

大学のダイバーシティ施策に関する調査研究（その1）

—各大学の推進組織、重点事業を中心に—

新井 浩子・鈴木さくら・木村 友香・高須 奈央・矢口 徹也

キーワード：ダイバーシティ施策、男女共同参画社会、障害者差別解消、女性活躍推進、次世代育成支援、LGBT関連法案、大学と公共性

【要 旨】 本論文の目的は、近年の大学のダイバーシティ施策の理念、運営組織、事業内容の検討を通じて、大学におけるダイバーシティ施策の役割を理解することにある。

大学におけるダイバーシティ政策は、教育、研究における多様性の重視と個性尊重にあるが、各大学の取組みとその課題は大学関係者の間で十分に共有されていない。

そこで、本研究では、国内の各大学を対象に、(1)各大学でのダイバーシティ施策の位置付け、(2)推進のための組織—設立時期、名称、組織構成、(3)重点施策と具体的な事業内容—男女平等、育児支援、障がい、LGBT等について、調査を実施し分析を試みた。

その結果、各大学がダイバーシティ施策を推進する目的は、第1に、アカデミック・コミュニティの整備—性別、国籍、障がいの有無によらない教育・研究・就労環境を整備していくこと、第2に、ダイバーシティ・マネジメント—教育研究機関としての大学に多角的な視点と思考を導入すること、第3に、日本国内の少子高齢化とグローバル化が進む中で、優秀で個性的な学生を確保すること、また、幅広い社会連携を進めることによって財務基盤の安定を計ること、にある点を指摘した。

一方で、大学でダイバーシティ施策が推進された背景には、男女共同参画社会基本法、障害者差別解消法、女性活躍推進法、さらに次世代育成支援対策推進法、検討中のLGBT関連法案等の法整備と関連している。また、政策実現を目的とした補助金交付の影響は大きく、国公立大学での学内の推進組織は多くが類似した構成となっている。大学内での課題として、ポジティブアクションの意義、教育機会と学力の関係等が、大学の公共性に関して検討されている。

はじめに

本研究の目的は、近年、大学改革の一環として提唱されているダイバーシティ施策の理念とそれを担う運営組織、事業内容の検討を通じて、大学におけるダイバーシティ施策の役割を具体的に理解することにある。

大学が掲げるダイバーシティの意義は、教育、研究における多様性の重視と個性尊重にあり、各大学では、その実現のための組織を整備し、事業を展開している。しかし、各大学の取組みの詳細とその課題は大学関係者の間で十分に共有されているとは言えない。そこで、本研究では、大学のダイバーシティ施策とその論点を理解するために、国内の各大学を対象に、調査を実施し分析を試みることにした。本稿では、調査研究の（その1）として、(1)各大学でのダイバーシティ施策の位置付け、(2)推進のための組織—設立時期、名称、組織構成、(3)重点施策と具体的な事

業内容—男女平等、育児支援、障がい、LGBT等を中心に調査、検討を試みる。(矢口)

1 調査の目的と方法—ダイバーシティの概念と先行研究

近年、高等教育では、改革ビジョンや理念としてダイバーシティ（多様性）を掲げる大学が増加している。しかしダイバーシティの定義や目的を明確に述べている大学は少ない。ダイバーシティの定義は研究分野によっても多様であり、重点が相反するものもある。そこで、以下ではダイバーシティの基本概念を確認し、本調査の目的と方法について述べる。

ダイバーシティは多様性の重視や個性尊重、多様な人材活用といった意味で使用されることが多い。縣はdiversityの語源はラテン語のdiversitasで、元々は一致可能なものに反すること、矛盾、対立、不一致といった消極的意味を有していたが、第二義的に相違、多様、様々な形になるという意味も有しており、17世紀以降に消極的な意味を失い、現在の多様性、単一ではないこと、異質を認める、寛容や包摂といったニュアンスを含むようになったと述べている¹。ダイバーシティの定義としては、公民権法第7編をはじめとする雇用差別禁止立法の実施機関として設置された米国雇用機会均等委員会（EEOC）の「ジェンダー、人種・民族、年齢における違いのことをさす」があげられる²。谷口はアメリカのダイバーシティ研究の展開として3段階をあげている³。第一段階の1960年代では公民権運動・女性運動を背景に女性やマイノリティの企業参加がテーマとなった。雇用機会均等法成立以降の第二段階では、企業は多様な人材を受け入れざるを得なくなるが、女性やマイノリティを白人男性中心の企業に適応させていくことが課題であり、ダイバーシティへの対応はコストと考えられた。第3段階には、ダイバーシティが組織のパフォーマンス向上につながると考えられるようになり、特に1980年代以降、グローバル化に対応しうる競争力強化策として企業において認識されるようになり、その対象はジェンダーや人種・民族から多様な文化的背景を持った人材まで拡大した。

風間は、ダイバーシティ概念には「多様であること自体に価値を見出す」論と「多様な方がメリットがある」とする論の2つがあると述べている⁴。前者は生物多様性が内在的価値を持つという議論が文化的多様性や人間の多様性へと適応されていったものであり、後者は経営学におけるダイバーシティ・マネジメント論に代表されるように、多様性が組織強化につながるとするものである。その上で風間はダイバーシティが必要とされる本質的理由を「多様な視点が共存し衝突し刺激しあう状況」⁵が生じることによるイノベーションに求めている。

このようにダイバーシティは、アメリカ公民権運動にルーツを持ち、差別禁止を目的とした政策の一つとして始まり、現在では性別、民族、障がい、性的少数者に対する構造的差別解消、参画促進が組織強化や経済的発展につながると認識されるようになったと言える。しかし、多様であること自体に価値がある、多様な方がメリットがあるとする、両論とも科学的な根拠は必ずしも明らかではなく、ダイバーシティと組織強化の関係は研究課題とされている。

このようなダイバーシティ理解とそれについての指摘は、大学における施策でも共通しているといえよう。特に、大学は教育と研究という2つの社会的役割を有しており、マイノリティに対する構造的差別解消、参画促進と組織強化の関係は企業におけるダイバーシティ推進よりも重大なテーマとなると考えられる。具体的には、ダイバーシティは教育・研究機関としての大学の組

組織強化に繋がるのか、繋がるとしたらどのような条件や取り組みが必要なのか、ダイバーシティによるデメリットやコストの有無、さらにマイノリティへの差別解消や参画促進が組織強化と相反する場合にどのように対応するのかといった点である。なかでも最後の論点は大学の存在意義を問うと考えられる。このように、近年、注目されている大学のダイバーシティ施策には、検討すべき論点が多数存在しているのである。

翻って国内の先行研究を見ると、女性研究者支援、男女共同参画推進、障がい学生支援、LGBT学生支援、国際化については豊富な蓄積がある⁶が、それらを統合したダイバーシティ施策についての研究は管見の限りほとんどなく、取り組みの実態も明らかにされていない。そこで本研究では、ダイバーシティ施策とその論点を理解する基礎作業として、大学・研究機関で実施されているダイバーシティ施策の現状把握を目的とする調査を実施した。

調査は、2018年7月～9月に実施した。インターネットの活用、電話、郵便手段により、ダイバーシティや男女共同参画の取り組みをしている大学・研究機関の情報を収集した。調査にあたっては「ダイバーシティ」、「男女共同参画」、「女性研究者支援」等の語に着目し、これらを冠した施策、取り組みを行う大学を調査対象とした⁷。短期大学は対象としていない。

ダイバーシティや男女共同参画の担当組織が確認できたのは国公立大学71校、私立大学24校、国立研究開発法人・独立行政法人等9機関である。全国の大学、研究機関数は2018年度において国公立大学179校、私立大学603校⁸であり、大学における設置率は国公立39.6%、私立3.9%であった。各大学・研究機関における組織名称、設置年、大学・研究機関内における位置づけ、前身となる組織、文部科学省女性研究者支援事業の受託状況、対象は表「大学・研究機関におけるダイバーシティ施策担当組織と事業対象」の通りである。

以下では大学・研究機関におけるダイバーシティ施策の現状について、国公立大学、私立大学、研究機関に分けて確認する。なお、本調査ではLGBT、障がいという用語を用いる。LGBTとは英語のレズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダーの頭文字で、今日では性的少数者を表す語として日本でも定着している。LGBTについては、地理的歴史的に普遍性を持つ概念ではないこと、人権侵害は該当するアイデンティティを持つ当事者に限定されるものではなく、そのように認識されること自体が人権侵害の理由にもなりうることなどが指摘されており⁹、近年では、セクシュアルオリエンテーション、ジェンダーアイデンティティを意味するSOGI概念を採用したり、LGBTと併記する例が増加している。大学のダイバーシティ施策においてもSOGI概念の採用が望ましいと思われるが、現状ではまだ社会的に浸透していないため、使用例が多いLGBTの用語を用いた。ショウガイの主な表記としては障害、障がい、障害、がある。障害は「全国障害者自立支援連絡会議」設立（1984年）時に、害や危害が連想される障害を避け、社会の壁を意味する障害を用いたものである。障がいはショウガイを持つ方への配慮から、ひらがなのがいを使用するようになったもので、文科省は大学の障がい学生支援について「障がい学生」の語を採用している。対して障害学などでは、障害は社会的に構築されるという観点から障害と表記している¹⁰。概念や名称は支援の在り方と密接に結びついておりダイバーシティ施策においても検討が必要であるが、ここでは文科省が採用し各大学での使用例も多い障がいの用語を用いた。但し、大学の取組については各大学の用語を使用した。（新井）

表 大学・研究機関におけるダイバーシティ施策担当組織と事業対象

No	名 称	設置年	大学における位置付け	前身組織（設置年）
1	北海道大学 女性研究者支援室 FReshHU	2006	人材育成本部長は副学長、理事 (男女共同参画委員長)	
2	室蘭工業大学 男女共同参画推進室	2010	担当理事	
3	弘前大学 男女共同参画推進室	2009	担当理事	
4	岩手大学 男女共同参画推進室	2008	推進室長は副学長、理事	
5	東北大学 男女共同参画推進センター	2014	センター長は副学長	2001年 男女共同参画委員会
6	秋田大学 男女共同参画推進室コロコニ	2009	委員長は総務担当理事	2000年 秋田大学セクシャル・ハラスメント防止・対策委員会
7	山形大学 男女共同参画推進室	2009	室長は総務担当理事	
8	福島県立医科大学 男女共同参画支援室	2014	推進本部は副学長担当	2010年 女性医師支援センター 2011年 キャリア・ラボ
9	茨城大学 ダイバーシティ推進室	2016	委員長は学術担当理事	2009年 男女共同参画推進委員会、男女共同参画室 2016年 男女共同参画推進委員会改編しダイバーシティ推進委員会 2016年 男女共同参画室改称
10	筑波大学 ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター	2015	センター長は大学執行役員	1997年 女性教員懇話会設 1998年 男女共生プロジェクト 2007年 男女共同参画推進委員会 2008年 男女共同参画推進室 2012年 同室改称しダイバーシティ推進室
11	宇都宮大学 男女共同参画推進室	2012	室長は副学長	
12	群馬大学 男女共同参画推進室	2013	理事、箇所長による委員会	2007年 医学部付属病院内保育園
13	埼玉大学 男女共同参画室（ダイバーシティ推進オフィス）	2009	室長は副学長	
14	千葉大学 運営基盤機構 男女共同参画推進部門	2006	推進部門長は副理事	
15	東京大学 男女共同参画室	2006	推進室は総長直轄	
16	東京医科歯科大学 学生支援・保健管理機構 学生・女性支援センター、男女共働・キャリア支援部 男女共同参画支援室／保育支援室	2013	統括は、学生支援・保健管理機構機構長	2008年 女性研究者支援室
	DDユニット事業推進室	2015	順天堂大学等との連携による	
17	東京学芸大学 男女共同参画推進支援室	2006	本部長、室長は副学長・理事が担当	
18	東京農工大学 女性未来育成機構	2009	機構長は副学長	2006年 女性キャリア支援・開発センター
	男女共同参画推進室	2008	学長直轄（担当は学長補佐）	

文科省女性研究者 支援事業受託 ^{※1}	事業対象					備 考	名 称	No
	女性	男女	障がい者	LGBT	その他			
2006モデル育成 2009改革加速 2013活動支援【拠点型】	○	○	-	-	外国人研究者 留学生 [※]	※育児支援	北海道大学 女性研究者支援室 FReshHU	1
2013活動支援【一般型】	○	○	-	-	-		室蘭工業大学 男女共同参画推進室	2
2010モデル育成	○	○					弘前大学 男女共同参画推進室	3
2010モデル育成 2013活動支援【拠点型】 2016ダイバーシティ【牽引型】	○	○					岩手大学 男女共同参画推進室	4
2006モデル育成 2009改革加速 2016ダイバーシティ【特色型】	○	○	-	-	-		東北大学 男女共同参画推進センター	5
2009モデル育成 2013活動支援【拠点型】	○	○	-	-	-		秋田大学 男女共同参画推進室コロコニ	6
2009モデル育成 2015ダイバーシティ【連携型】	○	○	-	○ [※]	-	※講演会	山形大学 男女共同参画推進室	7
2011活動支援	○	○	-	-	-		福島県立医科大学 男女共同参画支援室	8
2016ダイバーシティ【特色型】	○	○	-	-	-		茨城大学 ダイバーシティ推進室	9
2009モデル育成 2013活動支援【拠点型】 2016ダイバーシティ【牽引型】	○	○	○	○	-		筑波大学 ダイバーシティ・アクセシビ リティ・キャリアセンター	10
2013活動支援【一般型】	○	○	-	○ [※]	-	※講演会	宇都宮大学 男女共同参画推進室	11
2013活動支援【一般型】 2017ダイバーシティ【特色型】	○	○	-	○ [※]	-	※講演会	群馬大学 男女共同参画推進室	12
2017ダイバーシティ【特色型】	○	○	-	-	-		埼玉大学 男女共同参画室（ダイバーシ ティ推進オフィス）	13
2007モデル育成 2010改革加速 2015ダイバーシティ【連携型】	○	○	-	-	-		千葉大学 運営基盤機構 男女共同参画 推進部門	14
2007モデル育成 2010改革加速	○	○	-	-	-		東京大学 男女共同参画室	15
2008モデル育成 2015ダイバーシティ【連携型】	○	○	-	-	-		東京医科歯科大学 学生支援・保健管理機構 学 生・女性支援センター、男女共 働・キャリア支援部 男女共同 参画支援室／保育支援室	16
	○		-	-	-		DDユニット事業推進室	
2011活動支援	○	○	-	○ [※]	-	※講演会	東京学芸大学 男女共同参画推進支援室	17
2006モデル育成 2009改革加速 2013活動支援【拠点型】 2016ダイバーシティ【牽引型】	○	-	-	-	-		東京農工大学 女性未来育成機構	18
	○	○	-	-	-		男女共同参画推進室	

No	名 称	設置年	大学における位置付け	前身組織（設置年）
19	東京藝術大学 ダイバーシティ推進室	2016	推進室長は担当理事	
20	東京工業大学 男女共同参画推進部門	2017	男女共同参画推進部門長は副学長	2004年 男女共同参画に関する検討ワー キンググループ 2008年 男女共同参画推進センター
21	東京海洋大学 男女共同参画推進室	2011	学長直轄	
22	お茶の水女子大学 グローバル人材育成・男女共同参画 推進本部	2017	本部長は学長、男女共同参画推 進担当は副学長	2004年 女性支援室 2011年 男女共同参画推進本部
23	電気通信大学 男女共同参画・ダイバーシティ戦略 室	2017	議長は副学長	2013年 女性研究者支援室 2017年 男女共同参画本部と女性研究者 支援室統合
24	一橋大学 男女共同参画推進室	2013	本部長は学長、推進室長は副学長	
25	首都大学東京 ダイバーシティ推進室	2011	推進委員長は副学長、室長は学 長補佐	
26	横浜国立大学 男女共同参画推進センター	2013	センター長は副学長・理事	2010年 男女共同参画推進室
27	新潟大学 経営推進本部 男女共同参画推進室	2011	男女共同参画理事、室長はダイ バーシティ担当副学長	2007年 女性研究者支援室
28	山梨大学 男女共同参画推進室	2015	副室長は理事	2012年 女性研究者支援室
29	信州大学 男女共同参画推進センター	2016	総務担当理事	2011年 女性研究者支援室 2014年 男女共同参画推進室に改称 2016年 男女共同参画推進センターに改称
30	富山大学 男女共同参画推進室	2008	室長は学長補佐	
31	金沢大学 男女共同参画 キャリアデザインラ ボラトリー	2008	総務・人事担当理事 学長補佐（男女共同参画担当）	2001年 男女共同参画推進委員会
32	福井大学 男女共同参画推進センター	2012	センター長は副学長、理事	
33	岐阜大学 男女共同参画推進室	2010	室長は副学長	
34	静岡大学 男女共同参画推進室	2013	副学長（ダイバーシティ）担当	2007年 男女共同参画戦略ワーキンググ ループ
35	名古屋大学 男女共同参画センター	2017	センター長は副理事	2003年 男女共同参画室
36	名古屋工業大学 ダイバーシティ推進センター	2017	推進委員会委員長は学長、セン ター長は学長補佐	2009年 男女共同参画推進室 2014年 男女共同参画推進センターへ改組
37	名古屋市立大学 男女共同参画推進センター	2014	センター長は学長補佐	2008年 男女共同参画室 2011年 女性研究者支援室
38	三重大学 男女共同参画推進室	2011	推進委員会代表は学長、室長は 企画総務部長	
39	滋賀医科大学 男女共同参画推進室	2011	推進委員会委員長は理事	
40	京都大学 男女共同参画推進センター	2014	推進本部長は担当理事	2006年 女性研究者支援センター
41	京都工芸繊維大学 男女共同参画推進センター	2012	センター室員に理事、箇所長	

文科省女性研究者 支援事業受託 ^{※1}	事業対象					備 考	名 称	No
	女性	男女	障がい者	LGBT	その他			
2016ダイバーシティ【特色型】	○	○	-	-	-		東京藝術大学 ダイバーシティ推進室	19
2008モデル育成	○	○	-	-	-		東京工業大学 男女共同参画推進部門	20
2011活動支援	○	○	-	-	-		東京海洋大学 男女共同参画推進室	21
2006モデル育成 2014活動支援【連携型】	○	○	-	-	-		お茶の水女子大学 グローバル人材育成・男女共 同参画推進本部	22
2013活動支援【一般型】 2016ダイバーシティ【牽引型】	○	○	-	○*	-	※セミナー	電気通信大学 男女共同参画・ダイバーシティ 戦略室	23
2013活動支援【一般型】	○	○	-	-	-		一橋大学 男女共同参画推進室	24
2011活動支援	○	○	○	○	文化的多様性 を持つ構成員		首都大学東京 ダイバーシティ推進室	25
2012活動支援	○	○	-	-	-		横浜国立大学 男女共同参画推進センター	26
2008モデル育成 2015ダイバーシティ【連携型】	○	○	-	-	-		新潟大学 経営推進本部 男女共同参画 推進室	27
2012活動支援	○	○	-	-	-		山梨大学 男女共同参画推進室	28
2011活動支援	○	○	-	-	-		信州大学 男女共同参画推進センター	29
2008モデル育成 2015ダイバーシティ【特色型】	○	○	-	-	-		富山大学 男女共同参画推進室	30
2008モデル育成 2013活動支援【拠点型】 2017ダイバーシティ【牽引型】	○	○	-	-	-		金沢大学 男女共同参画 キャリアデザ インラボラトリー	31
2012活動支援	○	○	-	-	-		福井大学 男女共同参画推進センター	32
2010モデル育成 2015ダイバーシティ【連携型】	○	○	-	-	-		岐阜大学 男女共同参画推進室	33
2008モデル育成 2013活動支援【拠点型】	○	○	-	-	-		静岡大学 男女共同参画推進室	34
2007モデル育成 2010改革加速 2014活動支援【連携型】 2017ダイバーシティ【特色型】	○	○	-	-	-		名古屋大学 男女共同参画センター	35
2017ダイバーシティ【特色型】 2014活動支援【一般型】	○	○	-	-	-		名古屋工業大学 ダイバーシティ推進センター	36
2011活動支援	○	○	-	-	-		名古屋市立大学 男女共同参画推進センター	37
2008モデル育成	○	○	-	○*	-	※講演会	三重大学 男女共同参画推進室	38
2012活動支援	○	○	-	-	-		滋賀医科大学 男女共同参画推進室	39
2006モデル育成 2010改革加速	○	○	-	-	-		京都大学 男女共同参画推進センター	40
2012活動支援	○	○	○*	-	-	※多目的トイレ(車 いす対応、オスト メイト対応)設置	京都工芸繊維大学 男女共同参画推進センター	41

No	名 称	設置年	大学における位置付け	前身組織（設置年）
42	京都府立大学 男女共同参画推進室	2013	推進委員長、室長は副学長	2012年 男女共同参画推進準備委員会
43	京都府立医科大学 男女共同参画推進センター	2010	推進センターは学長直轄	
44	大阪大学 男女協同推進センター	2016	センター長は副学長、理事	2015年 男女共同参画・社会学連携室
45	大阪府立大学 女性研究者支援センター	2010	女性研究者支援システム改革ステアリング委員長は理事長	
46	大阪市立大学 ダイバーシティ推進センター 女性研究者支援室	2016	センター長は学長補佐、担当副学長	2012年 女性研究者支援室 2016年 ダイバーシティ推進センター
47	神戸大学 男女共同参画推進室	2007	男女共同参画担当理事	
48	兵庫県立大学 男女共同参画推進室	2016	室長は副学長	
49	奈良女子大学 男女共同参画推進機構	2012	機構長は副学長	2005年 男女共同参画推進室
50	奈良先端科学技術大学院大学 男女共同参画室	2009	室長は理事	
51	奈良県立医科大学 女性研究者支援センター	2011	センター運営委員会に担当理事、医学部長	
52	鳥取大学 男女共同参画推進室	2011	室長は理事	2009年 男女共同参画推進委員会
53	島根大学 男女共同参画推進室	2008	推進委員会委員長は学長、担当副学長	2006年 男女共同参画推進委員会、男女共同参画推進ワーキンググループ 2008年 男女共同参画推進専門委員会に改組
54	岡山大学 ダイバーシティ推進本部	2009	本部長は副学長、理事	
55	広島大学 男女共同参画推進室	2008	決定機関は役員会、室長は学長補佐	-
56	山口大学 ダイバーシティ推進室	2017	担当は副学長、室長は学長補佐	2012年 男女共同参画推進室 2014年 女性研究者支援室、女性研究者支援推進本部 2017年 男女共同参画推進室、女性研究者支援室統合しダイバーシティ推進室、ダイバーシティ推進本部
57	徳島大学 男女共同参画室推進室 AWAサポートセンター	2009	理事会に担当理事	2009年 男女共同参画室 2010年 男女共同参画推進本部、AWAサポートセンター
58	香川大学 男女共同参画推進室	2010	室長は学長	
59	愛媛大学 ダイバーシティ推進本部	2012	推進本部長は担当理事	2007年 男女共同参画推進委員会 2010年 女性未来育成センター、男女共同参画室
60	高知大学 男女共同参画推進室	2012	理事会に担当理事	
61	福岡女子大学 女性研究者支援室	2013	学長が統括	
62	九州大学 男女共同参画推進室	2004	室長は理事	2001年 男女共同参画の推進に関する検討ワーキンググループ

文科省女性研究者 支援事業受託 ^{※1}	事業対象					備 考	名 称	No
	女性	男女	障がい者	LGBT	その他			
2013活動支援【一般型】	○	○	-	-	-		京都府立大学 男女共同参画推進室	42
2010モデル育成	○	-	-	-	-		京都府立医科大学 男女共同参画推進センター	43
2007モデル育成 2016ダイバーシティ【牽引型】	○	○	-	○*	-	※セミナー	大阪大学 男女協同推進センター	44
2010モデル育成 2015ダイバーシティ【特色型】	○	-	-	-	-		大阪府立大学 女性研究者支援センター	45
2013活動支援【一般型】 2017ダイバーシティ【牽引型】	○	○	-	-	-		大阪市立大学 ダイバーシティ推進センター 女性研究者支援室	46
2007モデル育成 2010改革加速 2014活動支援【連携型】	○	○	-	-	-		神戸大学 男女共同参画推進室	47
2013活動支援【一般型】	○	○	-	-	-		兵庫県立大学 男女共同参画推進室	48
2006モデル育成 2010改革加速	○	○	-	-	-		奈良女子大学 男女共同参画推進機構	49
2009モデル育成	○	○	-	-	-		奈良先端科学技術大学院大学 男女共同参画室	50
2011活動支援	○	-	-	-	-		奈良県立医科大学 女性研究者支援センター	51
2012活動支援	○	○	-	○*	-	※セミナー	鳥取大学 男女共同参画推進室	52
2008モデル育成	○	○	-	-	-		島根大学 男女共同参画推進室	53
2009モデル育成 2015ダイバーシティ【特色型】	○	○	○	-	高齢者*	※雇用確保職 務設計	岡山大学 ダイバーシティ推進本部	54
2007モデル育成 2010改革加速 2013活動支援【拠点型】 2017ダイバーシティ【牽引型】	○	○	-	-	-		広島大学 男女共同参画推進室	55
2014活動支援【一般型】	○	○	-	○*	多文化共生*	※多様性を尊 重した構成員 支援	山口大学 ダイバーシティ推進室	56
2010モデル育成 2014活動支援【連携型】	○	○	○*	-	国籍*	※採用選考に おける差別の 排除	徳島大学 男女共同参画推進室 AWAサポートセンター	57
2010モデル育成	○	○	-	-	-		香川大学 男女共同参画推進室	58
2010モデル育成	○	○	○	○	高齢者		愛媛大学 ダイバーシティ推進本部	59
2012活動支援	○	○	-	-	-		高知大学 男女共同参画推進室	60
2013活動支援【一般型】	○	-	-	-	-		福岡女子大学 女性研究者支援室	61
2007モデル育成 2010改革加速 2015ダイバーシティ【特色型】	○	○	-	-	-		九州大学 男女共同参画推進室	62

No	名 称	設置年	大学における位置付け	前身組織（設置年）
63	九州工業大学 男女共同参画推進室	2016	室長は副学長	2006年 男女共同参画推進委員会
64	佐賀大学 ダイバーシティ推進室	2017	推進会議議長は学長	2009年 男女共同参画推進室
65	長崎大学 ダイバーシティ推進センター	2015	センター長は副学長	2010年 男女共同参画センター
66	熊本大学 男女共同参画推進室	2006	室長は副学長、理事	
67	大分大学 ダイバーシティ推進本部	2017	推進本部長は担当理事	2010年 男女共同参画推進本部、女性研究者サポート室 2013年 女性研究者サポート室を男女共同参画推進室に改編
68	宮崎大学 清花アテナ男女共同参画推進室	2011	室長は副学長、理事	2008年 清花Athena サポート室
69	鹿児島大学 男女共同参画推進センター	2009	室長は副学長、理事	
70	琉球大学 ダイバーシティ推進本部	2015	推進本部長は担当理事	2010 男女共同参画室
71	沖縄科学技術大学院大学 男女共同参画委員会	2013	男女共同参画、人事担当副学長	

私立大学

No	名 称	設置年	大学における位置付け	前身組織（設置年）
1	杏林大学 男女共同参画推進室	2014	学長の下の箇所	
2	慶應義塾大学 慶應義塾協生環境推進室	2018	推進委員長は常任理事	2009年 男女共同参画推進室
3	芝浦工業大学 男女共同参画推進室	2013	理事会事務局の下の組織	
4	順天堂大学 男女共同参画推進室	-	室長は学長	
5	昭和女子大学 ダイバーシティ推進機構	2016	機構長は理事長、学長	
6	上智大学 上智学院ダイバーシティ推進室	2017	総務担当理事、人事担当理事	2012年 上智学院男女共同参画推進室
7	津田塾大学 女性研究者支援センター	2008	理事会下のセンター	
8	帝京大学 女性医師・研究者支援センター	2013	男女共同参画推進委員会委員長は常務理事	
9	東京医科大学 ダイバーシティ推進本部	2016	本部長は学長	
10	東京女子大学 エンパワーメントセンター	2015	学長の下センター	2012年 女性研究者支援室
11	東京女子医科大学 女性医療人キャリア形成センター	2017	センター長は理事	2009年 男女共同参画推進局
12	東京都市大学 男女共同参画室	2012	参画委員会担当は副学長	2008年 男女共同参画準備会 2009年 男女共同参画委員会、女性研究者支援室、女性研究者相談室
13	東邦大学 ダイバーシティ推進センター	2017	学長統括	2008年 医学部に女性医師支援室 2009年 男女共同参画推進室 2012年 女性医師支援室と男女共同参画推進室を統合し男女共同参画推進センター

文科省女性研究者 支援事業受託 ^{※1}	事業対象					備 考	名 称	No
	女性	男女	障がい者	LGBT	その他			
2017ダイバーシティ【特色型】	○	○	-	-	-		九州工業大学 男女共同参画推進室	63
2009モデル育成	○	○	-	○	-		佐賀大学 ダイバーシティ推進室	64
2009モデル育成 2015ダイバーシティ【特色型】	○	○	-	-	-		長崎大学 ダイバーシティ推進センター	65
2006モデル育成 2010改革加速 2013活動支援【拠点型】	○	-	-	-	-		熊本大学 男女共同参画推進室	66
2010モデル育成 2017ダイバーシティ【牽引型】	○	○	○*	-	-	※雇用促進	大分大学 ダイバーシティ推進本部	67
2008モデル育成 2016ダイバーシティ【特色型】	○	○	-	-	-		宮崎大学 清花アテナ男女共同参画推進室	68
2011活動支援	○	○	-	-	-		鹿児島大学 男女共同参画推進センター	69
2012活動支援 2015ダイバーシティ【特色型】	○	○	○	-	高齢者 外国人		琉球大学 ダイバーシティ推進本部	70
-	○	○	-	-	-		沖縄科学技術大学院大学 男女共同参画委員会	71

文科省女性研究者 支援事業受託 ^{※1}	事業対象					備 考	名 称	No
	女性	男女	障がい者	LGBT	その他			
2014活動支援【一般型】	○	○	-	-	-		杏林大学 男女共同参画推進室	1
2008モデル育成	-	-	-	-	-		慶應義塾大学 慶応義塾協生環境推進室	2
2013活動支援【一般型】	○	○	-	-	留学生*		芝浦工業大学 男女共同参画推進室	3
2011活動支援	○	○	-	-	進路相談等 を受け持つ 相談室		順天堂大学 男女共同参画推進室	4
-	○	-	-	-	-		昭和女子大学 ダイバーシティ推進機構	5
2009モデル育成	○	○	○	-	外国籍構成員*	※シンポジウム	上智大学 上智学院ダイバーシティ推進室	6
2008モデル育成	○	○	-	-	英文校閲 費用助成事業		津田塾大学 女性研究者支援センター	7
2013活動支援【一般型】	○	○	-	-	研究者能力 向上支援		帝京大学 女性医師・研究者支援センター	8
2013活動支援【一般型】	○	○	-	-	-		東京医科大学 ダイバーシティ推進本部	9
2012活動支援	○	-	-	-	-		東京女子大学 エンパワーメントセンター	10
2006モデル育成 2016ダイバーシティ【特色型】	○	○	-	-	-		東京女子医科大学 女性医療人キャリア形成センター	11
2009年モデル育成	○	○	○	-	外国人教員*	※受け入れ設 備、施設	東京都市大学 男女共同参画室	12
2009モデル育成	○	○	-	-	-		東邦大学 ダイバーシティ推進センター	13

No	名 称	設置年	大学における位置付け	前身組織（設置年）
14	日本女子大学 現代女性キャリア研究所	2008	理事会の下の附属機関	
15	日本大学 男女共同参画推進事業	2008	学部単位の取組	
16	法政大学 ダイバーシティ推進委員会*	2016	学務部	2014年 ダイバーシティ化委員会
17	明治大学 男女共同参画推進センター	2015	センター長は副学長	2009年 男女共同参画推進委員会
18	早稲田大学 ダイバーシティ推進室	2017	ダイバーシティ担当理事 推進委員会委員に副総長	2008年 男女共同参画推進委員会、男女 共同参画推進室 2016年 男女共同参画推進委員会をダイ バーシティ推進委員会に改組
19	京都産業大学 ダイバーシティ推進室	2017	推進委員会委員長は、副学長、 理事	
20	同志社大学 男女共同参画推進室	2009	推進委員会委員に副学長	
21	立命館大学 男女共同参画推進リサーチライフサ ポート室	2016	担当副総長・副学長	
22	関西学院大学 男女共同参画推進本部	2013	推進本部長は常任理事	
23	武庫川女子大学 男女共同参画推進室	2013	推進室長は副学長、理事	
24	福岡大学 女性研究者支援室	2017	室長は研究推進部長	

国立研究開発法人、独立行政法人、大学共同利用機関法人

No	名 称	設置年	大学における位置付け	前身組織（設置年）
1	宇宙航空研究開発機構 ワーク・ライフ変革推進室	2016	理事長、人材育成委員会の下 に設置	2013年 男女共同参画推進室
2	科学技術振興機構 ダイバーシティ推進室	2013	推進室長は副理事	2006年 男女共同参画主監、男女共同参 画アドバイザーコミッティー、 男女共同参画担当
3	産業技術総合研究所 ダイバーシティ推進室	2011	運営委員会会長は物質・材料研 究機構 理事	2005年 男女共同参画委員 2006年 男女共同参画室
4	森林研究・整備機構森林総合研究所 ダイバーシティ推進室	2016	運営委員会会長は物質・材料研 究機構 理事	2008年 男女共同参画室
5	農業・食品産業技術総合研究機構 男女共同参画室	2012	男女共同参画推進委員会委員長 は理事	2009年 女性研究者支援室
	ダイバーシティ推進室	2017	人事部に推進室	
6	物質・材料研究機構 人材開発・大学院室男女共同参画係	2016	理事長の下に男女共同参画委員会	2005年 男女共同参画委員 2006年 人材開発室（女性研究者支援） 2007年 人材開発室男女共同参画チーム 2009年 男女共同参画デザイン室
7	理化学研究所 ダイバーシティ推進室	2016	室長は理事	
8	国立高等専門学校機構 男女共同参画推進室	2012	理事長直轄	2010年 男女共同参画推進委員会
9	情報・システム研究機構 男女共同参画推進室	2017	男女共同参画委員会に担当理事	2010年 男女共同参画推進委員会 2014年 女性研究者活動支援室

※1 以下のように略した。モデル育成（女性研究者支援モデル育成事業）、改革加速（女性研究者養成システム改革加速事業）、活動支援（女性研究者研究活動支援事業）、ダイバーシティ（ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ）

文科省女性研究者 支援事業受託 ^{※1}	事業対象					備 考	名 称	No
	女性	男女	障がい者	LGBT	その他			
2006モデル育成	○	-	-	-	-		日本女子大学 現代女性キャリア研究所	14
2008モデル育成	○	○	-	-	-		日本大学 男女共同参画推進事業	15
-	-	-	-	-	-	※法政大学長期ビジョンHOSEI2030策定内	法政大学 ダイバーシティ推進委員会	16
2014活動支援【一般型】	○	○	-	-	-		明治大学 男女共同参画推進センター	17
2006モデル育成	○	○	○	○	外国人*	※比率の数値 目標	早稲田大学 ダイバーシティ推進室	18
2014活動支援【一般型】	○	○	-	-	-		京都産業大学 ダイバーシティ推進室	19
-	○	○	-	-	-		同志社大学 男女共同参画推進室	20
2016ダイバーシティ【特色型】	○	○	-	-	-		立命館大学 男女共同参画推進リサーチ ライフサポート室	21
2010モデル育成	○	○	-	-	-		関西学院大学 男女共同参画推進本部	22
2012活動支援	○		-	-	-		武庫川女子大学 女性研究者支援センター	23
2011活動支援	○	-	-	-	-		福岡大学 女性研究者支援室	24

文科省女性研究者 支援事業受託 ^{※1}	事業対象					備 考	名 称	No
	女性	男女	障がい者	LGBT	その他			
2013活動支援【一般型】	○	○	-	-	-		宇宙航空研究開発機構 ワーク・ライフ変革推進室	1
-	○	○	-	-	-		科学技術振興機構 ダイバーシティ推進室	2
2007モデル育成	○	○	○	-	外国人研究者		産業技術総合研究所 ダイバーシティ推進室	3
2007モデル育成	○	○	-	-	若手職員		森林研究・整備機構森林総合研 究所 ダイバーシティ推進室	4
2009モデル育成	○	○	-	-	-		農業・食品産業技術総合研究機構 男女共同参画室	5
	○	○	○	-	外国人研究者 職員		ダイバーシティ推進室	
2007モデル育成	○	○	-	-	外国人研究者		物質・材料研究機構 人材開発・大学院室男女共同 参画係	6
2016ダイバーシティ【特色型】	○	○	-	-	外国人研究者		理化学研究所 ダイバーシティ推進室	7
2012活動支援 2015ダイバーシティ【特色型】	○	○	-	-	-		国立高等専門学校機構 男女共同参画推進室	8
2014活動支援【一般型】	○	○	-	-	-		情報・システム研究機構 男女共同参画推進室	9

2 大学・研究機関におけるダイバーシティ施策の現状

(1) 国公立大学

2018年現在日本全国には国公立大学が179校あり、本調査において対象とした、ダイバーシティに関する取り組みを行う組織を置く国公立大学は、その約4割の71校である。

組織名に着目すると、いずれの大学も「ダイバーシティ」「男女共同参画」「女性研究者支援」のいずれかが名称に含まれている。そのうち組織名に「ダイバーシティ」を冠する大学は15校、「男女共同参画」は52校、「女性研究者支援」は4校である。本章では、「ダイバーシティ」を組織名に冠する大学と、「男女共同参画」もしくは「女性研究者支援」を冠する大学の2つに分けて検討を行う。

① 「ダイバーシティ」を冠する大学

ダイバーシティ施策を担当する組織の名称に「ダイバーシティ」という言葉を使用している大学は、以下の15校である（大学／名称／設置年／前身となった組織とその設立年）。

茨城大学／ダイバーシティ推進室／2016／男女共同参画推進室2009

筑波大学／ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター／2015／男女共同参画推進室2008

埼玉大学／男女共同参画室・ダイバーシティ推進オフィス／2009

東京藝術大学／ダイバーシティ推進室／2016

電気通信大学／男女共同参画・ダイバーシティ戦略／2017／女性研究者支援室2013

首都大学東京／ダイバーシティ推進室／2011

名古屋工業大学／ダイバーシティ推進センター／2017／男女共同参画推進室2009

大阪市立大学／ダイバーシティ推進センター、女性研究者支援室／2016／女性研究者支援室2012

岡山大学／ダイバーシティ推進本部／2009

山口大学／ダイバーシティ推進室／2017／男女共同参画推進室2012

愛媛大学／ダイバーシティ推進本部／2012／女性未来育成センター、男女共同参画室2010

佐賀大学／ダイバーシティ推進室／2017／男女共同参画推進室2009

長崎大学／ダイバーシティ推進センター／2015／男女共同参画センター2010

大分大学／ダイバーシティ推進本部／2015／男女共同参画推進本部2010

琉球大学／ダイバーシティ推進本部／2015／男女共同参画室2010・ジェンダー協働推進室2017

まず、以上に挙げた組織の前身について述べる。前身組織が明らかになった大学は15校のうち12校であり、共通して「男女共同参画」または「女性研究者」、「女性」という言葉を箇所名に含み、最初からダイバーシティ推進室、推進本部として設置されたのは3校である。

今回の調査では、誰を対象とした支援であるかを基準に支援内容を分類した。以上の15校については、女性のみを対象とした支援をしている組織は存在せず、男女を対象としていることが分

かった。同時に、ダイバーシティと名付けていながらも「男女」という性別の枠組みで整備された制度にとどまり、障がい者やLGBT、その他に支援を必要とする人々を対象とした内容が見当たらない大学も6校（茨城大学、埼玉大学、東京藝術大学、名古屋工業大学、山口大学、長崎大学）あった。また、岡山大学のように、高齢者への支援をダイバーシティ推進本部が担っている事例、琉球大学ダイバーシティ推進本部では外国人研究者を対象とした支援を準備している事例である。

以上に挙げた組織の前身は、「男女共同参画」や「女性研究者支援」といった言葉を含む名称の組織が多い。「ダイバーシティ」という言葉を使用する組織に改編された詳細な経緯は大学によって異なるが、文部科学省の補助事業（女性研究者支援モデル育成事業、女性研究者養成システム改革加速事業、女性研究者研究活動支援事業、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業—以下では女性研究者支援事業とする）の採択やその終了時に、それまでの取り組みを検証し、あるいは、組織体制を見直すことが契機となっている。また2016年度に「女性活躍推進法」（「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」法律第64号）が施行されたことに伴い、行動計画や目標を見直した大学もある。（高須）

②「男女共同参画」もしくは「女性研究者支援」を冠する大学

組織名がダイバーシティ以外の大学56校を名称で区分すると、「男女共同参画」を冠する大学は52校、「女性研究者支援」を冠する大学は4校である。

「男女共同参画」

室蘭工業大学、弘前大学、岩手大学、東北大学、秋田大学、山形大学、福島県立医科大学、宇都宮大学、群馬大学、千葉大学、東京大学、東京医科歯科大学、東京学芸大学、東京農工大学、東京工業大学、東京海洋大学、お茶の水女子大学、一橋大学、横浜国立大学、新潟大学、山梨大学、信州大学、富山大学、金沢大学、福井大学、岐阜大学、静岡大学、名古屋大学、名古屋市立大学、三重大学、滋賀医科大学、京都大学、京都工芸繊維大学、京都府立大学、京都府立医科大学、大阪大学、神戸大学、兵庫県立大学、奈良女子大学、奈良先端科学技術大学院大学、鳥取大学、島根大学、広島大学、徳島大学、香川大学、高知大学、九州大学、九州工業大学、熊本大学、宮崎大学、鹿児島大学、沖縄科学技術大学院大学

「女性研究者支援」

北海道大学、大阪府立大学、奈良県立医科大学、福岡女子大学

なお、東京医科歯科大学と東京農工大学では、組織が2つ存在し、一方は組織名に「男女共同参画」を冠するが、もう一方は女性支援に特化した取組みを行う別名称の組織である。本調査では、両大学を「男女共同参画」を冠する大学として分類した。

まず、組織の設置年と文部科学省の女性研究者支援事業受託との関わりに着目したい。56校のうち沖縄科学技術大学院大学以外の55校は、一度以上女性研究者支援事業を受託している。そのうち、女性研究者支援事業受託以前に当該組織及びその前身組織が発足していた大学は次の25校

(室蘭工業大学、東北大学、秋田大学、福島県立医科大学、宇都宮大学、千葉大学、東京大学、東京学芸大学、東京工業大学、お茶の水女子大学、横浜国立大学、新潟大学、金沢大学、静岡大学、名古屋大学、名古屋市立大学、滋賀医科大学、京都府立大学、奈良女子大学、鳥取大学、島根大学、徳島大学、九州大学、九州工業大学、鹿児島大学)である。支援事業の受託期間中に組織が発足した大学は、27校(北海道大学、弘前大学、岩手大学、山形大学、群馬大学、東京医科歯科大学、東京農工大学、東京海洋大学、一橋大学、山梨大学、信州大学、富山大学、福井大学、岐阜大学、京都大学、京都工芸繊維大学、京都府立大学、大阪府立大学、神戸大学、奈良先端科学技術大学院大学、奈良県立医科大学、広島大学、香川大学、高知大学、福岡女子大学、熊本大学、宮崎大学)である。

なお、受託以前の場合も、多くの大学は、受託の1年前に組織が発足している。一方で受託の5年以上前から組織が存在している大学は6校あり、中でも九州工業大学は11年前から、秋田大学は9年前から組織が存在している。受託以前の場合も、年数に幅があることが理解される。

女性研究者支援事業受託終了後に組織が発足した大学は3校(三重大学、大阪大学、兵庫県立大学)である。なお、大阪大学に関しては2007年に女性研究者支援モデル育成を受託し(2009年終了)、2016年にダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ【牽引型】を受託しており、組織はその後者を受託する1年前、2015年に発足している。ここでは、初回の受託を判断基準として支援事業受託終了後に分類した。

国公立大学のダイバーシティ、男女共同参画の推進組織は、各大学とも全学的取組みであることを示すために、学長直轄の組織と位置付けられるか、あるいは担当の副学長(多くは理事を兼任)がおかれている。

次に、各大学が誰を対象とした事業を展開しているのかに着目したい。「男女共同参画」を冠する大学のうち、京都府立医科大学と熊本大学の2校は女性を対象とした事業のみを行っている。その他の50校は女性を対象とした事業と男女を対象とした事業の両方を行っている。また、その50校のうち、障がい者に対する取り組みを行っている大学は、京都工業繊維大学と徳島大学の2校である。京都工業繊維大学は、車いす・オストメイト対応の多目的トイレの設置を事業内容に挙げており、徳島大学は教員選考における「国籍、性別及びハンディキャップ等の差別の排除」を取り組み内容に挙げている。LGBTに対する取り組みを行っている組織は7校(山形大学、宇都宮大学、群馬大学、東京学芸大学、三重大学、大阪大学、鳥取大学)である。いずれも、セミナーや講演会の開催がその内容である。

「女性研究者支援」を冠する4大学のうち、3校(大阪府立大学、奈良県立医科大学、福岡女子大学)は、女性を対象とした事業のみであるが、北海道大学は女性を対象とした事業のほかに男女を対象とした支援事業にも取り組んでいる。さらに、同大学では外国人研究者と留学生を含めた育児支援を行っている。

上述した事業の具体的な取り組み内容として、以下のような具体的事例をあげておきたい。

女性を対象とした事業は、女性研究者の表彰、女性研究者への研究費支援、女子中高生への理系進学啓発セミナー、理系女子大学生へのロールモデル、メンター制度、女性教員採用数の目標値の設定、女性のための授乳・休養室等があった。次に、男女を対象とした事業は、主に育児や

介護等のライフイベントと研究の両立を支援する取り組みが挙げられる。例えば学内への保育施設の設置や、ベビーシッター利用料の補助、研究補助人材の支援等である。（木村）

(2) 私立大学

私立大学でダイバーシティに関する組織を有することが確認出来た大学は、調査対象とした603校中24校である（大学／名称／設置年／前身となった組織とその設立年）。

杏林大学／男女共同参画推進室／2014
 慶應義塾大学／協生環境推進室／2018／男女共同参画推進室2009
 芝浦工業大学／男女共同参画推進室／2013
 順天堂大学／男女共同参画推進室／2011
 昭和女子大学／ダイバーシティ推進機構／2016
 上智大学／上智学院ダイバーシティ推進室／2017／男女共同参画推進室2012
 津田塾大学／女性研究者支援センター／2008
 帝京大学／女性医師・研究者支援センター／2013
 東京医科大学／ダイバーシティ推進本部／2016
 東京女子大学／エンパワーメントセンター／2015／女性研究者支援室
 東京女子医科大学／女性医療人キャリア形成センター／2017／男女共同参画推進室2009
 東京都市大学／男女共同参画室／2012／男女共同参画推進室2008
 東邦大学／ダイバーシティ推進センター／2017／男女共同参画推進室2009
 日本女子大学／現代女性キャリア研究所／2008
 日本大学／男女共同参画推進事業／2008
 法政大学／ダイバーシティ推進委員会／2016／ダイバーシティ化委員会2014
 明治大学／男女共同参画推進センター／2015／男女共同参画推進委員会2009
 早稲田大学／ダイバーシティ推進室／2017／男女共同参画推進室2008
 京都産業大学／ダイバーシティ推進室／2017
 同志社大学／男女共同参画推進室／2009
 立命館大学／男女共同参画推進リサーチライフサポート室／2016
 関西学院大学／男女共同参画推進本部／2013
 武庫川女子大学／男女共同参画推進室／2013
 福岡大学／女性研究者支援室／2017

24校は私立大学全体の3.9%にあたり、国立大学における設置率39.6%と比較すると、その設置率は低い。また、24校は規模の大きな総合大学が多く、医学部の存在する大学が8校、女子大学が6校である。

組織名に「ダイバーシティ」という言葉を使用していた大学は、全24校中7校であり、その他の私立大学の多くは、「男女共同参画」の言葉を用いた組織を設立している。ダイバーシティ推

進室、あるいは組織名にダイバーシティという言葉を用いた大学は、設立の理念等に多様性の文言を入れている大学が多いが、その主たる支援対象は女性研究者や教職員であり、LGBT支援の取り組みを行っている大学は少ない。また、ダイバーシティの名称をもつ組織の前形態は、男女共同参画推進組織である場合が多く、2010年以降に現在の名称に改称している。ダイバーシティ、男女共同参画に関する組織は、多数が学長直轄であるか、あるいは担当の副学長、理事がおかれており、この点は、国立大学と同様である。

私立大学のダイバーシティ、男女共同参画に関する取り組みでは、全組織が女性教員増を目的とした取り組みを行っている。関西学院大学の男女共同参画推進本部では、出産・育児に伴い研究時間の確保が困難な女性専任教員を対象に、当該教員に代わって教育活動を担う支援者を雇用することができるピンチヒッター制度を導入している。また、杏林大学の男女共同参画推進室においては、研究支援員制度として、女性研究者が出産・育児、介護に携わる期間に、学部生・大学院生等を研究支援員として配置出来る制度を設けている。

男性、女性両方を対象とした取り組みとしては、介護、育児に伴う休暇を設けている例が多い。同志社大学の男女共同参画推進室では、育児休暇を設けるだけでなく、男性職員の育児休暇取得の促進も行っている。また、育児、介護休暇以外では、東京女子医科大学や東京医科大学、同志社大学等で、全職員の時間外勤務削減への取り組みを行っている。明治大学の男女共同参画推進センターでは、男性教員を対象に、配偶者が研究者で出産予定、未就学の子を育児している場合、あるいは、配偶者が研究者で介護を必要とする親族の介護を行っている場合、研究支援者を配置する研究サポーター制度を設けている。

障がい者支援に関しては、ダイバーシティ組織が支援を直接担当している大学は少なく、学内の障がい学生支援室等の施設、組織との連携体制をとっている例が多い。他には、ダイバーシティ組織としては、早稲田大学のバリアフリーマップの作成があり、また、東京都市大学では、男女共同参画推進室がハンディキャップを抱える教職員・学生受け入れのための施設、制度、設備の拡充を提起している。

LGBT支援に関しては、組織の設立理念の中に「性別の有無に関わらず」等の文言を入れている大学があるが、明確にLGBTを意味する文言を設立趣旨に入れている大学は、東京都市大学と早稲田大学にとどまっている。その中でも学内での具体的な取り組み内容を示しているのは、早稲田大学のダイバーシティ推進室のみである。他の大学においては、LGBTに関する講演会、シンポジウム等が大学主催で実施されている。なお、LGBTに関する具体的な活動に関しては、学生主催のLGBTサークルが担っている事例も多く見られる。

外国人構成員（学生、教職員）に関しては、上智大学、東京都市大学、早稲田大学において、交流、支援に関する取り組みが見られる。一方、多くの大学では留学生センター等が担っているのが現状である。

なお、LGBT学生支援に関し先進的取り組みを行ってきた大学として国際基督教大学がある。世界人権宣言を理念とする同大学では、1998年に「セクシャル・ハラスメント等人権侵害対策綱領」に差別禁止自由の一つとして「性的指向」を明示したことを端緒に、2003年には学籍簿氏名・性別の変更を可能に、2004年のジェンダー研究センター設置以降は、同センターを活動拠点

としてジェンダー・セクシュアリティ研究プログラム支援、性的マイノリティ学生の活動支援、「LGBT学生ガイド」作成、相談窓口設置等を行ってきた¹¹。同大学の取組は、性的マイノリティ問題を「人権問題として位置づけたこと、ジェンダー研究センターが活動拠点を担ってきたことが、大きな特徴として挙げられる」¹²ものであるが、「ダイバーシティ」、「男女共同参画」等の語を冠した組織や施策等は確認できないため、今回の調査では対象外とした¹³。こうした事例については、今後大学におけるダイバーシティ施策の定義を含めて、改めて検討したい。（鈴木）

(3) 研究機関

国立研究開発法人や独立行政法人で、ダイバーシティに関する取り組みを行う組織を置くのは以下の9機関であった（機関名／名称／設置年／前身となった組織と設立年）。

宇宙航空研究開発機構／ワーク・ライフ変革推進室／2016／男女共同参画推進室2013
 科学技術振興機構／ダイバーシティ推進室／2013／男女共同参画主監、男女共同参画アドバイザーコミッティー、男女共同参画担当2006
 産業技術総合研究所／ダイバーシティ推進室／2011／男女共同参画室2006
 森林研究・整備機構森林総合研究所／ダイバーシティ推進室／2016／男女共同参画室2008
 農業・食品産業技術総合研究機構／男女共同参画室、ダイバーシティ推進室／2012、2017／女性研究者支援室2009
 物質・材料研究機構／人材開発・大学院室男女共同参画係／2016／男女共同参画デザイン室2009
 理化学研究所／ダイバーシティ推進室／2016
 国立高等専門学校機構／男女共同参画推進室／2012／男女共同参画推進委員会2010
 情報・システム研究機構／男女共同参画推進室／2017／女性研究者活動支援室2014

組織名称に「ダイバーシティ」を使用しているのは5機関、「男女共同参画」が4機関、「ワーク・ライフ変革」が1機関であった。なお、農業・食品産業技術総合研究機構は「ダイバーシティ」と「男女共同参画」を冠する組織の両方があるため合計が10となっている。組織の前身は男女共同参画が6機関、女性研究者支援が2機関、最初からダイバーシティ推進として設置されたのは1機関であった。

事業内容としては、全機関で女性および男女を対象とした事業が行われているものの、女性研究者の増加を目的とした継続支援、研究支援が中核を占めている。また、女性研究者のすそ野拡大として女子の理系進学支援なども行われている。男女を対象とする事業は、育児休業をはじめとするワーク・ライフバランス支援が主で、女性研究者支援を男性にも拡大するという傾向がみられた。障がい者支援は2機関、LGBT支援は0だったが、外国人研究者や職員に対する支援は4機関で実施しており、大学との違いが確認できた。

設置の経緯は、9機関中8機関が文部科学省の女性研究者支援事業を受託しており、ここからも女性研究者支援を拡張する形で施策が実施されていることがうかがえる。（新井）

おわりに

本研究の目的は、近年、大学改革の一環として提唱されているダイバーシティ施策の理念、それを担う運営組織、事業内容の検討を通じて、大学におけるダイバーシティ施策の役割を具体的に理解することにあった。

今回は、調査研究の(その1)として、(1)各大学でのダイバーシティ施策の位置付け、(2)推進のための組織—設立時期、名称、組織構成、(3)重点施策と具体的な事業内容—男女平等、育児支援、障がい、LGBT等を中心に調査、検討を行った。

各大学がダイバーシティ施策を推進する目的は、

1. アカデミック・コミュニティの整備—性別、国籍、障がいの有無にかかわらず教育・研究・就労環境を整備していくこと
2. ダイバーシティ・マネジメント—教育研究機関としての大学に多角的な視点と思考を導入することによって新たな知の結集を図ること
3. 日本国内の少子高齢化とグローバル化が進む中で、優秀で個性的な学生を確保し、幅広い社会連携を進めることによって財務基盤の安定を確保していくこと

と捉えられる。

一方で、大学でダイバーシティ施策が推進された背景には、男女共同参画社会基本法、障害者差別解消法、女性活躍推進法、さらに次世代育成支援対策推進法、検討中のLGBT関連法案等を含め、社会での従来の差別解消と人権に関わる法整備と関連している。それゆえ、政策実現を目的とした補助金交付の影響は大きく、文部科学省による一連の女性研究者支援事業と併行する形で各大学はその取組みを加速させている。また、国公立大学での学内の推進組織は多くが類似した構成となっている点にも注目したい。

大学内での施策の実現には、例えば、人権の現代的理解、ポジティブアクションに関する合意形成、教育機会と学力の関係等、教育機関としての大学の公共性に関する論点も存在している。今回は、大学のダイバーシティ施策、推進組織、事業内容についての概観に留まったが、各大学への調査、ヒアリングを継続して実施し、大学のダイバーシティ推進施策の詳細と施策遂行上の課題について考察を継続していきたい。(矢口)

注

- 1 縣公一郎「はじめに」縣公一郎、藤井浩司『ダイバーシティ時代の行政学—多様化社会における政策・制度研究』早稲田大学出版会、2016年、pp. iii-iv.
- 2 谷口真美『ダイバシティ・マネジメント—多様性を生かす組織』白桃書房、2005年、p.39.
- 3 同前、pp.45-48.
- 4 風間規男「ダイバーシティガバナンスとイノベーション」前掲『ダイバーシティ時代の行政学—多様化社会における政策・制度研究』、pp.2-5.
- 5 同前、p.6.
- 6 横山美和・大坪久子・小川真理子・川野銀子・財部香枝「日本における科学技術分野の女性研究者支援政策—2006年以降の動向を中心に」『ジェンダー研究』第19号、2016年、国立女性教育会館『NWECC実践研究第5号 大学における男女共同参画の推進』2015年、杉野昭博「障害学の

視点から見た障害学生支援—その歴史と課題」障害学研究編集委員会『障害学研究13』明石書店、2018年。河嶋静代「性的マイノリティの学生支援における課題」北九州市立男女共同参画センター・ムーブ『平成26年度ジェンダー問題調査・研究支援事業報告書』2015年。三成美保編『教育とLGBTIをつなぐ—学校大学の現場から考える』青弓社、2017年。芦沢真五「日本の学生国際交流政策—戦略的留学生リクルートとグローバル人材育成」横田雅弘・小林明『大学の国際化と日本人学生の国際志向性』学文社、2013年。など。

- 7 今回の調査では、ダイバーシティまたは男女共同参画を冠した施策・組織に着目したため、これらを冠さない施策や組織を持つ大学は対象外となっている。対象外としたなかにも、ダイバーシティと趣旨が一致する取り組みをしている大学が存在すると思われるが、それらについては今後の調査で明らかにしていきたい。
- 8 文部科学省「学校基本調査」2018年度（速報）「調査結果の概要（高等教育機関）」 http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/kekka/k_detail/1407849.htm（2018.9.8 筆者最終閲覧）
- 9 谷口洋幸「LGBT/SOGIに関する包括的な法整備の必要性」前掲『教育とLGBTIをつなぐ—学校大学の現場から考える』pp.113-114.
- 10 杉野昭博「ショウガイの表記をめぐる論議」小川喜道・杉野昭博編『よくわかる障害学』ミネルヴァ書房、2014年、pp.18-19.
- 11 田中かず子「性的マイノリティ問題への取り組み—国際基督教大学での実践からみえてきたこと」前掲『教育とLGBTIをつなぐ—学校大学の現場から考える』pp.236-246.
- 12 同前、p.236.
- 13 国際基督教大学ジェンダー研究センターについては同センターサイト <http://subsite.icu.ac.jp/cgs/> 参照（2018.9.25 筆者最終閲覧）。

本調査データの分析、表作成に際し、高居真夕子さんに協力いただきました。心より感謝いたします。

