



C-Hub Spotlight Printed Edition C-Hub スポットライト

Volume 1 Issue 9



TABLE OF CONTENTS

Issue 1, January 2023, Inclusive Leadership	2
Issue 2, February 2023, Effective Communication	4
Issue 3, March 2023, Mental Health and Wellbeing	6
Issue 4, April 2023, Inclusive Mentorship	9
Issue 5, May 2023, Teamwork	12
Issue 6, June 2023, Allyship	14
Issue 7, September 2023, Building Community	16
Issue 8, November 2023, Stress Management	19
Issue 9 December 2023 Disability	22

Issue 1, January 2023, Inclusive Leadership



C-Hub Spotlight Newsletter

Issue 1, January 2023, Inclusive Leadership

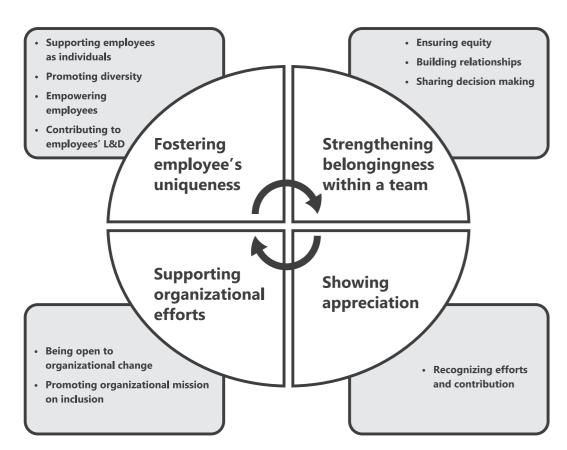
Featured Topic: Inclusive Leadership

The aim of inclusive leadership is to develop institutional cultures that are human-centered, where the capabilities and contributions of each individual are recognized and valued in an environment that deliberately fosters safety and trust. Inclusive leadership is characterized by action rather than hierarchical position. It engenders conditions or climates that enhance adaptability, collaboration, and a strong sense of community and belonging to deliver meaningful results and lasting change. Diversity is an institutional asset - inclusive leadership empowers diversity by enabling individuals and teams to enact their full

potential by respecting uniqueness at the individual level. This critical stance contrasts greatly from self-serving leadership that focuses on differentiation, assimilation, or outright exclusion. Impactful leaders can be *anyone* in the organization rather than those in official leadership positions. To learn more about how you can cultivate community and sense of belonging at OIST, attend C-Hub's Inclusive Leadership Symposium 2023¹, February 1 & 2, with talks, panels, and posters from a diverse assembly of inclusive leadership practitioners.

What's the evidence?

There is vibrant research on best practices of inclusive leadership in education, management, and organizational behavior. The behaviors of inclusive leaders are encapsulated neatly in the following visual from the research literature:



Korkmaz et al., 2022

The four core behaviors (Fostering uniqueness; Strengthening belongingness; Showing appreciation; Supporting organizational efforts) are further enhanced by leadership that promotes exhibiting visibility, accessibility, and availability in interactions, together with shared decision-making opportunities and the encouragement of diverse contributions. Universities and organizations benefit from the collective nature of inclusive lead-

ership, which enhances strong work-group identification from increased psychological safety and empowerment of group members. Individuals can unleash their full potential toward creative and innovative collaboration with others across boundaries, resulting in increased capabilities to respond to challenges and develop resilience.

What can YOU do?

Regardless of your position in the organization, you can have impact at various levels by modeling and mentoring inclusive leadership practices. Here are five ways to take steps toward inclusive leadership:

- Establish accountability for ourselves by ensuring that those who have traditionally held positions of privilege or have benefitted from being part of a majority do not perpetuate the "norms" of a dominant culture.
- Create spaces to promote discourse and exchange, where colleagues are empowered to contribute their experiences, expertise, and perspectives.
- Work collaboratively to connect individual distinctiveness and group identities to a shared OIST identity, through values affirmation and by actively mitigating bias.
- Advocate for underrepresented voices and decrease the burden of responsibility for those that have been underrepresented/invisible.
- Consider what it means to engage in servant leadership that is, to lead in service of the collective shared goals of a university or organization and what actions you can take in your role.

References and Further Reading:

Ernst, C. & Yip, J. (2009) *Boundary spanning leadership: Tactics for bridging social boundaries in organization*. In T. Pittinsky (Ed.) Crossing the divide: Intergroup leadership in a world of difference. Boston, MA: Harvard Business School Press.

Korkmaz, A. V., van Engen, M. L., Knappert, L., & Schalk, R. (2022). About and beyond leading uniqueness and belongingness: A systematic review of inclusive leadership research. *Human Resource Management Review*, 32(4).

Kugelmass, J. W. (2003). Inclusive leadership: Leadership for inclusion. National College for School Leadership.

1: https://groups.oist.jp/c-hub/event/inclusive-leadership-symposium-2023





Issue 2, February 2023, Effective Communication

Featured Topic: Effective Communication

Effective communication is essential in research, teaching, public speaking, and in the workplace. It is key to articulating your merits and accomplishments in CVs, cover letters, and interviews, and in publishing impactful articles. The characteristics of effective communication are concision, clarity, concern for the audience, and proper use of conventions associated with the communicative purpose. Furthermore, effective communication requires an awareness that unconscious biases can hinder

understanding and dialogue. While in some cultures the use of silence may be valued and taken for granted as a way to convey respect, in other cultures it may be perceived as reticence, shyness, or ignorance. Misunderstandings for those on both the sending and receiving end of the message may result. This evinces a need to gain insights into intercultural and cross-cultural communication. As the following chart shows, there are many different levels of communicative competence:

Competence	Emphasis
Language proficiency	Developing fluency and accuracy in a second language in listening, speaking, reading, and writing. An emphasis on using language for communicative purposes, with the educated native speaker as the goal.
Communicative competence	Developing language abilities for effective and appropriate communication within cultural contexts of the target language-and-culture. Includes other specific language competencies: grammatical, sociolinguistic, discourse, strategic.
Cultural competence	Developing the ability to act appropriately (alongside communicating appropriately) in the target culture. Gestures, body movements, action sequences such as nonverbal greetings, table manners, manipulation of cultural products.
Intercultural competence	Developing the ability to interact effectively and appropriately in intercultural situations, regardless of the cultures involved.
Intercultural communicative competence	Developing intercultural competence and communicative competence.

(Adapted from Moran, 2001, p. 108)

The chart helps explain why fluency in language and even a high degree of interpersonal communication skills are not always a good indicator of cultural or intercultural competence. When several cultural boundaries are present, as in highly diverse groups, there is a need for *cross-cultural competence*, which has characteristics that transcend even those listed in the chart.

What's the evidence?

In research¹ conducted by the American Association of Colleges and Universities (AAC&U) regularly since 2007, so-called *soft skills* such as oral communication and writing were deemed high priorities for both attaining a desired position and advancement in one's career. Not only were they within the top

five of thirteen essential skills, they were what separated candidates who were otherwise similar in more technical sets of skills, such as the knowledge domain of a given discipline. Intercultural knowledge and competence were also among the top thirteen skills on the list.

What can YOU do?

The first thing you can do is to assess how you tend to communicate with others. Use the Effective Communication Styles Inventory² to do so. Don't assume that because you have communicated successfully in certain contexts, this means you are equally effective in other contexts or with different audiences. Remember too that empathetic listening is an often-overlooked part of effective communication.

As you reflect on applying effective communication in different contexts, keep in mind the four categories of classical rhetoric: pathos (appeals to emotion), ethos (appeals to credibility), logos (appeals to logic), and kairos (timing and communicating at an opportune moment). Each category has a different set of strategies. For example, choosing to tell a story that highlights the emotions of the speaker and evokes an emotional response in the audience at a time when there is tense disagreement, rather than emphasizing logical inferences in a more argumentative

style, involves taking elements of pathos, logos, and kairos into consideration. See a handout on culturally inclusive classroom communication³ that makes use of these ideas on the C-Hub resources webpage.



- Here are some additional ways to become an effective communicator:In the wider organization (e.g., emails, other interactions with colleagues)
 - raise awareness of the unconscious aspects of communication that may be stunting participation in projects and processes of minoritized or underrepresented members of the unit or team
 - take the time to connect with colleagues
 - set ground rules for meetings that aim to create safe, inclusive, and accessible environments (See the C-Hub Community Rules⁴ as one example set of ground rules.)
- In research
 - trade paper drafts with a variety of colleagues from different backgrounds (e.g., disciplinary, cultural) to gain and share insights related to your writing
- In teaching and mentoring practice
 - use respectful, accessible, and inclusive language in the classroom or one-one-one sessions with mentees

References and Further Reading:

Association of American Colleges and Universities (AAC&U). (2018). Fulfilling the American dream: Liberal education and the future of work selected findings from online surveys of business executives and hiring managers. Washington, DC: AAC&U.

de Vries, R. E., Bakker-Pieper, A., Konings, F. E., & Schouten, B. (2013). The communication styles inventory (CSI) a six-dimensional behavioral model of communication styles and its relation with personality. *Communication Research*, 40(4), 506-532.

Hargie, O. (Ed.). (2018). The handbook of communication skills. Routledge.

Moran, P. R. (2001). Teaching culture: Perspectives in practice. Boston: Heinle & Heinle.

1: https://www.aacu.org/liberaleducation/articles/from-college-to-career-success-how-educators-and-employers-talk-about-skills



2: https://groups.oist.jp/c-hub/effective-communication-styles-inventory

3: https://groups.oist.jp/c-hub/classroom-communication



4: https://groups.oist.jp/c-hub/community-rules

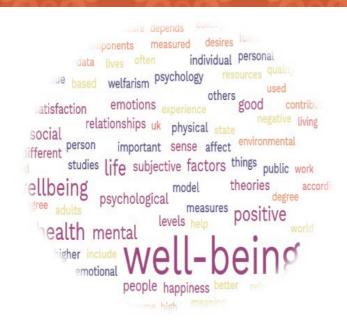




Issue 3, March 2023, Mental Health and Wellbeing

Featured Topic: Mental Health and Wellbeing

A high-functioning organization depends on the mental health and well-being of all its members. Members of our university community should be encouraged to prioritize their own well-being and support the well-being of our students and colleagues. The cumulative effects of stress, or specific acute incidents can impact individuals physically and mentally. Microaggressions, bullying and harassment, and incidents of bias also have long-term detrimental effects. Creating inclusive climates for learning, research, and work can lay the foundation for promoting well-being. It is essential for preventing the stigmatization of our neurodiverse members of the community and fostering situations to support their needs. An inclusive environment "embraces a view of the individual and individual difference as the source of diversity that can enrich the lives and learning of others" (Hockings, 2010).



What's the evidence?

The occurrence of mental health problems each year can be as high as 1 in every 5 adults. Given this prevalence, it is possible you may experience mental health challenges during your time at OIST or you may interact with students or colleagues whose wellbeing is impaired. Additionally, in the teaching realm, there is a strong correlation between the psychological well-being of teachers and the mental health of their students. Low levels of well-being decrease job satisfaction and performance and are known to lead to negative educational outcomes for students, such as poor performance on assessments and decreases in retention rates. Interventions, such as evidence-based programs focused on self-care activities or awareness-raising of issues affecting well-being, result in more utilizable knowledge and

positive mindsets conducive to offering a hand to those in need and overcoming stigmatization.

It is imperative for universities to support and promote individuals' acquisition of the knowledge and skills necessary to ensure the well-being of themselves and their peers or colleagues. Systematic efforts to promote wellness in diverse sociocultural contexts such as OIST lead to greater harmony and connectivity between individuals, with concurrent increases in self-efficacy, agency, self-reflection, and adaptive coping. For an excellent example of what OIST is doing, please see the Ganjuu Wellbeing Service webpages¹. They offer a full range of services related to wellbeing.

Support and interventions to improve well-being often aim for the following outcomes:

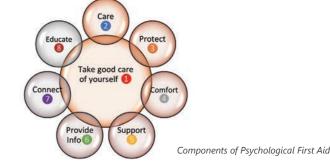
- psychoeducation regarding mental health and wellbeing
- reduction or elimination of stigma for those with differences
- development and maintenance of positive mental health for community members, including enhanced self-care and self-regulation
- increased help-seeking behaviors and efficacies

What can YOU do?

Here are four actions you can take:

- take care of your own wellbeing (e.g., prioritize sleep, connect with others, get enough exercise)
- increase your awareness of when issues compromising wellbeing may be high in your unit or section and in the wider OIST community
- highlight times that may compromise wellbeing by voicing them to your students or colleagues in order to raise awareness
- demonstrate acceptance and help the community more easily accept and embrace well-being-related differences
- listen reflectively to those around you

Another highly effective intervention is psychological first aid, a very accessible skillset that can easily be learned and applied in times of stress. It's evidence-based and widely promoted. Although often recommended for first responders on disaster scenes, this form of applied knowledge is directly applicable in educational settings as well. The Johns Hopkins School of Public Health has also created a Coursera course² on the topic.



Given the emotional intensity of teaching and mentoring, knowledge of mental health and well-being in such contexts is critical. A recent article, Hsu and Goldsmith (2021), investigates 'instructor strategies to alleviate stress and anxiety among college and university STEM students,' but many of these strategies are easily transferable to working with colleagues in a university context more generally. Here is the useful chart from p. 3 of their article:

TABLE 1. A summary of the strategies that can be employed by instructors to reduce student stress and anxiety

Category	Strategy	Summary of strategy	
Learning and preparing to act	Recognize underlying mental health challenges. Know and promote campus resources.	Become familiar with underlying mental health challenges, and know how and when to refer students to campus resources if needed.	
Connecting with students	Use student names. Empathize with students and provide opportunities for interpersonal connection.	Take steps to learn student names, such as using name tents, ar connect with students to increase instructor immediacy.	
	Use humor.	Use appropriate humor to promote a positive classroom atmosphere.	
Building an empowering atmosphere in the classroom	Shape active-learning strategies to minimize anxiety. Be deliberate when forming student groups.	Be aware of some active-learning strategies (e.g., cold-calling) that can increase stress and take steps to decrease anxiety when using active-learning techniques, such as structuring groups carefully or allowing students to form their own groups.	
	Create an inclusive and equitable classroom. Choose words carefully.	Be explicit about promoting a classroom environment where all students are included and treated equally; be aware of and avoid microaggressions or language that introduces a stereotype threat.	
Reducing testing anxiety	Reduce or modify high-stakes testing.	Build in alternate means of assessment to reduce high-stakes tests that lead to high anxiety, or modify the structure of exams to lower stress.	
	Perform classroom interventions.	Use specific interventions, like having students write about their anxiety, in order to reduce their stress and improve their performance.	
Promoting effective academic skills	Instill effective study habits and time management skills. Use metacognition. Promote a growth mindset.	Promote strong learning strategies and a growth mindset so students know they can improve.	

References and Further Reading:

Doyle, N. (2020). Neurodiversity at work: a biopsychosocial model and the impact on working adults. *British Medical Bulletin, 135*(1), 108.

Hockings, C. (2010). Inclusive learning and teaching in higher education: A synthesis of research. York: Higher Education Academy.

Hsu, J. L., & Goldsmith, G. R. (2021). Instructor strategies to alleviate stress and anxiety among college and university STEM students. *CBE—Life Sciences Education*, 20(1), es1.

Kitchener, B. A., & Jorm, A. F. (2008). Mental Health First Aid: an international programme for early intervention. *Early Intervention in Psychiatry*, *2*(1), 55-61.

1: https://groups.oist.jp/ganjuu



2: https://www.coursera.org/learn/psychological-first-aid





C-Hub Spotlight Newsletter

Issue 4, April 2023, Inclusive Mentorship

Featured Topic: Inclusive Mentorship

Innovation, creativity, and excellence is crucially dependent upon our ability to diversify and foster the talent pool of our scientists, educators, and workforce across all professions. For institutions to succeed in this regard, all members must take responsibility to cultivate climates that are inclusive, equitable, and allow all individuals to thrive. Inclusive mentorship is paramount and necessary for successful, flourishing teams, productive collaboration and communication, and continues to impact subsequent generations of mentors and mentees. It is engendered in various forms – advocacy, empowerment, active listening and ongoing communication, peer mentorship, empathy, a

willingness and stance to continue learning, and the important influence and positive impact of those that can use their privilege or power to support those that are underrepresented or invisible (*Takayama*, *in prep*.). Inclusive mentorship develops confidence and a sense of belonging in mentees. Inclusive mentorship allows mentors to expand upon new perspectives and strengthen their sense of commitment, communication, and leadership skills. Institutions benefit from inclusive mentorship through increased sense of community, enhanced productivity, and the cultivation of current and future leaders.

What's the evidence?

Research has demonstrated that students who had a mentor and had professors that made them excited about learning were nearly *three times* as likely to be thriving and possess a strong sense of well-being in comparison to those who did not feel supported. Effective mentoring is highly predictive of an individual's success, and inclusive mentoring is crucial for professional success throughout the career trajectory. It is even more critical for women and other underrepresented populations. Studies have shown that formal mentoring is more effective than informal mentoring: productivity is increased by formal mentorship, and mentoring relationships continue longer and are better sustained in formal mentorship situations. Yet, there is an assumption that informal, or "natural" mentoring in the workplace or research environment is sufficient. Furthermore, dyadic pairings (1:1) of mentor and mentee are less effective and can introduce

a power differential.

Peer mentoring is a highly effective mentoring practice, resulting in long-term impact through the creation of strong networks whose members comprise a diverse collection of professional and personal experience, expertise, and backgrounds. Peer Mentoring Circles (PMCs) are particularly effective, whereby a group of colleagues/peers meet regularly to exchange professional experiences, challenges, interests, and goals for the purpose of sharing and discussing strategies or resources, and creating a collegial, supportive community to mentor and learn from each other. Over time, PMCs establish a strong sense of community and members continue to support one another in various iterations throughout their career. For information on C-Hub's Peer Mentoring Circle Program¹.

Issue 4, April 2023, Inclusive Mentorship

What can YOU do?

Below are suggested best practices for inclusive mentorship.

For mentors:

- Collaboratively develop clear, realistic mentoring goals and strategies at the beginning of the mentor-mentee partnership.
- Collaboratively develop clear and transparent communication goals and processes.
- Provide constructive feedback.
- Establish accountability and regularly review progress on the mentoring relationship.
- Listen actively and intentionally.
- Be aware of your implicit (unconscious) biases.
- Create an environment of trust and respectful, open communication.

For mentees:

- Actively collaborate in the identification of realistic goals.
- Clear communication.
- Listen actively and intentionally.
- Identify your mentoring needs.
- Build your mentoring networks/constellations.
- Be aware of your implicit biases.

To learn about C-Hub's past symposium on Inclusive Mentoring, visit this page².

2023 Faculty Excellence in Mentoring Awards

Congratulations to Professor Filip Husnik, the 2023 Faculty Excellence in Mentoring Awardee, and to Professor Christine Luscombe, Honorable Mention Awardee.

The award honors OIST faculty who have demonstrated a sustained commitment to engender effective mentoring relationships, and their ongoing efforts to cultivate productive, inclusive research environments. Sponsored by the Faculty Affairs Office, the award recognizes the paramount role that inclusive mentoring plays in the professional development and career advancement of OIST students, postdoctoral scholars, and research staff, and the lifelong impact of excellent mentors.

To read our awardee citations and to learn more about the award, visit our Faculty Excellence in Mentoring Award Page³.



References and Further Reading:

Gallup-Purdue Index (2014). Great jobs great lives. Washington, DC: Gallup, Inc.

Pololi, L. H., & Evans, A. T. (2015). Group peer mentoring: an answer to the faculty mentoring problem? A successful program at a large academic department of medicine. *Journal of Continuing Education in the Health Professions*, 35(3), 192-200.

Kuhn,, C. & Castaño, Z. (2016). Boosting the career development of postdocs with a peer-to-peer mentor circles program. *Nature Biotechnology 34*(7), 781–783.

Lee, A., Dennis, C. & Campbell, P. (2007). Nature's guide for mentors. Nature 447, 791-797.

van Emmerik, I.J.H. (2004). The more you can get the better: Mentoring constellations and intrinsic career success. *Career Development International 9*, 578-594.

1: https://groups.oist.jp/c-hub/peer-mentoring-circles



2: https://groups.oist.jp/c-hub/event/inclusive-mentoring-mini-symposium-2022



3: https://groups.oist.jp/c-hub/faculty-excellence-mentoring-award



Issue 5, May 2023, Teamwork



C-Hub Spotlight Newsletter Issue 5, May 2023, Teamwork

Featured Topic: Teamwork

Effective teamwork depends upon inclusive communication, ongoing attentiveness to team dynamics, and a collaborative focus on team goals. Importantly, high functioning teams are characterized by an active commitment to understanding and valuing the diverse experiences, expertise, and perspectives that each member brings, together with awareness and accountability to power and bias. Three key structural elements that characterize the evolution of teams include:

- interdependence (e.g., as determined by the nature of the project or goal-oriented process, the manner in which goals are defined, shared, and achieved, and the way performance is assessed or reviewed)
- team dynamics (e.g., processes by which goals are completed, attitudes, and adaptation to change)
- team boundaries (e.g., as defined by organizational structures, self-identity, or the perceptions of other members)

What's the evidence?

Insufficient attention to these core elements precludes team creativity and productivity (Hülsheger et al., 2009). Teams in which individual members act independently to solely satisfy job requirements, or without seeking feedback and connections with other lab colleagues do not function at their highest potential (Salas et al., 2015). Even when there are good intentions, poor interpersonal skills can exacerbate these structural issues. In addition, when organizational "veterans" (those who may have been part of an organization for a significantly long time) are less receptive to the ideas or contributions of newer team

members, it can be difficult for the entire team to fully benefit from new opportunities and strategies. Leaders of teams play a critical role in transitions through a demonstrable commitment to inclusive leadership, accountability, and the refinement of team processes (Salas et al., 2015). Through active listening, clear and transparent communication, and ongoing effective feedback, team leaders (together with their team members) can cultivate a climate that engenders a highly functioning team and a caring and respectful culture.

What can YOU do?

Here are best practices that can enhance teamwork:

At the individual level

- be aware of your own biases and assumptions
- suspend judgment to allow team members to feel comfortable voicing their thoughts and to promote the exploration of new or challenging ideas
- increase awareness of the need to develop expertise in teamwork-specific skills to complement technical or domain-specific expertise

At the team-management level

- develop parameters for clear, ongoing communication
- set transparent expectations for managing conflict, including what strategies will be adopted
- build deliberate reflection into team practices (such as team meetings and routine tasks)
- clearly define each team member's roles and responsibilities while remaining flexible

At the organizational level

- ensure diverse representation that authentically allows for the contributions and leadership by underrepresented groups
- establish a context for teamwork in the organization by including it as a consideration in selection criteria and meaningful performance evaluations

In teaching

- avoid traditional transmissive teaching styles
- in favor of project-based, inquiry-based problem-based, or case-based approaches that require group reflection, which help students and others acquire teamwork skills (these approaches should be carefully scaffolded)

References and Further Reading:

Benishek, L. E., & Lazzara, E. H. (2019). Teams in a new era: Some considerations and implications. Frontiers in Psychology, 10, 1006.

Hall, K. L., Vogel, A. L., Huang, G. C., Serrano, K. J., Rice, E. L., Tsakraklides, S. P., & Fiore, S. M. (2018). The science of team science: A review of the empirical evidence and research gaps on collaboration in science. *American Psychologist*, 73(4), 532.

Hülsheger, U. R., Anderson, N., & Salgado, J. F. (2009). Team-level predictors of innovation at work: a comprehensive meta-analysis spanning three decades of research. *Journal of Applied psychology*, 94(5), 1128.

O'Neill, T. A., & Salas, E. (2018). Creating high performance teamwork in organizations. *Human Resource Management Review*, 28(4), 325-331.

Salas, E., Shuffler, M. L., Thayer, A. L., Bedwell, W. L., & Lazzara, E. H. (2015). Understanding and improving teamwork in organizations: A scientifically based practical guide. *Human Resource Management*, 54(4), 599-622.

Thayer, A. L., Petruzzelli, A., & McClurg, C. E. (2018). Addressing the paradox of the team innovation process: A review and practical considerations. *American Psychologist*, 73(4), 363.

Vogler, J. S., Thompson, P., Davis, D. W., Mayfield, B. E., Finley, P. M., & Yasseri, D. (2018). The hard work of soft skills: Augmenting the project-based learning experience with interdisciplinary teamwork. *Instructional Science*, 46, 457-488.

Issue 6, June 2023, Allyship



C-Hub Spotlight Newsletter Issue 6, June 2023, Allyship

Featured Topic: Allyship

In celebration of Pride Month and our LGBTQIA colleagues, this issue of the C-Hub newsletter throws the spotlight on allyship as a tool to support and respect all the members of our diverse society. The spirit of allyship reflects the core values of OIST. See a description of those values here¹ on the OIST website. Allies affirm the identities, contributions, and voices of those who are minoritized. They advocate for and empower those who are subjected to microaggressions, biases, and inequities.

They can directly or indirectly dismantle microaggressions, bias, and bullying. In so doing, there is also a potential opportunity to educate the microaggressor while affirming the identity(ies) of the affected individual. We each have the ability to learn how to practice allyship to foster an institutional culture in which every individual has a strong sense of belonging and is able to thrive as their authentic self.

What's the evidence?

Allies can directly address systemic prejudices and unconscious biases and step up to act and provide an example for other bystanders (Coker et al., 2015; Midgett, Doumas, Trull, & Johnson, 2017). Confronting prejudicial attitudes (e.g., statements that exhibit racial or gender bias) directly is of primary importance (Smith et al., 2018). Moreover, addressing these injustices can be most effectively achieved without being aggressive (Hyers, 2010). Those who are confronted can become more reflective and therefore will be less prone to exhibiting the undesired behaviors or language in the future. At the same time, by-

standers can become more responsive in the future when they witness microaggressions; at the same time, they may develop a self-awarenss of their own implicit biases (Blanchard, Lilly, & Vaughn, 1991; Monteith, Deneen, & Tooman, 1996). Allies contribute to building an inclusive and safe workplace environment for minoritized individuals to enable them to be fully participatory (Law, Martinez, Ruggs, Hebl, & Akers, 2011; Wessel, 2017). Allyship thus leads to increased levels of well-being and a strong sense of belonging in the organization (Lloren & Parini, 2017).

What can YOU do?

Here are seven suggested actions for you to take to become an ally:

- become aware of and understand the mechanisms that cause discrimination, including your own potential biases, prejudices, and beliefs
- learn how to talk about issues and experiences faced by minoritized groups and individuals
- educate others and encourage them not to be bystanders or ignore prejudice by engaging in acts of affirmation
- support anti-discrimination publicly, including confronting those who perpetuate prejudice in their words and behaviors
- become part of a peer-mentoring circle to further increase our understanding of our diverse identities, experiences, and perspectives (more information on C-Hub's Peer-Mentoring Program here²)
- take Harvard's Implicit Association test (link to the test in English here³; link to the test in Japanese here⁴ more information about the test check here⁵)
- participate in C-Hub's upcoming workshop, "Microaggressions, Implicit Bias, and Allyship" this summer. Exact date to be determined, but please watch for future announcements.

References and Further Reading:

Blanchard, F. A., Lilly, T., & Vaughn, L. A. (1991). Reducing the expression of racial prejudice. Psychological Science, 2, 101105.

Coker, A. L., Fisher, B. S., Bush, H. M., Swan, S. C., Williams, C. M., Clear, E. R., & DeGue, S. (2015). Evaluation of the green dot by-stander intervention to reduce interpersonal violence among college students across three campuses. *Violence Against Women*, *21*, 15071527

Hyers, L. L. (2010). Alternatives to silence in face-to-face encounters with everyday heterosexism: Activism on the interpersonal front. *Journal of Homosexuality*, *57*, 539565.

Law, C. L., Martinez, L. R., Ruggs, E. N., Hebl, M. R., & Akers, E. (2011). Transparency in the workplace: How the experiences of transsexual employees can be improved. *Journal of Vocational Behavior, 79*, 710723.

Lloren, A., & Parini, L. (2017). How LGBT-supportive workplace policies shape the experience of lesbian, gay men, and bisexual employees. Sexuality Research and Social Policy, 14, 289299.

Midgett, A., Doumas, D. M., Trull, R., & Johnson, J. (2017). Training students who occasionally bully to be peer advocates: Is a bystander intervention effective in reducing bullying behavior? *Journal of Child and Adolescent Counseling*, 3, 113.

Monteith, M. J., Deneen, N. E., & Tooman, G. D. (1996). The effect of social norm activation on the expression of opinions concerning gay men and blacks. Basic and Applied Social Psychology, 18, 267288.

Smith, N. A., Labadie, B. R., McCord, M. A., Martinez, L. R., Hamilton, K. M., Carsey, T. A., Zinno, S. E., & Sculley, J. R. (2018). Outspoken allies: Meta-analysis of prejudice confrontation research. In *Workplace allies: Exploring the stages in becoming an effective and vocal ally*. Symposium presented at the Annual Society for Industrial and Organizational Psychology Conference, Chicago, IL.

Wessel, J. L. (2017). The importance of allies and allied organizations: Sexual orientation disclosure and concealment at work. *Journal of Social Issues*, 73, 240254.

1: https://prp.oist.jp/policy-library/1.3



2: https://groups.oist.jp/c-hub/peer-mentoring-circles



3: https://implicit.harvard.edu/implicit/selectatest.html



4: https://implicit.harvard.edu/implicit/japan/



5: https://implicit.harvard.edu/implicit/education.html



Issue 7, September 2023, Building Community



C-Hub Spotlight Newsletter

Issue 7, September 2023, Building Community

We are pleased to welcome our new Program Director for Diversity, Equity and Inclusion, Kristin Macapagal, and we are excited to amplify our content on equitable practices and professional development through the C-Hub Spotlight. Please check out future issues for updates from the Office of Diversity, Equity and Inclusion.

Featured Topic: Building Community

"We are in community each time we find a place where we belong. The word *belong* has two meanings. First and foremost, to *belong* is to be related to and a part of something...The second meaning of the word *belong* has to do with being an owner. To belong to a community is to act as a creator and co-owner of that community." – Peter Block, *Community: The Structure of Belonging*

Think of a time when you felt a sense of belonging in a group.

What were the dynamics or characteristics of the group that created belonging?

Think of a time when you did not feel you belonged. What was the difference between the first instance and the second? In these times of stress, over-commitments, increasing isolation, and loneliness, it is important for all of us at OIST to think and act intentionally about the inclusive community we build together.

What's the evidence?

Humans intrinsically seek connection and belonging. The need for social acceptance and inclusion by others is so strong that we experience social exclusion similarly to physical pain (Mac-Donald & Leary, 2005). When we feel isolated, our desire for social connection registers as a craving response in our brain similar to hunger (Tomova et al., 2020). Loneliness can lead to adverse physical and mental health outcomes (Hawkley & Cacioppo, 2010). Feeling connection and belonging in a community is tied to our sense of identity, leads to greater happiness (Cramer & Pawsey, 2023), better health outcomes (Michalski et al., 2020), and improvements in workplace performance (Gerlach, 2019).

Universities and other organizations tend to focus on the needs or interests of majority populations. Marginalizing or undermining the needs and experiences of those that are minoritized results in "deficit model" thinking. Research has shown that

eliminating a deficit model approach to support has the greatest potential to remove deeply engrained feelings of unbelonging, 'otherness' or 'imposter syndrome' (Pedler et al., 2022). Accessibility, or lack of it, has significant and perpetual impact on feelings of belonging and inclusion. A greater awareness and understanding of neurodiversity and a universal design-centered approach has profound impact on an institutional culture of belonging.

Belonging to multiple networks, like different groups of friends, clubs, or affiliations, contributes to self-esteem (Jetten et al., 2015). Researchers suggest multiple pathways to belonging (Hirsch & Clark, 2018) include both deep relationships and smaller positive interactions with acquaintances that can improve sense of connection and wellbeing (Sandstrom and Dunn, 2014)

What can YOU do?

For team leaders

- Be aware of your own assumptions or biases, which can perpetuate homogeneity at the cost of diversity, innovation, and creativity.
- Learn about inclusive design thinking so that content, communications, and practices across the university are designed to create equity by accommodating accessibility needs.
- Identify and validate team members' experiences, strengths, and expertise, to allow everyone to understand why they matter to the group's success.
- Facilitate connections between new team members and people who will be important to their work to help them feel supported.
- Identify how you want members of your team to feel about their work so you can align your actions.
- Create facilitated opportunities (e.g. workshops, retreats, etc.) for your team to articulate what kind of lab or work culture enhances belonging, communication, and collaboration, and identify specific actions everyone can take to co-create the culture
- Create informal spaces where people can get to know each other outside of professional responsibilities.
- Set up a consultation or coaching session with C-Hub for community-building practices for your team.

For everyone

- Think about how you can help co-create the community where you and others feel belonging in your group.
- Be aware of your own assumptions or biases and consider whether you tend to gravitate only to those who are more similar to you.
- Invite people in your network to lunch/coffee, a walk on campus, or an informal chat to discuss an idea. Although people may have busy schedules, people appreciate the invitation and may reciprocate in the future.
- If you are not sure if someone is feeling disconnected, check in with them. You can also reach out by noting their expertise/ experience in relation to a specific topic and your interest in asking them for their input or ideas.
- Set up a consultation or coaching session with C-Hub.
- Start small: community can be built one connection at a time, one small group at a time.

References and Further Reading:

Block, P. (2018). Community: The structure of belonging. Berrett-Koehler Publishers.

Cramer, K. M., & Pawsey, H. (2023). Happiness and sense of community belonging in the world value survey. *Current Research in Ecological and Social Psychology, 4*, 100101–100101. https://doi.org/10.1016/j.cresp.2023.100101

Gerlach, G. I. (2019). Linking justice perceptions, workplace relationship quality and job performance: The differential roles of vertical and horizontal workplace relationships - Gisela I Gerlach, 2019. German Journal of Human Resource Management. https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/2397002218824320

Hawkley, L. C., & Cacioppo, J. T. (2010). Loneliness Matters: A Theoretical and Empirical Review of Consequences and Mechanisms. Annals of Behavioral Medicine, 40(2), 218–227. https://doi.org/10.1007/s12160-010-9210-8

Hirsch, J., & Clark, M. S. (2018). Multiple Paths to Belonging That We Should Study Together. *Perspectives on Psychological Science*, 14(2), 238–255. https://doi.org/10.1177/1745691618803629

Jetten, J., Branscombe, N. R., S. Alexander Haslam, Haslam, C., Cruwys, T., Jones, J., Cui, L., Dingle, G. A., Liu, J. H., Murphy, S. C., Thai, A., Walter, Z., & Zhang, A. (2015). Having a Lot of a Good Thing: Multiple Important Group Memberships as a Source of Self-Esteem. *PLOS ONE*, *10*(5), e0124609–e0124609. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0124609

MacDonald, G., & Leary, M. R. (2005). Why Does Social Exclusion Hurt? The Relationship Between Social and Physical Pain. *Psychological Bulletin*, 131(2), 202–223. https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.2.202

Michalski, C. A., Diemert, L., Helliwell, J. F., Goel, V., & Rosella, L. (2020). Relationship between sense of community belonging and self-rated health across life stages. SSM-Population Health, 12, 100676–100676. https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2020.100676

Pedler, M. L., Willis, R. and Nieuwoudt, J. E. (2022) 'A sense of belonging at university: student retention, motivation and enjoyment', Journal of Further and Higher Education, 46(3)

Sandstrom, G. M. (2014). Social Interactions and Well-Being: The Surprising Power of Weak Ties - Gillian M. Sandstrom, Elizabeth W. Dunn, 2014. Personality and Social Psychology Bulletin. https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0146167214529799

Tomova, L., Wang, K. L., Thompson, T. W., Matthews, G. A., Takahashi, A., Tye, K. M., & Saxe, R. (2020). Acute social isolation evokes midbrain craving responses similar to hunger. *Nature Neuroscience*, *23*(12), 1597–1605. https://doi.org/10.1038/s41593-020-00742-z



C-Hub Spotlight Newsletter

Issue 8, November 2023, Stress Management

Featured Topic: Stress Management

People across the world increasingly report stress as a major health concern, with 62% surveyed from 31 countries indicating that stress impacted their daily lives at least once in the last year and 39% sharing that they took time off work due to stress (Stinson, 2023). Stress can come from a multitude of sources – from living situations, family, finances, deadlines, relationships, work, uncertainty, and what is happening in the world, to major threats in your community like violence, disease, and lack of

opportunity (World Health Organization, 2020). Stress also accumulates from ongoing subjectivity to micro- and macro-aggressions, resulting in increased disease risk and more direct effects on health through impact on biological systems engaged in the stress response (Mays et al., 2007; Harrell et al., 2003). While there is no single solution to minimizing stress, you can create supportive habits and conditions for yourself based on what you uniquely need.

What's the evidence?

Stress developed in our early ancestors as a fight, flight, or freeze response to threats, where a series of physiological reactions occur that allow us to react quickly and stay vigilant. This includes a flood of stress hormones and responses like increased heart rate and muscle tension, which occur almost instantaneously without us noticing (Harvard Health Publishing, 2020).

While this is a useful mechanism that helps us survive, our brains also activate this physiological response when we are in situations that are stressful but not life-threatening, such as traffic and workplace conflict. This contributes to chronic health effects like high blood pressure, muscle pain, anxiety, and depression (ibid). In a university setting, the frequency of stress and associated conditions of depression and anxiety are high (Asif et al., 2020, Jayasankara Reddy et al., 2018), due to factors like academic and professional pressures, extracurricular demands, family expectations, and sense of self-worth (Kadison & DiGeronimo, 2005).

The effects of stress are magnified for people with marginalized identities in an unjust society. Women are more likely to report that stress has an impact in their life (Stinson, 2023). Over time, a repeatedly engaged stress response wears on the body, plus the "high-effort coping" of withstanding daily inequity (Geronimus et al., 2006) and microaggressions (Sue et al., 2007) leads to a cumulative deterioration in the body's health and systems called *allostatic load*, which disproportionately affects people experiencing inequality due to race, gender, sexual orientation, and poverty (Geronimus, 2023).

While systemic changes are necessary to promote overall population health, there are actions you can take at the individual level to cope with stress. Allies and mentors are also critically important to support the mitigation of the harmful effects of stress

Issue 8, November 2023, Stress Management

What can YOU do?

In-the-moment stress interventions

- Notice and name what you are feeling to ground yourself, then connect to what you feel in your body. This guide from the World Health Organization (2020) gives illustrated instructions¹.
- **Take a break.** Even if you are under intense deadlines, research shows that giving your brain a break can help you regulate stress and improve performance. (Rees et al., 2017)
- Go for a quick walk or other movement.
- Go outside. Enjoying views of nature can help regulate stress.
- Connect with people who make you laugh, or feel at ease, and allow you to be your true self.
- For allies: Practice allyship, microinterventions, and microaffirmations to support those who are subject to ongoing microaggressions (stay tuned for C-Hub's workshop on addressing microaggressions)

Ongoing interventions

- Create systems and habits to support you in the long term such as healthy eating, exercise, and adequate sleep where
 possible.
- Ask trusted people in your network to be accountability partners for maintaining these habits.
- **Remove notifications from your phone** for social media and email to limit distractions and exposure to news, which can increase stress. Even if you still want to check them, be intentional about setting aside one or two times per day to check.
- Identify your locus of control. When major tragedies occur in the world, this can lead to stress and helplessness, but identifying what you can control and how you behave in a way that aligns to your values can help you regulate your emotions.
 (World Health Organization, 2020)
- Stress-reducing practices that center culture and indigeneity can be more effective than Western interventions for indigenous groups and minority culture populations by stimulating further cultural continuity and connection (Aker et al., 2023; Auger, 2016; Kirmayer et al., 2003)
- **Identify an activity you love and dedicate time to it.** Refueling your positive energy can help you maintain resilience in the long run.
- **Seek professional counseling or therapy.** Having an ongoing space to process and talk through your experiences with a professional is one of the best ways to maintain your mental health.

References and Further Reading:

Aker, A., Serghides, L., Cotnam, J., Jackson, R., Robinson, M., Gauvin, H., Mushquash, C., Gesink, D., Amirault, M., & Benoit, A. C. (2023). The impact of a stress management intervention including cultural components on stress biomarker levels and mental health indicators among indigenous women. *Journal of Behavioral Medicine*. https://doi.org/10.1007/s10865-023-00391-0

Asif, S., Muddassar, A., Shahzad, T. Z., Raouf, M., & Pervaiz, T. (2020). Frequency of depression, anxiety and stress among university students. *Pakistan Journal of Medical Sciences*, *36*(5), 971–976. https://doi.org/10.12669/pjms.36.5.1873

Auger, M. D. (2016). Cultural Continuity as a Determinant of Indigenous Peoples' Health: A Metasynthesis of Qualitative Research in Canada and the United States. *International Indigenous Policy Journal*, 7(4). https://doi.org/10.18584/iipj.2016.7.4.3

Finkbeiner, K. M., Russell, P. N., & Helton, W. S. (2016). Rest improves performance, nature improves happiness: Assessment of break periods on the abbreviated vigilance task. *Consciousness and Cognition*, 42, 277–285. https://doi.org/10.1016/j.concog.2016.04.005

Geronimus, A. T. (2023). Weathering (1st ed.). Little, Brown Spark.

Geronimus, A. T., Hicken, M. T., Keene, D. E., & Bound, J. (2006). "Weathering" and Age Patterns of Allostatic Load Scores Among Blacks and Whites in the United States. *American Journal of Public Health*, 96(5), 826–833. https://doi.org/10.2105/ajph.2004.060749

Harrell, J. P., Hall, S., & Taliaferro, J. (2003). Physiological responses to racism and discrimination: an assessment of the evidence. American Journal of Public Health, 93(2), 243–248. https://doi.org/10.2105/ajph.93.2.243 Harvard Health Publishing. (2020, July 6). *Understanding the Stress Response*. Harvard Health. https://www.health.harvard.edu/stay-ing-healthy/understanding-the-stress-response

Jayasankara Reddy, K, Rajan Menon, K., & Thattil, A. (2018). Academic Stress and its Sources Among University Students. *Biomedical and Pharmacology Journal*, 11(1), 531–537. https://dx.doi.org/10.13005/bpj/1404

Kadison, R., & DiGeronimo, T.F. (2005). College of the overwhelmed: the campus mental health crisis and what we must do about it. Jossey-Bass; Chichester.

Kirmayer, L., Simpson, C., & Cargo, M. (2003). Healing Traditions: Culture, Community and Mental Health Promotion with Canadian Aboriginal Peoples. *Australasian Psychiatry*, *11*(1 suppl), S15–S23. https://doi.org/10.1046/j.1038-5282.2003.02010.x

Mays, V. M., Cochran, S. D., & Barnes, N. W. (2007). Race, Race-Based Discrimination, and Health Outcomes Among African Americans. *Annual Review of Psychology*, *58*(1), 201–225. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.57.102904.190212

Rees, A., Wiggins, M. W., Helton, W. S., Loveday, T., & O'Hare, D. (2017). The Impact of Breaks on Sustained Attention in a Simulated, Semi-Automated Train Control Task. *Applied Cognitive Psychology*, 31(3), 351–359. https://doi.org/10.1002/acp.3334

Stinson, J. (2023, October 9). World Mental Health Day: 39% say they have had to take time off work due to stress in the past year. Ipsos. https://www.ipsos.com/en/world-mental-health-day-2023

Sue, D. W., Capodilupo, C. M., Torino, G. C., Bucceri, J. M., Holder, A. M. B., Nadal, K. L., & Esquilin, M. (2007). Racial microaggressions in everyday life: Implications for clinical practice. *American Psychologist*, 62(4), 271–286. https://doi.org/10.1037/0003-066x.62.4.271

1: https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/331901/9789240003910-eng.pdf?sequence=1



Issue 9, December 2023, Disability



C-Hub Spotlight Newsletter

Issue 9, December 2023, Disability

Featured Topic: Disability

"A Disability Justice framework understands that all bodies are unique and essential, that all bodies have strengths and needs that must be met. We know that we are powerful not despite the complexities of our bodies, but because of them." – Patty Berne, "Skin, Tooth, and Bone – The Basis of Our Movement Is People: A Disability Justice Primer"

The term *disability* evokes various connotations for different people. Davis (2016) writes, "To understand the disabled body, one must return to the concept of the norm, the normal body...I would like to focus not so much on the construction of disability as on the construction of normalcy. I do this because the 'problem' is not the person with the disabilities; the problem is the way that normalcy is constructed to create the 'problem' of the disabled person" (p. 1).

Some of the most commonly held perspectives on disability are the medical model and the charity model. The **medical model of disability** focuses on a "problem" in a person's body as the source of disadvantages experienced by the person (Goering, 2015), with the implication that the "solution" is a treatment, cure, or ridding the person of the condition. The related **char**-

ity model of disability presents people with disabilities^① as victims, highlighting people without disabilities as helpers rather than focusing on fostering autonomy for people with disabilities (Retief & Letšosa, 2018). These models regard disability as negative, leading to interventions that disregard the agency and humanity of people with disabilities (ibid) and also contribute to microaggressions¹ (ActiveMinds et al., 2023) that commonly associate disability with insult.

By making an effort to recontextualize our framework on disability to the social model and human rights model, we are actively moving toward a more inclusive worldview. The **social model of disability** focuses on identifying and changing environmental, structural, and attitudinal barriers to foster more inclusive societies (Goering, 2015). Building on the social model, the **human rights model of disability** (United Nations, 2006) also identifies societal barriers but centers people with disabilities as the primary decision makers in their lives and acknowledges the real impact of impairment in daily life (Disability Advocacy Resource Unit, 2019).

① "Person-first language" or PFL (example: people with disabilities) was popularized with the first major self-advocacy disability rights movement in the USA in the 1970s as a tool to emphasize the humanity of people who had commonly been labeled as "victims" or "patients" (Wooldridge, 2023). In recent years, some disability activists argue that PFL implies a stigma around disability and distances people from an integral part of their identity, offering "identity-first language" or IFL as an alternative (example: Disabled people). Using Disability with a capital "D" signifies a "collective cultural identity" and is a "political description of the shared, disabling experience that people with impairments face in society" (Disability Rights UK, 2012). Both PFL and IFL are commonly used, but a best practice is to ask individuals for their language preference rather than assume.

What's the evidence?

Disability encompasses a vast range of conditions and life experiences, with types of disabilities including learning, physical, intellectual or developmental, neurodivergence, chronic illness, emotional, mental health, and behavioral disorders, and so on (Nakamura & Tilton, 2023). Disability can be present from birth, or it can be acquired (ibid), such as a brain injury or loss of hearing later in life. Disabilities may be easily noticeable by others, such as conditions requiring assistive devices, or they may be non-apparent (ibid), such as diabetes. Given the tremendous diversity in disability, what people need to be able fully participate without barrier – commonly referred to as access needs or accommodations – varies depending on the individual (ibid). People with disabilities represent 16% of the world's population (World Health Organization, 2023), and they are overrepre-

sented in STEM fields (Wei et al., 2013). Science has benefited from the contributions[®] of this community. A significant barrier to employment in STEM higher education includes finding employers with disability-friendly policies, adequate healthcare access, and finding an understanding workplace culture (Handforth & Mellors-Bourne, 2020), particularly in productivity expectations and working hours that contribute to fatigue (Pain, 2017). Additional barriers include employer hesitations in hiring people with disabilities, unconscious bias, and discrimination (Domzal et al., 2008).

We are coordinating a centralized effort to support disability accommodations across OIST. Further information will be forthcoming, but if you have any questions, please contact us at C-Hub@oist.jp.

② Distinguished scientists, engineers and mathematicians with disabilities include Farida Bedwei, Temple Grandin, Stephen Hawking, Dorothy Hodgkin, Edwin Krebs, Sang-Mook Lee, and John Nash, Jr

What can YOU do?

For people with disabilities

- Connect with OIST's Society for Neurodiversity¹
- Browse Ganjuu Wellbeing Service's resources² for neurodivergence
- · Familiarize yourself with your legal rights and accessibility support systems where you live.
- · Ask your company, university, or organization about their accessibility policies and practices.
- Connect in person or online with others in the disability community who may have similar experiences as you and exchange resources, learning, and solidarity.
- For more actions with links, please see the online version of this newsletter on the C-Hub website³

For both allies and people with disabilities

- Join the C-Hub Inclusive Communication Symposium⁴ March 7-8 and attend the keynote address by Dr. Kana Grace⁵, a multiply-neurodivergent advocate, researcher, and specialist mentor of neurodivergent people
- Learn more about different types of disabilities and accessibility needs by reading, listening, and engaging with articles, podcasts, and resources produced by different disability activists and organizations.
- Notice how public places are (or are not) designed for different types of accessibility: parking lots, restaurants, grocery stores, shopping malls, schools, toilets, parks, playgrounds, sidewalks, and so on.
- Increase effectiveness with inclusive practices in meetings, such as the "Inclusive Meeting Guide" from the Harvard Office for Equity, Diversity, Inclusion, and Belonging (2023)
- For more actions with links, please see the online version of this newsletter on the C-Hub website³

Issue 9, December 2023, Disability

References and Further Reading:

ActiveMinds, CLASP, & The Trevor Project. (2023). C-A-L-M Toolkit by Active Minds, CLASP, and the Trevor Project. Active Minds.

Berne, P. (2017). Skin, Tooth, and Bone – The Basis of Movement is Our People: A Disability Justice Primer. *Reproductive Health Matters*, *25*(50), 149–150.

Centers for Disease Control and Prevention. (2020). Disability and Health Overview. Centers for Disease Control and Prevention; CDC.

Davis, L. J. (2016). The disability studies reader. Routledge, An Imprint Of The Taylor & Francis Group.

Disability Rights UK. (2012). Social Model of Disability: Language | Disability Rights UK. Disability Rights UK.

Domzal, C., Houtenville, A., & Sharma, R. (2008). *Survey of Employer Perspectives on the Employment of People with Disabilities:* Technical Report. (Prepared under contract to the Office of Disability and Employment Policy, U.S. Department of Labor).

Goering, S. (2015). Rethinking Disability: The Social Model of Disability and Chronic Disease. *Current Reviews in Musculoskeletal Medicine*, 8(2), 134–138.

Handforth, R., & Mellors-Bourne, R. (2020). Qualitative research on barriers to progression of disabled scientists. In *Royal Society*. Careers Research & Advisory Centre (CRAC).

Harvard Office for Equity, Diversity, Inclusion, and Belonging. (2023). Inclusive Meeting Guide. Harvard University.

Nakamura, K., & Tilton, N. (2023). What is disability? Mad Lab at Cal; UC Berkeley Disability Lab.

Oliver, M. (2009). Understanding disability: from theory to practice. Palgrave Macmillan.

Pain, E. (2017, May 15). Survey highlights the challenges disabled academics face—and what can be done to address them. Science.

Retief, M., & Letšosa, R. (2018). Models of disability: A brief overview. HTS Teologiese Studies / Theological Studies, 74(1), 1-8.

United Nations. (2006). Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD) | Division for Inclusive Social Development (DISD). United Nations.

Wei, X., Yu, J. W., Shattuck, P., McCracken, M., & Blackorby, J. (2013). Science, Technology, Engineering, and Mathematics (STEM) Participation Among College Students with an Autism Spectrum Disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 43(7), 1539–1546.

World Health Organization. (2023, March 7). Disability and Health. WHO; World Health Organization: WHO.

1: https://groups.oist.jp/society-for-neurodiversity



2: https://groups.oist.jp/ganjuu/neurodivergence



3: https://groups.oist.jp/c-hub/c-hub-spotlight-newsletter-archive



4: https://groups.oist.jp/c-hub/inclusive-communication-symposium-2024



5: https://groups.oist.jp/c-hub/simposium-keynote-speakers



目 次

Issue 1	2023年1月	インクルーシブ・リーダーシップ	2 8
Issue 2	2023年2月	効果的なコミュニケーション	3 0
Issue 3	2023年3月	メンタルヘルスとウェルビーイング	3 2
Issue 4	2023年4月	インクルーシブ・メンターシップ	3 5
Issue 5	2023年 5月	チームワーク	3 8
Issue 6	2023年 6月	アライシップ	4 0
Issue 7	2023年 9月	コミュニティの構築	4 2
Issue 8	2023年 11月	ストレスマネジメント	4 5
Issue 9	2023年12月	障がい・障壁	4 8

^{*} C-Hub 発行ニュースレター Spotlight (原文:英語) を翻訳しています。



Issue 1 2023年 1月 インクルーシブ・リーダーシップ

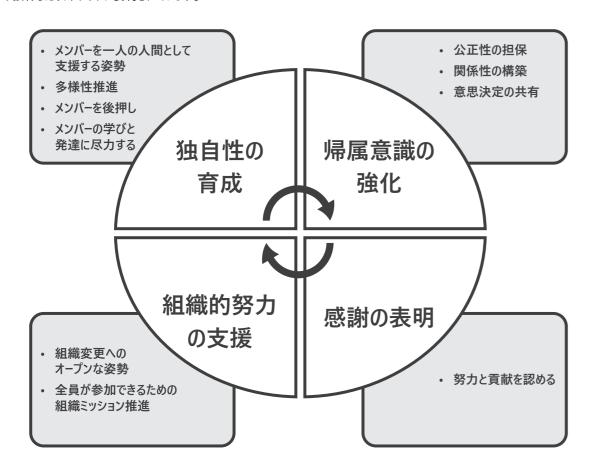
今月のトピック:インクルーシブ・リーダーシップ

インクルーシブ・リーダーシップの目的は、安全性と信頼を意図的に育む環境の中で、一人ひとりの能力と貢献が認められ評価される、人間中心の組織文化を発展させることです。インクルーシブ・リーダーシップは、階層的な地位よりもむしろ行動によって特徴付けられます。具体的には、チームやメンバーの適応能力や協働する意思、強いコミュニティ意識や帰属意識を高め、意味のある結果と永続的な変化をもたらす条件や風土を生み出します。インクルーシブ・リーダーシップは、個人レベルの独自性を尊重することで、個人やチームがその潜在能力を最大限に発揮できるようにし、組織の重要な財産である『多様性』に力を与えます。この非常に重要なリーダー

の資質は、差別化、同化、あるいは完全な排除に焦点を当てた利己的なリーダーシップとはまさに対照的です。このように影響力のあるリーダーシップは、必ずしも公式な指導的立場にある人だけではなく、組織内の誰もが発揮できる可能性があります。コミュニティと帰属意識を育む方法についてもっと知りたい方は、OISTで2月1日、2日に開催されるC-Hubのインクルーシブ・リーダーシップ・シンポジウム 2023¹ にご参加ください。多様なインクルーシブ・リーダーシップ実践の当事者たちによる講演、パネルディスカッション、ポスター発表がご覧になれます。

科学的根拠

教育、経営、組織行動において、インクルーシブ・リーダーシップの成功事例等に関する研究が活発に行われています。インクルーシブ・リーダーの行動は、 研究文献より抜粋した以下グラフに要約されています。



Korkmaz et al., 2022

4つの中核行動(独自性の育成、帰属意識の強化、感謝の表明、組織的努力の支援)は、リーダーによる意思決定をする機会の共有や、多様な貢献の奨励と共に、普段から上司とチームメンバーの間で気軽な交流や対話が可能であり、上司がいつでも対話に対してオープンであることを明示的に発信するリーダーシップによってさらに強化されます。大学や組織は、インクルーシブ・リーダーシップの集団的性質から恩恵を受け、組織の

メンバーの心理的安全性やエンパワーメントの向上から、帰属アイデンティティを高めることができます。個人は、境界を越えて他者と創造的かつ革新的なコラボレーションを行うことで、潜在能力を最大限に発揮し、課題に対応する能力を高め、困難をしなやかに乗り越え回復する力を発達させることができます。

今日からできる実践方法

組織内での立場に関係なく、誰でもインクルーシブ・リーダーシップの実践を自ら示し、人材育成に関わることで、さまざまなレベルで組織において影響を与えることができます。ここでは、インクルーシブ・リーダーシップに向けて一歩を踏み出すための 5 つの方法をご紹介します:

- 伝統的に特権的な地位を占めてきた人々や、多数派の一員であることから利益を得てきた人々が、支配的な文化の(多様性に配慮しない) 「当たり前」を永続させないように、自ら気づいて疑問視することに責任感をもつ
- 同僚が自分の経験や専門知識、視点を提供できるような、議論や交流を促進する場を作る
- 個人の個性やグループのアイデンティティを、OIST で皆が共有する組織アイデンティティと関連づけるために、価値観の肯定や偏見の軽減を積極的に行い、協働する
- 矮小化されている声を支持し、代表されていない/見えない存在であった人々の負担を軽減する
- サーバント・リーダーシップ (大学や組織で共有される集団的な目標に奉仕するリーダーシップのこと) の文脈において、自分の役割としてどのような行動をとることができるかを考える

参考文献と関連資料:

Ernst, C. & Yip, J. (2009) *Boundary spanning leadership: Tactics for bridging social boundaries in organization.* In T. Pittinsky (Ed.) Crossing the divide: Intergroup leadership in a world of difference. Boston, MA: Harvard Business School Press.

Korkmaz, A. V., van Engen, M. L., Knappert, L., & Schalk, R. (2022). About and beyond leading uniqueness and belongingness: A systematic review of inclusive leadership research. *Human Resource Management Review*, 32(4).

Kugelmass, J. W. (2003). Inclusive leadership: Leadership for inclusion. National College for School Leadership.

1: https://groups.oist.jp/c-hub/event/inclusive-leadership-symposium-2023





Issue 2 2023年 2月 効果的なコミュニケーション

今月のトピック:効果的なコミュニケーション

効果的なコミュニケーションは、研究、教育現場、人前で話すとき、そして 職場等、すべての場面で欠くことができないスキルです。例えば、履歴書 やカバーレター作成、面接で自分の長所や実績を明確に伝えたり、またイ ンパクトのある論文を発表する際でも成功の鍵となります。効果的なコミュ ニケーションの特徴は、簡潔さ、明確さ、聞き手への配慮、コミュニケーショ ンの目的に関連したマナーやルールの正しい適用にあります。さらに、効果 的なコミュニケーションを目指すには、「無意識のバイアス」が理解や対話 ケーション能力にはさまざまなレベルがあります:

の妨げになることを認識する必要があります。ある文化圏では、沈黙は敬 意を表す方法として尊重され、当然とされていますが、別の文化圏では、 沈黙は遠慮、恥ずかしさ、無知と受け取られるかもしれません。その結果、 メッセージの発信側と受信側の双方に誤解が生じる可能性があります。 そのため、異文化間コミュニケーションはもちろん、多文化間コミュニケーショ ンについても理解を深める必要があります。次の図が示すように、コミュニ

能力	重点事項
語学力	言語を聞く・話す・文章を読む・書く能力と知識において、第二外国語の流暢さと正確さを身につける。教養あるネイティブ・スピーカーを目標とし、コミュニケーション目的の言語使用に重点を置く。
コミュニケーション能力	対象言語と文化の文化的背景の中で、効果的かつ適切なコミュニケーションを図るための言語対話能力を育成する。文法的、社会言語的、談話的、戦略的など、特定の状況における言語対応能力を含む。
文化的能力	対象文化において(適切なコミュニケーションと並行して)適切に行動する能力を養う。ジェスチャー、体の動き、非言語的なあいさつ、テーブルマナー、(特有な)文化的産物の使用などの一連の作法を修得する。
異文化間能力	関係する文化にかかわらず、複数の異文化が重なる状況において効果的かつ適切に交流する能力を養う。
異文化間コミュニケーション能力	異文化間能力およびコミュニケーション能力の同時開発。

出典: Moran, 2001, p.108 より改変

この表は、言語が流暢であることや、対人コミュニケーション能力が高いことの境界が存在する場合には、この表にあるような特徴をも超越した多文 だけが、必ずしも文化的、あるいは異文化コンピテンシーの良い指標になら ない原因を説明しています。多様性に富んだ集団において、無数の文化

化間コンピテンシーが必要とされます。

科学的根拠

アメリカン・アソシエーション・オブ・カレッジ・アンド・ユニバーシティ(仮称: 米国大学協会 AAC&U)が2007年から定期的に行っている調査1では、 「口頭でのコミュニケーション」や「文章を書く力」といったいわゆるソフトス キルは、希望するポジションの獲得やキャリアアップにおいて優先度が高い とされています。また、13の必須スキルのうち上位5つにソフトスキルが入っ

ていることに加え、技術的なスキル (特定分野の知識領域など) が似通っ た候補者がいた場合にでも、ソフトスキルの強みによって選抜の場面で抜 きんでる要素にもなっています。また、「異文化の知識と能力」も上位 13 項目の中に含まれています。

今日からできる実践方法

まず最初にできることは、自分が他人とどのようなコミュニケーションをとる 傾向があるかを評価することです。そのためには、「効果的なコミュニケーショ ン・スタイルに関するチェック項目 2 をご使用ください。ある状況でうまく コミュニケーションができるからと言って、他の状況や異なる相手にも同じよ うに効果的だとは限りません。また、共感的な聞き方は、効果的なコミュ ニケーションの一部として見過ごされがちであることを覚えておきましょう。 さまざまな状況・文脈で効果的なコミュニケーションを行うには、古典的な 修辞学の4つのカテゴリー、パトス(感情への訴え)、エトス(信頼性への 訴え)、ロゴス (論理への訴え)、カイロス (タイミングと機会を合わせて伝 ただけます。 えること)を念頭に置いておくとよいでしょう。それぞれのカテゴリーには、異 なる活用法があります。たとえば、意見が対立しているときに、論理的な

推論を強調する議論的なスタイルではなく、話し手の感情を強調し、聴 衆の感情を呼び起こすようなストーリーを選ぶには、パトス、ロゴス、カイロス の要素を考慮する必要があります。C-Hub のリソースページ³では、これ

らのアイデアを活用 した文化的にインク ルーシブな教室内で のコミュニケーションに 関する資料をご覧い



ここでは、効果的なコミュニケーターになるための追加の方法をいくつか紹介します:

- ■組織において (例:電子メール、同僚とのやりとり)
 - 研究室やチームの多数派と少数派、そして偏見により矮小化されがちなメンバーとのコミュニケーションにおける無意識の偏見や軋轢が、プロジェ クトやプロセスへのオープンな参加を妨げている可能性があるという意識を高める
 - 時間をかけて同僚と人間的なつながりを深める
 - 安全でインクルーシブ、かつ心理的・物理的にアクセスしやすい環境を作ることを目的としたミーティングの基本ルールを設定する(基本ルール の一例として、C-Hub コミュニティルール 4を参照)
- ■研究において
 - 論文原稿を、異なる背景(研究分野、文化など)を持つさまざまな同僚と互いに読みあい、自分の論文に関する意見を伝えたり、フィードバッ クをもらう機会をもつ
- ■授業や育成指導の実践場面で
 - クラス全員、もしくは指導を受ける相手との1対1のセッションで、敬意に満ち、身近でインクルーシブな言葉を使用する

参考文献と関連資料

Association of American Colleges and Universities (AAC&U). (2018). Fulfilling the American dream: Liberal education and the future of work selected findings from online surveys of business executives and hiring managers. Washington, DC: AAC&U.

de Vries, R. E., Bakker-Pieper, A., Konings, F. E., & Schouten, B. (2013). The communication styles inventory (CSI) a six-dimensional behavioral model of communication styles and its relation with personality. Communication Research, 40(4), 506-532.

Hargie, O. (Ed.). (2018). The handbook of communication skills. Routledge.

Moran, P. R. (2001). Teaching culture: Perspectives in practice. Boston: Heinle & Heinle.

1: https://www.aacu.org/liberaleducation/articles/from-college-tocareer-success-how-educators-and-employers-talk-about-skills

2: https://groups.oist.jp/c-hub/effective-communication-styles-in-





3: https://groups.oist.jp/c-hub/classroom-communication



4: https://groups.oist.jp/c-hub/community-rules

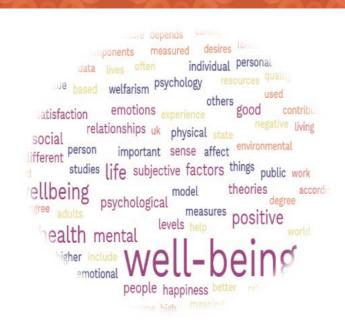




Issue 3 2023年 3月 メンタルヘルスとウェルビーイング

今月のトピック:メンタルヘルスとウェルビーイング

組織の業務効率や生産性は、構成メンバーの精神的な健康と幸福度によって大きく左右されます。大学コミュニティのメンバーは、自分自身のウェルビーイングを優先課題とし、また周囲の人々のウェルビーイングをサポートするよう奨励されるべきでしょう。ストレスの累積的な影響、または特定の急激なストレス要因は、個人の肉体と精神に被害を与える可能性があります。また、マイクロアグレッション、いじめやハラスメント、偏見による諍いなども、長期的に有害な影響を及ぼします。学業、研究、仕事のためのインクルーシブな環境を作ることは、ウェルビーイングを促進するための基礎となり、また、発達障がいのあるコミュニティのメンバーへの偏見や非難を防ぎ、彼らのニーズをサポートする環境を整備するためにも不可欠です。インクルーシブな環境では、「個人と個人の違いを、人々の生活や学習を豊かにする多様性の源として捉える」(Hockings, 2010)のです。



科学的根拠

精神的な健康問題は、毎年、成人の5人に1人という高い割合で発症しています。このような有病率を考えると、誰しもがOISTに在籍している間に精神的な問題を経験する可能性もありますし、ウェルビーイングが損なわれている学生や同僚と交流する可能性もあります。さらに、教育の分野では、『教員の心理的幸福』と『学生の精神的健康』との間に強い相関関係があることが分かっています。教員の幸福度が低いと、仕事への満足度やパフォーマンスが低下し、学ぶ側の学生にとってマイナスの教育結果(成績評価の低下や定着率の低下など)につながることが知られています。大学組織はセルフケアに焦点を当てた科学的根拠に基づくプログラムや、ウェルビーイング意識の啓発などにより能動的にメンタルヘルスの問題に介入することができます。それにより個人にとってより有用な

対処法を知り、互いに困っている人に手を差し伸べ、コミュニティとして偏見や批判的な視点を克服していけるという、前向きな考え方をもたらすことにつながります。

また自分自身や仲間・同僚の健康を確保するために、大学組織が必要な知識やスキルの習得を支援・促進することが不可欠です。OISTのような多様な社会文化的背景の中でウェルネスを促進する体系的な取り組みは、個人間の調和とつながりを深め、同時に自己効力感、主体性、内省、適応力を高めることにつながります。OISTが行っていることの優れた例として、がんじゅうサービス¹のウェブページをご覧ください。ウェルビーイングに関連するあらゆるサービスを提供しています。

幸福度・ウェルビーイングを向上させるための支援や介入のにより期待される効果:

- メンタルヘルス・ウェルビーイング心理教育
- 多様性や異質な相手に対しての非難や偏見を減らす、無くす
- セルフケアや自らバランスをとる術を身に着けるなど、コミュニティ全体の良好な精神衛生(メンタルヘルス)に関する啓発・維持
- (気軽に) 自ら支援を探せる・求められる行動変容と効力感の向上

今日からできる実践方法

あなたができる5つのアクション:

- 自分の健康に気を配る(例:睡眠を優先する、人とのつながりや人間関係を大切にする、十分な運動をする)
- 自分の所属する研究室やセクション、そして OIST のコミュニティにおいて、ウェルビーイングを損なうような問題がどのような場合に発生するのかについて、知識を深める
- 学生や同僚と、ウェルビーイングが損なわれてしまうかもしれない状況・環境を話しあうことで、意識を高める
- 受け入れる姿勢を自ら示し、コミュニティ全体がウェルビーイングに関する個々の違いをより容易に受けとめ、尊重することができるようサポート する
- 人の話をよく聞く

もう一つの非常に効果的なストレスを抱える相手への支援は、心理的応急処置です。これは、ストレスのある時に適用するために、簡単に学ぶことのできる非常に利用しやすいスキルです。この手法は根拠に基づくもので、広く普及しています。災害現場での救急隊員に推奨されることが多いのですが、このような応用知識は教育現場でもそのまま活用することができます。ジョンズ・ホプキンス公衆衛生大学院では、このテーマで Coursera のコース 2 も作成されています。



心理的応急処置の構成要素

教育と指導の感情的な負荷を考えると、教育現場における精神衛生(メンタルヘルス)と幸福に関する知識の重要性は増すばかりです。最近の論文で、Hsu and Goldsmith (2021) は、「大学の STEM (訳注・理系) 学生のストレスや不安を軽減するための講師の戦略」を調査しているが、これらの戦略の多くは、一般的な大学において同僚と働くことにも容易に応用することができます。彼らの論文の P.3 から、有用なチャートを紹介します:

カテゴリー	戦略	概要
自己学習と行動するための 準備	根本的な精神衛生上の課題を認識する学内の支援リソースを知り、宣伝する	メンタルヘルスの根本的な問題に精通し、必要に応じて学内の支援リソースを学生に紹介すべきケースや 適切なタイミングを知る
学生とのつながり	学生の名前を呼ぶ 学生と共感し、対人関係の機会をもつよう 意識する ユーモアの意識的な利用	ネームテントを使うなどして学生の名前を覚え、学生と情緒的なつながりを増やすことで、 教員と学生との親密性を高める 教室の雰囲気を前向きにするために、適切なユーモアを用いる
教室内で互いに後押しを したり励ましあえる雰囲気を 作る	不安を最小限にするために、 アクティブ・ラーニングの戦略を立てる 学生のグループ分けをする際は、 慎重に行う	アクティブ・ラーニングのストラテジーの中には、ストレスを増大させるもの(例:コールドコール)があることを 認識し、アクティブ・ラーニングのテクニックを使用する際には、グループを注意深く構成したり、 学生が自分でグループを形成できるようにするなど、不安を軽減するための措置を講じる
	インクルーシブで公正な授業環境を作る 言葉選びは慎重に	すべての学生が参加できるよう配慮し、公正に扱われる授業環境を推進することを明確にする マイクロアグレッションやステレオタイプの脅威をもたらす言葉遣いを注意して避ける
テストへの不安を軽減する	高得点テストを削減または変更する	不安を煽るような高得点テストを減らすため、別の評価手段を組み込んだり、 ストレス軽減のために試験の構造を変更したりする
	授業への介入を行う	学生のストレスを軽減し、パフォーマンスを向上させるために、不安について書かせるなど、 具体的な介入を行う
効果的な学習習慣と時間管理スキルを 身に教える 効果的な学術スキルの促進 メタ認知能力を発揮する グロースマインドセットを養う		効果的な学習戦略と成長に対する姿勢を促進し、学生が向上できると認識できるようにする

参考文献と関連資料

Doyle, N. (2020). Neurodiversity at work: a biopsychosocial model and the impact on working adults. *British Medical Bulletin, 135*(1), 108

Hockings, C. (2010). Inclusive learning and teaching in higher education: A synthesis of research. York: Higher Education Academy.

Hsu, J. L., & Goldsmith, G. R. (2021). Instructor strategies to alleviate stress and anxiety among college and university STEM students. *CBE—Life Sciences Education*, 20(1), es1.

Kitchener, B. A., & Jorm, A. F. (2008). Mental Health First Aid: an international programme for early intervention. *Early Intervention in Psychiatry*, *2*(1), 55-61.

1: https://groups.oist.jp/ja/ganjuu



2: https://www.coursera.org/learn/psychological-first-aid





C-Hub Spotlight Newsletter

Issue 4 2023年 4月 インクルーシブ・メンターシップ

今月のトピック:インクルーシブ・メンターシップ

組織において革新性、創造性、卓越性を磨こうとするとき、科学者、教育者、あらゆる職種の労働者を多様化し、育成できるか否かによって大きく結果は異なります。研究機関がこの点で成功するためには、すべてのメンバーが、インクルージョンや公正性に対して常に高い意識をもち、すべての個人が成長できるような風土を育てる責任を負わなければなりません。インクルーシブな育成指導環境は、効果的なチーム作りや、成果をだしやすい連携とコミュニケーションに最も重要なものであり、メンターと育成指導される相手(メンティー)に加えて、続く次の世代にも影響を与え続けます。ここでいう育成指導(メンターシップ)とは、様々な形で実現しえるものです。例えば(弱い立場にある人の)擁護、後押し、積極的な傾聴と継続的なコミュニケーション、同僚によるメンターシップ、共感、学び続ける意

欲と姿勢等によってもたらされます。そして、自らがもつ特権や地位・権力を使うことで、偏見により矮小化されてしまっている人々や社会において目立たないでいる人たち・声なき人たちをサポートするために前向きな影響力を発動させることもできるでしょう(Takayama、出版準備中)。インクルーシブな育成指導関係は、指導される相手に自信と帰属意識を芽生えさせます。またそのような関係性は、相手が新しい視点を広げ、コミットメントやコミュニケーション、リーダーシップのスキルを強化することを可能にします。このように、教育機関にとってインクルーシブな育成指導関係を推進することは、『個々のコミュニティ意識の向上』、『生産性の向上』、『現在および将来のリーダー育成』という重要な成果をもたらすのです。

科学的根拠

研究によると、メンターがいたり、教授から学ぶことに多大な喜びを与えてもらった学生は、サポートされていると感じていない学生に比べ、生き生きとし、強い幸福感を持つ可能性が3倍近く高いことが証明されています。効果的な育成指導(メンタリング)は個人の成功への重要なカギとなり、またインクルーシブな育成指導は長いキャリア人生を通して、プロフェッショナルとしての成功に不可欠です。これは、女性やその他の偏見により矮小化されている人々にとっては、なおさら重要です。正式に合意をして決められたメンタリング関係は、非公式なメンタリングよりも効果的であることが研究によって示されています:生産性は正式なメンタリングによって向上し、互いの関係性はそのような状況においてより長く継続し、よりよく保たれます。ところが、職場や研究環境におけるインフォーマルな、つまり「自然な」メンタリングで十分であるという思い込みがひろく蔓延しています。

しかし、メンターと指導される相手の二人組(1:1)は効果が低く、力の 差が生じる可能性があります。

ピア・メンタリング(訳注:立場の上下がない人同士の相互メンタリング)は、非常に効果的なメンタリングの実践法であり、多様な職業経験や個人的な経験、専門知識、背景を持つメンバーからなる強力なネットワークを構築することによって、長期的な効果をもたらすことができます。ピア・メンタリングサークル(PMC) は特に効果的で、同僚や仲間のグループが定期的に集まり、職業上の経験、課題、興味、目標に関して意見交換をし、戦略やリソースを共有し議論し、互いに教えあい、そして学び合う同僚的で支持的なコミュニティを作ることを目的としています。PMCは時間をかけて強いコミュニティ意識を確立し、メンバーはキャリアを通じて様々な場面でお互いをサポートし続けます。

今日からできる実践方法

インクルーシブな育成指導 (メンターシップ) のための推奨事例

メンター向け:

- メンターと指導を受ける相手のパートナーシップの開始時に、明確で現実的なメンタリングの目標と戦略を共創する
- 明確で透明性のあるコミュニケーションの目標とプロセスを共同で開発する
- 建設的なフィードバックを提供する
- 互いの役割を共通認識とし、メンター関係の進捗状況を定期的に確認する
- 積極的かつ意図的に聞く
- 自分の無意識のバイアスを意識する
- 信頼と尊敬に満ちたオープンなコミュニケーション環境を作る

指導を受ける側 (メンティー) 向け:

- 現実的な目標の設定に積極的に協力する
- コミュニケーションを明確にする
- 積極的かつ意図的に聞く
- メンタリングの必要性を確認する
- メンターネットワーク / マップを構築する
- 自分の無意識のバイアスを自覚する

C-Hub が過去に開催したシンポジウム [Inclusive Mentoring] ² もご参照ください。

2023 最優秀メンタリング教員賞について

2023 年の最優秀メンタリング教員賞を受賞されたフィリップ・フスニック 准教授、名誉褒状を受けたクリスティーヌ・ラスカム教授にお祝いを申しあ げます。

この賞は、効果的なメンタリング関係を構築し、生産的でインクルーシブな研究環境を育成するための継続的な取り組みを示した OIST 教員を称えるものです。教員担当学監オフィスが主催するこの賞は、OIST の学生、ポスドク研究員、研究スタッフの専門性の向上とキャリアアップにおいて、インクルーシブなメンタリング(育成指導)が果たす重要な役割と、優れたメンターが生涯にわたって与える影響力を評価するものです。

受賞者のコメントや賞の詳細については、Faculty Excellence in Mentoring Award のページ ³ をご参照ください。



参考文献と関連資料

Gallup-Purdue Index (2014). Great jobs great lives. Washington, DC: Gallup, Inc.

Pololi, L. H., & Evans, A. T. (2015). Group peer mentoring: an answer to the faculty mentoring problem? A successful program at a large academic department of medicine. *Journal of Continuing Education in the Health Professions*, 35(3), 192-200.

Kuhn,, C. & Castaño, Z. (2016). Boosting the career development of postdocs with a peer-to-peer mentor circles program. *Nature Biotechnology 34*(7), 781–783.

Lee, A., Dennis, C. & Campbell, P. (2007). Nature's guide for mentors. Nature 447, 791–797.

van Emmerik, I.J.H. (2004). The more you can get the better: Mentoring constellations and intrinsic career success. *Career Development International 9*, 578-594.

1: https://groups.oist.jp/c-hub/peer-mentoring-circles



2: https://groups.oist.jp/c-hub/event/inclusive-mentoring-mini-symposium-2022



3: https://groups.oist.jp/c-hub/faculty-excellence-mentoring-award



Issue 5 2023 年 5 月 チームワーク Issue 5 2023 年 5 月 チームワーク



C-Hub Spotlight Newsletter

Issue 5 2023年 5月 チームワーク

今月のトピック:チームワーク

チームダイナミクス (訳注:チームメンバーの関係性) への継続的な気配り、 チームは、各メンバーがもたらす多様な経験、専門知識、視点の重要性を 特徴づける3つの重要な構造的要素には、以下のものがあります:

効果的なチームワークの要素としては、インクルーシブなコミュニケーション、 理解し、そういった違いに感謝することに積極的に取り組んでいます。 そし て、そのようなチームは、権力・特権と偏見に気づく見識があり、自分事 チーム目標に対する共同目的意識が挙げられます。 高度に機能している として責任を認識しているという点も重要なポイントです。 チームの進化を

- 相互に頼りあえるチーム体系・関係性(特徴が出現する主な例:プロジェクトの性質や目標達成のプロセス。目標の定義、共有、達成の方法、 またパフォーマンスの評価やレビューの方法。)
- チームダイナミクス(例:目標達成のプロセス、態度、変化への適応など)
- チームの境界線(例:組織構造、チームとしてのアイデンティティ、または他のチームからの認識)

科学的根拠

上記の核となる要素に十分な注意が払われない場合、チームの創造性と 生産性が阻害されます (Hülsheger et al., 2009)。 個々のメンバーが仕 事の要件を満たすためだけに独立して行動したり、他の研究室の同僚と のフィードバックやつながりを求めないチームは、その潜在能力を最大限に 発揮できません (Salas et al., 2015)。 善意があったとしても、対人関係 構築のスキルが低い場合には、こうした構造的な問題を悪化させる可能 性があります。また、組織の「ベテラン」(組織の一員であった期間が著 しく長い人)が、新しいチームメンバーのアイデアや貢献を受け入れにくい場

合、チーム全体が新たな機会や戦略から十分に恩恵を受けることが難しく なることがあります。チームのリーダーは、インクルーシブなリーダーシップ、説 明・対応責任、チームプロセスの改善に対する明確なコミットメントを通じ て、組織変革や移行期に重要な役割を担います(Salas et al., 2015)。 積極的な傾聴、明確で透明性の高いコミュニケーション、効果的なフィード バックの継続を通じて、チームリーダーは(チームメンバーとともに)、高機能 なチームと思いやりと尊敬に満ちた文化を生み出す風土を育むことができ

今日からできる実践方法

チームワークを高めるための推奨事例:

個人レベルでは

- 自分のバイアス・偏見や(人や事象に対する)勝手な思い込み・前提に気づく
- 相手が安心して自分の考えを言えるよう、また、新しいアイデアや挑戦・困難を伴うアイデアの探求を促進するために、判断を急がない
- 技術や領域に特化した専門知識を補完するために、チームワークに特化した専門知識を身につける必要性を認識する

チームマネジメントレベルでは

- 明確で継続的なコミュニケーションを測る基準を開発する
- どのような戦略を採るかを含め、人間関係の対立を管理・回避するための明確な期待値を設定する
- チームの活動(チームミーティングやルーティンワークなど)に意図的な内省機会を組み入れる
- 各メンバーの役割と責任を明確にし、かつ柔軟に対応する

組織レベルでは

- 偏見により矮小化されやすい人々が貢献とリーダーシップを自然に発揮しやすいよう、多様な代表を確保する
- チームワークを選考基準や業績評価における重要な考慮事項として含めることにより、組織におけるチームワークが起きやすい環境を用 意する

教室内では

伝統的な伝達型の授業スタイルを避け、プロジェクト型、探究型、問題中心型、ケーススタディなど、グループでの考察を必要とするアプローチを 採用し、学生や他の人がチームワークスキルを習得できるようにする(これらのアプローチは、慎重に下準備をする必要がある)

参考文献と関連資料

Benishek, L. E., & Lazzara, E. H. (2019). Teams in a new era: Some considerations and implications. Frontiers in Psychology, 10, 1006.

Hall, K. L., Vogel, A. L., Huang, G. C., Serrano, K. J., Rice, E. L., Tsakraklides, S. P., & Fiore, S. M. (2018). The science of team science: A review of the empirical evidence and research gaps on collaboration in science. American Psychologist, 73(4), 532.

Hülsheger, U. R., Anderson, N., & Salgado, J. F. (2009). Team-level predictors of innovation at work: a comprehensive meta-analysis spanning three decades of research. Journal of Applied psychology, 94(5), 1128.

O'Neill, T. A., & Salas, E. (2018). Creating high performance teamwork in organizations. Human Resource Management Review, 28(4),

Salas, E., Shuffler, M. L., Thayer, A. L., Bedwell, W. L., & Lazzara, E. H. (2015). Understanding and improving teamwork in organizations: A scientifically based practical quide. Human Resource Management, 54(4), 599-622.

Thayer, A. L., Petruzzelli, A., & McClurg, C. E. (2018). Addressing the paradox of the team innovation process: A review and practical considerations. American Psychologist, 73(4), 363.

Vogler, J. S., Thompson, P., Davis, D. W., Mayfield, B. E., Finley, P. M., & Yasseri, D. (2018). The hard work of soft skills: Augmenting the project-based learning experience with interdisciplinary teamwork. Instructional Science, 46, 457-488.

39

Issue 6 2023 年 6 月 アライシップ



C-Hub Spotlight Newsletter

Issue 6 2023年 6月 アライシップ

今月のトピック:アライシップ

プライド月間と LGBTQIA の仲間たちを祝して、今月号では多様な社会のすべてのメンバーを支援し尊重するためのツールとしての『アライシップ』にスポットライトを当てます。アライシップの精神は、OIST のコアバリューを反映しています。(OIST のコアバリューについては、ホームページ ¹ をご参照ください。)

アライは、マイノリティの人々のアイデンティティ、貢献、意見を肯定します。 マイクロアグレッション、偏見、不公平にさらされている人々を擁護し、力を

与えるべく後押しをします。マイクロアグレッション、偏見、いじめを直接的に、もしくは間接的に取り除くようはたらきかけをします。 そうすることで、影響を受けた個人のアイデンティティを肯定しながら、マイクロアグレッサーを教育する機会もあり得ます。 私たちは、一人ひとりが強い帰属意識を持ち、誰もが本来の自分らしさを発揮できる組織文化を育むために、アライシップの実践方法を学びとることができるのです。

科学的根拠

アライは、組織的に形成された固定観念や無意識の偏見に直接対処し、行動を起こして他の傍観者に模範を示すために歩み寄ることができます(Coker et al., 2015; Midgett, Doumas, Trull, & Johnson, 2017)。まず第一に、アライが偏見的な態度(例えば、人種や性別の偏見を示す発言)に直接立ち向かうことが重要であり(Smith et al., 2018)、さらに、これらのアライによる不当行為への対応は、攻撃的にならずとも効果的に達成することができます(Hyers, 2010)。アライにより指摘を受けた人は、そのきっかけにより内省的になることが期待できるため、不当であったり偏見に満ちた今までの行動や言動を見直す契機を得ることになります。同

時に周囲の人にとっても、将来マイクロアグレッションを目撃したときに、より敏感に反応できるようになります。また、自分自身の暗黙の偏見を自戒するようになる効果も期待できるかもしれません(Blanchard, Lilly, & Vaughn, 1991; Monteith, Deneen, & Tooman, 1996)。アライは、少数派の人々が職場においてしっかりと参加・発言できるように、インクルーシブで安全な職場環境の構築に貢献します(Law, Martinez, Ruggs, Hebl, & Akers, 2011; Wessel, 2017)。よって、アライシップはウェルビーイングの向上と組織における強い帰属意識につながるのです(Lloren & Parini, 2017)。

今日からできる実践方法

ここでは、あなたがアライになるための7つのアクションを提案します:

- 自分自身の潜在的なバイアス、偏見、信念を含め、差別を引き起こすメカニズムに気づき、理解する
- マイノリティのグループや個人が直面する問題や経験について、どのように話題にすべきかを学ぶ
- 周囲の人を教育し後押しすることによって、傍観者になったり偏見を無視したりしないよう促す
- 偏見を蔓延させる言動に立ち向かうなど、反差別の姿勢を公的に支持する
- ・ ピア・メンタリングサークルに参加し、多様なアイデンティティ、経験、視点への理解を深める(C-Hubのピアメンタリングプログラム?参照)
- ハーバード大学の Implicit Association テストを受ける (英語のテスト³、日本語のテスト⁴、テストについての詳細⁵)
- この夏、C-Hub が開催するワークショップ「マイクロアグレッション、インプリシット・バイアス、そしてアライシップ」に参加する(正確な日程は未定ですが、今後の告知をお待ちください)

参考文献と関連資料

Blanchard, F. A., Lilly, T., & Vaughn, L. A. (1991). Reducing the expression of racial prejudice. Psychological Science, 2, 101105.

Coker, A. L., Fisher, B. S., Bush, H. M., Swan, S. C., Williams, C. M., Clear, E. R., & DeGue, S. (2015). Evaluation of the green dot by-stander intervention to reduce interpersonal violence among college students across three campuses. *Violence Against Women*, *21*, 15071527.

Hyers, L. L. (2010). Alternatives to silence in face-to-face encounters with everyday heterosexism: Activism on the interpersonal front. *Journal of Homosexuality*, *57*, 539565.

Law, C. L., Martinez, L. R., Ruggs, E. N., Hebl, M. R., & Akers, E. (2011). Transparency in the workplace: How the experiences of transsexual employees can be improved. *Journal of Vocational Behavior, 79*, 710723.

Lloren, A., & Parini, L. (2017). How LGBT-supportive workplace policies shape the experience of lesbian, gay men, and bisexual employees. Sexuality Research and Social Policy, 14, 289299.

Midgett, A., Doumas, D. M., Trull, R., & Johnson, J. (2017). Training students who occasionally bully to be peer advocates: Is a by-stander intervention effective in reducing bullying behavior? *Journal of Child and Adolescent Counseling*, 3, 113.

Monteith, M. J., Deneen, N. E., & Tooman, G. D. (1996). The effect of social norm activation on the expression of opinions concerning gay men and blacks. Basic and Applied Social Psychology, 18, 267288.

Smith, N. A., Labadie, B. R., McCord, M. A., Martinez, L. R., Hamilton, K. M., Carsey, T. A., Zinno, S. E., & Sculley, J. R. (2018). Outspoken allies: Meta-analysis of prejudice confrontation research. In *Workplace allies: Exploring the stages in becoming an effective and vocal ally*. Symposium presented at the Annual Society for Industrial and Organizational Psychology Conference, Chicago, IL.

Wessel, J. L. (2017). The importance of allies and allied organizations: Sexual orientation disclosure and concealment at work. *Journal of Social Issues*, 73, 240254.

1: https://prp.oist.jp/ja/policy-library/1.3



2: https://groups.oist.jp/c-hub/peer-mentoring-circles



3: https://implicit.harvard.edu/implicit/selectatest.html



4: https://implicit.harvard.edu/implicit/japan/



5: https://implicit.harvard.edu/implicit/education.html



Issue 7 2023 年 9 月 コミュニティの構築



C-Hub Spotlight Newsletter

Issue 7 2023年 9月 コミュニティの構築

多様性・公正性・インクルージョン担当のプログラム・ディレクター、クリスティン・マカパガルが新たに就任し、C-Hub スポットライトを通じて公正な実践とプロフェッショナル能力育成に関するコンテンツへ寄稿していくことになりました。多様性・公正性・インクルージョン担当オフィスから次号以降も発信していきますのでお楽しみに。

今月のトピック:コミュニティの構築

「自分の居場所を意識する時に、私たちは共同体の中にいる。所属する(Belong)という言葉には2つの意味がある。まず第一に、所属するということは、何かに関係し、その一部であるということである(中略)所属するという言葉の第二の意味は、所有者であるということと関係がある。共同体に属するということは、その共同体の創造者の一端を担い、共同所有者として行動することである」ピーター・ブロック Community: The Structure of Belonging

あなたが「自分はこのグループに属している」という感覚を得られた経験を

思い浮かべて下さい。帰属意識を生み出した集団の力学や特徴は何でしたか?

また、「ここには自分の居場所がない」と感じた時のことを思い浮かべてください。最初の経験と、この2番目のケースの違いは何でしたか? ストレスやコミットメントが肥大し、孤立や孤独の増大が叫ばれる時代において、OISTという場でも参加者皆が共に築き上げるインクルーシブなコミュニティについて意図的に考え、行動することが重要です。

科学的根拠

人間は本質的につながりや帰属を求めています。他者から社会的に受け入れられ、仲間として認識されていたいという欲求は非常に強く、人は社会的排除を身体的苦痛と同様に経験することがあります(MacDonald& Leary, 2005)。孤独を感じると、社会的なつながりを求める欲求が飢餓に似た渇望反応として脳に記録され(Tomova et al., 2020)、孤独は身体的・精神的な健康状態に悪影響を及ぼす可能性が指摘されています(Hawkley& Cacioppo, 2010)。コミュニティのつながりや帰属意識を感じることは、私たちのアイデンティティの感覚と結びついており、より大きな幸福感(Cramer& Pawsey, 2023)、より良い健康状態(Michalski et al., 2020)をもたらし、職務上の成果を上げる(Gerlach, 2019)ことが分かっています。

大学やその他の組織では、多数派の人々のニーズや関心に焦点を当てがちですが、少数派である人々のニーズや経験を疎外したり、弱体化させたりすることは、「欠陥モデル deficit model」的思考(訳注:社会や組織構造・体制ではなく、成果を出せない本人の努力不足や、元々の資質に欠陥があるとみなす偏見を含んだ思考)につながる危険性を孕んで

います。研究により、(コミュニティ内で) 支援を提供する際に欠陥モデルから派生したアプローチを排除することが、深く根付いた疎外感、よそ者である感覚やインポスター症候群を取り除く最大の可能性があることが示されています (Pedler et al., 2022)。また、組織におけるアクセシビリティの有無は、メンバーの帰属意識とインクルーシブさへの意識に重大かつ継続的な影響を及ぼしています。さらに、組織におけるニューロダイバーシティ(神経多様性)への配慮やユニバーサルデザイン中心のアプローチに対する認識と理解を深めることにより、組織内の帰属文化に大きな影響を与えることができるのです。

異なる友人グループ、クラブ、所属団体のような複数のネットワークに所属することは、自尊心や自信に良い影響を与えることが明らかになっています(Jetten et al., 2015)。また、研究者たちは、「所属する」ということに複数の意味合いがあり(Hirsch & Clark, 2018)、深い人間関係はもちるんのこと、単なる知人との比較的緩い肯定的な交流により、心理的なつながりやウェルビーイングの感覚を向上させる関係性の両方が含まれることを示唆しています(Sandstrom and Dunn, 2014)。

今日からできる実践方法

管理職の場合:

- 自分自身の思い込みや偏見が、多様性、革新性、創造性を犠牲にし、同質性を永続させうる可能性に注意を払う
- アクセシビリティのニーズに対応することで、大学全体のコンテンツ、コミュニケーション、実践が公正性を生み出すように設計されるよう、インクルーシブ・デザイン思考について学ぶ
- チームメンバーの経験、強み、専門知識を特定し、それを検証することで、グループの成功に一人ひとりが重要である理由を全員が理解できるようにする
- 新メンバーがサポートされていると感じられるように、新メンバーの仕事にとって重要な人たちと新メンバーとのつながりを促進させる
- チームのメンバーに自分たちの仕事についてどのような気持ち・情緒で向き合ってほしいかを明確に伝え、管理職として自分の行動を一致させる
- どのような研究室や職場文化が帰属意識、コミュニケーション、コラボレーションを高めるかを明確にし、その文化を共創するために全員ができる 具体的な行動を特定するために、チームワークが促進される機会(ワークショップ、リトリートなど)を設ける
- 仕事上の業務以外でもお互いを知ることができるような、非公式な場を設ける
- チームのコミュニティ形成・実践のために、C-Hub のコンサルテーションやコーチングセッションを活用する

全ての人:

- あなたや他の人たちが「このグループの一員である」と帰属意識を感じられるようなコミュニティの共同創造に、自分がどのように貢献できるか考える
- 自分の思い込みや偏見を自覚し、自分と似た人ばかりに惹かれる傾向がないか検証する
- ネットワーク内の人々をランチやコーヒーに誘ったり、キャンパス内を散歩したり、アイデアについて話し合うための非公式なキャッチアップに誘う。 相手は多忙なスケジュールを抱えていたとしても、あなたの招待に感謝し、将来同様のアプローチをしてくれる可能性があがります
- 周囲の誰かが隔絶や孤立を感じているかもしれないと感じた場合は、その本人と対話を試みる。特定のトピックに関する相手の専門知識・経験、意見やアイデアを求めることに興味があることを伝えて、意思疎通を図ることも効果的
- C-Hub のコンサルテーションやコーチングセッションを利用する
- 小さく始める: コミュニティは、一度に一つのつながり、一度に一つの小グループで築くことができる場と捉えて、小さなステップを踏み出す

参考文献と関連資料

Block, P. (2018). Community: The structure of belonging. Berrett-Koehler Publishers.

Cramer, K. M., & Pawsey, H. (2023). Happiness and sense of community belonging in the world value survey. *Current Research in Ecological and Social Psychology, 4,* 100101–100101. https://doi.org/10.1016/j.cresp.2023.100101

Gerlach, G. I. (2019). Linking justice perceptions, workplace relationship quality and job performance: The differential roles of vertical and horizontal workplace relationships - Gisela I Gerlach, 2019. German Journal of Human Resource Management. https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/2397002218824320

Hawkley, L. C., & Cacioppo, J. T. (2010). Loneliness Matters: A Theoretical and Empirical Review of Consequences and Mechanisms. Annals of Behavioral Medicine, 40(2), 218–227. https://doi.org/10.1007/s12160-010-9210-8

Hirsch, J., & Clark, M. S. (2018). Multiple Paths to Belonging That We Should Study Together. *Perspectives on Psychological Science*, 14(2), 238–255. https://doi.org/10.1177/1745691618803629

Jetten, J., Branscombe, N. R., S. Alexander Haslam, C., Cruwys, T., Jones, J., Cui, L., Dingle, G. A., Liu, J. H., Murphy, S. C., Thai, A., Walter, Z., & Zhang, A. (2015). Having a Lot of a Good Thing: Multiple Important Group Memberships as a Source of Self-Esteem. *PLOS ONE*, *10*(5), e0124609–e0124609. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0124609

43

MacDonald, G., & Leary, M. R. (2005). Why Does Social Exclusion Hurt? The Relationship Between Social and Physical Pain. *Psychological Bulletin*, 131(2), 202–223. https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.2.202

Michalski, C. A., Diemert, L., Helliwell, J. F., Goel, V., & Rosella, L. (2020). Relationship between sense of community belonging and self-rated health across life stages. *SSM-Population Health*, *12*, 100676–100676. https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2020.100676

Pedler, M. L., Willis, R. and Nieuwoudt, J. E. (2022) 'A sense of belonging at university: student retention, motivation and enjoyment', Journal of Further and Higher Education, 46(3)

Sandstrom, G. M. (2014). Social Interactions and Well-Being: The Surprising Power of Weak Ties - Gillian M. Sandstrom, Elizabeth W. Dunn, 2014. Personality and Social Psychology Bulletin. https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0146167214529799

Tomova, L., Wang, K. L., Thompson, T. W., Matthews, G. A., Takahashi, A., Tye, K. M., & Saxe, R. (2020). Acute social isolation evokes midbrain craving responses similar to hunger. *Nature Neuroscience*, *23*(12), 1597–1605. https://doi.org/10.1038/s41593-020-00742-z



C-Hub Spotlight Newsletter

Issue 8 2023年 11月 ストレスマネジメント

今月のトピック:ストレスマネジメント

世界中でストレスを健康上の主要な懸念事項として報告する例が増えており、31 カ国の調査では62%の回答者が過去1年間に少なくとも1回はストレスが日常生活に影響を与えたと回答し、39%がストレスのために仕事を休んだと回答しています(Stinson, 2023)。ストレスは、生活環境、家族、お金、時間、人間関係、仕事、将来への不確実性、また世界規模で起きている問題から、暴力・治安、感染症、機会に恵まれないといった地域社会の大きな課題まで、多くの原因から生じる可能性が

あります(世界保健機関 WHO、2020)。ストレスはまた、継続的な主観性からマイクロ・アグレッション、マクロ・アグレッションへと蓄積され、その結果、疾病リスクが増大し、ストレス反応に関与する生物学的システムへの影響を通じて、健康により直接的な影響を及ぼすようになります(Mays et al., 2007)。ストレスを最小限に抑える絶対的な解決策はないものの、一人ひとりが自分自身に特定したニーズを理解し、自らをサポートする習慣や条件を作り出すことができるのです。

科学的根拠

ストレスは、脅威に対する闘争、逃走、凍りつきの反応として、我々の初期の先祖の時代に発達したもので、私たちが素早く反応し、警戒を怠らないための一連の生理的反応です。その中にはストレスホルモンの急激な上昇や、心拍数の増加や筋肉の緊張といった反応が含まれ、こういった反応は気づかないうちにほとんど瞬時に起こっているのです(Harvard Health Publishing, 2020)。

これは私たちが生き延びるための有用なメカニズムですが、私たちの脳は、交通渋滞や職場での衝突など、ストレスはあるが命に別状はない状況に置かれたときにも、この生理的反応を活性化させています。これが、高血圧、筋肉痛、不安、抑うつといった慢性的な健康への影響につながっているのです(同書)。大学という環境では、学業や仕事上のプレッシャー、課外活動参加の必要性、家族の期待、自尊心などの要因から、ストレスの頻度やそれに伴う抑うつや不安の状態が高い(Asif et al., 2020, Jayasankara Reddy et al., 2018)と言われています。

不平等が蔓延る社会において、過小評価されたアイデンティティを持つ人々にとって、ストレスの影響はより拡大します。例えば、女性はストレスが人生に影響を与えていると報告する傾向が強い(Stinson, 2023)との報告があります。ストレス反応が繰り返し起こることで、時間が経つにつれて身体は疲弊し、さらに日々の不公正(Geronimus et al., 2006)やマイクロアグレッション(Sue et al., 2007)に耐えるという「努力の多い対処法」は、アロスタティック負荷(allostatic load)と呼ばれ健康と身体機能の累積的悪化につながり、これは人種、ジェンダー、性的指向、貧困による不平等を経験している人々に対して、明らかに不均衡な影響を及ぼしている(Geronimus, 2023)ことが分かっています。

集団全体の健康を促進するためには組織的な変化が必要ですが、ストレスに対処するために個人レベルでできる行動もあります。ストレスの弊害を 軽減するためには、味方となるアライや指導者も非常に重要な存在なの です。 Issue 8 2023 年 11 月 ストレスマネジメント

今日からできる実践方法

その場でのストレス解消法

- 自分自身に『地に足がついた感覚(grounding)』を認知させるために、自分が心で感じとっている感情や気持ちに気づき、その状態に名前をつけ、そして自分の身体で感じていることとリンクさせてみましょう。 世界保健機関(WHO)のこのガイド 1 (2020 年版) は、図解入りで説明をしています
- 休憩を取る。 たとえ厳しい締め切りに追われていたとしても、脳に休息を与えることでストレスが調整され、パフォーマンスが向上することが研究で明らかになっている (Rees et al., 2017)
- 早足で歩くなどして体を動かす
- 外に出る。自然の景色を楽しむことはストレスを調整するのに役立つ
- あなたを笑わせたり、安らぎを感じさせたりしてくれる人たちと時間を過ごし、本当の自分でいられるようにする
- アライ (味方でいる人) ができること: アライシップ、マイクロインターベンション、マイクロアファメーションを実践し、継続的なマイクロアグレッション にさらされている人々をサポートする (マイクロアグレッションへの対処に関する C-Hub のワークショップにご期待ください)

継続的な解消法

- 健康的な食事、運動、十分な睡眠など、長期的にあなたをサポートするシステムや生活習慣を作る
- 身近な友人・知人、家族や職場などの信頼できる人に、これらの習慣を維持するために、決めたことを守るチェック機能を果たしてもらうよう 依頼する
- 気が散ったり、ストレスの原因となるニュースに触れる機会を減らすため、ソーシャルメディアや E メールの通知をオフにする。 それでもチェックした い場合は、1日に1、2回だけチェックする時間を作るようにしましょう
- 自分のコントロールが及ぶ範囲を確認する。世界で大きな悲劇が起こると、ストレスや無力感にさいなまれることがありますが、自分がコントロールできることを特定し、自分の価値観に沿った行動をとることで、感情を調整することができる(世界保健機関 WHO, 2020)
- 慣れ親しんだ文化や地元への密着を中心に据えたストレス軽減法の実践は、長くその地方に暮らす先住民グループや少数派に属する人々にとっては、文化的な連続性やつながりをさらに刺激することで、西洋的な(輸入された)解消方法よりも効果的である可能性がある(Aker et al., 2023; Auger, 2016; Kirmayer et al., 2003)
- 好きなことを見つけ、それに時間を割く。ポジティブなエネルギーを補給することで、長期的に回復力を維持することができる。
- 専門家のカウンセリングやセラピーを受ける。自分の経験を処理し、専門家と語り合う継続的な場を持つことは、心の健康を維持する最善の 方法のひとつです

参考文献と関連資料

Aker, A., Serghides, L., Cotnam, J., Jackson, R., Robinson, M., Gauvin, H., Mushquash, C., Gesink, D., Amirault, M., & Benoit, A. C. (2023). The impact of a stress management intervention including cultural components on stress biomarker levels and mental health indicators among indigenous women. *Journal of Behavioral Medicine*. https://doi.org/10.1007/s10865-023-00391-0

Asif, S., Muddassar, A., Shahzad, T. Z., Raouf, M., & Pervaiz, T. (2020). Frequency of depression, anxiety and stress among university students. *Pakistan Journal of Medical Sciences*, *36*(5), 971–976. https://doi.org/10.12669/pjms.36.5.1873

Auger, M. D. (2016). Cultural Continuity as a Determinant of Indigenous Peoples' Health: A Metasynthesis of Qualitative Research in Canada and the United States. *International Indigenous Policy Journal*, 7(4). https://doi.org/10.18584/iipj.2016.7.4.3

Finkbeiner, K. M., Russell, P. N., & Helton, W. S. (2016). Rest improves performance, nature improves happiness: Assessment of break periods on the abbreviated vigilance task. *Consciousness and Cognition*, 42, 277–285. https://doi.org/10.1016/j.concog.2016.04.005

Geronimus, A. T. (2023). Weathering (1st ed.). Little, Brown Spark

Geronimus, A. T., Hicken, M. T., Keene, D. E., & Bound, J. (2006). "Weathering" and Age Patterns of Allostatic Load Scores Among Blacks and Whites in the United States. *American Journal of Public Health*, 96(5), 826–833. https://doi.org/10.2105/ajph.2004.060749

Harrell, J. P., Hall, S., & Taliaferro, J. (2003). Physiological responses to racism and discrimination: an assessment of the evidence. *American Journal of Public Health*, 93(2), 243–248. https://doi.org/10.2105/ajph.93.2.243

Harvard Health Publishing. (2020, July 6). *Understanding the Stress Response*. Harvard Health. https://www.health.harvard.edu/stay-ing-healthy/understanding-the-stress-response

Jayasankara Reddy, K, Rajan Menon, K., & Thattil, A. (2018). Academic Stress and its Sources Among University Students. *Biomedical and Pharmacology Journal*, 11(1), 531–537. https://dx.doi.org/10.13005/bpj/1404

Kadison, R., & DiGeronimo, T.F. (2005). College of the overwhelmed: the campus mental health crisis and what we must do about it. Jossey-Bass; Chichester.

Kirmayer, L., Simpson, C., & Cargo, M. (2003). Healing Traditions: Culture, Community and Mental Health Promotion with Canadian Aboriginal Peoples. *Australasian Psychiatry*, *11*(1_suppl), S15–S23. https://doi.org/10.1046/j.1038-5282.2003.02010.x

Mays, V. M., Cochran, S. D., & Barnes, N. W. (2007). Race, Race-Based Discrimination, and Health Outcomes Among African Americans. *Annual Review of Psychology*, *58*(1), 201–225. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.57.102904.190212

Rees, A., Wiggins, M. W., Helton, W. S., Loveday, T., & O'Hare, D. (2017). The Impact of Breaks on Sustained Attention in a Simulated, Semi-Automated Train Control Task. *Applied Cognitive Psychology*, *31*(3), 351–359. https://doi.org/10.1002/acp.3334

Stinson, J. (2023, October 9). World Mental Health Day: 39% say they have had to take time off work due to stress in the past year. Ipsos. https://www.ipsos.com/en/world-mental-health-day-2023

Sue, D. W., Capodilupo, C. M., Torino, G. C., Bucceri, J. M., Holder, A. M. B., Nadal, K. L., & Esquilin, M. (2007). Racial microaggressions in everyday life: Implications for clinical practice. *American Psychologist*, 62(4), 271–286. https://doi.org/10.1037/0003-066x.62.4.271

1: https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/331901/9789240003910-eng.pdf?sequence=1



Issue 9 2023 年 12 月 障がい・障壁 Issue 9 2023 年 12 月 障がい・障壁



C-Hub Spotlight Newsletter

Issue 9 2023年 12月 障がい・障壁

C-Hub ニュースレター Issue 9: Disability (原文英語) の和訳に際して、 に参加する正当な立場にある人々の実体験を尊重したい。C-Hub の目 ここでは平仮名表記 (障がい) に統一した。 しかしながら私たちは、多様 なコミュニティの意見や立場を偏って支持したり、無視することはありませ ん。『障害』『障碍』『障がい』という用語の選択に関しても、この議論

標は、全ての人々の信条・アイデンティティ・平等な権利・価値を擁護し、 肯定することであり、当事者や関係者を中心とした継続的な議論のため に、開かれたインクルーシブな場を提供していきたい。

今月のトピック:障がい・障壁

「障がい者の正義の枠組みは、すべての人・身体は特別で大切であり、 すべての人・身体には強みがあり、満たされるべきニーズがあることを示し ています。我々は、人間の身体が複雑さにも負けじと強さを発揮するので はなく、この身体が複雑であるがゆえに強くあることを知っている。 - Patty Berne, "Skin, Tooth, and Bone – The Basis of Our Movement Is People: A Disability Justice Primer"

障がいという言葉は、聞く人によってさまざまな意味合いを想起させます。 Davis (2016) は、「障がい者の身体を理解するためには、規範、つまり 正常な身体の概念に立ち戻らなければならない 私は、障がいの構築 というよりも、正常性の構築に焦点を当てたい。なぜなら、『問題』は障 がい者ではなく、障がい者という『問題』を生み出すために構築される正 常性のあり方だからである。」(p.1)と述べています。

障がいに関する最も一般的な見解には、医学モデルと慈善モデルがあり ます。医学モデルは、その人が経験する不利益の原因として本人の身体 にある「問題」に焦点を当て(Goering, 2015)、その「解決策」は、治療、 治癒、または障がいを本人から取り除くことであると示唆しています。対し て慈善モデルは、障がいを持つ人々①を被害者として提示し、障がいを持

つ人々の自律性を育むことに焦点を当てるのではなく、障がいを持たない 人々をヘルパーとして強調しています (Retief & Letšosa, 2018)。これら のモデルは、障がいを否定的なものとみなし、障がい者の主体性や人間 性を無視した介入につながり(同書)、また一般的に障がいを誹謗と結び つけるマイクロアグレッション (ActiveMinds et al.) をも内包しています。 障がいに関する枠組みを社会モデルと人権モデルに再文脈化する努力 により、私たちはよりインクルーシブな世界観へと積極的に向かっていま す。障がいの社会モデルは、環境や構造上の障壁や、あたかも常識で あるかのような人々の無意識の思い込みによるバリアを特定し、その周 辺条件を変えていくことで、インクルーシブな社会を育むことに焦点を当て ています (Goering, 2015)。 社会モデルを基礎として、 障がいの 人権モ デル (国際連合 United Nations, 2006) もまた社会における障壁を特 定しつつも、障がい者を生活の主要な意思決定者として中心に据え、日 常生活における障がいの現実的な影響を受け入れています(Disability Advocacy Resource Unit, 2019).

①「パーソン・ファースト・ランゲージ」(Person-first language) または PFL (例: people with disabilities) は、一般的に「被害者」または「患者」というレッテルを貼られ ていた人々の人間性を強調するためのツールとして、1970年代にアメリカで初めて大規模な障がい者権利擁護運動(self-advocacy disability rights movement)とともに広まっ た(Wooldridge, 2023)。近年、一部の障がい者活動家は、PFL は障がいに対するスティグマを意味し、人々をアイデンティティの不可欠な部分から遠ざけると主張し、代替案 として「アイデンティティ・ファースト言語」または IFL を提唱している(例: Disabled people)。大文字の「D」を使った Disability は、「集団的な文化的アイデンティティ」を意 味し、「障がいを持つ人々が社会で直面する、共有された障がい経験を政治的に説明する」ものである(Disability Rights UK, 2012)。PFL と IFL の両方が一般的に使われて いるが、ベストプラクティスは、決めつけるのではなく、個人に言葉の好みを尋ねることである。

科学的根拠

障がいには、学習障がい、身体障がい、知的障がい、発達障がい、神経 多様性、慢性疾患、感情障がい、精神障がい、行動障がいなど、さまざ まな状態や人生経験が含まれます (Nakamura & Tilton, 2023)。 障 がいは、生まれたときから存在することもあれば、(例えば脳損傷や老年 期の聴覚喪失など)後天的に生じる場合もあります(同書)。障がいは、 補助器具を必要とする状態のように、他人から見てすぐにわかる場合もあ れば、糖尿病のように見た目にはわからない場合もあります(同書)。障 がいは非常に多様であるため、完全にバリアなく社会参加したり生活した りするために必要なもの(一般にアクセス・ニーズまたはアコモデーションと 呼ばれるもの)は、個人によって異なる(同書)。

障がい者は世界人口の 16%を占め(世界保健機関 WHO, 2023)、 STEM 分野ではその割合が高い (Wei et al., 2013) ことが知られてい

ます。科学は障がい者のコミュニティによりプラスの影響を享受している② といえます。STEM 高等教育での雇用に際する重大なバリアとして挙げ られるのは、障がい者に配慮した組織内方針を持つ雇用主や、適切な 医療支援先、そして理解ある職場文化を見つけること(Handforth & Mellors-Bourne, 2020) です。特に疲労の原因となる生産性への期 待や労働時間 (Pain, 2017) に関しての注意が必要です。その他の障 壁としては、障がい者雇用に対する雇用主の躊躇、無意識の偏見、差 別があげられます (Domzal et al., 2008)。

私たちは、OIST 全体で障がい者対応をサポートするための集中的な取り 組みを調整中です。詳細については追ってお知らせいたしますが、ご質問 がございましたら、C-Hub@oist.jp までご連絡ください。

②障害を持つ著名な科学者、エンジニア、数学者には、ファリダ・ペドウェイ(Farida Bedwei)、テンプル・グランディン、スティーヴン・ホーキング、ドロシー・ホジキン、エドヴィン・ クレーブス、サン・ムック・リー(Sang-Mook Lee)、ジョン・フォーブス・ナッシュ・ジュニアなどがいる。

今日からできる実践方法

障がいを持つ当事者:

- OIST ニューロダイバージェンス (神経多様性)・ソサエティ ¹ とつながる
- がんじゅうウェルビーイングのニューロダイバージェンス(神経多様性)に関する資料²を読む
- 自分が住んでいる地域の法的権利とアクセシビリティ支援制度についてよく学ぶ
- 会社、大学、または組織のアクセシビリティに関する方針と慣行について尋ねる
- あなたと同じような経験を持つ障がい者コミュニティの人々と直接またはオンラインでつながり、リソース、学習、連帯を共有する
- その他の資料・ウェブサイトについては、C-Hub ニュースレターのオンライン版 3 をご覧ください

アライ(味方)と障がいを持つ当事者の両方:

- 3月7~8日のC-Hub インクルーシブ・コミュニケーション・シンポジウム 4 にての多重ニューロダイバージェントの支援者であり、研究者そしてメンター であるカナ・グレイス博士 5 の基調講演に参加する
- すまざまな障がい者活動家や団体が作成した記事、ポッドキャスト、リソースを読んだり、聞いたり、参加したりして、さまざまな種類の障がいやア クセシビリティのニーズについて学ぶ
- 公共の場所において、駐車場、レストラン、食料品店、ショッピングモール、学校、トイレ、公園、遊び場、歩道など、さまざまなタイプのアクセシ ビリティのためにどのように設計されているか(あるいはされていないか)に注目する
- ハーバード大学 Equity, Diversity, Inclusion, and Belonging オフィス (2023) の「インクルーシブ・ミーティング・ガイド」 等を参照し、会議 におけるインクルーシブな実践効果を高める
- その他の資料・ウェブサイトについては、C-Hubニュースレターのオンライン版³をご覧ください

参考文献と関連資料

ActiveMinds, CLASP, & The Trevor Project. (2023). C-A-L-M Toolkit by Active Minds, CLASP, and the Trevor Project. Active Minds.

Berne, P. (2017). Skin, Tooth, and Bone – The Basis of Movement is Our People: A Disability Justice Primer. *Reproductive Health Matters*, *25*(50), 149–150.

Centers for Disease Control and Prevention. (2020). Disability and Health Overview. Centers for Disease Control and Prevention; CDC.

Davis, L. J. (2016). The disability studies reader. Routledge, An Imprint Of The Taylor & Francis Group.

Disability Rights UK. (2012). Social Model of Disability: Language | Disability Rights UK. Disability Rights UK.

Domzal, C., Houtenville, A., & Sharma, R. (2008). *Survey of Employer Perspectives on the Employment of People with Disabilities:* Technical Report. (Prepared under contract to the Office of Disability and Employment Policy, U.S. Department of Labor).

Goering, S. (2015). Rethinking Disability: The Social Model of Disability and Chronic Disease. *Current Reviews in Musculoskeletal Medicine*, 8(2), 134–138.

Handforth, R., & Mellors-Bourne, R. (2020). Qualitative research on barriers to progression of disabled scientists. In *Royal Society*. Careers Research & Advisory Centre (CRAC).

Harvard Office for Equity, Diversity, Inclusion, and Belonging. (2023). Inclusive Meeting Guide. Harvard University.

Nakamura, K., & Tilton, N. (2023). What is disability? Mad Lab at Cal; UC Berkeley Disability Lab.

Oliver, M. (2009). Understanding disability: from theory to practice. Palgrave Macmillan.

Pain, E. (2017, May 15). Survey highlights the challenges disabled academics face—and what can be done to address them. Science.

Retief, M., & Letšosa, R. (2018). Models of disability: A brief overview. HTS Teologiese Studies / Theological Studies, 74(1), 1-8.

United Nations. (2006). Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD) | Division for Inclusive Social Development (DISD). United Nations.

Wei, X., Yu, J. W., Shattuck, P., McCracken, M., & Blackorby, J. (2013). Science, Technology, Engineering, and Mathematics (STEM) Participation Among College Students with an Autism Spectrum Disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 43(7), 1539–1546.

World Health Organization. (2023, March 7). Disability and Health. WHO; World Health Organization: WHO.

1: https://groups.oist.jp/society-for-neurodiversity



2: https://groups.oist.jp/ja/ganjuu/ニューロダイバーシティ



3: https://groups.oist.jp/c-hub/c-hub-spotlight-newsletter-archive



4: https://groups.oist.jp/c-hub/inclusive-communication-symposium-2024



5: https://groups.oist.jp/c-hub/simposium-keynote-speakers



Center for Professional Development and Inclusive Excellence (C-Hub)

1919-1 Tancha, Onna-son, Kunigami-gun, Okinawa, Japan 904-0495 〒904-0495 沖縄県国頭郡恩納村字谷茶 1919-1

https://groups.oist.jp/c-hub C-Hub@oist.jp

To view the C-Hub Spotlight archive and subscribe for our latest newsletter, please visit C-Hub website.





OKINAWA INSTITUTE OF SCIENCE AND TECHNOLOGY 沖縄科学技術大学院大学