

男女共同参画支援室は3月末で閉室します

4月以降、男女共同参画推進本部の事務局が変わります。
現在の男女共同参画支援室の業務は3月30日（月）までです。

新しい事務局は本部棟4階人事課内。男女共同参画支援に関する業務は、専任の職員が担当します。

4月以降の連絡先

新名称 男女共同参画推進本部
事務局 本部棟4階 人事課内
電話 042-329-7894（変わりません）
FAX 042-329-7127（人事課内）
E-mail shien1@u-gakugei.ac.jp（変わりません）

各種制度は変わりません

★育児・介護・看護等支援補助員

2020年度は受付終了。年度内に新たに申請事由が発生した場合はご相談ください。

★ベビーシッター割引券

4月以降新たにお申し込みください。

★学会参加時託児利用補助制度

参加予定がわかり次第、お知らせください。

その他ご不明の点は4月以降お問い合わせ下さい。



東京学芸大学 男女共同参画推進本部・支援室

〒184-8501 東京都小金井市貫井北町4-1-1（合同棟2階） TEL:042-329-7894

E-mail: shien1@u-gakugei.ac.jp URL: http://www.u-gakugei.ac.jp/~danjo/



第24回 男女共同参画フォーラム 性の多様性を考える ～教員養成系大学の課題～

2019年12月11日、男女共同参画本部主催の第24回男女共同参画フォーラムが開催されました。今回は埼玉大学准教授の渡辺大輔先生を講師にお迎えして左記のタイトルの講演を行い、47人が参加しました。

渡辺大輔先生は教育学専攻で、特にジェンダー／セクシュアリティ教育を専門とし、単著『マンガワークシートで学ぶ多様な性と生』、『性の多様性ってなんだろう？』のほか、多数の研究論文があります。

渡辺先生はまず考え方の「バイアスをほぐす」ことの大切さを簡単な物語作りで紹介されました。私たちの思考プロセスには「ジェンダーバイアス」「異性愛中心主義」「シスジェンダー（生来の性）中心主義」が大きく影響し、生活のあらゆる場に浸透しています。幼稚園や保育所ですでに「女らしさ」「男らしさ」が言われ、子どもたち（特に男子）もかなり強いジェンダーバイアスを持っています。セクシャルマイノリティの子どもが受けるいじめや嘲笑は小学校低学年から始まり、性別違和を感じる思春期（男性では特に中・高校生）にはしばしば自殺念慮も含むところの危機を引き起こし、不登校やいじめ・暴力の被害を受けることがあります。これは決してまれではなく、統計調査から推測すれば40人の1学級に2人から4人程度の性的マイノリティがいるわけです。

また強調されたのは、「フツーの」「ノーマルな」「マジョリティの私たち」と、「逸脱した性的マイノリティ」という形で対比し、特別扱いするのは、たとえ善意から出たものでもレッテルを貼られる側にとっては非常にショックであり、むしろ有害だということです。「私たち」自身の性の多様性を意識することが重要であり、性自認と身体的性が一致する人はtrans-genderの対義語としてcis-gender「シスジェンダー」ととらえられます。さらに性のあり方を①性自認 ②身体的性別 ③性表現 ④性的指向 ⑤制度的性別という5つの側面あるいは概念に分け、それらの組み合わせとして「多様な性」が考えられます。それらはみな「わたし」の個性の一部であり、大切な要素です。

こうしたセクシュアリティの多様性に関する教育が小学校低学年から求められていることに加えて、学校での支援・配慮の方法についても重要なお話をされました。「LGBT」のなかで性的指向（LGB）とトランスジェンダー（T）は全く別の事象であり、支援・配慮の方法も大きく異なります。性的指向に関わることで差別や嘲笑の禁止、性感染症予防の徹底などが主で、個別の支援はそれほど多くありません。一方トランスジェンダーに関わることで、更衣室やトイレの配置、服装の自由化、男女混合名簿、氏名や性別変更、授業や部活動、宿泊学習での扱いなど、個人の性のあり方に対応したきめ細かい配慮が必要です。

相談の体制づくり（大学も含む）や相談を受けた場合に注意すべき点についても事例に基づく有益なお話が聞けました。配付された参考資料も大変充実しており、参加者のアンケートでもたくさんのことに気づくことができた、理解を深めた、もっと学びたいという回答が主で、好評でした。

（文責：男女共同参画推進本部 赤間祐介）



《支援室制度利用者の声》

「育児・介護・看護等支援補助員制度」の支援補助員を経験して

東京学芸大学大学史資料室専門研究員 木暮絵理

私は、2019年4月から、育児・介護・看護等支援補助員制度の支援補助員としてお仕事をさせていただいています。東京学芸大学大学院を修了する年の2月頃、次世代教育センターの下田誠先生からこの制度を活用して補助員として働いてくれないかという打診を受けました。お話をうかがってみると、日常のお仕事の中で「地味に時間がかかる」作業を行ってほしいとのことで、お引き受けすることにしました。昨年5月から、大学史資料室で専門研究員として働くことになりましたが、その勤務時間も考慮したうえで続けることが出来ました。

私が支援補助員として行っている仕事は多岐にわたっていますが、共通しているのは「地味に時間がかかる」作業であることです。例えば、留学生の論文の添削であったり、学生の文章の体裁を整えることであったり、簡単な統計をまとめることだったりします。一見面倒くさい作業のように思われても、実はこの仕事は私にとってはとても良い経験と訓練になっています。留学生の論文の添削は、読みやすい論理的な日本語の文章とは何かをきちんと考えるきっかけとなり、簡単な統計をまとめることも、研究で使用するデータをいかに説得力のある形でみせるかの訓練にもなりました。今後研究活動のある程度行っていくことを考えると、この仕事によってその基礎的な力を蓄えることが出来ているともいえるでしょう。

また、私の今後の研究活動や将来設計をご存じの先生に、コンスタントにお会いし、お話を聞いていただける環境というのもとても魅力的です。大学に在学していたとしても、1人の先生とじっくりお話しできる機会というのは意外に少ないものです。それが卒業・修了してしまえばなおの事、損得勘定や利害関係のない人とそのようなことを話せる機会・人も少なくなってしまう。その点において支援補助員という立場になることによって、その仕事の合間に様々なことを相談できたというのは、私にとって非常に大きいメリットでした。

前述したように私の仕事は、「地味に時間がかかる」作業です。これは、職員の日常の仕事の中で、意外と労力を割かざるを得ない場合が多いのではないのでしょうか。「本当はこんな作業している場合じゃないのに…」という作業にこそ、支援補助員の出番です。利用者、補助員双方にプラスに働くことのできるこの制度が、もっと利用されていくことを願っています。

育児・介護・看護等支援補助員制度とは

教職員の出産・育児・介護・看護と職務の両立を支援するために、支援補助員を配置する制度です。小学校6年生までの子どもがいる教職員が対象です。

2020年度の募集はすでに締め切っていますが、年度途中でも新たに制度利用の要件が発生した際にはお問い合わせください。10月以降の利用が可能な場合もあります。

家族を介護することになった時Ⅱ

一人で抱えこまないで

今年度2回目の教職員交流会は、2月12日（水）の昼休み、人文社会科学系社会科学講座 高良麻子先生をお迎えし、上記のテーマで開催しました。

前半は、ご自身の経験を基に、「家族の介護等が必要になる前にすること」と「家族の介護等が必要になった時にすること」について具体的なお話を伺いました。特に「地域包括支援センターを積極的に利用した方がよい」とのアドバイスがありました。まずはそのような機関があることを知っておく必要があるとのことでした。「認知症などで自己決定が難しくなった時などのために、終末医療に関する事前指示書を作成するにあたり、家族や周囲の人間が判断に迷うことのないよう、正確な知識に基づいて作成することが必要」とのお話もありました。ケアマネージャーは、数多ある介護制度の中から、利用者にとって最適なものを選択し、プランを作成することを任務としているので、積極的に利用し、相性が合わない場合には、変更することも大切であるとお話しました。

後半は、参加者の直面している問題に対し、ご経験も交え、アドバイスをいただきました。例えば、自分のことを全てやりたがる親については、包括支援センターに行くことを勧めてみることも、また、夫の介護疲れで妻が入院しているご夫婦においては、夫が、各種介護サービスを利用することに慣れること等が話されました。高良先生からは、「介護休業、介護休暇、介護等支援補助員制度等を利用することが必要」とのお言葉もありました。

介護は誰もが直面する課題です。男女共同参画推進本部では、引き続き支援していきたいと考えています。

（文責：男女共同参画推進本部員 泉真季子）



附属学校園の校長副校長会との懇談を実施

男女共同参画推進本部では、附属学校・園における女性教職員の働き方支援には管理職の理解が不可欠ということから、2019年10月附属学校園の管理職の方々、また、附属学校運営部の方々にも参加いただき懇談会を開催しました。

2018年度の附属学校園の教員に対するアンケート等調査結果を報告し、男女共同参画支援について情報共有・意見交換をしました。

女性教員の比率は大学と比べれば高い（附属学校教員は30.3%；大学教員は28.6%）ものの、管理職の女性比率（16.7%）は決して高くなく、女性教員の採用増・管理職の増に向けて、一層

の取り組みが必要と考えられます。大学附属学校における男性教員中心のイメージがまだあり、教員を公募しても女性の応募が少ないということでしたが、女性教職員の働き方についての構造的な負担の問題等の指摘もいただき、現在の支援についてわかりやすく広報するとともに、問題点を整理し、大学としての対応策を講ずることとしました。

なお、産休代替・非常勤教員の探し方については、本部長から本学の同窓会等に協力を要請することとしました。

（文責：男女共同参画推進本部長 中島裕昭）