

2010年3月1日

人間文化研究機構における 男女共同参画の推進に関する現状と課題

人間文化研究機構
男女共同参画委員会

人間文化研究機構における男女共同参画推進の観点から、現状把握と改善方策を探ることを目的として、2009年9月24日から10月9日までの間に全職員（常勤・非常勤）を対象としたアンケート調査を実施した。全体平均の回答率は27.6%で、機関別では、機構本部が65%、国立歴史民俗博物館が26%、国文学研究資料館が50%、国立国語研究所が21%、国際日本文化研究センターが32%、総合地球環境学研究所が16%、国立民族学博物館が14%であった。回答者の内訳は、女性が51%、男性が49%で、常勤職員は65%、非常勤職員が33%となっている。

本報告では、アンケート調査結果を概括し、その結果をもとに男女共同参画委員会（以下委員会という）で検討した今後の推進方策について述べるものである。

アンケート調査結果の概要（特に注目される点）

（以下は、各質問項目に対する上位の回答を中心にみたもので、下線は今後の推進方策を検討した部分）
Q1からQ10までは回答者の属性に関する基本情報を得るためのものであるため、ここでは、Q11以降の回答から特に注目される点について要点を紹介する。

Q11 本機構の男女共同参画の実現を阻む障害、について指摘されたことは、日本社会全体の問題、女性の職場参画のための育児・介護施設の不足、という問題であった。

Q12 女性教職員の数について、人間文化研究機構における研究者の男女比は8：2、事務職員の男女比は7：3であり、研究者、職員ともに女性が少ない（参考資料参照）。女性教職員の数が少ない理由としては、女性の採用が少ない、家庭と仕事の両立が困難、男性の意識が低い、などの回答が多かった。

Q13 指導的地位に女性がつくために重要なこと、として挙げられたことは、社会全般の理解とそれに向けての環境整備、女性の昇進に対する意識の向上、評価者（上司）の意識の改善などが多かった。また、本人の意識と努力の不足などを指摘する声もあった。

Q14-1 研究分野に関する質問（研究者対象）では、男女の処遇の差があると思う人は、女性に多く、男性に少なかった。

Q14-2 男女の処遇の差としては、採用、管理職への登用、女性に雑務の負担が多い、などが指摘されている。

Q15 女性研究者増加のために必要なこと、としては、研究時間の確保、能力評価の公平性の確保、上司の理解、などであった。能力評価の公平性の確保とは、能力の適切な評価のことであり、具体的には人事の透明性や業績の評価なども含まれる。また、女性研究者の育成、出産・子育て期のサポート体制の構築、などが必要とされていることが指摘されている。

Q16 男女共同参画の効果、としては、多様な人材活用と職場の活性化、男女双方にとって働きやすい職場になる、という意見が多かった。

Q17 機構が改善すべき点、としては、女性管理職の増加、女性教職員の採用の増加、が指摘されている。

Q18 機構が取り組むべきこと、としては、男女年齢別でみると、①育児休業取得の徹底（35歳未満の男女での指摘が第1位）、②フレックスタイムの導入（35歳以上の女性での指摘が第1位）、③保育施設の設置（35歳～50歳未満の男性での指摘が第1位）、④重要ポストへの女性の起用（50歳以上の男性での指摘が第1位）、であった。また、このほか、全体としては、育児・介護のための時間単位での休業取得の必要性が挙げられている（注：本機構ではすでに制度的に可能である。支援制度が教職員に周知されていないと思われる）。

Q 自由記述から、改善に向けて注目された意見を以下に紹介する。

①育児支援では、託児室の設営を希望する意見が寄せられた。

②雇用・勤務条件の改善では、非常勤職員の任期3年の見直し、任期制限の撤廃、非常勤職員の育児休業の取得（注：現状では、非常勤職員には適用が除外されるという規定がある）など、主に非常勤職員の雇用・勤務条件の改善を求める意見が多くみられた。また、任期付教員の育児休業期間はいわゆる「任期の砂時計」を止めるようにとの要望も出されていた（注：状況によって異なるが、たとえば期限を限るプロジェクトによって採用されているケースでは、プロジェクト終了後も雇用を継続することは困難である点などが委員会指摘された）。

また、非常勤、派遣など非正規雇用の女性が一度離職した後、求人情報を流して、同じ職場に戻りたいと希望した場合、再雇用できるようにする仕組みを作してほしい、などの希望も出されている。

③制度の整備では、休業取得がマイナス評価にならないよう評価基準で明言してほしい、また、男性の育児休業等取得の促進、適切な労働時間、男性の意識の低さの自覚、教職員が任期付であることが産休・育児休業取得のさまたげになっていないかなどの検討が必要、育児休業の分割取得（両親交互取得）の制度を導入してほしい、などの意見が寄せられた（注：分割取得に関しては、本機構では2010年4月より導入）。

④その他、男女共同参画の推進のためにも、パワハラ対策やアカハラ対策の徹底が必要、という意見が出されている。

今後の推進方策案

以上の結果を踏まえ、本機構として男女共同参画の推進に関する制度的改善を図るための方策を委員会で検討した。寄せられた様々の指摘や要望について議論したうち、以下には、組織としての取り組みとして比較的容易に実現できる可能性が高いものを中心に取り上げた。

- ① 性別に関わらず育児・介護休業を取得しやすい環境の整備。その一つとして、事務職員を対象としたフレックスタイム制の導入が挙げられる。このことによって、出退勤の時間をそれぞれの事情に合わせて決定できるようになるため、休暇を取得するまでもなく、育児や介護に時間を割きやすくなるという利点がある。しかもその導入に大きな障害があるとは考えられないため、各担当部署におけるその実施に向けた検討および実現を期待したい。
- ② 育児・介護のための時間単位での休業取得は、本機構において現状として可能である。にもかかわらず、そのことに関する要望が寄せられていたことは、支援制度の現状などが教職員に浸透していないためだと思われる。そこで、既に整備されている支援制度等をホームページやポスターなどによって周知すると共に、講習会等を開催して男女共同参画の推進に関する意識を喚起する必要がある。今後委員会として取り組みたい。
- ③ ハラスメント防止の徹底。男女共同参画の推進とハラスメント防止とは車輪の両輪であり、ハラスメント防止に関してもさらなる取り組みが必要である。ハラスメント防止委員会での具体的検討を期待したい。
- ④ 女性管理職の増加。女性教職員は、管理職になる年齢までに結婚や出産、育児、介護等を契機として離職するケースが多いのが現状。つまり、教員の場合には、若手研究者、中堅研究者、シニア研究者へと、また、職員の場合には、係員、主任、係長、課長へと進む過程で、上に挙げたような人生の節目において、継続して職にとどまるための環境が整備されていないために離職する女性が増え、相対的に女性の比率が低下していくと考えられる。したがって、単に管理職を増やすための努力というよりは、女性教職員の雇用が継続できるような環境の整備が、今後の課題としては重要である。①で述べたフレックスタイム制の導入を皮切りにして、さらなる環境整備に向けた検討を委員会において継続したい。
- ⑤ 女性研究者の積極的採用。現状では、採用が少ない大きな原因は女性研究者の母集団が少ないということである。その理由は、学部学生あるいは大学院生として女性研究者を目指していたとしても、途中で諦めてしまう場合が多いためだと考えられる。これは④で述べた中途での離職と相通じるものがある。つまり女性の

場合は、学部学生あるいは大学院生として研究者を目指していたとしても、その途中で、結婚や出産、育児などを契機に、研究者への道を諦めるためである。したがって、女性研究者の積極的採用のためにも、④で述べた女性の雇用継続に向けた環境整備が同様に重要となる。それ以外にも、時間をかけた女性研究者育成の方策の検討も必要であり、今後委員会で取り組みたい。

なお、最後の自由記述において、非常勤職員の任期制限撤廃や育児休業の取得など、雇用条件の変更を含む待遇改善を求める意見が多数寄せられた。本機構の非常勤職員のほとんどが女性であるため、非常勤職員の処遇問題は男女共同参画の推進とも深く関連している。しかし、任期終了者（非常勤職員）の雇用に関する制度的検討は本委員会で検討するのは適当ではなく、別の場において検討されるべきであろう。