

## 特集：コロナウィルス対応策

世界的な広がりを見せるコロナウィルスの感染拡大ですが、皆様の所属機関でも様々な対策が取られていることと思います。今回、学校休業要請が出てから10日ほど経った時点で、機関ごとの対応をそれぞれのダイバーシティ推進担当の方々にお尋ねしました。その結果を纏めましたのでニュースレターの記事として掲載します（回答：9機関）。参加機関同士の情報交換の場として、今後の対応などの参考にしていただければと思います。

### 【特別休暇】

新型コロナウイルス感染症対策に伴う幼稚園、保育所等、小学校、中学校、高等学校、特別支援学校等の臨時休業その他の事情により、子の世話をを行う職員が、当該世話をを行うために勤務しないことがやむを得ないと認められる場合には、常勤職員、非常勤職員ともに特別休暇（出勤困難休暇＜有給＞）が取得できる。

2月27日の政府による学校休業要請により休校となる学校に通学する子（原則として小学生）がおり、子の養育を行うものが家族等にいない場合、その養育を行うために勤務しないことがやむを得ないと認められる場合には、定年制職員、任期制職員ともに特別休暇（特別休暇の特例）が取得できる。対象期間は、3月2日（月）から当該子が通学する学校の春休みが開始される前日までとする。

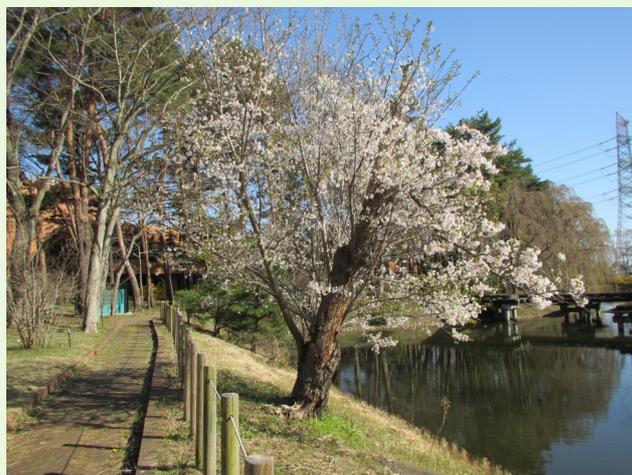
新型コロナウイルス感染症対応により勤務困難者な常勤職員、非常勤職員ともに特別休暇（出勤困難休暇＜有給＞）取得可能とした。

新型コロナウイルス感染症拡大防止について、職員、再雇用職員及び契約職員を対象に、特別休暇の「出勤することが著しく困難であると認められる場合」として取り扱うこととした。

1. 新型コロナウイルスに感染したおそれがある場合（濃厚接触者）
2. 発熱等の風邪症状が見られることから、新型コロナウイルス感染症対策の基本方針等を踏まえ、勤務しないことがやむを得ないと認められる場合
3. 学校等の臨時休業その他の事情により、子等の世話を要する場合

以下に該当する場合は、特別休暇の事由である「地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等により出勤することが著しく困難であると認められる場合」として取り扱うことを明確化した。※国に準拠した取扱いとしています。

1. 検疫法に規定する停留（これに準ずる場合を含む。）の対象となった場合。
2. 職員又はその親族に発熱等の風邪症状が見られることから、新型コロナウイルス感染症対策の基本方針等を踏まえ、勤務しないことがやむを得ないと認められる場合。
3. 新型コロナウイルス感染症対策に伴う小学校、中学校、高等学校、特別支援学校等の臨時休業その他の事情により、子の世話をを行う職員が、当該世話をを行うため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合。



森林総研（つくば）3月25日撮影

## 【特別休暇】（つづき）

小中高等学校及び特別支援学校が臨時休校となった場合、又は介護施設等が臨時休業となった場合

- ◇常勤職員・・・特別休暇のその他（有給休暇）
- ◇非常勤職員・・・年次休暇以外の休暇（有給）

新型コロナウイルス感染症対策に伴う小学校等の臨時休業その他の事情により、子の世話をを行う職員が、当該世話をを行うために勤務しないことがやむを得ないと認められる場合には、全身分について特別休暇（出勤困難休暇＜有給・必要な日・時間＞）を適用した。

新型コロナウイルスに感染した、あるいはその疑いがある、または自宅待機となった児童の世話等により出勤できない場合にあっては、特例的に「地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等により出勤することが著しく困難であると認められる場合」に該当するものとして、必要と認められる期間を有給の休暇とする（中学就学前の児童の世話が必要な場合）。

## 【在宅勤務・テレワーク】

職員がその業務上、在宅で勤務が可能な場合は、2月26日より約3週間（3月19日まで）の全部または一部を上長との相談及び許可により在宅勤務を可能とする在宅勤務の特例を実施し、その適用を推奨する。対象は、業務内容を問わず、定年制職員、任期制職員の全職員に特別に拡大する。ただし、上記の期間は今後も延長される可能性がある。

在宅勤務について、出勤困難であっても事業維持のために業務を求めざるを得ない者に導入。

育児・介護が必要な場合、本人が濃厚接触者となった場合、又は同居する家族等に症状があり本人が濃厚接触者となる可能性がある場合には本人の申請により在宅勤務を可能とする。



森林総研（つくば）3月25日撮影

新型コロナウイルス罹患者が発生した場合、罹患者と同居室者についても就業規程に基づく就業禁止命令（自宅待機）を行うこととしている。一方、就業禁止命令期間中の業務停滞を最小限に抑えるため、来年度から導入予定だったテレワーク勤務制度とは別に、罹患者以外で就業禁止中の職員を対象としたテレワーク勤務を試行導入した（テレワーク導入の前倒し）。

出勤義務のある日における出勤は必須としているが、児童の世話等で特例措置を希望する場合には、当面は出勤を必須とせず、自宅等での勤務も可能とする（中学就学前の児童の世話が必要な場合、裁量労働制適用職員に係る特別措置）。

職員からの意見として、テレワークの要望が複数あった。

## 【保育施設など】

○所内の一時預かり保育施設の限定開室（3/3～当面）

1. 新型コロナウイルスの感染性状を踏まえ、感染クラスターを生じさせるリスクを排除するため当面原則閉室。
2. 事業維持のために出勤を求めざるを得ない者のみ利用可能。

○所内の一時預かり保育施設の受け入れ制限（3月末まで）

1. 許可されたお子さんを預入れする際は、必ず検温し保育士さんへその結果（体温）を伝える。
2. 受け入れできない症状：37.5度以上の熱がある；下痢の症状がある；呼吸器系の症状がある。

○一時預かり

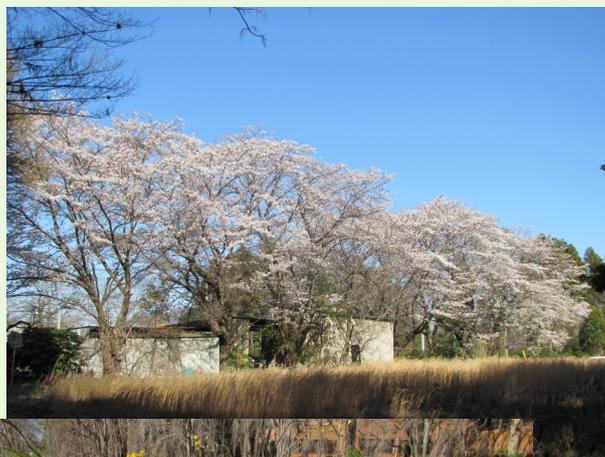
1. 春休み期間の一時預かり（児童の部）を前倒しにて開設、つくば以外の地域においても、学校の臨時休業を理由とした利用受付を行う。
2. 自宅での検温に加え、登所時にも再度検温し、体温が37.5度以上の場合、預かることはできない。

○ベビーシッター割引券に関する特別措置について

1. 割引券の追加交付、交付前に利用できる特別措置を実施。
2. 1か月の利用枚数上限24枚から120枚に変更する。

○子連れ出勤（中学就学前の児童の世話がが必要な場合）

育児支援室や居室等を利用した子連れ出勤を認める。ただし、可能な限り他の職員との接触は控えること。



森林総研（つくば）3月25日撮影

## 【時差出勤・フレックスタイム】

### ○時差出勤について

通勤等による本人の感染リスクを減らすために時差出勤を行いたいとの申し出があった場合

- ・常勤職員・・・始業・終業時刻の繰り上げ、繰り下げ（準フレックス勤務）
- ・非常勤職員・・・勤務表の変更により対応

（部門ごとの対応例：小学校の休校に伴い子の送り迎え等が必要な職員に対しては出勤時間を遅らせる）

### ○時差出勤の拡張

一部拠点のみ適用していた時差出勤について全拠点を対象とした。また、時差時間についても通常勤務時間から後ろ1時間のみだったものを、前1時間、後ろ2時間までの範囲とした。

### ○フレックス勤務の適用

フレックス勤務は一月を清算期間としているため、通常は前月末までに申請しなければならないが、申請締め切りを延長しフレックス勤務が可能となる対応を行った。

### ○フレックスタイム制度の申請期間の緩和

通勤混雑時間帯の回避策として、フレックスタイム制度の活用が可能なることを改めて周知したとともに、現状、当該制度利用は原則として希望する月の1週間前までに所属長の承認を得ることとなっているが、現下の状況を鑑み、実施前日までの承認を得ることで利用できることを可能とした。

### ○弾力的な勤務時間運用（時差出勤の推奨）

- ・4週間単位等の変形労働時間制の適用可能者

4週間単位等の変形労働時間制によるフレックス勤務について、原則1週間前までに申請すべきところを、適用日の前日までに提出することで実施可能とする。

- ・4週間単位等の変形労働時間制の非適用者

「始業・終業時刻変更届（臨時）」を提出することで、出勤・退勤時間の変更を可能とする。

## 【そのほか】

### ○つくばセンターからの臨時バス運行

平日の通勤時に利用できるよう臨時バスを増発。

### ○勤務上の追加措置

- ・同居者が新型コロナウイルスに感染した場合、保健所等の指示に基づき出勤が可能とされるまでの期間は「自宅待機」とし、「特別休暇（有給休暇）」とする。

- ・同居者が新型コロナウイルス感染者の濃厚接触者となった場合、同居者の健康観察期間中は「自宅待機」とし、「特別休暇（有給休暇）」とする。

- ・感染者が確認された事業所等に同居者が勤務等している場合であって、当該同居者に風邪や発熱等の症状が出た場合同居者の健康観察期間中は「自宅待機」とし、「特別休暇（有給休暇）」とする。

## DSO参加機関イベント開催報告

**【日時】 2020年3月5日（木）**  
**【場所】 筑波大学つくばキャンパス（茨城県つくば市）**  
**【講師】 塚原月子氏（株式会社カレイディスト）**  
**【題名】 組織をリードしていく女性のための「次世代型インクルーシブ・リーダーセミナー」**

令和2年3月5日(木)、講師として株式会社カレイディストの塚原月子氏をお招きし、上位層育成プログラムの一環として、『組織をリードしていく女性のための「次世代型インクルーシブ・リーダーセミナー」』を開催しました。

本セミナーは、筑波大学の女性教員・職員を対象に、「自分の強みを理解する事で自己尊重感を高める」「自分らしいリーダーシップの核となる要素を理解する」「リーダーや管理職のやりがい、モチベーション、意義について考える」ことを目的に実施しました。

セミナーでは、今後求められるリーダー・管理職像について考え、セルフブランディングを通して、自身の強み・弱みを理解し、個性の分析を行いました。また、ケーススタディでは、学んだインクルーシブ・コミュニケーションをどのように活かすかについて、グループディスカッションをしました。

受講者からのアンケートでは「自分の弱みはまさに自分が困っている部分だったので改善していくヒントになると思った。」や「自分に足りないリーダー資質を自覚することが出来た。」「インクルーシブの定義を理解し、自分のコミュニケーション特性を振り返る機会となりました」「自分の意識、モチベーションのあり方で周囲が変わる部分もあると思えた」など前向きな意見をいただくことが出来、満足度が非常に高く、今後の上位層育成プログラムに活かせるセミナーとなりました。

**【日時】 2020年3月9日（月）**  
**【場所】 筑波大学つくばキャンパス（WEBセミナー）**  
**【共催】 全国ダイバーシティネットワーク組織 関東・甲信越ブロック**  
**【講師】 塚原月子氏（株式会社カレイディスト）**  
**【題名】 アンコンシャスバイアスセミナー**

令和2年3月9日（月）に、講師として株式会社カレイディストの塚原月子氏をお招きし、全国ダイバーシティネットワーク組織関東・甲信越ブロック共催で「アンコンシャスバイアスセミナー」を開催しました。

本セミナーは、全国ダイバーシティネットワーク組織関東・甲信越ブロック参画大学の教職員を中心に、本テーマに興味のある方々を対象に、「アンコンシャスバイアス」の存在と影響に気付きを持つこと、自身の行動そのものを振り返りアンコンシャスバイアスの影響を克服すること、リーダーシップを発揮するために必要な「心の姿勢」についての3点を学ぶことを目的とし実施いたしました。

セミナーでは、アンコンシャスバイアスは「誰にでも（自分にも）ある」ということを知り、向き合い、その影響を認識できるようになるために、参加者がそれぞれの無意識の偏見を感じたケースを共有しました。また、リー

ダーのアンコンシャスバイアスは、人や組織に大きな影響があることを理解し、アンコンシャスバイアスを克服するためのインクルーシブ・リーダーシップの言動を学びました。

受講者からのアンケートでは「自分ではそれほど偏見や思い込みをしていない様に思っていたが、気付かされた点が多く、気づくためのプロセスが学べた」や「自分では思い込みは強い方ではないと思っていたが、ワークをやってみると固定的な考え方が自分の中にもあるということを知れた。」「仕事をしていく上で何が足りないのかが良くわかり、目標を改めて立て直す事ができました。ただ聞くだけでなく、考え、それを話し合ってきた事でより意識が高まりました。」など前向きな意見をいただくことができました。

また、本セミナーは、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため、会場に集まって行う対面型のセミナーを中止し、WEB会議ツールのZOOMを使用したWEBセミナーとして実施いたしました。完全WEBセミナーの開催は、初の試みとなりましたが新たな挑戦の時期と考え開催することにいたしました。不備の無いような準備や音声などの事前チェックをどう行かなど課題はありますが、今後もセミナーの内容と状況を加味し、WEBセミナーの可能性を探っていきたいと思っております。

## ダイバーシティ雑感

(読者からの投稿)

ダイバーシティ推進室から、『週刊エコノミスト』（2020年3月3日号）の記事（闘論席／池谷裕二）を紹介して頂いたので、日ごろ感じている男女差について、雑感をまとめてみた。

森林科学の女性研究者である筆者は、ジェンダー問題に関心が高い訳ではないが、女性率が少ないため、どうしても多かれ少なかれ男女差の問題に遭遇する。その課題は、年代による違いがある。定年を超えた先輩研究者は、男女差は差別の深刻問題で、「出張をさせてもらえない」、「研究費をもらえない」など別待遇を経験し、「幹部どころか室長になることさえ夢のまた夢だった」と聞き及んでいる。筆者ら中堅世代では、制度上の差別は改善されたが、ゆがみは根深くある。例えば筆者は、外部委員の依頼が多いが、依頼理由に委員会の「男女比率」がよく上がる。学識経験者として、30代の女性と60才超の男性が同じ立場になることも珍しくない（逆の年齢差はない）。そもそも女性の研究者数が少ないので、筆者の分野を超えて依頼が来ており、その数は、毎年1つや2つではない。女性研究者の宿命として外部貢献を続けているが、委員の依頼は増え続け、年齢ギャップは未だに解消する気配がなく、はげ口の小さい小さなストレスが溜まり続ける。

ところで、冒頭に紹介された記事は、学術論文における男女の文章スタイルの差についてのものであった。いわく、女性研究チームの論文では、「前例がない」「顕著な」「ユニークな」「新規な」など、発見の意義のポジティブな表現が、男性と比べて顕著に少ないことをデータで示していた。ちなみに、これは日本の調査事例ではない。英国の医師会誌（2002～2019年）での分析結果である。女性の首相を出している英国さえ、男女の意識に差があるとのことである。男女差やダイバーシティの問題は、制度だけではなく、意識など内面にも目を向ける必要があることを感じる記事であった。

英国女性に比べると、（私見ながら）日本女性は「大和なでしこ」のイメージ通り、相当に遠慮がちだろうと思う。サッチャー首相が活躍した昭和に育った筆者らは、「女性はおとなしく、おしとやかに」と教育された（令和の今日では、見る影がないのか、根強くあるかはわからないが）。平成になって社会に出ると、「男女雇用機会均等法」制定（1985年）後で、女性も男性と対等にすることが求められたが、女性にとって主張することは、「おしとやか」とは異次元の心理的な壁（困難さ）があることだと感じるのである。また、女性の内面に限らず、「大和なでしこ」のイメージは、社会の中でも根深い。筆者より前の世代（昭和後期）、女性のオフィスワークは「お茶くみ、コピー」で、寿退社が一般的だった。女性は男性の補助的な仕事、という無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）は、今も完全になくなっていない。筆者は「〇〇の女性第一号」と言われる経験をしたが、「林業は男の世界」の中で、第一号の女性専門家は、専門家に見られないことを体験した。宴会でコンパニオン代わりお酌をさせられた同世代も多い。制度の平等が、男女で対等な社会を実現した訳ではない。

男女差の問題は、徐々に改善しており、時が解決するという楽観的な風潮も感じるが、グローバルな視点で見ると、日本のジェンダー問題は大きく立ち遅れている。雇用機会均等法施行以降、平成の30年を経て、第一世代が幹部となる年を迎え、男女格差が是正されたはずだが、2019年の「グローバル・ジェンダー・ギャップ指数」（WEF：世界経済フォーラム）では、日本は153か国中121位、G7では最低になっている。男女間の賃金格差は、G7で最も悪い（女性が男性の3/4しかない）。海外から見ると、日本は「男女差別の国」で、その差は、「アラブ諸国並み」と評されていると聞いたことがある（女性がスポーツ競技に出るだけで問題になる国と同じレベル！）。国際的に「遅れた」日本で、女性が活躍しやすいはずがない（自覚がない筆者も、感覚が麻痺しているかもしれない）。

ジェンダーの問題は、日本学術会議の月刊誌『学術の動向』に、毎年特集記事が掲載されている（2017年11月号、2018年12月号、2019年12月号）。学術分野で関心が高い課題になっている。内容を拾ってみると、男女平等を超えた課題が浮かび上がってくる。まず伊藤は、日本のジェンダー問題の対応の遅れについて、国際競争での1990年以降の日本の敗北の背景と指摘し、その要因に「男性主導の『競争原理』と『同調型集団主義』」を挙げている。欧米は1970年代以降の不況を背景に、女性の労働参加の拡大の取り組みをした一方で、日本は男性主導の社会で対応が遅れたと指摘している。伊藤氏は京都大学名誉教授（男性）で、ジェンダーを「社会的・文化的に構築された性別」としており、ジェンダー平等は「機械的に男女を『同じ』に扱えば済む問題ではない」と主張している。また、「男子の学力低下」問題も挙げている。曰く「企業の入社試験で、成績だけで上からとると7対3ぐらいで女子が男子を上回る」（伊藤）ため、対等な競争下での男女比は、世界的にみると3対7と逆転することをデータで示した。ジェンダーの平等は「さまざまな配慮すべき課題が存在している」問題としている。

(次頁へ続く)



(前頁からの続き)

また、内閣府の官僚である武川は、「男女共同参画社会基本法」(2011年)の理念を、「社会」を変えてゆくことを意図した法律と説明している。男性主導の組織運営のままで、女性を男性「並み」に扱うことではないと強調している。特集の記事から、ジェンダー問題は、社会の発展やイノベーションの課題につながっていた。

筆者の感覚では、「多様な人と協力しなければならない」という、ごく普通の主張が通る組織・社会が望まれると思っている。家事を分担し子育てを担う中堅・若手の男性研究者の中に、家事と仕事の両立の大変さを訴える声もあるが、かつて家事全般を負担した女性が主張していた内容と共通する、働き方の問題だと感じる。女性に限らず、さまざまなマイノリティは苦勞しているが、当事者にならないと分かりにくい少数派の小

さな声は、多数派に届きにくい。平等を目指すには、マイノリティへの配慮が不可欠である。男女雇用機会均等法施行以降、総合職第一世代苦勞してきたのに、女性幹部比率は低いままで、近年、医学部の不正入試問題(2018年)さえ発覚し、差別問題の根深さを感じざるを得ない。女性が男性並みに声高に自己主張をしなくても、尊重される社会ならば、女性が活躍しやすくなり、その社会は、きっと誰もが生きやすい社会だろうと夢想している。

(ジェンダー問題は、『学術の動向』など文献を参照頂きたい。)



(大和撫子 記)

## DSO事務局からのお知らせ

来月4月1日の人事異動で森林機構の理事が替わります。それに伴い、DSO会長が空席となりますが、先の総会での取り決めのとおり、当分の間は事務局(森林機構)の委嘱幹事が代行し、しかるべき時に臨時総会を開催して新会長を選出する予定です。この点について、予めご承知おきいただければと思います。宜しくお願いいたします。

### ニュースレターへの記事をご投稿ください!

「DSO Newsletter」は各DSO参加機関へ、それぞれで働く方へ、また広く外部に向けて情報発信するツールとして原則毎月最終週に発行しております。掲載を希望する記事がありましたら、数行の記事でも結構ですのでぜひお寄せください。

- ・シンポジウムやセミナー、講演会など、イベントのお知らせ
- ・最近行なわれたイベント報告、あるいは参加報告
- ・最近取組中のこと
- ・その他、お役立ちや関連情報

宛先：[dso-secretary@ffpri.affrc.go.jp](mailto:dso-secretary@ffpri.affrc.go.jp)

参加機関内外への当Newsletterの紹介も歓迎いたします。バックナンバーはDSOホームページにてご覧いただけます。

### ダイバーシティサポートオフィスのご案内

ダイバーシティ・サポート・オフィス(DSO)は、研究教育20機関をメンバーとして、平成19年より男女共同参画などダイバーシティに関わる活動を連携して推進しています。主な活動の一つとして、参加機関相互のイベント等の機会提供、情報交換を行なっています。当初は科学技術振興調整費の支援を受けてスタートしましたが、現在はイコールパートナーシップでメンバーが対等に運営する、より開かれたDSOとして活動しています。

\*DSOメンバー：産業技術総合研究所、森林研究・整備機構、物質・材料研究機構、農業・食品産業技術総合研究機構、千葉大学、筑波大学、神戸大学、土木研究所、国立環境研究所、国際農林水産業研究センター、防災科学技術研究所、高エネルギー加速器研究機構、理化学研究所、宮崎大学、上智学院、岡山大学、宇宙航空研究開発機構、大阪大学、量子科学技術研究開発機構、建築研究所(加入順)