

ダイバーシティ推進室
Diversity Promotion Office

TCU

ダイバーシティ通信

VOL.7

共に学び、共に働き、共に築く



CONTENTS

- 目次 p.1 世田谷キャンパスランチ交流会の報告
- p.2 岡田往子先生と女性活躍推進のあゆみ 最終回
- p.3 第5回 イクボス連載企画 野中謙一郎先生
- p.4 SOGI アンケート結果報告
- p.9 SDGs ポスター / 図書紹介
- p.10 コラム「窓」



※見出しをクリックすると該当ページに移動します

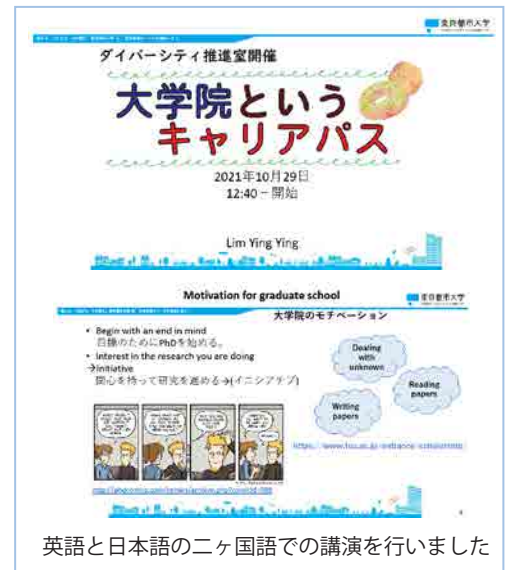
次世代育成 pj

世田谷キャンパス ランチ交流会を開催しました

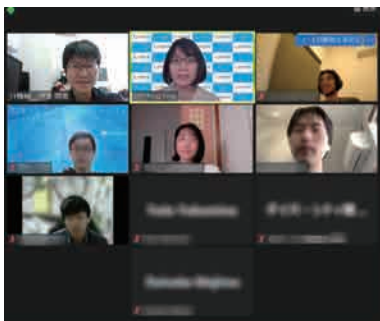
「大学院というキャリアパス」～理工学部 電気電子通信工学科 Lim Ying Ying 先生～

10月29日（金）に世田谷キャンパス ランチ交流会をオンライン開催し、今期からダイバーシティ推進室の室員となられたリム インイン先生にご登壇いただきました。同交流会はお昼休みを利用して開催し、学部学生7名と教員2名の参加がありました。

リム先生の自己紹介で始まった交流会では、ご自身が博士課程に進まれた理由にも触れられ、ご出身のシンガポールでは、修士課程に進む学生が多いことから、研究のキャリアを更に積み、より良いポジションに就くために、博士課程への進学を決めたことのお話がありました。またリム先生は、大学院生活に必要なことは「目標をしっかりと見据え、研究に興味を持つこと」と話され、さらに「長い研究生活では、計画通りに進まないこともあるので、忍耐力や問題解決のためのスキルを身につけ、イニシアティブを取ることも重要です」とも話されました。さらに、大学院修了後の進路について「正しい道も間違った道ありません。自分の才能とスキルセットに最も適した道を見つけてください！」と力強く学生たちを励まされました。



英語と日本語の二ヶ国語での講演を行いました



終盤の質疑応答では、「海外を経験し日本に滞在していますが異なることは何でしょうか？」や「博士課程で学ぶための適正は？」、「卒業後の進路の選択肢は？」などなど、参加者から次々と質問が寄せられ、用意された時間をいっぱい使った双方向のやり取りが行われました。参加した学部学生の皆さんにとっては、大学院での過ごし方だけでなく、その先の将来についても考える良い機会となったようです。

ご登壇いただきましたリム先生をはじめ、ご参加いただいた学生のみなさん、貴重なお時間をありがとうございました。

岡田往子先生と女性活躍推進のあゆみ



2012年より男女共同参画室の初代室長を務められた岡田往子先生（2019年度末に定年退職）に原子力研究所での研究の日々、2009年の文部科学省科学技術振興調整費の採択、男女共同参画室の前身である女性研究者支援室の立ち上げ、そして現在のダイバーシティ推進室に至るあゆみについて、お話をいただきます。

最終回 「SDGsのひとつジェンダー平等の実現とひとり一人ができること」

2009年から2012年3月で補助金は終了し、評価はAランクでした。継続が条件のこの事業では、多くの大学で活動を縮小・停止する中、本学では「男女共同参画室」として事業を継続することが出来ました。学長が中村英夫先生から北澤宏一先生（故人）に代われ、何度も活動説明が求められる中で、北澤先生がおっしゃった衝撃的な言葉が「女子児童・生徒への理系教育支援や女子学生の支援は必要な仕事です。しかし、あなたの仕事ではない」。北澤先生とは、その後もディスカッションを繰り返し、2014年7月の終わりになって、やっと「女性研究者を増やす具体的な方策を作ってください」という前向きなミッションを頂きましたが、これが最後のお言葉でした。

あれから、もう7年。パンデミック、気候変動、貧困による格差、地域紛争など、現代は、地球上に暮らす誰もが、生存に関わる深刻な課題と無縁ではられない時代です。世界における日本のジェンダーギャップ指数は120位（2021年）。教育や健康はトップクラスであるにも拘わらず、政治や経済の分野における男女比が極端に低く、女性の登用が進んでいないことを表しています。国際社会が定めたSDGs（持続可能な開発目標、17の目標と169のターゲットで構成）には重要な目標の一つとして「ジェンダー平等の実現」が掲げられています。17ある目標は相互に関係し、同時に一步一步進めていかなければ、危機を乗り越え、より良い社会を構築できません。今、私たちに求められているアクションはどのようなものか。教職員の方々には、本学で取り組まれているSDGs達成に向けたアクションの一つである、環境学部の佐藤 真久教授と伊坪 徳宏教授の動画（<https://www.tcu.ac.jp/guidance/programs/sdgs/>）をぜひご覧いただきたいと思います。SDGsの理念である誰一人取り残さない持続可能な発展は、地球に生きる全員が17の目標を意識し考えてこそ実現できる社会です。本学においても、学生と教職員の全員が17の目標を共通認識として持ち、積極的な取り組みをしていただきたいと願っています。

最後に、（一社）学協会男女共同参画連絡会の「無意識のバイアス - Unconscious Bias -」コーナー（<https://djrenrakukai.org/unconsciousbias/>）をご紹介します。「無意識のバイアス - Unconscious Bias -」とは、誰もが潜在的に持っているバイアス（偏見）のことで、育つ過程で知らず知らずのうちに脳にきざみこまれ、固定観念となっているもののことです。無意識のバイアスは自覚できないため自制することが難しく、特に、採用や昇進人事の判断に影響するとのことです。無意識のバイアスを最小限におさえるためには、組織的な努力が必要です。ダイバーシティを推進するために、教職員や執行部の方々の研修にぜひ活用してください。一人ひとりが「無意識のバイアス」に対する感度を高くし、違和感を放置せず、気づいたことには声を上げることを心がけてほしいと思います。

終わりにあたり、長い間このコラムを読んでいただき、ありがとうございました。感謝するとともに、大学の益々の発展をお祈りいたします。

*本コラムは今回が最終回です。

岡田先生、1年半にわたりご執筆いただきありがとうございました！

皆さまからの感想をお待ちしております↓

<https://forms.gle/eUxx6XdtYQS3mKhCA>

イクボス連載企画 第5回

イクボス：子育てに積極的に関わる男性をイクメンと呼ぶのに倣い、部下のキャリアと人生を応援し、仕事と生活の両立が図りやすい環境の整備に努める上司（経営者・管理職、男女を問わない）のこと。

多様な人材が活躍するためには、組織全体で意識改革を行い、サポートとしていくことが必要となってきます。上司（イクボス）が、職場でともに働く部下に対して仕事と生活を両立しやすい職場環境づくりを行い、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむ。そうしたイクボスが増えれば、組織だけではなく、社会全体も変わっていくのではないのでしょうか。そこで今回は、**野中謙一郎 副学長**より寄稿いただきました。

今日では「ワークライフバランスへの合理的な配慮」は必須です。研究面でも対応が進み、例えば、科研費申請書では「研究活動を中断していた期間がある場合にはその説明などを含めてもよい。」という記述がありますし、私立大学等改革総合支援事業でも「ライフイベントによって研究活動の中断を余儀なくされた専任教員へのサポート」が申請の必須要件です。学内でも、重点推進研究の育児休業による研究計画変更も認めています。このように、制度は整ってきていますが、それを無理なく実現できる職場になっているのでしょうか。

私の周りでも、子育て真っ最中の若手の先生が複数おられます。授業や学生対応等で十分に大変なのに、論文も執筆しながら学会活動もこなしていて、本当によくやっていると感心します。研究室の学生でも、実は家族の介護で時間が自由にならない場合もあるので注意が必要です。これらは、日ごろから話をしてわかる事が多く、コミュニケーションと信頼関係が重要なのだと思います。

教職員がパフォーマンスを維持しながらワークライフバランスを取るには、やはり業務の見直しや改革が必要です。コロナ禍もあり本学でもオンラインや電子申請が進んだのは本当に良いことです。それでもまだ、時代の変化にそぐわない「業務」が沢山ある様に思えてなりません。聖域を設けずに見直す必要があります。

管理職に関わることを挙げると、大学の会議時間の長さは注意が必要です。企業では上長が部下に個別に指示を出し報告を受けるだけですが、大学では教授会や教室会議など構成員全員が参加して皆で議論します。私も若手の頃は夜まで続く会議に連日の様に参加していました。これでは、会議にくだり果てて、残務で長時間労働のあげく、家族にも学生にも迷惑をかけるのは当然です。会議での議論は大学の自治で重要ですが、テーマ・メンバー・時間管理は議長次第です。近年はガバナンス強化で大学方針への対応を求められることが増えたと思いますが、部局長の先生方にはその狙いをより正確にご理解いただき、合理的な対応をお願い申し上げます。

私自身も、会議で手際の良い司会や的確な発言をする先生方には、今でも大変貴重な勉強させて頂いています。ワークライフバランスの実現のためには、管理職の不断の工夫と、教職員のスマートな行動がますます求められるのだと思っております。

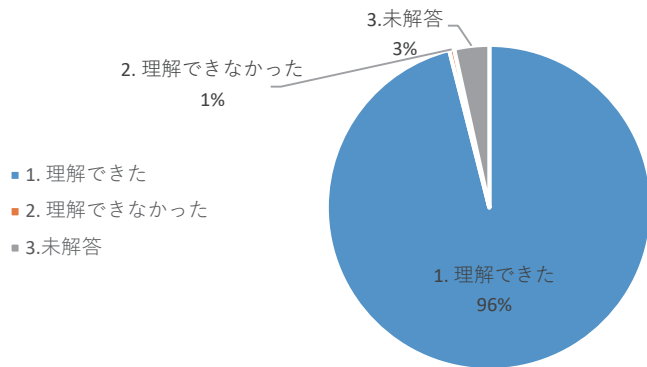


2021年度 教職員向け「SOGI への理解を深めるためのチェックリスト」結果報告

- ・実施期間：2021年10月8日（金）～10月30日（土）
- ・対象者：常勤教職員 448名
- ・回答率：45%（回答者 201名）

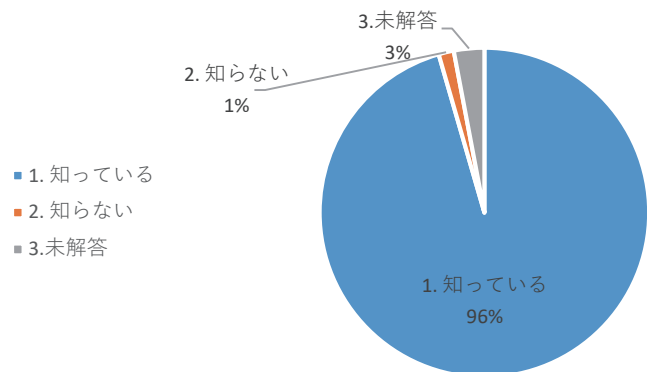
初実施となった前回2018年度から特に変化の大きかったものは「設問9：性別欄の有無／▲22ポイント」と「設問12：呼び方の性別固定／▲13ポイント」。また「設問17：異性の好みを聞く」では「している」が3分の1（18ポイント→6ポイント）に減少し、「設問10：男女のペアワーク／実施率2%」等と同様、SOGIへの理解浸透が見て取れました。実施結果の詳細は以下のとおりです。

設問1. 「LGBT」「SOGI」の説明について、理解できましたか？



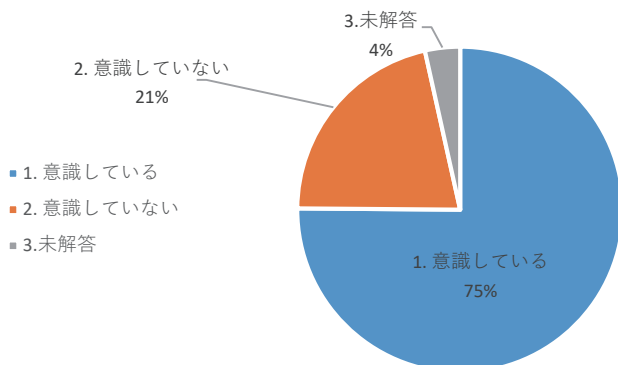
	本年度		前回 (2018年度)	前回比
1. 理解できた	193名	96%	99%	▲3
2. 理解できなかった	1名	1%	1%	0
3. 未解答	7名	3%	0%	3

設問2. 性的マイノリティーについて、（曖昧でも）どのようなことが知っていますか？

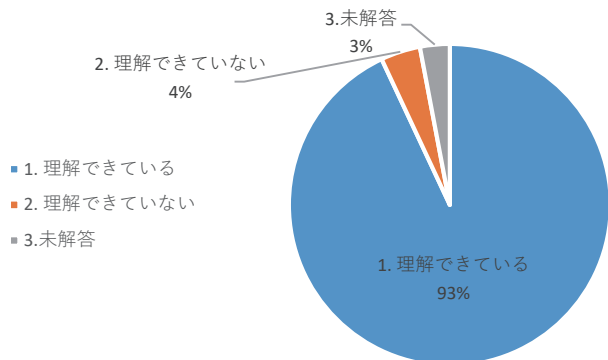


	本年度		前回 (2018年度)	前回比
1. 知っている	192名	96%	97%	▲1
2. 知らない	3名	1%	3%	▲2
3. 未解答	6名	3%	0%	3

設問3. 性的マイノリティーに該当する人が学内にもいる可能性のあることを普段から意識していますか？

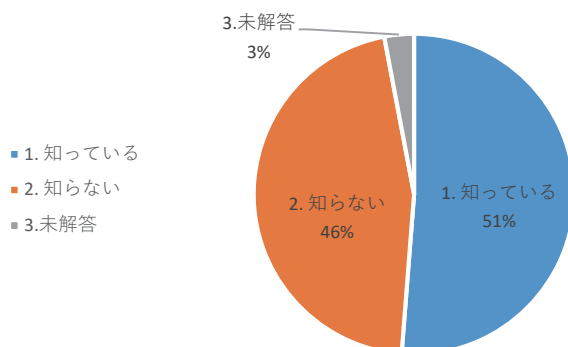


設問 4. 性的マイノリティの方が誰にも打ち明けられない思いをもっていることを理解できていますか？

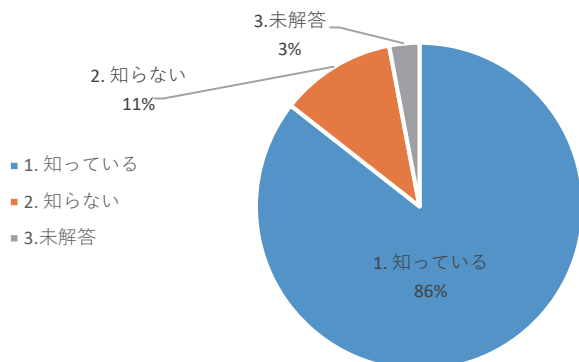


	本年度		前回 (2018年度)	前回比
1. 理解できている	187名	93 %	98 %	▲ 5
2. 理解できていない	8名	4 %	2 %	2
3. 未解答	6名	3 %	0 %	3

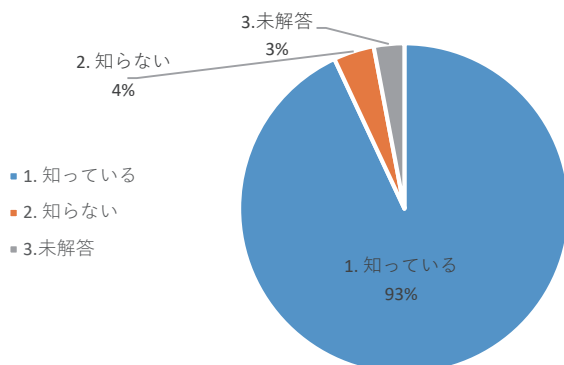
設問 5. 性的マイノリティの方がカミングアウトする相手として、友人が多いことを知っていますか？



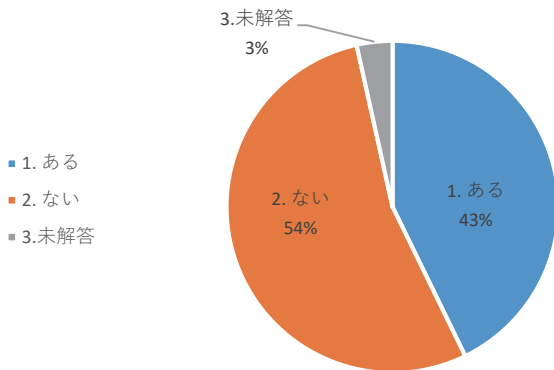
設問 6. 性的マイノリティの方が、「いじめ」の対象として選ばれやすいことを知っていますか？



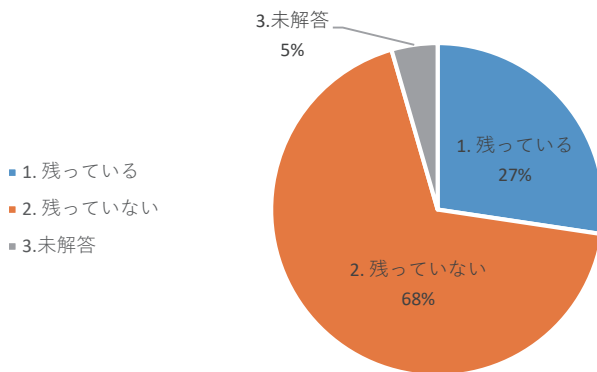
設問 7. 性的マイノリティの方の性的指向や性自認を本人の同意なしで第三者に勝手に暴露すること（アウトティング）は、人格権・プライバシー権等を著しく侵害するもので、許されない行為であることを知っていますか？



設問 8. 過去一年以内に、「男（女）だから」というような断定的で押しつけにつながるような言い方をしたり、聞いたりしたことがありますか？

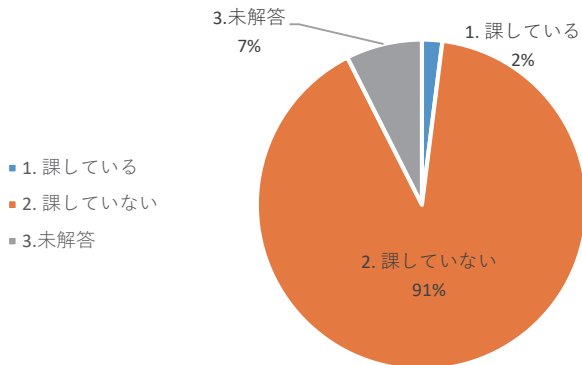


設問 9. 学生に記入してもらった書類やアンケート等に「性別欄」が残っていませんか？



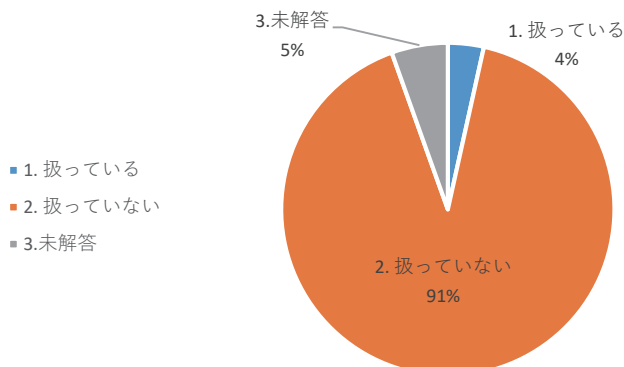
	本年度		前回 (2018年度)	前回比
1. 残っている	55名	27 %	49 %	▲ 22
2. 残っていない	137名	68 %	51 %	17
3. 未解答	9名	5 %	0 %	5

設問 10. 授業やセミナー等で、「男女のペアワーク」を課していませんか？



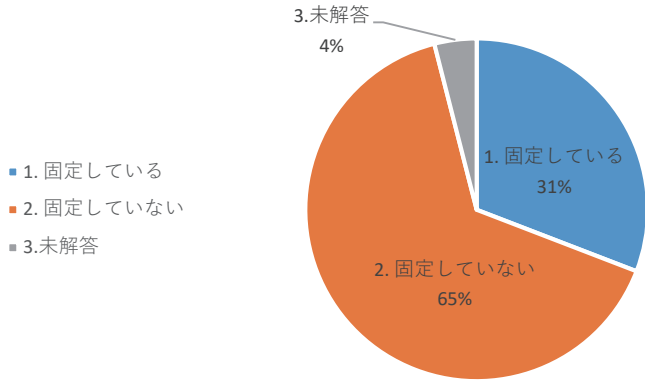
	本年度		前回 (2018年度)	前回比
1. 課している	4名	2 %	3 %	▲ 1
2. 課していない	182名	91 %	97 %	▲ 6
3. 未解答	15名	7 %	0 %	7

設問 11. 授業や業務上のたとえ話で、性的指向に関わる事柄を扱っていませんか？



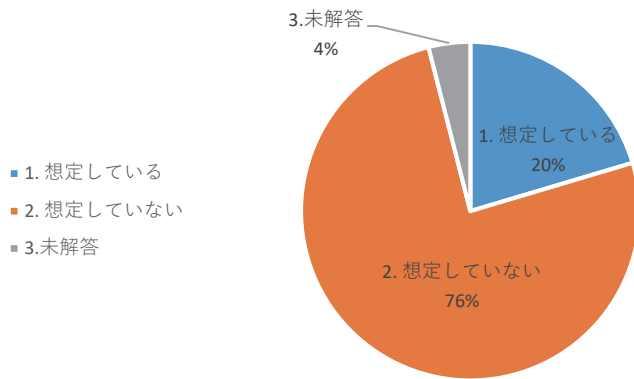
	本年度		前回 (2018年度)	前回比
1. 扱っている	7名	4 %	6 %	▲ 2
2. 扱っていない	183名	91 %	94 %	▲ 3
3. 未解答	11名	5 %	0 %	5

設問 12. 「くん」「ちゃん」など、名前の呼び方を性別で固定していませんか？

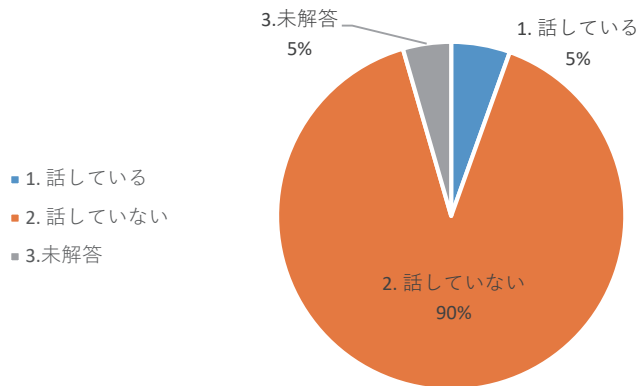


	本年度		前回 (2018年度)	前回比
	人数	割合	割合	
1. 固定している	62名	31 %	44 %	▲ 13
2. 固定していない	131名	65 %	56 %	9
3. 未解答	8名	4 %	0 %	4

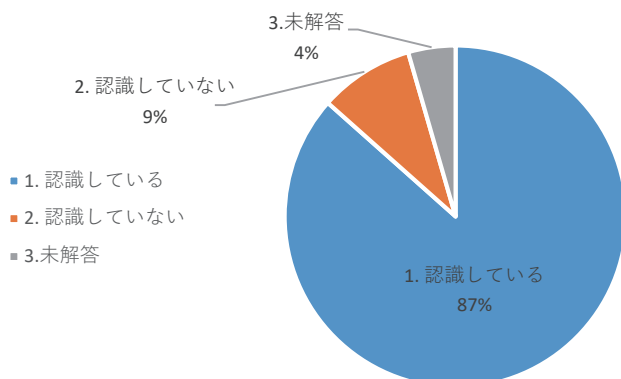
設問 13. カップル、あるいは、二人一組という時に、男女のペアだけを想定していませんか？



設問 14. 相手の属性（学生・教職員）を問わず、適切な配慮なく性的指向に関する事柄を話していませんか？

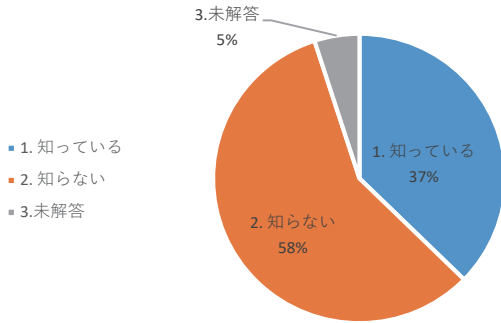


設問 15. 多目的トイレを性別にかかわらず使用できる「トイレ」として認識していますか？

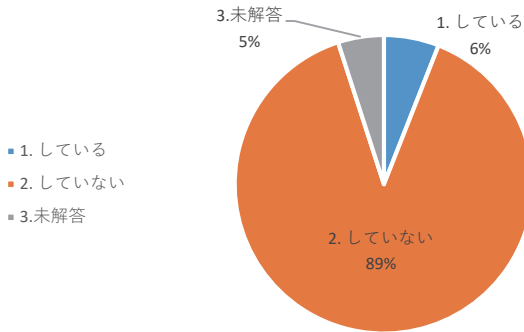


	本年度		前回 (2018年度)	前回比
	人数	割合	割合	
1. 認識している	174名	87 %	87 %	0
2. 認識していない	18名	9 %	13 %	▲ 4
3. 未解答	9名	4 %	0 %	4

設問 16. 集団で実施する健康診断であっても、希望すれば個別に受診できることを知っていますか？

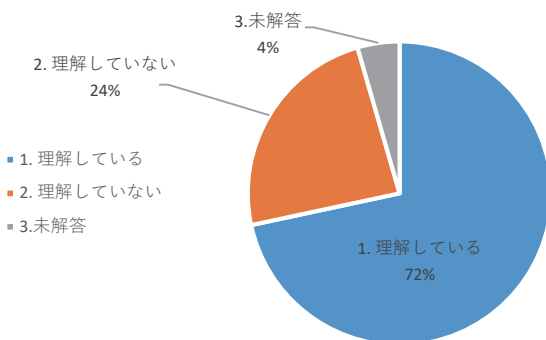


設問 17. 飲み会等の懇親の場で、好みの異性のタイプを聞いたりしていませんか？



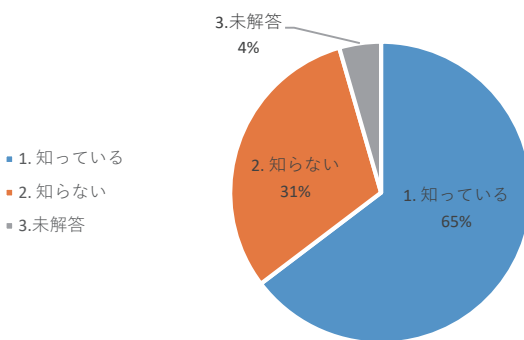
	本年度		前回 (2018年度)	前回比
1. している	12名	6 %	18 %	▲ 12
2. していない	179名	89 %	82 %	7
3. 未解答	10名	5 %	0 %	5

設問 18. 宴会の余興等でふざけて、女装や男装することに傷つく人がいることを理解していますか？

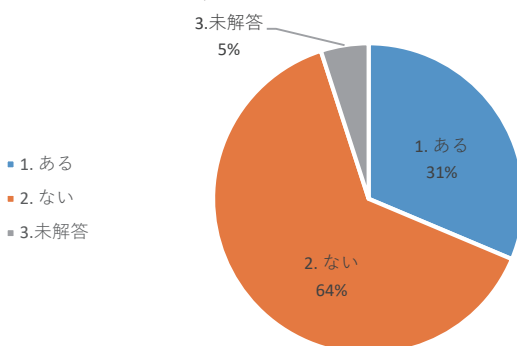


	本年度		前回 (2018年度)	前回比
1. 理解している	144名	72 %	73 %	▲ 1
2. 理解していない	48名	24 %	27 %	▲ 3
3. 未解答	9名	4 %	0 %	4

設問 19. 公的な式典等であっても、服装を（戸籍上の）性別で固定する必要はないと知っていますか？



設問 20. 人生設計に関するセミナーやテレビのCMなどが同性愛を前提としていることに違和感を覚えたことはありますか？



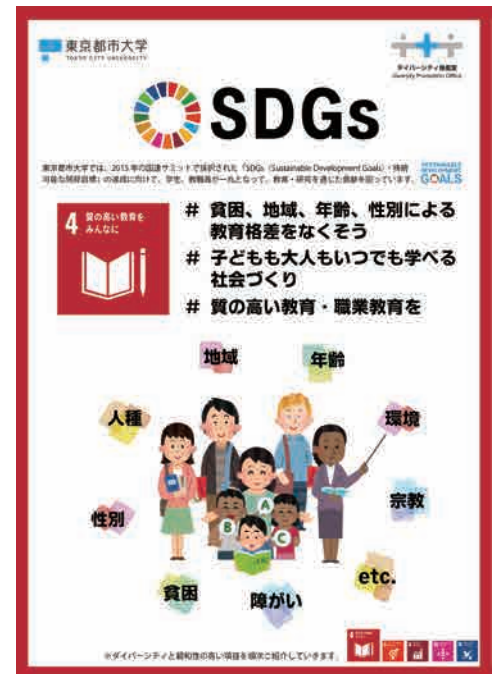
意識改革 Pj.

今月の「SDGs ポスター」

当推進室では、意識改革プロジェクトの一環として、ダイバーシティに関係するSDGsを広く周知するためのポスターを制作しています。以下の目標を一つずつ取り上げ、隔月でローテーションしながら提示しています。

- 4. 質の高い教育をみんなに
- 5. ジェンダー平等を実現しよう
- 8. 働きがいも経済成長も
- 10. 人や国の不平等をなくそう
- 16. 平和と公正をすべての人に

今月のポスターは、目標4【質の高い教育をみんなに】です。SCでは、1号館3階のダイバーシティ推進室前や同1階正面口のデジタルディスプレイ、YCとTCでも構内の掲示板などに掲示していますので、ぜひ足を止めてご覧ください。



図書紹介

ダイバーシティ推進室では、さまざまな図書を取り揃えています。ぜひお立ち寄りの上、ご利用下さい！



書名：「おいしいダイバーシティ」
著者名：横山真也
出版社：ころから株式会社 (2021/1/22)
フードダイバーシティ（食の多様性）とは、食を通じてお互いに認め合い、尊重し合うという価値観を指す。驚異的に発展するアジアとイスラム圏に精通するコンサルタントが、ポストコロナ時代の「美食ニッポン開国論」を提言。



書名：「タンタンタンゴはパパふたり」
著者名：ジャスティン リチャードソン (著)
出版社：ポット出版 (2008/4/16)
ニューヨークにあるセントラル・パーク動物園で実際にあった話を絵本にした『and Tango makes three』の邦訳版。2羽の雄ペンギンが懸命に卵を温める姿を通して、多様な家族のあり方を知るきっかけになる絵本。数々の賞を受賞した話題作。

窓

「窓」は不定期連載のコラム欄です。窓を開けて風通しを良くしたいという思いから「窓」と名付けました。ダイバーシティに対する思い、ダイバーシティに対する期待等、皆さまからのご投稿をお待ちしております。推進室ではダイバーシティ関連の書物や学外のフォーラム、他大学の取組みなど、幅広く情報収集しておりますので、これらの情報もこちらにてご紹介してまいります。



■「ユーモアとダイバーシティ」■

「女は強い。うちのカミさんなんか、すごいぞ」 このセリフは、とある理系の大学で長く男女共同参画に取り組まれてきた、とある女性のA先生の思い出話に登場するセリフだ。「すごい」と言っても、字面通りの褒め言葉ではない。A先生が、学長・役職付きや一般の区別なく、また、教員でも職員でも多くの男性たちと、大学での女性活躍・支援の話をしていると、最後に皆必ず口を揃えて、上記のようなことを口にするそうだ。そして、周囲からあたかもユーモアに満ちたスマートな切り返しだと賛同するような笑いも起き、女はなんだかんだいっても強い（しぶとい）のだから支援など必要ないという雰囲気に変換され、その大学での具体的な女性支援の施策の話はうやむやに終わるそうだ。すでにお気づきのように、「すごい」という表現には、文字通りの称賛のほか、なにやら皮肉めいたが暗い笑いが色濃く混ざっている。私がこのセリフを再度思い出したのは、前号の本コーナーの投稿者・探求の友さんのエッセイを読んだ時だった。そこでは、「一家の大黒柱は男性」という、日本の家計の習慣に追い詰められる男性の窮状を伝える記事の紹介と共に、短い示唆が添えられていた。自分の収入の使用権を握る西洋社会の男性とは異なり、日本の男性は「給料を「奥さんに取り上げられ」感謝もされず、会社等での承認を心の支えにしているために、男性たちをより仕事に走らせてしまうのではないかと。なるほど、冒頭の某大学の男性たちのセリフの裏にも、こうした男性の苦労や心情が滲んでいるのかもしれない。だからといって、女への嫌味も、「男はつらいよ」という嘆き節も、思考停止でしかない。もう少し細かく言うと、男たちのジョークの中には、何かへの（対女性とは限らない）不満と諦観あるいは絶望が込められている。その表現を解釈し、別の言葉へ言い換えていくことが、まだ自覚されてさえいない苦しみや生きづらさを軽減するためのアイデアが見つかるに違いない。ダイバーシティのために必要なのは、自分や他の誰かの言葉に埋もれている感情を新たに発見し、そこにまた新しい表現を与えていくことだ。聴いて読んで、誰かに伝える。ペットボトルのサラリーマン川柳を読んで新しい発見があったら、それを誰かに伝える。そんな些細な言葉のリレーが新しい視点や変化を生み出すのだろう。

(投稿者：みかん)

コラム「窓」へのご投稿はこちらから！

皆さまからのご投稿をお待ちしております。
ぜひ下記リンクよりご投稿ください。

<https://forms.gle/NfRCLbn7WNR5eBg38>



ご意見はこちらから！

ご意見窓口フォームを開設いたしました。
ダイバーシティに関するご意見をお気軽にお寄せください。

<https://forms.gle/eUxx6XdtYQS3mKhCA>