



ダイバーシティ推進室  
Diversity Promotion Office

TCU

ダイバーシティ通信 VOL.2



共に学び、共に働き、共に築く

4月1日付でダイバーシティ推進室長に就任しました！

伊東室長からのご挨拶



ダイバーシティ推進室 室長  
伊東 明美

今年度から白木前室長の後任として室長を拝命致しました。幸い、白木前室長が副室長という形で推進室に残って下さいましたので、色々のご指導をおおぎ勉強中です。

本学は出自が工学系の大学であり、学生も教員も男女比に大きな偏りがあります。また、近年整備を進め、ハンディキャップのある方々にも過ごしやすい環境を目指しておりますが、まだまだ不足な点もあろうと思っております。どうしても埋もれがちな少数派の声を拾い上げて対策を行っていくことが本学のダイバーシティ推進にとって重要なことであろうと考えています。

ご在籍の方々のご意見をうかがい、より良い大学にしていきたいと思っておりますので、どうぞお気軽にダイバーシティ推進室にお立ち寄りください。

2020年度 委員メンバー

委員長	副学長	皆川 勝
委員	情報工学部長	田口 亮
	環境学部長	室田 昌子
	都市生活学部長	川口 和英
	事務局長	上倉 信介
	学生部長	飯島 正徳
	ダイバーシティ推進室 室長	伊東 明美
	企画・広報室長	鳥羽 幸太郎
	企画・広報室 部長	浦田 充起
企画・広報室 課長	山本 卓	

2020年度 室員メンバー

 室長 伊東 明美 理工学部 機械工学科	 副室長 白木 尚人 理工学部 機械工学科	 鈴木 憲史 理工学部 電気電子通信工学科	 中村 隆司 建築都市デザイン学部 都市工学科
 張 英夏 情報工学部 情報科学科	 佐藤 真久 環境学部 環境経営システム学科	 梅原 英一 IT情報学部 情報システム学科	 林 和真 都市生活学部 都市生活学科
 原田 留美 人間科学部 児童学科	 杉本 裕代 共通教育部 外国語共通教育センター	 住田 晴弘 学生支援部	 水谷 茂喜 総務部
 鳥羽 幸太郎 企画・広報室	 浦田 充起 企画・広報室	 山本 卓 企画・広報室	 小松 義直 総務部 人事課

2019年度まで室員としてご協力くださいました先生方、ありがとうございました！

理工学部 エネルギー化学科 小林先生  
情報工学部 知能情報工学科 藤田先生  
環境学部 環境創生学科 丹羽先生



ダイバーシティ推進室  
Diversity Promotion Office

ダイバーシティ推進室 (世田谷キャンパス 1号館 3階)

〒158-8557 東京都世田谷区玉堤

TEL 03-5707-0104 FAX 03-5707-1289

E-mail diversity@tcu.ac.jp

<http://www.diversity.tcu.ac.jp>

[https://twitter.com/tcu\\_sankaku](https://twitter.com/tcu_sankaku)





## 「ワークライフバランス」について考えてみよう

### ～コロナ禍の在宅勤務を経験して～

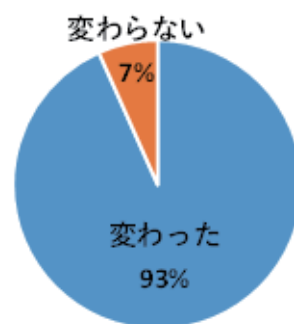


ワークライフバランスとは、英語で「work life balance」、日本語では「仕事と生活の調和を図ること」と訳されます。厚生労働省はワークライフバランスについて「国民一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」として定義しています。

仕事のために私生活を犠牲にするのではなく、仕事にやりがいや生きがいを見出し、私生活とのバランスを取りながら充実した生活を送る。私生活で得た知識や経験を仕事に活かしたり、しっかりリフレッシュすることで、より効率的に仕事にまい進できるような環境を整えることを目的としています。

ダイバーシティ推進室では、今回のコロナ禍により外出自粛と在宅勤務を経験した室員にアンケートを行いました。この機会に「ワークライフバランス」について考えてみませんか？

#### 1. 在宅勤務（テレワーク）を経験して、働き方への考えは変わりましたか？



- ◇ 場所や時間が「働き方」に与えている影響について考えるきっかけとなった
- ◇ 在宅勤務の方が効率が良い仕事もあることが確認できた
- ◇ 事務局におけるオンライン事務化が遅れていることを痛感した
- ◇ 以前からモヤモヤと「無駄な気がする」と思っていた会議が格段に減り、またこれまでは外部の委員会の会議に移動時間を費やして参加していたが、実はオンラインでも大した問題はないということがわかった
- ◇ 対面の良さはあるが、ビデオ通話に限っては、テレワークでも人と人とのコミュニケーションがある程度は取れることが確認できたことは大きい。また、東京に居ながら他県の大学の教員と会議ができる事は、移動時間が省け、その分の時間を他業務へ振り分けることができるなどメリットを感じ、より時間を有効に活用するよう働くことができた
- ◇ 研究室への出入りは制限があったりと大変だったが、リモートで解析 PC を操作したりと従来とは異なった仕事のやり方を見いだせた。また、学生とも Zoom でのやり取りで意見交換ができ、場所や時間の制限なく話せるのは、対面以外でも学生と向き合える良い機会となった
- ◇ 初めての在宅勤務を経験し、在宅でも進められる業務が複数あることを確認できたので、状況によって合理的に在宅勤務を進めることは新しい働き方の一つとして考えられた

- ◇ 自宅のネット環境が貧弱なため、ほとんど在宅勤務をしていない（ほぼ登学）。ただ、大学に来ていても、会議が格段に減った。会議に出席しているときは気がつかなかったが、割と必要性の低い会議もあったかと思う。また、配信書類、提出書類が電子化され、書面で届いていたもの、提出していたものも電子化により効率化できることを実感した
- ◇ 通勤がないので、体が圧倒的に楽であった
- ◇ 保育園の休園措置に伴い、育児と仕事を一緒にしなければならないことや、家族と同じ空間にずっといることでミーティングの際のお互い配慮することが増えた。通勤時間（1日2時間半）がなくなることで、家族と過ごす時間が増え、体力的な負担も減った

## 2. 在宅勤務（テレワーク）のメリット、デメリットを教えてください ※( )は回答件数

### 《メリット》

#### 通勤時間の縮小（9）

- ◇ 満員電車に乗らなくてよい。この時間を有効活用できるようになった
- ◇ 通勤に要する時間と体力を節減できた

#### 業務に集中できる（7）

- ◇ 電話や打合せ等がないことにより、資料作成などの業務に集中することができた
- ◇ 突発的な頼まれ仕事が減り、業務終了時間をコントロールしやすくなった
- ◇ 必要な知識や情報のインプットとそれを基に行うアウトプット作業に集中できた

#### 会議に参加しやすい（4）

- ◇ 外部委員会の関係ない議題が多い会議では、自分の担当部分以外は他の仕事をしながら聞き流し、出番になったら会議に集中する等々、無駄な時間が大変減った
- ◇ 従来のテレビ会議より zoomの方がわかりやすく良いと思う。資料の提示なども簡単にできる
- ◇ あまり時間を気にせずディスカッションなどができる（子育て中で自宅外会議だと帰宅時間に拘束があるため）

#### 家族団らんの時間が増えた（2）

- ◇ 食事を家族と一緒にできた、会話の時間が増えた

#### 家事・育児時間の確保、効率化（2）

- ◇ 家事、育児を抱える身としてはこういうスタイルで働けたらもっと楽で効率もよかった、と思える働き方ができる



## 《デメリット》

## 職場内のコミュニケーション不足（7）

- ◇ 部下等への業務指示がメールや電話に限定され、コミュニケーションの取り方が難しかった
- ◇ ちょっとした会話で解決できる内容でも逐次返信しなければならず、手間も増えてしまった
- ◇ 対面に比べてコミュニケーションに時間がかかることがある、ビデオ off の場合も多いのでディスカッション時に相手の顔色がうかがえない
- ◇ ちょっとした情報が入ってこない。動向が全然つかめない

## 家庭内の仕事環境（5）

- ◇ 窓を開けてオンライン会議をしているときに、近所の人たちの話声などで気が散る
- ◇ 家族が同時にオンライン会議、オンライン講義に参加していると、家中のドアを締め切る必要がある
- ◇ 家で仕事の電話をする行為にいまだに抵抗感がある
- ◇ 仕事中に子供と遊ばなければならない時間もあり、集中することが難しかった

## 気持ちの切り替えが難しい（4）

- ◇ 仕事のメリハリをつけることが難しい
- ◇ 気持ちの面で「今日も行かなくてはいけませんが、会社についてしまえば「仕方ない、やるかあ」と始まり、だんだんスイッチが切り替わったが、家では「さあやるぞ！」という気持ちのスイッチの切り替えが難しい

## 勤務時間の超過（4）

- ◇ ダラダラと長い時間仕事をしてしまうため、気が付くと、ぐったりと疲れていたりする。意識的に休息をとるようにする必要がありそう
- ◇ 時間の限りがないためいつまでもPCに向かって仕事してしまう
- ◇ 昼間にはあまり集中することができず、夜に重要な仕事をこなすことになったため、睡眠時間が2時間ほど減った

## 学生とのコミュニケーション不足（3）

- ◇ 新規ゼミ生との関係性構築が難しい
- ◇ 相手の顔が見えないので、真面目に聞いているか不明

## メール数の増加（2）

- ◇ メール等のコミュニケーションが中心になるため、メール件数が膨大になった

## 経費の自己負担

- ◇ 普段はエアコンを使わない時期でも使わざるを得ず、光熱費がかさむ

## 雑務の増加

- ◇ 雑務量が膨れ上がった

## 書類（データ）の持ち出しの制限

- ◇ 職場でないと使用できない書類については業務を進められない

### 3. 在宅勤務（テレワーク）をスムーズに進めるための工夫・アイデアがあれば教えてください

#### ウェブ環境の整備（4）

- ◇ これまでは研究室に設置のデスクトップ PC を主に使用していたが、SD カード等の活用ですべてのデータをノートパソコンに固め、常にこれを携帯することで、家でも大学でも変わらない環境で仕事ができるようにした。現在は研究室のサーバに学外からアクセスできるようにしようと検討中
- ◇ 静かな環境を整えようとすると家族と過ごす部屋から遠ざかった部屋に移動が必要でネットワーク環境に不安を抱えた。事前にネットワーク環境を増強したり、ノート PC の性能を良くしたりと簡単な対応を実施した。また、移動が自由にできる簡易的な机を準備し、ノート PC と机とをセットに家の中を自由に移動できるような工夫をした
- ◇ 会議ツールの活用方法の普及や、インフラ整備が出来ると良いと思う
- ◇ テレワークのウェブ環境の整備についても、大学として経費負担をしていただきたい

#### 家庭内の仕事環境（3）

- ◇ 元々自宅に仕事部屋（スペース）があるので便利だった。PC は 2 台あると非常にスムーズになると思う
- ◇ 物理的には、プラダンで天井から吊るせるつい立てを作り、集中する必要があるときにはこれをぶら下げて家庭内の周りのものが目に入らないようにしている（目に入ると片づけをしたくなる等、仕事に集中できないため）
- ◇ 空間的な分離を図ることと、家族の時間割を決め、メリハリをつけることが効果的。なるべく仕事を効率よくこなすため、メールの返信などを重要なことのみ返信したり、生産性を上げるために考えた

#### スマホ、ツール・アプリの活用（3）

- ◇ 全学の教職員が Teams をスマホに入れることを推進し、内線電話のように連絡ができるようにする
- ◇ コミュニケーションの目的に応じて手段（デバイスはもちろんアプリも）を使い分ける

#### 押印の電子化

- ◇ 事務手続き上の押印・提出方法の改善

#### 会議の効率化

- ◇ テレワークを前提とした大学運営、会議の効率性の向上

#### 学生からの問い合わせ対応

- ◇ 学生からの問い合わせについても、教員では答えられない内容のものが、担任ということで頻々と寄せられている。そのたびに、教育支援センターや学生支援センターのフォームを教えている。  
1 度担任クラス全体に周知したのだが、サイトの作りがわかりにくいため、使い勝手が悪いようである。特に 1 年生の疑問質問に答えやすいスタイルになっていない。テレワーク以前に、そういう点も改善する必要があると考える

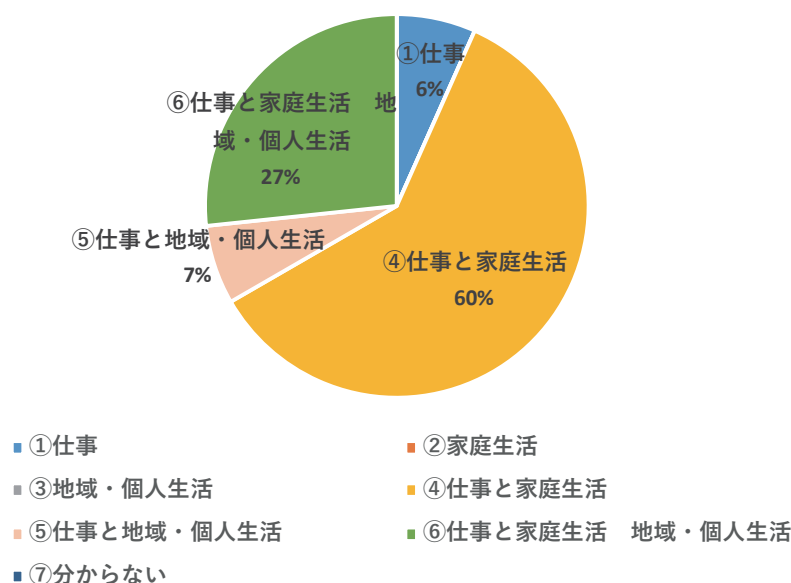
### 電話（外線）の対応

- ◇ 事務職員のバックアップ態勢の整備が不可欠。7月になっても、外線を事務系各部署につないでもらえない。そのため、外部連携先からの連絡が滞り、先方に多大な迷惑をかけ続けている。仕方がないので、私物のスマホの番号を教えている。本来なら、したくない行為である。このあたりへの配慮を特に望む。テレワークを本格展開する場合には、業務用携帯電話の貸与を望む

### その他

- ◇ 在宅勤務をスムーズに進めるうえで良い取り組みだと言われることがあれば試してみる
- ◇ 在宅勤務に「なじむ仕事」と「なじまない仕事」を仕分けていく、仕事を効率化する上での課題の洗い出しにもつながる
- ◇ 年間計画の明確化により、在宅勤務としてのスケジュール管理が向上する
- ◇ まだテレワークを始めたばかりなので試行錯誤中

## 4. 「ワークライフバランス」において最も優先させたい項目を一つ選択してください



## 5. 外出自粛期間を経て、自宅での過ごし方に変化があれば、教えてください (家事、育児を手伝うようになった、趣味の時間が増えたなど)

### 勤務時間の超過 (5)

- ◇ 外出自粛期間では趣味に関する時間を全く設けることができなく、いつもより忙しく、睡眠も足りず、疲れがなかなかとれなかった
- ◇ 元々自宅でも仕事はかなりしていたが、より境界が不明確になり深夜まで仕事をするようになってしまったように感じる
- ◇ なかなかメリハリがつけられず、ずっとメールとにらめっこしている時間が多い。年度初めはバタバタ・ピリピリが続いたので、子供から怖がられるようになった

- ◇ テレワークにより、雑務が急増し、土日休みもなく、連日PCの前に座り続けている。疲労困憊である。テレワークは、仕事がプライベートを侵食する労働スタイルだと感じている
- ◇ 研究どころか、教育活動もままならない。雑務に追われる日々である

#### 家族との時間が増えた（4）

- ◇ 家族の会話が増えた
- ◇ これまでは朝と週末にしか家族と顔を合わせる時間がなかったが、かなりの時間を家族と過ごせた。特にこの4月は娘の小学校入学のタイミングでもあり、貴重な時間を共にできたと思う
- ◇ 子供の小学校の宿題は、これまで面倒を見るのが中々できなかったが、メディア授業外の時間など上手く時間を活用し、子供自身がつまづいている問題や得意な問題など一緒に確認しながら進められた点は今までの過ごし方から変わった。また、小学校が再開し、子供の帰宅時間に自宅で仕事をして待つことができる点も子供を不安にさせず迎え入れることができたのは大きかった。特に次男は今年小学1年生にあがり学童なども入っていないため、帰宅時に親がいる安心感を提供できたのは非常に良かった。この状況下のため、子供心のケアを優先に生活スタイルを変えたのは大きい

#### 趣味の時間が増えた（4）

- ◇ 家の片付けや畑仕事等を行うようになった
- ◇ 普段できないこと、整理整頓、不用品の処理
- ◇ 始業前の散歩が新たな習慣に加わった

#### 家事・育児時間の確保、効率化（3）

- ◇ 仕事と家事を並行して実施できることで、かなり時間的には助かっている
- ◇ 料理をする時間が増えた。特に平日の昼はミーティングや授業で昼食を取る時間も確保することが難しかったため、週末に3-4分のランチを作りおきし、手間を省けるように工夫した。子供とも各自集中する時間を設け、隣でも仕事ができるようにした

#### 家事を手伝うようになった（3）

- ◇ 週末・休日に偏りがちだった家事について、平日にも行うようになった（現在も継続中）
- ◇ 新たな趣味に「昼食後の皿洗い」が加わった

#### 研究時間が増えた（2）

- ◇ 授業の準備、研究の進め方等の検討により多くの時間を充てることができるようになった
- ◇ 自宅での研究時間、自己研鑽の時間が増えた

#### 通勤時間の縮小（2）

- ◇ 通勤時間が減った分を運動に活かせるようになった
- ◇ 通勤往復3時間が節約できた

#### 経費の自己負担

- ◇ 仕事でやりとりする電話により、個人で契約しているスマホの電話料金も跳ね上がった

#### 家庭内の仕事環境

- ◇ 在宅勤務用スペースを充実させたことで、自宅に新たな居場所が加わった

#### テレビの時間が減った

- ◇ テレビを見る時間が減った（眼がつかれているので）

### 6. 今後の働き方について、改善策、ご意見などありましたら教えてください

- ◇ コロナ禍を一過性にとらえず、テレワーク前提の大学運営にしていきたい
- ◇ 大学の教員はあまり関係ないが、学生の就活で日本的メンバーシップ採用から、ジョブ型採用への転換が模索されている。多くの企業はすぐには変わると思えないが、グローバル展開しているトップ企業は変更してゆく可能性が高い。その時に、本学の学生がジョブ型採用に耐えられる実力を身に付けているかが問題と考える。就職率に直結するので動向を注視する必要がある
- ◇ 学生の教育、指導はやはり面着で行いたいので、授業や研究指導のためには登校必須と思う。しかし、それ以外の日についてはコロナ禍が去ったのちも在宅勤務ができるようになれば、非常に効率よく仕事ができると感じている
- ◇ 教授会などの学内の会議は、重要かつ深刻な案件が無い回はオンラインでの参加 OK としてはどうか。これにより、まず紙資源が節約でき、また出張中でも参加できる場合もあろうかと思う
- ◇ テレワーク推進を目指すのなら、まず、事務職員も教員も、スムーズに動ける態勢を整えていただきたい
- ◇ 職員各位には、様々な制約の中、最大限の連携を図っていただいている。ワークライフバランスが崩れている方もかなり多いのではないかと。今、様々な問題を感じつつ仕事を進めているが、その問題は個人の問題ではなく、システムが硬直しているために起こっていることと捉える次第である
- ◇ 自身がテレワークに関して痛感する困難さは、感染症流行に伴うところが大きいことも事実である。しかし、現時点においては個人的に、テレワークの課題と、感染症流行に伴う課題を腑分けすることは困難である
- ◇ 教職員とも、アウトプット、もしくは、アウトカムでの評価を基本にする
- ◇ 昨年のも水害、今回のコロナを経験し、今後の有事に備え事務局のオンライン事務化の推進は喫緊の課題として捉えている



- ◇ ここでの発言は自らに帰ってくるものではあるが、やはり柔軟に働ける体制を作ることが大切だと実感した
- ◇ テレワークが向いている仕事、対面が向いている仕事があると思う。今回のテレワークで、その見極めができたと思う。今後コロナが落ち着いたとしても、業務内容によって柔軟な働き方ができればと思う
- ◇ 押印を伴う書類などは、電子印鑑を導入しペーパーレス化につなげられたらと思う。以前勤めていた会社では、基本電子印鑑を利用しておりペーパーレスによる承認がほとんどであった
- ◇ テレワークでは自宅にいるので研究室にかかってくる内線や外線が取れないのが難点、テレワークで利用している PC に転送できる仕組みがあると便利である
- ◇ ウィズコロナ、アフターコロナにおいて、より働きやすい仕事の仕方について引き続き関心を持ちながら、トライアンドエラーに臆せず、いろいろと試していくことが大事だと思う。また、これまでの働き方にも固執することのないように心がけることも大事だと思う
- ◇ コロナ禍で始まったオンライン授業のために、現在はその準備に追われているが、また、対面で授業が出来る様になっても、このオンライン授業は利用出来るかと思う（オンデマンドによる出張先からの授業とか）。これまで出張する場合は、休講しそのために補講しなくてはならなかったが、オンライン授業を取り入れることにより、授業と研究のバランスが良い具合に保てるような期待もある
- ◇ 稟議、供覧、諸申請等、電子決裁の仕組みを整える
- ◇ ICTツールの整備により、会議や打ち合わせ、対外的な調整、対面応対業務等も可能にする
- ◇ 今後なるべくテレワークで可能な部分は自宅でやって行きたい
- ◇ 学生という「人」へのサービス業なので、対面講義やゼミが対面で行えない（あるいは行わない）ことは変えにくい。事務手続き上の押印・提出に関しては、オンライン化が求められると考える
- ◇ 授業同様、働き方にも「在宅勤務」と「出社勤務」の良い点を生かしたハイブリッド型を導入することが望ましい。そして、そのための仕組みづくりは、大学として優秀な人材を採用するための重要な差別化ポイントになると考える

本アンケートに関するご意見・ご感想などありましたら、ダイバーシティ推進室  
([diversity@tcu.ac.jp](mailto:diversity@tcu.ac.jp)) までぜひ寄せください



## 岡田往子先生と女性活躍推進のあゆみ



2012年より男女共同参画室の初代室長を務められた、岡田往子先生が3月でご定年を迎えられました。原子力研究所での研究の日々、2009年の文部科学省科学技術振興調整費の採択、男女共同参画室の前身である女性研究者支援室の立ち上げ、そして現在のダイバーシティ推進室に至るあゆみについて、お話していただきます。

## 第1回 「黄色い安全靴」

私が旧武蔵工業大学原子力研究所に技術員として就職したのは1981年。原子力研究所は男性教育系職員7名、女性の助手1名、女性技術員2名、事務職員男性1名、女性2名と工学系には珍しく女性の多い環境でした。助手の女性と技術員1名は原子炉運転員、私は放射線管理と分析業務が分担でした。

女性たちは主に月曜日から金曜日の原子炉5時間運転業務を現場でこなす作業でした。作業は管理区域から出入りしますが、当時男性用の黄色い安全靴は準備されていたのですが、女性用はなく、赤い薄っぺらなスリッパでした。3階の原子炉に駆け上ったり、鉛遮蔽を運んだりしていました。決して、安全ではない環境でも女性の多くは「しょうがない」と淡々と仕事をこなしていました。



川崎市王禅寺にある緑豊かな原子力研究所



1985年7月 原子炉燃料棒の交換作業 右奥が原子炉方向  
使用済み燃料棒を取り出し、移動容器に設置し、空間移動時に遠隔から操作している様子。力仕事以外は男女協力して作業を進めました。前列左が岡田先生

こんなことひとつとっても、女性側から要求をしなければならぬ時代です。もちろん悪気があってのことではなく、「男性中心の長い間の習慣」「見えないバイアス」で見過ごされて来たのだと思います。私のような、いわゆる「うるさい女」は、そういった場面で必ず、要求します。この辺から「なぜ？女性は下支えの仕事多いのか」「なぜ？それでいいと思っているのか」「女性の能力を認めてほしい」などという思いが強くなって行きます。

一方、その頃の世田谷キャンパスは、工学部だけの単科大学で、電気科に女子学生が入ったなどと、男子学生が大喜びしている頃でした。

建築学科は以前から女子学生が入学しており、初期の頃は女子トイレも旧1号館にしかなく、苦労して学生生活を送ったとした記録が残っています。1980年代の女子事務職員は今と変わらない人数だったのではないかと思います。教養の数学の故佐藤シズ子先生が女性教員の第一号だったと思います。その他、前後は定かではありませんが、数学の助手、化学の助手、体育の助手、女性技術員は機器分析室1名、通信系学科に1名いらっしやうと記憶しています。その後、英語に女性教員が入ります。1986年、男女雇用機会均等法が施行されます。ということは、その頃の若い私が思っている以上に、男女の採用・均等な機会・配置・昇格・福利厚生・解雇などに差別があったのでしょうか。さて、本学はどうだったのか、見えないバイアスを取り去る努力は行われてきたのか…次回に、続く

\* 次回のコラムは12月号掲載の予定です。どうぞお楽しみに！

