

## 第6回 これからのジェンダーについて語り合おう～龍谷大学の場合～

教職員を対象とした「現代的課題と建学の精神プログラム」。第6回はジェンダーについて。龍谷大学の現状と課題を語り合いました。



講師 猪瀬優理 社会学部教授

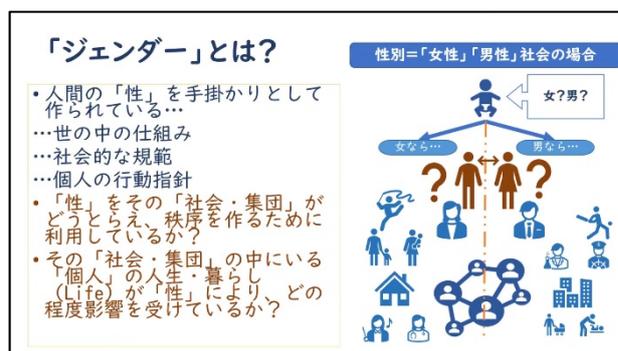
日時 2021年10月2日

場所 オンライン（参加 39名）

動画 <https://youtu.be/T4K-7ZAcneQ>

本日のメインテーマは「これからのジェンダー」についてです。ジェンダーという視点から、これからの龍谷大学をより良く素敵にするアイデアを皆さんに出していただきたいな、ということでテーマに設定しました。

さて、「龍谷大学のキャンパスのトイレに無料で生理用品を供給する機械を設置することが決まりました」という報道がテレビや新聞でもされていたかと思えます。この取り組みに自体に色々ご意見あるかと思えますが、「こういうこともやっているよ」ということで紹介しておきます。入澤学長もこの件を紹介する際に「ジェンダーギャップを皆で考えましょう」とツイートしておられます。ジェンダーギャップ＝「ジェンダーによって生じる格差」ということです。そこで、最初にどういう意味でジェンダーという言葉を使うかということを確認したいと思えます。人間の社会では、人は一人では生きていけないので、色々な仕組み、集団とか法律を作って暮らしています。その中の社会を作る手がかりとして、性というものが非常に重要なものとして扱われています。大きな社会の仕組みがそもそも性を手がかりとして作られていますし、それを支えるために個人間で働いているさまざまな規範もそうです。そういった社会の中で暮らしている私たち一人ひとりの判断や行動も、性を手がかりにずいぶん大きく左右されています。もちろん、性を手がかりに今の社会が作られているからといって、それが絶対の真理だというわけではありません。世界を見ても、多くの国や地域が女性を男性の下位におく男性中心的な支配の歴史を持っており、男女の間に格差が存在しているのですが、その格差の改善の方法や程度については、ジェンダーギャップ指数として公表されて順位付けされているように、ずいぶんと差があります。つまり社会や集団によって、性の捉え方や、それがどうあるべきかという秩序を作るための使い方やあり方は異なる、多様であるということです。



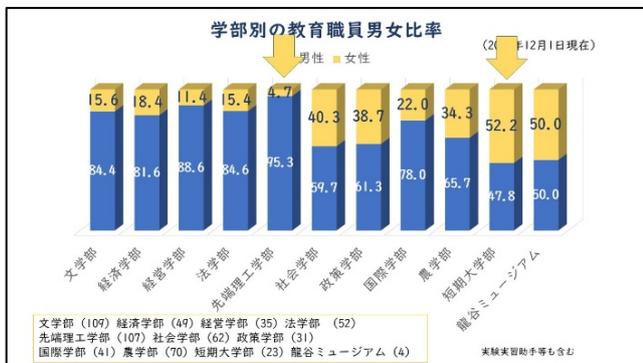
(図1)

性別の違いに対する考え方や制度が違っていれば、それが一人一人に与える影響も異なってくるはずですが。現在の私たちの社会の多くは性別を大きく女性と男性に分けています。女の子として生まれたら(男の子として生まれたら) その子は将来どういう人生を歩むことを期待されるか、皆さんはどのようにイメージしますか？ 例えば、(図1)で示したように男女の間の境界線が太い社会では、女の子に産まれたら「女性」として許されている領域内で生きるしかない、男の子として生まれたら「男性」として許されている領域内で生きるしかない、ということになります。強固な境界線を持つ社会は、それをまたぐようなことやろうとしたらかなりの抵抗が生じる社会であると言えます。境界線を越えることが、どれくらいの難易度で可能なのか、境界線の強さの程度で私たちの社会のジェンダーのあり方というものが見えてくると思います。私の経験では、いろいろな会議や集まりに出向いて、周りを見てみると全員男性だというようなことが結構あります。それは男性と女性のいる場所というものがかなり違っていることを表しているのではないかと思います。皆さんも心当たりがあるのではないのでしょうか。

今日は龍谷大学においてどのような男性と女性を分ける作用（実際は性は男性と女性の二つだけに分けられるものではないのですが、本日は便宜的に二つに分けて考えてみます）があるのか、試みに確認

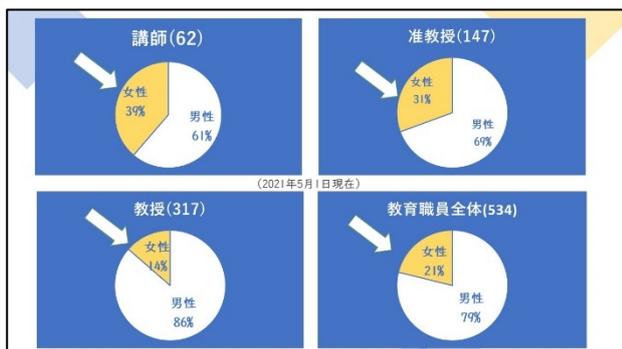
してみようと思います。具体的には教職員、事務職員役職者、学生の男女比率をそれぞれ見ていきます。格差の実態を適切に取り出すことは難しいですが、現在、女性活躍推進法とか、次世代育成支援対策推進法などで、その取り組みを公表することが事業者には義務付けられていますので、龍谷大学が具体的にどんな内容で公表しているのかということを中心に確認します。また、宗教部が中心となって性的指向や性自認に関するいろんな取り組みをされていますのでこれについても紹介したいと思います。なお、今回は資料を作るのに人事課と宗教部から情報提供を受けた上で作成しております。私の「意見」を話すというよりも現場がどうなっているのかという「情報」を皆さんとシェアしたいと思います。

それでは、ここからはジェンダーによって作られた、本学における男女の違いを見ていきます。



(図2)

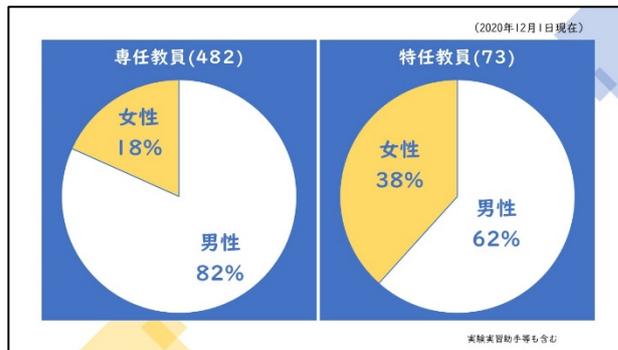
教育職員の男女比率 (図2) で極端に女性教員が少ないのは先端理工学部です。そして女性の比率が高いのが短期大学部です。男性と女性の担当する職業領域を分けるジェンダーの作用を見ることができるようになります。



(図3)

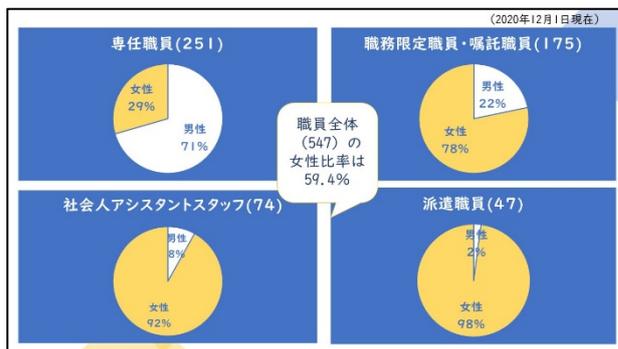
図3は教員の教授・准教授・講師の別です。教職員全体だと女性は21%を占めるという状況ですが講師だと39%、准教授だと31%、教授だと14%になります。だんだんと減って教授になると極端に女性比率が下がります。

次に専任教員と特任教員の別を見てみます。専任教員の女性比率は18%であるのに対して特任教員



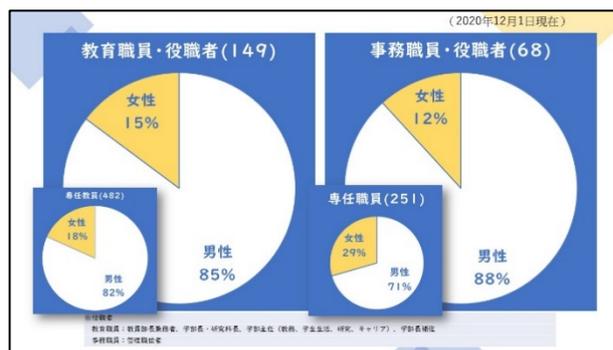
(図4)

は女性比率38%です(図4)。この図には実験実習助手等も含まれていますが、かなりの差があります。次に事務職員の男女比率を見てみましょう(図5)。



(図5)

職員全体の女性比率は59.4%となっていますが専任職員だと女性は29%です。職務限定職員、嘱託職員の場合は78%。派遣職員は圧倒的に女性が多く98%が女性、社会人アシスタントスタッフの場合は92%が女性という状況です。この派遣職員の問題は、龍谷大学だけのことではなく日本社会全体が抱える論点ですが、龍谷大学でもこのような状況を見ることができるようになります。



(図6)

役職者の男女比率のデータもシェアしておきます(図6)。教育職員の役職者は男性85%に対し、女性15%です。専任教員全体の女性比率は18%でしたので、現在の女性比率と照らしてみれば、それほど差は大きくないともいえます(ただし、この数値は、学部における主任を含めた役職者の割合です)。一方、事務職員の場合、女性の専任教員は29%でしたけれども、役職に付いているのは12%にとどまっていま

す。この比率は現状の女性比率全体の職員の女性比率と比べて非常に低いと言えます。

次に学生です(図7)。学生も教員の男女比率と似たような構図が出ています。先端理工学部の女性比率が低くて短期大学部が非常に高いです。学生たちもその先の社会のジェンダーによって異なる就業構造を視野に入れて進学してきている側面があるかもしれません。



(図7)

研究科については一概には言えないところがありますが、このような数字になっています(図8)。



(図8)

また育児休業取得率についてもシェアしておきます(図9)。男性の場合は配偶者が出産された方、女性の場合は出産されたご本人の取得状況ということになります。女性は75%が育児休業を取得して

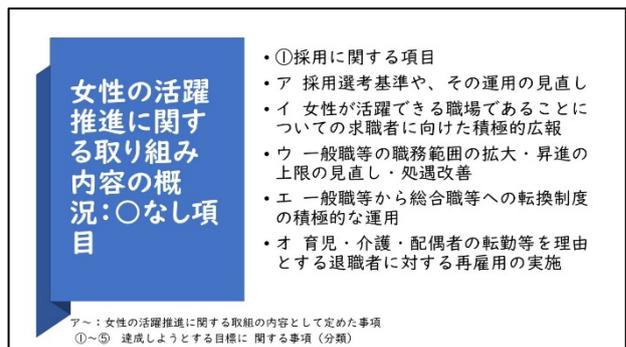


(図9)

いますが、男性は7.1%にとどまっています。10倍の開きがありますね。パートナーの職場は龍谷大学でない場合が多いでしょうから、単純には比較できないということもありますが、これだけの差があ

ると「なぜ男性は取れないのか」と思いますし、女性の取得率についても75%という数値はどうか、と色々考えさせられる数字かと思えます。

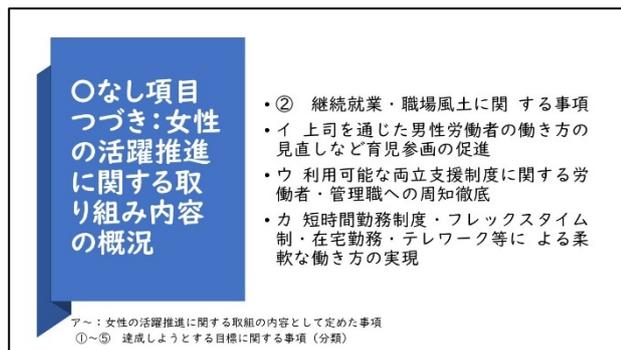
ここまで男女の比率の違いを見てきました。次に、現状に対してどんな改善に向けた取り組みがなされているのかを見ていきます。今、女性活躍推進法に基づいて事業者が改善に取り組むことを計画し公表することになっています。龍谷大学の目標は、専任事務職員における女性割合を30%未満から、2018年度比で2ポイント以上向上、役職者も、専任事務職員の女性比率29%に対して12%にとどまっているので(事務職員に限定した書き方はされていませんが)、2018年度比で5ポイント向上させるという目標が掲げられています。そのための取り組み内容として「職場環境における更なる風土改革に向けた対応策」をおこなうとされています。対応策の例として「男性の育児休業を取得」、「介護を行う教職員の育成及び支援をテーマにした研修会の実施」が挙げられています。ですが、事務職員の女性割合を上げる、役職者における女性割合を高めるという目標に対して、男性の育児休業取得や介護を行う教職員の育成及び支援をテーマにした研修会を実施することが直接的に関係しているかと考えると、この対策で良いのかどうか気になるところです。ワークライフバランスとかタイムマネジメントに関する業務改善という狙いはあるかもしれませんが、掲げた目標の達成に取り組む内容とは言えないようにも思います。事業者が公表する内容には、女性活躍推進に関する取組項目の一覧がありまして、実現できている項目には○をつけて提出する形式になっています(図10)。



(図10)

女性の専任事務職員を増やすという目標を達成するには採用のあり方を検討することが直接的な取り組みにつながるとは思いますが、採用に関する取り組みの項目には○印がついていません。その一方で、研修会の開催などを意味する風土に関する事項には○印がついています。役職者を増やすという目標についても、職員の配置とか育成とか登用が具体的取組内容になると思いますが、○がついていない状況です(取り組み自体はしているそうです)。長時間

労働の是正に関しては課題としてあがっていると思いますので、何らかの取り組みをされているのでしょうけれども、目標に挙げていることに関して直接の取り組みはなかなかされにくい状況なのかなということがわかります。多様なキャリアも関係しているのかなと思います。採用に関する項目、継続就業、職場風土に関する事項の丸がついてないところには図 11 のような内容がありました。先ほど研修会をやりまして書いていましたが、この上司を通じた男性労働者の働きの見直しなど育児参画の促進や現状はやっていないということです。



(図 11)

あとちょっと気になることとして、本学のデータが公表されている「女性の活躍推進企業データベース」(厚生労働省)では、Webのテキストで掲載されているものとは別にPDFも見ることができのですが、PDF版の方には「男女共同参画推進委員会を通じて取り組みます」と書かれています。同じ部分、Webのテキストでは「部局長会を通じて取り組みます」となっていて異なっています。男女共同参画推進委員会とは、2006年の部局長会の資料によりますと、本学の建学の精神に則って、保育所に関するアンケートを実施し、今後は研修会などもやっていく、というようなことが報告されています。この委員会は2005年の2月に規程が制定されて設置されたわけですが、人事課の方に伺ったところ、現在は男女共同参画推進委員会を開催できていないようですが、それ以降は開催されてないのだそうです。先ほど確認した一般事業主行動計画を策定する時にこの委員会も開催しようとされたいのですが、委員構成の調整がつかなくて結局、招集も開催もれることなく、現在もそのままです。そのため先ほど紹介したように「部局長会の審議で行動計画の提案が了承された」ということです。

これは参考ですが、次世代育成支援対策法では両立支援のための対策が挙げられています。龍谷大学では子どもの看護のための休暇を時間帯で取得できるようにするとか、年次有給休暇の取得を促進するということが挙げられていて、これは既に行われて

いるところでは、それから育児に配慮した勤務制度の整備ということで時短制度や先ほどの看護、ベビーシッター派遣事業割引券を交付するなどが挙げられていました。このように、龍谷大学では検討し実施しているものもあれば、男女共同参画推進委員会のように設置はしたけどなかなか開催できてないこともあるというのが現状のようです。

最後に性的指向、性自認等に関する本学の対応について紹介しておきます。2017年に「性のあり方の多様性に関する基本指針」が出されております。

- ・教育、学修、研究、就業等の環境において性のあり方に関する偏見や差別が生じることがないように不断の学習と啓発に努めます。
- ・具体的な対応にあたっては悩みや生きづらさを考える本人の意思を尊重して合意形成を目指します。(「本人の意思を」というところが大事ですね。)
- ・トイレや更衣室の利用にあたり戸籍上の性別等に関わらず性自認に従って自らが選択できるような環境整備と理解の醸成を図ります。
- ・性のあり方に関する個人情報の保護を徹底します。

これらは宗教部が中心となって行われている取り組みになりますが、相談体制の整備であるとか誰でもトイレの設置、健康診断における配慮、それから大学が発行する証明書等に性別を記載しないなどです。性別違和等による学生の通称名の使用についてはまだ整備ができていないということで、制度の整備を検討中であると。アンケートも実施していますし、LGBTs交流サークル「にじりゅう」の活動の支援とか各種講演会、研修会、冊子の作成配布などの啓発普及環境整備といったことをされていますね。

ということでこれから残りの時間で、皆さんとジェンダーという視点からこれからの龍谷大学をよりよく素敵にするアイデアを話し合いたいと思っています。

先ほど紹介した一般事業主行動計画は2021年度3月までの計画となっていますので、来年度4月からの計画を今年度中に策定する予定だそうです。ですからここで話題が出たことがあれば、ご協力いただいた人事課さんに、こんな意見出ましたよ、というふうにフィードバックしていきたいと思っています。是非皆さんからの意見を頂きたいと思っています。

\*\*\*\*\*<参加者の意見>\*\*\*\*\*

(性の多様性について)

龍谷大学の、性の多様なあり方の取り組みは2015年頃から始まったというふうに思います。これまで色々やってきたのですが、トランスジェンダーの学

生に対する通称名を認めてあげてほしいというのを3年前に部局長会に提案しているんですけども、残念ながら実現していません。学生は2年ないし4年という期間が決まっています。人生に関わる大きな課題なのでなんとか早く対応していきたいという思いを持っています。一方で大学なので学生にばかり目が行きがちですけれども、大学は教職員が働く職場でもありますので、教職員の環境がジェンダーやセクシュアリティに関して働きやすい環境じゃなかったら学生にも言えないと感じています。外向きのアピールではなく、私たちは足元の地固めがまだ十分にできていないということ認識しないといけないと思います。その取っ掛かりとして、全国で同性パートナーシップ制度を導入する自治体が増えていきますので、採用という意味でも働きやすい環境という意味でも、同性を含むパートナーを配偶者と認めるというのがひとつあると思います、また、学生と同様に教職員も旧姓が認められているように通称名の使用も認めていく必要があると思います。龍谷大学は3年前から性の多様性に関する取組を評価する全国的な指標であるPRIDE指標に応募していますが残念ながら最高賞のゴールドが取れずにシルバーです。ずっと3年シルバー据え置きでそのうちに他の大学がどんどん先へ行っちゃう。今、申し上げた同性パートナーを含む事実婚の方を配偶者と認める、そして通称名も認めます、となると一気にゴールドの認定を受けることができる。世の中的にもそういう流れになっているので、それらを一つ一つ積み上げて行ければなと思っています。龍谷大学の現状を、これが当たり前だというふうに、みんな思ってしまったので、実は問題があるよ、ということになかなか気づかないのかなって思っています。今日のような機会を通してみなさんに考えてもらえればなと思っています。

#### (女性管理職について)

女性職員と女性管理職というので管理職が多いというのは少し「あ、そうなんだ」と思いました。私は昨年まで部局長会のメンバーでしたけどもほとんど男性でした。副学長で女性がお一人いらっしゃって今年は学部長がお一人いらっしゃいますが、大学を動かしている執行部はほとんど男性なので管理職が多いと言いながら、ちょっと普段感じている状況とはまた違うのかなと思いました。

特に、教員の部長が少ない。事務職員の部長もたぶんすごく少ない。あと女性職員が多いと思ったらほとんどパートや非常勤だということが改めてわかりました。龍谷大学の正職への女性応募者そのものが少ないのか、あるいは女性が入職して若いうちに

辞めてしまっただけこうなっているのか、少し気になりました。

・部局長会のメンバーのメンバーも女性はまだ一人ということで、何とか改善したいなと思いながら、今年度は学長会のメンバーは全員男性ばかりで本当にバランスが悪いというのは間違いないです。これはやはりバランスをとるための積極的な努力が必要じゃないかと思っています。例えば、私の学科は特任も入れて8名教員がいます、20年ほど前は男性ばかりだったのですが、今は女性が3名まで増えました。これは自然に増えたわけではないと私は考えています。私自身もあえて積極的に女性の教員を採用した方が良くてことをずっと言い続けてきて、その成果がようやく実ってきたのだと考えています。本当は半々になれば良いと思っているのですが、教員の場合、事務職員のように目標設定がないんです。これも2、3年前でしたか部局長会のメンバーとしても会議の場でもそういうものを作った方がいいってことも発言したこともあるのですが、一気に浸透が進むクリティカルマスと言われる女性3割までは目標を設定していろいろ取り組んでいく時期ではないかと思っています。

#### (声なき声を聞く)

・女子学生が多い学部では、学内のこういうところが使いにくいといった赤裸々な意見をよく聞きます。聞き取れない小さな声を聞き取るのが教員の仕事だなと思うので、そういうものを聞いたときにどこに相談すればよいのか、という案内があればすごくありがたいなと思います。例えば21号館のトイレって和式がすごく多くて、月経などの処置をする時に困る、洋式の方が良いという学生が多いです。もちろん費用もかかることなのでどこにどういう要望を持っていったら、と悩んでいます。

・深草学舎紫英館の女子トイレが少ない問題は、近いうちに対応できそうだと聞いています。ちょうど深草は複数の建物が更新のタイミングだと思いますのでチャンスだと思っています。例えば「だれでもトイレ」って本当のゴールではなく緊急措置的なものなので、あれをしたことによって車椅子の人が困るって影響も実はあつたりします。最先端を走っている大学だと「男女共用トイレ作りました」という事例もありますし、今の学生は和式トイレを使えなかったり、男性の小便器も隣が丸見えなことに抵抗を感じたりしている人もいますので、そういった意味も含めて。そしてさらに生理用品を設置するような動きもあるので気運が高まっているように思います。

・改善していくための委員会をつくって検討する時に必ず女性や学生や留学生を一定割合入れるということをルール化していくのは大事ななと思いました。

・女性の事務職員が産休・育休から復帰されて、まだ授乳が必要で搾乳をしているっていう時期があったんです。どこで搾乳しているかと言ったらトイレの中なんですね。それはないなと思って…。それで色んな部署に聞いてみたことがあったんですけど、やっぱりそういう設備はないっていうことと、その事務職員さんが「あまり事を荒立てないでください」、「もういいです本当に」っておっしゃるんです。休日の臨時託児室についても会議室でお子さんを預かるとかではなくて、やはり、おもちゃがあってベビーベッドがあってという、安全安心に過ごせるような学内の施設が一つあったらいいなって。そういう所があったら搾乳室もそこにできたりするのかな、と思ったり…。そういうのって声なき声なので、それを受け取った時に気付いた時にどこかにちゃんと伝えていかないといけないなって思います。

・「不快感(を与えない服装)」というコメントがありました。男性の同調圧力というのですね。ジェンダーというのは男性も縛っているの、男が育休取りにくいっていうのは女性が子育て責任を持たされるってことの反転です、そういうことを服装から始めていくというのも一つかなと思います。

・私の経験で、京都大学やオーストラリアの大学の構内に託児所があったので、そういう形の保育園があればいいなと思います。また、子どもを預けるのは非常勤をやってるような若い人が当然多いので、職位とかそういうステータスとかに関係なく大学で教えていたり、仕事をしていたりする全ての人がその託児所を利用できたりとかそういう風な施設になればいいなと思っております。

・「職場での飲みニケーション文化」に参加しにくいというコメントをいただきました。そこで色々と話されたりするっていうのは確かに参加しづらいことありますね。職場風土の改善みたいなのが取り組みにあげられていましたが、飲みに行って関係深めるといったのも改めていくポイントではないかというご意見です。

・ジェンダーの問題は、既存の社会秩序について意見をすること、もしかすると自分が間違っているのかなとか、この問題は自分だけの問題なのかなというふうに考えてしまうことがあると思います。働きづらさを確かに感じていてもこれを明確

に要求していい事なのかということさえ、おぼつかないような、個人の中での悩みってたくさんあるように思うんです。そういうことをまずは共有できたりするのがいいんじゃないかと。男性として生きていく、働いていく中での辛さとか、むしろ性別を越えて響きあうような問題の捉え方になっていんじゃないかと思います。まずは言ってみるとか交流してみるっていう事を何か大学の中で学生も含めてできればなと思いました。

先ほどの搾乳の話もそうですが「言わないでください」「事を荒立てないでください」って言わせる雰囲気とか、男性が育休取りたいんだけど取ったらどう見られるかというような環境で、安心して言えないっていうのは自分の身が脅かされる危機感があるからこそ言えないので、その危機感を取り払えるようなところがあるとすごくいいかなって思います。

・色々な改善して行かなくちゃいけない課題があると思うんですけれども大多数の学生さんは大学の中でジェンダーなんか考えたこともなかったっていうくらいに、問題を感じずにいるって言う場合が多いと思うんです。ですから問題があるよっていうことを呼びかけて行かなくちゃいけないというのが一つあると思うんです。言ってみれば困難を感じないくらいある程度は大学のキャンパスの中で良い状態があるって言うことかもしれないんですか、そういう学生であっても就職活動を始めるとリクルートスーツが二分されていることとか、お化粧の仕方とか手の置き方とか、そういう振る舞いとか身体動作ですよ、それ自体があるべきものっていうのが本当に強気にしなくちゃいけないんだっていうことで悩んじゃう学生が結構いると思うので、その辺を変えていけたら社会の方にも大学から発信ができないかなという風に思います。

・介護…かなり生活に影響があります。高齢の方をお一人で見るなんていうことも多くなると思います。現状としては介護しながらだと専任職が続けにくい。そうではなくていろんなライフステージ・ライフイベントに対応できるような、そういう職場の作り方、男女ともこれからどんどん出てくることかなっていう気がいたします。

・敬称の呼び方について。「さん付け」、私も「さん付け」で呼ぼうと思いつつ知っている方がいると、なかなかできないのですが、「さん付け」が呼び良いと思います。フラットにするというところ大事ですよ。組織のフラット化をそういったところから見出す。

生理用品のベンディングマシーンを設置したことが yahoo ニュースに掲載されて、コメントやメールを頂くのですが、90歳位の女性から「そんなものは自分で買うもんだよ、私たちはずっと買ってきた」とお電話をいただいたり、男性の学生と思われる人

から女性の優遇が過ぎるみたいな意見をいただいたりすることが結構あって、それもまたジェンダーギャップを表しているなど感じました。

