

INDEX

P.1

・理事あいさつ ダイバーシティ推進の目指すもの
・室長あいさつ すべての構成員が自分らしく活躍できるコミュニティを目指して

P.2

・両立支援、人事諸制度におけるパートナーへの適用拡大を開始
・くるみん認定に伴う認定通知書・マークの活用等について
・第8回 Rikoh ティータイムシンポジウム
～ワセダで輝く・ワセダから輝く、アナタの未来～

P.3

・異文化交流を通して異文化理解を促進する
スチューデントダイバーシティセンターICC
(異文化交流センター)

P.4

・**連載** ワークライフバランス挑戦中！②⑥
まだまだ試行錯誤中
・令和4年度ベビーシッター派遣事業割引券交付
・学内バリアフリー対応最新情報！

ダイバーシティ推進の目指すもの

理事（ダイバーシティ推進、国際広報、国際募金、学生寮） 麻生 享志

（国際学術院 教授）



コロナ禍、ウクライナ危機とここ数年、世界はこれまでにない激動の時代に突入しました。新型感染症が蔓延するなか、大学での学びが大きく変わり、海外留学は一時完全に停止、国外留学生の入国もままならない時期が長く続きました。そんな辛い時期に、地道に活動を続け成果を出してきたのが、早稲田のダイバーシティ推進です。

たとえば、2020年に本学として初めて多様なジェンダーやセクシュアリティのあり方を支援する企業や組織を計る「PRIDE指標」で、シルバー認定を得ました。多様な性のあり方を受け入れ、教職員、そして学生たちの誰にとっても暮らしやすい組織をつくることは、大学という学びの場においても重要なことです。

また、本年1月には子育てサポートに積極的な企業や組織を後押しする「くるみん認定」を受けました。こうした認定を得るには、組織として持続的かつ包括的に、職場におけるワークライフバランスを整えてい

く必要があります。早稲田としては過去の非採択を経てようやく「くるみん」取得となったわけですが、挫折と挑戦を繰り返すことで、苦勞しながらも着実に子育て支援に取り組む体制づくりに取り組んできました。

ご存じのように、日本では少子高齢化が進み、2033年には18歳人口が現在の高等学校等卒業生数を下回る、115万人以下になることがわかっています。つまり少なくとも数字の上では、近い将来、大学だけではなく高等学校でも、定員割れが予想されるわけです。少子化対策に特効薬はないものの、より働きやすい職場をつくること、そして多様な家族のあり方を受け入れることは、社会の一員として大学がなすべき務めであると思います。その結果として、柔軟な価値観をもって未来を描く想像力をもつ教職員や学生が集うコミュニティに早稲田が成長していくことを念じております。

そして、今、田中総長再選を受けての新体制において、早稲田のダイバーシティ推進を一層充実させるためにも、皆様方の積極的なご理解とご支援を賜りますよう、今後ともどうぞよろしくお願い申し上げます。

（2022年9月21日就任）

すべての構成員が自分らしく活躍できるコミュニティを目指して

ダイバーシティ推進室 室長 石田 京子

（法学学術院 教授）



早稲田大学では、一人ひとりの多様性と平等を尊重する早稲田大学ダイバーシティ推進宣言を2017年7月に公表しました。この宣言では、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の必要性が指摘されています。

大学は、創造的な教育・研究活動を行い、社会の発展に寄与していく公共空間です。早稲田大学の創立者である大隈重信は、明治30年に日本女子大学の創立準備委員長として講演した際に、「男女複本位」でなければ社会の進歩・文化の向上を望むことはできないと述べ、女子教育の必要性を説きました。今日の文脈においては、男女のみならず、様々なバックグラウンドを持った人々が尊厳を保ち、自らの力を発揮していくことこそ、社会の発展に不可欠であるといえるでしょう。

DX時代が到来し、変化の速度がますます早くなるグローバル社会において、様々なところで格差の拡大や断絶が生じています。これまでに作られてきたルールを社会が無意識に適用することは、声を上げられ

ない人々を置き去りにしてしまい、結果的に社会の発展を阻むことにもなりかねません。SDGsの原則である「誰一人取り残さない」社会を形成するためには、声を上げられない人が声を上げやすい環境をつくり、共に対話し、より良いコミュニティをつくっていくことが必要です。そのためには、私たち一人ひとりの智慧と創造力が試されています。

早稲田大学は、あらゆる分野において、このような社会づくりに貢献できる人材を輩出していくと共に、早稲田大学自身もそのようなコミュニティであるための努力を続けていかなければなりません。学生・教職員の様々な現場の声に耳を傾けると共に、ダイバーシティ推進についてあらゆるレベルでの意識向上を図り、環境整備を進め、さらに多様な人材をコミュニティ内に取り込んでいくための戦略が必要と考えています。

（2022年9月21日就任）

両立支援、人事諸制度におけるパートナーへの適用拡大を開始

早稲田大学は2022年4月1日より新たに、教職員の配偶者、子、親族を対象とした赴任制度、育児・介護支援、休暇・休職等の人事諸制度において、教職員のパートナー^(※)、パートナーの子、パートナーの親族への適用を開始いたしました。

適用される制度（例）	
赴任制度	着任旅費等補助金、海外駐在者の各種手当など
休暇・休職	婚姻休暇・忌引休暇、育児休職、介護休職など
支給金	親族扶養手当、在職者医療保障など

今後も性的指向や性自認にかかわらず、多様な人々が共に協働する公平な職場環境の構築のために、ダイバーシティの尊重・推進に努めてまいります。

※「パートナー」について

どのような性別同士であるかを問わず、教職員等と事実上婚姻と同様の事情にあると大学が認めた者を「パートナー」とし、教職員の配偶者と同様に上記制度を適用します。

くるみん認定に伴う認定通知書・マークの活用等について

早稲田大学は2022年1月11日、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣より次世代育成支援対策推進法における基準適合一般事業主認定（くるみん認定）を受け、「認定マーク（くるみんマーク）」を使用することが可能となりました。

くるみんマークを名刺や求人広告、教員公募要領、ウェブサイト等に表示（掲載）することで、「子育てサポート企業」としてアピール効果を高めることができます。

加えて、公的研究費の申請を行う際に認定通知書を提出することにより、加点の対象となる場合があります。

教職員の皆さまには、必要に応じて認定マークおよび認定通知書をご活用いただきたく、詳細については以下ダイバーシティ推進室Webサイトをご覧ください。



<https://www.waseda.jp/inst/diversity/about/certification-recognition/>



第8回 Rikoh ティータイムシンポジウム ～ワセダで輝く・ワセダから輝く、アナタの未来～

2022年8月3日、琉球大学教授でH2L株式会社創業者である起業家・研究者の玉城絵美氏を講師にお招きし、「第8回 Rikoh ティータイムシンポジウム」を、一部対面とオンラインのハイブリッド形式で開催いたしました。学部生・大学院生・関係教職員の他、附属・系属校や近隣の都立戸山高校の生徒など67名の参加がありました。



▲講演中の玉城氏

冒頭、所千晴先生（理工学術院教授）より「日々勉強や研究に励む学生や若手研究者の皆さんが、講師のお話を聞いて、将来をイメージし、今後訪れるであろうさまざまな状況をしなやかに乗り切るヒントとしてほしい」と本シンポジウムの趣旨が語られた後、玉城氏の講演が開始されました。

玉城氏はまず、人とコンピュータの相互作用を促進する情報科学のひとつである、ご専門のHCI（Human Computer Interaction）という分野について平易な言葉で解説をされました。その分野の研究をするようになったきっかけについて「高校生の頃から、部屋の中にいながらして外での体験をたくさんしたい、という強い思いを抱いていました」と説明がありました。その欲求を実現させるために「科学技術で理想とする未来が実現され、自分の開発した技術が世の中に浸透し、皆が体験共有しているイメージを膨らませていました」と続け、「このように『明確になった欲望』というものは実現する、と私は信じています」と力強く語られました。

講演の最後では大学での研究と就職について、玉城氏の視点から見

た現状についての解説があり、「まずは自分の欲望に向き合い、周りの人々の欲望にも向き合いつつお互いが幸せになれる方法を模索してほしい。今後のキャリアや人生設計をどう進めるかを深く考え、明確にしながら前に進んでいただければと思います」と締めくくられました。

講演終了後は質疑応答の時間が設けられ、会場とオンラインそれぞれの参加者からの質問に、玉城氏よりお答えいただきました。また第2部は玉城氏と所先生に加えて本学教職員もアドバイザーに入り、会場とオンラインそれぞれで少人数に分かれ、グループセッションを行いました。セッションでは、玉城氏が各グループをまわりアドバイスをされました。講演内容に関する質問からキャリアに関する相談まで、高校生・学部生・大学院生がそれぞれ意見を交わし合い、セッションは大いに盛り上がりを見せました。



▲玉城氏と交えたグループセッションの様子

異文化交流を通して異文化理解を促進する スチューデントダイバーシティセンターICC (異文化交流センター)

「誰も取り残されることのない」教育・研究環境の実現を目指す本学において、新型コロナウイルス感染症拡大による社会情勢の変化を受けても、多様な支援ニーズに対応してきたスチューデントダイバーシティセンターの取り組みはこれまで本誌でもお伝えしてきました。

今回はICC (異文化交流センター) に焦点を当て、環境の変化に応じた最近の取り組みをご紹介します。職員のアダムス・マーシャルさん、学生スタッフリーダー (SSL) の高松 凜さん、朱 奇黙さんのお三方にお話をうかがいました。

本学の国際性豊かな環境を活かし、異文化交流のさらなる充実を目指して活動するICC。すべての学生が、国境、国籍、文化の枠を超えて活発な相互交流を行い、その過程で異文化理解を深めることを活動理念とし、2006年の設立以来、さまざまな取り組みを継続してきました。

感染症拡大にともなう活動制限を余儀なくされる中、取材に応じてくださったSSLのお二人の表情は常に明るく、前向きでした。ともに2019年から参加し、キャンパスに大きな変化があった時期も活動を続けてきたお二人の言葉は説得力あふれるものです。お二人より、それぞれ印象に残っているイベントをご紹介いただきました。

▶オンラインならではのメリット (ICCオンライン交流イベント with アイスランド：北極圏を体感しよう)

アイスランド大学の協力を得て、アイスランドの魅力を現地からのライブ中継とともにお伝えいただき、リアルタイムで、日本とアイスランド双方の大学生同士がオンラインで交流することができました。これまでは実現できなかった企画ですが、オンラインだからこそ、時差や距離があっても実現できたイベントでした。(高松さん)

▶試行錯誤を繰り返し実現した対面・オンラインイベント (ICCポーランド文化ナイト 中欧にある魅惑の国での一夜)

昨年初、各種制限が少しずつ緩和していた時期に開催しました。当初はオンラインを想定していましたが、制限解除に伴い対面へのニーズも高まっていたので、ハイブリッド形式のイベントとして開催しました。バイオリンとピアノの生演奏があったため、配信用の機材も新調して臨みました。対面、オンラインどちらの参加者からも感謝のお言葉をいただくことができました。(朱さん)

開催イベントが軒並みオンラインとなるという時期を経て、その期間に得た知識や経験は貴重な財産になったとお二人は語ります。社会情勢がどのように変化しても、柔軟にICCのミッションを遂行していこうとする姿勢は一貫していました。

アダムスさんは、身近で見続けてきた学生スタッフたちの活動、あるいはイベントに参加する一般学生についてこう語ります。

「ICCの企画・イベントは、おそらく皆さんが思っている以上に学生主導で進められています。その中心的な存在として活躍するのがSSLです。彼らは現役学生ならではの視点と発想を生かして、早大生のニーズに合った異文化交流イベントを企画立案し、多くの関係者をまとめるリーダーとしてさまざまな活動に取り組んでいます。広報や運営業務などを幅広く担当することで、社会に役立つ貴重な経験を積むことができ、学生が成長する貴重な機会となっています。かたちは変わっても、ICCが果たすべき役割は変わりません。これからもICCについてさらに多くの学生、教職員に知ってもらい、理念を実現するための活動を行っていききたいと思います」



▲高松さん、朱さん、アダムスさん (左から)

ICC学生スタッフリーダー (SSL) の声

早稲田大学に入学した初日に、ICCラウンジに行ってみました。バックグラウンドの違う人と出会い、交流することがとても刺激的だと感じたので、もっとICCと関わりたいという気持ちから、ICC学生スタッフリーダーになりました。コロナ禍以来、当たり前だった日常がなくなりましたが、学生スタッフの仲間たちと一緒にオンラインイベントを実現し、数多くの困難を乗り越えてきました。ラウンジの利用数はまだ伸びづらいますが、イベントには多くの参加者が来てくださるようになりました。ICCは、さまざまな価値観と考え方がお互いに響き合う場所です。これからも私は学生スタッフとして、異文化理解力を高めるこの場所をより良くしていきたいと思っています。

大学院政治学研究科1年 朱 奇黙さん

日本の田舎で若年期を過ごしてきた私にとって、世界中の様々な出自経歴をもつ人びとと交流できるICCは、とても刺激的です。学生スタッフリーダーとして異文化交流の魅力を発信する立場となつてからは、自分にとって何が異文化であるかを問いかせられ、そして自己の同一性について見つめ直すことの繰り返しで、いまでも悩み続けています。現代の社会の擾乱の中でも、天命を自覚し、組織の中で自身の力を発揮するためには何をすべきなのか、成長しなければならないと常に意識しています。そのためにも、学生スタッフや社会人職員の仲間たち、サポーターの皆さんと協力しながら、挑戦しています。

法学部4年 高松 凜さん



▲一部制限が緩和された3月末、小グループに分かれて神田川沿いの桜並木を散策



▲対面で行われた「だるまクラフトワークショップ」での一コマ

まだまだ試行錯誤中

広報室広報課専任職員 N.A

大学職員になる前は、一般的に残業が多いといわれる業界で働いていました。友人からの飲み会の誘いにも、「ん～行けたら行く！」と失礼な返事をしながら、終業後に降ってきた仕事や急な休日出勤にもむしろ積極的に取り組んでいたように思います。



▲休みのあ日は犬を連れてグランピングやキャンプに出掛けています

現在の私はというと、時短勤務をさせていただきながら、平日夕方と週末は小学校1年生になった息子中心の生活。朝まで働いたり、帰宅後も休日も、いつ職場から連絡が来るかと冷や冷やしたりしていた頃とはまったく異なる日々を送るようになりました。

働き方をすぐに変えるのは難しく、転職当初は苦労したのを憶えています。最初に配属された商学学術院ではビジネススクールの入試広報を担当しましたが、夜間コースの授業が夜遅くまで開講されることもあり、また私自身の要領の悪さもあいまって、どうしても残業がかさみがちでした。

ただ、週末に入試や広報関連行事が多く開催される一方で、事前に予定が調整され、振替休日も設定できることは大きな変化で、前職時代には月に1度のお稽古もさばりがちだった書道に時間を割くようになるなど、少しずつワークライフバランスを整える期間をいただいたように思います。



▲息子とお揃いの傘をさしてお出掛け。まだまだ母とお揃いも喜んでくれるかわいい小学1年生です

とはいえ、現在の働き方に最も大きく影響しているのはやはり妊娠・出産です。

妊娠中はつわりも重く、正直とても戸惑いました。今まで「頑張ればなんとかなる！」でやってきたのに、そもそも頑張れない。通勤中に気分が悪くなり途中下車する

からなかなか職場にたどりつかないし、職場についても胃がむかむかして仕事が手につかない。ちょうどその頃商学部・商研の学務係に学術院内で配置換えになったこともあり、なんの役にも立てない自分に情けなさを感じていました。



▲息子がちょうど1歳になる頃日展で初入選しました

それでもなんとか乗り切れたのは、妊娠通院休暇や妊娠障害休暇などの制度と、家族のサポート、そして何より当時の上司・同僚のサポートがあったからです。当時の同僚にはどれほど助けられたか……。頑張ってもどうにもならないことがあること、そんなときに周りに助けてもらえることのありがたみ。当たり前のことですが、改めてそのことを身に染みて感じ、必要以上の無理はせず、自分にできることをする、という働き方に徐々にシフトできたようにも思います。

その後育児休暇をいただき復帰してから、保育園の入り口で目に涙をためて私の足にしがみついた息子を見たり、時間切れで思うように仕事ができない日々が続いたり、息子が体調を崩し長期入院したりすると、何度も心が折れそうになりました。夫は帰りが遅く長期出張もあるため、ひとりで育児をしている気になって落ち込んでしまうこともありましたが、それでも、昼休みなどに同僚に相談すると、いつの間にか気持ちが晴れていくから不思議なものです。子育ての先輩・同志がたくさん職場にいることは、私にとってとても大きなことでした。

コロナ禍は大変なことも多いですが、夫の在宅勤務が増え家にいる時間が増えるなど、プラスの変化もありました。学童や習い事の送迎についてアプリのカレンダーでこまめに共有し分担する、私の書道のお稽古・練習日は夫が息子係、夫の出張中は私が息子と近場にお出掛けする係、休みがあえば犬を連れて家族でキャンプへなど、少しずつ家族としてのバランスも整ってきています。仕事の面ではこの6月で初めて広報課に異動しましたが、職場には子育て中の職員も多く、働き方の面でも大変参考になり、楽しく働かせていただいています。

まだまだ試行錯誤の日々は続きそうですが、自分にできることを考えながら、誰かの力になれるチャンスも見落とさないよう、職員生活を続けていきたいと思っています。

■ 略歴：本学卒業後、マスコミ業界勤務を経て、2013年4月入職。入職後、商学学術院にてビジネススクール入試広報業務、商学部・商学研究科の学務業務・留学業務等を担当。2022年6月より広報室広報課にて国際広報・研究広報業務等を担当。

INFORMATION

令和4年度ベビーシッター派遣事業割引券交付

本学教職員の育児と仕事の両立を支援するため、内閣府（公益社団法人全国保育サービス協会に委託）が実施する「ベビーシッター派遣事業」を利用して「ベビーシッター派遣事業割引券」を発行しています。今年度より割引券は全て電子割引券での運用となります。詳細はダイバーシティ推進室Webサイトをご覧ください。

学内バリアフリー対応最新情報！

- ・早稲田キャンパス 6号館エレベーター工事中（2023年4月運用開始予定）
- ・早稲田キャンパス 8号館 3F～12F「だれでもトイレ」自動扉化工事中
- ・早稲田キャンパス 14号館 2F「だれでもトイレ」自動扉化・オムツ交換台等設備追加
- ・早稲田キャンパス 18号館 3F「だれでもトイレ」自動扉化

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

