

2006 年版 東京学芸大学男女共同参画白書

-男女共同参画行動計画策定にむけて-

概 要



OPGE

Office of Promoting Gender Equality
at Tokyo Gakugei Univ.

I 基本理念と基本方針

基本理念

1999年6月に公布・施行された「男女共同参画社会基本法」は、男女共同参画社会の実現を21世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置づけ、社会のあらゆる分野において男女共同参画社会の形成を促進するための施策を推進することを提言している。また、同法に基づき2005年12月に閣議決定された「男女共同参画基本計画（第2次）」は、性別に基づく固定的な役割分担意識にとらわれず、人権尊重を基盤にした男女平等観の形成を促進するため、学校、家庭、地域、職場など社会のあらゆる分野において、相互の連携を図りつつ、男女平等を推進する教育・学習を充実することを強調している。

この「男女共同参画社会」とは、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」のことである。

こうした社会を築くにあたって今日要請されるのは、一人ひとりの多様性を尊重し得る柔軟な思考であること

はいうまでもない。元来多様な存在である人間は、特定の区別によって固定的に分類されるものではない。多様な分け方があるなかで男女の別を強調することは、一人ひとりの個性を見えにくくし、男女の格差を再生産することにつながる。したがって、今日とくに求められているのは、ことさら男女を区分したり性別役割を固定したりせず、人間一人ひとりの多様性を尊重することである。

我が国の教員養成の基幹大学たる東京学芸大学は、「人権を尊重し、全ての人々が共生する社会の建設と世界平和の実現に寄与するため、高い知識と教養を備えた創造力と実践力に富む有為の教育者を養成する」ことを目的として掲げている。

このことに鑑み、東京学芸大学は、男女共同参画社会基本法と男女共同参画基本計画の精神を積極的に受け止め、男女共同参画社会の建設に寄与したい。そして、学生をはじめとする本学関係者が、社会のさまざまな分野において、男女共同参画社会の推進者として活躍することをめざすものである。

基本方針

- [1] 教員養成の基幹大学としての役割をふまえ、男女共同参画社会の実現をめざし、率先して社会に働きかけていく。
- [2] 教育と研究の両面において、男女共同参画を推進する環境を整え、ジェンダーの視点を踏まえた教育・研究を推進する。
- [3] 大学運営の全ての領域において、男女共同参画を阻害する要因を除去し、男女に均等な機会を保障するように努める。
- [4] 男女共同参画の精神に基づき、子育てを含む生活全般が仕事や修学と両立するように努める。

目 次

	本概要	原本
I 基本理念と基本方針	2p.	5p.
II 雇用面での男女共同参画推進	3p.	7p.
III 次世代育成支援	4p.	12p.
IV 大学の教育・研究に関する男女共同参画推進	5p.	19p.
V 附属学校園の男女共同参画推進	6p.	26p.
資料編		31p.

●白書全94ページはウェブページからダウンロードで入手できます。<http://www.u-gakugei.ac.jp/~danjo/hakusyo2006.pdf>

2006年6月発行 [編集] 東京学芸大学男女共同参画推進本部 [発行] 国立大学法人 東京学芸大学

II 雇用面での男女共同参画推進

1 現状把握

〔1〕大学教員

大学教員は371名が在職しており、そのうち63名が女性で、女性比率は17.0%となっている。女性比率は職位が上がるにつれて減少している。全国の国立大学と比べると本学の女性比率は高い。非常勤講師は382名雇用されており、女性比率は39.3%で、常勤に比べると女性の割合が大きい【図II-1】。

〔2〕附属学校教員

附属学校教員（在外教育施設派遣教員を除く）は314名が在職しており、そのうち97名が女性で、女性比率は30.9%である。学校種別では、小学校が26.0%、中学校が28.1%、高等学校が26.2%、養護学校が50.0%、幼稚園が88.9%であり、公立学校教員と比較し大幅に下回っている。非常勤講師の女性比率は常勤に比べるとその割合が大きい【図II-2】。

〔3〕事務系職員

事務系職員は227名が在職しており、そのうち76名が女性で、女性比率は33.5%である。一般職（一）の職員の職名別では係長・専門職員以上の上位職において女性比率が低くなっている。非常勤職員では常勤に比べると女性の割合が大きい【図II-3】。

〔4〕役員会等の意思決定機関等における女性比率

本学の管理職（管理職手当受給者。ただし教育研究評議会評議員を除く。）の女性比率は、大学教員が15.4%、附属学校運営参事・附属学校教員が23.5%、事務系職員が8.0%で、いずれも全体の女性比率（26.1%）より低くなっている。

〔5〕職員給与の支給状況等

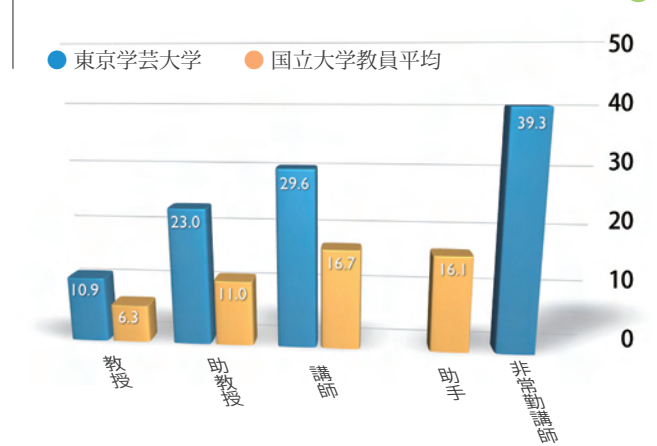
平成16年度の年間給与額（平均）は、事務系職員、大学教員、附属学校教員とも、女性は男性より少なくなっている。男女間の賃金格差は、各職種とも平均年齢が女性は男性より若いこと、上位職の女性比率が低いこと、扶養手当受給者が少ないこと等が影響していると考えられる【図II-4】。

2 基本方策等〔案〕

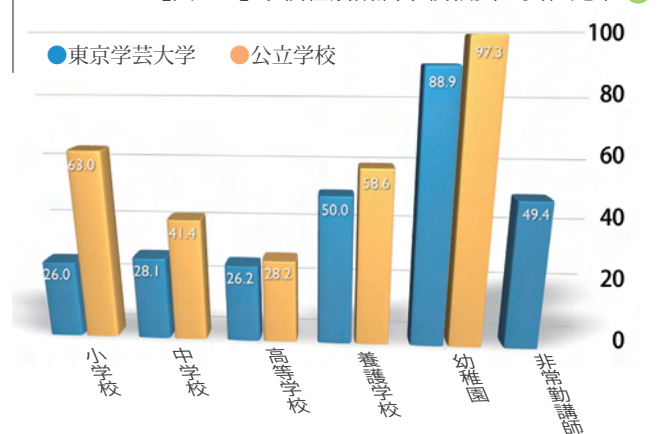
〔1〕女性教員増加のための取り組み、ポジティブ・アクションの採用

国立大学協会報告書において策定された「2010年までに女性教員の割合を20%に引き上げる」という目標に近づけるため、公募制の適正な運用により人材の確保

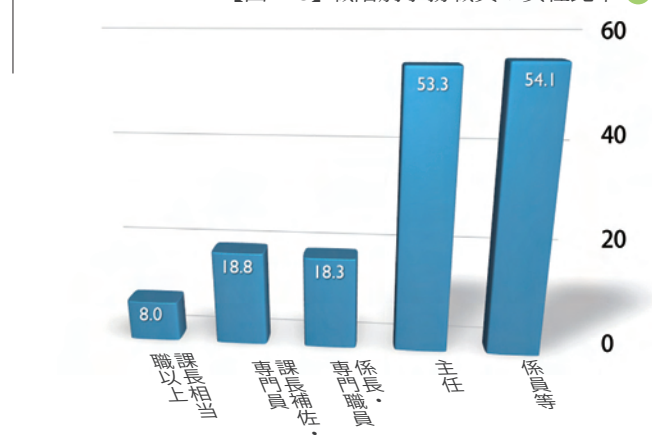
【図II-1】大学教員の職階別女性比率%



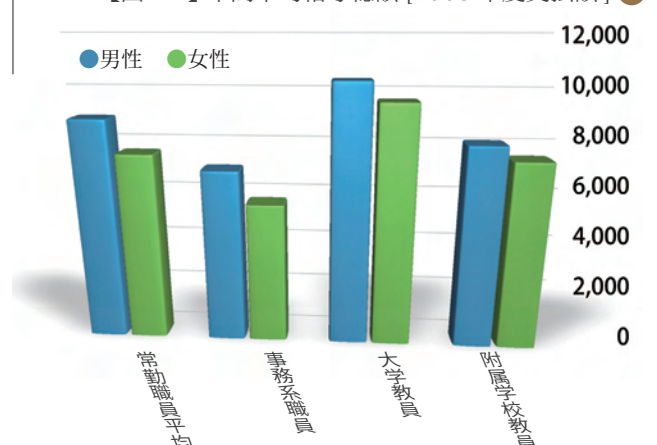
【図II-2】学校種別附属学校教員の女性比率%



【図II-3】職階別事務職員の女性比率%



【図II-4】年間平均給与総額 [2005年度支払額] 千円



に努める。

〔2〕女性教員の割合が極めて少ない分野の女性比率の引き上げ

〔3〕女性職員の登用等の促進

適材適所の人材配置を行なうことにより意欲のある女性職員の係長・専門職員以上への昇進の拡大を積極的に図る。

〔4〕短時間勤務制度の導入

「男女共同参画基本計画（第2次）」（2005年12月27日閣議決定）の重点事項、および「公務員人事管理に関する報告」（2005年人事院勧告）にそって、出産・育児や介護をしながら働きやすい環境を整備するため、短時間勤務など弾力的な勤務時間制度の導入を検討する。

〔5〕男女共同参画にかかる意識啓発の促進、研修の実施

教育・研究・雇用等における男女共同参画を推進するために、手引書等を作成し、研修機会や情報提供の充実を図る。

〔6〕セクシュアル・ハラスメント防止、苦情申し立てに関する取り組みの推進

セクシュアル・ハラスメントの防止等のための現行の体制と取り組みの周知に努め、その機能を点検し、充実を図る。

III 次世代育成支援

2005年4月1日施行された次世代育成支援対策推進法では、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を進めることを目的とし、国や地方公共団体による取り組みとともに、事業主も労働者が仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等（次世代育成支援対策）を進めるための行動計画を策定

し、実施することとされている。本学における次世代育成支援を推進するため、行動計画の改訂も視野に入れ、雇用環境整備の現状把握と基本方策等についての検討を行った。その内容を「行動計画策定指針」に掲げる項目にしたがって、以下に記す。

また、本学における雇用環境整備の進展の度合いや不足度合いを定量的に把握するため、厚生労働省が定めた「両立指標」によって点検・評価を行った。結果は【図III-1】のとおりであり、改善に向けての努力が必要である。

1 雇用環境の整備に関する事項

〔1〕子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

●現状等

育児休業制度、育児休業時の代替要員、配偶者の出産時における休暇制度、子どもの看護のための休暇制度等については、措置済みである。しかしながら、その利用状況について多いとは言えず、諸制度の周知が十分ではない。また、妊産婦に対する時間外労働、休日労働および深夜業の制限についての規定はなく、短時間勤務制度等の導入はなされていない。学内託児施設については、「学芸大こども未来プロジェクト」ならびに施設との連携を通じた学内託児施設の設置に向けた検討に着手した段階である。その他、子育てを行う労働者に配慮した措置として、「親と子の映画観賞」を2005年度から実施している。

●基本方策及び行動計画〔案〕

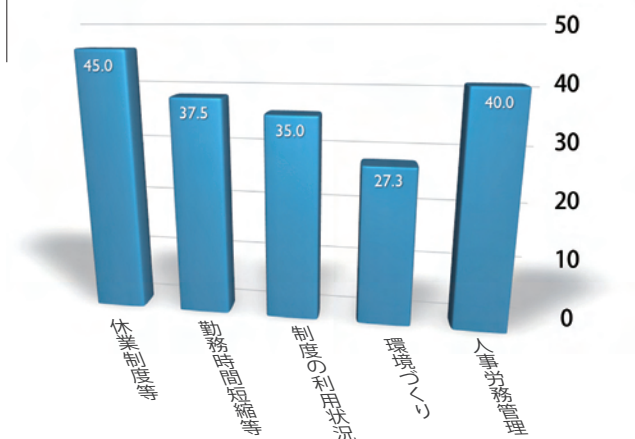
引き続き上記各休業・休暇制度の取得状況、育児休業時の代替要員の確保状況等を把握する。休業・休暇に関する諸制度および休業期間中の育児休業給付の支給等経済的な支援措置について、リーフレットの作成・配付、会議・研修会、学内掲示板等を利用して積極的に周知し、職員の子育てなどに関する相談体制の整備について検討を行う。妊産婦に対する時間外労働、休日労働及び深夜業の制限に関する規定を明記する。短時間勤務等の制度の実施、学内託児所の設置及び運営について検討を行う。「親と子の映画鑑賞」を引き続き実施する。

〔2〕働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

●現状等

事務職員の超過勤務は増加しており、年次休暇の取得日数もきわめて少ない。また、職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識等は正のための組織的な取り組みは、行われていない。休暇取得の環境整備のため、特別休暇による夏季一斉休暇制度を2005年度から実施している。

【図 III-1】両立指標の本学得点 [100 点満点換算] 点数



●基本方策及び行動計画 [案]

超過勤務は、本来、例外的な場合にのみ行われるものであるという認識を深める。効率的な事務の実施・簡素化のための見直しやノー残業デー等の導入、変形労働時間制の活用など超過勤務を削減するための方策を検討し、実施する。年次有給休暇に対する意識の改革を図り、長期にわたる年次有給休暇取得計画表の作成、連続休暇の取得促進、会議・行事の設定等、職場における年次有給休暇の取得を容易にするための措置を講ずる。職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識等の、働きやすい環境を阻害する慣行その他の諸要因を積極的に解消するため、管理職をはじめ全職員に対して、情報提供等による意識啓発を行う。夏季一斉休暇を引き続き実施する。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

●現状等

子どもが保護者の働いているところを実際に見ることができる「子ども参観日」を2005年度から実施している。若年者の安定就労や自立した生活の促進についての取り組みは行われていない。

●基本方策及び行動計画 [案]

「子ども参観日」を引き続き実施する。また、次代の社会を担う若年者の能力開発や適職選択による安定就労を推進するため、若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供を行う。

IV 大学の研究教育に関する男女共同参画の推進

1 現状把握

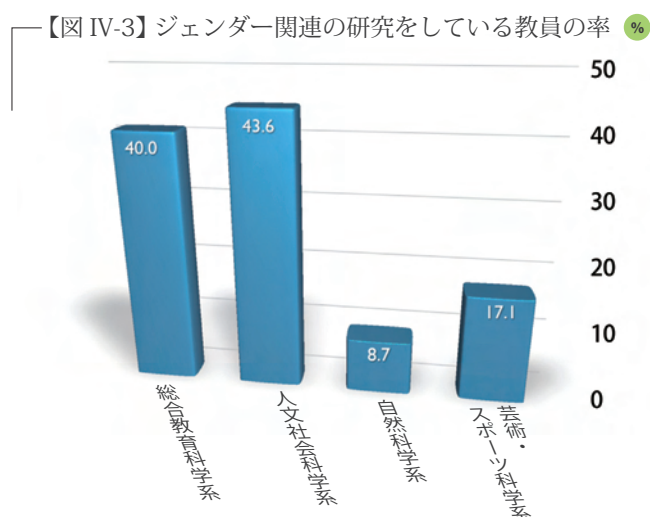
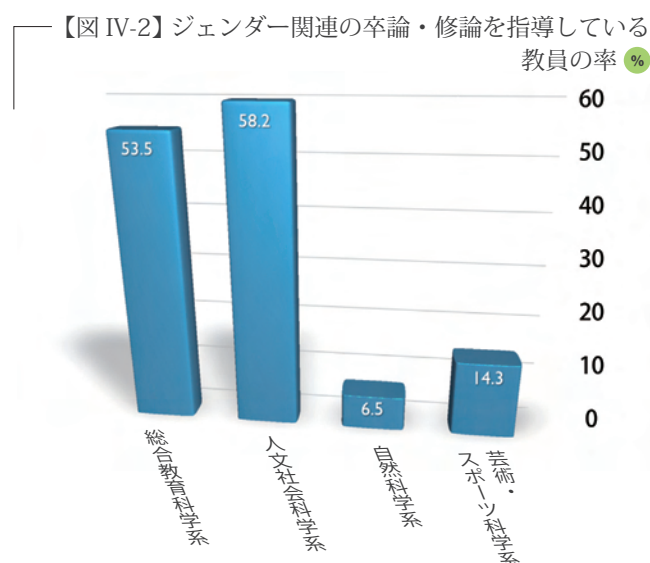
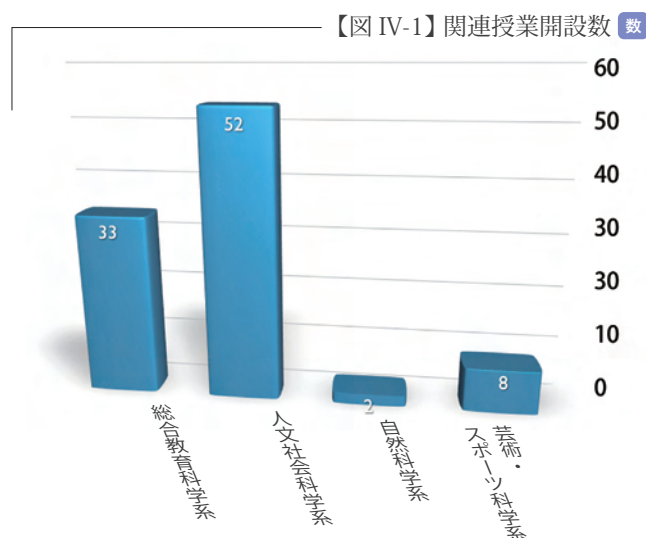
本学において、男女共同参画社会に関する教育・研究活動がどの程度行われているかを把握するため、2006年1月に全教員に対し、アンケート調査を実施した。その結果、約半数の教員から回答が得られた（回収率は総合教育科学系 43%、人文社会科学系 53%、自然科学系 54%、芸術・スポーツ科学系 44%）。以下はこれらの回答者に基づく分析である。

まず、「男女共同参画」や「ジェンダー」「性」などをキーワードに、それぞれの学系から開講されている男女共同参画関連の授業数をまとめた。その結果、関連授業数は各学系で大きな差があり【図 IV-1】、学生に提供される関連講義の選択肢の数も、教室によって大きな違いがあることが明らかになった。

また、学生の卒業研究や大学院での研究で、男女共同

参画やジェンダーなどに関する研究を指導している教員の率にも学系で大きな差があることが判明した【図 IV-2】。

これは、それぞれの学系で、男女共同参画やジェンダーなどに関連した研究を自身で行っている教員の比率の差を明確に反映したものと考えられる【図 IV-3】。



一方、男女共同参画を推進する活動を本学で行うことについて意見を求めたところ、多くの教員から「本学で男女共同参画を推進することは有意義である」というポジティブな意見が示された。

2 基本方策等 [案]

男女共同参画推進本部では、今後、本学での教育研究に関して、男女共同参画社会への貢献を促進するため、以下のような活動を行っていく予定である。

- [1] 定期的な調査を行い、男女共同参画関連の講義や研究活動を継続的に把握する。
- [2] 男女共同参画関連の内容を含む講義の一覧を作成し、関心を持つ学生の受講機会を高める。
- [3] 共通科目などにおいて、男女共同参画関連の講義の開設を提言する。
- [4] 学生の卒業研究や大学院での研究に関し、男女共同参画関連の研究を促進するためのサポートシステムを検討する。
- [5] 男女共同参画に関する教員の研究を促進するため、関連した個人及びグループでの研究活動に対するサポートシステムを検討する。

V 附属学校園の男女共同参画推進

1 現状把握

[1] 各学校構成員の男女の割合

附属学校園（特に小学校）では、公立学校に比し女性の比率が低い（前出の【図 II-2】参照）。

[2] 各学校園の管理運営への女性の参画

管理運営に深く関わる校長、副校長、教務主任（いわゆる学内教頭）の女性比率は低い【図 V-1】。こうした立場に女性が就きにくいのは、仕事量や時間の問題もあり、それらの勤務体制も含め検討すべき事項である。

[3] 各学校園の労働状況

本学附属 13 学校園の男女共同参画に関する労働・教育等の実態を把握するため、2006 年 1 月に各附属学校園の長に対し、アンケート調査を実施し、13 すべての附属学校園から回答を得た。おもな結果を紹介する。

① 附属学校園で行われている各種会議の時間

約 6 割の会議が、勤務時間内に開始・終了しているが、約 4 割は、勤務時間を過ぎて終わっていた（とくに教育実習生の指導）。勤務時間を過ぎて終わることがほぼ恒

常化している学校園は、4 割ほどあった。

② 附属学校教員の休日における指導

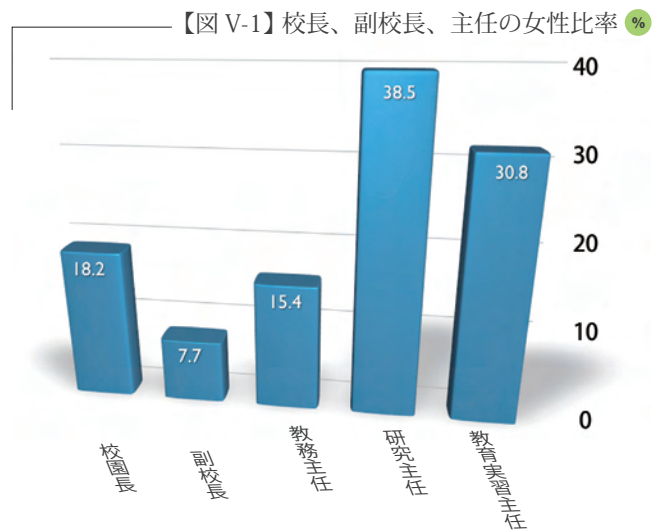
土日などの休日にも、多くの教員が部活動等の生徒指導に従事している傾向が見られた。「毎週ほとんど（休日の指導がある）」が 5 校、「月 1 回程度」が 3 校で、「年数回」、「ほとんどない」（計 5 校）を上回っていた。また、休日の指導についてはほとんど男女差はみられなかった。

③ 会議・職員懇談会開催時の準備・片づけの担当

会議でお茶を出すのは 6 校園のみであり、その担当は、男女問わず若い人（1）、全員で輪番（2）、その他（3: 用務さん等）であった。また、片づけをおこなうのは、全員（9）、男性（1）、男女問わず若い人（1）、気づいた人（1）、学内教頭（1）であった。

④ 女性の特性（月経・妊娠・更年期）に配慮した仕事の分担

「配慮している」学校が 46% にとどまっており、配慮を行っていない学校が半分を越えた。教員数のゆとりがないこともあわせ、附属学校では女性が働きにくいといわれる要因の一つといえよう。



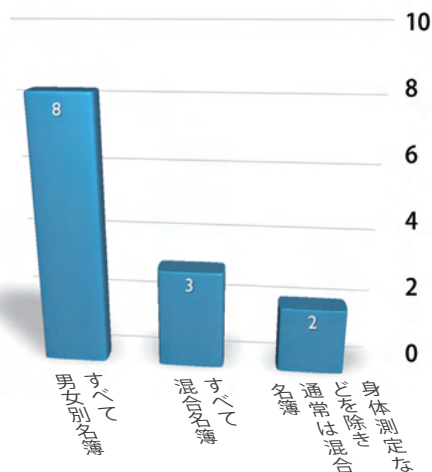
[4] 学校園の運営・教育・PTA における活動

男女の区分を意識させるもののひとつに男女別名簿がある。そこで名簿のデザインについてたずねたところ、8 校園では「すべて男女別名簿」、3 校園では「すべてが混合名簿」であった【図 V-2】。

男女を区分して行っている活動は、朝礼などでの整列が最も多く 7 校園、座席の席順が 3 校園であった。「その他」には、体力測定などがあった【図 V-3】。

持ちものについて、学校園が指定して男女別に区分しているもの（10 校園）は、制服（8）、制帽（4）、体育着（5）、水泳着（1）、ランドセル（1）、学年章（1）、校章（1）、

【図 V-2】名簿の男女記載区分について 校園数



〔5〕 大学と連携した「男女共同参画に関する」教育・研究
長い研究の実績を持つ附属学校園においても、男女共同参画に関する研究はなく、こうした研究を進めている大学等と連携し、研究結果を女性も働きやすい職場環境作りに生かす必要がある。

2 基本方策等 [案]

〔1〕 学校園構成員の男女の割合の不均衡を学校種の特徴を考慮しつつ、是正する。

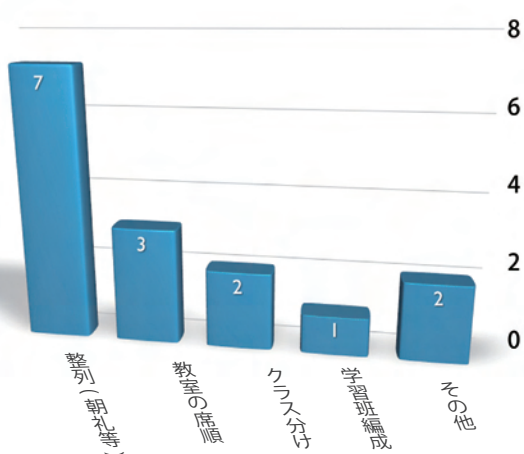
〔2〕 各学校園の管理運営への女性の参画を促進する。

〔3〕 各学校園の労働状況を改善し男女が共に協力して仕事をする環境を整備する。

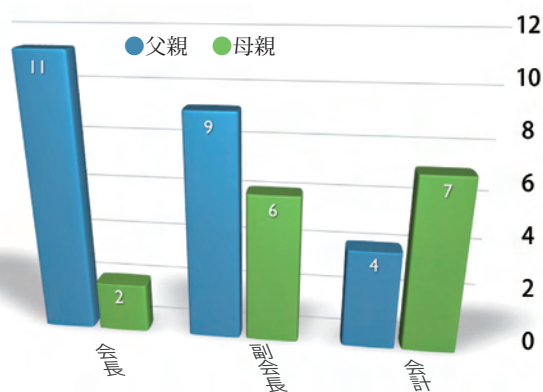
〔4〕 男女を差別する教育活動やカリキュラムを見直して、その改善に向けて努力する。

〔5〕 附属学校園における男女共同参画を促進していくために、大学と協力した研究を行う。

【図 V-3】日常男女を区分し行っていること 校園数



【図 V-4】PTA 役員の男女構成 校園数



スモック (1)、上履き (1) があった。また、絵の具箱や習字箱など児童が選択した結果、男女別に分かれたもの (1) などがあった。

PTA 役員については、会長は父親 (11) が母親 (2) よりもかなり多く、副会長も父親 (9) が母親 (6) よりやや多く、会計は父親 (4) より母親 (7) が多いということがわかった【図 V-4】。

男女共同参画社会とは、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担う」社会のことをいいます（男女共同参画社会基本法〔1999年公布・施行〕）。

同法で男女共同参画社会の実現が、「21世紀の我が国社会を決定する最重要課題」と位置づけられたことを契機として、各界でそれに向けた取り組みが進められてきました。日本政府は、2000年に「男女共同参画基本計画」を策定し、2005年12月には、その後の取り組み状況などを踏まえて、「男女共同参画基本計画（第2次）」を発表しました。

こういう中であって、大学は、男女共同参画社会の実現に向けて先導的役割を果たすべきであり、まず自らの内部で男女共同参画社会を実現すべく努力する必要があります。こうした認識に基づき、本学は本年4月に、「人事、教育、研究その他すべての面での大学の男女共同参画を推進するため、必要な業務を行うこと」を目的とする男女共同参画推進本部を設置しました。

推進本部の設置に先駆けて、2005年10月に男女共同参画推進プロジェクトを発足させ、本学における男女共同参画事業を継続的に進めるための行動計画案の

策定に取り組んできました。各学系の教員・附属学校運営参事・事務職員の11名のメンバーで構成された本プロジェクトは、その中に、①基本理念・制度、②大学教職員の雇用関連、③次世代育成支援関連、④教育・研究、⑤附属学校園の5つのワーキンググループを置き、それぞれのグループ毎に関連するデータ分析等を行い、基本方策と行動計画案をまとめ、「男女共同参画推進プロジェクト報告書」を作成しました。

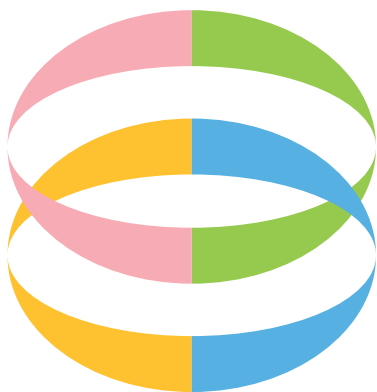
男女共同参画推進本部は、このプロジェクトが進めてきた作業の継続的發展を図るため、本学役員会の下に設置されたものです。そのため、プロジェクトメンバーのほとんど全員が推進本部員として引き続き参加することになりました。また、推進本部は、その最初の仕事として、「プロジェクト報告書」をもとにした「2006年版 東京学芸大学男女共同参画白書」の編集に取り組みました。

男女共同参画推進本部は、本学の男女共同参画の推進に関する現状分析と推進方策の企画、立案、実施に関する業務を行うと共に、講演会、報告会、シンポジウム等を通じた情報提供や広報等に関することを行っていきます。

本学における男女共同参画を推進するために、教職員、学生の皆さまからの多数のご意見やご助言をお願いします。

東京学芸大学男女共同参画推進本部が誕生しました。

Office of Promoting Gender Equality at Tokyo Gakugei University. [略称 :OPGE]



OPGE

Office of Promoting Gender Equality
at Tokyo Gakugei Univ.

◀東京学芸大学男女共同参画推進本部ロゴマークについて

男 =Man、女 =Woman の頭文字「M」と「W」を組み合わせ、2つのリングを構成しました。これは、お互いが信頼し合い、共に生きる社会づくりに取り組む男女の姿を象徴しています。また、4つの色を組み合わせることによって、多様な男女のあり方を表現しています。さらに、重なり合う2つのリングは、90度に回転した∞（無限大）の記号が造形的モチーフになっていて、男女共同参画推進の大いなる可能性を表現しています。

《連絡先》〒184-8501 東京都小金井市貫井北町4-1-1 東京学芸大学 男女共同参画推進本部

● Tel. / 042-329-7108 ● fax / 042-329-7114 ● E-mail / danjo@u-gakugei.ac.jp ● URL / <http://www.u-gakugei.ac.jp/~danjo/>

Design by Kenichi Masaki / Kim Min-Gun

