

福島県立医科大学教職員のための

男女共同参画マニュアル

～男女がともに活躍できる職場づくりを目指して～

このマニュアルは、各所属での男女共同参画を推進するために、本学教職員の実践マニュアルとしてまとめたものです。

一人一人が日常の業務の中で意識を持ちながら、日々実践していくことが、男女共同参画の実現につながります。

平成27年9月

男女共同参画推進本部

目 次

[男女共同参画マニュアル]

所属教職員編・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

男女共同参画推進員編・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6

[確認用チェックシート]

所属教職員編・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10

男女共同参画推進員編・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11

ハラスメントのない職場づくりを

(1) セクシュアル・ハラスメントの禁止

- ◇ セクシュアル・ハラスメント（以下「セクハラ」という。）とは？
「優越的な地位や継続的関係を有する者が行う相手方の意に反する性的な言動により、相手方に不利益や不快感を与え、教育・研究環境や職場環境を害すること」
（「公立大学法人福島県立医科大学ハラスメント防止規程」第2条）
- ◆ セクハラは、重大な人権侵害です。
- ◆ セクハラは、対象となった教職員の個人の尊厳を不当に傷つけ、能力発揮を妨げます。それとともに、勤務条件や勤務環境に様々な悪影響を及ぼす許されない行為です。
- ◆ その要因は、対象となる教職員を職場における対等なパートナーとして見ていない「性別役割分担意識」であり、そのような意識が職場にある場合、男女共同参画実現への道は遠いものとなります。
- ◆ 所属員一人一人が問題の重大さを認識したうえ、その防止策に取り組んでいきましょう。

(2) アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメントの禁止

- ◇ アカデミック・ハラスメント（以下「アカハラ」という。）とは？
「教育・研究の場において、教育・研究上の地位や権力関係を利用して、不適切な言動や指導により、相手方の勉学・研究意欲や学習・研究環境を害すること」
（「公立大学法人福島県立医科大学ハラスメント防止規程」第2条）
- ◇ パワー・ハラスメント（以下「パワハラ」という。）とは？
「職務上の地位や権力関係を利用して、不適切な言動や待遇により、相手方の就労意欲や就労環境を害すること」
（「公立大学法人福島県立医科大学ハラスメント防止規程」第2条）
- ◆ ハラスメントのない職場づくりのため、相手への気遣い、思いやり、そして相手の人格を傷つけるおそれのある言動はしないという心構えが必要です。

Point!

- ▶ 同僚がハラスメントを受けている様子を「見て見ぬふり」するようなことはありませんか。
教職員同士、お互いに注意し合いましょう。
- ▶ ハラスメントの被害に遭ったなら、抱え込んで悩んだりせず、すぐに所属長や男女共同参画支援室、研究推進課、総務課などの窓口へ相談してください。

Check !

- ハラスメントは人間の尊厳にかかわることであり、絶対にあってはならないことであると認識している。
- どのような言動や行為がハラスメントに当たるのかを理解している。
- 教職員として日頃から相手の気持ちや立場を理解するように努め、自らの言動には十分注意するとともに、周囲の職員の言動やふるまい方にも気を配っている。
- 上司や同僚のハラスメントにあたる言動やふるまいに気づいたときには、無関心でいることなく、やめるよう注意を促している。
- 職場の人がハラスメントで悩んでいるときには、所属長（男女共同参画推進員）や男女共同参画支援室、研究推進課、総務課などの窓口へ相談するよう勧めている。

育児や介護に従事する職員に配慮を

- ◆ 誰にでも、育児や介護など家庭に比重のかかる時期は訪れます。
- ◆ 女性・男性に関わらずその時期は訪れますので、女性・男性に関わらず配慮が必要です。
- ◆ 「育児休業」や「育児休暇」、「介護休暇」は、そのような状況になった職員にとって必要な制度です。そして、そのような状況になる可能性は誰にでもあります。つまり「お互い様」なのです。
- ◆ 「男にはそんな配慮は必要ない」と思うようなことは、「育児や介護は女性の仕事」という固定観念があることとなります。育児や介護は女性だけの役割ではなく、家事や育児などを分担しあっていこうとする意識を持つ人たちをみんなで応援しましょう。
- ◆ 教職員からは「職場に迷惑をかける」という思いから「育児休業や育児休暇が取りづらい」と考えてしまう人もいます。そのような雰囲気が職場にある場合、男女共同参画の意識によって変えていくことが必要です。
- ◆ 目標は、女性にかかわらず、男性教職員も「育児休業」や「育児休暇」、「介護休暇」を取ることができる職場づくりです。
- ◆ 男性と女性が等しく家庭に関与でき、職務においても等しくその能力を発揮できる職場が男女共同参画の目指すところです。
- ◆ 管理職は、家庭に比重のかかる教職員に、適時適切な配慮をするよう心がけましょう。業務分担の配慮だけでなく、育児休業などを取りやすい職場環境の整備と意識づくりを職場で進めるようにしましょう。
- ◆ 「男性職員の育児休業取得」をはじめ、男性教職員の家庭生活への関与が、今、求められています。男性教職員が家庭の役割を分かち合うことが「対等なパートナー」としての理解に、ひいては職場の男女共同参画の実現へとつながるのです。

Point!

- ▶ 出産や子育て、家族の介護などで、仕事と家庭の両立が困難になったときのために、「育児休業」、「育児休暇」、「介護休暇」などの制度があります。
- ▶ 男性教職員も子どもが3歳に達する日まで(期間を定めて雇用される職員にあっては、子どもが1歳6か月に達する日まで)育児休業を取得することができます。配偶者の産後8週間以内の期間でも取得が可能です。

Check !

- 女性教職員から出産の話があったときには、職場や仕事の心配はせずに安心して出産に専念できるような職場の雰囲気である。
- 男性教職員も家庭や子の行事、地域の活動などに積極的に参加できるよう休暇取得の働きかけをしている。
- 仕事も家庭もどちらも同じように大事であることから、性別によってその比率に差は生じないように配慮している。
- 家庭に比重のかかる時期は誰にでもあることなので助け合う。また、家庭のことで業務分担の配慮や休暇、休業の取得が必要になるのは、お互い様であると認識している。
- 職場の男女共同参画を進めるためには、男性教職員も積極的に育児休業等を取得するなど、男性がより家庭に関与していくという意識づくりがあればもっと推進されると認識している。

互いに対等なパートナーです

- ◆ 男性でなければ、女性でなければできないという仕事はないはずであり、それぞれが一人の教職員として、その職務を遂行することが求められています。
- ◆ あなたの周りには、無意識のうちに「性別役割分担意識」を持っている人はいませんか？「女性教職員は、男性教職員の補助的役割を担っていけばよい」という誤った考えがあるのであれば、それは対等な職場仲間であることを否定していることとなります。もしもこうした意識があるのであれば、残念ながら職場の男女共同参画は実現しません。
- ◆ 女性であろうと男性であろうと、それぞれが一人の教職員であり、同じ職場のパートナーです。

Point!

- ▶ 性別役割分担意識を持つような言動をとる教職員がいる場合、本人も気づいていないことが多いので、気づかせてあげることが大切です。「自分では言いにくいなあ・・・」という場合には、所属の男女共同参画推進員（各所属長）に相談しましょう。

Check !

- 職場の男女共同参画推進員が誰か、知っている。
- 本学の男女共同参画に関する取組には進んで協力している。
- 本学の男女共同参画に関する資料には目を通している。
- 無意識のうちに言動に表れる職員に対しては、同僚として注意し、気づかせている。

男女共同参画推進員として

職場の男女共同参画を実現するためには、男女共同参画推進員（以下、「推進員」という。）の役割が非常に重要です。推進員は、各所属における男女共同参画の先導役としての役割が求められています。それぞれの職場における課題を抽出し、このガイドラインを参考に具体的な取組を進めていきましょう。

具体的な取組を始める前に

○ 所属職員に推進員について知ってもらいましょう

様々な取組を所属内で進める上で、各所属の推進役であるあなたの存在を皆が知っていることが必要です。

○ 男女共同参画に関する本学の考え方や指針などが示された資料を確認しましょう

推進員はまず、本学の男女共同参画が目指す方向を理解しなければなりません。以下の資料に目を通しておきましょう。

① 「福島県立医科大学男女共同参画の推進に係る基本理念・基本方針」

② 「公立大学法人福島県立医科大学 男女共同参画推進行動計画」
（平成 27 年度～平成 29 年度）

③ 「公立大学法人福島県立医科大学男女共同参画推進員設置要綱」

※以上は、男女共同参画支援室ホームページに掲載されています。

④ 「次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画」

※厚生労働省委託事業 両立支援総合サイト 「両立支援のひろば」に掲載されています。

推進員の具体的な活動として

○ 職場研修会を開催しましょう

- ◆ 職場研修会（行動計画P9-3）を開催し、所属内に問題点がないか所属教職員とともに点検してみましょう。
- ◆ 管理職をはじめとし、なるべく多くの教職員が参加できる場を提供し、気楽に、そしてまじめに話をしてみましょう（オフサイトミーティングのイメージで）。議論する場ではなく、それぞれの教職員が思っていること、考えていることを引き出し、所属の問題や課題を共有することが大切です。
- ◆ テーマを変えながら継続して開催しましょう。男女共同参画に関するものだけでなくともかまいません。

○ 課題解決のために動きましょう

職場研修会の内容を取り入れながら、各所属で以下の取組を実践しましょう。課題の解決に向けた取組について考え、実践してみましょう。

1 所属職員の意識の改革

意識改革はなかなか容易なことではありません。

日ごろから少しずつでも着実に進めていくことが必要です。そのための具体的な方策を検討してみましょう。

例えば・・・

- ▶ 年休や夏季休暇等休暇の取りやすい職場づくりへの取組
- ▶ 男性職員が育児など家庭の活動に参加するよう働きかける取組
- ▶ 育児休暇、育児休業、介護休暇等の制度説明
- ▶ 本学で開催される男女共同参画に関するセミナーなどへの参加促進
- ▶ その他、各所属それぞれが抱えている問題点や課題を解決するための方策など

2 幅広い職務経験の付与

男性・女性にかかわらず、幅広い職務経験を与えることで教職員を育てていく」ということが所属内で実践できているでしょうか。

今一度、事務分掌や所属内の職員配置などを点検し、本マニュアルに沿ってチェックを行ってみましょう。

そして問題点があれば、一つずつ改善を図りましょう。

3 育児休業をとっている職員の職場復帰のために

- 長く職場を離れている教職員は、復帰に不安を抱えています。
スムーズな職場復帰のためにはご本人のやる気だけではなく、迎え入れる周囲の配慮が必要です。
- 折をみて、休業中の教職員とのコミュニケーションを図りましょう。
お休み中はなかなか思うように職場との連絡が取れず、職場を離れている教職員の不安は募りがちです。仕事のこと以外でも、ちょっとした一言のメールなどで不安が和らぐこともあります。
- 仕事の内容についても、FAXやメールなどを利用して定期的に情報を伝えましょう。
所属内の出来事やその教職員が担当していた業務の状況などを伝えることでコミュニケーションが確保されれば、復帰の際の心の準備ができるはずです。
- また、教職員が希望すれば面談など直接会って話をする機会を設定し、職場のことや教職員本人の近況などについて情報交換などをするのも効果的かもしれません。
- 特に復帰が近くなるころには、復帰後に担当する業務についての詳しい内容の情報を提供することが必要です。

○ 推進員の活動にあたって留意すること

- ◆ 所属内に問題があっても、なかなか上司に言えない雰囲気があるかもしれませんが、そのような雰囲気をなくし、組織的な解決が図られるよう配慮してください。
ただし、その際には、その教職員のプライバシーに配慮することや、意見を申し出た者が不利な扱いを受けないようにするなど、個々の所属職員の状況を理解し、適切な配慮をすることが求められています。
- ◆ 非常に個人的な問題で相談を受け、その対応が困難な場合、または相談者が推進員へ話をすることを望まない場合には、専門の窓口を紹介するようにしてください。

※ 家庭と仕事との両立や自身のキャリア形成について

男女共同参画支援室：10号館4階 024-547-1657 (内線 2807)

※ ハラスメントについて

総務課大学人事係：1号館3階 024-547-1012 (内線 2072)

あなたの男女共同参画度は？

—男女共同参画チェックシート：所属教職員編—

- 下記の項目について、実施できているかご確認ください。

女性・男性にかかわらず、家庭も仕事も同じく大切なものであることを理解している。	
育児や介護など家庭に比重のかかる時期は誰にでもあることを理解している。	
性別にかかわらず家庭のことで業務分担の配慮や休暇、休業の取得が必要になるのは、お互い様のことと認識している。	
職場の男女共同参画を進めるためには、男性教職員も積極的に育児休業を取得するなど男性がより家庭に関与していくという意識づくりが必要であると認識している。	
ハラスメントは、人間の尊厳に関わることであり、絶対にあってはならないことであると認識している。	
どのようなことがセクシュアル・ハラスメントやアカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメントに当たるのかを理解している。	
ハラスメントに関する場面だけでなく、教職員として日頃から相手の気持ちや立場を理解するように努め、自らの言動には十分注意するようにしている。	
上司や同僚のハラスメントにあたる言動に気付いた時には、やめるように注意を促している。	
同僚がハラスメントで悩んでいるときには、職場内の男女共同参画推進員や事務局総務課大学人事係などの窓口にご相談するよう勧めている。	
所属内の男女共同参画の在り方を点検する「職場内研修会」には参加している。	
本学の男女共同参画に関する資料には目を通している。	
無意識のうちに「性別役割分担」の考え方が言動に表れる教職員に対しては、同僚として注意し、気づかせている。	
所属内の男女共同参画推進員が誰なのかを知っている。	
本学の男女共同参画の取組には進んで参加している。	

あなたの男女共同参画度は？

—男女共同参画チェックシート：男女共同参画推進員編—

- 下記の項目について、実施されているかご確認ください。

女性職員から出産の話があったときには、職場や仕事の心配はせずに安心して出産に専念するよう話している。	
男性教職員も子どもが3歳に達する日まで(期間を定めて雇用される職員にあっては、子どもが1歳6か月に達する日まで)育児休業を取得すること、配偶者の産後8週間以内の期間でも取得が可能であることを説明し、その取得について働きかけをしている。	
男性職員も家庭や子の行事、地域の活動などに積極的に参加できるよう休暇取得の働きかけをしている。	
子にまだ手のかかる時期の職員や身内の介護を行っている職員については、本人の意向を踏まえ、その業務分担に最大限の配慮をしている。	
ハラスメントは人間の尊厳に関わることであり、絶対にあってはならないことであると認識している。	
どのようなことがセクシュアル・ハラスメントやアカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメントに当たるのかを理解している。	
所属内の職員がハラスメントについての正しい理解を得られるよう、機会をとらえ指導している。	
教職員が年休や育児休暇、介護休暇等を取得しやすいように努めるとともに、すべての教職員の待遇の向上に取り組んでいる。	
「女性だから〇〇の業務を」という感覚は持ち合わせていない。	
女性がこれまであまり経験することのなかった業務でも、本人の意欲や適性を見極めながら積極的に割り振ることとしている。	