

首都大学東京一時保育施設「首都大 KIDS」

首都大KIDSは今年度もお子様のたくさんのかわいい笑顔であふれていました。

年が明けてからもお天気に恵まれ、外に出て自分たちで作った凧を揚げたり、少し遠くの公園まで梅の花を見に行ったり、長い階段や坂道を上って大好きな電車を間近で見たりと元気に外遊びを楽しみました。

「少人数だからできる」一人一人に合った丁寧な保育、「少人数でもできる」季節の行事や制作、異年齢間でのやさしいきもちを大切に育む保育をと思っております。

今年度も保護者の方々のご理解とご協力をいただき無事に終えることができました。

来年度も笑顔の溢れる保育施設を目指してまいりますのでどうぞ宜しくお願い致します。(首都大KIDS施設長)

2019年度 首都大 KIDS 園児募集

場所 京王相模原線 南大沢駅 徒歩7分(学外)
保育日時 月曜日～金曜日 8時10分～19時
保育対象 生後57日～小学校就学前児
定員 5名
利用対象 本学教職員および学生
利用料金 教職員 1時間当たり800円(1日の上限5,000円)
 学生 1時間当たり400円(1日の上限2,500円)

ご利用には事前登録が必要です。詳細はWEBサイトをご覧ください。
<http://www.comp.tmu.ac.jp/diversity/>

首都大学東京 ダイバーシティ推進室
 電話: 042-677-1337(直通) / 内線2571 FAX: 042-677-1355
 E-Mail: diverwww@tmu.ac.jp

首都大学東京 管理部学長室 ダイバーシティ担当
 電話: 042-677-1394(直通) / 内線1075 FAX: 042-677-1153

ご利用には事前登録が必要です。詳細はWEBサイトをご覧ください。
 首都大学東京ダイバーシティ推進室 首都大KIDSのページ
<http://www.comp.tmu.ac.jp/diversity/child/index.html>



コラム

ダイバーシティ推進室 特任研究員 横山家の育児

真夜中のツインボーカルとおねえちゃん

1月初旬に、我が家に双子が生まれ、妻と長女を含めて5人の家族になりました。慌ただしくも賑やかな日々の様子をお知らせします。

2人の子どもが退院し戻ってくると、3時間おきのミルク・授乳など、一気に生活のペースが双子基準に変わりました。夜泣きも一人が泣くともう一人もつられて、見事なツインボーカルが始まります。そして、同じ月齢の2人がいると、赤ちゃんでも性格の違いが見えるようで、とても新鮮です。今のところのんびり屋さん元気っ子、のようです。

一方で長女は、急にやってきた赤ちゃん2人に戸惑いつつも甲斐甲斐しくお世話をしています。周囲が「おねえちゃん」と呼ぶこともあります。自分のことを「おねえちゃんが、」と話すこともあります。こうやって一人称も二人称も変わっていくように、赤ちゃんを迎えることは、皆が変化することですね。僕らも3人の父と母になりました。(横)

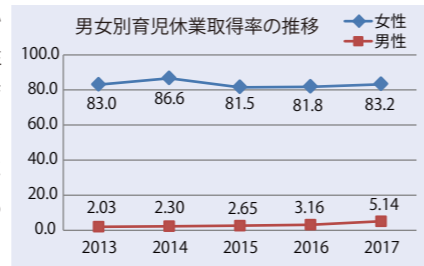


コラム

イクメンとは言うけれど...

「イクメン」という言葉を目にすることがありますが、実際のところはどうか。厚生労働省の調査によれば、2017年度の企業における育児休業取得率は、女性が83.2%、男性が5.1%となっています(2017年度雇用均等基本調査より)。また、育児休業の期間についての設問があった2015年度の調査では、女性は「10か月～12か月未満」31.1%、「12か月～18か月未満」27.6%などとなっていますが、男性は「5日未満」が56.9%と最も多く、育児休業取得者の8割以上が1か月未満となっています(2015年度雇用均等基本調査より)。

育児への参画のしかたは人それぞれで、必ずしも育児休業の取得がすべてではありませんが、男女間にここまで大きなギャップがあるという事実は看過してはならないでしょう。企業としては、業務の効率化・削減やテレワーク制度の充実など、子育てにもっと関わりたいと感じている男性が、心置きなく子育てに参画できるような体制づくりに取り組む必要があると言えます。(藤)



Contents

- 1 セクシュアル・マイノリティ講演会「自分らしく働ける社会をつくる セクシュアル・マイノリティと企業」
- 2 障がい者支援スタッフ・利用学生振り返りミーティング 障がい者支援スタッフ勉強会 寄稿「学年を越えた繋がり」
- 3 2018年度文化的多様性を持つ構成員交流会 坐禅体験会へ座って気持ちをリフレッシュ～ コラム「ダイバーシティとスポーツ」
- 4 首都大学東京一時保育施設「首都大KIDS」 コラム「横山家の育児」 コラム「イクメンとは言うけれど...」

編集後記

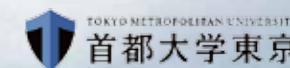
バリアフリー講習会や手話講習会の会場よく使用している図書館本館のプレゼンテーションルームがリニューアルオープンしました。今まで夏の間は扇風機を何台も回して、それでも暑かったのですが、部屋専用の空調が設置されましたので、これからは快適になります。しかし、汗だくの手話講習会もなかなか良い光景だったと思います。(夏)

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: 2019年3月31日

編集・発行

No.23 March 2019 Newsletter

ダイバーシティ通信



セクシュアル・マイノリティ講演会 2018

自分らしく働ける社会をつくる セクシュアル・マイノリティと企業

今年度のセクシュアル・マイノリティ講演会は、「働く」をテーマとし、ダイバーシティ推進に取り組んでいるソニー株式会社の人事担当者と、そこで働く当事者を講師としてお招きし、企業はどのような理念のもと、どのような対応を取っているのか、当事者は就職活動や実際に働く中で、どう感じているのかなどについてお話いただきました。

はじめに、ソニーの企業理念や事業の概要について人事センター長の望月賢一氏より説明がありました。自由闊達な社風や、テクノロジーでライフスタイルを創造することを目指してイノベーションにチャレンジしてきた企業姿勢などが、今日のダイバーシティ&インクルージョンへの取組みにつながっていることが紹介されました。

次いで、具体的なダイバーシティ&インクルージョンの取組みが紹介され、会社としてセクシュアル・マイノリティに関する方針を明文化し、社内外に広く公開していることや、あらゆる機会を用いて、研修プログラムの中にセクシュアル・マイノリティに関するコンテンツを組み込んでいることなどが紹介されました。同性パートナーへの福利厚生等の人事制度の適用についても、単に制度を整えるだけでなく、WEBサイトでの周知や、社内イベント案内の際に「配偶者(同性パートナーも含む)」と明記することなどを通じて、取組みを可視化していることも特徴の一つとしてあげられました。

後半は、ソニーのグループ企業で働くセクシュアル・マイノリティ当事者の社員2人を交えたクロストークの形で進行しました。当事者が働いて感じるソニーの働きやすさとして、セクシュアル・マイノリティに関して理解や知識のある社員が多いことから、自分のセクシュアリティをオープンにしてしゃべることができるとあること、あるグループ会社では、社長から全社員に向けて、ダイバーシティに関するメッセージが定期的にメールで送られており、そのことが心強いといったお話がありました。

ダイバーシティの推進を担当する管理職の方からは、あ

まり経験のない時期に当事者からの相談を受けた際、どうしたらよいのか考え込んでしまうことがあったが、実際に対応する中で、気負わずに「話してくれてありがとう」という気持ちでお互いがポジティブになるように心がけたうえで、一緒に何かできることがあれば、お互いに考えながらやっていこうというスタンスでよいと考えるようになった体験が紹介されました。

また、確かに自身のセクシュアリティに関して悩むこともあるが、ずっとそのことだけを考えて生きているわけではないし、働くうえで自分が何をしたいのか、何ができるのかを問うことが一番大事だという当事者からのメッセージは、参加者の心に強く響いた様子でした。

質疑応答においては、トランスジェンダーの社員への対応についてはまだ困難が多くあることや、セクシュアル・マイノリティのみならずダイバーシティの推進が働き方改革とつながっており、評価の基準、すなわち価値観の転換が求められているのではないかと指摘されました。

閉会後も、多くの参加者が講師と直接言葉を交わす場面が見られ、アンケート結果とも相まって、関心の高さがうかがえる結果となりました。(藤)



障がい者支援スタッフ・利用学生振り返りミーティング

はじめに 2月13日に支援スタッフ・利用学生を対象に、今年度の障がい学生支援を振り返るミーティングを開催しました。進行は田中基之さん(数理情報科学修士2年)と渡辺麻姫さん(健康福祉学部1年)が行いました。

今年度の障がい学生支援について 今年度は支援スタッフ登録者数が約100名となりました。学部別では健康福祉学部とシステムデザイン学部の登録者が増加し、障がい学生の所属する学部やキャンパスでの取組みの効果が見られました。パソコンノートテイク講習会等の支援者養成講座の進行を先輩支援スタッフが担うなど、学生中心に様々な企画を実施することが出来ました。また、「日本聴覚障害学生高等教育支援シンポジウム」での実践事例発表や「Tokyoみみカレッジ」での講演など、本学の取組みを学外へ発信することが出来ました。

次年度に向けた取組みの検討 障がい学生の所属キャンパス移動に伴い、各キャンパスでの支援体制整備が求められています。特に日野キャンパスでの支援者養成の必要から、春休み期間にパソコンノートテイク講習会を開催することを確認しました。

また、ある程度の人数が支援スタッフに登録するようになり、支援活動への関わり方も様々となりつつあります。こうした中で、今後どのような支援活動を展開していくのか、支援活動のあり方を話し合う必要性も語られました。

まとめ 今年度は新たに弱視学生の支援に取り組み始めましたが、ハード面、ソフト面ともにこれまでの支援活動の積み重ねがあったため、スムーズに支援活動を展開することが出来ました。その一方で、今年は障がい者支援制度の立ち上げの時期から関わってきた4年生や大学院生が卒業します。支援活動の進展とともに、メンバーの入れ替わりや新たな取組みの必要性が出てきます。学部・学年を越えたつながりを構築できるよう取り組んでいきたいと思ひます。(横)



障がい者支援スタッフ勉強会

2月13日に障がい学生支援勉強会を開催しました。前半はこれまでの取組みをふり振り返り、後半は卒業を控えた4年生や大学院生が支援活動について話しました。

障がい者支援制度は2015年度より始まりましたが、当初は障がいのある学生が少なく、授業における支援活動は殆どありませんでした。この頃はバリアフリーマップの作成や教室等の点字ラベル整備、バリアフリー講習会の開催など、環境の整備を中心に行っていました。

そして、2017年度に聴覚障がい学生が入学し、本格的に授業における支援が始まります。支援スタッフの人数が増加し、障がい学生支援に関わる学生集団が形成されるようになりました。支援技術に関する講習会の充実とともに学生同士の交流企画も行われるようになります。障がいのある学生が入学することで、様々な形の支援活動が展開されたのです。

障がい学生支援のコーディネーター役の横山特任研究員は、本学の障がい学生支援の特徴について、①確かな支援技術や知識、②フラットな人間関係の形成、③障がいのある学生の積極的な関与、という3つのポイントを挙げてまとめました。

以下、勉強会に参加した学生の意見を紹介します。「初めの頃は少ない人数でしたが、少しずつ増えて、支援活動が形になっていったのが良かったです。これからも未永く支援の輪をつなげていってほしいです」「大学院に入ってからダイバーシティ推進室の存在を知りました。研究室の先生の紹介で支援に関わり始めたのですが、自分の見る世界が変わったと思ひます。ここに行けば誰かがいて話ができても良かったです」「ダイバーシティ推進室のことを知らずに入学しましたが、支援を受けるだけでなく自分のできることに取り組みたいと思ひました。幸いにして講演の機会も頂き、障がいに対する考え方も変化しました。この支援活動が多く学生の価値観を変えてくれたらいいなと思ひます」

今後も学生と情報を共有しながら、細やかな支援を展開していきたいと思ひます。(横)



「学年を越えた繋がり」

私は、大学院進学後に支援スタッフの活動を始めました。視覚障がい学生の支援依頼がきっかけでしたが、それまでダイバーシティ推進室があることを知りませんでした。やがて聴覚障がい学生支援もするようになり、多くの方々に関わるようになりました。

印象的だったのは、学年を越えた繋がりで、一人ひとりがしっかりと考えを持ち、対等に話し合える環境があるのです。そんな環境を目の当たりにし、「学年など関係なく、自分の意見を発信して行動することが大切だ」と思うようになりました。支援スタッフには個性豊かな方がたくさんおり、とても刺激的な環境です。教職員の皆さんも気さくな方ばかりで、大変お世話になりました。

研究が行き詰まった時や気持ちが落ち込んだ時、ダイバーシティ推進室に立ち寄り、皆と話をしていると、いつの間にか気持ちがすっきりしていました。私にとって、無くてはならない居場所となりました。支援を受けてきましたが、自分が逆に支援を受けていたように感じます。



障がい者支援スタッフ

理工学研究科 数理情報科学専攻 修士2年 菊地 修

2018年度 文化的多様性を持つ構成員交流会 坐禅体験会～座って気持ちをリフレッシュ～

ダイバーシティ推進室では、「多様性を踏まえた構成員支援」の一環として、日本文化の体験を通じて、外国籍の教職員や留学生同士、および日本人教職員や学生との交流を深めてもらうことを目的とした交流会を開催しています。今回は、南大沢キャンパス近くの金峰山永林寺にご協力いただき、坐禅の体験会を実施しました。

あいにくの小雨が降る肌寒い日ではありましたが、小倉英利住職をはじめとした永林寺のみなさまから温かく迎えられ、体験会がスタートしました。まずはじめに、英語で解説をしていただく南原一貴氏の提案でアイスブレイキングの時間が設けられました。初めて顔を合わせた参加者同士がグループになり、自己紹介と「最近一番うれしかったこと」をにぎやかに語り合うことで、打ち解けた雰囲気ができあがりました。

引き続き、南原氏と小倉住職から坐禅の歴史や意味、効用などについてお話がありました。この中で小倉住職は「静かな空気と非日常的な雰囲気味わってください」と参加者のみなさんに語りかけました。

その後、別室へ移り、いよいよ坐禅を組む体験へ。坐禅全般の作法をはじめ、「座布」と呼ばれる坐禅用のクッションの扱い方、足の組み方、姿勢、呼吸法など、その意味も交えながらわかりやすく解説していただき、壁に向かっておよそ10分ほどの坐禅を体験しました。一休みした後、今度は「警策」という坐禅を組む人の肩や背を打つ棒を用いての指導も交えて、もう一度坐禅を組むことになりました。静かな空気の中、時折、警策を受ける「パシッ」という音が堂内に響く緊張感、なるほど小倉住職の言う「非日常的な雰囲気」そのものでした。参加者には「坐禅と言えば警策」というイメージがあったようで、ほとんどの参加者が希望して、警策に打たれる体験をしていました。

静かな雰囲気での坐禅体験後は、小倉住職に堂内の意匠や永林寺の歴



史などを紹介していただいたり、手入れの行き届いた庭の様子に感じたり、参加者同士で別室で会話を楽しんだり、打って変ってにぎやかな雰囲気での交流タイムとなり、閉会までの時間を過ごしました。

解散後は、境内を見学させていただくことができました。永林寺は1527年開創と伝わる歴史のある寺院で、朱塗りの総門や三重塔など、見どころがたくさんあり、参加者は思い思いに境内を見学していました。

今回は外国籍の教職員や留学生の参加が5名に対し、日本人の教職員、学生の参加が17人となり、坐禅が日本人の教職員や学生にとっても珍しい、非日常的な体験であることがうかがえました。参加者からは、「体験しながらだと留学生との会話もしやすいと思ひました」「日本の文化について、知識を深めることができました」などの声が寄せられ、坐禅体験と交流を楽しんでいた様子でした。(藤)



コラム

ダイバーシティとスポーツ ～体育科教育にもっと多様性を～

スポーツ庁が行った「平成29年度全国体力・運動能力、運動習慣等調査」において、「運動やスポーツをすることは好きですか」という設問に対し、小学5年生の9.6%、中学2年生の16.3%が「嫌い・やや嫌い」と答えています[*]。決して少なくないこの数字の要因の一つとして、学校における体育科教育を指摘することができるとは思ひます。

小学校から高校まで、体育の時間に行われる実技においては、そのほとんどを競技スポーツが占め、その評価の基準としては、記録や技能に重きが置かれてきました。確かに教育である以上、何らかの能力を獲得することを目指し、その到達度合いに基づいて評価を受けることは当然です。しかし、体育においては、その評価の軸が「競技スポーツの技能を身につけること」に偏りすぎではないでしょうか。

たとえば、柔道などの受け身や着衣水泳などを通じて緊急時に身を守る技術を身につけたり、ヨガや体ほぐしなどを通じて体を動かすことの心地よさやコンディショニングの方法を知ったりなど、少し視点を変えてみれば、学校教育としての体育の中で学ぶべき事柄は、今までのように技術を身につけること、上手になること以外にもたくさんあると考えられます。そうした視点で体育の授業で扱う種目や学習目標、評価方法を多様化させることができれば、やがては技術や能力に差がある人がともにスポーツを楽しむ環境づくりへとつながるでしょう。それはまた、一人ひとりが異なる身体のある方を尊重すること、スポーツの多様な楽しみ方を学ぶことであり、それが「豊かなスポーツ文化」をはぐくむことだと言えるのではないでしょうか。(藤)

*1…スポーツ庁『平成29年度全国体力・運動能力、運動習慣等調査』<https://sports.go.jp/special/policy/new-curriculum-guideline.html>