



ダイバーシティ推進室
Diversity Promotion Office

TCU ダイバーシティ通信 vol.20

共に学び、共に働き、共に築く



CONTENTS

- P.1 室長挨拶
- P.2 LGBTQ 講演会開催報告
- P.5 ダイバーシティ座談会開催報告
- P.7 連載企画 第3回ワークインライフ / D&I アワード取得報告
- P.9 留学生座談会開催報告
- P.10 KAIZEN レポート / 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のご挨拶



ダイバーシティ推進室長
伊東 明美 先生

2020年度より、前室長の白木先生からダイバーシティ推進室長を引き継ぎ、はや6年が経ちました。就任当初は「ダイバーシティ」に関する知識もなく右往左往しておりましたが、室員の皆様やスタッフの皆様の暖かいご支援のお陰で、数多くのプロジェクトを推進することができました。本年度をもちまして室長を退任いたしますが、今後は陰ながら活動を応援して参りたいと思います。

多くの方々に推進室の室員をご経験いただいたことや、様々なイベントを実施できたことによるものでしょうか、ダイバーシティ推進室の認知度が向上しているように感じます。皆様にとって「ダイバーシティ」という言葉が身近なものになり、日々の生活の中で意識していただけるようになったなら大変嬉しく思います。末筆となりましたが、ダイバーシティについてご指導くださった方々、推進室の活動に御協力下さった方々には心からの御礼申し上げます。誠にありがとうございました。

LGBTQ 講演会の開催報告



「教育現場で考える LGBTQ」を開催しました

2026年2月26日(木)に「教育現場で考える LGBTQ」を開催しました。変化し続ける社会の中で、かつての”普通”や”常識”のままでは支援が届かない場面が生じている現状を踏まえ、研究教育活動における常識をアップデートし、不用意に人を傷つけない、誰もが安心して学ぶことができる環境づくりを目指す第一歩として本講演会は企画されました。

講師には認定 NPO 法人 ReBit の中島潤氏をお迎えし、大学でよくある困難として「授業中の呼称」「更衣室や体育での配慮」「グループ・部屋割り・合宿対応」「事務手続きでの氏名・性別欄」など具体的事例を交えた講演が行われました。2023年には「SOGI 理解増進法」が成立しており、2020年に施行された「パワハラ防止法(改正労働施策総合推進法)」と合わせて押さえておくべきポイントが共有されました。



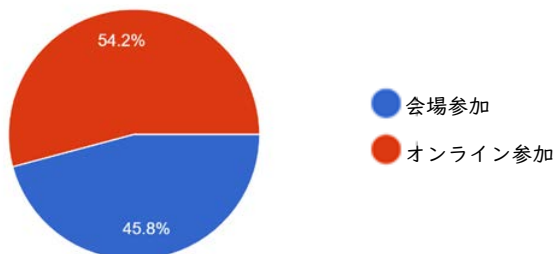
また、「相談窓口の明示」「性別や関係性を決めつけず、性別によって『〇〇すべき』と押しつけない表現(インクルーシブな表現)」「アウティング防止」「教職員間の共通指針づくり」など、すぐに実践できる項目が示されました。特に学生支援においては、制度や設備の整備だけでなく、一緒に考えてくれる人の存在が安心感につながることも強調されました。

参加した教職員(ハイブリッド含め 30 名強)は、「性のあり方は、本人から伝えられるまで分からないため、LGBTQ の人が周囲にいないと思っているのは、知らないだけかもしれない」、この話は目の前の学生のことである、という意識をもって講演を拝聴することができました。本講演で学んだ内容は、今後の研究教育活動における大きな示唆を与えるものとなり、学生支援の在り方を更新し、さらには大学としての取り組みを継続・発展させていくことの重要性を再確認する機会となりました。

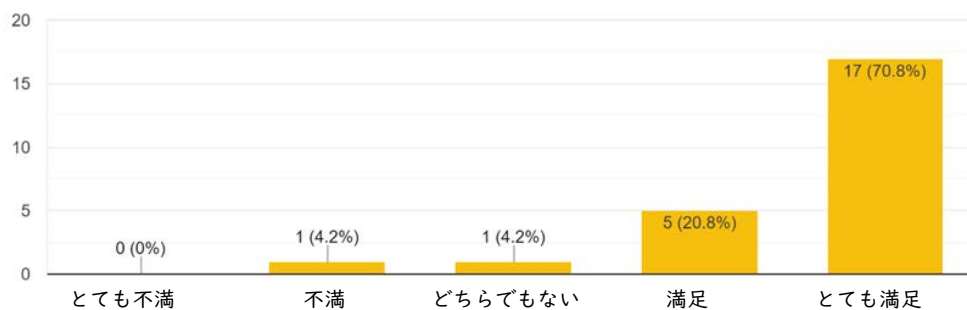


講演後の事後アンケート結果

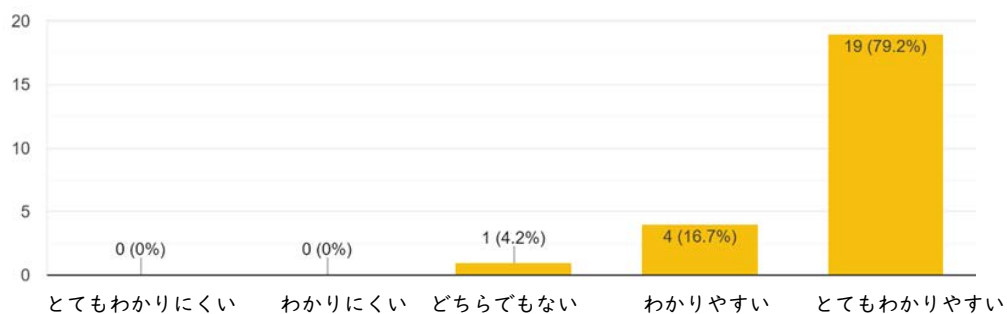
①参加形態



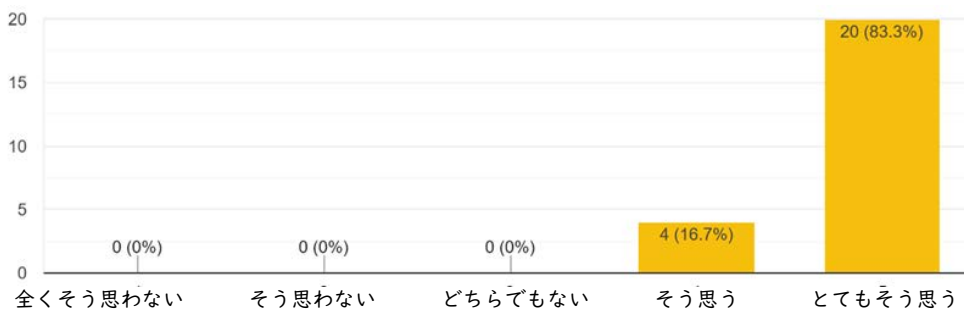
②満足度 (5段階)



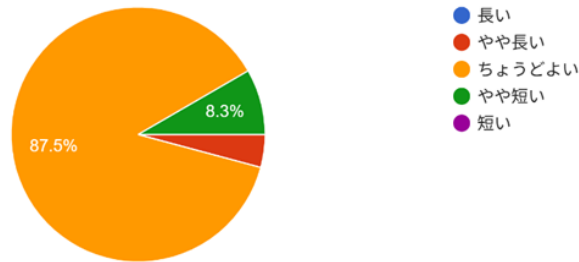
③わかりやすさ (5段階)



④役に立った度 (5段階)



⑤講演の長さ



⑥学び（複数回答可）「特に得られたもの」を選んでください



この後の自由記入欄には、

- ・学生にとって教室や大学が安心できる場となるように理解を深めていきたい
- ・「さん」で統一する事の大切さが理解できました
- ・Iで発言しなさい。という伝え方、とても参考になりました

といった記入がありました。

アンケートにご協力いただきまして、ありがとうございました。

2026年度カレンダーを配布しました

2026年度ダイバーシティ用語カレンダーが完成しましたので、各部署に配布しました。2026年度のテーマは、「アンコンシャスバイアス②」です。このカレンダーは、4月始まり、学年歴の掲載と、使い勝手が良いものとなっております。

カレンダーに関するお問い合わせは、ダイバーシティ推進室までお願いします。
(diversity@tcu.ac.jp)



ダイバーシティ座談会開催しました



第2回ダイバーシティ座談会（旧障がい学生座談会）を実施しました

2026年1月21日（水）、世田谷キャンパスにて、「第2回ダイバーシティ座談会（学生交流会）」を開催しました。本座談会は、ダイバーシティ推進室の担当ユニットが中心となり、障がいのある学生のみなさんが日頃感じているキャンパス生活上の課題や、授業における課題を共有することを目的として実施したものです。当日は、学部生・大学院生に加え、推進室スタッフやユニット所属の職員も参加し、和やかな雰囲気の中で意見交換を行いました。

当日の主な内容は以下の通りです。



緊急時の情報が届きにくい

—学内放送の「見える化」への要望

座談会の冒頭では、避難訓練等の際に流れる学内放送について話題になりました。聴覚に障がいのある学生からは、「緊急事態らしいことは分かって、指示内容までは分からないことがある」「放送だけだと把握が難しい」といった意見がありました。

また、高校では掲示板等で情報が提示されていた経験に触れつつ、大学でも放送に加えて、可能であればTCUアプリでの通知など、音声以外の手段で情報を受け取れる仕組みがあると安心につながる、という意見がありました。

講義は対応できても「複数人の会話」は難しい

—グループワークにおける課題

授業面では、講義形式では補聴支援機器の活用などにより対応できる一方で、グループワークやディスカッションの場面では、複数人が同時に話すことで話者が追いつらくなり、内容の把握が難しくなるという課題があげられました。

特にSD PBL（※）など、議論が中心となる授業では、ロジャー等の補聴支援機器を利用しても限界があり、場面に応じた対策の必要性が課題としてあげられました。

また、支援の際には、特に学部・学科内において学生が困りごとを伝えやすい環境づくりや、授業運営上の工夫（人数・座席配置・発言ルール等）を教員と相談しながら整えることの大切さも話題になりました。

※SD PBL（Sustainable Development Project organized Problem Based Learning）

持続可能な社会の発展に資する人材育成という本学の教育目標のためのオリジナルなPBLです。「自らの価値観」を見つめ直し、「主体的に学ぶ力」や、「様々なボーダーを超えて持続可能な社会づくりに参画するための実践力」の育成に重点をおいています。

音声の「文字化」やノートテイク

—工夫事例がある一方、環境整備も課題

講義等における対応に関する具体的な事例として、ノートテイクの協力や、マイク音声を端末に送信して文字化するアプリなどが紹介されました。また、グループディスカッションの発言を文字で残す機器・ソフトウェアの活用例も挙がり、学習場面に応じた支援の状況が共有されました。

一方で、こうした支援を十分に機能させるには、教室環境（機器接続、音の回り込み等）や運用面の調整が必要になるとの課題もありました。

「一人一人が戦っている」から「つながれる」場へ

—参加しやすい仕組みづくり

学生同士のつながりについては、同じような困りごとがあっても交流の機会が少なく、「不便を感じていても、一人一人が戦っているみたいな感じ」という言葉が印象的でした。

座談会がそうした学生同士のコミュニケーションの場となるとうれしいといった意見や、参加へのハードルが少し高いので、友人同伴を可能とするなど、初めてでも参加しやすい環境づくりへの提案がありました。

また、困りごとが顕在化しやすい入学直後からゴールデンウィーク頃の時期に合わせた開催や、年に複数回の小規模な交流機会（気軽に相談できる場）を設けることが有効ではないか、という意見もありました。

進路・就職の相談先について

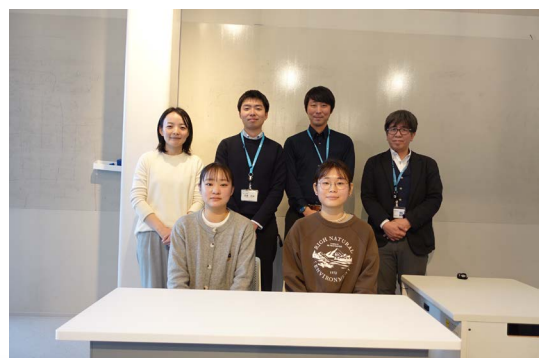
—キャリア支援と学科の窓口

進路・就職の話題では、障がい者採用を含む情報収集や相談はキャリア支援の窓口で行えることに加え、希望分野によっては学科の就職担当教員など、複数の相談ルートを活用することができるとの情報共有がありました。

今回の座談会を通じて

今回の座談会では、授業における状況、緊急時の情報伝達、学生同士のつながり、進路支援まで、キャンパスの生活全体に関わる課題がテーマとなりました。

今回いただいた内容等も踏まえつつ、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。



ワーク・イン・ライフ連載企画 第3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思います。

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3回目は、久保 哲也 学生部長よりご寄稿いただきました。



学生と共に歩む「ワーク・イン・ライフ」

学生部長 久保 哲也

正直に申し上げますと、私はこれまで「ワーク・イン・ライフ」という言葉を認識していませんでした。昨年、初の女性総理大臣が誕生し、所信表明で「働いて、働いて、働いて」「ワーク・ライフ・バランスをぶっ潰して」という強烈なフレーズが飛び出したときでさえ、「いや、ぶっ潰されたら困ります」と小さくツッコミを入れた程度で、働き方の概念について深く考えたことはありませんでした。というのも、私は“ワーク・ライフ・バランス”こそが働き方の標準装備だと思い込んでいたからです。そんな私が「ワーク・イン・ライフ」を語るのには恐縮ですが、今回の寄稿をきっかけにその意味を調べ、自分なりに向き合ってみようと思うようになりました。

「ワーク・イン・ライフ」とは、仕事と生活を切り分けるのではなく、人生の一部として自然に溶け合わせ、互いを豊かにしていく考え方だと理解しました。これまで私は“仕事は仕事、生活は生活”と線を引いていたつもりでしたが、振り返るとその線はとっくに消えていました。むしろ、気づけば両者は自然に混ざり合い、互いに影響し合っていたのです。

学生部長としてキャンパスの活性化に努め、体育教育の教員として心身の発育発達に寄与し、剣道部の顧問として学生と稽古を重ねる。これらは職務であると同時に、私の生活そのものでもあります。学生の笑顔や挑戦する姿に触れると、家で息子たちに向き合う際のヒントをもらうこともありますし、剣道部の稽古では学生より先に息が上がりながら、「これもワーク・イン・ライフだ」と自分に言い聞かせて竹刀を握っています。



剣道三世代と野球の絆

家庭では、小学生の息子たちと自然の中で過ごす時間を大切にしています。夏には海で魚を捕り、昆虫採集や飼育を通じて大自然の営みに触れる。こうした体験は子どもたちの成長を支えるだけでなく、私自身の教育観にも新たな視点を与えてくれます。大学での経験が家庭に活かされ、家庭での学びが大学に還元される。この循環こそが、まさに「ワーク・イン・ライフ」なのだと感じています。



夏休みは魚採りや
昆虫採集に集中します

とはいえ、私はまだこの考え方を完璧に体現しているわけではありません。むしろ今回の寄稿が“スタートラインに立った瞬間”です。これからは、仕事と生活を切り離すのではなく、互いに育み合う視点を意識しながら日々を過ごしていきたいと思います。学生や家族と共に歩みながら、私なりの「ワーク・イン・ライフ」を実現し、充実した日々を重ねていく所存です。



D&I AWARD 2025 結果報告

東京都市大学はこのたび、企業・団体のダイバーシティ&インクルージョン (D&I) への取り組みを評価する表彰制度「D&I AWARD 2025」において、大学で初めての認定を受けました。本学は、すべての人がその個性と能力を十分に発揮できるようダイバーシティの推進に努め、多様な背景や価値観をもつ学生・教職員が互いを認め合いながら学び、働き、成長できる環境の整備に取り組んでまいりました。今回の認定は、これらの取り組みが評価されたものです。東京都市大学は今後も、ダイバーシティの一層の推進を通じて、すべての構成員が個性と能力を発揮し、学業・職業と生活の調和を実現できる学修・教育・研究・就労環境の整備に努めてまいります。



留学生座談会の開催報告

ウクライナ出身留学生を招いて座談会を実施しました

2026年3月4日(水)、世田谷キャンパスにて、ウクライナ出身の留学生を招いた座談会を開催しました。当日は、伊東室長、山口副室長(多文化共生ユニット)をはじめ推進室スタッフも参加し、和やかな雰囲気の中でお話を伺いました。

今回参加した留学生は、入学後、困難な状況にあるウクライナから来日するまでに大変な苦労を経験し、今年度後半から世田谷キャンパスにて、総合理工学研究科博士前期課程 建築都市デザイン専攻2年生として、コンクリートに関する研究に取り組んでいます。

来日前の数年間にわたり留学生担当部署による手厚いサポートを受けており、その支援に感謝しているとのことでした。また、現在も、担当部署による支援のもと快適なキャンパスライフを送っているとのことでした。学習環境については、母国の大学では実験の機会が少なかったが、来日してから実験に自由に取り組むことができ、とても楽しいと語ってくれました。

日本での生活については、「街や公園がきれい」「治安がよく、小さな子どもが一人で通学していることに驚いた」と話す一方で、学内システムや授業資料が日本語中心であることに難しさも感じているとのことでした。

留学生としての生活をより快適にするためには、英語での情報提供や授業面でのサポートを充実させることが重要だという意見や、スポーツイベントや日本文化に触れられる交流の機会があると嬉しいとの声もあり、今後の環境づくりへのヒントを得る機会となりました。

今回いただいたご意見も踏まえ、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、充実した大学生活を送ることができるよう取り組んでまいります。



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、みなさまのお越しをお待ちしております。貸出も行っておりますので、お気軽にお立ち寄りください。



「在る。 SOGI 支援医のカルテ」 著者：前川ほまれ 出版社：角川書店
現役看護師作家による医療連作短編集。全編に登場する「SOGI 支援外来」担当の海野彩乃先生は、そっと背中に手をあてて包み込むような温かさがある医師なのだろう。本書に登場する人物は、治療を受ける側もする側も、息苦しいこと、口に出せないことがあったりする。それは、私たちも同じなのではないだろうか。立ち止まったり、進んだりしながら、自分のやり方で向き合っていく姿にじんわりと温かい気持ちになった。どんな時でも「大丈夫、そのまま大丈夫」と寄り添うことの大切さを説かれた気がする。

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の拡充

2025年度より試行的に一時託児サービスと同日に実施してきたベビーシッター利用育児支援サービスについて、2026年度より通年でのご利用が可能となり、一時託児の実施日に限らず、日常的な育児支援としてお使いいただけることとなりました。本サービスの本格的なご案内については、現在審議中の国の予算成立後に開始する予定のため、詳細のご連絡が4月中旬頃になるかと存じます。正式な案内が整い次第、改めてお知らせいたします。

会議効率化ポスターを作成しました

学長より示された「会議体の効率化に係る申し合わせ」を受け、会議運営の見直しを学内に広く呼びかけるためのポスターを作成しました。本申し合わせは、「共に学び、共に働き、共に築く」を基本姿勢として、育児・介護など多様な事情を抱える教職員も含め、すべての構成員が効果的・効率的に会議に参加できる環境づくりを目的としています。ポスターでは、開催時間帯・柔軟な会議形態・事前の情報共有の3点をわかりやすくまとめています。1号館1階サイネージ等に掲示しておりますので是非ご覧ください。



「窓」は不定期連載のコラム欄です。窓を開けて風通しをよ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、他大学の取り組みなど、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。

Innovation and Diversity – 多様性と心理的安全が育むイノベーション

日本でも最近、「イノベーション」という言葉をよく耳にする。前職では、シリコンバレーのスタートアップを訪問し、現地の CEO たちから直接話を伺う機会に多く恵まれた。そこでは、次々とイノベーションを生み出す活気と、多様な人たちが自然に協働する文化に、大きな刺激を受けた。

いろんな背景を持つ人々が集まるチームでは、心理的安全性*が確保されていればこそ、互いの違いを尊重し、自由な発言が促される。そのような環境では、これまでない発想や新しい技術が生まれやすくなる。まさに、安心して意見を言える雰囲気があるからこそ、創造性が引き出されるのだと感じた。

こうしたチームづくりは、一見すると緩さのように映るかもしれない。でも、全員が同じ目標を共有していればこそ、それぞれが意見を出し合い、高め合える。大切なのは、自分の固定観念を手放し、相手の考えを素直に受け止める姿勢だと思う。

これらの気づきを通して、私は、どんな職場にいても、自分の属するチームには心理的安全性を大切にしたいと考えるようになった。誰かが自分の考えをやさしく揺さぶってくれることで、新たな視点が生まれ、より良い判断ができる。そんな関係性が理想だ。

幸い、今のチームは比較的多様性に富んでいる（と個人的には思っている）。あとは、どれだけチーム内に心理的安全性を育てられるか。それによって、メンバー一人ひとりの力がどこまで引き出せるか。それを形にしていけることが、多少なりとも、私の大切な役割だと感じている。

（投稿者：H.T）

用語定義・引用・

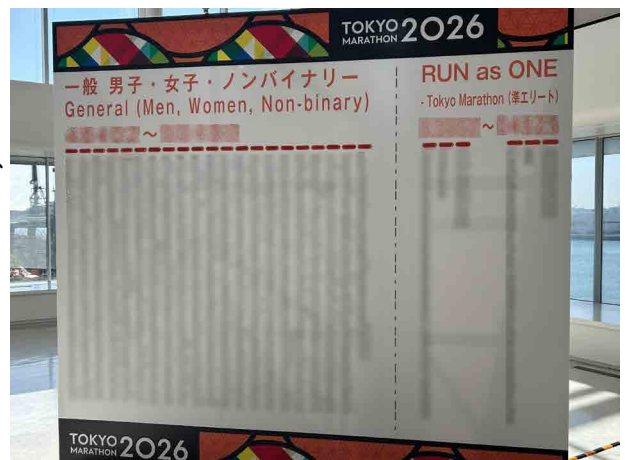
* 心理的安全性：「チーム内でメンバーが対人リスクを取っても、非難や拒絶されないという信頼感」（Edmondson, 1999）。また、Googleの「プロジェクト・アリストテレス」では、高パフォーマンスチームの鍵は「チームに心理的安全性があるかどうか」と結論づけられている（Google re:Work. 2016）。



先日、4万人近いランナーが参加した東京マラソンが開催されました。4万人の中にはさまざまな人がいらしたと思いますが、受付会場には参加者の一覧が貼り出されていました。このリストを見上げるとそこには「男子・女子・ノンバイナリー」の表題が！

LGBTQの割合は1割程度という統計もあり、単純に当てはめれば約4千人の方が走られたこととなります。LGBTQの文脈では性はグラデーションを持つという考え方で語られることがありますが、この「男子・女子・ノンバイナリー」という表記を見たとき、性の多様性はグラデーションの中の一点ではなく、男性と女性の重ね合わせとして揺蕩う存在確率の中で、時々刻々変化するものと捉えると自分事として認識できるような気がしました。

2月26日には本学にてReBitの中島様による「教育現場で考えるLGBTQ」講演会が開催され、多くのことを学ばせてもらいましたが、どんな存在状態にある人でも、心安らかに生活できる社会になることを願っています。



（投稿者：WASHIN）

コラム「窓」へのご投稿はこちらから！

皆様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/NfRCLbn7WNR5eB938>



ご意見はこちらから！

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>

