

令 3-04 男女共同参画推進委員会議事メモ

日 時 令和3年12月21日（金） 9:00～10:04
場 所 オンラインにて開催
出席者 村田副学長(委員長)、森脇、林、宮田、江藤、水谷、福崎、下村、中湖各委員
欠席者 小川、高瀬、宇野委員
陪席者 世古人事労務チーム副課長、山本人事労務チーム副課長、中島男女共同参画推進室室長、木村同室員、落合同室員

○協議事項

1. ダイバーシティ推進委員会及びダイバーシティ推進室への移行について

委員長から、伊藤学長のお考えもあって来年度からダイバーシティの推進へ展開していくことになっており、来年度の授業テーマについても「男女共同参画と多様性」に変更し、本委員会がダイバーシティ推進委員会、現推進室がダイバーシティ推進室へ移行する予定となっているが、組織面のことについて中湖企画総務部長より説明願いたい旨発言があった。続いて、資料 1-1 及び 1-2 によりダイバーシティポリシー（案）に基づくダイバーシティ推進委員会とダイバーシティ推進室の組織体制及び運営方法について説明があり、種々意見交換の結果、障がい者・性の多様性等支援担当という名称の再考、老齢問題の取り扱い、相談窓口の棲み分け及び在り方、ダイバーシティ推進室員に対する守秘義務に関する研修の必要性、既存のセンター等との情報共有の仕組みづくり等々、今後検討・整理すべき事項も顕在することを踏まえ、承認された。なお、委員長から、今回は、規程や内規の整備をすることとなるので、アイデアを練っておいていただきたいとの発言があった。

委員から出された主な意見は次のとおり

- ・障がい者・性の多様性等支援担当に兼務教員を置くとなっているが、教員の選任が難しい。また、障がい者・性の多様性等支援担当という名称があまり好きではないので、例えばキャンパスライフサポート担当とか、何か違った言葉が無いのかと思う。
- ・障がい者・性の多様性というのをここに組み込んでしまうと、性の多様性がすごく強調されてしまう感じがするので、少し工夫した方が良いと思うのと、特に担当を置く必要はないように思う。あと、説明の中で老齢に関する問題はあまり関係ないと言われたが、現実の問題は、老齢の親を持って非常に苦労している職員や学生もいると思われるので、老齢問題が職場の問題の中に入ってこないわけではなく、男女共同参画の場合でも、例えば職員の休職に関しても、その老齢の親の介護など人事労務とも非常に関係する問題となるので、関係が無いわけではないと思う。
- ・ワーク・ライフ・バランスの中には高齢の親御さんの介護とかも入ってくるので、一部署で全てという訳にはいかないがサポートは出来ると思う。ただ、ヤングケアラーの問題とか、今、いろいろ言われていることには、どんな形でもサポートなりアドバイスなりできるような窓口という意味では、本人が障がい者でなくても何らかの問題を抱かえている学生や職員の支援という意味で、どこかでお手伝いができるといいなと思う。
- ・昨今、メンタル的な部分が関係していると思われる障害なのかどうか分からないような微妙な学生が多くいる。これらの学生に対してのダイバーシティ推進室の役割としては、なんでも相談室の心理カウンセラー等につないでいくというイメージだが、例えば障害があるなり、偶々怪我をして障害を持ってしまったという場合に、キャンパスの中でバリアフリーなのかユニバーサルデザインなのか分からないが、何かみんなが上手く

いける形にするようなことを考えて提言もしていけるような、或いはソフト面であれば、教育研修をするような場みたいなものを提案していけると良いと思う。

- ・既存の施設と今回の障がい者支援もあると、どちらに相談に行けば良いのか棲み分けが必要となる。また、男女共同参画に関しての窓口は部局毎にあると思われるが、明確に相談を受けますよというような総合的な窓口を置いてもいいと思う。

- ・学生に対してはメンタル面も含めて資料にある既存の施設があって、こういう場合にはここに行ってくださいという明確に整理された規定のようなものがあるが、性の多様性に関しては示されていないので、学生に関しても検討していかなければいけないが、ダイバーシティ推進室は基本的に職員に対応していくことを考えている。

- ・いろいろな問題の窓口は必要だが、男女共同参画なりジェンダーやLGBTでもそうかもしれないが、悪い側面として結局はハラスメントという形で上がってきてしまい、ハラスメントの窓口は別のところになる。表と裏なのかと思いつつも、別の部署になってしまえば、そこをどう繋げたらよいか疑問として残ってしまう。

- ・ハラスメントは各部署が担当と規定されておりわかりづらいので、ダイバーシティ推進室を整備するに当たって、それぞれの相談窓口の在り方も含めて全学的に周知できるように考えてみたい。

- ・ダイバーシティ推進室の方は、男女共同参画であれば我々が来年も担当する授業の中で、障害の方や性の多様性について取り上げていって、学生にダイバーシティを考える機会を設けていくという役割を担うという認識で良い。

- ・障がいとか性の多様性というのかなりの個人情報扱うことになるが、こういった情報を扱う各職員に対してどれくらいの守秘義務が求められるのか。情報交換のやり取りはZoomやUSBの受け渡しも難しいので密室でやるのか。また、委員は知り得た情報を委員を交代しても持ち続けることになるが、各委員の負担はどうなのか。

- ・守秘義務なので、個人情報は推進室の方のみで扱うことになり、その情報管理の方法を相手方に伝えなければならない。情報のやり取りは密室で行うため、部屋の確保もできればと思っている。委員交代の際には資料は回収するが、各委員への負担については個別対応となる。職業的な意味での守秘義務は必ず教職員ともにあるので、ある程度最初に何らかのきちっとした研修みたいなものが必要と考える。

- ・新しい推進室の運営面では、既存のセンター等が各機関とうまく情報共有をしていく仕組みを作るかということが肝になってくると思う。今までの男女共同参画推進委員会の中にも情報共有する仕組みはあると思うが、今度は障がい者とか性の多様性という新たなトピックで、しかもかなりセンシティブな内容だと思うので、そういったものをいかにそれぞれのセンターが独立する中で円滑に情報共有ができる仕組みを作っていくかということを念頭において検討いただけたらと個人的に思う。

- ・やはり連携というのはすごく大事だと思う。例えばLGBTの方に対する対応とかも教育は進んでいるが、具体的に相談に来られたらどうしたらいいんだと思ってしまう。そういう意識に関して、医療職の看護学生でさえ遅れている状況なので、一般の学生の方々にどの辺まで支援できるのかと考えると大変だと思う。どこに相談したらいいのかというところは明らかにしておくことと、大学としての受け入れ体制というか環境の整備はすごく重要なので、その辺を進めていけたらと思う。

2. 次世代法及び女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（案）について

委員長から、各委員には事前に男女共同参画推進室から資料を送信しているが、資料2-1及び2-2により、前回の委員会で承認いただいた4つの目標に係るそれぞれの対策・取組内容等についてご審議願いたいとの発言があり、種々意見交換の結果、承認された。

委員から出された主な意見は次のとおり

- ・目標 1 の女性教員比率を 21%にするということについて、いかに確実に達成目標に近づけなければならないかということが問題だと思う。対策・取組内容の最初に全学会議においては定期的に女性教員比率の報告をすると書いてあるが、全学会議の情報が各大学教員までは伝わってこず、他学部の状況とかは自分で調べに行かなくてはわからないので、そういう状況が「見える化」出来たらいいなと思った。一つの事例として、名古屋大学で出している男女共同参画に関する報告書では完全にオープンになっていて、部局毎の女性教員比率とか推移もわかり、なにより部局毎にしっかり比較できるような形になっていることで、うちの学部は頑張らないとみたいなモチベーションに繋がると思った。女性教員比率を上げるには、部局毎の人事とか採用に関わってくるのでそう簡単に上がらないが、少しでも前進させるために何らかの方策を考えていただけるとありがたい。

- ・他大学は結構国の予算の助成金を取ってきているので報告書として出さなくてはならない事情もあるが、本学は予算獲得ができていないので、可能であればダイバーシティ推進室のホームページ上で出していけばよいと思う。教員公募状況の情報などは難しいと思うが、女性教員比率などは現状なので問題はないと思う。

- ・目標 2 の男性の育児休業取得率についても、今何パーセントみたいに載せていったら、たくさん取ってる方がいるんだということが分かれば自分も取ろうっていう方が増えてくるかもしれないので、何らかの形で皆さんに知っていただく形を取れば良い。

3.令和 4 年度以降の「育児等との両立のための研究補助者雇用経費助成」について

委員長から、資料 3-1 により、本事業については助成実績のとおりであるが、令和 4 年は予算ベースで非常に厳しく、たくさんの方が応募していただくようになってきたがもともとの予算が決まっているので、1 個のパイが小さくなり、今まで半期 30 万という上限を組んできたが助成率が 65%にまで来てしまっている。他からの予算を取ることも諸般の事情により今年度は難しいので、このままで何とか行くしかないとの説明があった。続いて、方策として取り敢えず上限を 20 万に減額して、少しでも多くの方を支援するということと、本格実施となった平成 31 年度（令和元年度）から 10 期までは支援するが、それ以降はご遠慮いただくという形にしてできるだけ新規の方に支援できるように資料 3-2 の IV のように案を考えたとの提案があった。ただ、募集内容表現としては問題ないとしても、運用面では、助成率を新規の方には手厚く何回も支援している方には少し厳しめにするという考え方もあるし、やはり皆さんに一律に支援するという 2 パターンぐらいあると思う。これまで 10 万以下の申請額には 100%支援というのはあったが、そういう場合は別として、どう考えるかということも併せてご審議願いたい旨発言があった。審議の結果、案のとおり承認され、一応 10 期で支援を切るということであるので、助成率については新規の方も含めて一律とすることとした。

4. その他

なし

○報告事項

1.さつき保育園の機能強化について

委員長から、資料 4 により、今まで病院関係者の利用が多かった理由として、保育士さんがどうしても少ないので定員 132 名まで受け入れできなく、夜勤とかある医療関係者の方が優先順位が高くなってしまっていたという事情があったので現在 90 名ぐらいの受け入れになっているが、定員まで受け入れられるのであれば、当然全学の方たちにも門戸は

開かれるということで、すぐにという訳にはいかないと思うが保育士さんを確保していただけるようにいろんな形で努力していくことになっていると報告があった。具体的決定事項としては、132名まで受け入れるということ、病院職員の方たちの受け入れには影響が出ないようにして全学職員の園児受入に拡大すること、定員132名まで受け入れられるようにするには、まずは常勤化とか給与面で処遇改善するようにして、保育士を20名まで増員すること、最後に保育園のホームページが病院の中にあるので、全学の方たちにわかりやすいように改善していくことについて説明があった。

2. 国立大学協会男女共同参画小委員会について

江藤委員から、12月13日にオンラインで開催された会議の報告があり、資料5として内閣府の資料を付けてあるとの発言があり、国の方針として内閣府が男女共同参画をどういう風に進めていくか、第5次男女共同参画基本計画や所謂女性版骨太の方針等々に掲載されている本委員会として知っておいたほうが良いと思われる事項について、広く報告がなされた。

3. その他

なし

以上