

◇ 2019年度 育児・介護・看護等支援補助員制度利用者募集のお知らせ

本学教職員の、出産・育児、又は介護、看護と職務の両立を支援するために、支援員を配置する制度です。2019年度から予算が増額される見込みです。

* 今回から、年一回の申込みになります。詳しくはHPをご覧ください。

* 申請期間 1月16日～ 2月28日

◇ 学会参加時の託児利用について

教職員の研究と育児の両立を支援するため、学会参加時の託児利用料金の一部を補助する制度を実施しています。会場に提供される託児サービスの利用時にご利用できます。年度内に参加予定の方はご利用ください。詳しくはHPをご覧ください。

<http://www.u-gakugei.ac.jp/~danjo/m2/sm01.html>



* お子様連れでの図書館利用について
(ご案内)

東京学芸大学附属図書館は、所蔵する資料の利用を目的とする方に広く公開しています。子育てをしながら学習・研究に取り組んでいらっしゃる方を支援する趣旨から、お子様連れでの入館・利用も受け入れています。どうぞご活用ください。

【利用の際ご留意いただきたいこと】

- * 安全のため、館内ではお子様と一緒に行動してください。
- * ベビーカーを館内でご利用いただけます。通路が狭くなっている場所もありますので、譲り合ってください。ベビーカーはサービスカウンターではお預かりできません。
- * 書庫資料の利用をご希望の際は、サービスカウンターで職員に出納をご依頼ください。
- * オムツ替え、授乳スペースは館内にありません。館外10カ所にある「だれでもトイレ」のベビーシートをご利用ください。
(参考: 男女共同参画支援室HP <http://www.u-gakugei.ac.jp/~danjo/m2/sm05.html>)



《学内イベント》

第2回 教職員交流会

40代を生きて

～仕事・育児・介護の両立を考える～

家族・健康・介護～いろいろな課題が押し寄せて、仕事との両立が危うくなる40代。そこを乗り越えてきた方の話をきっかけに日ごろ考えていることを話してみませんか。

話題提供 **清水智子さん**
(人事課副課長)

日時 2月6日(水) 昼休み
会場 第1むさしのホール
教職員ラウンジ

* 昼食持参可 * * 申込み不要 *

◇「女性活躍推進行動計画」実現のために 大学教職員、附属学校・園の教員アンケートまとめ

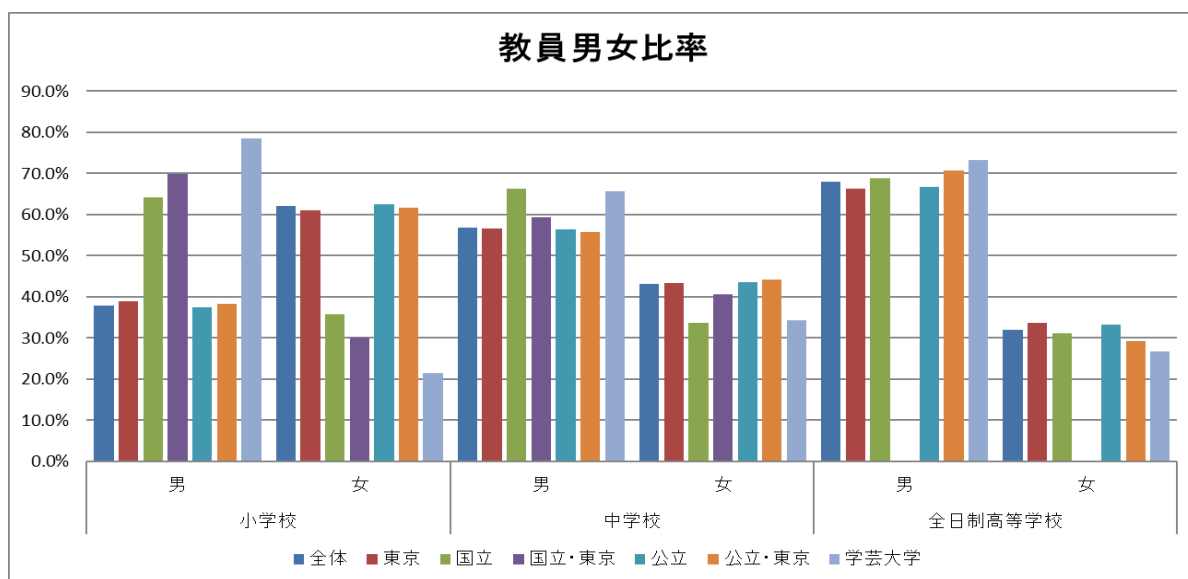
本学では、女性活躍推進法に基づく行動計画として、次の二つの目標を掲げ、2016年4月より取り組んでいる。

◆目標 1 大学教職員の管理職の女性比率を15%に引き上げる

◆目標 2 附属教員の女性比率を42%に引き上げる

●現状

2017年10月の本学の大学教員の管理職の割合は14.3%であり、職員の割合は3.8%となっている。まだ、目標値には達していない状況である。附属教員については、学校基本調査を元に、下記の図に、全国、東京の公立、国立と学校種毎に示した。特に小学校において、全国的にも、国立の小学校の中でも低いことが分かる。



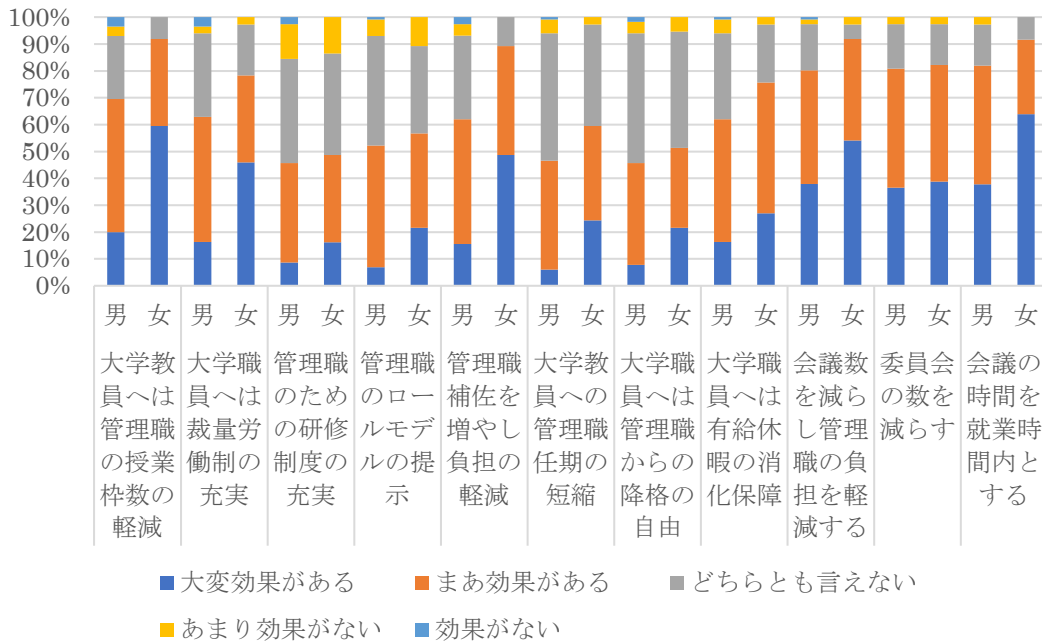
●調査

女性の働きやすい職場にして行くことが、女性の比率を増やすことに繋がると考え、どのような環境が効果的だと思うかを、大学教職員、附属教員に各々に、質問紙を作成して調査を実施した(大学教職員は2016年、附属教員は2017年)。グラフには、男女別の回答をまとめている。

①大学教員(図1)

女性教員が効果的と考えているのは、「会議の時間を就業時間内とする」「管理職の授業枠数の軽減」「会議数を減らす」「管理職補佐を増やし負担の軽減」であった。男性教員は女性教員より多く「大変効果がある」としているものはないが、「会議数を減らす」「委員会の数を減らす」「会時の時間を就業時間内とする」が比較的多かった。管理職業務に必要な仕事のための時間を新たに増やすのではなく、現在の時間の中で可能となるような方策が効果的と考えられているようであった。

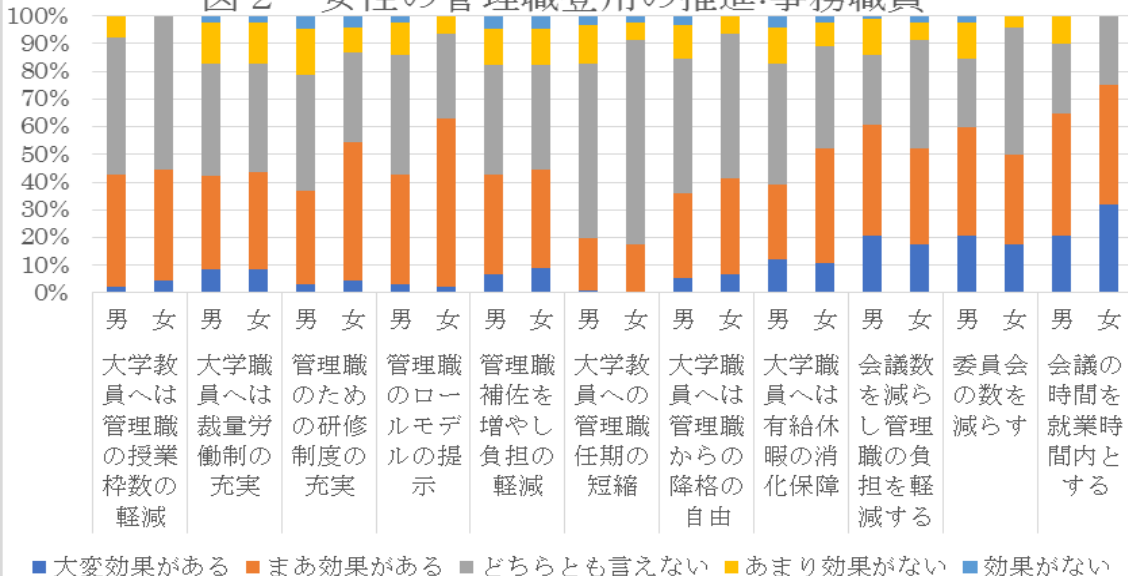
図1 女性の管理職登用の推進:教員



②事務職員(図2)

女性事務職員が効果的と考えているのは、「会議の時間を就業時間内にする」であり、男女ともに多いのが、「委員会の数を減らす」「会議数を減らす」であった。大学教員と同様に、仕事を効率的に進めろとが効果的と捉えているようだった。「管理職のロールモデルを示す」「管理職の研修制度の充実」は女性職員に「まあ効果がある」と思われていた。女性の管理職が少ないこともあり、仕事内容が見えやすくなるのが効果的な取り組みのようだ。

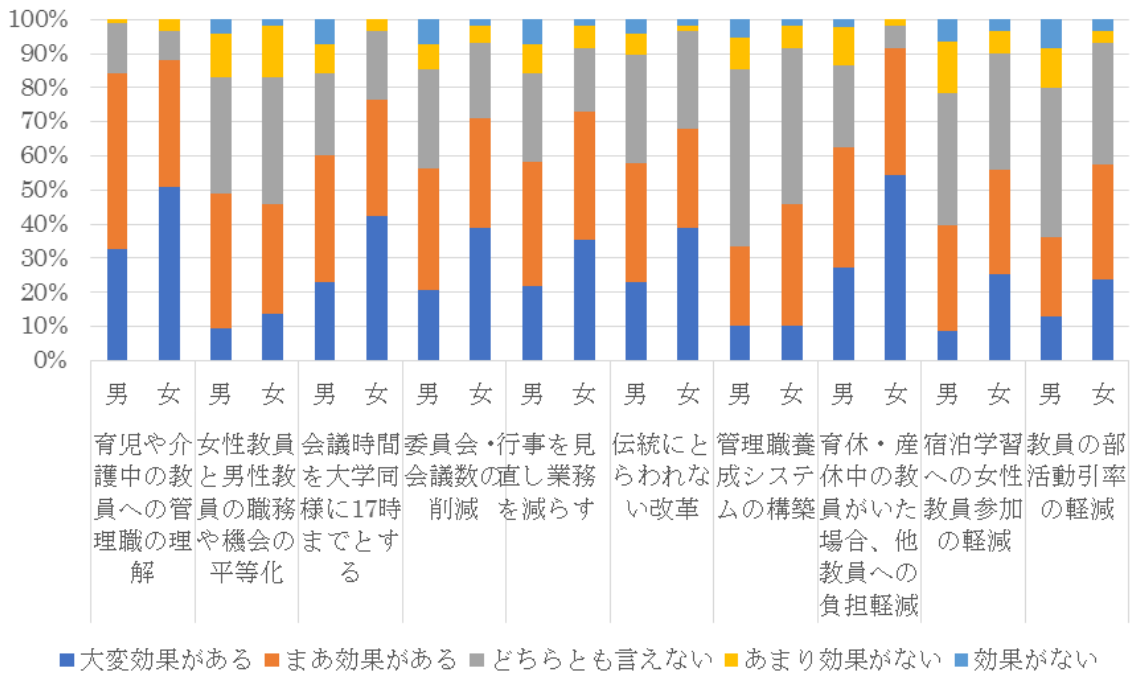
図2 女性の管理職登用の推進:事務職員



③附属教員(図3)

女性教員は、「育休・産休中の教員がいた場合、他教員への負担軽減」「育児や介護中の教員への管理職の理解」を効果的としていた。男性教員の方が多くはなかったが、「管理職の理解」については、効果的ととえられていた。育休・産休を取ることで、周囲の負担が増えることがストレスになっているようだ。また管理職の理解を男女ともに求めている。

図3 女性教員比率を上げるための効果的な取り組み



●まとめ

女性の管理職を増やすための効果的な取り組みとしては、管理職としての業務を労働時間を増やすことで対応するのではなく、効率化を図ったり、代替できるものはしていくことのようにであった。女性の大学教員の場合は、授業や事務的な仕事の代替が効果的と捉えていた。女性の管理職がほとんどいない事務職員の場合、管理職の仕事の見える化が求められているようだった。

附属学校の女性教員比率を上げていくためには、育児介護などで他の教員に負担がない仕組みを作っていくこと、職場の直接的な上司となる管理職の理解が求められているようであった。

いずれも、無謀な取り組みではなく、工夫すれば実現できることである。実現できるように働きかけていきたい。

