

令和4年度 特色ある教育・経営の取組みを行う私立学校の事例集

新たな価値の創出をめざして

〜実践的なダイバーシティの推進〜

学校法人京都精華大学
京都精華大学

「京都精華大学」

京都府京都市左京区、京都駅からおよそ30分という利便性の高さと同自然の豊かさを併せ持つ環境に京都精華大学はあります。

昭和43（1968）年に前身である、英語英文学科と美術科の2学科を有する「京都精華短期大学」が創立され、昭和54（1979）年に美術学部を有する京都精華大学が開学しました。

初代学長の岡本清一氏が示した「教育の基本方針に関する覚書」に立脚した「人間尊重」、「自由自治」を理念の基盤としています。現在は5学部4研究科を有し、表現を通じて社会に貢献する人材の育成・輩出を続けています。



京都精華大学のキャンパス

「ダイバーシティ」

同大学では、ダイバーシティという言葉がまだ世の中に浸透していなかった1968年の前身の短期大学設立当初から「様々な差異を持つ全ての大学構成員が尊重され、人格的に平等であること」を教育の基本としてきました。2016年にダイバーシティ推進宣言を発表し、翌年にはダイバーシティ推進センターを設立、2018年には新たな宣言と活動方針を発表して社会をリードする取り組みをますます加速させています。

●ダイバーシティ推進宣言

2016年のダイバーシティ推進宣言は、当時の竹宮恵子学長の下、「全ての人々が不利益のない良好な修学環境を得られることをめざす」、「多種多様な人間によって形成される大学という場で、全ての構成員が、自分と異なる境遇や価値観を持つ他者への理解を深め、共助の精神を身につけることができる環境づくりに努める」など、ダイバーシティに対する同大学の考え方や、取り組みを強化していく姿勢とその重要性を改めて表明しました。目まぐるしく変化・発展する社会において、どのよう

に世間のダイバーシティへの認知度を高めていくかを検討していた時期に、同大学の理念と親和性が高いメッセージを作品の中で描いてきた竹宮氏が学長を務めていたことが、この時期にダイバーシティ推進宣言を発信する契機となりました。宣言の内容については、法人としての方針であることから、学長室と経営企画を担う部署とが連携して作り上げました。

2018年の新たな宣言は、同年に学長に就任したウスビ・サコ氏の下、同大学におけるダイバーシティを「多様なバックグラウンドや属性を持つ人々が違いを受容し合い、対等に機会が開かれること」と定義し、併せて「学内環境整備」、「意識醸成」、「交流活性化」、「人的構成」、「情報公開」の5つの具体的な活動方針を発表して、更なるダイバーシティ推進を表明しました。前年に設立した、後述のダイバーシティ推進センターを中心に、世の中のトレンドを見渡して自学の独自性を分析しながら、宣言の内容や施策の方向性を決定していきました。

二代にわたり、「一般的な大学における学長イメージ」を大きく変えるような人物が学長を務めたことは、ダイバーシティの精神を表すうえでも大きな役割を果たしました。宣言内容にも2人の学長それぞれの色が反映された側面もありましたが、トップダウンではなく、教職員にも設立当初から今日に

至るまでに培われた土壌がありました。

例えば、障害があるなどの理由により、修学上何らかの支援が必要な学生の相談に応じ、必要に応じた支援を行う「障がい学生支援室」（現在は「障害学生支援室」）を2004年に開設しています。障害のある学生の修学支援は1970年代から行われており、「京都精華大学ならば受け入れてくれるかもしれない。」と、受験生や保護者が相談に来られることもよくありました。また、留学生についても、その数がまだ少なかった頃には、学生寮への入寮・退寮時の引越しを職員が手伝ったりするなど、非常に距離の近い関係性で支援していました。「多様な学生たちを受け入れる土壌はありましたし、そこに教職員の隔たりもなかったです。」という吉村和真理事の言葉のとおり、教職員一人ひとりが同大学の理念を実践しています。

●ダイバーシティ推進センター

ダイバーシティ推進センターは、最初の推進宣言の翌年2017年4月に設置されました。背景には2016年以降、学生数や教職員数も増え、大学の規模が拡大したという要因があります。それまでは、障害のある学生や留学生への距離感の近い支援などは、教職員と学生とがお互いに顔の見える範囲で行うことができており、いわば自然発生的に支援が行われていました。し

かし規模の拡大により、教職員間での情報共有など、これまでの個人レベルによる運用では馴染まず、組織体制を確立して制度化する必要性が高まりました。そこで、「教職員が部署や所属を越えて学内全体のダイバーシティ推進の課題に関する分析・研究を行い、方針や対策を検討・策定していく機関」として、サコ学長時代に設置された創造戦略機構の直下に同センターを設立しました。

制度化の過程で、同大学におけるダイバーシティの定義を示す必要性も高まり、同センターにおいて検討を重ね、2018年の推進宣言において定義が示されました。

同センター設立の目的は「多種多様な人間によって形成される大学という場において、人種、民族、国籍、宗教、性別、性的指向、年齢、障がいなどによる不利益のない良好な修学環境・学生支援・教育支援・研究支援・大学運営に全ての大学構成員が安心して過ごせるキャンパスの構築を推進すること」と規定し、現在は職員3名、教員4名の計7名で構成されており、ダイバーシティに関する大学全体の方向性の検討立案、周知などの役割を担っています。教職員のダイバーシティに対する知識や理解を深めるため、SD研修を年に2回、また外部から講師を招いた講演会なども実施しています。

2018年には学生指導・学内コミ

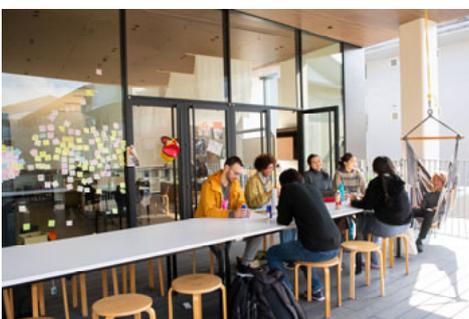
ュニケーションの参考のための「ダイバーシティを考慮した学生指導・学内コミュニケーションガイド」を作成し、教職員に配布し、周知を行いました。多様な文化的背景や性別違和など、一見ただけでは見えにくい多様性に関する具体例を6つ挙げ、それぞれに適切な対応例と推奨する対応を併記してまとめています。「我が事の問題として捉える機会をどれだけ持つか」が重要であり、実際に授業の場で起きた事象を吸い上げる場としても、同センターが活用されています。令和4年10月には、新たに入職した教職員も多いこと、学生アンケートにて教職員の多様性に対する認識のばらつきを指摘する意見があったことなどを受け、改めて周知を行いました。このように座学での研修のみならず、多様な取り組みを通じて教職員の意識の醸成に努めています。

●具体的な取り組み

同大学ではダイバーシティ推進に向けた学内環境整備に加え、世の中に先駆けた様々な取り組みを行っています。2013年から定期健康診断において、性別違和や健康上の理由を抱える学生を対象に専用の日時を設定しています。また2016年には性別違和や通称名の使用などの利用による学籍簿の氏名・性別変更を認めました。同年に、教職員の就業規則における配偶者の範囲を、同性婚や事実婚によるパートナー

ーまで拡大しています。

これらと同時に、ダイバーシティの取り組みの可視化も加速しています。同大学では、事務組織である経営企画グループがIRを担っていますが、教員の男女比率や留学生比率などを、KPIとして積極的に取り入れようという提案を同センターが行い、理事会で議論・承認され、2024年度到達点とするビジョン「2024SEIKA」では、教員の女性比率の向上を始めとしたダイバーシティ推進に関する5つの具体的な目標を掲げました。女性教員比率が低い学科においてはポジティブアクションの考えも採用して、前年比3.5%増の29%まで上昇しています。



大学内にある国際交流スペースの様子

●課題と今後

吉村和真理事が実際の現場での経験から最も難しい課題であると感じたのは「国」が関わる場合です。一つの戦争

を巡っても立場が全く異なり、文脈一つで様々な衝突が起きかねないからです。しかし留学生数が増加傾向にあった時期に学長であったサコ氏は、「そのようなことを学びの機会にしていくな」と肯定的に捉えていました。マイノリティの権利を主張する方向ではなく、マジョリティがマイノリティを理解する方向で進めていかなければ、結局ぶつかり合い、遠回りをしてしまう。そのため、まずは課題を確認しながら話し合うことを大切に、より多数の人たちにとって必要な情報と一緒に考える場を設けることが重要です。そして、理想とする「ダイバーシティ推進センター」を必要としない姿をこれからも目指していきます。

【取材を終えて】

近年、「ダイバーシティ」、「多様性」という言葉をよく耳にするようになりました。グローバル化の加速が著しい昨今、多様なバックグラウンドや属性への理解を深め、その差異を当たり前の事として受容すること、そしてその過程で体験する価値観の変化こそ、新たな価値を創造するために必要不可欠ではないでしょうか。

今後、日本、そして世界を、「教育」の枠を超えてリードする存在として、京都精華大学はさらに進化を遂げることでしょう。

(取材) 私学経営情報センター