

ダイバーシティと人権

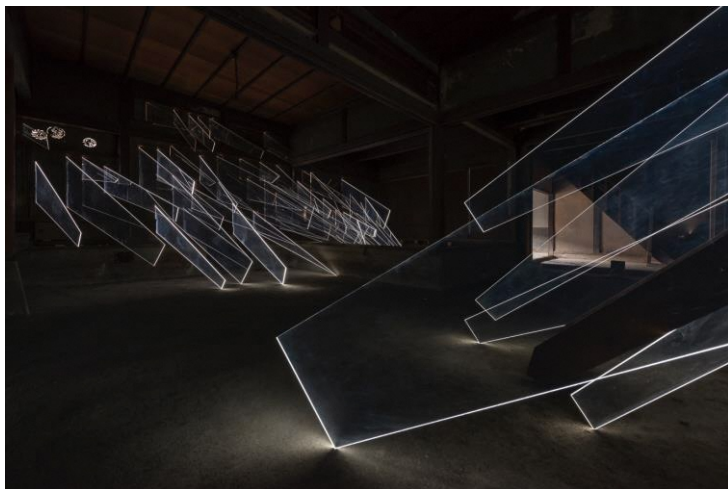
京都精華大学の取り組み

2021. 8. 26

京都精華大学教学担当副学長 吉岡恵美子

京 都 精 華 大 学
KYOTO SEIKA UNIVERSITY

第 1 部



吉岡 恵美子

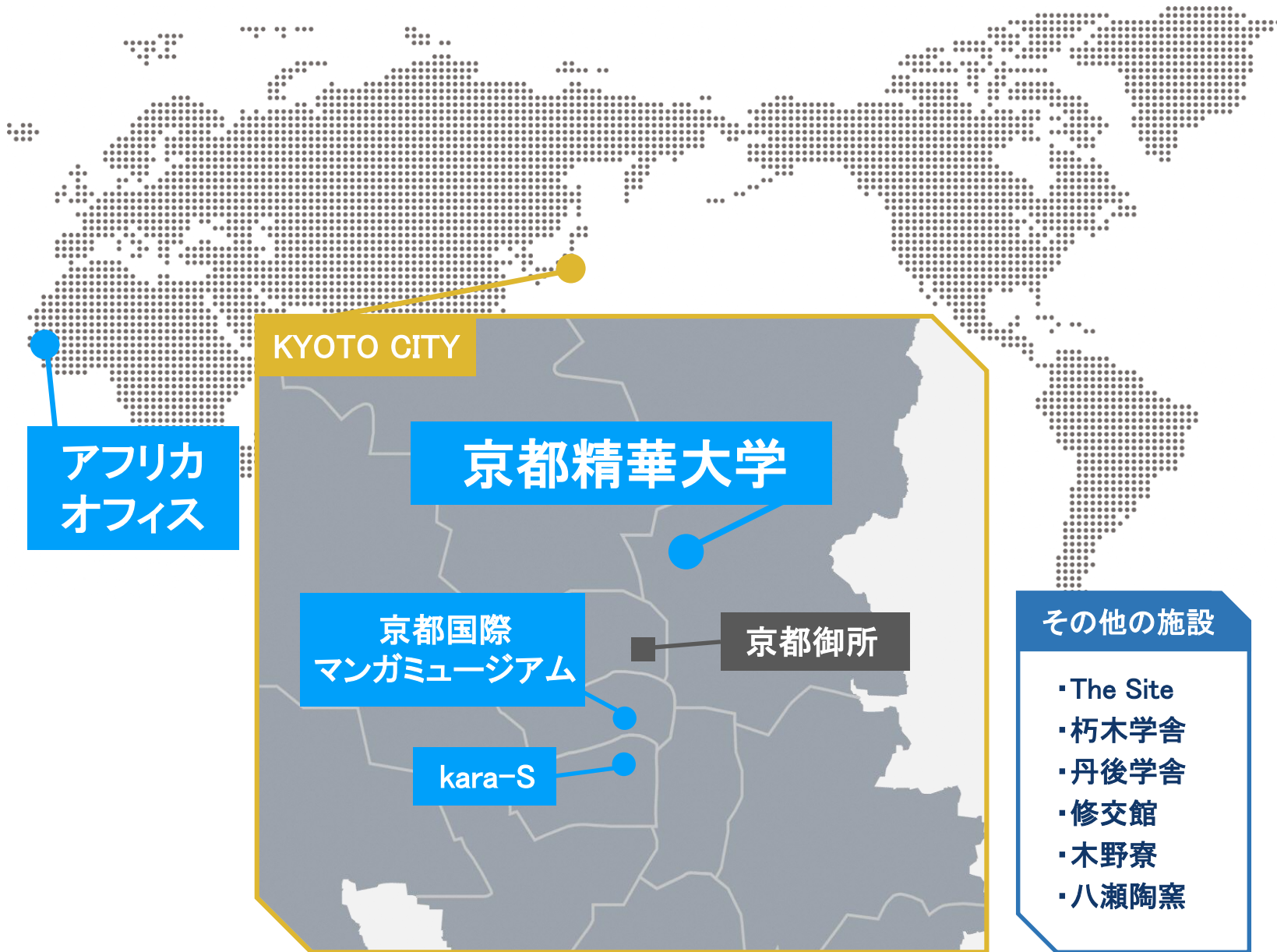
- 京都精華大学芸術学部教員 (2014-)
- 教学担当副学長 (2018-)
- 現代美術のキュレーター (2001-)

メディアーター

アートと人・社会を
つなげる役割

京都精華大学とは

キャンパスの所在地



KYOTO CITY

アフリカ
オフィス

京都精華大学

京都国際
マンガミュージアム

kara-S

京都御所

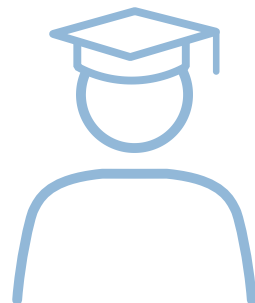
その他の施設

- ・The Site
- ・朽木学舎
- ・丹後学舎
- ・修交館
- ・木野寮
- ・八瀬陶窯

学生数・教職員数



学部生 3,662人



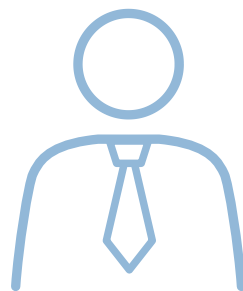
大学院生 125人

学生数
3,787人



教員 169人

(特任教員含む)



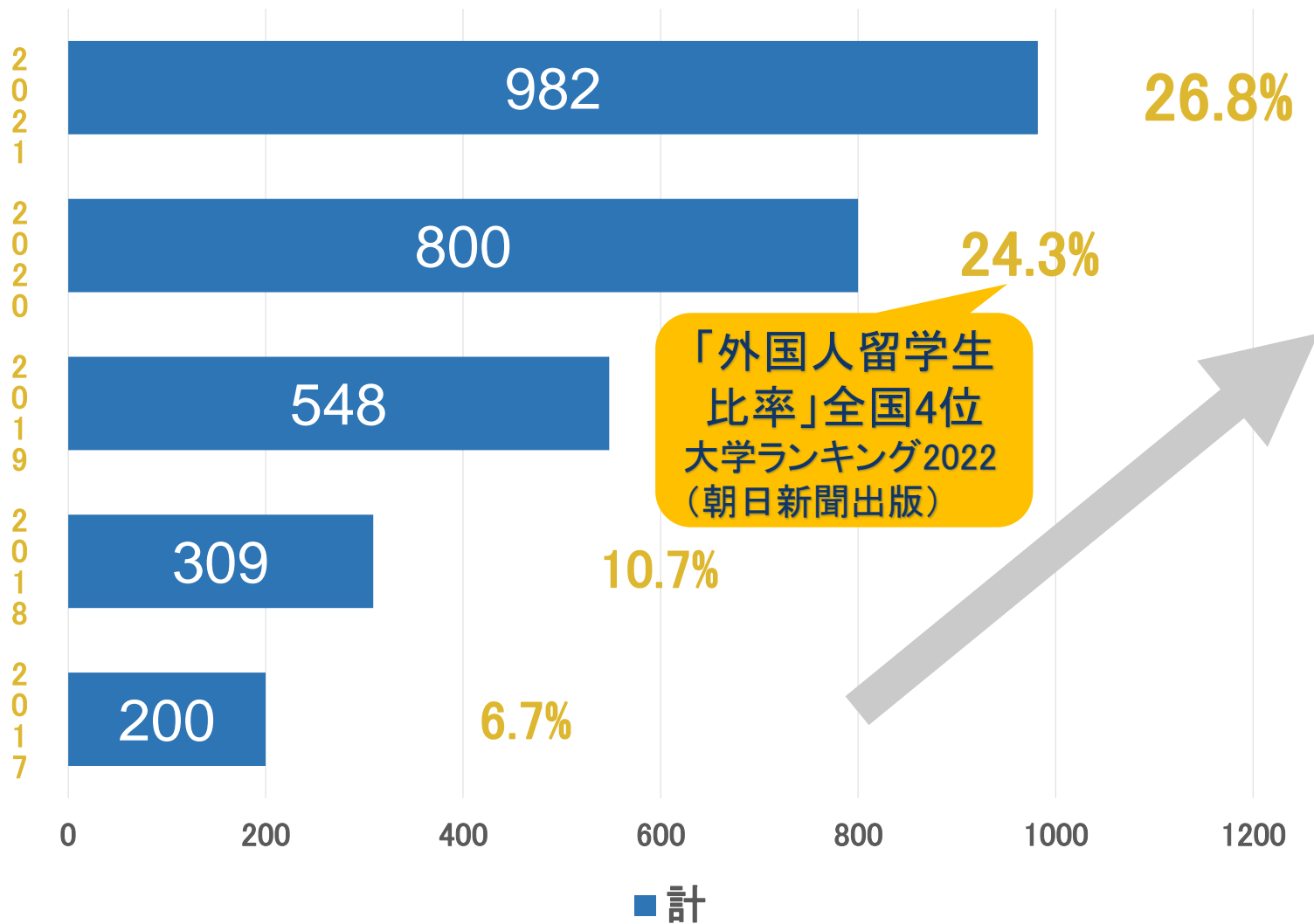
職員 82人

(属託・限定・契約含む)

教職員数
251人

(2021年5月時点)

外国人留学生数 (学部)



主な出身国:中国、韓国、台湾、インドネシア、タイ、ベトナム、マレーシア、ノルウェーなど
※留学生比率は「留学生/学部生全体」

学部構成

大学院

芸術研究科

- ・博士前期過程 芸術
- ・博士後期過程 芸術

マンガ研究科

- ・博士前期過程 マンガ
- ・博士後期過程 マンガ

デザイン研究科

- ・修士課程 デザイン・建築
- ### 人文学研究科
- ・修士課程 人文学

芸術学部

造形学科

- ・洋画
- ・日本画
- ・立体造形
- ・陶芸
- ・テキスタイル
- ・版画
- ・映像

デザイン学部

イラスト学科

- ・イラスト

ビジュアルデザイン学科

- ・グラフィックデザイン
- ・デジタルクリエイション

プロダクトデザイン学科

- ・プロダクトコミュニケーション
- ・ライフクリエイション
- ・ファッション

建築学科

- ・建築
- ・人間環境デザインプログラム

マンガ学部

マンガ学科

- ・新世代マンガ
- ・カートゥーン
- ・ストーリーマンガ
- ・キャラクターデザイン

アニメーション学科

- ・アニメーション

メディア表現学部

(2021年開設)

メディア表現学科

- ・メディア情報
- ・イメージ表現
- ・音楽表現

国際文化学部

(2021年開設)

人文学科

- ・文学
- ・歴史
- ・社会
- ・日本文化

グローバルスタディーズ学科

- ・グローバル関係
- ・グローバル共生社会
- ・アフリカ・アジア文化

社会実践力育成科目

ショートプログラム(海外・国内)、産公学連携PBLプログラム、
インターンシップ、大学連携プログラム

メジャー

国際文化

メディア表現

芸術

デザイン

マンガ

マイナー

ビジネス

アフリカ・アジア

京都伝統文化

日本語教育

共通教育プログラム

表現、リベラルアーツ、グローバル、
情報・テクノロジー、キャリア、その他



京都精華大学における ダイバーシティの醸成

ダイバーシティ = 多様性

- 「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、これを推進します。

(京都精華大学HP「ダイバーシティの取り組み」より)

ダイバーシティの取り組み

大学が発行する
全証明書の性別
欄を廃止

みんなのトイレ設
置(学内24箇所)

食堂での食材
表示

健康診断での
特別枠

ダイバーシティ
推進センター
の設置

教職員就業規則に
おける配偶者定義
を同性婚などの
パートナーまで拡大

…等



2016年
ダイバーシティ推進宣言
建学理念

人間尊重

自由自治

- 人間尊重：人間を尊重し、人間を大切にすることを、その教育の基本理念とする。
- 自由自治：学内における学生の自由と自治は尊重され、その精神の涵養がはかられる。

（初代・学長 岡本清一の「教育の基本方針に関する覚書」から引用）

1968

京都精華大学誕生

「大学は学問と教育と深い友情とを発見する場所である。学生の精神を凍りつかせるような官僚主義的な環境の大学では、友情を培うことはできない。学生を群衆の中の一人としてしか扱うことのできない巨大大学においては、学生の孤独からの脱出はきわめて困難である。(中略)

われわれの大学は新しい画布のように、一切の因襲的な過去から断絶している。

そして教師も学生もすべて、まず人間として尊重され、自由と自治の精神の波うつ大学を、これから創造しているのである」

(初代学長・岡本清一『京都精華短期大学 大学案内1968』)

沿革

- 1968年 4月 京都精華短期大学開学。英語英文科・美術科を開設。
- 1973年 4月 美術科に立体造形コース・デザインクラス・マンガクラスを開設。
- 1979年 4月 京都精華大学開学。
- 1989年 4月 人文学部人文学科を開設。
- 1991年 4月 京都精華大学大学院開学。
- 1993年 4月 大学院人文学研究科を開設。
- 2006年 4月 デザイン学部、マンガ学部を開設。
11月 京都国際マンガミュージアムを開設(京都市との共同事業)。
- 2010年 4月 デザイン研究科デザイン専攻修士課程・建築専攻修士課程およびマンガ研究科マンガ専攻修士課程を開設。
- 2012年 4月 大学院マンガ研究科に博士後期課程を開設。
- 2013年 4月 ポピュラーカルチャー学部ポピュラーカルチャー学科を開設。
- 2021年 4月 国際文化学部・メディア表現学部を開設。

1968

当時の社会背景

世界中で若者たちによる既成の価値観への異議申し立て、自由と解放を求める運動が巻き起こる。

- ◆ ベトナム反戦運動
- ◆ 学生運動
- ◆ パリ五月革命
- ◆ プラハの春
- ◆ 文化大革命
- ◆ ヒッピームーブメント
- ◆ カウンターカルチャーの興隆（音楽／映画／マンガなど）

人間尊重

自由自治

1968年、この大学が設立されたとき、われわれ教職員と学生とは、いくつかの誓いを立てた。その第一は、自由自治主義の旗のもとに、人格的平等主義の研究教育集団としての大学をつくるということであった。(中略) この人格的平等主義の実践は、人種的、民族的、社会間的差別をみとめない思想を、学問、研究の出発点となしうることの保障であると考えられてきた。

(岡本清一「大学の志操」)

1. 理事は選挙で選出。全教職員が被選挙人であり、選挙人である。
2. 学長も選挙で選出。全教職員が被選挙人であり、選挙人である。学生も信任投票で参加。
3. 全教職員が参加する教職員合同会議で予決算をはじめ主要政策を議論。
4. 教職員完全同一給。
5. 職員にも研究費。
6. 創立者、創立記念日、校歌、校章など学生を統合するシンボルを設けない。

身体障害者・視覚障害者の受け入れ(1970年代～)

京大点訳サークルと共同で点字仏和辞典完成。日本翻訳文化賞受賞(1982)

障がい学生支援室開設(2005～)

ハラスメント対応窓口設置(2007～)

健康診断での性別違和等事情を抱える学生への配慮(2013～)

学籍簿の氏名、性別変更(昔から柔軟に対応、2016年～手続き整備)

女性学・ジェンダー学のカリキュラム導入
(1970年代～)

環境学のカリキュラム導入
(1970年代～)

アジアへの視点
(1992～ タイで半年間のフィールドワーク)

マンガのアカデミズムへの導入
(1968～、2000～ マンガ学部)

プーラン・デヴィ [『女盗賊プーラン』 著者] 講演(1998)

盗賊から国会議員となり、女性差別・カースト差別と闘ったデヴィ氏
講演

オノ・ヨーコ [アーティスト] パフォーマンス & レクチャー(2008)

「私たちは政治ではなく、クリエイティブなことで世界を変えられる」

ダライ・ラマ14世 [チベット] (2000、2013)

2000年は本学が招聘元となった日本初の公開講演会。来日阻止の
圧力と妨害の中で開催。その後の自由な来日の契機となった。

インターネット・ビデオメッセージ」(1997)

アウンサンスーチー(ビルマ)、ジョゼ・ラモス・ホルタ(東ティモール)、
ダライ・ラマ14世(チベット)の3氏から、若者たちへのメッセージを独
自取材し、インターネットで発信。

2016年 ダイバーシティ 推進宣言

- ・大学におけるダイバーシティ推進の重要性の確認、取り組みの強化を宣言



2017年 ダイバーシティ推進センター設立

- ・教職員が部署・所属を超えてダイバーシティ推進の課題について分析・研究を行い、方針・対策を検討・策定していく機関
- ・意識醸成・交流活性化を目的としたイベント、教職員向け研修の実施、学生・教職員を対象としたアンケートも実施



2018年 ダイバーシティ推進宣言

- ・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、これを推進
- ・異なる属性を理由にした不自由、差別や排除がないキャンパス環境を、修学・教育・研究・就労の観点から整える
- ・違いを理解しようとするプロセスで生まれる「価値観の変化」「他者への想像力」こそが新しい発見や思考につながり、構成員全体の創造性を高める



ウスビ・サコ 京都精華大学学長(2018～)

- ・マジョリティの意識を変える
- ・マイノリティを特別視すると孤立と分断を生む

第2部

具体的な取り組み

- ・性別違和・通称名使用などの事由による学籍簿の氏名・性別変更を認める（2016～）
- ・定期健康診断で、性別違和や健康上の事情を抱える人を対象に専用の時間帯を設定（2013～）
- ・大学で発行する全ての証明書に性別の記載廃止（2017～）
- ・障害のある学生の学修支援（1970'～）



「障害学生支援」全国4位
大学ランキング2022(朝日新聞出版)

障害学生の学修支援

学内環境整備

学生対象

聴覚障害

ノートテイク、パソコンテイク、映像教材字幕付けなど

視覚障害

ガイドヘルプ、教科書等の点字訳、対面朗読など

肢体不自由

教室変更、専用機の配置、代筆などの授業サポートなど

発達障害、精神障害など

履修相談、スケジュール管理、進路相談など

- ・誰でも利用できる「みんなのトイレ」を学内24箇所に設置（2016～）
- ・学食のメニューに食肉表示を記載（2017～）
- ・ハラスメント対応窓口を設置（2017～）



- ・教職員の就業規則における配偶者の範囲を、同性婚などのパートナーまで拡大（2016～）
- ・原則、会議を18時以降に行わないこととし、子育てや介護との両立を考慮（2017頃～）

・学内の学生や教職員のダイバーシティ推進に対する認知度やニーズを確認するための全学的なアンケートを実施（2017～）

・多様性に関する知識や理解を深めるための講演会やイベントを開催（以前より）

・「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、全教職員に対しデータ配信（2018～）

PDF版

「ブラック・ライヴズ・マター運動を考える」
（2020年7月）

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

教職員のみなさまへ

京都精華大学は1968年の設立時から、様々な差異を持つ全ての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歩んできました。2018年4月に発表した「ダイバーシティ推進宣言2018」では、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、違いとともに成長する大学をめざしています。そうした大学の教職員には、学生指導やキャンパス内での構成員間コミュニケーションにおいても、多様性を尊重する対応が求められます。特に、一見しただけでは見えにくい様々な属性を抱える人がいることに対する認識を学内で共有することが大切です。以下に構成員の属性の多様性に関する具体例を挙げています。こうした学生や教職員がいることを理解した上で、今後の学生指導や学内コミュニケーションの参考としてください。

01 性別違和を感じている人（トランスジェンダー）がいます。

性別違和とは、「戸籍上の性別」と「本人が自認している性別」が完全に一致しない状態のことです。戸籍上の性別が男性で自認する性別は女性といったケースや、男女の区分がどちらもはっきりこないケースもあります。

実際にある対応NG例

- 「くん」付け「ちゃん」付け等、学生を性別で呼び分ける
- 不必要に男女でグループ分けをする
- 「男性らしさ」「女性らしさ」など個人の価値観を押し付ける

推奨

「さん」付けで統一



02

同性愛者（ゲイ、レズビアン）、両性愛者（バイセクシュアル）、無性愛者（アセクシュアル）等、異性愛者ではない人がいます。

恋愛や性的パートナーの対象が異性に限らない人や、恋愛感情や性的欲求を持たない人もいます。また、性的マイノリティへの中傷や、相手が回答を拒否しているにも関わらず恋愛事情や性自認等を追求することは、ハラスメント行為にあたります。

実際にある対応NG例

- 彼氏／彼女など異性のパートナーがいる、もしくは求めている前提で会話する
- 結婚制度を利用する前提で会話する

推奨

「恋人」「パートナー」等、性別を問わない呼び方を使用する



03

多様な国籍や文化的背景、信仰を持つ人がいます。

本学には留学生が2018年度現在約12%在籍しているほか、多様なルーツや信仰をもった学生や教職員が在籍しています。習慣や文化の違いを尊重する姿勢が必要です。教職員のみなさんは、国内学生と留学生の交流が活性化するように、教育の場において意識していただければと思います。もちろん特定の国や人種、民族、文化を誹謗中傷することは、ハラスメント行為にあたります。

実際にある対応NG例

- 宗教や文化によって食べられないものを強要する、または必要な配慮依頼があってもとりあわない。
- 不必要に留学生と国内学生でグループ分けをする

推奨

ゼミなどグループで食事をする場合は、食べられないものがある人がいないか事前に確認する



- ・誰でも参加できる、参加型交流イベントを回開催(2016～)

「食べて知る！マリ文化」
(2018年7月)

- ・教員募集要項に「女性及び海外研究者の応募を歓迎し、他の候補者と研究業績が同等であれば積極的に採用する」点を明記(2017～)

- ・教職員を対象に、多様性に関する知識・理解を深めるための研修を実施

↓
次の章へ

「立場の心理学：マジョリティの特権を可視化する」(2018年7月)



クローズアップ
— 精華大の最新の動き —

1. トイレとジェンダー

安心して使えるトイレをめぐる大学と学生の対話からみえてきたこと

2. 女性教員比率をあげるために 従来より一歩進んだ方針策定

3. 多角的な学生サポート ニーズに合わせて体制拡充

2. 女性教員比率をあげるために 従来より一歩進んだ方針策定

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(2016年施行)において、一般事業主は女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表が義務付けられている。

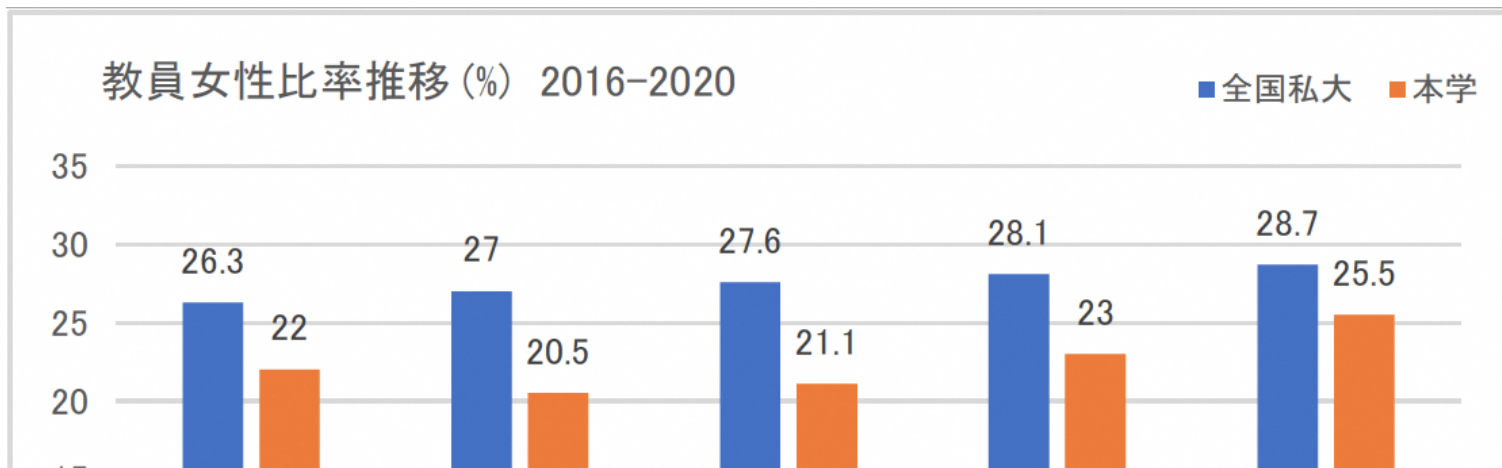
本学でも京都労働局からの指摘を受け、2019年度に行動計画を策定し、目標と計画期間をHP上で公表。

目標1 : 専任教員に占める女性の割合を30%以上にする

目標2 : 仕事と育児・介護を両立できる環境の整備計画

期間 : 2020年2月1日～2023年1月31日まで

最近の取り組み



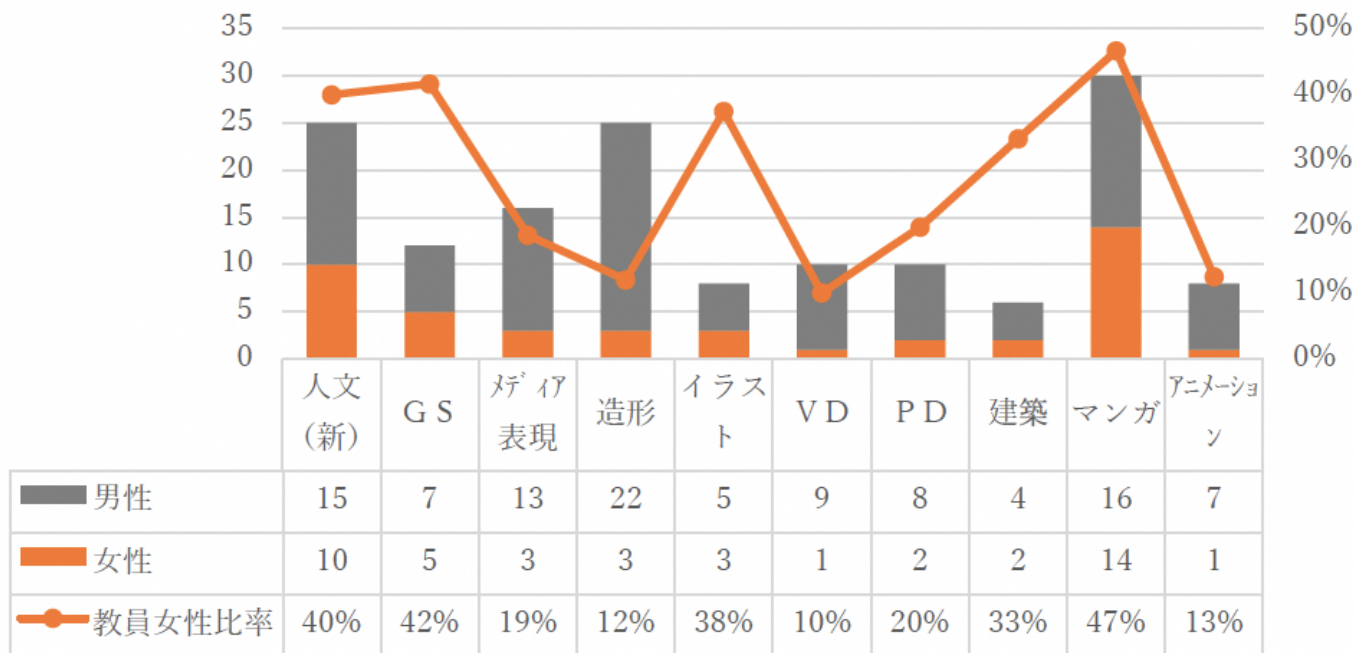
学生が女性ばかりのコースで教員が男性しかいない。
女性特有の悩みを話しづらい。
アドバイスが男性目線しかないので参考にしづらい。
ロールモデルとなる女性教員がいてくれた方が将来を描きやすい。

2021年5月1日現在、女性教員比率は29.0%

2021年6月 学生アンケートから

最近の取り組み

学科別専任教員男女比（2021年5月1日現在）



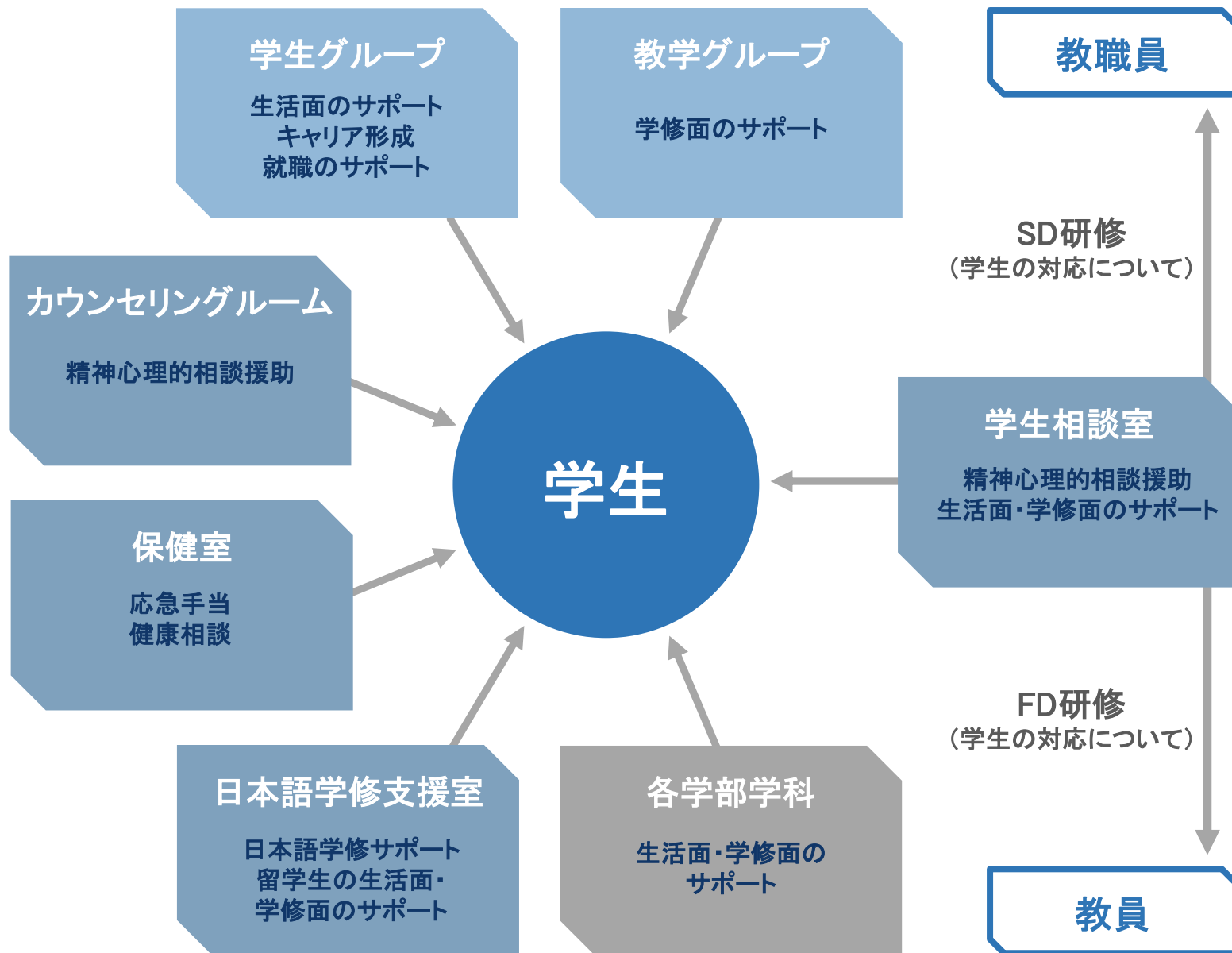
- ・女性教員比率が20%未満の学科は、**女性に限定した教員公募採用**を実施する（2022年度より）
- ・選考委員に女性が1名以上入るようにする
- ・募集要項を作成する際は、構造的な差別により、女性が男性と同等の経験を積むことができない状況を考慮する

3. 多角的な学生サポート ニーズに合わせて体制拡充

学生と関わる諸部署、学部・学科・コース、教職員の連携の改善

- ・学生相談室（2018年～）
- ・学生相談室メール相談窓口（2020年4月）
- ・「フリールーム」
- ・学生相談室教員が学部・学科・コースと連絡会議など

多角的学生サポート



SDGsやダイバーシティ関連の授業化

施設・設備などハード面の改善

急増する留学生対応（多言語表記、学修支援）

人的構成の偏り是正（教員の男女比改善、多国籍化）

価値観・文化が異なる集団間の壁を下げる取り組み

変化し続け不安定さが増すこれからの世界において、
新しい価値を生み出すことのできる大学であるために、
ダイバーシティのさらなる推進を目指します。

