

7	DEI の推進について
	【質問】 北海道大学では、2021 年に「ダイバーシティ & インクルージョン推進宣言」が出されましたが、実態としてまだ数多くの問題が残っている状態です。これらの問題として本組合は、本学における女性教員（2023 年時点で 15.8%：DEI ニュースレターより）と女子学生（2025 年学部入学者で 29.6%：受験生向け広報紙より）の割合の少なさ、遺骨問題に代表されるアイヌ民族との共生に関する対応、そして法定雇用率を安定的に確保できない障がい者雇用問題等を挙げています。つきましては、ここで挙げた問題に対して今後どのような施策を取るつもりかお聞かせ願います。またここで挙げた問題以外に関しても、DEI の推進において進めたい施策がある場合はそれをお聞かせ願います。
	【回答】 DEI に関しては、以下の 6 点について、お答えいたします。 ① 本学の DEI の基本方針 本学では、私の総長就任後 2021 年に「ダイバーシティ & インクルージョン推進宣言」、翌 2022 年に「ダイバーシティ・インクルージョン推進本部」を設置しました。また、「HU VISION 2030」に「ダイバーシティ」の項目を設けるなど、学内の多様性・公平性・包摂性を保証する取組を推進しています。 ただ、一部の国では、多様性や DEI に対して、否定的な動きも見られます。しかし、言うまでもなく、本学は、今後も DEI を堅持します。 DEI の推進は、外国人留学生への対応も含みます。今後、国大協や中教審の提言を踏まえて、外国人留学生の増加が急速に進みます。また、そうでなければ、少子化の中で、わが国が目指す「知の総和」の維持・向上は実現できません。 こうした高等教育における外国人留学生の急増に伴い、特に、外国人留学生と日本人学生の Equity の制度設計を考える際、様々な議論が交わされると想像されます。今後、入試制度、学部、大学院での留学生支援の在り方について、広く、学内の意見聴取が必要です。本学においても、外国人留学生の Diversity と Inclusion を更に深化させるとともに、合理的な Equity の実現のために制度設計の必要があ

ることは変わりありません。

② 女性教員比率

全教員に対する女性教員の比率は、2025年5月時点で16.8%ですが、2028年度には23%に引き上げる目標を掲げています。このため、新規教員の採用に当たっては今年度より「35%ルール」を導入し、全部局の協力をお願いしています。

③ 女子学生比率

女子学生の割合上昇に向けては、入試制度・学習環境等を含めた総合的な観点での改革・改善が必要となります。**ただ、工学部などは、すでに、女子学生枠の設定を決定しています。**

④ アイヌ民族との共生

2022年に「アイヌ共生推進本部」を設置し、専任の教員を配置することで、ご遺骨の地域返還を実施するとともに、アイヌの人々との共生を推進するために、教職員向けの研修動画、学内循環バスのアイヌ語によるアナウンス、統合報告書などにおけるアイヌ語表記の掲載、生協食堂でのアイヌ料理などを行ってきました。

また**150周年に向けて、アイヌの人々との共生を象徴するシンボルの制作（附属図書館のホールに設置予定）および過去の振り返りも含めてアイヌの人々との共生に向けた新たなステートメントを検討しています。**

⑤ 障がい者雇用

障がい者雇用については、国立大学という公的機関としての使命を果たすべく、既に**「障がい者活躍推進室」を設置**し、リクルートや学内における職域拡大に当たっています。障がい者雇用の推進や、障がい者の活躍できる場の確保などを一層進めていきたいと考えています。