

男女共同参画ニュースレター

男女共同参画推進委員会

女性活躍推進法に基づく情報の公表について

2022 年（令和 4 年 7 月 8 日施行）に女性活躍推進法に関する制度の改正があり、女性の活躍に関する「情報公表」の内容が変更され、「男女の賃金の差異の公表」が新設されました。

本学においても、従来から公表している「役員・管理職に占める女性の割合」、「有給休暇取得率」に加えて「男女の賃金の差異」を公表しています。

役員・管理職に占める女性の割合（2024 年 4 月 1 日現在）

役員 33.3%

管理職 25.9%（目標値：18%以上）

有給休暇取得率（2023 年）

54.3%（目標値：40%以上）

男女の賃金の差異（2023 年度）

区分	平均年齢（歳）		男女の賃金の差異（男：100）
正規教職員	男 45.6	女 41.0	88.65
非正規教職員	男 56.2	女 52.1	93.89
全教職員	男 46.2	女 45.1	76.52

※非正規教職員は、週 20 時間以上の者を対象とし、非常勤講師等を除く。

※全教職員における男女の賃金の差異は、非正規教職員男女の人数比率が影響しています。

また、女性の平均年齢が若いことも影響しています。

詳細は、<https://www.kyokyo-u.ac.jp/danjo/about/>を参照してください。

令和6年度「男女共同参画週間」について

内閣府及びその他の男女共同参画推進本部構成府省庁が主唱する「男女共同参画週間」が今年度も 6 月 23 日から 29 日まで実施されました（この週間は平成 13 年度から実施されています）。令和 6 年 6 月 26 日に「男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」が開催され、「男女共同参画週間キャッチフレーズ表彰」及び、「女性のチャレンジ賞表彰」が行われました。また、「女性版骨太の方針」として次の 4 つの事項が、すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部より示されました。



- I 企業等における女性活躍の一層の推進
- II 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の一層の推進
- III 個人の尊厳と安心・安全が守られる社会の実現
- IV 女性活躍・男女共同参画の取組の一層の加速化

研修会の実施について

男女共同参画推進委員会では、2024 年度に男女共同参画社会の推進に向けた取り組みとして研修会を実施しました。

【テーマ】教育の場のジェンダー平等・ハラスメントを考える

【日 時】令和6年8月23日（火）15:00～16:30

【講 師】朴木 佳緒留氏

本学監事

【会 場】藤森学舎 共通講義棟（F棟） 大講義室2

【参加者数】114名（大学教員17名，附属学校教員2名，

事務系職員92名，役員3名）



研修会では、朴木佳緒留氏を講師にお迎えし、「教育の場のジェンダー平等・ハラスメントを考える」と題した講演をしていただきました。講演では、日本におけるジェンダーギャップ（性別格差）の現状について、性別による役割分業（観）が無意識に慣習化・再生産されていること、また学校教育におけるジェンダー不平等をめぐっては、校種・教科による男女の偏りが教育・学習機会の不均等をもたらしていること等について、具体的な事例を交えながら説明していただきました。さらにスクールハラスメント、アカデミックハラスメントに関して、すでに出来上がっているパワーの差を自覚することや、風通しのよい組織作りの大切さ、そしてハラスメントが起きてしまった場合の対応等について、お話しいただきました。事前に寄せられた質問にも答えていただき、有意義な研修会になりました。

男女共同参画白書について

令和6年版男女共同参画白書が内閣府から報告されました。令和5年度の男女共同参画社会の状況、令和5年度に講じた施策、令和6年度に講じようとする施策で構成されています。また、

「特集 仕事と健康の両立～全ての人が希望に応じて活躍できる社会の実現に向けて～」では、社会構造の変化と男女で異なる健康課題／仕事、家事・育児などと健康課題の両立／両立支援は新たなステージへ／の3節で、関連グラフやデータと共に解説されています。昭和から令和にかけて多人数家族から少人数家族に変化し、女性の就職の増加に伴い家事育児の分担が必要な中、いまだ女性に負担が偏りがちであり、健康を害する要因の一つと考えられます。

これらを解決するためには意識改革や社会的な支援が必要です。

京都教育大学 男女共同参画推進委員会