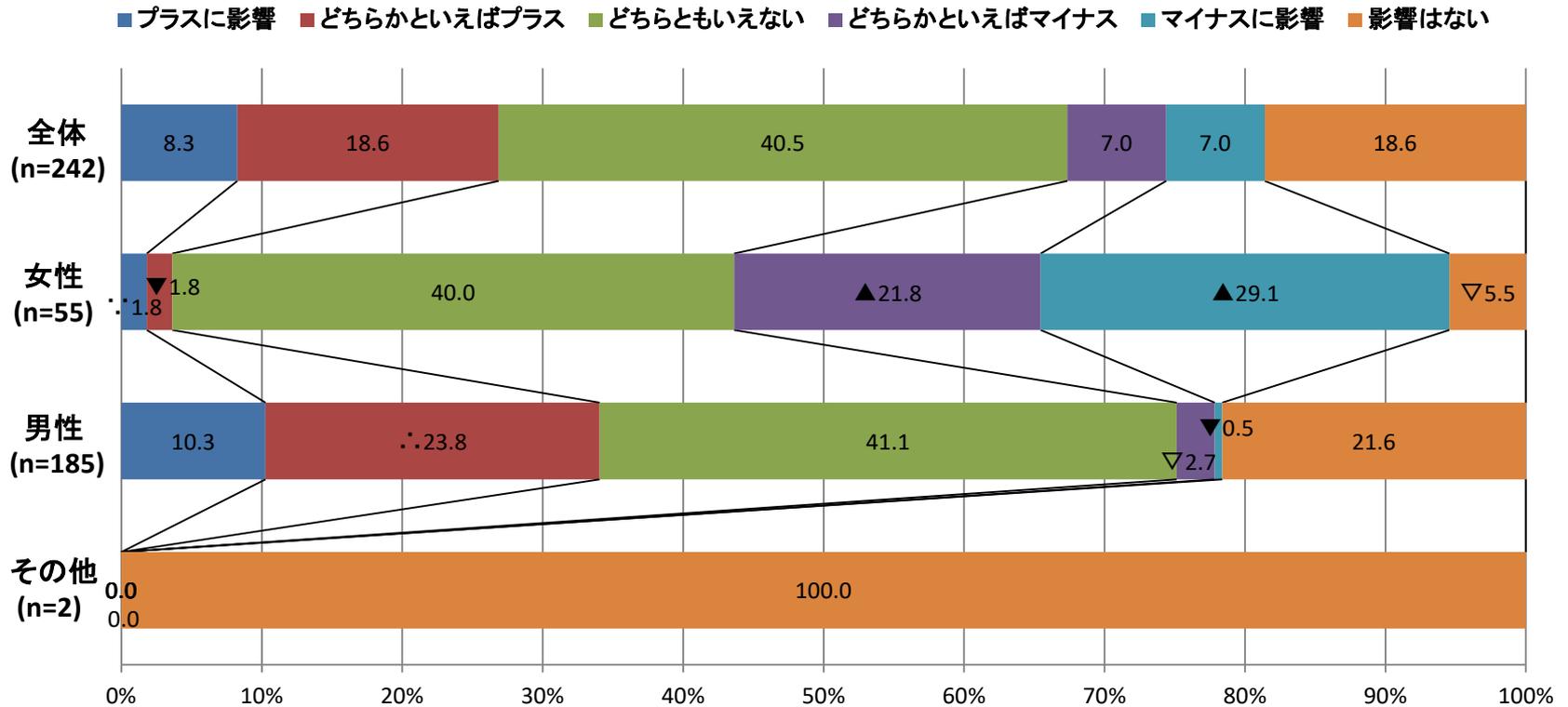
Q3-5. あなたが哲学の教育指導を受け、研究活動をしていく中で、ジェンダー・バイアスに起因する不当な圧力、要求、評価などを受けた経験はありますか。



# Q3-5への回答について

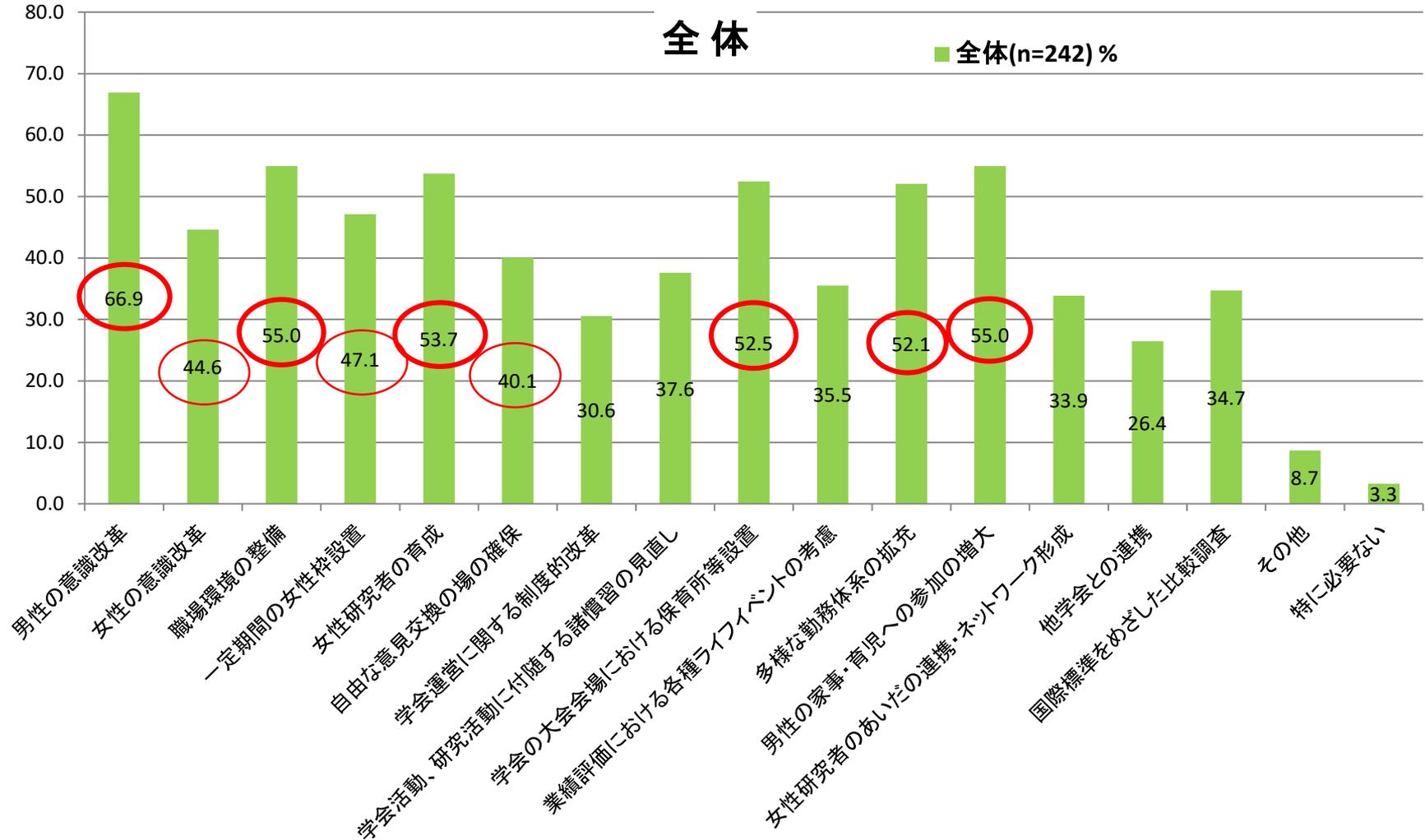
- 経験が「ある」の選択率は、女性でかなり高く(65.5%)、男女差も大きい。(女性選択率は男性6.5%の10倍!)
  - GBに起因する経験が「ある」の割合を前回と比べると:
    - 全体は微増(17%→20%)、男性はほぼ同じ(7%→6.5%)
    - 女性は約1.5倍に増加(45%→66%)。
- ⇒ 10年前から状況が悪化したのでなければ、GBの認識が広まった、あるいは、GBの経験がある女性会員の回答率が上がった可能性。

# Q3-6. あなたのキャリア形成に性別が与えた影響



- 「どちらかといえばマイナス」ないし「マイナス」を選んだ女性回答者は51%で、男性の3%と大きな差。

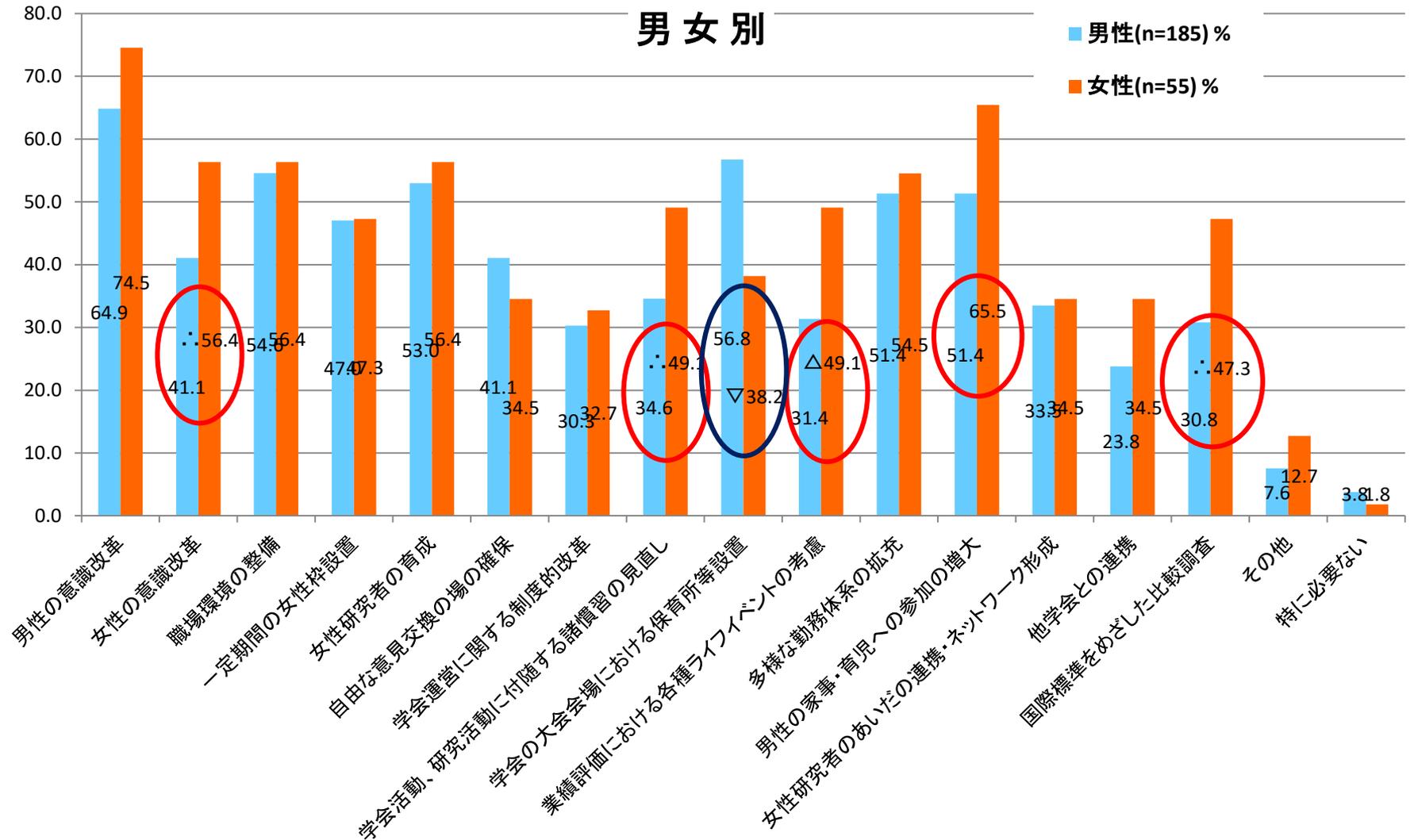
# Q4. 日本の哲学分野における男女共同参画推進のため今後必要と思われること



# Q4への回答について(全体)

- 選択率が5割を超えたもの:「男性の意識改革」(66%)、「職場環境の整備」(55%)、「男性の家事・育児への参加の増大」(55%)、など。
  - 前回アンケートと比較して:
    - 「学会の大会会場での保育所等設置」37%→53%にup
    - 「一定期間の女性枠設置」37%→47%にup
  - 連絡会アンケートと比較して選択率が高い項目:
    - 「一定期間の女性枠設置」(47% > 連絡会12%)
    - 「国際標準をめざした比較調査」(35% > 連絡会13%)
    - 「女性研究者ネットワークの形成」(34% > 連絡会18%)
- 哲学分野に固有の必要性にも配慮する必要性。

# Q4. 日本の哲学分野における男女共同参画推進のため今後必要と思われること

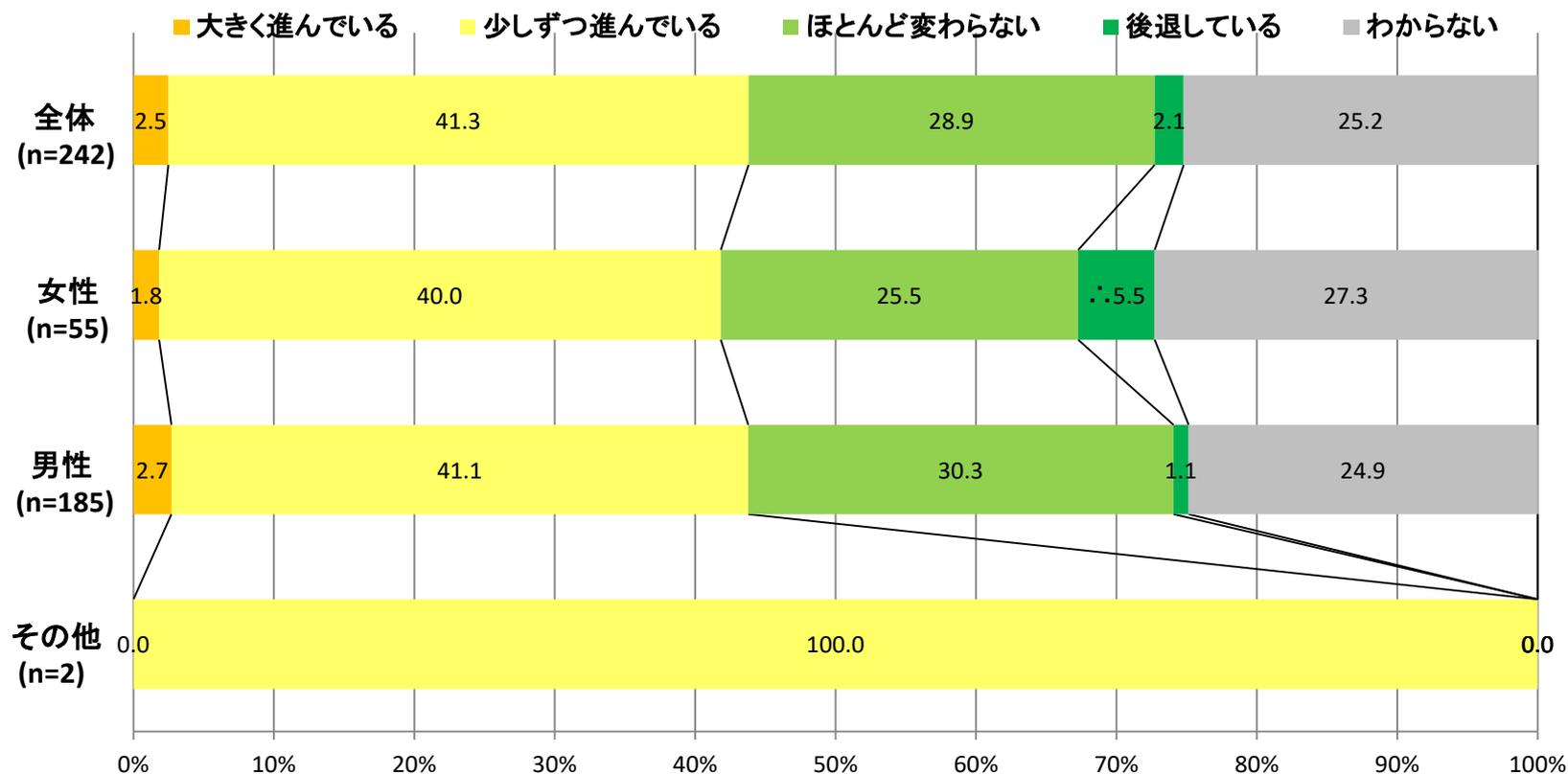


# Q4への回答について(男女比較)

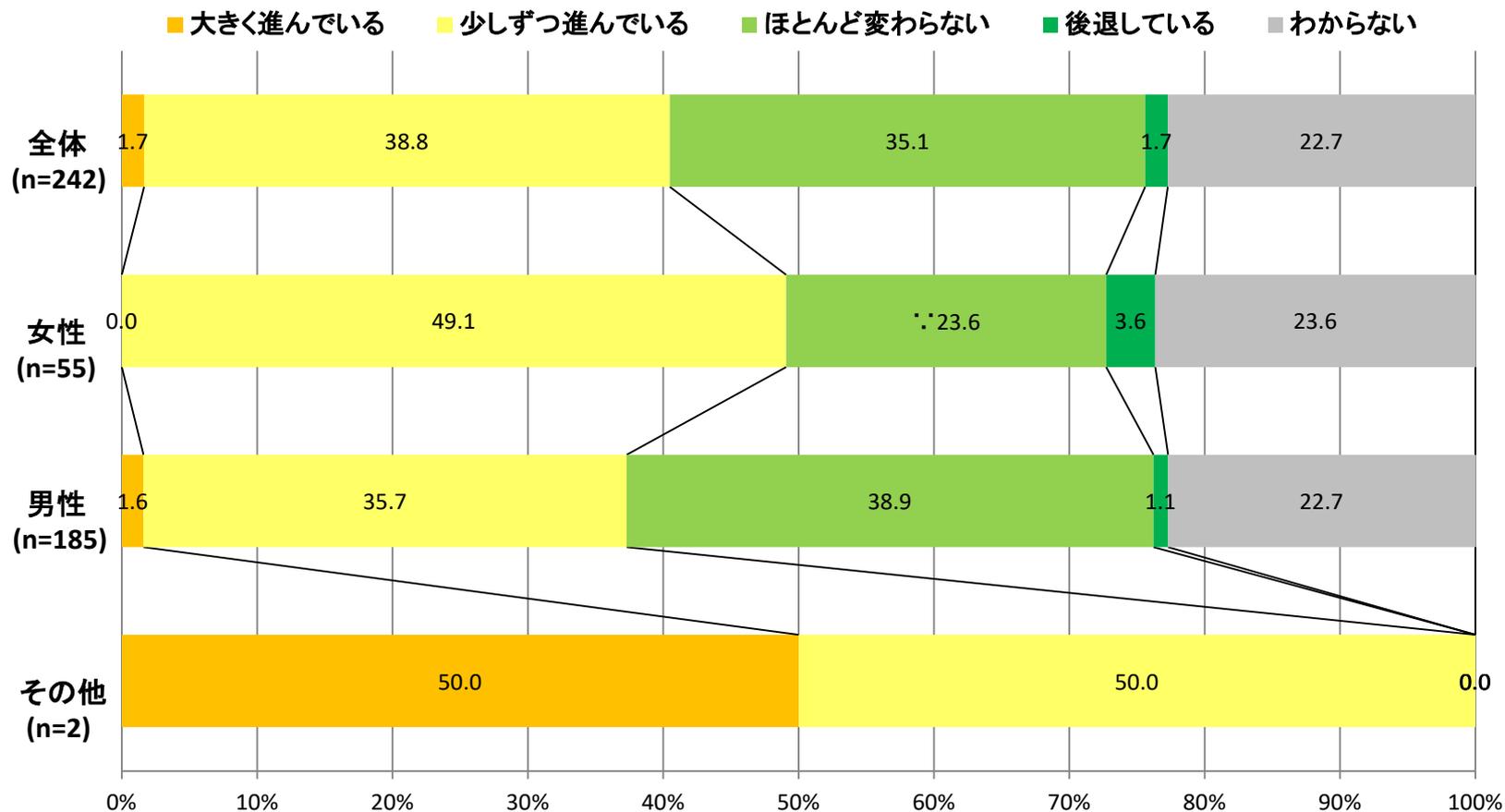
- 多くの項目で男女の選択率に有意差あり。特に;
    - 「業績評価におけるライフイベントの考慮」 女性49% > 男性31%
    - 「国際標準を目指した比較調査」 女性47% > 男性31%
    - 「学会の大会会場での保育所等設置」 女性38% < 男性57%  
(※この項目は前回も、女性27% < 男性40%と男性が高い)
    - 「女性の意識改革」 女性56% > 男性41%
  - ただし大部分の項目で男女選択率の差は前回より縮小。例えば;
    - 「男性の意識改革」 差は30% → 10%に
    - 「学会研究活動における諸慣習の見直し」 差は22% → 14%
- ⇒ 男女の認識に依然相違はあるが、部分的に接近も見られる。

# 前回アンケートを行った2005年当時と比べ、男女共同参画は促進されたと思いますか

## Q5-1. 大学において

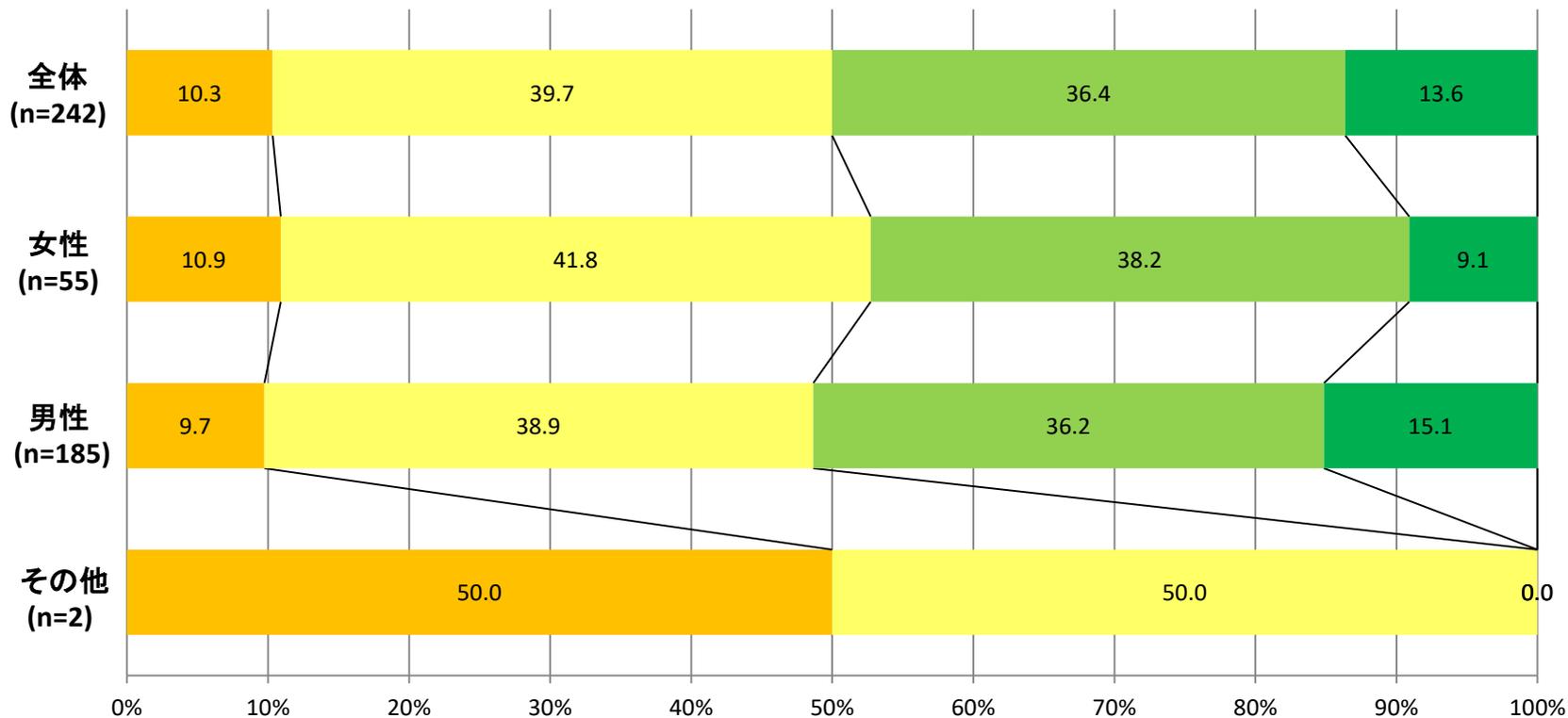


## Q5-2. 所属する学会において



# Q6. 日本哲学会・男女共同参画若手研究者支援ワーキンググループの認知度

- 活動内容をよく知っている
- 活動内容を多少は知っている
- 活動内容はほとんど知らないがワーキンググループの存在は知っている
- ワーキンググループの存在を知らない



# Q6への回答について

- 当WGの認知度に関して男女間に大きな差はなかった。
- 他の多くの設問との間に、本設問への回答との有意な連関が見られた。つまり、当WGを「よく知っている」ないし「多少は知っている」とした回答者ほど：
  - Q1-1で、前半項目の選択率が上がる（逆に、「能力差」や「適性の差」の選択率が下がる）。
  - Q2-1, 2-4で、女性枠を設けること、女性委員の割合が増えることに反対する割合が下がる。
  - Q3-1で、GBが「存在しない」と回答する比率が下がる。（ただし、GBの経験の有無を問うQ3-5では有意差なし）
  - Q3-3, 3-4で、前半項目の選択率が上がる（逆に「男女の処遇に差はない」の比率が下がる）。
  - Q4で、「必要ない」以外の項目選択率が上がる。

# とりあえずのまとめ(1)

- 男女共同参画問題に対する関心は、いまだ割合は大きなものではないが、若手世代を中心に高まりつつある(回答率)。
- さらなる「意識改革」が男女ともに必要だと感じられているが(Q4)、意識の変化は部分的に生じつつある:
  - 男女共同参画の進んでいない現状は、単純に「女性の自由選択」や「性差を意識しない自然な選択」などによるものではない、という認識の広まり(Q1-1, 1-2)。
  - ポジティブアクション(女性枠)の必要性、その適切な割合についての回答の変化(Q2-1, 2-4, 2-5, 2-6)。
  - ジェンダーバイアスの存在や作用についての認識と理解の広まり(Q3-1, 3-5)。

## とりあえずのまとめ(2)

- ただし男性と女性では、これまでの経験の内容が大きく違う、  
というのは事実(Q3-5, 3-6)。おそらく部分的にはそこから、次  
のような点に関する意見の相違が生まれている：
  - 現在の状況はどのような要因に由来するか(Q1-1, 1-2)
  - ジェンダーバイアスはどのような場面で作用するか(Q3-2)
  - どのような局面で男女の処遇の差があるか(Q3-3, 3-4)
  - 今後どのようなことが必要か(Q4)
- 連絡会アンケートとの比較からは、哲学分野において特に影  
響の強い要因(ロールモデルの少なさ、将来像の不透明さ)  
や、固有の必要性(女性枠、比較調査、ネットワークなど)に  
目を配っていくことの重要性も浮かび上がる。

# 参考資料

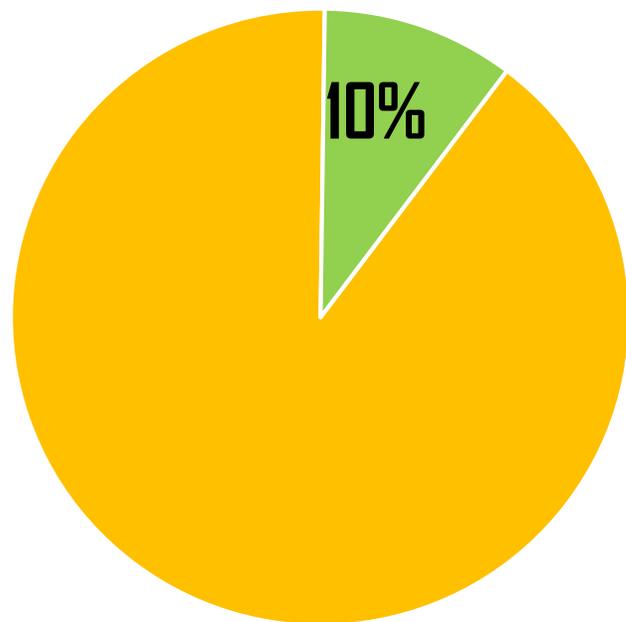
- 男女共同参画学協会連絡会「第三回 科学技術系専門職の男女共同参画実態調査」、2013年。（本報告では「連絡会アンケート」として言及）  
[http://www.djrenrakukai.org/doc\\_pdf/2013/3rd\\_enq/3rd\\_enq\\_report130918.pdf](http://www.djrenrakukai.org/doc_pdf/2013/3rd_enq/3rd_enq_report130918.pdf)
- 日本哲学会男女共同参画ワーキンググループ「男女共同参画推進に関するアンケート結果報告」、2006年。（本報告では「前回アンケート」）  
<http://philosophy-japan.org/ja/danjo-kyoudou/>

西日本哲学会と九州大学の  
現状についての報告  
及び問題提議

(九州大学 吉原雅子)

# 学会員女性比率

西日本哲学会



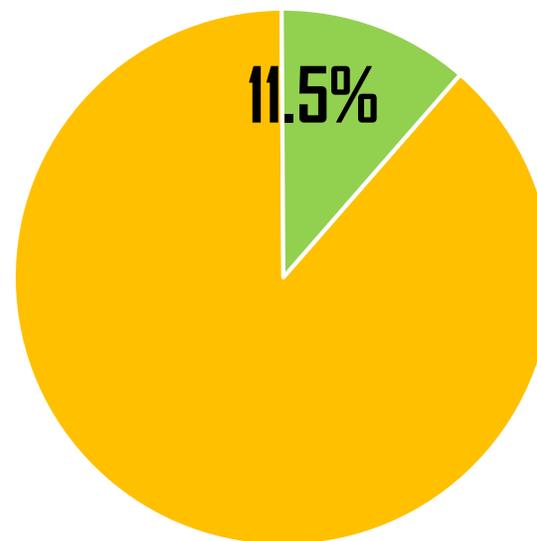
■ 男性

■ 女性

※2016年名簿より

159名

日本哲学会

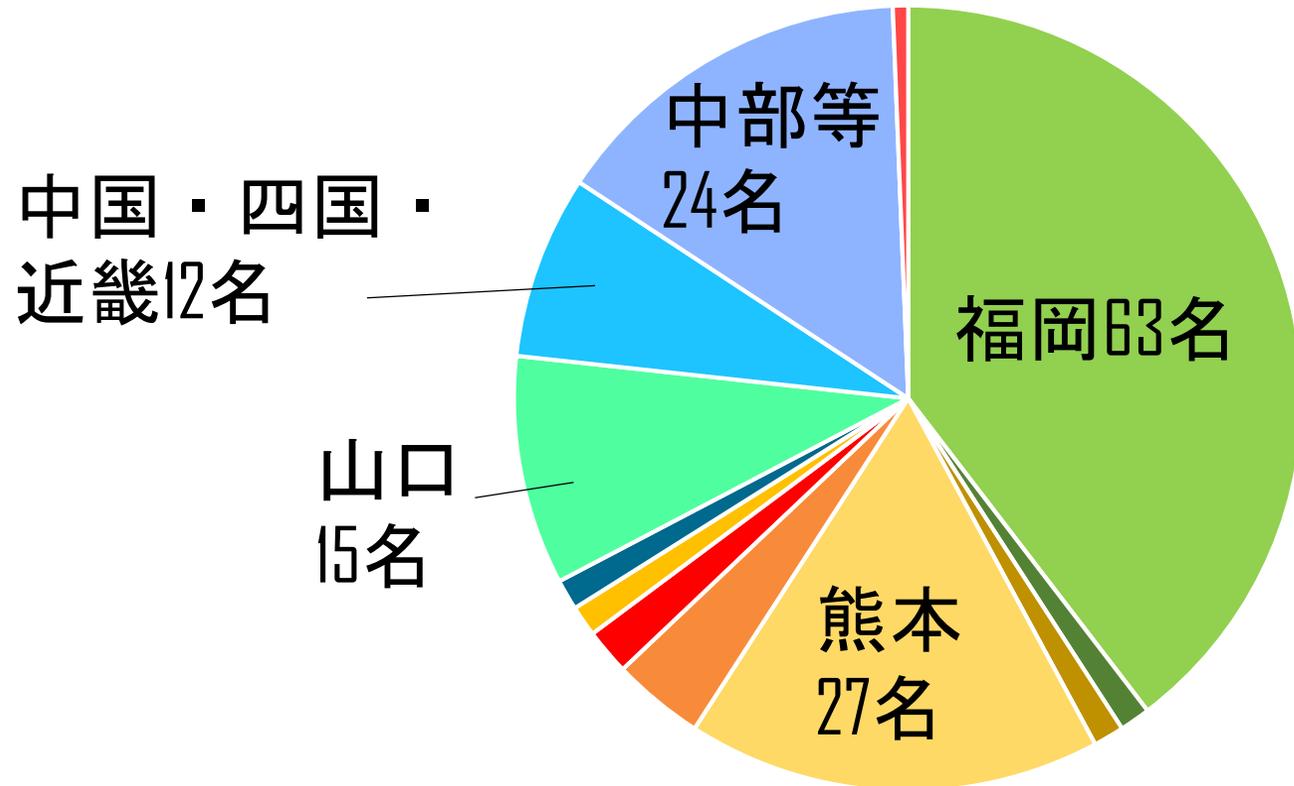


■ 男性

■ 女性

1410名

# 西日本哲学会員 都道府県割合



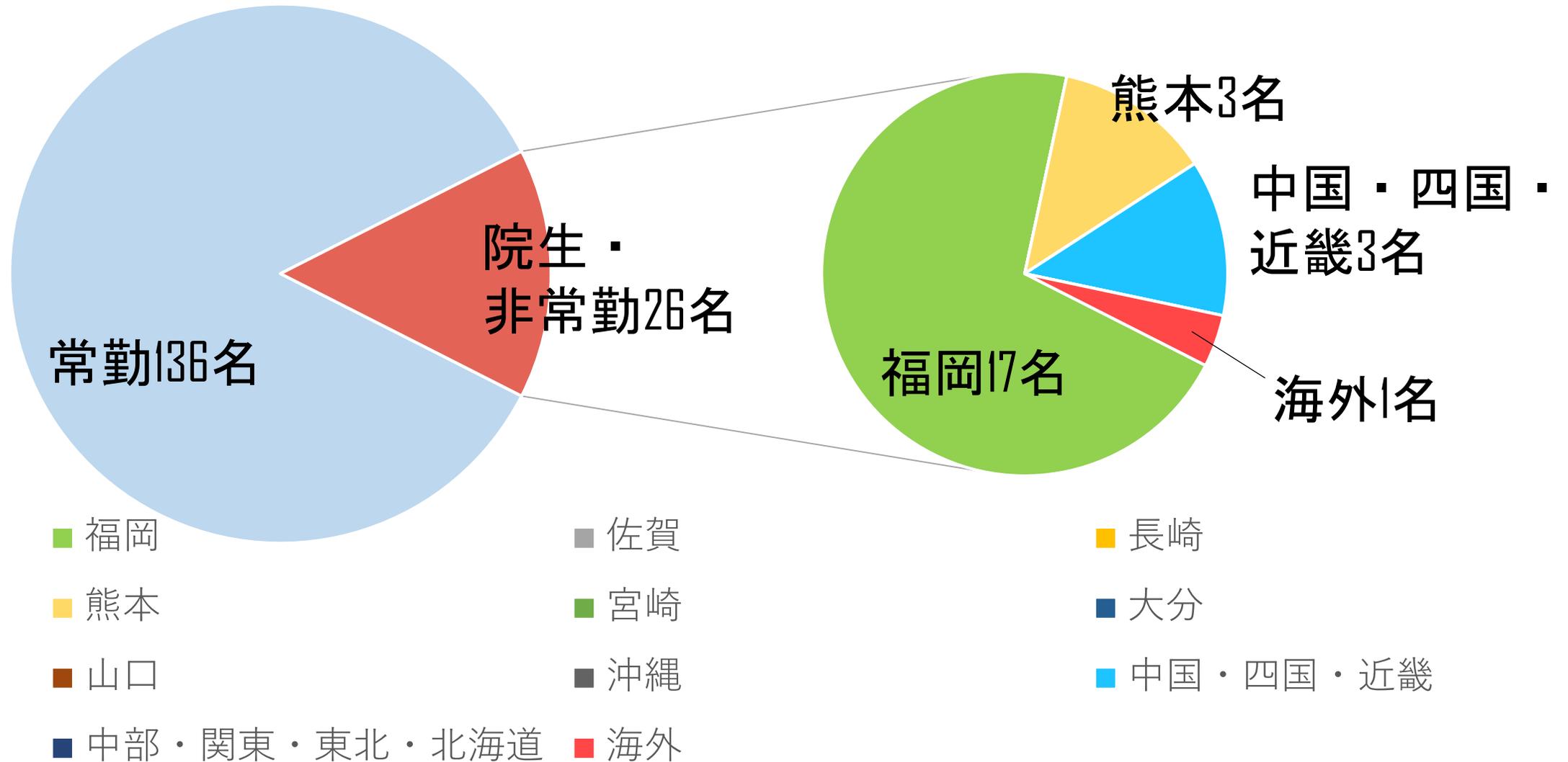
■ 福岡  
■ 鹿児島  
■ 山口

■ 佐賀  
■ 沖繩  
■ 中国・四国・近畿

■ 長崎  
■ 宮崎  
■ 中部・関東・東北・北海道

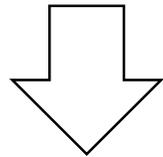
■ 熊本  
■ 大分  
■ 海外

# 西日本哲学会 院生、非常勤講師の割合と都道府県別内訳



# 西日本哲学会の問題

- ・ 女性・若手会員の人数が少ない
  - ・ ワーキンググループ等はない
- ⇒
- ・ 情報を共有するコミュニティがない
  - ・ 発言の場がない
  - ・ 問題がはっきりしない



問題の明確化、地域性に応じた状況把握、  
問題意識の共有等の必要性

# 西日本哲学会 第67回大会ワークショップ (日本哲学会男女共同参画・若手研究者支援WG共催)

「学会において哲学すること」

## 第一部

話題提供 15 : 20-16 : 20

報告者 熊本市役所・産業医 藤井可

日本哲学会男女共同参画・若手研究者支援WG 小島優子

コメンテータ 山口県立大学 廣田智子

九州大学 阿娜

## 第二部 哲学カフェ 16 : 20-17 : 20

コーディネータ 東京大学 筒井晴香

ファシリテータ 千葉大学 望月由紀

熊本市役所・産業医 藤井可

東京大学 小村優太

# 西日本哲学会 第67回大会ワークショップ

(第一部 コメンテーターからの意見)

- 地方においては研究者どうしの交流が難しい。
- キャリアパス支援が必要。  
(研究者以外で生計を立てていくライフコースを呈示して欲しい)
- 子育てとの兼ね合い  
(中国では親に子育てを任せて共働きをするケースが多いため、女性研究者が多く満足度も高い)

# 西日本哲学会 第67回大会ワークショップ

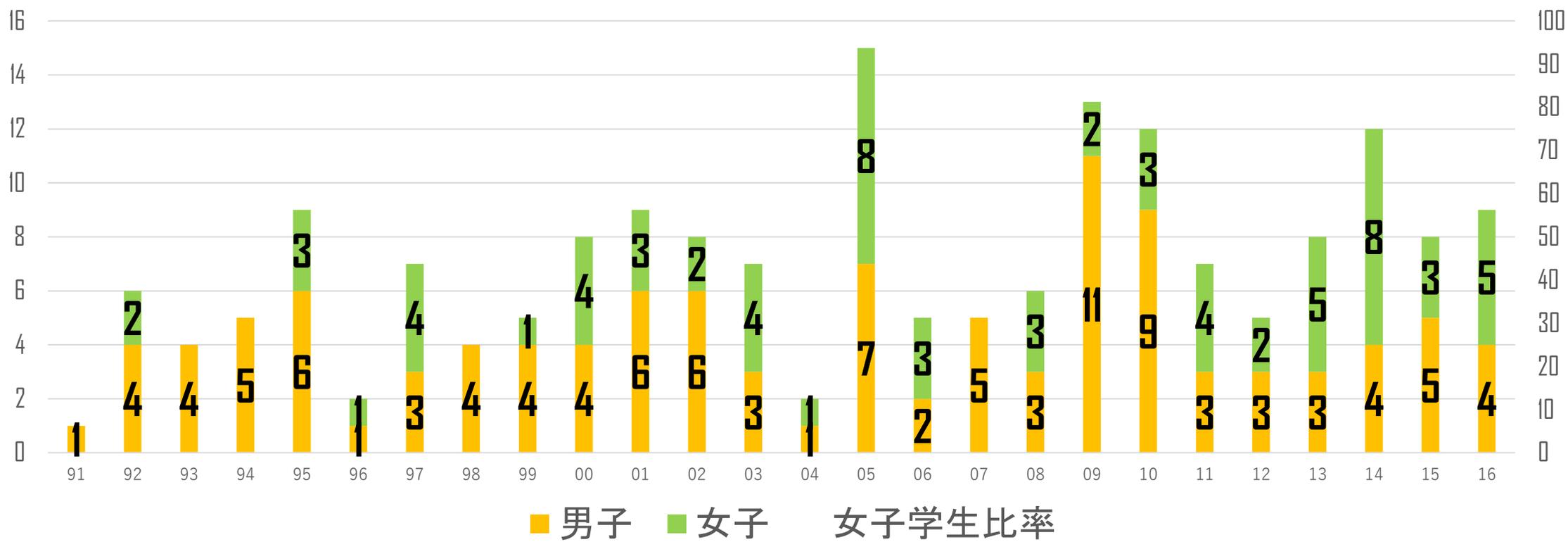
(第二部 哲学カフェ)

各グループ12~15人で、下記のテーマについて、具体的な問題解決法を探るよりも探究を深めることに主眼を置いて対話を行った。

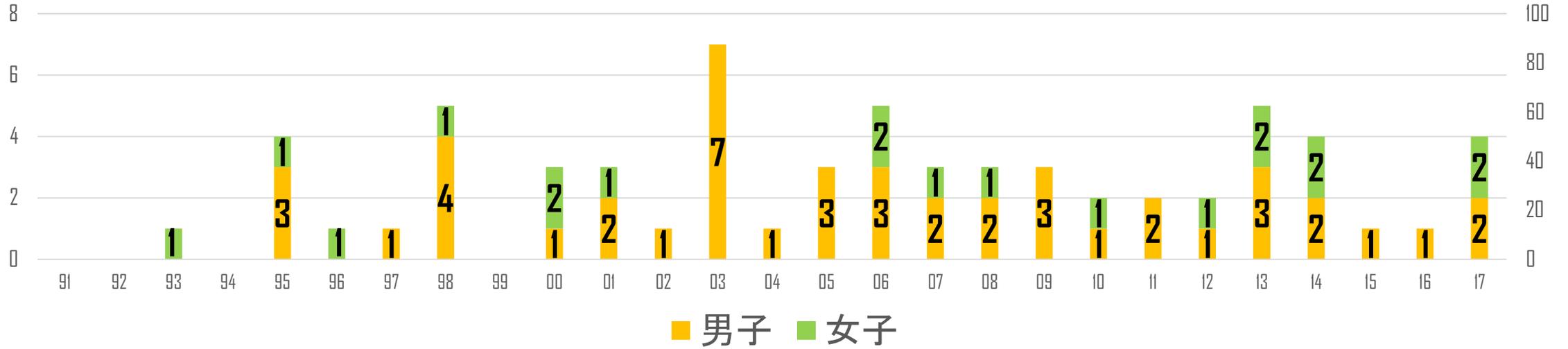
- 哲学（人文学）教育にとって大学院の意味は何か
- 大学以外の場で哲学することの可能性は
- 女性・若手が入りたくなるような学会とは
- 地方で研究活動を行うことの意義／難しさ／よさは何か

# 九州大学文学部 哲学分野

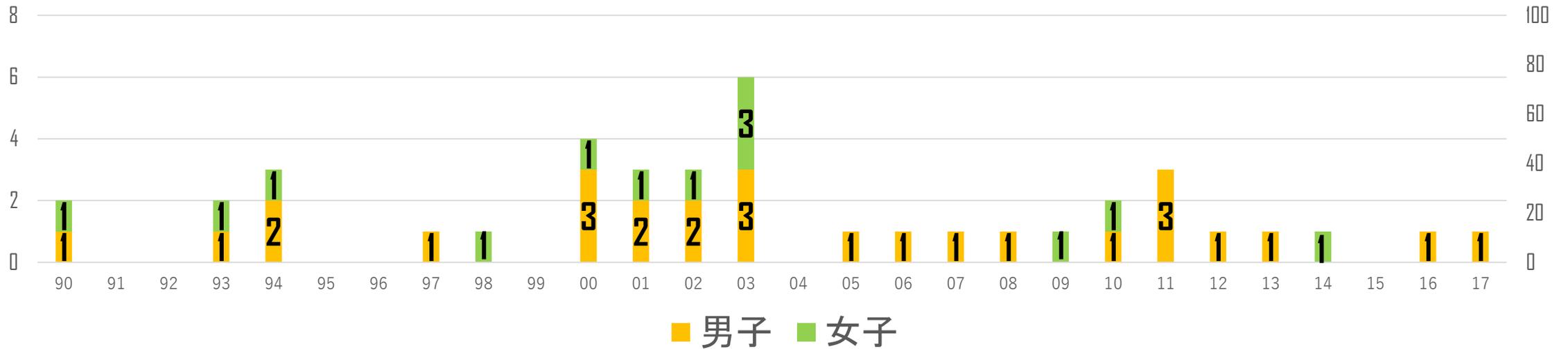
## 学部生人数



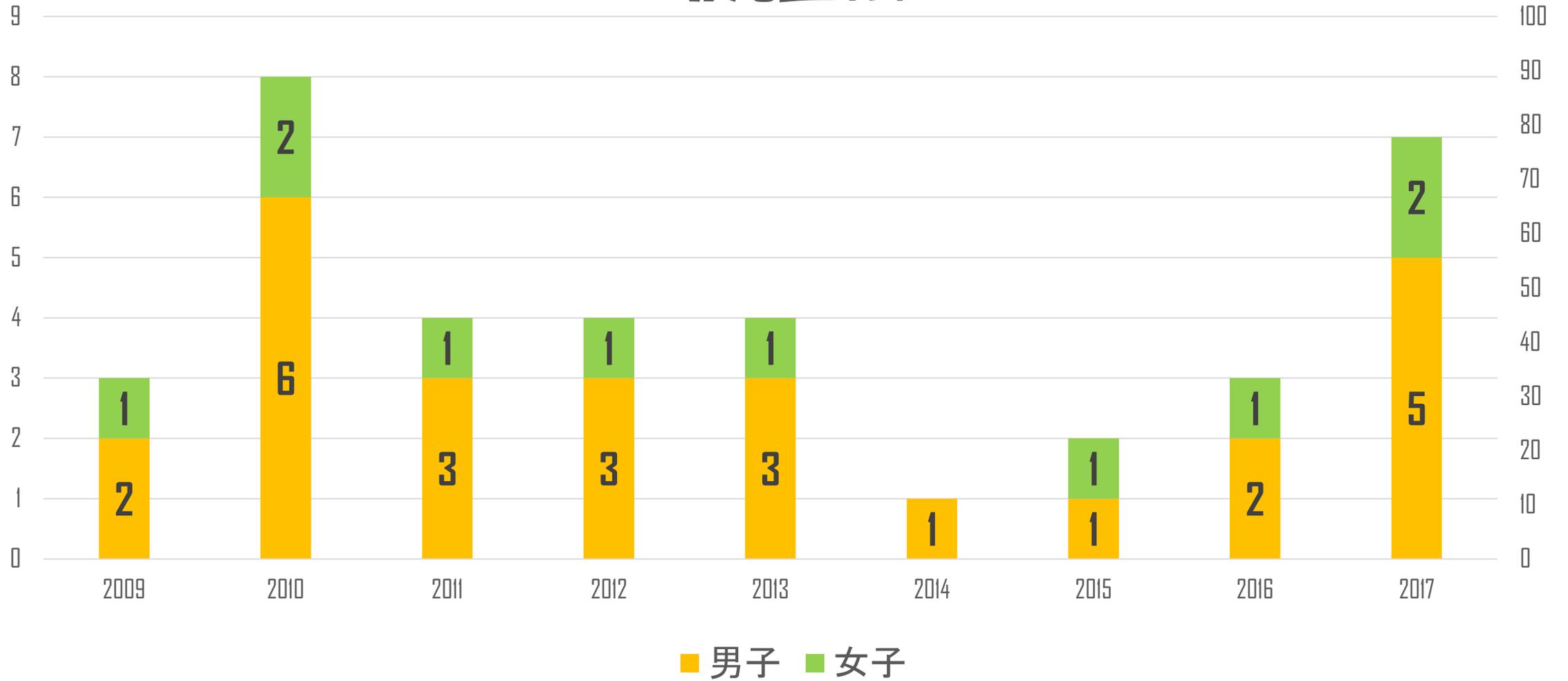
# 修士学生人数



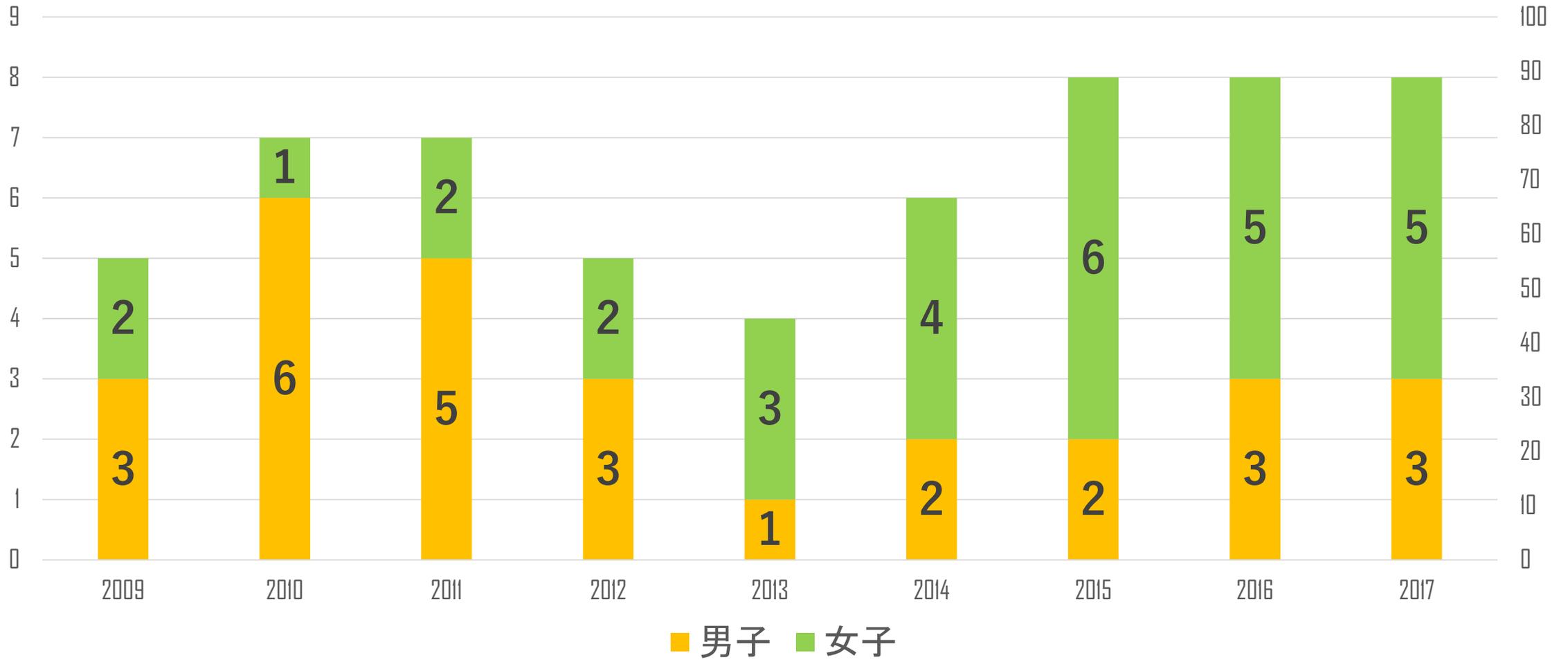
# 博士学生人数



# 研究室(1)



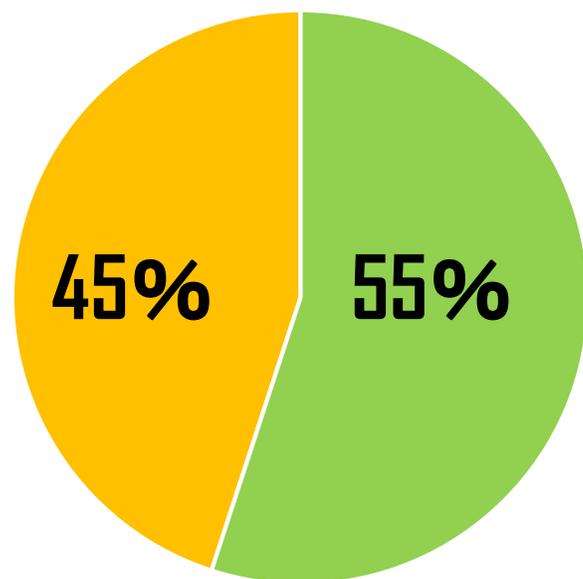
# 研究室(2)



# 九州大学文学部 哲学分野 学生数

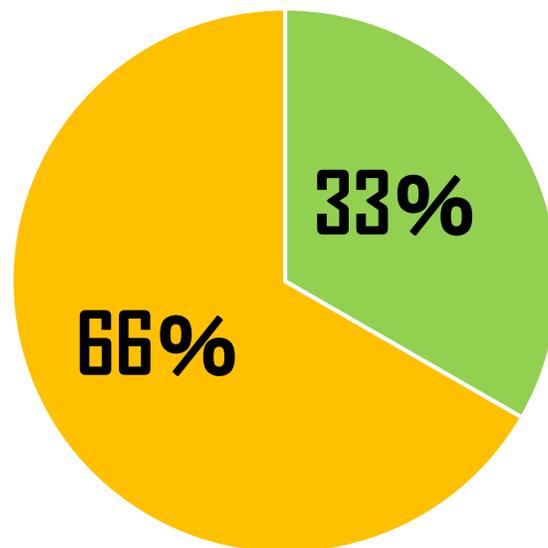
## 2011～2016年の男女比

学部



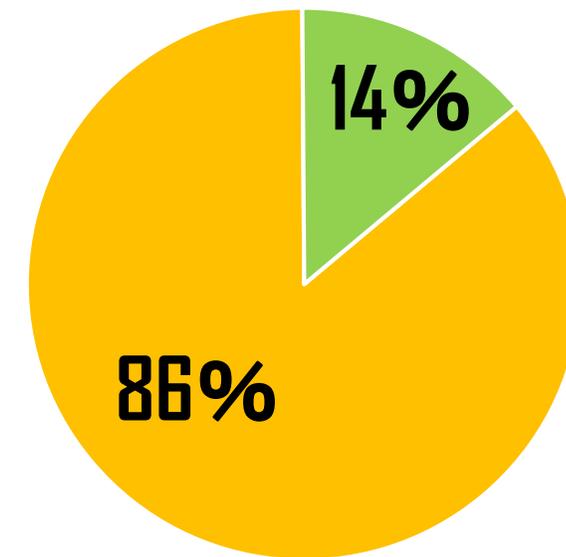
■ 男子 ■ 女子

修士



■ 男子 ■ 女子

博士



■ 男子 ■ 女子

# 学部で哲学分野を選択した理由

- ・ テーマ設定の自由さ（男子1）
- ・ 研究室の雰囲気（男子1、女子1）
- ・ 考えることが好きだった（女子1）
- ・ 言語に関心があった（男子1）
- ・ 普段の思考の正当性を論理的に検証することが面白そうだった（女子1）
- ・ 語学がたくさん学べるから（男子1）
- ・ **もともと興味があった**（男子10、女子3）
- ・ **講義で関心をもった**（男子2、女子7）

# 大学院に進学した理由

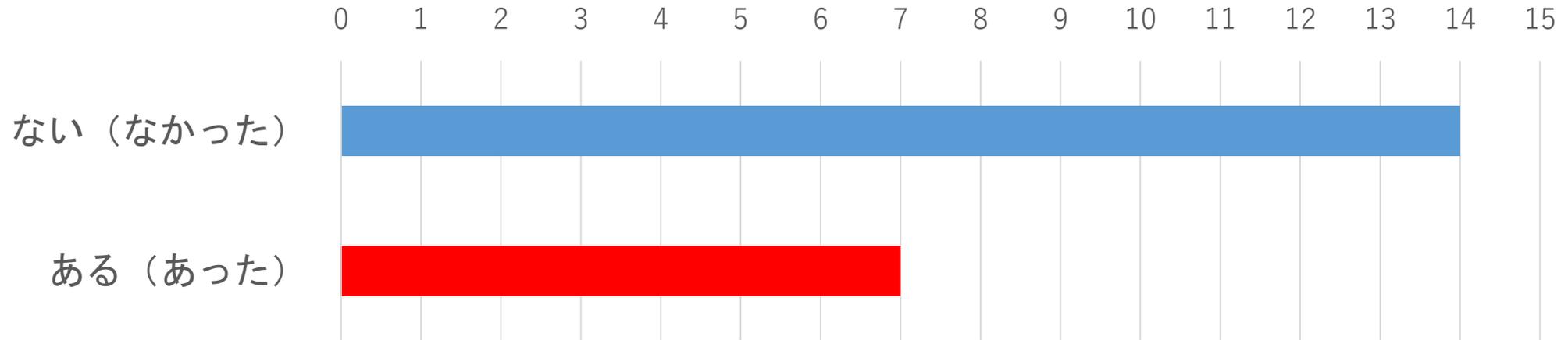
学部4年間の勉強では物足りなかった、より深く研究したかった  
(男子1、女子1)

就職より哲学の勉強の方が面白い (男子1)

現在の仕事に活かすため (男子1)

就職が困難だったため (男子1)

# 就職への不安はあるか？ (学部生)



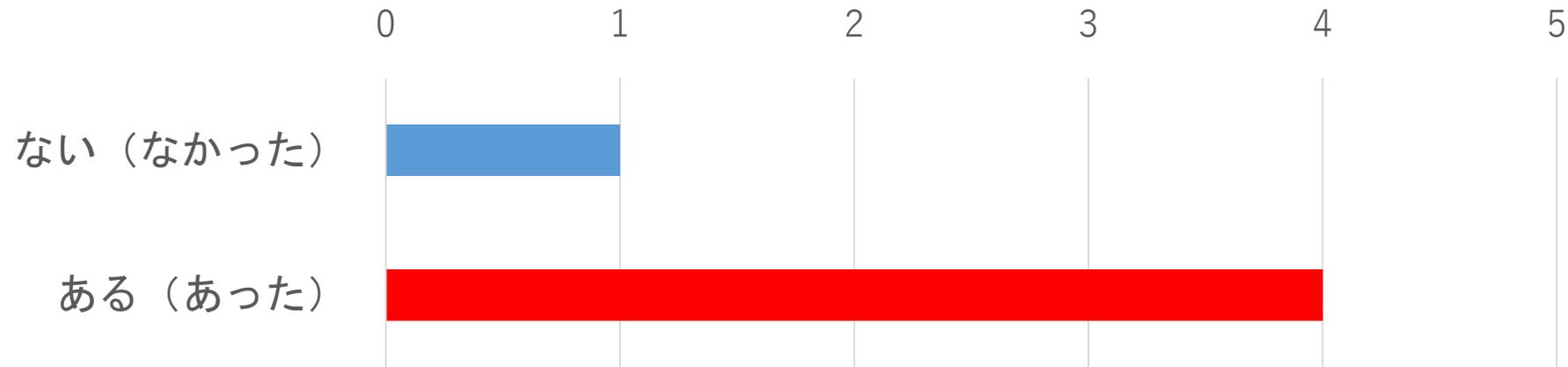
不安はない (なかった)

- ・むしろ論理的思考力が評価された

不安がある (あった)

- ・金融系、不動産系は他学部が有利
- ・OB、OGが少ない
- ・強みがない、専門性が生かされない
- ・哲学は「役に立たない」学問であるという偏見から、哲学を専攻する人間も「役に立たない」人間だろうと思われるのではないかと不安になる

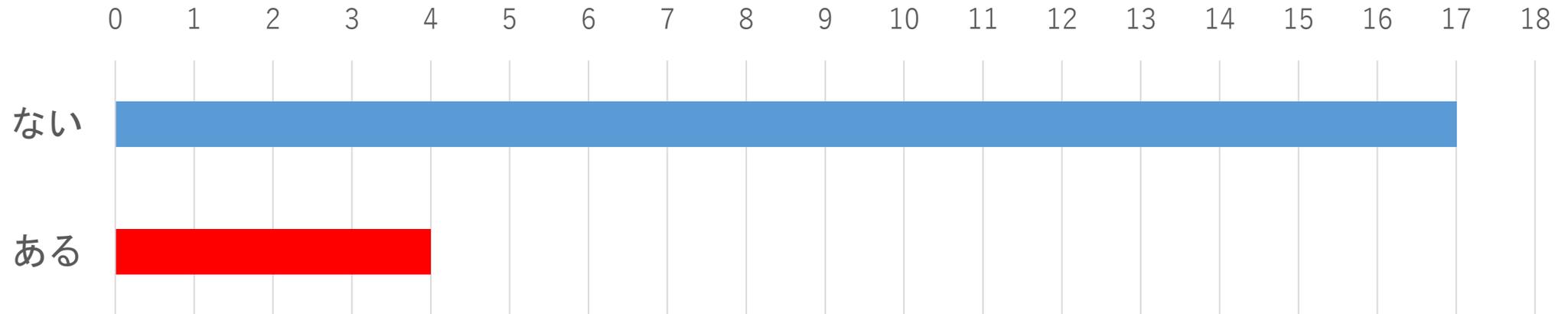
# 就職への不安はあるか？ (大学院生)



## 不安がある (あった)

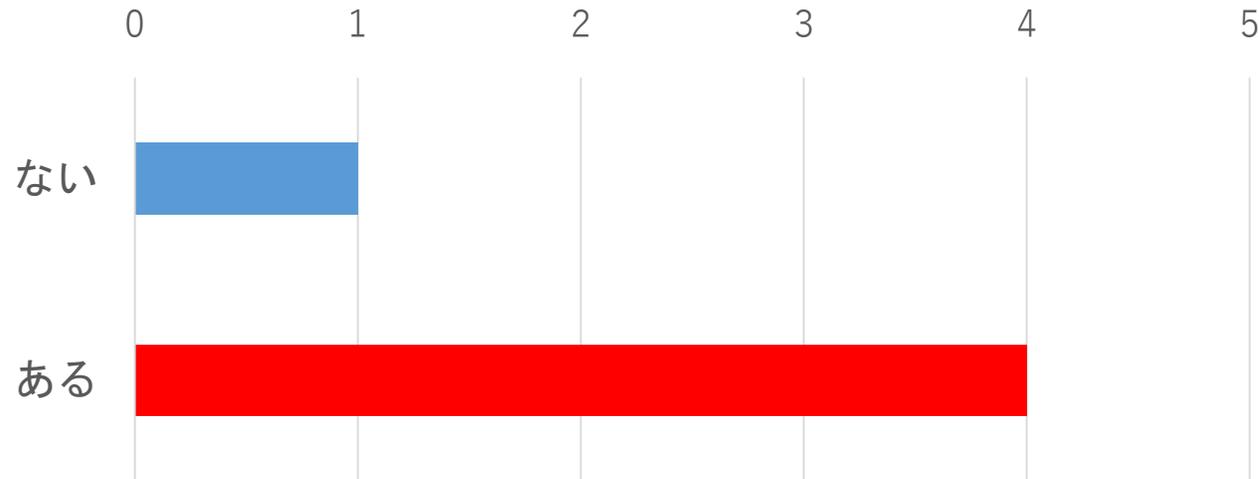
- ・ポストがない (更に減少傾向にある)
- ・就職情報の手に入れ方が分からない
- ・常勤職に就くのが困難である

# その他懸念事項があるか？ (学部生)



- お金が稼げるようになるか
- 学費、生活費の不安
- 周囲から敬遠されるように感じる
- 社会では実学が優位、研究者を目指すにも学振・学位の取得が困難

## その他懸念事項があるか？ (大学院生)



- 実績の作り方がわからない
- 学費、生活費の不安
- 就職しても雑務などに追われ研究できない
- 家族、親族からの結婚、就職に関する圧力

# 意見・要望

## 学部生

- ・ 大学からなんとなくはじめて、テーマを定めて研究するには難しいシステムである
- ・ もう少しわかりやすい文章で議論をするようになれば世間の哲学への理解も深まり、偏見も小さくなっていくのではないか
- ・ 教員の確保を慎重にお願いしたい

## 院生

- ・ キャリアパスを知りたい
- ・ 奨学金もっとたくさんほしい
- ・ 自分の分野に興味がある人と知り合いたい
- ・ 哲学研究者が育ちやすい環境が必要である。（大学院生を「潰す」ような環境：高額な学費、非常勤ポスト不足、就職の困難・将来の不透明さ、精神的に追い詰められるような厳しい指導、高額の学会費や旅費、研究費を得るために非常勤の仕事や科研費応募の書類書きに時間を取られて専門の研究ができないという悪循環）

# 学会への意見・要望

## 学部生

- ・学会は学(部)生でも聞きに行けるものなのかを教えてほしい

## 院生

- ・大学、専門学校以外で研究ができる就職先を開拓、斡旋してほしい
- ・パワハラその他、学会内で発生した問題の相談先が判然としないのは問題ではないか

# 女子学生・女子卒業生へのインタビューで目立った回答

- 自信がない
- お金がない
- 結婚・出産を考えると進学できない
- 潰しがきかない

...という理由で進学をためらう

# 西日本エリアが抱える問題

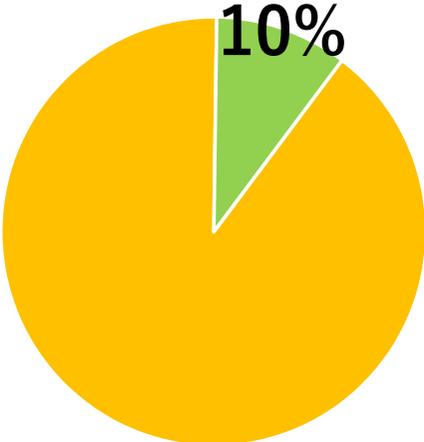
- ・ 交通費等の経済的負担が大きい
- ・ 研究者どうしの交流が難しい
- ・ 研究職以外の就職先がない
  
- ・ ライフプランとのかねあい（結婚、出産）
  
- ・ 進学にとともなう経済的負担が大きい  
（ ・ 哲学の特殊性（研究機関に所属する必要性がない） ）

The Current State of  
the Philosophical Association of  
Western Japan  
and Kyushu University

Masako Yoshihara, Kyushu University

# Female Membership in Academic Societies

The Philosophical Association of  
Western Japan



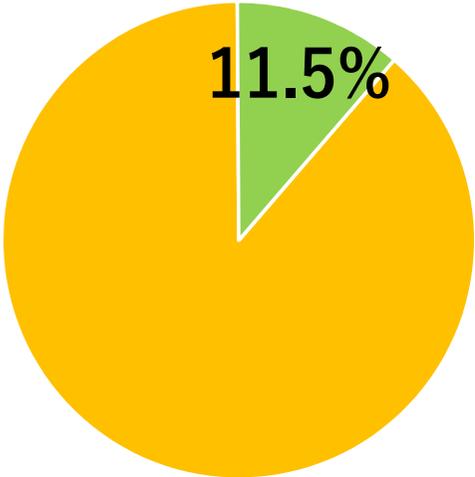
■ Males

■ Females

※ From the 2016 List

159

The Philosophical Association of Japan

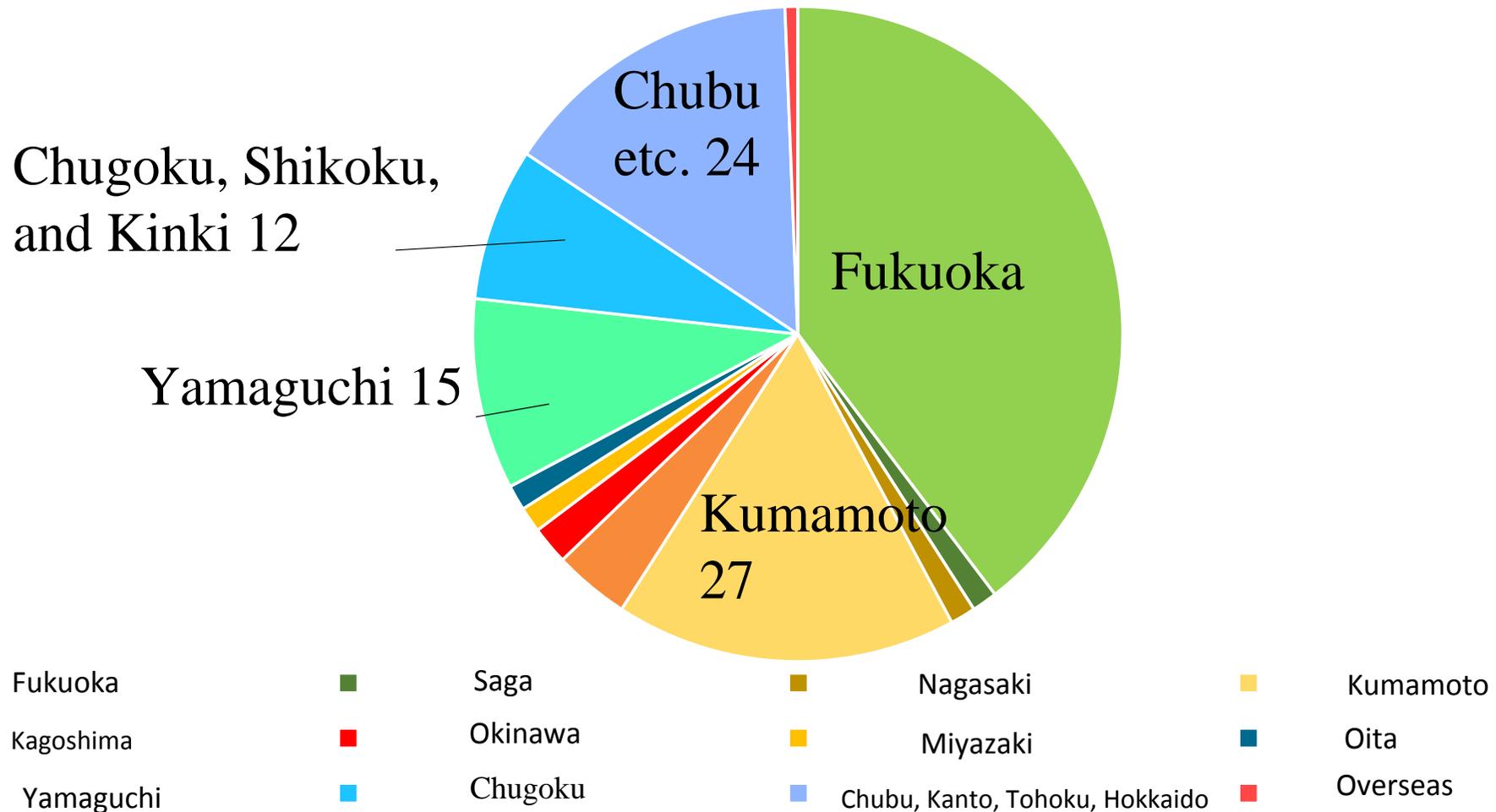


■ Males

■ Females

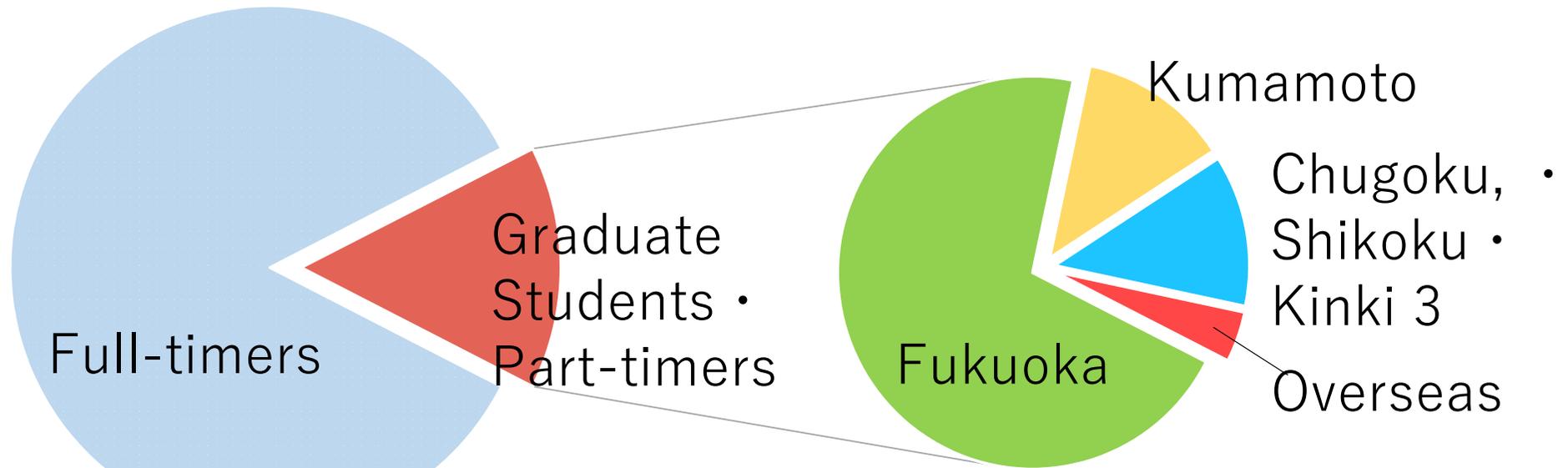
1410

# The Philosophical Association of Western Japan : Member Ratio per Prefecture



# The Philosophical Association of Western Japan

## Ratio of Graduate Students and Part-time Instructors



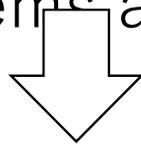
- Fukuoka
- Kumamoto
- Yamaguchi
- Chubu Kanto Tohoku Hokkaido

- Saga
- Miyazaki
- Okinawa
- Overseas

- Nagasaki
- Oita
- Chugoku Shikoku Kinki

# Problems within the Philosophical Association of Western Japan

- The number of female members and young members is very low
- There are no working groups
  - There is no community for information sharing
  - There is no place to voice opinions
  - Problems are not clear



Need to clarify issues, share awareness of problems,  
and gain an understanding of the situation based on  
regional characteristics

The Philosophical Association of Western Japan 67<sup>th</sup> Conference Workshop  
(Co-sponsored by WG for Gender Equality and Support of Young Researchers,  
The Philosophical Association of Japan)

“Doing Philosophy in the Academic Society”

### First Session

Introduction 15:20-16:20

Presenter Taka Fujii, Industrial Physician , Kumamoto City Hall

Yuko Kojima, The Philosophical Association of Japan

WG for Gender Equality and Support of Young Researchers

Commentators Tomoko Hirota, Yamaguchi Prefectural University

Ana, Kyushu University

### Second Session Philosophy Café 16:20-17:20

Coordinator Haruka Tsutsui, The University of Tokyo

Facilitators Yuki Mochizuki, Chiba University

Taka Fujii, Industrial Physician, Kumamoto City Hall

Yuta Komura, The University of Tokyo

# The Philosophical Association of Western Japan

## 67<sup>th</sup> Conference Workshop

(Views from the First Session Commentators )

- It is difficult for researchers to communicate with each other in regional areas .
- Support for a career path is required.  
(It is desirable that a life course for making a living other than as a researcher be presented.)
- Balance with Parenting  
(As there are many cases in China where child rearing is handed over to parents with both husband and wife working, there are many female researchers and the level of satisfaction is also

# The Philosophical Association of Western Japan

## 67<sup>th</sup> Conference Workshop

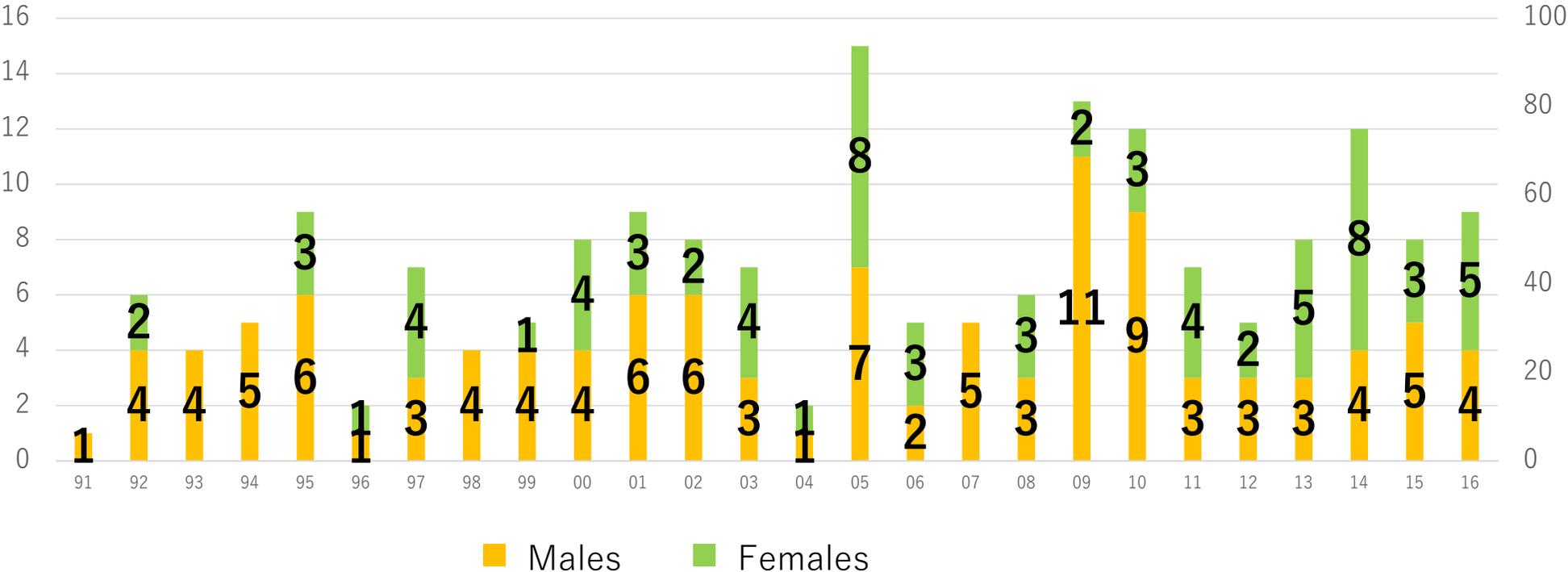
(Second Session    Philosophy Café)

In groups consisting of 12-15 people, discussions were held on the following topics with emphasis on deepening the exploration rather than on finding solutions to problems.

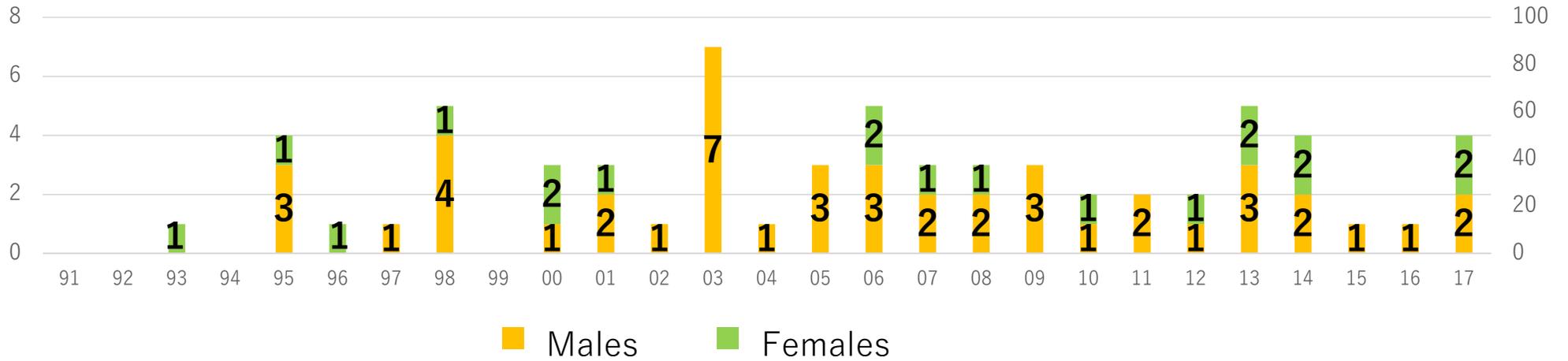
- What is the significance of studying philosophy in a Graduate School for Philosophy (Humanities) ?
- The possibility of studying philosophy in places other than universities
- What kind of academic society would women and young people like to join?
- What is the significance, what are the difficulties/benefits of conducting research activities in local communities?

# Number of Students in the field of Philosophy at Kyushu University

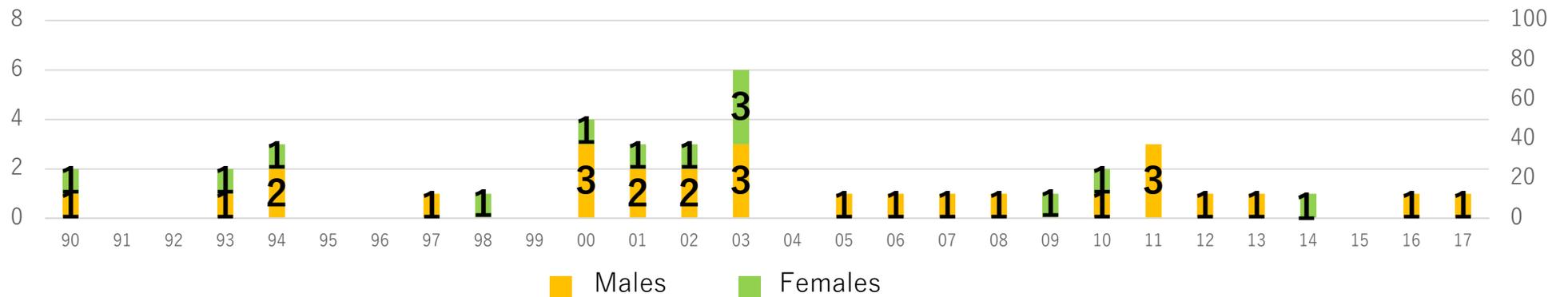
Number of Undergraduate Students



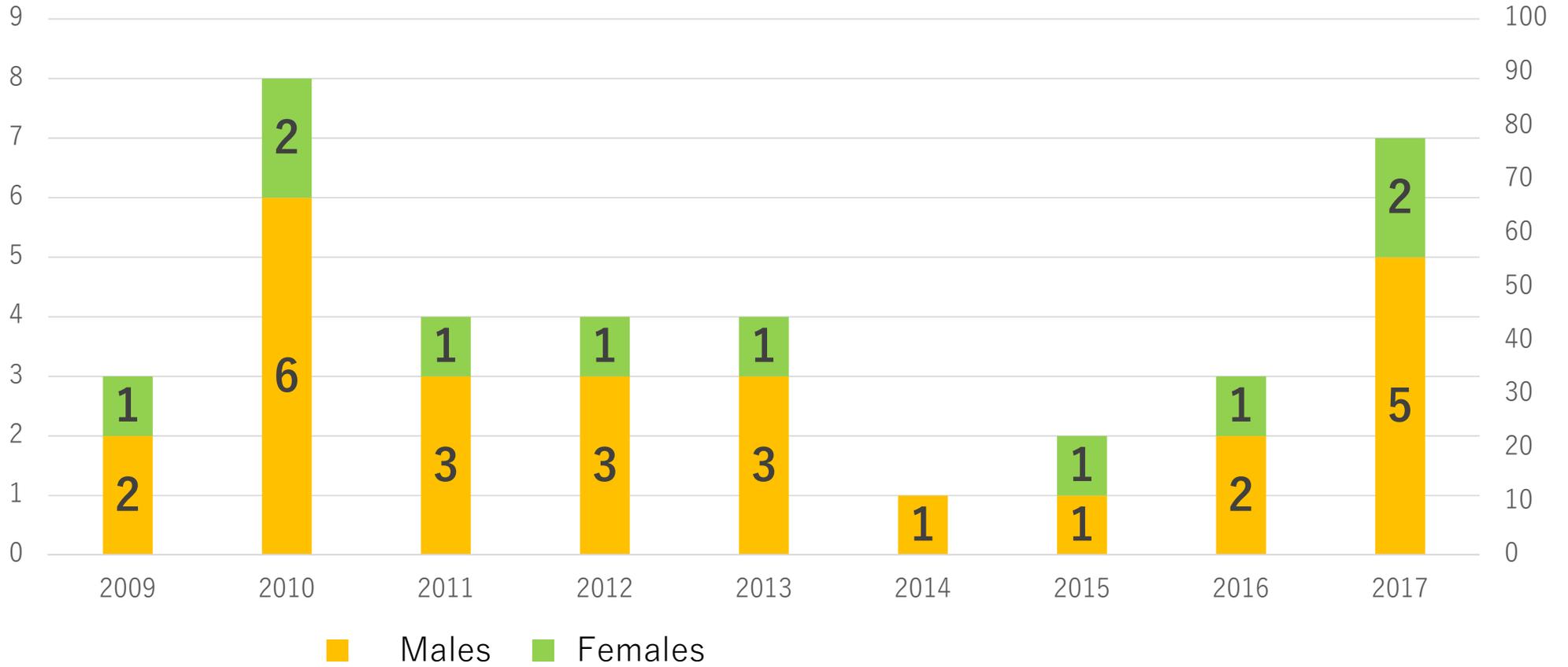
## Number of Master's Students



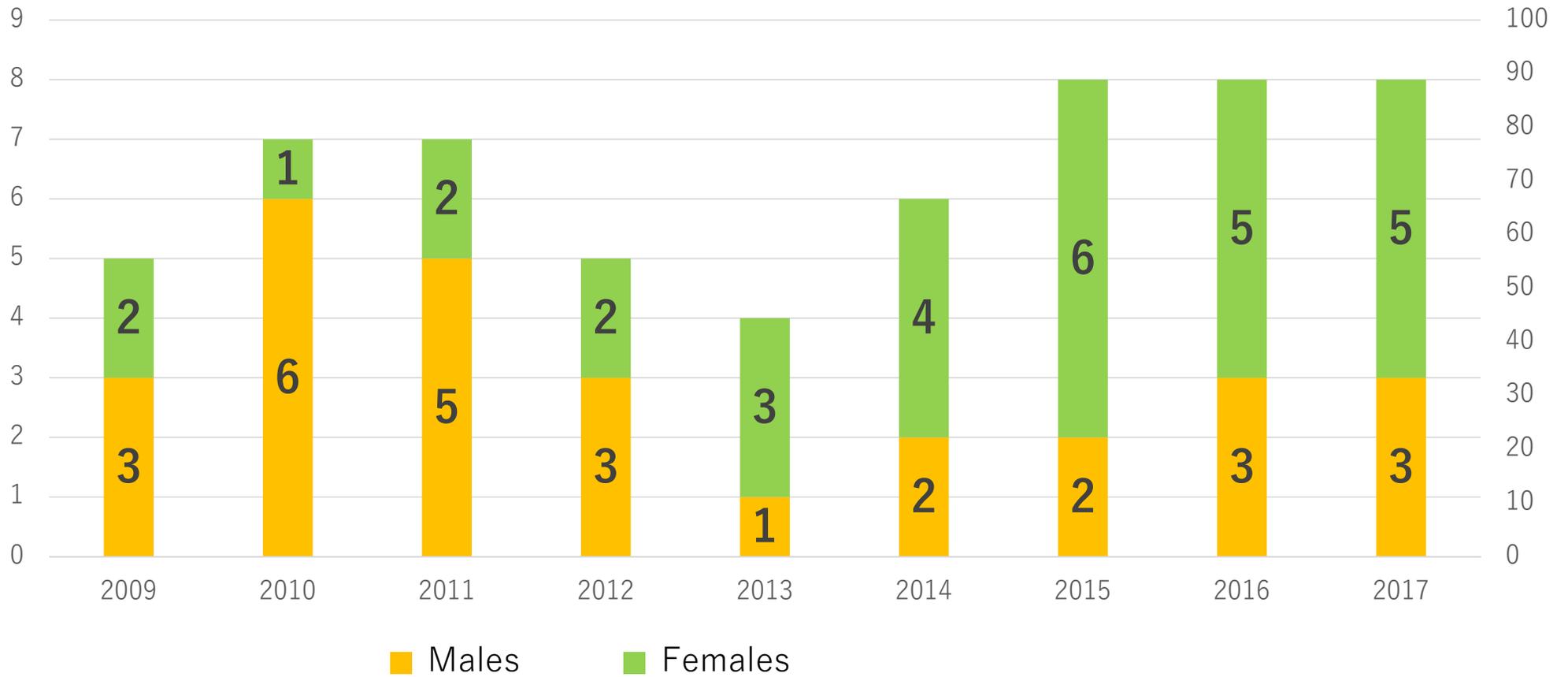
## Number of Doctoral Students



# Case Study 1 : Department A

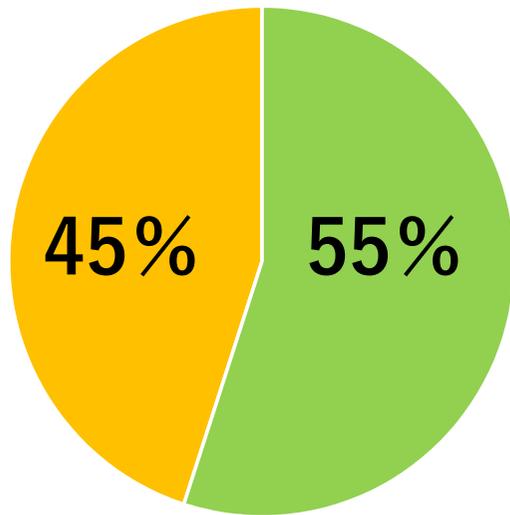


## Case Study 2 : Department B



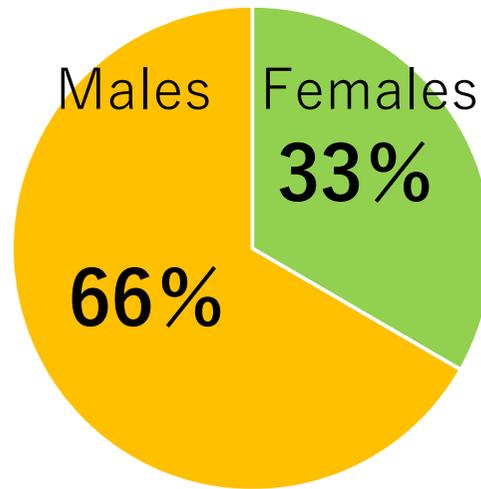
# Number of Students majoring in Philosophy at Kyushu University's School of Letters and Graduate School of Humanities 2011~2016 Gender Ratio

Undergraduate



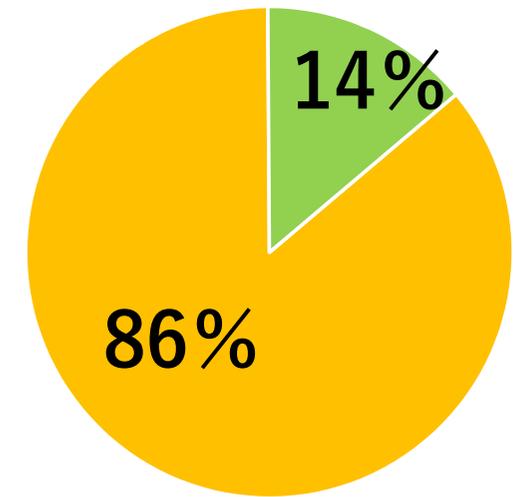
■ Males ■ Females

Master's



■ Males ■ Females

Doctoral



■ Males ■ Females

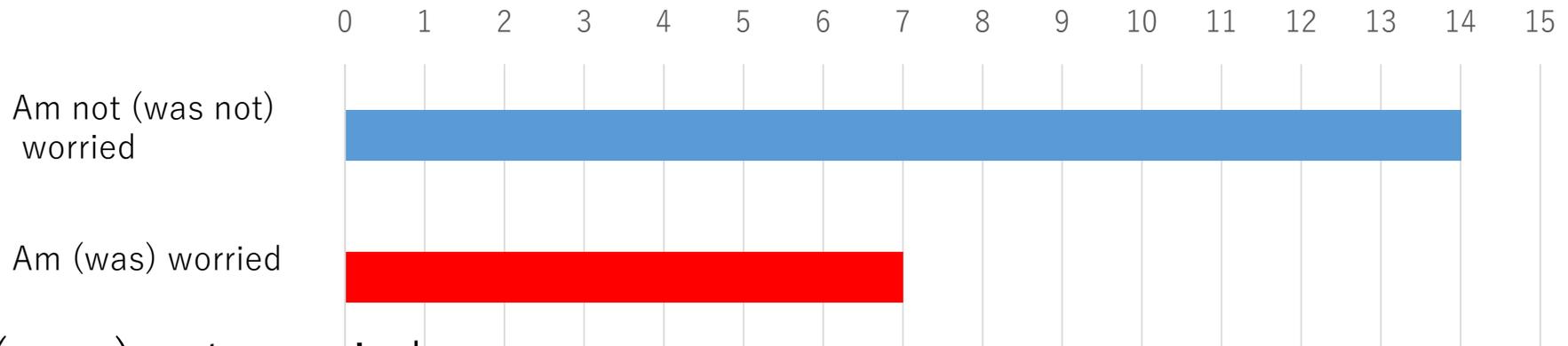
## Reasons for Selecting the Field of Philosophy at the Undergraduate Level

- Freedom in setting themes (Male 1)
- The department atmosphere was pleasing (Male 1, Female 1)
- Liked to think (Female 1)
- Was interested in languages (Male 1)
- It seemed interesting to logically verify the rationale of everyday thoughts (Female 1)
- As one can learn many languages (Male 1)
- **I was interested in philosophy to begin with** (Males 10, Females 3)
- **Got interested in the lectures** (Males 2, Females 7)

# Reasons for Advancing to Graduate School

- The four years of undergraduate study were not enough, and I wanted to research more deeply (Males 1, Females 1)
- Studying Philosophy is more interesting than getting a job and working (Males 1)
- To utilize it in the current job (Male 1)
- As it was difficult to find employment (Male 1)

# Are you worried about finding a job? (Undergraduate students)



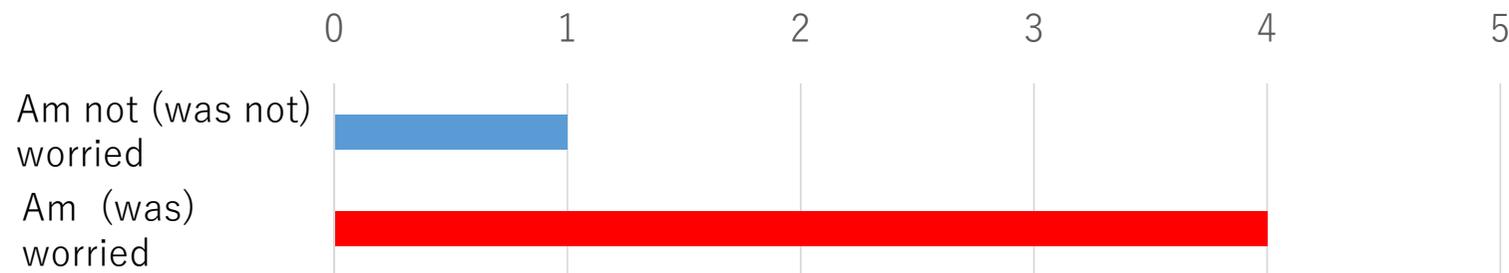
I am (was ) not worried

- Rather, companies valued the ability to think logically.

I am (was) worried

- Students in other faculties seem to have advantages in finding a job in the financial and real estate sectors.
- OB, OG are less
- There are no strengths and expertise cannot be utilized
- I am worried that people who major in philosophy will also be thought of as “useless” because of the bias that philosophy is a “useless” academic discipline

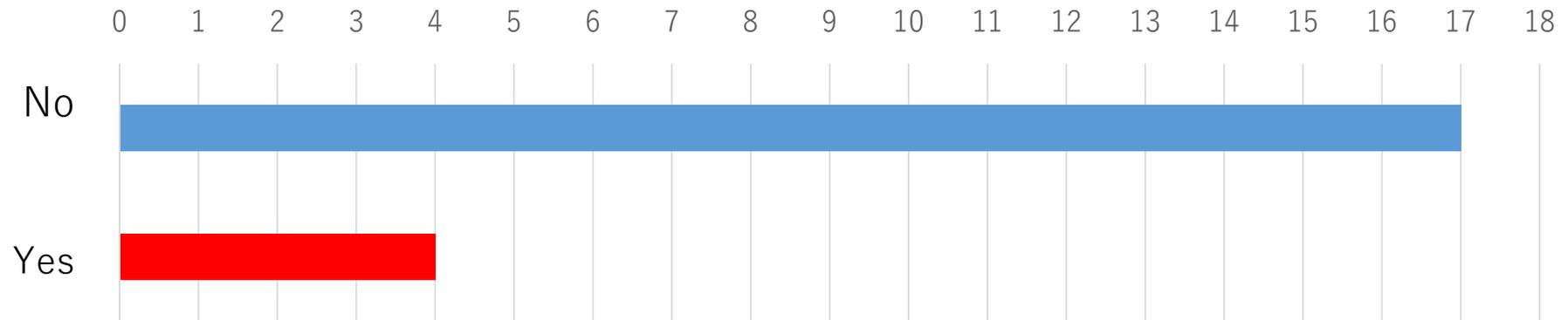
# ***Are you worried about finding a job? (Graduate Students)***



I am (was) worried

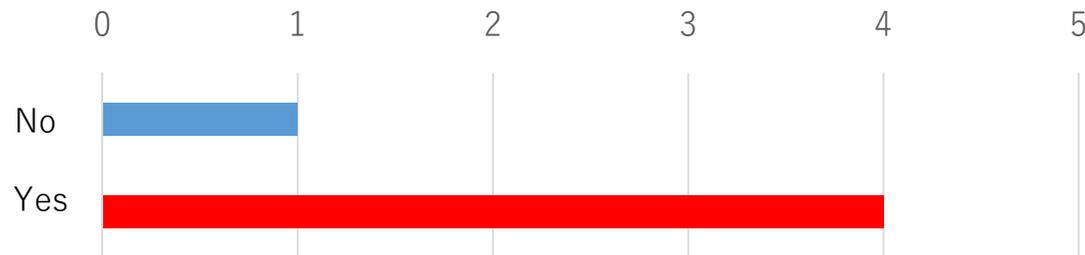
- There are few posts (and they continue to decrease)
- I do not know how to obtain employment information
- It is difficult to get a full-time job

## ***Are there any other concerns? (Undergraduate Students)***



- Will I be able to earn money?
- Worried about school tuition and living expense
- I feel that I will be shunned by people in my surroundings
- Practical studies have an advantage in society, and even if one aims to be a researcher, studying and obtaining a degree is difficult

## **Are there any other concerns? (Graduate Students)**



- Do not know how to create a track record
- worried about school tuition and living expense
- Even if one gets a job, one will not be able to conduct research as one would be busy doing trivial duties
- Pressure from family and relatives to marry and find work

# Views and Requests

## Undergraduate students

- It is a difficult system for somehow setting a theme and doing research when one starts philosophy at university
- If it is discussed with easier descriptions then the world's understanding of philosophy would also deepen and biases would also decrease
- I would request careful selection of instructors

## Graduate students

- Would like to know the career path
- Would like many scholarships
- Would like to get to know the people who are interested in the field of my study
- It is necessary to have an environment in which philosophy researchers can be nurtured easily. (An environment which “discourages” graduate students : High tuition fees, shortage of contract lecturer positions, difficulty finding employment and an uncertainties in future career, strict guidance where the student is mentally pressurized, high fees for academic societies and high travel expenses, a vicious circle in which researchers waste time in writing documents or doing part-time jobs aiming to obtain research funds, rather than focusing on their primary researches.)

# View and Requests to Academic Societies

## Undergraduate students

- Would like to know whether it is allowed for undergraduate students to attend academic conferences

## Graduate students

- Would like academic societies to pioneer and mediate for jobs in places other than in universities and specialized schools
- It is possibly a matter of concern that the place for discussing problems that occur in academic societies such as power harassment is not clear

## Prominent responses in interviews with female students and female graduates

- Do not have confidence
  - Do not have money
  - Cannot go on to graduate school when taking into consideration marriage or childbirth
  - Cannot readily apply knowledge and skills learned in philosophy to other work
- are the reasons for reluctance to pursue further studies

# Problems Specific to West Japan Area

- The economic burden of transportation costs is huge
- There are few opportunities to exchange between researchers
- There are no other jobs apart from research jobs
- Balance with life plans (marriage, childbirth)
- The economic burden that accompanies pursuit of further studies is huge  
( • Particularities of Philosophy (No need to belong to a research institution)

# 男女共同参画への一視点

東北哲学会の現状を手がかりに

佐藤 駿

(東北大学大学院助教／東北哲学会幹事)

# 本発表の目的

- 哲学研究分野における男女共同参画のために有益だと思われる分析の一例を与える
  - 東北哲学会と東北大学を主な例にとる
  - この一例が全体的状況の反映だとは主張しない
  - しかし今後、具体的に示されるべき分析と課題を示唆することができる（かもしれない）

# 東北哲学学会について (1)

- 1947年（昭和22年）に設立 [\[1\]](#)
  - 初代会長は三宅剛一
  - 高橋里美（第二代），細谷恒夫，矢島羊吉，滝浦静雄，岩田靖夫，柏原啓一，篠憲二，座小田豊，野家啓一（現在，第10代）
  - 日本学術会議協力学術研究団体（2015年）
  - 東北大学の哲学倫理学合同研究室に事務局を置く

# 東北哲学学会について (2)

- 年に一度の研究大会
  - 昭和25年（1950年）から（次回が第67回）
  - 東北各地の大学を会場として2日間
  - 研究発表，講演，シンポジウムなどを企画・運営
- 雑誌『東北哲学学会年報』の刊行

# 東北哲学会について (3)

- 役員

- 会長，委員，会計監査委員，編集委員，幹事
- 幹事は，東北大学の哲学研究室および倫理学研究室内の助手・助教が務める習わし

# 東北哲学学会について（4）

- この4月に以下を含む「倫理綱領」を制定
  1. 哲学の研究および教育ならびに学会の運営にあたり，会員は公正を維持し，性別・年齢・出自・宗教・性的指向・身体的特徴・障害の有無などに関して差別的な扱いをしてはならない。
  2. 会員は，セクシャル・ハラスメントやアカデミック・ハラスメントなど，ハラスメントにあたる行為をしてはならない。
  3. .....

# 東北哲学会について (5)

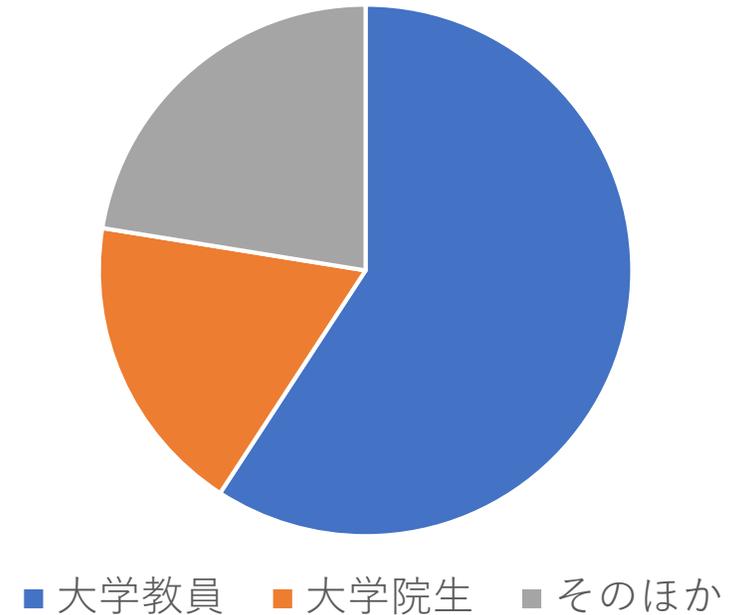
- 同様に「所属機関でハラスメント処分を受けた会員等に対する要請」を制定
  - 所属機関においてハラスメント処分を，ストーカー行為によって当局より警告を受けるなどした会員に対し，当学会での活動の辞退を要請
  - 会員によるハラスメント，ストーカー被害によって，会員である相手方当事者が当学会で被る活動の制約をなくすことが目的

# 東北哲学学会の会員構成

- 会員構成

- 会員数 196 名
- 大学教員：116 名
  - 名誉教授，高専教員も含む
- 大学院生：36 名
- その他：44 名

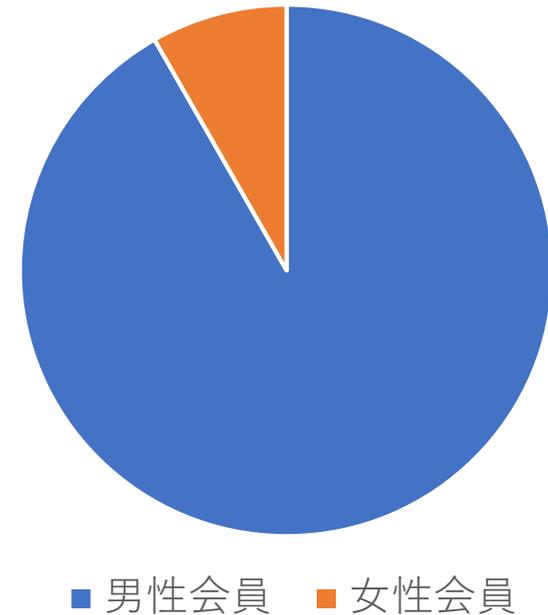
会員構成 (1)



# 女性会員比率

- 女性会員は **16 名 (9.0%)**
  - 役員には 0 名
  - 教員は 4 名
  - 大学院生が 5 名
- 女性比率はきわめて低い
  - 東北哲学会は特殊か？

会員構成 (2)



# 全国学会との比較（1）

- 2006年各学会の女性比率（哲学系） [6]
  - 日本哲学会：8%
  - 日本倫理学会：11%
  - 日本科学哲学会：7%
  - 日本現象学会：10%
- 多少の差は見られるものの、多くは10%前後
  - 数値だけ見れば、東北哲学会が特殊だというわけでは必ずしもない

## 全国学会との比較 (2)

- 女性比率が **20%** を超える学会
  - 日本社会学会：29%
  - 日本心理学会：40%
  - 仏語仏文学会：33%
  - 日本ドイツ文学会：23%

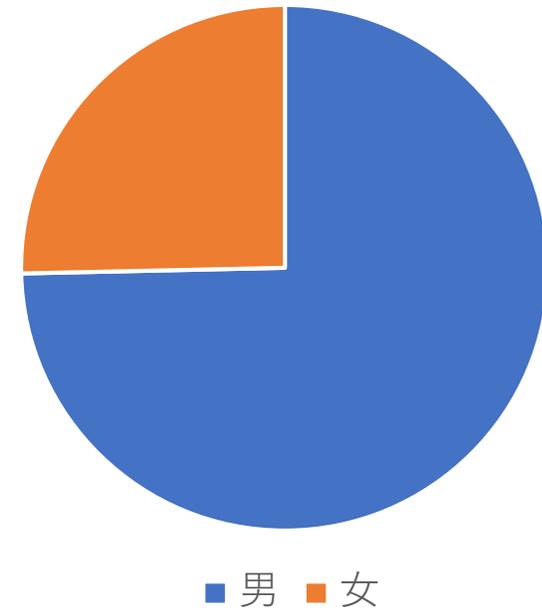
# 疑問

- 哲学系学会が軒並み **10%**前後に留まっているのに対し、それ以外の分野では **20%**を超える学会があるのはなぜか
  - 男女共同参画への積極的取り組みの有無が原因ではおそらくない
    - 日本社会学会を除く
  - 学部生・大学院生の分布割合がそもそも偏っているのでは
    - もしそうだとすれば、**学会以前の大学教育レベルで問題を考えなければならぬ**

# 東北大学学生数と女性比率

- 東北大学全体の学生数\* [2]
  - 学部：11,052 (2,824: 25.6%)
  - 修士：4,174 (1,035: 24.8%)
  - 博士：2,625 (640: 24.4%)
  - どの段階でも 25%前後が女性
    - 国立大学全体では 36.1% [7]
    - 東大工学部は 23.5% [4] ， 京大は 28.7% [5]

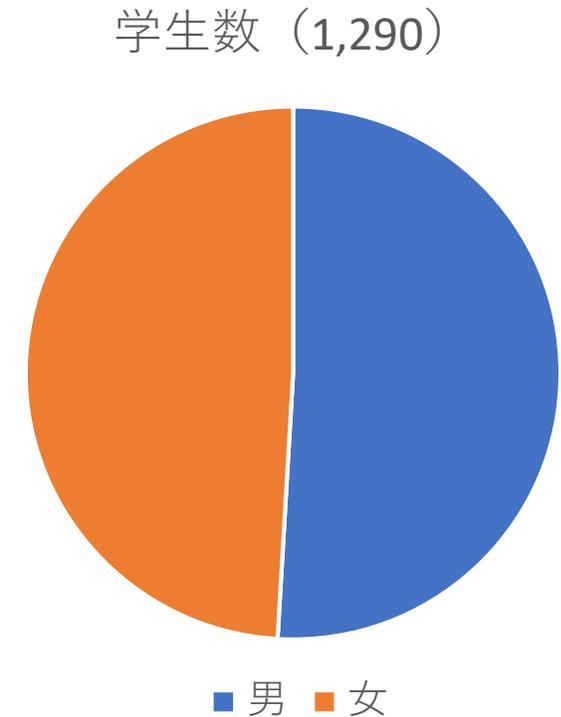
学生数 (17,751)



\* 括弧内は女子学生の数 (内数) およびその割合 (以下同様)

# 文学部／文学研究科では

- 文学部／文学研究科 [3]
  - 学部生：958 (484: 50.1%)
  - 修士：157 (76: 48.4%)
  - 博士：175 (73: 41.7%)
- 40～50%が女性
  - 東北大学全体と比べると、その割合は明らかに多い
    - 実際、全国の大学で「人文科学」に占める女子学生の割合は65.5%と高め [7]

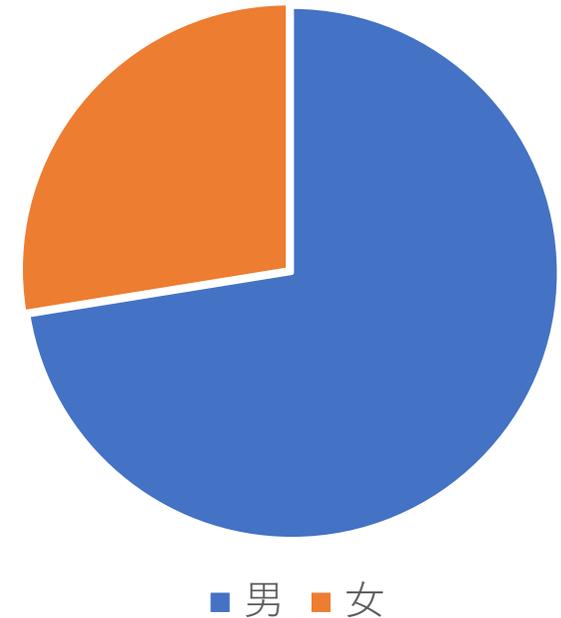


# 哲学講座では\*

- 哲学講座全体（学部・大学院）の女子学生の占める割合は **27.6%**
  - 東北大学全体の数値に近い
  - 文学部のそれと比較すると、明らかに小さい

\*「哲学講座」は、東北大学文学部の組織に対しては正式な呼称ではないが、ここでは哲学および倫理学の両専修・専攻分野全体を表す名称として便宜的に用いる。

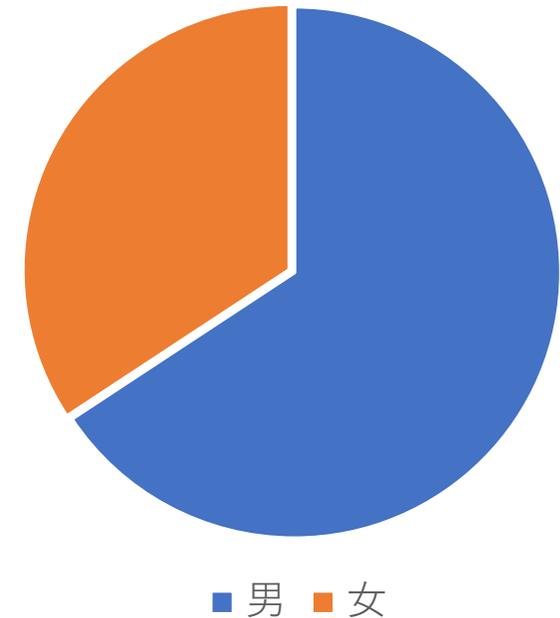
哲学講座学生の男女比



# 哲学講座・学部では

- 学部の女性比率は **34.3%**
  - 文学部全体での女性比率よりは小さい
  - 哲学講座以外の講座の女性比率が上がっている（はず）
  - 専修（専攻）選択時，すでにいくらか偏りが出ている可能性がある

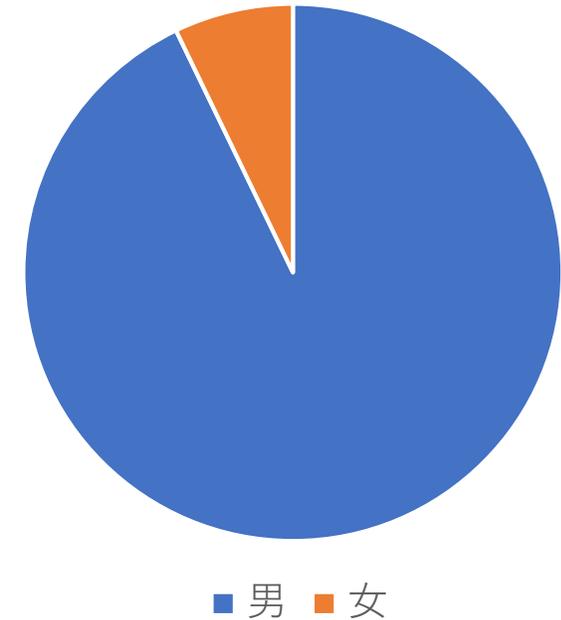
学部学生の男女比



# 哲学講座・大学院では

- 大学院では差がさらに開く
  - 修士・博士含め，大学院生の女性比率は7.1%にすぎない
    - さらに博士課程に限定すると，比率はなお小さくなる
  - 大学院への進学に際し，偏りが決定的になる

大学院生の男女比

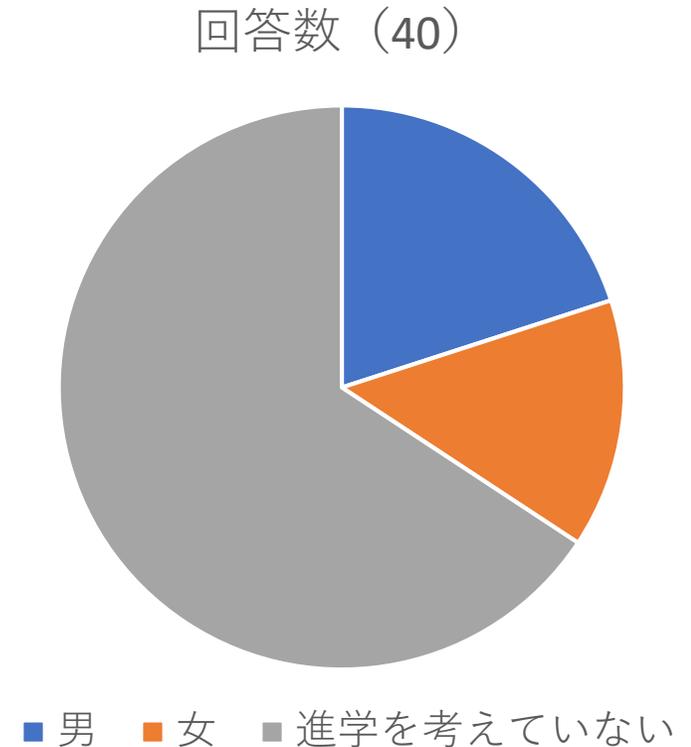


# 東北哲学会との関係

- 入会者（大きく分けて二つの経路）
  1. 東北地方の大学に新たに着任した教員：ごく少数
  2. 大学院入学者
    - 修士に進学した時点で入会
    - 博士課程へ進学しなければ，その時点で退会（する場合はほとんど）
- 博士課程への進学者の数が学会会員の数を左右する
  - 大学院（とりわけ博士課程）への女子学生数は一貫して少ない

# 大学院進学について (1)

- 「大学院への進学を考えている」  
33.3%
  - 学部生 40名から回答：12 (5) 名が「はい」
  - そのうち 7 (3) は「研究者になることに興味がある」とも



# 大学院進学について (2)

- 進学を進路の選択肢に数えている学生のうち、女性は41.7%
  - 決して低くない！
  - 仮に、個々人の特性以外の要因が大学院進学者の男女比に影響しているのであれば、それを突き止め、是正する必要がある

# 整理 (1)

1. 研究者になる過程で男女比の変動するポイントを把握
  - 大学入学, 修士過程への進学, 博士課程への進学, 学会への所属, 就職, 役員への任命 etc.
  - 主に量的調査
2. ポイントごとに, その変動の原因を探る
  - 例えば, 各学会・各大学・各学部など, 様々な軸をつくって多角的に比較する必要がある (cf. [8])
  - 量的・質的の両面から

## 整理 (2)

- 各学会の女性比率や，女性研究者の数の現状はこれらの変動の結果
  - ひいては女性研究者の数や女性役員の比率もそれに連動しているように思われる
  - 男女共同参画への取り組み，あるいはその基礎作業として，普通考えられているより以前のレベルにも目を向ける必要があるのではないか

## 整理 (3)

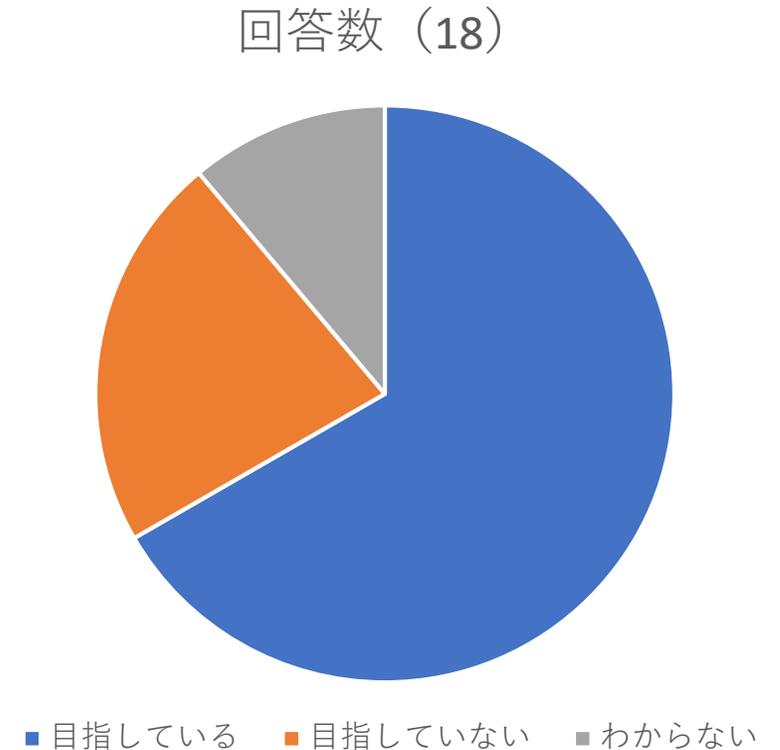
- すでに専攻選択時に最初の変動点がある
  - 学部で哲学・倫理学を専攻する女子学生が少ないのはなぜか
- 大学院進学時にさらに大きな変動点がある
  - 大学院に進学して哲学・倫理学を勉強する女子学生が少ないのはなぜか
  - 専攻を選択する時点で働いたのとは異なる要因が働きうる

## 整理 (4)

- 変動点ごとに分析を加えることで、議論の精度を上げる
  - 変動点ごとに問題の核心は異なっているのではないか
  - 学部生が哲学を選択する／しない理由と、大学院へ進学する／しない理由は異なっているかもしれない
- アンケート調査ではおそらく限界がある
  - 若い学生の意識を知っていくために、ざっくばらんに語ってもらう場が必要

# 研究者への関心

- 大学院生で研究者を目指している
  - 博士・修士全体 (18) : 12 (1)
  - 修士 (10) : 5 (1)



# 大学院生の不安

- ほぼ全員が「経済的な不安」を感じている
  - 単純に考えて、博士課程に3年間在籍すると1,607,400円かかる
  - すべて自分でまかなうとしたら、一月あたり44,650円を捻出しなければならない
- 同様に自分の能力に対する不安もほぼ全員が感じている
  - 適切なサポートの必要性

# 参考資料

- [1] 『六十周年記念 東北哲学会目録』 東北哲学会, 2010年
- [2] 『東北大学概要 2016』  
<http://www.bureau.tohoku.ac.jp/koho/pub/gaiyou/gaiyou2016/>
- [3] 『東北大学文学研究科・文学部概要 2016』  
<https://www.sal.tohoku.ac.jp/summary2016.pdf>
- [4] 『東京大学概要 2016』  
[http://www.u-tokyo.ac.jp/gen03/book\\_j.html](http://www.u-tokyo.ac.jp/gen03/book_j.html)
- [5] 『京都大学概要 2016』  
[http://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/public/issue/ku\\_profile](http://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/public/issue/ku_profile)

# 参考資料

- [6] 「男女共同参画推進に関するアンケート結果報告」 日本哲学学会・男女共同参画ワーキンググループ， 2006年

[http://philosophy-japan.org/gy/gender\\_equality/](http://philosophy-japan.org/gy/gender_equality/)男女共同参画推進に関するアンケート結果報告-2006/

- [7] 「学校基本調査」 文部科学省， 2016年

[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/toukei/chousa01/kihon/1267995.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/1267995.htm)

- [8] 金澤修 「『哲学・思想系』学部大学院男女構成比調査からみえてきたもの——『私立大学博士課程ギャップ』を中心に——」 『理想』 No. 695， 64–78頁， 2015年

# A Perspective on Gender Equality

Considering the Current State of The Philosophical  
Society of Tohoku

Shun Sato

(Assistant Professor, Tohoku University/Secretary, The Philosophical Society of Tohoku)

# Purpose of this Presentation

- To present an example of analysis considered beneficial for gender equality in the field of philosophical research
  - Taking the Philosophical Society of Tohoku and Tohoku University as the main examples
  - It is not claimed that this example is a reflection of the entire situation
  - However, it is (perhaps) possible to indicate challenges and suggest analyses that ought to be conducted in detail in the future

# About The Philosophical Society of Tohoku (1)

- Established in 1947<sup>[1]</sup>
  - First President: Goichi Miyake
  - Satomi Takahashi (second), Tsuneo Hosoya, Yokichi Yajima, Shizuo Takiura, Yasuo Iwata, Keiichi Kashiwabara, Kenji Shino, Yutaka Zakota, Keiichi Noe (currently, tenth)
  - Membership of Science Council of Japan (2015)
  - The Secretariat is in the Department of Philosophy/Ethics, Tohoku University

# About The Philosophical Society of Tohoku (2)

- A Research Conference once a year
  - From 1950 (the next will be the 67<sup>th</sup>)
  - For two days with a university in the Tohoku region as the venue
  - Research presentations, lectures, symposiums etc.
- Publication of the journal *Annual Report of the Philosophical Society of Tohoku*

# About The Philosophical Society of Tohoku (3)

- Officers

- President, committee members, accounting audit committee members, editorial committee members, secretaries
- It is the custom that Research Associates or Assistant Professors of the Department of Philosophy/Ethics of Tohoku University serve as the secretaries

# About The Philosophical Society of Tohoku (4)

- In April a “Code of Ethical Practices” including the following was established
  1. In the course of philosophical research and education and the management of the academic society, members should maintain fairness and not discriminate against gender, age, place of origin, religion, sexual orientation, physical traits or disabilities.
  2. Members are prohibited from engaging in harassing behavior such as sexual harassment or academic harassment.
  3. ....

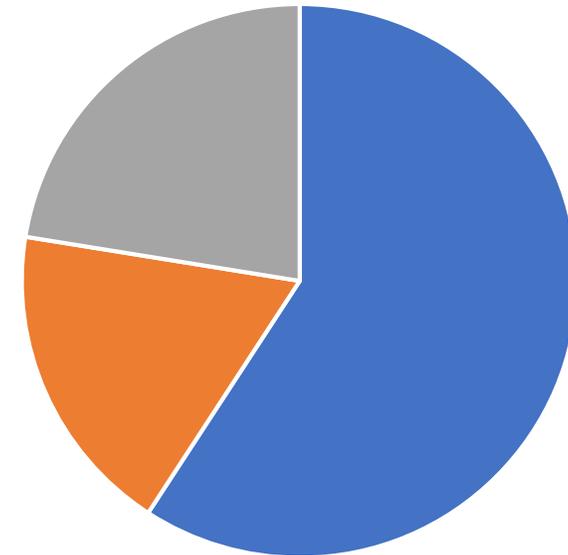
# About The Philosophical Society of Tohoku (5)

- Likewise, a “Request to Members Who Have Received Warning for Harassment Action” was issued
  - Request for the refusal of activities at the Society to members who have received warning from the authorities for harassment action including stalking behavior
  - The purpose is to eliminate constraints on activities that the member of the other party at the Society suffers due to harassment and stalking damage by a member

# Membership Structure of The Philosophical Society of Tohoku

- Membership structure
  - Number of members: 196
  - Professors: 116
    - Including Professor Emeritus
  - Graduate students: 36
  - Others: 44

Membership Structure (1)

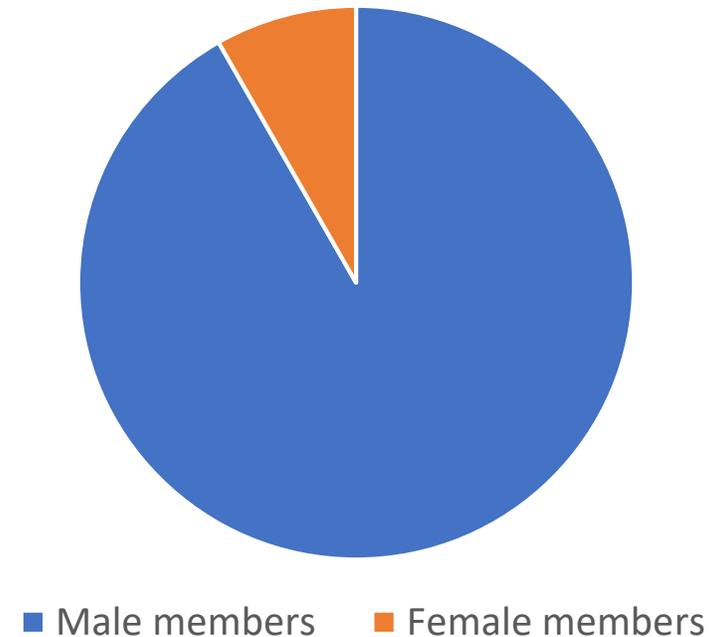


■ University Teacher ■ Graduate studentes ■ Others

# Female Membership Ratio

- Female members: 16 (9.0%)
  - Officers: 0
  - Professors: 4
  - Graduate students: 5
  - Others: 7
- The ratio of women is extremely low
  - Is The Philosophical Society of Tohoku special?

Membership Structure (2)



# Comparison with Societies Nationwide (1)

- Ratio of females in each academic society of philosophy in 2006<sup>[6]</sup>
  - Philosophical Association of Japan: 8%
  - Japanese Society for Ethics: 11%
  - Philosophy of Science Society, Japan: 7%
  - The Phenomenological Association of Japan: 10%
- Although some differences can be seen most are around 10%
  - If one sees only the numerical value, one cannot necessarily say that the Philosophical Society of Tohoku is special

# Comparison with Societies Nationwide (2)

- Academic societies with ratio of females exceeding 20%
  - The Japan Sociological Society: 29%
  - The Japanese Psychological Association: 40%
  - La Société Japonaise de Langue et Littérature Françaises: 33%
  - Japanische Gesellschaft für Germanistik: 23%

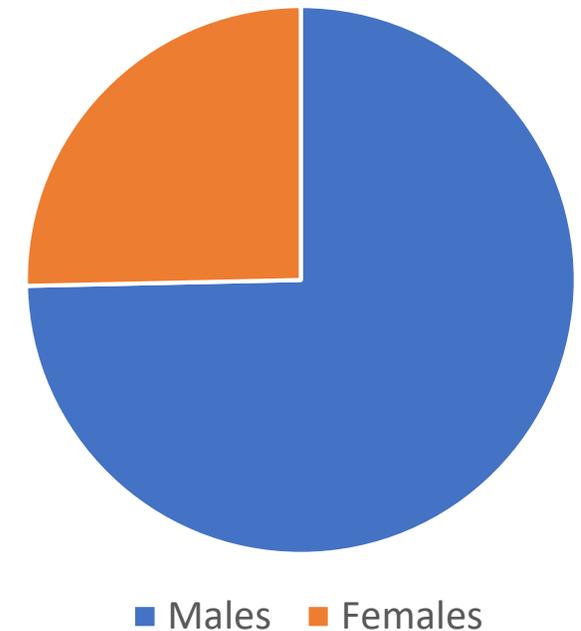
# Questions

- Why is it that even though academic societies of philosophy have stayed around 10%, there are academic societies of other fields for which the ratio exceeds 20%?
  - This is most probably not affected by the presence or lack of positive commitment to gender equality
    - Except The Japan Sociological Society
  - The distribution ratio of undergraduate students and graduate students is probably biased in the first place
    - If that is the case, **then before academic societies, we must consider the problem at the university education level**

# Number of Tohoku University Students and Ratio of Females

- Total number of students in Tohoku University\*<sup>[2]</sup>
  - Undergraduate: 11,052 (2,824: 25.6%)
  - Master's course: 4,174 (1,035: 24.8%)
  - Doctoral course: 2,625 (640: 24.4%)
  - At any level females constitute around 25%
    - Across National Universities: 36.1%<sup>[7]</sup>
    - The University of Tokyo: 23.5%<sup>[4]</sup>
    - Kyoto University: 28.7%<sup>[5]</sup>

Number of Students (17,751)

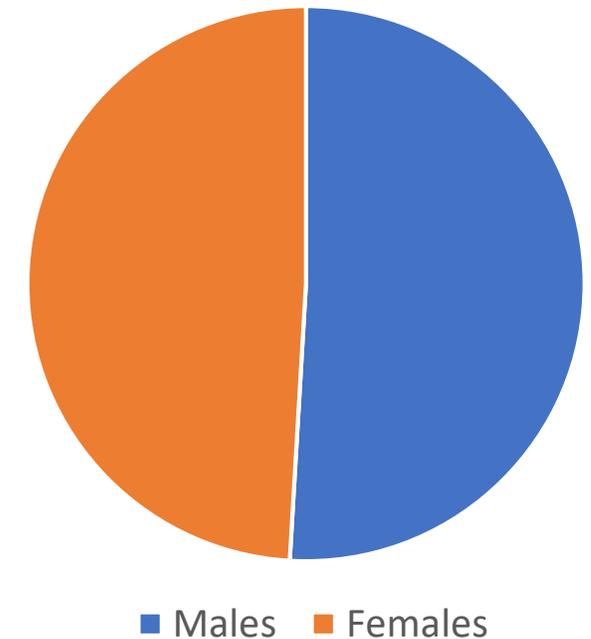


\* Number of female students (included number) and the percentage of them in parenthesis

# In the Faculty of Letters/Graduate School of Letters

- Faculty of Letters/Graduate School of Letters, Tohoku University<sup>[3]</sup>
  - Undergraduate: 958 (484: 50.1%)
  - Master's course: 157 (76: 48.4%)
  - Doctoral course: 175 (73: 41.7%)
- 40–50% are females
  - Compared to Tohoku University on the whole, this ratio is clearly high
    - In fact, the percentage of female students who study “humanities” in universities all over Japan is high at 65.5%<sup>[7]</sup>

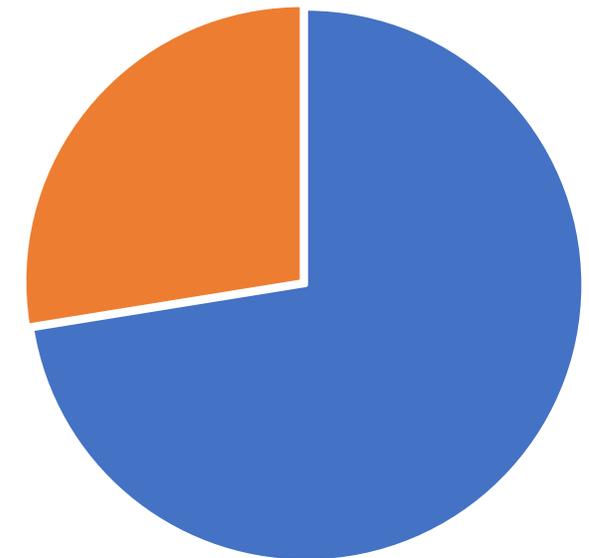
Number of Students (1,290)



# In the Department of Philosophy

- The percentage of females in the entire Department of Philosophy (including both undergraduate and graduate courses) is 27.6%
  - Close to the overall ratio in Tohoku University
  - Compared to the same in the Faculty of Letters, it is clearly small

Gender Ratio of Students  
in the Department of Philosophy

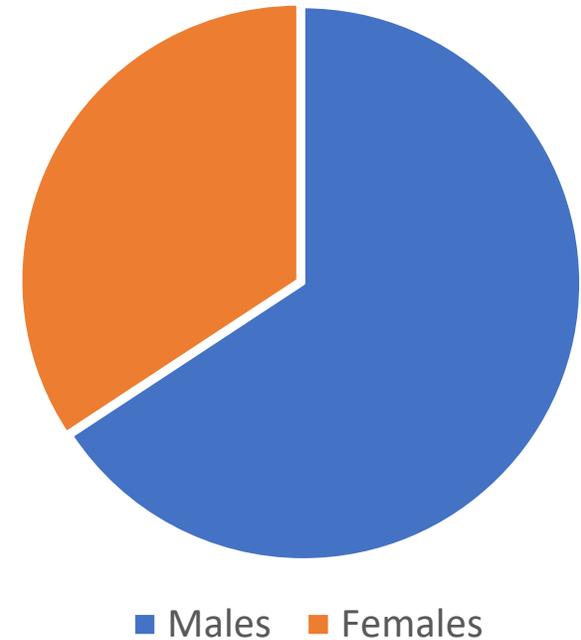


■ Males ■ Females

# In Undergraduate Course of the Department

- Ratio of the undergraduate female students is 34.3%
  - This is less than the ratio of females in the entire Faculty of Letters
  - Ratio of females in other Departments is increasing (supposedly)
  - There is already the possibility of some bias at the time of selecting the specialization (major)

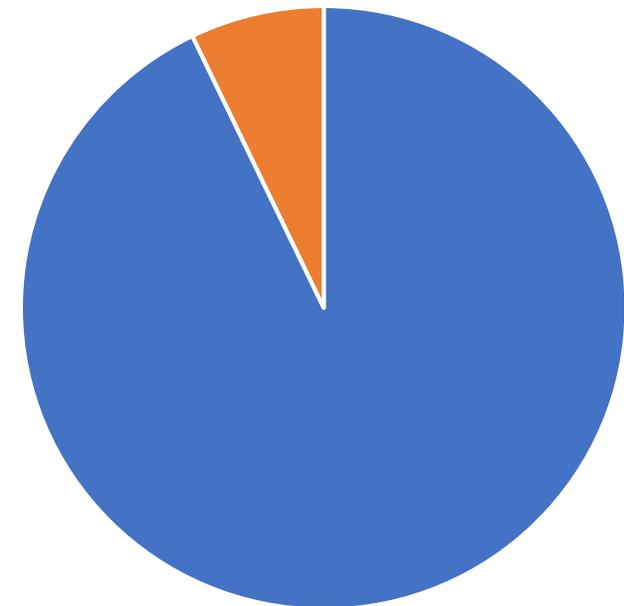
Gender Ratio of Undergraduate Students



# In Graduate Course of the Department

- There is even more difference in graduate course
  - The ratio of females among graduate students is not more than 7.1%
    - Further, if one considers only doctoral course the ratio further reduces
  - **The bias becomes decisive when advancing to graduate school**

Gender Ratio among Graduate Students



■ Males ■ Females

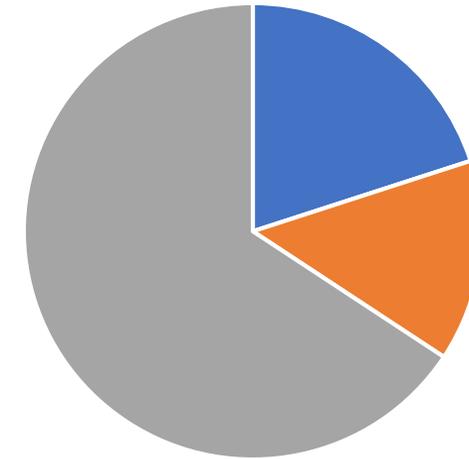
# Relation with the Philosophical Society of Tohoku

- New Members (Broadly classified there are two ways)
  1. Newly appointed professors at universities in Tohoku region:  
Very few
  2. Enrollments in Graduate Schools
    - Enrollment when advancing to master's course
    - If one does not advance to doctoral course, then (practically most of the time) people unsubscribe
- The number of members in the Society depends on the number of students who advance to a doctoral course
  - The number of female students who go on to graduate school (especially doctoral course) is consistently low

# About Advancing to Graduate School (1)

- “Thinking of advancing to graduate school” 33.3%
  - Response from 40 undergraduate students: 12 (5) responded “Yes”
  - Among these 7 (3) responded “I am interested in becoming a researcher”

Number of Responses (40)



- Males
- Females
- Not thinking of advancing to graduate school

# About Advancing to Graduate School (2)

- Among students who are thinking of advancing to graduate school as a career choice, females constitute 41.7%
  - This is definitely not low!
  - Hypothetically, if factors other than individual characteristics affect the gender ratio of students who advance to graduate school, then it is necessary to identify and rectify them

# Suggestions (1)

1. Understand the points of change in gender ratio in the process of becoming researchers
  - University admissions, advancing to master's course, advancing to doctoral course, affiliation to academic society, employment, appointment to officer etc.
  - Mainly quantitative research
2. Explore the cause of change at each point
  - For example, it is necessary to create various axes including each academic societies, each university, each faculty, and compare them in multiple ways (cf. [\[8\]](#))
  - From both quantitative and qualitative perspectives

## Suggestions (2)

- The current status of the ratio of females in each academic society and the number of female researchers is a result of these fluctuations
  - Eventually, the number of female researchers and the ratio of female members seems to be linked to these fluctuations
  - Initiatives for gender equality or the basic work for it need to look at earlier levels rather than those normally considered

# Suggestions (3)

- The first point of change is already at the time of selecting the major
  - Why are there few female students majoring in Philosophy at undergraduate school?
- An additional major point of change is at the time of advancing to graduate school
  - Why are there few female students who advance to graduate school to study philosophy?
  - There could be different factors at work other than those at work at the point of selecting the major

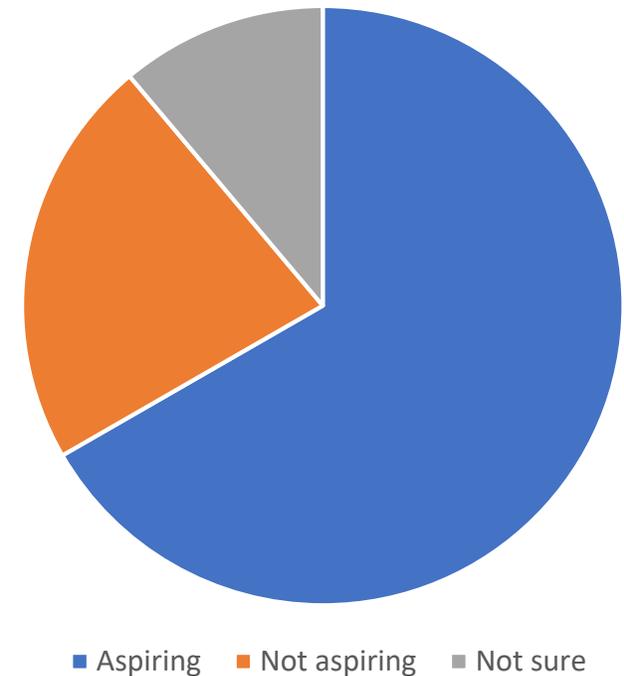
# Suggestions (4)

- Improve the accuracy of the discussion by adding analysis at each point of change
  - The crux of the matter is possibly different at each point of change
  - The reason undergraduate students choose/do not choose Philosophy, and the reason they advance/do not advance into graduate school may be different
- There are probably limitations to a questionnaire survey
  - In order to know the intentions of young students there is need for a place where they can speak frankly

# Interest in Researchers

- Those among graduate students who are aiming to be researchers
  - Graduate course on the whole (18): 12 (1)
  - Master's course (10): 5 (1)

Number of Respondents (18)



# Anxiety of Graduate Students

- Practically all of them feel “economic insecurity”
  - Put simply, it takes 1,607,400 yen (about \$ 14,000) if one enrolls in the doctoral program for three years
  - If one has to cover the entire amount oneself, it would require one to shell out 44,650 (about \$ 394) yen per month
- Similarly, practically all of them feel uneasy about their abilities as well
  - Need proper support

# Reference Material

- [1] “Sixtieth Anniversary. The Philosophical Society of Tohoku Contents,” The Philosophical Society of Tohoku, 2010.
- [2] “The Philosophical Society of Tohoku 2016.”  
URL: <http://www.bureau.tohoku.ac.jp/koho/pub/gaiyou/gaiyou2016/>
- [3] “Tohoku University An Overview of the Graduate School of Letters and Literature 2016.”  
URL: <https://www.sal.tohoku.ac.jp/summary2016.pdf>
- [4] “An Overview of the University of Tokyo 2016.”  
URL: [http://www.u-tokyo.ac.jp/gen03/book\\_j.html](http://www.u-tokyo.ac.jp/gen03/book_j.html)
- [5] “An Overview of Kyoto University 2016.”  
URL: [http://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/public/issue/ku\\_profile](http://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/public/issue/ku_profile)

# Reference Material

- [6] “Report of Questionnaire on Promotion of Gender Equality,” The Philosophical Association of Japan, Gender Equality Working Group, 2006.

URL: [http://philosophy-japan.org/gy/gender\\_equality/](http://philosophy-japan.org/gy/gender_equality/)男女共同参画推進に関するアンケート結果報告-2006/

- [7] “School Basic Survey,” Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology, 2016.

URL: [http://www.mext.go.jp/b\\_menu/toukei/chousa01/kihon/1267995.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/1267995.htm)

- [8] Osamu Kanazawa, “Observations from a Study of the Gender Composition Ratio of Undergraduate and Graduate Schools — Focusing on ‘The Private University Doctoral Program Gap,’” “Risō”, No. 695, pp. 64–78, 2015.

# Women in Philosophy – Good Practice

Dr Joe Morrison, [j.morrison@qub.ac.uk](mailto:j.morrison@qub.ac.uk)  
Director of the British Philosophical Association



British Philosophical Association



# Talk structure

1. Women in Philosophy in the UK – what is the problem?
2. How should we think about the problems? Diagnoses.
3. Solutions? What the BPA & SWIP / UK have been doing: the 'Good Practice Scheme'
4. Other schemes, future plans.



British Philosophical Association



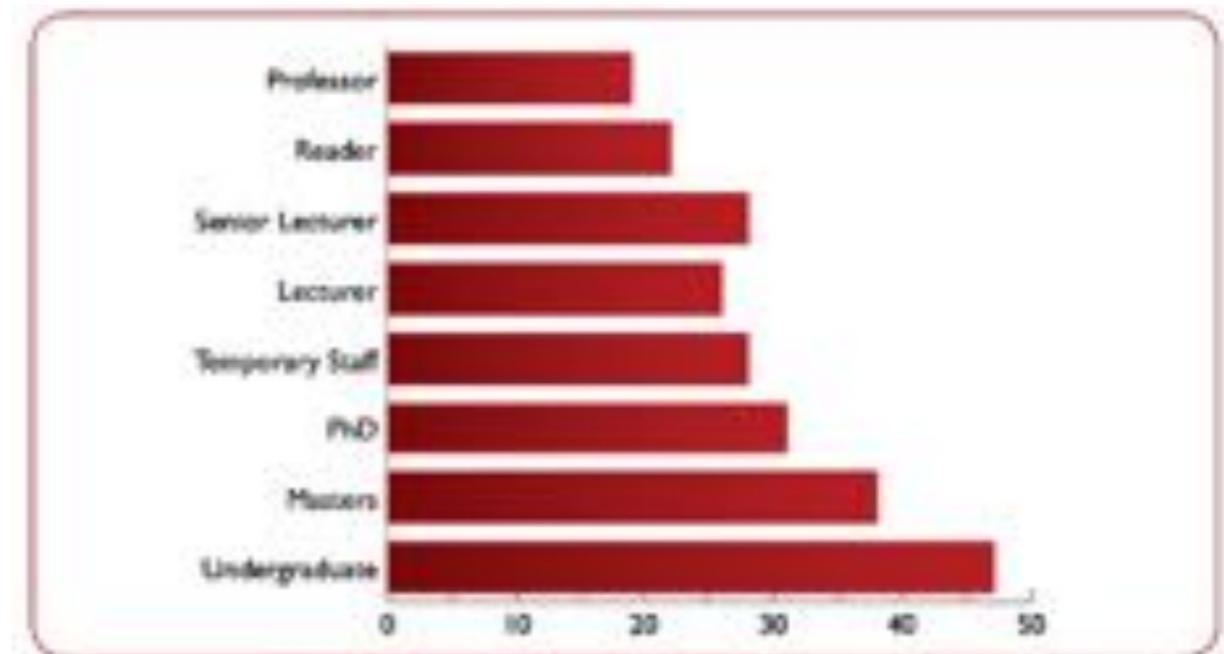
# Acknowledgements

- Professor Helen Beebee and Professor Jenny Saul are the main architects and engineers of the Good Practice Scheme.
- Helen Beebee is a former director of the British Philosophical Association (BPA)
- Jenny Saul is the Director of the Society for Women in Philosophy (SWIP) UK



# 1. The Problem

1. To study philosophy, whether as a new student or as a senior professor, just requires that you have a **mind**, and the desire to study philosophy.
2. **Women have minds**, and can have the desire to study philosophy.
3. In the population of the UK, there are slightly **more women than men**. (This is also true in Japan)
4. University philosophy departments in the UK employ many **more men than women**.
5. 1-4, taken together, show us that **something is going wrong**.



% women at each level in UK  
Philosophy departments

# 1. The Problem(s)

- The problem: women are under-represented in UK Philosophy.
  - A. This is **bad in itself**. Something is preventing some humans from exploring some of the most profound and important questions that humans can ask.
  - B. This is **bad for philosophy**. It means that the majority of philosophical research and teaching is being done by people who share a viewpoint. More diversity will lead to a wider variety of experiences and ideas.

# 1. The Problem(s)

C. This is **bad for women** who work in universities.

C.i) Gendered assumptions about types of work within universities mean that **women become disproportionately overburdened.**

C.ii) Women find it **harder to raise legitimate concerns about university processes** if they are in a minority (e.g. concerns about promotions criteria, workload allocation).

C.iii) Men who are **sexually predatory, or who hold sexist or misogynistic attitudes,** are less likely to be challenged for their views or acts if women are in a minority.

# 1. The Problem(s)

C. This is **bad for women** who work in universities.

C.i) Gendered assumptions about types of work within universities mean that **women become disproportionately overburdened.**

C.ii) Women find it **harder to raise legitimate concerns about university processes** if they are in a minority (e.g. concerns about promotions criteria, workload allocation).

C.iii) Men who are **sexually predatory, or who hold sexist or misogynistic attitudes,** are less likely to be challenged for their views or acts while women are in a minority.

Home A positive role model About Contact FAQ Our policies Send a Story Try this at home

Why Story?

# WHAT IS IT LIKE TO BE A WOMAN IN PHILOSOPHY?

Stay updated via rss



✓ Select Category

- agrim
- assault
- assumptions about mothers
- assumptions about women
- bad news
- being afraid to speak
- bisexuality/leagal
- bullying
- but surely you do feminist philosophy
- but surely you're male
- Children
- difficulty of problems
- Do try this at home!**
- double standards
- explicit bias
- Failed efforts to not be sexist
- failure to act
- failure to challenge sexism
- failure to discriminate
- failure to perceive problem
- failure to take women seriously
- feminism isn't philosophy
- focus on appearance
- great intentions some ways

➔ **Experiences being a woman in philosophy**

Posted: April 3, 2017 by jennyssaul in Uncategorized

“

(1) Frequently being sexualized, when certain men in the department either assume you are romantically interested, or that they are romantically interested and therefore you are too, or that none of these are true and therefore you must be gay.

(2) It is assumed that you are a woman, so you must be interested in feminist philosophy.

(3) Not only having to deal with the fact you are underrepresented in classes and many talks, but there are always loud males who talk over you and speak more often than the females.

When you need to answer/harassment: Called "sexist"

➔ **What to say to prospective students?**

Posted: April 4, 2017 by jennyssaul in Uncategorized

Follow ...

Screenshot from

<https://beingawomaninphilosophy.wordpress.com/>

# 1. The Problem(s)

D. This is **bad for women** who work in philosophy.

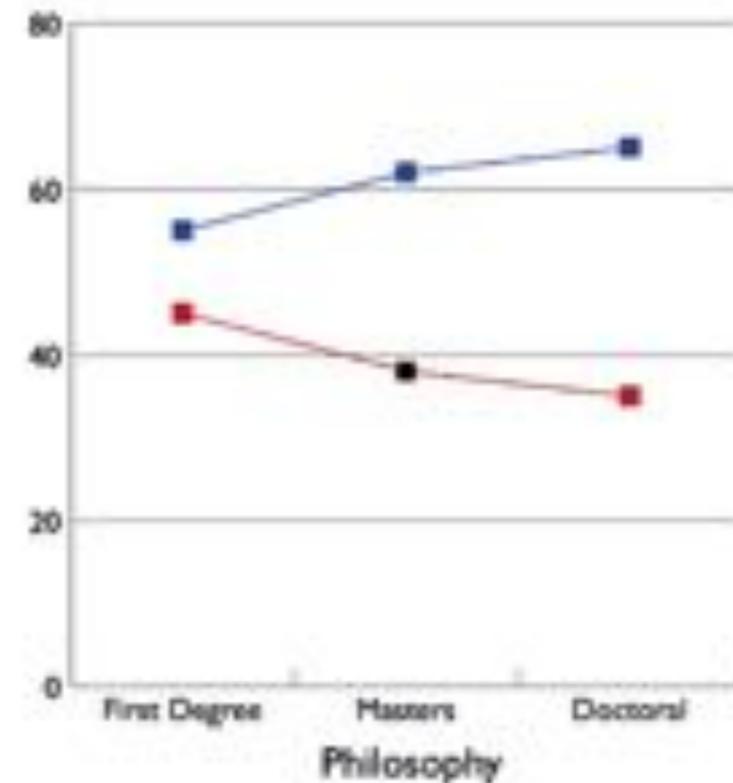
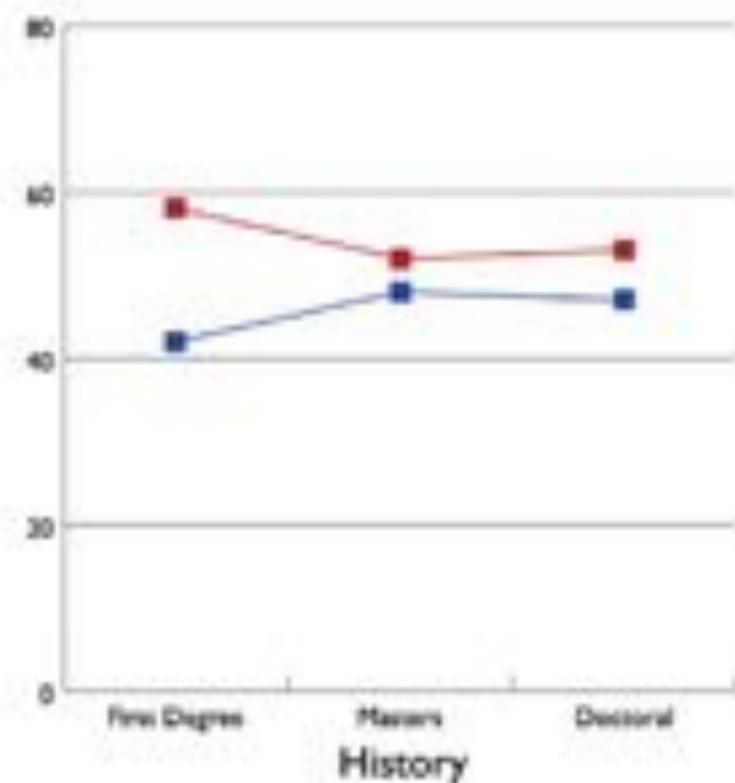
D.i) Being in a minority threatens **confidence** – it implies to women that they are **not welcome or not supposed to be working on philosophical questions**.

D.ii) Philosophers know that women are under-represented. Philosophers also know that this is harmful to women and to philosophy. If they continue to do nothing to address it, it implies that philosophers care more about the *status quo* than they care about the interests of women philosophers.

# 2. Diagnoses

- There are many different ‘diagnoses’ which try to explain *why* women are under-represented in philosophy.
  - ✓ Patriarchy has the power to exclude
  - ✓ + History has a long tail
  - ✓ = The structures in *universities* are exclusionary

- But:



% Trends by subject area from first degree to doctoral levels

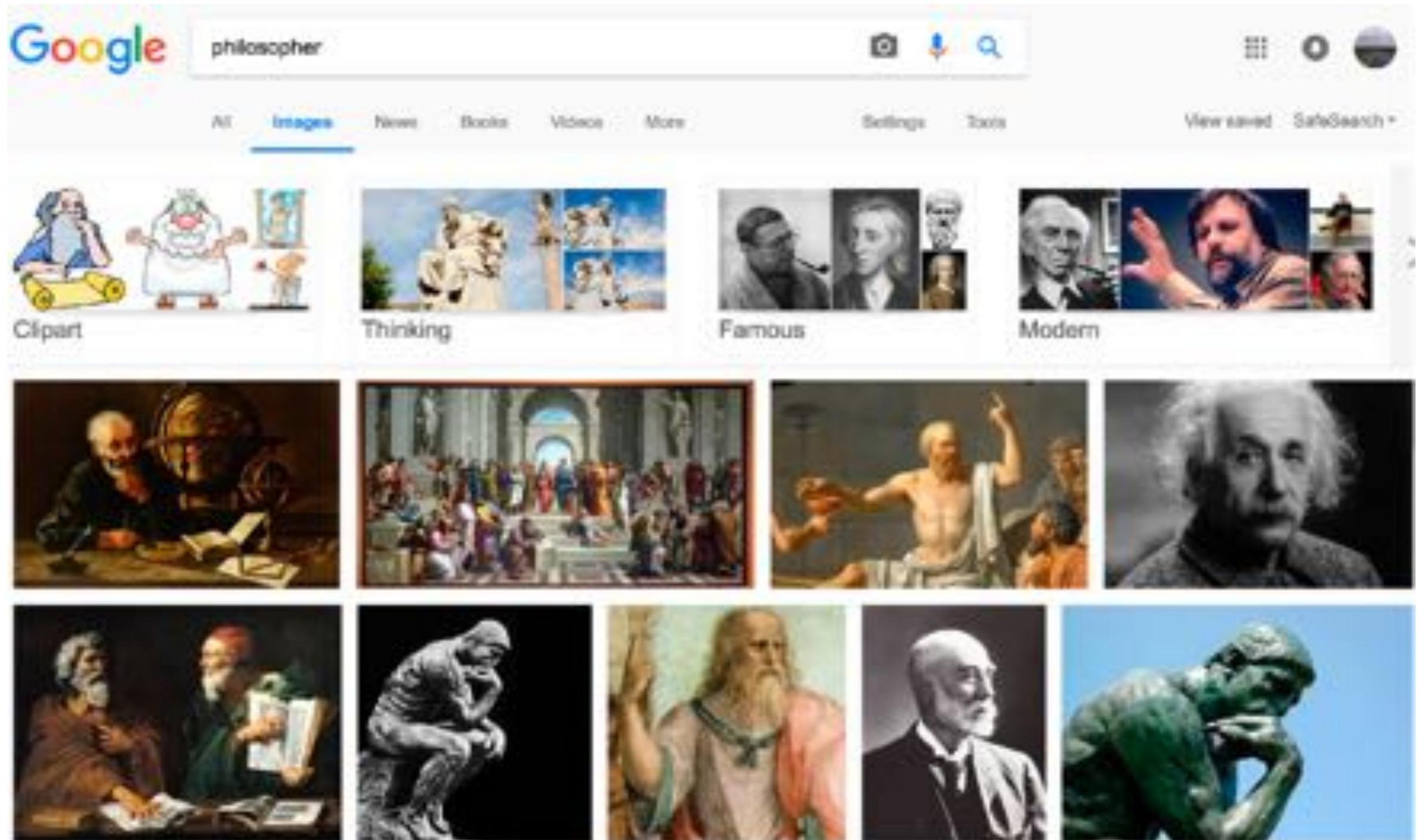
# 2. Diagnoses

- Other explanatory factors:

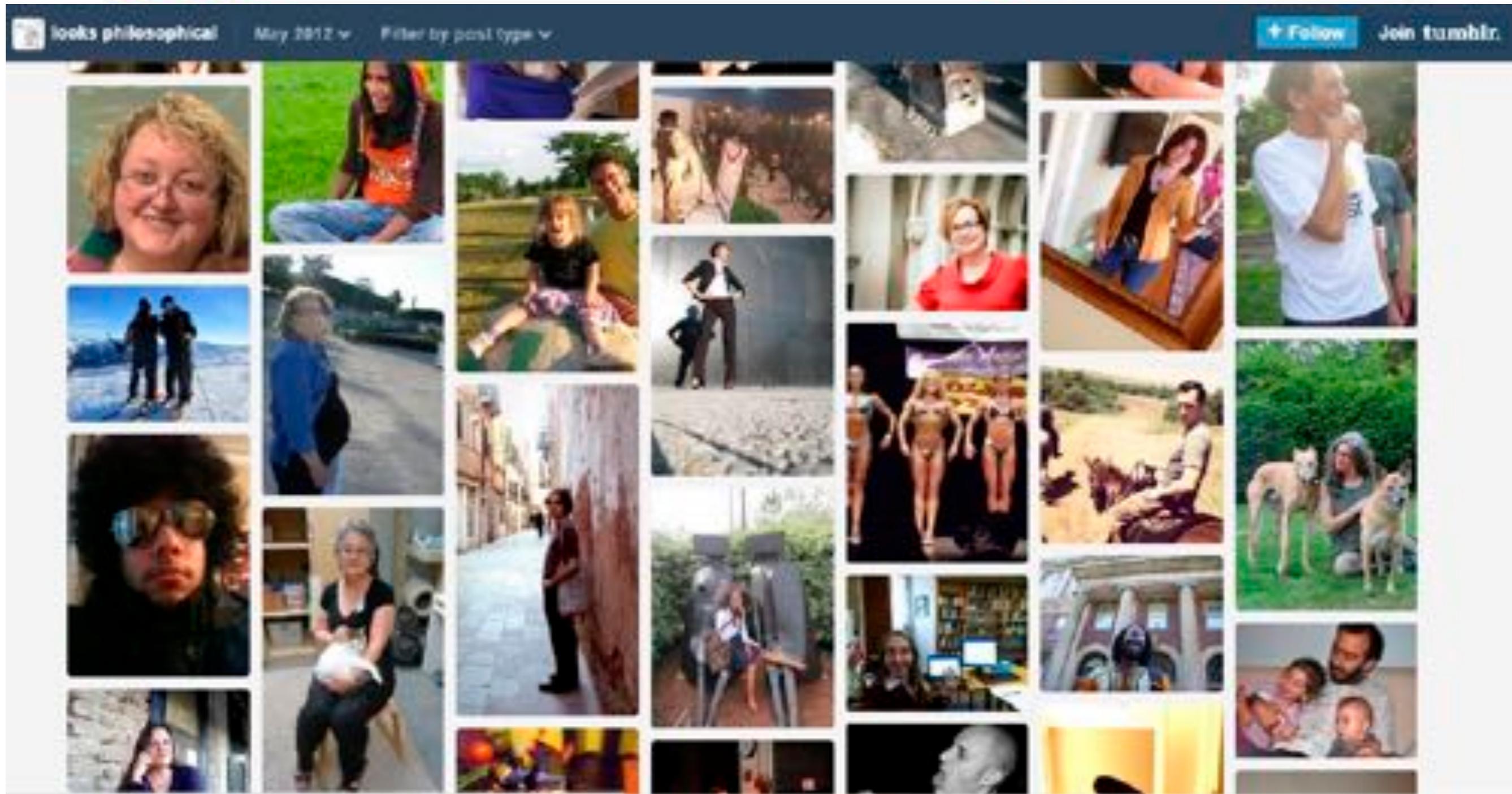
# 2. Diagnoses

- Other explanatory factors:
  - ▶ *Stereotype threat*,, received attitudes & visibility
    - ▶ Maass et al (2008): women who believed they were playing men (at internet chess) less likely to win
    - ▶ Rothgerber & Wolsiefer (2014): women less likely to win when playing men, especially if outmatched

# 2. Diagnoses



# 2. Diagnoses



# 2. Diagnoses

- Other explanatory factors:
  - ▶ **Implicit biases**
    - ▶ We all **over-estimate** our abilities to make objective judgements,
    - ▶ And **under-estimate** the extent to which we are biased.
      - ▶ It is hard to become introspectively aware of all the factors that influence our decision-making. These factors are often the result of broad cultural indoctrination, and include prevalent stereotypes.

# 3. Solutions

- Between 2007-2011, SWIP gave out an annual **Women-Friendly Department Recognition Award**.
- This was to recognise departments who were making efforts to **come up with ideas to end discrimination** of women in philosophy.
- The award scheme encouraged people to *sharing their ideas* about how to make philosophy departments more women-friendly.

# 3. Solutions

- In 2010 the FeministPhilosophers blog (associated with SWIP) started a **Gendered Conference Campaign**.

The screenshot shows the website for Feminist Philosophers. At the top, there is a navigation menu with links for HOME, ABOUT, CONTACT, GENDERED CONFERENCE CAMPAIGN, and OUR POLICES. Below the navigation, there are two sub-headers: THE PSYCHOLOGY OF PHILOSOPHY and WHY START? The main heading is 'Feminist Philosophers' in a large, teal font, with the tagline 'NEWS FEMINIST PHILOSOPHERS CAN USE' underneath. The main content area features the title 'Gendered Conference Campaign' in a large, dark font. Below the title, there is a paragraph of text: 'The Gendered Conference Campaign aims to raise awareness of the prevalence of all-male\* conferences (and volumes, and summer schools), of the harm that they do. We make no claims whatsoever about the causes of such conferences: our focus is on their existence and effects. We are therefore not in the business of blaming conference organisers, and not interested (here, anyway) in discussions of blame-worthiness. Instead, we are interested in drawing attention to this systematic phenomenon. (We also have an awesome [theme song](#). And an interview about the theme song can be found [here](#).)' Below this paragraph, there is another paragraph: 'The harms: All-male events and volumes help to perpetuate the stereotyping of philosophy as male. This in turn contributes to implicit bias against women in philosophy, which very likely leads even those genuinely committed to gender equality to evaluate women's contributions' On the right side of the page, there is a sidebar with a list of categories and their respective counts, such as 'death (7)', 'disability (114)', 'discrimination (132)', 'diversity (7)', 'domestic violence (79)', 'donations (3)', 'eating disorders (3)', 'education (140)', 'emotion (5)', 'empowering women (14)', 'English rats (2)', 'environmental issues (18)', 'epistemology (52)', 'etiquette (3)', 'events (35)', 'evolutionary psychology (4)', 'fallacy (20)', 'false consciousness (2)', 'family (17)', 'feminist men (12)', 'feminist philosophy (132)', 'feminist scholars (5)', 'food (4)', 'forgiveness (2)', 'Freud (1)', 'free speech (3)', 'funding for higher education (3)', 'funny business (27)', 'gender (767)', 'gender inequality (10)', 'gender stereotypes (10)', 'gendered products (10)', 'Girls of color/ethnicity (1)', 'GM (1/1)', 'global justice (10)', and 'graduate students (1)'. The 'gendered conference campaign (11)' link is highlighted in blue.

# 3. Solutions

- The BPA / SWIP started a **mentoring scheme**
- Women students and junior academics are paired with a senior woman in philosophy to:
  - increase self-confidence and reduce isolation
  - encourage more women to take on more senior roles
  - provide women opportunities to discuss the problems they face

# 3. Solutions

- In 2015 the BPA / SWIP launched the **Good Practice Scheme**
  - The GPS is a set of documents (on BPA website) aimed at:
    - Departments
    - Learned societies
    - Journal editors
    - Conference organisers
    - Research Projects
  - For each group there is a set of recommendations for **policies** which we think they should adopt.

# 3. Solutions

- In 2015 the BPA / SWIP launched the **Good Practice Scheme**
  - The GPS is a set of documents (on BPA website) aimed at:
    - ▶ Departments
    - ▶ Learned societies
    - ▶ Journal editors
    - ▶ Conference organisers
    - ▶ Research Project groups
- For each organisation there is a set of recommendations for **policies** which we think they should adopt.



# Good Practice Scheme

- We ask these organisations to **discuss**, **adopt** and then **implement** the recommendations.
- This is all **voluntary**. The BPA/SWIP have no authority to demand that these groups do anything.
- It is **self-policing**. There is no oversight by BPA or SWIP.
- It's up to the students / colleagues / conference-goers to challenge these organisations if they think the organisations haven't followed the recommendations.

# Good Practice Scheme

- **For Philosophy Departments:**

- Raise awareness of gender biases, especially for staff on recruitment panels etc.
- Visibility and representation of women in philosophy (publicity, website, syllabi, committees)
- Conferences & seminar series: ensure you invite women speakers, how to handle Q&A
- Caregivers: things your department should bear in mind.
- Staff-student (and other) relationships: ideas for policies you should adopt
- Sexual harassment: things to be aware of; ideas for policies.

- **For Journal Editors:**

- Representation of women on executive committees;
- Policies to adopt in your review / referee processes to avoid gender biases (anonymity / double-blinding)

- **For Learned Societies:**

- Representation of women on executive committees; conferences; journals

# Other steps towards progress

- Teaching and representation: **increase the number of women philosophers on your course reading lists**
  - Be prepared to leave the 'canon' behind (the 100s of years of 'classic' texts). **Philosophy itself will not be destroyed.**
  - If you are teaching a 'classic' text by male authors, include secondary discussion pieces written by women.
  - Avoid representing women philosophers as though they are only interested in feminist philosophy.
  - Share your syllabi & reading suggestions with each other.
  - Downplay the feeling that you need to have read everything before you can add it to your reading list. (Adopt 'inquiry-lead teaching').

# SWIP / BPA Conference: 'The Profession That We Want'

- Last week: **15th-16th May, 2017**. Theme: exploring creative, practical ideas for improving academic philosophy.
- Emails were sent to all Philosophy Departments in the UK to request that they send a representative to the conference to take part in a planning meeting:
  - to consider what concrete actions can be taken to **improve the discipline of philosophy** with respect to **problems of discrimination, marginalisation and exclusion**,
  - to establish which organisations or groups (existing or to be created) will take these on,
  - and to establish how these groups will receive the support and/or resources they need.



## BPA/SWIP グッド・プラクティス構想 全体についての手引き

### 本構想について

英国哲学協会 (BPA) および英国女性哲学者協会 (SWIP) は、2011年に報告書 *Women in Philosophy in the UK [英国哲学界における女性]*

([www.bpa.ac.uk/uploads/2011/02/BPA\\_Report\\_Women\\_In\\_Philosophy.pdf](http://www.bpa.ac.uk/uploads/2011/02/BPA_Report_Women_In_Philosophy.pdf)) を発表した。「哲学界における女性のためのBPA/SWIP委員会 (Committee for Women in Philosophy)」は、この報告書を受けて、グッド・プラクティス構想を発表できることを光榮に思う。この構想には、以下の主題を取り扱う一連の政策文書が含まれている。

- 性別に関する偏見
- 学会と連続セミナー
- 性的いやがらせ
- 教職員と学生の関係
- ケアの提供者
- 研究プロジェクト
- 学術団体
- 学術誌

グッド・プラクティスに関する文書と、さらに詳しい関連情報を得るためのリンクは、グッド・プラクティスに関するBPAのウェブサイトで見ることができる ([bpa.ac.uk/resources/women-in-philosophy/good-practice](http://bpa.ac.uk/resources/women-in-philosophy/good-practice))。

これらの文書は、BPAとSWIPの執行委員会から承認を得たものである。いずれの文書にも、推奨事項が幅広く列挙されている。これらの文書は、学科（またはそれに相当するもの）、学術団体、学術誌、および英国とアイルランドに拠点を置

く大型の研究プロジェクトを対象としている。（そのため、以下で「学科」という場合には、上記のすべてを総称的に示す言葉とお考えいただきたい。）

各学科については、その委員会の会合（またはそれに相当するもの）において該当するグッド・プラクティス文書を検討し、各々のグッド・プラクティス方針の採用について決定頂きたくお願い申し上げます。

### グッド・プラクティス方針の採用手順

ある学科が特定のグッド・プラクティス方針を採用する場合、その学科の長（または学術団体の会長や学術誌の主任編集者など）には以下の実施をお願い申し上げます。

- (a) 採用を決定した会合の正式な議事録に、その決定について必ず記録する
- (b) 具体的な日程を含む実施計画（下記参照）を策定し、合意を得る
- (b) グッド・プラクティス方針に同意している学科（または学術団体、学術誌など）の一覧をBPAのウェブサイトで閲覧できるよう、BPAに通知する

なお、各学科が、当該の方針を採用したことを公に発表したいと考える場合もあるだろう（たとえば適切なウェブページや教職員・学生用の要覧などによって）。その場合には、グッド・プラクティス構想のロゴを自由にご使用いただきたい。ただし、これらの方針を記した文書のすべてに同意しているわけではない場合は、どの方針を採用しているのかを何らかの方法で公的に（たとえばロゴのそばに文章を入れて）明記すべきである。

哲学界における女性のためのBPA/SWIP委員会が、方針に同意した学科、学術団体、学術誌の活動を監視することはない。同意した方針の遵守については、同意した学科（など）に一任する。

計画を実行したこと、そして実行し続けていることを確認するため、「BPA/SWIP グッド・プラクティス」を、学科委員会や執行委員会の会合における年間の議題にすることを奨励する。

### グッド・プラクティス方針を「採用した」と言えるのは、どういう場合か？

1. 推奨事項の実施を決定したのみでは、当該のグッド・プラクティス方針を採用したことにはならない。実際に行動するための明確な計画が不可欠である。この計画には、学生要覧の記載内容への追加や変更、講義補助員（ティーチング・アシスタント）の訓練や導入研修の改定、教職員に対する具体的な役割分担など様々な対応が必要になり得る。当該の学科は、明確な計画を策定した時にはじめて、その方針を「採用した」とみなされるべきである。この計画には、実行の日程を含めなければならない（たとえば、学生要覧の記載内容を次学年度の開始時まで変更できない場合には、それに応じた日程が必

要である)。

2. 各推奨事項の具体性は様々である。場合によっては、推奨事項の実施方法にはかなりの柔軟性がある（たとえば、学科に対して、ある目標を達成するための「方法を検討する」ことのみを求めている推奨事項がある）。このような場合、同意された変更や活動が当該の方針を採用したことになるかどうかについては、その学科（など）自身の判断にゆだねている。現実的に各種契約が各学科によって異なることを我々は認識しているからである。
3. 同様に、推奨事項の多くについて解釈が異なる場合がある。一例として、「性別に関する偏見」という文書で、採用委員会には最低でも1名の女性を含めるべきだと述べているが、同時に「それを不可能にする例外的な実務上の理由」がない限り、という条件を付している。この「例外的」という言葉の解釈は（もちろん「実践上の」や「不可能にする」といった言葉の解釈も）、学科間で異なり得るし、学科内でも異なり得る。そうした場合、我々は各学科に推奨事項の解釈を一任する。
4. ある学科がグッド・プラクティス方針を上記の意味で採用したいと考える場合、我々は以下の方法を奨励する。その学科の長は、推奨事項すべてを箇条書きにし、各項目に、その学科が当該の推奨事項を実施するために行おうとする変更や活動を明確に記したリストを書き加えていただきたい。それとともに、活動の完了に向けた明確な日程も作成していただきたい。（この作業をやりやすくするため、グッド・プラクティスに関する文書はウェブサイトからWord形式でも入手できるようにしている。）もとより、この作業を小委員会の委員長に委ね、学生や講義補助員（TA）の代表にも関わることを考える場合もある。そうして作成された文書は、学科の会合で承認を受け、すべての関係者が入手できるようにすべきである（事務職員や講義補助員 [ティーチング・アシスタント] 等、必要に応じて含む）。そうすることで、当該の学科が日程を守ったかどうかを、そして自らの方針をその後も引き続き遵守しているかどうかを、確認しやすくする。
5. 英国およびアイルランドの高等教育機関における哲学者の集団の中には、公式な地位（「～学科」や「～専攻」など）を持たないものもあることを我々は認識している。また、各学科は所属組織の既存の方針や手順に拘束されていることも認識している。そのため、ある特定の学科や集団にとっては、(a) 正式に承認する権限のない推奨事項や、(b) 実施する権限のない推奨事項が存在し得る。そういった場合、以下の条件を満たせば、当該の集団はその方針に同意したとみなされる。(a) については、その集団の全員が採用される方針について知り、正式にはないが同意したことが確認された場合。(b) については、その集団に公式な地位がないことから生じる弊害を考慮して合理的に可能な限り多くの推奨事項を採用した場合。
6. 他の学問分野も含む大きな組織の中に存在する哲学者の集団の場合、方針を採用するには次の2通りの方法がある。1つは、哲学者たちだけが当該方針の

採用を決定するという方法である（学科ではない集団にとって可能な限りでよい。上述の (5) を参照）。この場合、哲学者たちについてのみその方針が採用されたものとみなし、それをすべての文書で明記する必要がある。もう1つは、その大きな組織が当該方針の採用を決定するという方法である。この場合には、その組織全体が当該の方針を採用したものとみなす。

### 情報の配布に関する注記

推奨事項の多くには、方針や手順などに関する情報を関係者たちに知らせることが含まれている。その実施方法については指定していないが、推奨事項の狙いは、関係者がこれらの情報を実際に入手できるようにすることにある。関係者がかなりの労力を払えば原則としてこれらの情報を得られる、ということではない。各学科では、関連する情報を同僚や学生たちに伝える方法について、注意深く検討していただきたい。一般に、既存の教職員や学生だけでなく将来の教職員や学生にも情報を伝える良い方法のひとつは、教職員、学生、講義補助員（ティーチング・アシスタント）のそれぞれに向けた学科要覧に情報を記載することである。学術団体の場合、学会開催のための資金を申請する人たちや学会の主催者に対して何らかの情報を伝達する必要がある。

グッド・プラクティスとして推奨される事項が対処を目指している潜在的な問題の多くは、専任教員が学生と（または教員同士で）やり取りする方法についてのみ当てはまるものではなく、適用は広範囲に及ぶ。この点に留意していただきたい。性別に関する偏見やいやがらせなどの問題は、専任教員に加えて、学部生、教育を中心とする大学院課程の学生、研究を中心とする大学院課程の学生、講義補助員（ティーチング・アシスタント）、支援職員、ポスドク研究員、およびすべての客員教員、訪問教員、名誉教授など全面的に適用される。

そのため、方針や手順に関する情報の伝達・入手方法については、各学科で注意深く検討することがとりわけ重要である。



## BPA/SWIP グッド・プラクティス構想 性別に関する偏見

### はじめに

男性も女性も、最も善意に溢れた人たちでさえ、女性（および、ある特定の状況において否定的な固定観念で見られているその他の社会集団）と接する際に無意識的な偏見を示す場合があります。その証拠は、幅広い情報源から明らかになっている。学界においては、これらの偏見が、学生、同僚、求人への応募者との接し方に影響することがある。また、学生の成績評価や、教員として推薦状に記載する内容などにも影響することがある。これらの偏見は、人種、民族、性自認、年齢、障害、および非難や過小評価を受けたその他の集団に対する偏見と相互に影響し合う。BPA と SWIP は、各大学の哲学科に対し、これらの偏見の影響を軽減する措置を講じることを奨励する。これらの推奨事項の焦点は社会的性差にあるものの、それらの多くは他の形態の偏見についても有用である。

BPA/SWIP によるグッド・プラクティス構想についての詳細は、BPA のグッド・プラクティスに関するウェブサイトにある「全体についての手引き (General Guidance)」をご覧ください ([bpa.ac.uk/resources/women-in-philosophy/good-practice](http://bpa.ac.uk/resources/women-in-philosophy/good-practice))。

### 推奨事項

#### 採用委員会

- 各学科は、採用委員会の委員が無意識的な偏見の作用について認識していることを確認すべきである。（採用委員会向けの一般的情報源として優れたものに、[wiseli.engr.wisc.edu/docs/BiasBrochure\\_2ndEd.pdf](http://wiseli.engr.wisc.edu/docs/BiasBrochure_2ndEd.pdf) がある。）
- 各学科は、採用委員会に（応募者の書類選考と面接の両段階において）最低でも 1 名、できれば複数の女性を入れるべきである。ただし、それを不可能にする例外的な実務上の理由がある場合には、この限りでない。な

お、委員会に女性がいるだけでこの偏見がなくなるわけではないことも認識しておくべきである。

- 各学科は、具体的な採用基準（とその重みづけ）を予め決めておき、合意を得た基準（と重みづけ）を遵守すべきである。
- 可能な限り、各学科は、十分な時間をかけて求人への応募者を検討できるよう努めるべきである。
- 各学科は、採用過程の一部を匿名化する方法について検討し（たとえば著作のサンプルを匿名化して検討するなど）、実務上可能なあらゆる方法を実施すべきである。

## 教育

- 各学科は、教育に携わる人たちが無意識的な偏見の作用を認識していることを確認すべきである。性別に関する偏見についての情報や話し合いを、その学科が教職員（講義補助員[ティーチング・アシスタント]を含む）に対して行うすべての訓練や導入研修に含めるべきである。
- 各学科は、実務上可能な限り、あらゆる学生について匿名での評価を行い、成績による授与学位の決定についても匿名性を維持すべきである。

## 昇進と評価

- 各学科は、昇進や勤務評価の過程に携わる人たちが無意識的な偏見の作用を認識しているようにすべきである。
- 学科長や昇進を判断する委員会は、所属機関の方針に合致している限り、その学科内で資格のある全員に対して履歴書・職務経歴書の提出を求めるべきである。教職員中特定の人物だけに応募を促すべきではなく、名乗り出たものだけを検討すべきでもない。

## 研究評価制度 (Research Excellence Framework)

- 各学科は、研究評価制度上の選考に携わる人たちが、無意識的な偏見の作用を認識しているようにすべきである。また、これらの人々が、育児休暇・介護休暇などに関する研究評価制度の方針についても十分に認識できるようにすべきである。
- 各学科は、どの業績を含めるかを検討する際、査読中の業績については匿名にすることを検討すべきである。

## 一般的事項

- 各学科は、哲学を男性的なものとして結び付けてしまう固定観念の打破に寄与すべきである。たとえば、セミナーの講演者、講義内容、および講義の文献リストについて、多様性を確保するよう努める。また、ウェブサイトなどにある哲学者や学生たちの写真には、女性も含めるようにする。さらに、女性をどのように含めるのかについても、検討する価値がある。ある講義

の最後の週に女性を入れたり、フェミニズムの視点を提供したりするためだけに女性を加えるのでは、女性による貢献は二次的なもの、限られたものだという印象を与えかねない。理想としては、講義内容に女性を完全に取り入れるべきである。具体的な提案や目標について話し合い、学科として合意し（この点については下記でいくつか提案する）、進捗状況を監視すべきである。

- 各学科は、セミナーでの討論時間に幅広い人々の参加を促す方法を検討すべきである。そのねらいは、押しの強い人に討論を支配させず、建設的な雰囲気を維持することにある。下記参照。
- 侮辱や攻撃的行動、あるいは専門家にふさわしくない行動を容認すべきではない。それが教職員によるものか（支援職員や講義補助員 [ティーチング・アシスタント] も含む）、学生によるものかは問わない。容認されない行為には、ある特定の人々の知的能力を否定する発言、敵対的な質問、話手を必要以上に中断させることや、不必要な性的な発言が含まれるが、これらに限定されない。各学科は、こうした行動に対してすべての教職員と学生が最適な方法でうまく対応できるよう努める（性的いやがらせに関するグッド・プラクティス文書中の「目撃した人のための教育訓練」へのリンクを参照）。

#### 性別に関する固定観念を崩す方法に関する推奨事項

- すべての講義の文献リストやセミナーの必読文献に女性の著作が最低限含まれるべき数を指定し、それを守るよう努める。
- 女性哲学者の写真を、学科のウェブサイトや壁など、目立つ位置に配置する。これらの写真は、たとえば現在あるいは過去の教員でも、過去の講演者でも良い。米国哲学会では、販売用のポスターを何枚か用意しており、[www.zazzle.com/apacsw](http://www.zazzle.com/apacsw) で購入できる。
- 公式な「セミナーでの行動」方針を学科として採択する。グッド・プラクティスに関する BPA のウェブサイトに掲示されている「学会と連続セミナー (Conferences and seminar series)」に、具体的な提案事項をいくつか挙げているので、そこから検討することもできる。提案事項には、「1 回の発言につき 1 つの質問」という規則、質疑応答の前に短い休憩をはさむ、あまり発言しない人たちを優先する、といったものが含まれている。
- ウェブサイトや学生要覧には、教員一覧を掲載する。年齢順や着任順ではなく、アルファベット順で並べる。

さらなる提案事項と、より詳細な情報へのリンク（関連文献など）は、BPA のグッド・プラクティスに関するウェブサイトに掲載している。ご自分の学科で有効

な活動があれば、このウェブサイトの提案事項に加えられるよう、当方にもお知らせ願いたい。



## BPA/SWIP グッド・プラクティス構想 学会と連続セミナー

### はじめに

イベントで、登壇者、基調講演者や招待講演者全員が男性である催しは、哲学は男性的なものだという固定観念を強化しかねない。我々は、各学科が学会や研究会を運営する際には下記の方針を採用するよう、また主催者は人種や民族、障害といった性別以外の多様性の諸次元にも注意を向けるよう提案する。

[feministphilosophers.wordpress.com/gendered-conference-campaign](http://feministphilosophers.wordpress.com/gendered-conference-campaign) には、学会における性別の偏りをどう防ぐかについての助言が掲載されている。本方針は、この助言を十分に踏まえたものである。

BPA/SWIP によるグッド・プラクティス構想についての詳細は、BPA のグッド・プラクティスに関するウェブサイトにある「全体についての手引き (General Guidance)」をご覧ください ([bpa.ac.uk/resources/women-in-philosophy/good-practice](http://bpa.ac.uk/resources/women-in-philosophy/good-practice))。

注意： これらの推奨事項は学科を対象としたものだが、学会の主催者には、その所属学科がこれらの方針をまだ採用していない場合でも、下記の推奨事項を検討するよう強く求める。

### 推奨事項

1. 各学科は、学会や連続セミナーを運営する人たち（教職員、院生、学部生を含む）に対して以下の事項を求める方針を採用すべきである。
  - a. 講演者として招待する可能性のある人々の一覧を作成する際には、十分な数の女性を確保するよう適切な方法をとる。より詳しい情報と助言については、グッド・プラクティスに関するウェブサイトを参照。
  - b. 可能な場合には、その学会の日付を決める前に、一覧に記載されている女性たちと相談し、その女性たちを単に招待するだけでなく、当日実際に講演してもらえようにする。
  - c. 女性は、さほど高名ではない機関に所属していたり、より低い職位に就いていたりする 경우가よくある。（たとえば英国でラッセル・グループを構成する諸大学の哲学科の教授のうち、女性はわずか12%である。）そのため、これらの女性は、所属機関からの資金を得にくい場合がある。主催者が講演者全員には資金を提供できない場合には、より有名な講演者には旅費を自己負担できるかどうかを尋ね（より有名な人はいつでも拒否できるので）、知名度の劣る講

演者のために資金を確保する。

- d. 主催者は、広報資料や学会プログラムにおいて、男女の講演者を平等に扱うようにすべきである。（たとえば、男性の講演者が「～大学哲学科上級講師」と記載されているのであれば、同じく上級講師である女性の講演者を「～で哲学を教えている」と記載するのは避ける。あるいは、男性の講演者に「博士」・「教授」といった敬称が付されているのであれば、女性の講演者にも敬称を付す。）
  - e. 学会の開催時間中に託児施設を提供できるかどうか調べる。多くの大学では、構内または近辺に託児所があり、学会の出席者は1日料金で利用できる場合もある。より大きな学会で、大学構内の託児所が利用できない場合には、託児施設のあるホテルでの開催を検討する。また、出席者が託児施設を利用する際に補助金を出せるよう資金を別途確保しておくことも検討する。より詳しい情報と助言については、グッド・プラクティスに関するウェブサイトを参照。
2. 各学科は、催しを運営する教職員と学生がこの方針を常に（たとえばイントラネットや学科要覧などで）閲覧できるようにすべきであり、これらの教職員や学生がこの方針を認識するようにすべきである。
  3. 各学科は、定期的に（たとえば毎年）、その学科内の同僚が運営した学会や連続セミナーにおける男女比率を監視すべきである。大きな不均衡がある場合には、学科としての方針を強化するための措置を講じる。
  4. 各学科は、公式な「セミナー運営」方針の採択を学科として検討すべきである。グッド・プラクティスに関するBPAのウェブサイトでは具体的な提案事項をいくつか挙げているので、そこから検討することもできる。



## BPA/SWIP グッド・プラクティス構想

### 性的いやがらせ

#### はじめに

「性的いやがらせ」や「セクシャル・ハラスメント」といった用語は比較的最近できたものである。1970年代から使われるようになり、その定義は今も進化しつつある。性的いやがらせを行う人は、男である場合も女である場合もあり、その被害者も男女を問わない。教職員による学生へのいやがらせが議論の焦点になることが多いが、性的いやがらせにとってこの種の権力の違いは不可欠ではないことを学科として認識すべきである。性的いやがらせは、学科内の誰の間でも発生しうる。各学科は、学生によるいやがらせにも、教職員によるいやがらせにも、同じように真剣に対応すべきである。いずれも、特定の個人と学科の環境に対して、著しく悪影響を及ぼしうる。また、性的いやがらせが人種、民族、宗教、階級、障害といった問題と相互作用を起こして変貌しうることも、学科として認識しておくべきである。

英国の哲学科において性的いやがらせの発生が報告される率は、非公式なものを含めても極めて低い。これには十分な証拠がある。また、そのために一部の教職員や学生たちにとって深刻な問題が生じてきた。そこで我々は、自分の学科にいやがらせの問題があるとは思っていない教職員に対しても、下記の推奨事項を真剣に検討するよう強く求める。

*性的いやがらせ (欧州連合による定義)*：欧州連合の定義によれば、「性的いやがらせ」とは「ある人の性に関する、求められていない行為であり、その人の尊厳を損なう意図や結果をとめない、かつ、威圧的な環境、敵対的な環境、品位を損なう環境、屈辱的な環境、または攻撃的な環境を形成する意図や結果をとめない行為」である。性的いやがらせには、性別に関連するいやがらせ（たとえば女性についての性的ではないが敵対的で否定的な発言）と、性的であるいやがらせの両方が含まれる。性的指向や性自認に関連するいやがらせも、性的いやがらせとみなされることが多い。このように定義された性的いやがらせは、1対1のやり取りに限定されない。たとえば、講演やセミナーにおける、個人を対象とはしていない一般的な発言も含まれうることに、注意が必要である。

性的いやがらせ（自分の所属機関による定義）：各機関によって、「性的いやがらせ」の定義は大きく異なる。一部の機関の定義は、性的な行為のみに焦点を絞っており、他の機関では、性別に関連するが性的ではないいやがらせも含まれる場合がある。

各学科は、自分たちの機関の「性的いやがらせ」の定義に気を配り、適切な場合にはその機関の手続を活用する必要がある。しかし、それで各学科の責務が終わるわけではない。女性にとって（またはその他の集団にとって）好ましくない環境の形成に寄与する性差別的な行為や性的な行為が生じている場合、各学科は、公式の手続が可能かどうかに関わらず、また適切かどうかに関わらず、対応すべきである。

BPA/SWIP によるグッド・プラクティス構想についての詳細は、BPA のグッド・プラクティスに関するウェブサイトにある「全体についての手引き (General Guidance)」をご覧ください ([bpa.ac.uk/resources/women-in-philosophy/good-practice](http://bpa.ac.uk/resources/women-in-philosophy/good-practice))。

## 推奨事項

### 情報と助言の入手

- 学科に所属するすべての人（学部生・院生・教職員）は、自身の大学での性的いやがらせに関する規則を知らされるべきである。特に、その大学における「性的いやがらせ」の定義と、性的いやがらせである可能性のある事案が発生した場合には誰に連絡すべきかを認識しておくべきである。また、申し立てができる立場にあるのは誰なのかも、認識しておくべきである（被害者本人が原告になる必要があると考えている人が多いが、原告は被害者でなくてもよい場合が一般的である）。さらに、その大学で利用できる公式の手段と非公式の手段について知らされるべきである。各学科は、これらの情報を、学生と教職員に対する導入研修や講義補助員（ティーチング・アシスタント）に対する訓練に含めるよう検討することを奨励する。
- 大学または学部がいやがらせに関する連絡先の一覧を用意している場合（たとえば [www.southampton.ac.uk/diversity/how\\_we\\_support\\_diversity/harassment\\_contact\\_s.page](http://www.southampton.ac.uk/diversity/how_we_support_diversity/harassment_contact_s.page) を参照）、すべての教職員（教員以外の職員も含む）と学生にそれを知らせるべきである。そうした連絡先の一覧がない場合には、整備するよう学科から大学当局に提案することを検討すべきである。ある学科に所属する人々が自分の学科以外で助言を受けられることは大変重要である。
- 教職員全員は、ある特定の事例について相談してくる人にどう対応すべきかについて、[www.oed.wisc.edu/sexualharassment/guide.html](http://www.oed.wisc.edu/sexualharassment/guide.html) にある助言を読むべきである。

- 上記の情報すべてを、教職員（教員以外の職員も含む）と学生がいつでも入手できるようにすべきである。たとえば、電子メールで 1 回だけ通知するのではなく、ウェブページ（その URL は変更せずに維持する）や教職員および学生向けの学科要覧に掲載する。
- 学科長およびその他の管理業務に就いている人たち（学部課程責任者や大学院課程責任者など）は、自分が性的いやがらせに関する大学の手順を十分に認識しているか確認すべきである。

### 学科の環境

- 各学科は、否定的または性差別的な発言と行為が横行する雰囲気をもたらす害について真剣に考えるべきである。（ただし、それに対する適切な対応は多様であり得ることに留意すべきである。この点についての詳細は、Saul, **Stop thinking (so much) about “sexual harassment”**（「性的いやがらせ」について考え（すぎ）るのは、やめよう）を参照。グッド・プラクティスに関するウェブサイトで閲覧できる。）
- 学科に所属するすべての人（教員以外の職員も含む）にとって一特に少数集団にとって一健全な環境を維持することは学科全員の責務である、と考えられる環境を、学科全体で育むべきである。そのために何が必要かは、状況や個人によって異なる。だが、少なくとも、女性に対する自分の行動の結果について（意図しない結果も含めて）考える責任がある。また、公式または非公式に介入する責任もある。（実行可能な各種の対応について、より詳しくは Saul による上記の文章を参照。）
- 各学科は、性的いやがらせに関する懸念を表明した人々を、報復から可能な限り守るべきである。
- 各学科は、機関によって提供される場合は、教職員、または教職員と院生を対象に目撃者のための研修を実施することを奨励する。そうすることで、いやがらせを目撃した人たちが落ち着いて介入しやすくなる。（詳しくは、グッド・プラクティスに関するウェブサイトを参照。）



## BPA/SWIP グッド・プラクティス構想 ケアの提供者

### はじめに

ケアを提供する責任を負う教職員や学生には、それが親としての責任かその他の責任かを問わず、そうではない人たちと違った時間の制約がある。ケアの提供者の不利益を最小限に抑えるために各学科が実行できる簡単な方策が存在する。

BPA/SWIP によるグッド・プラクティス構想についての詳細は、BPA のグッド・プラクティスに関するウェブサイトにある「全体についての手引き (General Guidance)」をご覧ください ([bpa.ac.uk/resources/women-in-philosophy/good-practice](http://bpa.ac.uk/resources/women-in-philosophy/good-practice))。

### 推奨事項

各学科は、ケアの提供者について明確な方針を採用すべきである。この方針は、下記の事項について、現実的に可能である限り多くの事項を含むものとする。

- 重要な事項については、可能な限り 9 時から 5 時までの間に（託児サービスをより利用しやすい時間帯に）実施する。この時間帯外に何かを行う必要がある場合には、ケアの提供者たちが必要な手配を行えるよう、充分前もって通知する。
- 性別を問わず、教職員から短時間勤務やフレックス勤務の要望があれば、積極的に受け入れる。（これは主にケアの提供者たちにとって問題となるが、ケアの提供者に限った問題ではない。その他の人たちの要望にも真剣に対応すべきである。）また、無給での休暇の要望も可能な限り積極的に受け入れる。
- 教育業務に関する予定を決める際には、ケアを提供する責任を可能な限り考慮するよう努める。

- 教職員だけでなく学生もケアを提供する責任を負う場合があることを認識する。ケアの提供者である学生の相談役となる教職員を任命する。ケアを提供する施設に対する学生からの要望にも真剣に対応する。
- ケアの提供者に対して大学から提供できるものがあれば、すべてを充分かつ確実に学生と教職員に知らせる。
- ケアを提供するとはどういうことなのかについて、教職員が適切に理解していることを確認する。（たとえば、育児休暇中の博士課程の学生に対して、博士論文がかなり進むことを期待しない。）
- 大学当局から提供された育児休暇用資金が確かに育児休暇のために使われていることを確認する。
- 研究評価制度 (Research Excellence Framework) についての意思決定に携わる人たちには、ケア提供者への業績軽減措置に関する研究評価制度の現行方針を周知徹底すべきである。現在のところ、具体的な方針は母親に関するものだけである。しかし、その他のケア提供者についても、具体的な申し出により考慮されることが可能である。



## BPA/SWIP グッド・プラクティス構想 教職員と学生の関係

### はじめに

学生と教員の間で、あるいは指導・業務管理・評価が行われる関係で生じる恋愛関係や性的関係は、特別な問題を提起する。同じ学科や専攻の教員と学生、上司と部下、職位が上の教職員とそうでない教職員の間には、敬意や信頼が生まれる場合が多く、権限にも違いがある。そのため、これらの関係は特に悪用されやすい。また、意図せざる不幸な結果を招く可能性もある。

また、そうした関係が不平等をもたらしていると認識される場合や、実際に不平等をもたらす場合がある。その不平等が、学科の他の学生や教職員に影響を及ぼしていると思われたり、実際に影響を及ぼしたりするのである。たとえば、職位が上の教職員とそうでない教職員との関係は、昇進、サバティカル休暇の承認、教育業務の割り当てに関する問題を生じさせることがある。実際にはえこひいきが行われていなくても、この問題は発生しうるし、職位が上の教職員がそうした決定に直接関与していなくても、発生しうるのである。教員と学生との関係については、セミナーでの討論、成績評価、大学院での奨学金給付の決定などにおいて、えこひいきに関する疑念が生じうる。実際にはえこひいきが行われていなくても、これらの疑念はやはり生じるものであり、他の学生たちにとっては深刻な問題になるのである。

同時に、こうした関係は現実に発生すること、そして有害なものとは限らないことを我々は認識している。友好的関係を長く続けられる場合もある。

我々は、各学科に対し、院生のチューターも含むすべての教職員の行動について下記の方針を採用するよう提案する。

下記の推奨事項は、法律のように読まれることを意図したものではないことにご注意いただきたい。個別の機関にはそれぞれの方針があり得るし、これらの方針が教職員と学生の行動に対する公式な要求となる。下記の推奨事項は、あくまで学科での基準として、各機関の規則と矛盾がない範囲内でのみ採用されることを意図したものである。

BPA/SWIP によるグッド・プラクティス構想についての詳細は、BPA のグッド・プラクティスに関するウェブサイトにある「全体についての手引き (General Guidance)」をご覧ください ([bpa.ac.uk/resources/women-in-philosophy/good-practice](http://bpa.ac.uk/resources/women-in-philosophy/good-practice))。

### 推奨事項

- 教職員と学生の関係（および教職員間の関係）について、学科としての方針を、すべての教職員と学生に対し、常時閲覧できる形態で明確に提示すべきである。たとえばイントラネットや、教職員・学生向けの学科要覧で提示する。この方針では、問題が実際に発生するか、発生したと思われる場合に、学生や教職員がまず相談できる人について明確に案内すべきである。

### 学部生：

- 教職員と、院生の講義補助員（ティーチング・アシスタント）に対して、教員と学部生との間の恋愛関係を避けることが強く求められていることを知らせるべきである。避けるべき理由についてはすでに述べた。
- そうした関係が発生した場合、その教員は下記の各事項を行うべきである。
  - その学科で上位の職についている教員、可能なら学科の長に、できるだけ早く知らせる。
  - 現実的に不可能でない限り、その学生を含む小集団教育から一切身を引く（講義補助員 [TA] の場合、他のTAと指導グループを交換する必要があるが生じうる）。
  - その学生に対する評価に関わらない。たとえ評価が匿名で行われるとしても関わらない。
  - その学生の紹介状や推薦状を書かない。
- 教職員と学生に対しては、以下のことを明確にしておくべきである。学部生が教職員（TAも含む）と恋愛関係になった場合、その教職員には上記の各事項を行う責任があり、その学生も自分たちの関係について別の教職員に（適切な場合には学部長に）報告し上記の各事項を行うよう求める権利がある。

### 院生：

- 教職員と院生に対し、研究職にある教員と院生との間の恋愛関係（特に指導教員とその指導を受ける院生との恋愛関係）を避けることが強く求められていることを知らせるべきである。
- 教員と院生の間でそうした関係が発生した場合、その教員は下記の各事項を行うべきである。

- 上位の職についている教員、可能なら学科長に、できるだけ早く知らせる。
- その学生の指導や、その学生に推薦状を書かない。また、その学生へのえこひいきが発生し得る決定（たとえば資金の分配など）は行わない。
- 教育を中心とする大学院課程の学生の場合、現実的に不可能でない限り、その学生を含む小集団教育から一切身を引く。
- 教育を中心とする大学院課程の学生の場合、その学生に対する評価に関わらない。たとえ評価が匿名で行われるとしても関わらない。
- 各学科は、こうした関係が続いている場合、可能な限りその全貌を報告するよう奨励すべきである。それにより、他の人々の困惑を避けるとともに、利益相反が現実に生じることを避け、利益相反があると思われることを避ける。

## 教員

地位に大きな差がある教員同士の場合（たとえば、上位の職についている教員と非常勤講師、学科長と講師など）、

- そのような関係があれば、いかなる場合も報告するよう強く求める。その目的は、利益相反が現実に生じることを避け、利益相反があると思われることを避けるためである。
- 利益相反が現実に生じるすべての可能性と、利益相反があると周囲に思われるすべての可能性を排除すべきである。たとえば、上位の職についている教員を、関連する意思決定（昇進や、常勤職への任命など）から外す。



## BPA/SWIP グッド・プラクティス構想 研究プロジェクト

### はじめに

大型の（通常は外部資金による）研究プロジェクトは、本グッド・プラクティス構想の範囲に含まれる活動に携わる場合が多い。たとえば、教職員の雇用、学会の運営などである。こうしたプロジェクトは、そのプロジェクトの研究者たちが所属する各学科とは別に、またはそれらに加えて、本構想への賛同を表明したいと考える場合があることを我々は認識している。本文書は、本文書以外のグッド・プラクティス文書から関連する推奨事項をまとめることによって、このことを可能にするものである。

以下で、「執行部」という語は、プロジェクト全体に責任を負うすべての人を指すために使われている。研究代表者の場合もあれば、研究代表者と共同研究者から成るもう少し大きな集団の場合もある。

BPA/SWIP によるグッド・プラクティス構想についての詳細は、BPA のグッド・プラクティスに関するウェブサイトにある「全体についての手引き (General Guidance)」をご覧ください ([bpa.ac.uk/resources/women-in-philosophy/good-practice](http://bpa.ac.uk/resources/women-in-philosophy/good-practice))。

### 推奨事項

#### 採用委員会

- 執行部は、採用委員会の委員が無意識的な偏見の作用について認識していることを確認すべきである。（採用委員会向けの一般的情報源として優れたものに、[wiseli.engr.wisc.edu/docs/BiasBrochure\\_2ndEd.pdf](http://wiseli.engr.wisc.edu/docs/BiasBrochure_2ndEd.pdf) がある。）
- 執行部は、採用委員会に（応募者の書類選考と面接の両段階において）最低でも 1 名、できれば複数の女性を入れるべきである。ただし、それを不可能にする例外的な実務上の理由がある場合には、この限りでない。な

お、委員会に女性がいるだけでこの偏見がなくなるわけではないことも認識しておくべきである。

- 執行部は、具体的な採用基準（とその重みづけ）に予め合意し、合意した基準（と重みづけ）を遵守すべきである。
- 可能な限り、執行部は、十分な時間をかけて求人への応募者を検討できるよう努めるべきである。
- 執行部は、採用過程の一部を匿名化する方法について検討し（たとえば著作のサンプルを匿名化して検討するなど）、実務上可能なあらゆる方法を実施すべきである。

#### 学会と連続セミナー

- 執行部は、「学会と連続セミナー (Conferences and seminar series)」という文書にある推奨事項すべてを実施すべきである。

#### ケアの提供者

- プロジェクトチームの構成員（研究を行う学生も含む）がケアを提供する責任を負っている場合、執行部は「ケアの提供者 (Caregivers)」という文書中の該当する推奨事項すべてを実施すべきである。

#### 論文集の出版

- 大規模な研究プロジェクトでは、その成果として論文集を発行することがよくある。編集チームは、こうした論文集への寄稿者に女性が十分に含まれるよう対応すべきである。

#### 諮問委員会、研究を行う学生、およびその他の関係者

- 研究プロジェクトにおいて、諮問委員会の設立、客員フェローの受け入れ、博士課程生への奨学金の提供などを行う場合、執行部は、これらの人々や応募者の中に女性を十分に確保するよう具体策を講じるべきである。



## BPA/SWIP グッド・プラクティス構想 学術団体

### はじめに

学術団体は、特に哲学に関する学会の開催と学術誌について、ある程度の影響力を有する全国規模の団体であり、哲学界における女性の参加という問題について具体的な変革を起こすのに適した立場にある。我々は、学術団体に対し、下記の方針を採用するよう提案する。

BPA/SWIP によるグッド・プラクティス構想についての詳細は、BPA のグッド・プラクティスに関するウェブサイトにある「全体についての手引き (General Guidance)」をご覧ください ([bpa.ac.uk/resources/women-in-philosophy/good-practice](http://bpa.ac.uk/resources/women-in-philosophy/good-practice))。

### 推奨事項

#### 執行委員会と役員

- 学術団体は、その執行委員会と役職（会長、事務局長など）に、適切な割合で女性が指名されるようにすべきである。

#### 学会の開催

- 学術団体が自らの大会や連続セミナーを運営する場合、会議の運営に関する BPA/SWIP グッド・プラクティス文書「学会と連続セミナー (Conference and seminar series)」の推奨事項 (1(a)-(e)) に従うべきである。
- 学術団体が外部の者に資金を提供して学会や連続セミナーを運営する場合、これらを運営する者が、会議の運営に関する BPA/SWIP グッド・プラクティス文書「学会と連続セミナー (Conference and seminar series)」の推奨事項 (1(a)-(f)) に従うことを、資金提供条件の 1 つとすべきである。
- 学術団体は、自らの催しや、資金を提供する催しについて、セミナーや

部会の議事進行に関する公式な方針の採用を検討すべきである。グッド・プラクティスに関するBPAのウェブサイトにある「学会と連続セミナー (Conferences and seminar series)」という文章に、具体的な提案事項をいくつか挙げているので、そこから検討することもできる。

- 学術団体は、資金を提供する学会や連続セミナーにおける男女比率を監視すべきである。ある学会や連続セミナーにおいて、明らかな性別の不均衡がみられる場合、当該の学術団体は、女性の参加を促すために講じた措置について照会し、その会議の組織者が適切な措置を取ったかどうかを確かめるべきである。

### 学術誌

- 学術団体が学術誌を刊行している場合、執行委員会はその編集方針を検討し、BPA/SWIP のグッド・プラクティス文書「学術誌の編集者と編集委員会 (Journal Editors/Editorial Boards)」にある提案事項を実施すべきである。



## BPA/SWIP グッド・プラクティス構想 学術誌の編集者と編集委員会

### はじめに

哲学専門誌に論文が掲載されることは、その著者たちの評価やキャリアにとって大きな役割を果たす。また、それより影響は小さいものの、編集委員会への参加や査読などを通して出版過程に貢献することも一定の役割を果たす。下記の推奨事項は、女性が女性であるために不利になることをいずれの立場についても可能な限り防止することを目指している。ここでは、査読過程における匿名性が特に重要となる。無意識的な偏見が作用する可能性については、十分な報告が揃っているからだ（下記の「Further Information (さらに詳しい情報)」を参照）。

BPA/SWIP によるグッド・プラクティス構想についての詳細は、BPA のグッド・プラクティスに関するウェブサイトにある「全体についての手引き (General Guidance)」をご覧ください ([bpa.ac.uk/resources/women-in-philosophy/good-practice](http://bpa.ac.uk/resources/women-in-philosophy/good-practice))。

### 推奨事項

- 編集委員会（またはそれに代わる適切な組織）は、編集と査読の過程がどこまで匿名化されているかを検討すべきである。その過程の中に匿名化されていない段階があった場合、編集委員会はその段階も匿名化すべきかどうかを検討すべきである。匿名化を行わないことに十分な実務上の理由がある場合にのみ、匿名化を行わないことに合意すべきである。
- 編集委員会（またはそれに代わる適切な組織）は、編集委員会自体とその学術誌の査読者に、女性を適切な比率で確保するよう努めるべきである。
- 編集委員会（またはそれに代わる適切な組織）は、査読に関する明確な編集方針を定め、査読者が閲覧できる状態にすることを検討すべきである。グッド・プラクティスのウェブサイトには、*Cognition* [認知] という学術誌での実例が紹介されている。こうした方針に、匿名化に関する具体的な要望を含めることもできる。たとえば、査読者は論文の表題をインターネットで検索しないという要望や、論文の著者が分かっている場合や見当がつく場合には査読前に編集者に対して知らせるといった要望を含めることができる。

BPA  
英国哲学協会 (British Philosophical Association)  
SWIPUK  
英国女性哲学協会 (Society for Women in Philosophy UK)

## 英国哲学界と女性

### 英国哲学協会ならびに英国女性哲学協会による報告書

<http://www.bpa.ac.uk/resources/women-in-philosophy/bpa-swip-report-on-women-in-philosophy>

#### 著者紹介と謝辞

本報告書は、Helen Beebee と Jenny Saul が哲学界における女性のための BPA/SWIP 合同委員会からの依頼によって執筆したものである。同委員会の委員諸氏からのご協力に、絶大な謝辞を呈する。特に Drew Howat 氏は、第 2 章で紹介している HESA のデータの収集と編纂の労を取ってくださった。特別なお礼を申し上げる。

さらに Ana Barandalla、Mac Cumhaill、Nicole Hall-Elfick、Liz Ellis、Emily McTernan、Amber North、Sarah Richmond、Emily Thomas の諸氏は、第 4 章で紹介しているケーススタディを提供してくださった。厚くお礼を申し上げる。

哲学界における女性のための BPA/SWIP 合同委員会の委員諸氏：

Maria Alvarez, Helen Beebee, Alexander Bird, Havi Carel, Chris Hookway, Drew Howat,  
Gillian Howie, MM McCabe, Adrian Moore, Jenny Saul, Alessandra Tanesini

## 目次

### 1. 序

#### 1.1 読者に望むこと

### 2. 事実と数値

#### 2.1 BPA アンケートからのデータ

#### 2.2 HESA のデータ

#### 2.3 要約

### 3. 哲学界での、女性に対する障壁

#### 3.1 暗黙の偏見

#### 3.2 ステレオタイプ スレット

#### 3.3 セクシャル ハラスメント

#### 3.4 こうした障壁が公正を欠く理由、哲学に悪影響を及ぼす理由

### 4. ケーススタディ

### 5. BPA/SWIP のメンター プログラム

### 6. 推奨事項

#### 6.1 教えるうえで（学部生と院生の両方）

#### 6.2 スタッフ選考のうえで

#### 6.3 研究のうえで

#### 6.4 ジャーナルの編集者向け

#### 6.5 ステレオタイプ スレットに苦しむ人々向け

#### 6.6 すべての人向け

### 7. リソース

### 8. 参考文献

## 1. 序

英国の哲学には長く、際立つ歴史がある。ドゥンス スコトウスやウィリアム オブ オッカムからロック、ヒューム、リード、ブラドリー、ラッセル、ヴィトゲンシュタインに至るまで、その歴史は男性の哲学者たちが支配するところである。無論これは哲学だけの特徴ではなく、他の諸学においても同様である。だが現在ではもはや、他の多くの諸学、特に芸術や人文科学では男性支配が崩れつつあるのに対し、哲学では今なおそれが続いている。一例として、HESA のデータによれば、英国での英語専攻の PhD 取得者の 61%、歴史での取得者の 53%が女性であるのに対し、哲学では 35%に留まっている。英国での英語や歴史、心理学専攻の学部のウェブサイトを見てみれば、女性スタッフの多さが目に付く場合が圧倒的に多い。だが哲学では、そうではない。英国の哲学部門で恒久的なポストを占めている人々のうち、女性はおよそ 24%に過ぎない。学部での単一専攻課程ならびに複数専攻課程の約 46%が女性であるにも関わらず、そうなのだ。

無論、哲学との比較対象を英語や歴史、心理学ではなく、数学や物理学、コンピューターサイエンスと比較してみれば、事情は異なる。たとえば英国で数学を専攻する PhD 課程の学生のうち、女性は 28%である。だが自然科学系と哲学とでは、重要な違いがある。その 1 つとして、自然科学ではあらゆるレベルでの女性の少なさが長年、当然のように深刻な問題とされてきている。この問題を解消すべく、各種の組織や機関が励んでいる。

一例として 2007 年に英国物理学会 (Institute of Physics) が始めたイニシアティブであるプロジェクト ジュノーでは、「大学での物理選考における女性の少なさという問題に対応してきたことを実証できる学部を認知して報奨を与え、女性と男性の両方に慣行の向上を勧める」としている。(http://www.iop.org/policy/diversity/initiatives/juno) またアテナ SWAN 憲章には、「高等教育や研究における科学や工学、技術関係 (SET) の職務に就く女性の雇用慣行として優れたものを認知し、祝福する」とある。

(http://www.athenaswan.org.uk/html/athena-swan) アテナ SWAN は 2005 年に王立協会が 2005 年に始めたもので、現在では平等チャレンジ部門 (Equality Challenge Unit) が運営している。さらにビジネス・イノベーション・スキル部門の資金を受けた UKRC の SET 界の女性のためのリソース センター (Resource Centre for Women in SET、http://www.theukrc.org.uk) では、やはり SET 分野を専門に各種のトレーニングや機会、リソースを提供している。

哲学分野での女性の少なさという問題への対処という点では、英国は他の諸国に比べても遅れを取っている。特に米国哲学協会 (American Philosophical Association、APA) には長年、女性の地位に関する委員会がある。(現在、ジャーナルの編集者たち向けに、匿名

での論文評価のためのベスト プラクティスに関する報告書を作成中である) さらに、最近設立された哲学界の女性タスク フォース (APA からは独立しているが、ほぼ米国を基盤としている) でも各種の活動を展開しており、その一例として What is it like to be a woman in philosophy (女性が哲学界にいるとは) というブログを設けており (<http://beingawomaninphilosophy.wordpress.com>)、メンター プロジェクトも実施している。 (<http://www.philosophy.ku.edu/mentoring-project>) またオーストラリア哲学協会 (Australian Association of Philosophy) でも Improving the participation of Women in the Philosophy Profession (哲学関係の職業での女性の参画の向上) という報告書を 2008 年に発行しており、またそれ以来、哲学関連職業にある女性のための常任委員会を設けている。 (<http://aap.org.au/women>)

今や英国の哲学コミュニティでも同様に、哲学分野における女性の少なさを問題として扱うべき時が来ていると思われる。そして、力を合わせその解決を見つけ、実行すべきであろう。BPA と SWIP では、哲学界における女性に関するメンター プログラムを全国的に発足中である。(第 5 章参照) だが、英国物理学会のような、あるいは AAP のようなリソースが、BPA と SWIP にはない。そのため、全国的なイニシアティブを開始し維持する能力が、限られている。

だが我々にできることとして、これは解決すべき問題なのだと哲学コミュニティを説得すること、個々人や学部、ジャーナルの編集者向けに具体的で実用的な推奨事項を提示すること、読者諸氏に同僚の皆様や学生たち、所属機関とともにそうした推奨事項を可能な限り実行するよう求めることなら、我々にもできる。これらが、本報告書の目的である。

本報告書は、哲学界における女性の少なさを問題として検討するものである。哲学界において、女性以外にも人数の少なすぎる集団が存在していることは、明らかである。だが BPA/SWIP の委員会としては、まず女性の少なさという問題に直接に対処するのがベストであろうとの見解を取る。その理由の 1 つとして、信頼できるデータが得やすい。(たとえば、学部長が学生の民族について信頼できる情報を有しているかどうか、定かではない) そして、いずれかの集団から、問題への対応を始めねばならない。(BPA では、女性以外の集団についても、同様の報告書を将来に発行する計画である) だが第 3 章で取り上げた問題点の多くは、女性以外の少数集団にも該当する。(たとえば、女性の経歴に関する問題は、少数派民族の名前を有する人々の経歴にも当てはまる。これについては、Saul が発行予定の著作にも指摘がある) そこで第 6 章での推奨事項は、(必要ならいくらかの集成を加えれば) 女性以外の少数集団の問題に対応するうえでも、いくらか役に立つはずである。

囲み記事：どんな対策を講じているのか

「会議やセミナーが男性だらけになるのを防ぐため、私は日付をまず女性たちに決めてもらうようにしている。とにかく、まずだれかに、どの日が良いかを尋ねないといけないのだから」

## 1.1 読者に望むこと

まず言うまでもないことだが、出来るだけ多数の方々に本報告書を読んでもらいたい。そして、本書の内容を適切な限り広く流布していただきたい。たとえば読者が学部長でいらっしゃるのなら、同僚や学部生、院生の皆様に本報告書へのリンク (<http://www.bpa.ac.uk/policies>) を知らせていただきたい。

第2に、哲学に取り組む皆様の間で、本報告書が非公式な討論のきっかけとなることを願っている。哲学界での女性の少なさという問題を我々が把握し対処しようとし始めたのは、ごく最近のことである。そのため本報告書では、この問題に対する既存の取り組みについては、短くしか論じていない。我々としては哲学に携わる皆様に、この問題に関する学びを深めていただきたい。たとえば、本書の第3章にある文献などをお読みいただきたい。そして、そこにある集団や個人の知恵を活用し、状況の改善に努めていただきたい。

第3に、学部長や関連する担当スタッフ（学部ディレクターその他）の皆様には、本報告書について話し合い、特に該当する推奨事項について（第6章）学部の会議やスタッフと学生の交流する委員会の会議などで論じ合ってもらいたい。さらにジャーナル編集者の皆様や編集局の皆様にも、該当する提唱事項について話し合ってもらいたい。

第4に、本書をお読みのすべての読者の皆様に、この問題の解決のために個々人に何が出来るかを考えていただきたい。本書の推奨事項の中には、教鞭をとる方々や会議を運営する方々に該当するものもある。さらにさらに第4章のケーススタディからは、スタッフの皆様も学生の皆様も、自分がこの問題に取り組む方法を考えるきっかけがあり得る。我々の提唱事項はすべてを網羅したものではなく、哲学界での女性の少なさに光を当て各現場で対処するには、他にも方法があるであろう。

最後に、哲学界における女性のためのBPA/SWIP合同委員会では、本報告書についての読者の皆様のお考えを聞くことを願っている。特に、本書に触発され皆様が実行した行動の結果と、その成果について知りたい。場合によっては、小さな提案が大きな変化を招く場合もある。反対に、手間のかかる提案を実行しても、あまり結果に違いが生じない場合もある。そうした情報を共有することによってのみ、我々哲学界はこの問題の本質に対す

る理解を深め、その解決策を改善することができる。

読者諸氏のコメントや実体験を、当委員会の共同委員長である Maris Alvarez (m.alvarez@kcl.ac.uk) と Jenny Saul (j.saul@sheffield.ac.uk) にお知らせ願いたい。

1 「どんな対策を講じているのか」という困み記事に紹介している内容は、*What We're Doing About What It's Like* (どんな問題に、どう取り組んでいるのか) <http://whatweredoingaboutwhatitslike.wordpress.com/> からの引用である。

## 2. 事実と数値

本章で紹介するデータのソースは2か所で、BPA アンケートからのデータは、2008年から2011年にかけて哲学関係の各学部長（または同等の担当者）にたいして送付したアンケート調査によるものである。この回答は38の学部から得られ、各学部の回答からは、その1年間の「スナッフ ショット」が得られた。各学部学年の男女学生の人数、PhD課程の学生の入学人数と修了人数やその他の人数も含んでいる。送付したすべての学部から回答が得られたわけではないが、スタッフと学生の絶対数は十分なものであり、全体像を反映していないものとは思われない。

また HESA のデータは、英国高等教育統計機関 (HESA) からのものである。哲学のデータとの比較対象として、英語、歴史、数学の諸分野におけるデータを選んだ。

\*\*\*\*\*

データについては、当該文書原文から抜粋した差し込みページ (英文) をご覧下さい。

\*\*\*\*\*

## 2. Facts and figures

The data in this section have two sources. The BPA questionnaire data was collected by questionnaires sent out to Heads of Department (or equivalent) between 2008 and 2011. Data were gathered from 38 departments, with each responding department providing a 'snapshot' in a given year: number of men and women in a given undergraduate year group, incoming and finishing PhD students, and so on. While not all departments responded, the absolute numbers of staff and students are large enough for it to be unlikely that the sample is unrepresentative.<sup>2</sup>

The HESA data comes from the Higher Education Statistics Agency; we chose as our comparator subject areas English, history and mathematics.

### 2.1. BPA questionnaire data

Table 1: Summary figures

Level	% Women	Sample Size
UG single Honours	44	1397
UG joint Honours	47	2368
<b>Women as % of UG students = 46%</b>		
Taught Masters (Philosophy)	33	533
Taught Masters: Interdisciplinary with significant philosophy input	55	114
Research Masters	38	124
<b>Women as % of Masters students = 37%</b>		
PhD intake	31	198
PhD completions	29	89
<b>Women as % of PhD students = 31%</b>		
Casual teaching	28	359
Temporary lecturer/teaching fellow	30	79
Temporary research staff	25	59
<b>Women as % of temporary staff = 28%</b>		
Lecturer	26	179
Senior Lecturer	28	111
Reader	22	49
Professor	19	134
<b>Women as % of permanent staff = 24%</b>		

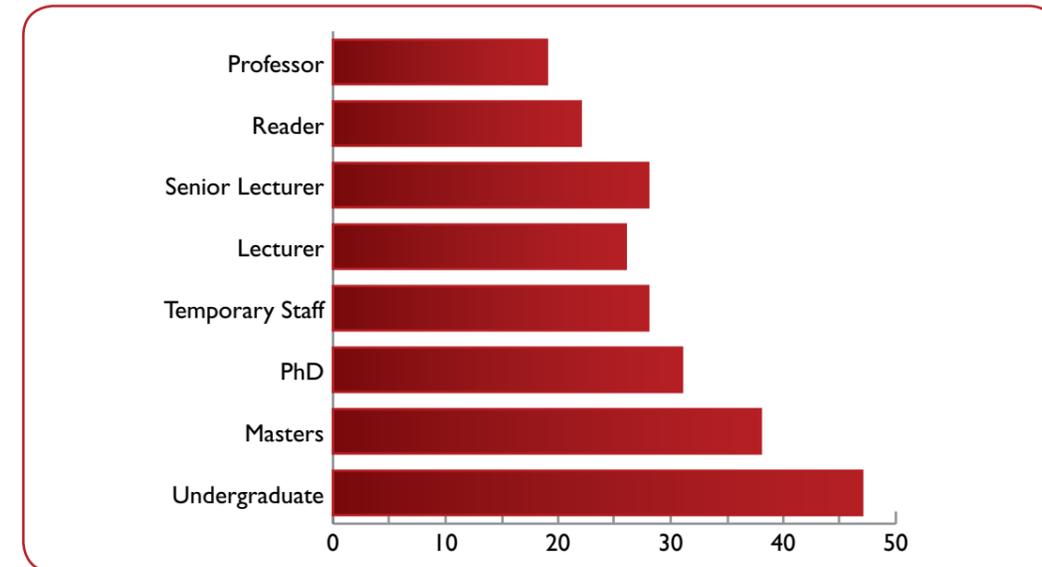
#### Commentary

The figures show a fairly steady decline in the proportion of women from over 45% at undergraduate level to under 20% at professorial level, with the largest drops occurring between undergraduate and Masters level (9 percentage points), and between Masters and PhD (6 percentage points).

It is worth noting that the figures for joint Honours (or rough equivalent) undergraduates are

<sup>2</sup> The departments that provided data are: Aberdeen, Birkbeck, Birmingham, BCU, Brighton, Cambridge, Cardiff, Dundee, Durham, Edinburgh, Essex, Glasgow, Greenwich, Heythrop, Institute of Education, KCL, Lancaster, Leeds, Liverpool, LSE, Manchester, Newcastle, Nottingham, OU, Oxford, Oxford Brookes, QUB, Reading, Roehampton, Sheffield, Southampton, St. Andrews, Stirling, Sussex, UCL, UEA, Warwick and York.

Figure 1: Percentage women at each level



skewed by two very large programmes; if these are discounted, the % of women is just over 50%. Women thus make up over 50% of joint Honours (or equivalent) undergraduates, excluding these two programmes, and students on interdisciplinary Masters programmes with a substantial philosophy element.

The fact that the staff level where women are best represented is Senior Lecturer is also worth noting; this may indicate a 'glass ceiling' effect.

Table 2: Admin roles in UK philosophy departments

Role	% Female	% Male
HoD	26	74
UG	28	72
PG	18	82
Research	22	78
UG Admissions	30	70
PG Admissions	21	79
Welfare	30	70

#### Commentary

The absolute numbers are small here (38 or less for each category), so it is difficult to draw firm conclusions. Nonetheless, it does appear that women are slightly over-represented (relative to the % of staff who are women) in the roles of HoD, Director of Undergraduate Studies, Undergraduate Admissions Officer and Welfare Officer (or nearest equivalents), and slightly underrepresented in the roles of Director of Postgraduate Admissions, Postgraduate Studies and Research Director.

## 2.2. HESA data

Figure 2: First degree students in various subject areas, academic year 2008/09

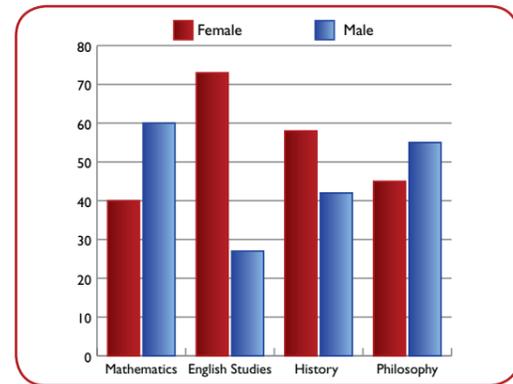


Table 3: First degree students in various subject areas, academic year 2008/09

Subject Area	% Female	% Male
Mathematics	40	60
English Studies	73	27
History	58	42
Philosophy	45	55

Table 4: Masters students in various subject areas, academic year 2008/09

Subject Area	% Female Students	% Male Students
Mathematics	30	70
English Studies	71	29
History	52	48
Philosophy	38	62

Table 5: Doctoral Students in Various Subject Areas, Academic Year 2008/09

Subject Area	% Female Students	% Male Students
Mathematics	28	72
English Studies	61	47
History	53	47
Philosophy	35	65

Table 6: All trends by subject area from first degree to doctoral level

Female Students In...	First Degree	Masters (% Change from First Degree)	PhD (% Change from Masters)
Mathematics	40%	-10%	-2%
English	73%	-2%	-10%
History	58%	-6%	+1%
Philosophy	45%	-7%	-3%

## Commentary

It is notable that there is a reduction in the proportion of women from undergraduate to PhD levels in all four subject area, though the decline is steepest in mathematics and philosophy: in mathematics, women make up 40 in every 100 undergraduates but only 28 in every hundred PhD students, which is a 30% reduction. In philosophy, it's a 22% reduction, compared to 15% in English and 9% in history.

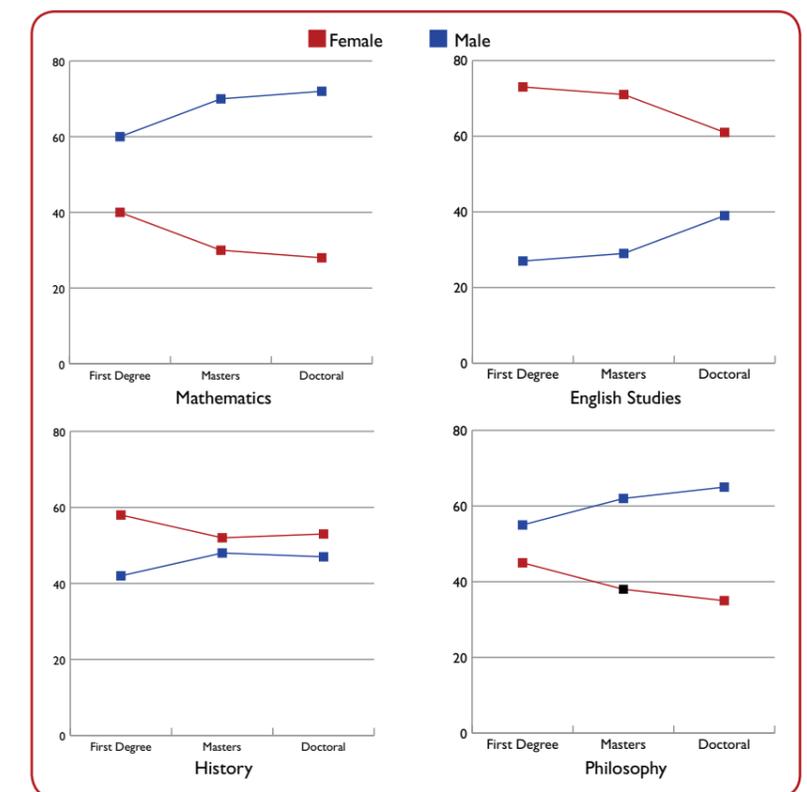
## 2.3. Summary

There is a steady decline in the representation of women from undergraduate level (46%, according to the BPA questionnaire data) to professorial level (19%) in philosophy, with the largest drops occurring at Master's level (down to 37%) and then PhD level (down to 31%).

The HESA data suggests that the decline from undergraduate to PhD levels is not unique to philosophy (though the decline is steeper in philosophy than in English and history); and one might reasonably assume that the decline from PhD through the different employment categories to professorial level is not unique to philosophy either.

Nonetheless, the fact that the decline is not unique to philosophy does not imply that there is no problem to be addressed. As we explained in §1, the sciences have long regarded the underrepresentation of women, at all levels, as a problem. That the arts and humanities have apparently been less concerned may be due to the fact that, since women are not underrepresented—indeed are overrepresented—at undergraduate level, and since the decline from undergraduate to PhD level is less steep, they are still fairly well represented at higher levels too. Philosophy, however, more closely resembles the sciences than do most humanities disciplines. Indeed, data from the US show that most sciences do better than philosophy for percentage of PhDs awarded to female candidates—only computer science, engineering and physics do worse (Healey 2011). And yet philosophy lags behind all of these fields in trying to address the problem.

Figure 3: Trends by subject area from first degree to doctoral levels



## 2.3 要約

学部レベル（BPA のアンケートからのデータによれば、46%）から教授職（19%）へと進むにつれ、哲学専攻では女性の比率が明確に減少している。最大の減少は、修士レベル（37%にまで低下）と博士レベル（31%にまで低下）で見られている。

HESA のデータからは、学部から PhD へと進むにつれて女性の比率が低下するのは、哲学に限った現象ではない。（ただし、英語や歴史と比べ、哲学ではその減少が大きい）PhD から各種の職位へと進む際の比率の減少も、哲学に限った問題ではないと推察できるかもしれない。

だが、この現象が哲学に限った話ではないからと言って、対処すべき問題がない、というわけではない。第 1 章で述べたように、自然科学では長年、あらゆるレベルでの女性の比率の少なさを体験してきており、問題として捉えている。芸術や人文科学では、明らかにこの問題への着目が弱い。これは、そこでは学部レベルでは、女性の比率が少なくはないためであろう。実に、女性の方が多いためである。また、学部レベルから PhD レベルに進むにつれての女性の減少も、減少幅が小さい。高いレベルでも、十分な女性がいるのである。だが哲学での傾向は自然科学に似ており、人文系らしくない。実際、アメリカのデータによれば、女性の候補者に授与される PhD の比率という点では、哲学よりも多くの自然科学の方が多い。哲学よりも女性の PhD が少ないのは、コンピューターサイエンス、工学、物理学だけである。（Healey 2011）さらに、この問題への対応という点でも、すべての諸分野と比べ、哲学は後れを取っている。

## 3. 哲学界での、女性に対する障壁<sup>3</sup>

女性の哲学者が、なぜこれほど少ないのか？その理由は、よく分かっていない。それは男女に内在する心理的な相違によるもので、変えられないのだという主張に固執するものも、いることであろう。あるいは、それにも真実があるのかもしれない（ただし、こうした主張を疑うに足るだけの、十分な根拠がある。たとえば、Fine 2010、Jordan-Young 2010 を参照）が、哲学界には女性に対するその他の障壁があることを示す、強力な証拠もある。そうした障壁が存続する限り、女性の少なさが果たして男女間の内在的な要因によるものなのか、それともそうした障壁によるものなのかは、判別できない。これから述べるように、こうした障壁は不公正であるとともに哲学の発展のためにも好ましくない。こうした障壁の撤去に努めるだけの、十分な理由があるのだ。

### 3.1 暗黙の偏見

最近の心理学の調査によれば、平等を明確に求め、平等主義を表明している人たちすら含め、たいていの人には、アフリカ系の人たち、女性、同性愛者などの集団に対して「暗黙の偏見」がある。そうした集団について、無自覚なステレオタイプが存在しているのである。「選んだ」調査対象となった人たちの間にさえ、暗黙の偏見が見られる。(例として、Steinpreis et al. 1999、Vedantam 2005 を参照) その明確に表れている、驚愕の実例を次に紹介する。

#### 女性の経歴

ある経歴書にある名前が女性下段成果で、その経歴への評価が大きく左右されてしまうという事実は、よく知られている。これは、学術界でもその他の世界でも、見られる。特に哲学関係者を対象にした研究はないものの、この種の無自覚な偏見のプロセスを最もよく認識できるはずの学者である心理学者たちの間にさえ、この偏見は見られる。Steinpreis et al. によるアメリカでの研究では、心理学者 238 名（男性 118 名、女性 120 名）を対象に男女の使命をランダムに割り当てた経歴書の評価を行ってもらった。評価者の性別とは無関係に、教職や研究、サービスの経験については男性の経歴を高く評価したのだ。女性の応募者よりも、男性の応募者を採用する傾向が見られたのである。

哲学とジェンダーに関するステレオタイプについては、直接的な実証的研究はまだなされていない（ただし、シェフィールド大学で、何らかのこうした研究が進行中であるが）ものの、哲学は男性のものだというステレオタイプが形成されていることを示す、十分な根拠がある。Sally Haslanger (2008: 213) は、こう記している。

もう何十年もフェミニスト哲学者たちが主張してきたように、英語圏の哲学の自己規定は、ジェンダーによる二分法にきれいに当てはまる。理性的・感情的、客観的・主観的、精神・身体、といった二分法だ。哲学の理想としては、貫く、種子のように発展性がある、綿密である、といったものが求められ、人間の行動としては攻撃する、標的を決める、敵を滅ぼす、などが挙げられる。いずれも女性的ではなく、男性的なものとして哲学を規定するものだ。

さらに、分析哲学では論理を重用する。そして数学というものがステレオタイプとしては男性として捉えられていることを示す証拠は、多数ある。(例： Nosek et al. 2002)

上記の考察が正しければ、哲学者たちも自分の文化で標準的に浸透している女性に対する偏見を示しており、さらに哲学独自の女性への偏見も存在していることになる。さらに、

自覚的にはそうしたステレオタイプを信じていなくても、無自覚にステレオタイプを示すことになる。この結果、哲学者自身の性別が何であれ、哲学関連のあらゆるキャリアの段階で、女性による哲学を不当に過小評価したり、誤って無視したり、しかるべき奨励をしなかったりする公算が強い。<sup>4</sup>

### 3.2 ステレオタイプ スレット

ステレオタイプ スレットというものは、スティグマを受けた集団のメンバーに対する認知や評価というよりも、そうしたメンバーの実際の行動に影響しやすい。ステレオタイプ スレットの犠牲者による関連する作業でのパフォーマンスが低くなるのは、自分の集団に対するステレオタイプを強化してしまうのではないかと、という不安に駆られるためである。

3 この章の一部は、Saul による著作（近刊予定）の引用、またはパラフレーズである。

4 反論に対する対応も含めて、こうした主張に関する詳細は、Saul（近刊予定）を参照。

この不安はかなりのもので、実際に心拍数や血圧が上昇する。(Steele 2010: 119-20, 149) 困ったことに、こうした影響は、該当する分野での良い成果を挙げようと強く努める人たちの間で顕著である。3.2 ステレオタイプ スレットの犠牲者は、必ずというわけではないが、自分の不安や優れたパフォーマンスをあげようというプレッシャーに気が付いていないことが多い。

#### 困み記事

どんな対策を講じているのか

「私はライター (Leiter) の評価でも 5 本の指に入る機関で哲学を研究している男性で、多くの学会に招かれ、講演をしている。会議の出席者が全員男性ではないのかという不安がよぎった場合には、今では必ず「他のスピーカーは、誰ですか？男性だけではないですよ？」などと尋ねることにしている。この狙いは、ジェンダー一面での包括性に注意を向けさせることで、会議主催者の良心に訴えることにある。講演者の全員が決定しないうちに、指摘しておく必要がある。この戦略は、今までのところ大変効果的だ。今までに 2 つの会議で、女性の後援者を招く結果につながった」

ステレオタイプ スレットの影響は、劇的なものだ。このスレットを引き起こすような状況になると、標準化した検査においてアフリカ系の人たちは白人の人たちよりもパフォーマンスが悪くなる。女の子の数学の成績は、男の子よりも悪くなる。またスポーツでは、

白人の成績がアフリカ系の人たちよりも悪くなる。(Steele 2010) だがそのスレットがなくなると、スティグマを受けている集団のパフォーマンスが、劇的に向上する。同等になることも、よくある。ステレオタイプ スレットは、あるコンテキストでネガティブなスティグマを受けている集団にある人が属しており、その人がそのコンテキストに置かれており、しかもその人がその集団に属することが明らかな場合に、発生しやすい。哲学に携わる者にとって重要な事項として、男ばかりの部屋の中で少数の女性の一人であると、女性という集団のメンバーであることは目立ってしまう。さらに哲学というものが男性のものだという、よく見られるステレオタイプがあると、女性の哲学者は極めて頻繁にステレオタイプ スレットに苦しむことになる。そのため、キャリアのいずれの段階でも女性は実力を発揮できず、仕事の面接のような重大でストレスの強い状況でも、そうになってしまう。

また、この問題が単なるパフォーマンスの低下だけに留まらないことにも、注意が必要である。ステレオタイプ スレットに苦しむと、ストレスを強く感じる。(上述の心拍や血圧の上昇を思い起こされたい) さらにこのスレットを毎日感じるようであれば、その人にとっては自分の仕事や PhD のための学びが、該当しない他人に比べてよりストレスの多いものになる。そのため、そうしたストレスの多い環境に長く留まろうとはしなくなる公算が強い。(Steele 2010, 111)

重要な問題として、ステレオタイプで捉えられている集団、つまり女性という集団に女性の哲学者が属していることは、学术界の日常の仕事の中で明らかに認識される。しかも女性哲学者の多くは、会議やワークショップでたった一人の女性であり、任命を受けたパネルで唯一の女性であるのだ。女性スタッフの人数が少ない学部では、学部の委員会の中で女性は自分だけという状況を、頻繁に体験する。

さらに男性の同僚（ならびに場合によっては女性の同僚も）の間での、ステレオタイプの「男性的」行動も、女性の女性であることを際立たせる要因となる。男性ステレオタイプの行動の 1 つとして、セミナー教室での攻撃的な議論のやり方がある。たとえば、言葉や声の調子、ボディランゲージによる、スピーカーや聴衆（あるいは、討論クラス）の中のポイントを把握できていない人や、反論に適切に対応できていない人、あるいはスピーカーが適切に回答できなかったずっと以前の論点を持ち上げる人へなどへの、敵意の提示である。(Beebe、近刊予定) これに関連して、哲学者たちがセミナーの教室の様子を表現するのに用いる標準的なメタファーは、競争、逃走、戦闘なのだ。(Rooney 2010) 議論には勝者と敗者がおり、主張を否定し、相手の弱点を責め、コーナーに追い詰め、捕虜にし、パンチを浴びせ続けるのだ。これらはいずれも、「男性ステレオタイプ」に属する行為である。

本論で主張したいのは、女性の方が攻撃を受けた時に対処が下手だということでは、ない。男性に接するよりも、女性にはやさしく接しろというのではないのだ。誰が標的であろうと、攻撃的な行動があると、女性が仕事で属している環境が男性的なものであるという認識が強まり、女性にとっては適切な場所ではないという感覚を高めてしまう、と言いたいのである。

### 3.3 セクシャル ハラスメント

哲学界でセクシャル ハラスメントがどの程度浸透しているのかについては、適切なデータがない。だが哲学界でも、セクシャル ハラスメントに関する困った事例は、多数耳にしている。あまりにも多いので、Inside Higher Ed (Jaschik 2011) も Gawker (Nolan 2011) も、この問題に関する記事を公表している。本章で論じる内容の多くは、*What is it Like to be a Woman in Philosophy* (哲学界で、女性であるとは)

<<http://beingawomaninphilosophy.wordpress.com/>>というブログの内容に触発されたものである。セクシャル ハラスメントに対する対応は機関により様々だが、一部の機関ではセクシャル ハラスメントの苦情を相手にしていないことは、事実である。ハラスメントが行われているうえに、それへの適切な対処がなされていなければ、女性が哲学界に委託なくなるのは当然であろう。次の証言

(<http://beingawomaninphilosophy.wordpress.com/why-stay/>) を読めば、実情が鮮明に分かる。

ライター (Leiter) に名を連ねている、優秀なプログラムで近日、私は PhD の課程を始めます。名門校で、BA ならびに MA も取得しています。自分の分野では、斬新な哲学者の皆様と一緒に仕事をしてきました。論文の発表もし、教職としての経歴も優れています。優れた方々から推薦状を頂き、何よりもこの仕事が好きです。優れた哲学者であるはずで、それなのに、哲学の仕事をやめようかと考えています。

私は秘書として、また運転手としての仕事をさせられてきました。研究のアシスタントだとの話で仕事のオファーがあったので、推薦状も提出しました。その見返りに、一緒に車に乗り、ディナーのデートまでさせられました。結婚しているかどうかと尋ねられ、同僚たちにも私が既婚者だと思うかどうかとの質問がありました。まぬけでかわいい女性だと言われてきました。女性であるがために、仕事でのチャンスを棒に振ってきたのです。しかも、私にそんな機会があったなどと、誰も信じようとしません。提示されたチャンスを受けていたなら、尻軽女になってしまいます。男性は業績で出世しますが、女性はベッドで出世するのだそうです。その結果、私は仕事の機会を断ってきたために、優れたプロフェッショナルであると称賛されてきました。何という皮肉でしょう。会議でプレゼンター

ションをする女性は、いつも私一人でした。主催機関のお偉いさんと性的関係を持つことを拒否したため、ビッチと呼ばれてきました。ここまで言及した例で、とんでもない、ひどい性差別行為のほぼ全容が明らかになったはずですが。そこで、次の質問に、誰か応えていただきたいのです。そうした性差別を受けながら、哲学を続けるべきか、それとも性差別を逃れ、哲学の道をあきらめるべきか？ いったい、それが選択なのでしょうか？

哲学に留まるなら、その理由を皆さんに提示してもらいたいのです。

### 3.4 こうした障壁が公正を欠く理由、哲学に悪影響を及ぼす理由

セクシャル ハラスメントが悪事であるということを、説明する必要はあるまい。そこで、ステレオタイプ スレトと暗黙の偏見に焦点を絞りたい。

暗黙の偏見による影響として、研究成果などが適切な評価を得ていない、ベストの候補者がその仕事に採用されていない、提出した論文がそれにふさわしい評価を受けていない、などの問題がある。ステレオタイプ スレトの影響があると、スティグマを受けた集団の一員であるために、一人で出せる実力を発揮できない、また不必要な高レベルのストレスを感じやすい、などの問題があらわれる。こうした影響が不公正であることは、明らかだ。(ただし、この問題については、Saul 近刊予定を参照)

こうした問題は、哲学のためにも良くない。暗黙の偏見やステレオタイプ スレトが他の分野で生じる影響を、哲学でも引き起こしたならば、

- ・ 女性の研究成果などが、実際よりも不当に低いものとされてしまう。そうすると、才能ある哲学者たちが評価を受けられず、哲学を継続できなくなり、あるいは研究資金を得られず、仕事に就けない、昇進できない、研究成果を読んでももらえない、などの問題が生じる。
- ・ 才能も熱意もある女性の哲学者による研究が、そうした悪影響のない場合よりも低質のものになってしまう。つまり、本来得られるはずの高度な哲学が実現されなくなってしまう。

可能な限りでベストの哲学を実現するには、ベストの哲学者たちに適切な奨励と良い仕事とが与えられることが必要だ。そして、自分のベストを発揮できる環境で仕事をしてもらう必要がある。

暗黙の偏見とステレオタイプ スレットに対する対策を講じない限り、そうした改善は望めない。そうである限り、生み出される哲学も、良好な環境で生まれるものよりも質の劣るものになってしまう。言うまでもないが、それは哲学にとって良いことではない。

#### 困み記事

どんな対策を講じているのか

「機会あるごとに、私は担当者みなさんに、ジェンダー問題があるのは STEM 分野だけではないのだと指摘している。個々の学部をよく調べてくれと、私は求めている。そして、女性を支援するプログラムを哲学にも広げてほしいと、検討を求めているのだ。（哲学以外の分野、たとえば経済学なども含む。「芸術と人文科学」や「社会科学」といった広いカテゴリーで考える場合、そうした専攻は容易に見落とされてしまう）そうして、自分はいくらか道を切り拓いていると考えている」

#### 4. 事例研究

本節では、女性哲学者の認知度や経験などを改善するための取り組みに関わってきた女性たちが、自分と同僚たちの行動とその結果について、自分の言葉で述べる。

ケンブリッジ大学： 女性哲学者協会（Women in Philosophy Society）

Emily Thomas、Amber North、Emily McTernan

ケンブリッジに「女性哲学者協会（Women in Philosophy society）」が設立されたのは 2010 年のことだった。そのとき我々（女性の院生 3 名）は、自分たちの学科における性別の不均衡に立ち向かい、性別の不均衡がもたらしている悪影響を解消する最善の方法を共に探ることを決めた。女性教員と男性教員たちの協力を得て、哲学に取り組む女性として我々が直面している問題を話し合いや研究会で論じあうためのネットワークと安全な場所を確保した。我々の学科の内外から、多くの女性研究者やその他女性の院生からの話を聞くことができ、当会は大きな成功を収めている。我々は、当会の会合が啓蒙的洞察と対応する機会をもたらし続けることを願っている。我々が明確に提示している目的は 3 つある。

第 1 に、我々は、女性の哲学研究を論じ、称讃して世に知らせることを目指している。歴史的に見て、女性が長い間哲学に取り組んできたとは言えない。たとえば、ケンブリッジ道徳科学クラブ（Cambridge Moral Sciences Club）ではじめて女性が講演を行ったのは、1896 年、エミリー・ジョーンズによるものだった。だが、女性が現れないのは、哲学学位課程における哲学史の講義だけではない。現代の哲学に関する講義でも、女性はほと

んど見受けない。その講義の文献リストには、女性哲学者はごくわずかしが含まれていない。これは問題だ。なぜなら、女性の学生は、(女性)哲学者たちから勇気をもらい、恩恵を受けるからだ。当会は、一連の講演会によって討論の場を提供し、女性哲学者たちの重要なこれまでのそして現在の功績に光を当てることで、この必要性に応じることを目指している。

第2に、多彩な分野で活動している女性哲学者の皆さんに、交流の機会を提供している。女性の院生は、討論でも講義でも読書会でも、部屋の中で女性は自分だけであることを自覚している。ケンブリッジでは、この問題が特に深刻だ。哲学を専攻する人々が、哲学科、科学史科学哲学科、古典学科、神学科など、いくつかの学科に分かれているためである。その結果、各会合の人数は少なくなり、各会合にはわずかな女性しかいなくなる。これは、「アウトサイダー症候群」をもたらす可能性がある。帰属感を持たず、結果として参加をためらってしまう場合があるのだ。女性哲学者協会では、女性の哲学者同士が交流を図ることで、この問題に対処することを目指している。他の女性院生との話し合いを通じた、いかに多くの人々がいろいろな場所や研究会で上記のようなことを感じてきたかへの理解は、女性の孤立を緩和するのに役立つ。

最後に、我々は哲学界で女性が直面する各種の問題について話し合い、それらに対応する戦略を見出そうと努めている。これらの問題は、研究・教育生活と子育てとの両立の難しさから、男性の学生だけのグループを監督する難しさまで各種存在する。だが、当会が最も頻繁に立ち返る問題は、哲学を職業とする人々を取り巻く文化であり、この文化がある種の人々の参加を妨げている場合があるのではないかと、という問題である。こうした個人は女性である場合が多い(いつもではないが)。よく話題になる事例は、演習室での議論のやり方が、否定的な目的のために攻撃的になる場合がある、というものだ。たとえば、発表者や論文を単に論破するだけのために攻撃的な議論がなされることがある。このことは、社会的性差につながる問題を引き起こす可能性がある。たとえば、我々の会の参加者数名が穏やかに話していると、より大きな声でより攻撃的な議論をする人に割り込まれてしまうという経験について述べていた。ある女性の博士号取得者は、この雰囲気、学界を去った理由のひとつとして挙げていた。数名の学部生も、「もっと男らしく書く」ことで論文を改善するよう助言された場面について話していた。

もちろん、哲学界で女性が直面する問題を分析する場合には必ず、拙速で危険な固定観念を避けるよう注意せねばならない。我々の女性会員の一部は、攻撃的で厳しい批判に不満を感じることはなく、好んでさえいる。ここからは、より大きな問題が見える。様々な方法や人間関係のあり方が、いかに哲学の内容を発展させるのか、またはさせないのか、という問題である。

性別の不均衡に対処することは、その影響を被っている人たちにとっての問題であるだけでなく、哲学全体を自己意識を分析するための重要な出発点でもある。この分析には、すべての哲学者が関心を持つべきなのだ。

エディンバラ大学：女性哲学者の会（Women in Philosophy Group）

Ana Barandalla、Clare Mac Cumhaill、Nicole Hall-Elfick、Liz Ellis

当会は2010年初頭に結成された。制度としての専門的哲学は、一般に、女性にとって良いものとは言えず、現在のような姿であるべきではない、という設立理念を有している。現在の哲学が女性にとって良いものではないという事実は、哲学を職業としている女性の数や、その地位を見れば明らかである。さらに、哲学を職業とした場合に多くの女性が経験し目撃する性差別的な偏見からも明らかだ。文献リストや論文集において女性哲学者が不必要に少なかったり、セミナーや研究会に講演者として招かれる女性哲学者が不必要に少ない場合がよくあることから、この問題は深刻化している。

これらの現象は相互に関連しあっており、文化的・構造的諸要因によって動かされていると我々は考えている。最大の文化的要因の1つは、女性は男性よりも哲学に向かないという認識である。構造的要因はより多様だが、子育てと家族の問題に関するものが多い。

当会の目的は、これらの文化的・構造的諸要因に取り組むことである。我々は、理論的方法と実践的方法で、これらの諸要因に取り組んでいる。理論面では、差別をもたらす諸要因をさらに良く理解することに努めている。実践面では、これらの諸要因を正す手段と、差別をもたらす悪影響を最小化する手段の推進を目指している。

理論面では、2つの研究会を組織してきた。1つは、哲学界における女性の少なさをめぐり哲学的諸問題を広く取り扱うものである。もう1つは、フェミニズムと芸術とポルノグラフィに関するものだ。

実践面では、多くの取り組みを行ってきた。

- ・ 教員たちに対し、講義の文献リストに女性の著作を増やし、学会への女性参加者を増やし、学科のセミナーにおける女性講演者を増やすよう求めてきた。また、講義でも女性哲学者への言及を増やし、学科のウェブサイトでも女性哲学者を目立たせるように求めてきた。さらに、教員たちに対して、女性の学生を真剣に扱っていること、そして女性の学生の哲学的考察を大切にしていることを明確にする重要性について説いてきた。我々は、これらの行動を、様々なルートで繰り返し行うことが大切だと考え

た。つまり、哲学科の執行部との正式な会合、教職員会議への出席、哲学科に所属する人々との非公式な話し合いなどで行うことである。

- ・ 我々は、学生たちが経験し目撃した性差別的な行動を内密に報告できる連絡先として、当会の会員から1名を任命した。
- ・ 哲学科における院生向けの職業能力開発セミナーの一環として、教員たちが主導する会合の場を設け、教育・研究生活と子育てへの参加に関わる様々な困難に焦点を当てた。

さらに我々は、理論を意識しつつ実践的でもあるその他の催しも組織した。教員を招いた円卓会議を組織し、専門的な哲学界における女性の存在に関する事実について議論した。また、学界において女性が直面する困難や、それらの困難に各種の次元で対応し得る方法を詳しく論じる研究会も組織した。

近日中に、来年度の催しについて計画し始める。

当会によるこれまでで最大の功績は、哲学に性差別的な態度が様々なかたちで浸透してしまっていることについて、特に教員たちの間で意識を喚起し、そうした状況を改めるよう、意識向上を図ったことであろう。さらに我々は、学科として毎週金曜日に開催しているセミナーにおける女性の講演者を、来年度は大幅に増加させた。当会はまた、次回の職業能力開発セミナーの主題を決めるよう依頼されている。

UCL [University College London] : 参加拡大委員会 (Committee for Widening Participation)

Sarah Richmond

UCLの哲学科は、参加拡大委員会 (Committee for Widening Participation, WP) を2010年末に設立した。これは、カーディフで11月に開催された「哲学界における少数集団」に関する会議での発言から刺激を受けたSarah Richmondが教職員会議で行った提案を受けたものである。参加拡大委員会の学内委員は6名で、Helen Beebeeが外部からの顧問として加わった。「参加拡大」という名称を選んだのは、UCLは大学全体として参加の拡大に関する諸問題に取り組むことを宣伝しているの、それと歩調を合わせるためであり、また女性の立場だけではなく現在哲学科において人数が少なすぎる他の集団の立場についても担当することを明示するためである。他の集団とは、特に少数派の民族や、社会経済的に不利な背景を有する人たちである。

会合は学期ごとに開催している。これまでの2回の会合では、参加の拡大という視点に立

って適切で、方針に影響を及ぼすことを望む、多くの問題が存在を明らかにした。学生の社会的性差（データがある場合には）、民族と社会経済的分類によって、学部と大学院の両方における学生の入学状況や成績、院生の就職についてモニタリングを始めた。教職員は、女性哲学者の著作が含まれるよう関連教材を確認し、多様な学生たちが積極的にセミナーに参加するよう奨励することに同意してくれた。大学院入試の過程については匿名性が強化された。また、地域の公立学校の大学進学課程への訪問も計画している。その際には、「大使」として哲学科を紹介してくれる学部生に手伝ってもらうことになるだろう。UCLの哲学科は、特に固定観念への恐れとの関連で、画像や写真に関する問題について話し合ってきた。我々の演習室の壁には Pyke が撮影した写真[A1]をとりあえず飾っておくだろうが、ウェブサイトやその他の広報資料にはもっと多様な人々が描かれているように写真を追加しつつある。今後の教職員の任命方針についても、推奨事項の草案を作成中である。同僚たちの多くが熱意を示してくれており、それが励みになっている。参加の拡大が進展しているという兆しが近く現れることを期待している。だが、哲学科が現在よりはるかに多様な人が活躍できる場になるには時間がかかることは確かで、忍耐が必要である。

## 5. BPA/SWIP の助言プログラム

BPA と SWIP は、近日中にメンタープログラムを発足させる。このプログラムは、英国の大学院博士課程の1回生以上、上級講師までの女性で、哲学を学んでいるか、教育および/または研究に関する契約（ごく短期間の契約も含む）のもとで雇用されているすべての人に開かれている。このプログラムの目的は以下の通りである。

- ・ 依然として男性支配的環境にいる女性哲学者の自信を深め、その孤立を軽減する
- ・ より多くの女性たちに哲学を続け、より重要な役割を担うよう勧める
- ・ 女性が直面する諸問題について話し合う機会を提供する
- ・ それぞれの女性のキャリア開発について、正しい情報に基づいて助言を行う
- ・ 哲学界における女性の地位を向上させる

このプログラムと参加方法についての詳細は、後日 BPA と SWIP のウェブサイトに掲載する。

### [困み記事]

どんな対策を講じているのか

「男性の同僚 Aさんと Bさんに時間を取ってもらい、私が書いている論文について話し合

うことにしました。議論の途中で、男性の同僚 C さんが加わりました。C さんは、私たちが議論していた中心問題について（つまり私の論文の中心問題について）、A さんと話しました。私はその会話に何度か加わろうとしましたが、そのたびに C さんが割り込みました。会話の最初から最後まで、C さんはあらゆる質問と意見を A さんに向け、私をまったく無視していました。A さんが電話に出なくてはならなくなると、C さんは B さんに対して同じことを行いました。私の論文について議論されているにもかかわらず、やはり私は会話に参加できませんでした。これは珍しいことではありません。私と C さんとは友人で、よく世間話をします。だが、C さんが私と哲学の話をしたことは一度もなかったし、おそらく今後もないでしょう（C さんは他の男性とは哲学の話をよくしているのですが）。こうしたことが起こると、私は悪く解釈してしまう傾向があります。私の論文の話をしているのに、C さんが私ではなく他の人に対して話すのは、私が面白い哲学者ではないからに違いない、と考えてしまうのです。そして、この時も私は落ち込みました。ですが、C さんが一瞬気をそらしたすきに、A さんと B さんは、C さんのあからさまな性差別は容認できないと言いました。さらに A さんは、C さんの妨害なしに話を終わられるよう道路の向こう側にある喫茶店で話を続けようと言ってくれました。そうしたら、素晴らしい議論ができました。私の論文に対して有効な意見を得られただけでなく、自分が大切にされている、男性の同僚たちからも受け入れられているという実感を持たれたからです。」

## 6. 推奨事項

### 6.1 （学部生と院生に対する）教育について

- ・ 可能な限り、匿名の手続を用いる（採点や、おそらくは大学院入試・奨学金の決定について）。匿名性を保つことで、暗黙の偏見が作用する可能性は大幅に減少する。
- ・ 女性の大学院出願書類は 2 回確認し、暗黙の偏見により評価が下がっていないか確認する。（これは、匿名での審査という手続が用いられていない場合にのみ可能であり適切であることは言うまでもない。）
- ・ ほとんどの人は、その性別や政治的信条に関わらず、議論に貢献しようとする女性よりも男性の方に目を向ける可能性が高いということを認識する。（その原因の一部は、予期や暗黙の偏見である。別の原因は、男性より参加を躊躇する女性がいるためである。）女性の存在を意識し、発言を求めよう努める。（Bartky 1990: 91, Sadker and Sadker 1995 を参照。）
- ・ 女性の学生に対して、固定観念への恐れという現象を伝え、またこの恐れによって女性の学生は不安を感じる場合があるという事実を伝える。さらに、自身が女性の学生に対する大きな期待を持っていること、そして女性の学生はこの期待に応えられると確信していることを、女性の学生に知らせる（Steele 2010: 159-164）。そうすること

で、固定観念への恐れに対処しやすくなる。最後に、下記の「[6.5] 固定観念への恐れに苦しむ人に」で述べている別の方法をいくつか試してみるよう勧める。

- ・ 女性に対して、大学院での研究を検討するよう勧める。実際、最終学年の有望な学部生全員に大学院での研究を検討するよう勧めると、大学院に進む女性の比率が高まるという効果がある (Saul, forthcoming [近刊])。
- ・ 大学院の学生募集には、女性教職員に関わってもらう。英国で女性の比率が最も著しく低下するのは学部課程と修士課程の間であることを忘れないでいただきたい。
- ・ 学科室内を行うオープン・デーには、女性の教職員と学生の参加を確保する。
- ・ 女性の博士課程生に、SWIP/BPA のメンタープログラムを活用するよう勧める (第 5 節参照)。
- ・ 女性の講師を招く。文献リストに女性の著作を含める。学生たちに対して女性哲学者が存在することを知らせるために可能なすべてのことを行う。女性の講師と院生を増やすため、下記の「[6.2] 人事について」で述べる提案事項を実行する。講義において女性哲学者のことを論じる場合には、PowerPoint のスライドに写真も用いるよう努める。暗黙の偏見と固定観念への恐れに対抗するには、画像が特に効果的である。また、女性について論じているということを確認にするためにも役立つ。

なぜ？

- ・ 上記の事項を行うことは、哲学は男性的なものだという固定観念を崩すのに役立つ。つまり、固定観念と暗黙の偏見の軽減に役立つ (Blair 2002, Kang and Banaji 2006)。
- ・ 女性の排除は、暗黙の偏見によるものである可能性がある。これまでの研究によれば、女性の名前の方が頭に浮かびにくく、同程度の業績を上げていると見なされるには女性は男性より多くの業績を上げる必要がある (たとえば第 3 節で述べた履歴書・職務経歴書の例を参照のこと)。見逃すべきではない優れた女性が見逃される可能性は非常に高い。
- ・
- ・ 固定観念に当てはまらない好例に接すると、固定観念への恐れは軽減される (Blair 2002, Kang and Banaji 2006)。

どうやって？

- ・ 文献リストを作成する際には、単に思いついた名前に頼るのではなく、実際に文献目録を調べ、見落とししているかもしれない女性の名前を必ず探す。オーストラレーシア哲学会は、女性による論文で学部課程での教育に適したものを検索できるデータベー

スを有している。 *Women's Works* (女性の著作) というデータベース (<<http://women.aap.org.au/papers>>) だが、現時点ではあまり包括的でない。

## 6.2 人事について

- ・ 自分の学科で、女性はその比率から見て多すぎる量の心理的なケアを任されていないことを確認する。また、女性の管理的な職務が、女性の比率から見て教育分野に集中しすぎていないことを確認する。この種の仕事は女性のものだという固定観念があり、たとえば大学院課程の責任者や研究関連事項の責任者よりも地位が低いと見なされている。そのため、この種の仕事は、女性の昇進速度を遅くしている (Misra et al. 2011)。
- ・ 上級講師以下の女性たちに、SWIP/BPA の助言プログラムの利用を勧める (第 5 節参照)。
- ・ 可能なら、上級講師以下の女性たちに、SWIP/BPA が助言を行う研究会に参加するための資金を提供する。この研究会については来年発表する。
- ・ 自分の所属機関において、女性が少なすぎるという問題を克服するために哲学以外の分野で提供されている資源がないか調べる。大学は両性の比率を学部や研究科ごとに見る傾向があり、哲学部門に問題があることは気づかれにくい。出産・育児休暇後の研究再開を支援する特別基金などを備えている大学もあり、哲学部門での両性の比率を知ってもらえば、哲学部門にもそうした資金を提供してくれるかもしれない。
- ・ 自学科の教職員に女性の人数を増やすよう努める。

なぜ？

- ・ 上記の事項を行うことは、哲学は男性的なものだという固定観念を崩すのに役立つ。つまり、固定観念と暗黙の偏見の軽減に役立つ (Blair 2002, Kang and Banaji 2006)。
- ・ 女性の排除は、暗黙の偏見によるものである可能性が高い。これまでの研究によれば、同程度の業績を上げていると見なされるには、女性は男性より多くの業績を上げる必要がある (Saul, forthcoming [近刊])。見逃すべきではない優れた女性が見逃される可能性は非常に高い。

どうやって？

英国では、候補者たちが性別以外の事項について同程度である場合を除き、女性を優先することは違法である。しかし、他にやれることは多数ある<sup>5</sup>。

- ・ 女性に対して、自学科の教職員に応募するよう勧める。

5 これらの提案事項の多くは、Women in Science and Engineering Leadership Institute（科学・工学分野における女性のリーダーシップ研究所）2006 から引用した。

#### [困み記事]

どんな対策を講じているのか

「仕事への応募者については、履歴書・職務経歴書と添え状のみに基づいて第一次選考を行えるようにしたいと考えています。いずれも、匿名にすることは簡単です。しかし、私たちのオンライン応募システムでは、必ず氏名が分かるようになっています。そこで、この選考段階では社会的な属性による偏見を避けられるよう、人事部にこのシステムの変更をお願いしました。」

- ・ 可能なら、人事委員会には複数の女性を任命して、固定観念への恐れを軽減する。なお、その部屋で女性が一人だけではなくても、極めて少数である場合には、なお固定観念への恐れが発生する。そのため、女性が一人だけでは充分でない（Saul, forthcoming [近刊]）。
- ・ 委員会の委員全員が、暗黙の偏見という現象をよく知っているようにする。暗黙の偏見にはすべての人が（どのような集団の人間であっても）陥りやすいからである。
- ・ 女性の応募書類は2回検討し、暗黙の偏見により評価が下がっていないか確認する。
- ・ 推薦状には、社会的性差を固定観念で見た要素が含まれている可能性が高いことを念頭に置く。これまでの研究によれば、女性への推薦状は、女性的だという固定観念のある特性を強調する傾向がある。しかも、これらの特性（精密さや細部への注目）は、独自性や大志といった、男性的だという固定観念のある特性よりも印象に残らない（Madera et. al. 2009, Ruth 2010）。
- ・ 全体的な印象だけに基づいて決定を下さない。こうした印象すべては、偏見の影響をあまりに受けやすい。印象ではなく、より詳細な評価を求めること。たとえば、プレゼンテーションでの議論はどうだったか？その論文はどのくらい重要なものだったか？質問への回答はどのくらい適切だったか？どの程度の教育能力が示されたか？こうすることで、かなり一般的に意思決定の質は向上するが、さらに偏見の影響を阻止するうえでも役に立つ。
- ・ 意思決定を行う際には、できるだけ多くのデータ要素を得る。どのデータも、1つだけでは（たとえば推薦状）暗黙の偏見や固定観念への恐れに左右されている可能性が

ある。

### 6.3 研究について

- ・ 学会での講演者や論文集などには女性も含むようにする。

なぜ？

- ・ 上記の事項を行うことは、哲学は男性的なものだという固定観念を崩すのに役立つ。つまり、固定観念と暗黙の偏見の軽減に役立つ。(Blair 2002, Kang and Banaji 2006)
- ・ 女性の排除は、暗黙の偏見によるものである可能性が高い。これまでの研究によれば、女性の名前の方が頭に浮かびにくく、同程度の業績を上げていると見なされるには女性は男性より多くの業績を上げる必要がある (Saul, forthcoming [近刊])。見逃すべきではない優れた女性が見逃される可能性は非常に高い。

どうやって？<sup>6</sup>

- ・ 人の名前を考えると、思い浮かぶのは男性の名前であることが圧倒的に多い。暗黙の偏見に関する研究は、まさしくそれを示している。女性の名前を思い起こしたい場合には、少し努力が要る。周囲の人にちょっと尋ねてみることもできるし、自分で思いついた何人かの男性が引用している論文を見て、その分野で研究している女性の名前を探すこともできる。しかし、どちらも理想的な対処法ではない。なぜなら、他の人たちにも同じ偏見があり、女性の名前を思い出すことのほうが難しかったり、女性の論文を忘れずに引用することのほうが難しかったりするためである。おそらく、もっと良い方法は、*Philosopher's Index*<sup>[A2]</sup>、*Phil Papers* (<<http://www.philpapers.org>>) や *Women's Works* (<<http://women.aap.org.au/papers>>) で当該の主題を検索し、どのような女性とその主題について著作を残してきたのかを調べることである。

これまでの研究によれば、成功を収めていると見なされるためには、女性は男性より多くの業績を上げねばならない場合がよくあることが分かっている。女性については極めて有名な人たちだけを検討していながら、男性についてはそれよりはるかに有名でない人を検討している場合も多い。つまり、女性にだけより高い基準を設定してしまっている場合があるのだ。そこで、最初に思いついた女性たちよりも有名でない女性たちを招待するように検討していただきたい。(これは、不正義を匡すことにも役立つ。なぜなら、これらの女

性たちがさほど有名でないということには、多くの場合暗黙の偏見が関わってきたからだ。)

6 ここでの議論は、次のブログから多くを得ている。

<<http://feministphilosophers.wordpress.com/2011/03/26/how-to-avoid-a-gendered-conference>>

- ・ 女性を招待するのに、直前まで待たないこと。(Feminist Philosophers [フェミニスト哲学者] というブログ<<http://feministphilosophers.wordpress.com/2011/03/18/results-what-if-anything-prevents-women-from-accepting-conference-invitations/>> の調査によれば、女性が学会への招待を断る理由として4番目に多いのは、直前になっての招待である)
- ・ 自分の専門分野に女性そのものが本当に少ない場合には、日程についてまず彼女たちと相談するのが良いかもしれない。
- ・ 学会では育児サービスを提供する。(その方法に関する議論については、次のウェブページを参照。<<http://feministphilosophers.wordpress.com/category/childcare-at-conferences>>)
- ・ 学会の開催に資金を提供する学術団体：資金の申請者に対し、講演者のリスト案に十分な数の女性が並ぶよう奨励する方法について検討する。

#### 6.4 学術誌の編集者へ

- ・ 可能な限り、匿名での査読と匿名での編集を実践する。著者名を伏せた編集が重要なのは、査読者を使うことなく編集者が却下する投稿論文の比率は最大65%にもなるためである (Lee and Schunn 2010、Saul forthcoming [近刊])。

なぜ？

学術誌の出版に対して暗黙の偏見が有する影響については、すでにかかなりの文献がある。

- ・ *Behavioural Ecology* [行動生態学] という学術誌に関する研究が最近行われた。同誌が匿名での査読に転換した後、女性著者の比率は30%増加した (Budden et al.)。
- ・ 「名声に関する偏見」の研究において、ある研究者たちは、他の学術誌に掲載済の論文を、著者の所属機関を高名ではないところにして、匿名での査読を実施していない一流の心理学誌に投稿した。すると、1本を除いてすべての論文が掲載を拒否され

た。盗用や独自性の欠如を理由として拒否されたのではなく、「深刻な方法論上の欠陥」が理由とされた (Lee and Schunn 2010)。

## 6.5 固定観念への恐れに苦しむ人に

- ・ 下記の方法すべてについて、固定観念への恐れを軽減させることが分かっている。
- ・ どのような不安を感じていても、固定観念への恐れがその原因となっている可能性があることを自覚する (Johns et al. 2005)。
- ・ 恐れを引き起こす状況に置かれたり、そのような状況に置かれそうな時には、固定観念に当てはまらない好例について考える時間を少しとる (Steele 2010: 215)。

### [困み記事]

どんな対策を講じているのか

「私は Analysis 財団<sup>[A3]</sup>の事務局長をしています。Analysis 財団の委員会と編集者は、最近 Analysis 誌の論文査読過程を改定したので、お知らせしたいと思います。新しい方針は、ウェブサイト (<[http://www.oxfordjournals.org/our\\_journals/analys/for\\_authors/](http://www.oxfordjournals.org/our_journals/analys/for_authors/)>) に掲載しています。

“我々は 3 重の匿名性を採用している。編集者が投稿論文を受け取る際、その著者の氏名は伏せられている。査読者も匿名の投稿論文を受け取る。査読者が誰かは論文の著者には知らされない。投稿された論文の一部が査読者に送られ、掲載される論文はすべて査読を受けたものである。” 私たちは査読過程における偏見について知っています。ですので、この改定は称讃すべきものであると同意してくださることを私は確信しています。この改定がより多くの女性に対して Analysis 誌への投稿を促すよう願っています。」

- ・ 恐れを引き起こす状況では、すこし時間をとり、自分にとって最も重要な価値について書く (Miyake et. al. 2010)。物理学の授業を受けている女性たちのうち、一部の女性は自分にとっての価値について 2 本の短いレポート (評価はされない) を書き、他の女性は自分にとっての価値ではなく他人にとって重要な価値について書いた。すると、前者は後者よりも成績がよかった。この現象は次のように説明されている。「人は、恐れを感じる環境にあるとき、自分にとって中核となる価値を再確認すれば、自らの尊厳と価値に対する認識をもう一度確立できる。そうすれば、その環境への効果的な対処に必要な資源を自分の中から得られる」 (Miyake et. al. 2010: 1235)。
- ・ 哲学界において否定的なスティグマを受けていない社会集団に自分が属していることに目を向ける。たとえば、成績が「優」である集団、授業での課題で高成績を上げて

いる集団、優れた大学院課程に入学した集団、AHRC（人文学研究会議）<sup>[A4]</sup>から資金提供を受けて博士号取得を目指す集団、などである（Steele 2010: 170）。

- ・ BPA/SWIP の助言プログラムに参加する（第 5 節参照）。

## 6.6 すべての人に

- ・ いやがらせや学生と教員との関係についての自大学の方針が、教職員と学生の両方に明確に伝わるようにする。
- ・ いやがらせに関するいかなる懸念についても極めて真剣に対応し、自大学の方針に従う。必要なら、大学当局の助言を求める。
- ・ いやがらせ行動がはっきりと拒絶される雰囲気を作り上げる。性差別的な発言、民族差別的な発言、または同性愛を嫌悪する発言があれば、言葉で対抗する。最も悪影響をもたらす場合のひとつは、そうした発言が注意を受けない場合である。こういった場合に反論を行う際の手引きとしては、「bystander training（近くで起こったときのための訓練）」というウェブサイトを見ると役に立つかもしれない。  
<<http://web.mit.edu/bystanders/assessing/>>
- ・ 女性による論文や著書、または書籍中の各章で、学部での教育に適したものがあれば、オーストラレーシア哲学会の Women's Works データベースに収録するよう要請する。[women.aap.org.au/papers](http://women.aap.org.au/papers) を参照のこと。
- ・ あなたが教職員であれば、両性の平等に関する所属機関の方針や手続について調べる。平等と多様性について大学全体を対象とする委員会があるか？あるのなら、その委員会は何をしているか？あなたの大学は、アテナ SWAN の銅賞を受賞しているか？（そのためには、様々な原則を実行している必要がある。これらの原則のすべてが科学分野に向けられているわけではない。）もしまだ受賞していないのであれば、その理由を問うことができる。受賞しているなら、その申請書の写しを見せてくれるよう依頼することができる。申請書には、方針や手続について多くの情報が含まれているはずだ。（アテナ SWAN のウェブサイトには申請書へのリンクがあるが、機能しているものはきわめて少ない。）銅賞を受けた大学の一覧は、<  
<http://www.athenaswan.org.uk/html/athena-swan/awards/current-award-holders>> にある。
- ・ あなたが学生であれば、学生の代表に対して、教職員と学生との委員会の会議において本報告書を議題にするよう依頼する。また、あなたが所属する学科の長に対して、学科の会議で本報告書を議題にするよう依頼する。
- ・ 女性にとっての雰囲気を改善するために自分に何ができるか、絶えず注意する。他人もこの問題について考えているはずだと思いついてはいけぬ。たとえば、自分の関

係する連続セミナーが男性だけにならないよう他の誰かが配慮しているはずだと思いつ込むような過ちを犯さない。

## 7. 有益な情報源

参考文献については、次の第 8 節を参照のこと。

*BPA Women in Philosophy website* [英国哲学協会による、哲学を専攻する女性のためのウェブサイト]: <<http://www.bpa.ac.uk/resources/women>> 本報告書のPDFファイル、BPA/SWIPの助言プログラムに関する情報、Beebee (forthcoming [近刊]) やSaul (forthcoming [近刊]) のPDFファイルなどが掲載されている。

*SWIP UK website* [英国女性哲学者協会のウェブサイト]: <<http://www.swipuk.org>> ブログやウェブサイトなどへのリンクを含む、有用なリンクを集めたページがある。

*AAP Women in Philosophy website* [オーストラレーシア哲学会による、哲学を専攻する女性のためのウェブサイト]: <<http://women.aap.org.au>> オーストラレーシア哲学会が2008年に発表した報告書や、*Women's Works* データベースへのリンクがある。

*Women in Philosophy Task Force website* [哲学界の女性に関する専門委員会のウェブサイト]: <<http://web.mit.edu/wphtf>> リンクや有益な情報がある程度掲載されている。

*What Is It Like To Be a Woman in Philosophy?* [哲学界において女性であることとは?]: <<http://beingawomaninphilosophy.wordpress.com/>>

*What We're Doing About What It's Like* [どんな問題にどう取り組んでいるのか]: <<http://whatweredoingaboutwhatitslike.wordpress.com/>>

*APA Newsletters on Feminism and Philosophy, Spring and Fall 2009* [フェミニズムと哲学に関するアメリカ哲学会報 (2009 年春号・秋号)]<sup>[A5]</sup> 哲学界における女性の少なさという問題を扱った特別号である。

### [困み記事]

どんな対策を講じているのか

「この学科が行ったもっとも重要なことは、雰囲気に関する調査をたびたび実施して、現状を把握し、改善し得る方法を探り、雰囲気について問題となりそうなあらゆる要因を芽のうちに摘み取るよう試みたことかもしれません。この調査は下記で読めます。

<<http://whatweredoingaboutwhatitslike.wordpress.com/2011/07/21/what-rutgers-is-doing->

about-what-its-like/>」

## 8. 参考文献

- Bartky, S. 1990. *Femininity and Domination [女性であることと支配]*, New York: Routledge.
- Beebee, H. forthcoming [近刊]. ‘Women and Deviance in Philosophy [哲学界における女性と逸脱]’, *Women in Philosophy: What Needs to Change? [哲学界における女性: 何を变える必要があるのか?]* Fiona Jenkins, Katrina Hutchison 編。  
<<http://www.bpa.ac.uk/resources/women/>> で閲覧可能。
- Blair, I. 2002. ‘The Malleability of Automatic Stereotypes and Prejudice [無意識的な固定観念と偏見の柔軟性]’, *Personality and Social Psychology Review [人格・社会心理学雑誌]*, 3: 242-261. <<http://www.bpa.ac.uk/resources/women>> で閲覧可能。
- Budden, A., Tregenza, T., Aarssen, L., Koricheva, J., Leimu, R. and Lortie, C. 2008. ‘Double-Blind Review Favours Increased Representation of Female Authors [二重に匿名化された査読は、女性著者比率の向上にとって有利となる]’, *Trends in Ecology and Evolution [生態学・進化論の潮流]* 23:1, 4–6.
- Haslanger, S. 2008. ‘Changing the Ideology and Culture of Philosophy: Not By Reason (Alone) [哲学の思想と文化を変える: 理性 (だけ) ではなく]’, *Hypatia* 23: 2, 210–223.
- Healey, K. 2011. ‘Gender Divides in Philosophy and Other Disciplines [哲学およびその他の学問分野における社会的性差]’,  
<<http://www.kieranhealy.org/blog/archives/2011/02/04/gender-divides-in-philosophy-and-other-disciplines>>.
- Jaschik, S., ‘A Call to Shun [ (性的いやがらせを行う人の起用を) 避ける必要性]’, *Inside Higher Ed [高等教育の内側]*, <[http://www.insidehighered.com/news/2011/03/30/philosophers\\_consider\\_what\\_to\\_do\\_about\\_sexual\\_harassment](http://www.insidehighered.com/news/2011/03/30/philosophers_consider_what_to_do_about_sexual_harassment)>.
- Johns, M., Schmader, T., Martens, A. 2005. ‘Knowing is Half the Battle: Teaching About Stereotype Threat As a Means of Improving Women’s Math Performance [知れば勝てる: 固定観念への恐れについて教えることは、数学における女性の成績を向上させる手段である]’, *Psychological Science [心理科学]* 16:3, 175–9.

- Kang, J. and Banaji, M. 2006. 'Fair Measures: A Behavioral Realist Revision of 'Affirmative action' [公平な手段: 行動の現実を踏まえて「積極的是正措置」を改定する]', *California Law Review* [カリフォルニア法学雑誌] 94: 1063–1118.
- Lee, C. and Schunn, C. 2010. 'Philosophy Journal Practices and Opportunities for Bias [哲学分野の学術誌における慣行と、偏見が生じる機会]', *APA Newsletter on Feminism and Philosophy* [フェミニズムと哲学に関するアメリカ哲学会報].
- Madera, J., Hebl, M., and Martin, R. 2009. 'Gender and Letters of Recommendation for Academia: Agentic and Communal Differences [学界における推薦状と社会的性差: 行為者としての特性と共同的な特性]', *Journal of Applied Psychology* [応用心理学雑誌] 94: 6, 1591–1599.
- Misra, J., Lundquist, J. H., Holmes, E. and Agiomavritis, S. 'The Ivory Ceiling of Service Work [大学業務という象牙の天井]', *Academe Online* [「学界」オンライン版]<sup>[A6]</sup> 2011年1–2月号:  
<<http://www.aaup.org/AAUP/pubsres/academe/2011/JF/Feat/misr.htm>>.
- Miyake, A., Kost-Smith, L., Finkelstein, N., Pollock, S., Cohen, G., and Ito, T. 2010. 'Reducing the Gender Achievement Gap in College Science: A Classroom Study of Values Affirmation [大学の科学教育において両性間の成績の差を縮小する: 価値の肯定に関する授業研究]', *Science* [科学] 330: 1234–1237.
- Nolan, H. 'Philosophy Departments Are Full of Sexual Harassment [哲学科は性的いやがらせで溢れている]', <<http://ca.gawker.com/5787195/philosophy-departments-are-full-of-sexual-harassment>>.
- Rooney, P. (2010) 'Philosophy, adversarial argumentation, and embattled reason [哲学、敵対的立論、闘う理性]', *Informal Logic* [非形式論理], 30: 203–234.
- Ruth, D. 'Letters of Reference May be Costing Women Jobs, Promotions [推薦状は女性の就職や昇進に対して不利に働いているかもしれない]', <<http://www.rice.edu/nationalmedia/news2010-11-09-letters.shtml>>.
- Sadker, M. and Sadker, D. 1984. *Failing at Fairness: How America's Schools Cheat Girls* [不公平: 米国の学校はいかに女性を騙しているか], New York: Touchstone Press.
- Saul, J. Forthcoming [近刊]. 'Implicit Bias, Stereotype Threat and Women in Philosophy [暗黙の偏見、固定観念への恐れ、哲学界の女性]', *Women in Philosophy*:

*What Needs to Change?* [哲学界における女性: 何を変える必要があるのか?] Fiona Jenkins、Katrina Hutchison 編。<<http://www.bpa.ac.uk/resources/women/>> で閲覧可能。

Steele, C. 2010. *Whistling Vivaldi and Other Clues to How Stereotypes Affect Us* [ヴィヴァルディを口笛で吹く: および固定観念が私たちに影響するあり方についてのその他の手がかり], Norton.

*What is it Like to be a Woman in Philosophy?* [哲学界において女性であることとは?], <<http://beingawomaninphilosophy.wordpress.com/>>.

*What We're Doing About What it's Like* [どんな問題にどう取り組んでいるのか], <<http://whatweredoingaboutwhatitslike.wordpress.com/>>.

Women in Science and Engineering Leadership Institute [科学・工学分野における女性のリーダーシップ研究所]、2006. 'Reviewing Applicants: Research on Bias and Assumptions [応募者の検討: 偏見と思い込みに関する研究]', <[http://wiseli.engr.wisc.edu/docs/BiasBrochure\\_2ndEd.pdf](http://wiseli.engr.wisc.edu/docs/BiasBrochure_2ndEd.pdf)>.