

不二速報

発行日 2012年12月7日

第6号 2012年度学内教職員研究集会報告号



「静岡大学における男女共同参画の取り組み状況と今後の課題」 10/3 2012年度学内教職員研究集会報告

10月3日(水)12時半～14時半、2012年度の学内教職員研究集会が行われた。本年度の教研集会は「静岡大学における男女共同参画の取り組み状況と今後の課題」と題して、副学長で男女共同参画担当の船橋恵子先生と情報学部
の笹原 恵先生にご講演をいただいた。船橋先生からは「静岡大学は男女共同
参画をどのように進めているか」と題し、

(1) 女性研究者と家族が輝くオンデマンド支援、(2) 静岡大学における女性教
員数等の推移、(3) 意識改革に関する具体的な取り組み、(4) 研究・就労環境
の総合的な改善、(5) 多彩な支援メニュー、(6) 女性研究者の裾野拡大、(7) 静
岡大学独自の取り組み、(8) 女性研究者の支援と男女共同参画の推進体制、(9)
総括と今後の展望について紹介された。静岡大学では、平成19年度から男女共
同参画担当副学長を新たに設け、男女共同参画戦略WGと男女共同参画推進室を
設置したこと、平成20-22年度に科学技術振興調整費の女性研究者支援モデル
育成事業が採択され、活動を促進したことが報告された。船橋恵子先生の資料
を基に、主な、活動内容を下記に記載する。

(1) 女性研究者の採用拡大の取り組み

平成19年度は女性研究者68名(9.7%)であったが、平成22年度までに女
性教員採用比率を18%、平成24年度までに女性教員比率を15%、将来的に
25%にする目標を掲げた。女性教員採用比率は平成21年度24.1%、平成22年
度34.5%、平成23年度30.4%であり、目標を達成した。一方、女性教員採用
比率は平成24年度までに15%、将来的に25%にする目標を掲げたが、達成度
は平成21年度10.9%、平成22年度11.4%、平成23年度12.3%であり、目標に
届かなかった。

(2) 研究・就労環境の総合的な改善

- ① 相談窓口、② 研究支援員制度(人材データベース)、③ メンター制度、
- ④ 多目的保育施設(静岡キャンパス)、⑤ 夏休み春休み学童保育(浜松
キャンパス)、⑥ 学会参加時保育費支援制度、⑦ 女性研究者(准教授から
博士研究員まで)の論文投稿支援制度の導入(現在停止)、⑧ ITを利用した
在宅勤務試行、⑨ 年次有給休暇育児・介護休業等の充実、⑩ 「会議は17
時まで」ポスターを全学に掲示、⑪ 業績評価における配慮(教員の個人業
績評価の記入欄に「育児休業中」と書き込めるようにし、ハンディになら
ないよう配慮)、⑫ 防犯体制の充実、⑬ メーリングリスト、テーマ別懇
談会による学内ネットワーキング(学長と女性研究者との懇談会開催やメ
ーリングリスト開設)を実施した。

(3) 女性研究者の裾野拡大

女子学生エンカレッジセミナー実施、サイエンスカフェ開催(理学部)、浜松
オープンキャンパスにおける女子高生のための進学相談コーナー開設、

静岡大学教職員組合
<http://www.jade.dti.ne.jp/~suu/>

静岡：
〒422-8529
静岡市駿河区大谷836

TEL/FAX:
054(236)0173(直)
2790(内線)

E-mail
suu@jade.dti.ne.jp

浜松：
〒432-8561
浜松市中区城北三丁目5-1

TEL/FAX:
053(475)9035(直)
3910(内線)

E-mail
suu-seibu@vcs.wbs.ne.jp



寒くなってきましたね。
暖かくしてお過ごし下さい。

| | |
|------------------------|-----|
| 目次： | |
| 2012年度学内教研 報告 | 1～3 |
| 全大教全国教研 男女共同参画分科会報告 | 4 |

第4回団体交渉

12月14日(金)
10:00～(予定)
ご出席を
お願いします!

ロールモデル集を発行した。

(4) 静岡大学独自の取り組み

平成19年11月「男女共同参画社会づくり宣言事業所」に県内高等教育機関として初めて登録、平成22年8月「くるみん」を取得した。女性研究者(教育者)採用加速システムを導入し、i) 女性に限って公募、ii) 同条件なら女性を優先の公募、iii) 採用結果が女性であった場合に部局からの申請に基づき総額が年間概ね900万円を越えない程度に採択した。



(5) 今後の展望

「女性研究者支援」に特化した取り組みを外外部資金を得た弾みで実施し、対象を男性にも広げ、「男女教職員の職務遂行環境の改善策」として展開してきたが、「事業実施の予算」が必要である。一時保育施設、学童保育の利用者から負担金徴収、女性研究者採用加速システムの金額修正など効率的な事業執行が必要である。静岡大学の「中期計画」に男女共同参画の推進を記載し、「女性教職員の採用及び管理職への登用推進」、「ワークライフバランス(仕事と家庭の両立)に向けた労働環境の改善」を位置付け、女性研究者支援モデル育成事業採択期間終了後も啓発活動(セミナーの開催、ニューズレターの発行、学際科目の開講等)を存続することが重要である。

静岡大学における男女共同参画活動に対して、平成23年文部科学省女性研究者支援モデル育成事業の事後評価において「S」評価を得たこと、平成24年静岡県の男女共同参画社会づくり活動に関する知事褒賞を受賞したことも紹介された。

笹原先生からは、「静岡大学におけるは男女共同参画の取り組み活動の課題」と題し、(1)常勤事務職員における女性比率、(2)非常勤職員の状況、(3)女性教員の増加、(4)組合活動への助成の参加・参画について、2008年度から2012年度の資料を基に分析した結果が紹介された。主な論点を下記に記載する。

(1) 常勤事務職員における女性比率

静大職員全体における女性職員比率は約3分の1と増加しており、専門職員・係長級、係員における女性職員比率も増加しているが、専門員以上、また主任級はやや減少している。課長級の女性職員は、事務長補佐昇格者が定年を迎えたため減となっている。上位ポストが限られている中、女性事務職員の昇格問題が焦眉の課題である。

(2) 非常勤職員の状況

有期雇用職員は横ばいである。パート職員数は2010年には202人であったが、2011年には252人、2012年には294人と2年間で90人以上も増加している。有期雇用職員7人のうち6人(85.7%)が、またパート294人のうち223人(75.9%)が女性であり、派遣職員もその多くが女性である。非常勤職員の待遇問題も男女共同参画の課題である。改善された点としては、(a)大学当局側は組合の非常勤職員の常勤化の働きかけに応え、2009年に「有期雇用職員及びパート職員を対象とした、常勤事務職員への登用試験」を実施し(対象者:有期雇用職員、週30時間以上の非常勤雇用職員)、初年度は、名簿掲載者は4人のうち3人が2010年4月1日付で採用された。受験資格(非常勤職員30時間未満、派遣労働者)、試験会場(静岡のみで実施。浜松からの受験者には不利)、試験問題の内容などまだ課題であるが、一步先進した。(b)2011年2月に、法人化後のパート職員の雇い止め問題に一定の進展がみられた。それまでは採用から3年(初年は1年雇用、翌年から2回更新、1回1年契約)であったものが、5年(初年は1年雇用、翌年から2回更新、1回2年契約)に延長された。(3)夏季特別休暇が3日から5日に増加した。課題は、(1)法人化前からの非常勤職員の時給単価の改善(法人化時に切り下げられたまま固定化している)や、(2)法人化前からの非常勤職員の東西時給格差の撤廃(静岡の時給は上限1095円だが、浜松の時給は1063円と浜松の方が32円低い) (3)非常勤職員への一時金の支給などである。

(3) 女性教員の増加、



静岡大学における女性教員の比率は2006年で66人(9.2%)であったが、2012年には84人(12.6%)と順調に推移した。しかし、静岡大学が2008年にかかげた達成目標「平成24年度までに女性教員の比率を15%に、将来的には25%まで引き上げる」に比べると、まだ2.6ポイントほど足りない状況となっている。静岡大学では2008年4月に男女共同参画推進室を設置し、同年7月に科学技術振興調整費の女性研究者支援モデル育成事業に応募、「女性研究者と家族が輝くオンデマンド支援」～平成22年度)。また全学的に男女共同参委



員会を設置し、男女共同参画憲章を制定するなど（いずれも同年7月）、特に女性教員（研究者）の支援を中核とした男女共同参画に取り組んでいる。取り組んでいるのは、男女共同参画セミナーやシンポジウムの開催、理系の女性進学者を増加させるための「サイエンスカフェの実施、また育児・介護中の女性教員への研究補助員の配置や（途中から支援対象を男性教員にも拡大）、一時保育施設の設置（静岡）や、長期休暇中の学童保育の実施（浜松キャンパス）などである。2009年度から、静大版女性研究者（教育者）採用加速システムを導入し、学長裁量経費から各学部への人事経費の補助を行っている。女性研究者採用加速システムとは、(1)女性に限った公募、(2)女性を優先した公募、(3)女性を優先する旨を明示しない公募で女性を採用、という3つのレベル別に年額300万~100万円ほどの人件費を各学部に分けるといふもので、財政状況が厳しい情勢の中、各学部の一定程度のインセンティブを引き出すことに成功している。しかし、女性教員比率15%には届かない状況である。

(4) 組合活動への助成の参加・参画

組合員全数に占める女性比率は2010年の25.6%から2012年の29.3%と4ポイント増加しており、特に女性教員の組合員比率は72.7%（女性教員66人中47人が組合加入。特任教員を除く）となっており、男性教員の組合員比率39.4%（男性教員465人中183人が組合加入）をはるかに上回っている。しかし女性の執行委員は2011年に1人、2012年には0人と低い比率にとどまっている。多忙化の中、家庭と仕事、そして組合との両立が困難であることを表している。事務職員と非常勤職員の組合加入を働きかける必要がある。

笹原先生からは、副学長のリーダーシップの下、静岡大学の取り組みが一定の成果を上げている。しかし女性事務職員の昇進問題、家庭と育児介護との両立支援の課題であることが指摘された。

教育文化部の早川執行委員から全国教研集会の報告がなされた。「ハラスメントに関する取り組みと問題点」、「次世代育成支援対策」、「男女共同参画」がトピックスであったこと、産前休暇8週間の導入が進んでいる大学もあり、静岡大学でも取り組む課題であること、女性研究者採用加速システムは他大学から注目されていること等が報告された。

質疑では、女性比率などのデータの正確さ、静岡大学における産前休暇8週間の取り組み、看護休暇、組合女性部活動の再開等について議論が行われた。

今回、学内教研のテーマとして「静岡大学における男女共同参画の取り組み状況と今後の課題」を取り上げた。両先生のご講演から、静岡大学の取り組みが一定の成果を上げている半面、女性事務職員の昇進問題など今後も継続的な取り組みが必要であることが明らかとなった。ご講演を引き受けてくださった船橋恵子先生と情報学部の笹原 恵先生、ご参加いただいた組合員の皆様にお礼申し上げます。参加者が少なかった点、時期や広報の問題を含め反省点として次回に引き継ぐことにしたい。



学内教研 参加者の感想など

- 船橋先生のご講演は、育児、介護を抱えながら仕事を続ける個人をどう支援していくか考え抜き、使いやすい制度を作ってこられた立場からの充実したものでした。
- 笹原先生は、大局的観点から男女共同参画の意義について、豊富なデータとともに考察されていて、大変有意義なものでした。
- 早川先生の全国教研集会報告から、他大学の取り組みを知ることができました。ただ惜しむらくは参加者が少なかったことです。（教員）
- 大学の「男女共同参画」の取り組みを体系的に紹介されていて勉強になった。（教員）
- 今まで知らなかった事実やデータが多数あり、有用でした。（教員）

- 男女共同参画について、知らない取り組みもいくつかあった。休暇などは周囲の理解が制度とともに大変重要だと思うので、今日のような話をもっと多くの方に聞いてほしいと思った。(教員)
- 授業期間前であれば、もっと参加者が多くなったと思うので残念です。特に職員の方が参加しにくくなったのではないのでしょうか。
- 大変中身の濃いお話でした。参加している方が少ないのに驚きました。残念です。(教員)
- 数字がわかってとても良かった。(技術職員)
- 組合員の中の女性比率が3/4近くあることを初めて知りました。組合員の拡大に使えますね。(教員)

- 男女行動参画を進めるためには、教職員個人の意識や職場全体の雰囲気をいかに変えていくかということが重要であると感じた。(教員)
- 女性研究者に対する支援をいろいろすすめられているのがわかりました。」女性のポストドクというのはさらにむずかしいと思います。このあたりの対応を進めていってほしいと思います。(学術研究員)



<組合に対する要望・ご意見など>

- 今回の教研集会に参加して大変勉強になりました。ありがとうございました。(教員)
- 非常勤職員の雇止めについて、できればがんばっていただきたいと思います。(学術研究員)

9/22-23 全大教第24回教職員研究集会 A4 分科会(男女共同参画)参加報告

教育文化部：早川泰弘

全国大学高専教職員組合が主催する第24回全国教職員研究集会が2012年9月21日から23日まで、東京海洋大学で開催された。A4分科会(男女共同参画—ワーク・ライフ・バランスを男女ともに実現するために)で紹介された各大学の取り組み状況を報告する。

初日は「ハラスメントに関する取組と問題点」が主なテーマであった。岩手大学からはハラスメント防止に対する取組が紹介された。従来は、「通知」あるいは「調停」という手続きを行っていたが、「通知」や「調停」の場合、現実にはハラスメント防止委員会が傍観者の関わりしかできず、かなり深刻なハラスメントであっても、申立人の意向を超えた提言や指導などはできないようになっていた。これを「調整」(委員会が当事者間のトラブルの解決を図る)または「調査」(処分等が必要かどうか実態を調査し、大学に報告・提言する)の対応をとることになり、ハラスメントを防止するために委員会が積極的に関与できるようになった。個人情報保護あるいは被害者保護に配慮しつつ、防止効果があげられるような周知の仕方を模索中である。岡山大学からはキャンパス・セクシャル・ハラスメント全国ネットワーク全国集会の内容が報告された。調停の場合、(1)優秀な経験のある専門調停員(相談員)がいること、(2)専門調停員(相談員)の位置づけが大学内で明確であること、(3)大学として事件を隠蔽するのではなく、よりよい解決のために「調停」を行うというコンセンサスがあることなどが重要であることを強調された。相談窓口の複数化、相談員と調査員を分けることや複数の事例を合わせて公開することを行っていることなどが報告された。

2日目は、「次世代育成支援対策の取り組み」が主なテーマであった。次世代育成支援対策推進法(平成15

年7月に施行—平成27年3月31日までの時限立法)に基づく環境整備として、岩手県は「いわて子どもプラン」を作成し、労働者数101人以上の企業に一律義務化していることや岩手大学では一般事業主行動計画の認定(くるみん認定)がされたことが報告された。名大育児休業経験者からの提案として「育児についての職場の理解は「子どもが病気だから休んでも仕方がない」レベルではなく、「子育てしているからこそ仕事もできる」「他の人たちにも良いモデルとなる」というプラスのレベルであってこそ、自他ともにがんばれる。できれば、夫婦とも順番に育児休業がとれるとよい。経済的負担について、ベビーシッター費用の一部を補助する制度がほしい。長期的に多角的にみた場合に貢献できる生き方・働き方も評価し奨励するような制度や価値観があってもよい。任期制のような短期決戦型は育児・介護と両立しない制度である。育児休暇中の授業をどのようにするかであるが、各部署等に対応を検討すべきである。電気通信大学からは保育所開設について、香川大学からは科学技術人材育成費「香大発、地域ぐるみ女性研究者支援の高波を」を軸に活動していることが報告された。静岡大学からは笹原先生が作成したレポートを紹介した。主な内容は、(a)常勤事務職員における女性比率、(b)非常勤職員の状況、(c)女性教員の増加、(d)組合活動への助成の参加・参画である。参加者からは、女性研究者採用加速システムは有効に機能しているか、有期雇用職員及びパート職員を対象とした常勤事務職員への登用試験の結果について質問があった。これらの取り組みに対する関心の高さが感じられた。

