

INDEX

- P.1
 - ・ダイバーシティの推進と実現へむけて
 - ・ダイバーシティ・シンポジウム 慶應義塾×早稲田大学
- P.2
 - ・第9回 Rikoh ティータイムシンポジウム「大学院のすゝめ」
 - ・法令改正に伴い「男女の賃金の差異」「育児休業取得率」を公表
- P.3
 - ・改正障害者差別解消法施行（合理的配慮対応の義務化）のお知らせ
 - ・学生・教職員用託児室を利用できます
 - ・早稲田キャンパス授乳室内の託児スペースリニューアル
 - ・令和5年度ベビーシッター派遣事業割引券交付を利用できます
- P.4
 - ・**連載** ワークライフバランス挑戦中！²⁸
 - 小さな変化を積み重ねて
 - ・募集しています！
 - ・学内バリアフリー対応最新情報！
 - ・ダイバーシティ推進に関する意識・実態アンケートご協力をお願い

ダイバーシティの推進と実現へむけて

理事（ダイバーシティ推進、国際広報、国際学生寮 WISH） 篠原 初枝

（国際学院 教授）



この「ダイバーシティ」という言葉が、我々の社会で市民権を得たのはいつ頃でしょうか。この言葉が根ざす価値とはどのようなものでしょうか。また、なぜこの「ダイバーシティ」を推進すべきなのでしょう。今次、ダイバーシティ推進を担う理事として就任するにあたり、私の頭をよぎったのはこの3点です。

現在の早稲田大学の組織である「ダイバーシティ推進室」はかつて「男女共同参画推進室」でした。それが2016年に現在の名称となりました。「男女共同参画」が「ダイバーシティ」に変更されたのは、対象とする人々の範囲が広まったからです。

「ダイバーシティ」を尊重すべきとする価値観には、多数者・力のある者だけが幸せな社会・職場・学校であってはならない理念があります。この理念は、人々は平等であるべきという普遍的価値を起源としますが、この原則が単に理念には終わらずに、実際に社会のなかで実行さ

れるためには「推進」が必要です。

早稲田大学では、2017年7月「ダイバーシティ推進宣言」を定めており、「性別、障がい、性的指向・性自認、国籍、エスニシティ、信条、年齢などにかかわらず、本学の構成員の誰もが、尊厳と多様な価値観や生き方を尊重され、各自の個性と能力を十分に発揮できる環境が必要です」と謳っています。そして、この目標を少しでも達成できるように、学生および教職員のために、早稲田大学はいろいろな制度をつくり実行してきました。たとえば、育児支援（学生・教職員用託児室の開設等）、女性研究者支援などの支援策です。また、LGBTQ+や障がい者のための支援策も今後さらに進んでいくことでしょう。

この「ダイバーシティ」という言葉を聞いた時に、「それって何ですか」と思う人々がいるならば、この理念が大事であり尊重すべきことを理解してもらうために普及していくことも重要だと思えます。

我々が生きている社会はすべての人が、学び、働き、生活しやすいようにと徐々に歩みを進めてきました。早稲田大学のダイバーシティ推進事業が、この動きに寄与する一助となれば幸いです。

（2023年9月21日就任）

Report

ダイバーシティ・シンポジウム 慶應義塾×早稲田大学

7月3日、慶應義塾三田キャンパス北館ホールにて慶應義塾×早稲田大学共催による「ダイバーシティ・シンポジウム」が対面およびウェビナーによるハイブリッド形式で開催されました。

本シンポジウムは、慶應義塾と早稲田大学のダイバーシティの推進に関する初の連携事業として企画されました。冒頭の伊藤公平慶應義塾長、奥田暁代慶應義塾常任理事・協生環境推進室長の挨拶からはじまり、第1部は、奥田暁代常任理事が



▲伊藤公平慶應義塾長

モデレーターを務めるクロストーク「大学・社会・ダイバーシティ」を実施し、大学・社会の視点からダイバーシティの意義を考える熱心な議論がなされました。



▲奥田暁代慶應義塾常任理事



▲早稲田大学のダイバーシティ推進の取組みを説明する石田京子ダイバーシティ推進室長（左より高口伸一氏、石田京子氏、北澤安紀氏）

第2部は、麻生享志早稲田大学理事がモデレーターを務める座談会（ラウンドテーブル）「多様な社会から考える早慶のダイバーシティ」と題するプログラムにより、様々な分野でご活躍の両校の卒業生が集い、多様な視点から活発な意見が交わされました。

最後に、麻生享志理事より、「この先、『ダイバーシティ推進』という言葉がなくなり、誰もが『one of them』という気持ちで暮らせる社会になることを期待していきたい」という言葉で締めくくられました。



▲第2部の様子（左より林 陽子氏、谷 真海氏、向井千秋氏、麻生享志早稲田大学理事）



▲麻生享志早稲田大学理事

Webサイトで詳しく



Report

第9回 Rikoh ティータイムシンポジウム 「大学院のすゝめ」

2023年7月28日、理工学術院教授の橋田朋子氏、ユーシービージャパン（株）の新里絵美氏を講師にお招きし、高山あかり理工学術院准教授の司会進行のもと、第1部講演会、第2部パネルディスカッションの二部構成にて標記のイベントを開催しました。学部生・大学院生・関係教職員のほか、近隣の都立戸山高校の生徒など56名の参加がありました。パネルディスカッションでは参加者からの質問に回答する形式で、

講師お二人に加え、パネリストとして本学大学院生の細木春花氏（修士1年）、武井春樹氏（博士2年）、本学職員（技術職）の地神貴史氏を交え、参加者から寄せられた幅広い質問をもとに、パネリストそれぞれの立場や経験に基づいた活発な意見交換が行われました。

講師、パネリストの話から参加者自身が「大学院」に対する具体的なイメージを持ち、キャリア形成を考える機会となりました。



▲橋田朋子氏



▲新里絵美氏



▲第2部パネルディスカッションの様子（左より高山氏、橋田氏、新里氏、細木氏、武井氏、地神氏）

Webサイトで詳しく



Topics

法令改正に伴い「男女の賃金の差異」「育児休業取得率」を公表

女性活躍推進法および育児・介護休業法の法令改正に伴い、「男女の賃金の差異^(※)」、「育児休業取得率」を公表いたしました。

※女性の平均年間賃金÷男性の平均年間賃金×100%

■男女の賃金の差異

男女の賃金の差異 (2022年度)	任期の定めのない常勤教職員	83.2%
	任期の定めのある教職員等	108.1%
	全体	61.9%

対象期間：2022年度（2022年4月1日～2023年3月31日）

- ・本学の賃金体系、形態は男女で同一の条件である。
- ・「任期の定めのない常勤教職員」では、女性専任職員の新卒・既卒採用を強化する等の女性活躍推進の取組みにより、年齢分布において相対的に男性より女性専任職員の勤続年数が短いため相対的に賃金水準が低い女性専任職員が増え、平均年間賃金の差異が生じている。
- ・男性では「任期の定めのない常勤教職員」と「任期の定めのある教職員等」の人員数比率が1対3であるのに対して、女性では「任期の定めのない常勤教職員」と「任期の定めのある教職員等」の比率が1対7となっている。本学では「任期の定めのない常勤教職員」において積極的な女性雇用を進めているものの、前述の男女の人員数の違いによる影響と合わせて、相対的に賃金水準が高い「任期の定めのない常勤教職員」の人員数比率が男性のほうが高いため、「全体」として、男性と女性の平均年間賃金に差異が生じている。

■育児休業取得率

男性の育児休業取得率	43%
女性の育児休業取得率	79%

対象期間：2022年度（2022年4月1日～2023年3月31日）

- ・育児・介護休業法で定める「育児休業等の取得割合（育児休業等をした労働者の数÷本人または配偶者が出産した労働者の数）」による
- ・小数点第1位以下は切り捨て

今後も事業年度終了後速やかに更新・公表いたします。



Webサイトで詳しく



改正障害者差別解消法施行（合理的配慮対応の義務化）のお知らせ

障害者差別解消法では、「障がいと理由とする「不当な差別的取扱い」を禁止し、障がいのある人から申出があった場合に「合理的配慮の提供」および「環境の整備」を行うこと」として、「共生社会」の実現を目指しています。令和3年（2021年）の法律改正により、令和6年（2024年）4月からは行政機関だけでなく事業者においても「合理的配慮の提供」が義務化されます。障がいのある人から、「大学の中に

あるバリアによって受講／授業／研究／生活がしづらく、そのバリアを取り除くための対応を必要としている」との意思が示された時には、負担が重すぎない範囲で対応することが求められます。必要な対応については、障がいのある人と事業者等が対話を重ね、ともに解決策を検討していく「建設的対話」が重要です。ご理解とご対応をよろしくお願いいたします。

学生・教職員用託児室を利用できます

本学では学生・教職員への両立支援策として、一時託児専用の託児室を設置しています。2023年度からの授業時間割変更（100分授業導入）にともない開室時間を拡大しています。

託児は株式会社ポピンズファミリーケアに業務委託し、手厚い保育サービスを提供しています。保育スタッフ数は、お子さま1名の利用

の場合は2名、その他月齢や年齢に応じて規定により必要な人数の保育スタッフを配置します。また英語での対応が可能なスタッフもおります。閉門期間を除き、土日祝日も利用可能な託児室をぜひご利用ください。



利用者の声

●幼稚園児の娘のお迎え時間に合わせて、大学院の授業も調整しながら履修していました。その中で、託児室にはゼミのある木曜日によくお世話になりました。幼稚園の降園後、娘と一緒に託児室まで急いで駆け込み、娘を預けてからゼミに参加していました。託児中には大隈庭園や学内の展示施設、近隣へのお散歩など、いろいろな場所へ連れて行ってもらったようです。また、保育士さんはおしゃべりな娘の話をよく聞いてくださり、おかげで「お預か

りの日」を娘も毎回楽しみにしていました。託児室では、娘1人のときでも2人の保育士さんが付き、いつも笑顔できめ細かく目を配っていただきました。学内に安心して利用できる子どもの預け先があることは、研究活動を進めるうえで大変心強いものでした。ありがとうございました。

日本語教育研究科修士課程 鈴木 みちる

早稲田キャンパス授乳室内の託児スペースリニューアル

7号館2階にある授乳室・託児スペース内の「プレイマット」が広くなりました。また、安全面に配慮して壁クッションとベビーサークルを設置しました。

開室時間内であれば、本学学生・教職員どなたでもご利用いただけ

ます。授乳・搾乳、おむつ替え、お子さん連れの休憩場所として必要に応じてご利用ください。



令和5年度ベビーシッター派遣事業割引券交付を利用できます

本学教職員の育児と仕事の両立を支援するため、こども家庭庁（公益社団法人全国保育サービス協会に委託）が実施する「ベビーシッター

派遣事業」を利用して「ベビーシッター派遣事業割引券」を発行しています。

利用者の声



●昨年、土曜に保育園のお迎えに間に合わない…そんなとき初めてポピンズシッターを利用しました。シッターが帰宅後、子どもがとてもしんどく感じました。「こんなことしたよ〜！」と楽しそうにたくさん話をしてくれ、夜一緒に過ごせたたった2時間が、いつもよりも濃く幸せな時間になった気がしました。育児は自分でやる方がいいし安心安全、子どもとは少しでも長い時間を過ご

さないと…と考えていた私は、それは視野が狭いことだったと気づいたのでした。毎日帰宅しては「疲れた」「いま忙しいからあとでね」「ちょっと待つて」なんて言葉ばかりを言っている心の余裕のない親に育てられては、子どもは親からの愛情ではなく、孤独感を感じ、自己肯定感も下がり、将来への不安も募らせてしまいそうです。ベビーシッターの普及はジェンダーギャップや働き方の改善にも繋がるような気がします。これからもうまく利用させていただきたいです。

広報室広報課 専任職員 志熊 万希子

小さな変化を積み重ねて

商学学院院 専任職員 西澤 究也

2人の男の子（5歳と3歳）の父親として、子供たちのやんちゃさに手を焼きながらも楽しい育児の日々を送っています。



▲特急電車に乗って大興奮したのち、2人とも熟睡

2020年に次男が誕生した際に育児休職を取得しました。長男がまだ小さかったことに加え、長男誕生後や次男妊娠時の妻の大変さを見て、二人目が生まれた時には必ず取得しようと決めていました。取得期間は1か月半程度でしたが、3月から4月にかけてと大学職員が一番忙しい時期の取得になってしまったにも関わらず、嫌な顔ひとつせず送り出してくれた職場の仲間達には今でも感謝しています。

育児休職中は長男の面倒を見ることを最優先に、周囲の注目が生まれたばかりの弟に集まる中で寂しい思いをさせないように心掛けていました。晴れた日は公園に出かけ、頭上で咲く桜には目もくれずに地面に落ちた枝に夢中な我が子を眺めたり、雨の日には幼児向けのDVDと一緒に観たりして過ごしていました。家事全般も行いましたが、それまでは妻任せになっていた料理もこの頃から取り組み始めました。はじめは苦戦しましたが、レシピアプリの動画を見ながらなんとか作り上げることができるようになり、今でも妻と分担しながら継続しています。

育児の日々に慣れ始めた頃、コロナ禍がやってきました。緊急事態宣言が発令され、パソコンの画面上で職場復帰するという想像もしていない事態になりました。コロナ禍での育児の苦労はこれまでの連載でみなさんが書かれているとおりなので割愛しますが、困難な状況の中で共に苦労し、乗り越えたことは家族にとって価値のある経験になったと思います。



▲家族旅行でのひとこま

育児の日々を送る中で変わったことがいくつかあります（もちろん、よいこともよくないこともあるのですが、ここではよいことだけを書きます）。

仕事の面では、それまでは始業1時間前には出勤し、コンビニで買った朝食を食べてからメールチェックや一日の計画を立てる等、朝時間を活用していました。しかし、子供を幼稚園へ送ることになったため、このスタイルを続けることはできなくなりました。

当初は朝時間なしで仕事まわせるのか不安でしたが、長いスパンで計画を立てることや効率的に業務を進める意識を強くして、試行錯誤しながら乗りきっています。また、昼休みもこれまではなんとなくスマホを眺めたり、仕事が気になって早く切り上げたりしていましたが、今では夕飯の献立を考えたり、出かける予定を立てたり、家ではすることができない読書をしたりと有効に活用できるようになり、リフレッシュ効果が高まった気がします。



▲SLの前で。仲良しと喧嘩の繰り返しでいつも賑やかな兄弟

健康面では、食事を家でとるようになったことや夕食後は子供の入浴や寝かしつけがあるため、晩酌をしてそのまま横になって朝を迎える……ということがないようにアルコールを控えるようになりました。その結果、健康診断の結果もよくなり、体も引き締まった気がします。また、自分で料理をすることで何かを作り上げる充実感を得られますし、家族に「おいしい!」とってもらえることは何よりも喜びです。

趣味のランニングでは、以前は仕事帰りや休日に大会での記録向上のためにひたすらに走っていました。今では走る頻度や強度は大幅に減ってしまいましたが、のんびりと走っている時間はひとりで考え事をしながら、頭の中を整理できる貴重な時間となっています。

ささいなことばかりですが、育児の日々の中には自分を変えるチャンスがたくさんあり、小さな変化を積み重ねていくことでワークライフバランスの実現を目指せればと思っています。そして、育児の中核を担ってくれている妻、サポートしてくれる家族、親族への感謝を忘れずに育児の日々を歩んでいければと思っています。

■ 略歴：2004年に大学卒業後、放送局勤務を経て、2007年4月入職。2007年～2013年理工センター教学支援課、2013年～2019年総長室秘書課を経て、2019年6月より現職。大学院入試広報業務等を担当。妻、長男、次男の四人家族。

募集しています！

ワークライフバランスのロールモデルとなるような「自分らしい働き方」に取り組んでいる教職員をご紹介します。自薦他薦は問いません。ぜひダイバーシティ推進室までお知らせください。

INFORMATION

学内バリアフリー対応最新情報！

・早稲田キャンパス14号館5～6F/18号館国際会議場3F「だれでもトイレ」自動扉化

ダイバーシティ推進に関する意識・実態アンケートご協力をお願い

本学では5年に1度、教職員を対象として、ダイバーシティ推進に関する調査を実施しております。2023年度中にこの調査の実施を予定しておりますので、是非多くの方のお声を寄せいただきたく、ご協力のほどよろしくお願いいたします。

過去のアンケート結果はこちらから▶



編集・発行

早稲田大学ダイバーシティ推進室

〒169-8050 東京都新宿区戸塚町1-104

e-mail : diversity@list.waseda.jp

URL : <https://www.waseda.jp/inst/diversity/>

Web

