
香川大学ダイバーシティ&インクルージョンに 関する全学調査vol.3 結果報告書

1. 調査概要

- 1-1. 調査目的
- 1-2. 調査方法
- 1-3. 調査対象
- 1-4. 調査期間
- 1-5. 調査項目
- 1-6. 回答率

2. アンケート結果

- 2-0. 回答経験
 - 2-1. 回答者属性 (2-1-1. 学生 2-1-2. 教職員)
 - 2-2. D&I関連施策・施設の認知度
 - 2-3. D&Iに関する用語の理解度
 - 2-4. D&Iに関する教育や研修の受講経験
 - 2-5. D&Iマスター制度への関心
 - 2-6. D&Iに基づいた大学運営
 - 2-7. 男女共同参画に関する学内での差別的な言動の体験や見聞きしたことの経験
 - 2-8. 性の多様性の尊重に関する学内での人権侵害の体験や見聞きしたことの経験
 - 2-9. 障害者支援に関する学内での改善点
 - 2-10. 多文化共生に関する学内での差別的な言動の体験や見聞きしたことの経験
 - 2-11. アンケート結果まとめ

3. おわりに

2024年8月

1. 調査概要

1-1. 調査目的

香川大学は、2021年10月に「D&I推進宣言」を行い、多様性を尊重し、誰もが活躍できるキャンパスの実現を目指している。本調査は、D&Iを推進していくために、全構成員（学生・教職員）を対象として、大学における課題を抽出し、今後の事業展開につなげることを目的として実施した。

1-2. 調査方法

Microsoft Formsを用いたオンライン調査

1-3. 調査対象

2024年6月1日時点で、在籍する学生及び教職員（非常勤教職員、再採用職員を含む）9,438名

1-4. 調査期間

2024年6月3日(月)～6月28日(金)

1-5. 調査項目

属性などの基本事項、D&I関連施策・施設の認知度、D&Iに関する用語の理解度、D&Iに関する教育や研修の受講経験、D&Iに基づいた大学運営など。この他、ガイドラインの4分野に沿って記述欄（非公開）を設けた。

1-6. 回答率

2024年6月28日までの回答を有効回答として分析した。

学生744票／回答率12%、教職員808票／27%

2. アンケート結果

2-0. 回答経験

本調査は、今回で3回目となるため、過年度の全学調査について、回答経験をたずねた。学生の70%、教職員の31%は、これまで調査への回答経験がなかった。また、学生の15%、教職員の51%が答えたことがある、学生の15%、教職員の18%がわからないと回答した。

2-1. 回答者属性

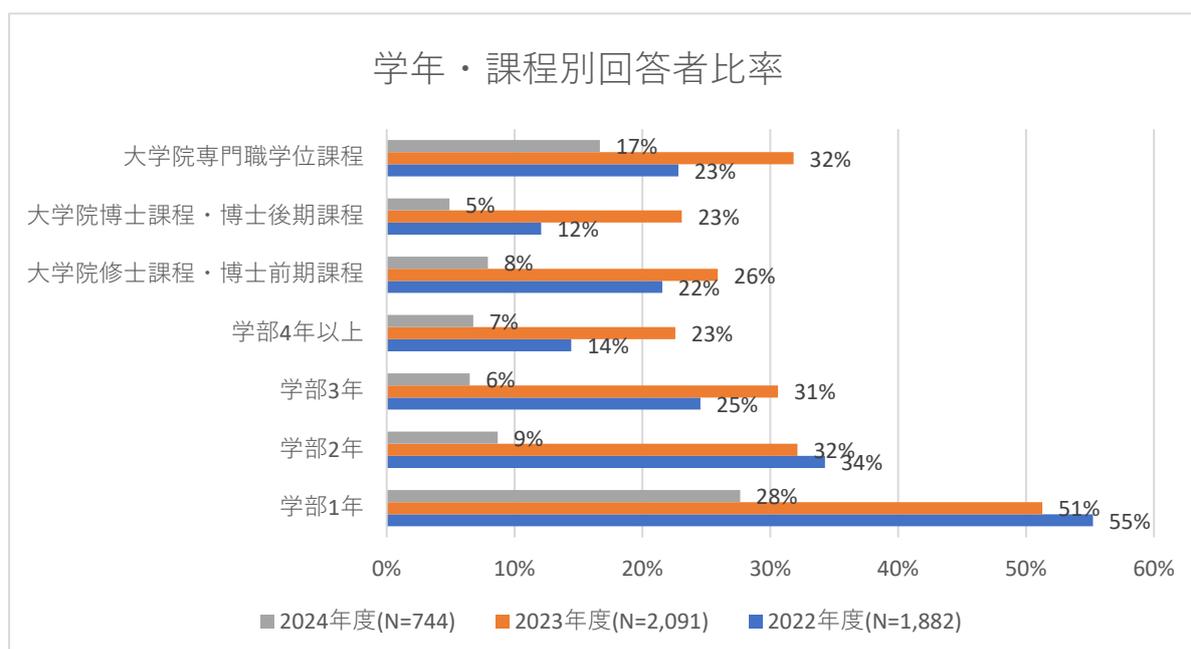
2-1-1 学生

【学年別回答状況】

学部学生は、学年では1年生の回答率（28%）が最も多く、学年が上がるにつれて回答率は低下している。以下、図表内の（ ）内数値は、昨年度度数を示す。

学年・課程別	現員	回答数	回答率
学部1年	1,288(1,295)	356(664)	28% (51%)
学部2年	1,313(1,298)	114(417)	9% (32%)
学部3年	1,324(1,317)	86(403)	6% (33%)
学部4年以上	1,744(1,719)	118(388)	7% (23%)
大学院修士課程・博士前期課程	480(583)	38(151)	8% (26%)
大学院博士課程・博士後期課程	224(143)	11(33)	5% (23%)
大学院専門職学位課程	84(66)	14(21)	17% (32%)
その他	—	7(14)	—
合計	6,458(6,421)	744(2,091)	12% (33%)

回答者比率については、全ての学年・課程で減少しており、特に、学部2年生以上の回答率が低くなっている。

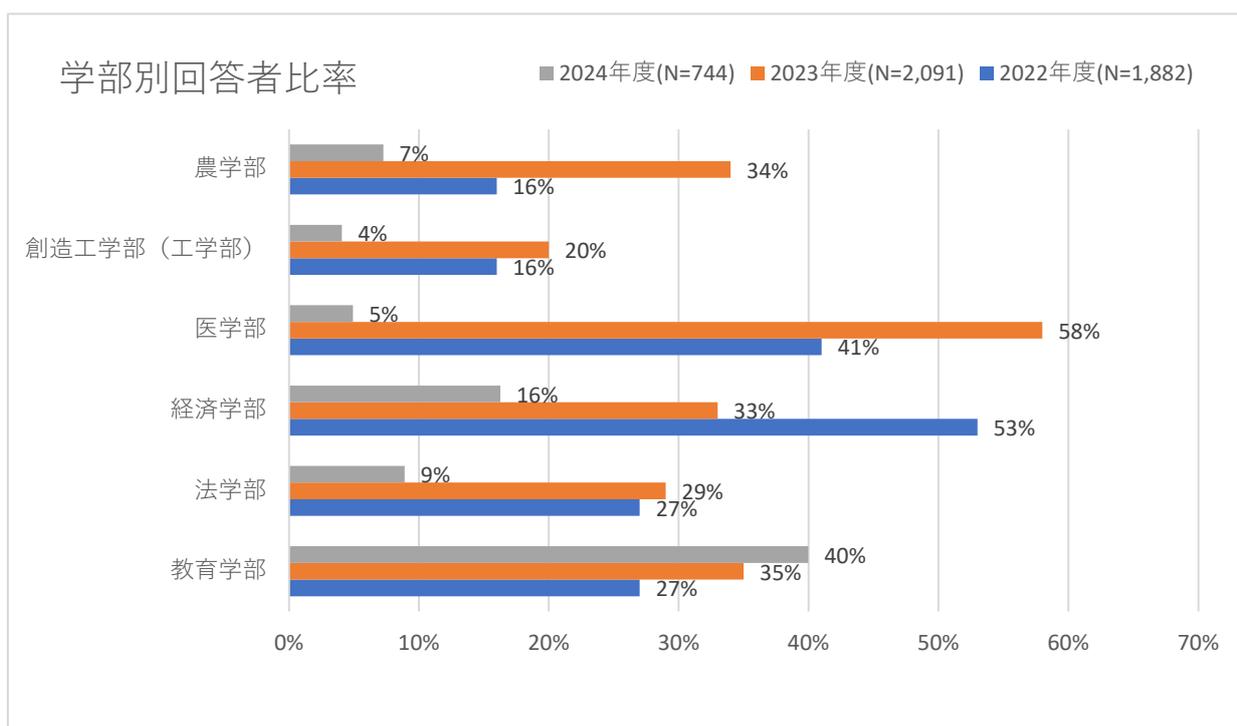


【学部別回答状況】

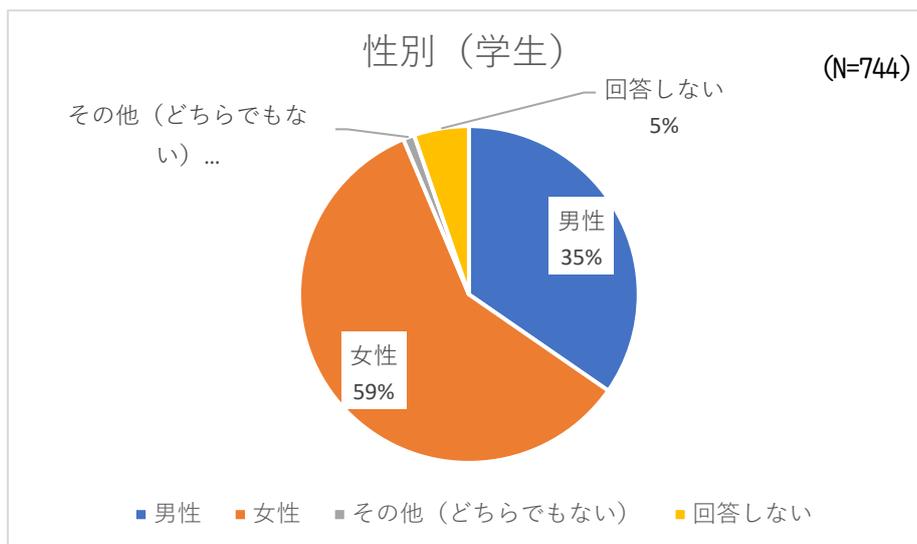
また、所属学部では教育学部の回答率が40%と最も多く、次いで、経済学部（16%）、法学部（9%）であった。以下、図表内の（ ）内数値は、昨年度度数を示す。

学生の所属別	現員	回答数	回答率
教育学部	713(696)	285(243)	40% (35%)
法学部	696(686)	62(199)	9% (29%)
経済学部	1,106(1,118)	180(364)	16% (33%)
医学部	1,035(1,036)	51(596)	5% (58%)
創造工学部（工学部）	1,472(1,456)	60(295)	4% (20%)
農学部	647(637)	47(216)	7% (34%)
創発科学研究科	319(288)	21(79)	7% (27%)
法学研究科	1(2)	0(0)	0% (0%)
経済学研究科	1(2)	0(1)	0% (50%)
工学研究科	27(38)	1(5)	4% (13%)
医学系研究科	232(231)	4(31)	2% (13%)
農学研究科	125(128)	10(15)	8% (12%)
教育学研究科	27(37)	0(24)	0% (65%)
地域マネジメント研究科	57(66)	19(14)	33% (21%)
その他/空白	—	4(9)	—
合計	6,458 [学部のみ 5,669]	744 [学部のみ 685]	12% [学部のみ 12%]

回答者比率は、教育学部を除く全ての学部で減少しており、また多数の学部で回答率が10%を下回っている。



性別は女性が回答者のうち59%を占め、男性が35%、その他（どちらでもない）が1%、回答しないが5%であった。

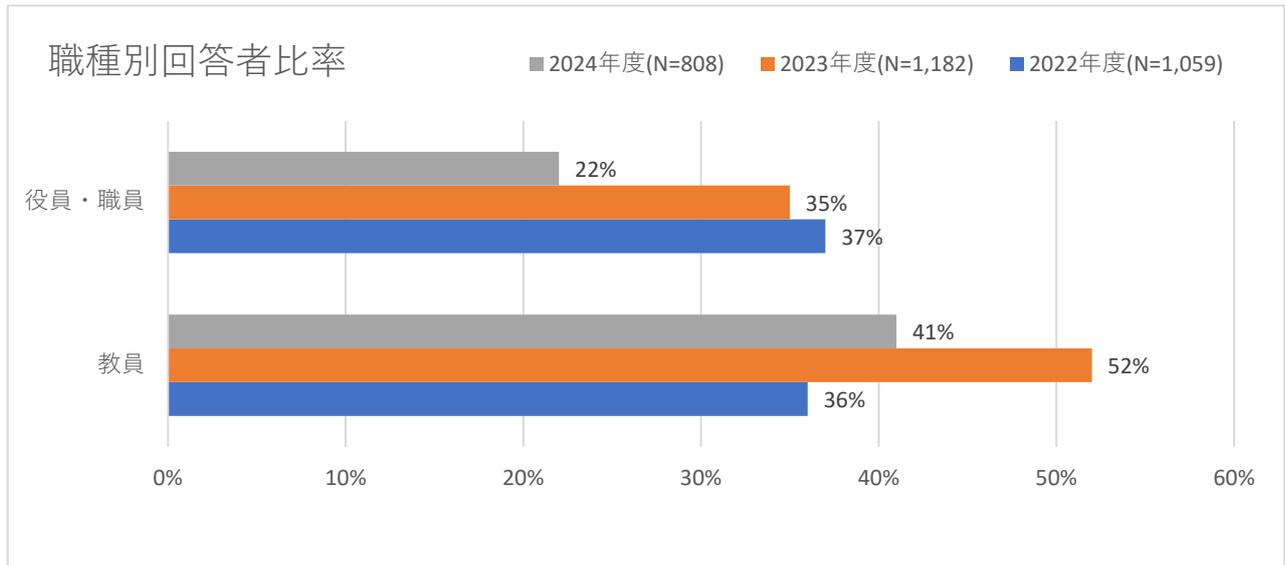


2-1-2 教職員

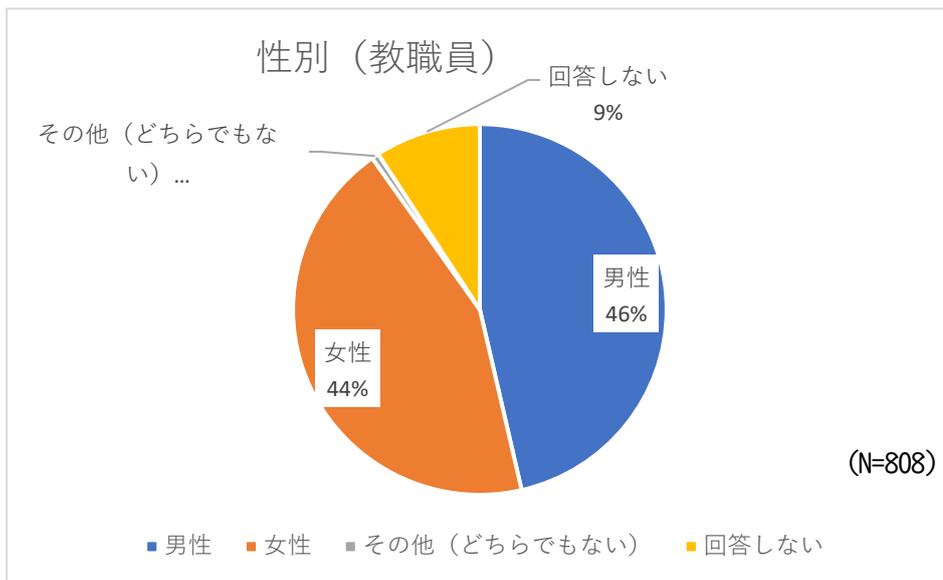
教職員の回答率は、教員は41%、役員・職員は22%であった。また、教員の所属では、農学部が78%と最も多く、次いで、経済学部（58%）、創造工学部（49%）であった。役員・職員の所属では、林町地区統合事務センター・創造工学部の回答率が80%で最も多く、次いで農学部（77%）、大学本部（56%）であった。以下、図表内の（ ）内数値は、昨年度度数を示す。

職種別	員数	回答数	回答率
教員	840(879)	344(457)	41% (52%)
役員（学長・理事・監事）・職員	2,140(2,085)	464(725)	22% (34%)
合計	2,980(2,964)	808(1,182)	27% (40%)
教員（部局別）	員数	回答数	回答率
教育学部（附属学校含む）	201(230)	85(133)	42% (58%)
法学部	23(25)	10(12)	43% (48%)
経済学部	43(47)	25(31)	58% (66%)
地域マネジメント研究科	12(15)	3(7)	25% (47%)
医学部	193(192)	70(116)	36% (60%)
医学部附属病院	148(153)	30(15)	20% (10%)
創造工学部	86(86)	42(59)	49% (69%)
農学部(附属農場含む)	58(61)	45(52)	78% (85%)
学内共同教育研究施設等（図書館、博物館、機構、拠点、インターナショナルオフィス、保健管理センター等含む）	76(70)	34(32)	45% (46%)
合計	840(879)	344(457)	41% (52%)
役員・職員（部局別）	員数	回答数	回答率
幸町地区統合事務センター、教育学部（附属学校含む）、法学部、経済学部、地域マネジメント研究科	95(93)	43(60)	45% (65%)
医学部	385(360)	70(138)	18% (38%)
医学部附属病院	1,193(1,172)	70(228)	6% (19%)
林町地区統合事務センター、創造工学部	59(61)	47(53)	80% (87%)
農学部（附属農場含む）	57(59)	44(50)	77% (85%)
学内共同教育研究施設等（図書館、博物館、機構、拠点、インターナショナルオフィス、保健管理センター等含む）	69(63)	32(25)	46% (40%)
大学本部（役員含む）	282(268)	158(159)	56% (59%)
合計	2,140(2,085)	464(725)	22% (35%)

回答者比率については、学生と同様に2024年にかけて減少しているが、その程度は学生よりは小さい。



性別は女性が回答者のうち44%を占め、男性が46%、その他（どちらでもない）が0.6%、回答しないが9%であった。



2-2. D&I関連施策・施設の認知度

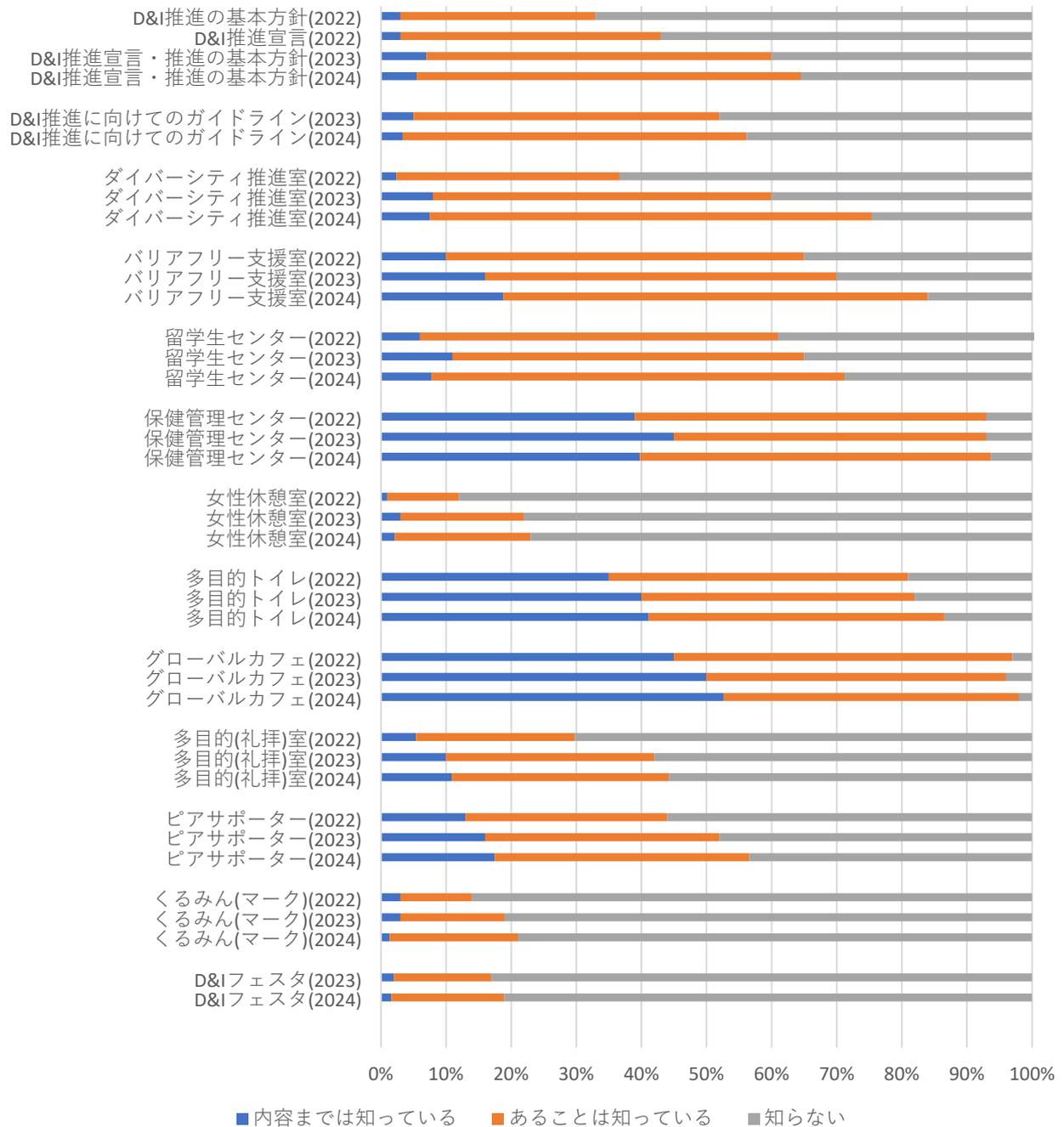
本学では、2021年10月に、D&I推進宣言を行い、D&I推進の基本方針を定め、2022年4月には、男女共同参画推進室をダイバーシティ推進室へ改組し、D&I推進委員会を設置して、D&Iに関する施策を実施している。また、2023年3月には、男女共同参画、性の多様性の尊重、障害者支援、多文化共生の4分野の「D&I推進に向けてのガイドライン」も定めた。これらのD&I関連施策・施設の認知度について「内容まで知っている」「あることは知っている」「知らない」の3択でたずねた。

学生の認知度（「内容まで知っている」「あることは知っている」の合計）で最も高かったのが、「グローバルカフェ」で、続いて「保健管理センター」、「多目的トイレ」、「バリアフリー支援室」、「ダイバーシティ推進室」となった。一方、認知度が50%未満だった項目としては、「D&Iフェスタ」、「くるみん（マーク）」、「多目的（礼拝）室」、「女性休憩室」が挙げられた。また、全ての項目において認知度は上昇傾向にあり、前年度と比較して10ポイント以上認知率が上昇した項目としては「ダイバーシティ推進室」、「バリアフリー支援室」が挙げられた。特に「ダイバーシティ推進室」は、2022年度から継続して大幅に認知率が上昇している。

教職員の認知度では、「保健管理センター」が最も高く、「多目的トイレ」が続く。「留学生センター」、「グローバルカフェ」、「バリアフリー支援室」、「ダイバーシティ推進室」といったD&I関連施設は、いずれも80%を超える認知率を記録した。認知率が50%を下回ったのは「D&Iフェスタ」のみであり、学生と比較して、学内の施策・施設について、より満遍なく認知されていることが分かる。また、昨年度との比較では、全体的に認知度が上昇している。

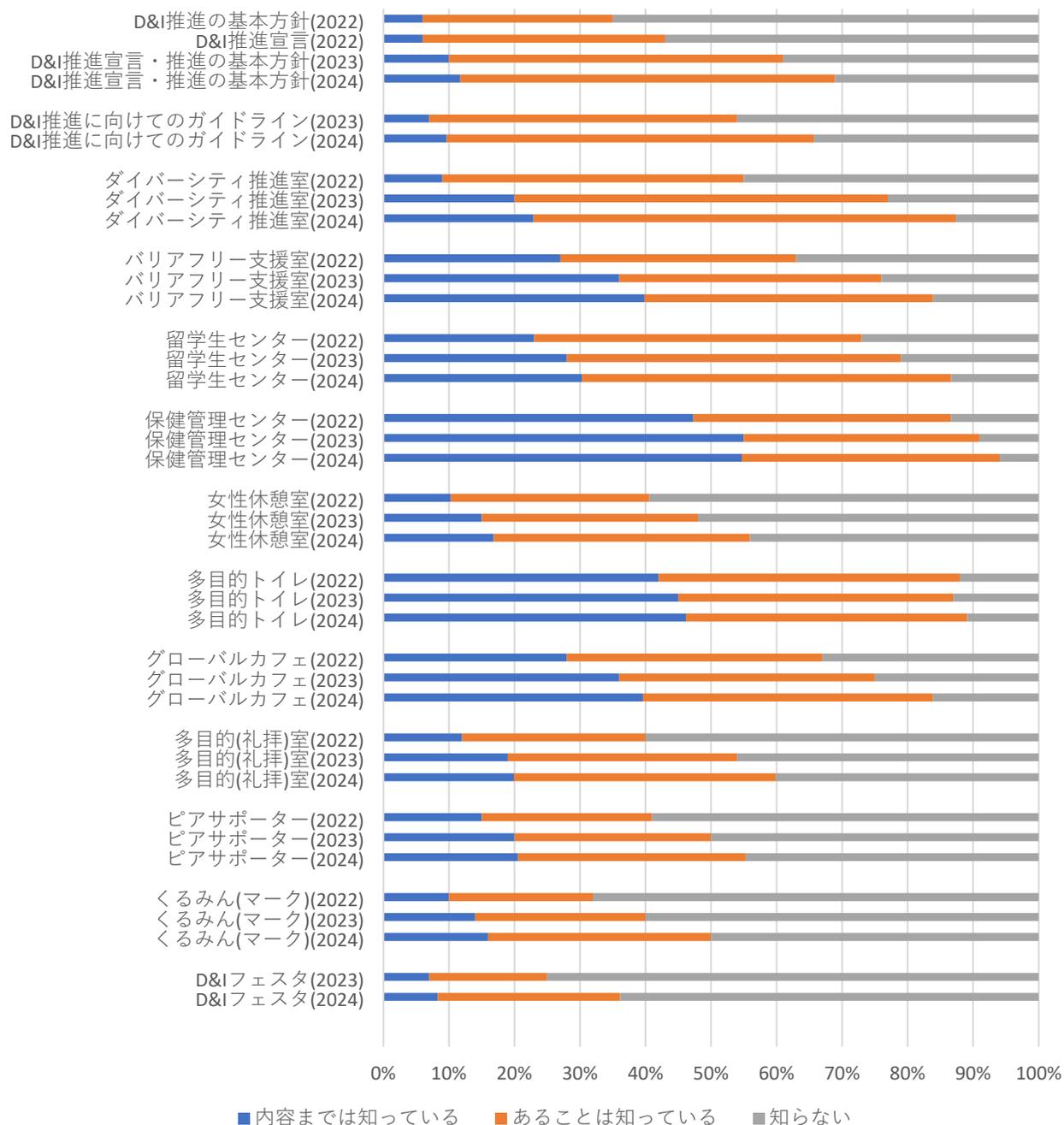
【学生】2022-24年度の比較

学内の施策・施設の認知度（学生）2022-2024



【教職員】 2022-24年度の比較

学内の施策・施設の認知度（教職員） 2022-2024



また、施設の認知度（学生）について、過年度の取り組みを評価するために、2024年度調査の結果を新入生（学部1年生）と在學生（その他）に分け、それぞれの回答割合（認知率）が異なるのかについて分析した（カイニ乗検定）。その結果、統計的に明らかな違い（ $p < .05$ ）が認められたのは13項目のうち7項目だった。D&Iの推進宣言については新入生の認知率が、健康・学習に関わる相談窓口については在學生の認知率が高く、留学生といった多文化共生に関係する施設については、差がみられなかった。

在學生の方が認知	有意差なし	新入生の方が認知
バリアフリー支援室	ダイバーシティ推進室	D&I推進宣言・推進の基本方針
保健管理センター	留学生センター	D&I推進に向けてのガイドライン
多目的トイレ	グローバルカフェ	女性休憩室
ピアサポーター	多目的(礼拝)室	
	くるみん(マーク)	
	D&Iフェスタ	

※ $p < .05$ とは、統計的な仮説検定において、慣例的に用いられる基準値である。そもそもp値は、帰無仮説（ここでは回答割合に差がないという仮説）の上で、今回のデータ（検定統計量）が得られる確率を示しており、p値が極小になるほど、回答割合に差がないと仮定した場合には「ほぼありえない」ような結果であったことが分かる（つまり、回答割合には差があるとみなす）。

2-3. D&Iに関する用語の理解度

D&I関連用語の理解度について、「用語の説明ができる」「聞いたことはあるが、説明できない」「聞いたことがない」の3択でたずねた。

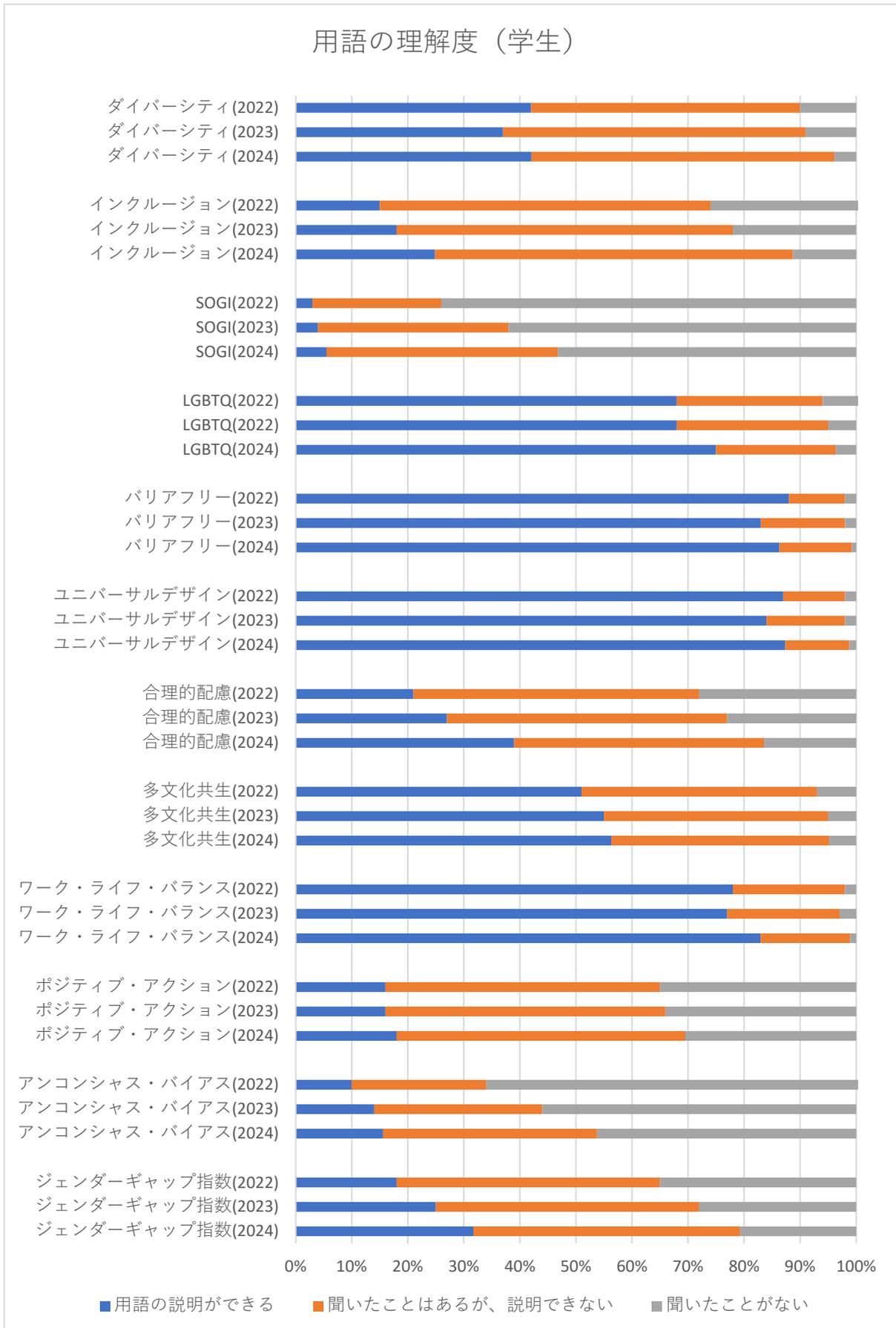
学生の理解度のうち、「用語の説明ができる」「聞いたことはあるが、説明できない」の合計が90%を超えているのは、「ダイバーシティ」、「LGBTQ」、「バリアフリー」、「ユニバーサルデザイン」、「多文化共生」、「ワーク・ライフ・バランス」の6つである。中でも、「バリアフリー」、「ユニバーサルデザイン」、「ワーク・ライフ・バランス」は「用語の説明ができる」という回答が8割を超えている。一方、理解度が低いのが「SOGI」、「アンコンシャス・バイアス」で、「聞いたことがない」と4割以上が回答している。

年度間比較については、「ダイバーシティ」「ユニバーサルデザイン」では高止まり傾向にあるものの、全体を通して、「聞いたことがある」、「説明ができる」それぞれの水準で、用語の理解度が高まっている。

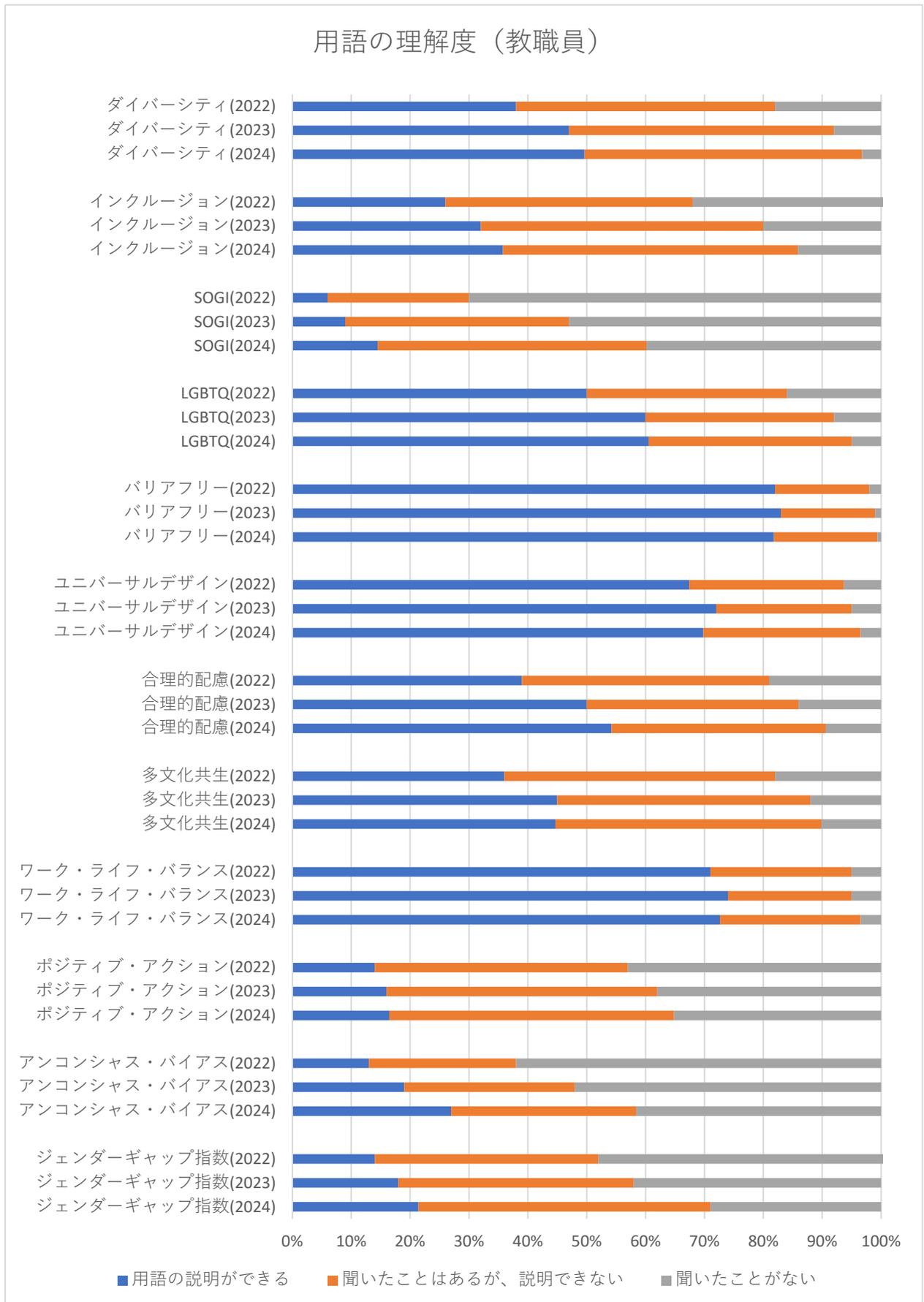
教職員については、「用語の説明ができる」「聞いたことはあるが、説明できない」の合計が90%を超えているのは、「ダイバーシティ」、「LGBTQ」、「バリアフリー」、「ユニバーサルデザイン」、「合理的配慮」、「多文化共生」、「ワーク・ライフ・バランス」の7つである。一方、理解度が低いのが、学生と同じく、「SOGI」、「アンコンシャス・バイアス」で、約40%が「聞いたことがない」と回答している。

一方で、年度間比較によると、全体を通して理解度が増加しており、特に、「SOGI」、「アンコンシャス・バイアス」、「ジェンダーギャップ指数」といった理解度が低かった項目について、前年度と比較して10ポイント以上の理解度の増加が記録されていることから、全般的な理解度は上昇しつつある。

【学生】2022-24年度比較



【教職員】 2022-24年度比較



用語の理解度（学生）についても、過年度の取り組みを評価するために、2024年度調査の結果を学部1年（新生）とその他（在学生）に分け、回答割合（理解率）が異なるのかについて分析した（カイニ乗検定）。その結果、統計的に明らかな違い（ $p < .05$ ）が認められたのは「アンコンシャス・バイアス（新生の方が理解）」「LGBTQ（在学生の方が理解）」「合理的配慮（在学生の方が理解）」のみであり、ほとんどの用語については、学年（新生－在学生）による偏りが認められなかった。

2-4. D&Iに関する教育や研修の受講経験

ダイバーシティ推進室では、2022年4月より「D&I入門」を全学共通科目で開講し、授業評価アンケートにおいても高評価を得ている。

過去1年以内の学習経験について、「男女共同参画」「性の多様性の尊重」「障害者支援」「多文化共生」「受けたことがない」の項目を複数回答でたずねた。その結果、「受けたことがない」との回答が、学生で466人（63%）、教職員で373人（43%）を占めた。また、「性の多様性の尊重」「多文化共生」研修については、受講率が20%未満であり、「D&I関連科目」「D&I関連研修」も同様に受講率が低い。

年度間比較については、それぞれの項目について、調査年度×受講あり・なしのクロス表を作成し、年度によって受講率が異なるのかを分析した（カイニ乗検定）。各項目の結果のうち、受講あり（受講率）の行のみをまとめて示したものが下の表である。さらに、統計的に明らかな違い（ $p < .05$ ）が認められた年度については、年度間の序列に応じて色分けをおこなった（高：オレンジ、中：白、低：青）。例えば「男女共同参画（学生）」の受講率は、2024年<2023年<2022年と一年ごとに受講率が低くなっていることが分かるが、「多文化共生（学生）」の受講率は、2024年<2022年・2023年であり、2024年の受講率が他年度より低いことのみが分かる。

教職員の受講率は、学生の結果とは逆に増加傾向にあるといえる。科目ごとの結果としては特に、「男女共同参画」の受講率が著しく増加している。

【学生】 2022-24年度比較

		男女共同参画	性の多様性尊重	障害者支援	多文化共生	D&I関連科目	受けたことがない
2022年	受講率 (%)	31%	31%	32%	23%	—	48%
	回答数 (N=1882)	592	578	605	425	—	901
2023年	受講率 (%)	26%	27%	27%	21%	—	55%
	回答数 (N=2091)	543	557	558	435	—	1159
2024年	受講率 (%)	20%	18%	20%	14%	12%	63%
	回答数 (N=744)	148	133	151	106	87	466
年度間		2024<2023<2022	2024<2023<2022	2024<2023<202	2024<2022・2023	—	2022<2023<2024

※年度間比較については、Bonferroni法による多重比較をおこなった。

【教職員】 2022-24年度比較

		男女共同参画	性の多様性尊重	障害者支援	多文化共生	D&I関連研修	受けたことがない
2022年	受講率 (%)	16%	8%	22%	6%	—	69%
	回答数 (N=1059)	174	89	228	61	—	732
2023年	受講率 (%)	16%	13%	25%	7%	—	63%
	回答数 (N=1182)	191	154	290	80	—	743
2024年	受講率 (%)	43%	15%	23%	6%	12%	46%
	回答数 (N=808)	349	124	188	52	100	373
年度間		2022・2023<2024	2022<2022・2023	年度差なし	年度差なし	—	2024<2023<2022

※年度間比較については、Bonferroni法による多重比較をおこなった。

※年度差なしとは、正確には年度間に有意差（ $p < .05$ ）がないことを示す

新入生と在学生の受講率の差についても同様に分析をおこなったが、「障害者支援」以外の全ての科目で、新入生の受講率が高かった ($p < .05$)。一方、「受けたことがない」と答えた割合には統計的に明らかな差がみられなかったが、この結果は複数科目受講率（新入生：60%，在学生：44%）の違いを反映している可能性が高い。つまり、新入生は複数の科目を取りやすい分だけ、科目ごとの受講率が高くなっているということである。

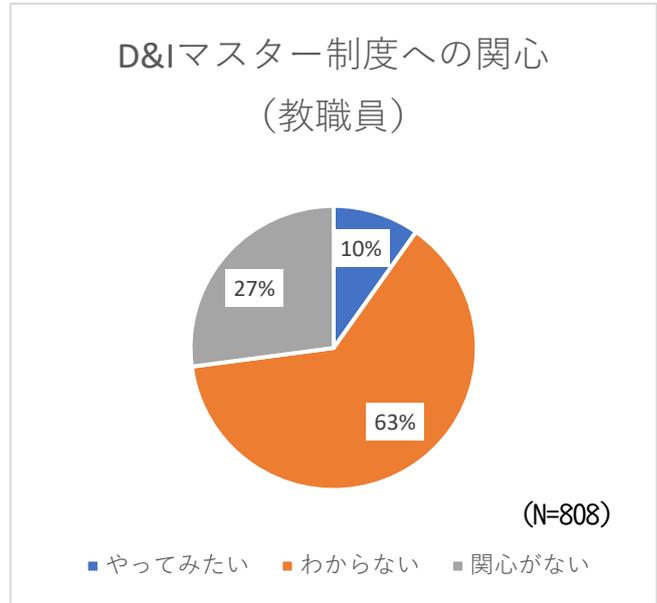
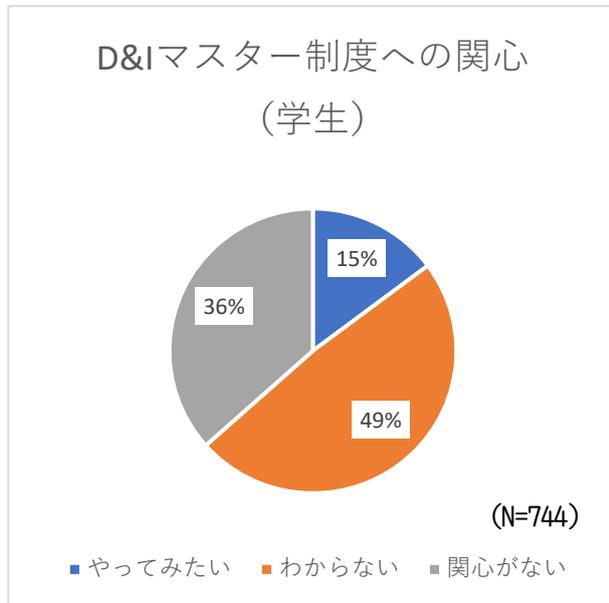
【学生】新入生－在学生比較

		男女共同参画	性の多様性尊重	障害者支援	多文化共生	D&I関連科目	受けたことがない
新入生	受講率 (%)	26%	25%	21%	17%	14%	60%
	回答数 (N=357)	93	89	75	62	51	213
在学生	受講率 (%)	14%	11%	20%	11%	9%	65%
	回答数 (N=387)	55	44	76	44	36	253

2-5. D&Iマスター制度への関心

ダイバーシティ推進室では2024年4月より、D&Iに関する学習機会の提供を目的として、「D&Iマスター制度」を開始しており、一定の要件を達成した学生・教職員に修了証等を授与することになっている。

「D&Iマスター制度」について、「やってみたい」「わからない」「関心がない」という3択でたずねた。学生の回答は、「やってみたい」(15%)、「わからない」(49%)、「関心がない」(36%)であり、教職員の回答は、「やってみたい」(10%)、「わからない」(63%)、「関心がない」(27%)だった。学生・教職員共に、「わからない」という回答が最も多く、特に教職員においてその傾向が強かった。

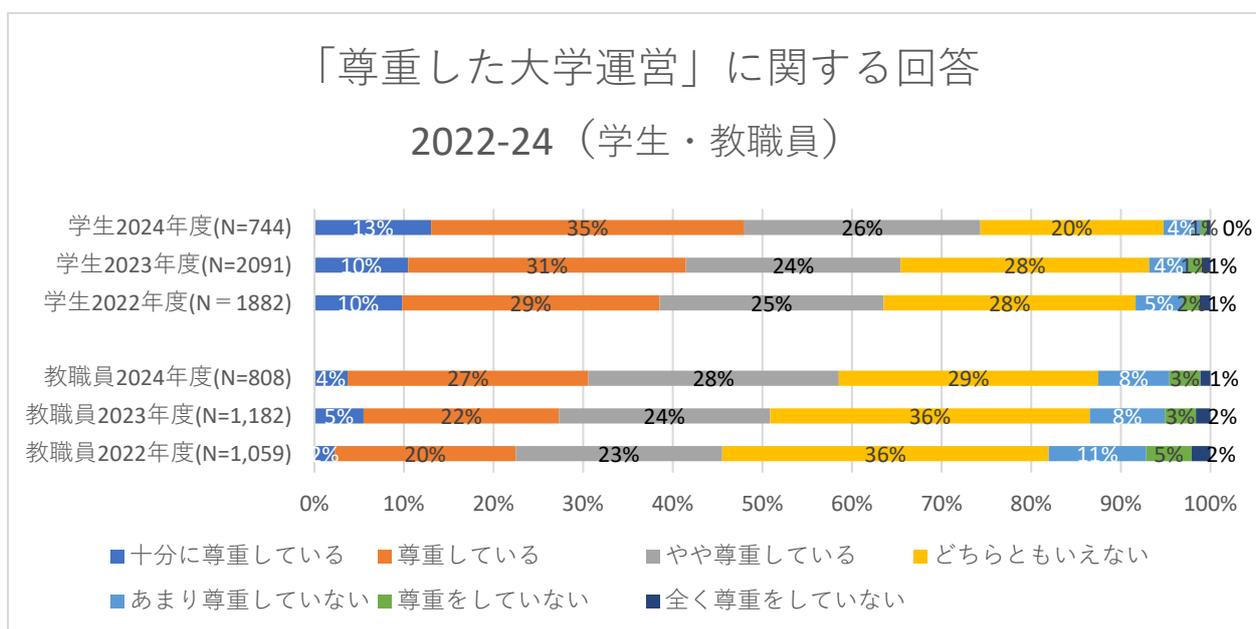


2-6. D&Iに基づいた大学運営

「香川大学は、構成員（学生・教職員）の多様な個性や価値観、考え方を尊重した運営をしていると考えているか」という設問に対し、回答の肯定的バイアスを抑制するために、「十分に尊重している」から「全く尊重をしていない」の7段階でたずねた。

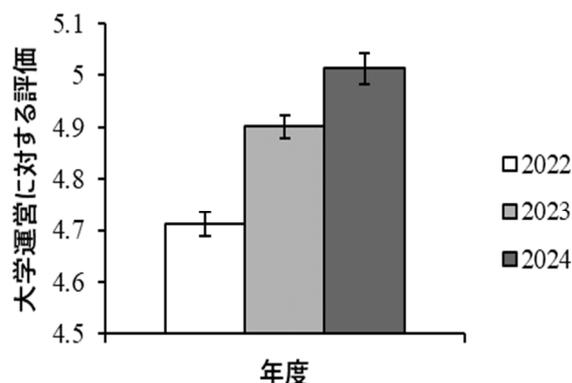
学生の回答は、「十分に尊重している」（13%）、「尊重している」（35%）、「やや尊重している」（26%）であった。一方、「あまり尊重していない」、「尊重をしていない」、「全く尊重をしていない」の合計は、5%だった。教職員の回答は、「十分に尊重している」（4%）、「尊重している」（27%）、「やや尊重している」（28%）であった。一方、「あまり尊重していない」、「尊重をしていない」、「全く尊重をしていない」の合計は、12%だった。

学生に比べ教職員の方が、「尊重している（十分に尊重～やや尊重）」と回答する割合が低いが、年度間比較によると、「尊重している」と肯定的に答える構成員は、増加傾向にある。また特に、前年度と比較して「どちらともいえない」という回答が減少していることがわかる。

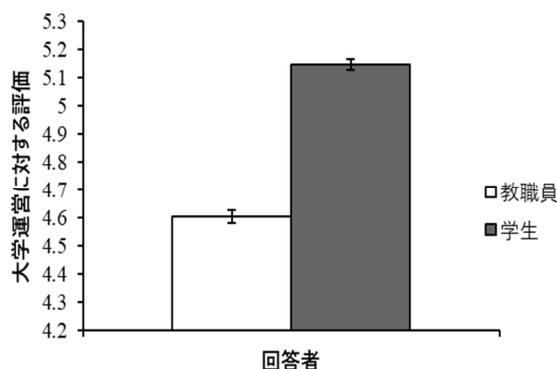


また、2022-2024年度の回答（N=7670）について、平均値が a) 年度ごと、また b) 学生/教職員ごとに異なるのかを分析した（二要因分散分析）。結果、年度と回答者によって統計的に明らかな違いがあることが明らかになり（ともに $p < .001$ ）、具体的には、①大学に対する評価が年々上昇傾向にあること ②教職員よりも学生の評価の方が高いこと の二点が分かった。

【調査年度による違い】

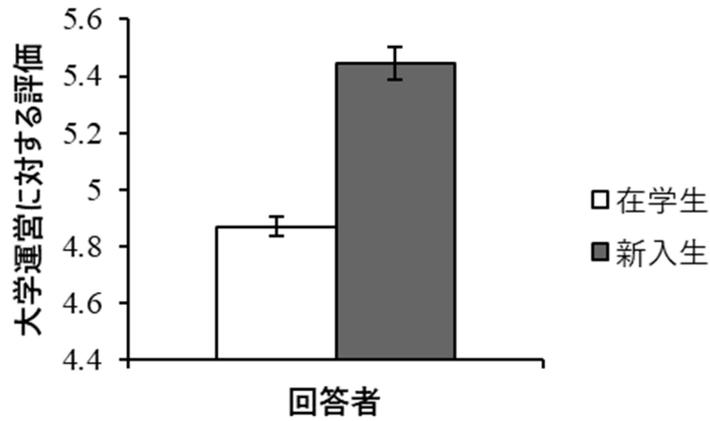


【回答者による違い】



これまでの分析と同様、2024年度調査についてはさらに、新入生と在學生で平均値の差があるのかを分析した（対応のないt検定）。結果として、新入生の方が多様性を尊重した大学運営を高く評価していることが明らかになった（ $p < .001$ ）。

【新入生／在學生による違い】

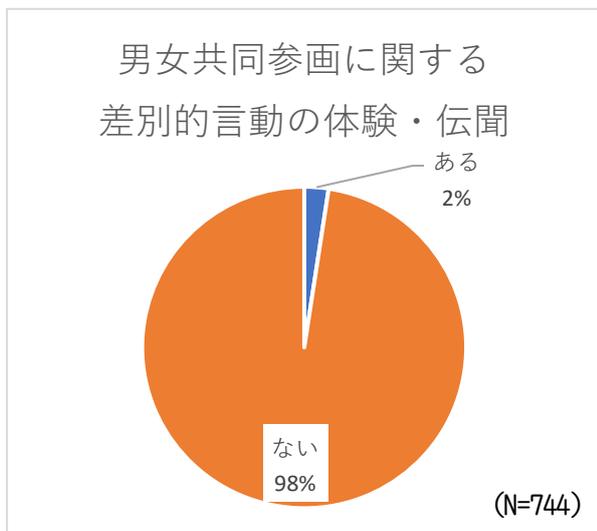


2-7. 男女共同参画に関する学内での差別的な言動の体験や見聞きしたことの経験

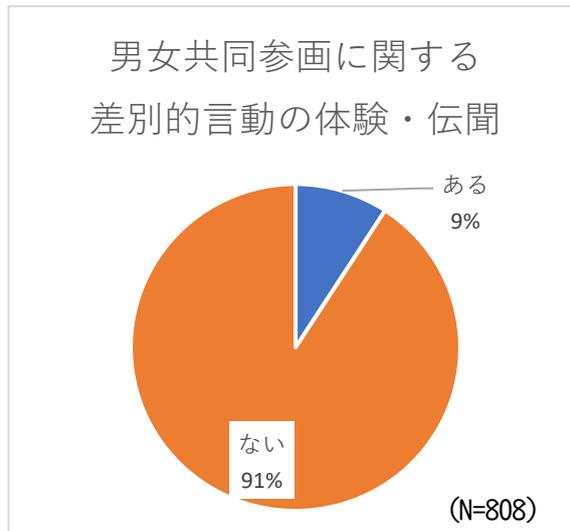
2-7以降は、「D&I推進に向けてのガイドラインの4分野」に沿って質問をし、具体的な記述欄（非公開）を設けた。また、男女共同参画、性の多様性の尊重、多文化共生に関しては、併せて学内の相談窓口の利用の有無とその理由（非公開）を尋ねている。

「男女共同参画に関して、学内で差別的な言動の体験や見聞きしたことがありますか」という設問に対し、「ある」と回答したのは、学生18人（2%）、教職員74人（9%）であった。また、「その際、学内の相談窓口を利用しましたか」という設問に対し、「利用した」と回答したのは、学生2人（11%）、教職員1人（1%）であった。

【学生】



【教職員】

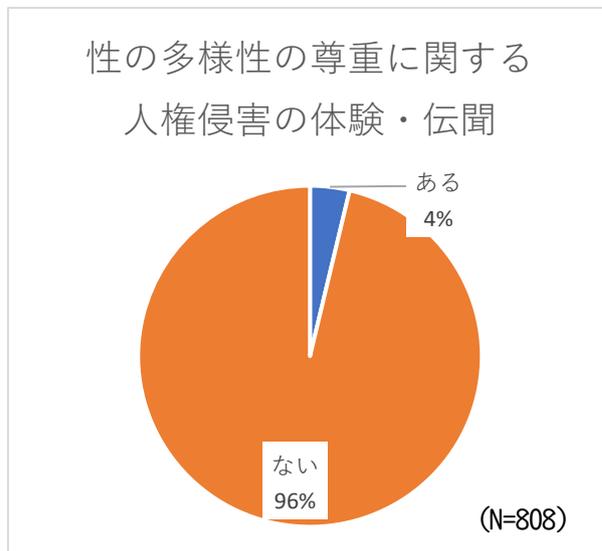
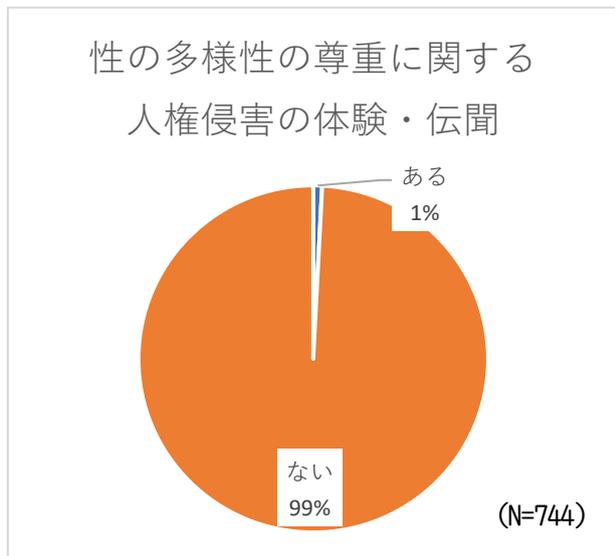


2-8. 性の多様性の尊重に関する学内での人権侵害の体験や見聞きしたことの経験

「性の多様性の尊重に関して、学内で、人権侵害を体験、見聞きしたことがありますか」という設問に対し、「ある」と回答したのは、学生6人（1%）、教職員30人（4%）であった。また、「その際、学内の相談窓口を利用しましたか」という設問に対し、「利用した」と回答したのは、学生2人（33%）、教職員1人（3%）であった。

【学生】

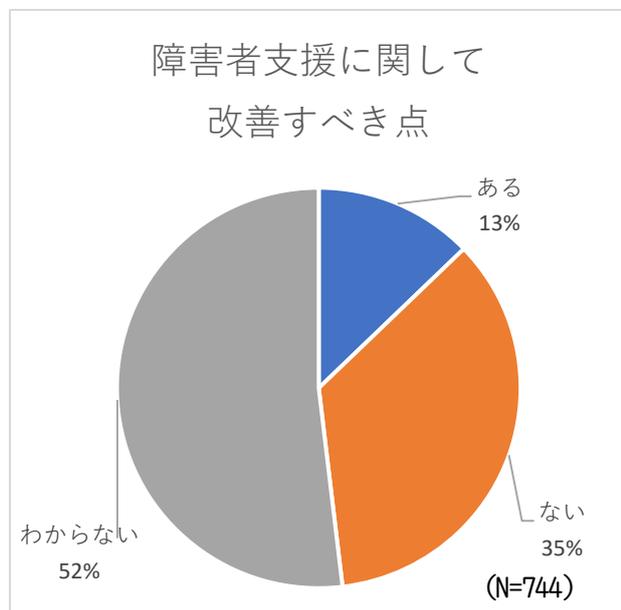
【教職員】



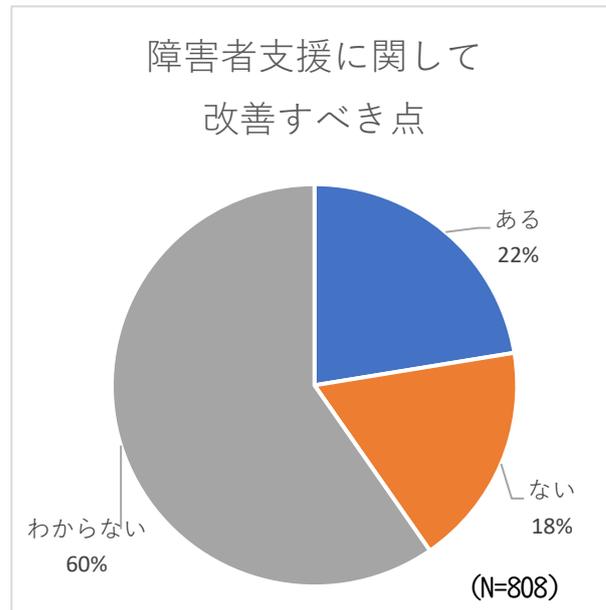
2-9. 障害者支援に関する学内での改善点

「障害者支援に関して、学内で改善したらよいと思うことがありますか」という設問に対し、「ある」と回答したのは、学生95人（13%）、教職員181人（22%）であった。

【学生】



【教職員】

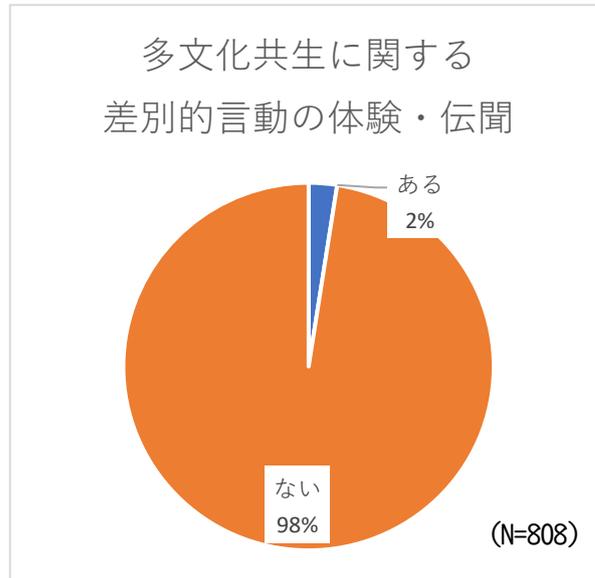
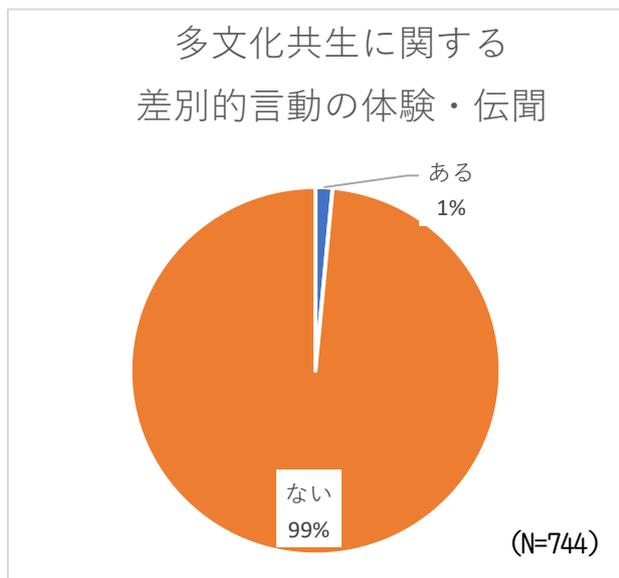


2-10. 多文化共生に関する学内での差別的な言動の体験や見聞きしたことの経験

「多文化共生に関して、学内で、外国人留学生や外国人教員、その外国文化に対する差別的な言動の体験や見聞きしたことがありますか」という設問に対し、「ある」と回答したのは、学生11人（1%）、教職員20人（2%）であった。また、「その際、学内の相談窓口を利用しましたか」という設問に対し、「利用した」と回答したのは、学生1人（9%）、教職員1人（5%）であった。

【学生】

【教職員】



2-11. アンケート結果まとめ

- ① 特に学生において、調査の回答率が著しく低下しており、学部2年生以上の回答率は、専門職課程を除いて10%未満だった。また、学部間の偏りも大きく、教育学部の学生の40%、経済学部の学生の16%が調査に回答していた一方で、その他の学部の回答率は全て10%未満だった。
- ② 学生・教職員に共通して施策・施設の認知度／各用語の理解度はおおよそ増加傾向にあった。特に教職員については、回答者の4割以上が「男女共同参画」に関する研修を一年以内に受講していること、また、その結果に符合するように、「SOGI」「アンコンシャス・バイアス」「ジェンダーギャップ指数」の理解度が、前年度と比較して10ポイント以上改善していることが分かった。
- ③ 「多様性を尊重した大学運営」の評定についても、3年間のデータから、明確な上昇傾向が確認された。
- ④ 2024年度より、新入生の特徴についても分析したが、a)「多様性を尊重した大学運営」について、高く評価している b) D&Iに関連する科目を、複数受講する割合が高い c)「D&I推進ガイドライン」は在学生より知っている反面、健康・学習に関わる相談窓口の認知度が在学生より低い、といった特徴がみられた。
- ⑤ D&I関連用語の理解度については、新入生と在学生で差がみられなかった。また、在学生のD&I関連科目（過去一年以内）の受講率は低い水準にとどまった。ただ、これらの結果について、特に受講率の低さは、過去の履修経験が影響している可能性もあり、3年間の施策の効果を検証するには情報が不足している。

3. おわりに

全学調査を3年間実施することにより、香川大学のD&Iに関する傾向と課題を顕在化することできた。

まず、3年間実施して、全学調査の限界、課題が大きく浮き彫りになったのが、調査の回答率の低さであり(2024年度は学生12%、教職員27%)、回答者の偏りである。本調査は、質問数が多く、デリケートな質問も含まれており、負担感を軽減することが困難である。しかし、回答率が低いと、非回答者の答えが回答者と違っていた場合、調査結果に大きな誤差が出る可能性があり、調査結果に偏りが出て、真実と乖離してしまう可能性が高くなる。調査の信憑性を向上させるために、次年度以降、調査の回答率の向上を目指す工夫が(6割以上の回答率)必要である。特に学生の回答率が低下(2023年度は33%)しているため、高めていく対策についても考えたい。また、差別言動の体験・伝聞に関して、経験した割合は1~9%であり、さらに、その後各相談窓口を利用していないことが明らかになった。相談窓口の周知とともに、利用しやすい相談窓口の検討も急務である。また、差別的な言動のない修学環境、職場環境にするために、構成員一人一人の意識改革も重要であることから、D&Iの重要性や意義について理解を深める研修や啓発活動も積極的に実施していく。

つぎに、D&I関連施策・施設の認知度、D&Iに関する用語の理解度については、いずれも増加傾向がみられた。D&Iに関する用語の理解度については、D&I関連用語解説をHPに掲載し、2024年度からは全学調査の終了ページに、当室HPの「D&I関連用語解説」へのリンクを貼り、D&Iに関する用語を調査終了後すぐ学べるような工夫を行なった。次年度の調査においてはさらなる向上効果を期待している。

また、D&Iに基づいた多様性を尊重した大学運営に関しては、「尊重している(十分に尊重~やや尊重)」と肯定的に答える構成員が3年間を通して明確に上昇傾向にあり、2024年度の調査では、肯定的意見が学生74%、教職員59%に達した。これは、ダイバーシティ推進室が、D&Iフェスタの開催、D&I関連科目の開講、D&I推進ムーブメントの紹介などの啓発活動を実施した効果が表れていると考えている。

さらに、教職員の研修の受講率が向上した要因については、教職員対象のD&I研修を2023年12月に新たに導入したことに加えて、調査項目に、具体的な研修名及び研修日時を提示した結果、研修内容を想起しやすくなり、教職員の受講率が真の値に近づいた結果と考えている。しかし、学生は、受講経験がないものが63%であった。今年度から全構成員を対象とした「D&Iマスター制度」をスタートした。「D&Iマスター制度」への関心は、教職員・学生共に10%だが、4月の新入生ガイダンスでの周知、10月開催予定のD&Iフェスタなどを活用し、D&Iマスター取得向上に向けて、制度の周知及びそのメリットを学生・教職員に浸透していけるように取り組んでいく。

ガイドラインの4分野に沿った記述欄への回答(非公開)については、関係部署で対応を検討し、D&I施策に反映していく。