

Ⅱ 教職員を対象としたダイバーシティに関する意識調査

ここでは、本学の男女共同参画推進の結果を評価し、新たな行動計画を策定するため2025年度に実施した意識調査の結果を示している。調査対象は大学教員、附属学校園教員、事務職員であり、496件の回答が得られた（回答率61.7%）。

調査では、同居家族について保育所や学童保育利用の有無、介護・療養の必要性を含めて集計するとともに、前回調査との比較を行うため、職場環境、男女共同参画に関する本調査における既存項目、ダイバーシティに関する意識等についても尋ね、あわせて自由記述の回答を求めた。本学の職場環境について「人間関係が良好」「働きやすい」等については75%以上が、また「女性が育児休業を取得しやすい」について72.4%が「非常に思う」「思う」と回答した一方、「性別によって働きにくさがある」に同意する回答も4分の1程度あった。性別役割分担意識でも「結婚は女性のキャリア形成にとって不利」という項目に3分の1程度の回答者が同意しており、今後のさらなる取り組みの必要性が示唆された。

ダイバーシティ関連項目に関する理解度については、教員と事務職員で認識に大きな差があったのは「インクルーシブ(教育)」であり、「ある程度理解している」について教員(大学・附属)と事務職員の間には30%以上の差がみられた。これらの点でもさらなる取り組みの必要性が示唆された。

Ⅱ 教職員を対象としたダイバーシティに関する意識調査

Ⅱ-1 調査の概要

1) 調査目的

ダイバーシティ推進室では、本学におけるダイバーシティ推進の結果を評価し、新たな行動計画を策定するにあたり、本学教職員の意見や現状を把握し、問題点や課題を抽出するとともに、ダイバーシティに関する本学教職員の理解を深めることを目的としてアンケート調査を実施した。

2) 調査方法

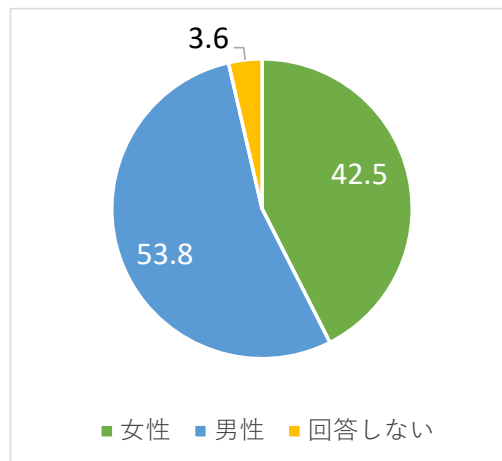
調査期間は、2025年8月1日（金）から9月30日（火）とした。調査対象者は、大学教員、附属教員、事務職員とした。調査対象地域は、柏原地区、天王寺地区、池田地区、平野地区とし、アンケートシステムで実施した。調査対象者数は804、回答数496、回答率61.7%であった。

Ⅱ-2 調査の結果

1) 回答者の属性

(1) 性別比率

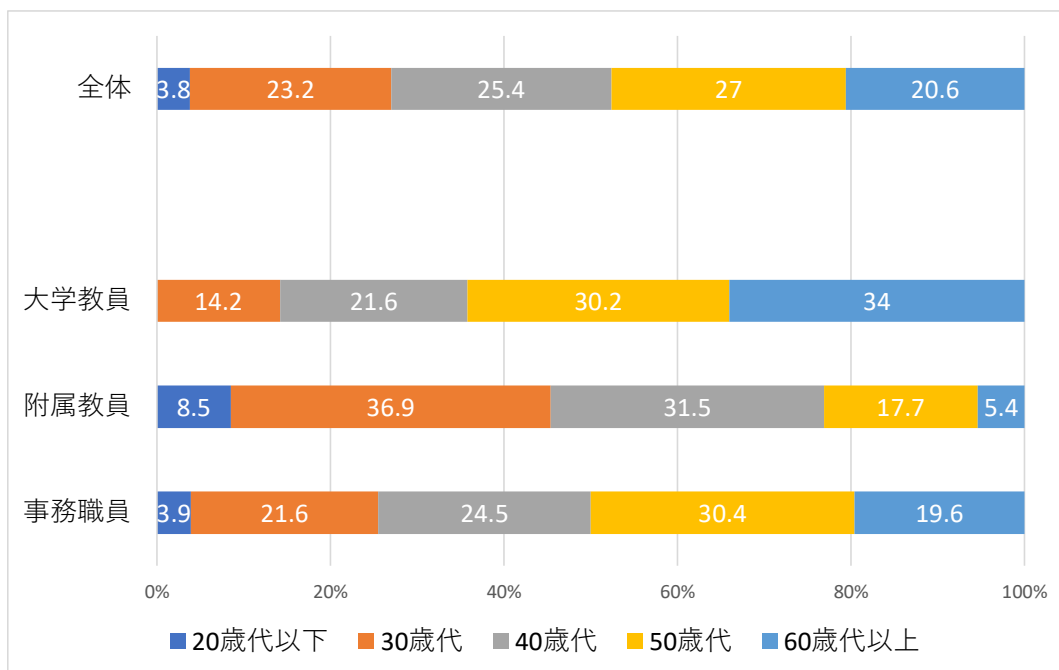
回答者全体の性別は、「女性」211名（42.5%）、「男性」267名（53.8%）、「回答しない」18名（3.6%）であった（図Ⅱ-2-①）。



図Ⅱ-2-① 回答者の性別比率 (%)

(2) 年齢構成

回答者全体の年齢は、「20歳代以下」19名（3.8%）、「30歳代」115名（23.2%）、「40歳代」126名（25.4%）、「50歳代」134名（27.0%）、「60歳代以上」102名（20.6%）であった（図Ⅱ-2-②）。

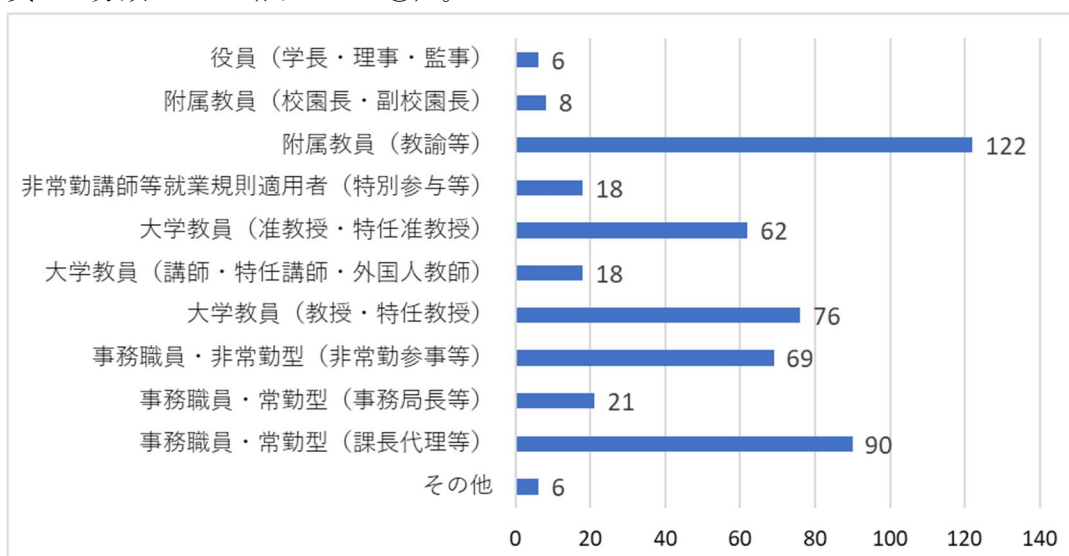


図Ⅱ-2-② 回答者の年齢別割合

(3) 職種別

回答者全体の職種別の人数を図Ⅱ-2-③に示す。大学教員と事務職員は職位により区分されており、役員と大学教員全体数は162名、附属管理職並びに附属教員は合わせて130名、事務職員全体数（その他も含む）は204名であった。

なお、所属による再分類を行い、大学教員、附属教員（附属管理職も含む）、事務職員の3分類とした（表Ⅱ-2-①）。



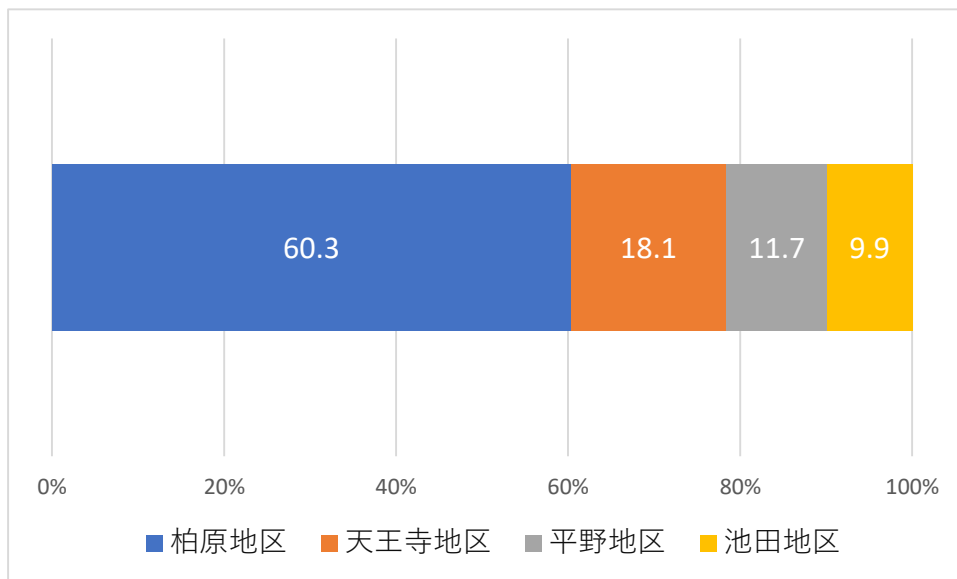
図Ⅱ-2-③ 回答者の職種別の人数(人)

表Ⅱ-2-① 回答者の職種別割合

	アンケート対象者	回答数	回答率 (%)
役員（学長，理事，監事）	8	6	
大学教員（教授・特任教授）	116	76	
大学教員（准教授・特任准教授）	83	62	
大学教員（講師・助教等）	28	18	
大学教員計	235	162	68.9%
附属管理職（校長・副校（園）長）	12	8	
附属教員（教諭等）	244	122	
附属教員計	256	130	50.8%
事務職員（局長・部長・課長等）	27	21	
事務職員（課長代理・係長・看護師等）	147	90	
事務職員（非常勤職員）	109	69	
非常勤講師等就業規則適用者（特別参与・カウンセラー等）	30	18	
その他		6	
事務職員計	313	204	65.2%
総計	804	496	61.7%

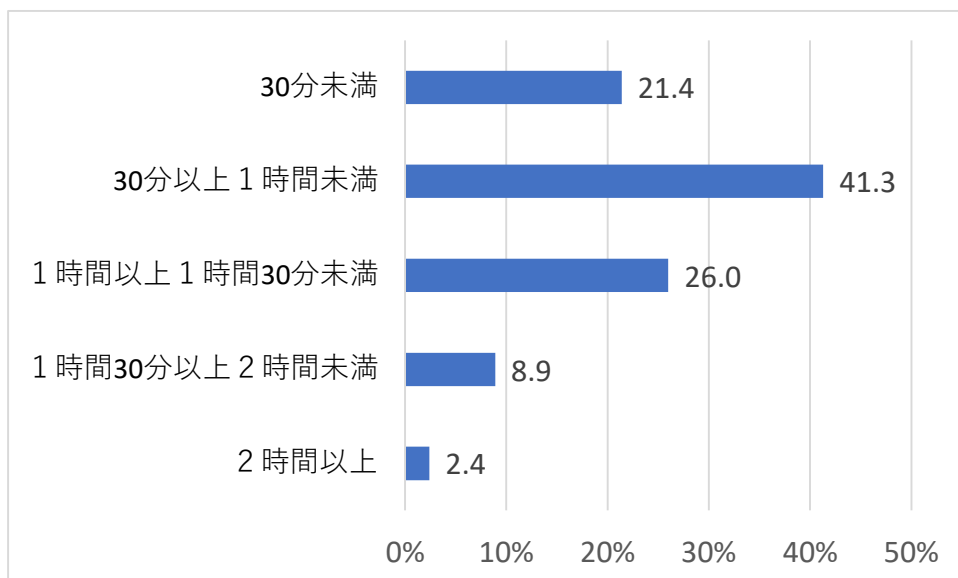
(4) 勤務地別・通勤時間別

回答者の勤務地は、「柏原地区」が299名（60.3%）と半数を上回った。次いで「天王寺地区」が90名（18.1%）、「平野地区」が58名（11.7%）、「池田地区」が49名（9.9%）あった（図Ⅱ-2-④）。



図Ⅱ-2-④ 勤務地区別回答者の割合

通勤時間は、「30分以上1時間未満」が205名（41.3%）と最も多く、「2時間以上」と回答した者は12名（2.4%）であった（図Ⅱ-2-⑤）。

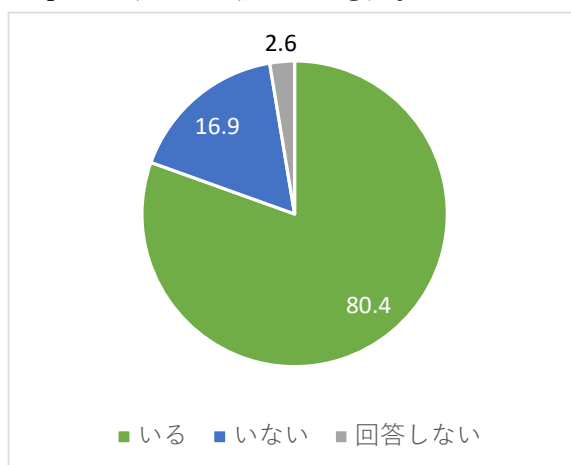


図Ⅱ-2-⑤ 通勤時間別回答者の割合

2) 回答者やその家族の状況

(1) 同居家族の有無

回答者全体における同居家族の有無は、399名（80.4%）が「いる」と回答し、84名（16.9%）が「いない」と回答した（図Ⅱ-2-⑥）。

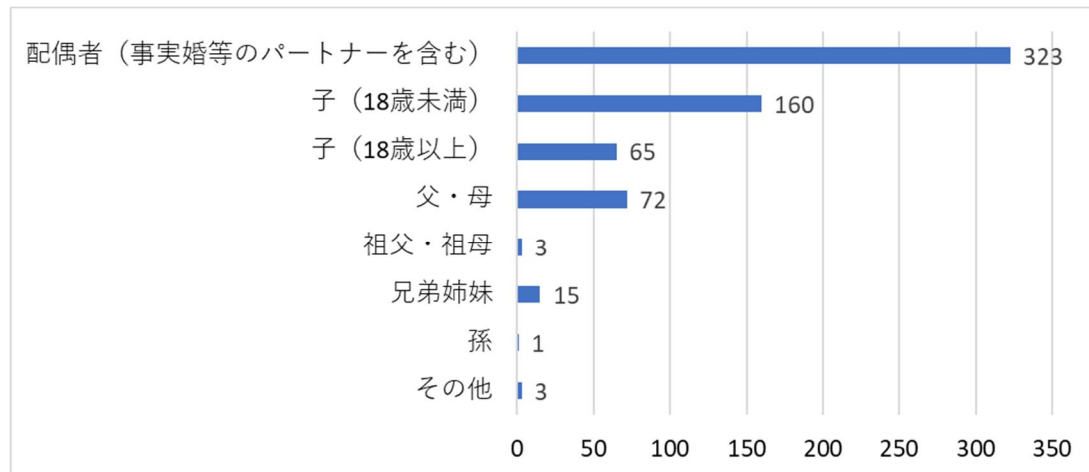


図Ⅱ-2-⑥ 同居家族の有無 (%)

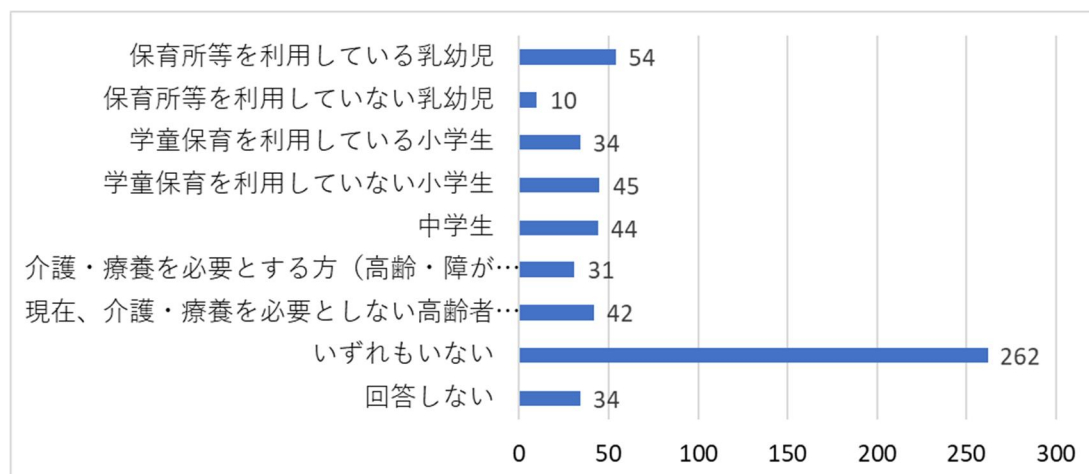
(2) 同居家族の内訳と状況

同居している家族が「いる」と回答した者の同居家族の内訳は、「配偶者（事実婚等のパートナー）」が全体の81.0%、「子（18才未満）」が40.1%、「子（18才以上）」が16.3%、「父・母」が18.0%、「祖父・祖母」が0.8%、「兄弟姉妹」が3.8%、「孫」が0.3%、「その他」が0.8%であった。図Ⅱ-2-⑦に性別毎の同居家族の内訳を示す。

また、同居している家族が「いる」と回答した同居家族の状況を図Ⅱ-2-⑧に示す。このうち、「乳幼児で保育所を利用している」と回答したものは54名、「乳幼児で保育所を利用していない」と回答したものは11名であった。



図Ⅱ-2-⑦ 同居家族の内訳（人）

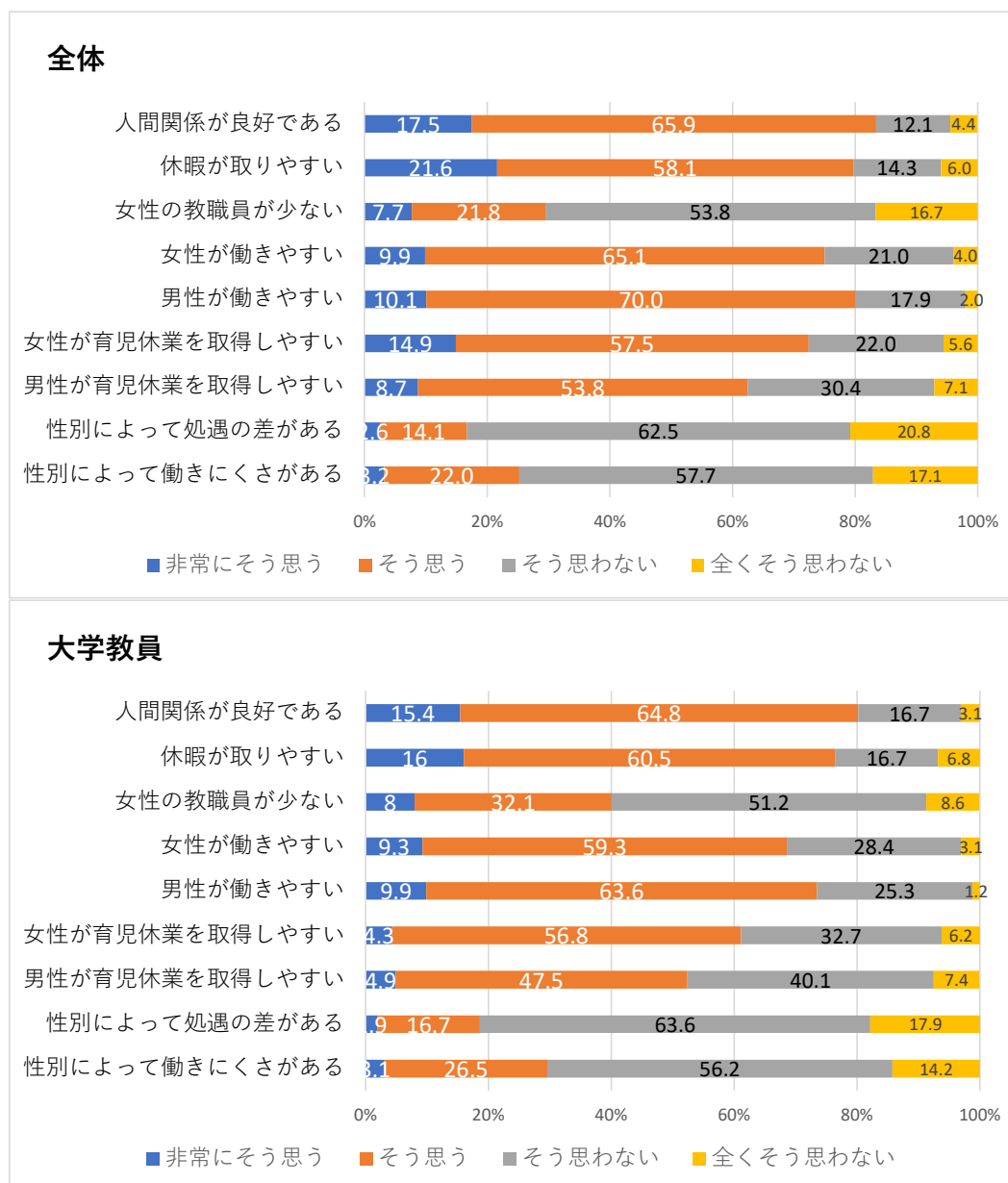


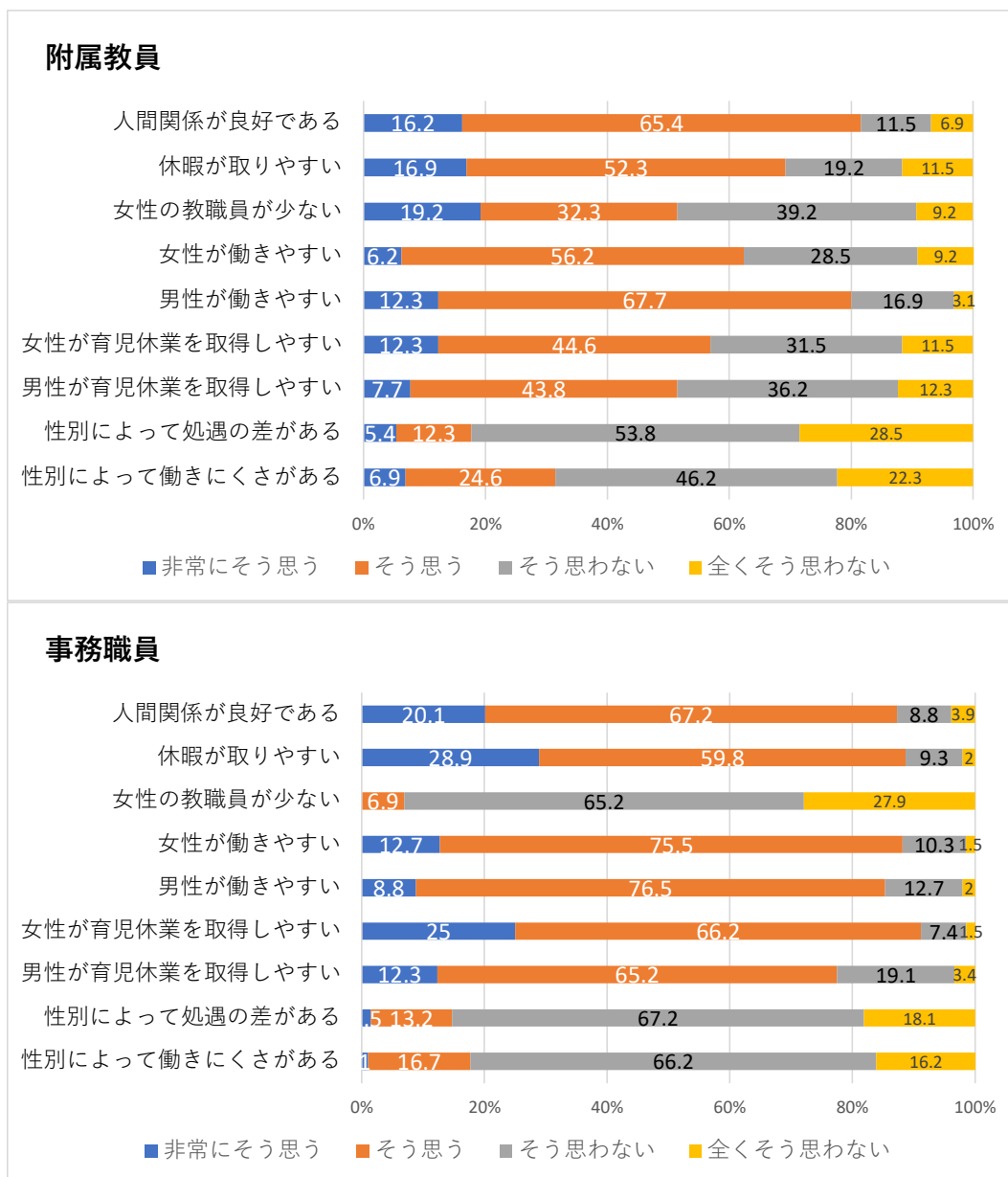
図Ⅱ-2-⑧ 同居家族の状況（人）

3) 職場環境やダイバーシティに関する意識

(1) 職場環境に関する意識

本学の職場環境に関して「人間関係が良好である」と回答した者は、「非常にそう思う」「そう思う」を合わせて全体の83.4%であった。「女性が働きやすい」と回答した者が75.0%であった。「女性が育児休業を取得しやすい」は「非常にそう思う」「そう思う」が72.4%に対し、「男性の育児休業を取得しやすい」は62.5%であった。性別の違いによる職場環境に関する意識として、「性別によって処遇の差がある」は「全く思わない」「そう思わない」で83.3%、「性別によって働きにくさがある」については同じく74.8%であった(図Ⅱ-2-⑨)。





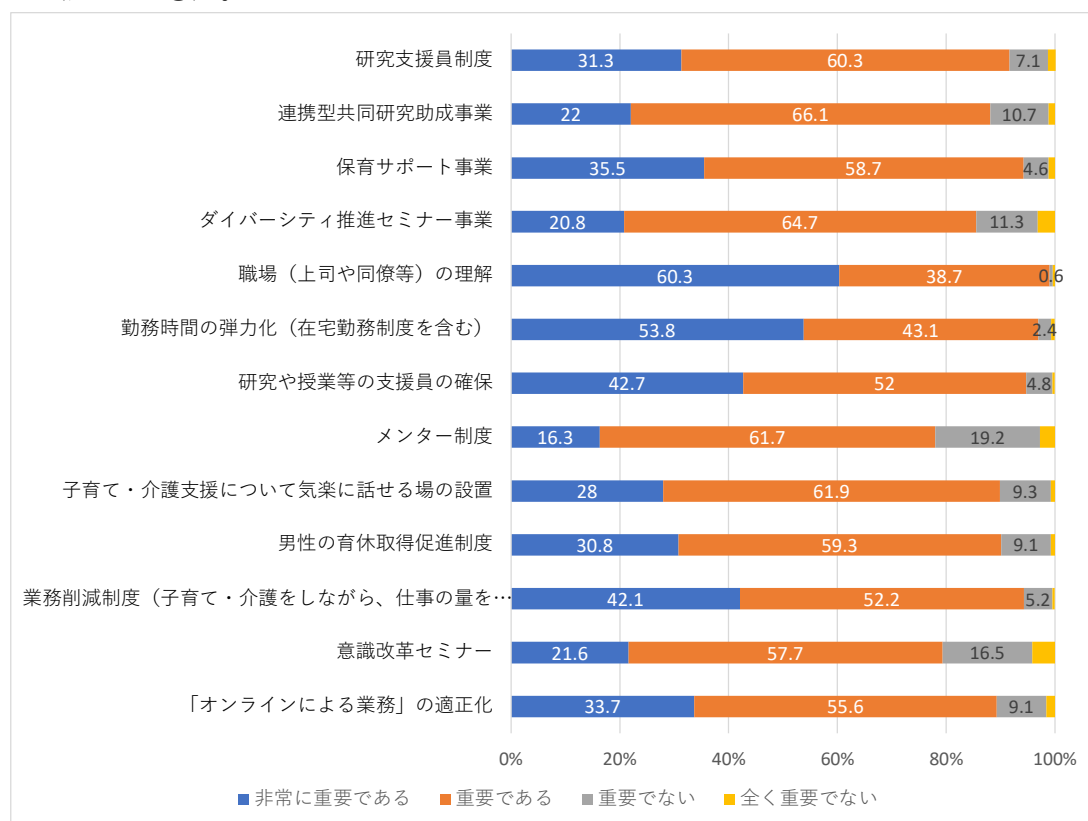
図Ⅱ-2-⑨ 職場環境に関する意識

所属別にみると、「女性が育児休業を取得しやすい」について「非常にそう思う」「そう思う」の割合が事務職員では9割を超えるのに対して、大学教員・附属教員では約6割と低く、さらに「男性の育児休業を取得しやすい」は、事務職員では約8割に対して大学教員や附属教員では約5割と少ない（図Ⅱ-2-⑨）。

(2) 子育て及び介護に関する意識

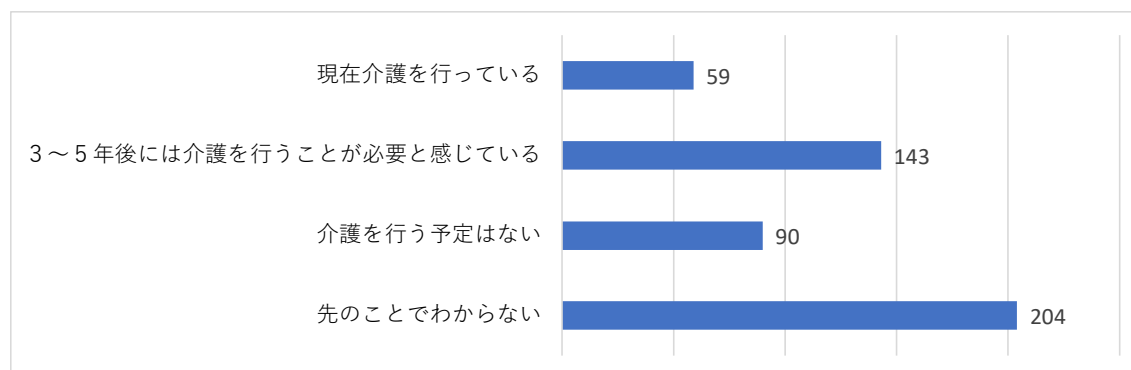
子育て及び介護支援においては、「職場（上司や同僚等）の理解」が「非常に重要である」60.3%、「重要である」が38.7%であった。次いで「勤務時間の弾力化（在宅勤務制度を含む）」「研究や授業等の支援員の確保」「業務軽減制度（子育て・介護をし

ながら、仕事量を減らし得る制度）」「保育サポート事業」という順に重要性が高かった（図Ⅱ-2-⑩）。

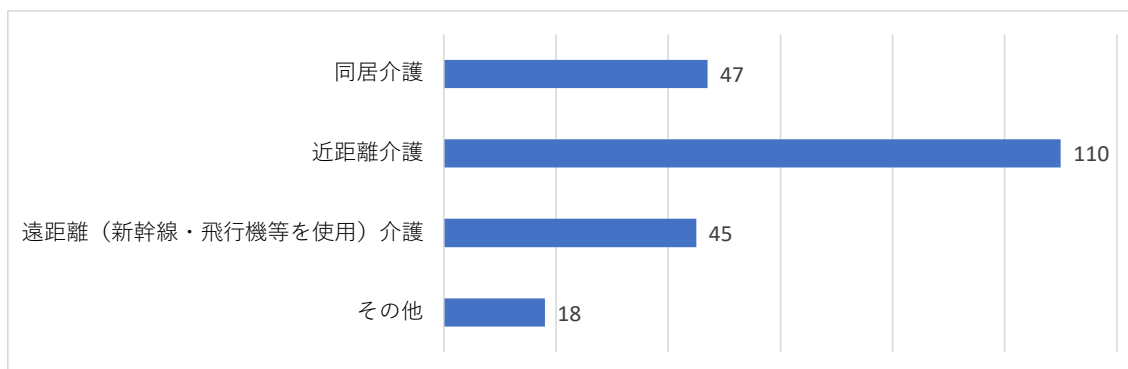


図Ⅱ-2-⑩ 子育て及び介護に関する意識

現在における介護の有無は、「先のことでわからない」が最も多く204名、「予定はない」90名の回答を得た。一方、「現在介護を行っている」が59名であった。また、現在介護を行っている（受けている）回答者、3～5年度に介護を行う必要を感じている回答者を対象に介護の形態について質問した。「近距離介護」が110名、「同居介護」が47名であった（図Ⅱ-2-⑪、図Ⅱ-2-⑫）。



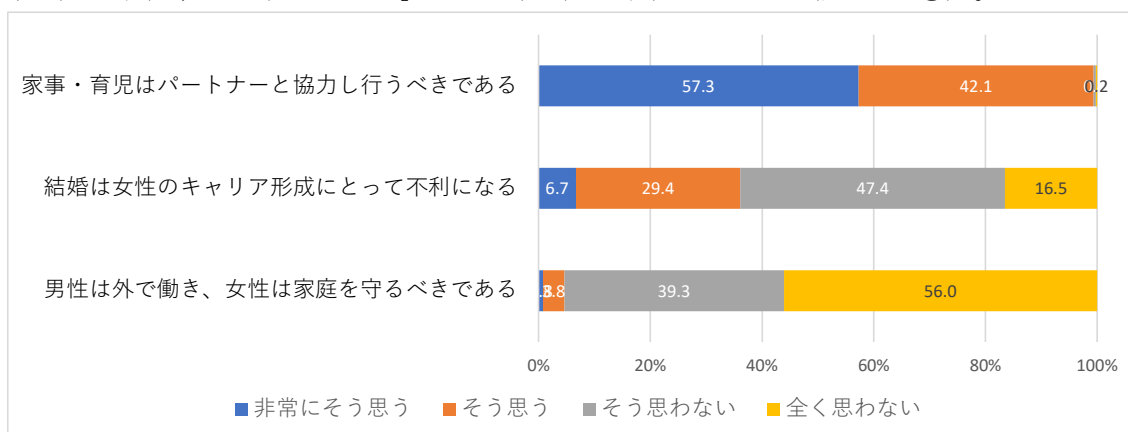
図Ⅱ-2-⑪ 介護の状況(人)



図Ⅱ-2-⑫ 介護の形態(人)

(3) 性別役割分担意識

性別役割分担意識に関して、「家事・育児は配偶者と協力し行うべきである」の項目については、「非常にそう思う」が284名(57.3%)、「そう思う」が209名(42.1%)であった。「結婚は女性のキャリア形成に不利」は、「全く思わない」が82名(16.5%)、「そう思わない」が235名(47.4%)であった(図Ⅱ-2-⑬)。

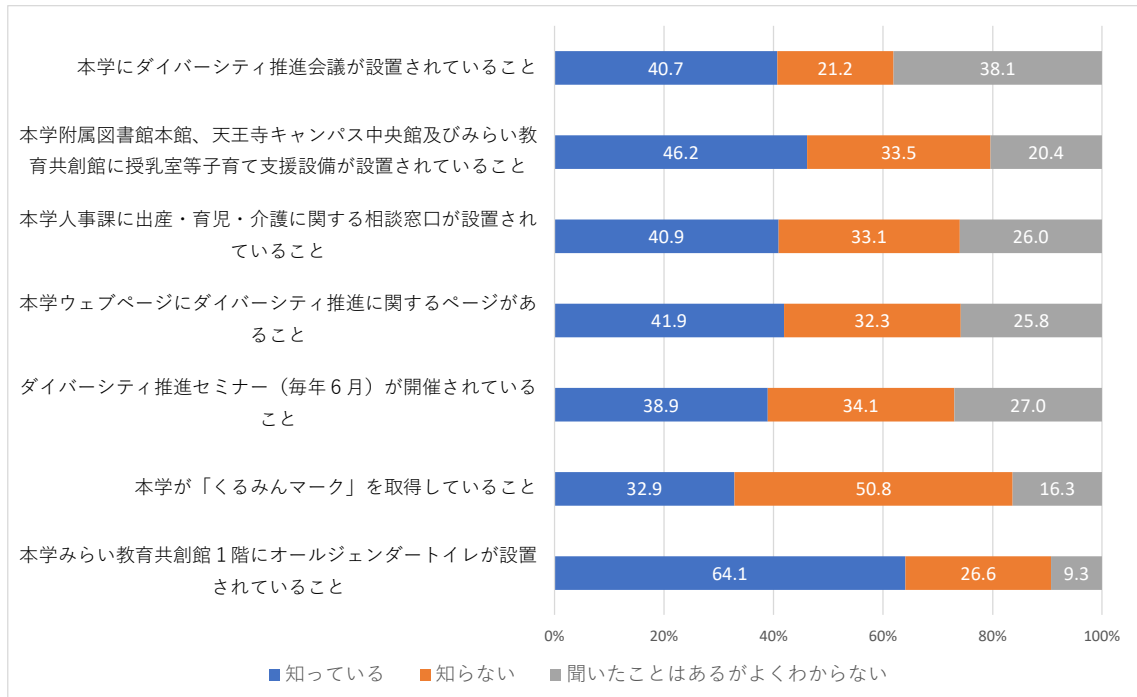


図Ⅱ-2-⑬ 役割別分担意識

(4) ダイバーシティ推進等に関する認知度

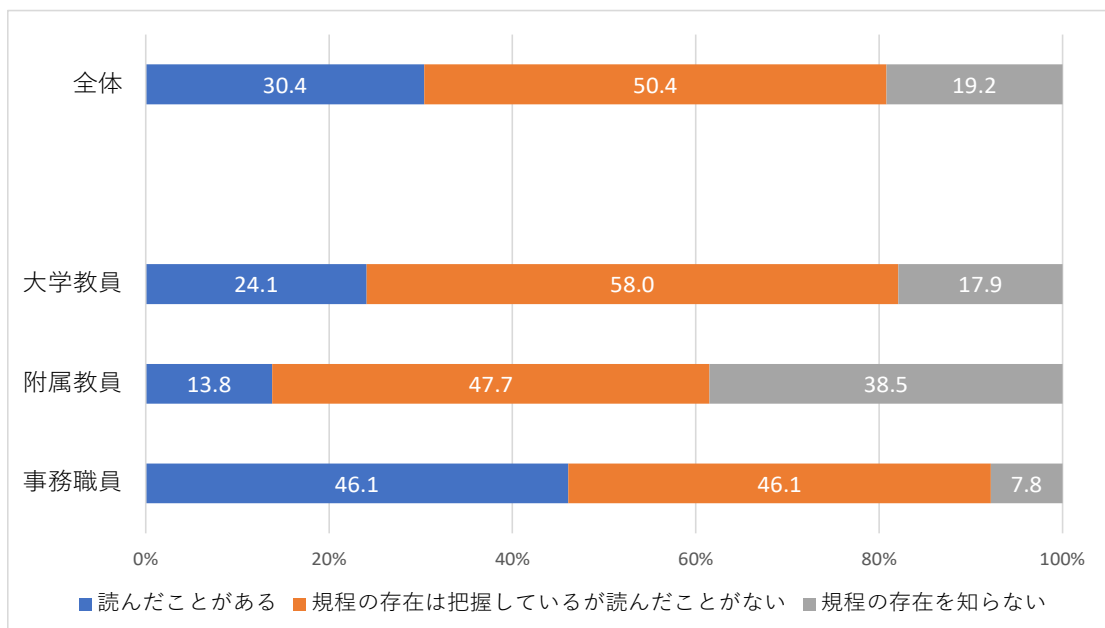
本学におけるダイバーシティ推進に関して、「本学みらい教育共創館1階にオールジェンダートイレが設置されていること」が最も認知されている項目で、318名(64.1%)から「知っている」という回答を得た。次いで、「本学附属図書館本館、天王寺キャンパス中央館及びみらい教育共創館に授乳室等子育て支援設備が設置されていること」を「知っている」と回答した者229名(46.2%)、「本学ウェブページにダイバーシティ推進に関するページがあること」を「知っている」と回答した者208名(41.9%)であった。一方、認知度が低い項目は、「本学が「くるみんマーク」を取得していること」で252名(50.8%)から「知らない」という回答を得て、次いで「ダイバーシティ推進セミナー(毎年6月)が開催されていること」169名(34.1%)が「知

らない」という回答を選択した（図Ⅱ-2-⑭）。なお、本学は2025年9月11日付で「くるみんマーク」の認定が取消された。



図Ⅱ-2-⑭ 男女共同参画・ダイバーシティ推進等に関する認知度

本学の育児休業や介護休業等に関する規程の認知度については、「読んだことがある」151名（30.4%）、「規程の存在は把握しているが読んだことがない」250名（50.4%）、「規程の存在を知らない」95名（19.2%）であった（図Ⅱ-2-⑮）。所属別では事務職員の認知度が高く、次いで大学教員、附属教員となった。

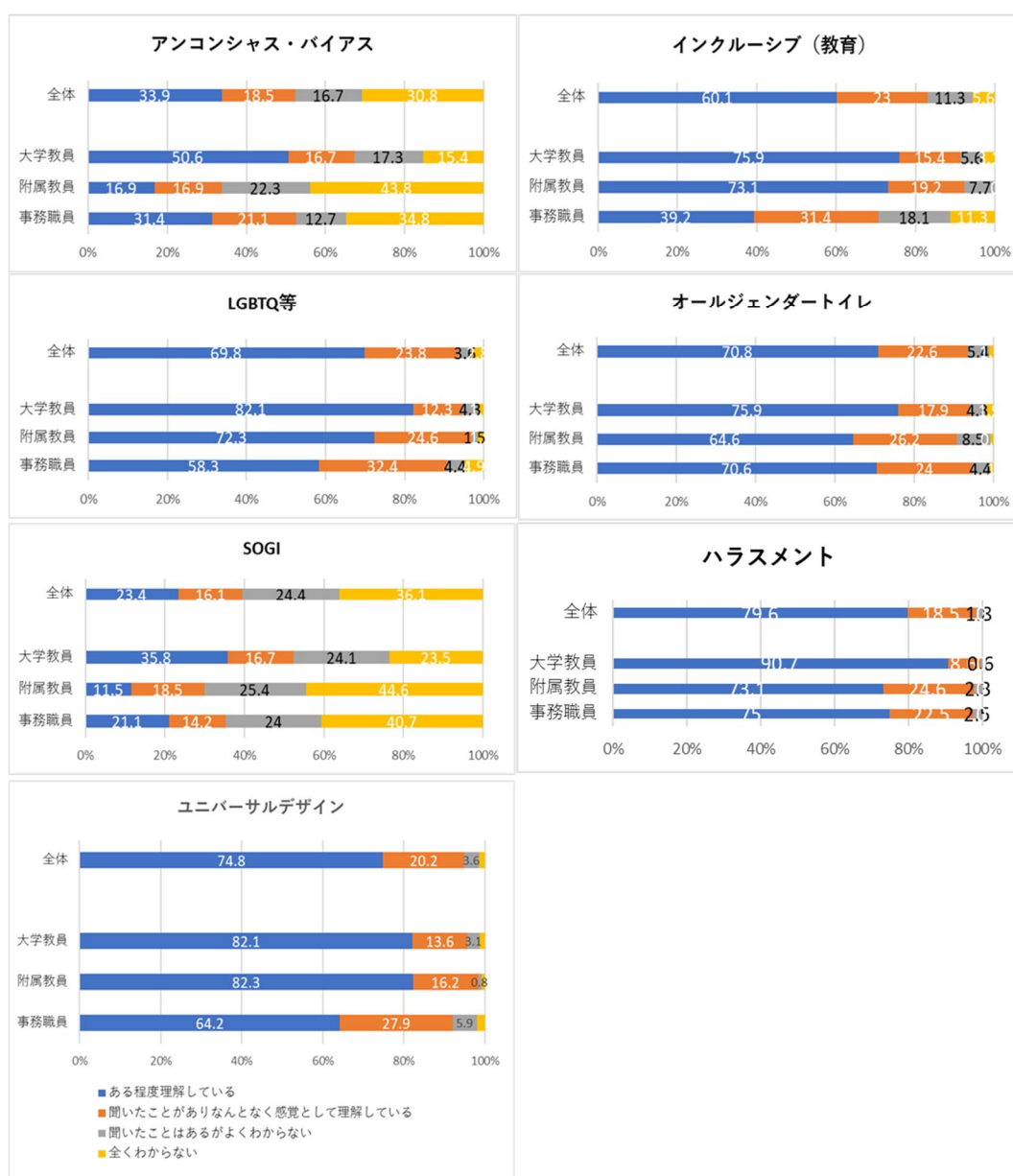


図Ⅱ-2-⑮ 育児休業、介護休業等に関する規程の認知度

(5) ダイバーシティ関連項目に関する理解度

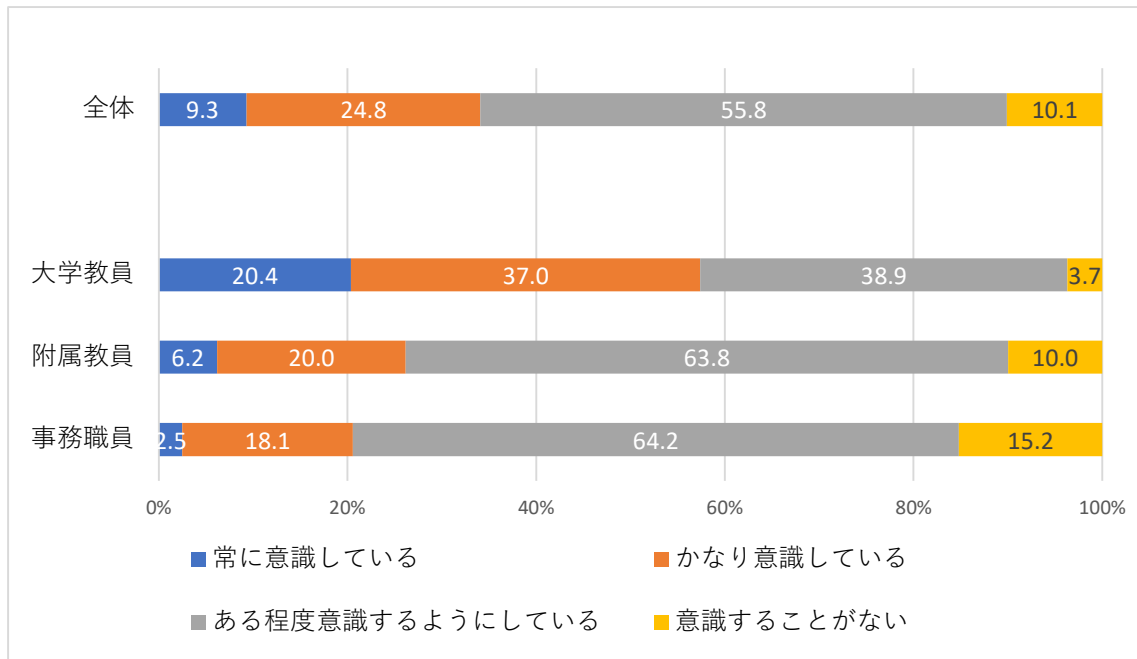
2021年6月に男女共同参画推進会議が新たにダイバーシティ推進会議として名称変更し、これまでの男女共同参画の取り組みから一層幅を広げて包括的に展開すべく今後も取り組みをすすめていくにあたり、以下の項目についての理解について確認した。

「アンコンシャス・バイアス」については大学教員の認知度が高く、「インクルーシブ(教育)」「LGBTQ等」「ユニバーサルデザイン」については、大学教員と附属教員で認知度が高かった。「SOGI」については職種の別なく総じて低く、「ハラスメント」については総じて高かった(図Ⅱ-2-⑯)。



図Ⅱ-2-⑯ ダイバーシティ関連項目に関する理解度

大阪教育大学で働く(教育・研究・業務)なかで、ダイバーシティの推進についてどの程度意識しているかについては、「教育・研究・業務において専門的立場から、常に意識している」「教育・研究・業務に大いに関わりがあり、かなり意識している」「教育・研究・業務に関わりがある部分もあり、ある程度意識するようにしている」が全体の89.9%を締める一方、「教育・研究・業務に全く関わりがなく、意識することがない」との回答が10.1%であった(図Ⅱ-2-⑰)。



図Ⅱ-2-⑰ ダイバーシティに関する意識

本調査で明らかになった課題を踏まえ、改善方法を検討するとともに、次年度以降の活動に反映させる必要がある。

その他、自由記述項目である「職場環境についての改善点や、あったらいいなと思われる取組内容(回答者129名)」、「図Ⅱ-2-⑩の他に子育て及び介護支援を受けやすくするために必要なものとしてあったらいいなと思われる取組内容(回答者69名)」及び「ダイバーシティ推進としてあったらいいなと思われる取組内容(回答者50名)」についての主な意見は以下のとおりであった。なお、可能な限り原文をそのまま記載したが、内容を整理し、一部類似の内容を統合したり表現を統一したりしている。

<環境づくり>

- ・ 時間休の取得枠を年5日に限定せず、大幅に可能とするほうが、より現実的に年休を取得しやすい。
- ・ 男性でも半年、1年単位で育児休業が取れる職場環境
- ・ 疾病を抱えた教職員が働きやすい環境づくり

- ・看護休暇を小学6年生まで保障してほしい。
- ・職務の精選
- ・業務量の可視化
- ・対面して話し合える機会
- ・業務が偏らないための対策

<設備・システムに関する要望>

- ・事務、職員室と電話の音声ガイドで割り振れば、電話対応の量も人手に見合う数に削減できるのではないか。
- ・バリアフリー、構内美化、植栽の整備と活用(外部業者発注ではなく、教育実習前のトレーニングの一貫として取り組んだり、通常カリキュラムや大学の方針に盛り込む)
- ・システム化して余計に個々の教職員の手間や労力負担が増しているケースが多いため、一定期間たっているシステム・仕組み・手続きなどは、必ず見直すほうがいい。
- ・更衣室や休憩室を設置してほしい。

<ダイバーシティ推進>

- ・育児・介護との両立支援制度について、実際の取得事例を共有する機会
- ・外部からの働き方改革のアドバイスや支援が必要
- ・福利厚生(特に妊娠出産・子育て・介護)に関するわかりやすい情報提供
- ・育児休暇は、仕事上停滞してしまうという偏見や意識改革をするべき
- ・このようなアンケートを定期的の実施し、職員の要望・声を収集し、取組に反映させることが重要
- ・介護休業をもっと柔軟に取得できるようにすべき(取得回数、期間、延長など)
- ・制度をつくって推進することと、制度を利用する人がいる現場のフォロー体制の両輪で進めていただきたい。
- ・育児休業中に大学の様子がわかるように、大学の状況を発信してもらいたい。(HPの更新情報や、全学FDのアーカイブ視聴や、会議資料の公開など)
- ・ライフプランとキャリア形成に関するセミナー、研修、人間関係の啓発講座など
- ・この推進室の活動内容をもっと身近に知る機会。フォーカスグループで研究として職場環境の改善に必要な取り組みを調査研究する。

<人事>

- ・教員ジェンダーバランスが偏っているが、そもそも大学教員&研究者(特に特定分野)は圧倒的に男性が多いので難しい。職員内も同様で、特に事務補佐員はほぼ女性、30歳以上、と特徴に偏りがある。

- ・女性職員の中途退職について、一度、検討してみる。
- ・残業が多くみられる部署については、人を増やすべき
- ・教員メンター制度だけではなく、職員のメンター制度もあればなお良い
- ・配置について、兼任という方法や配置人数や組織体制の見直し、業務の削減等を全学的に行うことが必要
- ・所属している組織に適した研修制度
- ・女性管理職はさらに増やす努力をした方がよい
- ・それぞれの役職に応じた(研究員=助教、主観研究員=講師、上席研究員=准教授、主席研究員=教授) 評価制度
- ・管理職研修を細やかに実施
- ・マイノリティの積極的な採用と働きやすい職場環境の整備