

INDEX

P.1

・ダイバーシティ推進室開設5周年記念シンポジウム「ダイバーシティ推進、その先にあるもの」
基調講演「ダイバーシティ推進を阻むアンコンシャス・バイアス」

P.2

・「くるみん認定」を受けました
・改正育児・介護休業法が施行されます
・2021年度活動報告

P.3

・早稲田大学ボラリス(特例子会社)社員と学生との交流授業(第4回)
・公開講座「トランスジェンダーをめぐる法と社会」
・2021年度 男女共同参画・ダイバーシティの推進プロジェクト講演会
公開講演会「GSセンターを知っていますか?」

P.4

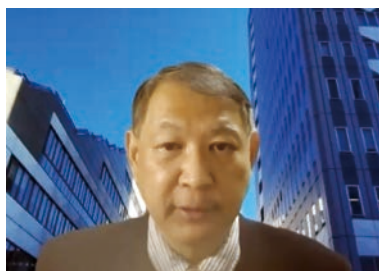
・**ワークライフバランス挑戦中!** ③
目の前にあることを大切にしていこう、という
当たり前のことに気づくまで
・学内バリアフリー対応最新情報!

Report

ダイバーシティ推進室開設5周年記念シンポジウム「ダイバーシティ推進、その先にあるもの」 基調講演「ダイバーシティ推進を阻むアンコンシャス・バイアス」

2021年10月22日、標記シンポジウムがオンライン開催され、215名の学生、教職員の皆さんにご参加いただきました。
東洋大学社会学部教授の北村英哉氏による基調講演の概要をご紹介します。

(注) パネルディスカッションを含むシンポジウム全容は、Webサイトでご覧いただけます。▶



▲北村 英哉氏(東洋大学社会学部教授)

講演の立脚点として「人は誰も基本的人権が尊重され、人権をないがしろにされてはならない」というダイバーシティの価値観とも呼応する考え方を共通善として位置づけ、これに反する行為をすべて「バイアス」と呼ばさせていただきます。問題なのは、人権侵害です。マイクロアグレッションとも呼ばれていますが、ちょっとした言動で自分としては「そんなに大した差別ではない」と思っているところで、うっすらと人権の侵害をしてしまっている、そしてそのことに行為者本人がまったく気づいていないという問題について想いを馳せられたらと思います。

参加者の皆さんにも体験していただいた潜在連合テストをとおして世間のステレオタイプにどれだけ影響されているか、偏見が高いか低いかわかり、バイアスの値を測定することによって、どういう教育や介入を行ったら効果的に差別を減らせるかを検証していきます。検証するためには測定が必要、これが心理学という行動科学の考え方です。

バイアスが格差を助長する

「理系に進学したい」と女子高生が言ったときに、親御さんや高校の先生が「女子は少ないよ、文系に行った方がいいんじゃないの?」と助言したりする。これはアンコンシャス・バイアスとも、偏見とも、差別とも言えるかもしれません。このようなことで、理学を志したいと思う女子高生が足を引っ張られ、理工学部への女子の進学者が少なくなることが、現在の日本の大学における理工学部と文学部における女子学生比率の隔たりに影響しているのは明らかです。また、「自分は女子だから数学や理系は得意なのではないか」と、自身を自らステレオタイプに考えてしまう「セルフステレオタイプ」も問題になります。

私たちはつい「男性のほうが女性より理数ができる」と考えがちですが、全世界的な研究の結果、ジェンダー平等における先進国である北欧諸国やドイツでは、男女の間でそのような数学の成績の違いが縮まったり、なくなったりしている事実があります。科学的な事実として「数学の能力において性差はない」とするのが今の科学の見解です。逆に能力差が大きい国ほど、まだ男女差別が大きいことの証拠にさえなっています。

フェアネスの大切さ

男女問題をはじめ、社会の中で構造的に特定の社会的集団だけが常に有利という問題の一部は、人権侵害につながると考えられます。「コンプライアンス」や「ルール」、公正な取引や公正なコミュニケーションが格段に重視されている世の中で、「公正さ(フェアネス)」というものはもっと重要なものとして取り扱われなければいけないわけです。

世界でリニューアルされた「洗練されたフェアネス」を守らない国家や国民は場合によっては軽蔑されるというリスクがありますし、それらを遵守することでリスペクトされます。組織においても失態が「信頼の失墜」に繋がり、ブランドの毀損、人気低下など、組織の命運を左右する深刻な事態をもたらされる可能性もあります。組織のトップはこれを意識し、メンバーが差別やアンコンシャス・バイアスを起こさないようトレーニングを行う、起こってしまった場合には速やかに謝罪して再発防止を約束する、という上手な危機管理が必要です。

「マジョリティがマイノリティに合わせないといけないのか」「マイノリティのケアのためにマジョリティが我慢しなければならないのか」など、「逆差別」のようなことをおっしゃる方がいますが、ご理解いただきたいのは「マイノリティ対応によって全員が生きやすくなる」ということです。ユニバーサルデザインという観念もあります。世界全体で人権を侵害しない、人権を尊重するというのは「また私も尊重される」ことに繋がる公正な社会の形成ですから、目指すべきは「マジョリティもマイノリティも生きやすい」そうした環境を作ることに尽きるのだと思います。



▲第2部のパネルディスカッションの様子

[上段左より]下田 啓太 学術院教授(スチューデントダイバーシティセンター長)、北村英哉氏、谷口 真美 商学学術院教授、下段左より所 千晴 理工学術院教授(ダイバーシティ推進室長)、麻生 享志 国際学術院教授(ダイバーシティ推進担当理事)

Topics

「くるみん認定」を受けました

このたび、早稲田大学は「くるみん認定」^(注)を受けました。

2007年に男女共同参画宣言を、2017年にダイバーシティ推進宣言を公表した本学は、長年にわたり教職員の皆さんの仕事（教育研究活動や就労）と育児の両立支援に力を入れ、さまざまなサポート体制の拡充、制度改善、環境整備を実行してまいりました。

一般事業主行動計画に基づき、2018年4月から2021年3月までの3年間に実施した施策と取組みの成果を根拠として2021年7月に申請を行い、2022年1月に学校法人早稲田大学として初めて「くるみん認定」を受けることができました。

今後も、すべての教職員の皆さんの笑顔のために、ワークライフバランスの実現、子育て支援に向けた施策を一層推進してまいります。

(注)「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けた証です。次世代育成支援対策推進法に基づき一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができます。（厚生労働省Webサイトより抜粋）



Topics

改正育児・介護休業法が施行されます

令和3（2021）年6月に育児・介護休業法が改正され、令和4（2022）年4月1日より段階的に施行されます。大きな変更として、産後の母親だけでなく、その配偶者も子どもが生まれた直後に休業できる「産後パパ育休」が創設されました。子どもの出生後8週間以内にトータル4週間まで取得可能で、2回に分割して取得することもできます。

また、これまで原則分割することができなかった育児休業についても、分割して取得することが可能となります。このほかにも有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和や育休を取得しやすい環境整備の義務

化など、雇用形態や性別を問わず育休を取得しやすくなる制度が盛り込まれています。

法改正の趣旨をご理解いただくとともに、必要な方が育休を取得しやすい職場環境づくりを目指していくことが求められています。



2021年度活動報告

氏名は50音順、◎委員長 ○副委員長 ◆部会長 ◇副部会長
(掲載の委員・部会委員は2022年1月1日現在)

ダイバーシティ推進委員会

念願の公的認定「くるみん認定」を受けることができました。PRIDE指標は2年連続「シルバー認定」でしたが、今後の「ゴールド認定」に向けた働きかけを行い、主管箇所の取組みを支援しました。／開設5周年記念シンポジウムを開催し、本学におけるダイバーシティ推進の現在地を確認し、さらに今後を展望しました。課題解決を意図し、アンコンシャス・バイアスの低減に向けた講演会を実施し、動画視聴も可能とし、理解促進のためのリーフレットを全教職員に配付しました。／本学のダイバーシティ推進の度合いを客観的に測定するための指標導入に向けた検討を開始しました。／来年度から受講必須となる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」のコンテンツの改修をスチューデントダイバーシティセンター（以下、SDC）と協働で行いました。

委員 麻生享志（理事（ダイバーシティ推進、国際広報、国際募金（北米）、学生寮）／国際学術院教授）・池谷知明（学生部長／社会科学総合学術院教授）・○石田京子（法学学術院教授）・小高京子（人事部調査役（ダイバーシティ推進担当））・金子太郎（総務部長）・草柳千早（文学学術院教授）・佐々木ひとみ（常任理事（職員人事、学内連携、キャリア支援））・嶋崎尚子（文学学術院長／文学学術院教授）・下田啓（スチューデントダイバーシティセンター長／法学学術院教授）・菅野重樹（理工学術院長／理工学術院教授）・ソジエ内田恵美（政治経済学術院教授）・谷口真美（商学学術院教授）・○所千晴（理工学術院教授）・西出稔行（SDC障がい学生支援担当課長）・野口純世（SDCジェンダー・セクシュアリティ担当課長）・野地整（人事部長）・藤本浩志（人間科学学術院教授）・本間敬之（教務部長／理工学術院教授）・○三木基司（SDC課長兼レジデンスセンター課長）・三嶋博之（人間科学学術院長／人間科学学術院教授）・棟方隆一（SDC異文化交流担当課長）・リーマージクリスティン（国際部長／国際学術院教授）・若林幹夫（教育・総合科学学術院長／教育・総合科学学術院教授）

教育研修部会

ダイバーシティ関連科目の受講促進に向けた取組み、WSCメンバーズ基金講座の提供、学術院・SDC・関連会社等との連携によるイベント等を介した啓発活動を行いました。長年同じ形態で実施してきた啓

発イベントについては参加者のニーズに合致した企画となっているかを検証し、改善に活かしました。

部会委員 ◇朝日透（理工学術院教授）・宇羽野聡（総務部調査役（総長選挙担当））・杉森絵里子（人間科学学術院准教授）・所千晴（理工学術院教授）・豊田真穂（文学学術院教授）・◆西出稔行（SDC障がい学生支援担当課長）・野原佳名子（文化推進部調査役兼演劇博物館事務局長）・橋田朋子（理工学術院教授）・布施直人（教育・総合科学学術院職員）・矢口徹也（教育・総合科学学術院教授）・ローリーゲイ（法文学術院教授）

制度環境部会

障がいのある教職員への支援を行い、就労環境を整備しました。／各種情報の英語化促進に向けた働きかけと支援が奏功し、多様な教職員が共存するコミュニティを形成するための環境整備が進みました。／ダイバーシティ推進の度合いを測る仕組みの必要性についてダイバーシティ推進委員会に問題提起し、指標案の検討段階で提言を行いました。

部会委員 河村耕平（政治経済学術院教授）・久保山尚英（学生生活課長）・棚村政行（法学学術院教授）・福田秀彦（教務部高大接続推進課長兼調査役（カーボンニュートラル担当））・◆藤本浩志（人間科学学術院教授）・◇松尾亜弓（総務部副部長兼環境安全担当課長）・棟方隆一（SDC異文化交流担当課長）・村田晶子（文学学術院教授）

広報調査部会

「さんかくニュース」No.26、27を企画・編集し発行しました。No.26では理工学術院における女性専任教員比率向上に向けた好取組事例を紹介し、託児室利用者の声を紹介し、利用促進を図りました。No.27では開設5周年記念シンポジウムでの基調講演「ダイバーシティ推進を阻むアンコンシャス・バイアス」の要旨を紹介しました。

部会委員 ◇尾崎廣吾（エクステンションセンター事務局長兼社会人教育事業室課長）・◆草柳千早（文学学術院教授）・小西麻知子（図書館調査役）・末松大（国際部国際課職員）・野口純世（SDCジェンダー・セクシュアリティ担当課長）・山内暁（商学学術院教授）

早稲田大学ポラリス（特例子会社）社員と学生との交流授業（第4回）

2021年12月22日、社会科学部学生（「比較近代社会思想2」（担当：寺尾範野准教授）受講生）と（株）早稲田大学ポラリス（特例子会社^(注)）社員との交流授業が行われました。

社員からは、就労に至る経緯や職業訓練の様子、適性や能力を生かした業務内容や取り組み姿勢等が語られ、質疑応答をとおして学生は「障がい者の雇用、人権、共生社会」等について身近な事柄として考える機会を得ました。

学生からは「『職場の仲間や後輩に教えられるように仕事を覚えたい』という考え方が印象的だった」、「休日の過ごし方や仕事への達成感・悩み等は自分と同じ、特別な生活をされているわけではないと知り、これまで無意識に感じていた健常者との差を考え直すことができた」、「周りの人達に触発されて一人暮らしを計画している人もいらして社会との繋がりも感じた。障がい者も安心してワークライフバランスの取れた人生を送ることができるように国などの対策が必要ではないか」などの声が寄せられました。社員からは「ポラリス入社前後の状況を振り返る機会になった。社員も互いに初耳の話も聞いて興味深かった」、「入社以降積み重ねてきたこと、できるようになったこと、内面的に成長できた点などを辿り、共有する過程で、自らの成長を認識できた」などの感想が寄せられ、双方が互いに学びを得ることのできる有意義な機会となりました。

（注）障がい者の雇用促進および安定就労を目的として事業主（大学）が設立した子会社



▲交流授業の様子（上段左より寺尾範野准教授（社会科学総合学術院）、早稲田大学ポラリスの伴 麻子マネージャー、ポラリス社員の皆さん）

質疑応答の様子▶

公開講座「トランスジェンダーをめぐる法と社会」

2021年12月7日、NPO法人東京レインボープライドの監事を務められる立石結夏氏と、「LGBTとアライのための法律家ネットワーク（LLAN）」のメンバーである石橋達成氏の二人の弁護士を講師にお招きして標記の公開講座をオンライン開催し、学内外から56名が参加しました。

まず立石氏からトランスジェンダーとは何かについての基礎的な説明があり、続いて登壇した石橋氏からは、2003年に制定された「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律（特例法）」について実情を踏まえた具体的な解説がありました。それぞれの講演を終えたとお二方は揃って登壇し、過去の裁判例を紹介しながら、現在の法律が抱える問題点やトランスジェンダーを取り巻く現状について幅広い討

論を行いました。最後に行われた質疑応答では、このテーマに対する強い関心と熱量の高さをうかがわせる数多くの質問が寄せられ、本イベントの司会進行を務めた法学学術院の石田京子教授を交えた3人で活発な議論が行われました。



▲左より立石氏、石橋氏、石田教授

2021年度 男女共同参画・ダイバーシティの推進プロジェクト講演会 公開講演会「GSセンターを知っていますか？」

2021年11月26日、GSセンター専門職員の渡邊 歩氏、大賀一樹氏と学生スタッフのしゅんD氏をお招きし、ハイフレックス形式で公開講演会を行い、総勢186名の皆さんのご参加をいただきました。

講演のメインは「次にバトンをつなぐために」と題したテーマトーク。「生きづらさ、つらいと思う経験があればセンターを利用してほしい。誰かに手を伸ばせばその手をつかんでくれる人がいる」、「『当たり前』は当たり前ではない。誰かが声を上げ、その声を受け継いだ人たちが形にしていっていったもの。一人ひとりがバトンを受け継ぎ、社会を変えていけるはず」、「自分にLGBTQ+のアイデンティティがなくても、ジェンダーを考えるならぜひ、センターを利用してほしい。その中に少しずつ関わることで多様性を知ることができる」と熱い思いがこめられた数々のコメントをいただきました。

5年間とともに活動してきた3人でなければ伝えられない重みのある言葉に、参加者全員が深く引き込まれ、有意義な時間を共有することができました。



▲左よりしゅんD氏、大賀氏、渡邊氏、司会進行の弓削 尚子教授（法学学術院）



目の前にあることを大切にしていって、という 当たり前のことに気づくまで

政治経済学術院 准教授 浅古 泰史

研究者としてのフラストレーション

大学院生だった頃は、目が覚めてから寝るまで、ずっと研究に没頭していました。土日に関係なく、朝起きてから夜寝るまで、日によっては明け方になるまで研究をしていました。それは、子供が生まれた後で激変をします。

大学教員の仕事は時間的に融通が利きます。そのため、保育園から呼び出されたり、病気や怪我で休ませる必要があったり、子供が強く登園拒否をしたときには、できるだけ対応しました。私には子供が3人いるのですが、基本的に土日に作業時間はほとんどなく、平日も時間を取られ、何もできない日も多々ありました。研究では、持続的な思考が必要です。途中で子供のことで思考を止めざるを得ない状況下では、なかなか研究が進みません。

大学院生の時と比べて、研究の進展は極めて遅くなったと言えます。「さあ、夏休みだ！ とここん研究するぞ！」といった矢先に子供が骨折し、長期にお休みが必要になる、なんてこともありました。

これは研究者としては、ものすごいフラストレーションでした。やりたいことがやれない。公開論文が出せない。最新の研究から取り残される。そういう恐怖心と闘いながら、子育てをしてきたように思います。

父親としてのフラストレーション

研究を犠牲にしているからと言って、家族に時間を十分に使っているかと言うと、そうではありません。仕事上、学会や学務で土日に駆り出されることも多いので、遊びの約束が果たせないこともあります。(3連休のど真ん中に仕事を入れるのはやめてほしいです……) 私は食えることが好きなので家事では料理を担当していますが、他の家事に



▲妻が仕事として関わった東京五輪は家族にとって特別なイベントでした



▲大学訪問した息子と、UniCafeで休憩

関しては妻に負担をかけることが少なくありません。子供にイライラして接することも少なくありません。

新型コロナウイルス感染症が拡大する前に、子供の体調が悪くなって休んだ日がありました。でも、どうしても出席が必要な会議があったため、一緒に大学まで来たこともあります。会議を終えてみると、子供の体調が悪化していて、慌てて帰ったことがあります。大事には至りませんでした、未だに後悔しています。

結局、完璧な父親でも、研究者でもないわけです。正直、「ワークライフバランス」なんて取れたと思ったことは、一度もありません。

コロナ禍と諦めと

そんな中でも、幸せなこともたくさんありました。子供が登園拒否の日などは、子供を研究室に連れてきていました。個室ですので、周囲に迷惑をかけずに気楽に連れてくることができます。子供たちも大学に来ることを楽しみにしているところもあり、今ではちょっとしたイベントです。次男は、将来の夢に「大学の先生」と言ってくれる

ようになりました。玩具のたくさんある研究室がほしただけだとは思いますが、うれしいものです。海外学会に、子連れで参加したこともあります。そういう小さな幸せを大事にしながら、毎日フラストレーションと闘ってきました。

その中でコロナ禍に見舞われたわけです。致命傷です。手伝ってくれていた母や義母も頼れなくなり、感染対策のため学童保育に預けるのも最小限にしました。家のことをやる合間に、オンライン講義の教材を作るだけで、ほとんど時間が溶けていく感じでした。

ただ、あまりに極端なことが生じたこともあり、コロナ禍を通して、何か自分の中で少しずつ「諦め」ができるようにはなってきました。諦めと言うと聞こえは悪いですが、一種の割り切りです。まだ悟りの境地には至っていませんが、「ワークライフバランス」を絶対に取らないといけない、という思いを捨てて、目の前の幸せを大事にしながら、できることをやっていくしかないのではないのか、と思いはじめています。



▲幼稚園の時の息子の作文。大学教員とYouTuberの夢は、講義のオンライン化で私が先に果たしました

浅古 泰史 (あさこ やすし)

1978年生まれ。2001年慶應義塾大学経済学部卒業。2003年一橋大学で修士号(経済学)取得。2009年ウィスコンシン大学マディソン校でPh.D.(経済学)取得。日本銀行金融研究所エコノミストなどを経て現職。主著に『政治の数理分析入門』(2016年、木鐸社)や『ゲーム理論で考える政治学』(2018年、有斐閣)がある。

INFORMATION

学内バリアフリー対応最新情報！

2022年3月に最新情報を掲載した「早稲田大学UD(ユニバーサルデザイン)マップ」(第6版)を発行し、WEBサイトへの掲載、各箇所への配付を行いました。適宜、ご活用ください。

- ・早稲田キャンパス4号館(国際文学館)エレベーター・B1F「だれでもトイレ」新設
- ・早稲田キャンパス25号館(大隈ガーデンハウス)西側入口自動扉化(2022年4月運用開始予定)
- ・戸山キャンパス34号館(文学学術院事務所の入る建物)エレベーター・3F「だれでもトイレ」新設
- ・所沢キャンパス107号館(紺碧寮)エレベーター・1F「だれでもトイレ」新設

※全キャンパスで、「だれでもトイレ」の自動扉化を進めております。



編集・発行

早稲田大学ダイバーシティ推進室

〒169-8050 東京都新宿区戸塚町1-104
TEL: 03-5286-9871 FAX: 03-5286-1429
e-mail: diversity@list.waseda.jp
URL: <https://www.waseda.jp/inst/diversity/>

Web

