



ダイバーシティ推進室
Diversity Promotion Office

TCU

ダイバーシティ通信 vol.16

共に学び、共に働き、共に築く



CONTENTS

- p.1 ダイバーシティ推進 WS の報告
- p.3 リケジョ進路支援選択応援企画の報告
- P.4 第 12 回イクボス連載企画
- P.5 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



意識改革 Pj.

「2024 年度ダイバーシティ推進ワークショップを開催しました」

中村 雅子 ダイバーシティ推進委員長

2024 年 9 月 11 日（水）にダイバーシティ推進委員、ダイバーシティ推進室員らによるダイバーシティ推進ワークショップを開催しました。ワークショップでは、前回のワークショップやその後の推進室の取り組みを振り返った後に、5 つのグループに分かれて、教職員の皆さまから寄せられた課題の中から、「すぐできる、費用かからない」事項と「すぐにはできないが検討を始めないといけない」事項を各グループでそれぞれ 1 つずつ選び、約 20 名の参加者が議論と発表を重ねました。

ダイバーシティ推進室は、学内の様々な事項についてアンケート調査を実施しています。この調査では推進室の活動への理解を拡げるだけでなく、今後、推進室として取り組むべき課題について多数のご意見・ご提案を頂いています。今回は、前回ワークショップとその後の取り組みを振り返った後、新たに頂いたご意見を整理した上でワークショップ参加者で共有し、今後、課題解決のためにどのようなプロセスで進めていくかを共に考え、今後の活動のよりどころをすることを目指しました。

「制度」「設備」「活動」に整理された計 27 の課題の中から、まずはチーム内で取り上げるべき課題を抽出し、「すぐできる、費用かからない」事項としては「17 時以降の会議廃止（2 チームが選択）」「多様性を認める風土作り」「緊急時の在宅勤務・遠隔授業を可能に」「祝日授業日の削減」が取り上げられました。また「すぐにはできないが検討を始めないといけない」事項としては、「全学システムの統合・刷新と効率化（2 チームが選択）」「仕事と生活の調和の促進（2 チームが選択）」「幹部職への女性登用促進」がテーマとして選ばれました。

Google Jamboard を利用して論点整理を行いました。「①なぜ今できていないのか」「②解決するためにはどうすればよいか」「③課題は何か」「④どのような部署・担当が進められそうか（コストが掛からない項目のみ）」と問いのステップを踏みながら意見交換を行い、短時間ですが密度の高い議論ができました。

ワークショップを通じて印象に残ったのは、現在、困り事を抱えている学生や教職員をサポートする対応はもろんのことですが、職場の合理化、教職員の負担の軽減が心と時間の余裕を生み、結果として多くの教職員がダイバーシティへの対応や、さらには本来の教育研究、学生対応をより豊かなものにつながるという考え方の共有です。結果として、誰もにとってよりよい生き方、働き方を実現することになります。

ワークショップには例年通り教員組織・事務局の要職者も参加していますので、共有できた課題を自分事、自分たち事として各部署にお持ち帰り頂き、今後の活動のよりどころとして着実に進めていきたいと考えています。引き続き、皆さまのご理解とご支援をよろしくお願いいたします。

「2023 年度ダイバーシティ（多様性）に関する理解度チェック」の際に皆様からお寄せいただいたご意見をもとに、「すぐできる、費用がかからないもの」と「直ぐにはできないが検討を始めないといけないもの」をテーマに議論を行い、現状の課題を掘り下げ、今後の具体的な取組方針を検討しました。各グループで議論した課題は以下のとおりです。

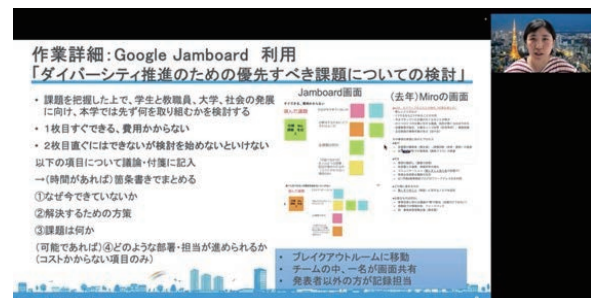
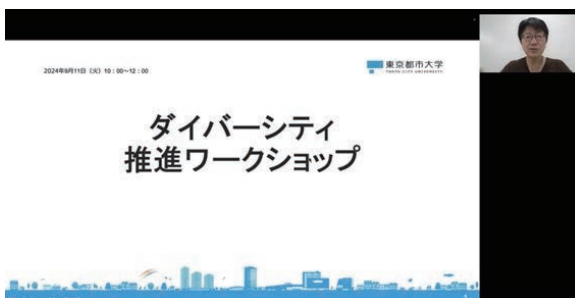
【すぐできる、費用かからない】

- ・多様性を認める風土作り
- ・緊急時の在宅勤務・遠隔授業を可能に
- ・17 時以降の会議廃止
- ・祝日授業日の削減



【直ぐにはできないが検討を始めないといけない】

- ・全学システムの統合・刷新と効率化
- ・幹部職への女性登用促進
- ・仕事と生活の調和の促進（主に柔軟な働き方を議論）





次世代育成 Pj.



2024 年度進路選択応援プログラム「夏休み企業見学バスツアー」を開催しました

2024 年 7 月 29 日(月)、2024 年度進路選択応援プログラム「夏休み企業見学バスツアー」を開催しました。進路選択応援プログラムは、ダイバシティ推進室が、理工系大学への進学を検討している女子中高生を対象に、企業の第一線で活躍している女性技術者の普段働いている職場やその活躍を紹介することで自らの将来像を想像してもらい、進路選択の一助となることを目的に実施しています。今回は、出光興産株式会社様のご協力の下で実施しました。なお、昨年度までは、コロナ禍等もあり、進路応援プログラムを実施する高校を個別に訪問し小規模に開催していましたが、今回からバスでの見学方式に切り替え実施しました。

当日は、東京都市大学と協定関係にある恵泉女学園中学・高等学校、佼成学園女子中学高等学校、田園調布学園中等部・高等部、グループ校である東京都市大学等々力中学校・高等学校学部から中高生 40 名、保護者 4 名、教員 1 名の計 45 名と本学学生 2 名が参加しました。

バス車内では、本学教員より本学の特色や研究内容の説明、続いて学生より、大学生活や学習状況についての紹介を行いました。その後、出光興産株式会社で潤滑剤の研究開発を行う営業研究所を訪問し、研究所の方より会社概要の説明、女性技術者の来歴紹介が行われました。続いて、研究所内の見学や、女性技術者との交流会等を行いました。

参加した高校生にアンケートを実施したところ、「今回の企業見学で、理系の知識が実社会で活かされる様子を学び、将来のキャリアに対する期待が膨らみました。多様な業務内容に触れ、理系の仕事への理解が深まりました。この経験を今後の学びやキャリア選択に活かしたいです。」「貴重な体験ができて良かったです。未だ文系と理系で進路を迷っていますが理系のことを知る良いきっかけとなりました。」といったコメント（原文ママ）が寄せられており、プログラムの満足度も高く、有意義なプログラムとなりました。



女性研究者との座談会



ホテルのランチビュッフェ





イクボス連載企画 第12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、情報工学部 知能情報工学科 森 博彦 教授より寄稿いただきました。



今回「イクボスとしての経験や課題等」というお題で原稿執筆の依頼を受けたとき、まず子供が生まれた頃や小さかった頃のことを考えました。幸いなことにその頃、妻は仕事をしておらず、あまり苦勞をしていなかったなと思い出しました。誤解なきように書きますが、妻は子育てのために仕事を辞めた訳ではありません。

ただ、10年ほど前に妻がアキレス腱を切り、動けない時期がありました。早朝から子どもの弁当作り、夜は夕食作り等の家事のすべてを担わなければならず、働くことと家事を両立するの大変さを痛感した時期でした。

この時期、夕食が終わってから残った仕事をしていました。大半は書類書きです。その頃も17時を過ぎても大学に残っていましたが、本来17時までに仕事は終わるはずでした。私の仕事効率が良くないこともあるのですが、教育職員にとってはやはり事務的業務が多すぎるのがワークライフワークバランスを崩す原因があるように思います。

私は以前トロント大学に1年間行かせていただきました。私が所属した研究室とは別分野ですが、非常に有名な先生が同じ学科にいらっしゃって、一度お話をしてみたいと思っていました。ところが何度研究室を訪問してもいつも不在です。そこで研究室の先生に尋ねたところ、「彼は家庭に不幸があって、1年くらい来てないよ」と言われました。「えっ、学科の会議とかないの？」と聞くと「年に1回あるか、ないかな」と言われました。「じゃあ、学科の運営はどうするの」と聞き返すと、一言「それは事務の仕事であって、我々の仕事ではない」と即答され、衝撃を受けました。

日本の大学は分業がうまくできていないのではないのでしょうか。我々教育職員は研究と教育が専門なのであって、マネジメントに長けているとは限りません。事務職員の方を見ていると、それぞれの部署の内容について我々よりはるかに専門家だなと感じることも多々あります。事務職員の方から見ても、その分野の素人の教育職員にいちいち説明して相談する手間と時間がなくなり、こちらも効率化が図れるように思います。また、実質承認だけの会議がたくさんあります。省略かメール審議でも十分なはずです。大学のワークライフワークバランスを考えたとき、教育職員と事務職員の業務分担を再考することが重要なのではと新たに思いました。

日本の大学でも教育職員が教育と研究に専念できる環境が整い、若い方々が仕事においても家庭においても生き生きと活躍できるようになることを切に願っています。



「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。

「表層的ダイバーシティ」と「深層的ダイバーシティ」

昨年、人間科学部の学術講演会で、車椅子ランナーでパラリンピアンの中嶋あき（まさあき）氏が、日本のバリアフリーの課題を話してくださいました。諸施設に設置されている車椅子用スロープは入口に段差があるために、一人では上がれないケースが多いこと、障がい者用駐車場が健常者の車で占有されてしまっていることが多いこと、車椅子でコンビニに入った際に棚の上の商品が取れず、店員にお願いしなければならないこと、それに対して欧米では「手伝いましょうか？」と誰かが必ず声をかけてくれること等を話されました。

なぜ私たち日本人の多くは、障害者用の駐車スペースに車を留めてしまったり、自分から「手伝いましょうか？」と声をかけることができなかつたりするのでしょうか。人権に関する教育が不足していることもあるでしょうが、それだけではないように思います。

市原麻衣子氏はある新聞のコメント欄*1で、「日本で少数派や弱者の人権保護が弱いのは、人権規範がどれだけ浸透しているかということ以上に」「空気を読む、TPOを考える、マナーをわきまえるなど、皆が同じように行動をすることが当然とされ過ぎて、異なる声を挙げる人を尊重したり支援したりすることすらできないでいる」と指摘し、「あらゆる分野、あらゆる場面で」「異なる意見が出てくることを当然とする社会を築いていかなければ、日本の健全な発展は望めません」と述べています。

ダイバーシティには、外から見てすぐに分かる「表層的ダイバーシティ」（人種、性別、宗教、障がい等々）と、外見だけではわかりにくい「深層的ダイバーシティ」（学歴、専門性、経験年数、価値観、嗜好等々）があることが知られています。市原氏が指摘しているのは、深層的ダイバーシティが無いままに、表層的ダイバーシティをいくら謳っても、ダイバーシティの真の実現は難しいということです。人種や性別、障がい等のダイバーシティ実現のための制度や環境を整えることはもちろん大事ですが、同時に、自らの所属する社会や集団が、異なる意見を活発に交わし合い、尊重し合うようになっているかどうかを振り返ることが必要だと思います。

これからの社会を担う学生たちが深層的ダイバーシティを当然のものとして実践し、それによって表層的ダイバーシティが実現されるためにも、私たち自身の振る舞いを深層的ダイバーシティの視点から問い直す姿勢が求められているように思います。

*1 https://digital.asahi.com/articles/ASS814F62S81UTIL021M.html?comment_id=28283

投稿者：人間科学部 岩田遵子

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>