

研究論文

女性のトークン化について

中井本蓉

一、はじめに

本研究は、男性が中心となって構成されている組織において、一人の女性の行動（特に失敗）が「女性であること」と結び付けられ、結果としてその組織における女性の積極的登用が躊躇される原因の一つとなっていることについて、「女性のトークン化」という現象に着目し、考察するものである。

私は令和三年および四年の日蓮宗中央教化研究会議におけるジェンダー問題に関する議論の場に問題提起者として参加した。また令和四年十一月には福島県教化化学研究集会において宗門におけるジェンダー問題について講演する機会を得、そして令和五年からは「仏教とジェンダー研究PT」に配属された。これまでジェンダー問題について積極的に考えることなく生活してきたが、ここ数年のあいだに急激にジェンダー問題について勉強したり、さまざまな意見を聞くことができた。

そのなかでも特に印象に残っているのは、日蓮宗という組織におけるジェンダー問題について議論するとき、「クォータ制等を適用して女性教師をもっと積極的に登用すべきでは」という提案をすると、毎回同じような反対意見が

出てくることである。たとえば、「数だけ増やせば良いという問題ではないだろう」とか、「女性だからではなく、能力によって登用すべき」等の意見は非常に多い。たしかに、役職とは本来性別ではなく個人の能力や適性によって与えられるべきであるから、重要な役職に就く女性の数を増やすだけでなく、そのような人材を育てるための教育体制や環境づくりをすることこそ重要である。したがって、これらの反対意見は「論理的な意見」であるように思われる。

一方で、少し性質が異なる反対意見がある。それは、「過去に会議に出席した女性が問題のある行動や発言をして大変な目にあつたことがあるので、女性を積極的に登用することに不安を感じる」というものである。矛盾するようだが、「女性登用には賛成」という前置きがつくこともある。その上で、「不安がぬぐえない」のである。このような意見に対して、「それは女性全体ではなく個人の問題である」と否定するのは簡単だが、あくまで「本人の実体験」と、不安という「感情」から出てきている意見であるからこそ、むしろ安易に否定してはならない意見であるようにも感じる。

このように、女性教師の積極的登用という提案に対して前向きになりたくても、「ぬぐえない不安」があることをどう解決すればよいのだろうか。そう考えていた矢先、縁あって「トークン」という言葉を知るに至った。この「トークン」という言葉、および男性中心組織における「女性のトークン化」という現象について検討することによって、前述の「ぬぐえない不安」をやわらげる手助けとしたい。

二、トークンとは何か

二〇二〇年に第十五回国際宗教研究所奨励賞を受賞した『僧侶らしさ』と『女性らしさ』の宗教社会学―日蓮宗女性僧侶の事例から―（晃洋書房、二〇一九年）の著者であり、現代宗教研究所「仏教とジェンダー研究PT」委

員でもある丹羽宣子氏のX (旧Twitter) に次のような投稿があった。

今週と来週の仏タイ (※仏教タイムス) 連載。マイノリティ特有の難しさについて、博論本では書けなかった視点から書きました。

男性社会では女性はどうしてもトークンになりがち。でもその苦しさや葛藤は、きつと歴史の流れの中で誰かが経験しなくてはならない「成長痛」なのではと思った出来事についてなど。

(NIWA Nobuko (@28nbk) 令和五年二月二十四日)

この投稿をきっかけに「トークン」という言葉に初めて触れ、いろいろと調べてみた結果、最終的に、アメリカの社会学者でありハーバードビジネススクールの教授でもあるロザベス・モス・カンター氏の著書『企業のなかの男と女―女性が増えれば職場が変わる―』(生産性出版、一九九五年) に行きついた。

本書は、「男性と女性という視点を投入して企業組織を分析しようとする研究にとって、欠かすことができない一冊」(木本「二〇一六」三二頁) と言われている。その内容は、一九七〇年代にカンター氏がアメリカの巨大企業「インダスコ社」(仮名) において経営コンサルタントとして仕事をした際、内部を観察したり従業員の話を聞くなかで見いだした問題点について非常に詳細に書かれている。

カンター氏は男性中心組織において女性が置かれる立場について次のように述べている。

企業の中での女性の経験はその部署での女性の比率によるところが大きかった。少数派あるいは紅一点の女性は、全女性を代表する役割、「トークン」になっていた。

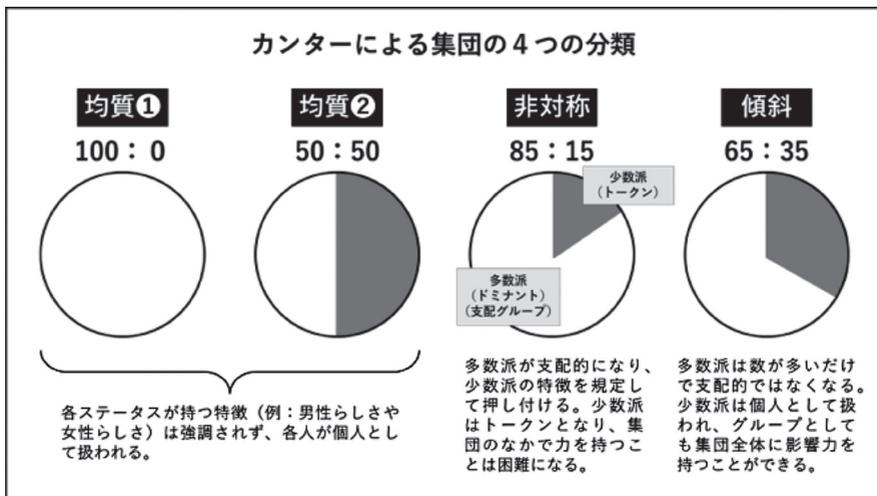
(カンター「一九九五」二二二頁)

このように、カンター氏は男性中心組織のなかでの極めて少数派（いわゆる紅一点）となった女性は「トークン」となり、全女性を代表する役割を担わされるとしている。「トークン」(token)とは、「しるし」・「象徴」を意味する英語である。この言葉が表すとおり、一個人が全女性の「象徴」となってしまうのである。

ここで論じられる多数派と少数派の関係について、カンター氏は次の四種類のグループ（図参照）を提示している。（カンター「一九九五」二一四―二一六頁を参照）

【均質グループ】

「均質」グループには二種類ある。一つは、同一のステータス（例・男性のみ）で構成されるグループで、構成比率は一〇〇対〇である。もう一つは、異なるステータスを持つ、同数の二つのステータス（例・男女半々）で構成されるグループで、構成比率は五〇対五〇となり、均衡が保たれている。いずれの場合も、各ステータスが持つ特徴（男性らしさや女性らしさ）は強調されず、各人の能力やその組み合わせによって実績が決まると判断される。



【非対称グループ】

「非対称」グループは、八十五対十五の比率を上限として、あるグループが多数派となり、他のグループが少数派となる。このときの多数派グループは、数の上で上回っているのはもちろんのこと、少数派グループの特徴を規定する（押し付ける）こともできることから、「ドミナント（支配グループ）」と呼ぶ。一方、少数派グループに属する人は個人として扱われず、少数派の代表として扱われるので、「トークン（象徴）」と呼ぶ。このようなグループにおいては、トークンが力を持つことは難しい。

【傾斜グループ】

「傾斜」グループは、六十五対三十五くらいの比率で構成され、均等なバランスにやや近くなる。このような構成のグループでは、多数派は単に数が多いというだけで、「ドミナント」と呼ばれるような支配的な力を持たない。少数派の人々も、トークンではなく個人として扱われ、また連携してグループ全体に影響を及ぼすことも可能となる。少数派が、個人としても集団としても存在することが可能になる比率である。

このカンター氏による分類に日蓮宗の男女比率を当てはめてみると、宗門全体の教師数に対して女性教師の占める割合は約一割であることから、日蓮宗は「非対称」グループに当てはまり、女性教師は単なる少数派ではなく全女性の象徴である「トークン」として扱われる状況に置かれていることがわかる。宗門要職に就いている女性教師の割合はさらに少なくなるため、この傾向はより顕著となるだろう。

三、トークンの三つの特徴―可視性・対照性・同化性―

次に、トークンの特徴についてより詳しく確認し、トークンが組織のなかで感じる生きづらさについて考えていきたい。カンター氏によれば、トークンは「可視性」・「対照性」・「同化性」という三つの特徴を持っているがゆえに、組織内において非常に特異な状況に置かれるとしている。（カンター「一九九五」二二七―二二〇頁を参照）

①可視性

トークンが注目的になること。グループの人数が全体に占める割合が少なくなるほど注目度は高くなるため、特に「紅一点」状態の女性はトークン（女性の象徴）としてかなりの注目を集めてしまうことになる。

②対照性

多数派（ドミナント）集団が、自分たちの集団と少数派（トークン）との相違点を強く意識し、誇張すること。均質グループにトークンが参入することによって、もともと結束していなかった多数派グループが結束を強め、トークンは疎外される。

③同化性

トークンに社会一般のステレオタイプを当てはめること。トークンの方も、違いを証明するよりもステレオタイプに自分を合わせる方が楽なので、ステレオタイプがより強化されてしまう。また、ステレオタイプに合致しない個人の特徴は見過ごされる。

このように、トークンは「可視性」・「対照性」・「同化性」という三つの特異な状況にさらされる。このトークンの特徴を、男性中心組織における女性に当てはめて考えてみると、トークンとなった女性は常に全女性の代表として注目されるといふプレッシャーを受けながら、男性と女性とのあいだの相違点を強調されるなかで疎外感を感じ、さらに社会一般のステレオタイプを当てはめられて個人としては見てももらえないことになる。

四、「ぬぐえない不安」の原因

次に、冒頭で示した「過去に会議に出席した女性が問題のある行動や発言をして大変な目にあつたことがあるので、女性を積極的に登用することに不安を感じる」という意見に対する答えとなるような、カンター氏の記述があるので紹介したい。

彼女たち（※その集団においてトークンとなっている女性）の行動は、組織にとっての貢献というよりは、むしろ女性の行った仕事という範疇で評価される傾向があつた。これは、たとえば、問題が起つた時もその状況が問われるのではなく、女性であることがその原因とされることにもつながる。（カンター「一九九五」一二三頁）

カンター氏のこの記述をもとに、再度「会議に出席した女性が行つた問題のある発言や行動」について考えてみたい。まず、この体験を語ってくれた人物（男性）は、女性が会議において問題を起すのを目撃したという実体験から、「女性が積極的に登用されることに不安を感じている」とのことだつた。これは、問題行動そのものを「女性が行つたこと」として認識し、その原因も「当人が女性だったから」であると認識してしまつていて、それを表しているだろう。

私はこの男性の意見を責めたいわけではなく、むしろ「しかたのないことだった」と言いたい。多数の男性のなかにポツンと女性が入っていれば彼女はトークンとならざるをえないし、そうなれば彼女の一挙手一投足は女性を代表するものとして注目されてしまう（可視性）。また、男性で同じような問題行動を起こす人を見たことがなかったら「女性だからこのようなことをしてしまうのではないか（男性だったらありえない）」と違ってしまっても無理はない（対照性）。ここでさらに、「女性は感情的になりやすい」という女性に対するステレオタイプが頭をよぎり、「やはり女性は会議等の場には向かないのではないか」と思ってしまうこともあるだろう（同化性）。

つまり、女性が起こした問題行動を目撃するという実体験によって、「女性の積極的登用」に対して「ぬぐえない不安」を抱いてしまったのは、会議に参加する女性の数が圧倒的に少ないために、その女性が「トークン化」してしまっただけが原因なのではないだろうか。

五、おわりに

以上、女性が問題行動を起こす現場を目撃するという実体験から、女性の積極的登用に対する「ぬぐえない不安」を抱いてしまうという問題について、「女性のトークン化」という現象に着目して考察した。結果として、この「ぬぐえない不安」を払拭するために、「それは女性に対する偏見である」と否定するだけでは、あまり効果がないだろうと思われる。それよりも、より多くの女性（できれば出席者全体の三割以上）が会議に参加し、彼女らがトークンではなく集団として、また個人として多様性を見せながら発言を繰り返していく姿を男性（多数派）が目撃し、彼女らとの対話を実体験するしかないのではないだろうか。

最後に、私が女性として会議の場において感じたことを記しておきたい。会議に参加している女性が自分を含めて極めて少数であった場合、かつての私は「女性を代表して発言すること」を期待されていると感じていた。しかし、

このとき私が考えた「女性を代表した意見」は、果たして本当に女性の意見を代表できていたのだろうか。現在私が所属している「仏教とジェンダー研究PT」は七名中四名が女性であるが、このような集団のなかではむしろ「自分が全女性を代表して発言することは不可能である」と感じる。なぜかという点、会議で意見を交換していただくなかで、たった四名の女性のあいだにも考え方や着眼点、そして経験の違いがあり、個人としてまったく別々の人間であるという現実を目の当たりにするからである。

このことから、会議の場に参加する女性の数が増えることによって、男性だけでなく、女性自身の意識も変わるのではないかと考える。また、女性が「女性として」ではなく「個人として」考え、発言し、評価されるという成長機会を得ることによって、女性の人材育成にもつながるだろう。

〈参考文献〉

ロザベス・モス・カンター (KANTER, Rosabeth Moss)

「一九九五」『企業のなかの男と女―女性が増えれば職場が変わる―』(高井葉子訳、生産性出版)

木本喜美子 「二〇〇三」『女性労働とマネジメント』(勁草書房)

「二〇一六」『カンター「企業のなかの男と女」』『日本労働研究雑誌』六六九号、三三―三五頁(労働政策研究・

研修機構)

關めぐみ 「二〇一三」『ホモソーシャルリティ概念の組織への応用可能性―体育会系アメフト部におけるエスノグラフィ研

究より―』『スポーツとジェンダー研究』一一巻、四―一六頁(日本スポーツとジェンダー学会)

丹羽 宣子 「二〇一九」『「僧侶らしさ」と「女性らしさ」の宗教社会学―日蓮宗女性僧侶の事例から―』(見洋出版)

矢原 隆行 「二〇〇二」 「男性看護職をめぐる課題と戦略―その隘路と可能性について―」『看護学雑誌』六六卷一―一

〇〇六一―〇一頁（医学書院）

「二〇〇七」 「男性ピンクカラーの社会学―ケア労働の男性化の諸相―」『社会学評論』五八卷三号、三四三―三

五六頁（日本社会学会）