



喜納 育江

KINA Ikue
国立大学法人 琉球大学 学長

ダイバーシティと大学教育



琉球大学創立75年目にして初めての女性学長として就任した今年度、取材や講演の依頼が次々に舞い込んできて、世間の反響の大きさに戸惑った。無理もない。日本に85大学ある国立大学のうち、女性が学長の大学は今年度時点でたった4大学。医学部や大学病院を擁する総合大学の女性学長は琉球大学のみである。男性でも医師以外が学長になることが減多にない「医学部あり総合大学」において、人文学系の女性学長が就任した本学は異例といえる。

つい最近まで、日本の組織の上層部はどこもかしこも「年長で日本国籍を有する健常者の男性」一色で占められていたように思う。しかし、2025年、とうとう日本にも女性総理が誕生し、「ガラスの天井」をめぐる言説にも変化の兆しが見え始めた。琉球大学でも男女共同参画推進に着手し始めた15年前は全専任教員の13%ほどしかいなかった女性専任教員が、2025年には24%にまで増えた。とはいえ、トップに女性を登用できない企業等と同じく、最高職位の「教授」に占める女性の割合は教授全体の10%にとどまっており、ジェンダー平等達成には程遠いのが現状である。

少数派も全体の3割に達すれば無視できない集団になると言われる。いわゆる「クリティカル・マス(critical mass)」だが、3割に達しなくとも、少数派のプレゼンスを無視することは組織にとっては望ましくない。少数派の経験がイノベーションにつながる場合があるからだ。つまり、ダイバーシティのない組織にはイノベーションが生まれにくいとも言える。

人間は自分と共通点が多い人間に好感をもつ傾向がある。説明しなくとも相互理解が容易で、自分に賛同する人との付き合いの方が楽でストレスがなく、効率も良い。

しかし、似たような興味や経験や価値観をもつメンバーとのコミュニケーションからは、発想の転換が起こりにくいのも事実である。東京大学教授・副学長の矢口祐人氏は、著書『なぜ東大は男だらけなのか』(集英社新書、2024年)で、エリート男子学生が圧倒的多数を占める東京大学の現状を分析し、いずれ彼らが率いることになる日本社会の将来を憂いている。矢口氏いわく、東大は「憲章」で「世界の公共性に奉仕する」人材の育成を謳っているが、そうした使命をもつ機関として、「この社会を構成する多様な人びととその視点を柔軟に包摂し、誰もが居心地が良いと思える環境を築く努力は、世界的に優れた人材を集め、卓越した教育研究成果を生み出すのに不可欠なことである」と述べている。つまり、多様な人々が参画する、真に民主的な組織にこそ優れた人材と成果が集まるといっているのである。

矢口氏はまた、今から半世紀以上前に男子校から共学化を果たしたプリンストン大学の「変化のない大学は滅亡していく大学である」という考えにも言及している。「変化」への対応は容易ではない。しかし、変化の著しい今日の社会において、「現状維持」は、実質的には「後退」である。予測不可能な社会を未来に向けて適切にナビゲートするためにも、日々の変化に怯まず、多様な人々と平和的に協働しながら課題解決に取り組める人材の育成が求められている。

(きな いくえ)