教職員を対象とした「男女共同参画推進に関する意識・実態調査」報告

埼玉大学男女共同参画室

は じ め に

埼玉大学では、平成２１年７月に、本学における男女共同参画および次世代育成支援対策の推進を図ることを目的として、男女共同参画室を設置いたしました。

この目的を実現するうえで現状分析を行うことが不可欠であるため、教職員を対象とした「男女共同参画推進に関する意識・実態調査」を平成２２年３月に実施しました。おかげさまで、５８パーセントの方々に回答していただき、有益なデータを得ることができました。

この報告書をお読みいただき、現状の問題点と今後の課題について知っていただくとともに、本学の男女共同参画の推進に向けて、具体的な方策をともに考えていただければ幸いです。

最後に、調査にご協力いただいた方々に、深くお礼申しあげます。

埼玉大学男女共同参画室長　　伊藤　博明

教職員を対象とした「男女共同参画推進に関する意識・実態調査」概要

【目的】　本学の教職員の意識・実態を調査し、男女共同参画等の推進に関して、さまざまな観点から検討するための基本的な資料を作成することを目的とする。

【対象】　本学の教職員（非常勤講師等を除く）

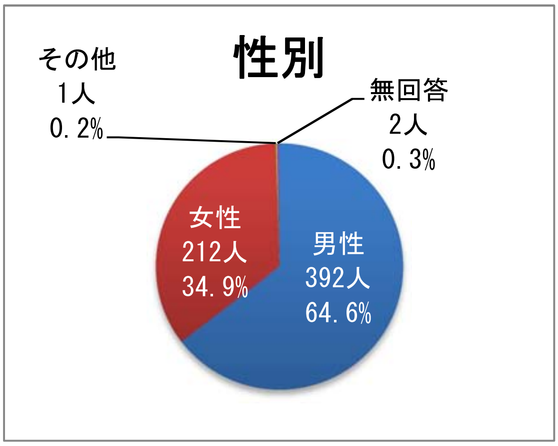
【時期】　平成 22 年 2 月 8 日～3 月 5 日

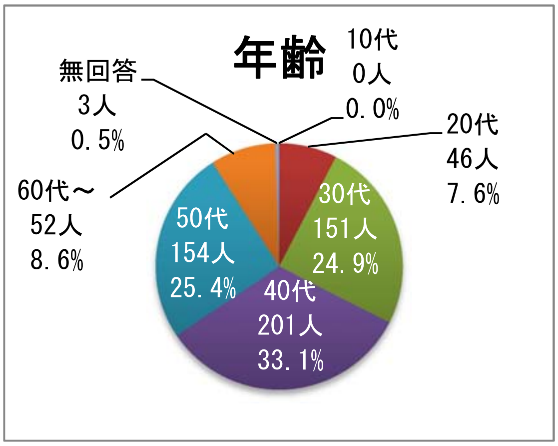
【回収】　①　調査対象　　1,047 人

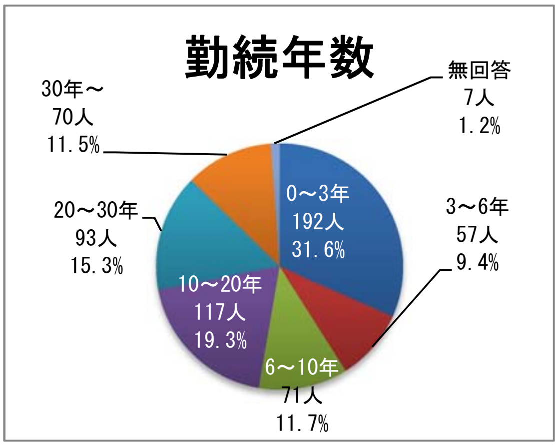
②　回収　　　607 人

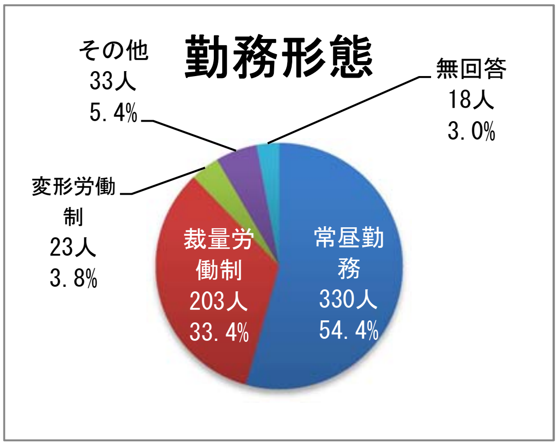
③　回収率　　58.0%

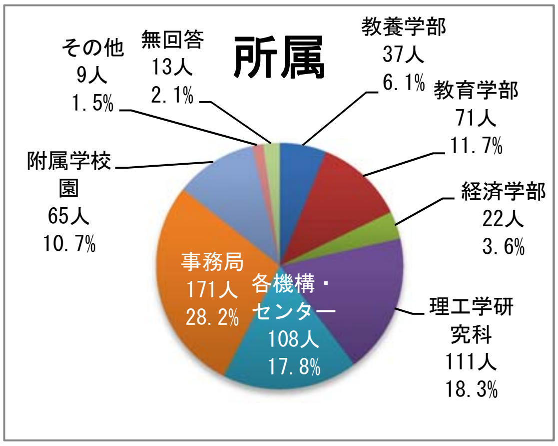
回答者について

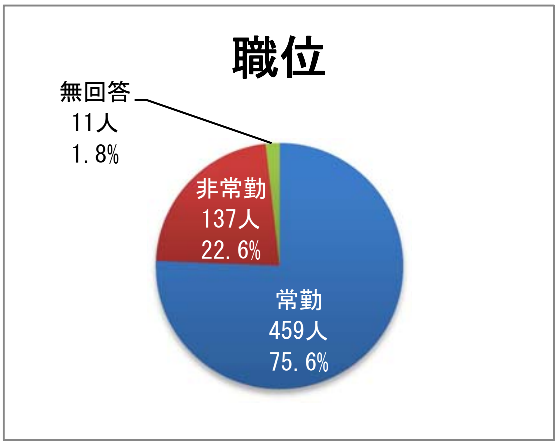


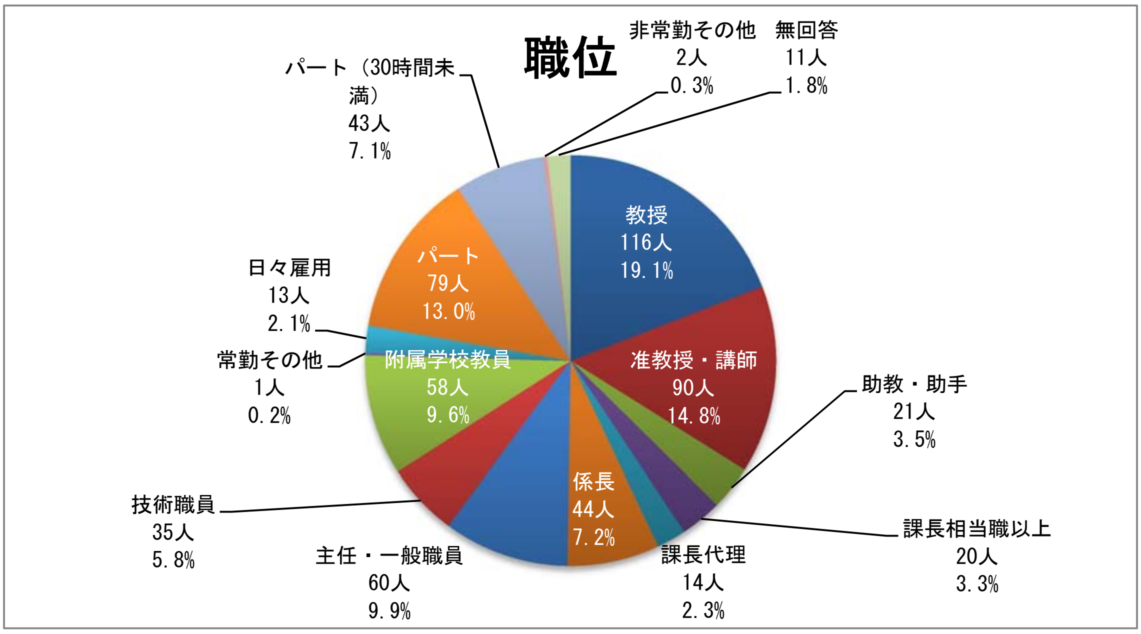


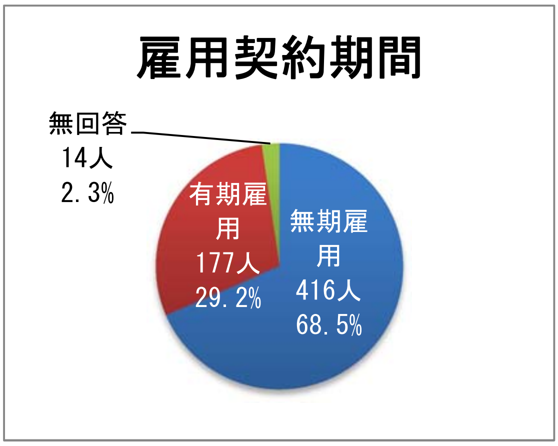


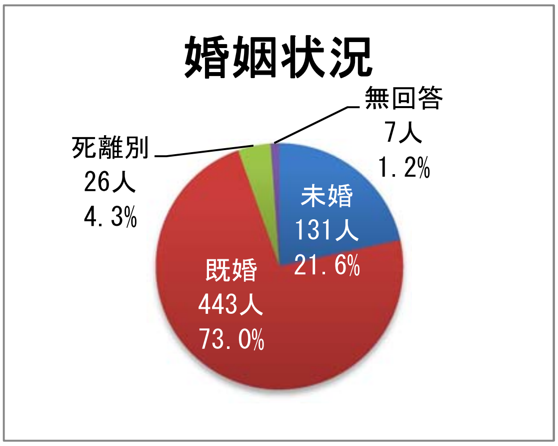












労働実態・男女共同参画意識について

労働実態及び男女共同参画意識に関しては、大学教員とそれ以外の分布に偏りがあるため、分けて分析する。

◎大学教員の基礎データ

まず、本アンケートを回答した大学教員に関する基礎データを提示する。

大学教員の職位に関しては、教授が 51.1%で約半数を占め、准教授・講師 39.6%、助教・助手 9.3%と続いている。

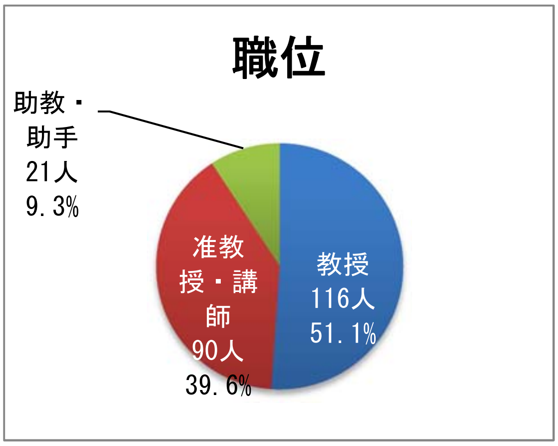
性別でみると、男性が 83.7%、女性が 16.3%となっている。

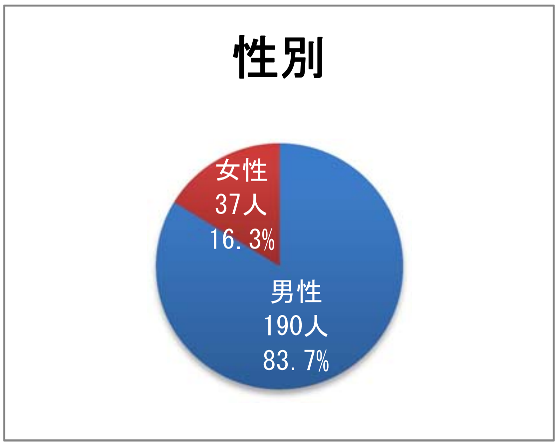
年齢については、40 代が 33.0%と最も多く、次いで 50 代 32.2%、30 代 20.3%、60 代以上が 14.1%、20 代 0.4%となっている。

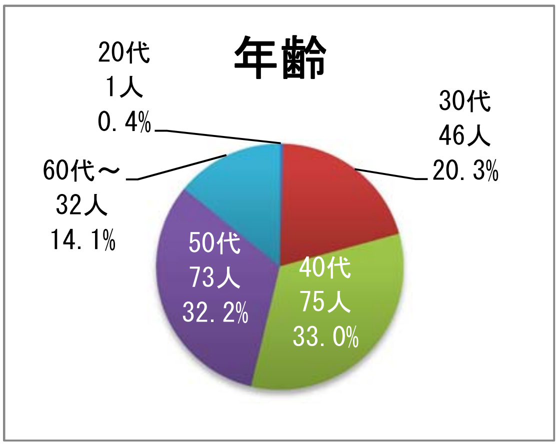
所属については、理工学研究科 43.2%、教育学部 25.6%、教養学部 14.5%、経済学部･各機構・センターが 8.4%となっている。

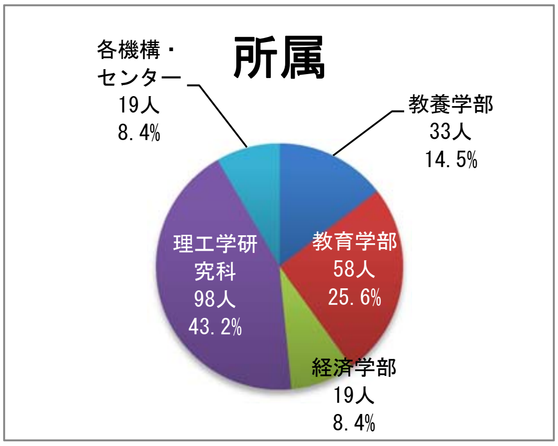
勤続年数別をみると、「10～20 年未満」23.6%、「20～30 年未満」20.9%、「0～3 年未満」19.6%、「6～10 年未満」18.2%、「3～6 年未満」10.7%、「30 年以上」7.1%となっている。

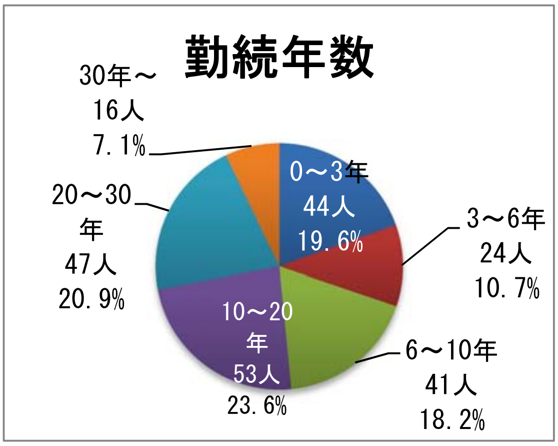
雇用契約期間は、回答者の 91.6%が無期雇用で、8.4%が有期雇用となっている。

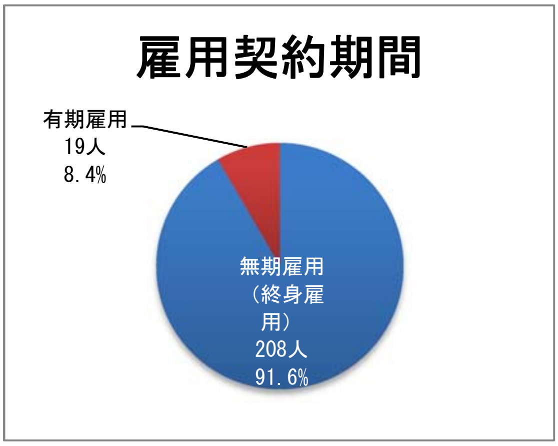










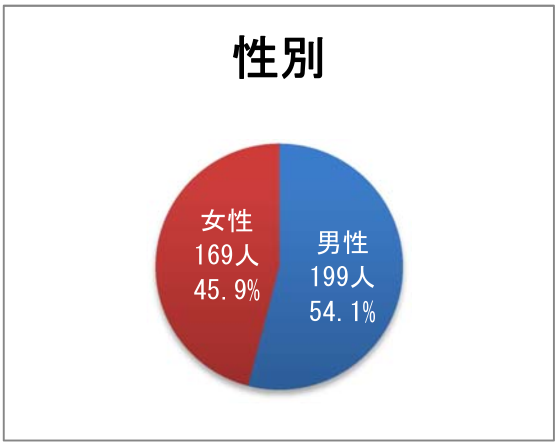


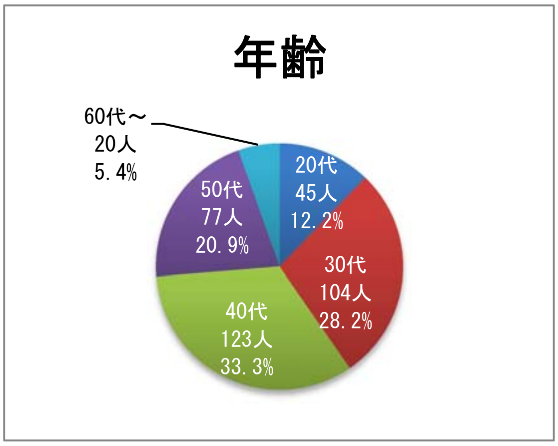
◎事務職員、技術職員、附属学校園教員、非常勤職員の基礎データ

次に、本アンケートを回答した事務職員、技術職員、附属学校園教員、非常勤職員（以下「職員等」という。）に関する基礎データを提示する。

職員等のアンケート回答者の 54.1%が男性で、45.9%が女性となっており、教員に比べて女性比率が高い。

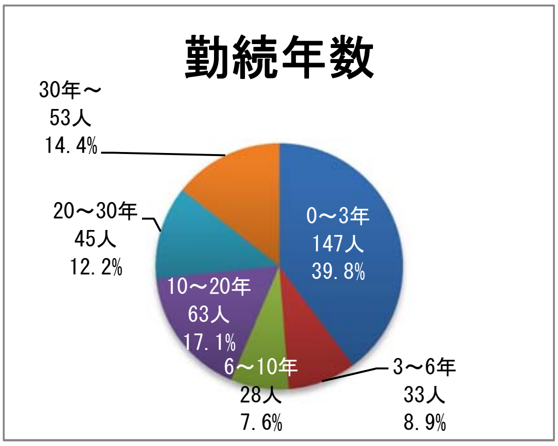
年齢については、40 代が 33.3%と最も多く、次いで 30 代の 28.2%、50 代の 20.9%となっている。職員では、20 代も 12.2%いる。

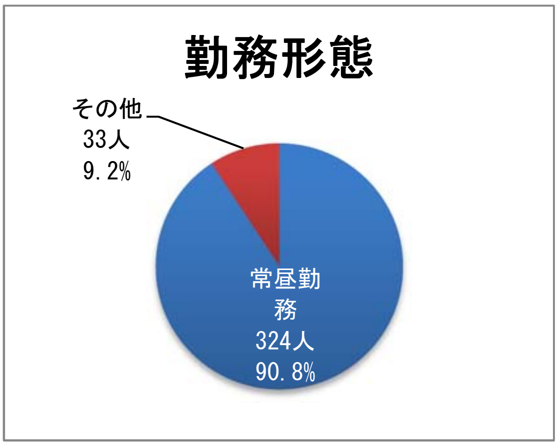


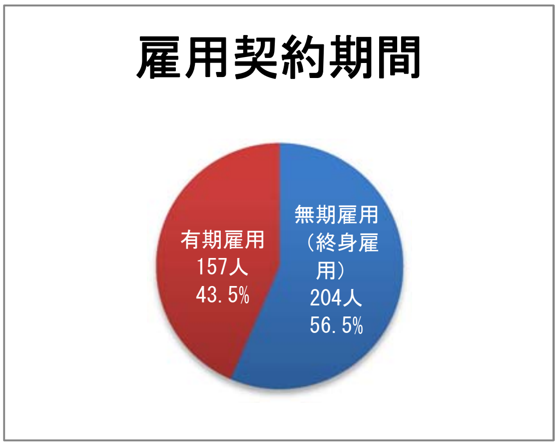


職員等の勤続年数をみると、0～3 年未満が最も多く 39.8%となっている。後の設問の雇用契約期間をみるとわかるように、雇用契約期間が有期雇用の者の回答者が一定数を占めているのを反映しているであろう。次いで「10～20 年未満」17.1%、「30 年以上」14.4%、「20～30 年未満」12.2%と勤続年数が非常に長い層と短い層に 2 極化していることがわかる。

勤務形態をみると「常昼勤務―定時出退勤」が 90.8%と圧倒的多数を占めるが、「その他」も 9.2%いる。







労働実態

大学教員に関しては、裁量労働制で働いている者が多い。今回のアンケートで、裁量労働制の意味を正確に理解して回答しているとはいえない可能性のある記入が散見されたため、大学教員に関しては、グラフには示さず、記述のみとした。しかし、全体の傾向として、これからみていくように、労働時間の長い者が大学教員に多いことが示されている。今後、この種のアンケートを行う場合は、大学教員の正確な労働実態を捉えられるようなアンケート項目を設計し、調査することが必要だと考える。

◎1 週間の労働日数

大学教員の 1 週間の労働日数をみると、全体では週 5 日を超えて働いている教員は 41.6%おり、4 割以上が週休 2 日を確保できていない状態が明らかになった。また、週 7 日働いていると回答した者は、9.7%おり約 1 割が休みなく働いている実態が浮かび上がった。

学部別に確認すると、週 6 日以上働いている割合は、どの学部もほぼ共通して 4 割前後となっているが、理工学研究科が 45.6%と若干高くなっている。性別による差は、ほとんどない。

一方、職員等に関しては、ほとんどが週 5 日労働になっている。

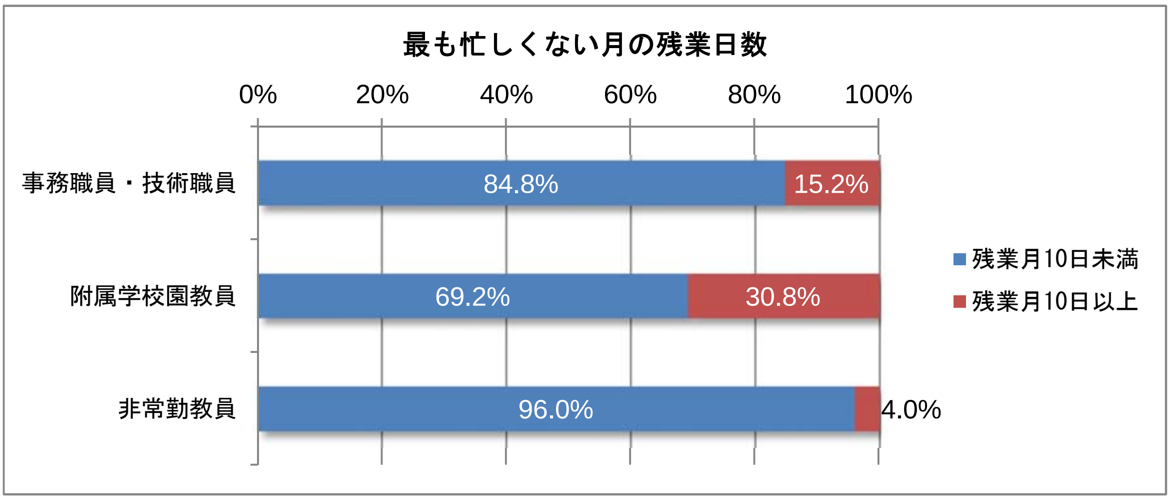
◎最も忙しくない月と最も忙しい月の残業日数

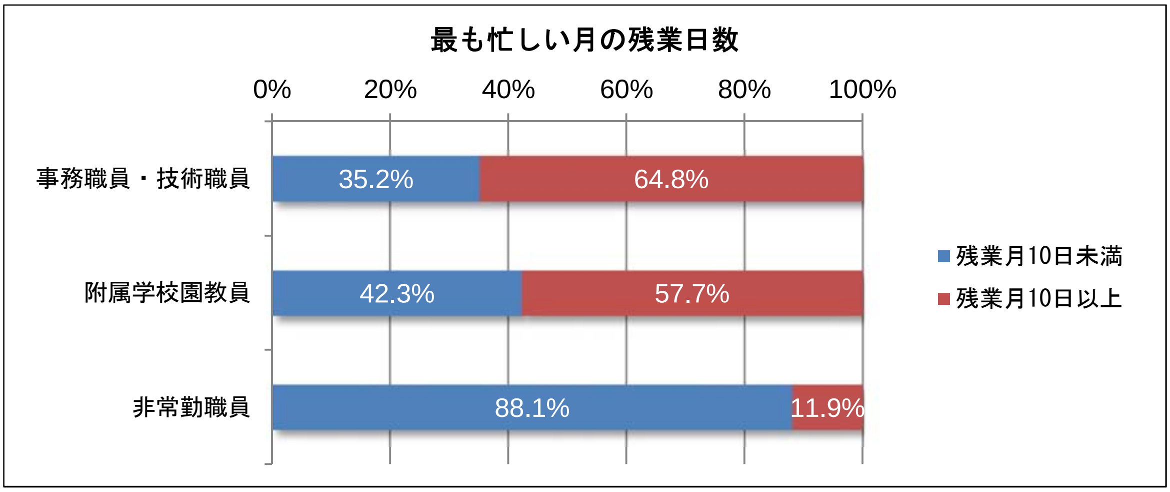
残業日数に関して、最も忙しい月と最も忙しくない月の残業日数を尋ねた。というのも、大学における仕事量は季節的な変動が大きいという声があったためである。

調査の結果、大学教員は、最も忙しくない月でも 46.3%が月 10 日以上残業している。学部別でみると、理工学研究科でその割合が突出して高く、61.7%となっている。一方、最も忙しい月の残業日数は、大学教員全体で 64.4%が 10 日以上の残業をしている。学部別で見ると、理工学研究科が 75.3%、各センター･機構が 75.0%と非常に高く、最も低かった教育学部でも 66.7%となっている。

職員等では、最も忙しくない月で、10 日以上残業している割合は 14.2%と教員よりは減るものの 1 割以上いる。特に、男女差が大きく、男性では 18.4%、女性で 8.7%となっている。さらに、職員を「事務職員・技術職員」「附属学校園教員」「非常勤職員」に分けてみると、事務職員・技術職員では、15.2%が最も忙しくない月でも 10 日以上の残業をしている。附属学校園教員では、30.8%が月 10 日以上残業しており、その割合は大学教員に近くなっており、事務職員・技術職員の 2 倍となっている。

最も忙しい月に関しては、職員等全体でも 46.9%が月 10 日以上残業している。特に男性では、57.5%と半数を超えている。職員等を「事務職員・技術職員」「附属学校園教員」「非常勤職員」に分けると、事務職員・技術職員の 64.8%が、附属学校園教員の 57.7%が月に 10 日以上の残業をしていることがわかる。さらに、非常勤職員でも 11.9%が月に 10 日以上の残業を行っている実態が浮かび上がった。





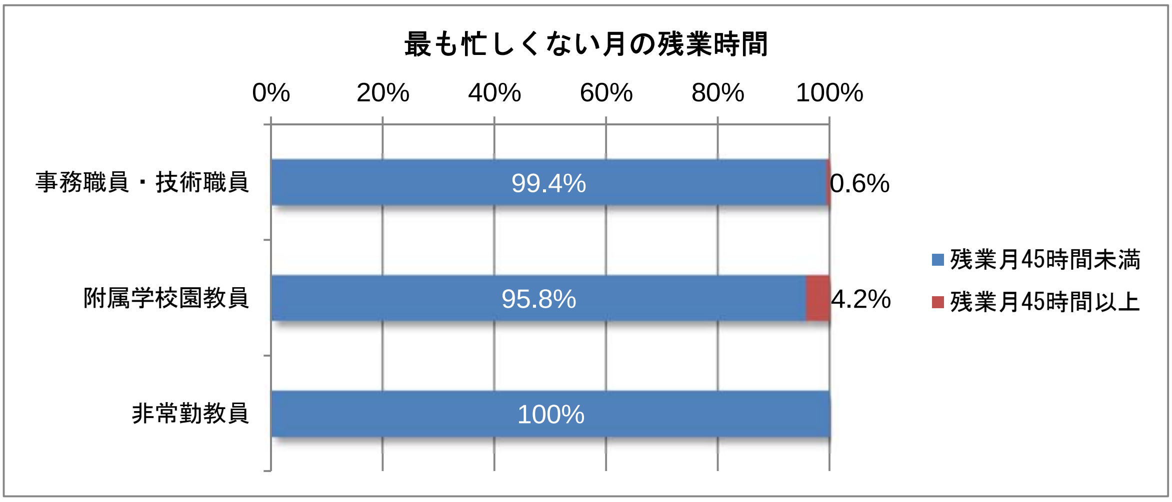
◎最も忙しくない月と最も忙しい月の残業時間

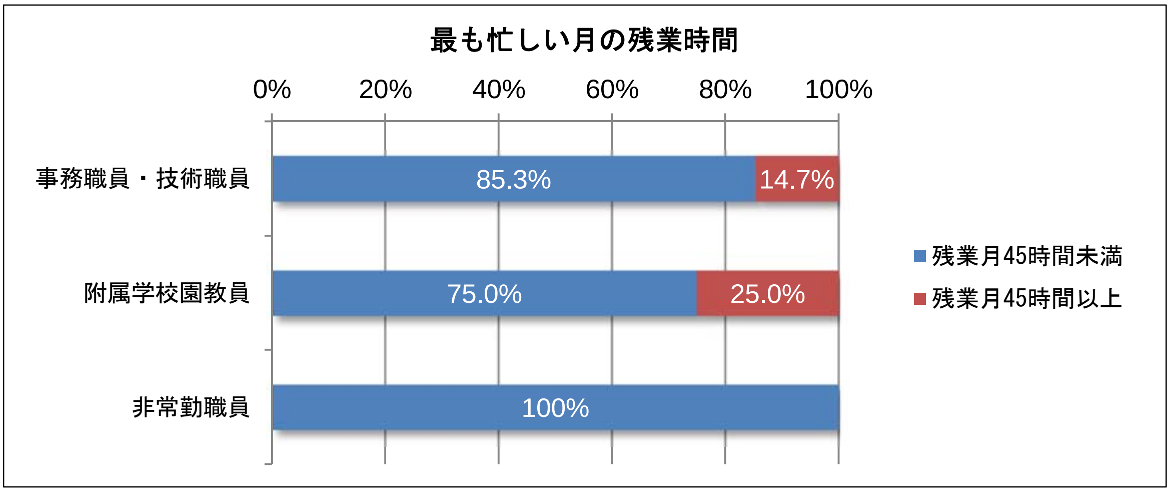
残業時間に関しても同様に、最も忙しい月と最も忙しくない月の残業時間を聞いた。調査では、残業時間数そのものを尋ねているが、月 45 時間未満と以上に分けて分析した。

大学教員では、最も忙しくない月に 45 時間以上残業する人の割合は、14.1%と恒常的に長時間の残業をしている者がいることが分かる。学部別に見ると、理工学研究科、各センター･機構において、それぞれ 22.7%、20.0%と 2 割を超えている。男女別にみると、男性で 15.1%、女性では 8.0%と約 2 倍の差があるが、男性比率の高い理工学研究科の影響が大きいものと考えられる。

最も忙しい月に 45 時間以上残業している人の割合は、教員全体で 28.3%と忙しくない月の 2 倍に増えている。学部別に見ると、理工学研究科で 35.2%、経済学部で 28.6%、各機構・センターで 26.7%となっている。

職員等では、最も忙しくない月に 45 時間以上残業する人の割合は、1.0%でほとんどいないといえる。一方で、最も忙しい月に 45 時間以上残業している人の割合は、職員等全体で 12.3%となっている。男性では 13.5%、女性で 10.7%とほとんど差はない。さらに、職員等を「事務職員・技術職員」「附属学校園教員」「非常勤職員」に分けてみると、最も忙しい月では、附属学校園教員で 25.0%が、常勤職員で 14.7%が月に 45 時間以上の残業を行っている。

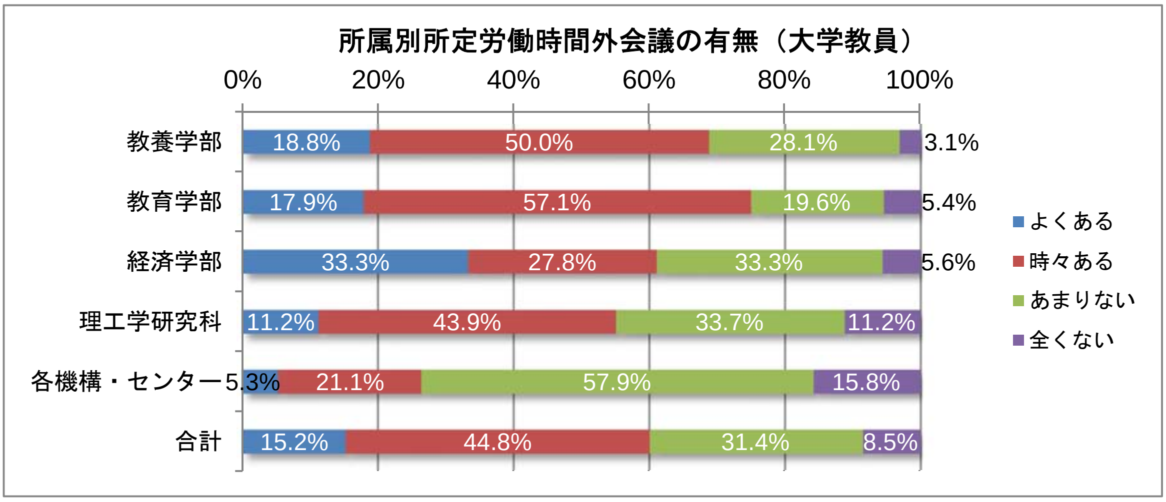


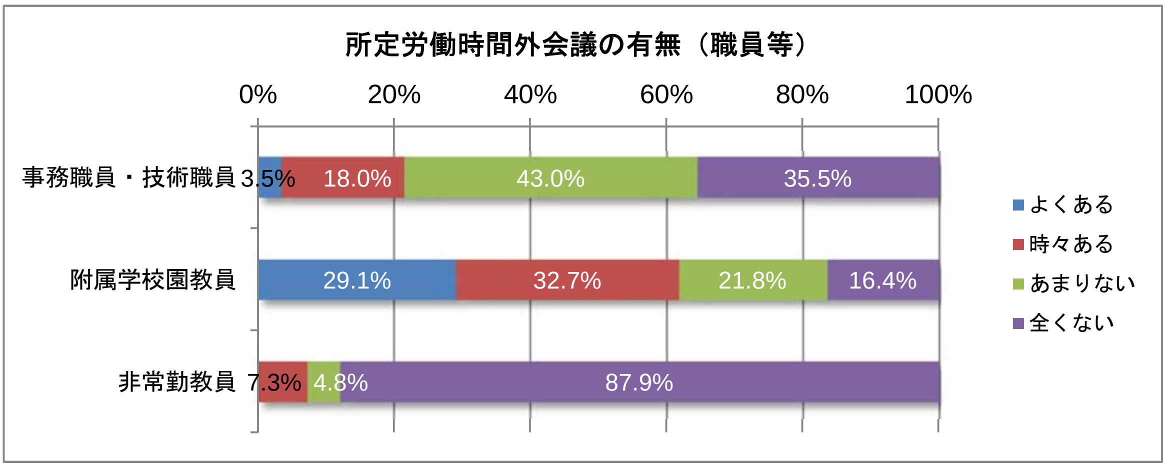


◎所定労働時間外の会議の有無

所定労働時間外の会議の有無については、大学教員では裁量労働制を反映してか、「よくある」「時々ある」を合わせると、全体で 6 割と高い。学部別にみると、経済学部で「よくある」と回答している者の割合が他学部に比べて約 2 倍高く 33.3%となっている。逆に各機構・センターでは、他学部に比べて「よくある」「時々ある」と回答した者が半分以下の割合となっている。

職員等では、「よくある」「時々ある」を合わせると、全体で 22.8%、大学教員よりは低い。職員等を「事務職員・技術職員」「附属学校園教員」「非常勤職員」に分けみると、附属学校園教員は「よくある」29.1%、「時々ある」32.7%で、大学教員と同様に約 6 割が所定労働時間外に会議が設定されていることがわかる。職員等では、事務職員・技術職員で所定労働時間外に会議が「よくある」「時々ある」と回答している者は約 2 割となっている。非常勤職員では、「時々ある」7.3%、「あまりない」4.8%となっているが、それ以外の 87.9%は「全くない」と回答している。

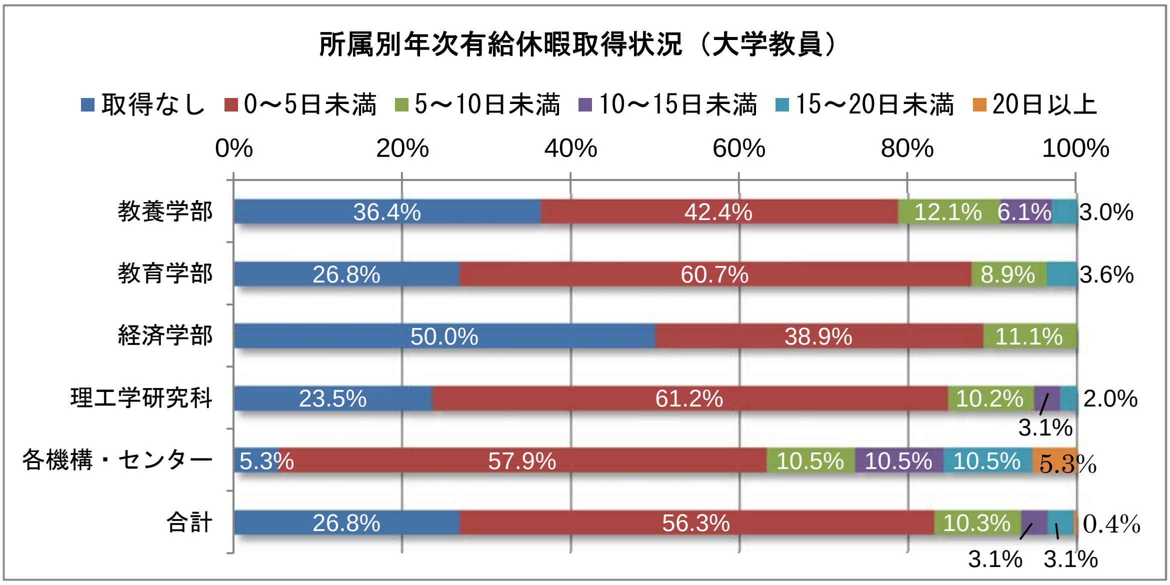


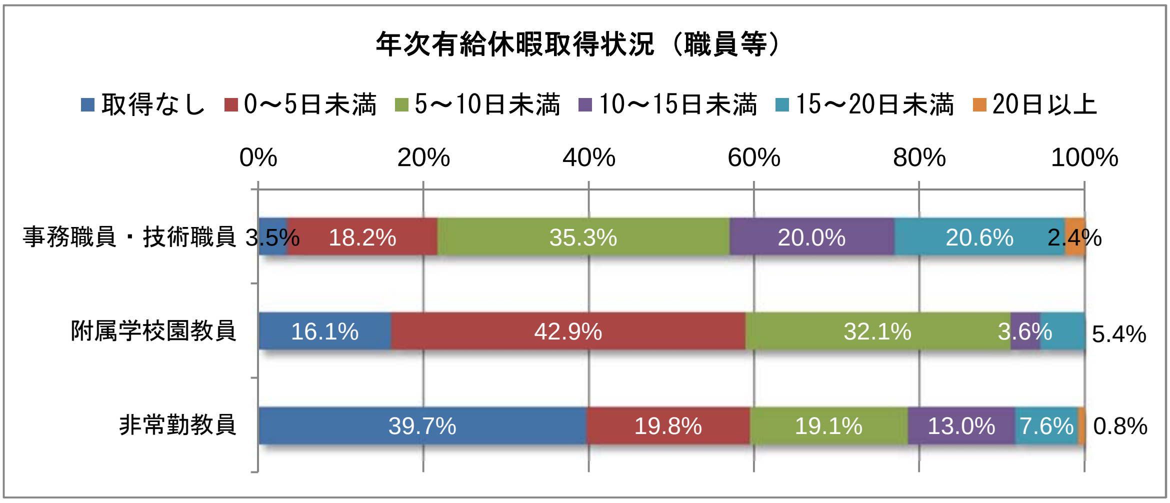


◎個人的理由での年次有給休暇取得状況

個人的理由での年次有給休暇取得状況では、教員全体をみると、26.8%が全く取得していないと回答している。特に経済学部では、アンケート回答者の半数が全く取得していないとしている。また、大学教員全体でみても、取得している日数は「0～5 日未満」が最も多く 56.3%で、ほとんど個人的理由での年次有給休暇が取得できていない状況が浮かび上がる。

職員等でも、全く個人的理由での年次有給休暇を取得していない割合は、18.8%と 2 割に近い。取得している者でも 0～10 日未満の者が 70.4%と 7 割を占めている。20 日以上取得しているものは、わずか 1.4%である。さらに、職員等を「事務職員・技術職員」「附属学校園教員」「非常勤職員」に分けてみると、事務職員・技術職員では、有給休暇を「5～10 日」取得している者が最も多く 35.3%、次いで「15～20 日」20.6%、「10～15 日」20.0%となっている。附属学校園教員で見ると、個人的理由での年次有給休暇を全く取得していない者が 16.1%もおり、取得している者でも、5 日未満の者が 42.9%と最も高く、取得なしの者とあわせて 6 割に上り、年次有給休暇を十分に取得できていない状況が浮かび上がる。一方、非常勤職員でも 39.7%が年次有給休暇を全く取得していないと回答しているが、これは制度上まだ年次有給休暇を付与されていない者も含まれていると考えられる。



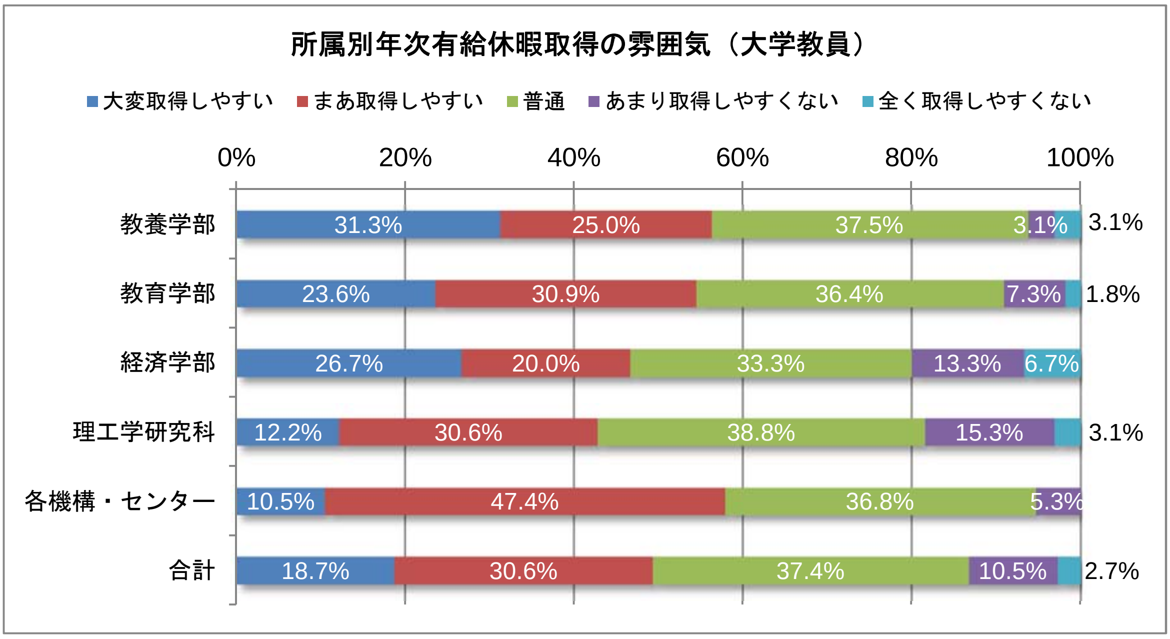


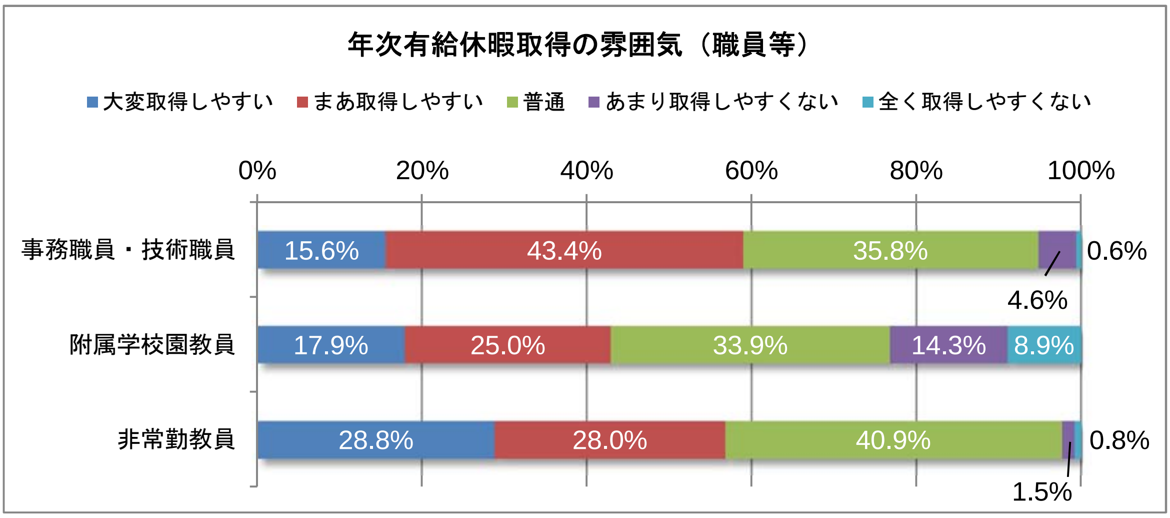
◎有給休暇取得の雰囲気

年次有給休暇取得率は非常に低い一方､決して職場の雰囲気が取得しにくいわけではないようである。

大学教員に関して､「あまり取得しやすい雰囲気ではない」「全く取得しやすい雰囲気ではない」と回答している割合は 13.2%であり、職場の雰囲気の問題に、取得率の低さの要因があるわけではないといえる。ただし、経済学部で 20.0%、理工学研究科で 18.4%が、「あまり取得しやすい雰囲気ではない」「全く取得しやすい雰囲気ではない」と回答している。また、大学教員は、職員と比べると取得しやすい雰囲気でないと回答する割合が約 2 倍高くなっているのも注目される。

事務職員・技術職員では、5.2%が「あまり取得しやすい雰囲気ではない」「全く取得しやすい雰囲気ではない」と回答し、非常勤職員でもその割合は 2.3%と、それほど高くない。一方、附属学校園教員では、「あまり取得しやすい雰囲気ではない」が 14.3%、「全く取得しやすい雰囲気ではない」が 8.9%と大学教員と同様、取得しにくいと感じているものが一定数いることがわかる。





◎有給休暇を取得しない理由（自由回答）

そこで、年次有給休暇を 15 日未満しか取得しない理由について、自由回答で尋ねた結果を分析する。

大学教員 147 人分の理由では、「業務が忙しすぎる」「仕事が減らないから」といった業務量が多いことに関する理由が 72.1%と大部分を占め、その他は「取得する必要がない」や「仕事が楽しいから」などが挙がっていた。

職員等 175 人分に関しては、「業務が忙しすぎる」「仕事が減らないから」といった業務量が多いことに関する理由が 40.6%、「有期雇用のため、まだ有給がない・その日数の有給がない」が 23.4%となっていた。その他は、「取得する必要がない」や「病気の時のためにとってある」「職場の雰囲気が取得しにくい」などが挙げられている。

◎まとめ

労働実態については、大学でも附属学校園でも教員において、労働時間が長く、年次有給休暇を取得しない、出来ない傾向にあることがわかる。こうした実態を踏まえて、教員という仕事の性質を考慮しながら、全体的に仕事量自体を見直していく必要があるといえる。

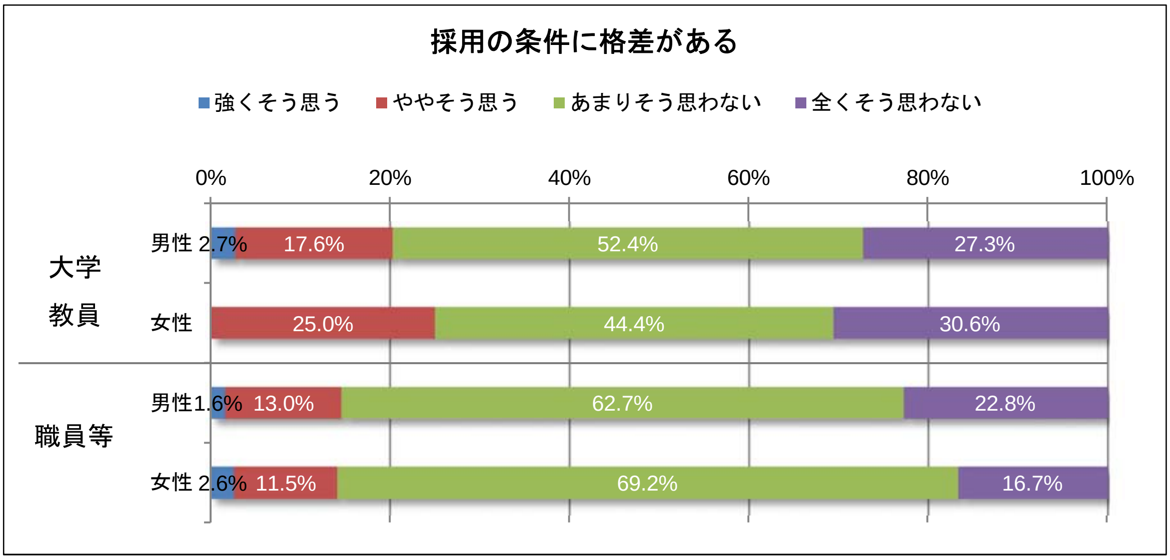
また、職員等においても、特に忙しい月において、残業日数や残業時間の長い者が一定数いることがわかる。非常勤職員についても、一定数、残業をしている者が存在していることが明らかになった。職員等についても、繁忙期における仕事量や仕事配分の見直しが必要であるといえる。

男女格差に関する意識について

①採用の条件に格差

大学教員について、採用の条件に格差があるに「強くそう思う」「ややそう思う」と回答したのは、全体で 21.0%と 2 割を超えている。男女別で見ると、男性で 20.3%、女性で 25.0%が採用の条件に格差があると答えている。

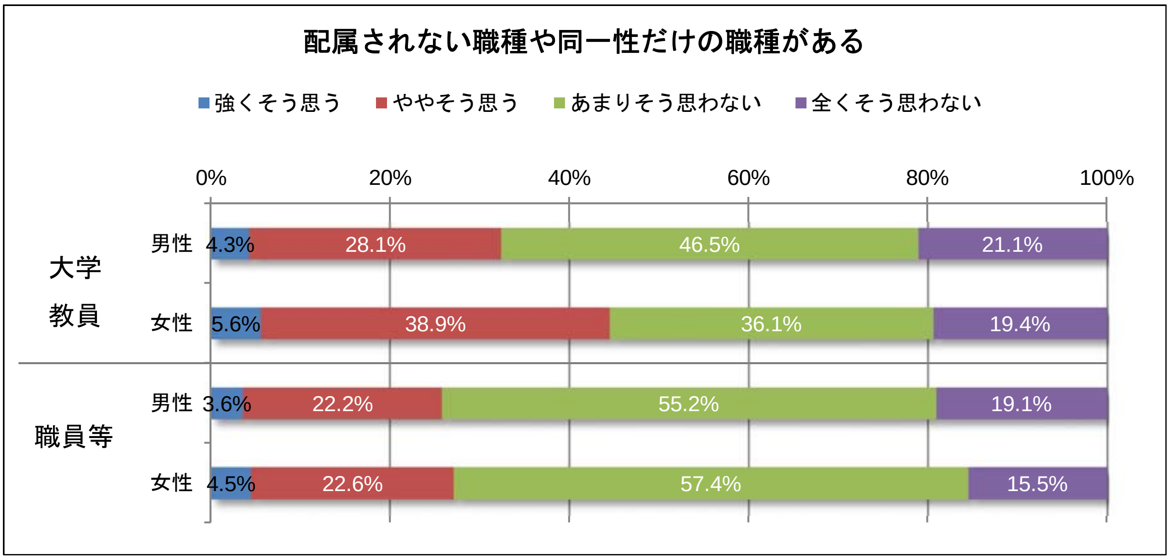
職員等に関しては、採用の条件に格差があるに「強くそう思う」「ややそう思う」と回答したのは、全体で 14.3%と大学教員よりも低いが 1 割を超えている。



②配属格差

大学教員に「配属されない職種や同一性だけの職種がある」に「強くそう思う」「ややそう思う」と回答したのは、全体で 34.3%と 3 割を超えている。男女別で見ると、男性では 32.4%だが、女性では 44.5%と非常に高い割合が「配属されない職種や同一性だけの職種がある」に「強くそう思う」「ややそう思う」と回答している。

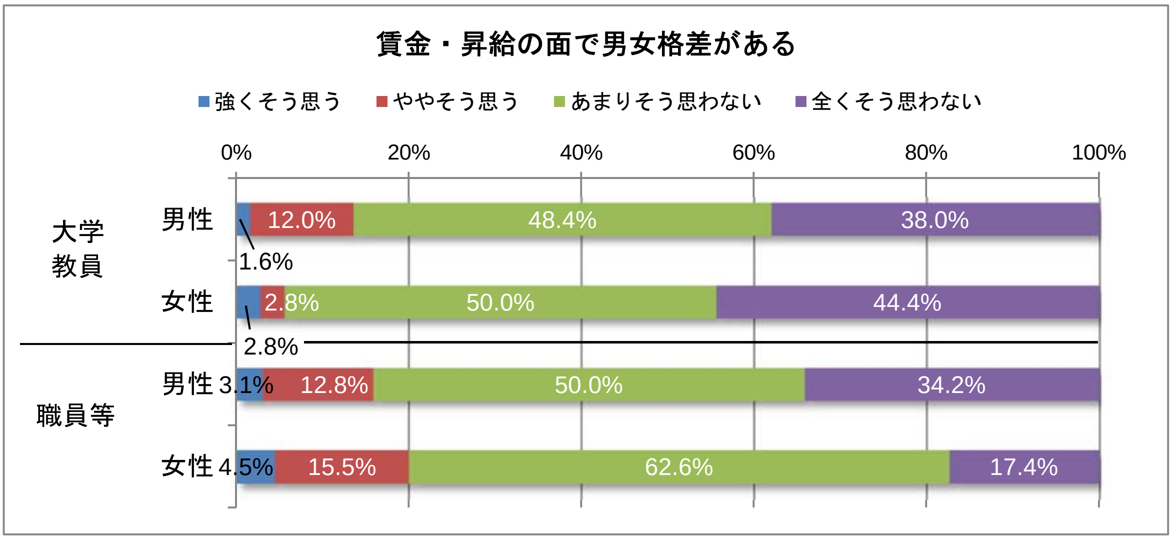
職員等では、「配属されない職種や同一性だけの職種がある」に「強くそう思う」「ややそう思う」と回答したのは、全体で 26.6%と 4 人に 1 人となっている。男女間の回答には、大きな差はない。



③賃金・昇給格差

大学教員について、「賃金･昇給の面で男女格差がある」に「強くそう思う」「ややそう思う」と回答したのは、全体で 12.3%と 1 割を超えている。中でも、男性が 13.6%、女性は 5.6%と、男性の方が 2 倍以上高く、その意識に開きがあるといえる。

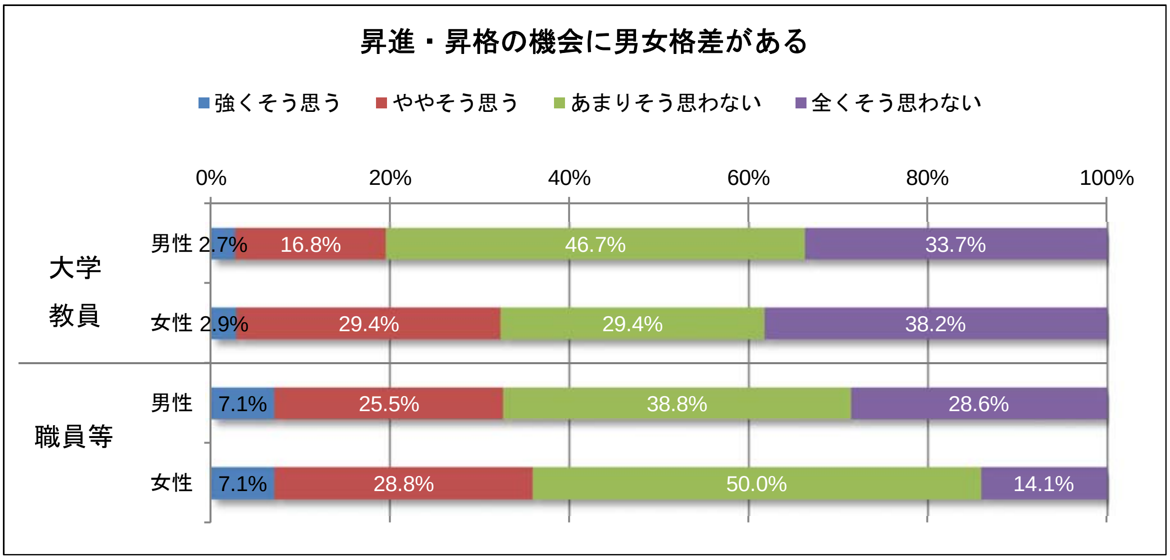
職員等では、「賃金･昇給の面で男女格差がある」に「強くそう思う」「ややそう思う」と回答したのは、17.6%と 2 割近くなっており大学教員よりも高い。男性は 15.9%、女性は 20.0%と、大学教員とは逆に女性の方が約 4 ポイント高くなっている。



④昇進・昇格格差

大学教員について「昇進･昇格の機会に男女格差がある」に「強くそう思う」「ややそう思う」と回答したのは、全体で 21.6%と 2 割を超えている。特に女性で 32.3%と、男性の 19.5%を 10 ポイント以上、上回っている。

職員等では、「昇進･昇格の機会に男女格差がある」に「強くそう思う」「ややそう思う」と回答したのは、全体で 34.3%と 3 割を超えている。男女間の差は、男性 32.6%、女性 35.9%とほとんどない。

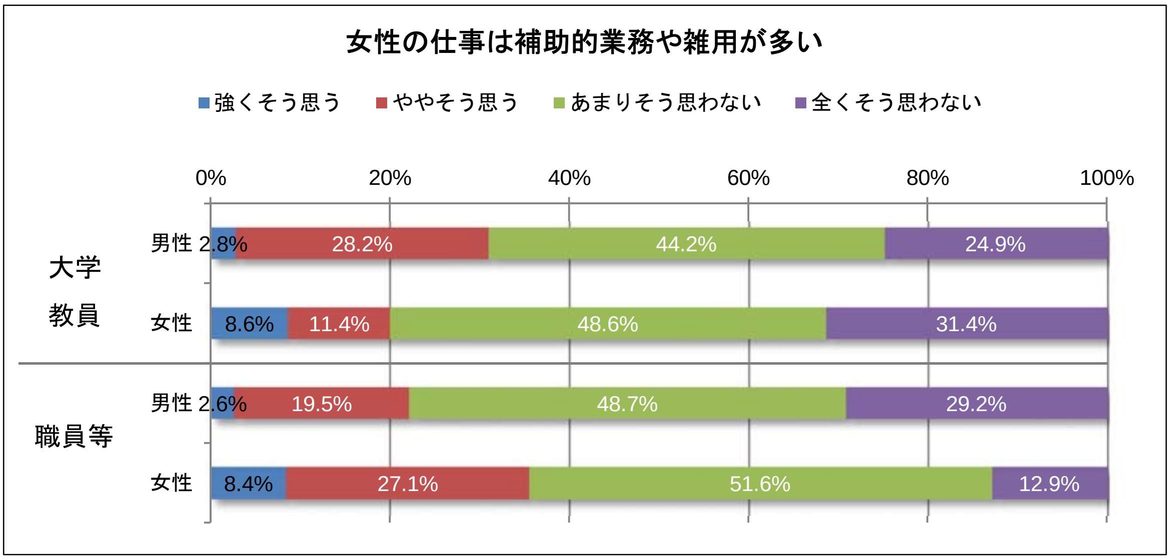


⑤女性の仕事は補助的業務が多い

大学教員で、「女性の仕事は補助的業務や雑用が多い」に「強くそう思う」「ややそう思う」と回答したのは、全体で 29.2%と 3 割近い。特に 31.0%の男性が「女性の仕事は補助的業務や雑用が多い」と思っており、女性の 20.0%と 10 ポイント以上の差がある。

職員等では、「女性の仕事は補助的業務や雑用が多い」に「強くそう思う」「ややそう思う」と回答したのは、全体で 28.2%と 3 割近い。男女別では、大学教員とは逆で、女性職員自身が「女性の仕事は補助的業務や雑用が多い」にそう思うと回答したのが 35.5%と男性の 22.1%を 10 ポイント以上上回っている。

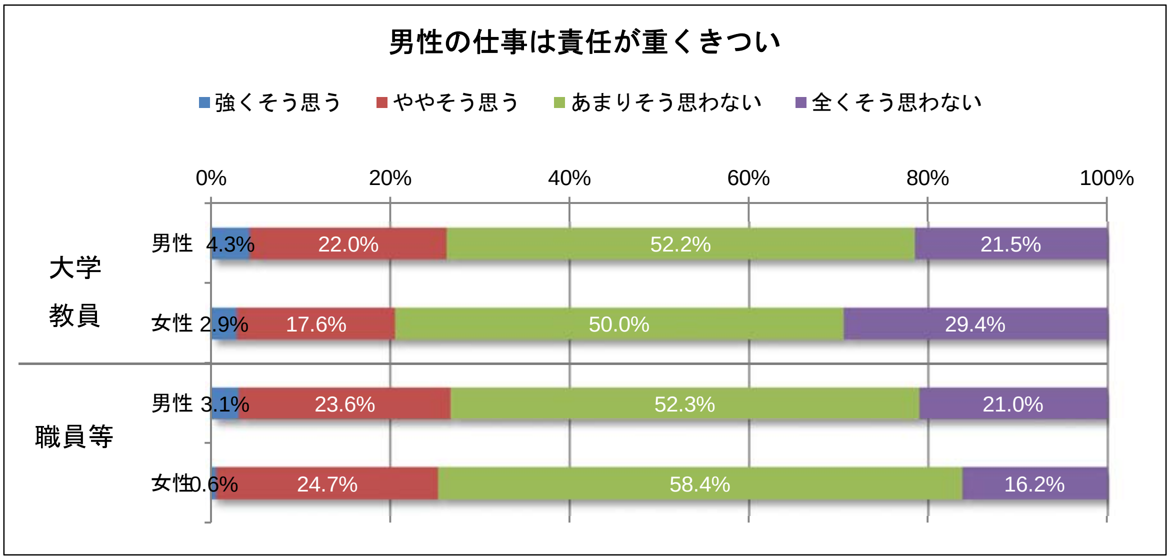
大学教員では、男性が女性の仕事を「女性の仕事は補助的業務や雑用が多い」と思っている一方で、職員については、女性自身がそのように感じていることが明らかになった。



⑥男性の仕事はきつい

「男性の仕事は責任が重くきつい」に「強くそう思う」「ややそう思う」と回答したのは、教員全体で 25.5%であった。男性教員では 26.3%がそう思うと回答している一方、女性教員では 20.5%と男性の方が若干高い割合となっている。

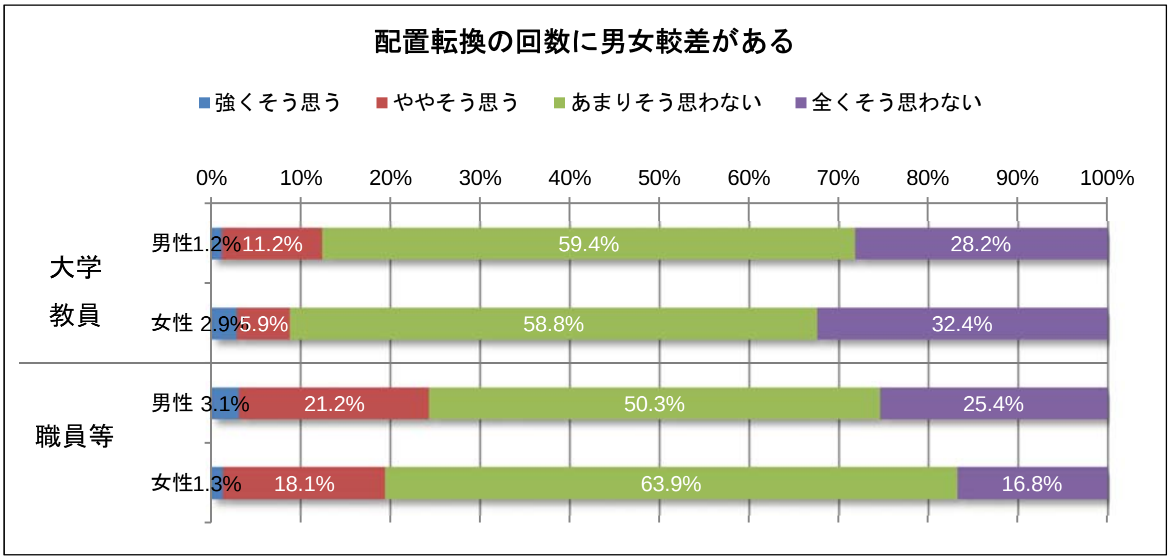
職員等で「男性の仕事は責任が重くきつい」に「強くそう思う」「ややそう思う」と回答したのは、全体で 26.0%と教員とほぼ同じ水準であった。男性では 26.7%が、女性では 25.3%と男女の差はほとんどないといえる。



⑦配置転換の差

教員で「配置転換の回数に男女格差がある」に「強くそう思う」「ややそう思う」と回答したのは、全体で 11.8%となっている。男性教員では 12.4%がそう思うと回答している一方、女性教員では 8.8%となっている。

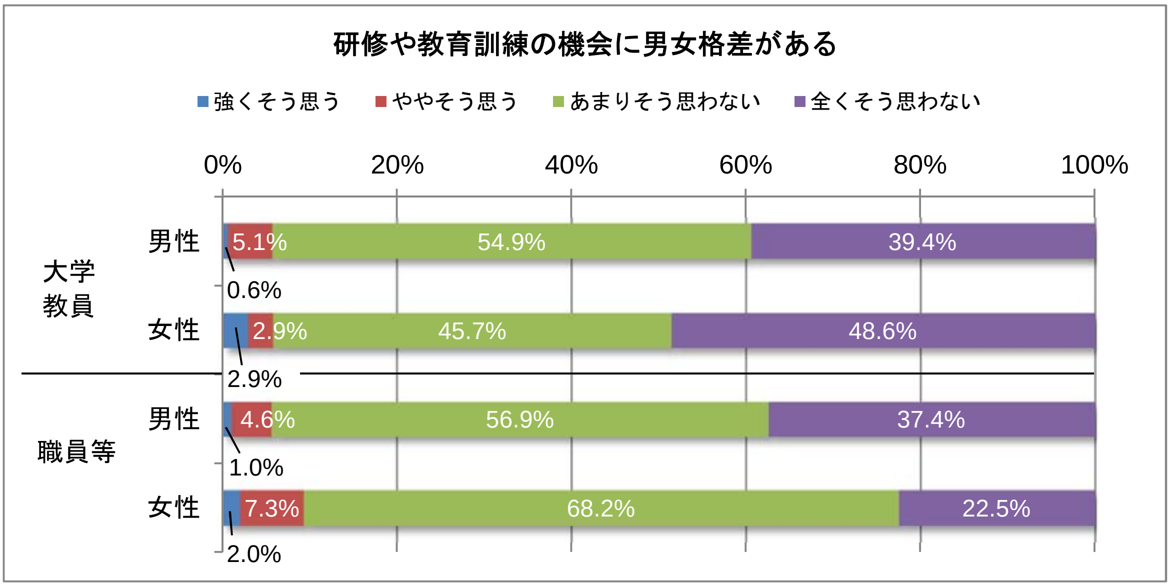
職員等では、「配置転換の回数に男女格差がある」に「強くそう思う」「ややそう思う」と回答したのは、全体で 22.1%と教員よりも 2 倍近く高くなっている。



⑧研修や教育の格差

教員で「研修や教育訓練の機会に男女格差がある」に「強くそう思う」「ややそう思う」と回答したのは、全体で 5.8%と他の項目に比べて低くなっている。男女差もほとんどない。

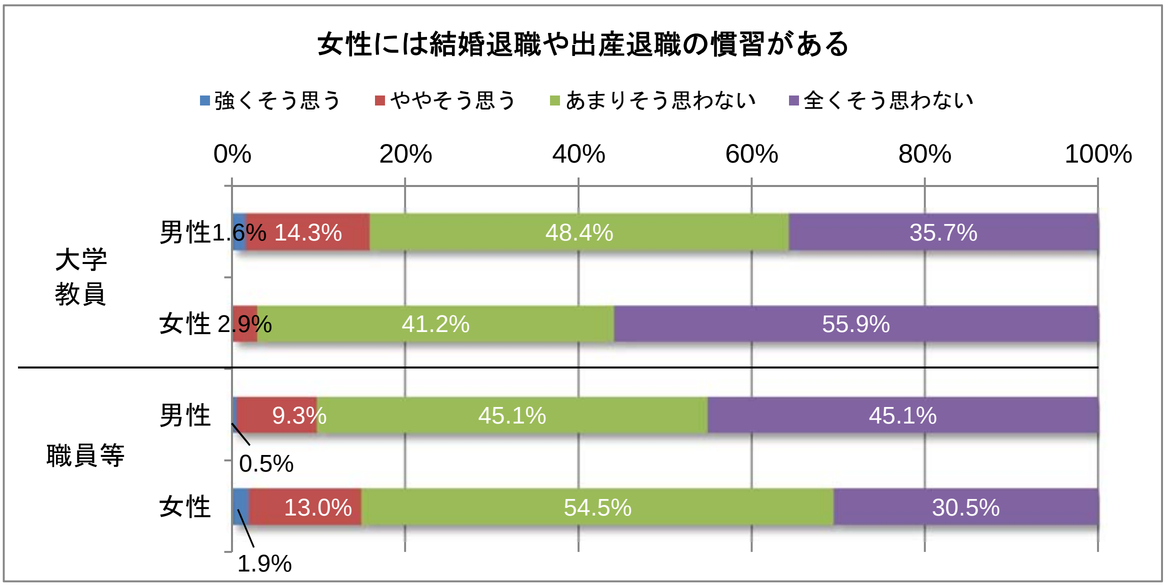
職員等でも「研修や教育訓練の機会に男女格差がある」に「強くそう思う」「ややそう思う」と回答したのは、全体で 7.2%と教員と同様、ほかの項目に比べて低い割合となっている。



⑨女性の結婚退職・出産退職の慣例

教員で「女性には結婚退職や出産退職の慣習がある」に「強くそう思う」「ややそう思う」と回答したのは、全体で 13.9%となっている。特に男性教員で、「強くそう思う」「ややそう思う」と回答したのが 15.9%いた一方、女性教員では 2.9%であり、男女の意識に大きな差がみられた。ただし、男性教員が女性教員を想定して回答したかどうかまでは、わからない。

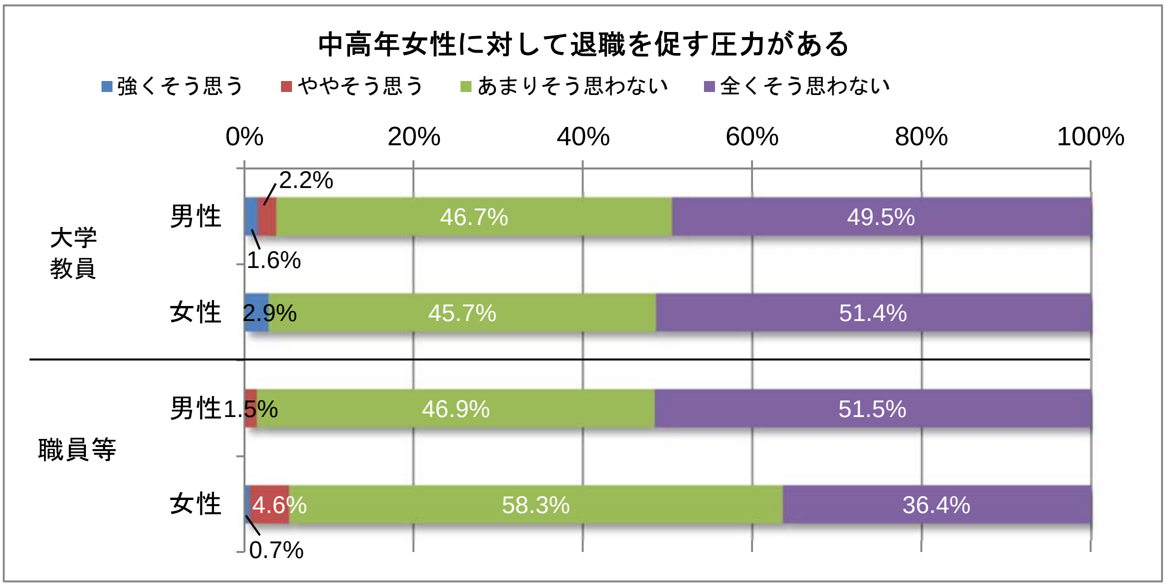
職員等では、「女性には結婚退職や出産退職の慣習がある」に「強くそう思う」「ややそう思う」と回答したのは、全体で 12.0%と教員とその割合はあまり変わらなかったが、女性職員で「強くそう思う」「ややそう思う」と回答した割合が 14.9%と、男性職員の 9.8%を上回っており、教職員の男女の意識の差が大きく異なってあらわれていた。



⑩中高年女性に対して退職を促す圧力がある

教員で「中高年女性に対して退職を促す圧力がある」に「強くそう思う」「ややそう思う」と回答したのは、全体で 3.6%と他項目と比べて非常に低くなっている。

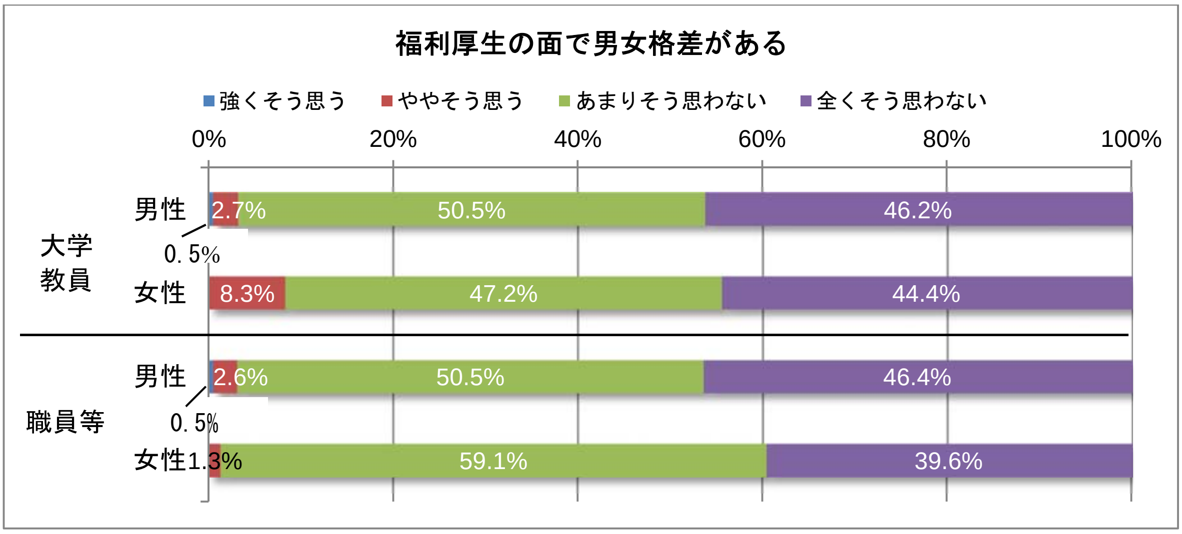
同様に、職員等でも「中高年女性に対して退職を促す圧力がある」に「強くそう思う」「ややそう思う」と回答したのは、全体で 3.2%と他項目と比べて非常に低くなっている。



⑪福利厚生面での格差

教員で、「福利厚生の面で男女格差がある」に「強くそう思う」「ややそう思う」と回答したのは、全体で 4.1%と他項目と比べて非常に低くなっている。

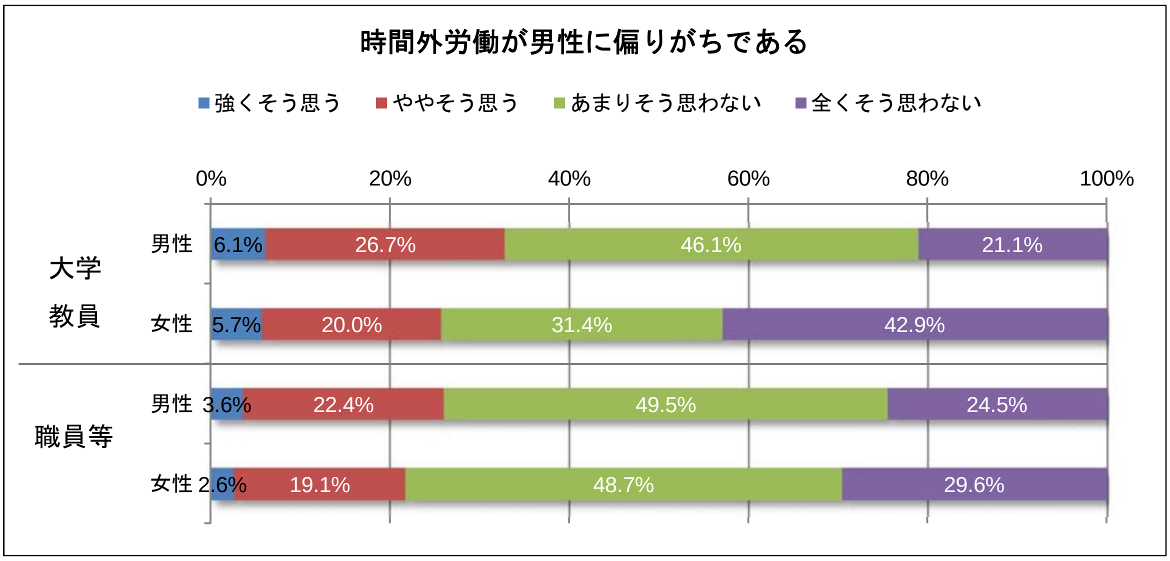
職員等においても、「福利厚生の面で男女格差がある」に「強くそう思う」「ややそう思う」と回答したのは、全体で 2.3%と他項目と比べて非常に低くなっている。



⑫時間外労働が男性に偏りがちである

教員で「時間外労働が男性に偏りがちである」に「強くそう思う」「ややそう思う」と回答したのは、全体で 31.6%と 3 割以上が男女の格差を感じていた。男性教員では 32.8%が、女性教員では 25.7%が「強くそう思う」「ややそう思う」と回答している。

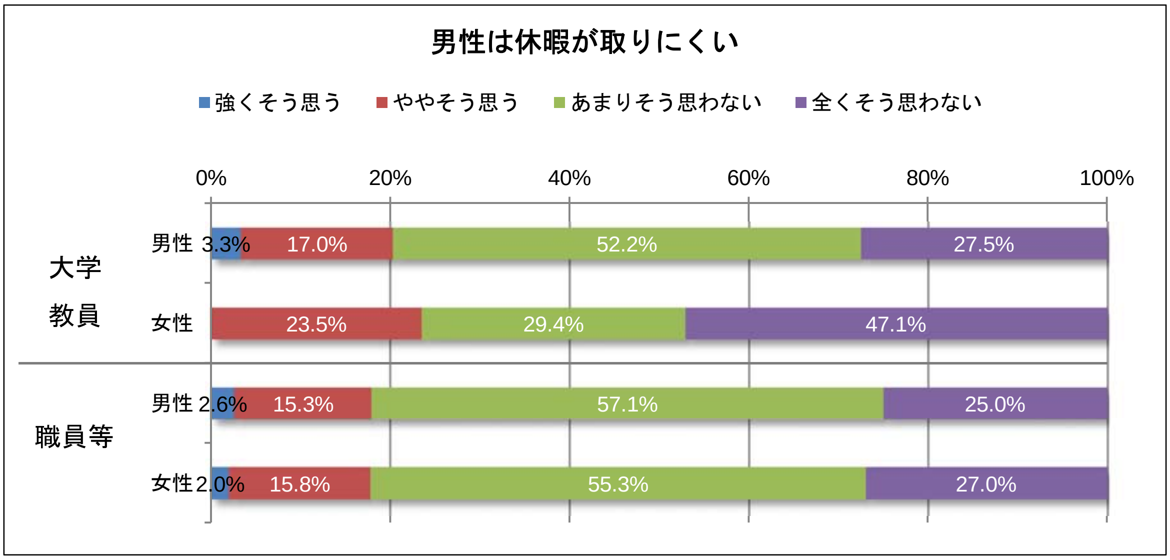
職員等で「時間外労働が男性に偏りがちである」に「強くそう思う」「ややそう思う」と回答したのは、全体で 24.1%と 2 割を超えているが、教員よりも低くなっている。
男性では 26.0%、女性で 21.7%が「強くそう思う」「ややそう思う」と回答している。



⑬男性は休暇が取りにくい

教員で「男性は休暇が取りにくい」に「強くそう思う」「ややそう思う」と回答したのは、全体で 20.9%と 2 割を超えている。男性教員では 20.3%が、女性教員では 23.5%が「強くそう思う」「ややそう思う」と回答している。

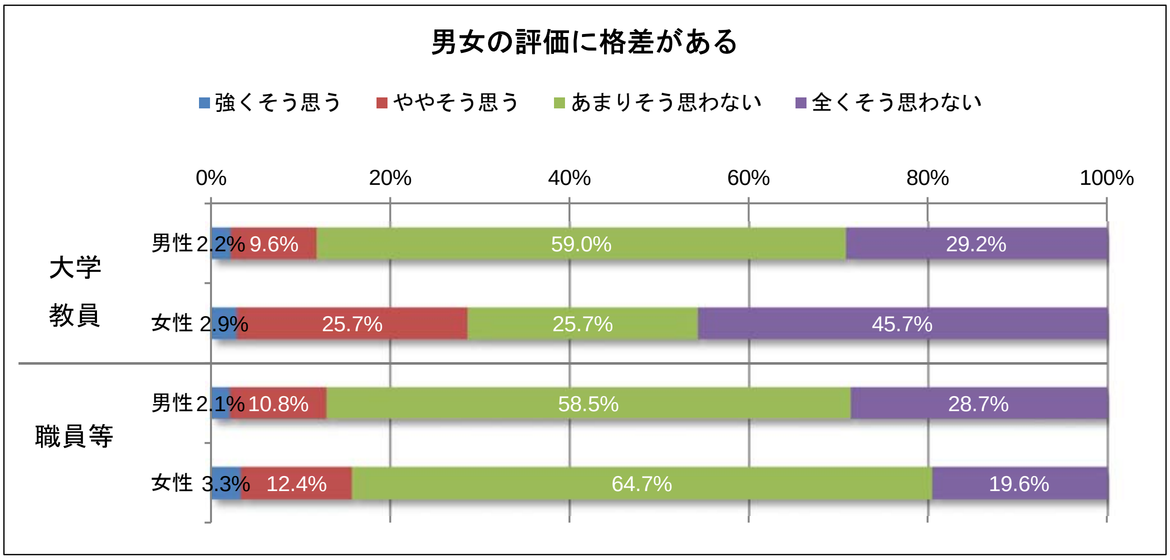
職員等では「男性は休暇が取りにくい」に「強くそう思う」「ややそう思う」と回答したのは、全体で 17.8%と男女差はほとんどない。



⑭男女の評価に格差がある

教員で「男女の評価に格差がある」に「強くそう思う」「ややそう思う」と回答したのは、全体で 14.5%と 1 割強である。しかし、男女で意識の差が大きく、男性教員では「強くそう思う」「ややそう思う」と回答したのが 11.8%にとどまったのが、女性教員では 28.6%と、その差は 2 倍以上にのぼっている。

職員等で「男女の評価に格差がある」に「強くそう思う」「ややそう思う」と回答したのは、全体で 14.1%と教員と大きな差はない。男性で 12.9%、女性で 15.7%と教員ほどの男女差はないといえる。



14 項目に関するまとめ

大学教員では、「採用条件に格差がある」「配属されない職場や同一性だけの職種がある」「昇進・昇格の機会に男女格差がある」「女性の仕事は補助的業務や雑用が多い」「男性の仕事は責任が重くきつい」「時間外労働が男性に偏りがちである」「男性は休暇が取りにくい」「男女の評価

に格差がある」の項目で、「強くそう思う」「ややそう思う」の回答が2割を超え、ほかの項目よりも高くなっている。特に、「配属されない職場や同一性だけの職種がある」「昇進・昇格の機会に男女格差がある」「男女の評価に格差がある」では、女性の割合が男性よりも約10ポイント高くなっており、なぜこうした意識が生まれるのか、その実態をより詳細に分析していく必要がある。逆に、「時間外労働が男性に偏りがちである」「男性は休暇が取りにくい」では男性の割合が高くなっており、そういった意識が生まれる背景も詳しく実態分析する必要があろう。

一方職員等では、「配属されない職場や同一性だけの職種がある」「昇進・昇格の機会に男女格差がある」「女性の仕事は補助的業務や雑用が多い」「男性の仕事は責任が重くきつい」「配置転換の回数に男女格差がある」「時間外労働が男性に偏りがちである」の項目で、「強くそう思う」「ややそう思う」の回答が2割を超え、ほかの項目よりも高くなっている。これらの項目にそれほど男女差はないが、「女性の仕事は補助的業務や雑用が多い」では、女性の割合が10ポイントほど高くなっている。大学教員と同様、こうした意識が生まれる背景となる実態を詳細に分析していく必要がある。

以上の14項目で１つでも「強くそう思う」「ややそう思う」と回答した者に対して、埼玉大学で男女格差がある原因を尋ねた。

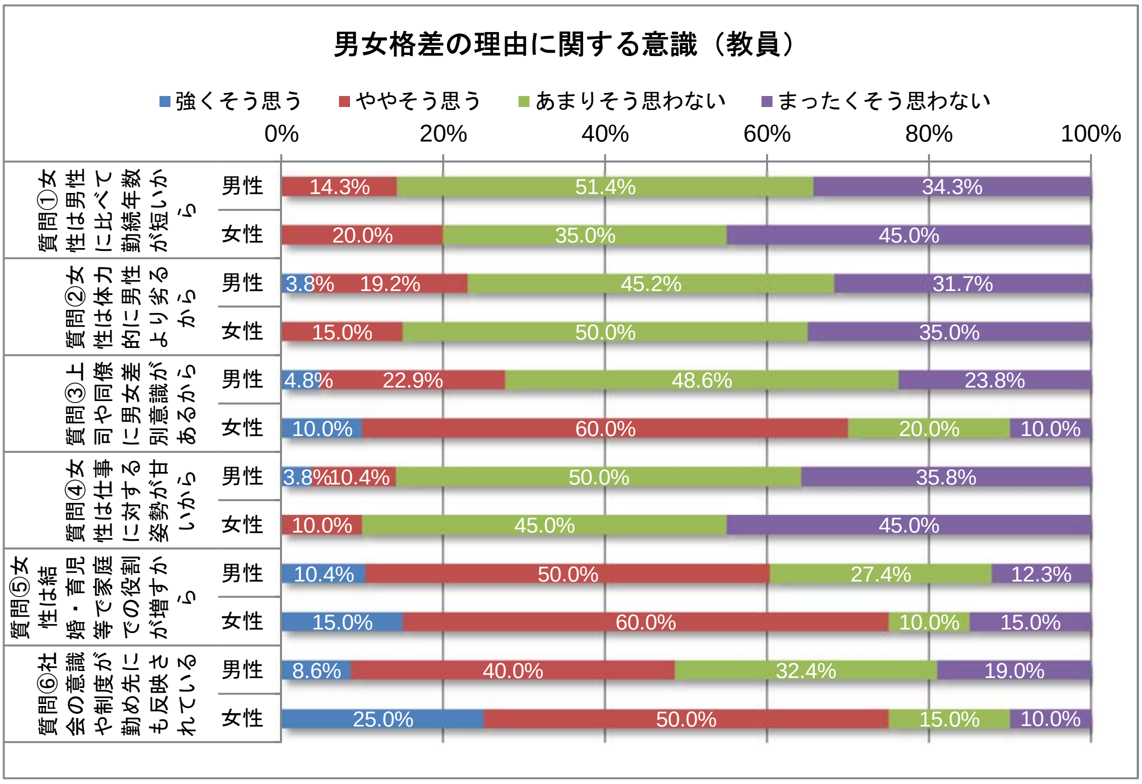
教員では、「強くそう思う」「ややそう思う」と回答した項目で低い順にみると、「女性は仕事に対する姿勢が甘いから」13.5%、「女性は男性に比べて勤続年数が短いから」15.2%、「女性は体力的に男性より劣るから」21.7%であった。

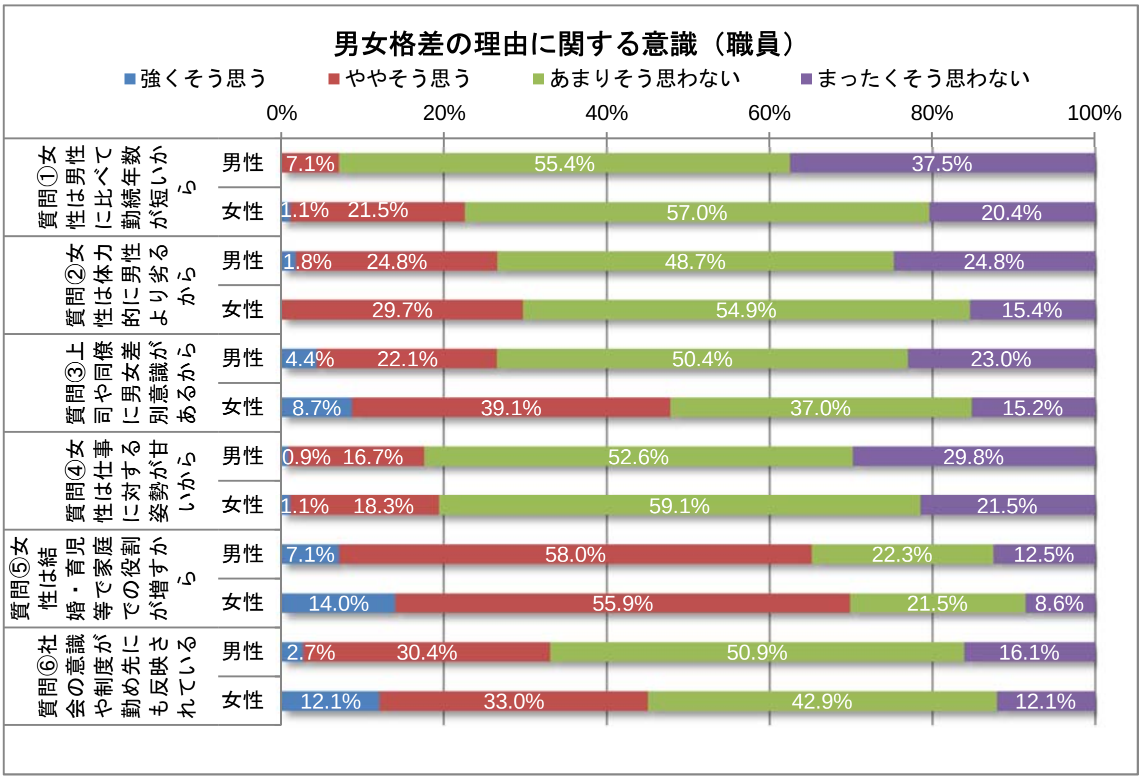
一方、相対的に高い割合を示した項目は、「女性は結婚・育児等で家庭での役割が増すから」62.7%、「社会の意識や制度が勤め先にも反映されている」52.8%、「上司や同僚に男女差別意識があるから」34.4%となっていた。この3項目については女性の割合が男性の割合を上回っていた。「上司や同僚に男女差別意識があるから」では、女性教員で7割が「そう思う」と回答しているのに対して、男性教員では27.7%にとどまっている。同様に、「社会の意識や制度が勤め先にも反映されている」でも、女性教員で 75.0%が「そう思う」と回答しているのに対して、男性教員では 48.6%にとどまっている。「女性は結婚・育児等で家庭での役割が増すから」では、女性教員で75.0%が「そう思う」と回答しているのに対して、男性教員では60.4%となっている。特に、「上司や同僚に男女差別意識があるから」「社会の意識や制度が勤め先にも反映されている」で男女の意識の差が大きく表れている。

職員等では、「強くそう思う」「ややそう思う」と回答した項目で低い順にみると、「女性は男性に比べて勤続年数が短いから」14.1%（男女差大）、「女性は仕事に対する姿勢が甘いから」18.3%（小）、「女性は体力的に男性より劣るから」27.8%（小）であった。「女性は男性に比べて勤続年数が短いから」については、女性で22.6%がそう思うと回答した者の割合が高い一方、男性では7.1%と約3倍の開きがある。その他の2項目で男女差はそれほど大きくはないが、女性自身がより女性に厳しい見方をしている。

一方、相対的に高い割合を示した項目は、「女性は結婚・育児等で家庭での役割が増すから」67.3%、「社会の意識や制度が勤め先にも反映されている」38.8%、「上司や同僚に男女差別意識があるから」36.4%となっていた。教員と同じ項目であったが、教員よりもその割合は低い傾向にある。男女の意識の差については、「上司や同僚に男女差別意識があるから」で、男性はそう

思うと回答した者が26.5%であったのに対して、女性では47.8%と20ポイント高くなっている。その他の2項目も、女性の方が高く「そう思う」とする割合は出ているが、教員の男女差ほど大きくはない。

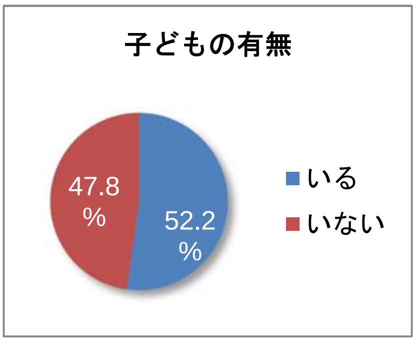




育児・介護

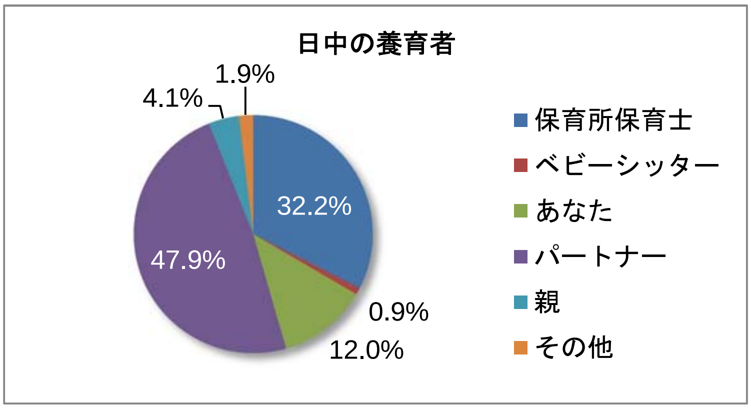
①子どもの有無

子どもがいるは 52.2%、いないと回答した者は 47.8%であり、およそ半数ずつを占めている。



②就学前児童の日中の主な保育者

就学前児童の日中の保育者として、保育所の保育士、ベビーシッター等が 33.1%であった。一方、パートナーが行うと回答したのは、47.9%と約半数を占め、家族を中心に日中の保育を担っている傾向がうかがわれる。また回答者やパートナーの親、回答者自身と回答したものがあわせて 16.1%あった。



③就業と育児の両立についての問題、困難

子どもがいると回答した者に、就業と育児の両立について問題や困難を感じているかどうかたずねた。非常にある、ややある、をあわせ 59.7%と半分以上が困難を感じていた。

困難を感じる具体的背景は、子どもが病気のときが 73.0%、学校行事に参加できないこと 40.7%など予定を調整しなければならない事項や、保育所入所 16.6%や送迎 33.9%など育児に伴って生活上新たに必要になる事項への対応があげられた。

④育児休業の取得状況

取得したのは 5.4%、取得しなかったのは 86.8%となり、全体として取得した者は非常に少ない。

特に男性教員では取得者がなく、女性教員で取得した者は 3 名にとどまっている。

⑤育児休業取得の雰囲気について

取得した者に、取得する際の職場の雰囲気をたずねたところ、取得しやすい、まあ取得しやすい雰囲気をあわせ、64.7%であった。取得した者が少ないため回答者は少ないが、理解は少しずつ進んでいるようである。

⑥育児休業を取得しなかった理由

育児休業を取得しなかったと回答した者に、その理由をたずねたところ、「自分以外の保育者を確保できた」が 18.2%、「パートナーが育児休業を取得できた」が 10.9%であったが、必要性をまったく感じなかったと回答した者が 24.0%であった。また仕事を中断したくないと回答した者は 13.8%であった。

⑦学内保育所の利用状況

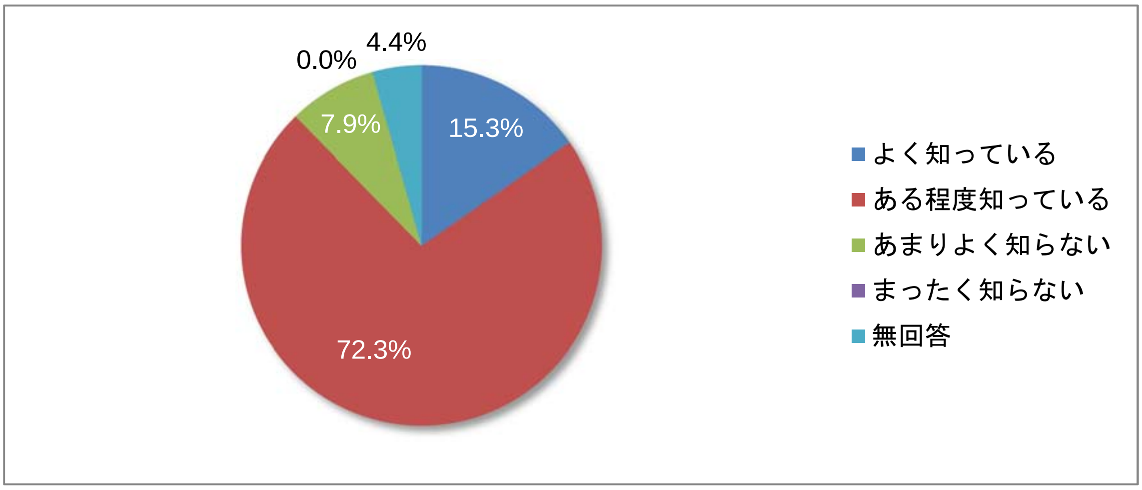
利用したことがあると回答した者は 6.3%であり、今後利用したいと回答した者は 4.6%であった。

職位と育児休業の取得状況　男女別

問１．性別			問２３．育児休業の取得状況		合計
			取得した	取得しなかった	
男性	問６．職位	大学教員／教授	0	69	69
		大学教員／准教授・講師	0	43	43
		大学教員／助教・助手	0	9	9
		事務職員／課長相当職以上	0	14	14
		事務職員／課長代理相当職	0	6	6
		事務職員／係長相当職	1	20	21
		事務職員／主任・一般職員等	0	9	9
		事務職員／技術職員	0	9	9
		事務職員／附属学校園教員	1	26	27
		常勤／その他	0	1	1
		事務補佐員／パート（週３０）	0	5	5
		研究支援者等／日々雇用	0	1	1
	合計		2	212	214
女性	問６．職位	大学教員／教授	1	4	5
		大学教員／准教授・講師	1	5	6
		大学教員／助教・助手	1	0	1
		事務職員／課長代理相当職	0	1	1
		事務職員／係長相当職	0	1	1
		事務職員／主任・一般職員等	7	6	13
		事務職員／技術職員	2	1	3
		事務職員／附属学校園教員	2	5	7
		事務補佐員／日々雇用	0	5	5
		事務補佐員／パート（週３０）	0	19	19
		事務補佐員／パート（週３０未）	0	15	15
		研究支援者等／パート（週３０）	0	2	2
		研究支援者等／パート（週３０未）	1	2	3
	合計		15	66	81

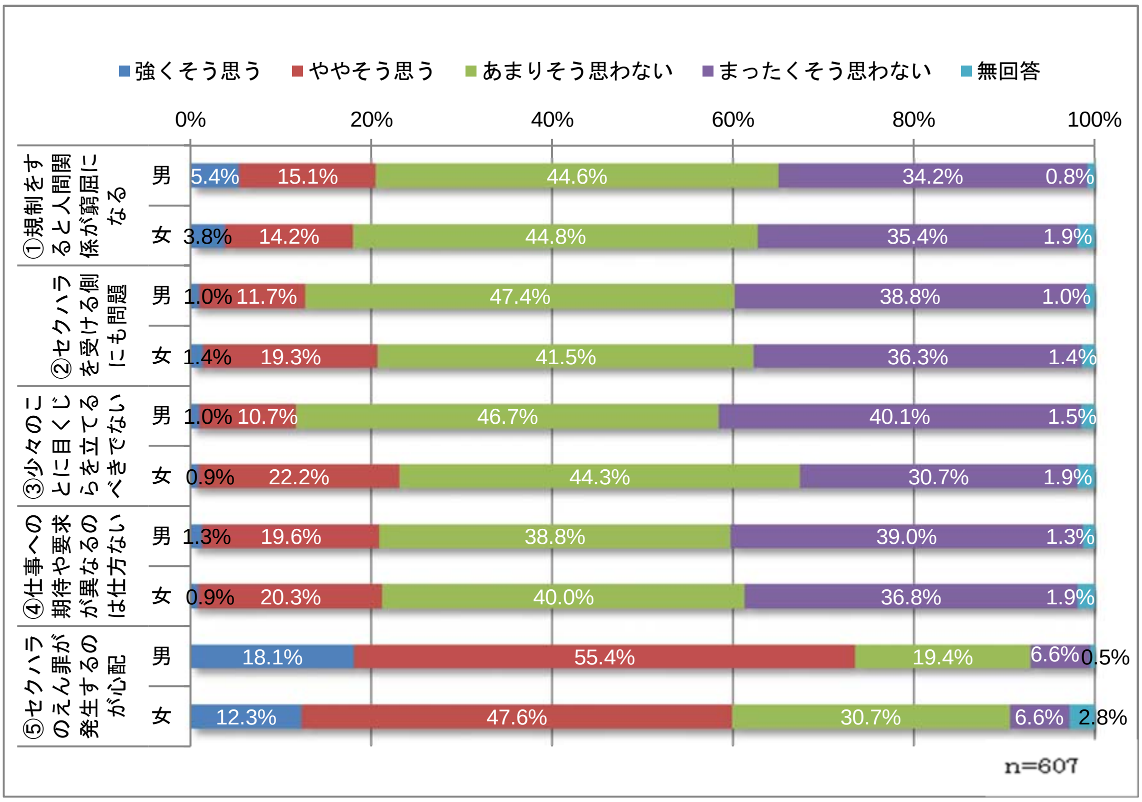
セクハラ

◎セクハラについての理解度



セクハラについての「理解度」は、男女にさほど差はなく、「よく知っている」と答えている者は、約 15.3%となっている。「ある程度知っている」と答えている者が 72.3%と多いが、自己申告であるため、回答者の知識の幅は大きいものと推察される。

◎セクハラに関する意見

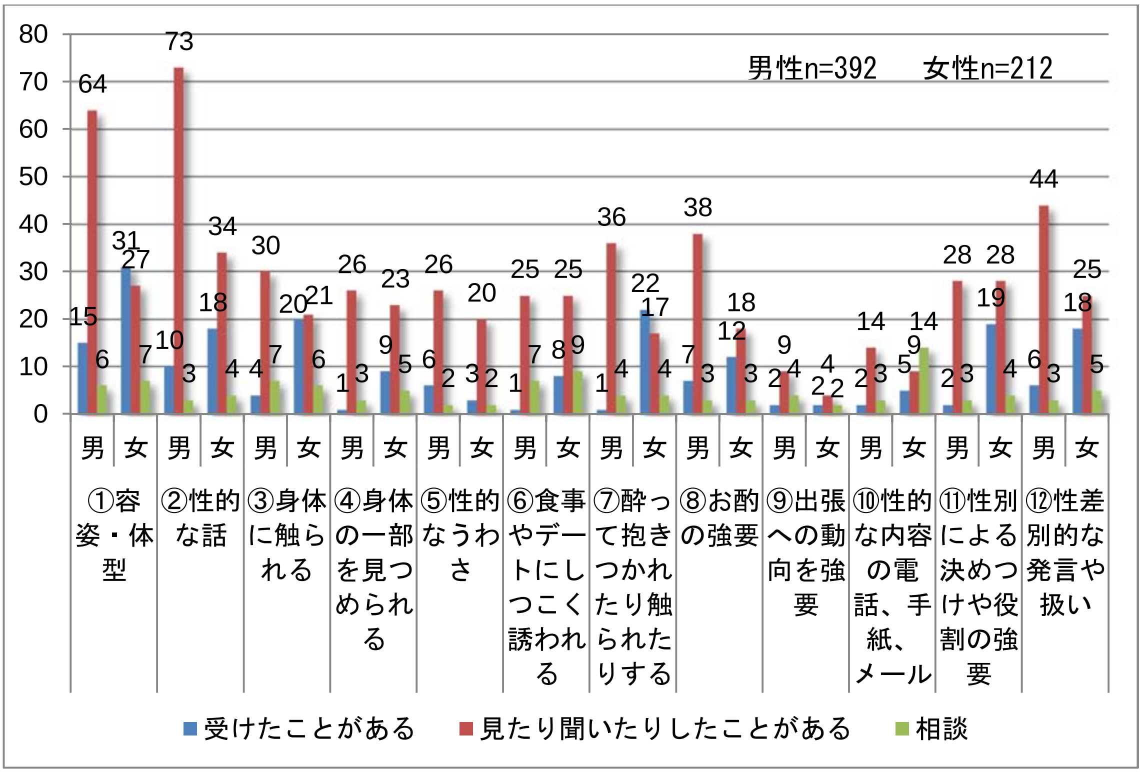


②「セクハラを受ける側にも問題がある」とする者は、男性より女性に多く、「ややそう思う」「強くそう思う」を合わせると、女性 20.7%、男性 12.7%となっている。

③も同様の傾向があり、「少々のことで目くじらを立てるべきではない」と思っているのは、男性 11.7%に比較し、女性の方が 23.1%となっている。

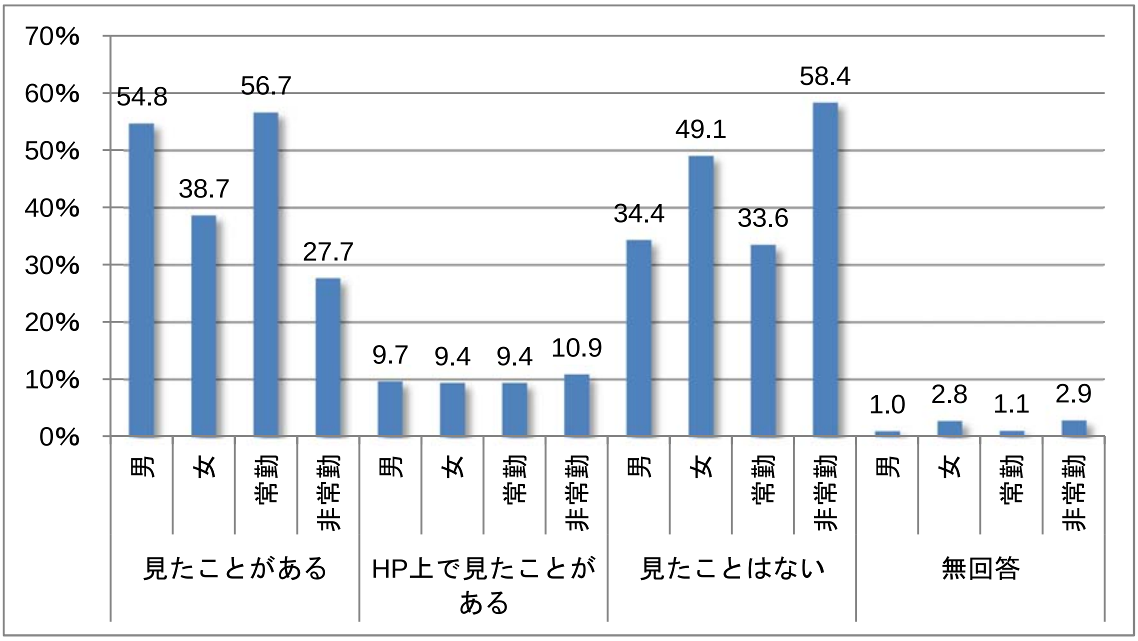
⑤のセクハラのえん罪についての心配は男女とも高く、特に男性は 73.5%のものが、「強くそう思う」「ややそう思う」と答えている。女性も 59.9%と半数以上の者がえん罪に対する危惧をもっている。

◎セクハラの実態（実数）



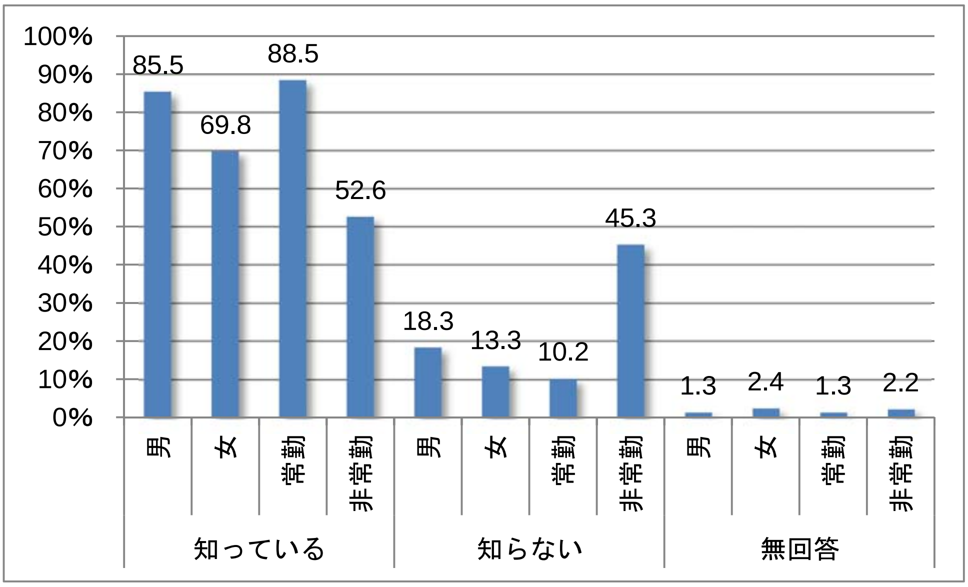
いつ受けたのかという点は不明なため現状とは限らないが、「受けたことがある」という件数だけでも 200 件を超えている。「見たり聞いたり」になるとさらに多く、600 件以上に及ぶ。受けた件数では、①の「容姿・体型について繰り返し話題にされる」が多いが、「見たり聞いたり」の件数では②「性的な話を聞かされる」が多い。

◎セクハラのパンフレット



男性の方が、パンフレットを見たことがあると答える割合が高くなっているが、これは、80%を女性が占める非常勤の教職員が、パンフレットについて「知らない」という状況を反映した結果である。

◎セクハラ相談窓口



相談窓口についても、パンフレットと同様の傾向があり、非常勤職員に対する周知の低さが、相談窓口を「知っている」とする男女差となってあらわれている。

男女共同参画推進に関する意識・実態調査のお願い

平成２２年２月８日

埼玉大学　教職員の皆様

埼玉大学では、昨年７月 23 日に「男女共同参画室」が開設されました。今後、本学における男女共同参画等の推進に関して、さまざまな観点から検討し、具体的な方策を提言し、実行に導いていく所存です。

この目的を実現するための基本的な資料を作成するために、本学の教職員の方々の意識・実態を調査させていただくことにいたしました。趣旨をお酌み取りのうえ、ご協力いただきますようお願い申し上げます。

なお、本調査の内容につきましては、個人情報の保護を徹底するとともに、調査結果の公表の際には個人が特定されないように特に留意いたします。

埼玉大学男女共同参画室長　伊藤　博明（教養学部教授）

提出期限　　平成２２年２月２６日（金）

提 出 先　　各部局　総務担当係

提出方法　　回答後、本用紙を専用の封筒に入れて糊付けし、所属の総務担当係へ提出してください。

問い合わせ先：男女共同参画室長　　内線４８２１　E-mail: hito@mail.saitama-u.ac.jp

総務部人事課教職員係　　内線３１３７　E-mail：ksyoku12@gr.saitama-u.ac.jp

埼 玉 大 学 男 女 共 同 参 画 推 進 に 関 す る 意 識 ・ 実 態 調 査

問１．　あなたの性別を教えてください。（**○は１つ**）

１　男性　　　２　女性　　　３　その他

問２．　あなたは、現在何歳ですか。（**○は１つ**）

１　10代　　２　20代　　３　30代　　４　40代　　５　50代　　６　60代～

問３．　埼玉大学での通算した勤続年数はどのくらいですか。（**○は１つ**）

１　０～３年未満　　２　３～６年未満　　３　６～10年未満

４　10～20年未満　　５　20～30年未満　　６　30年以上

問４．　あなたの勤務形態について教えてください。（**○は１つ**）

１　常昼勤務－定時出退勤　　２　裁量労働制（大学教員）

３　変形労働時間制（大学教員）　　４　その他（　　　　　　　　）

問５．　あなたの所属について教えてください。（**表の中から当てはまるものに○**）

１　教養学部（支援室含まない）	２　教育学部（支援室含まない）	３　経済学部（支援室含まない）
４　理工学研究科（支援室含まない）	５　各機構・センター	６　事務局（各学部等支援室含む）
７　附属学校園	８　その他（　　　　　　　　）	

問６．　あなたの職位について教えてください。（**表の中から当てはまるものに○**）

常勤	大 学 教 員	１　教授	２　准教授・講師	３　助教・助手	
常勤	事 務 職 員	４　課長相当職以上	５　課長代理相当職	６　係長相当職	７　主任・一般職員等
常勤	８　技術職員		９　附属学校園教員		
常勤	10　その他（　　　　　　　　）				
非常勤	事 務 補 佐 員	11　日々雇用	12　パート（週30時間）	13　パート（週30時間未満）	
非常勤	研究支援者等＊	14　日々雇用	15　パート（週30時間）	16　パート（週30時間未満）	
非常勤	17　その他（　　　　　　　　）				

＊研究支援者等とは、研究支援者、非常勤研究員、産学官連携研究員をいう。

問７．　あなたの雇用契約期間について教えてください。（**○は１つ**）

１　無期雇用（終身雇用）　　２　有期雇用

問８．　あなたの婚姻状況について教えてください。（**○は１つ**）

１　未婚　　２　既婚（事実婚を含む）　　３　離死別

労働に関する質問

あなたの現在の職場での労働時間についてそれぞれお答えください。ここでいう残業とは、所定外労働時間、休日労働等も含みます。また、平均の労働日数や労働時間については、最も忙しい月と最も忙しくない月のそれぞれの労働時間や労働日数でお考えください(裁量労働制の場合は、標準的な１日の労働時間としてください)。

問９．　あなたは、１週間平均何日働きますか。

週（　　　）日

問 10．　あなたは、１ヶ月平均何日残業をしますか。

最も忙しい月（　　　）日、　最も忙しくない月（　　　）日

問 11.　残業する場合、１ヶ月平均何時間残業をしますか(裁量労働制の場合は、標準的な１日の労働時間としてください)。

最も忙しい月（　　　　）時間、　　最も忙しくない月（　　　　　）時間

問12.　あなたの職場では、職務上、出席が必要な会議（引継ぎ・打ち合わせを含む）が17時以降や土曜日、日曜日などに行われることがありますか、それともありませんか。**(最も近い番号１つに○)**

1　よくある　　　2　時々ある
3　あまりない　　4　全くない

問13.　あなたは、病気や冠婚葬祭以外の個人的理由で年次（有給）休暇を取得していますか。**(○は１つ)**

1　取得なし　　2　０～5日未満　　3　５～10日未満
4　10～15日未満　　5　15～20日未満　　6　20日以上

問 14.　あなたの職場は、有給休暇を取得しやすい雰囲気ですか。**(○は１つ)**

1　大変取得しやすい雰囲気　　2　まあ取得しやすい雰囲気
3　普通　　4　あまり取得しやすい雰囲気ではない
5　まったく取得しやすい雰囲気ではない

(問 13 で１～４を選択した方にうかがいます)

問15.　病気や冠婚葬祭以外の個人的理由で年次（有給）休暇を取得しない（15日未満）のはなぜですか。**(自由回答)**

（　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

問 16.　埼玉大学における男性と女性の仕事の違いに対するあなたのお考えについて、以下の各項目について最も近い番号を選び、○をつけてください。

項　目	強くそう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	まったくそう思わない
1　女性または男性のみの採用など採用の条件に格差がある	1	2	3	4
2　女性または男性が配属されない職種や女性または男性だけの職種がある	1	2	3	4
3　賃金・昇給の面で男女格差がある	1	2	3	4
4　昇進・昇格の機会に男女格差がある	1	2	3	4
5　女性の仕事は補助的業務や雑用が多い	1	2	3	4
6　男性の仕事は責任が重くきつい	1	2	3	4
7　配置転換の回数に男女格差がある	1	2	3	4
8　入社時研修や管理職研修、その他の教育訓練の機会に男女格差がある	1	2	3	4
9　女性には結婚退職や出産退職の慣習がある	1	2	3	4
10　中高年の女性に対して、退職を促すような周囲の圧力がある	1	2	3	4
11　福利厚生の面で男女格差がある	1	2	3	4
12　時間外労働が男性に偏りがちである	1	2	3	4
13　男性は休暇が取りにくい	1	2	3	4
14　男女の評価に格差がある	1	2	3	4
15　その他（　　　　　　　　　　　　）				

（問16で１つでも「強くそう思う」「ややそう思う」を選択した方にうかがいます）

問 17.　埼玉大学で男女格差のある原因は何だと思いますか。

項　目	強くそう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	まったくそう思わない
1　女性は男性に比べて勤続年数が短いから	1	2	3	4
2　女性は体力的に男性より劣るから	1	2	3	4
3　上司や同僚に男女差別意識があるから	1	2	3	4
4　女性は仕事に対する姿勢が甘いから	1	2	3	4
5　女性は結婚･育児等で、家庭での役割が増すから	1	2	3	4
6　社会の男女差別的な意識や制度が勤め先にも反映されているから	1	2	3	4
7　その他（　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）				

（家事についてうかがいます）

問 18.　あなたの家庭では、次の家事を主にどなたが担当していますか。当てはまる番号に○をつけてください。
もし、負担が同程度の場合は、当てはまる複数の番号に○をつけてください。
＊本調査では、法律婚・事実婚両方の相手として「配偶者」や「妻・夫」ではなく、「パートナー」を使用します。

家事項目	家事の担当者				この家事はない
	自分	パートナー	その他の家族	その他	
1　食事の支度	1	2	3	4	5
2　食事のかたづけ	1	2	3	4	5
3　食料や日用品の買い物	1	2	3	4	5
4　住生活管理（掃除、自動車管理、庭の手入れなど）	1	2	3	4	5
5　衣生活管理（洗濯や衣類整理、アイロンがけなど）	1	2	3	4	5

問19.　あなたは、現在の家事分担に、満足していますか、それとも満足していませんか。（あてはまる番号１つに○）

1　かなり満足している　　　2　だいたい満足している
3　あまり満足していない　　4　まったく満足していない

育児、介護に関する質問

（お子さんをおもちの方全員にうかがいます。お子さんがいらっしゃらない方は問 26 へ）

問 20.　就学前のお子さんの平日、日中の主な保育者はどなたですか（でしたか）。（○は１つ）

1　あなた　　　2　パートナー
3　あなたの親もしくはパートナーの親　　　4　保育所の保育士（保母・保父）
5　保育ママさんやベビーシッター　　　6　その他（　　　　　　　　　）

問 21.　就業と育児の両立について問題や困難はありますか（ありましたか）。（○は１つ）

1	2	3	4	5
非常にある（あった）	ややある（あった）	どちらともいえない	あまりない（なかった）	ない（なかった）

（問 21 で就業と育児の両立について問題や困難がある（あった）と答えた方にうかがいます）

問 22.　どのような問題や困難がありますか（ありましたか）。（○はいくつでも）

1　子どもの病気　　2　時間的制約　　3　保育所への送迎
4　保育所入所　　5　学校行事などに参加できない　　6　その他（　　　　　　　　）

問 23.　あなたは、埼玉大学で育児休業を取得しましたか。（**○は１つ**）

1　取得した（期間：　　年　　ヶ月）→ **問 24 へ**　　　　2　取得しなかった → **問 25 へ**

問 24.　当時のあなたの職場は、あなたが育児休業を取得しやすい雰囲気でしたか。（**○は１つ**）

1	2	3	4	5
大変取得しやすい雰囲気だった	まあ取得しやすい雰囲気だった	普通	あまり取得しやすい雰囲気ではなかった	まったく取得しやすい雰囲気ではなかった

問 25.　育児休業を取得しなかった理由を教えてください。（**○はいくつでも**）

1　仕事を中断したくなかった
2　収入を減らしたくなかった
3　必要性を感じなかった
4　自分以外の保育者を確保できた
5　制度がなかった
6　制度はあったが取得できる環境ではなかった
7　制度を知らなかった
8　パートナーが育児休業を取得した
9　その他（　　　　　　　　　）

（全員にうかがいます）

問 26.　学内保育所（そよかぜ保育室）＊を利用したことがありますか。あるいは利用する予定ですか。（**○は１つ**）

1　ある　　　2　ない　　　3　利用したいと考えている　　　4　存在を知らない

＊旧教育学部幼児教育研究室含む

問 27.　育児にあたって大学に求める制度や支援について記入してください。

（　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

（介護について全員にうかがいます）

問 28.　あなたは、これまでに介護・看護の経験がありますか。または、現在なさっていますか。（ここで言う「介護・看護」は一時的な介護・看護ではなく、生活全般の面倒まで見るものを指します。）（**○は１つ**）

1	2	3	4	5
は　い（したことがある）	は　い（現在している）	は　い（過去に経験があり現在もしている）	いいえ（したことがない）	いいえ（パートナーが介護・看護しており必要がない）

（介護の経験があると答えた方にうかがいます）

問 29.　どなたの介護をしましたか（していますか)。複数回経験のある方は最近の経験について教えてください。（**○は１つ**）

1　自分の親　　2　パートナーの親　　3　パートナー　　4　その他（　　　　　　　）

問30.　あなたは、大学で介護休業を取得しましたか。（**○は1つ**）

1　取得した（期間：　　年　　ヶ月）→ **問 31 へ**　　　　2　取得しなかった → **問 32 へ**

問31.　当時のあなたの職場は、あなたが介護休業を取得しやすい雰囲気でしたか。（**○は１つ**）

1	2	3	4	5
大変取得しやすい雰囲気だった	まあ取得しやすい雰囲気だった	普通	あまり取得しやすい雰囲気ではなかった	まったく取得しやすい雰囲気ではなかった

問 32.　介護休業を取得しなかった理由を教えてください。（○はいくつでも）

1　仕事を中断したくなかった　　2　収入を減らしたくなかった
3　必要性を感じなかった　　4　自分以外の介護者を確保できた
5　制度がなかった　　6　制度はあったが取得できる職場環境ではなかった
7　制度を知らなかった

（全員にうかがいます）

問33.　現在の介護休業制度に関してご意見をおもちの方は、具体的に記入してください。

（　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

セクシュアル・ハラスメントに関する質問

問34.　あなたは、どういった行為が「セクシュアル・ハラスメント」（以下、「セクハラ」という。）であるか理解していると思いますか。（○は１つ）

1　まったく知らない　　2　あまりよく知らない
3　ある程度知っている　　4　よく知っている

問 35.　セクハラに関するあなたの率直な意見をお聞かせください。以下の各項目について最も近い番号を選び、○をつけてください。

項　目	強くそう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	まったくそう思わない
1　性的なジョークや話題を規制すると職場の人間関係が窮屈になる	1	2	3	4
2　セクハラ行為は受ける側にも問題がある	1	2	3	4
3　少々のセクハラにいちいち目くじらを立てるべきではない	1	2	3	4
4　相手が女性か男性かによって、仕事・研究への期待や要求が異なるのは仕方がない	1	2	3	4
5　勘違いまたは悪意によるセクハラのえん罪が発生することが心配である	1	2	3	4

次ページへお進みください。

問36.　セクハラとは、相手に不快感や脅威を感じさせる性的な言動のことです。次にあげる各項目は、一般的にセクハラにあたります。あなたは、埼玉大学の構成員（教職員、学生、院生など）や学外の仕事上の関係者から、次のような行為を受けたことがありますか。また、そのような行為を目撃したり、話を聞いたりしたことがありますか。**（当てはまるものすべてに○）**

項　目	受けたことがある	見たり聞いたりしたことがある	相談を受けたことがある	いずれもない
1　容姿・体型・服装・年齢・化粧などについて繰り返し話題にされる	1	2	3	4
2　性的な話を聞かされる	1	2	3	4
3　気軽に身体に触られる	1	2	3	4
4　胸、お尻、脚などの身体の一部を見つめられる	1	2	3	4
5　性的なうわさを流される	1	2	3	4
6　食事やデートにしつこく誘われる	1	2	3	4
7　酔って抱きつかれたり、触られたりする	1	2	3	4
8　お酌を強要される	1	2	3	4
9　出張への同行を強要されたり、出張先で不必要に自室に呼ばれたりする	1	2	3	4
10　性的な内容の電話、手紙、メールを送られる	1	2	3	4
11　不快感をおぼえるような性別による決めつけや役割（お茶くみなど）の強要がある	1	2	3	4
12　性差別的な発言や扱いを受ける	1	2	3	4

問37.　埼玉大学が作成し、ＨＰ上で公開しているセクハラについてのパンフレットを見たことがありますか。**（○は１つ）**

1　パンフレットを見たことがある　　2　ＨＰ上で見たことがある　　3　見たことはない

問38.　埼玉大学には、セクハラ相談の窓口、システムがあるのを知っていましたか。**（○は１つ）**

1　はい　　2　いいえ

以上で終了です。ご協力ありがとうございました。

ご協力ありがとうございました

【調査に関するお問い合わせ】

埼玉大学総務部人事課教職員係

[TEL] 048-858-9629

[FAX] 048-858-3678

[E-mail] ksyoku12@gr.saitama-u.ac.jp