

大学における

ダイバーシティ推進の取り組み

MEMBER

守屋 普久子久留米大学学長直属(ダイバーシティ・
インクルージョン推進室)特命講師**ウスビ・サコ**京都精華大学
人間環境デザインプログラム教授、前学長**森川 美絵**津田塾大学ダイバーシティセンター・フォー
インクルーシブリーダーシップセンター長
総合政策学部教授**麻生 享志**早稲田大学ダイバーシティ推進担当理事、
国際学術院教授**松田 美佐**中央大学文学部教授、
広報・情報委員会大学時報分科会委員

ダイバーシティ推進において 大学が果たすべき役割とは

松田 性別、年齢、人種、国籍、障がいの有無、性的指向、キャリアや能力、職歴など、様々な面での多様性が尊重され、個々が能力を発揮し、誰もが活躍できる社会を目指すダイバーシティ推進の機運が高まっています。それに伴い、未来を担う人材を育成する大学においても、近年、ダイバーシティに関する様々な取り組みが行われています。本日はお集まりいただいた皆様に、各大学でのダイバーシティ推進の活動状況や成果についてお話をうかがうことで、知見を深めていきたく思います。それでは、京都精華大学の前学長で「ダイバーシティ推進宣言2018」を発表された、ウスビ・サコ先生からお願いいたします。

サコ 本学では、2017年にダイバーシティ推進センターを設立し、私が学長に就任した翌年の2018年にダイバーシティ推進の明確なコンセプトや具体的な推進内容を盛り込んだ「ダイバーシティ推進宣言2018」を発表しました。ダイバーシティの基本的な

考え方は実に単純で、人それぞれに違いがあるということとを互いに認識し、尊重することに尽きると私は考えています。無理に寄り添ったり、違いを意識しすぎるのではなく、誰もが異なる属性を持っていると理解することが大切なのです。

そうした考え方に基づいて、本学では具体的な取り組みを行ってきました。学生に対しては、名簿から性別の欄を無くし、性別に関わらず「さん」付けで呼ぶようにするなど、細かい配慮を行っています。こうしたことは職員や教員にも共通する部分です。また、教員に関しては、女性教員の採用や役職者の増加を推進しました。従来の条件では、前職で役職に就いていることが必須でしたが、そうすると人選が非常に限られてしまうため、面談により登用する方法をとりました。女性教員の採用にも積極的に取り組みました。各学科・コースで教員の女性比率が20%未満のところは女性限定募集を行い、30%未満のところでは積極的に採用するという形をとっています。学長は交代しましたが、多様性のあるキャンパスを作っていくとする取り組みは継続しています。



大学病院における ジェンダーギャップ改善から 全学的な活動に発展

守屋 私は久留米大学学長直属でダイバーシティ・インクルージョン(DI)推進室に所属しています。本学は医学部を主体とし、医学部附属の大学病院を持っています。本学での取り組みは、2014年にまず大学病院で始まりしました。本学の医学部に入学する女性の割合は増加しており、近年では3割以上を占めるまでになりましたが、大学病院での女性医師比率は2割程度で推移する状況が続いていました。その大きな理由が、出産後にスムーズに職場に復職できないということでした。また、大学病院は非常勤で週に1〜2回働き、他の日は別の病院で働くという女性医師も多く、給与面で男性医師よりも女性医師の方が低いといったジェンダーギャップ、ペイギャップも見られました。当時は働き方改革も話題となりつつあったことから、大学病院で女性医師が働きやすい環境を作るべく、院内に男女共同参画事業推進委員会を立ち上げ、私は副委員長を務めました。

その後、2020年度に女性研究者支援を行う文部科学省のダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特性対応型)に採択されたことをきっかけに、学内にダイバーシティ・インクルージョン推進室が設置され、全学でダイバーシティ推進に取り組む動きになりました。現在は、女性研究者の研究力向上のワーキンググループ、評価制度の再構築のワーキンググループ、広報活動のワーキンググループという3つのワーキンググループ





森川 美絵氏

を軸にD I事業を行っています。

独自に策定したビジョンに基づき ダイバーシティを推進

森川 津田塾大学は、女性の社会進出を後押しすることを目的に津田梅子によって創設されました。2017

年には、そうした建学の精神のもと、本学が進むべき方向を示す「Tsuda Vision 2030」を策定しました。「変革を担う、女性であること」をモットーとし、「弱さを、気づきに。強さを、分かち合う力に。不安を、勇気に。逆境を、創造を灯す光に。」というミッションステートメントを掲げ、行動へとつなげています。具体的には、2019年度からスタートした文部科学省の私立大学研究ブランディング事業の推進拠点として、「DCfIL(ダイバーシティセンター・フォー・インクルーシブリーダーシップ)」を立ち上げ、現在、私がセンター長を務めています。私どもが言う「インクルーシブリーダーシップ」には、マイノリティと呼ばれる方々がリーダーシップを発揮できる環境を作る、あるいは多様な人々を取り込んでリーダーシップを発揮する人材を育てるなど、複数の意味が込められており、それに向けてさまざまな研究プロジェクトを用意しています。

麻生 私が早稲田大学のダイバーシティ推進担当理事の役目を拝命したのは2018年のことです。専門分野の比較文学を通してフェミニズム理論やホロコースト、ベトナム系難民などについて研究を続けてきたこと

もあり、この役職に当てられたのだと思います。

本学でのダイバーシティ推進の発端となったのは、1990年代から積極的に取り組んできた障がい学生支援だったといえます。その後、2006年に「障がい学生支援室」を立ち上げ、同年に、異なる国籍や多様な文化的背景を持つ学生が交流する場として「ICC（異文化交流センター）」を設立しました。その翌年には「男女共同参画宣言」を公表しております。つまり、本学のダイバーシティ推進は、障がい者支援、異文化交流、男女共同参画を3本柱として始まったわけです。その後、2012年には、創立150周年となる2032年に向けた中期計画として、「Waseda Vision 150『男女共同参画・ダイバーシティの推進プロジェクト』」を発足しました。さらに教職員支援にあたる「ダイバーシティ推進室」を設置したのに続き、「障がい学生支援室」と「ICC」にジェンダーやセクシュアリティに関する要望を取り扱う「GSセンター」を加えた3つの組織を統合した「スチューデントダイバーシティセンター（SDC）」を開設することで、学生支援の体制を充実させました。そして、2017年には、「一人

ひとりの多様性と平等を尊重」という方針のもと、「早稲田大学ダイバーシティ推進宣言」を公表しています。

ダイバーシティ推進持続のカギは 意識改革

松田 私自身、中央大学のダイバーシティ推進委員会の委員を4月から担当しており、今まさに学びを深めているところですので先生方のお話は非常に参考になります。本学でも2017年にダイバーシティ宣言を公表し、準備期間を経て2020年からダイバーシティセンターを発足しました。法人附置の組織ですので、附属中学校・高等学校の生徒、教員、職員も対象としています。附属校でダイバーシティの考え方に触れてきた生徒が大学に進学してくることも、法人附置であるメリットの一つではないかと感じています。

各大学で様々な工夫をされながらダイバーシティ推進に取り組んでおられると思いますが、印象に残っている成果や学内で起きた変化、逆に苦労された点などあり

ましたらお聞かせいただければと思います。

サコ 日本ではアメリカなどに比べて、まだダイバーシティに対する認識が進んでいないことを、身をもって感じています。日本では平等にしたいと言いつつ、そのために必要な区別や、時に必要となる特別な扱いがしにくい状況にあります。また、ジェンダーバイアスのかかった言葉を安易に使っている場面もよく目にします。そうした経験から、日本ではマジョリティの意識を改革することがダイバーシティ推進の大きなポイントになってくるのではないかと考えています。あなたと私の違いは何なのかということを、マジョリティとマイノリティがお互いにもっと学び合い、それぞれが当たり前と認めていることが実は異なっているのだと認識することが重要だと思います。組織が管理しないと実現できないダイバーシティには持続性がないのではないかという懸念も持っているため、実効性のある組織作りを検討することに難しさを感じました。

守屋 本学は医学部が主体となって始まった大学ですが、現在は5つの文系学部を有する総合大学です。ダイバーシティ推進は、大学病院における男女共同参画か

らスタートしたため、医学部が主導的な役割を果たしています。医学部で実践している手法を文系学部にも広げ、全学的な取り組みとしたいのですが、医学部と文系学部で指示系統が全く異なることが一つのネックになっています。医学部では学部長、教授、准教授、講師の縦の組織構造が作られており、その指示系統で動きますが、文系学部は様々な分野の研究者が独立した横並びの組織なので、医学部と同じ方法で物事を伝えるも伝わりにくいことがわかりました。ダイバーシティを広げるには組織の持つ構造の特徴も理解して、適切な伝え方を選ぶことが大切と実感しています。

もう1点、難しさを感じたのは、サコ先生もおっしゃいましたように、ダイバーシティに対する理解が十分に得られていないことでした。文部科学省のダイバーシティ事業を実施するにあたり、女性研究者の研究力を向上させることと評価制度の再構築を二本の柱としたのですが、前者に関しては女性研究者に対する優遇ではないかという意見をいただくことが多くありました。女性研究者の研究力を向上させることは、研究の裾野を広げるといって大きな目的があるにもかかわらず、



守屋 普久子氏

女性の増加という一部分だけが取り上げられてしまい、この先入観を覆していくには時間がかかると思います。この先入観を覆すためには、「また言ってる」と思われたとしても、理解していただけるまで何度でも繰り返し言い続ける努力を惜しまず続けていくことだと思います。

プロジェクトを通じた

研究活動への影響、

“認証”という形での成果

森川 私立大学研究ブランディング事業の基軸となるものとして、本学では学科横断的な4つのプロジェクトを策定しました。1つ目は、本学卒業生・関係者の活動実績の歴史的資料を収集・整理した「津田アーカイブ」を構築し、ロールモデルとして提示する「津田アーカイブを用いた多様で先進的な女性ロールモデル研究」。2つ目に、ただ英語を学ぶだけでなく、国際的な場面で交渉・仲裁の役割を担えるリーダーシップ力とコミュニケーション力を身につけた女性を育成する「国際的女性リーダーシップ英語教育の方法論開発」。3つ目に、ICTを活用し、社会的課題に対して政策を提言できるデータ活用女性リーダーの育成を目指す「データ活用型政策研究と実践的教育プログラム開発」。最後が、障がい者・児福祉領域の課題の解決を主導しうるインクルーシブ・リーダーシップとして教育モデルや活動の基盤モデルの構築を目指す

「社会的インクルージョン研究基盤形成…ロールモデルのための合理的配慮」です。

私立大学研究ブランディング事業は昨年度で一区切りが過ぎましたが、これまで行ってきたプロジェクトをどのように継続していくかが今後の課題となっています。プロジェクトを通して様々な研究交流が生まれ、自発的なコミュニケーションの場が立ち上がりました。プロジェクトが終了したら終わりではなく、せっかく盛り上がってきた機運をいかに維持していくかを現在検討しているところです。また、事業を通して得られた成果をどれだけ対外的に発信できたか、外部評価もいただきながら確認していきたいと思っています。

麻生 本学のダイバーシティ推進の成果は、いくつかの認証の取得という形で結実しています。まず、LGBTQ+への取り組みを評価する「PRIDE指標」において、2020年、2021年の2年連続でシルバー認定を受けました。学内に「誰でもトイレ」や「誰でも更衣室」といった施設を整備するなどの施策が評価された結果です。また、本年には、子育てサポートに対して一



麻生 享志氏

定の基準を満たした企業や組織に与えられる「くるみん認定」を受けることができました。これは本学の悲願だったもので、繰り返し挑戦した結果、認定に至ったものです。こうした成果を受けて、同性パートナーに対するサポートなど、さらに積極的な施策を推し進めているところです。

男女共同参画についても一定程度の水準に達してお

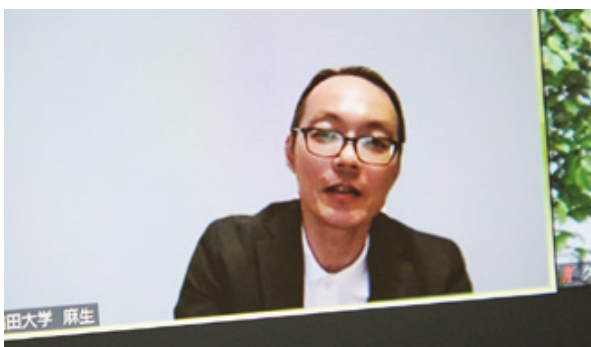
り、学生は女性比率が3割を超え、職員の女性比率も4割に迫ろうとしています。一方、教員においては女性比率が20%弱にとどまっています。分野によっては女性研究者が育ちきっていないなど様々な事情があるもの、もう少し数字が伸びてもいいのではないかという思いはあります。組織の中でいわゆる少数派が30%を占めれば、その後はその状態が維持され、さらに増えていくと言われていますが、その30%の壁に達するまでには、相当の努力が必要です。特効薬のようなものはありませんから、現在は地道に教員一人一人の意識を高めることに注力しています。

ダイバーシティだけでなく インクルーシブの視点を

松田 教員の女性比率を向上させるための努力は各大学でされているかと思いますが、麻生先生がおっしゃったようになかなか効果が表れにくいという面があります。そうした課題を解決するには何が必要なのか、お考えになれていることがありましたらお聞か

せください。

サコ 女性比率の向上を女性の優遇と捉えてしまう人は私の周りにもいます。しかし、意識的に施策を打たないと比率が増えないのは事実です。そこは割り切った目標を設定し、ある一定の目標を達成してバランスが取れた段階で平等にしていけばよいと思います。背景には、長い間続いた男性支配の社会があるのですから、男性側ももっと理解を深めるべきではないでしょうか。そ





ウスビ・サコ氏

の一方で、女性側もインクルーシブな視点を意識することが大切だと思えます。私は最近、女性が主体となったダイバーシティ関連の会に招かれることが多いのですが、男性に対して排他的な印象を受けることが多々あります。本来は、女性ならではの視点でインクルーシブな社会のあり方を世に示していければよいのですが、集団として強さを主張する傾向が見られます。そうなる

とまた違う問題が起きてくるので、ダイバーシティを語る時は、インクルーシブな視点を忘れないように心がけるべきだと思います。

また、女性管理職を増加させるためには、ジェンダーによるバイアスがかからない評価制度をいち早く確立することが必要になると思います。そうすることでバランスが取れるだけでなく、パフォーマンスも向上するのではないのでしょうか。課題は、日本の社会は幹部候補となるリーダー予備軍の育成が不得手だということです。管理職に就くことを嫌がる人も多くいますし、何の準備もなく、いきなり管理職に抜擢されて戸惑ってしまう人も少なくありません。リーダーになるための研修の機会を提供したり、リーダー育成のためのグループを作って、そこで育てた人材を管理職に据えるなどの方法をとることで、管理職を希望する人が増え、女性管理職の増加にもつながるのではないのでしょうか。

麻生 本学におけるダイバーシティ推進の柱の1つが、ワークライフバランスの実現です。その一環として、働き方改革や家庭と仕事の両立支援を意識した取り組みを続けています。具体的には、託児室や授乳室など

の子育て関連施設や女性専用の交流・休憩スペースを設置したり、女性研究者支援のためのメンター制度を設けるなどしています。しかし、過剰に手厚くすると逆差別になりかねないリスクもあります。特にジェンダーも多様化していますから、性別でくくるのではなく、できるだけ誰にでも幅広くという考えのもとに施策を検討するようにしています。

また、ダイバーシティ推進室を中心にして本学では、採用や昇進における人事審査において、性別、障がい、性的指向、性自認、国籍、エスニシティ、信条、年齢を理由とするいかなる差別も行わないという申し合わせのもとに、教職員のサポートを行っています。一方、SDCは学生を支援するための組織であり、サコ先生もおっしゃっていたように学生を「さん」付けで呼ぶことに始まり、ジェンダー平等を促進するための様々な活動を行っています。本学では学生の活動が盛んで、SDCが先進的な活動の場になっています。本学の特徴の一つとして、学生を中心とする組織が牽引役となり、教職員を含めダイバーシティ推進の意識を高めている点が挙げられます。教職員組織では、特に雇用面において乗り越えるべ

き課題も多く、理念だけでは活動を進められない部分があります。それに対し、学生組織では理念に基づいて自由に活動できるという特徴があります。学生組織の積極的な活動に教職員組織が刺激を受け、改革を進める原動力にもなっています。このように、教職員だけでなく、学生の力を活動に生かすことも重要だと思えます。また、職員組織においては、労働時間の短縮も課題の一つです。コロナ禍で学内業務のデジタル化が進みましたが、感染症がいずれ収束した後も、さらに業務効率を高める施策の導入が必要だと考えています。

対立構造を生まないために

松田 それぞれの立場でダイバーシティ推進に懸命に取り組まれてきたかと思いますが、それを踏まえて今後どのような展望をお持ちなのかお聞かせください。

麻生 私はダイバーシティという言葉を決してスローガンにしてはならないと考えています。ダイバーシティを推進する時、こうでなければいけないという発想があつてはならない。今、かつては当たり前だったことが、



どんどんそうでなくなりつつあります。ですから、誰もが自分が常識だと考えていることを疑い、異なる意見に対し積極的に耳を傾けることがより良いダイバーシティの実現に結びつくのではないかと思っています。ただ、実際に組織としてダイバーシティ推進を実践しようとする、どうしても多数派對少数派のような構図ができてしまう時があります。多数派は既得権益を守ろうとし、少数派は個別グループ化する傾向がある。90年代にアメリカで多文化共生について学んでいた時に『文化のバルカン半島化』という言葉が比喩的かつ批判的に使われていましたが、ダイバーシティ推進の結果、そうした状況にならないよう気をつけなければならぬと考えています。

森川 本学は、長年、女子大学として存立してきましたが、多様性が叫ばれる世の中において、男女という二元論的な対立構造に陥らず、女子教育というものを社会の中でどのように生かしていくことができるかが問われていると感じています。本学の歴史を振り返ってみましても、女性だからということではなく、人として生き方の幅をどう広げていけるかを大切にしてきました

た。その考え方を念頭に、女子大学だからこそできることに今後も取り組んでいきたいと思えます。

一方、ダイバーシティというものを「みんな違ってそれでいい」という単純な話で終わらせるべきではないとも考えています。社会には様々な格差が存在しています。ダイバーシティを推進することで、一人一人の価値を尊重しようという動きがある一方で、現実には、そうした格差がさらに広がりつつあります。構造的な問題にしっかりと目を向けながら、大学としてどのような取り組みを社会に対して示せるのか、問題に対してコミットできる人材をいかに育てていくのかが問われていると思います。身近な問題に気づき、行動に移せる人を育て、増やすこと、そうした思考ができるような環境や基盤をしっかりと整えていくことが必要だと考えています。先ほど、麻生先生が「文化のバルカン半島化」という言葉をお使いになりましたが、そのような状況を避け、格差の拡大を防ぐためにも、サコ先生がおっしゃったようにインクルーシブという考え方は不可欠だと思います。

誰もが当事者として 考える社会へ

守屋 本学としては、ダイバーシティを組織の中に取り入れて、その取り組みから新しい価値を生み出していくことに重きを置いていきたいと思っています。本学は地方大学ですが、ダイバーシティを通して新たな価値を作



松田 美佐氏

ることが、地域に良い影響を与え、さらには活性化にもつながることを期待しています。こうした活動を続けていると、意識のギャップを感じるが多々ありますが、そこで足を止めてしまうわけにはいきません。他の先生方もおっしゃっているように、お互いをもっと知るためにコミュニケーションの場、ダイアログの場を増やし、組織の中に文化として定着させていくことでギャップを埋め、推進力を高めていきたいと思っています。

サコ ダイバーシティ推進は、誰かが誰かのために頑張っているという風を受け取られる活動であってはいけないと思っています。学内でお客さんになる人を作らない、それぞれが当事者として取り組む、そうした形を一般化していくべきだと思います。組織的な取り組みを通して土台を作ったら、組織自体、不要になるかもしれません。そうして大学が先駆的な事例を示し、ダイバーシティの考え方が広く社会に浸透していくことで、次のフェーズに移るのではないかと考えています。

松田 みなさまありがとうございます。私が本学に赴任した時、女性教員は学内でごく少数でしたが、現在では状況は随分改善されました。本日のお話を聴いて



いますと、そうした社会の変化は、時代によるものだけでなく、先生方がご尽力されてきた意識的な活動によって引き起こされるものだという印象を強く受けました。これからの社会を担う学生たちにとって、こうした取り組みが自然なこととなっていけばと思います。今後も、こうした機会で知識や経験を共有し、本誌のような媒体で広く社会に伝えていければと思います。本日は貴重なご意見をありがとうございました。

