

2019年度 ダイバーシティ推進委員会 事業報告

分野記号: ㉔ (gender) ジェンダー / ㉕ (care) 育児・介護 / ㉖ (disability) 障がい / ㉗ (sexual minority) セクシュアルマイリティ /
 ㉘ (race and ethnicity) 人種・民族 / ㉙ (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	達成状況
1	長期的な展望に立つダイバーシティの推進	㉔㉕㉖㉗㉘ 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 広報調査部会	・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。	・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た。(7月) ・上記を踏まえ、3年間の事業計画案を策定した。(7月)
2	ダイバーシティ推進に対する全学的な意識向上	㉖	「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)	・総務課へ依頼し、卒業式および入学式において文字通訳・手話通訳を導入、実施した。(4月・9月) ・2019年4月以降に寄せられた講演会での配慮対応に関する問合せ18件(うち情報保障関連15件、託児関連問合せ3件)へ対応した。合理的配慮の必要性に対する理解を深めていただくため、管理職セミナーにおいても文字通訳を実施した。 <「情報保障」サポート実施(7件)> ・6/21 SDC主催 『『カラコエの花』特別上映会&トークイベント』[手話通訳] ・6/28 人事部主催 障害者差別解消法関連管理職セミナー(内閣府障害者施策担当参事官講演)[文字通訳] ・9/18 文学学術院主催 ベアレンツデー全体説明会・個別相談会[手話通訳] ・11/29 ダイバーシティ推進室主催 ローゼンブルース理事公開講座[要約筆記] ・12/8 経営管理研究科主催 WBS入学説明会[要約筆記] ・12/17 GEC主催 手話科目開講記念シンポジウム[文字通訳] ・1/25 政治経済学術院主催 田中愛治先生最終講義[文字通訳] <その他合理的配慮の実施(2件)> ・10/3 ダイバーシティ推進室主催 「第5回Rikohティータイムシンポジウム」[キッズスペース設置]※但し講師用 ・1/27 ダイバーシティ推進室主催 「院生・若手研究者のランチ会(ワーク・ライフデザインカフェ in 文学学術院)」[キッズスペース設置]
						・出張システムについてカラーユニバーサルデザインに配慮した仕様変更を依頼(7月)、弱視ツールによる確認等を経て、文字色・画面色の設定変更が完了した。(11月) ・車椅子使用者が利用可能な演台の整備を要請し、大隈講堂に高さ調整が可能な演台を設置した。(3月)
		㉔㉗	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チュード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。	①「性別情報収集の必要性に関する見直し依頼」について、学術院長会において承認を得たうえで、より実効性を高めるため全管理職へ対応依頼を行った。(10月) 各箇所での見直しと検証を経て、引き続き性別欄を残す書類について「性別情報収集書類管理簿」を作成・提出いただくよう、管理職者会にて依頼した。(12月)(提出期日: 2020年9月30日) ②教職員向け啓発用の動画コンテンツ「ダイバーシティ&インクルージョンセミナー」について、スライド・アナウンス原稿・確認テストを日英で作成し、動画コンテンツの収録を行った。(2月)教職員セルフマネジメントセミナーに組み込み、Course N@viを介して2020年4月より視聴可能いただけるよう準備した。(3月) ③同性パートナーに対する福利厚生を整備している企業(JR東日本)、PRIDE指標2019における受賞大学(大阪大学・筑波大学・龍谷大学)へのヒアリングを実施し(1~2月)、提案書をまとめ、本学の制度整備に向け関係箇所へ依頼した。(2月)

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	達成状況	
	<p>㊟㊞㊟㊠㊡</p> <p>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。</p>	<p>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。</p>	<p>推進室 教育研修部会</p>	<p>2019年度実施予定</p> <p>【公開講演会】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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) <p>【学内者対象】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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) <p>【職員対象】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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) 	<p>【公開講演会】</p> <p><主催></p> <ul style="list-style-type: none"> ・11/29「大学におけるダイバーシティ推進－イェール大学の実践、早稲田大学への期待－」フランシス・ローゼンブルース学外理事(参加者数:108名) <p><後援></p> <ul style="list-style-type: none"> ・6/1「ロースクールに行こう！女性法律家はこんなに面白い!!」(主催:早稲田大学法務研究科)(参加者数:53名) <p>【学内対象者】</p> <p><主催></p> <ul style="list-style-type: none"> ・10/3「第5回Rikohティータイムシンポジウム」(共催:理工学術院 後援:キャリアセンター)(参加者数:42名) ・12/12「ワーク・ライフデザインカフェ in 人間科学学術院」(共催:人間科学学術院、後援:キャリアセンター)(参加者数:11名) ・1/27「院生・若手研究者のランチ会(ワーク・ライフデザインカフェ in 文学学術院)」(共催:文学学術院、後援:キャリアセンター)(参加者数:14名) ・1/30「ワーク・ライフデザインカフェ in 政治経済学術院」(共催:政治経済学術院、ICC(異文化交流センター)、後援:キャリアセンター)(参加者数:18名) <p><協力></p> <ul style="list-style-type: none"> ・11/26「Woman in Tech at Waseda University」(主催:Google Japan 共催:早稲田大学基幹理工学研究科他)(参加者数:25名) ・2/12「世界女性朝食会(化学工学会編)」(主催:化学工学会、共催:ダイバーシティ推進室)(参加者数:21名) <p>【職員対象】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・6/28 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～」(参加者数:107名) ・7/23 職場復帰セミナー(参加者数:12名) 	
	<p>㊠</p> <p>「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。</p>	<p>「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。</p>	<p>推進室 制度環境部会 教育研修部会</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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> 	<ul style="list-style-type: none"> ・学生からの相談に対する各箇所への配慮・対応依頼のために、「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2版を活用している。 ・「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版について、新たに英語版を加え制作、発行し、教職員へ配布した。(3月) 	
3	<p>ダイバーシティに関わる教育・研究の推進</p>	<p>㊟㊞㊟㊠㊡</p> <p>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。</p>	<p>昨年度の2科目より1科目増えて3科目を提供できることになったことに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。</p>	<p>推進室 教育研修部会</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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付講座の魅力を生徒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)。 	<p>「ダイバーシティを学ぶα(基礎講義編)」履修者数:153名、ゲストスピーカー:4名</p> <ul style="list-style-type: none"> 10/18「メディアとダイバーシティ」水無田気流氏(國學院大學教授、詩人、本学卒業生) 10/25「市民参加とダイバーシティ」近藤牧子氏(特定非営利活動法人開発教育協会理事、文学学術院非常勤講師) 11/8「企業とダイバーシティ」伊藤綾氏(リクルートホールディングスパートナー、本学卒業生) <p>【公開講座】</p> <ul style="list-style-type: none"> 11/22「より遠くへ」芦田創氏(リオパラリンピック銅メダリスト、本学卒業生)(145名) <p>「ダイバーシティを学ぶβ(実践編)」履修者数:135名、ゲストスピーカ:2名</p> <ul style="list-style-type: none"> 12/6「教育現場とLGBT」薬師実芳氏(特定非営利活動法人ReBit代表理事、本学卒業生) 12/13「大学で学ぶことを「当たり前」にするために」志磨村早紀氏(言語聴覚士、元障がい学生支援室スタッフ、本学卒業生) <p>【公開講座】</p> <ul style="list-style-type: none"> 12/20「大学とダイバーシティ」吉田文氏(教育・総合科学学術院教授)(153名) <p>「LGBTをめぐる法と社会」履修者数:59名、ゲストスピーカー:8名(内1回は公開講座)※2019年度新設科目</p> <ul style="list-style-type: none"> 10/8「LGBTと社会:アライとしての法律家の意義」藤田直介氏(LLAN代表理事)・杉本文秀氏(LLAN理事) 11/12「LGBTと家族」志田哲之氏(人間科学学術院講師) 11/19「LGBTと司法」森倫洋氏(LLAN理事)・佐々木弘造氏(LLAN理事) 11/26「労働当事者としてのLGBTに関する問題」藤田直介氏(LLAN代表理事)・安倍嘉一氏(LLANメンバー) <p>【公開講座】</p> <ul style="list-style-type: none"> 11/5「企業におけるLGBTに関する問題」高井寧氏(LLAN理事)・大島葉子氏(LLAN理事)、共催:GSセンター(履修者以外の参加者数:17名)
	<p>㊟㊞㊟㊠㊡</p> <p>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。</p>	<p>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。</p>	<p>推進室 教育研修部会</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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)。 	<ul style="list-style-type: none"> ・2019年度開講オープン科目のうち、149科目を「ダイバーシティ関連科目」としてWeb公開した。(7月) 	

	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	達成状況
		㊟ 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。	・12/6 全学共通オープン科目「ジェンダーを考える2」にて公開講座「ハラスメントを考える」を開催。(106名) (主催:ジェンダー研究所・グローバルエデュケーションセンター、共催:ハラスメント防止室・ダイバーシティ推進室)
		㊟ 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(現:株式会社ボラリス)で働く障がいスタッフの招聘企画の交渉、調整を行う。	・コーディネーター役の教員とWUサービス(現:株式会社ボラリス)とで実施内容を検討し、企画書を作成のうえ、10月にWUサービスへ障がいスタッフの派遣を依頼、12月9日に第1回連携授業を実施した。(12月)
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。	・2018年度教職員アンケートの結果から、ニーズが高かった学生・教職員託児室の補助額増額と利用対象者の拡大を提案し、2019年度春開合意事項として実現した。(補助額:500円/1時間⇒1,700円/1時間 新規利用対象者:研究員、研究助手、特任研究教授、TA、授業事務補助者、RA、研究補助者、非常勤嘱託)(10月) 2020年4月の改訂に先立ち、2020年1月より先行運用開始した。(1月) ・学生・教職員用託児室契約内容(当日オーダーや病後児保育など)について、学生部・委託業者と検討を行った。(1月) ・内閣府「ベビーシッター派遣事業」の制度導入の提案を行い、これが認められ、制度が導入された(3月)
		㊞ 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>	・ロードマップに各支援の詳細案内を加え、「教育研究活動と育児の両立のための支援一覧(教員編)」として作成した。(10月) ・2020年4月からの学生・教職員用託児室利用対象者拡大等の制度改定に伴い、改定内容を反映した内容をWebに掲載した。(1月) ・「教育研究活動と育児の両立のための支援一覧(教員編)」をWEBサイトへ掲載し周知した。(1月) ・学生・教職員用託児室利用対象者の拡大、大学補助の増額改定の内容をWEBサイトへ掲載し周知した。さらに、託児室ポスターをリニューアルし各学術院教員室、図書館、連絡バス等に広く掲示した。(1月)
		㊞ 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>	・くるみん認定を取得している他大学の事例を調査し、教員の育児目的休暇制度の導入について検討した。 ・男性の育児休職取得促進を図るため、さんかくニュースNo.23の「ワークライフバランス挑戦中」(連載記事)に、男性教員育児休職取得者の声を紹介した。(3月) ・くるみん認定基準の本学の到達状況を整理し、認定基準を満たすための今後の待遇改善の方針を人事課と確認した。(2月)
		㊞ 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>	・10/29 組織として介護離職者を極力出さないための方策として、「仕事と介護の両立支援セミナー(基礎編)」を開催した。(参加者数:64名) ・「教育研究活動と介護の両立のための支援一覧(教員編)」を作成し、掲載し周知した。(1月)
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No22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。	・「さんかくニュース」No.22を発行し、Webサイトにも掲載した。(9月)さらに、すべての記事を英訳し、Webサイトに掲載した。(10月) ・「さんかくニュース」No.23を発行し、Webサイトにも掲載した。さらに、すべての記事の英訳を行った。(3月)
			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。	・WEB上の自箇所掲載記事の英訳率は、29.1%となった。
						・ボン大学における早稲田大学デーにおいて、副委員長が本学のダイバーシティ推進について紹介した(5月)。 ・WiDS(Women in Data Science) Ambassador Meetup(スタンフォード大学)において、委員長が本学のダイバーシティ推進について紹介した。(8月) ・私学経営研究会からの依頼を受けて、担当理事が全国の私学関係者に対して「私学教職員のワークライフバランス」について講演を行った。(9月) ・IDE大学協会からの依頼を受けて、委員長が「IDE現代の高等教育」(No.614)に本学のセクシュアルマイノリティの取り組み事例を寄稿した(ダイバーシティ推進室職員との共同執筆)。(10月) ・オープンキャンパスにおいて、UDマップ(ユニバーサルデザインマップ)を各キャンパスに掲出した。入学センターに対して、次年度以降のオープンキャンパスパンフレットへのUDマップ掲載依頼を行った。(8月) ・UDマップ(ユニバーサルデザインマップ)上のダイバーシティ関連施設・設備情報を全て精査し、正確な位置に日英で記載するとともに、マップや文字を拡大してリニューアル、第4版として発行した。(2月)広報課に協力を依頼し、大学WEBトップページからUDマップにダイレクトにアクセスできるようにした。(2月)

	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	達成状況
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、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。 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	・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)	・任期の定めのない教員の採用比率を情報公開した。(8月) ・各学術院の2020年度の女性教員採用状況を調査・集計し、全計画期間の実績を取りまとめた。(2月)
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。	・担当常任から女性職員育成・昇進の現状と展望に関するヒアリングを行い、女性管理職比率が低い要因の把握と長期的な視座から今後の対応を協議した。(10月) ・イクボス(女性管理職育成)および男性の育児休職取得促進をテーマとした座談会を企画し、3月下旬を実施を予定していたが、新型コロナウイルス感染症の影響により次年度へ延期となった。
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。	・学術院教授会にてメンター制度チラシを配付し、制度の周知徹底をした。(5月～7月) ・2019年4月以降、メンター制度利用へ11名の大学院生から申請があり、推進室との事前面談後、うち8名がメンターと面談した。(5月～10月) ・制度の改善に活かすため、メンターおよびメンティーに対して、メンター制度に関するアンケートを実施した。(10月) ・メンター制度利用促進のため、利用者の声を「さんかくニュース」に掲載し、Webサイトにおいても公開した。(9月) ・2019年11月以降、2名の学部生・大学院生からメンター制度利用申請があり、推進室との事前面談後、メンターと面談した。(11月～2月) ・メンターの教員とメンター増員や制度改善へ向けたヒヤリングを行った。(3月)
9	女子学生の進学・就職支援	㊟ 附属校の女子生徒(高校生)への具体的な働きかけが行われている。	本庄高等学院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が少ない学問領域に対する生徒・保護者のアンコンシャ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)	・9/14 高大接続推進課および本庄高等学院と協働し、「本庄高等学院キャリアデザインウィーク」において理工学研究科出身の卒業生を講師として派遣し、キャリア紹介講義「ある理系女子の歩み」を行った。(参加者数:8名)
		㊟ 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学術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。	<主催> ・10/3 「第5回Rikohティータイムシンポジウム」(共催:理工学術院、後援:キャリアセンター) ・12/12 「ワーク・ライフデザインカフェ in 人間科学学術院」(共催:人間科学学術院、後援:キャリアセンター) ・1/27 「院生・若手研究者のランチ会(ワーク・ライフデザインカフェ in 文学学術院)」(共催:文学学術院、後援:キャリアセンター) ・1/30 「ワーク・ライフデザインカフェ in 政治経済学術院」(共催:政治経済学術院、ICC(異文化交流センター)後援:キャリアセンター) <共催> ・2/12「Global Women's Breakfast- The Society of Chemical Engineers, Japan(世界女性朝食会 化学工学会編)」(主催:化学工学会) <後援> ・6/1 「ロースクールに行こう! 女性法律家はこんなに面白い!!」(主催:早稲田大学法務研究科) ・11/3 「来たれ、リーガル女子!」(主催:日本弁護士連合会、早稲田大学法務研究科ほか) <協力> ・11/26 「Women in Tech at Waseda University」(主催:Google Japan 共催:早稲田大学基幹理工学研究科ほか) ・12/7 「第15回 TWN企画 OG達のリアルを聞いて自分の未来を発見しよう」(主催:稲門女性ネットワーク、キャリアセンター)
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に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。	・視覚障がい学生からの要望をヒアリングし、3号館点字ブロック敷設、15号館周辺階段識別シール貼付等の改修を要請し、実現した。(8月～3月) ・上記の確認も兼ねて、主管箇所、関係箇所と打合せを行い、2019年度中実施予定のエレベーター設置工事の状況を確認、未着手エリア(号館)に対する要請を行った。(10月) ・4キャンパスを実地踏査し、だれでもトイレ設備や建物周辺段差等、UDマップ改訂に反映する情報を収集・精査した。同時に掲載情報をすべてリスト化して主管箇所と擦りあわせるとともに、各キャンパス内の今後の工事状況を確認した。(11月～1月) ・UDマップ第4版を発行する(2月)とともに、UDマップが大学WEBサイトトップページからアクセスできるようにした。(3月)