

**2020年度
明治大学男女共同参画推進センター
活動報告書**



目次

I	センター長挨拶 ～2020年度報告書の刊行にあたって～	2
II	センター体制図、男女共同参画推進センター運営委員及びセンター員	3
III	明治大学男女共同参画推進基本計画(抜粋)	4
IV	活動報告	
	1. 主に「ワーク・ライフ・バランスの積極的な推進」を目的とした取組	
	(1) 研究サポーター制度	5
	2. 主に「意識改革と理解の促進」を目的とした取組	
	(1) ランチ交流会	5
	(2) 講演会	6
	3. 主に「次世代の女性研究者育成」を目的とした取組	
	(1) 女子中高生を対象とした理系進路プログラムの実施	6
	4. 主に「地域社会等との連携」を目的とした取組	
	(1) 千代田区男女共同参画センター主催「MIW祭り」参加	6
V	講演会資料	7
VI	資料	
	(1) 明治大学男女共同参画推進センター規程	18

I センター長挨拶 ～2020年度活動報告書の刊行にあたって～

男女共同参画推進センター長 浜本 牧子



2020年度は、新型コロナウイルス一色に覆われた未曾有の1年となり、男女共同参画推進センターの活動も大きな影響を受けました。それまでは、「対面」であることを意識することなく計画されていた活動の中には中止せざるを得ないものもありました。

その一つが、センター発足以来力を注いできた活動の一つである「次世代の女性研究者育成」を目的とした、女子中高生の理系進路選択についての理解を深める機会の提供です。この取り組みは、女性研究者比率が特に低い理系分野を念頭に、オープンキャンパスや本学の付属校において、理系3学部の女子学生が理系分野での学生生活や研究などについて主に女子中高生からの質問や相談に女子学生ならではの視点で答える「ガールズトーク」、女子学生目線の「理系キャンパスライフ」を描いたポスター展示などを行うものです。対面ならではの交流が生まれる「ガールズトーク」は、毎年大勢の来場者に好評を得ていただけに残念でしたが中止しました。

一方、コロナ禍で新しい気づきもありました。「意識改革と理解の促進」を目的として毎年実施している学内講演会については、会場での参加者の人数を制限して通常通りの講演会を行い、それをライブ配信する「リアル+オンライン型」の講演会として実施しました。3密を避けるために行ったこの新しい形式の講演会を通じて、インターネット環境が整っていれば、会場まで移動することなく4キャンパスどこからでも参加できるメリットがあることに気づきました。

本報告書について、上述しましたように、2020年度は実施できなかった取り組みがあったため、例年に比べてやや寂しい報告書になった感がありますが、知恵と工夫で柔軟に対応し実施できた取り組み等、センターが取り組んだ1年間の活動をまとめたものです。ご一読いただければ幸いです。

最後になりましたが、センターの活動に直接あるいは間接的にかかわってくださいました全ての皆様にこの場を借りて深謝申し上げますとともに、引き続きご理解とご支援を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

※明治大学男女共同参画のあゆみ、センター概要等の詳細は、「男女共同参画推進センター」ホームページをご覧ください。

Ⅱ センター体制図、男女共同参画推進センター運営委員及びセンター員



※男女共同参画推進センター運営委員会では、センターの運営に関する事項を審議し、センター員は、センターの目的達成に必要な業務を遂行しています。

男女共同参画推進センター運営委員		
任期：2020年4月1日～2022年3月31日		
	氏名	所属等
担当理事	田部 井 茂	総務担当常勤理事
センター長	浜本 牧子	副学長（学務担当） 農学部教授
副センター長	上野 佳奈子	理工学部教授
副センター長	中山 真一	人事部長
	鳥居 高	商学部教授（学長室専門員）
	小野島 真	副教務部長（副学長，政治経済学部教授）
	江島 晶子	法学部教授
	大里 修一	農学部准教授
	中田 洋平	総合数理学部准教授
	山村 能郎	専門職大学院教授
	板垣 ふみ子	入学センター事務長
	内藤 岳司	教学企画部長

男女共同参画推進センター員	
任期：2020年4月1日～2022年3月31日	
氏名	所属長
江島 晶子	法学部
鳥居 高	商学部
碓 陽子	政治経済学部
平山 満紀	文学部
上野 佳奈子	理工学部
大里 修一	農学部
長野 史麻	経営学部
施 利平	情報コミュニケーション学部
佐藤 郁	国際日本学部
中田 洋平	総合数理学部
山村 能郎	専門職大学院
野尻 泰弘	大学院
板垣 ふみ子	入学センター事務長（駿河台）
永井 順子	和泉図書館事務長（和泉）
山崎 由美子	生田キャンパス課長（生田）
竹内 亮	中野教務事務長（中野）
中山 真一	人事部長
関根 正人	高等学校・中学校

Ⅲ 明治大学男女共同参画推進基本計画（抜粋）

2020年4月1日施行

I 基本理念

明治大学（以下「本学」という。）は、1881年の創立以来、「権利自由」・「独立自治」を建学の精神とし、個人の権利や自由を認め、学問の独立を基礎として自律の精神を養うという理念を広く社会に浸透させてきた。そして「個」の確立を基礎とした教育方針は、「個を強くする大学」という理念に継承され、本学は、これまで多様な人材を育成し、文化の発展と人類の福祉に貢献してきた。また、女性の社会進出を支えるための高等教育の道を拓き、その結果、日本初の女性弁護士、裁判官及び高等裁判所長官を輩出する等、男女共同参画を早くから体現している。1999年に施行された男女共同参画社会基本法では、男女が互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別に関わりなくその個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現を最重要課題として位置付けている。また、2016年に施行された女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）では、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境の整備を目的としている。

本学は、これら建学の精神、法令、校規等に基づき、明治大学男女共同参画推進基本計画（以下「基本計画」という。）を策定し、学校法人明治大学及びその設置学校のすべての構成員が活動を行う環境において、社会情勢の変化に対応するとともに、同心協力して男女共同参画を推進することにより、もって本学の教育・研究及び大学経営・運営並びに社会の発展に寄与していくこととする。

II 基本方針

本学は、男女共同参画の視点に立って「基本計画」を次の基本方針の下で進めていく。

- 1 男女共同参画を促進するための教育・研究体制の構築
- 2 ワーク・ライフ・バランスの積極的な推進
- 3 意識改革と理解の促進
- 4 次世代の女性研究者育成
- 5 意思決定過程における女性リーダーの養成
- 6 地域社会等との連携

IV 活動報告

1. 主に「ワーク・ライフ・バランスの積極的な推進」を目的とした取組

(1) 【 研究サポーター制度 】

◆ライフイベント（妊娠・出産、育児、介護等）中の研究者の研究の継続・推進を図るとともに、研究サポーター（研究補助者）の研究補助業務への従事を通じた若手研究者育成に資することを目的として、研究補助者の配置を行う制度です。

◆研究サポーター制度利用者数（2021年3月31日現在の実績数）

7名（男性研究者：2名、女性研究者：5名）

（参考：2019年度研究サポーター制度利用者数14名）

◆研究サポーター制度利用者の研究実績報告（7名中7名の報告結果）

アンケート形式で論文数や外部研究資金獲得件数等の増減について、また、本制度の有効性等について回答してもらいました。その結果、論文数や外部研究資金獲得件数等が増加又は同数と回答した研究者が大半を占めました。（表1）

本制度の利用により「研究時間が増加した」と答えた研究者は7名中6名、本制度がライフイベント中の研究者支援制度として「非常に有効」「有効」と答えた研究者は7名中7名でした。

（表1）

	論文数 ※1	論文被引用件数 ※2	著書件数 ※3	特許出願数	特許登録数	外部研究資金獲得件数	受賞数 ※4	学会発表件数 ※5
増加又は同数研究者数	4名	5名	6名	6名	6名	7名	7名	3名

※1 筆頭著者以外の論文、及び受理された未出版の論文も含める。

※2 海外で引用された件数

※3 共著・翻訳、及び受理された未出版の著書も含める。

※4 国内外の学術賞

※5 ポスター発表含む

◆研究サポーター（研究補助者）に対する研究補助業務の有効性に関するアンケート結果（7名中3名が回答）
自分のキャリアデザインを考えるうえで有用であったり、自分の研究成果や研究力向上等に有効であったとの回答が大半を占めました。（表2）

（表2）

・研究補助業務に従事した経験は、自分のキャリアデザインを考えるために役に立ちましたか？

5.役に立った	4	3	2	1.役に立たなかった
1名	1名	1名	0名	0名

・研究補助業務への従事と自分の研究成果や研究力向上等との関係について（複数回答可）

1.論文、学会発表につながった	2.実験技術向上、PC操作などのスキルアップにつながった	3.研究の進め方を学ぶことができた	4.その他
1名	2名	2名	0名

・研究補助業務に従事した経験は、研究職を志望する動機のひとつになる可能性がありますか？

5.可能性が高い	4	3	2	4.可能性は低い
1名	2名	0名	0名	0名

（支援制度の詳細については、センターHPをご覧ください。）

2. 主に「意識改革と理解の促進」を目的とした取組

(1) 【 ランチ交流会 】

※ 2020年度は新型コロナウイルス感染拡大の影響をふまえ、ランチ交流会の開催を見合わせました。

(2) 【 講演会 】

男女共同参画に関する理解の促進を目的として、人的資源管理論や女性労働論を専門とする法政大学キャリアデザイン学部教授の武石恵美子氏をお招きし、「職場における取組の課題～働きがいと働きやすさを考える～」をテーマとした講演会を開催しました。会場では、ドアを開放し、座席間を広く取るなどの感染症感染防止対策を行い、さらに、オンライン会議システム Zoom で同時配信が行われるハイブリッド型の講演会として実施しました。

開催日時：2020年11月18日（水）17：30～18：55
開催場所：グローバルフロント1階 グローバルホール
講師：武石 恵美子 氏（法政大学キャリアデザイン学部教授）
対象者：法人役員・全教職員
参加者：61名（会場：25名・Zoom参加者：36名）



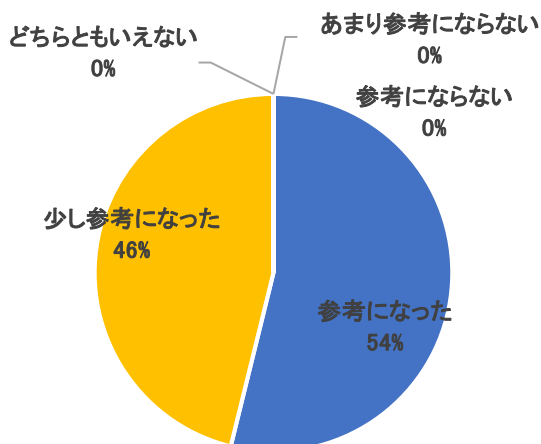
講師 武石 恵美子 氏

講演会趣旨

武石教授は、若手職員、育児、介護等をキーワードとして、大学教職員の職場における働きがいと働きやすさの両立について解説。「教職員が働きがいを感じながら楽しんで働いている姿は、将来社会に出る学生にとってロールモデルになる」として、職場としての大学におけるダイバーシティ推進の重要性を説いた。

参加者によるアンケート回答結果は以下の通りです。

[総合評価]



[参加者の声]

- ・考え方と実際には差があるが、理論を知ることは必要であると再認識しました。
- ・働きがいにフォーカスが当たっていてとても関心が持てました。
- ・初めての視点が多く示唆され、後学に活かしたいと感じました
- ・好意的差別についてはあまり意識していなかった。
- ・機会をいただけますならば、役員組織についてご教示いただきたく思います。
- ・女性を特別扱いしないこと、ワークエンゲージメントを高める施策、などが理解できた。
- ・大学におけるダイバーシティの重要性・学生へのロールモデルを意識する機会となった。意識の根深さを理解する機会となった。

V 講演会記録

「職場における取組の課題～働きがいと働きやすさを考える～」

講演者 武石 恵美子 氏

只今ご紹介いただきました、武石でございます。今日はどうぞよろしくお願い致します。この夕方の時間、また今日はコロナの感染が一段と拡大している中、お集まりいただきありがとうございます。今日は明治大学さんで、話をする機会をいただいて、大変嬉しく思っております。

浜本先生からお話がありましたように、明治大学さんが男女共同参画について取り組みを進めるところで、

いろいろ連携できないかというお話をいただきました。私共もなかなか明治大学さんのように体制が整わず、充分できていない部分が多々あり、私どもが多分学ばせていただくことが多いと思っておりますので、私がここにきて何が話せるのか非常に不安ですけれども、どうぞよろしくお願いいたします。

また、私は人的資源管理論、女性労働についての研究をしておりますけれども、明治大学さんにも同じような分野の、非常に立派な先生がたくさんいらっしゃいます。私も研究を参考にさせていただいています。そういう中で私がお話し出来ることは何かあるのかと思いつつ、私の専門のなかでお話しできることがあればと言うことで、今日はお引き受けさせて頂いた次第でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

今日、お話させて頂く内容ですが、私共、法政大学もダイバーシティ推進に関して、いろいろな取り組みを始め、試行錯誤の中で、ダイバーシティの推進を進めております。

まず、大学でダイバーシティを進める意義について、最初に確認をさせていただきたいと思います。その後で、働きがい、それから働きやすさの現状・課題について話を進めて参りたいと思います。

どこに焦点を当てるかは、なかなか難しいところです。というのは、1つには、ダイバーシティといってもいろいろな側面があります。今日は男女共同参画ということがメインで、とのご依頼でしたので、主として女性の話をしていこうと思いますが、よくよく考えると、女性の課題というのは、男性にも共通する部分がたくさんあります。若い人たちの中には男性も、いろんなニーズ、多様なキャリアのニーズがありますので、女性と男性と共通する部分もあるかと思うのですが、今回は主として女性の問題を中心に上げます。

また、大学組織というのは、法政大学もそうなのですが、教員組織と職員組織の構造が随分違います。働く環境というのも、職員の組織の皆さんは民間企業と同じように管理職がいて、そこで育成されて、上に上がっていくというような形で、民間企業と非常に似ていると思うのですが、教員は構造が違います。特に法政大学がそうかもしれないのですが、個人事業主が軒を連ねているような組織なので、全く統制が効かないのが教員組織でございます。ということで、教員の組織に関しては職員組織とは別の構造があるということになります。ただし、私は民間企業の人事管理が専門なので、どちらかという職員組織の皆様に近い話になっていくということを最初に申し上げたいと思います。

大学におけるダイバーシティ推進の意義

まず、ダイバーシティに関して民間企業がどういう視点で進めているかについて、最初に確認をさせていただきたいと思います。

大手企業を中心にダイバーシティ経営を進める企業が本当に増えてきました。経営戦略として、これはなくてはならないという戦略になってきています。民間企業ですと、3年ぐらいの経営計画というのを作って、それを3年ずつ回していくのですが、ここ数年、中期経営計画を作るような企業さんは必ず、どこかにダイバーシティという言葉が入っていて、「わが社は人材の多様性を活かして、次の新しい時代のイノベーションにつなげる」というような、経営者の熱いメッセージが、ほぼ入っていると断言しても過言ではないと思います。ダイバーシティというのが非常に注目されています。

その背景としては、日本の人口高齢化の中で、これまでの男性想定だけではもう人材供給が間に合わないという切羽詰まった状況というのがあります。そこで、女性とか高齢者、これから外国人の問題が大変重要な問題になると思いますが、労働力として、いろいろな人に参加してもらわないと経営が成り立たない、そういう状況になっています。

それから、企業組織に関していうと、これも大学も一緒だと思いますが、国際化が進み、デジタルトランスフォーメーションということで、技術が変化して、マーケットもどんどん変化しています。そういう中でも今までと同じようなやり方を続けていては、競争に勝ち残れない。違う視点が必要だということで、ダイバーシティが非常に重要な戦略になっているということです。

人材の多様化を進めると、最終的にこの経営価値というものにつながっていくことが期待されています。ただ

し、人材の多様性を経営価値につなげるためには、人事の制度であったり、意識改革であったり、風土改革であったりということと一緒にやらないと、価値にはつながりにくいです。多様な人がいるとバラバラになってしまうという懸念もありますので、組織的な取り組みが、非常に重要になっていくということになります。

これまで、どちらかという労働力が少なくなるから、今日の話で言うと、女性の活躍とかそういうことが当初はあったかかもしれず、これが状況対応的という部分です。しかし、より積極的なダイバーシティの価値創造というところが、改めて強調されているということが言えると思います。

それでは、大学でのダイバーシティ推進を、どうして進めるのかということなのですが、これも今更言うまでもないことなのですが、私が実は浜本先生とお会いしたのは、私が法政大学のダイバーシティ推進の委員長を（今もしているのですけれど）当時しておりました。法政大学は現在田中優子総長が就任されており、女性初の総長でダイバーシティに関して非常に強い問題意識をお持ちになっていて、中期経営計画の中でダイバーシティは重要な柱に続けて議論を行ってきたというのが、この6年ぐらいです。

2016年にダイバーシティ宣言というものを、わりと大学では早かったのではないかと思いますので、それを出しました。法政大学はダイバーシティを尊重する大学として、きちんといろんなことを進めていきますという宣言を出したのですね。

その時に、それではなぜ大学がダイバーシティを進める必要があるのだろうかということについて、委員会でいろんな議論を進めました。そこで、整理をしたのが、2つの大きなポイントです。

1つ目は、組織の構成員の多様性を確保するという視点です。教職員が働く組織として、民間企業が直面している課題と同じような現状認識がありました。グローバル化、人材不足基調など、民間と同じような課題が大学にもあるわけでございます。そこでは教職員が働く場として、ダイバーシティに取り組まなくてはいけないことが1つございました。中でも、特に法政大学は理系の女性の教員が非常に少ないという問題がありました。また、職員の中で女性職員が管理職になかなか登用されていかない、管理職比率を見ると非常に女性が少ないという、「女性の問題」というのが大きな問題としてございました。ここに関して田中総長も、大きな問題意識を持っておられましたので、女性の能力発揮に関して取り組みをしようということが1つございました。

それから、こうした組織構成が学生に及ぼす影響ということがあります。学生が大学にはたくさんいますので、その学生からの見え方として、教職員組織が、例えば教員は男性ばかりで、職員、特に非常勤の職員の方は女性ばかりというような、そういう構造を見ていると、学生から見て、なんとなく男性と女性の役割を刷り込まれて行ってしまうのではないかと問題もあります。教職員組織がきちんとダイバーシティを理解して、多様な人材構成になっているということは、学生視点からしても必要なことだろうというのが1点目です。

それから2つ目として、学生を送り出す大学としての役割です。学生がこれから生きて行く社会は、まさにダイバーシティが重要視される社会です。その時に学生が、自分と他の人との違いというものを大事にしていく、自分と他人は違うのだ、この違いってすごく重要なことなのだ、自分がほかの人と違うということ自体がユニークな存在として重要である、といったことをきちんと理解してもらって、学生を世の中に送り出して行く必要があるだろうということです。

特に、学生の中には障害を持っている学生とか、最近は性的マイノリティというのがかなり注目されていますが、こういう学生がいて、大学時代に明確な差別ではないかもしれないですが、嫌な思いをしたというようなことを引きずってですね、社会に出ていくというのは決していいことではないわけです。こういったことにきちんと向き合っていく必要があるだろうということです。これに関して法政大学では、このLGBT（もしくはSOGI）、性的マイノリティの学生への対応などについても、教員への文章などを出すなど取り組みをしまいいりました。

学生の目線に立った時に、ダイバーシティということを中心に大学が取り組んでいることを学生に見せていく必要があるというのが、重要なポイントでございます。

ただ、今の大学でダイバーシティを進めるというのはなかなか難しいです。私共の大学の課題をご紹介しますが、明治大学さんがどうかは分かりませんが、結構同じような問題があるのではないかと思います。

1つに、教職員の人材の多様性が実現できているかということです。特に、女性のところに課題が残っております。実は現在、田中優子総長が女性のところはしっかり道筋をつけたいということで、女性教職員でタスクフォースを立ち上げて、女性教職員の課題について議論をしています。現状を分析して、何が必要かということを経験して、関連する先生方とこの間ずっと私もそこに入ってディスカッションをしてきました。

そういう中で、浜本先生もおっしゃっていましたが、意識の問題があります。例えば理系では女性の教員が本当に少ないのですけれども、その理由として女性がマーケットにいないという話が必ず出てくるんですね。女性の理系の研究者が少ないし、なかなか採用しようと思っても女性が応募してくれないという意見が出てきます。ただ、マーケットにいないのは育てていないという、まさに大学側の問題でもあって、いないからとれない、だから育てられない。この鶏と卵の議論をもうやめてですね、大学として、きちんと次の世代の人材として、女性の研究者、理系の研究者を育てるところも明確にする必要があるのではないかと、そんなことを感じながら、タスクフォースの議論をしているところです。

特に職員のところで言うと、女性の職員は割合としては非常に多いのですけれども、課長とか部長になっていくと、非常に女性が少なくなっていく。ここ何年か頑張って女性の管理職登用を進めているのですけれども、まだまだ少ない。教員の中でも、学部の執行部、学部長など、そういうところを見るとまだまだ少ないということ、役職における女性の少なさというのも問題になっています。

それから、特に職員の方たちの問題として、今日は働きがいという話をしますが、法政大学の人事制度の特徴による課題があります。若手の方たちは責任のある仕事を与えられていなくて、昇進の時期が遅い、いわゆる民間企業の係長ぐらいになる年齢が、結構高いんですね。責任がない時期が非常に長くなっていて、若手の人たちの意欲がなくなっているのではないかというような問題が、男女共通に出てきています。このあたりが本学の課題としてあがっています。

どうしてこういう状況が生まれるのか、その背景を考えてみたいと思います。

まず、ポジティブ・アクションへの誤解です。先ほどの理系分野に女性がいない、「それは女性がいないからですよ」ということを考えたいと思います。例えば、女性優遇の採用をする、女性限定は難しいのですが、女性を積極的に採用するとかですね、そういうことについて、ほとんど実施していないのが法政大学の状況です。どうしてやらないかという、女性優遇をすることについて、逆差別になるというような意識があって、そういう事はやるべきではないのではないかというような意識もあります。女性の先生たちの中にもそういう意識があるんですね。

ただ、実際に若手の女性の研究者たちに聞いてみると、こういう事情があるから働きにくいところ、こういう事情がたくさん出てくるんですね。研究環境であったり、職場の風土であったりということで、働きにくいという状況があって、男性だったら問題がないのだけれども、女性だとなかなかそこがクリアできない、いくつかの問題があります。出産・育児という問題も含めて、様々な課題があります。

それを理解しないで、女性の状況を意識した採用するということについて非常に大きな抵抗があると、女性の壁が乗り越えられないままに、依然として女性が少ない、という状況になってしまうわけです。このあたりをしっかり理解してもらう必要があります。そこで、タスクフォースでは、特に男性の先生方に、キーパーソンの人たちに、個別にお話をしてご理解を頂くという地道な作業をしています。話をすると理解をして頂けるのですが、そういう意識という問題はあります。

ここには、アンコンシャス・バイアスの問題もあります。女性と男性、あるいは育児をしている人とか、そういう人に対する思い込みというものが無意識のうちにあって、意識しないからこそ分りにくいのですが、これが女性の能力発揮を阻害している。女性には無理をさせてはいけなとか、育児をしている人に大変な仕事させてはいけなとかですね。そういうことが積み積み積もって行って、女性のいろんな活躍の場を阻害していると

いう部分があります。こういう職場の風土という意識的な部分というものが1つ大きいと思います。これは、職場風土の問題とも関連します。管理職が部下のマネジメントの中で、女性の部下について優しく対応してしまうというようなことがあります。

2つ目は職場の構造的な問題というのがあると思います。また理系の職場を例にあげますが、これも大学によって違うと思うのですが、法政大学の理系の場合には、1人の先生が1つの研究室で学生を見るというような形で、教育や研究をしていて、横の連携がしにくいらしいのです。共同で仕事をするとか、誰かが長く休みを取得する時に別な人がサポートするという体制が非常に取りにくい仕組みになっている。人事もそういう形で、狭い専門分野で人事をするということで、これは結構、構造的な問題であると思います。

また、職員の組織で言うと、結構1人とか2人とか非常に人数の少ない職場があって、そういうところは、その1人が休んでしまったり、短時間で帰ろうということになると、その瞬間に仕事が回らなくなってしまうということになってしまうわけです。1人職場、2人職場というのは民間ではあまり聞かないので、大学の特徴的な職場構造といった課題があります。この辺りも働きにくさにつながっているのではないかと、このようなことを感じています。

以上が、大学の課題です。

働きがいと働きやすさ

働きがいと働きやすさが、どういう現状にあるかということで、ここから少し女性にフォーカスをした話になっていきます。

まず、働きやすさと働きがいに関していろいろな政策がこれまで取られてきました。特に女性に関して政策をあげると、以下のようになります。

- ① 女性の能力発揮の環境整備 男女雇用機会均等法（1986 施行）
- ② 仕事と育児の両立支援 育児休業法（1992）
- ③ 仕事と介護の両立支援 育児・介護休業法（1995）
- ④ 女性の一層の能力発揮 改正男女雇用機会均等法（1999）
- ⑤ 男性の働き方への注目 少子化対策プラスワン（2002）
- ⑥ 企業の両立支援策の促進 次世代育成支援対策推進法（2005、2015）
- ⑦ ワーク・ライフ・バランスの促進 WLB憲章（2007）
- ⑧ ダイバーシティ経営の促進 ダイバーシティ100選（2012～）
- ⑨ 女性に対するポジティブ・アクション策の促進 女性活躍推進法（2016）

このうち、①④⑧⑨が働きがいに関連するもの、②③⑤⑥⑦が働きやすさに関連するものです。

女性が働く状況に関しては、1986年の男女雇用機会均等法というのが、まず出発点にあります。均等法までは女性と年少者というのが労働基準法の中でくくられていて、女性と年少者は保護する対象だというのが法律の考え方だったわけです。均等法ができて労働基準法が変わりまして、男女の機会均等、そして男女のさまざまな規制の平等というのが進んできたというのが、働きがいに関連する政策の流れです。ただ、④は均等法の改正なのですが、②から③⑤⑥⑦というのが働きやすさ関連の政策で、働きやすさということを中心に進めてきたのが、1990年代から2000年代の初めぐらいの時期だったと私は考えております。

特に、1990年代は少子化の問題が、日本社会で大きな課題になりました。そこで、少子化の対策としてまず育児休業法が1992年に施行され、その後介護が加わり、少子化対策プラスワンのあたりからは、男性の働き方を見直そうということで、ワーク・ライフ・バランスへ、という動きにつながっていくという一連の流れがありました。

この後2010年ぐらいから、働きがいを考える必要があるということで、ダイバーシティ経営とか、それから2016年に施行された女性活躍推進法という法律がでてきます。働きやすさが進んできた1990年代、2000年の初

めぐらいまでの時期があり、その後ここに来て働きがい重視に、政策の重点課題が動いてきたということが言えるのではないかなと思います。これがどういう流れでこうなったかと言うのは後ほど説明をしたいと思います。働きがいと働きやすさの両方が重要だというのがこちらの表です。

企業のタイプと女性社員の「仕事のやりがいスコア」

	N	平均値	標準偏差
女性活躍高、両立支援高	1125	34.84	5.758
女性活躍高、両立支援低	249	32.71	6.258
女性活躍低、両立支援高	2226	31.18	6.406
女性活躍低、両立支援低	1337	29.19	6.855

注：1. 「仕事のやりがいスコア」は、「仕事にやりがいを感じる」「仕事を通じて達成感を味わうことが多い」など9項目を得点化し、45点満点のスコア。

2. 「女性活躍高」は「女性の就業意欲を向上させる取り組み」について「積極的」「どちらかといえば積極的」と回答。「両立支援高」は「女性が結婚・出産後も辞めることなく働ける環境にあると思う」について「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答。

出所：武石恵美子（2014）「女性の仕事意欲を高める企業の取り組み」佐藤博樹・武石恵美子編『ワーク・ライフ・バランス支援の課題』東京大学出版会

女性活躍というのが働きがいを示し、両立支援というのが働きやすさを示す、と考えてください。この2つの企業の施策を女性がどう見ているかということで、うちは女性活躍とか両立支援頑張っている、頑張っていないということで、高いと低いに分けてですね、この組み合わせで4つのグループを作りました。平均値というところをご覧いただきたいのですが、表の下に説明がありますが「仕事のやりがい」に関するポイントで、点数が高い方が、やりがいが高いと見てください。平均値を比較していただきますと、1番上の両方高いグループが34.84で、両方低いグループが29.19ということで、両方高いと両方低いよりも女性のやりがいが高まるということが1つ言えるということです。

それから、女性活躍・両立支援の「高」「低」の組み合わせで真ん中に2つありますが、これで見ると両立支援が低くても活躍支援を頑張っているところのほうが、平均点が高いと言う状況になっています。ただ、「N」というのがサンプル数なんですけど、Nをご覧いただくと、女性活躍が高くて両立支援が低いのは249人しかいないのですが、反対の両立支援が高くて女性活躍が低いのは2226人いるんですね。ここはアンバランスになっています。先程1990年代には両立支援ということに力を入れて政策が進んだと申し上げましたが、民間企業もこの点に取り組んで頑張ったんですね。そこで、女性の定着が進むという状況が生まれて来たのです。しかし、ふと見ると女性はやめないのだけれども、なんだか意欲がなくなっているとか、管理職に就こうとする人がいないとか、活躍のところ課題が見えてきたわけです。定着をしてきたからこそ、次の課題として、活躍のところの問題が出てきたということなのですね。

まさにこの人数の分布で、確かに活躍がイマイチだったのね、ということがよくわかるのですが、そこで、最近また働きがいの方の政策にシフトしてきているというのは、このあたりの事情があるわけです。

昇進意欲についていえば、女性の昇進意欲は男性と比べると低いです。ただし、やりがいの数値が高くなると、高い役職まで昇進しようという意欲が高まるというデータがあります。このやりがいを高めることが重要で、昇進をしてもらうためには、働きやすさと働きがいの両方に取り組んでいく必要があるということです。

働きやすさの課題

働きやすさと働きがいの両方が重要だという話をしたのですが、では働きやすさということに関して、どうい

う問題があるかということです。先ほども言いましたが、女性の就業継続というのが進んできています。たぶん、明治大学さんも職員の女性の方は、ほとんどやめない状況になっているのではないかなと思います。

両立支援策が導入されて女性の定着が非常に高まってきたというのは、日本全体で言えることです。育児で退職していた女性たちが、辞めないですむということになりました。育児のところで辞めなくなったのですが、その後きちんとキャリアが形成されているか、きちんとモチベーションが維持できているか、というのが次の課題です。また、これからは介護の問題、男女ともに重要になっていきますが、このあたりがどうなるかというのも、少し不安要素もございます。働きやすさ、確かに育児のところはクリアできたけど、その後のキャリア形成、単に勤め続ければ良いということではないので、しっかり活躍してもらうために、モチベーションを持って働いてもらうためにどうすればよいのか。働きがいにつながるわけですが、そういうことが必要になってくるということです。

両立支援策というのは女性の就業継続には非常に有効だったわけなのですが、一方でこれが非常に重要な政策であったが故に、かなり制度が高度化してきました。法律の制度というのがありますが、例えば育児だったら育児政策の改善が行われ、それを上回る制度というのが導入されてきました。それが女性の就業継続にとってはプラスとなったのですが、一方で、育児とか、これからの介護をする人たちを、いろんな制度で守りに守っているだけでよいのか、ということです。それ以外の人たちが、今まで通りの長時間労働であったり、休みが取れないという状況であれば、育児・介護している人たちが浮き上がってしまって、結局、制度を利用しているとキャリアが作れないみたいな話になってきてしまっています。制度の充実というのを、本当にどこまでやる必要があるかというあたりも、近年問題になってきたことです。

もちろん、一定の制度は必要なのですが、それ以上に重要なのは働き方です。育児や介護以外の人の、恒常的な長時間労働、休暇がとれない、そういった働き方を見直して、全体として、普通に働いて普通に育児ができるような、そういう方向を目指すべきです。両立支援制度を利用している女性たちのその後のキャリアを見ながら、あらためて、働き方改革の重要性が問われるようになってきたということになります。

特にこのコロナで、働き方が大きく変わっており、リモートワークが進みました。それにとどまらず、さまざまな状況の中で、日本の労働市場、これまでの人事制度を相当変えなくてはいけないのではないかとこのころに、ここ数年、問題意識が高まってきていました。特にコロナでは、リモートワークが拡がり、部下が目の前に居ないとか、バラバラで仕事をするとか、そういう状況になってきたわけです。「残業をしないようにしましょう」「ノー残業デーをしましょう」と言っているだけでは、働き方改革は限界に来たということで、組織を変えるとか人事制度を大きく組み替えるとか、そういう動きが出てきたのが、このコロナの1つの影響とも言えるかなというふうに思います。

働き方についての問題意識があったところに、一気にコロナ対応がありました。これが契機になって、これから変わる組織は大きく変わっていくだろう、変わらない企業ではまた元に戻ってしまうのだろう、その辺りが今後どうなるかなというのは、研究的には非常に興味深いところになっています。

育児期のキャリアということと言うと、両立支援策が充実して利用者が増加してきて、就業継続ができるようになったけれども、その後のキャリア展開では伸び悩みということが出てきたということです。

どうしてこういう問題が発生するかということなのです。休みを取るということは、その間仕事をしていないので、そこでなんらかキャリアの停滞があるのはやむを得ないと思うのですが、問題はその後です。育児休業から復帰をして仕事を始める、その時にどういうマインドで仕事をしてもらうか、あるいはどんな仕事を与えていくかというあたりについて、その職場で、本人が納得する、職場が納得するような形でのコミュニケーションが行われているかという点に、課題があるのではないかとということです。

妊娠・出産をして育児をしながら復帰しましたという人達にどんな対応が行われるかと言うと、3つぐらいが類型として考えられます。①番目は、「排除してしまう」、「やめさせる」ですね。こんなことはもうほとんど今は無いと思うのですが、これは明らかな不当な差別になっているわけです。

一方で、ありがちなのが次の2つです。②は「機械的対応」です。例えば女性が、今妊娠していてこの仕事大変なので、もう少し簡単な仕事に変えてくれませんか、と言ってきたときに「分かりました」といって変えたところ、ちょっと面白くない、つまらない仕事で本人のモチベーションが下がっていくと、こういうことがあります。これは実際に、いわゆる「マタハラ裁判」という形で、最高裁の判決が2014年に出ています。これはまさに「本人の申し出に機械的に対応して、モチベーションが下がった」ということなのですね。

次は、③「不合理な配慮」です。妊娠して出産後は大変なので、「簡単な仕事が良いよね」とか「責任がない仕事が良いよね」とか、「大変だから可哀想だから、責任ある仕事は外してあげよう」というような、過度な配慮で負担が軽減されていくという場合があります。これも1つのアンコンシャス・バイアスです。育児をしている人は負担をさせるのは大変だから負担の大きい仕事から外しましょうというアンコンシャス・バイアスが働いていくと、育児をしている女性たちは、仕事の責任が軽くなっていった、モチベーションが下がっていくという状況になっていきます。

先ほど申し上げた最高裁判決は何を言ったかという、「ちゃんと説明をしろ」というのが、最高裁判決のポイントなのですね。本人が配置転換を申し出てきて、「その仕事を変えると、実はこういう不利益なことがあるかもしれないけど、それでもいいですか」という事は、企業が知っているはずなのに、本人にちゃんと説明しないで、その本人の希望を鵜呑みにしてその通りにした、ということについて、結構厳しい判断がなされたということです。したがって、本人が納得をして異動をするとか仕事が変わることについて、コミュニケーションを取りなさいということが言われています。まさに妊娠・出産・育児というのは、ひとりひとり多様な状況の中で進めていきますので、個々の事情に関してコミュニケーションをとっていくということが重要なのではないかと思います。

それからもう1つ、介護について指摘します。介護というのがこれから多くの皆さんが直面していくと思います。私も親が施設に入ったという事で、介護の問題を抱えておりますが、介護をどうするかということです。

介護に関しては、育児・介護休業法というのがありますが、これがどんな考え方で成立しているかということについてご理解頂くと、職場の対応がわかりやすいのではないかなと思うんですね。よく育児と介護は一緒だろう、だから同じような制度をつくっておけばいいのだ、という議論があるのですけれども、これはまず別物と考えた方が良いでしょう。

育児は、1歳位までは、基本的に親が面倒を見るということになります。一方で、介護は、家族が家で介護をするのかというと、それを前提にしないというのが、介護と仕事の両立の対応の基本です。育児・介護休業法というのがあり、2017年に介護に関して大きな改正がありました。この時の改正の考え方が、「介護は社会全体で支えるもので、介護に関する両立支援制度は、介護サービスを円滑に利用するため、又は要介護者の状態が大きく変化した場合のサービス切り替え時など家族が介護に対応しなければならない場合等に利用すべきもの」というものです。「介護は家族がやるんじゃない」、「社会のサービスがやるんだ」ということです。介護関連の両立支援制度は、サービスを利用するための制度である、と考え方を整理しました。

育児休業は親が育児をするために休む制度なのですが、介護休業は「介護するために休むのではなくて、介護の体制を整え、サービスを使うために休業を取ったり、短時間勤務をしたりという制度にしましょう」ということですね。ここを押さえて、これから介護の問題に対応するのが、働きやすさという点から重要だと思います。

2017年に法改正がされた内容を簡単に紹介します。まず介護休業というのは、法律上は93日というのが権利としてあります。改正時の重要な議論のポイントは、休業期間を伸ばすかどうかでした。93日、約3か月だと短いので、育児は1年なので1年にするか、介護はもっと期間が長いので2年とか3年に延ばしたらよいのではないか、という議論がありましたが、それはしなかったのです。それをしないで何をしたかということ、休業を分割できるという制度にしました。つまり、これまでは1回しか取れなかったのですが、トータルの93日は変わらないのだけれどもこれを分割して、要所・要所で休めるようにしました。

介護との両立をどうするかというと、「働きながら介護をする」というのを前提にする。法律の改正で盛り込ま

れた重要な変更点が、短時間勤務制度、フレックスタイム制度など柔軟な働き方の選択肢を、3年間、結構長い期間ですね、使えるようにしようということです。それから「残業をしない」「所定外労働の免除」これは介護が続く限り、10年続けば10年ですね、残業しない働き方を選べる。介護の時は働き方を変えて、「休まないで介護をする」という考え方で、法律的な制度設計をしたということなのです。介護に関しては、現状ではこれが正しいアプローチで、実際に介護を自分でやってしまう人というのは、その後仕事を辞める傾向が強いという研究もあります。これから職場の中で、介護の部分での働きやすさの問題、これは男性もかなり直面するのではないかと思いますので、この働き方を柔軟にしていくという部分での対応が、必要なのではないかと思います。

働きやすさということと言うと、働き方をどれだけ柔軟化してフレキシビリティが高められるか、また、恒常的な長時間労働を是正しなくてはいけないということになっていきます。さっきも言いましたが、やはり職場のサイズですね、大学の場合はこれが非常に小さい単位で職場が構成されているというのが、結構多いのではないかなと思います。ここを何とか見直していかないと、介護で働き方を変えるとんでも、1人で仕事をしていたら、「残業できません」ということは難しいかもしれないので、この辺りの職場の構造というのが非常に重要になってくるのではないかと思います。

それから職場のマネジメント者というのは非常に重要で、この人たちが職場の中で仕事の配分の仕方をどうするかということが重要です。問題は、管理職自身が今、非常に忙しくて大変だと言われています。そういう管理職の働き方を支援して、プレイングマネージャー化させないというような、そういう支援も必要になるのではないかと思います。

働きがいの課題

次に、働きがいの問題へと進んでいきたいと思います。働きがいに関しては特に女性で言いますと能力を発揮できているかという視点です。管理職への登用が注目されますが、管理職になることだけがもちろん重要なことではないのですが、問題は、採用している女性の割合に比べて、管理職の女性比率がすごく少ないということです。これは、採用後の仕組みのどこかに問題があると考えが必要があるということですね。女性の能力発揮がきちんと出来ているか、出来ていないとしたら何か問題があるのではないかと考えていくことが必要になってくると思います。

女性にターゲットを絞った、ポジティブ・アクション、女性だけに何かをしていくっていうポジティブ・アクションということが求められる職場も、まだまだたくさんあるわけですね。

それからこの後でてきますワーク・エンゲージメントという概念が、今非常に注目されてきています。働きがいに近い概念です。ワーク・エンゲージメントは仕事に対する熱意だったり、没頭するということなのですが、そういうものを高めることによって、成長感につながっていったり、仕事に対する前向きな意欲が高まる、ということが非常に重要になってきているということです。

経団連は、働き方改革についてフェーズ1からフェーズ2に変わってきているという言い方をしています。生産性というアウトプットをインプットで割り算をして、どれだけのインプットに対してどれだけの価値を生んでいるかということを考えるわけです。これまでは、インプットを減らす、つまり労働時間を減らすとか、休暇を増やすとか、インプットを減らすことによって生産性を高めようという働き方改革がメインでした。それが経団連の言うフェーズ1ですね。これからは、そこもそろそろ限界にきているので、分子であるアウトプット（付加価値）をいかに高めていくか、というところが次のフェーズ2の段階になってきているということです。アウトプット（付加価値）を高めるためには、まさに仕事に対する強いコミットメントだったり、エンゲージメントといったものを高めなくてはいけないということで、意欲といったあたりが非常に注目されているという¹⁴になります。

女性のポジティブ・アクションの話に戻ります。ポジティブ・アクションというのは、この文脈で言うと、別に男性への積極的な正策でもいいわけですが、日本の状況で言うと、女性に対する何らかの追加的な取り組みと

ということになります。先ほども均等法の話をしたのですが、均等法というのは男女に同じ機会を与えてくださいという法律になります。機会さえ与えれば、女性はその機会をきちんと活用して能力発揮出来るのかということ、実はそうではないということなのですね。女性は、例えば社会の役割、性別役割分業の中で育児の役割を担っている現実があります。また、例えば管理職は男性ばかりなので、女性が管理職になろうとしても、なかなかモデルがない。女性のきめ細やかなコミュニケーションとか、そういうのが評価されない。こうした事情の中で充分能力が発揮できないという状況があります。

機会が与えられても、能力が発揮できない女性が置かれた状況をしっかり理解して、そこに何らか手を打っていかうというのが、ポジティブ・アクションなのですね。先ほどから理系の女性の話をしていますが、理系の女性実際に募集をかけても応募をしてこない、ということがあるわけですが、応募してこないのは、例えばこの大学で研究をしようとしても、同僚が研究を手伝ってくれない、1人でやらなきゃならない、とすると私の研究を続けられるのだろうかとか、これから出産・育児がある時に、この大学で研究を続ける環境が本当に整っているだろうか、と男性にはないような、将来についての不安があるわけですね。そこに対応しないと、男性と同じスタートラインには立てないって、この部分にしっかりとフォーカスをして、女性のための取り組みをやって行きましょう、というのがポジティブ・アクションです。

2016年に女性活躍推進法という法律ができて、大学も含めて組織に対してポジティブ・アクションを義務付けるといような取り組みがあるということに繋がっているわけです。女性の管理職の話をしてきていますが、なぜ女性の管理職比率なのかということ、女性活躍推進法の今の法律の中で、各組織が実態を把握してください、という4つの数値があります。その一つが女性の管理職比率ですが、これは女性活躍の結果指標なのですね。先ほどの繰り返しになりますが、採用の女性比率があつて、女性管理職の比率があつて、これが採用時から、例えばその人たちが管理職に登用する時に、大きく女性比率が下がっているとすると、途中で女性が辞めてしまっているのではないとか、育成がちゃんと進んでいないのではないとかという、この途中のところには何かの課題があるはずだということ、女性の管理職比率を見てくださいということになっています。もちろん管理職にならない人もたくさんいますが、男女で比べたときに、その比率を問題にして、女性がちゃんと活躍できているか、そういう組織かチェックしてくださいということになっています。

女性が活躍できない、働きがいがかたんとなくなっていく、ということでの問題が生じる背景について考えたいと思います。

そもそも男性とは、女性とは、というように、このジェンダー・ステレオタイプな見方がなされていることですね。何度も言っていますが、無意識のバイアスですね。アンコンシャス・バイアス、複雑なものをなるべく単純化して判断する、という時に、バイアスがかかって判断されるということです。目の前に1人の人が居た時に、その人の特性やパーソナリティは本当は複雑であるはずなのですが、それを女性だからとか、外国人だからとか、この大学を出ているからということで、自分の経験に当てはめて解釈しようとする。それが実はバイアスになってしまうということなんですね。こういう無意識のバイアスというものもあります。

それから女性はすぐ辞めるからということで、統計的差別という考え方があります。女性は男性に比べると、すぐ辞めるので育成しても無駄になる、というようになっていきます。一方で、具体的な差別意識というものもあります。敵対的な差別というのは少ないと思うのですが、何度も言っていますように、育児をしている人は大変だから可哀想だから、残業させないようにしようとか。この女性を守らなくてはいけないというような、好意的な見方というのが実は差別です。一見、職場の雰囲気はよさそうなのですが、こういうところで育成されていくと、女性は自己肯定感がなくなっていくというような研究もあります。

したがって、社会の中には、いろいろなところに女性が男性と違う扱いを受ける場面というのが潜んでいて、これが日常的な中で積み積もって、10年20年経つと、すごく能力の差が開いてきてしまう、こういう状況になっていくということです。これに注意しなくてはならないということですね。

それからもう1つ、「数」というのも非常に重要になってきます。女性が少ない分野というのが大学の中でも

あって、そこは課題になっていると思うのです。実はその女性が少ないところで、女性がどういう状況にあるかということなのです。「2020年までに主導的地位に就く女性の比率を3割にしよう」という政府の目標があって、「202030」と言われました。なぜ3割かということ。内閣府のこの計画にはなぜ3割かという説明はないのですが、多分こういうことなんだろうということ。実は、女性が1割とか2割とか、そういう非常に少ない状況の中では、何が起きているかということ、8割が男性であれば、女性は超少数派です。これはアメリカのカンターという学者が、ドミナントとトークンという言い方をしています。トークンというのは象徴ということで、目立つということです。これは多くの男性の中に少数の女性がいてすごく目立つということです。男性が地で、女性が図になって、浮き上がってくるっていう感じですね。この超少数派の人というのは非常に目立って、「可視化」されやすく、男性と対比されがちである。このとき超少数派はドミナントの方に合わせなくては、というような意識が働くこともある。ということで、1割・2割という数は、このトークンとして少数派が目立つ状況にある。これが、25%から30%ぐらいになると、このトークンではなくてただの少数派、数は少ないけれども、そこまで目立たない存在になっていくってということなのです。

ですので、また法政大学の話をすると、何とかこの3割に女性の比率を高めたいと考えています。目標を掲げようとする、「なぜ3割なの？」って疑問が出てくるのですが、いやこういうことなんでぜひお願いします、ということで今、関係各位の説得をしているということになります。女性が活躍できるという時に、少数派の人たちが非常に大変な状況の中で、何か失敗すると「ほらみたことか」、「女性だから失敗したよね」みたいな女性の代表みたいに言われてしまうという、そういう状況の中に置かれているということです。

ここで大変重要になっていくのが、上司です。上司の役割ということについてデータを紹介しますと、上司がきちんとマネジメントをすることによって、やりがいが高まっていくことがあります。上司が女性が置かれている状況を理解して、職場の中で上司がきちんと育成をしていくというような事をしながら、女性の働きがいを高めていくことが重要ではないかということです。

ワーク・エンゲージメントは、経営者も非常に注目しています。個別の企業でもワーク・エンゲージメントを測定して、うちの会社の社員はどうかというようなことで、意識調査などを始めています。特にこの問題として、日本のワーク・エンゲージメントが低いということが言われています。国際比較をしても日本は低いです。その背景には、仕事に対して意義を感じられないとか、何かやらされ感があるのではないかと、というようなことが言われています。また、仕事の意義というの、どんな仕事でも意義はあるはずなのですが、その意義を理解しないで、ただ機械的にやっていると、そこでこのエンゲージメントが上がっていかない、ということになっていきます。楽しくやっていた仕事を、急に違う仕事にと言われて、何の理由も説明されないままに異動が発生するというような中で、自分が主体的に仕事に取り組めない状況などがあるところは男女共通の問題ですが、そのあたりの問題を解決する必要があるのではないかとということです。

おわりに

いろんな話をして参りましたが、そろそろ時間なのでまとめたいと思います。

大学で、男女共同参画とか、教職員がすごく楽しそうに働いているっていう姿というのは、学生から見た時に、働くことに対して前向きになりますし、自分の将来っていうものの、1つのモデルとしてすごく重要なことだと思っています。大学で働く教職員の姿ですね。これは、これから社会に出る若者にとって大変重要なロールモデルとして考える必要があるのではないかなということを、まずダイバーシティの重要性ということを申し上げました。

それから働きやすさということに関してはもちろん、いろんな支援の政策で育児・介護を守っていくということが1つあるのですけれども、より重要なのはすごく良い制度で守ってあげなくても、育児と介護が無理なくできる、男性も、カップルでいえば夫も、育児・介護とか、ほかの事も一緒に妻とやっていくとかですね。片方に過度に負担がかからないというような、働く環境の整備というのを目指すべきではないかということです。

働きがいに関して言うと、女性に関しては男性とは違う状況がある、これは女性の特性ということではなくて女性が置かれている状況が、特に日本の社会の中では男性とは違う状況にある。そこで働きがいがだんだん低下していく場面というのが、実は結構あるのですね。ここを理解して頂いて、職場の中で女性の方の意欲喚起をしていただくということが必要になります。

それから男女含めて、やはり自分の今の仕事に前向きに向き合ってもらうための施策というの、あり得ると思いますので、この辺りの動機付けというのを考える必要があるだろうということです。

この働きやすさと働きがいの両方を、私は「車の両輪」という言い方をしますが、同じように回していかないと、車が前にうまく進んでいかないということではないかなと思います。

雑駁な話になりましたが、以上で私からのプレゼンテーション終わりさせていただきます。どうもご清聴ありがとうございました。また、オンラインでご視聴いただいた方もありがとうございました。

VI 資料

(1) 明治大学男女共同参画推進センター規程

2015年2月4日制定
2014年度規程第22号

(設置)

第1条 学校法人明治大学に、明治大学男女共同参画推進センター（以下「センター」という。）を設置する。

(目的)

第2条 センターは、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）の基本理念等に基づき、学校法人明治大学及びその設置学校（以下「本学」という。）のすべての構成員が活動を行う環境において、社会情勢の変化に対応するとともに、国際的な取組と協働して男女共同参画を推進することにより、もって本学の経営及び教育・研究並びに社会の発展に寄与することを目的とする。

(事業)

第3条 センターは、前条の目的を達成するため、次に掲げる事業を行う。

- (1) 男女共同参画に係る推進方針及び事業計画の策定
- (2) 男女共同参画に係る諸活動の企画・立案及び実施
- (3) 男女共同参画に係る情報の収集、調査・分析及び発信
- (4) 学内外の関係機関、地方自治体等との連携活動
- (5) その他センターの目的達成に必要な事業

(組織)

第4条 センターは、次に掲げる者をもって組織する。

- (1) センター長1名
- (2) 副センター長2名
- (3) センター員

(センター長)

第5条 センター長は、センターの業務を総括し、センターを代表する。

- 2 センター長は、本学の専任教員の中から、学長の推薦により、総務担当常勤理事の同意を得て、理事長が指名する。
- 3 センター長の任期は、2年とする。ただし、任期途中に交代する場合は、前任者の残任期間とする。
- 4 センター長は、再任されることができる。

(副センター長)

第6条 副センター長は、センター長を補佐し、センター長に事故あるときは、あらかじめセンター長が定めた順位により、その職務を代行する。

- 2 副センター長は、次条第2項各号に規定するセンター員の中から、センター長が指名する。
- 3 前条第3項及び第4項の規定は、副センター長の任期及び再任について準用する。

(センター員)

第7条 センター員は、センター長の命を受け、センターの目的達成に必要な業務を遂行する。

- 2 センター員は、次に掲げる者をもって構成する。
 - (1) 学長が指名する専任教員12名以内
 - (2) 総務担当常勤理事が指名する専任職員6名以内
 - (3) 高等学校長兼中学校長が指名する教諭1名
- 3 第5条第3項及び第4項の規定は、センター員の任期及び再任について準用する。

(運営委員会)

第8条 センターの運営に関して、次に掲げる事項を審議するため、センターに運営委員会を置く。

- (1) 第3条に規定する事業に関する事。
- (2) センターの管理・運営に関する事。
- (3) センターの予算及び決算に関する事。
- (4) その他運営委員会が必要と認めた事。

(運営委員)

第9条 運営委員会は、次に掲げる運営委員をもって構成する。

- (1) 総務担当常勤理事
- (2) センター長
- (3) 副センター長
- (4) 副教務部長のうちから学長が指名する者1名
- (5) センター長が指名するセンター員6名以内
- (6) 教学企画部長
- 2 委員の任期は、職務上運営委員となる者を除き、2年とする。ただし、任期途中に交代する場合は、前任者の残任期間とする。
- 3 運営委員は、再任されることができる。

(会議)

第10条 センター長は、運営委員会を招集し、その議長となる。

- 2 運営委員会は、運営委員の過半数が出席しなければ、会議を開き、議決することができない。
- 3 運営委員会の議事は、出席委員の過半数をもってこれを決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。
- 4 運営委員会は、必要に応じて、委員以外の者を出席させ、意見を聴くことができる。

(ワーキンググループ)

第11条 センター長は、センターの業務を遂行するため、必要に応じて、事案ごとにワーキンググループを置くことができる。

- 2 ワーキンググループの運営に関し必要な事項は、センター長が運営委員会の同意を得て、これを定める。

(事務)

第12条 センターに関する事務は、人事部人事課が行い、教学企画部教学企画事務室がこれに協力するものとする。

(規程の改廃)

第13条 この規程を改廃するときは、運営委員会の議を経なければならない。

(雑則)

第14条 この規程を施行するために必要な事項は、運営委員会の議を経て、センター長がこれを定めることができる。

附 則（2014年度規程第22号）

(施行期日)

- 1 この規程は、2015年（平成27年）2月5日から施行する。

(例規の廃止)

- 2 明治大学男女共同参画推進委員会要綱（2008年度例規第31号）は、廃止する。

(センター長等の任期の特例)

- 3 この規程の施行後、最初に任命されるセンター長、副センター長並びに第8条第1項第4号、第5号及び第6号の運営委員の任期については、第5条第3項本文、第6条第3項及び第8条第2項本文の規定にかかわらず、2016年（平成28年）3月31日までとする。

(通達第2295号)

附 則（2017年度規程第7号）

この規程は、2017年（平成29年）5月17日から施行する。

(通達第2467号)（注 事務組織改善による部署名称及び事務管理職名称の変更に伴う改正）

附 則（2017年度規程第35号）

この規程は、2018年（平成30年）4月1日から施行する。

(通達第2536号)（注 センター員及びワーキンググループの新設、運営委員の構成の変更等に伴う改正）



発行日 2021年9月発行

発行 明治大学男女共同参画推進センター