

DIVERSITY NEWSLETTER

法政大学ダイバーシティ推進委員会



今号の内容

なぜダイバーシティが重要なのか - 1

ダイバーシティ推進委員会の取組 - 2

HOSEI DIVERSITY WEEKs 2022開催 - 3

なぜダイバーシティ が重要なのか

ダイアナ コー
法政大学 ダイバーシティ
担当 常務理事



会議室や講演会場に入ったとき、あなたはどこに座りますか？いつも決まったところに座りますか？いつもと違うところに座ると、そこから見えるもの、見えないものがあることに驚いたことはありませんか？

座る場所（位置）によって、見えるもの、見え方が変わります。ある席からは部屋全体が見え、ある席からは近くのテーブルや椅子だけが見え、またある席からは他の席からは全く見えないもの、例えば壁のひび割れなど、が見えるでしょう。

このような席が社会的な立場である、と想像してみてください。社会的な立場が私たちの経験、見るもの、見えるものを形成し、その結果、何を問題視し、どのような解決策を想像できるかにも影響します。例えば、外国人である私は、自分の名前の「順番」や「発音」を変えなければならないだけでなく、書類の様式のスペースに合わせて名前を短くしなければならないこともあります。出席者のほとんどが男性であった学外の会合で、名刺交換を断られた経験もあります。女性である私は、助手が鞆持ちに間違われたのでしょうか。また足首を骨折したときは、公共施設がいかに健常者向けに作られているかを痛感しました。

私のような者は、「マイノリティ」のカテゴリーに入ります。マイノリティは、社会学的には、数が少ないグループのメンバー（例：外国人、障がい者）というだけでなく、歴史的に社会や組織の中核的地位から排除されてきた人々（例：女性、外国人、障がい者）と定義されます。黒人フェミニストの社会学者パトリシア・ヒル・コリンズは、マイノリティ（制度や社会の中核からこれまで排除されてきた（周縁化された）人々）は、「インサイダー」

(すなわち権力者)とは全く異なる視点で世界を見ていますと指摘しています。

これまで排除されてきた人々を包含することは人権の問題です。ダイバーシティとインクルージョンは、人権の尊重を基盤として推進されるべきです。同時に、排除は様々な意味で損失をもたらしていることも認識する必要があります。上で例示した私自身の体験は、ネガティブな体験だけに聞こえるかもしれませんが、そうではありません。もし大学がこうした多様な経験を持つ人々を中核に据えるならば、これらの人々の経験、そしてこれらの人々の見解やアイデアは、大学を豊かにする資源となるでしょう。大学や学校における多様性は学力を向上させて視野を広げること、また、職場における多様性は組織のパフォーマンスを高め、イノベーションを促進することが研究から明らかにされています。ダイバーシティとインクルージョンを推進しない理由はどこにもありません。

Why Diversity Matters

Diana Khor

HOSEI University Executive Trustee

When you walk into a meeting room or a lecture hall, where do you sit? Do you have a seat? Have you been surprised by what you can see and what you cannot see when seated at an unfamiliar corner?

Where we sit — where we are positioned — shapes what we see and how we see things. Some seats would allow us to see the whole room, some only the nearby tables and chairs, and yet some other seats would allow us to see things that are totally invisible to those seated elsewhere, like, for example, the cracks on the wall. Imagine these seats as social positions: our social positions shape our experience, what we see and what we can see, and as a result, what we consider as problems and what solutions we can imagine.

For example, as a foreigner, not only do I have to change the “order” and pronunciation of my name, I also at times need to cut it short to fit the space provided on a form! As a woman in the company of male colleagues, I have experienced being passed up for business card exchange in meetings outside of the university, perhaps mistaken for an assistant or worse, a bag-carrier. When I fractured my ankle, I found out the hard way how public facilities are not built for people who are not able-bodied.

Somebody like me would fit into the category of “minority”, which is defined, sociologically, not only as member of a group that is small in number (e.g. foreigners, people with disability) but also historically excluded from core positions in society (e.g. women, foreigners, people with disability). Patricia Hill Collins, a black feminist sociologist, pointed out that minorities — those traditionally excluded (“marginalized”) from the core of institutions and society — look at the world quite differently from the “insiders” (viz. those in power).

The inclusion of those hitherto excluded is a human rights issue, and it is on this basis that diversity and inclusion should be promoted. At the same time, we also need to recognize that exclusion is costly in many ways as well. Even though the experiences I iterated above may sound like only negative experiences, they are not. If the university were to include people with these diverse experiences into its core, their experiences — and their views and ideas — are resources that can enrich the university. Research has shown that diversity in education improves academic performance and open-mindedness, while diversity in the workplace enhances organizational performance and facilitates innovation. There is no reason not to promote diversity and inclusion.

ダイバーシティ推進委員会の取組

横内 正雄

ダイバーシティ推進委員会委員長
経営学部教授



2016年に法政大学がダイバーシティ宣言を出してから6年が経ちました。この間にダイバーシティに関する認識は少しずつ浸透してきているように思われます。とはいえ、まだまだ理解を深める必要があると考え、ダイバーシティ推進委員会では今年度2つの事業を考えました。まず、初めての試みとして DIVERSITY WEEKsを開催します。「知ることからはじめるダイバーシティ」をテーマに様々なプログラムを用意しました。ダイバーシティという言葉は理解出来ても、私たちが具体的に知るべきことはまだ多いと考えています。

次にダイバーシティに関するガイドラインを作ることです。ダイバーシティのさらなる実現に向けて私たちはどう考え、どう行動したらよいか、その指針を明確にする作業が必要と考えました。LGBTQ等についての指針を新たに作るとともに、今まで大学の各部署で作られて来た指針を集めて包括的なガイドラインを作ることを目指します。今年度はガイドラインの骨格を固め、来年度に公開したいと考えています。

HOSEI DIVERSITY WEEKS 2022 開催！

知ることからはじめるダイバーシティ
～少しの変化が大きな変化に～

2022年11月21日～12月3日

「HOSEI DIVERSITY WEEKs 2022」を初開催します。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 2022 特設ページ】

<https://www.hosei.ac.jp/diversity/hosei-diversity-weeks/>



HOSEI DIVERSITY WEEKs 2022
2022年11月21日(月)～12月3日(土)
知ることからはじめるダイバーシティ～少しの変化が大きな変化に～

実施プログラム一覧

- シンポジウム「性の多様性を自分の問題として捉える一性の多様性と特権ー」
- 「HOSEI DIVERSITY 講座シリーズ」の配信
- レインボーラウンジ・LGBTQ等に関する個別相談
- 学生団体紹介 ショート動画チャンネル公開
- FD教員セミナー「LGBTQ等学生への配慮」

「HOSEI DIVERSITY WEEKs」特設ページ → <https://www.hosei.ac.jp/diversity/hosei-diversity-weeks/>

DIVERSITY WEEKs プログラム

●シンポジウム (WEBセミナー)

11/28 (月) 16:50-18:20

「性の多様性を自分の問題として捉える一性の多様性と特権ー」

(講師：風間孝 中京大学教授)

●講座シリーズ (オンデマンド配信)

本学教員によるダイバーシティをテーマにした10本の講座を配信

●レインボーラウンジ

(外濠校舎1階メディアラウンジ)

LGBTQ等関係の展示やミニイベントを開催

●LGBTQ等に関する個別相談

専門スタッフによる個別相談を実施

●学生団体紹介ショート動画チャンネル

ダイバーシティ関係の学生団体の活動をショート動画で紹介

●FD教員セミナー (WEBセミナー)

12/2 (金) 18:00-20:00

「LGBTQ等学生への配慮ー教室の現場は何ができるかー」

(講師：葛西真紀子 鳴門教育大学教授)

詳細・参加申し込みはこちら →



◇ダイバーシティ推進のための意見募集中！

本学のダイバーシティ推進に向けて、皆様の声をお寄せください。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。

<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/>