

男女共同参画推進に関する 意識・実態調査報告

【職員・附属学校園教員版】



埼玉大学マスコットキャラクター
メリンちゃん

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。今回は、職員と附属学校園教員に限定して、男女共同参画に関する意識・実態の分析を行う。

【対象】 本学の職員・附属学校園教員

【時期】 平成 27 年 10 月 1 日 ～ 10 月 30 日

【回収】 ① 調査対象 617 名
② 回収 464 名
③ 回収率 76.4%

I. 回答者について

1. 職員・附属学校園教員の基礎データ

本アンケートに回答した事務職員・技術職員・非常勤職員（以下、職員等と記す）と、附属学校園教員の基礎データを、図 1～図 4 に示す。

a. 職員等

職員等の回答者の性別としては、男性が 48.3%、女性が 51.3%と、女性の割合のほうが若干高い（図 1）。

年齢層は、40代が 30.4%ともっとも多く、次いで 50代が 21.8%、30代が 23.9%、20代が 13.4%を占めている（図 2）。

勤続年数では、「0～3年未満」が 31.5%ともっとも多く、「3～6年未満」が 22.2%とそれに次いで高い（図 3）。他方、「10～20年未満」「20～30年未満」「30年以上」はそれぞれ約 10～15%ほどである。

雇用契約期間は、無期雇用（終身雇用）が 45.5%、有期雇用が 52.2%と、有期雇用が無期雇用を上回っている（図 4）。

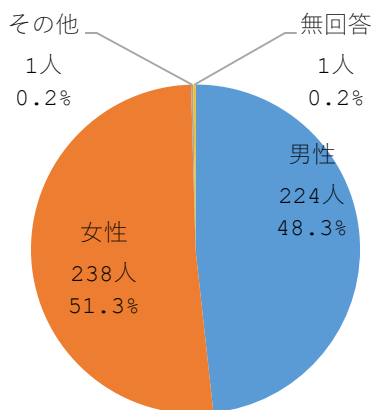


図1 性別（職員等）

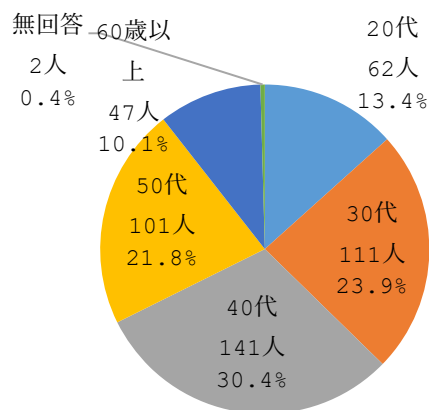


図2 年齢（職員等）

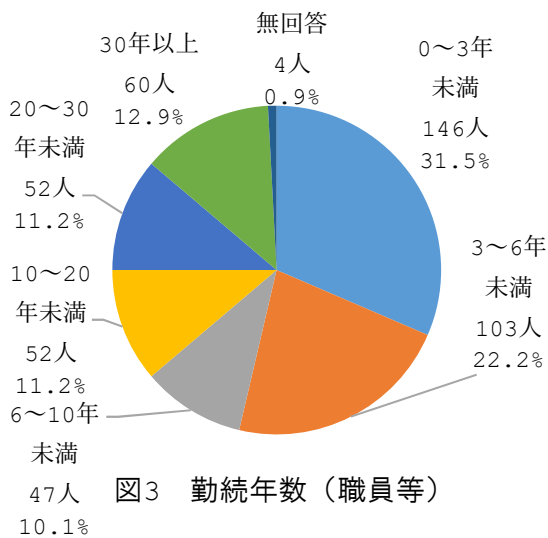


図3 勤続年数（職員等）

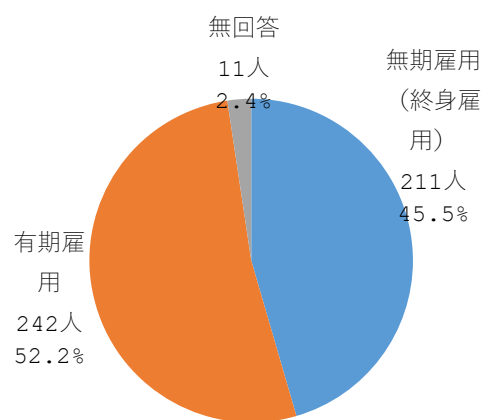


図4 雇用契約期間（職員等）

b. 附属学校園教員

附属学校園教員の回答者の性別は、男性が 62.7%，女性が 37.3%であった。年齢構成は、30代がもっとも多く過半数を占めている（56.0%）。50代はもっとも少なく（2.7%）、回答者に限って言えば、20代、30代の若い年代が中心となっている。

勤続年数は、0～3年未満が 45.3%，3～6年未満が 30.7%と、6年未満の者が全体の 76.0%を占めている。

雇用契約期間は、無期雇用（終身雇用）が 53.3%，有期雇用が 37.3%であった。

Ⅱ. 労働実態について

以下では、労働実態について問う質問項目についての集計結果を、①職員等と②附属学校園教員にわけて記述する（図5～図13）。

1. 勤務形態

a. 職員等

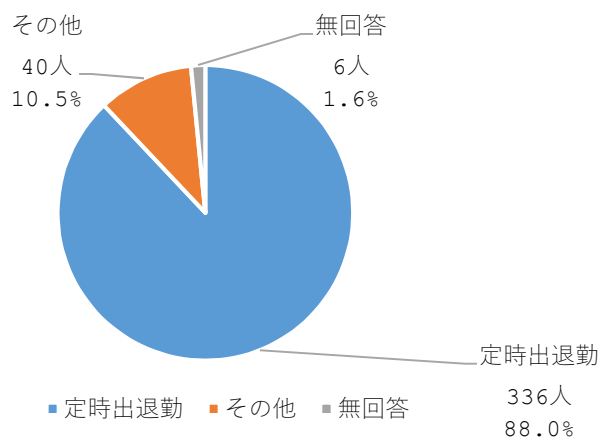


図5 勤務形態

職員等の勤務形態をみると、「定時出退勤」が88.0%と大きな割合を占めている（図5）。これは、2010年に実施された前回の調査結果とも一致した傾向である。

b. 附属学校園教員

附属学校園教員の勤務形態は、全員「変形労働時間制」と定められている。

2. 1週間の労働日数

a. 職員等

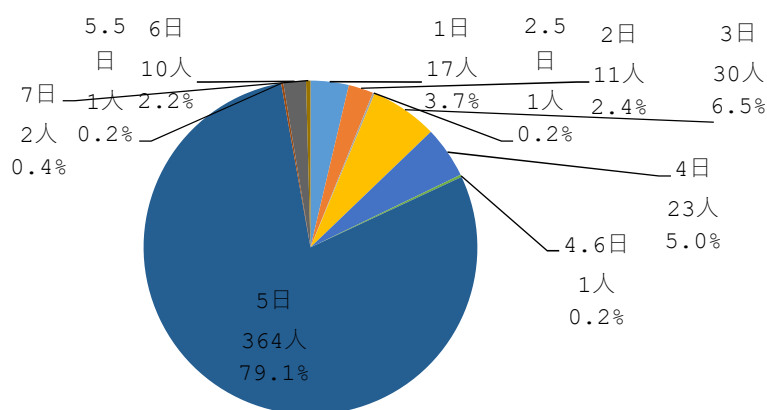


図6 1週間の労働日数

職員等に関しては、約8割が週5日勤務と回答している。

b. 附属学校園教員

附属学校園教員においても、大学職員と同様、約9割が週5日勤務となっている。

3. 1か月の平均残業日数（最も忙しくない月と最も忙しい月）

残業日数に関して、最も忙しい月と最も忙しくない月の平均残業日数を尋ねた。というのも、大学における仕事量は時期によって大きく変動するという声があったためである。

a. 職員等

職員等では、最も忙しくない月で10日以上残業している者が全体の7.6%であった（図7）。男女別にみると、男性では27.3%、女性では10.6%と、男性の割合が女性の2倍以上の値となっている。

また、最も忙しい月では、月に平均10日以上残業する者は半数近く、46.0%であった（図8）。男女別では、男性が68.7%、女性が39.6%と、やはり男性のほうが残業する者の割合が高い結果となった。

b. 附属学校園教員

残業について定義せず調査を行ったため、全員が変形労働時間制であることを勘案す

ると、必ずしも実態に即した結果とはいえないが、最も忙しくない月においても、「附属学校園教員」の72.6%が10日以上残業している（図7）。

さらに、最も忙しい月においては、「附属学校園教員」の実に93.2%が10日以上残業すると回答しており、「附属学校園教員」の多忙さを示すものとなった（図8）。

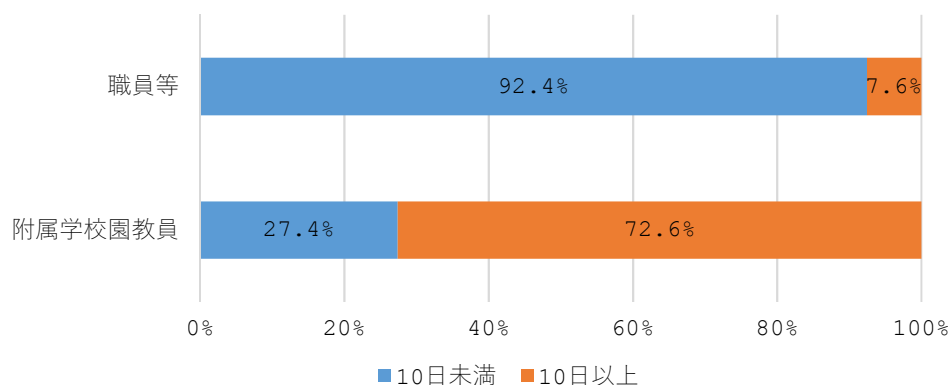


図7 最も忙しくない月の残業日数

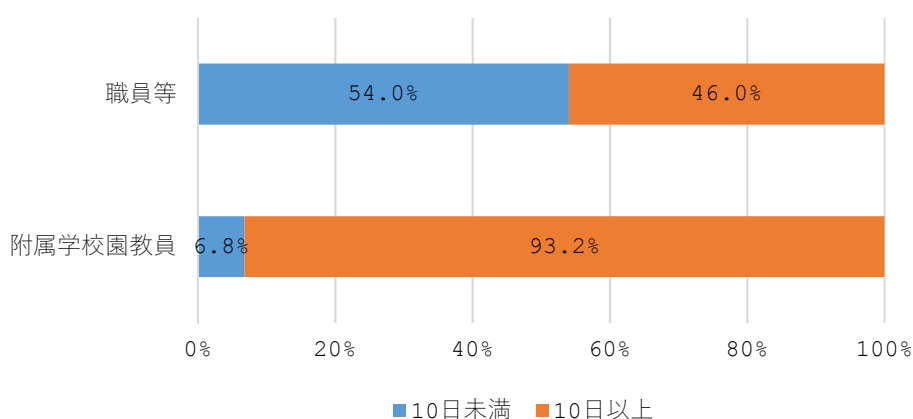


図8 最も忙しい月の残業日数

4. 1か月の平均残業時間（最も忙しくない月と最も忙しい月）

残業時間に関しても、残業日数と同様、最も忙しい月と最も忙しくない月の平均残業時間数を尋ねた。以下では、便宜上、1か月の平均残業時間を「45時間未満」と「45時間以上」の2つの群に分けて検討を行うこととした。

a. 職員等

職員等では、最も忙しくない月において45時間以上残業する者の割合は0.9%であった。（図9）。さらに、最も忙しい月においては、8.9%の者が45時間以上残業する

と回答している（図10）。

b. 附属学校園教員

残業について定義せず調査を行ったため、全員が変形労働時間制であることを勘案すると、必ずしも実態に即した結果とはいえないが、最も忙しくない月、最も忙しい月の両方において45時間以上残業する割合が大学職員と比較するときわめて高く、附属学校園教員が多忙であることを示している（図9,10）。

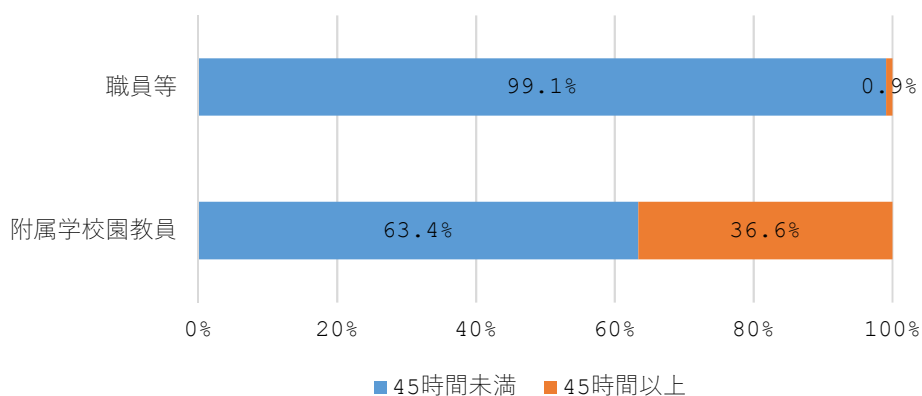


図9 最も忙しくない月の残業時間

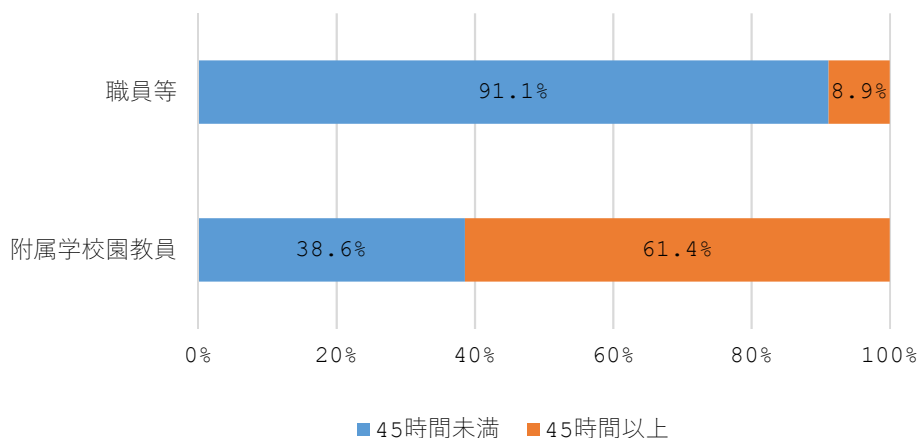


図10 最も忙しい月の残業時間

5. 所定労働時間外会議の有無

a. 職員等

17時以降や土曜日、日曜日に行われる所定労働時間外の会議の有無については、大学教員の約6割が「よくある」「時々ある」と答えているのに対し、職員等では、17.2%と相対的に低い（図11）。

b. 附属学校園教員

附属学校園教員では、「よくある」と「時々ある」を併せた割合が80.0%と、裁量労働制の大学教員と比較しても圧倒的に高い値を示した（図11）。

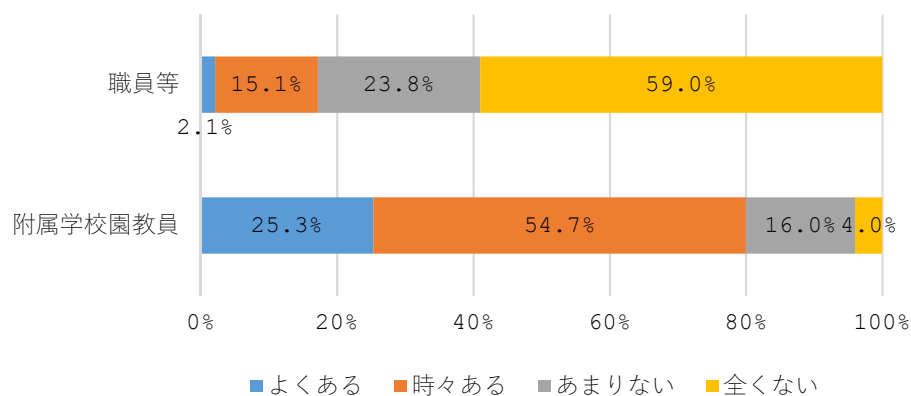


図11 所定労働時間外会議の有無

6. 個人的理由での年次有給休暇取得状況

a. 職員等

職員等では、個人的理由による年次有給休暇をまったく取得していない者の割合が11.8%であった（図12）。大学教員よりは低いものの、取得した者のうち56.7%が10日未満しか取得できておらず、職員等においても決して十分に有給休暇を取得できているとは言えない。

b. 附属学校園教員

職員等では38.2%が年次有給休暇を10日以上取得しているが、附属学校園教員では8.0%である（図12）。さらに、年次有給休暇を取得したとしても、そのうちの約6割が5日未満しか取得しておらず、20日以上取得している者は一人もいない。附属学校園教員の残業日数、残業時間が多く、なかなか個人的な理由で年次有給休暇を取得することができていない状況がうかがえる。

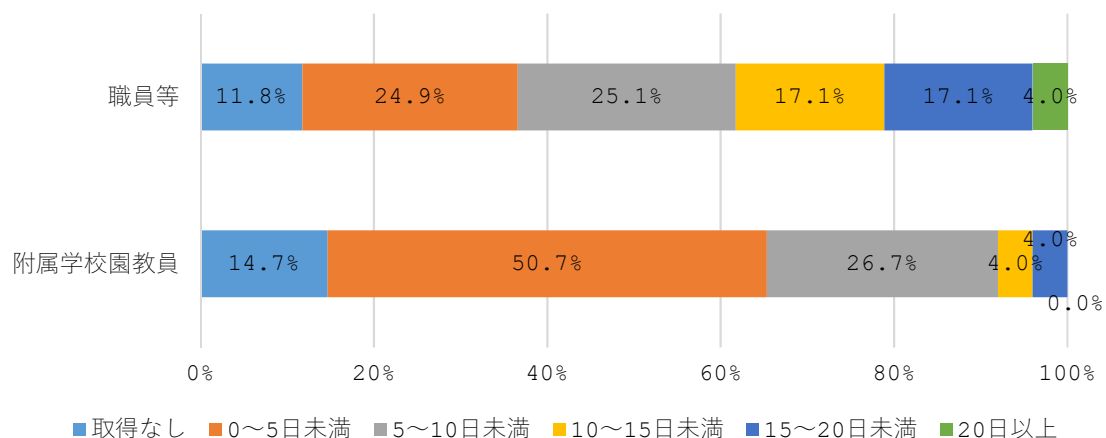


図12 年次有給休暇取得状況

7. 有給休暇取得の雰囲気

年次有給休暇が十分に取得できているとは言い難い状況の一方で、多くの職員等および附属学校園教員は、職場の雰囲気を、有給休暇を取得しづらいものとは感じていないようである。

a. 職員等

職員等で、年次有給休暇を「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」と回答した者の割合は、併せて9.6%であった（図13）。

b. 附属学校園教員

一方、附属学校園教員においては、「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」と回答した者の割合が24.0%であった（図13）。大学教員や職員等と比べると、附属学校園教員では年次有給休暇を取得しづらい雰囲気を感じている者が一定数いることがわかる。

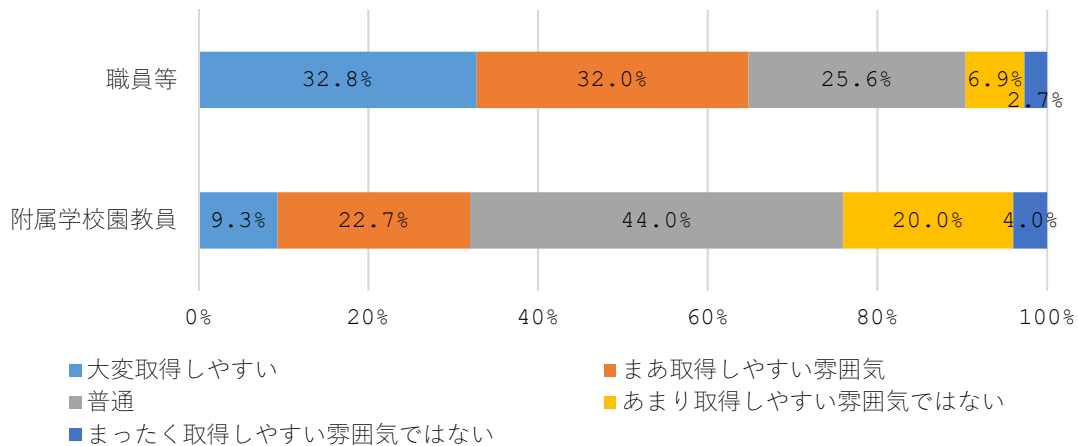


図13 年次有給休暇取得の雰囲気

Ⅲ. 男女共同参画推進に関する意識について

1. 仕事における男女格差についての意識

以下に挙げた①～⑭の項目について、埼玉大学で男性と女性の間で格差があると思うかどうか回答を求めた。その結果を、職員等と附属学校園教員に分けて略記する（図14～図29）。

① 採用の条件に格差

a. 職員等

職員等においては、「採用の条件に格差がある」という項目について、「強くそう思う」「ややそう思う」と回答した者は15.1%であった。男女別でみると、女性のほうが採用の条件に格差があると思う者の割合が高かった（図14）。

b. 附属学校園教員

附属学校園教員においては、採用の条件に格差があると答えた者が全体の26.7%と、大学教員や職員等よりも高い割合を占めている。また、男女別では、職員等とは異なり、女性より男性のほうが、格差があると思う者の割合が高いようである（図14）。

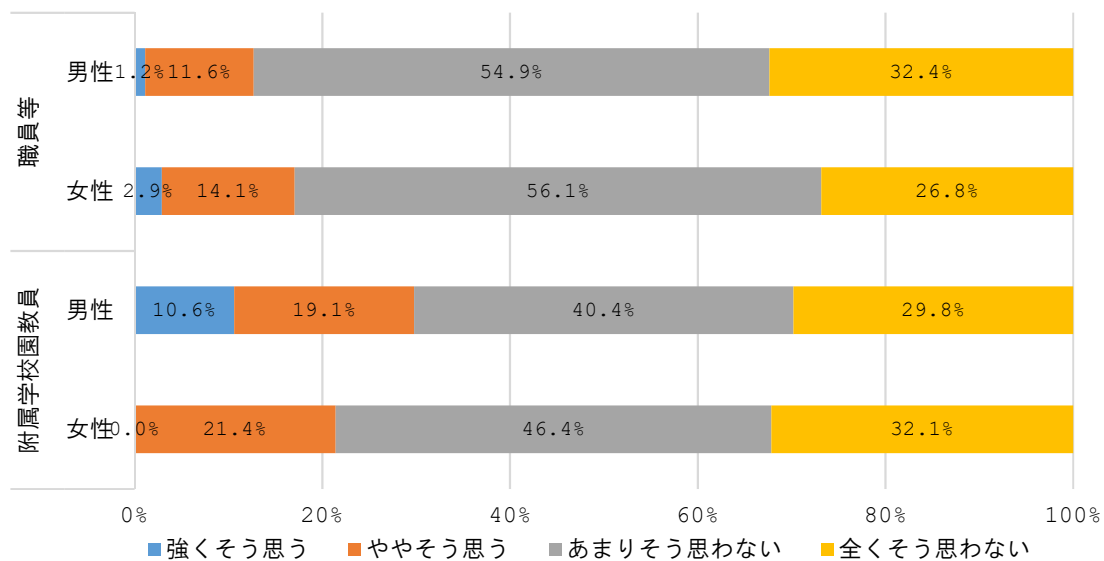


図14 採用の条件に格差がある

② 配属格差

a. 職員等

職員等において、「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」という項目に「強くそう思う」「ややそう思う」と回答した者は、全体の20.5%であった。男女別では、本項目に関して男女間の回答に大きな違いはみられなかった（図15）。

b. 附属学校園教員

附属学校園教員において、「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」という項目に「強くそう思う」「ややそう思う」と回答した者は、全体の26.7%であった。この項目でも、①配属格差と同様、格差があると答えた者の割合は、女性（21.4%）より男性（29.8%）のほうが高かった（図15）。

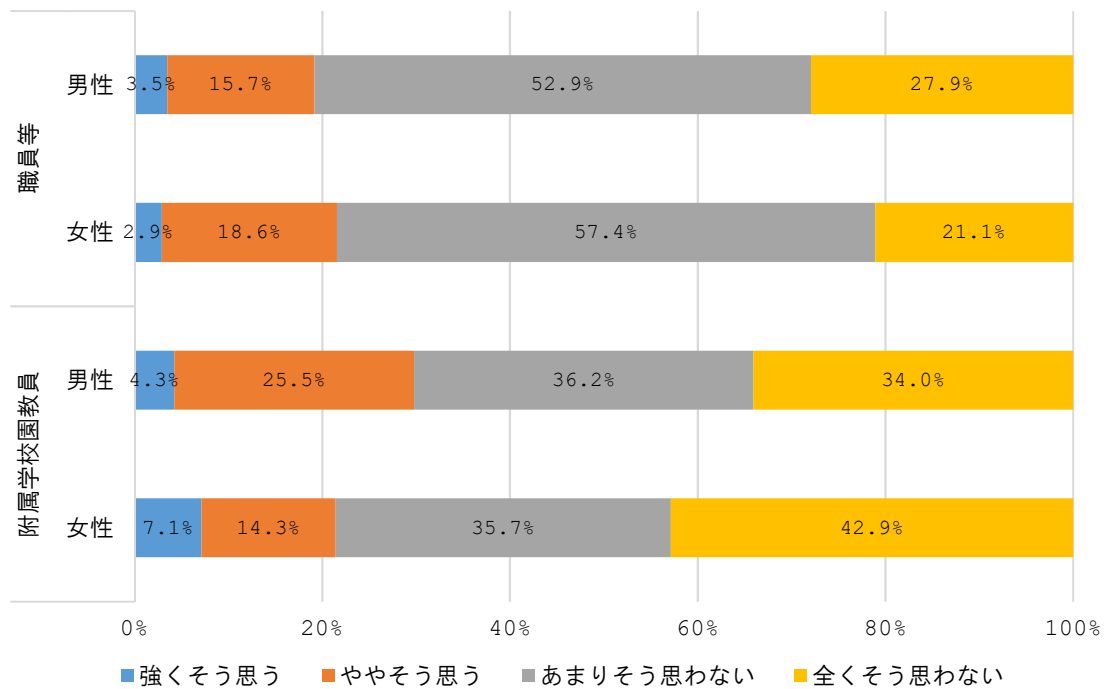


図15 性別によって配属されない職種や同一性だけの職種がある

③ 賃金・昇給格差

a. 職員等

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」と回答した者の割合は、全体の18.8%であった（図16）。

b. 附属学校園教員

附属学校園教員では、賃金・昇給面での格差があると思う者の割合は、全体の2.7%と、職員等よりかなり低い。また、男女格差について問う14項目の中でも、附属学校園教員で格差があると考える者の割合が突出して低い項目の一つであった（最も低いのは、⑩「中年の女性に対して退職を促す圧力がある」）（図16）。

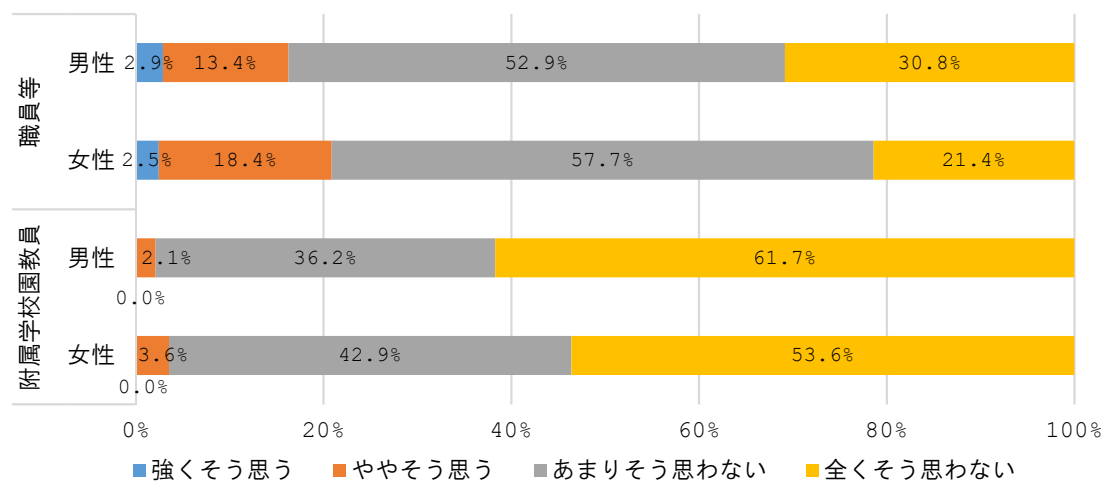


図16 賃金・昇給の面で男女格差がある

④ 昇進・昇格格差

a. 職員等

「昇進・昇格の機会に男女格差がある」という項目について、「強く思う」「やや思う」と回答した職員等は全体の30.6%であった。男女別では、男性が31.4%、女性が29.9%と、男女間の意識の差は見いだせなかった(図17)。

b. 附属学校園教員

本項目について、格差があると回答した附属学校園教員の割合は10.7%であった。男女別では、男性が8.5%、女性が14.3%と女性のほうがやや高い結果となった(図17)。

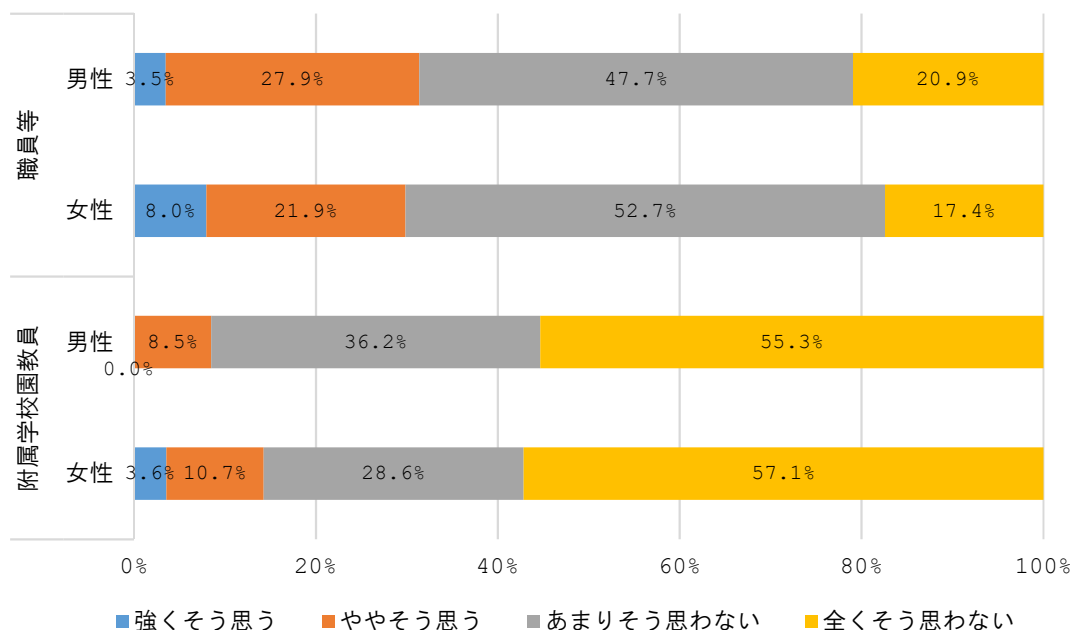


図17 昇進・昇格の機会に男女格差がある

⑤ 女性の仕事は補助的業務や雑用が多い

a. 職員等

「女性の仕事は補助的業務や雑用が多い」という項目に「強くそう思う」「ややそう思う」と回答した職員等の割合は、併せて26.6%であった。この項目については、男性が14.5%、女性が37.0%と、「強くそう思う」「ややそう思う」とを併せた割合に、男女間で大きな差がみられた（図18）。

また、職員を「常勤職員」と「非常勤職員」とに分けてみたところ、「強くそう思う」「ややそう思う」の割合が、常勤職員で17.5%、非常勤職員において36.3%と、非常勤職員が2倍以上であった。男女間で仕事の内容に格差があると考えている者の割合は、常勤職員より非常勤職員で相対的に高いようである。

b. 附属学校園教員

附属学校園教員においては、男女間で仕事の内容に格差があるという項目に、「強くそう思う」と回答した者は男女併せて0名であった（図18）。「ややそう思う」と答えた者は全体の10.7%であり、職員等と比較するとやや低い値であった。

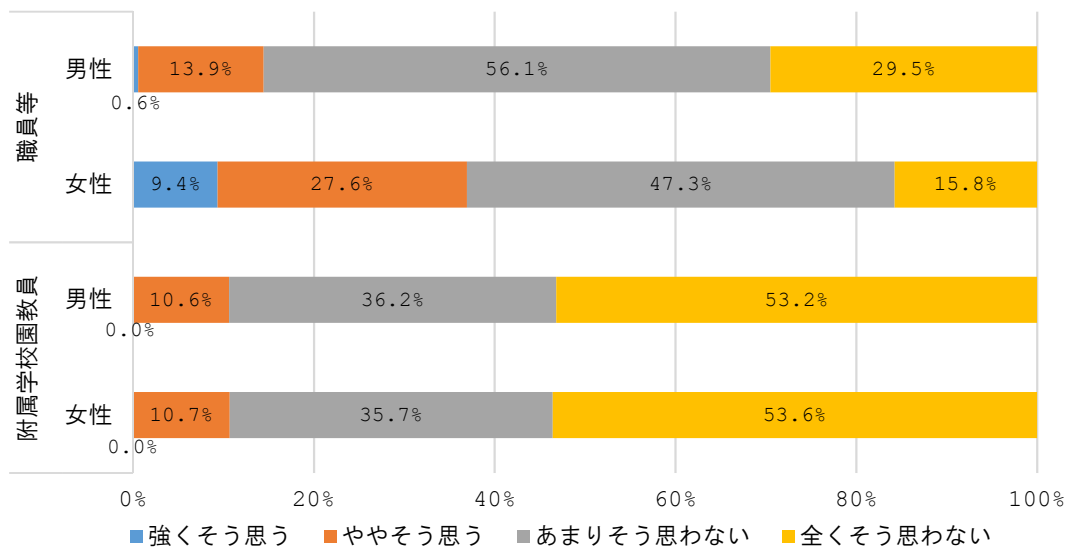


図18 女性の仕事は補佐的業務や雑用が多い

⑥ 男性の仕事は責任が重くきつい

a. 職員等

職員等では、「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」と回答した者は25.5%であった（図19）。

b. 附属学校園教員

附属学校園教員において、本項目について格差があると回答した者は全体の14.9%であった。男女別では、男性が12.8%、女性が18.5%と、女性のほうが男性の仕事は責任が重くきついと考える者の割合が高かった（図19）。

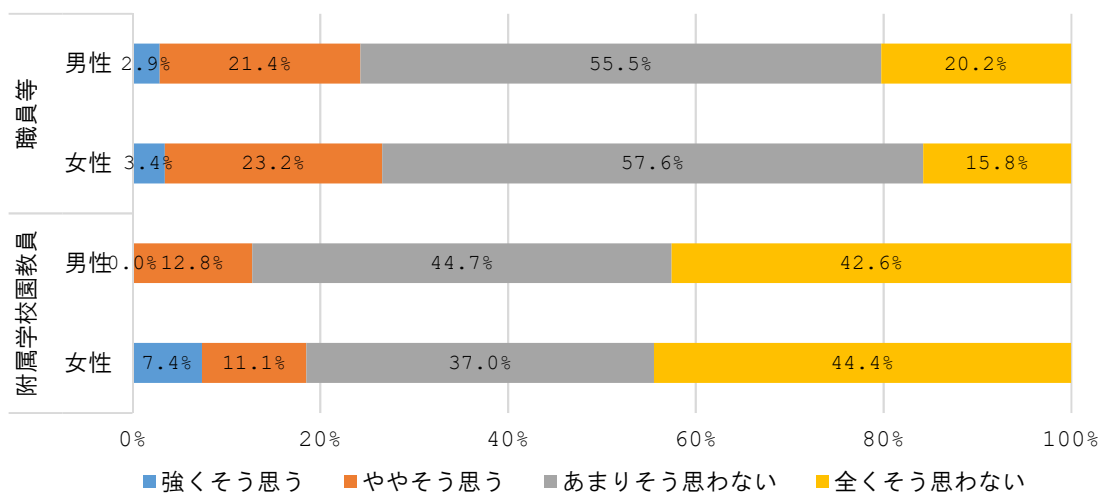


図19 男性の仕事は責任が重くきつい

⑦ 配置転換の回数の格差

a. 職員等

職員等では、「配置転換の回数に男女格差がある」という項目に「強く思う」「やや思う」と回答した者の割合は15.3%であった（図20）。

b. 附属学校園教員

附属学校園教員においては、「強く思う」「やや思う」を併せた割合は、13.3%であった（図20）。

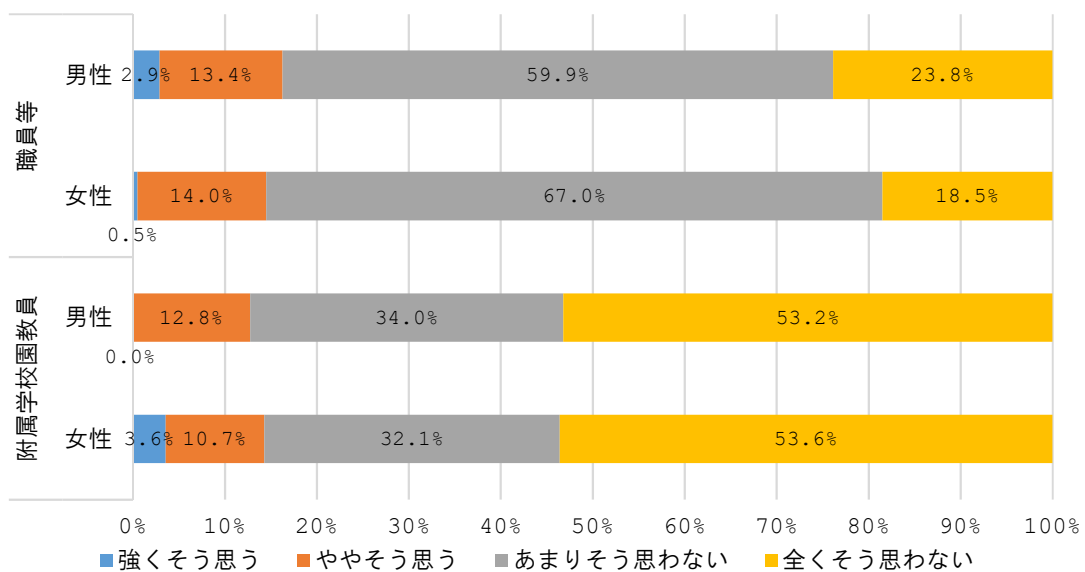


図20 配置転換の回数に男女格差がある

⑧ 研修や教育の格差

a. 職員等

職員等では、「新任研修や管理職研修、その他の教育訓練の機会に男女格差がある」という項目に「強く思う」「やや思う」と答えた者の割合は、5.1%であった。仕事に関する男女格差について問う14項目の中でも、研修や教育の機会に男女差を感じる職員等の割合は顕著に低い（図21）。

b. 附属学校園教員

附属学校園教員においても、本項目について格差があると回答した者の割合は、4.0%と職員等同様低かった（図21）。

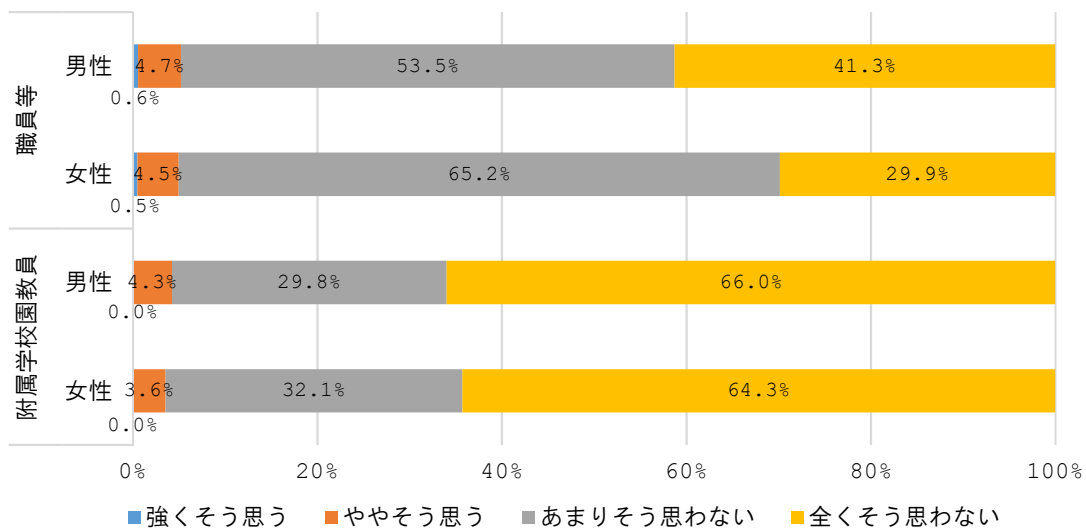


図21 研修や教育訓練の機会に男女格差がある

⑨ 女性の結婚退職・出産退職の慣例

a. 職員等

「女性には結婚退職や出産退職の慣習がある」という項目について「強く思う」「やや思う」と回答した職員等は、全体の10.4%であった(図22)。

b. 附属学校園教員

附属学校園教員では、本項目について「強く思う」「やや思う」と回答した者の割合は、全体の6.7%であった。男女別にみると、男性が6.4%、女性が7.2%であった(図22)。

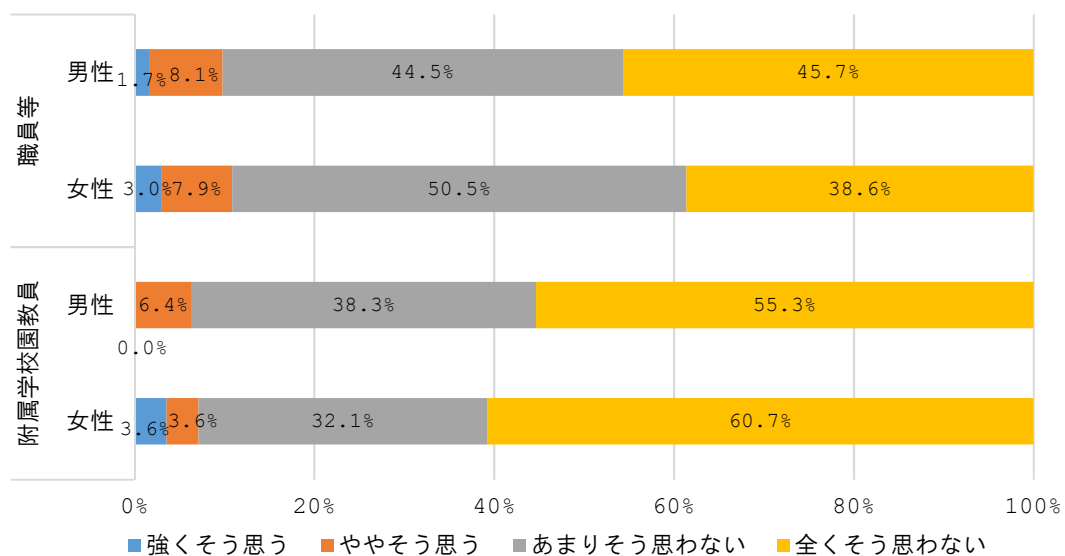


図22 女性には結婚退職や出産退職の慣習がある

⑩ 中高年の女性に対して退職を促す圧力がある

a. 職員等

「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」という項目に「強くそう思う」「ややそう思う」と回答した職員等の割合は、わずか 3.5%であった。これは、埼玉大学における仕事に関する男女格差について問う 14 項目の中でも非常に低い値であり、現在の埼玉大学に、中高年の女性に退職を促すような圧力があるとは思わない者が圧倒的多数を占めていることがわかる (図 23)。

b. 附属学校園教員

附属学校園教員においては、本項目について「強くそう思う」「ややそう思う」と回答した者は、男女併せて 0 名であった (図 23)。

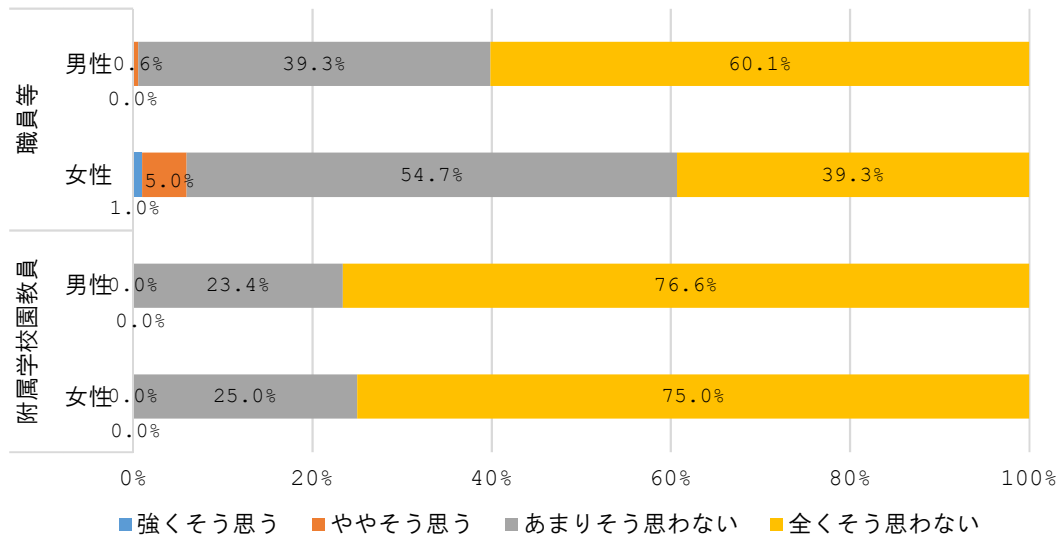


図 23 中高年女性に対して退職を促すような周囲の圧力がある

⑪ 福利厚生での格差

a. 職員等

「福利厚生での男女格差がある」という項目に「強くそう思う」「ややそう思う」と回答した職員等は、全体の 5.9%であった (図 24)。

b. 附属学校園教員

本項目に「強くそう思う」「ややそう思う」と回答した附属学校園教員の割合は、2.7%であった。職員等、附属学校園教員のいずれにおいても、男女格差について問う 14 項目の中で、福利厚生に格差があると考える者の割合は低かった (図 24)。

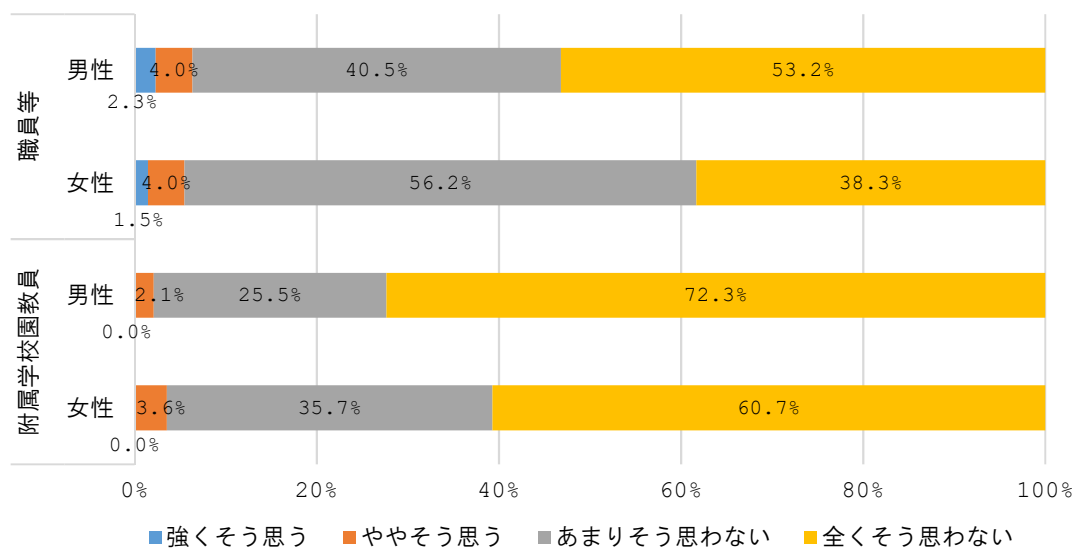


図24 福利厚生面で男女格差がある

⑫ 時間外労働が男性に偏りがちである

a. 職員等

職員等で、「時間外労働が男性に偏りがちである」という項目について「強く思う」「やや思う」と回答した者は、併せて25.2%であった。男女別にみると、男性で25.5%、女性で25.0%であり、男女間に大きな差はみられなかった（図25）。

b. 附属学校園教員

本項目について、「強く思う」「やや思う」と回答した附属学校園教員は、全体の9.3%であった。時間外労働について男女格差があると考える附属学校園教員の割合は、職員等に比してかなり低い（図25）。

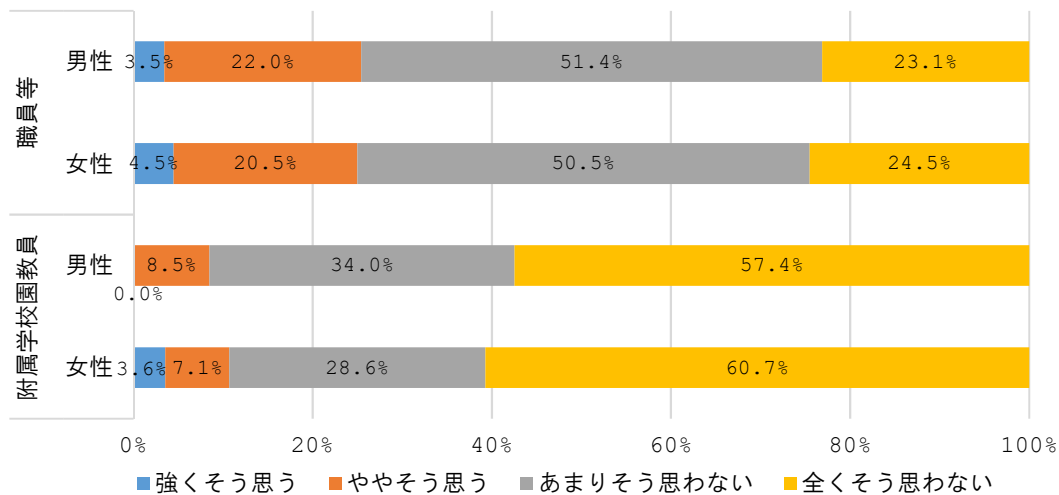


図25 時間外労働が男性に偏りがちである

⑬ 男性は休暇が取りにくい

a. 職員等

「男性は休暇が取りにくい」という項目に、「強くそう思う」「ややそう思う」と回答した職員等の割合は16.8%であった。男女別にみると、男性で12.7%、女性で20.3%であった。男性よりも女性で、男性は休暇が取りにくいと回答している（図26）。

b. 附属学校園教員

「男性は休暇が取りにくい」という項目について、「強くそう思う」「ややそう思う」と回答した附属学校園教員は、全体の13.3%であった。男女別にみると、男性の17.1%、女性の7.1%が本項目について「そう思う」と答えており、附属学校園教員では男性のほうが「そう思う」者の占める割合が高かった（図26）。

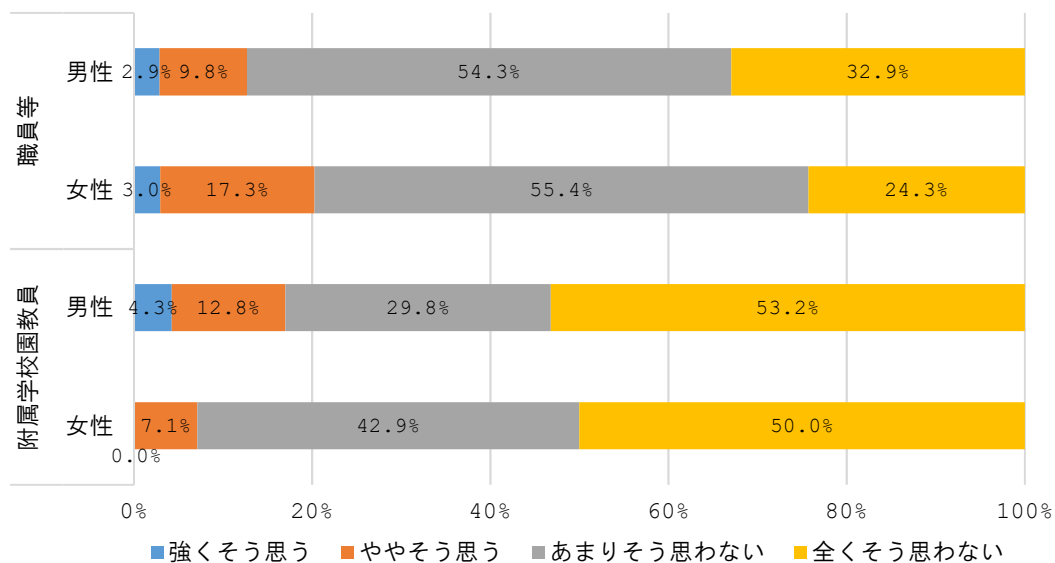


図26 男性は休暇が取りにくい

⑭ 男女の評価に格差がある

a. 職員等

「男女の評価に格差がある」という項目に、「強くそう思う」「ややそう思う」と回答した職員等の割合は、全体の15.0%であった。男女別では、男性で15.1%、女性で14.9%であった（図27）。

b. 附属学校園教員

附属学校園教員では、「強くそう思う」者は男女併せて0名であり、「ややそう思う」者の割合が6.7%であった。男女別では、男性で6.4%、女性で7.1%が「ややそう思う」と回答している（図27）。附属学校園教員では、男女の評価に格差があると考える者の割合が職員等よりやや低い結果となった。

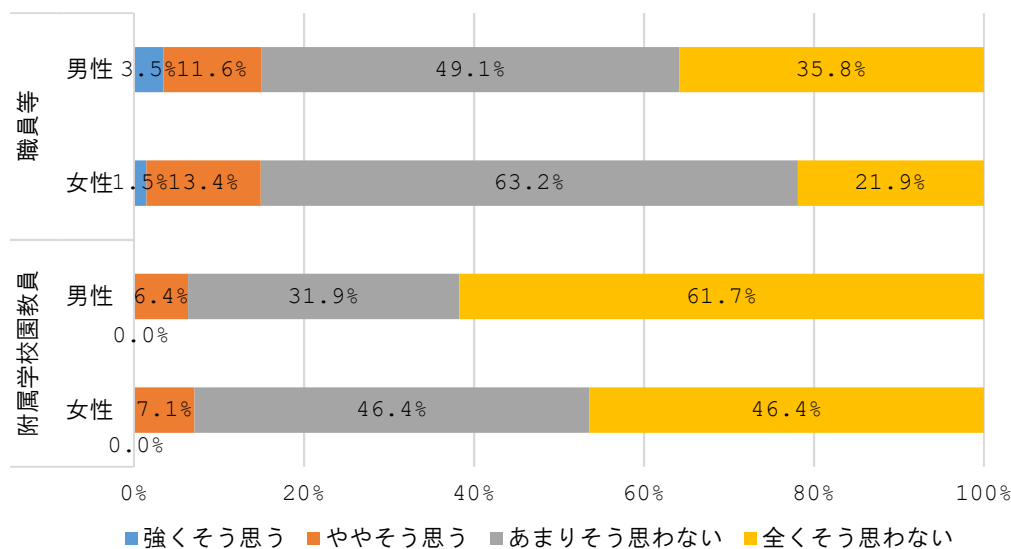


図27 男女の評価に格差がある

⑮ 14項目についてのまとめ

職員等全体で「強く思う」「やや思う」を併せた割合が20%を超える項目は、②女性または男性が配置されない職種や女性または男性だけの職種がある、④昇進・昇格の機会に男女格差がある、⑤女性の仕事は補助的業務や雑用が多い、⑥男性の仕事は責任が重くきつい、⑫時間外労働が男性に偏りがちである、の5項目であった。業務の主な内容が補助的業務や雑用ではなく、責任が重く、時間外労働が増えるであろうと推測される職位（大学教員であれば教授や准教授、職員等であれば常勤職や役職等）に男性が多い現状に鑑みれば、これらの5項目で男女格差があると考える者の割合が高いことも頷ける。

一方、附属学校園教員では、「強く思う」「やや思う」の2つの回答を併せた割合が20%を超える項目は、①採用の条件に格差がある、②性別によって配属されない職種や同一性だけの職種がある、の2項目であった。それ以外の12項目すべてにおいて、格差があると回答した者の割合は職員等より低く、そのうち「強く思う」と答えた者が0名の項目も6つあった（③賃金昇給格差、⑤女性の仕事は補助的業務が多い、⑧研修の機会格差、⑩中高年の女性に退職を促す圧力がある、⑪福利厚生面の格差、⑭男女の評価格差）。

2. 男女格差のある原因

上記の14項目について、1つでも「強く思う」「やや思う」と回答した者に対し、埼玉大学で男女格差がある原因は何かを尋ねた。回答は、男女格差の原因として考えうる6項目について、「強く思う」「やや思う」「あまりそう思わない

い」「全くそう思わない」の4つの選択肢から1つを選択する形で求めた。その結果を、職員等、附属学校園教員に分けて示したものが図28、図29である。

職員等では、「強くそう思う」「ややそう思う」と回答した者の割合が相対的に低い項目は、「女性は仕事に対する姿勢が甘いから」(12.3%)、「女性は男性に比べて勤続年数が短いから」(18.1%)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」(65.6%)であった。

また、附属学校園教員においては、「強くそう思う」「ややそう思う」を併せた割合が相対的に低い項目は、「女性は仕事に対する姿勢が甘いから」(0.0%)、「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」(14.6%)、「女性は男性に比べて勤続年数が短いから」(19.5%)であった。一方、相対的に高い割合を示した項目は、職員等と同じく「女性は結婚・育児等で家庭での役割が増すから」(63.4%)であった。

職員等、附属学校園教員の双方において、多くの者が、男女間の格差の原因は、女性の仕事に対する意識が低いことや男性に比べて勤続年数が短いことにあるのではないと考えている。また、職員等、附属学校園教員のいずれにおいても、6割を超える者が、結婚・育児による女性の家庭での役割の増加にあると考えているようである。

男女の意識の差については、職員等で、「女性は男性に比べて勤続年数が短いから」に「そう思う」と回答した女性の割合(26.0%)が男性(8.6%)を17.4ポイント上回っていた。一方、附属学校園教員では、「そう思う」と回答した者の割合に最も大きな差が見られた項目は、「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」で、男性が女性より13.7ポイント高い。しかしながら、職員等および附属学校園教員の男女差は、いずれの項目においても大学教員の男女差ほど大きくはない。

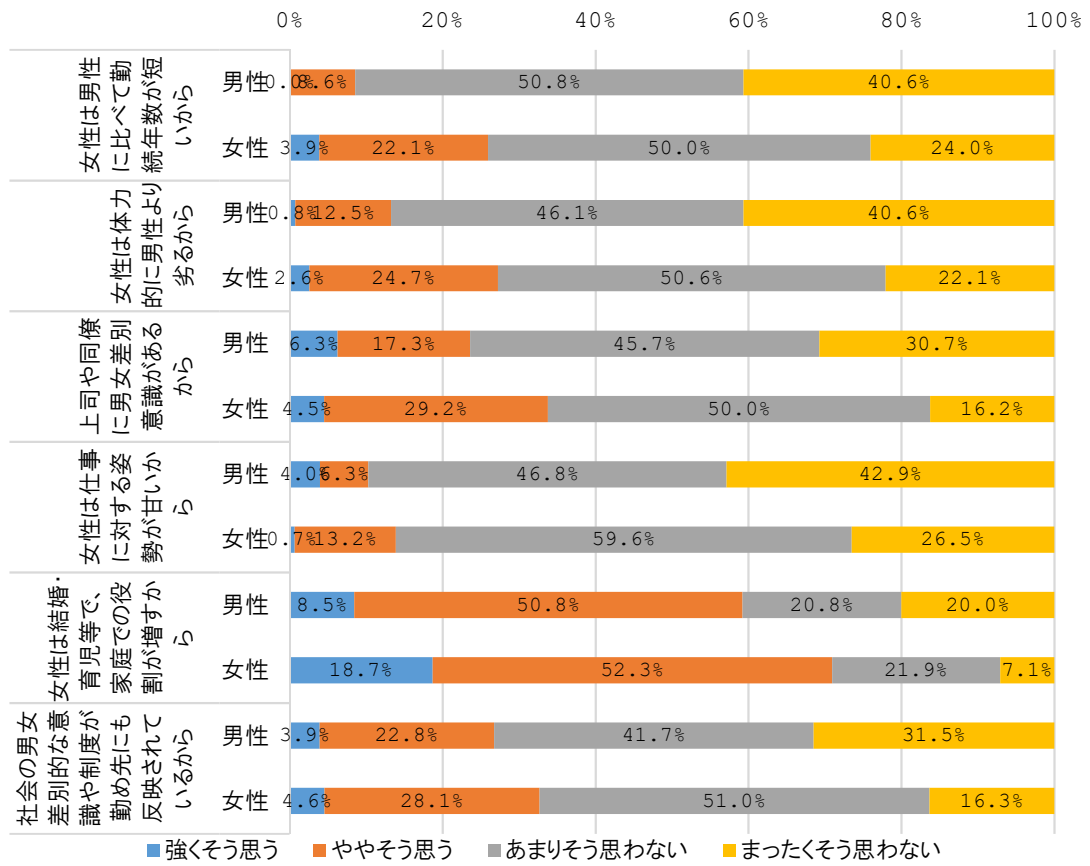


図28 男女格差の理由に関する意識(職員等)

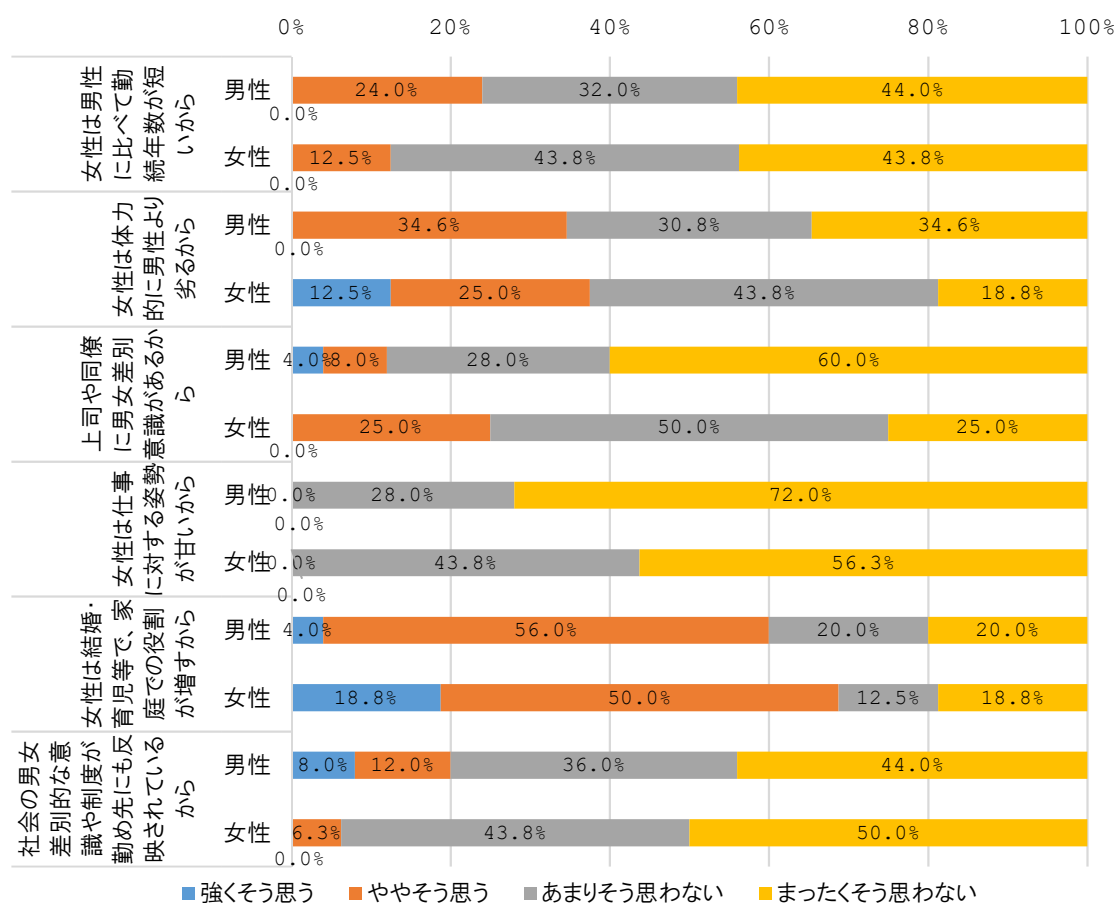


図29 男女格差の理由に関する意識(附属学校園教員)

3. 育児・介護

以下では、育児・介護の経験や、育児休暇・介護休暇の取得に関する質問項目についての集計結果を、職員等と附属学校園教員に分けて略記する(図30～図39および表1)。

① 子どもの有無

a. 職員等

職員等では、子どもがいると回答した者が44.7%、いないと回答した者が55.3%であった(図30)。男女別で見ると、男性よりも女性のほうが子どものいる割合が高かった(図31)。また、常勤・非常勤別で見ると、男性で子どものいる者はその78.6%が常勤であるのに対し、子どものいる女性のうち常勤で働いている者は22.3%であった。子どものいる女性より、子どもがいない女性のほうが常勤で働く者の割合が10ポイント以上高い結果となった。

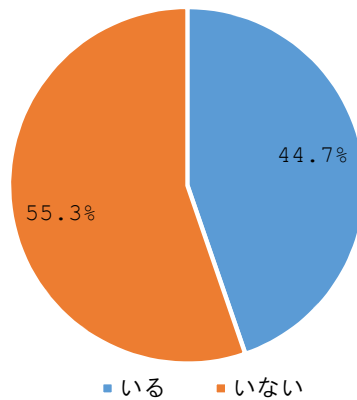


図30 子どもの有無（職員等）

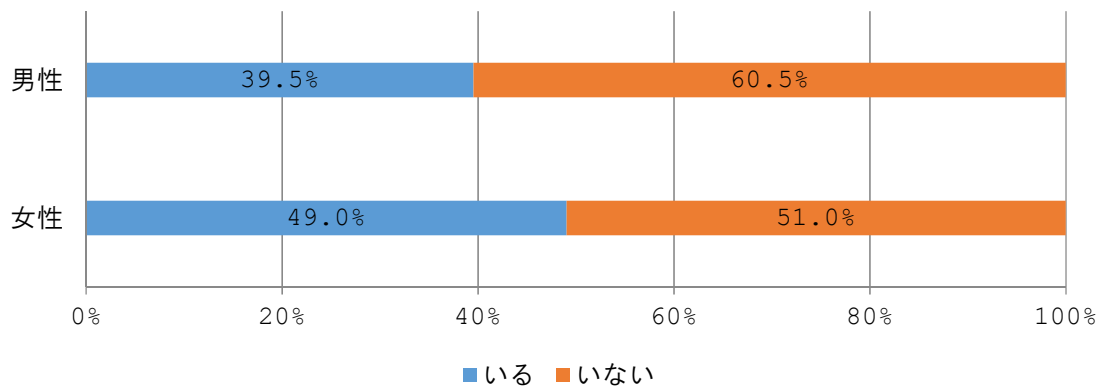
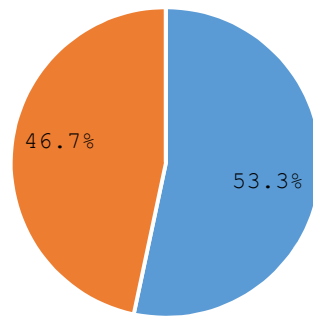


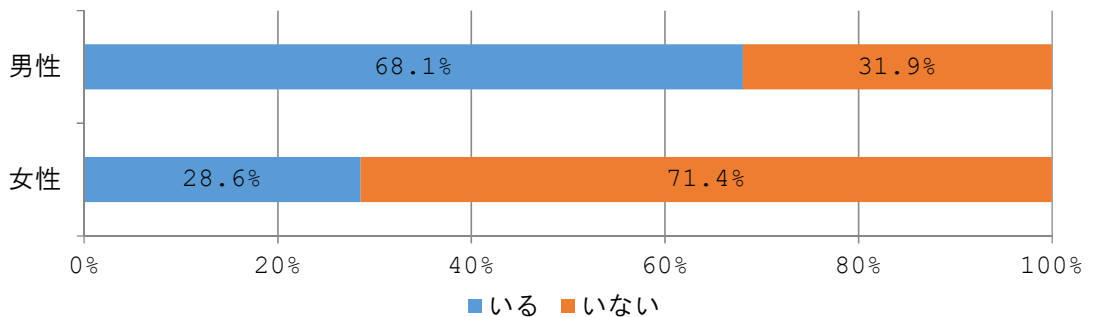
図31 子どもの有無（職員等／男女別）

b. 附属学校園教員

附属学校園教員においては、子どもがいると回答した者が53.3%、いないと回答した者が46.7%であった（図32）。男女別では、男性のほうが圧倒的に子どもがいる者の割合が高かった（男性68.1%、女性28.6%）（図33）。



■ いる ■ いない
 図32 子どもの有無
 (附属学校園教員)



■ いる ■ いない
 図33 子どもの有無 (附属学校園教員/男女別)

② 就学前児童の日中の主な保育者

a. 職員等

職員等において、就学前児童の日中の主な保育者としてもっとも多く挙げられたのは「保育所の保育士」(41.4%)であり、次に多かったのは「パートナー」であった(24.7%)。また、回答者自身が行うと答えた者は24.7%、いずれかの親と回答した者は4.6%であり、パートナーを併せると、全体の54.0%が日中の保育を家族内で担っている(図34)。家族以外の資源としては、保育所、ベビーシッター、その他(幼稚園等)があるが、ベビーシッターと回答した者の割合は0.6%、その他が4.0%と、その割合はかなり低い。保育所以外の利用が極めて少ない現状がうかがえる。

男女別にみると、男性では「回答者自身」と答えた者は0名であり、「パートナー」と回答した者が61.4%と過半数を占めている(図35)。一方、女性では「保育所の保育士」が49.5%、「回答者自身」が40.8%であり、「パートナー」と答えた者はいなかった。今回調査の回答を見る限り、職員等の男性では、日中の主な保育はパートナーなど自分以外の者が担い、女性では、パートナーではなく保育所や自分自身が担っている現状が明らかとなった。

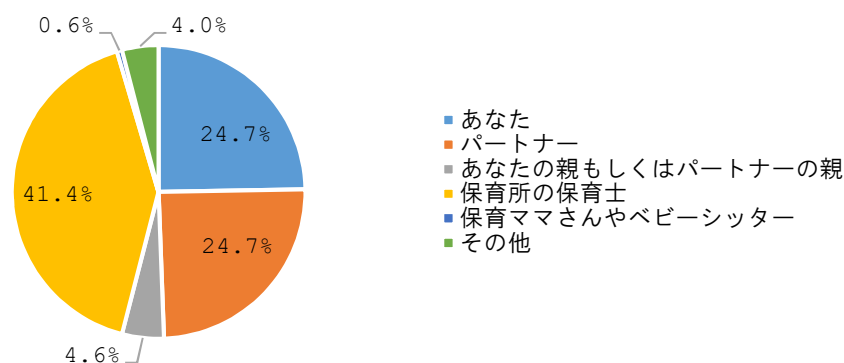


図34 日中の主な保育者（職員等）

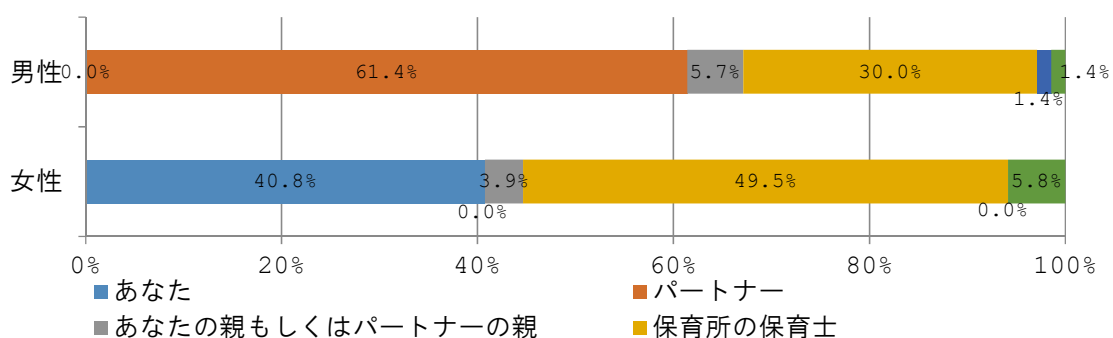


図35 日中の主な保育者（職員等／男女別）

b. 附属学校園教員

附属学校園教員においては、日中の主な保育者としてもっとも多く挙げられたのは「パートナー」（52.5%）であり、次が「保育所の保育士」（40.0%）であった（図36）。附属の教員では、「回答者自身」と答えた者がわずかに2.5%であり、日中の主な保育を自分自身で担うことが難しい状況であることが推測される。

男女別にみると、男性では「パートナー」と答えた者が65.6%ともっとも多かったが、女性では、「パートナー」と回答した者は0名であった（図37）。女性においては、「保育所の保育士」と回答した者の割合が圧倒的に高く、87.5%を占める結果となった。

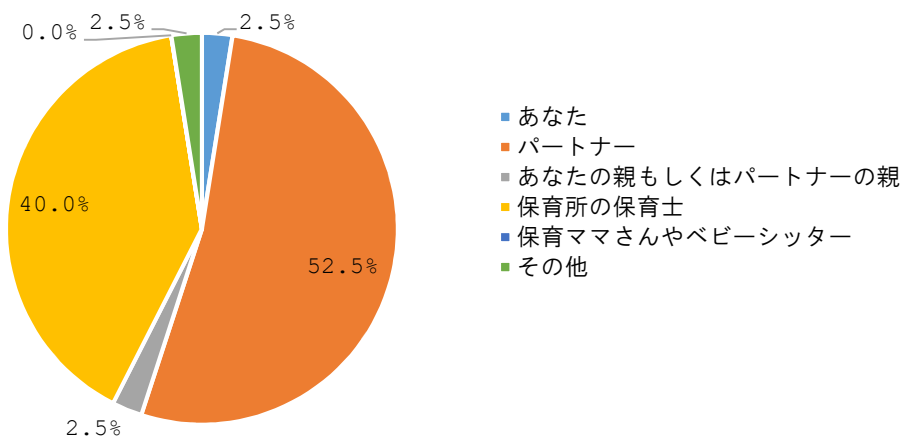


図36 日中の主な保育者（附属学校園教員）

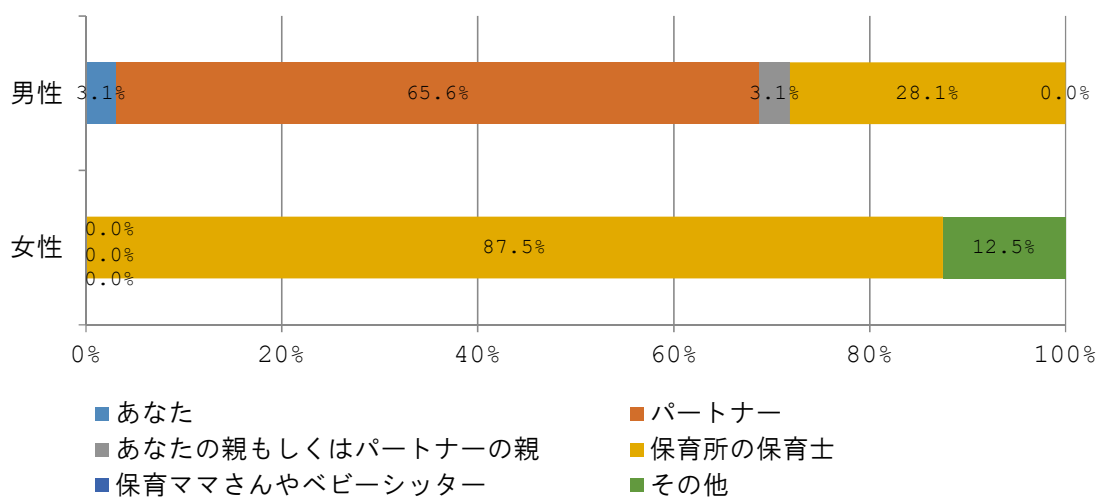


図37 日中の主な保育者（附属学校園教員／男女別）

③ 両立についての問題、困難

「子どもがいる」と回答した者に対し、就業と育児の両立に問題や困難を感じている（いた）か否かについて、「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）」の5段階で評価を求めた。その結果、「非常にある（あった）」「ややある（あった）」と回答した者は、全体の56.8%と半数以上であった。

問題や困難がある（あった）と回答した者に対してその内容を尋ねたところ（複数回答可）、もっとも多くの方が「子どもの病気」を挙げている（78.8%）。保育所への送迎など日常行っているルーティンよりも、突発的な事態が生じた際に困難を感じる者が多いようである。とは言え、「保育所への送迎」を挙げた者も45.2%と約半数近くおり、日々時間に追われながらの育児と仕事に困難を感じる者も少なくない。

④ 育児休業の取得状況

「育児休業を取得した」と回答した者は27名と少なく、子どもがいると答えた教職員の10.2%であった。男女別にみると、男性で取得した者は3名ときわめて少ない(表1)。

表1 育児休業の取得状況(男女・職位別)

性別	職位		育児休業の取得状況		合計
			取得した	取得しなかった	
男性	事務職員	課長相当職以上	0	13	13
		課長代理相当職	0	10	10
		係長相当職	1	16	17
		主任・一般職員等	0	5	5
		技術職員	0	10	10
		常勤その他	0	1	1
		事務補佐員	パート(週30)	0	8
	研究支援者等	パート(週30)	0	1	1
		パート(週30未満)	0	1	1
		非常勤その他	0	6	6
		附属学校園教員	2	31	33
(合計)		3	102	105	
女性	事務職員	課長相当職以上	0	1	1
		係長相当職	5	0	5
		主任・一般職員等	9	1	10
		技術職員	1	2	3
		常勤その他	0	4	4
	事務補佐員	日々雇用	0	3	3
		パート(週30)	3	43	46
		パート(週30未満)	0	17	17
	研究支援者等	パート(週30)	0	1	1
		パート(週30未満)	1	6	7
		非常勤その他	1	5	6
附属学校園教員	4	2	6		
(合計)		24	85	109	

⑤ 育児休業取得の雰囲気について

育児休業を取得した者に対し、取得した際の職場の雰囲気について「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」の5つの選択肢から1つ回答を求めた。その結果を、職員等、附属学校園教員に分けて示す(図38, 39)。

a. 職員等

職員等で育児休業を取得したと回答した者は21名であった。そのうち、男性は1名のみであり、残り20名は女性であった。

育児休業取得の雰囲気について、「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」の3つの回答を併せると全体の76.2%であり、取得しづらい雰囲気を感じた者は23.8%であった(図38)。回答者が少ないため、部署や職位等による雰囲気の違いにまで言及することは難しいが、結果を見る限り概ね取得しやすい雰囲気が醸成されていると言えよう。

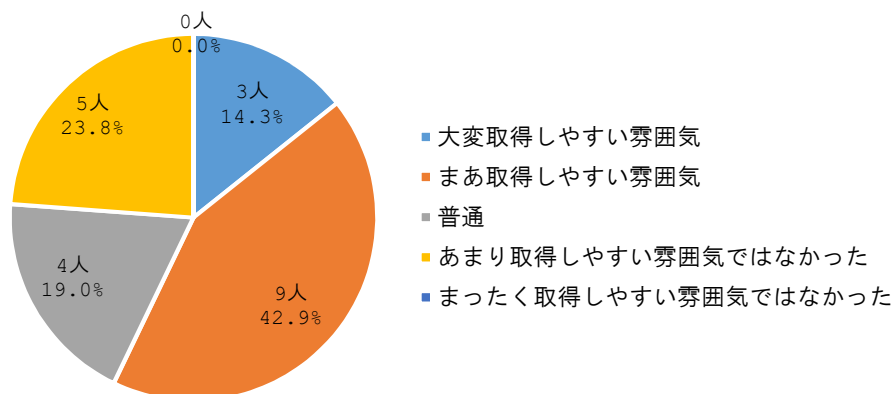


図38 育児休業取得の雰囲気(職員等)

b. 附属学校園教員

附属学校園教員では、育児休業を取得したと回答した者は6名であった(男性2名、女性4名)。「大変取得しやすい雰囲気」「まあ取得しやすい雰囲気」「普通」を併せると83.3%であり、取得しやすい雰囲気ではなかったと回答した者は16.7%であった(図39)。

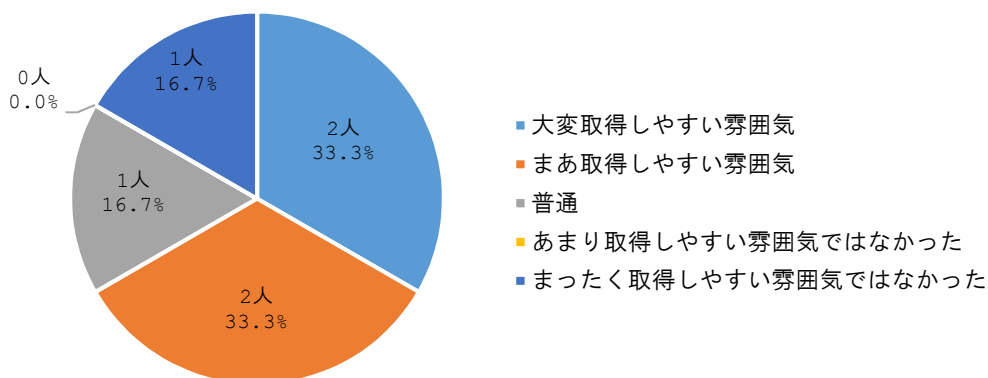


図39 育児休業取得の雰囲気（附属学校園教員）

⑥ 育児休業を取得しなかった理由

a. 職員等

職員等において、育児休業を取得しなかった者に対してその理由を尋ねたところ、「必要性を感じなかった」と回答した者がもっとも多く、全体の18.2%であった。一方で、「制度がなかった」「制度はあったが取得できる環境ではなかった」「制度を知らなかった」と回答した者が全体の23.6%を占めている。「もし制度があったら、取得しやすい環境であったら、制度を知っていたら取得したかった」という、取得はしなかったが必要性を感じていた者も少なくないように思われる。

男女別では、男性では「必要性を感じなかった」と回答した者がもっとも多く（22.8%）、次に多かったのが「自分以外の保育者を確保できた」（13.0%）、パートナーが育児休業を取得した」（13.0%）であった。また、女性では、「必要性を感じなかった」「制度がなかった」がもっとも多かった（どちらも12.3%）。

b. 附属学校園教員

附属学校園教員においては、男女ともに「制度がなかった」と回答した者が圧倒的に多く、絵全体の63.6%であった（男性53.4%、女性93.3%）。

⑦ 学内保育所の利用状況

a. 職員等

学内保育所を利用したことがないと回答した者の割合が顕著に多く（78.8%）、あると回答した者は6.5%であった。今後利用したいと考えている者も10名と少なく、全体の2.9%であった。

b. 附属学校園教員

附属学校園教員においては、学内保育所の存在を知らない者が過半数を超えており（54.5%）、利用したことがあると答えた者はわずか1.5%であった。さらに、今後

利用したいと答えた者はいなかった。

4. ハラスメント

以下では、セクシュアル・ハラスメント（以下、セクハラと記す）を主としたハラスメントに関する教職員の意識や、埼玉大学におけるハラスメントの実態についての調査結果を、職員等と附属学校園教員とに分けて示す（図40～51）。

① ハラスメントについての研修を受けた経験

a. 職員等

セクハラを含むハラスメント全般について、何らかの研修を「受けたことがある」と回答した職員等は全体の49.6%、「受けたことがない」と回答した者は47.8%であった（図40）。半数近くが受けた経験をもつとはいえ、まったく受講経験のない者もほぼ同数いることは看過できない結果である。

また、男女別にみると、男性は女性よりも受講経験のある者の割合が高く、62.6%であった（図41）。常勤・非常勤別では、非常勤で働く女性で受講経験のある者の割合がかなり低い。女性は、男性よりも非常勤で働く者の割合が高いため（男性24.9%、女性72.1%）、男性に比して受講率が低くなっている可能性がある。

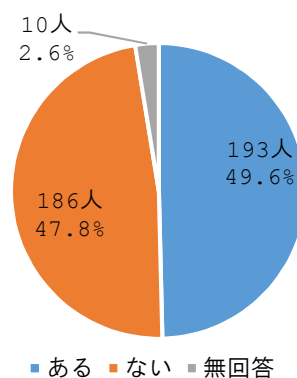


図40 ハラスメントについての研修を受けた経験（職員等）

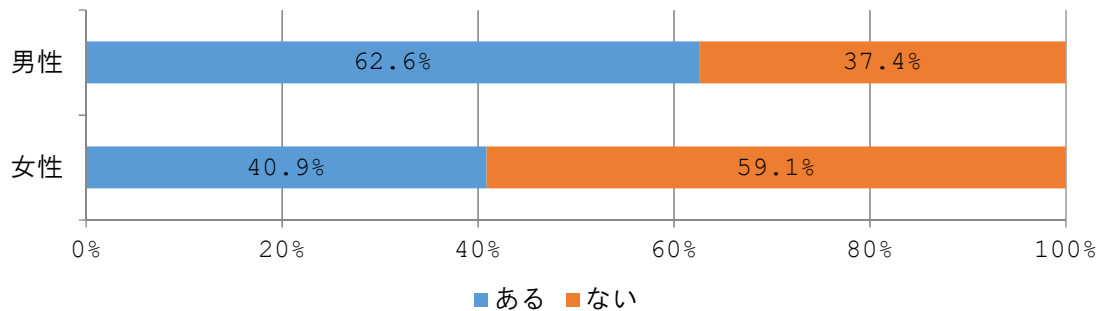


図41 ハラスメントについての研修を受けた経験
(職員等/男女別)

b. 附属学校園教員

附属学校園教員においては、何らかの研修を「受けたことがある」と回答した者の割合は66.7%と、大学職員等よりも高かった(図42)。男女別にみると、男性よりも女性のほうが受講経験があると回答した者の割合が高い結果となった(図43)。

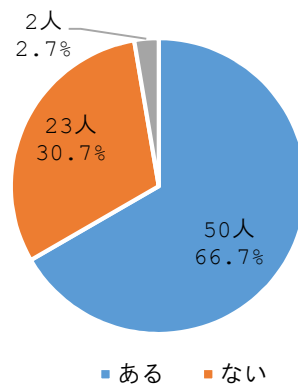


図42 ハラスメントについての研修を受けた経験
(附属学校園教員)

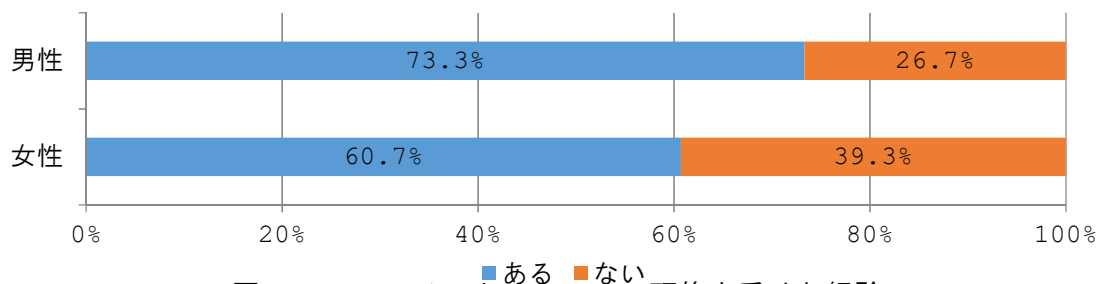


図43 ハラスメントについての研修を受けた経験
(附属学校園教員/男女別)

② セクハラに関する意見

a. 職員等

全5項目中、「勘違いまたは悪意によるセクハラのエン罪が発生することが心配である」という項目で、「強くそう思う」「ややそう思う」と回答した職員等の割合がもっとも高く、全体の61.6%であった(図44)。「セクハラのエン罪が心配」を除いた4項目においては、「そう思う」と回答した者が男女ともに10%~25%前後であった。この結果と比べると、「セクハラのエン罪の発生が心配」に「そう思う」と回答した者の割合は男女とも顕著に高い。セクハラをしない、させないためにセクハラに関する理解度を深めるとともに、エン罪から身を守る方法についても研修が求められているのかもしれない。

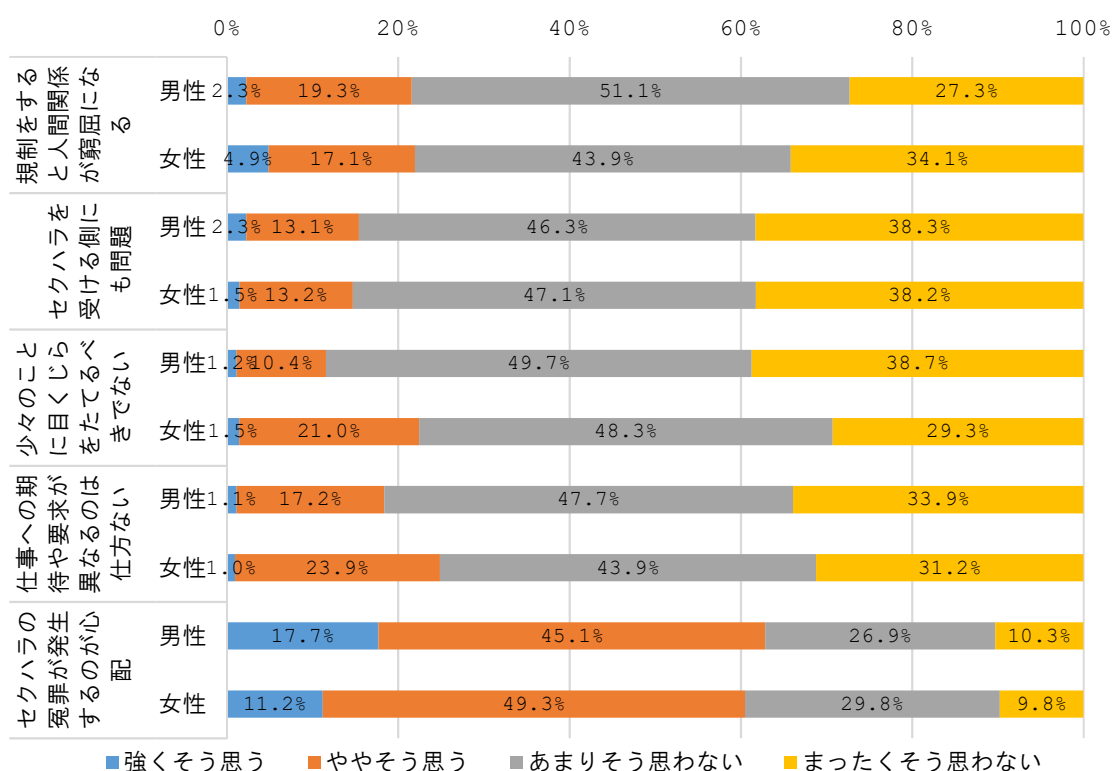


図44 セクハラに関する意見(職員等)

b. 附属学校園教員

「勘違いまたは悪意によるセクハラのエン罪が発生することが心配である」という項目を除いたすべての項目において、「強くそう思う」「ややそう思う」と回答した者を併せた割合は、女性が男性を上回る結果となった(図45)。特に「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」という項目については差が大きく、男性で「そう思う」と回答した者が2.1%であったのに対し、女性では17.9%と、15ポイント以上の差が見られた。今回調査の回答を見る限り、附属学校園教員においては、男性より女性のほうが、セクハラに対して寛容な意見

を持つ者の割合が高いようである。

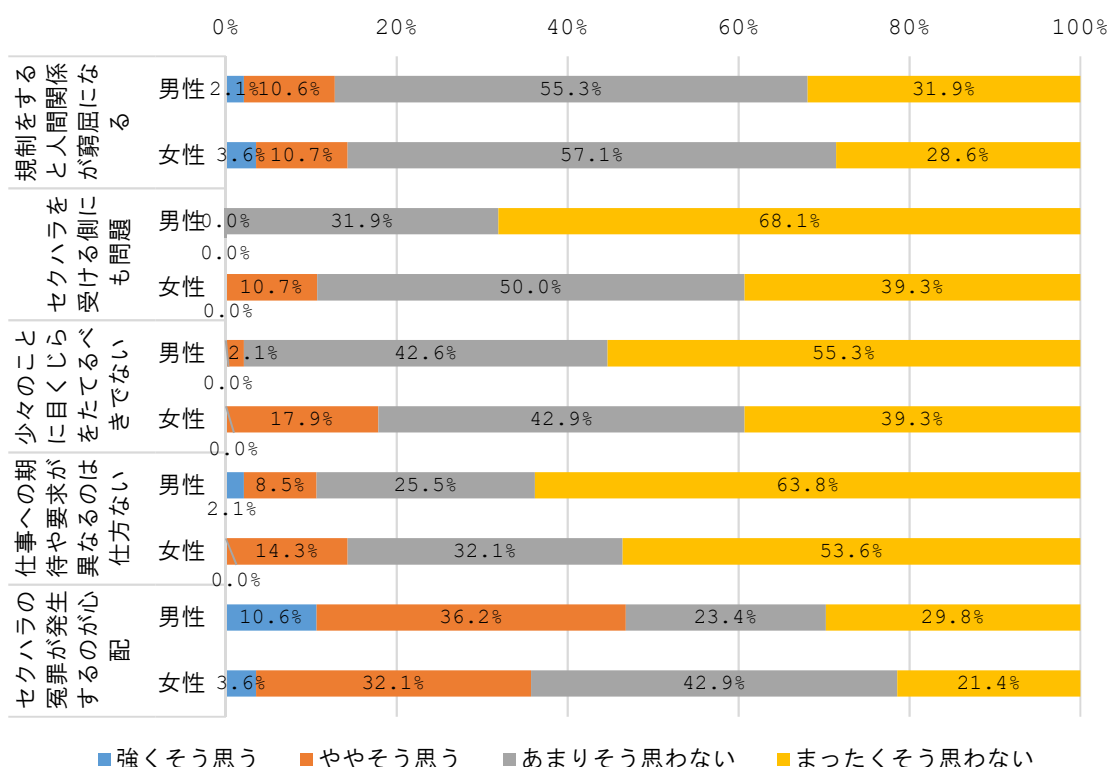


図45 セクハラに関する意見（附属学校園教員）

③ ハラスメントの実態

a. 職員等

職員等では、図46に挙げた17項目について「経験がある」と回答した者を併せると、延べにして531名が17項目のいずれかの行為を受けた経験があることが明らかとなった（ハラスメントの発生時期は不問）。

男女別では、男性でもっとも多かったのが「人前で罵倒、叱責される」（30名）、次に多かったのが「性的な話を聞かされる」（29名）であった。相手が異性の場合だけでなく同性同士であっても不快に感じる者が相当数いることはしっかりと認識しておく必要がある。また、女性では、「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」（39名）行為を受けたことのある者がもっとも多く、次いで「精神的な攻撃を受ける」（35名）が多い結果となった。

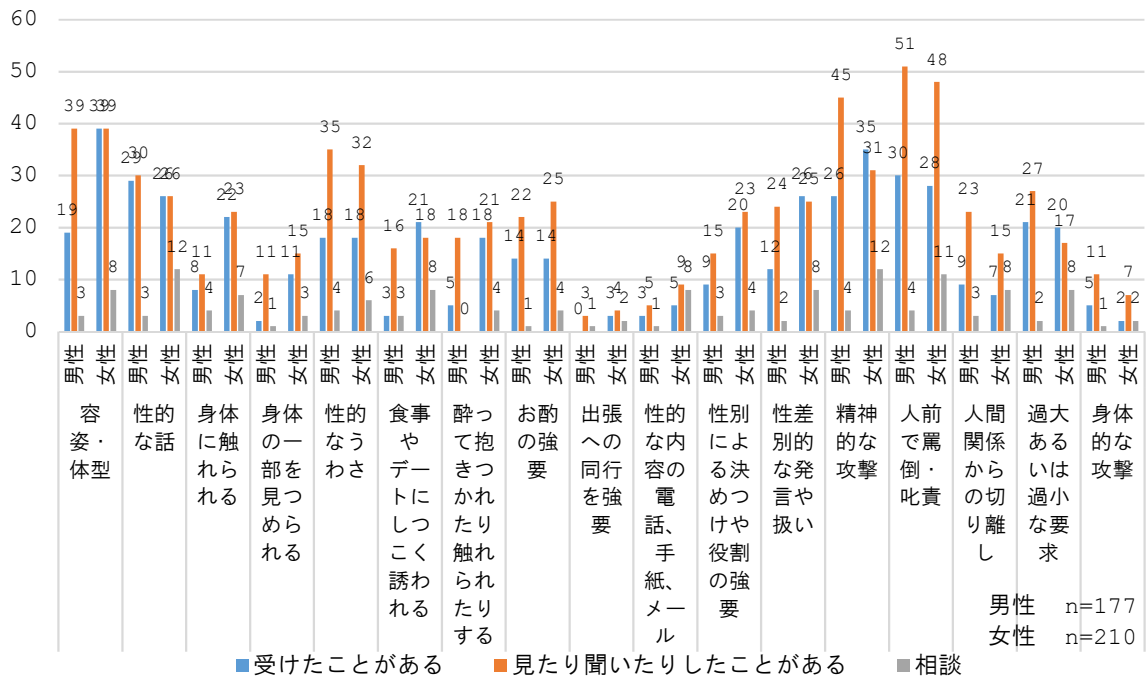


図46 ハラスメントの実態（職員等）

b. 附属学校園教員

附属学校園教員では、いずれかの行為を受けた経験があると回答した者は、延べ52名であった（図47）。男女別では、「精神的な攻撃を受ける」という行為について、男女ともに最も多くの者が受けたことがあると答えた（男性6名、女性4名）。次いで、「過大な要求あるいは過小な要求を受ける」が男女ともに多い（男性5名、女性4名）。職員等に比して件数がそれほど多くないため、比較することは難しいが、やはり生じしやすいハラスメントの内容は職種や職場によって変わるものであるのかもしれない。

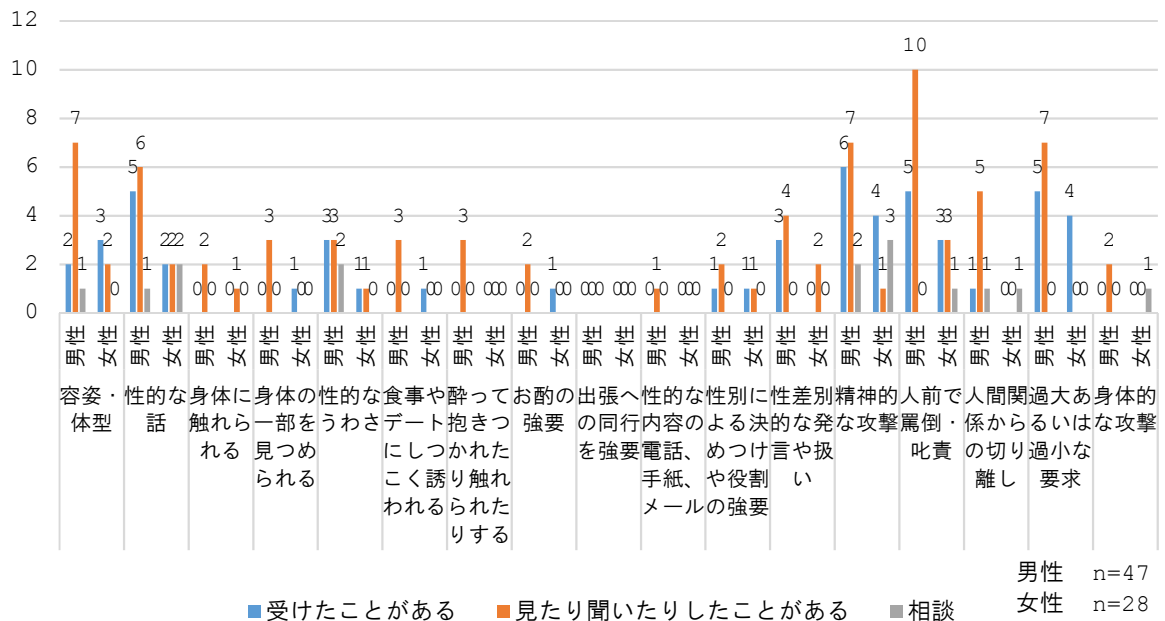


図47 ハラスメントの実態（附属学校園教員）

④ セクハラのパフレット

a. 職員等

職員等において、埼玉大学が作成したセクハラについてのパンフレットを「見たことがある」と回答した者は、全体の50.3%であった。前回調査においては、非常勤職員で「見たことがある」と回答した者の割合（27.7%）は常勤職員（56.7%）の約1/2であったが、今回調査では39.9%であった（図48）。HP上で見たことがある者の割合と併せると、49.2%とほぼ半数の非常勤職員が目に見えていることになる。

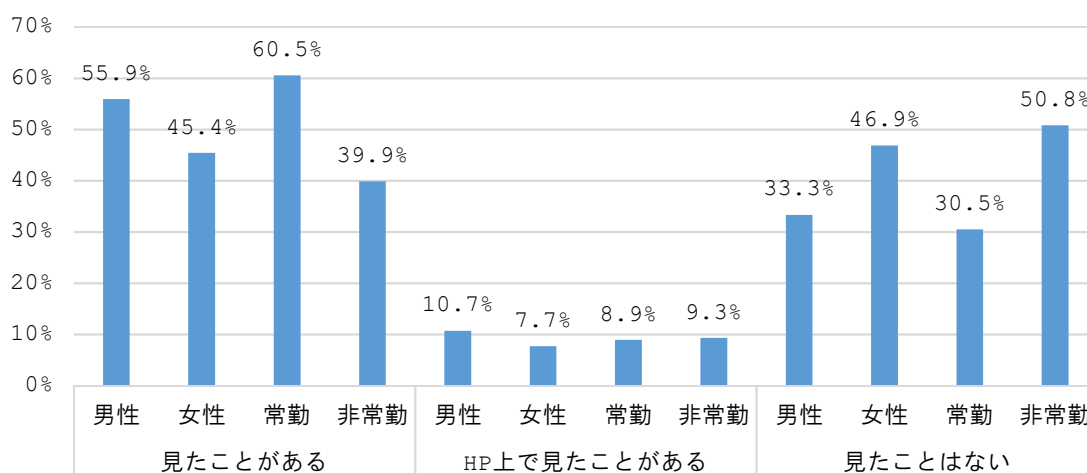


図48 セクハラのパフレットを見たことがあるか否か（職員等）

b. 附属学校園教員

附属学校園教員においては、男女ともに、見たことがない者の割合が顕著に高い結果となった（図49）。

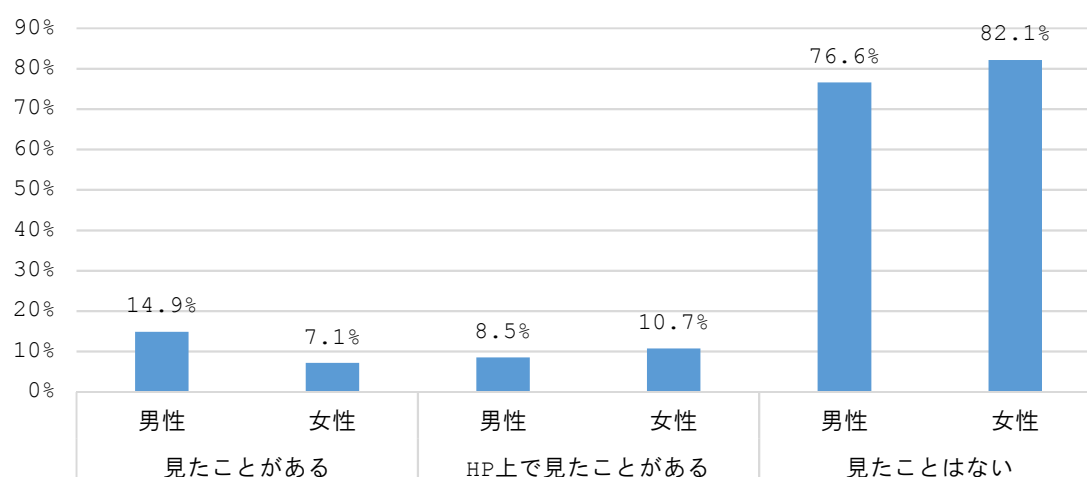


図49 セクハラのパフレットを見たことがあるか否か（附属学校園教員）

⑤ セクハラ相談窓口

a. 職員等

職員等では、セクハラ相談窓口、システムについては、「知っている」と回答した者が全体の71.9%であった(図50)。パンフレットを目にしたことはなくとも、相談窓やシステムの存在は知っているという者が相当数いるようである。

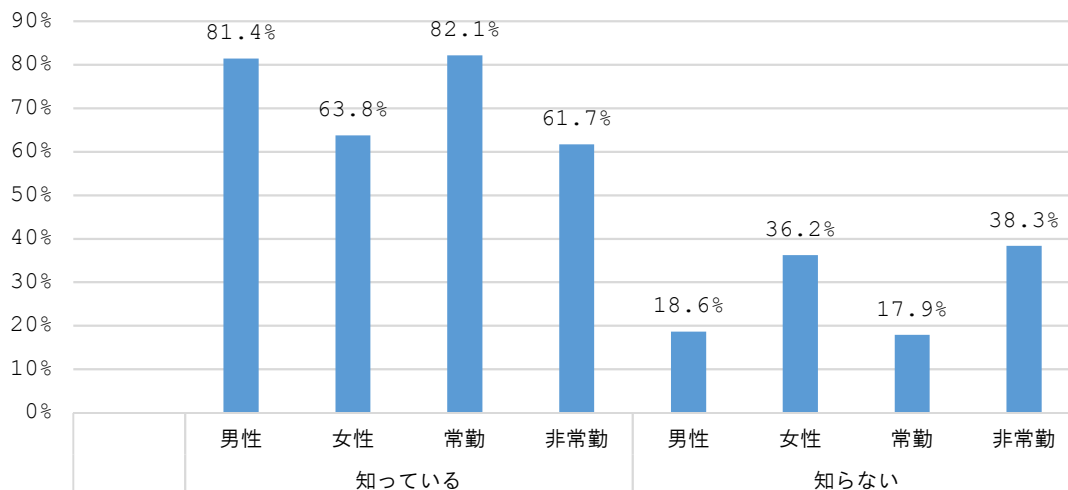


図50 セクハラ相談窓口、システムがあるのを知っているか否か(職員等)

b. 附属学校園教員

附属学校園教員では「知っている」者は少なく、全体の36.0%であった。男女別でみると、女性のほうが若干知っている者の割合が高いものの(42.9%)、女性全体の半数にも満たない結果となった(図51)。

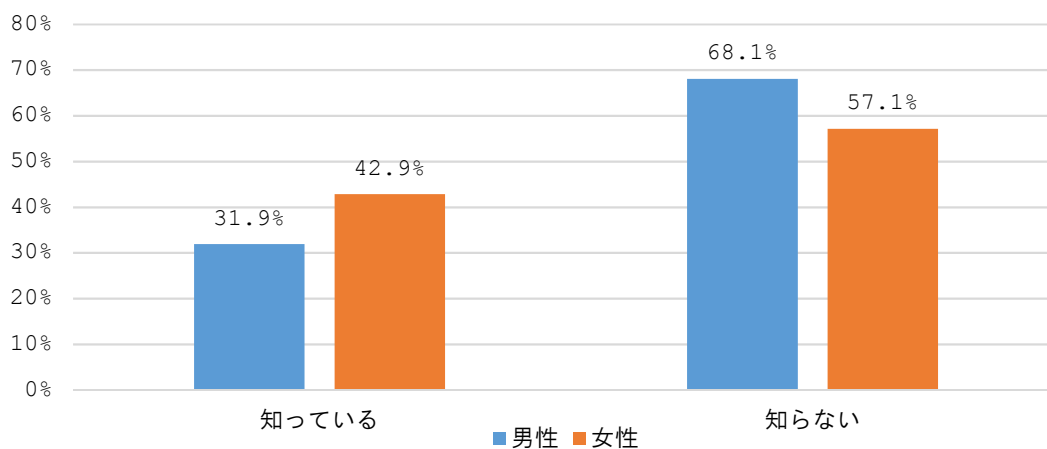


図51 セクハラ相談窓口、システムがあるのを知っているか否か(附属学校園教員)