

ダイバーシティ 海外派遣事業報告

人間発達環境学研究科

片桐 恵子



GENDER EQUALITY

2

アイルランドにおけるgender equality

アイルランドでは現在の高齢者の世代(祖母世代)では、女性は結婚したら働かないのが当たり前、現在中高年の母親世代でもまだ子供を出産したのちは法律で働くことを禁じられていたというように女性進出の歴史は浅い。

1990年代に初の女性大統領が誕生したのち、女性の男女平等への取り組みが一気に進んだ(注:アイルランドでは首相もいるが、いまだ女性の首相はいない。実質的な権力は首相が握っている)

3

大学におけるgender equalityの取組み

大学においてもこのような流れを受けて、アイルランドでは、現在国からの研究助成金を得るためには、女性のダイバーシティの審査でブロンズ以上の評価を得ていないと、その大学は助成金を申請できない仕組みになっている。

→ 各大学におけるgender equalityへの取組みは真剣

4

ダブリンシティ大学における取組み

ダブリンシティ大学では、3年前に初めて応募し、ブロンズの評価を受けた。
計画したアクションプランが実施されていないと評価されると罰則もありうる
現在（2019年8月時点）、シルバーを目指し申請を準備中

5

ダブリンシティ大学における取組み

ダブリンシティ大学では、アイルランド全体では女性教授の割合は約20%のところ、すでに31%を達成した。その他のfaculty staffでは、すでに5:5を達成

Table 3.3: All Academic and Research Staff by Grade and Gender (2013-2015)

	2013			2014			2015		
	F	M	% F	F	M	% F	F	M	% F
Professor	8	30	21%	8	40	17%	9	36	20%
Associate Professor	5	14	26%	8	11	42%	6	14	30%
Senior Lecturer	24	51	32%	27	47	36%	32	47	41%
Lecturer	139	130	52%	140	125	53%	148	123	55%
Research Staff	66	120	35%	67	122	35%	72	114	39%
Total	242	345	41%	250	345	42%	267	334	44%

→ 課題はsenior lecturer 以上

6

ダブリンシティ大学における取組み例 1) 子育て支援

女性はmaternal leaveを取得し、その後多くの女性がparental leaveを取得している。
男性もfaternal leaveをとる人は法律で定められているので100%だが、いまだ parental leaveを取得した人はほとんどいない。
一般的にはこの頃がちょうどlecturerにあたる頃で、その後の昇進にかかわるため、取得が進まない原因となっている

7

ダブリンシティ大学における取組み例 2) キャリアアップ支援

アイルランドでの研究者のキャリア

- 1) Undergraduate student
- 2) Post graduate student
- 3) Assistant lecturer
- 4) Lecturer
- 5) Senior lecturer
- 6) Associate professor
- 7) Professor

Assistant lecturerとLecturerの間にはPh.D.取得の有無に差。

通常はAssistant lecturerとして働きながら、Ph.D.を取得

8

ダブリンシティ大学における取組み例 2) キャリアアップ支援

それぞれのプロモーションには本人が希望して申請書を提出

3名から5名(professorレベル)の審査員が、昇進を検討。審査員は男女半々で構成され、自分の学部の教授やDeanの他に研究科外からの教授が審査にあたる

申請書の文章も厳しく審査される。Genderステレオタイプ的な表現は使用せず、中立的な言語の使用が求められる

(例: chair man ではなくchair person. Strongという形容詞の使用は避ける)

9

ダブリンシティ大学における取組み例 3) その他

・学長とHR部門のdirectorが毎月様々な部門の女性スタッフとランチを一緒に取り(計63人)、問題点などをヒアリング。これは非常に効果が高かった

・女性の昇進に有効なのは、
既に力のある女性professorが後進たちに支援的
学外で活躍する女性リーダーが顧問
(ヒラリー・クリントン、以前の女性アイルランド大統領Dr. Mary McAleese、アイルランド銀行の女性役員など)

10

考察

日本においても男女雇用平等法など一点の取組みがされているが、罰則がないため、表面上の取組みになってしまっているところが多い。アイルランドのようにある一定のジェンダーequalityが達成されなければ、助成申請をできない、というような方針がとられれば、日本においても取組みが一挙に進のではないか

昇進や採用などの人事案件について、審議する委員会の構成メンバーに女性を半数にすることを検討すべき

ダイバーシティはジェンダーに限ったことではない。高齢者雇用や障害者雇用に関してもプログラムが必要ではないか

11

共同研究

12

研究プロジェクト

1) シニアの生涯学習の包括的概念と効果の検討: 日本とアイルランドの国際比較

2) ポストコロナ社会における超高齢者社会アジアエイジング研究拠点の構築

1)については、外部資金の獲得を目指す一方、レビュー論文の共同執筆などをダブリンシティ大学研究者と実施中

2) については、日本学術振興会の研究拠点形成事業での採択を目指しており、ダブリンシティ大学研究者も共同研究者の一員となっている