

組織が発展していくために 必要な考え方「ダイバーシティ」



持続可能な開発（SDGs）に欠かせない、 ジェンダーの平等

「多様性」を意味する「ダイバーシティ」という言葉を聞いたことがあるでしょうか？学生の方には耳なじみのない言葉かもしれませんね。企業においては、この「ダイバーシティ」に力を入れて取り組みを行っていることもあります。

ダイバーシティとは、「組織に属する人々のさまざまな違いを認め、上手に活用しよう」という考え方です。さまざまな違いというのは、たとえばこれらのような違いを意味しています。

- ・年齢
 - ・性別
 - ・国籍
 - ・人種
 - ・宗教
 - ・学歴や職歴
- など



元々はアメリカから発信されたダイバーシティの考え方。それまで、差別を受けていたマイノリティや女性たちが、採用などの処遇を改善するために行った運動により広まってきました。

そして、現在では世界共通の目標として「我々の世界を変革する：持続可能な開発（SDGs）のための2030アジェンダ」でジェンダーの平等の実現をうたっています。

理科大「ダイバーシティ推進会議」の取り組み

理科大では、ダイバーシティを推進するため、女性の活躍やキャリア・ステップにかかわる支援、意識の改革などに取り組んできました。

2013年10月1日に「女性活躍推進会議」を発足。これまで男性が多かった理工系人材に女性を増やしていこうと、以下のことを行ってきました。

- ・研究支援員制度
女性教育職員が、出産・育児・介護などのライフイベントと研究を両立するために、研究の補助として支援員を配置しました。
- ・女子学生と女性研究者に向けた講演会の実施
理工系の女子学生や女性研究者が活躍できる場や可能性についての講演会を実施しました。
- ・内閣府・東京理科大学主催 女子中高生対象シンポジウムの開催
内閣府と理科大が共同主催し、理工系への進学を考える女子中高生向けの企画を開催しました。理工系人材の女性の働き方や暮らし方について話し合われました。
など

また、2019年10月1日からは、女性活躍推進会議を発展的に改編。「ダイバーシティ推進会議」として生まれ変わりました。「ダイバーシティ推進会議」では、女性活躍推進会議としての6年間の活動から得た経験を踏まえ、教職員のワークライフバランス（育児・介護・病気療養など）や女性研究者の支援を継続して行っています。

理科大は今後も、理科大に集うさまざまな人材が、それぞれの能力と才能を十分に発揮できる環境を整備していきます。



PROFILE

東京理科大学 ダイバーシティ推進会議
事務局 **ダイバーシティ推進室**

<https://www.tus.ac.jp>