

■進捗状況

中項目 4 - 14

公開日：2026年 6月

分野	項目名
ダイバーシティ	ダイバーシティ・インクルージョンの取り組み
内容	
2010年に発表したグランドデザインでは、2020年における女性教員比率30%の実現を目指し、達成した。「スーパーグローバル大学創成支援」の事業構想においても、この方針を堅持して全学的に女性教員および女性職員の比率増加を推進している。2030年までの目標を掲げ、男女共同参画の実現に引き続き取り組む。	
	取組状況
2021年度	女性が活躍する環境を提供することがキャンパスの多様化に必須の条件である。女性教員比率33%、女性職員比率40%は、スーパーグローバル大学創成支援事業において掲げた2023年度の最終目標であるが、本年度においてほぼ目標値に近づいている。ただし、女性教員比率は各学部においてばらつきがあり、また職員においても女性の幹部職員登用などの課題がある。本年度は、各学部にて女性教員の採用を強く促すとともに、「創価大学男女共同参画推進センター」を中心に、女性教員・研究者・職員の支援・育成の取り組みを継続した。
2022年度	これまで本学の男女共同参画事業の推進および研究力の増強のため、「創価大学男女共同参画推進センター」においてさまざまな活動を行ってきた。さらに取り組みを進めるため、「創価大学ダイバーシティ・インクルージョン推進センター」に発展的に改組した。より多様性豊かなキャンパス環境構築に取り組んだ。
2023年度	・本年度より、女性研究者の裾野を広げることを目的とした奨学金制度として、創価大学女子大学院生フェローシップ制度規程及び創価大学女子大学院生フェローシップ・リサーチ・アシスタント規程の運用が開始した。 ・スーパーグローバル大学創成支援においても、キャンパスの多様性および男女共同参画の観点から教職員における女性比率について目標値を設定している。事業最終年度の結果として、女性教員比率は目標値32.9%に対して32.9%と同率で目標を達成。一方で、女性職員比率は40.4%の目標に対して32.5%と目標達成には至らなかった。グランドデザインの目標として引き続き取り組んでいく。
2024年度	・昨年度より「女子大学院生のフェローシップ制度」を運用しており、外国人留学生の支援やSOGI（Sexual Orientation and Gender Identity）支援等についても関係部課等と連携し、検討を重ねた。 ・本学におけるダイバーシティ・インクルージョンの推進へ意識啓発を図るため、SDGs推進センターとの共催で「日本の高等教育界におけるダイバーシティ・インクルージョンの現状と今後への展望」をテーマにセミナーを開催した。

2025年度	・本年度より秋学期に新たな科目として「ダイバーシティ&インクルージョン入門」を開講し、学生が基本的な概念から、国内外の事例、現状と課題までを幅広く学べる機会を提供した。 ・「女子大学院生のフェローシップ制度」の活用推進やニュースレター発行のほか、外国人留学生に対する支援や多様な SOGI（Sexual Orientation and Gender Identity）への理解と配慮等を促進した。
--------	---

事業計画4－14－39

達成度 A・・・達成 B・・・一部達成 C・・・未達成

計画名	女性教員比率20%を全学部において達成					
実行開始年度	2021年度					
年度達成度	2021年度	A	2025年度	B	2028年度	
	2022年度	A	2026年度		2029年度	
	2023年度	A	2027年度		2030年度	
	2024年度	B	最終目標からの達成度		B	
2026年度以降	取り組みを「継続」する。					

事業計画4－14－40

計画名	女性職員比率40%の達成と維持					
実行開始年度	2021年度					
年度達成度	2021年度	A	2025年度	A	2028年度	
	2022年度	B	2026年度		2029年度	
	2023年度	A	2027年度		2030年度	
	2024年度	B	最終目標からの達成度		B	
2026年度以降	取り組みを「継続」する。					

事業計画4－14－41

計画名	女性管理職比率の目標設定と達成					
実行開始年度	2021年度					
年度達成度	2021年度	A	2025年度	A	2028年度	
	2022年度	B	2026年度		2029年度	
	2023年度	B	2027年度		2030年度	
	2024年度	A	最終目標からの達成度		B	
2026年度以降	取り組みを「継続」する。					