



TCU ダイバーシティ通信 vol.19

共に学び、共に働き、共に築く



CONTENTS

- P.1 リケジョ進路選択応援企画の実施報告
 - P.2 ダイバーシティ推進 WS の開催報告 / カラフル AI 実施報告
 - P.3 第2回 ワークインライフ連載企画
 - P.4 SOGI チェックリスト（教職員向け）結果報告
 - P.5 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

リケジョ進路選択応援企画の実施報告

2025 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

2025 年 7 月 29 日（火）、2025 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。本プログラムは、ダイバー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仕事や職場の雰囲気を見学し、自らの将来像を描くきっかけを提供することを目的としています。今年度は、日本製鉄株式会社様のご協力のもとで実施いたしました。



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・高等学校に在籍する中高生 35 名、保護者 7 名、教員 1 名の計 43 名が参加しました。

バス車内では、大学教員による大学の特色や研究内容の紹介、学生による大学生活や学習状況について説明が行われ、その後、日本製鉄様の見学先では、企業概要や女性技術者の業務説明、高炉等の生産現場の見学、また女性技術者との座談会や質疑応答の時間が設けられました。



参加した生徒からは「すごく楽しかったです！普段は見ることのできないものがたくさん見れて魅力的です、いい経験になりました！」「座談会がとても楽しかったです！思ったよりも和やかな雰囲気だったので、話しやすかったです。またこのような会があったらぜひ参加したいです！」という感想が寄せられ、保護者の方々からも「娘の付き添いで参加させて頂きました。大学の先生方や学生の方の距離の近さを感じ親しみやすい雰囲気で良かったです。文系か理系かを選択する前にもしも理系を選択したら…と未来を考えるととても良いきっかけとなる一日になったと思います。ありがとうございました。」といった感想が寄せられました。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。

ダイバーシティ推進 WS の開催報告

2025 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

2025 年 9 月 1 日（月）に恒例となった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。約 20 名が参加し、今年は 2 つのワークを行いました。

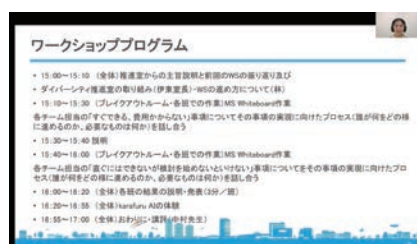
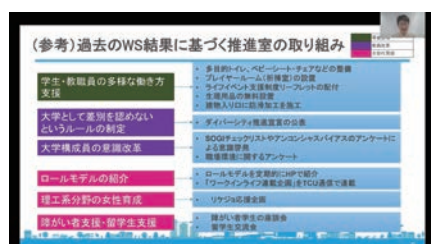
1 つめのワークでは、昨年の話し合いの成果資料を元に、小グループに分かれて、さらにそれを具体的に進めるための方策や課題を話し合い、成果を発表し合いました。

土台になった昨年のワークでは、ダイバーシティ推進室が行っているアンケート調査で寄せられた、推進室として取り組むべき課題についてのご意見・ご提案をもとに、課題を整理、統合して論点を整理しました。今年は昨年と同じ参加メンバーが多かったことから、昨年の話し合いをさらに一歩進めて、各グループで「すぐにできる、費用がかからない事項」「すぐにはできないが検討を始めないといけない事項」について 1 つずつ担当して「解決するためにはどうしたらいいか」「どのような部署、担当が進められるか」を具体的に話し合いました。意見交換の時間が短いという声もありましたが、参加者はどなたも限られた制限時間の中でとても集中して議論して下さいました。教職員と一緒に議論することで、それぞれが持つ情報を共有することができたのも収穫でした。報告・コメントの中で、課題を解決することで「都市大で働いてよかったと思える」「都市大が選ばれるブランド力になる」という言葉を頂き、深く共感しました。

もう 1 つのワークは初めての取り組みで、アンコンシャス・バイアスへの気づきをもたらすためのトレーニングツール「karafuruAI」の体験です。提供元の NTT ビジネスソリューションズ株式会社のご担当者からの説明の後、悩みを抱える女性職員／教員の相談に乗るという立場に立って、自分ならどんな言葉を掛けるだろうと考えて回答を記入します。AI による判定では「アンコンシャス・バイアス発言」「尊重・傾聴・共感」「ポジティブフィードバック」「改善のための提案や指摘」という 4 つの観点から回答が評価され、良かった点や、気づかずに不適切な発言をしてしまった点、今後に向けた改善提案などをアドバイスしてくれました。

参加者からは「長く知っている相手への対応は違ってくるはず」「回答者の属性が考慮されていないようにみえる」など、やってみて違和感があるという意見もある一方で、「自分が無意識に持っている思考のクセに気付かされた」「良かれと思って言っても、相手にとってプレッシャーになる可能性があることが分かった」など、新たな発見の感想も多く聞かれました。多くの方にぜひ一度試して頂ければと思いました。

参加者の方々には、ぜひワークショップの成果を各学部学科や部局に持ち帰って共有していただければ幸いです。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。



ワーク・イン・ライフ連載企画 第2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2回目は、新堂 孝 総務人事局長よりご寄稿いただきました。



ワーク・イン・ライフ：「働くこと」の意味

総務人事局長 新堂 孝

恥ずかしい話ですが、私はダイバーシティ推進室のメンバーでありながら、「ワーク・イン・ライフ」という言葉や概念をこれまで認識していませんでした。前号の本企画を拝読し、さらに今回、本原稿執筆のお話をいただいたことで、推進室の一員としてだけでなく、一人の人間としても、この考え方が非常に重要であることによりやく気づいた次第です。

「ワーク・ライフ・バランス」が仕事と生活の調和を目指すのに対し、「ワーク・イン・ライフ」は、仕事と生活が自然に溶け合い、互いを豊かにするという考え方です。このように捉えると、「ワーク・イン・ライフ」は、働くすべての人の生き方そのものを表す概念だと言えるのではないのでしょうか。

今回の執筆を通じて、私自身の大学（法人）職員としてのこれまでの歩みを振り返り、「働くこと」の意味について改めて考える機会となりました。働くことは、社会との接点であり、自分の価値を発揮する場であり、さらには人生を形づくる重要な要素であることを再認識しました。

また、仕事を通じて得た経験や人との関係が、私生活にも新たな視点や喜びをもたらしてくれていることにも気づきました。

逆に、私生活でのさまざまな経験が、仕事において学生や教職員と接する際に、相手の立場に寄り添い、的確な対応をする力として活かされているとも感じています。

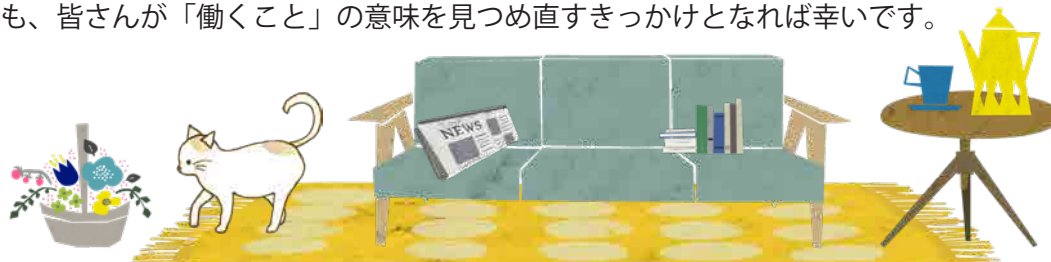
仕事か私生活かという二者択一ではなく、「自分の人生」を主語に置き、その中に仕事という要素がある—そんな柔軟な姿勢こそが、これからの時代をよりよく生きる鍵になるのではないのでしょうか。

もちろん、人によってはオン・オフを明確に分け、メリハリをつける方が合っていると感じる場合もあるでしょう。

ですので、これはあくまでも一つの考え方として、参考にいただければと思います。

冒頭でも述べたように、「ワーク・イン・ライフ」という考え方を知らなかった私には、皆さんの参考になるような具体的な事例はありません。

それでも、皆さんが「働くこと」の意味を見つめ直すきっかけとなれば幸いです。

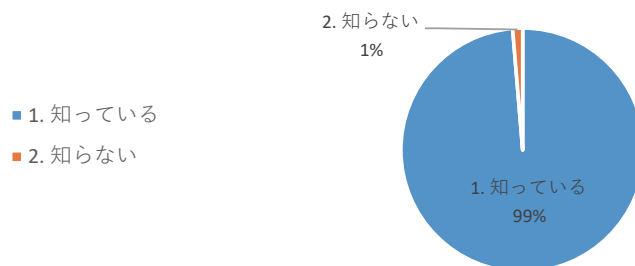


2025 年度 教職員向け「SOGI への理解を深めるためのチェックリスト」結果報告

- ・実施期間：2025 年 8 月 27 日（水）～9 月 10 日（水）
- ・対象者：在学者 529 名（9 月 12 日時点）
- ・実施方法：Microsoft Forms
- ・回答率：43%（回答者：227 名）

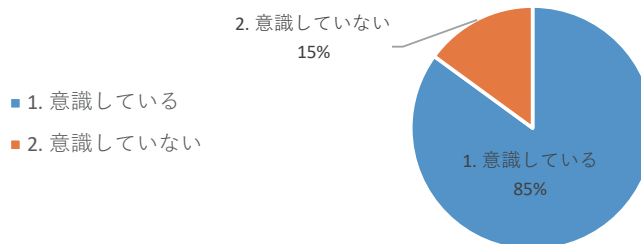
設問 1. 性的マイノリティについて、（曖昧でも）どのようなことか知っていますか？

	本年度		前回 (2023年度)	前回比
1. 知っている	224名	99 %	99 %	0
2. 知らない	3名	1 %	1 %	0



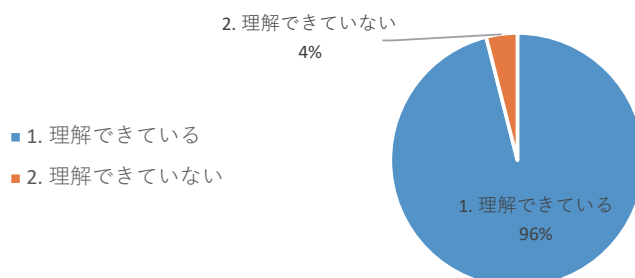
設問 2. 性的マイノリティに該当する人が学内にもいる可能性のあることを普段から意識していますか？

	本年度		前回 (2023年度)	前回比
1. 意識している	193名	85 %	87 %	▲ 2
2. 意識していない	34名	15 %	13 %	2



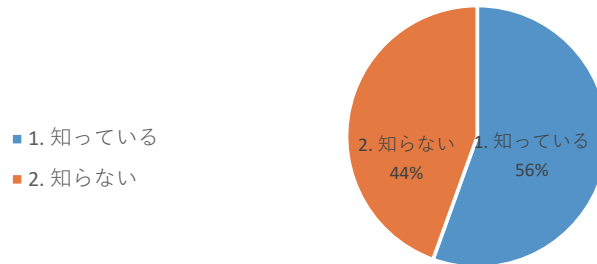
設問 3. 性的マイノリティの方が、誰にも打ち明けられない思いをもっていることを理解できていますか？

	本年度		前回 (2023年度)	前回比
1. 理解できている	218名	96 %	97 %	▲ 1
2. 理解できていない	9名	4 %	3 %	1



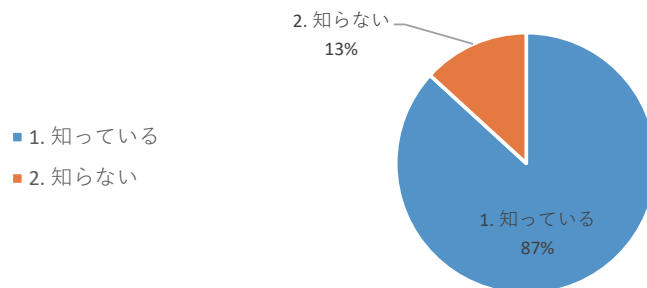
設問4. 性的マイノリティの方が、カミングアウトする相手として、友人が多いことを知っていますか？

	本年度		前回 (2023年度)	前回比
1. 知っている	126名	56 %	62 %	▲ 6
2. 知らない	101名	44 %	38 %	6



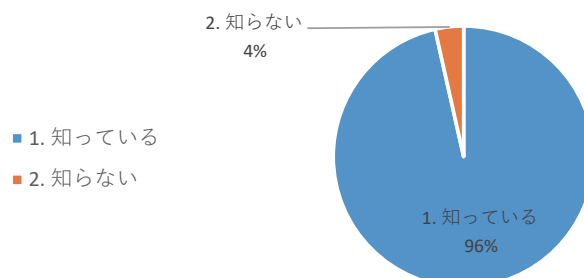
設問5. 性的マイノリティの方が、「いじめ」の対象として選ばれやすいことを知っていますか？

	本年度		前回 (2023年度)	前回比
1. 知っている	197名	87 %	89 %	▲ 2
2. 知らない	30名	13 %	11 %	2



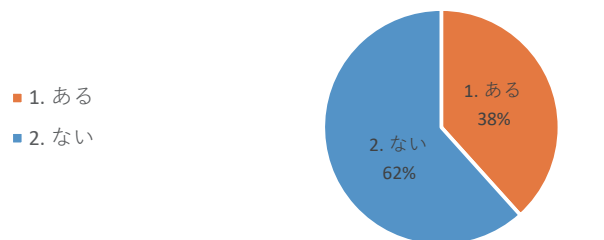
設問6. 性的マイノリティの方の性的指向や性自認を本人の同意なしで第三者に勝手に暴露すること（アウティング）は、人格権・プライバシー権等を著しく侵害するもので、許されない行為であることを知っていますか？

	本年度		前回 (2023年度)	前回比
1. 知っている	219名	96 %	98 %	▲ 2
2. 知らない	8名	4 %	2 %	2



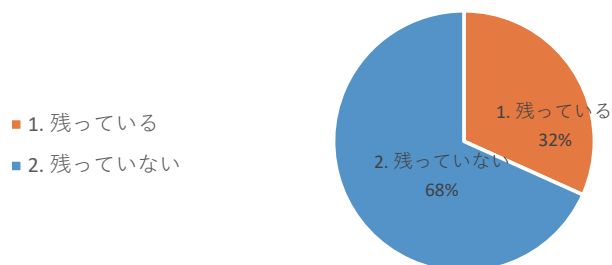
設問7. 過去一年以内に、「男（女）だから」というような断定的で押しつけにつながるような言い方をしたり、聞いたりしたことがありますか？

	本年度		前回 (2023年度)	前回比
1. ある	87名	38 %	39 %	▲ 1
2. ない	140名	62 %	61 %	1



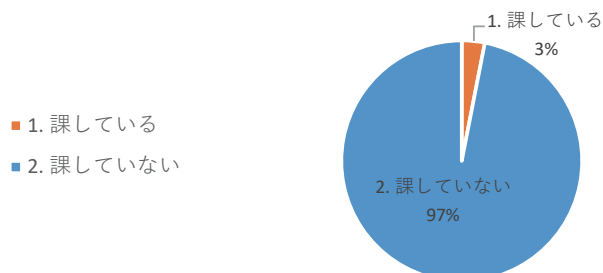
設問8. 学生に記入してもらう書類やアンケート等に「性別欄」が残っていませんか？

	本年度		前回 (2023年度)	前回比
1. 残っている	72名	32 %	28 %	4
2. 残っていない	155名	68 %	71 %	▲ 3



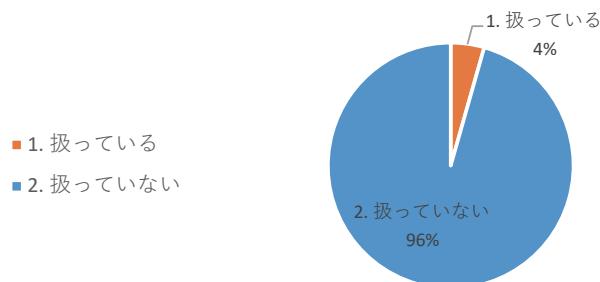
設問9. 授業やセミナー等で、「男女のペアワーク」を課していませんか？

	本年度		前回 (2023年度)	前回比
1. 課している	7名	3 %	3 %	0
2. 課していない	220名	97 %	96 %	1



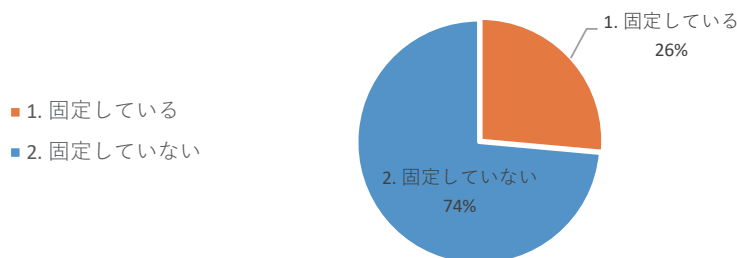
設問10. 授業や業務上のたとえ話で、性的指向に関わる事柄を扱っていませんか？

	本年度		前回 (2023年度)	前回比
1. 扱っている	10名	4 %	4 %	0
2. 扱っていない	217名	96 %	95 %	1



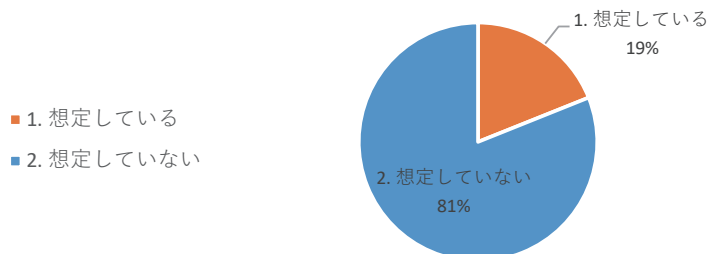
設問11. 「くん」「ちゃん」など、名前の呼び方を性別で固定していませんか？

	本年度		前回 (2023年度)	前回比
1. 固定している	60名	26 %	19 %	7
2. 固定していない	167名	74 %	80 %	▲ 6



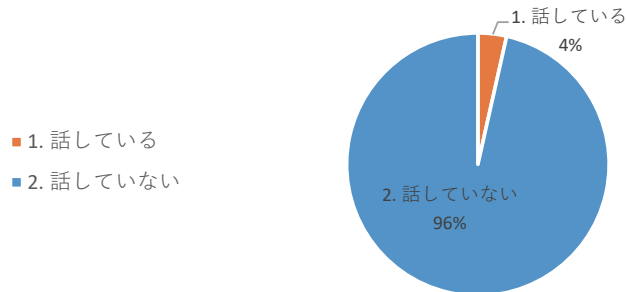
設問12. カップル、あるいは、二人一組という時に、男女のペアだけを想定していませんか？

	本年度		前回 (2023年度)	前回比
1. 想定している	43名	19 %	13 %	6
2. 想定していない	184名	81 %	86 %	▲ 5



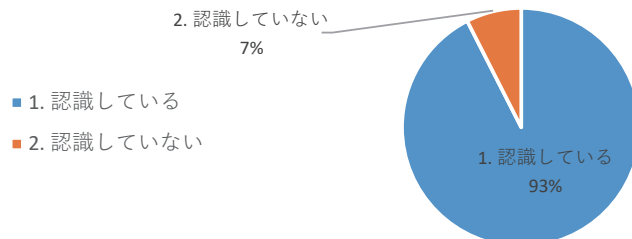
設問13. 相手の属性（学生・教職員）を問わず、適切な配慮なく性的指向に関する事柄を話していませんか？

	本年度		前回 (2023年度)	前回比
1. 話している	8名	4 %	2 %	2
2. 話していない	219名	96 %	97 %	▲ 1



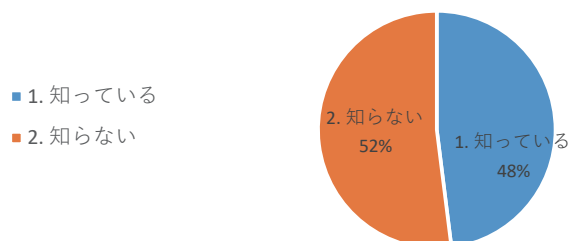
設問14. 多目的トイレを性別にかかわらず使用できる「トイレ」として認識していますか？

	本年度		前回 (2023年度)	前回比
1. 認識している	210名	93 %	94 %	▲ 1
2. 認識していない	17名	7 %	5 %	2



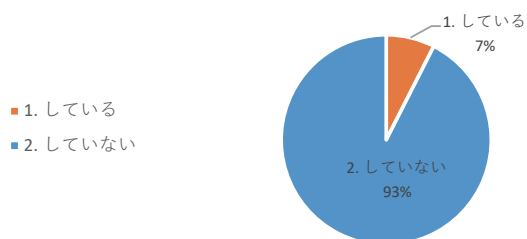
設問15. 集団で実施する健康診断であっても、希望すれば個別に受診できることを知っていますか？

	本年度		前回 (2023年度)	前回比
1. 知っている	109名	48 %	46 %	2
2. 知らない	118名	52 %	53 %	▲ 1



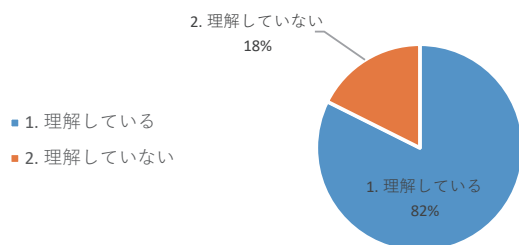
設問16. 飲み会等の懇親の場で、好みの異性のタイプを聞いたりしていませんか？

	本年度		前回 (2023年度)	前回比
1. している	17名	7 %	10 %	▲ 3
2. していない	210名	93 %	89 %	4



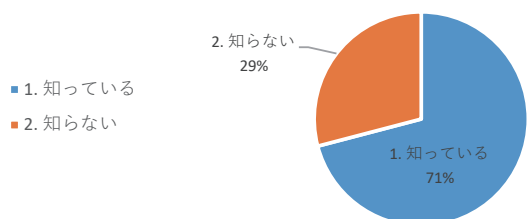
設問17. 宴会の余興等でふざけて、女装や男装することに傷つく人がいることを理解できていますか？

	本年度		前回 (2023年度)	前回比
1. 理解している	187名	82 %	78 %	4
2. 理解していない	40名	18 %	21 %	▲ 3



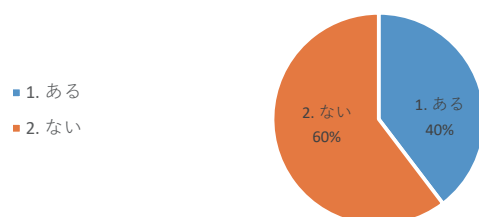
設問18. 公的な式典等であっても、服装を（戸籍上の）性別で固定する必要はないと知っていますか？

	本年度		前回 (2023年度)	前回比
1. 知っている	161名	71 %	80 %	▲ 9
2. 知らない	66名	29 %	20 %	9



設問19. 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？

	本年度		前回 (2023年度)	前回比
1. ある	90名	40 %	34 %	6
2. ない	137名	60 %	65 %	▲ 5



K A I Z E N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。

「もっと働きやすい環境って、どんな職場？ ～国際支援課の取り組み～」

国際支援課には、いろいろな国籍や文化背景をもつスタッフが一緒に働いています。

「みんなにとって働きやすい職場って、どんな環境だろう？」——そんな思いから、私たち独自の“働き方改革”をスタートしました。

まだまだ試行錯誤の途中ですが、これまでの取り組みを少しだけ紹介します。

【目標にしていること】

- ① 有給休暇の取得率アップ！（最低 60%以上を目指す）
- ② 残業時間の削減（月 20 時間以内・年間 240 時間以内を上限）
- ③ 時差出勤制度をもっと活用！
- ④ 勤務時間外の連絡はできるだけ控える
（平日 18 時以降と週末の窓口対応時間外は、原則メール・チャット送信をストップ）

【どうやって実現する？】

目標を達成するためには、ルールを決めるだけでなく、業務を効率よく進めることと適切な業務分担が大切です。この1年ほどかけて、まずはルーティン業務を見直し、効率化を進めてきました。

あわせて、優先度の低い業務は思い切ってクローズ。

チーム全体で仕事を分担し、誰か一人に過度な負担がかからないよう体制を整えた結果、時間外勤務は今年度前半、昨年度同時期と比べて 28%減！

また、これまで有給取得率が 30%台だった職員も、目標をクリアできそうなペースで推移しています。

【オンとオフの切り替えも大事に】

「勤務時間外の連絡制限」については、まず 1 か月間、管理職で試行しました。

送信予約機能を活用することで大きな不便はなく、仕事の終わりが明確になったことで集中力が高まるという効果も確認できました。

この成果を受け、現在は課全体でこのルールを取り入れています。

こうした取り組みは、まだ始まったばかりです。

正直なところ、うまくいっていない部分もありますし、週末や夏季休業中に TAP 派遣学生などの緊急対応をどうするかなど今後の課題も残っています。

それでも、限られた時間とリソースを大切にしながら、「健康で、安心して、長く働ける職場」を目指して、これからもみんなで話し合い、一歩ずつ前に進めていきたいと考えています。

新着図書の紹介



ダイバーシティ推進室では、さまざまな関連図書を取り揃えております。
ぜひお立ち寄りのうえご利用ください。貸出も行っております。



「凱旋」
出版社：ぴあ（株）
著者：小田凱人

小学校3年のときに骨肉腫を患いサッカー選手の夢を諦めた小田少年。闘病中に出会った車いすテニスでわずか8年後に世界の頂点に立ちました。
夢を叶えるための強い意志と努力、そして家族や周囲との絆が描かれた、読者に生きる力を与えてくれる一冊です。



「世界5大宗教全史」
出版社：ディスカヴァー・トゥエンティワン
著者：中村圭志

世界の政治や文化に大きな影響を与えている5つの宗教（仏教・キリスト教・イスラム教・ユダヤ教ヒンドゥー教）の成り立ちや教義、それぞれの宗教の関係などを歴史的に解説しています。豊富なイラストと図解がわかりやすく、入門書としてお薦め。



「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。

名古屋大学の「ワークライフバランスを応援するアクションプラン」—名古屋大学における男女共同参画報告書 2024 年度より—

名古屋大学では 2009 年度に「子育て中の教職員を応援するアクションプラン」が提言され、2013 年度には「教職員のワークライフバランスを応援するアクションプラン」と改称し、現在に至るまで様々な指針を示しているそうです。いくつかの例を以下に挙げます。

1. 平日の就業時間（8：30－17:15）以外の会議開催の原則禁止
2. 部局長等は育児休業及び介護休業等を取得しやすい環境を整備し、その制度及び支援体制について周知徹底する
3. 部局長等は2歳に達するまでの子どもを養育する教職員については、授業担当、委員会業務等を軽減又は免除する

すばらしいのはその実施率であり、上記1については実施していない部局はわずか4%、2については18%、3については39%だったとのこと。
どのような工夫で高い実施率を達成しているのか、今後も調査を続けたいと思います。

投稿者：ダイバーシティ推進室室長 伊東

多様性を“面白がる”という視点へ



ダイバーシティ推進室の一員として任命されてから、気づけば一年余りが経ちました。肩書きとしては「ダイバーシティを推進する」立場にありますが、実際には、自分自身の中にある価値観や思い込みと向き合いながら、「多様性とは何か」を日々問い直す時間を過ごしています。

最近の子どもたちは、学校教育の中で「ダイバーシティ」について学ぶ機会が増えているようです。性別、国籍、障がい、価値観の違いなど、さまざまな違いを尊重することが、当たり前のこととして教えられています。彼らは、そうした考え方を自然に受け入れ、日常の中で実践しているように見えます。昭和世代の私たちにとっては、そうした価値観は後天的に学ぶものであり、時に戸惑いを覚えることもあります。

私自身も、「多様性は大切」「アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）は排除すべき」と頭では理解しているつもりです。しかし、実際の場面では、時間の感覚、仕事への向き合い方、家族との関係性など、自分の中にある無意識の反応や違和感に気づかされることが多々あります。それを「間違っている」とは思いませんが、「どうしてそうなるの？」と戸惑ってしまうことは、正直なところ今でもあります。受け入れようとする気持ちはあるのに、心の奥底で抵抗感が芽生えてしまう——そんな自分に気づくたび、まだまだ学びの途中なのだと痛感します。

それでも、この一年で確実に自分の考え方や視点は変わってきたと感じています。以前は「違い」に対して構えてしまうことが多かったのですが、今では「違い」そのものに興味を持ち、理解しようとする姿勢が少しだけ育ってきているような気がします。子どもたちのように、まっさらな心で人と向き合うことは簡単ではありませんが、「違いを面白がる」くらいの余裕を持てるようになりたい——そんな思いを胸に、これからも自分自身の内面と向き合いながら、ダイバーシティの本質を探っていきたいと思っています。

（投稿者：総務課 石井宏治）



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>