

早稲田大学における ダイバーシティ・ 男女共同参画の推進

Promotion of Diversity and Gender Equality
at Waseda University



早稲田大学
WASEDA University

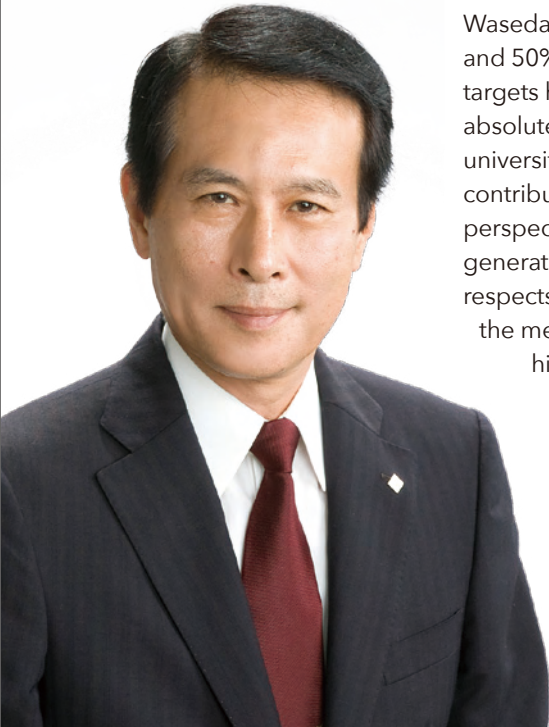


多様な「知」を創り、生かすために

「Waseda Vision 150」では、創立150周年の2032年までに女性比率を学生50%、教員30%、職員50%にすることを目標に掲げています。それは、本学がグローバル大学として発展するためには、女性が最大限に力を発揮することが不可欠であるからです。大学は研究教育活動を通して、新たな社会の創造に資する「知」を構築するという使命を担っていますが、そのためには様々な視点と思考の導入が必要です。また次世代のグローバルリーダーの育成も、多様性と平等を尊重する環境と文化の中でしか実現できません。大隈重信は「男性だけが活躍する社会は国力の半分を無駄にしている」と考え、女性の高等教育に尽力しました。その精神を引き継ぎ、本学は早くから女性に対しても門戸を開いてきました。これは本学が誇るべき伝統の一つといってよいでしょう。しかし残念ながら、未だ本学では女性の参画が不十分です。早稲田大学は男女共同参画の推進と多様性の尊重に向けて、より積極的に、全学をあげて取り組まねばなりません。関係各位のご理解とご協力をお願い申し上げます。

早稲田大学 総長 鎌田 薫

Creating and Utilizing a Wealth of Knowledge



Waseda Vision 150 has set targets of achieving 50% female students, 30% academic staff, and 50% administrative staff by 2032, the year that will mark our 150th anniversary. These targets have been set because enabling women to exercise their full potential is an absolutely vital part of our development into a truly global university. It is the duty of our university to create, through research and educational activities, knowledge that will contribute to the formation of a new society. In order to achieve this a variety of perspectives and ways of thinking are most definitely required. Furthermore, the next generation of global leaders can only be educated in an environment and culture that respects diversity and equality. Shigenobu Ōkuma believed that “a society in which only the men are active is wasting half of its potential,” and did everything he could to advance higher education for women. We have inherited that spirit, and our doors have long been open to female students, a tradition of which we can be proud. Most regrettably, however, we are yet to achieve true gender equality. Waseda University needs to come together and work even more proactively toward the promotion of gender equality and a greater respect for diversity. I ask for the understanding and cooperation of you all in this matter.

Kaoru Kamata
President, Waseda University

早稲田大学男女共同参画宣言（抜粋）

2007年10月21日

早稲田大学は、教育・研究活動や学術・研究分野における男女共同参画の促進において、高等教育機関が果たすべき重要な責務を認識し、世界に向けた「志」として男女共同参画を全学的に推進することをここに宣言します。

1. 早稲田大学は、教育・研究・就労場における男女共同参画を実現するために、教職員・大学院生等の人的構成の男女格差を是正し、大学運営の意思決定における男女共同参画の実現をめざします。
2. 早稲田大学は、教職員・大学院生が、出産・育児・介護と教育・研究・就労を両立させることができるための効果的で具体的な措置を講じます。
3. 早稲田大学は、男女共同参画社会における学問・研究が、多様な生の共存に貢献するものであることを自覚しつつ、今後とも、新たな社会の創造に向けた知の結集・人材の育成をめざします。
4. 上記の目的のために、早稲田大学は、男女共同参画推進室を設置し、長期的な展望にたった「男女共同参画基本計画」を策定し、実施します。

早稲田大学に期待すること

2015年、国連は創設70周年を迎え、3月に開かれた女性の地位委員会では、「西暦2030年までに完全なジェンダー平等を達成するよう努力する」ことが決議されました。世界では20%や30%のジェンダー・クォータ（割当制）を議論する時代から、「パリテ」（男女同数）を目指す時代に移りつつあり、国連の標語も「プラネット50：50」となっています。生活水準が高く、産業が発達し繁栄している国々の多くでは、女性の政治や経済活動への参画、リプロダクティブ・ヘルスを含む保健への権利が確立しています。性別にかかわらず誰もが質の高い教育を受けることが、個人の人生の選択肢を豊かにし、社会を活性化させていることも各国に共通する現象です。

今後ますます大学間の国内外での競争が厳しくなる中、早稲田大学に行けば有益なことが学べるという評判を高め、世界有数の大学になってほしいと願っています。ジェンダー平等について知見があることは、国際社会へのパスポートです。大学が自ら男女共同参画政策を実践し、具体的な成果を上げることを期待いたします。

弁護士、国際連合 女性差別撤廃委員会委員長 林 陽子

プロフィール 1979年早稲田大学法学部卒業。1983年に弁護士登録。2008年より国際連合女性差別撤廃委員会委員、2015年2月より日本人初、同委員会委員長に就任。

What I Hope For From Waseda University

2015 marks the 70th anniversary of the founding of the United Nations. At the Commission on the Status of Women in March, it was decided that “we shall strive for the full realization of gender equality by 2030.” The world is moving from an age in which we debated gender quotas of 20% or 30%, to an age in which we aim for true parity, now termed “Planet 50:50” by the United Nations. In many industrially successful countries with high standards of living, women are now participating in political and economic activities and have secured health and reproductive rights. The fact that, regardless of gender, people are receiving a high level of education is increasing the choices open to each individual and invigorating society, a phenomenon that is common to all nations. As competition between universities, both domestic and abroad, intensifies, I hope that Waseda University will continue to heighten its reputation as a place for beneficial learning, and will truly become one of the top universities in the world. Knowledge about gender equality is a passport to international society. I hope the University will implement its own gender equality initiatives and achieve concrete and lasting results.

Yoko Hayashi
Attorney-at-Law, Chair of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW)

Profile

Graduated from Waseda University School of Law in 1979. Qualified as a lawyer in 1983. Elected a member of the United Nation’s Committee on the Elimination of Discrimination against Women in 2008, and became its first Japanese Chair in February 2015.



Waseda University Gender Equality Declaration (Excerpt)

October 21, 2007

Waseda University hereby declares that as an institute of higher education we acknowledge the importance of the responsibility we bear for the promotion of gender equality in the fields of education and research and that it is our “mission” in the world to promote gender equality throughout the university.

1. Waseda University endeavors to achieve full gender equality in decision making in university management by correcting the gender imbalance in the makeup of the faculty, administrative staff, and students of the University, with the aim of promoting gender equality in education, research, and employment.
2. Waseda University develops and implements effective and specific measures to help faculty and administrative staff, students, and other involved parties in juggling their educational activities, research, and work with life events such as childbirth, childcare, and caring for the sick and elderly.
3. Being fully aware of the fact that scholarship and research in a fully gender-equal society can contribute to assuring a more harmonious coexistence of different beings, Waseda University will continue to strive to integrate knowledge and develop human resources for a new and better society.
4. To achieve the above objectives, Waseda University establishes the Office for Promotion of Gender Equality, and develops and implements the Gender Equality Basic Plan from a long-term point of view.

多様な「知」を組織する

Creating a Wealth of Knowledge

さまざまな視点と思考を導入し、時代を先導し社会に資する新たな知を結集するために、「Waseda Vision 150」では創立150周年に向けた数値目標を設定し、ダイバーシティ・男女共同参画の推進に取り組んでいます。

In order to introduce a variety of perspectives and ideas, and take the lead in mobilizing new knowledge that will contribute to society, Waseda Vision 150 has established numerical targets that we aim to reach by our 150th anniversary, demonstrating our commitment to the promotion of diversity and gender equality.

女子学生数 Female Students

1950	349名	(1.7%)
1960	2,251名	(6.7%)
1970	3,960名	(9.2%)
1980	5,679名	(13.1%)
1990	8,963名	(19.0%)
2000	13,085名	(26.3%)

※教務課「学生生徒数調」による（1950年度は「早稲田大学一覽 昭和25年」新制大学合計による）。

*Student numbers are taken from the Academic Affairs Division's "Record of Number of Students" (for 1950, taken from "Waseda University At a Glance 1950" New System University Totals).

※1950年度について、大学院修士・博士は旧制のため含まない。

*Numbers for the 1950s do not include Graduate School Masters and Doctoral students, because they were still governed by the old system.

Waseda Vision 150策定 Waseda Vision 150 Formulated

2012

	18,800名	(34.7%)
	226名	(13.5%)
	344名	(32.1%)

4,427名
147名

Waseda Vision 150

数値目標 Targets

2032

女子学生数
Female Students  25,000名 (50.0%)

女性教員数
Female Teaching Staff  600名 (30.0%)

女性職員数
Female Administrative Staff  537名 (50.0%)

外国人学生数
Foreign Students 10,000名

外国人教員数
Foreign Teaching Staff 400名

2015

	18,911名	(36.3%)
	260名	(15.2%)
	405名	(35.9%)

5,084名
146名

※女子学生数は各年度5月1日現在。学部、大学院生数。
※女性教員数・外国人教員数は各年度4月1日現在。専任、任期付教員数（ただし、教諭・助手・研究助手は含まない）。
※職員数は各年度4月1日現在。専任、常勤嘱託職員数。
※外国人学生数は各年度11月1日現在。日本以外の国籍を持つ学生数（在留資格が「永住者」「特別永住者」「定住者」「日本人の配偶者等」「永住者の配偶者等」を除く）。ただし、2007年度については外国人留学生数（在留資格が「留学」の者のみ）。

*Female student numbers are as of May 1 each year. They include undergraduate and postgraduate students.
*Female teaching staff and foreign teaching staff numbers are as of April 1 each year. The number includes full-time and tenured teachers; assistants, research assistants, etc. are not included.
*Numbers of administrative staff are also as of April 1 each year, and include full-time and regular part-time workers.

*Foreign student numbers are as of November 1 each year. "Foreign students" are enrolled students with a nationality other than Japanese, and does not include those with the residence status "permanent resident," "special permanent resident," "long term resident," "spouse of Japanese national," or "spouse of a permanent resident." However, for 2007, the number only includes those foreign exchange students with "exchange student" residence status.

「早稲田大学男女共同参画推進宣言」発表 The "Waseda University Gender Equality Declaration" is announced.

2007

	17,557名	(32.4%)
	175名	(11.5%)
	252名	(28.6%)

2,721名
91名

◆ 初の女子学生を 報じる記事

『朝日新聞』
1939（昭和14）年4月14日付

An article reporting
the first female
university students

Asahi Shimbun, April 14 1939



◆ 戦後の女子学生 —文学部国文専攻卒業記念写真—

1946（昭和21）年9月
所蔵:早稲田大学大学史資料センター

Female students after the war.
This photo commemorates
graduation from the National Literature
(now Japanese literature)
major in the Faculty of Letters,
September 1946.

Property of: Waseda University Archives



◆ キャンパス風景の変遷 The changing campus



The 1950s



The 1960s



The 1980s

「早稲田大学は、国際化、男女共同参画などダイバーシティの実現を推進している。教員採用・昇進の人事審査において、国籍、性別、信条、障がい等を理由とするいかなる差別も行なわないことを申し合わせている。」

"Waseda University is committed to enhancing the diversity of its faculty in order to promote globalization and gender equality on campus. In all matters related to faculty recruitment and promotion, the University prohibits any form of discrimination on the basis of national origin, gender, religion, creed, political affiliation, or disability."

※職員採用・昇進の人事審査においてもこれを準用します。 *Also applies to the hiring and promotion of administrative staff.

男女共同参画に関する早稲田大学の歴史

History of Gender Equality at Waseda University

早稲田大学の動向 Developments at Waseda University		
1919	大正8年	大学令による大学設立に際して、学部学生として女性への開放を計画（文部省の要請で実現せず） Upon becoming a university under the University Ordinance, plans are made to allow women to enroll as students. (They are vetoed by the Ministry of Education.)
1921 April	大正10年 4月	聴講生として女性12名の入学を認める 12 women are admitted as auditing students.
1922 April	大正11年 4月	出版部が「早稲田高等女学講義録」を発行 The University publishing department issues “Waseda Higher Education Lectures for Women”
1933	昭和8年	大学院を女性に開放 The postgraduate school is opened to women.
1938 April	昭和13年 4月	第4代総長田中穂積、臨時理事会で「女子ノ編入資格ニ付門戸開放方針」を指示 During an extraordinary general meeting of the University Council, President Hozumi Tanaka announces a “plan to open the gates of the university to women.”
1939 April	昭和14年 4月	全学部を女性に開放。女性4名が入学 All schools are opened to women. Four female students enroll.
1941 December	昭和16年 12月	4名の女子学生が卒業（繰り上げ卒業） Four female students graduate (under the early graduation system).
1946 April	昭和21年 4月	高等師範部が女性に開放（大学学部は引き続いて女性に開放） The high school section is opened to women (the university continues to be open to women).
1949 April	昭和24年 4月	新制早稲田大学、男女共学の大学としてスタート Waseda University is newly established as a university for both men and women.
1962	昭和37年	初の女性専任教員が誕生 The first woman is appointed to a full-time teaching position.
1972	昭和47年	女性教授第1号が誕生 The first female professor is appointed.
1989	平成元年	第一文学部で女子学生数（51.2％）が男子学生数を上回る The number of female students (51.2%) exceeds that of male students in the Faculty of Letters.
2007	平成19年	「早稲田大学男女共同参画宣言」発表、男女共同参画推進室開設 The “Waseda University Gender Equality Declaration” is announced and the Office for Promotion of Gender Equality created.
2008	平成20年	Waseda Next 125 重点施策/新教育研究体制の再構築「男女共同参画の推進」「女性教員の増員」 「早稲田大学男女共同参画基本計画」発表 Under Waseda Next 125, key policies are implemented and a new education and research structure created. “Promotion of gender equality,” “increase in female teaching staff,” and the “Waseda University Gender Equality Fundamental Plan” are announced.
2010	平成22年	初の女性理事が就任 The first woman is appointed to the University’s governing body.
2012	平成24年	Waseda Vision 150「男女共同参画・ダイバーシティの推進PJ」発足 Waseda Vision 150 “Promotion of Gender Equality and Diversity Project” begins.

参考文献 List of references
早稲田大学大学史編集所『早稲田大学百年史 第三巻』早稲田大学出版部 1987、湯川次義『近代日本の女性と大学教育』不二出版 2003、湯川次義「戦後の旧学制下における女性の大学教育の制度的確立に関する一考察 ―早稲田大学の対応を中心に―」『早稲田大学史記要 第44巻』早稲田大学大学史資料センター 2013ほか

◆「新時代の女子教育」を講演中の大隈重信

(1910年代頃)
所蔵：早稲田大学大学史資料センター

Shigenobu Ōkuma
giving a lecture entitled
“A New Age of Education
for Women” (around 1910)

Property of:
Waseda University Archives



◆ 女子聴講生を報じる新聞

『早稲田大学新聞』
1935（昭和10）年5月8日付

An article reporting
female auditing students
Waseda University Newspaper,
May 8 1935



目標達成に向けて To accomplish our goals

ポジティブ・アクション（アファーマティブ・アクション） Positive Action（Affirmative Action）

ポジティブ・アクションとは、性別や人種などの格差を是正するための積極的改善措置のことで、アメリカやカナダ等ではアファーマティブ・アクション、ヨーロッパ諸国ではポジティブ・アクションといわれています。国連は「暫定的特別措置」と呼称して、格差が是正されるまでの一時的措置であることを明確にしています。日本では性別に関するポジティブ・アクションが論じられることが多く、男女共同参画社会基本法2条2号は、男女間の格差を改善するために必要な範囲内で、男女のいずれか一方に「機会を積極的に提供すること」と定義しています。男女雇用機会均等法8条は、このような措置は性差別には該当しないと規定しています。ポジティブ・アクションは、通常、ゴール・アンド・タイムテーブル方式、すなわち一定の目標数値を定め、一定の期間内にそれを実現するという手法をとり、2015年8月に制定された「女性活躍推進法」は、国・地方公共団体そして301人以上の民間事業主に女性活躍のための事業主行動計画策定を義務づけるポジティブ・アクション義務づけ法の一例です。

“Positive action” refers to proactive measures for the correction of inequality due to gender and race. The name “positive action” is generally used in Europe, while in America and Canada such measures are called “affirmative action.” The United Nations refers to them as “temporary special measures,” making clear that they are intended to last only until such inequality has been corrected. In Japan there has been much debate about positive action pertaining to gender. Article 2, Paragraph 2 of The Basic Law for a Gender-equal Society defines positive action as the positive provision of opportunities to either women or men within necessary limits in order to redress gender disparities. Article 8 of the Equal Employment Opportunity Law states that these kinds of measures do not constitute gender discrimination. Positive action is generally conducted in the goal and timetable format, which involves setting target figures to be reached and then seeking to reach them within a set period. One example of a law involving mandatory positive action is the “Female Employees Promotion Law” that came into effect in August 2015, and which makes it mandatory for central and regional governments and private companies with 301 or more employees to establish action plans for the promotion of women within their organizations.

クォータ制 Quota System

クォータ制とは、ポジティブ・アクションの一類型で、性別・人種・障がいなどを基準に一定の人数や比率を割り当ててその実現を強制する手法で、割当制といわれます。目標値を定める点ではゴール・アンド・タイムテーブル方式と同じなので、両者の区分はそれほど明確ではありませんが、一般に「目標値」達成を強制する厳格な方式をクォータ制と言います。日本では、障害者雇用促進法が規定する障がい者の法定雇用率制度は、未達成の企業には雇入れ計画作成・実施が強制されるため、厳格な割当制の具体例といえます。性別に関する割当制は、政治分野で議論されることが多く、世界では90か国を超える国が国会議員・地方議員選挙でクォータ制を導入していますが、そこにも多様なパターンがあります。韓国の政党は、国勢選挙では比例代表の50%以上を女性候補者としなければなりません。政党による自発的クォータ制度を導入している国々も多くあります。

A quota system is one kind of positive action. It is an allocation system, in that it allocates a certain number or ratio of people on the basis of gender, race, disability, and so on, and then takes steps to realize those figures. The setting of target figures is the same as in the goal and timetable approach, which can make it difficult to clearly tell the two approaches apart, but generally a quota system is the stricter of the two, seeking forcibly to achieve the target figures. In Japan, one good example of a strict quota system is the legal quota system for persons with disabilities, as stipulated by the Promotion of the Employment of Disabled Persons Act. Companies who fail to reach the quota are forced to create and implement a hiring plan. The subject of a quota system as it relates to gender is frequently debated in the field of politics. More than 90 countries around the world have introduced quota systems for members of parliament and local elections, adopting a wide range of approaches. In South Korea, the proportional representation of a political party during a national election must be comprised of at least 50% female candidates. There are also many countries in which political parties have instigated their own internal quota systems.

◆ 現在のキャンパス風景 Scenes of the campus today



学業・研究・仕事とライフイベントの「両立」を支援するため、本学の学生、教職員を対象に以下項目に関する窓口をご案内しています。

- 学生・教職員用託児室利用
- 出産、育児・介護、傷病等による休暇および休職や勤務に関する手続き
- 授乳・搾乳室利用
- 心とからだに関する相談
- 学生生活上の悩み
- 進路・就職相談
- 博士人材に関するキャリア相談
- ハラスメントに関する相談
- 法律相談
- 福利厚生サービス など

We offer advice and aid to our students and teaching and administrative staff in the following areas, with the intention of supporting an effective balance between study, research, and work and life events.

- Use of nursery facilities for students and teaching and administrative staff
- Procedures relating to taking time off from study or work due to childbirth, child raising, care-giving, injuries or sickness
- Use of a room for breastfeeding or expressing breast milk
- Consultation on issues of body and mind
- Concerns about student life
- Career counseling
- Career advice for doctoral students
- Consultation concerning harassment
- Consultation concerning legal matters
- Health and welfare services
- Others

サポート交流事業

Support Activities

ワークライフバランス促進などダイバーシティ・男女共同参画に関する講座・講演会、キャリア初期研究者など対象者をしぼった交流会、職員間のランチ会などを開催しています。

Promoting work-life balance, we hold lectures and discussions on diversity and gender equality, exchange meetings targeting specific groups such as researchers at the start of their careers, lunch meetings for administrative staff, and more.

男女共同参画関連科目

Courses related to gender equality

WSCメンバーズ基金寄附講座 ダイバーシティ・男女共同参画を学ぶ	Diversity and Gender Equality
女性・しごと・ライフデザイン	Women, Work, and Career Planning
ウーマンキャリアクリエイト講座	Woman Career Create Course
ジェンダーを考える	Thinking about Gender
男性学入門	Introduction to Men's Studies
雇用関係法	Labor Market Law
ジェンダーと法	Gender and Law
現代人のライフスタイル	Contemporary Life-Styles
高齢化社会の設計	Designing for an Aging Society
社会科学総合研究（女性と政治）	Gender and Politics



その他、女性・ジェンダー (gender)・介護・ライフスタイル・男性・看護・子育て・ライフコース/ライフデザイン・育児・ワークライフバランス・男女共同・男女雇用をキーワードとした関連科目約120科目を提供しています。シラバスシステムより各講義の内容をご確認ください。

In addition to those listed above, we provide approximately 120 courses that include keywords such as women, gender, care-giving, lifestyle, men, nursing, child raising, life course / life design, childcare, work-life balance, gender equality, and equal employment. Please use the syllabus search system to check the details of each course.

詳しくは、「男女共同参画推進室ウェブサイト」を参照してください。

For more details, please see the Office for Promotion of Gender Equality website.
(URL: <http://www.waseda.jp/inst/gender-equality/>)

早稲田大学男女共同参画推進室 Office for Promotion of Gender Equality

発行日／2016年3月 Published / March 2016

※本誌掲載の写真、記事、図版を無断で転載・複写することを禁じます。

* The unauthorized use and reproduction of the images, articles, and illustrations in this journal are prohibited.