



2012年版 東京学芸大学男女共同参画白書
概 要



OPGE

Office of Promoting Gender Equality at Tokyo Gakugei University

男女共同参画白書概要

2010年4月から2012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、及び第三期の男女共同参画推進本部（以下、本部）の活動が『2012年版 東京学芸大学男女共同参画白書－女性研究者研究活動支援に向けて－』としてまとめられた。白書は、本部のウェブページ(<http://www.u-gakugei.ac.jp/~danjo/>)で自由に閲覧できる。第三期には、本推進活動が科学技術振興機構（JST）の「女性研究者研究活動支援事業」に採択され、キックオフフォーラムを皮切りに、男女共同参画支援室の開所、研究補助員制度の導入等、男女共同参画推進のための制度化の動きが大きく前進した。この概要では、白書の内容からいくつかの項目にハイライトを当てて紹介する。

目次

I 「男女共同参画推進計画に関する調査」結果報告概要	2
II 雇用面での男女共同参画の推進	6
III 本学教員の男女共同参画と関連した教育・研究・社会貢献活動	7
IV ∞（無限）の会	8
V 学芸の森保育園	8

I 「男女共同参画推進計画に関する調査」結果報告概要

科学技術振興機構の女性研究者研究活動支援事業に採択されたことを機に、本学の男女共同参画推進計画を見直すため、2011年12月～2012年1月に、本学の常勤の教職員を対象に「男女共同参画推進計画に関する調査」を実施した。調査対象者910名（大学教員343名、附属教員348名、事務職員219名）のうち、回答者は523名（大学教員122名、附属教員271名、事務職員128名、無回答2名）であった。回収率は57.5%（大学教員35.6%、附属教員77.9%、事務職員58.4%）で、全教職員の約6割から回答が得られた。回答者の性別は「男性」が65.6%、「女性」が33.8%、「無回答」0.6%と、「男性」が6割を超えている。

1 出産・育児・介護に関わる就業・休業規則の認知度

本調査の結果、出産・育児・介護に関連する就業・休業規則についての認知度の実態が明らかになった。出産・育児に関わる就業・休業規則のうち、「産後休暇

（事業主が休ませることを義務付けられている、有給）」「産前休暇（取得者の希望による、有給）」「育児休業（3歳未満、無給、子が1歳になるまでの間、給与の5割程度の給与金が雇用保険から支給）」の3項目については、知っていると回答した者が50%以上と高い。一方、「未就学の子のための看護休暇（5日/年、2人以上の場合は10日/年、有給）」「妊娠中及び3歳未満の子を養育している場合、時間外勤務・深夜勤務・休日勤務の制限」「未就学の子を養育している場合、深夜勤務の制限」は20%前後で、認知度が低いことがわかった（図1参照）。

出産・育児の就業・休業規則と比較し、介護に関わる就業・休業規則についての認知度は低かった。たとえば、「要介護状態にある家族のための特別休暇（5日/年、介護される家族が二人以上の場合は10日/年、有給）」が22.0%、「要介護状態にある家族のための介護休業（6か月以内、無給、3か月を限度として給与の4割程度の給付金が雇用保険から支給）」は21.2%であった。特に「要介護状態にある家族のための介護部分休業（4時間以内/日、無給）」は10.9%と低い結果であった。無回答が全体の七割を超えたことにも、介護への関心の低さが表れている（図2参照）。

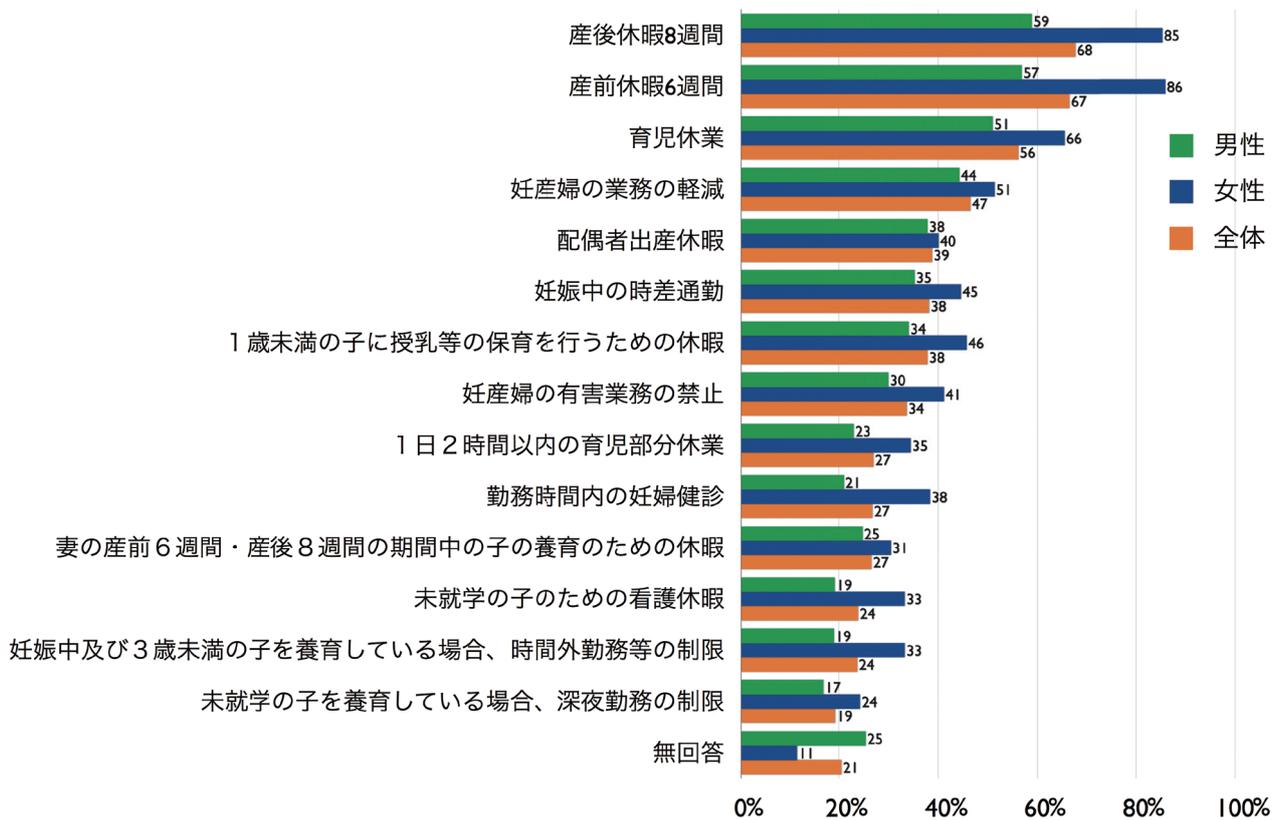


図1 出産・育児に関連する就業・休業規則に関する認知度（複数回答）

なお、自由記述式回答には、就業・休業規則が十分に周知されていないこと、認知してはいても、職場環境や仕事量の多さから、実際には「妊産婦の業務の軽減」や各種休業制度などの制度を利用することが難しいという現実を指摘する声が散見された。

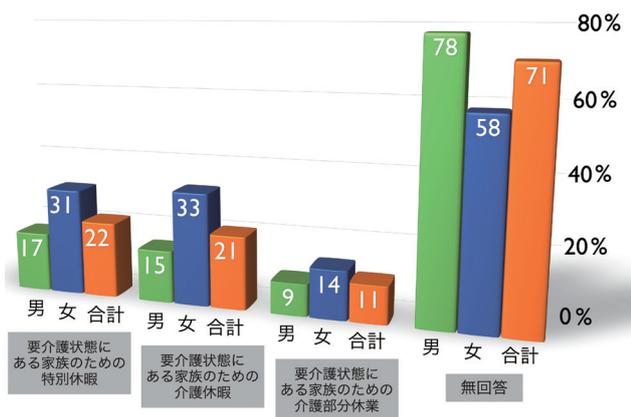


図2 介護中の就業・休業規則に関する認知度（複数回答）

2 育児・介護支援の必要性と支援のために必要な取り組み

本推進本部に期待する男女共同参画推進計画について尋ねたところ、「育児支援」が回答者の過半数を超え（男性 47.8%、女性 61.0%）、次いで「介護支援」が 41.1%（男性 38.2%、女性 47.5%）と、育児支援と介護支援の必要性が高いことが明らかになった。また、女性の中には「ワークライフバランスの推進」を挙げる者が半数近くおり、女性教職員のワークライフバランスの推進に対する期待の高さを示している（図3参照）。

育児支援のために必要な取り組みとしては、「残業の削減などによるワークライフバランスの推進」（50.1%）を挙げる者が過半数おり、特に大学と附属学校園の女性教員の回答比率が突出していた。女性教員がワークライフバランスの推進を重要視していることが明らかになった。次いで「育児に関わる特別休暇の充実」（44.7%）、「時短・フレックスタイムシステムの整備」（41.1%）の順に多かった。さらに、所属および性別を分けて見ると、女性大学教員は、「育児期間中の夜間授業への非常勤講師手配の代行」（65.1%）、「残業の削減などによるワークライフバランスの推進」（62.8%）、

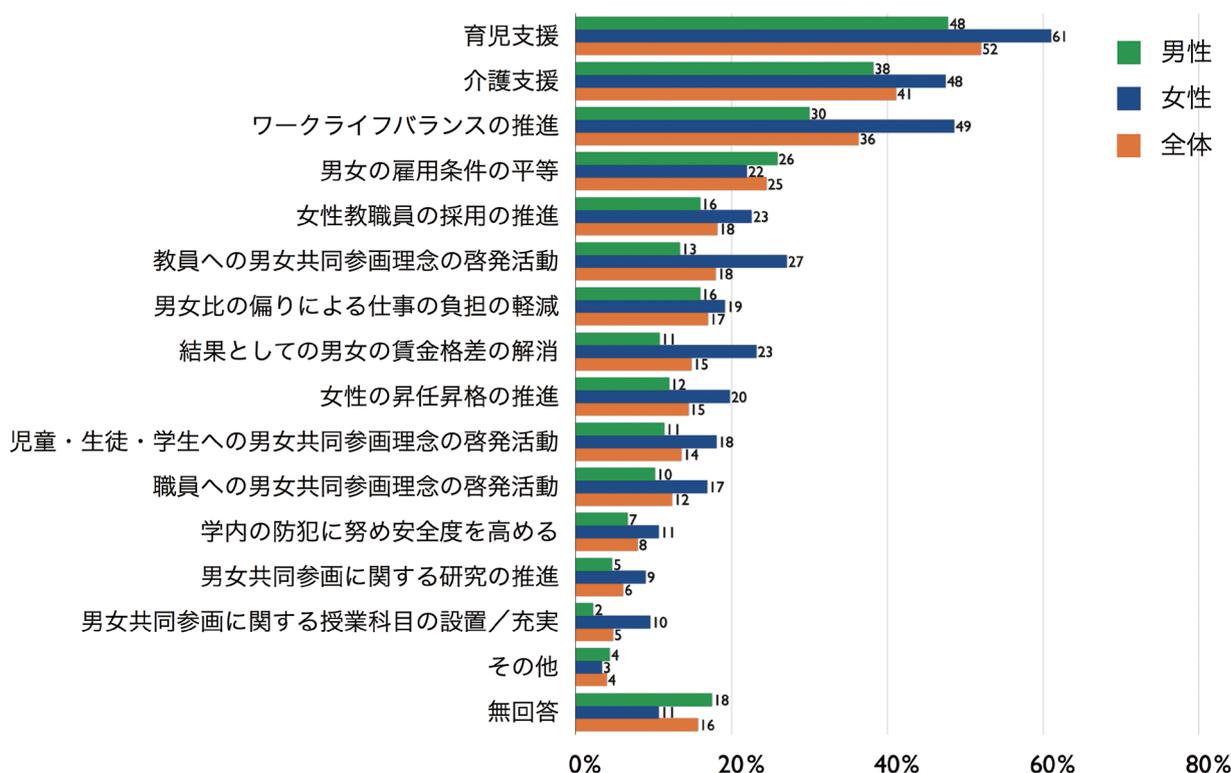


図3 男女共同参画推進本部に期待する男女共同参画計画（複数回答）

「学内保育所の充実」（60.5%）、「病児・病後児の保育の整備」（55.8%）、「育児に関わる特別休暇の充実」（51.2%）、「休日保育の充実」（51.2%）の順となり、育児中の夜間・休日勤務、病児・病後児に対する支援を求めていることが窺える。女性の附属教員では、「育児者を抱える教職員へのサポーターの配置」（50.0%）が他の教職員より突出している。男女別に見ると、全体的に女性に高い割合の項目が多いが、「育児に関する相談」の項目では、男性の大学教員（21.5%）と男性の事務職員（20.7%）が比較的高い割合を示し、女性に比べ男性には育児について相談する相手が少ないという可能性が示唆される。なお、自由回答式記述からは、「病児保育のサービスが必要である」という声が複数寄せられており、現行の制度や施設の見直しが必要であることも明らかになった。

介護支援については、現在の介護休業制度で十分であると考えている回答者は全体の1.5%と極めて少ない。必要な取り組みとして、「介護休業の有給化（給与の給付）」（全体50.1%、男性48.4%、女性53.7%）や「介護休業の有給化（少なくとも社会保険料分程度の支給）」（全体44.6%、男性38.8%、女性55.9%）、「介護費用の補助制度」（40.5%）を挙げた回答者が半数前後に上り、経済的保障の充実した介護制度に対するニーズの

高さが示された。また、「介護に関する相談窓口の設置」（30.8%）は、「育児に関する相談」（13.8%）よりも高く、学内での介護に関する相談の必要性を窺わせる。

3 求められるワークライフバランス

本調査の様々な項目において、ワークライフバランスを推進すべきであるという声が多数上がったことに注目したい。既に触れたように、育児支援において最も高かった項目は「ワークライフバランスの推進」であり、男女共同参画推進本部に期待することとして、「ワークライフバランスの推進」は3番目に高い項目として挙げられている。また、女性教職員の採用・昇任・昇格を促すために必要な取り組みとして、「育児や介護に取り組めるような制度によるワークライフバランス」を挙げた回答者の割合は最も高く、全体で半数を超え（52.2%）、女性に限ってみれば、68.9%と非常に高い割合となる。

ワークライフバランスのために必要なこととしては、「勤務時間の弾力化」（53.9%）、「上司や同僚の理解」（53.2%）、「働きやすい職場の雰囲気」（51.6%）が半数を超えた。仕事と生活を両立させるため、働きやすい労働条件や職場が求められている。また、「労働時

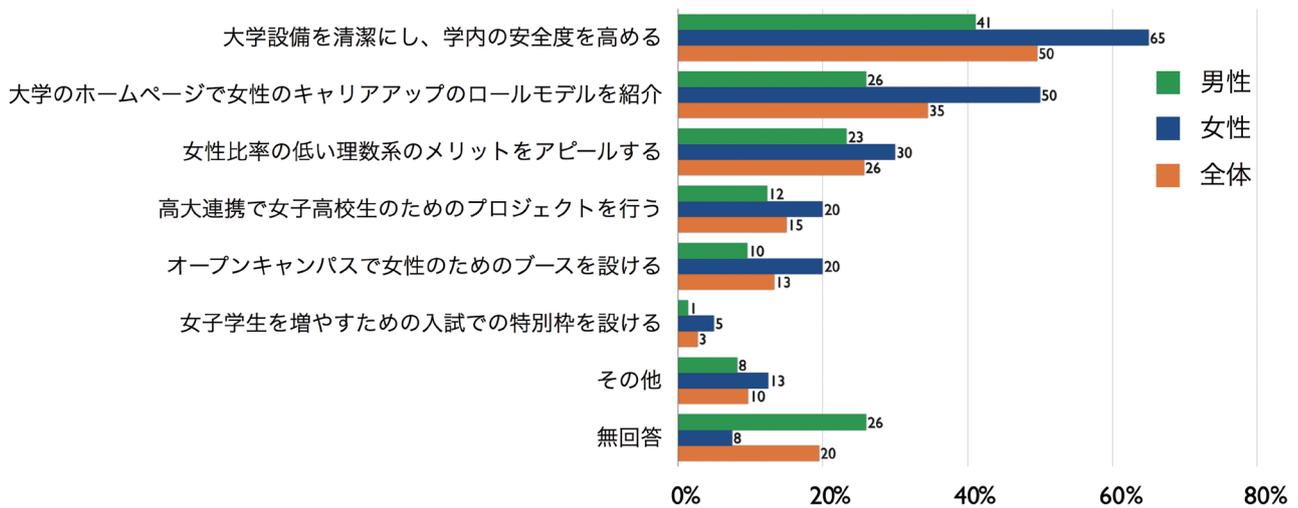


図4 大学生の女性比率を上げるために必要な取り組み（複数回答、大学教員のみ）

間短縮（ワークシェアリング）」（42.1%）、「多様な働き方」（32.1%）、「多様な休職制度」（31.2%）などを通し、働き方を根本的に見直すことでワークライフバランスの実現を目指そうとする解答も見られた。

4 大学生の男女共同参画のために

大学教員に、大学生が男女共同参画に関心を持つために必要な取り組みについて尋ねたところ、「女性学・ジェンダー関連授業を拡充する」という項目の回答率が最も多く（31.0%）、「大学生向けのフォーラム・ワークショップ等を開催する」（30.1%）、「女性教職員を増やす」（27.0%）と続く。いずれの項目においても、女性教員のほうが高い割合を示しており、特に「女性学・ジェンダー関連授業を拡充する」（男性 21.9%、女性 47.5%）と「女性教職員を増やす」（男性 20.5%、女性 40.0%）で、男女差が顕著であった。

また、大学生の女性比率を上げるために必要な取り組みで、回答の多かった項目は、「大学設備を清潔にし、学内の安全度を高める」（49.6%）、「大学のホームページで女性のキャリアアップのロールモデルを紹介」（34.5%）、「女性比率の低い理数系のメリットをアピールする」（25.7%）であった。女性大学教員に限ると、「大学設備を清潔にし、学内の安全度を高める」が 65.0%と高く、女子大学生を増加させるためには清潔な大学設備や安全な大学作りが必要であると感じていることが明らかになった。また、女性大学教員では、「大学のホームページで女性のキャリアアップのロールモデルを紹介」を挙げた回答者が過半数を占めており、男性大学教員

5 女性研究者のニーズ

大学教員に、女性研究者数を増加させるために必要な環境や機会について尋ねたところ、半数近くが「研究に専念できる環境」（46.9%）を挙げ、次いで、「上司の理解」（33.6%）、「研究・開発時間」（23.9%）、「女性研究者への偏見をなくす」（23.9%）、「テーマに長く取り組める環境」（21.2%）、「業績の適切な評価」（20.4%）の順であった。男女別の回答からは、女性の大学教員は、男性の大学教員に比べ、「研究費」「指導者等からの指導・支援」「研究・開発時間」「研究プロジェクトに参加する機会」が少ない状況にあると推察され、女性研究者数の増加のためには、これらの点での具体的な支援の必要があると思われる。

6 まとめ

本調査では、出産・育児・介護のための制度があるものの、認知度が低く、既存のままでは利用しにくいために、結果として、働き続けにくい、研究を続けにくい状況にあることが明らかになった。既存の制度の周知を徹底するとともに、それぞれの職場でよりよく働き続け、研究を続けるためにはどのような支援制度が必要なのかについて、具体的なニーズを精査した上で、全学的な取り組みとして、本学の男女共同参画推進計画を作成し直す必要がある。

また、本学の多くの教職員が、日々の仕事量が多く

仕事と生活との両立が難しいと感じているという実態が明らかになった。本調査では女性教職員にこの傾向が顕著にみられたが、働き続けやすい労働・研究環境を整備し、ワークライフバランスを推進することは、性別に関わらず、本学の男女共同参画を推進する上で重要な課題であると思われる。

本調査を通じて、たくさんの教職員の皆様方から、貴重なご意見を頂きました。本調査にご協力いただいたことに、深く感謝申し上げます。

II 雇用面での男女共同参画の推進

1 大学教員

平成23年度の大学教員は339人であり、女性は71人で、その比率は20.9%である。平成17年の17.0%から徐々にその比率は高まっているが、職位が上がるにつれ女性の比率が低くなっている状況に変化はない。国立大学の全国平均(7.7%)に比べれば、本学の女性教員の割合は高い。また、非常勤講師は387人中159人が女性(41.1%)であったが、平成17年以降、常勤よりも高い比率で推移している(図5参照)。

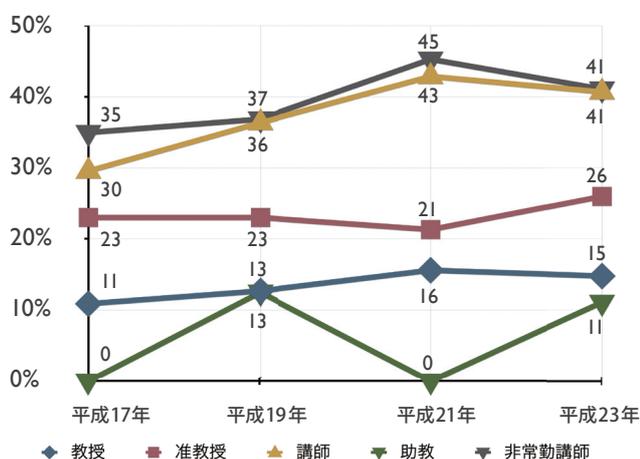


図5 大学教員の職階別女性比率 平成17年～23年度(各年10月1日現在)

2 附属学校園の教員

附属学校教員(在外教育施設派遣教員を除く)は322人が在職しており、そのうち110人(34.2%)が女性である。平成17年度からの隔年の推移は、30.9%、32.4%、34.4%であり、緩やかな増加傾向にある。学

校種別では、小学校が29人(27.6%)、中学校が22人(27.3%)、国際中等教育学校が19人(36.5%)、高等学校が15人(27.3%)、特別支援学校15人(45.5%)、幼稚園10人(90.9%)である。幼稚園以外は、公立学校の女性比率を大幅に下回っている。非常勤講師は107人中63人が女性で、比率は58.9%であり、常勤の平均(34.2%)よりも高い(図6参照)。

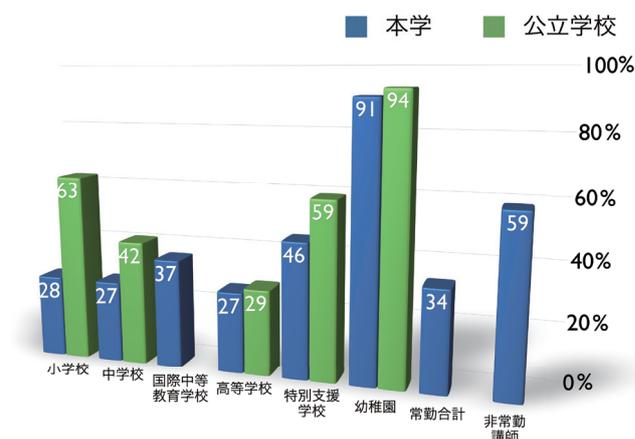


図6 附属学校園教員の学校種別女性比率(平成23年5月1日)

3 事務系職員

平成23年度、事務系職員は221人在職しているが、そのうち68人が女性で、その比率は30.8%である。一般職(一)職員の係長・専門職員相当以上の上位職に占める女性は、126人中16人で12.7%である。非常勤職員は全体で198人の雇用があるが、そのうち75.8%に当たる150人が女性である。いずれの数字も、平成21年調査結果からはほとんど変化はない。

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11.4%(35人中4人)、附属学校教員が11.8%(17人中2人)、事務系職員が0%(23人中0人)であり、いずれも全体の女性教職員の比率より低い。

5 職員給与の支給状況等

平成 22 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、女性は男性より低くなっている。男女間の賃金格差は、各職種とも平均年齢が女性（43.4 歳）は男性（46.8 歳）より低いこと、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（女性は 12.8%、男性は 61.3%）等が影響していると考えられる（図 7 参照）。

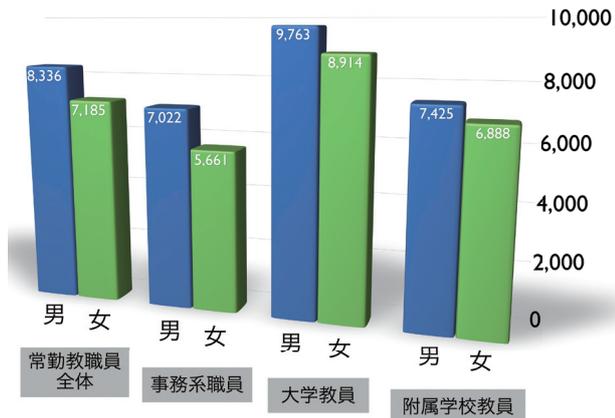


図 7 平成 22 年度 年間平均給与総額 (千円)

6 育児休業の利用・教職員の旧姓使用

平成元年から平成 23 年に育児休業制度を利用した女性は 102 人（附属学校教員 51 人、事務系職員 41 人、大学教員 10 人）で、出産した職員 121 人の 84.3% に当たる。この間の男性職員の利用は 3 人であった。

平成 13 年度の制度整備により旧姓使用が可能となったが、平成 23 年 11 月現在、旧姓使用者は常勤教職員 43 人（大学教員 19 人、附属学校教員 15 人、事務系職員 1 人）、非常勤講師 25 人、非常勤職員 3 人、TA1 人である。そのうち、男性は 6 人である。

7 附属学校教員の教員公募における女性比率と採用状況

平成 23・24 年度の附属学校教員の募集総数は 58 人、採用者数は男性 31 人に対し、女性が 27 人で、その比率は 46.6% であった。応募者数に対する採用者数の割合は、男性が 17.3%（179 人中 31 人）、女性が 32.9%（82 人中 27 人）である。前回の平成 21・22 年度調査の結果に比べ、女性教員の採用数・採用率は高まっている。

III 本学教員の男女共同参画と関連した教育・研究・社会貢献活動

本学の大学教員の総合的業績評価調査には、男女共同推進本部からの要請により、2006 年度から、教育活動、研究活動、社会貢献活動の各領域において「男女共同参画と関連する活動実績」の有無を把握できる項目が設けられることになった。ここでは、全学系を総合した結果を示す（図 8 参照）。

2009 年度、2011 年度とも、教員の男女別の男女共同参画と関連した活動実績は、いずれの活動領域においても、女性教員の方が高い。特に、半数近い女性教員に男女共同参画と関連した教育活動実績があった。男性教員の教育活動実績も研究活動や社会貢献活動より高い。

また、男女共同参画と関連した研究活動実績は、女性教員と男性教員の差が顕著であり、女性教員の方が高率である。しかし、男性教員の教育活動と研究活動の比率は二年間で若干増加し（各 3.0%）、男女差が縮小している。

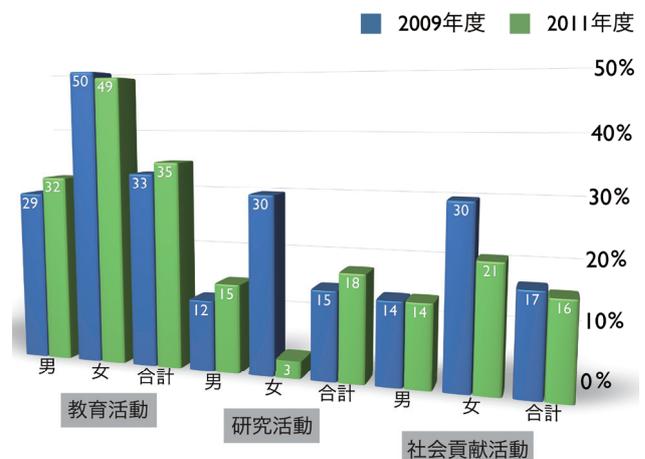


図 8 本学教員の男女共同参画と関連した教育・研究・社会貢献活動

IV ∞(無限)の会

男女共同参画推進本部は2011年6月より、村松泰子学長、大竹美登利副学長(男女共同参画推進本部本部長)を囲む本学の女性教員を対象としたランチ会というかたちで、「∞(無限)の会」を開催している。この会は、女性教員が要望を出したり、情報交換や職場の問題点を話し合うことのできる場所を提供することを目的とする。当初は、年三回程度実施する予定であったが、好評であったため、毎月8日に行うこととし、8日開催であることと、今後の「無限の可能性」にちなみ、「∞の会」と名付けた。

初年の2011年度は計7回実施され、「休日保育の必要性」「理数系の女子学生の増加」「理数系分野の女性研究者を増加させる方策」などについて様々な意見が交わされた。「∞の会」は、女性教員同士のふれあいと情報交換の場としてだけでなく、抱えている疑問や問題を学長、副学長、男女共同参画推進本部、男女共同参画支援室に伝える場として機能している。今後、この会の開催が、本学における男女共同参画のさらなる推進につながっていくことが期待される。

V 学芸の森保育園

2010年4月、男女共同参画推進本部の基本方針の一つである「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」を具現化するものとして、学内保育所である「学芸の森保育園」が設立された。保育園の運営は、理事、保育

園長、男女共同参画推進本部代表者、保育事業所代表者、総務部長、財務施設部長などからなる保育所運営協議会によって行われている。

2012年1月現在での園児は12名(0歳児5名、1歳児2名、2歳児4名、3歳児1名)であり、利用者の内訳は教職員6名、学生2名、地域その他4名である。学生が利用できない学内保育所もあるなか、本学が学生利用料金を設定し、学生の修学の間接的な支援を行っていることの意義は大きい。また、教職員及びその配偶者の育児休業明けによる年度途中からの入園、教職員の配偶者の病気等に対応した保育、センター入試時の休日勤務に対する保育支援を行っている。保育園では保育を大学予算で実施しており、教職員の仕事と家庭の両立を支援する福利厚生施設としての役割を果たしている。さらに、家庭科教員免許のための実習を行ったり、幼保連携のあり方に関する研究を行ったりするなど、教育・学習・研究のための施設としての機能も果たしている。

現在、学芸の森保育園は、保育定員30名であるにもかかわらず、在園児数は定員の約半数である。厚生労働省の「事業所内保育施設への助成金」の適用を受けてはいるものの、運営費交付金削減による厳しい大学財政の状況下では、入園児数に制約をかけざるを得ないからである。保護者からの満足度も高い保育施設を有効に利用し、待機児童解消に向けた社会貢献を果たすためには、認証保育所に向けて、公的資金の導入を図るなどの根本的解決が必要である。男女共同参画推進本部、保育所運営協議会の協力による今後の検討が望まれる。

2012年版 東京学芸大学男女共同参画白書 概要

発行 2012年7月

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 & Fax 042-329-7894

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

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