

DIVERSITY NEWSLETTER

法政大学ダイバーシティ推進委員会



今号の内容

<コラム>特権について / Privilege - 1-2

「ダイバーシティに関する学生・教職員
のためのガイドライン」を制作中 - 3

ダイバーシティ推進委員会2023年度の活動 - 3

特権について

ダイアナ コー
法政大学 ダイバーシティ
推進担当常務理事



昨年11月のDIVERSITY WEEKsでは、中京大学の風間孝教授をお招きし、「特権」について講演していただきました。風間先生もおっしゃっていましたが、「特権」というと、私たちは、権力や物質的な資源を多く持っている人たちだけを思い浮かべがちですが、それは間違いです。社会学的にいうと「特権」とは、「ある集団が持っていて、他の集団は持っていない価値のあるもので、ある集団に属しているというだけで、何もせずして与えられている利点や権利のようなもの」を指します。この「価値あるもの」とは、経済的・社会的な優位性、権利、潜在的・実際的なハラスメントにあうことを全く想定しないなどよいことを指します。

「マジョリティ」のグループに属することで、そのような特権を得ることができるのです。ここで重要なのは、社会における「マジョリティ」と「マイノリティ」は、数的な差ではなく、相対的な権力の位置づけを指すということです。

風間先生は、異性愛者やシスジェンダーが社会において持つ特権について、次のように説明しています。異性愛者は、例えば、自分のパートナー（夫、妻）のことを人前で自由に話すことができ、その関係が法的に肯定され、社会的に認められています。異性のパートナー（夫、妻）は、病院でも「家族」として認められますし、夫婦で部屋を借りることもできます。一方で、同性パートナーは、こうした特権を持っていません。シスジェンダーの人は、自分の望む性別用のトイレや更衣室を気兼ねなく使え、病院でもその性別として扱われます。しかし、トランスジェンダーの人は、これらの特権のいずれについても、当たり前のこととして享受することはできません。

マジョリティの一員としての特権を意識させることは、自分が享受している特権に対して罪悪感を持たせることではありません。むしろ、自分の特権を意識することで、意図しているかどうかにかかわらず、不平等な社会に加担し、そこから利益を得ていることがわかるはずで、つまり、LGBTQ等の課題は、マイノリティの問題ではなく、すべての人の問題なのです。同様に、1970年代以降、フェミニスト学者たちは「男性特権」について書いてきました。長年の男性への優遇の末、今のジェンダー・ギャップが形成されたということもできます。アメリカでは、「白人特権」という概念が研究や反レイシズムのためのワークショップで取り上げられています。この概念は「日本人」がこの社会で持っている特権を理解する上でも応用できると思います。

皆が特権を意識することで、どんな形であれ、大学や社会における不平等やマイクロ・アグレッションをなくしていくために、積極的に行動するようになればと願っています。ダイバーシティとインクルージョンの問題は、マイノリティの問題ではなく、すべての人の問題なのです。

Privilege

Diana Khor

HOSEI University Executive Trustee



.Last year in November, during DIVERSITY WEEKS, we invited Professor Takeshi Kazama to give a talk on “privilege”. As Professor Kazama noted, when we think about “privilege”, we mistakenly tend to think only of people with power or material resources. Sociologically, “privilege” refers to “something of value one group has that another group does not, simply by belonging to a group, either as an unearned advantage or an unearned entitlement”. This “something of value” can denote economic or social advantages, entitlements, or exemptions from potential or actual harassment. By belonging to the “majority” group, one has access to such privileges.

It is important to note here that “majority” and “minority” groups in society refer not to numerical differences but relative power positions.

In his talk, Professor Kazama discussed the privileges heterosexual and cisgender people have in society. Heterosexual people can, for example, freely talk about their partners (husbands, wives) in front of others, and have their relationship legally affirmed and socially recognized by others. Heterosexual partners are recognized as “family” in the hospital, and they can rent a place as a couple. Same-sex partners do not have access to these privileges. Cisgender people can use the changing room or restroom of their choice, and they have access to hospital services as a member of their preferred gender. Transgender people can take neither of these privileges for granted.

To make one aware of privileges as a member of the majority group is not to instill guilt about possessing privileges. Instead, an awareness of one’s privileges should enable one to see how one is reproducing and gaining from an unequal society, whether one intends it this way or not. In other words, LGBTQ+ issues are not a minority group’s issues, but everyone’s issues. Similarly, since the 1970s, feminist scholars have been writing about “male privilege”. Indeed, it can be said that a long history of preferential treatment of men has arguably produced the gender gap we see today. In the context of the United States, “white privilege” is a concept that has been taken up academically and in anti-racism workshops, which can also be adapted to understanding the privileges that Japanese nationals have in this society.

It is my hope that an awareness of privileges would drive one to become proactive in eradicating inequalities and microaggressions in our university and our society. Diversity and inclusion concern not only the minority, but everyone.

「ダイバーシティに関する学生・教職員のためのガイドライン」を制作中

本学は2016年にダイバーシティ宣言を発表し、性別、年齢、国籍、人種、民族、文化、宗教、障がい、性的少数者であることなどを理由とした差別がないことはもとより、これらの相違を個性として尊重し、多様な背景を持つ学生・教職員が、安心して創造的に、学び、働き、それぞれの個性を伸ばせる場を作ることを目指しています。

ダイバーシティ実現に向けて、さらに具体的な取り組みを進めるために、「本学のダイバーシティ推進に関する宣言や基本方針」や、「ジェンダー、セクシュアリティ」「障がい」「国籍・文化・宗教等」の各領域における現状での具体的対応、各種相談窓口の情報等を取りまとめた、ダイバーシティに関する包括的なガイドラインを制作中です。

2023年6月以降の学内各種会議体と同ガイドライン案を示し、意見聴取を実施しています（2023年10月3日まで）。ご意見等がありましたら、各種会議体にてご案内している方法でご提出ください。

寄せられたご意見等を踏まえてガイドライン案を更新し、2024年度に発行を予定しています。



法政大学ダイバーシティ宣言

ダイバーシティの実現とは、社会の価値観が多様であることを認識し、自由な市民が有するそれぞれの価値観を個性として尊重することです。

人権の尊重はその第一歩です。性別、年齢、国籍、人種、民族、文化、宗教、障がい、性的少数者であることなどを理由とする差別がないことはもとより、これらの相違を個性として尊重することです。そして、これらの相違を多様性として受容し、互いの立場や生き方、感じ方、考え方に耳を傾け、理解を深め合うことです。少数者であるという理由だけで排斥あるいは差別されることなく、個性ある市民がそれぞれの望む幸福を追求する機会が保障され、誰もがいきいきと生活できる社会を実現することです。

社会とともにある大学は、創造的で革新的な次世代を社会に送り出す教育組織として、また、社会の様々な課題の解決に寄与する研究組織として、ダイバーシティを推進する役割を担っています。多様な価値観を有する市民が助け合い、互いの望む幸福を実現できる社会の構築に向けて、貢献する役割を担っています。そのためには、多様な背景をもつ学生・教職員が、安心して創造的に、学び、働き、それぞれの個性を伸ばせる場である必要があります。

法政大学は、「自由と進歩」を校風とし、「自由を生き抜く実践知」の獲得を社会に約束しています。自由は特定の間人だけでなく、社会の成員すべてに保障されるべきものです。本学は、人権の尊重、多様性の受容、機会の保障を基盤にして、さまざまな国籍と文化的背景を持つ学生、教職員を積極的に受け入れ、自由を生き抜く実践知を世界に拡げていくことができるよう、教育と研究を充実させていきます。

法政大学は、ダイバーシティの実現に向けて積極的に取り組んでいきます。

ダイバーシティ推進委員会 2023年度の活動

ダイバーシティ推進委員会では、今年度以下の取り組みを進めていきます。

- ①情報発信・啓発活動
 - ・ DIVERSITY WEEKs 2023の開催（2023年11月下旬予定）
 - ・ DIVERSITY NEWSLETTERの発行
 - ・ コラムや対談等HPコンテンツの充実
- ②ガイドラインの制作
 - ・ 2024年度発行に向けて、意見聴取を行い、ガイドラインを取りまとめる
- ③ダイバーシティ推進体制の強化
 - ・ 2024年度の体制強化に向けた準備

◇ ダイバーシティ推進の ためのご意見募集中!

本学のダイバーシティ推進に向けて、ご意見等がございましたら、WEBフォームよりお知らせください。

ダイバーシティ推進委員会の活動へのご要望や、イベントのテーマのご希望等、皆様の声をお寄せください。

【WEBフォーム】
<https://forms.gle/rzSdU3Z7k4QEz6459>



ダイバーシティ・男女共同参画サイト
<https://www.hosei.ac.jp/diversity/>

発行：法政大学ダイバーシティ推進委員会
2023年7月8日