



第2回 法政大学DEIセンター (ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンセンター)

取材：市川理香・田実久美
文：市川理香

シリーズ「ジェンダーを考える」。第2回は、法政大学ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンセンター (DEIセンター) を訪問しました。

大学では、学生、教員など、多様な背景を持った構成員が、学んだり、働いたりしています。法政大学は、その人々が、安心して創造的に、学び、働き、それぞれの個性を伸ばす場としてダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンを推進するべく、DEIセンターを設置。さまざまな活動に取り組んでいます。DEIは、多様性 (Diversity)、公平性 (Equity)、包摂性 (Inclusion) の頭文字で、主な事業に、「啓発・情報発信」「DIVERSITY LOUNGE (コミュニティスペース) の運営」「個別相談」「多様性を包摂する環境整備」「男女共同参画の推進」「学内連携のハブ」を掲げています。

DEIセンターの役割や具体的な活動について、センター長の武石恵美子教授 (キャリアデザイン学部・文中武石)、DEIセンター主任の市川さやかさん (文中市川) に話を聞きました。(訪問：2024年10月)

多様な人が交差する大学こそ ダイバーシティを理解し、包摂的な関係を築く場所

全学で DEI を推進する拠点

DEIセンターを立ち上げるに至った経緯を教えてください。

武石 およそ10年前、田中優子先生が総長に就任された2014年に、長期ビジョン「HOSEI2030」という本学全体のプロジェクトが始まり、ダイバーシティの推進は、5つのビジョンの一つに掲げられました。

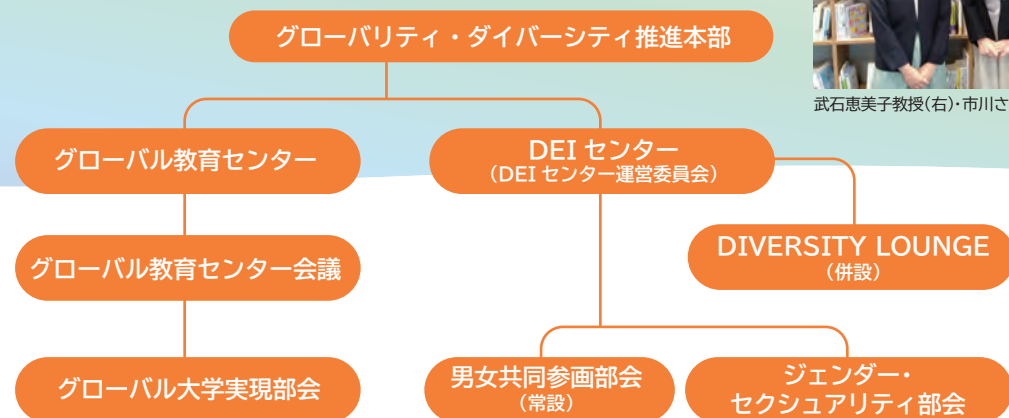
2016年に「法政大学憲章」が定められ、「ダイバーシティ宣言」も出しました。ダイバーシティが尊重される社会の中で、法政大学としてダイバーシティをきちんと議論して、学内の環境や制度を整備するために、まずは課題を明らかにす

るところから始まり、色々なことを試みてきました。それを全学的な動きにすることが課題だったのですが、DEIセンター設立により全学でダイバーシティを推進する体制が整ったと評価できます。

市川 これまでも、障がい学生支援室やグローバル教育センターなどダイバーシティの課題に対応している部署ごとに課題に取り組み、共有しながら動いていました。その縦割りの組織をつなぐ拠点としての機能を持たせたのが、DEIセンターです。

武石 以前から、課題に応じて各部署の連携は取っていましたが、隙間に落ちる困りごともあったと思うので、この

法政大学のグローバリティ・ダイバーシティ推進体制



武石恵美子教授(右)・市川さやかさん(左)



DIVERSITY WEEKs2024 ポスター(画像/法政大学DEIセンター提供)

センターがハブになって、多様な人たちの声を吸い上げられるようになったのは大きいと思います。

市川 センターの名称も議論になりました。当初、ダイバーシティセンターという案もありましたが、やはり名称は中身を表すべきで、エクイティ、インクルージョンも重要ということから、DEIセンターとなりました。

センターができて、学内に DEI の意識がより浸透しているという感触はありますか。

市川 DEIセンターは市ヶ谷キャンパスの中心の位置にあり、学生が DEI に触れる機会は増えてきていると思っています。ただ、全学的にセンターの存在が認知され、意識が浸透するまでには、まだまだ取り組みが必要だと思っています。

武石 DEIセンターの重要な役割としてコーディネーターによる個別相談があります。相談内容を契機に、学内の制度変更や環境整備を検討する動きが出てくるなど、ダイバーシティ推進の機能は充実してきています。特に、問題意識を持っている学生には響いてきていると感じています。以前は「ちょっと難しいだろう」と声を上げにくかったことに、前向きにきちんと対応してきたことにより、ニーズがある学生には届き始めていると実感します。また、今回の取材依頼のように、センターの存在を通じて対外的に本学のダイバーシティの取組を知っていただくことにもつながっていると思います。

市川 昨年まではセンターではなく、別の建物でダイバーシティ推進の業務は担当していたのですが、学生や教職員からの声は、なかなか届いてきませんでした。DEIセンターができて、かつ専従のスタッフがいることで、本当にたくさんの声や動きが DEIセンターを中心に集まってくるようになりました。

教員も学生も、安心安全なキャンパスにするための提案

を持ってきてくれたり、授業で感じたモヤモヤをコーディネーターに話しに来たりということがあります。学生からダイバーシティに取り組む企画が持ち込まれて、大学と学生と一緒に何ができるかを考えようという取り組みも生まれています。

誰もが当事者という意識を

意識的でなくとも、無意識な差別がある社会で、私たちはどのように信頼関係を築いていっただろうでしょうか。

武石 ダイバーシティには二つの側面があって、一つは、様々な領域でマイノリティに属する人たちが差別や不利益を受けてしまわないようにするという一方で、インクルージョン(受容・包摂)は不可欠です。もう一つ、私は、究極のところ一人ひとりみんな違うわけなので、それぞれがユニークな存在であることを自覚し、それを相互理解することが大事だと思っています。例えば、男性は差別されていないかというそうではなく、男性の中にも育児をした人はいますので、一人ひとりが違うということを受け止められる社会にしていけることが大切です。誰もがダイバーシティの当事者意識を持つことが重要です。

学生を、どのように巻き込んでいこうと考えていますか。

武石 教職員と学生と、両方いるのが大学で、このセンターだけで何かするというよりは、いろいろな資源を使って学内全体に意識を広げていくことがあるべき姿なのだと思います。学生を連れてセンターに来てくださる教員もいますし、ダイバーシティの研究者がゼミなどで話をすることもあります。そうした中で学生たちが関心を持ってくれるようになり、今年も11月に DIVERSITY WEEKs を開催するのですが、コーディネーターが学生と一緒に企画を立てています。学生の動きと教育・研究がうまく繋がっていくといいなと思いますね。



DEIセンター内観(画像/法政大学DEIセンター提供)

市川 DIVERSITY WEEKsでは学生発案の企画として、「法政レインボーほっとラウンジ」というセクシュアルマイノリティ&アライ(性的マイノリティー当事者の理解者・支援者)のための安心できる空間作りや、ジェンダーをテーマにしたゼミのブース出展、ユニバーサルデザイングッズの展示などを学生と一緒に準備しています。企画への協力学生を募集したところおよそ20人の応募があり、学生のダイバーシティへの関心の高さは、想像以上だと感じました。また、急な生理でも安心して大学生活を送れるようにしていきたいという学生からの提案で、10月中旬から2カ月、試行的に3キャンパスのトイレに生理用品の無料配布ボックスの設置を行っています。

やはり、センターの職員だけで動いてもあまり大きな動きにならないので、学生と一緒に取り組んでいきたいと思っています。

もう一方の、教職員の方への啓蒙活動は、どのように進めていますか。

武石 男女共同参画は、ダイバーシティの重要なテーマの一つです。女性管理職を増やすようメンター制度を作るなど、職員対象の組織的な取り組みは進んでいます。一方で、教員、例えば女性教員が少ない分野では、研究者、教育者を目指す女子学生が多くありません。問題意識はあるのですが、いざ女性教員を増やそうとなると、そもそもそういう分野で女性が少ないといったハードルがあります。また、本学はレベルの高い運動部がありますが、生活の基盤になるはずの健康を考えるスポーツ分野の女性教員の少なさも課題です。東京大学でも様々な分野で女性教員、学生を増やそうという取組がなされるような状況ですが、日本全体で頑張りましょうと言ってもなかなか進まない現状にあり、根が深い問題だと感じます。

本学でも、DEIセンターとしては全学で同じ方向を向いてもらうよう努めますが、学部運営の自由度の高さは法政大学のよさでもありますから、そこは壊したくありません。ただ、方向性は共有できる問題なので、スピード感を持ってアクセルを踏んで仕組みを作ることはできると思います。DEIを推進している“法政ブランド”を示すことが重要だという意識も共有されています。

市川 DEIセンターの上部組織であるグローバリティ・ダイバーシティ推進本部は、総長を本部長とし、学部長や常務理事、付属校長等で構成され、DEIセンターの事業計画や大きな方針が審議されることになっていますので、トップ層には大学全体がどうダイバーシティを進めてい



「ジェンダー、セクシュアリティ」「障がい」「国籍・文化・宗教等」に関する基本方針と具体的な取り組み内容をまとめた「法政大学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」を策定。日本語版と英語版を発行（画像／法政大学 DEIセンター提供）

【法政大学ダイバーシティ宣言】より抜粋

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。

くのが共有されて、情報も意識も全体に広がりやすい体制は、少しずつ整備されつつあります。

社会のダイバーシティに貢献する人材を育成

武石先生は、ジェンダーをどう定義されますか。

武石 学生には、ジェンダーとは、生物学的な違いではなく、社会的・文化的に作られた性差という説明から、具体的な場面に落とし込んでいきます。ジェンダーとは男女の違いを見る視点であって、そこには良いとか悪いとかいう価値観はありません。しかし、現実には男らしさとか女らしさというような社会的な見方が加わって、ジェンダー規範が強化されるようになり、行動

や考え方が制約されていきます。学生には、こういう見方に気がつくことが大事だという話をしています。

市川 役員や部長が全員男性だったこともあります。実は私自身、その状況に特に疑問を感じることもなく、自然に受けとめていました。しかし、この仕事を通して学ぶうちに、違和感を持つようになり、なぜ、特定の属性の人以外は、自分の能力を十分に発揮できない環境があるのかに意識が向くようになりました。「あれ？」と思うこと、「自分もその環境を作っている一人なんだ」と思うようになったことは大きな変化です。

武石 前総長の田中優子先生も、よく“女性総長”という言い方をされて、「私は総長であって、女性総長ではありません」とおっしゃっていましたけれども、女性には「女性」がついて、男性にはつかない。おかしいですね。講義で学生にアンコンシャス・バイアスのアンケート調査をする、「自分は性差についてフラットだと思っていたけれども、自分にもバイアスがあった」と気づく学生もいます。

市川 先日、付属校である法政大学中学高等学校（東京都三鷹市）の松浦麻紀子校長と生徒会の生徒達がDEIセンターを訪れ、ジェンダーに関する勉強会を行いました。その際もやはり同じような話になって、自分は女子でも「生徒会長になりたい」と誰にでも言えるけれども、なかには「女子でも生徒会長になれるの？」と反応する人もいたり、ジェンダーを話題にすると意識高い系と敬遠される

こともある、ということを知りました。

武石 今の男子学生は、「自分は将来育児休暇を取ります」と言っているの、この世代には新しい価値観を期待して、学生の時期からいろいろな刺激を与えなくてはと思っています。また、高大連携の一環で大学の付属中学校の生徒対象に、女性の進学率が低い理工系学部について興味・関心を持ち、将来の進路選択をイメージすることを目的に、男女共同参画部会主催で理系説明会を開くといったこともしています。

これから、DEIセンターでは、どんなことに力を入れていきたいですか。

市川 「誰もが安心して学んで働ける大学になる」というのは、言葉としてはとても簡単で、当たり前で耳触りが良いのですが、本当にそうになっているのかと改めて向き合ってみると、やるべきことはまだまだ山積みという感じです。

武石 性的マイノリティーの学生などこれまで相談がしにくかった学生にとって、安心していられる場所、相談できる場所という意味では、DEIセンターはとても大事なところ。ただし、センターの役割は、それだけではありません。繰り返しになりますが、誰もがダイバーシティの当事者です。おかしいと思ったらどんどん発言していかないと、世の中は変わりません。誰もが自分らしく生きることが阻害されない社会を作ろう、と伝えたいですね。



DEIセンターでは付属校生対象のミニ講座も実施（画像／法政大学 DEIセンター提供）