

## 埼玉大学 第4回男女共同参画推進に関する意識・実態調査

### 調査報告書 ショートレター

埼玉大学では、5年に一度の頻度で学内の教員、職員、そして学生を対象として、男女共同参画推進に関する意識・実態調査を実施しています。2025年度に実施した第4回調査について、調査報告書の発行に先駆け、主たる結果の要点をショートレターという形でご紹介します。

本調査の調査概要は以下の通りです。

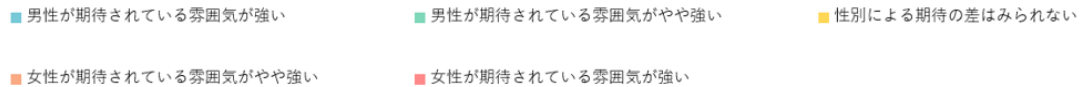
【調査名称】	第4回男女共同参画推進に関する意識・実態調査
【目的】	埼玉大学の教職員及び学生の男女共同参画に係る意識・実態を調査し、本学において、よりよい就労・研究・教育環境を整備していくための課題を明らかにすることを目的とする。
【対象】	・埼玉大学教職員 (非常勤講師、パート教職員で本学の学生、TA・RAは除く) ・学生・大学院生・研究生
【期間】	2025年10月8日～11月21日
【回収数】	教職員 309名 学生 605名

## 1-1. 教員データ：男女で期待される仕事内容は異なるのか？

・あなたの職場の状況について一番あてはまるものをそれぞれ選択してください。←

(「男性が期待されている雰囲気が強い」～「女性が期待されている雰囲気が強い」を両極にとる5件法にて回答)←

←



←

	n(Total)			(%)
補助的業務や雑務	155	1.3	83.2	12.3 3.2
責任が重い業務	155	3.9 13.5	80.6	0.8
17時以降の業務	155	3.9 5.8	89.0	0.6
土日勤務	155	1.3 7.7	89.7	0.6
正確性を必要とする業務	155	1.9	95.5	0.8
会議での発言	155	0.6 8.4	89.7	0.6
出張	155	4.5	94.2	0.6
成功した場合、高い評価が見込まれる業務	155	0.6 9	92.3	0.6
失敗する可能性の高い業務	155	0.6 6	94.2	0.8
定型的な業務	155	0.6	91.0	6.5 3
企画・立案	155	0.6 9	94.2	0.6
管理職としての役割	155	3.9 8.4	86.5	0.6
新人教育	155	0.6	94.8	3.2
対立を伴う交渉	155	1.3 9.7	87.1	0.8
学生対応	155	1.9	88.4	9.0 6
同僚への情緒的支援	155		91.0	7.1 3

埼玉大学では男女で期待される仕事内容に違いはあるのでしょうか？このような疑問をもとに、独自の質問項目を設定して調査に含めることにしました。具体的な仕事内容は教員・職員で構成されるワーキングチームで検討を進め、教員・職員で共通して利用できるものを考えました。その結果、教員のいくつかの仕事内容について、男女で期待される雰囲気が異なっていることが明らかになりました。

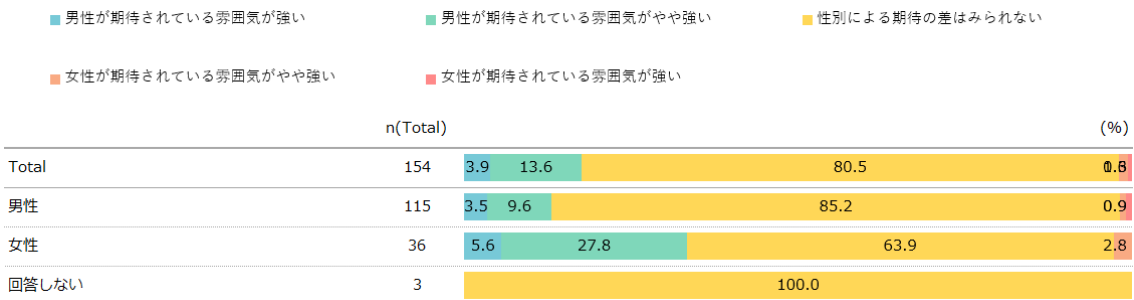
「男性/女性が期待される雰囲気が強い」と「男性/女性が期待される雰囲気がやや強い」の両方で回答の割合が10%を超えたものを挙げると、男性に期待される雰囲気が強いものとして「責任が重い業務」、「管理職としての役割」、「対立を伴う交渉」の3つが挙げられます。一方で女性に期待される雰囲気が強いものとして「補助的業務や雑務」が挙げられます。

男女で期待される仕事内容が異なる雰囲気存在は、女性にとっては管理職を目指す上で障害となるものであり、また男性にとっては仕事上のストレスを増幅させることにつながります。なぜこのような雰囲気が生じるのか、その原因に目を向け、見直していくことが求められます。

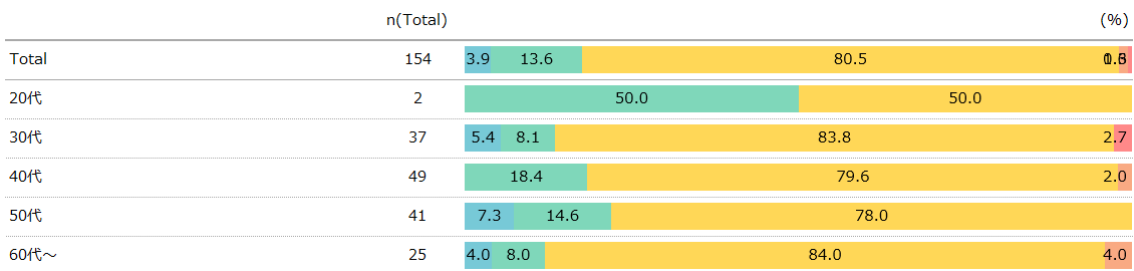
## 1-2. 教員データ:期待される仕事内容の認識の性別差・年代差

### ・ 「責任が重い業務」についての性別・年代別集計

#### (性別)



#### (年代)



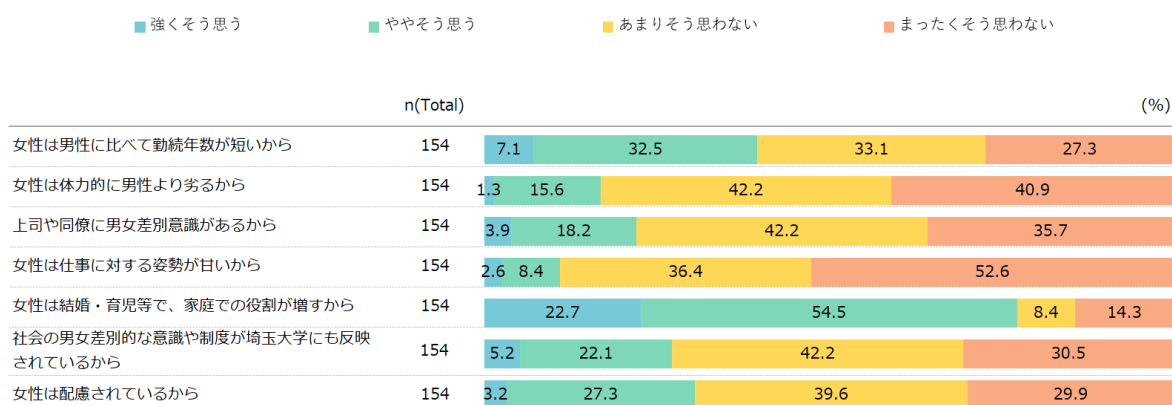
先に見た仕事内容のうち、「性別による期待の差はみられない」の割合が一番低かった「責任の重い業務」について、性別・年代別の集計を確認してみましょう。なお、教員データの場合は、女性が回答に占める割合は23.4%となっています。

それぞれの集計結果を確認すると、まず性別ごとの集計では男性よりも女性のほうが「男性が期待されている雰囲気が強い」・「男性が期待されている雰囲気がやや強い」の回答率が高く、約20ポイント差が開く結果となっています。年代別の集計では、30代から50代にかけて「男性が期待されている雰囲気が強い」・「男性が期待されている雰囲気がやや強い」の回答率が緩やかに増加し、50代になるとその割合は2割を超えるようになります。

これらの結果からは、男性よりも女性のほうが、期待される仕事内容の性別差を敏感に察知している可能性、また30代から50代の間は年齢が上昇するにつれて仕事内容の性役割が固定化されていく可能性を読み取ることができます。

## 2-1. 職員データ:管理職比率に男女差がある原因への認識

・「埼玉大学で上位職や管理職の比率に男女差がある原因は何だと思えますか。あなたの考えに一番近いものを選択してください。」

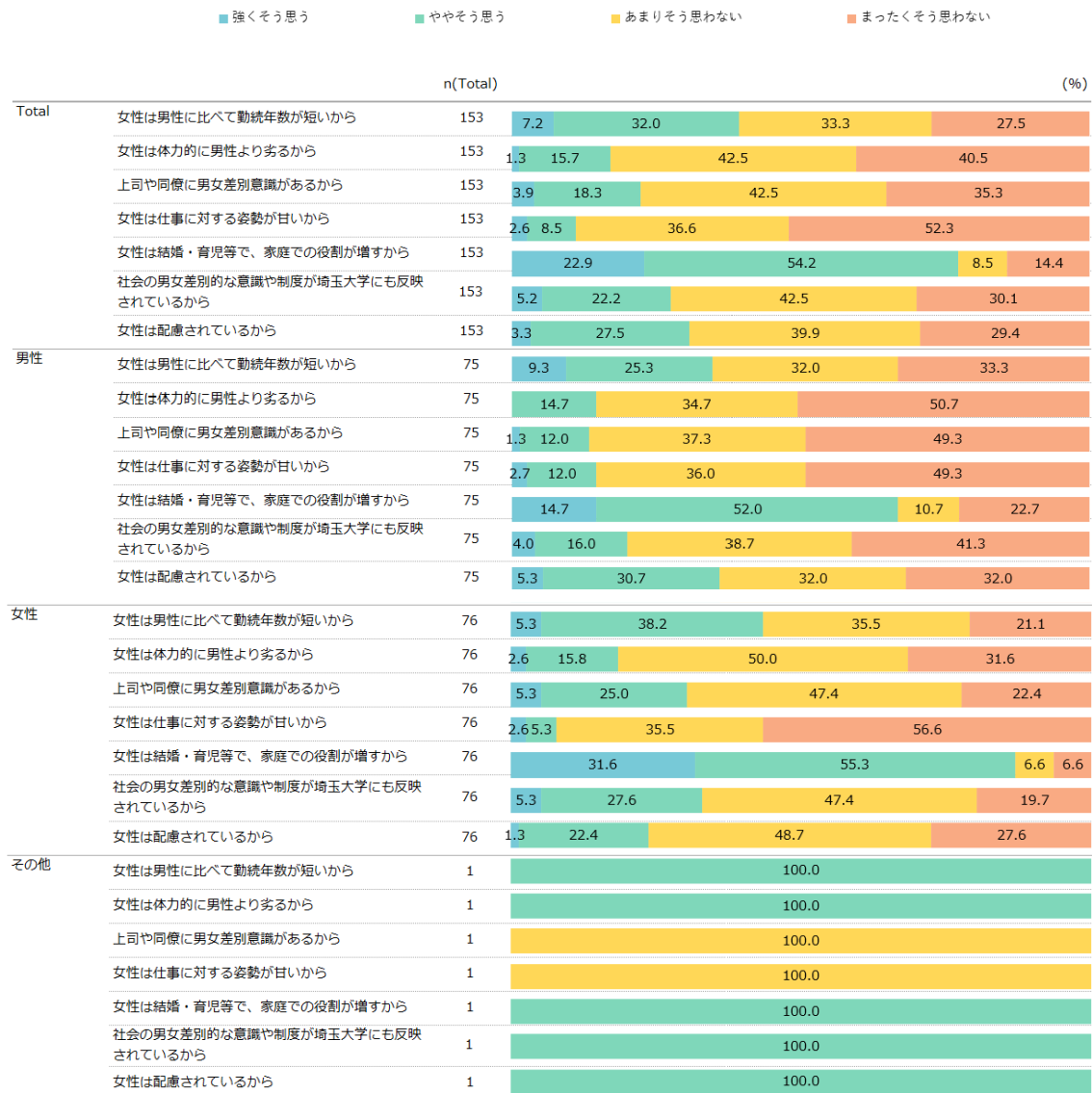


ここでは職員データを用いて埼玉大学で上位職や管理職の比率に男女差がある原因について、回答者がどのような認識を有しているのかを確認しましょう。原因として挙げられた7つの項目のうち、圧倒的に肯定の考え(強くそう思う・ややそう思う)の割合が高かったのは、「女性は結婚・育児等で、家庭での役割が増すから」で、肯定の考えは8割近くを占めています。次いで「女性は男性に比べて勤続年数が短いから」は4割近くが肯定の考えを示しています。

逆に、「女性は仕事に対する姿勢が甘いから」という認識は7項目のうち、肯定の割合が最も少なく、個人に原因があるという考えは相対的に弱いことがわかります。女性の家庭での役割が、女性が管理職や上位職に占める割合の低さにつながっているという考えが強いことが読み取れます。回答者の認識が示すように、上位職や管理職に占める女性の割合の低さは社会構造に起因する課題であると考えられるものの、組織としてそれを乗り越えるために何が有効なのかを考えることが求められます。

## 2-2. 職員データ:管理職比率に男女差がある原因への認識の性別差

### ・上位職・管理職比率に男女差がある原因への認識:性別ごとの集計



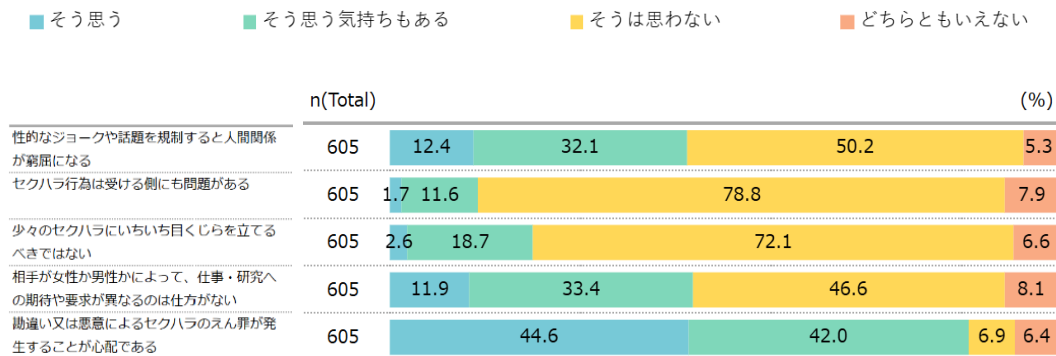
ここでは先にみた上位職や管理職の比率に男女差がある原因について性別ごとの分析結果を確認してみましょう。男性と女性とでの分布の差に着目すると、「女性は男性と比べて勤続年数が短いから」と「女性は結婚・育児等で、家庭の役割が増すから」については男性よりも女性のほうが肯定の考えを示す割合が高くなっています。

その一方で先に確認したように個人に原因があるという考えに近い「女性は仕事に対する姿勢が甘いから」という項目については、男性よりも女性のほうが否定の考えを示す割合が高くなっています。また「社会の男女差別的な意識や制度が埼玉大学にも反映されているから」

について肯定の考えを示す割合は男性が2割、女性が約3割と一定の性別差を確認することができます。

### 3-1. 学生データ:セクシュアルハラスメントへの認識

・「セクシュアルハラスメントに関するあなたの率直な意見をお聞かせください。」



本調査では学生に対しても教員・職員とは異なる内容で男女共同参画に関する内容についてたずねました。なお、学生から回収した回答のうち、およそ9割は学部生による回答です。ここでは、学生たちがセクシュアルハラスメント(以下、セクハラ)に対してどのような考えであるのかを確認してみましょう。

セクハラに関する考えのうち、肯定の考え(そう思う・そう思う気持ちもある)が最も高い割合であったのは「勘違い又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」で、およそ9割に近い割合が示されました。次いで肯定の考えの割合が高かったのは、「性的なジョークや話題を規制すると人間関係が窮屈になる」・「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」で、これらは約5割とほぼ同じ割合ででした。

また、先の教員データでは、期待される仕事内容の認識に男女差があることを確認しましたが、その結果と密接に関わる「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」については全体の4割以上が肯定の考えを示しており、学生は社会人として働き始める前からこのような意識の芽生えを経験していることが示唆されます。

## 3-2. 学生データ:セクシュアルハラスメントへの認識の性別差

### ・「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」

■ そう思う    ■ そう思う気持ちもある    ■ そうは思わない    ■ どちらともいえない

	n(Total)	(%)			
Total	605	11.9	33.4	46.6	8.1
女性	311	5.1	31.8	56.9	6.1
男性	276	19.6	37.0	33.3	10.1
その他	4	25.0		75.0	
回答しない	14	14.3		71.4	14.3

### ・「勘違い又は悪意によるセクハラのはん罪が発生することが心配である」

■ そう思う    ■ そう思う気持ちもある    ■ そうは思わない    ■ どちらともいえない

	n(Total)	(%)			
Total	605	44.6	42.0	6.9	6.4
女性	311	31.2	50.2	9.6	9.0
男性	276	60.9	33.0	2.3	3.3
その他	4	75.0		25.0	
回答しない	14	35.7	50.0	7.1	7.1

ここではセクハラに関する認識の5項目について、特徴的な傾向を示す2項目について性別ごとの集計を確認してみましょう。まず「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」ですが、これは肯定を示す割合が女性は約35%であるのに対して、男性は56%と、20ポイント以上の差が生じています。男女共同参画を推進する上でこうした認識が学生のうちから学習されてしまっていることは課題であり、そうした認識とどう対峙することができるのか学生のみでなく大学教育に関わる教職員も考えてみる必要があるといえます。

またセクハラに関する認識の5項目のうち肯定の考えが8割を超えていた「勘違い又は悪意によるセクハラのはん罪が発生することが心配である」ですが、性別ごとの集計を確認するとその考えは女性よりも男性のほうが強いことが確認できます。こうした状況が確認できるからこそ、セクハラについて適切な知識を得る機会の重要性が必要であるといえます。

以上