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.４　結果報告書

Ⅰ．調査概要

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

2．アンケート結果

２－Ⅰ．回答者属性（２－Ⅰ－Ⅰ．学生　２－Ⅰ－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に基づいた大学運営
２－６．男女共同参画の改善に関するご意見
２－７．性の多様性の改善に関するご意見
２－８．障害者支援の改善に関するご意見
２－９．バリアフリー支援室の取り組みに関するご意見
２－１０．多文化共生に対するご意見
２－１１．アンケート結果まとめ

３．おわりに

2025年8月
香川大学ダイバーシティ推進室

Ⅰ．調査概要

Ⅰ－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。

Ⅰ－2．調査方法

Microsoft Formsを用いたオンライン調査

Ⅰ－3．調査対象

2025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）9,505名

Ⅰ－4．調査期間

2025年6月2日(月)～6月30日(月)

Ⅰ－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のほか「D&I推進に向けてのガイドライン」で定めた4分野に沿って記述欄（学内のみ限定公開）を設けた。

Ⅰ－6．回答率

2025年6月30日までの回答を有効回答として分析した。

学生485票／回答率7%、教職員453票／15%

2. アンケート結果

2－1．回答者属性

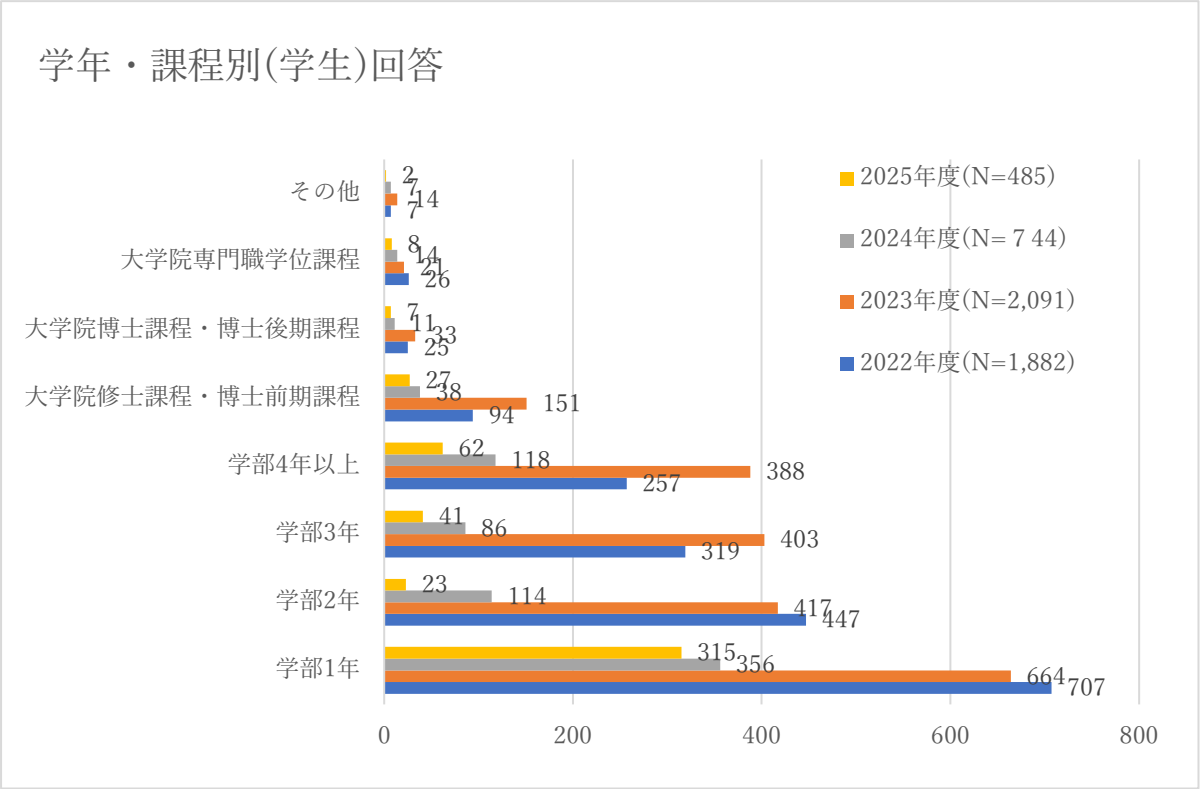
2－1－1　学生

【学年別回答状況】

学部学生は、学部1年の回答率（24%）が最も多く、学部2年、学部3年、学部4年以上では5%未満と著しく低い回答率となった。また、大学院も含めて、全ての学年・課程で昨年度よりも回答率が低下した。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	1,291(1,288)	315(356)	24%（28%）
学部２年	1,294(1,313)	23(114)	2%（9%）
学部３年	1,331(1,324)	41(86)	3%（6%）
学部４年以上	1,719(1,744)	62(118)	4%（7%）
大学院修士課程・博士前期課程	508(480)	27(38)	5%（8%）
大学院博士課程・博士後期課程	250(224)	7(11)	3%（5%）
大学院専門職学位課程	96(84)	8(14)	8%（17%）
その他	－	2(7)	－
合計	6,489(6,458)	485(744)	7%（12%）

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。

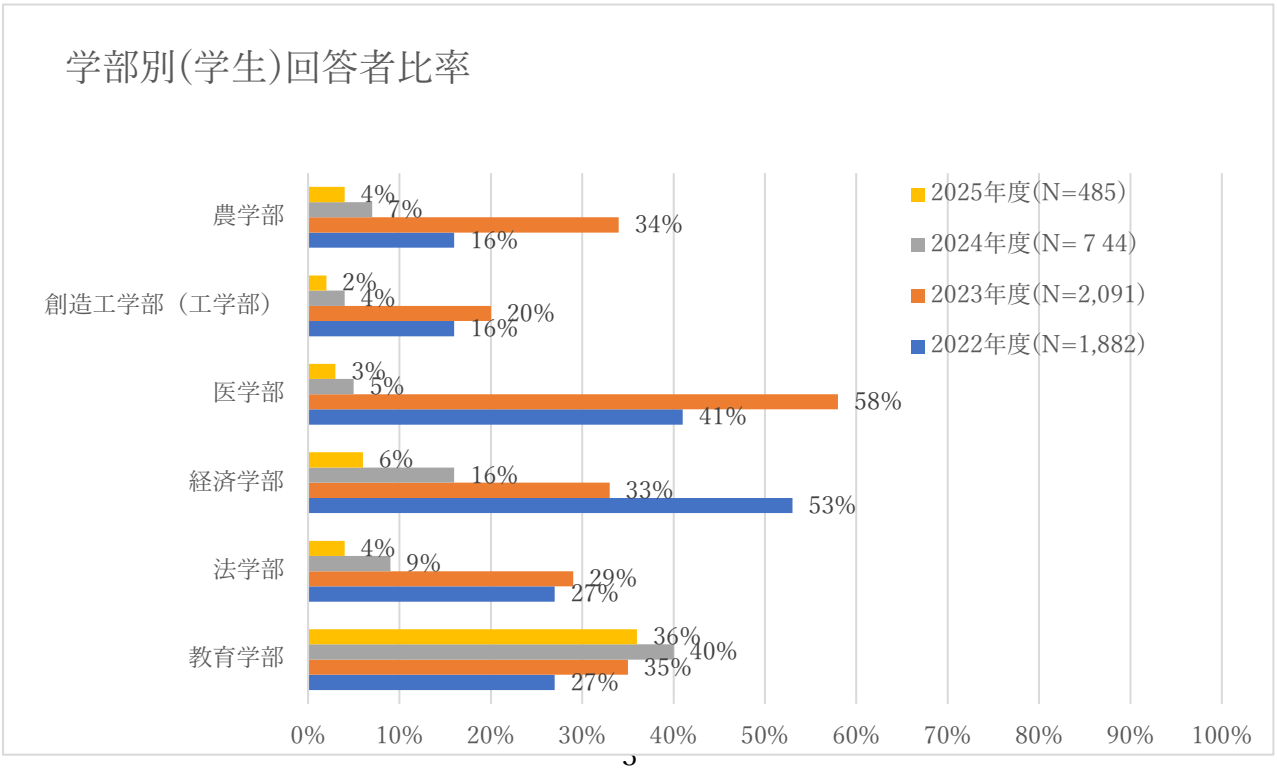


【学部・研究科別回答状況】

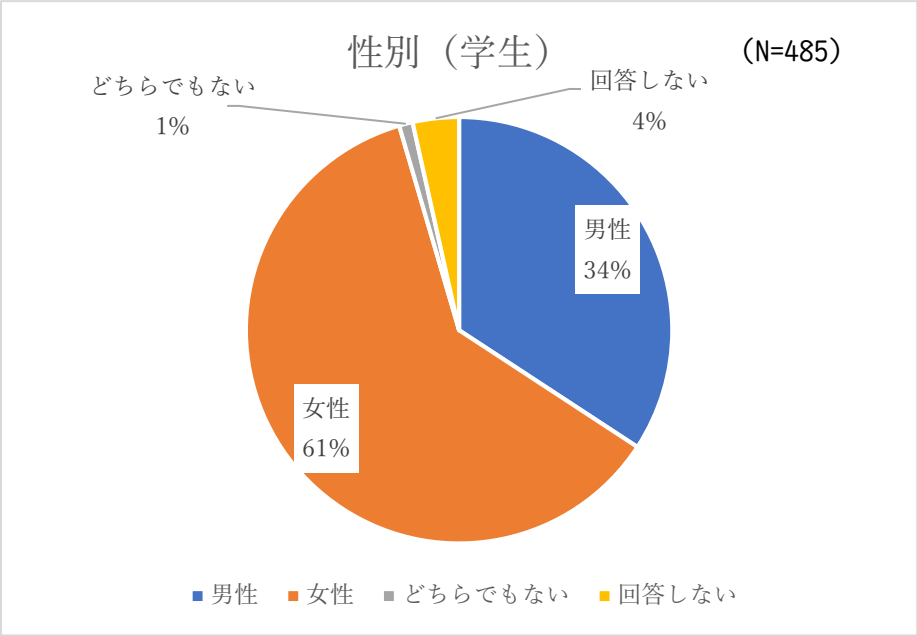
所属学部では、教育学部の回答率が36%と最も多く、次いで、経済学部（6%）、法学部及び農学部（4%）であった。所属研究科では、現員数1名の経済学研究科（100%）に次いで、地域マネジメント研究科が21%であった。以下、図表内の(　)内数値は、昨年度度数を示す。

学生の所属別	現員	回答数	回答率
教育学部	706(713)	256(285)	36%（40%）
法学部	700(696)	26(62)	4%（9%）
経済学部	1,110(1,106)	69(180)	6%（16%）
医学部	1,034(1,035)	34(51)	3%（5%）
創造工学部（工学部）	1,448(1,472)	35(60)	2%（4%）
農学部	637(647)	27(47)	4%（7%）
創発科学研究科	364(319)	12(21)	3%（7%）
法学研究科	1(1)	0(0)	0%（0%）
経済学研究科	1(1)	1(0)	100%（0%）
工学研究科	19(27)	0(1)	0%（4%）
医学系研究科	242(232)	8(4)	3%（2%）
農学研究科	131(125)	2(10)	2%（8%）
教育学研究科	23(27)	0(0)	0%（0%）
地域マネジメント研究科	73(57)	15(19)	21%（33%）
その他／空白	－	0(4)	－
合計	6,489 〔学部のみ 5，635〕	485 〔学部のみ 447〕	7% 〔学部のみ 8%〕

回答者比率は、全ての学部・研究科で昨年度よりも低下しており、多数の学部・研究科で回答率が10%を下回っている。



回答者の性別は、女性が61%を占め、男性が34%、その他（どちらでもない）が1%、回答しないが4%であった。

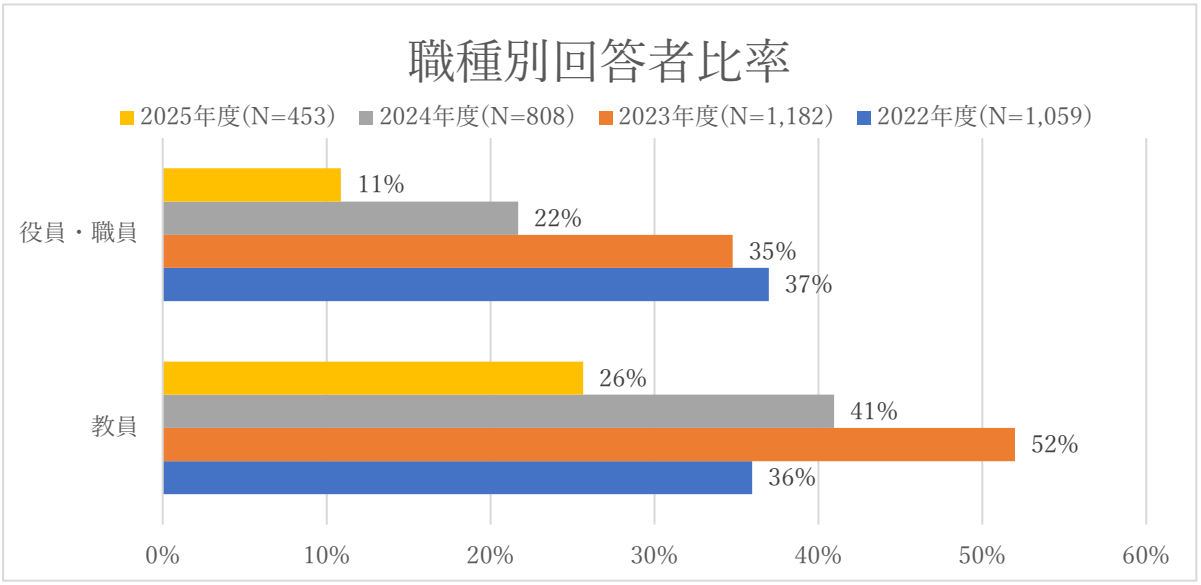


２－１－２　教職員

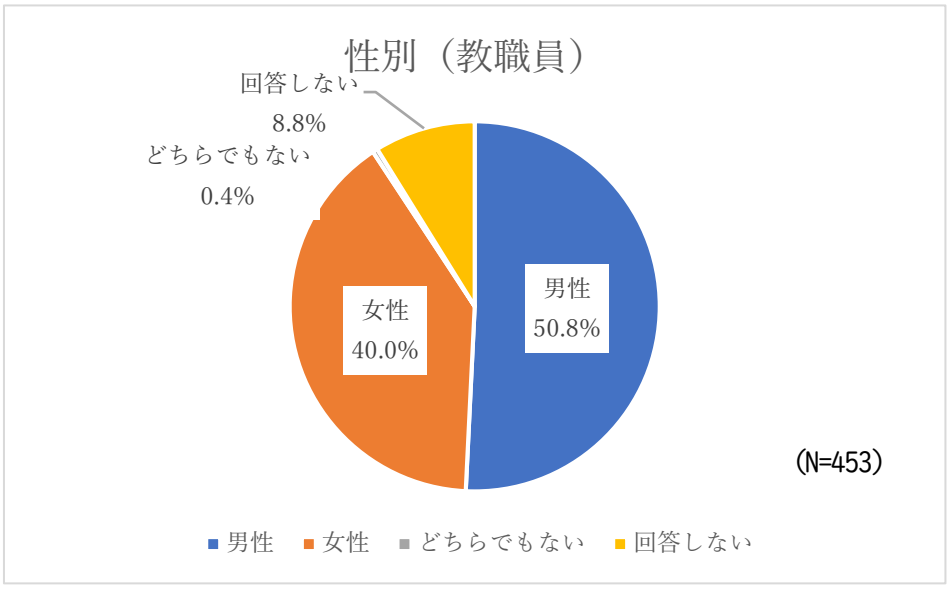
教職員の回答率は、教員は26%、役員・職員は11%であった。また、教員の所属では、農学部の回答率が65%と最も多く、次いで、創造工学部（64%）、法学部（46%）であった。役員・職員の所属では、林町地区統合事務センター・創造工学部の回答率が54%で最も多く、次いで農学部（46%）、大学本部（31%）であった。以下、図表内の(　)内数値は、昨年度度数を示す。

職種別	員数	回答数	回答率
教員	846(840)	217(344)	26% (41%)
役員（学長・理事・監事）・職員	2,170(2,140)	236(464)	11% (22%)
合計	3,016(2.980)	453(808)	15% (27%)
教員（部局別）	員数	回答数	回答率
教育学部（附属学校含む）	196(201)	31(85)	16% (42%)
法学部	24(23)	11(10)	46% (43%)
経済学部	39(43)	6(25)	15% (58%)
地域マネジメント研究科	13(12)	4(3)	31% (25%)
医学部	194(193)	30(70)	15% (36%)
医学部附属病院	153(148)	15(30)	10% (20%)
創造工学部	89(86)	57(42)	64% (49%)
農学部(附属農場含む)	57(58)	37(45)	65% (78%)
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）	81(76)	26(34)	32% (45%)
合計	846(840)	217(344)	26% (41%)
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	96(95)	23(43)	24% (45%)
医学部	337(385)	21(70)	6% (18%)
医学部附属病院	1,269(1,193)	30(70)	2% (6%)
林町地区統合事務センター、創造工学部	56(59)	30(47)	54% (80%)
農学部（附属農場含む）	57(57)	26(4)	46% (77%)
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(69)	17(32)	25% (46%)
大学本部（役員含む）	286(282)	89(158)	31% (56%)
合計	2,170(2,140)	236(464)	11% (22%)

回答者比率については、教員及び役員・職員の両職種別において減少している。



回答者の性別は、女性が40.0%、男性が50.8%、その他（どちらでもない）が0.4%、回答しないが8.8%であった。



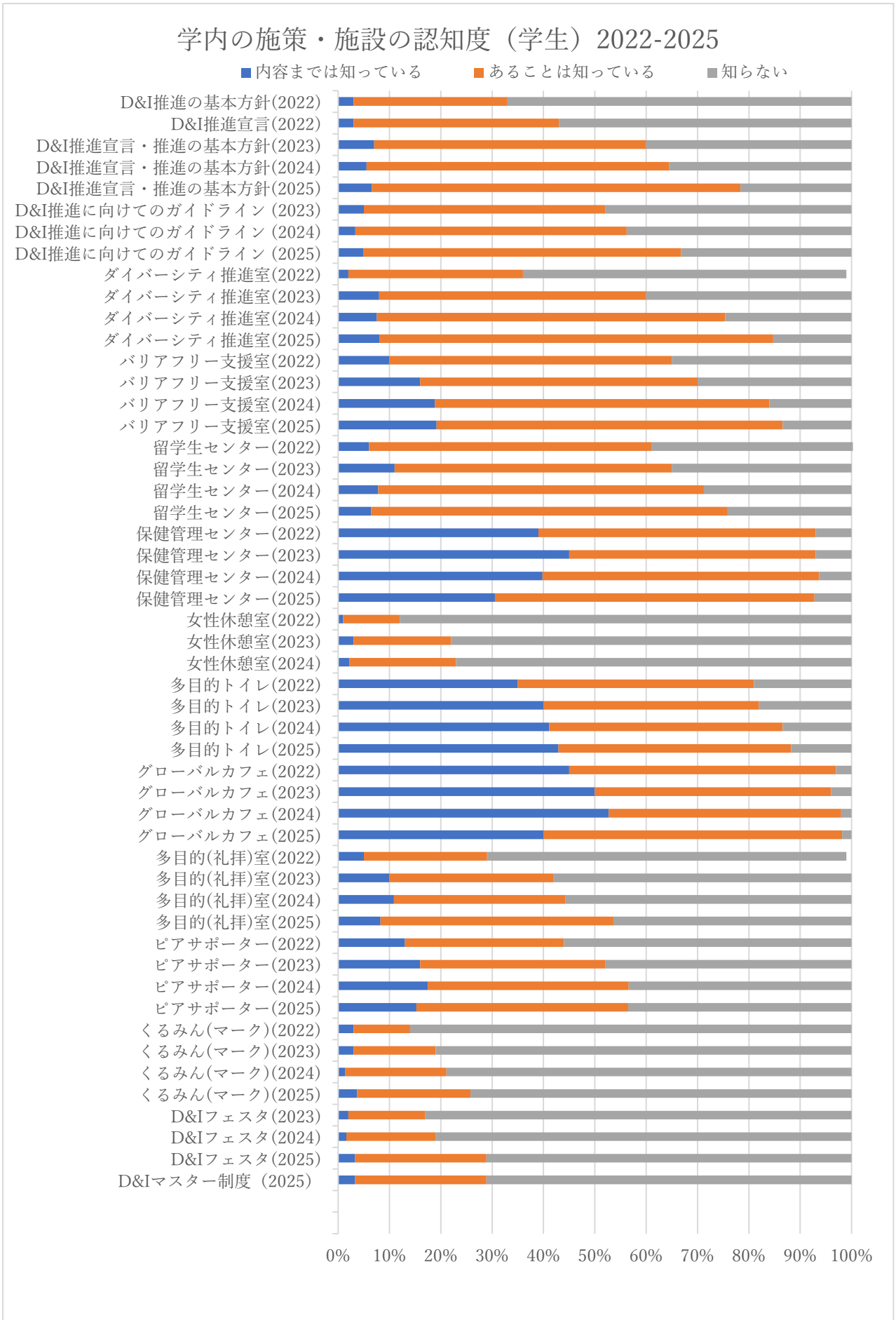
２－２．D&I関連施策・施設の認知度

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。

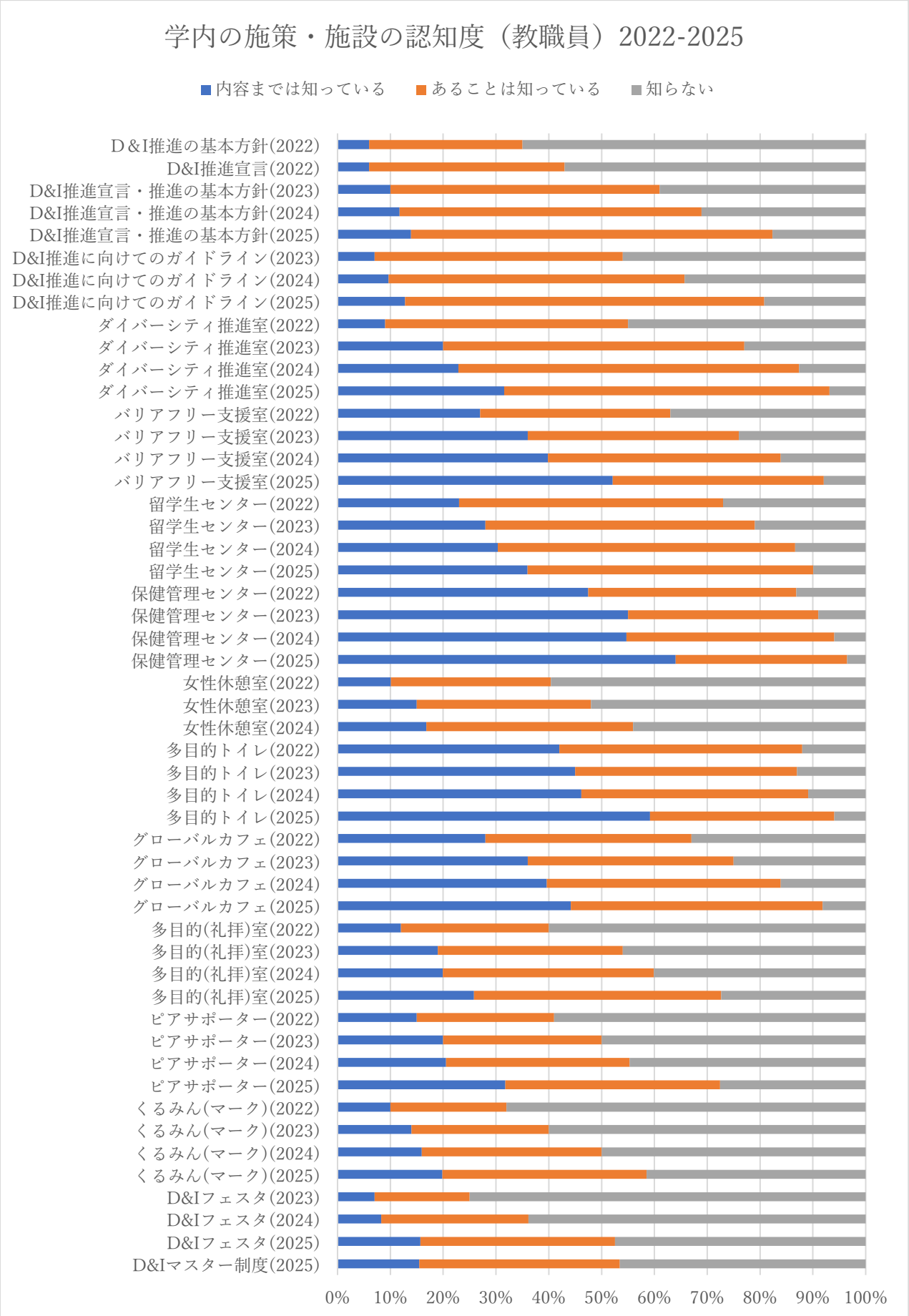
学生の認知度（「内容まで知っている」「あることは知っている」の合計）で最も高かったのが、「グローバルカフェ」で、続いて「保健管理センター」、「多目的トイレ」、「バリアフリー支援室」、「ダイバーシティ推進室」となった。一方、認知度が50%未満だった項目としては、「D&Iマスター制度」、「D&Iフェスタ」、「くるみん（マーク）」、「多目的（礼拝）室」が挙げられた。また、全ての項目において認知度は上昇傾向にあり、前年度と比較して10ポイント以上認知率が上昇した項目としては「D&I推進宣言・推進の基本方針」、「ダイバーシティ推進室」が挙げられた。どちらの項目も、継続して大幅に認知率が上昇している。

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%を下回った項目はなく、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おり、全体的に認知度が上昇している。

【学生】2022-25年度の比較



【教職員】2022-25年度の比較



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。

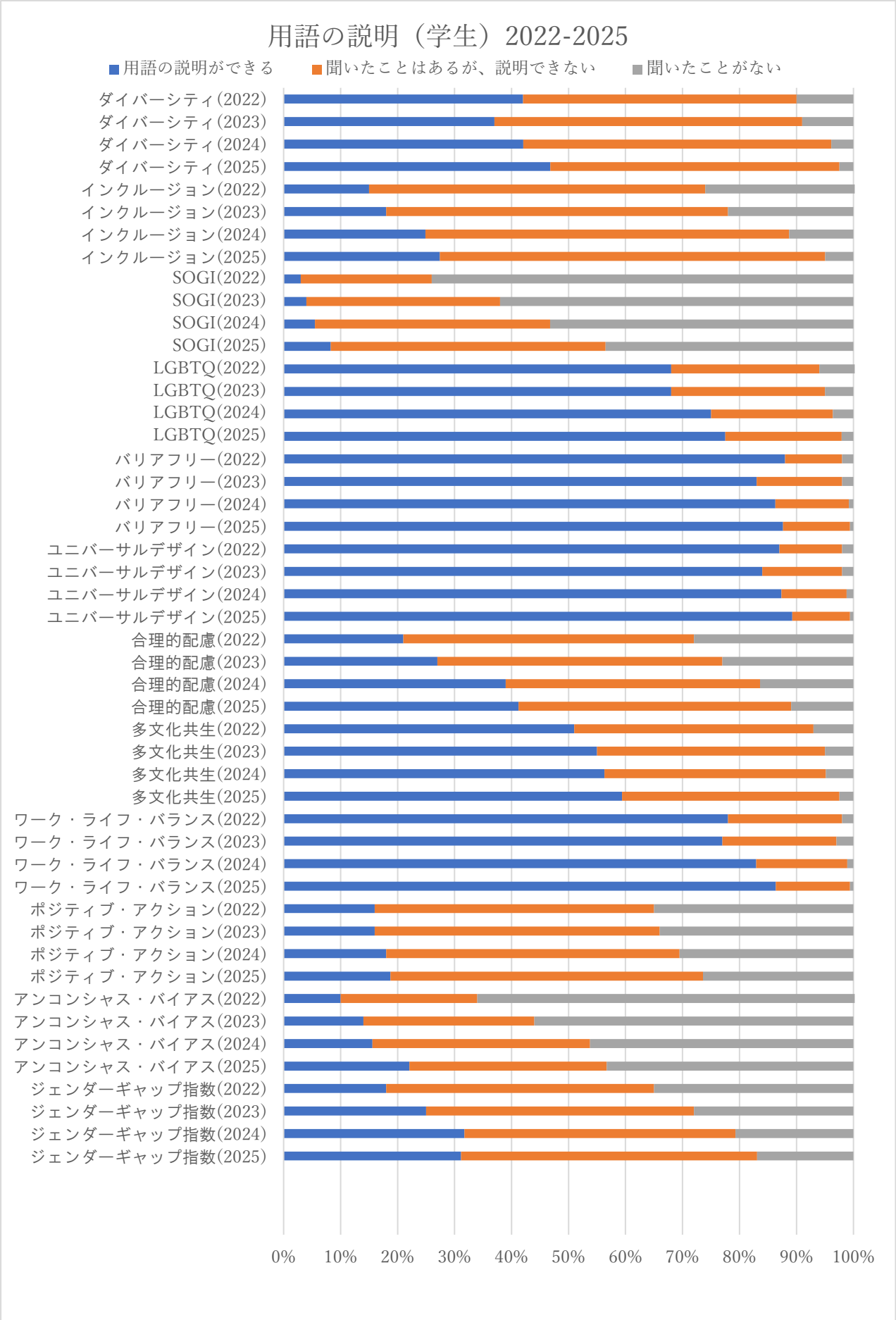
学生の理解度のうち、「用語の説明ができる」「聞いたことはあるが、説明できない」の合計が90%を超えているのは、「ダイバーシティ」、「インクルージョン」、「LGBTQ」、「バリアフリー」、「ユニバーサルデザイン」、「多文化共生」、「ワーク・ライフ・バランス」の７つである。中でも、「バリアフリー」、「ユニバーサルデザイン」、「ワーク・ライフ・バランス」は「用語の説明ができる」という回答が8割を超えている。一方、理解度が低いのが「SOGI」、「アンコンシャス・バイアス」で、「聞いたことがない」と4割以上が回答している。

年度間比較については、「ダイバーシティ」、「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」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。

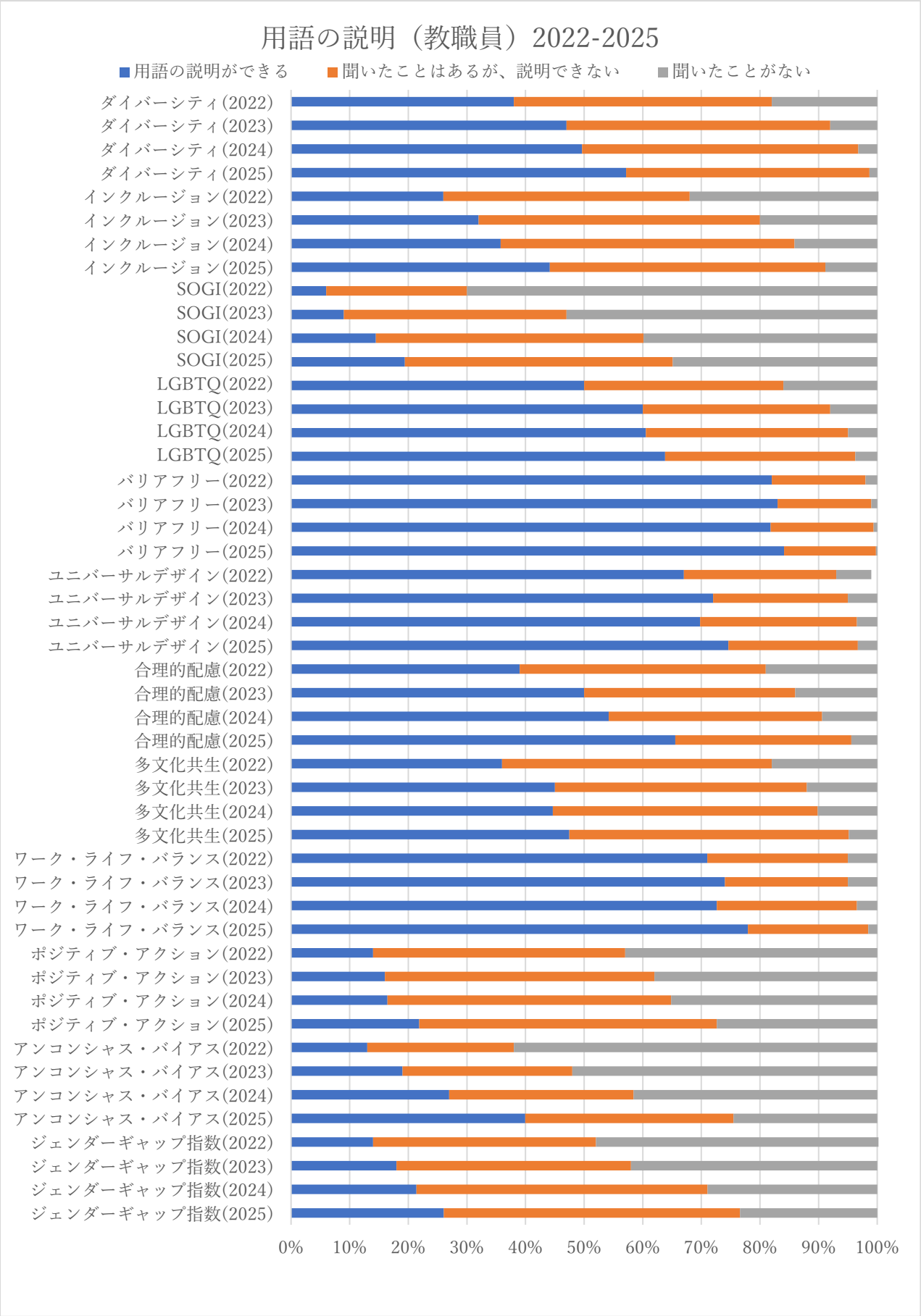
教職員については、「用語の説明ができる」「聞いたことはあるが、説明できない」の合計が90%を超えているのは、「ダイバーシティ」、「インクルージョン」、「LGBTQ」、「バリアフリー」、「ユニバーサルデザイン」、「合理的配慮」、「多文化共生」、「ワーク・ライフ・バランス」の８つである。一方、理解度が低いのが、学生と同じく、「SOGI」で、約30%が「聞いたことがない」と回答している。

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、「ポジティブ・アクション」、「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ポイント前後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】2022-25年度比較



【教職員】2022-25年度比較



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、2025年度は「D&I（男女共同参画、性の多様性の尊重、障害者支援、多文化共生）に関する授業等を受けたことがある」「受けたことがない」「分からない」の項目の回答でたずねた。その結果、「受けたことがない」「分からない」との回答が、学生で341人（70%）、教職員で247人（53%）を占めた。

【学生】　2022－25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	分からない
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	—
2025年	受講率（%）	30%					56%	14%
	回答数（N=485）	144					270	71

※2025年度から個別の項目ごとの設問ではなく、全体に対する設問となっているため、回答結果をまとめた形としている。

【教職員】2022－25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	分からない
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	—
2025年	受講率（%）	47%					43%	10%
	回答数（N=453）	214					194	53

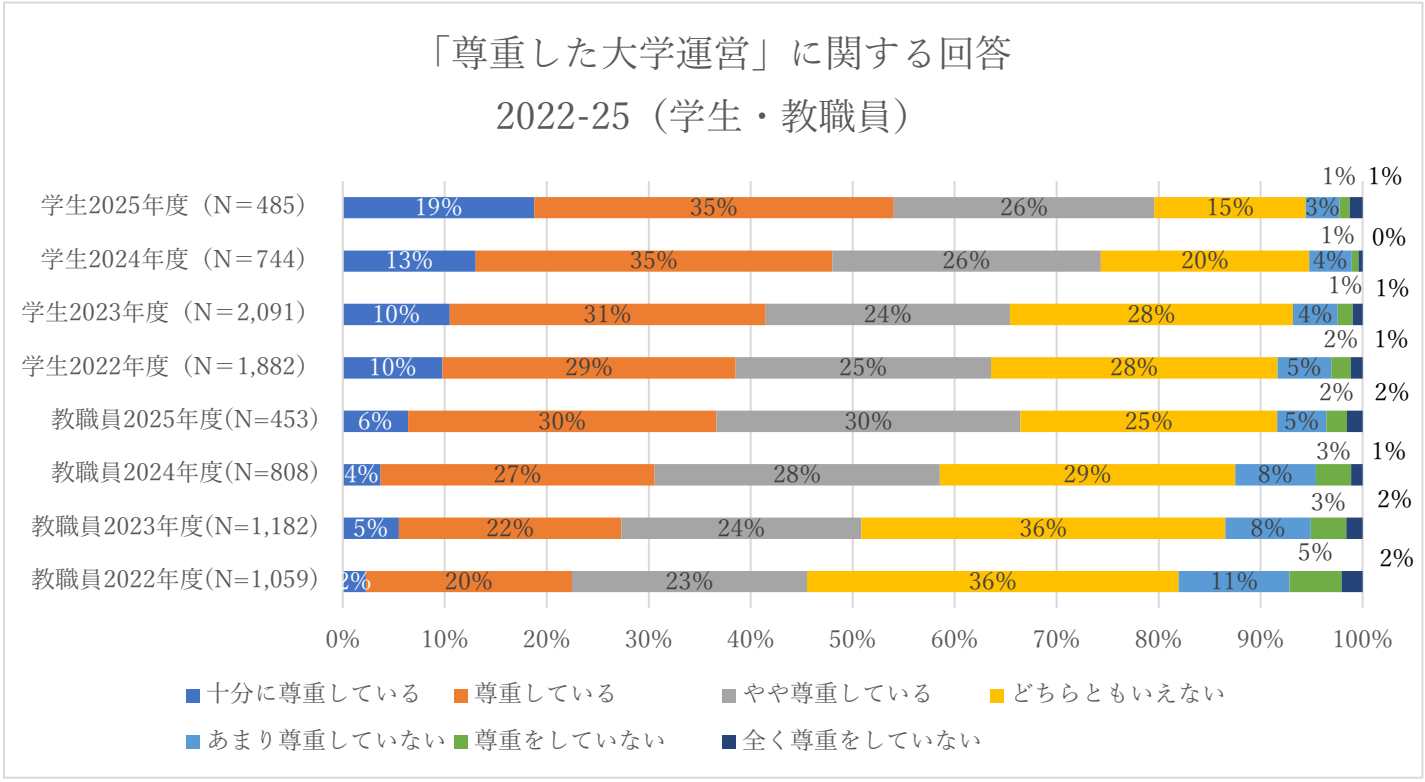
※2025年度から個別の項目ごとの設問ではなく、全体に対する設問となっているため、回答結果をまとめた形としている。

２－５．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」までの7段階でたずねた。

学生の回答は、「十分に尊重している」（19%）、「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」（6%）、「尊重している」（30%）、「やや尊重している」（30%）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、9%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。



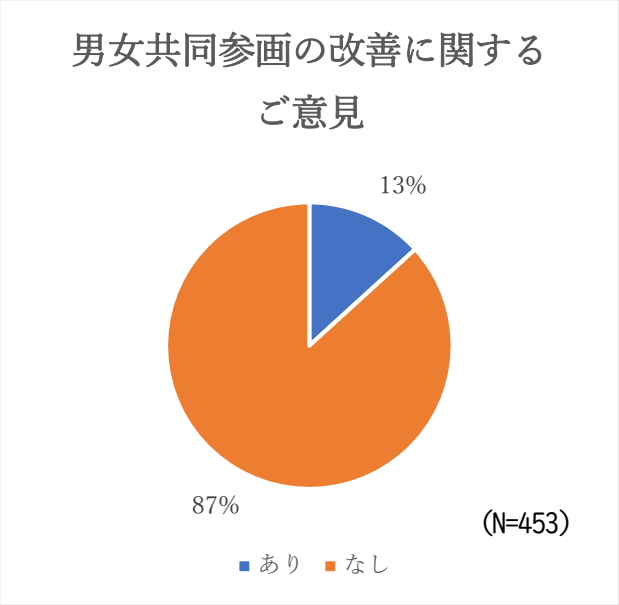
２－６．男女共同参画の改善に関するご意見

２－6以降は、「D&I推進に向けてのガイドライン」に定める4分野に沿って質問をし、具体的な記述欄（学内限定で公開）を設けた。また、障害者支援に関しては、相談窓口で取り組んでほしい企画についても尋ねている。

「男女共同参画に関して学内で改善したらよいと思われることがあれば記入してください。」という設問に対し、具体的な記述があったのは、学生33人（7%）、教職員60人（13%）であった。

【学生】

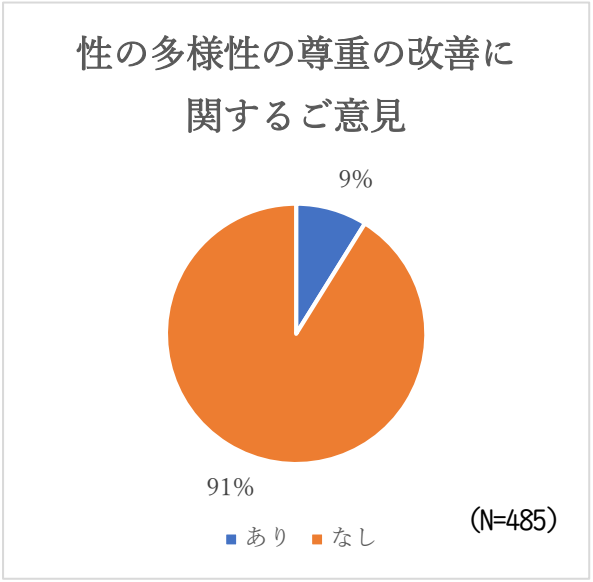
【教職員】



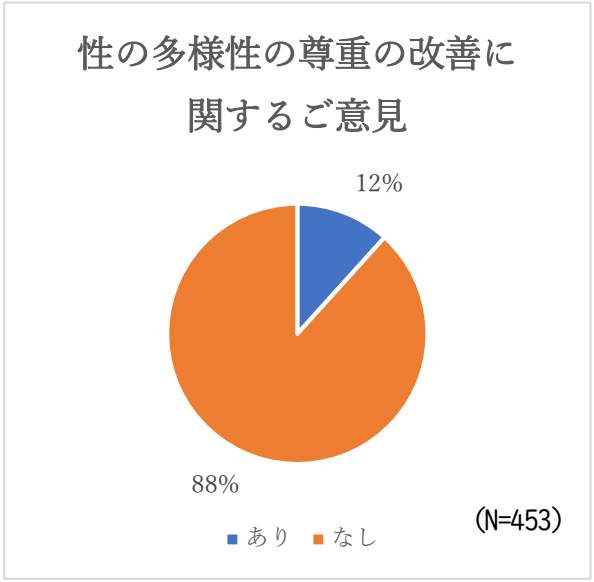
２－７．性の多様性の尊重の改善に関するご意見

「性の多様性の尊重に関して学内で改善したらよいと思われることがあれば記入してください。」という設問に対し、具体的な記述があったのは、学生43人（9%）、教職員53人（12%）であった。

【学生】



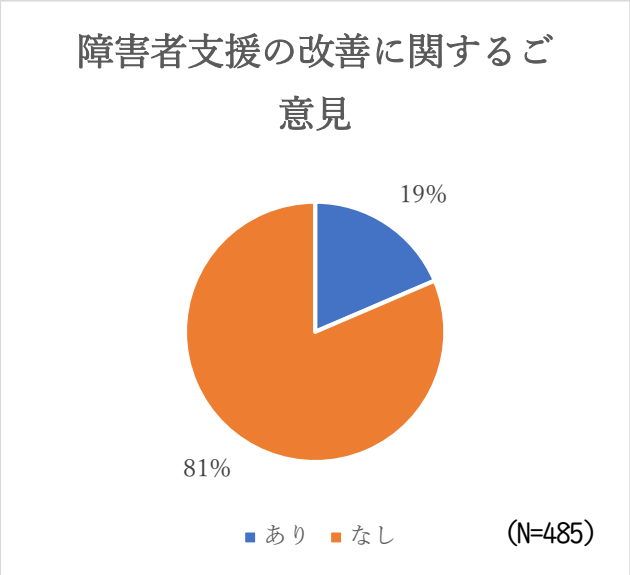
【教職員】



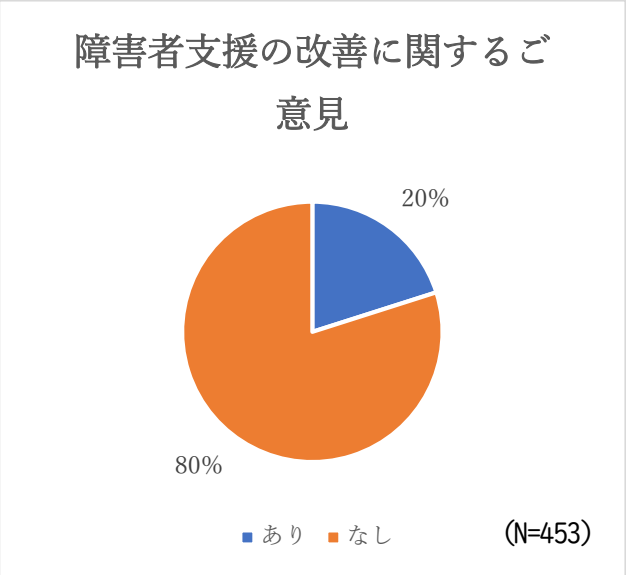
２－８．障害者支援の改善に関するご意見

「障害者支援に関して、学内で、改善したら良いと思うことがあれば、具体的な内容について記入してください。」という設問に対し、具体的な記述があったのは、学生90人（19%）、教職員91人（20%）であった。

【学生】



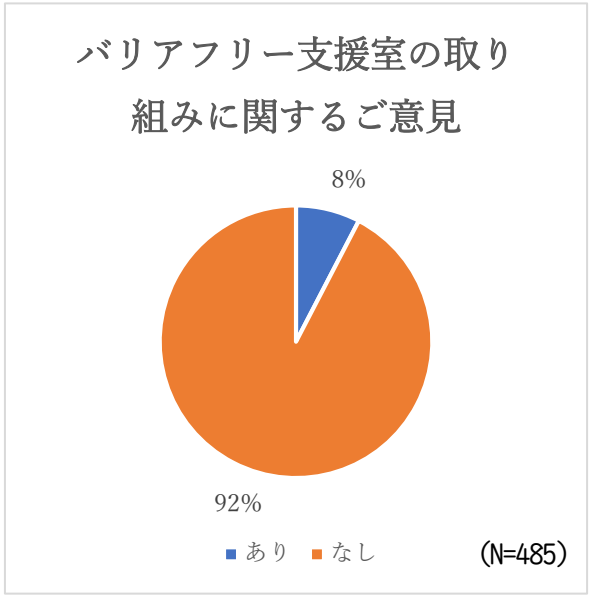
【教職員】



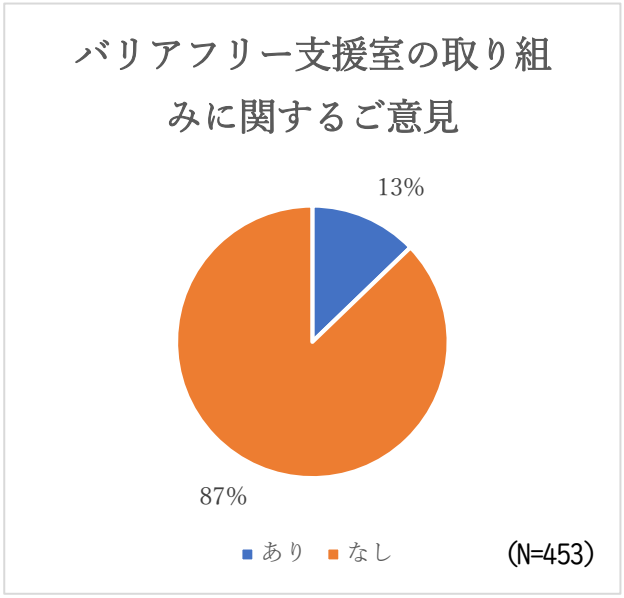
２－９．バリアフリー支援室の取り組みに関するご意見

「バリアフリー支援室で取り組んでほしい企画はあれば、具体的な内容について記入してください。」という設問に対し、具体的な記述があったのは、学生37人（8%）、教職員58人（13%）であった。

【学生】



【教職員】

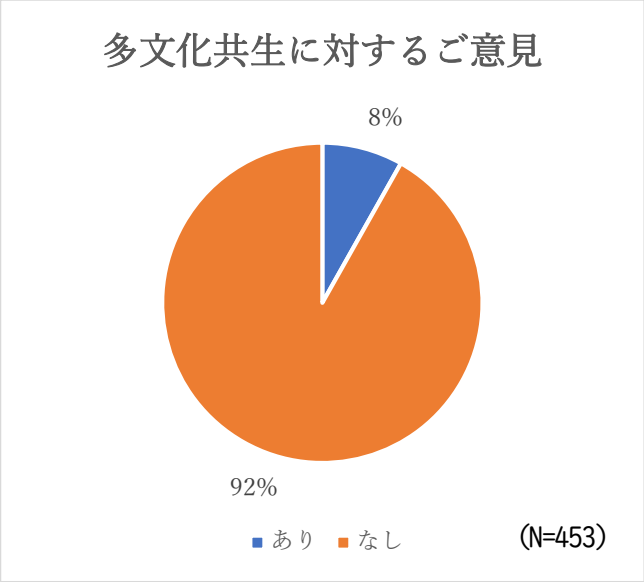


２－１０．多文化共生に対するご意見

「香川大学の学内環境（授業、施設、制度、教職員や学生の理解など）は、多様な文化的背景を持つ学生・教職員が快適に過ごせるものになっていると思いますか。ご意見がある場合は、具体的な内容を記入してください。」という設問に対し、具体的な記述があったのは、学生12人（2%）、教職員37人（8%）であった。

【学生】

【教職員】



２－１１．アンケート結果まとめ

① 学生・教職員において、調査の回答率が著しく低下している。学生は、学部２年生以上の回答率は10%未満となっている。また、学部・研究科間の偏りも大きく、教育学部の学生の36%が調査に回答していた一方で、その他の学部・研究科の回答率は、経済学研究科及び地域マネジメント研究科以外は、全て10%未満だった。

教職員のうち教員は、部局別の偏りが大きく、教育学部、経済学部、医学部、医学部附属病院の回答率が20%未満となっている。役員・職員は全体的に回答率が低下している。

② 学生・教職員に共通して施策・施設の認知度／各用語の理解度は概ね増加傾向にあった。特に教職員については、回答者の4割以上がD&I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、「ポジティブ・アクション」「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ポイント前後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、4年間のデータから、明確な上昇傾向が確認された。

④ 「D&I推進に向けてのガイドライン」の4分野について、記述欄形式に設問を設けたところ、障害者支援に関する内容については、他の分野に比べて高い回答率となっている。

３．おわりに

全学調査を４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、４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（2025 年度は学生 7%、教職員 15%）、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、引き続き、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。調査方法を検討するなどして、回答されやすい仕組みを考えたい。

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、前回の調査に引き続き、2025 年度においても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ている。次年度の調査においても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４年間を通して明確に上昇傾向にあり、2025 年度の調査では、肯定的意見が学生 80%、教職員 66%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、D&I に関する教育や研修の受講率は、前回の調査と同等程度の割合を推移している。学生は授業における D&I 関連科目の拡充があったこと、教職員は、昨年度から継続して、D&I 研修を 12 月頃に実施していることが要因として挙げられ、更なる受講率向上の対策についても考えたい。昨年度から全構成員を対象とした「D&I マスター制度」がスタートしているが、認知度については、学生が 30%、教職員が 50%に留まっている。引き続き、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、関心を持ってもらうとともに、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（学内のみ限定公開）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。