

## 2. グローバル化と大学教育—ダイバーシティと大学、その世界的動向について

田中愛治  
政治経済学術院教授

### 1. はじめに

私は早稲田大学政治経済学部を卒業後、アメリカに10年半留学し大学院教育の全てをアメリカで受けた。帰国後は3大学を経て政治経済学部に戻って教鞭をとっている。その後、2006年～2010年まで大学の教務部長を、2010～2014年まで鎌田総長の下で教務担当理事を担当した。現在は、政治経済学術院の教授と同時にグローバルエデュケーションセンターの所長もしている。また、International Political Science Association (IPSA、世界政治学会)の会長をしている。IPSAは、ユネスコの承認のもと1949年にパリに本部ができ、現在52カ国から会員は4,000人を超えるという世界的な政治学会である。今日は、ダイバーシティと大学に関する世界的動向や早稲田大学の教育とその国際的な位置について、こうしたこれまでの私自身の経験を踏まえて話をしたい。

### 2. ヘルシンキ大学とインディアナ大学での経験

2013年にフィンランドのヘルシンキ大学で開催されたIPSAの理事会に参加し、衝撃を受けた経験から話したい。会議の前日に国会議事堂内でレセプションが開かれ、フィンランドの国会議員、ヘルシンキ大学学長、フィンランド政治学会の前会長、現会長、次期会長の6名がスピーチをしたが、この内ヘルシンキ大学の学長を除く5名が女性だった。さらに理事会の2日目に大学でレセプションが催されたが、そこでスピーチをしたProvost(教育担当副学長)、Dean of Social Sciences(社会科学術院長)、Chair of Department of Political Science(政治学科長)の3名全員が女性だった。また、2016年4月に行ったIndiana University — Purdue University in Indianapolis (IUPUI)では2日間で9つの会合に出席し16名と会ったが、この内12名が女性で、教員・事務職員共に役職者の多くが女性だった。

欧米、なかでも特に北欧は女性の社会参加が進んでいる地域として有名だが、フィンランド政治学会の3代にわたる会長が全て女性であったのは衝撃的であった。ちなみに、日本では政治学会で女性の会長はまだいない。また、私の後任として東京大学の鹿毛利枝子先生がIPSAの日本理事に選出されたが、あるイタリアの理事は、40代の女性が日本から理事としてきたことに大変驚いていた。実際にはIPSAをはじめ理事などには男性が多いわけだが、その中でも、日本は男尊女卑の封建的な国だと思われるということである。

### 3. 早稲田大学での経験—肌で感じる欧米との差異

海外での実態を経験すると、日本はだいぶ遅れていると言わざるを得ない。では早稲田ではどうか、女性の学術院長や理事についてこれまでの経過を見てみたい。

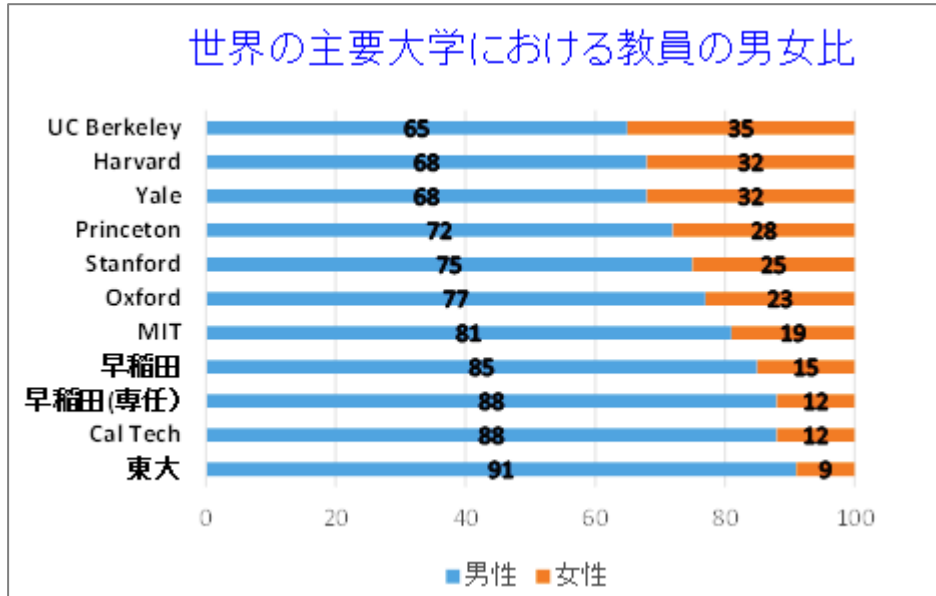
早稲田で初の女性学部長・学術院長が誕生したのは2006年である。前回話をされた齋藤美穂先生が人間科学部・学術院長に選出された。同年11月には、元リクルート社長の河野栄子さんが初の女性学外理事として就任された。2010年には、学部長・学術院長の任期が終了した齋藤先生が初の女性学内理事に就任され、2014年に社会科学部の学部長をされた畑恵子先生が理事に就任された。畑先生は現在、男女共同参画担当理事である。現在は嶋村和恵先生が商学学術院長を、越川房子先生

が文学学術院長を務められており、理事2名、学術院長2名の計4名が女性である<sup>1</sup>。

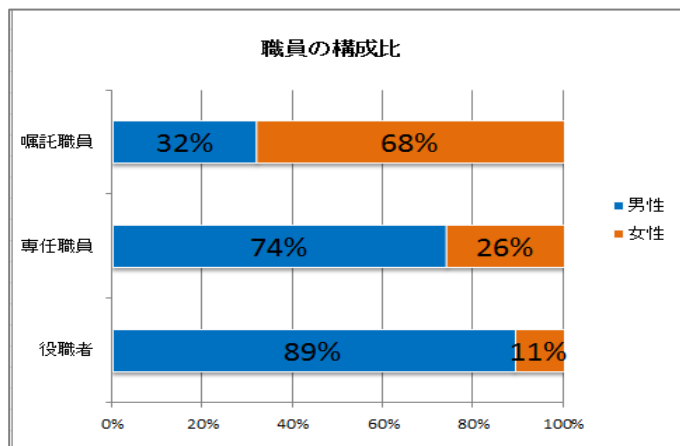
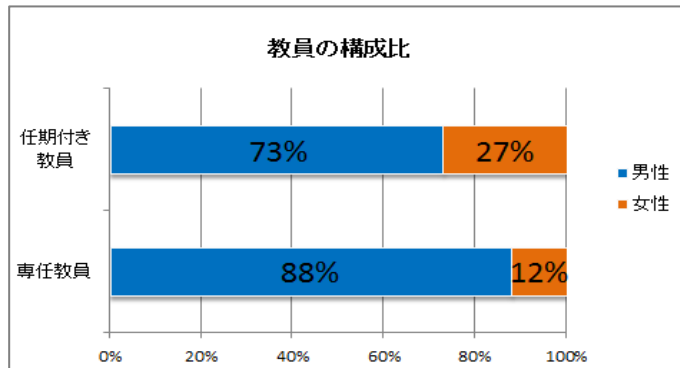
#### 4. 大学における男女共同参画—女性比率、グラスシーリング

世界の主要大学における教員の男女比は、MIT (Massachusetts Institute of Technology) が 19%、CalTech (California Institute of Technology) が 12%と理系大学では減少するものの、多くの

大学では 3~2割である。早稲田は 15%だが、ここには任期付きの助教や准教授が含まれている。一方、オックスフォードやハーバード大学は専任教員における女性比率なので、実際にはさらに大きな差があるといえよう。



日本の大学では、専任の教職員や役職者の女性比率が少ないが、これはグラスシーリング—目に見えないバリア、があることを示している。本学教員の男女比を見ると、全体では5,495人中1,303人で24%にあたる。しかし雇用形態別にみると、専任教員は1,256人中153人で12%、任期付き教員は3,101人中1,148人で27%と、女性教員の多くが任期付きである。職員の場合も同様で、全体では766人中495人で39%に達するが、実際にはその多くは嘱託職員で、専任職員では26%、役職者では9割が男性で女性は11%しかいない。つまり、女性には専任教員や専任職員・役職のポストを与えないで、任期付きの職に押し込めているとい



<sup>1</sup> 理事・学術院長の役職については、いずれも講義日時点 (2016年4月時点)。

う状況があるといえる。

ところで、国内で比較すれば本学は女性登用が比較的良く行われていると言われる。少ないとはいえ女性課長や部長もおり企業と比較してもそれほど悪くないのだが、国際的スタンダードで勝負ができる水準かというところではない。オックスフォードを例にとってみると、女性比率は教授で20%、それ以外の教員で26%、研究職では45%である。職員の場合は、学術系職員55%、一般職員65%と女性の方が多く、本学とは比較にならない。オックスフォード大学は、世界ランキングでトップ5に入るが、女性の力を使いながらトップランキングを維持しているということだと思う。

ここで確認しておきたいことだが、男女に頭脳の能力差はない。妊娠や出産など生理学的な差は存在するし、感性にも若干の差はあるだろう。しかし頭脳に関しては差がない。かつて大隈重信は、日本国民の半分は女性であるので男子の力しか使わないということは国民の半分の力を活用していないということだと言った。彼の言う通り、人口の半分は女性であり、その頭脳に男女差はないとすると、女性の力を活用しないということは、その国は弱くなっているということなのである。

現状では、社会には女性の活躍を阻むバリアが存在しており、女子学生の皆さんは就職活動や入社後にそれを実感させられることもあるだろう。しかし私は、早稲田の女子にはそれを跳ね返す力があると思う。バリアは、努力とチームワーク、また社会にプレッシャーをかけることによって変えることができるし、徐々に日本も変わってきていると思う。

## 5. 国際化とダイバーシティ

「Waseda Vision 150」は、2032年までに教員の女性比率を30%に、職員の女性比率を50%にするという目標を掲げている。また、2014年に教員採用の基準として本学は「国際化、男女共同参画などダイバーシティの実現を推進」しており「教員採用・昇進の人事審査において、国籍、性別、信条、障がいを理由とするいかなる差別も行なわない」<sup>2</sup>という申し合わせを決定した。

この基準は私が理事として主張したもので、全学の学術院長会の承認を得るまでに2年半ほどかかった。私が制定を強く主張したのは、国際的大学として機能するにはこうした基準が必要不可欠だと考えたからである。本学は2012年に文部科学省からスーパーグローバルユニバーシティとしての認定を受けた。これは日本の国際化をけん引するトップ13の大学に入ることを意味する。海外の大学と共同で研究を行っていく上で、こうした採用に関する条項がなければ欧米の大学はどれも相手にしてくれない。アメリカではすでに1980年代の初頭に法律ができ、採用にジェンダーや国籍、人種などいかなる差別も認めないことを宣言しない限り法的に認められないこととなった。

欧米の大学とパートナーとなって研究を進めていくには、このことを言わざるを得ないという現実がある。グローバリゼーションを行うということは、まさにダイバーシティを進めるということであり、男女共同参画をはじめとして、障がいのある方に関しても、国籍に関しても、共同参画を進める必要があるということを指摘したい。

国際性という面でのダイバーシティの実例について述べたい。本学では、2007年に「Waseda Next 125」を策定し、いずれは8,000人まで留学生を受け入れようと決めた。さらに2012年には「Waseda

---

<sup>2</sup> 「教員採用についての申し合わせ」(2014.7.4 学術院長会)

「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.」

Vision 150」を策定し、さらなる留学生の受け入れを決定した。現在は年間5,000人の留学生を受け入れており、留学生比率は約9%となっている。しかし海外の主要大学の2010年頃の外国人留学生の比率を見ると、MIT25%、スタンフォード22%、ハーバード20%と2割前後であり、留学生の割合を少なくとも現在の倍にしなければ国際的にはならないのである。2011年にMITに行ったときに非常に驚いたのが、学部学生の63%、大学院生に至っては73%が、親と英語で話していない—親はアメリカ国籍ではない、と聞いたことである。説明してくれた教授は、MITは世界最先端の科学技術をけん引しているが、その研究を進め人材育成をするにはアメリカで生まれて育ったアメリカ国籍の人だけを対象にしていられないと述べていた。これはダイバーシティの最たるものであろう。

## 6. 女性が活躍できる社会形成に向けて

女性の社会進出を推進するにあたって、何がバリアになっているのだろうか。『東京大学女性研究者白書』のデータによると、女性研究者増加のために必要な取り組みとして圧倒的に多かったのが「研究と家庭との両立支援」8割、次いで「評価する男性の意識改革」5割、「女性研究者の積極登用」4割と続いた<sup>3</sup>。

両立支援として、男性配偶者のサポートのあり方が女性には重要だろう。30年以上前の1980年代のことだが、私はOhio State Universityの大学院生時代に日本人の妻と結婚し、子どもが2人生まれた。周囲には祖母や祖父など手伝ってくれる人がいないので、夫婦2人で育てるしかなかった。例えば、子どもが生まれたばかりの頃、夜間の子どもの世話は私が担当していた。私は夜中の3~4時まで勉強するのが常だったので、夜9時に妻は寝て、私が寝る時に交代していた。とても早いイクメンだったわけだが、そうできた理由は2つある。一つは、大学院生で時間がフレックスだったこと。二つ目は、当時私の周囲にいた子どものいる学生は皆、夫婦2人で協力しながら子育てしており、それが当たり前だったからである。どういう価値観に触れるか、経験をするかによって人の意識は変わるのだろうと思う。

女性が活躍しやすくするには職場での男性の働き方・仕事の仕方も必要である。日本医科大学病院の女性診療科の改革をした方に話を聞いたことがある。女性診療科はレベルの高い女性が集まりその6割以上が女性だったが管理職への登用が進まない。理由は、女性が夜勤をしたがらないことであった。当時は夜勤に続けて日中の通常業務をさせていたが、これを男女ともに夜勤後に必ず帰宅する仕組みにすることにより、優秀な女性を管理職に登用できるようにしたとその方は話していた。日本全体で男性の仕事の仕方を変えれば、女性の社会進出は進むのである。

最後に、社会環境整備の喫緊の課題点をあげておきたい。第一は保育園問題である。「保育園落ちた。日本死ね!」という文章がネット上で大変話題になり、政府の政策にも影響を与えたが、保育園の問題はとても重要である。待機児童も多いし病児保育も未整備である。政府は保育園の増設を盛んに言っているが、優秀な人がやりがいを感じて働けるよう給与を上げなければならない。第二は産休・育休の配慮で、特に育休をとっても出世に不利にならない評価基準が必要である。

ダイバーシティ推進において重要なことは、様々な価値観に触れることではないだろうか。多様な価値観に触れることによって、我々の価値観やものの見方は変化し、価値観の違いにも敏感になる。課題は多いと思うが、若い人が様々な価値観に触れることが様々なダイバーシティを推進することにつながると考えている。

---

<sup>3</sup> 国立大学法人東京大学男女共同参画オフィス『東京大学女性研究者白書』2010年。