

Ⅱ 教職員を対象とした男女共同参画に関する意識調査

Ⅱ-1 調査の概要

1) 調査目的

企画専門部会では、本学における男女共同参画推進へ向けた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

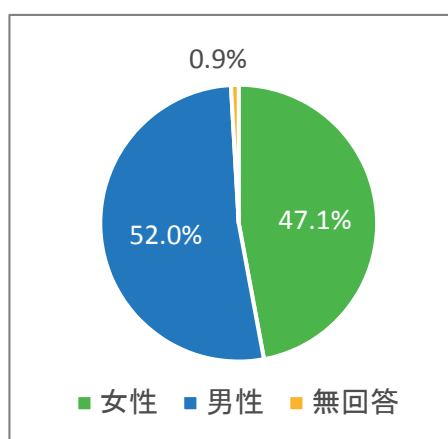
調査期間は、2015年11月6日（金）から11月20日（金）とした。調査対象者は、大学教員、附属教員、事務職員、大学及び附属非常勤講師とした。調査対象地域は、柏原地区、天王寺地区、池田地区、平野地区とした。大学教員並びに事務職員は、学内ウェブによる無記名アンケートとし、附属教員、大学及び附属非常勤講師は、自記式アンケート用紙に記入して、自ら封筒に入れてプライバシーを保ち、回収を行った。配布数は1,183枚、回収数672枚、回収率56.8%、有効回答数667枚、有効回答率56.4%であった。

Ⅱ-2 調査の結果

1) 回答者の属性

(a) 男女比

回答者全体の性別は、「女性」314名（47.1%）、「男性」347名（52.0%）、「無回答」6名（0.9%）であった。

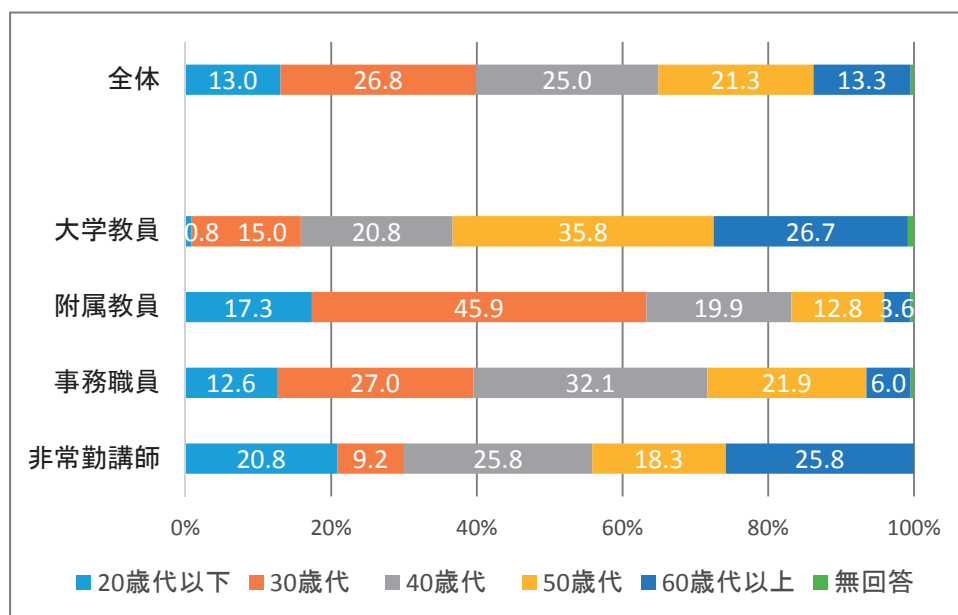


図Ⅱ-2-① 回答者の男女別割合 (n=667)

(b) 年齢構成

回答者全体の年齢は、「20歳代以下」87名（13.0%）、「30歳代」179名（26.8%）、「40歳代」167名（25.0%）、「50歳代」142名（21.3%）、「60歳代以上」89名（13.3%）であった。

職種別では、大学教員は 50 歳代が最も回答者数が多いが、附属教員は 30 歳代が多い。

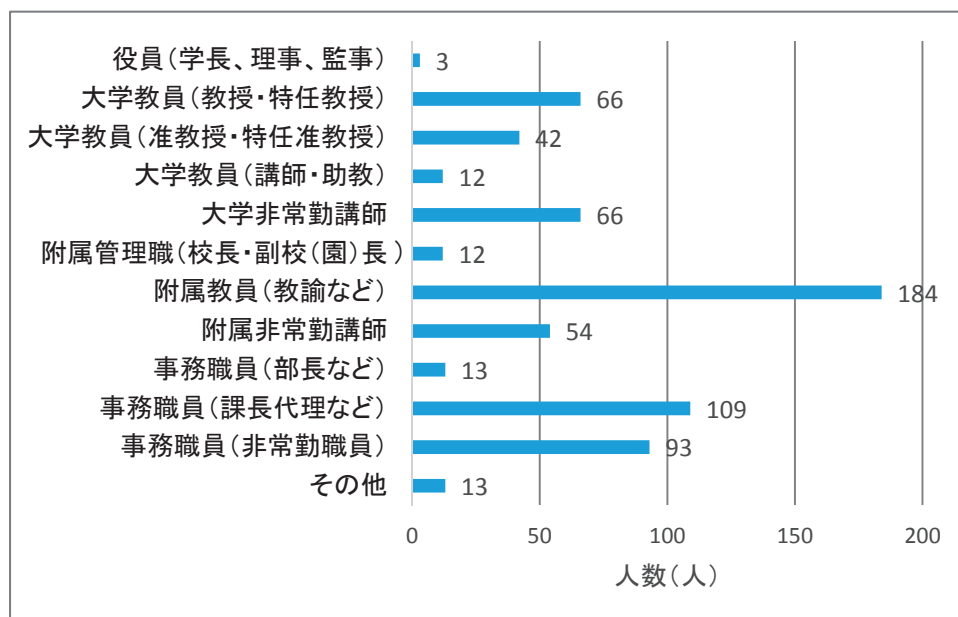


図Ⅱ-2-② 回答者の年齢別割合

(c) 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 120 名、附属管理職並びに附属教員は合わせて 196 名、事務職員全体数は 215 名、大学及び附属非常勤講師は合わせて 120 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、非常勤講師（大学と附属）の 4 分類とした（表Ⅱ-2-①）。



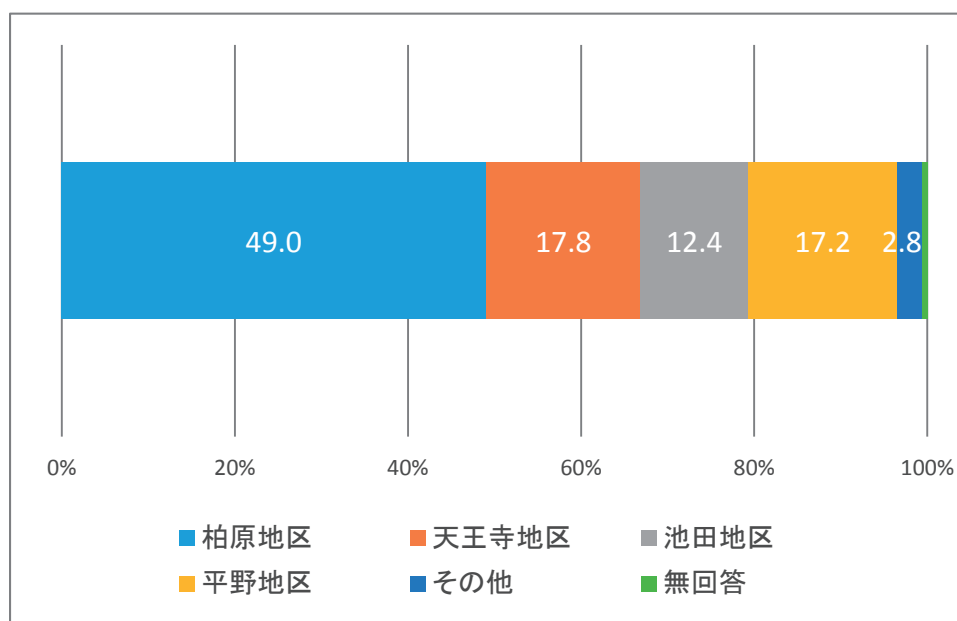
図Ⅱ-2-③ 回答者の職種別の人数

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)	7	3	42.6
大学教員(教授・特任教授)	153	66	
大学教員(准教授・特任准教授)	95	42	
大学教員(講師・助教)	20	12	
大学教員計	268	120	44.8
附属管理職(校長・副校(園)長)	12	12	
附属教員(教諭など)	263	184	
附属教員計	275	196	71.2
事務職員(部長など)	20	13	
事務職員(課長代理など)	147	109	
事務職員(非常勤職員)	133	93	
事務職員計	300	215	71.7
大学非常勤講師	239	66	
附属非常勤講師	101	54	
非常勤講師計	340	120	35.3
その他		13	
総計	1183	667	56.4

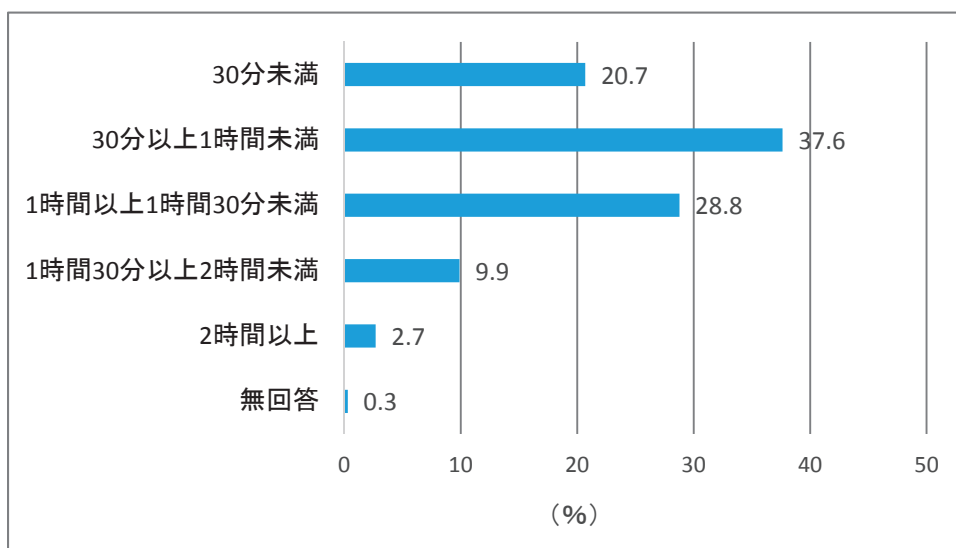
(d) 勤務地別・通勤時間別

回答者の勤務地は、「柏原地区」が 327 名 (49.0%) と約半数を占めた。次いで「天王寺地区」が 119 名 (17.8%), 「平野地区」が 115 名 (17.2%), 「池田地区」が 83 名 (12.4%) であった。



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 251 名 (37.6%) と最も多く、「2時間以上」と回答した者は 18 名 (2.7%) であった。

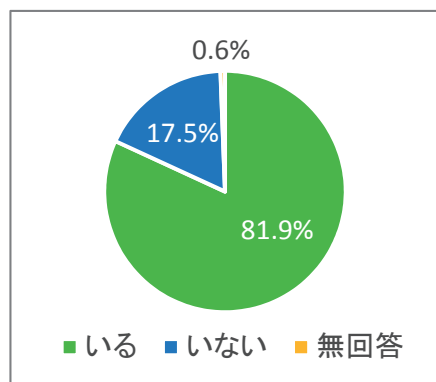


図Ⅱ-2-⑤ 通勤時間別回答者の割合

2) 回答者やその家族の状況

(a) 同居家族の有無

回答者全体の同居家族の有無は、546名(81.9%)が「いる」と回答し、117名(17.5%)が「いない」と回答した。

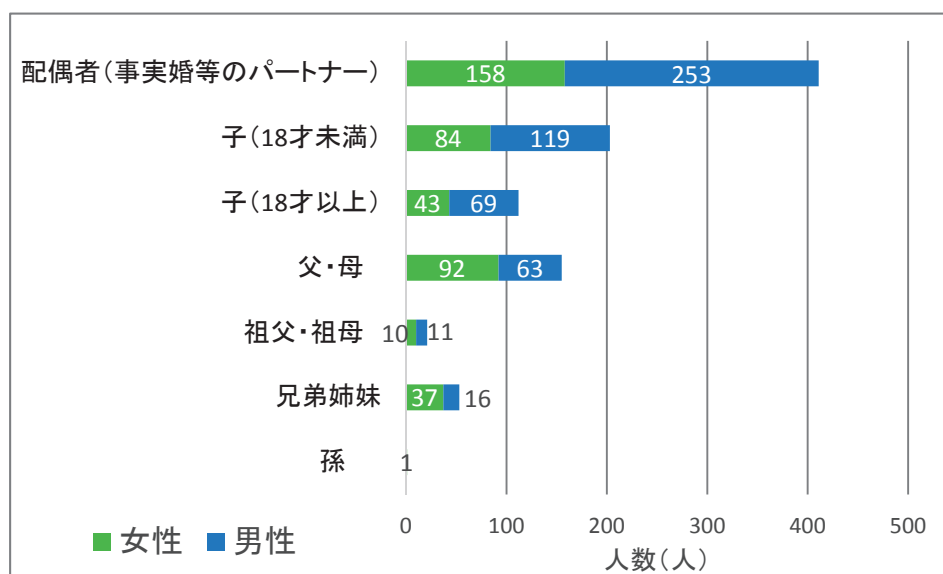


図Ⅱ-2-⑥ 同居家族の有無

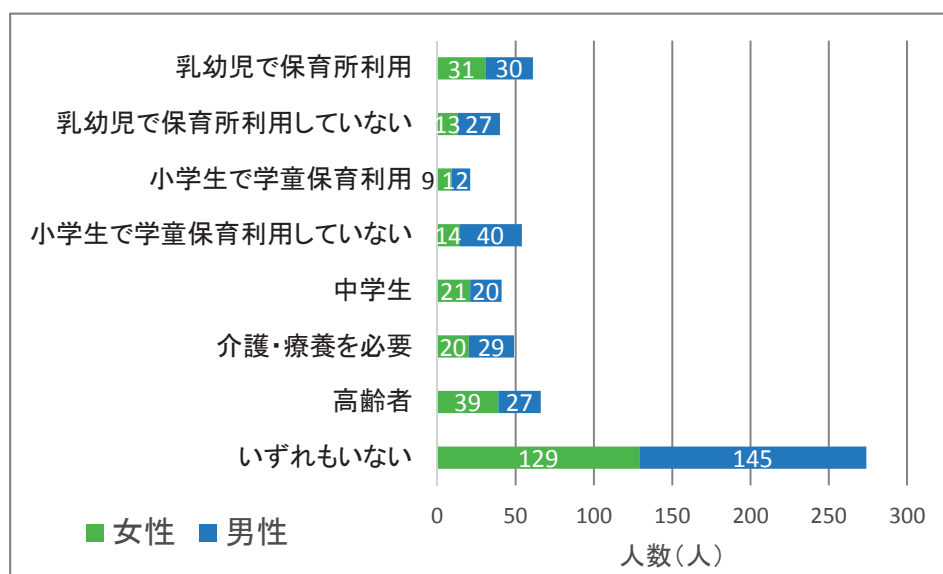
(b) 同居家族の内訳と状況

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61.3%、「子(18才未満)」が30.4%、「子(18才以上)」が16.3%、「父・母」が23.1%、「祖父・祖母」が3.1%、「兄弟姉妹」が7.8%、「孫」が0.1%であった。図Ⅱ-2-⑦に性別ごと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。「乳幼児で保育所を利用している」と回答したものは61名、「乳幼児で保育所を利用していない」と回答したものは40名であった。



図Ⅱ-2-⑦ 同居家族の内訳

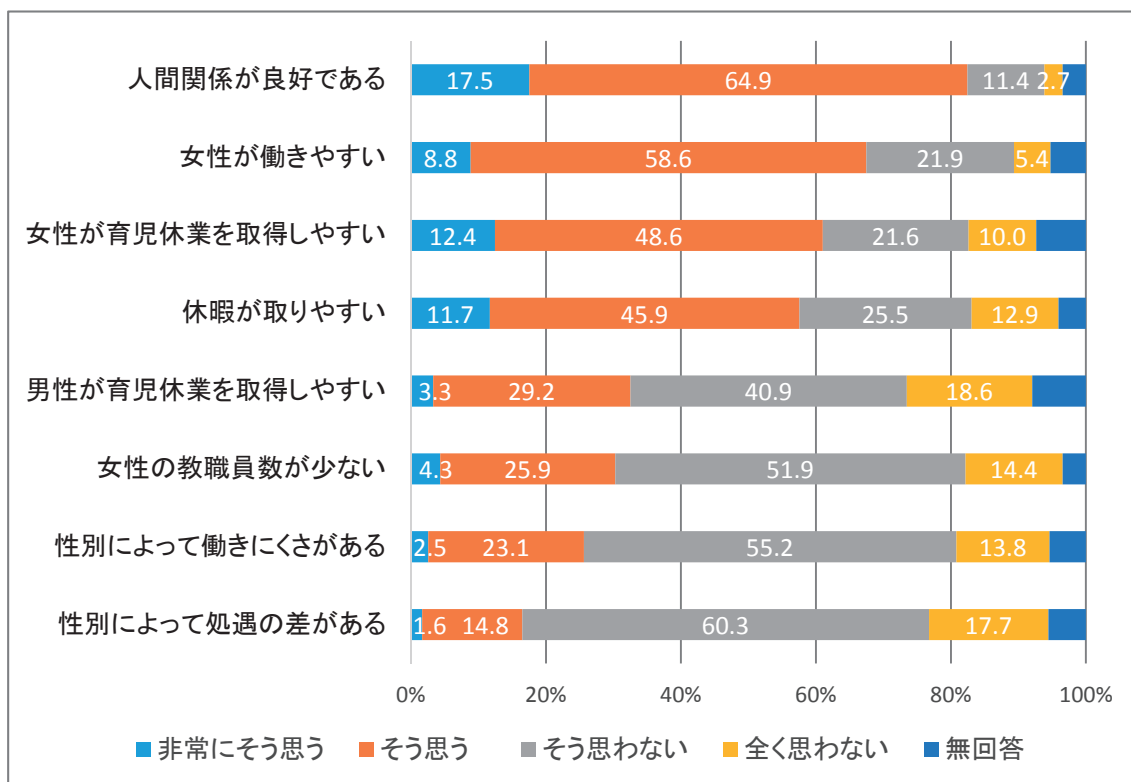


図Ⅱ-2-⑧ 同居家族の状況

3) 職場環境や男女共同参画等に関する意識

(a) 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82.4%であった。「女性が働きやすい」と回答した者が67.4%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61.0%に対し、「男性の育児休業を取得しやすい」は32.5%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」が「全く思わない」「そう思わない」で78.0%、「性別によって働きにくさがある」は69.0%であった。



図Ⅱ-2-⑨ 職場環境に関する意識

職場環境の問題点や改善点について自由記述欄に意見を記入した回答者は、女性 63 名、男性 69 名であった。主な意見は以下のとおりであった。

<勤務時間>

- ・ 終業時間が来ても帰りにくい雰囲気がある。職員の方のシフト勤務が本当に必要であるかを検討してもいいのではないかと思う
- ・ 男女共同参画やワークライフバランスなどを促進するという公の働きかけがなされているが、実際のところはそれを遂行できるような労働環境が整備されていないのが大きな問題であると思う。改組や人員削減により、仕事や責任は超過傾向の一途にあり、職員の心身の健康が懸念される
- ・ (附属教員には) 変形労働制が導入されているが、日によって労働時間が異なるものの、職員の理解意識は少しばらつきがある

<教職員の不足・負担>

- ・ 職場の教職員定数が少ない
- ・ 人員増が無理であれば、職員のスキルアップを計画的に行い、業務の効率化を進める必要がある

- ・業務に対して圧倒的に人員が足りていない。また、人によって業務の差がありすぎる
- ・委員会などで男女のバランスを考えて人員を選定することが多いが、女性の教員の全体数が少ないので、自ら女性の教員に業務負担が大きくなることもある
- ・部活動数に対する教員数が少なすぎる。仕事が多すぎて部活動に支障をきたしている
- ・各人が果たすべき業務内容が明確に示されていないところから、特に教員の間で業務量の著しい不平等が生じている
- ・大学改革の波の中で厳しい時代になっているが、忙しい中であっても、他者への思いやりの心を構成員全員が持つことによって、乗り切っていけると思う

<妊婦・育児への配慮>

- ・産休前の補助教員がつかないこと
- ・女性非常勤職員が育児休業を取れず、とても苦勞されており、是非改善してほしい。男性でも育児休業を取れるような雰囲気づくりが必要である
- ・育休取得者が出た部署で、該当部署の教職員の負担が結果的に増すような職場環境になると、心理的に育休を長くは取りづらと思うし、育休取得を快く歓迎しづらくなる

<職場の適正配置>

- ・適材適所ということだが、現状を考えるとどう理解して良いか考えてしまう
- ・常勤職員と非常勤職員との格差是正希望と、常勤・非常勤に関わらずお互いの意識改革は必要。非常に難しいが、経験上組織で仕事をしていくうえで、突き詰めれば個人のパーソナリティが最も重要であると思う

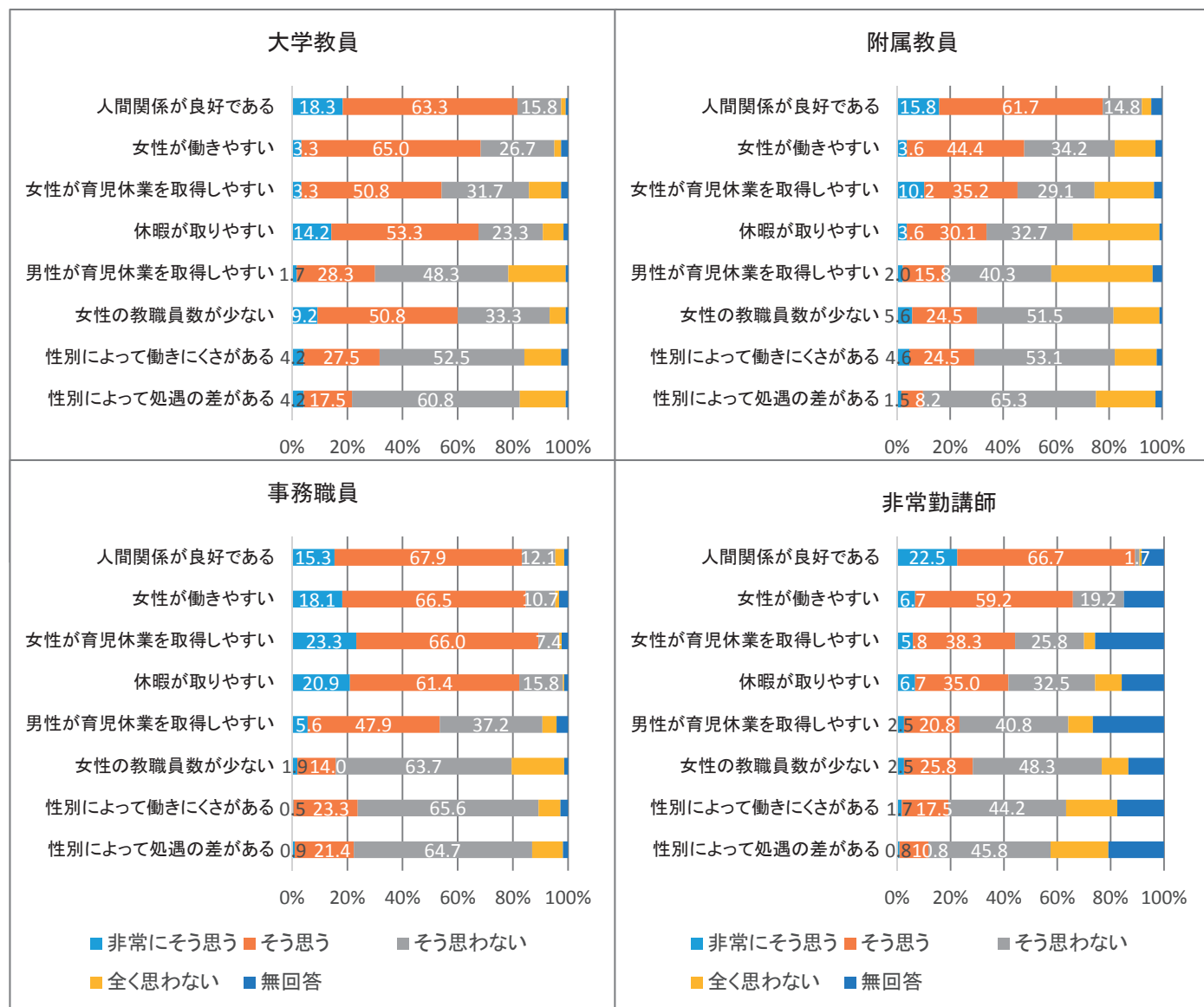
<管理職>

- ・管理職次第。管理職の理解ではなくて、管理職の質が上がれば改善されると思う
- ・一部の管理職の職員が、他係の内情を把握していないように感じる

<施設に対する要望>

- ・附属の女性更衣室、男性更衣室それぞれ独立したものがない

図Ⅱ-2-⑩に職種別の職場環境に関する意識を示す。「男性が育児休業を取得しやすい」は大学職員では「非常にそう思う」「そう思う」を合わせて53.5%に対し、大学教員30.0%、附属教員は17.8%と低いことが明らかとなった。



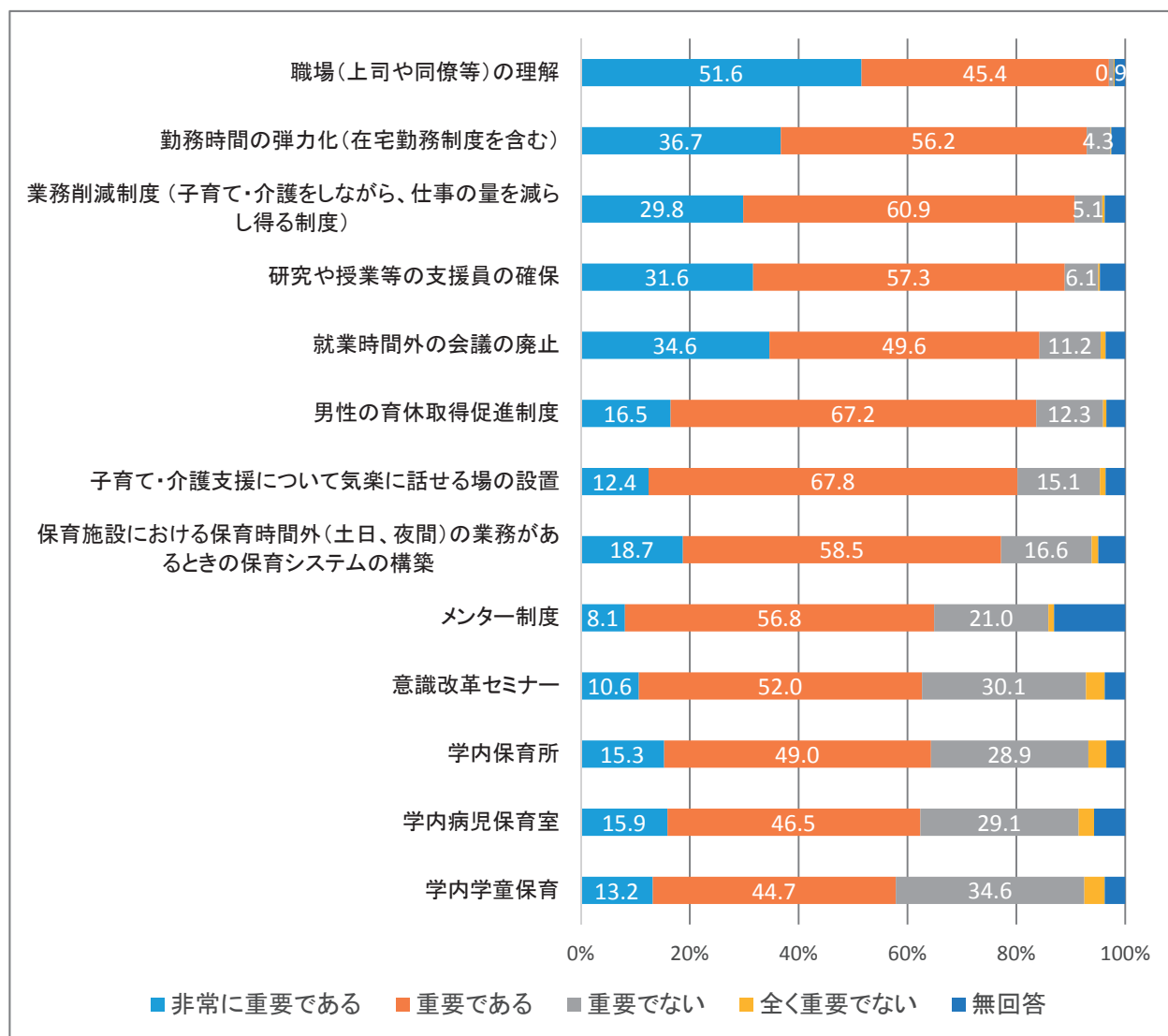
図Ⅱ-2-⑩ 職場環境に関する意識（職種別）

(b) 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」51.6%、「重要である」が45.4%となり、合わせて93.0%の回答を得られた。

次いで「勤務時間の弾力化（在宅勤務制度を含む）」「業務軽減制度（子育て・介護をしながら、仕事を減らし得る制度）」「研究や授業等の支援員の確保」「就業時間外の会議の廃止」という順に重要性が高かった。

一方、「学内保育所」「学内病児保育室」「学内学童保育」はそれぞれ「非常に重要である」と「重要である」を合わせて65%以下という回答を得た。



図Ⅱ-2-⑪ 子育て及び介護に関する意識

図Ⅱ-2-⑫に職種別の子育て及び介護に関する意識を示す。「研究や授業等の支援員の確保」について「非常に重要である」と回答した大学教員は37.5%，附属教員は51.0%であった。また「職場（上司や同僚等）の理解」では、「非常に重要である」と回答した大学教員は40.8%であり，事務職員55.8%，附属教員53.1%に比較して低いことが示された。



図Ⅱ-2-⑫ 子育て及び介護に関する意識（職種別）

子育て及び介護に関する意識の問題点や改善点について自由記述欄に意見を記入した回答者は、女性 32 名、男性 28 名であった。主な意見は以下のとおりであった。

<学内保育所>

- ・学内保育室は欲しい。お茶の水女子大学，東京医科歯科大学，東北大学，滋賀医科大学（大学名記述文から一部省略）などの他の国立大学法人で既に導入済み。教員養成課程の学生たちと学内で実習などができる機会ができ，双方で良い影響があると思う
- ・イベント（講演会・セミナー等）保育利用時の助成等
- ・学内保育所とか病児保育室とかは居住地と勤務地によって事情が違うだろうから，一概に言えないのでは
- ・保育所関係はコスト的に実現が可能と思えない。入試日のみ保育士を呼ぶぐらいなら可能性が考えられるか？ 地域との共同利用も視野に入れてもかなり難しいのではないか勤務地も複数ある

<子育てと介護>

- ・若い職員が増えて子育てする上で不便さがたくさん有ると思う。そして，介護に携わる苦労は半端でないと思うので，実際に携わってる方々の意見を吸い上げて，大教大独自のシステムや援助が出来たらいいと思う
- ・子育てしながら働いている女性が増えている現実，子育て支援が必要だと切実に感じる
- ・子供が病気の時は，休暇を取って見てあげることができる環境づくりが必要
- ・育児・介護をする人だけがいろいろと配慮・免除・優遇措置を受けているが，その配慮をしている側の人にも何らかの優遇措置があってもいいと思う

<妊娠への配慮>

- ・妊娠が分かった段階で講師等，業務軽減を希望できる権利
- ・妊娠時の実技軽減

<男性の育休>

- ・非常勤講師の手配・手続きの困難さを考えると男性教員が育休をとるのは難しいだろう。少なくとも，私には困難を超えて不可能事である

<メンタルヘルス>

- ・介護や育児だけでなく，メンタルヘルスのためには，心を落ち着ける場が必要だと思う

<職場環境>

- ・学内だけではなく附属学校のことも考えてほしい

- ・非常勤職員の休暇制度（病休等の有給化）の制定および充実
- ・ワークシェアリングの拡充
- ・17時以降の会議，学外業務，打ち合わせなどは改善検討して頂きたい

<メンター制度>

- ・メンター制度については，重要でないというよりは，優先度と助言指導できるスタッフが
いるのか疑問

<その他>

- ・こういうアンケートも，大事。ときどき実施することも有意義

就労と育児（妊娠予定・妊娠中を含む）を両立させるのに支障になること・困難なこと
また，望まれる改善策について自由記述欄に意見を記入した回答者は，女性 106 名，男性
85 名であった。主な意見は以下のとおりであった。

<育児休業中の経済的支援>

- ・育児休暇の取得中の給与などの保障があると取得しやすい

<産休・育休中の非常勤講師・職員の措置など>

- ・産休・育休中の非常勤講師措置に関する制度を整えてほしい。また，できることなら，
妊娠中の業務軽減に関する制度も整えてほしい
- ・妊娠中の支援に講師がつかないため仕事への負担，同僚への負担が大きいため両立でき
るとは思えない
- ・産休，育休中は在宅でできる研究であっても研究費が使えないことにより，キャリア形
成に不利になる
- ・育休・産休の教員の代替の非常勤講師の確保に対して支援があると良い
- ・講座の人数がぎりぎりである。その余裕も支援もない。現在は，まったく，対応ができ
ていないと考えられる
- ・育児休暇を取得してしまうと，授業等で他の教員に負担を掛けてしまうので，なるべく
職務を継続しながら子育てができるシステムがあるとよい。子育て中の時間短縮勤務だ
けでなく，非常勤勤務（授業のある日のみ勤務）など，勤務形態を柔軟に選択すること
ができれば，職務と子育てとを両立しやすいのではないか
- ・「育休」という大がかりなものではなく，勤務内容の軽減（クラブ指導や実習中など）が
重要だと思う

<保育所の送迎>

- ・保育のために業務を抜けないといけないこと。一旦帰宅した後でも業務ができるような環境・制度
- ・保育園の送迎の時間の確保・子どもの病気の際の年休のとりやすい環境整備

<子育て問題に対する対処>

- ・たとえば子どもが急に熱を出すなど、予定外のことが頻繁に起こり、予期せず休暇を取る必要が生じる。チームで業務にあたり、互いに助け合うムードを作る。何よりも業務が滞らず行えることが重要だと思う
- ・周りの理解だと思う。子供が小さいときは（特に3歳くらいまでは）やはりお母さんは子供と一緒にいてほしいと思う。何年か経ってからでも職場復帰できる環境が整ってほしい
- ・乳幼児のいる家庭への配慮はあるが、小中学生のいる家庭にも理解が必要だと思う
- ・急な病気による休暇が取りにくい職業であると思う。お互いさまという考えの人ばかりではない。しかし、自分自身が育休をとった時代よりはるかに良くなっていると思う
- ・子どもが急に体調を崩した時など、すぐかけつけることができない。他の人がかわりにするといった柔軟な対応が望まれる

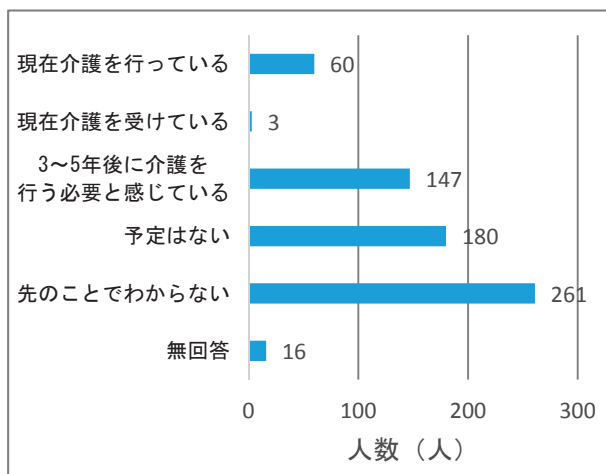
<職場の人員配置>

- ・1人が休むと全体がしんどくなる職員配置
- ・休んでしまうと、授業内容にもひびき、生徒に迷惑がかかる。また、その補充の人材も確保するのが難しい。急に教師がぬけても、すぐに補充できるように、補充等用の教師を作ればよいのではないか
- ・産休育休制度があるとはいえ、非常勤職員の場合、任期のことも考えれば退職するようになり、両立以前の問題のように感じるが...
- ・法人化以前ほど課・係に人員の余裕が無い中で、業務量の増加と多岐にわたっているため、部署内での連携とフォローできる体制（人的保障を含む）の構築が必要と考える
- ・業務の専門性が高い為、代替の人を雇うことが困難である
- ・人的補償。そのための予算立て
- ・時間、体調や体力等に合わせた柔軟な配置、人事システムが必要ではないか

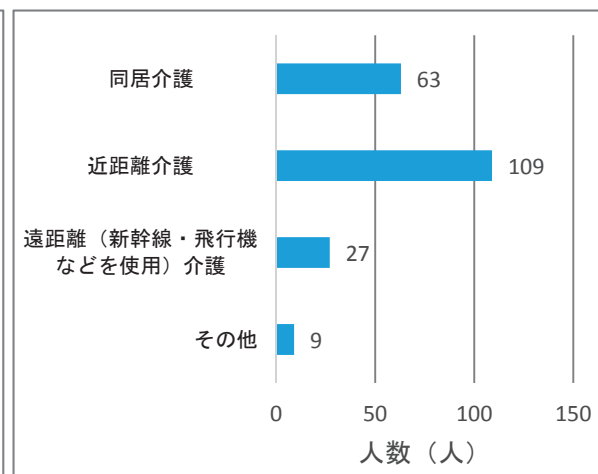
<その他>

- ・いまだに存在する偏見が最大のもの。そもそもこのようなアンケートが不要な状態にするべき

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 261 名、「予定はない」180 名の回答を得た。一方、「現在介護を行っている」が 60 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と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 109 名、「同居介護」が 63 名であった。



図Ⅱ-2-⑬ 介護の状況



図Ⅱ-2-⑭ 介護の形態

就労と介護を両立させるのに支障になること、困難なこと、望まれる改善策について自由記述欄に意見を記入した回答者は、女性 72 名、男性 67 名であった。主な意見は以下のとおりであった。

<介護休暇>

- ・介護休暇取得の柔軟性
- ・年休が必要に応じて取りやすい環境であること
- ・介護は先の見通しがつきにくいいため、休業制度を利用しにくいと思う
- ・介護のための有給制度が望まれると思う
- ・介護は先が見えないので、介護休業等を使用するタイミングが難しい。結局、使用できないまま終わる可能性もある。同一事由でも重度になった場合はさらに取得できる等があると良い

<介護による就労困難>

- ・就労と介護の両立は無理だと思う
- ・遠距離介護になると仕事を辞めざるを得ないと考えている。時間とお金どちらも足りない
- ・育児と違い、介護は期間の予想がつかず、周囲の理解があっても本人が疲弊していくことが予想される。ひとりひとりの状況により、仕事量・仕事内容について話し合いをも

ち、納得して就労にあたる必要があると思う

- ・介護のための休業や時短勤務をフレキシブルに利用できるようにすること。また、「就労との両立」などというコンセプトを捨てること

<職場環境>

- ・休暇を取りやすい環境
- ・十分な人員の確保。とにかくいろいろあって対応しきれず、職場に迷惑をかけてしまうことが精神的にかなり負担となる
- ・今後、介護の問題が大きくなると思うが、介護については先のことが読めない。やめずに（退職せずに）続けていくには制度的な確立も必要だし職場の1人1人の理解も必要
- ・就労時間がフレックスにならないと介護は困難だと思う
- ・急な介護対応のための就労の一時中断に対応したシステム構築

<その他>

- ・勤務時間、自分の体力、自分以外の介護者の有無、介護施設に入居させるならその費用の捻出といったことが支障になったりするのではないかと考える
- ・介護での負担が大きく本人自身が冷静な判断がしにくい場合に相談に話せる方がいれば、働いている職場に迷惑をかけずに済ませるようにしていけたらと、今のところ考えている

(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」が 337 名 (50.5%)、「そう思う」が 318 名 (47.7%) 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 303 名 (45.4%)、「そうは思わない」が 324 名 (48.6%) であった。

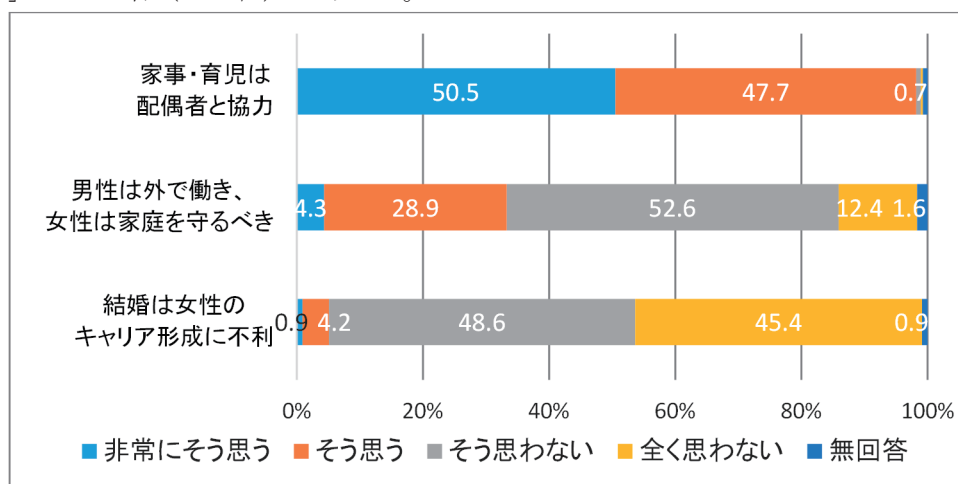
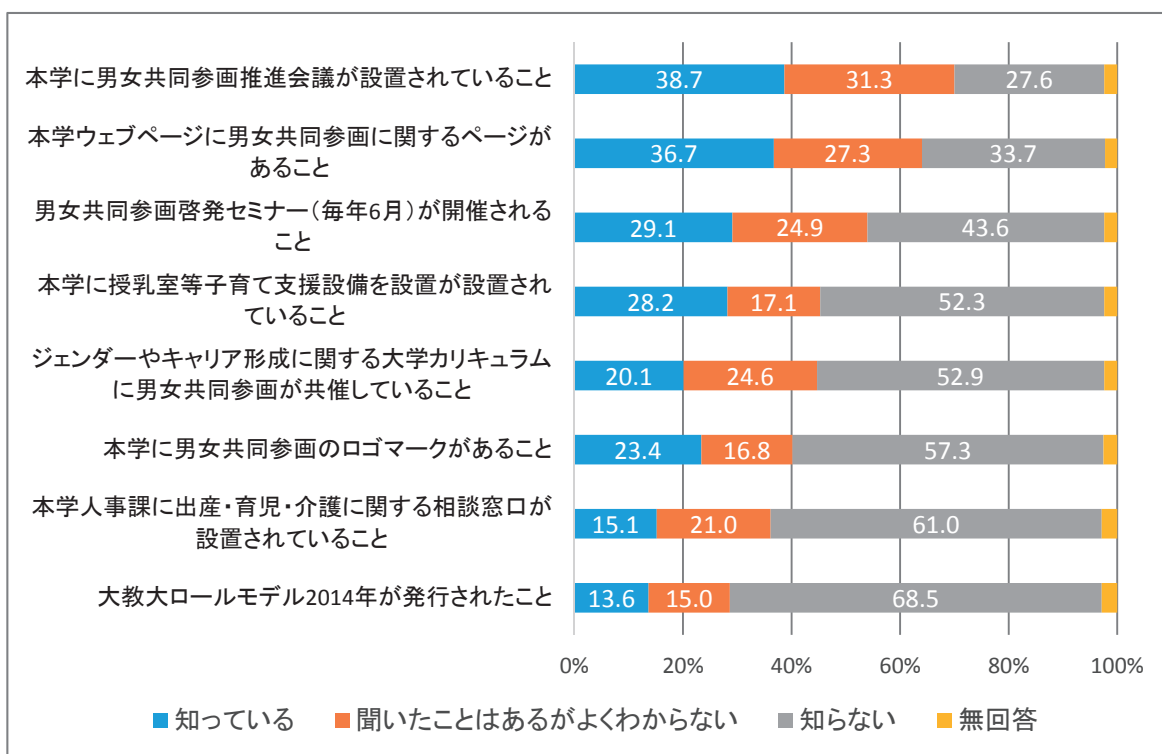


図 II-2-⑮ 性別役割分担意識

(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ていること」が最も認知されている項目で、258名(38.7%)から「知っている」という回答を得た。次いで、「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」を「知っている」と回答した者245名(36.7%)、「男女共同参画啓発セミナー(毎年6月)が開催されること」194名(29.1%)であった。一方、認知度が低い項目は、「大教大ロールモデル2014年が発行されたこと」で457名(68.5%)から「知らない」という回答を得て、次いで「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」が407名(61.0%)、「本学に男女共同参画のロゴマークがあること」、382名(57.3%)、「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」353名(52.9%)が「知らない」という回答を選択した。



図Ⅱ-2-⑯ 本学における男女共同参画推進に関する認知度

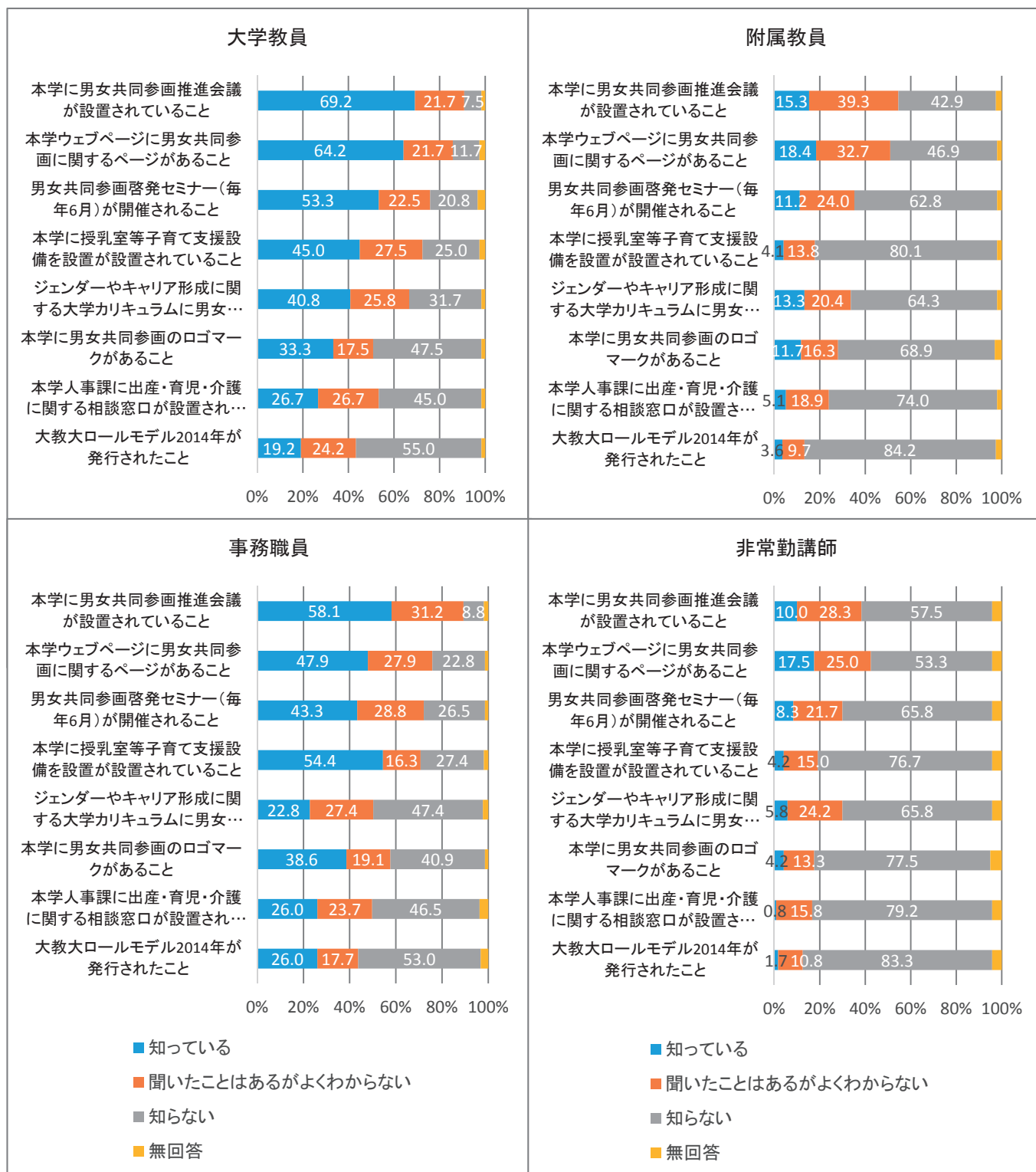


大教大ロールモデル 2014



大阪教育男女共同参画ロゴマーク

図Ⅱ-2-⑰に職種別の男女共同参画推進に関する認知度を示す。大学教員並びに事務職員は男女共同参画推進に関して認知度が高い傾向を示すが、附属教員並びに非常勤講師は認知度が低いことが明らかとなった。



図Ⅱ-2-⑰ 本学における男女共同参画推進に関する認知度（職種別）

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自由記述欄に意見を記入した回答者は、女性 56 名、男性 55 名であった。主な意見は以下のとおりであった。

<ジェンダー>

- ・職場のジェンダーに対する意識
- ・ジェンダー平等とはいうがやはり男女で適した役割があると思うのでうまく分業すべきであると感じる
- ・学校で男女共同参画社会について多面的な視野を養う授業をしっかりと行う
- ・男女を認め合う環境づくり
- ・「男らしさ」の苦しさもとりあげてもらいたい
- ・男女共同参画は重要だが、根拠とする考え方（視点）はさまざまであってよいと思う。性別等に関係なく、周囲の人とコミュニケーションをとる努力が重要だと思う。体力面では女性は男性に劣る人が多いのは確かであるし、個人的にも同僚に気遣ってもらえるので安心して働くことが出来ている

<意識改革>

- ・個人の意識改革
- ・今はまだ啓蒙活動ではないか
- ・まずは制度の充実，そして意識改革を進めること

<男性の育児休暇・介護休暇>

- ・男性が育児休暇，介護休暇がとりやすいような雰囲気づくりと体制
- ・男性も育児・家事を積極的に行う

<女性の管理職，女性の比率>

- ・意思決定部門への女性比率のアップ
- ・女性管理職を増やして，ロールモデルとなる女性の働きを若手職員に見せること
- ・女性の管理職をもっと増やすこと。女性ならではの視点を管理に取り入れるといいのではないか
- ・基本的に、「男だから，女だから」という考え方を取らないこと。それには，ポジティブ・アクションを通じて，女性の比率を増やすこと（教員でまずは 30%以上）を行う
- ・他校のように，女性管理職を配置してほしい。また，女性教員の増員，女性中間管理職の増員を希望する。大学と附属の女性教員で成り立つ「会」のようなものがほしい

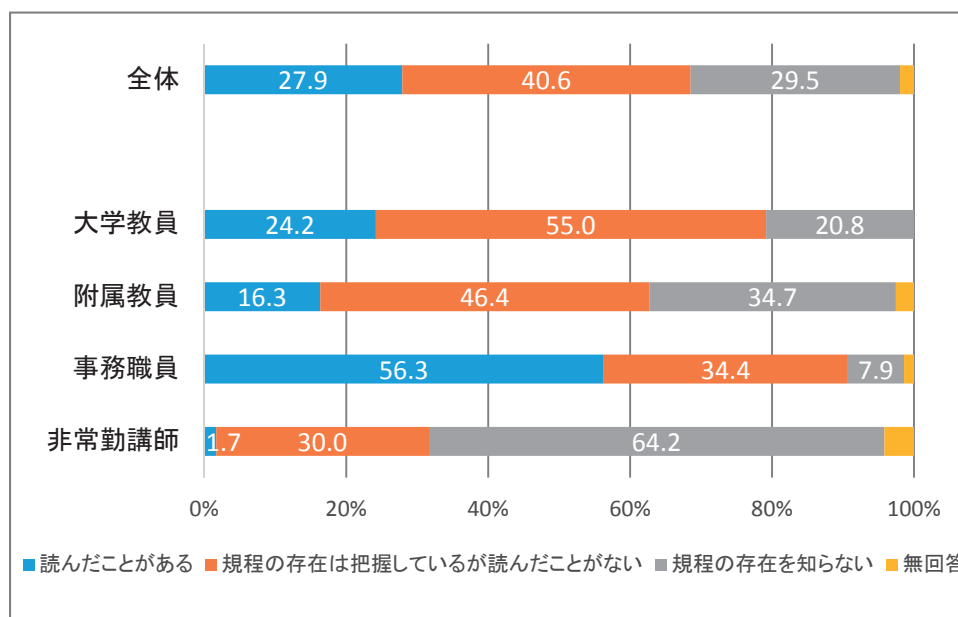
<職場環境>

- ・組織トップに、現場での教員がどのような状況下で働いているか、何が問題なのかを把握・理解したうえで学校経営に取り組んでいただきたい。ワークライフバランス推進などの様々な施策は、まずは、それを可能たらしめる環境がなければ形骸化する。現状を正しく把握して教職員が働きやすい環境をつくることこそが組織トップの責務であると考え
- ・組織的な浸透の取り組み、理解、雰囲気作りなどが必要
- ・男女ともに余裕を持つことと、数値的な目標にとらわれない、男女とも本当に希望する生き方を実践できる環境

<人権>

- ・さまざまな人権意識の向上
- ・長期的な視点で LGBT について考えることが、男女平等にもつながると思う
- ・いろんな生き方があることへの理解。男女問わず、結婚や出産をしない選択もあるため、子どもがいる家庭のみ優遇されるのはどうかと思う

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」186名（27.9%）、「規程の存在は把握しているが読んだことがない」271名（40.6%）、「規程の存在を知らない」197名（29.5%）であった。



図Ⅱ-2-⑱ 育児休業、介護休業等に関する規程の認知度

事務職員は 121 名（56.3%）が「読んだことがある」に対し、非常勤講師は「規程の存在を知らない」が 77 名（64.2%）であった。

(e) ワークライフバランス推進強化月間

「ワークライフバランス推進強化月間」における取組み（IV－5 参照）については、149 名（22.3%）が「取組みを知っていた」が、374 名（56.1%）が「取組みを知らなかった」と回答した。しかしながら、職種別では、事務職員の半数以上 113 名（52.6%）が「取組みを知っていた」。「ワークライフバランス推進強化月間」で最も多い取組みとしては、「定時退勤の取組み（週 2 回）した」が 92 名であり、次いで「業務削減の取組みを強化した」が 61 名であった。

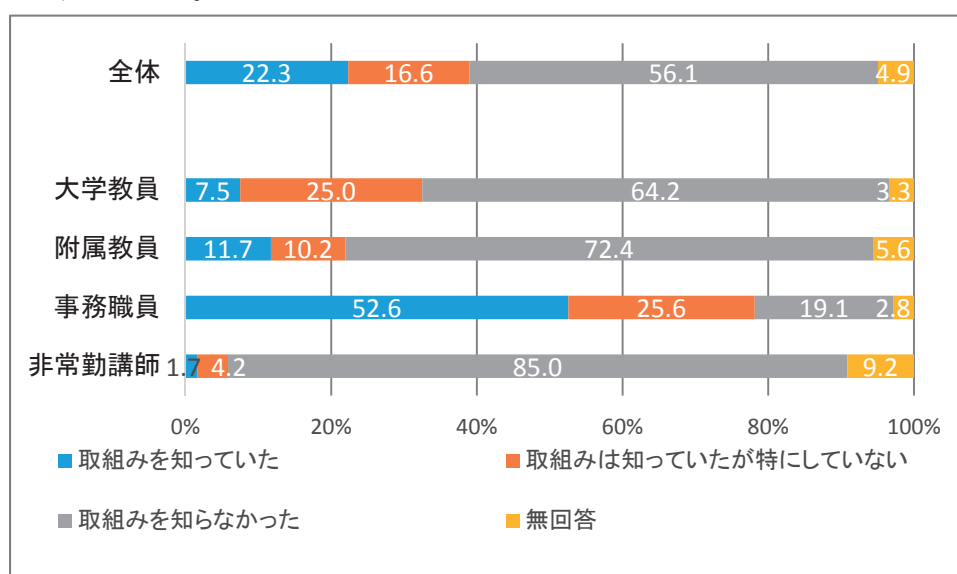


図 II-2-⑱ ワークライフバランス推進強化月間に関する認知度

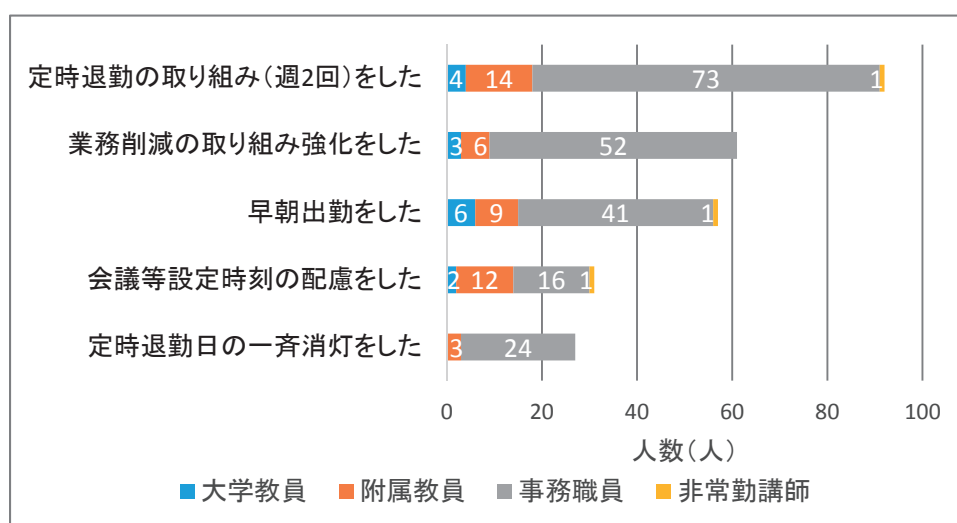


図 II-2-⑳ ワークライフバランス推進強化月間の取組み