

No. 4 December 2012 Newsletter

ダイバーシティ通信

首都大学東京
TOKYO METROPOLITAN UNIVERSITY

ダイバーシティ推進室が図書館本館にてリニューアルオープン!!



ダイバーシティ推進室をご案内します ■

2012年10月1日、ダイバーシティ推進室は、図書館の改修に伴い、図書館本館1階に移転しました。

ダイバーシティとは、「多様性の尊重」を意味することばです。首都大学東京は、「大都市における人間社会の理想像の追求」を設立の理念とし、大学という場においても魅力ある都市社会の理想を追求するため、2011年9月、南大沢キャンパス2号館にダイバーシティ推進室を設置しました。

開室から一年、ダイバーシティ推進室では、女性研究者支援事業、首都大のワーク・ライフ・バランスの推進、障がいのある構成員支援事業、相談窓口の開設など、さまざまな事業に取り組んできました。このたび図書館に移転したことを契機に、スタッフ一同、気持ちも新たに本学のさらなるダイバーシティの推進に力を尽くしていきたいと思っています。

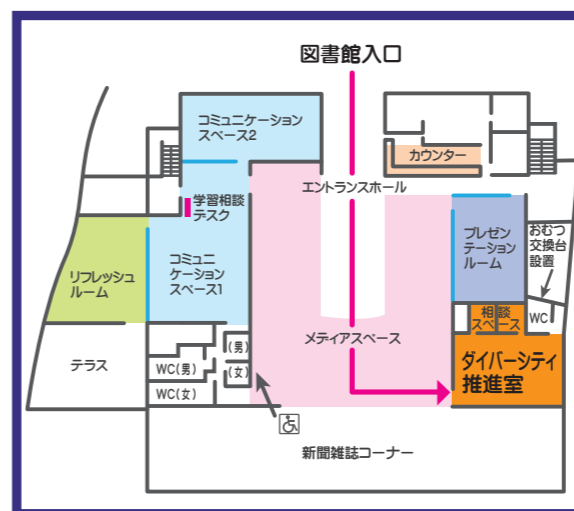
ダイバーシティ推進室は、図書館入口から入り、メディアスペースをまっすぐ進んで左に曲がったところに入口があります(下の平面図をご覧ください)。学生証や図書利用カードをお持ちでない方は入口のカウンターでお声をおかけください。



ダイバーシティ推進室内には、執務室に接して、上の写真のような相談スペースがあります。ここで、ダイバーシティ推進室のスタッフによる相談や、専門相談員によるワーク・ライフ・バランス相談、女性の健康相談を受けています。相談に使用していないときは、お子さんと一緒にゆったり過ごしたり、授乳スペースとしてもお使いいただけます。



執務室の奥は、上の写真のような談話スペースになっています。ここでは、ダイバーシティ推進室にお立ち寄りいただいた方々とお話したり、また月に1回実施されるワーク・ライフ・バランスカフェや不定期に開催している女性の健康相談ミニ・セミナーなどの場所として使用しています。お気軽にお立ち寄りいただければ幸いです。



Contents

- 1 「ダイバーシティ推進室が図書館本館にてリニューアルオープン!!」
- 2 フォーラム「育児と仕事の両立をめざして～首都大イクメン事情」を開催
講演「ファザーリング・ジャパンの活動とワーク・ライフ・バランスの施策」
- 3 パネル・ディスカッション「育児と仕事の両立をめざして」
コラム「10月バリアフリー講習会」
- 4 都市教養学部法学系からの報告
今後の予定

都市教養学部法学系からの報告

社会科学部 法学政治学専攻 教授 大澤 麦



女性研究者と障がい者への支援を柱にした本学のダイバーシティ推進事業は、これまで前者に重点を置いて進められてきました。こうした経緯から、法学系からの報告も専ら女性研究者支援に焦点を絞ったものになることを、お許し戴きたいと存じます。

この問題についての法学系の基本姿勢は、女性が女性であるがゆえの不利益を被ることなく、本来の能力を存分に発揮できる職場環境の整備を心がけるということに尽きます。その際、「女性」という範疇に包摂される方々が決して均質な集団を形成しているのではなく、年齢、ライフ・スタイル、信条、国籍などの様々な差異が、つまり「女性」の中に既にダイバーシティが存在していることに配慮したいと考えております。女性支援の具体的な施策や制度には、一定の「女性」像を前提にすることが避けられませんが、これがあまり硬直化すると、一面的で紋切り型な「女性」像への同化を強いる圧力にもなりかねませんし、実効性ある支援、実質的に働きやすい環境整備を実現することにも繋がらないでしょう。法学系には現在5名の女性専任教員がおりますが、これくらいの数ですと、何か不都合が生じたときには個々の実情に則した、いわばテイラーメイドの対応が可能です。そうした状況下で、趣味や体型がまちまちの少数者のために既製服をデザインすることの有効性は、どうしても考えてしまいます。よって、現時点での法学系の取り組みは以下のようになっています。

1、学系長を中心に、ダイバーシティについての全学的取り組みに配慮を示す雰囲気を作ります。具体的には (i) 新規教員採用時に、本学のダイバーシティについての取り組みを学系長が説明する、(ii) 教授会などでのダイバーシティ委員会報告を通じて、この問題への理解を深める、(iii) 学系長、コース長、ダイバーシティ委員会を中心に、日頃から職場環境改善などに関わる問題を自由に発言できる雰囲気作りを努めます。

II、女性研究者同士の交流会、ダイバーシティ関連の講演会などに関する情報を周知し、問題関心を共有するための便宜を図る。

III、安全やプライバシーの保全などを脅かしかねない外的環境の不備を、常に点検できる体制を整える。

IV、男女を問わず、各人の家庭環境(妊娠・出産・育児・介護)や体調に配慮した柔軟な勤務体制の構築と見直しを常に心がける。

要諦は、ダイバーシティにまつわる問題を気軽に話題にできる空気を作ることです。そうした中、多様で率直な意見が飛び交うようになれば、それを吸い上げつつ後は更に具体的な一注文と既製の良い所を組み合わせたパターンメイドのような施策を講じることが可能になると考えています。

法学系では、これまで教員採用および組織運営上の管理職への登用において、性別や国籍での差別をせず、常に公平性の観点からこれを行ってきたという自負があります。この姿勢を崩さずに、ダイバーシティについての全学的な要請を真摯に受け止めて、女性研究者の雇用促進のための方途を具体的に検討していければと思いますが、そもそも法学系・政治学系諸学会の女性会員が少ないという現状から、なかなか難しい所があるというのが正直なところです。例えば、我が国の最大規模の政治学系学会である日本政治学会の女性会員比率は、全体の1割を大きく下回っています。しかしそれでも、非常勤講師や任期が短い助教のポストにおいては、最近ある程度の進展が見られていると思います。

最後に、平成21年の本事業の発足時から委員を務めてきた者として感じた点を申し上げれば、今後はこの事業の受益者であるはずの学生と子どもの視点を加味した検討を行って欲しいということです。ダイバーシティ推進が学生の教育効果や勉学意欲、また子どもの健全な成長にどのような意義があるかという点は、ほとんど話題にされてこなかったと思います。これらの点におけるポジティブな相関が確認できれば、この事業の巨大な推進力になるはずですし、また事業全体の適切なバランスと方向性の指標になると思われるからです。どうかご検討いただければ幸いです。

◆1月15日「女性の健康相談ミニ・セミナー」 テーマ：更年期の過ごし方について～心の健康も含めて～

ダイバーシティ推進室内の談話スペースにて、12時15分～35分と12時45分～13時05分の2回に分けてお話しいたします。どのようにしたら更年期をうまく過ごすことが出来るか一緒に考えてみましょう。
白石勝子(女性の健康相談員 助産師)

◆1～3月「ワーク・ライフ・バランスカフェ」

【第6回】1月8日 テーマ：こんなことが大変…仕事と子育て
【第7回】2月5日 テーマ：結婚すると仕事と生活はどう変わる？
【第8回】3月5日 テーマ：介護が現実になる前に知っておこう

会場：ダイバーシティ推進室内の談話スペース
時間：11時30分～13時30分(途中入退場自由、昼食持ち込み可)
仕事と家庭がうまく回ると生活は充実し元気が出てきます。わかっているけど限られた時間の中でうまくいかないことも多いです。お昼休みのひととき、気軽におしゃべりして、気持ちをリフレッシュしてみませんか。
荻野令子(ワーク・ライフ・バランス相談員)

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24年12月27日

編集・発行

今後の予定

若手女性研究者支援フォーラム

外部資金獲得のためのノウハウを学ぶ
～若手女性研究者の研究環境改善に向けて
2013年1月25日(金) 13:00～15:10

プログラム

- 講演「若手女性研究者が外部資金を獲得するために」
秋田大学教育文化学部環境情報講座 准教授 高橋さち子氏
- ワークショップ「申請書を作成してみよう」



若手女性研究者が、外部資金を獲得するためのノウハウを具体的に学びます。後半のワークショップ(要予約)では、高橋先生にアドバイスをいただきつつ申請書を作成します。講演(予約不要)はどなたでもご参加いただけます。

【ワークショップ申込方法】

本学の若手女性研究者(大学院生、特任研究員、助教、PD、非常勤講師、本学の卒業生・修了生等)30名にご参加いただけます。

ご希望の方は1月21日までに、ダイバーシティ推進室までご連絡ください。

【保育あり】無料 / 1月17日までに要予約

編集
後記

図書館本館へ移転して約3ヶ月。ダイバーシティ推進室への訪問者も少しずつ増えてきました。図書館にはセミナーや講演会を開催するプレゼンテーションルームや、飲食が可能なりフレッシュルームなどもあります。図書館へお越しの際には、ぜひ、ダイバーシティ推進室ものぞいてみてください。

ダイバーシティ推進室フォーラム 「育児と仕事の両立をめざして～首都大イクメン事情」を開催

2012年11月28日(水)に首都大学東京南大沢キャンパス 国際交流会館大会議室においてフォーラムを開催しました。

講演「ファザーリング・ジャパンの活動とワーク・ライフ・バランスの施策」

吉田 大樹氏 (NPO 法人ファザーリング・ジャパン代表理事)



NPO 法人ファザーリング・ジャパンの代表理事を務めている吉田大樹先生に、「ファザーリング・ジャパンの活動とワーク・ライフ・バランスの施策」と題する講演をいただきました。労働関係の出版社で記者をされていた経験もふまえて、ファザーリング・ジャパンの活動をはじめ、ワーク・ライフ・バランスを実現するうえ

で重要なこと、企業における先進的なワーク・ライフ・バランス施策などについて、豊富なデータとともにお話いただきました。

ファザーリング・ジャパンとは

ファザーリング・ジャパンは2007年4月に法人登記をして、現在、約260人の会員がいます。法人会員は12社です。社会貢献の一環として入っている法人や、イクメングッズを作りたいなど、父親のニーズを知りたいということで入っている法人もあります。私たちは、「父親であることを楽しむ生き方」を目指して活動しています。「よい父親」ではなく「笑っている父親」を目指そうということですが、持続的に取り組むためには「楽しさ」を追求することが大切です。父親が楽しむと同時に、母親も楽ししいし、子どもも楽しいという流れをしっかりと作っていくことが大事だと思います。

ファザーリング・ジャパンの活動

ファザーリング・ジャパンの活動についてですが、年間300回以上、セミナーや講演会を開催しています。日本初の父親学校である、ファザーリング・スクールも開催しています。企業などの連携事業も行っており、共同で商品を開発しつつ、父親の意識を啓発する事業を展開しています。また母親の入会も増えてきたので、母親向けの支援である「マザーリング・プロジェクト」も動きだしています。本日のフォーラムのパネリストである、巖谷君が代表を務める「ファザーリング・ジャパン・スチューデントズ (FJS)」の活動も特徴的です。「自分が父親になることを想像しよう」という取り組みなのですが、「まだまだ先の話」とせずに、学生のころから自分が結婚する姿や子どものことをきちんと考えていくことはとても重要だと思います。

これまで「母親の子育て」を支援する集まりは盛んにあったと思いますが、父親への支援はまだまだ手薄です。そこで勉強する場を最低限1年に1回は設けようということで、「ファザーリング全国フォーラム」を昨年度から開催しています。父親や、父親の子育てを支援する人たちが集まる一大イベントであり、父親の視点でワーク・ライフ・バランスやダイバーシティ、次世代育成支援、男女共同参画などについて語りあっています。滋賀県大津市で開催された第1回全国フォーラムでは、「パパ首長サミット」と題して育休を取得した首長を集め、最後に宣言を出しました。後日、首相公邸で野田首相に宣言のレプリカを渡す機会をいただきましたが、野田首相が「自分はイクメンになれなかったけれども、イクジイにはなりたい」と発言したことから、「イクジイ」に



いて問い合わせが増えました。父親の育児やワーク・ライフ・バランスについては、トップの方がどんどん発信していくことが本当に大事だと思います。第2回全国フォーラムは、鳥取県米子市で開催します。「先進者が語る『子育て支援』と『男女共同参画』」をテーマにしたメインシンポジウムや、分科会の1つとして「病児・病後児保育からみるワーク・ライフ・バランス」について取り上げます。私には子どもが3人いますので、冬は「お願いだから風邪をひかないで」と祈り続けています。共働きであっても、子どもが病気になる母親が休む場合が多いと思いますが、父親も休める状況をきちんと作っていくことが大事です。また夫婦ともに休めない状況もありますので、病児保育をしっかりと整える必要があると思います。

ワーク・ライフ・バランスを実現するために

ワーク・ライフ・バランスについては、「労働時間を削減すればいいの」「『仕事』と『生活』のバランスを取ればいいのか」といった議論もありますが、私が強調したいのは「あなたの人生、これからどうしていくことが最も幸せなのか」ということです。これを問うことで、一人ひとりがきちんと結論を見出すことができるのではないかと思います。

ワーク・ライフ・バランスに関する行動指針として、「2020年には、男性の育児休業取得率を13%にする」ことが掲げられています。けれども今、新入社員の男性に「育休を取りたいですか」と聞くと、約3割が「取りたい」と言います。希望する人が確実に取得できる環境を作らなければいけないのに、国の目標が13%でとどまっているのは大きな問題だと思います。ちなみに、2010年度の男性の育児休業取得率は2.63%です。前年が1.38%だったのでほぼ倍増とは言えますが、このペースでは「2020年に13%」という目標を達成することは難しいと思います。

現在は、パソコンさえあればある程度の仕事ができます。そうすると「会社に行くこと」自体がもったいないのですが、このように発想を転換すると通勤費や残業代が削減されるというデータもありますし、企業を存続させるための要素の1つになるのではないかと思います。また現在は都市部の人口が増えています、地方に残って自分のやりたい仕事ができる世の中にもなりつつあります。多様な働き方を会社側が認めていくことが大事ですし、時間管理や労働条件の問題は労使の話合いで解決できると思います。

首都大のワーク・ライフ・バランス施策の実施に向けて

様々な企業が様々なワーク・ライフ・バランス施策を実施しています。しかし当然のことながら、企業はそれぞれに風土や社風、環境が違うので、ある施策をそのまま真似することはできません。首都大学東京には首都大学東京のやり方があると思いますので、それを経営層だけで話し合うのではなく、教職員も含めてニーズを吸い上げていくことが非常に大事になってくると思います。そうすれば首都大学東京のワーク・ライフ・バランスは、必ず進化していくと思います。

パネル・ディスカッション「育児と仕事の両立をめざして」

パネリスト：
吉田 大樹氏 (NPO 法人ファザーリング・ジャパン代表理事)
鳥海 基樹 (都市環境科学研究所建築学域 准教授)
内藤 準 (人文科学研究科社会学教室 助教)
巖谷 陽次郎 (都市教養学部法学系 4年)
コーディネーター：
塚本 鶴樹 (ダイバーシティ推進室 特任研究員)



まずは、大学の鳥海先生、内藤先生、そして学生代表の巖谷さんから発言があり、それを受けて吉田先生からコメントをいただいた後、フロアを交えて話し合いが進められましたので、簡単にご紹介いたします。

鳥海先生 子どもは4歳と2歳で、2人とも、0歳のときから保育所に入れている。私は大学の教員なので、裁量労働制のおかげで助かっているが、子どもが3歳になると時間短縮での働き方が難しくなるので、子どもの役割分担だけではなく、家の中の役割分担も含めて夫婦で話し合っている。大学では、ハッピーマンデーや休日に講義日やイベントがあると非常に難しい。また、保育所のウイークデーのPTAの作業などには協力できていない。それと、子どもが病気のときが非常に大変である。無理をして休日に会議を当てたりしないで、ワーク・ライフ・バランスを考えた学年暦づくりをしてほしい。私の研究室では「多摩ニュータウンの児童公園の使われ方研究」をする学生がいた。育児をしている教員が共同でこういう研究しても面白いのではないかと考えている。また、今、各学域で大学院の定員充足について議論されているが、子育てに関して何らかの指標を用いることで、首都大が高いレベルにあることが周知され、子育て世代が大学院に来やすい状況になってくれれば充足率も上がるし、非常に変わった目で研究が進んでいくと思う。イクメンは、スタッフ20名中、2~3名はいると思う。父親同士で愚痴を言い合ったり、子育ての情報交換したりはしている。何らかの育児支援のような仕組みをつくり、より優秀な大学院生と、より優秀なファカルティスタッフが集められる基盤をつくってほしい。

内藤先生 大学教員の妻と1歳8カ月の子どもは山形に暮らしており、私は毎週末、大学から山形へ、週明けは山形から大学へ直行している。山形には親族もいないので、私の自宅は実家近くの埼玉県におき、妻の帰省時には実家にサポートを依頼できるようにしている。2011年度の前半年は妻が育休を取得、私は10月から6カ月の育休を取得した。私の育休取得は、妻の職場復帰のためとても有益だった。私には妻のキャリアを支え、妻との平等を実現する責任があるが、任期つきなので職を確保することも必要になる。いまは育児に全力投球しているが、任期がくれば失業するという将来の不安にさらされ、安心して育児と仕事を両立できない。これは若手研究者に共通の悩みで、キャリアのため子どもは後回しという声も身近で聞く。大学への具体的な要望は、①保育所の設置、②祝日授業の保育対策、③育休取得の柔軟化、④男性育児教員への情報提供、より大きな要望としては、⑤将来が安定した職場の実現がある。安心して育児するためには、働き手にも育児・介護・家事の責任があることを当然の前提として、若手・任期つき・非正規教

職員の将来と生活をきちんと考慮する職場や制度づくりが求められる。育児と生産性が両立するならば素晴らしいが、もし生産性が下がっても育児することを認める社会をつくることも重要だと思う。ダイバーシティ推進室にはパパ友ネットワーク作りも含め、さらに活躍を期待したい。

巖谷さん 大学1年次の夏に先輩が、ファザーリング・ジャパン(FJ)の学生組織であるファザーリング・ジャパン・スチューデントズ(FJS)を立ち上げ、その2回目のイベントに参加した。そこで、仕事だけを楽しむ人生ではなく、家族も趣味も、地域や社会貢献なども全部楽しんで生きていきたいという、本当に輝いている「おっさん」たちの話を聞いてFJSに入った。FJSでは、ファザーリング・クラスという座学形式のイベントのほか、ホームステイという体験形式のものを提供している。学生は、人生の中で非常に大事な要素であるはずの家族、家庭、結婚、子育てに関しては何も教われない。それを勉強できる場や体験できる場があれば、学生がもう少し自分の人生を豊かに設計できるのではないかと思います。このような活動をしている。教授や職員の方にもいろいろと苦労があるかと思うので、こういう意見交換や情報交換の場を、ダイバーシティ推進室で、職員も交えてもっと進めていってほしい。

吉田先生 これからは、子どもが仕事かという選択ではなく、いかに両方に取り組んでいけるか、いかに個々のニーズに合わせた働き方を提示できるかということが求められている。まだまだ母親の方に比重がかかる中で、いかに男性が主体的に子育てに関われるかが大事である。男性自身が自分で方向を決めてやっていくのだという選択ができる世の中にしていかなければいけない。その中で働き方の問題は非常に重要である。自分がやりたいときに、メリハリのある働き方をいかにできるかが重要で、そのためにも年休という制度をしっかりと使うことが大事だと思う。やはり、子育てにしろ、家庭のことにしろ、夫婦できちんと話し合うことで解決の道につながる。お互いに譲れないこともあると思うが、そこを夫婦でお互いに投げないことが非常に大事である。男性、女性に限らず、研究を継続できる環境をいかに作るかは非常に大事なことで、そこにしっかりと投資していくことが、逆に大学として成果を残すことにもつながってくる。今後はぜひともそういう視点から進めてもらえると、良い人材がどんどん生まれると思う。

塚本 首都大イクメン事情ということで話が進んできましたが、今日の話の中で幾つか課題も出てきました。ダイバーシティ推進室として、考えていかなければならない、あるいは考えていくことができることも出てきたのではないかと考えています。



ダイバーシティ推進室 塚本 鶴樹
障がいのある構成員支援担当

障がいの有無にかかわらず、すべての人がともに生活できる社会が、真の社会のあるべき姿であるとする「ユニバーサルデザイン」の理念があります。社会の中には、周囲のかわりによって生じる「ハンディキャップ(社会的不利)」を生じさせるような障壁があり、それを解消する取り組みや整備された環境が「バリアフリー」ということになりました。車いすを利用する際のバリアフリーについては、建築物とまちづくりから、その変遷を見てみると、昭和40年代に始まった福祉のまちづくりという都市のバリアフリー化に取り組み運動がありました。そして、国のレベルでは、平成6年に施行された「ハートビル法」で、公共性の高い建物のバリアフリー化が促進され、平成12年施行の「交通バリアフリー法」により、公共交通機関と主要な駅・駅周辺のバリアフリー化が促進されました。そして、平成18年施行の「バリアフリー新法」で、さらに都市のバリアフリー化が促進されるとともに、対象者が身体障がい者だけではなく、広く障がい者となりました。車いすには、手動と電動があります。それぞれ各自「自乗」用と介助用があり、規格が定められていて、公共施設の通路幅やエレベーター幅などの必要幅員や広さはその規格に基づいて設計されています。車いすを利用する人の移動、支援を考えて、キャンパスや街を見るときは、いろいろな問題が見えてきます。バリアフリー化の進め方としては、まず落第点の解消すなわち60点を目指し、そこから、より良いものに変えていくことが必要でしょう。

コラム
10月25日、講師に本学健康福祉学部 作業療法学科の橋本美芽准教授をお迎えして、車いすの特長や車いすによる移動の課題などの基本や車いすの活用方法などをお話いただきました。障がいをどのよう理解するかというお話もあり、キャンパスの外でバリアフリー施設を見る視点が少し変わったように思います。要約して、ご紹介いたします。