

ダイバーシティ推進に向けた基礎的研究の試み

～ジェンダーバイアス・LGBTQ・多文化共生に注目して～

環境人間学部 環境人間学科

教授 いぬい み き 乾美紀、4回生 あかまつ な な み 赤松七海 うちだ か ほ ◎内田果歩 さかもと 坂本みのり
3回生 きたがわ あ い か 北川愛夏 なか お り ゆ う き 中尾瑠希

キーワード

ダイバーシティ、インクルージョン、ジェンダーバイアス、LGBTQ+、多文化共生

研究概要

現代の社会では、様々な企業や大学において多様な人材を受け入れ、ひとりひとりが持つ能力を最大限に活かし、共創できる環境を作ることを目指す取り組みが推進されている。本学も、これまで進めてきた男女共同参画の取り組みを、多様性や価値観を尊重する「ダイバーシティ」と全ての構成員を取り残さず包括するという「インクルージョン」に発展させるため、2021年5月にダイバーシティ&インクルージョン(D&I)宣言を発し、その実現を目指している。女性をはじめとする多様な人材が社会で活躍することは、人材を確保し、多様化する市場ニーズに応えるためにも不可欠な要素である。

本研究の目的は、ダイバーシティ推進の中でも①男女の役割(ジェンダーバイアス)②性の多様性(LGBTQ+)③多文化共生(外国人留学生)に注目し、それぞれの概念や対象についてどのような理解を深めればいいのか、実際に当事者はどのような認識やニーズを持っているかについて明らかにすることである。目に見えにくい概念を理解し、ニーズを把握することは基礎的研究を蓄積することに繋がる。

第一にジェンダーバイアスとは、男女の役割について固定的な観念を持つこと、社会の女性に対する評価や扱いが差別的である状況を指す。企業や大学がダイバーシティ推進の中で求められることは、1人1人の価値観の多様性を理解し、男女それぞれが職業または学生生活で個性と能力を十分に発揮し活躍できる環境を整備するということである。このことを具体的・実践的に学ぶため、育児体験、女性の多様な生き方や働き方、夫婦役割分担の形、キャリアデザインに関するワークショップを行った。

第二に性の多様性とは、性別を男性か女性の二者択一で規定したり、異性愛のみが正しいという見方をするのではなく、多様な性のあり方を認め合おうとする考え方である。企業や大学が求められることは、LGBTQ+に対する理解を深め、差別と偏見を生じさせないための教育及び啓発活動に取り組むことである。LGBTQ+については認知度がまだ十分ではなく、ニーズが表面化していないという問題点がある。その一方でPRIDE指標(任意団体「work with Pride」が策定した職場におけるLGBTQ+への取り組みの評価指標)にて、最高点のゴールドを獲得した大学もあるため、事例を報告したい。

第三に多文化共生とは、国籍や民族などの異なる人々が互いの文化的な違いを認め、対等な関係を築こうとしながら共に生きていくことである。企業や大学はダイバーシティ推進の中で、留学生や在日外国人を貴重な構成員として捉え、彼らが不自由なく参画できる社会を目指すことを求められている。

アピールポイント

乾ゼミのメンバーは、ダイバーシティ推進に関心を持ち、NPOによる育児体験ワークショップへの参加やモスク(イスラム教徒の礼拝所)への訪問などを通して、社会におけるインクルージョンについて関心を高めている。育児体験ワークショップ参加者の性役割に対する意識の変化を調査したアンケート調査、LGBTQ+の認知度に関するアンケート調査、そして留学生が大学で快適に過ごすためのニーズ調査など、様々な調査も行っているため、発表ではそれらの結果を整理し、D&I推進に向けた基盤的研究として成果を発表したい。