

2021 年度ダイバーシティ推進委員会事業報告

1. 年間の進捗状況

1)男女共同参画やダイバーシティを推進する組織・システム・制度の検討・整備

・7月、「くるみん認定」取得に向けて、前回（2018年度申請時）不認定理由と指摘された人事制度を改善したうえで、あらためて申請を行った。1月、本学として初めて「くるみん認定」を受けることができた。2月、Webサイトを介して学内外へ周知を行った。認定マーク（「くるみんマーク」）の活用に関するガイドラインを策定した。

・8月、職場における LGBTQ+などのセクシュアルマイノリティへの取り組みに対する評価指標である「PRIDE指標」の獲得に向けて、昨年に続き申請を行った。10月、昨年同様「シルバー認定」との内示を受けた。11月、公式発表を受けて Web サイトを介して広報を行った。その後、両立支援や福利厚生制度におけるパートナー（どのような性別同士であるかを問わず、学生および教職員と事実上の婚姻と同様の事情にあると大学が認めた者）への適用拡大が決定し、2022 年度より施行されることとなった。

・7月のダイバーシティ推進委員会での議論を受け、8月、本学のダイバーシティ推進の状況を客観的に測定する指標（インデックス）の策定に向けた検討を開始した。来年度以降の導入を目指し、11月の推進委員会、1月の制度環境部会を経て、素案を作成し3月のダイバーシティ推進委員会で検討を重ねた。

2)女性専任教員比率、女性職員管理職比率の向上

・厚生労働省に報告した女性活躍推進法にもとづく「一般事業主行動計画」（計画期間：2021 年度～2025 年度）について、4月の学術院長会において報告した。行動計画として掲げた「任期の定めのない女性専任教員採用率」の目標値（25%）達成、「女性管理職比率」の目標値（15%）達成に向けた対策をそれぞれ明示し、Web サイト（4月）およびニュースレター「さんかくニュース」（9月発行）を介して全学周知した。

・4月の学術院長会では、2016 年度～2021 年度の女性専任教員採用率を（5 年スパンの経時変化の形で）学術院・附属校ごとに集計した値を報告するとともに、今後の目標達成に向けた工夫と取り組みを依頼した。2月、学術院等からの報告結果を集計した。3月の経営執行会議、4月の学術院長会にて報告した。

・5月、上述の目標達成のための対策の中心である「アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）」の低減に向けた取り組みの一環として、講演会「ダイバーシティ推進を阻むアンコンシャス・バイアス」（10月22日開催）の企画調整を開始し、9月から広報活動を開始して教職員に対して参加を呼びかけた。教員、職員、学生、本学名誉教授、卒業生・修了生、他大学教職員等の 215 名の出席を得た。参加者の満足度は高く、多くの教職員に「内なるアンコンシャス・バイアスの存在」に対する気づきを得ていただく機会を提供することができた。11月、講演会「ダイバーシティ推進を阻むアンコンシャス・バイアス」の動画を Moodle 上に公開し、専任教職員による視聴が可能となり、2月には同講演会の記録を Web サイトで公開した。さらなる啓発のため、3月には「無意識のバイアスーUnconscious Biasーを知っていますか？」のリーフレットを教職員に配付した。

・9月、ニュースレター「さんかくニュース」に、理工学術院による独自の取り組み「理工学術院女性キャリア支援制度」の概要と成果を紹介する記事を掲載し、本学における女性専任教員比率向上に向けた好取組事例として広く全学教職員に周知した。

・厚生労働省に報告した次世代育成支援対策推進法にもとづく「一般事業主行動計画」（計画期間：2021 年度～2023 年度）について、Web サイト（4月）およびニュースレター「さんかくニュース」（9月発行）を介して全学周知した。

・9月、女性職員のキャリア志向醸成を図り、ロールモデルとなる管理職の姿を紹介する新規セミナー「Casual Talk on my 3 Rulesーわたしが大切にしている3つのことー」を企画提案した。3月に2回実施し、延べ65名の参加者を得た。

・6月に公募を開始した「次世代リーダー研修」について、女性職員の参加を促す働きかけが奏功し、結果的に参加者に占める女性職員の割合が初めて40%を超えた。前年度までは最大で20%であったことから比較すると倍増した。(実施期間：2021年7月～2022年1月)

・4月、新任メンター2名を迎え、新体制のもと「女性研究者メンター制度」を運用開始した。併せて、メンターの位置付けを明確にした(教育研修部会のメンターチーム)。感染症拡大の状況下においては、オンライン対応を基本としているが、メンティ希望者6名に対して事前面談、5名に対してメンタリングが行われた。

・女性専任教員比率、女性職員管理職比率の推移は以下のとおり。

女性 教員 比率	年度	2017	2018	2019	2020	2021
	目標値	18.0%	17.2%	18.7%	19.4%	20.1%
	確定値	15.4%	17.0%	17.1%	18.4%	19.4%
	算出基準日 根拠・内訳	確定値は2017年4月1日現在	確定値は2018年11月1日現在 根拠： 全教員数：1,846名 女性教員数：313名	確定値は2019年11月1日現在 根拠： 全教員数：1,849名 女性教員数：316名	確定値は2020年11月1日現在 根拠： 全教員数：1,854名 女性教員数：342名	2021年11月1日現在 根拠： 全教員数：1,853名 女性教員数：359名
女性 管理 職比 率	年度	2017	2018	2019	2020	2021
	目標値	12.1%	13.3%	14.5%	15%	13.3%
	確定値	11.6%	11.7%	11.5%	12.8%	12.6%
	算出基準日 根拠・内訳	確定値は2017年12月1日	確定値は2018年12月1日 根拠： 全管理職：179名 女性管理職：21名	確定値は2019年12月1日 根拠： 全管理職：182名 女性管理職：21名	確定値は2020年12月1日 根拠： 全管理職：180名 女性管理職：23名	確定値は2021年12月1日 根拠： 全管理職：182名 女性管理職：23名

3)ダイバーシティ推進に対する学生・教職員の意識向上、風土改善

・4月、LGBTQ+について正しく理解し、適切に支援することのできる教職員を養成するため、GSセンターが企画提案した「ALLY養成研修」が職員研修として導入され、5月に初回の研修が行われ、学生対応箇所の職員を中心に受講した。11月に第二回の実施があり、年間で31名の職員が受講した。

・ダイバーシティ推進室開設5周年記念シンポジウムの開催を企画し、10月に実施した。シンポジウムでは本学のダイバーシティ推進の現在地を把握し、現状の課題を分析し、課題の解決に向けた講演会「ダイバーシティ推進を阻むアンコンシャス・バイアス」を受けて、パネルディスカッションで解決の方向性を探り、ダイバーシティ推進によってもたらされる成果を展望した。教職員の意識向上を図るFD/SDとして位置づけ、教員役職者、職員管理職をはじめ広く教職員に参加を呼びかけ、実施後は一定の成果を実感することができた。出席できなかった教職員のため、Moodleで講演会動画視聴ができるようにし、シンポジウム全体の記録集をWebサイトにて公開した。

・9月、教職員への啓発に活用されているセルフマネジメントセミナー「ダイバーシティ&インクルージョンセミナー」(スチューデントダイバーシティセンター(以下、SDC)と協働で制作、2020年度より公開中)について、2022年度からの新しいクール(3年間)開始に向けてコンテンツ(動画、ppt資料、テスト問題)をリニューアルし、再収録を行った。(講師：下田啓スチューデントダイバーシティセンター長)

・2019年12月～2020年9月にかけて実施した「性別情報収集の必要性の検証」を経て、合理的理由等により引き続き性別情報の収集が必要と判断された旨、報告のあった書類等のうち疑義があるものを中心に、当該箇所に対して妥当性の確認依頼を行った。リスト化、公開は2022年度以降の予定。

・Webサイト上で公開している「(教職員向け)セクシュアルマイノリティ学生への配慮・対応ガイド」(第4版)に対する評価の高まりを受け、4月以降、外部の教育機関(中学、高校、大学等)教員からの照会が寄せられるようになった。他大学(横浜市立大学)より当該ガイドの内容をベースにFD/SD研修会を行ってほ

しいとの依頼があり、ダイバーシティ推進室、GS センター職員が対応した（9月）。

12 月には東京大学からの要請に応じて所室長に、1 月には JAFSA（国際教育交流協議会）からの要請に応じて国際部長のリー・マージ委員に、それぞれご対応いただいた。他大学等への裨益という視点から、社会への貢献を果たすことができた。

4)ワークライフバランス・サポート体制の改善と拡充

・4 月、所沢キャンパスに待望の学生・教職員用託児室（100 号館 302 号室）を新設することができ、活用されるようになった。実際の利用者の声を 9 月発行の「さんかくニュース」、Web サイトに掲載したことが奏功し、利用者も徐々に増えてきている。

・昨年に引き続き、教職員のための新たな育児支援策として、内閣府が実施する「ベビーシッター派遣事業」を利用して、教職員に対する「ベビーシッター派遣事業割引券」の交付を行った。感染症拡大にともない、保育園の登園自粛を受け、利用者が急増した。年間、952 枚の割引券が活用された。

・6 月、改正育児介護休業法の成立を踏まえ、男性職員の育児休職取得比率向上を目指し、男性職員をターゲットとしたポスター、チラシを作成し、全学周知するとともに、管理職者に対して、部下の配偶者の出産予定に関する情報をキャッチしたタイミングで、当該チラシを手渡ししてもらう（休業に対する背中を押してもらう）よう、管理職者会で依頼した。

5)多様な学生・教職員が共存するアカデミック・コミュニティを形成するための環境整備

・4 月、障がい者への合理的配慮にもとづく情報保障にかかる経費補助にあたり、WSC 基金を財源とすることができるようになったことを受け、一層の合理的配慮の拡充が可能となる環境を整備することができた。これを受け、MyWaseda、Web サイトを介して広く全学に周知し、情報保障等の合理的配慮の提供について、開催案内に明記していただくようあらためて依頼した。

・4 月、聴覚に障がいのある学生がオープン科目の教務補助者（TA）として勤務するにあたり、主管箇所からの依頼を受け、当事者および授業担当教員の意向確認を行いながら、春学期、秋学期とも手話通訳者の手配と各種調整を行った。

・4 月、障がいのある教員が勤務するキャンパスにおける施設面のバリアフリー化について相談を受け、当事者の意向を確認し所属箇所と連携を取りながら、環境改善に導いた。

・SDC との連携強化により全学的な視座からダイバーシティを推進することを目指し、ダイバーシティ推進担当理事、SDC、ダイバーシティ推進室による合同ミーティングを継続している。SDC 主催の勉強会に推進室も参加するなど、知識と情報の共有を図る取り組みが進んだ。

・ダイバーシティ推進室 5 周年記念シンポジウムの実施（準備）にあたり、SDC に対して資料提供、センター長の登壇などを依頼し、SDC に共催者として協力いただくことができた。

・7 月、「教員の出産・育児休職・介護休職に関する手引」の英語版の整備の必要性を主管箇所に提案した。主管箇所の依頼を受けて推進室のノウハウをもとに翻訳依頼およびブルーフリードの支援を行ったことにより、日本語を解さない教員への英語による情報提供を促進することができた（9 月）。さらに、関連する MyWaseda の申請画面の日英併記を提案したうえで、推進室が翻訳手配およびブルーフリードの支援を行った。（11 月）

・9 月、LGBTQ 対応における課題であった「教職員の同性パートナーを視野に入れた人事・福利厚生制度」の整備に関連して、主管箇所とともに具体的な検討を開始した。関連して推進室は導入事例のある企業十数社に対してヒアリングを行い、主管箇所に報告をした。その後、仕事と育児・介護の両立支援、休暇・休職等の人事諸制度において、パートナーへの適用拡大を 2022 年 4 月から開始することが正式に承認され、4 月から導入されることとなった。パートナーとは、どのような性別同士であるかを問わず、教職員と事実上の婚姻と同様の事情にあると大学が認めた者を意味する。

・7 月、特例子会社(株)早稲田大学ポラリスの社員と学生の交流授業を実施したことにより、約 130 名の学生たちに障がい者雇用、共生社会、社会的包摂などについて考える機会を提供した。さらに、広く教職員にも理解

を深めてもらうことを意図し、報告書を Web サイト上に公開した。12 月にも同様の交流授業を実施し、約 50 名の学生たちに学びの機会を与えることができた。

・キャンパス企画部、障がい学生支援室、ダイバーシティ推進室による連絡会を継続的に開催し、問題意識の共有、工事の進捗状況に関する情報共有を図り、ハード面のバリアフリー化推進につなぐことができた。

2. 年間の自己評価

1) 目標達成度合いの測定結果

・「くるみん認定」という公的評価を得たことは本学の子育て支援の施策や就労環境が良好であることの証であり、これまでの長年にわたる支援拡充と制度改善等の取り組みの成果が評価されたものである。

・LGBTQ+ 対応における課題であった人事制度・福利厚生制度におけるパートナーへの適用拡大が可能となったことは大きな前進であり、「PRIDE 指標 2022」におけるゴールド認定の実現可能性が見えてきた。

・PRIDE 指標、くるみん認定とも認定を受けている私立大学は極めて少ないので、他大学との差別化を図り、LGBTQ+ 対応、子育て支援・両立支援における本学の強みを広く学内外にアピールすることができた。

・「ジェンダーギャップの改善」という目標については、日本の長年にわたる歴史的・社会的背景、アンコンシャス・バイアスなどの根強い障壁に阻まれ、進捗は依然として緩やかである。しかしながら、SDGs の理念への理解が浸透し、とりわけ「ジェンダー平等」に対する注目が高まりを見せる社会的動向の中で、意識改革を促す取り組みや啓発活動を継続的に行うことで、徐々にではあるが改善の方向に向かいつつある。

・「ジェンダー平等／男女共同参画」以外の 3 つの柱「国籍・人種・民族、宗教・文化」、「障がい」、「LGBTQ+ (SOGI)」については、意識改革に向けた働きかけや環境整備に向けた不断の努力を行うことで一定の成果が達成しやすいため、概ね順調に成果を出すことができた。学外からも本学のダイバーシティ推進における「強み」と評されるに至っている。とりわけ LGBTQ+ 対応については、学外からの要請に応じて本学がこれまでの経験から得た知見を教示する機会も増えており、他大学等への裨益という意味での社会貢献ができている。

2) 施策の分析

・ダイバーシティ推進、女性比率の向上が組織に対してもつ意義や目的が教職員間に十分に浸透しない中で、数値目標の達成をゴールと掲げてきたという反省に基づき、2021 年度はジェンダーギャップの改善、数値目標の達成は手段であり、目指すべきゴールは「多様な人材構成のもとで生み出されるイノベーションやダイナミックな変革」であることを改めて認識し、それが大学の発展に必要であるという戦略的視点から「ダイバーシティ & インクルージョン」の意義を訴える取り組みを行った。2022 年度から必須となったセルフマネジメントセミナーのコンテンツにもこの視点を盛り込んだことから、中・長期的に大学内にこの意識が深く浸透することを期待しつつ、すべての構成員に理解されるまで積極的な啓発活動を続けていく必要があることを確認した。

・ジェンダーギャップの改善を目指すなかで、進捗が緩やかな女性教員の採用比率向上については、意識改革に向けた働きかけだけでは、期待する結果が得られない状況が続いている。女性教員を積極的に増やするという意識のもとに、ダイナミックな施策を実施することで一定の成果を上げている学術院の好取組事例を紹介することで、全学的に良い影響が広まっていくことを期待したい。

・「くるみん認定」を受けたことで「育児との両立を目指す研究者にとって働きやすい大学」としてイメージの向上を図ることができた。これにともない、今後の教員採用における女性応募者を増やしていく動きにつながることを期待している。

3) 次期目標等への反映の方向性

・LGBTQ+ 学生への対応について高い評価を受ける一方で、教職員への対応は十分とは言えない状態が続いてきた。わが国においてはこの分野における先駆的な大学が少なく、LGBTQ+ 受容促進を教職員間に広げられ

ば、先進的取り組み事例として国内外から高く評価されると考え、PRIDE 指標の最高位のゴールド認定獲得を目標としてきた。その中で、これまで課題であった人事・福利厚生制度における LGBTQ+ 対応の実現見込みが立ったことから、来年度はゴールド認定が見込まれる。結果、構成員に対する LGBTQ+ 対応が国内外から評価され、多様性の包摂という面で先進的な大学としての評価を得ることが期待される。

・ジェンダーギャップ改善の阻害要因である「アンコンシャス・バイアス（無意識のバイアス）の低減」に向けた取り組みを進めることが必須である、という認識のもと、さまざまな啓発活動を実施してきた。2022 年度はその成果物を活用し、さらなる啓発活動、働きかけを継続的に行っていく。

・ジェンダーギャップの改善や数値目標の達成はあくまでも手段に過ぎず、目指すべきゴールは「多様な人材構成のもとで生み出されるイノベーションやダイナミックな変革」であり、それこそが大学の発展や価値向上に必要であるという戦略的視点から、「ダイバーシティ & インクルージョン」の必要性について教職員へ訴えていく。（2022 年度から必須となるセルフマネジメントセミナーのコンテンツの活用により実現を目指す。）

・全国ダイバーシティネットワークをはじめ他大学のダイバーシティ関連部門との対外的ネットワークを構築し、本学における先進的な取り組みや経験から得た知見を他大学のダイバーシティ推進に活用してもらえよう貢献を果たしていく。併せて、本学の強みを活かした啓発活動と他大学の強みを活かした啓発活動を相互に活用できるような協力体制を整えていく。

以 上

<ご参考> VISION150 核心戦略12, 13プロジェクト（主管箇所:ダイバーシティ推進室 実施責任者:麻生 享志 理事）

目的	【核心 12 関連】 真のグローバル化を実現するために、組織・システム・制度を検討し、学生・教職員の人的構成の男女格差を是正し、大学運営の意思決定における男女共同参画の実現をめざすとともにダイバーシティを推進する。また、学生・教職員がワークライフバランスを保てるよう、効果的で具体的な措置を講ずる。 【核心 13 関連】 真のグローバル化を実現するためにダイバーシティを推進する。それによって、国籍、性別（男女だけではない性の多様化）、障がいの有無等にかかわらず、大学内の教育・研究・就労に関わる「人」が多様化し、それぞれの目線から教育・研究・就労に関わることにより、新たな発想が生まれ、大学の進化につながるアカデミック・コミュニティとなる。多様な「人びと」が自然に共存できるような新たなアカデミック・コミュニティの形成を目指す。
目標	【核心 12 関連】 ・男女共同参画やダイバーシティを推進する組織・システム・制度の検討・整備 ・女性専任教員比率、女性職員管理職比率の向上 ・ダイバーシティ推進に対する学生・教職員の意識向上、風土改善 ・ワークライフバランス・サポート体制の改善と拡充 【核心 13 関連】 ・多様な学生・教職員が共存するアカデミック・コミュニティを形成するための環境整備