

June 23, 2022

Kaori HAYASHI, Executive Vice President, University of Tokyo  
Diversity & Inclusion Statement Working Group

## Briefing Paper on The University of Tokyo Statement on Diversity & Inclusion

### 1. Background

The University of Tokyo Charter, adopted in March 2003, recognizes in its preface the importance of diversity and guarantees equal opportunity to all members of the UTokyo community. Article 19 of the charter upholds respect for basic human rights and expresses a commitment to “eliminate inappropriate discrimination and restraints” and to provide a “fair educational, research, and working environment.”

Society has undergone significant shifts in the nearly two decades since the charter was adopted. During that time, the very concept of diversity has expanded. Diversity today now includes gender and sexual diversity (including sexual orientation, and gender identity) and lifestyle diversity, reflecting a broadening of values. Universities also face greater expectations to promote inclusion and ensure that the diversity of their constituents is respected.

In September 2021, the University of Tokyo announced UTokyo Compass, a set of principles, goals, and specific actions that will guide the university in the coming decades, centered on the theme “Into a Sea of Diversity: Creating the Future through Dialogue.” Among its specific action plans, UTokyo Compass stipulates, “In order to complete our profile as a university that places emphasis on dialogue and is open to all people, we will draw up and disseminate a declaration on diversity and inclusion” (UTokyo Compass Perspective 3-1 Plan 1).

In accordance with that new commitment, this declaration is based on an awareness of how extremely important it is for the University of Tokyo to promote diversity and inclusion (D&I) in order to achieve academic excellence, create knowledge innovation, and cultivate human resources who can act globally. This declaration was drafted by a working group that consisted mainly of faculty members who have been tackling different aspects of diversity and inclusion at UTokyo for many years, including counseling and support services, gender equality, accessibility, and internationalization. It was finalized after comments were sought from the entire university community and dialogues were held with the President.

## 2. Past initiatives and current awareness

The University of Tokyo has taken a consistent stance of valuing diversity. In addition to the University of Tokyo Charter mentioned above, the university has expressed its commitment to D&I through the Declaration on the Prevention of Sexual Harassment (2000), Declaration on Gender Equality (2003), Declaration on the Prevention of Academic Harassment (2006), Declaration of Gender Equality Acceleration (2009), and Guidelines for Barrier-Free Promotion (2013).

However, despite these policy initiatives, the realization of D&I at the University of Tokyo still lags behind in several areas, including gender equality among students, faculty, and administrative staff; respect for differences in gender identity and sexual orientation; accommodations for the diverse cultural backgrounds of our community members; and providing accessibility.

Meanwhile, the global context surrounding D&I is turbulent, as war and conflict persist in different parts of the world, and as climate change triggers floods, wildfires, and other extreme weather events and disasters with increasing frequency. Lives continue to be lost and people continue to be displaced from their homes as a result. Conflict and disaster exact an even heavier toll on those who are economically vulnerable.

As an academic community, the University of Tokyo has a responsibility to help solve these global challenges. A major prerequisite for doing that is having a diverse and inclusive community where all members are respected. The University of Tokyo is not quite there yet. We recognize that more robust efforts are needed to create a dynamic UTokyo community that brings together people of all identities, backgrounds, and talents without fear of discrimination or bias.

We want this D&I Statement to serve as a guide for that journey. By reaffirming the principle of respect for diversity stated in the university's charter and by incorporating the latest concepts of diversity to raise this principle to a new level, we hope that the D&I Statement will provide the necessary foundation for actions taken by the University of Tokyo to promote diversity and inclusion now and in the years ahead.

## 3. A closer look at the Statement

### (1) Statement's scope

This D&I Statement primarily applies to all members of the University of Tokyo—all affiliated students, faculty, and administrative staff—in order to serve the university's mission as an

institution of higher learning and research and to reaffirm and elevate the principles stated in its charter.

However, the D&I Statement also serves as a vehicle for broadly communicating UTokyo's values, not just to its own members but to all who take part in or are involved in the university's activities. For this reason, we explicitly state in its preface that the Statement "sets forth guidance to all those involved in the university's activities to encourage the creation of a fair and pluralistic society that respects and embraces diversity."

## (2) Statement's organization

The D&I Statement gives equal weight to the two values of diversity and inclusion by separating them into their own sections.

Diversity is the universal value of creating a society where everyone can be who they want to be and live an authentic life. Diversity is the principle of respecting others unconditionally and is thus rooted in basic human rights. Inclusion, on the other hand, is the principle of guaranteeing the opportunity to participate in UTokyo's operations and activities to anyone in our community who has the ability and authority to execute—in other words, anyone who has been assessed, after all necessary accommodations are provided to ensure fairness, to be suitable to execute—the essential functions of a job or other activity, without being unreasonably excluded due to any attribute or background. The Statement describes these two values separately to emphasize the fact that they are both indispensable and important.

As mentioned above, the D&I Statement adopts a broader conception of diversity. In particular, the concepts of gender identity and sexual orientation were added in order to reflect the increased awareness of such issues in recent years. Inclusion, meanwhile, has been understood *in principle* by specific organizational units and in specific, isolated cases. However, we sought to have this principle shared by the entire UTokyo community by explicitly declaring that it applies to all university activities. By doing so, the university pledges to bring greater transparency to all of its activities and to open up opportunities in all fairness. By declaring such principles of diversity and inclusion together, the university aims to operate its organization in ways that enable all constituents to be respected as irreplaceable individuals and to feel a sense of belonging as valued members of the community.

Notably, there has been a move in recent years toward DE&I Statements, which include the concept of equity. Equity means to pursue equal opportunity by providing necessary support or assistance that considers the unique conditions and needs of individuals within a diverse community. Unequivocally, the University of Tokyo should uphold and promote the concept

of equity, as it ties into both diversity and inclusion and is a prerequisite for realizing both. In order to realize a rich diversity of activities on campus, we members of the UTokyo community must make repeated, continuous efforts to notice all forms of discrimination that exist around us and to identify and remove all physical and non-physical barriers that prevent individuals from exercising and demonstrating their abilities. Our goal in creating the D&I Statement is to build a dynamic UTokyo community that respects the universal value of basic human rights and draws out the full potential of every person. In this regard, upholding the concept of equity is a prerequisite for all activities in which the university engages, including research, education, and administration. Based on this understanding, the D&I Statement incorporates the values of equity by stating, in the diversity section, that the university “guarantees that no members of our community will be discriminated against” and, in the inclusion section, that the university “guarantees the opportunity ... to participate ... without being unreasonably excluded due to any attribute or background.”

### (3) Elevating the concept of diversity

The D&I Statement declares that the University of Tokyo upholds the universal value of respect for human rights and guarantees non-discrimination to all members of the UTokyo community. To express this promise more specifically, we borrowed language from the preface of the University of Tokyo Charter, where it states that “The University of Tokyo in recognizing the importance of having diversity in its constituent members shall guarantee no discrimination based on nationality, gender, age, language, religion, political or other reasons, origin, property, lineage, marital status, position within the household, handicaps, ailments, career, etc.”

We questioned, however, the appropriateness of keeping certain language, such as the phrase “position within the household.” Keeping this and other phrases in the Japanese version presented potential issues, such as the difficulty of understanding what they mean in a practical sense, the fact that adding “lifestyle” to the list would create some redundancy, and concerns that keeping them would serve to perpetuate traditional concepts of marriage, family, and households. In light of this perspective, we had three options: (1) Delete these parts, (2) Keep them as is, to show that the D&I Statement is based in the charter and is not meant to contradict its thinking, or (3) Align with the thinking in the charter but rephrase it from the perspectives of the present day. Considering that there has been a history of discrimination based on these attributes and that, naturally, we should hold firm to the position that no one should be discriminated against based on these attributes even today, we decided to adopt perspective (3) and chose the phrases “marital status,” by which relationships between partners can be interpreted widely, and “family relationships,” which includes the full range of diverse familial arrangements not bound by traditional concepts of family.

The D&I Statement was thus written from a place of deep empathy and resonance with our current social context and circumstances. Besides revising attributes that could provide a basis for discrimination, we also added new ones. First, we added “race” and “ethnicity” before “nationality.” While there has been much debate about how to interpret the concepts of “race” and “ethnicity,” it is also true that racial and ethnic discrimination persists to this day. It therefore would have been unnatural not to include those concepts among the dimensions of diversity.

Meanwhile, gender and sexuality studies have made huge strides since the charter was adopted. Today, diverse modes of gender and sexuality are clearly recognized. In the D&I Statement, we therefore mention not only “gender” but also “gender identity” and “sexual orientation,” indicating the diversity of genders and sexualities that include them and thus taking a clear stance of prohibiting discrimination on the basis of anything sex- or gender-related. And lastly, we added “lifestyle” to reflect the diversification of values and the growing variety of choices in how to live and work that are becoming available.

In the Japanese version of the D&I Statement, the term 障害 (*shōgai*) is used to denote “disability” (“handicap” in the charter). This word includes the character 害 (*gai*), which means “damage” or “harm.” The University of Tokyo uses this notation for “disability” consistently across its communications, including the University of Tokyo Charter. The reason is that the University of Tokyo has adopted the “social model” of disability rather than the “medical model.”

In the medical model of disability, the characters 障害 (*shōgai*) can indicate the minority status of the bodily makeup or the physical, psychological, or emotional functions attributed to an individual. To avoid the negative connotations of the character 害 (*gai*) when describing the attributes or characteristics of a person, some prefer to use 障がい (*shōgai*) or 障碍 (*shōge/shōgai*), replacing 害 (*gai*) with characters that eliminate that connotation or reiterate the meaning of “obstacle” or “impediment” found in the first character. By contrast, in the social model of disability, the 障害 (*shōgai*) notation expresses the condition that people with minority characteristics are not afforded opportunities and are therefore disadvantaged because their social environment was designed in ways that are advantageous to people with majority characteristics. In this model, the 障害 (*shōgai*) notation is preferable, because the character 害 (*gai*) represents such a social condition that should be removed.

The University of Tokyo embraces the social model of disability, which was adopted in the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities and in Japan’s Act for Eliminating Discrimination against Persons with Disabilities, among other policies. We take

the position that we have a responsibility to remove the societal barriers that withhold opportunities and prevent the participation of people with minority characteristics, and that removing such barriers enables and promotes respect for diversity and inclusion. The D&I Statement reflects this position by using the 障害 (*shōgai*) notation to clearly express our determination to identify and remove sources of harm or damage that exist in the UTokyo community.

#### (4) Promoting inclusion

The University of Tokyo strives to reflect the diverse perspectives of its community, to guarantee the opportunity for its diverse constituent members to participate in all of its activities without being unreasonably excluded due to any attribute or background, and to ensure that its members can feel a sense of pride and belonging as members of the UTokyo community.

Note that the section on diversity in the D&I Statement does not contain the word “unreasonably” in the part “guarantees that no members of our community will be discriminated against,” but that the inclusion section does, saying “guarantees the opportunity ... to participate ... without being unreasonably excluded due to any attribute or background.” Why have we added “unreasonably”? The reason is that the very concept of discrimination expressed in the diversity section includes the sense of unreasonableness—that such behavior is unacceptable—while the act of guaranteeing the opportunity to participate, as described in the inclusion section, depends on the eligibility of each individual, as stated in 3 (2) above. The University of Tokyo, being a large, comprehensive institution, serves as the venue for a countless number and variety of activities. In the D&I Statement, the university is declaring that participation in any of those activities should be guaranteed to all of its members in a form appropriate for each individual’s abilities with an environment and accommodations necessary and sufficient for achieving equality of opportunity. We would also like to add that constantly questioning and revising inclusion-related decisions within the context of the broader society and era, rather than making such decisions once and for all, helps to ensure greater fairness and transparency.

The last point that deserves attention when it comes to the concept of inclusion is the status of the university as an organization. The activities of the University of Tokyo involve many different stakeholders, not just our students, faculty, and staff. For example, a growing percentage of our community is made up of people with mixed affiliations, such as international exchange students and cross-appointed faculty. Experts in and outside the university are invited on a daily basis to help raise the level of inquiry and scholarship. This bringing together of all sorts of people to work on the same problems is indicative of our unique culture, where some members of our community prefer to be affiliated not with any single organization but with

many. A sense of belonging to one organization does not and should not preclude belonging to another. In fact, a sense of belonging to the UTokyo community should foster a spirit of service to the greater society, which is exactly the effect we want our D&I Statement to have.

Taking these examples further, our students collaborate with students from other universities and with local community members in extracurricular activities, and our faculty carry out research activities at UTokyo with people from other organizations through academic associations. We believe this D&I Statement should be put into practice even in such settings, regardless of whether the people there are directly affiliated with the University of Tokyo.

In this sense, the University of Tokyo D&I Statement is a vital policy document and program, not just for making UTokyo a better place but for effecting meaningful change in Japanese society and around the world. For this reason, we chose the words “aware that they belong to a community” to articulate a more open and flexible vision of belonging.

#### 4. Finalizing and implementing the Statement

We believe that the process of formulating this Diversity & Inclusion Statement should itself reflect the principles we seek to articulate in it. Therefore, the University of Tokyo will convene a dialogue between the President and the UTokyo community to hear the diverse perspectives of our community members. We will also hold a community review to gather feedback from all members of the community, so that the D&I Statement reflects the voices of as many of our stakeholders as possible.

Through the adoption of this D&I Statement, the University of Tokyo declares that diversity and inclusion are foundational values for the university’s management and operations as we implement the policy measures and initiatives of UTokyo Compass and the university’s Fourth Mid-term Goals and Plans and as, in the years ahead, we steadily make our campuses energetic places that anyone in the world would want to come to.

Note: The University of Tokyo Statement on Diversity & Inclusion and the accompanying Briefing Paper were originally written in Japanese. The English translations of the two documents reflect as closely as possible the meaning and spirit of the Japanese. If any questions arise regarding the interpretation of specific words and expressions, however, the Japanese originals should be consulted.

Reference 1

Members of the Diversity & Inclusion Statement Working Group

Chair Akira TAKANO

Professor, Center for Research on Counseling and Support Services

Kenichi UEDA

Professor, Graduate School of Economics

Adviser to the President (FY2021)

Akiko ONISHI

Professor, Center for Research on Counseling and Support Services

Division for Global Campus Initiatives

Masami OKINO

Professor, Graduate Schools for Law and Politics

Nariya KAWAZUMI

Professor, Graduate School of Mathematical Sciences

Adviser to the President (FY2021)

Shinichiro KUMAGAYA

Associate Professor, Research Center for Advanced Science and Technology

Director, Disability Services Office

Yujin YAGUCHI

Professor, Graduate School of Interdisciplinary Information Studies

Vice President

Director, International Education Support Office, Division for Global Campus Initiatives

Hiromi YOKOYAMA

Professor, The Kavli Institute for the Physics and Mathematics of the Universe

Director, Public Relations Office (FY2021)

Naoko YOSHIE

Professor, Institute of Industrial Science

Special Adviser to the President

Director, Office for Gender Equality



## Reference 2

Excerpts from UTokyo Compass (released Sept. 30, 2021) describing specific plans for promoting diversity and inclusion

● We will establish an Institute for Diversity Research and Education Promotion (tentative title) to synchronize with international research in gender studies, multicultural coexistence, social inclusion, and barrier-free initiatives and to create both academic and practice-oriented knowledge. We will disseminate research findings through means including book publications and public symposia, contributing to the application of these findings within UTokyo and facilitating change throughout Japanese society.

● We will recruit a diverse range of outstanding research talent both within Japan and internationally with an emphasis on gender balance and inclusivity, and thereby promote the creation of new academic knowledge through dialogue among researchers with differing perspectives. Specifically, we will use the provision of incentives to the major university divisions, the allocation of positions from university headquarters, personnel cost assistance schemes (acceleration programs), and the like to enable the employment of more women, non-Japanese nationals, and people with disabilities as researchers. We will also consider a variety of programs and support schemes to expand the diversity of researchers, including the creation of posts earmarked for women and members of minority groups, the proactive use of cross-appointment systems, and the introduction of employment systems attuned to family and household circumstances. We will ensure that at least 30% of newly appointed researchers are women.

● We will raise the diversity of the faculty and administrative staff and provide a variety of role models for female students, international students, and students with disabilities, as well as furnish practical learning opportunities for dialogue that transcends differences of culture and background. A specific objective will be to raise the proportion of female faculty members (including special fixed-term faculty) to at least 25%. We will also operate annual programs for students with disabilities to visit and observe researchers' offices and labs.

● The Division for Global Campus Initiatives has thus far planned and implemented university-wide short-term outbound and inbound study abroad programs and provided support for international students and UTokyo students studying abroad. We will restructure this Division to create an organization that also offers classes taught in languages other than Japanese that equip students with the practical knowledge and capacity for dialogue required of globally capable individuals, as well as support the operation of classes taught in languages

other than Japanese within each undergraduate faculty. We will also bolster systems and expand courses in order to address the demand for education in Japanese as a second language.

- We will fully establish Go Global Gateway (GGG), a program designed to encourage undergraduate students to participate in international learning and exchange opportunities and acquire the capacity to live and work together with a wide variety of people from around the world. Specifically, by systematizing the GGG program, we will aim to have all undergraduate students registered for it and have 30% of students obtain GGG certification by the time they graduate.

- We will expand inbound and outbound short-term and ultra-short-term study abroad programs in order to increase the international mobility of students. Ultimately, we will aim to have 3,000 outbound students—1.5 times the number in the 2019 academic year—and 2,000 inbound students—twice the 2019 number—including participants in online programs. We will develop UTokyo GUC mainly for students from outside Japan through a combination of face-to-face and online delivery, and aim to offer at least 30 courses in this program each academic year.

- In order to complete our profile as a university that places emphasis on dialogue and is open to all people, we will draw up and disseminate a declaration on diversity and inclusion. We will clarify and promote support for sex and gender diversity. We will pursue initiatives such as formulating plans and establishing committees for the advancement of gender equality in each major division of the university, and strengthen systems for collaboration between departments and headquarters. We will promote the elimination of fixed gender role expectations and unconscious bias as well as changes in awareness and behavior in consideration for minority groups and the vulnerable, through initiatives such as barrier-free design. To do so we will conduct awareness-raising activities for all faculty and administrative staff members, including university-wide faculty and staff training programs. We will foster the capacity for dialogue essential for individuals to contribute meaningfully to society, and transform the consciousness of UTokyo as a whole in the course of interaction among diverse faculty, staff, and students, and through their engagement with wider society.

- We will constructively integrate a number of related units currently spread across the university with the Office for Gender Equality, creating a new Inclusive Campus Promotion Initiative (tentative title) that will pursue improvements in diversity and inclusion more actively. We will consider ways of providing spaces where members of the UTokyo community can interact freely regardless of differences such as nationality, culture, gender, and ability status.

- In order to raise the proportion of women within the student body, we will strengthen our outreach activities to female junior and senior high school students, their teachers, and their parents and guardians. We will continue providing housing support to female students, as well as strengthen a range of support in other areas including development of interpersonal networks, with the aim of having women account for 30% of the student population overall.
  
- We will enhance our various assistance programs to support work/life balance, and create gender-equal, worker-friendly environments. We will improve working conditions for female faculty and administrative staff by increasing the number of women in managerial and professorial positions. Specifically, we will aim to raise the proportion of female faculty and administrative staff in managerial positions to at least 25%.
  
- Led by the Disability Services Office, we will promote the development of accessible facilities by applying relevant research findings in practical campus settings, and eliminate both institutional and psychological barriers to accessibility. We will focus especially on the development of fundamental infrastructure and provision of reasonable accommodations in laboratory facilities and practicum programs. Our specific objectives will be to make ten facilities accessible each year, and to perform annual updates of digital campus accessibility maps that feature audio instruction in multiple languages. We will institute a variety of initiatives in order to create workplaces that empower faculty and administrative staff members with disabilities, such as exploring ways of supporting people with midlife disabilities to return to work, creating jobs and fields of work suited specifically for people with disabilities, designing jobs that can be performed from home, and expanding employment of faculty/staff with disabilities that make commuting difficult. Moreover, we will engage students and faculty/staff without disabilities in the task of creating campuses where all members of the UTokyo community can play an active role, through initiatives including appointment of support staff for people with disabilities, periodic campus assessments, and campus design competitions.
  
- We will develop consultation and support systems as the basis for dialogue and empathy among all members of the UTokyo community. We will build and strengthen physical spaces and staffing for this purpose, as well as expand our outreach activities such as peer support and awareness-raising programs. By promoting dialogue and mutual assistance among diverse individuals, we will lead the creation of inclusive campuses that make full use of the abundant resources and distinctive strengths of the UTokyo community.

2022年6月23日

東京大学 理事・副学長 林香里

ダイバーシティ&インクルージョン宣言策定のためのワーキング・グループ

## 東京大学 ダイバーシティ&インクルージョン宣言についての説明文書

### 1. 宣言策定の背景

2003年に制定された「東京大学憲章」では、その前文において、構成員の多様性の尊重と公正な参画機会の確保が謳われています。また、第19条では、基本的人権を尊重し、不当な差別と抑圧を排除するとともに、公正な教育・研究・労働環境の整備を図るとしています。それから20年近くの年月が経ち、社会が急速に変化していく中で、性自認や性的指向などの性に関する多様性、価値観の多様化を反映したライフスタイルの多様性など、「ダイバーシティ（多様性）」の概念自体も拡大しました。大学においても、構成員の多様性を一層尊重するために、「インクルージョン（包摂性）」のさらなる推進が求められるようになりました。東京大学は、2021年9月、東京大学がこの先数十年をみすえ、目指すべき理念や方向性をめぐる基本方針としてUTokyo Compass 「多様性の海へ：対話が創造する未来」を公表しました。この方針の下、新たに「すべての人に開かれ、対話を重視する大学を完成させるために、ダイバーシティ&インクルージョン宣言を策定し、周知する」（UTokyo Compass Perspective 3）具体的な行動が要請されています。本宣言は、この新たな要請を受けて、東京大学が学術における卓越を達成し、知のイノベーションを生み出し、グローバルに活躍する人材を輩出するためには、ダイバーシティとインクルージョンを推進していくことが極めて重要であるとの認識に立っています。策定作業には、これまで相談支援、男女共同参画、バリアフリー、国際化など、東京大学のダイバーシティ&インクルージョンの課題に長年取り組んできた教員たちを中心に構成されたワーキング・グループが関わり、全学への意見照会、ならびに総長との対話集会を経て制定に至りました。

### 2. これまでの本学の取り組みと現状認識

上述の東京大学憲章のほか、これまでに東京大学は、「セクシュアルハラスメント防止宣言」（2000年）、「男女共同参画宣言」（2003年）、「アカデミックハラスメント防止宣言」（2006年）、「男女共同参画加速のための宣言」（2009年）、「東京大学におけるバリアフリーの推進に関する指針」（2013年）等の一連の宣言を公表しており、多様性を重視する大学の一貫した姿勢を示しています。

しかし、このような取り組みが行われてきた一方で、東京大学における多様性・包摂性の現状を見ると、学生・教職員のジェンダー平等の推進、多様な性自認・性的指向の尊重、構成員の多様な文化的背景への配慮、バリアフリー支援の強化等、解決すべき課題は山積しています。

加えて、世界の様々な地域で戦争や紛争が絶えず、また、気候変動の影響により洪水や山火事などの自然災害の発生頻度が増加しており、世界情勢は激動の只中にあります。それらのために犠牲になったり、故郷を追われたりする人々も後を絶ちません。紛争や災害の被害は、経済的に脆弱な地域でとくに深刻になるのも特徴です。

東京大学は、学術コミュニティとして、これら世界を揺るがす課題の解決に貢献していく責務があります。そのためには、まずはすべての構成員が尊重され、多様性が包摂される東京大学コミュニティづくりを心がけなくてはなりません。その観点からすると、東京大学はいまだ道半ばにあることは否定できません。いま、多様な個性と背景、多彩な才能を持つ人々が集まり、差別や偏見を克服する活気溢れる東京大学コミュニティをつくるために、より積極的な取り組みを進めていくことが不可欠です。この宣言は、それらの進むべき方向を指し示す指針となることを目指しています。東京大学憲章で謳われている多様性尊重の理念を再確認し、時代状況に合わせた新たな概念を盛り込んで深化させた宣言とすることで、東京大学による多様性・包摂性推進の個々の取り組みを下支えする土台として、将来にわたってこの宣言が機能することを期待しています。

### 3. 宣言の内容

#### (1) 宣言の対象

この宣言は、東京大学が教育研究機関として、東京大学憲章の理念を再確認し、深化させるという趣旨の下に、その対象を、第一義的には本学の構成員（所属する学生・教職員）としています。しかし、この宣言は、本学構成員にとどまらず、それ以外の本学の活動に関わってくださる方々に、本学の姿勢を広く知っていただくためのものでもあります。こうした趣旨から、前文において、「多様性が尊重され包摂される公正な共生社会の実現を促していくよう、東京大学の活動に関わるすべての方々にお伝えしたい指針」であることも明記しています。

#### (2) 宣言の構成

この宣言では、ダイバーシティ（多様性）とインクルージョン（包摂性）を分けることによって、この二つの価値が均等に重みをもつことを謳っています。

ダイバーシティは、一人ひとりが自分らしく生きることができる社会をつくるための普遍的価値です。つまり、ダイバーシティは、基本的人権に根差し、無条件に尊重されるべき理念です。他方で、インクルージョンの部分で述べられている参画機会に関しては、大学内のすべての活動領域において、構成員ごとの背景や属性によって不当に排除されることなく、職務や活動の本質的機能を遂行するための能力・権限（公正さを確保するために必要な配慮や環境整備を行ったうえで評価される適格性）をふまえつつ保障されるべきものであります。宣言では、この二つの価値のかけがえのなささと重要性について明確にする趣旨から、別々に記述しています。

今回、ダイバーシティについては、既に述べたとおり、その範囲を広げました。とくに、近年のこの領域における多様性に対する問題意識を反映させるために「性自認」と「性的指向」という概念を加えています。また、インクルージョンの部分については、これまでも大学の組織ごと、事案ごとに理念として理解されていたところですが、新たにここで大学全体として明確に宣言として言語化し、打ち出すことによって、東京大学コミュニティでこの理念を共有することにしました。それによって、大学のあらゆる活動に一層の透明性をもたせ、参画機会を公正に開くことを誓うものです。こうしたダイバーシティとインクルージョンの理念を合わせて宣言することによって、東京大学の構成員一人ひとりがかけがえのない

個人として尊重され、コミュニティの大切な一員であるという所属感が得られるような組織運営を目指します。

なお、近年、このような宣言に、構成員一人ひとりの多様性から来る固有の条件やニーズを考慮し、必要に応じて補助をしながら参画機会の平等をめざす「エクイティ（公正性）」という概念を盛り込み、DEI宣言とする動きがあります。エクイティの概念は、ダイバーシティとインクルージョンの双方に関わり、双方を着実に実現していく前提であり、大学として尊重されるべきものであることは間違いありません。私たち一人ひとりが、キャンパスでの豊かな活動を実現していくために、身の回りにある、あらゆる形の差別に気づき、個人の能力発揮を阻む有形無形の障壁を見つけ出し、それらを除去する努力を積み重ねていかななくてはなりません。この宣言は、基本的人権という普遍的価値を尊重し、一人ひとりのポテンシャルを最大限に引き出し、活気ある東京大学コミュニティをつくることを目的につくられています。その際、エクイティを尊ぶことは、研究、教育、業務など、大学におけるあらゆる活動の前提になります。この宣言では、このようなエクイティの理解に基づき、ダイバーシティの部分に「差別されることのないことを保障します」、ならびに、インクルージョンの部分に「様々な属性や背景を理由に不当に排除されることなく参画の機会があることを保障します」と記述することで、エクイティの価値観を盛り込んでいます。

### (3) ダイバーシティ（多様性）概念の深化

宣言では、ダイバーシティ（多様性）の尊重に関して、東京大学が基本的人権の尊重という普遍的な価値を重視すること、すべての構成員が差別されることがないことを保障することを打ち出しています。その際、多様性の内実としては、東京大学憲章前文にある「東京大学は、構成員の多様性が本質的に重要な意味をもつことを認識し、すべての構成員が国籍、性別、年齢、言語、宗教、政治上その他の意見、出身、財産、門地その他の地位、婚姻上の地位、家庭における地位、障害、疾患、経歴等の事由によって差別されることのないことを保障し」を踏襲しています。ただし、「婚姻上の地位」や「家庭における地位」については、このまま維持することが適切かが問題となりえます。具体的に何を指しているのかわかりにくい面があることや、「ライフスタイル」を加えることに伴い重複感も生じること、旧来的な「婚姻」や「家族」「家庭」の概念を踏襲することにならないかという懸念も生じます。こうした見解を踏まえるならば、①これらについては削除する、②この宣言が東京大学憲章を出発点としておりそこで示された考え方を否定するものではないことを示すために維持する、③東京大学憲章の考え方を踏まえつつ今日的な観点から表現を改める、という3通りの選択肢が考えられます。この宣言では、これらの事由により差別されることがあったという歴史的な経緯やこれらの事由により差別されることがあってはならないという考え方は現在でも当然維持されるという考え方にに基づき、③の観点を採用し、これらをパートナーとの関係について広く捉えることができる「婚姻の状況」、旧来的な家族の概念に囚われない多様な家族的あり方全般を示す「家族関係」という表現に改めています。

このように、本宣言は、社会的文脈や情勢に強く共鳴し、共振しながら策定されました。今述べたような差別の事由として見直す項目があると同時に、新たな事由も加えました。まず、「国籍」の前に「人種」と「民族」を加えました。「人種」や「民族」の概念をどう捉えるかについては様々な議論がある一方で、今日も「人種」や「民族」を事由とした差別が後を絶ちません。したがって、これらを掲げないことは不自然であると言えるでしょう。

また、この間、ジェンダー研究、セクシュアリティ研究はめざましい発展を遂げ、多様な性のあり方がはっきりと認知されるようになりました。そこで、宣言では、「性別」以外にも、「性自認」「性的指向」を掲げ、それらを含む性の多様性を示し、性を理由とした差別を一切許さないことをここで明確に宣言しています。さらに、人々の価値観が多様化し、自らの働き方、生き方を選択する時代になってきていることを受けて、「ライフスタイル」も多様性の事由として加えました。

なお、差別事由のうちに「障害」という言葉が入っており、ここに示す「害」という漢字についても付言しておきます。東京大学では、東京大学憲章をはじめ、その他の文書でも「障害」という表記を用いています。その理由は、東京大学が、障害を「個人モデル」ではなく、「社会モデル」でとらえているからです。

個人モデルでは、障害を、個人の側に帰属できる心身機能や身体構造におけるマイノリティ性を表す言葉としてとらえます。その上で、個人に帰属できる属性や特性を表す言葉に、「害」というネガティブな言葉を使うことを避けるために、「障碍」や「障がい」という表記が好まれることもあります。それに対して社会モデルでは、マジョリティに有利なように設計された社会環境によって、マイノリティ性をもつ人々が機会を奪われ、不利益を被っている状況を表す言葉として障害をとらえます。その上で、こうした状況を取り除くべき「害」とみなすため、「障害」という表記が好まれます。

東京大学は、障害者権利条約や障害者差別解消法でも採用されている社会モデルのとらえ方にに基づき、マイノリティ性をもつ人々の機会を奪い、参加を妨げる、「害」としての社会的障壁を、責任をもって取り除くことがダイバーシティの尊重、そしてインクルージョンの推進につながるという見解に立っています。本宣言においても、大学コミュニティの「害」を発見し、取り除いていこうという決意を明確に示すため、「障害」という表記を選択しています。

#### (4) インクルージョン（包摂性）の推進

インクルージョン（包摂性）の推進に関しては、構成員の多様な視点が反映されるように努めること、様々な属性や背景を理由に不当に排除されることなく参画の機会があることを保障すること、誇りをもって東京大学コミュニティの一員であるとの所属感を抱くことができるよう努めることを目指しています。

その際、宣言の前段となっているダイバーシティの箇所では、「差別されることのないことを保障します」という部分に「不当に」という文言がない一方、インクルージョンの箇所では、「様々な属性や背景を理由に不当に排除されることなく参画の機会があることを保障します」と記述し、「不当に」という言葉を加えている点について、説明します。その理由は、ダイバーシティで言及される「差別」という概念自体に不当性が含まれており、あってはならない行為である一方、インクルージョンで示されている参画機会の保障は、3.(2)に述べたように、構成員ごとの適格性に応じたものであると考えるからです。総合大学である東京大学では、無数で広範囲の活動が展開されています。活動への参画は、機会の平等を実現するのに必要かつ十分な環境整備や配慮のもとで発揮される構成員一人ひとりの能力に合った形で保障されるべきであることを宣言しています。また、あらゆる活動へのインクルージョンに関する決定は、一度きりの最終形ではなく、社会や時代の文脈によって不断に問い直され、見直されることによって、さらに公正性と透明性が担保されることも付け加えておきたいと思えます。

最後に、インクルージョン概念において留意したい点は、大学という組織の成り立ちについてです。東京大学の活動は、東京大学の学生・教職員だけでなく、多様な人たちの関わりによって成り立っています。たとえば、交換留学生や、クロス・アポイントメントの教員といった多様な所属のあり方も増えてきています。また、さまざまな分野の内外のエキスパートを招き入れ、共同で知の高みを目指すことも日常的に行われています。多様な人たちと共に活動するというこうしたあり方は、構成員も一つの組織への所属に留まらない、多元的な所属がちょうどよい、そんなユニークな大学の姿を示すものです。一つの組織への所属感、他組織への所属を排除するものではありません。東京大学への所属感、むしろ大きな社会への奉仕と貢献の精神の醸成を促すもので、これはまさに、この宣言の目指すところなのです。

さらに、学生が課外活動において、他大学の学生や地域社会の人たちと共に活動することもあるでしょうし、教員が所属する学会等での活動においても、様々な所属の人たちと共に、東京大学での研究活動を行うこともあるでしょう。そうした場においても、東京大学に厳密に所属しているかどうかに関わらず、この宣言は尊重されなければならないと考えます。

こうした意味で、本宣言は、東京大学が東京大学だけに留まらず、日本社会、そしてグローバル社会に貢献するための、重要な基本方針であり、スキームです。そのため、この宣言では「コミュニティの一員であるとの意識を抱いてもらう」という表現を用いて、「所属感」についてのしなやかで新たなあり方を打ち出しています。

#### 4. 宣言の制定と今後の活用

ダイバーシティとインクルージョンを尊ぶ本宣言を制定するにあたっては、その制定プロセスにおいても、この宣言の精神が反映されることが重要であると考えます。したがって、宣言を制定するにあたり、東京大学の多様な構成員の声を聞くために、総長対話を開催し、全構成員を対象とする意見照会も実施して意見を募り、可能な限り多くの構成員の声を反映しました。

本宣言を制定することによって、多様性と包摂性を大学運営の基底的価値とし、UTokyo Compassや第4期中期目標・中期計画にもとづく東京大学の各施策をはじめ、将来にわたって、世界の誰もが来たくなる活気あふれるキャンパスづくりを着実に実行してまいります。



(参考1)

ダイバーシティ&インクルージョン宣言策定のためのワーキング・グループメンバー

座長	高野 明	相談支援研究開発センター教授
	植田 健一	経済学研究科教授/総長補佐 (2021年度)
	大西 晶子	相談支援研究開発センター教授/グローバルキャンパス推進本部
	沖野 眞巳	法学政治学研究科教授
	河澄 響矢	数理科学研究科教授/総長補佐 (2021年度)
	熊谷晋一郎	先端科学技術研究センター准教授/バリアフリー支援室長
	矢口 祐人	情報学環教授/副学長/ グローバルキャンパス推進本部・国際化教育支援室長
	横山 広美	カブリ数物連携宇宙研究機構教授/広報室長 (2021年度)
	吉江 尚子	生産技術研究所教授/総長特任補佐/男女共同参画室長

(参考2)

UTokyo Compass (2021年9月30日発表)のうち、多様性と包摂性推進に向けた具体的計画  
(抜粋)

- ダイバーシティ研究・教育推進機構(仮称)を設置し、世界におけるジェンダー研究、多文化共生研究、社会的包摂性、バリアフリー研究等の知見と同期して、学術的並びに実践的な知を創造する。研究成果を書籍や公開シンポジウムなどで発信し、東京大学における実装に貢献するとともに、日本社会の変容を促す。
- ジェンダーバランスや包摂性を重視しつつ、国内外から多様で優れた研究者を受け入れることにより、異なる視点に立つ研究者間の対話を通じた新たな学知の創出を促進する。具体的には、部局へのインセンティブ付与や本部からの採用枠の付与、人件費支援(加速プログラム)などを通じて、女性、外国籍、障害のある研究者を雇用する。このほか、女性をはじめ、マイノリティ・グループに限定した研究者のためのポスト創設、クロス・アポイントメント制度の積極的運用、家族や世帯の状況に配慮した雇用制度の導入など、研究者の多様性を拡大する多様な支援や施策を検討する。新たに採用する研究者のうち女性の割合を30%以上とする。
- 教職員の多様性を高め、女性学生、留学生、障害のある学生等にさまざまなロールモデルを提示すると同時に、文化や背景の相違を超えた対話を実践的に学ぶ場を提供する。具体的な目標として、教員(特定有期雇用教員を含む。)における女性比率を25%以上とする。また、障害のある学生向けに研究室見学プログラムを毎年実施する。
- 全学的な短期の派遣・受入プログラムの企画・実施、留学支援及び留学生支援等を行ってきたグローバルキャンパス推進本部を、グローバル人材として身に付けるべき知識や対話力等を実践的に養うことのできる外国語による授業科目の開設や、各学部における外国語による授業科目開設に対する支援なども行う組織として改組する。併せて、日本語教育への需要に対応した体制の強化、授業科目の充実等を図る。
- 学部学生の国際的な学習や交流の機会への参加を後押しし、世界の多様な人々と共に生き、共に働く力(国際総合力)を身に付けさせることを目的として発足した国際総合力認定制度(GoGlobalGateway:GGG)の定着を図る。具体的には、当該制度のシステム化などにより、学部学生全員の登録と、卒業時において30%の学生が国際総合力認定を受けていることを目指す。
- 学生の国際的流動性を高めるため、短期・超短期の派遣・受入事業を拡充する。(中略)最終的に派遣学生を2019年度実績数の1.5倍となる3,000人に、受入学生を2019年度実績数の倍の2,000人とすることを、オンラインによる交流実績も含めて目指す。UTokyoGUCについては、対面・オンラインでの実施により主に海外学生向けに展開し、年度開設講義数を30以上にすることを目指す。

● すべての人に開かれ、対話を重視する大学を完成させるために、ダイバーシティ&インクルージョン宣言を策定し、周知する。性及びジェンダーの多様性に対する支援を明示し推進する。各部局において男女共同参画を推進する計画を立てて委員会を設置するなどの取組を進めるとともに、本部と部局の連携体制を強化する。固定的な性別役割分担意識や無意識のバイアスの解消などに加えてバリアフリーなど弱者や少数派への配慮に関わる意識改革や行動変容を推進するため、教職員研修プログラムを全学的に実施するなどして、全教職員に対し意識啓発を行う。多様な教職員及び学生同士の関わり合い、さらには広く社会と関わり合うことによって、社会貢献に資する人材として必須の対話力を涵養し、東京大学全体の意識を改革する。

● 男女共同参画室を中心として学内に分散する関係部署を発展的に統合し、より機動的に多様性と包摂性の向上を推進する組織「インクルーシブキャンパス推進本部（仮称）」を設立する。東京大学構成員が国籍、文化、性、障害の有無などを問わず、自由に交流することのできる場の整備を検討する。

● 学生における女性比率を高めるために、女子中高生、中学・高等学校の教員、保護者向けのアウトリーチ活動を強化する。女性在学生に対して住まい支援を継続するほか、ネットワークづくりなど、幅広く支援を強化して、学生における女性比率30%を目指す。

● ワークライフバランスを推進する各種支援事業を拡充し、性別にかかわらず働きやすい環境を作る。女性管理職や女性教授を増やすことにより若手の女性教職員が働きやすい環境を作る。具体的な目標としては、教職員の女性管理職の割合を25%に向上させる。

● バリアフリー支援室を中心として関連研究の成果をキャンパス内に実装し、施設のバリアフリー化を進めるとともに、制度的心理的障壁を除去する。特に、実験、実習における合理的配慮や基礎的環境整備を重点的に推進する。具体的な目標としては、年10件の施設のバリアフリー化と、多言語の音声インストラクション付きデジタル・バリアフリーキャンパスマップの一年ごとの更新を目指す。障害のある教職員が活躍できる職場づくりのため、中途障害をもった教職員の就労・復職支援の検討、障害があるからこそできる業務や職域の創出、在宅勤務で可能な業務の創出、通勤に困難を生じる障害のある教職員の雇用拡大等、多面的な施策を講じる。また、障害のない学生や教職員についても、障害のある構成員のサポートスタッフ、キャンパスの定期的評価、キャンパスデザインコンペティションなどを通じて、構成員の誰もが活躍できるキャンパスづくりに巻き込む。

● 東京大学全構成員の間の対話と共感の基盤となる相談支援体制について、物理的スペースと人員を整備・強化するとともに、ピアサポート、啓発プログラムなどのアウトリーチ活動を拡充する。多様な構成員間の相互の対話や支えあいを促進することで、東京大学コミュニティの強みや豊富な資源を十分に活用できるインクルーシブキャンパスの実現を先導する。