

# A nomadic researcher's reflections on international mobility and gender: how can we make Aoyama Gakuin University more diverse and inclusive?

Daniela Lazoroska

## Abstract:

In this opinion piece, I reflect on my experiences of being a 'nomad academic', who has in the past five years conducted research in Denmark, Sweden and Japan. I tie those experiences into the most recent report by Elsevier, a Netherlands-based academic publishing company, who have published research focusing on gender and academic trajectories (2021). Their findings posit that researcher mobility is important for career advancement, but it is not women who tend to benefit from this logic. To address the constrictions of female academic mobility, I thus share some 'best case scenario' experiences, in terms of platforms available at the different institutions I have so far worked, that have made it possible for me as a female researcher to make the most of my mobility. I also invite you, kind reader, to think together with me, how Aoyama Gakuin University can become an even more inclusive hub of international research.

---

Keywords: researcher mobility, gender, internationalization, research

---

## Foreword:

Chelsea Szendi Schieder

Professor, Department of Economics, Aoyama Gakuin University  
Working Member of the Schoonmaker Memorial Center for Gender Studies

One of the goals of the Schoonmaker Memorial Center for Gender Studies at Aoyama Gakuin University, established in 2021, is to "usher us into a fair and dynamic future society that recognizes differences." Similarly, Aoyama Gakuin University's new

management declaration recognizes the importance of diversity as part of its mission as an educational institution: "Be the Difference."

From April 2022, after an entry delayed by COVID-19 border closures, Dr. Daniela Lazoroska joined Aoyama Gakuin University as a visiting researcher and became also the first visiting researcher affiliated with the university's Gender Center. Dr. Lazoroska writes about the experience of a researcher crossing borders and researching in Japan with particular attention to a gendered perspective. It is an essential read for those in the Aoyama Gakuin University community and beyond who are committed to creating research environments that promote gender diversity in educational institutions.

### **Main text:**

I have been a postdoctoral fellow at Aoyama Gakuin University (hereon AGU) with a relationship to the Schoonmaker Memorial Centre for Gender Studies for almost nine months now (the stay has been sponsored by the Japan Society for the Promotion of Science). While my research has been the experiences of female leaders in solar energy communities in Japan, this opinion piece is about something other than the topic of my research. I want to discuss the gendered aspects of being an internationally mobile researcher (the piece builds on a presentation held at the Schoonmaker Memorial Centre for Gender Studies on 11/28/2022). To do this, I will focus on my personal experiences of international mobility as a researcher and draw in research findings on gender as a constraining dimension of that endeavour. I will make some tentative suggestions about how AGU and the Schoonmaker Memorial Centre for Gender Studies could become an even greater hot spot for international visiting staff, of a more diverse demographic.

I am an anthropologist and becoming a researcher in this field has taken me from my birth country of Macedonia to a master's study Sweden, a PhD in Denmark, PhD fieldwork in Brazil, a visiting stay in Britain, two postdocs back in Sweden, and most recently, this postdoc in Japan, before I go back to Denmark and take on a 3-year assistant professorship. A lot of back and forth. Along the way, I have often heard the words "internalization" and "researcher mobility". But I have not had the time to think that being what I am doing, about the structural implications of how or why researcher mobility is important, and for whom that might be. I have just pursued opportunities. Until now.

But let's start with why researcher mobility is important, and whom it might benefit?

Elsevier, a Netherlands-based academic publishing company, has in the past few years published a series of reports addressing gender in research, with chapters on gender and international mobility. They draw on data sets on authors of academic publications, grant recipients and patent applicants to gain insights into trends in gender-based representation across 15 countries (Japan included) and the EU (2021: 6). Elsevier has found gender disparities in researchers' career trajectories, with men often having higher starting salaries, and higher likeliness of becoming independent principal investigators (2021: 56). Women, on the other hand, are found to have a slower pace of career advancement and spend more time at the assistant professor level (*ibid.*). Why is this? Elsevier broke it down to positive and negative effects on the researcher's career trajectory. The negative being a persistent implicit bias at the level of institutions (in terms of hiring, provision of start-up funds, mentoring support and promotion); and that any women researchers have non-linear career paths, for example, by taking time off for family reasons (*ibid.*). What could affect one's career positively, according to their findings is the ability to move to other countries to pursue research opportunities. The 2017 Elsevier report, however, revealed that men researchers are more mobile than women, and publish more often outside their country of origin (*ibid.*). While publications from mobile researchers are more impactful than those from researchers who never left their country of origin (*ibid.*), these benefits are not equally distributed. In sum, Elsevier finds that with regards to researcher mobility, in every country, the percentage of women who publish internationally is lower than the percentage of men who publish internationally (2021: 55). In other words, researcher mobility is important for career advancement, but it is not women who tend to benefit from this logic.

Speaking from personal experience, from all the countries that I mentioned being a researcher in, indeed, I seem to notice that it is mostly men that take up opportunities to conduct research stays abroad. This has also been reflected in my time at AGU, as other visiting scholars I have met have been predominantly young, white, single or childless men. While they most certainly deserve their place here, might we think about how to attract others to AGU, with different gender/identity expression or familial situations? The Elseviere report makes recommendations on different levels, at the government, university, funder and publisher level so as to address this gender disparity. While the recommendations for the university level are most relevant for this discussion, they focus on the hiring of new staff, which is an essential topic, but I would also highlight the situation of visiting staff. Or perhaps, inspire you to think about your own experiences as a visiting scholar and how that has, or might in the future, affect your

career.

From Elsevier's point of view, working for diversity needs to be made at higher levels of management (2021: 112). Whatever initiatives exist tend to be at the level of individual leaders, and that needs to be embedded in the structure. Grassroots level initiatives at universities need to be more formalized so that they are not "person dependent". For example, when I talked to colleagues in Sweden about applying for the scholarship in Japan, I was warned by colleagues who have experience from research in Japan that it might be difficult to get a "sponsor" as research staff are extremely busy. Thus, I tread lightly when I say "suggestion" that could make life for people like me easier. Because I know that what is a possibility for me, or for people like me, might mean an immense amount of labour for people like you, research and administrative staff at AGU, who have helped me, or help others, based on their individual proclivity for altruism. People who sacrifice their personal time, their time for rest, hobbies, or family, for the pursuit of their ideals for the collective. Thus, this is a question for you, kind reader, to think together with me, on how can the work for diversity among visiting researchers be transformed into something that does not end up being labour for particular individuals? How does it become embedded in institutional platforms, practices and resources? You know far better than I can speculate what your resources are: could the work that individual researchers do to get visiting staff to AGU be turned into a paying position for an "International Research Coordinator"? Or into a set of tasks for existing staff? Such an action would reduce the burden from your teaching and research staff.

The Elsevier report further states that people who do not travel say it is because of family obligations and lacking invitations (2021). And the part of "invitations" is where AGU staff can take a more active role on inviting researchers that both promote your research environment, but also your diversity and inclusion profile. While making invitations demands being active, there are also more passive ways of being inviting. From my previous employer, Lund University, I learned a bit more about the "principle of attraction". Or that likeness attracts. This implies that you might want to make visible what you want to attract more of. Thus, when my former colleagues and I felt that we lacked more informal forums to promote our research to a wider and non-specialist audience, we made our own collective researcher blog. And now, we have others with similar interests reaching out to us. That logic in the case at hand translates to giving visibility to AGU as a place inviting of diversity in a more explicit way. For example, by

running short cover stories on your institutional webpages by researchers with diverse demographics on their experiences of being here.

In my case, considering Aoyama Gakuin University as the host university, and Professor Schieder as a mentor was a result of such actions. I came across Professor Schieder's research after reading a post she wrote about the current state of gender studies in Japan on the Gender Studies blog at the London School of Economics (2019). Professor Schieder's blog post opened my eyes to the political issues surrounding gender issues and research in Japan, and opened up possibilities that I otherwise would not have had the opportunity to explore. The outreach of such research has the effect of inviting diversity.

The Elseviere report also mentions the importance of mentoring networks. This was also a finding of my research with women in the energy sector in Sweden and in Japan (cf. Lazoroska et al. 2021). When you are a minority in a group, it helps if you have access to networks with those of similar experiences that could empower you in your current situation. Maybe mentoring does not only have to be about research itself. Maybe it could be about other dimensions of one's identity and life that we do not often talk about but take up much of our time as individuals. Let us just make an example of a hypothetical network for visiting researchers with children, as childcare obligations were mentioned in the report as a reason not to travel. I do not see this as the responsibility of AGU, but something that AGU together with other universities or even funding bodies could co-promote, or just spread the knowledge about. It does not have to be an actual group of people meeting physically, it can just be a google document, or a social media page where people share information about child-care facilities, et cetera.

Another concerning conclusion by the Elsevier report is that women are not able to equally benefit from international mobility, both in terms of participation, but also in terms of outcomes (ibid: 67). While women might be internationally mobile as researchers, they do not get as much out of it as men would. The Elsevier researchers propose that it is the collaboration network to "blame" for this (ibid.). They found that men have more co-authors than women, and that both men and women tend to be homosocial in their co-authorship. While contacting researchers for collaborations is indeed the responsibility of the individual researchers, there is something to be said about the serendipitous encounter, of people with similar interests meeting by chance and starting a collaboration from there. In Sweden, there is a tradition called "fika",

which means coffee break, that employers are obliged to provide their employees time for, and employees are obliged to show up for. There is coffee, tea, cinnamon buns and fruit served. At my two former Swedish employers, all or most employees would join for a 40-something minute break once a week and have a cosy time with their colleagues. I spend two and one years each at these places. This is not such a long time. But I know most of the people in my unit by name, and by research. And I also know a lot about their personal interests, ranging from filmmaking, knitting, kombucha brewing, winter bathing et cetera. It is through these informal meetings that I have managed to feel anchored at these temporary places, and I have the leverage to draw on them as professional networks. Prof. Chelsea Szendi Schieder, my inviting mentor at AGU, has been adventurous enough to start such a tradition at the Schoonmaker Memorial Centre aiming at mixing groups of students with researchers. Perhaps institutionalizing a fika-event at AGU could assist both permanent staff and visiting researchers to get to know each other better and start up collaborations that are bigger than what an individual can be intentional about.

As a final note, when I conducted research on women's engagement in energy communities, I read research stating that women are prone to avoiding risk behaviour (Sundblad et al. 2007). The explanation to this can be tied to the fact that globally, men more often than women, are in a position of power, and the world is less dangerous for them as they are protected by the resources they have. One might extend that logic that traveling as an academic is a risk. Being a woman, and one with a family, is even more so, because one has responsibility for the health and wellbeing for multiple people. So, I appeal to you, kind reader, to think together with me, what is it that you as representative of AGU can do to make this a more inviting for researchers who are different than the "usual demographic"? Where and how can you use your power to lobby for greater inclusion? How can you support more diverse researchers to be more risk-taking, and take a chance on Japan and AGU? And I have to be honest with you, kind reader. Writing these things is excruciatingly uncomfortable. Partially, because I do not want to take up space for what is a more personal topic than the content of my research. And by saying that, I forget what feminists have always known: that the personal is political. Some of my personal struggles as a woman, as a migrant, a working-class originating person, or a mother are "simply" embodiments of systems that are not made for "me". And they might not be made for you either. How might we talk about greater diversity of visiting staff if you already might be struggling with other aspects of your work and institutional life? But still I felt that these are things that I must bring

up, not for me, but for someone else who is not yet here.

#### Bibliography:

Elseviere (2021). *The researchers journey through a gender lens: an examination of research participation, career progression and perceptions across the globe*. Last accessed on 08/12/2022 at [https://www.elsevier.com/\\_\\_data/assets/pdf\\_file/0011/1083971/Elsevier-gender-report-2020.pdf](https://www.elsevier.com/__data/assets/pdf_file/0011/1083971/Elsevier-gender-report-2020.pdf)

Lazoroska, D., Palm, J. & Bergek, A. Perceptions of participation and the role of gender for the engagement in solar energy communities in Sweden. *Energ Sustain Soc* 11, 35 (2021). <https://doi.org/10.1186/s13705-021-00312-6>

Sundblad EL, Biel A, Gärling T (2007) Cognitive and affective risk judgments related to climate change. *J Environ Psychol* 27:97-106

Schieder, CS (2019). From “Gender Bashing” to the Dangers of Co-Optation: Gender Studies in Japan. Last accessed on 06/01/2023 at <https://blogs.lse.ac.uk/gender/2019/07/22/fromgender-bashing-to-the-dangers-of-co-optation-gender-studies-in-japan/>

# ノマド研究者による国を越えた移動とジェンダーに関する考察： 青山学院大学をより多様でインクルーシブな大学にしていくために

ラゾロスカ, ダニエラ

## 要旨

この意見文書において、過去5年間にデンマーク、スウェーデン、そして日本で研究を行ってきた「ノマド研究者」としての私の経験を振り返る。その経験を、オランダに本拠地を置く学術出版社エルゼビア (Elsevier) がジェンダー及びアカデミックの道筋に焦点を当てた研究を発表した最新の報告書と結びつける (2021)。エルゼビアの調査結果によると、研究者のモビリティはキャリアアップのために重要だが、このロジックの恩恵を受ける傾向があるのは女性ではないという。そこで、女性のアカデミックなモビリティの制約に対処するために、私がこれまでに勤務したさまざまな機関で利用できたプラットフォームという観点から、女性研究者である私がモビリティを最大限に活用することを可能にした「ベストケースシナリオ」の経験をいくつか紹介する。また、青山学院大学がよりインクルーシブな国際研究の拠点となるにはどうすればよいのか、読者の方々も私と一緒に考えていただきたい。

キーワード：研究者のモビリティ、ジェンダー、国際化、研究

## 序文

シーダー, チェルシー・センディ

青山学院大学経済学部教授

スクーンメーカー記念ジェンダー研究センター実務委員 (研究事業)

2021年に設立された青山学院大学のスクーンメーカー記念ジェンダー研究センターは、青山学院及び社会においてジェンダー平等と性の多様性の尊重に貢献することを目的としており、その意味で、差異を認め合う公正でダイナミックな未来社会を切り開くことを目指している。“Be the Difference”という新経営宣言がある青山学院大学では、「多様性」を生かすことは確かに教育機関としての重要な使命だろう。

ラゾロスカ博士は、コロナ禍の厳しい水際対策で入国が遅れたものの、2022年4月から本学の客員研究員として日本に滞在し、私は受入れ教員を務めた。研究テーマがジェンダーに関することから、ラゾロスカさんはジェンダー研究センターにも深い関心を寄せ、センターの関係者とも交流をもった。ラゾロスカさんは研究期間を終えるにあたり、本学で研究していた間にはさまざまな機会に恵まれたと同時に、様々な難関にもぶつかったとして、その経験をジェンダーの視点から以下の文章にまとめて下さった。海外から来日した客員研究員の立場から日本での研究経験について語った文章として、私たちが大学における研究環境を客観的に理解することに大いに資するものであると考える。とりわけ、青学のコミュニティの中で教育・研究の両面においてジェンダーの面からみた多様性を促進したいと願っている方々には、ぜひ読んでいただきたいと思う。

## 本文

青山学院大学（以下「AGU」という。）で客員研究員を務め、スクーンメーカー記念ジェンダー研究センターと交流してから約9ヶ月が経過した（滞在は日本学術振興会の助成による）。今回の私の研究は、日本の太陽光発電コミュニティにおける女性リーダーの経験についてだが、この意見文書は、私の研究テーマとは別のものである。本書において、私は、国を越えて移動する研究者であることのジェンダーの差に基づく側面について議論したい（この文書は、2022年11月28日にスクーンメーカー記念ジェンダー研究センターで行われたプレゼンテーションを基に作成されている）。そのために、私は研究者としての国を越えた移動の個人的な経験に焦点を当て、その努力の制約となる側面としてのジェンダーに関する研究結果を参照する。また、AGUとスクーンメーカー記念ジェンダー研究センターが、より多様な層の外国人客員スタッフにとってより一層人気の場所となるような暫定的な提案をしたい。

私は人類学者だが、この分野の研究者になるために、生まれ故郷であるマケドニアから、スウェーデンでの修士課程、デンマークでの博士課程、ブラジルでの博士課程のフィールドワーク、イギリスでの訪問研究、その後スウェーデンに戻り2つのポスドク研究、そして直近では、再びデンマークに戻り3年間の助教授職に就く前に、日本でのポスドク研究を経験した。このように、何度も行ったり来たりを繰り返しているが、その過程で、私は「内在化（internalization）」や「研究者のモビリティ（researcher mobility）」という言葉をよく耳にした。しかし、研究者のモビリティがどのように、あるいはなぜ重要なのか、そしてそれは誰にとってなのか、といった構造的な意味合いについて、そして自分が何をしているのかについて私自身が考える時間はなかった。これまで、ただチャンスを追い求めていただけなのである。とはいえ、本書では、なぜ研究者のモビリティが重要なのか、そして誰に有益な可能性があるのか、というところから始めたい。

オランダの学術出版社エルゼビアは、ここ数年、研究においてジェンダーを扱った一連の報告書を発表しており、その中でジェンダーと国を越えた移動に関する章を設けている。この報告書は、学術論文の著者、助成金の受給者、特許出願者に関するデータセットを用いて、15か国（日本を含む）およびEUにおけるジェンダーに基づく表象の傾向について洞察を得ている（2021：6）。エルゼビアは、研究者のキャリアの道筋にはジェンダー格差があり、男性は多くの場合、初任給が高く、自立した主任研究者になる可能性が高いことを発見した（2021：56）。一方、女性はキャリアアップのペースが遅く、助教レベルで過ごす時間が長いことが分かっている（同上）。これはなぜなのだろうか。エルゼビアは、研究者のキャリアの道筋に対する影響をプラス面とマイナス面に分類した。マイナス面は、研究機関レベル（採用、スタートアップ資金の提供、メンター支援、昇進の面）で暗黙の偏見が根強いこと、女性研究者が家庭の事情で休職するなど直線的ではないキャリアパスを持っていることである（同上）。エルゼビアの研究結果によると、自分のキャリアにポジティブな影響を与え得るのは、研究機会を求めて他国に移住できることである。しかし、2017年のエルゼビアの報告書では、男性研究者は女性研究者よりも移動性が高く、出身国以外での発表が多いことが明らかにされている（同上）。移動性のある研究者の発表は、出身国を離れたことのない研究者の発表よりもインパクトがあるが（同上）、こうした恩恵は平等に分配されているわけではない。まとめると、エルゼビアは、研究者のモビリティに関して、どの国でも、国際的に発表する女性の割合は、国際的に発表する男性の割合より低いことを発見した（2021：55）。つまり、研究者のモビリティはキャリアアップのために重要であるが、このロジックの恩恵を受けやすいのは女性ではないのである。

個人的な経験だが、私が研究者として滞在した国々では、研究者として海外に滞在する機会を得るのは、実際、ほとんどが男性であるように感じる。これはAGUでの滞在においても例外ではなく、私が出会った他の客員研究員の多くは、若く、白人で、独身か子供のいない男性であった。彼らは確かにこの場所にふさわしい存在であるものの、ジェンダーやアイデンティティの表出、あるいは家族の状況などが異なる人々をAGUに惹きつける方法について考えてみるのはいかがだろうか。エルゼビアの報告書は、このジェンダー格差に対処するために、政府、大学、資金提供者、出版社など、さまざまなレベルで提言を行っている。報告書において本議論に最も関係する部分である大学レベルの提言では、新しいスタッフの雇用に焦点を当てており、これは本質的なトピックであるものの、私は客員スタッフの状況にも注目したい。あるいは、あなた自身が客員研究員としての経験があり、それがあなたのキャリアにどのような影響を与えたか、あるいは将来与える可能性があるかについて考えるきっかけになるかもしれない。

エルゼビアの観点によると、多様性への取り組みは、より高いレベルのマネジメントでな

される必要がある (2021:112)。実際の取組みの多くはリーダー個人のレベルでなされるものである傾向あり、これが構造に埋め込まれる必要がある。大学における草の根レベルの取組みは、「人頼み」にならないよう、もっと形式化される必要がある。例えば、私がスウェーデンの同僚たちに日本でのスカラーシップを応募することについて相談したところ、日本で研究したことがある同僚から、研究スタッフは非常に忙しいので「スポンサー」を得るのは難しいかもしれないと忠告された。したがって、私のような客員研究者が生きやすくなるような「提案」を言うとき、私は慎重になる。なぜなら、私と他の客員研究者にとっては可能なことでも、計り知れない労力を意味するかもしれないと知っているからである。現在の制度の中では、私を助けてくれた人は、利他的傾向に基づいて個人の行動をしている方々が多い。彼らは集団（大学）のために、自らの理想を追求するために、個人の時間、休息の時間、趣味の時間、あるいは家族の時間を犠牲にする人々である。そこで、これは読者の皆様への質問だが、客員研究員の多様性を求める活動が、特定の個人の労働に終わらないものにするにはどうしたらいいのか、私と一緒に考えていただきたいのだ。どのようにして、組織のプラットフォーム、慣習、リソースにこれを組み込むことができるのか。AGUに多様な客員研究者を集めるために個々の研究者が行っている仕事を「国際研究コーディネーター」の有給ポジションにすることは可能だろうか。あるいは、既存のスタッフのための一連のタスクに変えてはどうだろうか。そのようにすれば、教育・研究スタッフの負担を減らすことができるのではないだろうか。こうした問題について、あなたは、私が推測するよりもはるかにあなたのリソースが何であるかを把握されているはずだ。

エルゼビアの報告書ではさらに、人々が渡航しないのは、家族の義務や招待の欠如が理由と述べている (2021)。そして、この「招待」の部分は、AGUスタッフが、研究環境だけでなく、多様性とインクルージョンの特性も促進する研究者の招待について、より積極的な役割を果たすことができる点である。招待をするためには、積極的な姿勢が必要だが、もっと受動的な方法もある。私は以前勤めていたルンド大学で、「引き寄せの原理」というものをより詳しく学んだ。似ているものは引き寄せられるということである。つまり、より多くの人を引きつけたいものは、目に見えるようにしたほうがいいということである。したがって、かつての私の同僚たちと私は、自分たちの研究をより広く、専門家ではない読者に宣伝するための非公式な場が足りないと感じ、自分たちで研究者集団のブログを作成した。そして現在では、同じような関心を持つ人たちが私たちに連絡してくれるのだ。このケースにおけるロジックは、AGUが多様性を受け入れる場であることを、より明確に示すことにもつながる。例えば、大学のホームページで、多様な属性を持つ研究者が、AGUでの体験について短いカバーストーリーを掲載することによって。

私の場合では、青山学院大学をホスト大学として、それにシーダー教授をメンタとして

選んだ理由を考えてみよう。ロンドン・スクール・オブ・エコノミクスのジェンダー学ブログに載った、シーダー教授によって書かれた現在の日本のジェンダー学の状況に関する投稿を読み、それでシーダー教授の研究に出会った。シーダー教授のブログ投稿によって、日本におけるジェンダー問題と研究にめぐる政治的な問題を知り、他にはわかる機会もなかった可能性を開いてくれた。そのような研究のアウトリーチは、多様性を呼び込む効果がある。

エルゼビアの報告書は、メンタリングネットワークの重要性についても言及している。これは、スウェーデンと日本のエネルギーセクターの女性を対象とした私の研究でも明らかになったことである（Lazoroska et al., 2021を参照）。集団の中で自分が少数派であるとき、同じような経験を持つ人たちとのネットワークにアクセスできれば、自分の現状に力を与えることができる。メンタリングは研究そのものについてだけである必要はないのかもしれない。あまり語られることはないが、個人として多くの時間を費やしている自分のアイデンティティや人生に関する他の側面についてもかもしれない。報告書では、育児が理由で渡航できないことが挙げられていたので、子どもを持つ客員研究員のための仮想ネットワークを例にとりて説明しよう。これをAGUの責任だとは考えていないが、AGUと他の大学、あるいは資金提供団体が共同で推進したり、知識を広めたりすることができるだろう。これは、実際に物理的に集まる必要はなく、googleドキュメントやソーシャルメディアのページで、保育施設などについての情報を共有するだけでもいいのだ。

エルゼビアの報告書によるもう一つの懸念すべき結論は、参加という点でも、成果という点でも、女性に国を越えた移動から等しく利益を得ることができないということである（同上：67）。女性は研究者として国を越えて移動することが可能かもしれないが、そこから男性ほど多くを得ていないのである。エルゼビアの研究者らは、このことを「非難」すべきは共同研究のネットワークであると提唱している（同上）。彼らは、男性の方が女性よりも共著者が多く、男女ともに共著がホモソーシャルになる傾向があることを発見した。共同研究のために研究者とコンタクトを取ることは、確かに個々の研究者の責任ではあるが、同じような関心を持つ人々が偶然に出会い、そこから共同研究が始まるというセレンディピティ的な出会いにも利点があるのではないだろうか。スウェーデンには「フィーカ（fika）」（コーヒーブレイク）という慣習があり、雇用主は従業員に時間を提供することが義務付けられており、従業員はこれに出席することが義務付けられている。フィーカでは、コーヒー、お茶、シナモンパン、フルーツなどが出される。私が以前勤めていたスウェーデンの2つの雇用先では、週に一度、全員またはほとんどの従業員が40分ほどの休憩に参加し、同僚たちと居心地の良い時間を過ごしていた。私はこれらの職場でそれぞれ2年と1年を過ごした。これはそれほど長い時間ではない。それでも、私は自分が所属した部門のほとんどの人々の名前や研究内容を知っている。また、映画制作、編み

物、紅茶キノコの醸造、冬の海水浴など、彼らの個人的な趣味についても多くのことを知っている。このような堅苦しくない会合を通じて、私は一時的な場所との深いつながりを感じることができ、仕事上のネットワークとしてこれらを活用することができるようになったのである。AGUにおける私のメンターであるチェルシー・センディ・シーダー教授は、スクーンメーカー記念ジェンダー研究センターで、学生と研究者のグループを交えたこのような慣習を始めるという大変に冒険的なことをやってのけた。おそらく、AGUで「フィーカイベント」を制度化することで、専任スタッフと客員研究員が互いをよりよく知り、個人で意図してできることよりも大きなコラボレーションを始めることができるのではないだろうか。

最後になるが、私がエネルギーコミュニティにおける女性の関わり方について調査した際、女性はリスク回避行動を取りやすいという研究結果を読んだ(Sundblad et al.2007)。これは、世界的に見ると、男性が女性よりも権力を保持していることが多く、自分たちが持っているリソースに守られているため、世界にとって危険は少ないという事実と結びつけて説明することができる。そのロジックを発展させれば、研究者として旅をするのは危険なことだと言えるかもしれない。女性で、しかも家庭を持つ人は、複数の人々の健康や幸福に責任を持つことになるので、なおさらである。そこで、読者の方々も一緒に考えてみてもらいたい。多様性を生かすために「普通の層」とは異なる研究者たちが、より快適に過ごせるようにするために、AGUの担当者として何ができるだろうか。より多くの人々を受け入れるために、どこで、どのようにロビー活動をすることができるだろうか。より多様な研究者が、よりリスクを取って、日本やAGUに賭けてみることを、どのようにサポートできるだろうか。

読者の方々に正直に申し上げるが、このようなことを書くのは、耐え難いほど不快なことなのだ。なぜなら、私の研究内容よりも個人的な話題のためにスペースを割きたくないからである。だが、こう述べることで、私はフェミニストが常に知っていること、つまり個人的なことは政治的であるということを忘れてしまうのだ。女性として、移民として、労働者階級の出身者として、あるいは母親としての私の個人的な闘争のいくつかは、「私」のために作られていないシステムの「単なる」具現化である。そして、それはあなたのために作られたものでもないかもしれない。もしあなたが、自分の仕事や組織生活の他の側面ですでに苦勞しているとしたら、私たちは客員スタッフの多様性を高めることについてどのように語ることができるだろうか。しかし、それでも私は、これらのことは、私のためではなく、まだここにいない誰かのために提起しなければならないことだと感じたのである。

## 参考文献

Elsevier (2021). *The researchers journey through a gender lens: an examination of research participation, career progression and perceptions across the globe*. [https://www.elsevier.com/\\_\\_data/assets/pdf\\_file/0011/1083971/Elsevier-gender-report-2020.pdf](https://www.elsevier.com/__data/assets/pdf_file/0011/1083971/Elsevier-gender-report-2020.pdf) (最終アクセス2022-12-08)

Lazoroska, D., Palm, J. & Bergek, A. Perceptions of participation and the role of gender for the engagement in solar energy communities in Sweden. *Energ Sustain Soc* 11, 35 (2021). <https://doi.org/10.1186/s13705-021-00312-6>

Sundblad EL, Biel A, Gärling T (2007) Cognitive and affective risk judgments related to climate change. *J Environ Psychol* 27:97-106

Schieder, CS (2019). From “Gender Bashing” to the Dangers of Co-Optation: Gender Studies in Japan. <https://blogs.lse.ac.uk/gender/2019/07/22/from-gender-bashing-to-the-dangers-of-co-optation-gender-studies-in-japan/> (最終アクセス2023-01-06)