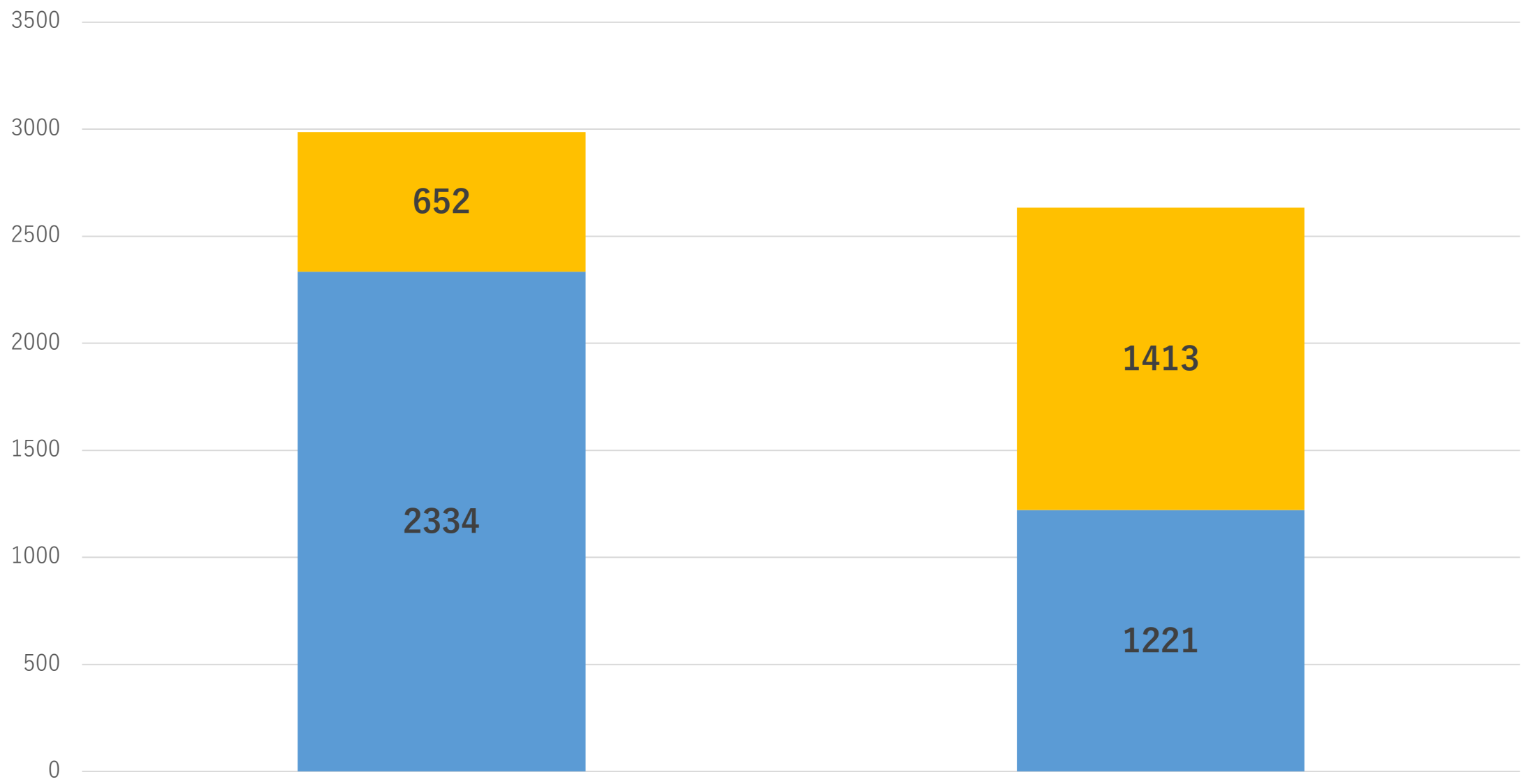
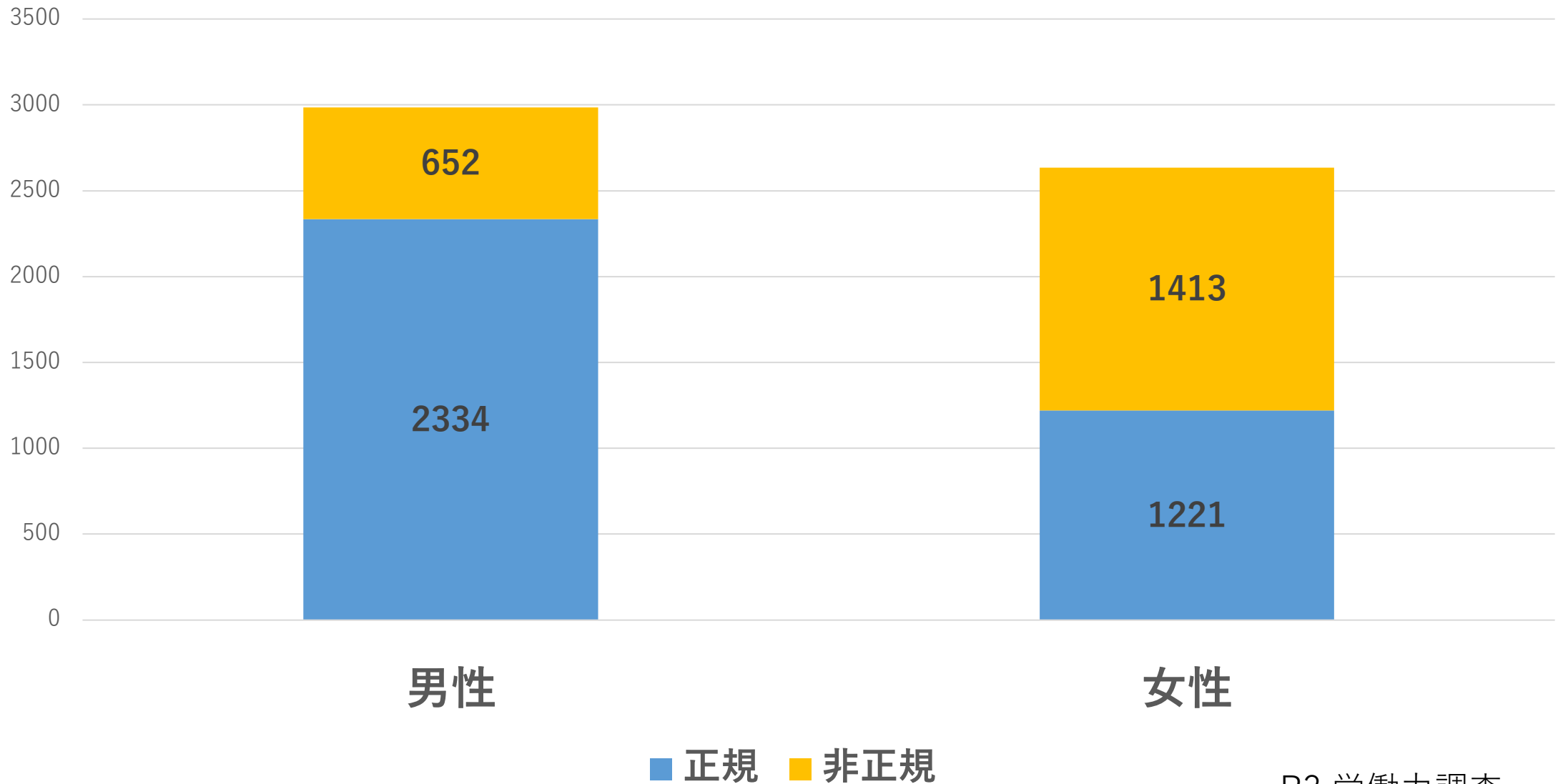


誰にとってのダイバーシティか

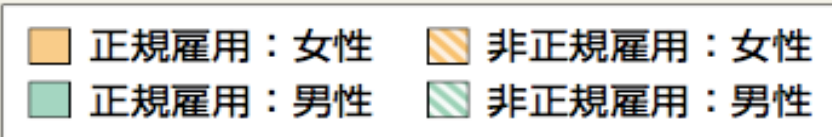
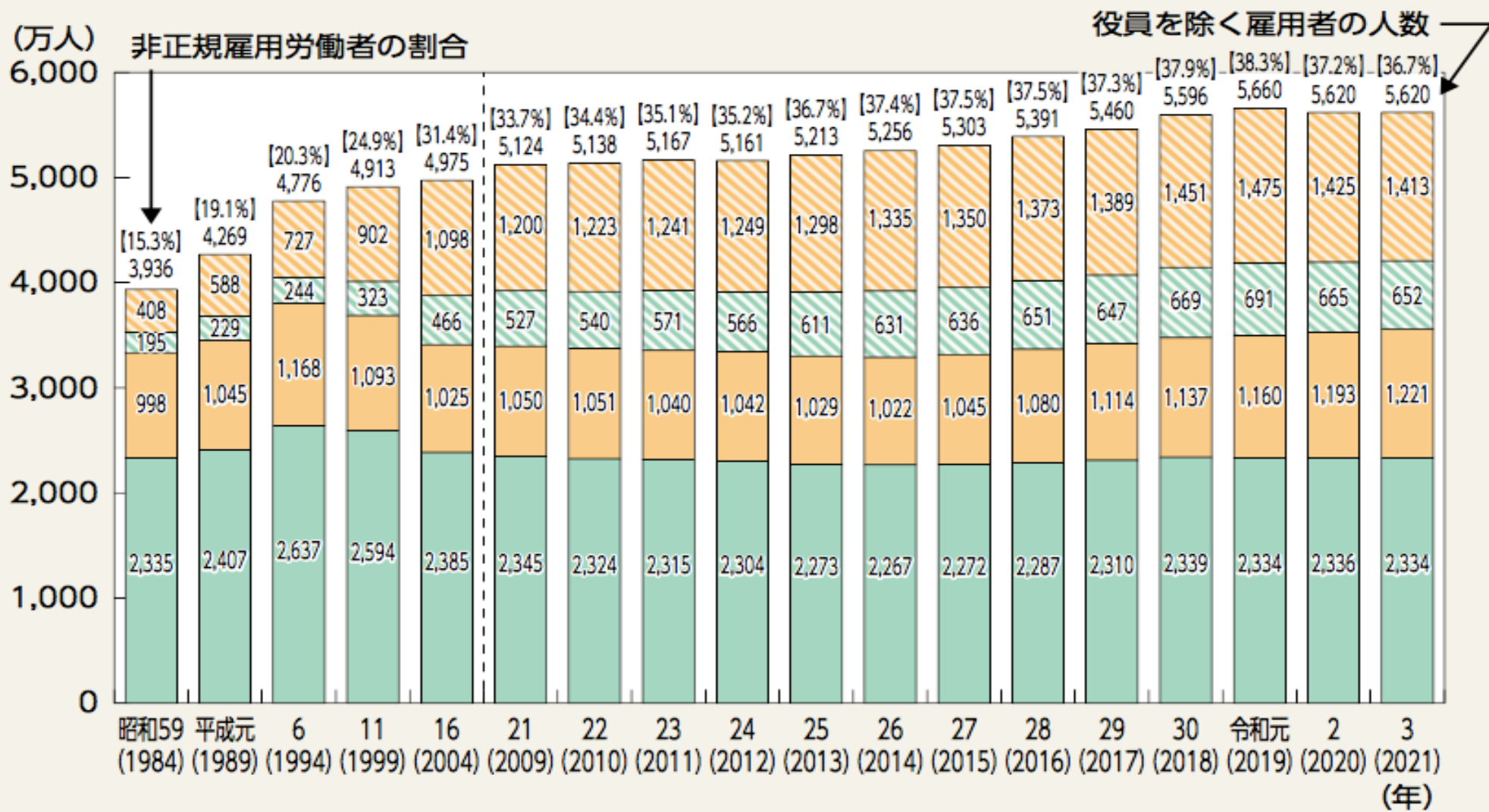
実践女子大学 山根純佳



# 正規雇用男性、女性の2倍



# 正規・非正規数の推移（男女別）



# トランスジェンダーの雇用

■トランス・ジェンダー シス女性・男性よりも非正規雇用が多い  
パートアルバイト派遣契約、嘱託の割合

FtM 46.9%

FtX 51.6%

MtF 40.0%

MtX 39.7%

シスS女性30.7%

シスS男性19.2%

ウェブアンケート2,154名

特定非営利活動法人 虹色ダイバーシティ

共同研究:国際基督教大学 ジェンダー研究センター(略称:CG)

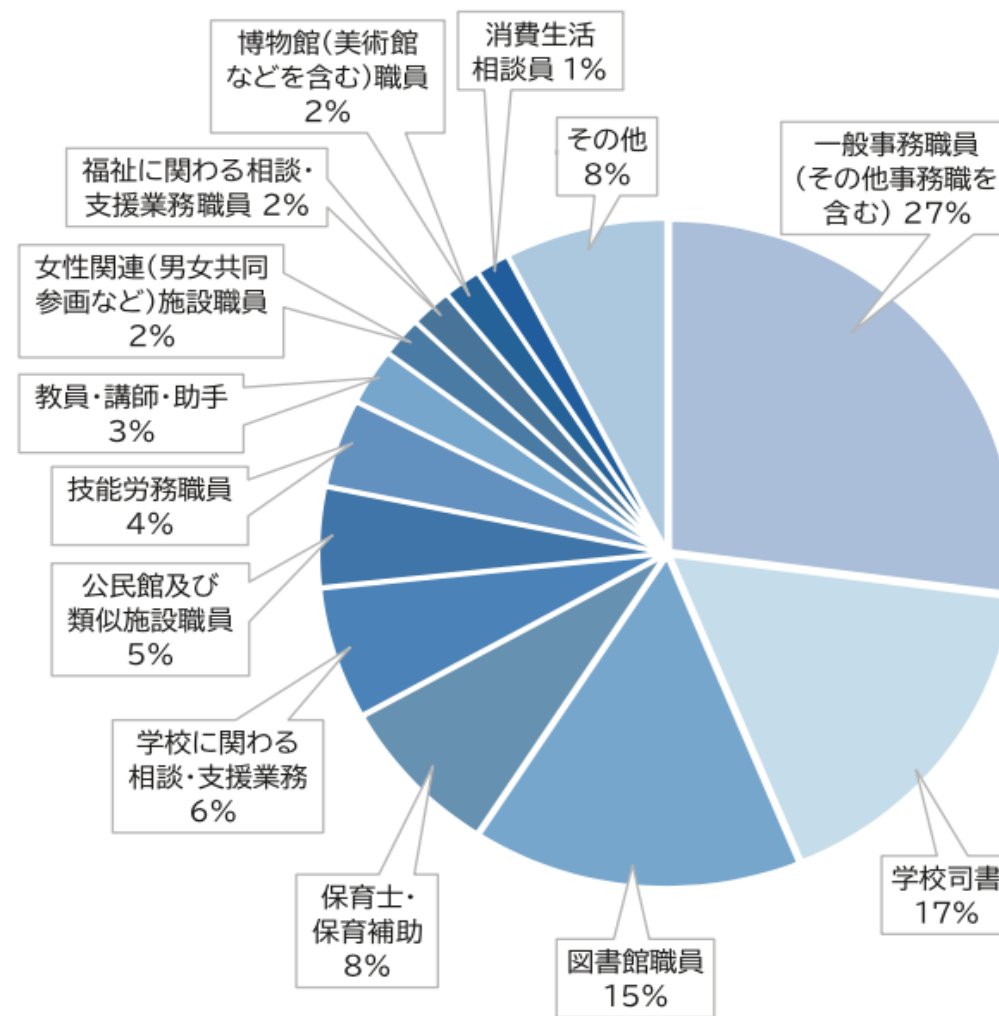
LGB に関する職場環境アンケート2015

# 非正規公務員69万人

## ■約9割が女性

相談業務、教員、司書など専門性を必要とする職

## ■公領域のダイバーシティ 非正規問題の解決



# 組織における性別比率の効果

## ■ 少数派 = 「トークン（象徴）」

- 組織内の2つのカテゴリーの比率が85:15のような不均衡な状態の少数派

## ■ 男性職における女性管理職（トークン女性）の経験

- 多数派（男性）による評価，多数派と比較
- 「女性」というステレオタイプによって評価
- 女性の部下：自分とは異なる「男のような存在」として一線を画す
- パフォーマンス・プレッシャー 成功しなければいけない，人間関係への不満，自尊心の低下
- 自分の力を発揮することができない



## ■ 組織内の評価

- 「管理職に向いているのは男性だ」
- というステレオタイプの再生産

少なくともマイノリティ  
を3割入れるべき

Kanter, Rosabeth (1977) *Men and Women of the Corporation*, New York: Harper Row.