

# 2008年版東京学芸大学男女共同参画白書

## -次世代育成支援の推進に向けて-

### 概要

2006年4月から2008年3月までの2年間にわたる本学の男女共同参画の推進状況および第1期男女共同参画推進本部（以下、本部）の活動を『2008年版男女共同参画白書』としてまとめた。この白書は本部のHP (<http://www.u-gakugei.ac.jp/~danjo/>) で自由に閲覧できるが、この概要で白書の内容からいくつかの項目をハイライト的に紹介したい。

特に、第1期は「次世代育成支援」を重点課題として活動し、2007年度は「学内保育施設設置検討」に力を注いできた。人事面で若い世代を引き寄せて組織を活性化するためには、若い世代、特に女性教職員のワーク・ライフ・バランスを実現できる職場環境を築く必要があるためである。

#### 次世代育成支援

次世代育成支援対策推進法が2005年4月に施行され、300人を超える労働者を雇用する事業主は、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を進めるための行動計画を策定し、実施することが求められている。本学においては、『2006年版男女共同参画白書』で示した「次世代育成支援行動計画」に基づき、雇用環境の整備等に関する就業規則等の改正を行うと共に「行動計画改正」を2007年1月に都労働局に提出した。

また、本学の次世代育成の良好な雇用環境の整備を行うため、2007年1月に本学の全教職

員を対象に、次世代育成に関わる現状と要望についてアンケート調査を行った。

本学全教職員913名（2007年1月現在）のうち、回答総数は629名、68.9%であった。妊娠中および出産後に関する本学の就業規則の内容について、教職員がどれだけ知っているかについて調査した結果、最も認知度が高いのは事務職員、次が附属教員、最も低いのが大学教員であった。例えば、妊娠に伴う時差通勤について知っていたのは、事務職員が50.0%、附属教員が37.9%、大学教員が19.1%であった。また、保育所や一時保育、授乳室、おむつ交換台などの施設・設備に対するニーズ調査を行ったところ、常時保育施設や授乳室などに対するニーズが高いことが明らかになった（図1）。

これらの施設に対するニーズは、大学教員・附属学校園教員・事務職員の順で高く、また男性、女性教職員ともに必要性を感じていることが明らかになった。また、出産に関わる休暇・休業の取得について、本学在職中に子どもが産まれたと回答した232名のうち、父親である本人が「配偶者出産休暇」をとったと答えたのは187名中40名（21.4%）、育児休業をとったと答えた人は0名であった。また、母親である本人が育児休業をとったと答えたのは45名中26名（57.8%）であった。さらに、本学の各職場が、産前産後の休暇や育児休業をとりやすい環境にあるか否かについて尋ねた結果、26%の教職員がこれらの休業をとり

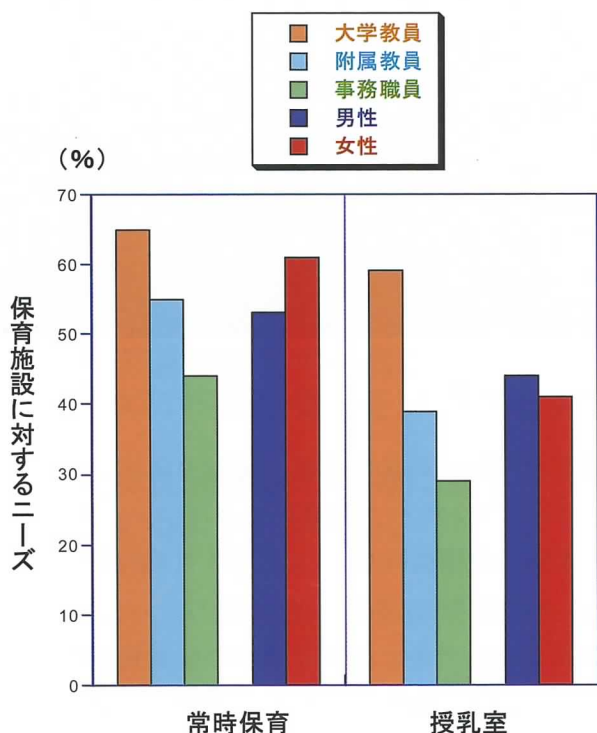


図1. 本学における保育施設に対するニーズ

やすい環境にあるとは思っていないことが明らかになったが、特に男性教職員では育児休業をとりにくいと感じていることが明示された(図2)。

一方、本学における学内保育施設設置を検討するため、先行して学内保育所を開設している他大学(東北大学、筑波大学、名古屋大学、宇都宮大学、お茶の水女子大学、山梨大学、および設置準備中の東京農工大学)の情報、例えば設置に至る経緯および運営の状況に関する聞き取り調査を行った。なお、全国国立大学法人における大学内保育施設設置状況に関して、熊本大学の「国立大学法人における大学内保育施設に関する調査報告書」(2007年6月報告)によると、回答のあった76大学のうち35大学で保育所を設置していると回答があった。これ以外にも、2大学で2007年より設置予定とのことであった。このように、回答があった大学のほぼ半数が大学内保育施設をすでに設置あるいは2007年中に設置予定であることがわかった。

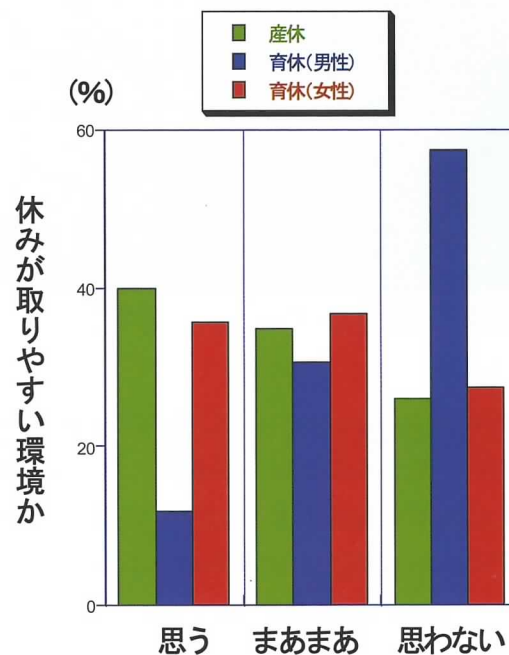


図2. 出産や育児に関する休みが取りやすい環境か?

また、本学が位置する小金井市の保育行政・事情に関して、小金井市子ども家庭部保育課長、保育係長からの聞き取り調査を行った。さらに、保育所の運営に関しては、多くの大学が保育委託業者に委託していることから、2008年3月に3社の保育委託業者からのヒアリングを行い、保育委託料、委託内容等を検討した。

財務試算を含むこれらの保育施設設置に関する検討結果は、2008年3月27日に「学内保育所設置検討結果及び企画案」として大学役員へ報告し、今後の検討を役員会に委ねることとなった。また、フォーラムの開催、OPGE(本部の略称)通信(ニューズレター)によって学内の男女共同参画を推進することの必要性をアピールすると共に、他大学の学内保育所視察報告をOPGE通信、HPに掲載することにより、学内保育所が男女共同参画を推進する上でいかに重要か、他大学はどのような理念を持って運営しているか等についての広報活動を行ってきた。

その他にも、育児支援制度の改革、学内トイレの改修への働きかけ（乳児用補助椅子、おむつ替えシート設置）、授乳室等の設置検討も行った。また本部のホームページの設置に伴い、「OPGE子育て相談」のページを開設した。

## 男女共同参画フォーラムの開催

男女共同参画社会の実現に向けて各個人が情報を共有し、現在の状況に対する認識を育てるため、学内の学生・教職員はもちろん広く地域住民に対する啓発活動の一環として「男女共同参画フォーラム」を、表1にあるように4回実施した。

## 研究教育

平成17年度に本学HPから全学シラバスに関して、「男女共同参画」「ジェンダー」などをキーワードに検索した結果、わずか11科目しか検索できなかったが、教員に対するアンケート調査ではジェンダーなど男女共同参画に関した講義が多数行われていたことが明

らかになった。このことより、男女共同参画に関連した講義を学生が履修できる機会を高めるため、カリキュラム委員会に依頼し、平成19年度より講義のシラバスのキーワードに「ジェンダー」「性教育」「性差別」「性役割」を入れることができるようにした。

その結果、例えば「ジェンダー」で検索できた講義は、学部で31科目、大学院教育学研究科で33科目、計64科目であり、「性教育」で検索できた講義は、学部で12科目、大学院教育学研究科で9科目、計21科目と、検索できる項目が大幅に増加した（平成19年11月調べ）。また、各学群別に、これらのキーワードを含む講義の数を図3に示した。人文社会科学群や総合教育科学群ではこれらのキーワードを含む講義数が多いのに対し、自然科学群では少ないことが理解できる。

今後、さらに男女共同参画などに関心を持つ学生の受講機会を増やすために、関連した講義を担当している教員に対してシラバスでの検索キーワード登録を行うよう、さらに周知していく必要がある。また、上記のような学群による関連講義数の違いは、それぞれの学問分野の特性によるものと推察されるた

表1 男女共同参画フォーラム 内容

第1回 2006年7月26日（水）	講演：『男と女が共に生きる社会とは—男女共同参画社会の実現に向けて』 講師：渥美雅子（女性と仕事の未来館館長・弁護士） 「2006年版東京学芸大学男女共同参画白書」報告会： 本学における男女共同参画の現状と課題
第2回 2006年12月13日（水）	講演：『男女共同参画社会と教育の役割』 講師：板東久美子（内閣府男女共同参画局長）
第3回 2007年12月5日（水）	特別上映会：映画『心理学者 原口鶴子の青春』 上映後 泉悦子監督（テス企画）のトーク
第4回 2007年12月26日（水）	フォーラム：みんなで子育て—男女共同参画を拓く子育て支援大集合 夫婦子育てサロン（乳幼児を持つ夫婦の集い） 報告者：田村毅・塚田昭子 にこにこふ～よん（未就園児親子の集い） 報告者：赤石元子・芳賀美佐子 子ども未来プロジェクト 報告者：見世千賀子・小山田佳代

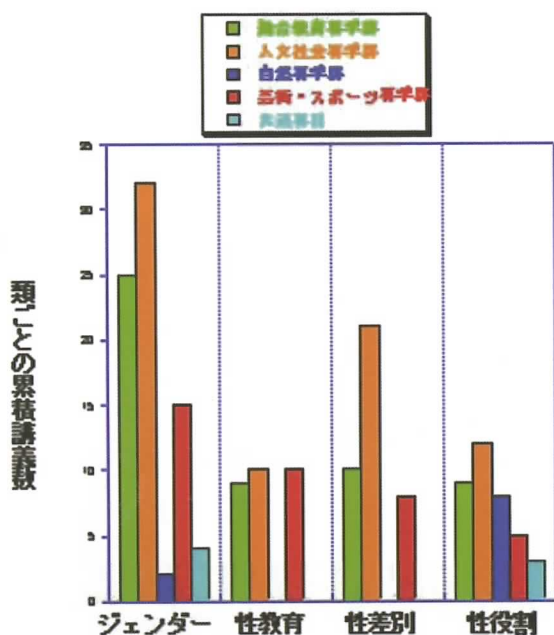


図3. 各キーワードで検索できた講義数

め、男女共同参画などに関心を持つ学生の受講機会を増やすには、全学対象の講義に関連した講義の開講を促すことが有効と考えられる。

一方、本学における教職員、及び学部生・大学院生における男女共同参画に関する教育・研究・実践活動を推進するため、それらの活動をサポートするシステムの構築を検討した。その結果、平成19年度より「OPGE助成事業」として、本学教職員、学部生、大学院生などを対象に、男女共同参画に資する教育・研究・実践活動への助成事業を開始し、平成19年度は、3件に対する助成を行った。

### 教員の総合的業績評価における 男女共同参画の項目設置

教員の男女共同参画推進活動を評価することを目的として、点検評価委員会に検討を依頼し、平成18年度調査票より、教育活動、研究活動、社会貢献活動の各3領域において、

「男女共同参画と関連する活動実績」の有無を選択する項目が設けられた。各学系教員（男女別）の教育活動、研究活動、社会貢献活動での男女共同参画を実施している教員の比率は図4のとおりであり、教育活動や社会貢献活動では各学系の相違は小さいが、研究活動では学系による偏りが見られた。

総合的業績評価の項目に「男女共同参画」を加えることによって上記のような全学的把握が可能になったことは、男女共同参画推進に向けての大きな前進といえよう。

### 附属学校園の男女共同参画視点 から見た労働等に関する調査

本学の男女共同参画に関する実態を把握すべく、附属学校園の主要な構成員である専任教員を対象に、男女がともに働きやすい環境にあるかどうか、特に労働条件を中心とした実態調査を実施した(2007年2月)。

その結果、学年会、教科部会など、小集団による会議は就業時間外に多く行われていた。退勤時間は、おおむね午後7-8時が多く、2時間程度の時間外勤務をしている者が大半であり、中にはきわめて夜遅くまで仕事をしている実態が明らかになった(図5)。また、休日も出勤して授業準備をするなど、残業が恒常的に行われている。宿泊生活や水泳指導などで、女性の特性(月経・妊娠・更年期)に配慮した仕事分担を行っていると考えている教員は、女性より男性が圧倒的に多いが、男性教員は配慮していると思っていても、女性教員からは配慮されていないと受け取られていた。また、職員会議での発言や意思疎通、保護者からの評価などの男女差や、教育活動における男女の対応の相違などに表れる学校文化におけるジェンダー差など、ジェンダーに関連する行動や考えについて尋ねたところ、

男女共同参画活動を行っている大学教員の比率

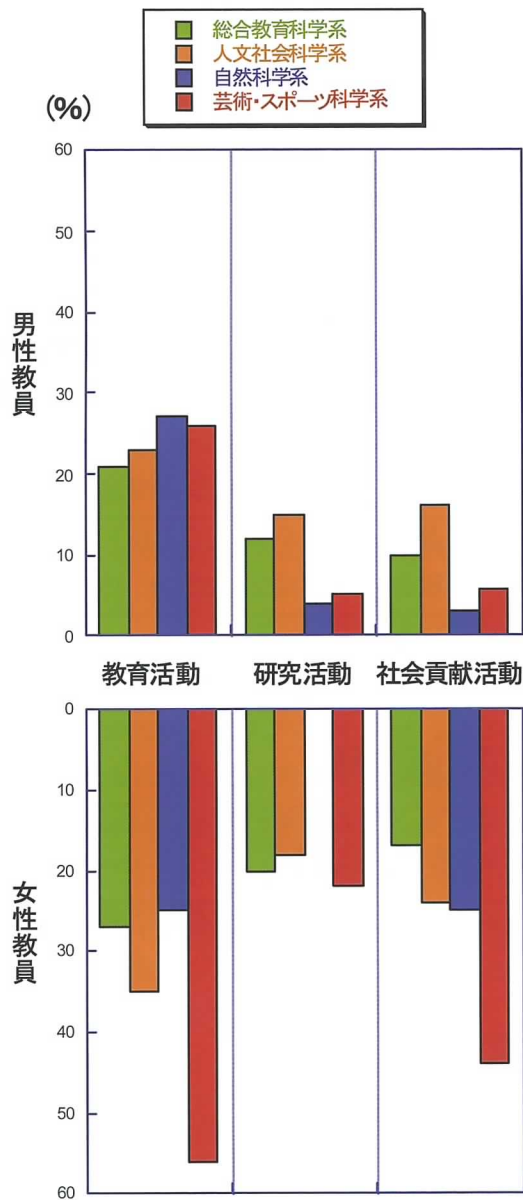


図4. 男女共同参画に関する各活動を行っている大学教員の比率

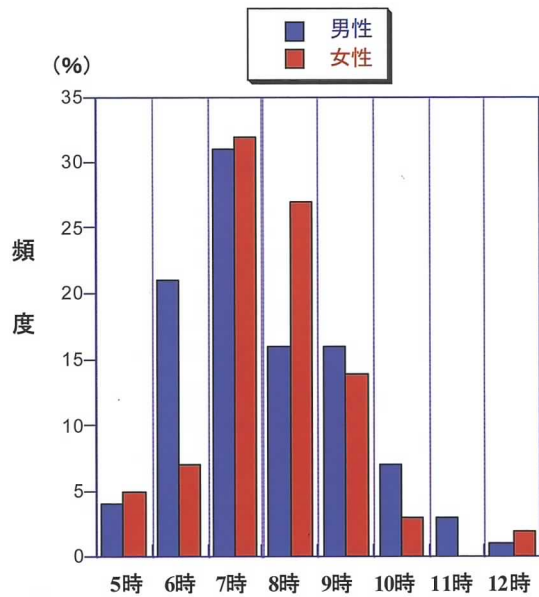


図5. 附属学校園教員の退勤時刻

いくつかの項目ではジェンダーバイアスの意識を持っていたり、行動をしている傾向があった。

これらの結果を踏まえ、2007年9月に学長に対して、全体に関わる会議のみならず、必要な会議の時間を就業時間に行うような学校運営の工夫、及び夜中まで残業したり休日出勤をしたりしないと仕事がこなせないような残業の常態化を見直す必要性等の労働環境の改善の提言を行った。

## 雇用面での現状把握

雇用面での男女共同参画の現状を把握するために、特に教職員の女性比率に焦点を当てた分析を行った。大学教員358名(平成19年10月現在)に対する女性比率は18.2%であり、2年前の17.0%に比べると微増している。職名別にみると、専任講師、准教授、教授と、職位が上がるにつれて女性比率は減少してい

るものの、准教授や講師の女性比率はこの10年間で増加している（図6）。次に講座別で見ると、16講座全体での女性比率は17.2%である。女性比率が20%以上の講座が7講座ある一方、国立大学教員の女性比率12.1%を下回っている講座が6講座あり、そのうち1講座は女性比率が0%である。また、施設・センター教員全体の女性比率は25.6%である。

附属学校園の教員に関しては、全体に占める女性の比率は32.4%であり、10年前の26.8%よりもやや増加したが、教頭では8.3%、校長（大学教員併任）は9.1%にとどまった。事務系職員の女性比率は32.2%であり、10年前の30.5%と比べると微増したが、係長・専門職員以上の上位職に占める女性比率は14.4%と低かった。

以上のことから、今後は女性教職員の比率を高めるだけでなく、教授や校長、あるいは係長・専門職員以上の上位職に占める女性比率を高めるような方策が必要であろう。

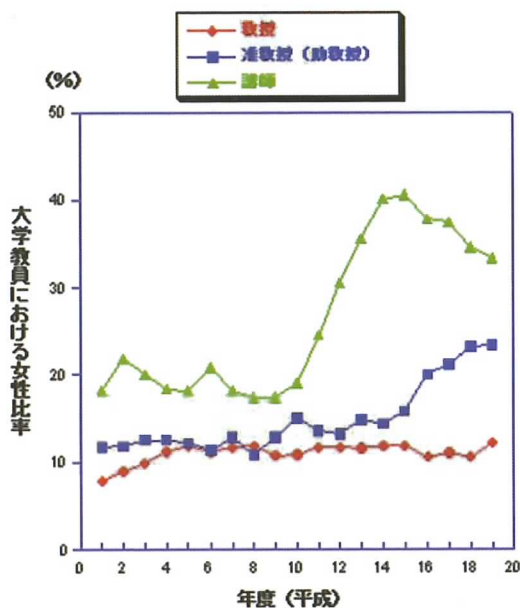


図6. 各大学教員の女性比率

## 総括と今後の課題

『2006年版白書』に記載の基本方策に沿って、次世代育成支援、雇用面、教育・研究、附属学校園の男女共同参画推進の4側面における達成状況の一部を示す（表2）。

「次世代育成支援」に関しては、重点項目としたのでかなりの達成が得られ、就業規則等の改正も行うことができたが、休業の取得をしやすい職場の環境整備、短時間勤務制度の導入に関しては、目標の一部が達成されていない。育児支援策については、多様な観点からの一層の推進、制度の利用に対する職場での理解を促進することが肝要である。

「雇用面での男女共同参画推進」に関しては、未着手の方策が多く、係長・専門職員以上の女性職員の比率は2年前(16.3%)よりも下がっている。

「教育・研究に関する男女共同参画」に関しては、授業シラバスからの男女共同参画関連の講義を検索できるシステムの導入、OPGE助成事業による本学の男女共同参画に寄与する活動への助成金交付を行うことで促進を図ったが、全学レベルでの推進策に関しては、今後検討する必要がある。

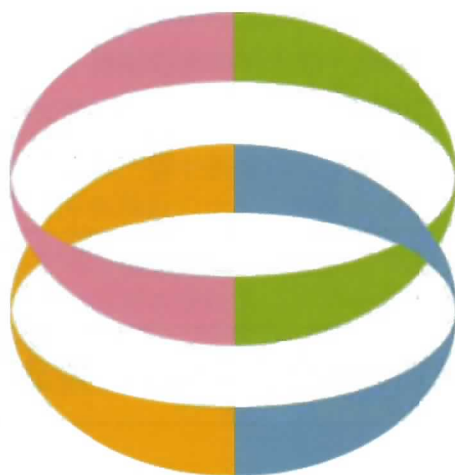
「附属学校園の男女共同参画」に関しては、調査による現状把握に基づき労働環境の改善の提言を学長に対して行った。男女比の不均衡の是正、管理運営への女性参画の促進などが課題であろう。

表2 本学における男女共同参画の2年間の進捗状況・抜粋(2006年度～2007年度)

<b>次世代育成支援</b>
次世代育成支援行動計画を改正し、都労働局に改正届を提出した
妊産婦に対する時間外労働・深夜業制限を就業規則に明記した
子の出生時における父親の休暇取得を促進するため、育児参加休暇を創設した
学内保育所設置に関して、ニーズ調査・他大学の施設視察等を実施し、報告書・企画案を役員に提出し、今後の検討を役員会に委ねた
アンケートやOPGE通信により育児休業や子の看護休暇、育児休業給付等の諸制度の周知を図った
職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正に関し、フォーラムやOPGE通信、HPによって教職員の意識改革を図った
<b>雇用面での男女共同参画推進</b>
教員公募において、「男女共同参画社会基本法」の精神を尊重していることを加えた
教育・研究・雇用等における男女共同参画を推進するため、白書の発行やフォーラムの開催、OPGE通信の定期発行を実施した
<b>教育・研究に関する男女共同参画推進</b>
男女共同参画関連の講義の開設状況を学生が把握できるよう、授業シラバスからの検索ができるシステムを作成した
男女共同参画に関連した教育・研究をサポートするため、教職員・学生を対象としたOPGE助成事業を開始した
大学教員における教育・研究・社会貢献活動における男女共同参画の実績の有無を把握できるシステムを導入した
<b>附属学校園の男女共同参画推進</b>
男女共同参画の視点から、附属学校園の労働等に関する調査を行い、現状を把握した

## 東京学芸大学・男女共同参画 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。



**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

Office of Promoting Gender Equality at Tokyo Gakugei University (通称:OPGE)

(連絡先)

〒184-8501 東京都小金井市貫井北町4-1-1

TEL/042-329-7108 fax/042-329-7114

E-mail/danjo@u-gakugei.ac.jp

URL/http://www.u-gakugei.ac.jp/~danjo/

---