

「早稲田大学のダイバーシティ推進、その現在地」

早稲田大学ダイバーシティ推進担当理事 麻生享志

本シンポジウムの開催にあたり、早稲田大学がダイバーシティ推進において、これまで歩んできた道のりを紹介させていただきます。

早稲田大学ダイバーシティ推進室開設5周年記念シンポジウム

早稲田大学のダイバーシティ推進、その現在地

早稲田大学ダイバーシティ推進担当理事（国際学院教授）
麻生 享志 Takashi Aso



早稲田大学のダイバーシティ推進、その現在地

1. ダイバーシティ推進の歩み、推進体制
2. ダイバーシティ推進における4本の柱
 - (1) ジェンダー（男女）の取組み
 - (2) 障がい者支援の取組み
 - (3) セクシュアルマイノリティ支援への取組み
 - (4) 国籍・エスニシティ・信条・文化 他



男女共同参画からダイバーシティ推進へ

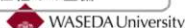
- 2006年 障がい学生支援室、ICC国際コミュニティセンター（現在のICC異文化交流センター）開設
- 2007年 「早稲田大学男女共同参画宣言」公表
▶男女共同参画推進委員会（男女共同参画推進室）発足
- 2012年 中期計画「Waseda Vision 150」
▶「男女共同参画・ダイバーシティの推進プロジェクト」発足

12. 進化し続ける大学の仕組みの構築

- ・ 教育・研究・大学運営への女性教職員や外国人教職員の参画を推進
- ・ 組織に多様な知（新たな視点と思考）を導入

13. 早稲田を核とする新たなコミュニティの形成

- ・ 多様な人々のコミュニティ形成を支援
- ・ 多様な大学構成員がグローバルな交流・活動を展開し得る新しい仕組みの整備



男女共同参画からダイバーシティ推進へ

- 2016年 ダイバーシティ推進委員会（ダイバーシティ推進室）へ
発展的改組
- 2017年 スチューデントダイバーシティセンター開設
新たにGSセンター
（ジェンダー・セクシュアリティに関するリソースセンター）を設置
「早稲田大学ダイバーシティ推進宣言」公表

◆ 4つの柱

① ジェンダー
（男女）

② 国籍・エス
ニシティ・信条・
文化 他

③ 障がい

④ LGBTQ
（SOGI）



まず早稲田大学においては、2006年に障がい学生支援室ができました。同時に国際コミュニティセンター、通称 ICC を設立し、ここからダイバーシティ推進に関するさまざまな取り組みが始まりました。

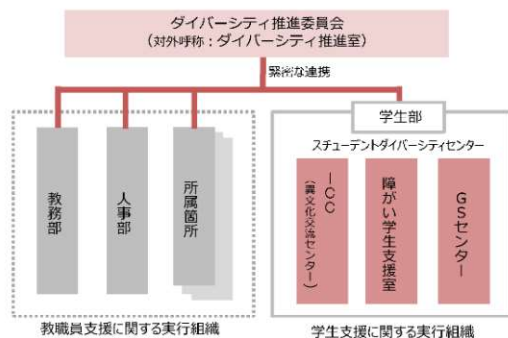
翌 2007 年には、早稲田大学男女共同参画宣言を公表し、その 5 年後の 2012 年には中期計画として「Waseda Vision 150」を策定しました。Waseda Vision の戦略については、左のスライドの 12、13 に示すとおりです。

その後、2016年にダイバーシティ推進委員会の事務局として、ダイバーシティ推進室ができました。

さらにスチューデントダイバーシティセンター、通称 SDC が、2017年に開設されました。既存の障がい学生支援室、異文化交流センター（国際コミュニティセンターより改称、通称 ICC）に、新たにできたジェンダーアンドセクシュアリティセンター（通称 GS センター）が統合されてできた組織です。

同年には、早稲田大学ダイバーシティ推進宣言を公表し、4つの柱として、ジェンダー、国籍・エスニシティ・信条・文化、障がい、そして LGBTQ（SOGI）などキャンパスにおける多様性の推進を掲げています。

早稲田大学のダイバーシティ推進体制



組織については、教職員関係は人事部ダイバーシティ推進室を中心に教務部や教職員の所属箇所が連携し、学生関係は学生部のスチューデントダイバーシティセンター（SDC）が司るという形をとっています。これには、大学組織として人事部と学生部が分かれているという背景があります。しかし、それでは連携をとりにくい場合もあることから、近年は組織横断的にダイバーシティ推進委員会とSDCが、日々連携を取るようになっています。

早稲田大学ダイバーシティ推進宣言

一人ひとりの多様性と平等を尊重します
 "Respect each other, respect diversity and equality"

早稲田大学は創立以来、内外の多様な人々に広く門戸を開いてきました。また創立150周年を迎える2032年に向けてWaseda Vision 150を策定し、教育・研究の質を飛躍的に向上させ、世界に貢献する大学であり続けることを目指しています。

しかし、教育・研究・就労場におけるダイバーシティ推進という側面から見ると、本学には、なお多くの課題があります。新たなVisionを実現するためには、**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十分に発揮できる環境**が必要です。

そのためにも、早稲田大学はここに、多様な知を集めて創造的な教育・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考え、ダイバーシティの尊重・推進に努めることを宣言します。

2017年7月1日
早稲田大学



次に示すのが、ダイバーシティ推進宣言に見られる早稲田大学が掲げる基本理念です。一人ひとりの多様性と平等を尊重し、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、誰もが尊厳と多様な価値観を掲げ生きること、そして個々人の個性と能力を十分に発揮できる環境を整えることを目標にしています。

早稲田大学ダイバーシティ推進基本方針

早稲田大学ダイバーシティ推進基本方針

- 1 早稲田大学は、ダイバーシティ推進に関する意識を啓発し、本学的意思決定においては、**構成員の多様な意見が尊重されるよう**努力します。
- 2 早稲田大学は、すべての構成員が個性と能力を発揮し、**ワークライフバランスを実現できる教育・研究・就労環境を整備**します。
- 3 早稲田大学は、**合理的配慮**を必要とする構成員に対する支援体制を整備します。
- 4 早稲田大学は、**ダイバーシティの視点に立った人的構成と人材育成を推進**します。



その次に示すのは、ダイバーシティ推進の基本方針として掲げているものです。具体的には、1) 構成員の多様な意見を尊重、2) ワークライフバランスを実現できる教育・研究・就労環境、3) 合理的配慮を实践すべき体制を整える、4) ダイバーシティの視点に立った人的構成と人材育成を推進するという4点になります。

早稲田大学のダイバーシティ推進

早稲田大学での教員採用における申し合わせ

「早稲田大学は、ダイバーシティ&インクルージョンの実現を推進しています。教員採用・昇進の人事審査において、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ことを申し合わせています。」



これは教職員の採用についても同様で、とくに教員採用については、左記のような申し合わせがあります。そこでは、教員の採用、あるいは昇進の人事審査において、性別、障がい、性的指向・性自認、国籍、エスニシティ、信条、年齢による差別がないことを確認しています。

早稲田大学のダイバーシティ推進の取組み

ジェンダー（男女）

Waseda Vision 150 数値目標

	2012年度	2020年度	2032年度目標
女子学生の比率	35%	37.5%	50%
女性教員の比率	13%	18.4%	30%
女性職員の比率	32.1%	39.5%	50%

※女性教員・常勤教員・常勤研究員
女性職員・専任職員・常勤職員

※女子学生・女性教員・女性職員の比率は
いずれも2020年11月1日時点

	2012年度	2019年度	2032年度目標
外国人学生数 (通年)	5,490人	8,350人	12,700人
派遣留学生	2,541人	4,580人	7,607人
外国人教員	147人	234人	400人

※外国人学生・派遣留学生
派遣留学生: 2020年4月1日時点
外国人教員: 2019年11月1日時点

WASEDA University

次に早稲田大学における、学生、教職員の男女比です。いずれも女性比率 30%を越えることを第一目標としています。そもそも女性比率にフォーカスし議論がなされることに、いまだに残るジェンダー間の不均衡を認めざるをえないのですが、女子学生比率については、すでに 2012 年度に 35%を越えて、その後も年々伸びています。今後 32 年度には 50%、すなわち男女半々とする目標を掲げています。

職員における女性比率も、12 年度に 30%を越えており、20 年度に 39.5%とほぼ 4 割に達し、同年の女子学生比率を 2 ポイント上回っています。早稲田大学設立 150 周年にあたる 32 年度には、こちら

も半数の 50%を達成する目標を掲げています。

ここまで女性比率 30%という数字をひとつの到達目標としてきたことをお話ししましたが、ある組織における少数派の構成員が 30%を超えると、その後は自然に増加していくという通説があります。逆に言うと、30%を超えるまでは、意図的な政策・施策も必要だということです。この点を含めて、今度は女性教員比率を見てみると、年々伸びてはいますが、いまだ 20%に到達していません。これが本学の当面の課題になります。

一方で、外国人学生数を見てみると、現在コロナ禍で多くの海外学生が入国できずにいますが、それ以前は順調に数を伸ばしていました。外国人教員数も同様に増えています。

早稲田大学のダイバーシティ推進の取組み

ジェンダー（男女）

障がい

LGBTQ
(SOGI)

国籍・エスニ
ティ・信条・
文化 他

WASEDA University

早稲田大学のダイバーシティ推進の取組み

ジェンダー（男女）

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画
計画期間: 2021年4月～2026年3月(5年間)

早稲田大学の最優先課題:

- ①任期の定めのない常勤教員の採用者数における女性比率の向上
*ここでいう「任期の定めのない常勤教員」には、教授、准教授、講師(専任)、特任教授、教諭を示す。
デニユアトラックにより採用された教員は「任期の定めのない常勤教員」とみなす。

2021年度から2025年度までの女性採用比率⇒25%以上

- ②職員管理職における女性比率の向上

管理職における女性比率⇒15%以上

WASEDA University

ジェンダーの話題に戻ると、一番の課題は女性教員比率ではありますが、職員においても女性管理職比率に限って言えば、決して高くはありません。現在全体の 12%ですが、その伸び方は緩やかで、30%に到達するには時間が必要と思われます。これには複合的な要因がありますが、まずは女性管理職比率を 15%以上にもっていくことを目標にしています。

こちらがその推移を表すグラフです。



早稲田大学のダイバーシティ推進の取組み

ジェンダー（男女）

主な取組み

- 女性常勤教員比率、女性職員比率・女性管理職比率の向上
 （女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画、女性の活躍に関する情報公表）
- 育児・介護と仕事の両立支援の拡充、啓発、利用促進
- 労働環境の改善
- 男性職員の育児休職促進

WASEDA University

早稲田大学のダイバーシティ推進の取組み

ジェンダー（男女）

育児・介護支援

- 出産・介護・育児等の支援制度の拡充、利用促進に向けた広報
- ホームヘルプ補助
- 休日の授業実施日等における介護・育児負担に関する特別措置
- 授乳室・託児スペース、学生・教職員用託児室の設置、利用料金補助
- ベビーシッター事業割引券の交付
- 図書館での学生・教職員の子連れ入館利用
- 各種啓発活動、研修・セミナーの実施

女性研究者支援

- 女性研究者メンター制度、キャリア初期研究者交流会
- ライフイベントに係る研究支援
- 妊娠・育児期の研究支援者雇用支援制度〔教員〕
- 授業代替対応・担当授業コマ数軽減・校務軽減〔教員〕

WASEDA University

このように組織における女性比率に関心を持ってダイバーシティを推進していくなかで、様々な取り組みを行っています。なかでも、介護・育児支援の充実には、積極的に取り組んでいます。加えて、同性パートナーに関する施策も徐々に整えつつあります。現在、早稲田大学では、PRIDE と呼ばれる外部指標のシルバーを取得しています。これは性的多様性をもった教職員や学生を支援する企業や大学組織に与えられる認証です。本学では、早期に本指標におけるゴールドの取得を目指したいと考えています。

先に教員における女性比率が伸び悩んでいる点に言及しましたが、これに対する取り組みのひとつとして女性研究者支援を念頭にメンター制度を導入しています。また、ライフイベントに関する研究支援もあります。

働きやすい環境を整備することで、多くの女性研究者に選ばれる大学づくりを進めています。

早稲田大学のダイバーシティ推進の取組み

障がい者支援

ジェンダー
(男女)

LGBTQ
(SOGI)

国籍・エスニ
シティ・信条・
文化 他

WASEDA University

早稲田大学のダイバーシティ推進の取組み

障がい者支援

①障害者差別解消法(2016年4月施行)

- ・不当な差別的取扱いの禁止
 - ・合理的配慮の提供
- 「努力義務」から「義務」へ(2021年6月)



東京都障害者差別解消法条例(2018年10月施行)においても「義務」

②障害者雇用促進法

- ・法定雇用率2.3%へ引き上げ(2021年3月)

WASEDA University

続いて障がい者支援です。これは早稲田大学が強みにしている分野のひとつです。まず、法律的なことに触れたと思います。

早稲田大学のダイバーシティ推進の取組み

障がい者支援

早稲田大学 障がい者雇用率の推移 [2016-2021]



雇用率の計算対象は、①雇用期間の定めなく雇用されている労働者、②雇入れのときから1年を超えて引き続き雇用される見込まれる労働者、または③過去1年を超えて引き続き雇用されている労働者であること、雇用定額時間20時間以上の労働者

WASEDA University

左の表は、障がい者雇用率の推移を示しています。障がい者雇用に関しては法律で定められている基準値があり、本学ではそれを確実に上回るように努力し、それを実現しています。

早稲田大学のダイバーシティ推進の取組み

障がい者支援

主な取組み

- ・障がいのある教職員からの要請に基づく合理的配慮の提供
- ・学内バリアフリー化促進に向けた関係箇所との調整
- ・UDマップ(ユニバーサルデザインマップ)の更新
- ・障がい学生支援室との連携
- ・本学主催講演会・イベントにおける合理的配慮の提供
(文字通訳・手話通訳等による情報保障、座席確保・誘導等)

WASEDA University

早稲田大学のダイバーシティ推進の取組み

障がい者支援

<早稲田大学UD(ユニバーサルデザイン)マップ>

- ・バリアフリー情報(エレベーター、建物入り口、段差、スロープ等)
- ・「だれでもトイレ」143か所(2021年3月現在)



「だれでもトイレ」サイン



「だれでも更衣室」サイン



早稲田大学UD(ユニバーサルデザイン)マップ

WASEDA University

また、障がいのある教職員だけではなく、障がい者学生も対象に、合理的配慮の提供、すなわちキャンパスのバリアフリー化やユニバーサルデザインマップの整備等に積極的に取り組んでいます。とくに障がい学生支援室を設け、こまやかなケアを実施しています。

早稲田大学のダイバーシティ推進の取り組み

LGBTQ (SOGI)

ジェンダー
(男女)

障がい

国籍・エスニ
シティ・信条・
文化 他



早稲田大学のダイバーシティ推進の取り組み

LGBTQ (SOGI)

主な取り組み

- ・「だれでもトイレ」・「だれでも更衣室」などの施設整備
- ・出席簿の「性別欄」廃止／「性別情報収集の必要性」に関する見直し
- ・「セクシュアルマイノリティ学生のためのサポートガイド」発行
- ・「セクシュアルマイノリティ学生への配慮・対応ガイド(教職員向け)」発行



「だれでもトイレ」サイン「だれでも更衣室」サイン

次にセクシュアリティに関することです。先にも触れたように、早稲田大学では 2020 年度に PRIDE 指標シルバーを取得しております。LGBTQ 支援は本学のダイバーシティ推進の基本方針のひとつです。

性的マイノリティに向けたトイレや更衣室等の施設を整備する、あるいは出席簿における性別欄を廃止するなど性別情報の収集を必要最小限に抑えるといった施策を積極的に進めています。

また、セクシュアルマイノリティ学生のためのサポートガイドや教職員向けにセクシュアルマイノリティ学生への配慮対応ガイド等も発行しています。こうした取り組みを通じ、「マイノリティ」という言葉がやがて消え、誰もが自由で平等であるキャンパスの実現を望んでいます。

早稲田大学のダイバーシティ推進の取り組み

LGBTQ (SOGI)

主な取り組み

- ・ WSGメンバーズ基金講座「LGBTをめぐる法と社会」科目の企画・運営
- ・ダイバーシティ推進関連科目(オープン科目)の情報提供
- ・教職員セルフマネジメントセミナー
「ダイバーシティ&インクルージョンセミナー」の実施
- ・「PRIDE指標」認定獲得(2020年シルバー)



ところで、早稲田大学には WASEDA サポートーズ倶楽部(通称 WSC)を母体とする基金があります。この基金のサポートを得て、ダイバーシティ推進関連科目の企画・運営も実施しています。

また、教職員のセルフマネジメントセミナーにおいて、「ダイバーシティ&インクルージョン」という項目を新たに追加・実施しています。

早稲田大学のダイバーシティ推進の取り組み

国籍・エスニシティ・信条・文化 他

ジェンダー
(男女)

障がい

LGBTQ
(SOGI)



早稲田大学のダイバーシティ推進の取り組み

国籍・エスニシティ・信条・文化 他

主な取り組み

- ・異文化理解促進のための啓発活動、交流活動の実施
- ・すべての構成員が情報弱者とならないための情報環境整備(英語による情報発信の推進)
- ・生協食堂等でのハラル食の提供



最後になりますが、異文化理解についてです。大学教育においてグローバル化を推進するにあたり、異文化に親しみ理解することはとても重要な課題です。早稲田大学では、これにも積極的に取り組んでいます。近年は生協食堂でハラル食の提供等も行なうなど、より生活に密着した取り組みを実践しています。

早稲田大学のダイバーシティ推進の取り組み

国籍・エスニシティ・信条・文化 他

外国人学生数の推移 [2006-2020]



また、先にも触れたように、外国人学生数はこの20年ほど着実に増加してきました。そのためか、コロナ禍においても、海外学生の入学者数は減少したものの、大幅に減ることはありませんでした。ただし、多くの学生が日本に入国できずに、オンライン授業を活用しています。

このように多くの海外学生の支持を得ている背景には、今では多くの学部・研究科に設置されている英語学位プログラムの存在があります。過去を振り返れば、2004年の国際教養学部の設置が大きな分岐点となり、本学の国際化に大きな役割を果たしたといえます。

早稲田大学のダイバーシティ推進の取り組み

国籍・人種・民族、宗教・文化 他

外国人教員数の推移 [2007-2020]



外国人教員数も、外国人学生数の増加に合わせて着実に伸びてきました。こと教員に関しては、コロナ禍にもかかわらず、昨年度も順調に数を伸ばしています。

早稲田大学のダイバーシティ推進の取り組み

- ・誰もが自らの個性と能力を存分に発揮できるキャンパス
- ・「誰一人取り残さない」だけでなく、「誰もが活躍する」環境の実現



このように、早稲田大学はさまざまな施策を通じて、キャンパス内におけるダイバーシティを実現するように日々努力してきました。

田中総長が言われるように、「誰一人取り残さない」というSDGの理念を基礎に、本学では「誰もが活躍できる環境」の実現を目指しています。今後も、早稲田大学のこうした取り組みにご理解・ご支援を賜りますよう、どうかよろしくお願いいたします。

本日はご清聴いただきまして、どうもありがとうございました。

実施日：2021年10月22日（金）15：00－15：15

講師プロフィール：

麻生 享志（あそう たかし）氏 早稲田大学ダイバーシティ推進担当理事



早稲田大学国際学院教授

ニューヨーク州立大学バッファロー校比較文学研究科博士課程修了（Ph.D. 比較文学）

早稲田大学国際コミュニケーション研究科長を経て、2018 年より早稲田大学国際広報・ダイバーシティ推進担当理事。

専門は現代アメリカ文化・文学

アメリカ学会常務理事、アジア系アメリカ文学会役員

著書に『ポストモダンとアメリカ文化-文化の翻訳に向けて』（単著、2011）、

『『ミス・サイゴン』の世界-戦禍のベトナムをくぐり抜けて』（単著、2020）、

『「リトルサイゴン」-ベトナム系アメリカ文化の現在』（単著、2020）他多数。