

## DE&amp;I NEWS LETTER

DE &amp; I (Diversity, Equity &amp; Inclusion)



## DE & I 推進に向け、 部局長による学部等横断セッションを開催！

2月10日、本学神山天文台ホールにて「令和7年度DE & I オープンセッション」が開催され、部局長をパネリストに迎え、オンラインも含め72名の教職員が参加しました。

冒頭、学長より、DE & I 推進は本学の理念を实践する重要な柱であり、本日は学部や立場を越えて向き合う場であると述べられました。

続いて各学部・部局からは、今年度の取り組みや次年度計画の工夫点、現場で見える課題が共有されました。その中で、主に4つの課題が話題に上がり、それに対する解決案についても意見が出されました。



### <ライフイベント期のサポートについて>

#### ■ 課題

- ・個々の事情(子育て・介護・病気等)により負担が大きく違う
- ・委員会・業務負担が偏ると「不公平感」が生まれる
- ・休業や配慮の制度はあっても自ら言い出しづらい

#### ■ 出された解決案

- ・好事例として、理学部のマンツーマン面談が紹介された(学部長が全教員と面談し、一人ひとりの事情を直接把握)
- ・制度的に負担軽減できる仕組みを構築(善意ではなく組織として)
- ・オンライン会議の積極活用
- ・特に休日開講時の保育室について整備
- ・育休・介護休暇の利用促進と理解の周知
- ・職員の場合、代替要員プールなど、短期間支援できる仕組みづくり(退職者・OB、OGの活用)



### <外国人教員・留学生へのサポートについて>

#### ■ 課題

- ・日本語のみの文書・掲示が多く、情報が届かない
- ・多言語配慮の不足(食堂・自販機・掲示など、日本語が前提)
- ・留学生の学習レベルと授業レベルとのミスマッチ

#### ■ 出された解決案

- ・写真・ピクトグラム・色分けの活用(非言語情報)
- ・やさしい日本語の導入(NHKの取り組みにならう)「やさしい日本語」FD研修の導入
- ・会議や資料をDX化し、簡素化・多言語化・視覚化推進
- ・多言語対応アプリ・翻訳ツール活用(例: Googleノートブック80言語)
- ・VR等 ICT 利活用による支援(情報理工学部の研究例)
- ・留学生の論文支援制度(日本人TA/チューターの配置 アカデミックアドバイザーをヒントにする)
- ・学部横断的なコミュニティづくりと交流促進
- ・高度学習者向け・留学生向け専門プログラム、コースの新設案

### <ジェンダーバランスについて>

#### ■ 課題

- ・女性比率は学部により大きな差がある
- ・女性教員の採用を意識しているが、実際の選考では採用に至っていない
- ・「女性に下駄を履かせる」という誤解  
→ 男性優位バイアスという構造的問題の除去が目的
- ・女性の管理職登用が増えても業務負担が大きく、個別事情との両立が困難
- ・非専任職員(女性多数)の待遇差・非専任から専任への登用のキャリアパスが限定的



## ■ 出された解決案

- ・オープンキャンパス・広報施策により女子学生増加を強化（法学部等の取り組み）
- ・男性優位バイアスを外す観点での評価（下駄をはかせるのではなく“特権を脱ぐ”ことを募集の文面で明確に）
- ・非専任職員も中途採用枠への応募を可能にするなど、正規職員へのルートをより太くする
- ・業務の見える化（役割・責務を明確化）で評価の公平性を担保

## <メンタルヘルス支援・障害学生支援について>

### ■ 課題

- ・メンタルヘルスをはじめとしたいろいろな障害をもっている学生が増加している
- ・軽度の障害・不調者への支援が漏れやすい
- ・情報保障（字幕など）のコストが高く、学内イベントで対応が十分でない
- ・大学内の神経精神科の予約が混雑しており受診しづらい
- ・教職員が気軽に相談できる場所が少ない

### ■ 出された解決案

- ・軽度者も支援につながる相談ルートの拡充
- ・情報保障（字幕）の予算確保・標準化
- ・外部相談窓口（産業カウンセラー協会等）との契約

オープンセッションの最後には、学部や部局を越えて協働する姿勢がDE&I推進の原動力となるとの認識が共有され、次年度に向けて具体的な改善を進めていくことが確認されました。

当日の様子は、Teams（チームコード：k886non）より録画視聴が可能です。視聴いただきましたら、ぜひ参加者アンケートにて感想をお寄せください。

また、今回話題に上がった「課題」と「解決案」についてのご意見等がございましたら、DE&I推進室（[diversity-office@star.kyoto-su.ac.jp](mailto:diversity-office@star.kyoto-su.ac.jp)）へお寄せください。



## 参加者アンケートより（紙面の都合上、表現を一部変更しています）

### ■ 今回のオープンセッションに関する感想やご意見

「学長をはじめとする部局長の率直な意見交換が非常に有意義だった。良い取り組みは全学で展開し、課題は担当部局が検討を進める流れになると良いと思う。」

「学内での取り組みや問題点を具体的に知ることができ、改善案が出される場面もあって有意義だった。」

「学部横断で職員も交えて意見交換する試みは画期的で、DE&Iの理解が深まった。」

「支援の多くが支援者の善意に依存しているように感じ、疲弊につながっているのではないかと危惧している。その結果、支援を求める側の不満につながる可能性がある。」

「テーマによっては論点が整理されていないと感じた。特に多言語対応や日本語表現の問題については、構成員への対応が観光客対応のように扱われている点に違和感がある。重要な情報の多言語化については、必要な点に絞って議論すべきだと思う。」

「若い世代にとっては少しいの外れに感じる議論もあり、意見のバランスが偏っているように思えた。」

### ■ 本学のDE&I推進に関する取り組みについて

「さまざまな課題があるなかで、物理的・予算的に可能なものは即日でも実行すべきだと思う。一方で、規模の大きい課題については、継続的で慎重な議論が必要だと感じた。」

「ジェンダーギャップ解消は依然として課題であり、女性比率を上げる取り組み自体には異存はないが、女性が多数の場合が問題視されない点には違和感がある。特に若い世代の男性は「男性であることで優遇されている」という認識が希薄であり、この点も考慮が必要だと思う。」

「メンタルヘルスを個人に委ねるのではなく、大学全体で支える仕組みが必要ではないかと感じる。今後は歯科検診のように、専門家と定期的に対話できるメンタルケア環境が当たり前になる可能性があり、本学でもストレスチェックにとどまらない体制づくりが必要ではないか。」

「障がいのある方や外国にルーツのある方への対応に加えて、学内で日の目を見ていないテーマを掘り起こし、幅広く具体的な取り組みを進めてほしい。」

「組織としての風通しが十分でなければ、優れた提案も実行につながりにくいのではないかと考える。」

