

## 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 2021 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、422 件の回答が得られた（回答率 50.2%）。

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、職場環境や男女共同参画に関する本調査における既存項目に加え、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 70%以上が、また「女性が育児休業を取得しやすい」について 70.6%が「非常にそう思う」「そう思う」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 を超えている。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 近く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。

今回新たに加え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)」と「LGBTQ 等」であり、「ある程度理解している」について教員(大学・附属)と事務職員の間で 35%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(旧：男女共同参画推進会議企画専門部会)では、本学における男女共同参画をはじめとす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、男女共同参画をはじめ、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。(旧：男女共同参画に関するアンケート)

#### 2) 調査方法

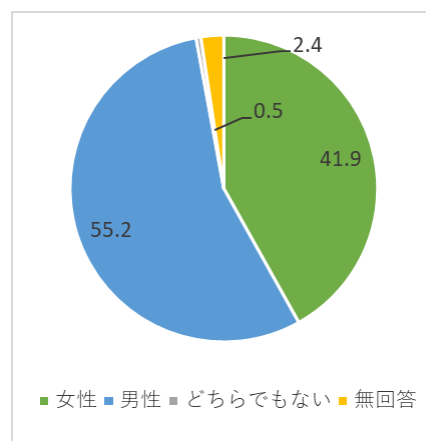
調査期間は、2022年1月25日(火)から2月8日(火)とした。調査対象者は、大学教員、附属教員、事務職員とした。調査対象地域は、柏原地区、天王寺地区、池田地区、平野地区とし、アンケートシステムで実施した。調査対象者数は840、回答数422、回答率50.2%であった。

### II-2 調査の結果

#### 1) 回答者の属性

##### (1) 性別比率

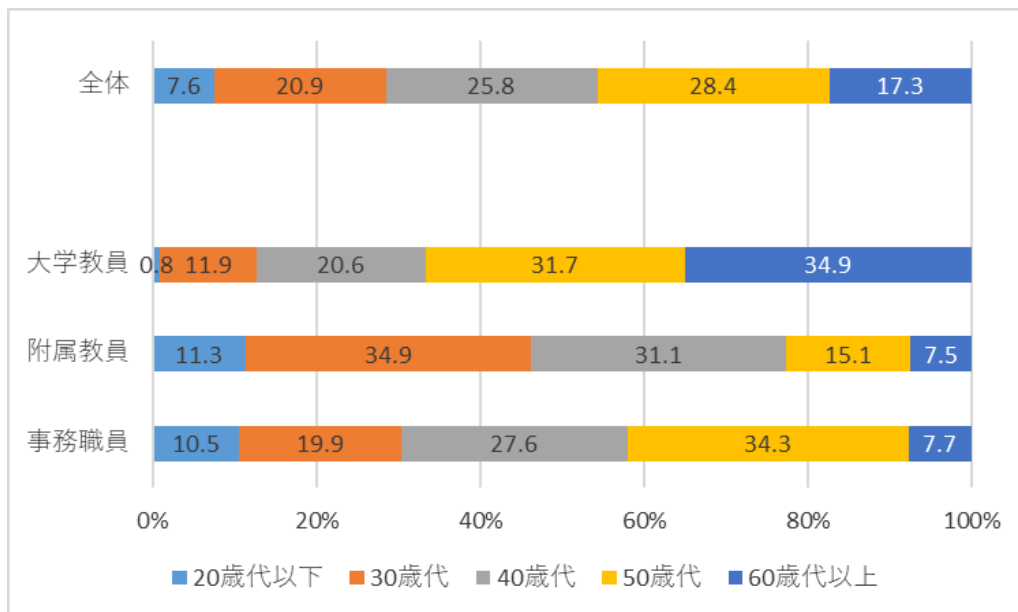
回答者全体の性別は、「女性」177名(41.9%)、「男性」233名(55.2%)、「どちらでもない」2名(0.5%)、「無回答」5名(1%)であった(表II-2-①)。



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」32名(7.6%)、「30歳代」88名(20.9%)、「40歳代」109名(25.8%)、「50歳代」118名(28.4%)、「60歳代以上」66名(17.3%)であった。

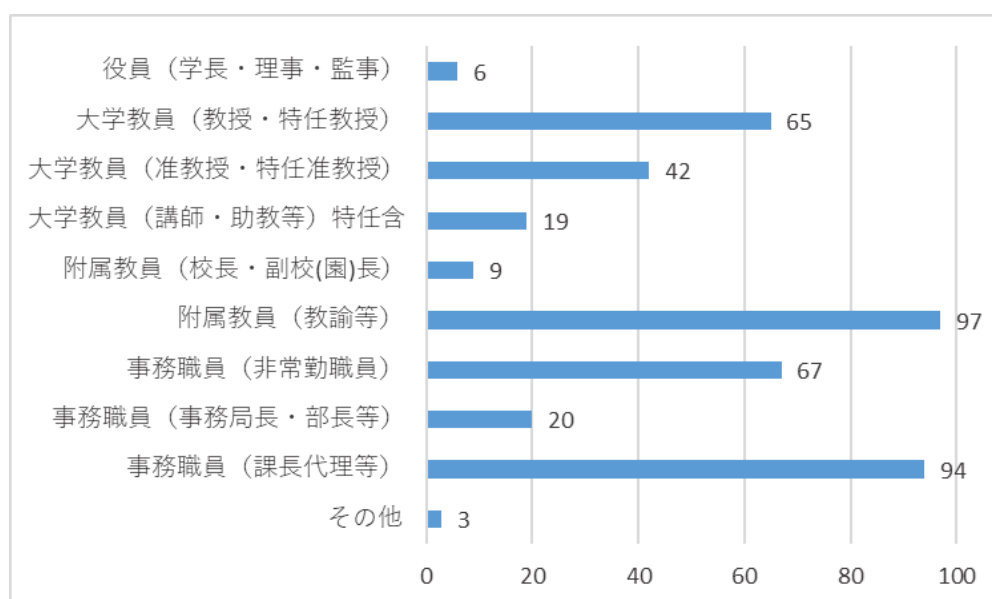


図Ⅱ-2-② 回答者の年齢別割合

### (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、大学教員全体数は132名、附属管理職並びに附属教員は合わせて106名、事務職員全体数は181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）。



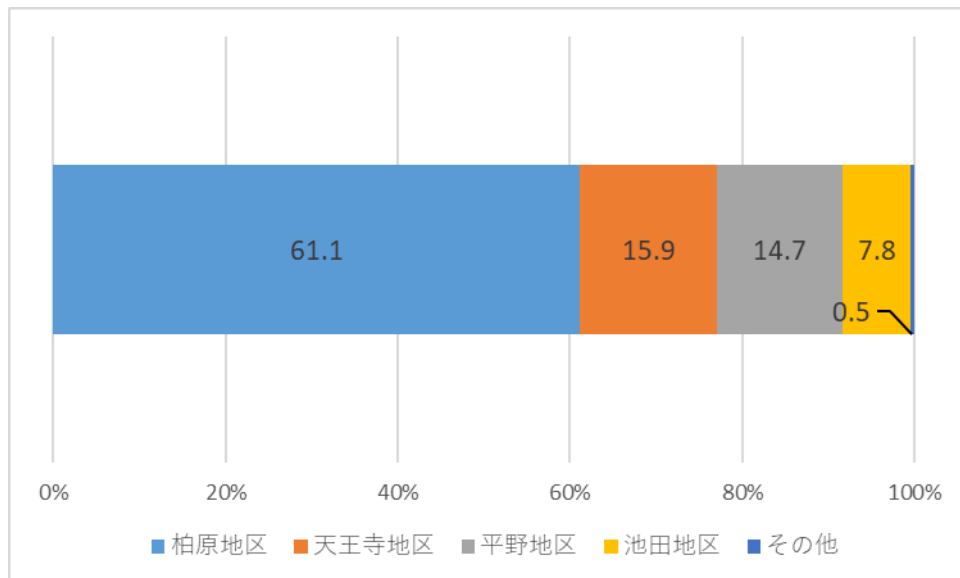
図Ⅱ-2-③ 回答者の職種別の人数(人)

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	75.0%
大学教員 (教授・特任教授)	141	65	
大学教員 (准教授・特任准教授)	84	42	
大学教員 (講師・助教等)	24	19	
<b>大学教員計</b>	<b>249</b>	<b>132</b>	<b>53.0%</b>
附属管理職 (校長・副校 (園) 長)	12	9	
附属教員 (教諭等)	254	97	
<b>附属教員計</b>	<b>266</b>	<b>106</b>	<b>39.8%</b>
事務職員 (部長等)	21	20	
事務職員 (課長代理等)	160	94	
事務職員 (非常勤職員)	136	67	
<b>事務職員計</b>	<b>317</b>	<b>181</b>	<b>57.1%</b>
その他		3	
総計	840	422	50.2%

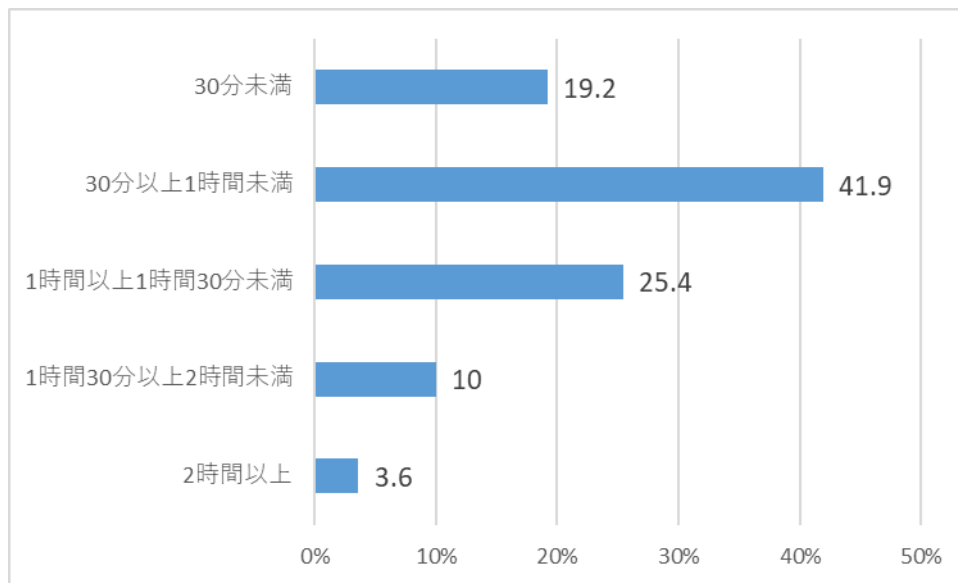
#### (4) 勤務地別・通勤時間別

回答者の勤務地は、「柏原地区」が258名(61.1%)と半数を上回った。次いで「天王寺地区」が67名(15.9%)、「平野地区」が62名(14.7%)、「池田地区」が33名(7.8%)であった(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177名（41.9%）と最も多く、「2時間以上」と回答した者は15名（3.6%）であった（図Ⅱ-2-⑤）。

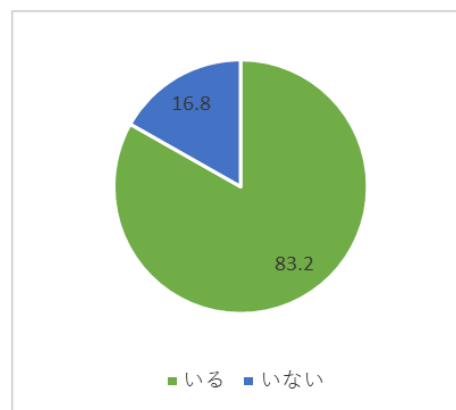


図Ⅱ-2-⑤ 通勤時間別回答者の割合

## 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、351名（83.2%）が「いる」と回答し、71名（16.8%）が「いない」と回答した（図Ⅱ-2-⑥）。



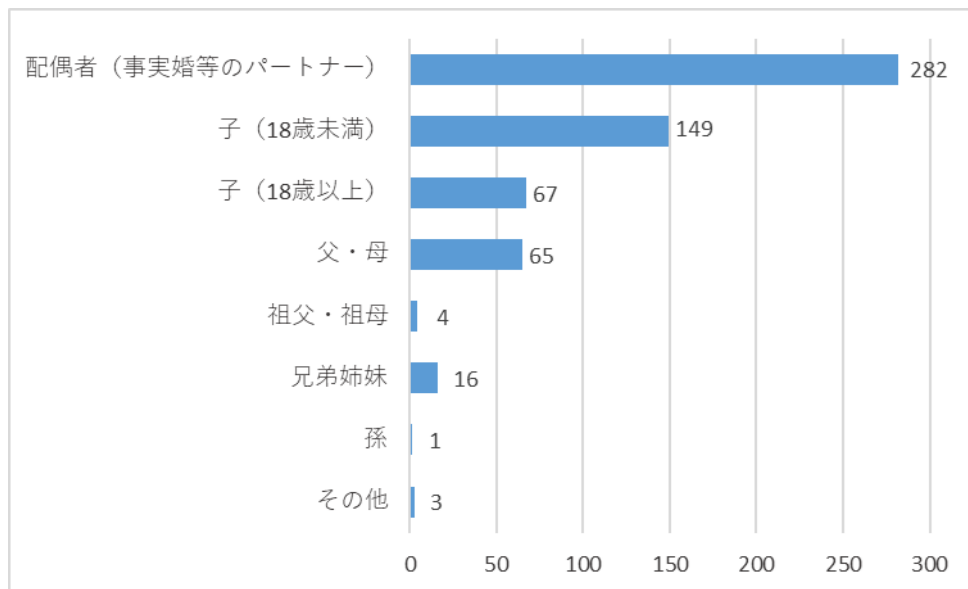
図Ⅱ-2-⑥ 同居家族の有無 (%)

### (2) 同居家族の内訳と状況

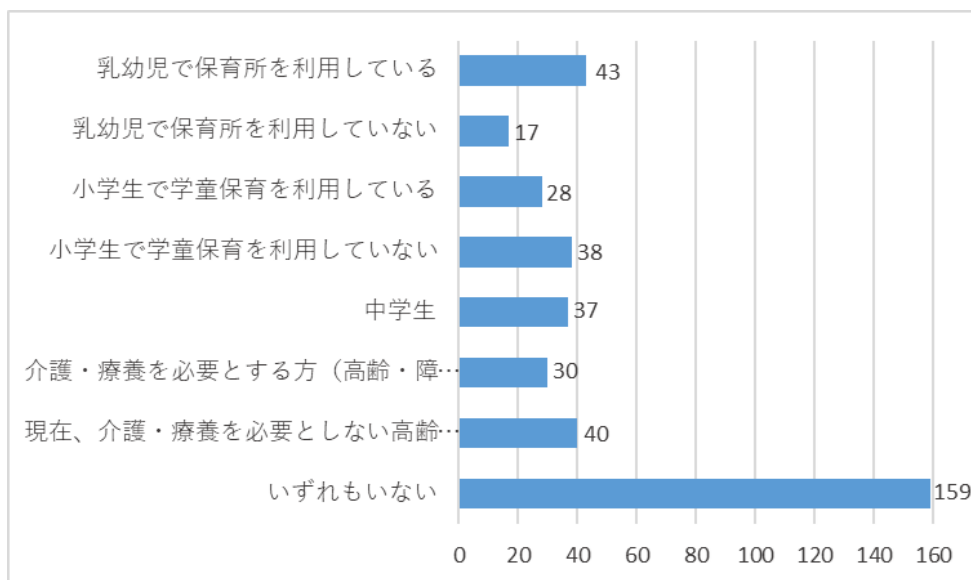
同居している家族が「いる」と回答した者の同居家族の内訳は、「配偶者（事実婚等のパートナー）」が全体の66.8%、「子（18才未満）」が35.3%、「子（18才以上）」が15.9%、「父・母」が15.4%、「祖父・祖母」が0.9%、「兄弟姉妹」が

3.8%、「孫」が0.2%、「その他」が0.7%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43名、「乳幼児で保育所を利用していない」と回答したものは17名であった。



図Ⅱ-2-⑦ 同居家族の内訳（人）

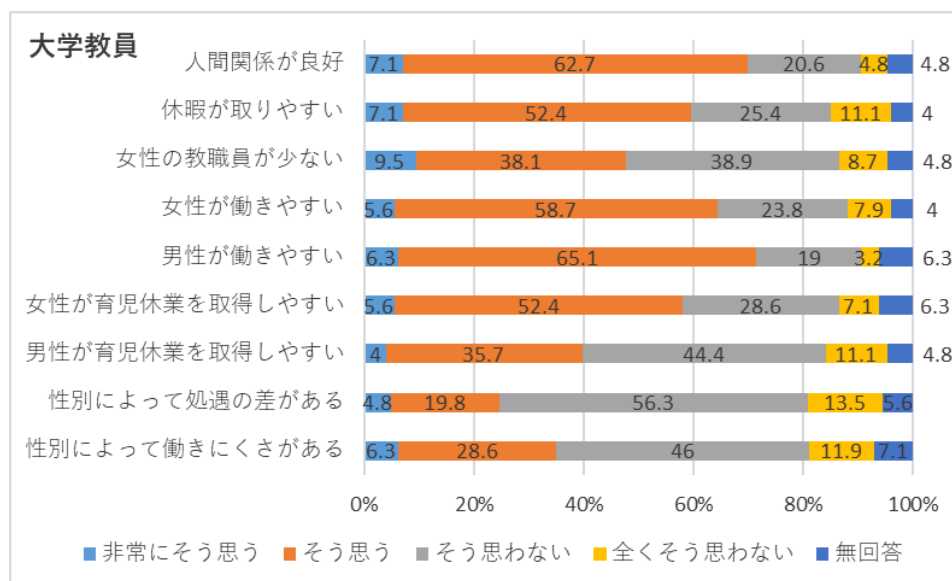
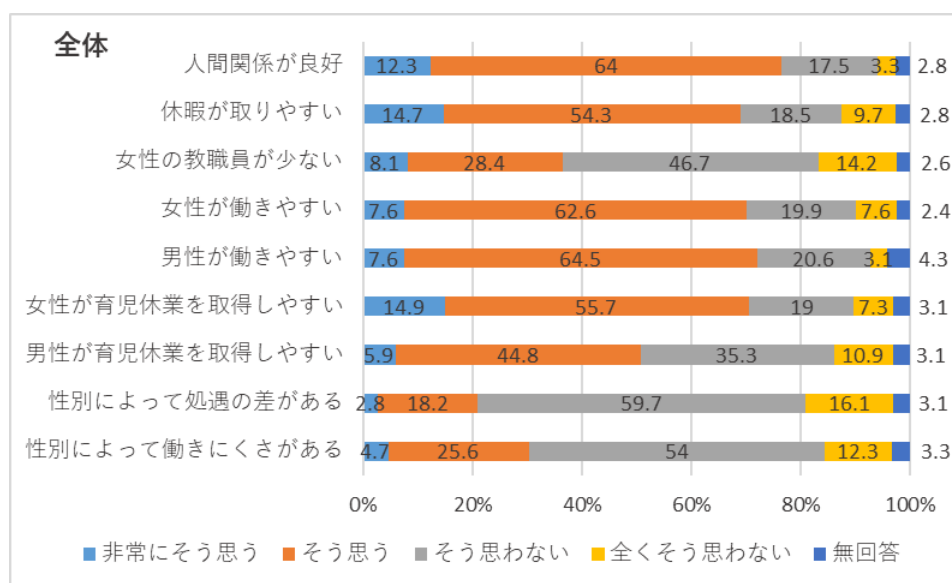


図Ⅱ-2-⑧ 同居家族の状況（人）

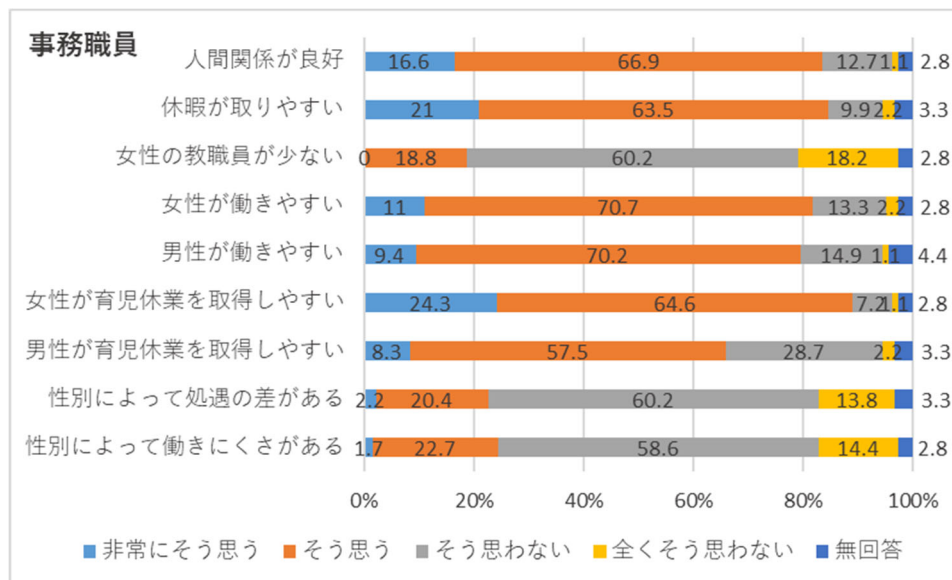
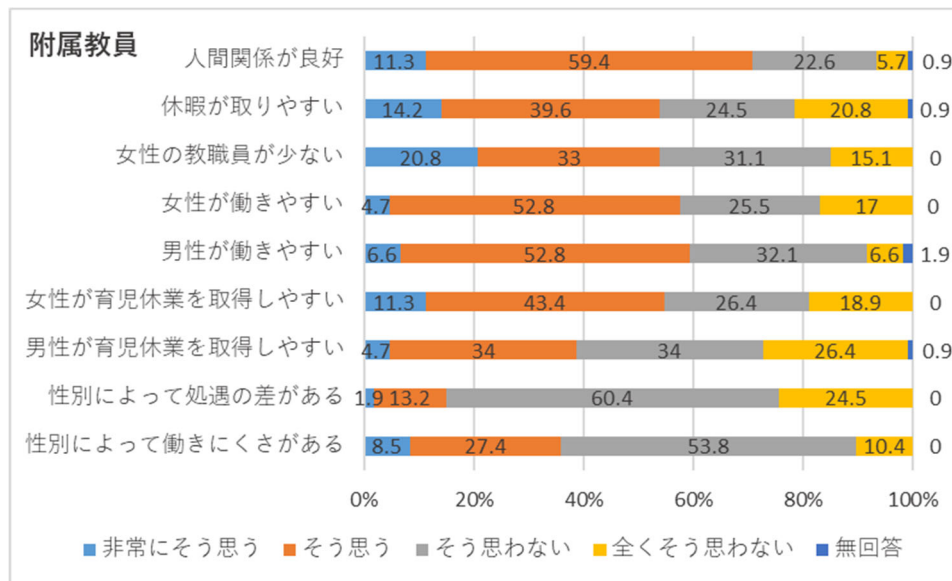
### 3) 職場環境や男女共同参画・ダイバーシティに関する意識

#### (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76.3%であった。「女性が働きやすい」と回答した者が70.2%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70.6%に対し、「男性の育児休業を取得しやすい」は50.7%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75.8%、「性別によって働きにくさがある」については同じく66.3%であった(図Ⅱ-2-⑨)。







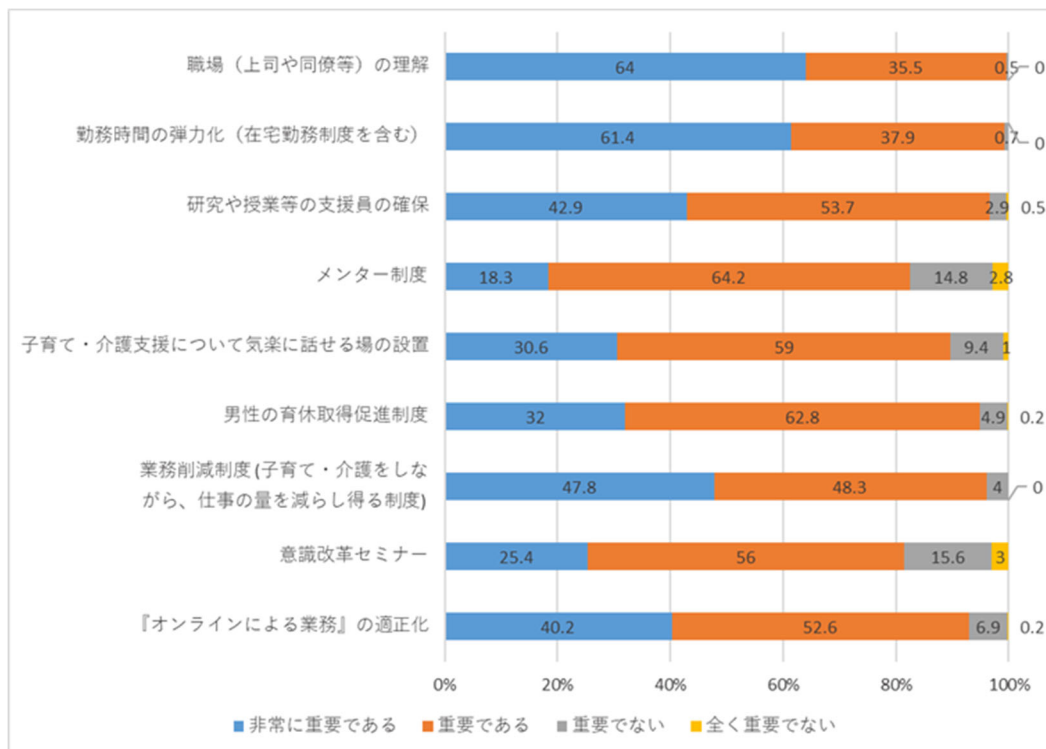
図Ⅱ-2-⑨ 職場環境に関する意識

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8割を超えるのに対して、大学教員・附属教員は6割と低く、「男性の育児休業を取得しやすい」については、事務職員と比較して大学教員や附属教員で少ない（図Ⅱ-2-⑨）。

## (2) 子育て及び介護に関する意識

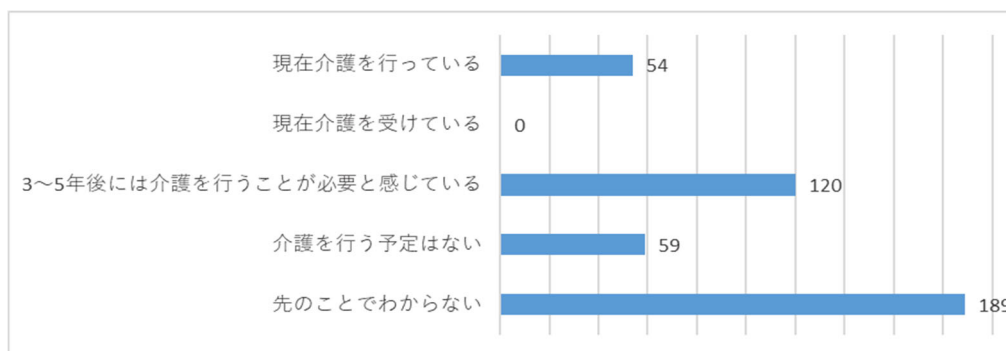
子育て及び介護支援においては、「職場（上司や同僚等）の理解」が「非常に重要である」64%、「重要である」が35.5%であった。次いで「勤務時間の弾力化（在宅勤務制度を含む）」「研究や授業等の支援員の確保」「業務軽減制度（子育て・介護をしな

がら、仕事量を減らし得る制度）」 「男性の育児取得促進制度」という順に重要性が高かった（図Ⅱ-2-⑩）。

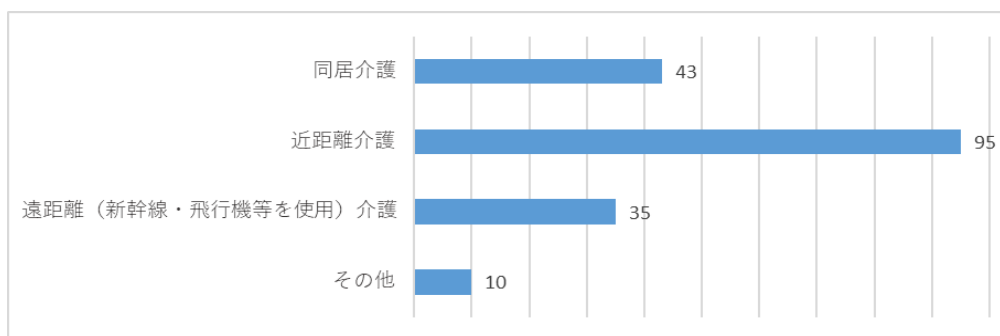


図Ⅱ-2-⑩ 子育て及び介護に関する意識

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189名、「予定はない」59名の回答を得た。一方、「現在介護を行っている」が54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年後には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95名、「同居介護」が43名であった（図Ⅱ-2-⑪、図Ⅱ-2-⑫）。



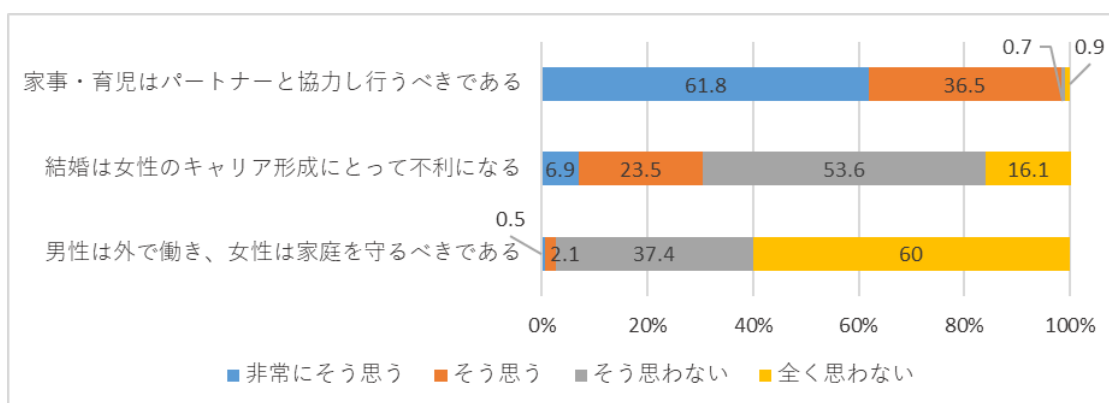
図Ⅱ-2-⑪ 介護の状況(人)



図Ⅱ-2-⑫ 介護の形態(人)

### (3) 性別役割分担意識

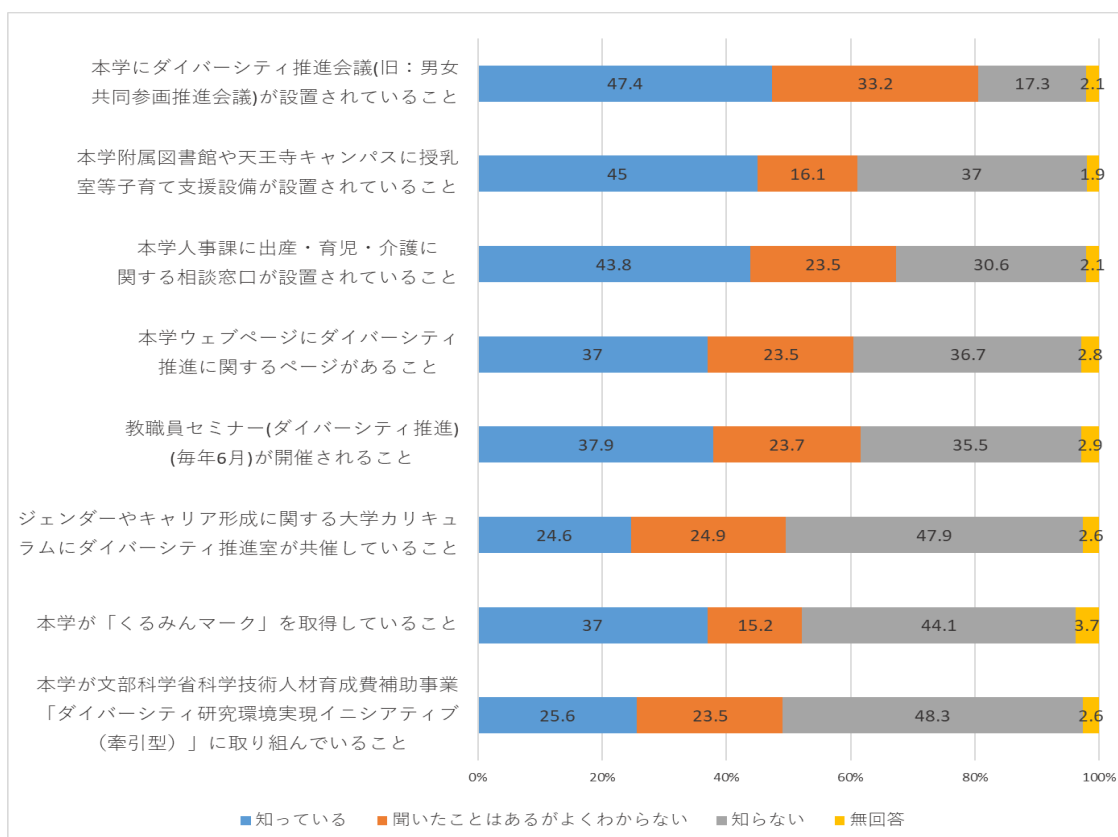
性別役割分担意識に関して、「家事・育児は配偶者と協力し行うべきである」の項目については、「非常にそう思う」が261名（61.8%）、「そう思う」が154名（36.5%）であった。「結婚は女性のキャリア形成に不利」は、「全く思わない」が68名（16.1%）、「そう思わない」が226名（53.6%）であった（以上、図Ⅱ-2-⑬）。



図Ⅱ-2-⑬ 役割別分担意識

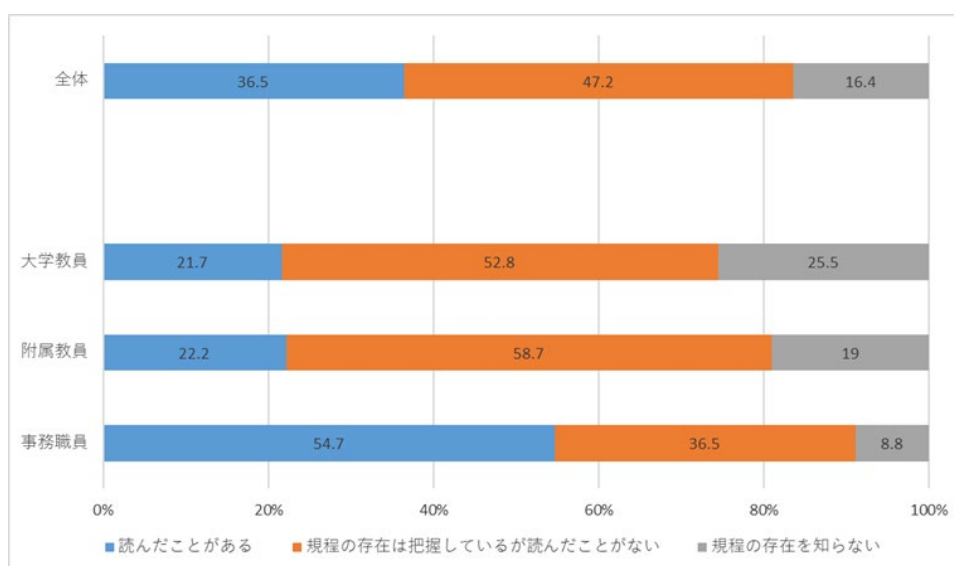
### (4) 男女共同参画・ダイバーシティ推進等に関する認知度

本学における男女共同参画推進に関して、「本学に男女共同参画推進会議が設置されていること」が最も認知されている項目で、200名（47.4%）から「知っている」という回答を得た。次いで、「本学附属図書館や天王寺キャンパス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190名（45.0%）、「本学人事課に出産・育児・介護に関する相談窓口が設置されていること」を「知っている」と回答した者185名（43.8%）であった。一方、認知度が低い項目は、「本学が文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」に取り組んでいること」で204名（48.3%）から「知らない」という回答を得て、次いで「ジェンダーやキャリア形成に関する大学カリキュラムに男女共同参画が共催していること」202名（47.9%）が「知らない」という回答を選択した（図Ⅱ-2-⑭）。



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」154名(36.5%)、「規程の存在は把握しているが読んだことがない」199名(47.2%)、「規程の存在を知らない」69名(16.4%)であった(図Ⅱ-2-⑮)。事務職員では事務職員の認知度が高く、次いで附属教員、大学教員となった。

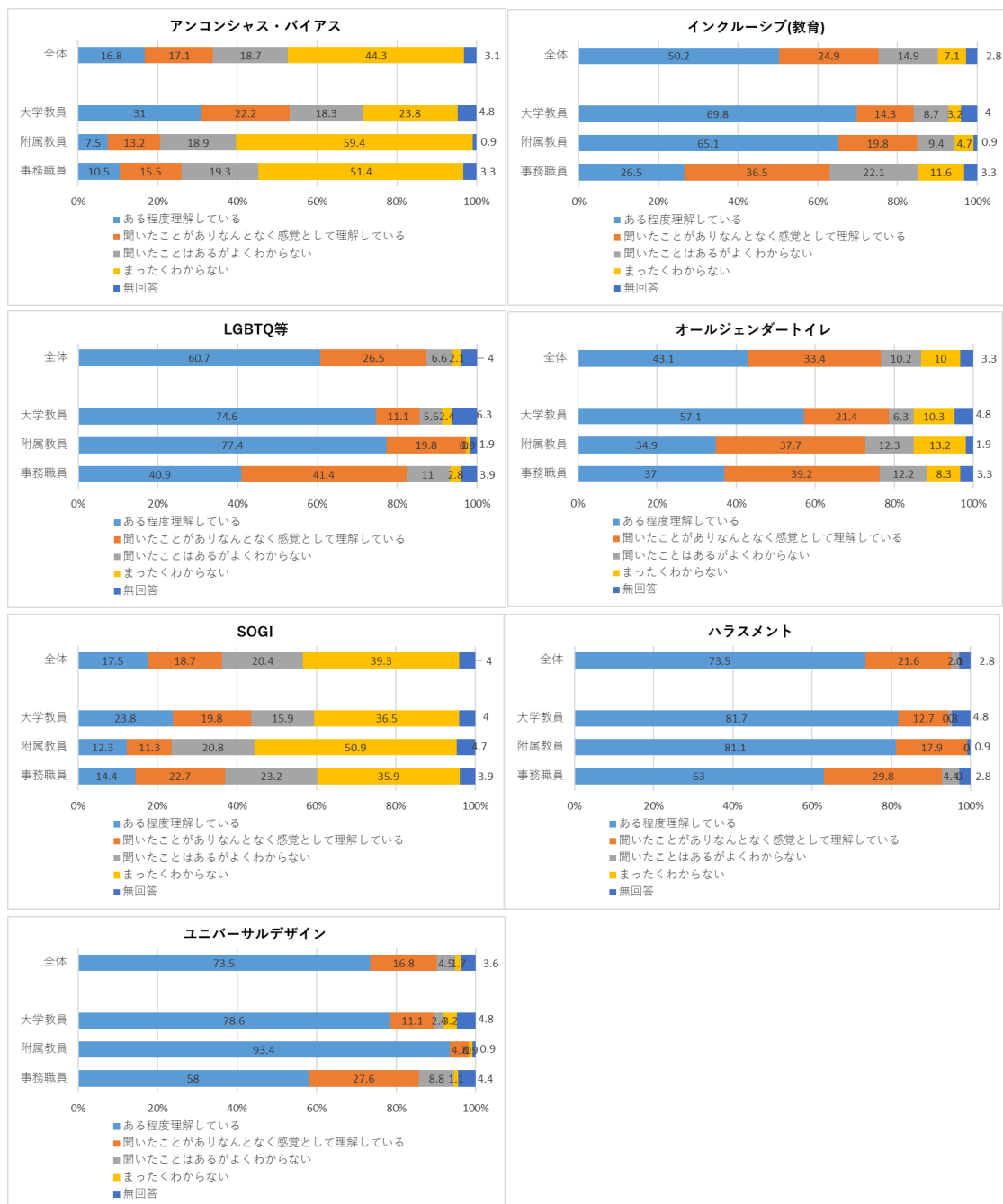


図Ⅱ-2-⑮ 育児休業、介護休業等に関する規程の認知度

## (5) ダイバーシティ関連項目に関する理解度

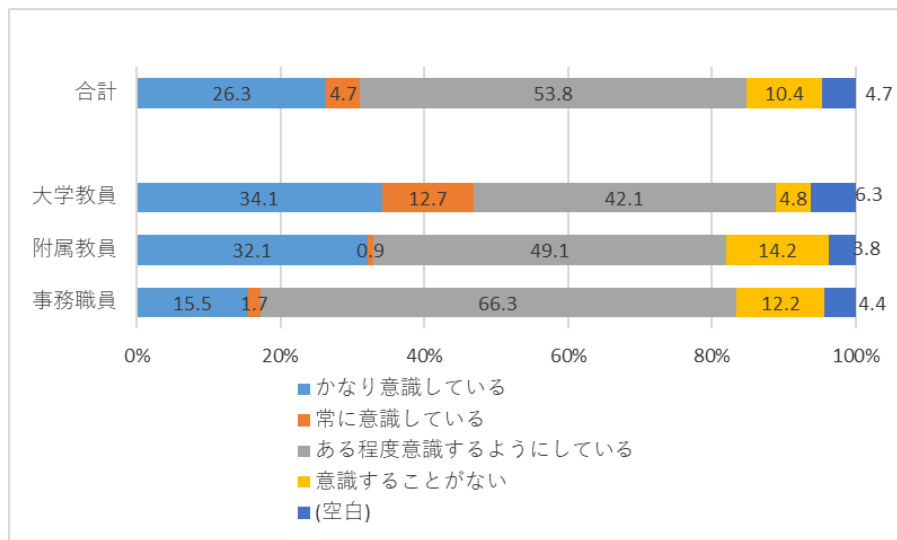
令和3年6月に男女共同参画推進会議が新たにダイバーシティ推進会議として名称変更し、これまでの男女共同参画野取り組みから一層幅を広げて包括的に展開すべく今後も取り組みをすすめていくにあたり、以下の項目についての理解について確認した

「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)」については、大学教員と附属教員で認知度が高かった。「ユニバーサルデザイン」については附属教員の認知度が高かった。「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84.8%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10.4%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、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り組み内容(自由記述)や、ダイバーシティ推進や子育て会と必要なものとして自由記述を記入した回答者は、108名であった。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>

- ・コロナ禍ではあるが、職員がリラックスでき、交流できるスペースを設ける。
- ・メンター制度。
- ・夫婦別姓に関して、実際に学内で当事者の方と情報をシェアできるような場か仕組みがあれば魅力的。
- ・休暇を取りたいと早く言い出した人が取りやすくなっている。取りやすくする仕組み。

#### <コロナ関連>

- ・コロナ感染予防対策もあるが、教職員間のコミュニケーションが取りづらい。もっと気軽に話し合える環境づくりが大切だと思う。

- ・コロナ禍に限らず常時在宅勤務を選択できるようにしてほしい。

#### <設備・システムに関する要望>

- ・障がい者や高齢者，妊婦さんに対応するため，すべての建物にエレベータの設置。
- ・託児所の設置 本学の保育を志す学生にとって実践的に関われる場としても。
- ・リモート勤務への積極的な取り組み。
- ・テレワークの促進のための情報セキュリティ環境の確保。
- ・男子職員の更衣室，エレベータがない点は早急に改善していただきたい。
- ・女性職員のための更衣室や休憩室がない。
- ・妊娠や時短取得教員に，一名補助教員がつく制度。時短取得したとしても，自分の職務内容量は変わらず，給与が減るというイメージなので，取得するまでに至らない。妊娠中も，職員の数は変わらないので，他教員に負担が多くかかる事となる。
- ・現在のトイレのピクトグラムのデザインの決定。誰でもトイレ？のピクトグラムのデザイン，名称，最低限の装備などの決定，及び整備計画の決定。
- ・育児休業を取得していることの公開・非公開を自由に選択できること（※育児休業に関わらず，各種休業についてガルーン等で公開されることが前提の現行制度の廃止）。
- ・障がい者が働きやすい環境作り（車いすが利用できる職場が皆無）。

#### <ダイバーシティ推進>

- ・名称変更の背景と理由，意図，目的等がもう少し明確であればと思う。
- ・意識改革セミナーなど，団塊世代の男性の方や，独身女性の方に，興味関心のない方，自覚のない方などに参加していただけるように努めていただきたい。

#### <人事>

- ・根本的に教員の性別比率が偏っている。女性率を高める必要がある。
- ・教員，職員共に女性の比率を30%以上にし，管理職も大幅にふやす（30%）。
- ・職員数が少なく，業務が多岐であるため，年休を取得できないのみならず，介護や育児をしながら勤務することが非常に難しい。
- ・性別に関わらず，教員の数が少ないため，休暇が取れない。
- ・病気や育児，介護等での休職や時短勤務をされる方がおられる場合，その代替の人員が配置されないため，それ以外の職員に皺寄せがくる。
- ・採用人事の独自性を持ちたい（自家採用の拡大）。