



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

TCU

# ダイバーシティ通信 VOL.5

共に学び、共に働き、共に築く



## 伊東室長からご挨拶

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。  
推進室では環境整備、意識改革および次世代育成のために様々な活動を実施しています。昨年度はコロナ禍により中止となったものもありましたが、今年度はオンラインを活用した活動を数多く企画しています。  
SDGsが掲げる目標の中にもダイバーシティに関するものが含まれています。今後はそれらの目標も意識しつつ、本学のさらなるダイバーシティ推進に向けて室員一同、一丸となって取り組んで参ります。活動の企画にあたっては、皆様からのご意見が非常に重要と感じております。そのため本号よりダイバーシティ通信とともにご意見窓口 URL もお送りさせていただきます。どうぞお気軽にご意見をお寄せいただければ幸いです。

## 2021年度 委員メンバー

|     |       |             |        |                |
|-----|-------|-------------|--------|----------------|
| 委員長 | 関 良明  | 副学長         |        |                |
| 委員  | 末政 直晃 | 建築都市デザイン学部長 | 伊東 明美  | ダイバーシティ推進室 室長  |
|     | 史 中超  | 環境学部長       | 田口 亮   | 国際委員会委員長       |
|     | 早坂 信哉 | 人間科学部長      | 白木 尚人  | ダイバーシティ推進室 副室長 |
|     | 上倉 信介 | 事務局長        | 鳥羽 幸太郎 | 企画・広報室長        |
|     | 飯島 正徳 | 学生部長        | 浦田 充起  | 企画・広報室 専任部長    |
|     |       |             | 山本 卓   | 企画・広報室 課長      |

## 2020年度 室員メンバー

|                             |                            |                              |                               |                              |                             |
|-----------------------------|----------------------------|------------------------------|-------------------------------|------------------------------|-----------------------------|
|                             |                            |                              |                               |                              |                             |
| 室長 伊東 明美<br>理工学部<br>機械工学科   | 副室長 白木 尚人<br>理工学部<br>機械工学科 | リム インイン<br>理工学部<br>電気電子通信工学科 | 張 英夏<br>情報工学部<br>情報科学科        | 中村 隆司<br>建築都市デザイン学部<br>都市工学科 | 佐藤 真久<br>環境学部<br>環境経営システム学科 |
|                             |                            |                              |                               |                              |                             |
| 小池 星多<br>IT情報学部<br>社会メディア学科 | 林 和真<br>都市生活学部<br>都市生活学科   | 原田 留美<br>人間科学部<br>児童学科       | 杉本 裕代<br>共通教育部<br>外国語共通教育センター | 鳥羽 幸太郎<br>企画・広報室             | 程田 昌明<br>国際部                |
|                             |                            |                              |                               |                              |                             |
| 住田 曉弘<br>学生支援部              | 水谷 茂喜<br>総務部               | 浦田 充起<br>企画・広報室              | 山本 卓<br>企画・広報室                | 小松 義直<br>総務部 人事課             | 櫻田 由美子<br>研究推進部<br>外部資金課    |

2020年度まで室員としてご協力下さいました先生方、ありがとうございました！

理工学部 電気電子通信工学科 鈴木 憲史先生 メディア情報学部 情報システム学科 梅原 英一先生



## 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(2019年度末に定年退職)に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、お話しいただきます。

## 第4回 「なにもかも は・じ・め・ま・し・て！都市大女性研究者支援事業」

2009年6月、女性研究者支援モデル事業(現：科学技術人材育成費補助事業)採択の連絡が入り、それからの私は四六時中、積算作業を行うこととなります。国立研究開発法人科学技術振興機構(JST)の担当者は「人件費があるのだから、早く経理担当者雇って」と何度も言うのですが、大学全体への周知も進まず、この事業の担当となった浦田課長と私の二人で作業を進めていました。休日であろうが夜であろうが携帯電話が鳴っては積算資料の問題点を指摘され、すぐに修正版の提出を要求されます。



女性研究者支援事業の経費の多くは人件費でしたから、早めに人材の確保をと勧められたのですが、当時、本学にはコーディネータという仕事を担う枠や前例がなかったため、教員として雇わなければなりません。実績ある人材の確保は非常に難しく、国の委員をしている女性が手を挙げて下さったのですが、年齢制限で引かかるなど、まったく上手くいきません。経費は4月に遡っても構わないと言われてましたが、大学からの許可が下りず、アルバイトさえも雇えないまま、ただただ積算作業に励むだけの日々が続きました。

7月末ようやく書類面でのOKが出ましたが、前述したように、この費用は人件費が半分以上を占めるものなので、人が雇えないと経費も積みあがりません。研究費でアルバイトを雇い、事業を進める決断をして、まずはキックオフシンポジウムを10月に計画しました。

9月になってやっと、小川順子室長(准教授)と大石みち子コーディネータ(講師)を迎えることができました。小川室長の繋がり、シンポジウムに登壇するにふさわしい方として女性国会議員を予定していたのですが、9月の政権交代で断念。シンポジウムが迫る中、中村学長のご紹介で、東洋大学経済学部の白石真澄先生と立教大学の荻原なつ子先生に登壇していただくことになりました。



結果、10月3日のキックオフシンポジウムは学内からも多くの先生方が参加して、大盛会となりました。



左から塩田さん、岡田先生、小川室長、鈴木さん、川越さん

ボールは空高く上がり、女性研究者支援室は小川順子室長、大石みち子コーディネータ、岡田往子プログラム担当、鈴木幸子事務担当、さらにスタッフの塩田さん、川越さんが入り、先ずは6名でスタートしました。その後、各学部から選出された室員が加わり、①プラス1プロジェクト、②広がれ！理工系大プロジェクト、③科学とともだちプロジェクト、④ロールモデル発掘プロジェクト、⑤基本的な環境整備、この5つのプロジェクトを軸に事業を進めて行きました。

(職名等は全て当時のもの)

\*次回のコラムは9月号掲載の予定です。どうぞお楽しみに！





## イクボス連載企画 第3回 ～育児を支援する働き方改革と職場の理解～

イクボス：子育てに積極的に関わる男性をイクメンと呼ぶのに倣い、部下のキャリアと人生を応援し、仕事と生活の両立が図りやすい環境の整備に努める上司（経営者・管理職、男女を問わない）のこと。

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、サポートとしていくことが必要となってきます。

上司（イクボス）が、職場でともに働く部下に対して仕事と生活を両立しやすい職場環境づくりを行い、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむ。そうした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。

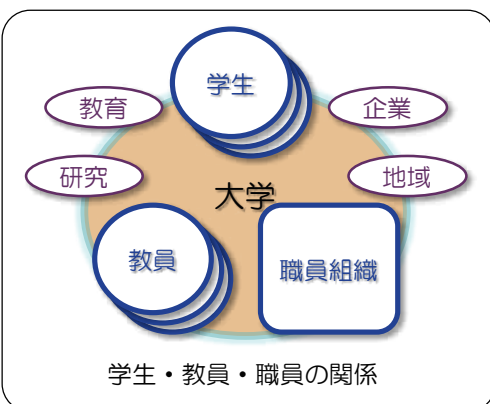
そこで今回は、ダイバーシティ推進委員長でもあります関 良明 副学長より寄稿いただきました。

副学長（キャンパス連携担当）の関良明です。ダイバーシティ推進委員会委員長も拝命していますので、職場における育児環境の雑感を述べさせていただきます。私は1985年に民営化初年度の日本電信電話株式会社（NTT）に入社しました。最初の10年は大学の研究者と同じような仕事でしたが、30代からの20年は研究開発のプロジェクトマネージャーを補佐する仕事が続きました。副学長の仕事もそれに近い感じかもしれません。そこで多くの社員と接しながら経験してきたNTTグループの育児支援を紹介し、考え方を整理してみたいと思います。

NTTグループは、職場全体でワーク・ライフ・マネジメントに対する理解を深め、社員一人ひとりの多様な働き方を受容する環境づくりを進めています。働き方として、シフト勤務、フレックスタイム制、裁量労働制、在宅勤務があり、休暇制度は年次有給休暇、年休休暇積み立て型のライフプラン休暇、育児時間の特別休暇などがありました。支援制度として、出産・育児支援、介護支援があり、育児支援関連に以下のような制度がありました。

- ・子が満3歳までの必要期間に休職できる育児休職（無給）
- ・小学校3年生以下の子の育児のための短時間勤務（勤務時間に応じ支給）
- ・育児事由の退職後3年以内に選考の上、再雇用

かつてNTTは電話交換機が勝手に稼いでくれる裕福な会社であり、組織の仕組みや福利厚生、各種支援制度は先進的でした。また、このような制度は、社員の代替が容易な会社組織の特長と考えられます。



大学教授として転職して、8年目になります。学生と教職員から構成される大学は、会社組織と異なる特殊な職場環境と思っています。教員は学科という商店街に店を構える個人店主のようなもので、会社組織とは異なり、組織内の人事評価は自発的で学部長などは選挙で任命されます。職員は個々に独立した学生と多様な価値観を持つ教員を支える組織の一員として勤務しています。このような独立性と自由度が高い一方で、計画的な行事の遂行が要求される職場では、お互いの多様な働き方に気付き（Awareness）、それを受容することが重要と考えています。特に育児に関わる職場での支援は、長い期間に渡り、突発的な対応も必要であることから、より一層の理解と助け合いが、豊かな働き方を育てていくと思います。

皆さまのダイバーシティ推進に向けた活動へのご協力をよろしくお願いいたします。



参考文献：NTTグループのダイバーシティ & インクルージョン / 制度・仕組み

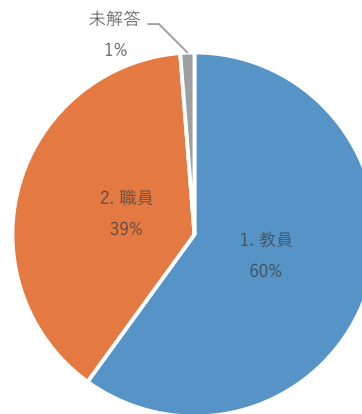
<https://group.ntt.jp/diversity/system.html>

## 2020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」結果報告

- ・実施期間：2021年2月8日（月）～3月1日（月）
- ・対象者：常勤教職員 448名
- ・回答率：53%

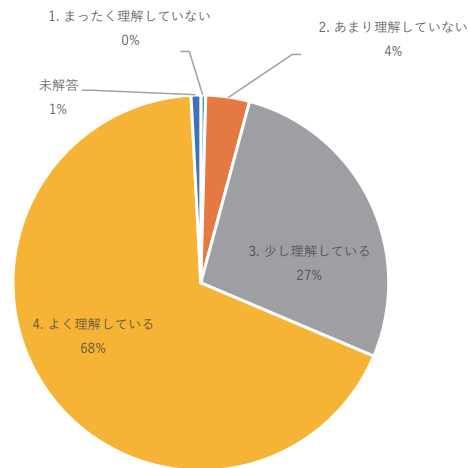
設問 1. あなたの教職員区分を教えてください。

- 1. 教員
- 2. 職員
- 未解答



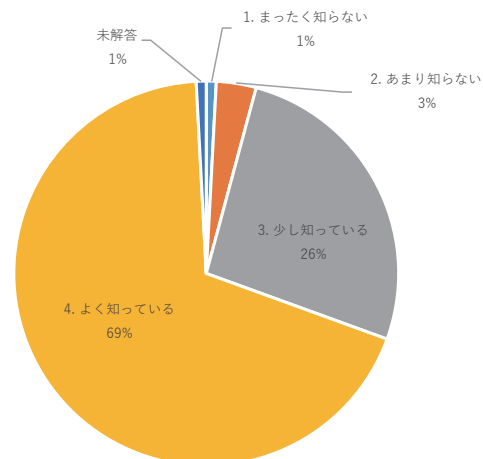
設問 2. 大学運営にもダイバーシティ環境の実現を推進することが重要であることを理解していますか？

- 1. まったく理解していない
- 2. あまり理解していない
- 3. 少し理解している
- 4. よく理解している
- 未解答

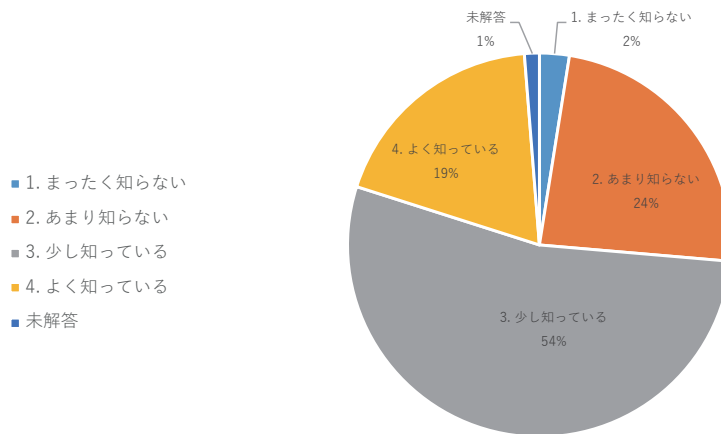


設問 3. 本学に「ダイバーシティ推進室」があることを知っていますか？

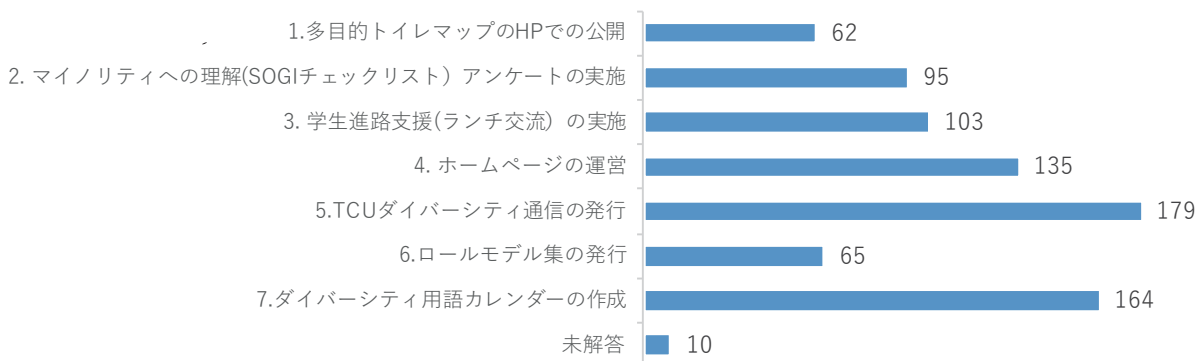
- 1. まったく知らない
- 2. あまり知らない
- 3. 少し知っている
- 4. よく知っている
- 未解答



## 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？



## 設問 5. ダイバーシティ推進室の 2020 年 1 月～ 2020 年 12 月中に実施した活動で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)



## 【ご回答された方からの自由意見】

- ・通称「誰でもトイレ」をもっとわかりやすく設置したり、案内をすることが必要でないでしょうか。「誰でもトイレ」ということから日常的にダイバーシティについて意識したり、考えたりすることに近づきやすいように思えます。
- ・ワーク・ライフ・バランスを進めるために、年次有給休暇を取得しやすい環境づくりと所定外労働時間の削減の推進を図る。
- ・女性教職員（男性も含め）の子育て支援を推進することがダイバーシティ推進に大きく寄与すると思う。コロナ禍でテレワークや印鑑廃止・電子決済システムが導入された事は一歩前進だが、一層の業務効率化が必要。
- ・すでに社会は、持続的に発展するため、高齢者や女性、障がい者らの参画と活躍を求めて大きく変化しております。つまり社会の未来を支える大学の教職員にとって「ダイバーシティ」への理解は必須要件となるわけですが、これまで、とくに介護や子育て等、構成員間の利害が対立しやすい事柄においては、少数意見を顧みる機運が乏しかったように思います。教職員がダイバーシティを理解し実践するためには、まずもって大学をダイバーシティ化することが肝要です。全員参加型（各員がそれぞれに活躍できる）の大学を目指した活動を期待します。
- ・コロナ禍でなかなか思うようには企画・実施がしにくい状況だと思っておりますが、引き続き教職員として、ダイバーシティについての理解が深められるような講演会や研修会などの事業計画を進めていただき、都市大としてのダイバーシティが推進されるように期待していますし、教職員の一人としても協力したいと思います。

その他、合計 84 件のコメントが寄せられました。ご協力、ありがとうございました。



# 窓

本号から不定期連載のコラム欄を新設します。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、これらの情報もちちらにてご紹介してまいります。



## ■オンライン記者サロン「リケジョが無くなる日」に参加して■

あまりの環境の悪さにリケジョがいなくなるという意味かと心配していたら、リケジョが当たり前になって「リケジョ」という言葉が消滅する日という意味でした。

前半は、朝日新聞社の元・リケジョ女性記者3名による取材結果の報告でした。「妻のキャリアに配慮せず勤務先を決める夫」、「任期付きの職に就く妻に自分より給料が少ないからと家事・育児を丸投げする夫」、「家事・育児を手伝う気はあるが別居婚のため戦力にならない夫」。これらによりキャリアを断念せざるを得なかった女性研究者たちが紹介されていました。

後半では、育児をしながら研究者としてキャリアを構築している2名の女性研究者から、学内に保育所、学童保育があったことや、育児の負担は大きいものの夫がほとんどの家事をやってくれることなどがキャリア継続に重要であったと述べられました。一方で二人とも育児が取れなかったこと、また乳幼児が病気のとときに夫婦で交代に休みを取るものの、共に外せない業務が重なる状況もあったことから、業務上必要となる代替要員を確保するための制度が必要、との言葉も聞かれました。また、大学の求人には福利厚生が一切書かれていない、出産後に役立つ制度などが入って見ないと分からないのは女性研究者にとって非常に大きな不安要素である、という意見もありましたが、これなどはすぐに改善に取り掛かることができるのではなかろうかと思えます。

最後にフロアからの「スーパーウーマンでなければ生き残れないのでしょうか」との質問に対し、事実上、女性で生き残っている方はそういう方が多い、男性は能力的にはもう少しばらつきが大きいとの回答があり、今後の課題として、男性研究者の長時間労働を撲滅（ワーク・ライフ・インテグレーションの実現）しない限り、女性研究者は定着しないであろうと述べられていました。これは大学に限らず日本全体の課題でしょうか。

(投稿者：探求の友)

## ■ダイバーシティ推進室の活動も紹介されています■

大隅典子氏、大島まり氏、山本佳世子氏 共著  
「理系女性の人生設計ガイド 自分を生かす仕事と生き方」のご紹介  
講談社 (ブルーバックス) 新書 - 2021/5/20



本学の工学系学科の女子学生比率は21%であり、私が所属する機械工学科では6%です。この分野では業界全体でも少ないのが現状です。本書は、「理系女性」の活躍が増えつつも、依然として存在する無意識のバイアスなど、研究面での悩みやワークライフバランスなど社会で活躍する先輩理系女性から良いヒントが沢山貰えます。研究者や大学生だけでなく、これから理系を目指す中高生はもちろん、進路に悩んでいる中高生にも是非読んで欲しい1冊です。本学ダイバーシティ推進室の取り組みも一部紹介されています。

(投稿者：S)

## 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>