

## 岡山大学におけるダイバーシティ&インクルージョンの推進について

令和4年4月1日  
国立大学法人岡山大学

岡山大学は、ダイバーシティ&インクルージョン企画推進委員会からの提言（令和3年4月7日及び令和3年12月14日）を踏まえ、ダイバーシティ&インクルージョンポリシー（令和3年5月19日制定）に基づき、第4期中期目標期間において以下の課題に取り組みます。

### 記

#### 1. 「ジェンダー平等」達成に向けて

「ジェンダー平等」の実現に向けた環境整備は、第4期中期目標期間において重点的に取り組むべき課題である。そのため、引き続き、女性教員の採用加速と育成支援、昇任に向けた取組み及び管理職員（課長級以上）に占める女性職員割合の向上に向けた取組みを強化していく。特に、男女共同参画に関しては数値目標の達成が重要であり、2030年に向けて可能な限り早期に、教員における女性教員比率30%、上位職として教授25%、准教授30%、事務職員における女性管理職比率30%の達成を目指す。

#### 2. 多様な文化的背景を持つ構成員の包摂に向けて

留学生や外国人教職員をはじめとする多様な文化的背景を持つ構成員が、他の構成員と協働し、その能力を十分に発揮できる環境を整備する必要がある。そのため、本学におけるニーズ調査や他大学での取組み例の調査を踏まえ、制度面及び設備面において、必要な対策を講じる。

#### 3. 障がい者の労働環境の充実に向けて

障がい者が安心して働けるよう、就労環境の整備・充実が求められる。そのためには、仕事内容・賃金体系の多様化を図るとともに、支援員のほか管理的職員の処遇の見直しを図り、さらに、研修等による全構成員の意識啓発を図りながら、グッドジョブセンター一元化の現状から各部局での就労へと、就労体系の転換・加速を図る必要がある。

#### 4. ライフステージに応じた働き方・学び方の支援に向けた組織ダイバーシティの推進

出産・育児・介護等との両立など、様々なライフステージに応じた働き方・学び方を実現できる大学を目指して、本学におけるニーズ調査や他大学での取組み例の調査を踏まえ、制度面及び設備面において、必要な対策を講じる。また、男性の子育てへの参画を促進するため、第4期前半に男性の育児休業取得率30%を達成する必要がある。

18歳人口の減少が続く中、組織的なダイバーシティの推進により、シルバー世代、育児等の理由で一度職場を離れた世代、キャリアアップをめざす就労世代等、様々な世代を大学に取り込み、キャンパス内の多様化を図る。

全体に通じる課題として、ハラスメント相談体制を含めた現行の各種相談体制をD&Iの推進という観点を踏まえ見直すとともに、D&I推進の主体となる組織の強化・一体化を図る。また、全体及び対象別の効果的な研修会等の実施により、D&I推進に向けた意識啓発を継続的に行う。

以上