

ダイバーシティ&インクルージョン

長崎大学ダイバーシティ推進センター
センター長・教授 吉田 ゆり

長崎大学のダイバーシティが めざすところ

「学長の4つの基本方針」のひとつ

教職員の多様性とやる気を 活かす大学づくり

“誰もが働きやすい環境で、生き生きと研究活動や業務に従事している” 職場を目指して多様性とその含合【Diversity and Inclusion】の実現を掲げている

ダイバーシティ推進の方向性

より広いダイバーシティ研究環境形成へのポジティブ・アクション

女性研究者の上位職への登用に向けた研究支援
-女性研究者サポート-

教職員のワークライフバランス実現の支援

長崎大学の目標値

	第3期中期計画および女性活躍推進のための一般事業種行動計画（2016）	ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ	
		特色型(2015)	先端型(2019)
女性研究者 採用比率		30%	33%
女性研究者 在職比率	23%(女性教員)	23%	25%
女性教授 在籍比率	10%（管理職：教授含）	15%（教授）	16%（教授）
女性研究者 上位職比率	10% (学長・理事・監事)	10% (学長・副学長・理事相当)	3人(12%) (学長・理事・副学長・学長補佐相当)

長崎大学の女性管理職（教授）の割合は12%。この数字が示す現実には、今いちど、男女関係なく目を向けて欲しいと思うのです。男性は仕事を頑張るべき。女性は家庭を守るべき。自分らしく生きる前に、男らしく、女らしく生きることを選ばざるを得なかった。違う選択をすることすら思いつかなかった人生があることを、まずは知ってほしいのです。そして、あなたにも起こるかもしれないことだと伝えたいのです。長崎大学のダイバーシティ推進センターでは、女性研究者のキャリアアップを「仕組み」と「資金」で具体的にサポートしています。例えば、海外派遣時の助成。加えて、派遣中に講義を担当する代替者の雇用も支援しています。新たに教授になった女性研究者には、スタートアップの助成も、出産、育児の時も、頼ってください。研究が好きで、この仕事で生きていきたいと願う女性が、悪気なく押し付けられる女性らしさに屈せずに仕事に打ち込めるよう、私たちはあなたを守り、応援します。一見、女性優遇にも思えてしまうこの制度は、男性を男らしい生き方から解放してくれるものでもあります。女性が自分らしく生きること、男性も自由を手に入れられるという考え方。男女関係なくみんなが自分らしく生きていけることがダイバーシティなのです。自分らしい生き方をあきらめる人をなくしたい。誰にも、世の中にも遠慮せずとことん頑張ってほしい。女性研究者の皆さん、ぜひこの制度を、そして私たちを活用してください。

女性優遇？

文部科学省科学技術人材育成費補助事業を採択

- 2017年度
ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ
（特色型）（2017～2022）
- 2019年度
ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ
（先端型）採択（2019～2024）

文部科学省科学技術人材育成費補助事業（2019～2024年度）
「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）」

●新規上位職の研究助成 新たな教員に期待される女性研究者のスタートアップ支援	ダイバーシティ推進学習プログラム開発 管理職・教職員・学生それぞれを対象としたプログラムの開発
●海外派遣助成 短期・長期の海外派遣を通じて研究力向上支援 海外派遣中の教育・課業の代替者も支援	働き方見直しプログラム 産学・産官研学連携の推進
●英語論文作成費助成 英語論文校正・査読費用の一部支援	2024年までの目標 上位職（教授）女性比率 12% → 16% 副総研用研究者の女性比率 31% → 33%

長崎大学は本気です。

女性研究者増

女性活躍推進

研究支援

子育て

ワークライフバランスの実現

介護

裾野拡大

女性教授増

生涯学習センター

LGBT啓発

研究者

多様性のさらなる実現

職員

働き方見直し

障がい

学校教員

病院

障がい学生支援室

グローバル

留学生センター



ダイバーシティ推進のための キーワード

ダイバーシティ(多様性)

インクルージョン(含合性)

ワーク・ライフ・バランス

働き方見直し

男女共同参画

女性活躍社会

アンコンシャス・バイアス

ダイバーシティとは

ダイバーシティ(多様性)とは

性別、性的指向、人種、国籍、宗教、年齢、障害、学歴、職歴、出身地、趣味・嗜好など、人々の持つ要因を認め、新たな価値を創造する概念

ダイバーシティ&インクルージョン

ひとびとの多様性を認め合い・含合しつつ一体化を目指していく

*ダイバーシティ=女性活躍、というわけではない

組織におけるダイバーシティ経営とは

ダイバーシティ経営とは

組織の構成員の多様性を活かし、受容しつつ
企業の競争力や成長につなげる経営上の取
組のこと **現代の成長戦略の鉄則**

*日本の企業では、労働人口の減少が問
題になり、労働力の確保の切り口に、
女性やシニア、障害者、外国人などを雇用す
るように。

ダイバーシティ実現・推進とは

多様性のない職場は成長しない、という 考え方

- 多様な構成員が、それぞれの意見をもとに、能力を発揮できる職場でなければイノベーションは創出できない
- “均質的な組織”が合理的と考える日本の雇用システムからは、ダイバーシティ推進は困難
- 暗黙的な排斥が良かれと思って進められてきた
- 実は多様性のない組織は居心地がいい

ダイバーシティ実現のメリット

★労働力の確保

★イノベーションの創出が期待できる

★当事者意識が強くなり、労働意欲が高まる

★個々のスキルアップにつながる

★多様性を尊重する風土・文化により信頼関係を構築できる

★従業員の定着率に貢献

【属性】女性活躍の社会を目指す

2015年9月

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
(女性活躍推進法)

企業に対して基本方針を示す

仕事と家庭を両立できる環境を整えること

採用や昇進、配属における配慮を行うこと



女性が活躍する社会は労働力の確保のためだけではない

現代の多様化する市場ニーズに着目

モノを買うの
は女性が多い

家計を預かるの
は女性が多い

物を使うのは
半分は女性

きちんと相手に社会のメッセージが伝わる ことが重要

利便性の向上だけではなく、消費者に向けてメッセージを分かるように発信する



多様性のある組織でなければこれからの発展はない！というのが 現在の考え方

その地域の実情
に合わせた
イノベーションが
可能

Like-minded People
気の合う仲間
をみつけやすい

自分へのメッセー
ジだ！と住民が
気が付きやすい

たくさんの価値観
からのイノベー
ションが可能

組織の中でも
多様性が必要！！

何かの基準に合わ
せる必要がない

行政とのつながり
をつくりやすく
活用しやすい

排他的なムードが
ない

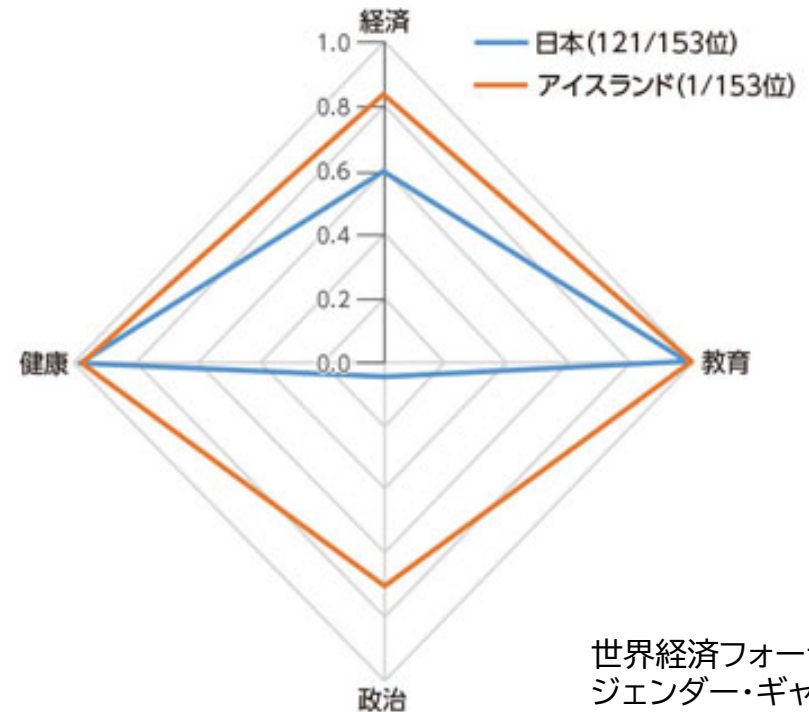
女性活躍の社会を目指す 日本のジェンダーギャップ指数

GGI(2020)
上位国及び主な国の順位

順位	国名	スコア
1	アイスランド	0.877
2	ノルウェー	0.842
3	フィンランド	0.832
4	スウェーデン	0.820
5	ニカラグア	0.804
6	ニュージーランド	0.799
7	アイルランド	0.798
8	スペイン	0.795
9	ルワンダ	0.791
10	ドイツ	0.787
15	フランス	0.781
19	カナダ	0.772
21	英国	0.767
53	米国	0.724
76	イタリア	0.707
81	ロシア	0.706
106	中国	0.676
108	韓国	0.672
121	日本	0.652

分野	スコア(順位)	昨年のスコア(順位)
経済	0.598(115位)	0.595(117位)
政治	0.049(144位)	0.081(125位)
教育	0.983 (91位)	0.994(65位)
健康	0.979 (40位)	0.979(41位)

GGI(2020)各分野の比較



今、女性リーダーが注目されている



ドイツ メルケル首相



ニュージーランド
ジャシンダ・アンダーソン首相



台湾 蔡英文 総統

注目された理由は

- 決断力
- 科学技術
- 人々に伝わる言葉



フィンランド
サンナ・ミレツラ・マリン首相



ノルウェー
エルナ・ソルベルグ首相



デンマーク
メッテ・フレデリクセン首相



エストニア
カーヤ・カラス首相



リトアニア
リトアニア・シモニーテ
首相

女性活用できない“昭和の遺物”に未来なし

Weekly Toyo Keizai 週刊東洋経済 6/12 2021 730円

ジェンダー LGBTQ ESG投資

これが世界のビジネス常識

ファクトとデータで考える

会社とジェンダー

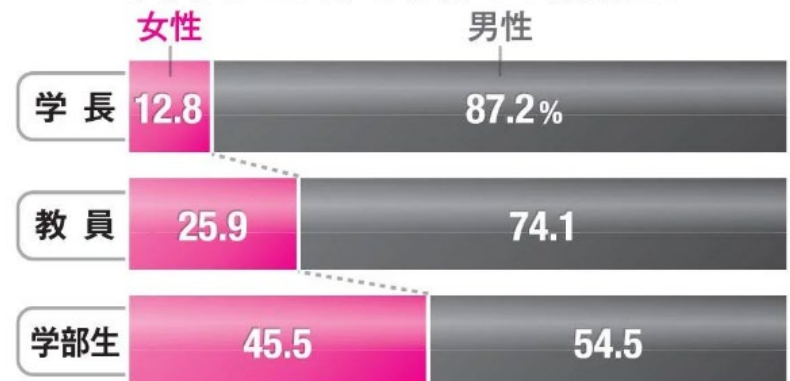
日本企業の大問題

女性比率3割	M字カーブ	マミートラック
ガラスの天井	アンコンシャス・バイアス	パタハラ
クオータ制	ダイバーシティ&インクルージョン	生理休暇
女性取締役	選択的夫婦別姓	男性育休



(左から) 東京大学理事・副学長(国際・ダイバーシティ担当) 林香里さん(57) : 1963年生まれ。ロイター通信東京支局記者などを経て、2009年から東京大学大学院情報学環教授。21年4月から現職。専門はジャーナリズムとマスメディア研究/同志社大学学長 榎木朝子さん(54) : 1967年生まれ。90年、お茶の水女子大学文教育学部国文学科卒業。2007年から同志社大学文学部国文学科教授。副学長を経て、20年4月から現職。専門は日本の中世歌謡・芸能 [写真/林香里さん(朝日新聞社)、榎木朝子さん(楠本涼)]

大学における女性の割合は…



[令和2年度学校基本調査]から

私たちの取組は時には「女性枠で就職したからだ」とか「女性で優遇されたからだ」と言われるのは本人の不幸、という指摘をうけます

前述のAERAで林さんは・・・

「バイアスのかかった見方をされることは常に感じてきました。私は40代までは「自分は女性ではない。研究者なんだ」と、女性であることを禁欲的に抑えてきました。でも、50代に入ってやめました。私が女性であることは否定できませんし、東大の女性教授の比率は約1割です。10人集まると女性は私が1人だけという会議もしょっちゅうです。そうすると、マジョリティーである9人が「当たり前のこと」として気づいていないことが多々見えるのです。その違和感を口に出して伝えないといけないと思うようになりました。」

<https://dot.asahi.com/aera/2021061400042.html?page=1>

まずは数を増やす。

まずは数を増やす。

○マジョリティが「良かれと思って」「当たり前のこと」が、マイノリティにとって良いことではない。

○違和感を伝えられる、発信できるポジションにいる数を増やす。

数が先走ると敵も増える、味方も追い込む。

○だからこそ、背景を支える環境整備の推進

○それでも数が増えないと、その声も届かない

これからのランチセミナーもぜひ

今日は女性活躍の話をしましたでしたが、今後は男性も女性も関係ありません。
まさにダイバーシティのはなしをします。

- 男性育休
- 障害者支援
- ストレスマネジメント
- アンコンシャスバイアス
- 心理的安全性
- ライフイベント
- LGBT
- 女性活躍推進