

寄稿

Commentary

## 早稲田大学におけるダイバーシティ推進への取り組み

### Initiatives for Promoting Diversity at Waseda University

所千晴<sup>1\*</sup>

Chiharu Tokoro

川端俊博<sup>2</sup>

Toshihiro Kawabata

DX時代が到来し、変化の速度がますます早くなるグローバル社会において、さまざまところで格差の拡大や断絶が生じている。これまでにつくられてきたルールを社会が無意識に適用することは、社会の発展を阻む原因となりかねない。SDGsの原則である「誰一人取り残さない」社会を形成するためには、声を上げられない人が声を上げやすい環境をつくり、共に対話し、より良いコミュニティをつくっていくことが必要であり、私たち一人ひとりの智慧と創造力が今まさに試されている。

早稲田大学は、あらゆる分野において、このような社会づくりに貢献できる人材を輩出していくと共に、大学自身もそのようなコミュニティであるための努力を続けている。本稿では、早稲田大学のダイバーシティ推進に至る経緯やその推進体制、近年着実に歩みを進めるLGBTQ+に関する活動と事例を紹介する。

#### 1. 先達から受け継ぐ多様性重視と個性の尊重

本学のダイバーシティ推進へ至る「歴史」を紐解けば、大学草創期まで遡る。創立者の大隈重信は、国家による人材の画一化に当時から危機感を抱き、当初より女性の高等教育を重要視していた。また、大学を多様な人々が集う場とするため、留学生の受け入れも積極的に行った。高等教育を受けることが容易でなかった女性については戦前、1921年の段階で12名の女性を聴講生として受け入れ、1939年には4名の女性を正規学生として受け入

れた。戦後の1946年には高等師範部（現在の教育学部）が女性に門戸を開き、1949年には全学部において女性の入学を認めるようになった[1]。

早稲田大学教旨にも「個性の尊重」をうたっており、広く世界に活躍する人材を育成するため、学問の独立、自由討究、独創の研鑽と並んでこれを重要視していたことがわかる。

このような伝統が、本学の男女共同参画へ、そして「一人ひとりの多様性と平等を尊重」する本学のダイバーシティ推進の理念へと受け継がれているのである。

#### 2. ダイバーシティ推進室開設とダイバーシティ推進宣言

早稲田大学ダイバーシティ推進室の前身である男女共同参画推進室は、本学が創立125周年を迎えた2007年10月21日、男女共同参画を全学的に推進することを宣言する「早稲田大学男女共同参画宣言」の発表を受けて設置され、長期的な展望にたった「男女共同参画基本計画」の下、本学における男女共同参画の実現に向けて取り組みを続けてきた。2012年には、創立150周年（2032年）へ向けたビジョン実現のための中長期計画「Waseda Vision 150」の中で「男女共同参画・ダイバーシティの推進プロジェクト」が発足する一方で、学生の自由な発想で大学改革案を提案する「Waseda Vision 150 Student Competition」において「日本初のLGBTセンターをつくる」という提案が総長賞を受賞、また2016年には障害者差別解消法が施行され、障がいがある人に対する合理的配慮が義務付けられるなど、大学として、また社会としてもダイバーシティ推進へ取り組む気運が高まりを見せていた。このような情勢を鑑み、早稲田大学はダイバーシティおよび男女共同参画をより一層推進することを目的とし、2016年に男女共同参画推進室を発展的に改組し、ダイバーシティ推進室を設置した。翌年2017年には、前述の「Waseda Vision 150 Student Competition」の結果を受け、GSセンター（Gender and Sexuality Center）が設置

2022年12月26日受付

1 前早稲田大学ダイバーシティ推進室長・理工学術院教授

(〒169-8050 東京都新宿区戸塚町 1-104)

Former Director, Office for Promotion of Equality and Diversity, Waseda University

Professor, Faculty of Science and Engineering

(1-104 Totsukamachi, Shinjuku-ku, Tokyo 169-8050, Japan)

2 ダイバーシティ推進室職員

(〒169-8050 東京都新宿区戸塚町 1-104)

Administrative Staff, Office for Promotion of Equality and Diversity

(1-104 Totsukamachi, Shinjuku-ku, Tokyo 169-8050, Japan)

\* 連絡先 diversity@list.waseda.jp

## 早稲田大学のダイバーシティ推進体制

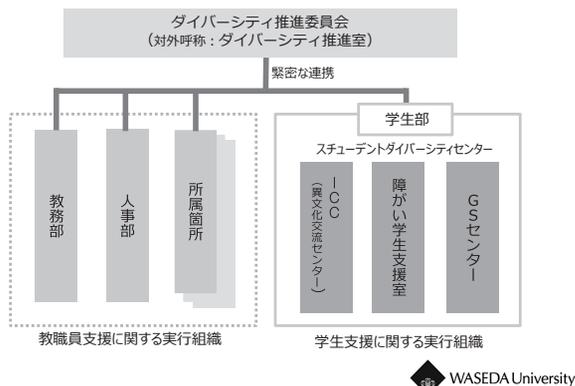


Fig. 1 早稲田大学のダイバーシティ推進体制

され、これに ICC (異文化交流センター)、障がい学生支援室を加えた「スチューデントダイバーシティセンター」を組織し、ダイバーシティ推進室とともに本学のダイバーシティを推進する体制が整備された (Fig. 1)。

これを受け、同年7月1日「早稲田大学ダイバーシティ推進宣言」を公表し、多様な知を結集して創造的な教育・研究活動を行い、社会の発展に資することを大学の使命として、ダイバーシティの尊重・推進に努めることを宣言した。

性別、障がい、性的指向・性自認、国籍、エスニシティ、信条、年齢などにかかわらず、本学の構成員の誰もが、尊厳と多様な価値観や生き方を尊重され、各自の個性と能力を最大限に発揮することができるダイバーシティ&インクルージョンの実現に取り組むことを早稲田大学は決意・表明したのである。

### 3. LGBTQ+支援に関する取り組み事例

ダイバーシティ推進室がこれまで取り組んできた LGBTQ+に関する主な支援の内容は以下のとおりである。

- ・「出席簿」の性別欄廃止
- ・「だれでもトイレ」の設置
- ・「早稲田大学 UD (ユニバーサルデザイン) マップ」の制作
- ・人事選考における性別情報収集の方法の変更 (自由記述または任意回答)
- ・両立支援、人事諸制度における事実上婚姻と同様の事情にある「パートナー」への制度適用
- ・ダイバーシティ、ジェンダー、セクシュアリティに関するオープン科目の提供
- ・「(教職員用) セクシュアル・マイノリティ学生のための配慮対応ガイド」の制作
- ・全教職員向け「ダイバーシティ&インクルージョンセミナー」研修コンテンツ制作

この中から、二つの取り組みを紹介したい。

一つ目は「(教職員用) セクシュアル・マイノリティ

学生のための配慮対応ガイド」の制作である。教職員向けの啓発・配慮対応のための資料の必要性は、出席簿から性別欄を削除することとあわせて2017年より議論されていた。アウトティング (カミングアウトしていない人のセクシュアリティを、本人の意思に反して、もしくは本人の意思を確認せずに他者が暴露すること) の危険性を低減する意図から、出席簿の性別欄を廃止したが、引き続き学生から寄せられる相談の中には、アウトティングを含むハラスメント事例やセクシュアル・マイノリティに対する配慮を欠く言動の報告が見られ、これは学生間に限らず、教員によるものも多かったのである。教職員からも「セクシュアル・マイノリティの理解を深めるための啓発・広報活動」や「セクシュアル・マイノリティに対する配慮・対応ガイドラインの策定」を求める声が高かったこともあり、教職員向けの配慮・対応ガイドをつくることとなった。制作にあたっては専門家の教員にも協力いただきながら、また実際に学生から相談された事例を参考とし掲載コンテンツを検討し、最終的には本学のダイバーシティ推進に対する基本方針、LGBTQ+に関する用語解説、実際の具体的な配慮・対応方法、相談窓口などを掲載することとなった。その後も毎年見直しを繰り返し、現在は第4版として、教職員一人ひとりに配付・周知を行い、地道な啓発活動を展開している。ダイバーシティ推進室 WEB サイトで公開していることもあって、学外からも取材、問い合わせを受けることが多く、一定の評価を得ていると考えている。

二つ目は両立支援・人事諸制度において、2022年度より同性パートナーへの制度適用を拡大したことである。ダイバーシティ推進の方針の明示、啓発活動、社会貢献としてのイベント実施といった「外」向けの内容については、早期の段階から取り組みを行っていたが、人事制度・福利制度といった「内」向けの取り組み、具体的には同性パートナーに対する制度適用等がほとんど見られない状況であった。このことについて学内では2020年より検討を始め、先進的企業の取組の調査、制度ごとに法令の制限や手続き時における対象者への配慮方法などを議論し、約2年の準備期間を経て、2022年度より制度を施行させることとなった。赴任制度、休暇・休職制度、支給金など各種制度について、どのような性別であるかを問わず、教職員等と事実上婚姻と同様の事情にあると大学が認めた者を「パートナー」とし、教職員の配偶者と同様に制度を適用、さらに制度によってはパートナーの子、パートナーの親族に対しても制度を適用した。

ここでは紹介できなかったものも含め LGBTQ+に関するさまざまな支援を継続的に取り組んだ結果、職場における LGBTQ+への取組の評価指標である「PRIDE 指標 2022」において、本学はゴールド認定を獲得することとなった。大学としてゴールド認定は4校のみ、私立大学では2校のみであり、本学のこれまでの努力が結実したといえるのではないだろうか。



Fig. 2 GSセンターのミッション

#### 4. スチューデントダイバーシティセンターとGSセンター

早稲田大学のダイバーシティ推進体制はダイバーシティ推進室とスチューデントダイバーシティセンターが緊密な連携をすることにより実現されている。ここからはスチューデントダイバーシティセンター、そしてGSセンターに着目していきたい。

スチューデントダイバーシティセンターは、2017年4月に障がい学生支援室およびICC(異文化交流センター)にジェンダー・セクシュアリティに対応するGSセンターを加え、3オフィスを統合し、「大学生活全般において不利益を被りうる多様なマイノリティ学生が安心して学業に専念できる学生生活環境の確保」、「大学に集う全構成員が多様な価値観や生き方を受容するキャンパスづくりの推進」を設置理念とし、学生支援を担う組織として誕生した。

この中で、GSセンターは「早稲田大学のLGBTQ+(性的マイノリティなど)学生や、ジェンダー・セクシュアリティに関心のあるすべての人々(理解者・支援者(アライ)を含む)の居場所であり、誰もが自由に利用できるセーフスペース/リソースセンター」として、上に示した4つを軸とする活動をミッションに掲げている(Fig. 2)。これらの円環モデルのもと、学内外に対し幅広い活動を行っている[2]。

具体的な活動実績については「早稲田大学スチューデントダイバーシティセンター GSセンター 活動報告書 第5号(2022年4月)」より一部紹介する。

2021年度のGSセンターの利用者数は、延べ人数で824名、実人数は190名であった。コロナウィルス感染症が拡大した2020年度よりも、利用者数の増加はみられるものの、以前と比較すると利用者数は少ない状況である。

センター利用者へのアンケートによれば、その利用目的(複数回答可)は「本・DVDの利用関連(44.2%)」がもっとも高く、リソースセンターとしての機能が果たされている。このほかでは「相談(15.9%)」、「コミュニティ

スペース利用(15.5%)」、「GSセンター・イベントの情報収集(10.7%)」といった回答が続くが、コロナ禍において感染予防のためセンター内で積極的に交流しにくい現状では、交流目的の利用者はコロナ以前と比較して減少傾向にあり、適切な感染予防策を講じながらも、交流の機会を提供していく必要がある。

また、GSセンターでは、本学学生や、学生に関係する教職員・保護者を対象に、ジェンダー・セクシュアリティに関する知識のある専門職員が、性自認・性的指向といったことから人間関係、心や体の健康に関することまで、可能な範囲で相談支援をしている。2021年度の相談者の延べ人数で239名(実人数66名)であり、過去もっとも多い人数となっている。相談人数が増加する一方、1人あたりの相談回数も増加しており、対面での居場所が失われていること、他人との交流機会が減っていること、結果として人間関係が希薄になっていることなどコロナ禍が大きく影響していると考えられ、相談者一人ひとりへきめ細かい支援サポートはもちろん、今後withコロナとしていかに安全・安心な居場所や交流スペースを提供していくかが課題となる[2]。

#### 5. ダイバーシティ推進の果たすべき役割

本学のダイバーシティ推進体制が構築され、「早稲田大学ダイバーシティ推進宣言」が公表された2017年より5年を経て、学内における構成員の意識は徐々に変わってきており、ダイバーシティ推進の重要性は誰もが認めるところであるが、教育・研究・就労の場において、ダイバーシティ&インクルージョンの実現という側面からみると、なお多くの課題があることも事実である。

社会の発展に資するという大学の使命を果たすため、多種多様な人材が「集まり散じる」本学において、さまざまなバックグラウンドを持った人々が尊厳を保ち、自らの力を十分に発揮することができる環境が不可欠であり、ここにダイバーシティを推進する意義があると考えられる。

今後も本学構成員のさまざまな現場の声に耳を傾けると共に、ダイバーシティ推進についての理解啓発・環境整備を進め、多様な人材をコミュニティ内に取り込み、着実にダイバーシティ推進を進めていきたい。

今回はNPO法人 女子中高生理工学系キャリアパスプロジェクト 代表理事 永合由美子先生にバトンをお渡ししたい。

#### 【参考文献】

- [1] 畑恵子, 2018, 『大隈重信が目指した男女共同参画・ダイバーシティ推進』『早稲田講義録』第25巻1号, WASEDA サポーターズ倶楽部事務局, 6p.
- [2] 早稲田大学GSセンター, 2021, 「早稲田大学スチューデントダイバーシティセンター GSセンター 活動報告書 第5号(2022年4月)」, 3p-4p, 17p-22p.