

# 「徳山大学のダイバーシティ推進に関する

## 意識・実態アンケート」報告書

2020年

徳山大学 地域共創センター

ダイバーシティ部門

### 【 アンケートの概要 】

- アンケート期間：2020年10月28日～11月11日（金）
- アンケート方法：Formsを用いたオンライン調査
- アンケート項目：基本属性、ダイバーシティに関する認知、  
本学学生への合理的配慮、男女共同参画、コミュニティ作り、  
ダイバーシティの推進に関する各項目
- アンケート対象：2020年度10月1日現在の以下全教職員 137名  
専任の教授、准教授、講師、特任教員、非常勤講師、常勤職員、  
非常勤職員
- 有効回収票数：90票（教員：55票、職員：35票）
- 回答率教員：50%、職員：90%

## 【 アンケートの各項目の回答結果の概要と評価 】

### □. 本学教職員のダイバーシティ認知度

本学教職員は、ダイバーシティの概念（推進すべき対象、推進目的を）狭義的、受動的にとらえる傾向がある。推進すべき対象は、人種、性別、障がいなど顕在的な要素に回答が集中し、また、推進目的も人権尊重、環境変化への対応として考える割合が高い。ダイバーシティ推進は人々の多様性を認めること（受容）だけではない。一人ひとりの多様性を活かし（インクルージョン）、新たな価値創造の可能性を広げるところにも大きな意義を持つ。本学は「地域成長のエンジン」を使命として設定されており、多様な構成員の能力発揮を担保するダイバーシティ・マネジメントがこの使命の成否に掛かっている。本学のダイバーシティに関する認知は優れていない状況から、まずはダイバーシティとは何か、推進する意義はどこにあるのかを全員に理解してもらうための啓発活動が必要であろう。

### □. 障がいのある学生支援

障がいを持つ学生への支援について、「合理的配慮」という言葉の認知度は教職員を通じて半々であった。合理的配慮には“負担が重すぎない程度で”という註がついている。「本学にとってそれは負担になりすぎるから」という理由一つひとつを十分に吟味していく必要があると感じている。このことは、バリアフリー化とも通じるものがある。障がいを持つ学生は、自分ではなく誰か他の教職員が中心となって支援していくべき、と考えるとすれば、それはいつしか「障がい者は自分と同じところで生きている存在ではない」という考えになってしまふ。バリアフリー化は、建物だけではない。教職員一人ひとりが、障がいを他人ごとではなく、自分が同じ立場であつたらどうしてほしいのか、何ができるのかを考えることで、障がいを持つ学生を受け容れる第一歩となっていくのではないかと考える。

### □. LGBT（セクシャルマイノリティ）学生支援

LGBT（セクシャルマイノリティ）学生支援については、LGBTという言葉の認知度は高くなっているものの、性の多様性を捉える SOGI という言葉の理解は低くなっている。そのため、本学においては性別は“男女に二分されないもの”という理解はあるものの、性別はどのように分かれるのかという考え方の認知度は高くない。アウティングという言葉の認知度があまり高くないことと合わせて、LGBT や SOGI に関する研修は引き続き必要であろう。2020 年に一橋大学で発生したアウティングを巡る裁判の判決においても、性に関する情報の暴露は人格権やプライバシー権を著しく侵害する「許されない行為」であることが示され、LGBT 当事者の権利擁護が大きく前進している。本学においても学生、教職員の権利擁護のためにも引き続きハラスメント防止に関する研修を発展させていく必要がある。このような研修は、セクシャリティに関する相談・サポートの体制整備に向け

ても必要な基礎といえる。

#### □. 宗教的配慮を必要とする学生支援

本学の教職員の半数以上は、信仰を持っておらず、宗教自体への関心はなかったが、宗教による食生活の違いや生活スタイルの違いに対しては多くの人が興味、関心を持っていることが伺えた。宗教に対して、こうした興味関心が伺える一方で、学生食堂において、宗教信仰学生向けに何か配慮されている例を知っているという人は、わずか 13% であった。この結果から、本学において宗教的配慮を進めていく、もしくは特定の宗教を持つ学生の情報共有をしていくことが必要であると考えられる。

また、宗教的ニーズへの対応を充実させることは、本学の今後の国際戦略にとって重要なと考える人は 72% おり、その内の半数以上が多様性を受け入れることの重要性を示している。その一方で、現在本学は留学生入学者数の人数削減をしているため、優先度から見てあまり重要ではないという意見や、本学の国際戦略がそもそも不明であるという意見もあり、こうした点からも、教職員間の宗教的ニーズへの対応についての意思疎通を図るような取り組みや情報共有の場が必要だと考えられる。

#### □. 国際学生支援

本学に留学生が通うことで、大学の雰囲気がにぎやかになり、大学のイメージも良くなると考える教職員が半数以上いる一方で、「良いイメージを持っていない」や「学ぶこと以外が目的になっている」、「留学生の入学体制を大学の方向性に合わせた形で変化させていく必要がある」といった意見も挙げられていた。こうした背景が、留学生の入学を強く賛成する人が 45% しかいないことに繋がっているのかもしれない。今後は、留学生に対する詳細な意識調査を行い、優先順位を踏まえたうえで、どのような取り組みを行っていくべきかを考えていく必要があるといえる。

また、留学生を指導する上で言葉の問題や生活スタイルの違いを感じているため、言葉の問題を少しでも解消できる取り組みや留学生の生活スタイルを理解する場の提供などを行っていくことが必要といえる。加えて、留学生と日本人学生が接触する場の提供や、留学生を支援する教職員数の適正化なども必要な取り組みといえそうである。

現時点では、留学生に対してネガティブなイメージを持っている教職員もいるが、96% の教職員は今後、留学生と交流していきたいと考えているので、こうした交流の架け橋となる取り組みを考え、実施していくことが留学生へのネガティブなイメージを解消することに繋がり、教職員と留学生の両者が満足できる支援になるだろう。

#### □. 男女共同参画とワークライフバランス

本学の管理職に女性の割合が非常に低いことと、教員の女性比率が低いことに対し、7割以上の教職員は問題意識を持っている。比率の是正に賛否両論の意見があり、「能力」、「公平性」の担保が議論の焦点となる。この問題に対する意見の齟齬は、ダイバーシティ推進に

対する理解を深めることによって解消しうるが、大学の方向性を早めに示すことが求められるものである。

また、本学の支援制度はあるものの、9割の教職員は使用したことがない。介護や子育て経験者の7割強は、仕事との両立は「困難だ（った）」の事情を考えると、本学の支援制度の可視化、使いやすさが求められる。

#### □.本学におけるコミュニティ作りの推進

今回の調査では、本学がどのような指定避難所になっているかを中心に聞き取った。「知らない」という教職員が40%弱であった。本学周辺では、防災意識が年々高まってきていく。本学も、周辺の地域と同様に防災自主組織が立ち上がりつつある。災害はいつやってくるか分からぬ。周辺地域・自治会と協働しながら、本学内でも防災意識を高めていく必要があると考えている。

#### □.ダイバーシティの推進活動

ダイバーシティ推進活動に関しては、まず推進宣言の共有が不十分である現状が明らかとなった。学内で研修の際には、推進宣言の内容も示しながら教職員の関心と業務条件に合わせた研修が必要といえる。

#### ★ダイバーシティ部門として取り組まなければならない事項

上記概要から明らかになったことは、ダイバーシティを推進していく上で、まずは「相手のことを深く理解しようとする姿勢が重要である」ということである。障がいをもつ学生はどのような学習困難さを抱えているのか、SOGIの学生はどのような生活し辛さがあるのか、留学生は日本の文化や風習に対して母国とどのような違いを感じているのか、など相手のことを理解しようとしなければ、多様な人がいるという事実すら受け入れられなくなる。この点を含めて上記概要で表ってきた課題一つひとつに応える方法は、徳山大学に所属している全員で考えなければならない。ダイバーシティ部門で取り組むべき事がらは、その問題点の可視化と解決の素地を作ることである。部門としては本学のダイバーシティ宣言に基づいて課題解決の提案と道筋を提示することに尽力し、ダイバーシティとインクルージョンの環境整備に貢献していきたい。

のために必要な方策として、まずは研修の場を設けていく。多様な人々が存在しても一部の人々を排除しようしたり、マイノリティ集団にしてしまったりする動きであってはならない。ダイバーシティを超えたインクルージョンの必要性は、ここにある。お互いをいかに認め合っていくのか、その存在そのものがいかに素晴らしいものであるのかを認めた上で「特別なニーズ」をいかに充たしていくのか、という考え方が必要である。こうした多様性を認める必要性を主張する研修会を行い、教職員の意識向上を図りながら「特別なニーズ」を充たしていくための手段を提示していきたい。