全国手話検定試験に向けた勉強会

手話検定試験に備え、８月～ 10 月にかけて計４回の手話検定対策の勉強会を開催し、各回 10 名ほどの学生が参加しました。手話検定試験の基礎となる手話単語、手話の読み取り、手話スピーチ、手話面接などに取り組みました。

試験は全て手話で行われます。模擬面接では、講師の質問を必死に読み取り、手話や指文字を駆使して答える学生の様子が見られました。そして、２～５級の手話検定に挑戦し、全員合格することができました。

次年度も初めて手話を学ぶ方が参加できる手話講習会を開催する予定です。皆様のご参加をお待ちしております。

TOKYO みみカレッジ

11 月 13 日（日）、南大沢キャンパスにて「TOKYO みみカレッジ」（東京都主催、NEC、本学共催）が開催されました。昨年に続き２回目の当イベントでは、聴覚障がいをテーマにした講演会、手話パフォーマンス、映画上映、ワークショップ等が行われました。また、支援機器や団体の紹介もありました。当日は手話で語り合う様子が各所で見られ、キャンパスの雰囲気が一変するものでした。手話のみならず文字通訳の重要性を伝える企画もあり、聴覚障がいに関する総合的なイベントとなりました。

参加した学生からは「手話を使えない人がマイノリティになるような新鮮な経験でした」との声もありました。聴覚障がいに関する理解啓発に取り組んでいきます。

首都大学東京一時保育施設「首都大 KIDS」

毎月、楽しい行事やお誕生日会等を行っています。
10 月はハロウィンで、仮装を楽しみました！
毎週木曜日には COCO 塾の英語レッスンも行っています。
絵本やカードを見たり、歌も歌って身体を動かしたり楽しいレッスンです！

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/child/index.html

今後の予定

◆2017年1月「第３回 バリアフリー講習会」聴こえない学生の大学生活を考える ～合理的配慮を導く意思の表明～

合理的配慮は障がい者の意思表明により提供されるものですが、聴覚障がい学生の場合、意思表明が難しいといわれます。今回はご自身も聴覚障がいを持ちながら障がい学生の教育支援活動に取り組まれている方を講師としてお招きし、聴こえない学生の大学生活を考えます。

日時　平成 29 年 1 月 16 日（月）　午後２時 40 分 ～ 午後４時 10 分
会場　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
講師　吉川 あゆみ 氏（関東聴覚障害学生サポートセンター）

お知らせ

◆ダイバーシティ推進室リニューアル

ダイバーシティ推進室の模様替えを行いました。応接セットを対面朗読室近くに移動しています。お気軽にお立ち寄りください。

編集後記

セクシュアル・マイノリティ講演会で「教職員と学生が一緒に聞ける講演会が有意義だった」という感想をいただきました。この講演会のワークショップでの意見交換は、教職員も学生も活発でした。後でレインボーカラーのステッカーを表示したいという問合せもいただき、講演会後の理解の広がりを心強く感じました。

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 28 年 12 月 28 日
編集・発行

No.16 December 2016

Newsletter ダイバーシティ通信

首都大学東京
TOKYO METROPOLITAN UNIVERSITY

首都大学東京女性大学院生研究奨励賞

Contents

1 「2016年度首都大学東京女性大学院生研究奨励賞」表彰式
2 第２回バリアフリー講習会「障がい学生支援と差別解消法の現状」
寄稿「支援だけではない活動」
3 セクシュアル・マイノリティ講演会「誰だって、自分らしく働きたい!!　セクシュアル・マイノリティの就活事情」
コラム「ダイバーシティとスポーツ」
4 全国手話検定試験に向けた勉強会
TOKYOみみカレッジ
首都大学東京一時保育施設「首都大KIDS」
今後の予定
お知らせ

2016 年度首都大学東京女性大学院生研究奨励賞表彰式

本学の女性大学院生の意欲的な研究活動を奨励することで、女性研究者の裾野を拡大することを目的に創設された、首都大学東京女性大学院生研究奨励賞の表彰式が、2016 年 12 月 13 日（火）に行われました。

今年度は、２次にわたる審査を経て、４名が受賞しました。表彰式では、はじめに上野淳学長よりご挨拶をいただき、女性研究者が増えることで、研究の場面に多様な視点や発想を取り入れることが可能になり、組織としての創造力をより存分に発揮できるようになることや、受賞者の方々が女性研究者のロールモデルとして、今後も活躍を続けてほしいというメッセージが伝えられました。賞状が授与されたのち、村田啓子ダイバーシティ推進室長より、受賞したそれぞれの研究について、独創性や将来性など、どこが評価されたかの審査講評がありました。表彰式の最後には、受賞者を代表して、最優秀賞を受賞した河野直子さんより、これまでお世話になった方への感謝の気持ちとともに、本賞の審査を受けるための準備から審査までのすべてのプロセスが貴重な体験となったことや、本賞を研究活動の励みとし、研究成果の発信に力を入れたいとの抱負が述べられました。

表彰式に引き続き、女性研究者の裾野の拡大という課題を中心として、受賞者が語り合うミニシンポジウム「受賞者に聞く－女性研究者の裾野拡大に向けて」が行われました。シンポジウムにおいては、受賞者各自の研究内容の説明や、研究テーマを選ぶことになった経緯、やりがい、研究者として活動する中での困難などについて、日常的な研究生活の中で体験したことや感じたことを、率直にお話しいただきました。受賞者のみなさんからは、「研究科が異なる院生同士の交流の機会はあまりないので、このシンポジウムのような機会は貴重」といった感想や、「妊娠中や育児中の女性が、悩みやストレスなどを共有できるような場を作るだけでも、悩みやストレスが軽減するのではないか」など、今後のダイバーシティ推進室の取組みに大きな示唆となる意見をいただくことができました。

受賞者のみなさんが、女性研究者のロールモデルとして、広く活躍されることを祈念します。

◆各賞受賞者および研究テーマ（敬称略）
【最優秀賞】　河野 直子（理工学研究科）「孤立した高温炭素鎖クラスター負イオンの冷却過程」
【優秀賞】　崔　雪（社会科学研究科）「情報非対称における投資戦略分析」
【特別賞】　村田 佳代子（人文科学研究科）「ベクションからみたヒトの知覚機能」
細野 知子（人間健康科学研究科）
「長期の経過をたどる２型糖尿病者の生活における病いの経験
―10 年を経て語り直すということ―」

第２回バリアフリー講習会
「障がい学生支援と差別解消法の現状 ～車いすのキャンパスライフを通して～」

はじめに　障害者差別解消法の施行から約半年が経ちました。障がい学生支援について各大学の意識の高まりとともに、障がいや合理的配慮へのより一層の理解が求められています。

こうした背景を踏まえ、2016 年 11 月 17 日（木）図書館本館プレゼンテーションルームにて、平成 28 年度第２回バリアフリー講習会「障がい学生支援と差別解消法の現状～車いすのキャンパスライフを通して～」を開催しました。

講師に全国障害学生支援センター代表であり、電動車いすユーザーの殿岡翼氏をお招きしました。講話では、障がい学生支援の現状と、肢体不自由学生への合理的配慮について話していただきました。

障がい学生支援の現状　2012 年の全国障害学生支援センターの大学調査によると、身体障がい学生の受験について、「不可」は少ないものの「未定」が多く、受入に慎重な姿勢が見られます。授業での配慮については、視覚障がい、肢体不自由は微増ですが、聴覚障がい分野では順調に増加しています。これは「日本聴覚障害学生高等教育支援ネットワーク（PEPNet-Japan）」等の全国的な支援組織が後押ししているためです。障がい学生支援においてネットワークが重要であることが読み取れます。

また、近年の特徴として、発達障がい学生支援の進展が挙げられます。受験の可否、授業での配慮ともに大幅な増加が見られます。

ただ、これらの調査は障害者差別解消法施行前のものであるため、2016 年 4 月の法施行以降は状況が大きく変化していることが推測されます。

事例紹介　殿岡氏が見聞きした大学の事例をいくつか紹介してくださいました。例えば「医師養成を目的とするため全盲の学生は入学できない」という事例があったといいます。これは、差別解消法に照らして不当な差別的取り扱いにあたり、現在は違法となるといいます。ちなみに、医師法では視覚障がいを絶対的欠格にしておりません。

その他、「知的障がい者は大学教育の対象外である」、「視覚障がい者に音楽教育は必要ない」等への対応について事例を伺いました。

肢体不自由学生支援の動向　殿岡氏が委員を務める、文部科学省「障害のある学生の修学支援に関する検討会（平成28年度）」の議論を参考に、今後の障がい学生支援について伺いました。

肢体不自由学生支援に関わることでは、移動や生活介助等も合理的配慮の提供範囲とする方向での議論が進んでいるといいます。これまで障がい学生支援は、基本的に修学支援を中心としていましたが、今後は修学支援以外の部分も提供範囲となるかもしれません。

その際の対応方法として支援スタッフの養成、ヘルパー事業所への依頼、大学がヘルパーを直接雇用することなどが考えられます。柔軟な対応が求められるでしょう。

なお、この検討会の議論は「第二次まとめ」として今年度中に報告されるとのことでした。

質疑応答　車いすユーザーとしての殿岡氏に南大沢キャンパスの印象を尋ねる質問がありました。殿岡氏は、「坂が多い大学という印象がありますが私の場合は問題ありません。しかし、人によって感じることは異なります。車いすの高校生をはじめとして、車いすユーザーの方が来学された際に感想をお聞きし、今後の施設改善に活かしてください」と答えました。

感想　講習会終了後も殿岡氏と本学の障がい学生、支援スタッフで懇談するなど、活発な意見交換が行われました。以下、感想を紹介します。

「支援スタッフに登録している者として、他の大学の対応や制度のことをもっと勉強し、支援活動に積極的に取り組みたいと思いました」（学生）、「障害を持って学生生活を送った方の生の声が聴けて大変貴重な経験となりました」（職員）。

障がい学生支援の現状から、今後の見通しまで話していただき大変参考になりました。特に、合理的配慮の範囲が広がり生活介助が含まれるということは、肢体不自由学生支援の転換点となると思われます。今後とも関係者、関係機関とともに取組みを進めていきたいと思います。

「支援だけではない活動」

私は今年の４月から支援スタッフとして活動しています。３年生になり必修授業が減ったため、空き時間を使ってボランティアが出来ればと思い登録しました。始めは不安もありましたが、先輩スタッフに教えてもらったり講習会を受けたりするうちに、すぐに活動に慣れることができました。今ではみんなと楽しみながら活動しています。

活動を通じて、私は障がいのある方々との向き合い方が変わりました。具体的には障がいを特別視することなく、障がいのある方々の人柄に惹かれるようになりました。

支援スタッフになるまで、私は障がいのある方々と接する機会がほとんどなく、障がいについてもあまり知りませんでした。そのため、私は障がいを健常者との差異として意識しすぎることが多くありました。障がいのある方とお会いしても、障がいばかりに意識がむき、その方としっかり向き合うことができていませんでした。

しかし、視覚障がい学生の築島さんと活動したり、沖縄大学の障がい学生の方々と交流したりするうちに、一人ひとりの人柄に惹かれるようになりました。合理的配慮として必要な支援をしながらも、支援の枠にとらわれない向き合い方が身についたと、私は感じています。

オープンキャンパスでは聴覚障がいのある高校生が来学し、ガイダンスなどのノートテイクを担当しました。拙い通訳ではありましたが、支援者というよりも「先輩」として、高校生と交流することができたと思います。

障がいのある学生支援スタッフ
都市教養学部 都市教養学科法学系
法律学コース３年　尾崎翔太

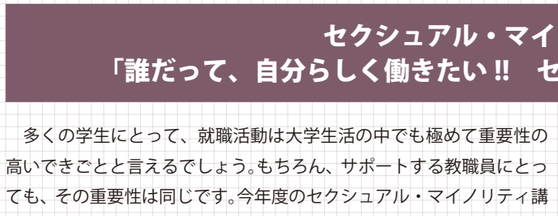
セクシュアル・マイノリティ講演会 2016
「誰だって、自分らしく働きたい!!　セクシュアル・マイノリティの就活事情」

多くの学生にとって、就職活動は大学生活の中でも極めて重要性の高いできごとと言えるでしょう。もちろん、サポートする教職員にとっても、その重要性は同じです。今年度のセクシュアル・マイノリティ講演会では、そんな就職活動の場面に焦点を当て、セクシュアル・マイノリティ当事者がどのような困難に直面しているのか、周囲はどのような支援ができるのかを学び、考えることとしました。講師は NPO 法人 ReBit 代表理事の藥師実芳さん、同じく ReBit メンバーのたかゆきさんのお二人に務めていただきました。

講師のお二人からは、今回のテーマとなる就活に関して、厚生労働省の調査結果から、2016 年 3 月卒予定の大学生求職者 44 万人余りのうち、LGBT は約 3 万人にのぼることや、虹色ダイバーシティの調査結果から、トランスジェンダーの 69%、ゲイ・レズビアン・バイセクシュアルの 40% が求職時に困難を感じたことなどが説明されました。

セクシュアル・マイノリティ当事者が、就活時に直面する困難として、「ロールモデルの不在」「キャリア相談への躊躇」「相談、面接時に相手に理解がないがゆえのハラスメント」「なぜこの仕事を希望するのか、学生時代に打ち込んだことは何かなど、自身のアイデンティティに関わる話がしにくい、できない」「エントリーシートや就活イベントなどが男性／女性で分けられているために記入や参加に戸惑う、できない」などの具体的な事例が示されました。

その一方で、レインボー・プライド・パレードに合わせて店舗にレインボーカラーをあしらったり、社員向けに研修を実施したり、同性パートナーを福利厚生や、いわゆる「家族向け」サービスの対象に含めたり、エントリーシートから性別欄をなくしたりするなど、大企業を中心にセクシュアル・マイノリティ当事者に配慮した取組みが進められていることも紹介されました。特にこの１年、日本国内の企業における取組みの進展が目覚ましいとのことでした。



グループディスカッションでは、就活というテーマに対する立場の相違を考慮して、教職員と学生に分かれ、教職員は「当事者の学生に対して可能な支援やとりうる対応」について、学生は「仲間として、就活に限らず学校生活の中でできる支援」について、それぞれディスカッションを行いました。教職員からは、「セクシュアル・マイノリティに関する書籍を置いたり、レインボーカラーのステッカーなどを身に着けるなど、積極的な発信をする」「セクシュアル・マイノリティに関する企業の取組みについて、その企業の情報の一つとして収集し、就活生が閲覧できるようファイルする」「首都大で開催する企業説明会の際に、企業に対して LGBT に関する取組みの紹介を依頼したり、フォビア＊にならないような言動を求めたりするなどして、学校としての姿勢を示す」「学生の中でも、相談に来られない当事者に対して情報を届ける工夫をする」など、様々なアイディアや意見が表明されました。学生グループからも、「当事者が過ごしやすい雰囲気を作る」「ハラスメントやフォビアにならないよう、知識を持ったうえで言動に気をつける」「性的なアイデンティティが不明確な人や不安になっている人に、セクマイサークルの存在を伝える」などの意見が出されました。

講演のまとめとして、講師から参加者に、当事者から相談やカムアウト＊を受けた際には、何かできることがあるかよりそい、アウティング＊を防ぎながら当事者の話を傾聴するなど、アライ（支援者）として心得ておいてほしい事が伝えられました。最後に、首都大学東京のセクマイサークル「にじかもめ」が、サークルの状況や活動内容などを紹介しました。

参加者からは、「LGBT に関する断片的な知識はあったが実際に困ること必要な支援を学ぶことができてよかった」「日々の業務に役立つ情報を得られた」などの感想をいただき、中には「今日から自分も『アライ』であることを表明していきたいと思った」と、さっそく学んだことを実行しようとする動きも感じられました。また、講師に対しても、「自分の体験について堂々と話していらっしゃった姿にとても感動しました」「人前で話す勇気に感動いたしました。ここに生きて立って下さって本当にありがとうございます」などと感謝する声が多く寄せられました。

＊フォビア：「同性愛嫌悪」と訳され、セクシュアル・マイノリティ全般、特に男性同性愛者に対する差別的な言動を意味します。　カムアウト：自身がセクシュアル・マイノリティ当事者であることを打ち明けることを言います。　アウティング：本人の同意を得ることなく、その人がセクシュアル・マイノリティであることを第三者に明かしてしまうことです。

ダイバーシティとスポーツ
―スポーツ界における女性のリーダーシップ―

夏のオリンピックに、日本の女性選手が初めて参加したのは1928年のアムステルダム大会のこと。陸上競技に人見絹枝選手が出場し、800メートル走で銀メダルを獲得しました。2004年のアテネ大会では、日本選手団の女性選手数が男性選手数を初めて上回り、以降、日本選手団の男女比は、ほぼ半々となっています。また、リオデジャネイロ大会ではレスリングで4階級を制するなど、女性選手の活躍も目立ちました。こうしたことをもって、「日本のスポーツ界においては、男女の平等が達成された」とする向きもあります。たしかに一面では、そう言うこともできるでしょう。

しかしその一方で、監督やコーチなどの指導者や、スポーツ組織のリーダーは、ほとんどが男性で占められています。政治や経済などの場面において、リーダー的な地位にある女性が少ないことは、世界の多くの国や地域で共通の課題と言えます。スポーツの場面においても、その課題は同様です。スポーツ界における女性リーダーを増やすために、国際オリンピック委員会（IOC）は、1996年に「IOCや各国内オリンピック委員会（NOC）の会長、理事など、意思決定権を持つポストの女性比率を、2005年までに20%にする」という数値目標を提示しています。また、女性とスポーツに関する課題を検討する「IWG世界女性スポーツ会議」においては、スポーツ政策に関して「政府機関は意思決定権のあるポジションにおける女性の比率を2020年までに最低でも40%までに引き上げるべきだ」との提言が盛り込まれた「女性スポーツに関するブライトン＋ヘルシンキ2014宣言」が、2014年に採択されました。

しかし、リオデジャネイロ大会の日本選手団を見てみると、団長やアタッシェなどの本部役員、監督、コーチ、ドクターなどの競技役員を合わせた役員は、男性が217名（82.5%）、女性が46名（17.5%）となっており、著しい開きが見られます。世界的に見ても、似たような傾向にあるのが実情です。スポーツ界において、女性がリーダーシップを発揮するには、まだ時間が必要なようです。