

2019年度 ダイバーシティ推進委員会 事業計画

分野記号: ㊟(gender)ジェンダー／㊟(care)育児・介護／㊟(disability)障がい／㊟(sexual minority)セクシュアルマイノリティ／
㊟(race and ethnicity)人種・民族／㊟(others)その他

	年間目標	達成基準・状態	施策	担当	担当における具体的計画
1	長期的な展望に立つダイバーシティの推進	㊟㊟㊟㊟㊟㊟ 今後3年間の中期事業計画が策定でき、実現に向けた取り組みが進行している。	2018年度に実施した「ダイバーシティ推進に関する意識実態アンケート」の結果や社会情勢を踏まえ、今後3年間(2019-2021年)の中期計画を策定する。	委員会/推進室 制度環境部会 教育研修部会 調査広報部会	- アンケート調査の結果を分析し、取り組むべき課題を抽出し、プライオリティをつける。 - 上記を踏まえ、3年間の事業計画を策定する。
2	ダイバーシティ推進に対する全学的な意識向上	㊟ 障がい者や保育支援を要する方への配慮のあり方に対する教職員の理解が促進され、実際に配慮対応が導入されている。	「講演会・イベント等への配慮申請対応」の周知徹底に努め、教職員による運用をサポートする。	推進室 制度環境部会	- 情報保障、託児施設利用の双方について、運用面でのサポートを行い、主催者・利用者双方の意見を集約し、必要な改善を行う。 <「情報保障」サポート実施> 2019年6月21日 SDC主催『『カラコンエの花』特別上映会&トークイベント』 2019年6月28日 人事部主催管理職セミナー「誰もが暮らしやすい社会に向けて～障害者差別解消法が目指すもの～」(内閣府障害者施策担当参事官講演)
		㊟㊟ ジェンダー、セクシュアリティに関する施策が、3件以上実施されている。	①学内各種申請書類等における性別情報収集の必要性を検証し、不要な場合は性別欄を削除していく。 ②教職員向け研修コンテンツをスチューデントダイバーシティセンターと協働して制作する。 ③教職員の同性パートナーに対する福利厚生のあるあり方を検討する。	①委員会/推進室 制度環境部会 ②推進室 教育研修部会 ③委員会/推進室 制度環境部会	①全学的に「性別情報収集の必要性」の検証を依頼し、不要な性別記載欄については削除を要請する。 ②教員向けには授業時の学生対応を中心としたコンテンツとし、全教員の視聴を義務付ける。職員向けには大学経営セミナーの中で取り上げる(基本的な知識に関する事項とケーススタディで構成)。 ③福利厚生制度の現状を把握し、民間企業や他大学の実態を調査する。その結果を踏まえ、学内関係箇所の問題提起を行う。
		㊟㊟㊟㊟㊟㊟ ダイバーシティ推進に関する啓発セミナー、講演会、意見交換会等を年間6回以上開催する。	ダイバーシティ推進に関する啓発セミナー、講演会、意見交換会等を企画し、主催・共催する。	推進室 教育研修部会	2019年度実施予定 【公開講演会】 ・ロースクールに行こう！女性法律家はこんなに面白い!!(6月) ・男女共同参画・ダイバーシティの推進プロジェクト講演会(11月) 【学内者対象】 ・理工学術院共催「第5回Rikohティータイムシンポジウム」 ・ワーク・ライフデザインカフェ(早稲田・戸山・西早稲田・所沢キャンパスで開催) 【職員対象】 ・管理職セミナー「誰もが暮らしやすい社会に向けて～障害者差別解消法が目指すもの～」(内閣府障害者施策担当参事官)(6月28日) ・職場復帰セミナー(7月23日)

分野記号: ㊟(gender)ジェンダー／㊟(care)育児・介護／㊟(disability)障がい／㊟(sexual minority)セクシュアルマイノリティ／
㊟(race and ethnicity)人種・民族／㊟(others)その他

	年間目標	達成基準・状態	施策	担当	担当における具体的計画
		㊟ 「セクシュアルマイノリティ学生への配慮・対応ガイド(教職員向け)」第3版が発行され、活用されている。	「セクシュアルマイノリティ学生への配慮・対応ガイド(教職員向け)」第3版を発行し、それを活用した啓発活動を行う。	推進室 制度環境部会 教育研修部会	・2018年度に作成された第2版を活用した啓発活動を行う。＜教育研修部会＞ ・教育研修部会からの意見や助言を踏まえて第3版掲載内容の検討と見直しを行い、作成する(～2020年3月)＜制度環境部会＞
3	ダイバーシティに関わる教育・研究の推進	㊟㊟㊟㊟㊟㊟ WSCメンバーズ基金寄附講座「ダイバーシティ・男女共同参画を学ぶ」が円滑に実施され、学生に対する教育効果が実感できている。	昨年度の2科目より1科目増えて3科目を提供できるようになったことにともない総受講者数の増加を図る。良質な科目提供、円滑な授業運営を目指して、担当教員、ゲストスピーカー、TAとの連絡・調整を密に行う。	推進室 教育研修部会	・担当教員の力を借りて、多岐にわたる分野からゲストスピーカーを招聘することで教育内容の質の向上を図る。 ・科目登録前に当該寄附講座の魅力を学生に対してアピールし、登録者数の増加を図る。 ・公開講座の回ではSDC(スチューデントダイバーシティセンター)および各関係箇所と連携し、広く聴衆を集める(10月)。
		㊟㊟㊟㊟㊟㊟ 学内で提供されるダイバーシティ関連科目リストが学生、教職員に活用されている。	学内で開講中の関連科目の内容および担当教員のデータベースのアップデート作業を行う。	推進室 教育研修部会	・科目のデータ抽出・スクリーニング作業を行う(5月)。 ・部会委員への科目確認依頼・確認作業を行い、リストを完成させる(6月)。 ・完成したリストをWeb上で公開し、科目の存在を周知する(7月)。
		㊟ ハラスメント防止室との協働による啓発活動が開催されている。	ダイバーシティへの理解促進がハラスメント防止につながるという発想のもと、ハラスメント防止室との共催による啓発イベントを行う。	推進室 教育研修部会	・ハラスメント防止室とコラボレーションを行い、学生や教職員向けの啓発イベントを企画・共催する。
		㊟ 学内で働く障がい者とのコラボレーションによる教育活動が展開されている。	WUサービスとの連携により、障がい者の自立やインクルージョンなどに関心のある学生が、障がいスタッフと交流しながら学ぶ機会を提供する。	推進室 教育研修部会	・コーディネーター役の教員に理解を求め、授業またはゼミのゲストとしてWUサービスで働く障がいスタッフの招聘企画の交渉、調整を行う。
4	ライフイベントサポートシステムの改善と拡充	㊟ 従来の保育関連施設・育児支援制度に加え、新たな施設設置・制度導入の検討が行われている。	保育関連施設のあり方を検討し、改善の方向を模索する。 ベビーシッター補助制度、病後児保育制度導入の可能性を検討する。	委員会/推進室 制度環境部会	・教職員アンケートに見られる要望を踏まえ、コストや効果面での検証を行ったうえで、改善提案を行う。 ・新たな保育施設設置や病後児保育の導入可能性を検討するために、「学生・教職員用託児室」契約窓口である学生生活課と協議を行う。 ・一旦廃止となったベビーシッター補助制度について関係箇所と相談し、再導入の可能性を探る。
		㊟ 教員の出産育児に関する制度が利用者にとってわかりやすく提示されている。	2018年度に制作した「教員の出産育児に関する支援制度ロードマップ」の内容を充実させる。	推進室 制度環境部会 広報調査部会	・補足情報を収集し、ロードマップの充実を図る。＜制度環境部会＞ ・上記情報や利用者の声を集約し、Webサイトに掲載し、学内周知を図る。＜広報調査部会＞

分野記号: ㊟(gender)ジェンダー／㊟(care)育児・介護／㊟(disability)障がい／㊟(sexual minority)セクシュアルマイノリティ／
㊟(race and ethnicity)人種・民族／㊟(others)その他

	年間目標	達成基準・状態	施策	担当	担当における具体的計画
		㊟ 次世代育成支援対策推進法の「くるみん認定」再申請の準備が進んでいる。	男性の育児休職取得率を上げる。	委員会/推進室 制度環境部会 広報調査部会	・男性の育児休職取得率を上げるための方策として、具体的な仕組みづくりを検討し提案する。＜制度環境部会＞ ・男性の育児休職取得率向上に向けて、取得経験者の声を紹介する。＜広報調査部会＞
		㊟ 介護支援について必要な情報が教職員へ届いている。	介護支援について現状の制度を整理し、効果的な情宣を行う。	推進室 制度環境部会 広報調査部会	・介護と仕事(教育・研究を含む)の両立支援情報一覧をまとめる。＜制度環境部会＞ ・上記情報一覧をWebサイトへ掲載し、学内周知を図る。＜広報調査部会＞
5	ダイバーシティ推進 についての進捗状況 の周知	㊟㊟㊟㊟㊟ 早稲田大学のダイ バーシティ推進状況 が学内外に広く正し く認識されている。	ニュースレターを定期発行する。	推進室 広報調査部会	・さんかくニュースNo.22およびNo.23を企画・編集し、発行する。(2019年9月、2020年3月) ※タイムリーな話題をわかりやすく提供する。
			英語による情報発信をより充実させる。	推進室 広報調査部会	・WEB上の自箇所掲載記事の英訳率を30%まで向上させる。
			UDマップの内容を充実させ、最新情報に更新する。	推進室 制度環境部会 広報調査部会	・UDマップ(第2版)の内容を検証し、最新情報に更新して第3版を発行する。
6	女性専任教員 比率の向上	㊟ 女性活躍推進法で 定めた行動計画の 実施結果(5年間)が まとめられ、次の5年 間の行動計画が策定 されている。	女性活躍推進法で定めた行動計画(2019年度)の結果と、全行動計画期間の結果をとりまとめる。	委員会/推進室 制度環境部会	・任期の定めのない女性教員の採用割合を含む「女性の活躍に関する情報公表」を更新・公開する。(7月) ・全行動計画期間について取りまとめる。(公表は翌年度)
			過去5年間(2016～2020年度採用)の結果を検証し、次の5年間(2021～2025年度採用)の行動計画を策定する。	委員会/推進室 制度環境部会	・次の5年間(2021～2025年度採用)の任期の定めのない女性教員の採用数目標について、目標値の設定と達成に向けた現実的な行動計画案の策定を各学術院に依頼する。 ・向上に拍車をかけるようなインセンティブの可能性を検討する。
7	女性専任職員・ 女性管理職の 比率の向上	㊟ 女性職員管理職比 率が確実に向上して いる。	比率向上のために、管理職者(男女問わず)が留意すべきことを明確にし、周知徹底する。	委員会/推進室	・管理職者(男女問わず)が部下を育成する際に、(統計的に昇進意欲が男性に比べて低い傾向にあるとされる)女性職員に対して、どのような働きかけが効果的であるかを検討する。 ・上記に関連して、管理職を対象とした意見交換会を実施する。
8	女性キャリア初期 研究者への支援	㊟ 「メンター制度」の 利用者数が前年度より 増加している。	「メンター制度」や制度を利用した方の声を学内に周知する。	推進室 制度環境部会	・各学術院に対して制度への理解を促し、広報協力を依頼する。(4月:学術院長会での依頼、全専任教員へのチラシ配付、新任教員セミナーにおける制度説明実施済) ・学生部の協力を得て、対象となる女子学生・大学院生へのメール送信を行う。(4月実施済) ・将来的にすべての学術院にメンターの配置を行うことを目標にメンターの拡充を図り、メンティの増加につなげていく。 ・メンター、メンティー双方の意見を集約し、制度の改善を図る。

分野記号: ㊟(gender)ジェンダー／㊤(care)育児・介護／㊦(disability)障がい／㊧(sexual minority)セクシュアルマイノリティ／
㊨(race and ethnicity)人種・民族／㊩(others)その他

	年間目標	達成基準・状態	施策	担当	担当における具体的計画
9	女子学生の 進学・就職支援	㊟ 附属校の女子生徒 (高校生)への具体的 働きかけが行われ ている。	本庄高等学校の女子学生の学部 選択におけるベストマッチングを 促す取り組みを行う(文系理系を 問わず女性の少ない学問領域に 対する生徒・保護者のアンコン シヤスバイアスの低減を図る)。	推進室 教育研修部会	・高大接続推進課と協働し、本庄高等学院の 生徒向けにキャリア講座を実施する。 (9月「キャリアデザインウィーク」にて実施予 定)
		㊟ キャリアセンター等、 学内他箇所との協力 体制が強化されてい る。	キャリアセンターや各大学院等 による女子学生の進学・就職に関 するセミナー等に協力するととも に、ワークライフバランスを考 える機会を提供する。	推進室 教育研修部会	・各キャンパスにおける女子学生・女性研究者 支援のシンポジウムおよび交流会継続に加 え、ワークライフバランスをテーマとし学生・大 学院生を対象とした支援を行う。 ・学内外の関係箇所との連携を図り、情報提 供を行う。
10	バリアフリー化促進 に向けたハード面 での環境整備推進	㊦ 学内のハード面での バリアフリー化率が 向上している。	障がい学生支援室等と連携し、 障がい者への合理的配慮にもと づくバリアフリー化の促進向け た働きかけを行う。	委員会/推進室 制度環境部会	・現状における学内のバリアフリー化率(エレ ベーター、エスカレーター導入率等)を数値で 示す。未着手のエリア(号館)に対するバリアフ リー化の要請を関係箇所に行い、バリアフリー 化達成率の向上を図る。