

2024 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（特筆すべき課題に関して）

1) 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

・2024 年 4 月 1 日に「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」の改正が施行され、合理的配慮の提供が義務化されたこと、それにあわせて本学の「障がい学生支援に関する基本方針」が改正されたこと等を 2024 年 3 月発行の「さんかくニュース」No.31 にて周知した。

・2024 年 5 月に障害者差別解消法、雇用促進法への対応依頼文書等を教職員に送付した（送付前 5 月 10 日の学術院長会においても周知）。

・本学の特例子会社である(株)早稲田大学ポラリスとの連携により、公開交流講座「共生社会の実現において ～障がい者のはたらく場から考える～」を実施した（参加者 77 名）。また、同社の認知度をさらに高め、障がいを持つスタッフとの共働の場を教職員に実際に見ていただくための見学会を新規に開発、継続的に実施していく。

・アクセシビリティ支援センター（ARC）との連携により、聴覚障がい者用の授業支援ツール「UDトーク」を、2025 年度から講演会やイベント等でも活用できるように整備を進めた。

2) 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

・2024 年 10 月に埼玉県人権・男女共同参画課が主催する「埼玉 ALLY 大学ネットワーク」に加入し、加入大学（12 校）合同セミナーへの参加、県の「性の多様性に関する取組調査」への協力等を行った。

・グローバル・エデュケーション・センター（GEC）と連携し、春クォーター科目「ダイバーシティを学ぶ」、秋クォーター科目「LGBT をめぐる法と社会」を実施した。

・理工学術院、キャリアセンター、ジェンダー研究所と連携し、主に女子学生向けのロールモデルイベント「Rikoh ティータイムシンポジウム」を開催した。ライフイベント（結婚・出産・育児など）と仕事の両立に焦点を当て、企業の第一線で活躍中の本学卒業生 3 名を講師に招き、参加者 45 名と語り合った。

・スチューデント・ダイバーシティ・センター（SDC）と連携し、公開講演会「共生社会の実現に向けて ～世界を知るパラアスリートが感じた現在地と課題～」を開催した。障がい者スポーツを取り巻く環境や社会のバリアフリー化に焦点を当て、リオ・パラリンピック銅メダリストである本学卒業生を講師にお招きした（参加者 60 名）。

・ダイバーシティの推進に係る講演会・セミナーに、附属・系属校をはじめとした高校生も参加できるよう機会を設けた。

3) PRIDE 指標の基準引き上げに伴う未達成項目への対応

・各指標項目のうち、新たに具体的なエビデンスの提示が求められた事項等についても対応し、PRIDE 指標 2024 において「ゴールド認定」を獲得した（3 年連続）。

- ・海外で認められている男女以外の性別区分を持つ学生等の受け入れに当たり、情報の登録・管理・運用方法等について関係箇所と検討のうえ整理し、適切に運用した。

4) 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

2023 年 11 月から 12 月にかけて実施した「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」の集計結果、記述回答の内容をダイバーシティ推進委員会で議論し、「バリアフリー化、合理的配慮、多様な人々の就労（ワークライフバランスの実現）支援、ダイバーシティに関する啓発活動」の 4 点を重点課題として 2025 年度の事業計画を策定することとした。

5) アンコンシャス・バイアスの影響低減に向けた啓発活動。女性の専任教員・専任職員・管理職の比率向上

・2025 年度から新たに展開する「ダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョンセミナー」の中で、アンコンシャス・バイアスに関する情報を重点的に取り上げた。

・女性の標記比率の現状は下表のとおりとなった。

	2022 年度	2023 年度	2024 年度	目標値
女性専任教員比率	19.2%	20.6%	21.9%	30.0%
女性専任職員比率	41.0%	41.9%	42.6%	50.0%
女性管理職比率	13.1%	14.4%	14.2%	15.0%

※2024 年度の数値は 2024 年 11 月 1 日時点、ただし管理職比率は同年 12 月 1 日時点

6) 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

・ARC、企画・建設課との連携を強化し、バリアフリー化への取り組みを継続した。特に学生の往来の多い建物出入口部や「だれでもトイレ」の自動扉化と、車椅子やオストメイト等利用者の視点に立った環境改善を重点課題としている。

・バリアフリーに関する改善状況や工事情報を反映した「UD マップ」第 9 版を 2025 年 3 月下旬に発行予定。

2. 次期目標等への反映の方向性

・「早稲田大学ダイバーシティ推進宣言」の理念に基づき、前述の課題 1. (4) への取り組みを中心に、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生き生きと発揮できる環境の一層の整備を進めていく。

・障がいのある学生、教職員等への的確な合理的配慮と、施設等のユニバーサルデザイン、バリアフリー化を促進する。

・LGBTQ+ 支援の取り組みに関しては、2022 年度から 3 年連続で「PRIDE 指標・ゴールド認定」を獲得しているが、この外部評価の指標について改めて検証を行う。

- ・男女共同参画の促進、ワーク・ライフバランスの実現、アンコンシャス・バイアスの低減等に向けて、教職員や学生の更なる意識向上を目的としたイベント、広報活動を展開しする。
- ・育児や介護と仕事との両立支援制度の整備と効果的な運用に取り組む。

〔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：篠原初枝理事

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（男女だけではなく性の多様性）、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

以 上