全大教
全国大学高専教職員組合
女性部

あなたも組合へ

大学・高専等に男女共同参画の実現を

あなたの隣に女性部
仕事も 家庭も！ 欲張ってみませんか？！

男女共同参画基本法が施行されてから９年。

しかし、男女が互いにその人権を尊重しつつ、責任も分かち合い、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮することができる男女ともに働きやすい職場になったとは、とても言えないのが現状ではないでしょうか？

それでも，もっともっと働きやすくと、頑張って働き続けている私達がいます。
また、不安定雇用はほとんどが女性です。
待遇改善は切実な問題です。

男女が互いに力を合わせて声を上げ、改善を勝ち取るために、どうぞあなたも組合に加入してください。



全大教女性部は、職場から男女差別をなくしていくこと、女性教職員の地位向上と待遇改善をはかること、母性保護など女性に関する諸要求実現と組織の結集を高めることを目的としてとりくんできました。2004～2005年の国立大学ならびに国立高専の法人化移行という急激な変化にともない、職場環境を後退させないようとりくむことも含め、「大学・高専等における男女共同参画の推進」を中心的課題として活動しています。

- 教研集会に男女共同参画分科会を組み込み、毎年男性も含めて「男女共同参画」について意見を交わしあう場としました。
- メーリングリストを用いた積極的な情報交換の場を提供しています。
- 大学・高専の現状を把握するため、教職員の男女構成比調査をはじめとして、毎年「男女共同参画」に関するさまざまなアンケート調査を行ってきました。

データは各単組の活動に役立てていただきたいと考え、全大教ホームページで公開しております。

日本の現状

国名	＊ ジェンダー・ギャップ指数（2006 年）	就業者全体（%）		研究者（%）	国家公務員 2005 年（%）		賃金水準 （男性=100 とした場合）
		女性の割合	管理的職業に占める女性の割合	女性の割合	女性の割合	上位役職に占める女性の割合	
スウェーデン	1位	47.8	29.9	—	47.0	42.0	88.4
ノルウェー	2位	47.1	30.5	—	48.9	—	86.8
ドイツ	5位	44.9	37.3	15.5	46.1	15.9	74.0
英国	9位	46.5	34.5	26.0	52.4	27.5	82.6
米国	22位	46.4	42.5	32.5	43.0	26.3	81.0
フランス	70位	45.6	7.0	27.5	56.0	14.0	86.6
日本	**79位**	**41.4**	**10.1**	**11.9**	**20.0**	**1.8**	**66.8**

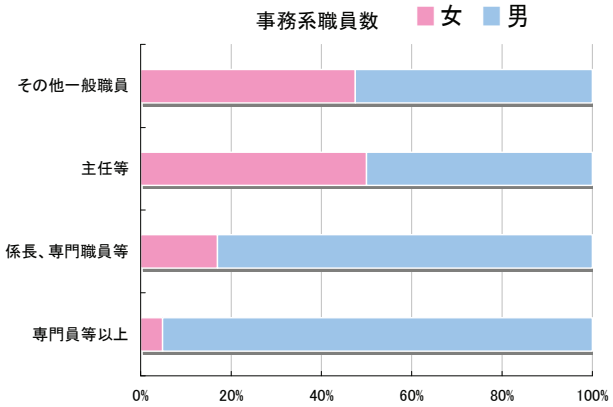
＊政治、経済、教育、保健分野の各種指標から算出した 115 ヶ国中の順位で、上位であるほど格差が小さい。

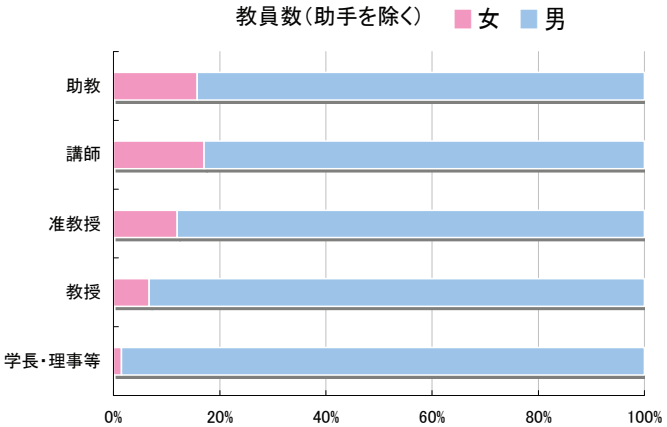
男女共同参画白書−男女共同参画の現状と施策（概要版）（平成 19 年 6 月内閣府男女共同参画局発行）
p.2 第 1 表 各国の主な状況、 p.6 第 6 表 女性国家公務員の在職状況 より 抜粋
http://www.gender.go.jp/whitepaper/h19/gaiyou/index.html

大学・高専の現状

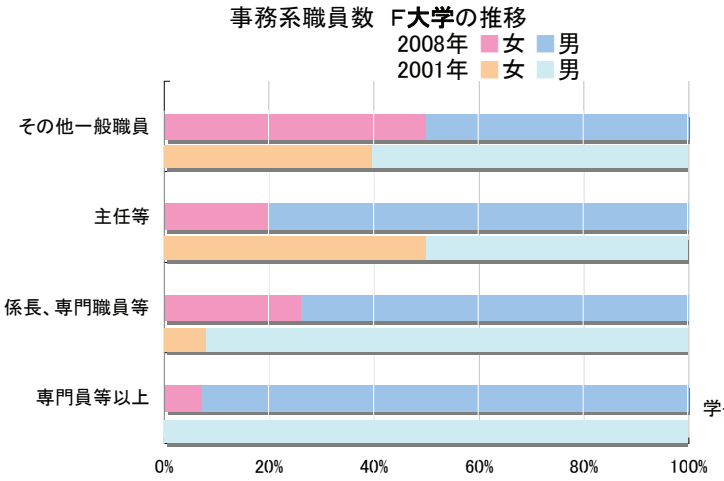
女性の地位向上・男女共同参画の前進のために、大学・高専等の構成員の男女比を明らかにし、女性の登用・採用の拡大を目指しています。 あなたの職場はどうでしょうか？

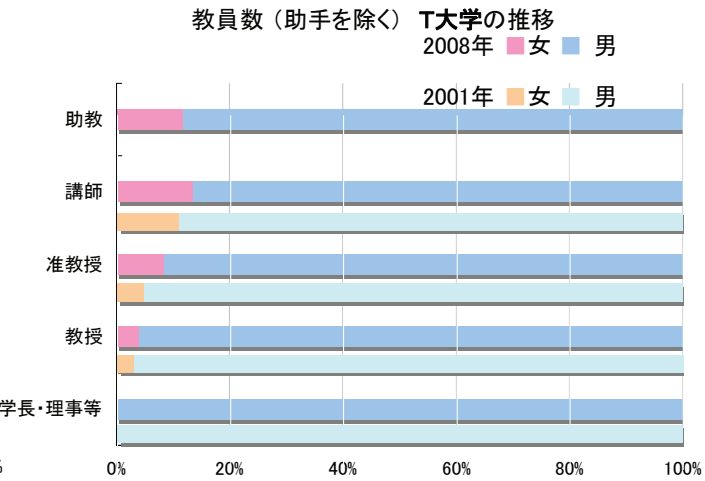
男女構成比（国立大学全体）





国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第 4 回追跡調査報告書
（2007.12.17 国大協 教育・研究委員会男女共同参画小委員会発行） http://www.kokudaikyo.gr.jp/active/txt6-2/0712.pdf
p.105 A.第 4 回追跡調査の集計結果 表 1.8 職系別・職名別職員数、 p.158−160 D.大学別女性教員比率一覧 より





全大教女性部アンケート調査結果より 男女構成比の推移

【第2次男女共同参画基本計画：平成17年12月閣議決定】
＊2020年までに、各分野での指導的地位に女性が占める割合を、少なくとも30%にする。
【平成12年5月国大協報告書】
＊2010年までに女性教員の割合を20%にする。
＊第3期科学技術基本計画において、研究者の採用に占める女性割合を25%に引き上げる。

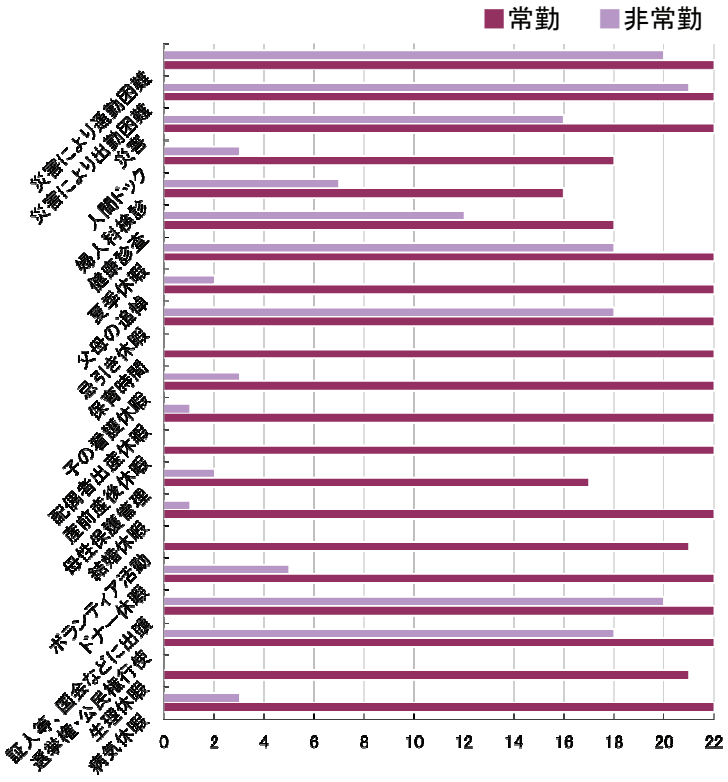
有給で取得できる特別休暇について（2007 年 全大教女性部アンケート調査結果）

常勤教職員については、法人化前は人事院規則によりすべて有給で保証されていたものです。

健康診査、婦人科検診、人間ドック、生理休暇、母性保護管理と、 女性が深くかかわる権利が削られていることがよくわかります。

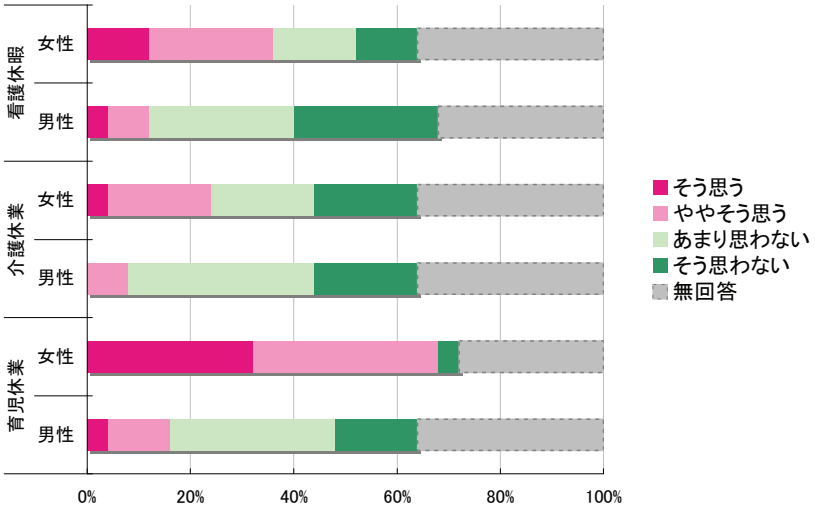
非常勤教職員については、たとえ休暇が取得できても無給であることがわかります。

有給で取得できる特別休暇—常勤と非常勤の比較



育児と母性の保護について（2007 年 全大教女性部アンケート調査結果）

休業・休暇は取得しやすいですか？



女性部では、休業休暇の取得しやすさについて意識調査を行いました。

育児介護休業利用者は、教職員全体で圧倒的に女性が多く、男性は国立大学全体で 2005 年、2006 年とも 10 数名の取得に過ぎないようです。

男性も取得しやすい環境づくりが課題です

実際に育児休業を取得された奥山栄樹氏(秋田大学・教員)は取得する上での問題点は3つあると指摘されました。

1.実際に子が生まれた日から休暇あるいは休業を取ることが可能とは限らない。

2.できるはずの代替要員のシステムができていない。

3.無給である。

また第18回教研集会B4分科会「男女共同参画社会の実現」(2006・東京)において、ご講演くださった富田晃彦氏(和歌山大学・教員)は「夫婦ともに育休取得が適うと男性の意識改革になるのではないか。」と発言されました。

詳細は、奥山栄樹氏：全大教時報Vol.30(2)2006.6「育児休業において改善すべき点」、富田晃彦氏：全大教時報Vol.30(5)2006.12「育児休業を取得して」をご参照ください。

男女共同参画に関する組織の設置について（2006～7 年 全大教女性部アンケート調査結果）

2005 年-2007 年の全大教女性部アンケート調査回答より作成しました。
2007 年には 87 大学中 42 大学が既に設置し、9 大学が検討中と国大協から報告されています。
なお男女共同参画推進が何らかの形（文書、口頭、指針など）で通達された大学数は 75 です。（）内数字は設置年

福島大学　男女共同参画推進専門委員会（2005）

東京大学　男女共同参画推進委員会（2003）　→　男女共同参画室（2006）

名古屋大学　男女共同参画に関するワーキンググループ（2001）　→　男女共同参画室（2003）

金沢大学　男女共同参画推進委員会（2001）

京都大学　男女共同参画企画推進委員会（2005）

大阪大学　男女参画問題ワーキング　→　多様な人材活用推進委員会（2006）

和歌山大学　男女共同参画推進委員会（2006）

神戸大学　男女共同参画推進室（2007）

島根大学　男女共同参画推進委員会（2006）

山口大学　イコールパートナーシップ委員会（1999）

高知大学　高知大学倫理・人権・苦情処理委員会（2004）

九州工業大学　男女共同参画推進委員会(2006)

大分大学　イコールパートナーシップ委員会（2004）

一橋大学「男女共同参画社会実現にむけた全学的教育プログラム策定プロジェクト」通称 GenEP （2005～2006）
（有志の教員により立ち上げられたボトムアップの運動）

私達の未来は 私達の手で つかみましょう！

〇男性も取得しやすい環境作り育児・介護・看護休暇をめざします。

〇育児参加休暇実施大学等の拡大をめざします。

〇有効な育児支援 ・ 学童児も含めた保育施設の充実をめざします。

〇母性保護などの健康管理を後退させないよう、とりくみます。

〇常勤教職員、非常勤教職員の処遇均衡をめざします。
非常勤教職員の待遇改善は急務です。

〇国際的にもふさわしい待遇に！ 男女構成比の均衡をめざします。

〇全ての大学・高専に男女共同参画推進に関わる何らかの組織の設置をめざします。

〇非常勤教職員の忌引き・夏休み休暇実施大学等の拡大をめざします。

組合加入申込書

組合はあなたの心強い味方になります

200　年　　月　　日

この加入書を、全大教に FAX（03-3262-1638）で送っていただいてもかまいません

ふりがな		職　場	
お名前		連絡先（☎）	
		e-mail	