

「2016年度 事業計画」

1. 2016年度事業計画について

早稲田大学男女共同参画推進委員会は、2007年10月21日に発表した「男女共同参画宣言」を広く全学に周知し、本学における男女共同参画の推進してきた。この委員会を2016年7月1日に発展的に改組し、ダイバーシティ推進委員会を発足させたことで、これまでの男女共同参画に加え、障がい、およびセクシュアル・マイノリティに係る施策の企画に関する事項、またその他のダイバーシティ推進に関する事項まで活動を広げることとなった。そこで2016年度の事業計画に新たにダイバーシティ推進に関する項目を加え、進めていくこととする。

2. 2016年度の具体的事業計画

1) 女性専任教員比率の向上

①女性活躍推進法により設定した女性専任教員採用比率の数値目標の進捗を管理する。

- a. 「女性活躍推進法」により設定した女性専任教員採用比率の数値目標について各学術院・附属校と必要に応じた懇談の場を設けるなどして進捗を管理する。 (制度)

2) 女性専任職員および女性管理職の増員

①管理職向け研修を開催し、女性管理職比率が低い要因やその改善方法などについての意識を高める。

- a. 本学の専任職員 783人中、女性は174人でその比率は22.2%でありほとんど変化はない。また、全管理職172人中、女性の管理職は部長・副部長級3人(5.6%)、課長級15人(12.7%)であり(2015年6月1日現在)、女性職員比率は他大学に比して低く、指導的立場への女性の登用が遅れている。このような現状を改善すべく、すでに明らかになっている障壁を払拭するためにはどのような取り組みが必要か、人事部と検討し、実行する。さらに、男性専任職員のワークライフバランスを含めた問題意識を高めることなどを目的として、開催した講演会・シンポジウムなどを収録し、をオンデマンド配信する。(教育・制度)

②女性管理職比率が低迷する原因をとりまとめ、その障壁を取り除くための方策を検討し、人事部へ提案する。

- a. 女性管理職の増員のために女性管理職と女性一般職との懇談会を開催し、ニーズの把握とエンパワーメントの課題の把握、研修方法の開発に努める。(制度)

3) ダイバーシティ推進に対する教職員の意識向上

①新規採用教職員に研修を実施し、ダイバーシティ推進の意義と本学の取り組みへの理解を促す。

- a. 新たに採用された教職員には、「新入教員セミナー」、「新入職員研修」の中で、ダイバーシティの尊重・推進への理解を促す。(教育)

②教職員向けの研修・意見交換会等を開催し、「ダイバーシティ推進」「Waseda Vision 150」の周知徹底を図り、理解を深める。

- a. 教職員向けのシンポジウム、啓発セミナー、講演会、意見交換会等を開催して、「ダイバーシテ推

進」の周知と理解を深める。また、それぞれ開催報告をまとめ、Web サイト、ニュースレターなどに掲載する。(教育)

4) ライフイベントサポートシステムの改善と拡充

①すべての構成員に対し、両立支援の充実を図りつつ、所沢キャンパスに設置した授乳・搾乳室を含むすべてのキャンパスに存在する両立支援施設を有効活用し、全学に効果的なサポート体制を確立する。

a. 研究・仕事・学業と出産・育児・看護・介護等のライフイベントとの「両立」を支援するためダイバーシティ推進室 HP に設置した「両立支援ポータル」について、施設の利用や両立支援に関する各種制度などの情報を随時更新していく。(サポ・制度)

b. 各キャンパスの講座・交流会等の開催を通じて、ワークライフバランスに関する情報提供を行う。推進室が主催する講座・交流会等の内容については、「ワーク（研究）とライフ（プライベート）のバランス（両立）について」を柱とし、「研究者」「学生」「教職員」の対象者に応じたテーマを設定し、必要な情報をそれぞれに提供する。情報が必要だが参加が難しいという対象者を考慮し、講座については可能な限り映像配信をおこなう。また参加できない理由を調査検証し、各箇所への協力要請を可能な限りおこなう。(サポ・制度)

c. 引き続き関係箇所との懇談等を重ねるとともに、職員対象の「両立ランチ会」、研究者対象の「ランチ会」「ティーミーティング」を開催し、学内ニーズを正確に把握したうえで、育児との両立を支援するために必要な調整を行う。(サポ・制度)

②既存のライフイベントサポートシステムの制度・内容の拡充を図るとともに、学内に広く周知する。また、今後必要と思われる新たな制度の検討を行う。

a. 既存のライフイベントサポート諸制度について、利用状況や不足している制度などを把握し、新たに必要な制度の検討を進める。(サポ・制度)

5) キャリア初期研究者への支援

①キャリア初期研究者、非常勤講師等の研究・教育環境の整備と既存の制度の広報に努める。

a. キャリア初期研究者の支援窓口「メンター制度」を導入するための調査・検討をおこない、2016年度中の設置を目指す。相談業務休止に代わる支援の一環と位置付け、「相談」が必要になる前の予防対策としての機能とする。(サポ・制度)

b. キャリア初期研究者が研究とライフイベントの両立ができる環境を整えるため、各箇所への理解を促すとともに意識啓発をおこなう。特に、育児・介護との両立については、交流会等で情報収集をおこない、実情・要望を把握し、必要に応じた新規制度の設置および環境整備に関する検討をおこなうとともに可能な支援を検討する。現在利用できる施設や制度については、対象者を把握し、非常勤講師等を含め必要な情報を届ける広報活動をおこなう。(サポ・制度)

c. 以上の課題について教務部・研究推進部と連携し、支援体制を有機的に整備していく。(制度)

6) 女子学生の進学・就職支援

①全学生を対象とするダイバーシティ、ライフデザイン、キャリア形成等に関連する講義を開講する。

a. 男女共同参画への導入講座として、グローバルエデュケーションセンター設置の「女性・しごと・

ライフデザイン」「ウーマン・キャリアクリエイト」を継続して開講する。(教育)

b. 2015 年度に新規科目として設置された、WSC (早稲田サポーターズ倶楽部) メンバー基金寄附講座「ダイバーシティ・男女共同参画を学ぶ」を継続して開講する。(教育)

②各学術院のセミナー・ガイダンス等に後援・協力体制を整え、ダイバーシティの視点から学生の進学・就職を支援する。

a. キャリアセンターをはじめ、他箇所が開催する学生を対象としたセミナー、ガイダンス等について、協力体制を強化し、進学・就職に必要な意識啓発や情報提供をおこなう。大学院学生向けセミナーの実施についても連携の可能性を検討する。(教育・サポ)

7) 人権・ジェンダー・労働・ダイバーシティに関わる教育・研究の推進

①学内で現在開講されている関連科目の内容および担当者のデータベース化を進める。

a. 学内で現在開講されている関連科目のデータベースを更新・精緻化する。

b. 科目担当者が意見交換等を行う機会を設け、補完・強化すべき分野を検討する。(教育)

②学生を対象とするオンデマンド・コンテンツ作成の準備を進める。

a. 「わせだライフABC」「早稲田を知る」のコンテンツを見直す。(教育)

b. ハラスメント防止室などと連携して、新たなオンデマンド・コンテンツ作成の準備を進める。

また、主催する講演会などの模様を収録し、オンデマンド配信する。(教育)

③ダイバーシティを推進する上で必要な研究を推進するために、学内研究者のネットワークを形成する。

a. 関連講義科目、研究等の現状について、意見交換等の機会を設け連携の可能性を探る。(教育)

8) 国内外の大学および研究者との交流

①シンポジウム、講演会等を開催し、本学の学生・教職員のダイバーシティ推進についての理解を深めるとともに、外部にも公開して本学の取り組みを紹介する。

a. シンポジウム・講演会等を開催する。また、学内他箇所が主催するダイバーシティ関連のイベントを支援する。それについて案内や報告を Web サイトやニュースレターに掲載する。(教育)

②委員会委員・部会委員は、学内外を問わず、広くワークショップ・シンポジウム・講演会等に参加し、情報収集・意見交換を行う。

b. 他大学との交流にも重点を置き、委員会委員・部会委員は、学外のワークショップ、シンポジウム、講演会等に参加し、情報・意見交換などを行う。また、参加者はそれぞれ参加報告をまとめ、ホームページやニュースレターに掲載する。(教育)

9) 長期的な展望にたつダイバーシティの推進

①今後の大学の方針を明確にするため、早稲田大学が尊重・推進すべきダイバーシティについて議論する場を設定する。

10) ダイバーシティ推進に必要な各種調査の実施

①男女共同参画推進について 2013 年度実施の教職員全数調査結果を検証する。

a. 2008 年度と 2013 年度の調査の結果の比較・検証とともに、次回の調査実施方法などについて検討する。(広報)

②男女共同参画推進について学術院等への箇所調査の内容・実施方法を検討し、実施する。

- a. 「Waseda Vision 150」 および文部科学省スーパーグローバル大学創成支援事業の数値目標達成に向け、大学院等の現状、中長期の見通しなどを調査する。 (制度)

1 1) ダイバーシティ推進についての進捗状況の周知

①Web サイトによる情報発信の充実を図る。

- a. Web サイトによる情報発信を充実していく。ダイバーシティ推進に関連する国内外の情報を常に広く収集し、有用なものをタイムリーに掲載することに努める。 (広報・事務局)

②啓発を促進するため、リーフレットを活用する。

- a. 2015 年度発行リーフレットの活用を対象者別に展開し、啓発を促進する。必要に応じて、改訂版を作成する。 (広報)

③ポスターを全学に掲示、作成する。

- a. リーフレットと連動してポスターによる啓発を実施し、推進を強化する。 (広報)

④ニュースレターを発行する。

- a. 半年に1回 (発行は4月号と10月号)、簡易な形式のニュースレターを発行する。号毎にメインのテーマを決めて、ダイバーシティ推進の課題を浮き彫りにする。 (広報)

⑤定期的に学内広報物へ記事・話題を提供する。

- a. 既存の学内広報物である『新鐘』(学生部)、『早稲田ウィークリー』(同)、『CAMPUS NOW』(広報室)、『西北の風』(同)、『早稲田学報』(校友会・総長室)のほか、学生向けの手引書『CAMPUS HANDBOOK』(学生生活課)、『留学生ハンドブック』(留学センター)、『理工の達人』(理工学術院)、教員向けの手引書『学生対応マニュアル』(学生生活課)、『学部・研究科要項』(各学部・研究科)、その他において積極的に取り上げてもらえるよう、引き続き、各広報物の編集・発行箇所に交渉し記事を掲載する。 (広報)

以上

(2016. 7. 1)