

設置の趣旨等を記載した書類

目次

1. 設置の趣旨及び必要性.....	2
2. 修士課程までの構想か、又は、博士課程の設置を目指した構想か.....	25
3. 研究科・専攻等の名称及び学位の名称.....	25
4. 教育課程の編成の考え方及び特色	27
5. 教育方法、履修指導、研究指導の方法及び修了要件.....	36
6. 特定の課題についての研究成果の審査を行う場合.....	47
7. 基礎となる学部との関係.....	47
8. 多様なメディアを高度に利用して、授業を教室以外の場所で履修させる場合	49
9. 大学院設置基準第 14 条による教育方法の実施.....	49
10. 入学者選抜の概要	51
11. 教育研究実施組織の編制の考え方及び特色.....	53
12. 研究の実施についての考え方、体制、取組.....	54
13. 施設・設備等の整備計画	55
14. 管理運営	56
15. 自己点検・評価	56
16. 情報の公表	57
17. 教育内容等の改善のための組織的な研修等.....	59

1. 設置の趣旨及び必要性

(1) ダイバーシティ科学専攻設置の目的と育成する人材像

i) 設置目的と育成する人材像

ダイバーシティ科学は、人種、民族、性別、年齢、障害、文化的背景などの多様性が、社会や組織に与える影響を探究し、格差や差別の構造を解明する学際的分野である。人文社会科学研究科ダイバーシティ科学専攻（修士課程）では、単なる現状分析にとどまらず、多様性の価値を実践的に活かし、社会課題の解決策を生み出すことを目的とする。

本専攻の設置目的は、DEI（ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン：多様性・公平性・包摂性）に関する高度かつ幅広い知識を基盤とし、DEI の視点から具体的な課題を発見・分析するとともに、リーダーシップやマネジメント能力を発揮しながら他者との協働をはかり、実践的な解決策を創出できる人材を育成することにある。本専攻が養成する人材は、DEI の社会的要請に応える高度専門職業人、そして複合的学術領域の研究人材という二つの性質を持つ【資料1.2】。

高度専門職業人材とは、DEI に関する先進的な知識、実践力、分析力を備え、民間企業、行政・自治体、NPO/NGO・国際機関などの幅広い組織でリーダーシップを発揮し、組織開発、マネジメント、制度設計に貢献できる人材、管理的職業従事者である。これらの専門性は、本専攻での学修と各自のフィールドでの実践を通じて磨かれ、その分野ごとに独自の専門領域へと深化していく。

複合的学術領域の研究人材とは、複数の学問分野の知見を融合し、単一の視点では捉えきれない複雑な多様性の現象を、多角的かつ深層的に探究することにより、新たな研究テーマを創出する能力を有する人材である。これらの人材は、国内外の大学院博士課程へ進学し、各種研究教育機関において研究および高等教育に従事する。既存の伝統的な学問枠組みにとらわれず、ジェンダード・イノベーションやジェンダー主流化といったパラダイムシフトを意識しながら、それぞれのディシプリンをダイバーシティの視点で再検討する挑戦を続ける。こうした横断的な研究活動が網の目状に広がり、社会構造へと浸透することで、社会課題の解決に寄与する「ダイバーシティ科学」が学問として更なる次元へ到達することが期待される。

なお、本専攻で養成する高度専門職業人材と複合的学術領域の研究人材という区分は固定的なものではなく、中長期的には各人が DEI に関する知識を絶えず更新するため、フィールドとアカデミアを柔軟に往来しながらキャリアを形成していくことが想定される。

ii) 求められる DEI の理論と実践の両面を備えた専門人材

国際的には、“Chief Diversity Officer (CDO)” や “DEI Manager” といった役職が確立しつつあり、日本国内でもその重要性が増している。これらの専門職は、

企業の採用戦略や人材育成、多様性推進の方針を策定し、組織文化を変革する役割を担う。

例えば、日本国内の大手企業（日立、楽天、野村証券、アフラック生命保険など）では、「DEI/Organizational Development Specialist」、「DEI 推進室/プロジェクトマネージャー Vice President」といったポジションで求人を出しており（LinkedIn、2025 年 2 月 27 日時点）、採用戦略への DEI の組み込み、障害者雇用の促進、LGBTQ の理解促進などが主な業務とされている¹。

一方、海外では、より高度な専門性が求められる傾向が強い。例えば、ネスレ USA（米国）、エミレーツ航空（アラブ首長国連邦他）、モルガン・スタンレー（米国）、イェール大学マネジメントスクール（米国）などがそれぞれ「Diversity Strategy Manager」、「Diversity & Inclusion Manager」、「Director, Office of Inclusion and Diversity」といったポジションで求人を出しており（LinkedIn、2025 年 2 月 27 日時点）、そこでは、DEI 戦略プランの策定、定量データ分析、アフターマティバクションの法的対応など、より戦略的な業務が求められている²。ここで求められている能力や経験としては、「DEI の本質及び実践への確実な理解」、「プログラム開発及びプロジェクトマネジメントの経験」、「高い分析能力と的確な判断力」、「多様性に富む非営利団体での経験」などが挙げられている。

さらに、マッキンゼーの「Diversity Wins」レポート³では、多様性のある企業ほど財務業績が優れているというエビデンスが示されており、多国籍企業はダイバーシティを経営戦略の重要な要素と位置付けている。

このように、国際的な DEI の専門職はすでに高い専門性と実践力が求められる職種として確立しており、日本においても今後、同様の専門職が求められることが予測される。

日本企業においても、コーポレート・ガバナンスコードの改訂（2021 年）が DEI

¹ 具体的な職務内容としては、「DEI 施策を本社の通常採用フローに組み込んでいく」、「障がい者雇用を一般採用で増やす戦略、施策デザイン」、「Neuro Diversity hire を増やす」、「インクルーシブリーダーシップ、アクセシビリティの改善、女性比率の向上に関する研修の企画及び実施」、「広報と連携し社内外発信を通じ、ブランド向上及び多様なステークホルダーのエンゲージメント向上」、「LGBTQ の理解促進に関する全体企画、研修企画及び実施」などが挙げられている。

² 職務内容は日本の求人よりもより具体的で「DEI 戦略プランの策定」、「DEI 関連施策の進捗管理及び評価指標の開発」、「組織内の DEI に関する定量データの分析及びその結果に基づく DEI 推進のための新規戦略の策定」、「他部署と連携しての他部署が抱える DEI 課題の解決」、「アフターマティバクションや雇用機会均等をはじめとする DEI 関連法規や規制に関する知識の蓄積」などが挙げられている。

³ <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-interactive>（2025 年 3 月 8 日アクセス）

推進を加速させている。コーポレート・ガバナンスコードは企業の経営や監督のあり方を定めた指針で、上場企業の企業統治における、透明性や公正性を高め、持続的な成長や価値の向上を目的とする、上場企業にとっては重要な指針である。ここに、新たな項目として、多様性の確保に関連する原則が追加され⁴、「多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針」の開示が求められるようになり、海外投資家の影響も相まって、日本企業においても DEI マネージャーなどの専門職の重要性が一層高まると考えられる。

一方、各自治体においては、1999 年に男女共同参画社会基本法が制定された後、男女共同参画を統括する部署の設置が進み、行動計画の策定や条例の施行、関連施策が推進されてきた。一方で、大規模災害時などに、男女共同参画や人権に関わる大きな課題が露呈してきたこと、また、障害者差別解消の課題、外国人労働者、外国籍の子ども、高齢者問題など、関連する課題の深化や複雑化及び交差性が指摘されており、自治体全体の DEI の課題解決が喫緊の課題となってきた。

各自治体の人権や男女共同参画を統括する部署は、障害者雇用、外国人労働者、外国籍の子ども、高齢者問題などを管轄する他の部署と連携し、自治体全体の DEI の課題解決を指揮しているが、多くの地方自治体では、管理職を含む担当者が必ずしも十分な専門知識や課題認識を持たないまま、行動計画の策定や関連施策の企画実施を担っているのが現状である。そうした体制で策定される組織の DEI に係るポリシーや戦略、政策は形式的なものにとどまり、実効性の高い施策につながっていない。その結果、日本の DEI 推進は国際社会から大きな遅れをとっている。

こうした課題に対応するため、本専攻では、DEI の理論と実践の両面を備えた専門人材を養成し、企業や自治体の DEI 戦略に貢献できるプロフェッショナルを育成する。

DEI は単なる倫理的課題ではなく、組織の持続可能性や競争力に直結する重要な戦略である。しかし、日本では、CDO や DEI Manager といった専門職あるいはそれに準ずるプロフェッショナルの育成が官民で急務とされるものの、これら人材を育成する専門教育の場が十分に整備されていない。そこで本専攻は、こうした専門職／専門家／研究者を養成し、社会の変革をリードする人材を輩出することを目指した教育体制をとる。

iii) 海外における大学院修士課程の発展

⁴ 追加されたのは補充原則 2-4 の①「上場会社は、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標を示すとともに、その状況を開示すべきである。また、中長期的な企業価値の向上に向けた人材戦略の重要性に鑑み、多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針をその実施状況と併せて開示すべきである」というもの。

企業や自治体の DEI 戦略に貢献できるプロフェッショナルを育成するために、海外ではすでに、2000 年代から欧米を中心に、大学・大学院でのカリキュラムが整備され、理論研究と実践の融合を図る専門職や研究職の養成が進んでいる。特に、欧米では、CDO や DEI Manager などの専門職が確立しており、組織の発展戦略としてダイバーシティ・マネジメントが社会に広く共有されている。

これを支える教育として、アメリカ、イギリス、イタリア、オランダ、アイルランド、フィンランド等において、ダイバーシティに関する学位を取得できる専門的かつ高度な理論と技能を修得できる大学院修士課程が多数存在する【資料 3】。

具体的に見ると、タフツ大学の当該の修士課程では、組織の多様性、公正性、包摂性を育む組織変革を実装できる効果的リーダーに必要な学術的理論基盤と実践的ツールを獲得するとともに、多様な経験やフィールドをもつ院生どうしの協働的かつ学際的な学修を重視している【資料 4】。

また、タフツ大学以外にも、“Chief Diversity Officer” や “DEI Manager” の養成を目的とするダイバーシティ関連の修士課程は複数存在する。例えば、アイルランドのアトランティック工科大学 (Atlantic Technological University) 大学院「イコアリティ・ダイバーシティ・インクルージョンにおける変革的实践修士課程」(Master of Arts in Transformative Practices in Equality, Diversity, and Inclusion)、オランダのラドバウド大学 (Radboud University) 大学院「経営におけるジェンダー平等、ダイバーシティ、インクルージョン修士課程」(Master of Science in Gender Equality, Diversity and Inclusion in Management)がある【資料 5】。

これらのカリキュラムをみると、いずれも、“Chief Diversity Officer” や “DEI Manager” に必要な能力、すなわち、①偏見、差別、疎外を生み出す歴史的背景や社会的構造を深く理解し、②組織の多様性、公平性、包摂性を阻害する具体的な課題を発見し、③それらの課題を解決する組織変革のプログラムを設計、実装、評価できる能力、を修士課程で育成する設計となっている。

これらの修士課程の設置趣旨を大別すると、以下の 5 つに分類できる。

- ①民間企業や行政機関等におけるダイバーシティ推進の専門職育成
- ②ダイバーシティ関連の政策立案に携わる専門家育成
- ③教育、福祉、医療の領域でダイバーシティ・マネジメントに携わる専門家育成
- ④ダイバーシティ関連の専門知識を有した研究職養成
- ⑤その他の領域（宗教、移民、メディア、デジタル等）における専門的知識・技能を有した人材育成

いずれの修士課程においても、学部時代にさまざまな学問分野で学んだ学部卒業

生と、多様な領域で既に働いている社会人が相互交流しながら、ダイバーシティ推進に必須の理論や技能を修得し、自らの分野・領域の課題を特定するとともに、その解決策の計画・実行ならびに効果検証を实践できる力量を培うカリキュラムを提供し、ダイバーシティ推進の専門職／専門家／研究者を多数輩出している。

人文社会科学研究科ダイバーシティ科学専攻の構想は、日本における DEI をめぐる社会的課題と、そうした解決を担いうる DEI 推進の専門職／専門家／研究者の育成をすでに行っている海外の大学院の発展を踏まえたものである。

DEI は単なる倫理的課題ではなく、組織の持続可能性や競争力に直結する重要な戦略である。しかし、日本では、CDO や DEI Manager といった専門職あるいはそれに準ずるプロフェッショナルの育成が官民で急務とされるものの、これら人材を育成する専門教育の場が十分に整備されていない。そこで本専攻は、DEI の理論と実践の両面を備え、企業や自治体の DEI 戦略に貢献できるプロフェッショナルを育成することを目指した教育体制をとる。

(2) 3つのポリシー

多くの学問分野では、学部教育で統一的な基礎知識や共通の研究手法が習得され、その上で大学院教育に進むというパイプラインが整備されている。しかし、ダイバーシティ研究に関しては、国際的な状況を見ても、学部と大学院のつながりが必ずしも明確ではなく、学部におけるプログラムレベルでのカリキュラムは存在するが、ダイバーシティ研究を名称とする独立した専攻・学部は今のところ見当たらない。

こうした学問的特殊性をもつダイバーシティ科学専攻が、大学院レベルの教育研究を担保するため、同様の状況にあるタフツ大学の「ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン、正義リーダーシップ修士課程」と「女性、ジェンダー、セクシュアリティ研究学士課程」のルーブリックを構成する主な評価の観点の違いを比較した。タフツ大学の「ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン、正義リーダーシップ修士課程」は、「大学院アーツ&サイエンス研究科」(Graduate School of Arts & Sciences)に属しており、学部レベルで同じ名称の「アーツ&サイエンス学部」(School of Arts & Sciences)が存在するが、当研究科の下部学部という位置づけではなく、明示的な連携もない。

〈表1〉を見ると、学士教育では、各学問分野に限定した基礎的な概念や理論を学生に理解させることが目的となっており、それに対して大学院では、偏見、差別、疎外につながる複雑な社会的、経済的、歴史的概念に関する学術的理論を理解するだけにとどまらず、さまざまなフィールドをもつ院生が、多様性、包摂性、公平性を高める組織変革を実装するプログラムを設計、実施、効果検証までを行う高度な専門性を有したリーダーの育成を目的としたカリキュラムとなっている。

表 1 米国タフツ大学大学院と学部的主要評価の観点の比較

	米国タフツ大学・大学院 ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン、 正義リーダーシップ 修士課程	米国タフツ大学 女性、ジェンダー、セクシュアリティ研究 学士課程
学問的深度と 専門性	- 偏見、差別、疎外につながる複雑な社会的、経済的、歴史的背景に関わる学術的理論についての理解を深めるとともに、組織変革を実装するための実践的なツールを獲得する	- ジェンダー化された生活を形成しているさまざまな歴史的・政治的状況、社会的・経済的力、文化的表現を分析するための知識と研究方法論を学修する
研究・実践能力への アプローチ	- ターゲットとするフィールドにおける多様性、包摂性、公平性を高める組織変革プログラムの設計、実施、評価に必要な学術的理論を理解するとともに、データ収集、分析、報告書作成のスキルや、効果的なファシリテーションおよび介入スキルなどの実践的ツールを獲得する	- 女性、ジェンダー、セクシュアリティに関する多角的な研究を通じて、学生が各自の知的関心を追求する機会を得る
キャリア形成と リーダーシップ	- さまざまな組織の多様性、公平性、包摂性、正義を推進する効果的なリーダーとなる、“Chief Diversity Officer(CDO)”、“DEI Manager”、コンサルタント、教育行政担当者、人事担当者などの育成を重視	- 民間、非営利、政府関連の組織や、政治的アドボカシー団体、社会運動グループなどでキャリアを形成する土台を築く
評価基準・アウト プットの期待値	- 多様性、包摂性、公平性を高める組織変革を実装するプログラムを設計、実行、評価する実践プロジェクトが評価対象 - 具体的な課題解決に即したプログラム評価とデータを活用し、多様な人々にプログラムの効果を適切に伝えるアウトプットが求められる	- 女性、ジェンダー、セクシュアリティに関する伝統的および現代的な知識を探究・検証する研究論文や、視覚芸術や舞台芸術などの創造的なプロジェクトが評価対象 - 研究のアイデアやアプローチについて適切に説明し、女性学、ジェンダー学、セクシュアリティ研究分野への貢献の提示が求められる

以上を参考にしながら、本専攻が目指す人材養成を実現するため、人文社会科学研究科ダイバーシティ科学専攻では、以下の修了認定・学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）を設定する。

学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）

所定の教育課程を修め、専攻ごとに求める以下の能力を身につけた者に修士の学位を授与する。

- ① 様々な差異から生起する現象の複雑さを理解し説明できる能力
- ② 分野横断的な DEI 実践の知識の修得とそれらを活用する能力
- ③ 自らのフィールドにおける DEI 課題を発見し、総合的かつ分析的に問題を把握する能力
- ④ 調査法を理解・修得し、エビデンスに基づいた分析ができる能力
- ⑤ ダイバーシティ科学の学問的知見とエビデンスに裏付けられた具体的課題解決策を提示しうる能力
- ⑥ 多様な他者とコミュニケーションし、協働しながら課題解決に取り組める能力

上記のディプロマ・ポリシーに基づく教育課程を編成するため、教育課程編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）を以下のように定める。

教育課程編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）

学生が「修了認定・学位授与の方針」にかなう能力を獲得し、自らの資質を涵養することをめざして、次のような体系的で質の高い教育を実施する。

- ① 「共通理論科目」では、様々な差異から生起する現象の複雑さを理解し説明する方法を獲得するための基礎理論を統合的に修得させる
- ② 「基盤課題科目」では、様々な分野・領域において、DEI の視点からどのような課題が提起され、どのような DEI 実現の実践がなされてきたのかを探究し、自らの学問領域・研究分野、社会、文化、個別環境における課題発見につなげる実践的な学知を修得させる
- ③ 「調査スキル科目」では、実践学としてのダイバーシティ科学における課題の抽出とその分析、解決策の探究において必須の調査スキルを修得させる
- ④ 「専門課題科目」では、特定課題を DEI の視点から検討し、実践的課題の分析能力と課題解決に向けた応用能力を修得させる
- ⑤ 「課題研究科目」では、学生の主体性を重視した報告と多様な専門分野の学生及び教員との討論を中心とした学びを展開し、研究成果を修士論文、特定課題レポートにまとめることにより、協働して課題解決に取り組むとともに、それぞれの専門分野における DEI 課題の具体的解決策を提示しうる能力を修得させる

上記のカリキュラム・ポリシーの基づく教育課程を通じ、ディプロマ・ポリシーで定める能力の獲得を達成できる学生を受け入れるため、入学者受け入れの方針（アドミッション・ポリシー）を以下のように定める。

入学者受け入れの方針（アドミッション・ポリシー）

ダイバーシティ科学専攻では、次のような人が入学することを望んでいます。

- ① DEI の実践の創造に関する高度な知見を修得し、研究能力を養うことを目指す人
- ② 社会生活における諸問題を DEI の観点から理解し、その実践的解決を目指す人

（３）養成する人材像及び３つのポリシーの各項目との相関及び整合性

上記、アドミッション・ポリシーに基づき受け入れた学生に対して、カリキュラム・ポリシーに基づいて教育を行い、その結果として、ディプロマ・ポリシーで定めた学習成果を達成した学生に学位を授与する。本専攻において学位を授与された学生は、DEI に関する高度かつ幅広い知識を基盤とし、DEI の視点から具体的な課題を発見・分析する能力を身につけ、リーダーシップやマネジメント能力を発揮しながら他者との協働をはかり、実践的な解決策を創出できる人材である。こうした能力を持つ人材は、今後さらに強く求められる DEI 推進の専門職／専門家／研究者となる【資料６】。

（４）ダイバーシティ科学の学術的背景

i) ダイバーシティ科学とはなにか

本学が捉えるダイバーシティ科学とは、多様な差異が社会や組織に与える影響を科学的に探究し、歴史的・社会的文脈における差別や格差のメカニズムを解明する学際的分野である。単なる現状分析に留まらず、多様性の価値を実践的に活かし、協働的な取り組みを通じて社会課題を解決することを目的とする。

本専攻におけるダイバーシティ科学の学問的コアは「多様性の構造的理解とその実践的応用」にある。「多様性の構造的理解」とは、単に属性の違いを認識するのではなく、歴史・社会構造の中で形成されてきた差別や格差の力学を深く理解することを意味する。そして、その知見を基盤に、社会や組織の変革へとつなげる「実践的応用」までを含むのが、本専攻の掲げるダイバーシティ科学の本質である。

これを実現するため、ダイバーシティ科学は以下の４つの軸に基づいて展開される【資料７】。

①歴史的・社会的文脈の理解

多様性は単なる属性の違いではなく、歴史や社会構造の中で形成されてきたものである。ダイバーシティ科学は、社会的不平等や偏見のメカニズムを批判的に分析し、その変革を目指す。

②学際的統合アプローチ

社会科学・人文科学を主軸に、複数の学問分野の知見を組み合わせ、多様性の複雑な現象を多角的かつ実証的に探究する。

③実践と理論の融合

理論に基づいた実践を重視し、フィールドワークやアクションリサーチを通じて、具体的な社会課題の解決策を模索する。

④包摂的な社会変革への貢献

政策提言、教育プログラム、組織改革を通じ、差別や不平等の解消を目指し、包摂的な社会の実現に寄与する。

ダイバーシティ科学は、社会や組織の変革を促し、すべての人が能力を発揮できる持続可能な未来を創造するための学問である。本専攻は、理論と実践の融合を通じて、ダイバーシティに関する課題解決をリードできる人材を養成し、日本及び国際社会において、多様性を活かす新たな価値創出に貢献する。

ii) ダイバーシティ科学の特徴

〈多面性と交差性〉

ダイバーシティ科学は、社会的不平等の構造を解明し、その解決に向けた理論と実践を構築する学問である。ジェンダー、階級、民族、人種、セクシュアリティ、宗教、障害など、さまざまな属性が交差することで生じる不平等の再生産プロセスに着目し、多面的な視点から分析を行う。ここで重要となるのが、社会関係における不平等の「多面性」と「交差性」であり、特定の差異のカテゴリーのみに焦点を当てる研究とは異なる。

ダイバーシティ科学は、多様な学問分野を架橋する学際的 (interdisciplinary) / 超学際的 (transdisciplinary) アプローチをとる。 なお両者の違いは以下の通りである。

- ・学際的アプローチ (interdisciplinary) : 既存の学問分野の枠組みを維持しながら、異なる分野の理論や方法論を統合し、新たな知見を得る。
- ・超学際的アプローチ (transdisciplinary) : 既存の学問の枠組みを超えて、新たな概念や方法論を創出し、社会の複雑な課題に対する革新的な解決策を模索する。

このようなアプローチにより、ダイバーシティ科学は単なる理論研究にとどまらず、社会課題の解決に貢献する実践的な学問として発展する。そして、この学問の重要な分析概念が「インターセクショナルリティ (交差性)」である。インターセクショナルリティとは、ジェンダー、セクシュアリティ、障害、国籍、宗教、年齢など様々な要素が交差する中で生じる権力関係の複雑性を捉える概念であり、複雑な権力関係から生じる複合差別を理解し、社会的分断を横断的に乗り越えようとする視点である。この視点は、既存の学問領域へ新たな課題を提起し、あるいはその学問領域の枠組みを問い直し、その結果、新たな学問領域の発展を促すものである。

〈ダイバーシティ・スタディーズとジェンダー・スタディーズの違い〉

ジェンダー・スタディーズは、ダイバーシティ・スタディーズの基礎となる概念や理論を提供してきた重要な学問的基盤である。両者はともに社会的不平等を分析し、公正で包括的な社会の実現を目指す。ダイバーシティ・スタディーズはジェンダー・スタディーズよりも広範な社会的アイデンティティと差別の形態を対象とする。両者には次のような相違がある。

- ・焦点の違い：ジェンダー・スタディーズはジェンダーとセクシュアリティに重点を置くが、ダイバーシティ・スタディーズは人種、民族、障害、年齢、社会経済的地位など、多様なアイデンティティに広く焦点を当てる。
- ・理論的基盤の違い：ジェンダー研究はフェミニズム理論やクィア理論を主要な基盤とするのに対し、ダイバーシティ研究は人文・社会科学を主軸とする、幅広い理論的枠組みを取り入れる。
- ・アプローチの違い：ジェンダー研究は「性」に関わる理論や問題を深く掘り下げるが、ダイバーシティ研究は多様な社会的不平等の交差性に注目し、より広範なアプローチをとる。

iii) ダイバーシティ研究が進展する国際的状況

〈ダイバーシティ研究の確立〉

本学が構想する「ダイバーシティ科学」の基盤には、ダイバーシティ研究の国際的な進展がある。その進展の背景には、国際社会の様々な要請がある。そのひとつが、国連の持続可能な開発目標（SDGs）である。特に目標 5（ジェンダー平等の実現）、目標 10（不平等の削減）は、ダイバーシティと平等の重要性を強調しており、研究や政策立案の基盤となっている。

こうした潮流を受け、世界経済フォーラム（ダボス会議）では毎年、ダイバーシティとインクルージョンが主要議題となり、国際社会学会（ISA）や国際経営学会（AIB）でもダイバーシティ研究の特集が組まれている。これらの場合は、世界中の研究者や実務者が知識と経験を共有するプラットフォームとして機能している。

さらに、欧米では、多様性に関する法律や規制が研究を促進している。EU では、ジェンダー平等とマイノリティの権利を促進する法律や指針を制定しており、ジェンダー平等計画（Gender Equality Plan）では、公的研究機関や高等教育機関を資金元とする研究資金の交付申請にあたり、ジェンダー主流化の視点を研究デザインに含むことが要求されている。アメリカでは、平等雇用機会委員会（EEOC）が職場での多様性と公平性を確保するための法的枠組みを提供している。これらの政策は、ダイバーシティの研究やデータ収集が必要とされる背景を作っている。

こうした背景のもと、ダイバーシティ研究の学術的発展は、2000 年代以降、国際的な学会や学術誌の創設によって加速している。

2000 年には、「組織、コミュニティ、国家におけるダイバーシティ・リサーチネットワーク」（Diversity in Organizations, Communities & Nations Research Network）が設立され、政治・経済・教育・医療など多岐にわたる分野での研究発表・交流の場を提供してきた。25 年間にわたり、13 か国・24 か所の大学等で国際年次大会を開催し、多様な分野におけるダイバーシティ研究に携わる研究者や実践者の研究発表や研究交流のプラットフォームとして、学際的なダイバーシティ研究

を促進している。このリサーチネットワークを母体として、以下の4つの国際学会誌が発刊されており、以来4誌合計で約700件の学術論文が蓄積されている。

- ・『コミュニティ・ダイバーシティ国際ジャーナル』(*The International Journal of Community Diversity*)
- ・『ダイバーシティ・アイデンティティ国際ジャーナル』(*The International Journal of Diverse Identities*)、
- ・『ダイバーシティ・エデュケーション国際ジャーナル』(*The International Journal of Diversity in Education*)、
- ・『組織ダイバーシティ国際ジャーナル』(*The International Journal of Organizational Diversity*)

2010年には、エメラルド・パブリッシングが『イコアリティ、ダイバーシティ、インクルージョン国際ジャーナル』(*Equality, Diversity and Inclusion : An International Journal*)を創刊し、これまでに800件以上の研究論文を発表している。現在では、主要な学術データベース(ScopusやWeb of Science)でも「diversity」に関連する研究が急増しており、ダイバーシティ研究は世界的な研究領域として確立されている。

〈修士課程で求められる教育研究〉

ダイバーシティ研究は国際的に確立された学問領域であり、ジェンダー・ダイバーシティ研究の拡大とともに、DEI実践の意義や効果についての実証的研究が蓄積されている。先述の通り(1-(1)-iii)、特に2000年代から欧米を中心に、DEIを推進するプロフェッショナルの養成を目的に大学・大学院でのカリキュラムが整備され、DEIの理論研究と実践の融合を図る専門職養成が進んでいる。国際的な動向を見ると、企業や公共機関におけるDEIの重要性の高まりに応じて、学士課程に先んじて修士課程での教育研究が進んでいる傾向がみられる。それは、DEIの課題がその解決のためには高度な専門知識を要し、社会の制度や組織構造と密接に関係するため、学部レベルの一般教育では十分に扱うことが難しいためである。

大学院レベルの教育研究が必要であるのは、以下の点からも明らかである。

① 高度な専門知識と批判的思考の必要性

学部レベルでは基礎的な知識や概念の修得が主眼となる一方、大学院教育は専門知識の深化、先進的な研究手法の修得、批判的思考の育成を目指す。修士課程では、DEIに関する理論や事例、国際政策動向を踏まえた高度な研究が不可欠である。

② 学際的アプローチの重要性

ダイバーシティ科学は、人文科学・社会科学を主とする幅広い分野の知見が融

合する領域である。大学院レベルの教育研究では、学際的な視点から複数のディシプリンを統合し、新たな理論や実践手法を創出することが求められる。

③ 実践的なリーダーの育成

CD0 や DEI Manager のようなポジションに就くためには、現場での実践経験のみならず、理論に基づく戦略的思考やマネジメント能力、そして研究によって裏付けられた深い知識が必要となる。修士課程では、実際の組織課題を研究対象とし、実務者や専門家と連携しながら、実践的な課題解決プロジェクトを通じて、応用力とリーダーシップを養成する。

④ 国際的な研究ネットワークと先進事例への対応

世界的にも、DEI に関する専門性は高度な研究領域として位置づけられており、国際的な研究機関や大学院で専門家の育成が進められている。

こうした潮流に対応するため、日本国内でも国際的な研究ネットワークと連携し、最新の知見を取り入れながら、独自の社会課題に即した研究を発展させる必要がある。

このように、ダイバーシティ研究は、単なる理論研究にとどまらず、多様性に関する社会科学的概念と分析を実践と結びつける学問である。そのため、修士課程においては、「経験的研究」を通じて実際の組織や社会課題に適用できるスキルを養うことが重視される。

日本においても、こうした高度な専門知識を有する人材の育成が急務であり、本専攻の設置はその要請に応えるものである。

iv) ダイバーシティ研究をめぐる日本の現状と本専攻設置の意義

近年、日本国内でも、DEI 推進に寄与する研究・教育機関の設立が活発化している。例えば、東京大学多様性包摂協創センター（2024）、広島大学ダイバーシティ&インクルージョン推進機構・ダイバーシティ研究センター（2023）などが設立され、学術的なダイバーシティ研究の推進がみられる。

また、全国的な学会や組織も誕生しており、日本ヘルスケアダイバーシティ学会、日本地球惑星科学連合のダイバーシティ推進委員会、男女共同参画学協会連絡会などが、多様な分野でダイバーシティ研究の発展を支えている。

さらに、ダイバーシティ関連科目を全学共通科目として開講する大学も増加し、教育レベルでもダイバーシティ推進の動きが拡大している。

しかし、これらの取組は主に学部レベルや研究機関の活動にとどまり、日本国内にはダイバーシティ科学を体系的に学び、高度な専門職業人を育成する大学院課程は存在しない。

すでに確認したように、国際的には欧米諸国を中心にダイバーシティ研究の修士課程が確立され、専門職や研究者の育成が進んでいる。これに対し、日本では学部

レベルでの基礎的な教育は一部進んでいるものの、政策形成や組織マネジメントに携わる高度専門人材や研究人材の養成は、体系的な形では行われていない。その結果、日本では企業や行政の DEI 推進において、国際的な基準に対応できる専門家が不足しており、組織全体のダイバーシティ推進が制度化・体系化されていないという課題がある。このような教育の欠如は、日本における DEI 推進の遅れの一因ともなっており、今後の発展には大学院レベルでの専門教育の確立が不可欠である。

こうした中で、本専攻が設置される意義は次の点で大きい。第 1 に、DEI に関する専門性が求められる現場（企業・公共機関・NPO など）が急速に増え、特にリーダーシップを発揮できる修士レベルの人材が不可欠となっており、本専攻は、そのような社会の要求に応えることができる。例えば、企業においては Chief Diversity Officer (CDO)、DEI マネージャー、ダイバーシティ・コンサルタントといった専門職が確立しつつあり、政府機関や自治体においても、DEI 政策の策定・実施を担う人材の需要が高まっている。特に、既に業界経験のある社会人を受け入れ、即戦力となる修士レベルの専門人材を早期に輩出することが急務である。

第 2 に、ダイバーシティ研究の修士課程を設置することで、国際的な研究・教育ネットワークに参画し、日本のダイバーシティ研究のプレゼンスを確立できる。すでに欧米の大学院ではダイバーシティ研究関連の修士課程が確立しており、国際共同研究や学術交流が活発に行われている。また、留学生の受け入れにおいても、修士課程のプログラムを早期に整備することで、欧米・アジア各国からの留学生を呼び込み、グローバルな研究・教育の場を形成することが可能となる。

第 3 に、すでに存在するダイバーシティ科学を探究したい学生たちの要求に応えることができる。ダイバーシティ研究の分野では、国際的な状況を見ても、学部と大学院のつながりが必ずしも明確でないことは指摘したが、本専攻と本学教養学部との関係は、タフツ大学の状況と近似している。本専攻の基礎となる学部である教養学部では、すべての専修課程に共通する「多文化理解科目」があり、また、全学で展開している「ダイバーシティ課題解決プログラム」の履修生に教養学部の学生が最も多いことから、本専攻に進学する学生の基盤がある。加えて、教養学部だけでなく、ダイバーシティ科学を探究したい社会学、教育学、人文学、国際関係学、経営学などの学問領域を修めた学生にも修士課程が用意されることになる。学士課程で異なる専門領域を学んだ学生が集まる環境は、学際的な視点を持つ研究・実践コミュニティを形成し、ダイバーシティ科学における学際性を強化し、より実践的な教育・研究の場を提供することにつながる。

（５）専攻設置の社会的必要性

い）日本社会におけるダイバーシティをめぐる課題

日本における DEI の推進と実現は、国際社会の中で大幅な遅れをとっており、そ

の課題は多岐に及んでいる。第1に、日本のジェンダー平等が一向に進展していないという課題である【資料8】。世界経済フォーラム（WEF）の「ジェンダー・ギャップ指数」では、日本は主要先進国の中で最下位レベルに位置しており、特に政治・経済分野での女性の参画が大幅に制限されている。

第2に、外国人労働者の増加とそれに伴う多文化共生、異文化理解の問題がある【資料9・10】。政府は労働力不足の解消策として外国人労働者の受け入れを拡大しているが、日本の社会制度は多文化共生を前提としておらず、労働環境の改善や教育支援が追いついていない。特に、日本語を母語としない子どもたちが学習支援を受けられず、教育格差が広がることが問題視されている。

第3に、近年 DEI に取り組む企業は増加しつつあるが、管理職に占める女性の割合が示すように、その取組は十分とはいえない【資料11】。これは、日本の企業文化における年功序列制度や長時間労働の慣習が、女性や多様な人材の登用を阻害する要因になっているためである。

第4に、障害者雇用の拡大が進むなか、組織においても従業員の障害やその特性を十分に理解し、その理念に十分に合致する雇用のあり方を支える人材が不足している【資料12】。

第5に、性的マイノリティの人権をめぐる問題である。2023年に「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」が成立したものの、差別禁止の実効性が不十分であり、トランスジェンダー女性へのヘイトスピーチやトランスジェンダー全体への就職差別、性的マイノリティ全体に対する学校における配慮の欠如など、多くの課題が残されている【資料13】。

第6に、高齢化社会の進行にともない、高齢者の労働の制限や世代間の相互理解の不足が課題として顕在化している。

第7として、第1から第6の課題が交差した複雑な課題（たとえば障害のある外国人女性労働者や、障害のある高齢トランスジェンダーなど）への対応は「課題」としても意識化されていない。

一方で、政府や地方自治体、企業等においては、女性や外国人、障害のある人などの採用が進んでいるものの、これらの人材が十分に活躍できる環境整備や制度設計は未整備の部分が多い。例えば、企業における DEI の取組は、主に外資系企業や一部の大企業に限られており、中小企業ではほとんど進んでいない。

DEI の視点は、女性のみならず置き去りにされてしまいかねない障害者や高齢者、子ども、外国人などを含むあらゆる人々の社会生活、そこでの人間関係におけるウェルビーイングの実現に寄与するイノベーションを生み出さうるものであり、多様化・複雑化が急激に増す現代社会において必要不可欠なものとなっている。

ii) 政府・文科省答申等の高等教育に関する方針との整合性

現代社会は、グローバル化やデジタル化、急速な少子化など多様な変化に直面しており、今後の社会課題の解決に向けた人材育成が急務となっている。こうした状況下で、政府は『2040年に向けた高等教育のグランドデザイン（答申）（平成30年11月26日中央教育審議会）』、『2040年を見据えた大学院教育のあるべき姿～社会を先導する人材の育成に向けた体質改善の方策～（審議のまとめ（平成31年1月22日大学分科会））』及び『我が国の「知の総和」向上の未来像～高等教育システムの再構築～（答申）（令和7年2月21日中央教育審議会）』といった文書を通じ、大学や大学院における教育・研究体制の改革と、未来に適応できる人材の育成を強く訴えている。

ダイバーシティ科学専攻（修士課程）の設置は、以下の点でこれらの政策文書の趣旨と合致し、その課題を実現するものとなっている。

◆「知のプロフェッショナル」を育成する大学院としての役割を果たす（関連する答申：『2040年を見据えた大学院教育のあるべき姿』）

本専攻の設置目的は、DEIに関する高度かつ幅広い知識を基盤とし、DEIの視点から具体的な課題を発見・分析するとともに、リーダーシップやマネジメント能力を発揮しながら他者との協働をはかり、実践的な解決策を創出できる人材を育成することにある。この人材像は、『2040年を見据えた大学院教育のあるべき姿』等で示されている「知のプロフェッショナル」に合致するものである。「知のプロフェッショナル」とは、「高度な専門的知識と倫理観を基礎に自ら考え行動し、新たな知及びそれに基づく価値を創造し、グローバルに活躍する人材」とされており、そこで求められる能力としてあげられている以下の能力は、本専攻の科目のねらいとも一致している。

- ① 論理性や批判的思考力
- ② 広い視野
- ③ コミュニケーション能力
- ④ 他者と共生する力
- ⑤ 創造力・変化への適応力
- ⑥ 主体性と責任感を備えた行動力
- ⑦ データ処理、活用能力

上記の①は共通理論科目、②は基盤課題科目、③～⑥は専門課題科目と課題研究演習、⑦は調査スキル科目で涵養される能力である。

政府答申文書は、変化の激しい社会に対応するため、実践力と専門知識を兼ね備えたリーダーの育成を重視しており、2040年頃に直面する社会の変化に対応すべ

く、大学院が「高等教育の中でもとりわけ知識集約型社会における知の生産、価値創造を先導する「知のプロフェッショナル」を育成する役割を中心的に担うことが期待される存在」としている。

本専攻では、既存の社会科学・人文科学の枠を超え、DEI の実践と理論を統合することで、真に実践的な「知のプロフェッショナル」を育成する点に独自性がある。

◆学際的かつ柔軟なカリキュラムによる知の深化とイノベーションをうみだすダイバーシティ科学専攻（関連する答申：『2040 年を見据えた大学院教育のあるべき姿』）

『2040 年を見据えた大学院教育のあるべき姿』では、学際的かつ柔軟なカリキュラムの重要性が強調されている。当専攻は、社会科学、人文科学を主とする複数分野の知見を統合し、ダイバーシティの視点から DEI 実践及び新たな研究テーマを創出するカリキュラムを展開する。こうした学際的アプローチは、複雑化する社会課題に対して理論と実践の双方から解決策を提示できる人材育成に寄与し、政策文書が求める「社会を先導する人材の育成」を担うものとなっている。ダイバーシティ科学という学問を軸に、実践と理論の融合を重視したカリキュラムは、他の既存の社会科学系大学院にはない特色である。

◆国際的視野と連携によるグローバル競争力の強化に寄与する（関連する答申：『高等教育のグランドデザイン』）

『高等教育のグランドデザイン』では、国際競争力の向上や海外の先進大学との連携が求められている。当専攻は、ダイバーシティ科学が比較的新しい領域の学問研究であるという特性もあり、国際的な最先端の理論と実践を学ぶとともに、国内外の大学や研究機関との交流・共同研究を積極的に推進し、グローバルな視野を持つ人材の育成に努めるものである。こうした取組は、国際的なリーダーシップを発揮できる CDO や DEI Manager の養成に直結し、将来のグローバル市場での競争力強化にも寄与することが期待できる。本専攻では、海外大学とのダブルディグリープログラムや共同研究を推進し、国際対応力を養う教育を提供する。

◆社会連携と柔軟なキャリアパスを確保する（関連する答申：『2040 年を見据えた大学院教育のあるべき姿』）

政府文書は、産学官や地域社会との連携を深めることで、教育の現場が実社会の課題解決に貢献することを求めている。本専攻では、修士課程ならではの高度な専門知識と実践的能力を兼ね備えた人材を育成するため、実践的なプロジェクトやフィールドワークを通じて、学生が現場での課題発見と解決策の検討に取り組む機会を提供する。研究と実践を組み合わせた高度なカリキュラムを通じて、より専門的かつ持続的な実践的経験を積むことができる。本専攻で獲得する能力は、現代の社

会課題に鑑み、さまざまな民間企業、自治体行政、NGO/NPO から求められるものであり、修了者の多様なキャリアパスにつながる。さらに、高度専門職業人材と学術領域の研究人材という二面性を持つ育成方針により、フィールド（実社会）とアカデミア（研究）を往還しながら知識を更新し続ける柔軟なキャリアパスを構築できる点も、政府が提示する「未来に対応した高等教育」の理念と整合している。

◆少子化時代に求められる高度人材育成と大学院教育の必要性に応える（関連する答申：『我が国の「知の総和」向上の未来像～高等教育システムの再構築～』）

『我が国の「知の総和」向上の未来像～高等教育システムの再構築～（答申）』では、18 歳人口が減少する中でも、国際競争力の高まりを受けて、修士・博士課程を修了した高度人材が多様な分野で活躍する社会の実現が不可欠であると指摘されている。特に、人文・社会科学系の分野では、学士課程修了後の就職希望者が多く、修士課程進学率が低い現状が課題とされている。しかし、社会の変化が加速する中で、単なる基礎知識だけではなく、専門的な研究・分析能力や実践的なマネジメント能力を備えた人材が求められており、大学院教育の役割はますます重要になっている。本専攻では、DEI という切り口から、理論と実践を融合させた教育を提供し、社会課題の解決を主導するリーダーを育成する。修士課程であるからこそ、基礎的な知識修得だけではなく、実社会で応用できる高度な研究スキル、政策立案能力、戦略的マネジメント能力を培うことが可能となる。

こうした高度専門職業人の育成は、日本社会における大学院教育の課題に応えるものであり、本専攻の設置が、その実現に寄与するものである。

以上のような点において、ダイバーシティ科学専攻は、政府の高等教育改革のビジョンに合致するだけでなく、これからの日本社会において不可欠な人材育成を担う、新たな大学院教育のモデルとなる。高度な DEI 知識を基盤とする実践的かつ学際的な教育プログラムは、変革期において社会を先導するリーダーの育成に大きく貢献する。

これにより、本専攻は、国内外の多様な現場において実践力を発揮できる高度専門職業人を育成し、未来のグローバル社会に向けたイノベーションを推進する教育機関としての役割を果たす。さらに、本専攻の設置は、日本の大学院教育において「学際的かつ実践的な高度専門職養成」を実現する先駆的な試みとなり、他の大学院プログラムに対しても新たな方向性を示すものとなる。

（6）埼玉大学にダイバーシティ科学専攻を設置する背景と意義

i）埼玉大学におけるダイバーシティ推進の位置づけ

本学は、文系・理系のすべての学部が一つのキャンパスに集約された総合大学で

あり、多様な学問分野の知見が融合しやすい環境を有している。この特性を活かし、多様な人々の知識が領域を越えて交流することで新しい価値を生み出す大学づくりのため、全学を挙げて取り組んできた。令和4（2022）年度からの第4期中期目標期間においては、大学の更なる機能強化を図るため、戦略的・重点的取組を「埼玉大学 Action Plan 2022-2027」として掲げ、4つのVisionの実現に向け教育研究体制及びキャンパスの整備を推進している。その一つに Vision 3「地域のダイバーシティ環境推進拠点機能の強化」を掲げている【資料14】。

こうした目標を掲げる背景には、ダイバーシティ推進に関わるこれまでの取組の実績がある。平成29年から令和4年にかけて、本学は文部科学省の科学人材育成事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」に選定され、その一環としてダイバーシティ推進オフィスを設置した。さらに、令和4年度には、従来のダイバーシティ推進室を「ダイバーシティ推進センター」として再編・拡充し、推進拠点としての機能強化を図った。これにより、キャンパス内だけでなく、地域社会における DEI 推進にも貢献している。

上記の人材育成事業における重要な取組の一つが、県内の研究所、大学、企業を参画機関とする「彩の国女性研究者・技術者ネットワーク」の組織である。5つの研究機関からスタートした同ネットワークは、現在、本学も含め、県内公私立大学、企業、30機関が参画しており、近年急速に拡大している。これらのネットワーク参画機関をつなげ、シンポジウムや研修、大学生のラボ訪問などの取組を展開し、DEI に関わる課題や成果を共有する試みは、本学の地域貢献の確かな基盤となっており、参画機関からの本専攻への強い要望につながっている。

また、大学として参画する埼玉県立大学、埼玉医科大学、東洋大学とは、それぞれの大学と埼玉大学の間で包括連携協定を締結し、ダイバーシティの取組だけでなく、共同研究のコーディネートと支援、学部・大学院における単位互換制度、課外教育プログラムの実施など幅広く研究・教育の連携を図る取組を進めている。こうした基盤は、本専攻の教育研究内容の充実に寄与するものになる。

ii) ダイバーシティ推進センターの役割

ダイバーシティ推進室のセンター化のインパクトは大きく、組織の拡大により数多くの取組を実施することが可能となり、本センターには、遠方の大学からの視察、新規協定打診などの依頼事項が多く寄せられている。本学のダイバーシティ推進センターは、単なる学内の組織ではなく、教育・研究・地域連携の三本柱を軸に、実践的な活動を展開する全国的なモデルケースとなっている。

センターの取組は、女性研究者支援を始めとし、キャンパスにおける DEI 環境を実現するための「①ダイバーシティ環境形成」、「彩の国女性研究者・技術者ネットワーク」を基盤にした「②地域におけるダイバーシティ環境推進とそのための連

携」、さらに、「③ダイバーシティ教育研究推進」など多岐にわたる。これらの取組は、学内においては各部局・部署との横断的な連携を基盤に展開され、地域においては、埼玉大学が位置する、埼玉県・さいたま市はもちろん、県内企業との連携をはかりながら展開されている。

地域行政からの要望も大きく、センターに関わる教員は、埼玉県をはじめ複数の市町村の人権関連、男女共同参画関連の審議会等のメンバーとなっている。さらに、「埼玉県多様性を尊重する共生社会づくりに関する調査」（令和2年実施）では、センター専任教員が協力者として重要な役割を果たしている。また、授業等でも協働している地域ネットワークのひとつであるサイタマ・レディース経営者クラブからの、県知事への提言のための調査への協力依頼に応じたり、DEI 関連の研修にも講師を派遣したりしている。

ダイバーシティ推進センターに配置されている専任教員は、それぞれの研究領域（社会学、障害学、政策科学、教育学等）においてジェンダー、セクシュアリティ、クィア、ダイバーシティの視点からの研究を展開しており、「ダイバーシティ課題解決プログラム」の構想と企画、実施を可能としている。このような研究分野のスタッフによって運営されている本学のダイバーシティ推進センターが、ダイバーシティ科学専攻の教育研究を支える中心的な組織となる。

iii) 特別教育プログラム「ダイバーシティ課題解決プログラム」の実施

令和5年度より特別教育プログラムとして「ダイバーシティ課題解決プログラム」を全学的に展開しており、部局を越えた教育体制のもと、全学の学生たちが学部
の枠を越え、ダイバーシティ関連科目を積極的に履修できる仕組みをスタートさせている【資料15】。本プログラムでは、12単位以上を履修した学生に修了証の交付、デジタル学習履歴証明の発行を行っている。令和6年からは、このプログラムの一部を社会人向け「ダイバーシティ課題解決教育履修証明プログラム」として展開しており、必修科目を含む4科目を履修することで履修証明の交付、デジタル学習履歴証明の発行をおこなっている。このプログラムは、教養学部はもちろん、他学部からのダイバーシティ科学専攻に進学する学生の掘り起こしにつながる。また、本プログラムでの学修は、本専攻に進学した際の基礎的な知識となる。

この教育プログラムが充実した形で実現している背景の一つには、多様な学問分野が一つのキャンパスにあるという本学の特徴がある。実際、本プログラムの科目は、教養、経済、教育、理学、工学、すべての学部の教員が関わり、さらには、埼玉県、さいたま市、地域の企業との共同で実施されている。この地域との協働体制を支えているのが、センターがその組織拡大を図ってきた「彩の国女性研究者・技術者ネットワーク」である。研究機関や大学に限らず、ここに参画する多くの企業の協力を得ることで、現場における DEI の実態や課題を考える場を作り出すことが

できている。

さらには、一つのキャンパスの中で多様な学問分野の教育・研究を網羅する本学の総合知を生かした DEI 視点からの文理融合研究・分野横断研究支援の取組も可能となっている。これまでもセンターが中心となり、「災害・防災」、「性差研究」、「障害」といったテーマでシンポジウムや共同研究の企画を実施してきた。そこでは、工学、社会学、教育学、生命科学・脳科学といった多分野の研究者の異なる視点からの発想が相乗し合うことで、それぞれの研究基盤の問い直しがなされ、さらにそれら成果は、学部生、大学院生たちの学びにも刺激を与えている。

iv) 人文社会科学研究科に位置づける意義

既存の人文社会科学研究科は、哲学・歴史学・文学などの人文学領域と国際関係論・社会学・人類学・地理学などの社会科学領域を持つ文化環境専攻、日本とアジアの文化・社会・歴史・経済・経営・法律などについて統合的、国際的な視野から研究を深める国際アジア専攻、経済・経営・会計・法律・行政などの分野から構成される経済経営専攻の 3 専攻からなる。本研究科の特徴は、人文社会科学の各分野・領域を専門とする幅広い専門性を持つ研究者を多数擁しており、その個々の研究アプローチも、特定のテーマを徹底的に掘り下げるスタイル、分野・領域横断的、学際的に課題に迫るスタイル、また研究成果を社会実装につなげるスタイルなど多様である。

こうした特徴を持つ人文社会科学研究科の中にダイバーシティ科学専攻が位置づくことは、人文科学と社会科学を学問的基盤としているという点、学際的・超学際的アプローチをその特徴とする点、社会課題の解決を目指すという点で適切である。それだけでなく、人文社会科学研究科に本専攻が設置されることは、以下の点で多くのメリットがある。

その第 1 は、既存の専攻の多様な学問分野との様々なコラボレーションが可能となるということである。現専攻の幅広い国際的研究は、ダイバーシティ科学専攻の教育研究の対象と幅を広げることにつながり、院生に多様な学問分野に触れる機会を保障する。その学問的基盤の親和性から、基盤の科目のいくつかは他専攻の教員によって担われる。また、ダイバーシティ科学専攻は、既存分野ごとに分断されていた知識を結びつけ、横断的な視点を提供する。

第 2 に、人文社会科学研究科の既存の領域で学ぶ大学院生の DEI に関する知識や理解を深め、異なるバックグラウンドを持つ学生が互いに学び合う場を提供ことができる。大学院生の共同の学びをつくり出す新専攻の教育は、社会変化に即応し、複雑な課題に対処するための理論と実践を統合する、現代のグローバル社会において重要なスキルを高めることにつながり、多様な職業分野で活躍できる能力の基盤となる。

第3に、ダイバーシティ科学専攻の設置は、他専攻の研究を地域社会が抱える多様な課題解決に結びつける機会を積極的につくり出し、人文社会科学研究科全体が、地域社会や国際社会において新たな課題解決の可能性を提供することが期待できる。社会人入学を推進する新専攻は、DEI 実践をつくり出すリカレント教育、リスキリングを担うことで、これまで社会人のための教育に力を入れてきた経済経営専攻が担ってきた研究科の社会的役割を拡大することができる。

こうしたメリットは、『人文科学・社会科学系における大学院教育改革の方向性 中間とりまとめ～自主的な「問い」の尊重と教育課程として果たすべき責任の両立に向けて～』（令和4年8月3日中央教育審議会大学分科会大学院部会）、『人文科学・社会科学系における大学院教育改革の進行方策について（審議のまとめ）』（令和5年12月22日中央教育審議会大学分科会）が求める大学院教育の方向性の実現に貢献するものでもある。第1にそれは、ダイバーシティ科学の学問的特徴から、学生の幅広いキャリアパスを見据えた教育課程が用意されている。第2に、それぞれのディシプリン、フィールドにおける課題を追究し、その解決策を模索する本専攻は、学生の自主的な「問い」、希望するテーマを追究できる指導体制となっている。本専攻が担う教育研究は、人文科学、社会科学系の高度人材の価値認知を高め、「魅力的で開かれた教育研究環境の構築」を目指すものである。

（7）専攻設置による社会的・学術的貢献

i) 国内及び国際的な学問への貢献

日本においてダイバーシティ研究の大学院教育を設置することは、単に欧米のモデルを移植するのではなく、日本独自の社会課題に対応する新たな学問領域を構築することを意味する。本専攻では、この「日本独自のモデルの構築」を、以下の三層で体系的に展開することで具体化する。

第一に、日本社会に根づく協調性を重視する文化や、制度に内在する同質性の要請が、多様な生き方を持つ人々に制度的不利益をもたらしている現状を踏まえ、それらを批判的に検討しつつ、欧米の理論を再構成した理論的枠組みを構築する。インターセクショナルリティ理論と日本特有の制度的排除を結びつけた視点から、交差する差別構造の分析と日本型 DEI の可能性を探究する。本専攻では、必修科目である共通理論科目を横断的に学ぶことにより理論的基盤を形成し、それを専門課題科目の実践的探究（フィールドワークやアクションリサーチ）を通じて展開・検証する中で独自の理論構築へとつなげていく。

第二に、専門課題科目では、ジェンダー格差、高齢化、移民・外国ルーツの人々との共生など、日本固有の課題に取り組む実証的・実践的研究を展開し、地域や企業との協働型 PBL（Project-Based Learning）を実施する。

第三に、実践知の蓄積と社会実装を重視し、修士論文や特定課題レポートにおい

て、日本型 DEI モデルの構築と政策提言を目指す。これは、専門課題科目の中で取り組んだ DEI 課題の解決プロセスを踏まえ、課題研究演習Ⅲ・Ⅳにおいて集約・理論化される。

これにより、学術と社会実践の両面から「日本発のダイバーシティ科学モデル」を構築していくことを目指す。このような日本社会の文脈に即した DEI 推進の理論と実践の構築は、国際的なダイバーシティ研究の発展にも寄与する。

ii) 日本におけるダイバーシティ課題解決への貢献（展望）

ダイバーシティ科学の発展と拡大は、先述した多岐にわたる日本の DEI 問題に対し、次のような可能性を拓く。

①（企業）企業における組織文化の変革とイノベーションの促進

柔軟で多様な働き方の導入と、それによる多様な人材が活躍する環境を促進する。多様な人材の活躍は、イノベーションを促進し、企業の国際競争力を向上させる。

②（社会）脆弱な立場にある人々の包摂

DEI 施策の充実により、女性、外国人労働者、障害者、性的マイノリティ、高齢者が安心して生活・就労できる環境を構築する。

③（教育）多様性を尊重する次世代リーダーの育成

学校を含む教育機関での DEI 促進によって、多様性を尊重する次世代を育成し、公正な社会の実現を支援する。

④（政策）多様性を包摂する政策立案

政策決定の場に DEI の視点を導入し、移民政策、少子高齢化政策を、多様な立場の視点から検討する。

本専攻の最終的な目標は DEI の維持と深化が継続的に行われるシステムの確立である。DEI の課題は、社会の発展と変化に伴い次々と生起することから、DEI 実践の評価による改善は不断につづけられる必要がある。そのためには、構造的な差別や不平等の是正に価値がおかれる社会、SDGs が掲げる「誰一人取り残さない」グローバル社会の構築に寄与する、DEI リテラシーを備えた次世代リーダーの育成が不可欠である。

iii) 地域への貢献—埼玉県施策と連携し、ダイバーシティ推進拠点となる

本専攻は、埼玉県におけるダイバーシティ推進の拠点として機能し、地域社会への貢献を果たす。埼玉県は、首都圏に位置し、全国の中でも数少ない「転入超過」県である。そのため、人口増加とともに多様な社会課題（外国人労働者の増加、ジェンダー平等、ワークライフバランスなど）を抱えており、全国的な DEI 推進のモデルケースとなるポテンシャルを有している。そのため、埼玉県と本専攻が連携し、地域社会のニーズに即したダイバーシティ施策を支援することは、本専攻の意義をより強固なものとする。

実際、埼玉県では、令和 4 年 7 月、すべての人の人権が尊重される社会の実現を目的とする「性の多様性を尊重した社会づくり条例」を制定し、性の多様性を尊重した社会づくりに関する施策を総合的かつ計画的に推進するための基本的な計画として、令和 5 年から 7 年にかけての「埼玉県性の多様性を尊重した社会づくり基本計画」を策定している。この基本計画策定にあたっては、本学ダイバーシティ推進

担当副学長が「埼玉県 性の多様性に関する施策推進会議」の委員長を務め、センター専任教員の一人が委員として参画している。本教員は、埼玉県教育局が令和 2 年に実施した学校における性の多様性に関する実態調査も行っている【資料 16】。

また、埼玉県は多様な働き方推進課を設置し、男性の育休取得増などワークライフバランスの課題にも力を入れている。さらに、令和 6 年 4 月には、県知事が記者会見において「ジェンダー主流化」の推進を打ち出し、「埋もれていた男女各々の視点を取り入れた取組を進め、誰もが暮らしやすい埼玉県を目指す」という方針が示されている【資料 17. 18】。

今後、本専攻の設置により、ダイバーシティ推進に関する実証的研究や政策提言を進めることで、埼玉県を全国的な DEI 推進の先進地域とすることを目指す。

2. 修士課程までの構想か、又は、博士課程の設置を目指した構想か。

博士課程の設置を目指した構想である。

本専攻の修士課程は、社会的実践力を備えた高度専門職業人と複合的学術領域の研究人材を養成することを主目的としているが、将来的には博士課程を設置し、より専門的かつ理論的な研究を深化させ、ダイバーシティ科学の発展に貢献することを目指す。博士課程の設置は、修士課程を補完し、専攻の社会的意義とともに、学術的価値を一層高めるものである。

また、博士課程の設置は、中央教育審議会が示す大学院教育改革の目標に一致し、学際的・実践的な高度専門職業人及び研究者の育成という大学院教育の使命にも合致する。

まずは修士課程の確立を最優先とし、その教育・研究基盤の充実を経た上で、博士課程設置に向けた具体的な準備を進めていく。

3. 研究科・専攻等の名称及び学位の名称

埼玉大学人文社会科学研究科に位置付く本専攻名は、多様な差異が差別や格差に結びついてきた歴史と社会構造を重視し、「多様性の構造的理解とその実践的応用」をその教育研究のコアとすることから「ダイバーシティ科学」とする。英文表記においては、欧米を中心とする、DEI 実践を実現する国際的な研究領域として確立されている「Diversity Studies」を採用する。

(1) 研究科・専攻名称

人文社会科学研究科ダイバーシティ科学専攻

Graduate School of Humanities and Social Sciences

Department of Diversity Studies

(2) 学位の名称

修士（ダイバーシティ科学）

Master of Arts in Diversity Studies

〈diversity science ではなく diversity studies を採用する理由〉

国際的な研究動向を踏まえると、diversity science と diversity studies はそれぞれ異なる学問的枠組みを持ち、本専攻の目的により適合するのは diversity studies である。

・学問的範囲の違い

diversity studies：文化的、社会的、歴史的視点から多様性を探究し、人文・社会科学のアプローチをとる。質的研究、理論的分析を重視し、歴史的・哲学的視点を基盤に、社会的公正や平等の実現を目指す。

diversity science：主に心理学、認知科学、行動科学などの実験・定量分析を通じて、多様性に関する課題を科学的手法で分析し、社会的・組織的改善に結びつける。

・教育課程との整合性

本専攻の教育課程は、多様性に関する社会科学的視点を中心に据えた体系的なプログラムとして構築されている。具体的には、以下の3つの柱を軸に編成されている。

- ① **理論的基盤の確立**：多様性の歴史的・社会的文脈の理解を重視
- ② **理論の実践的応用**：これまでの多様性理論の応用の実際と方法を学び、自らの課題解決に挑戦する
- ③ **社会科学的な研究手法と協働スキルの獲得**：研究に適切な調査手法を獲得し、課題解決の方法を探究し、実践し、評価する

上記の整理を踏まえると、本専攻の目的、育成する人材像、社会的役割とそれを達成するための教育プログラムからは、社会科学的アプローチをとる diversity studies がより適切である。大学院生の研究課題によっては、当然ながら定量的なデータ分析が行われ、上記の diversity science のアプローチをとる研究がなされることは想定される。しかし、本専攻の教育研究の基盤が社会科学的アプローチにあることを踏まえ、国際的に確立された diversity studies の枠組みを採用する。

また、本専攻の名称となる「ダイバーシティ科学」の「科学」とは、人文・社会科学的アプローチの重要性を強調するものである。近年では、人文科学・社会科学その価値が再確認され、令和5年12月に大学分科会がまとめた『人文科学・社会科学系における大学院教育の振興方策について』等、大学院に関連する政府答申でも社会科学分野の大学院教育の重要性が強調されている。「ダイバーシティ科学」という名称は、大学院教育における人文・社会科学分野の重要性を強く意識するも

のである。

〈専攻名称及び学位名称の国際通用性〉

欧米を中心に展開しているダイバーシティ関連修士課程【資料3】（再掲）の学位名称例を見ると、その多くが Master of Arts を使用しており、その後に “in 〜” という形で各修士課程の特徴を示す名称を付している。例えば、タフツ大学は Master of Arts in Diversity, Equity, Inclusion, and Justice Leadership、セント・トーマス大学は Master of Arts in Diversity Leadership など、それぞれの修士課程の設置趣旨が国や地域社会特有の課題に応じて多岐にわたるため、“in 〜” 以下の名称も多様である。

しかしながら、各大学のダイバーシティ関連修士課程の主な目的や学修内容には多くの共通点が認められ、それは、本専攻の教育課程の3つの柱、すなわち、①理論的基盤の確立、②理論の実践的応用、③社会科学的な研究手法と協働スキルの獲得、と近似するものであり、上述の社会科学的アプローチをとる diversity studies と総称するに相応しい内容となっている。そのため、本専攻の専攻名称を「ダイバーシティ科学専攻」(Department of Diversity Studies) とし、学位名称を「修士(ダイバーシティ科学)」(Master of Arts in Diversity Studies) とすることは、本専攻の教育課程と合致するだけでなく、国際通用性も担保することになる。

4. 教育課程の編成の考え方及び特色

(1) 教育課程編成の考え方

本専攻設置の目的は、DEI に関する高度かつ幅広い知識を基盤とし、DEI の視点から具体的な課題を発見・分析するとともに、リーダーシップやマネジメントを発揮しながら他者との協働をはかり、実践的な解決策を創出できる人材を育成することにある。ここでいう「リーダーシップ」及び「マネジメント能力」を、単なる統率力や管理能力としてではなく、DEI を基盤とする協働的・創発的な実践力と位置づけており、教育課程全体を通じてその涵養を目指す体系的設計を行っている。そのため、学位を認める水準としてディプロマ・ポリシーを以下のとおり定める。

〈ディプロマ・ポリシー〉

以下の能力を獲得すること

- ① 様々な差異から生起する現象の複雑さを理解し説明できる能力
- ② 分野横断的な DEI 実践の知識の修得とそれらを活用する能力
- ③ 自らのフィールドにおける DEI 課題を発見し、総合的かつ分析的に問題を把握する能力
- ④ 調査法を理解・修得し、エビデンスに基づいた分析ができる能力
- ⑤ ダイバーシティ科学の学問的知見とエビデンスに裏付けられた具体的課題解決策を提示しうる能力
- ⑥ 多様な他者とコミュニケーションし、協働しながら課題解決に取り組める能力

ディプロマ・ポリシーに基づき、本専攻では、理論的基盤・社会認識・実践的スキルを体系的に保障するカリキュラムを編成する。カリキュラム・ポリシーを以下のとおり定める。

〈カリキュラム・ポリシー〉

- ① 「共通理論科目」では、様々な差異から生起する現象の複雑さを理解し説明する方法を獲得するための基礎理論を統合的に修得ポリシーさせる
- ② 「基盤課題科目」では、様々な分野・領域において、ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン：多様性・公平性・包摂性（以下「DEI」という。）の視点からどのような課題が提起され、どのような DEI 実現の実践がなされてきたのかを探究し、自らの学問領域・研究分野、社会、文化、個別環境における課題発見につなげる実践的な学知を修得させる
- ③ 「調査スキル科目」では、実践学としてのダイバーシティ科学における課題の抽出とその分析、解決策の探究において必須の調査スキルを修得させる
- ④ 「専門課題科目」では、特定課題を DEI の視点から検討し、実践的課題の分析能力と課題解決に向けた応用能力を修得させる
- ⑤ 「課題研究科目」では、学生の主体性を重視した報告と多様な専門分野の学生及び教員との討論を中心とした学びを展開し、研究成果を修士論文、特定課題レポートにまとめることにより、協働して課題解決に取り組むとともに、それぞれの専門分野における DEI 課題の具体的解決策を提示しうる能力を修得させる

本専攻において学位を認める水準は DEI 推進に資する研究理論を包括的に学び、これを統合的に理解する力を有することに加え、現段階における DEI 実践の到達点と課題を的確に把握し、自らの DEI 実践を他者と協働しながら創造し、その成果を評価できる能力を備えていることに置かれている。すなわち、理論的基盤とそれに基づく社会課題への認識、その課題に対応する実践的スキルの修得を保障することが、本専攻の教育課程の中核をなす。

この理念に基づき、本専攻の教育課程は、ダイバーシティ科学の根幹をなす「多様性の構造的な理解」を深める共通理論科目を基盤とし、その理論を現実の課題解決へとつなげる基盤課題科目、さらに、実際の社会課題に対する応用力を培う専門課題科目及び調査スキル科目へと段階的に展開されている。これらの科目は、相互に連動し、学生が理論と実践を往還しながら、確かな力量を段階的に育成できるよう体系的に編成されている。また学生は、それぞれの専門性や関心に応じたフィールドにおける DEI 実践の創造を目指し、既存の学問分野や研究領域を横断的に接続する思考と行動力を獲得する必要がある。専門課題科目におけるフィールドワークや課題研究科目は、まさにこのような教育目標を達成するための重要な学修機会となる。

本専攻では、このように構築された教育体系により、学部教育で培われた基礎知識をより高度な理論構築へと発展させ、実践的解決策の創出へと導くことを目指す。そして、DEI に関する高度な専門性を備え、国内外において 多様性の推進を牽引する CD0 や DEI Manager といった専門的リーダーの育成を可能にする大学院教育のモデルケースとなることを志向している。

こうした考え方に立つ本専攻の教育課程及び研究指導のあり方は、『新時代の大学院教育—国際的に魅力ある大学院教育の構築に向けて—答申』で強調されている「大学院教育の実質化—教育の課程の組織的展開の強化」に則ったものである。特に、「人材養成の目的、教育目標の明確化」、専攻の専任教員を中心とした「体系的な教育プログラムの編成・実践」、「学位授与へと導くプロセスの管理及び透明化」といった視点を重視し、専攻としての一貫した教育と研究の質保障に取り組むものである。

加えて、本専攻では学位授与時における学修成果を明確に設定しており、具体的には、DEI に関する理論的知識の体系的な理解、社会的課題に即した実践的解決力、他者との協働を通じた課題探究力、そして研究成果を社会に発信する力を有することが求められる。これらの到達目標を達成することが、本専攻における大学院教育の到達点であり、学位取得の根拠となる。

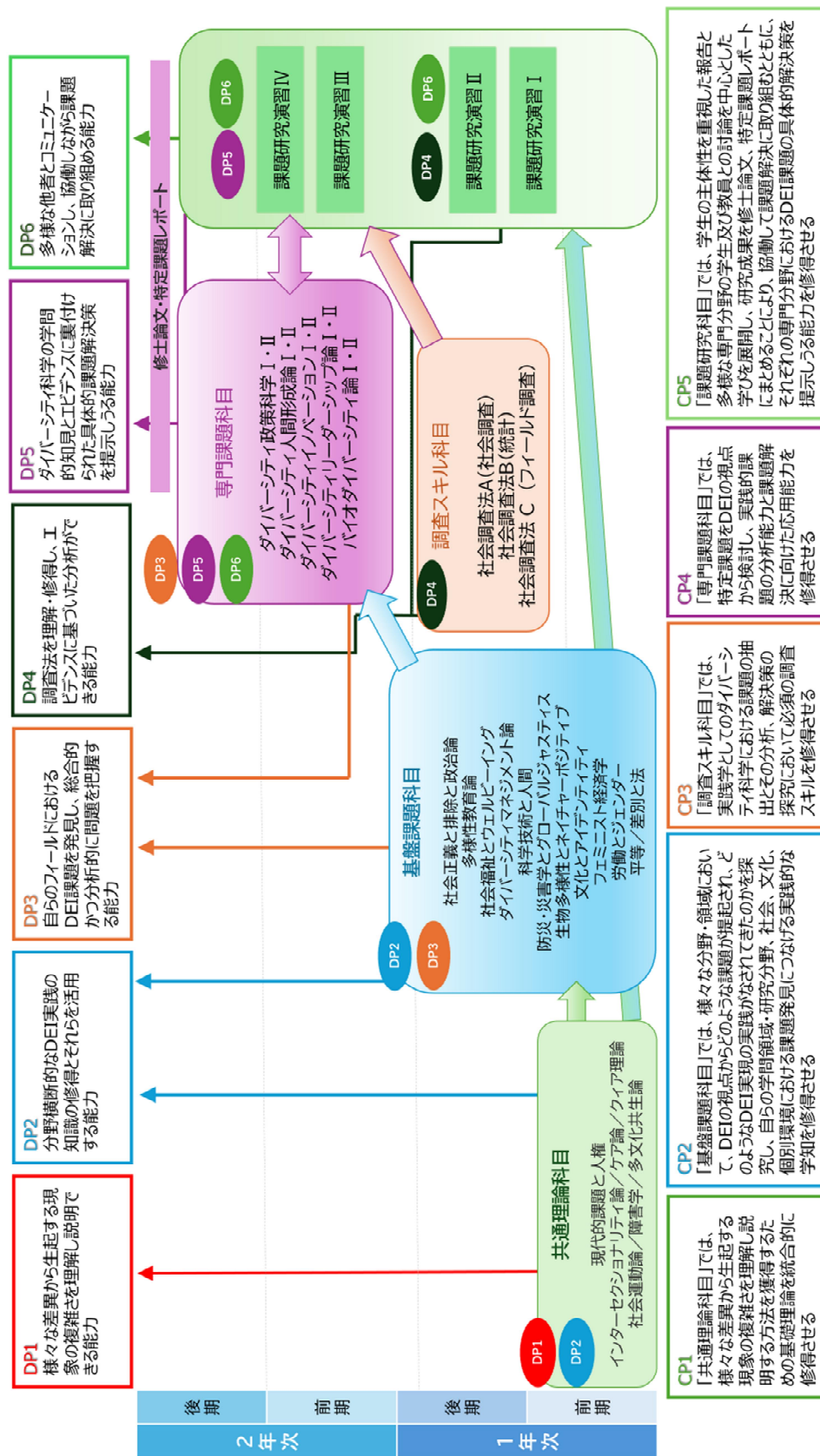


図 1 ダイバーシティ科学専攻 カリキュラム・ツリー

（２）教育課程の特色

本専攻の教育課程は、理論的理解を基盤としつつ、それを実践的応用へと展開していく往還的な学修構造を特徴としており、この点は以下の５つの特色に具体化されている。

第１の特色は、多様性を科学的にとらえるための共通理論を、関連づけながら統合的に学修できる点である。共通理論科目群にある科目は、これまで教養リテラシーレベルとして個別に扱われることが多かったが、本専攻ではそれらを横断的・統合的に位置づけ、学際的な視野での理解を可能にする構成を採用している。多様性が社会課題として認識されるに至った歴史的経緯を踏まえつつ、各理論の関係性と相互作用を理解することが求められる。とりわけ、インターセクショナルリティ論は、複雑化する社会課題の分析を可能にする中核的理論として位置づけられており、共通理論科目の中でも重要な役割を担っている。

第２の特色は、これまでに蓄積されてきた DEI 実践の実際を、異なる文脈や分野を横断的に学修できる機会が設けられている点である。基盤課題科目では、従来、個別課題として取り上げられていたトピックを、専門的な理論と関連づけて総合的にとらえ、他の領域との関係性の中で再考する学びを提供する。複数の教員が学問領域を超えて共同で授業を行うなど、領域横断的な知の交流と協働によって、学生自身が視野を広げ、柔軟かつ多面的な課題発見力を養う構成となっている。

第３の特色は、それぞれの専門領域やフィールドにおける DEI 実践を創造・実装する力を育成するため、具体的な課題設定からその解決方法の立案・実施までを一貫して学ぶ専門課題科目群が設けられている点である。これらの科目群は、修士論文や特定課題レポートといった研究成果の創出に加えて、実践の根拠となるエビデンスの蓄積を重視しており、データの収集と分析、実験、理論構築を通してダイバーシティ科学の学術的発展にも寄与する。また、これらの実践力を支えるための調査スキル科目群では、質的・量的調査手法や統計的分析技法、倫理的配慮を含む実践的研究スキルの修得を目指しており、学生が理論を現場に応用するための重要な基盤を形成する。

第４の特色は、他者との共同・協働を通じて実際の社会課題の解決に挑戦する学びの場が教育課程全体に組み込まれている点である。DEI 実践の創造において、他者との対話や協働は不可欠のスキルであり、このスキルは、１年次の「現代的課題と人権」をはじめとした複数の科目で一貫して重視されている。中でも課題研究科目では、学生がそれぞれの課題意識を持ち寄り、議論を通じて他者と共に考える機会を得ることで、共同的な知の生成と創造的な実践のあり方を学ぶことができる。

第５の特色は、「生物多様性」や「ネイチャーポジティブ」を DEI の課題と横断的に関連づけ、教育課程に組み込んでいる点にある。社会的多様性と生物多様性はいずれも、単一性・画一性によって生じる脆弱性を克服し、多様な存在が共存する

ことで持続可能な社会・生態系を構築しようとする点で共通しており、その根底には、包摂・尊重・共生といった倫理的価値の共有がある。このような原理的共通性に基づき、両者を横断的に学ぶことは、現代的課題への実践的応答につながる。

こうした視点は国際的にも広まりつつあり、2022 年採択の「昆明・モントリオール生物多様性枠組み」では、「女性、若者、先住民の参加」「ジェンダー平等」などが生物多様性政策の柱として明示されている。これを受けた日本の「生物多様性国家戦略 2023-2030」や埼玉県の「生物多様性保全戦略 2024-2031」とも連動し、本専攻では人間と自然の関係性を含む広義のダイバーシティを探究する教育を通じて、地球規模課題に対応できる次世代の DEI 実践者の育成を目指している。

これらの特色により、本専攻では、教育研究上の目的である「多様で複雑な現代社会が直面する DEI 課題の学際的探究とその解決に向けた実践的能力の育成」を達成するための教育課程が体系的に構築されている。履修科目によるコースワーク及び研究指導を通じて、学生はコミュニケーション能力と発信力を備え、持続可能な社会の形成・発展に貢献する高度専門職業人・研究者としての力量を養うことが期待される。

i) 共通理論科目（必修科目：1 年次前期）

「現代的課題と人権」をはじめとし、インターセクショナルリティ論、ケア論、クィア理論、社会運動論、障害学、多文化共生論のすべてを履修する。これらの科目は、国際的かつ最先端の理論を理解するためのものとなる。

「現代的課題と人権」は、本専攻に入学した大学院生が、現代社会の人権課題における DEI の視点の重要性と共に、インターセクショナルリティ論、ケア論、クィア理論、社会運動論、障害学、多文化共生論を関連させ、横断的に考えることができるための機会をつくり出す。初年次に対面で行われる本科目は、双方向的な議論によって協働的姿勢を実践的に身につける場であり、リーダーシップ及びマネジメント能力育成の出発点となる。

「現代的課題と人権」のみ、対面（リアルタイム遠隔を含む）で実施するが、上記の他の科目はすべてオンデマンドで実施する。ただし、オンデマンド科目では、各自が取り組む課題を設定する。

ii) 基盤課題科目（選択必修科目：1～2 年次前期）

政治、法、教育、医療・福祉、経済、労働、科学技術、環境等の様々な分野・領域において、DEI の視点から、これまでどのような課題が提起され、どのような DEI 実現の実践がなされてきたのかを探究することによって、自らの学問領域・研究分野、社会、文化、個別環境における課題発見につなげる応用力を育む。本科目群の科目も、海外の研究者との研究交流、関連する国際学会などへの参加などによ

って、国際的かつ最先端の実践を学ぶ機会となる。10 科目から最低 3 科目を履修する。

iii) 調査スキル科目（選択必修科目：1 年次後期）

実践学としてのダイバーシティ科学における課題の抽出とその分析、解決策の探究において必須の調査スキルを修得する。「社会調査法 A（社会調査）」、「社会調査法 B（統計）」、「社会調査法 C（フィールド調査）」の中から、それぞれの研究デザインに応じた科目を最低 1 科目選択する。

iv) 専門課題科目（選択必修科目：2 年次）

学生の課題意識の深化と研究課題の明確化、その課題の具体的な解決を図るための方策を探究し、修士論文及び特定課題レポート作成の基礎とする。それぞれの研究課題に応じ、最低 1 科目はⅠとⅡを通して履修する。

Ⅰでは DEI の視点から自らの研究領域における理論を深め、それぞれの研究領域、フィールドにおける DEI 実践の課題を追究し、実践方法を検討、実施を準備する。Ⅱでは、フィールドワーク、アクションリサーチ等の実施、分析、評価を進め、修士論文、特定課題レポートの基盤をつくる。

本科目は、各学生が自ら設定した研究課題に基づき、フィールドにおける関係者との協働やアクションリサーチを通じて、課題解決のためのプロセス全体をマネジメントすることが求められる。これにより、実地における調整力・合意形成力・評価力といったマネジメントの実践的スキルが涵養される。

本科目群は、大学院生の研究課題に応じ、複数の教員が指導に関わり、各受講学生の主体性を重視した報告と討論を中心に共同的な学びとして展開される。

v) 課題研究科目（必修科目：1～2 年次）

本科目では、大学院生間の課題の共有、ディスカッションの機会を積極的につくり、それぞれの専門分野において DEI の視点がどのように活かされているのかについての共有を促していく。研究テーマの探索、先行研究のレビュー、研究計画の作成とその具体化、研究の途中経過のまとめ、年 4 回程度の研究発表も含めた修士論文作成の指導を、主指導教員及び副指導教員を中心に、関連する他の教員及びフィールド先と共同で行う。これら論文作成過程における共同の学びは、より実践的な DEI 実現のイメージを広げることにつながる。

課題研究演習Ⅰ・Ⅱ（1 年次）では、共同的な学びの機会によって、共通理論科目、基盤課題科目をさらに深める機会をつくり出し、それぞれの課題に対する柔軟な思考能力、分野横断的かつ複眼的な視野の涵養を図る。それによって、自らの課題意識を深化させるとともに、主指導教員及び副指導教員による論文作成等に必

要なスキルの修得に向けた研究指導のもと、修士論文、特定課題レポート作成にあたっての理論的基盤を明確にする。

課題研究演習Ⅲ・Ⅳ（２年次）では、それぞれの専門分野における DEI 課題の探究・研究課題を明確にし、研究成果を修士論文、特定課題レポートにまとめていく。本研究科指導教員と大学院生の専門領域の副指導教員、フィールド先との連携を図りながら、修士論文、特定課題レポートの完成を目指す。

１～２年次にわたる「課題研究科目」は、学生間・教員間・フィールド先との共同作業を通じた学際的・実践的協働の場として機能する。研究計画の構築、進行管理、成果発表を含む一連のプロセスを通して、実践的リーダーシップの育成が体系的に行われる。

表2 ダイバーシティ科学専攻 カリキュラム・マップ

区分	授業科目名	単位数		備考	単位数	DP1	DP2	DP3	DP4	DP5	DP6
		必修	選択			複雑性の理解・説明	分野横断的知識の修得	フィールド課題の探索	調査法の理解・修得	課題解決の提示	他者との協働と実践
共通理論科目	現代的課題と人権	1			7	◎	○				○
	インターセクショナリティ論	1				◎	○				
	ケア論	1				◎	○				
	クィア理論	1				◎	○				
	社会運動論	1				◎	○				
	障害学	1				◎	○				
	多文化共生論	1				◎	○				
基盤課題科目	社会正義と排除と政治論		2	左記科目については6単位以上を履修すること。	6		◎	○			
	多様性教育論		2				◎	○			
	社会福祉とウェルビーイング		2				◎	○			
	科学技術と人間		2				◎	○			
	ダイバーシティマネジメント論		2				◎	○			
	防災・災害学とグローバルジャスティス		2				◎	○			
	生物多様性とネイチャーポジティブ		2				◎	○			
	文化とアイデンティティ		2				◎	○			
	フェミニスト経済学		2				◎	○			
	労働とジェンダー		2				◎	○			
	平等／差別と法		2				◎	○			
調査スキル科目	社会調査法A(社会調査)		1	左記科目については、1単位以上を履修すること。	1				○		
	社会調査法B(統計)		1						○		
	社会調査法C(フィールド調査)		1						○		
専門課題科目	ダイバーシティ政策科学Ⅰ	2		① 左記科目については、以下の①及び②の履修方法により8単位以上を修得すること。 ② ①以外の科目から4単位以上を修得すること。 なお、教育上有益と認める場合に限り、他専攻・他研究科の科目を4単位まで含めることができる。	8			◎		○	○
	ダイバーシティ政策科学Ⅱ	2								◎	○
	ダイバーシティ人間形成論Ⅰ	2						◎		○	○
	ダイバーシティ人間形成論Ⅱ	2								◎	○
	ダイバーシティイノベーションⅠ	2						◎		○	○
	ダイバーシティイノベーションⅡ	2								◎	○
	ダイバーシティリーダーシップ論Ⅰ	2						◎		○	○
	ダイバーシティリーダーシップ論Ⅱ	2								◎	○
	バイオダイバーシティ論Ⅰ	2						◎		○	○
課題研究科目	課題研究演習Ⅰ	2			8				○		◎
	課題研究演習Ⅱ	2							○		◎
	課題研究演習Ⅲ	2								◎	○
	課題研究演習Ⅳ	2								◎	○
単位数合計		15	15		30						

※主となるDPに◎を付している

5. 教育方法、履修指導、研究指導の方法及び修了要件

(1) 教育方法

本研究科では、「1. 設置の趣旨及び必要性」及び「4. 教育課程の編成の考え方及び特色」に基づき、個々の学生の学修及び課題研究を成就させるために、授業科目の授業及び研究指導をもって行う。

i) 授業科目は、「共通理論科目」、「課題研究科目」を必修科目とし、「基盤課題科目」、「調査スキル科目」、「専門課題科目」を選択必修科目とする。これらを段階的、体系的に履修することにより、DEI に関する課題探索能力とその課題解決能力の獲得を目指す。そのための、履修指導を実施するとともに、教員の共同的な指導体制を整備する。必修科目には本研究科専任教員全員が関わり、学生が個々の専門的な領域のみにとどまることなく、隣接する学問分野の視点から諸課題に関わる幅広い課題探究、課題に対する柔軟な思考能力、分野横断的かつ複眼的な視野の涵養を図り、それを踏まえ専門領域の深化を目指すように指導する。

なお、学際的・超学際的アプローチを特色とする本専攻において、各自の研究に必要な場合、他専攻、他研究科の科目履修を4単位まで認める

ii) 社会人大学院生の履修を視野に、「現代的課題と人権」を除く共通理論科目、調査スキル科目は、オンデマンド授業で実施する。基盤課題科目は対面を基本とするが、必要に応じてリアルタイム遠隔授業、ハイフレックス授業を活用する。専門課題科目Ⅰ及び課題研究演習は、さまざまな観点から、自ら設定した課題を検討するため、大学院生間のディスカッションの機会を積極的に作り出し、柔軟な思考、複眼的なものの見方を身につけていくため、原則対面による演習形式で実施するが、必要な場合は、一部、リアルタイム遠隔授業、ハイフレックス授業も取り入れるなど柔軟に対応する。専門課題科目Ⅱでは、具体的な DEI 実践の経験をフィールドワークの中で実際に取り組む。フィールドは、学生の希望と主体性を尊重しながら、それぞれの指導教員が調整する。

(2) 履修指導

本専攻の特徴から、多様なバックグラウンドを持つ学生の入学が推測される。それを補完するために、入学時のオリエンテーションを充実させるとともに、必要に応じて、大学院入学の早い段階で、ダイバーシティ科学の専門領域に必要な共通の理論や方法論を修得できるよう、ダイバーシティ課題解決プログラムの履修をうながすことも含めサポートする。

大学院入学時に実施する新入生オリエンテーションでは、本専攻における教育研究の方針と目的を確認するとともに、それぞれの修了後の目標に応じた履修モデルの説明などを行い、履修指導のもと履修計画を策定する。専攻がスタートした2年

目からは、2年生によるアドバイスの機会をつくる。学年のタテのつながりは、他者との共同・協働を重視する本専攻の実践を強化するものになる。

社会人学生に対しては、長期履修制度及び特定課題レポートの選択についての説明を行う。状況と希望に応じ、長期履修、特定課題レポートによる修了を認め、履修計画を立てる。なお、学年担任制度により、主指導教員とともに在学期間における一貫した履修相談及び指導を行う体制とする。なお、特定課題レポートとは、すでに具体的なフィールドでの職業的・社会的経験を持つ社会人学生が、そのフィールドにおける実務的課題の解決を企図するアクションリサーチの成果を研究としてまとめるものである。

(3) 履修モデル

以下で示す本専攻の履修モデルは、DEIに関する専門的知見と、学際的な視野・方法論を統合的に育成するため、「専攻分野」と「基礎的素養を涵養する関連分野」を区分し、それぞれを体系的に位置づけている。

共通理論科目及び専門課題科目は、DEIに関する理論的理解と応用的課題認識を深める専攻分野として設定されており、学生は初年度において理論的基盤を確立したうえで、2年次以降のフィールド課題に展開していく構成となっている。

一方、質的・量的調査手法や分析技法、倫理的判断力といった実践的能力の育成を担う調査スキル科目群は関連分野であり、研究計画の立案から課題実践・評価に至るまでの一連のプロセスを支える基礎素養の獲得を目的とする。また、基盤課題科目の内容には、社会学、教育学、ジェンダー・障害学などの隣接領域に関する知識が含まれており、多様な社会文脈を横断的に理解する力を養成する。

このように、専攻の専門性とそれを支える関連素養とを段階的かつ体系的に組み合わせた履修モデルにより、DEI課題に対する多面的アプローチと実践的解決力の育成を目指す。

ア 学部卒業生（教養学部出身①）

想定される院生の背景：教養学部卒業生で貧困と人権課題に関心があり、将来は自治体の DEI 施策を企画運営するリーダーを目指す

表 3-1 学部卒業生（教養学部出身①）

※ 各授業科目とDPとの対応は、主たるDP（◎）についてのみ示している。

		1年次				2年次			
		第1ターム	第2ターム	第3ターム	第4ターム	第1ターム	第2ターム	第3ターム	第4ターム
DP1	複雑性の理解・説明（共通理論科目から）	現代的課題と人権 インターセクショナルリティ論 ケア論 クィア理論	社会運動論 障害学 多文化共生論						
DP2	分野横断的知識の修得（基盤課題科目から）			平等／差別と法 労働とジェンダー	平等／差別と法 労働とジェンダー	社会福祉とウェルビーイング	社会福祉とウェルビーイング		
DP3	フィールド課題の探索（専門課題科目から）					ダイバーシティ政策科学Ⅰ ダイバーシティリーダーシップ論Ⅰ	ダイバーシティ政策科学Ⅰ ダイバーシティリーダーシップ論Ⅰ		
DP4	調査法の理解・修得（調査スキル科目から）				社会調査法A（社会調査）				
DP5	課題解決策の提示（専門課題科目・課題研究科目から）							ダイバーシティ政策科学Ⅱ ダイバーシティリーダーシップ論Ⅱ 課題研究演習Ⅲ	ダイバーシティ政策科学Ⅱ ダイバーシティリーダーシップ論Ⅱ 課題研究演習Ⅳ
DP6	他者との協働と実践（課題研究科目から）	課題研究演習Ⅰ	課題研究演習Ⅰ	課題研究演習Ⅱ	課題研究演習Ⅱ				
	単位数	5	4	3	4	4	4	3	3
計									30

イ 学部卒業生（教養学部出身②）

想定される院生の背景：教養学部卒業生でダイバーシティ・マネジメントに関心があり、将来はグローバル企業でDEI 視点を活かした企画運営ができるリーダーを目指す

表 3-2 学部卒業生（教養学部出身②）

※ 各授業科目とDPとの対応は、主たるDP（◎）についてのみ示している。

		1年次				2年次			
		第1ターム	第2ターム	第3ターム	第4ターム	第1ターム	第2ターム	第3ターム	第4ターム
DP1	複雑性の理解・説明（共通理論科目から）	現代的課題と人権 インターセクショナリティ論 ケア論 クィア理論	社会運動論 障害学 多文化共生論						
DP2	分野横断的知識の修得（基盤課題科目から）			ダイバーシティマネジメント論 フェミニスト経済学	ダイバーシティマネジメント論 フェミニスト経済学	文化とアイデンティティ	文化とアイデンティティ		
DP3	フィールド課題の探索（専門課題科目から）					ダイバーシティリーダーシップ論Ⅰ ダイバーシティイノベーションⅠ	ダイバーシティリーダーシップ論Ⅰ ダイバーシティイノベーションⅠ		
DP4	調査法の理解・修得（調査スキル科目から）				社会調査法A（社会調査）				
DP5	課題解決策の提示（専門課題科目・課題研究科目から）							ダイバーシティリーダーシップ論Ⅱ ダイバーシティイノベーションⅡ	ダイバーシティリーダーシップ論Ⅱ ダイバーシティイノベーションⅡ
DP6	他者との協働と実践（課題研究科目から）	課題研究演習Ⅰ	課題研究演習Ⅰ	課題研究演習Ⅱ	課題研究演習Ⅱ	課題研究演習Ⅲ	課題研究演習Ⅲ	課題研究演習Ⅳ	課題研究演習Ⅳ
	単位数	5	4	3	4	4	4	3	3
計									30

ウ 学部卒業生（理系）

想定される院生の背景：ダイバーシティ課題解決プログラムを履修した本学理学部卒業生で環境保護に関心があり、将来は自治体や企業の環境保護に関連する職場でのリーダーを目指す

表 3-3 学部卒業生（理系）

※ 各授業科目とDPとの対応は、主たるDP（◎）についてのみ示している。

		1年次				2年次			
		第1ターム	第2ターム	第3ターム	第4ターム	第1ターム	第2ターム	第3ターム	第4ターム
DP1	複雑性の理解・説明（共通理論科目から）	現代的課題と人権 インターセクショナルリティ論 ケア論 クエア理論	社会運動論 障害学 多文化共生論						
DP2	分野横断的知識の修得（基盤課題科目から）			防災・災害学とグローバルジャスティス 生物多様性とネイチャーボジティブ	防災・災害学とグローバルジャスティス 生物多様性とネイチャーボジティブ	科学技術と人間	科学技術と人間		
DP3	フィールド課題の探索（専門課題科目から）					バイオダイバーシティ論Ⅰ ダイバーシティイノベーションⅠ	バイオダイバーシティ論Ⅰ ダイバーシティイノベーションⅠ		
DP4	調査法の理解・修得（調査スキル科目から）				社会調査法C（フィールド調査）				
DP5	課題解決策の提示（専門課題科目・課題研究科目から）					課題研究演習Ⅲ	課題研究演習Ⅲ	バイオダイバーシティ論Ⅱ ダイバーシティイノベーションⅡ 課題研究演習Ⅳ	バイオダイバーシティ論Ⅱ ダイバーシティイノベーションⅡ 課題研究演習Ⅳ
DP6	他者との協働と実践（課題研究科目から）	課題研究演習Ⅰ	課題研究演習Ⅰ	課題研究演習Ⅱ	課題研究演習Ⅱ				
	単位数	5	4	3	4	4	4	3	3
									30

エ 学部卒業生(文系)

想定される院生の背景：ダイバーシティ課題解決プログラムを履修した本学教育学部卒業生でジェンダー、セクシュアリティ平等を実現する教育／社会運動に関心があり、本学人文社会学研究科等の博士後期課程で研究者を目指す

表 3-4 学部卒業生（文系）

※ 各授業科目とDPとの対応は、主たるDP（◎）についてのみ示している。

		1年次				2年次			
		第1ターム	第2ターム	第3ターム	第4ターム	第1ターム	第2ターム	第3ターム	第4ターム
DP1	複雑性の理解・説明（共通理論科目から）	現代的課題と人権 インターセクショナルリティ論 クィア理論 異文化論	ケア論 社会運動論 障害学						
DP2	分野横断的知識の修得（基盤課題科目から）	多様性教育論	多様性教育論	文化とアイデンティティ	文化とアイデンティティ	社会正義と排除と政治論	社会正義と排除と政治論		
DP3	フィールド課題の探索（専門課題科目から）					ダイバーシティ人間形成論Ⅰ ダイバーシティ政策科学Ⅰ	ダイバーシティ人間形成論Ⅰ ダイバーシティ政策科学Ⅰ		
DP4	調査法の理解・修得（調査スキル科目から）			社会調査法C（フィールド調査）					
DP5	課題解決策の提示（専門課題科目・課題研究科目から）							ダイバーシティ人間形成論Ⅱ ダイバーシティ政策科学Ⅱ	ダイバーシティ人間形成論Ⅱ ダイバーシティ政策科学Ⅱ
						課題研究演習Ⅲ	課題研究演習Ⅲ	課題研究演習Ⅳ	課題研究演習Ⅳ
DP6	他者との協働と実践（課題研究科目から）	課題研究演習Ⅰ	課題研究演習Ⅰ	課題研究演習Ⅱ	課題研究演習Ⅱ				
単位数		6	5	3	2	4	4	3	3
計									30

オ 社会人（自治体勤務）

想定される院生の背景：地方自治体で男女共同参画課の2年目、この後、男女共同参画分野でリーダーとなることが期待される職員

表 3-5 社会人（自治体勤務）

※ 各授業科目とDPとの対応は、主たるDP（◎）についてのみ示している。

		1年次				2年次			
		第1ターム	第2ターム	第3ターム	第4ターム	第1ターム	第2ターム	第3ターム	第4ターム
DP1	複雑性の理解・説明（共通理論科目から）	現代的課題と人権 インターセクショナルリティ論 ケア論 ウィア理論	社会運動論 障害学 多文化共生論						
DP2	分野横断的知識の修得（基盤課題科目から）			ダイバーシティマネジメント論 防災・災害学とグローバルジャスティス	ダイバーシティマネジメント論 防災・災害学とグローバルジャスティス				
DP3	フィールド課題の探索（専門課題科目から）					ダイバーシティ政策科学Ⅰ ダイバーシティリーダーシップ論Ⅰ	ダイバーシティ政策科学Ⅰ ダイバーシティリーダーシップ論Ⅰ		
DP4	調査法の理解・修得（調査スキル科目から）			社会調査法C（フィールド調査）					
DP5	課題解決策の提示（専門課題科目・課題研究科目から）					課題研究演習Ⅲ	課題研究演習Ⅲ	ダイバーシティ政策科学Ⅱ ダイバーシティリーダーシップ論Ⅱ 課題研究演習Ⅳ	ダイバーシティ政策科学Ⅱ ダイバーシティリーダーシップ論Ⅱ 課題研究演習Ⅳ
DP6	他者との協働と実践（課題研究科目から）	課題研究演習Ⅰ	課題研究演習Ⅰ	課題研究演習Ⅱ	課題研究演習Ⅱ				
単位数		5	4	4	3	4	4	3	3
計									30

カ 社会人（企業勤務）

想定される院生の背景：海外との取引も多い都内大手企業でダイバーシティ推進室に配属されて3年目、ダイバーシティの本質的理解や文化差に関心があり、マネージャー職への昇進及び海外赴任を目指す

表 3-6 社会人（企業勤務）

※ 各授業科目とDPとの対応は、主たるDP（◎）についてのみ示している。

		1年次				2年次			
		第1ターム	第2ターム	第3ターム	第4ターム	第1ターム	第2ターム	第3ターム	第4ターム
DP1	複雑性の理解・説明 (共通理論科目から)	現代的課題と人権 インターセクショナルリティ論 ケア論 ウェア理論	社会運動論 障害学 多文化共生論						
DP2	分野横断的知識の修得 (基盤課題科目から)			文化とアイデンティティ ダイバーシティマネジメント論	文化とアイデンティティ ダイバーシティマネジメント論	多様性教育論	多様性教育論		
DP3	フィールド課題の探索 (専門課題科目から)					ダイバーシティ人間形成論Ⅰ ダイバーシティリーダーシップ論Ⅰ	ダイバーシティ人間形成論Ⅰ ダイバーシティリーダーシップ論Ⅰ		
DP4	調査法の理解・修得 (調査スキル科目から)			社会調査法B (統計)					
DP5	課題解決策の提示 (専門課題科目・課題研究科目から)							ダイバーシティ人間形成論Ⅱ ダイバーシティリーダーシップ論Ⅱ	ダイバーシティ人間形成論Ⅱ ダイバーシティリーダーシップ論Ⅱ
						課題研究演習Ⅲ	課題研究演習Ⅲ	課題研究演習Ⅳ	課題研究演習Ⅳ
DP6	他者との協働と実践 (課題研究科目から)	課題研究演習Ⅰ	課題研究演習Ⅰ	課題研究演習Ⅱ	課題研究演習Ⅱ				
	単位数	5	4	4	3	4	4	3	3

計30

（４）研究指導

研究指導においては、原則、入学時に各自の具体的フィールドに応じ、主たる研究指導教員を決定し、教員の指導のもと２年間の研究計画を立てる。社会人大学院生に対しては、修士論文か特定課題レポートのどちらかを選択し、長期履修制度を利用する場合には、その年限（最長４年）に応じた研究計画を策定する。１年次後期の早い段階で、修士論文・特定課題レポートの研究デザイン及び研究計画に関する課題意識についての発表会を実施することにより、研究課題を具体化する。

この過程において、共通理論科目は、修士論文・特定課題レポートにおける理論枠組みを強化するものとなり、基盤課題科目はそれぞれのフィールドにおける課題設定につながる学びとする。さらに、課題研究演習Ⅰでは、履修科目の内容をさらに深化するディスカッションの機会を十分に保障するとともに、自らの研究課題意識を報告する場とすることで研究課題の明確化につなげる。１年次後期の課題研究演習Ⅱでは、修論・特定課題レポートの研究計画及び先行研究の整理等についての発表を課す。

２年次以降の研究指導においては、理論的な研究とともに、学術研究の手法やデータの収集・分析方法を身につけ、修士論文、特定課題レポートの作成に取り組む。同時に、主指導教員を中心に、複数の教員が関わりながら、研究フィールドを決定し、それぞれの研究デザインに応じたフィールド調査を実施する。２年次においても、課題研究演習Ⅲ・Ⅳでは、院生同士の共同的な学びの中で、視野を広げ、課題意識を深耕しながら、学際的・超学際的な研究に挑戦する。先行研究の分析を踏まえた課題意識及び具体的研究計画についての中間発表会を２年次前期の早い時期に実施し、１０月にはそれまでの研究成果を含めた２回目の中間発表会をおこなうことで、修士論文、特定課題レポートの進捗を促す。修士論文、特定課題レポート提出後には、最終報告会を実施することで、研究成果の交流を図ると共に、学会等での発表につながるよう指導する。

長期履修制度を利用する社会人大学院生においては、１年目は同様の過程を踏み、それ以降の研究計画については主指導教員の指導のもと、研究指導計画を作成し、修士論文・特定課題レポートの作成に取り組む。

表4 ダイバーシティ科学専攻における研究指導のスケジュール

入学			
1年次	前期	研究計画の立案「研究指導計画」の作成	主指導教員・副指導教員の決定
		課題意識の明確化、研究テーマの設定	
		課題研究演習Ⅰでの課題意識の発表	ダイバーシティ科学専攻教員全員による指導・院生同士の研究交流
		研究課題の具体化	主指導教員・副指導教員
	後期	研究フィールドの確定	主指導教員・副指導教員
		課題研究演習Ⅱでの年度研究成果発表（修論・特定課題レポートの研究計画および先行研究の整理等）	ダイバーシティ科学専攻教員全員による指導・院生同士の研究交流
2年次	前期	1年次の成果に基づく研究計画の再考「研究指導計画書の作成」	主指導教員・副指導教員
		修論・特定課題レポート第Ⅰ回中間発表会	ダイバーシティ科学専攻教員全員による指導・院生同士の研究交流
		フィールド調査	
		課題研究演習Ⅲでの調査計画発表	ダイバーシティ科学専攻教員全員による指導・院生同士の研究交流
	後期	課題研究演習Ⅳでの研究進捗状況発表	ダイバーシティ科学専攻教員全員による指導・院生同士の研究交流
		修論・特定課題レポート第Ⅱ回中間発表会	ダイバーシティ科学専攻教員全員による指導・院生同士の研究交流
		修論・特定課題レポートの提出・学位の申請	
		修論・特定課題レポート最終発表会	ダイバーシティ科学専攻教員全員による指導・院生同士の研究交流
		口頭試問・学位審査	主査・副査およびダイバーシティ科学専攻教員
修了			

（5）修了要件

人文社会科学部ダイバーシティ科学専攻における修了要件は、本課程に2年以上在学し、必修科目15単位、選択必修科目15単位以上、合計30単位以上を修得のうえ、修士論文もしくは特定課題レポートを提出し、審査及び試験に合格することとする。

学位論文審査については、2年次に実施する2回の中間発表会で報告をすることを前提条件とし、所定期間（翌年1月等）に学位論文を提出し、最終発表会を行い、主査1名及び副査2名により最終試験（口頭試問）を行う。学位論文審査体制及び学位論文審査に係る評価基準は次のとおり定め、ホームページにて公表する。

学位論文審査体制

ア）審査委員会は、主査1名、副査2名によって構成される。

イ）学位論文の審査に当たって必要があるときは、他大学の大学院又は研究所等

の教員及び研究員を審査委員として加えることができる。
ウ) 学位授与の決定は、専攻会議・研究科委員会での正式な承認を経る。

学位審査論文における評価の基準

- a) DEI に関する理論的知識の体系的理解が前提となっているか
- b) 社会的課題に即した DEI 実践の創造ができたか
- c) 他者との協働を通じた課題探究・解決となっているか
- d) DEI 実践に対する適切な評価の実施ができたか

また、一般的な学位論文の評価基準は以下のとおりである。

- ①論文テーマの妥当性
- ②先行研究との関連性
- ③研究の独創性
- ④研究倫理
- ⑤調査結果の妥当性
- ⑥論理の一貫性
- ⑦文献引用の適切性
- ⑧論述の厳密性

(6) 研究倫理審査体制

本学では、研究活動上の不正行為の防止に努めるとともに、不正行為が生じた場合に厳正・適切に対応するために、「国立大学法人埼玉大学における研究者等の行動規範」及び「国立大学法人埼玉大学における研究活動上の不正行為の防止等に関する規則」を定め、公正な研究活動を推進しており、学長を「最高責任者」、研究担当理事をもって最高責任者を補佐する「統括責任者」とし、全学の研究倫理を統括している。また、具体的な不正防止の取組に関して実質的な責任と権限を有する者として、部局長を「研究倫理教育等責任者」としている。これらの規則等に基づいて、学生に対しても倫理教育の受講を義務づける。

この他、「埼玉大学における研究費の不正使用の防止等に関する規則」等、関連する規則を整備し、研究活動における不正行為を防止するための施策を講じている。また、人を対象とした研究については、「埼玉大学における人を対象とする研究に関する倫理規則」の規定により、本学教員及び学外の有識者から成る「国立大学法人埼玉大学における人を対象とする研究に関する倫理委員会」において、科学的及び倫理的な観点から研究計画の実施の適否等を審査することとしている【資料 19】。

なお、学生が人を対象とする研究を実施する場合には、原則として主指導教員が研究責任者となって研究実施許可の申請を行い、審査を受けることとしている。

6. 特定の課題についての研究成果の審査を行う場合

ダイバーシティ科学専攻では、実務体験を踏まえて入学する社会人学生については、企業や自治体、教育機関等からの研修派遣の有無を問わず、修士論文か特定課題レポートのどちらかを作成し、修士の学位を授与することとする。その職業的・社会的体験から具体的なフィールドを持ち、そこでの実務的課題を具体的に追求したアクションリサーチを研究としてまとめることは、DEI 実践を創造するといったダイバーシティ科学の目的に合致するだけでなく、社会における DEI の実装という点でも意義ある成果となる。

特定課題レポートをもって学位取得を希望する場合、教育研究水準を確保するため、以下の配慮を行うこととする。

ア 特定課題レポートの選択にあたって、入学時に指導教員及び2名の副指導教員と十分に協議し、出願時に提出する「研究計画書」等をもとに、その課題が修士課程の目的に合致するものであることを確認したうえで決定し、専攻内での了承を得る。

イ 2年次以降に実施する2回の中間発表会での報告は必須とする。

ウ 最終試験は特定課題レポートを提出し、最終発表を行い、主査1名及び副査2名により最終試験（口頭試問）を行う。

学位審査の基準は5-（5）と同様である。

- a) DEI に関する理論的知識の体系的理解が前提となっているか
- b) 社会的課題に即した DEI 実践の創造ができたか
- c) 他者との協働を通じた課題探究・解決となっているか
- d) DEI 実践に対する適切な評価の実施ができたか

なお、特定課題レポートの審査にあたっては、一般的な学位論文の基準として5-（5）で示した①～⑧のうち、②先行研究との関連性、③研究の独創性については必ずしも問わないが、①論文テーマの妥当性、④研究倫理 ⑤調査結果の妥当性、⑥論理の一貫性、⑦文献引用の適切性、⑧論述の厳密性は求められる。

7. 基礎となる学部との関係【資料 20】

基礎となる学部は、「人文学及び関連する社会科学の諸成果を継承し、多様な文化及び価値観を理解するとともに、自ら問題を設定・解決し、国内外の人々との確に意思を疎通できる能力を培うことを通して、現代の文化及び社会の諸問題に対処し得る人材を育成することを教育研究上の目的とする」教養学部とする。

基盤となる教養学部の教育において、ダイバーシティ科学に関する統一的な基礎知識や共通の研究手法が修得され、その上で大学院教育に進むという明確な道筋とはなっていないが、ダイバーシティ推進センターが企画する「ダイバーシティ課題解決プログラム」の履修生に、教養学部学生が最も多いことは、教養学部で学ぶ学

生の DEI への関心の高さを示している。

また、教養学部には、グローバル・ガバナンス、現代社会、哲学歴史、ヨーロッパ・アメリカ文化、日本・アジア文化という 5 つの専修課程があり、それぞれの各学問分野に限定した基礎的な概念や理論を学生に理解させることが目的となっているが、その一方で、すべての専修課程に共通する「多文化理解科目」がある。その中には、DEI に関連する科目として、例えば、「分裂した世界における人権」「現代のジェンダー」「現代の民族」「異文化交流史」「欧米多文化主義論」などがあり、これらは、ダイバーシティ課題解決プログラムとならび、ダイバーシティ科学専攻に進学する課題意識につながる可能性をもつ。

それぞれの分野で修得されたダイバーシティに関する基礎的な知識や視点は、ダイバーシティ科学専攻における高度な学際的研究の基盤となるように、特に、共通理論科目と基盤課題科目によって構造的に積み上げられていく。学部と大学院の連続性に幅があるために、単純な比較はできないが、教養学部とダイバーシティ科学専攻を比較すると、大学院レベルのダイバーシティ科学専攻は、専門性の深化、独自の研究プロジェクトの実施、実践的リーダーシップの育成など、より高度で実践的な能力の獲得が求められるのに対し、教養学部は、それぞれの専修における基礎的な知識理解、批判的思考、広い視野の形成を目的としている。以下は、大学院ダイバーシティ科学専攻と教養学部のルーブリックを構成する主な評価の観点の違いを比較したものである。

表 5 ダイバーシティ科学専攻と教養学部の主な評価の観点の比較

評価項目	大学院ダイバーシティ科学専攻	教養学部
学問的深さと専門性	- 高度な専門知識の修得、独自の研究プロジェクトや新たな理論構築、実践的な政策提言を重視 - 学際的統合による深い分析が求められる	- 基礎的な知識の修得と主要理論の理解を重視 - 幅広い視野と批判的思考の育成を目的としている
研究・実践能力へのアプローチ	- フィールドワーク、アクションリサーチ、統計解析など高度な実践研究を実施 - 独自の研究プロジェクトを通じた具体的成果（論文、提言等）の創出が期待される	- 基礎的な調査手法やデータ分析の修得を通じ、現代社会の課題に対する入門的な研究を実施 - 講義やセミナーでの理論理解が中心
キャリア形成とリーダーシップ	- “ Chief Diversity Officer (CDO) ” や “ DEI Manager ” など、実務と直結したリーダーシップ・専門能力の育成を重視 - 実践的な政策提言や組織改革への寄与が求められる	- 社会現象への理解を深め、広い視野と批判的思考を養うことで将来のキャリア形成の土台を築く - リーダーシップの育成は基礎的なレベルに留まる
評価基準・アウトプットの期待値	- 独創的な研究成果、具体的な政策提言、実践プロジェクトなど、実社会の複雑な課題に対する解決策の提示が評価対象 - 複数の分野を統合したアウトプットが求められる	- 講義、ディスカッション、プレゼンテーションなどを通じた基礎的アウトプットが評価対象 - 理論の理解と応用、現代社会の多角的な見解の提示が中心

8. 多様なメディアを高度に利用して、授業を教室以外の場所で履修させる場合

本学では、「国立大学法人埼玉大学大学院学則」及び「国立大学法人埼玉大学遠隔授業科目の開設に関する申合せ」に基づき、多様なメディアを高度に利用した授業を実施することができる。多様なメディアを高度に利用して、当該授業を行う教室等以外の場所で履修することができる授業であって、次のいずれかの要件を満たし、面接授業に相当する教育効果を有すると認めたものを「遠隔授業」と定義し、「リアルタイム遠隔授業」、「オンデマンド授業」、「ハイフレックス授業」の方式を実施している。

- ア 同時かつ双方向に行われるものであって、かつ、授業を行う教室等以外の場所において履修させるもの
- イ 毎回の授業の実施に当たって、指導補助者が教室等以外の場所において学生等に対面することにより、又は当該授業を行う教員若しくは指導補助者が当該授業の終了後すみやかにインターネットその他の適切な方法を利用することにより、質疑応答等による十分な指導を併せ行うものであって、かつ、当該授業に関する学生の意見の交換の機会が確保されているもの

本専攻では、社会人学生の入学も想定しており、働きながらも受講しやすい環境を提供するため、対面での授業のほか、「現代的課題と人権」以外の共通理論科目はすべて「オンデマンド授業」で開講する。さらに受講生の状況に応じて「リアルタイム遠隔授業」や「ハイフレックス授業」の開講も想定している。

また、授業にあたっては、WebClass（学修管理システム）を利用して、授業に関わる資料の事前入手、課題の周知、メール機能を活用した質疑応答や指導できる体制も整えるなど、遠隔授業による授業の質を担保する。

9. 大学院設置基準第14条による教育方法の実施

本専攻では、「国立大学法人埼玉大学大学院学則」に基づき、教育上特定の必要があると認められる場合には、夜間その他特定の時間又は時期において授業又は研究指導を行う等の適切な方法により教育を行うこととする。

（1）標準修業年限

標準修業年限は2年とする。長期履修学生制度により長期履修が認められた場合は、在学年限について4年を超えないものとする。また、長期履修を申請した事情に変更があった場合に限り、在学年限以内で履修期間の変更を行う。

（2）履修指導及び研究指導の方法

夜間その他特定の時間又は時期において授業又は研究指導を希望する学生に対して、昼間のみ授業を受講する学生と同様な履修指導及び研究指導を行う。ただし、

この場合は、学生が適切な教育、研究指導を受けることができるよう、教員と学生との綿密な打合せを行い、教員の勤務体制及び学修・研究環境を整備した上で実施する。また、オンデマンド授業などの遠隔授業も導入する。

（３）授業の実施

授業時間は、平日の１時限目の９時００分から５時限目の１７時５０分までを昼間帯とし、６時限目の１８時００分から７時限目の２１時１０分までを夜間帯とする。また、学生の状況に応じて、昼間、夜間、夏期集中等受講できるよう、遠隔授業も利用してカリキュラムを柔軟に設定する。

（４）教員の負担の程度

本専攻の担当教員は、特別教育プログラム「ダイバーシティ課題解決プログラム」【資料 15】（再掲）のほか、既設の学部や他専攻・他研究科の教育も担当する。また、これまでダイバーシティ推進センターが中心となって進めてきた、学内のダイバーシティ環境の整備や DEI に関する部局横断的な研究の促進、それらの成果を社会に還元する取組にも関与する。加えて、「彩の国女性研究者・技術者ネットワーク」を基盤とし、地域全体のダイバーシティ推進をリードする役割も担う。さらに、大学院設置基準第 14 条特例の実施により勤務形態が変化する場合もあることから、時間割の編成において個々の教員の状況に留意し、専攻長による定期的な面談の実施により教員の研究時間及び学生指導時間の確保に配慮する。

（５）図書館・情報処理施設等の利用方法や学生の厚生に対する配慮、必要な職員の配置

図書館について、平日 9 時 00 分～21 時 30 分、土日祝日は 9 時 00 分～16 時 00 分まで開館している。また、セミナー室・グループ学習室は、平日 9 時 00 分～20 時 00 分、土日祝日は 9 時 00 分～16 時 00 分まで利用することができる。

そのほかに、保健センター、食堂、サークル会館及び体育館等の大学厚生施設が利用できる。さらに、平日の昼間帯は、臨床心理士による相談、ジェンダー・セクシュアリティに関する相談など各種相談も受けることができる。なお、学生に対する事務体制については、平日昼間帯の窓口及び電子メールによる対応となる。

（６）入学者選抜の概要

入学者選抜の概要は次のとおりとする。

学部からの進学者などを対象とする「一般選抜」では、筆記試験（DEI に関する小論文、英語）、書類審査、面接試験により選抜する。

職業を持つ社会人を対象とする「社会人選抜」では、筆記試験（DEI に関する小

論文)、書類審査、面接試験により選抜する。

勤務先からの推薦を受けた社会人を対象とする「社会人推薦特別選抜」では、書類審査、面接試験により選抜する。面接試験では、提出された研究計画書を中心に研究への意欲や社会人経験に関する事項について確認する。

(7) 必要とされる分野であること

本専攻の設置に関し、社会人と他大学生に対して受験及び入学意向のアンケートを実施した(詳細は「学生確保の見通しを記載した書類」を参照)。有効回答数 1,028 人のうち、当該専攻への受験の意向がある 377 人に入学意向をたずね、「入学する」と回答した割合が 33.4%であった【資料 21】。

また、企業等人事担当者への採用意向のアンケートを実施した。有効回答数 119 件のうち、当該専攻を修了した学生について採用意向をたずね、「採用したい」又は「採用を検討したい」と回答した割合が 62.2%であった【資料 22】。

以上の結果は、学位取得及び学位取得者に対する社会の期待の高さを示しており、本専攻において追求していく「ダイバーシティ科学」は、必要とされる学問分野であるといえる。

(8) 大学院を専ら担当する専任を配置するなどの教員組織の整備状況

本専攻の教育課程の科目を担当する専任教員は 6 名であり、その保有学位は、博士 3 人、修士 3 人(博士課程単位取得退学)である。専任教員はいずれも、担当する専門分野に関する業績と高度の教育研究上の指導能力を有する。

10. 入学者選抜の概要

学部から進学する学生とともに、企業、地方自治体などの現場で働く経験を持ち、DEI の視点から社会問題に関わる高度な知見の修得を目指す社会人の入学も積極的に受け入れる。大学院教育が、社会人にとってのリカレント教育、退職者への生涯学習支援となり、幅広く全世代間交流・全世代間の対話の場となることは、他者との協働を重視する本専攻において重要な環境となる。このため、入学選抜試験は、アドミッション・ポリシーに基づいて一般選抜、社会人選抜、社会人特別選抜により実施する。

(アドミッション・ポリシー)

入学時に必要な素質・能力として以下の意欲や基礎的な知識・能力を有する学生を求める。

- ① DEI(ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン:多様性・公平性・包摂性)の実践の創造に関する高度な知見を修得し、研究能力を養う

ことを目指す人

- ② 社会生活における諸問題を DEI の観点から理解し、その実践的解決を目指す人

(1) 一般選抜

一般選抜では、筆記試験（DEI に関する小論文、英語）、書類審査、面接試験により選抜する。筆記試験では、DEI に関する基礎的な知識・思考力を確認する。面接試験では、提出された研究計画書を中心に研究への意欲や将来性について確認する。

出願資格は、次のいずれかに該当する者とする。

- ① 日本の大学を卒業した者
- ② 大学改革支援・学位授与機構により学士の学位を授与された者
- ③ 外国において、学校教育における 16 年の課程を修了した者
- ④ 外国の学校が行う通信教育における授業科目を我が国において履修することにより当該外国の学校教育における 16 年の課程を修了した者
- ⑤ 我が国において、外国の大学相当として指定した外国の学校の課程(文部科学大臣指定外国大学日本校)を修了した者
- ⑥ 外国の大学等において修業年限が 3 年以上である課程を修了することにより、学士の学位に相当する学位を授与された者
- ⑦ 指定された専修学校の専門課程（文部科学大臣指定専修学校専門課程一覧）を修了した者
- ⑧ 防衛大学校、海上保安大学校、気象大学校など、各省大学校を修了した者
- ⑨ 大学に 3 年以上在学し、又は外国において学校教育における 15 年の課程を修了し、若しくは我が国において、外国の大学の課程（その修了者が当該外国の学校教育における 15 年の課程を修了したとされるものに限る。）を有するものとして当該外国の学校教育制度において位置付けられた教育施設であって、文部科学大臣が別に指定するものの当該課程を修了した者であって、所定の単位を優れた成績をもって修得したと本研究科が認めた者
- ⑩ 学校教育法第 102 条第 2 項の規定により大学院に入学した者であって、当該者をその後に入学者とする本学大学院において、大学院における教育を受けるにふさわしい学力があると認めたもの
- ⑪ 個別の入学試験出願資格審査により、大学を卒業した者と同等以上の学力があると本研究科が認めた者で、22 歳に達する者

※外国籍を有する者は、出願時に上記（1）一般選抜の出願資格のある者で、下記のすべてに該当していることが前提となる。

- ① 日本の国籍を有しない者（ただし、特別永住者を除く）
- ② 出入国管理及び難民認定法において、大学院出願資格に支障のない在留資格（留学等）を有する者及び取得見込みの者
- ③ 次のいずれかに該当する者
 - a （公財）日本国際教育支援協会が実施する「日本語能力試験」の1級又はN1に合格した者
 - b 独立行政法人日本学生支援機構が実施する「日本留学試験」の「日本語」を、直近の試験を含む過去2年間のうちに受験し、「読解」・「聴解・聴読解」の合計が240点以上、かつ「記述」の合計が30点以上を得た者

（2）社会人選抜

社会人選抜では、筆記試験（DEIに関する小論文）、書類審査、面接試験により選抜する。筆記試験では、DEIに関する基礎的な知識・思考力を確認する。面接試験では、提出された研究計画書を中心に研究への意欲や社会人経験に関する事項について確認する。

出願資格は、出願時に上記（1）一般選抜の出願資格がある者で、公的機関、民間企業、NPO等の非営利組織で社会人として2年以上の経験がある者（単なるアルバイトやインターンは除く）。

（3）社会人推薦特別選抜

社会人推薦特別選抜では、書類審査、面接試験により選抜する。面接試験では、提出された研究計画書を中心に研究への意欲や社会人経験に関する事項について確認する。

出願資格は、出願時に上記（2）社会人選抜の出願資格がある者で、勤務先に在職のまま通学し、当該勤務先の責任者の推薦書を受けて応募する者とする。

（4）入学定員

入学定員は、（1）～（3）を合わせて10人とする。

11. 教育研究実施組織の編制の考え方及び特色

ダイバーシティ科学専攻のコースワークを充実させるため、ダイバーシティ推進センターが基幹組織としての役割を担い、同センターの専任教員がダイバーシティ科学専攻の専任教員を兼務し、教育課程の編制に責任を持つ。本研究科の分野横断的・文理融合的な特色を最大限に活かし、教育課程を組織的に展開するため、教教分離体制を活用し、各部局からの協力を得て、教育・研究内容の充実を図る。

教員の配置については、人文社会科学研究科ダイバーシティ科学専攻に6名の

専任教員を配置し、そのうち5名はダイバーシティ推進センターの専任教員が兼務する。さらに、文化環境専攻から2名、経済経営専攻から2名、教育学研究科から1名、理工学研究科から1名の担当教員を配置する。共同で実施される科目については、必要に応じて各部局の教員が協力する。

このように、すべての学部が一つのキャンパスに集約された総合大学の利点を活かし、ダイバーシティ科学の教育実践を可能とする学際的な教育研究分野をもって教員を配置する。

12. 研究の実施についての考え方、体制、取組

本専攻では、社会における様々な「多様性」の次元を検討し、それらが社会的ダイナミクス、公平性、及び正義に与える影響を理解する社会科学的研究を基盤に、これまでの DEI 実践を検証しながら、自らの研究領域における DEI の課題とその解決方策を実践的に探究するという研究が展開される。この点からは、次々と生起する社会課題を対象としながら、地域社会の DEI 課題解決に貢献し、さらには日本における DEI をめぐる課題解決に貢献するといった使命をもった研究となる。同時に、本専攻を基盤に展開される研究は、日本におけるダイバーシティ科学研究の水準を押し上げる役割を果たすものとなる。

こうした研究を支えるのは、第1に、本学ダイバーシティ推進センターで大学内外の DEI 推進を中心的に担っている5名の専任教員である。同センターは、これまで学内外のダイバーシティ環境推進という点で様々な取組を展開してきており、その活動の中で、「彩の国女性研究者・技術者ネットワーク」を組織し、そこに参画する機関とのシンポジウムの共催や研究室訪問などを企画実施し、その関係を強めてきた。こうしたネットワークは、文理融合、領域横断的な共同研究の基盤になりうる。ダイバーシティ科学専攻の設置により、同センター教員を中心に、研究紀要の発行など研究支援の側面をさらに強化する予定である。加えて、埼玉大学では、2014年にリサーチ・アドミニストレーターオフィス（URA オフィス）が設置され、本学における研究推進体制の強化及びその機能充実に図るための支援を行っている。URA オフィスには専門のスタッフが配置され、科学研究費補助金を始めとする研究資金獲得にむけたアドバイス、共同研究のマッチング、技術支援など充実した取組がなされている。学際的・超学際的アプローチをとるダイバーシティ科学研究支援においても重要な役割を果たす。

こうした体制を活かし、ダイバーシティ推進センター所属教員の研究資金獲得、文理融合・文理協働の研究の推進を積極的に進めていく。文理融合の研究交流については、特に令和3年度から、「多様な性」や「防災・災害」といったテーマでの企画を展開している。また、ダイバーシティ推進担当副学長を研究代表者とする令和7年度基盤研究（B）「学際的視点から探る日本におけるダイバーシティ研究の課

題と展望」が採択されており、これはダイバーシティ研究が学術的にも高い関心を持って受け止められていることを示す一つの証左である。

13. 施設・設備等の整備計画

(1) 校地、運動場の整備計画

本学の校地、運動場については既存の校地等を利用する。本学のキャンパスは、埼玉県さいたま市桜区に位置する大久保1地区敷地面積は、263,040 m²、建物（延床面積）140,745 m²と総合大学として十分な面積を備えている。キャンパスマスタープラン 2022 を制定しキャンパス整備の基本方針を掲げ整備を行っている。運動施設については、陸上競技場をはじめ、サッカー場、野球場、総合体育館、テニスコート、プール等を備え、体育授業のみならず、学生の課外活動・健康増進にも十分に対応できる環境となっている。

(2) 校舎等施設の整備計画

本専攻の設置に伴う施設・設備について、研究科を含む大学全体の収容定員についての増減はないため、授業や演習時において授業の形態や人数に応じた調整を行い、全学共通施設を活用することを基本とする。また、必要に応じて教育研究に支障のない範囲で調整の上、教養学部棟を活用する。大学院生向けの自習室は人文社会科学研究科の共有スペースを活用し、院生室についても既存の共同施設の稼働率を踏まえた見直しを図ることにより、学生同士の交流を可能とするスペースを確保する。

(3) 図書館の資料及び図書館の整備計画

埼玉大学附属図書館は、図書約 88 万 6 千冊、雑誌約 2 万 2 千タイトル、電子ジャーナル約 9 千 6 百タイトル、電子ブック約 1 万 8 千タイトル、データベース 8 タイトル、マイクロ資料 93 タイトル、視聴覚資料 2 千 5 百タイトルを有する（令和 6 年 5 月現在）。また、オンラインでは、電子ジャーナル、電子図書（eBOOK）、データベース等の電子資料のほか、本学所属の研究者による学術雑誌掲載論文や紀要論文などの学術成果を埼玉大学学術情報リポジトリ SUCRA に蓄積し、全学的な利用に供している。電子ジャーナル等の電子リソースは、学術認証フェデレーションを通じて学外からの利用が可能である。

オープンスペースであるラーニングコモンズでは、可動式の机、ホワイトボードの設備が備えられており、学生同士のミーティングや討議などの自主学習が可能である。また、12 名まで収容可能なグループ学習室が 3 室、24 名及び 31 名まで収容可能なセミナー室 2 室が設置されており、研究発表や講演会の開催が可能な環境が整備されている。

さらに、図書館のサポートデスクでは、授業期間の平日 10 時 40 分～16 時 10 分

にライブラリー・アシスタントを配置し、英文のネイティブチェックを行うなど学修支援体制がとられている。

開館時間は平日 9 時 00 分～21 時 30 分まで、土日祝日は 9 時 00 分～16 時 00 分までとなっている。

利用したい図書が本学にない場合は、図書館相互利用（Inter-Library Loan：ILL）システムを利用して、埼玉県立図書館をはじめとする県内市町村立図書館及び埼玉県立大学情報センターの所蔵図書から借用（無料）することや他大学図書館から借用（郵送料のみ自己負担）することができる。

様々なディシプリンを持つ本専攻において、埼玉大学附属図書館は教育研究に必要な幅広い分野の資料を利用できる環境が整備されている。

14. 管理運営

本学では、大学・部局の計画及び運営に関する事項を協議するための機関である全学運営会議があり、人文社会科学研究科に関連した教員代表として、人文社会科学研究科長、教養学部長・経済学部長（人文社会科学研究科副研究科長）が構成員として協議に参加している。また、大学の教育研究に関する重要事項を審議するための機関として教育研究評議会があり、人文社会科学研究科に関連した教員代表として、人文社会科学研究科長、教養学部長、経済学部長、教授 1 名（評議員）が構成員として審議に参加している。なお、全学運営会議及び教育研究評議会は少なくとも月 1 回開催されている。

本研究科には人文社会科学研究科教授会が設置されており、研究科長、副研究科長、本研究科の教育・研究担当を命ぜられた教授、准教授、講師及び助教で構成されている。人文社会科学研究科教授会では、学長が(1)大学院学生の入学及び課程の修了に関する事項、(2)学位の授与に関する事項、(3)その他教育研究に関する重要な事項等について決定を行うための意見を述べる。また、学長及び研究科長がつかさどる教育研究に関する事項について審議し、及び学長等の求めに応じ、意見を述べる。本研究科では、研究科教授会構成員のうち一部の者をもって構成される代議員会及び部会を置き、研究科教授会の定めるところにより、その議決をもって、研究科教授会の議決とすることができる。このような教授会と同等の機能を持つ代議員会及び部会において、大学からの審議事項や教育・研究現場において発生する諸問題へ迅速に対応している。

15. 自己点検・評価

本学では中期計画に沿った教育、研究、管理運営に関する取組を実施しており、本研究科でも中期目標・計画に沿った活動を行っている。本学では、「国立大学法人埼玉大学大学評価規則」に基づき、教育研究活動状況の自己点検・自己評価を行

っている。その実施方法や体制等については、「国立大学法人埼玉大学大学評価実施細則」に定め、年度中及び年度末にそれぞれ中間評価及び年度末評価を実施しており、本研究科においても、大学の方針に沿って自己点検・評価結果を実施して提出している。目標が未達成の場合には、その理由と改善策の提出が求められる。すべての部局の自己点検・評価結果は、教育研究評議会では審議・承認の上、公表される。

16. 情報の公表

本学では、学校教育法第 113 条及び学校教育法施行規則第 172 条の 2 に基づき、教育機関としての社会に対する説明責任を果たすとともに、公正かつ透明性の高い運営を実現し、教育研究活動の質的向上を図ることを目的として情報の公表に努めている。

公開ページ https://www.saitama-u.ac.jp/edu_info/

Home>教育研究情報（学校教育法施行規則第 172 条の 2 関係）

教育研究情報（学校教育法施行規則第 172 条の 2 関係）

ア 大学の教育研究上の目的に関すること

- ・基本方針
- ・教育研究上の目的

イ 教育研究上の基本組織に関すること

- ・組織図
- ・学部、学科等の名称

ウ 教員組織、教員の数並びに各教員が有する学位及び業績に関すること

教員組織等

- ・教員数
- ・男女別教員数

研究者情報

- ・埼玉大学研究者総覧

エ 入学者に関する受入方針及び入学者の数、収容定員及び在学する学生の数、卒業又は修了した者の数並びに進学者数及び就職者数その他進学及び就職等の状況に関すること

入学者受入れの方針（アドミッション・ポリシー）

- ・入学者受入れの方針(学部)
- ・入学者受入れの方針(大学院)

入学と卒業後の状況

- ・入試情報・卒業、修了後の状況

在学者の状況

- ・在学者数

- オ 授業科目、授業の方法及び内容並びに年間の授業の計画に関すること
教育課程編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）
・教育課程編成・実施の方針(学部)・教育課程編成・実施の方針(大学院)
カリキュラム・マップ
・各学部・研究科カリキュラム・マップ
科目ナンバリングについて
・科目ナンバリング
学年暦及びシラバス
・学年暦 ・シラバス
- カ 学修の成果に係る評価及び卒業又は修了の認定に当たっての基準に関すること
学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）
・卒業認定・学位授与の方針(学部) ・卒業認定・学位授与の方針(大学院)
関係規則等
・埼玉大学学則 ・各学部規程 ・埼玉大学大学院学則 ・各研究科規程
学部・研究科等における学修の成果に係る評価の基準
・単位修得の認定に関する基準 ・成績評価ガイドライン
- キ 校地、校舎等の施設及び設備その他の学生の教育研究環境に関すること
キャンパス概要
・アクセスマップ ・キャンパスマップ（パノラマビュー・建物配置図）
・土地・建物・所在地
学習環境・厚生施設
・埼玉大学図書館 ・ラーニングコモンズ ・埼玉大学生生活協同組合
学生宿舎及び課外活動施設
・学生宿舎 ・国際交流会館 ・課外活動施設
課外活動
・課外活動
- ク 授業料、入学料その他の大学が徴収する費用に関すること
入学料・授業料・学生教育研究災害傷害保険等
・入学料 ・授業料 ・学生教育研究災害傷害保険等
経済支援
・授業料免除等制度 ・奨学支援制度 ・外国人留学生対象奨学金制度
- ケ 大学が行う学生の修学、進路選択及び心身の健康等に係る支援に関すること
修学支援・教職支援
・教育推進室 ・教職支援室
学生支援
・学生生活支援室 ・なんでも相談室 ・保健センター
・キャリアセンター

- ・ピアサポートルーム
- ・埼玉大学学生後援会
- ・学生意見箱
- ・STOP！ハラスメント
- 国際交流・留学情報
- ・国際交流・留学
- 障がい支援
- ・障がい生支援室

コ その他

卒業・修了時満足度

- ・令和5(2023)年度
- ・令和4(2022)年度
- ・令和3(2021)年度
- ・令和2(2020)年度
- ・令和元(2019)年度

学位論文に係る評価に当たっての基準

- ・修士課程
- ・博士後期課程

埼玉大学各組織 HP

- ・学部
- ・大学院
- ・附属学校等

学部・研究科等の設置に関する情報

- ・学部・研究科等の設置に関する情報

17. 教育内容等の改善のための組織的な研修等

授業の内容及び方法の改善を図るための取組としては、教育機構が主体となり、授業担当教員全員を対象に年2回以上開催している授業運営に関する全学FD研修会や、ティーチング・アシスタントに従事予定の学生に対する業務理解やスキルアップを目的としたティーチング・アシスタント研修会などを毎年定期的実施している。特に授業運営に関する全学FD研修会については、障害を持つ学生への修学上の合理的配慮の概要、シラバスの記入ルール、授業支援ツールの効果的な利用方法、オンデマンド授業の動画作成方法など、各回で様々な研修テーマを取り上げるとともに、本学の第4期中期目標・中期計画の評価指標において「教員参加率：毎年度平均90%以上」とすることを目標として掲げており、全学的に教育内容等の改善への意識醸成に注力しているところである。

また、各ターム終了時には学生による授業評価アンケートを毎回実施し、組織的な分析や改善に活用するだけでなく、各授業科目におけるアンケート結果を担当教員個人にも直接フィードバックし、各教員による授業改善への取組を推進している。授業評価アンケートだけでなく、学生への様々なアンケート調査結果を自己点検・評価に活用しており、大学全体として教育の質向上を図っている。

その他の学内組織が実施している研修等としては、新任教職員を対象に大学における各種業務や倫理を身に付けることを目的とした新任教職員研修、教職員が5年毎に受講することとしているeラーニングによる研究倫理教育、教務担当職員のスキルアップを目的として毎年度開催している教務担当職員研修、アカデミックハラ

スメント等の防止のために全教職員を対象に毎年度開催しているハラスメント防止研修会、多様性への理解促進を目的として不定期で開催しているダイバーシティ推進センターFD・SD研修会などのほか、研究者支援を担当しているURA オフィス主催の研究関係のセミナー等も多数開催されており、大学の教育研究活動等の適切かつ効果的な運営を図るための取組を推進している。