

2024年度

法政大学 ダイバーシティ・エクイティ& インクルージョンセンター 事業報告書



法政大学ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンセンター

2025年5月

目次

01	発行によせて	2
02	DEIセンター概要	3
03	事業報告	4
1	多様性を包摂する環境整備	4
2	啓発・情報発信	5
3	男女共同参画の推進	7
4	個別相談	8
04	メディア掲載、連携等	10
05	最後に	11

付録

01	データで見る男女共同参画	12
02	2024年度DEIセンター事業計画	13
03	イベント・研修実施一覧	14

01 発行によせて

DEI推進は本学の使命

法政大学総長 Diana Khor



本学は比較的早い段階から男女共同参画の推進に関心を持ち、2014年にはダイバーシティ推進の一環として、男女共同参画への取り組みを開始しました。2016年には、建学150周年に向けた長期ビジョン「HOSEI2030」の柱の一つとしてダイバーシティ推進が掲げられ、「ダイバーシティ宣言」が発表されました。この宣言には、人権の尊重こそが「ダイバーシティ実現」の第一歩であり、いかなる背景を持つ人も排除しないというメッセージが込められています。


ダイバーシティ宣言の発表を契機に、男女共同参画の推進を含む、より包括的なダイバーシティ推進を一層進めてきました。これまでに策定されていた「障がいのある学生支援の基本方針」や「ハラスメント防止宣言」に加え、「ジェンダー・セクシュアリティに関する基本方針」および「国籍・文化・宗教等に関する基本方針」も策定され、さらに『ダイバーシティに関する学生・教職員のガイドライン』が発行されました。

2024年度には、DEIセンターが開設され、本学のダイバーシティ推進を可視化するとともに、より包摂的な環境づくりへの大きな一歩となりました。DEIセンターは、啓発活動や情報発信、コミュニティスペース「DIVERSITY LOUNGE」の運営、個別相談対応、多様性に配慮した環境整備、学内のダイバーシティ連携のハブ機能など、多様な役割を担っています。さらに、学生による自主的なイベントの企画・参加や、各部局からのDEIに関する課題の共有・連携依頼を通じて、多様性を受容し尊重する風土が徐々に醸成されつつあります。

多様性・公平性・包摂性の推進は、法政大学憲章およびダイバーシティ宣言に基づく本学の使命であると理解しています。今後は、DEIセンターの全キャンパスへの展開、ガイドラインのさらなる充実、そして何よりも学生との協働を通じて、本学のDEI推進を次のステージへと進めていくことが期待されます。

ダイバーシティ宣言 



ダイバーシティに関連する各種基本方針 



02 DEIセンター概要

法政大学は2016年にダイバーシティ宣言を公表し、ダイバーシティの実現に向けて取り組みを進めてきました。2024年4月にダイバーシティを重視した大学運営の実現を図ることを目的に、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンセンター（DEIセンター）を開設しました。本学のダイバーシティ推進の中心的な役割を担い、本学が安心して創造的に、学び、働き、それぞれの個性を伸ばせる場になるよう、取り組んでいます。

DIVERSITY LOUNGE

多様性を尊重し、互いに理解し合うための情報発信・交流拠点として、多くの学生から多目的に利用されています。ダイバーシティ関係の書籍の閲覧・貸出や、イベントを開催しています。コーディネーターが常駐し、多様な学生等が安心して過ごせる環境を提供しています。

市ヶ谷キャンパス富士見ゲート1階
月～金曜日 9時～17時（11：30～12：30を除く）



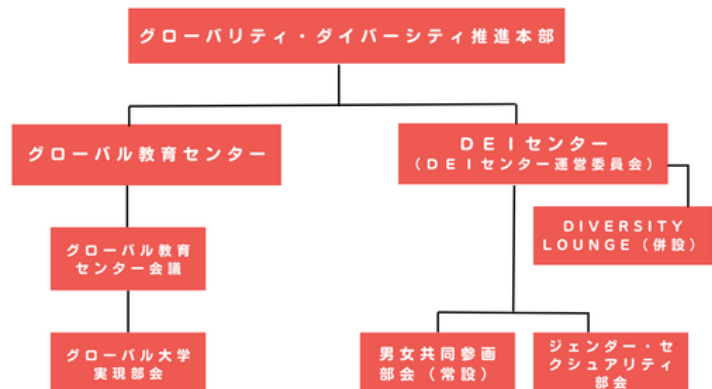
体制

DEIセンター運営委員会を置き、関連部局と連携しながら、センター事業の運営や、ダイバーシティに関する学内の課題共有・環境整備を行っています。また、DEIセンターの下に部会を設置し、「男女共同参画」や「ジェンダー・セクシュアリティ」など各領域の具体的な施策の立案・実行を担っています。さらに、グローバルティとダイバーシティを包括的かつ一体的に推進するため、総長を本部長とする「グローバルティ・ダイバーシティ推進本部」を設置し、全学的な体制でDEIを推進しています。

本学のグローバルティ・ダイバーシティ推進体制

スタッフ

- 専任職員：
課長（兼務）1名、主任1名
- コーディネーター：2名
（週3日×1名、週2日×1名）
※2024年5月1日現在



2024
年度

「多様性を包摂する環境作り」や「多様な背景をもつ学生・教職員への支援」「全学的なDEI推進体制の構築」、男女共同参画推進関係など6つの目標と26の具体的取組を挙げて事業計画を策定し、取り組みました。次ページから具体的な事業を報告します。

03 事業報告

1 多様性を包摂する環境整備

① 「ダイバーシティガイドライン」の発行

「ジェンダー、セクシュアリティ」「障がい」「国籍・文化・宗教等」やハラスメント防止に関する本学の基本方針と具体的な取組内容を整理し、これを「法政大学ダイバーシティに関する学生・教職員のためのガイドライン」として策定しました。日本語版・英語版を発行しています。

全文はこちら→



② 無料生理用品設置の試行実施

登校時の急な生理などで不安を感じることなく、安心して大学生活を送ることができるよう、2024年10月から2025年3月にかけて、試行的に学内トイレへの無料生理用品の設置を行いました。大学公認学生組織SASHとDEIセンターとの連携企画として実施し、アンケート調査も行いました。97.5%が無料生理用品の設置を希望するという結果となり、2025年4月より本導入することが決定しました。



③ キャンパスユニバーサルデザイン調査の実施（市ヶ谷）

障がい等の有無に関わらず、誰もが安心して学び働ける環境づくりを目指し、ユニバーサルデザインの観点から施設面の課題を把握することを目的に、市ヶ谷キャンパスのユニバーサルデザイン調査を実施しました。車いす使用者を含む専門調査員による調査を実施し、調査報告書を施設保全部や障がい学生支援室等の関係部局と共有しました。この調査結果を活用し、より包摂的なキャンパス環境の整備につなげるための施策を検討し、実施していきます。



④ 学内制度の変更や提示

- 学生の通称名使用手続きを変更しました。必要書類や申請書式を見直し、性自認や性別表現等の理由により通称名使用を希望する場合は、DEIセンターで面談を行うフローに変更しました。
- 学内書類に関して、記入例のジェンダーニュートラルなサンプルネームの提示や、性別欄の点検依頼を行いました。
- 教員公募要領に記載するDEI推進の文例を作成し、提示しました。

⑤ 「ライフイベントに伴う校務の配慮願」の試行実施

大学教員の教育研究とライフイベントとの両立支援の一つとして、配慮願を利用して、校務の配慮をDEIセンター長宛に申し出ることができる制度を試行的に実施しました。

2 啓発・情報発信

① DIVERSITY LOUNGEの運営・イベント

ダイバーシティ関係の本の閲覧・貸出や情報収集、コーディネーターや友人との懇談、LOUNGEでのイベントへの参加、お祈りの場所等、様々な目的で学生や教職員利用されています。2024年度は延べ2,275人がDIVERSITY LOUNGEを訪れ、利用しました。秋には「DEIセンターin多摩」と題して、4日間多摩キャンパスでLOUNGE運営やイベントを開催しました。



利用者数
延べ
2,275人

EVENT

1

レインボーサロン

DEIに関するテーマについて学び、話し、つながる場「レインボーサロン」を定期的に開催しています。2024年度は4回開催し、計82人が参加しました。



EVENT

2

法政レインボーほっとラウンジ

学生が主体となって企画、実施するセクシュアルマイノリティや、そうかも？と思っている人&アライのための居場所づくりの企画です。DIVERSITY WEEKsの企画として始まり、その後も継続して取り組み、年9回開催しました。



② DEIセンター開設記念キックオフシンポジウムの開催

2024年7月8日にキックオフシンポジウム「多様性、公平性、包摂性があるキャンパス・大学を作るために」を開催し、学生や教職員、他大学の関係者等112人が参加しました。総長と担当理事の講演の他、3名の専門家を講師としてお招きし、大学とDEIに関して多様な視点から考えるイベントとなりました。



パネルディスカッションの様子
(右から1番目が佐伯英子先生)



登壇者の声



「キックオフシンポジウムに参加して」 佐伯 英子（人間環境学部准教授）

シンポジウムでの登壇を通して強く感じたのは、いかに本学の取り組みが学内外から期待されているかということでした。開催前からイベントを楽しみにしているというコメントを複数の方からいただきましたが、当日も猛暑の中、本学の学生や教職員だけでなく、他大学の関係者やこのテーマに関心を寄せる多くの方々がお集まりくださいました。

私自身も講演やディスカッションから様々な取り組みについて学び、また、セクシュアリティ、ジェンダー、障がい、国籍などの差異が生み出す交差性とそれに関する大学での実践について考えさせられ、得るものが大きかったと感じましたが、同じくらい印象的だったのは、終了後の熱気でした。参加者の中に新しい繋がりが生まれて話が弾み、学生、職員、教員、所属する組織という違いを超えて、人権が尊重され誰もが安心して学び、働くことのできる大学を作ろうという気運の高まりが感じられました。これをひとつの出発点に、様々な垣根を超えた取り組みが生まれることをとても楽しみに思います。

3 男女共同参画の推進

ジェンダー・バランスがある学び場、職場をつくることはDEI推進の重要なテーマと位置付け、DEIセンターの下に「男女共同参画部会」を設置し、性別に関わりなく活躍できる環境の整備に取り組んでいます。

5 GENDER
EQUALITY



① 学生・生徒向けの啓発

・小金井理系説明会

9月25日に法政大学第二中・高等学校で開催しました。このイベントは女性の進学率が低い理工系学部について、中高生が興味・関心を持ち、将来の進路選択をイメージすることを目的として企画され、大学生・大学院生の生の声を届けました。



・中高ジェンダー平等ワークショップ

生徒・保護者と共に学ぶジェンダー平等ワークショップを法政大学中学・高等学校の生徒会が中心となって企画し、2月8日に開催しました。40人が参加し、「日常のモヤモヤすることを考えよう」をテーマに高校生からの話題提供・Khor理事による講演・グループディスカッションを行いました。



② 教職員向けの啓発

・新入職員対象「先輩職員が語る！～自律的なキャリア形成のために～」

5月7日に実施し、新入職員20名と先輩職員8名が参加しました。部長から一般職まで職位の異なる先輩職員が参加し、自己紹介スライドのほかに、年齢、職歴、役職、資格、産育休の期間などを一覧表にして配布することで、多様なロールモデルを紹介しました。双方の交流を行い、参加者からは、不安の解消とともに、研修での気づきを、一人ひとりのキャリア形成に活かしていきたいという前向きな意見が多数寄せられました。

・男女共同参画推進に関する部長会議懇談会

男女共同参画推進をテーマに、部長会議懇談会を2回実施し、講演・意見交換を行いました。



武石センター長の講演

- 1回目「大学におけるダイバーシティ推進の重要性～女性リーダーへの期待～」武石恵美子DEIセンター長、キャリアデザイン学部教授
- 2回目「DEI推進と男女共同参画について」 Diana Khor常務理事

③ メンター制度の試行

女性のキャリアパスや視野の拡大、所属を超えたネットワークの構築等を目的に、主任クラスの女性職員を対象にメンター制度を試行的に実施しています。2024年度は4名を対象にメンターの先輩職員と月1回程度のメンタリング（面談）を実施しました。

* その他

男女共同参画部会の活動を通じて関係部局と連携し、2024年度に以下の制度の創設等がありました。

【人事部】

産休・育休を取得する職員の代替として採用する派遣職員を、産休前と復帰後各1か月重複して採用できるよう採用期間を拡大しました。

【研究開発センター】

育児休職期間中の研究活動についての相談制度を創設しました。



4 個別相談

DEIセンターでは、専門コーディネーターを配置し、性別や性自認のあり方、性的指向等や国籍、文化等に関する個別相談を受け付けています。
2024年度に相談があったケースをまとめた結果です。

件数

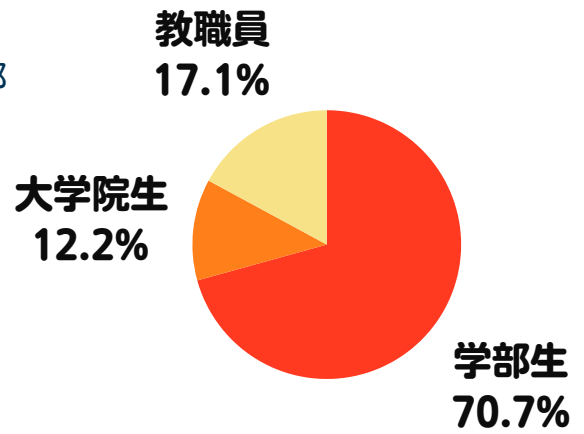
DEIセンターの2024年度の個別相談利用件数は、41件でした。

相談件数

41件

属性

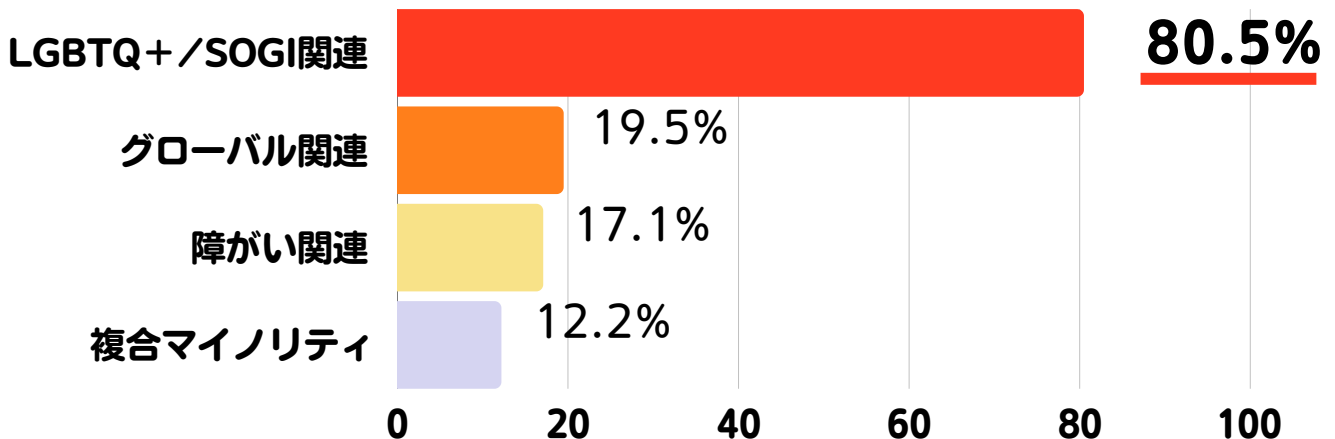
DEIセンターの個別相談利用属性は、学部生が全体の約7割を占めました。自主利用だけでなく、教員、他部署、診療所、学生相談室からの紹介ケースも少なくありません。一方、教職員の相談割合は17.1%ですが、実際は教職員のセンター利用者は多いです。学内の制度、図書について、学生への配慮など多方面から助言を頂きました。センター開設前から全学でダイバーシティ推進を掲げ啓発してきたことが関係していると考えられます。全学的に、DEIセンターは「誰でも相談していいんだ」と安心して相談できる場所として認知され始めていることが伺えます。



相談区分

ここでは、相談概要を4つに区分したデータを示します。LGBTQ+/SOGI関連の相談が約8割を占めました。LGBTQ+/SOGI関連の相談において特に対面相談の場合、初めから声に出して相談することを躊躇うことが多いなか、センター開設当初より学内で不足していたこの分野の相談が可能なことや、オンラインでも相談可能であると周知していることにより効果が出ていると考えられます。

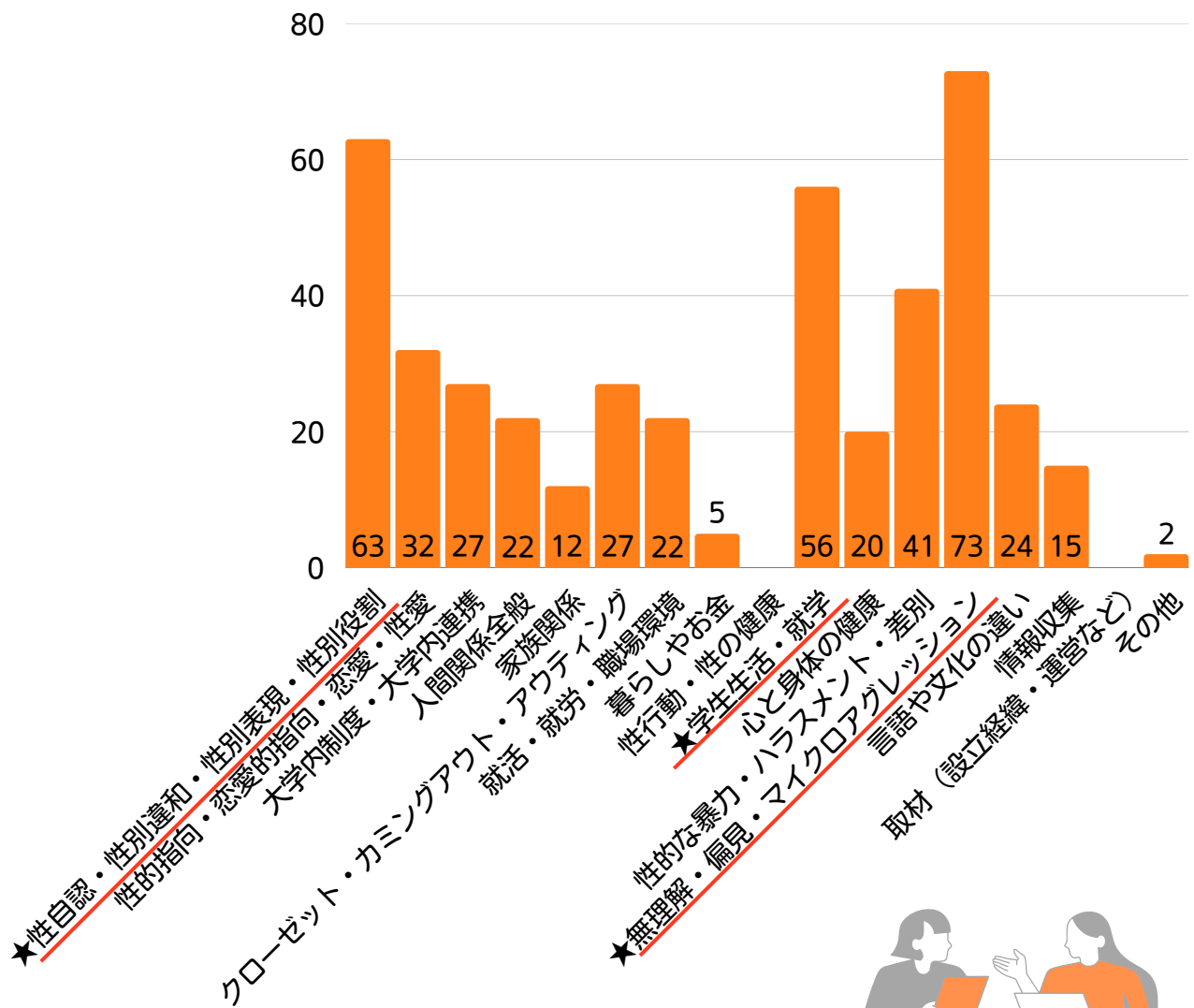
また、2024年11月から相談内容（国籍、文化、宗教等）を拡大しました。データではグローバル関連の相談が約2割を占めます。相談内容を拡大した直後から、グローバル関連の相談が学生、教職員ともに寄せられ、ニーズが再確認できました。



2024年度の相談内容からカテゴリを細分化したものです。

相談カテゴリ

DEIセンターは、環境改善が必要な課題について関係部署と連携して対応してきました。その一方、学内でジェンダー・セクシュアリティ等についての理解や周知が十分でないことから、「無理解・偏見・マイクロアグレッション」が起きており、短期的解決が難しい根深い課題として顕在化しました。（例えば授業中のミスジェンダリング、性的マイノリティや特定の人種、精神疾患への差別的言動等）。SOGIEや性別、人種等に関する差別や偏見を人権課題として取り上げ、学生と教職員向けに今後さらに啓発の機会を増やしていくことが急務です。留学生への支援も重要な課題です。留学生は複合的（衣食住）な悩みを抱えている傾向にあります。カルチャーショックやレイシャルハラスメントなどについて相談できる場所であることを周知していくことが重要です。



04 メディア掲載、連携等



広報誌「HOSEI」 2024年8・9月号

【特集】わたし×ダイバーシティ
—本当の多様性って、何だろう？

発行：法政大学総長室広報課
2024年7月24日

多様性、公平性、包摂性を重視し、グローバル大学へと加速する法政大学



朝日新聞Thinkキャンパス 多様性、公平性、包摂性を 重視し、グローバル大学へと 加速する法政大学

掲載：朝日新聞Thinkキャンパス
2025年3月31日



情報誌『shuTOMO』

GENDER? ジェンダーを考える
第2回 法政大学DEIセンター

発行：首都圏中学模試センター
2024年12月8日



HOSEI ONLINE ボイス

武石恵美子DEIセンター長
×Diana Khor副学長の対談

発行：HOSEI ONLINE
2024年5月27日

2024年度「自由を生き抜く実践知大賞」に「DEIセンターの開設」がノミネートされ、表彰式で取り組みについて発表を行いました。総長からの選定理由コメントはQRコードよりご覧いただけます。



他大学等との連携、見学受入等

- 他大学・機関からの見学、ヒアリングの依頼があり、7件対応しました。
- 「LGBTQ+大学間ネットワークイベント」に参加し、情報交換しました。
- 東京レインボープライドの「大学ダイバーシティ・アライアンス」ブースに展示物を提供しました。

05 最後に

DEIセンター設立1年を振り返って

法政大学DEIセンター長 武石 恵美子
(キャリアデザイン学部教授)



法政大学は、2016年のダイバーシティ宣言により、人権の尊重、多様性の受容、機会の保障を基盤に教育と研究を充実させていくことを明示しました。宣言に基づき様々な施策を実施してまいりましたが、2024年4月に、全学の組織として「グローバルティ・ダイバーシティ推進本部」を設置し、同時にDEIセンターが開設され、ダイバーシティを進める体制が大きく前進しました。センターが学内連携のハブ機能を発揮することにより様々な動きが生まれ、また学外からも「DEIを推進する法政」として認知されるようになっていきます。

DEI推進において、学内の皆様のご理解を得ることが不可欠であることから、様々な啓発イベントを実施してまいりました。11月には「HOSEI DIVERSITY WEEKs 2024」を開催し、協力学生の企画プログラムを含めて多くのプログラムを展開することができました。付属校との連携に関しても、付属校の教職員や生徒の皆様の主体的な取組により、複数のイベントを実施しました。

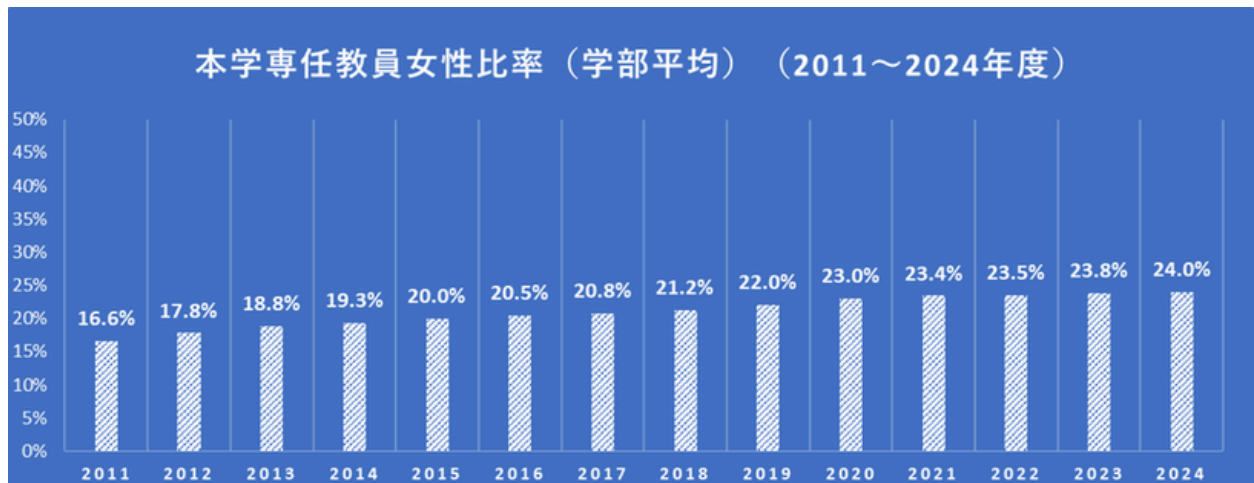
また、センターでは専門コーディネーターによる個別相談を実施しています。これまで個人的に対処せざるを得なかった問題を大学として受け止めることができるようになり、学内での安心感が高まっていることを実感します。そして、相談内容は、実は個人的な問題ではなく大学の環境側の問題として受け止めなければならないことが多い、という点も重要な気付きでした。個別相談を端緒に、センターが学内の関連機関と連携して解決を進めた案件も多く、多様性を包摂する環境整備に丁寧に取り組むサイクルが形成されています。

DEI推進に向けて、センターが順調なスタートを切ることができたのは学内の皆様のご協力、ご支援によるものであり、心から御礼申し上げます。学生や教職員の皆様が安心して能力を発揮し活躍できる大学になるよう、DEIの取組を加速させていきたいと考えておりますので、引き続きセンターの活動へのご理解とご支援をお願いいたします。

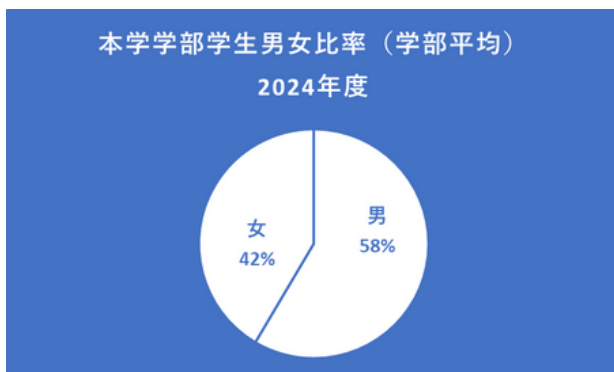
付録

01 データで見る男女共同参画

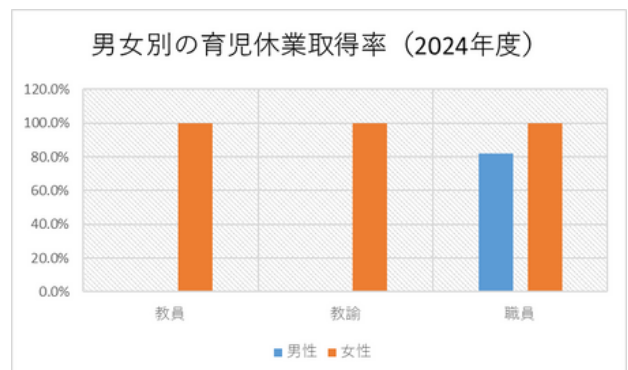
1. 本学専任教員女性比率



2. 本学学部生男女比率（学部平均）



3. 本学男女別の育児休業取得率



4. 本学専任職員 管理職の女性比率



ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンセンター（DEIセンター）
2024年度事業計画

2025年3月

目標	課題	No.	具体的取組	取り組み実績
① 多様性を包摂する環境作り	多様性を尊重し理解し合うための情報発信・交流拠点作り	1	DIVERSITY LOUNGE運営	・DIVERSITY LOUNGEを開設し、関連図書閲覧・貸出や情報発信を開始 ・お祈りの場所提供を開始
		2	DIVERSITY LOUNGEイベント開催	・レインボーサロンを4回開催（5、6、9、1月） ・学生企画「法政レインボーほっとラウンジ」9回開催（11、1、3月）
		3	キックオフシンポジウム、DIVERSITY WEEKS開催	・キックオフシンポジウムを開催し、112名が参加（7月） ・法政フェア対面企画実施（9月） ・DIVERSITY WEEKS協力学生を募集し、20名程が参加し学生企画を実施。その他関係部局や学部と連携し、全11プログラムを実施し、延べ2,713人が参加。（11月）
		4	研修・ガイダンス等の実施	・新任教員研修、新入職員研修、新入生ガイダンスを実施（4月） ・ゼミや学部教授会での性の多様性出張講座・研修を実施（6、10月） ・第2回グローバルバリエィ・ダイバーシティ推進本部会議でDEI研修を実施（11月）
		5	HP、ニュースレター等の情報発信	・「DEIセンターウェブサイト」を公開、プレスリリース等発信（4月） ・「DEI NEWSLETTER」を発行（vol.1～5） ・HOSEI ONLINE（5月）、広報誌法政での特集記事（7月） ・情報誌『shuTOMO』（首都圏中学模試センター発行）に特集掲載（12月） ・「自由を生き抜く実践知大賞」に「DEIセンターの開設」がノミネート（12月） ・朝日新聞Thinkキャンパスに記事掲載（3月）
	DEI推進に関する全学的な意識向上	6	構成員へのダイバーシティに関する意識調査	・無料生理用品配布の試行に合わせ、主に学生向けに「ダイバーシティに関する意識調査」アンケートを実施。回答474件（10～3月）
		7	キャンパスユニバーサルデザイン調査	・市ヶ谷を対象にUD調査を実施。報告会を実施し関係部局と課題を共有。（1～3月）
		8	各種書類の記入例におけるサンプルネームの提示	・学内の各種会議体にてジェンダーニュートラルなサンプルネーム例を提示（10月）
		9	生理用品配布のトライアル実施	・3キャンパスで無料生理用品配布モニタリングを実施（10月～3月）
② 多様な背景をもつ学生・教職員が個性と能力を発揮するための支援	ダイバーシティに関する基本方針や対応等の整備	10	ダイバーシティガイドラインの発行・周知・点検	・ガイドラインを発行し、会議体やメールで周知（4月） ・学内各種会議体に書類の性別欄記載の確認を依頼（10月） ・内容を点検し、改訂版を発行（3月）
		11	性の多様性に関する個別相談	・コーディネーターを配置し、個別相談を開始（相談件数：41件） ・国籍、文化等に関する相談内容を拡大（11月）
	性的マイノリティ等の学生・教職員への支援	12	学生の通称名使用手続きの見直し	・通称名使用手続きの必要書類やフォローを変更（2月）
		13	ワークライフバランスの推進	・ライフイベントに伴う校務の配慮願トライアル実施 ・大学教員を対象にトライアルで実施し受付・対応を行った（8～3月）
③ 大学として着実な男女共同参画推進（役職者女性比率30%）	情報発信・啓発活動	14	役員・機関長研修、学生・生徒・教職員研修、イベント	・DEI全体で研修体系を検討し、各種研修を実施
		15	HP、ニュースレター等の情報発信	・男女共同参画ニュースレターをDEI NEWSLETTERに統合し、発行開始
		16	女性活躍推進、次世代育成に関する行動計画の履行・点検	・2024年度～の行動計画を公開、会議体等で周知（4月） ・女性教員比率の会議体報告（7月）
④ 女性研究者の育成・採用・定着の促進（女性教員比率30%）	採用・定着の環境構築	17	大学教員公募要領へのDEI推進文例の提示	・学内会議体へ公募要領に記載するDEI推進文例を提示（7月）
		18	教育研究支援制度導入に向けた検討	・制度設計を検討し、学内他制度の調査や調整を実施 ・産育休取得経験教員や理系教員へのニーズ調査を実施（12～1月）
	育成の環境構築	19	理系の女子学生・院生・研究者増加に向けた施策	・二中高での「理系説明会」を実施（9月）
⑤ 性別に関わりなく活躍できる職場作りの推進（女性管理職比率30%）	柔軟で多様な働き方が可能な環境構築	20	教員ネットワークの検討	・男女共同参画部会と連携し、研究開発センターで「育児休職中の研究活動についての相談制度」を開始（10月） ・教員へのヒアリングでニーズを調査（1月）
		21	職員メンター制度のトライアル継続	・4名の女性主任を対象にメンター制度を実施 ・産育休代替による派遣職員の採用期間を拡大（4月）
	両立支援とキャリア形成支援の一体的推進	22	研修（管理職、新入職員）	・男女共同参画部会で新入職員対象キャリア形成支援研修を実施（5月） ・男女共同参画に関する部長会議懇談会を2回実施（1月）
⑥ 全学的なDEI推進体制の構築	方針、計画、目標の策定、情報共有体制の整備	23	グローバルバリエィ・ダイバーシティ推進本部の発足	・推進本部会議を3回開催し、事業計画の審議やDEI研修を実施 ・グローバルバリエィとダイバーシティの連携や一体的推進を強化
		24	学内外連携体制の構築	・DEIセンター運営委員会や各部会等で関係部局との連携体制を強化
	学内外連携体制の構築	25	他大学や関係機関との連携	・他大学・機関が見学訪問受け入れ ・LGBTQ+大学間ネットワークへの参加（8月）
		26	市ヶ谷以外のキャンパス等における事業展開の検討	・「DEIセンターin多摩」を開催（9月～10月） ・中高生徒会執行部・教諭のDEIセンター見学を開催（8月） ・中高ジェンダー平等WSを実施（2月） ・次年度以降の多摩での事業展開について検討

DEIセンター 2024年度イベント・研修一覧

付録3

No.	タイトル	講師等	実施日	場所	参加人数	共催、備考等
1	新任教員研修、新入職員研修、新入生ガイダンス	Diana Khor常務理事・副学長、DEIセンター職員	4月	市ヶ谷、多摩	—	参加人数カウントせず
2	第1回レインボーサロン「SOGIE（ソジー）って何？」	DEIセンターコーディネーター	5月31日	DIVERSITY LOUNGE	8	
3	世界難民の日 映画上映イベント		6月20日	(市ヶ谷)大内山校舎	30	グローバル教育センター共催
4	法学部 細井保ゼミ出張講座	DEIセンターコーディネーター	6月21日	(市ヶ谷)外濠校舎	8	
5	第2回レインボーサロン「数字から見る日本のLGBTQ」	平森大規（GIS助教）	6月27日	DIVERSITY LOUNGE	10	
6	DEIセンター開設記念キックオフシンポジウム「多様性、公平性、包摂性があるキャンパス・大学を作るために」	廣瀬克哉 総長 Diana Khor常務理事、副学長 風間孝（中京大学教養教育研究院教授） 瀬山紀子（埼玉大学ダイバーシティ推進センター准教授） 佐伯英子（人間環境学部准教授）	7月8日	ハイブリッド(市ヶ谷)富士見ゲート・オンライン	112	
7	癒しの花時間～ドライフラワーでつながる休み時間～	SASHの学生	7月9日 7月19日	DIVERSITY LOUNGE	7	SASHコラボ企画
8	法政中高高校生都会執行部DEIセンター見学・勉強会	DEIセンターコーディネーター、職員	8月23日	DIVERSITY LOUNGE	15	
9	法政フェア対面企画「DEIセンター動画上映・見学」		9月7日	DIVERSITY LOUNGE	66	
10	DEIセンターin多摩	伊藤真紀（スポーツ健康学部准教授） DEIセンターコーディネーター	9月26日～10月1日	(多摩)総合棟第三会議室	34	
11	学部教授会「性の多様性基礎研修」	武石恵美子（DEIセンター長、キャリアデザイン学部教授）	10月16日	ハイブリッド		参加人数カウントせず
12	GIS Talks	Dr. Marta Fanasca	10月28日	ハイブリッド(市ヶ谷)外濠校舎・オンライン	40	GIS共催
13	グローバルシティ・ダイバーシティ推進本部研修「なぜ今DEIが求められているのか～法政大学が進めるDEI」	武石恵美子（DEIセンター長、キャリアデザイン学部教授）	11月14日	オンライン	40	
14	HOSEI DIVERSITY WEEKs 2024		11月18日～11月30日	市ヶ谷、オンライン等	—	
	【学生企画】ユニバーサルデザインを通して、多様性をより身近なものに	協力学生	11月18日～11月29日	メディアラウンジ	1,055	
	【学生企画】法政レインボーほっとラウンジ～セクシュアルマイノリティや、そうかも？と思っている人&アライのための居場所	—	11月18日～11/29日のうち6日間	DIVERSITY LOUNGE	32	
	【学生企画】ランチタイム・ティーブレーク「世代」をテーマとした社会人学生と若者の語らいの場	リフレッシュ・ステージ・プログラムの社会人学生	11月26日～11月28日	メディアラウンジ	69	
	【学生企画】佐伯ゼミブース出展	人間環境学部 佐伯英子ゼミ生	11月18日～11月29日	メディアラウンジ	134	
	法政大卒オリンピックやパリ大会出場 パラリンピアン登壇！社会で役立つDEI&Iのヒント	鈴木世奈選手 秦由加子選手	11月27日	大内山校舎Y805	40	
	HOSEI DIVERSITY 講座シリーズ	魚住智広（経営学部 准教授） レティツィア・クアリーニ（国際文化学部 准教授） 村田晶子（日本語教育センター 教授）	11月18日～11月30日	オンデマンド配信	363	
	実は身近な障がい学生支援	障がい学生支援室学生サポートスタッフ	11月19日～11月29日	外濠校舎3階ギャラリー	53	
	キャリアデザイン学部シンポジウム 「DEIの時代、私たちはどう生きてどう働くか ～多様な価値観に向き合うキャリアデザインの課題～」	キャリアデザイン学部教員	11月18日～11月22日	オンデマンド配信	908	
	ちゃんと知ってる？ハラスメント -しない、されない、見過ごさないために-	ハラスメント相談室	11月18日～11月30日	オンデマンド配信	59	
ハラルやヴィーガン食のキッチンカー	施設保全部	11月25日～11月27日	大内山校舎前	—		
無料生理用品配布の試行実施	DEIセンター、SASH、業者	10月15日～12月16日	3キャンパスのトイレ	—		
15	法政レインボーほっとラウンジ	学生スタッフ	1月9日	DIVERSITY LOUNGE	8	
16	世界の若手リーダーのキャリアを聞こう！	Jamal Hill氏（スイム・アップ・ヒル財団創設者兼CEO）	1月17日	オンライン	35	SDGs + 推進特設部会共催
17	第4回レインボーサロン「医療現場から見る日本のLGBTQ+～教職員として知っておくべき基本知識～」	紐 培（統括産業医/市ヶ谷診療所所長・学校医）	1月31日	オンライン	53	
18	法政レインボーほっとラウンジ	学生スタッフ	3月7日、3月21日	オンライン	18	

小計 3197

男女共同参画部会関係

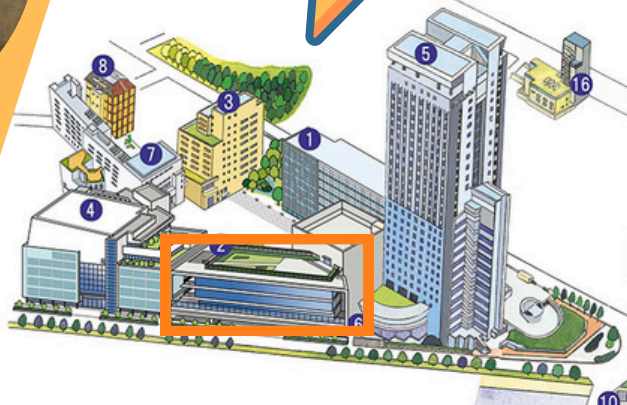
19	新入職員研修「先輩職員が語る！～自律的なキャリア形成のために～」	男女共同参画部会委員 他	5月7日	(市ヶ谷)ポアソナード・タワー	20	
20	二中高理系説明会～小金井キャンパスから考える未来のじぶん～	山下明泰（生命科学部教授）、小宮山裕理（工学部教授）、学生・院生	9月25日	(二中高)木月ホール	36	
21	部長会議懇談会 ①大学におけるダイバーシティ推進の重要性～女性リーダーへの期待～	武石恵美子（DEIセンター長、キャリアデザイン学部教授）	1月10日	市ヶ谷	21	
22	部長会議懇談会 ②DEI推進と男女共同参画について	Diana Khor常務理事、副学長	1月24日	市ヶ谷	21	
23	中高ジェンダー平等ワークショップ	Diana Khor常務理事、副学長	2月8日	(市ヶ谷)九段校舎	40	

小計 138

合計 3335 人



法政大学
市ヶ谷キャンパス
富士見ゲート1階



法政大学 ダイバーシティ・エクイティ& インクルージョンセンター (DEIセンター)

TEL : 03-3264-5529

Mail : dei@ml.hosei.ac.jp

〒102-8160 東京都千代田区富士見2-17-1
法政大学市ヶ谷キャンパス 富士見ゲート1階

DEIセンターウェブサイト

<https://www.hosei.ac.jp/diversity/>



ウェブサイト



X



インスタグラム