

長崎大学市民公開講座

【開催日時】2022年12月1日（木）16:00～17:40

【場所】Zoomによるオンライン形式

【参加者】92名（当日参加者：71名、ビデオ配信（学内のみ／12月2日～12月16日）21名）

【テーマ】多様性が活きる働き方—メルカリの取組みに学び、自分事として考える

【プログラム】

開会挨拶 河野茂（長崎大学学長）

基調講演 「メルカリの取組みに学び、自分事として考える」

講師：ゲイブ・ベッカーマン氏

（株式会社メルカリ Global Operations Team マネージャー）

パネルディスカッション

有吉佳代子氏（長崎県 男女参画・女性活躍推進室・室長）

松永美佐氏（十八親和銀行 DE&I 推進室・室長）

吉田ゆり氏（長崎大学副学長／ダイバーシティ推進センター・センター長）

コーディネーター：中島ゆり（長崎大学ダイバーシティ推進センター・副センター長）

閉会挨拶 福永博俊（長崎大学理事（総務担当））

【開催内容】

多様性の尊重は、誰もが活躍できる新たな組織の在り方や、より創造的な仕事を生み出す要である。しかし、実際にはどのような取組みをしたら良いのか、どのように組織の構成員を巻き込んだらいいのかなど、取組みを進めていく上で、様々な実践上の困難がある。

そこで、本講座の講演では、株式会社メルカリの「無意識バイアスワークショップ」等を通じたダイバーシティ推進の取組みに学び、パネルディスカッションを通して、長崎県内の取組みや課題を共有し、自分事として、組織の多様性を豊かに活かす働き方や、組織づくりの在り方を考えた。

1. 開会挨拶

まず、開会の学長からのビデオメッセージでは、今年度長崎大学におけるダイバーシティ推進の取組みの概要が紹介されるとともに、それらが本学の目指す「プラネタリーヘルス」の実現において不可欠であることが確認された。



2. 基調講演

ゲイブ・ベッカーマン氏による基調講演「メルカリの取組みに学び、自分事として考える」は、無意識バイアスワークショップで実際に行われているアイスブレイクで始まった。次に、メルカリが大事にしている価値と企業理念を踏まえた上で、企業概要の紹介があった。多様な人々によってメルカリが支えられていること



ことが分かり、多くの人が普段使用しているアプリでは知らないままだった。また、メルカリのD & I組織の形成は、2018年からボトムアップとトップダウン両方からの動きで始まった。2021年には、メルカリCEO直轄の社内委員会「D&I Council」が設立され、D & Iをさらに推進していく体制がつけられた。次に、実際に行われている「D & I研修」から、ダイバーシティを、個人を特徴づける表層的な面（性別や年齢など）と深層的な面（価値観や能力など）の両面から捉えることにより、特別な誰かのことではなく全ての人が当てはまることを確認した。また、こうした多様性が尊重されるためには、「インクルージョン」を促すアクションが不可欠である。日本語では、インクルージョンは包括性、包含性と訳されるが、一人ひとりが組織の中で受け入れられていると思え、能力を發揮できるよう「お互いが変わる」ことであると説明された。このように、ダイバーシティとインクルージョンはセットであり、その実現に終わりはなく、さらに、「無意識バイアスワークショップ」の紹介もなされた。バイアス自体は悪ではないが、このワークショップでは偏った無意識バイアスが業務における判断にどのように作用し得るかを理解し、自身の無意識バイアスを意識し、意識することの習慣づけを目指す。しかも、このワークショップで知識を吸収することが大事なのではなく、ワークショップをきっかけにしながらチーム内で話し合うことが大事であると指摘された。以上の取組みを踏まえて、社内のD & Iに関する意識を向上するコツとして、3つのポイントが提起された。1つ目はビジネス戦略との関連性を可視化すること、話す場を設けること。2つ目は共通言語、あるいは共通認識を話し合いによってつくっていくこと。3つ目はタッチポイントを増やすこと。さらに、社外コミュニケーションにおいてD & Iがどのように意識されているかについて、多様な人々や多様な状況が登場しているメルカリのCMを視聴した。最後に、講師の本業である社内翻訳・通訳チームにおいても、どのようにD & Iが意識されているかが紹介され、その具体例として「やさしい日本語」を挙げ、翻訳・通訳を「あゆみよる」「相手と良いコミュニケーションをとっていく努力をする」こととして説明された。以上のようなメルカリでの取組みやその考え方を通して、ダイバーシティ&インクルージョンがすべての業務において適応すべき考え方であること、特別な誰かだけではなく全ての人に関係する概念であることを学んだ。

3. パネルディスカッション

講演を受けて、中島ゆり副センター長のコーディネーションによるパネルディスカッションでは長崎県の取組みや課題を考えた。まず、十八親和銀行の松永美佐氏からは、十八親和銀行におけるワークライフ

バランスの施策や、従業員の多様性への理解を促すための研修などが紹介された。一方で、ダイバーシティ推進が男女共同参画から始まった経緯で、まだまだダイバーシティを自分事として考えられていない状況があることも指摘された。次に、本学の吉田センター長からは、本学が取り組む3つの柱（女性研究者の活躍、すべての教職員のワークライフバランスの実現、多様性の実現）について紹介があった。最後に、長崎県男女参画・女性活躍推進室の有吉佳代子氏からは、長崎の課題である若者の人口流出問題の背景にジェンダー・バイアスがあるという指摘があった。参加者からも様々な質問やコメントがチャットに寄せられた。その中に「ダイバーシティの現状が将来的な経営に与えるインパクトを定量的に示すには？」といった質問が出され、意見が交わされた。まず、ゲイブ氏からは、D&Iの観点から様々なアンケートの実施とその分析を通して、取組みの改善を常に試みているというコメントがあった。吉田センター長からは「アンケートは大学も定量調査に取り組んでおり、変わってきている。定量的指標について、女性教員が何パーセントかというのも一つの指標。今まで正しく評価されていなかったことがちゃんと評価されている、組織が正常に機能していることの指標になる。また、女性教員の在籍率といった点が実現しないと、中高生がここは女性が活躍できない場なのだと思ってしまう、大学はみんなを大事する場であるということ伝えるためにも、定量的指標は大事だと思う」という意見が出された。有吉氏からは「意思決定の場に多様な考えの人がいる場を作り出さないといけない。だから、まずは女性の管理職の数を増やすことを目指す」という発言があった。さらに、参加者からの「定量的な目標が達成された後どうしていくか？」という質問に対して、ゲイブ氏からは、達成後もその良い状況を維持していくことも一つの大事なゴールという回答があり、最後にD&Iは終わりのない挑戦であることを確認してディスカッションは終わった。



4. 閉会

最後に福永理事から、「正解は時代とともに変わる。だからこそ、自分の常識で考えてしまうのではなく、常に新しいものが社会の中でどうなっているか、社会の常識はどうなっているのか、みんなはどういうふうに考えているのだろう、そういうことに目を向けながら大学の運営に関わっていかないといけないと思った。大学として、多様性を受け入れること、その根本にあるのは、思いやりだと思う。いろいろな違う立場の方を思いやる、その人を活かす、それが重要だと考えて、大学の中の運営に関わっていく。」というお話をいただき、本講座は閉会となった。

参加者からの主な感想

- いろんな立ち位置の方のお話が聞けました。
- 言葉は知っていたが意味は曖昧だったもの（インクルージョンなど）の意味を知ることができたり、日常にすぐに生かせそうな知識を得ることができて良かった
- 大学のみではなく、県や企業の取組みや事情が聞けて興味深かった
- 参加者からも意見を出すのが良い
- 先進企業の人事的な取組みから大学組織運営の視点まで学ぶことが幅広く、充実しており参考になった。
- メルカリの取組みがとても勉強になった。
- 自分の考えは常にバイアスがかかっているものだ、と改めて気づいたから。また心理的安全性がある環境のもとで、自分の意見を言えること。これがすべてのパフォーマンス向上につながることに、まったく同感したから。
- D&Iの意味を再認識できました。改めてちょっとしたことの一人一人の意識が大切だということ、自分事だと言う意識をもつこと！！