

Ⅱ 教職員を対象とした男女共同参画に関する意識調査

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 2019 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、大学および附属学校園非常勤講師であり、503 件の回答が得られた（回答率 38.5%）。

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等に関する意識について尋ね、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 65%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 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。

男女共同参画に関する取り組みについては、「男女共同参画推進会議」の存在やウェブページなどを 4 割程度が「知っている」と答えたにとどまり、子育て支援設備や出産・育児・介護に関する相談窓口、育児休業・介護休業等に関する規程などはさらに認知度が低いため、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

男女共同参画企画専門部会では、本学における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

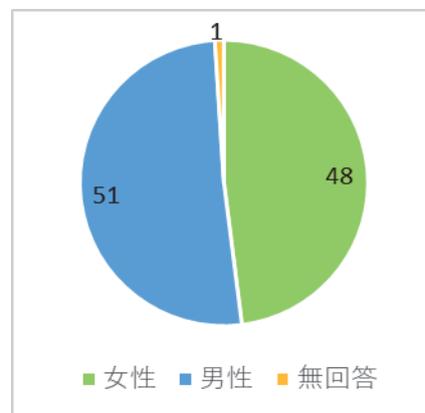
調査期間は、2019年11月28日（木）から12月13日（金）とした。調査対象者は、大学教員、附属教員、事務職員、大学及び附属非常勤講師とした。調査対象地域は、柏原地区、天王寺地区、池田地区、平野地区とし、アンケートシステムで実施した。調査対象者数は1194、回答数503、回答率38.5%であった。

Ⅱ-2 調査の結果

1) 回答者の属性

(1) 男女比

回答者全体の性別は、「女性」243名（48%）、「男性」255名（51%）、「無回答」5名（1%）であった（表Ⅱ-2-①）。

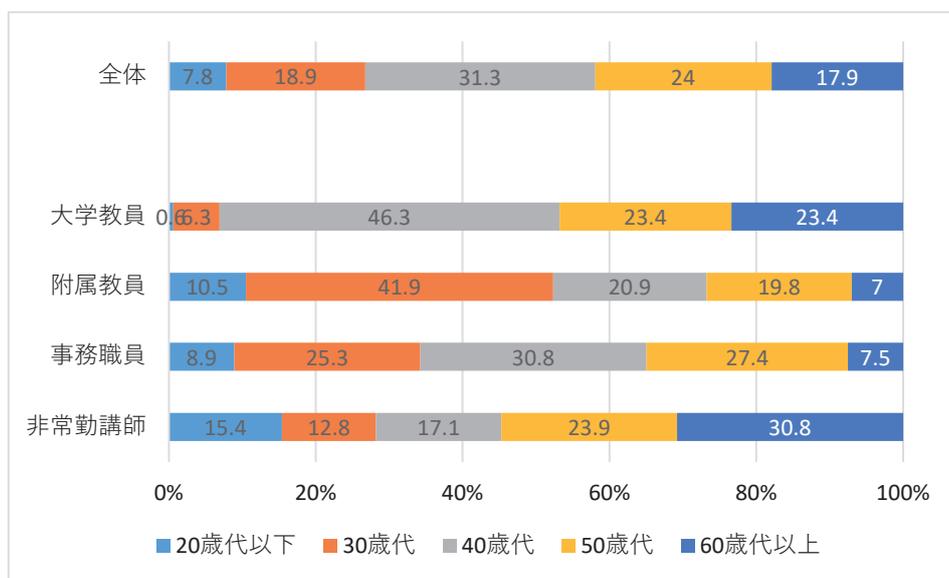


図Ⅱ-2-① 回答者の男女別割合(%)

(2) 年齢構成

回答者全体の年齢は、「20歳代以下」42名（8.3%）、「30歳代」102名（20.3%）、「40歳代」141名（28.0%）、「50歳代」141名（28.0%）、「60歳代以上」105名（20.9%）であった。

職種別では、大学教員は40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）。

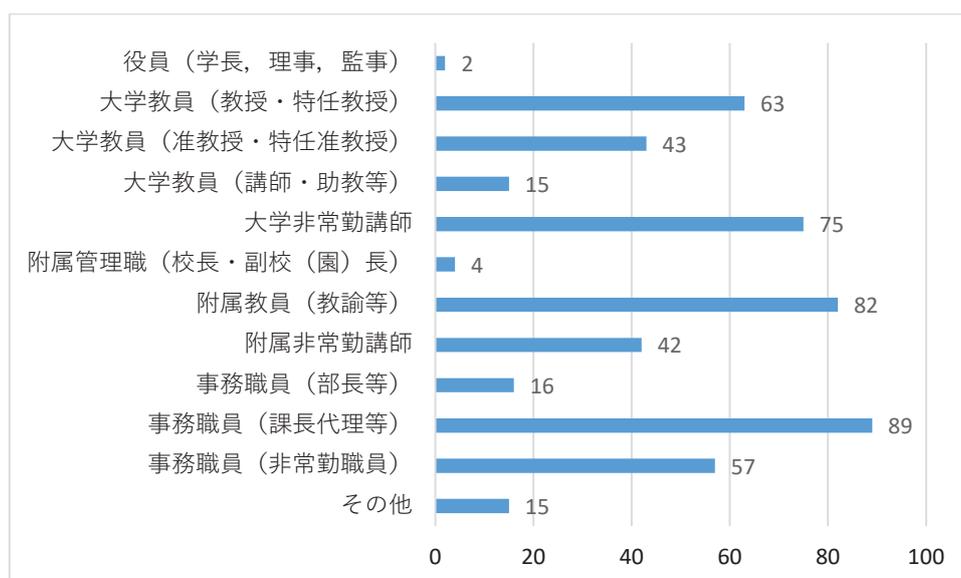


図Ⅱ-2-② 回答者の年齢別割合

(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121名、附属管理職並びに附属教員は合わせて86名、事務職員全体数は162名、大学及び附属非常勤講師は合わせて117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）。



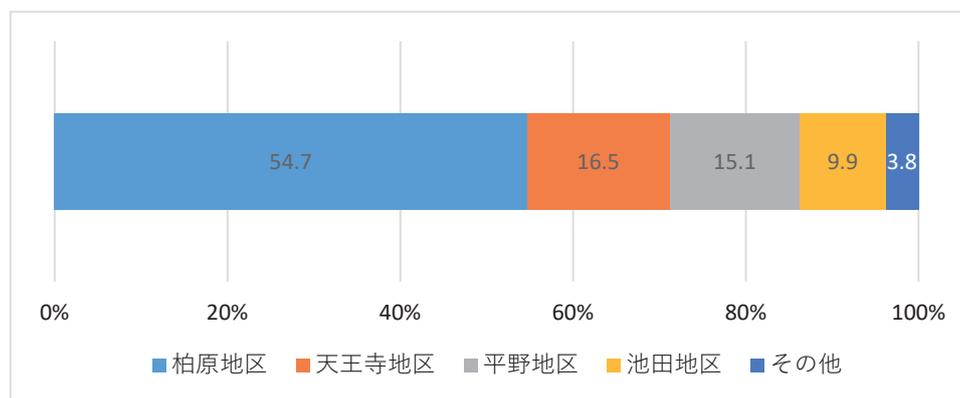
図Ⅱ-2-③ 回答者の職種別の人数

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	2	28.6%
大学教員 (教授・特任教授)	153	63	
大学教員 (准教授・特任准教授)	85	43	
大学教員 (講師・助教等)	21	15	
大学教員計	259	121	46.7%
附属管理職 (校長・副校 (園) 長)	12	4	
附属教員 (教諭等)	256	82	
附属教員計	268	86	32.1%
事務職員 (部長等)	18	16	
事務職員 (課長代理等)	147	89	
事務職員 (非常勤職員)	134	57	
事務職員計	299	162	54.2%
大学非常勤講師	245	75	
附属非常勤講師	116	42	
非常勤講師計	361	117	32.4%
その他		15	
総計	1194	503	42.1%

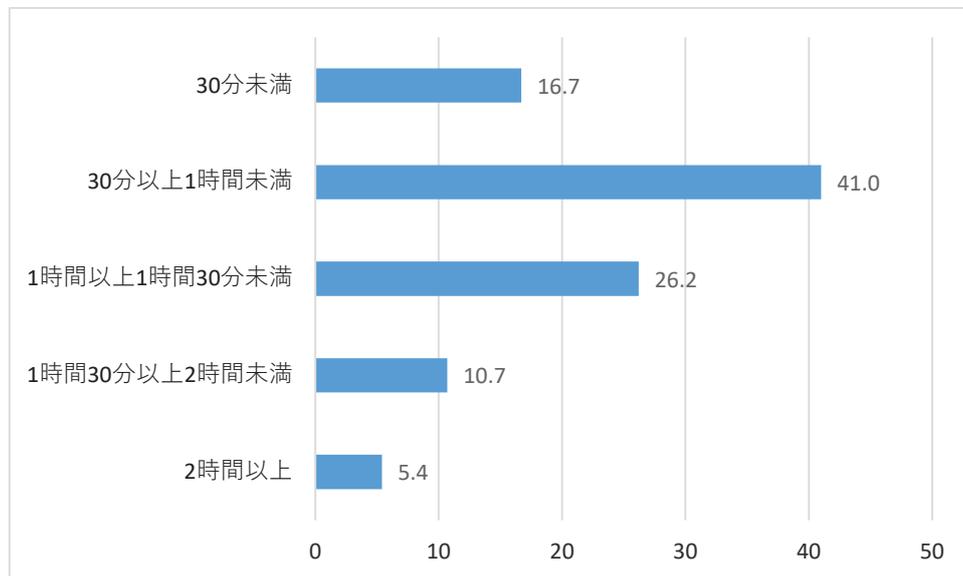
(4) 勤務地別・通勤時間別

回答者の勤務地は、「柏原地区」が275名(54.7%)と半数を上回った。次いで「天王寺地区」が83名(16.5%)、「平野地区」が76名(15.1%)、「池田地区」が50名(9.9%)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206名（41%）と最も多く、「2時間以上」と回答した者は27名（5.4%）であった（図Ⅱ-2-⑤）。

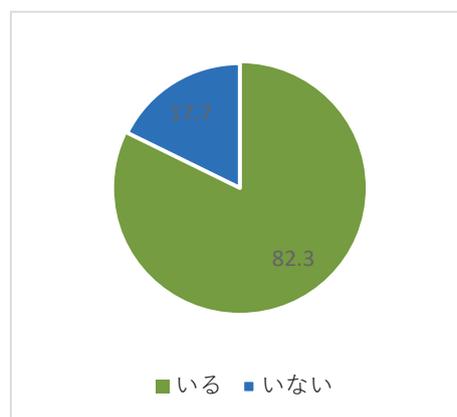


図Ⅱ-2-⑤ 通勤時間別回答者の割合 (%)

2) 回答者やその家族の状況

(1) 同居家族の有無

回答者全体における同居家族の有無は、414名（82.3%）が「いる」と回答し、89名（17.7%）が「いない」と回答した（図Ⅱ-2-⑥）。



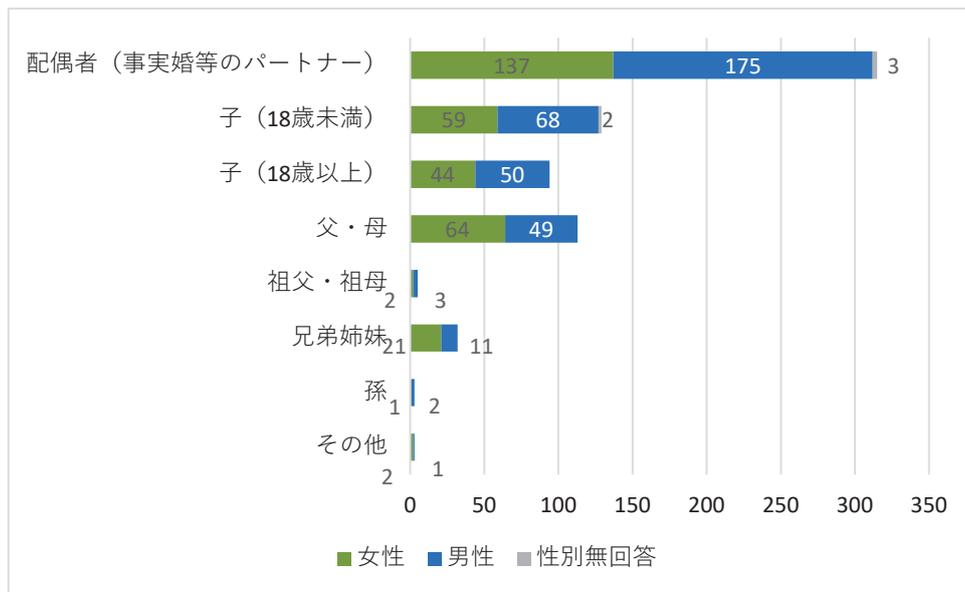
図Ⅱ-2-⑥ 同居家族の有無 (%)

(2) 同居家族の内訳と状況

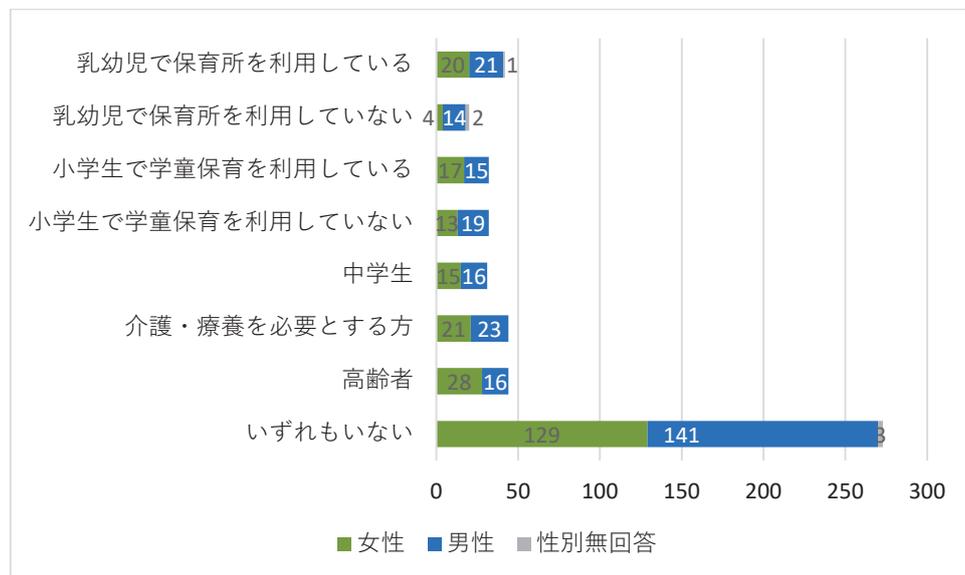
同居している家族が「いる」と回答した者の同居家族の内訳は、「配偶者（事実婚等のパートナー）」が全体の62.6%、「子（18才未満）」が25.6%、「子（18才以上）」が18.7%、「父・母」が22.5%、「祖父・祖母」が1.0%、「兄弟姉妹」が

6.4%、「孫」が0.5%、「その他」が0.6%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。「乳幼児で保育所を利用している」と回答したものは42名、「乳幼児で保育所を利用していない」と回答したものは20名であった。



図Ⅱ-2-⑦ 同居家族の内訳（人数）

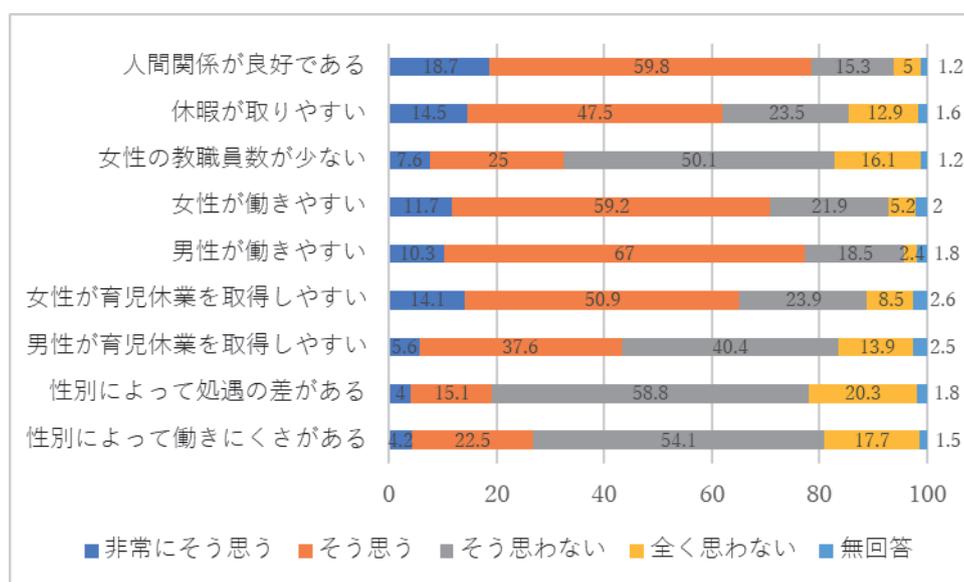


図Ⅱ-2-⑧ 同居家族の状況（人数）

3) 職場環境や男女共同参画等に関する意識

(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78.5%であった。「女性が働きやすい」と回答した者が70.9%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65.0%に対し、「男性の育児休業を取得しやすい」は43.2%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79.1%、「性別によって働きにくさがある」については同じく71.8%であった(図Ⅱ-2-⑨)。



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56名、男性58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。

<勤務時間・仕事量>

- ・女性、男性であっても身体的な不調がある者が多く、作業系の仕事の一部の職員に偏る
- ・「在宅勤務」制度が導入されれば、育児や介護との両立に苦勞する方たちにとっても、働きやすい環境になる
- ・勤務時間が長く、仕事量が大変多い
- ・委員会や部局の会議、講座の会議も夕方から始まることが多い

- ・業務の改善や人員配置等の職場環境の整備が早急に必要である
- ・職員の意識改革が一番必要なのではないかと思う
- ・仕事が多すぎて勤務時間内に終わらない。残業が慢性化している
- ・行事が多く、勤務時間が長い。研究会や研究授業の回数も多い
- ・非常勤講師で、大学に来る日時も限られている中、事務作業の時間が取れない
- ・事務室の利用時間の制限の問題

＜教職員の不足・負担＞

- ・働き方改革を進める上で、過重労働の解決が必要不可欠。特に附属学校園の教員については、そのことが顕著
- ・大学も教職員も評価が求められていることから、仕事も人間関係もチームワーク的な視点が薄れてきている
- ・人員が減る一方で業務量は多岐で増加、個々が業務に追われ余裕が持てない環境にある
- ・非常勤の職員の処遇を改善してほしい
- ・育児時短職員の負担を、ほかの職員がかぶる状態が理不尽。課によって時短職員の数に偏りがあり、男性がその負担をかぶりやすい
- ・教員が減らされ、専門科目の授業の代替者がいないため長期休暇が取りにくい
- ・仕事が増える一方で、人数は増えない
- ・働きやすくする必要性が年々増えている。逆に言えば、年々職場環境は悪化の一途を辿っている。最大の原因は、運営費交付金等の削減で、1大学での改善は無理
- ・性別を問わず、人手不足であるため過重労働になる

＜妊婦・育児への配慮＞

- ・育休・産休をとった女性職員は、他の同期職員と比べ、主任・係員への昇任が遅い
- ・就学前の子どもをもつ女性職員が遅くまで残業をしなければならない環境がある
- ・子どもをもつ女性職員が早く帰れるかどうか、所属係長の裁量に任されている
- ・時期を問わず、多くの職員が夜遅くまで残業、土日出勤をして、業務をこなしている
- ・一方で、ほとんど仕事をしない職員もいる
- ・育児休業は取りやすいと思うが、復帰の際に保育所に入れるかどうか、大きな壁
- ・復帰後もその延長保育の時間によっては変則勤務が必要な場合周囲が負担する
- ・何人かお子さんが続けて生まれるという場合に、本人と周囲の負担が5年以上も続く場合もあり得る。周囲の好意だけでは限界がある
- ・個々の授業準備や教材研究について、教員同士の連携等が必要ではないか
- ・校務支援システムの活用。手当や業務や機器管理の効率化などハードウェア等による危機管理の向上
- ・突然の病気休暇の代替、あらかじめ分かっている産育休の代替などでもみつからず、結果として、所属する教員が仕事を多重に抱えざるをえない

- ・年間を通して様々な行事が多い
- ・担当教科により、授業時数にも大きな差がある
- ・勤務時間を大幅に超える仕事量であることを意識した学校運営ができる能力が管理職に求められる
- ・休養室がない。もし妊婦の職員がいたら横たわる部屋が必要

＜職場の適正配置＞

- ・性別の差は感じないが、仕事ができる優秀な人に仕事が偏る
- ・若い方がいない
- ・大学の教員、職員ともに、ポジションが上がるにつれて、男性比率が上昇し、女性の比率が非常に低い
- ・女性教員の資質・能力に見合った役割を与えられていない
- ・職員が病気休暇や産育休暇を取る場合、すぐに常勤講師を手配できないことが多々ある
- ・非常勤講師だと授業以外は埋まるが、授業以外の校務を他の職員に任せることになり、負担が大きい
- ・退職教員の不補充は、授業や入試はもちろん、育児休暇等を取りにくくしている
- ・産休や育休、時短勤務を取得した職員がいる部署等に加配がないことで、結果的に業務の負担が増え、取得することに罪悪感がある
- ・育児休業から復帰したてで、時短の申請をしているのに、遅くまで残業していたり、休日にも職場に出てきて仕事をしたりしなければいけない状況で大変な思いをしている
- ・一人当たりの業務量の偏りが大きく、課によっても超過勤務時間に大きく偏りがある
- ・育児や介護等の家庭環境を抱えている職員は、超過勤務の少ない部署に優先的に配置するべき
- ・業務量が多く、育児休業の取得に踏み切れない男性職員は少なからずいると思う
- ・性別が女性であっても、単身で働く人の働き方は男性と同じである。育児をしつつ働く人に対する配慮は全くないと感じる
- ・産休に際して、代替講師が確実に補充されない。手の空いた教員で穴を埋めるのは問題だと思う
- ・事務職員の育児部分休業者が特定の課に集中しており、誤解や不安を招きかねない。それをフォローする職員が疲弊するため、育児部分休業者が後ろめたさを感じ、組織全体として育児部分休業や有給休暇等が取りにくくなっているように感じる

＜管理職＞

- ・職場環境は管理職が構築するものという意識を持つべき
- ・「業務の平準化」のためには、一部の人に業務負荷が集中するという悪循環があり、その改善のためにも管理職対象のマネジメント研修が必要
- ・複数の教員からハラスメントについての問題提起がある

- ・管理職の意思決定が不十分でマンパワーに頼りすぎている

＜施設に対する要望＞

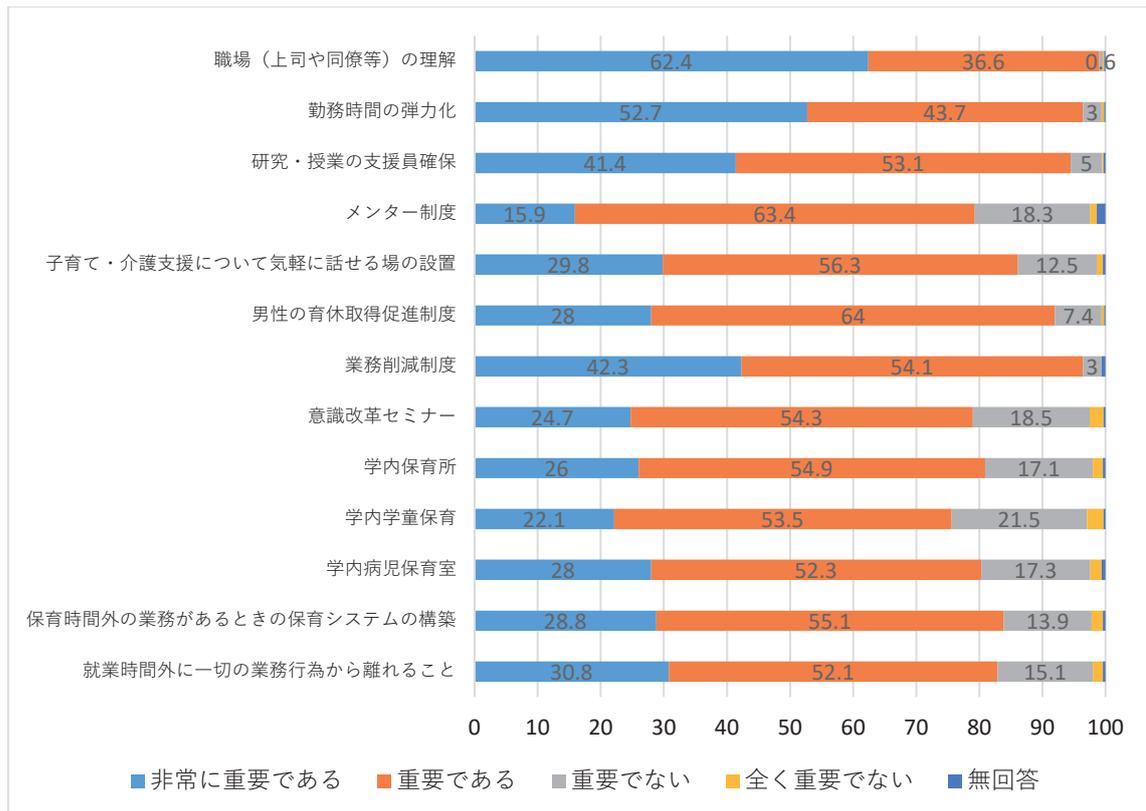
- ・洋式トイレの設置及びトイレの改修
- ・学内の建物の多くにはエレベーターがなく妊婦や身体に障害がある方はかなり困難
- ・子育てや介護が仕事の負担になっているが，保育室も介護のための部屋もない
- ・休養室がない

自由記述の回答からは，4件法による選択式の調査結果から把握できない課題が浮き彫りになったと言えよう。図Ⅱ-2-⑨において，職場環境をネガティブに評価した回答者からの具体的な改善すべきポイントが提示されたと推測される。これらを真摯に受け止め，解決に向けて関連部局と情報を共有するとともに，本部会の活動に組み込むことが妥当な内容を精査する必要がある。

(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」62.4%、「重要である」が36.6%となり、合わせて99.0%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、仕事量を減らし得る制度）」「研究や授業等の支援員の確保」「子育て・介護支援について気軽に話せる場の設置」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 (%)

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17名、男性17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。

- ・テレワーク等の検討
- ・親の介護への理解と支援
- ・専任教員による子育て支援アドバイザー制度
- ・子どもの発育・発達、健康、教育などについて、専門性の高い教員から無料でアドバイスあるいはカウンセリングを受けられる制度
- ・急に親の介護が必要になった時のサポートや、経験談を聞いたりする機会

- ・ 支援員制度はかなり助かる事業だが、学生しか雇えないのでは、結局、研究力の向上につながりません。広く公募できる体制を整えてほしい
- ・ TA は自分の研究室に院生がいないと利用できない仕組みになっている
- ・ 短期間（2週間～1ヶ月）の非常勤講師や、期限付教諭を見つけやすくする取り組み
- ・ 小学校の夏季休暇中や、運動会などの代休日の学童保育
- ・ 在宅勤務。ガルーンを自宅から見られるようにしてほしい
- ・ 正職員から補佐員になれる制度
- ・ 男女共同参画の様々な取組は素晴らしいが、業務量が多い、教職員数が足りない、という根本が変わらない限り、何をやっても無駄
- ・ 業務量の抜本的な削減
- ・ 本学にある授乳室や制度など、それ自体はいいのだが、各附属への配置が必要
- ・ 有用なセミナーが開催されても会場が柏原であることが多いため、参加しにくい
- ・ 育児休暇、介護休暇を取得した方（特に男性）のお話を聞く機会
- ・ 保育所の設置は予算や場所の問題があり、すぐには対応できないと思われる
- ・ 非常勤講師が産・育休・介護休などをとりやすくすること
- ・ 家庭内でベビーシッターを利用するときの支援・補助金制度等
- ・ 時間外勤務の必要なとき、保育所や学童の送迎や夜間子どもの見守り等
- ・ 小学生以下の子どもをもつ教員のセンター試験監督免除、もしくは学内での預かり
- ・ トップによる宣言など、組織としての意思表示。学生へも、理念を浸透させること

記述内容を見ると、一部にはすでに整備されている制度も含まれており、有効な情報が周知されていないことが明らかとなった。課題そのものの解決はもちろんのこと、必要としている人に、必要な情報が届く仕組みも併せて検討する必要がある。

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 186 名、「予定はない」112 名の回答を得た。一方、「現在介護を行っている」が 67 名であった。また、現在介護を行っている（受けている）回答者、3～5 年度に介護を行う必要を感じている回答者を対象に介護の形態について質問した。「近距離介護」が 109 名、「同居介護」が 65 名であった（図Ⅱ-2-⑪、図Ⅱ-2-⑫）。



図Ⅱ-2-⑪ 介護の状況

図Ⅱ-2-⑫ 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 53 名、男性 48 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。

＜介護休暇＞

- ・勤務時間を短くしたり、介護休暇を取ったりすることで自分の担っていた仕事が他の人に移行してしまうと、これまでのキャリアが途切れる思いがあったり、その場に居ないことで取り残されるような感覚が両立の支障になっている
- ・有給休暇の取得ができるようなシステム
- ・短期間（時間単位、日単位）での看護休暇、介護休暇の取得が可能となること

＜介護による就労困難＞

- ・介護は子育てと違い、終わりの予測がつかない
- ・介護保険を使い、体勢を整えるまでの期間、家族内でも様々な葛藤を抱え、それなりの時間を要する
- ・授業担当のやりくり。非常勤講師の確保など簡単ではない
- ・論理的には取得可能でも、心理的・精神的には利用できない

＜職場環境＞

- ・在宅ワークを可能にする取り組み
- ・個人により状況が大きく異なり（介護の程度、兄弟等援助者の有無等）一概に言えない
- ・ソーシャルワーカー的な方がいて介護をしている方の要望を受けて職場に提案できるような体制
- ・周りの理解・交代要員の確保
- ・それぞれの職種によって細やかな対策

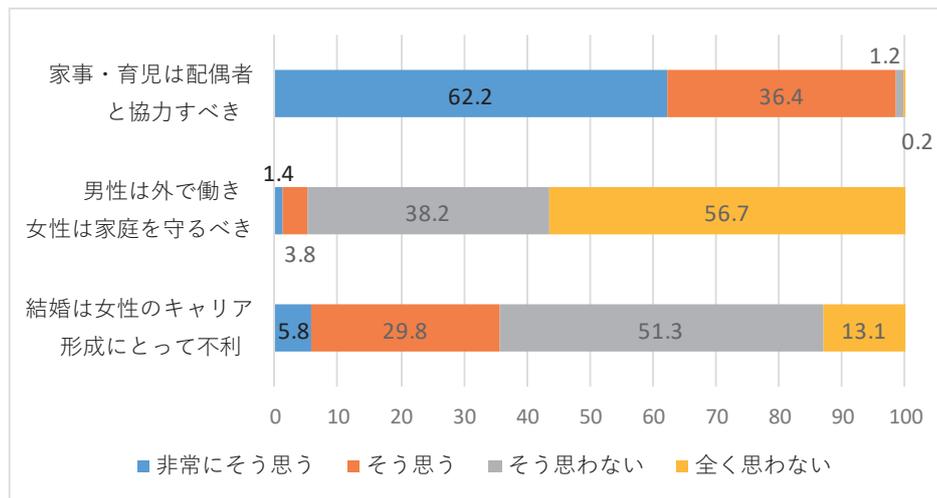
＜その他＞

- ・税金が高くなっても、福祉施設及び施策を充実
- ・自分でやらなければならないと言う呪縛からの解放
- ・就労者数の絶対的な不足

介護に対する支援は、育児との比較において相対的に自由記述の回答も多く、該当する教職員数も同様に多いと推測される。関連する制度は、将来の見通しが持ちにくいことがネックとなり、利用しやすい環境にあるとは言い難い。

(3) 性別役割分担意識

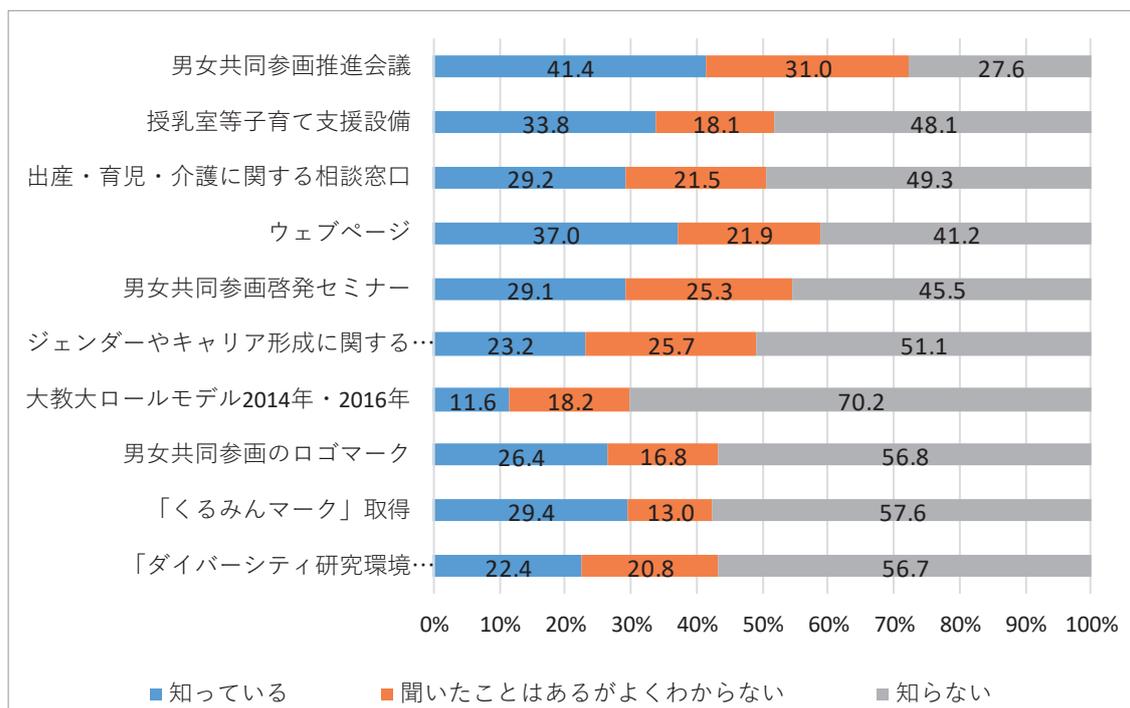
性別役割分担意識に関して、「家事・育児は配偶者と協力し行うべきである」の項目については、「非常にそう思う」が313名(62.2%)、「そう思う」が183名(36.4%)であった。「結婚は女性のキャリア形成に不利」は、「全く思わない」が66名(13.1%)、「そうは思わない」が258名(51.3%)であった(以上、図Ⅱ-2-⑬)。



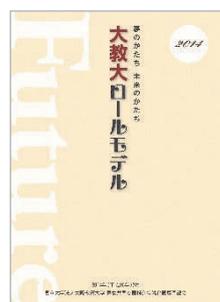
図Ⅱ-2-⑬ 役割別分担意識 (%)

(4) 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、208名(41.4%)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186名(37.0%)、「本学に授乳室等子育て支援設備が設置されていること」170名(33.8%)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351名(69.8%)から「知らない」という回答を得て、次いで「「くるみんマーク」を取得していること」が288名(57.3%)、「本学に男女共同参画のロゴマークがあること」、284名(56.5%)、「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-2-⑭)。



図Ⅱ-2-⑭ 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

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 35 名、男性 34 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。

<ジェンダー>

- ・そもそも男女に分けず、その個人がその人らしい生き方が尊重されることが必要
- ・片方の性別を気にしすぎてもう片方の性別を逆差別的な扱いにならないようにする

<意識改革>

- ・社会と家族も理解すること以上に自身もしっかりと取り組む必要がある
- ・幼い頃からの教育の中で、互いに尊重し合う、支え合うことが大切であるという意識が育つこと
- ・社会の中で働く女性の評価や待遇について、社会的責任のある企業などが率先して改善に取り組むこと
- ・男性が子どもに対して女性の補助者ではなく、対等に責任を負う者であるという意識を高めること

<男性の育児休暇・介護休暇>

- ・男性が育児休暇を取ることが当たり前となり、育児の主体者として家事育児を行うこと
- ・男性への育休取得の義務化

<女性の管理職，女性比率>

- ・役職者に女性をもっと登用する。教員に男女比率をもうけ、どの選考に合ってもいずれかの性が6割を超えないようにすること
- ・女性の管理職割合などが取り上げられることもあるが、それで女性の管理職を増やしてしまっている現状があるのなら、大きな間違い

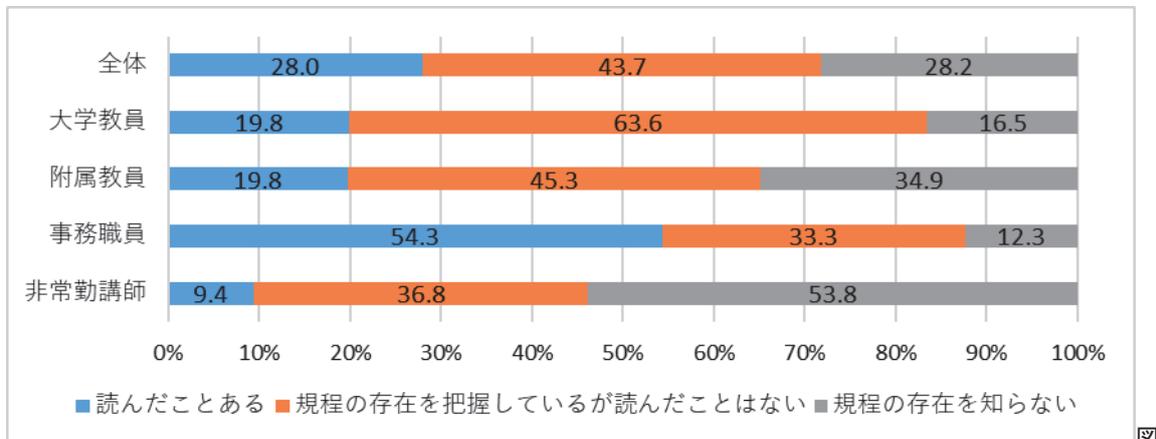
<職場環境>

- ・施設・設備の問題で、配慮したくても配慮しきれないことがある（トランスジェンダーの者の更衣室等）
- ・定時退勤を前提にした業務削減

<人権>

- ・女性上司の男性部下に対するセクハラなどにも留意する必要がある

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」141名（28.0%）、「規程の存在は把握しているが読んだことがない」220名（43.7%）、「規程の存在を知らない」142名（28.2%）であった（図Ⅱ-2-⑮）。

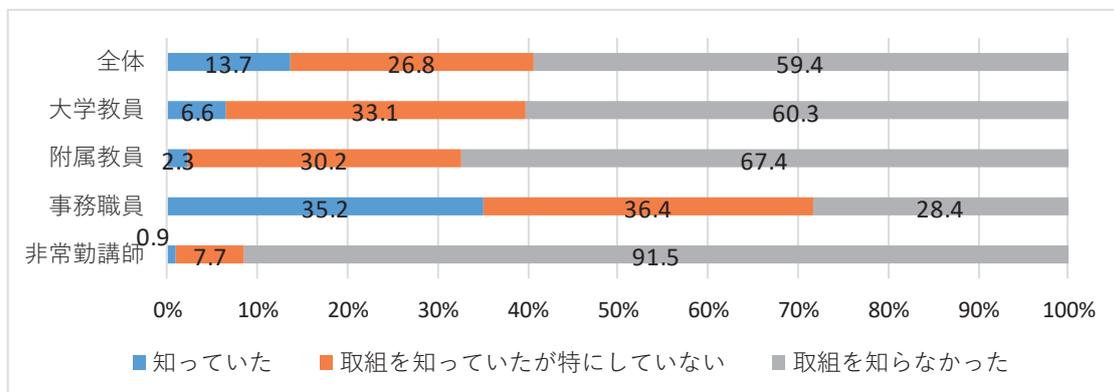


図Ⅱ-2-⑮ 育児休業、介護休業等に関する規程の認知度

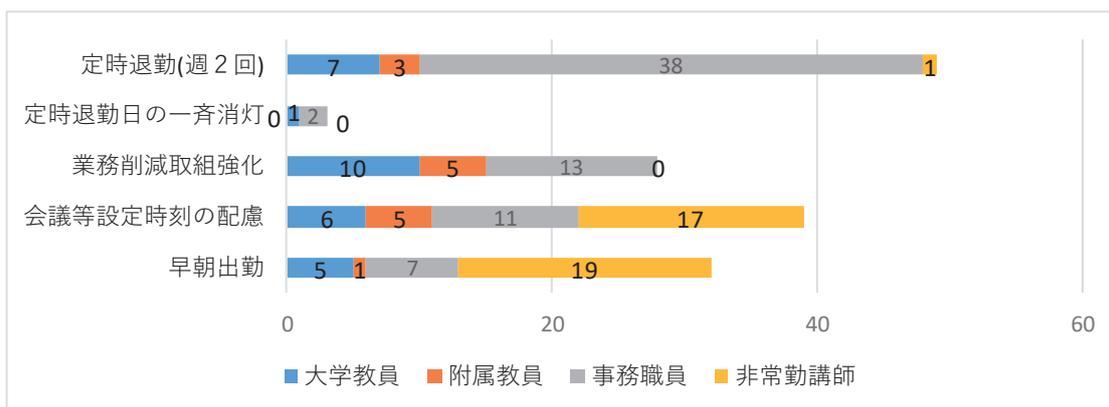
事務職員は121名（56.3%）が「読んだことがある」に対し、非常勤講師は「規程の存在を知らない」が77名（64.2%）であった。

(5) 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」における取組みについては、69名（13.7%）が「取組みを知っていた」が、299名（59.4%）が「取組みを知らなかった」と回答した（図Ⅱ-2-⑯、図Ⅱ-2-⑰）。しかしながら、職種別では、事務職員の半数以上116名（71.6%）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、「定時退勤の取り組み（週2回）した」が50名であり、次いで「会議等設定時刻の配慮をした」が39名であった。



図Ⅱ-2-⑯ 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-2-⑪ ワークライフバランス推進強化月間の取組み (%)

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。