

Ⅱ. 2010 年度大阪教育大学男女共同参画調査の実施

今年度は、第一に、他大学における男女共同参画推進に関する状況を把握すること、第二に、本学における男女共同参画推進に関する概要を把握することに努めた。

Ⅱ-1. 他大学男女共同参画状況調査

本学が男女共同参画推進にあたって取り組むべき課題を明らかにするために、2010 年 1 月に刊行された『国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第 6 回追跡調査報告書』を検討するとともに、他大学の男女共同参画推進の中心を担う機関を訪問し、その経験や関係資料の収集を進めた。

① 国立大学協会による男女共同参画調査報告書の検討

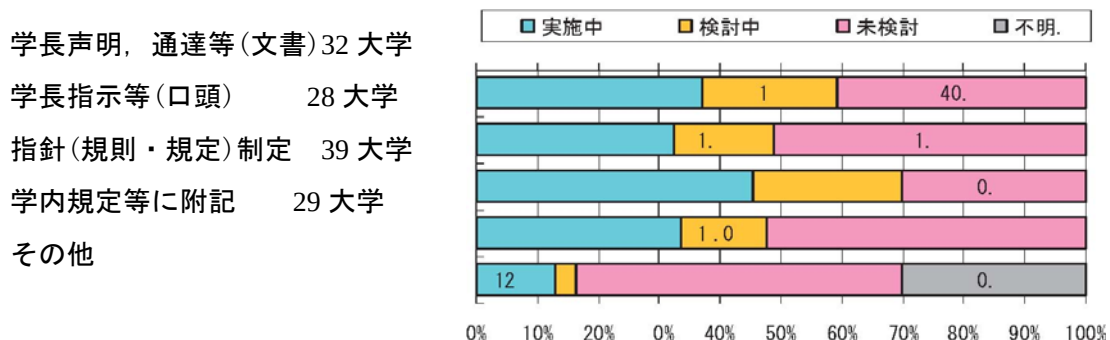
1) 男女共同参画推進のための組織設置について

2009 年調査段階で、男女共同参画推進のための組織あるいは委員会が 66 大学で設置されており、設置検討中の大学は 8 大学、設置未検討の大学は本学を含む 12 大学に過ぎなかった。同報告書には「取り残された大学」の存在が指摘されており、本学も昨年まではその一つに属していた。

2) 男女共同参画推進のための指針制定について

学長声明、通達等を文書で発表した大学は 32 大学、男女共同参画推進のための指針を制定した大学は 39 大学であった。学長声明、通達等の文書の発出も指針の制定もいずれもしていない大学は、本学を含めて僅かであった。

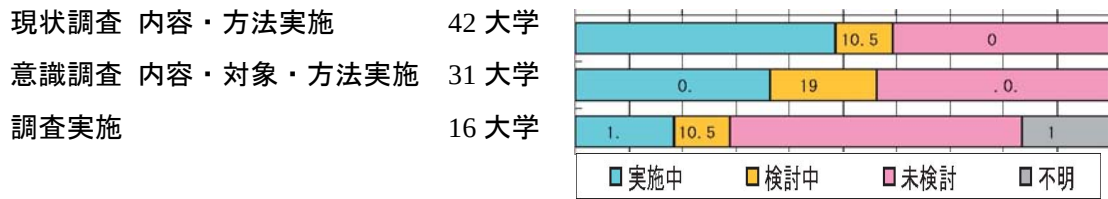
図Ⅱ-1-① 男女共同参画推進指針等を制定した国立大学



3) 大学の現状把握について

半数近い大学が、それぞれの大学における男女共同参画に関する現状把握のための調査を実施し、統計的資料の整備によって課題の分析を進めている。

図Ⅱ-1-② 統計的資料の分析大学の状況



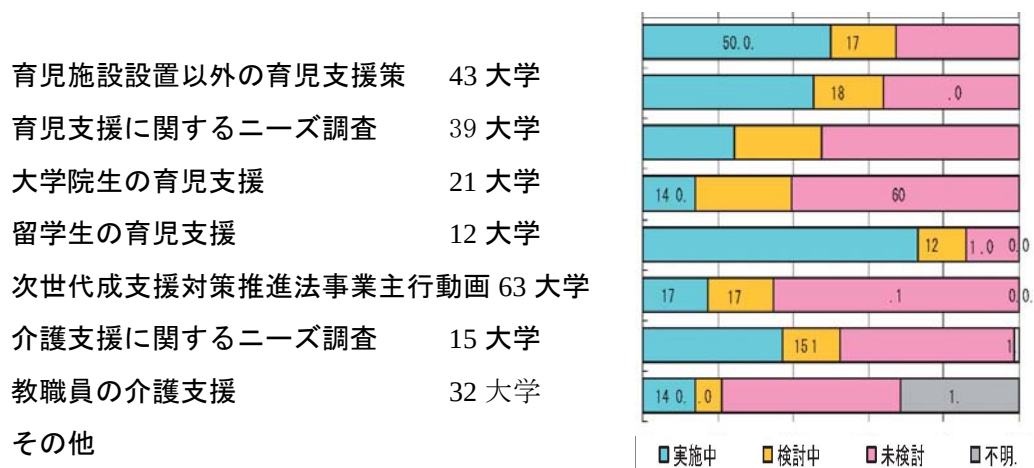
4) 取組状況

(a) 両立支援について

育児環境の整備、介護等の両立支援については、次世代育成支援対策推進法(H15 制定)に基づく事業主の行動計画の策定が最も高い。保育施設設置以外の育児支援策としては、短時間勤務制度、早出遅出勤務制度、看護のための特別休暇制度の導入、ベビーシッター支援事業の実施大学が多く、教職員の介護支援、大学院生・留学生の育児支援などがなされている。

学内保育施設や病児保育等の導入は、医学部を有する大学や博士課程を有する大学が多いが、2010年4月より東京学芸大学が定員30名(現員12名)の保育所を開設しており、学内保育施設の整備も含めて、本学においても、育児支援・介護支援に関するニーズ調査を実施し、行動計画を策定する必要があることを確認した。

図Ⅱ-1-③ 育児・介護等両立支援



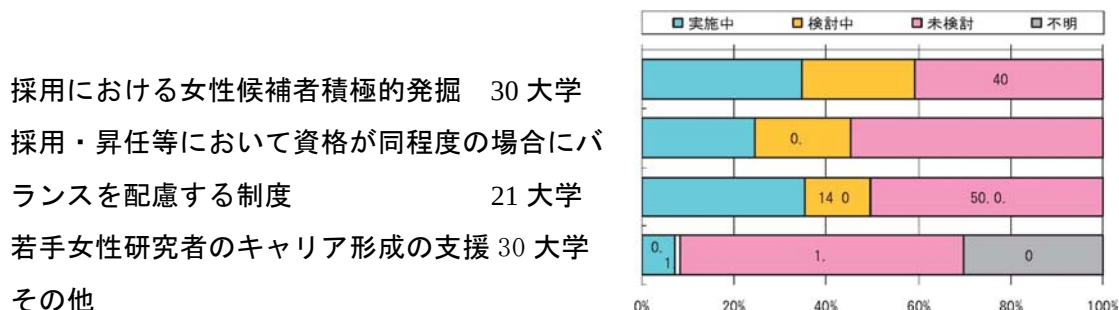
(b) 雇用環境の整備に関する取組

教員採用公募システムの確立、女性教員数・比率の組織評価項目の組入れ、大学の意思決定の場への女性の登用、就業規則検討等、雇用環境の整備に関して各大学で取組がなされている。男女共同参画社会基本法を踏まえ、教育研究上の高い能力を有する女性の採用を積極的に進めることをする大学も増えてきた。

就業規則やその他の制度(相談窓口の設置)等、雇用環境の整備について検討する必要

がある。これに関わる男女共同参画社会基本法第2条が定める「男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し当該機会を積極的に提供する」（基本法2条）ポジティブアクションの導入状況は次の通りである。

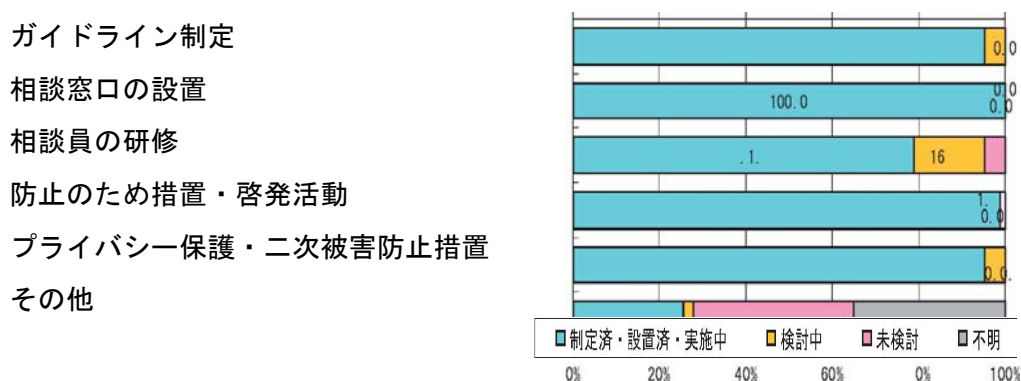
図Ⅱ-1-④ ポジティブアクション



（c）セクシャルハラスメント防止

雇用環境の整備は、男女共同参画の阻害要因の除去の課題もある。その一つであるセクシャルハラスメント防止は、全国的に制度整備が進んでいる。なお被害があるセクハラ防止も男女共同参画推進における課題であり、広報や啓発活動も含めて検討すべきであるといえる。

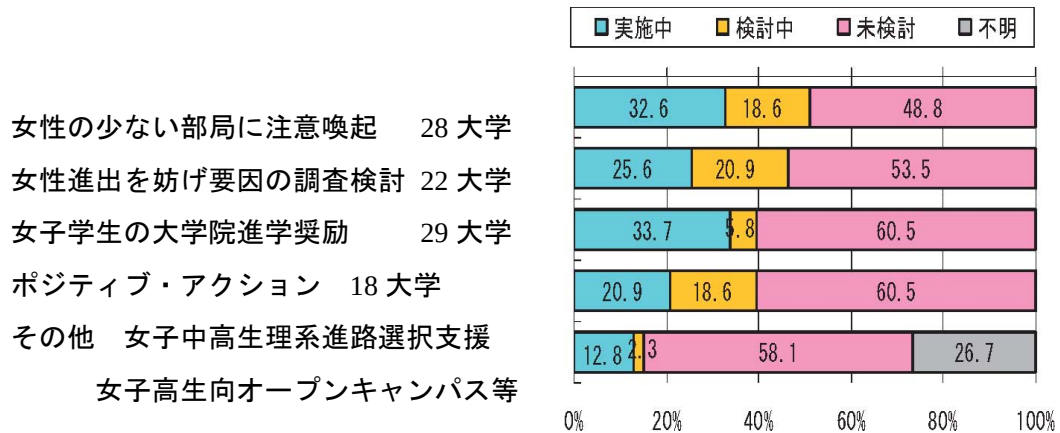
図Ⅱ-1-⑤ セクシャル・ハラスメント防止制度



（d）理工系等、女性の少ない分野に対する女性の参画推進について

理工系、その他特に女性の少ない分野への女性の参画推進は、女性の少ない部局への注意喚起などを行う大学、ポジティブアクションを導入する大学等がある。これらには女性研究者支援システム改革（科学技術振興調整費事業）のための女性研究者支援モデル育成経費（H22年度13億）、女性研究者養成システム改革加速経費（H22年度7億）がしばしば活用されている。2010年度は神戸大学が「レボリューション、女性教員養成神戸スタイル」、千葉大学が「理系女性教員キャリア支援プログラム」のテーマで採択されている。次世代育成という観点から科学技術支援機構による「女子中高生の理系進路選択支援事業」に応募し取り組む事例もある。本学は何をなし得、またすべきかについて検討する必要がある。

図Ⅱ-1-⑥ 理工系等への女性参画推進



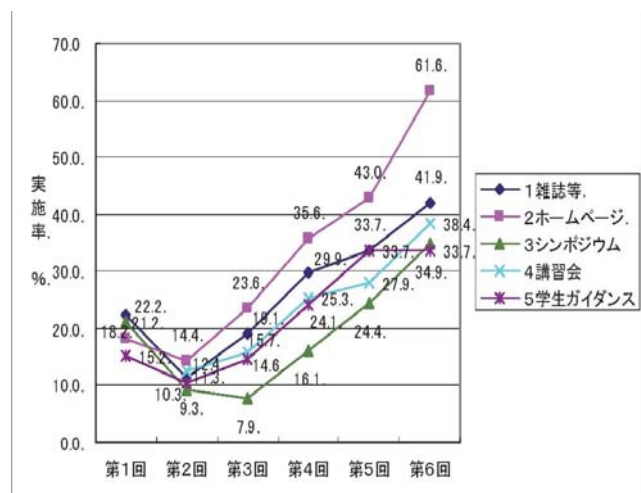
(e) 広報および啓発活動

図Ⅱ-1-⑦ 男女共同参画推進に関する広報・啓発

男女共同参画推進に関して Web ページやニュースレター，パンフ等で広報を行っている。

HP や講演会，シンポジウム等により，広報や啓発活動を実施していく必要がある。

また授業やガイダンス等の機会を通して，学生への教育活動を行うことについても検討すべき課題である。



② 他大学男女共同参画状況調査の実施

他大学を訪問し、各機関において男女共同参画を実質的に推進する担当者から、それぞれの大学の取組の経緯や特徴について教示を仰ぐとともに、男女共同参画推進に関する研修およびシンポジウム等に参加し関係情報を収集した。

訪問大学および参加行事、参加者等は下記のとおりである。

- 4月10日 長崎大学「おもやいキャンパスサポート～長大モデル～
キックオフシンポジウム 21世紀の共同参画社会へ向けて」(二井)
- 5月18日 岡山大学(小松)
- 6月24, 25日 国立女性会館「大学・研究機関のための男女共同参画推進研修」(千原)
- 8月11日 神戸大学男女共同参画室(二井)
- 8月18日 静岡大学男女共同参画推進室(三野, 二井)
- 9月3日 東京学芸大学男女共同参画推進本部(鈴木, 二井)
- 9月6日 千葉大学両立支援企画室(鈴木, 二井)
- 9月17日 東京農工大学男女共同参画推進室(三野, 二井)
- 10月5, 6日 京都大学「女性研究者支援システム改革プログラム事業合同プログラム
未来を築く女性研究者の飛翔に向けて」(二井)
- 11月26日 熊本大学男女共同参画推進室(鈴木, 二井)
- 12月11日 岐阜大学シンポジウム「男女共同参画社会の実現をめざして」(谷口, 森嶋)
- 2月8, 9日 新潟大学女性研究者支援室(鈴木)

【凡 例】

本目録は平成22年1月1日～平成23年3月8日までに大阪教育大学男女共同参画推進会議企画専門部会において収集した資料266点の一覧である。

1)資料番号: 資料番号には国大協の大学番号を用い、大学毎に通し番号を振った。

例) 大学番号-1

2)表題・タイトルについて: 表題(タイトル)は資料の表紙に記載されたタイトルによる。

副題等表記されているものによっては収集者により適宜補った。

3)作成者: 基本的に表紙・奥付等から発行元の表記をそのまま用いた。

記載がない場合は、発行元の機関名を用いた。

4)作成時期: 刊行物の記載(奥付等)によったが、記載のないものには授受した年を()で表記した。

5)資料の形態

・冊子=製本された刊行物。

・パンフレット=利用者向けに作成された中綴じホチキスどめ程度で製本されていない小冊子。

・リーフレット=綴じたり製本していない一枚物を折りたたんだ2～4pの刊行物。

・レター=機関発行のニュースレターなど頁数は少ないが速報性の高い刊行物。

・DVD=視聴覚資料

・HP=大学ホームページから印刷した資料

・アンケート=アンケート用紙、調査票、依頼書などアンケートに関するもの。

・事務文書=事務的内部資料

・抜刷=学術雑誌等の掲載論文の抜き刷り(別刷りとして簡易製本された冊子のこと)

・資料=調査資料・研修資料など

・レジュメ=授業や講演などに使用された印刷物、配布資料等。

・チラシ=広報用に作成されたチラシ。

・プリント=一枚物の印刷物。

男女共同参画収集資料一覧

資料番号	大学	表題(タイトル)	作成者	作成時期	形態
10101-1	北海道大学	未来を拓く北海道大学のステキな女性研究者たち 科学者ってどんな女性(ひと)?	北海道大学女性研究者支援室	2010年7月31日	冊子
10102-1	北海道教育大学	平成20年度活動報告書	男女共同参画推進会議作業部会	2009年10月	冊子
11401-1	秋田大学	～困ったこと、迷ったことありませんか?～ 個人情報と守秘義務 平成22年6月29日「第2回男女共同参画推進室コンシェルジュ・デスク相談員研修会」	秋田大学男女共同参画推進室	2009年	冊子
11401-2	秋田大学	秋田大学男女共同参画推進室 coloconi	秋田大学男女共同参画推進室	2010年9月	レター
11401-3	秋田大学	コロコニ ガイドブック ～仕事と育児・介護の両立のために～	秋田大学男女共同参画推進室coloconi	2010年9月	冊子
11401-4	秋田大学	男性の育児参加を支援する諸制度	秋田大学	2010年	パンフレット
11401-5	秋田大学	秋田県ふるさと雇用再生臨時対策基金事業 平成21年度 秋田大学 男女共同参画推進 フォーラム 実施報告書	秋田大学男女共同参画推進委員会・秋 田大学男女共同参画推進専門委員・秋 田大学男女共同参画推進室	2010年3月	冊子
11401-6	秋田大学	男女共同参画講演会 男女共同参画推進を 考える	国立大学法人秋田大学男女共同参画 推進室	2010年3月	冊子
11401-7	秋田大学	秋田大学 大学間連会と女性研究者支援in秋 田 平成21年度活動紹介書	国立大学法人秋田大学男女共同参画 推進室	2010年3月	冊子
11401-8	秋田大学	秋田大学男女共同参画推進室 coloconi Newsletter 2010.5 Vol.1 創刊号	秋田大学男女共同参画推進室	2010年5月	レター
11401-9	秋田大学	講演会 北欧における女性の社会進出	秋田大学男女共同参画推進室	2010年10月	冊子
11401-10	秋田大学	基本的な相談の受け方(応用編)	秋田大学男女共同参画推進室コロコニ コンシェルジュ・デスク	2010年10月	パンフレット
11401-11	秋田大学	秋田大学男女共同参画推進室 coloconi Newsletter vol.4	秋田大学男女共同参画推進室	2010年11月	レター
11401-12	秋田大学	大学関連協同シンポジウム「男女共同参画 の現状と課題」	秋田大学男女共同参画推進室コロコニ	2010年11月	パンフレット
12102-1	筑波大学	ワーク・ライフ・バランス相談室“あう”	筑波大学男女共同参画推進室		パンフレット
12501-1	千葉大学	平成19～21年度「支援循環型体制による女 性研究者育成モデル」	千葉大学 両立支援企画室	2010年2月	冊子
12501-2	千葉大学	千葉大学における女性研究者支援～つね に、より高きものをめざして～ 平成19～21年	千葉大学 両立支援企画室	2010年2月	DVD
12501-3	千葉大学	研究者のライフ・ワーク・バランス	千葉大学 両立支援企画室	2009年	DVD
12501-4	千葉大学	平成19年度報告書 支援循環型体制による女 性研究者育成モデル	国立大学法人千葉大学	2008年9月	冊子

12501-5	千葉大学	平成20年度報告書 支援循環体制による女性研究者育成モデル	国立大学法人千葉大学	2009年5月	冊子
12501-6	千葉大学	平成21年度アウトリーチ活動報告書	国立大学法人千葉大学	2009年12月	冊子
12501-7	千葉大学	千葉大学 女性研究者ロールモデル ～先輩研究者からのメッセージ～	国立大学法人千葉大学	2009年3月	冊子
12501-8	千葉大学	千葉大学 女性研究者ロールモデルⅡ ～先輩研究者からのメッセージ～	国立大学法人千葉大学	2009年10月	冊子
12501-9	千葉大学	千葉大学におけるライフ・ワーク・バランス 両立支援企画室紹介	千葉大学 両立支援企画室	(2010年)	パンフレット
12501-10	千葉大学	お互いの人権と尊厳を尊重する ハラスメントのないキャンパスを	千葉大学	(2010年)	パンフレット
12501-11	千葉大学	ママMATE ママメイトはお子様から高齢者までトータルで応援します！	株式会社ママMATE	(2010年)	パンフレット
12501-12	千葉大学	アスカ・ライフケア	有限会社 アスカ・ライフケア	(2010年)	パンフレット
12501-13	千葉大学	千葉大学「理系女性教員キャリア支援プログラム」	国立大学法人 千葉大学	(2010年)	レター
12501-14	千葉大学	千葉大学における両立支援ニーズ調査報告書	千葉大学 両立支援企画室	2009年	HP
12501-15	千葉大学	本学における両立支援に関するニーズ調査ご協力のお願い(千葉大学における両立支援ニーズ調査報告書 71頁～)アンケート用紙	千葉大学 両立支援企画室	2008年12月	アンケート
12601-1	東京大学	「働き方とワーク・ライフ・バランスの現状に関する調査」報告書	東京大学社会科学研究所 ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクト	2009年7月	冊子
12601-2	東京大学	働き方とワーク・ライフ・バランスの現状に関する調査票(アンケート用紙)	東京大学社会科学研究所 ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクト	2009年7月	アンケート
12604-1	東京学芸大学	2006年版 東京学芸大学男女共同参画白書—男女共同参画行動計画策定に向けて—	国立大学法人東京学芸大学	2006年6月	冊子
12604-2	東京学芸大学	2008年版 東京学芸大学男女共同参画白書—次世代育成支援の推進に向けて—	国立大学法人東京学芸大学	2008年3月31日	冊子
12604-3	東京学芸大学	2010年版 東京学芸大学男女共同参画白書—仕事と家庭の調和に向けて—	国立大学法人東京学芸大学	2010年3月31日	冊子
12604-4	東京学芸大学	OPGE通信 東京学芸大学男女共同参画推進本部ニュースレター Vol.1	東京学芸大学男女共同参画推進本部	2006年12月5日	レター
12604-5	東京学芸大学	OPGE通信 東京学芸大学男女共同参画推進本部ニュースレター Vol.2	東京学芸大学男女共同参画推進本部	2007年3月22日	レター
12604-6	東京学芸大学	OPGE通信 東京学芸大学男女共同参画推進本部ニュースレター Vol.3	東京学芸大学男女共同参画推進本部	2007年6月20日	レター
12604-7	東京学芸大学	OPGE通信 東京学芸大学男女共同参画推進本部ニュースレター Vol.5	東京学芸大学男女共同参画推進本部	2007年12月9日	レター
12604-8	東京学芸大学	OPGE通信 東京学芸大学男女共同参画推進本部ニュースレター Vol.6	東京学芸大学男女共同参画推進本部	2008年3月18日	レター
12604-9	東京学芸大学	OPGE通信 東京学芸大学男女共同参画推進本部ニュースレター Vol.7	東京学芸大学男女共同参画推進本部	2008年6月18日	レター
12604-10	東京学芸大学	OPGE通信 東京学芸大学男女共同参画推進本部ニュースレター Vol.8	東京学芸大学男女共同参画推進本部	2008年9月17日	レター
12604-11	東京学芸大学	OPGE通信 東京学芸大学男女共同参画推進本部ニュースレター Vol.9	東京学芸大学男女共同参画推進本部	2008年12月17日	レター
12604-12	東京学芸大学	OPGE通信 東京学芸大学男女共同参画推進本部ニュースレター Vol.10	東京学芸大学男女共同参画推進本部	2009年3月18日	レター
12604-13	東京学芸大学	OPGE通信 東京学芸大学男女共同参画推進本部ニュースレター Vol.11	東京学芸大学男女共同参画推進本部	2009年6月17日	レター
12604-14	東京学芸大学	OPGE通信 東京学芸大学男女共同参画推進本部ニュースレター Vol.12	東京学芸大学男女共同参画推進本部	2009年9月16日	レター
12604-15	東京学芸大学	OPGE通信 東京学芸大学男女共同参画推進本部ニュースレター Vol.13	東京学芸大学男女共同参画推進本部	2009年12月16日	レター
12604-16	東京学芸大学	OPGE通信 東京学芸大学男女共同参画推進本部ニュースレター Vol.14	東京学芸大学男女共同参画推進本部	2010年3月17日	レター
12604-17	東京学芸大学	東京学芸大学 学芸の森保育園 ご利用案内(平成22年度版)	国立大学法人東京学芸大学	2010年	パンフレット
12604-18	東京学芸大学	OPGE 東京学芸大学男女共同参画推進本部HP	国立大学法人東京学芸大学	2010年4月	HP
12604-19	東京学芸大学	2006年度版東京学芸大学男女共同参画白書—男女共同参画行動計画策定にむけて—概要	国立大学法人東京学芸大学	2006年6月	パンフレット
12604-20	東京学芸大学	2008年OPGE助成事業 子どもが作る「竹早小学校男女共同参画白書」	研究代表者 東京学芸大学附属竹早小学校 浅見優子、研究協力者 中澤智恵、平井文香	2009年3月	冊子
12604-21	東京学芸大学	国立大学法人東京学芸大学次世代育成支援行動計画	東京学芸大学	2006年	冊子
12604-22	東京学芸大学	OPGE通信 東京学芸大学男女共同参画推進本部ニュースレター Vol.4	東京学芸大学男女共同参画推進本部	2007年9月19日	レター
12604-23	東京学芸大学	OPGE助成事業応募要領	東京学芸大学男女共同参画推進本部	2009年5月	レター
12604-24	東京学芸大学	2007年度OPGE助成事業報告	東京学芸大学男女共同参画推進本部	2007年	冊子
12604-25	東京学芸大学	国際ジェンダー学会 2007年大会 公開シンポジウム	国際ジェンダー学会 2007年大会 実行委員会事務局	2007年11月10日	レター
12604-26	東京学芸大学	OPGE 東京学芸大学男女共同参画推進本部 男女が輝く大学づくり	東京学芸大学男女共同参画推進本部	(2010年)	HP
12605-1	東京農工大	理系女性のキャリア加速プログラム	東京農工大学 女性未来育成機構	2009年	パンフレット

12605-2	東京農工大学	男女共同参画推進事業 打ち合せ資料	国立大学法人東京農工大学 人事チーム	2010年9月17日	HPなど
12605-3	東京農工大学	平成20年度 東京農工大学 女性キャリア支援・開発センター 年報 事業紹介／平成20年度活動報告	東京農工大学 女性キャリア支援・開発センター	2009年	冊子
12605-4	東京農工大学	国立大学法人 東京農工大学 概要 平成21年度	国立大学法人 東京農工大学	2009年8月	冊子
12605-5	東京農工大	男女共同参画関係HP印刷資料12頁	国立大学法人 東京農工大学	2010年	HP
12608-1	東京工業大学	女性サポート相談室 ご利用案内	女性サポート相談室	(2010年)	レター
12608-2	東京工業大学	国際シンポジウム「理工系研究者の男女共同参画社会」	東京工業大学男女共同参画推進センター	2010年12月13日	レター
12608-3	東京工業大学	理工系女性研究者プロモーションプログラム: Leap	東京工業大学男女共同参画推進センター	(2010年)	レター
12608-4	東京工業大学	東工大オリジナル“育児支援マーク”完成!	国立大学法人 東京工業大学GEC男女学働参画推進センター	2009年3月	レター
12608-5	東京工業大学	国立大学法人 東京工業大学 男女共同参画推進センターGender Equality Center:GEC	東京工業大学男女共同参画推進センター	(2010年)	パンフレット
12611-1	お茶の水女子大学	ワーク・ライフ・バランスを目指して—女性研究者支援モデルの構築—	国立大学法人お茶の水女子大学	2007年9月30日	冊子
12611-2	お茶の水女子大学	COSMOS 一人ひとりにあわせたワーク・ライフ・バランス(仕事と生活と調和)の実現を目指します。	国立大学法人お茶の水女子大学	2010年4月	パンフレット
12611-3	お茶の水女子大学	文部科学省科学技術振興調整費女性研究者支援モデル育成プログラム 女性研究者に適合した雇用環境モデル構築(平成20年度報告書)	国立大学法人お茶の水女子大学	2009年3月	冊子
12611-4	お茶の水女子大学	COSMOS Work Book さあ、女性研究者支援をはじめよう!	国立大学法人お茶の水女子大学	2009年3月31日	冊子
12611-5	お茶の水女子大学	お茶の水女子大学女性研究者に適合した雇用環境モデルの構築 ロールモデルDVD	国立大学法人お茶の水女子大学	2009年3月	DVD
12611-6	お茶の水女子大学	【研究教育機関向け】女性が働きやすい雇用環境を構築するためのチェック50 お茶大インデックス	国立大学法人お茶の水女子大学	(2010年)	レター
13101-1	新潟大学	キャンパスシッターによる育成・支援プラン 2009年度活動報告	新潟大学女性研究者支援室	2010年	パンフレット
13101-2	新潟大学	新潟大学男女共同参画宣言	新潟大学	2010年7月23日	レター
13101-3	新潟大学	女性研究者研究活動支援事業	新潟大学	2011年2月9日	レター
13101-4	新潟大学	アンケート集計(速報)	新潟大学	2011年2月10日	事務文書
13101-5	新潟大学	キャンパスシッターによる育成・支援プラン 調査票(院生用)	新潟大学女性研究者支援室	2011年1月20日	アンケート
13101-6	新潟大学	キャンパスシッターによる育成・支援プラン 調査票(教員用)	新潟大学女性研究者支援室	2011年1月20日	アンケート
13101-7	新潟大学	女性研究者支援室News Letter no.2-14	新潟大学女性研究者支援室	2009-10年	レター
13101-8	新潟大学	新大シッター1期生28名が誕生しました!	新潟大学女性研究者支援室	2011年2月9日	レター
13101-9	新潟大学	女性大学院生によるサイエンス・セミナー:募集から実施まで	新潟大学女性研究者支援室	2011年2月9日	レター
13101-10	新潟大学	新潟大学における女性研究者支援の取り組み(1) キャンパスシッターによる育成・支援プラン	五十嵐由利子	2010年9月13日	抜刷
13101-11	新潟大学	キャンパスシッターによる育成・支援プラン 2008年度活動報告	新潟大学女性研究者支援室	2009年4月	パンフレット
13101-12	新潟大学	女性大学院生によるサイエンスセミナー	新潟大学	2011年2月9日	パンフレット
13101-13	新潟大学	キャンパスシッターによる育成・支援プラン平成20年度報告書	新潟大学企画戦略本部女性研究者支援室	2009年6月	冊子
13101-14	新潟大学	キャンパスシッターによる育成・支援プラン平成21年度報告書	新潟大学企画戦略本部女性研究者支援室	2010年6月	冊子
13801-1	静岡大学	国立大学法人静岡大学 概要	国立大学法人静岡大学	2010年6月	冊子
13801-2	静岡大学	静岡大学における男女共同参画の推進	国立大学法人静岡大学 男女共同参画推進室	2010年4月	パンフレット
13801-3	静岡大学	出産・育児、介護支援に関する諸制度 — 2010年4月現在—	国立大学法人静岡大学 男女共同参画推進室	2010年4月	パンフレット
13801-4	静岡大学	静岡大学における男女共同参画に関する意識・実態調査結果報告書 静岡大学男女共同参画戦略ワーキンググループ 2008.11	静岡大学	2008年11月	冊子
13801-5	静岡大学	SUCCESS2010春 静岡大学広報誌 Vol.3	静岡大学広報室	2010年4月1日	冊子
13801-6	静岡大学	静岡大学「女性研究者と家族が輝くオンデマンド支援」平成21年度報告書	静岡大学 男女共同参画推進室	2010年4月	冊子
13801-7	静岡大学	2010年度 シラバス 科目「ジェンダーからみる現代社会」関根理香	静岡大学	2010年4月	HP
13801-8	静岡大学	2010年度 シラバス 科目「ジェンダーからみる現代」石原進	静岡大学	2010年4月	HP
13801-9	静岡大学	男女比からみる静岡大学 —Gender Statistics—	静岡大学男女共同参画推進室	2009年5月	冊子
13801-10	静岡大学	静大のオンデマンド支援 目標達成状況と課題	静岡大学 副学長・男女共同参画推進室長 船橋恵子	2010年7月29日	調査資料
13801-11	静岡大学	静岡大学における男女共同参画に関する調査 調査票	男女共同参画推進委員会 静岡地区保育ワーキング	2009年6月	アンケート

14101-1	三重大学	連携が開く 女性研究者の未来	三重大学 女性研究者支援室	2010年10月21日	レター
14101-2	三重大学	理系女性のワークライフバランス	三重大学 女性研究者支援室	2009年3月	冊子
14101-3	三重大学	～理系女性のためのコミュニティサイト～ COFFRET リニューアルオープン パールの輝きで、理系女性が三重を元気に	三重大学 女性研究者支援室	(2010年)	冊子
14101-4	三重大学	パールの輝きで理系女性が三重を元気に	三重大学 女性研究者支援室	(2010年)	パンフレット
14301-1	京都大学	京大病児保育室 こもものご案内(概要版)	京大病児保育室 京都大学女性研究者支援センター	(2010年)	パンフレット
14301-2	京都大学	女性研究者支援センター	京都大学女性研究者支援センター	2010年	パンフレット
14301-3	京都大学	京都大学男女共同参画推進アクション・プラン	京都大学男女共同参画推進室	(2010年)	パンフレット
14301-4	京都大学	たちばな 第29号	京都大学女性研究者支援センター	2010年5月25日	レター
14301-5	京都大学	たちばな 第30号	京都大学女性研究者支援センター	2010年7月26日	レター
14301-6	京都大学	たちばな 第31号	京都大学女性研究者支援センター	2010年9月1日	レター
14301-7	京都大学	京都大学キャンパスマップ	京都大学 総務部広報課	2010年4月	パンフレット
14301-8	京都大学	女性研究者支援システム改革プログラム 事業合同シンポジウム「未来を築く女性研究者の飛翔に向けて」	京都大学女性研究者支援システム改革プログラム合同シンポジウム事務局	2010年10月5・6日	冊子
14501-1	神戸大学	理系・女性・研究者 My STUDY My STYLE 神戸大学教員編	神戸大学男女共同参画推進室	2009年9月	冊子(小)
14501-2	神戸大学	理系・女性・研究者 MY STUDY MY STYLE Vol.2 キャリアカフェゲスト編	神戸大学男女共同参画推進室	2010年3月	冊子(小)
14501-3	神戸大学	KOBE STYLE 神戸大学男女共同参画推進	神戸大学男女共同参画推進室	(2010年)	パンフレット
14501-4	神戸大学	文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」神戸大学「再チャレンジ！女性研究者支援神戸スタイル」事業(平成21年度報告書)	神戸大学男女共同参画推進室	2010年3月31日	冊子
14501-5	神戸大学	男女共同参画推進室便り No.15	神戸大学男女共同参画推進室	2010年9月29日	レター
14501-6	神戸大学	神戸大学教職員 男女共同参画に関する意識調査のお願い	神戸大学男女共同参画推進室	2007年8月2日	レター
14501-7	神戸大学	神戸大学教職員 男女共同参画に関する意識調査	神戸大学男女共同参画推進室	(2010年)	アンケート
14501-8	神戸大学	神戸大学教職員 男女共同参画に関する意識調査 報告書	神戸大学男女共同参画推進室	2008年5月	冊子
14501-9	神戸大学	男女共同参画推進室便り No.1	神戸大学男女共同参画推進室	2007年12月10日	レター
14501-10	神戸大学	男女共同参画推進室便り No.2	神戸大学男女共同参画推進室	2008年1月28日	レター
14501-10	神戸大学	計画構想・概要(様式7-2) レポリューション！女性教員養成神戸スタイル	神戸大学	2010年8月1日	事務文書
14501-11	神戸大学	男女共同参画推進室便り No.3	神戸大学男女共同参画推進室	2008年2月25日	レター
14501-12	神戸大学	男女共同参画推進室便り No.4	神戸大学男女共同参画推進室	2008年4月28日	レター
14501-13	神戸大学	男女共同参画推進室便り No.5	神戸大学男女共同参画推進室	2008年6月30日	レター
14501-14	神戸大学	男女共同参画推進室便り No.6	神戸大学男女共同参画推進室	2008年8月29日	レター
14501-15	神戸大学	男女共同参画推進室便り No.7	神戸大学男女共同参画推進室	2008年10月24日	レター
14501-16	神戸大学	男女共同参画推進室便り No.8	神戸大学男女共同参画推進室	2008年12月17日	レター
14501-17	神戸大学	男女共同参画推進室便り No.9	神戸大学男女共同参画推進室	2009年2月27日	レター
14501-18	神戸大学	男女共同参画推進室便り No.10	神戸大学男女共同参画推進室	2009年4月24日	レター
14501-19	神戸大学	男女共同参画推進室便り No.11	神戸大学男女共同参画推進室	2009年6月26日	レター
14501-20	神戸大学	男女共同参画推進室便り No.12	神戸大学男女共同参画推進室	2009年9月30日	レター
14501-21	神戸大学	男女共同参画推進室便り No.13	神戸大学男女共同参画推進室	2010年1月22日	レター
14603-1	奈良先端科学技術大学院大学	NAIST 奈良先端科学技術大学院大学 男女共同参画室「先端科学技術者を担う女性研究者育成」プログラム	国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学男女共同参画室	(2010年)	パンフレット
14603-2	奈良先端科学技術大学院大学	先端科学技術を担う女性研究者の育成	国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学男女共同参画室	(2010年)	レター
15201-1	島根大学	地方から開く女性研究者の未来in島根 (島根大学における男女共同参画報告書 平成20年度版)	島根大学男女共同参画推進室	2009年3月	冊子
15201-2	島根大学	地方から開く女性研究者の未来in島根 (島根大学における男女共同参画報告書 平成21年度)	島根大学男女共同参画推進室	2010年6月	パンフレット
15201-3	島根大学	第2回 中国四国男女共同参画シンポジウムプログラム・資料 持続可能社会に向けての男女共同参画～女性研究者支援モデル育成事業から見えてきたもの～	島根大学男女共同参画推進室	2010年12月	パンフレット
15201-4	島根大学	第2回 中国四国男女共同参画シンポジウムプログラム・資料 持続可能社会に向けての男女共同参画～女性研究者支援モデル育成事業から見えてきたもの～アンケート	島根大学男女共同参画推進室	2010年12月	アンケート
15201-5	島根大学	女性研究者・女性医師支援を軸とした島根大学における全学的な男女共同参画への取り組み(「医学のあゆみ」別刷)	澤アツ子・津森登志子	2010年7月10日	抜刷
15201-6	島根大学	女性研究者の現状と中国四国地区大学への期待	文部科学省科学技術・学術制作局	2010年12月1日	レジュメ
15201-7	島根大学	第2回中国四国男女共同参画シンポジウム「少子高齢化社会における女性の活躍と経済成長」	島根大学男女共同参画推進室	2010年12月1日	レジュメ
15201-8	島根大学	女性研究者のエンパワーメントに向けた国内外の取組	国立女性教育会館	2010年12月7日	レジュメ

15201-9	島根大学	島根大学における「女性研究者支援モデル育成」事業の取組	島根大学男女共同参画推進室	2010年12月1日	レジュメ
15201-10	島根大学	誰もが学びやすく働きやすい島根大学を	島根大学男女共同参画推進室	(2010年)	リーフレット
15301-1	岡山大学	平成22年度第3回交流サロン「女性研究者支援のこれからを考えるーフェミニストセラピスト&コミュニティ心理学の観点から」	岡山大学ダイバーシティ推進本部 男女共同参画室	2010年10月29日	レター
15301-2	岡山大学	岡山大学 第I期WTT教員 紹介(平成22年4月1日採用)	岡山大学	2010年	レター
15301-3	岡山大学	おokayamaサイエンス・トーク	岡山大学ダイバーシティ推進本部 男女共同参画室	(2010年)	レター
15301-4	岡山大学	岡山大学ダイバーシティ推進本部 男女共同参画室 Newsletter 創刊号	岡山大学ダイバーシティ推進本部 男女共同参画室	2010年7月	レター
15301-5	岡山大学	女性サポート相談室	岡山大学ダイバーシティ推進本部 男女共同参画室	2009年	パンフレット
15301-6	岡山大学	学都・岡山発 女性研究者が育つ進化プラン	岡山大学ダイバーシティ推進本部 男女共同参画室	2009年	レター
15301-7	岡山大学	学都・岡山発 女性研究者が育つ進化プラン	岡山大学ダイバーシティ推進本部 男女共同参画室	2009年	パンフレット
15301-8	岡山大学	岡山大学はパパの育児を応援します 岡大・パパの育児エッセイ集	岡山大学ダイバーシティ推進本部 男女共同参画室	2010年2月	冊子
15301-9	岡山大学	国立大学法人岡山大学ダイバーシティ推進本部の設置に関する規定	岡山大学	2010年3月31日	冊子
15301-10	岡山大学	＜岡山大学の男女共同参画推進に関するアンケート調査＞調査ご協力のお願い	岡山大学ダイバーシティ推進本部 男女共同参画室	2009年	アンケート
15301-11	岡山大学	岡山大学の男女共同参画推進に関するアンケート調査 結果速報	岡山大学ダイバーシティ推進本部 男女共同参画室	2009年	冊子
15301-12	岡山大学	岡山大学の男女共同参画推進に関するアンケート調査(大学院生用)	岡山大学ダイバーシティ推進本部 男女共同参画室	2009年	アンケート
15401-1	広島大学	リーダーシップを育む広大型女性研究者支援平成19～21年度 成果報告書	広島大学男女共同参画推進室 女性研究者支援プロジェクト	2009年3月	冊子
16301-1	愛媛大学	愛媛大学「坂の上の雲」女性研究者育成プラン	愛媛大学 女性未来育成センター	2010年	プリント
16301-2	愛媛大学	愛媛大学「坂の上の雲」女性研究者育成プラン キックオフシンポジウム	愛媛大学 女性未来育成センター	2010年	チラシ
17201-1	佐賀大学	三世代サポート型佐大女性研究者支援 平成21年度 活動報告書	佐賀大学 女性研究者支援室	2010年3月	冊子
17201-2	佐賀大学	女性研究者支援室 かささぎサポート・ラボ	国立大学法人佐賀大学 かささぎサポート・ラボ(女性研究者支援室)	2009年9月18日	パンフレット
17201-3	佐賀大学	三世代サポート型佐大女性研究者支援 キックオフシンポジウム	国立大学法人佐賀大学 かささぎサポート・ラボ(女性研究者支援室)	2009年11月6日	冊子
17201-4	佐賀大学	佐賀から さらに広がる 女性研究者支援の絆 第2回九州アイランド 女性研究者支援シンポジウムin佐賀	国立大学法人佐賀大学 かささぎサポート・ラボ(女性研究者支援室)	2010年9月4日	冊子
17301-1	長崎大学	おもやい通信(創刊号)	国立大学法人 長崎大学 男女共同参画推進センター(愛称/おもやいセンター)	2010年9月	パンフレット
17301-2	長崎大学	長崎大学女性研究者ロールモデル	国立大学法人 長崎大学 男女共同参画推進センター(愛称/おもやいセンター)	2010年	パンフレット
17301-3	長崎大学	長崎大学 女性研究者拡大支援講演会 女性研究者として生きる道	国立大学法人 長崎大学 男女共同参画推進センター(愛称/おもやいセンター)	2010年11月5日	レター
17301-4	長崎大学	センター利用案内	国立大学法人 長崎大学 男女共同参画推進センター(愛称/おもやいセンター)	(2010年)	パンフレット
17301-5	長崎大学	女性医師の活躍のために(長崎大学「おもやいキャンパスサポート～長大モデ～」キックオフシンポジウム)	保坂シゲリ(日本医師会常任理事)	2010年4月10日	研修資料
17301-6	長崎大学	私が物理学研究者を志した頃 男女共同参画今昔(長崎大学「おもやいキャンパスサポート～長大モデ～」キックオフシンポジウム)	中村淑子(元東京理科大学教授)	2010年4月10日	研修資料
17301-7	長崎大学	21世紀の男女共同参画社会へ向けてー魅力ある女性たちー(長崎大学「おもやいキャンパスサポート～長大モデ～」キックオフシンポジウム)	国立大学法人 長崎大学 男女共同参画推進センター(愛称/おもやいセンター)	2010年4月10日	レター
17301-8	長崎大学	女性研究者の現状と長崎大学への期待(長崎大学「おもやいキャンパスサポート～長大モデ～」キックオフシンポジウム)	川端和明(文部科学省 科学技術・学術政策局 基盤政策課長)	2010年4月10日	研修資料
17401-1	熊本大学	男女共同参画への取組み	熊本大学	(2010年)	HP
17401-2	熊本大学	国立大学法人熊本大学『女性研究者支援モデル育成事業』に係る男女共同参画意識調査	熊本大学	(2010年)	アンケート
17401-3	熊本大学	熊本大学教育学部男女共同参画推進基本計画(第1期)	熊本大学	(2010年)	事務文書
17401-4	熊本大学	特殊講義ジェンダーと法	熊本大学	(2010年)	事務文書
17401-5	熊本大学	ジェンダーで読む現代	熊本大学	(2010年)	事務文書
17401-6	熊本大学	女性と職業	熊本大学	(2010年)	事務文書

17401-7	熊本大学	女性のライフコースと職業：ワークライフバランスの実現にむけて	八幡（谷口）彩子	（2010年）	レジュメ
17401-8	熊本大学	よりよいキャリア形成のために	早野恵子	（2010年）	レジュメ
17401-9	熊本大学	女性と専門職（看護職）	本尚美	（2010年）	レジュメ
17401-10	熊本大学	クリニカルラダー	熊本大学医学部附属病院看護部	2008年4月1日	プリント
17401-11	熊本大学	第3回 次世代育成支援対策推進法の施行と仕事と家庭の両立支援：熊本大学の取り組みを中心に	八幡（谷口）彩子	2010年11月26日	レジュメ
17401-12	熊本大学	熊本大学における「育児支援・介護支援」などの休業制度・短時間勤務制度・特別有給休暇制度	熊本大学	（2010年）	パンフレット
17401-13	熊本大学	熊本大学セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント等ガイドライン	熊本大学	2009年11月	パンフレット
17401-14	熊本大学	熊本大学地域連携によるキャリアパス環境整備完了報告書（平成18年度～平成20年度）	熊本大学	2009年3月	パンフレット
17401-15	熊本大学	女性研究者支援モデル育成事業平成20年度熊本大学男女共同参画意識調査報告書	熊本大学	2009年3月	冊子
17401-16	熊本大学	熊本大学女性研究者ロールモデル	熊本大学	200811月	冊子
24303-1	京都府立医科大学	しなやか女性医学研究者支援みやこモデル	京都府立医科大学男女共同参画推進センター	2010年	プリント
32661-1	東邦大学	生命（いのち）の科学で未来をつなぐ 女性研究者への継続的支援モデル	東邦大学	2009年	パンフレット
32661-2	東邦大学	東邦大学病児保育室 ひまわりだより No.1	東邦大学病児保育室ひまわり	2010年9月21日	レター
32661-3	東邦大学	東邦大学 男女共同参画推進室 NEWSLETTER	東邦大学 男女共同参画推進室	2010年6月	冊子
32670-1	日本女子大学	女性研究者マルチキャリアパス支援プロジェクト 平成18年度報告書	日本女子大学 女性研究者マルチキャリアパス支援プロジェクト推進室	2007年3月31日	冊子
32670-2	日本女子大学	女性研究者マルチキャリアパス支援プロジェクト	日本女子大学 女性研究者マルチキャリアパス支援プロジェクト推進室	2008年3月31日	冊子
32670-3	日本女子大学	文部科学省 科学技術振興調整費 女性研究者マルチキャリアパス支援モデル News Letter No.2	日本女子大学 女性研究者マルチキャリアパス支援プロジェクト推進室	2007年9月	レター
32678-1	東京都市大学	TCU ROLE MODEL 東京都市大学 女性研究者紹介	女性研究者支援室（世田谷キャンパス）	2010年3月	冊子
32678-2	東京都市大学	東京都市大学「女性研究者支援室（SOFERS）2009年度活動報告—工学系イノベーションの男女共同参画モデル—	SOFERS 女性研究支援室	2010年	パンフレット
32689-1	早稲田大学	早稲田大学女性研究者支援総合研究所（文部科学省科学技術振興調整費 女性研究者支援モデル育成『研究者養成のための男女平等プラン』）	早稲田大学女性研究者支援総合研究所	（2010年）	HP
32689-2	早稲田大学	早稲田大学男女共同参画推進に関する意識・実態調査（教員）アンケート用紙	早稲田大学男女共同参画推進委員会	2008年7月	アンケート
32689-3	早稲田大学	早稲田大学男女共同参画推進に関する意識・実態調査（職員）アンケート用紙	早稲田大学男女共同参画推進委員会	2008年7月	アンケート
32689-4	早稲田大学	早稲田大学 男女共同参画宣言	早稲田大学男女共同参画推進室	2007年10月21日	HP
32689-5	早稲田大学	10私立大学 男女共同参画推進のための共同宣言	早稲田大学男女共同参画推進室	2009年12月4日	HP
32689-6	早稲田大学	授乳室・搾乳室のご案内	早稲田大学男女共同参画推進室	（2010年）	レター
32689-7	早稲田大学	ご挨拶 早稲田大学男女共同参画推進室のホームページへようこそ	川田宏之（早稲田大学男女共同参画推進室室長、理工学術院教授）	（2010年）	HP
32689-8	早稲田大学	男女共同参画推進委員会設置要綱	早稲田大学男女共同参画推進室	2007年10月19日	HP
32689-9	早稲田大学	男女共同参画推進委員会運営規則	早稲田大学男女共同参画推進室	2007年	HP
32689-10	早稲田大学	主な取り組み	早稲田大学男女共同参画推進室		HP
32689-11	早稲田大学	ニュース・イベント一覧	早稲田大学男女共同参画推進室	2010年	HP
32689-12	早稲田大学	キャリア初期研究者のためのつながり屋食会 in 戸山キャンパス	男女共同参画推進室 ワークライフバランス・サポートセンター	2010年3月18日	レター
32689-13	早稲田大学	第2回私立大学合同シンポジウム「男女共同参画の輪をさらに広げよう」開催報告	男女共同参画推進室 ワークライフバランス・サポートセンター	（2010年）	レター
32689-14	早稲田大学	「ゼロからわかる！ 確定申告講座」のDVD視聴会を開催します	男女共同参画推進室 ワークライフバランス・サポートセンター	2010年1月28日	レター
32689-15	早稲田大学	～トワイライトセミナー＜軽食・飲み物付＞～ キャリア初期研究者のための「ゼロからわかる！ 確定申告講座」	男女共同参画推進室 ワークライフバランス・サポートセンター	2010年1月20日	レター
32689-16	早稲田大学	ハラスメントのないキャンパスを作ろう フォーラムシアター参加者募集	主催：早稲田大学ハラスメント防止委員会	（2010年）	レター
34504-1	関西学院大	関西学院大学男女共同参画推進支援室	関西学院大学	2010年	パンフレット
Da-1	男女共同参画本部	2006年度 次世代育成アンケート	男女共同参画本部	2006年	HP
Fa-1	株式会社ファミリー・サポート	BAMBINO Corporate Guidance（学会託児資料）	株式会社 ファミリー・サポート	2010年	プリント

Jo-1	4女子大学合同(お茶の水女子大学・東京女子医科大学・奈良女子大学・日本女子大学)	4大学合同シンポジウム 女性研究者から発信！ワーク・ライフ・バランス社会へ 記録(文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業)	お茶の水女子大学・東京女子医科大学・奈良女子大学・日本女子大学	2008年1月31日	冊子
Ka-1	柏原市	時代をひらく	柏原市教育委員会	1994年3月	パンフレット
Ka-2	柏原市	時代を開く パートⅢ	柏原市教育委員会	1997年11月	パンフレット
Ka-3	柏原市	時代を開く パートⅣ	柏原市教育委員会	1998年11月	パンフレット
Ka-4	柏原市	時代を開く パートⅤ	柏原市教育委員会	1999年11月	パンフレット
Ka-5	柏原市	時代を開く パートⅥ	柏原市教育委員会	2000年11月	パンフレット
Ka-6	柏原市	時代を開く パートⅦ	柏原市教育委員会	2001年11月	パンフレット
Ka-7	柏原市	時代を開く パートⅧ	柏原市人権推進課	2003年11月	パンフレット
Ka-8	柏原市	時代を開く パートⅨ	柏原市人権推進課	2005年2月	パンフレット
Ka-9	柏原市	男女共同参画社会づくりに関する市民意識調査(概要版)	柏原市市民部人権推進課	2003年	リーフレット
Ka-10	柏原市	かしわら男女共同参画プラン(概要版)	柏原市市民部人権推進課	2005年3月1日	パンフレット
Ka-11	柏原市	かしわら男女共同参画プラン	柏原市市民部人権推進課	2005年3月1日	冊子
Ka-12	柏原市	フローラル No.17	柏原市立女性センター	2005年3月1日	レター
Ka-13	柏原市	フローラル No.18	柏原市立女性センター	2005年7月1日	レター
Ka-14	柏原市	ひとりで苦しまないで!!	柏原市市民部人権推進課	2004年7月	パンフレット
Ka-15	柏原市	ガイドブック みんなでつくる男女共同参画社会	柏原市市民部人権推進課	2003年8月1日	パンフレット
Ko-1	厚生労働省	親父のライフ・ワーク・バランス 応援します！仕事と子育て両立パパ(平成2年度 厚生労働省委託「男性の仕事と育児の両立意識啓発事業」)	株式会社 産業社会研究センター	2010年2月	冊子
Ko-1	国立大学協会	国立大学における男女共同参画推進の実施に関する 第6回追跡調査報告書	社団法人国立大学協会 事務局	2010年2月	冊子
Ko-2	厚生労働省	働きながら安心して妊娠・出産を迎えるため	厚生労働省 財団法人女性労働協会	2010年2月	パンフレット
Kok-1	国立女性教育会館	男女共同参画社会の形成を目指した女性・家庭・家族に関する専門図書館	独立行政法人 国立女性教育会館 女性教育情報センター	(2010年)	パンフレット
Kok-2	国立女性教育会館	国立女性教育会館(NWEC)施設利用のご案内	独立行政法人 国立女性教育会館	(2010年)	パンフレット
Kok-3	国立女性教育会館	男女共同参画を推進する視点とは(平成22年度大学・研究機関のための男女共同参画推進研修)	神田道子(独立行政法人国立女性教育会館理事長)	2010年6月24日	研修資料
Kok-4	国立女性教育会館	大学・研究機関における男女共同参画を推進するうえでの課題と取組の方向性(平成22年度大学・研究機関のための男女共同参画推進研修)	久保真季(独立行政法人国立女性教育会館理事・事務局長)	2010年6月24日	研修資料
Kok-5	国立女性教育会館	女性科学者支援における科学技術振興調整費の役割(平成22年度大学・研究機関のための男女共同参画推進研修)	塩満典子(独立行政法人科学技術振興機構 科学技術振興調整費業務室長)	2010年6月24日	研修資料
Kok-6	国立女性教育会館	EUIにおける女性研究者政策(平成22年度大学・研究機関のための男女共同参画推進研修)	小川真里子(三重大学人文学部教授)	2010年6月24日	研修資料
Kok-7	国立女性教育会館	大学等におけるセクシュアル・ハラスメント対策(平成22年度大学・研究機関のための男女共同参画推進研修)	吉田容子(弁護士 立命館大学法科大学院教授)	2010年6月24日	研修資料
Kyu-1	九州アイランド女性研究者支援ネットワーク Q-w	女性研究者支援からつながるあたらしい絆	九州アイランド女性研究者支援ネットワーク Q-wea	2010年	パンフレット
Mo-1	文部科学省	女子学生のみなさんへ はたらく くらす 見つめよう 私のライフプランニング	文部科学省	2010年3月	冊子
Na-1	内閣府	月刊総合情報誌 共同参画 特集／女性の活躍と経済・社会の活性化 ―平成22年版男女共同参画白書の公表―	内閣府	2010年7月20日	冊子
Na-2	内閣府	月刊総合情報誌 共同参画 特集1／「平成22年度男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」について 特集2／男女共同参画関係の賞	内閣府	2010年8月10日	冊子
Na-3	内閣府	女性研究者を応援します！―女性研究者の活躍推進のための取組事例―	内閣府男女共同参画局	2009年9月	冊子
Na-4	内閣府	仕事と生活の調和(ライフ・ワーク・バランス)実現のために	内閣府	(2010年)	冊子
Na-5	内閣府	平成22年度 男女共同参画社会づくりに向けての全国会議 講師資料	主催:内閣府 協力:男女共同参画推進連携会議	2010年6月22日	冊子
Na-6	内閣府	話そう、働こう、育てよう。いっしょに。	内閣府男女共同参画局総務課	2010年6月22日	パンフレット
Os-1	大阪府	男女共同参画チャレンジ応援BOOK	大阪府生活文化部男女共同参画課	2004年3月	パンフレット
Os-2	大阪府	男女共同参画 Q&A	大阪府生活文化部男女共同参画課	2002年3月	パンフレット
Os-3	大阪府	Dawn No.26	大阪府・大阪府男女共同参画推進財団	2004年6月	レター
Os-4	大阪府	Dawn No.27	大阪府・大阪府男女共同参画推進財団	2004年9月	レター
Os-5	大阪府	Dawn No.28	大阪府・大阪府男女共同参画推進財団	2004年12月	レター
Os-6	大阪府	Dawn No.29	大阪府・大阪府男女共同参画推進財団	2005年3月	レター
Os-7	大阪府	Dawn No.30	大阪府・大阪府男女共同参画推進財団	2005年6月1日	レター
Os-8	大阪府	Dawn No.31	大阪府・大阪府男女共同参画推進財団	2005年9月1日	レター

Sa-1	産業技術総合研究所 男女共同参画	先輩研究者からのメッセージVol.3—ワークライフバランスを考えよう—	ダイバーシティ・サポート・オフィス(産総研コンソーシアム)	2009年12月	パンフレット
Sa-2	産業技術総合研究所 男女共同参画	先輩研究者からのメッセージVol.4—ワークライフバランスを考えよう—	ダイバーシティ・サポート・オフィス(産総研コンソーシアム)	2010年2月	パンフレット
Shi-1	7私立大学合同(東京女子医科大学、日本女子大学、早稲田大学、慶應義塾大学、津田塾大学、東海大学、日本大学)	7私立大学合同シンポジウム 男女共同参画の輪を拓けよう 記録	東京女子医科大学、日本女子大学、早稲田大学、慶應義塾大学、津田塾大学、東海大学、日本大学	2009年2月2日	冊子
So-1	総務省	テレワーク:場所や時間にとらわれない新しいワークスタイル	総務省情報流通行政局情報流通高度化推進室	(2010年)	パンフレット
Wln-1	WLN	WLN(Women Leaders Network)APEC女性リーダーズネットワーク会合 学生ボランティア募集	2010APEC WLN 学生ボランティア受付事務局	2010年	チラシ
Wln-2	WLN	WLN(Women Leaders Network)APEC女性リーダーズネットワーク会合について	2011APEC WLN 事務局 内閣府男女共同参画局総務課	2010年	チラシ
Ze-1	全国農業協同組合中央	「子育て支援」ははじめの一歩 JA子育てひろばを始めよう	全国農業協同組合中央会	(2010年)	冊子
(2011年3月8日 現在)					

Ⅱ-2 男女共同参画に関する学内 Web 調査

① 調査の概要

1) 調査目的

大阪教育大学の男女共同参画推進のための行動計画を策定するにあたり、本学教職員における男女共同参画に関する実態及び意識を把握し、問題点や課題を抽出・分析するとともに、男女共同参画に関する本学教職員の理解を深めるため実施する。

2) 調査設計

(a) 調査期間

平成 23 年 1 月 27 日 (木) ～平成 23 年 2 月 10 日 (木)

(b) 調査対象者

本学教職員、有期雇用職員（特任教員、特命職員）及び非常勤職員（附属学校教員及び非常勤講師を除く）

(c) 調査対象地区

柏原地区、天王寺地区、池田地区、平野地区

(d) 調査方法

学内ウェブによる無記名アンケート（送付数 521 件）

(e) 調査実施組織

大阪教育大学男女共同参画推進会議企画専門部会

(f) 調査アンケート回収件数

298 件

(g) 有効回答件数

296 件（回答率 56.8%）

② 調査結果

1) 回答者の属性について

(a) 男女比

回答者全体の性別は「女性」123 名（41.6%）、「男性」173 名（58.4%）であったが、調査対象者に対する回答率は女性 60.3%、男性 54.6%で、女性の回答率がやや高かった。

表 2-2-① 男女別回答者の割合（N=296）

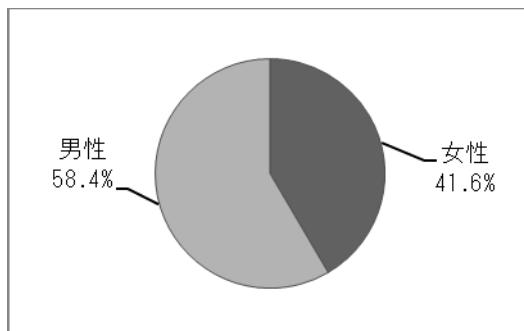


図 2-2-① 男女別回答者の割合（N=296）

	アンケート対象者	回答者	回答率 (回答者/アンケート対象者)
女性	204	123	60.3%
男性	317	173	54.6%
総計	521	296	56.8%

(b) 年齢構成

回答者全体の年齢は「20才代」25名(8.4%)、「30才代」63名(21.3%)、「40才代」96名(32.4%)、「50才代」78名(26.4%)、「60才代」34名(11.5%)であったが、調査対象者に対する回答率は年齢が低くなるにつれ高くなっており、「20才代」で64.1%と高い回答率であった。

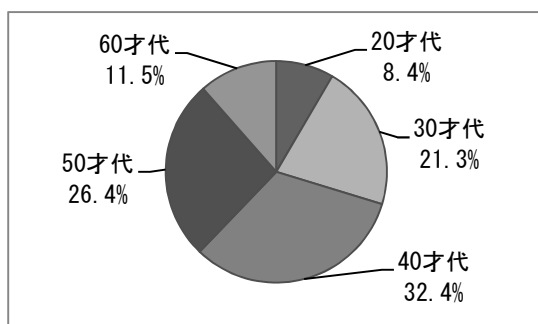


図 2-2-2 年齢別回答者の割合 (N=296)

表 2-2-2 年齢別回答者の割合 (N=296)

	アンケート対象者	回答数	回答率 (回答者/アンケート対象者)
20才代	39	25	64.1%
30才代	102	63	61.8%
40才代	164	96	58.5%
50才代	145	78	53.8%
60才代	71	34	47.9%
総計	521	296	56.8%

(c) 職種別

回答者全体の職種は、「大学教員(教授)」73名(24.7%)、「大学教員(准教授)」60名(20.3%)、「大学教員(講師・助教)」10名(3.4%)、「大学教員(その他)」1名(0.3%)、「事務職員(部長・課長)」12名(4.1%)、「事務職員(課長代理・係長)」42名(14.2%)、「事務職員(主任・一般係員 ※看護師, 栄養士, 調理師を含む 以下「事務職員(主任・一般係員)」という)」43名(14.5%)、「事務職員(非常勤職員)」46名(15.5%)、「事務職員(特命職員・その他)」9名(3.0%)であったが、調査対象者に対する回答率は「事務職員(部長・課長)」において75.0%で最も高く、次いで「事務職員(主任・一般係員)」で74.1%となっており、事務職員全体の回答率が大学教員全体の回答率に比べてやや高かった。

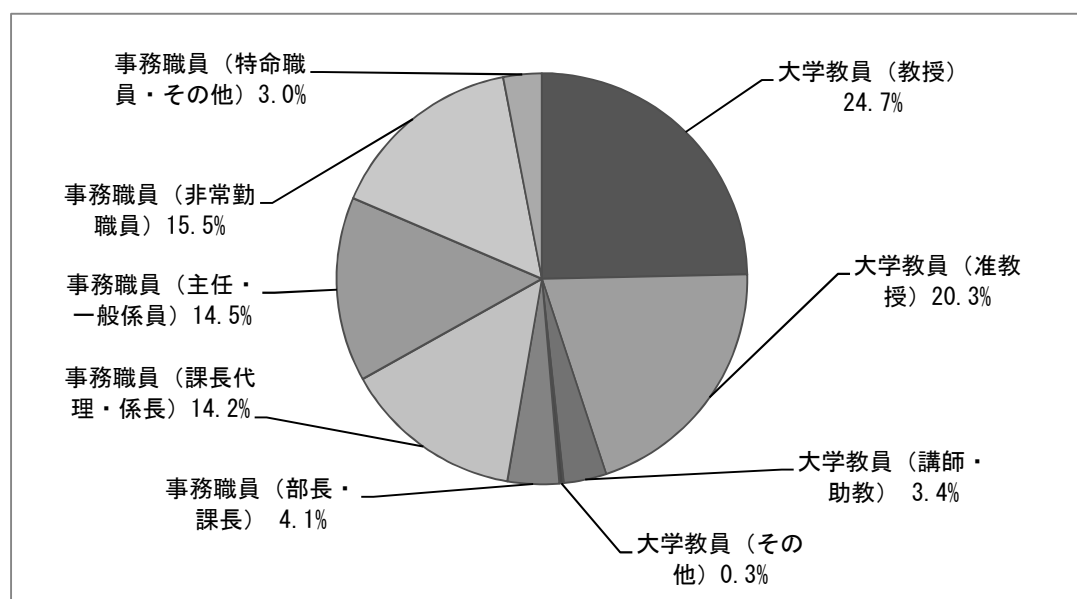


図 2-2-3 職種別回答者の割合 (N=296)

表 2-2-③ 職種別回答者の割合 (N=296)

	アンケート対象者	回答数	回答率 (回答者/アンケート対象者)
大学教員(教授)	148	73	49.3%
大学教員(准教授)	104	60	57.7%
大学教員(講師・助教)	14	10	71.4%
大学教員(その他)	5	1	20.0%
大学教員計	271	144	53.1%
事務職員(部長・課長)	16	12	75.0%
事務職員(課長代理・係長)	64	42	65.6%
事務職員(主任・一般係員)	58	43	74.1%
事務職員(非常勤職員)	93	46	49.5%
事務職員(特命職員・その他)	19	9	47.4%
事務職員計	250	152	60.8%
総計	521	296	56.8%

(d) 勤務地別・通勤時間別

回答者全体の勤務地は、「柏原地区」257名(86.8%)、「天王寺地区」23名(7.8%)、「その他の地区」16名(5.4%)であった。

また、回答者全体の通勤所要時間は、「30分未満」57名(19.3%)、「30分以上1時間未満」121名(40.9%)、「1時間以上1時間30分未満」66名(22.3%)、「1時間30分以上」52名(17.6%)であった。

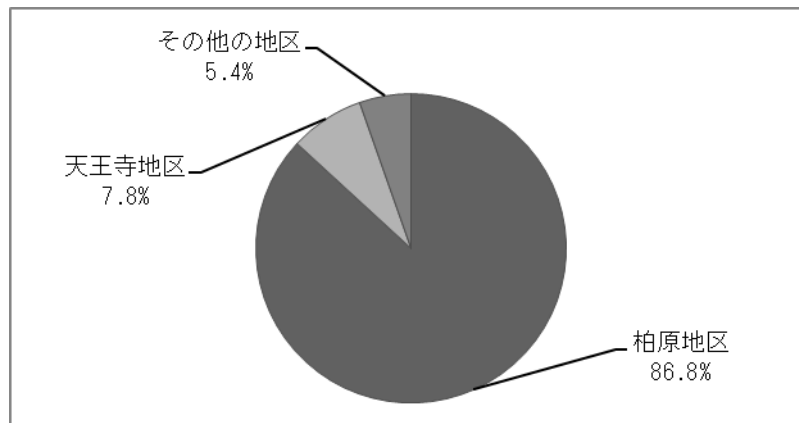


図 2-2-④ 勤務地区別回答者の割合 (N=296)

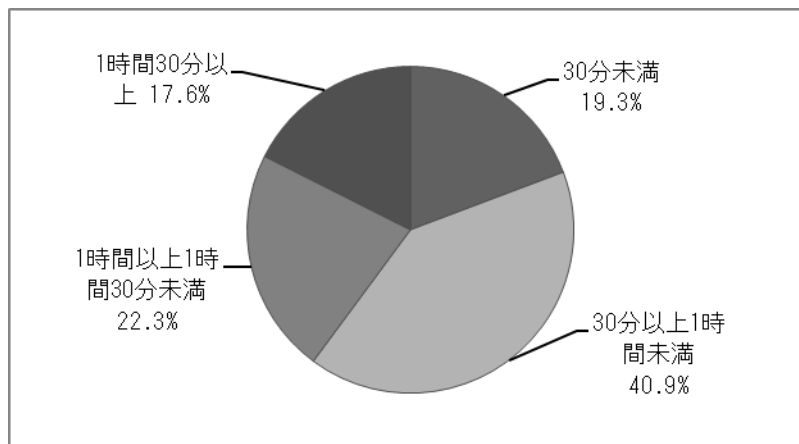


図 2-2-⑤ 通勤時間別回答者の割合 (N=296)

(e) 研究分野別

大学教員回答者の研究分野は、「自然科学系」45名（31.3%）,「人文・社会科学系」76名（52.8%）,「その他」18名（12.5%）,無回答（大学教員と回答し研究分野について未回答の場合）5名（3.5%）であった。

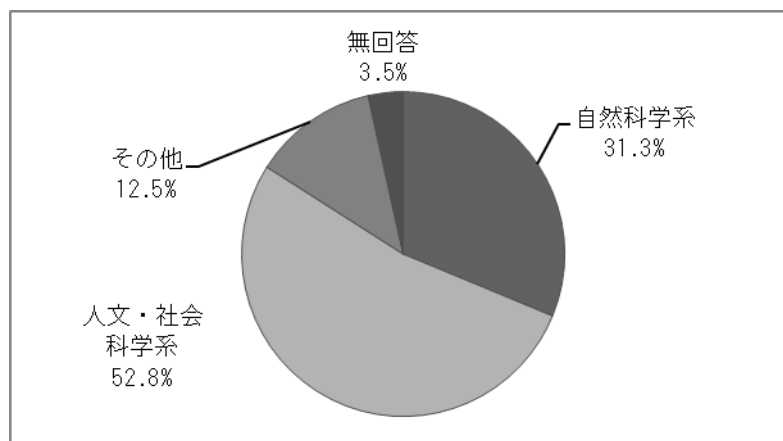


図 2-2-⑥ 大学教員の研究分野別回答者の割合（大学教員回答者 N=144）

2) 回答者やその家族の状況について

(a) 同居家族の有無

回答者全体の同居家族の有無は、235名（79.4%）が「いる」と回答し、61名（20.6%）

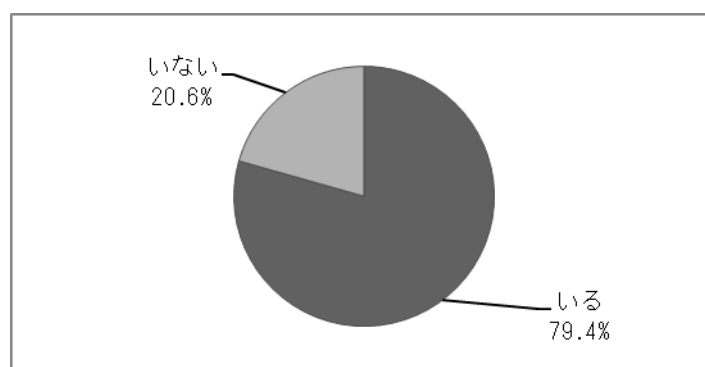


図 2-2-⑦ 同居家族の有無（全体）（N=296）

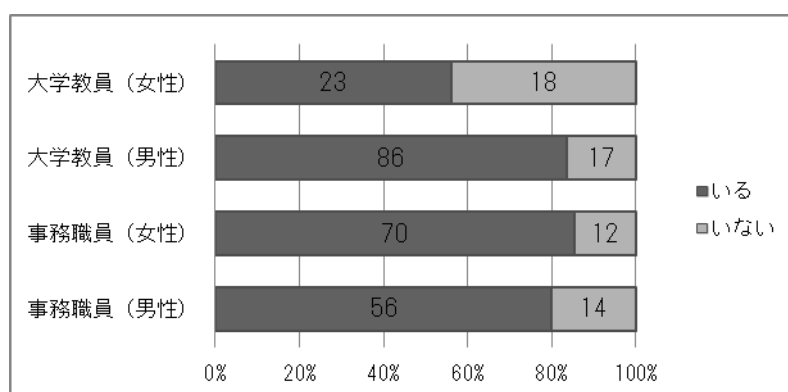


図 2-2-⑧ 同居家族の有無（職種・性別）

が「いない（単身赴任者を含める）」と回答した。職種・性別では、大学教員（女性）23名，大学教員（男性）86名，事務職員（女性）70名，事務職員（男性）56名が「いる」と回答し，回答者のうち約6割～8割の者が家族と同居していた。

表 2-2-④ 同居家族の有無（職種・性別）

	大学教員			事務職員			総計		
		女性	男性		女性	男性		女性	男性
いる	109	23	86	126	70	56	235	93	142
いない	35	18	17	26	12	14	61	30	31

（b）同居家族の内訳と状況

同居している家族が「いる」回答者の同居家族の内訳は，「配偶者（事実婚等のパートナーを含む 以下「配偶者」という）」197名，「親」50名，「子（18才未満）」94名，「子（18才以上）」50名，「祖父・祖母」3名，「兄弟姉妹」17名，「孫」0名，「その他」8名，無回答（同居している家族が「いる」と回答し同居家族について未回答の場合）2名であった。

また，同居している家族が「いる」回答者の同居家族の状況は，「介護・療養を必要とす

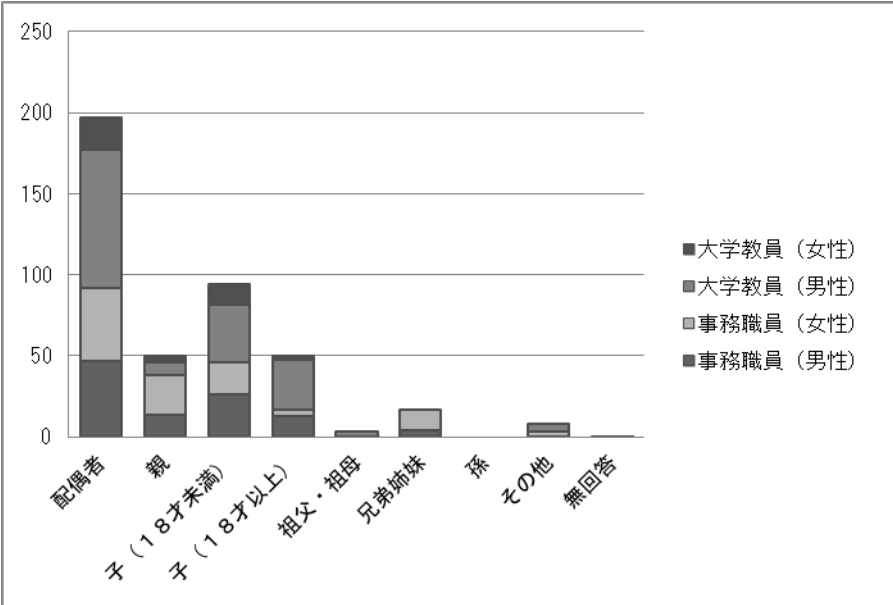


図 2-2-⑨ 同居家族の内訳

表 2-2-⑤ 同居家族の内訳

	大学教員			事務職員			総計		
		女性	男性		女性	男性		女性	男性
	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数
配偶者	105	20	85	92	45	47	197	65	132
親	12	4	8	38	24	14	50	28	22
子(18才未満)	48	12	36	46	20	26	94	32	62
子(18才以上)	33	2	31	17	4	13	50	6	44
祖父・祖母	1	0	1	2	2	0	3	2	1
兄弟姉妹	0	0	0	17	13	4	17	13	4
孫	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	5	0	5	3	1	2	8	1	7
無回答	1	0	1	1	1	0	2	1	1

る方（高齢・障がい・疾病等）」25名、「育児対象者（3才未満）」17名、「育児対象者（3才から小学生）」43名、「育児対象者（中学生）」25名、「現在、介護・療養を必要としない高齢者（65才以上）」23名、「いずれもない」116名、無回答（同居している家族が「いる」回答者のうち同居家族の状況について未回答の場合）9名であった。

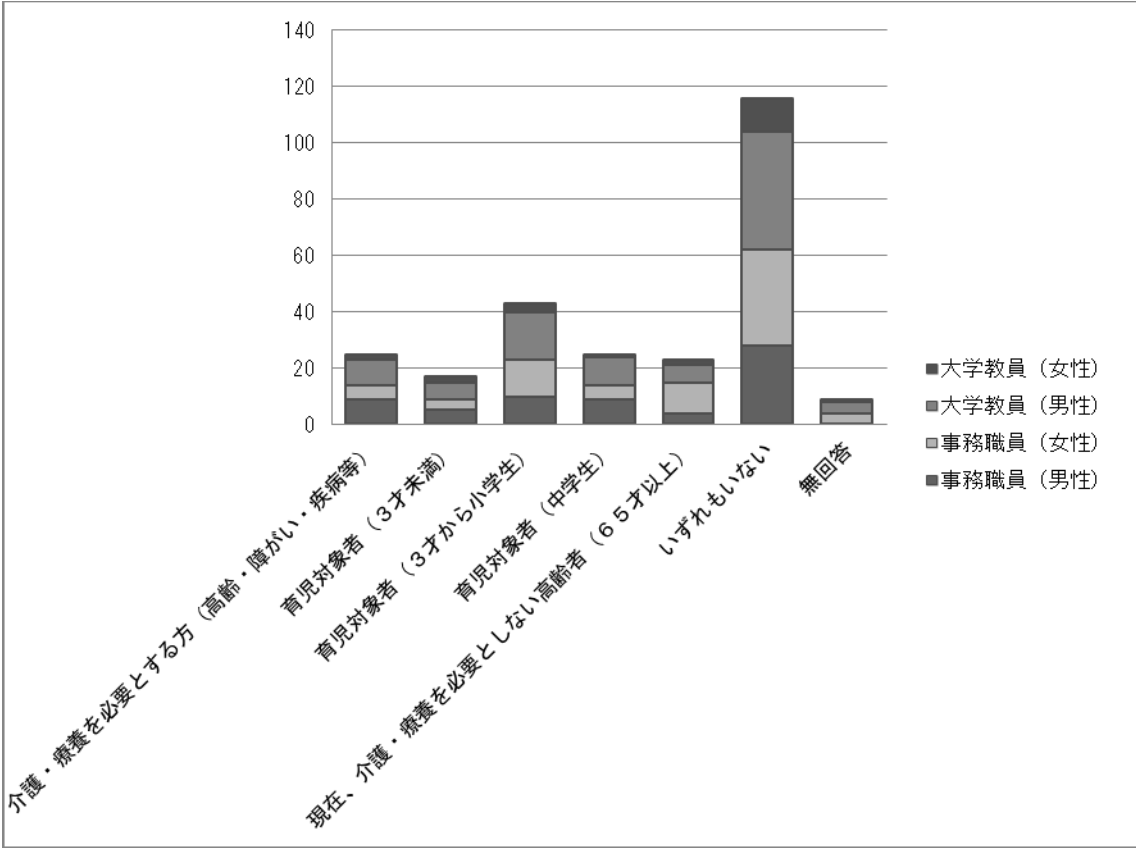


図 2-2-⑩ 同居家族の状況

表 2-2-⑥ 同居家族の状況

	大学教員			事務職員			総計		
	回答数	女性	男性	回答数	女性	男性	回答数	女性	男性
介護・療養を必要とする方(高齢・障がい・疾病等)	11	2	9	14	5	9	25	7	18
育児対象者(3才未満)	8	2	6	9	4	5	17	6	11
育児対象者(3才から小学生)	20	3	17	23	13	10	43	16	27
育児対象者(中学生)	11	1	10	14	5	9	25	6	19
現在、介護・療養を必要としない高齢者(65才以上)	8	2	6	15	11	4	23	13	10
いずれもない	54	12	42	62	34	28	116	46	70
無回答	5	1	4	4	4	0	9	5	4

(c) 単身赴任理由

単身赴任者が家族と別居している理由について、「介護・療養者がいるため」2名、「子ども就学のため」2名、「配偶者の仕事のため」8名、「その他」3名であった。

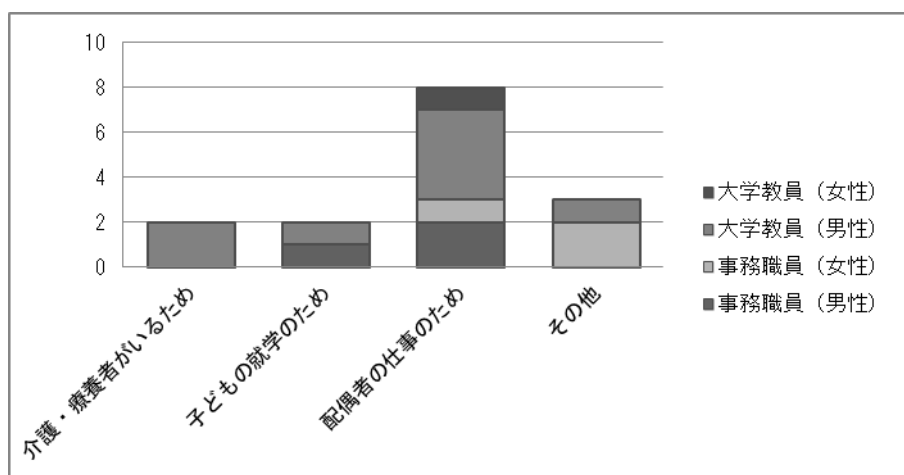


図 2-2-⑪ 単身赴任理由の内訳

表 2-2-⑦ 単身赴任理由の内訳

	大学教員		事務職員		総計	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
介護・療養者がいるため	2	0	2	0	2	0
子どもの就学のため	1	0	1	0	2	0
配偶者の仕事のため	5	1	4	0	9	1
その他	1	0	1	1	2	1

（d）配偶者の就労状況

同居している家族で「配偶者」がいる回答者の配偶者の就労状況は、「常勤で就労している」84名、「非常勤・パートで就労している」20名、「就労していない」63名、「無回答（「配偶者」がいると回答し就労状況について未回答の場合）」30名で、女性の回答者のうち81.5%が「常勤で就労している」と回答し、男性の回答者のうち23.5%が「常勤で就労している」と回答したのに比べて高かった。

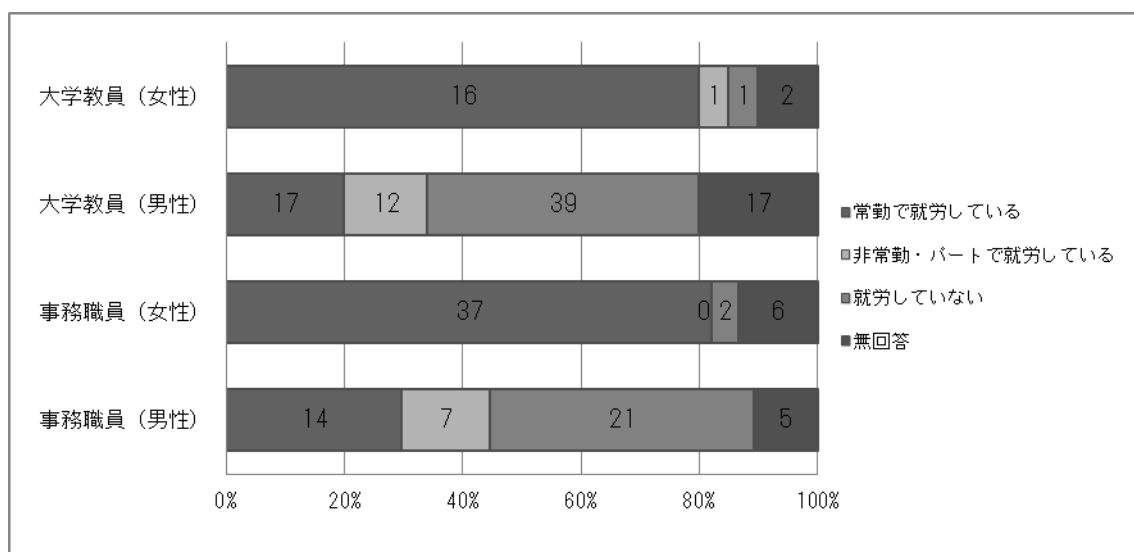


図 2-2-⑫ 配偶者の就労状況（職種・性別）

表 2-2-⑧ 配偶者の就労状況（職種・性別）

	大学教員		事務職員		総計	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
常勤で就労している	33	16	51	37	84	53
非常勤・パートで就労している	13	1	7	0	20	1
就労していない	40	1	23	21	63	3
無回答	19	2	11	6	30	8

（e）保育所等の利用状況

同居している家族で「子（18 才未満）」がいる回答者の子（18 才未満）の保育所等の利用状況は、「乳児（満 1 才未満）で保育所を利用している（以下「乳児・保育所利用」という）」2 名、「乳児（満 1 才未満）で保育所を利用していない（以下「乳児・保育所未利用」という）」6 名、「幼児（満 1 才から小学校就学の直前に達するまで）で保育所を利用している（以下「幼児・保育所利用」という）」17 名、「幼児（満 1 才から小学校就学の直前に達するまで）で保育所を利用していない（以下「幼児・保育所未利用」という）」13 名、「小学生で学童保育を利用している（以下「小学生・学童保育利用」という）」7 名、「小学生で学童保育を利用していない（以下「小学生・学童保育未利用」という）」25 名、「中学生以上」47 名、「無回答（「子（18 才未満）」がいると回答し保育所等の利用状況が未回答の場合）」2 名であった。

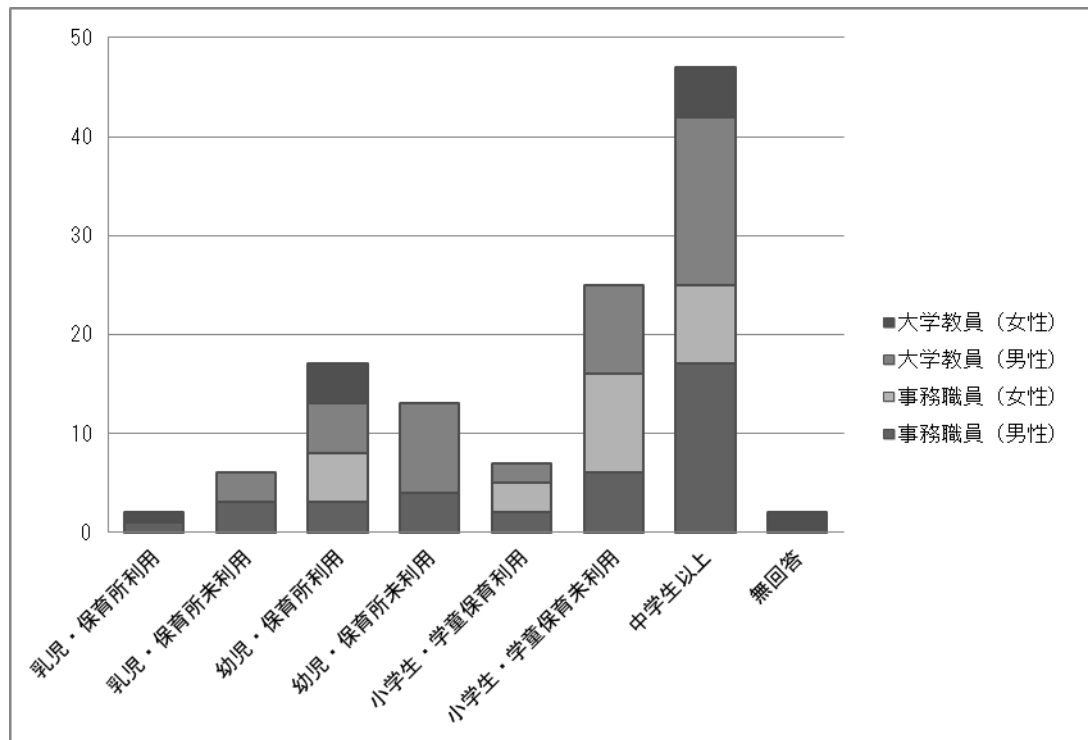


図 2-2-⑬ 保育所等の利用状況

表 2-2-⑨ 保育所等の利用状況

	大学教員			事務職員			総計		
		女性	男性		女性	男性		女性	男性
	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数
乳児・保育所利用	1	1	0	1	0	1	2	1	1
乳児・保育所未利用	3	0	3	3	0	3	6	0	6
幼児・保育所利用	9	4	5	8	5	3	17	9	8
幼児・保育所未利用	9	0	9	4	0	4	13	0	13
小学生・学童保育利用	2	0	2	5	3	2	7	3	4
小学生・学童保育未利用	9	0	9	16	10	6	25	10	15
中学生以上	22	5	17	25	8	17	47	13	34
無回答	2	2	0	0	0	0	2	2	0

3) 職場環境や男女共同参画等に関する意識について

(a) 職場環境に関する意識

本学の職場環境について「人間関係が良好である」、「休暇が取りやすい」、「女性が働きやすい」及び「女性が育児休業を取得しやすい」の項目については、回答者全体の約7割が「非常にそう思う」又は「そう思う」と回答し、「女性の教職員数が少ない」、「男性が育児休業を取得しやすい」、「性別によって処遇の差がある」及び「性別によって働きにくさがある」の項目については、回答者全体の3～4割が「非常にそう思う」又は「そう思う」と回答した。

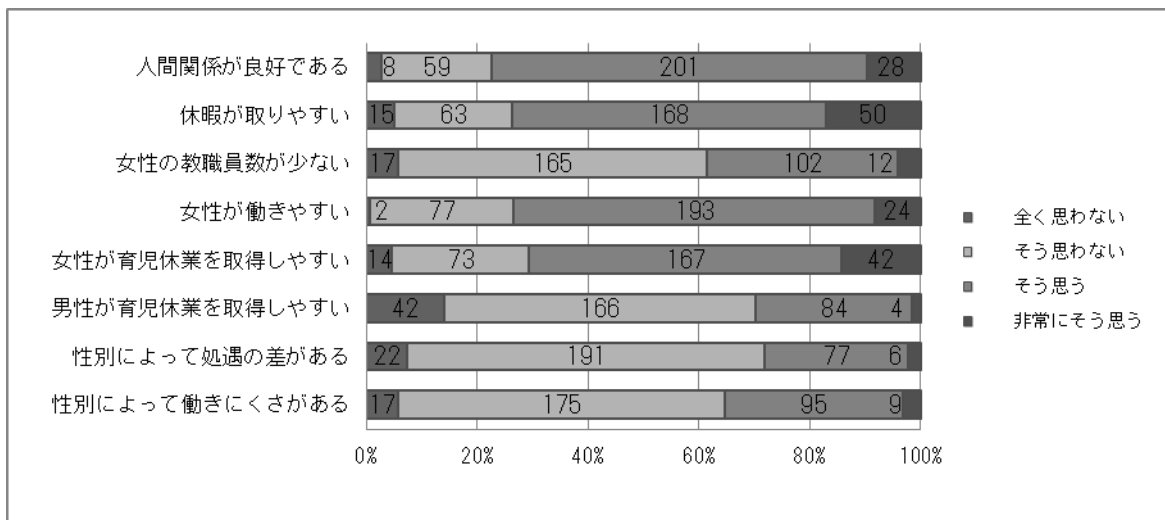


図 2-2-⑭ 職場環境について

また、自由筆記欄に意見を記載した回答者は、大学教員（女性）9名、大学教員（男性）19名、事務職員（女性）15名、事務職員（男性）11名で、主要な意見は以下のとおりであった。（複数名の指摘の場合は「複数名」と記載）

【問題点】

〈コミュニケーション〉

- ・職員間、教職員間、教員間にコミュニケーション不足がある（複数名）

- ・人間関係は良好だが、個室にいる教員は不安や孤立感があるかもしれない
〈部局や個人による差〉
- ・年休取得に否定的な発言をする人や教授とそれ以外という雰囲気の講座など、部局や個人による意識や環境の差が大きい（複数名）
〈性別役割意識の問題〉
- ・同性から「ここは女性でやろう」と言われることもあり、男性だけでなく女性にも性別役割分業意識があり、それは克服すべき問題である
〈業務の偏り・縦割り〉
- ・一部の人に業務が集中する傾向がある（複数名）
- ・縦割り業務の結果、特定の人だけに業務が集中している
〈過重労働・人員削減〉
- ・人員削減、不補充の結果、過重労働となっている（複数名）
〈女性教職員〉
- ・乳幼児の子どもがいる女性教員の負担が大きい（男性教員からの意見）
〈教職員の立場に関わる課題〉
- ・常勤と非常勤職員間での差別意識
- ・事務補佐員に女性が多く常勤職員に男性が多いため、女性を使っている印象がある
〈肯定的意見〉
- ・比較的柔軟な職場環境であり働きやすい（複数名）

【改善策】

- 〈コミュニケーション〉
- ・メール、メッセージも便利だが口答指示の方が有効な場合がある
- 〈意識改革〉
- ・個人の多様性を受け入れ、お互いを尊重できる職場環境にするには意識改革に尽きる
- ・社会のあらゆる分野で指導的地位の女性を30%にするという国の方針をアピールする
- 〈業務の共有化〉
- ・人材育成の点から誰でもできる仕事のノウハウの共有をめざすべきである
- 〈物理的環境整備〉
- ・妊娠期の休憩場所、利用してよいソファや部屋の案内を人事課に求めたい
- 〈女性就任ポストの拡大〉
- ・力仕事の外注化により女性が就けるポストの拡大につながる
- 〈人員配置〉
- ・産休、育児休暇教職員の代替要員の保証や、不補充による教員不足を補う事務助手配置
- ・時間外業務削減に向けた人員増
- 〈休暇制度〉
- ・サバティカル制度

（b）子育て及び介護支援に関する意識

子育て・介護支援に関して全ての項目において回答者全体の6割以上が「非常に重要である」又は「重要である」と回答した。

このうち、「職場（上司や同僚等）の理解」の項目については、166名（56.1%）が「非常に重要である」、128名（43.2%）が「重要である」と回答し、「非常に重要である」又は「重要である」とする回答の合計は回答全体の99.3%であった。

次いで「勤務時間の弾力化（在宅勤務制度を含む）」について「非常に重要である」又は「重要である」とする回答の合計は回答全体の95.6%、「業務削減制度（子育て・介護をしながら、仕事の量を減らし得る制度）」について「非常に重要である」又は「重要である」とする回答の合計は回答全体の90.9%であった。

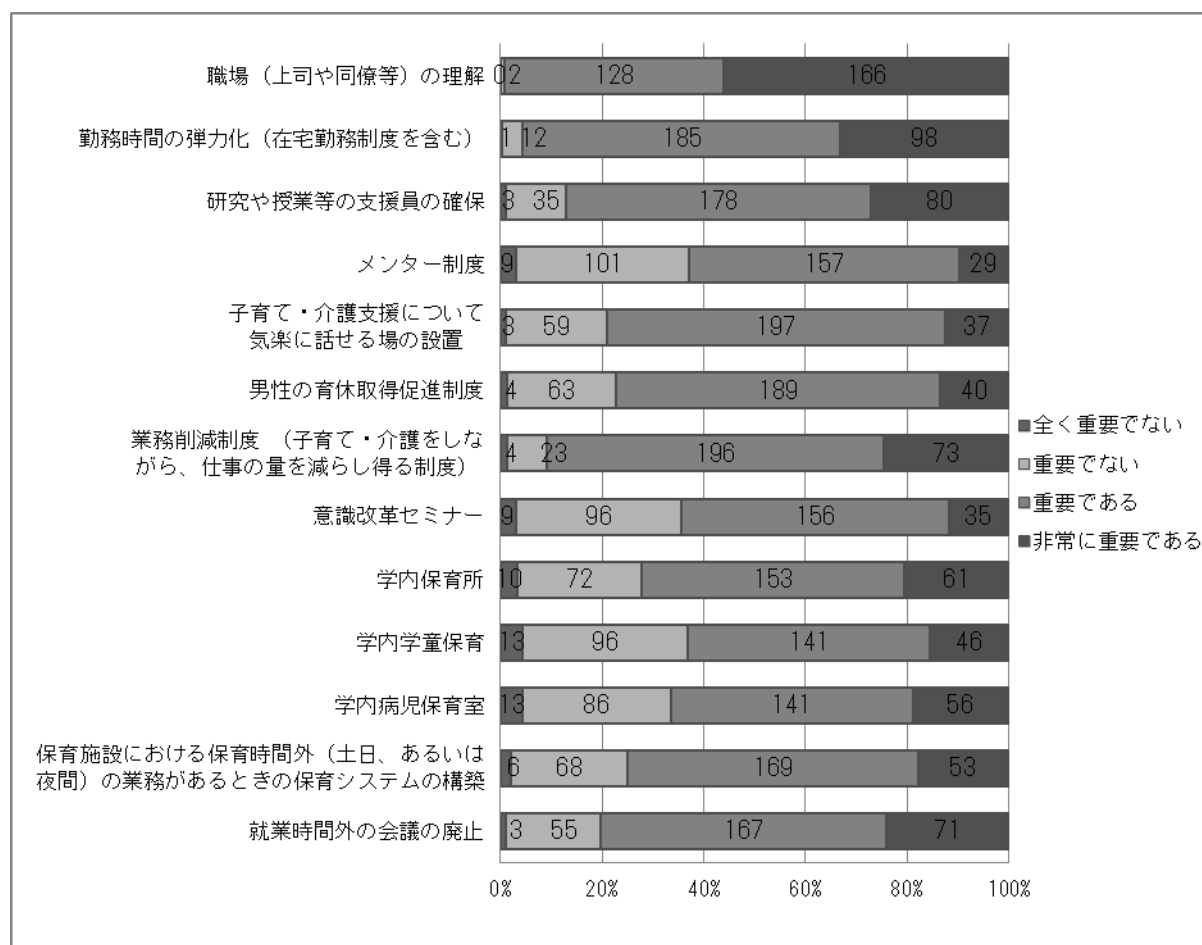


図 2-2-⑮ 子育て及び介護支援に関する意識について

また、自由筆記欄に意見を記載した回答者は、大学教員（女性）7名、大学教員（男性）13名、事務職員（女性）9名、事務職員（男性）5名で、主要な意見は以下のとおりであった。（複数名の指摘の場合は「複数名」と記載）

〈意識改革〉

- ・教職員の子育てと仕事の両立体験記の配布

・子育ては協力して行うという意識を育てるための子育てをする配偶者のリフレッシュや職場復帰のための休暇

〈休暇制度、勤務時間〉

- ・短時間の育児休暇制度
- ・事務職員のフレックスタイム制
- ・減給になってもよいので3歳未満の子どもをもつ職員に勤務時間短縮制度を強く希望

〈手続きの簡素化〉

- ・手続きや書類作成の簡便化

〈時間講師の配置〉

- ・妊娠中や子育て病気等による休暇時における時間講師の配置

〈休日会議の廃止や時間外勤務の弾力化〉

- ・乳児のいる教職員に対するセンター試験や休日会議等の免除（複数名）

〈在宅勤務制度〉

- ・ライフスタイルにあわせた在宅勤務制度の導入

〈広報〉

- ・ベビーシッタークーポン利用可能業者一覧のPDF 以外でのHP 掲載

〈学内保育所・学童保育等〉

- ・学内に保育所や学童保育設置の場合は質が問題である
- ・学内に託児所や保育所を開設すべきであり、地域との協働が必要である
- ・学内に保育所や学童保育所設置は机上の空論である
- ・地域施設との委託契約による子ども預かりシステムの構築

（c）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」又は「そう思う」とする回答の合計は回答全体の98.6%、「男

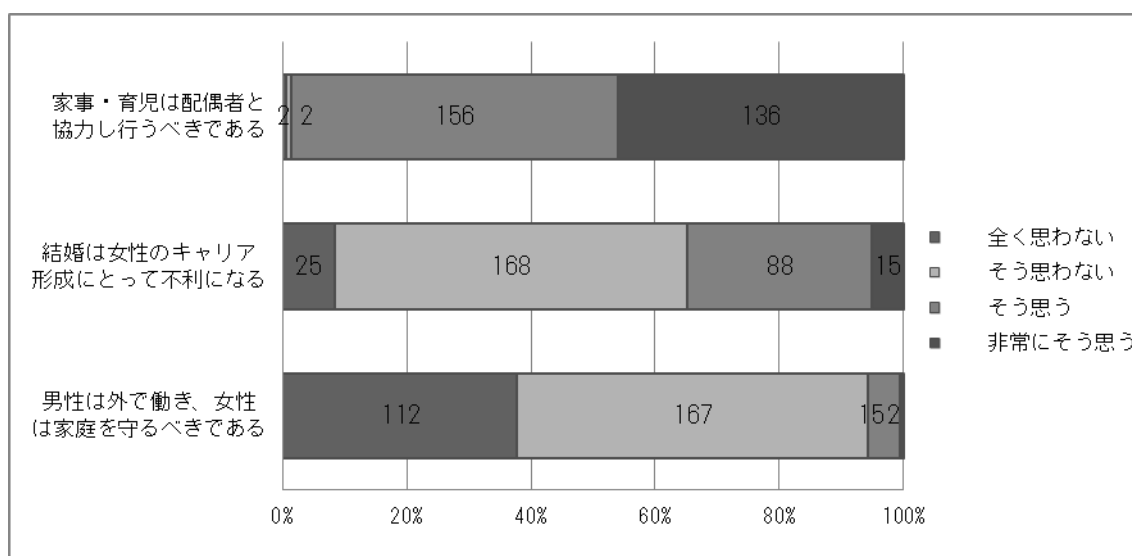


図 2-2-⑯ 性別役割分担意識について

性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」の項目については、「全く思わない」又は「そう思わない」とする回答の合計は回答全体の 94.3%で、回答者の職種・性別による明確な差異はなかった。

また、「結婚は女性のキャリア形成にとって不利になる」の項目については、25 名 (8.4%) が「全く思わない」、168 名 (56.8%) が「そう思わない」と回答し、「全く思わない」又は「そう思わない」とする回答の合計は回答全体の 65.2%であったが、男性の回答者のうち 69.4%が「全く思わない」又は「そう思わない」と回答し、女性の回答者のうち 59.3%が「全く思わない」又は「そう思わない」と回答したのに比べて高かった。

表 2-2-⑩ 性別役割分担意識について

	大学教員			事務職員			総計		
		女性	男性		女性	男性		女性	男性
家事・育児は配偶者と協力し行うべきである									
全く思わない	2	1	1	0	0	0	2	1	1
そう思わない	1	0	1	1	0	1	2	0	2
そう思う	80	18	62	76	37	39	156	55	101
非常に思う	61	22	39	75	45	30	136	67	69
結婚は女性のキャリア形成にとって不利になる									
全く思わない	13	5	8	12	5	7	25	10	15
そう思わない	83	20	63	85	43	42	168	63	105
そう思う	43	13	30	45	26	19	88	39	49
非常に思う	5	3	2	10	8	2	15	11	4
男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである									
全く思わない	75	33	42	37	22	15	112	55	57
そう思わない	62	8	54	105	53	52	167	61	106
そう思う	6	0	6	9	7	2	15	7	8
非常に思う	1	0	1	1	0	1	2	0	2

(d) 本学における男女共同参画推進等に関する認知

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たこと」の項目については、158 名 (53.4%) が「知っている」、「本学附属図書館に授乳室等子育て支援設備を設置が設置されたこと」の項目については、187 名 (63.2%) が「知っている」、「平成 22 年 12 月 1 日に男女共同参画啓発セミナーが開催されたこと」の項目については、175 名 (59.1%) が「知っている」と回答し、3 項目ともそれぞれ「知っている」の合計が回答者全体の 5 割以上であった。

一方、「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たこと」の項目については、92 名 (31.1%) が「知っている」、「本学ウェブページに男女共同参画に関するページがあること」の項目については、122 名 (41.2%) が「知っている」と回答し、それぞれ「知っている」の合計が回答者全体の 3～4 割であり上記項目に比べて認知度が低かった。

また、本学の育児休業や介護休業等に関する規程については、111 名 (37.5%) が「読んだことがある」、135 名 (45.6%) が「規程の存在は把握しているが読んだことがない」、50 名 (16.9%) が「規程の存在を知らない」と回答した。このうち事務職員では 55.9%の回答者が「読んだことがある」と回答し、大学教員のうち 18.1%の回答者が「読んだことがある」と回答したのに比べて高かった。また、女性の回答者のうち 43.1%が「読んだこと

がある」と回答し、男性の回答者のうち 33.5%が「読んだことがある」と回答したのに比べて高かった。

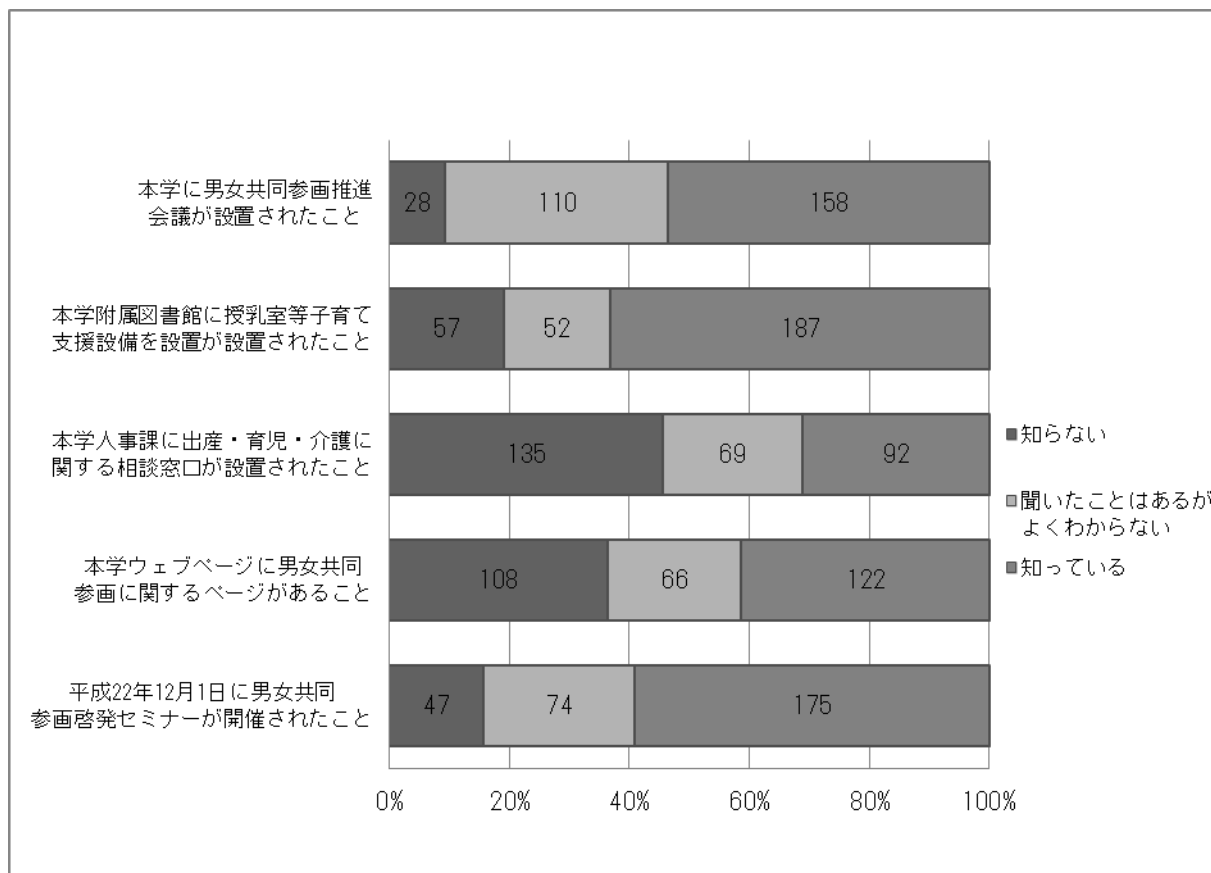


図 2-2-⑰ 本学における男女共同参画推進について

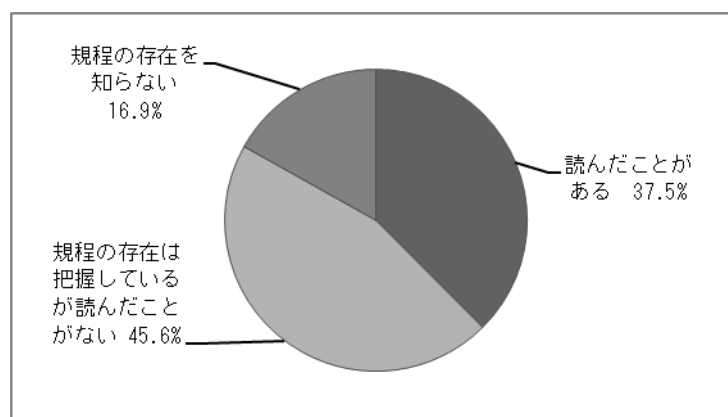


図 2-2-⑱ 本学の育児休業や介護休業等に関する規程について

表 2-2-⑪ 本学の育児休業や介護休業等に関する規程について

	大学教員			事務職員			総計		
		女性	男性		女性	男性		女性	男性
読んだことがある	26	11	15	85	42	43	111	53	58
規程の存在は把握しているが読んだことがない	88	23	65	47	26	21	135	49	86
規程の存在を知らない	30	7	23	20	14	6	50	21	29

（e）就労と育児の両立支援（自由筆記）

就労と育児（妊娠予定・妊娠中を含む）を両立するのに支障となること・困難なこと、また望まれる改善策について意見を記載した回答者は、大学教員（女性）12名、大学教員（男性）14名、事務職員（女性）25名、事務職員（男性）14名で、主要な意見は以下のとおりであった。（複数名の指摘の場合は「複数名」と記載）

【問題点（支障となること・困難なこと）】

〈子どもの病気〉

- ・子どもの病気の時に預ける所がない（複数名）

〈上司・同僚の無理解〉

- ・上司や同僚の理解が得られず休暇がとりにくい

〈男性の育児参加が行い難い雰囲気〉

〈夕方の会議〉

- ・会議が夕方まで開催されるため、二重保育の手配で苦勞した

〈土日に入る入試関係の業務との両立〉

- ・入試関係業務は週末などにあり拘束時間が長い（複数名）

〈育児休暇復帰後の問題〉

- ・職場結婚でない限り育児休業復帰後に「浦島太郎状態」になる

【望まれる改善策】

〈学内保育所〉

- ・学内保育所があれば出産を現実的に考えられる

〈意識改革〉

- ・男性の主体的な育児参加が出来る制度と意識改革

〈研究支援の導入〉

〈休暇制度の検討〉

- ・子どもの病気等による休暇を通常年休以外に取得したい

〈後任教職員や非常勤雇用による代替人員の確保〉（複数名）

- ・専任教員の場合、周囲の教員に迷惑をかけることになるので休暇をとりにくいため、産前産後等の休暇中の非常勤講師採用が約束される必要がある

〈勤務日数や勤務時間の短縮〉

〈勤務時間内の会議等設定〉

- ・勤務時間内に公的業務が終了するような会議設定を行う

〈職場の交通環境の改善〉

〈業務の共有化〉

- ・休暇取得前に引継ぎの準備等の業務が増加し本末転倒になるため、最初から仕事や業務を共有する環境が大切である

〈業務削減・業務改善〉

- ・業務支援・業務削減ができる体制整備，人員再配置，各職員のスキルアップ

〈職住接近〉

〈扶養手当等の手続きのマニュアル作成〉

- ・必要書類について分かりやすい形での情報提供

（f）就労と介護の両立支援（自由筆記）

就労と介護を両立するのに支障となること・困難なこと，また望まれる改善策について意見を記載した回答者は，大学教員（女性）9名，大学教員（男性）9名，事務職員（女性）19名，事務職員（男性）11名で，主要な意見は以下のとおりであった。（複数名の指摘の場合は「複数名」と記載）

【問題点（支障となること・困難なこと）】

〈意識〉

- ・介護対象者と別居している場合の介護は職場の理解を得にくい
- ・介護休暇は育児休暇に比べ遠慮してしまう傾向にある
- ・介護疲れの理解，就労に関する他の職員への負担

〈周囲の理解・協力体制〉

- ・介護で休んだり勤務時間を短縮した場合の業務を周囲がフォローしてくれるか疑問
- ・介護の問題において同僚とのコミュニケーションがないので緊急時に仕事の代わりを頼むことができない

〈介護休暇・介護休業制度〉

- ・1年に5日の介護休暇，1回のみ介護休業が取得できないこと

【望まれる改善策】

〈意識改革〉

- ・上司の理解と課内の協力体制

〈相談窓口〉

- ・他の大学で行うような社会福祉士に依頼して相談できる体制

〈短期間の介護休暇〉

- ・休職するほどの長期ではないが，術後しばらく付き添いたい等の1～2週間程度に対応できる短期間の介護休暇制度

- ・急な休講や短期休業必要時の手続きの簡便化

〈後任職員の確保〉

〈在宅勤務・研究支援制度の導入〉

（g）男女共同参画推進のための希望施策等（自由筆記）

ジェンダー平等の視点に基づく男女共同参画を推進するために必要なことについて意見を記載した回答者は，大学教員（女性）9名，大学教員（男性）16名，事務職員（女性）

12 名，事務職員（男性）11 名で，主要な意見は以下のとおりであった。（複数名の指摘の場合は「複数名」と記載）

〈意識改革〉（多数）

- ・管理職，学生，教職員への研修や授業等での周知，理解の徹底
- ・多様な生き方の承認（結婚や出産をしない女性の存在や専業主婦・主夫も理解すべき）
- ・男性の育児介護参加
- ・子どもを持つ男性の意識改革（乳幼児を持つ男性は定時帰宅がしづらい）

〈定期的エンパワーメント〉

- ・講演会，トップセミナー，研修会等

〈授業〉

- ・ジェンダー授業，人権教育の授業の充実，教員養成カリキュラムへの関連科目設置

〈トップの覚悟〉

- ・トップの覚悟とその具体的かつ明確な表明

〈職場環境の整備〉

- ・相互援助の職場環境の整備
- ・意見の言いやすい環境

〈勤務体制整備〉

- ・勤務時間の短縮

〈職員構成〉

- ・教職員の男女構成比を 1:1 に近づける
- ・女性教員数積極的改善は行き過ぎ
- ・女性教員数を意図的に増やし最低でも全体の 3 割とする

〈性別表記原則削除〉

- ・採用，昇進，研修等性別及び年齢がわかる表示を原則削除すること

〈男女共同参画推進室〉

- ・男女共同参画を推進するための物理的空間の確保

〈男女共同参画推進のための専従的人材確保〉

- ・男女共同参画を推進するため専従的に関連業務（資料整理，情報処理等）に関わる人材確保と人件費手当

平成22年度大阪教育大学男女共同参画に関する学内Web調査概要（自由記述欄以外）
 回答者数 296名 回答率＝回答数/回答者数（Q6除く）

Q1 性別についてお尋ねします。

	回答数	回答率（％）
女性	123	41.6%
男性	173	58.4%

Q2 あなたの年齢をお尋ねします。

	回答数	回答率（％）
20才代	25	8.4%
30才代	63	21.3%
40才代	96	32.4%
50才代	78	26.4%
60才代	34	11.5%

Q3 あなたの職についてお尋ねします。

	回答数	回答率（％）
大学教員（教授）	73	24.7%
大学教員（准教授）	60	20.3%
大学教員（講師・助教）	10	3.4%
大学教員（その他）	1	0.3%
事務職員（部長・課長）	12	4.1%
事務職員（課長代理・係長）	42	14.2%
事務職員（主任・一般係員 ※看護師、栄養士、調理師を含む）	43	14.5%
事務職員（非常勤職員）	46	15.5%
事務職員（特命職員・その他）	9	3.0%

Q4 勤務地についてお答えください。

	回答数	回答率（％）
柏原地区	257	86.8%
天王寺地区	23	7.8%
池田地区	10	3.4%
平野地区	6	2.0%

Q5 自宅から職場までの通勤所要時間についてお尋ねします。

	回答数	回答率（％）
30分未満	57	19.3%
30分以上1時間未満	121	40.9%
1時間以上1時間30分未満	66	22.3%
1時間30分以上	52	17.6%

Q6 大学教員の方へ、あなたの研究分野についてお尋ねします。

	回答数	回答率（％）
自然科学系	45	31.3%
人文・社会科学系	76	52.8%
その他	18	12.5%
無回答	5	3.5%

※回答率＝回答数/大学教員回答者

Q7 現在、同居している家族はいらっしゃいますか。

	回答数	回答率（％）
いる	235	79.4%
いない	61	20.6%

Q8 Q7で同居している家族がいると答えた方のみお尋ねします。同居人についてお答えください。（複数回答可）

	回答数
配偶者（事実婚等のパートナーを含む※以下「配偶者」という）	197
親	50
子（18才未満）	94
子（18才以上）	50
祖父・祖母	3
兄弟姉妹	17
孫	0
その他	8
無回答	2

Q9 同居している家族の中に下記にあてはまる方がいらっしゃいますか。（複数回答可）

	回答数
介護・療養を必要とする方（高齢・障がい・疾病等）	25
育児対象者（3才未満）	17
育児対象者（3才から小学生）	43
育児対象者（中学生）	25
現在、介護・療養を必要としない高齢者（65才以上）	24
いずれもない	116
無回答	9

Q10 単身赴任の方にお尋ねします。家族との別居の理由をお答えください。（複数回答可）

	回答数
介護・療養者がいるため	2
子どもの就学のため	2
配偶者の仕事のため	8
その他	3

Q11 Q8で配偶者がいると答えた方のみお尋ねします。その方は就労していますか。

	回答数
常勤で就労している	84
非常勤・パートで就労している	20
就労していない	63
無回答	30

Q12 乳児（満1才未満）で保育所を利用している お子さん（18才未満）がいらっしゃる方にお尋ねします。次のうちどれに該当しますか。

	回答数
乳児（満1才未満）で保育所を利用している	2
乳児（満1才未満）で保育所を利用していない	6
幼児（満1才から小学校就学の直前に達するまで）で保育所を利用している	17
幼児（満1才から小学校就学の直前に達するまで）で保育所を利用していない	13
小学生で学童保育を利用している	7
小学生で学童保育を利用していない	25
中学生以上	47
無回答	2

Q13 本学の職場環境についてあなたの考えに近いものを選択してください。

	全く思わない		そう思わない		そう思う		非常にそう思う	
	回答数	回答率（％）	回答数	回答率（％）	回答数	回答率（％）	回答数	回答率（％）
人間関係が良好である	8	2.7%	59	19.9%	201	67.9%	28	9.5%
休暇が取りやすい	15	5.1%	63	21.3%	168	56.8%	50	16.9%
女性の教職員数が少ない	17	5.7%	165	55.7%	102	34.5%	12	4.1%
女性が働きやすい	2	0.7%	77	26.0%	193	65.2%	24	8.1%
女性が育児休業を取得しやすい	14	4.7%	73	24.7%	167	56.4%	42	14.2%
男性が育児休業を取得しやすい	42	14.2%	166	56.1%	84	28.4%	4	1.4%
性別によって処遇の差がある	22	7.4%	191	64.5%	77	26.0%	6	2.0%
性別によって働きにくさがある	17	5.7%	175	59.1%	95	32.1%	9	3.0%

Q15 本学において、職場内で子育て及び介護支援を受けやすくするために必要な以下の各項目についてあなたの考えに近いものを選択してください。

	全く重要でない		重要でない		重要である		非常に重要である	
	回答数	回答率（％）	回答数	回答率（％）	回答数	回答率（％）	回答数	回答率（％）
職場（上司や同僚等）の理解	0	0.0%	2	0.7%	128	43.2%	166	56.1%
勤務時間の弾力化（在宅勤務制度を含む）	1	0.3%	12	4.1%	185	62.5%	98	33.1%
研究や授業等の支援員の確保	3	1.0%	35	11.8%	178	60.1%	80	27.0%
メンター制度（職員に先輩・同僚等の助言者を付け、キャリアプランや能力開発などについてアドバイスをし、本人の向上心などを育成する制度）	9	3.0%	101	34.1%	157	53.0%	29	9.8%
子育て・介護支援について気軽に話せる場の設置	3	1.0%	59	19.9%	197	66.6%	37	12.5%
男性の育児取得促進制度	4	1.4%	63	21.3%	189	63.9%	40	13.5%
業務削減制度（子育て・介護をしながら、仕事の量を減らし得る制度）	4	1.4%	23	7.8%	196	66.2%	73	24.7%
意識改革セミナー	9	3.0%	96	32.4%	156	52.7%	35	11.8%
学内保育所	10	3.4%	72	24.3%	153	51.7%	61	20.6%
学内学童保育	13	4.4%	96	32.4%	141	47.6%	46	15.5%
学内病児保育室	13	4.4%	86	29.1%	141	47.6%	56	18.9%
保育施設における保育時間外（土日、あるいは夜間）の業務があるときの保育システムの構築	6	2.0%	68	23.0%	169	57.1%	53	17.9%
就業時間外の会議の廃止	3	1.0%	55	18.6%	167	56.4%	71	24.0%

Q17 以下の各項目についてあなたの考えに近いものを選択してください。

	全く思わない		そう思わない		そう思う		非常に思う	
	回答数	回答率（％）	回答数	回答率（％）	回答数	回答率（％）	回答数	回答率（％）
家事・育児は配偶者と協力し行うべきである	2	0.7%	2	0.7%	156	52.7%	136	45.9%
結婚は女性のキャリア形成にとって不利になる	25	8.4%	168	56.8%	88	29.7%	15	5.1%
男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである	112	37.8%	167	56.4%	15	5.1%	2	0.7%

Q18 以下の各項目についてご存知かどうかお尋ねします。

	知らない		聞いたことはある		知っている	
	回答数	回答率（％）	回答数	回答率（％）	回答数	回答率（％）
本学に男女共同参画推進会議が設置されたこと	28	9.5%	110	37.2%	158	53.4%
本学附属図書館に授乳室等子育て支援設備を設置が設置されたこと	57	19.3%	52	17.6%	187	63.2%
本学人事課に産・育・児・介護に関する相談窓口が設置されたこと	135	45.6%	69	23.3%	92	31.1%
本学ウェブページに男女共同参画に関するページがあること	108	36.5%	66	22.3%	122	41.2%
平成22年12月1日に男女共同参画啓発セミナーが開催されたこと	47	15.9%	74	25.0%	175	59.1%

Q22 本学の育児休業や介護休業等に関する規程を読まれたことはありますか。

	回答数	回答率（％）
読んだことがある	111	37.5%
規程の存在は把握しているが読んだことがない	135	45.6%
規程の存在を知らない	50	16.9%

平成22年度大阪教育大学男女共同参画に関する学内Web調査データ I（自由記述欄以外）

Q1 性別についてお尋ねします。

	アンケート対象者	回答者	回答率 (回答者/アンケート対象者)
女性	204	123	60.3%
男性	317	173	54.6%
総計	521	296	56.8%

Q2 あなたの年齢をお尋ねします。

	アンケート対象者	回答数	回答率 (回答者/アンケート対象者)
20才代	39	25	64.1%
30才代	102	63	61.8%
40才代	164	96	58.5%
50才代	145	78	53.8%
60才代	71	34	47.9%
総計	521	296	56.8%

Q3 あなたの職についてお尋ねします。

	アンケート対象者	回答数	回答率 (回答者/アンケート対象者)
大学教員（教授）	148	73	49.3%
大学教員（准教授）	104	60	57.7%
大学教員（講師・助教）	14	10	71.4%
大学教員（その他）	5	1	20.0%
大学教員計	271	144	53.1%
事務職員（部長・課長）	16	12	75.0%
事務職員（課長代理・係長）	64	42	65.6%
事務職員（主任・一般係員 ※看護師、栄養士、調理師を含む）	58	43	74.1%
事務職員（非常勤職員）	93	46	49.5%
事務職員（特命職員・その他）	19	9	47.4%
事務職員計	250	152	60.8%
総計	521	296	56.8%

平成22年度大阪教育大学男女共同参画に関する学内Web調査データⅡ（自由記述欄以外）
 回答者数 296名 回答率=回答数/回答者数

Q7 現在、同居している家族はいらっしゃいますか。

	大学教員						事務職員						総計					
	女性			男性			女性			男性			女性			男性		
	回答数	回答率（%）	回答数	回答率（%）	回答数	回答率（%）	回答数	回答率（%）	回答数	回答率（%）	回答数	回答率（%）	回答数	回答率（%）	回答数	回答率（%）	回答数	回答率（%）
いる	109	36.8%	23	7.8%	86	29.1%	126	42.6%	70	23.6%	56	18.9%	235	79.4%	93	31.4%	142	48.0%
いない	35	11.8%	18	6.1%	17	5.7%	26	8.8%	12	4.1%	14	4.7%	61	20.6%	30	10.1%	31	10.5%

Q8 Q7で同居している家族がいると答えた方のみお尋ねします。同居人についてお答えください。（複数回答可）

	大学教員						事務職員						総計					
	女性			男性			女性			男性			女性			男性		
	回答数	回答率（%）	回答数	回答率（%）	回答数	回答率（%）	回答数	回答率（%）	回答数	回答率（%）	回答数	回答率（%）	回答数	回答率（%）	回答数	回答率（%）	回答数	回答率（%）
配偶者（事実婚等のパートナーを含む）	105	35.5%	20	6.8%	85	28.7%	92	31.1%	45	15.2%	47	15.9%	197	66.6%	65	22.0%	132	44.6%
親	12	4.1%	4	1.4%	8	2.7%	38	12.8%	24	8.1%	14	4.7%	50	16.9%	28	9.5%	22	7.4%
子（18才未満）	48	16.2%	12	4.1%	36	12.2%	46	15.5%	20	6.8%	26	8.8%	94	31.8%	32	10.8%	62	20.9%
子（18才以上）	33	11.1%	2	0.7%	31	10.5%	17	5.7%	4	1.4%	13	4.4%	50	16.9%	6	2.0%	44	14.9%
祖父・祖母	1	0.3%	0	0.0%	1	0.3%	2	0.7%	2	0.7%	0	0.0%	3	1.0%	2	0.7%	1	0.3%
兄弟姉妹	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	17	5.7%	13	4.4%	4	1.4%	17	5.7%	13	4.4%	4	1.4%
孫	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
その他	5	1.7%	0	0.0%	5	1.7%	3	1.0%	1	0.3%	2	0.7%	8	2.7%	1	0.3%	7	2.4%
無回答	1	0.3%	0	0.0%	1	0.3%	1	0.3%	1	0.3%	0	0.0%	2	0.7%	1	0.3%	1	0.3%

Q9 同居している家族の中に下記にあてはまる方がいらっしゃいますか。（複数回答可）

	大学教員						事務職員						総計					
	女性			男性			女性			男性			女性			男性		
	回答数	回答率（%）	回答数	回答率（%）	回答数	回答率（%）	回答数	回答率（%）	回答数	回答率（%）	回答数	回答率（%）	回答数	回答率（%）	回答数	回答率（%）	回答数	回答率（%）
介護・療養を必要とする方（高齢・障がい・疾病等）	11	3.7%	2	0.7%	9	3.0%	14	4.7%	5	1.7%	9	3.0%	25	8.4%	7	2.4%	18	6.1%
育児対象者（3才未満）	8	2.7%	2	0.7%	6	2.0%	9	3.0%	4	1.4%	5	1.7%	17	5.7%	6	2.0%	11	3.7%
育児対象者（3才から小学生）	20	6.8%	3	1.0%	17	5.7%	23	7.8%	13	4.4%	10	3.4%	43	14.5%	16	5.4%	27	9.1%
育児対象者（中学生）	11	3.7%	1	0.3%	10	3.4%	14	4.7%	5	1.7%	9	3.0%	25	8.4%	6	2.0%	19	6.4%
現在、介護・療養を必要としない高齢者（65才以上）	8	2.7%	2	0.7%	6	2.0%	15	5.1%	11	3.7%	4	1.4%	23	7.8%	13	4.4%	10	3.4%
いずれもない	54	18.2%	12	4.1%	42	14.2%	62	20.9%	34	11.5%	28	9.5%	116	39.2%	46	15.6%	70	23.6%
無回答	5	1.7%	1	0.3%	4	1.4%	4	1.4%	4	1.4%	0	0.0%	9	3.0%	5	1.7%	4	1.4%

Q10 単身赴任の方にお尋ねします。家族との別居の理由をお答えください。（複数回答可）

	大学教員						事務職員						総計					
	女性			男性			女性			男性			女性			男性		
	回答数	回答率（%）	回答数	回答率（%）	回答数	回答率（%）	回答数	回答率（%）	回答数	回答率（%）	回答数	回答率（%）	回答数	回答率（%）	回答数	回答率（%）	回答数	回答率（%）
介護・療養者がいるため	2	0.7%	0	0.0%	2	0.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	0.7%	0	0.0%	2	0.7%
子どもの就学のため	1	0.3%	0	0.0%	1	0.3%	1	0.3%	0	0.0%	1	0.3%	2	0.7%	0	0.0%	2	0.7%
配偶者の仕事のため	5	1.7%	1	0.3%	4	1.4%	3	1.0%	1	0.3%	2	0.7%	8	2.7%	2	0.7%	6	2.0%
その他	1	0.3%	0	0.0%	1	0.3%	2	0.7%	2	0.7%	0	0.0%	3	1.0%	2	0.7%	1	0.3%

Q11 Q8で配偶者がいると答えた方のみお尋ねします。その方は就労していますか。

	大学教員						事務職員						総計					
	女性			男性			女性			男性			女性			男性		
	回答数	回答率（%）	回答数	回答率（%）	回答数	回答率（%）	回答数	回答率（%）	回答数	回答率（%）	回答数	回答率（%）	回答数	回答率（%）	回答数	回答率（%）	回答数	回答率（%）
常勤で就労している	33	11.1%	16	5.4%	17	5.7%	51	17.2%	37	12.5%	14	4.7%	84	28.4%	53	17.9%	31	10.5%
非常勤・パートで就労している	13	4.4%	1	0.3%	12	4.1%	7	2.4%	0	0.0%	7	2.4%	20	6.8%	1	0.3%	19	6.4%
就労していない	40	13.5%	1	0.3%	39	13.2%	23	7.8%	2	0.7%	21	7.1%	63	21.3%	3	1.0%	60	20.3%
無回答	19	6.4%	2	0.7%	17	5.7%	11	3.7%	6	2.0%	5	1.7%	30	10.1%	8	2.7%	22	7.4%

Q12 乳児（満1才未満）で保育所を利用している お子さん（18才未満）がいいらっしゃる方にお尋ねします。次のうちどれに該当しますか。（複数回答可）

	大学教員						事務職員						総計					
	女性			男性			女性			男性			女性			男性		
	回答数	回答率（%）	回答数	回答率（%）	回答数	回答率（%）	回答数	回答率（%）	回答数	回答率（%）	回答数	回答率（%）	回答数	回答率（%）	回答数	回答率（%）	回答数	回答率（%）
乳児（満1才未満）で保育所を利用している	1	0.3%	1	0.3%	0	0.0%	1	0.3%	0	0.0%	1	0.3%	2	0.7%	1	0.3%	1	0.3%
乳児（満1才未満）で保育所を利用していない	3	1.0%	0	0.0%	3	1.0%	3	1.0%	0	0.0%	3	1.0%	6	2.0%	0	0.0%	6	2.0%
幼児（満1才から小学校就学の直前に達するまで）で保育所を利用している	9	3.0%	4	1.4%	5	1.7%	8	2.7%	5	1.7%	3	1.0%	17	5.7%	9	3.0%	8	2.7%
幼児（満1才から小学校就学の直前に達するまで）で保育所を利用していない	9	3.0%	0	0.0%	9	3.0%	4	1.4%	0	0.0%	4	1.4%	13	4.4%	0	0.0%	13	4.4%
小学生で学童保育を利用している	2	0.7%	0	0.0%	2	0.7%	5	1.7%	3	1.0%	2	0.7%	7	2.4%	3	1.0%	4	1.4%
小学生で学童保育を利用していない	9	3.0%	0	0.0%	9	3.0%	16	5.4%	10	3.4%	6	2.0%	25	8.4%	10	3.4%	15	5.1%
中学生以上	22	7.4%	5	1.7%	17	5.7%	25	8.4%	8	2.7%	17	5.7%	47	15.9%	13	4.4%	34	11.5%
無回答	2	0.7%	2	0.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	0.7%	2	0.7%	0	0.0%

Q13 本学の職場環境についてあなたの考えに近いものを選択してください。

	大学教員						事務職員						総計					
	女性			男性			女性			男性			女性			男性		
	回答数	回答率 (%)	回答数	回答率 (%)	回答数	回答率 (%)	回答数	回答率 (%)	回答数	回答率 (%)	回答数	回答率 (%)	回答数	回答率 (%)	回答数	回答率 (%)	回答数	回答率 (%)
人間関係が良好である																		
全く思わない	6	2.0%	3	1.0%	3	1.0%	2	0.7%	0	0.0%	2	0.7%	8	2.7%	3	1.0%	5	1.7%
そう思わない	26	8.8%	8	2.7%	18	6.1%	33	11.1%	18	6.1%	15	5.1%	59	19.9%	26	8.8%	33	11.1%
そう思う	101	34.1%	28	9.5%	73	24.7%	100	33.8%	50	16.9%	50	16.9%	201	67.9%	78	26.4%	123	41.6%
非常に思う	11	3.7%	2	0.7%	9	3.0%	17	5.7%	14	4.7%	3	1.0%	28	9.5%	16	5.4%	12	4.1%
休暇が取りやすい																		
全く思わない	11	3.7%	3	1.0%	8	2.7%	4	1.4%	2	0.7%	2	0.7%	15	5.1%	5	1.7%	10	3.4%
そう思わない	41	13.9%	14	4.7%	27	9.1%	22	7.4%	11	3.7%	11	3.7%	63	21.3%	25	8.4%	38	12.8%
そう思う	79	26.7%	22	7.4%	57	19.3%	89	30.1%	48	16.2%	41	13.9%	168	56.8%	70	23.6%	98	33.1%
非常に思う	13	4.4%	2	0.7%	11	3.7%	37	12.5%	21	7.1%	16	5.4%	50	16.9%	23	7.8%	27	9.1%
女性の教職員数が少ない																		
全く思わない	5	1.7%	0	0.0%	5	1.7%	12	4.1%	5	1.7%	7	2.4%	17	5.7%	5	1.7%	12	4.1%
そう思わない	55	18.6%	12	4.1%	43	14.5%	110	37.2%	60	20.3%	50	16.9%	165	55.7%	72	24.3%	93	31.4%
そう思う	73	24.7%	24	8.1%	49	16.6%	29	9.8%	16	5.4%	13	4.4%	102	34.5%	40	13.6%	62	20.9%
非常に思う	11	3.7%	5	1.7%	6	2.0%	1	0.3%	1	0.3%	0	0.0%	12	4.1%	6	2.0%	6	2.0%
女性が働きやすい																		
全く思わない	1	0.3%	1	0.3%	0	0.0%	1	0.3%	0	0.0%	1	0.3%	2	0.7%	1	0.3%	1	0.3%
そう思わない	61	20.6%	22	7.4%	39	13.2%	16	5.4%	8	2.7%	8	2.7%	77	26.0%	30	10.1%	47	15.9%
そう思う	80	27.0%	18	6.1%	62	20.9%	113	38.2%	61	20.6%	52	17.7%	193	65.2%	79	26.7%	114	38.5%
非常に思う	2	0.7%	0	0.0%	2	0.7%	22	7.4%	13	4.4%	9	3.0%	24	8.1%	13	4.4%	11	3.7%
女性が育児休業を取得しやすい																		
全く思わない	12	4.1%	5	1.7%	7	2.4%	2	0.7%	1	0.3%	1	0.3%	14	4.7%	6	2.0%	8	2.7%
そう思わない	59	19.9%	14	4.7%	45	15.2%	14	4.7%	8	2.7%	6	2.0%	73	24.7%	22	7.4%	51	17.2%
そう思う	71	24.0%	22	7.4%	49	16.6%	96	32.4%	50	16.9%	46	15.5%	167	56.4%	72	24.3%	95	32.1%
非常に思う	2	0.7%	0	0.0%	2	0.7%	40	13.5%	23	7.8%	17	5.7%	42	14.2%	23	7.8%	19	6.4%
男性が育児休業を取得しやすい																		
全く思わない	28	9.5%	10	3.4%	18	6.1%	14	4.7%	6	2.0%	8	2.7%	42	14.2%	16	5.4%	26	8.8%
そう思わない	78	26.4%	21	7.1%	57	19.3%	88	29.7%	45	15.2%	43	14.5%	166	56.1%	66	22.3%	100	33.8%
そう思う	37	12.5%	10	3.4%	27	9.1%	47	15.9%	30	10.1%	17	5.7%	84	28.4%	40	13.5%	44	14.9%
非常に思う	1	0.3%	0	0.0%	1	0.3%	3	1.0%	1	0.3%	2	0.7%	4	1.4%	1	0.3%	3	1.0%
性別によって処遇の差がある																		
全く思わない	15	5.1%	2	0.7%	13	4.4%	7	2.4%	2	0.7%	5	1.7%	22	7.4%	4	1.4%	18	6.1%
そう思わない	89	30.1%	28	9.5%	61	20.6%	102	34.5%	60	20.3%	42	14.2%	191	64.5%	88	29.7%	103	34.8%
そう思う	36	12.2%	9	3.0%	27	9.1%	21	13.9%	20	6.8%	21	7.1%	77	26.0%	29	9.8%	48	16.2%
非常に思う	4	1.4%	2	0.7%	2	0.7%	4	0.7%	0	0.0%	2	0.7%	6	2.0%	2	0.7%	4	1.4%
性別によって働きにくさがある																		
全く思わない	9	3.0%	2	0.7%	7	2.4%	8	2.7%	3	1.0%	5	1.7%	17	5.7%	5	1.7%	12	4.1%
そう思わない	76	25.7%	20	6.8%	56	18.9%	99	33.4%	53	17.9%	46	15.5%	175	59.1%	73	24.7%	102	34.5%
そう思う	53	17.9%	14	4.7%	39	13.2%	42	14.2%	26	8.8%	16	5.4%	95	32.1%	40	13.5%	55	18.6%
非常に思う	6	2.0%	5	1.7%	1	0.3%	3	1.0%	0	0.0%	3	1.0%	9	3.0%	5	1.7%	4	1.4%

Q15 本学において、職場内で子育て及び介護支援を受けやすくするために必要な以下の各項目についてあなたの考えに近いものを選択してください。

	大学教員						事務職員						総計					
	女性			男性			女性			男性			女性			男性		
	回答数	回答率 (%)	回答数	回答率 (%)	回答数	回答率 (%)	回答数	回答率 (%)	回答数	回答率 (%)	回答数	回答率 (%)	回答数	回答率 (%)	回答数	回答率 (%)	回答数	回答率 (%)
職場（上司や同僚等）の理解																		
全く重要でない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
重要でない	2	0.7%	0	0.0%	2	0.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	0.7%	0	0.0%	2	0.7%
重要である	66	22.3%	12	4.1%	54	18.2%	62	20.9%	30	10.1%	32	10.8%	128	43.2%	42	14.2%	86	29.1%
非常に重要である	76	25.7%	29	9.8%	47	15.9%	90	30.4%	52	17.6%	38	12.8%	166	56.1%	81	27.4%	85	28.7%
勤務時間の弾力化（在宅勤務制度を含む）																		
全く重要でない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.3%	0	0.0%	1	0.3%	1	0.3%	0	0.0%	1	0.3%
重要でない	6	2.0%	0	0.0%	6	2.0%	6	2.0%	0	0.0%	6	2.0%	12	4.1%	0	0.0%	12	4.1%
重要である	79	26.7%	18	6.1%	61	20.6%	106	35.8%	54	18.2%	52	17.6%	185	62.5%	72	24.3%	113	38.2%
非常に重要である	59	19.9%	23	7.8%	36	12.2%	39	13.2%	28	9.5%	11	3.7%	98	33.1%	51	17.2%	47	15.9%
研究や授業等の支援員の確保																		
全く重要でない	1	0.3%	0	0.0%	1	0.3%	2	0.7%	0	0.0%	2	0.7%	3	1.0%	0	0.0%	3	1.0%
重要でない	20	6.8%	3	1.0%	17	5.7%	15	5.1%	7	2.4%	8	2.7%	35	11.8%	10	3.4%	25	8.4%
重要である	62	20.9%	18	6.1%	44	14.9%	116	39.2%	58	19.6%	58	19.6%	178	60.1%	76	25.7%	102	34.5%
非常に重要である	61	20.6%	20	6.8%	41	13.9%	19	6.4%	17	5.7%	2	0.7%	80	27.0%	37	12.5%	43	14.5%

Q15 本学において、職場内で子育て及び介護支援を受けやすくするために必要な以下の各項目についてあなたの考えに近いものを選択してください。（続き）

	大学教員						事務職員						総計					
			女性		男性				女性		男性				女性		男性	
	回答数	回答率（％）	回答数	回答率（％）	回答数	回答率（％）	回答数	回答率（％）	回答数	回答率（％）	回答数	回答率（％）	回答数	回答率（％）	回答数	回答率（％）	回答数	回答率（％）
メンター制度																		
全く重要でない	4	1.4%	1	0.3%	3	1.0%	5	1.7%	0	0.0%	5	1.7%	9	3.0%	1	0.3%	8	2.7%
重要でない	50	16.9%	12	4.1%	38	12.8%	51	17.2%	22	7.4%	29	9.8%	101	34.1%	34	11.5%	67	22.6%
重要である	77	26.0%	24	8.1%	53	17.9%	80	27.0%	49	16.6%	31	10.5%	157	53.0%	73	24.7%	84	28.4%
非常に重要である	13	4.4%	4	1.4%	9	3.0%	16	5.4%	11	3.7%	5	1.7%	29	9.8%	15	5.1%	14	4.7%
子育て・介護支援について気軽に話せる場の設置																		
全く重要でない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	1.0%	1	0.3%	2	0.7%	3	1.0%	1	0.3%	2	0.7%
重要でない	26	8.8%	8	2.7%	18	6.1%	33	11.1%	11	3.7%	22	7.4%	59	19.9%	19	6.4%	40	13.5%
重要である	102	34.5%	28	9.5%	74	25.0%	95	32.1%	52	17.6%	43	14.5%	197	66.6%	80	27.0%	117	39.5%
非常に重要である	16	5.4%	5	1.7%	11	3.7%	21	7.1%	18	6.1%	3	1.0%	37	12.5%	23	7.8%	14	4.7%
男性の育児取得促進制度																		
全く重要でない	2	0.7%	1	0.3%	1	0.3%	2	0.7%	1	0.3%	1	0.3%	4	1.4%	2	0.7%	2	0.7%
重要でない	26	8.8%	0	0.0%	26	8.8%	37	12.5%	16	5.4%	21	7.1%	63	21.3%	16	5.4%	47	15.9%
重要である	93	31.4%	27	9.1%	66	22.3%	96	32.4%	52	17.6%	44	14.9%	189	63.9%	79	26.7%	110	37.2%
非常に重要である	23	7.8%	13	4.4%	10	3.4%	17	5.7%	13	4.4%	4	1.4%	40	13.5%	26	8.8%	14	4.7%
業務削減制度（子育て・介護をしながら、仕事の量を減らし得る制度）																		
全く重要でない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	1.4%	1	0.3%	3	1.0%	4	1.4%	1	0.3%	3	1.0%
重要でない	10	3.4%	1	0.3%	9	3.0%	13	4.4%	5	1.7%	8	2.7%	23	7.8%	6	2.0%	17	5.7%
重要である	87	29.4%	19	6.4%	68	23.0%	109	36.8%	57	19.3%	52	17.6%	196	66.2%	76	25.7%	120	40.5%
非常に重要である	47	15.9%	21	7.1%	26	8.8%	26	8.8%	19	6.4%	7	2.4%	73	24.7%	40	13.5%	33	11.1%
意識改革セミナー																		
全く重要でない	6	2.0%	1	0.3%	5	1.7%	3	1.0%	1	0.3%	2	0.7%	9	3.0%	2	0.7%	7	2.4%
重要でない	57	19.3%	9	3.0%	48	16.2%	39	13.2%	20	6.8%	19	6.4%	96	32.4%	29	9.8%	67	22.6%
重要である	66	22.3%	22	7.4%	44	14.9%	90	30.4%	48	16.2%	42	14.2%	156	52.7%	70	23.6%	86	29.1%
非常に重要である	15	5.1%	9	3.0%	6	2.0%	20	6.8%	13	4.4%	7	2.4%	35	11.8%	22	7.4%	13	4.4%
学内保育所																		
全く重要でない	3	1.0%	0	0.0%	3	1.0%	7	2.4%	3	1.0%	4	1.4%	10	3.4%	3	1.0%	7	2.4%
重要でない	33	11.1%	10	3.4%	23	7.8%	39	13.2%	23	7.8%	16	5.4%	72	24.3%	33	11.1%	39	13.2%
重要である	74	25.0%	17	5.7%	57	19.3%	79	26.7%	36	12.2%	43	14.5%	153	51.7%	53	17.9%	100	33.8%
非常に重要である	34	11.5%	14	4.7%	20	6.8%	27	9.1%	20	6.8%	7	2.4%	61	20.6%	34	11.5%	27	9.1%
学内学童保育																		
全く重要でない	4	1.4%	0	0.0%	4	1.4%	9	3.0%	4	1.4%	5	1.7%	13	4.4%	4	1.4%	9	3.0%
重要でない	42	14.2%	13	4.4%	29	9.8%	54	18.2%	29	9.8%	25	8.4%	96	32.4%	42	14.2%	54	18.2%
重要である	70	23.6%	14	4.7%	56	18.9%	71	24.0%	34	11.5%	37	12.5%	141	47.6%	48	16.2%	93	31.4%
非常に重要である	28	9.5%	14	4.7%	14	4.7%	18	6.1%	15	5.1%	3	1.0%	46	15.5%	29	9.8%	17	5.7%
学内病児保育室																		
全く重要でない	4	1.4%	0	0.0%	4	1.4%	9	3.0%	3	1.0%	6	2.0%	13	4.4%	3	1.0%	10	3.4%
重要でない	33	11.1%	8	2.7%	25	8.4%	53	17.9%	25	8.4%	28	9.5%	86	29.1%	33	11.1%	53	17.9%
重要である	72	24.3%	18	6.1%	54	18.2%	69	23.3%	37	12.5%	32	10.8%	141	47.6%	55	18.6%	86	29.1%
非常に重要である	35	11.8%	15	5.1%	20	6.8%	21	7.1%	17	5.7%	4	1.4%	56	18.9%	32	10.8%	24	8.1%
保育施設における保育時間外（土日、あるいは夜間）の業務があるときの保育システムの構築																		
全く重要でない	2	0.7%	0	0.0%	2	0.7%	4	1.4%	2	0.7%	2	0.7%	6	2.0%	2	0.7%	4	1.4%
重要でない	25	8.4%	3	1.0%	22	7.4%	43	14.5%	21	7.1%	22	7.4%	68	23.0%	24	8.1%	44	14.9%
重要である	84	28.4%	21	7.1%	63	21.3%	85	28.7%	44	14.9%	41	13.9%	169	57.1%	65	22.0%	104	35.1%
非常に重要である	33	11.1%	17	5.7%	16	5.4%	20	6.8%	15	5.1%	5	1.7%	53	17.9%	32	10.8%	21	7.1%
就業時間外の会議の廃止																		
全く重要でない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	1.0%	1	0.3%	2	0.7%	3	1.0%	1	0.3%	2	0.7%
重要でない	27	9.1%	2	0.7%	25	8.4%	28	9.5%	15	5.1%	13	4.4%	55	18.6%	17	5.7%	38	12.8%
重要である	72	24.3%	22	7.4%	50	16.9%	95	32.1%	53	17.9%	42	14.2%	167	56.4%	75	25.3%	92	31.1%
非常に重要である	45	15.2%	17	5.7%	28	9.5%	26	8.8%	13	4.4%	13	4.4%	71	24.0%	30	10.1%	41	13.9%

Q17 以下の各項目についてあなたの考えに近いものを選択してください。

	大学教員						事務職員						総計					
	女性			男性			女性			男性			女性			男性		
	回答数	回答率 (%)	回答数	回答率 (%)	回答数	回答率 (%)	回答数	回答率 (%)	回答数	回答率 (%)	回答数	回答率 (%)	回答数	回答率 (%)	回答数	回答率 (%)	回答数	回答率 (%)
家事・育児は配偶者と協力し行うべきである	2	0.7%	1	0.3%	1	0.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	0.7%	1	0.3%	1	0.3%
全く思わない	1	0.3%	0	0.0%	1	0.3%	1	0.3%	0	0.0%	1	0.3%	2	0.7%	0	0.0%	2	0.7%
そう思わない	80	27.0%	18	6.1%	62	20.9%	76	25.7%	37	12.5%	39	13.2%	156	52.7%	55	18.6%	101	34.1%
そう思う	61	20.6%	22	7.4%	39	13.2%	75	25.3%	45	15.2%	30	10.1%	136	45.9%	67	22.6%	69	23.3%
非常にそう思う																		
結婚は女性のキャリア形成にとって不利になる	13	4.4%	5	1.7%	8	2.7%	12	4.1%	5	1.7%	7	2.4%	25	8.4%	10	3.4%	15	5.1%
全く思わない	83	28.0%	20	6.8%	63	21.3%	85	28.7%	43	14.5%	42	14.2%	168	56.8%	63	21.3%	105	35.5%
そう思わない	43	14.5%	13	4.4%	30	10.1%	45	15.2%	26	8.8%	19	6.4%	88	29.7%	39	13.2%	49	16.6%
そう思う	5	1.7%	3	1.0%	2	0.7%	10	3.4%	8	2.7%	2	0.7%	15	5.1%	11	3.7%	4	1.4%
非常にそう思う																		
男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである	75	25.3%	33	11.1%	42	14.2%	37	12.5%	22	7.4%	15	5.1%	112	37.8%	55	18.6%	57	19.3%
全く思わない	62	20.9%	8	2.7%	54	18.2%	105	35.5%	53	17.9%	52	17.6%	167	56.4%	61	20.6%	106	35.8%
そう思わない	6	2.0%	0	0.0%	6	2.0%	9	3.0%	7	2.4%	2	0.7%	15	5.1%	7	2.4%	8	2.7%
そう思う	1	0.3%	0	0.0%	1	0.3%	1	0.3%	0	0.0%	1	0.3%	2	0.7%	0	0.0%	2	0.7%
非常にそう思う																		

Q18以下の各項目についてご存知かどうかお尋ねします。

	大学教員						事務職員						総計					
	女性			男性			女性			男性			女性			男性		
	回答数	回答率 (%)	回答数	回答率 (%)	回答数	回答率 (%)	回答数	回答率 (%)	回答数	回答率 (%)	回答数	回答率 (%)	回答数	回答率 (%)	回答数	回答率 (%)	回答数	回答率 (%)
本学に男女共同参画推進会議が設置されたこと	17	5.7%	3	1.0%	14	4.7%	11	3.7%	7	2.4%	4	1.4%	28	9.5%	10	3.4%	18	6.1%
知らない	47	15.9%	6	2.0%	41	13.9%	63	21.3%	42	14.2%	21	7.1%	110	37.2%	48	16.2%	62	20.9%
聞いたことはあるがよくわからない	80	27.0%	32	10.8%	48	16.2%	78	26.4%	33	11.1%	45	15.2%	158	53.4%	65	22.0%	93	31.4%
知っている																		
本学附属図書館に授乳室等子育て支援設備を設置が設置されたこと	35	11.8%	5	1.7%	30	10.1%	22	7.4%	14	4.7%	8	2.7%	57	19.3%	19	6.4%	38	12.8%
知らない	30	10.1%	3	1.0%	27	9.1%	22	7.4%	13	4.4%	9	3.0%	52	17.6%	16	5.4%	36	12.2%
聞いたことはあるがよくわからない	79	26.7%	33	11.1%	46	15.5%	108	36.5%	55	18.6%	53	17.9%	187	63.2%	88	29.7%	99	33.4%
知っている																		
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たこと	88	29.7%	18	6.1%	70	23.6%	47	15.9%	23	7.8%	24	8.1%	135	45.6%	41	13.9%	94	31.8%
知らない	33	11.1%	8	2.7%	25	8.4%	36	12.2%	22	7.4%	14	4.7%	69	23.3%	30	10.1%	39	13.2%
聞いたことはあるがよくわからない	23	7.8%	15	5.1%	8	2.7%	69	23.3%	37	12.5%	32	10.8%	92	31.1%	52	17.6%	40	13.5%
知っている																		
本学ウェブページに男女共同参画に関するページがあること	58	19.6%	14	4.7%	44	14.9%	50	16.9%	29	9.8%	21	7.1%	108	36.5%	43	14.5%	65	22.0%
知らない	35	11.8%	2	0.7%	33	11.1%	31	10.5%	20	6.8%	11	3.7%	66	22.3%	22	7.4%	44	14.9%
聞いたことはあるがよくわからない	51	17.2%	25	8.4%	26	8.8%	71	24.0%	33	11.1%	38	12.8%	122	41.2%	58	19.6%	64	21.6%
知っている																		
平成22年12月1日に男女共同参画啓発セミナーが開催されたこと	20	6.8%	4	1.4%	16	5.4%	27	9.1%	18	6.1%	9	3.0%	47	15.9%	22	7.4%	25	8.4%
知らない	47	15.9%	7	2.4%	40	13.5%	27	9.1%	18	6.1%	9	3.0%	74	25.0%	25	8.4%	49	16.6%
聞いたことはあるがよくわからない	77	26.0%	30	10.1%	47	15.9%	98	33.1%	46	15.5%	52	17.6%	175	59.1%	76	25.7%	99	33.4%
知っている																		

Q22 本学の育児休業や介護休業等に関する規程を読まれたことはありますか。

	大学教員						事務職員						総計					
	女性			男性			女性			男性			女性			男性		
	回答数	回答率 (%)	回答数	回答率 (%)	回答数	回答率 (%)	回答数	回答率 (%)	回答数	回答率 (%)	回答数	回答率 (%)	回答数	回答率 (%)	回答数	回答率 (%)	回答数	回答率 (%)
知らない	26	8.8%	11	3.7%	15	5.1%	85	28.7%	42	14.2%	43	14.5%	111	37.5%	53	17.9%	58	19.6%
聞いたことはあるがよくわからない	88	29.7%	23	7.8%	65	22.0%	47	15.9%	26	8.8%	21	7.1%	135	45.6%	49	16.6%	86	29.1%
知っている	30	10.1%	7	2.4%	23	7.8%	20	6.8%	14	4.7%	6	2.0%	50	16.9%	21	7.1%	29	9.8%

Ⅱ-3 男女共同参画に関する学内教職員聞き取り調査

① 聞き取り調査の実施

本学教職員の声を直接集め現状の課題を検討するために、聞き取り調査を2010年9月から2011年2月までの期間に実施した。

② 対象者及び調査者

対象者は13名、事務職員は男性3名（常勤）、女性3名（常勤1名、非常勤2名）、大学教員は男性2名（専任）、女性5名（専任）の30代から50代で、いずれも子どもがいる人である。

調査時間は一人あるいは1グループあたり約30分間をあて、企画専門部会委員野坂祐子、小松孝至が聞き手となった。

③ 調査結果

1) 子育てに関する状況とニーズ

【大学の雰囲気等】

- ・ 事務職員と教員のいずれからでも、大学全体でみると子育てをしながら働きやすい雰囲気があり、実際に同僚の理解や援助も得られていると述べていたが、個人レベルでは無理解や非協力的な態度を経験している人もいた。また、男性職員が育休をとりやすい意識や雰囲気は十分ではないとの意見があった。身近に育児休業を取得した男性がいる男性教職員からは、自分も育児休暇を取得したいという気持ちがあったとの意見が表明された。個人がさまざまな考えをもつことを前提としながらも、大学全体で共通理解をもつことの必要性が述べられていた。

【労働環境等】

- ・ 事務職員の場合、部署によって忙しい時期が異なるため、他の部署の職員と業務を分担したり、応援要員を出したりするなど、柔軟な対応をすることが望まれていた。育児休業を3年間取得でき、周囲の職員が協力的と評価する職員もいた。
- ・ 教員の場合、助手のときには実験等の補助業務を担当することがあるため、休暇をとりにくいのではないかと指摘があった。また、子どもが年少時は、第二部の夜間授業を担当しにくい。子どもを預けられないときは、研究室に連れてきたり、学生に子守りを頼んだりする人もいた。緊急時や試験監督時に、学内保育所があれば利用するとの声があった。複数の人が、育児休業中の非常勤講師の雇用を要望していた。

【子育ての現状】

- ・ 親と同居もしくは近隣に住むことで、子どもの保育園等の送り迎えなど育児への協力を得ている人が複数名いた。謝金を支払うかたちで親に依頼している人もいた。一方、

そうした援助が得られない場合、民間のベビーシッターなどを利用し料金を支払っていた。病児保育料は高額で、子どもの病気が続くと高額な金銭的負担となっていた。

- ・ 子育て支援の不足から、第二子以降の子どもを持つかどうかを悩む人や不妊治療による負担などを感じている人がいた。不妊治療の場合、周囲への気兼ねやわかってもらいにくさから、休暇を取りにくいと感じられていた。特別休暇など、利用しやすい休暇制度が求められていた。
- ・ 乳幼児期の子どもの世話だけではなく、小学校入学後も学校生活への対応があり、子育ての負担は長期間に及ぶ。就学後も、子どもを預ける目的で習い事に通わせている家庭もあった。
- ・ 仕事と育児の両立が難しいことを理由に、非常勤での勤務を選択している人もいた。自分の体力や、子どもの急な病気等に対応しやすいことが理由に挙げられていた。また、安心して預けられる保育所（保育環境や保育士の質など）が見つけれずに、非常勤での勤務を選択している人もいた。非常勤職員には育休の制度が適応されないため、その間は仕事を辞めていた（現在、本学には非常勤職員育児休暇制度有り）。
- ・ 他講座の先生と育児の話をしたり、講座の先生から乳幼児の洋服などを譲り受けるなど子育て経験者間の交流がある。

【休暇取得の状況】

- ・ 子どもの病気、学級閉鎖、学校の行事等、緊急の事態に対応できるような休暇システムが望まれていた。休暇手続きを利用している人がほとんどであり、事務職員（非常勤）の場合は休暇の取りやすさを感じている人が多かったが、規定の休暇日数では足りておらず、複数の人が無給での休暇を取得していた。
- ・ 休暇をとることによる不安として、事務職員は仕事の複雑化や煩雑化から復帰後に業務についていけるかの心配、教員は休暇期間の研究の停滞や業績の中断を挙げていた。また、育休中は子どもと関われる安心を感じた人がいる一方で、子どもと密接に関わることによる精神的な負担を感じた人もおり、精神状態によっても復帰時期が検討されていた。
- ・ 子どもを保育所に確実に入れるために、職場復帰の時期を年度初めの4月にした人もいた。しかし、新年度は業務の多忙な時期であり、家庭との両立に苦慮していた。

【具体的に挙げられた要望】

- ・ 時短制度：「復帰直後は、物理的・体力的に負担が大きい」「家族の事情に合わせて時短制度を利用したい」（「子どもがいるとテレワークは無理」とのことで、自宅での仕事を可能にするより休暇を望む声が複数あった）
- ・ 授乳・搾乳室：「復帰直後は搾乳を我慢していて大変だった」
- ・ 不妊治療等のための特別休暇

- ・ 学内保育所・託児所，学内病児保育所，夜間保育所：「大学内にあれば利用したい」「センター試験中のみでも保育所が使えるように」「第二部の授業を担当するなら夜間保育が必要」「保育士の質を重視」
- ・ 妊娠中の就労環境改善として，校舎内のエレベーターおよびキャンパス内階段の手すりの設置。
- ・ センター入試の監督の免除（男女とも）：「現在は各自交渉で可能だが，システム化してほしい」
- ・ 家族の事情がある時期の授業担当コマ数の軽減。
- ・ 子育て経験者の集まりやインターネットの掲示板等を活用した情報交換。ふだんの職場のなかで子育てについて気軽に相談できたり話せる雰囲気づくり。
- ・ 男女共同参画についての情報発信：「教職員が共通理解をもてるように，男女共同参画とは何か，その周知や啓発活動，研修，ホームページ上での定期的な情報発信など」「興味がない人に影響を与えられるよう，効果のある取り組みを検討すべき」
- ・ 事務職員（非常勤）の「無給の休暇」手続き書類の改善：「欠勤として個人査定に反映されないための届け出として使われているが，ボーナスや昇給のない非常勤職員にとっては記入が煩雑で面倒」
- ・ 授乳のための休み時間の改善：「日に2回，1回30分と定められているが，実用的ではない」
- ・ 八尾の宿舎の人が使えるような，宿舎の一室を用いた保育所があってもよい。合同宿舎の女性で仕事を辞めている人が複数いた。
- ・ 土日に子どもを大学に連れてくる教員からは，B棟にもオムツ交換台くらいあってもいいと思うとの意見が寄せられた。

2) 介護に関する現状とニーズ

- ・ 30代と40代の対象者が多く含まれた今回の調査では，現在のところ介護の必要性が低く，あまり逼迫した問題とは捉えられていなかった。しかし，40代から50代と対象者の年齢が高くなるについて，今後の介護の準備や予測される困難さを意識していた。具体的には，介護にかかる時間や金銭面の負担などが懸念されていた。介護のための休暇は授業負担において他の人に迷惑をかけるのではないかと心配も表明された。
- ・ 大学への要望としては，時短制度，介護のための休暇制度の整備，介護ヘルパー利用などのクーポン券，インターネットの掲示板等での情報・交流などが挙げられた。
- ・ 現在はさまざまなサービスや資源を自分で探さないといけないため，今後，制度の整備とともに，情報周知も進めていくことが望まれていた。

3) 性別による処遇の問題

- ・事務職員および教員ともに、本学は実力に応じた処遇をしており、性別による差はないと感じていた。また、一般に比べて女性教員の割合が高いと感じられていた。
- ・性別にもとづく差別的な体験を持つ人は少なかったが、産休や育休に対する無理解を感じさせる発言（「楽をしている」など）を聞いた人もおり、事務職においては女性にだけ茶菓の準備や清掃などが分担されていることもあった（現在当該部署では改善され当該慣習は廃止された）。
- ・子どもがいる場合、親族や社会資源によるサポートがなければ、女性が仕事に専念することが難しく、金銭的な面を含めて負担が大きく、キャリア形成が困難であることが指摘された。また、委員会等の免除をされる分、経験不足がキャリアに影響すると懸念する意見もあった。
- ・具体的な改善要望として、①会議時間の制限（9時～17時まで）および会議進行等の合理化 ②乳幼児の子育てや介護等の家庭の事情を考慮した業績評価 ③休暇中の非常勤教職員の採用 があがった。これらは性別に関わらず該当する者に対して適応されるべきとの意見があった。
- ・諸外国の先進的な取り組みにあるような、育児手当、時短制度、ベビーシッター、出産費用、不妊治療費、産後の身体ケアの無料化など、国レベルの施策も参考になるとの意見があった。

Ⅱ－４ 2010年度大阪教育大学両立指標

両立指標とは、育児休業制度の内容等仕事と家庭との両立がしやすい制度の規定状況、利用状況等の各項目について幅広く評価を行い、評価結果を点数化して定量的に評価するもので、厚生労働省において、平成15年4月に策定され、最近では平成22年12月に改訂された。この指標を活用し今後の取組みに役立ていきたいと考え、本学における現状の両立指標を確認した。

(1)両立支援(休業)

Q1	育児休業制度はどのような内容ですか。 ※法律では、労働者は子が1歳に達するまでの間、1人の子につき1回の育児休業をすることができるとしています（両親ともに育児休業を取得する場合は1歳2か月までの間で1年間取得可能）（ア）。また、子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の事情がある場合は、子が1歳から1歳6か月に達するまでの間、1人の子につき1回の育児休業をすることができるとしています（イ）。ただし、（イ）の休業は、労働者本人又はその配偶者が行っている（ア）の休業に引き続いてするものでなければなりません。			
(1)対象となる子の上限年齢 ※一定の事情の有無に関わらず、子が1歳6か月に達するまでの間育児休業をすることができる場合は、「法定を超える」を選択して下さい。		☒ 法定を超える	☐ 法定どおり	
(2)子1人につき取得可能な休業の回数 ※就業規則等規定上に回数の記載がなく、運用上複数回取得できる場合は、「法定を超える」を選択して下さい。		☐ 法定を超える	☒ 法定どおり	
「法定を超える」が2つ :15点 「法定を超える」が1つ :10点 「法定どおり」が2つ : 0点				10 点
Q2	育児休業中の従業員への経済的援助制度がありますか。 （給与の何割かを支給する、休業中も住宅手当を支給する等。会社が運営に参加していれば共済会等の実施する制度も可。雇用保険から支給される育児休業給付を除く。）	☐ はい 5点	☒ いいえ 0点	0 点
Q3	育児休業終了後は、原則として原職又は原職相当職に復帰させることが就業規則等に明記されていますか。	☒ はい 10点	☐ いいえ 0点	10 点
Q4	育児休業後従業員が復職しやすくするため、休業中に資料の送付等の情報提供を実施していますか。あるいは実施する旨を定めていますか。 （インターネットを利用した提供も含む。）	☒ はい 10点	☐ いいえ 0点	10 点
Q5	育児休業をした従業員の円滑な職場復帰のための教育訓練の機会を提供していますか。あるいは提供する旨を定めていますか。	☐ はい 10点	☒ いいえ 0点	0 点
Q6	介護休業制度はどのような内容ですか。 ※法律では、労働者は、要介護状態にある対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回、通算93日までの間で労働者が申し出た期間、介護休業をすることができるとしています。			
(1)取得可能な休業の期間		☒ 通算93日を超える	☐ 法定どおり（通算93日）	
(2)一つの要介護状態につき取得可能な休業の回数 ※就業規則等規定上に回数の記載がなく、運用上複数回取得できる場合は、「2回以上」を選択して下さい。		☐ 2回以上	☒ 法定どおり（1回）	
(3)対象となる家族の範囲 ※法律では、介護休業の対象家族を、「(1)配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む）(2)父母 (3)子 (4)従業員が同居しかつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫 (5)配偶者の父母」としています。		☒ 法定※を超える	☐ 法定どおり	
「通算93日を超える」、「2回以上」、「法定を超える」のうち2つ以上が該当 :15点 「通算93日を超える」、「2回以上」、「法定を超える」のうち1つが該当 :10点 その他の場合 : 0点				15 点
Q7	介護休業中の従業員への経済的援助制度がありますか。 （給与の何割か(社会保険料の本人負担相当額等)を支給する、休業中も住宅手当を支給する等。会社が運営に参加していれば共済会等の実施する制度も可。雇用保険から支給される介護休業給付を除く。）	☐ はい 5点	☒ いいえ 0点	0 点
Q8	介護休業終了後は、原則として原職又は原職相当職に復帰させることが就業規則等に明記されていますか。	☒ はい 10点	☐ いいえ 0点	10 点
Q9	介護休業後従業員が復職しやすくするため、休業中に資料の送付等の情報提供を実施していますか。あるいは実施する旨を定めていますか。 （インターネットを利用した提供も含む。）	☒ はい 10点	☐ いいえ 0点	10 点
Q10	介護休業をした従業員の円滑な職場復帰のための教育訓練の機会を提供していますか。あるいは提供する旨を定めていますか。	☐ はい 10点	☒ いいえ 0点	0 点
合計		65 点（100点満点）		

(2)両立支援(短時間勤務等)

Q1	小学校就学までの子を持つ従業員が利用できる以下の制度のうち、いくつの制度がありますか。 ※①④⑦の制度については、制度の対象年齢が、子が3才までの場合は該当しません。	制度が2つ以上の場合 :15点 制度が1つの場合 :10点 いずれの制度もない場合 : 0点	15 点
	①短時間勤務制度	☐	
	②フレックスタイム制	☐	
	③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ (1日の所定労働時間は変わらない)	☒	
	④所定外労働をさせない制度	☐	
	⑤事業所内保育施設の運営 (共同運営や保育施設と契約している場合も含む。)	☐	
	⑥育児サービス費用を補助する制度 (ベビーシッターや託児施設の利用料補助等)	☒	
	⑦育児休業に準じた制度	☐	
Q2	小学校就学前の子の看護のための休暇制度はどのような内容ですか。		
	(1)労働者1人につき取得可能な休暇の日数 ※法律では、小学校就学前の子が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日、子の看護のための休暇を与えなければならないとされています。	☐ 法定※を超える	☒ 法定どおり
	(2)制度の弾力的な利用は可能ですか ※制度の弾力的な利用としては、半日単位又は時間単位での休暇取得等が考えられます。	☒ はい	☐ いいえ
	「法定を超える」かつ「はい」 :15点 「法定を超える」又は「はい」 :10点 その他の場合 : 0点		
	10 点		
Q3	家族の介護のための休暇制度について		
	(1)労働者1人につき取得可能な休暇の日数 ※1 法律では、労働者は、要介護状態にある対象家族が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日、対象労働者の介護のための休暇を与えなければならないとされています。 ※2 平成22年6月30日において常時100人以下の労働者を雇用する企業については、介護休暇制度の義務化は平成24年7月1日からですが、※1の日数を超える介護休暇を与えている場合に「法定を超える」と、※1の日数の介護休暇を与えている場合は「法定どおり」と回答して下さい。	☐ 法定※を超える	☒ 法定どおり
	(2)制度の弾力的な利用は可能ですか ※制度の弾力的な利用としては、半日単位又は時間単位での休暇取得等が考えられます。	☒ はい	☐ いいえ
	「法定を超える」かつ「はい」 :15点 「法定を超える」又は「はい」 :10点 その他の場合 : 0点		
	10 点		
Q4	育児を行うために利用できる在宅勤務制度がありますか。 (週1、2日のみなどの部分的在宅勤務を含む。)	☐ はい 5点	☒ いいえ 0点
Q5	従業員が育児に関して要した費用を補助する制度がありますか。 (育児用品の購入費用補助等。会社が運営に参加していれば共済会等の実施する制度も可。上記Q1⑥に該当する制度を除く。)	☐ はい 5点	☒ いいえ 0点
Q6	従業員が育児に関して要した費用の貸し付け制度がありますか。 (育児のために利用できるなら一般的な貸付制度も可。会社が運営に参加していれば共済会等の実施する制度も可。)	☒ はい 5点	☐ いいえ 0点
Q7	従業員が仕事をしながら家族の介護をしやすくするための、通算93日を超えて利用できる以下の制度のうち、いくつの制度がありますか。 ※制度の対象期間が、通算93日までの場合は該当しません。	制度が2つ以上の場合 :15点 制度が1つの場合 :10点 いずれの制度もない場合 : 0点	15 点
	①短時間勤務制度	☒	
	②フレックスタイム制	☐	
	③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ (1日の所定労働時間は変わらない)	☒	
	④介護サービス費用を補助する制度 (ホームヘルパーや介護サービスの利用料補助等)	☐	
Q8	家族の介護のために利用できる所定外労働をさせない制度がありますか。 ☆「所定外労働をさせない制度」とは、各企業で定めている就業時間を超えて労働をさせない制度で、家族の介護のため請求があった場合に1ヵ月24時間、年間150時間を超える法定時間外労働を制限する制度(育児・介護休業法第18条)とは異なります。	☐ はい 5点	☒ いいえ 0点
Q9	介護を行うために利用できる在宅勤務制度がありますか。 (週1,2日のみなどの部分的在宅勤務を含む。)	☐ はい 5点	☒ いいえ 0点
Q10	従業員が介護に関して要した費用を補助する制度がありますか。 (介護機器の購入費用補助等。会社が運営に参加していれば共済会等の実施する制度も可。上記Q7④に該当する制度を除く。)	☐ はい 5点	☒ いいえ 0点
Q11	従業員が介護に関して要した費用の貸し付け制度がありますか。 (介護のために利用できるなら一般的な貸付制度も可。会社が運営に参加していれば共済会等の実施する制度も可。)	☒ はい 5点	☐ いいえ 0点
合計		60 点 (95点満点)	

(3)利用状況

[この項の質問は、すべて過去3年間の状況でお答え下さい。]

Q1	女性従業員(正社員)のうち、在籍中に出産した者の割合(過去3年間平均)は1.8%以上ですか。 (1.8%…女性労働者(正社員)に占める出産者の割合(平成21年度雇用均等基本調査)) ☆数値は各企業で計算しやすい期間(暦年、会計年度等)で算出して下さい。 ☆割合の計算方法として以下を参考にして下さい。 例) (1年分)平成22年1月1日から22年12月31日(1年間)に出産した女性労働者数(正社員) 平成23年1月1日現在在籍している女性労働者数(正社員) これを各年ごとに3年分算出し、 1年目の割合+2年目の割合+3年目の割合 3 これによって算出する。	☒ はい 5点	☐ いいえ 0点	5点
Q2	過去3年間に在籍中に出産した女性従業員(常用労働者)のうち、育児休業を開始した者の割合はどれくらいですか。 ①80%以上 :10点 ②80%未満 :0点 ③出産者はいなかったこの設問に関しては評価の対象としない。 ☆数値は各企業で計算しやすい期間(暦年、会計年度等)で算出して下さい。 ☆割合の計算方法として以下を参考にして下さい。 例) 平成20年1月1日から22年12月31日(3年間)に育児休業を開始した女性常用労働者数 平成20年1月1日から22年12月31日(3年間)に出産した女性常用労働者数	①	①~④を選択	10点
Q3	男性で育児休業を取得した従業員はどれくらいいますか。 ①配偶者が出産した男性従業員の10%以上 :10点 ②1人以上 :5点 ③いない :0点	③	①~③を選択	0点
Q4	管理職在職中に育児休業を取得した従業員がいますか。	☐ はい 5点	☒ いいえ 0点	0点
Q5	3才を超える子の育児のために下記の各措置(規定上の定めなしで運用で行われている場合も含む。)を利用した従業員がいますか。 ①短時間勤務制度 ②フレックスタイム制 ③始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ ④所定外労働をさせない制度 ⑤事業所内託児施設の運営(共同運営や保育施設と契約している場合も含む。) ⑥育児サービス費用を補助する制度(ベビーシッターや託児施設の利用料補助等)	☒ はい 5点	☐ いいえ 0点	5点
Q6	子の看護のための休暇制度を利用した従業員がいますか。	☒ はい 5点	☐ いいえ 0点	5点
Q7	育児を行うために在宅勤務をした従業員がいますか。(週1, 2日のみなどの部分的在宅勤務や、規定上の定めなしで運用で行われている場合も含む。)	☐ はい 5点	☒ いいえ 0点	0点
Q8	(「2. 両立支援策」Q4(育児費用補助制度の有無)の答えが「はい」であった企業のみお答え下さい)育児に関して要した費用を補助する制度を利用した従業員がいますか。	☐ はい 5点	☐ いいえ 0点	点
Q9	(「2. 両立支援策」Q6(育児費用貸付制度の有無)の答えが「はい」であった企業のみお答え下さい)育児に関して要した費用の貸し付け制度を利用した従業員がいますか。	☐ はい 5点	☒ いいえ 0点	0点
Q10	介護休業を取得した従業員がいますか。(男女問わず)	☐ はい 5点	☒ いいえ 0点	0点
Q11	男性で介護休業を取得した従業員がいますか。	☐ はい 5点	☒ いいえ 0点	0点
Q12	管理職在職中に介護休業を取得した従業員がいますか。	☐ はい 5点	☒ いいえ 0点	0点
Q13	通算93日を超える家族の介護のために下記の各措置(規定上の定めなしで運用で行われている場合も含む。)を利用した従業員がいますか。 ①短時間勤務制度 ②フレックスタイム制 ③始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ ④介護サービス費用を補助する制度(ホームヘルパーや介護サービスの利用料補助等)	☐ はい 5点	☒ いいえ 0点	0点
Q14	家族の介護のための休暇制度を利用した従業員がいますか。(※1「両立支援(休業)」Q6および3「利用状況」Q11の介護休業とは異なります。)	☒ はい 5点	☐ いいえ 0点	5点
Q15	家族の介護のために所定外労働をさせなかった従業員がいますか。(規定上の定めなしで運用で行われている場合も含む。)	☐ はい 5点	☒ いいえ 0点	0点
Q16	介護を行うために在宅勤務をした従業員がいますか。(週1, 2日のみなどの部分的在宅勤務や、規定上の定めなしで運用で行われている場合も含む。)	☐ はい 5点	☒ いいえ 0点	0点

Q17 「2. 両立支援策」Q10(介護費用補助制度の有無)の答えが「はい」であった企業のみお答え下さい介護に関して要した費用を補助する制度を利用した従業員がいますか。	☐ はい 5点	☐ いいえ 0点	点
Q18 「2. 両立支援策」Q11(介護費用貸付制度の有無)の答えが「はい」であった企業のみお答え下さい介護に関して要した費用の貸し付け制度を利用した従業員がいますか。	☐ はい 5点	☒ いいえ 0点	0点
Q19 妊娠、出産、育児、介護を理由にいったん退職した後、再雇用されて復職した従業員がいますか。	☐ はい 5点	☒ いいえ 0点	0点
合計		30点(105点満点)	

(4)環境づくり

Q1 仕事と家庭の両立支援への積極的な取組の考え方が、経営や人事の方針として明文化されていますか。	☐ はい 15点	☒ いいえ 0点	0点
Q2 従業員の仕事と家庭の両立や、両立を阻む職場慣行の見直し等について、社内にプロジェクト・チーム等を設けて検討している、あるいは検討したことがありますか。	☒ はい 5点	☐ いいえ 0点	5点
Q3 従業員の仕事と家庭の両立に配慮する必要性について、管理職に対する研修のメニューに取り入れるなどして、管理職に徹底を図っていますか。	☐ はい 5点	☒ いいえ 0点	0点
Q4 社内アンケートやヒアリングの実施等により、仕事と家庭の両立支援に関する従業員の意見・要望を取り上げて、改善を図っていますか。	☐ はい 5点	☒ いいえ 0点	0点
Q5 育児・介護休業制度の利用事例を広報誌で取り上げたり、制度紹介のハンドブックを作成して従業員に配付する等、制度の利用促進のための情報提供を行っていますか。	☐ はい 5点	☒ いいえ 0点	0点
Q6 従業員に対して仕事と家庭の両立に役立つ情報提供を行っていますか。(自治体のサービスを紹介する、情報提供ホットラインと契約する、両立のノウハウを教えるセミナーを手配する等)	☐ はい 5点	☒ いいえ 0点	0点
Q7 労使で、仕事と家庭の両立のための制度の改善や職場の雰囲気作りに向けて、必要な都度協議するなどして取り組んでいますか。	☐ はい 5点	☒ いいえ 0点	0点
Q8 実態として、育児・介護休業制度等の利用者が出た場合に、部署の人員構成を考えてその間の人の補充をする(臨時的なパート、アルバイトの採用、派遣労働者の利用等を含む)等の配慮をしていますか。	☒ はい 10点	☐ いいえ 0点	10点
合計		15点(55点満点)	

(5)人事労務管理

Q1	保育所や学校の参観、通院の付き添い等、短時間で済む家族の所用のために使用できる半日単位又は時間単位の休暇制度がありますか。(年次有給休暇の半日取得制度を含む。)	☒ はい 5点	☐ いいえ 0点	5点
Q2	男性従業員が、配偶者が出産した時に取得できる配偶者出産休暇制度がありますか。	☒ はい 5点	☐ いいえ 0点	5点
Q3	妊娠、出産、育児、介護を理由に退職した従業員を対象とした再雇用制度がありますか。	☐ はい 10点	☒ いいえ 0点	0点
Q4	フルタイムで働く従業員が、子育て期に限らず一定期間に勤務時間を短くして働き、その後フルタイム勤務に戻ることもできる人事制度がありますか。(「2. 両立支援策」Q1(1)及びQ6(1)の育児・介護に関する短時間勤務制度を除く。)	☐ はい 5点	☒ いいえ 0点	0点
Q5	社内公募制や自己申告制により、勤務時間や勤務地、担当業務等について従業員の希望を積極的に聞く制度がありますか。	☒ はい 5点	☐ いいえ 0点	5点
Q6	勤務地限定勤務を選択することができ、また限定しない勤務にも変更できる制度がありますか。	☐ はい 5点	☒ いいえ 0点	0点
Q7	従業員の配偶者が転勤する場合には、従業員の勤務について配慮していますか。(配偶者の転勤地の事業所に異動させる、配偶者が海外勤務する時に休職を認める等)	☐ はい 5点	☒ いいえ 0点	0点
Q8	フレックスタイム制や裁量労働制等の柔軟な労働時間制がありますか。	☒ はい 5点	☐ いいえ 0点	5点
Q9	仕事と従業員の個人生活との両立にも活用できる休暇制度がありますか。(自己啓発、社会貢献、ボランティア等のために使用できる休暇等)	☒ はい 5点	☐ いいえ 0点	5点
Q10	法定時間外労働が、企業全体で平均して年150時間未満ですか。	☐ はい 5点	☒ いいえ 0点	0点
Q11	年次有給休暇の取得率が、企業全体で平均して50%以上ですか。	☐ はい 5点	☒ いいえ 0点	0点
Q12	日頃から、従業員が不在にしても職場でカバーし合えるような、柔軟な職務の分担やそれに対応できる人材育成を行っていますか。	☐ はい 5点	☒ いいえ 0点	0点
Q13	育児・介護休業など一定期間の休業を取得しても、中長期的には昇進・昇格等での差を取り戻すことが可能な人事労務管理が行われていますか。	☒ はい 5点	☐ いいえ 0点	5点
Q14	男性従業員が、配偶者の出産時に、配偶者出産休暇制度や年次有給休暇などを利用して5日間程度は休暇を取ることができるような雰囲気がありますか。	☒ はい 5点	☐ いいえ 0点	5点
Q15	これまでの質問項目以外に、仕事と家庭の両立をしやすくする制度がありますか。(以下のような例が考えられます。)	☐ はい 5点	☒ いいえ 0点	0点
①従業員の子どもによる職場参観 ②子どもが夏休み等で従業員が昼間その面倒を見る必要がある時期に、子どもが参加できる行事を催すなどして、従業員が安心して働けるようにしている ③育児や介護についての共通の悩みを持っている従業員同士の情報交換などに配慮(会議室や社内メール利用を認める等) など				
合計		35点(80点満点)		

総合計	205点(435点満点)
-----	--------------