



ダイバーシティ推進室
Diversity Promotion Office

TCU

ダイバーシティ通信 vol.18

共に学び、共に働き、共に築く



CONTENTS

- P.1 ダイバーシティ推進室長からの挨拶
- P.2 2025 年度 委員・室員の紹介
- P.3 第1回 ワークインライフ連載企画
- P.4 ダイバーシティ（多様性）に関する理解度チェックリスト結果報告
- P.7 KAIZEN レポート
- 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



ダイバーシティ推進室長からの挨拶



ダイバーシティ推進室長
伊東明美先生

平素はダイバーシティ推進室の活動にご理解とご協力を賜り誠にありがとうございます。

当室ではダイバーシティ環境実現のため、これまで「環境整備」、「意識改革」および「次世代育成」のため様々な活動を実施して参りましたが、今年度から活動内容を「次世代育成・意識改革」「障がい者支援」「多文化共生支援」「働き方改善」および「ジェンダーギャップ・女性活躍」の5分野に変更し、さらにきめ細やかな活動をめざして参ります。毎年、様々なアンケート調査で皆様の手を煩わせておりますが、皆様からのご意見は私どもの活動内容を検討する上で非常に重要なヒントになっております。今年度も是非積極的にご意見をお寄せいただければ幸いです。

ダイバーシティ推進室では、大学に集うすべての方が気持ちよく過ごせるよう、室員一同、一丸となって取り組んで参ります。どうぞご協力のほど宜しくお願い致します。



ダイバーシティ推進室
Diversity Promotion Office

2025 年度 委員メンバー

委員長	中村 雅子	学長特別補佐
委員	森 博彦	情報工学部長
	宇都 正哲	都市生活学部長
	岩野 公司	メディア情報学部長
	久保 哲也	学生部長
	伊東 明美	ダイバーシティ推進室 室長
	水谷 茂喜	総合企画局長
	新堂 孝	総務人事局長
	長縄 健吾	施設財務局長
	住田 暁弘	大学教学局長
	坂井 文	副学長
		国際委員会委員長
	菅沼 直治	総合企画局企画・広報部長
	森下 覚	総合企画局企画・広報部企画・広報課課長補佐

2025 年度 室員メンバー

室長	伊東 明美	理工学部 機械工学科 教授
副室長	関口 和真	理工学部 機械システム工学科 教授
	小野村 史穂	建築都市デザイン学部 都市工学科 准教授
	兵法 彩	環境学部 環境経営システム学科 准教授
	山口 敦子	デザイン・データ科学部 デザイン・データ科学科 教授
	林 和真	都市生活学部 都市生活学科 准教授
室員	ニーナ スヴィリドヴァ	情報工学部 知能情報工学科 講師
	矢吹 理恵	メディア情報学部 社会メディア学科 准教授
	岩田 遵子	人間科学部 人間科学科 教授
	大沼 友紀恵	共通教育部 人文・社会科学系 准教授
	森下 覚	総合企画局企画・広報部企画・広報課課長補佐
	石井 宏治	総務人事局総務部総務課課長
	立花 秀樹	大学教学局国際部国際支援課課長
	金谷 朗子	大学教学局学生支援部学生支援課課長
	佐々木 美智子	総務人事局人事部人事課課長補佐
	廣澤 勇太郎	施設財務局施設部施設課課長
	中島 圭博	大学教学局学術研究推進部研究推進課課長



2024 年度までご協力下さいました委員・室員の皆さま、ありがとうございました

ワーク・イン・ライフ連載企画 第1回

「ワーク・イン・ライフ」とは、仕事（ワーク）を生活（ライフ）の一部と捉え、両者を対立するものではなく、調和させて考える概念のことです。生活を適切に調整し、互いが良好な関係を保つ状態を指している「ワーク・ライフ・バランス」に対し、「ワーク・イン・ライフ」では、仕事を自分の人生の中に組み込み、相互作用をさせることで充実した生き方が実現すると考えます。

本連載では、「ワーク・イン・ライフ」を実現するために、豊かな人生を送る上での工夫や、若い方々に向けたメッセージなどを紹介します。第1回目は、都市生活学部 都市生活学科 宇都 正哲教授よりご寄稿いただきました。

ワーク・イン・ライフ：大学教員としての働き方と生活の調和

都市生活学部長 宇都正哲

大学教員という職業は、教育・研究・社会貢献という三本柱に支えられ、多忙かつ多岐にわたる業務を担っている。授業準備や論文執筆、学生指導、学会参加、さらには学内外の委員会活動など、時間に追われる日々が続く中で、私生活とのバランスをいかに保つかは重要な課題である。以下に、私自身が実践しているワーク・イン・ライフのための具体的な取り組みを紹介する。

まず、時間管理の徹底が不可欠である。週初めに一週間のタスクを洗い出し、「研究」「教育」「事務」「家庭」「休養」といったカテゴリに分類し、それぞれにバランスよく時間を割り当てる。Google カレンダーを活用し、予定の可視化と共有を行うことで、無理なスケジュールを避けるよう努めている。

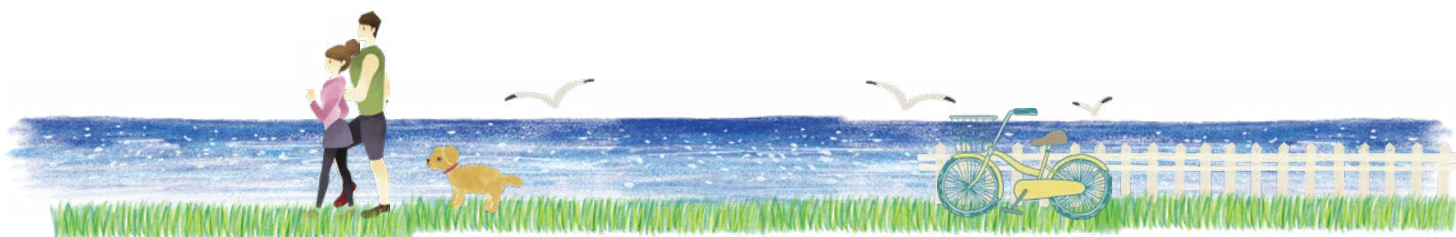
次に、勤務と家庭を分ける空間の確保も大きな鍵となる。自宅に小さな書斎スペースを設け、在宅勤務中はその空間で仕事に集中する。一方、仕事が終われば意識的に書斎を離れ、家庭人としての時間を過ごす。空間の切り替えが、心理的な区切りを生むのに効果的である。

また、家族との時間の質を高める努力も欠かせない。平日は短時間でも食事を共にし、週末には家族での外出や趣味の共有を大切にしている。子どもの成長を見守りつつ、日常的な対話を意識的に増やすことで、家庭のつながりを強めている。

さらに、自己ケアとしての運動習慣の導入も重要である。週に2回は早朝に散歩を行い、心身のリフレッシュを図っている。研究に集中するためにも、健康を保つことが基盤となる。

最後に、「完璧」を求めすぎない柔軟な姿勢も、長く働き続けるうえでのコツである。すべてを完璧にこなすことは不可能であり、時には「できないこと」を認め、優先順位を見極めることが大切だ。

以上のように、大学教員として多忙な日々を送りながらも、計画的かつ柔軟に仕事と生活を調和させることは可能である。ワーク・イン・ライフは、仕事の効率化のみならず、人生の質そのものを高める鍵であるといえる。

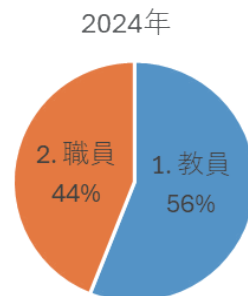


2024 年度
教職員向け「ダイバーシティ（多様性）に関する理解度チェック」集計結果

- ・実施期間：2025 年 3 月 10（月）～3 月 21 日（金）
 - ・対象者：常勤教職員（派遣社員含）584 人
 - ・実施方法：Microsoft Forms
 - ・回答率：35％（回答者 202 名） ※内訳：教員 56％ 職員：44％
 - ・職区分ごとの回答率：教員 37％・職員 32％

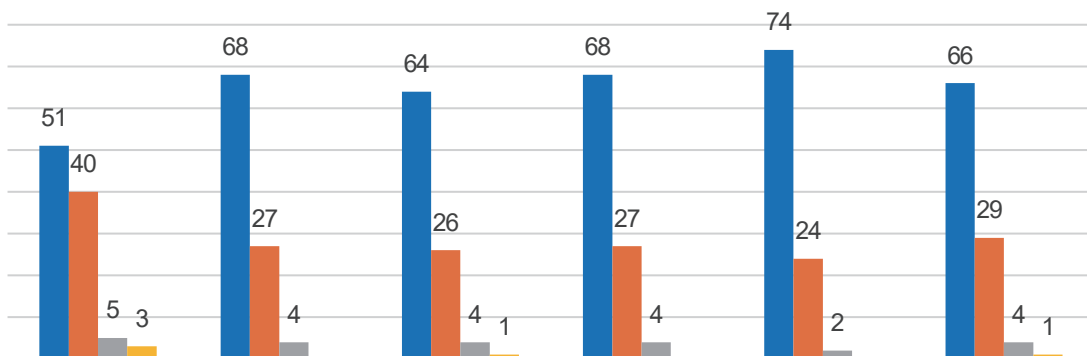
設問1. あなたの教職員区分を教えてください。

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
1. 教員	58%	60%	58%	54%	60%	56%
2. 職員	40%	39%	36%	42%	36%	44%



設問2. 大学運営にもダイバーシティ環境の実現を推進することが重要であることを理解していますか？

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
1. よく理解している	51%	68%	64%	68%	74%	66%
2. 少し理解している	40%	27%	26%	27%	24%	29%
3. あまり理解していない	5%	4%	4%	4%	2%	4%
4. まったく理解していない	3%		1%			1%



■ 1. よく理解している

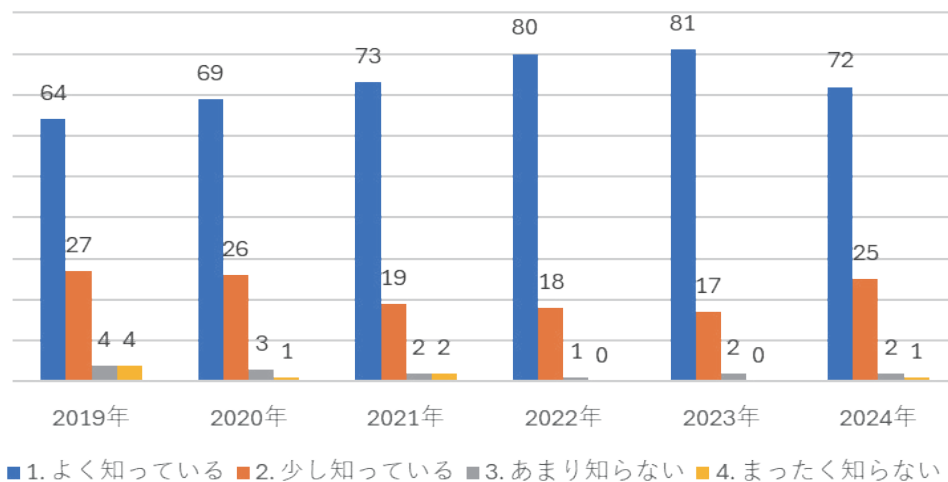
■ 2. 少し理解している

■ 3. あまり理解していない

■ 4. まったく理解していない

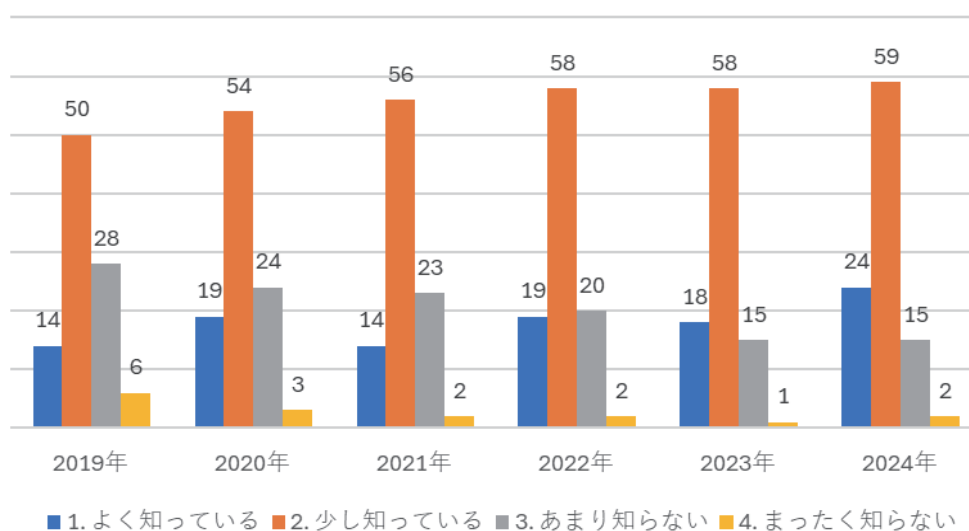
設問3. 本学にダイバーシティ推進室があることを知っていますか？

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
1. よく知っている	64%	69%	73%	80%	81%	72%
2. 少し知っている	27%	26%	19%	18%	17%	25%
3. あまり知らない	4%	3%	2%	1%	2%	2%
4. まったく知らない	4%	1%	2%	0%	0%	1%



設問4. 本学のダイバーシティ推進室の活動内容を知っていますか？

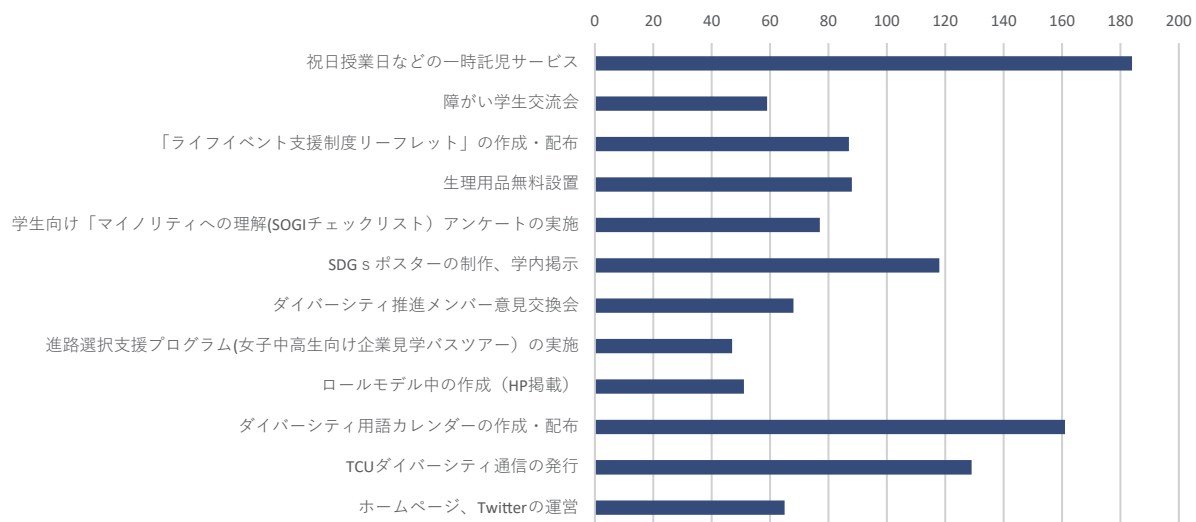
	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
1. よく知っている	14%	19%	14%	19%	18%	24%
2. 少し知っている	50%	54%	56%	58%	58%	59%
3. あまり知らない	28%	24%	23%	20%	15%	15%
4. まったく知らない	6%	3%	2%	2%	1%	2%



設問5. 以下はダイバーシティ推進室が2023年年度に行った活動です。

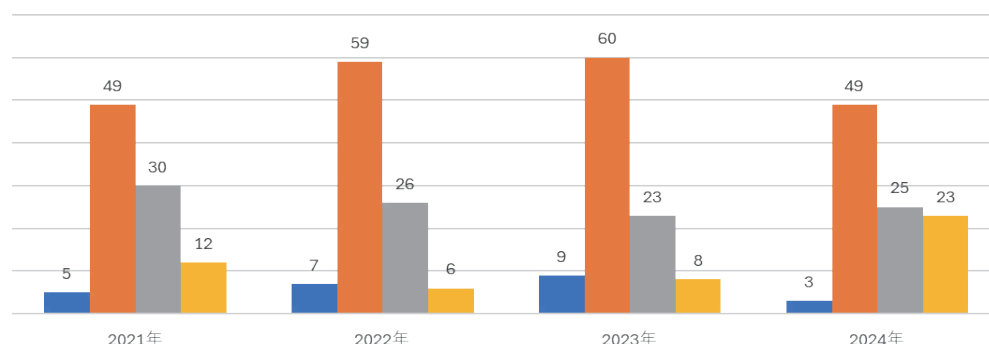
知っているものを全てチェックしてください(複数回答可)

祝日授業日などの一時託児サービス	184人
障がい学生交流会	59人
「ライフイベント支援制度リーフレット」の作成・配布	87人
生理用品無料設置	88人
学生向け「マイノリティへの理解(SOGIチェックリスト) アンケートの実施	77人
SDG s ポスターの制作、学内掲示	118人
ダイバーシティ推進メンバー意見交換会	68人
進路選択支援プログラム(女子中高生向け企業見学バスツアー) の実施	47人
ロールモデル中の作成 (HP掲載)	51人
ダイバーシティ用語カレンダーの作成・配布	161人
TCUダイバーシティ通信の発行	129人
ホームページ、Twitterの運営	65人



設問6. 本学ダイバーシティ推進室のホームページを見たことがありますか？

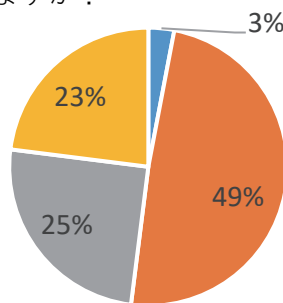
	2021年	2022年	2023年	2024年
1. よく見ている	5%	7%	9%	3%
2. 何回か見たことがある	49%	59%	60%	49%
3. HPがあることは知っていたが、見たことはない	30%	26%	23%	25%
4. HPがあることを知らなかった	12%	6%	8%	23%



■ 1. よく見ている ■ 2. 何回か見たことがある ■ 3. HPがあることは知っていたが、見たことはない ■ 4. HPがあることを知らなかった

設問7. TCUダイバーシティ通信（年発行）を読んでいますか？

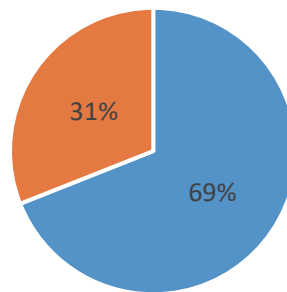
	2024年	
1. 毎回読んでいる	3%	7人
2. 何回か読んだことがある	49%	99人
3. 通信があることは知っていたが、読んだことはない	25%	50人
4. 通信があることを知らなかった	23%	46人



- 1. 毎回読んでいる
- 2. 何回か読んだことがある
- 3. 通信があることは知っていたが、読んだことはない
- 4. 通信があることを知らなかった

設問8. 毎年配付している用語カレンダーを使用していますか？

	2024年	
1. 使用している	69%	139人
2. 使用していない	31%	63人



- 1. 使用している
- 2. 使用していない



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。

「ベビーシッター利用育児支援サービス、始めました」

教職員の多様な働き方支援の一環として、ベビーシッター利用育児支援サービスを新たに開始いたしました。今年度は試行的な導入として、一時託児サービス実施日および一般選抜（前期 2/1）日を利用可能日としています。多くの大学でも導入されている、こども家庭庁の「企業主導型ベビーシッター利用者支援事業」を活用したサービスです。自治体の支援制度と併用すれば、実質ご負担なくベビーシッターサービスを利用できる場合もあります。サービスについてご不明な点はダイバーシティ推進室【diversity@tcu.ac.jp】までお問い合わせください。

「世田谷キャンパス・横浜キャンパスにおけるお祈り部屋の整備について」

この度、世田谷キャンパスと横浜キャンパス双方に、キャンパス環境整備委員会のご協力の下で、お祈り部屋（宗教・宗派は問わず、だれでも利用可能）を設置いたしました。多様な背景を持つすべての学生・教職員が快適にキャンパスライフを送れる環境づくりに引き続き取り組んでまいります。



世田谷キャンパス（図書館地下1階）



横浜キャンパス（3号館 32C 教室横）

「横浜キャンパスにおける多目的トイレ環境等整備について」

多様な利用者に配慮した多目的トイレの環境等整備に向けて、キャンパス環境整備委員会のご協力の下、横浜キャンパス3号館1階及び4号館1階の多目的トイレにオストメイト、ベビーシートを設置し、同階の男女各トイレ個室にベビーチェアを設置いたしました。すべての人が等しく学習・研究活動に専念できる環境づくりに引き続き努めてまいります。

【オストメイト・ベビーシート】



4号館1階 多目的トイレ



3号館1階 多目的トイレ

【ベビーチェア】



4号館1階
男子トイレ



4号館1階
女子トイレ



3号館1階
男子トイレ



3号館1階
女子トイレ

「生理用ナプキンの無料設置」

ダイバーシティ推進室では、5月28日の「世界月経衛生デー」にちなんで、5月の期間中、女子トイレ（SC7カ所、YC1カ所）に生理用ナプキンを無料設置しました。「世界月経衛生デー」とは月経に対する偏見や貧困をなくし社会的に意識を変えることを目的として制定された日です。



「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。

「頂き女子リリちゃん」と「女子アナ」の共通点とは？

（東洋経済オンライン “女性が若さでチャホヤされるのは日本だけ？” 欧州女性のシビアな職業選択に見る日本との差異” を読んで）

<https://toyokeizai.net/articles/-/871718?display=b>

ドイツで生まれ育った方が『「頂き女子リリちゃん」のような、若い女性が自分よりも年上の男性から金銭を騙し取った事件を耳にするたびに、筆者は「ああ、ここは日本なんだな」と思います』と書かれていました。「欧州のように若い女性にそれほどの価値を見出さない社会では、この手の事件は起こりにくいのです」とも。

そのような文化的背景があるため欧州では娘に「一生稼げる仕事」を選ぶよう教育をするそうです。そのため「シンデレラ」のような童話を子どもに読み聞かせるときにも「シンデレラは仕事を頑張りました。そして、仕事で知り合った王子様と・・・結婚しました」とアレンジするほどの徹底ぶりだそうです。子どもの頃から、不適切なアンコンシャスバイアスを自身の中に持たないように、という配慮と思います。

ひるがえって日本ではどうでしょうか。いまだに「女の子は大学など行かなくていい・・・」とか「女の子なんだから控えめにね」などというささやきが聞こえてくることがあります。若い間はその若さを武器にチャホヤされ、一生続けられる職を持たない女性が果たして幸福な人生を歩めるのか、という疑問を投げかけてくる記事です。女子教育に関心のある方は是非御一読下さい。

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>