

東京宣言 Tokyo Recommendation -BRIDGE-

Better Research and Innovation through Diversity and Gender Equality

Gender Summit 10 のまとめ

3つの“つなぐ (Bridge)”

1. ジェンダーとSTIをつなぐ
2. SDGsをつなぐ
3. すべての人々をつなぐ



Gender Equality 2.0
based on Gender Equality 1.0



13

ハラスメントを構造的に捉える

～個人の問題で終わらせない～

14

ハラスメントを鏡に、日本社会を検証する

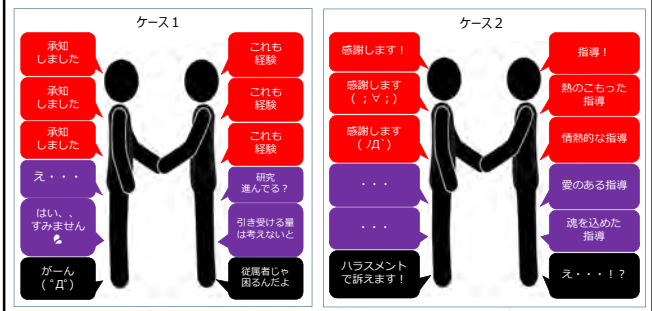
－ なぜまっとうな議論ができないのか？ －

日時：2018年7月27日（金）13:00～17:00
場所：日本学術会議大会議室
主催：日本学術会議男女共同参画分科会
登壇者：20代（博士学生）～60代



15

若者とシニアのコミュニケーションエラー



高瀬望吉「若者を従属者から変革者にするための方略～心理学の立場から」発表資料より

16

なぜ若者は従属者になるのか？



服従を引き起こす要因

- 1) 監視
- 2) バッファー
 - ※ この実験の場合は壁越しという状況がバッファー
- 3) 役割モデルの欠如
 - ※ 抵抗モデルがあれば抵抗できる

高瀬望吉「若者を従属者から変革者にするための方略～心理学の立場から」発表資料より

17

権力が生み出す病い：傲慢症候群(hubris syndrome)

症状 (14項目) サッチャー、プッシュ、ブレア

- ・ 自己愛的傾向 (世界を自分のものと思う)、救世主きどり、万能感
- ・ 「私」の代わりに三人称、「私たち」
- ・ 批判を無視、自信過剰
- ・ 孤立化、現実のフィードバックがからない
- ・ 大儀のために必要な細部の慎重な手続きを無視、短絡的な意思決定

Owen D. In sickness and in power: Illness in heads of government during the last 150 years. London: Methuen and New York: Praeger, 2008
Owen D. Hubris syndrome. Clinical Medicine 8(4), 428-432, 2008.

パーソナリティ傾向など (遺伝的要因)
× 権力 (環境要因)

想定内の現象への予防・早期対応策

権力者の場合：任期の制限、チェックとバランス、早期兆候があらわれたら辞職

未来の権力者、権力者とともに組織構成員となる若者に対する教育：

1. 批判的（懐疑的）思考力を育てる、批判への耐性を育てる
2. ユーモアのセンス
3. 複雑なものを多面的にみる力を育てる
4. 研究者は、それぞれの専門領域における成果について受け入れられるための安易な妥協しない（積極的に困難な単純化に挑戦しつづける）

メディア：同様（受け入れられやすい妥協をしない、安易な単純化をしない）

神尾陽子「まっとうな科学者の「まっとうでない」時代社会状況での「まっとうな」議論、そして「まっとうな」判断とは？」発表資料より

18

精神的健康者（ホモクリット homoclit）のリーダーたち：正気というものの逆説 by Nassir Ghaemi

- ホモクリットのリーダーは平和時は有能だが、危機状況では誤りをつづけ、決して自分の認めることはほとんどない傲慢な嘘つきになる。
- こうした現象は（その悪影響の深刻さにかかわらず）、いつでもどこでも起きている平凡で凡庸な出来事である。
- すべての国の多数派（大衆）もまたホモクリットである。
- ホモクリットは、精神的に健康であるが、最大の弱点は「従順、同調的」（精神的に健康であることの代償）
- ホモクリットはホモクリットのリーダーを選び、リーダーの傲慢さにも耐える頑強さを持ち、生き残っているという現実（ただし、リーダーの判断の誤りは甚大な国内外へのダメージあり）。（ブッシュ、ブレア、エクソンら）
- 普通でない状況（危機）では、ホモクリットではないリーダーを受け入れる寛容さが必要。

Ghaemi N. A first-rate madness: Uncovering the links between leadership and mental illness. New York: Penguin Press, 2011
（一流の狂気：心の病がリーダーを強くする。山岸洋、村井俊哉訳、日本評論社、2016.）

神尾陽子 「まっとうな」科学者の「まっとうでない」時代社会状況での「まっとうな」議論、そして「まっとうな」判断とは？」発表資料より

19

権力者によるハラスメントはなぜ減らない？

- 個人の人格的な欠陥、精神的変調によるという解釈
自分に似た「精神的に健康ないい人」に対する過信
非ホモクリット（少数者）に責任を転嫁（内在する偏見）
ホモクリットに内在するリスクを自覚、自制する必要

- 個人の問題でなければ、「誰」が、「何」が悪いのか？
権力がある限り、多くの人が陥りやすい落とし穴

神尾陽子 「まっとうな」科学者の「まっとうでない」時代社会状況での「まっとうな」議論、そして「まっとうな」判断とは？」発表資料より

20

ハラスメントを構造的に最小化するために（提案）

1. 対立する対話の促進 （予定調和からの脱却）

シンポジウム等で、
対立する意見を企画
勝負ではなくそれぞれの意見・主張を説明
→対立する意見の存在が意でない認識の共有

2. 合意形成

シンポジウムの議論をもとに、
合意できる方法を提案
この合意方法に伴うリスクを共有
この過程を公開

3. 運営の透明化

運営は権力公開で実施
関係者以外から意見を入手する仕組み

4. リーダー（権力）の選出

状況は平和期か？変革期か？で選出
（平和時はホモクリットリーダー、
危機的状況では強い牽引者）
リーダー交代の仕組みを運営に埋め込む
（任期、継続の条件明確化）

5. 留意すべきこと

仕事に愛は持ち込まない（愛は心の中に留める）
あくまでも客観的に、冷静に！

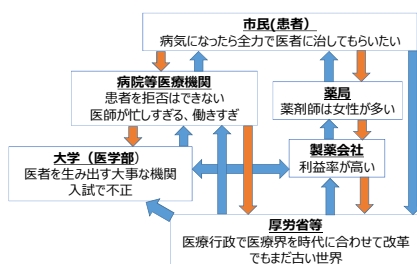
21

医療の構造を考える

～関わる人たちは誰？～

22

医療の社会構造を考える（市民の視点）

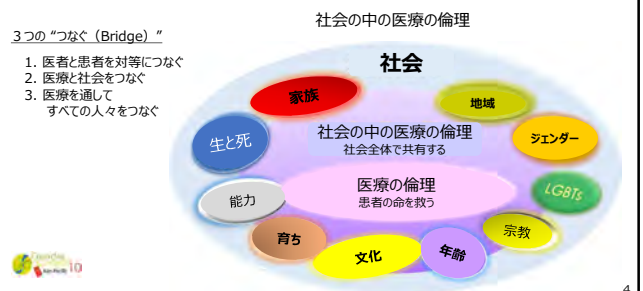


23

医学部入試問題を社会構造で捉える

3つの“つなぐ” (Bridge) “

1. 医者と患者を対等につなぐ
2. 医療と社会をつなぐ
3. 医療を通してすべての人々をつなぐ



24

認識・解決したい課題

1. 医者は神様ではない、患者と同じ人間

2. 愛は非対称

3. 透明にするとハラスメントは起きにくい

4. 大きな利益が関係するとやっかい、資金の流れを明確にする

25

社会の変革は問題発覚（発言）から始まる

2005年1月 ハーバード大学サマーズ学長「女性は科学に向かない」

正確には、「女性は男性より個人の能力のバラツキが小さいため、男女の平均知能は等しくても、
極端に優秀な人間の数は男性が女性よりずっと多くなる可能性がある」と発言

2005年3月 教授会は学長不信任案をハーバード大学史上初めて可決

2006年6月 サマーズ学長辞任



2007年6月 ハーバード大学に初の女性学長（ファウスト）誕生

"I'm not the woman president of Harvard. I'm the president of Harvard,"



2011年 米国の女性学長比率：26%

2016年 米国の女性学長比率：30%

26