

ダイバーシティ・ステートメント 人文社会科学部長 丸山仁

創設以来「総合化」と「専門深化」の両立を目指してきた学部の長として、多様性の尊重と包摂性の推進こそが、知の創造と人材の育成の源泉であり、その研究・教育の成果が、「持続可能な共生社会」の実現につながるものと考える。その信念のもと、人文社会科学部においては、以下の通り「ダイバーシティとそれを前提としたインクルージョン」を具体的に推進していきたい。

<1> ジェンダー・ダイバーシティについて

本学部はこの間、総合系学部としての特色を活かし、女性教員比率及び女性教授比率の向上の観点で、岩手大学全体のジェンダー・ダイバーシティ推進を先導してきたという自負を有している。女性教員比率は既に4割を超え、一部のプログラムにおいてはそのほとんどが女性教員というケースも出てきている。そこで①今後もこうした姿勢を後戻りさせることなく堅持しつつ、この間の量的推進に関する成果を踏まえて②とりわけその質的な深化（包摂性の向上）に努めていきたい。

●R7 年度：女性教員比率：R6 末 全学 21.0% 人社 38.3% (→R7.4.1 42.1% = 4割超)

女性教授比率：同上 全学 10.59% 人社 24.3% (→R7.4.1 25.0%)

①ビジョン2030に係るロードマップにおいて本学部は「ダイバーシティの推進及び人文社会科学部の女子学生比率を踏まえた女性教員比率の引き上げ」を学部の目標として掲げ、女性限定公募を積極的に実施することなどで女性教員の増に努めてきた。学部全体としては、ほぼ量的な充足（多様性の確保）の課題は達成したと考えられるが、女子学生比率*の上昇傾向は続いている、特に地域政策課程においては、さらに（4割程度を目指す）女性教員数の増**を目指す余地がある。

*女子学生比率：R6 年度：人間 569(427) 75.0% 地域 319(154) 48.2% 計 888(581) 65.4%

入学者：人間 132(98) 74.2% 地域 78(40) 51.2% → 地域でも 5割越え

R7 年度：人社 898(600) 66.8% 教育 698(402) 57.6% 理工 1924(281) 14.6%

農 534(1065) 50.1% 獣医 34(18) 52.9%

入学者：213(147) 69.0% (ほぼ7割が女子学生) 地域政策課程も 6割に迫る 80(46) 57.5%

**女性教員比率：R7.4.1 人間 39(18) 46.1% 地域 18(6) 33.3% 全体 57(24) 42.1%

女性教授比率：人間 21(7) 33.3% 地域 11(1) 9.0% 全体 32(8) 25.0%

→女性教員比率に比して女性教授比率はまだ低い（特に地域政策課程）

②本学部は、多様な構成員が学部の意思決定プロセスを含むあらゆる活動において尊重さ

れ、十分な参画、発言の機会が保証されるように努めていきたい（＝学部内インクルージョンの推進）。具体的には、（学部長、副学部長、課程長、教授会で選出される各種委員会委員長の候補となる）上位職である女性教授比率のさらなる向上と、女性教員の学部運営への参画の実質化（前掲各種役職への女性教員の就任）を推進していきたい。

(1)女性教授比率の向上（中・長期的には女性教員比率並に女性教授比率が向上することが望ましい：女性教員比率、女性教授比率が共に4割超）

(2)学部執行部（学部長・副学部長）及び同じく運営会議のメンバーである課程長、他の運営会議委員、各種委員会委員長に就任する女性教員数＊の増（まずは女性教授比率並み、将来的には女性教員比率並みとなることが望ましいという観点から、下記のような目安が考えられる）。

* R7 学部長・副学部長：4(1) 課程長 2(0) R6 学部長・副学部長：4(2) 課程長 2(0)

R7 運営会議委員（教員）：9(2) R6:9(2)

R7 教授会選出委員会委員長（副委員長）：5(1)（委員長・副委員長共に）

【目安】学部長・副学部長・課程長：4+2=6(2~3) 運営会議委員：9(3~4)

【手法】教授会、運営会議、人事委員会等での呼びかけと（課程・プログラムの実状を踏まえた）「女性限定公募」及び「女性教員積極的上位職登用制度」の活用、（万一運営会議委員の女性教員が0~1となる見込みの場合は）運営会議規則の組織を規定する第3条の「その他学部長が必要と認める者」の活用、また学部の各種選挙で選ぶ役職について、同点の場合、今後は「女性が含まれていれば女性を選ぶ」とすることも視野に入れる。

＜2＞他のダイバーシティ指標について

以下の各項目については、上記と比べ、学部内の議論の蓄積が浅い。今後の議論の蓄積、また実態の調査・把握が不可欠であることを前提として以下の方針を提起する。

＜外国人教員＞及び＜留学生＞の項目については、学部（特に人間文化課程）の性格を踏まえ、各課程・プログラムの特性、各科目の特性にも十分配慮した上で一定の増を目指すことが望ましい。

＜外国人教員＞

（現状で他学部に比して低くはないが＊）「地域社会および国際社会に実践を通して貢献できる人材の養成」を目的とする総合系の学部として、また「多文化共生とウェルビーイング」を柱とする人間文化課程、同課程内に「国際文化専修プログラム」を擁する学部として、語学担当という観点のみを重視することなく、外国人教員の維持ないし増を目指すべきだと思われるが、教育・研究・運営上の考慮等も踏まえて、学部内で慎重に検討していきたい。

*R7. 4. 1:57 (4) 7. 0% 人間 39 (3) 7, 7% 地域 18 (1) 5. 6%

R6 人社 59 (5) 8. 5% * * 教育 59 (2) 3. 4% 理工 119 (8) 6, 7% 農学部 95 (3) 3. 2%

* * R4-5 は 6 人

＜留学生＊＞

数値的な比率の増加を目指す前に、まずは就学・生活状況の実態把握＊＊に努めると共に、留学生間、また日本人学生との間の交流機会の創出・拡充を図ることで、課題の洗い出しと修学環境の改善を目指していきたい。

*R6 (括弧内は R5) : 人社 8 (11) 教育 0 (0) 理工 34 (24) 農 4 (7)

* * 国際交流委員会（委員長＝小島先生）と連携/国際教育センター、国際課・学務課（教学 IR）他と情報共有

【手法】

留学生の増及びその前提としての志願者増を展望する上で、私費外国人留学生選抜の定員（現行＝「若干名」）のあり方については検討の余地があると考える。

国際交流委員会で、上記諸課題（特に交流機会の設定や、就学環境に関する意見交換・情報収集）について検討してもらうことを提起したい。

＜障害のある学生（要配慮・支援学生）＊＞

入試を通過した（＝少なくとも入り口で卒業する潜在的な能力があると認められた）学生が、本人および教職員のあいだでの建設的対話にもとづいた可能な範囲での配慮を受けることで、本人の希望を踏まえた学修をし、その上で卒業し、就職あるいは進学できる環境が整っているかの実態調査と、学部内外での情報共有と連携をおこない、環境を整備していくことが必要である。具体的には、学部の各課程、プログラム、学生委員会、教務委員会等に加えて、全学の保健管理センター、学生特別支援室、教務—教学 IR 等との情報共有と連携を進めていくことが必要となる。

【共有すべき情報】

①障害及び必要とされる配慮・支援の内実一対応（支援）の状況（地域政策課程においては課程会議での情報共有を試行的に開始している）

なお対象者を特定する際には、保健管理センターや学生特別支援室で把握していない要支援・配慮学生が存在する（可能性が高い）ことに十分配慮する必要があると思われる。

②該当者の就学状況（成績一休退学一就職・進学の状況）

上記の実状をしっかりと把握した上で、合理的配慮として大学での学修・生活環境の整備・充実、個別の支援に努め、その上で目標設定について検討するべきであろう。

* R5 農 24 (18) 理工 39 (29) 教育 10 (9) 人社 25 (23)

R7 (4月現在) 農 19 理工 29 教育 6 人社 17

(4月現在)

→保健管理センターで把握している障害のある学生数で、() 内は特別支援認定を受けている学生数。R6 と R7 の保健管理センターで把握している学生数はまだ未集計