

名古屋大学職員組合との意見交換の実施結果について

(男女共同参画推進に関するワーキンググループ)

日 時 : 平成13年10月11日(木) 9:00~10:10

場 所 : 事務局2号館3階 第3会議室

職員組合出席者:

進藤 兵 (法学研究科・助教授、副委員長)
森田克貞 (理学研究科・助教授、副委員長)
河合利秀 (理学研究科・技官、書記次長)
松原妙子 (工学研究科・事務官、女性部会役員)
佐藤ひとみ (工学研究科・事務官、女性部会役員)
村瀬益子 (大型計算機センター・事務官、女性部会役員)
山田道子 (理学研究科・事務官、事務部会部長)
武市全弘 (国際開発研究科・事務官、中央執行委員事務部会担当)
浅井富士子 (事務局・事務官、中央執行委員女性部会担当)
小崎和子 (多元数理科学研究科・事務官、書記長)

ワーキンググループ委員:

伊藤主査、北住、後藤節子、山内、今榮、荒木の各委員

1. 伊藤主査から、挨拶と本ワーキンググループの活動状況について説明の後、ワーキンググループ委員の紹介があった。

引き続き、職員組合を代表して小崎和子氏から挨拶と出席者の紹介があった。

2. 続いて、荒木委員から配付資料の説明があった。

3. 意見交換等の概要

(は職員組合からの発言、 はワーキンググループ委員からの発言である。)

(1) 提言についての教職員、学生に対する周知について

提言については各部局において教授会等で周知、掲示、回覧等及びホームページに掲載されている旨の通知等、何らかの方法でなされているところであるが、部局により周知の程度に差がある。学生への周知はまだ不十分と思っている。

工学部の状況は提言及び平成13年度資料がホームページに掲載されている旨が最近Eメールにより全教職員に通知された。他部局においても個人向けに情報を発信していただきたい。なお、提言(冊子)は全員には配付されていない状況である。

冊子については、部数の制約もあり全教職員には配付されていないが、ホームページに掲載されているので、これを閲覧するよう周知を図っていただきたいと考えている。

学生について提言を知らない者が多いので、ホームページに掲載されている旨の周知を徹底していただきたい。

教官についても提言を見ていない(知らない)者も多いように感じる。

先日、アンケート実施結果等が公表されたが、その後に更に周知を図った部局もある。大学院生、特に女子学生が研究者になることに積極的な意志が持てるように、大学が男女共同参画を進めている姿勢を知らせる必要があるのではないかと。そのためにも提言を周知していただきたい。

大学院生への周知は重要であると考えている。

学生への周知方法としては、年度始めに各学部で行われるガイダンスの際に実施してはどうか。また、夏に行われる大学説明会（対象は高校生）でも説明することも良いのではないかと。

（２）意識改革のための職員研修等について

事務系職員の役職には男性職員が多く就いている。この男性役職者の意識の変革が特に必要ではないか。提言があることを知っているだけではなく、提言の趣旨を研修会などで説明し、実効あるものとしていただきたい。

根幹は意識改革であり大変重要であると考えている。提言は読んで理解することが必要である。

職員研修では、事例研究等により具体的に考える場を設けることが意識改革に効果があるのではないかと。本学では男女共同参画に関しどのような研修が開催されているのか。

昨年度から新採用者研修、新任係長研修、課長補佐研修、幹部職員研修において外部講師による男女共同参画・ジェンダーに関する講義を必ず取り入れることとしており、その際には研修生だけではなく事務局の関係職員も積極的に聴講させて意識啓発に努めている。

研修を受講した者の反応はどうであったか。

研修後にアンケートを実施しているが、男女共同参画について今まで意識すること自体がなかった、初めて気が付いたなど有意義であったとの意見がほとんどであった。

男女共同参画が当たり前になるまでは是非続けていただきたい。

（３）事務系職員等の処遇改善について

事務系職員の約３割が女性であるが役職者の率が低い。昨年の率と比較すると前進しているが、役職者が少ないことで大学の行政事務に女性の視点がはいることが懸念される。

女性の役職者が少ないことは明らかに男女差別があったと認識している。女性の視点を生かさない職場では組織は活性化しないと思っている。しかも大学という職場において、女性の視点を生かす意識がないことは大きな問題である。

家庭責任は男女共に等しく負うべきであるが、現実には女性の責任が重く時間外の長時間労働は難しい。女性の登用・昇進のためにも時間外の長時間労働を改善することが重要な問題ではないか。事務の一元化をする場合でも省力化を図るよう考えていただきたい。

職場環境の改善は積極的に取り組まなければならないと考えている。長時間労働については男女の区別なく周りの者の協力を得て、組織で対処していく必要があると考えている。

女性率の目標値を設定し、到達度を公開することなども行い、女性登用を進めていただきたい。職員についてもポジティブ・アクションプラン（達成目標）を設定することが必要ではないのか。

人事院から「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」が各府省に対し通知されており、これに基づき文部科学省においては目標値を定めることになると思う。また、大学としても職階ごとに達成目標を定めることになるのではないかとと思う。

経理部主計課には女性の定員内職員が在職していないなど、部署によっては女性が少ない(いない)ところがあり、このアンバランスを改善することが必要ではないか。

本学では、現在女性登用を大きな柱として積極的に取り組んでおり、今年の4月人事では学内において掛長、専門職員に昇進した13名中8名が女性であった。なお、課長補佐、専門員へ一気に登用することは無理であるので、まず掛長等への登用を図った。

このような意見は女性職員にとって大変希望が持てるものである。

ラインに属して昇進していくのではなく、独立した専門的な職を設けて女性を登用することも考えていただきたい。

女性職員の能力を十分に活用するためにも、能力、適性等によりライン職、専門員、専門職員などのスタッフ職をそれぞれ工夫して考えていきたい。

役職者に男性職員が多い原因は何かあるのか。

管理者の意識だけの問題ではないかと考えている。本年10月1日付けで採用した種試験(行政)合格者の女性を経理部経理課、管財課に配置するなど職場の意識を変える努力をしている。

今までの慣行、歴史から急激に現状を変えることは難しいことからゆっくりと変わって行くこととなるのだろう。男の仕事、女の仕事と暗黙に割り振り(その雰囲気)が、職場により今でもあるように感じられ、職場に根付くためには時間がかかるが忍耐強く研修等により改善を図っていただきたい。

先の意見にもあったように研修等で事例研究を行うことを今後検討していきたい。

管理者の意識改革などスピードを上げて推進していきたい。

職場の構造的な問題であるが、非常勤職員の多くが女性で占められている。その女性にお茶くみ等の仕事を行ってもらっていることも多いと思うが、男女の仕事のありようがいびつな形として残っているのではないか。定員内職員だけの問題ではなく大学全体として男女の仕事のシステムを考え解決する問題があるのではないか。

意識としては定員内職員と非常勤職員とを区別することはない。また、派遣職員も同じ職場の一員として同様であると考えている。定員削減、業務量の増加などによりジレンマがあるが、大学においては非常勤職員、派遣職員を必要としている。今後は非常勤職員を対象とした研修も必要であると思う。現在、法人格取得にあたっての課題として非常勤職員のあり方も組織改革検討委員会の人事・労務小委員会で検討中である。

(4) 環境整備等について

育児環境の整備として保育施設の改善も必要である。保育時間の延長は保育施設の努力によるが、本来は残業を少なくして早く帰宅できるようにするべきであり、合理化などの改善が必要である。

家族の介護は、男女共同して行うものであるが、女性の負担が多いのも事実である。介護の情報を発信するネットワークを作ることや、職場の周りの者の協力が得られるような体制を整えることも検討課題ではないか。

介護休暇の制度については大学だけで解決できる問題ではないが、取得できる単位を連続に限定するのではなく、必要に応じて断続的にも取得できるような仕組みにするよう関係機関に要望していただきたい。

介護休暇はあまり取得されていないこともあり、介護休暇に関しての見直しについては、人事院で検討されている。

実質的に利用しやすいものにする必要があるのではないか。取得しやすい職場環境にし

て、男性にも育児休業、介護休暇を取得してもらい、男女お互いに協力していくことが大切ではないか。外国では育児休業を男性が取ることを義務づけている所もある。(ルウエ)

本学の保育施設が無認可から認可保育園となった理由は財政的な問題なのか。

一番の理由はやはり職員の給与等、運営していくための経費の問題が大きかったと思う。認可されていないと経費負担は全て親となり負担が大きい。認可保育園にしたことで一定の基準の上でより手厚い保育ができることもあったのではないか。なお、認可保育園となったことで問題がなくなったわけではない。

(5) セクシュアル・ハラスメントについて

相談員には少ない女性教官の中から数多く選ばれ負担が大きいことも問題ではないか。専門家を置くななどの措置により負担の軽減を図ることが望まれる。

働きやすい環境作りの一環としてセクハラ対策を進めていただきたい。

研究室が密室とならないような措置、気軽に相談にいけるような方策を考えることも必要ではないか。

本学ではガイドラインを定め防止に努めてきたところである。現在、ガイドラインの見直し、相談員のあり方等を検討しているところである。相談員の負担を軽減すること、直ぐに相談にいけるような体制にすることも必要であると考えている。

一層の防止に努めていただきたい。またプライバシーを守ることは必要だが、相談件数等を公表することも考えていただきたい。

相談件数は昨年より減少しているようだが、その原因を分析することも必要であると考えている。

(6) 旧姓(通称)使用について

旧姓だけではなく本人の望む通称についても含めて検討していただきたい。また、教官だけではなく職員全員について同様に取り扱っていただきたい。

旧姓(通称)の使用が可能である旨の周知も行っていただきたい。

旧姓使用については文部科学省から通知があり、これに基づき本学の取り扱いを検討しているところである。通称についても併せて検討していく予定である。

特に教官はキャリアの問題があり、認識がある者は併記して表記するなどしているが、認識がない者は不利となっている場合がある。不利益を被らないよう周知、指導が必要ではないか。

旧姓(通称)使用を認めていることの周知徹底を図っていきたい。

(7) その他

ワーキンググループの積極的な活動を評価している。折角の活動であるので一層の周知徹底をお願いしたい。

今年度の活動結果は、本ワーキンググループとしての分析結果も含めて冊子としてまとめたいと考えている。

今後、何か問題点等お気づきの点があればお知らせいただきたい。

以上