

2023年度 ダイバーシティ推進委員会事業計画

No.	目標	(特筆すべき)課題	事業内容	具体的取組
1	1. ダイバーシティ推進に対する全学的な意識向上	改正障害者差別解消法の施行に伴う合理的配慮の義務化への適切な対応および啓発活動	障がい者や育児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を促進し、実際に配慮対応を導入していく。	改正障害者差別解消法の施行に伴う合理的配慮の義務化への適切な対応および啓発活動を行っていく。
2				「講演会・イベント等への配慮申請対応」についてあらためて周知し、全学での配慮対応への理解促進を図る。
3			教職員、学生等のダイバーシティ推進に関する意識向上を図るための研修・学習機会を提供する。	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。
4				教職員対象の研修実施と今後の拡充について検討を進める。
5			異文化を受容する力を醸成するための異文化理解促進活動を展開する。	すべての構成員が、国籍・人種・民族の違いによる差別や偏見を受けることなく、平等に(学生)正課活動、正課外活動、研究活動、(教員)教育研究活動、(職員)業務活動を遂行できる環境を享受できる大学づくりを目指す。
6	2. ダイバーシティに関わる教育・研究の推進	多角的視点によるダイバーシティの推進を展開するための、他機関・他大学との連携	他大学・他機関とのネットワークを構築する。	慶應義塾大学との連携イベントを実施する。
7			学生がダイバーシティ推進の意義をより理解できるよう、ダイバーシティ推進に関わる教育を充実し、必要な分野の教育体制を確立する。	GEC設置科目「ダイバーシティを学ぶ」、「LGBTをめぐる法と社会」が円滑に実施する。
8				ダイバーシティ関連科目リスト学生、教職員に提供する。
9				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、コンプライアンス推進室(ハラスメント防止委員会事務局)との共催による啓発イベントを行う。
10				学内で働く障がい者とのコラボレーションによるインクルージョン教育活動が展開されている。
11			女性キャリア初期研究者への支援を行う。	「メンター制度」や周知方法を見直し、利用者増加の施策を講ずる
12			女子学生への進学・就職支援を行う。	キャリアセンターや各学術院等と連携し、女子学生に進学・就職に関するセミナー等を実施、附属・継続校等女子生徒に対しては、イベント参加の機会を提供する。

2023年度 ダイバーシティ推進委員会事業計画

No.	目標	(特筆すべき)課題	事業内容	具体的取組
13	3. 個性と能力を発揮し、ワークライフバランスを実現できる教育・研究・就労環境整備	PRIDE指標の基準引き上げに伴う未達成項目	LGBTQ+への取組の改善を行う。	PRIDE指標2023の指標項目における本学の未対応項目について、改善の検討を行う。
14				学生の性別情報収集を必要最小限に抑える働きかけを行う。
15			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・制度導入の検討を行う。	次世代育成支援対策推進法の2024年度以降の計画を策定する。
16				保育関連施設のあり方を検討し、改善の方向を模索するとともに新たな育児支援サービスの導入の可能性を模索する。キャンパス間の育児支援格差を解消する制度導入の可能性を検討する。
17				男性の育児休職の取得を促すため、育児休職に関する情報の提供を対象者へ行う。
18			介護支援について必要な情報を提供する。	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。
19	4. ダイバーシティ推進についての進捗状況の確認・周知	全教職員を対象とした全数調査を通じた現状分析・課題把握	早稲田大学のダイバーシティ推進状況を確認、広く学内外に周知する。	ダイバーシティ推進のために必要な全数調査を実施、報告書を作成する。
20				ニュースレターを定期発行する。Webサイトによる情報発信を充実させるとともに、効果的な広報を工夫する。
21	5. 女性専任教員比率の向上	【2022年度実績】 ・女性教員構成比率:19.2% ・女性教員採用比率:25.0% ・女性管理職比率:13.1%	女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を目標達成に向け、実施・推進する。	一般事業主行動計画の2024年度の結果をとりまとめる。
22	6. 女性専任職員・女性管理職の比率の向上	【目標値】 ・女性教員構成比率:30.0% (2032年) ・女性教員採用比率:25.0% (2021-2025年平均) ・女性管理職比率:15.0% (2025年) アンコンシャス・バイアスの影響低減に向けた啓発活動	女性職員管理職比率を向上させる。	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。管理職となること目指す女性職員を増やすための働きかけを行う。
23	7. ハード・ソフト両面での環境整備・ユニバーサルデザイン	バリアフリー化の現状確認と今後の質的向上に向けた検討	ハード面でさらなるバリアフリー化を推進するとともに、施設設備の利便性の向上を図る。	学内関連箇所と連携し、バリアフリー設備について現状把握をしたうえで、今後の質的向上を検討する。
24			早稲田大学のダイバーシティ推進状況を確認、広く学内外に周知する。	UDマップ掲載情報(次回更新情報)を蓄積する。
25			多様な文化や言語をもつ構成員や学外者に対する配慮ある情報環境の整備を推進する。	すべて構成員が情報弱者となることなく、平等に必要な情報を取得し、(学生)正課活動、正課外活動、研究活動、(教員)教育研究活動、(職員)業務活動を遂行できる環境を享受できる大学づくりを目指す。