

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

# TCU ダイバーシティ通信 VOL.9

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室長からのご挨拶
- p.2 2022年度 委員・室員の紹介
- p.3 リケジョ進路選択応援プログラムの活動報告
- p.4 第7回 イクボス連載企画 田口 亮先生
- p.5 KAIZEN レポート
- p.6 SDGs ポスター / 他大学事例紹介
- p.7 「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

## 伊東室長からご挨拶



ダイバーシティ推進室長  
伊東明美

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。当室では環境整備、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。

本学ではダイバーシティを推進するため様々な制度を設けております。今年度はそれらに関する情報発信に力をいれて取り組んで参ります。困りごとがあれば「まずダイバーシティ推進室のHPへ」と言っただけのようなサイトを目指しております。

また皆様にお届けしているこの「TCU ダイバーシティ通信」につきましても、記事の充実をさらに図って参ります。当室では、皆様からのご希望を把握すべく様々なアンケート調査を行っております。昨年度は、「留学生実態調査アンケート」をはじめ、教職員を対象に「SOGI チェックリスト」、女性教職員向けに「職場環境に関するアンケート」などを実施いたしました。ここで頂いたご意見を反映して実施された改善策を「KAIZEN レポート」で報告して参ります。是非、ご覧ください。

ダイバーシティ推進室では、今年度も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。どうぞご協力のほどよろしくお願いいたします。



2022年度 委員メンバー

委員長 関 良明	副学長		
委員 岩尾 徹	理工学部長	伊東 明美	ダイバーシティ推進室 室長
早坂 信哉	人間科学部長	田口 亮	国際委員会委員長
史 中超	環境学部長	白木 尚人	ダイバーシティ推進室 副室長
鳥羽 幸太郎	事務局長	水谷 茂喜	学長室長
飯島 正徳	学生部長	田辺 晃	学長室課長「ダイバーシティ担当」

2022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	副室長 張 英夏 情報工学科 情報科学科	副室長 林 和真 都市生活学部 都市生活学科	リム インイン 理工学部 電気電子通信工学科	中川 純 建築都市デザイン学部 建築学科	
ハム ヨンシク 環境学部 環境創生学科	小池 星多 メディア情報学部 社会メディア学科	高橋 うらら 人間科学部 児童学科	大沼 友紀恵 共通教育部 人文・社会科学	程田 昌明 国際部	住田 暁弘 学生支援部	
濱田 努 総務部	小澤 章裕 YC 総務センター	水谷 茂喜 学長室	田辺 晃 学長室	山本 卓 学長室	小松 義直 人事課	櫻田 由美子 外部資金課

2021年度までご協力下さいました委員・室員の皆さま、ありがとうございました！

◆委員 建築都市デザイン学部都市工学科 末政先生  
事務局 上倉様、企画・広報室 浦田様、企画・広報室 山本様

◆室員 建築都市デザイン学部都市工学科 中村先生、環境学部環境経営システム学科 佐藤先生、  
人間科学部児童学科 原田先生、共通教育部外国語共通教育センター 杉本先生、企画・広報室 鳥羽様

※ 部署名は3月31日時点のものです




 次世代育成  
プロジェクト

## 次世代育成 Pj.

日本精工株式会社共催「進路選択応援プログラム 2021」をオンライン開催しました

2022年3月28日(月)、東京都市大学等々力中学校・高等学校にて「進路選択応援プログラム 2021」(日本精工株式会社共催)を開催しました。

同イベントは、文理選択前の女子中高生を対象に、本学の理工系学部を卒業した先輩方の職場やその活躍の様子を紹介することで自らの将来像を想像してもらい、進路選択の一助とすることを目的としています。今回は、東京都市大学等々力中学校・高等学校の生徒16名とその保護者9名にご参加頂き、同校つばさホールにて日本精工株式会社へオンラインで繋ぐ形式で実施しました。

はじめに、日本精工・工作機械技術部の倉本氏(本学・機械システム工学科卒)による自己紹介と会社説明があり、続いて本学ダイバーシティ推進室の伊東明美室長より本学理工学部 機械工学科の紹介、理系進学や女性が理系技術職を選択するメリットについてお話がありました。

中盤では、参加生徒にベアリングの組み立てを体験してもらいました。大きなスクリーンを通して日本精工の女性技術者が組み立て工程を説明した後、ひとりずつにキットが配られ、現地スタッフの支援も受けながら組み立て作業を行いました。バラバラの小さな部品を扱うのは難しかったようですが、モノづくりの世界に直接触れる貴重な体験学習の機会で、完成したベアリングはストラップに通してプレゼントされました。

後半には、同社技術企画室の中村氏(本学・電気電子工学科卒)、品質保証課の白井氏(本学・機械システム工学科卒)も参加して、座談会を行いました。簡単な自己紹介に続く質疑応答では「理系に進学すると、どのような仕事に就けますか」や「数学が得意になる勉強方法はありますか」、「日本精工に就職を決めた理由は」などの質問が生徒側からあり、先輩方は、ご自身の学生時代のご経験なども交えて一問一問丁寧に答えてくださいました。

プログラム終了後に寄せられた感想では、「女子が理系に進むメリットが沢山聞いて勉強になりました」や「自分が文系に進むのか、理系に進むのかまだ決めていない状態で話を聞いて将来の選択肢が広がりました」等のコメントがあり、保護者からも「子供たち以上に、保護者の私たちが色々知ることが出来て良かったです」等のご感想を頂きました。

最後に、当推進室の白木尚人副室長より、ご参加頂いた中高生・保護者の皆さま、開催にご協力頂いた日本精工株式会社の皆さま、東京都市大学等々力中学校・高等学校の関係者の皆さま、また、サポート頂いた本学学生の皆さんに向けた謝辞が述べられ、無事にイベントを終了しました。



伊東室長による 本学 理工学部  
機械工学科の説明



ベアリング組立工程の説明の様子



ベアリングの組み立てにチャレンジ!



## イクボス連載企画 第7回

 意識改革  
プロジェクト

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、**情報工学部情報科学科 田口 亮 教授**より寄稿いただきました。

### 大学の教員組織における「イクボス」とは？



日々考えるのですが、大学の教員間に上司、部下という関係があるのでしょうか？私が本学に着任した平成元年のころは、多くの学科で研究室体制が強く、研究室の中に上司と部下みみたいな関係が成立していたようにも思えます。しかしながら、昨今は研究室内におけるこのような力学関係も無くなっていると思います。では、学科における運営ではいかがでしょうか？主任教授が上司で構成員が部下ですか？学部においてはいかがでしょうか？学部長が上司で構成員が部下でしょうか？主任教授にしても学部長にしても学科、学部の代表者であり、決して上司ではないはずです。しかし、上司と部下の関係がないからと言って、個々の構成員が勝手な行動を取れば組織を維持することは言うまでもなく形成することすらできません。よって、学科、学部を組織するためには、構成員全員が個々の及ぶ範囲で学科、学部の維持・発展を考え行動することが条件であることは言うまでもありません。また、学科、学部の維持・発展が自らの利益になることを自覚する必要があります。

では、全員の構成員が学科・学部の維持・発展を考え、そのための行動を惜しまないとしても、個人個人の考えですから、皆が同じ方向性を示しているはずはありません。そこに登場してくるのが主任教授であり学部長で、学科、学部の維持・発展に最も良いと考えられる方向性を構成員に示し、構成員の意見を聞きながら修正を加えたいうで、学科、学部としてコンセンサスを得た方向性を決定する言わば調停役ではないのでしょうか。また、構成員への仕事の分担（振り分け）を行う役目でもあるでしょう。

そのような役割、役目を持つ「イクボス」とは、どうあるべきでしょうか？まずは、構成員が「同志」とであると認識することが「イクボス」の第一の条件でしょう。その次は、構成員のキャラクターや環境・立場の把握ではないでしょうか。学内の委員活動であっても学生サービスのための委員と教育課程を評価・設計を行う委員とは違ったキャラクターが要求されると思います。そして、良き「イクボス」には、構成員の置かれている環境・立場の把握を的確に行うことが必要です。環境には家庭環境（家庭と職場の両立）もありますし、大学や社会から特別なミッションを任されているみたいなこともその構成員の環境でしょう。立場の把握とは、若手の教員等の研究に注力しなくてはいけない立場、逆に年齢が高くなり学科・学部の運営等に注力すべき立場のようなことを把握することでしょう。

教員における「イクボス」は、個々の構成員の環境・立場を把握し、構成員に無理させることなく、そして、その個人の能力を発揮させられるような体制・雰囲気づくりを行う役割だと考えています。





## 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。

多目的トイレを必要とする方の利用促進を図るため、より「見やすく」・「利用しやすい」ピクトグラムを提案し、世田谷キャンパス・新7号館で採用されました。



4月の等々力キャンパス2学部移転により、更衣室の利用者が増加するため、世田谷キャンパス・9号館(女子)および18号館(男子・女子)の更衣室が増設されました。



神奈川県は、“誰一人取り残さないというSDGsの理念に基づき、多様な主体と連携した共助の取組み”を進めています。このたび、横浜キャンパスにおいて、この神奈川県と連携し、SDGsの達成に向けた共助の取組「生理の貧困をなくすためのSDGs アクション」を開始します。

本取組による生理の貧困対策は、賛同企業様から神奈川県への支援をもとに賛同企業様のメッセージ等を掲載した生理用ナプキンの無料配布を実施するものです。

(この度の賛同企業様は「三菱UFJ銀行」様です)

横浜キャンパスでは、6月14日(火)より以下の4か所のトイレにて専用ボックスを設置の上、無料配布(2,000セット)を行います。

【設置トイレ】

2号館1階、3号館 E棟2階、W棟1階、同2階



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。



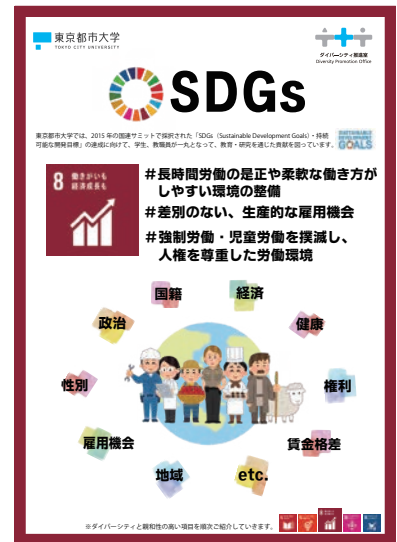
意識改革 Pj.

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 8【働きがいも経済成長も】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。



他大学の事例紹介

奈良女子大学「ならっこ病児・病後児保育支援システム」

奈良女子大学では、附属病院を持たない機関における「訪問型」病児・病後児保育システムを構築し、共同サポーターによる「ならっこ病児・病後児保育支援システム」の試験運用を昨年より開始しました。



この保育システムは、小児科医、看護師、保育士がワーキンググループを結成し、医療的なアドバイスを受けながら、行政や医師会との連携を図っています。「安心、安全、信頼」をモットーとし、病児・病後児保育講習を受講したサポーターが保育を担当＝安心、かかりつけ医、利用者、サポーターの連携を密にし、緊急時には看護師が電話対応＝安全、通常保育でいつも子供の保育を担当しているサポーターが自宅において、1対1で子供に対応＝信頼、しています。病気の子供を心配しながら仕事をするということもありませんし、子供も自宅で信頼できるサポーターに見守られて安心です。女性研究者のライフイベントに配慮し、子育て中の教職員、学生がさらに質の高い研究・教育活動を展開するための心強い支援システムです。



[https://diversity-center.nara-wu.ac.jp/2021/05/31/byougoji\\_start/](https://diversity-center.nara-wu.ac.jp/2021/05/31/byougoji_start/)



「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。



「TCU ダイバーシティ通信 Vol.8」の本コラム欄に津村先生が御投稿くださった記事は、研究者のための育児休業制度の在り方について、改めて考えさせられるものでした。育児休業中であっても定期的に研究室の学生の指導をしたい、あるいは研究成果を学会でタイムリーに発表したい等々、可能な範囲で研究を進めたいと思われる研究者は大勢いらっしゃるだろうと思います。最近ではリモート会議やそこで使用できるオンラインのホワイトボード機能など、様々なソフトが充実してきており、育児の合間に自宅から研究活動を行うことを可能とする環境が整いつつあります。

令和4年4月1日から男性の育児参加を促す仕組みが段階的に実施されますが、その中に男性が育児休業とは別に取得できる「産後パパ育休制度（令和4年10月1日より施行）」があります。子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能ですが、この期間は所定労働日数（時間）の半分以上で「労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能」となっております。これを受けて本学の規程も整備されております。このような制度が設定されたことは、仕事にも、育児にも、どちらにも携わりたいという男性の方々にとって朗報ではないでしょうか。しかし「産後パパ育休制度」に続けて設定されている育児休業は、従来通りですので、この期間については育児も仕事も十分に、というのは難しそうです。

その一方でこんなことも考えてしまいます。正直なところ乳児を抱えて家事もしながら在宅で仕事もこなす、と言うのはかなり大変です。なぜそんな大変な思いをしてまで仕事をしたいのでしょうか。もちろん仕事が好き、研究が好き、と言う気持ちが一番にあると思います。でもそれだけではなく、例えば1年間育児休業を取得した場合、自分のキャリア上、大きなハンデになる、と感じられることも理由になっていないでしょうか。しかし、北欧諸国のように、子供が生まれたら夫婦そろって育児休業を取得するのが当たり前の環境にいたら、どのように感じるのでしょうか。男性、女性問わず育児休業を皆、必ず取得するのなら、それをハンデと感じる人は減るのではないのでしょうか。

これは残業についても同じことが言えると思います。今の日本では、男性並みに長時間労働ができない育児中の女性に対して風当たりがきついことがあり、子供を持つことはキャリア形成上の大きなハンデになっていきます。一方、ドイツの技術者は男女を問わず朝7時頃に出社して3～4時に退社することが多いようです。このような勤務形態であれば、女性にとっても育児はハンデにならなくなりそうですね。子供のための時間がある程度確保できるのみならず、夫がその時刻に帰ってきてくれれば、家事・育児の戦力として考えることができますから、ゆとりをもって子供に接することができそうです。

私自身、育児休業の取得には相当抵抗がありましたし、実際に在宅勤務で乗り切ってきましたが、子の福祉と言う観点で考えたとき、これでよかったのかと今も疑問に思っています。何より我々はもう少し余裕をもって人生を送っても良いのではないのでしょうか。配偶者にも子供にもしわ寄せが行くことなく（現在は女性の側にしわ寄せが行く場合が多いですね）、そして自分自身も充実した人生を送れる、その落としどころを探していく、そのために業務の合理化を真剣に考える、そういったことが必要なのかもしれないな、と思いました。

（投稿者：ダイバーシティ推進室・伊東）





## ■「ダイバーシティ」についてあらためて考えてみる■

実は、私個人としてはこれまで普段の生活の中であらためて「ダイバーシティ」について考えたことはありませんでした。元来不器用というのもあって、ひたすら黙々と自分の思う「仕事」をする生活が30代半ばまで続いていました。そんな中で、結婚、出産、仕事上の転機などが立て続けに訪れたことで、否応なく考えざるを得なくなったというのが本音です。

子供は自然物ですから、育児は仕事以上に計画通りにはいきません。それでも何とか育児と仕事の両立を踏ん張れているのは、周囲の協力して下さる方たちと子供の成長のおかげです。とはいえ、周囲に迷惑をかけ続ける状態に落ち込み、自己嫌悪になることも少なくありません。そもそも、私が周りに恵まれているのは単なるラッキーでしかなく、それにタダ乗りせず無理のない形で上手に頂いた分を返せる働きをしたいとも思っています。しかし、このラッキーをもってしても、実際の育児と仕事の両立は大変です。育児に限らず、介護なども同様であると推察します。であれば、偶々ラッキーに恵まれなかった人は、ライフステージの変化があったときどうなってしまうのでしょうか。そういったアンバランスが起こらないよう「ダイバーシティ」を全員で考える必要があるのかな、と今では思っています。

今、私が強く感じているのは、皆がきちんと仕事をしているにもかかわらず、システム上の問題で生じる無理やひずみを改善できないかということです。産休・育休取得にあたり届けを提出しているにもかかわらず、その情報が学内全体に伝わらず、産休中には対応不可能な業務連絡が届いたりすることや、日常業務の代替が実質的に関係部署内でどうにかして下さいという親切ベースを期待したシステムになっている現状は、周囲の協力者や環境に恵まれている人しか乗り切れないという状態を生み出してしまっていると思います。また、フォローする側の負担も大きくなります。

誰かの親切だけに頼った「ダイバーシティ」推進は必ずどこかで無理が来ると思います。まずは、多くの人にメリットをもたらせるような、漏れや抜けの無いシステムの確立を目指すことが大切なのではないでしょうか。

(投稿者：R.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>