

男女共同参画からダイバーシティへ

日本では1985年に女性差別撤廃条約を批准して以来、国籍法の改正や男女雇用機会均等法の制定、育児休業法の整備など、性差別の撤廃に向けた法制度の整備が開始されました。そして1999年、男女共同参画社会基本法が制定されました。その前文には、男女平等の実現に向けたなお一層の努力の必要性とともに、「少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる」男女共同参画社会の実現が重要な課題と謳われ、各方面での日本の「男女共同参画」を推進する取組みが始まりました。2005年には第2次男女共同参画基本計画の重点事項として「2020年までに指導的地位に占める女性の割合を30%」が決定されましたが、遅々として進まず、現在「全ての女性が輝く社会」をめざし、企業の男性リーダーも巻き込んで様々な取組みが始まっています。

文部科学省では、科学技術創造立国をめざし、OECD加盟国の中で最下位となっている女性研究者比率を上げるべく、2006年から女性研究者支援事業を開始しました。現在、文部科学省の補助金を得て日本全国90余りの大学等教育研究機関が女性研究者の雇用促進とともにライフイベントと研究との両立を支援する事業を行っています。こうして、日本の「男女共同参画」は、男女平等という社会的公正をめざすと同時に、日本の国力の増強、経済の活性化をめざす施策として位置づけられ、進められてきたといえるでしょう。

他方、「ダイバーシティ」は、1960年代のアメリカで黒人や女性に

対する差別解消のために実施されたアファーマティブ・アクションなどにかわり、機会の平等と差別禁止をより広く捉えようと、1990年代以降にマイノリティ（障がい者、高齢者など）をすべて包括する思想として頻りに語られるようになった言葉です。近年は企業利益に結び付き、女性や外国人、性的少数者などの多様な発想を採り入れ、企業を活性化する手法として企業社会の中で語られることが多くなっています。日本でも「ダイバーシティ」は変化に強い組織づくりの考え方として企業の注目を集め、男女共同参画を超えるマネジメント手法として採用されるようになりました。

しかし、こうした企業社会における「男女共同参画」から「ダイバーシティ」へのシフトをみると、表裏一体となって進められてきた社会的公正と経済の活性化でしたが、利益追求のための企業戦略的な色合いが強まった感があります。「ダイバーシティ」とはそもそも性別、障がいの有無、文化的相違などにかかわらず、人々が等しく尊重される公正な社会をめざすという理念を示す言葉として生まれてきたこと忘れてはならないでしょう。「ダイバーシティ」を推進することによって得られるであろう企業利益や研究力のアップは目的ではなく結果としてついてくるものではないでしょうか。

本学では「ダイバーシティ」を「多様性の尊重」と訳し、「男女共同参画の推進」「障がいのある構成員支援」「文化的多様性を持つ構成員支援」という3つの柱に基づく「ダイバーシティ推進」を大学の使命として打ち出しました。私たちは常にそのことに立ち返って「ダイバーシティ」を進めていく必要があるでしょう。 (太田 恭子)

◆ 首都大学東京一時保育施設の新規開設について

3月16日に、本学の構成員を対象とする一時保育施設が開設しました。利用の際は事前登録が必要となります。詳細はダイバーシティ推進室までお問い合わせください。

<首都大学東京一時保育>

場所：南大沢駅から徒歩7分(学外)
定員：5名
開設時間：8時10分～20時まで
利用料金：学生 1時間400円、1日の上限2,500円
教職員 1時間800円、1日の上限5,000円
運営事業者：(株)ニチイ学館

皆様のご利用をお待ちしております。



編集後記

ダイバーシティ推進室に胡蝶蘭の鉢があります。2013年4月に川淵三郎理事長が就任された際に贈られた鉢植えを、花が散った後、株分けし育ててきました。花芽が伸び、つぼみがふくらみ、その成長を見て癒されています。そしてついに花が咲きました。可愛い花を見に来ませんか？



首都大学東京 ダイバーシティ推進室
〒192-0397 東京都八王子市南大沢 1-1 図書館本館1階
電話：042-677-1337 (直通) / 内線 2571 FAX：042-677-1355
E-Mail：diverwww@tmu.ac.jp
URL：http://www.comp.tmu.ac.jp/diversity/
発行日：平成27年3月31日

編集・発行

Newsletter
ダイバーシティ通信



大学と文化的多様性 Part II

2014年12月12日(金)南大沢キャンパス国際交流会館中会議室において、ダイバーシティ推進室フォーラム「大学と文化的多様性 Part II—支援体制の整備に向けて—」を開催しました。最初に、国際センターの小柳志津准教授より昨年度実施した「首都大学



東京文化的多様性に関する調査」の結果についてご報告いただきました。続いて、4人のパネリストの方々から「各部局における支援体制の現状と課題」についてご発言いただき、その後、小柳志津准教授によるコーディネーターのもと、フロアも交えた活発なディスカッションが行われました。

文化的多様性を持つ構成員に対する支援体制の整備に向けて

島田 達之(国際課長) 本学の留学生比率は、10月1日現在、在籍学生の約4.6%で圧倒的に大学院生が多く、ASEAN出身者が増加傾向にあり、ほぼ日本全体の平均と同程度です。外国籍教員は本学の専任教員の約3.2%で、あまり高くはありません。

留学希望者に対する情報提供、日本語を求めている留学生への対応、日本語ができない外国籍教員に対するサポート体制については、ほとんどの大学院募集要項や学内文書などが日本語しかないというのが現状で、日英併記をすべきだと思います。

キャンパスの多文化環境整備ということでは、9月中旬から本学の生協食堂でハラール推奨メニューを出しています。また、文化的多様性を確保する手段の一つとして、学生からの申請に基づき、金曜礼拝のためのPray Roomとして茶室の利用許可を出しています。

西郡 仁朗(人文科学研究科 教授) 東京都立大学時代は、留学生を受け入れる部署や教員がいない時期が続き、2009年に国際センターが創立されたわけですが、これまで留学生センターとしての経験もなく、態勢整備のノウハウも乏しかったというのが実際のところではないかと思います。

人文科学研究科の多くの分野では、日本語で学び、日本語で議論して、日本語で論文を書きます。そこで、国際センターでは、2011年から全学を対象に研修を受けた大学院生によるアカデミックライティング支援(AWS)を実施しています。今年は大学教育改革GPを利用して、パウチャー制による修士論文作成支援を始めました。

多様な人々に対する支援を考える場合、支援をする人に対する支援も重要な視点ではないかと思います。近隣住民や退職された教員などが大学を取り囲むコミュニティとして連携してくださることが、非常に重要だと思います。

相垣 敏郎(理工学研究科 教授) 理工学研究科のホームページには、Important Information for foreign studentsという英語のページがあり、大学院の募集は全て日本語と英語で書かれています。それから、事務からの教員宛のメールの英語化を準備中です。

生命科学専攻では、来年4月から英語課程を始めます。英語課程の専任教員の採用に当たっては、教員の募集要項をInternational Standardに合わせて英語にし、Eメールでの

受付を認めてもらいました。実際の選び方としては、自分のセールスポイントなどを書いたカバーレターを重視し、インタラクティブな教育がどのくらいできるかというコミュニケーション能力を丁寧に見ました。さらに、メンター制度をフォーマルにスタートさせ、一定期間、講義や研究などに関して支援をします。

支援制度は専攻や研究科の状況に合わせて自由度を上げてもらい、良い事例をよそに広げていけばいいというのが私の考えです。

青村 茂(国際センター長・システムデザイン研究科 教授) 私が着任した1995年当時、ポーランド出身の日本語を一切話さない教授がおられました。研究と教育は英語でも可能ですが、学科会議や教授会は書類を含めすべて日本語なので、どうやって大学の運営に参加してもらうかが課題でした。

今年の10月にトルコからの英語が堪能な留学生を受け入れました。そこで、ゼミでの説明は日本語でもいいから、発表資料を全て英語にし、国際交流に興味がある学生をその留学生の周りに配置して、英語で適宜説明しながら進めていくようにしたところ、だいたいの参加意識も変わりました。

相垣先生がおっしゃったように、各部局における支援体制を全て同じにする必要はないので、できることを何か一つでもやって、良い例をつくっていけば空気は自然と変わっていきます。

ディスカッション

引き続き、フロアを含めたディスカッションが行われました。フロアからは、まず日本語ができない教職員に対しての日本語のサポートの要望や受け入れた教職員が長く籍を置けるような支援体制をどのようにするのかの発言があり、幅広い層を対象にした日本語クラス運営の検討や学内文書等の英語化について話し合われました。書類の日英併記については、何に関する書類を示す1行の英語のセンテンスを付けてもらうだけでよい、現場でまずできることから始めることが大切との意見が出されました。さらに、生命科学専攻で実施されている新任教員に対するメンター制度の全学への拡大の検討や、日本人も含めた外国籍教職員が気軽に交流できる場の構築など、課題の解決に向けて具体的な提案が出されました。

Contents

- 1 フォーラム「大学と文化的多様性Part II—支援体制の整備に向けて—」
- 2 「女性の健康セミナー」 「妊娠・出産・子育ての適齢期はあるの」 「月経お悩み解決講座」
- 3 「外部資金を獲得しよう！——大学院生・若手研究者のための外部資金獲得セミナー」 講習会「手話講習会」 第2回バリアフリー講習会 「ユニバーサルマナーについて」
- 4 ダイバーシティひとくちメモ 男女共同参画からダイバーシティへ 今後の予定

女性の健康セミナー

「妊娠・出産・子育ての適齢期はあるの？」



2014年11月12日(水)南大沢キャンパス図書館本館1階プレゼンテーションルームにて、女性の健康セミナーを開催しました。女性が研究や仕事を続けていきたいと思うとき、自分が望むときに妊娠・出産できるのか、妊娠・出産・子育ての適齢期はあるのかという点は重要な問題です。そこで、妊娠・出産・子育ての適齢期についての正しい知識を提供するため、ダイバーシティ推進室の女性の健康相談員を担当していただいている助産師の嶋村克子先生に「妊娠・出産・子育ての適齢期はあるの？」というテーマでお話いただきました。

女性のからだのしくみ 脳からの指令によって卵胞ホルモン(エストロゲン)が分泌され、卵胞が育って排卵が行われます。排卵後の卵胞は黄体となって黄体ホルモン(プロゲステロン)を分泌し、子宮内膜は厚くなっていきます。精子と卵子が受精し、妊娠が成立するとそのまま妊娠が維持されますが、受精しないとホルモンは分泌されなくなり、子宮内膜がはがれて月経がはじまります。こうしたホルモンの働きは基礎体温を測ることによって知ることができ、そこから自分のからだの状態をチェックすることができます。

妊娠・出産の適齢期は? 排卵によって飛び出した卵子は卵管采によって取り込まれ、卵管膨大部で1個の精子が卵子の中に入り、受精卵となります。その後受精卵は細胞分裂を繰り返しながら、4、5日かけて子宮に到着し、子宮内膜に着床したところで妊娠が成立します。しかし、受精卵となる卵胞の数は年齢とともに減少し、出生期に200

万個あった卵胞は思春期には20~30万個になり、閉経期にはゼロに近づきます。また、日本産科婦人科学会2010年データをもとに厚生労働省が作成した「不妊治療における出産率と流産率」によれば、35歳から出産率が急降下をはじめ、流産率も急上昇を始めています。加齢によって妊孕性は低下し、高齢妊娠出産のリスクも高くなることから、妊娠出産の適齢期は、生殖機能の働きだけを考えると20代から35歳までということになるのでしょうか。

子育ての適齢期は? 子育ては若い方がいい?育児は体力が必要?子育てのゴールはいつなのか?…などを考えたりしても、各人の人生での適切な時期があり、子育ての適齢期をひとくくりには言えないかと思えます。仕事と子育ての両立を考えるならば、一人に負担がかかることなく、夫婦と一緒に育児することが最も大事で、それが楽しい育児にもつながります。そして祖父母親戚等の協力、地域の子育て支援事業、職場のワーク・ライフ・バランス支援等、あらゆる支援を大いに活用し、一人で抱え込まないことが大切になります。

健康な体づくり 妊娠を考え始めたら、基礎体温を記録し、からだを冷やさないように、バランス食をとり、ストレスの少ない規則正しい生活を始めましょう。婦人科検査や性感検査を受けることをお勧めします。大事なことは、ありのままの自分とパートナー、そして生まれてくる子どもを受け入れる心構えを持つこと、そのためには2人で子どもへの思いをよく話し合うことだと思います。



講師：女性の健康相談員・助産師 嶋村 克子

「月経お悩み解決講座」



2015年2月18日(水)南大沢キャンパス図書館本館1階プレゼンテーションルームにて、2回目の女性の健康セミナーを開催しました。月経は女性の健康にとって重要なファクターですが、月経には、月経不順、月経困難症、月経前症候群等など、さまざまなトラブルがあり、悩んでいる女性は多いと思います。そこで、月経についての様々な情報を提供し、月経を快適に過ごしていただくため、ダイバーシティ推進室の女性の健康相談員を担当していただいている助産師の長濱博子先生に「月経お悩み解決講座」というテーマでお話いただきました。

女性のからだのしくみ 女性のからだは脳の指令によって卵巣から分泌される女性ホルモンの影響を強く受けています。女性ホルモンはエストロゲンとプロゲステロンの二種類あります。卵胞の発育に伴ってエストロゲンが分泌されると同時に子宮内膜が増殖し、排卵後に分泌されるプロゲステロンは子宮内膜を受精卵が着床するのに適した状態にします。しかし、妊娠が成立しなかった場合は女性ホルモンの減少により、子宮内膜がはがれて排出され、月経が起こります。

月経の正常異常の診断ポイントは、月経量、月経持続日数、月経周期の3つです。月経量については多いと鉄欠乏性貧血の症状があり、月経持続日数は8日間以上、月経周期は3カ月以上停止している場合などは受診した方がいいでしょう。

自分のからだを知ろう! 女性のからだに起こっていることを知るためには基礎体温を測ること、月経記録を付けることが大切です。基礎体温とは基礎代謝のみが反映される体温のことです。低温相と高温相の2相性を示していれば排卵が起こっていることが推定され、月経周期や月経前後の身体的特徴が分かり、身体的、精神的な体調管理ができます。また妊娠可能な時期を推測することができ、妊娠を望むあるいは望まないときの対応が可能となります。

月経の悩みとの付き合い方 月経前3~10日に起こるイライラや四肢のむくみ、頭痛などの不快な症状のことを月経前症候群といいます。対処法としては適度な運動、水分・塩分の摂取制限などが挙げられますが、症状が辛い時は婦人科を受診して低用量ピルや漢方薬を服用する方法もあります。

月経に伴って起こる、下腹部痛、腰痛などの日常生活に支障をきたす病的な症状を月経困難症といいます。対処法としては、鎮痛剤の服用や、婦人科を受診して低用量ピルや漢方薬を服用の方法があり、子宮内膜症や子宮筋腫などの原因疾患による場合はその治療が必要です。

その他、月経による鉄欠乏性貧血やストレスによる環境無月経、ダイエットによる続発性無月経にも注意が必要です。十分な睡眠や休養、からだを冷やさないバランスのとれた食事、月経痛緩和のつぼや冷え改善のつぼの指圧、半身浴などにより、月経の悩みを緩和することができます。



外部資金獲得セミナー



「外部資金を獲得しよう!——大学院生・若手研究者のための外部資金獲得セミナー」 講演「外部資金獲得を将来のキャリアプランにつなげるために——若手・女性研究者と外部資金」 ワークショップ「外部資金の獲得計画とキャリアプランを考えてみよう」 講師：阿部 紀里子(URA室 主任リサーチ・アドミニストレーター)

2015年1月29日(木)、南大沢キャンパス図書館本館1階プレゼンテーション・ルームにて、セミナーを開催しました。このセミナーは、「外部資金を獲得しよう!——大学院生・若手研究者のための外部資金獲得セミナー」と題し、本学の若手研究者を対象に、URA室*とダイバーシティ推進室の共催で行われました。講演・ワークショップの講師をつとめたURA室主任リサーチ・アドミニストレーターの阿部紀里子さんは、多くの大学で産学連携・研究支援活動に取組んだ経験を持ち、本学でも外部資金の獲得や研究活動、各種研究プロジェクトの支援を行っています。

セミナー前半の講演においては、外部資金獲得についての基礎的な知識や、申請書の書き方のコツなどが扱われました。大学院生の参加者が多かったこともあり、外部資金に挑戦することの重要性・必要性や、基本的な知識に力点を置いて、講演していただきました。基本的な知識としては、大学の研究費や外部資金の種類、外部資金とキャリアの関係、最近の外部資金のトレンド、外部資金の探し方などについて、解説

されました。申請書の書き方に関しては、書き始める前に気を付けること、時間・労力の掛け方、第三者によるチェック、不正流用の防止などについて、阿部さんの経験に基づいて具体的にお話いただきました。後半では、参加者が外部資金獲得計画と申請書の一部を考える、ワークショップが行われました。

大学院生をはじめとする若手研究者全体について、就職難や経済的困難が顕在化し、社会問題となっています。キャリアアップへの長く厳しい道を歩んでいくためには、外部資金獲得のノウハウを学ぶ機会は大変重要であり、こうした機会は研究を継続していく動機づけにもなると考えられます。セミナー参加者からも、「(外部資金について) やってみることが大事だと思った」「URA室について知ることができたことも良かった」といった前向きな声をいただきました。



*URA室とは、基礎研究から研究資金の獲得、企業との連携、成果の社会還元・広報に至るまで大学の研究活動をトータルに支援する専門部隊です。首都大学東京には2014年4月に設置されました。研究活動でお困りのことがあれば、お気軽にご連絡ください。
電話：042-677-2728 042-677-2759(直通) / 内線5675 E-Mail: ragroup@jmj.tmu.ac.jp
※本セミナーの当日資料は、URA室WEBサイトにおいて公開しています。また、ダイバーシティ推進室でも当日資料を配布しますので、希望者はご一報ください。

手話講習会



2014年10月16日から12月18日の毎週木曜日、南大沢キャンパス図書館本館1階プレゼンテーションルームにて、笠原はま子氏(八王子市聴覚障害者協会)を講師に、江草尚美氏(八王子市手話通訳協力者の会)を通訳に迎えて、全10回の手話講習会を開講しました。最終回には、佐野幹子氏、星野和子氏、後藤フミ氏(八王子市聴覚障害者協会)にも加わっていただいて交流会を行いました。

講習は、初回のみ前半が講義形式で、その他は短い講義や手話を使った歌を唄ったほかはすべて実習で実践力を養いました。内容は、挨拶、自己紹介、指文字、家族、数、趣味、仕事、曜日、時、都道府県、天気等に関する手話表現で、これらを学習後、最終回の交流会でグループごとに手話で会話を実践しました。受講した学生も非常に熱心で、前回までの内容を身につけて次の講習に臨んでいたようです。そして、最終回の交流会では、講師の方々のお話もあつたと思いますが、グループ毎に手話での会話が熱心に続けられていました。

受講者の感想もとても前向きで、例えば、「手話だけでなく、ろう文化のこと、少しずつですが知れて良かった」「前から手話に興味があつたので勉強できて良かった、これからも勉強して手話で会話できるようにになりたい」「今度手話能力検定を受けてみようかと思う」というようなものがありました。

来年度は、5月から7月にかけて実施したいと考えています。たくさんの方に受講して欲しいと思います。



第2回バリアフリー講習会



2015年2月12日(木)南大沢キャンパス91年館多目的ホールにおいて、第2回バリアフリー講習会「ユニバーサルマナーについて」が開催されました。講師には、ユニバーサルマナー協会代表理事の垣内俊哉氏をお迎えしました。

垣内氏は、「自分とは違う誰かのことを思いやり、理解する。そして、高齢者や障がい者、様々な人の目線で考え、行動する。その姿勢が現代に求められている、ユニバーサルマナーです」と説明され、本学における障がいのある構成員支援に即して考えれば、支援の技術を学ぶというよりも、支援に対する基本的な姿勢や考え方を学ぶ機会と考えられるでしょう。

講習は、75分の講義と45分のグループワークによる演習問題の二部に分かれて行われ、講義では、基本的な知識から基礎となる考え方を通して、ユニバーサルマナーを身につけました。内容としては、バリアフリーとユニバーサルデザインの違いについて、障がいのある人や高齢の人への声の掛け方について等を学びました。演習問題では、グループメンバーお互いの意見を共有することで、より理解や認識を広げることができました。内容としては、サポートをしている様子の写真を見てどの点が不適切なのかを考え、適切な介助方法を検討したり、補助犬マークなど複数のピクトグラムの名称と意味を考えるなどの課題に取り組みました。

そして最後に、受講者のみなさんにはユニバーサルマナー3級の認定証が渡されました。来年度以降も取組みたい講習会になりました。

