

Ⅲ 愛媛大学における男女共同参画を推進するための提言

提言 1 女性教員の採用拡大について

・ 本学の教員の採用は公募制が原則とされ、研究・教育能力の評価に基づいて公平な審査が行われている。公募制においてもジェンダー・バイアスがかかった評価になっていないかどうかのチェックは絶えず行う必要があるが、本学においては、基本的に女性ゆえに採用が不利になるという状況にはないと判断される。しかし、現状においては、女性教員(大学)の比率は 11.6%に過ぎず、国立大学協会が掲げる 20%という目標(平成 22 年までの目標)からは大きくかけ離れている。このことは制度的な均等条件の保証だけでは、女性教員の比率を飛躍的に高めることにはならないことを示している。このような現状を打開する第一歩として、本学の採用においては、女性と男性とが同程度の「業績と能力」であると認められるならば、女性を積極的に採用することを促進するべきである。

提言 2 理系学部等における女性教員の採用拡大と女子学生の拡充について

・ 理系学部等における女性教員の比率は極端に低い水準にある(理工学研究科理学系 6.6%、同工学系 5.5%、農学部 4.3%)。これは日本だけの問題ではなく、先進諸国に共通する課題で、理系学部の教育・研究においては実験や野外実習を伴うために、時間的拘束が長く、体力を必要とする場合が多く、それゆえ、採用に当たっては、ジェンダー・バイアスが入りやすいと指摘されている。本学においても、このような問題を解決する方策を含め、必要な対策を検討すべきである。

・ より長期的には、理系学部及び大学院において女子学生の拡大を図ることが重要である。この点についても、当該学部において実態を分析し、必要な対策を検討すべきである。

提言 3 大学の管理・運営への女性教職員の参画促進について

・ 現在、大学の管理・運営にたずさわる女性教員は教育研究評議会評議員の 2 名のみである。その原因は女性教員の数が絶対的に少ないことにある。さらに、教授職に占める女性教員の数も極めて少ないのが現状である(5.7%)。根本的な解決のためには女性教員を増加させることが不可欠であるが、さしあたりは管理・運営への女性教員の参画を積極的に促進すべきである。

・ 事務系職員の採用は「中国・四国地区国立大学法人等職員採用試験」によって男女の差なく公平に実施され、女性職員の採用比率も年々上昇しつつある。しかし、管理職に登用されている女性職員は極端に少ないのが現状である。これは、これまで女性であるがゆえに、ややもすれば責任ある仕事を任されてこなかったことが重要な原因になってきたと思われる。また、女性職員のみがお茶くみ等の雑用をするといった職場慣行は是正されつつあるが、なお一部においてはそのような慣行が根強く残されている。今後は、このような職場慣行を意識的に是正するとともに、女性と男性とが同程度の能力であるならば、女性を積極的に管理職に登用することを促進すべきである。

提言 4 契約職員の処遇の改善について

・ 人件費の抑制・削減のもと、本学においても契約職員の比重が増加しているが、その圧倒的多数は女性職員によって占められている。本学において男女共同参画を進めていくためには、契約職員の労働条件の改善や運営への参画意識の向上は不可欠な課題である。とは言え、厳しい人件費の抑制・削減のもとでは、具体的な改善措置の実施は非常に困難であると言わざるをえない。さしあたり、契約職員に係る人事政策について検討する委員会を設置し、契約職員の常勤職員化等の可能性について検討すべきである。

提言 5 仕事と家庭生活の両立支援について

・ 事業場内に保育所を設置することは有力な両立支援策の一つである。本学においては、平成19年度から大学病院がある重信事業場に保育所を設置し、運営を開始している。城北事業場においても保育所を設置することが望ましいと判断されるが、ニーズの長期的な予測、場所や資金確保の問題、運営の見通し等々について慎重な調査と検討が必要である。城北事業場への保育所の設置については、代替処置も含めて、引き続き調査と検討を行うべきである。

・ 現行法の枠内においても、両立支援のために多様な制度が設けられている。しかし、アンケート結果に示されているように、その認知度は非常に低いと言わざるをえない。制度の利用を促進するためには、まず、なによりも制度をわかりやすく解説し、広く周知すべきである。

・ アンケート結果に示されているように、男女共同参画を推進していくために改善すべき項目として、「会議の時間が勤務時間外に及ぶことがある」に、男女とも最も多くの回答が寄せられている。年々仕事の量が増加しているため、会議の設定が困難になっているという現実があるが、例えば教授会の開催時間を早めるといった工夫を行うべきである。また、休日における入学試験の監督には、育児中の教職員は配置しないといったきめの細かい配慮を行うべきである。

提言 6 ジェンダー学の拡充とジェンダー視点に立つ研究の奨励について

・ 本学の共通教育においては、ジェンダー学あるいは女性学が独立した科目として設置されていない。さらに、人権にかかわる科目として設置されているのは「日本国憲法」のみであり、全体として人権にかかわる科目が少ないと言わざるをえない現状にある。本学の『大学憲章』は、「豊かな創造性、人間性、社会性を備え、次代を担う自覚と誇りをもつ優れた人材を社会に送り出すことを最大の使命とする」と定めている。このような学生を育成するためには、人権教育の充実が欠かせない課題である。人権科目を全体として充実させるという観点から共通教育の見直しを行い、その中でジェンダー学の充実を図るべきである。

・ 日本の大学の研究においては、男性教員が圧倒的多数を占める中で、女性の視点からする「知」の認識が不十分であったと言われている。この点は本学においても同様である。ジェンダー視点を取り入れ「知」の見直しを行うことは、新しい「知」を生産する可能性を持つ。また、そのような研究を本学において蓄積し、広く地域に公開することは、地域における男女共同参画の推進に大きく貢献することが期待される。このような観点から、ジェンダー視点に立つ学部横断的な共同研究を奨励するために、「愛媛大学研究開発支援経費」に一定枠を設ける等の方策を検討するべきである。

提言 7 啓発活動について

・ アンケート結果に示されているように、「子供の学校行事参加のための休暇がとりにくい職場の雰囲気がある」という声が多く寄せられている。また、平成16年度以降、男性教職員の育児休業の取得者はゼロである。また、アンケートには、男女共同参画に関して反対意見も含め多様な意見が寄せられている。このような問題を解決するためには、男女共同参画に向けた啓発活動を活発に行い、職場全体の意識改革を図る必要がある。男女共同参画は全学的な合意のもとに進めるべき課題であり、学習会や研修会を積み重ね、開かれた討論を継続していく必要がある。