

1. 早稲田大学とダイバーシティ・男女共同参画

齋藤 美穂
人間科学学術院教授

1. はじめに

本講座の財源となっている WSC メンバーズ基金とは、本学の教育・研究活動に伴う各種事業への財政的支出のための寄付会員制度である WASEDA サポーターズクラブの寄付金を基に創設された。本日はその講座の初回にあたるが、校友の期待も大きい本講座でダイバーシティ社会に向けた新しい知の創造を学んでほしい。この授業をきっかけに皆さん自身がどのような社会を作りたいかを考えてもらうことが本講座の目的である。

2. 早稲田における女性への教育機会開放

本学の創始者である大隈重信は、日本の女子教育の先鞭をつけた人物でもあった。下左は 1900 年頃日本女子大学校舎の建設現場での写真である。日本女子大の創設者成瀬仁蔵と並んで創立委員長を務めた大隈が写っている。なお中央の女性は NHK 連続テレビ小説「あさが来た」の主人公として注目された広岡浅子である。右は女子学生を前に「新時代の女子教育」について講演中の大隈である。大隈は演説が大変上手かったと言われているが、女性たちが聞き入っている様子がうかがえる。



少し大隈の女子教育論を紹介したい。「男女複本位論」¹では社会の進歩や文化の向上を望むならば男女平等が必要だとし、「女子は天性相当に優れた能力を持って居乍らも、不幸にして教育の機会を十分与えられない」ため「本来持つ美点や長所を思うように発揮すること」ができず、「わが国の力は半ば減殺されたも同然」とし「今後は女子にも、進んで高等教育を与え（中略）力を正当に伸ばさねばならぬ」と述べている。当時は男子には中学校、高等学校、帝国大学への進学ルートがあったが、女子は高等女学校卒業後は女子大学校または女子高等師範学校への進学ルートしかなく、男性と同等の高等教育を受けることはできなかった。明治期の福沢諭吉の女子教育論には良妻賢母的傾向がみられるが、大隈の女子教育論はより積極的意味を持っておりこれが日本女子大学創立委員長就任などへつながったといえる。また本学では、日本野球の父といわれる阿部磯雄、第三代総

¹大隈侯八十五年史編纂会『大隈侯八十五年史』第二巻、1926年、698-699ページ。

長の高田早苗など、女子教育を積極的に進めた人物が存在する。特に高田は文部大臣であった 1915 年に女性の大学教育制度化構想を発表した。このように早稲田大学には開学当初から女性の高等教育を推奨しようとする人物がいたのである。

本学における女性への教育機会開放の歴史をみると、1919 年に学部学生として門戸開放を計画したのを出発点とし、1921 年に聴講生として女性の学習を認めた。1939 年に日本の総合大学では初めて全学部を女性に開放し 4 人の女性が入学、戦後は 1949 年から新学制による男女機会均等の入学が始まり現在に至っている。

3. 男女共同参画社会とは

男女共同参画社会とは「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意志によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担う」社会と定義される（男女共同参画社会基本法第二条）。戦後

の男女平等は、日本国憲法による法の下での平等や参政権など、まず形式的な男女平等の達成から始まった。その後、女性差別撤廃条約批准、男女雇用機会均等法制定など男女差別の禁止を進められ、現在は男女共同参画社会基本法制定に示されるように意思決定への平等な参加を目指している。

しかし国際的にみると日本の女性の社会参画は先進国中の最下位に位置する。その国における男女格差をあらわすジェンダーギャップ指数（2014 年）では、日本の順位は 142 ヶ国中 104 位である。日本の男女格差が大きい理由は、国会議員など政治的意思決定の場などでの女性割合が低いことである。『平成 27 年版男女共同参画白書』によると国会議員の女性割合は衆議院議員で 9.5%、参議院で 15.7%。管理職の女性割合は、国家公務員本省課長相当職以上で 3.3%。100 人以上の民間企業では、課長相当職 9.2%、部長相当職は 6.0%である。さらに日本では育児期間中の就労率が低いうえに、育児後に再就職する女性の多くが非正規雇用である。そのため男女の賃金格差は男性を 100 とした場合、女性は 72.2 と先進国のなかで極めて大きい。また男女の固定的な役割分担意

早稲田における女性への教育機会開放の歴史

| 早稲田大学の動向 | |
|---------------|-------------------------------------|
| 1919(大正8)年 | 学部学生として女性への門戸開放を計画(慶応義塾は予科からの開放を計画) |
| 1920(同9)年4月 | 大学令による早稲田大学となる |
| 1921(同10)年4月 | 聴講生として女性の学習を認める |
| 1922(同11)年4月 | 出版部が「早稲田高等女学講義録」を発行 |
| 1926(同15)年 | 附属早稲田工学校予科で女性の入学を認める |
| 1933(昭和8)年 | 大学院を女性に開放 |
| 1934(同9)年9月 | 理事会は文学部の「男女共学八時期尚早」を決定 |
| 1938(同13)年4月 | 綿長田中徳徳、臨時理事会で女性への開放方針を指示 |
| 1939(同14)年4月 | 全学部を女性に開放。4人の女性が入学 |
| 1941(同16)年12月 | 4人の女子学生が卒業(繰り上げ卒業) |
| 1946(同21)年4月 | 高等師範部を女性に開放(大学学部の女性への開放は継続) |
| 1949(同24)年4月 | 新制早稲田大学、新学制により全学で男女機会均等の入学が始まる |

資料出典「女性への大学教育の開放—早稲田大学の歴史—」(東京:総合科学部附属図書館、2014)資料20 13

女子学生数・女性比率の推移(1950-2010)

| 年次 | 学部 | | | 大学院修士 | | | 大学院博士 | | | 全体 | | |
|------|--------|--------|-------|-------------|-------|-------|-------|-----|-------|--------|--------|-------|
| | 全体 | 女性 | 女性比率 | 全体 | 女性 | 女性比率 | 全体 | 女性 | 女性比率 | 全体 | 女性 | 女性比率 |
| 1950 | 20,989 | 349 | 1.7% | (旧制のため掲載せず) | | | | | | 20,989 | 349 | 1.7% |
| 1960 | 31,911 | 2,155 | 6.8% | 1,156 | 77 | 6.7% | 384 | 19 | 4.9% | 33,451 | 2,251 | 6.7% |
| 1970 | 40,267 | 3,765 | 9.4% | 1,919 | 144 | 7.5% | 653 | 51 | 7.8% | 42,839 | 3,960 | 9.2% |
| 1980 | 40,721 | 5,420 | 13.3% | 1,765 | 188 | 10.7% | 811 | 71 | 8.8% | 43,297 | 5,679 | 13.1% |
| 1990 | 44,062 | 8,524 | 19.3% | 2,422 | 334 | 13.8% | 728 | 105 | 14.4% | 47,212 | 8,963 | 19.0% |
| 2000 | 44,236 | 11,730 | 26.5% | 4,301 | 993 | 23.1% | 1,296 | 362 | 27.9% | 49,833 | 13,085 | 26.3% |
| 2010 | 44,893 | 15,603 | 34.8% | 7,120 | 2,206 | 31.0% | 2,166 | 774 | 35.7% | 54,179 | 18,583 | 34.3% |

*「統計要覧」および「学生生員録」より掲載数(1950年度は「早稲田大学一覽 昭和25年」新制大学合計による)(単位:人)

*専科生、聴講生、特許生、専修科生を含まない。

*2010年度は、人科通商教育課程学生も学部学生に、専門院学位課程学生も大学院修士に含む。

27

識も強い。

こうした状況を改善するため 1999 年に男女共同参画社会基本法が制定され、男女共同参画基本計画が策定されてきた。特に第 3 次計画では、科学技術・学術分野における男女共同参画の推進が掲げられ、教授職と女性研究者採用の目標数値が定められた。

2015 年には女性活躍推進法が成立した。女性活躍推進法は国や地方公共団体、企業などに対して①女性活躍に関する状況把握・課題分析、②行動計画策定・届出・公表など、③情報公開を義務付けた。また第 4 次男女共同参画基本計画でも、大学における目標値が定められている。しかし日本の研究者の女性割合は 2014 年現在 14.6%と諸外国よりもかなり低位であり、大学における男女共同参画の推進が急務とされている。

早稲田大学も 2016 年から 2020 年までの一般事業主行動計画を策定し、目標として、①任期の定めのない教員採用者数における女性比率の向上—大学全体の採用比率を 20%にする、②管理職全体における女性比率の向上—5 年後の女性管理職を 15%以上とする、を掲げている。

大学における男女共同参画の重要性については以下の 3 点を指摘できる。

第一は科学・学術の発展と深化である。誰が科学に携わったかは極めて重要な問題であり、女性を筆頭に高齢者や障害を持つ方なども含め多様な人材が集うことによって豊かな学問的発展が生まれる。

第二は社会にとって有用な学問形成である。多様な人々が取り組む学術世界は社会に豊かな貢献をもたらす。大学には男女共同参画やダイバーシティを推進する使命がある。

第三は教育・研究環境の改善整備が進むことである。女性にとっての障壁を取り除くことは男性の学問研究の阻害要因をなくすことにつながる。

4. 本学における男女共同参画の現状と推進策

2015 年度現在の学部と大学院を合わせた総学生数は 52,031 人、内女子学生は 18,910 人（女子学生割合 36.3%）である。18,910 人という女子学生数は実は日本最大規模であり、今日の早稲田大学は日本最大規模の女性の高等教育機関であるといえる。しかし学部別にみると偏りがあり、理工系の女子学生割合は低い。教員の女性割合を資格別にみると常勤で 12.3%、有期常勤が 26.6%、非常勤教員が 27.6%と常勤の選任教員の増加が課題である。また専任職員の女性管理職率も低い。

こうした現状を解消するため本学では、創立 125 周年にあたる 2007 年に男女共同参画推進室を発足、男女共同参画宣言を発表した。2008 年には男女共同参画基本計画を策定し、女性専任教員、職員及び女性管理職比率の向上、キャリア初期研究者支援、女子学生の進学・就職支援、人権・ジェンダー・労働に関わる教育研究推進等に取り組むこととし、保育施設などを整備した。2012 年には本学の中・長期計画である Waseda Vision150 の革新戦略「進化する大学の仕組みの創設」

早稲田大学男女共同参画宣言

2007年10月21日

1. 早稲田大学は、教育・研究・就労の場における男女共同参画を実現するために、教職員・大学院学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。

35

として男女共同参画・ダイバーシティ推進を掲げており、2032年までに学生と職員は50%、教員は30%を女性とするという数値目標を立てている。

| 早稲田大学の課題 - WASEDA Vision 150- | | |
|---|-------------------------|-------------------------|
| ●女性数（比率） | | |
| | 2012年度 | 2032年度 |
| 学生 | 18,400人 / 53,400人 (34%) | 25,000人 / 50,000人 (50%) |
| 教員 | 226人 / 1,700人 (13%) | 600人 / 2,000人 (30%) |
| 職員 | 344人 / 1,073人 (32%) | 537人 / 1,073人 (50%) |
| ※20年後までの希望値を、女子学生50%、女性教員30%、女性職員50%とする。教員数は常勤教員および常勤研究員の人数、職員は専任職員と常勤嘱託職員の人数とする。 | | |
| ●施設の充実 保育施設の検討、女性用施設の整備 など | | |
| 37 | | |

5. 国際化・ダイバーシティ推進

一方、国際化に関しては本学は最も進んでいる大学の一つとあってよい。明治期からアジアからの留学生を積極的に受け入れ、アジア圏では東大に並ぶ知名度があり、約5,000人という留学生数は日本一である。また障害学生の受け入れにも積極的であり、2006年に障がい学生支援室を設置、身体障害学生の全学的支援を開始し、2014年には発達障害学生支援を開始した。さらに全学的に教職員採用に関する平等原則を申し合わせた。この申し合わせは採用時には必ず掲げられている。

教員採用についての申し合わせ（2014.7.4 学術院長会）

早稲田大学は創設当初から国際化と女子教育の重要性に留意してきたが、世界の流れの中で本学のダイバーシティのあり方も国際水準に合致させるために、以下のことを改めて確認する。早稲田大学は、教員採用・昇進の人事考査において、国籍、性別、信条、障害を理由とするいかなる差別も行わない。

このようにインクルージョンの視点からも、キャンパスのダイバーシティを推進し、さらに多様な人々が学べる場となることを目指している。社会人教育にも力を入れており、留学生も今後1万人に増やすことを目標としている。

6. おわりに

今後ますます進展するであろうグローバル化は、「人」「モノ」「金」が国際的に動くことを意味する。こうした新しい社会に対応するためには、言語だけでなくもの見方や考え方などの面でも海外の人と交流する力を育てることが必要である。インクルージョンという視点からキャンパスのダイバーシティを推進することは、国籍、性別、障害の有無など様々な人が集まることを可能にする。大学における教育・研究・就労に関わる人の多様化は新たな発想を生み、大学をアカデミックコミュニティとしてより進化させることにつながる。

現在本学では学生が政策提言を行う「Waseda Vision 150 Student Competition」を開催しているが、今後も学生の声を取り入れながら、将来構想に基づき学生と研究者のグローバル化と多様性の推進に努め、本学の男女共同参画とダイバーシティを推進していくことで、より良い教育・研究環境の整備を進める必要がある。