

令和 6 年 5 月 22 日現在

機関番号： 12102
研究種目： 奨励研究
研究期間： 2023 ~ 2023
課題番号： 23H05021
研究課題名 高等教育機関におけるダイバーシティ推進の現状と課題の検討

研究代表者

樋熊 亜衣 (Higuma, Ai)

筑波大学・ヒューマンエンパワーメント推進局・ディレクター

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 480,000 円

研究成果の概要：近年「ダイバーシティ」という言葉は社会にも浸透し、ダイバーシティ推進を担う部署（ダイバーシティ推進室）を設置している大学も増えつつある。本研究では、国公立大学に設置されている「ダイバーシティ推進室」（124カ所）の実務担当者に対してアンケート調査を実施し、どのような取組を行っているのか、取組を行うにあたってどのような課題があるのかについて明らかにした。また、そうした取組を行う実務担当者の雇用状況等にも言及し、ダイバーシティ推進室での業務が実務担当者のキャリアにどのような影響を与えているのかについても確認した。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究の意義は、大学におけるダイバーシティ推進の取組についてその概観を示したことにある。多様な学生・教職員が所属する大学という組織では、今後ますます「ダイバーシティ推進室」の存在は大きくなっていくと考えられるが、実際にどのような取組が行われているのかという点については、個別の大学の取組が取り上げられることはあってもその全体像は把握されてこなかった。またそこで働く担当者の雇用状況に焦点をあて、学部学科等の教育組織以外で働く教員や専門職員のキャリアパスの課題にも言及することができた。

研究分野： 社会学

キーワード： ダイバーシティ 女性研究者支援 キャリア

1. 研究の目的

ダイバーシティという言葉が社会に浸透しつつある昨今、大学でも学生や教職員が属性等によって就学・就業（研究）が妨げられないよう環境整備や支援等に取り組むことが求められるようになってきている。第6期科学技術・イノベーション基本計画においても、ダイバーシティ環境や研究者のウェルビーイングの確保の重要性が述べられ、各大学でもそうした支援事業のもと大学の支援体制の整備に努めている。こうした状況のなか、名称の違いはあるが、そうした支援等の実務を担う部署として「ダイバーシティ推進室」（以下、「推進室」と表記する。）を設置する大学も増えている。今後人材の多様化が進むことによって、推進室の役割もますます重要度を増すことが予測される。

そこで本研究では各大学の推進室へのアンケートを実施し、推進室がどのような取組を行っており、どのような課題を抱えているのかを明らかにする。また、重要なポジションである推進室の実務担当者が非正規雇用である場合も多く、キャリアパスの不透明さが指摘されていることを踏まえて、実務担当者のキャリア形成に推進室の業務がどのような影響を与えているかも検討する。

2. 研究成果

国立大学協会（86校）、公立大学協会（100校）、日本私立大学協会（414校）、日本私立大学連盟（120校）に加盟している大学の内、「大学名+ダイバーシティ」で検索をかけたところ、124校が何らかの専門組織を有していることが分かった（2023年12月時点）。これらの専門組織は必ずしもダイバーシティを称するものではなく、キャリア支援や男女共同参画を称する組織も多く見られた。結果として、名称に「ダイバーシティ」が含まれている組織が66校、「男女共同参画室」や「女性研究者支援室」といった名称の組織が46校、それ以外の名称（キャリア支援室等）の組織が12校であった（表1）。

表1 国公立私立大学における「ダイバーシティ」に関連する組織

	ダイバーシティ	男女共同参画・女性支援	その他	計
国立大学	36（内4校は男女共同参画室と併記）	28	4	68
公立大学	9	5	3	17
私立大学	21	13	5	39
計	66	46	12	124

本研究は上述のとおり抽出した124校の「推進室」の実務担当者を対象にオンラインによるアンケートを実施した（回答数：60件）。回答者の所属内訳は表2のとおりである。

表2 回答者の所属大学・組織名

	ダイバーシティ	男女共同参画・女性支援	その他	計
国立大学	11	13	3	27
公立大学	4	1	3	8
私立大学	20	4	1	25
計	35	18	7	60

アンケートの結果として、教職員を対象とした取組（表3）学生を対象とした取組（表4）の内容が明らかとなった。教職員を対象とした取組については、回答者の多くが「ワークライフバランス支援」「女性研究者数の増加のための支援」「女性の管理職等の育成のための支援」を所属組織で実施していると回答した。

表3 教職員に対してどのような取組を行っているか（複数回答可）

	ワークライフバランス支援	女性の管理職等の育成支援	女性研究者数の増加支援	LGBTQ等支援	障害・アクセシビリティ支援	国籍・言語関連支援	宗教・民族関連支援	リカレント教育への支援	教職員を対象としていない	その他
ダイバーシティ	30 (85.7%)	20 (57.1%)	27 (77.1%)	22 (62.9%)	15 (42.9%)	13 (37.1%)	9 (25.7%)	1 (2.9%)	2 (5.7%)	2 (5.7%)
男女共同・女性支援	18 (100%)	10 (55.6%)	17 (94.4%)	5 (27.8%)	0 (0.00%)	1 (5.6%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	3 (16.7%)
その他	4 (57.1%)	3 (42.9%)	4 (57.1%)	1 (14.3%)	2 (28.6%)	1 (14.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (28.5%)	0 (0.0%)

「ダイバーシティ」と「男女共同参画・女性研究者支援」「その他」との大きな違いは、「女性」に関連しない事柄への取組を実施しているかどうかである。例えば、組織名に「ダイバーシティ」が含まれている場合には、「LGBTQ等支援」「障害・アクセシビリティ支援」「国籍や言語に関連する支援」「宗教・民族に関連する支援」を実施しているという回答の割合が高い。

表4 学生に対してどのような取組を行っているか（複数回答）

	ワーク ライフ バランス 支援	女子学 生数の 増加支 援	LGBTQ等 支援	障害・ア クセシ ビリティ 支援	国籍・言 語関連 支援	宗教・民 族関連 支援	リカレ ント教 育への 支援	学生を 対象と してい ない	その他
ダイバ ーシ ティ	7 (20.0%)	16 (45.7%)	23 (65.7%)	15 (42.9%)	10 (28.6%)	7 (20.0%)	1 (2.9%)	2 (5.7%)	2 (5.7%)
男女共 同・女 性支 援	8 (44.4%)	7 (38.9%)	4 (36.3%)	1 (5.6%)	1 (5.6%)	1 (5.6%)	0 (0.00%)	1 (5.6%)	5 (27.8%)
その他	3 (42.9%)	0 (0.0%)	1 (14.3%)	4 (57.1%)	1 (14.3%)	1 (14.3%)	0 (0.0%)	1 (14.3%)	0 (0.0%)

一方で学生に対する取組の場合には、最も回答数が多かったのが「LGBTQ等支援」、次点で「女子学生数増加のための支援」「障害・アクセシビリティ支援」であった。以上の回答から、ダイバーシティ推進に関連する部署の取組として主に、女性研究者・女子学生を増やすための取組、LGBTQ等支援に係る取組、障害のある教職員や学生支援に係る取組、が行われていることが分かる。また、こうした取組を行う上で課題として挙げられたのが「人員・予算の不足」であった。専任教員の不在により十分に取組が進められていない状況があること、組織によっては支援対象が教職員/学生と分かれていることなどが自由記述から明らかとなった。

表5 回答者の雇用形態と肩書

	正規教 職員	非正規/ 任期付 教職員
教授	9	0
講師・准教授	3	1
(特任)助教	2	4
研究員	0	2
コーディネーター(教員)	0	2
コーディネーター(職員)	1	9
職員	19	1
その他	2	5

表6 回答者の雇用形態と性別

	正規教職 員	非正規/ 任期付 教職員
女性	22	19
男性	12	3
その他	0	1
回答しない	2	1

本調査では上述のダイバーシティ推進に関する取組内容のほかに、推進室に所属する実務担当者のキャリアについても尋ねている。今回の回答者の雇用形態と肩書については表5、雇用形態と性別については表6のとおりである。まず雇用形態については60名中24名と約半数が非正規雇用であり、肩書は様々であるが、最も多かったのは職員の「コーディネーター」であった。また性別に関しては、雇用形態を問わず、回答者の7割近くが女性であり、女性の約半数が非正規雇用であった。

また今回の調査では、推進室での業務が回答者のキャリアに対してどのような影響を与えているか、回答者がどのようなメリット・デメリットを感じているかについても聞いている。デメリットに関しては60名中34名が「特になし」と回答しているものの、26名は何かしらのデメリットを感じており、挙げられたデメリットの中では「研究時間の確保が難しい」「キャリアパスへの不安」が共通していた。一方で60名中45名は推進室の業務に何らかのメリットを感じており、「大学の取組やマネジメント過程を知ることができる」「他機関等との交流・ネットワークを持つことができる」といった意見が共通して挙げられた。

本研究では大学が取り組むダイバーシティ推進の取組について概観したが、今後はより具体的な取組の内容や効果に焦点をあて分析を行いたい。また実務担当者の雇用形態等にも言及したが、特に非正規/任期付き教職員のキャリアパスについてはより深い考察が必要である。

主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計0件

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

研究組織（研究協力者）

氏名	ローマ字氏名
----	--------