

平成30年度長崎大学市民公開講座（兼トップセミナー）

【日時】平成30年12月7日（金）13：30～16：00

【場所】長崎大学文教キャンパス
文教スカイホール

【対象】一般（学内教職員・学生含む）

【プログラム】

【開会挨拶】

河野 茂（長崎大学 学長）

【特別講演】

多賀太氏（関西大学文学部 教授）

「男性にとってのワークライフバランス」

【基調講演】

吉武博通氏（首都大学東京理事・筑波大学名誉教授）

「大学・地域を強くするダイバーシティ推進」

【パネルディスカッション】

「今の時代が求めるダイバーシティマネジメント：男性も輝く女性も輝く社会づくり」

[パネリスト]

井石八千代氏（ながさき女性活躍推進会議代表）

多賀太氏（関西大学文学部 教授）

吉武博通氏（首都大学東京理事・筑波大学名誉教授）

河野 茂（長崎大学 学長）

[司会]

伊東昌子（長崎大学 副学長・ダイバーシティ推進センター長）

【開会挨拶】 福永博俊（長崎大学理事・副学長）

【総合司会】 劉楠（長崎大学ダイバーシティ推進センター 助教）

【開催内容】

1. 開会挨拶

まず河野茂学長より挨拶がありました。挨拶では、「本日の市民公開講座を機会に、いまどきの働き方についての考え方を皆様と共有したいと思います。ダイバーシティマネジメントを活かしつつ、今後の大学経営ならびに長崎の地方創生において、更なる大きな発展を期したい」と述べられました。

2. 特別講演

多賀太氏による特別講演「男性にとってのワークライフバランス」では、はじめに、男性にとっての男女共同参画の二重の意義を述べられました。まず、女性が社会で生き生きと活躍するためには、男性標準の働き方の見直しと、男性の家庭役割遂行の促進が不可欠です。また、男性が生活の質を向上させるためには、男女共同参画とワークライフバランスの実現が不可欠だと分かりやすく説明いただきました。



もともと、男性中心の職場文化が女性の能力発揮を阻害していることを述べられました。諸外国と比べると、日本の男性の家事育児時間は少ないですが、日本男性の残業時間と通勤時間は諸外国より圧倒的に長いという現状にあると思われます。日本男性は、過重な長時間労働そのままに育児責任をプラスされており、仕事と育児を両方担うことがそもそも無理、または両立疲れが生じています。男性は、お試し程度の育児休業または、お手伝い程度の育児参加をしても、妻の育児負担を実質的に軽減できません。仮に、妻の負担を実質的に軽減できる程度の育児参加ならば、男性は、昇進競争から脱落し、一家の稼ぎ手責任の遂行が脅かされる危険性にさらされるとわかりやすく説明されました。

また、現代日本社会では、男性への稼ぎ期待があまり減らないまま、男性への育児参加期待が高まってきました。仕事と育児の葛藤は、女性だけでなく男性にとっても問題になっています。さらに、女性に比べて「幸せ」と感じる男性は少なく、自殺は圧倒的に男性に多いということも述べられました。そして、在職中の不健康な生活が原因で、男性の生活習慣病は50歳代がピークとなるのではと推測されました。最後に、男性の生きづらさの正体は、男性優位の社会を無理して維持することに伴う代償である。「伝統的」性別役割分業体制では立ちゆかない経済状況になっているのに、個人の意識や社会の制度・慣習がそれに追いついていない。ゆえに、男女共同参画とワークライフバランスが、女性の活躍促進だけでなく、男性の生きづらさ解消にもつながると締めくくられました。



3. 基調講演

次は、吉武博通氏による基調講演「大学・地域を強くするダイバーシティ推進」では、はじめに、一枚のスライドを用い、相互尊重と多様性重視の社会・組織づくりに向けて、どのようによければよいかを説明いただきました。

組織は、地域を確かな基盤にし、グローバル化しているなか、イノベティブな考えを持ち、ダイバーシティ推進をします。そのなかで、一人ひとりがよりよく生きるために、ダイバーシティ推進は必須要件となることを強調されました。本当にダイバーシティ推進を重要に思うのであれば、その信念をもち地域の方々に繰り返して伝えていく必要があると述べられました。

日本社会において特に留意しておくべき課題としては、人生100年時代、少子高齢化、社会保障給付費の増加、人手不足と働き方改革があげられます。大学はより良き方向に変わっているのでしょうか。大学自身が、学生をはじめとするステークホルダーと社会に向き合い、五感で真のニーズを感じ取り、未来を洞察し、自らの立ち位置と将来像を構想することが大切です。教員個々の趣味・関心を基礎にしつつも、「組織としての教育力」を確立することが不可欠で、そのためにも、職員一人ひとりが感度を高め、経営と教学の両面で主体的かつ能動的に想像力と創造性を発揮して、大学の未来を拓く役割を担っていかねばならないと話されました。

また、大学は、教育研究の高度化、質保証、社会への説明責任などの社会的要請に応えつつ危機を克服する強かさが必要と説明されました。大学に相応しいガバナンスとマネジメントの確立に向けて、教育の特色・強み、特筆すべき研究分野、地域・社会貢献の徹底、国際交流の戦略的展開、また、長期的視点に立った経営資源の獲得・活用戦略について、自校の存在意義と将来像を定めなければならないと話されました。そして、3Mの事例を挙げて、グローバル企業の経営手法を紹介されました。

最後に、ダニエル・キムMIT教授が提唱した組織の成功循環モデルを提示し、関係の質（お互いに尊重し、一緒に考える）⇒ 思考の質（気づきがある、面白い）⇒ 行動の質（自分で考え、自発的に行動する）⇒ 結果の質（成果が得られる）⇒ 関係の質（信頼関係が高まる）というグッドサイクルを示したうえで、組織と個人がともに成長する好循環をつくり出す必要があると締めくくりました。



4. パネルディスカッション

第二部は、パネルディスカッション「今の時代が求めるダイバーシティマネジメント：男性も輝く女性も輝く社会づくり」でした。

まず、パネルディスカッションより登壇されたながさき女性活躍推進会議代表井石八千代氏と河野茂学長から自己紹介をいただきました。井石代表からは、27歳の時にトラック運送事業の2代目社長として就任しました。現在はながさき女性活躍推進会議の代表として、地域の女性の活躍を推進していきたいとの思いから活動していますが、まだ課題が多いと述べられました。河野学長からは、学長なって1年ですが、国から予算削減、低所得家庭の増加などにより大学経営の大変さを実感し、本日のテーマのダイバーシティマネジメントは、痛いほどわかる、考え直すよい機会となったと述べられました。

1つ目のテーマは、幸福とを感じる働き方とワークライフバランスについて議論していただきました。河野学長からは、自分のライフステージに合わせて、自分で定めた目標に向けて、仕事もプライベートも充実した働き方で幸福度を上げると語られました。また、井石代表から、私の若い頃は仕事中心のワークライフバランスだった。近年、タクシー乗務員に女性が増えつつあるが、柔軟な労働時間が設定できる等、女性が働きやすい環境づくりに取組まれており、運送業界もこれからは女性も男性も共に働きやすい職場環境を整備していく必要であると述べられました。さらに、吉武氏からは、ご自身の実体験から、頑張っている人に、「声をかける、ほめる」ことが、その人の「幸福とを感じる働き方」につながっていくと提言されました。そして、多賀氏からは、自分を含めて、今の管理職は、若い頃にプライベートがないほど、長時間労働をしてきました。しかし、これから如何にイクボスになっていくか、管理職の自分のやり方を、これから若い世代に押し付けないことが大切と話されました。

2つ目のテーマは、女性のさらなる活躍を目指して私たちにできることについて議論いただきました。河野学長からは、裾野拡大を視野にいれつつ、ハード面、ソフト面の両方において充実し、まずは環境を整えて女性のさらなる活躍を目指していくと話されました。また、井石代表から、長崎には京都や神奈川県にあるような、「女性の活躍」を応援してやろうという男性だけの応援団がまだなく、ぜひ当地にもそんな応援団をつくっていただきたいということ、トラック業界という男性社会で、女性役員の比率を増やしていく等、業界全体で女性の活躍を推進できるよう、変革を期待したいと述べられました。さらに、吉武氏からは、好奇心がエネルギーとして研究や教育に活かされている。誰かのためにとせば幸福とを感じる。先ほど頑張っている人に「声をかける、ほめる」というコミュニケーションが大事と伝えたが、コミュニケーションよくするために、心のゆとりが必要である。働き方改革により一人ひとりの心のゆとりを作る。そして、良い循環を大学で作り、それを長崎県という地域に広げていく、というのは長崎大学の使命であり、この循環こそ、女性のさらなる活躍できる環境作りになるのではと語られました。

最後に、伊東副学長から、男性も輝く、女性も輝く社会にしていくために、(1) 男性の常識が今の社会を築いており、それが女性にとって活躍を阻んでいる。ただ、それだけでなく、男性はその常識を支えるために、男性も生きづらさを感じ、疲弊している。(2) したがって、男性が健全に生きるために、女性が能力を発揮できるために、男性の働き方を考え直す。(3) 女性の活躍と多様性の尊重は、活力のある社会、大学を作っていくのに不可欠である、とのまとめがありました。また、ダイバーシティは女性活躍と考えることが多いのが事実であるが、経営戦略として男性も女性も幸福とを感じる働きをするために、管理職層の皆様に危機感を抱きながら、ダイバーシティをさらに推進していくことを期待しますと述べました。



5. 閉会挨拶

最後に、福永博俊理事より挨拶がありました。

福永理事は、幸福とを感じる働き方の議論を伺い、ハードルが高いと感じたと述べました。多賀氏が指摘されたように幸福とを感じる職種が男性と女性で異なるという例もあります。

吉武氏のご講演では、生産性向上の話がありました。目標値をトータルとして考える場合、男女ともに生産性を上げるためには、大学をはじめ、地域に広げていくべきことは、男性も女性も、幸福とを感じる働き方をするという点にあると述べられました。

ご自身の配偶者を第三者に紹介する時、何と紹介するか。家内、主人が多い。これは男女共同参画の真反対である。これからは、身近な些細なことから行動したいと述べました。

長崎大学の第3期中期計画で役員及び管理職の女性割合を2020年度までに10%という目標を掲げているが、その目標は手の届く目標である。目標が達成できるように努力して参りたいと語りました。



本講座には、多くの皆様にお集まりいただきました（参加者51名：長崎大学教職員36名、一般・その他15名）。

参加者アンケートでは「いま叫ばれているダイバーシティやワークライフバランスはなぜ大事かよくわかった」「働き方により、心にゆとりをうみ、コミュニケーションできる環境をつくりひとりひとりを尊重する、このステップを常に意識したいと思います」「今後は女性の支援や働き方だけでなく、男性自身も働き方や意識を考える時代だと思います」「柔軟に長い人生の中で考え方、捉え方の視点を変えられることが素晴らしいと思います」など、興味深い内容であったことや、今後の参考としたいとの意見が多くありました。

