

令和7年10月8日

DEI 推進に向けた学内調査結果と「福島大学 DEI 推進宣言」の公表 ～ちがいに会おう ちがいから学ぶ～

福島大学では学内の研究・教育・就労において、Diversity（多様性）、Equity（公正性）、Inclusion（包摂性）を重視した環境を整備するため、DEI 推進検討ワーキンググループ（座長：佐野孝治 理事・副学長（総務担当））を昨年11月に設置し、学内調査や宣言文の作成を行いました。

本日は、今年1-2月に実施した学内アンケート（DEI 推進に向けた実態調査・意識調査）の結果概要と、この結果を受けて策定された「福島大学 DEI 推進宣言 ～ちがいに会おう ちがいから学ぶ～」を公表します。

福島大学では学内の研究・教育・就労において、Diversity（多様性）、Equity（公正性）、Inclusion（包摂性）を重視した環境を整備するため、DEI 推進検討ワーキンググループ（座長：佐野孝治 理事・副学長（総務担当））を設置し、学内調査や宣言文の作成を行いました。

2024年11月 ワーキンググループ設置

2025年1月16日～2月17日 学内アンケート実施（実態調査・意識調査）

2025年3月～ アンケートの集計と分析

2025年8月 報告書公表

教職員対象の意識調査では、「男女共同参画の推進は極めて重要である」と考える割合が全体の87.4%と高いこと」や、「若手・女性研究者の研究環境については世代・性別によって認識に差が見られ、特に若手や女性教員は「研究しにくい」と感じる傾向が見られたこと」などが明らかになりました。

また、同じく教職員対象の実態調査では、「回答者の4割強が「就労の妨げとなった出来事」を経験しており、女性のほうが割合が高いこと」や「ハラスメント相談員への相談は約6%にとどまること」などが明らかになりました。

これらの調査を受け、ワーキンググループでは学内外からの意見聴取と議論を重ね、「福島大学 DEI 推進宣言 ～ちがいに会おう ちがいから学ぶ～」を新たに策定しました（別紙）。

現在、本宣言に基づく DEI 推進計画の作成を進めています。

（お問い合わせ先）

DEI 推進検討ワーキンググループ 副座長

前川直哉（教育推進機構 准教授）

電話：024-548-8211

メール：r873@ipc.fukushima-u.ac.jp

福島大学 DEI 推進宣言

～ちがいに会う ちがいから学ぶ～

2025（令和7）年9月29日

福島大学

2011（平成23）年の東日本大震災と東京電力福島第一原子力発電所の事故以降、福島に暮らす人びとは様々な経験をしました。福島に対するいわれのない偏見や差別、住民の分断など、心が痛む経験も少なくありませんでした。そうした経験を有する福島だからこそ、互いの違いを歓迎し、違いから学びあいながら、多様な背景を持つ人びとの力で地域をより良くしていくことが強く求められます。

福島大学はこれまで、2014（平成26）年に「福島大学におけるグローバル化推進方針」を、2018（平成30）年に「福島大学男女共同参画宣言」を、2020（令和2）年に「福島大学における多様な性・性的マイノリティに関する基本理念と対応ガイドライン」を制定し、多様な人びとが学び、働く環境づくりを推進してきました。これらの方針をより徹底するため「福島大学 DEI 推進宣言」を制定し、「多様性（Diversity）」「公正性（Equity）」「包摂性（Inclusion）」の理念を基盤に、全ての人が尊重され、自らの力を発揮できる環境を築きます。私たちは、学生と教職員が互いに育ち合い、支え合いながら、地域とともに、誰もが取り残されない未来の実現を目指します。

1. 一人ひとりの違いを尊重した、差別のない環境づくり

人は、性別、年齢、性的指向、性自認、障がいの有無、人種、民族、国籍、出身、言語、宗教、文化的背景、ライフスタイル、価値観など、さまざまな違いを持っています。こうした違いにより不利益を被ることは、人権の観点からも認められません。福島大学は、一人ひとりの違いを尊重し、すべての学生と教職員が安心して学び、働ける環境の実現を目指します。そのために、無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）への気づきと学びの機会を広げるとともに、施設整備・制度設計・研修などハードとソフトの両面において、固定観念にとらわれない柔軟で差別のない環境づくりを推進します。学修・教育・研究・業務のあらゆる場面で多様性が肯定され、違いが歓迎され、一人ひとりの状況や背景に応じた配慮がなされる大学を実現します。

2. 対話を基盤とした、包摂的な組織文化の形成

すべての学生と教職員が違いを肯定し、支え合うことのできる関係性を築くために、福島大学は傾聴と対話を重視した、包摂的な組織文化の醸成に取り組みます。弱い立場にある人の意思がきちんと尊重されるよう、まずは相手の意見をよく聞くことを大切にします。意思決定にはできるだけ多様な属性・立場の人びとが参画し、特権性を自覚しにくい立場にある人びとばかりでの同質的な組織運営は行いません。誰もが尊重され、安心して意見を表明できる「心理的安全性」のある環境づくりを進めます。

3. ジェンダー平等の推進と、相互に支え合う大学づくり

福島大学は、ジェンダーに起因する格差や固定的な役割分担意識を克服し、すべての学生と教職員が公正な機会のもとでその能力を発揮できる環境をつくりまします。学修・教育・研究・業務のあらゆる場面において、性別にかかわらず正当な評価と成長の機会が得られるようにします。相互に理解し、ケアし、支え合う大学をつくりまします。

福島大学は、これらの取組を先進的に行い、組織全体の行動変容を継続することを通じて、包摂的で持続可能な地域社会の構築に貢献するとともに、社会の新たなモデルとなることを宣言します。

DEI推進に向けた学内調査結果と 「福島大学 DEI推進宣言」の公表 ～ちがいに会おう ちがいから学ぶ～

2025年10月8日

福島大学 DEI推進検討ワーキンググループ

1. DEI推進検討WGとアンケート

① WG(ワーキンググループ)の設置目的

福島大学の研究・教育・就労において、Diversity(多様性)、Equity(公正性)、Inclusion(包摂性)を重視した環境を整備する

②WGの活動内容

DEI 宣言の策定、宣言に基づくガイドライン・目標値の設定 など

③これまでの活動

2024年11月 WG設置 (教員・職員11名から組織)

2025年1月16日～2月17日 学内アンケート実施(実態調査・意識調査)

2025年3月～ アンケートの集計と分析

2025年8月 報告書公表

2. 調査方法

DEI推進にあたり、全学的な視点から検討を行うために、
DEI推進に向けたWEBアンケート調査(実態調査・意識調査)を実施した。

実施期間: 2025年1月16日(木)~2025年2月17日(月)

実施方法: GoogleフォームによるWEBアンケート調査

調査対象者:

(1)実態調査:福島大学在籍の全教職員(附属学校教員を除く)581名と
本学学類4年生(当時)全員

(2)意識調査:福島大学在籍の全教職員(附属学校教員を除く)581名

調査内容:

(1)実態調査:就労の妨げとなった出来事など

(2)意識調査:属性情報、ダイバーシティ、男女共同参画、次世代育成・介護支援、
女性活躍の取組、SOGI、障がい者等、ハラスメント防止、
その他働き方に関する意識調査

3. 調査結果(実態調査) ①

- ・「教職員用アンケート」 調査対象者581名中、210名が回答(回答率36.1%)。回答内訳は、教員105名・職員81名、男性128名・女性65名であった。
- ・「学生用アンケート」は、本学学類4年生(当時)全員を対象に実施したが、回答数は53件(男性17、女性31)にとどまった。

◆教職員用アンケートの結果概要(1)

①4割強が「就労の妨げとなった出来事」を経験、女性は約半数が経験

「大学関係者に言われたこと・されたことで不快な思いになり、就労の妨げとなった出来事はあったか」との問いに対し、「ある」と回答したのは42.9%であった。

教員と職員で大きな差はなかったが、性別で見ると女性は約半数が「ある」と回答。

職務区分	ある	ない
教員(105件)	42件(40.0%)	63件(60.0%)
職員 (81件)	35件(43.2%)	46件(56.8%)

性別	ある	ない
男性(128件)	45件(35.2%)	83件(64.8%)
女性 (65件)	32件(49.2%)	33件(50.8%)

※回答者の職務区分や性別は任意回答のため値の合計は総数と異なる

3. 調査結果(実態調査) ②

◆教職員用アンケートの結果概要(2)

②「教員にされた」が半数超

「それは、誰に言われた(された)ことか」の問いへの回答は下記の通り。

回答全体 (N=90)	教員による回答 (N=42)	職員による回答 (N=35)
本学の教員 52件 (57.8%)	本学の教員 35件 (83.3%)	本学の教員 11件 (31.4%)
本学の職員 32件 (35.6%)	本学の職員 4件 (9.5%)	本学の職員 23件 (65.7%)
本学の学生・院生 3件 (3.3%)	本学の学生・院生 1件 (2.4%)	本学の学生・院生 1件 (2.9%)

③パフォーマンスは3割に落ち込む

これらの出来事の結果、「最も調子が良いときの状態を10とした場合に、最低いくつぐらいまで落ち込んだか」を尋ねたところ、89件の回答があり、平均値は3.2、中央値は3であった。

3. 調査結果(実態調査) ③

◆教職員用アンケートの結果概要(3)

④ハラスメント相談員への相談は約6%にとどまる

「これらの出来事について、誰かに相談したか」を複数回答で尋ねたところ、89件の回答があった。「同僚(本学の教員・職員)」や「家族」、「学外の知人・友人」への相談が多く、「福島大学のハラスメント相談員」に相談したケースは5件(6.2%)に留まった。

◆(参考)学生用アンケートの結果概要 ※サンプル数が少ないため参考として示す

- ・「大学関係者に言われたこと・されたことで不快な思いになり、就学の妨げとなった出来事はあったか」に対し、「ある」は11件(20.8%)、「ない」は42件(79.2%)。
- ・「誰に言われた(された)ことか」に対し、10件の回答があった。
内訳は「教員」が6件、「大学の職員」は1件、「同級生」は2件であった。
- ・相談相手は友人・知人や家族が多く、「学生総合相談室」の回答は3割弱に留まった。

4. 調査結果(意識調査) ①

・調査対象者581名中、174名が回答(回答率29.9%)。
回答内訳は、男性106名(回答率29.5%)・女性68名(回答率30.6%)であった。

【意識調査アンケートの調査内容】

0. 属性情報(性別、年代、雇用形態、子供の有無、介護者が必要な近親者の有無)
1. ダイバーシティ(障害の有無、性差・性の在り方、外国籍による学びやすさ、働きやすさ)
2. 男女共同参画(男女共同参画推進状況、若手研究者、女性研究者の研究のしやすさ)
3. 次世代育成・介護支援(育児・看護・介護と研究の両立、育児支援、育児休暇・介護休暇・関連制度)
4. 女性活躍の取組(女性教員比率向上、女性活躍推進にむけたクォータ制度の導入、管理職・役員任用、昇給・昇格)
5. SOGI、障がい者等(パートナー関係、LGBT支援、障がい者、外国籍の方への支援)
6. ハラスメント防止(相談・防止体制)
7. その他働き方関連

4. 調査結果(意識調査) ②

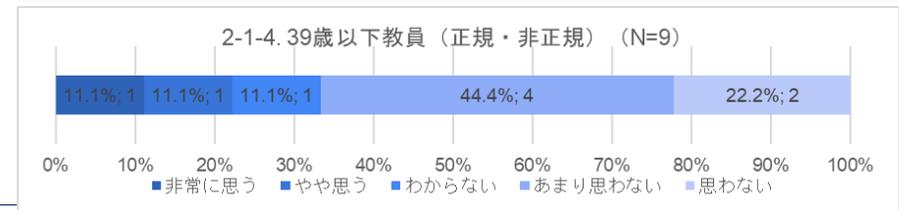
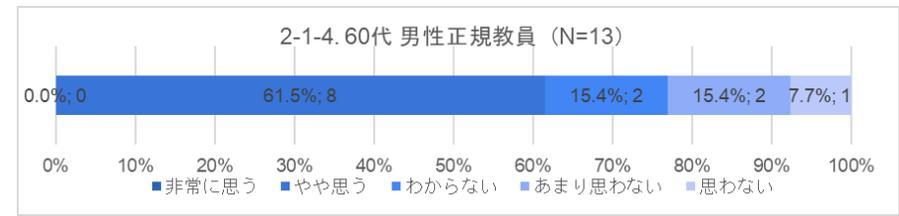
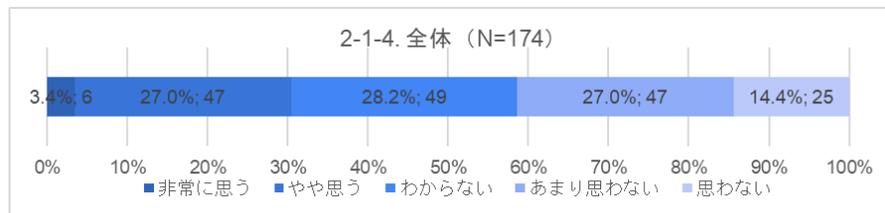
◆意識調査アンケートの結果概要(1) 《男女共同参画推進、若手教員研究環境》

①男女共同参画の推進は極めて重要であると考える割合は全体の87.4%と高い。

②若手・女性研究者の研究環境には課題があり、世代・性別によって認識に差が見られた。特に若手や女性教員は「研究しにくい」と感じる傾向が見られた。

全体傾向として、若手研究者(39歳以下)が研究しやすい環境だと思わない回答者は4割を超える。

60代男性正規教員⇒ポジティブな回答(非常に思う、やや思う)割合:61.5%に対し、39歳以下教員⇒ネガティブな回答(あまり思わない、思わない)割合:66.6%



4. 調査結果(意識調査) ③

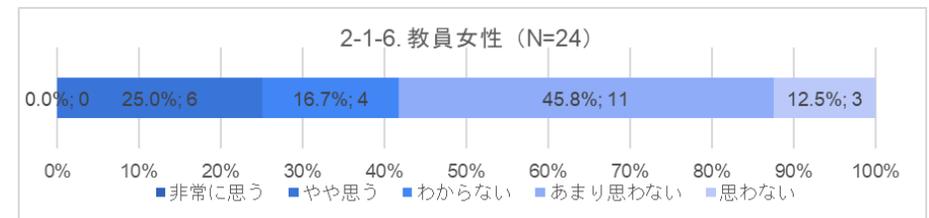
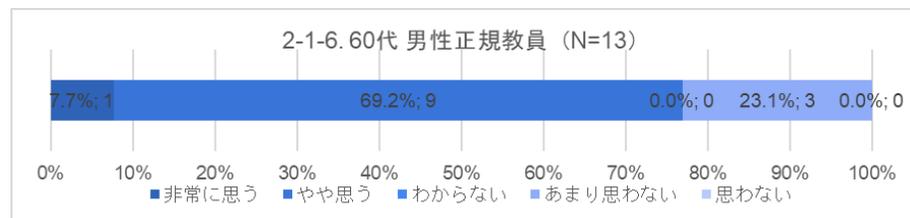
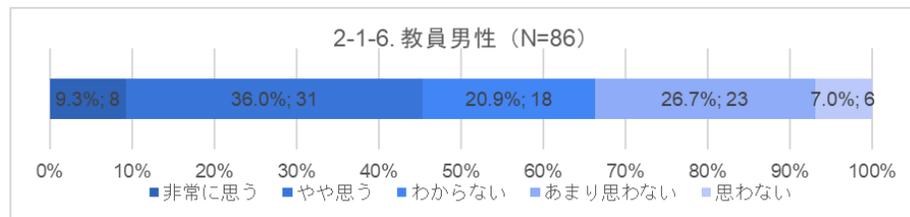
◆意識調査アンケートの結果概要(2) 《女性教員研究環境》

全体傾向として、女性研究者が研究しやすい環境だと思う回答者は4割を超える。

男性教員⇒ポジティブな回答割合:53.2%

60代男性正規教員⇒ポジティブな回答割合:76.9%に対し、

女性教員⇒ネガティブな回答割合:58.3%



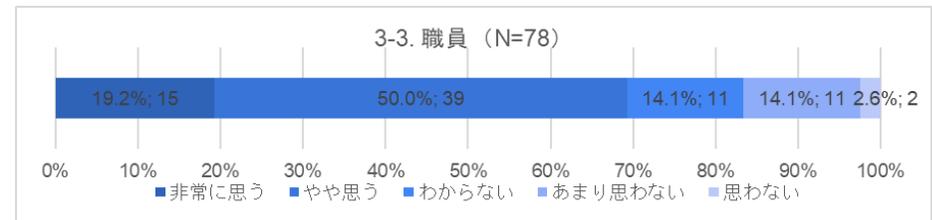
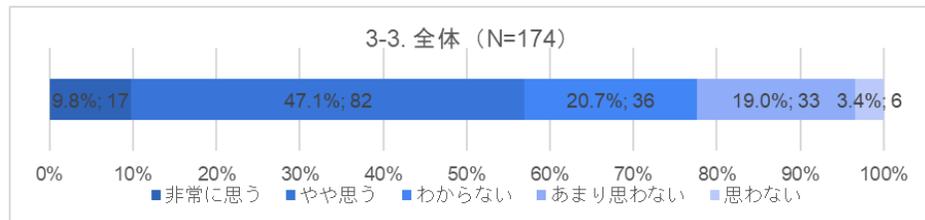
4. 調査結果(意識調査) ④

◆意識調査アンケートの結果概要(3) 《育児・看護・介護と研究の両立》

③育児・看護・介護と研究の両立がしやすいと感じる割合は43.7%で、60代の男性正規教員、男性役員・管理職、および女性の非正規職員はポジティブな回答が6割超。一方、女性の正規教員は、ネガティブな回答が7割超。

育児休業や介護休業を取得しやすい環境だと思いと回答した割合は、全体の56.9%で、職員の7割が取得しやすいと回答。育児休業や介護休業の取得を促進するためには、業務体制の見直しと意識改革が重要と答えている割合が高い。

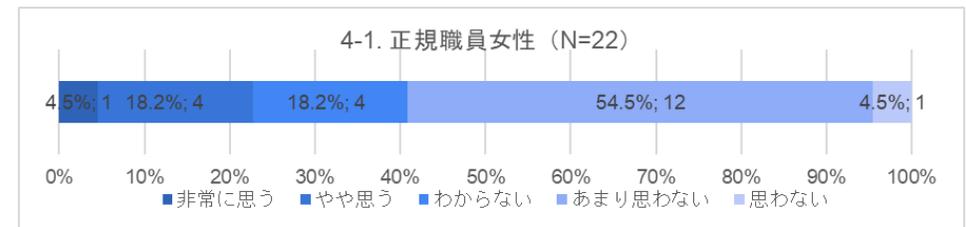
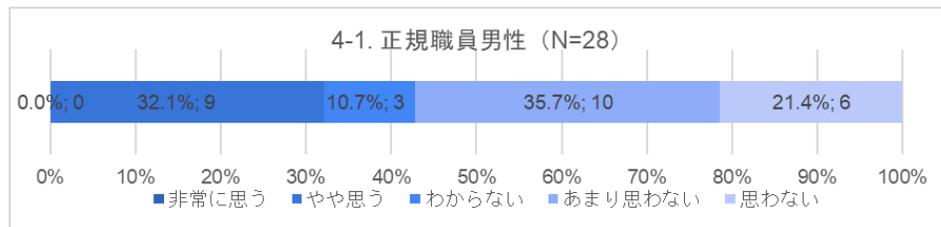
育児・看護・介護の支援制度の認知度においては、研究支援制度の認知度は72.7%と高い一方、子育て支援メンター制度の認知度は、25.3%と低かった。



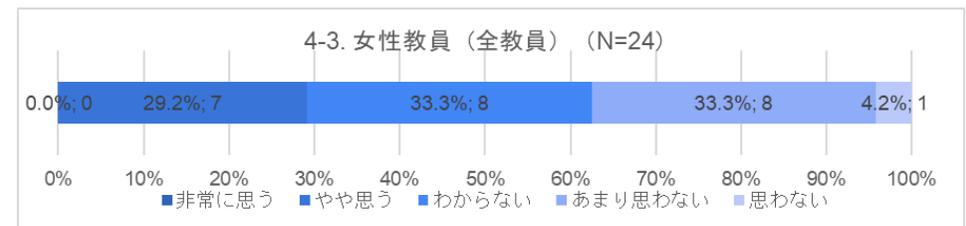
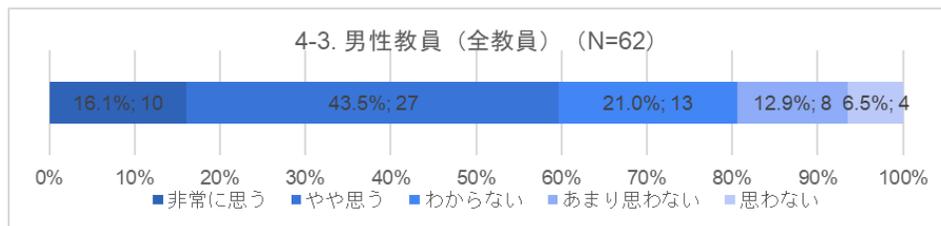
4. 調査結果(意識調査) ⑤

◆意識調査アンケートの結果概要(4) 《女性活躍》

④女性活躍の取組関連項目では、クオータ制度導入には否定的な意見が多く、正規職員では男女ともに半数以上が必要だと思わないと回答している。



一方、女性教職員の役職登用には9割以上が賛成。女性の昇進環境については教員の性別で認識に差が見られた。男性教員は女性の昇進・昇格のしやすい環境であると思うと答える割合が59.7%であった一方で、女性教員は29.2%であった。



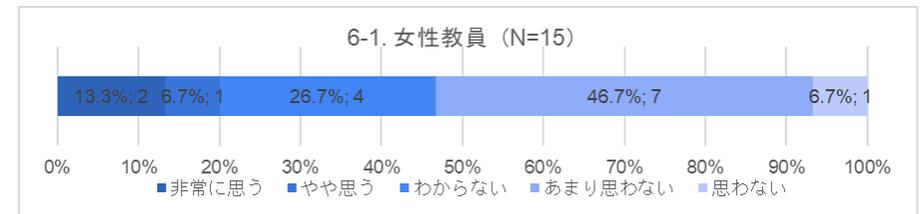
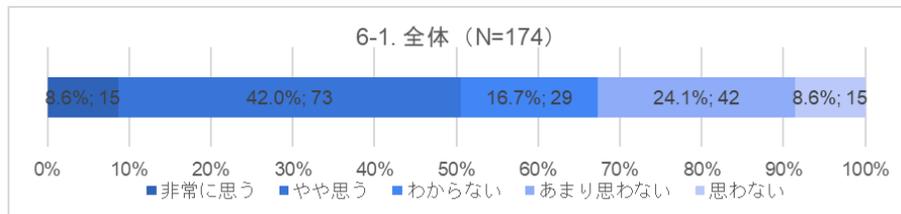
4. 調査結果(意識調査) ⑥

◆意識調査アンケートの結果概要(5) 《SOGI、ハラスメント防止》

⑤「福島大学における多様な性・性的マイノリティに関する基本理念と対応ガイドライン」の認知度は低く、74.7%が内容を知らないと回答。

LGBT(いわゆる性的マイノリティ)支援のために必要な取り組みとしては、「LGBT当事者を講師に招いて、研修会・講演会等を実施し、教職員・学生の理解増進をはかるべきである。」、「アウティング(本人の同意なく性的指向等を他者に暴露する行為)の重大さについて周知徹底するべきである。」に半数以上が回答した。

⑥ハラスメント相談・防止体制が十分に機能していると感じるのは全体の約半数。一方、女性正規教員では十分に機能していると感じた割合が20.0%と平均と比較し、低い結果となった。



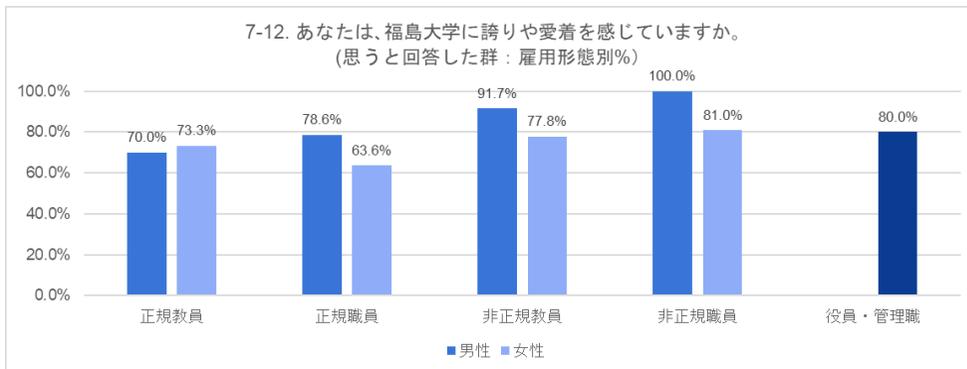
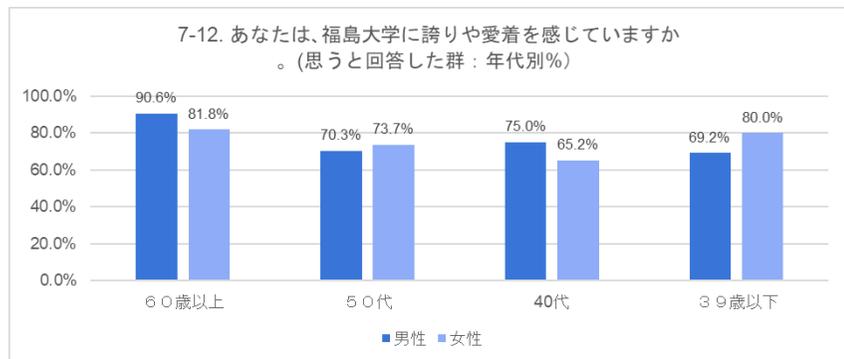
4. 調査結果(意識調査) ⑦

◆意識調査アンケートの結果概要(6) 《働き方》

⑦働き方では、勤務・休暇制度の認知度は約65%であり、職場での年次有給休暇を取得しやすいと感じている割合は8割を超える。

労働時間は、労働時間は職員の7割以上が「ちょうどよい」と答える一方、教員の46.5%は、労働時間が多いと回答している。ワークライフバランスが取れていると思うと回答した割合は全体の69%であった。正規教員(特に女性教員)はワークライフバランスがとれていると思うと回答する割合が低かった。

福島大学への誇りや愛着は高く、約75%の教職員が誇りや愛着を持っていた。特に、60代や非正規教職員では特に高い傾向がみられた。



5. 福島大学DEI推進宣言

福島大学 DEI 推進宣言 ～ちがいに会おう ちがいから学ぶ～

2025(令和7)年9月29日 福島大学

2011(平成23)年の東日本大震災と東京電力福島第一原子力発電所の事故以降、福島に暮らす人びとは様々な経験をしました。福島に対するいわれのない偏見や差別、住民の分断など、心が痛む経験も少なくありませんでした。そうした経験を有する福島だからこそ、互いの違いを歓迎し、違いから学びあいながら、多様な背景を持つ人びとの力で地域をより良くしていくことが強く求められます。

福島大学はこれまで、2014(平成26)年に「福島大学におけるグローバル化推進方針」を、2018(平成30)年に「福島大学男女共同参画宣言」を、2020(令和2)年に「福島大学における多様な性・性的マイノリティに関する基本理念と対応ガイドライン」を制定し、多様な人びとが学び、働く環境づくりを推進してきました。これらの方針をより徹底するため「福島大学 DEI 推進宣言」を制定し、「多様性(Diversity)」「公正性(Equity)」「包摂性(Inclusion)」の理念を基盤に、全ての人が尊重され、自らの力を発揮できる環境を築きます。私たちは、学生と教職員が互いに育ち合い、支え合いながら、地域とともに、誰もが取り残されない未来の実現を目指します。

5. 福島大学DEI推進宣言

1. 一人ひとりの違いを尊重した、差別のない環境づくり

人は、性別、年齢、性的指向、性自認、障がいの有無、人種、民族、国籍、出身、言語、宗教、文化的背景、ライフスタイル、価値観など、さまざまな違いを持っています。こうした違いにより不利益を被ることは、人権の観点からも認められません。福島大学は、一人ひとりの違いを尊重し、すべての学生と教職員が安心して学び、働ける環境の実現を目指します。そのために、無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)への気づきと学びの機会を広げるとともに、施設整備・制度設計・研修などハードとソフトの両面において、固定観念にとらわれない柔軟で差別のない環境づくりを推進します。学修・教育・研究・業務のあらゆる場面で多様性が肯定され、違いが歓迎され、一人ひとりの状況や背景に応じた配慮がなされる大学を実現します。

5. 福島大学DEI推進宣言

2. 対話を基盤とした、包摂的な組織文化の形成

すべての学生と教職員が違いを肯定し、支え合うことのできる関係性を築くために、福島大学は傾聴と対話を重視した、包摂的な組織文化の醸成に取り組みます。弱い立場にある人の意思がきちんと尊重されるよう、まずは相手の意見をよく聞くことを大切にします。意思決定にはできるだけ多様な属性・立場の人びとが参画し、特権性を自覚しにくい立場にある人びとばかりでの同質的な組織運営は行いません。誰もが尊重され、安心して意見を表明できる「心理的安全性」のある環境づくりを進めます。

5. 福島大学DEI推進宣言

3. ジェンダー平等の推進と、相互に支え合う大学づくり

福島大学は、ジェンダーに起因する格差や固定的な役割分担意識を克服し、すべての学生と教職員が公正な機会のもとでその能力を発揮できる環境をつくります。学修・教育・研究・業務のあらゆる場面において、性別にかかわらず正当な評価と成長の機会が得られるようにします。相互に理解し、ケアし、支え合う大学をつくります。

福島大学は、これらの取組を先進的に行い、組織全体の行動変容を継続することを通じて、包摂的で持続可能な地域社会の構築に貢献するとともに、社会の新たなモデルとなることを宣言します。