

2023年度

早稲田大学の ダイバーシティ推進に関する 意識・実態アンケート報告書

はじめに／アンケート概要 ————— P.2

1. 基本属性 ————— P.3 ~ 4

- ❶ 性別
- ❷ 年齢別
- ❸ 資格別、管理職・管理職以外（職員）
- ❹ 配偶者・パートナーの有無・子どもの有無
- ❺ 障がい手帳有無

2. ダイバーシティ推進に関する認知・関心 ————— P.5

3. 男女共同参画 ————— P.6 ~ 13

- ❶ 女性活躍推進法における数値目標設定等について
- ❷ ライフイベント（出産・育児・介護）

4. 障がい者支援 ————— P.13 ~ 14

5. LGBTQ+ 支援 ————— P.15 ~ 16

はじめに

早稲田大学は、「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」を実現するため、「早稲田大学ダイバーシティ推進宣言」において、ダイバーシティ推進基本方針を定め、一人ひとりの多様性と平等を尊重し、ダイバーシティの推進に努めております。

この一環として、2008年より5年に1度、教職員を対象にしたアンケートを継続的に実施し、本学の男女共同参画、障がい者支援、LGBTQ+支援に関する教職員の意識や実態を問い、そこでの問題や具体的ニーズ等を把握するとともに、定期的・継続的にアンケートを実施することで、長期的な展望にたった本学のダイバーシティ推進に関する施策の検討に活用しております（2008年開始時に「早稲田大学の男女共同参画に関する意識・実態調査」であった調査を、2018年に「早稲田大学のダイバーシティ推進に関する意識・実態アンケート」に変更）。

この度2023年11月に同アンケートを実施し、合計3,371名の教職員にアンケートをお願いし、多くの皆様よりご回答をいただきました。お忙しい時期にもかかわらずご協力いただきました皆様には、この場を借りて御礼申し上げます。

アンケートをとおして、教職員の皆様からは大変貴重なご意見を多数頂戴しました。いただいたお声を真摯に受け止め、今後も本学のダイバーシティ推進に取り組んでまいります。またダイバーシティ推進室のみならず、関係箇所におかれましても、この結果が有効に活用されることを願っております。

アンケートの概要

- **アンケート期間**：2023年11月13日（月）～12月8日（金）
- **アンケート方法**：MyWasedaを用いたオンライン調査
- **アンケート項目**：基本属性、ダイバーシティ推進に関する認知・関心、男女共同参画に関する項目、障がい者支援に関する項目、LGBTQ+支援に関する項目
- **アンケート対象**：2023年11月1日現在の以下教職員3,371名を対象としています。
専任教員（任期を定めずに嘱任した教授、准教授および専任講師ならびに高等学院の教諭）、特任教授、任期付教員（任期を定めて嘱任した教授、准教授および講師ならびに助教）、助手、常勤研究員、研究助手、専任職員、常勤嘱託
- **有効回答者数／回収率**：教員 633 票：職員565票／教員28.7%：職員48.5%

付記：

- ・当報告書では量的データ分析を中心に、適宜2018年度アンケート結果との比較を行っています。今回のアンケートではいくつかの記述回答欄を設けており、多くの意見をいただいておりますが、紙面の関係から詳細まで紹介できておりません。さまざまな立場から寄せられた多様な「声」は、今後ダイバーシティ推進に関する施策の検討に活用させていただきます。
- ・プライバシーへの配慮の観点から、「1. 基本属性」**【2】 年齢別**以降は、「性別」における回答「女性・男性」に当てはまらない「答えたくない」「無回答」を統合し「他」と表記しています。

1. 基本属性

まず、今回のアンケートの回答者のプロフィールを確認するため、基本属性を概観します。

1 性別

全体の構成について、「女性」が33%、「男性」62%、「女性・男性に当てはまらない」0.3%、「答えたくない」5%となっています。

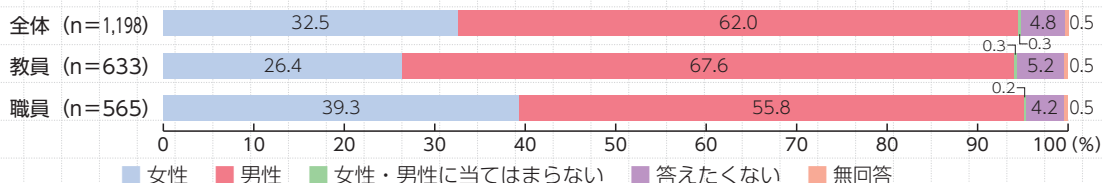
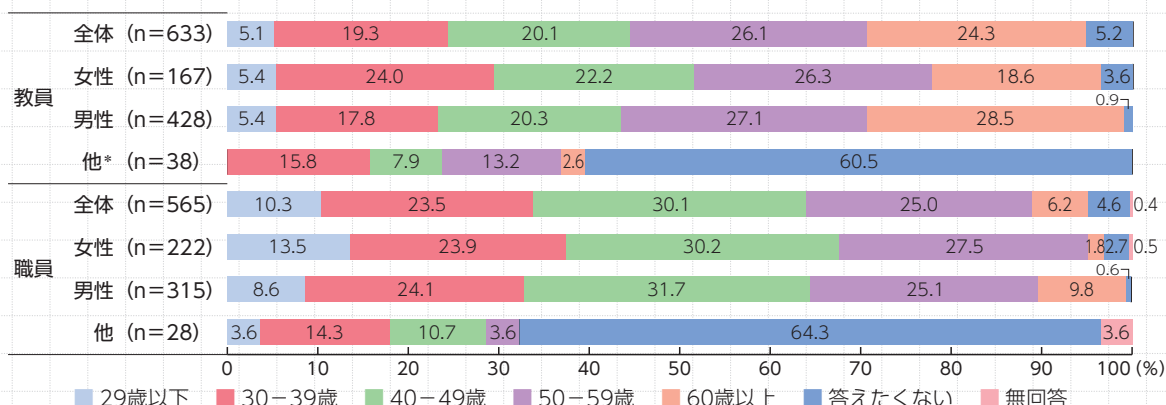


図1 性別・構成

2 年齢別

教員は、50歳代が最も割合が高く26%であり、次いで60歳代が24%、40歳代が20%を占めます。女性では30歳代から60歳代までの年代間の割合の差はあまりありませんが、男性では50歳代と60歳代を合わせた割合が全体の半数以上を占めています。職員では30歳代から50歳代で全体の8割を占め、これらの年代間の割合の差はあまりありません。



*「他」は性別における「女性・男性に当てはまらない、答えたくない、無回答」の合計（以下同様）

図2 性別・年齢構成

3 資格別、管理職・管理職以外（職員）

教員の資格を任期の有無でみると、全体で約4割が任期付教員です。女性の49%、男性の37%が「任期付きである（テニユア・トラックを含む）」と回答しており、その割合に差が見られます。

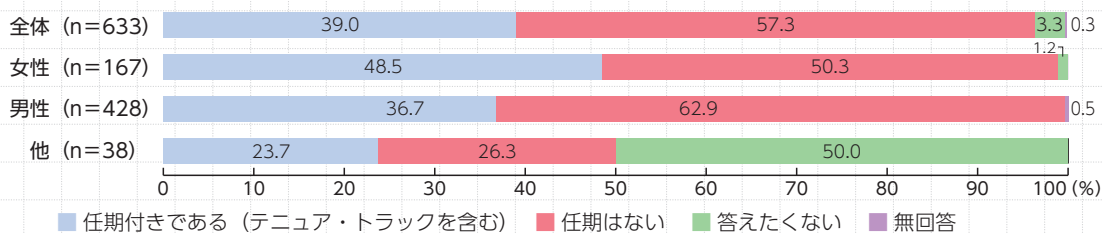


図3 性別・任期の有無（教員）

専任職員の割合は70%であり、男性では88%を占めており、女性では46%を占めています。

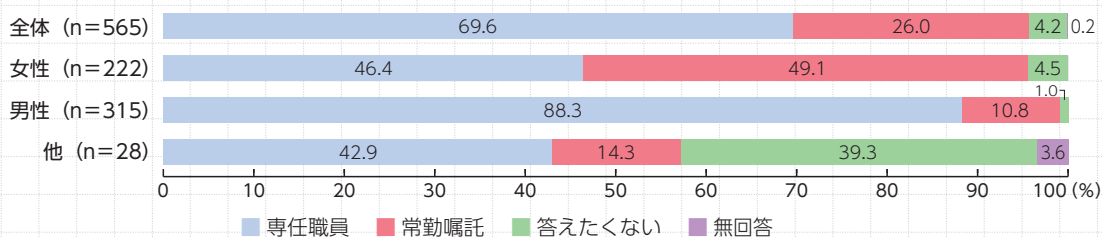


図4 性別・資格 (職員)

専任職員の管理職の割合は23%で、男性では28%ですが、女性では12%です。

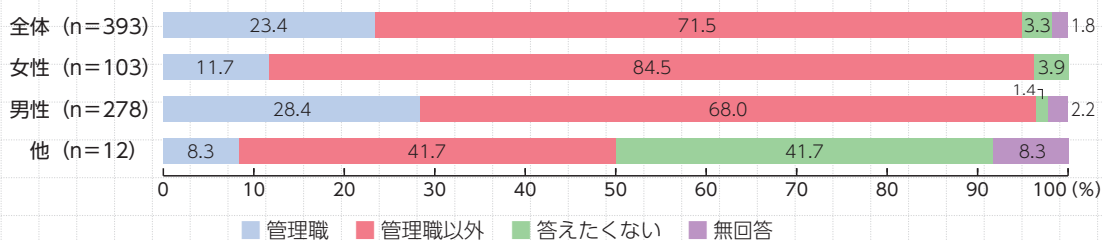


図5 性別・管理職・管理職以外 (職員)

4 配偶者・パートナーの有無・子どもの有無

家族の状況を見ると、教員では男性で、82%に配偶者がおり、62%に子どもがいます。女性では64%に配偶者がおり、43%に子どもがいます。

職員では男性で、81%に配偶者がおり、64%に子どもがいます。女性では75%に配偶者がおり、57%に子どもがいます。

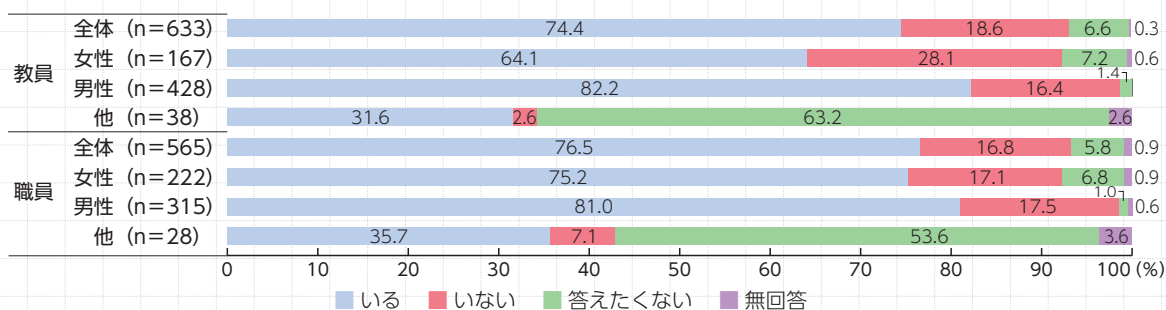


図6 性別・配偶者・パートナーの有無

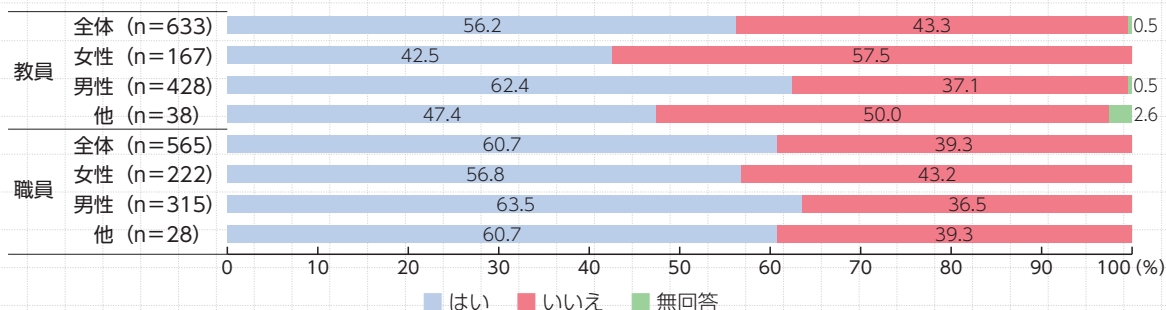


図7 性別・子どもの有無

5 障がい手帳有無

障がい手帳を「持っている」と回答した人数は、教員6名、職員では4名でした。

2. ダイバーシティ推進に関する認知・関心

本学は2017年7月1日に「早稲田大学ダイバーシティ推進宣言」を公表していますが、「内容も含めて知っている」教職員は前回アンケートより10ポイント以上増加しており、認知度が向上しています。

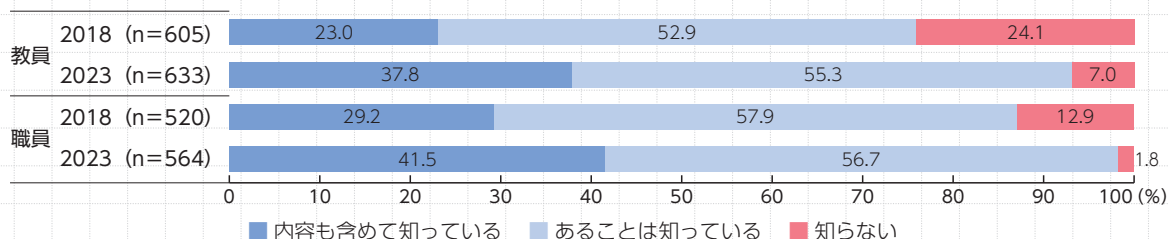


図8 年度別 早稲田大学ダイバーシティ推進宣言認知

学内では男女共同参画・障がい者支援・LGBTQ+支援に関する公開講座やイベント等が定期的に行われていますが、こういったイベント等へ62%が「参加したい」と回答しています。

男女共同参画・障がい者支援・LGBTQ+支援のうち、どのテーマの公開講座やイベントに参加したいかを複数回答形式でたずねたところ、教員・職員や性別により傾向は異なります。

女性教員の回答は「男女共同参画」が最も高く83%、「障がい者支援」「LGBTQ+支援」はいずれも65%程度です。男性教員は「障がい者支援」が最も高く79%、次いで「男女共同参画」72%、「LGBTQ+支援」64%の順になります。男性職員は「障がい者支援」が最も高く80%、「男女共同参画」が最も低く58%となっており、この傾向は女性職員も同様です。「女性・男性に当てはまらない」「答えたくない」「無回答」の回答者（表中「他」）は「LGBTQ+支援」が最も高く、教職員ともに85%を超えています。

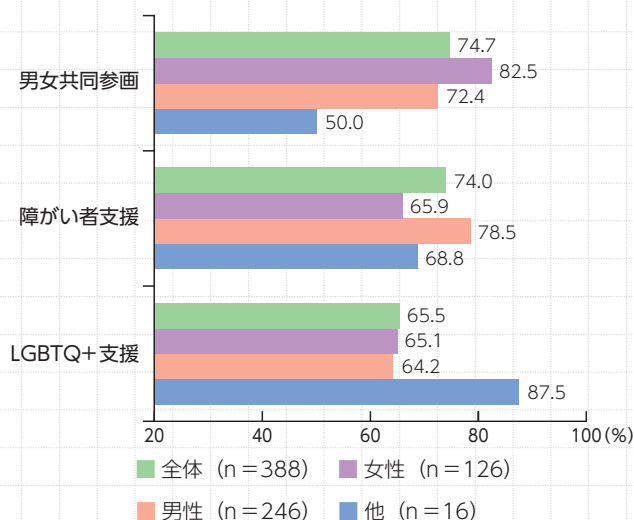


図9 参加したい講演会やイベントテーマ（複数回答）（教員）

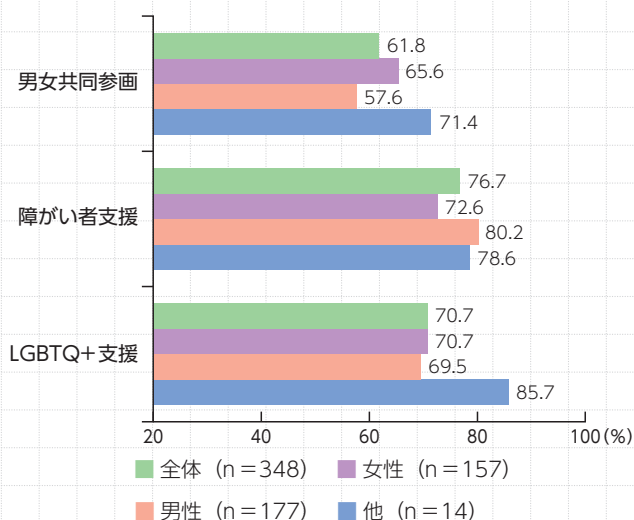


図10 参加したい講演会やイベントテーマ（複数回答）（職員）

3. 男女共同参画

続いて早稲田大学の男女共同参画についてみていきます。

1 女性活躍推進法における数値目標設定等について

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の中で、教員に関しては「任期の定めのない常勤教員採用者における女性採用比率について、2021年度から2025年度までの平均を25%以上」という数値目標を掲げています。

この目標に対する賛否をたずねたところ、教員全体で8割が「賛同する」あるいは「やや賛同する」と回答しており、高い賛同率が得られていますが、性別によって賛同の回答割合には差があります。

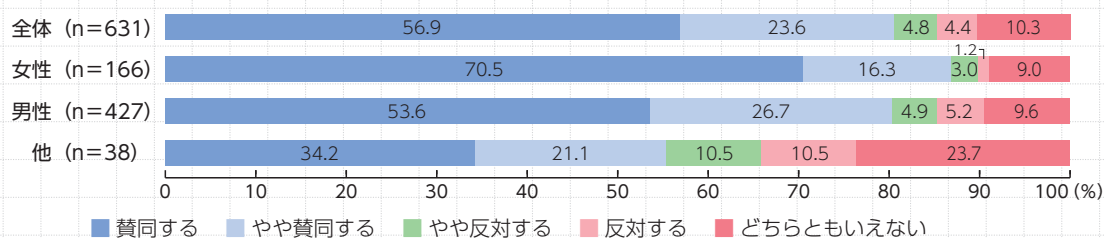


図11 性別 女性活躍推進法における数値目標設定についての賛否（教員）

職員に関しては「(2021年度から) 5年後の女性管理職比率を15%以上」という数値目標を掲げており、全体の67%が「賛同する」あるいは「やや賛同する」と回答しています。

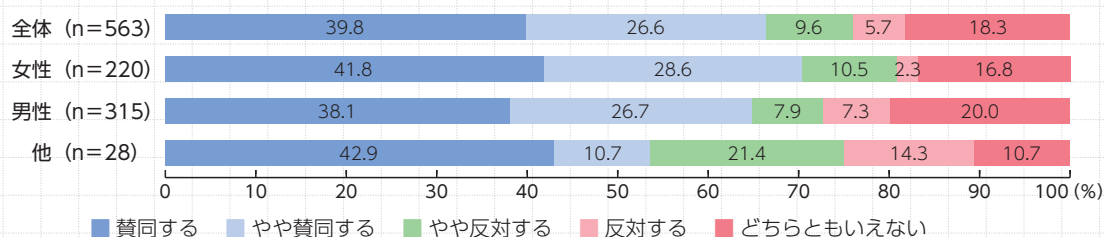


図12 性別 女性活躍推進法における数値目標設定についての賛否（職員）

早稲田大学の専任職員の男女比は2023年度現在、男性が73.7%に対して女性が26.3%であり、管理職の男女比は男性が87.0%に対して女性は13.0%です。この管理職の男女比の差の理由について5つの項目からたずねてみました。

男女ともに肯定の割合（「あてはまる」あるいは「ややあてはまる」）は「(1) 女性の家事・育児等の負担が大きい」ため（表中「家事・育児負担」）が最も高く、次に「(3) ロールモデルが身近にいないため（表中「ロールモデル不在」）」が高くなっています。

「(1) 女性の家事・育児等の負担が大きい」ため（表中「家事・育児負担」）では、女性職員の49%が「あてはまる」と強く肯定しており、男性職員の回答割合との差は15ポイントと大きくなっています。「(5) 管理職に向けた教育・研修の機会が少ない」ため（表中「教育研修期間不足」）についても、「あてはまらない」の男女の回答割合の差は大きく、男女の認識の差があるようです。

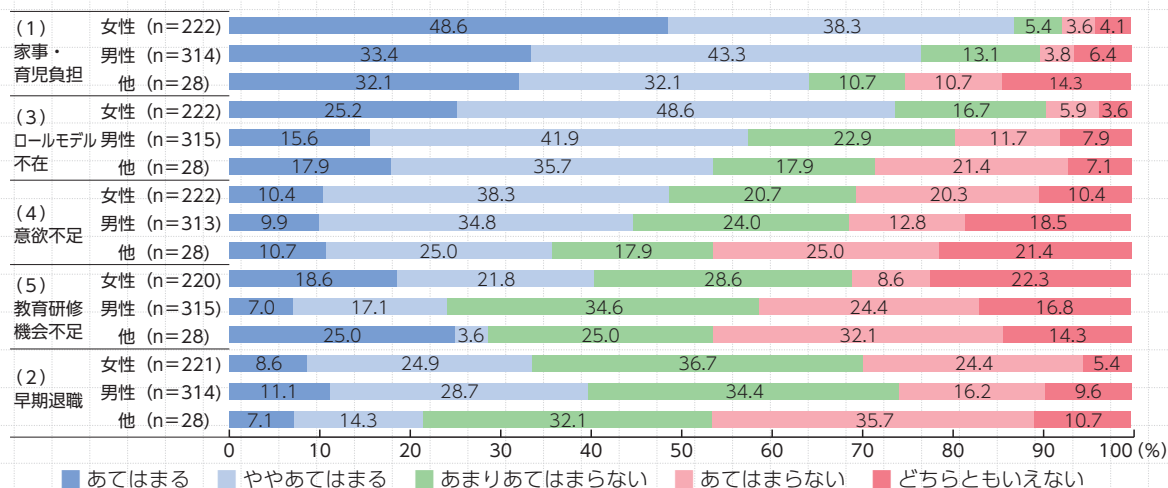


図13 性別 職員管理職比率の男女差の理由（職員）

上記以外の理由として、131件の意見が寄せられ、職員全体の男女の構成比を挙げる意見が多いなか、女性が家事・育児をすべきという性別役割分業の意識が職場や自身の周囲に依然としてあることや、家事・育児と仕事の両立支援制度が未整備であるということを理由に挙げる意見が多くみられます。

このほか「男性社会」「ホモソーシャル」「オールド・ネットワーク」といったキーワードに見られる男性的な組織風土を挙げる意見、管理職の業務量などを理由とした「管理職になることにメリットや魅力が乏しい」という意見も多くありました。

次に、目標とするようなロールモデルや先輩・上司の有無・必要性についてたずねたところ、全体で「いる（いた）」と回答した割合は「同性のロールモデル」50%、「異性のロールモデル」34%、「自分を認めてくれる先輩・上司」80%となっています。

表1 目標とするようなロールモデルや先輩・上司の有無と必要性（職員）（%）

	n	いる（いた）	いない	いないがほしい	あまり必要ない	全く必要ない
ロールモデル有無（1）同性	552	50.2	16.7	18.7	10.3	4.2
ロールモデル有無（2）異性	547	34.4	30.7	16.6	13.0	5.3
ロールモデル有無（3）先輩・上司	550	79.6	5.5	9.5	4.5	0.9

これを性別ごとに各項目をみると、「同性のロールモデル」では「いる（いた）」とする割合が、女性45%、男性55%と、女性の方が10ポイント低くなっています。対して「異性のロールモデル」が「いる（いた）」とする割合は、女性44%、男性27%と女性の方が16ポイント高くなっています。女性では同性・異性を問わずロールモデルが一定割合「いる（いた）」一方で、男性では、同性のロールモデルより異性のロールモデルが「いない」傾向にあります。

「女性・男性に当てはまらない」「答えたくない」「無回答」（表中「他」）の回答者では「同性のロールモデル」と「異性のロールモデル」について、「いる（いた）」と回答する割合には違いがありません。

「自分を認めてくれる先輩・上司」では、男女ともに約8割が「いる（いた）」と回答し、「女性・男性に当てはまらない」「答えたくない」「無回答」（表中「他」）の回答者では、同割合が7割弱でした。

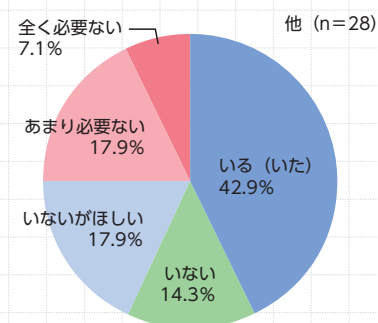
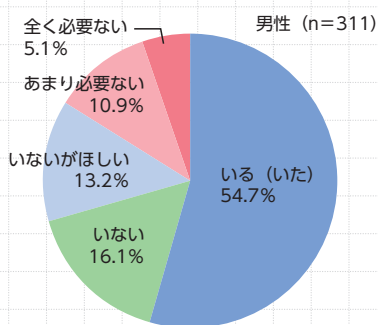
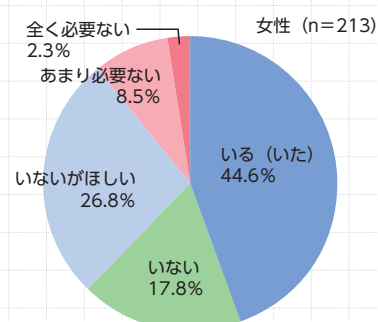


図14 (1) 同性のロールモデル

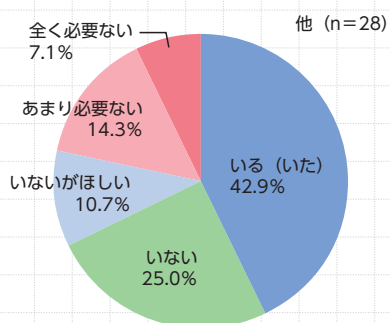
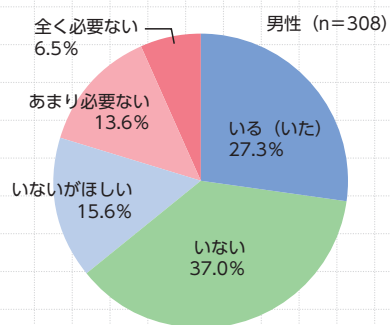
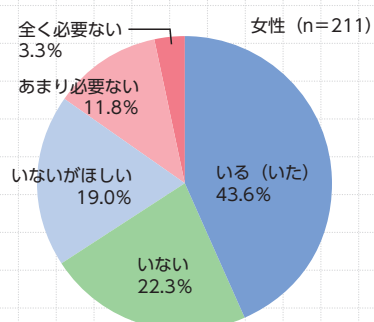


図14 (2) 異性のロールモデル

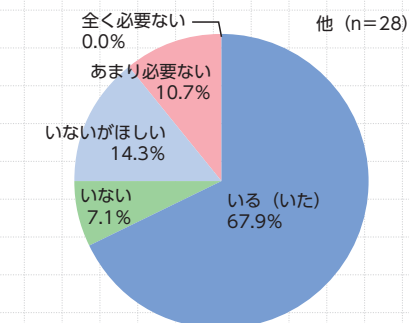
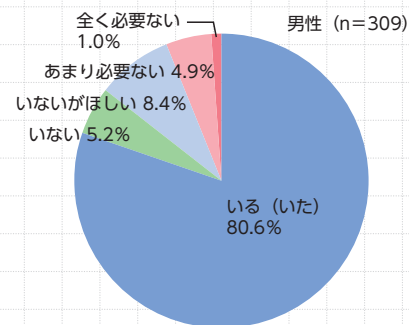
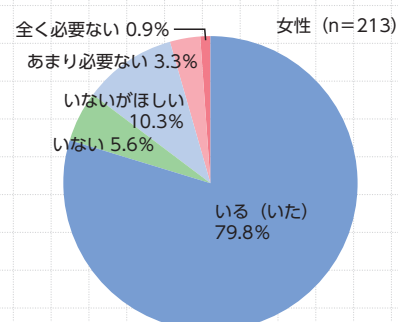


図14 (3) 先輩・上司

無意識のバイアス (Unconscious Bias) は、自覚できないために自制することも難しく、採用・選考、昇進人事等の場においても影響を与えられていると言われており、本学でも積極的な啓発活動に取り組んでいますが、「内容も含めて知っている」教員は78%、職員では69%、「言葉だけは聞いたことがある」を含めるとそれぞれ教員95%、職員93%となりました。

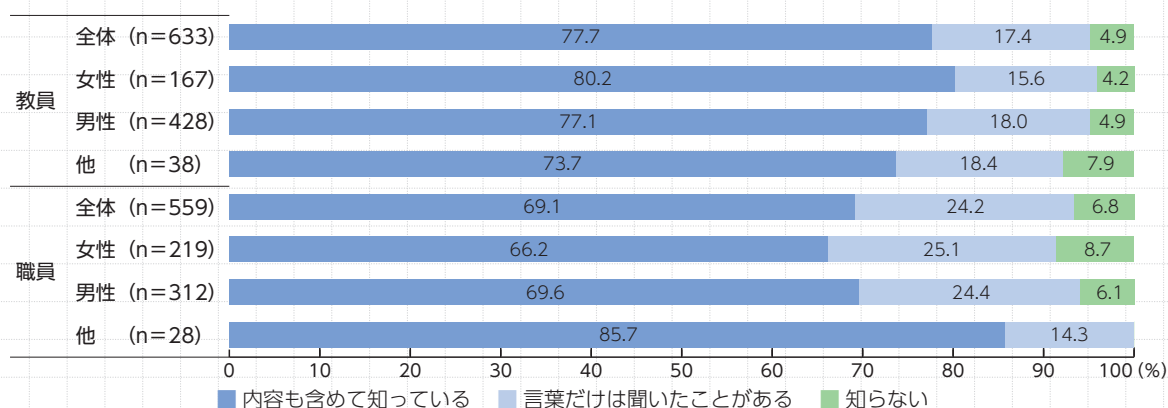


図15 性別・アンコンシャス・バイアスの認知

2 ライフイベント（出産・育児・介護）

出産・育児・介護経験の実際についてみていきます。

まず早稲田大学嘱任後、出産（または子どもの出生）経験がある教職員は、教員では女性24名、男性88名、「女性・男性に当てはまらない」「答えたくない」「無回答」（表中「他」）6名、職員では女性50名、男性144名、「女性・男性に当てはまらない」「答えたくない」「無回答」（表中「他」）13名でした。

早稲田大学嘱任後、出産（または子どもの出生）経験がある教職員のうち、育児休職取得者は教員では女性15名（育休取得率63%）、男性5名（育休取得率6%）、「女性・男性に当てはまらない」「答えたくない」「無回答」（表中「他」）1名（育休取得率17%）でした。

職員では女性48名（育休取得率96%）、男性34名（育休取得率24%）、「女性・男性に当てはまらない」「答えたくない」「無回答」（表中「他」）5名（育休取得率39%）でした。

表2 性別 子どもの有無、大学嘱任後の出産・出生経験有無、育休取得有無、育休取得率

		n（子ども有）	子の出生経験有（A）	育休取得有（B）	育休取得率（B/A）
教員	女性	71	24	15	62.5
	男性	267	88	5	5.7
	他	18	6	1	16.7
職員	女性	126	50	48	96.0
	男性	200	144	34	23.6
	他	17	13	5	38.5

育児休職取得者に育児休職を取得することに対する職場の理解をたずねたところ、教員、職員ともに「あまり理解がなかった」「理解がなかった」「どちらともいえない」という評価はなく、9割以上が「理解があった」あるいは「まあまあ理解があった」と評価しており、育児休職を取得することについて職場の理解が進んでいるようです。

続いて育児休職を取得しなかった回答者にその理由を複数回答形式でたずねてみました。女性教員では「今後のキャリア形成に影響がありそうだったから」「仕事を中断したくなかった」「制度はあったが取得できる職場環境でなかった」といった回答が多く、男性教員では「制度がなかった（対象になっていなかった）」「仕事を中断したくなかった」といった回答を理由として挙げる傾向にあります。

職員では女性職員の多くが育児休職を取得しているため、男性職員のみ見ますと、「制度はあったが取得できる職場環境でなかった」あるいは「自分以外の保育者の確保ができた」ことを理由として挙げる割合が高く、次いで「収入を減らしたくなかった」、「仕事を中断したくなかった」といった回答の割合が高くなっています。

表3 性別 育休を取得しなかった理由（複数選択） (%)

		n	仕事を中断したくなかった	収入を減らしたくなかった	今後のキャリア形成に影響がありそうだったから	必要性を感じなかった	自分以外の保育者の確保ができた	制度はあったが取得できる職場環境ではなかった	制度がなかった（対象になっていなかった）	制度を知らなかった	その他
教員	全体	97	26.8	23.7	23.7	22.7	22.7	18.6	26.8	14.4	17.5
	女性	9	44.4	22.2	55.6	11.1	11.1	44.4	11.1	11.1	33.3
	男性	83	25.3	24.1	20.5	24.1	24.1	14.5	30.1	15.7	15.7
	他	5	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	40.0	0.0	0.0	20.0
職員	全体	119	27.7	28.6	14.3	27.7	33.6	34.5	16.0	4.2	5.9
	女性	2	50.0	100.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0
	男性	109	26.6	27.5	12.8	24.8	33.0	33.9	17.4	3.7	6.4
	他	8	42.9	28.6	28.6	85.7	57.1	57.1	0.0	0.0	0.0

子どもがいる教職員に育児と仕事の両立の困難の有無についてたずねてみました。教員の35%、職員の41%が問題・困難が「ある（あった）」と回答しており、性別で見ると、男性教員、女性・男性職員の同回答割合は前回アンケートより上がっています。

問題・困難が「ある（あった）」と「ややある（あった）」をあわせた回答割合は教員では60%、職員では69%に上り、特に女性教員では83%、女性職員では86%と高い割合になっています。

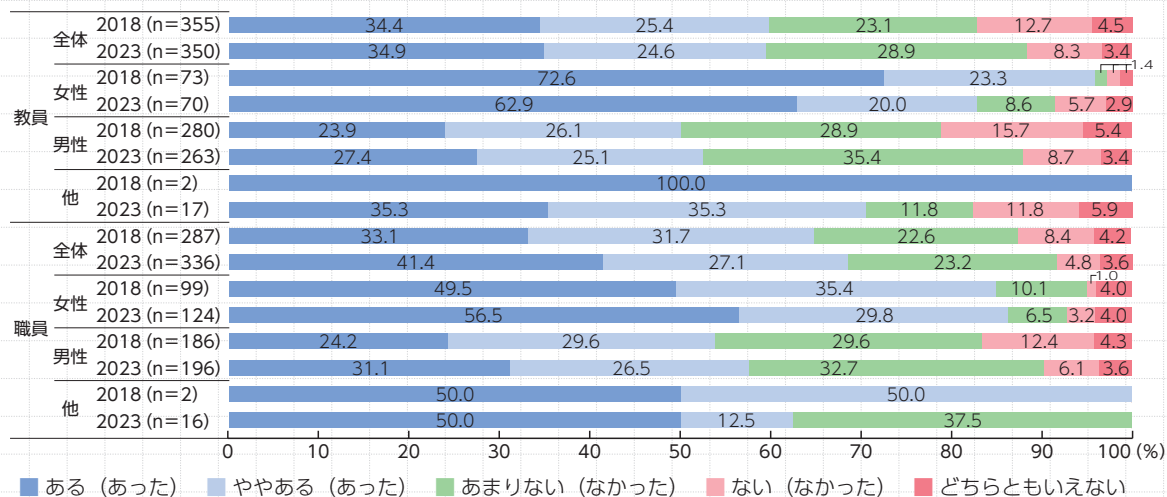


図16 性別・年度別 就業と育児の両立についての問題・困難の有無

具体的にどのような問題・困難があるかをたずねたところ、400件（教員191件、職員209件）の回答があり、教員・職員ともに多かったのは、「子どもの病気」に関する内容でした。急な発熱など、自分やパートナー以外の保育者を確保できないという事例が多くみられます。

このほか教員では「時間的制約」に関する内容、「休日勤務」に関する内容が多くみられます。朝夕の子どもの送り迎えを優先せざるを得ず、また夕方から夜間にかけて行われる会議や土日祝日の授業や学会出張との調整が問題・困難さを増しているようです。

職員では「業務量・時間外」に関する内容、「時間的制約」に関する内容が多く挙げられており、「時間内での業務遂行が難しい」「恒常的な残業が多い」といった意見が寄せられています。

就業と育児の両立を実現するために必要と思う施策・制度について、いくつかの項目を挙げて複数回答形式でたずねてみました。教員では全体で「担当授業・校務負担の軽減措置」「学童保育施設」「月極託児設備」「病児・病後児保育」「産休・育休相当期間の契約期間延長」のいずれもが50%以上の高い回答割合になっていますが、女性教員を見ると「産休・育休相当期間の契約期間延長」「病児・病後児保育」で6割の回答割合となっており、男性教員のそれとはいずれも10ポイント以上の差があり、男女の認識に差が見られます。一方で「担当授業・校務負担の軽減措置」を、女性の58%、男性の63%、「女性・男性に当てはまらない」「答えたくない」「無回答」（表中「他」）の50%が必要な施策・制度として回答しており、性別によらず必要とされていることがわかります。

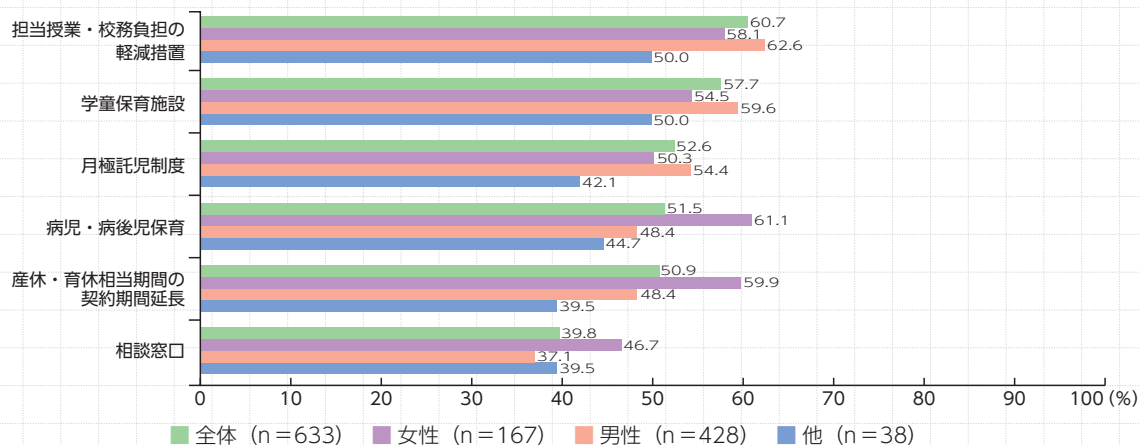


図17 性別 就業と育児の両立に必要な施策・制度（複数回答）（教員）

職員では、「フレックスタイム制度」を回答する割合が最も高く、「病児・病後児保育」、「学童保育施設」の順になっています。特に「フレックスタイム制度」は性別によらず必要と考えられていることがわかります。

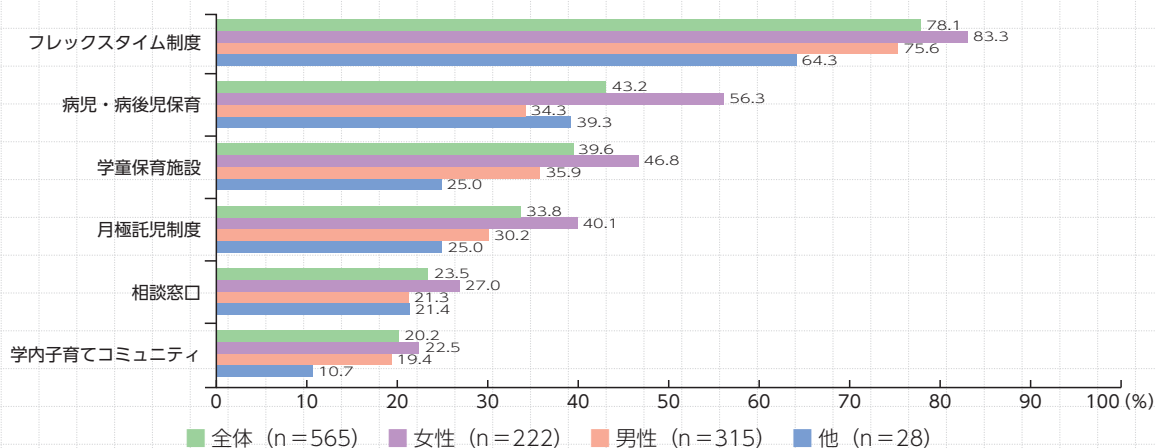


図18 性別 就業と育児の両立に必要な施策・制度（複数回答）（職員）

続いて介護・看護経験をみてみます。介護・看護の経験がある者（「したことがある」「現在している」「過去に経験があり現在もしている」）は教員で29%（女性33%、男性28%）、職員で22%（女性23%、男性20%）でした。

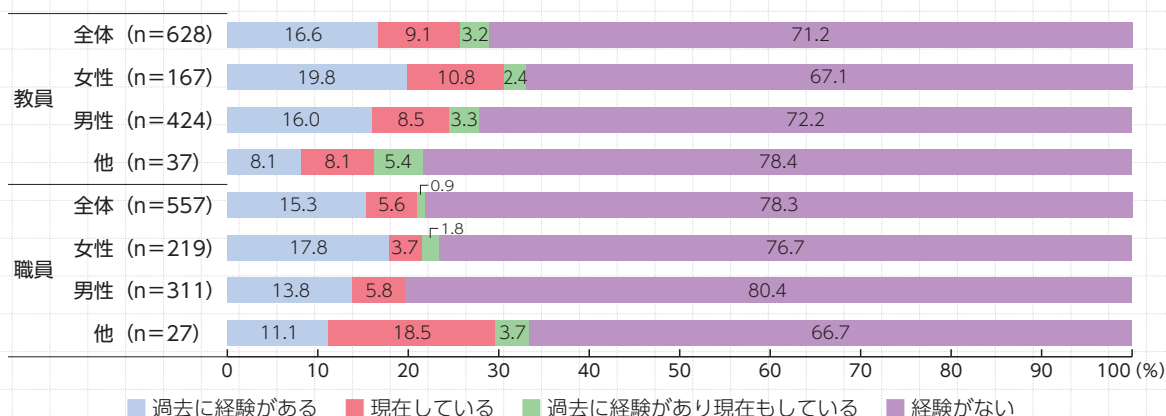


図19 性別 介護・看護の経験有無

介護・看護経験者に、複数回答形式で介護・看護した相手をたずねたところ、教員・職員ともに「自分の親」が圧倒的に多く、次いで「配偶者の親」となっています。

表4 介護・看護対象者（複数回答）

（％）

	自分の親	配偶者の親	配偶者	子ども	その他
教員（n=181）	74.6	20.4	7.7	6.1	11.0
職員（n=121）	66.9	14.0	4.1	9.1	18.2

介護・看護における主たる介護者を見ると、教員では女性で「自分」が、男性では「自分」「施設に入所（施設スタッフ）」が最も高く、職員では女性で「その他」が、男性で「自分」が最も高くなっています。教職員別男女別で回答傾向は大きく異なっています。

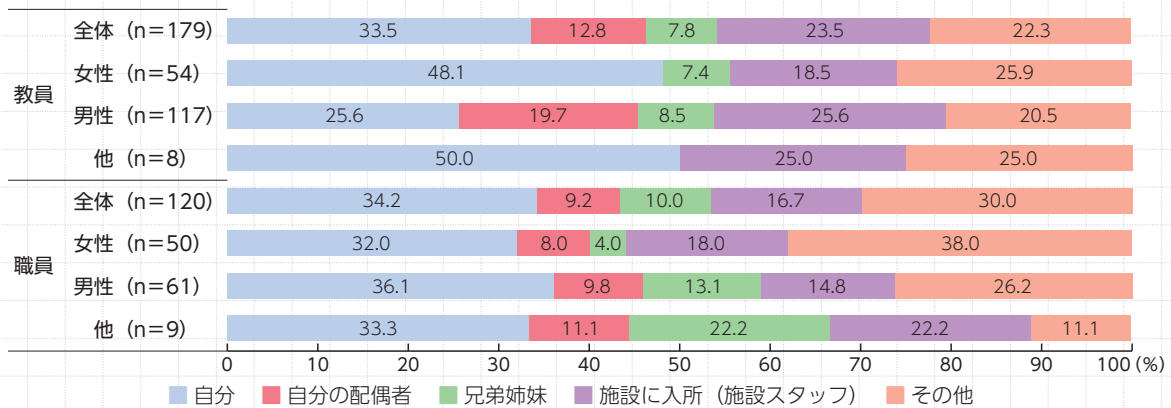


図20 性別 介護・看護における主たる介護・看護者

介護・看護休職の取得者は教員で0名、職員5名と取得率は極めて低くなっています。

介護・看護休職を取得しなかった理由について複数回答形式でたずねたところ、教員では女性で「その他」36%、「仕事を中断しなかった」33%、男性では「必要性を感じなかった」34%、「その他」27%といった理由が挙げられています。職員では男女ともに「その他」が36%と最も多くなっていますが、男性のほうが、「自分以外の介護者の確保ができた」「必要性を感じなかった」といった理由を女性よりも多く回答する傾向にあります。

「その他」と回答した方へ「その他」の内容をたずねたところ、早稲田大学嘱任前という回答が最も多く、このほか授業や研究など仕事の代替者が確保できない、休職をとれる雰囲気がないという内容や「介護にはいつまでという期限がなく先の状況もわからないため休職申請の判断がしづらい」といったことを理由として挙げる回答もありました。

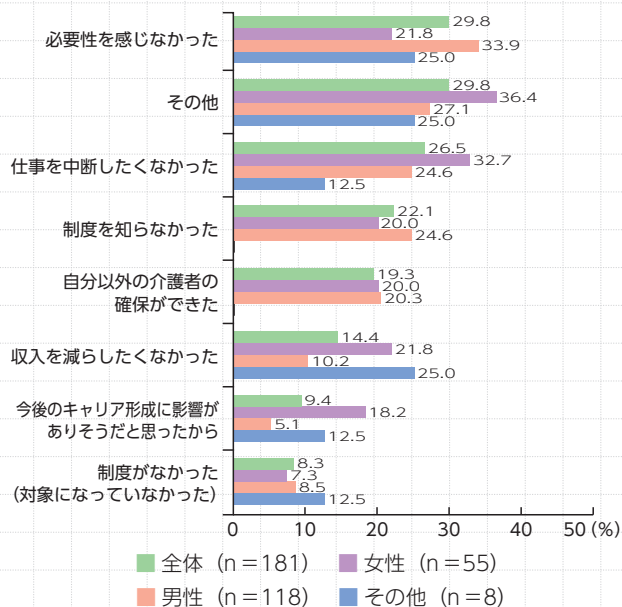


図21 性別 介護休職をとらなかった理由（複数回答）（教員）

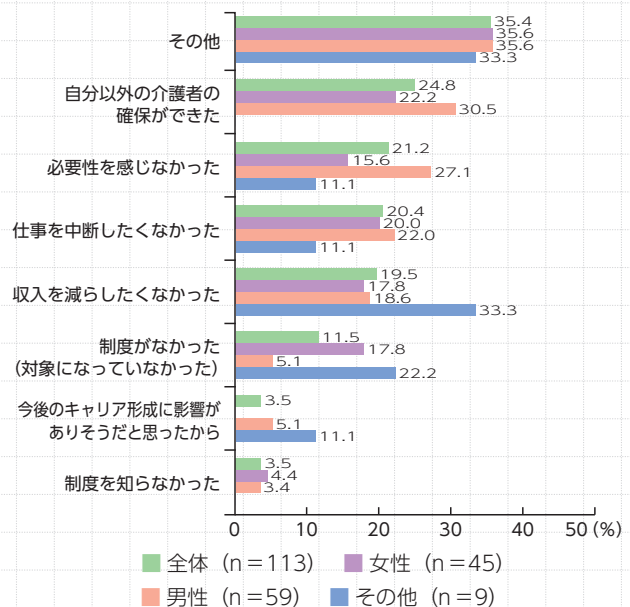


図22 性別 介護休職をとらなかった理由（複数回答）（職員）

介護・看護経験者に仕事との両立についての問題・困難の有無をたずねたところ、教員・職員ともに「ある（あった）」あるいは「ややある（あった）」と回答した割合は6割以上を占めています。性別でみると女性の方が問題・困難が多くあるようです。

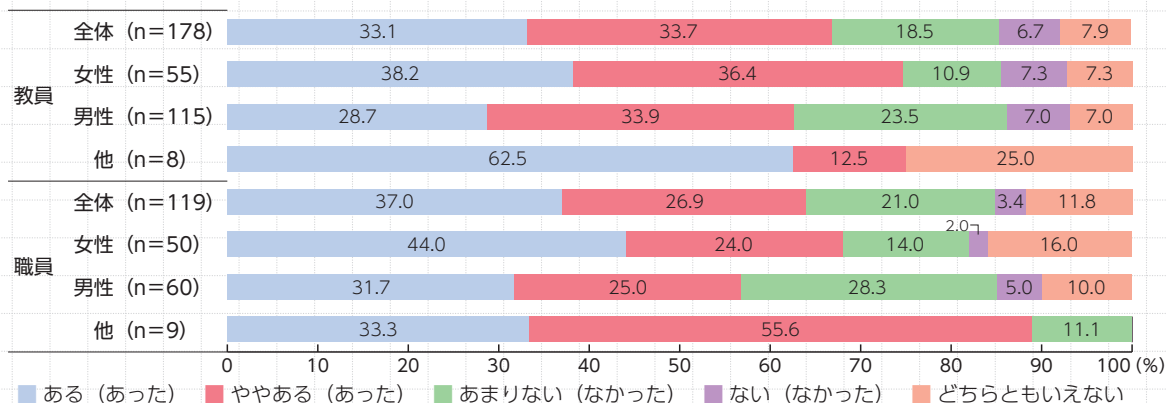


図23 性別 就業と介護・看護の両立についての問題・困難の有無

就業と介護・看護の両立の問題や困難が「ある（あった）」あるいは「ややある（あった）」と回答した教職員に、それはどのように解消できると思うか自由記述でたずねたところ、150件（教員92件、職員58件）の回答がありました。

教員では授業の休講・代講、オンデマンド授業への切り替えなど柔軟な働き方に関する内容が多く、授業や会議など業務の負担軽減に関する内容も寄せられています。職員では在宅勤務を中心に柔軟な働き方に関する内容、休暇付与や休暇取得に関する内容が寄せられたほか、介護・看護に関する職場の理解を求める内容も寄せられました。

4. 障がい者支援

障がい者支援に関する認知等についてみていきます。

平成28年から施行された「障害者差別解消法」では、障がいによる差別を解消するため、不当な差別の禁止および「合理的配慮」の提供が挙げられています。この「合理的配慮」を取りあげ、その認知をたずねたところ、教員では73%、職員で78%が「内容も含めて知っている」と答えており、前回アンケート時から大幅に認知度が上がりました。

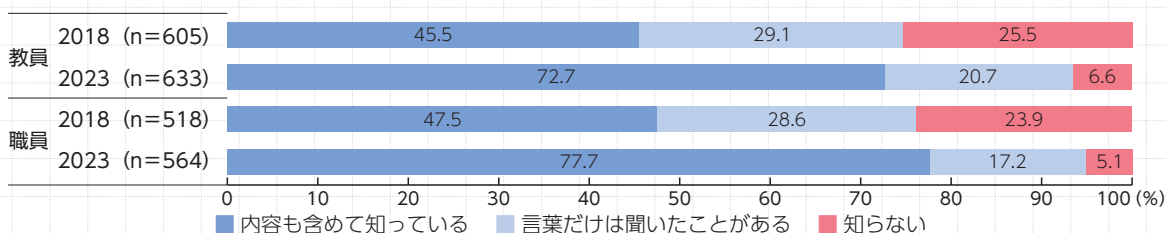


図24 年度別 合理的配慮の認知

令和6年4月1日から改正障害者差別解消法が施行され、合理的配慮の提供が義務化されますが、このことについても教員で74%、職員で82%が「知っている」と答えています。

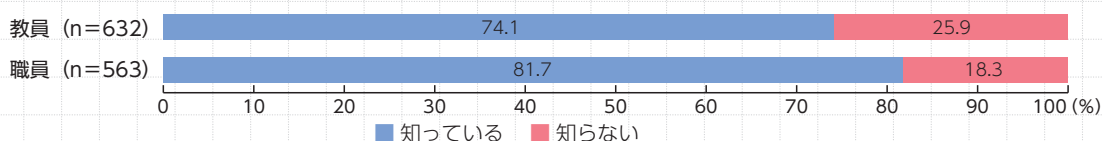


図25 改正障害者差別解消法認知

本学の主要なキャンパスの「だれでもトイレ」や保育関連施設、エレベーター、スロープ等のバリアフリー情報を掲載した「早稲田大学UD（ユニバーサル・デザイン）マップ」の認知度は前回アンケートと比較して、教員・職員ともに大幅に上がっています。

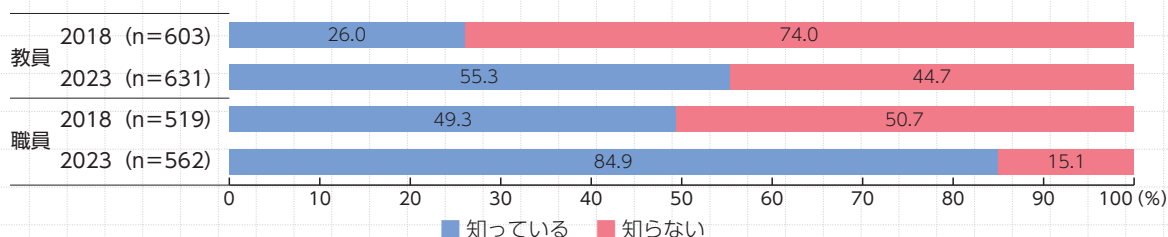


図26 年度別 UD マップ認知

キャンパスのバリアフリー化の現状の評価についても、「かなり進んでいると思う」あるいは「ある程度進んでいると思う」を回答する割合は増加傾向にあります。

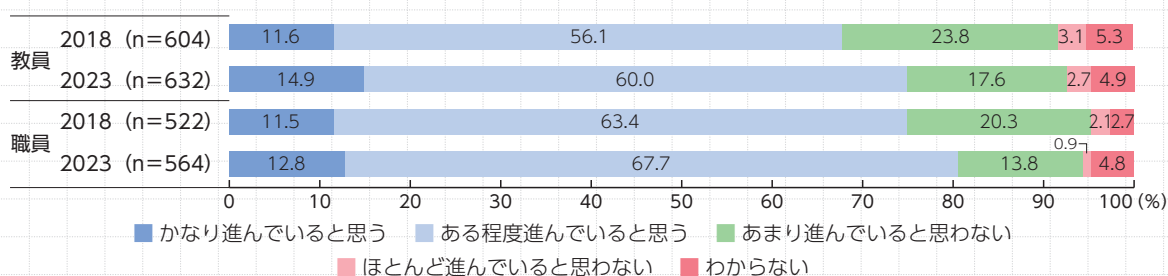


図27 年度別 学内バリアフリー化評価

続いて学内での障がい者を理由とする差別や偏見があるかたずねたところ、教員では37%、職員では44%が「あると思う」あるいは「ある程度はあると思う」と回答をしています。教員について性別で見ると、女性は同割合が50%、男性は32%となっており、男女で認識に違いがみられます。

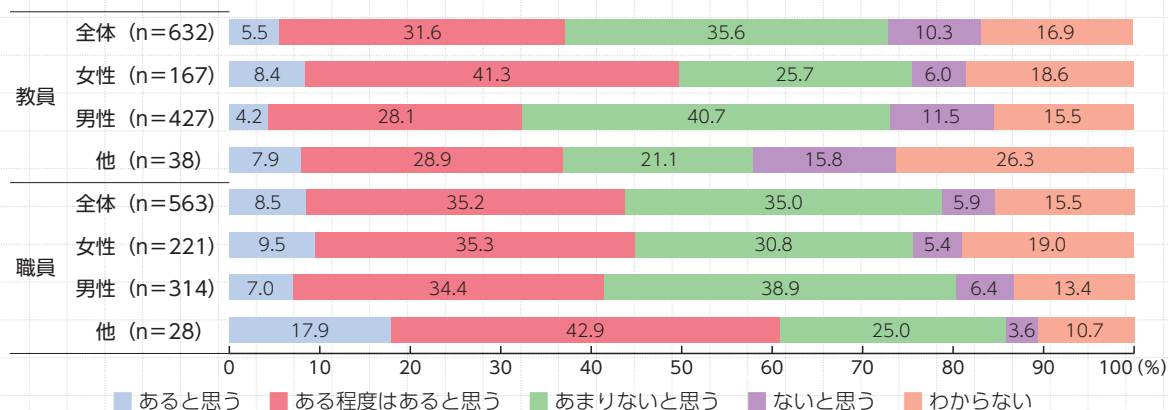


図28 性別 障がい者への偏見有無

ご自身の障がいにより、職場で働くにあたっての問題や困難の有無については、全体で3%が「ある（あった）」あるいは「ややある（あった）」と回答しています。

本学の障がい者支援（学内のバリアフリー化、情報保障の提供、就労上の問題・困難に関する相談対応）に関して大学に対する具体的な意見を求めたところ、159件（教員84件、職員75件）の回答がありました。エレベーター設置や段差解消といったバリアフリー化に関する内容、各教員や箇所が合理的配慮の提供を行う際のサポートに関する内容のほか、合理的配慮をはじめ障がい者支援に関する啓発活動に関する内容、情報保障に関する内容などさまざまな意見が寄せられました。

5. LGBTQ+ 支援

早稲田大学では性の多様性の尊重を大きな課題として理解啓発に取り組んでいますが、前回アンケートに引き続き「性的指向 (Sexual Orientation)」「性自認 (Gender Identity)」(表中「SOGI 認知」と「アウティング」) についての認知についてたずねてみました。

「性的指向 (Sexual Orientation)」「性自認 (Gender Identity)」(表中「SOGI 認知」) の認知度について、教員では「内容も含めて知っている」の回答割合は前回アンケートから12ポイント上昇して80%に、職員では17ポイント上昇して74%になりました。

当人の許可なく性別情報や性的指向を暴露する行為である「アウティング」についての認知度はさらに上がっており、教員では53%から83%に、職員では49%から81%に「内容も含めて知っている」の回答割合は上がっています。

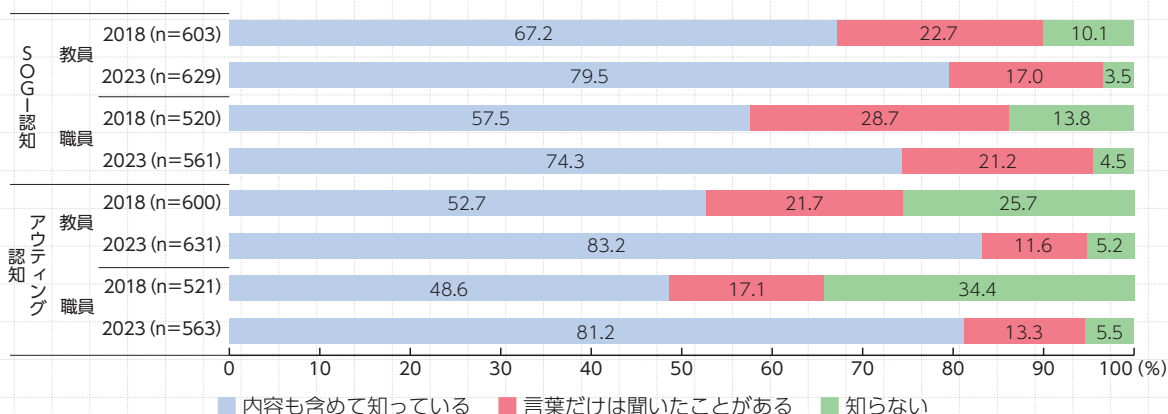


図29 年度別 SOGI、アウティング認知

ダイバーシティ推進室では2018年度より全教職員を対象として「LGBTQ+ 学生への配慮・対応ガイド (旧: セクシュアルマイノリティ学生への配慮・対応ガイド)」を配付し、適切な配慮・対応を行うことをお願いしていますが、この冊子を教員の50%、職員の53%が「読んでいる」と回答しています。この割合は前回アンケートと比較して教員で12ポイント、職員では20ポイント高くなっています。

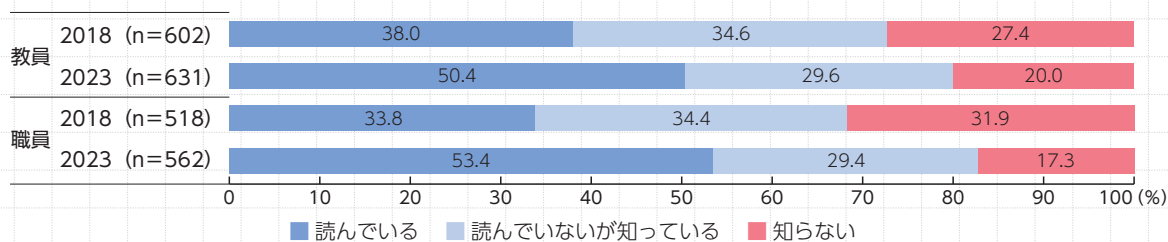


図30 年度別 「LGBTQ+ 学生への配慮・対応ガイド」認知

LGBTQ+ に関する差別的な言動を学内で体験したことがあるかをたずねたところ、教員で10%、職員で8%が「ある」と回答しており、前回アンケート結果からいずれも減少傾向にあります。

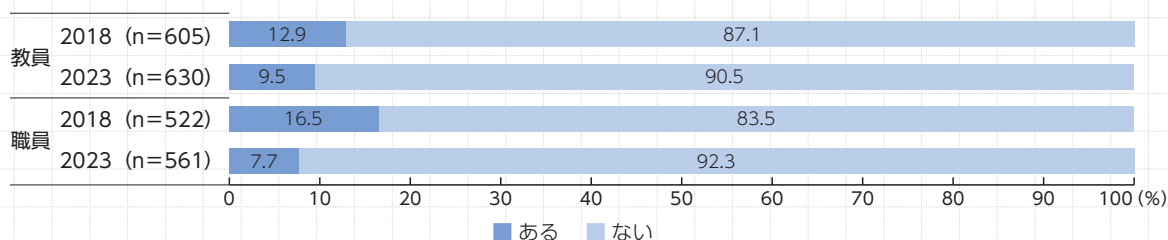


図31 年度別 LGBTQ+ に関する差別的言動の体験有無

差別的な言動の行為者およびその言動に対する対応について複数回答形式でたずねた結果はそれぞれ以下の表のとおりとなります。

表5 LGBTQ+ 差別の行為者（複数回答） (%)

	教員	職員	学生	その他
全体 (n=103)	61.2	39.8	35.0	7.8

表6 LGBTQ+ 差別に対する対応（複数回答） (%)

	やめるよう促した	何もなかった	同僚に相談した	友人・知人・家族に相談した	その他	誰にも相談しなかった	所属箇所や相談窓口に相談した
全体 (n=103)	41.7	25.2	21.4	18.4	12.6	11.7	9.7

差別的な言動の体験者に対して具体的な内容をたずねたところ、57件の回答があり、見た目によってジェンダー・セクシュアリティを決めつけるといった配慮を欠く行為のほか、LGBTQ+に関する内容を笑い話にしたり、冗談として言うといった内容が多くみられました。職場での同僚との会話などでこのような言動が見られるというケースも少なくありません。当事者がその場にいるかいないかに関わらず適切な配慮・対応ができるといった基準への行動変容の必要性がうかがえます。

学生・教職員からセクシュアリティに関する相談を受けたことがあるかとたずねたところ、教員・職員ともに「ある」と回答する割合は前回アンケートより高くなっています。差別的な言動が減る一方で、相談を受ける事例は増えているという状況が見えます。

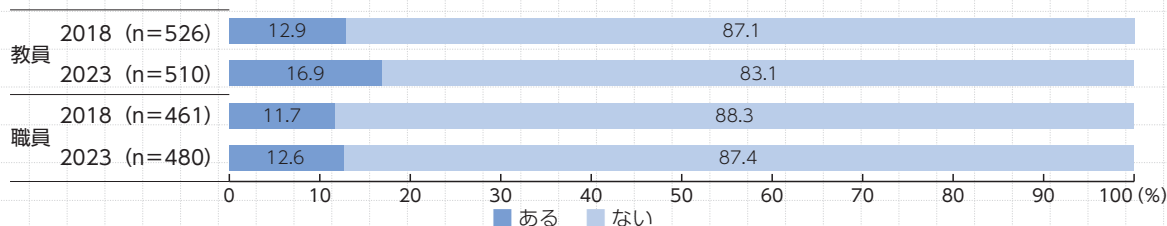


図32 年度別 セクシュアリティに関する相談有無

本学のダイバーシティ推進に関する制度や取組について大学に対する意見をたずねたところ、134件（教員73件、職員61件）の回答がありました。本アンケートに対する指摘、制度等の改善提案、現体制や取組に対する肯定的・批判的評価と期待など、さまざまな意見を頂戴しました。

改めまして、本アンケートにご協力くださいました教職員の皆さまに感謝申し上げます。ダイバーシティ推進室では、お寄せいただいたご意見を踏まえて、今後もダイバーシティに関する情報の継続的な周知・啓発活動に努め、本学のダイバーシティを推進してまいります。

2023 年度 早稲田大学のダイバーシティ推進に関する 意識・実態アンケート報告書

2024 年 3 月

編集・発行 早稲田大学ダイバーシティ推進室
WEB : <https://www.waseda.jp/inst/diversity/>