

# 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を開催しました - 1

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンセンターを開設します - 2

<コラム>私のような人は想定されていますでしょうか? - 2

## HOSEI DIVERSITY WEEKS 2023 を開催しました

「HOSEI DIVERSITY WEEKs 2023」を2023年11月20日～12月2日の期間に実施しました。

2回目となる今回は、「Let's step up! ～ダイバーシティを考え、行動してみよう」をテーマに、計11のプログラムを実施し、延べ690人の皆様にご参加いただきました。（動画の再生回数を含む。）

ご参加、ご協力いただいた皆様、ありがとうございました。

### 【実施プログラム】

#### ◆レインボーラウンジ

プライドハウス東京のご協力で、外濠校舎に「レインボーラウンジ」を設け、性の多様性に関する関連書籍やパネルの展示等を行いました。専門スタッフが常駐し、気軽に交流し情報交換できるスペースとなり、期間中120名以上の学生・教職員の方が訪れました。

レインボーラウンジではミニイベントを開催し、映画上映や「婚姻の平等について知ろう・同性婚訴訟のいま」のレクチャー、「アイロンビーズでレインボーグッズづくり」など、性の多様性について知り、学ぶ機会を提供しました。

※DIVERSITY WEEKsの詳細な開催報告記事は以下のページに掲載しています。

<https://www.hosei.ac.jp/diversity/info/article-20221208140852/>



### ◆シンポジウム「ダイバーシティの視点から防災を考える」(Zoomによる開催)

講師 山地 久美子 氏(神戸大学特命准教授)

山下 梓 氏(弘前大学 助教)

復興や災害に備える際に、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かについて、2名の講師に講演いただきました。

### ◆HOSEI DIVERSITY 講座シリーズ

本学教員11名が講師を務め、様々な視点からダイバーシティについて学ぶことができる講座13本を配信しました。140名を超える方から受講申込があり、講座の合計再生回数は420回以上となりました。

### ◆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」(Zoomによる開催)

講師 林 香里 氏(東京大学理事・副学長)

東京大学が男女+協働改革に取り組むこととなった背景や具体的な取組内容についてお話いただき、大学における男女共同参画推進の重要性について、ともに考える機会となりました。

### ◆教員座談会「多様な学生が安心して学べる授業に向けて」(Zoomによる開催)

講師 佐伯 英子 人間環境学部准教授、GUARINI LETIZIA 国際文化学部専任講師、平森 大規 GIS助教

授業における工夫や配慮の実践事例を共有し、多様な学生が安心して学べる場の実現に向けて考えました。

◇その他、障がい学生支援室学生サポートスタッフによる ノートテイク実演や、障がい者を雇用している本学の特例子会社 おれんじ・ふぉれすと(株)の取組紹介展示を行いました。

### 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)を開設します

2024年4月に、本学にDEIセンターを開設します。多様性を包摂する環境作りや性的マイノリティの学生等への支援、男女共同参画等を推進し、ダイバーシティを重視した大学運営の実現を目指します。学生が多様性を尊重し、理解し合うための情報発信・交流拠点として、市ヶ谷キャンパス富士見ゲートに「DIVERSITY LOUNGE」もオープンする予定です。



## 私のような人は想定されていますでしょうか？

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



私が日本に来てから、はや30年近くになります。この30年の間に、様々な災害を見ました。避難所の状況の報道を見ると、毎回、そこに避難している人々に同情すると同時に、もし私がそこに避難したとしたら、やっていけるのだろうか、という不安を感じます。不安になる理由は、慣れている環境から離れ、物資などが制限されているところで過ごさなければならないからだけではありません。もちろんそれも十分に大変なことだと思いますが、一番不安なのは日本語を母語としない私がちゃんと情報を把握できるのか、そして、日本国籍を持っていないので、いろいろな支援を受けられるのか、また、一時的に足の障がいを経験しているので、思うように動けなかったらどうなるのか、といったことです。その上に、パートナーがいますが、法律上の家族とは認められていないので、避難所で一緒にいられるかどうかという心配もあります。おそらく根本的には、支援をする側が私のような人を想定しているかどうかについて強い不信感を持っているのかもしれません。

この「誰」を想定し、想像し、考慮するかという問いが、ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン(DEI)の取り組みの根底にあります。インクルーシブな教室づくりをテーマにした座談会では、本学の佐伯英子先生、平森大規先生、レティツィア・グアリーニ先生が、教室には多様な学生がいるという前提から出発し、すべての学生が公平に学べるよう、言葉の選び方や成績評価の方法などを意識している、と話されていました。先生方は、インクルージョンと多様性の意識に直結する問題を取り上げていました・・・「私たち」と言うとき、誰を指しているのか、「普通」と言うとき、誰の基準で言っているのか、すべての学生を同じ方法で公平に評価できるのか、といったことです。

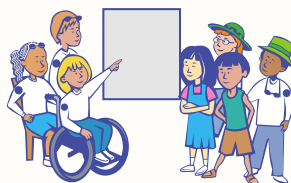
「ダイバーシティの視点からの防災を考える」をテーマにしたシンポジウムでは、山下梓先生(弘前大学)が、二元的な性別(「男性」と「女性」)によって施設が分割されていることが、トランスジェンダーの人々にとって居心地悪い場所となっており、必要とするあるいは自分が欲しい生理用品や衣類など、性別によって分けて支給される物資を手に入れることができなくなるというお話をされました。同様に、一般的にスペースは「家族単位」で分けられているため、同性のパートナーや同性パートナーとの子どもなどが一緒にいられない可能性にも言及されていました。

同じようなことが、労働者についても言えます。優秀な人は他のすべての活動よりも仕事を優先し、長い休暇を取るものではない、という考えは、働く人は出産や子育て、介護などいわゆるライフイベントに邪魔されず、仕事以外のことは他の人が面倒を見るという前提の上に成り立っています。育児・介護休業は、「労働者」についてのこのような誤った前提／定義に対処するためのものであり、出産する女性や育児・介護する人に与える「特権」ではありません。

リソースは限られているため、いわば「優先順位をつける」傾向あるいは習慣があります。しかし、私たちは何を優先しているのでしょうか？たいていの場合、多数派のニーズが優先され、少数派のニーズは無視されます。なぜ、すべての人に提供することが多数派のニーズにも応えることになる、ということが理解されないのでしょうか。「とりあえず（多数派に向けて）」ではなく、全構成員のニーズを満たすために、今できることから始めていきましょう。

## Are you expecting people like me?

Diana Khor  
HOSEI University Executive Trustee



I have lived in Japan for more than 30 years, and in these 30 years, I have seen many disasters and their aftermath. Every time I see coverage of shelters on TV after a major disaster, I feel for the people evacuated there, and at the same time, I worry if I would be able to make it if I were to take refuge there. Not only because I would have to leave my familiar environment and spend time in a place with limited resources, which of course would be difficult enough, but also because I am concerned if I would be able to grasp all the essential information in Japanese and if I were eligible for all available assistance since I am not a Japanese citizen. I am also worried about what will happen if my mobility were hampered, as I had experienced a temporary disability of my foot before. On top of that, I worry about whether my partner and I will be able to stay together in the shelter since we are not recognized as a legal family in Japan. All things considered, fundamentally, I probably have serious doubts as to whether the people providing support are expecting someone like me in the shelter.

This question of “who” is assumed, imagined, or considered lies at the basis of DEI efforts. At a roundtable discussion on building an inclusive classroom, Professor Eiko Saeki, Professor Daiki Hiramori, and Dr. Letizia Guarini all conveyed that they began with the assumption that there are diverse students in the classroom, and took care in their choice of language, assessment policy and so on to ensure equity for all students in learning experiences. They took up issues that connect directly to inclusion and the awareness of diversity. For example, when we say “we”, who are we referring to? When we say “normal”, whose standard are we using? Can all students be fairly evaluated by the same method? And so on and so forth.

Speaking at the symposium on “Disaster Management from a Diversity Perspective,” Professor Azusa Yamashita (Hirosaki University) showed how binary gender categories ( “men” and “women” ) renders shelters very unfriendly places for transgender individuals, who might not be able to get the gender-specific supplies they need or want, like sanitary napkins, clothes, and so on. Similarly, as spaces are typically divided by legally defined “family units”, same-sex partners/families risk not being able to stay together.

In the same way, the expectation that a good worker would prioritize work over all other activities and would not take extensive time off is built on the assumption that workers are unhindered by childbirth, childrearing, care work and so on, or that all this is taken care of by somebody else. Childcare and family care leaves are meant to address this faulty assumption/definition of the “worker”; they are not “privileges” we give to women who give birth or women and men who engage in care work. Resources are limited, and there is a tendency or a practice to “prioritize”, so to speak. However, what or whom are we prioritizing? In most situations, we are prioritizing the needs of the majority and ignoring the needs of the minority. Why is it not obvious that if we provide for everyone, we are meeting the needs of the majority as well? Rather than “first of all” or “for now”, we should instead get started on whatever we can do now for all members of the university.