

# 男女共同参画推進センター

第8号

*Newsletter*

## 新たなグランドデザインの目標達成に向けて —初年度の活動報告と今後の展望—

**司会（大森英未センター員）：**開学 50 周年の佳節を迎えた本年、2030 年へ新たなグランドデザインがスタートし、男女共同参画推進センターでも目標達成に向けての取り組みを開始しました。

まず、花見センター長に新グランドデザインに掲げる「男女共同参画の取り組み」についてお伺いします。

**花見常幸センター長：**新グランドデザインでは、「価値創造を实践する『世界市民』を育む大学」とのテーマを掲げ、多様な価値観や背景をもつ人々が共存し、共生するキャンパスの実現を目指しています。

男女共同参画の取り組みとしては、「女性教員比率 20%を全ての学部において達成」「女性職員比率 40%の達成と維持」「女性管理職比率の目標設定と達成」との 3つの柱を掲げ、今年度からセンターの中にワーキンググループを立ち上げまして、具体的な取り組みをスタートしました。

**司会：**ワーキンググループの小林座長に初年度の活動状況をお伺いします。

**小林孝次座長：**新グランドデザインの事業開始初年度となる本年、ワーキンググループでは、第 1 の柱である「女性教員比率 20%を全ての学部において達成」に向けてのアプローチを 3 グループに分かれて開始しました。1 グループは、木下センター員・



森センター員による、「女性研究者採用者人材バンクの設置に関する研究」「女性研究者増加のためのフェロシップ制度」、2 グループは、富岡センター員・今泉センター員による、「女性教員採用のための『特任教員制度』の研究」「ライフイベント期間中の教育・研究活動支援制度の研究」、3 グループは、小林座長・御崎センター員による、「女性教員に関するインセンティブ設定に関する研究」「『クロスアポイントメント制度』導入に向けての研究」の担当とし、それぞれの項目において先進的な取り組みをしている他大学・他機関の情報を収集し共有。その中で、まず、本学が女性教員比率を上げていくためには、女性研究者の裾野を広げていくことが重要であることから、優先順位をつけ、まず、「女子大学院生フェロシップ制度」の創設に向けて準備を進めることとなりました。

一方、上記の 3 つの目標を達成するためには、何よりも、学内における強力な

推進力が不可欠であるとの認識から、様々な議論の中で、学部長等を構成員とする本センターの運営委員会を「ダイバーシティ・インクルージョン推進委員会」に改組するとともに、「男女共同参画推進センター」自体も「ダイバーシティ・インクルージョン推進センター」と改めることによって、事業の推進力を向上させる方向で合意を得ることができ、その準備も進んでいます。

**司会：**新グランドデザインへの挑戦の初年度とあって、様々に試行錯誤がなされ、次年度に向けての道筋が少しずつ、はっきりしてきたことが良くわかりました。そのほか、先程の3つの柱について、どのようなことが協議されたのでしょうか。

**センター長：**小林座長が言われたセンター自体の体制を強化することが、3つの柱を実現するために、最も重要な点であると考えています。その上で、女性教員比率の向上については、まずは各学部の教員男女比率を公表すること、さらに比率の低い2つの学部（法学部と理工学部）を重点学部を設定し、現状を認識するところから教職員の意識向上に努めていくことが確認されました。

また、女性管理職比率については、センターとしての目標を教員25%、職員15%に設定することを決定し、今後、学内の合意を得ていく予定です。

**司会：**2022年度の最大の目玉となる「女子大学院生フェロシップ制度」について、ぜひ詳しく教えてください。

**木下聖子センター員：**ワーキンググループでは、他大学の先進事例の情報収集を精力的に行う中で、女子大学院生の育成を女性教員の増加につなげるという長期的な視野に立つ取り組みの必要性を強く感じました。このフェロシップ制度では、独立して研究が行える能力の養成に加えて、今後、世界市民として直面するであろう諸課題の解決のために専門分野を越えて行動できる勇気と実行力を身に着けた女子学生の育成のサポートを目的とします。大学院博士後

期課程の女子学生を対象に2022年度の奨学金給付の制度開始に向けて準備を進めています。

**司会：**女子大学院生、また大学院を目指す女子学生にとって希望となる制度ですね。その他、今年度のセンターの取り組みについて伺います。

**センター長：**今年度も「ワークライフバランス支援部会」「次世代育成部会」「調査・広報・啓発部会」の3つの部会を中心に、オンラインを活用したセミナー、オープンカフェ、女性教員サロンの開催など、コロナ禍の中、工夫しながら精力的に活動してきました。これらの活動については、今後とも重要な活動として、学内の教職員と学生の皆さんに周知し、なるべく多くの方に参加していただけるよう取り組んでいきたいと思えます。

**司会：**2022年度のワーキンググループの活動予定について、伺います。

**座長：**まずは、女子大学院生フェロシップ制度をはじめ、今年度の取り組みを継続して推進していきます。また、女性研究者人材バンク（仮）の構築の必要性、あり方について、他大学の事例を研究し、学内関係部署とも連携しながら具体的に検討を進めていきたいと考えています。

**木下センター員：**目標達成に向けて、全学的な意識の向上も重要です。着実に取り組みを推進できるよう尽力します。

**センター長：**企画立案力のワーキンググループ、着実な実行力をもつ各部会、そして目標達成の推進力となる、新たな「ダイバーシティ・インクルージョン推進委員会」の3つの組織が相互に協力し合うことによって、男女共同参画推進事業を中心とするダイバーシティ・インクルージョン推進のための活動を強力に進めていきたいと考えています。

**司会：**今後のセンターの活動に期待しています。本日はありがとうございました。

## 第9回 講演会を開催

2021年6月24日、創価大学男女共同参画推進センター主催の講演会がオンラインで開催されました。今回は京都産業大学ダイバーシティ推進室長・伊藤公雄教授を講師としてお招きし、本学教職員および学生、一般の方など学内外から160人が参加しました。

講演では、「なぜ、今、日本社会にダイバーシティが必要なのか——ジェンダーの視点を中心に」とのテーマで、

1. なぜ、今、ダイバーシティか？
2. 停滞する日本社会と学術研究
3. ジェンダー平等と学術をめぐる日本と世界の動向
4. 戦後社会とジェンダー

そして京都産業大学での取り組み紹介を含めて5. 高等教育とジェンダー平等について語っていただきました。

伊藤教授は、ダイバーシティ実現の一つのポイントとしてジェンダー平等を挙げ、「1970年代から世界的にジェンダー意識が問題視されはじめ、各国が急速に対応していく中、日本は大幅に



遅れをとっています。このジェンダーへの意識改革は、産業や学術研究にも影響が大きく、男女平等を推進している国ほど、社会が繁栄しています。さらにジェンダー平等には、これまでの男性主導の仕組みを根本的に転換し、固定的な男女の二分法に基づいた差別・偏見や排除の構図を撤廃することが重要です。そしてその推進には、社会的マジョリティの場に安住してきた“男性”が、意識・生活スタイルを変革する必要があります。ダイバーシティではソーシャルインクルージョン（社会的包摂）が大切とされます。その意味で、創価大学が取り組む世界市民教育も、その徹底が個々を大切にダイバーシティの理念に繋がっていきます」と語られました。

参加者からは「ダイバーシティについて学ぶことができ、とても勉強になりました。日本の男女平等は遅れていると聞いていましたが、自分の想像以上でとても驚きました」「男性として、無自覚・無意識に女性差別的な思考を持っているかもしれないと自覚して、柔軟な発想を持てたいと思いました」等の声が寄せられました。

## 懇談会

2022年1月28日、第5回目となる「学長と女性教員との懇談会」がオンラインで開催され、Zoomによる同時通訳機能を活用しながら多くの学部から38名が参加し有意義に行われました。

冒頭、花見センター長より、「新グランドデザイン達成に向けてのセンターの取り組みの現状」について報告がなされました。続いて、参加者から寄せられた①コロナ禍における影響②ジェンダーバランス③教育・研究活動④ワーク・ライフ・バランス⑤出産・育児・つばさ保育所の運営に関する5つのトピックについて発言がありました。コロナ禍で教職員、学生が工夫を重ねて前進してきた様子の報告や、ジェンダーバランスの視点では、女性教員の割合だけでなく、女性が活躍できる機会の増加や、男女を問わず家庭と仕事が両立できるような体制や文化の構築等についての問題意識が共有されました。また、看護学部の教員からは、女性教員の割合が多い学部ならではのワーク・ライフ・バランスに関する課題が多く上



がり、働き方の工夫について改善を望む声がありました。

馬場学長からは、本学における男女共同参画の取り組みの現状について報告がなされ、貴重な提案や意見への感謝とともに、女性教員だけでなく誰でも自由に発言ができ、安心して教育研究活動を推進できるキャンパスの構築に取り組んでいくとの抱負が述べられました。

参加者からは「新グランドデザインに掲げられた男女共同参画の取り組みを歓迎する」「今後も学長と女性教員が忌憚なく意見交換できる場として継続してほしい」等の声が寄せられました。

# つばさ保育所だより

創価大学教職員の皆様をはじめ、地域にお住いの多くの方々に支えられ、つばさ保育所は2021年9月に開所5周年を迎えました。心より御礼申し上げます。  
(所長 高橋健司)

## 第6回つばさフェスタ (オンライン開催)

今年度のつばさフェスタもオンライン開催となりました。在園児・ご家族・卒園児など合わせて91名の方々に参加して頂きました。企画では、学内の職員の方々や、日光警備さん、創大クラブ団体の児童文化研究部さん、イチャリパチョーデーズさんにもご協力頂き、大盛り上がりの楽しいフェスタとなりました。



## 0歳から本物に触れる富士美ツアー

コロナ禍にあつてなかなか富士美術館に行くことができていなかったのですが、今回はタイミングよく「エジプト展 天地創造の神話」を鑑賞することができました。大人でも謎多き不思議なエジプトの世界。子どもたちの目にはどのように映ったのでしょうか。



## 「創価大学森のようちえん ~太陽と緑に包まれながら~」スタート

創立者と草創期の先輩方の想いが入った「創価大学自然園 (太陽の丘・緑の丘)」をフィールドとして、卒園生や地域のお友だちが集う「森のようちえん」活動が12月よりスタートしました。有志の学生が参画し、自然の中で楽しく親睦を深めています。



(@緑の丘「造園の碑」)

## 利用者の声

2020年度より長女が入所させていただき、スタッフの皆様の暖かい触れ合いを通じて、人見知りを克服し、挨拶もしっかりできるようになりました。長女の卒園と入れ替わりで、2021年度より長男が入所させていただいております。広大なキャンパスが散歩コースになっており、また、美味しい給食のお陰で好き嫌いもなくなるなど、大きな心を育てさせていただいていると心より感謝しています。いつも大変にありがとうございます。  
(創価女子短期大学 国際ビジネス学科 青野健作 准教授)

# 女性教員サロン

2021年7月14日に国際教養学部のマリア・グアハルド教授をお迎えして、「女性教員サロン」をオンラインにて開催しました。“Soka University's 2030 Grand Design: A Gendered Perspective”（「創価大学の2030 グランドデザイン：ジェンダーの観点から」）のテーマのもと、学部・所属を超えた7名の女性教員が参加しました。2030年に向けての本学のグランドデザインにおける女性の支援について議論がなされ、これまでの活動状況を踏まえ、今後の課題について話し合いました。

また、秋学期にもマリア・グアハルド教授をお迎えし、2021年11月17日にオンラインにて開催しました。ハーバードビジネスレビュー誌に掲載された「インポスター症候群 (imposter syndrome)」に関する原稿をテーマに活発な議論がされました。7名の女性教員が参加し、それぞれがインポスター症候群の経験や克服策について話し合いました。

## 第13回 オープンカフェ

教育学部の園田雅代教授をお招きし、2021年6月16日にオンラインにて開催しました。園田教授は、社会人になった当時、「女に大学の教員なんか務まらない」と言われながらも、後輩の道を閉ざしてはならないと決意し、仕事と子育ての両立に奮闘してこられた自身の経験を語ってくださいました。その中で、「アサーション」（自分が伝えたい思いをわかりやすく伝えること）と出会い、学び深めることで、それまでの職場環境や人間関係、時間管理を改善し、有意義な研究活動を推進していただくことが出来たことを紹介してくださいました。参加者からは、「大変励まされました」「為になりました」等のコメントが多く寄せられました。

## 第14回 オープンカフェ

学士課程教育機構の羽賀文湖講師をお招きし、2021年11月22日にオンラインにて開催しました。「人生100年時代」を生きるこれからの若者に対し、キャリアプランを立てることの重要性、変化する時代の中で求められる力などについて、羽賀講師自身の学生時代の葛藤、卒業後、勤務した企業で得た知見、転職後、母校での事務職員時代に挑戦した大学院での学び、更に、大学教員として母校に復職した現在の視点を通して、赤裸々に語っていただきました。参加者からは、「勇気づけられた」「学生時代の目標が明確になった」等の声が寄せられました。

## 第4回 ランチミーティング

第4回のランチミーティングが1月18日に教育学部の園田雅代教授を講師に迎えて開催されました。学内の教職員・院生が26名参加し、Zoomのオンライン形式で行われました。「アサーションとは：自他相互尊重のコミュニケーション」というテーマで自己表現の4つのポイントをお話いただき、自己と他者双方を尊重するコミュニケーションの方法について、具体的な例をあげて説明くださいました。参加者の感想には「大変勉強になりました。自身の職場での悩みもそうですが、学生対応にもすぐに活用できると思いました」「自分が言いたいことが言えないことで人間関係が煩わしくなるのはなぜか、ということが良く分かりました」などがあり、貴重な学びの時間となりました。



# ワーク・ライフ・バランス相談窓口

## 「オンライン相談」が可能になりました！

男女共同参画推進センターでは、教職員の皆様が教育・研究活動や大学業務に安心して取り組んでいただくために、相談窓口を設置しています。仕事と家庭生活の両立、介護や妊娠・出産・育児に関する事など、気軽に利用していただければと思います。

相談を希望される方は、事前予約制のため、右記の「お申し込み方法」より必要事項を記入・送信してお申し込みください。安心して相談してい

ただけるよう、相談に関するプライバシーの保護には万全を期しております。

また、時節柄、「オンライン」による相談を開始いたしましたので、より、相談しやすくなったとの声を頂いております。

### ●お申し込み方法（事前予約制）

ポータルサイト「ツール・リンク集」-「学内サイト」-「ワーク・ライフ・バランス（WLB）相談窓口」のフォームからお申し込みください。

## 「育児休業」「介護休業」について

2022年4月1日規程改正

### 育児休業

- 1歳に満たない子と同居し、養育する教職員は、申し出ることにより、育児休業を取得することができる。
- 休業することができる者は、子が1歳6カ月に達する日までに雇用契約が終了することが明らかでない者とする。
- 配偶者が、教職員と同じ日から又は教職員より先に育児休業をしている場合、教職員は、子が1歳2カ月に達するまでの間で、誕生日以後の産前産後休業期間と育児休業期間との合計が1年を限度として、育児休業を取得することができる。

### 介護休業

- 要介護状態にある家族を介護する教職員は、申し出ることにより、介護休業を取得することができる。
- 休業することができる者は、原則として、介護休業を開始から起算して93日を経過する日から6カ月を経過する日までに雇用契約が終了することが明らかでない者とする。
- 要介護状態にある家族とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある者で、(1)配偶者、(2)父母、(3)子、(4)配偶者の父母、(5)祖父母、(6)兄弟姉妹、(7)孫とする。
- 介護休業の期間は、対象家族1人につき、通算93日以内で、回数は、同一対象家族について3回までとする。

※休業可能な期間や給付金額など、ご相談は人事部までお問い合わせください。

編集・発行 創価大学男女共同参画推進センター <https://www.soka.ac.jp/particip/>

発行日 2022年2月27日

センター長 花見常幸

センター員 今泉幸子／大森英未／岡本梢／片岡優華／木下聖子／小林孝次／近藤重弘／  
蝶名林亮／富岡比呂子／中村玲子／西山道子／御崎由久／森富士子

問い合わせ [sankaku-center@soka.ac.jp](mailto:sankaku-center@soka.ac.jp)



QRコードはこちら