

※Please refer to our website (<https://www.waseda.jp/inst/diversity/en/publication/newsletter/>) for articles in English.

INDEX

- P.1**
- ・早稲田大学ボランティア・アカデミー ～障がい者・パラスポーツの支援を通じ共生社会を知る～
 - ・「PRIDE指標2025」において4年連続でゴールド認定を獲得
- P.2**
- ・「育業」出前講座 in 早稲田大学
 - ・仕事と介護の両立支援セミナー ～持っておきたい介護の基礎知識「在宅介護」と「施設介護」～
 - ・ダイバーシティ理解を深める科目のご紹介のお願い

- P.3**
- ・Polaris Letter
 - ・ポラリス・学生交流公開講座「共生社会の実現にむけて ～障がい者のはたらく場から考える～」
 - ・小阪ゼミと早稲田大学ポラリスが連携事業を実施
 - ・女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定
- P.4**
- ・**連載** ワーク・ライフ・バランス挑戦中! ⑬ とある理工系教員の育休体験
 - ・学内バリアフリー対応最新情報
 - ・早稲田大学UD（ユニバーサルデザイン）マップ「第10版」
 - ・ダイバーシティ推進室の公式Instagramを始めました

Report

早稲田大学ボランティア・アカデミー ～障がい者・パラスポーツの支援を通じ共生社会を知る～

開催報告



2025年10月14日、早稲田キャンパス18号館国際会議場で“障がい者・パラスポーツの支援を通じ共生社会を知る”をテーマに「早稲田大学ボランティア・アカデミー」を開催しました。本企画は、清水建設株式会社、全国各地で大学生や地方自治体を対象に定期的に開催してきたアカデミーを基盤に、NPO法人STANDの協力で実施しました。



▲「視覚障がい編」で視覚障がい者の歩行を誘導する実技体験 ▲「車いす編」での車いすに乗車し段差を乗り越える実技体験

日本のパラスポーツ支援の第一人者である伊藤数子氏（NPO法人STAND代表理事／スポーツ庁 U-SPORTS PROJECTアドバイザー委員）、パラアスリートの初瀬勇輔氏（2008年北京パラリンピック 視覚障害者柔道 日本代表／一般社団法人 日本パラリンピアンズ協会副会長）、花岡伸和氏（2012年ロンドンパラリンピック マラソン5位入賞／NPO法人関東パラ陸上競技協会理事長）の講演を拝聴したほか、「視覚障がい編」「車いす編」に分かれて実技指導もいただきました。

「視覚障がい編」では、アイマスクを着用して視覚障がい者が歩行時に感じる不安と恐怖を実感し、この不安と恐怖を取り除くために必要なサポート方法を学びました。「車いす編」では、車いすに乗車してたった5cmの段差を乗り越えることが如何に難しいかを実際に体験し、車いすで直面するバリアと必要な支援方法を学びました。

基調講演や実技体験を通じ、様々な気付きや知識を得られたことと想います。この経験が障がい者に対する意識を変え、視野を広げ、共生社会のあり方を考えるきっかけとなることを願っています。

Report

「PRIDE指標2025」において4年連続でゴールド認定を獲得

Webサイトで詳しく



早稲田大学のLGBTQ+に関する取り組みが、一般社団法人work with Prideが策定する職場における評価指標「PRIDE指標2025」(※)において、4年連続で「ゴールド認定」を獲得しました。

本学は2017年7月に「早稲田大学ダイバーシティ推進宣言」を公表し、構成員一人ひとりの尊厳や多様な価値観・生き方を尊重し、個性と能力を十分に発揮できる環境づくりを進めています。性的指向や性自認にかかわらず、多様な人々が協働できる公平・公正な職場環境の整備に継続的に取り組んできたことが、申請内容の質と具体性の向上につながり、基準が実質的に厳格化された今回の審査においても「ゴールド認定」を獲得する結果につながったものと考えています。

※「PRIDE指標」は、LGBTQ+など性的マイノリティが働きやすい職場づくりを日本で実現するために work with Pride が 2016 年に策定した日本で初めてとなる LGBTQ+に関する企業・団体等の取り組みの評価指標です。Policy（行動宣言）、Representation（当事者コミュニティ）、Inspiration（啓発活動）、Development（人事制度・プログラム）、Engagement/Empowerment（社会貢献・渉外活動）の5つの指標で構成されており、各

指標内で指定の要件を満たしていれば点数が付与され、点数により、ゴールド、シルバー、ブロンズとして企業・団体が認定されます。



▲認定ロゴマーク

▶ダイバーシティ推進室長 石田京子 法文学術院教授（2025年11月14日 work with Pride 2025 カンファレンス会場にて）



「育業」出前講座 in 早稲田大学



2025年11月19日、大隈小講堂において、東京都子供政策連携室と本学ダイバーシティ推進室が「『育業』出前講座 in 早稲田大学」を共催しました。講師として本学教育学部卒業生であり、お笑い芸人・教育系YouTuberとして活躍する小島よしお氏をお招きし、自身の育業体験を通じて、育業の本質と楽しさを参加者に熱く語っていただきました。

- 育業とは？ -

東京都が提唱する「育業」は、育児休業の愛称で、育児を「休み」ではなく、未来を担う子どもを育てる大切な仕事と位置づけしてほしいという思いが込められています。開会にあたり、小池百合子東京都知事からは「『育児休業』のお休みのイメージを変えて育児を社会全体で応援するようマインドチェンジを進めたい」という趣旨のビデオメッセージが寄せられ、本学の石田京子ダイバーシティ推進室長は「早稲田大学は、'多様な生き方を尊重する'ことを大切にしている。どの選択も尊重され、自分らしく生きることができる社会の実現に貢献していきたい。」と挨拶しました。



▲左から、篠原初枝理事（ダイバーシティ推進担当）、小島よしお氏、石田京子ダイバーシティ推進室長（法学学術院教授）、臼井宏一氏（東京都子供政策連携室プロジェクト推進担当部長）



▲育業についての考えを述べる小島よしお氏

前半は司会者から、東京都が提唱する「育業」の考え方、男女別の育業取得率等の実態、企業における育業のとらえ方、などの説明があり、随時小島よしお氏が見解を述べる、という形で進みました。後半は、小島よしお氏の育業への取り組み、仕事との両立などについて掘り下げてお話を伺い、自身の育児に関する経験や考え方についてユーモアを交えて語っていただきました。

- 小島よしお氏のメッセージ -

「育児休業は休みではない。仕事をしているときの方が自分のことをする時間が多かった気がする」
「育児は高校時代の部活動に似ている。たまに休みがあると嬉しいが、毎日がかげがえなく、今でも時を超えて思い出話ができるもの」
「育児の期間は今でこそ長く感じるが人生全体でみれば短い。仕事は50代でも頑張れるが、子どもの成長は今しかない。自分の人生を後悔しないためにも今しかできないことを選択している」
といった言葉から、育児を前向きに捉える姿勢が感じられ、育児とキャリアの両立に不安を抱える学生にとって、大きな励ましとなりました。

- 参加者の声 -

- ・就職先を選ぶ条件に育児休業の取得率を含めておらず、その重要性に気づかされた
 - ・「女性は身体的変化から母になることの自覚が自然と芽生えることが多いが、男性は自ら意識し行動しないと父親にはなれない」という話が印象に残った
 - ・小島よしおさん自身の家庭の様子、仕事の入れ方の調整などは、リアルで参考になった
 - ・「育児ってなんか楽しそう」というイメージを持つことができた
- といった声が寄せられました。小島よしお氏のお話は、育児をポジティブに捉えるきっかけとなり、男女問わず育児を担う社会の重要性を考える場となったことがうかがい知れます。



▲質疑応答の際に自らマイクを持って学生の元へ駆けつける小島よしお氏

本イベントを通じ、育業の意義を参加者に深く伝えただけでなく、育児を「楽しい挑戦」として捉える視点を提供しました。本イベントが、育業の理解を広げる契機となり、次世代に向けた意識改革を促す重要な一歩となることを願っています。



▲お約束の「そんなの関係ねえ」にて締めた小島よしお氏

仕事と介護の両立支援セミナー
～持っておきたい介護の基礎知識「在宅介護」と「施設介護」～

2025年10月24日、エイジング・デザイン研究所代表の山中由美氏を講師にお迎えし、オンラインにてセミナーを開催しました。本学教職員200名以上の参加があり（後日動画視聴者を含む）、介護への関心の高さがうかがえました。

冒頭、篠原初枝理事（ダイバーシティ推進担当）より、高齢者人口のピークを迎える中で介護の負担は個人に及ぶ身近な課題であるとの挨拶があり、その後、山中講師から具体例を交えながら約70分にわたり講義が行われました。

人生100年時代、介護は誰にとっても身近な課題であり、長寿・高齢化に伴う介護リスクへの備えが重要となる。高齢期の支出では医療よりも介護の方が制度や負担の面で複雑で、在宅介護においては、訪問介護、デイサービス、ショートステイなどの組み合わせが考えられるが、状況に応じて施設介護も選択肢に入れる必要がある。仕事と介護の両立には各種支援制度の活用が欠かせず、親が元気なうちから希望や財産を確認し、後見制度なども検討しながら、完璧を求めず専門家や地域と連携する姿勢が大切である、といったお話がありました。

質疑応答では、施設選びや遠距離介護、遺言書のことなど幅広い質問が寄せられ、山中講師から丁寧な回答がありました。今後もダイバーシティ推進室では、仕事と介護の両立におけるワーク・ライフ・バランスの向上に資するセミナーを開催していきたいと考えています。



▲エイジング・デザイン研究所代表 山中由美氏



▲自治体が発行している冊子の例

ダイバーシティ理解を深める科目のご紹介のお願い



ダイバーシティへの理解を深めるための推奨科目の一覧を「ダイバーシティ関連科目」としてダイバーシティ推進室 Web サイトにおいて科目リストと検索キーワードを紹介しています。

ダイバーシティへの理解を深める科目で、オープン科目として開講している科目を

ダイバーシティ推進室にご紹介ください（自薦、他薦は問いません）。

ダイバーシティ推進室 Web サイト上の「ダイバーシティ関連科目」に掲載し、広報させていただきます。



ポラリス・学生交流公開講座 第8回「共生社会の実現に向けて～障がい者のはたらく場から考える～」



2025年12月5日、障がいの有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重しつつ、支え合い、活かす共生社会実現のためのヒントを得る機会として、オンラインにて公開講座を開催しました。社会科学総合学院の寺尾範野准教授がファシリテーターを務め、株式会社早稲田大学ポラリス（以下：ポラリス）のスタッフの皆様をゲストスピーカーにお迎えし、ポラリスの様々な取り組みが紹介され、学生を中心に120名以上の方が熱心に聴講されました。

ポラリスでは、障がいのあるスタッフの方々や屋内外清掃、事務補助、文書受付、再生ペットボトル処理など、大学運営を支える多様な業務に携わっています。スタッフによる発表では、仕事への誇りや工夫、仲間と支えあう姿勢が語られ、参加者からは感謝の声や日常の小さな配慮が共生社会に繋がることに気づいたとの感想が多く寄せられました。

ダイバーシティ推進室では、キャンパス全体に共生の意識が根付いていくよう、今後もこうした対話と学びの場を継続していきたいと考えています。



▲寺尾範野 社会科学総合学院准教授



▲ポラリススタッフの方々の発表の様態



小阪ゼミと早稲田大学ポラリスが連携事業を実施

Webサイトで詳しく



2025年度に小阪次郎教授（社会科学部）が担当するゼミナール「経営組織研究」（以下：小阪ゼミ）と、株式会社早稲田大学ポラリス（以下：ポラリス）との連携事業が行われました。

この連携事業は、業務拡大を検討するポラリスと、ゼミ生に実践的な企画提案の場を提供したいと考えていた小阪教授の方向性が一致し実現に至りました。小阪ゼミの学生は「学内での新規業務」「ポラリスの認知度向上」「学生とポラリスの交流」の3

点を念頭においた企画提案を行うことを目標に、10カ月にわたってポラリス業務見学、中間報告、ニーズ調査や業者との交渉などのフィールドワークなども行いながら、企画を練りこみました。

1月20日（火）4限の授業内で最終発表を実施しました。4班それぞれから学生ならではの柔軟な発想を生かした企画提案が行われ、実現に向け活発な質疑応答が展開されました。

終了後、大学およびポラリス関係者による投票が行われ、各賞受賞者を決定しました。



▲最終発表会での企画提案の様子



▲最終発表会に参加した小阪教授と小阪ゼミの学生

表彰	企画名	参加者名（敬称略）
最優秀賞	ポラリス20周年記念手ぬぐいの製作	岡部 純之介、菊池 愁生、城島 康一、鈴木 亜望
ポラリス賞	ポラリス20周年記念手作りアロマ入浴剤の製作	藤原 小百合、大平 優、山本 利久、関 紀信
リトル・ペア賞	ポラリス20周年記念サンキャッチャーの製作	太田 好香、岩本 翼、嶋田 俊士
「進取の精神」賞	印刷サービス事業	田原 直輝、宮川 遼太、佐々木 文佳、杉本 めばえ



女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定

Webサイトで詳しく



本学は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法※）に基づく「一般事業主行動計画」を策定しました。

※女性活躍推進法は「女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備すること」を目的としています。

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

男女共同参画の推進と多様性を尊重し、教育・研究・就労の場において女性が最大限に力を発揮できる環境整備を目指します。（計画期間：2026年4月1日～2031年3月31日までの5年間）

目標1：任期の定めのない常勤教員採用者数における女性採用比率について、2026～2030年度までの平均を**27%以上**とする。

〈取組内容〉

- 1) 組織の構成員の多様性が組織全体の生産性や、より良い意思決定に資することについての理解の浸透を図る。
- 2) 学術院・両高等学院と教務部および人事部の協議・連携に基づき、各箇所および全学的な数値目標を策定し、PDCAサイクルにより、目標達成を目指す。全学的な進捗管理はダイバーシティ推進委員会が行う。また、各年度の達成状況については、外部へ公表する。
- 3) 仕事と育児・介護の両立のための支援制度を網羅したガイドブックを整備し、効果的に周知する。
- 4) 全教職員へのアンケート調査を実施し、仕事と育児・介護の両立のための支援制度の見直しと充実を図る。
- 5) 採用後だけでなく、応募に関心のある研究者、学生等に「女性教員のキャリア形成を積極的に支援していること、ワーク・ライフ・バランスを実現しながら安心して長く働ける環境づくりを進めていること」を効果的に周知する。

目標2：5年後の女性管理職比率を**18%以上**とする。

〈取組内容〉

- 1) 組織の構成員の多様性が組織全体の生産性や、より良い意思決定に資することについての理解の浸透を図る。
- 2) 女性管理職のロールモデルと交流する機会を設定し、管理職へのキャリアアップ志向を醸成する。
- 3) ワーク・ライフ・バランスとの両立の好取組事例の啓発活動を行う。
- 4) 仕事と育児・介護の両立のための支援制度を網羅したガイドブックを整備し、効果的に周知する。
- 5) 全教職員へのアンケート調査を実施し、仕事と育児・介護の両立のための支援制度の見直しと充実を図る。
- 6) 採用後だけでなく、応募に関心のある学生等に「女性職員のキャリア形成を積極的に支援していること、ワーク・ライフ・バランスを実現しながら安心して長く働ける環境づくりを進めていること」を効果的に周知する。

とある理工系教員の育休体験

理工学術院 教授 岩瀬 英治

●誰の役にも立たないけれど、誰かの役に立つかも

記事執筆のご依頼をいただき、私自身がこだわりをもって育休を取った経験が、どなたかの役に立てばと思い、お引き受けしました。しかし、いざ書こうとすると、「これは誰に役立つのだろうか」と考え込んでしまいました。教員、教授、男性、理工系——自分の立場はそれなりに「特殊」であり、果たして誰かの参考になるのだろうかと思っただけです。

一方で考えを巡らせるうちに、仕事や育児において、誰もがそれぞれ異なる事情を抱えており、誰一人として同じ状況の人はいない、つまり誰もがそれぞれ「特殊」なのだという思いに至りました。そこで、「誰かの役に立つ」ことを意識するのはやめ、自分の体験を率直に書くことにしました。結果として、誰の役にも立たない内容かもしれませんが、どこか一部でも誰かの役に立てば幸いです。



▲仕事と育児の両立中？

●育休を取得した経緯

私には4年前、9月に第一子の娘が生まれ、9～12月の4か月間、育休を取得しました。理工系の男性教員（教授）が4か月の育休を取る例は、当時も今も多くはないように思います。「育休を長く取る男性は、妻に言われたか、仕事が嫌いかだ」という意見をSNSで見ることがありますが、私はどちらでもありません。むしろ仕事、特に研究や教育は好きな方です。

私のモットーは「自分がしたいことをするために、様々なことを頑張る」であり、育児は私にとって「自分がしたいこと」でした。また知人の言葉ですが、「人の価値は、その人がいる世界といない世界の差分である」という考え方に共感する部分があります。研究などもそのような側面がありますが、「自分がいなくても進んでいくことよりも、自分がいなければ生まれなかったもの」に価値を感じます。その意味で、我が子の育児は大きな「差分」を生むものであり、積極的に関わりたと思いました。



▲育休より後の話ですが、妻の仕事で1か月間、家族でアメリカに。1週間の海外ワンオペ育児も経験しました。

●育休は育児休暇ではなく育児休業

育休は「休暇」ではなく、「休業」であるということを実感しました。取得前は育休中に次の研究のアイデアを考えたりしようかなと思ったりしていましたが、そんな余裕はなく、まとまった思考の時間を取ることもできませんでした。また、育休が「休業」であることによる最大の課題は、研究室の運営でした。理工系では研究室単位で学部・大学院生の研究指導を行い、専門性も高いため、簡単に他の教員に代替をお願いできるものではありません。これは性別に関係なく、理工系教員に共通する悩みだと思います。週に半日だけでも研究打合せが行えればある程度の研究室運営は可能だと感じるのですが、当時の制度では完全な休業のため叶いませんでした（制度は変化しつつあり、今後に期待しています）。非常勤講師などの支援制度を利用するという方法もありますが、私の場合は、任期付き講師の先生と博士課程の学生に、研究室運営の一部をお願いしました。

研究と育児は、「自分がしたいこと」という他に、「いくら時間をかけても十分ということはない」という点でも似ているように感じています。すべてがうまくいったということではなく、研究室メンバー、学部の先生方、共同研究者、講義を代講してくださった方々など、多くの方の理解と協力があって実現した育休であり、今も深く感謝しています。育休制度も多様な状況に対応しつつありますので、それぞれの方の「特殊」に応じた、「したい」形の育休が取れるようになってゆくと良いと思っています。



▲今も、仕事も育児も全力で取り組んでいます。

■ 略歴：2012年に早稲田大学理工学術院に専任講師として着任。准教授を経て、2019年より同学術院教授。2016年に早稲田大学大隈記念学術褒賞（奨励賞）を受賞、2023年に早稲田大学次代の中核研究者育成プログラムの支援対象に選出。

募集しています！

「ワーク・ライフ・バランス」に取り組んでいる、または取り組もうと考えている教職員をご紹介します。育児、趣味、学び、介護、ボランティア等、仕事以外で力を入れていることをご紹介します。応募メールはQRコードから（自薦他薦は問いません）。



INFORMATION

学内バリアフリー対応最新情報

- ・早稲田キャンパス 8号館 1階「だれでもトイレ」の表記に英語併記
- ・早稲田キャンパス 7号館 2階・3階「だれでもトイレ」に鏡を設置
- ・軽井沢セミナーハウス「だれでもトイレ」のピクトグラムを本学仕様へ改修
- ・東伏見75-2号館体育教室棟駐車場の舗装窪み補修、目の細かいグレーチングの設置
- ・63号館 4階自動ドアのスロープの急こう配の解消
- ・10号館前スロープに滑り止めを設置

早稲田大学UD（ユニバーサルデザイン）マップ「第10版」

「先端生命医科学センター（TWIns）」「東伏見キャンパス」の2拠点を追加したUDマップ第10版を新年度に配布予定

ダイバーシティ推進室の公式Instagramを始めました

Instagramでも情報発信をしていきます。皆さまのフォロー、お待ちしております！

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

