

大学経営政策研究

第15号 (2025年3月発行) : 73-89

フィンランドの高等教育における DEI政策と取り組みの特質

鳥居 朋子・渡邊 あや

フィンランドの高等教育における DEI政策と取り組みの特質

鳥居 朋子* 渡邊 あや**

1. はじめに

1-1. 背景及び問題の所在

近年、ジェンダー平等や格差是正等の視点から、高等教育の「多様性 (Diversity)、公正 (Equity)、包摂 (Inclusion)」(以下、DEI) に関する推進のあり方やポジティブ・アクション等が、その社会における葛藤や軋轢とともに議論されている (福留 2024, Takayama et al. 2017, 鳥居 2024)。DEIの推進は、高等教育機関に内在する不平等の解消や、構成員の多様な視点を尊重した学習・教育の改善等を志向する内発的な要因だけによるとは限らない。外発的な要因によって各機関のDEI推進に拍車がかかる場合も想定される。一例に、2019年 Times Higher Education Social Impact Rankingで初めて国際連合の持続可能な開発目標 (Sustainable Development Goals: SDGs) に対応する質の高い教育、男女平等、不平等の縮小等のパフォーマンス・データが公表されたことが挙げられる。上位校にとっては、SDGsに即した得点の高さをアピールする機会となっている。

一般的に、高等教育における多様性は、人種・民族、ジェンダー、性自認、障がい、国籍、年齢、宗教等、様々な属性の学生や教職員が存在する状態を指す (David and Amey eds. 2020)。また、包摂とは広い意味で戦略であり、制限や制約なしにあらゆる人を包括するという「理想」と「実践」を意味する (David and Amey eds. 2020)。ここでの戦略には、全ての人が高等教育に参加できるようにするための政策や実践のデザインが含まれる (David and Amey eds. 2020)。そして公正は、公平 (Fair) な状態を指し、特に教育政策及び実践に関しては、誰をどの程度、どのような質で高等教育に参加させるかについての意思決定の指針となる基準である (David and Amey eds. 2020)。もっともこれらはDEIの広義である。DEIがいかに規定され、あるべき姿の実現に向けてどのようなアプローチが取られるかは、当該機関が所在する国・地域固有の社会正義 (Social Justice) や歴史的文脈等によって様相が変わり得るため、総合的に考察する必要がある。

例えば、オーストラリア国立大学 (Australian National University) は、豪州の高等教育基準枠組の要件と整合させつつ、「事業計画 2022-2025」で先住民民族、低社会経済層、地方及び農村等の国内学生に重点化した目標や、学習成果の向上に関する目標、主要業績指標 (Key Performance Indicators 以下、KPIs) 等を設定している (鳥居 2024)。そのアプローチの特質は、DEIを推進する方策の実効性を高めるために、国策に沿いつつ、大学が依拠する社会正義を明確

* 立命館大学 ** 津田塾大学

化し構成員と共有し、戦略的目標としてのエクイティ・グループに焦点化したKPIsを体系的に運用している点にある。

日本でも、改正障害者差別解消法により、2024年4月1日から合理的配慮への対応が私立大学でも義務化され、多様な学生を包括的に支援することが機関の現実的な課題となっている。また、認証評価の文脈でも、多様な評価指標によって学習成果を多角的に検証し、根拠に基づく内部質保証を実現することが求められている（鳥居 2021）。誰もが安心して学び成長できる環境を包括的に整えることが重視される中、東北大学（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DEI）推進宣言）や東京大学（UTokyo Compass 2.0）等、独自のDEI施策や理念、目標・計画を表明する大学が増えている（東北大学 2022、国立大学法人東京大学 2024）。なかには、計画に対応するモニタリング指標を公開したUTokyo Compass 2.0のように透明性の高い実践が出現しているが、全体として、包括的な推進に関する目標・計画の策定や運用の実績は少なく、根拠に基づくDEIの実践は萌芽期にある。また、必ずしも多様性や包摂と同水準の明瞭さをもって、公正に関する目標や計画、指標等が提示されている状況にもない（鳥居 2024）。単なる旗印にとどまることなく、いかにDEIを具体的な施策として形成し、どのように実効性ある目標・計画へと具体化した上で、いかなる根拠で成果を検証するのかといった問題を検討することが必要だと考えられる。

1-2. 先行研究の状況

これまで、組織におけるDEI推進については、経営学等の領域に研究の蓄積がある（谷口 2008、塩入 2018、高松 2015）。特に、ダイバーシティ・マネジメントのあり方については、イノベーションの創出や企業業績の向上等に寄与し得る経営戦略として議論されている（Hagiwara et al. 2020）。これに対し、高等教育機関におけるDEIの推進に関しては、組織の方針や目標、実践の枠組み、計画の進捗を測定する指標・基準等に焦点を当てた研究は限られる（Takayama et al. 2017、Scott 2020、Hansen et al. 2022、鳥居 2024）。このうちTakayama et al. (2017) は、重層的な構造を持つ大学の多様性と包括性を推進するために、大学全体のリーダーシップの取り組み（マクロ）、学部内や学科内の交流や取り組み（メゾ）、個々の教員や活動家による取り組み（ミクロ）のダイナミックな関係をいかに活用して変化を起こすかに着目しつつ、3階層の枠組みを提示している。特に、階層間の橋渡しをするためには、複雑性の管理が必要だとする主張は重要である（Takayama et al. 2017）。しかし、各階層の取り組み成果を測るための具体的な指標や基準等に関する議論は十分に深められていない。

また、個別機関でのDEI推進のアプローチや、成果測定のあり方については、前出のオーストラリア国立大学の事例を検討した鳥居（2024）の他、アイルランドのユニバーシティ・カレッジ・ダブリン（University College Dublin）の実践を再帰的なガバナンス（reflexive governance）の視点から考察したScott（2020）の研究がある。Scott（2020）は、大学を再帰的な性質を備えた学習組織と捉え、平等（Equality）、多様性、包摂の政策を立案し実行する人びとが問題の規模及び性質をよりよく理解することを促すような対話的アプローチが肝要だとする。さらに、Hansen et al.（2022）は、根拠に基づくDEIの推進に関して、米国インディアナ大学－パーデュー

大学インディアナポリス校 (Indiana University–Purdue University Indianapolis) の事例に着目し、インスティテューショナル・リサーチ (Institutional Research 以下、IR) が果たす役割を検討している。特に、メタ評価の視点から、大規模なIR・意思決定支援オフィスでの実務経験を基に、サービスを提供する学生、教員、スタッフの多様化を考慮し、文化的に敏感で包括的なIRのあり方を論じている。日本でも、教学マネジメントの視点から自大学でのDEIの実践を省察した報告等が公表されつつあるが (相田 2022、佐々木・大隈 2022、松本ほか 2022)、数は少ない。総じて、各大学に固有の学生及び教職員の多様性のパターンをふまえたDEI推進のアプローチや、学習・教育の文脈でのDEIを尊重した実践におけるデータの活用実態等については、網羅的かつ十分に解明されているとは言い難い。

2. 研究の目的と課題

以上の状況を踏まえ、本稿は日本の高等教育におけるDEI推進への示唆を得ることを目的として、フィンランドのDEI政策や取り組みを検討する。後に見る通り、フィンランドでは2014年に平等法 (*Yhdenvertaisuuslaki* 1325/2014) が制定され、教育機関には、平等の実態を評価すること、平等方針や計画を作成すること、児童・生徒・学生や保護者等と協議することが求められている。法令改正・制定に加え、狭き門となっている大学進学の実態がOECD (2019) から指摘され、特に、アクセシビリティにおける平等性と公平性が優先度の高い政策課題となる中、各機関も改善に積極的である。それゆえ、豪州等のアプローチとの違い等を視野に入れつつ、国家及び機関の政策及び取り組みの特質を体系的に捉え、DEIに関係する人びとの参画のあり方を考察する上で、フィンランドは検討に適した対象だといえる。本稿では、フィンランドの事例を包括的に検討する上で、国家と機関の2つのレベルの政策及び取り組みに眼差しを向け、その特質を探索的に明らかにする。具体的には、国家及び機関におけるDEI推進の政策にはどのような強調点が認められるのか、また、機関におけるDEI方針や取り組みのモニタリングはいかなる指標で運用され、どのような課題を有しているのかをリサーチ・クエスチョンとする。特に、機関レベルについてはヘルシンキ大学 (University of Helsinki) に焦点をあてる。同大学は、全ての活動で平等を促進し、差別を防止することを約束し、多様性を尊重する雰囲気の醸成においてリーダーシップを果たすことを目指す機関として注目に値する。なおかつ、後述の通り、学習・教育のフィードバック・システムの開発でも国内外の大学を牽引する存在である。

あわせて、本稿ではフィンランドの高等教育で重視されている質保証やウェルビーイング (well-being) 等の概念に着目しながら、DEI政策及び取り組みの特質を検討する。DEIと同様、ウェルビーイングは定義が難しいとされ、様々な研究分野の交差点に位置する複雑な概念である (David and Amey eds. 2020)。David and Amey eds. (2020) によれば、学生のウェルビーイングの最終的な成果は繁栄であり、一般的に持続的な幸福だとみなされる。また、学生自身がウェルビーイングの潜在能力を具現化することを助けるために、大学は種々のプログラム、サービス、支援の提供を通して重要な役割を果たし得るという (David and Amey eds. 2020)。このようなウェルビーイングの考え方は、OECDが提示する「学生のウェルビーイング (students' well-being)」の基

本的な定義、即ち、「学生が幸せで充実した生活を送るために必要な心理的、認知的、社会的、身体的な機能と能力」（OECD 2017:61）の実現に向け、大学が担う役割をも含む大きな枠組みを提示している。フィンランドでは、こうした高等教育のDEIとウェルビーイングの考え方が、国家及び機関のDEI政策や取り組みにどのように位置付けられているのかにも目を配り、その特質を解明していく。

具体的には、教育文化省による高等教育機関の平等・多様性に関する報告書等や、ヘルシンキ大学における方針・計画等の公式文書を対象とした分析を主な研究方法とし、ヒアリング調査¹⁾（2023年9月及び11月、2024年2月に対面及びオンラインで実施）で収集した情報を補完して分析を行う。こうした研究方法によって、これまで十分に解明されていないフィンランドの国家及び機関の方針や取り組みの実態を質的に分析し、アプローチの特質を明らかにすることが可能になると考える。

3. 国家レベルのDEI政策をめぐる動向

3-1. DEIの法的枠組み

高等教育におけるDEIの取り組みの基盤として、男女間の平等に関する法律（*Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta* 609/1986：以下、男女平等法）と前述の平等法がある。男女平等法は、ジェンダーに基づく差別を防止し、平等の促進を目的としているが、教育提供者や教育機関に対し、ジェンダー平等に関する推進計画を策定し、達成度を検証し、必要な措置を講じることを求めるとともに、教育全般についてジェンダーに基づく差別やハラスメントを禁じている。当初は、男女間の平等を企図するものだったが、2014年の法令改正により、性自認や性表現に基づく差別の禁止も含まれた。一方、平等法は、前述の通り、平等の推進と差別の防止を目的とする。同法は、教育提供者や教育機関に対し、組織として方針・計画を策定し、達成度を評価し、必要な措置を講じること等を求めている。こうした平等の推進において教育機関が取り組むべき内容を規定した法令の大学への影響について、教育文化省幹部は次のように述べている。「平等法と男女平等法はいずれも、社会全体に関わる極めて強力な法律だ。全ての公的機関は、全ての業務で平等と公平を推進することが義務付けられる。大学も同様だ。但し、多くの大学が進歩的な姿勢を有し、『そうありがたい』と願っていることから、たとえ法律がなくとも、平等や非差別、包摂は大学にとって非常に重要な原則となっている。」²⁾

こうした発言からは、機関レベルのDEIの取り組みへの法令の影響とともに、大学が元来有している基本姿勢に対する政策関係者の認識が確認できる。

3-2. 高等教育政策におけるDEIへの意識の高まり

DEIの取り組みの基盤となる法令の制定や改正は、その背景にあるフィンランド社会での平等・非差別・多様性への問題意識の高まりや、2019年の政府の施政方針・行動計画等の影響もあり、高等教育におけるDEI政策に新たな展開を生んだ。例えば、教育文化省による「高等教育及び高等教育機関のアクセシビリティ計画」と「高等教育機関の教育研究職員の平等・非差別・多様性促進プロジェクト（KOTAMOプロジェクト）」とを基幹とする、国によるDEIの実態の検証である。

前者は、2019年の政府施政方針に基づき着手され、高等教育のアクセシビリティについて、特に困難な状況にあるマイノリティに焦点化して現状を分析している。2021年の報告書では、高等教育におけるアクセシビリティを大学法等において法的に規定すること、国や高等教育機関がアクセシビリティ計画を策定すること、それを指導に活用すること等が提言されている（Kosunen 2021）。ここで示された方針は国の政策に反映されているが、各機関も提言を踏まえて独自の取り組みを展開している。

一方後者は、高等教育機関の組織・運営面での平等・非差別・多様性の実態と展望について、特にジェンダーと民族性（エスニシティ）に焦点を当てて検討している。2022年の最終報告書（Jousilahti et al. 2022）では、平等・非差別・多様性に関する計画の実施が不十分であること、管理職における女性や民族的マイノリティの割合が相対的に少ないこと、採用プロセスが不透明であること、民族的マイノリティのキャリア開発が相対的に不十分で、労働環境の包摂性も欠けていること等が課題に挙げられている。さらに、高等教育機関に対し、①平等・非差別の方針の実施とモニタリングの改善、②平等・非差別の取り組みに対する国の支援の強化、③高等教育機関の執行部や採用担当者に対する本課題に関する研修の義務化、④高等教育におけるジェンダー平等と多様性に関するデータ収集と調査研究のためのリソースを提供すること等を提言している。一連の取り組みは、男女平等法や平等法が教育機関等に求めている計画策定と達成状況の検証を高等教育のシステムレベルで行うものである。今後の施策のための基盤であると同時に、各機関が必要な措置を講じる上での情報源ともなっている。

関連する政策も展開されている。2019年の「高等教育・研究に関する2030年のビジョン」（*Korkeakoulutuksen ja tutkimuksen visio 2030*）では、「高等教育コミュニティにおけるウェルビーイングは、コンピテンス、包摂、優れたリーダーシップの上に築かれる」として、「高等教育機関のコミュニティ意識と職場のウェルビーイングを高めること」を目指している。このことは、包摂が高等教育コミュニティのウェルビーイング向上という目標達成の手段として推進されていることを示している。

3-3. 機関の自律性を担保しつつ高等教育政策の実施を促すしくみ

法令や政府文書に示された国家レベルの方針や提言に基づき、各機関はDEIを推進している。その一端を知る手掛かりとして、高等教育機関の運営の指針となるパフォーマンス協定や質保証がある。パフォーマンス協定は、教育文化省と各機関の協議を経て結ばれるものであり、国の政策や方針（高等教育全体としての共通目標）、機関の実態や施策（主要方策、タスク、プロフィール、重点・新興領域）、学位授与数の目標、及びこれらに基づいて配分される予算を含む。このうち、全ての高等教育機関の協定に含まれる「高等教育全体としての共通目標」の項目には、国家レベルの教育政策が反映されている。現行のパフォーマンス協定では、前述の「高等教育・研究に関する2030年のビジョン」の内容を踏まえ、DEIに関するものとして、「高等教育へのアクセシビリティの改善、平等・非差別の推進を図る」ことが掲げられている³⁾。一方、機関の実態や施策に関する項目で、DEIを取り上げている機関もある。例えば、本稿で注目しているヘルシンキ大学の次期パフォーマンス協定は、「大学コミュニティが健全で、平等で、包摂的であることが成功のための要

件となる」とその意義に言及している⁴⁾。

フィンランドでは、質保証のしくみとしてオーディットが行われているが、現在進行している第3期では、学生中心のアプローチと高等教育機関の社会的影響が重視されている⁵⁾。実施に際し、評価機関である国立教育評価センターは、「高等教育オーディットハンドブック 2019-2024年」(*Korkeakoulujen auditointi-käsikirja 2019-2024*)をまとめているが、この中で、「学生のウェルビーイングと平等が学生の学習過程を通じて促進されていること」「職員のウェルビーイング・平等・非差別を支援するための体系的な方策があること」等、DEIに関わる内容をオーディットの項目や自己点検の項目例として提示している。実際の過程では、各機関が作成する平等・差別禁止計画の取り組み状況等も対象となっており、その達成度が監視されている。

以上より、国家レベルのDEI政策及び取り組みは、法的な基盤のもと、政策を通じて提示されたビジョンと、管理運営や質保証等に埋め込まれたツールにより推進されている。同時に、これらは機関の自律性を担保するしくみを内包するものとなっている。即ち、国の関与はDEI推進のための枠組みの提示に留めており、何を目指し、いかに展開するかは、各機関に委ねている点に特徴がある。

4. 機関レベルのDEIに関する方針及び取り組み

4.1. ヘルシンキ大学の基本情報や戦略的計画の重点課題

それでは、機関の自律的な取り組みについて、ヘルシンキ大学におけるDEI推進の方針・計画やモニタリング等を事例に検討していく。これまでのところ、同大学でのジェンダー平等の推進過程や(Husu and Saarikoski 2007)、学習・教育の質向上を支えるフィードバック・システムの開発・運用(鳥居 2021)等の特色ある実践については検討されているが、DEIの包括的な推進方針やモニタリング等の状況は解明されていない。

ヘルシンキ大学は、1640年に旧首都トゥルクに設立されたフィンランド最古の大学に起源を持つ国内トップの研究大学である。2020年には初めて女性の学長(Rector)が誕生した。しかし、ジェンダーに関する意識や風土が組織全体で大きく異なり、大規模かつ不均質な組織であるヘルシンキ大学において、そこへ至る道のりは必ずしも平坦ではなかったという(Husu and Saarikoski 2007)。例えば、修士課程及び博士課程の学生の過半数は女性が占めるが、教授陣の男女比のバランス改善に向けた変化は極めて遅いことが問題視されている(Husu and Saarikoski 2007)。2022年大学データ⁶⁾によれば、4キャンパスに11学部(Faculty)と20を超える研究部門等を有し、学生及び教育研究職員の学術コミュニティは約4万人の規模である。うち約3万人を学生が占め、留学生は約2,200人(7%)である。授業や会議等では、公用語のフィンランド語及びスウェーデン語、英語が用いられ、多言語大学という特徴を持つ。

同大学の戦略的計画(Strategic Plan of The University of Helsinki 2021-2030: with the power of knowledge -- for the world)では、基本方針として、持続可能性と責任を全ての事業の指針とすること、研究及び教育は周辺の地域社会との交流を通じて持続できるウェルビーイングを高めること等を掲げている(The University of Helsinki 2024)。その上で、2030年を目途と

し、同大学が学び、教え、働き、研究を遂行するのに最適な場となることを追求している（The University of Helsinki 2024）。なおかつ、戦略的計画における教育及び研究の4つのテーマに、人間のウェルビーイングと環境、人道的で公正な社会、地球の持続可能な未来、無限の好奇心が拓くアイデアとチャンスの世界、を提示している。特に、ウェルビーイングは重要課題の筆頭に挙げられており、方策の一つに、隔年実施の「職場のウェルビーイング調査」で教育研究職員の状態を監視することが記されている。

4-2. DEIにかかわる全学的な方針・計画及び取り組み

こうした戦略的計画に即して、ヘルシンキ大学副学長の下に置かれた平等・多様性委員会（Equality and Diversity Committee）は、平等法等に定められた目標の達成を促進し、平等及び差別禁止計画を作成すること等を任務としている。委員は、異なる性別の代表者、全ての教育研究職員グループ、学生、様々な年齢層の大学コミュニティ・メンバー、平等問題に関する特別な知識や経験を持つグループを含むように任命され、全学を代表した組織になっている。委員会が承認した平等・多様性の推進に関する全学方針文書「The University of Helsinki Equality and Diversity Plan 2021–2024（以下、EDP）」では、DEIの年次テーマ（例えば2021年：反人種差別、2022年：障害者の包括的参加、2023年：大学コミュニティにおける適切な対応とハラスメントの防止）が提示されるとともに、組織的な課題が整理されている（The University of Helsinki 2021）。毎年焦点化されたテーマを設定することで、コミュニティのメンバーがテーマに関連したイベント等に参加することを促し、幅広い方策を創出するための枠組みを提供している点にアプローチの特徴がある。

これら全学方針の実現に向けた具体的な施策や指標等については、EDPに記載された2021～2024年の方策概要からその要点を把握できる。方策は、「包摂の促進」「平等のリーダーシップ」「社会的平等の取り組み」のパートに分けられた上で、具体的な開発目標、施策、対象グループ、責任者・協働者、実行年、監視、指標の項目に展開されている（The University of Helsinki 2021）。特に、「包摂の促進」パートの多様性に関連する指標については、平等・多様性委員会が責任者となり、指標の開発段階から学生が参画する体制を敷いている（The University of Helsinki 2021）。さらに、「社会的平等の取り組み」パートの開発目標である「平等・多様性の Suffeli プログラム」（スッフェリ：快いの意）によって、全教育研究職員が同プログラムを修了することで、平等・多様性に関する問題の多面性を認識し、知識を業務に応用できるようになることを目指している（表1）。また、協力団体の開発を通じて、平等・多様性にかかわる地域社会のNGO等をパートナーとして巻き込み、機関の枠を超えた実践を推進している。

表1 EDPの方策概要（一部）

開発目標	施策	対象グループ	責任者・協働者	実行年	監視	指標
協力団体	パートナーシップでは、NGO等の市民社会も考慮し、活動が大学の価値観と基準に準拠していることを確認	平等・多様性の団体	平等・多様性委員会	2021-2024	—	協力団体数
平等・多様性のSuffeliプログラム	Suffeliプログラムの開発（全教育研究職員対象の研修システム）	大学コミュニティ	平等アドバイザー／人材開発と職業上のウェルビーイング	2021	平等・多様性委員会、人材開発と職業上のウェルビーイング担当	完了したコース

出所：The University of Helsinki（2021,28）のTable 1をもとに作成。

あわせて、「ヘルシンキ大学アクセシビリティ計画 2023-2024（Accessibility Plan of the University of Helsinki 2023–2024）」では、大学が一層アクセシビリティの高い組織となるための2年間の開発活動目標が示されている（The University of Helsinki 2023）。ここでのアクセシビリティは、大学進学や学生選考という局面に限定されない。能力や生活状況に関係なく、全ての学生と教育研究職員が平等に受容されていると感じること、アクセシビリティは大学コミュニティ全員のウェルビーイングを促進すること、そして、大学全体に浸透する考え方、施設、デジタルシステム、仕事や学習の環境、教育方法が、多様な個人的能力や生活状況を抱える学生及び教育研究職員の間での包摂性と平等の向上を可能にすること等、大学の基本的な価値観が示されている（The University of Helsinki 2023）。大学が提供するサービスやリソースに関して、誰もが利用しやすい快適な環境条件を整備することが、DEI推進を支える土台になっているとみなせる。

4.3. 学習・教育におけるDEIに関するアプローチと課題

それでは、学習・教育の文脈においてDEIはどのように推進されているのか。学習・教育の改善に関しては、ヘルシンキ大学は在学生アンケートの結果データや教務系データ（GPAや単位数等）を監視し、学習・教育の改善にフィードバックするシステム「HowULearn」（旧LEARN）を2000年代後半から構築してきた（鳥居 2021）。同システムは、ヘルシンキ大学大学教育学習センター（旧高等教育開発研究センター）が中心となるプロジェクトで開発され、シティーセンター・キャンパスでの実験的な運用を経て、2023年時点全てのキャンパス及び学位プログラムに導入されている。さらに、フィンランドで実施されている全国学生フィードバック調査の項目はHowULearnに基づいており、その結果が大学の財政配分に反映されることから（渡邊 2024）、全国的にも影響力を持っている。ヘルシンキ大学において、HowULearnは全学的な教育の質保証システムの一環に位置付く。アンケートに回答した学生は、自身の学習方法に関する情報や個別のコメント、学習を促進するためのヒント等を含むフィードバックを受け取り、各々に合った個人学習計画（personal study plan）についてスーパーバイザーと話し合う際の根拠データとして活用できる⁵⁾。

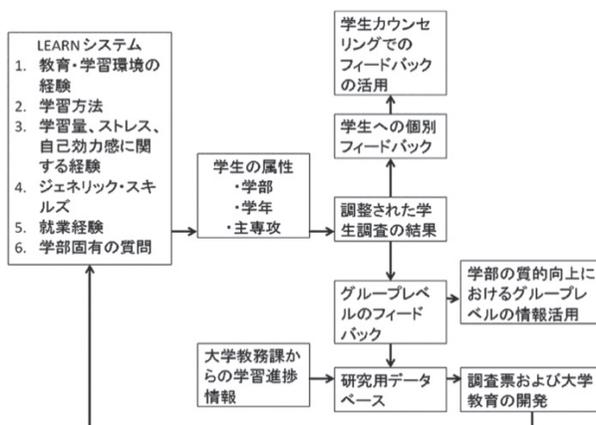


図1 教育・学習の質向上を支えるフィードバック・システム (旧LEARN)

出所：鳥居 (2021, 52) の図3-1をもとに作成。原典はParpala and Lindblom-Ylänne (2012)。

表2 学生アンケートの項目 (一部)

パート	項目
3 学習量とストレス	<p>◇あなたの学習量とストレスについて考え、次の質問に答えて下さい。 (1 = そう思わない、3 = どちらでもない、5 = そう思う)</p> <ul style="list-style-type: none"> 自分の学習量は過重であったため、極めて強い学習ストレスに見舞われた。 私は自分の学習に過剰な努力を払わなければいけなかった。 <p>(*ここでのストレスは、個人が感じる緊張、動揺、イライラや苦痛等の状態や、継続的な不安がもたらす不眠を指す。)</p> <p>◇あなたは現在のストレスのレベルをどのように判断しますか？ (1 = まったくストレスを感じていない、5 = 極めて強いストレスを感じている)</p>

出所：鳥居 (2021,55) の表3-1をもとに作成。

このHowULearnを組み込んだデジタルのフィードバック・システム「UniHow」は商品化され、ヘルシンキ大学関連のソフトウェア企業の管理下にある⁷⁾。そのため詳細は非公開だが、フィードバックを学習・教育の改善に繋げるという旧LEARNの基本コンセプトは継承されており、国内の他大学や、スウェーデンの大学でもパッケージ化されたシステムの利用が広がっている⁸⁾。ここでは鳥居 (2021) に基づき、フィードバック・システムの概要を見ておく。システムの基礎となる学生アンケートは、「教育・学習環境の経験」「学習方法」「学習量、ストレス、自己効力感に関する経験」「ジェネリック・スキルズ」「就業経験」「学部固有の質問」のパートで構成される (図1)。注目に値するのは、旧LEARNの頃より、同アンケートにウェルビーイングに関する視点や項目が組み込まれていたことである。

特に、パート3の学習量とストレスに関する項目 (表2) で、学習の負荷やストレスの状態が監視され、各学部で対策を講じるための根拠データとして活用されている点は重要である (鳥居2021)。いままシステムの運用過程では、教育学的な観点から、ウェルビーイングの文脈で学習・教育におけるメンタルヘルスやストレス管理をいかに支援するかについて専門的な検討がなされている。大学教育学習センター教授によれば、「計画的に学習するか否かや、学習を振り返らずに進めるかどうかは、学生の心身の健康に大きく影響する」⁹⁾ ことや、「これらの学習スタイルは、学

生が燃え尽き症候群等に陥るリスクを予測する重要な要因である」¹⁰⁾ こと等が把握されている。こうした学習過程への分析の視点は、ヘルシンキ大学の戦略的計画における重要課題やEDPの方針のみならず、国レベルのオーディットの評価項目とも整合している。

このように運用実績が蓄積されているフィードバック・システムだが、情勢変化の中で新たな課題が浮上している。それは、学習・教育改善への効果的活用という文脈で、平等・多様性の観点から学生のバックグラウンドに関するより多くの情報を得て支援に活かしたいとする教育現場のニーズに基づくものである。特に、国の動向で民族的マイノリティの問題に触れたように、近年増えている移民（フィンランド語及びスウェーデン語の話者ではない人）や留学生の存在を踏まえたデータの収集と分析が重要課題になっている¹¹⁾。同時に、学習・教育の改善のために学内の様々なデータを活用する上で、運営管理部門のIR分析室（Office of Institutional Research and Analysis）との協働が必要だと認識されている。

しかし、フィンランドではデータ保護法（*Tietosuojalaki* 1050/2018）等の法的規制により、人種・民族的背景、政治的見解、宗教、健康情報等の個人のバックグラウンドに基づく記録を保管する慣行がないため、これらの情報は大学の学籍データに含まれていない¹²⁾。従って、現時点では人種や民族等の属性データを活用した交差的（intersectional）な分析は十分に行われていない状況にある。平等・多様性の指標については、学士課程卒業生アンケートには関連項目が組み込まれているが、将来的な方策として、より詳細な学生のバックグラウンド情報（マイノリティ属性等）を収集するために自由回答式の任意設問を加えることが検討されている（The University of Helsinki 2021）。

5. おわりに

5-1. 結論及び示唆

以上の検討をふまえ、フィンランドの国家及び機関のレベルにおけるDEI推進の政策や取り組みに関する特質についてまとめる。国家レベルでは、これまで、法令を基盤としつつ、時にデータによるモニタリング等の手法を用いながら、平等・非差別・多様性の推進を図ってきた。近年、高等教育機関内の平等・非差別・多様性に対する問題意識の高まりにより、量的な拡充のみならず、質的な改善の必要性が強調されるようになってきている。その背景には、平等・非差別・多様性を自らのあるべき姿として捉えてきた大学及び政策関係者の姿勢と、少子高齢化が進む社会において、外国にルーツがある学生や教育研究職員に対し、フィンランドでのキャリアパスを保証することの必要性が認識されながらも、言語や環境等の壁により困難になっている現実等がある。

こうした枠組みの中、ヘルシンキ大学では法令等を遵守しつつ大学独自の平等・多様性方針を策定し、アクセシビリティを高め、全構成員のストレスやリスクを軽減することでウェルビーイングを持続させようとする実践が進められている。オーストラリア国立大学のように、特定のエクイティ・グループに重点を置き、事業計画やKPIs等に基づいて体系的に推進するというよりも、構成員の主体的な参画による幅広い方策の創出を推奨している点に特質がある。コミュニティ・メンバーがDEIの活動に加わりつつ理解を深めていくという点で、Scott（2020）が重視する再帰的なアプローチが採られているケースだと見なせる。こうしたアプローチは、全学方針文書に見た通り、

学外のステークホルダーを巻き込むことで、地域社会の取り組みの拡充と持続性にも寄与し得るものとなっている。そうした点からも、フィンランドのDEI政策や取り組みは、国際的な競争への対応やSDGsに即した大学ランキングでの存在感の誇示というよりも、平等や公正を重んじる伝統的な価値をめぐる現状への問題意識によるところが大きい。

一方、EDPで言及されているように、様々な方策の成果測定については、構成員のバックグラウンドに関するデータの収集・保管に限界がある（The University of Helsinki 2021）。フィンランドの高等教育全体で移民や留学生等の多様な学生の増加が予想される中、根拠に基づくモニタリングや成果検証に関しては、情報基盤をめぐる状況が変わらない限り、DEIの視点による交差的な分析のボトルネック解消は容易ではないと見られる。こうした情報基盤に関する課題はあるとしても、総じて、フィンランド社会の伝統や物事の決め方に根ざした参加型アプローチは、日本の大学に極めて重要な視点を提供している。特に、DEI推進に向けた指標の開発段階への学生参画は、大学の内部質保証システムを学生中心の視点から問い直し、体制や手続きを再考する上でも示唆に富む。

5-2. 今後の研究課題

本稿では、国家レベルについては、DEIの現状に対する問題意識から政策が立ち上がり、パフォーマンス協定や質保証等に組み込まれ、機関レベルの取り組みへとつながっていくメカニズムを概観した。制度的な枠組みの特徴を提示した一方、その実態の検証には十分に踏み込めていない。これらにおける具体的な議論の分析によって、機関の自律性を担保するしくみの実相のさらなる解明に繋がると考える。

また、機関レベルに関しては、Takayama et al. (2017) による大学内部の3階層モデルにそくせば、ヘルシンキ大学のマクロとメゾの一部に焦点をあてた分析にとどまっている。EDPは2024年から更新作業に入っていることから、包括的なDEIの推進アプローチの特質を解明するには、EDPの変更点等とともに、ミクロに関する検討を進めることが必要である。国家レベルの政策展開の検討とあわせて今後の研究課題としたい。さらに、ヘルシンキ大学のDEIアプローチと他機関（例として地方部の小規模大学等）のそれとの比較検討や、HowULearnをフィードバック・システムとして導入している国内外の機関との比較検討も残された課題である。

【注】

- 1) フィンランド教育文化省事務次官や、ヘルシンキ大学学長、同大学教育学習センター教授、同大学人事スペシャリスト（平等顧問）／EDP事務局長を対象に、本人の同意を得てヒアリング調査を実施した。
- 2) フィンランド教育文化省事務次官へのヒアリング（2024年2月19日）。
- 3) *Opetus- ja Kulttuuriministeriön ja Helsingin Yliopiston Välinen Sopimus Vuosille 2021-2024.*
- 4) *Opetus- ja Kulttuuriministeriön ja Helsingin Yliopiston Välinen Sopimus Vuosille 2025-2028.*
- 5) Kansallinen koulutuksen arviointikeskus, 3. kierros: Korkeakoulujen auditoinnit 2018–

2024.

(<https://www.karvi.fi/fi/arvioinnit/korkeakoulutus/3-kierros-korkeakoulujen-auditoinnit-2018-2024>, 2024.11.21)

6) University of Helsinki, 2023, The University of Helsinki in Numbers.

(<https://www.helsinki.fi/en/about-us/university-helsinki/university-numbers>, 2023.9.14)

7) University of Helsinki, 2024, UniHow System and HowULearn Questionnaire.

(<https://studies.helsinki.fi/instructions/article/unihow-system-and-howulearn-questionnaire>, 2024.11.18)

8) FUNIDATA, n.d., UniHow-More quality in learning and teaching. (<https://www.funidata.fi/en/services/unihow>, 2024.9.25)

9) ヘルシンキ大学大学教育学習センター教授へのヒアリング (2023年11月16日)。

10) ヘルシンキ大学大学教育学習センター教授へのヒアリング (2023年11月16日)。

11) ヘルシンキ大学大学教育学習センター教授へのヒアリング (2023年11月16日)。

12) ヘルシンキ大学人事スペシャリスト (平等顧問) /EDP事務局長へのヒアリング (2023年11月24日)。

【引用・参考文献】

相田美砂子、2022、「広島大学におけるダイバーシティ推進の取組み」『大学マネジメント』18 (3) : 15-19頁。

David, M. E., Amey, M. J., eds., 2020, *The SAGE Encyclopedia of Higher Education*, SAGE.

福留東土、2024、「米国におけるアカデミック・オートノミー」『IDE 現代の高等教育』No.662 : 36-40頁。

Hagiwara, M., Yamashita, H., and Nojiri, Y., 2020, “Fact Findings on the Synergy Effect between Diversity Management and Japanese Corporate Profitability,” *International Journal of Japan Association for Management Systems*, 12 Issue 1: 87-91.

Hansen, M. J., Keith, C. J., Mzumara, H. R., and Graunke, S., 2022, “Developing and Implementing an institutional research office diversity, equity, and inclusion strategic plan,” *New Directions for Institutional Research*, Issue 189-192: 93-108.

Husu, L., Saarikoski, T., 2007, “Promotion of Gender Equality in the University of Helsinki.” In: Sagaria, M.A.D., ed., *Women, Universities, and Change: Gender Equality in the European Union and the United States*, Issues in Higher Education, Palgrave Macmillan, New York, 113–131. DOI: 10.1057/9780230603509_8

Innolink, 2022, *Korkeakoulujen opetus- ja tutkimushenkilöstön tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden edistämishanke KOTAMO: Kyselyn tulokset*.

Jousilahti, J. Tanhua, I., Paavola, J., Alanko, L., Kinnunen, A., Louvrier, J., Husu, L.,

- Levola, M., and Kilpi, J., 2022, *KOTAMO Selvitys korkeakoulujen tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden tilasta Suomessa*. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö.
- Kansallinen koulutuksen arviointikeskus, 2019, *Korkeakoulujen auditointikäsikirja 2019-2024*. Tampere: PunaMusta.
- Kosunen, T., 2019, *Kohti saavutettavampaa korkeakoulutusta ja korkeakoulua*. Helsinki: PunaMusta.
- 国立大学法人東京大学, 2024, 「UTokyo Compass 2.0 多様性の海へ：対話が創造する未来 Into a Sea of Diversity: Creating the Future through Dialogue」(2021年9月30日、2024年5月31日改訂)。(https://www.u-tokyo.ac.jp/content/400241476.pdf, 2024.9.17)
- 松本学・温井香奈・大森昭生, 2022, 「ダイバーシティ&インクルージョン推進室設立の経験と今後の課題」『共愛学園前橋国際大学論集』22: 101-110頁。
- OCED, 2017, *PISA 2015 RESULTS (VOLUME III): STUDENTS' WELL-BEING*, OECD Publishing. (https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264273856-en.pdf?expires=1725016371&id=id&accname=guest&checksum=8A632D2922FBA1EF3E052A78F78D1457, 2024.8.30)
- OECD, 2019, *Education at a Glance 2019: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2019, *Korkeakoulutuksen ja tutkimuksen visio 2030*.
- Oxford Research AB, 2022, *Kansainvälisen vertailun tiivistelmä*.
- Parpala, A., Lindblom-Ylänne, S., 2012, "Using a research instrument for developing quality at the university," *Quality in Higher Education*, Vol. 18, No. 3, November: 313-328.
- 佐々木富和・大隈典子, 2022, 「DEIを基軸とした東北大学とワシントン大学の大学間提携の発展」『大学マネジメント』18(3): 2-8頁。
- Scott, C., 2020, "Managing and Regulating Commitments to Equality, Diversity and Inclusion in Higher Education," *Irish Educational Studies*, 39, 2: 175-191.
- 塩入徹弥, 2017, 「ダイバーシティマネジメントの推進について—女性活躍推進に関する取り組み—」『石油技術協会誌』82(2): 111-116頁。
- 高松侑矢, 2015, 「ダイバーシティ・マネジメントとグローバル・マインド形成の研究」『西南学院大学大学院研究論集』1: 1-14頁。
- Takayama, K., Kaplan, M., and Cook-Sather A., 2017, "Advancing Diversity and Inclusion through Strategic Multilevel Leadership," *Liberal Education*, 103(3-4): 22-29.
- Tanhua, I. ja Paaavola, J-M., 2022, *Sukupuolten tasa-arvo ja etninen tasa-arvo korkeakoulujen opetus- ja tutkimushenkilöstön keskuudessa –Kirjallisuuskatsaus*.
- 谷口真美, 2008, 「組織におけるダイバシティ・マネジメント」『日本労働研究雑誌』50(5): 69-84頁。
- The University of Helsinki, 2021, *The University of Helsinki Equality and Diversity Plan 2021–2024, II (Final2)*. (https://www.helsinki.fi/assets/drupal/2023-06/UH_Equality_Diversity_Plan_2021_2024_II_FINAL2.pdf, 2024.3.3)
- The University of Helsinki, 2023, *Accessibility Plan of the University of Helsinki 2023–2024*, RECTOR'S DECISION, HY/2587/00.00.06.00/2023, 7.3.2023. (ヘルシンキ大学EDP事務局長提

供の同大学内部資料)

The University of Helsinki, 2024, *Strategic Plan of The University of Helsinki 2021-2030: with the power of knowledge -- for the world*. (<https://www.helsinki.fi/en/about-us/strategy-economy-and-quality/strategic-plan-2021-2030/strategic-plan-of-the-university-of-helsinki>, 2024.9.17)

東北大学、2022、「東北大学ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DEI）推進宣言—多様性と公正性を包摂する教育・研究・就労環境の実現のために—」(https://www.tohoku.ac.jp/japanese/newimg/newsimg/news20220405_00_01.pdf, 2024.9.17)

鳥居朋子、2021、『大学のIRと学習・教育改革の諸相：変わりゆく大学の経験から学ぶ』玉川大学出版部。

鳥居朋子、2024、「オーストラリア国立大学の学習・教育戦略における多様性、公正、包摂の組織的推進」『名古屋高等教育研究』24号：131-153頁。

渡邊あや、2024、「フィンランドにおける大学教育への学生参画—学生の位置づけの変化を中心に—」『比較教育学研究』69：25-41頁。

【謝辞】

本論文は、JSPS 科研費 JP18K02422、JP21H00837、JP24K00433等による研究成果の一部である。調査にご協力いただいたみなさまにお礼申し上げます。

Characteristics of DEI Policies and Initiatives in Finnish Higher Education

Tomoko TORII Aya WATANABE

Abstract

This study investigates the key features of Finland's diversity, equity, and inclusion (DEI) policies and initiatives, ultimately providing insights for promoting DEI in Japanese higher education. Complemented by interview data, official reports, regulations, and university policies from the Finnish Ministry of Education and Culture and University of Helsinki are examined.

At the national level, Finland promotes equality, nondiscrimination, and diversity through legal frameworks and data monitoring. Universities and stakeholders uphold these values as societal ideas. However, owing to language and environmental constraints, demographic challenges, such as a declining birthrate and an aging population, create barriers to integrating international students and staff.

While complying with national laws, the University of Helsinki has adopted a holistic DEI approach that prioritizes well-being and stress reduction. Notably, the emphasis on participatory decision-making, particularly student engagement in developing DEI outcome indicators, reflects a strong student-centered approach. This suggests the potential for rethinking the university's internal quality assurance system to better support such initiatives.

