

公立大学におけるワーク・ライフ・バランスへの取組の現状と課題 (「ワーク・ライフ・バランスの取組推進チーム」公立大学協会報告)

1. 公立大学の概況

- ・公立大学数は81(平成23年度)。
- ・公立大学法人制度開始(平成16年度)から8年間で56法人(58大学)が誕生。
- ・都道府県立57大学、市立21大学、事務組合立等3大学。
- ☆公立大学の約半数は単科大学、比較的小規模。
- ☆170学部中、看護・保健医療・福祉関連系統の学部が47学部。
→男女共同参画の推進にも影響、女性教員、女子学生に偏る大学も。
- ☆公立大学法人の事務職員の47.5%がプロパー職員。
→WLB推進に関して兼務(自治体)職員の待遇との関係をどう調整するか、今後の課題。
- ☆国立、私立大学に比べ、全体として高い女性比率。
→逆に男女共同参画、WLBの推進にネガティブな要因になる可能性も。

2. 公立大学における男女共同参画、ワーク・ライフ・バランスへの取組の現状

- ・公立大学協会としての取組は、未実施。国立大学のように設置者が単一(国)でないため、設置者による取組の温度差、法人/非法人の組織差なども反映か。
- ・協会として、公立大学全体の取組の概況をつかむために、国大協調査を参考に、初めて所属全大学にアンケート調査実施。全数回収できなかったが、概況は把握。

<調査結果から見る現状>

- 「1. 男女共同参画の推進体制づくりについて」は2割程度が実施にとどまる。
- 「2. 女性教員、女性研究者の拡大について」は、内容によってやはり2割から4割程度実施にとどまる。非常勤講師待遇の改善への取組はなし。
- さらに、これらの内容や取組程度の詳細は今回把握できず。かなりバラつきがある可能性も。
・特にWLBの推進の内容にあたる「3 就業環境の整備、充実について」は、「(1)育児・介護等との両立を支援するための就労支援制度の整備・充実」は86.5%が実施。就労条件に限った制度の整備は進んでいる。
- しかし、その他については、いずれも不十分。単に基本的な制度にとどまらず、WLBの実現を図る上で実質的に必要な制度やサポート体制の整備・充実にかなり遅れ。
・「4. 意識啓発の推進について」は、「(1)男女の固定的な性別役割分業意識の解消や職場慣行の見直しと改善」やWLBの推進に関わる「(4)両立支援制度(育児・介護休業等)の活用可能な雰囲気醸成」は半数前後が実施。
- しかし、表面的なものにとどまっていなかったかのさらに詳細な検討が必要

○「5. 男女共同参画、ワーク・ライフ・バランス推進に関して、現在大学としてとくに積極的に取り組んでいる事業」（自由回答）については、52 大学中 23 大学が回答。内容的には幅が広く程度もさまざまだが、WLB についてより踏み込んだ取組を行っている大学もある（宮城大学、秋田県立大学、福島県立医科大学、首都大学東京、名古屋市立大学、大阪府立大学、広島市立大学など）。

○「6. 男女共同参画、ワーク・ライフ・バランス推進に関して、今後自らの大学が特に重点的に取り組むべきと考える課題」（自由回答）については、17 大学が回答。特に WLB の実現に直接関連する内容を挙げた大学もいくつかある（岩手県立大学、静岡県立大学、静岡文化芸術大学、三重県立看護大学、長崎県立大学、熊本県立大学など）。

○「7. 男女共同参画、ワーク・ライフ・バランス推進に関して、今後公立大学協会に特に取り組んでほしい事業や課題」（自由回答）については、12 大学が回答。その多くが他大学などでの先進的な取組事例についての情報提供を求めている（秋田県立大学など）。また本アンケートの結果公表を含め情報の共有化への要望も（名古屋市立大学など）。協会としてのより積極的な取組を推進体制整備から大学間連携まで含めて項目立てて求める意見（静岡県立大学）も。

3. 公立大学の現状から見る WLB 推進に向けた課題

○全体的に見て、一部の制度整備、意識啓発などの取組を除いて、まだ男女共同参画推進の基盤に関しても取組は不十分な大学が多い。このことを当の大学がどこまで問題として自覚化するかが問題。公立大学協会としても、そのための側面支援として、男女共同参画や WLB の意義やその必要性について、誤解を解き正しい認識をあらためて自覚してもらうために、特に理事長、学長、役員など大学運営のトップや担当者に向けた積極的な啓発のための情報提供やできれば研修、セミナーなどの機会を作る必要がある。

○その際、特に公立大学特有の以下のような諸事情をしっかりと認識しつつ推進を図る必要がある。

- ・ 設置者の多様性から来る問題意識や取組への温度差
- ・ 法人化しているか否かによる大学としての独自の取組の可能性の差
- ・ 単科の小規模大学が多いことによる独自の取組への財政的・人的制約条件の大きさ
- ・ 看護・保健医療・福祉系学部が多く、女性教員や女子学生がもともと多いことから来る、男女共同参画への誤解や消極的な姿勢を意識面から改革することの必要性
- ・ 大学間連携・ネットワークの未整備による情報共有や連携活動の不十分さ

○こうした特有の条件を踏まえて、できれば将来的には WLB 推進に向けた、複数パターンの公立大学の取組モデルの策定まで至るように、公立大学協会としても、定期的調査の実施、協会としての取組姿勢・方針の明確な内外への提示、推進担当部局の設置、情報収集と提供、公立大学間、さらには、国立、私立大学や行政、各種団体などとの積極的な連携体制の確立が課題として考えられる。