

大学における男女共同参画推進コーディネーターは 専門職になり得るのか？

— 社会学を基盤にした専門職についての考察 —

巽真理子

大阪府立大学ダイバーシティ研究環境研究所

mariko@ao.osakafu-u.ac.jp

Can the Coordinator for Gender equality be a Specialist in Japanese University?:

A Discussion about a Specialist who Studies Sociology

Mariko Tatsumi

Osaka Prefecture University

Keywords: Specialist, Sociology, Gender Equality

1 はじめに

大学における男女共同参画推進コーディネーター¹（以下、「コーディネーター」）は、URA（University Research Administrator）と同様に、2000年代に大学に現れた新しい職業の1つである。コーディネーターは、大学における男女共同参画推進の現場の推進役となるため、どのような専門性やスキルを持つ人になるかによって、その大学の男女共同参画の推進に大きな差が出てくる。にも関わらず、コーディネーターという職業の役割、およびそれに必要な専門性については、管見の限り、議論されたことはない。そのため、コーディネーターへの役割期待は大学によって様々であり、どのようなスキルや専門性をもつコーディネーターを募集し、採用するかということに、その大学の男女共同参画推進策への意気込みが表れているともいえる。

文部科学省（以下、「文科省」）が女性研究者支援策として2006年度に始めた、科学技術人材育成費補助事業（以下、「補助事業」）「女性研究者支援モデル育成」は、2011年度には「女性研究者研究活動支援」、2015年度以降は「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」と形を変えながら続いている。この補助事業は、子育て期の女性研究者の離職数を顕著に減少するなど成果をあげており（文部科学省 2015a）、大学における男女共同参画推進策の要である。そしてコーディネーターという職業は、この補助事業と同時に誕生し、育ってきた。

他方、社会学の専門性のあり方が問われる中で、「社会学を基盤にした専門職」についての議論がある（樫田 2010、江原 2016、日本社会学会社会学教育委員会 2016ほか）。樫田（2010）は社会学に期待される新しいニーズの1つとして、保健医療福祉分野の専

門職教育をあげる。在宅医療現場などでは、専門家である医師の「医療の論理」と、患者の「生活の論理」の対立が起こることを指摘した上で、これらを折衷・調整するプロセスに、個人の「生活の論理」へ配慮する社会学が貢献できる可能性を示唆する。また江原（2016）は、対人支援職として相談業務などに携わる卒業生が、ヒアリングの技術など社会学で培ったスキルを活かしている現状から、「社会学を基盤にした専門職」として、社会調査士以外に、社会学系ソーシャルワーカーあるいは臨床社会支援士などの資格を創出することを提案する。はたして、社会学の専門性を活かした専門職が成り立つのだろうか。

これを議論するために本稿では、コーディネーターに注目する。その理由は第一に、江原（2016）が対人支援職に役立つ社会学の視点としてあげる「個人が抱えるさまざまな生活上の問題を社会構造や社会関係と重ね合わせて考える」ことは、コーディネーター業務にも活かせるものであるため、コーディネーターは「社会学を基盤にした専門職²⁾」になり得る可能性があること。第二に、筆者が社会学とジェンダー論の研究者であり、大阪府立大学の女性研究者支援事業に約8年間携わってきたコーディネーターでもあることから、その経験を活かしてリアリティのある議論ができることである。

コーディネーターは専門職となり得るのか。また、そうなるためには、なにが必要なのだろうか。そこで本稿では、大学における男女共同参画施策について文科省の補助事業を中心にみた上で、コーディネーターの役割と専門性、およびコーディネーターが「社会学を基盤にした専門職」であるために必要なことについて議論する。

本稿の構成は以下の通りである。まず第2節で文科省の補助事業を中心として展開されてきた、大学における男女共同参画推進施策について振り返り、その中で生まれたコーディネーターの役割をみていく。次に第3節で、コーディネーターに必要な専門性について、同じ対人支援職であるソーシャルワーカーやカウンセラーの役割と対比させながら議論する。第4節では日本における専門職の扱われ方について、専門職の代表とされる医師や看護師の例をみた上で、日本の企業文化の中での専門職の位置づけを確認し、コーディネーターが大学において専門職として承認されるためになにが必要かを議論する。最後に議論をまとめ、コーディネーターが専門職として発展していくための課題と可能性を示したい。

2 大学における男女共同参画推進施策とコーディネーター

本節では、大学における男女共同参画の現状と推進施策をみた上で、この施策を現場で推進する「コーディネーター」という職について示す。

2.1 大学における男女共同参画の現状

世界経済フォーラムによるジェンダーギャップ指数 2017 年版において、日本は世界 144 カ国中 114 位となり、2016 年の 111 位からさらに後退して過去最低を記録した。こ

のジェンダーギャップ指数は「経済活動への参加と機会」（経済参画）、「政治への参加と権限」（政治参画）、「教育の到達度」（教育）、「健康と生存率」（健康）の4分野14項目で、男女平等の度合いを指数化して順位を決めている。日本はこのうち、教育と健康はほぼ男女平等になっているが、経済参画と政治参画が相変わらず低い。たとえば、経済参画の指標の1つである「専門職・技術職での男女比」（101位）の指数は0.654と、世界平均の0.758を下回っている。

専門職である研究者の女性比率は2015年現在で15.3%であり、年々着実に増えているとはいえ、国際的にみると最低ランクである（図1）。このうち大学における研究者の女性比率は26.3%であり、企業・非営利団体（8.7%）、公的機関（17.8%）より高いものの、同じアジアである韓国の29.5%より低い（内閣府 2017）。

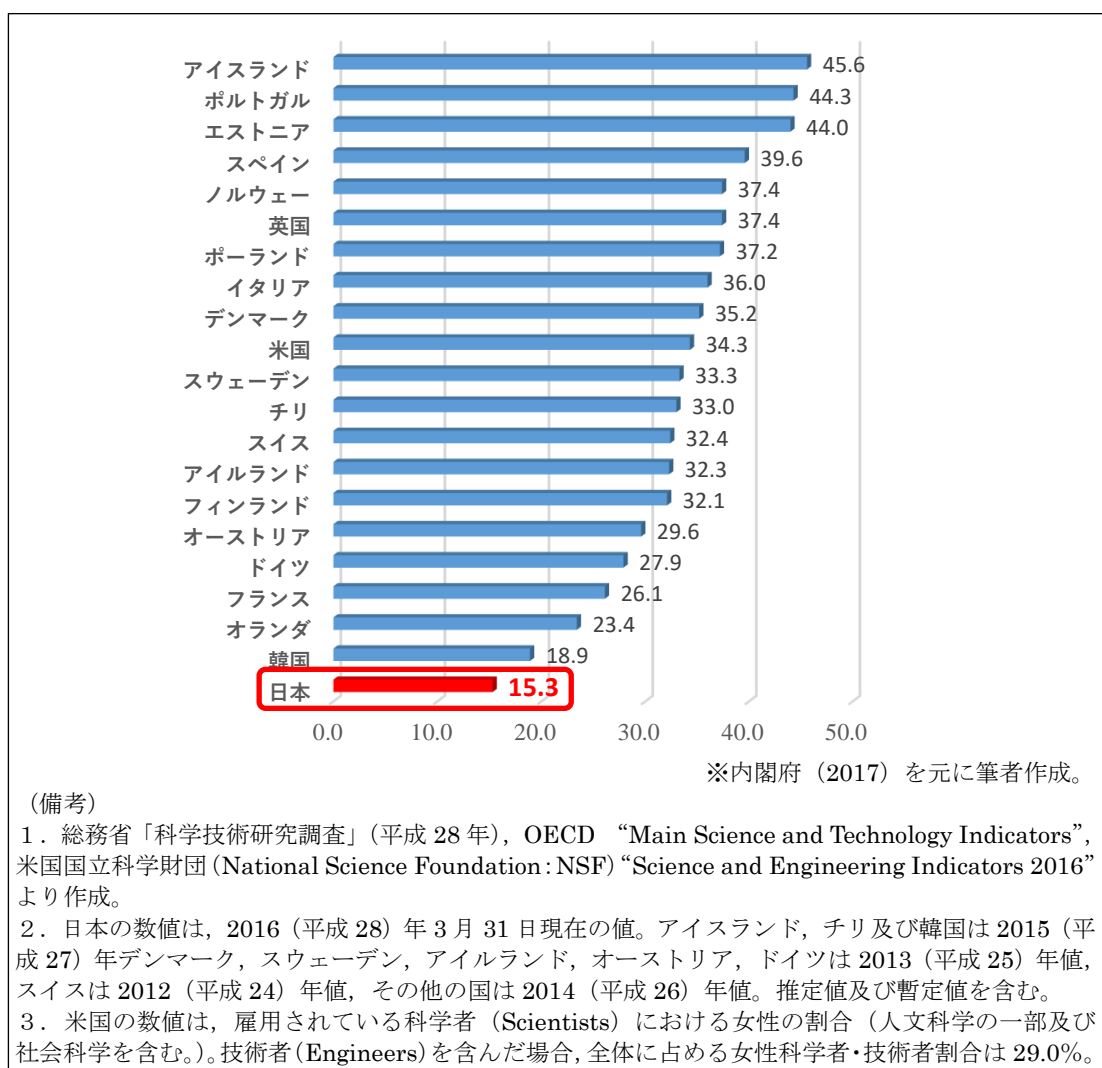


図1 研究者における女性比率の国際比較

研究者は、研究成果を通して世論を動かしていく力を持っているため、社会の指導的立場にあるといえる。その女性比率の低さの問題は、第5期科学技術基本計画（2016年～2020年）においても、「多様な視点や優れた発想を取り入れ科学技術イノベーション活動を活性化していくためには、女性の能力を最大限に発揮できる環境を整備し、その活躍を促進していくことが不可欠である」（内閣府 2016：27）と、今後の科学技術の発展のために研究者における女性比率を上げていく必要性が指摘されている。

研究者の中でも、特に理系分野の女性比率は低く、2016年現在で工学系 10.2%、農学系 21.2%、理学系 14.2%である（内閣府 2017）。第5期科学技術基本計画では2020年までに、これらの分野における女性比率を、工学系は 15%、農学系 30%、理学系 20%にするという目標を掲げている（内閣府 2016）。

このように女性研究者の割合に関する具体的な数値目標を掲げ、その登用や活躍促進を進めるようになったのは、第3期科学技術基本計画（2006年～2010年）からである。この目標を達成すべく、2006年度には文科省による補助事業として、女性研究者支援事業が始められた（文部科学省 2015b）。この女性研究者支援事業は、大学における男女共同参画推進にどのような影響を与えたのだろうか。

2.2 文科省による女性研究者支援事業としての男女共同参画推進施策

文科省の女性研究者支援事業は、2006年に科学技術振興調整費としてスタートした。その後、民主党政権による事業仕分けにより科学技術振興調整費が廃止されたことから、2011年からは補助事業として進められている。これらの事業は、文科省が科学技術推進機構（以下、「JST」）に委託している。

この事業立ち上げに大きな影響を与えたのは男女共同参画学協会連絡会（以下、「学協会連絡会」）である。学協会連絡会は、2002年に応用物理学会・日本物理学会・日本化学会の会長が発起人となって創設された、自然科学ならびに科学技術関連分野における男女共同参画の実現を目指す、理工系の学術学協会の連合団体である（小館 2015）。2018年現在は、正式加盟が 53 団体、オブザーバー加盟が 45 団体の計 98 団体で構成されている（男女共同参画学協会連絡会 2018）。

2003年、学協会連絡会は文科省からの委託を受け、理工系分野の研究者・技術者を対象とした初めての大規模アンケート調査「21世紀の多様化する科学技術研究者の理想像 ― 男女共同参画推進のために ―」を実施した³。この調査は、学協会連絡会加盟の全団体（39 団体、2003年当時）の会員を対象としたもので、19,291 件の回答があった⁴。分析の結果、科学技術分野での男女の処遇差が存在すること、その要因として女性のみ家庭との両立を強いる社会背景があることなどを明らかにし、女性研究者が活躍するためには採用や昇進の評価の際に、性別による区別をさらに徹底して排除すべきであることなどを提言した⁵。これらは2004年3月に報告書としてまとめて文科省へ提出され、「女性研究者支援モデル育成」などの政策立案につながっていく（小館

2015；男女共同参画学協会連絡会 2018)。

文科省は2006年度に補助事業「女性研究者支援モデル育成」を開始し、その3年間の補助期間終了後の後継事業として「女性研究者養成システム改革加速」も2009年度に並行して始まった。残念ながら「女性研究者養成システム改革加速」は2014年度に終了したが、その後「女性研究者支援モデル育成」は、2011年度には「女性研究者研究活動支援」に、2015年度以降は「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」と形を変えながら続いている（図2）。2018年現在、実施されている「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」は、研究環境のダイバーシティ（多様性）を高め、優れた研究成果の創出につなげることを目的としている。

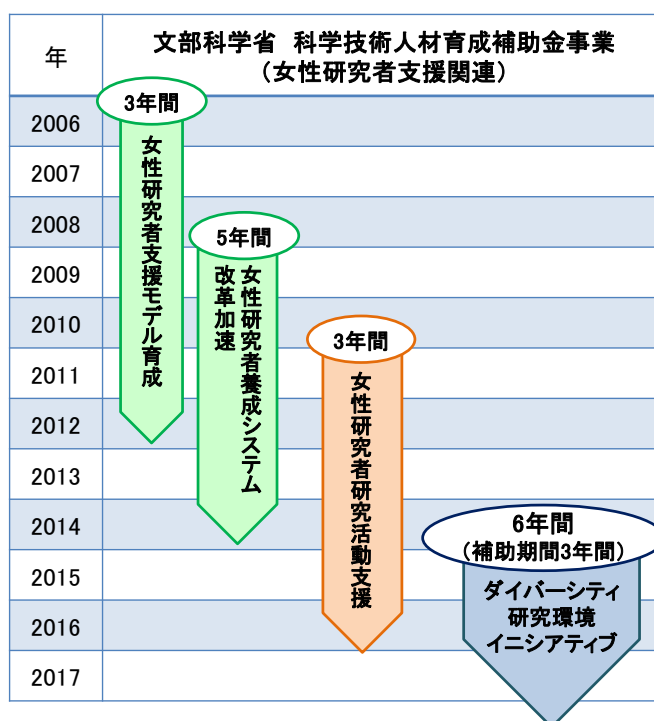


図2 文科省による女性研究者支援事業の変遷

これらの補助事業には、2006年度に北海道大学、京都大学、お茶の水女子大学など10機関が採択され、それ以降、毎年度10機関前後が採択されてきた。本補助事業の採択機関数は、2006年度～2017年度で101機関にのぼり⁶、その内訳は、国立大学が6割、私立大学が2割、公立大学と大学以外の研究機関が各1割となっている。採択機関は、申請にあたって女性研究者の採用や昇任などについての数値目標を立てており、補助期間終了後に、事業成果について評価委員会から評価を受ける⁷。そのため採択機関は、補助期間中に女性研究者の採用や昇任を推進するため、男女共同参画についての啓発セミナーの開催や、女性研究者を支援するための研究支援員制度などの新たな制度の

構築等、環境整備や支援体制の整備を行う。したがって本補助事業の実施によって、日本にも、女性研究者が仕事や研究を継続できる大学や研究機関が増えてきているといえるだろう。

この女性研究者支援事業の現場の推進役として、大学に新たに誕生したのが「コーディネーター」である。ではコーディネーターとは、どのような職業なのだろうか。

2.3 コーディネーターという職業

コーディネーターの職位は、大学によって教員や職員とバラつきがあるが、ポスドクなど若手研究者のキャリアパスの1つになっている。コーディネーターに就く研究者の研究分野は様々であり、「女性研究者支援モデル育成」が始まった初期の頃は、理系分野の支援ということで、コーディネーター自身も理系分野出身者が多くみられた。しかしその後は、ジェンダー論や社会学など社会科学分野の出身者も増えており、男女共同参画推進室等のコーディネーター（特任教員）募集時に、「男女共同参画に関する事業に意欲と関心がある」や「ジェンダー論・男女共同参画分野の研究業績を有すること」を応募資格としているところもある。

コーディネーターが関わる大学の男女共同参画推進事業は、多岐に渡る。たとえば、筆者がコーディネーターを務めている大阪府立大学の女性研究者支援事業⁸（2017年度現在）では、大きく分けると「Ⅰ 環境整備」「Ⅱ 研究者支援」「Ⅲ 研究者育成」を3つの柱とする事業を行っている（表1）。「Ⅰ 環境整備」としては、大学執行部や各部署（研究科）と連携して行う女性研究者増加のための取り組みや、意識改革のためのセミナー開催、相談窓口の運営、各種委員会の運営などを行っている。次に「Ⅱ 研究者支援」としては、子育てや介護などのライフイベント中の研究者に研究の補助者を配置する研究支援員派遣、科研費などの外部資金獲得や英語論文作成などについてのスキルアップ支援プログラム、学内の女性研究者限定の競争的研究費制度である研究実践力強化支援プログラム（RESPECT）の実施を行っている。そして「Ⅲ 研究者育成」としては、理系女子大学院生チームIRIS（アイリス）の組織化・運営を行っている。

コーディネーターはこれら全ての事業に関わり、時には自らも事業を担当しながら、各事業の進捗状況を管理し、事務局のマネジメントも行う。いくなれば「現場監督」である。またネットワーク構築も、重要な業務の1つである。それは大学内に留まらず、女性研究者の活躍の場を広げるために、学外の企業や行政などと繋がっていくことが必要となる。このネットワーク構築は、女性研究者支援事業の認知度を上げて評価され、根づかせていくためにも欠かせない業務である。

コーディネーターの役割をまとめると「研究者のライフイベントおよびワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境の整備や研究力向上のための取り組み、女性研究者の積極採用や上位職への積極登用に向けたスキルアップおよびキャリアアップ支援などを進め、そのために必要な制度やネットワークを構築すること」であり、大学における

特集：社会学を基盤にした（ソーシャルワーク系）新専門職の可能性
 大学における男女共同参画推進コーディネーターは専門職になり得るのか？

男女共同参画推進に関わる幅広い業務に携わる必要がある。それは時に、研究者支援として研究活動に関する知識や経験が必要となり、また時には、大学のシステム改革として新しい制度や仕組みを創造し、それを遂行するために、大学執行部や職員と協働していくことも必要となる。したがってコーディネーターには、大学の執行部および教員と職員の間立ち、両方の立場や仕事の内容、働き方の違いなどを理解し調整しながら、男女共同参画を推進していくことが求められる。

表 1 大阪府立大学の女性研究者支援事業と事務局の役割（2017年度現在）

事業	内容	事務局の主な役割	
I 環境整備	1.女性研究者増加のための取組	女性研究者研究環境整備計画の策定（各研究科）、女性研究者研究環境整備費制度	・制度設計、規約策定 ・大学執行部、各研究科・部署との調整 ・計画および結果のとりまとめ ・女性研究者研究環境整備費の支払手続
	2.意識改革	シンポジウムやロールモデル・セミナー、ロールモデル・カフェ、ダイバーシティ推進セミナー等の開催	・講師の選任・依頼 ・開催日・場所などの調整 ・集客のための広報 ・開催当日の運営管理
	3.相談窓口	支援センター相談、女性の健康相談、メンター相談、女性研究者への個別ヒアリングの実施	・相談受付・対応 ・相談に関するセミナーの企画・運営 ・ヒアリング実施
	4.委員会運営	ステアリング委員会、運営委員会、外部評価委員会の開催	・会議用資料作成 ・会議運営
	5.研究支援員派遣	妊娠・出産・育児・介護で研究時間の確保が難しい研究者に対して、研究を補助する支援員を配置	・制度設計、規約策定 ・派遣申請の募集 ・研究支援員制度審査会の設置・運営 ・研究支援員の雇用手続
II 研究支援	6.スキルアップ支援プログラム	外部資金獲得や英語論文作成など、研究者のスキル向上のためのセミナーの実施	・講師の選任・依頼 ・開催日・場所などの調整 ・集客のための広報 ・開催当日の運営管理
	7.研究実践力強化支援プログラム（RESPECT）	女性の研究リーダー育成のため、公開審査会での研究プレゼンテーションによって、採択者を決定し、研究費を付与	・制度設計、規約策定 ・申請の募集 ・公開審査会の設置・運営 ・研究費の使用手続
III 研究者育成	8.理系女子大学院生チームIRIS（アイリス）	IRISが主体的に、小中高校生を対象とした実験教室やセミナー等の企画・運営や、企画実施講習会・企業訪問等の各種研修を通して、サイエンス・コミュニケーションのスキルを磨くことにより、女性研究者を育成する	・IRISの募集 ・審査会の設置・運営 ・イベント実施のための学内外との調整 ・実験材料の購入手続 ・IRIS研修の企画・運営
その他	・上記事業に関わる、学内外との調整、ネットワーク構築 ・事業結果のとりまとめ・報告		

このようにコーディネーターの業務は多岐に渡る上、その遂行の際には組織運営や相談対応などのスキルも必要であり、後述するとおり、社会的視点やジェンダー視点に基づいた専門性も必要となってくる。一方で、コーディネーターのほとんどは非常勤雇用である。JSTは補助期間終了後もコーディネーターを継続雇用するよう、補助事業の採択機関に働きかけており、近年は「コーディネーターのキャリアパスへの配慮」を補

助事業の評価項目に含めるようになってきている。しかしそれでも、コーディネーターを常勤として雇用する大学は、まだかなり限られる⁹⁾。

3 コーディネーターに必要な専門性とは

コーディネーターの専門性については、管見の限り、これまで議論されたことはない。そのため、コーディネーターへの役割期待は大学によってバラバラで、採用後に雇用側の大学と被雇用側のコーディネーターの間でミスマッチングも起こっている。

そこで本節では、前節でみたコーディネーターの具体的な役割にもとづき、それに必要な専門性について、コーディネーターと同様に対人支援の専門職であるソーシャルワーカーやカウンセラーとの違いから浮き彫りにしていきたい。

3.1 コーディネーターとソーシャルワーカー、カウンセラーの役割

コーディネーターの役割は、大学によって若干の違いはあるが、前述のとおり「研究者のライフイベントおよびワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境の整備や研究力向上のための取り組み、女性研究者の積極採用や上位職への積極登用に向けたスキルアップおよびキャリアアップ支援などを進め、そのために必要な制度やネットワークを構築すること」だといえる。江原（2016）は社会学の専門知識を活かせる対人支援の専門職として、カウンセラーとソーシャルワーカーをあげている。このことから、前述したコーディネーターの役割と、ソーシャルワーカーおよびカウンセラーの役割を比較してみたい。

江原（2016）は、カウンセラーとソーシャルワーカーでは、ソーシャルワーカーの方がコーディネーターに近いという。ソーシャルワーカーのうち国家資格として認められているのは、社会福祉士と介護福祉士、精神保健福祉士である。このうち社会福祉士は、「専門的知識及び技術をもって、身体上もしくは精神上の障害があること、または環境上の理由により日常生活を営むのに支障がある者の福祉に関する相談に応じ、助言、指導、福祉サービスを提供する者又は医師その他の保健医療サービスを提供する者その他の関係者との連絡及び調整その他の援助を行うことを業とする者」（「社会福祉士及び介護福祉士法」（昭和62年法律第30号）第2条）とされる。

これらの役割のうち、「相談に応じて助言する」「関係者との連絡及び調整その他の援助を行う」点はコーディネーターと同じだが、支援対象を「障害者や日常生活に支障がある者」に限定していることと、支援対象者に対して「指導を行う」点が異なる。先述した通り、コーディネーターの多くは非常勤教職員であり、支援対象者となる常勤教員（研究者）に対して弱い立場にあるため、自分の知識や経験から「助言する」ことはできても「指導する」ことは難しい。

次に、もう1つの対人支援職であるカウンセラーと比較する。カウンセラーにも臨床

心理士という資格があるが、ここでは、男女共同参画推進に欠かせないジェンダー視点を重視する「フェミニストカウンセラー」に注目する。フェミニストカウンセラーとは、「女性のための、女性による」フェミニストカウンセリングを行う者を指す。フェミニストカウンセリングは伝統的なカウンセリングと異なり、「女性の生き難さは個人の問題ではなく、社会の問題である」というフェミニズムの視点をもって、それぞれの女性の問題解決をサポートするものである（日本フェミニストカウンセリング学会 2018）。フェミニストカウンセラーの具体的な役割は、「クライアントが生活する社会におけるジェンダー役割や社会規範などを考慮しながら、クライアントの個人的な悩みや困難を政治的・社会的文脈から読み解く共同作業に着手し、クライアントが自己探求し、自己洞察し、自己変革を遂げることによって問題解決を目指すこと」であるという（井上 2010）。

これらの役割のうち、支援対象者の「ジェンダー役割や社会規範などを考慮しながら」相談に応じる点はコーディネーターと同じだが、「個人的な悩みや困難を政治的・社会的文脈から読み解く共同作業に着手」し、支援対象者が「自己探求し、自己洞察し、自己変革を遂げることによって問題解決を目指す」点が異なる。コーディネーターの役割は、支援対象者の個人的なことを深く掘り下げるのではなく、どちらかといえば、ソーシャルワーカー的に実際の支援に繋げていくことが重要となる。ただし、フェミニストカウンセラーと同様に、支援対象者が生活する社会（職場／家庭など）にどのようなジェンダー規範があるかをみるジェンダー視点と、支援対象者の「個人的な悩みや困難」だと思われがちなワーク・ライフ・バランスなどの問題を、政治的・社会的文脈から読み解いていく社会学的視点は、コーディネーターにとっても重要である。

3.2 コーディネーターの専門性：社会学との関連

江原（2016）は、対人支援職が社会学を学んで役立つこととして、「個人が抱えるさまざまな生活上の問題を社会構造や社会関係と重ね合わせて考えるという社会学の視点、人びとの行動や考え方には立場によって大きな違いがあることを理解し人の行動を多様な視点から理解することの重要性、諸問題をさまざまな資源および資源に関する情報の提供や社会関係調整などで改善していく手法、さらにそうした相談援助の基礎になる人々の話を的確に聞き誰にでも伝わるような文書等に記述していくヒアリングの技術等」（江原 2016：318）をあげる。確かに、コーディネーターが研究者個人に対して支援する場合は、「個人が抱えるさまざまな生活上の問題を社会構造や社会関係と重ね合わせて考えるという社会学の視点、人びとの行動や考え方には立場によって大きな違いがあることを理解し人の行動を多様な視点から理解する」ことや「人々の話を的確に聞き誰にでも伝わるような文書等に記述していくヒアリングの技術等」が必要であるし、大学組織のシステム改革の際には、「諸問題をさまざまな資源および資源に関する情報の提供や社会関係調整などで改善していく手法」が必要となってくる。さらにこれに加

えて筆者は、「大学の置かれた状況を、政策や社会背景、国際的なトレンド（ジェンダー平等やグローバル化など）から理解し、対人支援のための大学組織のシステム改革に役立てられる」点も強調したい。

上記の点もふまえて、コーディネーターと社会福祉士、フェミニストカウンセラーの役割について比較したものを、表 2 に示す。これまでみてきた各支援職の役割を端的にいうと、社会福祉士は「(障害者などの) 日常生活に困っている個人への支援」、フェミニストカウンセラーは「(ジェンダー視点をもって行う) クライアント個人への支援」だといえる。これに対してコーディネーターは、「研究者個人への支援」に加えて、その支援に必要な制度やネットワークを構築する「大学組織のシステム改革」も、その役割に含まれる点が、社会福祉士とフェミニストカウンセラーとは異なる。

表 2 コーディネーターと社会福祉士およびフェミニストカウンセラーの役割概要

コーディネーター	社会福祉士 (「社会福祉士及び介護福祉士法」)	フェミニストカウンセラー (井上 2010)
研究者個人への支援＋ 大学組織のシステム改革	日常生活に困っている 個人への支援	クライアント個人への支援
研究者のライフイベントおよびワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境の整備や研究力向上のための取り組み、女性研究者の積極採用や上位職への積極登用に向けたスキルアップおよびキャリアアップ支援などを進め、そのために必要な制度やネットワークを構築する	身体上もしくは精神上の障害がある人、または環境上の理由により日常生活を営むのに支障がある人に対して、福祉に関する相談に応じ、助言、指導、福祉サービスを提供する。また医師その他の保健医療サービスとの連絡および調整その他の援助を行う	クライアントが生活する社会におけるジェンダー役割や社会規範などを考慮しながら、クライアントの個人的な悩みや困難を政治的・社会的文脈から読み解く共同作業に着手し、クライアントが自己探求し、自己洞察し、自己変革を遂げることによって問題解決を目指す

そして、男女共同参画を推進するコーディネーターにとって、社会学的視点と共に重要になってくるのが「ジェンダー視点」である。ここで社会学的視点と別にジェンダー視点をあげるのは、現在の日本の社会学でジェンダー視点が徹底されているのかという疑問があるからである。

国際学会と比較して気づくのは、社会学におけるジェンダー論の取扱いの違いである。日本の社会学の学会大会では、ジェンダー論は 1 つの分科会として、他の研究テーマと別に取り扱われることが多い。他方、世界社会学会議 (International Sociological Association. 以下、「ISA」) に、ジェンダー論に特化した Research Committees は見当たらない。その代わりに、大会のセッションのテーマ設定の中にジェンダー視点が入っている。たとえば、2018 年にカナダ・トロントで開催される ISA の世界社会学会議では、RC06 Family Research が開催するセッションの 1 つのテーマが “Strengthening Working Families in Western and Non-Western Societies: Effective Policies and Programs” であり、そ

の中には直接「ジェンダー（gender）」の文字はない。しかし、そのテーマ設定の説明文には、“Research also indicates that gender is a primary factor in implementing policies and programs related to work-family reconciliation”とあり、ジェンダー視点が研究の基盤となっていることがわかる。

日本では、男女共同参画に関わる社会学の論文でさえ、ジェンダー視点に欠ける場合がある。たとえば『社会学評論』に掲載された坂無（2015）は、「地方国立大学における大学教員の研究業績の男女差が、性別によるものであるかどうかを明らかにすること」をリサーチクエストンとしている。この論文で扱うデータには男女の標本数に大きな差があるが（男性 236 人に対して女性 38 人）、その点は問題とされていない。また、婚姻や育児状況などの家族面の要因について「サンプル数の違い、両立困難を抱えた人はすでに退出している可能性」（坂無 2015：605）を指摘していながら、「家族面の要因というよりは、分野や出張日数など仕事要因が論文数を規定する部分が大きいと考える」（坂無 2015：605）と結論づけている。

中高校生のようにほぼ全員が達成する地位とは異なり、大学に採用された時点で同等の能力があると認められたはずの大学教員（研究者）に対して、その後の研究業績の差の要因が本質的な「性別」ではないかというリサーチクエストン自体、ジェンダーが社会的に構築されたものだという視点が欠けている。またここでは先行研究として、社会学の「属性」と「業績」研究をあげているが、これは社会学としては正しい議論なのだろう。一方で、ジェンダー論の先行研究が取りあげられることはなく、女性支援の中で訴えられてきた「日本社会のジェンダー秩序にもとづいた性別役割分業によって、女性が男性よりも家庭責任が重いために不利になっている現状」については、触れられていない。そのため、当該論文の考察において、ジェンダー視点が活かされているとはいえない¹⁰。

このように残念ながら、社会学的視点に必ずしもジェンダー視点が含まれない日本の現状では、社会学的視点と別に、ジェンダー視点も必要だといわざるをえない。

日本 IBM の Japan Women’s Council（以下、「JWC」）の調査によると、社内の女性のキャリアアップ阻害要因は、「将来像が見えない」「仕事と家事・育児のバランス」「オールド・ボーイズ・ネットワークの問題」の3つに大別されるという。マイノリティである女性は、男性と異なり身近にロールモデルがないため、5年後・10年後の自分が想像できず、将来のキャリアに不安を抱くことが多い。また妊娠・出産に伴う産休・育休や子育ては、どうしても時間が制約されるため、仕事とのバランスをとるのが難しい（内永 2007）。最後の「オールド・ボーイズ・ネットワーク」とは、マジョリティである男性のグループが作り出した独特のカルチャーのことで、公式な会議の場よりも、非公式な飲み会や喫煙室などでのネットワークとコミュニケーションが重視される、いわゆる「赤ちょうちん文化」における男同士の絆を指す。このような文化をもつ企業では、会議ではなく飲み会などで、重要な案件が決まることも多いという。そして家庭で

のケア責任を負わない男性は飲み会に気軽に参加でき、このネットワークを通してさまざまな情報が伝わるが、ケア責任を負うために参加できない女性には伝わらない¹¹⁾。

JWCのようなジェンダー視点にたつ調査結果は、企業におけるものであっても、大学にとって示唆に富むものであり、コーディネーターが実際に男女共同参画を進めていく上で重要な道しるべとなる。そのためコーディネーターには、社会学的な視点と同時に、ジェンダー視点が絶対に欠かせない。

このようにコーディネーターには、「個人への支援」と「組織の改革」というソーシャルワーカーやカウンセラーとは異なる役割があり、そこには社会学的視点およびジェンダー視点に基づいた専門性が必要である。では、このような専門性を持っていることが、コーディネーターを専門職としてみなす根拠となり得るのだろうか。

4 コーディネーターは専門職になり得るのか？

前節では社会学的視点が対人支援に役立つ点をみてきたが、江原（2016）は、社会学の知識や技術が専門的知識としてはほとんど評価されていないことも指摘している。他方、対人支援職である臨床心理士は、厚生労働省により国家資格となり、医療心理職として身分が確立されている（堀 2013）。では、その専門性が評価され、専門職として承認されるためには、何が必要なのだろうか。

専門職の代表格にあげられるのが医師である。現在では、その養成課程も国家試験制度も確立しているが、初めからそうではなかった。橋本（1992）によると、明治政府の近代化政策の一環として、規制がなく身分も低かった「旧医（漢方医）」体制から近代的な医師制度（「新医」）になる過程では、国家による資格試験の実施、およびそれに伴う専門職養成課程について、さまざまな変遷があった。それは、医師としての資質向上を伴う資格試験制度の確立によって、医師を近代的な専門職集団とし、その身分的統合を図る過程であった。この医師が専門職として確立していく過程をみると、専門職として承認されるためには「養成課程」と「資格試験」の確立が重要であることがわかる。

それに加えて、就職先や開業可能性などの、いわゆる「出口」のあり方も重要である。たとえ養成課程や資格試験が専門性を培う難しいものであっても、その後には出口がなければ専門職として成り立たない。したがって専門職であるためには、専門性を培う「養成課程」と、専門性を証明する「資格試験」に加えて、収入を伴う「身分保障」が必要だと考える。

そこで本節では、コーディネーターが専門職として成立するために必要な条件について議論する。まず、専門性が必要な対人支援職のうち、女性が多い場合の専門職のあり方についてみていく。次に、そもそも日本の企業文化の中で、専門職が成立するのかという点について議論し、社会学的視点およびジェンダー視点に基づいた専門性をもつコーディネーターが、専門職になり得るのかについて考察する。

4.1 女性と専門職

専門性が必要な対人支援職であり、その養成課程や資格試験が確立されていても、女性が多い職業は「準専門職」として扱われがちである¹²。

たとえば看護師は国家資格が必要であり、国家試験を受けるためには、一定要件の専門教育を受けていることが要求される。医師と看護師は同じ医療の現場で働く専門職ながら、2016年の女性比率は、看護師が92.7%¹³なのに対して医師は21.1%と、看護師の方が圧倒的に高い（厚生労働省 2017a、2017b）。そして、看護師は医師の指示の元に働く「準専門職」だとみなされるため、医師と比較すると、その社会的地位は低い。

コーディネーターもほぼ女性である。女性が多い理由としては、次の二つが考えられる。第一に、大学側に採用時「男女共同参画を担う存在＝女性」というバイアスがかかることである。またそれは、支援対象者が女性研究者であることが多いため、支援者も女性の方がよいだろうという気遣いでもある。第二に、これまで日本ではジェンダー論が女性学として学ばれることが多かったため、応募資格として示される「男女共同参画に関する事業に意欲と関心がある方」に当てはまる人が女性である確率が高い¹⁴。

コーディネーターだけでなく、男女共同参画推進室長や女性研究者支援事業のプログラムオフィサーなどとして関わる兼任教員も、女性であるケースが多い。そのため女性研究者支援事業は、「女性による、女性のための支援事業」とみられがちであり、男性に関係のない女性問題として扱われる可能性も高い。これを避けるためには、学長をはじめとする大学執行部の男性が積極的に係わり、女性研究者支援事業を大学の人材育成マネジメントの一環として位置づけることが肝要である。そしてその中に、キーパーソンとしてコーディネーターを置くことが、コーディネーターが専門職として承認される第一歩になるだろう。

4.2 日本の企業文化（メンバーシップ契約）と大学における専門職

しかし、そもそも日本の企業文化の中で、専門職が成立するのかという疑問もある。

Connell (2005 など) の男性性研究をふまえた先行研究によると、戦後日本の代表的な男らしさ「サラリーマン (Salaryman Masculinity)」は1990年頃まで男性の生き方の標準であった。「サラリーマン」は「マン」とあるとおり男性を表しており、「中間層でホワイトカラーの会社員・公務員の男性像¹⁵」である (Hidaka 2010 ; 多賀 2011 ; Dapgupta 2013)。具体的には、「家事や子育ては妻に任せ、長期安定雇用と年功序列賃金に守られながら定年まで同じ組織で長時間労働に励み、一家の稼ぎ主としての役割に専念する男性」(多賀 2011) を指す¹⁶。その後、経済不況を背景とした長期安定雇用や年功序列賃金の崩壊によって揺らいできているが、「男性は家族の主な(または唯一の)稼ぎ手であるべき」という、「一家の稼ぎ主」規範としては根強く残っている (田中 2009 ; 多賀 2011)。

このような「サラリーマン」の背景の一つに、「メンバーシップ契約」としての雇用

契約がある。濱口（2011）によると、これは日本独特の企業文化であり、具体的な職務を定めず、企業内のメンバーシップの維持が最重要視されるものだという。濱口は、このメンバーシップ契約によって日本の雇用の三種の神器（長期安定雇用・年功序列賃金・企業別組合）が可能になったとする。他方、欧米や他のアジア社会では、職務（ジョブ）ごとに労働者を採用し従事させる「ジョブ契約」がとられ、各自の職務の内容・範囲・責任が明確となっている。これに対してメンバーシップ契約では、具体的な職務を定めないまま、職場のメンバーに承認されるような働き方を求められる。

このメンバーシップ契約の中では、専門性を持つ者（スペシャリスト）よりも、なんでもできるゼネラリストが求められる。1973年のオイルショック後の不況の中で、企業福祉が強化される代わりに、長期雇用を擁護するために配置転換・出向・転籍というハードな人事異動が行われるようになった（木本 1995、2006）。現在では人手不足のため、地域限定社員などの試みもされているが、総合職として上にあがろうという者は、転勤も含めた人事異動を受けざるを得ないような状況に変わりはない。そしてこのような状況の中で評価されるのは、専門職よりも、どのような部署でも仕事ができる、汎用性のあるゼネラリストなのである。

日本においては、大学という職場も状況は同じではないだろうか。アメリカの大学では、研究・教育・大学運営の区分が明確で、分業することで効率化を図っているという。大学の教員（研究者）でしかできない仕事と、大学の教員以外でもできる仕事を分けて、後者は助手・秘書・学生アルバイトなどでまかなう。これにより、できるだけ教員の研究環境を良くし、研究の成果が出せるよう、研究時間を確保することを優先させる（小野 2013）。これに対して日本では、研究・教育・大学運営の区分があいまいで、教員は本来の役割である教育と研究だけでなく、大学運営のための委員会活動や会議、地域貢献活動に至るまで、幅広い仕事に関わらなければならない。職員はさらに、人事異動による配置転換に応じられるよう、その仕事に汎用性が求められる。

このような職場の中で、対人的な専門職を正規職として確立することは容易ではない。実際、大学の中では、対人的な専門職は非常勤教職員として雇用されることが多い。学生相談のカウンセラーも、障害者の支援者も、そして、男女共同参画推進を担うコーディネーターも。なぜなら、これらの専門職は、その専門性ゆえに配置転換しにくいからである。その職務に必要な専門性は、組織が期待する汎用性と対峙する。それゆえ、これらの専門職の評価は、研究者という専門職を活かし育てる機関であるはずの大学の中でさえ低い。では、コーディネーターが大学において専門職として生き残っていくためには、どのような地位が必要なのだろうか。

4.3 専門職としてのコーディネーター

これまでみてきたコーディネーターの役割と、学内外の組織や個人との関わりを、図3に示す。大学内では、コーディネーターは教員（研究者）と職員、時には経営執行部

とも協働しながら、研究者への支援と大学組織のシステム改革を進めていく。この際には、先に指摘したように、社会学的視点とジェンダー視点が重要となる。

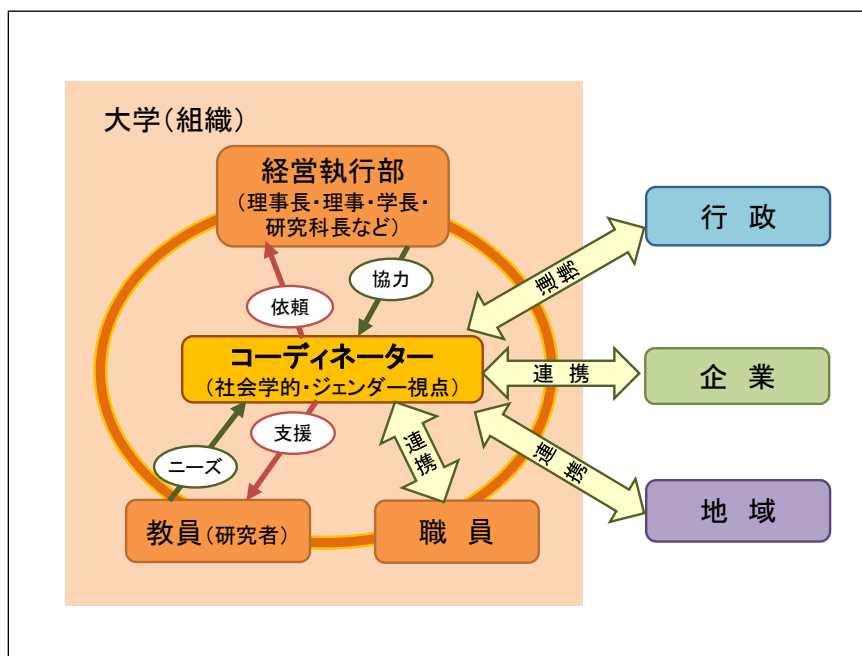


図3 コーディネーターの役割と関わり

専門職であるためには、「養成課程」「資格試験」「身分保障」が必要であることは既に述べた。では、現在のコーディネーターには、これらはあるだろうか。

大学教育の中で社会学とジェンダー論を学べるという意味では、「養成課程」はあるといえるかもしれない¹⁷。しかし、コーディネーターの「資格試験」はなく、「身分保障」についても、非常勤雇用が多く給与が低いという点では、ないといえる。では「資格試験」を確立すれば、コーディネーターの「身分保障」はされるのか。たとえば、臨床心理士の資格化の過程で議論されてきたように、身分保障につなげるには民間資格では弱く、国家資格にする必要がある（堀 2013）。だが、日本のジェンダー秩序の中で、コーディネーター資格がジェンダー平等を目指すものとして確立できるだろうか。

日本政府は 1985 年に国連の女子差別撤廃条約に批准したが、2016 年現在も、婚姻可能年齢が男女で差があることや、婚姻後の男女別姓を認めていないことなど、たくさん改善項目を指摘されている。また 2015 年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）を施行する一方で、文科省が 2018 年度の組織再編で、女性の社会進出を支援してきた「男女共同参画学習課」の名称をなくそうと提案するなど¹⁸、北欧諸国のように本気でジェンダー平等に向かおうとしているとは思えない。このように、固定的な性別役割分業をはじめとしたジェンダー秩序を維持しようとする国家が定める資格が、大学における男女共同参画を推進するコーディネーターにふさわ

しいものになるかどうか、正直疑わしい。

それならば日本の大学の中で専門職として承認されるためには、「資格試験」を確立するよりも、コーディネーターという職業を単なる「対人支援職」ではなく「研究者」とする必要があるのではないか。先にみたように日本の企業では、その企業文化であるメンバーシップ契約のために、汎用性のある職の方が重宝がられる傾向があり、大学も例外ではない。しかしそのような現状であっても、大学において研究職（教員）は専門職と認識されている。つまり大学において、唯一の正規雇用の専門職は、研究職なのである。したがって、新たに資格試験を設けるよりも、コーディネーターを新しい形の研究職、「実践を伴う研究者」と位置づける方が、大学の中で専門職として承認される可能性が高いだろう¹⁹。キャリアパスとしても、これまでの「ポストクのキャリアの1つ」から、新しい「実践を伴う研究職」として正規雇用の専門職ポジションを確立することで、コーディネーターの身分保障につながる。これにより、コーディネーターが安心して、じっくり腰を据えて研究者支援に取り組むことができるようになる。そしてコーディネーターが研究者であれば、社会学的視点やジェンダー視点の有用性を、事業成果だけでなく、研究成果としても示すことができる。その上、コーディネーターの専門性を活かしていくことによって、コーディネーター自身の研究業績を上げるとともに、社会学的視点およびジェンダー視点から、少子化による学生数減少に伴う研究者の世代間格差や、男性研究者へのワーク・ライフ・バランス支援の必要性など、まだ顕在化していない問題を先取りしていくことも可能となるだろう。それはひいては、大学における男女共同参画推進施策の発展にもつながる。

5. まとめ：コーディネーターの新たな可能性

最後に議論をまとめ、コーディネーターが専門職として発展していくための課題と可能性を示したい。

本稿では、「社会学を基盤にした専門職」になる可能性があるコーディネーターに注目し、コーディネーターが大学の中で専門職となるためには、どのようなことが必要なのかについて議論してきた。大学における男女共同参画推進施策は、文科省の補助事業を中心として展開されてきたが、その中でコーディネーターは、大学の男女共同参画推進施策に幅広く関わり、事業の進捗状況を管理し、事務局のマネジメントも行う「現場監督」の役割を担っている。その役割からコーディネーターには、社会学的視点と同時にジェンダー視点を伴った専門性が必要である。

他方、専門職として承認されるには「養成課程」「資格試験」「身分保障」が必要だと考えられるが、女性が多い専門職は「準専門職」と扱われる傾向がある。さらに、日本の企業文化（メンバーシップ契約）の中では、なんでもできるゼネラリストが重宝される傾向があるため、専門職はその専門性ゆえに認められにくい。そこでコーディネーターが大学において専門職として承認されるためには、既に正規の専門職として認められ

ている「研究者」になる必要性を指摘した。「実践を伴う研究者」として正規雇用のポジションを確立することは、コーディネーターの身分保障につながっていくだろう。

コーディネーターがジェンダー視点をもった研究者ならば、ハラスメント対策など、大学におけるリスクマネジメントの役割も担うことが可能となる。各大学にはハラスメント対策委員会が設置され、教職員を対象とした啓発セミナーなどを開催しているが、実際にハラスメントが起こったときの対応がきちんとできるかどうかは、その相談窓口におけるジェンダー視点の有無が大きく関わる。実際、裁判になっているケースをみると、大学側が十分に対応しなかったために訴えられているケースが多い。今後、大学がハラスメント対策をリスクマネジメントの一環ととらえていくなれば、その中でコーディネーターは、大きな役割を果たすことができるだろう。

コーディネーターが研究者として承認されれば、大学を研究フィールドにできる可能性もある。たとえば筆者の場合、これまでの研究テーマは「父親の子育てとジェンダー規範」であったが、それを発展させて、現在は「研究者のワーク・ライフ・バランスと大学という職場におけるジェンダー規範の関連」を明らかにするための調査研究を実施している。この調査研究を通じて、研究会という形で、全国の大学において男女共同参画に関わる教職員のネットワークを構築したいと考えている。この調査研究の成果によって、コーディネーターが所属する大学に限定されない、日本全国の大学における男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの共通した問題を浮き彫りにすることができ、女性活躍推進のための政策提言につながられる。このように、コーディネーターが研究者として、自身の職務経験を活かしながら成果をあげられるという実績も示していきたい。

また今後は、起業の可能性も捨てがたい。大学を離れるとコーディネーター自身の研究の継続は難しくなるかもしれないが、女性活躍やダイバーシティ推進の人材コンサルタント業として、大学の男女共同参画推進で培ったスキルと専門性を活かす道もある。URA では、実際に起業して、大学の外から科研費などの外部資金獲得支援を行う企業も出てきている²⁰。女性研究者支援の補助事業の採択機関が100を越えた今なら、1つの大学に固執することなく、コーディネーターとしての専門性を活かして、全国の大学を縦断的にコンサルタントすることが可能かもしれない。

いずれにしてもコーディネーターは、大学における女性研究者支援事業をはじめとする男女共同参画の専門職として、社会的視点とジェンダー視点を活かした専門性をもつカタリスト（変化・行動などのきっかけ、触媒の働きをする人）になり、所属する大学を超えて活躍できる存在になっていくことが、今後求められていくだろう。そして、コーディネーターという新しい専門職が活躍できるようになることこそ、大学におけるダイバーシティを進める第一歩になるにちがいない。

謝辞

本稿は、JSPS科研費（基盤研究(C)「大学における男性研究者の子育て支援ニーズの

調査研究：女性支援からジェンダー平等へ」JP17K00764、研究代表者：巽真理子）による研究成果の一部である。

註

- ¹ その呼称は大学によって、「コーディネーター」「特任（特認）教員」「マネージャー」など様々だが、本稿では「コーディネーター」で統一する。
- ² 本稿でいう「社会学を基盤にする」とは、「個人的な問題をその背後にある社会的背景や政策、規範からみる」という社会的な視点を持つことを意味し、社会学者でなければならぬことを指してはいない。
- ³ 学協会連絡会はこの後も、4年ごとに大規模アンケート調査を継続して実施している（男女共同参画学協会連絡会 2018）。
- ⁴ 調査方法としてウェブ上での回答方式と紙回答方式とを併用したためか、配布数および回答率については報告されていない（男女共同参画学協会連絡会 2018）。
- ⁵ 男女共同参画学協会連絡会では、採用や昇任の評価の際の性別による差別を徹底してなくすため、2017年に「無意識のバイアス（Unconscious Bias）」についてのパンフレットを作成して配布し、大学や研究機関の執行部に対してさらなる意識改革を促している。
- ⁶ 重複して採択されている機関があるため、毎年度の採択機関数の合計と、採択機関数の総数は異なる。
- ⁷ 評価委員会は、大学や企業の識者およびJSTのプログラムオフィサー、約10名で構成されている。なお、「女性研究者養成システム改革加速」は5年、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」は6年と事業期間が長いため、3年度目に中間評価も実施されている。
- ⁸ 大阪府立大学は、2010年度に文科省の補助事業「女性研究者モデル育成」に採択されたことを契機として、女性研究者支援センターを立ち上げて運営している。2015年度には補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」に採択されて、新たにダイバーシティ研究環境研究所を立ち上げた。そのため2017年度現在は、女性研究者支援事業を、大学の自主経費で事業を行う「女性研究者支援センター」と、補助事業を行う「ダイバーシティ研究環境研究所」の2つの事務局で運営している。しかし2018年度からは、事務局を女性研究者支援センターに統一する予定のため、本稿ではあえて分けて、女性研究者支援事業として扱う。
- ⁹ 中には宮崎大学や高知大学のように、コーディネーターを常勤教職員として雇用する例も出てきているが、これらはいまだ「先進的な事例」となっている。
- ¹⁰ ただし坂無（2014）も、考察結果から研究業績に影響が強いことがわかった、出張日数を増やすための方策を提言する際に、「女性研究者はパートナーとの別居が他職種より多く、子育てで責任は女性に偏る傾向がある」（坂無 2014：606）ことは指摘している。

¹¹ 家庭でのケア責任を負う男性もこのネットワークに参加できないため、女性と同様の問題を抱える。

¹² 天野（1972）は A・エチオーニの定義を参照し、「半（あるいは準）専門職」を「完全専門職（医師や法律家）の地位への要求が十分に確立されず、まだそれが十分に期待されていない一群の新専門職」だと定義している。その上で、「半専門職は、『半』専門職であるがゆえに女性の職業であり、女性を主とする職業であるゆえに『半』専門職となる」（天野 1972：30-31）と指摘し、女性が多い職業が専門職化の過程の中で「完全専門職」と区別されてしまうことを指摘している。

¹³ 就業看護師の女性比率。同年の准看護師の女性比率は 93.1%。

¹⁴ ジェンダー論の研究者にとって、ポストドクとしての就職先は理系に比べてかなり少なく、大学で働くことができるコーディネーターは貴重なポジションである。

¹⁵ 戦後日本の大企業の雇用制度では、ブルーカラーも長期安定雇用・年功序列賃金・企業福祉を獲得するなどホワイトカラーと処遇上の平等化を進めていたが、そこにはホワイトカラーとの間に解消しえない障壁があったという（木本 2002）。この点から、ブルーカラーは、自分の生き方の理想像としてホワイトカラー並みの中間層を目指したと考えられる。そのため本書では、「サラリーマン (Salaryman Masculinity)」を「中間層でホワイトカラーの会社員・公務員の男性像」と定義する。

¹⁶ 実際に体现できている男性は多くなかったという指摘もある（海妻 2012）。

¹⁷ コーディネーターには、江原（2016）があげた社会学で培った専門的スキルの他に、カウンセリング・スキルや、ソーシャルワーカーとしてのネットワーク・スキルなども必要である。コーディネーターを専門的に養成する課程は現状ではないが、これらのスキルは、NPO による養成講座などで個人的に取得することができる。

¹⁸ 文科省はその後、女性団体などからの反対の声に配慮して、新設する課の名称を「男女共同参画・共生社会学学習推進課」にする方針を固めた。

¹⁹ 絶対的な要件ではないが、研究者を支援していくには、コーディネーター自身に研究経験があった方が、職員とは異なる状況で働いている研究者のワーク・ライフ・バランスへの想像力が働くという利点もある。

²⁰ 民間の URA 企業として、ロバスト・ジャパン (<http://admin-s.jp/>) がある。

文献

天野正子, 1972, 「看護婦の労働と意識——半専門職の専門職化に関する事例研究——」
『社会学評論』 22(3) : 30-49.

Connell, R. W., 2005, *Masculinities-2nd ed.*, University of California Press.

男女共同参画学協会連絡会, 2014, 「21 世紀の多様化する科学技術研究者の理想像男女共同参画推進のために」.

男女共同参画学協会連絡会, 2018, 「男女共同参画学協会連絡会ウェブサイト」
<http://www.djrenrakukai.org/organizations.html> (2018/01/23).

- Dagpupta, Romit, 2013, *Re-reading the Salaryman in Japan*, Rutledge.
- 江原由美子, 2016, 「社会学を基盤にした新しい専門職？」『理論と方法』31(2): 318-321.
- 濱口桂一郎, 2011, 『日本の雇用と労働法』日本経済新聞出版社.
- 橋本鉦市, 1992, 「近代日本における専門職と資格試験制度」『教育社会学研究』51: 136-153.
- Hidaka, Tomoko, 2010, *Salaryman Masculinity: The Continuity of and Change in the Hegemonic Masculinity in Japan*, Brill.
- 堀智久 2013 「専門職であることの否定から専門性の限定的な肯定あるいは資格の重視へ——日本臨床心理学会の1970/80年代——」, 『社会学評論』64(2): 257-274.
- 井上摩耶子, 2010, 「フェミニストカウンセリングとはなにか」『フェミニストカウンセリングの実践』世界思想社: 2-104.
- 海妻径子, 2012, 「『男性稼ぎ主』幻想とホモソーシャルの形成」『現代思想』40(15): 78-90.
- 檜田美雄, 2010, 「周辺への／周辺からの社会学」『社会学評論』61(3): 235-256.
- 木本喜美子, 1995, 『家族・ジェンダー・企業社会』ミネルヴァ書房.
- 木本喜美子, 2002, 「企業社会論からのアプローチ——日本型〈近代家族〉モデルの歴史的特質——」, 石原邦雄編, 『家族と職業: 競合と調整』, ミネルヴァ書房: 62-86.
- 木本喜美子, 2006, 「雇用流動化のもとでの家族と企業社会の関係——企業の人事戦略を中心に——」, 『家族社会学研究』17(2): 17-28.
- 小館香椎子, 2015, 「男女共同参画学協会連絡会の設立と取組み」国立女性教育会館・村松泰子編, 『大学における男女共同参画の推進』悠光堂: 19-22.
- 厚生労働省, 2017a, 「平成28年 衛生行政報告例(就業医療関係者)の概況」.
- 厚生労働省, 2017b, 「平成28年(2016) 医師・歯科医師・薬剤師調査の概況」.
- 文部科学省, 2015a, 「女性研究者研究活動パンフレット」.
- 文部科学省, 2015b, 「文部科学省における女性研究者支援の取組みと今後について」国立女性教育会館・村松泰子編『実践ガイドブック 大学における男女共同参画の推進』悠光堂: 104-106.
- 内閣府, 2016, 「科学技術基本計画」.
- 内閣府, 2017, 『平成29年版 男女共同参画白書』.
- 中野円佳, 2014, 『「育休世代」のジレンマ 女性活用はなぜ失敗するのか?』光文社.
- 日本フェミニストカウンセリング学会, 2018, 「日本フェミニストカウンセリング学会ウェブサイト」<http://nfc505.com/> (2018/01/23).
- 日本社会学会社会学教育委員会, 2016, 『社会学教育ってなんだ——「社会学分野の参照基準」から考える——』.
- 小野浩, 2013, 「外から見た日本の大学」『日本労働研究雑誌』637: 91-92.
- 坂無淳, 2015, 「大学教員の研究業績に対する性別の影響」『社会学評論』65(4): 592-610.
- 多賀太編著, 2011, 『揺らぐサラリーマン生活——仕事と家庭のはざままで——』ミネル

特集：社会学を基盤にした（ソーシャルワーク系）新専門職の可能性
大学における男女共同参画推進コーディネーターは専門職になり得るのか？

ヴァ書房.

田中俊之, 2009, 『男性学の新展開』 青弓社.

巽真理子, 2016, 「父親の子育て再考 — ケアとしての子育てと現代日本の男らしさ —」大阪府立大学大学院人間社会学研究科 平成 27 年度学位論文（未公刊）.

巽真理子, 2018, 『イクメンじゃない「父親の子育て」 — 現代日本における父親の男らしさと〈ケアとしての子育て〉 —』晃洋書房.

内永ゆか子, 2007, 『部下を好きになってください』勁草書房.

【編集後記】

『現象と秩序』第8号をお届けします。巻頭の特集「社会学を基盤にした（ソーシャルワーク系）新専門職の可能性」は、第4号掲載の小特集「専門職教育における社会学」の発展企画であり、いずれも、社会学とは何か、という探究の成果であるといえるでしょう。江原論文は、社会変革に志向したソーシャルワークと社会学が協働できる可能性を示唆してくれています。巽論文はその路線が「大学職員の研究者化」のなかで可能となる道筋を示し、木下論文は、社会学系の各学会が若手研究者問題を真剣に考えることが、社会学変革と社会変革の同時達成に道を開くのだ、と主張しているとも読めます。実践的には、いずれもそのとおり、という気がします。もうひとレベル、メタの視点に立とうとするときには、内田隆三の見立てが参考になるでしょう。内田は、「社会学は何かある対象について研究しながら、同時にそういう研究をする自分自身の正当性を問題にし、自己言及をはじめめる・・・(中略)・・・それは社会学が自分で自分を根拠づけようとして、結局、自分を宙吊りにしていく過程」である（『社会学を学ぶ』25頁）と2005年に書きました。根拠付けようとするのが、どうじに、根拠付けの困難を確認する作業にもなる、という見立てを述べてくれていたわけです。それが分かっている、なおも、社会学の根拠付けを志向しつづけるべきか、が21世紀の今、問われているようにも思われます。社会に対して実践的であろうとすればするほど、実践的に関わることが困難であるような存在としての社会というものが見えてきてしまうのが、社会学と社会の関係なのかもしれません。なるべく冷静に、複眼的に考えていきたいと思っています。

付記：本号の特集の関連企画として、第16回日本福祉社会学会大会(2018年6月16日～17日、中京大学)内で、テーマセッション「福祉専門職と社会学」が開催されます。また、松浦智恵美氏の雑誌評論文に関連して、『新社会学研究』合評会 in 東京が6月9日に武蔵大学構内(1号館B1階1001教室=予定=)で開催されます。(Y.K.)

『現象と秩序』編集委員会(2017年度)

編集委員：榎田美雄(神戸市看護大学)、中塚朋子(就実大学)、堀田裕子(愛知学泉大学)

編集幹事：平田菜津子(神戸市外国語大学)

編集協力・印刷協力：村中淑子(桃山学院大学)

『現象と秩序』第8号 2018年 3月31日発行

発行所 〒651-2103 神戸市西区学園西町 3-4

神戸市看護大学 榎田研究室内 現象と秩序企画編集室

電話・FAX) 078-794-8074 (榎田研), e-mail: kashida.yoshio@nifty.ne.jp

PRINT ISSN : 2188-9848

ONLINE ISSN : 2188-9856

<http://kashida-yoshio.com/gensho/gensho.html>