

ダイバーシティ事業 国際人事交流プログラム（派遣）  
ダイバーシティマネジメント報告書

報告日：2019年10月18日

派遣者所属名	人間発達環境学研究所
派遣者氏名	片桐 恵子
調査対象機関名 (派遣機関含む)	Dublin City University

調査項目

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%
<b>Total</b>	<b>242</b>	<b>345</b>	<b>41%</b>	<b>250</b>	<b>345</b>	<b>42%</b>	<b>267</b>	<b>334</b>	<b>44%</b>

(2016年以降のデータは現在取りまとめ中なので、把握していないとのこと)

・調査対象機関のジェンダー平等やダイバーシティに関する教育プログラムの実施状況、研究室運営におけるジェンダー配慮の状況等について記入してください。

調査協力者 Aさん

Athena SWAN Coordinator for Equality, Diversity and Inclusion, Dublin City University

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。しかし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組みが一気に進んだとのことである。（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由）。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。そのこともあり、各大学におけるgender equalityへの取組みは真剣だとのことである。

ダブリンシティ大学では、その審査に3年前に初めて応募し、ブロンズの評価を受けた。しかし、きちんと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とのことである。現在、次の申請、今度はシルバーを目指し申請を準備中のことである。

ダブリンシティ大学では、その取り組みもあり、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を達成している。

子育てに関しては、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fateral 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職位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。

アイルランドでの研究者のキャリアは

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

と進む。Assistant lecturerとLecturerの間にはPh. D. を持っているかどうかという違いがある。通常はAssistant lecturerとして働きながら、Ph. D. を取得する。

それぞれのプロモーションにはまず本人が希望して申請書を提出する。そうすると3名から5名 (professorレベル) の審査員が決められて、昇進が検討される。この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。

1) から3) までは男性の方がやや多いが、4) は女性の方がやや多い、しかし5) では再び男性が少し多く、6) でかなり男性が増え、7) では3 : 7となる。

この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 : chare man ではなくchair person、strongという形容詞の使用は避ける)

現在の大学の学長は男性であるが、gender equalityについては、積極的に取り組んでいる。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しており、これは非常に有効であったとのことであった。また時期学長は女性が有力候補と目されているようで、もし実現すれば、アイルランド初の女性の学長となるそうである。日本と違い、学長は選挙で決まるのではなく、HRの部門が決めるようだ。

<大学組織>

President

Governing authority

誰が構成メンバーかは秘匿事項  
大学外から女性2名、15名程度

Senior management group

Deans + Directors (HR, Finance)

Vice president

男女比は5 : 5  
(Deanの中でも5 : 5)

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であること、また学外にも活躍する女性リーダーに顧問になってもらっていること（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）

男性教授も協力的。しかし若いfaculty staffはライバルなのでやや及び腰とのことであった。

Aさんが所属する組織はEquality, Diversity and inclusionであり、スタッフは4名。Aさんがgender問題を担当している。

この組織では9つの分野のdiscriminationを担当している。

1. Gender
2. race
3. age
4. sexual orientation
5. manager status
6. religion
7. marital status
8. familial status
9. disability

3に関しては、定年はあり67歳、しかしprofessorには定年がない。Age-friendly universityを進めている。

また経済的な面で進学できない人に奨学金制度を設けている。