# 8.働きがいも経済成長も

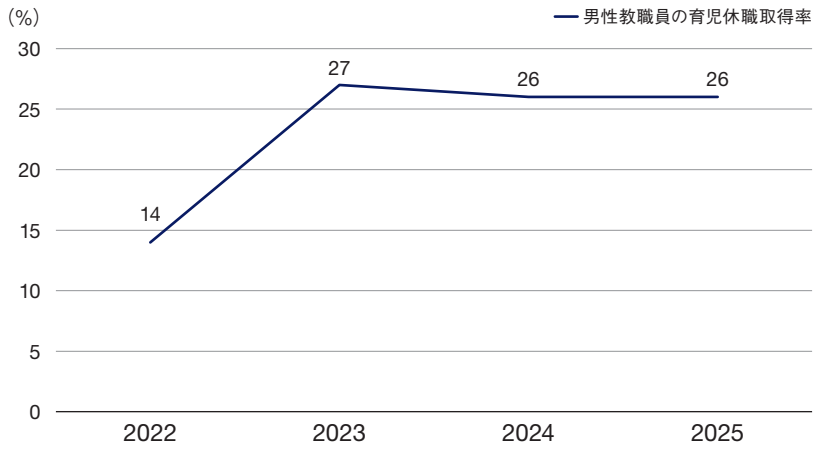
## 働きやすい雇用環境の整備に向けた一般事業主行動計画を策定

慶應義塾では、次世代育成支援対策推進法に基づき、教職員が仕事と生活の調和を図りながら能力を発揮できる働きやすい雇用環境の整備を目的として、2025年4月1日から2030年3月31日までの5年間を計画期間とする一般事業主行動計画を策定しました。

本計画では、所定外労働時間の削減、育児・介護・悩みと仕事の両立支援、母性健康管理や育児休職制度の周知、男性の育児休職取得率※30%以上の達成、効果的な有給休暇取得制度の導入などを目標に掲げています。業務の効率的遂行に向けた事務組織体制の改編、デジタルトランスフォーメーションの推進、関連研修会の実施、教職員ニーズの把握等を通じて、教職員一人ひとりが働きがいを持ってキャリアを継続できる環境づくりを進めていきます。

※配偶者が出産した男性教職員数に対する、育児休職を取得した男性教職員数の割合

**男性教職員の育児休職取得率**




## 博士人材育成に向けた研究環境・キャリア支援の推進

慶應義塾は国立研究開発法人科学技術振興機構（JST）博士後期課程学生支援プロジェクトの「次世代研究者挑戦的研究プログラム（SPRING）」と「国家戦略分野の若手研究者及び博士後期課程学生の育成事業（BOOST）次世代AI人材育成プログラム」に採択されており、博士後期課程学生が研究に打ち込める環境整備を進めています。

### 博士後期課程学生支援

- Keio-SPRING「未来のコモンセンスをつくる博士人材の育成」
  日本の科学技術・イノベーションの将来を担う優秀な志ある博士後期課程学生を育成することを目的とし、研究費および生活費相当額を補助しています。分野を問わず、真摯に自らの研究課題に取り組む環境を整えるとともに、多様なキャリアパスにおいて活躍するために求められる能力を育成する機会（キャリア開発・育成コンテンツ）を提供し、意欲ある博士後期課程学生の挑戦的・融合的な研究活動を支援しています。
- Keio-BOOST「未来のコモンセンスをつくる国際的 AI 先導人材の育成」
  次世代 AI 分野の発展に資する研究開発に取り組む博士後期課程学生の人材育成および先端的研究開発の推進を目的とし、研究費および生活費相当額を補助するとともに、大学や研究室の枠を超えた活動を通して専門性を高める機会を提供しています。

| プロジェクト名 | 支援期間 | 支給額 | 採用人数 |
|---|---|---|---|
| Keio-SPRING「未来のコモンセンスをつくる博士人材の育成」 | 最大3年間（4年制の場合は最大4年間）<br>※最短修業年限を上限 | 生活費相当額（年間220万円）<br>および研究費（年間30万円） | 144名（2025年度新規選抜実績） |
| Keio-BOOST「未来のコモンセンスをつくる国際的 AI 先導人材の育成」 | 最長3年間（4年制の場合は最大4年間）<br>※最短修業年限を上限 | 生活費相当額（年間360万円）<br>および研究費（年間30万円） | 10名（2025年度新規選抜実績） |

## 「協生ステーションarcoíris」開設

慶應義塾は、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DEI）を尊重する環境を整え、一人ひとりが互いに助け合い、理解を深めながら協生社会を先導していくことを目指す「Pride Commitment」の一環として、2025年6月に「協生ステーションarcoíris（アルコイリス）」を開設しました。

「協生ステーションarcoíris」は、ジェンダー、セクシュアリティ、障害、人種、文化など、私たちの間に存在する様々な違いを“違い”ではなく、“個性”として尊重し、理解しあうことを目指す情報発信と交流の場です。学生および教職員が誰でも安心して利用できる安心・安全な空間として、静かに読書や勉強に集中したい時の利用のほか、話したいことや相談したいことがある時には、コーディネーターと対話することも可能です。

名称の「arcoíris」はスペイン語で「虹」を指し、希望や未来、多様性、架け橋といったポジティブな意味を持っています。異なる色が調和して一つの美しい虹を成すように、多様な個性が共に生き、響きあう社会の実現に向けて、「協生ステーションarcoíris」は、学生・教職員にとっての居場所となることを目指しています。

主な取り組みとして、ジェンダーやセクシュアリティ、生活、キャリア、就職・就労に関する個別相談を受け付け、相談者が安心して思いを話せる機会を提供しています。また、DEI推進の拠点として、学内の関連組織や各種相談窓口と連携し、全学的な支援体制の構築を進めています。さらに、誰もが安心して過ごせるキャンパスを目指し、学内の環境や制度のバリアフリー化を推進するとともに、「協生環境推進ウィーク」などを通じた啓発・情報発信、ワークショップや勉強会の開催にも取り組んでいます。

慶應義塾は、「協生ステーションarcoíris」を通じて、多様性を尊重する文化のさらなる醸成に努めていきます。



協生ステーションarcoíris



安心して過ごせるようにパーテーションで区切られたブース

## 「協生環境推進ウィーク2025」開催

2025年11月28日～12月16日、「協生環境推進ウィーク2025」を開催しました。本企画は、慶應義塾における協生環境の実現に向けて、協生環境推進室が取り組む「ワーク・ライフ・バランス」、「バリアフリー」、「ダイバーシティ」、「コミュニティ・エンゲージメント」の4つの活動をテーマに、生徒・学生・教職員をはじめとする参加者が多様性への理解を深め、誰もが安心して学び、働き、生活できる環境づくりについて考える機会として実施したものです。期間中は、講演会やセミナーなど全6企画を開催しました。

11月28日の「ジェンダー・セクシュアリティ論公開講座」では、LGBTQA+の若者の調査から見えてきた課題を取り上げました。大規模調査を基に、いじめや孤立、社会的偏見がメンタルヘルスに及ぼす影響や、友人・仲間、居場所、性的マイノリティーを理解し支援するアライ（Ally）の活動、いじめ防止の仕組みといった「つながり」が若者のウェルビーイングを支える重要な力となることを共有しました。12月2日には、「“性”の多様性」をテーマに、多様な背景を有する人々が互いの尊厳を尊重し合う社会のあり方について学びを深めました。さらに12月5日には、肉乃小路ニクヨ氏を迎えたトークショーを開催し、自分の頭で考え、言葉にしながら自分らしい人生を築くことの大切さについて考える機会としました。

また、ワーク・ライフ・バランスの観点から、12月11日にKINDプログラム・介護セミナー「仕事と介護を両立させる秘訣～介護は突然やってくる、その時に慌てないために～」を開催し、介護の事前準備、介護保険サービスの利用法、仕事と介護を両立させるポイントなどについて専門家から学びました。12月12日開催のCAREセミナー「自己表現ができる!アサーションスキルを学ぼう」では、自分も相手も大切にするコミュニケーション手法や、心理的安全性のある職場づくり、人間関係の形成について理解を深めました。

最終日となる12月16日には、日本初のオストメイトモデルであり医師でもあるエマ・大辻・ピックルス氏による講演「アカペラを生きる～人工肛門と私の人生リスタート～」を開催し、難病との闘いやストーマ（人工肛門）造設の経験を伺いました。障害や疾病の有無にかかわらず、自分らしく生きること、多様な身体や生き方を尊重することの意義を考える機会となりました。



エマ・大辻・ピックルス氏講演

## 職員メンタリング・プログラムの実施

2022年度より実施している「教員メンタリング・プログラム」の成果を踏まえ、2025年度秋に「職員」向けのメンタリング・プログラムを試行的に実施しました。

本プログラムは、慶應義塾も加盟しているAPRU（The Association of Pacific Rim Universities:環太平洋大学協会）の「Asia-Pacific Women in Leadership（APWiL） Mentoring Program」の特徴やノウハウを取り入れたものです。メンターとメンティーが双方に学び合い、教え合うことで、慶應義塾の草創期からの精神の一つである「半学半教」の実践を目指しています。

多様な部署や世代の職員が、メンター・メンティーとして対話を重ねたほか、他大学見学会などのワークショップを通じて交流を深め、お互いのキャリアや業務に対する視野を広げる契機となりました。

2026年度からは正式なプログラムとして始動する予定です。



職員メンタリング・プログラム修了式

## 多様な利用者に応える大学図書館を目指し、第22回メディアセンター研修会を開催

メディアセンターでは、2025年11月21日、「どうすればよい?大学図書館の『合理的』配慮 ～多様な利用者と状況に応えるために～」をテーマに、第22回メディアセンター研修会を開催しました。本研修会は、メディアセンター職員をはじめ、関心を持つ教職員が参加できる機会として企画されました。

2024年4月に改正障害者差別解消法が施行され、大学を含むすべての事業者において合理的配慮の提供が義務化されました。これにより、学内の事務部門や教育・研究支援の現場において、障害のある学生・教職員を含む多様な利用者への対応の重要性が一層高まっています。大学図書館であるメディアセンターにおいても、図書館サービスの提供や職場環境の整備において、合理的配慮をどのように理解し、実践していくかが重要な課題となっています。

本研修会では、「改正障害者差別解消法や読書バリアフリー法を踏まえた大学図書館の役割」、「障害のある学生への合理的配慮と多層的な支援」、「誰もが安心して力を発揮できる職場づくり」をテーマに、専門家による講演が行われました。法制度に関する知識をアップデートするとともに、大学としての合理的配慮に関する課題や捉え方を学び、大学図書館の現場対応や職場環境を中心に、「どのように考え、どのような備えをするべきか」を改めて考える機会となりました。