

ダイバーシティ推進室
Diversity Promotion Office

TCU

ダイバーシティ通信 vol.11

共に学び、共に働き、共に築く



目次 p.1	マスコットキャラクターの紹介
p.3	一時託児サービスの報告
p.4	第9回 イクボス連載企画 飯島 正徳先生
p.5	コラム「窓」
p.6	アンコンシャス・バイアスチェックリスト結果報告
p.11	SDGs ポスター
P.12	KAIZEN コーナー



※見出しをクリックすると該当ページに移動します

マスコットキャラクターが「ダイバ」に決まりました！

推進室ではダイバーシティをより身近に感じ、当室の活動に興味を持って頂きたいとの思いから、この度マスコットキャラクターの公募を企画しました。学生からデザインを募集したところ、全 51 作品の応募があり、さらに 1 次選考を通過した 4 作品から、教職員・学生による投票を行った結果、総合理工学研究科 機械専攻 1 年 松尾優輝さんの「ダイバ」が選ばれました。



最優秀賞作品「ダイバ」

【デザインのコンセプト】

○、△、□は個性を表現していて、個々が互いの個性を認めあい、尊重しあって大きな円を作っています。いつかダイバーシティの考えが当たり前になり、意識する必要のない、住みやすい世界が訪れることを祈って、寿命の長いホッキョククジラをモチーフにしました。特技は、マジックです。

【受賞インタビュー】 松尾さんに受賞の喜びについてお聞きしました

- Q1. マスコットキャラクターに採用された時のお気持ちは？
純粹に嬉しかったです。
- Q2. キャラクターのデザインで工夫した点、苦労した点は？
ダイバーシティの考え方とモチーフの動物と個人的な願いをリンクさせる工夫をしました。
- Q3. 「ダイバ」のデザインで気に入っているところは？
四角形や円で作られた輪です。
- Q4. 「ダイバーシティ」についてどのようなイメージをお持ちですか
もう大半の人が違いを認識しているが、理解している人は少ないだろうと思います。
- Q5. 「ダイバ」には、今後どのような場面で活躍してほしいですか
象徴であってほしいです。

表彰式を執り行いました

1月18日(水)に学長室で表彰式が執り行われ、三木学長より最優秀賞に松尾優輝さん、優秀賞に建築学科4年の澤村多恵さん、都市生活学科2年の大木美花さん、都市生活学科2年の堀之内遥さんが表彰されました。



三木学長より表彰状と記念品を贈呈される松井さん



最優秀作品、優秀作品を受賞された皆さん
どの作品もオリジナリティに溢れており、非常に完成度が高いと好評でした

優秀賞作品



ハナツボちゃん



ハートフルちゃん



かぼちゃん

今回、デザイン募集、投票ポスター制作にあたり都市生活学科4年の高平里菜さんにご協力いただきました。準備期間から半年間にわたり、ありがとうございました！

※4月にマスコットキャラクター完成を記念して、SC・YC学食で「ダイバ」オリジナルクッキーを配布する予定です。どうぞお楽しみに！



土曜・日曜勤務に伴う一時託児サービスの試行を行いました



ダイバーシティ推進室では、教職員の多様な働き方支援の一環として、土曜・日曜の勤務の際に保育園等が休園等によりお子様の預かり先を確保するのが困難な教職員向けに一時託児サービスを試行しました。これは、かつて教職員を対象として実施したアンケートの回答にも祝日授業日における保育サービスの要望が数多く寄せられておりました。そこで、一時託児サービスの試行として1月14日（土）、15日（日）に行われる大学入学共通テスト業務を担当する本学教職員を対象とし、原則生後5ヶ月目から小学校6月年生までのお子様の一時託児サービスを行う事と致しました。

教職員の皆様にご案内差し上げた結果、14日（土）は1名（3歳男児）と15日（日）は3名（3歳男児、5歳男児、7歳男児）、のべ4名の希望がありました。託児場所として、人間科学部・児童学科のご厚意で世田谷キャンパス5号館3階の「ぴっぴ」を利用し、託児スタッフとしては、託児請負会社より両日2名の保育士に対応を依頼しました。ご存知の様に、大学入試共通テストは早朝の集合となりますし、18時を過ぎての業務終了となります。長時間の預かりになりましたが、「ぴっぴ」の施設が充実していること、保育士さんの対応が良かったこと、何よりも預かったお子様が皆この時間を楽しんでいるようでした。利用された教職員からも、「このような制度は大変ありがたく思います。「ぴっぴ」自体が世田谷に移設してから初めての利用だったので子供が馴染めるか不安な部分もありましたが、大変丁寧に見てくださったようで、子供たちがとても満足そうでした」、「大変素晴らしい取り組みで助かりました。3歳の子どもをキャンパスにはじめて連れてくる機会になりましたし、大学入学共通テストという通常は気の重い業務でしたが、前向きに登校できました。広々とした空間で遊んでもらえて満足していたようです」とのことでした。

推進室としても初めての取り組みでありましたが、概ね問題なく運営できたと思っております。今回は試行ということでしたが、教職員の土日勤務日における託児支援としては、少なからず実際にニーズがあることが確認できました。また、利用者の有無にかかわらず、今回のような就業環境・フォロー体制を整備していること自体が、本学における教職員の働きやすい環境整備につながると考えておりますので、次年度も祝日授業日を対象として継続的に実施する計画であります。ダイバーシティ推進室では、教職員の働きやすい環境にするために、今後もよりよいサービスを企画・提供していくつもりです。



「ぴっぴ」で元気に遊ぶ子供たち



食事の時間も、2名の保育士が注意深く見守ります



木製の滑り台は子供たちに大人気です



イクボス連載企画 第9回

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、サポートをしていくことが必要となってきます。子育てに積極的に関わる男性を「イクメン」と呼ぶのに対し、産休や育休などを含んだ個人のキャリアと人生を尊重し、支援する上司（経営者・管理職、男女を問わない）のことを「イクボス」と言います。仕事と生活の両立が図りやすい環境の整備に努める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、理工学部自然科学科 飯島 正徳 教授より寄稿いただきました。



イクボスと国際競争力



日本では、男性の育休取得率は上昇しつつあるとは言え、2019年でわずか8%程度にとどまっています。これは世界的に見てかなり低い割合で、フランスでは2022年から義務化され100%になる見通しです。取得率の低さは制度が問題と思いきや、実は日本の制度は世界でも一番手厚く、「父親が取得可能な有休育児休暇時間」は30週になります。どうやら日本人としての気質や習慣に問題があるようです。

「イクボスプロジェクト」(<https://www.fathering-japan-ikuboss.com/>)によれば、イクボスとは、職場で共に働く部下のワークライフバランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、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ことができる上司のことだそうで、次の「イクボス10か条」を掲げています。1. 理解、2. ダイバーシティ、3. 知識、4. 組織浸透、5. 配慮、6. 業務、7. 時間捻出、8. 提言、9. 有言実行、10. 隗より始めよ。

少し前に「気合」だ、「根性」だと言っていた上司達は、今や「AI」や「クラウド」と叫ぶ時代です。すべての企業がデジタル技術を活用する時代になっています。いわゆる「DX（デジタルトランスフォーメーション）」です。岸田総理はDXを支える最先端半導体開発に資金を投じると表明しました。将来の国際競争力を左右する産業の成長に不可欠で、理系人材は取り合いになることと思います。

一方、米テスラ社のイーロン・マスク氏はツイッター社を買収し社員の半数を解雇しました。「長時間労働に同意するか？」を社員に迫るなど、ニュースになりました。アマゾン・ドット・コムやメタ（旧フェイスブック）も同様です。国際競争力のある米企業は厳しい経営判断を下しました。こういった企業ではイクボスについて、どう考えているのでしょうか？今のところ、日本ではこれほど厳しい経営判断はありえないと思いますが、日本人の気質や習慣が自由競争の妨げになり国際社会から遅れをとっているのではないかという見方もあります。

今後日本がどのような方向に発展するかはわかりません。ただ大学としても国際競争力は重要であり、健全な職場となるためのイクボスも必要です。私と同世代の方が、「隗より始めよ」だからと言って育休を取ることは難しいことかと思いますが、せめて「AI」や「クラウド」と叫びながら、デジタル技術を取り入れ、制度を積極的に活用できる雰囲気を作ればと思います。





「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。

■コロナかも、コレカラも、いつもおやこのミカタです■

「ぴっぴはやってますか?」、「ぴっぴはいつから再開するのですか?」、大学には多くの声が寄せられ、閉室中の掲示を横目に肩を落としてベビーカーを押している姿を幾度となく見かけました。それもそのはず、コロナ禍前は毎日約 100 名の利用者で賑わっていたのですから……。

2020年3月から2021年10月までの20ヶ月間、子育て支援センターぴっぴは閉室を余儀なくされました。この間、ぴっぴ保育士の方々は、ぴっぴに来られなくなった親子をいつも気にかけて、コロナ禍で特に0-1歳の子育てに悩まれているであろう顔も知らない新米ママたちや実習に入れない児童学科の学生たちをココロの底から心配していました。

そこで、ぴっぴに早く遊びに来たいと願う親子と保育士の方々のココロとココロを繋ぎ止めるため、また、新たなココロの芽生えの可能性を信じて、ぴっぴは試行錯誤で新たな取り組みに挑戦しました。公式インスタグラムの開設、動画コンテンツ「ば～ちゃるぴっぴ」、Zoomを活用した「オンラインぴっぴ」、人数制限や時間制限を条件とした「予約受付システム」の導入など、振り返るとそれはそれは長い20ヶ月間となりました。

そして、等々力キャンパス閉鎖後の2022年6月10日、ぴっぴは移転先の世田谷キャンパスで周囲のサポートを受けつつ新たなスタートを切り、人数制限などは継続していますが、嘗ての日常をようやく取り戻したのです。

公益財団法人大学基準協会による2016年度「東京都市大学に対する大学評価（認証評価）結果」の中で、ぴっぴについてこのように記されています。

「人間科学部が正課内で運営する「子育て支援センター『ぴっぴ』」は、開設されて10年を迎え、利用者は延べ23万人を超えている。地域の親子に信頼されて根付いた活動は、学生が直接、親子と触れ合うことで、他大学でも珍しい子育て支援体験が得られる「生きた」学びの場であり、卒業研究のフィールドともなっている。親子にとってコミュニケーションを取りながら子育ての悩みを解決できる環境は、学生の学びとの相互作用として有効に働き、学生の教育に及ぼす効果も大きいので、高く評価できる」

実は、私たち教職員の中にもココロのどこかで子育てに関する悩みを抱えている方がいらっしゃるかと思います。そんな時は、是非、世田谷キャンパス5号館3階に足を運んでみて下さい。必ずやココロの支えとなってくれるに違いありません。

子育て支援センター『ぴっぴ』
<http://pippi.child.tcu.ac.jp/>



(投稿者：みちかば)



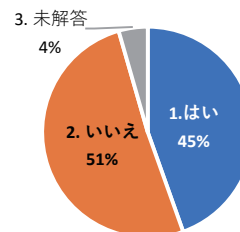
2022年度 教職員向け「アンコンシャス・バイアスに関するチェックリスト」結果報告

- ・実施期間：2022年10月31日（月）～11月11日（金）
- ・対象者：教職員 436名
- ・実施方法：Webclass
- ・回答率：46%（回答者：202名）

※回答にひとつでも「はい」があれば、あなたの中にもアンコンシャス・バイアスが潜んでいるかもしれません。

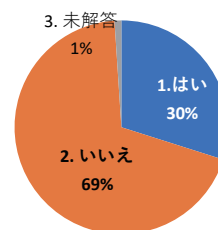
設問1. 「多様性」と聞くと、自分とは異なる価値観や考え方も「肯定」しなくてはいけないと思う

1. はい	90名	45%
2. いいえ	103名	51%
3. 未解答	9名	4%



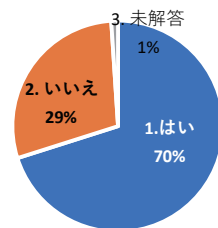
設問2. 「常識」や「当たり前」「普通」などの言葉をよく使う

1. はい	58名	30%
2. いいえ	134名	69%
3. 未解答	2名	1%



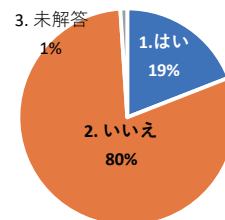
設問3. 「親が単身赴任中」というと、父親を想像する

1. はい	136名	70%
2. いいえ	56名	29%
3. 未解答	2名	1%



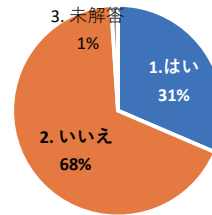
設問4. 女性は気配りが上手なのでサポート業務に向いていると思う

1. はい	37名	19%
2. いいえ	155名	80%
3. 未解答	2名	1%



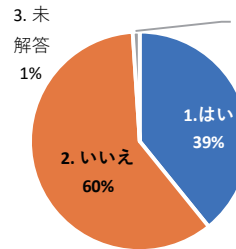
設問5. DV（ドメスティック・バイオレンス）と聞くと男性の行う暴力のことだと思う

1. はい	61名	31%
2. いいえ	131名	68%
3. 未解答	2名	1%



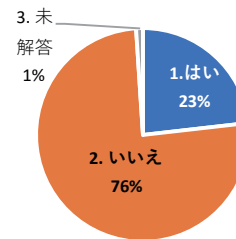
設問6. お茶出し、受付対応、保育士というと、女性を思い浮かべる

1. はい	76名	39%
2. いいえ	116名	60%
3. 未解答	2名	1%



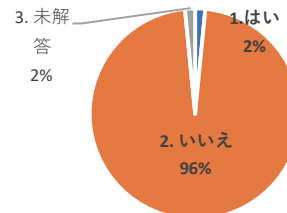
設問7. LGBT の人は特殊な存在だと思う

1. はい	45名	23%
2. いいえ	147名	76%
3. 未解答	2名	1%



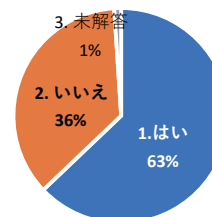
設問8. LGBT の人は一部の職業に偏っていて、普通の職場にはいないと思う

1. はい	3名	2%
2. いいえ	188名	96%
3. 未解答	3名	2%



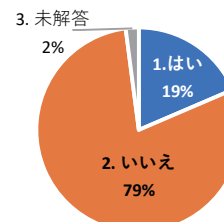
設問9. 体力が必要な仕事には男性が配属されると思う

1. はい	122名	63%
2. いいえ	70名	36%
3. 未解答	2名	1%



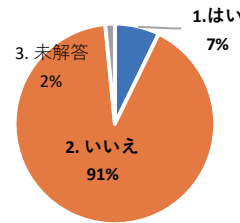
設問10. リーダーや管理職になりたい女性は少ないと思う

1. はい	36名	19%
2. いいえ	154名	79%
3. 未解答	4名	2%



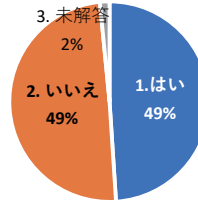
設問11. 男性が育児や介護休暇を申請すると「奥さんはどうしているの?」と思う

1. はい	14名	7%
2. いいえ	177名	91%
3. 未解答	3名	2%



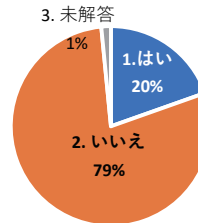
設問12. 育児中の人に負荷の高い業務（出張、大型案件）は出来ないと思う

1. はい	95名	49%
2. いいえ	96名	49%
3. 未解答	3名	2%



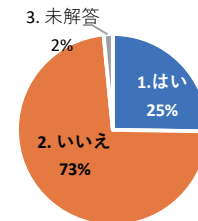
設問13. こどもが病気になったときは母親が休んだほうがよいと思う

1. はい	38名	20%
2. いいえ	153名	79%
3. 未解答	3名	1%



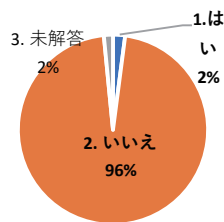
設問14. パートタイマーは、主婦が家計補助のために働いていると思う

1. はい	49名	25%
2. いいえ	142名	73%
3. 未解答	3名	2%



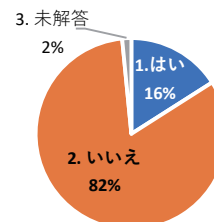
設問15. 残業をしない人は、やる気がないと思う

1. はい	4名	2%
2. いいえ	187名	96%
3. 未解答	3名	2%



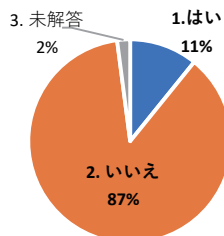
設問16. 非正規雇用で働く人は、自ら望んで、その働き方を選択していると思う

1. はい	31名	16%
2. いいえ	160名	82%
3. 未解答	3名	2%



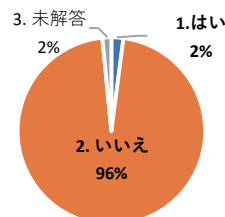
設問17. 障がいのある人は、簡単な仕事しかできない、あるいは働くのが難しいと思う

1. はい	21名	11%
2. いいえ	169名	87%
3. 未解答	4名	2%



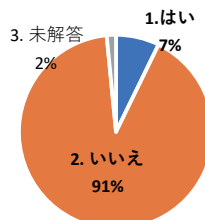
設問18. 上司より先に部下が帰ってはいけない（教員が帰るまで学生が研究室にいるのは当然だ）と思う

1. はい	4名	2%
2. いいえ	187名	96%
3. 未解答	3名	2%



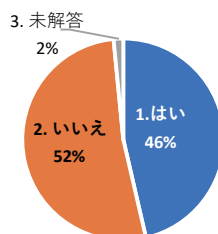
設問19. 普通、学生は教員に反論しないと思う

1. はい	14名	7%
2. いいえ	177名	91%
3. 未解答	3名	2%



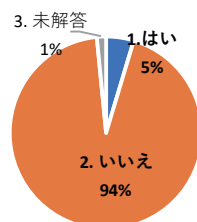
設問20. 発達障害の学生も努力すれば他の学生と同じようにできると思う

1. はい	90名	46%
2. いいえ	101名	52%
3. 未解答	3名	2%



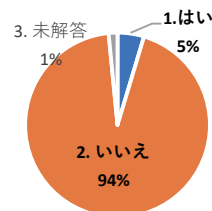
設問21. 勉強が分からない学生は努力が足りないだけだと思う

1. はい	9名	5%
2. いいえ	182名	94%
3. 未解答	3名	1%



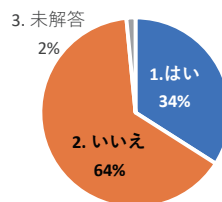
設問22. 男子学生に比べ、女子学生への負担を減らすのは当然だと思う

1. はい	9名	5%
2. いいえ	182名	94%
3. 未解答	3名	1%



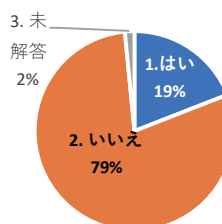
設問23. 年配（高齢者）の人は頭が堅く、多様な働き方への理解がないと思う

1. はい	66名	34%
2. いいえ	125名	64%
3. 未解答	3名	2%



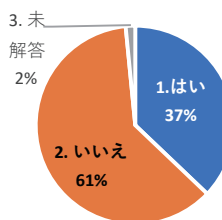
設問24. 雑用や懇談会等の幹事は「若手の仕事」だと思う

1. はい	37名	19%
2. いいえ	154名	79%
3. 未解答	3名	2%



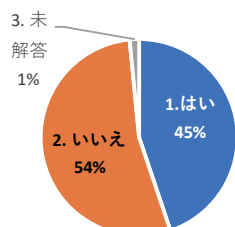
設問25. 柔軟な発想が必要な取り組みには、若手を中心としたチームを作るとよいと思う

1. はい	72名	37%
2. いいえ	119名	61%
3. 未解答	3名	2%



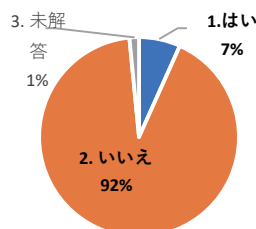
設問26. 年配の人はITに関する知識や流行に疎いと思う

1. はい	87名	45%
2. いいえ	104名	54%
3. 未解答	3名	1%



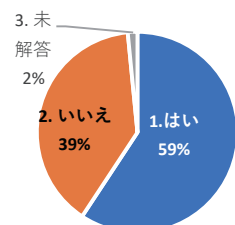
設問27. 病気治療しながら働いている人を見ると、仕事をやめて治療に専念したほうがよいと思う

1. はい	13名	7%
2. いいえ	178名	92%
3. 未解答	3名	1%



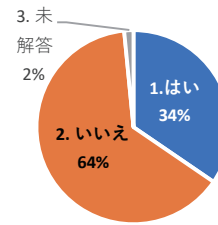
設問28. 介護しながら働くのは難しいと思う

1. はい	115名	59%
2. いいえ	76名	39%
3. 未解答	3名	2%



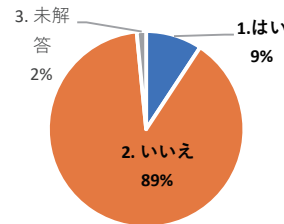
設問29. 外国人労働者が日本の文化に合わせて生活するのは難しいと思う

1. はい	67名	35%
2. いいえ	124名	64%
3. 未解答	3名	1%



設問30. 外国人労働者は、出稼ぎなど、一時的な滞在者だと思う

1. はい	18名	9%
2. いいえ	173名	89%
3. 未解答	3名	2%



意識改革 Pj. 「SDGs ポスター」の掲示

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。この度、SC1号館3階の廊下に全ポスターをディスプレイしました。同1階正面口のデジタルディスプレイ、YC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。

- 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





KAIZENレポート

ダイバーシティ環境の実現に向けた改善事例のご報告

当推進室では、「共に学び、共に働き、共に築く」をキーワードに、本学で学び働く全員が誰一人取り残されることがなく、幸せに過ごすことのできるキャンパス環境の実現に向け、皆さまからいただいたご意見を、学内の関連部署や委員会にお伝えしています。今般、以下の改善が通知されましたので、ご報告いたします。

アンケート等で皆様から多くの意見が寄せられておりました、滑り易く危険だった世田谷キャンパス1号館出入口および9号館前の通路ですが、防止策として、1号館出入口には玄関マットおよび「足元注意」の表示板の設置、9号館前の通路には「足元注意」の表示板を設置いたしました。



留学生にとって言葉の壁を越えることは簡単ではありません。過去に行った留学生アンケートでも、日常会話での日本語は理解できるものの工学の専門用語になると難しく、母国語の専門書を揃えて欲しいとの回答がありました。

機械工学科、機械システム工学科における重要な科目の1つに製図があります。製図は構成する機械部品の名称だけでなく、設計に必要な「きまりごと」も理解する必要があります。これらは日本語の「機械設計製図便覧」を使って調べるのですが、留学生にとってその内容を日本語で理解するのは簡単ではありません。この便覧が中国語、韓国語に翻訳されて販売されていることを知り、機械系両学科ではこの本を入手し製図室の本棚に置いて、留学生が自由に閲覧できるようにしました。難解な機械系の専門用語もまずは母国語で理解することで、言語のハードルが下がり、留学生の製図に対する理解が深まっています。この様な取り組みを他学科でも検討されてはいかがでしょうか。



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>