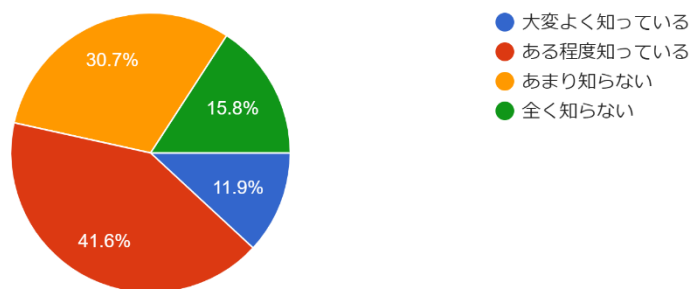


駒澤大学ダイバーシティ推進事業に関する意識調査（大学ホームページ掲載用）
（駒澤大学ダイバーシティ推進ワーキンググループ主催）

- 実施方法：google フォーム
- 実施期間：2024年7月21日(月)～9月21日(土)
- 回答件数：101件（学生40件、教員30件、職員31件）

Q1 「駒澤大学ダイバーシティ推進に関する基本方針」（2021年度策定）の内容についてどの程度知っていますか。

101件の回答

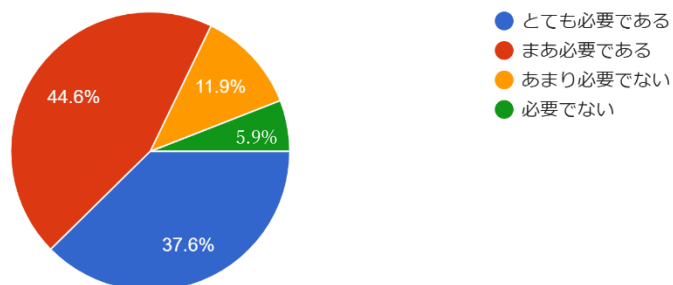


駒澤大学の「ダイバーシティ推進事業に係わる中期的な施策（2022年度～2026年度）」では、①意識啓発、②相談支援体制、③制度・施設・設備の整備、④人的構成、⑤ワークライフバランスという観点からその具体的な施策を検討しています。
今後の取り組みとして、これらについて、どの程度必要だと思いますか。

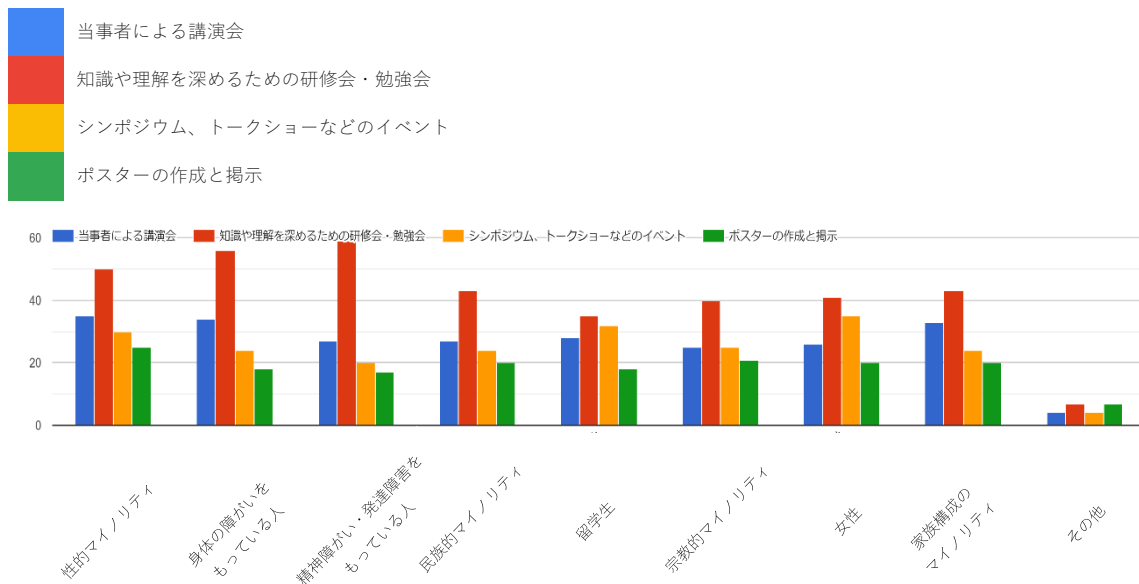
【①意識啓発について】

Q2 意識啓発の取り組み（ダイバーシティに関連する研修会・講演会の実施、ポスター、リーフレットの作成など）についてどの程度必要だと思いますか。

101件の回答

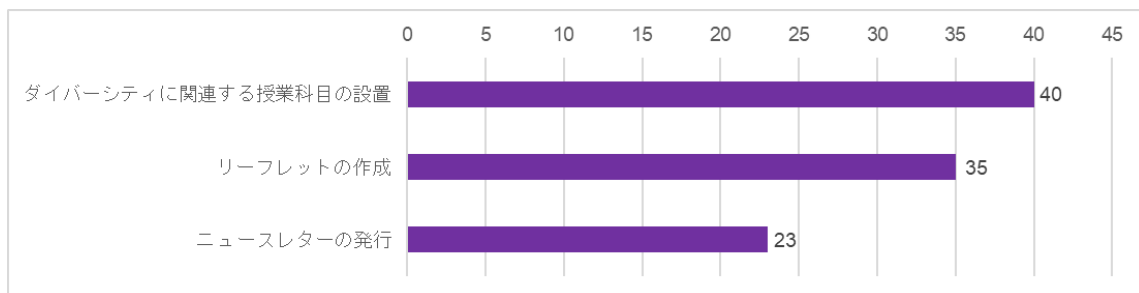


Q3 意識啓発について、必要だと思われる具体的な施策と対象について選択してください。
(複数選択可)



Q4 意識啓発について、その他に必要なと思われる具体的な施策について選択してください。
(複数選択可)

71件の回答



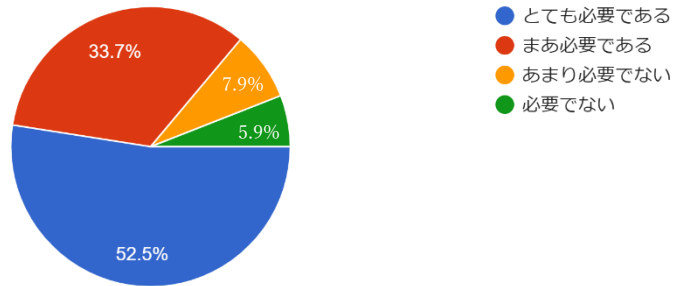
〈その他 (自由記述)〉 (原文のまま)

- ・リーフレットの作成は実現可能性の高さからチェックしました。必要かどうかは詳しくないのでわかりません。すみません。
- ・上の「その他 (具体的に:)」が入力できませんが、弱者男性と書こうとしました。
- ・SNS や Youtube、TicTok など、今の時代の人間に届きやすい情報発信。また当事者や専門家、そうでない人たちなど、立場の違う人たちが双方向に意見をやり取りする機会、それを見聞きすることができる機会があるとよい。
- ・WEB、SNS 等での高頻度発信
- ・学生、教職員それぞれの立場からできることをグループウェア等を通じて告知。
- ・学内で学ぶ障害者について、一般学生がより明確にともに学ぶ態度を持てるようにするイベント等が有効であるように思う。
- ・教職員の研修

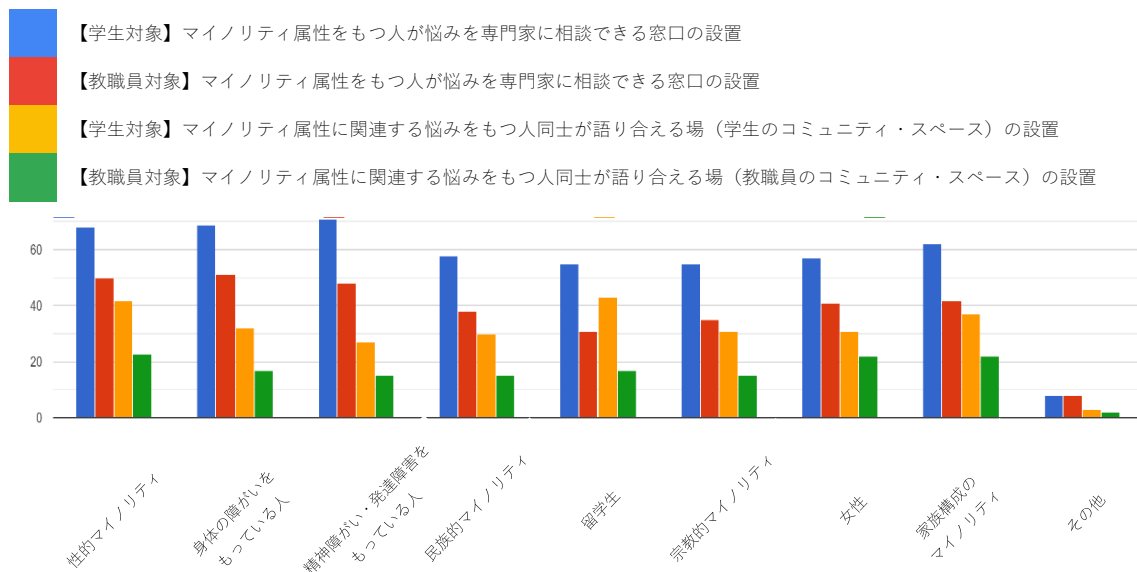
【相談支援体制について】

Q5 相談支援体制についての取り組み(ダイバーシティの対象となるマイノリティの属性をもつ学生、教職員のための相談窓口の整備、コミュニティスペースの開設など)についてどの程度必要だと思いますか。

101 件の回答



Q6 相談支援体制について、必要だと思われる具体的な施策と対象について選択してください。(複数選択可)



Q7 相談支援体制について、その他に必要なと思われる具体的な施策についてご記入ください。

12 件の回答 (原文のまま)

- ・その他上の「その他(具体的に:)」が入力できませんが、弱者男性と書こうとしました。
- ・カウンセリングと指導教員との連携
- ・相談窓口が存在していることと、場所の周知徹底。まずはここから。
- ・利用する人にとって窓口と相談の流れを分かりやすくする(「どこに行けばよいのか」「相談するとどういった動きが起こりうるのか」)、窓口等の存在を広報(SNS等も積極的に使用し継続的な情報発信)、その窓口が相談者の悩みをアセスメントできる機能を持つこと

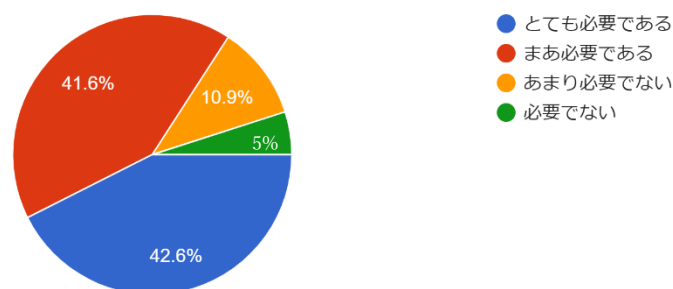
(心理職等の専門家や大学の動きに詳しい職員の配置など)、窓口でのアセスメントを基に各部署や学部学科と適切に連携できる機能を持つこと(相談者にたらい回し感を与えない)

- ・相談窓口の一本化
- ・学生・教職員対象のオンライン窓口の設置
- ・相談が気軽にできることをお知らせ等で積極的に発信すると良いと思う
- ・直接介入し、解決まで寄り添うシステム
- ・ここに挙げられている属性のなかでも、そもそも「支援」を前提とすべきかどうか、意見が分かれるものもあるように思いました。たとえば、性的マイノリティについては、何らかの専門家による「相談支援」の必要性を前提とするのではなく、知識(参考図書や各機関・組織のリーフレット等)と居場所を提供し、LGBTQ当事者も Straight Ally もそれらの知識や居場所にアクセスできるような体制をつくるのが、現実的には当事者にとって生きるための支援となるのではないのでしょうか。「性的マイノリティは何らかの苦悩や困難を抱えているはずだ」という思い込みを前提とした取り組みや呼びかけは、当事者の現実から乖離してしまう可能性があるように感じました。
- ・本格的に取り組むとしたら、相談窓口業務に業務委託でも良いので専門職を置いたほうが、相談する側とされる側との信頼関係ができやすく、お互いにストレスも少ないと思います。
- ・相談支援窓口へのアクセスをわかりやすく周知すること
- ・障がい等を持つ学生に授業で対さなければならない教員側が苦慮することに対する相談窓口やサポート体制の確立をぜひお願いしたい。

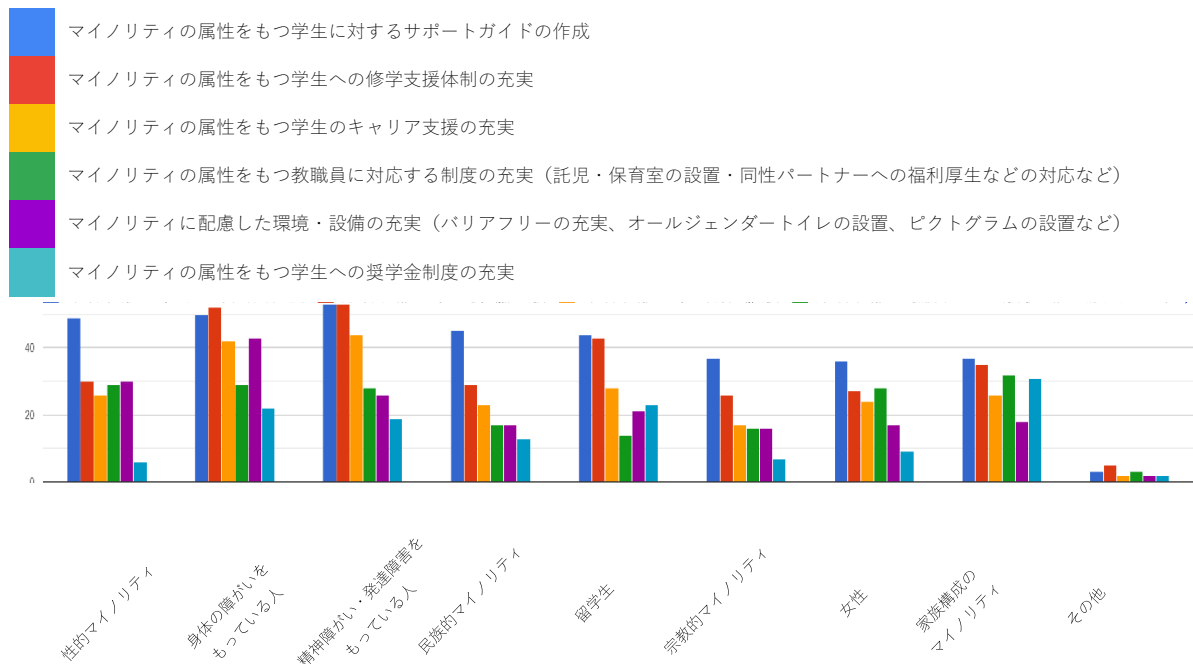
【②制度・施設・設備の整備について】

Q8 制度・施設・設備の整備の取り組み(マイノリティに配慮した事務サポート体制や設備・環境の整備、同性パートナーシップへの対応など)についてどの程度必要だと思いますか。

101件の回答



Q9 制度・施設・設備の整備について、必要だと思われる具体的な施策と対象について選択してください。(複数選択可)



Q10 制度・施設・設備について、その他に必要なと思われる具体的な施策について選択してください。(単一選択)

63件の回答(原文のまま)

- ・宗教や文化に配慮した学食メニューの設定(ベジタリアン向け、ハラール食など) 60件<その他(自由記述)>
- ・当事者が抵抗感なくカミングアウトできる教育環境整備
- ・種月館の上層階の男子トイレ内の多目的トイレの個室の中に荷物置き場や荷物フックがない
- ・上の「その他(具体的に:)」が入力できませんが、弱者男性と書こうとしました。
- ・視覚、聴覚、触覚など自分が落ち着くような空間に調整できる休憩室や自習室(例:筑波大学のアクセシブルスタディールームなど)、個室ではないが静かで人目を気にせず落ち着ける空間(例:学生相談室の学生サロン)が増えるといい
- ・すみません、熟慮を重ねて作って下さったアンケートであることは大変よく分るのですが、このQ9は、共通認識としての答えが比較的明確な内容であるため、回答者の認識の正誤を問われているように感じました。たとえば、「身体障がいをもっている人」と「精神障がい・発達障がいをもっている人」の項目については、「これらの属性の方々に対して必要なケアの差異は何でしょう?」と試験問題を出されているように感じてしまいました(そして、設問の意図を十分に理解できていないため、私の回答は間違っているかもしれません)。
- ・単純にデザインを研究・実践するゼミですので「ピクトグラム」につけただけです。必要

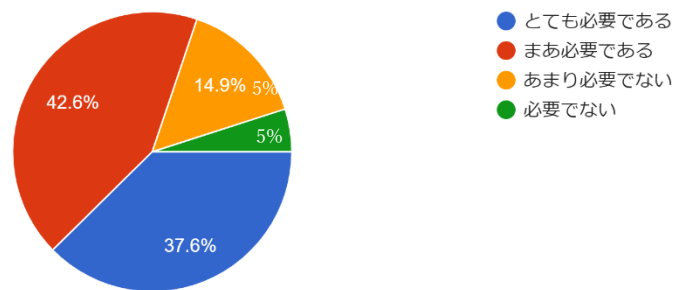
かどうかは議論が必要かと思います。

- ・留学生や外国にルーツを持つ学生たちが、お互いにコミュニケーションを取り合ったりサポートを得たりする場、またマイノリティではない学生たちと交流するような場・イベントが少ないように感じます。
- ・空港などにあるような多目的なサイレントルームがあってもよいと思います。
- ・学食メニューの多言語表記

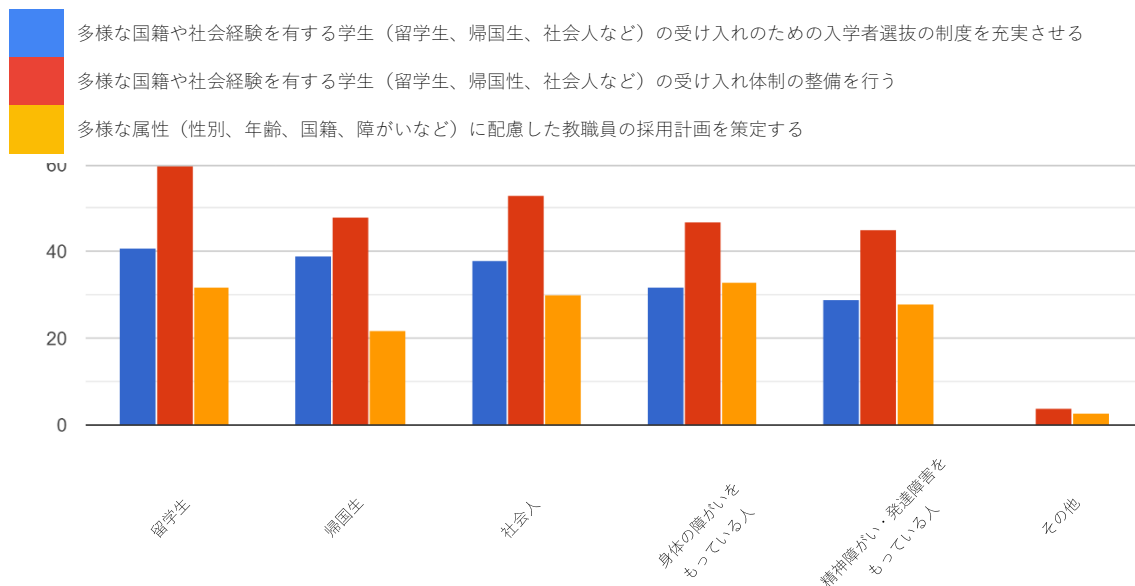
【④人的構成について】

Q11 人的構成についての取り組み（多様な国籍・社会経験を有する学生を受け入れる体制の整備、多様性に配慮した教職員の採用など）についてはどの程度必要だと思いますか。

101 件の回答



Q12 人的構成について、必要だと思われる具体的な施策と対象について選択してください。（複数選択可）



Q13 人的構成について、その他に必要なと思われる具体的な施策についてご記入ください。

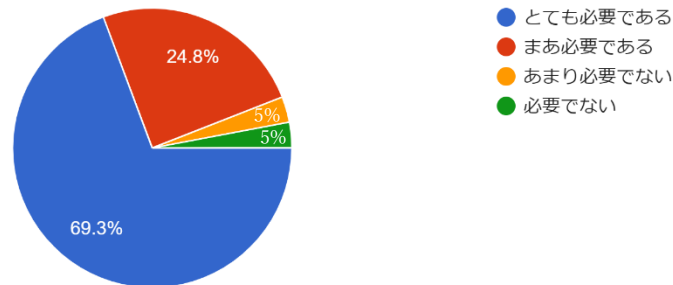
10件の回答（原文のまま）

- ・社会人が除外されている場合や、考慮されていないことがあるので、考慮して制度を作ること。
- ・入試・教職員採用において上記の施策を実施することは、いわゆるアファーマティブアクション（積極的差別解消施策）に該当し、逆差別を生む可能性があるため、入試・教職員採用においての実施は慎重であるべきだ。
- ・入学選抜制度、事務処理マニュアル、授業内容の充実
- ・ジェンダーバランスに配慮することが求められる。
- ・「入学者選抜の制度を充実」はいろんな議論があります。私は慎重に考えています。ちなみに社会人学生が少ないことが気になってのチェックです。
- ・教職員の多様性を目指すことについては賛成ですが、それをサポートする人的資源の配置も重要と感じます。例えば日本語がやや苦手な外国出身の教職員を雇用した場合、その方の言語的な負荷を軽減するために、どうしても同じ部署・学部の日本出身の教職員の負荷が重くなる傾向があるように思います。（これは、育休等でも同様かもしれません）。多様性を目指すことによって他の方々の負担が重くなるようでしたら、職場の亀裂を生むだけです。そのため、多様性のコストとして、その分の人的/経済的配慮があればなと感じます。
- ・主に英語教育についての意見：英語母語話者とそうでもない非常勤講師の給料を統一した方がいいと思う。そうすると日本人の先生も含め、いろんな国の教員による英語が教えられるようになる。（学生が日本人やいろんな国籍の教員をロールモデルにできるのは大事だと思う）。
- ・現在もさまざまな受け入れはしているように思うが、受け入れ後のサポート体制の充実が最優先でされるべきであろう。
- ・入学させるからには卒業の見込みがないといけないので、入学選抜制度には入学してやっていけるという見込みが判断できるような要素を盛り込むことが必要

【⑤ワークライフバランスについて】

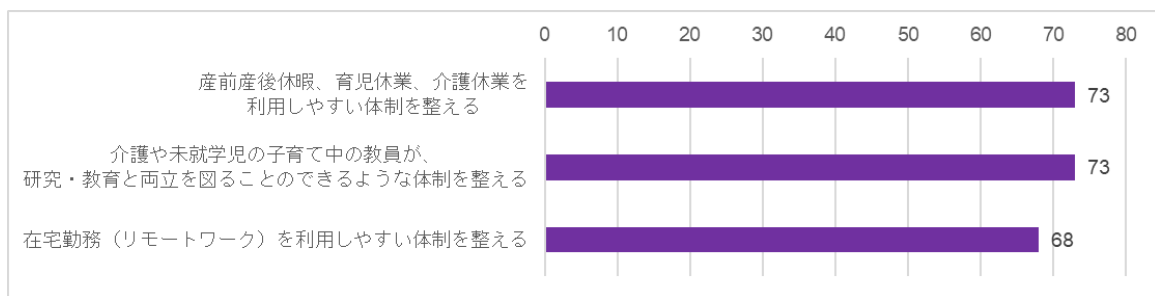
Q14 ワークライフバランスについての取り組み（働き方改革、産前産後休暇、育児休業、介護休業の充実など）についてはどの程度必要だと思いますか。

101 件の回答



Q15 ワークライフバランスについて、必要だと思われる具体的な政策について選択してください。（複数選択可）

83 件の回答



〈その他（自由記述）〉（原文のまま）

- ・ワークライフバランスを重視する人向けの給与体系と雇用形態を設ける
- ・育児休業等による欠員部署へのリソース確保、一部部署のみ優遇されている現状の是正
- ・教職員の意識改革
- ・優れた成果を上げた教職員にインセンティブを与えられるような体制を整える
- ・一時期（介護等のため）、配慮をもらい教職員が申請して配慮を受けられるようなシステムがあってもいいように思う（均一に各年一律の業務内容に融通性を持たせるということ）。
- ・ワークライフバランスを改善するためには、「他者のプライバシーに踏み込まない」という倫理観を共有することが必要であるように感じます。仮に現在検討中のパートナーシップ制度対応の諸規則が施行されたとして、たとえば、「自分自身は血縁関係にないが、同性パートナーが出産した、二人の子供」の育児のために育児休業を取りたくとも、同僚に事情を説明しなければならないような雰囲気があれば、なかなか実現しにくいのではないのでしょうか。このケースに限らず、他者には理解されにくい事情を抱えた人が働き続けるためには、他者のプライバシーを尊重するという風土を作るための取り組みを行う

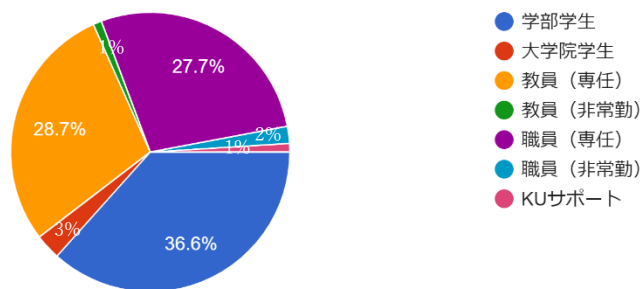
ことが肝要であるように思います。

- ・短時間勤務の拡充。例えば、育児短時間勤務は現在3歳までとなっておりますが、本人の希望により就学前まで延長可能（給与は減額）な制度となればよいと思います。
- ・以上を踏まえたうえで、これらの制度を利用しない人の負担の増加を防ぐこと。

【回答者について】

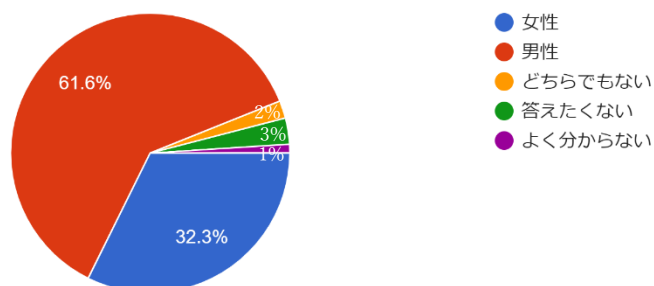
Q16 あなたは学生ですか、教職員ですか。

101件の回答



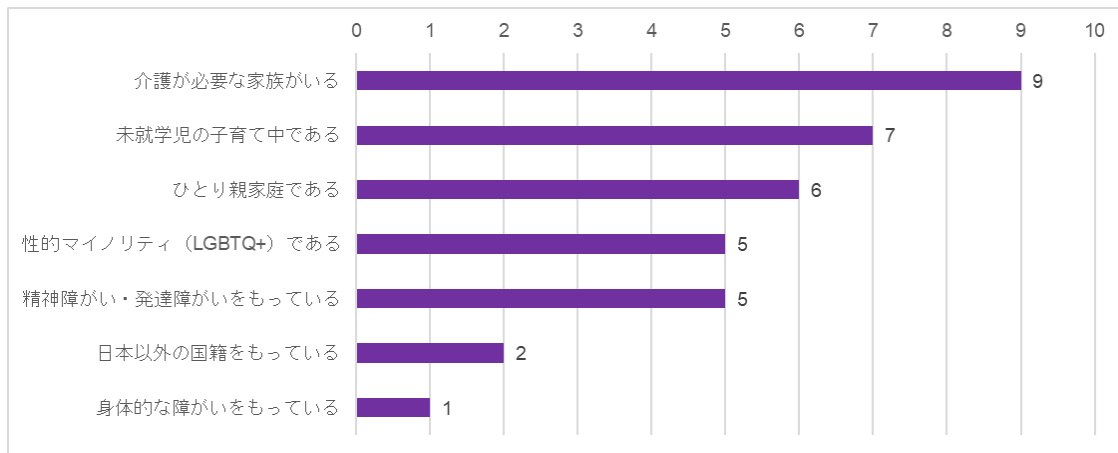
Q17 あなたの自認する性別を教えてください。

99件の回答



Q18 あなたは以下のいずれかの属性をもっていますか。(複数選択可)

32 件の回答



〈その他 (自由記述)〉 (原文のまま)

- ・ 就学児童の子育て中
- ・ 私は「若い」という属性を持っており、かつこの属性をここに記すべきであると思いましたので記します。

Q19 本学のダイバーシティ推進の施策や事業について、何かご意見があれば、おきかせください。

2024 年度ダイバーシティアンケート自由記述について

○22 件の回答があり、以下幾つか抜粋、要約を掲載致します。

1. ダイバーシティ推進に関する肯定的ご意見 (2 件)

- ・ 人権を軽んじる組織はいずれ淘汰される時代と感じています。「必要ない」と言う人もいますが、現状の中で苦勞している人たちは実際にいますし、誰しもがマイノリティになる可能性もあります。駒澤大学としても将来を見据えた息の長い取り組みを期待するとともに、余裕のある環境整備を望みます。
- ・ 大変素晴らしいことだと思います。大変かと思いますが、ぜひ進めていただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

2. 施策の具体的ご提案など (14 件) *以下抜粋、要約

- ・ 特定の分野に偏らずにやってほしい。特に大学に最も必要なのは、まずは発達障害、身体障害、留学生への対応だと思います。こちらにもっと力を入れてほしい。
- ・ フィクトセクシュアルが考慮されていない。人口の 15%程度いる可能性があるの、考慮してください。
- ・ 今回、このようなアンケートを実施してくださったことを嬉しく思います。子育てや介護をする方にとって働きやすい職場環境が必要。帰宅時間が遅くならないような効率的な働き方 (会議時間の短縮を含む) の検討、未就学児を一時的に預けられる制度の導入、在宅勤

務の推奨などかどうか。

・過度な多様性の押しつけにより、思想及び良心の自由を侵害したり、就業環境を害したりすることのないように留意していただきたい。

・ダイバーシティ推進については、マイノリティに関する理解は不可欠と思いますが、マイノリティの方々を「特別扱い」するものではないと考えます。

3. ダイバーシティ推進に関する否定的なご意見（2件）

・実績だけのために動くのは止めて欲しい。それよりも先に現場（現状）を知るべきでは？

・マイノリティを重視する施策は不要だ。少数派に気を遣う必要はない。多数派が快適だと思えるような環境を作っていただきたい。

上記以外には、アンケートの回答形式についてのご意見（複数のマスの設問が回答しづらいなど）が2件、現在学内に掲示されている敬称についてのポスター（「くん」「ちゃん」ではなく、「さん」でよびましょうというもの）についてのご意見（これは多様性の推進ではなく、制限ではないか）が2件ありました。

以 上