

ダイバーシティ と レジリエンス

20180118

ポジティブ教育協会

<http://www.j-pea.org/>

小林美佐子

本日の流れ

- ▶ ダイバーシティとは
- ▶ 教育分野におけるダイバーシティ
早稲田大学のダイバーシティの取り組み
- ▶ さまざまな研究から見るダイバーシティ
- ▶ レジリエンス

ダイバーシティとは

- ▶ 地球環境では: 生物多様性
多様な生物, 種の共存, 共生
- ▶ 人間社会では: 人種, 民族, 国籍, 宗教, 信念, 価値観,
年齢, 性別, 性的指向, 障がい等
- ▶ ビジネス分野では: 多様な人材の積極的雇用
雇用の機会均等
多様な働き方

グループワークの 皆さまのコメント

(1)ダイバーシティ(多様性)とは？ 周囲にあるダイバーシティ(多様性)は？

性別, 障がい, 年齢, 人種, 国籍, 宗教, 職業, 学歴, 地域, 地区, 同業他社, 社会的地位, LGBT, 年功序列

考え方の違い, ものの見方, 視点, 文化の違い

異業種を取り払うこと

国籍, 性別, 年齢をとっぱらったもの

高年齢者の活用(年齢でなくて, いることに焦点を当てる)

誰も排除されない社会, 排除しない

高年齢者の活用(年齢でなくて, いることに焦点を当てる)

障がい者(学習障がい), 男女(妊娠), 介護(高齢者)を配慮(自分事としてほしい)

子育て, 障がい者雇用, 男女後ともに貢献できる家庭のあり方(共働き)

病気治療しながら働ける人の受け入れ

年齢, 特性, 民族, 地域, 関係なく能力を活かして目すべき場づくり

(2) 職場で意識するダイバーシティ(多様性)は？

女性活躍, 男女, 能力, 年齢, 雇用形態

ワーキングマザー

限られた時間での就労

障がい者活用

介護中社員

部門間でできること, 総合的, 部門間協力, メンバーミックス

男女役職, 年齢, 個人では発揮しにくい

上下関係なくオープンにコミュニケーションが取れる環境

大学: 出席できない学生, 騒ぐ学生

(3)ダイバーシティのメリットは？	ダイバーシティのデメリット
新しいものが見えてくる 融合 発展性あり 正しくない 総合力	バラバラでまとまらない しこり 個人的な感情 考えの相違 サポート 付加 理解のハードル 差別化 深く入れない 集約は難しい コストを要する

(4) 職場でのダイバーシティの取り組み	(5) 今後職場で必要なダイバーシティの取り組み
就労規則の整備 (シフト, 子育て, 介護, 採用) 一緒にミーティングをする 女性活躍の場	対話会 食事会 持ち味を理解 グループの力を前進 病気と就労の両立 高齢者の活性化 ※大手は取り組んでいるポーズはあるが、雇用のHPをよく見ると「自力で通勤できる人に限る」など暗黙でハードルが高くなっている。

教育分野における ダイバーシティ

早稲田大学のダイバーシティの取り組み
スチューデントダイバーシティセンターを中心に

早稲田大学 ダイバーシティ 推進宣言

2017年7月1日

ダイバーシティ推進委員会は
男女共同参画推進委員会を
改組し、2016年7月1日発足
(2007年10月「男女共同参画宣言」)

一人ひとりの多様性と平等を尊重します。

早稲田大学は創立以来、内外の多様な人々に広く門戸を開いてきました。また創立150周年を迎える2032年に向けて Waseda Vision 150 を策定し、教育・研究の質を飛躍的に向上させ、「アジアのリーディングユニバーシティ」として世界に貢献する大学であり続けることを目指しています。

しかし、教育・研究・就労の場におけるダイバーシティ推進という側面からみると、本学には、なお多くの課題があります。新たな Vision を実現するためには、性別、障がい、性的指向・性自認、国籍、エスニシティ、信条、年齢などにかかわらず、本学の構成員の誰もが、尊厳と多様な価値観や生き方を尊重され、各自の個性と能力を十分に発揮できる環境が必要です。

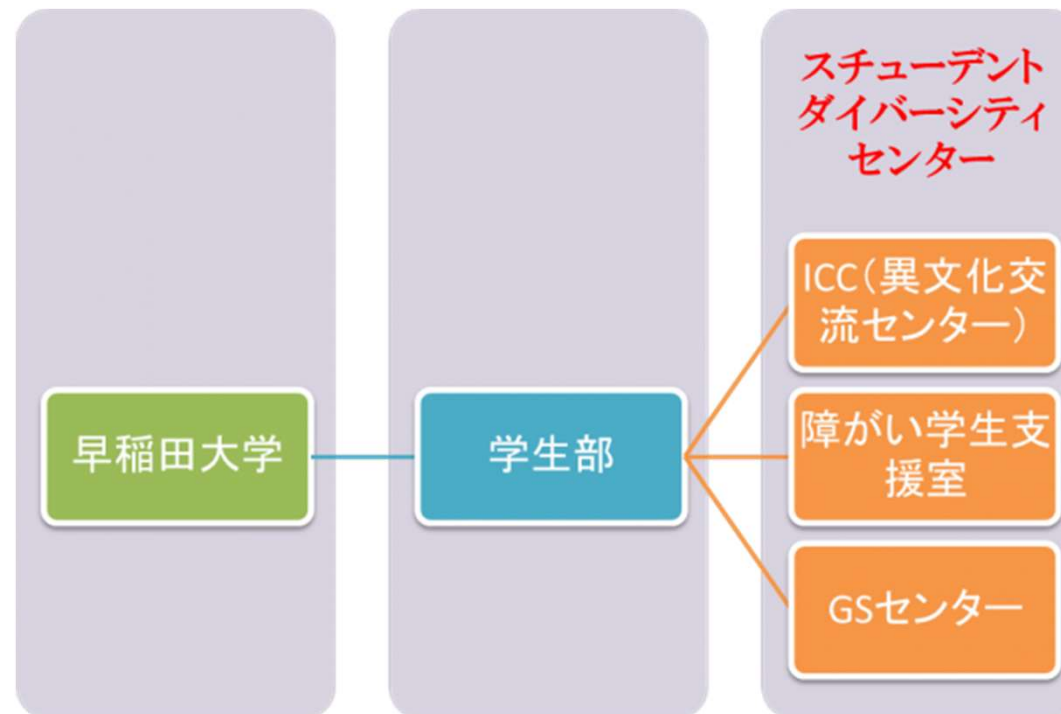
そのためにも、早稲田大学はここに、多様な知を結集して創造的な教育・研究活動を行い、社会の発展に資することを大学の使命と考え、ダイバーシティの尊重・推進に努めることを宣言します。

ダイバーシティ推進基本方針

1. 早稲田大学は、ダイバーシティ推進に関する意識を啓発し、本学の意思決定においては、構成員の多様な意見が尊重されるよう努力します。
2. 早稲田大学は、すべての構成員が個性と能力を発揮し、ワークライフバランスを実現できる教育・研究・就労環境を整備します。
3. 早稲田大学は、合理的配慮を必要とする構成員に対する支援体制を整備します。
4. 早稲田大学は、ダイバーシティの視点に立った人的構成と人材育成を推進します。

早稲田大学スチューデントダイバーシティセンター

障がい, 国籍, エスニシティ, 性別, 性的指向, 性自認, 信条, 年齢 etc.



スチューデントダイバーシティセンター: 二つの理念に沿った具体的取り組みを推進

- ① 大学生活全般において不利益を被りうる多様なマイノリティ学生が安心して学業に専念できる学生生活環境の確保
- ② 大学に集う全構成員が多様な価値観や生き方を受容するキャンパスづくりの推進

早稲田大学スチューデントダイバーシティセンター

障がい, 国籍, エスニシティ, 性別, 性的指向, 性自認, 信条, 年齢 etc.



筆談器
電子メモパッド フギーボード

障がい学生支援室（身体, 発達）

- ▶ 聴覚障がい: ノートテイク, PC通訳, 字幕 (学生ボランティア)

手話通訳 (外部プロ) etc.

- ▶ 視覚障がい: 移動支援, 代読 (学生ボランティア)

テキストのデータ化 (スタッフ) etc.

- ▶ 肢体不自由: 代筆, 移動支援, 教室調整 etc.

生活介助 (ヘルパーさん)

- ▶ 発達障がい: 修学支援, 学内箇所と連携

カウンセリング等サポート

- 教員への配慮事項伝達, 試験時の配慮, 情報提供

	学部	大学院	合計
視覚障がい	3	1	4
聴覚・言語障がい	9	4	13
肢体不自由	17	4	21
重複障がい (視+聴)	1	0	1
合計	30	9	39

早稲田大学 障がい学生支援室
2016年度 障がい学生在籍数身体障がい学生支援部門登録数より作成
<https://www.waseda.jp/inst/dsso/about/situation/>

早稲田大学スチューデントダイバーシティセンター

障がい, 国籍, エスニシティ, 性別, 性的指向, 性自認, 信条, 年齢 etc.



早稲田大学 GSセンターについて
<https://www.waseda.jp/inst/gscenter/about/>

異文化交流センター (ICC: Intercultural Communication Center)

- ▶ 毎年4,000人以上の学生が海外へ留学
- ▶ 5000人以上の外国人留学生
- ▶ 111カ国/地域
- ▶ 学生を主軸としたさまざまな相互交流機会の提供
- ▶ 学生の異文化理解促進の手助けとなる生きた情報の提供
- ▶ すべての学生たちが, 国境, 国籍, 文化の枠を越えて, 活発な相互交流を行う過程で, 異文化理解を深めながら, 新たな価値観や文化を生み出すことを目指し活動

	国	学生数	割合 (%)
1	中国	2822	52.13
2	韓国	832	15.37
3	台湾	403	7.45
4	アメリカ	234	4.32
5	インドネシア	114	2.11
6	タイ	103	1.9
7	シンガポール	63	1.16
8	フランス	63	1.16
9	イギリス	60	1.11
10	ベトナム	56	1.03

早稲田大学 留学センター 統計データ
 外国人学生 出身国・地域別トップ20より作成
https://www.waseda.jp/inst/cie/assets/uploads/2017/07/201705_jp.pdf

早稲田大学ステューデントダイバーシティ

障がい, 国籍, **エスニシティ**, 性別, 性的指向, 性自認, 信条, 年齢 etc.

イスラーム関連コーナーの充実

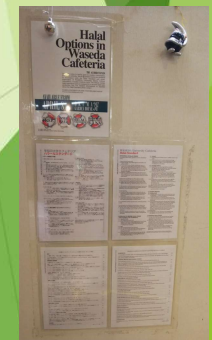
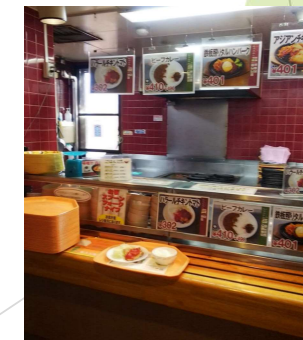
- ▶ 礼拝スペース, 手洗い(22号館)
休み時間等 一日に数度10人くらい利用
- ▶ 大学生協食堂でのハラール・メニュー
一日5~10食くらい
一週間同一メニュー
- ▶ 生協で, ハラール食品の取り扱い
飲料, カップ麺, クラッカーなどの軽食



Prayer Room for Men , for Women



ハラールメニュー



エスニシティ(ethnicity): 言語や, 社会的価値観, 信仰, 宗教, 食習慣, 慣習などの文化的特性を共有する集団における, アイデンティティないし所属意識
(ブリタニカ国際大百科事典)

早稲田大学スチューデントダイバーシティセンター

障がい, 国籍, エスニシティ, 性別, 性的指向, 性自認, 信条, 年齢 etc.

大学院生, 助手, 研究員
eスクール(通信教育課程)

- ▶ 仕事 × 研究 × ライフイベント
- ▶ 仕事 × 家事 × 育児 × 研究

不安やストレス

- ・経済的なこと(学費, 生活費)
- ・研究時間の確保
- ・結婚, 出産等ライフプラン
- ・体力
- ・研究(論文)の進め方
- ・人間関係(指導教員や研究室)

バッタを倒しにアフリカへ(2017)
前野ウルド浩太郎 光文社

早稲田大学
研究者養成のための男女平等プランに関する調査(1)ー大学院生の現状と支援ニーズ調査
https://www.waseda.jp/inst/diversity/assets/uploads/2016/02/report_1.pdf

早稲田大学スチューデントダイバーシティ

障がい, 国籍, エスニシティ, 性別, 性的指向, 性自認, 信条, 年齢 etc.

2017年4月 GSセンター 開設

Gender and Sexuality Center

- ジェンダー・セクシュアリティに関するリソースセンター
- 性を限定しない施設整備の推進
- キャンパス全体の意識向上

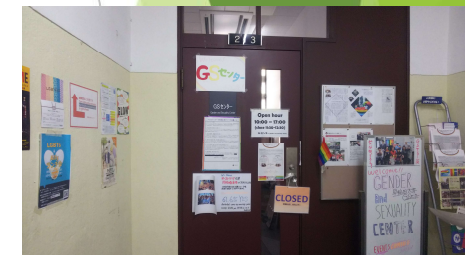
ダイバーシティ推進室活動例

- ▶ **だれでもトイレ**設置
- ▶ 出席簿等から性別欄を除く
- ▶ ICCで「Ladies and Gentlemen」と言わない等



GSセンター活動例

- ▶ 書籍(250冊), DVD等貸出
- ▶ ランチ会, カフェイベント, テーマ別ディスカッション, 友達作り
- ▶ 学生相談(4月から11月末まで約80件)
 - アウンティング: 他の人に噂される
 - カミングアウト: 公表する, 告白する
 - 学生証の個人情報



ジェンダーとセクシュアリティ

- ▶ LGBT(レズビアン, ゲイ, バイセクシャル, トランスジェンダー)
- ▶ セクシュアリティ 見た目で判断できない
- ▶ 身体の性×性自認×性的指向 組み合わせ何億通り
2つの性に分ける不適応は当然
- ▶ グラデーション
(Gay: 陽気な, 快活な, 派手な, 華やかな, 同性愛の)
- ▶ 一人の中にダイバーシティがある

性別に違和感がある子どもたち
康 純(2017)合同出版

13歳から知っておきたいLGBT+
アシュリー・マーデル(著), 須川綾子(翻訳)
(2017)ダイヤモンド社

可視化できない多様性

価値観や考え方の違い
目に見えない「潜在的な多様性」

エスニシティ
職歴, 学歴
ジェンダー, セクシュアリティ
特性(外向性～内向性)
健康～健康破綻

可視化できる多様性

人種, 性別
目に見える「顕在的な多様性」

サイボウズ式: 違いとか多様性って、コストがかかると思いませんか？
東京大学准教授・中原淳さん × 株式会社Wasei代表取締役・鳥井弘文さん
2017年12月03日
<https://cybozushiki.cybozu.co.jp/articles/m001352.html>
※青い吹き出しは筆者

潜在的な多様性

1. 外から見えない
2. グラデーション: スペクトラム (spectrum)
3. 配慮と仕組み
4. メンタルへの影響

- 自己理解, 受容
- 自尊感情, 自己肯定感
- 生きづらさ



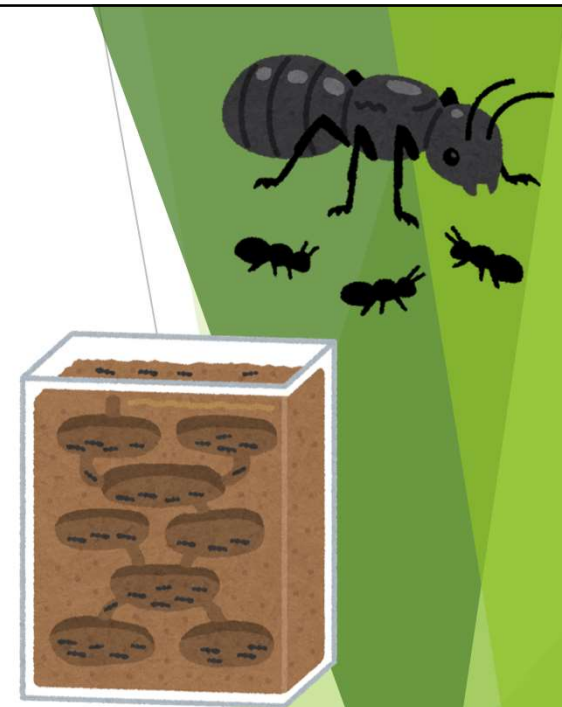
レジリエンス



さまざまな研究から見る ダイバーシティ

働かないアリはコロニーの長期的存続に必須であることが判明

- ▶ アリのコロニーにはほとんど働かないアリが常に存在する。
- ▶ 短期的効率を下げる、一見ムダな働かないアリは、他のアリが疲れて働けないときに仕事を代行に行く。
- ▶ 普段働かないアリは常に誰かがこなさなければならない仕事を、他のアリが疲れて働けないときにこなす。
- ▶ 従って、組織の長期的存続を確保するためには、短期的効率を下げる一見ムダな働かないアリをある程度確保しておくことが必要になる。
- ▶ 社会性昆虫に限らず、人間の組織を含め、組織の短期的効率を求めすぎると大きなダメージを受けることがあることから、組織運営全般に関して、長期的存続の観点を含めた上で考えていくことの重要性が示されました。



Lazy workers are necessary for long-term sustainability in insect societies
(働かないワーカーは社会性昆虫のコロニーの長期的存続に必須である)
Scientific Reports 6, Article number: 20846 (2016)
長谷川英祐, 石井康規, 多田紘一郎, 小林和也, 吉村 仁
<https://www.nature.com/articles/srep20846/>

http://www.hokudai.ac.jp/news/160217_agr_pr.pdf
北海道大学総務企画部広報課 (2016/2/17)

自然界でも"個性"が重要！「おっとり型」と「せかせか型」の共存が集団のパフォーマンスを高める



- ▶ 集団内の多様性(ダイバーシティー)や個性の役割や機能は、充分にわかっていなかった。
- ▶ ショウジョウバエに見られる「おっとり型」と「せかせか型」を用いて多様性の機能を検証した。
- ▶ 個性の多様性には「集団全体の生産性や安定性を高める効果」があることを発見した。
- ▶ 餌をめぐる競争において少数派(マイノリティー)のタイプが有利になれる環境限り、多様性のある集団の生産性が高くなった。
- ▶ 餌を探索する行動に個性があることで資源をめぐる集団内の競争が緩和されたことが原因の一つ。
- ▶ 多様性のある集団ほど環境条件を変えても安定して高い生産性を保つ。
- ▶ 少数派が有利になり多様性が共存しやすい環境では、集団内の個性の多様さには、集団の生産性や持続性を向上させる効果が現れることを示唆。

Proceedings of the Royal Society B: Biological (2018)
高橋佑磨, 田中良弥, 山元大輔, 鈴木紀之, 河田雅圭
SciencesBalanced genetic diversity improves population fitness

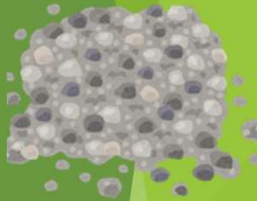
<http://www.tohoku.ac.jp/japanese/2018/01/press20180112-01.html>
http://www.tohoku.ac.jp/japanese/newimg/pressimg/tohokuuniv-press20180112_01web.pdf
東北大学プレスリリース(2018/1/17)

男女共同参画の意義を粉体工学で考察

早稲田大学創造理工学部 資源循環工学分野（金属, レアメタルのリサイクル）

所千春教授

- ▶ 粉体工学では, 同じ粒径の粒子が集合するとききれいな砂山ができる。しかし一つが外れると一挙に全体が崩れる。
- ▶ 粒径が様々だと整列しないので山の形はきれいにならないが, どこかが外れても雪崩は途中で止まり全てが崩れることはない。
- ▶ 粒子の集合体の挙動は人間行動(空席の埋まり方や渋滞の起こり方など)と似ている。
- ▶ 組織においても人は多様, それが組織にもよいというもの, 一つの自然法則。[1]
- ▶ いくら多種多様な形状の粒子を寄せ集めても, 互いに反発力を生じれば砂山は一気に崩れる。これが「インクルージョン」の意味するところ。[2]



インクルージョン(inclusion): 包括, 包含, 個々を尊重, 認め, 活かすという考え方

[1]4. 理系女性研究者の立場より 所千晴 理工学術院教授 (pp14-18)
https://www.waseda.jp/inst/diversity/assets/uploads/2017/01/2016_report_all.pdf
[2]YOMIURI ONLINE
サイエンス: オピニオン: 教育 × WASEDA 2012年9月18日
粉体シミュレーションとは?—資源循環から男女共同参画まで
http://www.yomiuri.co.jp/adv/wol/opinion/science_120918.html

ダイバーシティのメリットとデメリット

▶ ダイバーシティのメリット

- ▶ 多様な人材の存在による, 多様な視点が強みになる
- ▶ 集団のパフォーマンス向上
- ▶ 配慮や仕組みが必要

▶ ダイバーシティのデメリット

- ▶ コストがかかる(個への対応, 評価, 教育等)
- ▶ 多様な人材を集めても, 包含しないと崩壊

包含: 個々を尊重, 活かす  除外, 同調圧力, 「違い」を排除

レジリエンス

しなやかな, 強い心

レジリエンスは心の筋肉
いつからでも, いくつからでも育て・鍛えることが可能

レジリエンス

ポジティブ感情



ネガティブ感情



失敗・ピンチ
困難・ストレス
ネガティブイベント



回復
立ち直る



落ち込む

レジリエンス
精神的回復力

レジリエンス・プログラム実践から

美術専攻大学生対象 予防教育として

- ▶ レジリエンス有意に向上
 - ▶ 資質的レジリエンス要因有意に向上
 - ▶ 自尊感情, 自己効力感有意に向上
 - ▶ レジリエンス低群の伸び率が有意
 - ▶ ストレス対処多い群がレジリエンスが有意に高い
- 自己理解
 - 認知の癖
 - 心, 身体, 認知の繋がりを理解

引きこもり, 発達障がい 就労支援NPOで当事者向け

- 先を想像
 - 経験値
 - 繊細, 自信
 - 緊張
- 声, 笑顔, 楽しむ
 - 好奇心
 - 自己効力感, 自信
 - 就労段階

ポジティブ教育協会「レジリエンス・プログラム」で 様々な方向からのアプローチで レジリエンスを高めることができる

- ▶ 自己理解
- ▶ 自己効力感
- ▶ 有用感
- ▶ 幸福感
- ▶ 強み
- ▶ 継続力Grit
- ▶ 認知

《ポイント》

- 好奇心
- 素直さ ⇔ 頑な
- 柔軟性
- しなやかマインドセット
- 向社会性
- メタ認知
- 生涯発達の視点

高校生，大学生，大学生アスリート対象 レジリエンス・ワークショップの感想

- ▶ 今までいろんな悲しくつらい過去がたくさんあったので，もっとこのことを早く知りたかった。（高校生）
- ▶ もっと前にこれを知っていたら，回復が早かったかもしれない。（高校生）
- ▶ スポーツ，私生活の中でとても必要な事が学べて，今調子の悪い自分の気持ちが少し楽になりました。もう一度受けたいです。（大学生アスリート）
- ▶ スポーツ以外でも役に立つので身になりました。就活をするので，いろいろ試してみたいと思いました。（大学生アスリート）
- ▶ 自分がどうすれば，いいパフォーマンスができるかなどわかった気がします。ありがとうございました。（大学生アスリート）
- ▶ とても分かりやすい説明と，強いメッセージで，少し考えを変えてみようと思うことができました。（大学生）
- ▶ 自分はメンタルが弱いので，大変ためになる授業でした。また聞きたいです。（大学生）
- ▶ ストレス続きだったので，レジリエンスというものを知れてよかった。（大学生）

PTAのお母さま方対象, 高齢者対象 レジリエンス・ワークショップの感想

- ▶ 今後の人生に役立つお話でした。日常, 受け入れられないことや, 不満に思っていることも, 考え方で前向きになれる方法を知ることができました。ありがとうございました。
- ▶ 不幸な状況を避けるわけではなく, そこに陥ったときの対処の仕方をいうところが印象的でした。
- ▶ もう少し時間をかけて勉強したかったです。
- ▶ ぜひ子供たちにも講義をお願いしたいです。ありがとうございました。
- ▶ 子供を元気づけるためには, 親が家庭での幸福感を与えることが大事だと改めて感じました。心がけたいと思います。
- ▶ 今まで自分流でやってきたレジリエンスに自信が持てました。
- ▶ 多くの人に知ってほしいと思いました。世の中明るくなると思いました。

人生100年 伸ばせ「性格力」 大学・生涯教育にも反映を

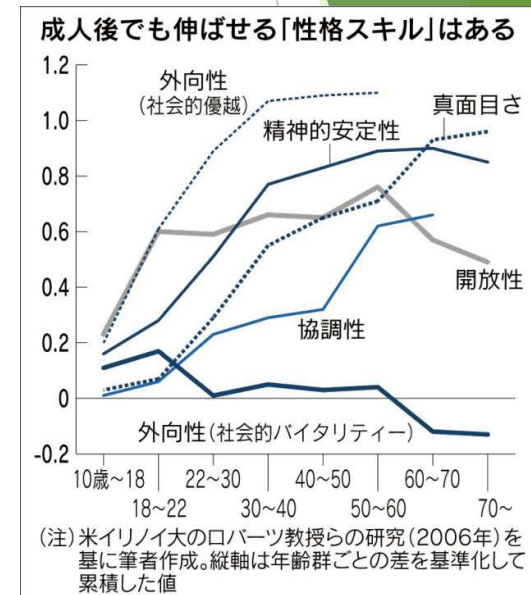
鶴光太郎・慶応大学教授

《ポイント》

- ▶ **性格スキル**はAIにも代替されない能力
- ▶ 「真面目さ」が仕事の成果や所得にも影響
- ▶ **幼児期だけでなく成人後も伸ばせる余地**

人生100年時代、性格スキルを伸ばせれば、
どんな道に進もうとも人生が開けていくのだ

鶴光太郎・慶応大学教授



「開放性」(好奇心や審美眼)、「外向性」(社交性や積極性)
「精神的安定性」(不安や衝動が少ない資質)、「協調性」(思いやりや優しさ)
「真面目さ」(目標と規律を持って粘り強くやり抜く資質)
「外向性(社会的優越)」(自己主張が強い性向)
「外向性(社会的バイタリティー)」(一人を好まず群れたがる性向)

2018/1/15付日本経済新聞 朝刊 人生100年 伸ばせ「性格力」より
<https://www.nikkei.com/article/DGKKZO25608940S8A110C1KE8000/>

レジリエンスは心の筋肉
いつからでも
何歳からでも
育て・鍛えることが可能

ダイバーシティの中で
個々の成長, レジリエンス, 協調が
組織, 企業, 社会の成長や強化に繋がる

▶ 個人

- ▶ 個人の成長, レジリエンス
- ▶ 身勝手ではなく, いかに自分の強みで貢献できるか
- ▶ 決まった方向には協調(思いやり)

▶ 組織, 企業

- ▶ 短期的効率を求めすぎず, 長期的存続の観点
- ▶ インクルージョン(包含: 排除しない)
- ▶ 多様な人材や働き方を理解・受容・仕組み(負荷のバランス)

社団法人日本ポジティブ教育協会

<http://www.j-pea.org/>

info@j-pea.org

小林美佐子

mikore5320@gmail.com