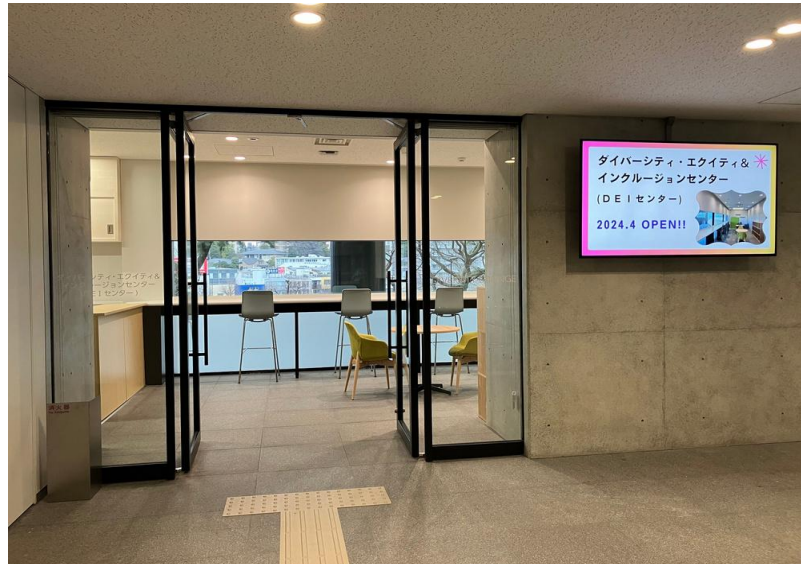


2025.12.12 大学業務ソリューションセミナー

大学におけるDEI推進の意義と課題

法政大学DEIセンターの実践からの示唆



法政大学DEIセンター長 武石恵美子

- 1.法政大学のダイバーシティ推進の考え方
- 2.法政大学のダイバーシティ推進の流れ
- 3.DEIの目指すところ
- 4.具体的な施策
- 5.学内連携の事例
- 6.課題

1.法政大学のダイバーシティ推進の考え方

2.法政大学のダイバーシティ推進の流れ

3.DEIの目指すところ

4.具体的な施策

5.学内連携の事例

6.課題

法政大学の多様性重視の理念

大学の理念

「自由を生き抜く実践知」

「実践知」とは、あらゆる意味で人びとが生きやすい社会をつくるために、それぞれの現場で、必要な知識や情報を集めて適切に判断を下し、実践に移していくことのできる知性

建学の精神として「自由と進歩」を掲げており、
「人びとの権利を重んじ、多様性を認めあう」
「公正な社会の実現をめざす」
という価値観を長年大切にしてきた。

(2016年 法政大学憲章)

約束

自由を生き抜く実践知

法政大学は、近代社会の黎明期にあって、
権利の意識にめざめ、法律の知識を求める
多くの市井の人びとのために、
無名の若者たちによって設立されました。

校歌に謳うよき師よき友が集い、
人びとの権利を重んじ、多様性を認めあう「自由な学風」と、
なにものにもとらわれることなく公正な社会の実現をめざす
「進取の気象」とを、育んできました。

建学以来のこの精神を受け継ぎ、
地球社会の課題解決に貢献することこそが、本学の使命です。

本文

その使命を全うすべく、
多様な視点と先見性をそなえた研究に取り組むとともに、
社会や人のために、真に自由な思考と行動を貫きとおす
自立した市民を輩出します。

地域から世界まで、あらゆる立場の人びとへの共感に基づく
健全な批判精神をもち、
社会の課題解決につながる「実践知」を創出しつづけ、
世界のどこでも生き抜く力を有する
あまたの卒業生たちと力を合わせて、
法政大学は持続可能な社会の未来に貢献します。

長期ビジョンHOSEI2030

ビジョン「ダイバーシティ化の推進」



[第二期中期経営計画(2022年度～2025年度)目指すべき姿]
～グローバル大学の実現・大学のダイバーシティ化～



[法政大学のDEI推進の取組]

- 1.大学の基本方針の制定
- 2.ダイバーシティに関する包括的なガイドラインの策定
- 3.推進体制の強化
- 4.ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンセンターの設置

法政大学のダイバーシティ推進の取り組み

社会の多様化・国際化の進展や学生・教職員の多様な背景への配慮の必要性から、「DEI」すなわち「Diversity（多様性）」「Equity（公平性）」「Inclusion（包摂性）」を大学運営の重要な柱に据えて取り組んでいる

- ✓ ジェンダー・セクシュアリティ
- ✓ 障がい学生支援、障がい者雇用
- ✓ グローバル・学生交流
- ✓ キャリア支援

など多様な活動にDEIの理念を浸透させる取り組み

1.法政大学のダイバーシティ推進の考え方

2.法政大学のダイバーシティ推進の流れ

3.DEIの目指すところ

4.具体的な施策

5.学内連携の事例

6.課題

法政大学のダイバーシティ推進の流れ

「障がい学生支援」「男女共同参画（性別の平等）」「留学・国際交流」など個別の施策を推進

★2014–2015年：ダイバーシティ推進構想の開始

全学的な「ダイバーシティ化推進」を検討し、実態把握をしながら報告書のとりまとめを行う

★2016年：「ダイバーシティ宣言」と基本方針の明確化

「ダイバーシティ宣言」

学生・教職員の多様な背景（性別・国籍・文化・障がいなど）を尊重し、「誰もが安心して創造的に学び、働き、それぞれの個性を伸ばせる場」を目指すという大学の基本方針の明確化。

「ダイバーシティ推進委員会」による全学的な施策の検討、提案の開始

法政大学のダイバーシティ推進の流れ

★2016-2023年：ダイバーシティ推進の深化

「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」等大学の基本方針の策定

★2024年以降：全学的な推進体制の拡充と「DEI」への本格移行

「グローバル戦略本部」と「ダイバーシティ推進委員会」を発展的に統合する形で、「グローバルティ・ダイバーシティ推進本部」を設置

大学のダイバーシティ推進の中核となる拠点として、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）を市ヶ谷キャンパスに開設

全学的な体制を整備し、DEIを推進

1.法政大学のダイバーシティ推進の考え方

2.法政大学のダイバーシティ推進の流れ

3.DEIの目指すところ

4.具体的な施策

5.学内連携の事例

6.課題

大学におけるDEIの目指すところ

働き手（従業員）を対象にしたDEI推進

教職員の「働く環境」を整備する

学生を対象としたDEI推進

学生の「学ぶ環境」を整備する

DEIを理解・実践する人材を社会に輩出する

学生一人一人の個性を伸ばす

DEIの推進 2つのアプローチ

①マイノリティへの支援

特定の属性や何らかの事情等により、能力の開発・発揮が難しい個人がいれば、その障害を取り除き支援する

人権の尊重、差別的な状況（アンコンシャス・バイアスを含む）への気付き・対処

➡ 現状を理解してそれぞれに必要な支援を行う（IやE）

男女共同参画、障がい者への対応（合理的配慮を含む）

外国人や性的少数者などへの対応

マイノリティが「自分らしくいられる自由」を

周囲に合わせて自分を調整することは大きなコストを伴う

バイアスに気づき、克服する努力は重要

DEIの推進 2つのアプローチ

②個々人の多様性を生かすことが新たな価値を生む

＊企業が進める「ダイバーシティ経営戦略」の視点

社会課題、経営課題の複雑さ、不透明さが増す中で、多様な発想、視点で、課題解決を図る、イノベーションを起こす

➡ 一人一人の「違い」を尊重する (I)

過剰に同調しすぎない風土 (心理的安全性の確保)

違いから学ぶ姿勢

多様性の価値を認め「集合知」で課題解決を図る

沈黙する組織から脱却

建設的不調和を喚起する

DEIの流れの整理

D (Diversity) への注目

人口構造の変化等を背景（環境変化対応）に、人材の多様化が注目される
多様な人材が存在している 【前提としての状態】

「D&I (inclusion)」へ

「ダイバーシティ」を価値に結びつける（戦略）ために、Inclusion(包摂)が重要に
多様性を受容する姿勢、行動、風土 【ダイバーシティ推進の手段1】

さらに「D E (Equity) I」へ

個々に置かれている状況が異なることを踏まえた支援、環境整備の必要性の認識
多様な人材が活躍するための条件整備 【ダイバーシティ推進の手段2】

またさらに「DEI B (Belonging)」へ

多様な人材が「自分らしく居られる」と心底感じられているか、に注目
「ここに居場所がある」と感じられる 【ダイバーシティ推進の結果】

ダイバーシティにおける「I」

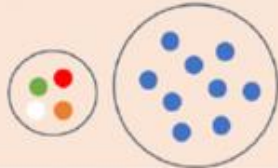
多様な人材が包摂され受容されること
違いを活かす環境

個人は、職場内の部内者とはみなされないが、固有の独自性は職場・組織の成功にとって価値があり必要であるとみなされる

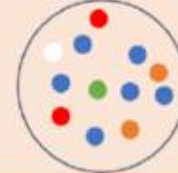
自分らしさの発揮程度
高い
低い

職場への帰属の程度（職場に受け入れられている程度）
低い 高い

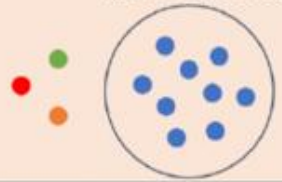
差異化
(Differentiation)



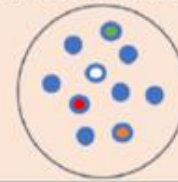
インクルージョン
(Inclusion)



排除
(Exclusion)



同化
(Assimilation)



個人は、職場内の部内者とみなされ、職場の中での独自性が許容・奨励される

個人は、職場内で独自性のあるメンバーとして扱われず、職場の部内者と位置付けられる別のメンバーやグループがある

個人は、組織的/支配的な文化の規範に準拠して独自性を重視していない場合に、職場の部内者として扱われる

... Inclusion and Diversity in Work Groups”

Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., Dean, M. A., Holcombe Ehrhart, K., & Singh, G. (2011).

「Inclusion」により

(マイノリティグループが) マジョリティに同化することを求められない

自分らしさを発揮しつつ所属感を持つことができる

多様性が生むコンフリクトを低減・解消し、互いに違いから学ぶことができる

多様性は、グループ間、個人間の葛藤や対立構造を生みかねないが、Inclusionによりそれに対処できる

自分の意見を安心して表明することができる

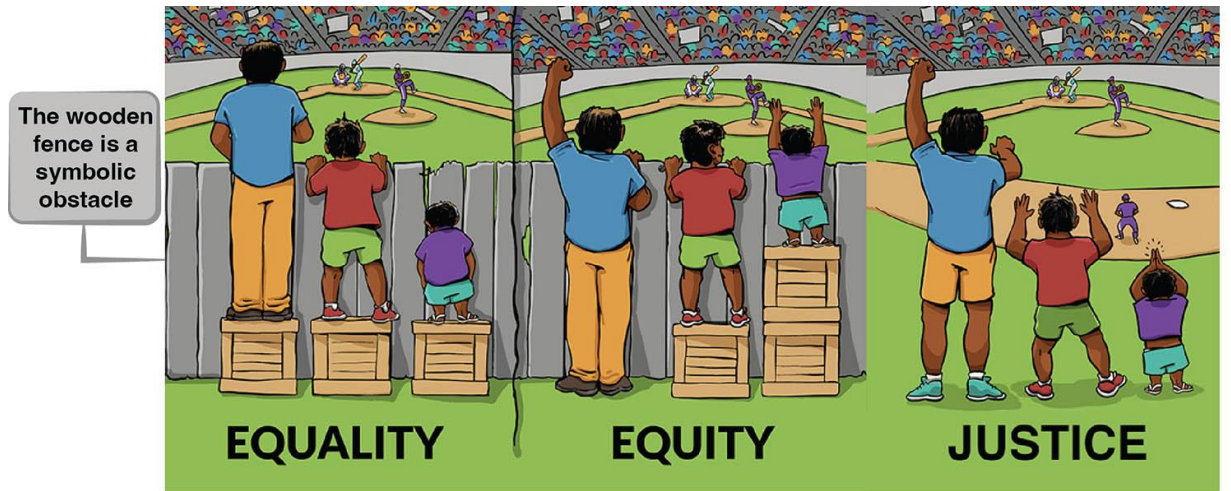
多様性の「価値」を発揮できる

「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」等大学の基本方針の策定

ダイバーシティにおける「E」

Equity (公平、公正) ≠ Equality (平等)

個人差を考慮してそれぞれに見合った
リソースの配分、支援を行う



Each individual or group of people is given the same resources or opportunities

Each person has different circumstances and is allocated the resources and opportunities needed to reach an equal outcome

Recognition that everyone deserves equal access and opportunities, as such there exist a dedication to creating and sustaining a society or system

同じように扱う
＝平等な条件の付与

個々の違いを調整
して条件を同じにする

構造的な障害を取り
除かれ、そのままで
公平な機会がある

イラスト出所
University of Rochester,
「Diversity, Equity, and
Inclusion (DEI) at
UR/LLE」より

スタートを同じにする「イコール・フッティング」

「Equity」により

特定のグループの問題に気付く

女性のためのポジティブ・アクション（積極的是正策）や障害者への合理的配慮の重要性が理解される

問題の原因は「環境にある」（個人の問題としない）

たとえば障害に関しての「社会モデル」アプローチで、障害者の社会参加を可能にするためには周囲の環境を変えることが重要である

Equityのための措置がなくても同じスタートラインに立つ「Justice」の状況が作れないかを考える契機に

たとえば女性は転勤が難しい時に転勤を昇進の要件にしていることは「間接差別」ともなりうる。その要件が不可欠なものかを検討する

- 1.法政大学のダイバーシティ推進の考え方
- 2.法政大学のダイバーシティ推進の流れ
- 3.DEIの目指すところ
- 4.具体的な施策
- 5.学内連携の事例
- 6.課題

取組Ⅰ 大学の基本方針の制定

2016年 法政大学ダイバーシティ宣言

⇒本学は、人権の尊重、多様性の受容、機会の保障を基盤にして、ダイバーシティの実現に向けて積極的に取り組んでいくことを宣言

関連する基本方針の制定

- ジェンダー、セクシュアリティに関する基本方針
- 障がいのある学生支援の基本方針
- 国籍・文化・宗教等に関する基本方針
- ハラスメント防止宣言

⇒ダイバーシティ宣言を基に各領域の基本方針を制定

POINT

大学としての姿勢、方向性を明確化

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。

社会とともにある大学は、創造的で革新的な次世代を社会に送り出す教育組織として、また、社会の様々な課題の解決に寄与する研究組織として、ダイバーシティを推進する役割を担っています。多様な価値観を有する市民が助け合い、互いの望む幸福を実現できる社会の構築に向けて、貢献する役割を担っています。そのためには、多様な背景をもつ学生・教職員が、安心して創造的に、学び、働き、それぞれの個性を伸ばせる場である必要があります。

法政大学は、「自由と進歩」を校風とし、「自由を生き抜く実践知」の獲得を社会に約束しています。自由は特定の人間だけでなく、社会の成員すべてに保障されるべきものです。本学は、人権の尊重、多様性の受容、機会の保障を基盤にして、さまざまな国籍と文化的背景を持つ学生、教職員を積極的に受け容れ、自由を生き抜く実践知を世界に広げていくことができるよう、教育と研究を充実させていきます。

法政大学は、ダイバーシティの実現に向けて積極的に取り組んでいきます。

取組2 ダイバーシティに関する包括的なガイドラインの策定

2024年「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」発行



日本語版、英語版の全文はこちら⇒



「ジェンダー、セクシュアリティ」「障がい」「国籍・文化・宗教等」
ダイバーシティ関連の方針や具体的取組、対応を整理

- ・ 教職員：学生対応等に活用、教職員を対象にした取組を確認
- ・ 学生、受験生：学生生活上の本学の対応を確認できる

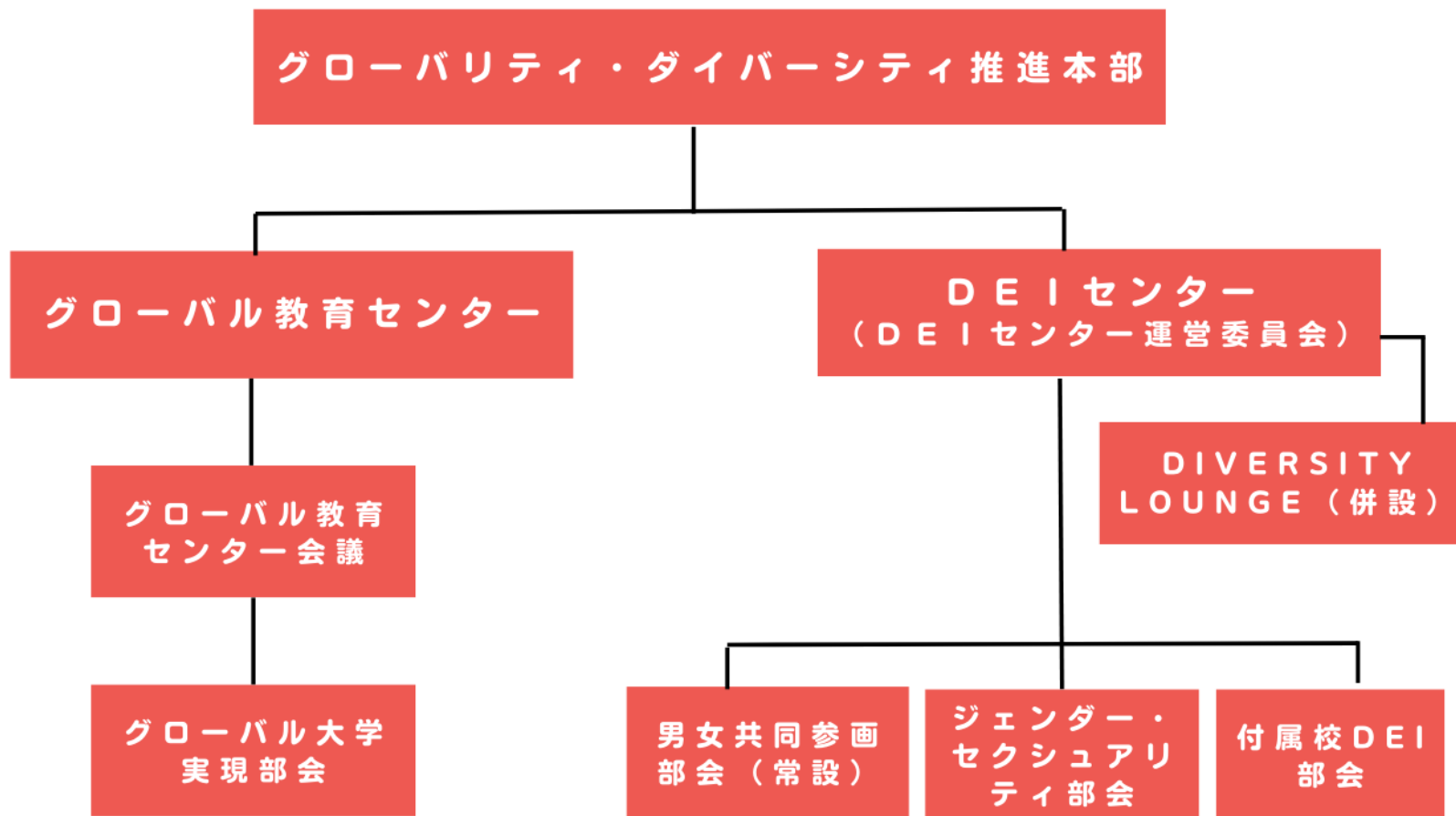
POINT

・現状の確認と課題の把握

・情報提供の重要性

取組3 推進体制の強化

2024年 グローバリティ・ダイバーシティ推進本部の設置



- ・ グローバリティとダイバーシティを包括的かつ一体的に推進する体制の構築

POINT

全学的な体制と
トップのコミットメント

取組4 ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンセンターの設置

Diversity

多様性

Equity

公平性

Inclusion

包摂性

多様な背景をもつ学生・教職員の「妨げ」を取り除き、より包摂的な環境をつくる



誰もが安心して創造的に、学び、働き、それぞれの個性を伸ばせる大学へ



大学の書類で、毎回性別欄の「男・女」に○をつけなきゃいけない...そもそもこの書類に性別って必要なの？

お祈りの習慣があるけど、学内にお祈りできるスペースがない...



周りに女性の教員がいない。自分が昇進していくイメージが沸かない



DIVERSITY LOUNGE

多様性を尊重し、互いに理解し合うための
情報発信・交流拠点

- ・ダイバーシティ関連の書籍の閲覧・貸出
- ・コミュニティスペースとして多くの学生が利用

2024年度は
2,200人以上
が利用



市ヶ谷キャンパス富士見ゲート1階



個別相談

利用対象：法政大学教職員・学生・付属校の生徒及び教諭、保証人や家族

- ・性別や性自認、性的指向等、国籍、文化等に関する個別相談
- ・専門コーディネーターが守秘義務を厳守して対応



個別相談室



啓発・情報発信

レインボーサロン

- ✓ DEIの様々なテーマで学び、交流するイベントを毎月開催



DIVERSITY WEEKs

- ✓ 3年間で延べ4000人以上が参加
- ✓ 学生が企画・運営するプログラム



POINT

- 多様な学生・教職員の相互理解、交流、居場所作り
- 学生主体の取り組みをサポート

レインボーほっとラウンジ

- ✓ 学生主体の性的マイノリティとアライのための居場所作りプロジェクト



多文化共生交流会

- ✓ 留学生や多様なルーツをもつ学生の交流
- ✓ グローバル教育センター・DEIセンター共催

にじの場

- ✓ 教職員が安心安全に話せるピアサポートの場





多様性を包摂する環境整備

キャンパスユニバーサルデザイン調査

- ✓ 施設面の課題を調査し、包摂的な環境整備へ



5 ジェンダー平等を
実現しよう



男女共同参画の推進

ジェンダーバランスのある学び場、職場を作ることを
DEIの重要なテーマと位置付け、取組を推進

無料生理用品の設置

- ✓ 全キャンパスの女子トイレ、だれでもトイレ（一部）に設置
- ✓ 学生と協働でだれもが過ごしやすい学内環境を整える



ライフイベント支援等の制度の試行

- ✓ 「ライフイベントに伴う校務の配慮願」で大学教員の両立を支援
- ✓ 「メンター制度」で女性職員のキャリアパスや視野の拡大、ネットワークの構築

DEIセンターができたことは、
「自分がいてもよい場」だとい
うメッセージだと感じた。とても
ポジティブな変化だ。

DEIセンターがある法政に
通えてよかった



急に必要になったときに、
人目を気にせず生理用品
が手に入るので、安心して
過ごせる。

様々な属性や状況の人が
力を発揮できる環境をつくりたい

⇒ 多様性を受容し尊重する風土の醸成

- 1.法政大学のダイバーシティ推進の考え方
- 2.法政大学のダイバーシティ推進の流れ
- 3.DEIの目指すところ
- 4.具体的な施策
- 5.学内連携の事例
- 6.課題

学生や教職員からの相談・問い合わせから環境整備に至った事例

キャリアセンター、教務部との連携

- ・ 就職活動や教育実習等における「身だしなみ」資料を性別に限らない表記に改定
- ・ キャリアアドバイザー向けの「LGBTQ学生のキャリア支援研修」の実施

学務部との連携

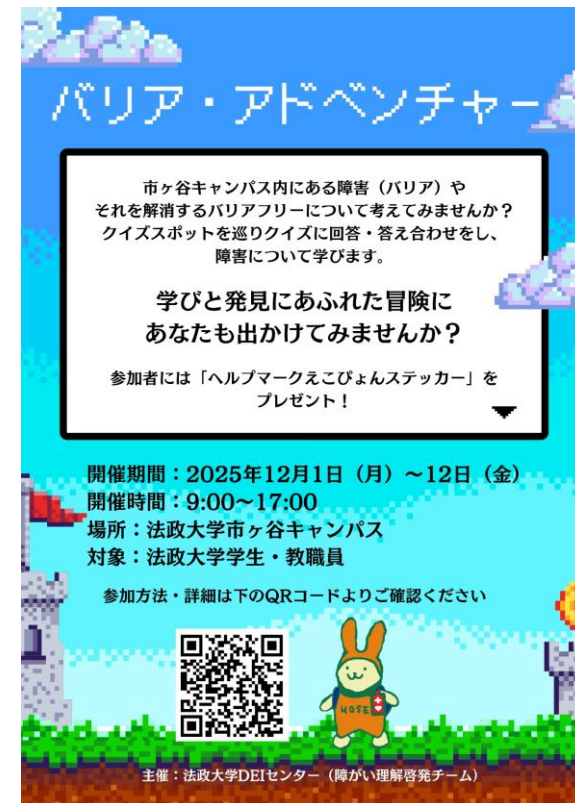
- ・ 通称名使用手続きのフローや提出書類を見直し、整備

グローバル教育センターとの連携

- ・ Gラウンジへのグラウンドルール設置 ・お祈りの場所の提供

障がい学生支援室、施設保全部との連携

- ・ キャンパスユニバーサルデザイン調査の実施
→課題の情報共有と改善、学生発案の啓発イベントへの発展



学生や教職員からの相談・問い合わせから環境整備に至った事例

教育との連携

授業や学内において差別的な言動がなく、包摂的な環境をつくるための意識啓発

【教員】

- ・ 授業内で多様なジェンダー・セクシュアリティや国籍・人種・民族・文化・宗教等の学生がいる前提で、授業を実施するための啓発文書とFD研修動画を提供

【学生】

- ・ DEIセンターコーディネーターによる出張授業の展開

【付属校】

- ・ 付属校DEI部会を設置し、高大連携で課題や取り組みを共有
- ・ 付属校へのお出張授業、教諭向け研修の実施

【職員】

- ・ 職員研修でレイシャルハラスメント研修やSOGIE研修を実施

- 1.法政大学のダイバーシティ推進の考え方
- 2.法政大学のダイバーシティ推進の流れ
- 3.DEIの目指すところ
- 4.具体的な施策
- 5.学内連携の事例
- 6.課題

課題

- 教職員、学生を含めて無関心層への浸透が難しい
- 学内連携が煩雑
- 学生を巻き込むことは重要だが、その対応の負担も大きい（学生は入れ替わるのでノウハウの継承が難しい）
- マイノリティ支援以外のDEIの拡大が課題（サティフィケートが浸透しない）
- 複数キャンパスでの相談体制や拠点の整備

法政大学は、多様性・公平性・包摂性
のある大学に向けて、これからも着実
に歩み続けていきます。



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
市ヶ谷キャンパス富士見ゲート1階

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