

東大 駒場 友の会



会報第33号

二〇一九年度教養学部長との懇談会について

当会は、この春も多くの新入生の保護者の皆様を新会員としてお迎えしました。当会の春の行事として、恒例の「新入生保護者と教養学部長との懇談会」が、四月十三日(土)駒場キャンパスで行われました。

この催しは、当会が主催するものの中でも年間最も大きな行事で、入学式直後の土曜日開催で東京圏の外からも多くの新入会員の皆様にご参加いただいています。今年は春の日のキャンパスに、次々とお集まりいただいた新入生保護者の皆様は、三二〇人という盛況でした。

会場の九〇〇番教室に、本学教員でオルガニストでもあるヘルマン・ゴチエフスキ先生のオルガン演奏が響いて、開会となり、当会



会長、浅島誠本学名誉教授が新しい会友会員の皆様への歓迎のご挨拶と、当会の活動と趣旨についてお話ししました。続いて、本年度(就任の新・教養学部長太田邦史先生のご講演でした。今日の駒場の教育がこれまでのリベラルアーツの伝統を踏まえた教育と、それぞれの分野での先進的な研究とが一体となつて行われていることを、前日の入学式とはまた違う駒場の親しい雰囲気の中でお話しされました。

講演会終了後、グループにわかれて九〇〇番教室から出てくる保護者の皆様と共に、教員が案内人となつて歩く、恒例のキャンパスツアーが始まりました。協力教員は、若手教員からヴェテランの駒場の重鎮・名誉教授まで二五人。キャンパスのシンボリックな時計塔をびえる一号館は、通常の教室以外にも、駒場生活に大いに関わりのある学生相談所や、進学情報センターもあります。そちらでの説明のあと、さらに一号館テラスから正門やキャンパスの建物の配置をながめ、周囲や中庭の木々を見下ろして、新入生がキャンパスの中で一番ひんばんに授業をうける教室を見学しました。また、新入生にとつても大事な教務課や図書館、駒場博物館などをみていただきました。

さらに、案内する先生たちの研究室や、友の会会員の方たちの利用も可能な東大の身体科学研究が生かされたQOMジムなどを見てまわってから再び参加者の方たちが集まったのは、生協食堂二階の昼食パーティー会場。昼食・懇談会が開かれ、和やかに食事を一緒にし、ツアーで親しくなった会員同士や教員との間で会話が花が咲きました。この場で増



田浩一事務部長からは、当イベントをそれぞれの場で準備し、駒場生の日常を日々支えている教養学部事務部を代表する職員が紹介されました。

今年も東京大学音楽部管弦楽団(東大オケ)有志メンバーの演奏を楽しみ、最後は、その伴奏で元教養学部長小川桂一郎名誉教授(本会理事)のリードで東京大学応援歌「ただひとつ」が歌われ、記念写真撮影の後、皆さん名残惜しそうに会場を後にされました。
(東大駒場友の会事務局 村松真理子)

総合文化研究科教授 村松真理子

社員総会と活動報告会・懇談会について

六月八日(土)、駒場コミュニケーションプラザにて「活動報告会」と「懇親会」が開催されました。今回で、一般社団法人「東大駒場友の会」としての活動報告会は第三回目となりました。引き続き行われた「懇親会」には、当会理事・社員と「報告会」に参加された会員が生協食堂三階会場に集い、同日開催の学生選抜コンサート出演の学生達の演奏を鑑賞し会食しつつ、より一層の懇親と意見交換を深める場となりました。「活動報告会」に先がけて行われた理事会での審議を受け、社員

総会で浅島誠会長の議事進行により協議・承認された事業・会計報告と二〇一九年度事業計画・予算案について、ここに報告します。

二〇一八年度事業報告

一 懇談会・講演会・演奏会などの開催(共催・協賛などは一部の行事のみを記載)

一 新入生ご父母と教養学部長との懇談会(四月十四日)

二 音楽演奏会の共催と協賛(オルガン委員会、ピアノ委員会などが主催するもの)

三 秋の文化イベント「東大教員と巡る駒場博物館とキャンパス」(九月二日)

四 味覚のアトリエ@駒場(十月二日)

五 秋の講演会(十一月五日)

六 寄付事業の推進

「学生のための寄付」を実施。会員有志や未入会の新入生父母から合わせて二、九四一、〇〇〇円のご協力をいただきました。

主な寄付先とその活動は以下の通りです。駒場図書館学生用図書(一、二八〇、三五〇円)、三鷹国際学生宿舎院生会(十五万円)、HCA P(ハーバード大学の学生との交流プログラム、一〇〇、八〇〇円)、グローバルネクストリーダーズフォーラム(二二万円)、海洋調査探検部(一八四、〇〇〇円)、Paradise(二一、二〇〇円)、駒場祭への協賛(四〇万円)、駒場博物館(特別展広報活動への支援、四七二、五〇〇円)、「金曜特別講座」への支援(五八、八〇六円)、協力行事「ラテン・フルートの大洋」(二七、五〇〇円)。これらの寄付事業経費二〇、一六円と合わせ寄付支出の合計は三、二五、二七二円となりました。

三 広報活動

一 会報第三二号(二〇一八年九月十五日)、

第三号（二〇一九年三月十五日）

二 Webサイト

<https://tomonokai.c.u-tokyo.ac.jp/>

IV 会員・会友の獲得

二〇一九年三月三十一日（期末） 会員数 終身会員一四五名、通常会員四五一名、会友一八〇七名（合計三、四〇三名）。一高同窓会会員一七二名、東高同窓会会員七二名

V. 理事会・社員総会や各種委員会の開催

一 理事会・総会の開催（六月二日）

二 事務局運営会議の定期開催（五月十四日、七月九日、十月一日、一月八日）

三 一高同窓会担当専門委員会（五月十七日）

二〇一九年度事業計画案

一 懇談会・講演会・演奏会などの開催

二 新入生保護者と教養学部長との懇談会（四月十二日開催済）

二 講演会等の開催

三 東大駒場友の会主催「味覚のアトリエ @駒場」

四 音楽活動の支援（教養学部オルガン委員会、ピアノ委員会が開催する演奏会）

五 駒場博物館への支援

六 金曜特別講座への協力

II 寄付事業の推進

「学生のための寄付」として寄せられる寄付金を活用し、教養学部および学生団体への寄付、教員からの事業提案への支援を継続し、駒場キャンパス、三鷹国際学生宿舎等の教育研究の環境の向上と多様化に協力する。今年度行われる教養学部七〇周年記念行事への協力を行う。教養教育の振興のために資する新たな基金を設立する。

III 広報活動

一 会報第三号、第二四号の発行

二 Webサイト

<https://tomonokai.c.u-tokyo.ac.jp/>

IV 理事会・社員総会や各種委員会の開催

一 理事会・社員総会・活動報告会・会員懇談会の開催（六月八日開催済）

二 定例事務局運営会議の開催（年四回）

三 一高同窓会担当専門委員会（六月四日開催済）

決算と予算の詳細については

Webサイト (<https://tomonokai.c.u-tokyo.ac.jp/>) に掲載しておりますので、そちらをご覧ください。

蜘蛛の巣を払う女

― 駒場とジェンダー ―

板津木綿子

アメリカでの大学院生活を終えて帰国し、二〇〇八年に駒場に着任したとき、若者の性的なエネルギーが感じられないキャンパスだなと思った記憶がある。留学中は、南カリフォルニアの太陽のもと、アメリカの青春ドラマさながらに、学生たちが手をつなぎながら教室に向かったり、教室に入る前にハグしたりする風景に目が慣れていった。日本国内の他の大学でもこういう光景はあると思うが、駒場キャンパスにそういう気配が一切ないことが不思議だった。きっと駒場は恋愛などについて抜かすことなく、ストイックに勉学に勤しむ学生が多く集まる場なんだ、と自分なりに考えた。

でも、駒場キャンパスに性的なエネルギーがないというより、いろいろな意味で「性と

ジェンダーが消された」キャンパスであるということが年を経ることに分かってきた。実際、駒場の門をくぐった瞬間に「性が消える」わけではないのだが、自認している性やジェンダーについて話題にすることが憚られる土壌が長年育まれてきた。

女性教員として東大で働くことの間、ジェンダーの話題がタブー視されてきた環境で、（ましてや、保護者や教職員などが読むこの会報で）この問いに答えるのは、なかなかむずかしい。「女性であるからこそ」体験している駒場の風土があるのだが、あからさまな性差別を日常的に味わっているわけでもないし、言語化しにくい。

強いて表現するならば、私は、東大の女性教員としてたえず蜘蛛の巣を払いのけているような感覚がある。蜘蛛の巣は、一重くらい肌についても、払いのければいいわけで、たいしたことはない。蜘蛛の糸がちよつと顔にかかったくらいで、その蜘蛛を駆除せねばとは考えないし、そんなことにヒステリックになっているほど暇でもない。

でも、その蜘蛛の糸が毎日毎日、何度も何度も女性の顔にだけ付着するという架空の状況があったならば、それが私の女性教員として東大で働くことの間、その糸に引っかかる顔にかかる頻度が高いので、その糸に引っかからないように、頭を下げて、手で払いのける動きを絶えずしていると、その動作が体に染み込んで、所作の一部となって習慣づけられてしまう。顔に糸が触れないよう前かがみになり、だんだん動作も制限される。毎日わずらわしいなと思いつつも、蜘蛛の駆除をお願いするのはためらう。この程度のわずら

わしさは我慢すればよい、と自分に言い聞かせる。蜘蛛の巣に触れたからって実害があるわけではないし、そんな小さなことに労力を割くよりも、もっと優先順位の高い課題が山積しているから、と言い聞かせる。でも、こういった経験が積み重なり、職場としての居心地の悪さや思苦しさにつながる。

ジェンダーによって不利益を被っている、と弱音を吐くのはかっこ悪いし、弱みを見せたくない。かといって、何もしないでいても改善は見込めないし、やり場のない思いが増すばかりだ。

こういった感覚は女子学生からも聞こえてくる。「通っていた高校では、普通に女子も男子も組織のリーダーをしていたのに、東大に来たら、なぜか長は男子で、副が女子という暗黙の了解があって、幻滅した」「サークルで他大学の女子は入会できるのに、東大女子だということ断られた」「クラスに女子が一人か二人しかいないときは、肩身の狭い思いをすることがある」「海外に行けば女性も活躍できる場が多いから、留学して、ゆくゆくは海外で仕事したい」

せっかく全国から優秀な女子学生が入学してきてくれても、これではかわいそうだ。東大入学者に占める女子の割合が二割を超えずにいるが、優秀な女子学生の第一希望になれない東大はどういうメッセージを発信して（しまつて）いるのか。私の友人のお嬢さんは、東大に仮に入学しても生き生きのびのび成長できないと見切りをつけて、高校生ながらさっさと海外に留学してしまつた。最近の頭脳流出は女子だけではなく、優秀な男子高校生にも及んでおり、研究、思考、人的ネッ

トワークの多様性が担保されている海外の一流大学に高校生たちが流れ始めている。

こういった動向に敏感な学生たちが動き出した。去年くらいから、ジェンダーや多様性について学生同士の対話を促す学生企画が構内でたびたび行われるようになった。東京大学新聞や東大生によるオンラインマガジンの「MEE」でも、東大のジェンダーや東大女子を取り上げた記事が増えてきた。学生たちの真摯な議論が大学の風土を変える風穴を作ってくれるような予感がする。

(総合文化研究科准教授)

グローバルリーダーシップ推進室兼任)

パパにとつてのライフとキャリア

金沢慎太郎

私はベンチャーの経営に日々取り組む傍らで、一般社団法人 Papa to Children (P t o c) の理事としても活動しています。今回は「パパにとつて」のライフとキャリアについて、お伝えさせていただきます。

いわゆる「働くママ」についての問題は、様々なニュースでも取り上げられます。「マミートラック」という言葉があるように、出産・育児を経た女性がキャリアで出世コースを外れるなどの話は、皆さんの日常でもよく目にすることが多いかと思えます。一方、「働くパパ」についての問題は、あまり取り上げられることがありません。ですが、女性に比べて男性は負荷が少ないとはいえず、「働くパパ」もいろんな悩みを持っています。たとえば、キャリアと育児のバランス。「イ

クメン」という言葉が広まってきたとはいえず、世間的には男性は働くもの、という風潮が強いですが。(私たちは「イクメン」という言葉が使われていることにも強い違和感を覚えています。が…)「もっと子どもと触れ合いたい」と思っているながらも、いろんな事情で出来ないパパも多いと思います。ママの場合は、「ママ友」に色々相談出来ることも多いですが、実は「パパ友」ってあんまりいないんですよ。男性がカッコつけがちなこともあり、仕事のことなら相談できるのに自分の家庭のことだと相談できない。。。というパパは多いです。(近い人にはカッコつけてしまつて、本音で悩み相談できないというのが、男性の難しいところですよ。ちなみに、私もそうです。)

P t o cでは、このような悩みに対し、「裸になってさらけ出せる場」を作っています。お金の問題、子どもの教育や発達の問題、夫婦のセックスレスの問題：取り扱うテーマは様々ですが、妻には向き合つて話すのは難しく、職場の同僚に話すには気が引ける内容ばかり。月に一回イベントをやったり、オフラインでのコミュニケーションづくりがメインの活動ですが、共通しているのは「心理的な安全性が高い場づくり」。みんなが同じような悩みを抱えており、誰かが誰かを教えるのではなく、ともに共感してお互いに支え合う、相互助的なコミュニティになっているのが特徴です。

私自身も、育児や家庭のことで少しモヤモヤしたら、すぐにP t o cのFeedbackメッセンジャーグループに投稿して、誰かに話を聞いてもらいます。そうすると、メンバーの

誰かしらから経験談を覚えてもらったり、共感したり相談に乗ってもらったり、といったやり取りが発生するんです。重要なポイントは、「モヤモヤを吐き出す」ということだと思つていて、たとえば朝、育児について奥さんと言い合つたとして、一日そのまま過ごすのが辛いですよ？その気持ちを自分だけでため込まずに、P t o cのメンバーに吐き出すことで、かなり気持ち的にはヘルシーになります。いまはまだその一歩でしかないですが、そういった場を提供しつづけることで、「パパがパパであることに誇りを持つ」「世界を創つていきたいですし、「子どもが大人になることを楽しみな社会」を創つていきたいと思つています。

さて、少々話が飛びますが、私が役員を務めるエッグフォワードでは、「人の可能性を高める」ことをミッションに、多くの人の自己実現に向けた組織開発や人材開発に取り組んでいます。自己実現に向けては、「組織が(個人に)求めるべき姿」と「個人としてのありたい姿」のGAPを埋めることが重要だと考えており、組織向けのコンサルティングや、個人向けのコーチングやキャリア開発を行っているのですが、「仕事・職場」に閉じた話だけでは、本当の意味での自己実現は難しいと感じています。あたりまえですが、ライフの中にキャリアやワークは含まれているため、人生における幸福度や自己実現度を最大化するために何が必要か、という視点で考えることが重要です。

そのためにも、自分の「ライフ」を充実させることに対し、もっともっと関心を寄せられるようにしたいと思つています。P t o c

の活動はその一環ですが、特にパパはどうしても、キャリアやワークに対して関心が寄りがちです。でも一歩引いてみて自分の人生を見てみると、キャリアやワーク以上に大事なことってありますよね？ぜひ、皆さんも、自分の人生で大事にしたいことに目を向けてほしいと思います。私も本業でも、P t o cでも、なるべく多くの人の自己実現ができるよう、これからも頑張っていくので、どこかでお目にかかれたら嬉しいですよ。

(平成二十年文科三類入学 平成二十四年経済学部卒)

「幸せ」なLGBTであればそれでよいのか？

佐々木裕子

少し以前のことではあるが、二〇一六年四月に「マイノリティとクィア・スペース」と冠した公開シンポジウム(主催：東京大学大学院博士課程教育リーディングプログラム「多文化共生・統合人間学プログラム」(IH S))「教育プロジェクト5」「多文化共生と想像力」が本学にて開催された。この中で、ゲストの一人である菅野優香さん(同志社大学)から興味深い指摘があった。近年、LGBTの権利問題が人権問題として認知されるようになり、LGBTを主に扱う映画祭が地方自治体などから助成金をもらうケースが増えている。これは多様性を尊重する動きのようではあるものの、他方で、分かりやすいカミングアウトやパートナーシップの成立を扱った話が増えており、映画で表現されるセクシュアリティの多様性という意味ではむしろ



んにメディアに登場しており、何らかの良いことが起きているという印象が強まっていることは筆者も日々実感するものの、一方で現状への疑念を強めてもいる。

性的マイノリティをめぐる動きの中でも特に着目されるもの一つに、二〇一五年五月に渋谷区が導入を開始した、いわゆる「同性パートナーシップ制度」がある。同様の制度は、現在では二〇を超える自治体において採用されている。それは実際のところ、婚姻とはほど遠いほどの権利の保障であるにもかかわらず、報道記事にはしばしば性的マイノリティ当事者による歓迎のコメントが掲載されている。また「パートナーシップ証明」を得たカップルのイメージもたびたびメディアに登場するようになった。

一連の動きについては、「同性」のカップルの生活上の様々な困難に焦点があてられたこと、しばしば過剰にあるいはただ単に性的なもの、病的なもの、笑いの対象とされてきた性的マイノリティたちの、「ふつう」でポジティブなイメージが主流のメディアによって流布されるようになったことなどに、一定の肯定的な評価が下せるだろう。だがそれで十分なのだろうか？

クイア理論家のサラ・アームドは二〇一〇

ろ貧しいものになっていないかとのことだった。

年の著書『幸せの約束』において、同性を性的な対象とすることがすでに受け容れられているとする「幻想」は、なおも続く差別や暴力を覆い隠すだけでなく、性的マイノリティたちが分かりやすい「幸せ」のかたちに同化することを要求するのだと述べている。言うまでもなく、「同性」のカップルに保障を与える制度は（少なくとも日本の現状においては）、性的マイノリティたちが日々直面する差別的な発言や態度、好奇のまなざし、物理的な排除や暴行などが、急速に消滅すること、あるいは法的な処罰の対象となることすらも約束するものではない。

そもそもこの社会において「正しい」とされているのは、男/女らしさの規範をまもり、特定の異性と二人きりの恋愛をし、結婚、子育て・子育てをするという性のあり方だ。性的マイノリティの人生モデルとして、カップルが生計を一にして暮らすことのイメージが繰り返し前面に出てくるというのは、この「正しさ」の力づよさを物語るものだとと言える。問題なのはその一方で、このような良き「幸せ」な人生の道のりを歩むことをのぞまない／できない人びとの存在や、その抱える困難がはるかに見えなくされることだ。また、このモデルを大きく逸脱するような欲望や、性的な実践や表現についての語彙や想像力も、乏しいままとなってしまふ。

主流の伝統的な価値観に似たようなあり方を目指す限りにおいてマイノリティに決して同等とは言えない権利が授けられ、そのことで差別が多いに解消されたかのような「幻想」がはびこるというのは、果たして多様性が尊重されている状態だと言えるだろうか？

言うまでもないことだが、そのような「正しさ」の力が残るといえるのは、女性を家にとめおき、家事労働の担い手とし、子どもを産み育てることを何よりの良き美德としてきた価値観もまた生き永らえるということを意味している。そのような価値観が常に批判的に問い直され、変更されない限り、力をもたない側に置かれた人びとの性/生はなおも困難なものとなる。

残念ながら、キャンパス内で女性や性的マイノリティに対する差別・侮蔑的発言や扱いがあるとの情報が途絶えることはない。見せかけではない多様性尊重の議論の土壌が豊かなる日は来るのか？ただ待つことに倦みかねている。

(総合文化研究科 博士課程/フェミニズム・クイア理論、レズビアン・スタディーズ)

要予約

秋の行事のご案内
詳細、予約方法等は順次、当会のウェブサイトに掲載いたします。

＊味覚のアトリエ@東大駒場
十月二日(月) 十九時～二十時(予定)

＊秋の文化イベント(レクチャーと昼食会)
東大教員と巡る駒場博物館とキャンパス
十一月二日(土) 十一時～十四時(予定)

＊秋の講演会

十一月二三日(土・祝) 十四時～十七時(予定)

第一部 細野正人先生(学生相談所)
第二部 能登路雅子先生(本学名誉教授)

どうぞ秋の駒場へ！
皆さまのお越しをお待ちしております。

東大駒場友の会会報【第33号】2019(令和元)年9月15日発行
東大駒場友の会 会長 浅島 誠

〒153-8902 目黒区駒場3-8-1 東京大学 駒場ファカルティハウス内
電話：03-3467-3536 FAX：03-3465-3334
メール tomonokai@post.c.u-tokyo.ac.jp
web サイト https://tomonokai.c.u-tokyo.ac.jp/

デザイン・印刷 株式会社双文社印刷
https://www.sobun-printing.co.jp



会報のバックナンバーをインターネット上でご覧いただけます。
東大駒場友の会ホームページのトップ画面に「会報バックナンバー」というボタンがありますので、そこからお入りください。

爽やかな風に包まれてゆったりとくつろぐことのできる

フランス料理

ルヴェ ソンヴェール 駒場

東大駒場友の会の皆様がお食事の際に注文なされたコーヒーは、お支払いの際に会員証・会友証をご提示下さいますと無料になります。

【営業時間】 11:00～14:30、17:00～21:00
Tel: 03-5790-5931 / Fax: 03-5790-1902
◎駒場ファカルティハウス内