HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	2016年度国際ＦＤワークショップ ： イギリスの大学ダイバーシティ・マネジメント グローバル時代の職員研修
Author(s)	Khan, Ammara
Relation	北海道大学新渡戸カレッジFD研修, 2016年度国際FDワークショップ「イギリスの大学ダイバーシティ・マネジメント グローバル時代の職員研修」. 主催：新渡戸カレッジ. 日時：平成28年12月15日（木）17:15～20:05、場所：北海道大学高等教育推進機構S講義棟　7講義室
Issue Date	2016-12-15
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/64576
Type	learning object
File Information	2016th International FD workshop textbook HP.pdf, テキスト

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

北海道大学
HOKKAIDO UNIVERSITY

Nitobe College FD Training

2016 International FD Workshop

新渡戸カレッジFD研修

2016年度国際FDワークショップ

HOKKAIDO UNIVERSITY FOUNDED 1876

Diversity Training from a UK University

- Staff training in the Age of Globalization -

イギリスの大学ダイバーシティ・マネジメント

－グローバル時代の職員研修－

期日：15th December 2016, Thursday 17:15～20:05

会場：S 講義棟7講義室　Lecture Room S 7

主催：新渡戸カレッジ　　Sponsored by Nitobe College

協力：高等教育推進機構高等教育研究部門

By the cooperation of Research Division of Higher Education, Institute for the Advancement of Higher Education

編集
川畑智子（北海道大学高等教育推進機構高等教育研究部高等教育研究部門特任准教授）
協力
北海道大学高等教育推進機構高等教育研究部高等教育研究部門
北海道大学新渡戸カレッジオフィス

北海道大学
HOKKAIDO UNIVERSITY

Nitobe College FD Training

2016 International FD Workshop

新渡戸カレッジFD研修

2016年度国際FDワークショップ

HOKKAIDO UNIVERSITY FOUNDED 1876

Diversity Training from a UK University

- Staff training in the Age of Globalization -

イギリスの大学ダイバーシティ・マネジメント

－グローバル時代の職員研修－

期日：15th December 2016, Thursday 17:15～20:05

会場：S 講義棟7講義室　Lecture Room S 7

主催：新渡戸カレッジ　　Sponsored by Nitobe College

協力：高等教育推進機構高等教育研究部門

By the cooperation of Research Division of Higher Education, Institute for the Advancement of Higher Education

編集
川畑智子（北海道大学高等教育推進機構高等教育研究部高等教育研究部門新渡戸カレッジ担当特任准教授）
協力
北海道大学高等教育推進機構高等教育研究部高等教育研究部門事務
北海道大学新渡戸カレッジオフィス

Program

プログラム

Program

The FD Training sponsored by Nitobe College, Hokkaido University

2016 International FD Workshop

Diversity Management of a UK University
—Staff training in the Age of Globalization—

Date ： 15th December Thursday

Place： Lecture Room S7

Program 17:15～20:05 （Approx. 3 hours）

17:00	Opening of Reception
17:15	Opening Remarks: Junji Yamaguchi (5 min.) Vice-president of Nitobe College, Vice-president of Hokkaido University, Professor of Faculty of Science
17:20	Lecture: Ammara Khan (15 min.) “The importance of exploring unconscious bias in higher education”
17:35	Question & Answer (5 min.）
17:40 Coffee Break (5 min.)	Diversity Management Workshop: Ammara Khan (130 min.) “Exploring unconscious bias - looking under the surface” Contents: Activities, discussions etc.
19:55	Closing Remarks: Noboru Kitamura (5 min.) Director of the Research Division for Higher Education, Institute for the Advancement of Higher Education, Professor of Faculty of Science
20:00	Questionnaire (5 min.)
20:05	Close

※The time table may change according to the situation.

プログラム　Program (in Japanese)

北海道大学新渡戸カレッジＦＤ研修

2016 年度国際ＦＤワークショップ

イギリスの大学ダイバーシティ・マネジメント

–グローバル時代の職員研修–

日時：　12 月 15 日（木）17：15～20：05

場所：　Ｓ棟７講義室

プログラム　17:15～20:05　（約３時間）

17:00	受付開始
17:15	**挨拶　山口淳二**　（北海道大学新渡戸カレッジ副校長・北海道大学副学長・理学研究院教授 ）（5 分）
17:20	**講演　アマーラ・カーン**　（15 分） **「高等教育における無意識のバイアスを考察することの重要性」**
17:35	質疑応答　（5 分）
17:40 休憩含む （5 分）	**ダイバーシィ・マネジメント研修体験ワークショップ**　（130 分） **アマーラ・カーン** **「無意識のバイアスを考察する ― 水面下を見る」** 内容：アクティビティ、議論など
19:55	**挨拶　喜多村昇**（北海道大学高等教育推進機構高等教育研究部門長・理学研究院教授）（5 分）
20:00	アンケート（5 分）
20:05	終了

※時間配分は状況に応じて変更する場合があります。

Table of Contents

Program 1
Program 2
プログラム　Program (in Japanese) 3
Table of Contents 5
Profiles 7
Profiles 8
プロフィール　Profiles (in Japanese) 9
Mini lecture 11
The importance of exploring unconscious bias in higher education 13
What's Athena Swan(AS)? 19
アテナ・スワン(AS)とは? 20
Workshop 21
Exploring unconscious bias - looking under the surface 23
Illusion Slides 49
進行マニュアル 53
Participants　参加者名簿 54
Staff スタッフ名簿 55
Seat layout (in Japanese)　座席配置図 57
What's Nitobe College? 58
新渡戸カレッジとは?　What's Nitobe College? (in Japanese) 59
Memo 60

Profiles

プロフィール

Profiles

Lecturer **Ammara Khan**

Ammara Khan is an experienced diversity and inclusion practitioner with over 15 years of experience in the field. She is currently with Birkbeck, University of London where she works as a HR Strategy and Policy Partner. Here she works on Gender Equality, Equality Data Reporting and Performance and Reward. Her main projects at Birkbeck involve developing, designing and delivering unconscious bias training along with furthering work on Athena SWAN which is a gender equality charter focusing on equality for women in Science, Technology, Engineering and Math's. Prior to this she worked in UCL Institute of Education in the human resources department working for 3 years on diversity and inclusion strategies. Here she designed and delivered many different diversity training courses for different groups of staff and students. She has designed a Dignity and Respect in the workplace-training course that focuses on the identifying inappropriate behaviours that lead to bullying and harassment along with strategies of how to deal with it in the workplace. This course has been delivered in over 8 different organisations in the UK.

Ammara has also worked and consulted in many public and private sector organisations resulting in these significant achievements: -

- Project managed a BME staff development inclusion program that won an Employers Network for Equality and Inclusion Award
- Designed a national training product on managing difference for Royal Mail Managers as a learning intervention
- Appointed as one of the 64 Training Consultants for the Metropolitan Police Service for 4 years
- Acted as a member of the Independent Advisory Group on Diversity for the National Crime Squad for 3 years
- Achieved 100% rating for effectiveness of Managing Diversity training delivered to Babcock International group.

Translator **Tony Evans**

Part Time Lecturer at Hokusei Gakuen University 1992-1997; Founding Teacher, Principal Suzuran BBC English School 1992-Present (Interpreting Skills Classes 2011- Present); Founding Pastor, Suzuran Bible Baptist Church, 1993- Present. Tony has 25 years' experience living and working bilingually between Japan & Australia, often being called upon to interpret at various functions both within and without his field of professional training as well as translating or proof-reading many varied documents and texts. Interpreting highlights include:

-Hiroshima Boys' & Girls' Choir Sydney Opera House (Australia) Tour, 1997

-Japan Baptist Bible Fellowship 50th Anniversary Ceremony, NHK Cultural Hall, Tokyo, 1999

-Medical Equipment training session "Kinematical Applications of Electromyograms" (SAKAI Medical Co., Ltd.), 1999

-Japan Baptist Bible Fellowship National Youth Camp, Hokkaido, Fukagawa, 2016

プロフィール　Profiles (in Japanese)

講師　　**Ammara Khan　　アマーラ・カーン**

アマーラ･カーン氏は､イギリスで｢多様性と社会的包摂｣(diversity and inclusion) マネジメントの実務経験が豊富であり、この分野で15年以上の経験があります。カーン氏は、現在、ロンドン大学バーベック校人事部方針・政策課にて、ジェンダー平等、平等に関するデータ報告、実績と報酬を担当しています。カーン氏のバーベック校における企画は、理学、技術、工学、数学の分野における女性のためのジェンダー平等宣言であるアテネSWANの活動を促進するとともに、無意識の偏見をなくすための研修の開発・企画・運営をしています。

前職では、ロンドン大学UCL(University College of London)のヒューマン・リソース部門において３年間「多様性」と「社会的包摂」の推進を担当し、多様な教職員や学生を対象に多種多様なダイバーシティ推進研修講座を企画･運営しました。カーン氏が企画した「いじめ・嫌がらせを招く不適切な行動」の早期発見を目的とした「職場のダイバーシティと尊厳のための研修コース」は、現在に至るまでイギリス国内の８つ以上の機関で実施されています。この他、数多くの公的・私的機関でコンサルタントとして働いた経験も豊富です。その実績として以下のようなものがあります。

･BME(黒人や少数民族の職員)研修を含めたプログラムを企画･運営し、「平等と社会的包摂のための経営者ネットワーク賞」を受賞。
・イギリス王立郵便局の管理職を対象とした「差異に配慮した経営」(managing difference) のための国立研修教材の企画。
・メトロポリタン警察署の研修コンサルタント歴３年。
・国立防犯対策班「多様性に関する独立審議会」会員歴４年。
・バブコック・インターナショナル・グループの多様性の研修企画で100%の評価達成

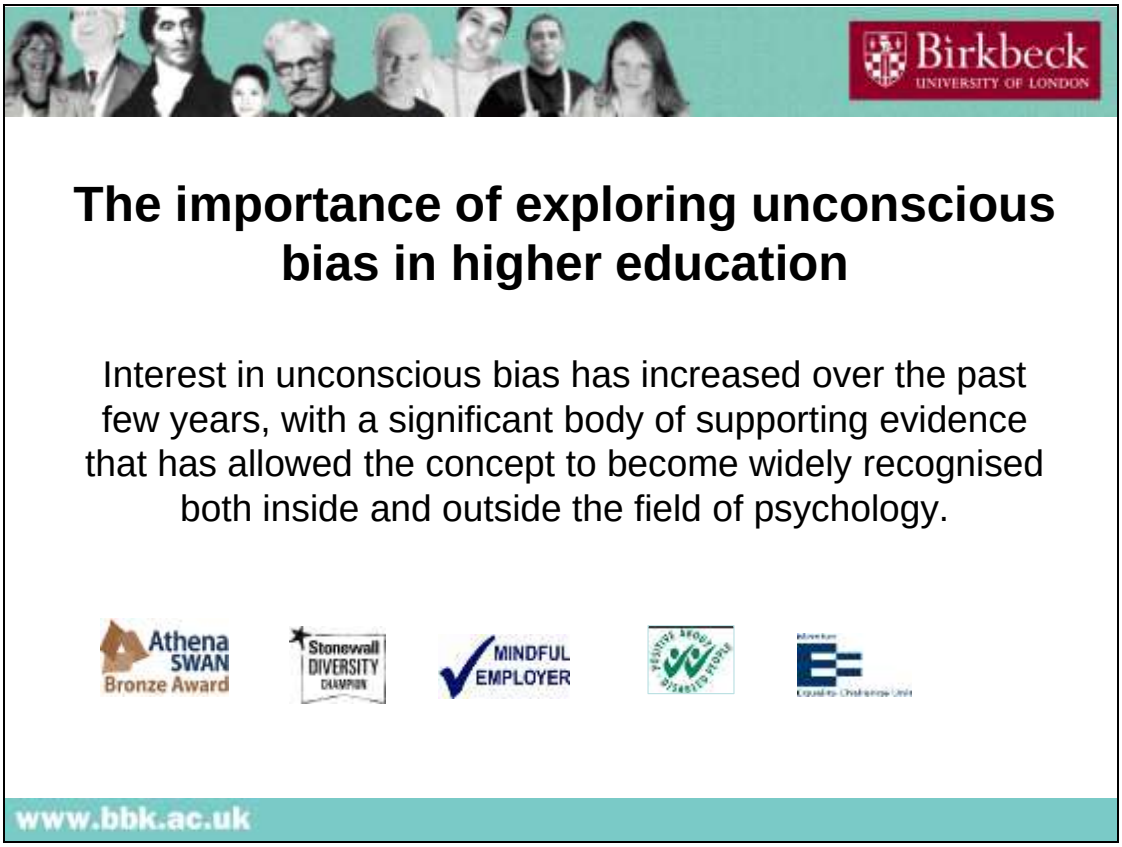
通訳　　**Evans Tony　　エバンズ　トニー**

シドニー大学文学部卒日本語言語学卒
シドニー聖書バプテスト神学校卒
北星学園大学非常勤講師（1992－1997)、1992年すずらんBBC英会話学校創設、1993年すずらんBBC教会創設。現在、同英会話学校校長、同教会牧師。2011年より通訳クラスを指導。25年間にわたり、オーストラリアと日本においてバイリンガルとして活躍。保有する資格内外の通訳を数多く手がけ、多岐にわたる翻訳と文書校正を担当。
通訳実績
1997 年　広島少年少女合唱団オーストラリア・シドニーオペラハウス・ツアー
1999年　JBBF50周年記念式典通訳（東京NHK文化ホール）
1999年　医学設備技術訓練会　「筋電図の運動学的応用」(酒井医療株式会社主催)
2016 年　日本バプテストバイブルフェローシップキャンプ（深川市にて）

Mini lecture

ミニレクチャー

The importance of exploring unconscious bias in higher education



- HEIs, making biased decisions affects the recruitment and selection of staff and students, and the ability of those staff and students to achieve their full potential.
- Acknowledging and taking responsibility for unconscious bias is not just a moral imperative, it is also financially important for the universities reputation.

www.bbk.ac.uk

- 高等教育機関におけるバイアスに基づく意思決定は、職員の募集採用や学生の募集選抜に悪影響を与え、職員や学生の才能を発揮する能力にも悪影響をもたらしている。
- 無意識のバイアスを認識し、それに対して責任をとることは、倫理的に喫緊の課題であるだけでなく、大学評価にかかる経済的に重要な課題でもある。

www.bbk.ac.uk

Key Elements

Staff recruitment and selection
Adverts, Job descriptions, Assessments and Appointments

Student recruitment and selection
Publicity, Applications, Process

Staff appraisals
Fairness, Career development, Training & Opportunities

Student attainment
Support, Curriculum, Withdrawals, Attainment gaps

www.bbk.ac.uk

主な活動内容

職員の募集採用
広報、職務内容、業績評価、任命

学生の募集選抜
公募、願書受付、選抜方法

人事評価
公平性、キャリア形成、研修と雇用機会

学生の履修
修学支援、教育カリキュラム、退学、成績格差

www.bbk.ac.uk

Staff Recruitment and Selection

Recruitment and Selection of all Staff in the University is coordinated by the Human Resources department.

HR is responsible for:

- Supporting Academic and Professional departments in drafting Job Descriptions and Adverts
- Support and coordination of shortlisting
- Developing the Interview and Assessment process
- Preparing employment contracts
- Inducting new staff

www.bbk.ac.uk

職員採用と選考

全ての大学職員の採用と選考は、人事部（ヒューマン・リソース）によって行われている。人事部は、以下の責務がある。

- 教職・専門職の部局（学部と大学院）の職務内容および公募情報の作成支援
- 最終選考の調整と支援
- 面接と選考方法の開発
- 雇用契約の準備
- 新人職員の指導

www.bbk.ac.uk

Birkbeck Context

- Unconscious bias training sessions were delivered by an external consultancy at Birkbeck and ran every term from 2015. Unconscious bias is also embedded into our recruitment and selection training but not in great detail. As part of our work for the Athena SWAN Charter, we have committed within our 2016 -19 Action Plan to deliver unconscious bias sessions. In additional general provision, priority for training will be given to senior leaders who sit on reward panels and the senior management team. Pilot sessions are being delivered internally by HR on a monthly basis and we are ensuring that unconscious bias is included in our on-line Equality and Diversity Essential training module. This online module will be launched by December 2016.

www.bbk.ac.uk

バーベック校の場合

バーベック校では、無意識バイアス研修は 2015年から学期ごとに外部相談機関によって提供されてきた。無意識バイアス研修は、募集採用に関する研修にも組み込まれているが、頻繁に行われているわけではない。そこで私たちは、無意識バイアス研修を提供するために、アテナSWAN憲章の一環として、2016年から2019年の行動計画にしたがって活動してきた。総則の補足事項として、本研修は、役員、委員を含む管理職を優先対象とされている。試験的に人事部（HR）内部で毎月提供され、平等と多様性のオンライン基礎研修コースには、無意識バイアス研修が必ず含まれている。このオンラインコースは、2016年12月に開始される予定である。

www.bbk.ac.uk

Terminology

- BME - Black, Minority Ethnic People
- SHHP – Social Science, Humanities, History and Philosophy
- BEI - Business, Economics and Informatics.
- Protected Characteristics –Age, disability, gender reassignment, marriage and civil partnership, pregnancy and maternity, race, religion or belief, sex and sexual orientation. (Equality Act 2010)
- ECU – Equality Challenge Unit

  “ECU provides a central source of expertise, research, advice and leadership.

  We support universities and colleges to build an inclusive culture that values the benefits of diversity, to remove barriers to progression and success for all staff and students, and to challenge and change unfair practices that disadvantage individuals or groups.” (Who we are, http://www.ecu.ac.uk/about-us/who-we-are/)

用語解説

BME –黒人、少数民族(Black, Minority Ethnic People)
SHHP –社会科学、人文、歴史、哲学(Social Science, Humanities, History and Philosophy)
BEI –商業、経済、情報科学(Business, Economics and Informatics)
保護すべき特性 – 年齢、障がい、性別適合、婚姻・パートナーシップ、妊娠・出産、人種、 宗教、性別・性指向性を理由とする差別（平等法2010, イギリス）
ECU –平等推進局 (Equality Challenge Unit)

「平等推進局は、専門分野、調査研究、助言・指導に関する主要な情報を提供します。私たちは、多様性の利点を尊重する包括的な文化を構築するために、すべての大学職員と学生が、その成長と成功に悪影響を及ぼすものを取り除ために、そして個人や組織に不利益をもたらす不公平な実践に挑戦し、変革するために、総合大学や単科大学を支援します。」
（Who we are, http://www.ecu.ac.uk/about-us/who-we-are/より引用）

What's Athena Swan(AS)?

The AS charter was developed and launched by the Equality Challenge Unit (ECU). The ECU support universities and colleges to build an inclusive culture that values the benefits of diversity, removing barriers to progression and success for all staff and students.

ECU's Athena SWAN Charter was established in 2005 to encourage and recognise commitment to advancing the careers of women in science, technology, engineering, maths and medicine (STEMM) employment in higher education and research.

In May 2015 the charter was expanded to recognise work undertaken in arts, humanities, social sciences, business and law (AHSSBL), and in professional and support roles, and for trans staff and students. The charter now recognises work undertaken to address gender equality more broadly, and not just barriers to progression that affect women.

The Athena SWAN Charter is based on ten key principles. By being part of Athena SWAN, institutions are committing to a progressive charter; adopting these principles within their policies, practices, action plans and culture.

Athena SWAN Charter 10 key principles

1. We acknowledge that academia cannot reach its full potential unless it can benefit from the talents of all.
2. We commit to advancing gender equality in academia, in particular, addressing the loss of women across the career pipeline and the absence of women from senior academic, professional and support roles.
3. We commit to addressing unequal gender representation across academic disciplines and professional and support functions. In this we recognise disciplinary differences including:
   -the relative underrepresentation of women in senior roles in arts, humanities, social sciences, business and law (AHSSBL)
   -the particularly high loss rate of women in science, technology, engineering, mathematics and medicine (STEMM)
4. We commit to tackling the gender pay gap.
5. We commit to removing the obstacles faced by women, in particular, at major points of career development and progression including the transition from PhD into a sustainable academic career.
6. We commit to addressing the negative consequences of using short-term contracts for the retention and progression of staff in academia, particularly women.
7. We commit to tackling the discriminatory treatment often experienced by trans people.
8. We acknowledge that advancing gender equality demands commitment and action from all levels of the organisation and in particular active leadership from those in senior roles.
9. We commit to making and mainstreaming sustainable structural and cultural changes to advance gender equality, recognising that initiatives and actions that support individuals alone will not sufficiently advance equality.
10. All individuals have identities shaped by several different factors. We commit to considering the intersection of gender and other factors wherever possible.

Three Levels of award

Bronze, Silver, Gold

Note: For more information, please see also Equality Challenge Unit, Athena SWAN Charter, http://www.ecu.ac.uk/equality-charters/athena-swan/about-athena-swan/

アテナ・スワン(AS)とは?

アテナ・スワン憲章は、平等推進局(ECU)によって発足され、発展してきた。 平等推進局は、大学や単科大学が、教職員や学生の発展や成功の妨げとなるものを排除し、多様性を尊重する包括的文化を構築することを支援する。

平等推進局のアテナ・スワン憲章は、2005 年に創設されたものであるが、これは、高等教育研究において、科学、工学、技術、数学、医学（科工技数医）分野の雇用において、女性のキャリア支援の取り組みを認知し、これを促進することを定めている。

2015 年 5 月には、この憲章の対象を、教養、人文、社会科学、商業、法（教人社商法）分野の仕事や、トランスジェンダーの教職員や学生を対象とする専門職・支援職にも拡大した。この憲章は、現在、単に女性の発展を妨げ、女性に悪影響をもたらすものだけを対象にしているのでなく、ジェンダー平等をより広範に啓発する分野の仕事もその対象としている。

アテナ・スワン憲章には、 10 の基本原則がある。機関は、アテナ・スワンに参加することで、その方針や実践、行動計画や文化の中にこれらの基本原則を取り入れることで、憲章の発展に取り組んでいる。

アテナ・スワン憲章　10 の基本原則

1. 私たちは、学術界が、あらゆる人々の才能による恩恵を受けずして、そのすべての潜在能力を発揮しえないことを認識する。
2. 私たちは、特に、学術キャリアからの女性の脱落や、学術職、専門職、支援職における女性管理職の欠如の問題を取り上げ、ジェンダー平等を推進することに取り組む。
3. 私たちは、学術職、専門職、支援職におけるジェンダーの不平等の問題に取り組む。この中で、私たちは、以下を含む、分野の違いを認識する。
   ―教養、人文、社会科学、商業、法（教人社商法）における相対的な女性管理職の欠如
   ―特に、科学、工学、技術、数学、医学（科工技数医）における女性の高い脱落率
4. 私たちは、ジェンダーによる給与の格差問題に積極的に取り組む。
5. 私たちは、特に、博士号取得から持続的な学術キャリアに着任するまでを含む、キャリア形成や昇給・昇格の重要なタイミングにおいて、女性が直面する障害を取り除くことに積極的に取り組む。
6. 私たちは、学術職の、とりわけ女性教職員の維持と発展のために、有期契約によって生じる否定的結果を問題化し、これに積極的に取り組む。
7. 私たちは、しばしばトランスジェンダーの人々が経験する差別的な取り扱いに取り組む。
8. 私たちは、ジェンダーの平等を推進することによって、組織のあらゆる水準、特に管理職の積極的なリーダーシップによる取り組みや行動が求められることを認識する。
9. 私たちは、個人のみを支援する取り組みや行動は、平等を十分に推進しないと認識し、ジェンダー平等を推進するために、持続的に構造的・文化的変革をおこし、これを主流化することに積極的に取り組む。
10. 全ての人は、複数の異なる要因によって形成されたアイデンティティを持っている。私たちは、ジェンダーとその他の要因が交差するところであれば、可能なかぎり配慮することに積極的に取り組む。

３つの賞の水準

金、銀、銅

注:詳細は、平等推進局(ECU)，アテナ・スワン憲章をご参照ください。
http://www.ecu.ac.uk/equality-charters/athena-swan/about-athena-swan/

Workshop

ワークショップ

Exploring unconscious bias - looking under the surface

Birkbeck
UNIVERSITY OF LONDON
Aim
The aim of this session is to examine the concept of unconscious bias and explore what it means to us personally and professionally.
Objectives – by the end of this session the participant will have:-
• Explored and examined the concept of unconscious bias
• Discussed how it could impact on College life
Athena SWAN Bronze Award
Stonewall DIVERSITY CHAMPION
MINDFUL EMPLOYER
www.bbk.ac.uk

Birkbeck
UNIVERSITY OF LONDON
ねらい
このセッションでは、無意識のバイアスの概念を検討し、それが個人として、そして職業人として、私たちに何を意味するのか考察します。
目的 – このセッション終了時には、参加者は
• 無意識のバイアスの概念を考察・検討している。
• 無意識のバイアスが、大学生活にどのような影響を及ぼすのかを話し合っている。
Athena SWAN Bronze Award
Stonewall DIVERSITY CHAMPION
MINDFUL EMPLOYER
www.bbk.ac.uk

'Birkbeck is proud of its diversity and recognises the value that this brings to College life. The College embraces and celebrates the differences between people, recognising the strengths and benefits of a diverse, inclusive society, workforce and student body. In the spirit of its founder George Birkbeck, the College believes that education should be available to all sections of society, providing an inclusive working and learning environment for students and staff so that all may develop to their full potential' *E & D webpages*

www.bbk.ac.uk

「バーベック校 は、本校の多様性に誇りを持ち、多様性が大学生活にもたらす価値を認識しています。本校は一人ひとりの違いを尊重し、社会、労働力、学生組織それぞれにおける多様性と包括性についてその強みと利点を理解し、ダイバーシティに取り組んでいます。当校は、創立者 ジョージ・バーベックの精神を継承し、あらゆる階層の人々が教育を受けることができ、個々人が潜在的に持っている全ての能力を最大限に発揮できるよう、学生と職員に包括性に富んだ勉学環境や職場環境を提供すべきであると信じます。」
E & D webpages

www.bbk.ac.uk

Activity 1

Introductions

- Name & Role
- How did the tests make you feel?
- Did you start to question yourself?
- What would you like to get out of this session ?

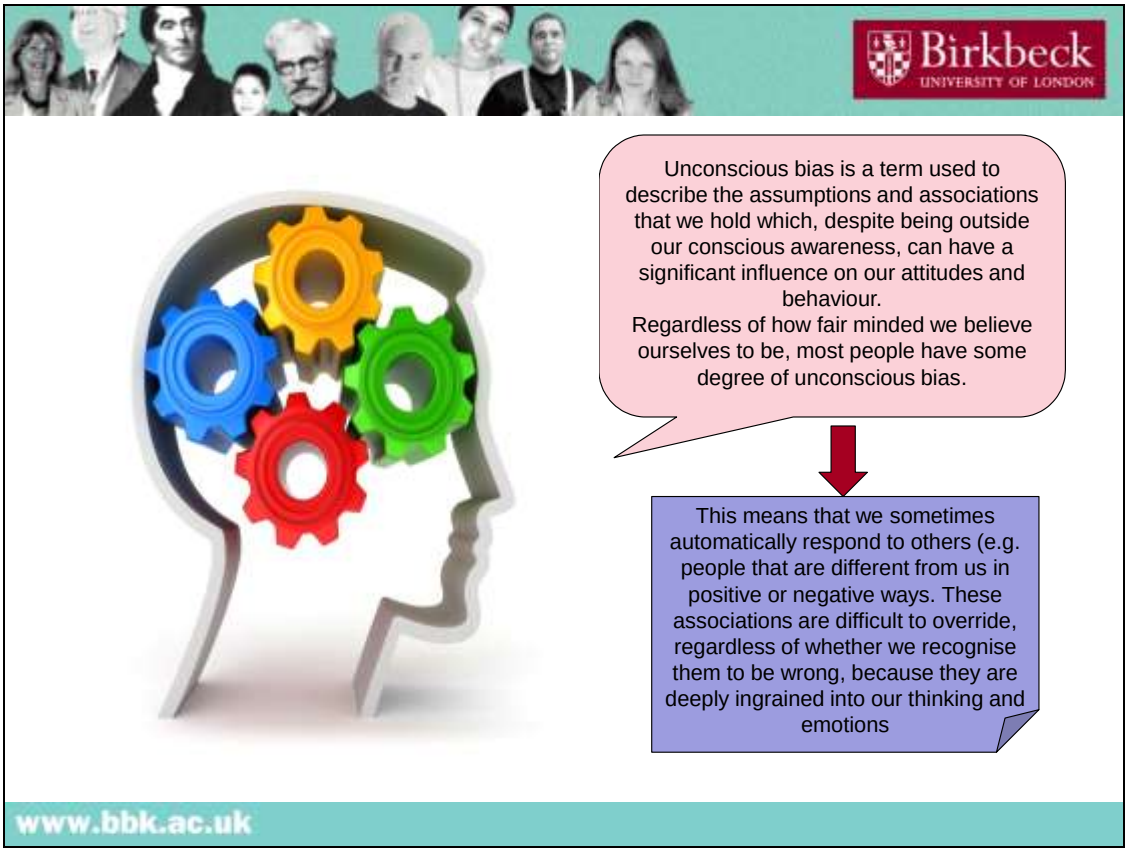
www.bbk.ac.uk

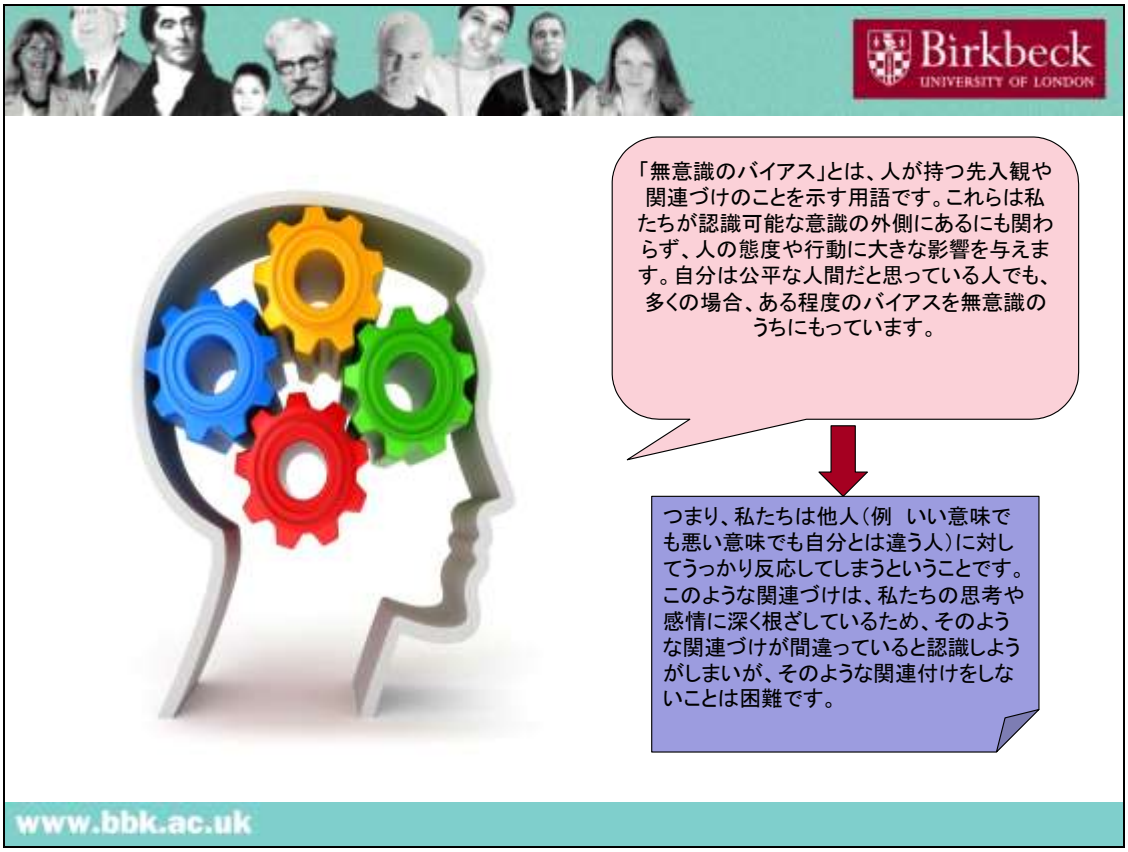
アクティビティ 1

自己紹介

- 名前と役割
- テストを受けてどのような気持ちになりましたか?
- ご自身について疑問を持ち始めましたか?
- 今回の研修で何を得たいですか?

www.bbk.ac.uk


Birkbeck
UNIVERSITY OF LONDON
Unconscious bias is a term used to describe the assumptions and associations that we hold which, despite being outside our conscious awareness, can have a significant influence on our attitudes and behaviour.
Regardless of how fair minded we believe ourselves to be, most people have some degree of unconscious bias.
This means that we sometimes automatically respond to others (e.g. people that are different from us in positive or negative ways. These associations are difficult to override, regardless of whether we recognise them to be wrong, because they are deeply ingrained into our thinking and emotions
www.bbk.ac.uk


Birkbeck
UNIVERSITY OF LONDON
「無意識のバイアス」とは、人が持つ先入観や関連づけのことを示す用語です。これらは私たちが認識可能な意識の外側にあるにも関わらず、人の態度や行動に大きな影響を与えます。自分は公平な人間だと思っている人でも、多くの場合、ある程度のバイアスを無意識のうちにもっています。
つまり、私たちは他人（例　いい意味でも悪い意味でも自分とは違う人）に対してうっかり反応してしまうということです。このような関連づけは、私たちの思考や感情に深く根ざしているため、そのような関連づけが間違っていると認識しようがしまいが、そのような関連付けをしないことは困難です。
www.bbk.ac.uk

Definitions

- **Prejudice** - A set of assumptions or ideas based on little experience or no fact at all
- **Direct Discrimination** - The practice of unfairly treating a person or group of people differently from other people or groups of people possibly because of a protected characteristic
- **Indirect Discrimination –** A rule or clause placed as a general rule but has an adverse impact on a particular group of people
- **Confirmation Bias –** the favouring of information that confirms previously existing beliefs or biases thereby upholding our ideas and ignoring the information that challenges our existing beliefs

www.bbk.ac.uk

定義

- **偏見** – 経験の少なさからくる先入観や考え、全く根拠がない先入観や考え。
- **直接的差別** – 保護すべき特性を理由に、ある個人や集団を、他の個人や集団とは異なるように、不公平に取り扱うこと。
- **間接的差別** – ある集団に不利な影響を及ぼす、一般的な規則や規定。
- **確証バイアス** –既存の信念や先入観を証明しようとする情報を好意的に受け止め、それにより自分の考えを確認し、既存の信念に反した情報を無視すること。

www.bbk.ac.uk

Activity 2

A father and son set out on their monthly fishing trip. On route, they become involved in a serious car accident and sadly the boy's father dies at the scene. The son is rushed to the local A & E with a head injury. He is taken immediately into theatre and the head injuries consultant is called in.

Upon looking at the boy the consultant exclaims 'I can't operate on this boy – he is my son.....'

アクティビティ 2

ある父と子が毎月恒例の釣り旅行に出かける。親子はその道中、深刻な交通事故に遭遇し、残酷にも父はその場で即死する。 息子は頭を負傷し、付近の救急病院に緊急搬送される。息子は、直ちに手術室に運ばれ、脳神経外科医が呼ばれた。

男の子を見るやいなや、その医師は叫んだ。「私はこの男の子の手術はできない。この子は私の息子だ・・・」

Activity 3

I feel so sorry for the women in that culture, they are forced by men to dress in that particular way

www.bbk.ac.uk

アクティビティ 3

あの文化の女性はとても可哀そうだ。
あのような服を着るように男性に強いられて
いるなんて。

www.bbk.ac.uk

Activity 4

Using your smartphone/device please Google the following (images):-

- Professor
- Engineer
- Doctor
- Teacher
- Physics Teacher

www.bbk.ac.uk

アクティビティ 4

ここではスマートフォンを使います。

以下（の画像）をGoogleで検索してみてください。

- Professor（教授）
- Engineer（エンジニア）
- Doctor（医者）
- Teacher（教師）
- Physics Teacher（物理の教師）

www.bbk.ac.uk

Activity 5

Equality is about treating everyone the same……

Agree or Disagree?

www.bbk.ac.uk

アクティビティ 5

平等とは、すべての人を同じように扱うことである……

賛成？　反対？

www.bbk.ac.uk

Activity 6

When in Rome you should do as the Romans do….

Agree or Disagree?

www.bbk.ac.uk

アクティビティ 6

郷に入っては郷に従え

賛成? 反対?

www.bbk.ac.uk

Activity 6a

Positive action should not be allowed as it favours certain groups of people

Agree or Disagree?

www.bbk.ac.uk

アクティビティ 6a

ポジティブ・アクションは、特定の人々の集団を優遇するので、許されるべきではない。

賛成? 反対?

www.bbk.ac.uk

Activity 7

What values would you:

A) Argue for?
B) Fight for?
C) Die for?

www.bbk.ac.uk

アクティビティ 7

あなたは、どのような価値を求めますか:

A) 論争をするとしたら?
B) 戦うとしたら?
C) 命を捧げるとしたら?

www.bbk.ac.uk

Massey Socialisation Theory

1. The Imprint Period - Age 0 to 7
2. The Modelling Period - Age 8 to 13
3. The Socialisation Period - Age 14 to 21

マッシーの社会化理論

1. 刷込み期間 - 0 ～ 7歳
2. 観察学習期間 - 8 ～ 13歳
3. 社会化期間 - 14 ～ 21歳

The Royal Society, Unconscious Bias Animation

"This animation and briefing on unconscious bias adapted by Professor Uta Frith DBE FBA FMedSci FRS introduce the key concepts and current academic research around unconscious bias with the aim of alerting Royal Society selection and appointment panel members to potential biases that can arise when making judgments or decisions. They form part of the Society's efforts to ensure that all those who serve on selection panels are aware of differences in how candidates may present themselves, how to recognise bias in oneself and others, how to recognise inappropriate advocacy or unreasoned judgement. All panellists receive an electronic copy of the briefing in advance of any meeting, it is also read at the beginning of each meeting as a reminder."

王立協会の無意識バイアスの動画

「この無意識のバイアスについての動画と解説は、ユタ・フリス教授（DBE FBA FMedSci FRS）によって採用されたものである。これは、王立協会(The Royal Society）の選考任命委員会の委員が評価や決断をするときに支障となる潜在的なバイアスについて警鐘を鳴らすことをねらいとして採用されたものであり、無意識のバイアスについての基本的な概念や最近の学術研究を紹介している。この動画は、選考委員会に関与するすべての人が、候補者の自己ＰＲの仕方の違い、自他のバイアスを認識する方法の違い、不適切な支持や理由のない判断を認識する方法の違いについて自覚していることを保証するものであり、王立協会の努力の一部を形にしたものである。すべての委員は、委員会の前に、概要説明の電子ファイルを受け取る。これは、委員会の開始を伝えるリマインドにもなっている。」

出典：The Royal Society, Unconscious bias, 17th November 2015,
https://royalsociety.org/topics-policy/publications/2015/unconscious-bias/(Last accessed 8th December 2016)**より引用**

A British government sting operation using false identities concluded that jobseekers with ‘white-sounding names’ could expect to receive one positive response for every nine job applications. How many CVs did they find a candidate with ‘Asian or African sounding names’ had to distribute in order to obtain an interview?

9 CVs – the same as those with ‘white sounding names’.

12 CVs in order to obtain one interview.

16 CVs in order to obtain one interview.

www.bbk.ac.uk

イギリス政府は、偽名を用いて行ったあるおとり捜査から、「『白人のような名前』を持つ求職者は、9カ所中1カ所の事業所から肯定的な反応が得られる」と結論づけた。では、「アジア人やアフリカ人のような名前」を持つ求職者が就職面接に呼ばれるには、何カ所に履歴書を送る必要があっただろうか。

9カ所で1回の面接-「白人のような名前」の場合と同じ

12カ所で1回の面接

16カ所で1回の面接

www.bbk.ac.uk

If a new mum returns to your organisation, it isn't unconscious bias to spare her the stress of overseas business trips for her first hectic year of working motherhood.

– True
– False

www.bbk.ac.uk

産休を終えた母親があなたの職場に復帰します。仕事と育児で多忙な最初の一年間は海外出張の精神的負担を免除するという方針は無意識バイアスではない。

– 正しい
– 誤り

www.bbk.ac.uk

A study of science faculties in higher education institutions (Moss-Racusin *et al* 2012) asked staff to review a number of applications.

The **applications reviewed were identical**, apart from the gender of the name of the applicant.

Science faculties were more likely to:

a) rate male candidates as better qualified than female candidates
b) want to hire the male candidates rather than the female candidates
c) give the male candidate a higher starting salary than the female candidate
d) be willing to invest more in the development of the male candidate than the female candidate

Which of the above is true?

www.bbk.ac.uk

ある高等教育機関の理系の教員を対象にした実験 (Moss-Racusin *et al* 2012)では、教員は、大量の応募書類の見直しを依頼された。見直しをした応募書類は、同一のもので、教員には応募者の名前のみが知らされ、性別は名前からしかわからないようになっていた。

理系の教員は、以下のような傾向があった:

a) 女性よりも男性のほうの才能を高く評価する
b) 女性よりも男性のほうを雇いたいと思う
c) 女性よりも男性のほうに高い初任給を与える
d) 女性よりも男性のほうの育成に多くの投資をする

上記のうちどれが正しいでしょうか?

www.bbk.ac.uk

Activity 8
Gender-coding

Without even realising it, we all use language that is subtly 'gender-coded'. Society has certain expectations of what men and women are like, and how they differ, and this seeps into the language that we use. Think about "bossy" and "feisty": we almost never use these words to describe men.

This linguistic gender-coding also shows up in job adverts, and research has shown that it puts women off applying for jobs that are advertised with masculine-coded language.

e.g. Kat Matfield, Gender Decoder for Job Ads (a gender decoding tool)
http://gender-decoder.katmatfield.com/

www.bbk.ac.uk

アクテビティ 8
ジェンダー・コーディング

私たちは気づかずに、巧妙にジェンダーコーディングされた言語を使用している。社会は男性と女性がどのような存在であり、男女がどのように違うかについてのある一定の期待を持ち、これが私たちが使用する言語の中にまで浸透している。例えば、"bossy"(「お局様」) や "feisty"(「ヒステリー」): これらは男性を表すときにほとんど使われない言葉である。

この言語的ジェンダー・コーディングは求人広告にも見られ、これまでの研究によれば、男性的コーディングが使用されている広告に女性は応募したがらないという結果もある。

例 Kat Matfield, Gender Decoder for Job Ads (求人広告のジェンダー解読ツール)
http://gender-decoder.katmatfield.com/

www.bbk.ac.uk

Think about the following words and decide if they are masculine or feminine coded words:

Support
Understanding
Analytics
Responsive
Ambitious
Lead
Challenge

www.bbk.ac.uk

以下の言葉のジェンダーコーディングは、男性的か女性的か、考えてみましょう。

支援
理解
分析
敏感
野心
指導
挑戦

www.bbk.ac.uk

Birkbeck
UNIVERSITY OF LONDON

Our Judgements & Actions

Judgement-P Action - D	No Judgement-NP Action-D
Unconscious Bias	
Judgement-P No Action-ND	No Judgement-NP No Action-ND

www.bbk.ac.uk

Birkbeck
UNIVERSITY OF LONDON

私たちの評価と行動

評価する - P 行動する - D	評価しない - NP 行動する - D
無意識のバイアス	
評価する - P 行動しない - ND	評価しない - NP 行動しない - ND

www.bbk.ac.uk

Overall Snapshot 2014/15

	Birkbeck Students	Birkbeck Staff
Totals	13421	1234
Female	55%	53%
Male	45%	47%
BME	41%	16%
Disability	14%	4.6%
LGBT	4.17%	6%
Religion/Belief	Christianity 25% Other 13% Not Known 34% No Religion 28%	Christianity 6% Other 6% Not Known 54% No Religion 28%
Age	26% 31-40 23% 21-25	32% 31-40 21% 51-60

www.bbk.ac.uk

全学の人口構成 2014/15

	Birkbeck 生徒	Birkbeck 教職員
合計	13421	1234
女性	55%	53%
男性	45%	47%
BME	41%	16%
障害	14%	4.6%
LGBT	4.17%	6%
宗教/信条	キリスト教 25% その他 13% 不明 34% 無宗教 28%	キリスト教 6% その他 6% 不明 54% 無宗教 28%
年齢	26% 31-40 23% 21-25	32% 31-40 21% 51-60

www.bbk.ac.uk

2014/15 Equality Data Report

- Female staff are more likely to be in a part-time post than male colleagues
- Low female representation at senior management and professorial roles continues
- Very low numbers of female academics in BEI
- Very low numbers of male administrative staff in Arts and SSHP
- 7% of Professors are BME compared with the overall rate of 13% for academic staff.
- SHHP, Arts and, to a lesser extent, Science have lower BME staffing levels compared to the college average.
- BME consistently reduce in proportion through the recruitment stages across all staff groupings
- Academic staff under 30 or over 61 are twice as likely to be in part-time roles

www.bbk.ac.uk

2014/15 平等データ報告

- 女性教職員は同僚の男性教職員よりもパートタイムの職に就く傾向がある。
- 役員や専門職における女性の割合が低い状態が続いている。
- 商業・経済・情報科学分野における女性研究者の数が少ない。
- 文学や社会・人文・歴史・哲学分野における男性役員の割合が低い。
- 教員のうち黒人・少数民族が占める割合が13%であるのに対し、教授のうち黒人・少数民族が占める割合は7%である。
- 社会・人文・歴史・哲学分野、文学と一部の理系は、黒人・少数民族が占める割合は、大学全体の平均に比べ、低い。
- 職階が上がるにつれ、採用者に占める黒人・少数民族の割合は、職種に関わらず一定の割合で減少する。
- 30歳未満の教員や62歳以上の教員は、有期契約の仕事をしている傾向にある。

www.bbk.ac.uk

To determine where bias might exist, a first step is to examine existing data and analyse where bias may have had an impact. Many institutions will already have done this, but monitoring the numbers of people applying, being shortlisted, and being selected at interview by protected characteristic will enable trends to be uncovered. This could apply to both external recruitment and internal promotions.

Where there are significant trends, for example where there is a high proportion of disabled applicants, but a lower proportion of disabled applicants shortlisted and a lower proportion still of disabled applicants offered the job, further exploration should be carried out.

www.bbk.ac.uk

バイアスがどこに潜んでいるのかを発見するための第一歩は、既存のデータを調べ、バイアスがどこに影響を及ぼしているのかを分析することである。多くの機関ではすでに行われていると思われるが、保護すべき特徴によって、求職者の人数、最終選考に選ばれる人数、面接候補者数などをモニタリングすることにより、その傾向が明らかにされる。これは外部からの募集採用や組織内の昇進においても適用される。

顕著な傾向がある場合、例えば、求職者のうち障がい者が占める割合が高いにもかかわらず、最終選考における障がい者の割合が低く、内定をもらう障がい者の割合がさらに低い場合、より詳細な検討が必要である。

www.bbk.ac.uk

Only by accepting that we are biased can we begin to deal with it…..

How can we ensure that we manage our own bias?

www.bbk.ac.uk

私たちは、自分自身がバイアスを持っていること
を受け入れることによって、初めて課題解決に取り組むことができる…..

自分のもつバイアスを管理する確かな方法は
あるのだろうか？

www.bbk.ac.uk

Study of Moss-Racusin et al(2012)
モスラクーシンら（2012）の研究

Moss-Racusin et al (2012) had staff in science faculties rate the application of a student for a position as a laboratory manager. The application was used 127 times and randomly assigned either a female (64 times) or male (63 times) name. Selectors rated the male applicant as significantly more hireable than the female applicant. They also chose a higher starting salary and offered more career mentoring to the male applicant.

モスラクーシンら（2012）は、1名の実験室マネージャーを採用するため、理系分野の教員らに一人の学生の応募書類を評価させた。この応募書類は、女性（64回）または男性（63回）に無作為に割り当てられ、計127回使用された。選考委員の教員らは、雇用可能性について女性の応募者よりも男性の応募者を著しく高く評価した。彼らは、また女性の応募者よりも男性の応募者に高い初任給枠を指定し、より多くの教員がメンター役を申し出た。

References

Danielle Gaucher and Jaustin Friesen, Aaron C. Kay（2011）, Evidence That Gendered Wording in Job Advertisements Exists and Sustains Gender Inequality, *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(1):109-128.

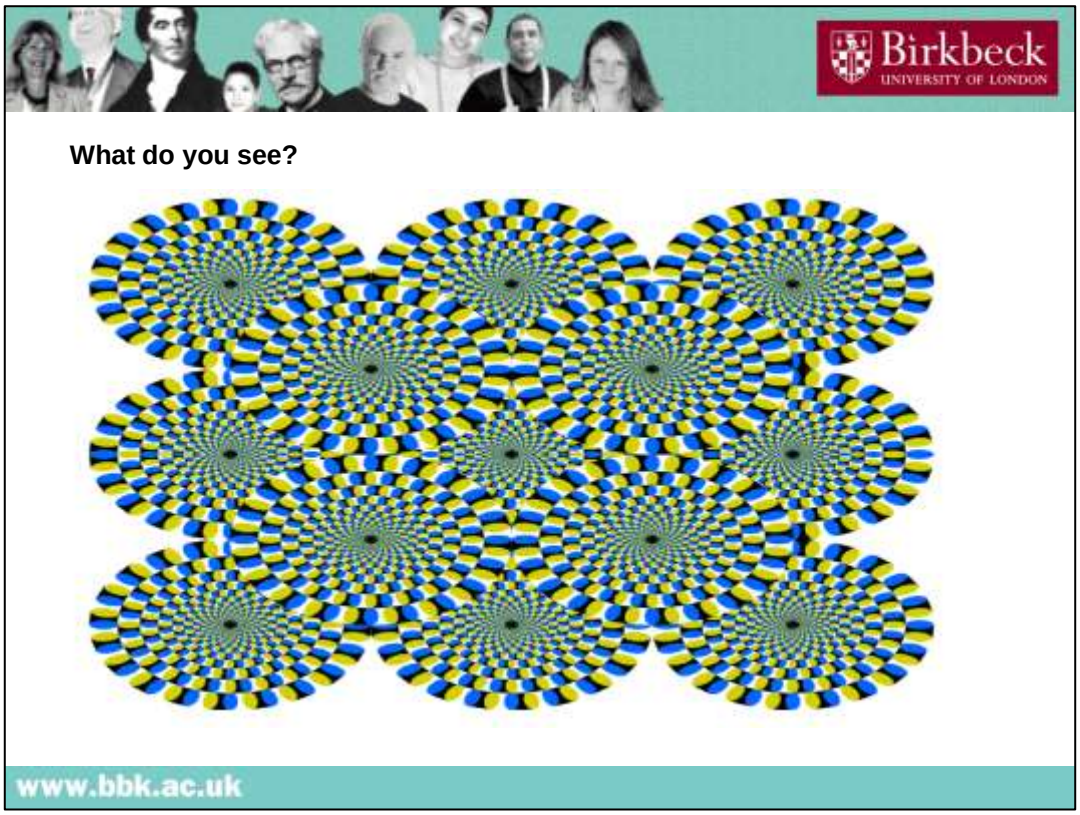
Kat Mtfield, Gener Decoder for Job Ads, http://gender-decoder.katmatfield.com/. Last accessed November 30th 2016.

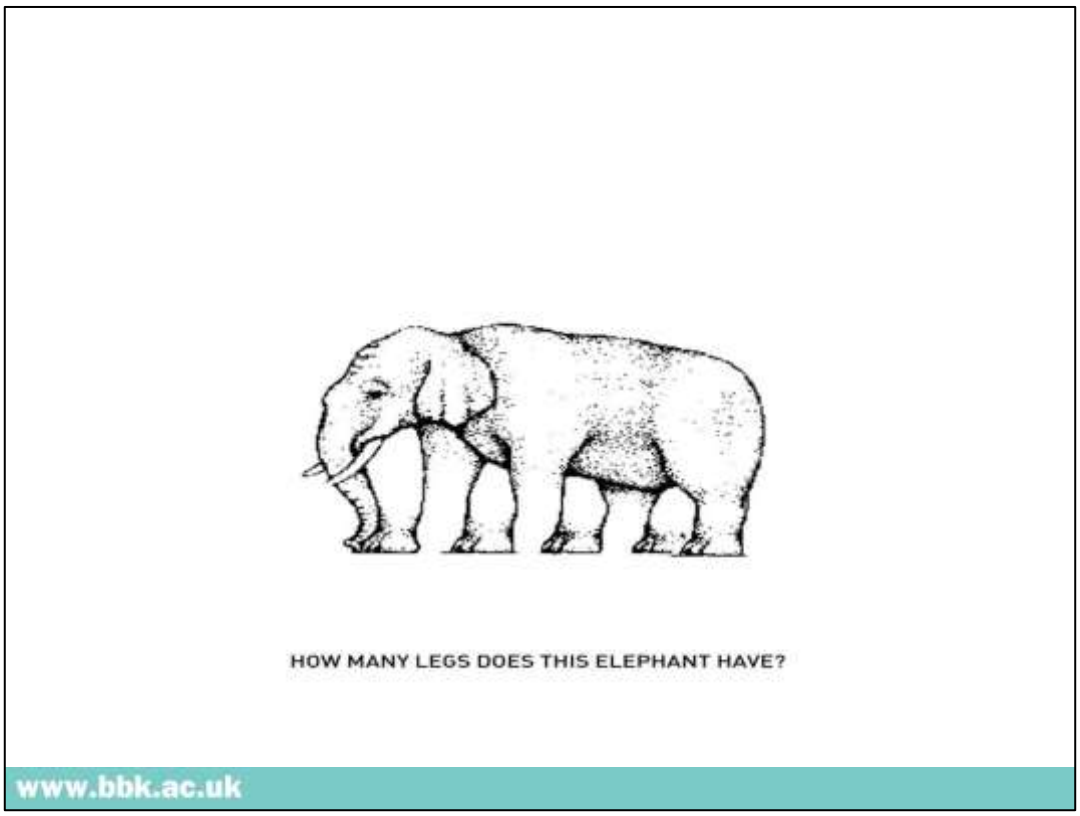
Morris Massey(2011), Values Development(video), Changing Minds. Retrieved 3 January 2011, http://changingminds.org/explanations/values/values_development.htm. Last accessed November 30th 2016.

Corinne A. Moss-Racusin, John F.Dovidio, Victoria L.Brescoll, Mark J. Graham, Jo Handelsman(2012),Science faculty's subtle gender biases favor male students, www.pnas.org/lookup/suppl/doi:10.1073 /pnas. 121 1286109/-/DCSupplemental. Last accessed November 30th 2016.

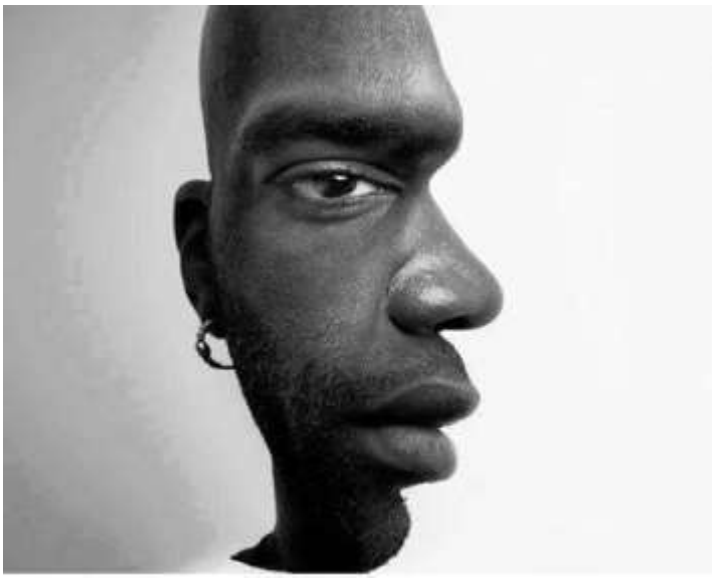
Moss-Racusin CA, Dovidio JF, Brescoll VL, Graham MJ, Handelsman J（2012）, Science faculty's subtle gender biases favor male students. Proceedings of the National Academy of Sciences 109: 16474–16479.

Illusion Slides





What do you see?

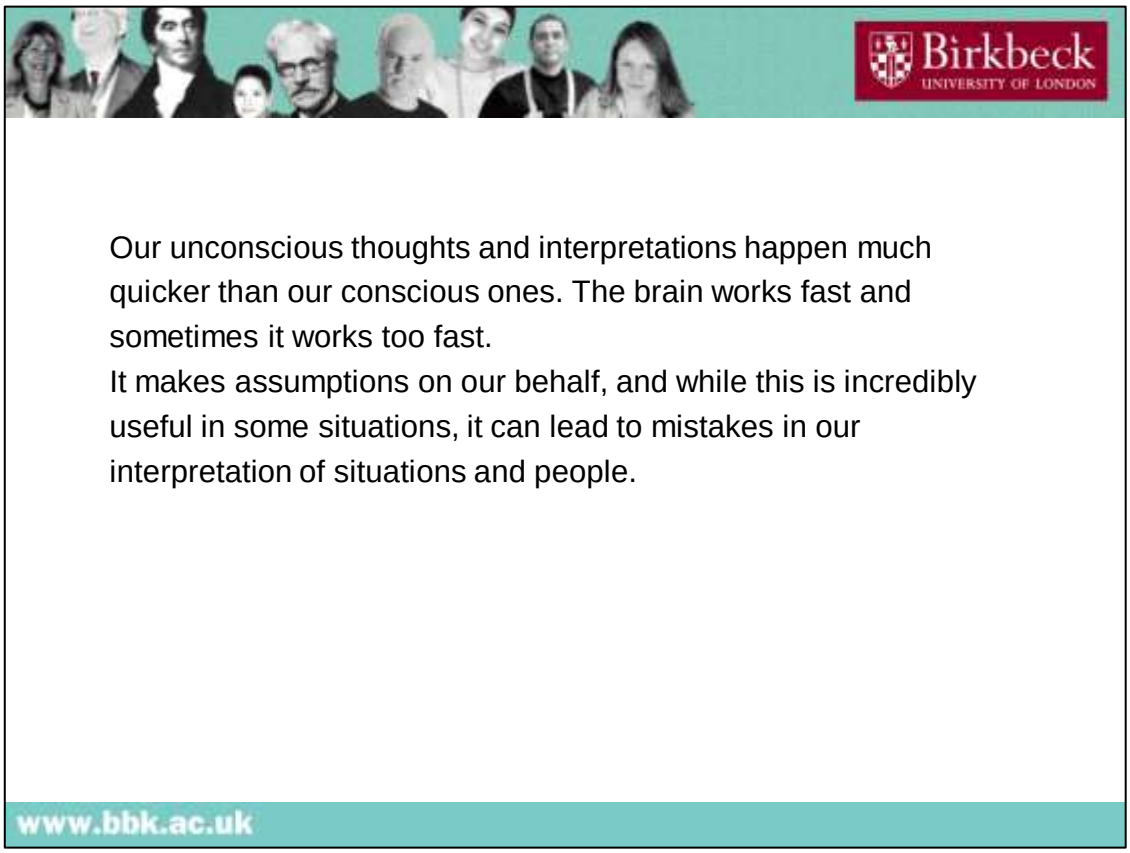


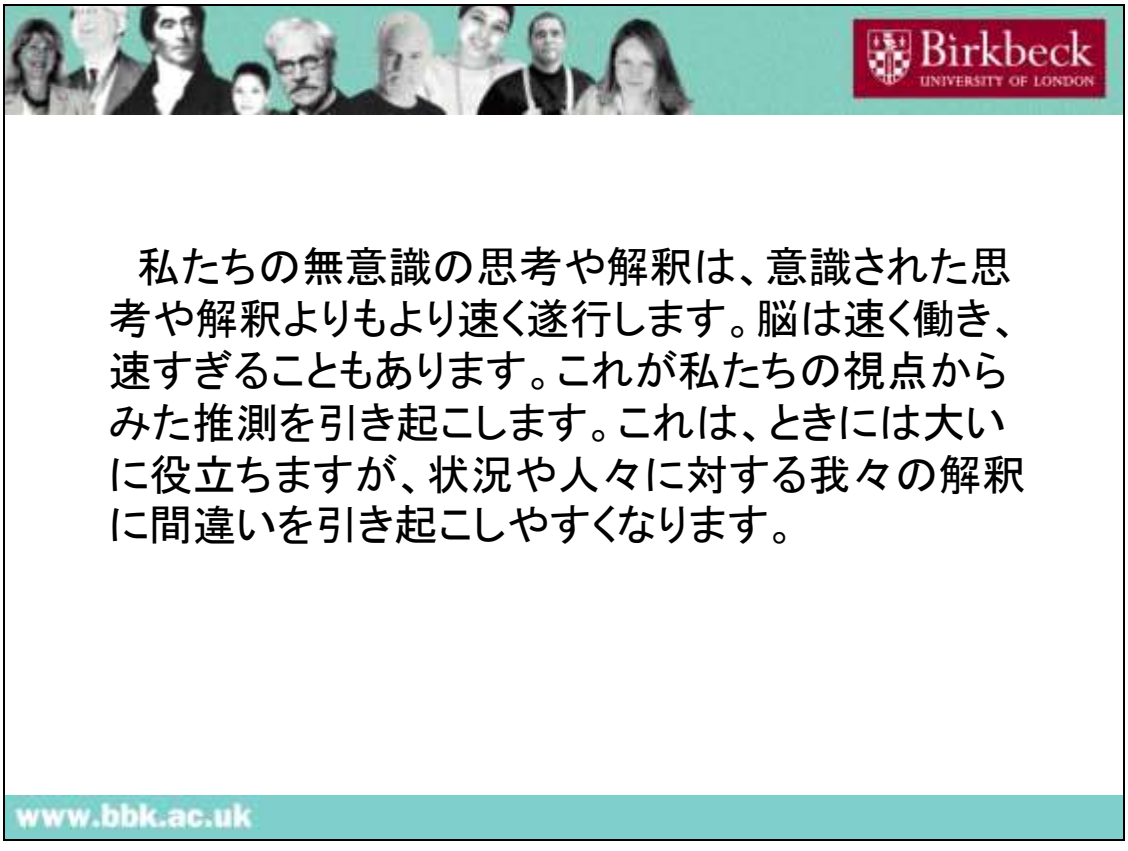
www.bbk.ac.uk

Look at the chart and say the colour, not the word.

YELLOW BLUE ORANGE
BLACK RED GREEN
PURPLE YELLOW RED
ORANGE GREEN BLACK
BLUE RED PURPLE
GREEN BLUE ORANGE

www.bbk.ac.uk


Birkbeck
UNIVERSITY OF LONDON
Our unconscious thoughts and interpretations happen much quicker than our conscious ones. The brain works fast and sometimes it works too fast.
It makes assumptions on our behalf, and while this is incredibly useful in some situations, it can lead to mistakes in our interpretation of situations and people.
www.bbk.ac.uk


Birkbeck
UNIVERSITY OF LONDON
私たちの無意識の思考や解釈は、意識された思考や解釈よりもより速く遂行します。脳は速く働き、速すぎることもあります。これが私たちの視点からみた推測を引き起こします。これは、ときには大いに役立ちますが、状況や人々に対する我々の解釈に間違いを引き起こしやすくなります。
www.bbk.ac.uk

進行マニュアル

2016年12月15日(木)

15:30　スタッフ集合　S7講義室
　　　会場設定・持ち物確認　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・**〈山崎・末永・堀北・川畑〉**
16:30　最終確認　(30分)　・・・・・・・・・・・・・・・・・**〈山崎・末永・堀北・中村・エバンズ・川畑〉**
17: 00　受付開始　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・**〈山崎・堀北〉**
　　　名札(名札で出席確認)，資料を渡す。懇親会出席者確認。
17:15　受付終了（17:30まで受付待機)・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・**〈山崎・堀北〉**

　　　お知らせ(終了後のアンケートと懇親会について)・・・・・・・・・・・・・・・・・・〈司会・末永〉
17:15 挨拶　山口淳二（新渡戸カレッジ副校長)
　　　照明・音響・撮影・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・〈中村〉
　　　撮影・・〈末永〉

ミニレクチャー
17:20　講師: アマーラ・カーン　(15分)　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・**〈司会:末永〉**
　　　“The importance of exploring unconscious bias in higher education”
　　　「高等教育における無意識のバイアスを考察することの重要性」
　　　通訳・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・〈エバンズ トニー〉
　　　日本語スライド操作・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・〈エバンズ〉
　　　撮影・ネット接続補助・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・〈末永〉
　　　照明・音響・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・〈中村〉
　　　立て看板回収(高機構内)・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・〈山崎〉

17:35　質疑応答（5分)　**参加者にマイクをまわす。**・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・**〈中村〉**

ワークショップ
17:40　講師: アマーラ・カーン　(115分)・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・**〈司会:末永〉**
　　“Exploring unconscious bias - looking under the surface”
　　「無意識の偏見と向き合う―　水面下を見ながら」
　　　通訳・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・〈エバンズ トニー〉
　　　日本語スライド操作・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・〈エバンズ〉
　　　撮影・ネット接続補助・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・〈末永〉
　　　照明・音響・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・〈中村〉

　　　休憩アナウンス（5分)・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・**〈司会:末永〉**
　　　質疑応答・ふりかえり
　　　参加者にマイクをまわす。・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・〈中村〉

　　　立て看板回収(高機構外)・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・〈中村〉

19:55　閉会挨拶　喜多村昇（高等教育推進機構高等教育研究部門長）(5分)・・・・・・・・・**〈司会:末永〉**
20:00　**アンケートの記入のお願い**（5分)・**懇親会のお知らせ・・・・・・・・・・・・・・〈司会:末永〉**
20:05　終了
　　　「アンケート」と「名札」を回収する・・・・・・・・・・・・・・・・〈末永・エバンズ・川畑〉
　　　現状復帰・後片付け（15分)・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・**〈全員〉**

20:30　懇親会

Participants　参加者名簿

（エントリー順）

氏名	Name	所属	担当/専門
		総務企画部企画課	組織整備担当
		教育学研究院	職業能力形成論研究室：企業の人材育成の研究
		国際連携機構	畜産細胞生物学
		高等教育研究部門・理学研究院	化学（光化学・分析化学）
		学務部学務企画課	新渡戸カレッジオフィス担当
		文学研究科・文学部　（国際交流室）	宗教学（明治期プロテスタント教、内村鑑三）
		札幌市立大学　デザイン学部	デザイン
		新渡戸カレッジ・理学研究院	生化学，植物科学
		Obihiro University of Agriculture and Veterinary Medicine	International health
		工学研究院　環境人間工学研究室	環境人間工学，環境生理学
		高等教育研究部門 新渡戸カレッジ担当	ＦＤ・ボランティア担当/ジェンダーの社会学

Staff スタッフ名簿

Lecturer and Translator 講師と通訳

講師 Lecturer	所属		専門
アマーラ・カーン Ammara Khan	Birkbeck, University of London,UK	HR Policy & Strategy Partner	Diversity and inclusion management

通訳 Translator	所属		担当
エバンズ トニー Tony Evans	すずらん BBC 英会話教室	通訳指導	通訳

Managerial Staff 役員

役員 Managerial Staff	所属		担当
山口淳二（やまぐちじゅんじ） Junji Yamaguchi	北海道大学新渡戸カレッジ・理学研究院	副校長・北海道大学副学長・教授	開会挨拶
喜多村昇（きたむらのぼる） Kitamura Noboru	北海道大学高等教育推進機構高等教育研究部門・理学研究院	部門長・教授	閉会挨拶

Student Staff　学生スタッフ

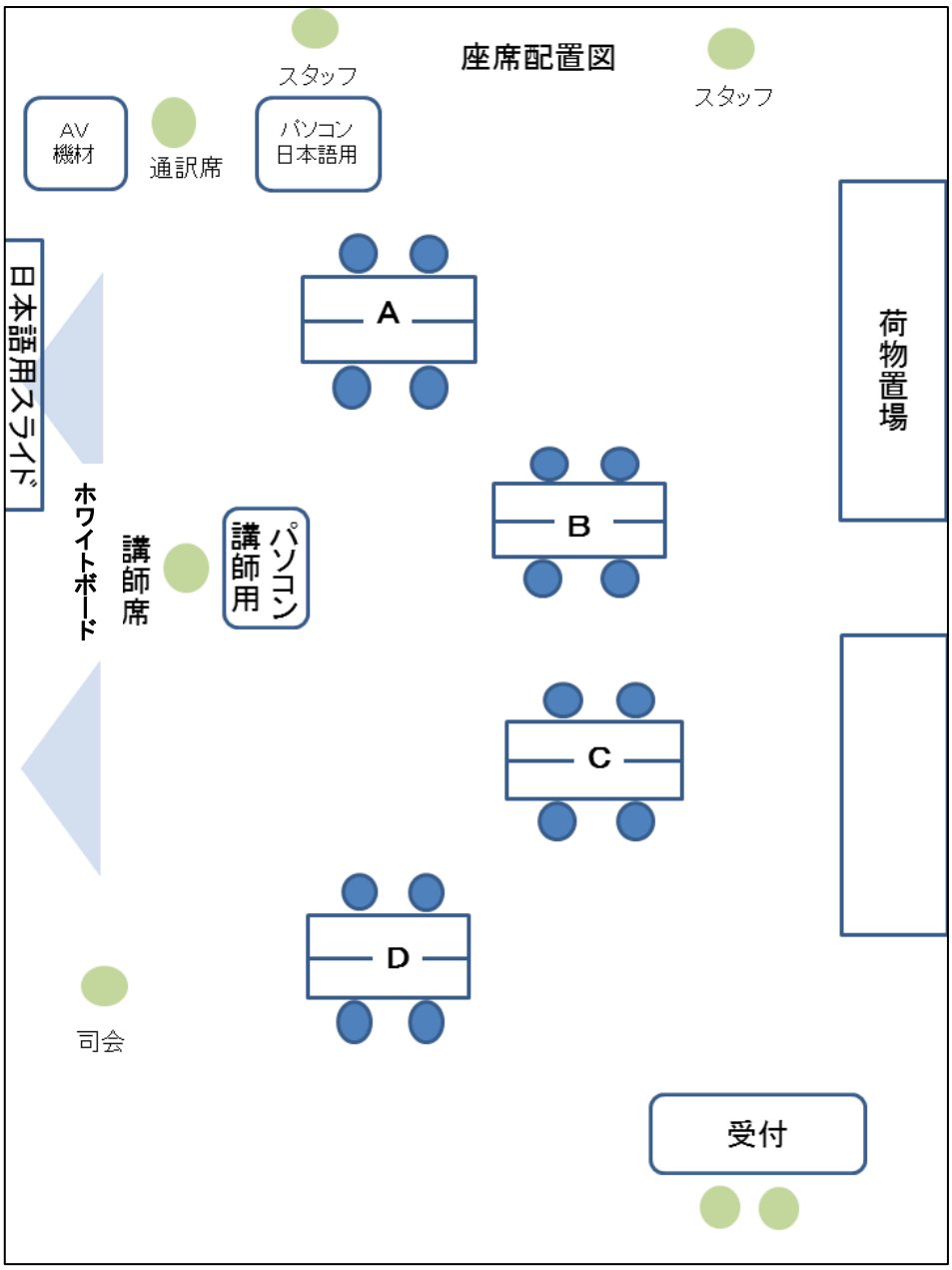
短期支援員 Supporter	所属		担当
中村慎吾（なかむらしんご） Shingo Nakamura	北海道大学大学院環境科学院	博士課程２年生	業務補助
エバンズ　スザンナ Evans Susannah	北星学園大学	経済学部４年生	翻訳担当 講師・通訳補助

Staff　スタッフ

スタッフ staff	所属		担当
川畑智子（かわばたともこ） Tomoko Kawabata	北海道大学高等教育推進機構高等教育研究部門	特任准教授	新渡戸カレッジＦＤ担当
池田徹（いけだとおる） Ikeda Toru	北海道大学高等教育推進機構学務部学務企画課	新渡戸カレッジオフィス長	役員誘導
山崎菜穂（やまざきなお） Nao Yamazaki	北海道大学高等教育推進機構学務部学務企画課	新渡戸カレッジオフィス	受付担当
末永眞奈美（すえながまなみ） Manami Suenaga	北海道大学高等教育推進機構高等教育研究部門	事務	司会担当
堀北直子（ほりきたなおこ） Naoko Horikita	北海道大学高等教育推進機構高等教育研究部門	事務	受付担当

Seat layout (in Japanese)　座席配置図

S 講義棟　7 講義室



What's Nitobe College?

The Nitobe College is a program for undergraduate students of Hokkaido University aimed to educate a new generation of global leaders. The 200 students per year who are enrolled in the program earn 15 credits from the Nitobe College curriculum in addition to the regular university Bachelor degree requirements. They will receive intensive training in English and must spend one semester studying abroad to complete the Nitobe College requirements. Students who complete the program receive a special diploma.

The college is named after one of the most notable Hokkaido University alumni, Inazo Nitobe, the author of the well-known book Bushido: The Soul of Japan and one of the first Under-Secretary Generals of the League of Nations (the forerunner to the United Nations).

The Spirit of Inazo Nitobe

- Individuality based on integrity and ethics
- An international spirit free from prejudice
- International education where all nationalities are treated as equals

Vision for the Skills and Abilities Developed at Nitobe College

The objectives of the College are to educate students to possess

- an independent minded personality
- a clear sense of national identity within the global context
- global leadership skills encompassing a wide range of knowledge and competences

(Quoted from "About Nitobe College Overview" on the Homepage of Nitobe College, Hokkaido University)

Features of the Nitobe College

Nitobe College students will acquire knowledge and engage in life changing experiences by taking a set of mandatory subjects over four years while completing their regular courses of undergraduate study.

Nitobe College offers a multidisciplinary educational curriculum designed for a maximum of 200 students from all twelve faculties of Hokkaido University. A requirement of the college is that students complete a one-semester long study abroad program, usually 6 months in duration.

Through subjects titled Practical English for Overseas Education, Arts & Science Courses in English, and Specialized Learning all provided in English, students will acquire practical English skills. Co-learning in Multicultural Classrooms, where Japanese students learn together with students from other parts of the world helps students expand their understandings of other cultures. The students who earn the designated credits (15 credits) and meet all requirements will receive a certificate of completion.

(Quoted from "Features of the Nitobe College" on the Homepage of Nitobe College, Hokkaido University)

新渡戸カレッジとは?　What's Nitobe College? (in Japanese)

〈概要〉

変化の激しい現代社会を生き抜くには、基礎的・専門的な知識を身につけるだけでなく、それらを活用し応用する能力が必要です。また、グローバル化の進む現在、世界の共通語である英語を使って、様々な背景を持つ人々と円滑にコミュニケーションをとるスキルが求められています。そのためには、異文化に対する理解や協調性・柔軟性が不可欠です。さらに、現代社会にあって、積極的に時代を切り拓くリーダーには、主体性や責任感、困難に直面した際の問題解決能力やチームワーク力なども必要です。

新渡戸カレッジは、学部教育と並行して、豊かな人間性・国際性を育むために取り入れられた各種教育を実践する特別教育プログラムです。本カレッジでの学修を通して、幅広い知識にとどまらず、品位ある自律的な個人の確立、それぞれの文化的・社会的背景に根ざしたアイデンティティの確立、同時に国際性とリーダーシップの醸成を目指した教育が行われます。

本カレッジの名称は、北海道大学の前身である札幌農学校二期生で、国際連盟事務次長を務めた新渡戸稲造(にとべいなぞう)に由来します。

〈新渡戸稲造の精神〉

- 深い倫理性に基づいた品位ある自律的な個人の育成
- 日本人としての自覚を持ちつつ, 偏狭な拝外主義に陥らない国際精神の涵養
- 互いに国籍の区別を設けないで親しく交わる国際的教育の実践

〈新渡戸カレッジが育成する人材像〉

新渡戸カレッジでは、本学の４つの基本理念(フロンティア精神、国際性の涵養、全人教育、実学の重視)に基づいて、高い精神性と異文化理解、コミュニケーション能力を身につけたグローバル人材を育成することを教育目標としています。具体的には、以下に示すような能力を持った人材を養成します。

- グローバルなコミュニケーションツールとしての英語力
- チームワーク力・リーダーシップ力
- 多文化状況の中での問題解決力
- 世界の中での日本人としての自覚
- グローバル社会でのキャリア形成力

新渡戸カレッジでは、この目標とする人材像に求められる具体的な能力基準を定め、当該能力を身につけ、かつ、所定の単位を修得した学生に新渡戸カレッジの修了証を授与します。

〈特徴〉

これまでどおり大学の教育(学部教育)を受けながら、必要な授業科目を履修し、4 年間で様々な知識や経験が修得できます。北海道大学 12 学部のすべての学生を対象とした横断的教育カリキュラムです(定員 200 名)。原則として 1 セメスター以上の海外留学に参加します。留学支援英語、英語による国際交流科目・学部専門科目により、実践的な英語力が身につきます。様々な国・地域からの留学生とともに学ぶ多文化交流科目で、異文化理解力が深まります。 所定の単位(15 単位)を取得し、一定の要件を満たした修了者には、修了証が授与されます。

(北海道大学新渡戸カレッジホームページより抜粋)

Memo

2016年度国際ＦＤワークショップ
イギリスの大学ダイバーシティ・マネジメント
－グローバル時代の職員研修－
テキスト

発行日　2016年12月15日初版（冊子体）
発行者　北海道大学高等教育推進機構高等教育研究部高等教育研究部門　川畑智子
発行所　北海道大学新渡戸カレッジ
060-0817　札幌市北区北17条西８丁目
TEL: 011-706-6069

2016 年度国際ＦＤワークショップ
イギリスの大学ダイバーシティ・マネジメント
－グローバル時代の職員研修－
テキスト

発行日	2016 年 12 月 15 日初版（HP 版）
発行者	川畑智子（北海道大学高等教育推進機構高等教育研究部高等教育研究部門新渡戸カレッジ担当）
翻訳者	エバンズ　スザンナ（北星学園大学経営学部 4 年生） 川畑智子（北海道大学高等教育推進機構特任准教授）
著者	Ammara Khan (Human Resource, Birbeck, London University, UK)
発行所	北海道大学新渡戸カレッジ 060-0817　札幌市北区北 17 条西８丁目