

# 京都産業大学 DE & I 推進

## DE & I 推進宣言

本学は、平成 26 年度の文部科学省「女性研究者研究活動支援事業」採択を契機にダイバーシティ推進体制を構築し、平成 27 年 3 月に掲げた「京都産業大学男女共同参画推進宣言」の下、全学を挙げて男女共同参画に取り組んできました。また、令和 2 年度の「京都産業大学における SOGI（性的指向および性自認）の多様性に関する基本理念」制定など、その取組を着実に進めています。

現代社会では、持続可能な社会や Society 5.0 の実現に向けたイノベーションの創出、さらに、複雑な要因が絡む社会的・国際的な課題の解決が求められています。それらを実現するためには、あらゆる場で、多様な人々の参画と活躍が不可欠であり、ダイバーシティ（多様性）に加え、エクイティ（公平性）、インクルージョン（包摂性）を、社会全体で進めていく必要があります。

大学運営においても、「画一性から多様性」「独創から共創」が、より一層重要となっています。今般、本学では、従来のダイバーシティ推進の取組を、DE & I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）へと拡大・強化し、「ジェンダー平等の実現」「インクルージョンの推進」「コミュニティづくり」「サポート体制の強化」の 4 つを柱とする取組に発展させることをここに宣言します。

- 性別、性的指向、性自認、年齢、民族、国籍、宗教、言語、価値観、信条、出身、地位、障害の有無、健康状態、家族関係、家族形成、子育て、看護、介護の状況などの多様性を尊重し、個の尊厳が守られた中で働き、学べる環境を整えます。
- 世界から人々が集まり活力に満ちた一拠点総合大学を実現し、イノベーションを「むすんで、うみだす。」、次代を担う「むすぶ人」を育成します。
- 多様な属性の“違い”が“強み”となり、個々の能力が最大限に発揮される環境づくりを進めます。
- 「将来の社会を担って立つ人材」となる学生に、DE & I の意識と行動を浸透させます。
- 教育、研究、大学運営のあらゆる場で、DE & I を実践し、社会に発信します。

令和 7（2025）年 4 月 1 日

京都産業大学

学長 在間 敬子

# 行動計画（4つの柱）

## ジェンダー平等の実現

女性研究者支援、女性教職員・学生の意思決定参画推進に向けて、男性教職員・学生とともにジェンダー平等を推進します。

男女共同参画を推進し、教職員の人的構成における男女格差を是正する。

- ・女性研究者の採用比率：35%以上、女性専任教員の在籍比率：30%以上
- ・教職員の管理職以上に占める女性の割合：20%以上
- ・女性教職員の上位職への昇任を推進

女子学生の入学者数を増加させる。

## インクルージョンの推進

性別、SOGI、国籍、世代、障害の有無などに関わらず、すべての大学構成員の個々の尊厳が守られ、それぞれの能力を十分発揮できるような組織風土を醸成します。

各施設・設備のユニバーサルデザイン化を進める。

多様な人々と共生するキャンパスづくりを進める。

- ・外国籍教員や若手研究者、障害者スタッフ等の活躍促進
- ・海外にルーツを持つ学生等、多様な学生の受入れ促進
- ・SOGIの多様性尊重に関する意識醸成

DE&Iに関する調査・研究を推進する。

- ・各取組への知見の活用

## コミュニティづくり

心理的安全性を確保し、学生同士、学生と教職員、さらに教職員同士での開かれたコミュニケーションを生み出すことで、居心地の良い活力あるキャンパスを創り出します。

学内外へ向けた広報と意識啓発を行う。

DE&I推進への理解促進と意識改革を図る。

- ・セミナー等の実施による学内への意識醸成
- ・ロールモデルの提示等による学内の意識醸成とキャリア形成支援
- ・取組を地域にも広め社会連携を推進

交流スペースを活用し学生や教職員のネットワークづくりを進める。

- ・学生チームの形成及び活動推進

DE&Iに関する科目開設やコンテンツ作成を行う。

学生の学びを継続するための取組の検討と運用を進める。

- ・学生が抱える悩み等を気軽に相談できる窓口の運用
- ・SOGIに関する相談・支援の実施

## サポート体制の強化

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進に向けて、実効性ある施策を拡充し、学内の環境整備を進めます。

出産・育児・介護・病気等に配慮した職場環境・勤務体制の整備を進める。

- ・当該男性教職員※の育児休業等取得率：10%以上
- ・専任事務職員の月平均の所定外労働時間：20 時間以下
- ・子の看護休暇の時間単位取得制度の運用
- ・保育サービス利用費用等に対する補助
- ・必要な研究者への研究支援員配置
- ・ライフイベント後の速やかな職場復帰支援
- ・メンタルヘルスケア対応（情報提供や相談対応）
- ・在宅勤務制度やテレワーク制度の導入

※当該男性教職員：計画期間内に配偶者が出産した者

業務の高度化と効率化に向けた業務改革を進める。

学内連携により、あらゆるハラスメント行為の防止に努める。

本行動計画に定めた各指標の進捗確認と改善に向けた検証を行う。

---

### 推進体制

DE&I 推進委員会、DE&I 推進室を設置し、京都産業大学のDE&Iを推進する。

---

### 計画期間

本行動計画は、令和7年度から令和11年度までの5カ年とする。