

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

TCU

# ダイバーシティ通信

VOL.8



共に学び、共に働き、共に築く

## CONTENTS

- 目次 p.1 ダイバーシティ推進 WS の報告 ダイバーシティ推進委員長 関 良明 副学長
- p.3 第6回 イクボス連載企画 学生支援部 住田 暁弘部長
- p.4 ダイバーシティ(多様性)に関するアンケート結果報告
- p.7 KAIZEN レポート / SDGs ポスター / 用語カレンダー紹介
- p.8 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



### 意識改革 pj

「ダイバーシティ推進ワークショップをオンライン開催しました」 関 良明 副学長

ダイバーシティ推進室では、2021年11月25日にダイバーシティ推進委員、ダイバーシティ推進室員を交えた約20名でワークショップを開催しました。今回のワークショップは、2019年度末と2020年度末に行った「ダイバーシティ(多様性)に関する理解度チェック」において、教職員の皆さまからいただいたご意見をカード化し、5つに分けた参加者グループで、取り組むべき課題の優先事項を議論しました。

ダイバーシティ推進室は、学内の様々な事項についてアンケート調査をしており、「ダイバーシティ(多様性)に関する理解度チェック」もその1つです。このアンケートでは、推進室の活動への理解を拡げるだけでなく、今後の大学の様々な事柄について推進室として取り組む課題についてのご意見・ご提案を多数頂いていました。

そこで、今回のワークショップでは、頂いたご意見・ご提案をダイバーシティ推進室が国籍や性別、ハンディキャップに関わらず、あらゆる人材が活躍できる社会を目指して取り組んでいる「環境整備」「意識改革」「次世代育成」の3テーマに分けて“すぐにできること・すぐに着手すること”と“時間は掛かるが重要なこと”に整理すべく、グループ毎に議論しました。

ダイバーシティは、多様性、相違点、多種多様性などを意味します。今回の5つのグループ毎の議論もその通りで、終盤の発表会では、グループ毎の多様な議論展開を伺い知ることができました。今回のワークショップで共有できた課題を今後の活動のよりどころとして、着実に活動を進めていきたいと考えています。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。



「ダイバーシティ（多様性）に関する理解度チェック」（2019年度～）の際に皆様からお寄せいただいたご意見を「環境整備」「意識改革」「次世代育成」に分類し、今回のWSにて取り組むべき課題として優先度を検討しました。以下にその結果をご報告いたします。



### 環境整備プロジェクト

性別や国籍等を問わず、本学で学び、働くことが幸せと思えるような環境づくり

#### 【すぐにできること・すぐに着手すること】

- ・他大学や企業などの好事例紹介

#### 【時間はかかるが重要】

- ・障がいを持つ学生・教職員への支援（学習・執務環境の改善）
- ・育児や介護時の支援拡充

具体例：リモートワークの推進。介護・育児等と仕事を両立しやすい環境の構築



### 意識改革プロジェクト

ダイバーシティやワークライフバランスに関する学内構成員の理解向上

#### 【すぐにできること・すぐに着手すること】

- ・学生の呼び方の習慣の改善  
具体例：男子、女子問わず「さん」付けの定着
- ・大学として差別を認めないというルール の 制定

#### 【時間はかかるが重要】

- ・大学構成員の意識改革



### 次世代育成プロジェクト

ダイバーシティの実現に向けた次世代育成につながる活動

#### 【すぐにできること・すぐに着手すること】

- ・ロールモデル集の作成  
具体例：ロールモデルとして女性や外国人の教員、卒業生を紹介する

#### 【時間はかかるが重要】

- ・理工系分野の女性育成  
具体例：雇用面の充実（公募の際に女性を優先的に採用することを明記する）



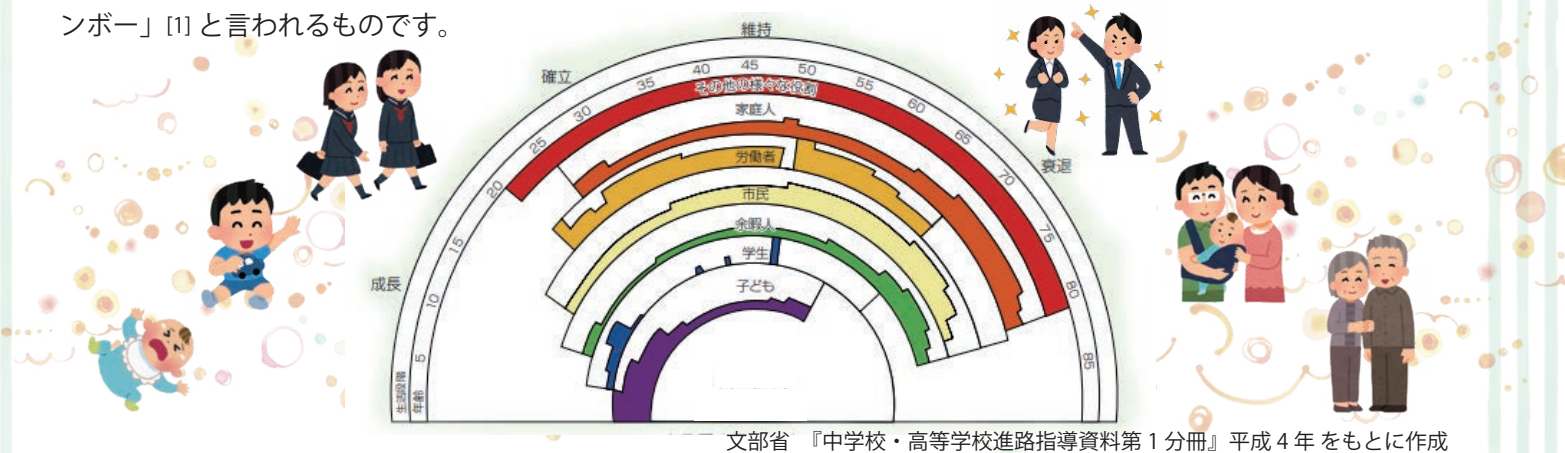
## イクボス連載企画 第6回

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、**住田 暁弘 学生支援部長**より寄稿いただきました。

本学に入職して12年目になりますが、その前は約25年間、リクルートやコンサルティング業などでHR（ヒューマンリソース）関連の仕事をしていました。その中で米国CCE,Inc 認定のキャリアカウンセラーの資格を取得（2001年）したり、厚生労働省が認めたキャリアカウンセラー資格者を養成する事業の責任者を務めた経験を通して学んだ「キャリアとは就職すること・働くことだけではなく、人生そのもの」という視点と、その視点からイメージするイクボスのポイントをご紹介させていただきたいと思います。

まず、下の図をご覧ください。スーパーという有名なキャリアの理論家がモデルとして示した「キャリア・レインボー」[1]と言われるものです。



この図は、ある人の各年齢時点の主な役割とそのボリュームを表現しています。具体的には、0歳から5歳は「誰かの子供」としての役割が全てを占め、6歳から「学生（学習者）」、20歳を過ぎて「労働者」、26歳頃から「家庭人」と役割が増えていきます。一方、55歳で親が亡くなることで「子供」の役割が終わり、65歳で「労働者」も終わり、役割も減っていきます。また、「市民」と「余暇人」は20歳頃から少しずつ役割があり、「学生」の項目からリカレント教育の経験も見て取ることができます。スーパーはこのモデルを示すことで、「われわれは生涯を通して、多様な役割を同時に複数の舞台の上で演じている現実があり、役割は相互作用をしているので一つの役割で成功すれば他の役割でも成功し、逆に一つで失敗すれば同時に他の役割もうまく演じられなくなっていく」と示唆しています。つまり、職業に就くこと、働くことを生活の他の部分から切り離して見るのではなく、逆に他の役割と絡み合っているものと考え、これらの役割をどのように組み合わせるか、役割間での葛藤を整理し優先順位をつけて行動に移していくことが重要だと言っています。イクボスを目指す人は、このキャリア・レインボーをイメージしながら、多様な環境にあるメンバーの話を聴き、一緒に時期毎のキャリア形成における「それぞれの役割を成功させる」ようコンサルテーションすることが、組織としての仕事のパフォーマンスの向上に繋がるということを理解することが重要だと考えます。ただ、理解することと評価を優しくすることは、別であると意識することも重要だと思います。

間もなく多くの方が100歳まで生きることが普通になる時代になる、と記した最近話題の「LIFE SHIFT（人生100年時代の人生戦略）」[2]にも、キャリア・レインボーの概念に通じるものを読み取ることができます。

今後一層、この概念の意識は求められていくものと考えています。

出典：[1] 2001年渡辺三枝子 +E.L.Herr 著「キャリアカウンセリング入門」p83 The Life-Career Rainbow, Nevill&Super.1986

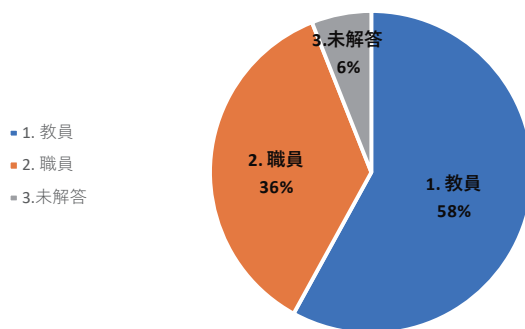
[2] 「LIFE SHIFT（人生100年時代の人生戦略）」Lynda Gratton&Andrew Scott 著、池村千秋訳 2016年 東洋経済新報社

## 2021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：2022年1月25日（火）～2月24日（木）
- ・対象者：常勤教職員447名
- ・実施方法：WebClass
- ・回答率：55%（回答者244名） ※内訳：教員58%・職員：36%
- ・職区分ごとの回答率：教員45%・職員65%

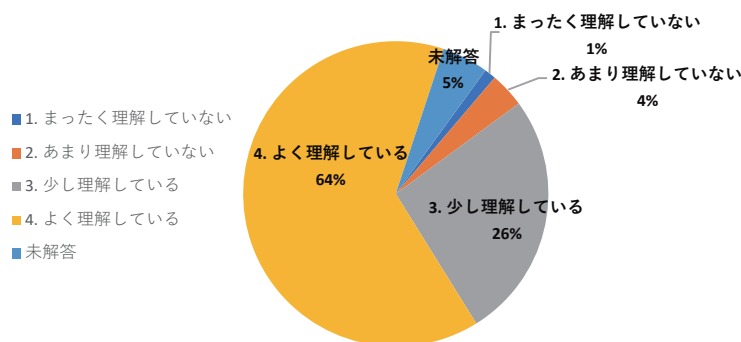
設問1. あなたの教職員区分を教えてください。

	2021年		2020年		2019年	
	割合	人数	割合	人数	割合	人数
1. 教員	58%	141人	60%	144人	58%	132人
2. 職員	36%	89人	39%	93人	40%	92人
3.未解答	6%	14人	1%	2人	2%	4人



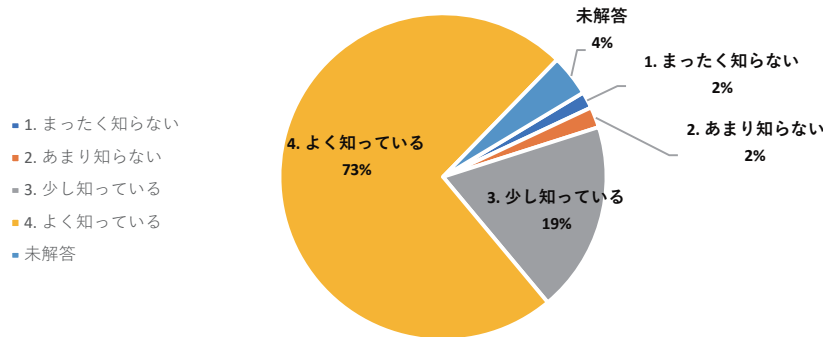
設問2. 大学運営にもダイバーシティ環境の実現を推進することが重要であることを理解していますか

	2021年	2020年	2019年
1. まったく理解していない	3人	1人	6人
2. あまり理解していない	9人	9人	11人
3. 少し理解している	64人	65人	89人
4. よく理解している	156人	162人	114人
未解答	12人	2人	5人



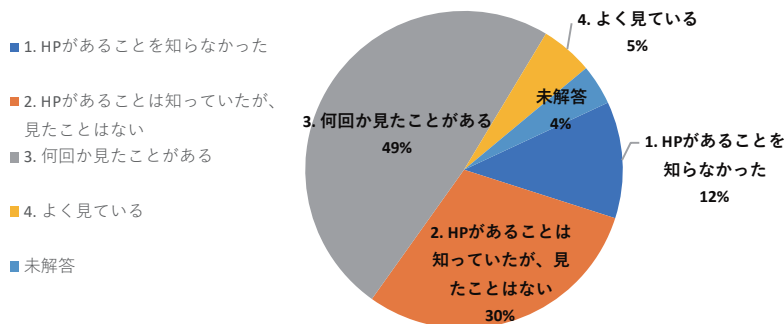
設問3. 本学に「ダイバーシティ推進室」があることを知っていますか？

	2021年	2020年	2019年
1. まったく知らない	4人	2人	8人
2. あまり知らない	5人	8人	8人
3. 少し知っている	46人	63人	60人
4. よく知っている	179人	164人	143人
未解答	10人	2人	6人



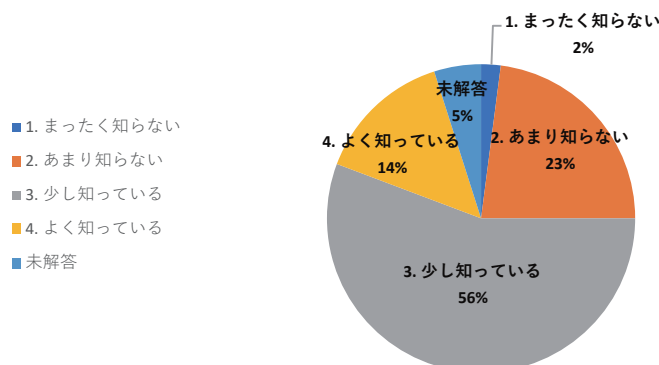
設問4. 本学ダイバーシティ推進室のホームページを見たことがありますか？

	2021年
1. HPがあることを知らなかった	29人
2. HPがあることは知っていたが、見たことはない	73人
3. 何回か見たことがある	119人
4. よく見ている	13人
未解答	10人



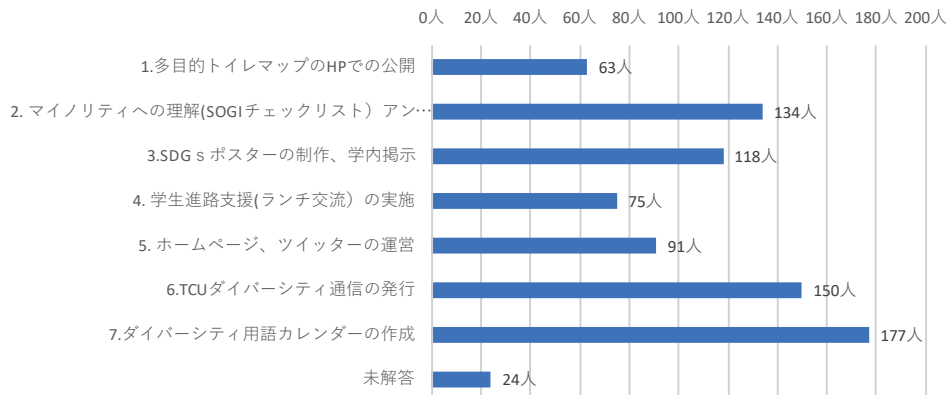
設問5. 本学のダイバーシティ推進室の活動内容を知っていますか？

	2021年	2020年	2019年
1. まったく知らない	5人	6人	14人
2. あまり知らない	56人	57人	62人
3. 少し知っている	136人	128人	112人
4. よく知っている	35人	45人	31人
未解答	12人	3人	6人



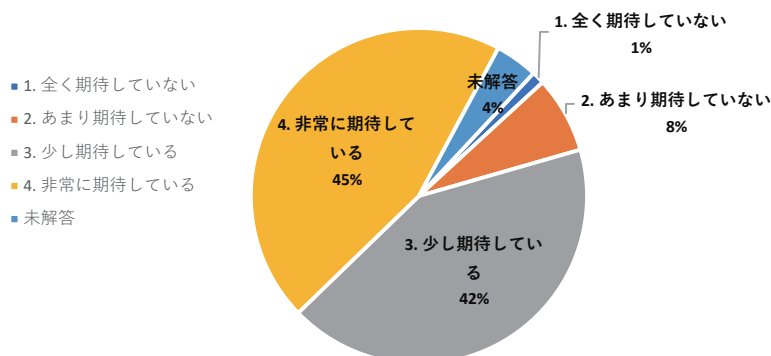
設問6. 以下はダイバーシティ推進室が2021年1月~12月に行った活動です。  
知っているものを全てチェックしてください(複数回答可)

	2021年	2020年	2019年
1.多目的トイレマップのHPでの公開	63人	62人	45人
2.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	134人	95人	75人
3.SDG s ポスターの制作、学内掲示	118人	-	-
4.学生進路支援(ランチ交流) の実施	75人	103人	116人
5.ホームページ、ツイッターの運営	91人	135人	104人
6.TCUダイバーシティ通信の発行	150人	179人	142人
7.ダイバーシティ用語カレンダーの作成	177人	164人	145人
未解答	24人	10人	15人



設問7. ダイバーシティ推進室へのあなたの期待度を教えてください。

	2021年
1.全く期待していない	3人
2.あまり期待していない	18人
3.少し期待している	103人
4.非常に期待している	110人
未解答	10人



#### 《ご回答された方からの自由意見》

- ・子育て&介護支援につながる「柔軟な働き方」の推進に特に期待しています。 遵法は当たり前。それ以上の制度や環境を整備し、教職員の意識改革も行って、この方面での業界リーダーを目指してください。
- ・ダイバーシティ推進室の取り組みやダイバーシティ理解に関連した講演・研修会を、全学的な行事（参加必須）として実施することで、教職員がよりダイバーシティへの理解を深めることができると考えます。
- ・本来は学生を巻き込んで活動した方が良いと思われませんが、教職員の理解度が大変低いため、FD・SD セミナー等に盛り込んで理解度の向上を図ったうえで、学生にも展開していく方が良いのではないかと考えます。
- ・ハラスメントや差別に対し、大学全体として、より明示的に「容認しない」という毅然とした態度を取って頂く。
- ・女性教員割合の向上と目標値の達成に向けた具体的な取り組みを周知する。

その他、合計 49 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。



## 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。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。

- 大学院総合理工学研究科委員会（議長：田口 亮 教授、事務所管：教育支援センター）の開始時刻が、原則として木曜日の17:00から水曜日の16:30に変更されます。（2022年度以降）  
 ……こちらは、2021年度に実施した女性教職員対象のアンケート 他で届いた「17時以降の会議をなくして欲しい」という意見を一端とするものです。



ダイバーシティ環境の実現に向け、改善へのご理解とご支援、ご協力を何卒よろしくお願いたします。



## 意識改革 Pj.

## 今月の「SDGs ポスター」

当推進室では、意識改革プロジェクトの一環として、ダイバーシティに関係するSDGsを広く周知するためのポスターを制作しています。以下の目標を一つずつ取り上げ、隔月でローテーションしながら提示しています。

- 4. 質の高い教育をみんなに
- 5. ジェンダー平等を実現しよう
- 8. 働きがいも経済成長も
- 10. 人や国の不平等をなくそう
- 16. 平和と公正をすべての人に



今月のポスターは、目標5【ジェンダー平等を実現しよう】です。SCでは、1号館3階のダイバーシティ推進室前や同1階正面口のデジタルディスプレイ、YCでも構内の掲示板などに掲示していますので、ぜひ足を止めてご覧ください。

## Topics

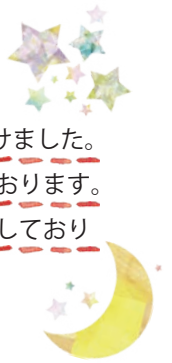
## 2022年度「ダイバーシティ用語カレンダー」を作成しました！

昨年度に引き続き、ダイバーシティに関する用語を掲載した4月始まりのカレンダーを作成しました。今年度につきましても本学の学年暦を記載しておりますので、ぜひ多くの皆様にご利用いただければ幸いです。すでに教職員の皆様にはお届けしておりますが、追加配付用のものがございまして、ご希望がございましたら当室までご連絡ください。





「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。



## ■育児休業を取得しやすくなる提案：1年間の育児休業の体験から■

私は昨年1月に第一子が生まれたことから、2021年度の1年間は育児休業をいただきました。最近は男性の育休取得が増えてきているとはいえ、男性が1年間の育休を取得することは珍しいのが実情です。その中で、私の1年間の育休取得に対して、色々とご対応いただけた自然科学科の教員の皆様や、関係する事務の方々にまずは感謝を申し上げたいと思います。今回は、次に続く人たちがよりよく育休制度を活用できる一助となることを願って、私が育休を取得して感じたことを述べていきたいと思います。

私は男性ももっとフレキシブルに育休を取れるように制度を工夫して頂きたいと感じています。キャリアの途中で長期に休業を取ることは、本人にとっても、その周囲の人たちにとっても大変で困難なことです。例えば大学教員の場合は、研究活動の中断に加え、担当していた授業や自分の研究室の学生指導などをどうするかということを考えなければならず、これはおのずと周りの人(学科内の他の先生方や事務の方々、そして何より学生たち)を巻き込まざるをえません。一方で子の誕生予定について周囲に報告できるのは諸々の事情から早くも誕生の半年前となってしまいます。大学教員の場合は、授業の予定や学生の研究室配属など、1年先までの予定が既に決まっていることもあり、その段階からの調整は無理だと、育休取得を断念していた男性も今まで多かったのではないのでしょうか。しかし、そのような状況は男性に限らず、大学教員に限らず、仕事している人の全てに当てはまるはずで、そのような場合、今までは女性がその全てをかぶっていたケースが多かったのだと思います。場合によっては、仕事を辞めざるをえなかったり、今までのキャリアが閉ざされてしまったケースもあったことでしょう。

このような育休取得に対する男女の偏りには、2つの点で問題があると思います。一つ目は単純に、優秀な女性の活躍の機会が失われてしまうことです。これを恐れるあまり「臨月まで仕事をして、出産後1ヶ月で職場復帰した」という話もよく聞きます。特に職が安定しないキャリア初期においては(しかも出産適齢期はキャリア初期に該当する場合が多い)、このタイミングでのキャリア損失は将来に大きく関わってくるので、そうしたくなる・せざるをえないという気持ちは痛いほどわかりますが、一方で、母体の健康や子供の成長などを考えると、女性側にその負担の全てを負わせている社会の方に問題があると考えべきです。そして男性が育休を取得しないことによるもう一つの問題点は、育休取得のための大変な調整などのコストや、その後のキャリア損失などのリスクのすべてを女性側が負っており、男性側とその雇用主は、その女性側が払ったコストとリスクにタダ乗りしていることです。これは雇用主側の立場に立って考えると、「男性社員の配偶者」という雇用関係のない人に対して多大なコストを負わせている(その男性社員の配偶者が育休で育児・家事を全て担ってくれているから、その男性社員は今まで通り働けている)と同時に、「女性社員の配偶者」という、雇用関係のない人に対して多大なコストを支払っている(優秀な女性社員が育休でいなくなってしまう)ということも意味します。これを少しでも減らしていくためには、男性がもっと育休を取りやす



く制度設計することで、育休取得に関する負担や家庭内での育児の負担(と喜びも)を適切に分配し、育休に伴うコストとリスクを社会全体で負担することが重要で、それにより男性も女性も働きやすいより良い環境が生まれるはずで、だから、まずは男性も育休を取るべきです。

とは言っても、授業を抱え、研究室に学生を抱えている状態で、育休はなかなか取りづらいです(それは女性教員の場合も同じなので、男性教員だけが「取れない」というのは変な話なのですが)。では、どのような制度設計にすれば、男性も女性も仕事と育児を両立しやすくなるのでしょうか?私のこの1年の育休経験から「最低限の仕事は継続しながらの育休」が実現できれば良いと感じました。例えば、研究室に配属された学生の指導は、その学生が自分の指導を受けたいと研究室を選んできてくれているわけなので、それは自分にしかできない仕事であり、他の人に代わってもらうことは難しいです。このように「替えがきかない仕事」というのはどなたにもあるはずで、そのような仕事のせいで「育休が取れない」となってしまう男性教職員の人も多いのではないのでしょうか(その結果、同じく替えがきかない仕事を持っているはずの女性側が大変な調整の上に育休を取らざるを得なくなります)。そこで、育休をとっても代えがきかない仕事を少しだけ継続できる制度にはできないでしょうか。具体的には、育休期間中に「在宅勤務を認める」「週2日等の短縮勤務を認める」などで実現可能と考えます。例えば週2日の勤務が認められれば、夫婦間で仕事日と育児日を無理なく分担でき、互いにコストとリスクを最小限にしながら仕事と育児を両立できるようになります。この場合であっても、授業を他の先生に変更してもらうなど、周りの教職員の皆さんや学生達にご迷惑をかけてしまうことには変わりないですが、長期間ごっそりといなくなるよりは、周囲の人も育休対応をしやすいので、お互いにメリットがあるのではないのでしょうか。また、もう一つの「在宅勤務を認める」は、まさにアフターコロナのこれからの時代にこそできる先進的な取り組みとなるはずで、私たちはすでに、Zoomなどを通しての遠隔の授業・実験・ゼミ・会議などの経験を十分に積んできています。たしかに遠隔授業の課題も数多く見えてきていることは確かですが、一方で数多くのメリットも体感しているはずで、育児に関して、子供を抱きながらZoomで授業をしたり、子供にご飯をあげながらZoomで会議に参加したりなどができます(何度も経験済み)。もちろん、育児をしながらそのような仕事に割ける時間は、1日の中で1-2時間がいいところなのですが、それでも、その時間を使って研究室の学生指導だけは最低限こなす、子供が寝ているわずかな間に学生の卒論草稿を読んでコメントをつける作業をする、などが可能です。このような制度を作っていければ、男性も育休を取りやすくなり、それは女性側の負担軽減につながり、男性と女性の両方を教職員として抱える大学側としてもメリットがある制度になると思います。

実は私自身、育休を取る前までは、この「在宅勤務方式」でなんとかできないかと、ダイバーシティ推進室に相談していました。当時はコロナ禍1年目の真っ最中で、在宅勤務・遠隔授業にも慣れてきており、この生活スタイルなら育児と仕事の両立ができる感触がつかめていました。実際に子供が生まれてから育休を開始するまでの最初の2ヶ月間は、育休は取得していないがコロナ禍のために在宅勤務という形態で、生後まもない赤ちゃんを抱えながら、6名の学生の卒論指導などの業務も並行してこなしました(同じく大学教員である妻も同様)。なのでこのまま在宅勤務を継続しながら育児にも励む道がないかをダイバーシティ推進室と相談していたのですが、結果は制度的な理由で不可でした。今実際にできているのに、なぜこの良い働き方を継続できずに、悪い方に戻らなければならないのかと理解に苦しむ部分も多々ありましたが、できないと言われたら仕方がないです。しかし育児に関しては「仕方がない」で済む問題ではありません。育児はしなければならない、これは確定事項です。だったら仕事の方をなんとかせねばならない。その時点では4月以降は対面授業が復活しそうな雰囲気であったので、何もしなければ出勤の必要が生じ、それと育児との両立は不可能なことは明らかでした。ということで、4月から1年間の育休取得を決断し、色々な調整に入りました。まずは自分の研究

室にいる学生(大学院生含む)の指導を、他の先生方をお願いする手配を行いました。特に大学院の学生については、本学内で指導を代わりにお願いするのは困難であったため、他機関の先生に指導を委託するという手続きをとりました。これについては新たに学生指導を受け入れてくれた先生方に感謝するとともに、せっかく私の研究室を選んでくれたのに、自分のやりたい分野とは異なる研究テーマとなる別の研究室に移動せざるをえなくなった学生達に申し訳ない気持ちです。

他に困ったことは科研費です。科研費での研究はチームで行っており、私自身が育休のため手を動かすことができなくても、お金を出すことでチームとしての研究を進めることができます、そしてそのお金を持っているのは自分なので、自分が科研費を執行できないと、チーム全体が研究できないのです。育休期間中であっても制度的に科研費を執行可能であることは学振側が明記しているため、当然、科研費は使えるはず(べき)だと思っていましたが、都市大側のローカルルールにより、育休取得後の科研費の執行は不可能だと育休取得決断後に大学から言われ、大きく困惑しました。今回は大丈夫だったのですが、仮に科研費で研究員などを雇用していたらどうなっていたのでしょうか？私が育休を取ることで、その人は失職していたのでしょうか？仮にそうだとしたら、そんな非人道的なローカルルールは即座に改訂すべきだと考えます。今回の場合、私はその時点で自分が代表の科研費を2つ持っていたのですが、1つはその年度の研究費を全て分担者に配算し、代表者である自分はゼロ円配算とすることで事なきを得ました(大学としては間接経費を損したことになります)。しかしもう片方の科研費の方には分担者はいなかったためその方法が使えず、科研費の留保という手続きを取らざるを得ず、育休中に科研費を使用できなくなってしまいました。それによりチームとしての当初の研究計画が大きく乱れ、育児中の大変な時期に、その調整にも奔走しなければならないという事態になってしまいました。

このように、実際に育休を取得してみると、色々大変であることが実感として見えてきました。場合によっては、これが理由で育休取得を断念してしまう男性教員もいるでしょうが、一方で女性側はそのせいで「育休を取らない」という選択肢がなくなります。要するにこの大変さを男性側が一方向的に女性側に押し付けていることになり、それが現状です。そのような状態は明らかに不健全です。なので男性側ももっと気軽に育休を取得できるような環境が必要です。その実現のために、本学もすぐにでもアクションを起こすべきだと私は体験者として主張します。そのとりうるアクションの一つが「育児期間中の在宅勤務や週2日勤務を認める」であると提案します。男性の育児参加が世界的には既に常識となっており、大幅に遅れている日本でも最近では徐々にその機運が高まりつつある現状において、東京都市大学には先頭を切ってこの問題に取り組んでいただけたらと思いますし、私も経験者としてできることがあればなんでも協力したいと考えています。

#### 参考文献：

丸山美帆子(編集), 長濱祐美(編集), 大隅典子(アドバイザー), 『理系女性のライフプラン あんな生き方・こんな生き方 研究・結婚・子育てみんなどうしてる?』, メディカルサイエンスインターナショナル, 2018  
日本の研究者出版(編集), 『研究者の子育て』, 日本の研究者出版, 2020

(投稿者：理工学部 自然科学科 津村 耕司)

### 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/eUxx6XdtYOS3mKhCA>