

対談企画：鈴木美華学長・岡本梢ダイバーシティ・インクルージョン推進センター長

【「女性初」と言われることについて】

(岡本) 学長は本学で「女性初の法学部長」「女性初の学長」となられました。「女性初」と言われることについて、どのように感じておられますか。

(鈴木) 「女性初」ということで本学に注目をしていただけなのであればありがたいと思います。ただ、「男性初」が話題になることはあまりありませんよね。「女性初」ということが特別視されない社会になるとよいと思います。男性・女性に関わらず、適材適所で活躍できる社会が理想です。



【ロールモデル不在の中で】

(岡本) ロールモデルが少ない中でキャリアを歩んでこられたと思います。同じように悩む方々へ、アドバイスをいただけますか。

(鈴木) 私は「自分が道を拓こう」という気持ちでやってきました。ロールモデルがいないと悩む方も、自分がロールモデルになっていくんだ、という気概を持っていただけでと良いと思います。

(岡本) とはいえ、その気概を持つのは難しい面もあります。

(鈴木) それぞれの人生なので、キャリア形成に価値を求めるかどうかは自由です。ただ、もし職場でキャリアを築きたい思いがあるなら、一歩前に踏み出すことが大切です。責任ある仕事を、最初は嫌々でもいいからやってみる。手を挙げてみる。動いてみることで、周りがアドバイスをくれるかもしれません。

(岡本) 勉強と同じで、「まずやってみる、やる気は後からついてくる」ということですね。

(鈴木) そうです。動かなければ始まりません。

【女性であることが理由の壁】

(岡本) 「女性」であることで壁に直面したり、嫌な思いをしたことはありますか。

(鈴木) たくさんありました。私が弁護士になった1990年当時は女性弁護士がとても少なく、相手方弁護士から見下され、弁護士扱いされないこともありました。若くて経験がなく、女性でもあるという三重苦でした。ただ、それも4~5年ほどで抜け出せました。

(岡本) どうやって抜け出せたのですか。

(鈴木) 実力をつけるしかないと思い、「絶対に裁判で勝ってみせる」と努力しました。実力勝負だと思ったからです。

【アメリカ留学で触れた多様性】

(岡本) 弁護士になってからアメリカにも留学されていますね。

(鈴木) はい。弁護士6年目くらいでした。これからのキャリアを考え、何かに挑戦したいと感じたのがきっかけです。

(岡本) 実際に行ってみてどうでしたか。

(鈴木) 本当に行ってよかったです。アメリカでは多様な価値観に触れ、自分の正義が他者の正義とは限らないと学びました。

【女性教員との懇談会を受けて】

(岡本) 先日、女性教員との懇談会に参加されましたが、ご感想を。

(鈴木) 皆さん大変な中で一生懸命頑張ってくださいっていると感じました。子育て中の先生方は特に大変で、もっと子育て世代に優しい制度が必要だと思います。



【SOGI への配慮・支援について】

(岡本) SOGI (Sexual Orientation and Gender Identity) への配慮・支援についてはどのようにお考えですか。

(鈴木) まずニーズを丁寧に伺うことが大切だと思います。声を上げにくい場合もあるので、声を拾い、理解していく姿勢から始めたいです。私自身も学び続けたいと思います。

【本学の多様性】

(岡本) 本学で「多様性」を感じる瞬間はありますか。

(鈴木) 女性学長を誕生させる寛容さ、女性教員の増加、留学生の多様性など、本学ならではの特徴を強く感じます。

【多様性を包摂するために】

(岡本) 多様性を包摂していくために重要なことは何でしょうか。

(鈴木) 創立者の池田大作先生は「一人の学生を大切に」と常に仰っていました。一人ひとりを尊重し、対話を大切にする文化こそ本学の強みであり、平和の実現にもつながると思います。

【ダイバーシティ・インクルージョン推進センターへの期待】

(岡本) 最後に、ダイバーシティ・インクルージョン推進センターへの期待をお聞かせください。

(鈴木) ジェンダー平等や SOGI の対応など、D・I については、意識啓発が大事だと思います。D・I の感覚は時代とともに常に変化していきますよね。我々教員が常にアップデートしていかないといけないと思います。創立者は「教員が最高の教育環境にならなければならない」と仰っていました。教員が D・I 推進に対して理解を深めていかないと、学生にとって良い教育環境は提供できません。そのために、ダイバーシティ・インクルージョン推進センターには、更なる啓蒙活動をお願いしたいと思っています。もっともっと、存在感を増して、どんどん情報発信をしていてください。



羽生祥子氏による創価女子短期大学開学 40 周年記念セミナー 「なぜダイバーシティが社会・組織の成長に必要なのか ～“性別ガチャ”を克服して生き、働くために～」を開催

2025 年 6 月 25 日 (水)、創価女子短期大学とダイバーシティ・インクルージョン推進センターとの共催で、開学 40 周年記念「輝く女性育成推進企画セミナー」が開催され、女性のキャリアを支援するメディア「日経 xwoman」の創刊者である羽生祥子氏を講師にお迎えし、「なぜダイバーシティが社会・組織の成長に必要なのか～“性別ガチャ”を克服して生き、働くために～」と題してご講演いただきました。当日は、メイン会場 (S201 教室)・オンライン併せて約 550 名が参加しました。



羽生氏は、日本の DEI (ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョン) の現状について、「質の高い教育を受けた女性の力が社会に十分活かされていない」という日本の状況は国際的にも特異な「異常値」とであると指摘。日本の歴史的な労働背景を踏まえ、女性活躍時代に即した「共育て」などの意識改革や体制整備に、個人や家庭はもちろん、国や組織も社会課題として積極的に取り組むことの重要性を説かれました。また、理系・文系両方のバックグラウンドを持つ自身のマイノリティ・キャリアが社会に受け入れられず苦労した経験と、中でも信念を貫くことで自分らしい生き方を実現してきた歩みを語られ、「失敗を恐れすぎず、時間を忘れるほど情熱を注げることに、自分が心から楽しいと思えることに挑戦し続けてほしい」との熱いエールを送られました。

参加した学生からは「自分の中にある偏見に気づき、やりたいことを貫く勇気もらった」「世界と比べた日本の現状と課題を実感した。今後の行動に活かしたい」などの感想が寄せられました。

新科目「ダイバーシティ&インクルージョン入門」が開講

2025年度秋学期より、創価大学ダイバーシティ・インクルージョン推進センター主催の新科目「ダイバーシティ&インクルージョン入門」（以下「D・I入門」）が開講されました。本授業は、共通科目群の「世界市民教育科目」の一つとして開講され、多分野の専門家が登壇するオムニバス形式で行われました。初の開講であったにも関わらず、150名近くの学生が受講してくれました。

本授業は、まず現代社会においてD・Iが重視されるようになってきた背景を概観。続いて「自己の中の多様性」という内省的な視点からの授業を行いました。その後、男女共同参画社会の歴史と現状、組織における心理的安全性の重要性、日本型インクルーシブ教育の課題、宗教多元主義、LGBTQ+、そして障害とノーマライゼーションなど、多角的な視点からD・Iについて掘り下げていきました。さらに授業内では、「ロールモデルとの語らい」として、経済学部安武妙子先生にこれまでの研究人生についてご講演いただきました。

受講者からは、「これまで『多様性』は聞き馴染みのある言葉だったが、具体的にどういう意味を持ち、日常生活

とどう関わっているのかを初めて深く考えた」「専門の異なる先生方の多様な視点に触れることで、自分の中にあった無意識の固定観念に気づくことができた」「D・Iを単なる社会的スローガンとしてではなく、自身の生活や人生に直結する指針として捉え直すことができた」といった声が寄せられました。

本センターでは、この授業で得られた学びと気づきを今後の活動へと発展させ、よりインクルーシブなキャンパスづくりを引き続き推進してまいります。



女性教員と学長との懇談会を開催

2025年12月22日（月）、鈴木美華学長と女性教員（14名）、ダイバーシティ・インクルージョン推進センター関係者による懇談会が開催されました。本会は、イベントと教育・研究・大学運営の両立における課題を共有し、今後の制度改善や支援体制の構築に向けた意見交換を目的として行われたものです。

懇談の中では、円安に伴う海外渡航費の高騰により、研究費が実質的に目減りしている現状について、教員側から切実な課題が提起されました。

より働きやすい環境づくりに向けた議論では、授業運営

の柔軟性や組織マネジメントのあり方が大きな焦点となりました。授業運営については、急な事情によるオンライン授業への切り替えに関し、一定回数までは学長の承認を得ずに実施できるという、現行ルールが改めて周知されました。

あわせて、育休制度の適正化についても活発な意見交換が行われ、学内規程を最新の法改正に適合させる必要性が確認されました。特に、育児休業の取得は個人の努力のみに負わせるのではなく、組織のマネジメントの問題として捉えるべきであるという認識を、学長と参加者が共有する重要な機会となりました。

今回の懇談を通じ、制度の有無以上に「相談先の不確かさ」や「運用の不透明さ」が教員の負担を増大させているという共通認識が持たれました。今後の検討課題として、緊急時の連絡体制の明確化や、学内保育・子連れ出勤に関する共通理解の形成などが挙げられました。センターでは、今回の対話で得られた気づきを具体的な施策へと繋げ、大学全体で教育・研究に専念できる環境づくりを加速させてまいります。



大学院生サロンを開催

2025年9月26日（金）、大学院生生活のさらなる充実を目指し「2025年度 大学院生サロン」が開催されました。当日は日本語と英語のグループに分かれ、学生と教職員が共に学びやキャリアについて前向きな対話を行いました。



交流を深めたいという学生の意欲から、キャリア形成に特化したSNSであるLinkedInを活用した「創価大学大学院生グループ」の構築という、将来を見据えた革新的な提案がなされました。

また、現在のカリキュラムについて、留学生からは「インタラクティブな学習やクリティカル・シンキングを重視する教育方法により、非常に充実した学びを得ている」と、その質の高さを評価する声が寄せられました。

今回のサロンで明確になった「交流の場の拡充」や「キャリア支援のさらなる強化」という目標は、今後の大学院生支援をより発展させるための貴重な一歩となります。これからも学生の声を大切に反映し、一人ひとりが輝ける環境づくりを推進してまいります。

立命館大学野口副学長による職員 SD セミナー

「進化、そして深化する大学と教職員 —大学浮沈のカギは誰が握る！—」を開催

2026年2月27日（金）、立命館大学より、研究推進、産学連携の第一人者であり、職員出身の副学長としても著名な野口義文氏を講師に招き、「進化、そして深化する大学と教職員 - 大学浮沈のカギは誰が握る！ -」と題した職員向け SD セミナーを開催しました。

野口氏は、18歳人口が激減する「2040年問題」を背景に、大学が生き残るための鍵は「若手職員・課長・学生（特に博士学生）」が握っていると協調。激変する環境に適應する「進化」と、専門性を掘り下げ提案の質を高める「深化」の両立を訴え、職員には、単なる「支援」ではなく、研究者と共に頂上を目指す案内人「シェルパ」のように、成果創出に主体的に関わる「推進」の姿勢を求めました。

また野口氏ご自身の経験を通して若手職員に対し、現場での大学の実務に精通した「知」を持っている職員が、教員とともに大学改革をリードしていくための強力な武器として、学位取得への挑戦と語学の習得を促しました。

また、自己研鑽については、「人・本・旅」を通じて、安全領域（コンフォートゾーン）の外で学ぶ重要性を訴え、失敗を恐れずバッテリーボックスに立ち続け、「不発」より

も「的外れ」を厭わずに発信・行動する「出る杭」になるよう、若手職員に対して力強いエールを送りました。

参加した職員からは「『支援』から『推進』へ」という言葉に、職員としての役割を再認識した」「副学長の学位に関する期待の話を聞き、自分も専門性を磨くために大学院進学を検討したい」といった意欲的な感想が多く寄せられました。

教職員がワンチームとなり、共通のゴールに向かって「教職コンビネーションプレイ」を実践していくことの重要性を共有する、熱意に満ちた貴重な機会となりました。



つばさ保育所だより

創価大学教職員の皆様をはじめ、地域にお住まいの皆様の温かいご支援とご厚情に支えられ、つばさ保育所は2025年9月、開所九周年の佳節を無事に迎えることができました。日頃からのご支援に、謹んで御礼申し上げます。

つばさ保育所の園児たちは、創立者ならびに奥様の深き慈愛が息づく緑豊かなキャンパス内で、学生・留学生・教職員の皆様からの温かな励ましをいただきながら、心身ともに健やかに成長しております。

本年、開所十周年の大きな節目を迎えるにあたり、より一層皆様に信頼され、喜んでいただける保育所を目指し、職員一同、誠心誠意努めてまいり所存でございます。

(所長 菊池 静枝)



つばさ保育所は2025年度から東京都の「すくわくプログラム」に参加しています。つばさ保育所の今年のテーマは「色」です。

葉っぱ、花、水、土、お日さまの光...自然素材や野菜、絵の具、シャボン玉など、様々な色に触れ、感じ、表現する色との出会いに、お子さまたちは目をキラキラと輝かせています。そんなお子さまたちの姿はまさに宝物です。「今」「この瞬間」に感じ取れる、豊かな感性を育む保育を行なっております。



光テーブルにクリア積み木を並べたり、カラーセロファンをお日さまにかざしてみたり、お気に入りのボタンを押してみたり...



自然豊かなキャンパス内にも、四季折々の「色」があふれています。



「ベンガラ染め」ワークショップを開催しました。ベンガラ染めとは、天然の土と水で染める古来からの染め方で、お子さまでも安心して染色ができます。親子で「世界にひとつだけ」のTシャツを作りました。



0歳の娘がつばさ保育所に通い始めてから、毎日「こんなに世界が広がるんだ」と驚かされています。異年齢の中で過ごすことで、年上のお姉さんたちの姿を自然に模倣しながら学ぶ姿が見られ、家庭では得られない刺激を受けていると感じます。

小規模園ならではの相談のしやすさも大きな安心で、離乳食の進み具合やおしゃぶりの使い方など、ちょっとした不安も気軽に相談できるのが嬉しいです。

英国の祖父母や大阪の祖母も、アプリで届く写真や活動記録を毎日楽しみにしています。自然の中で遊ぶ姿、季節の行事、食育の様子などを見ては、「素敵な保育所だね」と喜んでくれています。遠く離れていても、娘の成長を共有できることが本当に嬉しいです。

2歳児で卒園してしまうのではなく、このキャンパスで小学校入学前まで過ごせたら...と願わずにはられません。

(テイラー 幸恵)

糖鎖生命システム融合研究所 特任講師)



ハラル対応キッチンカーの販売がスタート

2025年9月より、ハラル対応キッチンカーの販売がスタートしました。ハラルフードとは、イスラム教の戒律で食べることが許されている食べ物のことです。

この企画は、2024年度創大祭における「多文化共生キャンパスを目指して～ムスリムの視点から考える～」をテーマにした国際教養学部・杉本ゼミの展示をきっかけに始動し、「東京ハラルデリ&カフェ」のご協力を得て実現しました。杉本ゼミの同展示は、ムスリムの学生が抱える課題や解決策を的確に示すものとして高く評価され、創大祭アカデミックアワード教職員賞を受賞しました。

杉本教授は、「学部の必修留学や短期研修などの異文化理解の機会を通じて、ゼミ生がムスリム学生の視点から問いを立て、具体的な提案をまとめてくれたことを大変嬉しく思います。さらに、その思いに対してダイバーシティ・インクルージョン推進センターが実現に向けて真摯に対応してくださったことに、『学生第一』の学風を強く感じ、ゼミ学生とともに深く感銘を受けました」と語りました。

今回の取り組みを一つの契機として、学内の多様性を尊重する取り組みがさらに広がっていくことを期待しています。

※2026年度の出店は未定です。



「こども家庭庁ベビーシッター派遣事業」割引券制度を導入

教職員の皆さまの子育て支援を目的に「こども家庭庁ベビーシッター派遣事業」割引券制度を導入しました。

本制度は、仕事と子育ての両立を支援するため、ベビーシッター利用時の料金の一部が助成される制度です。

「急な用事がある」「少しでもサポートがほしい」そんな時にも、安心してご利用いただけます。

本制度は、教職員の皆さまからのご要望を受けて導入されたものです。子育てと仕事を両立しやすい、安心して働ける環境づくりを目指しています。ぜひこの制度を、日々のサポートとしてお気軽にご活用ください。

ご不明な点がございましたら、人事部までお問い合わせください。

割引券制度の主な概要

割引額：割引券1枚につき2,200円

利用上限：対象児童1人につき1日最大2枚まで

1家庭あたり月24枚・年間280枚まで

対象者：本学に在職する教職員（非常勤教職員を含む）

※ご利用には事前申請が必要です。

発行日 2026年3月31日

発行者 創価大学ダイバーシティ・インクルージョン推進センター長 岡本 梢

編集者 創価大学ダイバーシティ・インクルージョン推進センターニュースレター編集長 村上 信明

ホームページ <https://www.soka.ac.jp/about/particip/>