

DIVERSITY NEWSLETTER

法政大学ダイバーシティ推進委員会



今号の内容

- HOSEI DIVERSITY WEEKs 2023 開催！
- 1-2
- <コラム>いつ、どのように「違い」に着目し、強調すべきなのか？
- 2-4
- 【対談】コー理事×蛭田 養護教諭 - 4

2023.11.20~12.2

HOSEI DIVERSITY WEEKS 2023 開催！

Let's step up!

ダイバーシティを考え、行動してみよう

11月20日から12月2日に「HOSEI DIVERSITY WEEKs 2023」を開催します。学生・教職員の皆さんがダイバーシティについて学び・考える多彩なプログラムを実施します。

プログラムの詳細については、以下のページをご覧ください。（プログラムごとに対象者が異なります。）

【DIVERSITY WEEKs 2023 特設ページ】
<https://www.hosei.ac.jp/diversity/hosei-diversity-weeks/>



【プログラム】

★ HOSEI DIVERSITY 講座シリーズ

本学教員によるダイバーシティ関係のオンデマンド講座 13本をYou Tubeで限定配信します。各15分程度の動画で、様々な角度からダイバーシティについて学べます！

* 講座テーマ（一部）

- ・ダイバーシティ経営とキャリア自律
- ・アジアの障害インクルーシブな国際協力・開発
- ・食からひもとくジェンダー など



★ シンポジウム

「ダイバーシティの視点から防災を考える」

災害に備える際に、ジェンダーや性的マイノリティなどの視点からどのようなことが必要なのでしょう。災害対策や被災支援を考える際のダイバーシティの大切さについて考えます。

12月1日（金）11:00～12:30（オンライン開催）

講師：山地久美子 神戸大学特命准教授
山下梓 弘前大学助教

★ レインボーラウンジ・個別相談

性の多様性に関するミニイベントの開催や、関連書籍・パネル等を展示します。プライドハウス東京の専門スタッフが常駐していますので、性の多様性について気軽に話し、情報交換しましょう！プライバシーに配慮した環境で、専門スタッフによる個別相談も実施します。

市ヶ谷キャンパス外濠校舎6階・1階



★【教職員対象】男女共同参画推進講演会 「東京大学「UTokyo男女+協働改革 #WeChange」の取組

東京大学のジェンダー平等に向けた改革について、その取組内容や課題についてお聞きます。

11月22日（水）14:50～16:00（オンライン開催）

講師：林香里 東京大学理事・副学長

★【教員対象】教員座談会 「多様な学生が安心して学べる授業に向けて」

多様な学生が安心して学べる場にするために、授業等でどのような工夫や配慮をすれば良いのでしょうか。教員の実践事例等を共有し、ともに考えます。

11月22日（水）16:55～18:15（オンライン開催）

★その他、学生によるセミナーや展示企画 もあります！

【コラム】 いつ、どのように「違い」に 着目し、強調すべきなのか？

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



アメリカの連邦最高裁が2つの大学の人種を考慮した入試方法を違憲とする判決を下しました。私が博士課程で通った大学は、即座に人種を考慮した入試方法を支持する声明を発表しました。数十年前、その大学で、ロースクールの教授が、法曹の教育には多様性のある教室を作ることが重要だと主張し、「違いを意識した」ポリシーを支持する発言をしたことがありました。私は「違い」に注意を払うことは、必ずしも差別的なことではないと考えています。

「カラー・ブラインド」と「カラー・ブラインド差別」は、私がかつて教えていた『人種・階級・ジェンダー』や『社会理論』などの授業で取り上げた概念です。「カラー・ブラインド」とは、社会において「人種」は（もはや）重要ではない、「人種」がその人の待遇に影響を及ぼすべきではない、平等を達成する最善の方法は「人種」は全く関係ないと認識することだ、という考え方のことです。「人種」に注意を払わないことは、一見「人種」における偏見がないように見えるかもしれませんが、しかし、マイクロアグレッションや差別、機会の不平等が依然として社会における人種的マイノリティの生活に影響を及ぼしている場合、「人種」が重要であることを認めないことは、「カラー・ブラインド差別」であり、社会における人種的不平等を悪化させる可能性があります。

ジェンダーなど他の「社会的差異」についても同じことが言えます。機会、地位、資源における男女格差が顕著な社会では、能力や成果が、不平等な慣習、構造、リソースによって形成されていることを認識せずに、男女を同じであるかのように扱うこと、例えば性別に関わらず、「能力や実績」が重要である、と強調することは、社会における男女格差を拡大することになる可能性があります。これは「ジェンダー・ブラインド・セクシズム」とも言えます。

ジェンダー格差に着目することは、ジェンダー平等教育と矛盾しないのでしょうか。ジェンダー平等教育とは、生徒や学生がジェンダー規範や固定観念に縛ら

れることなく、自分の興味を追求することであり、ジェンダー規範に沿わないことを支持し、生徒や学生をジェンダーだけで分類しないことです。こうしたことにコミットすることは、ジェンダーフェアな未来につながるでしょう。

しかし、これらのコミットメントだけでは十分ではありません。ジェンダーフェアな未来を実現するためには、戦略的にジェンダーを強調する必要があります。例えば、理工系入学者の男女比が偏っていることに注意を払わず、学生・生徒を性別で分類してしまうからと女子学生を対象とした理工系説明会の実施を敬遠するよりも、学生・生徒と男女比の偏りについて議論し、アファーマティブ・アクションがなぜ必要なのかを説明する方が効果的だと考えます。同様に、基本的には学生・生徒の「選好」を尊重していても、学校外ではジェンダー規範の強化につながる措置が依然として多いため、ジェンダー規範に沿った生徒の「選好」が形成されています。このことを認識し、生徒の「選好」に関わらず、ジェンダー規範から戦略的に遠ざける戦略が有効かもしれません。高校時代、私は、ロータリークラブが支援している学校団体であるインターアクト・クラブの地域理事会で、唯一の女子代表になったことがありました。その時、校長からは、理事会の書記を任されないように、最初の会議ではペンを持たないようにアドバイスされました。その結果、他校の男子代表が書記になり、私が会計になりました。会計の仕事が楽しかったかどうかはさておき、私は違う世界を体験することができ、男女の役割分担について意識する機会を与えられました。書記になった少年についても、同じことが言えると思います。

多様で平等な社会を作るためには、性別であれ、人種であれ、国籍であれ、単に「違い」を認識しないだけでは十分ではありません。いつ、どのように、どのような目的で、このような「違い」を意識するのが、真に多様で公平な学校、大学、社会を実現する重要な鍵となります。



When should we notice and emphasize “difference” and how?

Diana Khor

HOSEI University Executive Trustee

The US Supreme Court recently ruled two universities’ race-conscious admissions practices to be unconstitutional. The university where I did my PhD research instantaneously issued a statement in support of race-conscious practices in admissions. Years ago, in the same university a law professor spoke up in favor of “difference-conscious” practices in creating a diverse classroom, arguing that it was crucial for educating legal professionals. Paying attention to “difference” is not necessarily discriminatory.

“Racial color-blindness” and “color-blind racism” are concepts I took up in classes I used to teach, such as Race, Class and Gender and Social Theory. “Racial color-blindness” refers to the belief that race does not matter (any more) in society, that a person’s race should not affect their treatment, and that the best way to achieve equality is not to recognize that race matters at all. On the face of it, not paying attention to race may seem to constitute a lack of racial prejudice. However, when micro-aggressions, discrimination and unequal opportunities still affect the lives of racial minorities in society, a refusal to recognize that race matters can aggravate racial inequities in society.

The same can be said of other “social differences”. Take gender, for example. In a society where there is a noticeable gender gap in opportunities, status, and resources, treating men and women as if they were the same — emphasizing, for example, that it is “abilities and achievements” that count— without recognizing that abilities and achievements are shaped by unequal practices, structure, and attitudes may widen the gender gap in society. This amounts to “gender-blind sexism”.

Doesn't paying attention to gender gap contradict gender equitable education? Gender-equitable education consists in students to pursue their interests without being constrained by gender norms or stereotypes, endorses non-conformity to gender norms, and does not categorize students on the basis of gender alone. These commitments would lead to a gender fair future.

These commitments alone, however, are not enough. We need to strategically highlight gender to achieve a gender fair future. For example, rather than not paying attention to the skewed gender ratio in STEM enrollment and shying away from STEM information sessions targeting girl students because it categorizes students on the basis of gender, it is more effective to engage students in discussing the skewed gender ratio and explaining to them why affirmative action is necessary. Similarly, while basically respecting students' preferences, recognizing that forces outside the school relentlessly reinforce gender norms and shape students' gendered "preferences", it pays to strategically steer students away from behaviors consistent with gender norms, regardless of their "preferences". When I was the only girl representative of my (girls') school in the regional board of Interact Clubs in high school, I was asked by my school principal not to pick up a pen during the first meeting to avoid being assigned the secretary of the board. A boy representative became the secretary and I the treasurer. Putting aside whether we enjoyed our respective jobs, it was clear that I was given an opportunity to experience a different world and to be conscious of the gendered division of roles. I think I can say the same of the boy who became the secretary.

Not recognizing "differences", be it gender, race, nationality, and what not, is not enough. When, how and for what purpose should we recognize such "differences" is the key to a truly diverse and equitable school, university, and society.

【対談】コー理事×蛭田 養護教諭

性的マイノリティ・ダイバーシティ 等における学校現場の現状と今後



ダイアナ コー常務理事と蛭田 絹子 法政大学中学高等学校養護教諭の対談を行い、ダイバーシティ推進に向けた学校の現状と課題について語り合いました。

蛭田教諭からは、性的マイノリティに関する講演会の開催や、不必要な性別欄や男女分けを徐々に無くすといった学校の取り組みについて紹介がありました。

学校として「みんな違ってみんないい」と個性を認め合えるような雰囲気・環境づくりに向けて、特に高校生と大学生が一緒になってダイバーシティについて学べる場を作っていきたいと、高大連携の可能性について語り合いました。

★対談記事はこちらに掲載しています。

ダイバーシティ・男女共同参画サイト > 対談

https://www.hosei.ac.jp/diversity/taidan/khor_hiruta/

◇ 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>

法政大学ダイバーシティ・男女共同参画サイト