



ダイバーシティ推進室
Diversity Promotion Office

TCU

ダイバーシティ通信 VOL.10

共に学び、共に働き、共に築く



目次

- p.1 ダイバーシティ推進宣言の発布
- p.3 ダイバーシティ推進ワークショップの報告
- p.4 SC ランチ会の報告
- p.5 YC カフェトークの報告
- p.6 進路選択応援プログラムの報告
- p.7 SOGI 理解度チェック結果報告 / TOPICS
- p.12 第8回 イクボス連載企画 鳥羽事務局長
- p.13 他大学との情報交換
- p.14 SDGs ポスター / 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宣言の発布

当推進室では、本学が目指すダイバーシティ環境の実現について、その目指す姿を明確にするとともに、全ての構成員でこれを共有するため、「ダイバーシティ推進宣言」の制定を提案して参りました。

このたび大勢の方々のご協力のもと作成された同宣言が、2022年6月27日開催の学長会議で承認され発布されました。

同時に定められた「ダイバーシティ推進基本方針」とともに以下に掲載します。ご高覧の上、ダイバーシティ環境の実現に向けたご協力を、よろしくお願いいたします。

東京都市大学ダイバーシティ推進宣言

東京都市大学は、建学の精神「公正、自由、自治」に基づき、あらゆる差別に反対するとともに、性別、性的指向・性自認、国籍、人種、民族、文化、宗教、信条、障がい、年齢などにかかわらず、すべての人が、人権や尊厳、多様な価値観や生き方を尊重され、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ることを宣言します。

ダイバーシティ推進基本方針

東京都市大学は、ダイバーシティ推進のための基本方針を以下のとおり定めます。

- ・あらゆる差別に反対するとともに、すべての人の人権の尊重、個人の尊厳の確立に積極的に寄与します。
- ・ダイバーシティ社会の実現に向けた活動に取り組みます。
- ・社会からの信頼と負託に応えて一層優れた教育研究に取り組むため、構成員の多様性を確保し、その意思決定において多様な意見が尊重されるよう努めます。
- ・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・就労環境を整備します。
- ・合理的配慮を必要とする構成員に対する支援体制を整備します。

2022年6月27日 東京都市大学

Tokyo City University Diversity Promotion Declaration

In accordance with our founding spirit "justice, freedom and autonomy," Tokyo City University opposes all forms of discrimination and declares that it will strive to promote diversity so that the human rights, dignity, diverse values and ways of life of all people, regardless of their gender, sexual orientation or gender identity, nationality, race, ethnicity, culture, religion, creed, disability or age, are respected and that all members of the university community are supported in fully demonstrating their individuality and ability.

Diversity and Inclusion Policy

Tokyo City University has established the following fundamental policies to promote diversity.

- We oppose all forms of discrimination and respect the human rights of all people and the dignity of every person.
- We will work to realize a diverse society.
- In response to the trust placed in us and the mandate given to us to engage in high quality education and research, we will strive to ensure the diversity of our members and ensure that diverse opinions are respected in our decision-making.
- We will develop a learning, education, research, and work environment where all members can demonstrate their individuality and abilities and achieve harmony between study, work, and life.
- We will develop a support system for members who need reasonable accommodations.

June 27, 2022, Tokyo City University

**意識改革 Pj.**

「昨年に引き続きダイバーシティ推進ワークショップを開催しました」 関 良明 副学長

ダイバーシティ推進室では、2022年9月6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、2021年度に行った「ダイバーシティ推進への理解度チェック」において、教職員の皆さまから新たに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。

東京都市大学は、建学の精神「公正、自由、自治」に基づき、あらゆる差別に反対するとともに、性別、性的指向・性自認、国籍、人種、民族、文化、宗教、信条、障がい、年齢などにかかわらず、すべての人が、人権や尊厳、多様な価値観や生き方を尊重され、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ることを「東京都市大学ダイバーシティ推進宣言」として、2022年6月に宣言しています。

その一環として、本学の持続的発展と成長に資するため、女性教員比率の数値目標（2025年に25%以上、2029年に30%以上）を設定するとともに、2022年度末における女性教員比率が15%未満となる予定の学科については、2023年4月の入職を前提に1名以上の女性教員採用を目指しています。

今回のワークショップでも昨年同様に「環境整備」「意識改革」「次世代育成」の3テーマに分けて“すぐに行えること・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。議論においては、ご意見をブレークダウンし、理想とする目標を設定するとともに、マイルストーンを検討しました。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。

「2021年度ダイバーシティ（多様性）に関する理解度チェック」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。



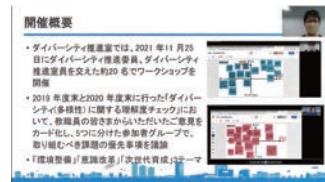
環境整備プロジェクト：性別や国籍等を問わず、本学で学び、働くことが幸せと思えるような環境づくり

【すぐに行えること・すぐに着手すること】

- ・留学生の母国語の専門書の情報提供
- ・英語、中国語の併記

【時間は掛かるが重要なこと】

- ・柔軟な働き方
- ・女性管理職比率を増やす
- ・障がい者支援



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
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

【すぐに行えること・すぐに着手すること】

- ・アンケートで教職員の声を拾う



【時間は掛かるが重要なこと】

- ・ハラスメントや差別を容認しない姿勢を大学全体で表明
- ・学歴差別をなくす／・マイノリティ配慮のキャリア支援
- ・無意識のバイアスの啓発／・バリアの言語化、明確化
- ・若手の意見を聞くボトムアップ型アプローチの導入
- ・男性育休の取得の推進
- ・学生への生きた教材として見本



次世代育成 Pj.



6月30日(木) 世田谷キャンパス ランチ交流会を開催しました
「大学院というキャリアパス」～理工学部 自然科学科 津村 耕司 准教授～

コロナ禍の影響により、オンライン形式で開催してきましたが、今年度は3年ぶりに対面形式での開催となり、当日は27名の学生が参加しました。

今回は理工学部の津村先生より、ご自身の進路選択から研究者になるまでの道のりについてお話いただきました。特に大学時代では自身の専門分野関係なく、興味を持った科目は一通り受講したとのことで、卒業に必要な単位数124単位に対し300単位以上を取得されたそうです。

当日は津村先生の使っていたノート類を持参されたのですが、ほぼ百科事典のような分厚いファイル綴じになっており、参加した学生たちも驚きながら興味深く話を聴いていました。

高校生の時に学校の先生からおすすめされた500ページを超える宇宙関連の書籍を読破してみたり、宇宙飛行士に憧れてJAXAの研究室に進んだり、興味があることにひたむきにとことん進んできた津村先生。聞き手を惹きつける大変興味深い講演でした。

最後には、「進路を決めるにあたって、大学で学んだことが役に立つ・立たないではなく、まずは自分がやりたいことを一生懸命やるべき。そうした中で培われたスキルはその後、どこの分野にいても必ず役に立つ。」とのメッセージをいただき、参加学生も今回の講演は大変参考になったようです。

ご講演いただいた津村先生をはじめ、ご参加いただきました学生のみなさん、貴重なお時間をありがとうございました。

ダイバーシティ推進室開催

全学年
対象

大学院という キャリアパス

大学院ってどんなところ？
研究者ってどのような働き方をしているの？

理工学部自然科学科の津村先生より、大学院進学の手続きや研究者になろうと思った理由など、研究者を目指すまでの道のりをお話いただきます。
ランチをしながらでもご参加いただける、気軽なイベントです。
興味がある方は是非ご参加ください！

日 時：6月30日(木) 12:50～13:40

開催場所：世田谷キャンパス・
1号館 地下1階1B1F教室(対面形式)

講演者：理工学部自然科学科 津村 耕司 准教授

ランチしながらの参加も歓迎
します。多くのご参加を
お待ちしております！

【お問い合わせ】
ダイバーシティ推進室 Email: diversity@tcu.ac.jp





次世代育成 Pj.

横浜キャンパスで「カフェトークセッション」が開催されました

7月20日（水）、15：30から横浜キャンパス31F教室で、「カフェトークセッション」が開催されました。これは、情報システム学科、環境情報学専攻・主任教授の大谷紀子先生の企画によるもので、情報系学部生を対象に、大学院というものがどのようなものか知って貰い、進学に興味を持ち、進学者数の増加を目的に開催されたものです。当日は大谷先生の進行で行われ、以下の出身の研究室が異なる個性豊かな4名の大学院生がパネリストとして、参加して下さいました。

長谷川琳太さん（博士後期課程3年 市野研（情報システム学科卒））

千田真緒さん（博士前期課程2年 岡部研（社会メディア学科卒））

藤平翔さん（博士前期課程2年 岩野研（情報システム学科卒））

篠崎玲士さん（博士前期課程1年 関（良）研（情報システム学科卒））

まずは、パネリストの皆さんから、自己紹介と現在の研究内容の説明があり、その後、大谷先生の進行で、「大学院に進学した理由」や「進学して良かったこと、辛かったこと」などの質問がパネリストに投げかけられました。いずれも自身のエピソードを交え、大変分かりやすく終始和やかな雰囲気で行われました。当日は10名ほどの学部生、教職員の参加がありました。参加した学部生からは、「学会の雰囲気や得られたことを聞きたい」とか「他の研究者の論文を読むことで、どのようなことが得られるのか」とか、「研究に行き詰まったときの解決法」、「ストレス解消法」、「英語発表の仕方や英語の上達法」など、多くの質問があがり、終了時間の17：10を過ぎても、質問に対する回答が続いておりました。学部1年生の参加もあり、普段、会うことも話す機会もほとんどない大学院生の体験談は、今後の授業の取り組み方や進学を考えるにあたって大いに参考になったことかと思えます。

こういった機会を通じて、多くの学部生が大学院を目指して進学し、そこで多くの成果をあげて、社会に巣立って行って欲しいと思っています。また、そのうちの何名かは本学に戻って来て貰い、次世代の大学院の教育に携わって貰える事を願っています。

（文責：NS）



自己紹介するパネリストの皆さん



質疑応答の様子



次世代育成 Pj.

日産自動車株式会社共催「進路選択応援プログラム 2022」を開催しました

2022年9月20日（火）、恵泉女学園中学・高等学校にて「進路選択応援プログラム 2022」（日産自動車株式会社共催）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、理工系学部を卒業した女性研究者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、日産自動車株式会社ご協力のもと、恵泉女学園中学・高等学校にて生徒 15 名にご参加頂き、3 年ぶりに対面で実施することが出来ました。

当日の様子は、毎日新聞の「大学倶楽部・東京都市大」にも掲載されました↓

<https://mainichi.jp/univ/articles/20220929/org/00m/100/003000c>

プログラム中盤の「スターリングエンジン組み立て体験」では、本学総合理工学研究科の学生サポーター 3 名（ひとりは恵泉女学園の卒業生）が丁寧に指導してまわり、最終的には全員のエンジンを動かすことに成功しました。

プログラム終了後に行ったアンケートには「理系と一口に言っても、一つの理系の職業の中でも様々な分野の出身の方々がいて驚いた」や「理系の女性にフォーカスして、大学での学びと実際に社会で活躍されている方々のお話を一気に聞くことができて良かった」等の感想が寄せられ、放課後の短い時間ではありましたが、現役の女性研究者から大きな刺激を受けたようでした。



張先生による本学情報科学科の説明



女性研究者から日産自動車での仕事紹介



伊東室長によるスターリングエンジンの組み立て講座



「むずかしいなあ」コツを掴むまでは、皆さん苦労していました



最後に、白木副室長から生徒さんたちに理系進学へのアドバイスがありました

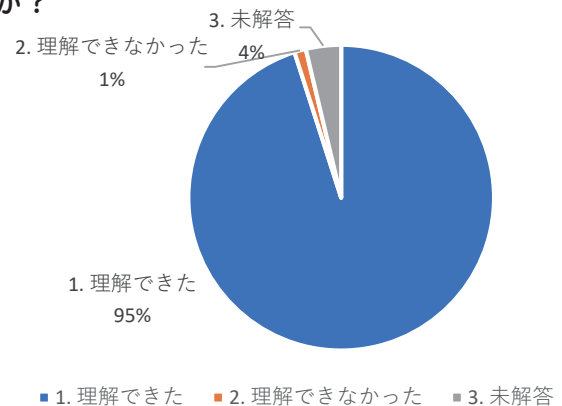

意識改革 Pj.

2022年度 学生向け「SOGI への理解を深めるためのチェックリスト」結果報告

- ・実施期間：2022年9月21日（水）～9月30日（金）
- ・対象者：9月21日時点で東京都市大学に在籍している全学生7,899名
- ・実施方法：Webclass
- ・回答率：21%（回答者：1,638名）

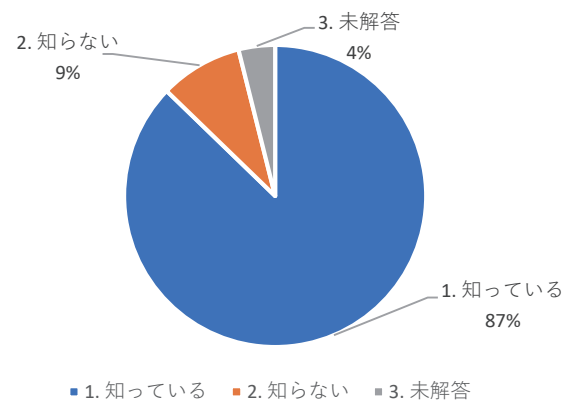
設問1. 「LGBT」「SOGI」の説明について、理解できましたか？

	本年度	前回	前回比
1. 理解できた	1557名 95 %	95 %	0
2. 理解できなかった	20名 1 %	2 %	▲1
3. 未解答	61名 4 %	3 %	1



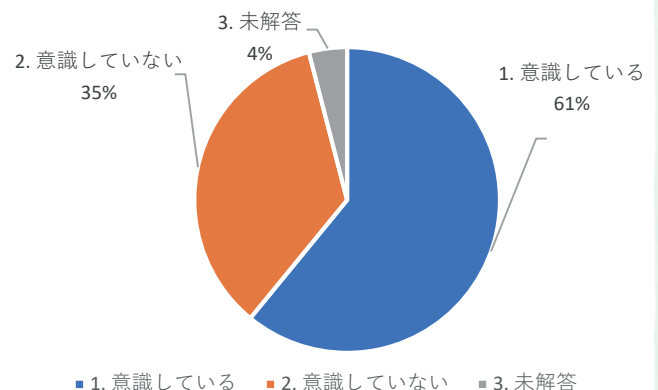
設問2. 性的マイノリティについて、（曖昧でも）どのようなことが知っていますか？

	本年度	前回	前回比
1. 知っている	1429名 87 %	77 %	10
2. 知らない	145名 9 %	21 %	▲12
3. 未解答	64名 4 %	2 %	2



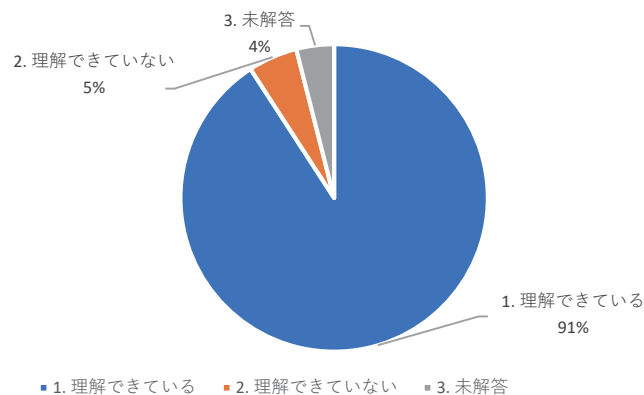
設問3. 性的マイノリティに該当する人が学内にもいる可能性のあることを普段から意識していますか？

	本年度	前回	前回比
1. 意識している	998名 61 %	48 %	13
2. 意識していない	574名 35 %	50 %	▲15
3. 未解答	66名 4 %	2 %	2

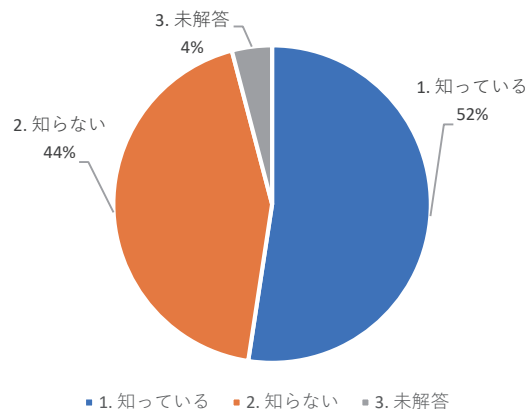


設問 4. 性的マイノリティの方が、誰にも打ち明けられない思いをもっていることを理解できていますか？

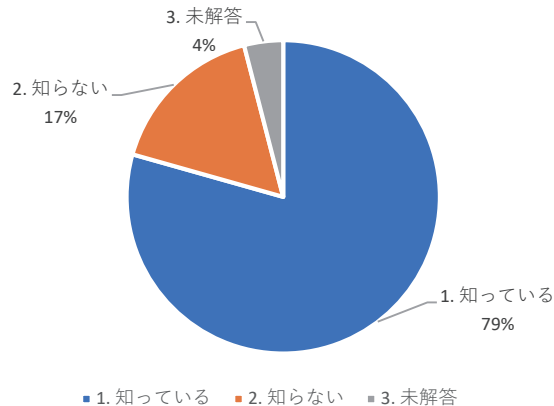
	本年度		前回	前回比
1. 理解できている	1488名	91 %	89 %	2
2. 理解できていない	85名	5 %	9 %	▲ 4
3. 未解答	65名	4 %	2 %	2


設問 5. 性的マイノリティの方が、カミングアウトする相手として、友人が多いことを知っていますか？

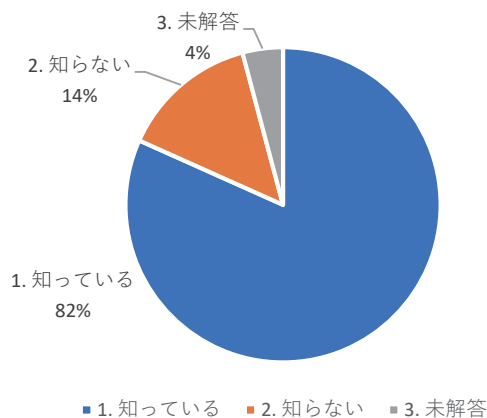
	本年度		前回	前回比
1. 知っている	859名	52 %	43 %	9
2. 知らない	713名	44 %	55 %	▲ 11
3. 未解答	67名	4 %	2 %	2


設問 6. 性的マイノリティの方が、「いじめ」の対象として選ばれやすいことを知っていますか？

	本年度		前回	前回比
1. 知っている	1301名	79 %	79 %	0
2. 知らない	272名	17 %	19 %	▲ 2
3. 未解答	66名	4 %	2 %	2

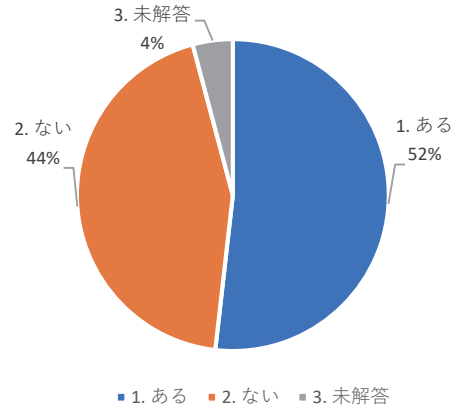

設問 7. 性的マイノリティの方の性的指向や性自認を本人の同意なしで第三者に勝手に暴露すること（アウトティング）は、人格権・プライバシー権等を著しく侵害するもので、許されない行為であることを知っていますか？

	本年度		前回	前回比
1. 知っている	1339名	82 %	86 %	▲ 4
2. 知らない	232名	14 %	12 %	2
3. 未解答	68名	4 %	2 %	2



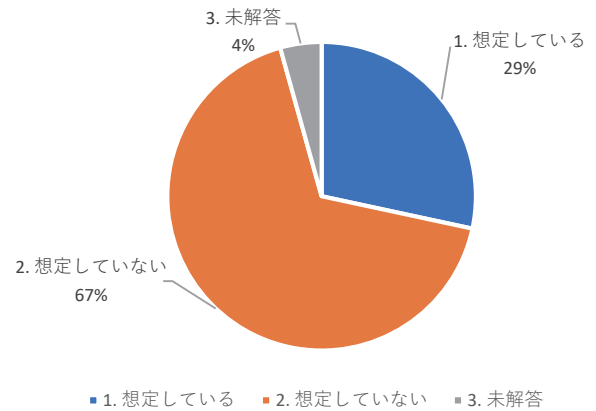
設問 8. 過去一年以内に、「男（女）だから」というような断定的で押しつけにつながるような言い方をしたり、聞いたりしたことがありますか？

	本年度		前回	前回比
1. ある	849名	52 %	72 %	▲ 20
2. ない	722名	44 %	26 %	18
3. 未解答	68名	4 %	2 %	2



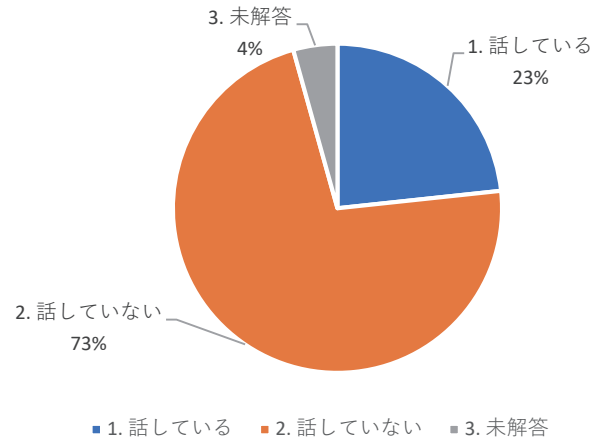
設問 9. カップル、あるいは、二人一組という時に、男女のペアだけを想定していませんか？

	本年度		前回	前回比
1. 想定している	465名	29 %	43 %	▲ 14
2. 想定していない	1103名	67 %	54 %	13
3. 未解答	71名	4 %	3 %	1



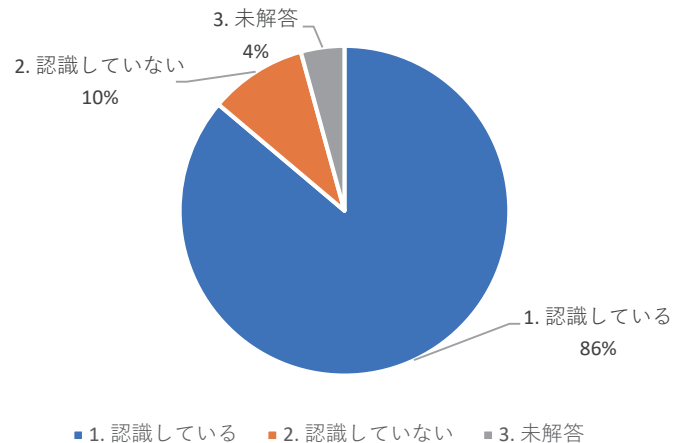
設問 10. 友人同士で、適切な配慮なく性的指向に関する事柄を話していませんか？

	本年度		前回	前回比
1. 話している	382名	23 %	35 %	▲ 12
2. 話していない	1186名	73 %	63 %	10
3. 未解答	71名	4 %	2 %	2



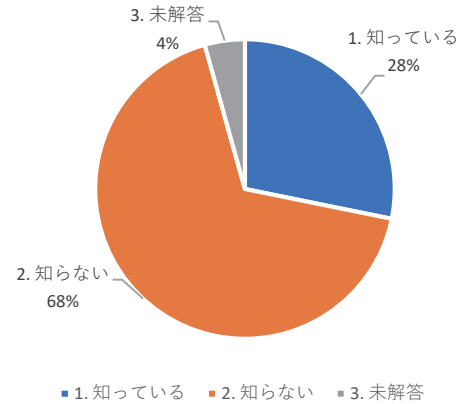
設問 11. 多目的トイレを性別にかかわらず使用できる「トイレ」として認識していますか？

	本年度		前回	前回比
1. 認識している	1412名	86 %	81 %	5
2. 認識していない	157名	10 %	16 %	▲ 6
3. 未解答	70名	4 %	3 %	1

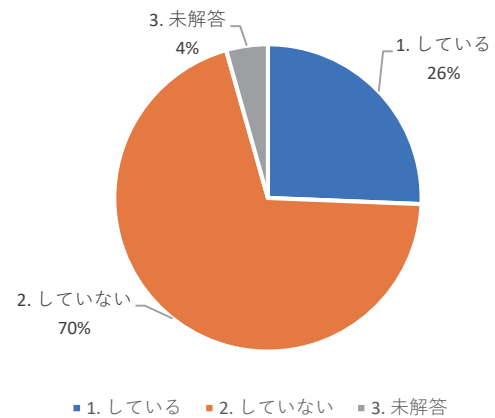


設問 12. 集団で実施する健康診断であっても、希望すれば個別に受診できることを知っていますか？

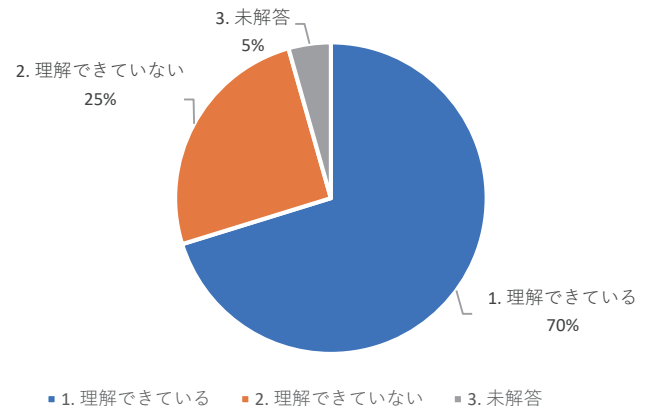
	本年度		前回	前回比
1. 知っている	462名	28 %	21 %	7
2. 知らない	1106名	68 %	76 %	▲ 8
3. 未解答	71名	4 %	3 %	1


設問 13. 飲み会等の懇親の場で、好みの異性のタイプを聞いたりしていませんか？

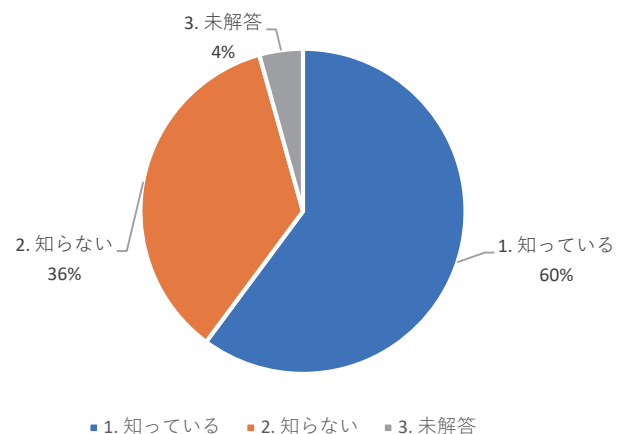
	本年度		前回	前回比
1. している	421名	26 %	24 %	2
2. していない	1149名	70 %	73 %	▲ 3
3. 未解答	72名	4 %	3 %	1


設問 14. 宴会の余興等でふざけて、女装や男装することに傷つく人がいることを理解できていますか？

	本年度		前回	前回比
1. 理解できている	1151名	70 %	59 %	11
2. 理解できていない	416名	25 %	38 %	▲ 13
3. 未解答	72名	5 %	3 %	2

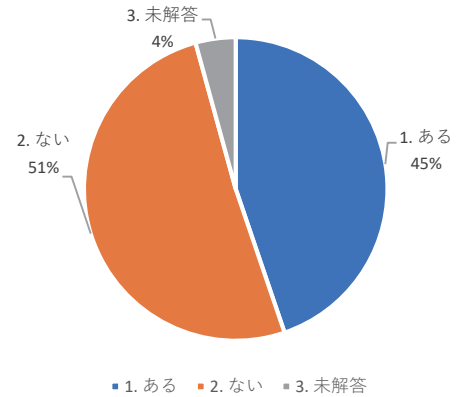

設問 15. 公的な式典等であっても、服装を（戸籍上の）性別で固定する必要はないと知っていますか？

	本年度		前回	前回比
1. 知っている	986名	60 %	49 %	11
2. 知らない	582名	36 %	48 %	▲ 12
3. 未解答	71名	4 %	3 %	1

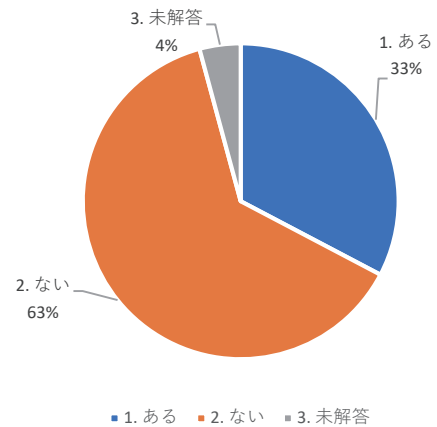


設問 16. リクルートスーツなど、服装が性別で固定されていることに違和感を覚えたことはありますか？

	本年度		前回	前回比
1. ある	734名	45 %	38 %	7
2. ない	835名	51 %	59 %	▲ 8
3. 未解答	70名	4 %	3 %	1


設問 17. 人生設計に関するセミナーやテレビのCMなどが異性愛を前提としていることに違和感を覚えたことはありますか？

	本年度		前回	前回比
1. ある	536名	33 %	24 %	9
2. ない	1034名	63 %	73 %	▲ 10
3. 未解答	69名	4 %	3 %	1


TOPICS
「都市大にグランドピアノがやってきました！」


「学生たちが自由にピアノを演奏し、音楽を楽しめる環境を提供したい」。この度、建築都市デザイン学部 手塚貴晴教授のご考案で、4号館1階入り口（北門側）にグランドピアノが設置されました。

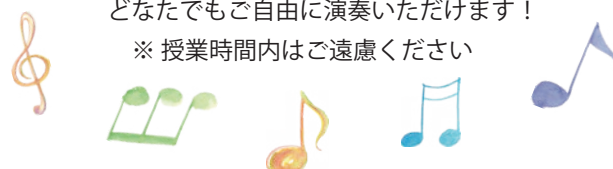
「かつて13号館にピアノがありました。古びた鉄筋コンクリート造の学食の二階です。ベニヤで囲まれた一角があり、そこに茶色のアップライトピアノがありました。不思議と音は合っていました。誰か調律していたのでしょうか。2階には無数の部室が入り混じっていて、香港にかつて存在した九龍城のような妖気を漂わせていました。その中に学生達が広場と呼ぶ一角がありました。多分12畳くらいの猫の額ほどの広さだったように思います。しかし学生達にとっては、大きな大きな場だったのです。学生にとって大学は社会人人生の待合室。船出前のひと時。その船着場のターミナルに据えられた小さなピアノは、今でも私の脳裏の中で想い出のノクターンを響かせています。これから多くの学生がこの東京都市大学ピアノを弾いて旅立って行くと思います。あるいは私のようにいつまで経っても親元を離れず居座る輩も居るかもしれません。今後ともピアノをよろしくお願い申し上げます」

建築都市デザイン学部 手塚貴晴

<https://dot.asahi.com/ad/21110101/> (AERA 記事)


どなたでもご自由に演奏いただけます！

※ 授業時間内はご遠慮ください





イクボス連載企画 第8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、**鳥羽 幸太郎 事務局長**より寄稿いただきました。



理想的な「イクボス」像を目指し、『お互いが相手への思いやりを大事に』



今から遡ること30年以上前の本学（当時は、武蔵工業大学）での状況ですが、既に仕事と家事を両立している複数の女性教職員が在職されていました。仕事と家事の両立に努力されている女性教職員の大変さを少なからず感じておりましたし、周囲の教職員が、そのような状況を察して対応していた記憶もあります。各種休業に関する制度は、今でいう「イクボス」の存在感とともに発展途上であったと思いますが、身近で応援している「イクボス」を含めた教職員の姿も見受けられていた時代でした。

さて現在は、法制度も、法令で定められる権利も充実してきていますが、多様性の時代で人の価値観も様々ですので、「イクボス」としては、複雑で難しい対応もあるのかもしれない。現状の「イクボス」は、男女問わずに育児のみならず介護を含めてのワークライフバランスに対応する立場であると思います。家族との関わりを大切にしたいと考える教職員と、その方を支える周囲の教職員、その相互の気持ちや行動を大事にしなければなりません。「イクボス」自身が両者の立場になる可能性もあります。教職員のキャリアと人生を応援し、仕事と家事の両立が図りやすいように環境整備に努める「イクボス」は、一体どうあるべきなのか。

その解は、一つではないと思います。また、関係者間ではできる限り感情を露わにすることなく、冷静に意見を出し合って、穏やかに解を見出すことが必要であるとも思います。仕事をする義務と各種の制度や権利取得などの両立をどのように周囲にも理解を得て、協力してもらうのかという観点に、当事者も「イクボス」もお互いが相手の立場で考えることができたなら、周囲の教職員もきっとその状況を応援したいと思うのではないのでしょうか。「相互に歩み寄りと思いやりの気持ち」を大事にして対応していただければ、必ず見出せる解があると思います。

我が身を振り返ると、家族にあの時もっと対応しておけば良かったと思うことが実は幾つも思い浮かんでまいります。時は既に遅しなのですが、その自戒の念も込めて、職場の皆さんのキャリアと人生を少しでも応援したいと思っております。縁あって本法人に採用された同じ職場仲間なのですから、皆さんが仕事と家事との両立を図りながら、目指すライフスタイルを豊かに送ることができるように、引き続き環境整備にも努めて参りたいと思っております。



他大学との情報交換

「神奈川大学が本学ダイバーシティ推進室を訪問されました」

2022年8月3日に神奈川大学ダイバーシティ推進室の小山室長と立石課長補佐が本学を訪問されました。神奈川大学は、前身の男女共同参画推進室の活動を引継ぎ、2022年4月に新たにダイバーシティ推進室が開設されています。本学推進室のHPをご覧ください、推進室の大学での役割、取り組みについて情報交換をしたいとのご要望があり、今回のご訪問が実現しました。

始めに、立石課長補佐より神奈川大学のダイバーシティ推進室の組織や活動内容についてご説明がありました。続いて本学の伊東室長より、当室の沿革、概要、昨年度の事業内容について紹介がありました。当室の特徴でもある、環境整備・意識改革・次世代育成のプロジェクトを軸とした活動に大変興味を示され、今後の活動の参考にしたいとのことでした。また一方で神奈川大学では、新入生向けのダイバーシティ教育を組み込んだ授業の開講や、推進室の隣に、主としてジェンダー・セクシュアリティに関心を有する学生を対象としたラウンジの開設が進められており、本学でも是非検討したい取り組みについて伺うことができました。

後日、「先生方が主体となり、パワフルに活動されている様子に大変感銘を覚えると共に、できることから確実に進め、学内にダイバーシティ推進の流れを作って来られた経緯は大変勉強になりました」との嬉しいお言葉をいただきました。今後も、他大学との情報交換の場を積極的に設けていきたいと思っております。

神奈川大学 ダイバーシティ推進室

https://www.kanagawa-u.ac.jp/regional_menu/news/details_25615.html



「奈良先端科学技術大学院大学を訪問しました」

2022年10月7日、当ダイバーシティ推進室が本年度試行を予定している教職員の土曜日曜勤務に伴う一時託児サービスの実施準備にあたり、実施・運営方法の参考にしている奈良先端科学技術大学院大学男女共同参画室へ情報収集と施設見学のため伊東室長と田辺室員の二名にて訪問し、同大学男女共同参画室室長の小谷様（理事・事務局長）と室員の二階堂様（特命准教授 UEA）が応対してくれました。

まず始めに伊東室長から当ダイバーシティ推進室の活動内容を説明し、続いて田辺室員から、奈良先端科学技術大学院大学において実施・運営している一時託児サービスの内容や施設の運営状況について事前に送付し回答のあった確認事項に基づきヒアリングを行いました。

提携している託児サービス業者については、病児受け入れ可能や長期にわたり運営実績を有しているなど各種条件に基づき慎重に選定していることや、一時託児室の利用者からは毎回、利用後に報告書を提出してもらい運営改善に努めているといった取り組みなど、多岐にわたりお話を伺うことができました。

その後、学内の一時託児室「せんたん」や女性用休憩室、授乳室など各種施設を見学させていただきました。

「せんたん」は、教職員宿舎の一室を改装して一時託児室として利用しており、電子錠により施錠管理されていました。室内はトイレや台所、風呂場など一般的な住宅と同じ機能を備え、病児と元気な子どもの同時受け入れが可能な区分けとなっており、また、遊戯などを用意して子どもたちが飽きずに快適に利用できる工夫や有事の際に備えて災害備蓄品を収納しておくなど利用者にも配慮した施設となっていました。

奈良先端科学技術大学院大学では、10年以上前から教職員の就業支援として一時託児室や制度等を整備しており、本学での今後の取り組みに参考となる充実した訪問になりました。

奈良先端科学技術大学院大学 男女共同参画室

<https://www.naist.jp/gender/>



一時託児室「せんたん」を見学の様子



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16【平和と公正を全ての人に】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。



「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。

■バリアフリーについて感じたこと■

最近、怪我をした。そのため、昨今のバリアフリー化の恩恵を受けることとなった反面、意外なところに「障壁」を感じた。それらの雑感を、思いつくままに綴ってみたいと思う。怪我をして、普段のようにできなくなったのは、①階段の上り下り②荷物を持つ③低い位置での作業だった。

階段の上り下りは、大学内外のほとんどの場面でエレベーターまたはエスカレーターでの移動が可能で、バリアフリーの進展を実感した。バリアフリー設備とは、一部の人たちのためのものではなく、誰もがお世話になる可能性のあるものなのだと感じた。ただし、エレベーターを利用する際は、待ち時間が発生したり、遠回りをしなければならないことがあり、普段よりも余分の時間をとられることとなった。

昼食時、ラウンジオークで食事の乗ったトレイを運ぶのが負担に感じられた。下膳口に列ができてしまうとトレイを持ったまま並ぶのが辛いので、いつもタイミングを見計らっていた。授業では、録画をするために毎回パソコンを教室に持参する必要があったが、移動とセッティングが非常に負担に感じた。というのも、パソコンは授業のしやすさを重視して選んだために画面が大きくて重く、コンセントの位置やケーブルなどの備品の収納が低い位置にあったからだ。パソコンの備え付けられた教室であれば、このような困難はなかったと思う。

自動販売機では、釣銭も商品も低い位置に出てくるので、取り出しづらかった。スイカを使えば釣銭を回収する手間は少ないが、商品は取り出さないわけにはいかない。

いろいろ書いてきたが、一番負担に感じたのは、授業のためのパソコンの移動とセッティングだった。床を横切るLANケーブルに躓きそうになるなどの危険も感じた。

怪我をしないにこしたことはないが、いつ何が起きるかわからない。バリアフリーの観点から、パソコンが設置される教室が増えることを切に願っている。

(投稿者：白い猫)

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>