

# 全大教新聞

2022年1月10日  
第391号

【発行所】  
全国大学高専教職員組合  
(略称・全大教)



【PDF版 (全面カラー)】  
[http://zendaikyō.or.jp/?page\\_id=107](http://zendaikyō.or.jp/?page_id=107)  
【電話】03-6802-4250  
【HP】<http://zendaikyō.or.jp/>  
【所在地】〒110-0012  
東京都台東区竜泉  
2-20-15 都築ビル 2階

\* 組合員の購読料は  
組合費に含まれて  
います (一部30円)

## 今月の紙面

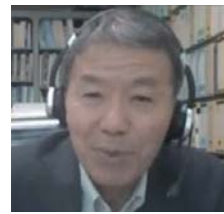
- 2 【新年座談会】  
「ダイバーシティ・多様性の尊重」続き
- 3 高専単組代表者会議 (12月11日) 開催報告
- 3 【各種調査】協力のお礼! 「2021年度秋学期の団体交渉状況」2021年度秋学期の団体交渉状況
- 3 技術職員組織・昇格・資格手当支給率実態調査
- 3 職場のQ&A ④ 変形労働時間制について

- 4 共同団体委員長「新年連帯挨拶」
- ・日本私立大学教職員組合連合会
- ・全国公立大学教職員組合連合会
- ・日本教職員組合
- ・全日本教職員組合
- ・日本新聞労働組合連合会
- ・日本医療労働組合連合会

## 新春座談会



# ダイバーシティ ～多様性の尊重



鳥畑 与一

中央執行委員長  
静岡大学人文社会科学部  
経済学教授

【鳥畑】 今回の新春座談会はダイバーシティ、多様性というテーマになります。国際的には、民族、人種、宗教、ま

たは性差を含めて、社会を維持し、摩擦を解消し、差別・偏見を解決していくかということ、お互いに認め合うということが大原則となってきたと思うのです。

互いを尊重し、平等な関係をどう築き上げていくかといったときに、やはり組合が果たすべき役割というのは非常に重要だと思っています。その辺りもみなさんとお話してきたらと思います。

### 進まないジェンダー平等、障害者雇用



笹倉 万里子

副委員長 教文部担当  
岡山大学自然科学研究科助教

【笹倉】 司会を務めさせていただく笹倉です。よろしくお願います。

昨年秋の全大教教員集会では、ダイバーシティという名前を冠した分科会を開催しました。世界の流れのなかで、日本でのダイバーシティの遅れが指摘されていますが、非常に活発な議論ができたと思います。今期、全大教では三人の女性中執が選出されまし



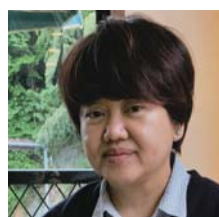
喜多 加実代

中央執行委員 教文部担当  
福岡教育大学教育学部教授

た。過去最高人数ですね(笑)。ジェンダーの専門家でもあり、今回中央執行委員会に入られた喜多さんからお話し頂けたらと思います。

【喜多】 ダイバーシティという標語的と言いますが、言葉があるということには意味があると思っています。

「男女共同参画」や「女性活躍」でも、理念や目標数値が掲げられたことで、例えば行



山崎 由可里

中央執行委員 教文部担当  
和歌山大学教育学部教授

【笹倉】 山崎さんは障害児教育がご専門と伺っております。

政の審議会の女性登用率などは実際に上がってきたと思います。採用や、学内組織のメンバーを検討する際、「果たしてダイバーシティはどうか」となると、男女だけではなくいろいろな考慮するべき軸の素地になります。こういう理念があり、数値目標でやるんだとする意味はそれなりにはあるとは思っています。

ただ、登用率が上がってきたとは言いましたが、それでもジェンダー平等が遅々として進んでいないのも事実です。ダイバーシティが名目としてのみ言われ、それが達成されていない現実を覆い隠してしまつたマイナス面もあると思います。

【山崎】 障害児教育ということとで言うと、附属の特別支援学校で生徒会役員をやっていた生徒が、レンタルビデオ屋で働きたい、窓口業務をやっ

てみたいという希望を持っていました。卒業後、和歌山大学の図書館で雇用されましたが、当初はずっと図書の整理ばかりさせられていました。その後、民間から来られた図書館の館長さんが、本人と一緒に働いている仲間だと実感できるような、なおかつ周りの人も認めるような、図書館利用者に見えるところでの業務を提案されました。館長さんがそういう配慮ができる方だったので、彼女がやり甲斐を感じ、働きやすくなったかなというのがあります。



山口 裕之

中央執行委員 教文部長  
徳島大学総合科学部教授

【山口】 個人の幸福追求権としてダイバーシティを尊重するんだという発想でやらないといけないのだからと思えます。なぜダイバーシティが大切なのかという根本的な部分ですね。日本では、個人の幸福追求権どころか、経済成長の手段として女性を活用する、利用するという発想が根深いですよね。

### なぜダイバーシティが大切なのか

特有の縮れ毛用のシャンプーを開発するためにはアフリカ系の女性が必要とか。ダイバーシティの重要性というのは、結局のところそういう即物的な話になっているそうです。なので、女性やマイノリティを経済活性化の手段として利用するというのは、日本だけの話ではないのかもしれない。

ただ、私の同僚でアメリカのアフアーマティブ・アクションを研究している人がいるのですが、基本的にはアメリカでも同じだそうです。多様な人がいるほうが企業が活性化するという論理です。たとえば、女性向けのシャンプーは男性目線ではヒントが外れるので女性を担当者として採用するとか、アフリカ系の人

【笹倉】 「障害を持っている方、いらっしやいませんか」

【鳥畑】 ナイロビ将来戦略報告で、指導的地位の女性比率30%の目標が設定されていたわけですが、安倍政権の働き方改革の中でダイバーシティを位置付けると、経済産業省が言っているようなダイバーシティマネジメントへと傾斜し、稼ぐ力を高める経営戦略、企業価値を実現・貢献するといった都合のいい労働力の活用としてのダイバーシティになってしまっています。本日のダイバーシティを進めるための、文化的な価値観の多様化といいますが、そういうものが全然進んでいません。

(2面へつづく)