



TCU ダイバーシティ通信 vol.17

共に学び、共に働き、共に築く



CONTENTS

- P.1 障がい学生座談会の報告
- P.2 第13回イクボス連載企画
- P.3 産休・育休体験談
- P.4 学生研究紹介
- P.5 SOGI チェックリストの結果 / KAIZEN
- P.9 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



環境整備 Pj.

第1回障がい学生座談会を実施しました

2024年11月26日(火)、世田谷キャンパス7号館2階にて、第1回障がい学生座談会を実施しました。本座談会は、ダイバーシティ推進室が障がいのある学生からの提案を受け、実施した座談会で、当日は、障がいのある学生4名と伊東 明美ダイバーシティ推進室室長（理工学部機械工学科教授）、ダイバーシティ推進委員及び推進室スタッフが参加しました。短い時間ではありましたが、障がいのある学生それぞれが経験したこと、日常感じていることを分かち合う貴重な時間となりました。



学生からの貴重な意見も踏まえつつ、東京都市大学およびダイバーシティ推進室では、引き続き、多様な学生がそれぞれの個性を最大限に発揮し、大学生活を充実させるための支援を行ってまいります。

当日の座談会の様子 https://www.diversity.tcu.ac.jp/events/20251218_5/


意識改革
プロジェクト

イクボス連載企画 第13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、メディア情報学部 情報システム学科 岩野公司 教授より寄稿いただきました。

この原稿執筆の依頼を受けたとき、正直戸惑いました。私自身、ワークライフバランスの管理は下手、「イクボス」らしいこともできているわけではなく、「わかってはいるけれど」の典型…と反省ばかり。今回の執筆は、そんな私に勉強の機会を与えてくれたもの…と受けとめ、ワークライフバランスについて（少しだけですが）調べ、考えてみました。

大学教員は「仕事と生活」のバランスをとるだけでなく、仕事の中で「研究、教育、社会貢献、その他諸々」のバランスもとらねばならず、悩ましい状況に陥ることが多いように思います。年代や時期による環境の変化も大きく、安定してバランスを維持すること自体が至難の業と感じます。「ワークライフチョイス」という「時々の状況に応じて優先順位を主体的に、柔軟に選択する」という考え方があるようで（不勉強なもので今回初めて知りました）、これは「長いスパンで考えて、人生全体でワークライフバランスをとるように柔軟に選択を行う」という発想にもつながるようです。一つの理想的な解に思えますが、その時々で多様な形態で働いている方がいることを認め合って、共感しあう土壌が必要そうです。

ふと学生時代の出来事を思い出しました。私の卒業研究の指導教員は、コンピュータ、人工知能分野で国家プロジェクトのリーダーなどもお勤めになった大変著名な先生でした。穏やかで楽しい先生で、色々なお話しをしたことを思い出します。ある日、先生で自身がお書きになった研究経歴のリストがホームページ上にあがっていたので、何気なく拝見したところ、ある年代に「空白の3年間」と堂々とお書きになっていることに気が付きました。お尋ねしたところ、「まあ、人生はいろんなことがあるからね。信念さえしっかり持っていれば取り戻せるから大丈夫。」といったお返事だったと記憶しています。具体的なことはお話しにならなかったですが、研究に大変な情熱をお持ちの先生でしたので、そういった苦しい期間があったことを意外に感じつつ、その状況を受け入れて、長いスパンでお考えになっていたことが強く印象に残っています。今から30年近く前の話になりますが、心のバランスのとり方も教えていただいた気がしています。

取り留めのない文章になってしまいました。お役に立つ情報ではなかった気がいたしますが、ワークライフバランスを考えるきっかけになれば幸いです。





今回は、産休・育休を取得された本学教員の体験談をご紹介します。
ダイバーシティ推進室では、産休・育休を取得された教職員皆さまの体験談を随時募集しております。
ご協力いただける方は、ダイバーシティ推進室までご連絡ください。

育休がより普通になる雰囲気づくりに向けて 一産休・育休中、復帰後に思ったことや経験一

都市生活学部 林 和真

私は 2023 年度に出産し、約 1 年 2 カ月の育休を取得しました。大学教員の中で 1 年以上の育休を取るケースは珍しく、周囲からも稀な事例だと言われました。このように長期間の休暇が可能だったのは、ひとえに学部の先生方の理解と支援があったからです。

特に、当時の学部長や教務委員長の先生が手厚く配慮してくださったおかげで、研究室の学生の移籍先もスムーズに決まりました。また、大学全体としても、人事課をはじめとする多くの部署の方々にサポートしていただきました。休職中には代替の非常勤講師を積極的に採用してくださり、教育の負担を気にすることなく、育児に専念することができました。

一方で、研究に関しては、長期間の休職による連続性の断絶が大きな課題となりました。復帰後の研究活動の再開にあたっては、ライブイベントの手続きや諸業務の調整などで研究支援課や関連部署の方々に大変お世話になりました。

また、学生指導に関しても課題がありました。休職直前に休学していた学生が育休中に復帰しましたが、指導教員を決める際に十分なコミュニケーションを取ることができず、最終的に別の先生にお願いすることになりました。その結果、担当してくださった先生が戸惑われたり、誤解が生じたりすることがあり、私自身も大変心苦しく感じました。

今後、休職中の学生指導や学部業務を円滑に進めるために、代替をお願いできる体制の整備が必要だと感じました。特に、代替業務を担う先生方に何らかのメリットを提供する仕組みがあれば、休職者もより安心して業務を委ねることができるでしょう。現状では、善意に頼る形になっており、学部全体に大きな負担がかかっていると感じます。

さらに、復帰後のサポート体制の充実も求められます。育休明けは業務が一気に戻ってくるため、慌ただしく対応せざるを得ない状況が続きました。復帰直後のスムーズな業務復帰を支援する仕組みがあれば、教員としての役割をより円滑に果たすことができたと思います。

今後は、女性教員だけでなく、男性教員も積極的に育休を取得できる環境を整え、学部や大学全体で支え合うシステムを構築することが重要だと考えます。このような取り組みを推進することで、他大学に先駆けた先進的なダイバーシティ施策を展開できるのではないのでしょうか。





皆さん、「マイクロアグレッション」という言葉は聞いたことがありますでしょうか。

マイクロアグレッションとは、小さい単位を表す「micro（マイクロ）」と、他者への攻撃という意味の「aggression（アグレッション）」を組み合わせた言葉で、無意識の偏見や思い込みが言葉や態度に現れ、意図せず誰かを傷つけてしまうことを言います。

今回は、「マイクロアグレッション」をテーマとした学生の研究紹介をしたいと思います。

研究タイトル

「インクルーシブまちづくりに向けた東京都市圏におけるマイノリティのマイクロアグレッションの現状と課題に関する研究」

大学院 都市生活学専攻 修士2年 中嶋 信斗

近年、日本において多文化共生社会の実現に向けた努力が進められていますが、差別は依然として存在しており、その中でも社会的に弱い立場という意味をもつマイノリティをめぐって様々な人権問題も起きています。マイノリティの例としては、在日外国人やLGBT、障がい者、アイヌなどの民族です。近年とりわけ、疎外された集団に対して無意識に意図せず差別的な発言や行動を行ってしまうマイクロアグレッションが注目されています。

このような背景をもとに、修士研究を行いました。

研究目的として、在日外国人およびLGBTコミュニティが直面するマイクロアグレッション¹の現状を明らかにすることを考えました。

研究方法として、在日外国人12名を対象にFGI²調査を行い、経験をもとに作成した設問で日本人770名を対象にWebアンケート調査を行いました。また、LGBTに関する調査として当事者105名を対象としたアンケートと19名を対象としたFGI調査を行い、分析を行いました。

研究結果として、在日外国人とLGBTの日常生活における偏見と差別について、実経験をもとに意識調査から検討を行いました。無意識の偏見によるマイクロアグレッションが根強いことや、教育・啓発活動を通じた差別意識の改善が求められ、社会の多様性の需要としてパートナーシップ制度の拡充や外国人支援への強化が重要であることが言えます。

その結果、言語的な攻撃のみならず、ジェンダー表現に対する偏見や無視、誤認など、無意識的な差別行動が多くのある場面で発生していることが浮き彫りとなりました。すなわち、マイクロアグレッションがもたらす精神的ストレスや孤立感の強さが確認され、個々の無意識的な偏見を除去するための教育や意識啓発が不可欠であります。

異文化理解や偏見の再生産を防ぐ施策の重要性が示され、今後、多様性の尊重として性的指向や文化の多様性が認められる社会の実現が求められており、本研究により、都市生活者のマイクロアグレッションの現状を明らかにし、マイノリティが直面する課題を解決するための資料として、また、多文化共生社会の実現とマイノリティへの理解促進に貢献する一助となることを願っています。

¹ 意図的でない差別や偏見を反映した、微妙な発言や行動のこと

² フォーカスグループインタビュー



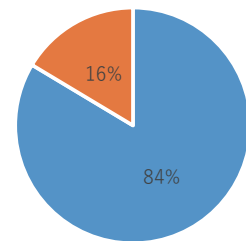
2024 年度 学生向け「SOGI への理解を深めるためのチェックリスト」結果報告

- ・実施期間：2024 年 9 月 20 日（金）～9 月 30 日（月）
 - ・対象者：在学者 8,270 名（9 月 20 日時点）
 - ・実施方法：Microsoft Forms
 - ・回答率：11%（回答者：914 名）
- ※今回より Microsoft Forms 使用のため、未回答は発生しません

設問1. 性的マイノリティについて、（曖昧でも）どのようなことが知っていますか？

	本年度		前回 (2022年度)	前回比
知っている	764名	84%	87%	▲ 3
知らない	150名	16%	9%	7
未回答	－ ※	－ ※	4%	#VALUE!

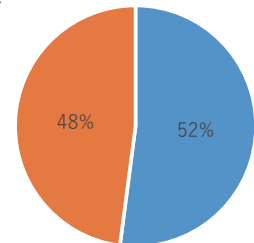
■ 知っている
■ 知らない



設問2. 性的マイノリティ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？

	本年度		前回 (2022年度)	前回比
意識している	476名	52%	61%	▲ 9
意識していない	438名	48%	35%	13
未回答	－ ※	－ ※	4%	#VALUE!

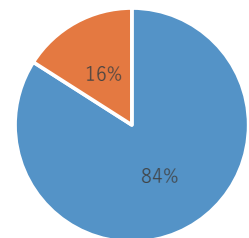
■ 意識している
■ 意識していない



設問3. 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 (2022年度)	前回比
理解できている	768名	84%	91%	▲ 7
理解できていない	146名	16%	5%	11
未回答	－ ※	－ ※	4%	#VALUE!

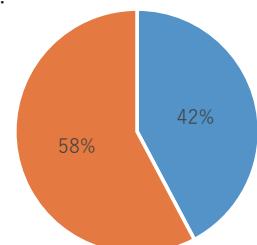
■ 理解できている
■ 理解できていない



設問4. 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？

	本年度		前回 (2022年度)	前回比
知っている	386名	42%	52%	▲ 10
知らない	528名	58%	44%	14
未回答	－ ※	－ ※	4%	#VALUE!

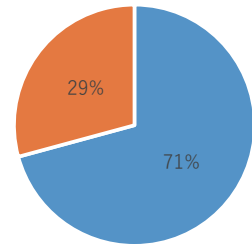
■ 知っている
■ 知らない



設問5. 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？

	本年度		前回 (2022年度)	前回比
知っている	647名	71%	79%	▲ 8
知らない	267名	29%	17%	12
未回答	－ ※	－ ※	4%	#VALUE!

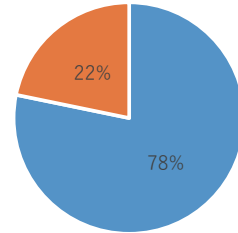
■ 知っている
■ 知らない



設問6. 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？

	本年度		前回 (2022年度)	前回比
知っている	715名	78%	82%	▲ 4
知らない	199名	22%	14%	8
未回答	－ ※	－ ※	4%	#VALUE!

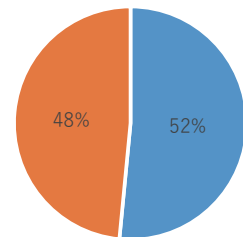
■ 知っている
■ 知らない



設問7. 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？

	本年度		前回 (2022年度)	前回比
ある	471名	52%	52%	0
ない	443名	48%	44%	4
未回答	－ ※	－ ※	4%	#VALUE!

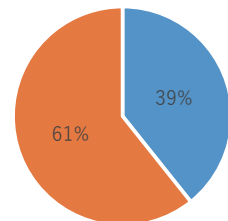
■ ある
■ ない



設問8. 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？

	本年度		前回 (2022年度)	前回比
想定している	359名	39%	29%	10
想定していない	555名	61%	67%	▲ 6
未回答	－ ※	－ ※	4%	#VALUE!

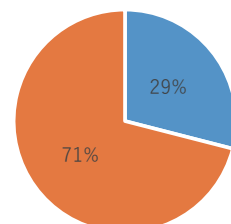
■ 想定している
■ 想定していない



設問9. 友人同士で、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？

	本年度		前回 (2022年度)	前回比
話している	265名	29%	23%	6
話していない	649名	71%	73%	▲ 2
未回答	－ ※	－ ※	4%	#VALUE!

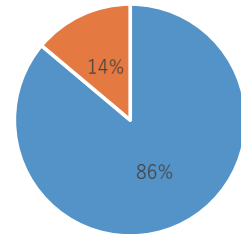
■ 話している
■ 話していない



設問10. 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 (2022年度)	前回比
認識している	787名	86%	86%	0
認識していない	127名	14%	10%	4
未回答	－ ※	－ ※	4%	#VALUE!

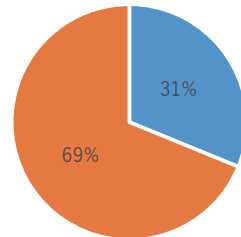
■ 認識している
■ 認識していない



設問11. 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？

	本年度		前回 (2022年度)	前回比
知っている	285名	31%	28%	3
知らない	629名	69%	68%	1
未回答	－ ※	－ ※	4%	#VALUE!

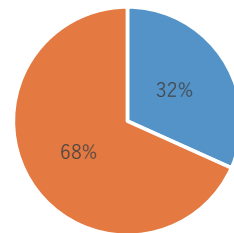
■ 知っている
■ 知らない



設問12. 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 (2022年度)	前回比
している	290名	32%	26%	6
していない	624名	68%	70%	▲ 2
未回答	－ ※	－ ※	4%	#VALUE!

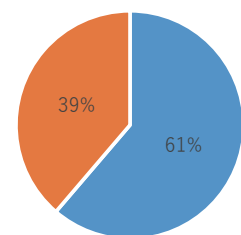
■ している
■ していない



設問13. 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できていますか？

	本年度		前回 (2022年度)	前回比
理解できている	560名	61%	70%	▲ 9
理解できていない	354名	39%	25%	14
未回答	－ ※	－ ※	5%	#VALUE!

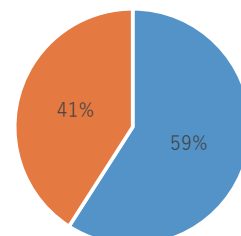
■ 理解できている
■ 理解できていない



設問14. 公的な式典であっても、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？

	本年度		前回 (2022年度)	前回比
知っている	540名	59%	60%	▲ 1
知らない	374名	41%	36%	5
未回答	－ ※	－ ※	4%	#VALUE!

■ 知っている
■ 知らない

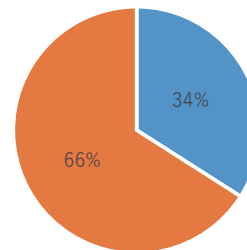


設問15. リクルートスーツなど、服装が性別で固定されていることに違和感を覚えたことはありますか？

	本年度		前回 (2022年度)	前回比
ある	311名	34%	45%	▲ 11
ない	603名	66%	51%	15
未回答	－ ※	－ ※	4%	#VALUE!

■ ある

■ ない

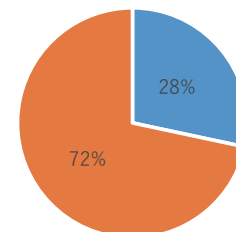


設問16. 人生設計に関するセミナーやテレビのCMなどが異性愛を前提としていることに違和感を覚えたことはありますか？

	本年度		前回 (2022年度)	前回比
ある	259名	28%	33%	▲ 5
ない	655名	72%	63%	9
未回答	－ ※	－ ※	4%	#VALUE!

■ ある

■ ない



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。

【キャンパスショップ横浜 店内レイアウト変更】

ダイバーシティ推進室では、都市生活学部・西山研究室ご協力のもと、SC およびYC のユニバーサルデザインマップを作成しているところです。作成にあたり、ご協力いただいている学生4名により実施いたしました学内調査結果の情報を共有したところ、キャンパスショップ横浜（ハヤト商事様）では、店内のレイアウトを車椅子でも通りやすいようにご変更下さいました。





「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。

虎に翼に学んだ「雨垂れ石を穿つ」 ※一部ネタバレを含みます

私が 2024 年度に最もハマったドラマは、2024 年前期朝ドラ「虎に翼」です。主演・伊藤沙莉、脚本・吉田恵里香で、日本史上初めて法曹の世界に飛び込んだ、一人の女性の実話に基づくオリジナルストーリーです。単なる初の女性弁護士の成功物語ではなく、現代にも通じる社会問題をいくつも取り上げていたことが印象的で、女性が社会で仕事を続けるうえでの障壁（立場、身分、信条、国籍）や男女格差、夫婦別姓（事実婚）、同性婚、介護（認知症）、ヤングケアラーといったいくつもの問題を考えさせられるドラマとなっています。社会へのメッセージ性が素晴らしく、名言も多く残りました。そのうちのひとつ「理想は掲げ続けなきゃ ただのゴミくずですよ」は、名言グランプリ 2024 で 1 位を獲得しました。

その中で記憶に残った言葉のひとつが、「雨垂れ石を穿つ」です。これは主人公に対し大学の恩師が発したもので、私自身も当初はあまりポジティブに受け入れられない言葉でした。しかしながら、最終回で主人公自らが「未来の人たちのために、自ら雨垂れを選ぶことは、苦ではありません。むしろ至極光栄です。」「いつだって私のような女はごまんといえますよ。ただ時代がそれを許さず、特別にただけです。」と発言して清々しく終わります。これは「特別な女」なんて存在せず、誰もがかけがえのない存在なのだということを、一貫して発信し続けたドラマにふさわしい終わり方でした。

ドラマの冒頭から最後まで芯にある憲法 14 条「すべて国民は、法の下に平等であって、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。」は、SDGs の「誰一人取り残さない（leave no one behind）」に通じるものであり、まさにダイバーシティを扱った良いドラマだったので、まだ見てない方々にはぜひとも薦めたいです。そして、少しでも多くの方がわずかでも問題に向き合い・考え続け、小さな努力の積み重ねが成功につながる社会であることを願います。

投稿者：癸亥

「介護告白したら戦力外」の恐怖心 支援の空気つくれぬ企業（日経ビジネス）

<https://business.nikkei.com/atcl/gen/19/00687/111200004/>

現在の日本では、介護保険制度が設けられ、様々な公的支援が存在するが「勤務先からは何も情報がない」との声が多くきかれるとのことです。一方、企業側は「介護で困っている人はいません」との認識とのことで、これでは情報提供のしくみも整わないかと思います。このギャップが生じる原因として「介護をしていることを会社に告げたら、ポジションを奪われる」等の心配があり、介護していることをひた隠しにしてしまう状況があるようです。育児もそうですが介護についても、もっとオープンにできる雰囲気醸成されるとよいのですが…。

投稿者：ダイバーシティ推進室室長 伊東

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>