

男女共同参画又はダイバーシティ担当組織の見直し等に関する調査 集計結果

調査実施期間：令和4年12月22日～令和5年1月31日

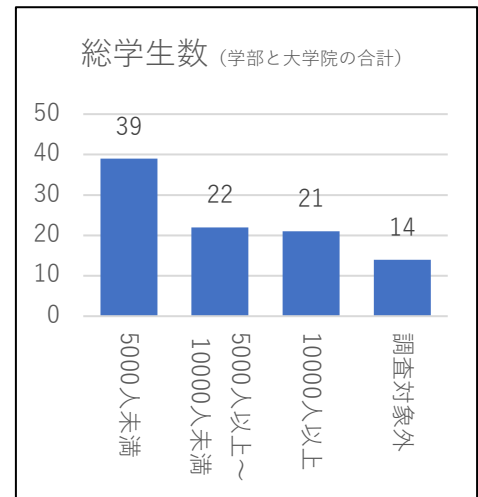
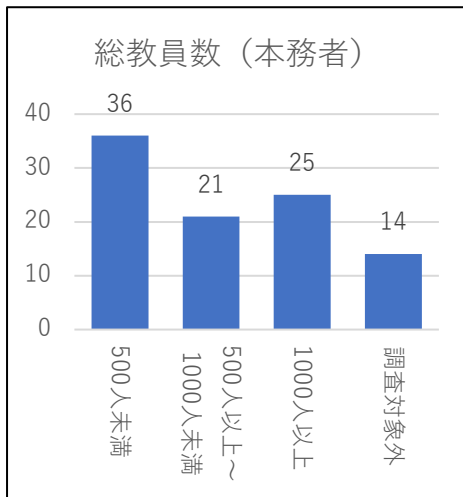
調査対象：全国ダイバーシティネットワーク組織 参画機関

調査実施担当機関：

全国ダイバーシティネットワーク組織 中国・四国ブロック 2022年度とりまとめ幹事大学（国立大学法人 広島大学）

回答機関：185機関中 96機関（有効回答率 51.9%）

（うち、国立大学 42機関，公立大学 16機関，私立大学・私立短期大学 25機関，大学以外 13機関）



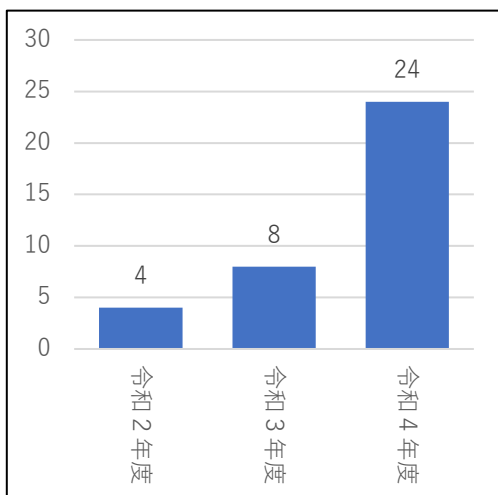
I 男女共同参画又はダイバーシティ担当組織の見直し状況

1 直近3年間（令和2年度～令和4年度）の男女共同参画推進あるいはダイバーシティ推進に関する組織の見直し

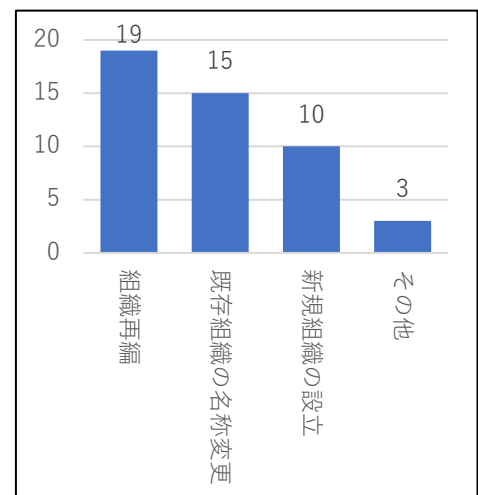
- ・ あった 36機関
- ・ なかった 60機関

（「あった」と回答した者のみ）

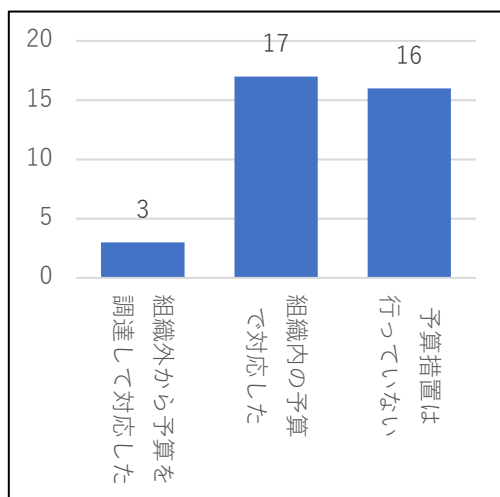
(1) 見直しの時期



(2) 見直しの内容（複数回答可）



(3) 予算措置



(4) 見直しの具体的な内容

- ・ ダイバーシティ単独部門が廃止された。
- ・ 大学のダイバーシティ&インクルージョン宣言の公布に伴い、男女共同参画推進室からダイバーシティ推進室に名称を変更と業務内容の幅を広げた。さらに、取組が速やかに実施できるように、室員構成を改善した。
- ・ 名称を男女共同参画推進センターからダイバーシティ・インクルージョン推進センターへ変更、これまでの男女共同参画推進センター運営委員会を、ダイバーシティ・インクルージョン推進委員会と名称を変更、各規程の改定を行い、男女共同参画に特化した事業から多様性に対応する事業への拡大に着手した。
- ・ 2021年4月からダイバーシティ推進委員会の設置し、①男女共同参画・ライフサポート、②多文化共生・国際理解、③障がい者支援、④SOGI理解・啓発の4つの重点課題を中心に、全学的なダイバーシティ推進に係る分析、改善及び施策の検討を行っている。
- ・ 学長室下の男女共同参画推進センターから改組し、企画本部内にダイバーシティー推進室を設置し、4部門（ワークライフバランス、女性等活躍支援、障害者支援、留学生支援）を設けた。
- ・ キャリアデザイン部門・ワークライフバランス部門・次世代育成部門・グローバルイノベーション部門・ユニバーサル部門の5部門からなる「ダイバーシティ推進機構」を令和4年4月1日に設置しました。

具体的には、これまで別々の組織で取り組んできた、男女共同参画推進・留学生支援・障がい学生支援を、新たに外国人研究者やその家族の支援・LGBTQ+支援・障がい教職員支援まで拡大し、包括的にダイバーシティ環境拡充に取り組んでいます。
- ・ 担当事務の所掌課を変更した。
- ・ 「男女共同参画推進室」がこれまで進めてきた取り組みをベースに、より広い視野でのD&Iの実現を目指すため、「ダイバーシティ推進室」に名称変更。
- ・ ダイバーシティ推進センター内を職種別5部門体制から職種横断として「キャリア形成・育児サポート部門」と「教育・研究サポート部門」の2部門体制とした。センター長1名に加え、副センター長4名を2部門から選出した。ダイバーシティ推進本部会議との有機的な連携体制を構築し、それぞれ年に4回の全体会議を通じて議論を深め、行動計画を策定することとした。
- ・ 名称及び委員会審議事項を変更し、規程の改廃を行った。

- ・ 前身となる「男女協働推進センター」の責務を継承しつつ新たな段階へと発展させ、「〇〇大学ダイバーシティ&インクルージョン (D&I) 推進宣言」に基づき、多様性が真に受容され、個人のアイデンティティとして当たり前に取り込まれる環境を作り、本学構成員がその能力と個性を最大限に発揮できる魅力ある就業・学修環境の実現を図るため設立。センター内には、ジェンダー部門、次世代育成部門、ダイバーシティ部門を編成し、方針策定を担う D&I オフィス員を各部門長に任命することで、D&I オフィスと D&I センターが強固に連携しながら、機動的に実施できる体制とした。
- ・ それまでの「男女共同参画推進室」を「ダイバーシティ推進室」へと名称変更を行うとともに、喫緊の課題や戦略的事項に対応するための学長直轄組織である「〇〇大学戦略本部」7つの室の一つとして設置された。
 なお、見直しにあたっての特別な予算措置はないが、活動にあたっての必要な予算は措置されている。
- ・ 従前の男女共同参画推進委員会を改組して「ダイバーシティ&インクルージョン推進本部」とし、新たに D&I 推進室を設置した。
- ・ 男女共同参画推進委員会規程を一部改定し、男女共同参画推進委員として新たに〇〇キャンパスから教員を1名、〇〇キャンパス研究支援室から研究支援員を1名選出した。
- ・ ダイバーシティ推進を担う組織として「ダイバーシティ推進本部」を設置しているが、令和4年度から、副学長（ダイバーシティ&インクルージョン担当）を新たに副本部長として置き、ダイバーシティ推進本部の下に「D&I 連絡会議」を設置した。「D&I 連絡会議」は、副本部長が主宰し、D&I 施策の実施状況の確認及び諸課題の共有、また、必要に応じて大学執行部への政策提案等を行う。
 また、事務組織について、男女共同参画及び次世代育成支援を中心に担っていた「人事課ダイバーシティグループ」を、令和4年度に、障がい者雇用推進や高齢者雇用安定を含むダイバーシティ&インクルージョン全般の推進を図るため、「人事課ダイバーシティ推進室」に改編し、専任の室長（課長級）を配置した。
- ・ 新しくダイバーシティ推進委員会を設置し、ダイバーシティ担当の学長補佐を置いた
- ・ 〇〇大学 SDGs 推進センターの設置
- ・ 男女共同参画推進室をダイバーシティ推進センターに改組し、理事及び各部局長を委員とするダイバーシティ推進委員会を設置し、従前の委員を協力教職員として4部門（啓発、環境整備、次世代育成、広報）に配置し、一層の機能強化を図り、全学で取組む体制を整えた。
- ・ 男女共同参画推進本部から、令和2年ダイバーシティ推進本部、令和4年ダイバーシティ推進センターへ組織名を変更し、男女共同を含めたダイバーシティ推進活動を全学体制の教育・研究組織として拡充し、そのため専門知識を有する専任の教員と職員をセンターに配置した。
- ・ 新たに学長をトップとするダイバーシティ・インクルージョン（以下「D・I」という。）推進本部を設置し、同推進本部に既存のダイバーシティ推進委員会及びダイバーシティ推進室をそれぞれ D・I 推進専門委員会、D・I 推進室に再編、名称変更を行った。
- ・ 男女共同参画推進からダイバーシティ推進へと活動を変化していきたいという理念から、運営基盤機構男女共同参画推進部門から運営基盤機構ダイバーシティ推進部門へ名称変更した。
- ・ 保健管理センター、キャンパスライフ支援センター、男女共同参画室を統合した「インクルーシブキャンパス&ヘルスケアセンター」を組織し、旧男女共同参画推進室は「インクルーシブキャンパス&ヘルスケアセンタージェンダー平等推進部門（ジェンダー平等推進センター）」に再編された。

- ・ 男女共同参画推進室からダイバーシティ推進室と名称変更し、ジェンダー平等、性の多様性などについても推進していくことになった。
- ・ 学長会議の直下にダイバーシティ推進委員会（ダイバーシティ推進室）を置くと共に事務局学長室にダイバーシティ担当を設置し、よりダイバーシティへの取り組みを強化できるよう組織改正を行った。
- ・ ①ダイバーシティ推進に関する方針・計画策定を行う委員会の設置
②従来、女性研究者支援・ワークライフバランス等の施策（実務）を担当していた部署が大学全体の改組にともない名称変更
- ・ ダイバーシティ推進基本方針に基づき、多様性を尊重する大学の実現に向けた取り組みをさらに推進するため、取り組みの評価体制の見直し及び実施体制の再編を行った。
- ・ これまで総務部総務課の下の組織であったダイバーシティ推進室を、人事部人材開発課の下の組織に変更した。
- ・ 男女共同参画推進センターに置くワーキンググループを専門部会に再編した。
- ・ 新しくダイバーシティ・インクルージョン推進本部を設置し、無意識の差別や偏見を乗り越えたバイアスフリーキャンパスの実現に向けて、これまで中心的に取り組んできた女性研究者支援に加えて、「教職員の意識改革」「働き方改革」「性的マイノリティー」「ダイバーシティ教育」などの環境整備を推進していくため、本部内に、環境整備推進部門、女性研究者育成支援部門、教育推進部門を編成した。
- ・ 男女共同参画、ダイバーシティ等の推進のため大学の公式組織として、ダイバーシティ部会を設置する。（ただし、12月時点では未始動）
- ・ ダイバーシティ推進本部長を担当理事から学長に変更し、新たに副本部長を置いた。また、ダイバーシティ推進会議も改組し、大学執行部と各部局が情報共有を行い、協議できる体制を整備するべく、役員、部局長等を構成員とするダイバーシティ推進協議会を編成した。
- ・ H22.6 に設置した「男女共同参画推進会議」をこれまでの取組から一層幅を広げて包括的に展開するため「ダイバーシティ推進会議」に名称を変更した。
- ・ 男女共同参画推進本部をダイバーシティ推進本部に名称を変更し、理事長を本部長とする新たな体制に変わった。合わせて男女共同参画支援室もダイバーシティ推進室に名称を変更し、体制を強化するため、室員を5名増員した。

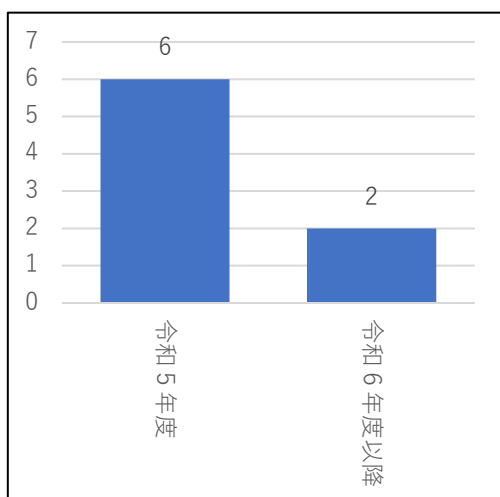
(「なかった」と回答した者のみ)

(1) 男女共同参画推進あるいはダイバーシティ推進に関する見直しの予定

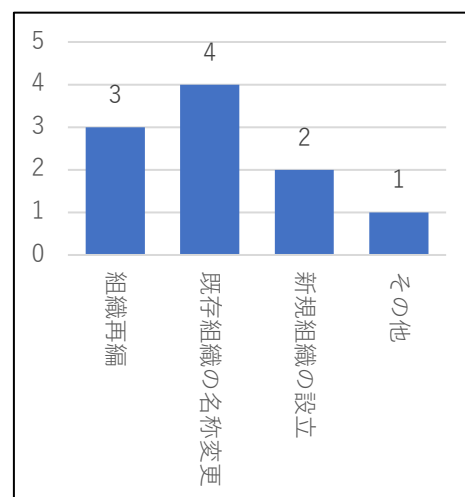
- ・ 予定している 8 機関
- ・ 予定していない 52 機関

(「予定している」と回答した者のみ)

ア 見直し予定時期



イ 見直しの内容



ウ 予定される見直しの具体的な内容

- ・ 名称を「男女共同参画推進委員会」「男女共同参画推進室」から「ダイバーシティ&インクルーシブ」を含むものへ変更することを予定している。
- ・ ダイバーシティの推進について理事長及び理事を補佐させるため、令和5年度から担当する理事長補佐を置くことを検討しています。
- ・ 既存のダイバーシティ推進本部を「DEI (Diversity, Equity & Inclusion) 推進センター」とし、現在の組織構成から、ジェンダー平等、性の多様性、アクセシビリティ等に対応する専門窓口となるよう、既存の担当業務を整理し再編成する予定。
- ・ 検討中
- ・ 学内において包括的なダイバーシティ推進を担い、学外組織との連携によって社会の推進に貢献するための拠点として、男女共同参画推進室をダイバーシティ推進室へと拡充整備する。
- ・ 既存の組織を再編・強化し、新組織の設置を検討している。

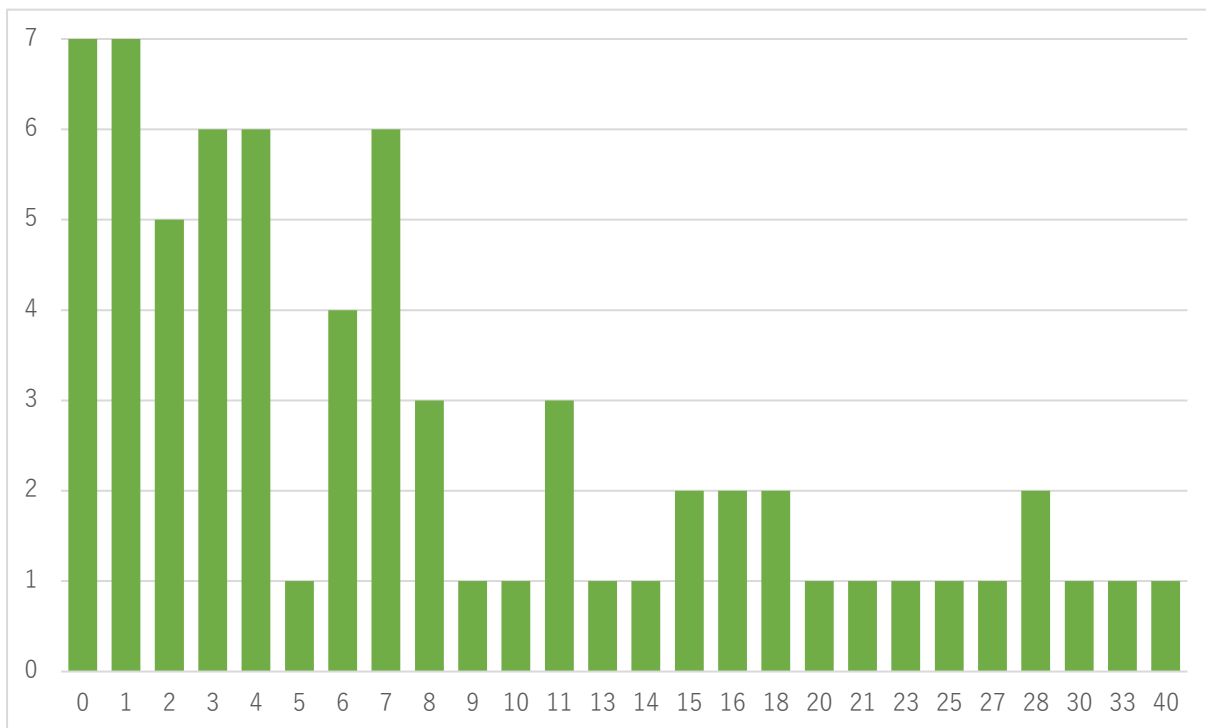
II 男女共同参画又はダイバーシティ担当組織の構成や担当業務

1 男女共同参画を推進する組織の有無

- ・ ある 68 機関
- ・ ない 28 機関

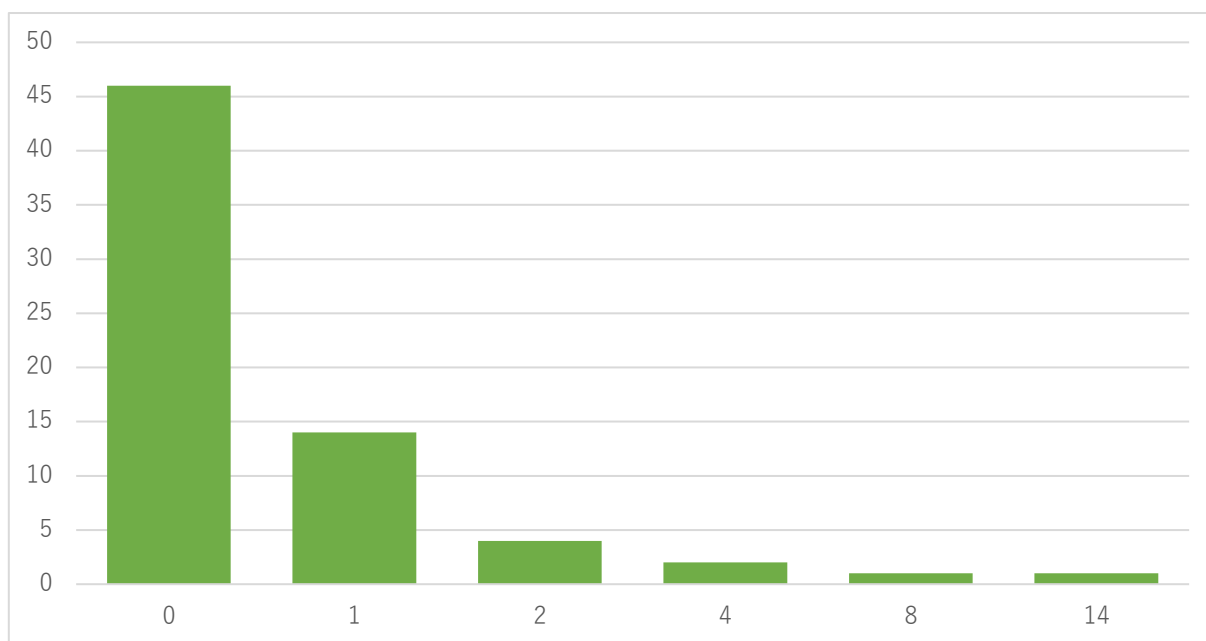
(「ある」と回答した者のみ)

(1) 教員数



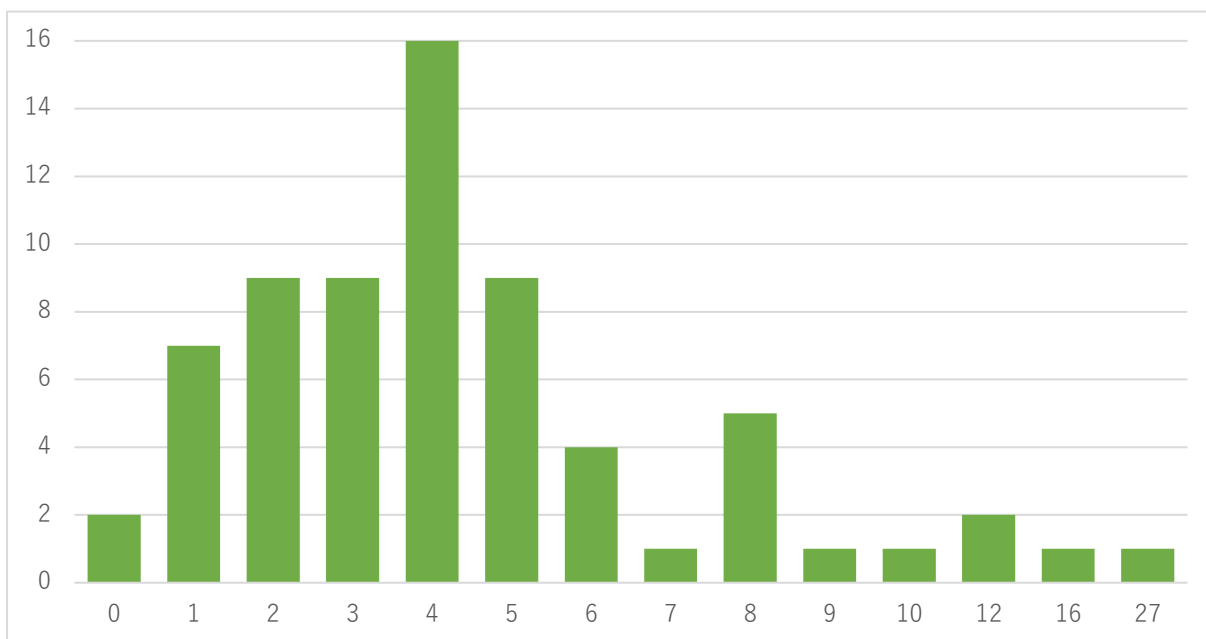
※ 横軸は人数、縦軸は回答機関の数を示します。

(2) 専任教員数



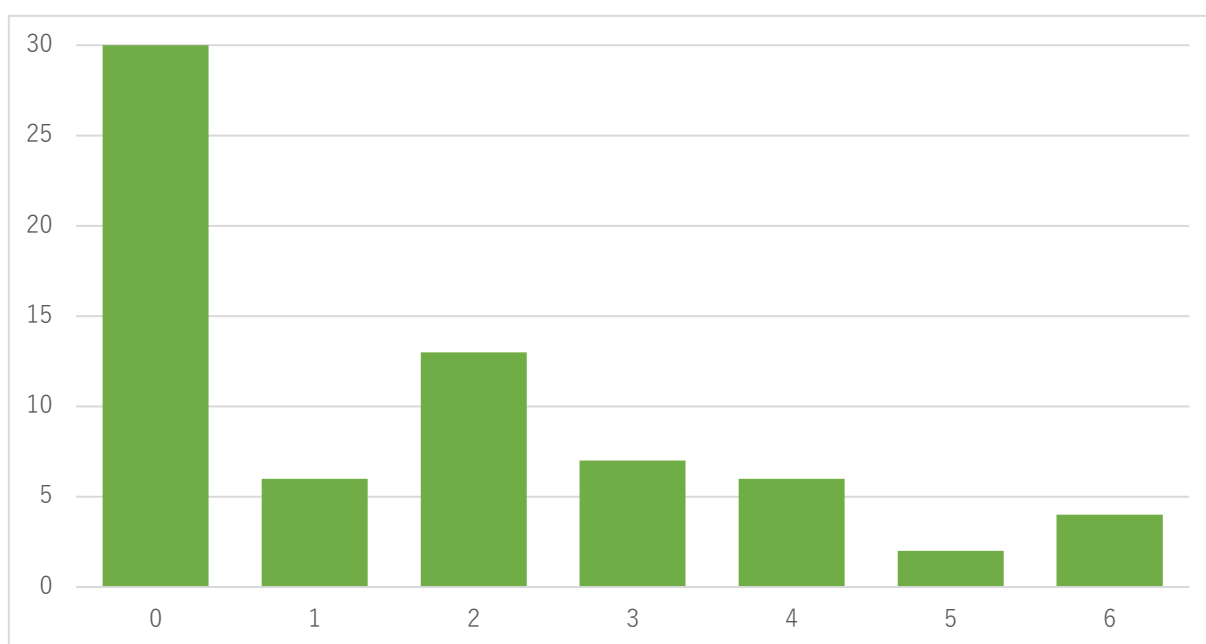
※ 横軸は人数、縦軸は回答機関の数を示します。

(3) 事務職員数



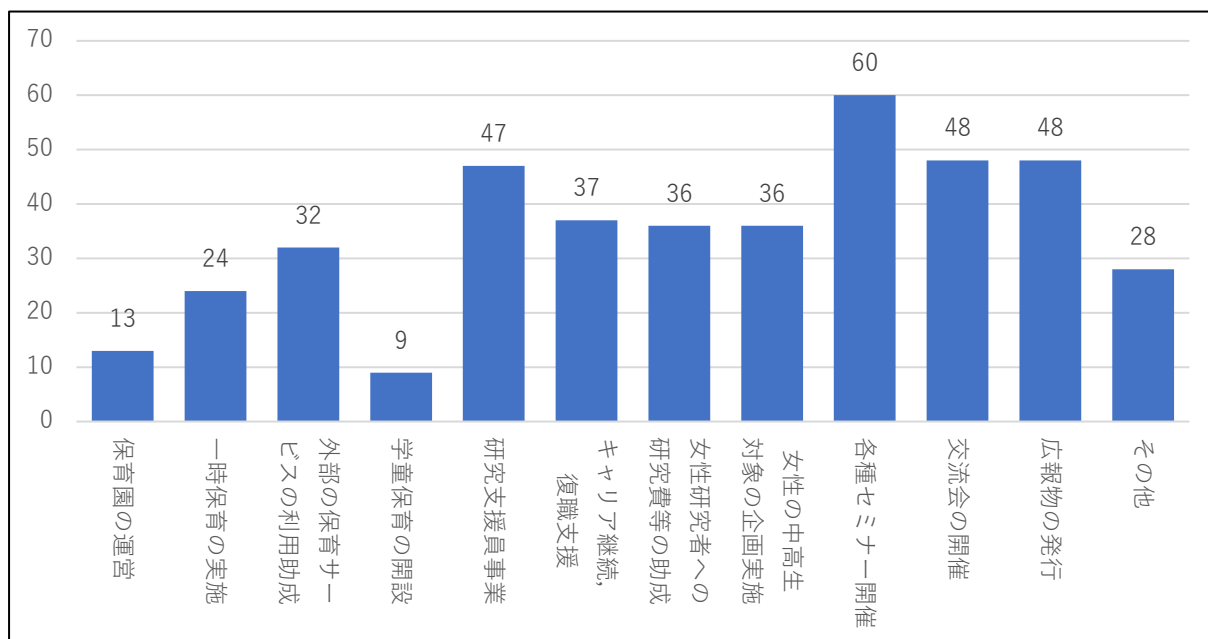
※ 横軸は人数，縦軸は回答機関の数を示します。

(4) 専任事務職員数



※ 横軸は人数，縦軸は回答機関の数を示します。

(5) 担当業務



(7) 男女共同参画とダイバーシティの推進は統一した組織か、それとも別の組織か

- ・ 統一の組織で実施している 48 機関
- ・ 別の組織で実施している 20 機関

(「統一の組織で実施している」と回答した者のみ)

ア 男女共同参画を推進する組織以外での担当業務

- ・ 性の多様性理解促進のための研修実施
- ・ 多様な性に関する意識改革、障がいのある学生支援に関する研修等は、外国の研究者の研究支援
- ・ 女子大学院生支援（フェローシップ制度運用等）、SOGI 支援・ダイバーシティに関する授業に関する WG を設置、実施に向けての検討を開始する。
- ・ ダイバーシティ推進室に 4 部門あり（ワークライフバランス、女性等活躍支援、障害者支援、留学生支援）それぞれが分担および連携して運営している
- ・ 男女共同参画での取り組みと同じ
- ・ 特に無し
- ・ LGBTQ+ガイドライン作成等 LGBTQ に係る取組
留学生・外国人研究者支援
障がい学生・教職員支援
- ・ なし
- ・ 若手研究者育成等支援業務
障がい者等支援業務
- ・ ダイバー指定事業への申請・運用など、性の多様性に関する啓発、LGBT ガイドラインに関することへの対応、ダイバーシティについて考える科目、男女共同参画・ワーク・ライフ・バランス・妊活に関する教養教育科目を開講（科目責任者）
- ・ 全学の D&I 推進体制のマネジメント
- ・ ありません。

- ・ 多様性のある学生に対しては学生支援センター、留学生に対してはグローバル教育センターとともに対応し、多様性のある教職員に対して対応が必要な場合に対応を行う。
- ・ LGBT 研修の実施
- ・ 特になし
- ・ SOGI、障がいに関する啓発活動等
- ・ 多様な性に関するガイドラインの周知、多様な性に関する種々の取り組みへの支援、学生支援に関することへの対応
- ・ ダイバーシティ推進に関すること
- ・ 外国人の支援と文化的多様性の促進に関すること。
障がいのある者の支援に関すること。
その他多様性人材活力の推進に関すること。
- ・ 多様な性に関することへの対応
- ・ LGBTQ に関する講演会の開催等
- ・ LGBTQ をテーマにしたカフェの開催や発達障害の学生への合理的配慮やハラスメントに関するセミナーの企画検討等、ダイバーシティに関する意識改革を行っている。
- ・ 四国ダイバーシティ推進委員会等の他機関との連携に関する業務
- ・ ダイバーシティ推進本部の下に「男女共同参画室」「次世代育成支援室」「障害者雇用推進室」「高齢者雇用安定室」を置き、各関係業務を行う他、ダイバーシティ&インクルージョンに関する業務全般を行う。
- ・ 介護と仕事の両立支援、働き方改革、LGBT ガイドラインの運用・相談窓口
- ・ 多様な性に関することへの対応、障がい者・外国人・高齢者の活躍推進、職員の病気等による治療と仕事の両立支援など
- ・ 多様な性に関することへの対応
- ・ 多様性に関する意識啓発事業の実施
- ・ LGBTQ に関する理解のための意識啓発活動、環境整備。
ダイバーシティ工学人材の育成のための活動。
- ・ ダイバーシティ&インクルージョン推進計画に基づくアクションプランの実施、厚労省の「女性の活躍推進企業データベース」への公表などの広報業務
- ・ JST ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）事業の運営、JST ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（連携型）事業で設置した他機関と連携して実施しているコンソーシアムの運営
- ・ LGBT ガイドラインの運用、多様な性に関する相談
- ・ 障がいのある構成員支援、国籍およびセクシュアリティなど多様性を踏まえた構成員支援
- ・ 特になし
- ・ 職員採用・育成（障害者雇用含む）、人事計画、全学予算管理、全学戦略（中目・中計など）、業務効率化、LGBTQ への対応検討など
- ・ ダイバーシティ推進
- ・ SOGI ガイドラインの運用、多様な性に関することへの対応
- ・ 特になし
- ・ 現時点ではなし
- ・ ハラスメント防止、ダイバーシティ推進に関する会議の事務局
- ・ 全学的なダイバーシティ推進事業の取りまとめ及び連絡調整

- ・ 女性活躍推進
- ・ 修学・就業上の環境整備についての検討
- ・ D&I 宣言等の検討
- ・ 多様な性的指向と性自認（SOGI）を尊重する基本方針の運用、LGBT 理解促進のための活動（セミナーの開催等）
- ・ LGBT 等の性的指向及び性自認の多様性を尊重する基本理念及び基本方針の策定、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・推進、就業制度及び健康相談等の相談窓口対応等
- ・ 在学生のキャリア教育
- ・ 各種相談受付・イベント開催

イ 統一の組織による運営上のメリット

- ・ 男女だけでなく、多様な性への対応、多様性に配慮した取り組みについて、実施体制が明確となり、全学的な連携が推進された。
- ・ 取組の幅が広がり、学内でのダイバーシティ推進室の認知度が上がった。
- ・ 女性教員支援に特化した取り組みから、多様性への対応に視野が広がったことで、今まで拾い上げてこれなかった角度の声に耳を傾けることができ、縦割りの既に対応を進めている他部署との連携を取りながら、全学的な事業内容として推進することが出来るようになった。
- ・ 上記部門（ワークライフバランス、女性等活躍支援、障害者支援、留学生支援）が連携することで、問題点などを多角的に議論できる。
- ・ 特に無し
- ・ ダイバーシティ環境拡充について担当部局を横断的に取り組める。
- ・ 特になし
- ・ 室員は、全学部の教員で構成されているため、全学的な連携が推進されている。
- ・ 男女共同参画とダイバーシティは切り離せないものが多いため、統一組織で運用している。
- ・ 男女にダイバーシティの視点を取り入れることで、新たな課題発見につながった
- ・ 各学科から委員を選出することで、全学的な連携は可能である。
- ・ 特になし
- ・ ダイバーシティ推進には女性活躍・男女共同参画の推進が不可欠であり、統一の組織で実施することで情報共有や目標の設定がしやすい。
- ・ 男女共同参画とダイバーシティの推進は、綿密に関係しているため、相互に効果がある企画や施策を実施することができる。
- ・ 多様性についての取り組みが推進される。
- ・ 男女共同参画とダイバーシティいずれにも関係する案件への対応等、実施体制が明確であること
- ・ とくになし
- ・ 運営・実施体制が明確である。
- ・ 組織のダイバーシティを推進する上では、男女共同参画のみならず、多様な性に配慮した環境整備や障がい者雇用の促進など、様々な課題に取り組む必要がある。男女共同参画とダイバーシティ推進に関して統一組織として取り組む体制をとることで、全学のダイバーシ

ティに対する方針を統一化・明確化することができる。

- ・ 男女共同参画の推進において、多様なアプローチを取ることができるようになった。学内のLGBT等への配慮した取組みを学内に位置付けることができた。
- ・ 男女だけでなく、多様な性への対応、多様性に配慮した取組みについて
- ・ 円滑な学内連携が可能である
- ・ 男女だけでなく、幅広く多様性に配慮した取組みを実施している。
- ・ 多様な性への対応、多様性に配慮した取組みについて、方針が立てやすく、学内組織との連携がとりやすくなった。
- ・ 男女共同参画を含むD・I推進と捉えているので、全学的・総合的な連携・取組みが可能となっている。
- ・ 性別に関わらず若手研究者の支援を行っていることを、学内外に周知することができた。
- ・ 組織再編により学生・教職員等の健康の保持、増進を図ることに相まって多様な属性の違いを活かし、個々の能力を最大限に引き出すための支援体制を整えることができた。
- ・ 障がいのある構成員支援について、学生が主体的に関わっているため、そうした学生に対して、ジェンダーやセクシュアリティなどについても関心を広げることができる点
- ・ 男女だけでなく多様性に配慮した考え方が学内に広がった。
- ・ 男女だけでなく、多様な特性を持つ人材の活用という観点で、より幅広い観点から取組みを進めるようになっている
- ・ 性別にかかわる施策を実施した際に、身体障害や、国籍などに関わる事例の相談を受けた際に、同一組織で対応でき、同様のスキームで取り組める場合がある。
- ・ 男女に限らず、年齢、障害、民族、性的指向や性自認などの多様性を尊重するための幅広い取組を行うことが出来た。
- ・ 特になし
- ・ 男女だけでなく、多様な性への対応、多様性に配慮した取組みについての課題の把握、方針の検討が進んだ。
- ・ 多様性を尊重する大学の実現に向け、学生や教職員が学びやすく働きやすい教育研究環境にするために何が必要かを考えることで、取組みの推進が図られる。
- ・ 男女だけでなく、多様な性への対応、障がい者雇用支援、高齢者雇用促進等、多様性に配慮した取組みについて、実施体制が明確となり全学的な連携が推進された。
- ・ 性別だけでなく、障がいの有無、性的指向や性自認、国籍等多様な背景や価値観について学内において包括的な連携が可能。
- ・ 特になし

ウ 統一の組織による運営上のデメリット

- ・ ダイバーシティの推進という大きなくくりの中に男女共同参画が位置付けられやすく、男女共同参画・ジェンダー平等推進の独自の意義の重要性についての理解に関し、そのウェイトが相対的に低下している。
- ・ ジェンダーや、女性研究者支援に対する比重が若干小さくなった
- ・ 事務組織を持たない委員会体制を維持してのセンターでの事業拡大となったことで、人員不足、専門性の不足が顕著、効率的な事業推進が困難を極めた状況。
- ・ 特になし

- ・ セミナーなど、出来る事業に限られる
- ・ 女性研究者支援を行う部門と LGBTQ+ 支援（ジェンダー平等）を行う部門とで意見が食い違う（理解が得られない）ことがある。
- ・ 特になし
- ・ 構成員は多いが、協力者は少ない。
- ・ 予算措置の問題、事務組織を強化する必要がある、男女共同参画のほかダイバーシティも推進するという共通認識が難しい
- ・ 男女共同参画と性の多様性については統一の組織で推進しているが、障害者支援や外国人留学生支援は別組織が担当しており、担当理事も違うため、実際には連携が進みにくい。また、男女共同参画にかけるマンパワーの減少。
- ・ 複数の担当にかかわるため担当業務の切り分けが難しい。
- ・ 特になし
- ・ 特になし
- ・ ダイバーシティ推進に関して、高度な専門性（SOGI,障がいなど）が求められることがあり、対応が難しいこともあるが、本学においては D&I センターに改組後、兼任教員が各研究科や研究所の専門家と連携をつなぐ役割を担っている。
- ・ ダイバーシティ推進という大きなくくりの中で、多様な業務となり、男女共同参画推進とのバランスに影響がある。
- ・ 人数が少ないため、室員への負担が大きい
- ・ 対象が教職員だけでなく、学生や留学生など全構成員となったため、既存の部署（学生部、学生支援センター、国際交流課等）との線引きが難しくなった。
- ・ とくになし
- ・ 対応範囲が多岐にわたる。
- ・ 特にありません。
- ・ ダイバーシティと幅広くなり様々な相談等がくることになりセンターの業務としてどこまで引き取るのかの線引きが難しい。
- ・ 特になし
- ・ 男女共同参画、ダイバーシティに関する知識の専門性が低い
- ・ 女性支援に特化する取組みへの理解を得ることが難しくなった。
- ・ 課題が多様化し、対応する教職員に幅広い専門的知識が必要となる。
- ・ 専任教職員の配置等の人員強化を行わず組織を整備したため、明らかに業務量が増加した。
- ・ 予算や人材でできる範囲で活動や業務を維持しているので、運営上のデメリットは特になし。指定国立大学法人ではないので学内予算の大変厳しい状況にあり、予算獲得、専任者増員、人員強化を行っていないため、外国人、性的マイノリティ、障害者等、多様性に配慮した支援までは対応できていない。
- ・ 組織再編により、従来と比較して会議が増加した。また、人員の強化も課題となっている。
- ・ 特に「女性支援」の視点が弱まる懸念がある点
- ・ 特になし
- ・ 対象が多岐に渡るため、取り組みの優先順位や目指すべきビジョンがまだ明確になっていない。対象の拡大に対する要員の確保ができておらず、一人当たりの業務負担が増大している
- ・ 担当者が学ばなければならない事柄が広範囲となる。

- ・ 限られた人員で、多岐にわたる業務を行う必要がある。
- ・ 特になし
- ・ ダイバーシティ推進はカバーする範囲が広く、専門性のある職員の配置、予算など施策の企画立案・実施に関する組織体制の充実が必要だが、現状は十分ではない。また施策実施にあたっては、関係各部署の理解と協力が必須であるが、理解・連携が十分ではない。
- ・ なし
- ・ (大きく影響するところでは無いが) 調整先が増えた。
- ・ 特になし

(「ない」と回答した者のみ)

(1) 男女共同参画に関する問合せ窓口の組織名

地域共創センター, 人事企画課, 学長室庶務課, 総務課総務班, 事務局総務課, 企画連携部企画管理室研究企画科, ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター ダイバーシティ担当, 総務課, 総務課人事労務係, 本部総務課 総務・人事係, 事務部総務係, 大学事務部庶務課, 事務局総務予算課総務係, 総務課, 農産園芸研究課, 総務課人事係, 学園本部人事課もしくは働き方改革推進室, 庶務課, 総務部人事労務課労務係, 人事課, ○○大学 医学部庶務課, 学長室総合企画課, 特定の部署を決めていません。、企画会議, 人事課労務係, ダイバーシティ・インクルージョン推進本部, 総務課, 総務課労務グループ

(2) (1)の主な担当業務

- ・ 地域との最初の接点。例えば大学外からの講演会の申し込みやイベント開催など。
- ・ (1) 教職員の採用、任免、服務、退職等に関すること。
- ・ (2) 教職員の労働条件に関する企画及び調査統計に関すること。
- ・ (3) 職員の人事に関する企画及び調査統計に関すること。
- ・ (4) 教職員の労働安全衛生に関すること。
- ・ (5) 大学教職員組合との交渉に関すること。
- ・ (6) 職員の研修に関すること。
- ・ (7) 官公庁への届出及び申請等に関すること。
- ・ (8) 男女共同参画に関すること。
- ・ 教育系職員の人事、服務および学内出講料に関すること、統計、調査および報告に関すること、教員活動評価に関すること、学長および副学長の秘書に関すること など
- ・ 職員の人事、教職員の給与・服務・福利厚生・労務管理等
- ・ 庶務全般
- ・ 研究調整に係る全般
- ・ 学内のダイバーシティ推進に関すること
- ・ 総務業務全般
- ・ 人事関係業務全般
- ・ 教職員の採用人事、服務等に関すること。
- ・ 教職員の福利厚生に関すること
- ・ 大学関係文書の収発、処理及び保管に関すること、教員組織に関すること、ほか
- ・ 人事・給与、福利厚生、職員研修

- ・ 法人運営、人事に関すること、大学総務
- ・ 農産物の新しい栽培技術や新品種の開発
- ・ 教職員の採用，給与，福利厚生等に関すること
- ・ 人事課：任用、労務、職員の給与、職員厚生、職員の能力開発およびスキルアップの支援に関すること
- ・ 働き方改革推進室：各部門の生産性向上に必要な制度改革および業務改革の推進に関すること
- ・ 大学全体統括
- ・ 労使関係及び職員の健康管理・研修・サービス・勤務時間等に関すること
- ・ (1) 総合人事計画の立案及び調整に関する事項
- ・ (2) 人事の実施及び人事記録に関する事項
- ・ (3) 給与及び教職員の福利厚生に関する事項
- ・ (5) 労使関係の調整に関する事項
- ・ (6) 人事委員会の事務に関する事項
- ・ (7) 教職員に係るハラスメントの防止に関する事項
- ・ (8) 研修（職員）に関する事項
- ・ 教員の人事に関すること
- ・ 基本的計画に関わる企画立案及びその調整、大学広報、報道対応、自己点検・評価、IR 等
- ・ 特定の部署を決めていないため、回答できません。
- ・ 本校の運営に関する基本方策に関する企画・立案（男女共同参画に関すること含む）
- ・ 安全衛生管理に関すること、職員のサービスに関すること 等
- ・ 教職員への DEI 意識啓発、女性研究者のリーダー育成、性別に関わらず研究者のライフイベントと研究の両立支援、学生への DEI 教育、LGBT ガイドラインの運用、多様な性に関することへの対応、障がいのある構成員への対応、外国の研究者の研究支援など
- ・ 人事・労務等
- ・ 職員の勤務条件の制度や人事制度に関すること。

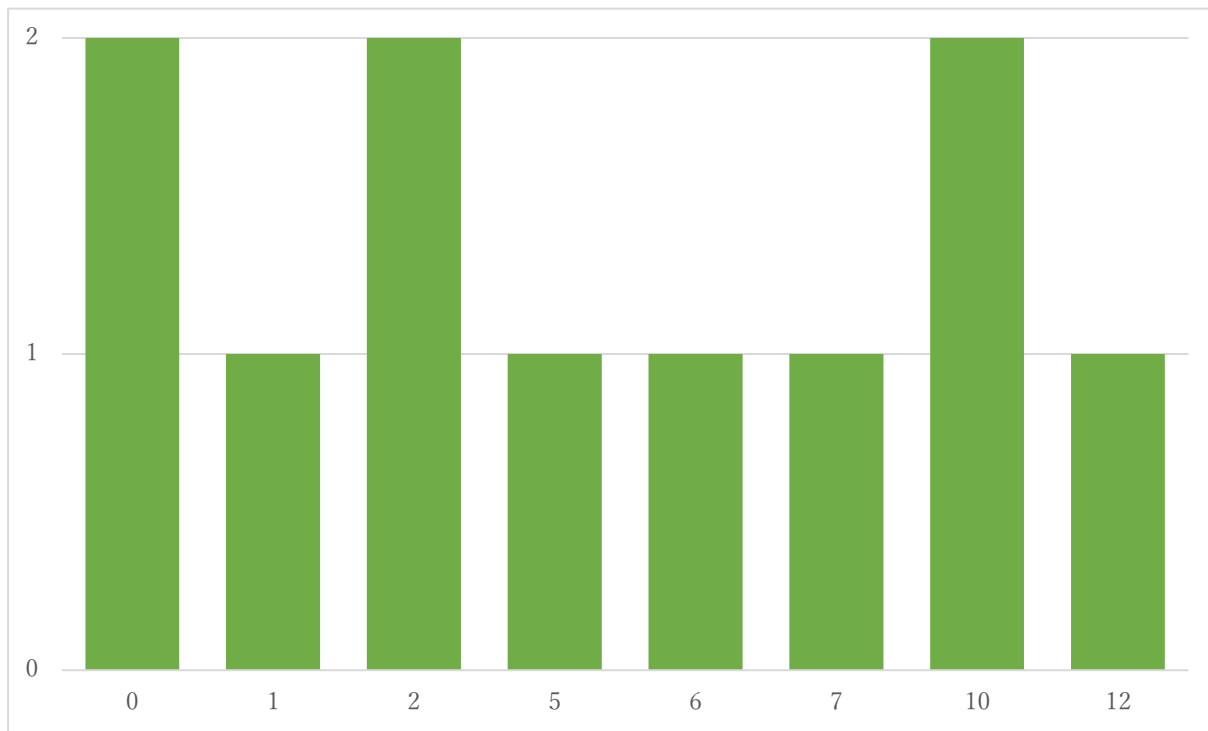
(3) II-1-(7)で男女共同参画とダイバーシティの推進を「別の組織で実施している」と回答した者

ア ダイバーシティを推進する組織の有無

- ・ ある 11 機関
- ・ ない 37 機関

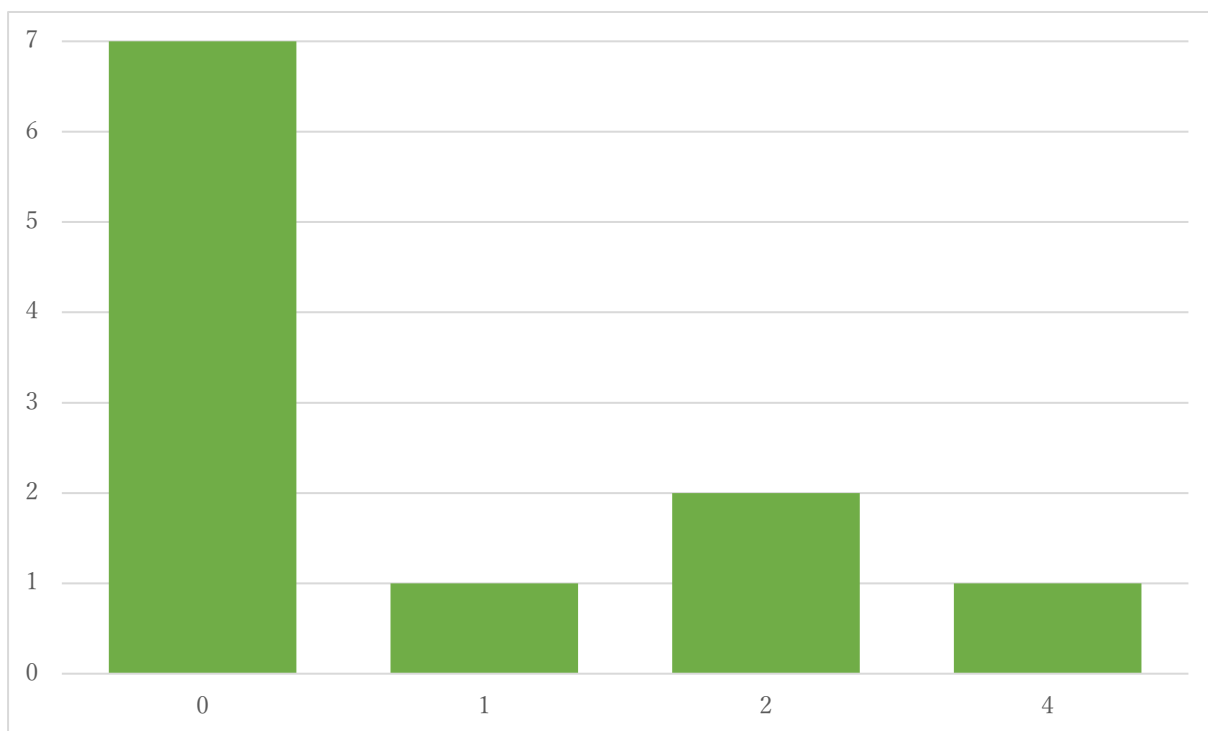
(「ある」と回答した者のみ)

a 教員数



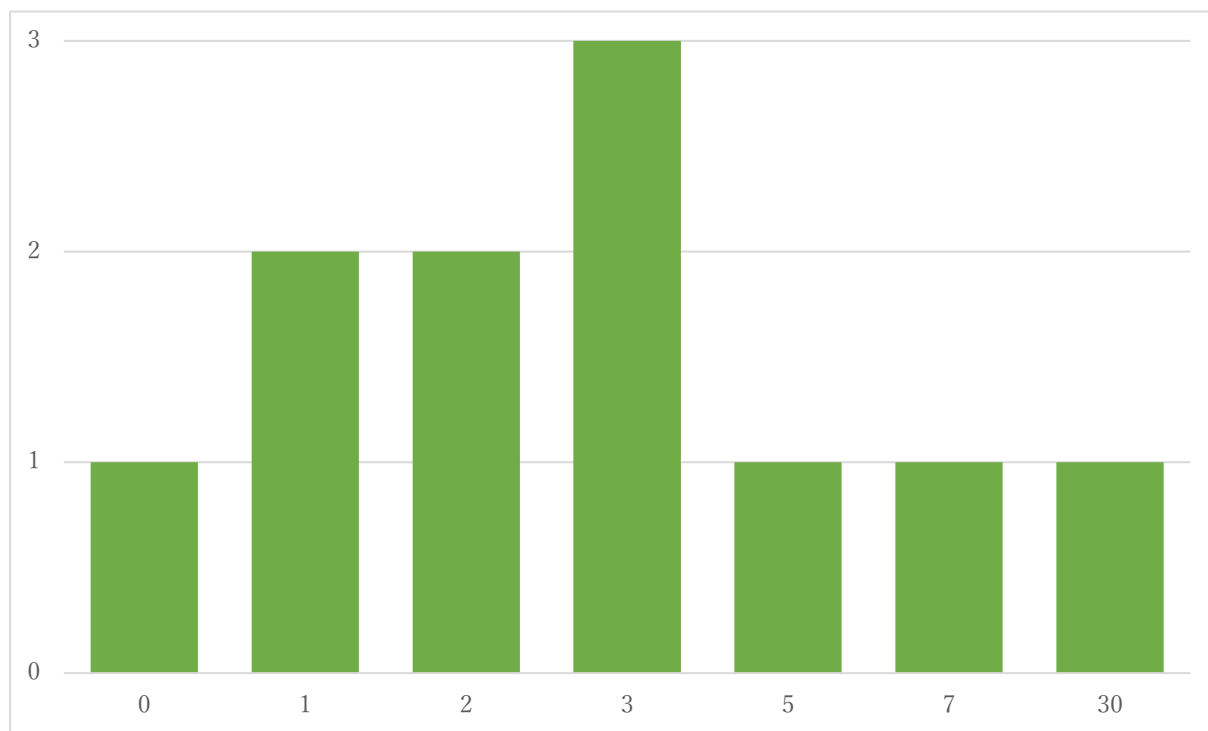
※ 横軸は人数，縦軸は回答機関の数を示します。

b 専任教員数



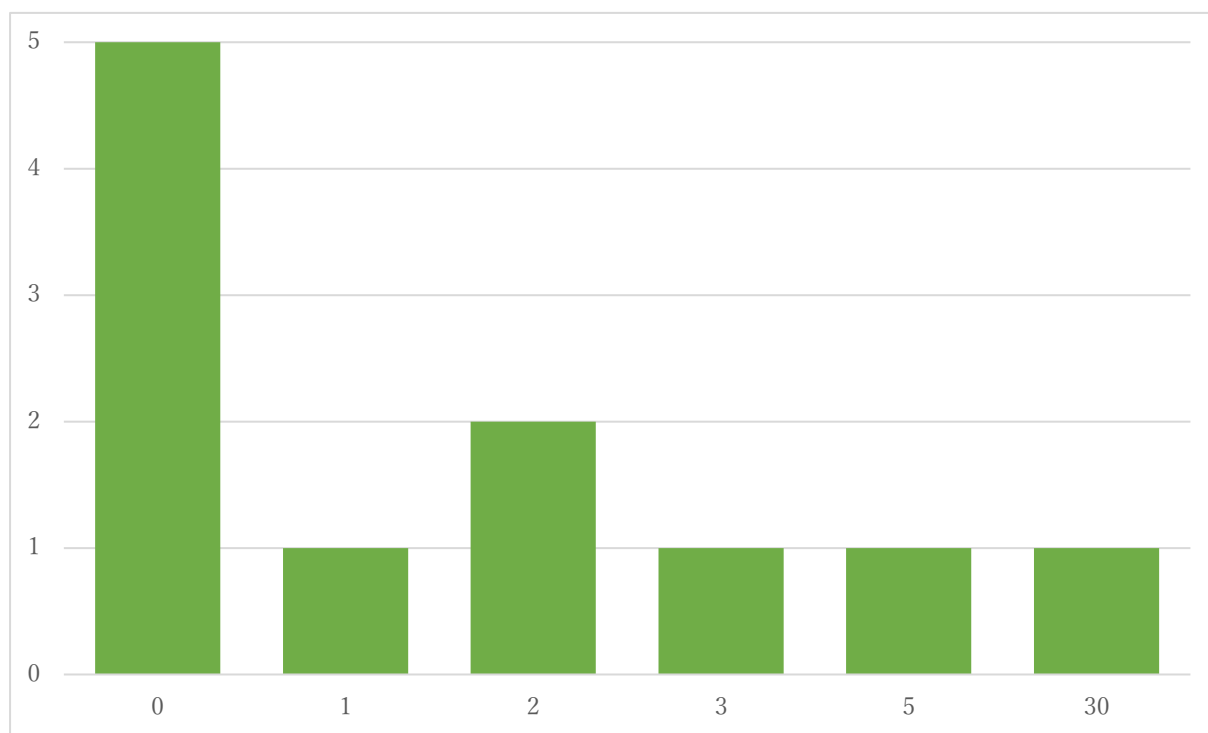
※ 横軸は人数，縦軸は回答機関の数を示します。

c 事務職員数



※ 横軸は人数，縦軸は回答機関の数を示します。

d 専任事務職員数



※ 横軸は人数，縦軸は回答機関の数を示します。

e 担当業務

- ・ ①男女共同参画・ライフサポート、②多文化共生・国際理解、③障がい者支援、④SOGI 理解・啓発
- ・ LGBTQ に関する取組、女性研究者支援、ワークライフバランス推進、障害学生支援、キャリア支援
- ・ (1)ダイバーシティ研究環境の整備強化、(2)女性教員の積極採用と上位職登用、(3)女性研究者の裾野拡大、(4)女性研究リーダー育成
- ・ 学園の D&I 推進課題への対応（制度や仕組みづくり・啓発活動含む）、部署間の調整 など
- ・ 事業計画、進捗状況を協議
- ・ 研究を支援し、産学官連携と地域連携を進めるとともに、知的財産の創出・出願・管理・活用（技術移転）に関すること
- ・ ダイバーシティ推進に係る方策の企画、立案及び実施、学内各組織間の連絡調整、情報収集、広報及び啓発活動に関すること。
- ・ 教職員への DEI 意識啓発、女性研究者のリーダー育成、性別に関わらず研究者のライフイベントと研究の両立支援、学生への DEI 教育、LGBT ガイドラインの運用、多様な性に関することへの対応、障がいのある構成員への対応、外国の研究者の研究支援など
- ・ 学内の SDGs に関わる取り組みの支援
- ・ 女性研究者のライフイベント支援
研究環境整備
学生のキャリアパス支援等
- ・ ダイバーシティ・アンド・インクルージョン推進の拠点となること、およびダイバーシティ・アンド・インクルージョンを推進する知識とスキルを備えた人材を育成すること
女性研究者の活躍促進

f 別々の組織による運営上のメリット

- ・ 男女共同参画推進担当が研究部に所属していることで、教員の研究面に特化した支援を行うことができている。
- ・ 特になし
- ・ 女性活躍推進以外のダイバーシティについて、多様な観点から目的や目標、取組を明確化、見える化することができる。
- ・ 現状は実績がないため回答不能
- ・ 分業することにより意思決定を早く行うことができる。業務の効率化が図れている。

g 別々の組織による運営上のデメリット

- ・ 特になし
- ・ 各担当部署間の横断的な連携関係がほとんどないため、組織全体の課題解決に向けた対応やマネジメントが困難。
- ・ 現状は実績がないため回答不能
- ・ 男女共同参画の推進組織は事務体制が整備されているが、ダイバーシティの推進組織は主として教員体制となっており、事務体制が整備されていないため、業務を進める際に、所掌の線引きがあいまいになってしまうことがある。

(「ない」と回答した者のみ)

a ダイバーシティに関する問合せの担当窓口

地域共創センター，学長室庶務課，総務課総務班，事務局総務課，対応可能な窓口はないが、強いてあげれば「男女共同参画推進室」になる。、男女共同参画推進室，企画連携部企画管理室 研究企画科，なし，総務課，総務課人事労務係，教職員の対応：本部総務課 総務・人事係，学生対応：大学教育実践センター，エンパワーメント・センター，総務係，男女共同参画推進室，大学事務部庶務課，人事課/宗教部，事務局総務予算課総務係，総務課，総務課総務係，問い合わせの内容による，人事課人事係，庶務課，総務部人事労務課労務係，教職員に関する内容：人事課、在学生に関する内容：学生支援課，〇〇大学 医学部庶務課，男女共同参画推進室，学長室総合企画課，特定の部署を決めていません。、企画会議，人事課労務係，研究交流推進課，これまで、特にダイバーシティに限った問合せはないが、問合せ窓口としては、人事課男女共同参画企画係が担当となる。、男女共同参画推進室，総務部、学務部等(案件により担当する部署が異なる。)、学生特別支援室、ハラスメント防止・対策委員会、倫理・人権委員会、案件ごとに、所掌の事務担当部門等が窓口となり対応する(例：総務広報課労務管理係、学務課学生支援係、国際交流室、研究協力課 等)、総務課総務グループ

b a の主な担当業務

- ・ 地域との最初の接点。例えば大学外からの講演会の申し込みやイベント開催依頼など。
- ・ 教育系職員の人事、サービスおよび学内出講料に関すること、統計、調査および報告に関すること、教員活動評価に関すること、学長および副学長の秘書に関すること など
- ・ 職員の人事、教職員の給与・サービス・福利厚生・労務管理等
- ・ 庶務全般
- ・ 保育園の運営、研究支援員事業、キャリア継続・復職支援事業
- ・ 学内の男女共同参画の推進
- ・ 研究調整全般
- ・ なし
- ・ 総務業務全般
- ・ 人事関係業務全般
- ・ 本部総務課 総務・人事係：教職員の採用人事，サービス等に関すること
大学教育実践センター：学生支援部門において，学生の自主的課外活動支援，全学交流イベントの開催支援，学生意識調査の実施，障がい学生修学支援など。
- ・ 女性のライフキャリア支援など
- ・ 人事制度に関すること 研究力強化に関すること 組織の一体化
- ・ 担当業務は回答 26 のとおり。その他、障がいのある学生に関する問合せは学生サポートセンター・アクセシビリティ・コミュニケーション支援室、留学生に関する問合せは国際交流センターに対応を依頼する。
- ・ 大学関係文書の収発，処理及び保管に関すること，教員組織に関すること，ほか
- ・ 人事/人権啓発
- ・ 人事・給与、福利厚生、職員研修
- ・ 法人運営、大学総務、人事に関すること
- ・ 人事

- ・ 内容による
- ・ 教職員の採用，給与，福利厚生等に関すること
- ・ 大学全体統括
- ・ 労使関係及び職員の健康管理・研修・サービス・勤務時間等に関すること
- ・ ※分掌規程より関連しそうなものを抜粋
- 人事課：
 - (1) 総合人事計画の立案及び調整に関する事項
 - (2) 人事の実施及び人事記録に関する事項
 - (3) 給与及び教職員の福利厚生に関する事項
 - (5) 労使関係の調整に関する事項
 - (7) 教職員に係るハラスメントの防止に関する事項
 - (8) 研修（職員）に関する事項
- 学生支援課：
 - (6) 学生生活の調査、統計及び報告に関する事項
 - (7) 学生相談に関する事項
 - (10) 厚生補導の連絡調整及び庶務に関する事項
 - (12) 学生の福利厚生に関する事項
 - (13) 学生の福利厚生調査及び研究に関する事項
 - (17) 学生の健康管理に関する事項
 - (18) 学生に係るハラスメントの防止に関する事項
 - (22) 障がい学生の支援に関する事項
- ・ 教員の人事に関すること
- ・ 教育活動全般を通じた男女共同参画の推進、ワークライフバランスを図るための環境整備、意識啓発等
- ・ 基本的計画に関わる企画立案およびその調整、大学広報、自己点検・評価、IR 等
- ・ 特定の部署を決めていないため、回答できません。
- ・ 本校の運営に関する基本方策に関する企画・立案（男女共同参画に関すること含む）
- ・ 安全衛生管理に関すること、職員のサービスに関すること 等
- ・ 研究支援等
- ・ 男女共同参画推進に係る企画立案・実施に関すること。男女共同参画に係る事務の総括及び連絡調整に関すること。
- ・ 問 23 の回答と同じ。
- ・ 教職員の働き方に関すること
 - 障害のある学生の学修支援
 - 学生・教職員の健康等に関すること
- ・ ○学生特別支援室
 - 修学上の困難を抱える学生からの特別の支援の要請に基づき、教育、学生生活等の具体的な支援を行うとともに、啓発活動を通して、学修環境を整えることを目的とする。
- ハラスメント防止・対策委員会
 - 人権教育等の推進及びハラスメントの防止等に関し必要なことを審議し、実施する。
- 倫理・人権委員会
 - 倫理及び人権問題に係る啓発、教育等に関し審議し、実施する。

- ・ 障害のある職員に関すること（総務広報課労務管理係）、障害のある学生（学務課学生支援係）、留学生に関すること（国際交流室）、研究力強化に関すること（研究協力課） 等
- ・ 事務局内の連絡調整や職員の給与、福利厚生等に関すること

III 男女共同参画又はダイバーシティ推進における課題等について

1 主要な課題

- ・ 単に「ダイバーシティの推進」という広範な課題の中の一部門として「男女共同参画の推進」を位置付けるのではなく、あくまでも後者の重要性を重視して、前者とは組織的にも切り離してそのより積極的な展開を進めること。
- ・ 主たる組織がないこと。ダイバーシティに係る行事を行うたびに、ワーキンググループを作らなければならない。
- ・ 女性研究者比率の増加（特に理工系）と女性の上位職登用が見られない。現時点では、大学として積極的な姿勢は示されていない。
- ・ 機関内構成員の問題意識の向上、また、教職員への SOGI、外国人、障がい者支援等の拡大
- ・ 構成員に対する啓発
制度の整備および予算措置
- ・ 大学構成員（教員、職員、学生）の D&I に関する個々の理解と認識
- ・ 女性教員の役職者が少ないこと
女性の学生が将来役職者になるためのリーダーシップの養成
- ・ 専任する職員がいない
- ・ 構成員の意識啓発・アンコンシャスバイアスの払拭
- ・ 特になし
- ・ 多様性への理解
- ・ 男女共に活躍する環境を創ることの重要性の浸透
- ・ 学内の協力体制の強化
- ・ 主担当部署がないため、注力はできない
- ・ ポジティブアクションの必要性、障がいや性の多様性など当事者の目線で会議やイベントを企画する
- ・ 女性教員の増加
- ・ 女子学生（在学生）の活動推進・支援
- ・ 志願者（中学生）の確保
- ・ 教職員の研究支援と環境改善
- ・ 将来管理職（課長以上）を担う女性教職員の育成の推進が課題である。
- ・ ダイバーシティ推進に関する知識や情報などの全学的な周知方法
ダイバーシティ推進の意識改革
女性上位職の比率を増加させること
- ・ 大学職員間（特に教員間）の性格や価値観など見えない多様性をどう把握して、調整していくか。特に専門分化している中では難しいと感じている。
- ・ 年齢、性別など外から見て分かりやすい多様性への対応は可能ですが、価値観やパーソナリティに関する部分には対応できず、また、現状では人的資源や予算の問題でも、でき得る対応に限られているため、組織としての対応がすすみにくいこと。

- ・ 現在男女共同参画やダイバーシティを推し進める専任担当者がいないため、どうしても事業展開が前例踏襲のものが多くなりがちで、世の中の変化を踏まえたものを実施できているか不安がある。
- ・ 人事面において、女性教員および女性教授等の上位職比率や外国人教員の採用率が上がらないこと。また、アンコンシャスバイアスが根強く残っていること。
- ・ 女性・高齢者・障がい者・外国人・LGBTQ等の働き手や、働き方に対する価値観の多様化が進み、それらの多様性を受入れ活かすことができる組織のあり方。
- ・ アンコンシャスバイアス克服による女性高度人材の育成
女性研究者の研究力向上に向けた環境整備
InclusiveでWell-beingなキャンパス環境創出の促進
- ・ 男女共同参画の意識醸成。
中長期的に取り組む必要がある中、数値目標を設定することにメリット・デメリットがある。
労務、学生支援、国際交流、保健管理センター等様々な部署と連携・調整して取り組む事業が多く、どこがイニシアティブをとるか決めにくい。
- ・ 工業大学であり女性教員が少ないため、他大学より学内の温度差があると感じていること。
解消に向けた様々な取組は行っているが、効果が限定的と感じている。
- ・ 女性教員比率の増加
- ・ 女性教員比率が低い
- ・ 女性研究者の確保
- ・ 男女ともに過ごしやすい環境の整備、女性研究者・女子学生の活動のバックアップ
- ・ 全教職員、特に上位職の意識改革
- ・ 男女共同参画及びダイバーシティ推進を更に充実させるため、専門部署の新設や専任スタッフの配置を行いたいが、人件費削減に向けて全学的な人員縮小に取り組んでいる中、実現が難しい状況である。
- ・ 特になし
- ・ 本学、教員の場合は、学科（職種）により男女比に偏りがあり、その偏りはある程度やむを得ない状況だと考える中、一般的に女性の大学院進学者が少ないことも影響していると思われる。そのため女性の大学院への進学をどう促すかが課題である。進学向上をさせるためには、経済的補助、社会的評価・環境を改善することが必要だと感じる。また、実務家教員としての採用も増やす必要があり、学歴にとらわれない評価（昇進において）も必要と考える。
- ・ 現場レベルにダイバーシティの意識を十分浸透させること、また、関係部署と課題を共有し連携して取り組んでいくことが課題であると考えます。
- ・ トップの理解、学内の意識の醸成
- ・ 多様な性に関することへの対応、障がい者・外国人・高齢者の活躍推進、職員の病気等による治療と仕事の両立支援など
- ・ 教職員に対する男女共同参画、ダイバーシティの意識啓発
- ・ 独立した担当組織を有しておらず、他機関に比べ男女共同参画推進やダイバーシティに関しての取組みや理解に後れを生じていること。
- ・ 学生対応や教員・職員対応など、個別に行われており、全体の取組みについての徹底や周知が不十分な点。
- ・ 大学の意思決定機関等管理的立場にある女性割合が低い。ジェンダーやアンコンシャスバイアスに対する理解や認知が足りていない。

- ・ この件に関する学校としての方針がはっきりしないので、具体的な方策が立てにくい。教職員の現在の問題点がわからない。
- ・ 理工系分野におけるジェンダーバランスの偏りの解消。
- ・ 教職員の理解を深めるための意識啓発。
- ・ アンコンシャス・バイアスや性別による固定的役割分担意識の解消等、大学構成員の意識啓発・理解促進
- ・ 補助金（ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ）の終了後、事業を継続していくための予算を確保することが難しい。
- ・ 大学構成員のワークライフバランスの推進、・ジェンダー平等推進部門と各部局との連携強化、男女共同参画に対する取り組みの比率が大きく、今後は多様な性に対する取組等も主体的に実施する必要がある。
- ・ 組織としての意識、人員の安定的な配置、予算の確保
- ・ 現時点での課題は、学内の男女共同参画やダイバーシティを推進する体制が整っていないことですが、第3期中期計画において、「男女共同参画等、ダイバーシティの尊重と推進に全学的に取り組む」ことを掲げており、今後まずは体制の整備を進めることとしています。
- ・ 女性教職員の在職比率向上、女性の管理職登用、女子学生の在籍比率向上、教職員の働き方が主要な課題です。
- ・ 抽象的課題としては、教職員の意識改革（アンコンシャスバイアス等） 具体的課題としては、女子学生、女性教員の増強
- ・ 学内における意識醸成、理解促進
- ・ 女性比率の向上、女性研究者の裾野拡大、女性上位職登用
- ・ 管理職における女性教職員比率が低い
- ・ 多様な状況に応じた制度や施設整備は進んできているが、実際に運用する場合の代替措置や予算措置が乏しく、周囲の教職員等への負担増が解消されず、制度利用促進の妨げとなっている。
- ・ 大学全体、教職員全体における知識・理解の向上
 - ハラスメント防止
 - 教員の性別比率の偏りの改善
 - 男性の育児休業取得推進、家庭と仕事の両立支援
 - 性の多様性に関するガイドラインの整備、制度の改善
- ・ 男女共同参画やダイバーシティを推進するための専門組織を設置するだけの人的余裕がなく、また、それらの業務を本来業務の傍らで行わざるを得ないため、他大学に比べて大きく後れを取っていること。
- ・ 女性活躍の推進（役員を含む上位役職層の男女比の改善、STEM 分野の女性教員の増加）
- ・ 方針と目標の設定
 - 活動の公式化・組織化
- ・ ダイバーシティ推進となると、男女共同参画推進以上に広範囲となり全学横断的に推進していく必要があるが、それに特化した組織がない。また、既存の組織において全学横断的に進めていくとしても、先導する組織や連携体制が確立していない。
- ・ 男女共同参画推進室は主として教職員を対象とした事業を実施しているところですが、学生支援や国際関係、地域連携などの事業は他の組織が実施しています。ダイバーシティ推進室となった場合には、それらの組織との連携・協力を進めるとともに、男女共同参画推進室とそれらの組織の間であってどちらも取り組んでいない業務を新たな組織であるダイバーシティ推進室でど

のように実施していくかということが課題になっています。

- ・ 上位職が少ない
- ・ ①管理職に占める女性の割合が低い。
- ・ ②男性教職員の育休者数及び取得期間が非常に限定的であること。
- ・ 女性管理職の増加
- ・ 教職員とくに管理職層の意識改革
- ・ 教職員（特に管理職）の意識改革、両立支援、研究力向上支援等。
- ・ 女性教員比率が少ない中で、どのように女性の活躍を支援していくかが課題となっている。
- ・ 女性教員の在職比率の向上
- ・ 特になし
- ・ 男女共同参画やダイバーシティの推進を、複数の組織に分かれて行っているが、複数の部署があると責任の所在が不明確になり、調整に時間を要することがある。

2 困っていること、改善したいことなど

- ・ 大学の執行部や各部署のトップへの意識啓発を一層進め、全学的な理解と事業推進のより強固な協力体制を築くこと。
- ・ 単独組織を持つ重要性が上層部に理解してもらえないこと。
- ・ 孤立しがちな理系女性研究者のネットワークの構築方法。
- ・ 事務組織の体制強化、学内他部署で既に事業を推進している各事業を統括することの是非、考え方について
- ・ 制度の整備および予算措置
- ・ 活動方法や活動内容を参考とさせていただきたいです。
- ・ 女性研究者の裾野拡大に向けた効果的な施策
- ・ 特になし
- ・ まだまだ関心が薄い
- ・ 意識啓発に時間を要すること
- ・ 女性管理職、女性教授を増やすにはどうしたら良いか。
- ・ 女性教員を増やすことへの理解
- ・ 女性教員の教授の割合の増加
- ・ 出産、育児及び介護等により休業する教職員の代替教職員確保に苦慮しております。
- ・ 他大学の取り組み・支援の事例を知りたい
- ・ 女性上位職の比率を増加させる取り組みについて学びたい。
- ・ 複数の担当にかかわるため担当業務の切り分けが難しく、連携を適切に行うための工夫をどのように行っているのか。
- ・ ダイバーシティを推進する上で、どのような取り組みや支援を行っておられるのか知りたい。
- ・ 上記課題に対する他機関の取組（採用における工夫など）を学びたい。
- ・ 新型コロナウイルスの影響で講演会やセミナー等、オンラインでの実施に移行されていると思いますが、特に会場でのイベント開催での参加者数の状況及び参加者を増やすための方策があればご教示いただきたい。
- ・ 専門性を持った人員の確保
ポスト確保

予算確保

学内におけるダイバー推進をどう自分事として巻き込んでいけるか

より効果的な広報

- ・ ダイバーシティという表記によって紐づけられ、種々の対応を取らざるを得ない状況はないかお聞きしたい。
- ・ 女性教員比率増加策について
- ・ 女性教員比率を高めるための取組について学びたい
- ・ 資金不足
- ・ 予算が削減されており、環境整備がなかなか進まない。
- ・ 上位職の意識改革をどのように行っているか。
(セミナー等への参加についてどのように強制力を持たせているか。)
- ・ 特になし
- ・ 国公立大学や大手企業は、既に10年以上前から推進に取り組んでいるので、未着手の事業所とは大きな差が生じている。推進事業も先端的取組対象ばかりとなっているため、スタートアップ的な事業や成功例などあれば取り組み推進に役立てたい。また、研修等を実施し意識改革にもつなげたい。
- ・ 女性研究者の上位職登用のための環境づくり、LGBT当事者の教職員の支援体制
- ・ 専任教員がいない中で、各種行事の企画・運営について遅れているが、他大学で専任教員がいないところはどのようにしているのか
- ・ 男女共同参画、ダイバーシティの広報・意識啓発活動
- ・ ダイバーシティをどこまで広く捉えるかによって取り組みが異なるため、他機関の現状を学びたい。
- ・ 育児休業等取得に伴う代替措置の対応。
- ・ 性の多様性に対する取り組み。
- ・ 女性研究者、女子学生が増加するためのグッドプラクティス。
- ・ 東大はもとより大都市の大学が若手女性教員を募集している状況における地方大学での教員獲得策
- ・ 補助金(ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ)の終了後、どのように事業を継続しているのか。
- ・ 問28で回答した課題に関して、他大学における取組についてご教示願いたい。特に、多様な性に対する取組についてご教示願いたい。
- ・ 特に男性職員の育休取得促進に向けた方策
- ・ 女性研究者への支援について「もはや不要では」とする意見への説得
- ・ 今後推進していく上で、様々な課題等が出てくると思われそうですが、現時点では推進体制の整備や組織内の機運の醸成の方策について、他機関の取組を参考にさせていただきたいと思います。
- ・ 上記に関して、地方の風土性が根強くかつ小さな規模の学校や組織で取り組んでいく上での工夫点を知りたいです。

- ・ 広く情報を収集し、参考になる事例は導入を検討したい

- ・ 女性研究者(特に上位職)の採用

予算の確保

専門的知識や経験のある人材を恒久的に確保し、専任スタッフとして配置すること

- ・ 幅広い取組を行っていることで、様々な分野に関わりがあり、相談件数が多い。

- ・ 特になし
- ・ 育児・介護短時間勤務の教職員が増えてきており、代替措置などの事例があれば参考にしたい。
- ・ 施設見学をさせていただきたい。
- ・ 上記のような、本学と同様の課題をお持ちの大学で、男女共同参画やダイバーシティの推進にどのように取り組まれたか、改善してきたかを伺いたい。
- ・ 方針と目標の設定方法
活動の組織的運営方法
- ・ まずは自大学においてダイバーシティ推進をどのように定義付けるのか、その推進のために必要な取組は何か、優先順位や目標達成時期はいつかなど、現時点においては全学的な共通認識が十分ではない。
- ・ 本学では、男女共同参画推進室からダイバーシティ推進室への拡充整備を検討しているところですが、その参考に資するため、各機関の男女共同参画推進室またはダイバーシティ推進室にあたる組織の体制（事務体制を含む）と業務内容をご教示いただければ幸いです。
- ・ 女性教員数がなかなか増えない。
- ・ 何か効果的な取組をされている機関があれば是非ご教示いただきたい。
- ・ ダイバーシティに係る他機関の取組について情報を得たい。男女共同参画に係る内容は多く共有されているが、それ以外（障がい者、性的指向、性自認、国籍等）の背景や価値観を持つ者に係る各機関の取組について情報を得たい。
- ・ 管理職層の意識改革の進め方
- ・ 運営に従事する正規（常勤）職員の不在、非常勤職員の雇用雇い止め制度への対応。
- ・ 女性限定公募の実施に積極的に取り組んでいるが、そもそも、全国的に工学系の女性研究者や女性教員が少数である現状もあり、応募者数が少なく、優秀な女性教員が集まりにくいという課題がある。このため、意識醸成の取り組みや、女性に限定した教員公募等を、さらに積極的に行っていくとともに、研究所や企業を含めた若手女性研究者のリサーチが必要であると考えている。
- ・ 女性教員の在職比率を向上するための取り組み
- ・ 特になし
- ・ 男女共同参画の推進組織は事務体制が整備されているが、ダイバーシティの推進組織は主として教員体制となっており、事務体制が整備されていないため、業務を進める際に、所掌の線引きがあいまいになってしまうことがある。

ご回答いただきました機関の皆さま、お忙しい中、本調査へご協力いただきまして、誠にありがとうございました。中国・四国ブロックでは、今後、この集計結果に基づいて、男女共同参画、ダイバーシティを推進する組織の在り方に関する検討の参考とさせていただく予定です。今後とも、ご支援・ご協力を賜りますよう、よろしく願いいたします。

以上