

## 巻頭言

### 大学とダイバーシティ（多様性）

国際教養学部長 風間 孝

#### 1 ダイバーシティ宣言をする大学の増加

近年、ダイバーシティ宣言をする大学が増えてきている。首都圏や関西の大学だけでなく、愛知県内でも複数の大学が宣言をしている。

大学がダイバーシティ宣言を行う背景には、困難が山積する時代を生き抜くために、大学は多様性と柔軟性を有し、創造的で革新的な場となる必要があると考えられるようになったことや、多様な属性・特徴を持つ学生・教職員が学びやすい・働きやすい環境をつくることは、グローバル化する世界において活躍する人間を育てることにつながる、という認識が広がっているからだろう。こうした背景や動機が重要であることは間違いないが、教育機関たる大学がより重視しなければならないのは、大学が多様な属性や背景を持つ、すべての人びとに対して、学びの機会と働く機会を平等に提供し、保障することだといえよう。

#### 2 ダイバーシティ保障とは

それでは大学におけるダイバーシティ保障とは何を意味しているだろうか。宣言を発表している多くの大学では、人種、民族、宗教、国籍、障害の有無、性別、性自認、性的指向にかかわらず、すべての構成員が学びやすく、働きやすい環境の整備をダイバーシティ保障と位置づけている。

ひるがえって、本学のダイバーシティ推進の取り組みに目を向ければ、性別に関しては、「女性活躍推進法」（2016年）に基づき大学のホームページで行動計画を公表している。そこでの課題は、大学教員職の女性比率の向上と、教員職および行政職員における女性管理職比率の向上である。また障害については「障害者差別解消法」（2016年）にもとづき、「障害のある学生への支援に関する基本方針」や「障害のある学生への支援に関する規程」を定めている。個人的には、性別に関しては教職員だけでなく学生をも対象とした取り組みが必要なこと、そして障害に関しては学生だけでなく教職員まで取り組みを広げていく必要性を感じているが、いずれにせよこの2つの領域に関して、本学では取り組みを開始していると言える。

#### 3 差別をなくし差異を尊重するために

一方で、本学で取り組みが始まっていないのは、人種、民族、国籍、宗教、性自認、性的指向である（なお性的指向とはどの性別を好きになるかをあらわす概念であり、性自認とは自分の性別をどう認識するかをあらわす概念である）。こうした属性・特徴をもつ教

職員・学生が学びやすく、働きやすい環境を整備するために、今後大学がなすべきことは多いと思われる。その端緒として、人種、民族、国籍、宗教、障害の有無、性別、性自認、性的指向による差別をなくしていくこと、そしてこうした差異を個性として尊重することを大学として「ダイバーシティ宣言」という形で公表してみてもどうか。

ちなみに性的指向・性自認に関して文科省は2010年から対応を開始し、2015年4月には「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について」という通知が各都道府県・指定都市教育委員会および私立学校等に発している。ただし、こうした取り組みは、小学校から高校までの児童生徒を対象にしており、大学に向けたものではない。だが、文科省が性的マイノリティの児童生徒への配慮を打ち出している以上、性的指向や性自認を尊重し、学び、働く権利を保障していくこともまた大学が取り組むべき課題であるといえよう。また私立大学は「障害者差別解消法」に基づく「合理的配慮」の努力義務を負っているが、当事者の要請がある場合には教育機関は「性同一性障害」を障害として「合理的配慮」を行う義務を有している。

また、人種、民族、国籍にかかわって外国にルーツを持つ受験生への配慮として、問題文にルビをふったり、試験時間を延長をする、辞書の持ち込みを可とすることなども検討していったらどうか。

#### 4 最後に

最後に、こうした取り組みは、マイノリティへの優遇ではないことを指摘しておきたい。ダイバーシティ保障の取り組みは、全ての人が属性・特徴にかかわらず、教育機関を含む社会から排除されず、平等に扱われることを目指しているからである。多様性の保障とは、多様な人びとが社会に存在することを尊重することなのである。