

日本の音楽業界におけるジェンダーギャップの実態と展望

—日独の音楽大学教員のジェンダー比較を通して—

(愛媛大学 教育学部 音楽教育講座) 安積京子

The Reality and Prospects of the Gender Gap in the Japanese Music Industry

—Through a Gender Comparison of Japanese and German Faculties in the Music Universities—

Kyoko ASAKA

(2024年9月2日受付、2024年11月27日受理)

第1章 はじめに

1-1 研究背景と目的¹

日本の音楽大学（以下“音大”と称する）卒業生の9割が女性であり、ドイツ（約5割）、中国（約5割）、韓国（約7割）と比べても、この女性偏重は顕著であり特異である。日本におけるこの極端なジェンダーギャップ（英 gender gap）はなぜ生じたのであろうか。社会、学校、家庭などで男女の違いから生じている格差がジェンダーギャップであるが、本研究で対象にするのは高等音楽教育現場（大学・短大・大学院）でのジェンダーギャップである。

次に音大卒業後、大学院修了後に就業する音楽業界でのジェンダーギャップとは果たしてどのようなものであろうか。さらに高等音楽教育界におけるジェンダーギャップの実態と音楽業界のジェンダーギャップを一続きで見ると、この両者にはどのような関係性と連続性があるのであろうか。従って、本研究の目的は、一つ目は「音楽」と「ジェンダーギャップ」の問題を、従来の音楽

業界における女性への不平等・格差という視点ではなく、音楽教育界、とりわけ高等音楽教育段階での男女格差という新しい研究視点で捉えること。二つ目は音楽教育界と音楽業界を一続きで見ると、両者のジェンダーギャップの関係性や連続性の有無や程度を訴求することである。

本研究では「音楽業界」の具体的事例として日独のオーケストラのジェンダー比較と日独の音楽大学教員のジェンダー比較の二つを取り上げている。前者の研究結果に関しては拙稿(2023年)「日本の音楽業界におけるジェンダーギャップの実態と展望—日独のオーケストラのジェンダー比較を通して—」(『愛媛大学教育学部紀要』第70巻 pp. 151-166)に収録されている。本稿(2024年)では後者の音楽大学教員事例を取り上げる。以上の両事例の日独国際比較の視点から本研究3年目に当たる2025年では、今後の日本の高等音楽教育および音楽業界のジェンダー課題を展望すると同時にジェンダー対応策を提言すること

1 本研究は3か年にわたり段階を追ってなされるものである。従って、各年度の「研究背景と目的」は共通しているので1-1項の

第1、第2段落は、前年度（第1段階）の同文を掲出している。第3段落は各年度の研究進捗に合わせて更新している。

が目的である。

1-2 先行研究

日本の大学教員のジェンダー問題に関する研究は多くなされてきた。大学教員全体を対象にした研究、理系と文系のどちらかの教員区分に焦点を当てた研究もある。研究職の女性に焦点を当てた研究もある。また日本の大学と欧米・アジアの大学などを対象にした大学教授職の国際比較研究もある。しかしながら、文部科学省の「学校基本調査」の統計では、2021年度の学部別教員数は、国立大学では医学部、工学部、情報科学部、法学部、経済学部、文学部など55学部が、私立大学では400を超す学部が対象になっている。各学部（各研究分野）のジェンダー背景と実態は大きく異なるものと推察される。情報化社会で多様化する大学の学部レベルまで踏み込まないと大学全体だけを対象にしても大学教員のリアルな実態と課題は把握しにくいものと思われる。2023年4月現在、本稿が取り組む音楽大学、音楽学部、音楽専攻の女性教員を対象にした定量的かつ定性的に分析したジェンダー論文は見当たらない。

1-3 研究方法

本研究は、先行研究を含む国内外の文献研究や公的な統計資料分析に加えて、日独の現地の音楽大学への直接インタビューを基本とした国際比較による実証研究を行なう。

第2章 日本の大学・企業・政治を取り巻くジェンダー実態

2-1 大学を取り巻くジェンダー実態

2-1-1 OECDの世界の高等教育機関の女性教員比率

女性教員を増やす取り組みが進むOECD（経済協力開発機構）が加盟国38か国を対象に調査した結果に

よると、2020年時点で比較可能な32か国中、大学など高等教育機関で働く教員の女性比率は平均45%である。最も高いのはリトアニア59%で、米国51%、英国46%、ドイツ40%に対して、日本はスイスや韓国の36%をさらに下回る30%で最下位の地位にある。国際比較上、日本が女性の才能を十分活用できていないことが浮き彫りになっている。

2-1-2 国立大学協会の日本の女性教員比率

一般社団法人国立大学協会では2021年1月に、政府の「第5次男女共同参画基本計画」に基づき「国立大学における男女共同参画推進について—アクションプラン（2021年度～2025年度）—」を策定している。この中で女性教員比率の目標値を掲げている³。「国立大学の女性教員比率が2020年5月1日現在17.7%⁴となっているものを2030年までに30%に引き上げる」というものである。この10年間に女性教員比率を12.3%増加させるため2025年度までの5年間に6%増加させ、24%以上に引き上げることが必要であるとしている。

なお、翌2022年1月25日に公表された「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第18回追跡調査報告書」（調査年は2021年度）によると、9つの専攻分野別にみた女性教員比率は、家政58.3%、人文科学28.4%、教育25.3%、芸術25.3%、保健22.9%⁵、社会科学20.8%、農学13.4%、理学10.1%、工学7.7%である。

上記の9分野から音楽を含む「芸術」分野を取りだし焦点を当てる。教員は19大学578人、学生は1,273人が対象である。「芸術分野における学生及び教員の女性比率の推移」から男女比率をみると、学生は、学士・修士・博士課程のいずれでも女性比率が男性比率を大きく上回っている。一方、教員は教授・准教授・講師・助教の全ての職階で女性比率が男性

2 たとえば、木本尚美（2011）「大学教員の国際比較、ジェンダーを中心に—大学教授職の変容に関する国際調査（2007）の分析から見た日本の特徴—」がある。

3 達成目標には、①女性教員比率の他に、②学長、理事、副学長および大学の意思決定機関等に占める女性の割合が設定されている。「学長、理事、副学長」は20%以上、「大学の意思決定機関など」は20%以上、「教授」は20%以上、「准教授」は30%以上、「課長相当職以上」は25%以上と職階ごとの目標値がある。

4 女性教員比率は2001年7.6%、2005年9.3%、2010年12.7%、2015年15.4%、2020年17.7%と増えてきたものの、増加の歩みは遅い。また、2022年1月25日公表の「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第18回追跡調査報告書」によると2021年には18.3%へ増えている。

5 「保健」の女性教員比率22.9%を構成している内訳は、「医学」18.3%、「歯学」28.2%、「薬学」14.9%、「看護学」77.8%、「その他」31.9%である。

比率を大きく下回っている。とりわけ 2021 年現在、教員の 45%を占める教授の女性比率は第 14 回(2017 年) 調査より連続して 10%台になり、その後微増を続けているものの、2021 年 14.6%はアクションプランで定める目標値(教授 20%以上)にはまだ遠い。国立大学における「芸術」の女子学生比率約 70%(882 ÷ 1,273 人=69.3%)と女性教員比率約 25%(同 146 ÷ 578 人=25.3%)の間の構造的なジェンダーギャップは大きい。

2-1-3 女性教員増の取り組み事例 —東京大学の事例—

国立大学協会の「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第 18 回追跡調査報告書」(2022 年 1 月 25 日公表)によると、東京大学の 2021 年 5 月 1 日現在の女性教員比率は 14.3%(総教員数 3,895 人、うち女性教員数 557 人)であり、86 大学中、72 位である。女性教員の内訳は、教授 109 人、准教授 144 人、講師(常勤) 45 人、助教 254 人、理事 5 人である。

東京大学は 2022 年 11 月、2027 年度までに教授・准教授の女性教員約 300 人(教授 141 人、准教授 165 人)をあらたに採用する計画を打ち出している。これにより 2022 年度現在の女性比率 16%から 2027 年度には 25%へ引き上げるというものである。この採用増の背景には、多様性(ダイバーシティ)の確保が進まなければ世界的に激しさを増す研究力の向上競争で後れを取るという危機感がある。

2-2 企業を取り巻くジェンダー実態

上場企業の女性役員の実態を見てみる。日本の東京証券取引所プライム市場の上場企業は、2023 年 5 月 31 日時点で 1,835 社がある。これら企業全体で 2022 年の女性役員比率は 11.4%であり、いまだ約 2 割の企業において女性役員(取締役・監査役・執行役)がない状況である。内閣府によると「諸外国の女性役員割合⁶⁾」はフランス 45.2%、イタリア 42.6%、イギリス 40.9%、ドイツ 37.2%、カナダ 35.5%、米国 31.3%であり、女性が社会で活躍する場について日本は国際的にも大きく立ち遅れている。

内閣府の男女共同参画会議は、上記への危機感から 2023 年 6 月、「女性活躍・男女共同参画の重点方針」として東証プライム市場上場企業に具体的な数値目標を打ち出した。① 2025 年をめどに女性役員を 1 人以上選任、② 2030 年までに女性役員比率を 30%以上にすることなどである。日本は前述の高等教育機関における女性活躍の場の制約に加えて、企業活動の場においても同様の状況にあることがわかる。

2-3 政治を取り巻くジェンダー実態

日本の政治分野における女性の活躍の場が少ないことは、各種国際機関・団体による国際比較の中でも指摘されてきた。2023 年 9 月の内閣改造(岸田内閣)において、女性閣僚は 19 人中 5 人、副大臣 26 人と特定の政策分野について大臣を補佐する政務官 28 人の計 54 人中、女性議員はゼロである。閣僚・副大臣・政務官合計に占める女性比率は僅かに 6.8%(5 人 ÷ 73 人)であり、国際的に見ても日本のジェンダー平等意識が疑われる結果になっている。

第 3 章 日本の音楽大学教員のジェンダー実態

3-1 日本の音大の概要

4 年制の音大の対象になるのは、2023 年 4 月 1 日現在、一つ目は武蔵野音楽大学、大阪音楽大学のように音楽単独の私立音大および総合大学の中に音楽学部や音楽科、音楽専攻コースを有する私立音大(35 校)、二つ目は東京藝術大学音楽学部、京都市立芸術大学音楽学部のように音楽学部が当該大学の学部(例:美術と音楽)の一つを構成している国公立音大(4 校)、三つ目は全国都道府県に設立されている国立大学の教育学部の中に設置されている音楽教員養成の音楽コースを持っている大学(44 校)がある。以上の 4 年制大学の他に、音楽科を有する短期大学(15 校)と大学院(修士課程または修士・博士課程)を有する音大(23 校)がある。

3-2 日本の音大の男女別卒業者の実態

3-2-1 女性比率 9 割の音大卒業生

日本の音楽大学の累積卒業者の構造⁷⁾を 1968 年度

6 原典は OECD 「Social and Welfare Statistics」の 2022 年版。

7 このテーマについては拙稿(2022 年)「日欧亜比較研究による

～2020年度の半世紀超の期間で示したのが表1である。大学・短大・大学院（修士・博士課程）の高等音楽教育機関は合計40万人の人材を輩出している。男女別内訳は女性が89.5%、男性が10.5%であり、卒業生の約9割が女性である。女性比率の内訳は大学87.1%、短大96.0%、大学院73.7%である。設置者別累計卒業生の構成比は私立92.4%、国公立7.6%であり、音大卒業生の約8割が私立の女性である。

表1：音大の累積卒業生数

(1968～2020年度の52年間) 単位：人、%

	合計	男女別		設置者別	
		男性	女性	国公立	私立
短大	136,977	5,591	131,386	3,513	133,464
	構成比	100	4.0	96.0	2.6
大学	247,613	32,034	215,579	19,965	227,648
	構成比	100	12.9	87.1	8.1
大学院	17,941	4,714	13,227	7,016	10,925
	構成比	100	26.3	73.7	39.1
合計	402,531	42,339	360,192	30,494	372,037
	構成比	100	10.5	89.5	7.6

出所：文部科学省「学校基本調査」各年度版より筆者作成

3-2-2 劇的に半減した日本の音大卒業生

次に音大卒業生数の変化を見てみる。日本の高度経済成長や続く安定成長下、右肩上がりでも伸び続けた卒業生数のピーク年は1994年度の10,570人と1万人を超えたが、1991年のバブル経済崩壊を経て直近の2020年度は4,498人（短大456人、大学3,461人、大学院581人）とピーク年の半分に激減している。増加したのは大学院だけである。

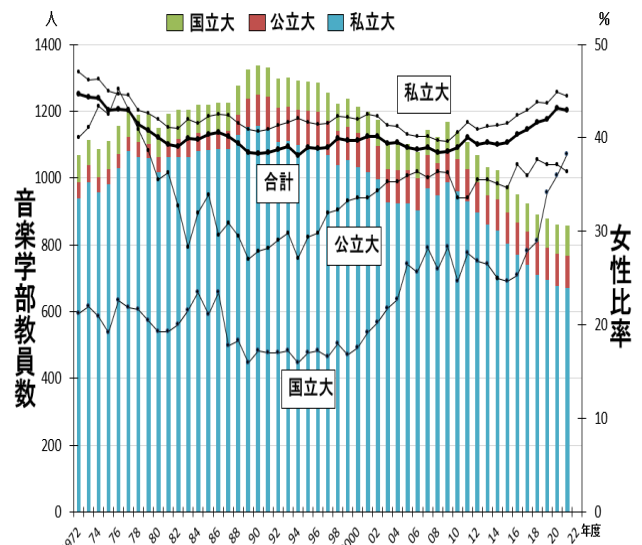
3-2-3 音大卒業生数と女性比率の推移

四年制大学卒業生に焦点を絞って音大卒業生数と女性比率の推移を見てみる。国公立大の卒業生数は男性、女性とも固定的であり大きな変化は見られな

いが、私立大の女性卒業生の急減少が顕著であり、その減少スピードは私立大男性卒業生を上回る。その結果として女性比率は若干の低下傾向は見られるが、それでも約8割のレベルにある。

3-3 日本の音大の男女別教員数

日本の音楽大学の教員数（常勤）を、各年度発表された文部科学省「学校基本調査」の「学部別教員数⁹（本務者⁹）」より筆者が集計作成したものが図1および図2である。調査対象年度は1972年度から2022年度の50年間であり、半世紀におよぶ長期トレンドから「音楽学部教員」の男女別在籍実態を調査した。音楽学部教員の年度別・設置者別女性比率を示すのが図1である。設置者は「国立」、「公立」、「私立」の3区分であり、各々男女別に発表されている。半世紀に及び音楽学部教員数の推移を以下3つの切り口から概観する。



出所：文部科学省「学校基本調査」各年度版より筆者作成

図1：音楽学部の設置者別教員数と女性比率

3-3-1 教員数合計

教員数は、日本の高度経済成長や安定成長下での音大生増加を反映して1972年度の1,000人台から

存在する。その後は情報分野など新分野の学部創設により設置者別の学部数は異なり、それぞれ増加している。

9 「本務者」とは常勤（フルタイム）の者、一方、非常勤講師や非常勤（パートタイム）の者などは「兼務者」と呼ばれる。

少子化社会日本の高等音楽教育の中長期課題と対応『愛媛大学教育学部紀要』第69巻pp.134-148の「第4章 日本の音大卒業生の実態と課題」に詳述している。

8 例えば1972年度においては、学部数区分は「国立」「公立」「私立」とも共通して63学部であり、その中に『音楽学部』が

1982年度には1,200人に上昇し、1989年度にはさらに1,300人台に増え、日本のバブル経済が崩壊する前年の1990年度には過去最高の1,336人を記録した。以降、1992年度1,200人台、2001年度には1,100人台、2012年度1,000人台、2015年度900人台、2018年度800人台と漸減し、直近の2021年度には856人となっている。2021年度の856人はピークの1990年度1,336人の64.0%であり、教員数合計の約3分の1が消滅したことがわかる。定年退職による自然減もあったものと推察されるが貴重な音楽教員人材の喪失である。背景には前項「3-2 日本の音大の男女別卒業者の実態」で述べた通り、音大生の激減¹⁰がある。音大卒業者と音楽学部教員の減少傾向は連動している。

3-3-2 設置者別教員数と女性比率

次に音楽学部教員数を設置者別に見ると、「国立」は東京藝大1校であり、この半世紀の間、80人台で推移している。「公立」は愛知県立芸術大学（1966年創立）、京都市立芸術大学（同1969年）、沖縄県立芸術大学（同1990年）の3校の合計¹¹であり、1987年度までは40～50人台で推移したが1990年度に沖縄県立芸術大学が新設された以降は3大学合計90～100人で推移している。「国立」と「公立」は学部の新設や学科の増設が無い限り教員数、男女数は固定的である。教員数で大きく変化したのは私立大であり、ピークの1990年度1,156人（男性685人、女性471人）から2021年度671人（男性372人、女性299人）へと485人激減している。

以上の教員数推移を女性比率の観点から見ると、図1の折れ線グラフが示す通り過去最高は1972年度の44.7%（国立21.2%、公立40.0%、私立47.0%）である。1981年度以降は30%台の基調が続き、2016年度40.4%と再び40%台の基調となり、2020年度は過去最高に迫る43.1%に上昇している。これらの

実態から様々な経済環境や社会環境の中で変動してきた女性比率は、半世紀前の女性比率にすらまだ回復できていない。また、私立音大では女子学生が8割を占めるにも拘わらず女性教員比率はいまだ50%に満たないという実態が見えてくる。

3-3-3 職位別教員数と女性比率

次に音楽学部の教員数を図2の棒グラフで職位別（教授、准教授¹²、講師¹³、助手¹⁴）に見てみる。1972年度の教員合計1,068人の中で教授361人（構成比33.8%）、准教授250人（同23.4%）、講師382人（同35.8%）、助手75人（同7.0%）である。また教員数ピークの1990年度1,336人の内訳は教授640人（構

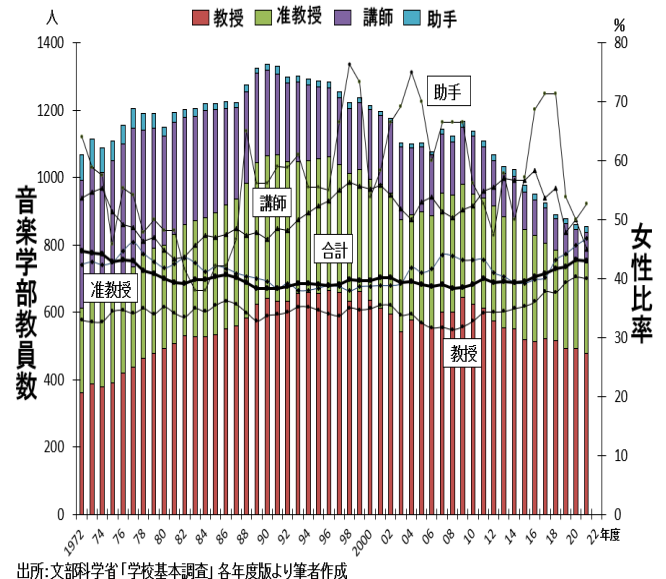


図2：音楽学部の職位別教員数と女性比率

成比47.9%）、准教授425人（同31.8%）、講師255人（同19.1%）、助手16人（同1.2%）であり、教授が教員合計の約半数を占めている。直近の2021年度856人の内訳は、教授477人（構成比55.7%）、准教授269人（同31.4%）、講師91人（10.7%）、助手

10 半世紀で半減した日本の音大生については、拙稿（2022年）「日欧亜比較研究による少子化社会日本の高等音楽教育の中長期課題と対応」『愛媛大学教育学部紀要』第69巻 pp.134-148に詳述している。

11 文部科学省の統計「学校基本調査」では、各学部の対象となる学校数と学校名は公表していない。ここでの「国立」と「公立」の学校数と大学名は筆者の推定である。

12 2005年度までは「助教」の表記であったが、それ以降は「准教授」となっている。

13 「講師」は常勤講師であり、非常勤講師は含まれない。

14 2006年度までは「助手」の表記であったが、それ以降は「助教」と「助手」に2区分して表記されている。ここでは、「助教」と「助手」を合計して旧称の「助手」として表記する。

19人(同2.2%)であり、教員合計における教授の構成比が半数を超えている。

以上の職位別教員数を女性比率の観点から見ると、図2の折れ線グラフが示す通り、教授は30%台、准教授は40%台、講師は50%台、助手は60%台という基調であり、上位職の教授・准教授は男性主体、下位職(講師・助手)は女性主体という傾向が読み取れ、上位職での男性在职優位性は顕著である。

3-3-4 教授に見る女性比率

さらに前項の職位別教員数の中から教授のみに焦点を当てて見てみる。前述のように教員合計に占める教授の構成比は上昇しても、女性比率は1972度の32.9%から2019年度までの長きにわたり30%台前半の基調である。女性比率が初めて40%台に入ったのは2020年度の40.3%(教授数493人、男性294人、女性199人)である。その内訳は国立28.5%、公立31.3%、私立43.0%であり、国公立大では女性比率が一段と低いのが特徴である¹⁵。

以上の事実は、教授の女性比率が10%弱(1972年度32.9%⇒2020年度40.3%)向上するのに半世紀近くを要したことを意味し、特段の対応策がとられず現状のままでは¹⁶、さらに10%向上させ50%に到達するまでには次の半世紀を要することになる。音大の過去半世紀間の累計女子卒業生比率が90%¹⁷の日本において、音楽学部教員の最高職位である教授の半数に女性が到達するのに1世紀を要するのは世界的に見ても特異な事態である。日本においては女性が音楽学部の教授に昇格するのに「ガラスの天井」(Glass Ceiling)¹⁸とも言うべき見えない障壁がい

かに高いかを示している。

3-3-5 非常勤講師の男女別教員数

上記3-3項の文科省の「学部別教員数」は、常勤の教授・准教授・講師・助教・助手を対象にした公的統計である。これら常勤教員(本務者)に対して、非常勤講師、名誉教授、特任教授、客員教授、招待教授などの非常勤教員(兼務者)の「学部別教員数」は公表されていない。常勤教員に対して非常勤教員の人数や比率、および非常勤教員の学科別(科目別)・男女別・職位別実態がどの様になっているのかを筆者独自の調査分析を行った。全国30の音楽大学(国立1、公立3、私立26)¹⁹を取り上げた。調査方法は、受験専門誌『音楽大学・高校 学校案内2024』(音楽之友社発行)に掲載の音楽大学30校の『担当教員』欄および各大学ホームページの『教員プロフィール』欄を筆者が集計整理した。

調査結果は、表2の「日本の音大教員の学科別・男女別非常勤比率」の示す通りである。2022年度の常勤・非常勤を合わせた教員合計は6,865人であり、その内訳は常勤教員1,009人(注:文科省2021年度856人)²⁰に対して、非常勤教員5,856人であり、30校を加重平均した非常勤比率は85.3%(5,856÷6,865人)である。国公立大学に対して私立大学の非常勤比率の高さが目立ち、非常勤比率が90%を超す私立大学は7大学におよぶ。各私立大学は学生数の減少とそれに伴う経営コストの削減のため常勤教員を減少させてきたが、それを非常勤講師が補う形で担当教員数を確保している実態が明らかである。講義コマ数の教員充足と経営の両面で非常勤講師に支

15 特に国立大の女性教授比率は1996~98年度4.8%など10%未満の年度が90年代に続いたが、以降10%台、20%台と向上し、2021年度には30.7%となった。

16 講師の女性比率が准教授、教授の女性比率を上回るため、講師の職位が順当に昇進すれば長期的には教授の女性比率は増えることになるが、自然増に近い増加率では顕著な女性比率の改善にはつながらないであろう。

17 同脚注7

18 『Glass Ceiling』という用語は、米国で1984年に雑誌『Working Woman』の女性編集長であったGay Bryantによって初めて使われたと言われる。1986年にはWall Street Journalの特集記事の中で使われ全米に広まった。1991年には同国の公民権法(Civil Right Act)修正の際、上院議員Robert Doleが「ガラスの天井委員会」を議会内に導入し、1995年に委員会による女性の労働環境の調査結果が最終報告書として発表された。『Glass Ceiling』の用語は今日、米国政

府機関や大企業、国際機関などでも「女性とマイノリティの上位職への昇進や給与格差への目に見えない障壁」について使われている。

19 ここでは、国立大学教育学部の音楽教員養成の音楽科は含まない。また、同専門雑誌には私立音大として35大学が掲載されているが、本稿では非常勤教員を含む教員数合計が50人以上の26大学を調査対象とした。

20 文科省統計では「音楽学部」が対象としている大学数、大学名の内訳は公表されていないが、「大学(学部)専攻区分コード」は公開されており、大分類「芸術」の中の中分類「音楽関係」では34の小分類(学科)がある。一方、各音楽大学が独自に公表し筆者が調査対象とした「音楽学部」には、表2の中の一一般科目(教養科目、語学、教職科目など)やクラシック系音楽以外の『その他』(バレイ、ダンス、舞台芸術、コンピュータ音楽など)が含まれているため、教員数合計では文科省統計を大きく上回るものと推察される。

えられた日本の音大特有の教員構造である。

次に音大教員 6,865 人の男女別構成比は男性の 55.6% (3,815÷6,865 人)、女性 44.4% (3,050÷6,865 人) であり、男性の在職優位性は変わらない。この中から非常勤講師 5,856 人のみを取り出し男女

表 2 : 日本の音大教員の学科別・男女別非常勤比率

学科	男性				女性				合計			
	常	非	計	比率	常	非	計	比率	常	非	計	比率
音楽学・音楽史	34	117	151	77.4	33	137	170	80.5	67	254	321	79.1
音楽理論	30	105	135	77.7	16	132	148	89.1	46	237	283	83.7
器楽	243	1405	1648	85.2	124	1090	1214	89.7	367	2495	2862	87.1
ピアノ	90	273	363	75.2	77	568	645	88.0	167	841	1008	83.4
ヴァイオリン	21	76	97	78.3	24	87	111	78.3	45	163	208	78.3
その他	132	1056	1188	88.8	23	435	458	94.9	155	1491	1646	90.5
声乐	50	242	292	82.8	75	295	370	79.7	125	537	662	81.1
指揮	18	106	124	85.4	2	21	23	91.3	20	127	147	86.3
作曲	48	157	205	76.5	13	71	84	84.5	61	228	289	78.8
邦楽	12	45	57	78.9	4	47	51	92.1	16	92	108	85.1
音楽療法	5	15	20	75.0	15	39	54	72.2	20	54	74	72.9
その他	118	764	882	86.6	67	582	649	89.6	185	1346	1531	87.9
一般科目	48	253	301	84.0	54	233	287	81.1	102	486	588	82.6
合計	606	3209	3815	84.1	403	2647	3050	86.7	1009	5856	6865	85.3

注) 「常」は常勤教員、「非」は非常勤教員、「比率」は非常勤教員比率
出所: 受験専門誌「音楽大学・高校・学校案内2024」及び各大学公開のHPより筆者が集計・作表

別構成比を前掲表 2 で見てみると、男性 54.8%、女性 45.2% である。常勤教員 1,009 人の男女別構成比 (男性 60.0%、女性 40.0%) に比べて女性比率は 5.2% 高いものの、累計音大卒業生の女性比率が約 90% の日本において、常勤、非常勤とも 50% 以下という女性比率は不変である。

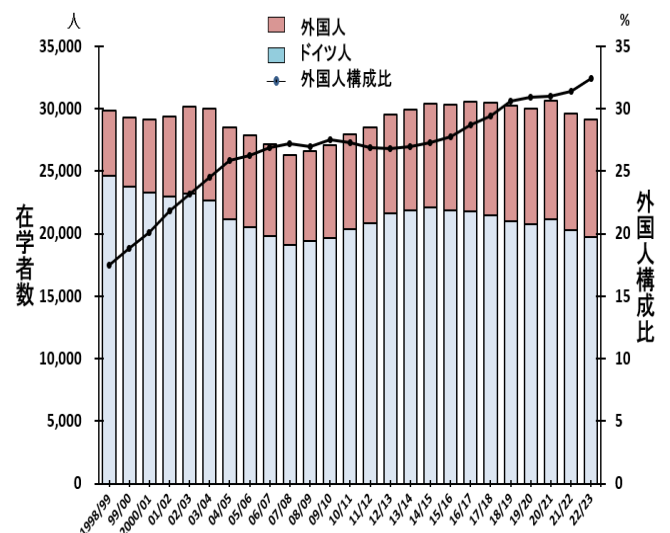
非常勤講師の実態は、かつての常勤教員が定年退職後に名誉教授、客員教授、特任教授といった名称で非常勤の職位で就任しているケースや、現役の常勤教授が他大学の非常勤講師や招待教授として就任しているケースなども多い。また、過去、現在とも勤務大学 (本務校) をもたずに単独で非常勤講師として母校などで就任しているケースも多い。従って、

現役の常勤教員の男女構成比が非常勤教員の男女構成比にも色濃く投影されていると考えられる。以上より、常勤は男性優位 (多数)、非常勤は女性優位 (多数) とはなっておらず、男性の在職優位性は常勤、非常勤の両方で見取れる。常勤と非常勤教員の採用には同じ背景が横たわっているからである。

第 4 章 ドイツの音楽大学教員のジェンダー実態

4-1 ドイツの音楽大学在学者の国籍別推移

ドイツの音楽大学在学者のジェンダー実態を上げる前に在学者数全体の構造的な変化に触れておく必要がある。ドイツの高等教育機関における音楽在学者数とその国籍を示すのが図 3 である。1998/99 年から 2022/23 年の 25 年間の合計推移を見ると、年毎に若干の変動はあるものの、約 3 万人規模で安定している。大きな変動は留学生を主体とする外国人在学者数と在学者全体における構成比の変化である。1998/99 年の在学者合計 29,896 人中、外国人は 5,250 人であり全体の 17.5% を占めていたが、直近の 2022/23 年には合計 29,185 人中、外国人は 9,468 人



出所: ドイツ連邦統計局の高等教育機関「Statistics of Student」各年度より筆者作成

図 3 : ドイツの高等教育機関における音楽在学者数の国籍別推移

(男性 4,114 人、女性 5,354 人) となり全体の 32.4% を占めるに至った。一方、同期間にドイツ人学生

は、24,646人から19,717人へ4,931人の減少(20%減)を見せている。2022年現在、ドイツ人学生3分の2、外国人学生3分の1という在学生構成比であり、ドイツ人学生の減少を外国人学生の増加が補うという構造が続いている。

4-2 ドイツの音楽大学在学者の科目別推移

ドイツの音楽大学の科目別在学者数(外国人を含む)²¹の推移を見てみる。直近の2022/23年在学者数29,185人の中で、最大は、将来初等・中等・高等教育機関で音楽の教職を目指す「音楽教育」の科目専攻者が28.7%、次いでプロの演奏家などを目指す「器楽」23.7%、音楽家・学者などを目指す「音楽学・音楽史」15.2%、「劇場研究」(舞台芸術)10.3%である。これら上位4科目で全体の4分の3超(77.8%)を占める。

音楽大学在学者の科目別在学者数推移(1998/99~2022/23)をみると、合計は毎年3万人前後であるが、科目ごとに大きな変化が生じている。大きく減少しているのが「音楽学・音楽史」1,637人、「音楽教育」1,076人、「劇場研究」1,004人で計3,717人減である。一方、大きく増加しているのが「ジャズ&ポピュラー音楽」1,135人、「オーケストラ音楽」567人、「音響工学」431人、「器楽」335人、「声楽」268人で計2,736人増である。急増する外国人学生の増分の4分の3が「器楽」、「オーケストラ音楽」、「声楽」の3科目に集中していることが背景にあるものと推察される。

4-3 ドイツの音楽大学在学者の女性比率

ドイツの音楽大学在学者の女性比率について1998/99年から2022/23年の25年間の科目別推移を図4で見てみる。図中の黒色の太文字「合計」欄の折れ線グラフが在学者合計の女性比率を示し、50%台で推移している。同期間に女性比率のピークは2007/08年の59.0%、ボトムは2018/19年の53.9%で漸減傾向にある。「音大生の女性比率が日本90%、韓

国72.9%(2018年)であること²²と比較すると、ドイツは50%台と低い。日本と韓国では音楽大学における在籍者(卒業生)が女性に特化、または偏在しているが、ドイツではほぼ男女半々である。

上記の女性比率の推移を科目別に数字でみると、次のように大きく異なる。リトミック(80~100%)、劇場研究(舞台学、演劇学)(70%台)、声楽(60%台)、音楽教育(50%~60%台)、器楽(50%台)、オーケストラ音楽(50%台)、音楽学・音楽史(40%~50%台)、教会音楽(30%~40%台)、作曲(20%~30%台)、指揮(20%~40%台)、ジャズ&ポピュラー音楽(20%台)、音響工学(10%~20%)である。

過去、男性が主体となっていた作曲や指揮の科目では女性比率が各20%台から30%台へと上昇が顕著であり、この分野でのさらなる女性進出が窺える。

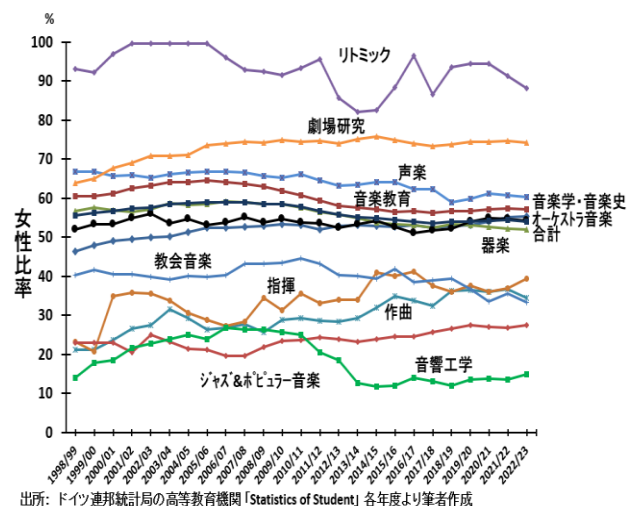


図4：ドイツの音楽大学在学者の科目別女性比率

声楽や器楽の科目では女性比率は各々60%台、50%台と安定的に推移している。男性主体の音響工学では、2006/07年には女性比率が26.8%と在学者の4分の1を占めたが、2022/23年現在、14.9%へと大きく減少している。

以上のように音楽専攻分野(科目)によって男性・

21 ドイツの「音楽の科目別在学者数」や「音楽在学者の女性比率」については、拙稿(2021)「少子化社会ドイツの高等音楽教育現場への一考察—日本の音楽教育へのインプリケーション—」『愛媛大学教育学部紀要』第68巻 pp.161-175で詳

述している。
22 拙稿(2020)「少子化社会を迎えた韓国の高等音楽教育の現状と課題—日本の高等音楽教育の現場課題と対応策を再考する—」『愛媛大学教育学部紀要』第67巻 pp.227-242を参照。

女性の比率が大きく異なるものの、長期にわたりドイツの高等音楽教育機関の在学生合計のほぼ半分が男性ということは、性別にかかわらず卒業後に何らかの就業の機会があり、生計（経済的な生活基盤）が立てられるということである。

4-4 ドイツ音大教員のジェンダー実態

4-4-1 募集要項と選考プロセス

ドイツの音大教員の採用は設置者別（連邦立・州立・私立・教会立）・職位別（教授・講師）に異なるだけでなく、同じ設置者（例：州立大）でも各大学が独自の選考方法を持っている。また、学術系科目（例：音楽学・音楽史）と実技系科目（例：器楽、声楽）でも異なる。例えば実技系の器楽教授採用の事例では下記の方法が一般的である。オーケストラ楽員採用と同様、出身地（Herkunft）・性別（Geschlecht）・年齢（Alter）は問われない。

第一次試験として書類審査（学歴・演奏歴・所属楽団歴などの経歴、受賞歴、教育歴など）がある。応募者の中から、① たとえば「Aクラス」²³のオーケストラの首席奏者であること、② 国際コンクールなどの受賞歴、③ 教育者としての実績をベースに選考され、その結果、審査に合格した10人ほどに「招待状」が送られる。

第二次試験として実技試験がある。審査員は、弦楽器・木管楽器・金管楽器・打楽器から1~2名ずつの教授と、他大学の当該楽器の教授で構成され、公正な審査システムがとられている。審査はソロとレッスンが行われる。まず応募者が30~45分程度のソロを演奏する。次に2人程度の学生をレッスンする。例えば一人は学部の若い学生を相手にソロ曲をレッスン。もう一人は大学院生を相手にオーケストラスタディ（オーケストラの中のソロなどの部分）を行なう。演奏力とレッスン力を審査員の教授達が総合的に判断して採用の可否を確定する。

4-4-2 ドイツ音大の男女別教員数（1997~2021年）

ドイツの音楽大学の教員数の全体像を表3の「ドイツの職位別・男女別・大学タイプ別音楽教員（2021年）」で見してみる。音楽教員はまず「常勤」（Hauptberuflich）と「非常勤」（Nebenberuflich）に分けられる。前者の常勤は「教授」（Professor*innen）、「講師・助手・学術芸術スタッフ」（Dozent*innen, Assistent*innen, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter*innen）、「特別講師」（Lehrkräfte für besondere Aufgaben）に3区分される。後者の非常勤は「講師・名誉教授²⁴・個人講師」（Lehrbeauftragte, Honorarprofessor*innen, Privatdozent*innen）、「名誉教授²⁵・客員教授」（Emeritierte Professor*innen, Gastprofessor*innen）、「学術助手・チューター」（Wissenschaftliche Hilfskräfte, Tutor*innen）に3区分される。

常勤教員の3,221人（男性2,105人、女性1,116人）と非常勤教員7,675人（男性4,606人、女性3,069人）を合計した10,896人が2021年の教員数である。常勤教員3割、非常勤教員7割という構成比である。常勤教員では男性が女性の約2倍であり、非常勤教員でも男性が女性を1,537人上回る1.5倍である。常勤、非常勤を合わせた女性教員数は4,185人で、その女性比率は38.4%に留まっている。

職位別では、常勤教員3,221人の半分（51.5%）を占める「教授」に焦点を当てると、1,660人中、女性は437人で女性比率はいまだ26.3%（4人に1人）に留まっている。女性の教授数は2010年の356人から2021年の437人へ81人増加しているが、その女性比率は同期間で23.2%から26.3%へわずか3.1%増加しただけで男性在職優位の構造は変わらない。このことは、全分野の教授数の女性比率が1997年9.0%（全国37,668人、うち女性3,392人）から図5が示すように2010年19.1%（同41,462人、うち同7,945人）へ、そして2021年に27.1%（同50,260人、うち

23 ドイツのオーケストラは、給料等によってS,A+,A,B,C,Dにランク分けされている。

24 Emeritierte Professorの英訳はProfessor Emeritusで邦訳は「名誉教授」

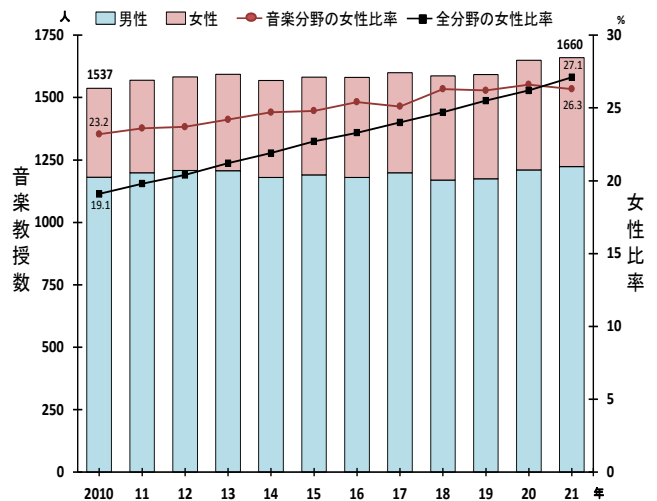
25 Honorarprofessorの英訳はHonorary Professorで邦訳は上記脚注23と同様「名誉教授」になるが、ドイツ政府がこの類似している2単語を統計上どのように使い分けしているかは不明である。

表3：ドイツの職位別・男女別・大学タイプ別音楽教員数（2021年）

	職位	男性	女性	合計	女性比率	大学タイプ	
						注1)	
						音楽大学	その他大学
常勤	教授	1,223	437	1,660	26.3	1,391	269
	講師・助手・学術芸術スタッフ	515	435	950	45.8	509	441
	特別講師	367	244	611	39.9	390	221
	小計	2,105	1,116	3,221	34.6	2,290	931
非常勤	講師・名誉教授・個人講師	4,382	2,869	7,251	39.6	5,205	2,046
	名誉教授・客員教授	61	16	77	20.7	76	1
	学術助手・チュータ	163	184	347	53.0	187	160
	小計	4,606	3,069	7,675	40.0	5,468	2,207
合計		6,711	4,185	10,896	38.4	7,758	3,138

注1) 総合大学・教員養成大学・専門大学

出所：ドイツ音楽情報センター(MIZ)の「Statistics」より筆者作成



出所：「音楽教授数」はMIZ「全分野の女性比率」はドイツ連邦統計局より筆者作成

図5：ドイツの高等教育における男女別音楽教授数

同13,664人)へさらに上昇しているのに対して、音楽教授数における女性比率に顕著な変化は見られず、2021年には逆に全分野(全国平均)の女性比率27.1%に追い抜かれている。

次に大学タイプ別に女性比率を見てみる。ドイツの高等音楽教育を支えているのは、「音楽大学」と、総合大学、教育大学(教員養成大学)、専門大学からなる「その他大学」である。教員数合計10,896人のうち音楽大学が71.2%(7,758人)、その他大学が28.8%(3,138人)を占めている。前者の女性比率は38.2%(2,963÷7,758人)、後者は38.9%(1,222÷3,138人)であり、両者に大きな差はみられない。

ドイツの音大の女性比率50%台に近いのは、6つの職位を見ると、非常勤の中の「学術助手、チュータ」の53.0%のみであり、その他の5分野はいずれも20~40%台に留まっており男性在職優位の状況は変わらない。

また、合計10,896人の音楽教員の中で最大数は、非常勤の「講師・名誉教授・個人講師」の7,251人で、全体の66.5%を占める。なお非常勤教員(7,675人)が音楽教員全体(10,896人)の70%を占めている²⁶。

4-4-3 ドイツ音大の男女別常勤教員数

次に前掲表3の中の常勤音楽教員(2021年は3,221人)に焦点をあて、常勤音大教員数の1997年~2021年の推移を見てみる。出所はドイツ連邦統計局の「高等教育機関」の中の教育・研究職で、「常勤の学術的・創造的芸術スタッフ」である。この中には、①教授、②講師および助手、③科学的・創造的芸術スタッフ、④特別講師の4つが含まれている²⁷。

この教育研究職は、84分野に区分されており、音楽は科目群「芸術・芸術科学」の中の『音楽・音楽学』(Music・Musicology)である。この項目をドイツの音楽大学および大学院の常勤(フルタイム)の音楽教員数とみなすことができる。

1997年の常勤音楽教員数2,240人(男性1,610人、女性630人)は、その後漸増傾向にあり、2021年3,221人(男性2,105人、女性1,116人)と24年間で981人(43.7%増)増加した。この間、男性教員の比率は71.8%から65.4%へ漸減し、逆に女性教員の比率は28.2%から34.6%へ漸増した。約四半世紀間の教員増981人の半分を女性が占め(486÷981=0.495)、女性比率の向上と相まって女性教員数は1997年630

26 ちなみに日本の非常勤比率は、前掲表2が示す通り85.3%でありドイツを大きく上回っている。

27 前掲表3(出所：ドイツ音楽情報センター：MIZ)では、②

「講師・助手」と③「科学的・創造的芸術スタッフ」が合算された数字が発表されている。

人から2021年1,116人へと486人増(77.1%増)を見せている。しかしながら音大生の女性比率が54.1%(2022/23)に対して常勤教員の女性比率34.6%は依然低く、男性教員比率の高さは際立っている。ドイツは2021年現在、常勤音楽教員の約3分2が男性、3分の1が女性という比率であり、依然、そのジェンダーギャップは大きい。

第5章 ドイツの音楽大学で活躍する日本人のジェンダー実態

日本人演奏家・音楽家がどれだけドイツの音楽業界で活躍しているのかを探るため、前回の拙稿²⁸では具体的に「ドイツのオーケストラにおける日本人楽員」を取り上げて調査分析を行った。本稿ではドイツに加えて、欧州の主要クラシック音楽国であるフランス、英国、イタリア、スイス、オランダ、フィンランドの音楽大学にまで対象を広げて在籍する日本人教授の調査分析を行った。

欧州の音楽大学に在籍の日本人教授を一覧表にしたものが表4である。この教授には、現役の教授、定年退職して現在は名誉教授になっている者、故人となった元教授などを含めて合計20名がいる。ここでは「教授」には、専任講師や非常勤講師などは含まない。

20名の男女別内訳は、男性5名、女性15名、女性比率75.0%であり、音楽大学での日本人活躍の主体は4分の3を占める女性である。日本の音楽大学における女性教授の比率が40.3%(2020年)に留まっていることと比較すると、上記の75.0%はかなり高い水準である。この75.0%という数字はドイツのオーケストラに在籍する日本人楽員328名(男性82名、女性246名)の女性比率が75.0%(4人のうち3人が女性)であった数字と重なる。

次に表4で日本人の国別の活躍状況を見ると、ドイツ11名、オランダ3名、フランス2名、英国、イタリア、スイス、フィンランドが各1名であり、ド

表4：欧州の音楽大学に在籍の日本人教授

国名	在職大学名	教授名	性別	担当学科	就任年	出身大学
ドイツ	ミュンヘン音楽大学	今峰由香	女性	ピアノ	2002	関西学院大
	フライブルク音楽大学	鶴岡裕子	女性	ピアノ	N.A.	N.A.
	フランクフルト音楽大学	丸子寛子	女性	ピアノ	N.A.	N.A.
	カールスルーエ音楽大学	韓 伽椰	女性	ピアノ	1999	桐朋学園大
	ミュンヘン音楽大学	松田康子	女性	ピアノ	2009	東京藝大
	マンハイム音楽大学	小林秀子	女性	ヴィオラ	1991	桐朋学園大
	カールスルーエ音楽大学	白井光子	女性	声楽	1992	武蔵野音大
	カールスルーエ音楽大学	種田直之	男性	ピアノ	1976	東京藝大
	ハノーファー音楽大学	大植英次	男性	指揮	2000	桐朋学園大
	フォルクヴァンク芸術大学	河村尚子	女性	ピアノ	2015	ハノーファー音楽大学
フランス	国立パリ地方音楽院	近藤富佐子	女性	声楽	N.A.	武蔵野音大
	パリ国立高等音楽院	上田晴子	女性	室内楽	2001	東京藝大
英国	ギルドホール音楽院	小川典子	女性	ピアノ	2007	東京音大
イタリア	ローマ・サンタチェチリア音楽院	葉玉洋子	女性	声楽	N.A.	広島大
スイス	ローザンヌ高等音楽院	小糸 恵	女性	パイプオルガン	1992	東京藝大
オランダ	ハーグ王立音楽院	佐藤豊彦	男性	リュート	1973	立教大
	アムステルダム音楽院	佐藤俊介	男性	古楽器	2013	ミュンヘン音大
	マーストリヒト音楽院	米元響子	女性	ヴァイオリン	2012	エコール・ノルマル音楽院
フィンランド	フィンランド国立音楽院 シベリウス・アカデミー	館野 泉	男性	ピアノ	1968	東京藝大

出所：各大学のHP・各人のHP・コンサートパンフレット等より筆者作成

イツでの活躍が目立つ。なお最多国ドイツの11名中、女性が9名を占める女性比率は81.8%である。

また分野別の活躍状況を見ると、ピアノ11名、そして弦楽器のヴァイオリン、ヴィオラ、リュート、古楽器(ピリオド)各1名の計4名であり、残りはパイプオルガン1名、声楽3名(ドイツ・フランス・イタリア各1名)と指揮1名である。作曲²⁹、音楽学・音楽理論・音楽史などの分野には日本人教授はおらず、実技系教授に偏っており理論系教授はいない。

ドイツの教授職においては、ピアノに代表されるように感性にかかわる実技系(演奏系)分野では日

28 調査結果は、拙稿(2023)「日本の音楽業界におけるジェンダーギャップの実態と展望 一日独のオーケストラのジェンダー比較を通して」『愛媛大学教育学部紀要』第70巻 pp.151-166 に収められている。

29 作曲分野には日本人教授はいないが、若手日本人(27歳、東京芸大大学院卒、パリ国立高等音楽院在学中)が2022年にスイスのジュネーブ国際音楽コンクールの作曲部門で2位入賞という活躍がある。

本人女性教授は一定数が在籍し存在感を示している。しかしながら理論系分野においては、「男性の領域」とするドイツ音楽文化のジェンダー規範の存在とそれによる影響で日本人女性が進出するのは難しいものと推察される。また日本人男性にとっても理論系分野においては、欧州音楽文化の背景理解のもとで大学教授をめざすことは実技系分野への進出以上に厳しい競争が強いられる。

第6章 日本の音楽大学教員のジェンダー問題への考察

考察1 日独の音楽教育構造 — 極端に非常勤講師に依存する日本 —

ドイツの音大生は2022/23年で29,185人(男性13,403人、女性15,782人、女性比率54.1%)、一方、常勤、非常勤を合わせた音大教員数は2021年10,896人(男性6,711人、女性4,185人、女性比率38.4%)である。音大生3万人を1万人の音楽教員が支えるドイツの音楽教育構造と言える。

音大生の内訳は、ドイツ人学生が減少傾向を示し、外国人学生が急増しており、外国人比率が10%台から20%台となり2022/23年冬学期には32.4%を占めるに至った。2022年現在、ドイツ人学生3分の2、外国人学生3分の1という学生構成比であり、外国人学生の増加がドイツ人学生の減少をもたらすという構造が続いている。

また、10,896人の音楽教員は常勤教員が30%、非常勤教員が70%を占め、とりわけ非常勤の講師・名誉教授・個人講師が全教員の66.5%を占める構造である。上昇一途の外国人学生数への対応を含めて教員の主力部隊は7,000人を超える非常勤講師である。ちなみに教授は全教員の15%にあたる1,660人である。

一方、日本の音大卒業生は2020年度4,498人(大学3,461人、短大456人、大学院581人)である。この音大生数は、ピークの1994年度10,570人から急激に下降している局面にある。

また、音楽教員は4年制大学に絞ると³⁰、2022年度の6,865人のうち、常勤音楽教員が全教員(常勤および非常勤合計)の14.7%(1,009人)³¹、非常勤教員が85.3%(5,856人)を占めるという極端な非常勤教員依存型の構造である。ちなみに教授は全教員の8.9%(609÷6,853人)にあたる609人³²である。日本は音大生4,000人超を約7,000人の音楽教員が支える教育構造にあり、教員数が学生数を上回る。

考察2 日独とも女性教員比率は3~4割台で常勤、非常勤の両方で越えがたい壁に直面

考察1のドイツの音楽教育構造をジェンダーの視点から見ると、統計上判明している1998/99年以降2022/23年の四半世紀間は音大生の女性比率は50%台で推移しており、ドイツの音大生は男女ほぼ半々の機会均等である。

また、音楽教員は、常勤の女性比率は30%台であり、特に常勤教員の半分を占める教授職では女性比率は2010年23.2%から直近の2021年26.3%まで20%台に留まっている。さらに非常勤の講師・名誉教授・個人講師においても女性比率は30%台であり、この職位でも男性の在職優位性は揺るがない。ドイツの女性音楽教員には常勤、非常勤の両方で男性の越えがたい壁が立ちただかっている。

一方、日本においては、半世紀(1968~2020年度)に及ぶ累計音大卒業生40.2万人の女性比率は89.5%(4年制大学87.1%、短大96.0%、大学院73.7%)である。同じく半世紀間(1972~2022年度)の日本の音大教員(4年制大学)の女性比率は30~40%台の基調で推移している。音大生(音大卒業生)と音大教員の女性比率の乖離は半世紀におよぶ日本の根深いジェンダーギャップである。

日本では音楽教員の女性比率は44.4%(3,050÷6,865人)、その内訳は常勤教員で39.9%(403÷1,009人)、非常勤教員で45.2%(2,647÷5,856人)であり、男性の在職優位性は高く女性にはドイツ同様、常勤・非常勤の両方で男性の越えがたい壁が立ちただかっている。

30 4年制大学教員(常勤・非常勤)の中で同じ学校系列の短期大学や同じ大学の中の短期大学の教員を兼務する人は少ない。

31 文科省統計ベースでは856人

32 文科省統計ベースでは477人

考察3 日独両国において、なぜ音大で女性は教授になりにくいのか

日本においては、音楽大学の最高職位である教授職にある女性比率の低さは長期にわたって低いままであることは本稿第3章で明らかである。その要因に大学内での組織的な要因として教授昇格への推薦方針や推薦プロセスの不透明さ、男性教授固有の学内人的ネットワーク、パワーハラスメントの存在などが推察される。また、女性教員の個人的資質という要因が取り上げられることもある。上位職への不屈の意欲や自信、リーダーシップ能力や学内外での人的ネットワーク力などである。さらに、女性教員を取り巻く家族・家庭要因として、育児や家族の世話、仕事と家事労働のバランスの難しさなども指摘される。

しかしながら、女性教員の教授昇格を阻む最大の要因は、むしろアンコンシャス・ジェンダーバイアス（無意識の性別に関する偏った思い込み）の存在という社会的要因ではないだろうか³³。それらは文化的規範（cultural norms）、性別固定観念、性別役割意識などであるが、以上の要因は音楽大学も含めて全大学に共通している要因である。長期にわたるアンコンシャスバイアスによる男性支配風土や男性在職優位性が強く存在しているものと推察される。

それでは日本でアンコンシャスバイアスをなくす、減少させようとするればどのような対応策があるのだろうか。国立大学協会の教育・研究委員会が令和3年1月に発表した「国立大学における男女共同参画推進について—アクションプラン（2021年度～2025年度）—」の中で『大学が取り組むべき事項』を4つの切り口から紹介している。その四つ目は「男女の固定的な性別役割分担意識の解消」であり、「男女共同参画に係る教育研究の推進と啓発セミナー・シンポジウム等の開催」など具体的な取り組み例を紹介している。

それではドイツにおいては、女性が教授職になりにくい歴史的背景や要因とは何であろうか。ドイツのジェンダーバイアス形成の背景や歴史について、近代日本の洋楽受容史を専門とする玉川³⁴は「西洋音楽史は、十九世紀ドイツで近代市民社会が形成され、1871年に近代的国民国家としてのドイツ帝国が成立する過程で徐々に形成された³⁵」とする。そして「ドイツ近代化の歩みはまた、社会の隅々にまでに性別役割分業という規範が浸透していくことと軌を一にしている。曲を生み出すという創造行為は、失われた神に代わる英雄的な偉業とみなされ、男性のみに与えられた能力とされた。並行して、作曲家を最上位に位置するとみる音楽家ヒエラルヒーも広く流布していくことになる³⁶」とする。

ドイツでははたして教授職を筆頭とする音楽教員に横たわるジェンダーバイアスを今後、どのように解決しようとしているのだろうか。日独両国のジェンダーバイアス形成の背景や歴史、ジェンダーバイアスの克服のための取り組みや成果についてはさらなる比較分析が必要である。

考察4 音楽学部の女性教員比率アップにはクォータ制の導入が不可欠

日本における高等音楽教育界（音大生）と音楽業界（音大の音楽教員）を連続して見て出てくる日本特有のジェンダーギャップ（男女間格差）、すなわち累計音大卒業生の9割は女性だが音大教員の女性比率は半分にすら満たないという構造的な格差が長期にわたって続いている。

音大（音楽学部）の女性教員比率アップには、社会の男女平等の認識や人権意識が深まる中での自然増を待つやり方では実効が上がりず、世界での「男女平等後進国」の地位は変わらない。現状のままでは女性の能力発揮の機会が制限されたり阻害されたりしたままとなる。個々の大学によっては「ポスト新

33 令和4年8月に内閣府男女共同参画局が行った「令和4年度性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究」の調査結果が公表されている。全国男女20～60代の1万人からの回収結果である。この中には、バイアス事例として「男女同程度の実力なら、まず男性から昇進させたり管理職に登用するものだ」「男性は仕事をして家計を

支えるべきだ」「大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい」「転勤は男性がするものだ」といった紹介がある。

34 玉川裕子（2023）「ジェンダー視点からみる十九世紀のクラシック音楽史」『シモース』VOL.8

35 前掲玉川著 pp.10

36 同脚注35

設」や「女性限定の教員公募」³⁷といった短期的対応や「学内の保育所機能」や「ハラスメントの防止体制の強化」といったインフラの充実対応も見られるが、女性教員比率の構造的な向上には限界があるであろう。確実に不平等の是正を加速させるツールとしてクォータ制（割当制度：QUOTA）の導入が不可欠であろう。

それでは音大（音楽学部）の女性教員比率にはどのようなクォータ制の導入が望ましいのであろうか。女性教員比率アップには二つの側面がある。一つ目は専任講師、准教授、教授の女性教員採用率のアップである。二つ目は採用後の学内での職位別女性昇格率のアップである。いずれにも男女別累計卒業者数をベースにしたジェンダーパリティ（ジェンダー公正）による女性枠設定ではなく、文部科学省などにより定められた一定期間内での女性比率半分以上の達成が義務付けられるべきであろう。したがって教授の女性比率も50%以上になることを意味する。これは無期限の単なる努力目標ではなく、達成する数値と期間に強制力をもたせるペナルティ付クォータ制が望ましいのである。個々の音楽大学は達成のための具体的なアクションプラン（行動計画）と成果への検証が求められる。

考察5 日本のジェンダー問題解決の展望

音楽教育界や音楽業界におけるジェンダーギャップの問題は、最初の段階で定量化されたり可視化されたりすることにより実態把握がなされる。次の段階として、その問題点が明らかにされ原因追及がなされる。しかしながら、第三段階として、当該ジェンダーギャップが縮小されたり、解消されたりしたならば、関係当事者や社会全体にどのような経済的・社会的波及効果を生むかは具体的に検証されていない。このテーマは問題視される段階に留まりがちであるが、誰もが正当化できない、あるいは正当化すべきでないジェンダーギャップ問題は、第三段階の解消効果の検証が喫緊の課題であり、音楽分野における人的資源の喪失、音楽教育投資の棄損といった

検証こそが今後の問題解消を加速化させると思われる。日本が長期にわたって世界的な「ジェンダー開発後進国」の地位に甘んじているのは、国民が社会的な損失の大きさに気が付かず、それ故に痛痒を感じにくい社会であることも一因である。

おわりに

今回の調査は、「日独比較による音楽大学教員のジェンダーギャップの問題」を取り上げている。ジェンダーギャップの問題は、個人的な印象や主観で議論されたり、史実などをベースとした定性的な分析に偏りがちだが、本稿では音大教員はじめ音大生の客観的な時系列データを収集分析することでリアルな実態を把握して問題を検証することを試みた。各章のデータは筆者の手作業による労働集約的な定量研究である。科学的研究は基礎データの積み重ねによってこそ説得力を生み出し真実を明らかにすることができると考えられるが、本稿の日独音大教員と学生の各種データが次のジェンダー議論の素材を提供することに繋がれば幸いである。

参考文献

A. 日本語文献

- 安積京子（2022）「日欧亜比較研究による少子化社会 日本の高等音楽教育の中長期課題と対応」『愛媛大学教育学部紀要』第69巻 pp. 134-148.
- （2023）「日本の音楽業界におけるジェンダーギャップの実態と展望 一日独のオーケストラのジェンダー比較を通して」『愛媛大学教育学部紀要』第70巻 pp. 151-166.
- 一般社団法人国立大学協会 教育・研究委員会（2021）「国立大学における男女共同参画推進について—アクションプラン（2021年度～2025年度）—」
https://www.janu.jp/wp/wp-content/uploads/2021/03/danjyo_actionplan2021-2025.pdf（2023年9月16日閲覧）
- （2022）「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第18回追跡調査報告書」

37 音楽大学の事例ではないが東京大学や東京工業大学の事例であ

る。

- https://www.janu.jp/wp/wp-content/uploads/2022/02/202201houkoku_01.pdf
(2023年9月16日閲覧)
- イリス・ボネット (2018) 『Work Design—行動経済学でジェンダー格差を克服する』池村千秋訳・大竹文雄解説、NTT出版
- 江原由美子 (2022) 「これからのジェンダー平等：第5回「無意識」という問題」『書齋の窓』682号、有斐閣、pp.40-44.
- 音楽之友社編 (2023) 『音楽大学・高校 学校案内2024』
- 木本尚美 (2011) 「大学教員の国際比較、ジェンダーを中心に—大学教授職の変容に関する国際調査(2007年)の分析から見た日本の特徴—」『県立広島大学人間文化学部紀要』広島県立大学、6号 pp.87-102.
- クラウドディア・ゴールドイン (2023) 『なぜ男女の賃金に格差があるのか：女性の生き方の経済学』鹿田昌美訳、慶應義塾大学出版会、Claudia Dale Goldin (2021) *Career and Family: Women's Century-Long Journey Toward Equity*, University Press, Princeton
- ソフィー・ドリンカー (1996) 水垣玲子訳『音楽と女性の歴史』學藝書林、(Sophie Drinker (1948), *MUSIC AND WOMEN: The Story of Woman in their Relation to Music*, Coward-McCann: New York)
- 玉川裕子編著 (2015) 『クラシック音楽と女性たち』青弓社
- 玉川裕子 (2023) 『「ピアノを弾く少女」の誕生—ジェンダーと近代日本の音楽文化史』青土社
- (2023) 「ジェンダー視点からみる一九世紀のクラシック音楽史」『シモーヌ』VOL.8、現代書館、pp.10-17.
- 寺尾 敦 (2021) 「青山学院法人役員および青山学院大学教員のジェンダー・バランスの現状」『ジェンダー研究センター年報』第1号、pp.66-73.
- 内閣府男女共同参画局 (2020) 「第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～」
https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/5th/pdf/print.pdf (2023年12月12日閲覧)
- (2022) 「令和4年度 性別による無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)に関する調査研究」
https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/seibetsu_r04/02.pdf (2023年12月12日閲覧)
- 永田華子・金井 郁・古沢希代子 (2023) 『フェミニスト経済学：経済社会をジェンダーでとらえる』有斐閣
- 牧野百恵 (2023) 『ジェンダー格差—実証経済学は何を語るか—』中央公論新社
- 三浦まり (2023) 『さらば、男性政治』岩波新書
- 村上彩佳 (2023) 「大学組織におけるジェンダー平等：大学教員の男女比率に着目して」『専修人文論集』専修大学学会112号、pp.177-196.
- 矢口祐人 (2024) 『なぜ東大は男だらけなのか』集英社新書
- 横山広美 (2022) 『なぜ理系に女性が少ないのか』幻冬舎新書
- 渡 鏡子 (1971) 『近代日本女性史〈5〉音楽』鹿島研究所出版会
- B. 英語文献
- Karen S. Boyd (2008) “*Glass Ceiling: History of a Concept*”, SAGE reference, SAGE Publications Inc.,
https://edge.sagepub.com/system/files/15_Glass_Ceiling.pdf (2023.11.09 閲覧)
- Farhat Abbas, Nargis Abbas, Uzma Ashiq (2021) “*Glass Ceiling Effect and Women Career : Determining factors in Higher Education Institutions*” Vol.4, Issue 1, 2021(January – March), Sir Syed Journal of Education & Social Research, [https://doi.org/10.36902/sjesr-vol4-issl-2021\(1-8\)](https://doi.org/10.36902/sjesr-vol4-issl-2021(1-8)) (2023.11.10 閲覧)
- Montse Dominguez Munllonch (2023) “*Glass ceiling by Marilyn Loden*”, Coachability Foundation, Hague, Netherlands.
<https://www.coachabilityfoundation.org/post/glass-ceiling-by-marilyn-loden> (2023.12.07 閲覧)

C. ドイツ語文献

Deutsches Musikinformationszentrum (miz)
(2021) *Geschlechterverteilung in deutschen
Berufssorchestern*. Deutscher Musikrat
gemeinnützige Projektgesellschaft mbH
<https://www.miz.org/orchestererhebung> (2023.
12.19 閲覧)

D. 電子化された文献

世界経済フォーラム (World Economic Forum:
WEF) の「The Global Gender Gap Report
2022」(2022年7月13日公表)
[https://www.weforum.org/global-gender-gap-
report-2022](https://www.weforum.org/global-gender-gap-report-2022) (2023.8.21 閲覧)
世界銀行 (World Bank) の「Women, Business
and the Law」
<https://wbl.worldbank.org/en/wbl-data>
(2023.8.21 閲覧)
ドイツ連邦統計局 [https://www-
genesis.destatis.de/](https://www-genesis.destatis.de/) (2023.8.21 閲覧)

謝辞

本稿の執筆にあたっては、筆者の直接インタビューに数名の音大教授にお答えいただいた。とりわけドイツ側では今峰由香氏 (ドイツ・ミュンヘン国立音楽大学ピアノ科教授)、アルネ・トルガー氏 (元・ドイツ国立ワイマール・フランツリスト音楽大学ピアノ科教授) には、ご多忙な中、ドイツの音楽大学の実態について懇切丁寧にお答えいただいた。関係者の皆様に記して謝意を表したい。なおインタビューによる本研究の事実関係についての記述の責はすべて筆者にある。

付記

本稿は令和5年4月採択の科学研究費 (基盤研究C) 「日独国際比較視点からの日本の高等音楽教育におけるジェンダーギャップの実態と展望」(令和5年度～令和7年度、課題番号23K02527) による研究成果の一部である。