

Ⅱ 「男女共同参画推進計画に関する調査」結果報告

東京学芸大学では、これまで、男女共同参画推進に関わる様々な調査を実施してきた。2006年1月には、本学の男女共同参画に関する課題を明らかにするため、大学教員を対象とした「教育・研究に関するアンケート調査（「男女共同参画推進活動への意識調査」を含む）、及び、附属学校園の校長・副校長を対象とした「附属学校園における男女共同参画推進に関する実態調査」を実施した（調査結果報告は『2006年版 東京学芸大学男女共同参画白書』に所収）。また、2007年1月には、本学の全教職員を対象に、「次世代育成に関わる現状の把握と要望についての調査」を行った（調査結果報告は『2008年版 東京学芸大学男女共同参画白書』に所収）。2007年2月には、附属学校園の専任教諭を対象に、労働条件・教育活動・自分自身のことに関する調査を実施した（調査結果報告は『2008年版 東京学芸大学男女共同参画白書』に所収）。

この度、2011年秋に、科学技術振興機構の女性研究者研究活動支援事業に本学が採択されたことにより、新しく設立された男女共同参画支援室と、男女共同参画推進本部は、本学の男女共同参画推進計画を改めて見直すため、2011年12月～2012年1月、東京学芸大学と附属学校園に勤務する常勤の教職員を対象に、男女共同参画推進計画に関わるニーズ調査を実施した。

Ⅱ-1 調査目的と概要

（1）調査目的

本調査の目的は、科学技術振興機構の女性研究者研究活動支援事業に本学が採択されたことを機に、東京学芸大学と附属学校園に勤務する常勤の教職員を対象に、男女共同参画推進とワークライフバランスの実現のためのニーズを把握し、本学における今後の男女共同参画推進計画の検討に必要な基礎資料を得ることである。

（2）調査概要

- ① 調査対象者 東京学芸大学と附属学校園に勤務する常勤の教職員
- ② 調査時期 2011年12月19日～2012年1月27日
- ③ 調査方法

調査票は、（あ）「附属教員と事務職員」用と（い）「大学教員」用の二種類作成・配布した。「附属教員と事務職員」用調査票は19の質問項目から成り、「大学教員」用調査票は「附属教員と事務職員」用調査票の19の質問項目に5項目を追加したものである。

調査票（あ）は、附属学校園教員に対して、学校課を通して13校園に配布し、各学校園から回答票を学内便で送付してもらい、回収した。大学と附属学校園に勤務する事務職員（技術系、医療系、その他の職員を含む）には、各学系事務及び学校課を通して調査票（あ）の配布を行い、各学系事務と学校課に提出してもらった後、学内便で送付してもらい、回収した。大学教員には、教授会を通して調査票（い）配布し、各学系事務に提出してもらい、その後、各学系事務より学内便で送付してもらい、回収した。

④ 調査結果の取扱：

本調査の結果は、回答者個人が特定されないよう、統計的に集計・分析し、東京学芸大学と附属学校園の男女共同参画推進計画のための基礎資料として活用する。

⑤ 本調査に関する問合せ先

東京学芸大学・男女共同参画支援室住所：

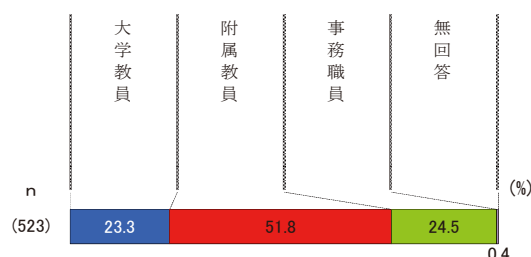
〒184-0851 東京都小金井市貫井町4-1-1 電話：042-329-7894 メール：s-resear@u-gakugei.ac.jp

Ⅱ-2 回答者の属性

本調査の対象者910名（大学教員343名、附属教員348名、事務職員219名）に対し、回答者は523名（大学教員122名、附属教員271名、事務職員128名）、回収率は57.5%（大学教員35.6%、附属教員77.9%、事務職員58.4%）であり、全体として約6割の教職員から回答を得ることができた。回答者の属性は、以下の通りである。

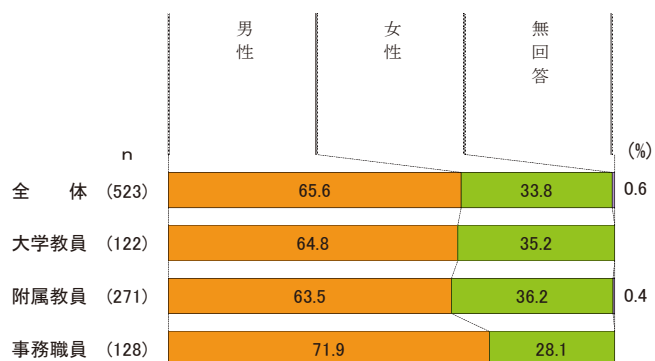
（1）所属（Q1）

回答者の所属別の回答数の割合は、「附属教員」が51.8%と半数を占め、続いて「事務職員」24.5%、「大学教員」23.3%、「無回答」0.6%の順である。



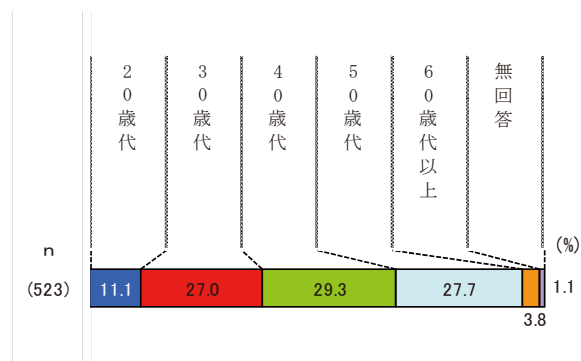
（2）性別（Q2）

全体の回答者の性別は、「男性」が65.6%、「女性」が36.4%、「無回答」0.6%であり、「男性」が6割を超えている。本年度の在職の教職員の女性比率（大学教員20.9%、附属教員32.7%、事務職員30.8%）よりも、回答者の女性比率（36.4%）が高いことは、男性に比して、女性の回答率がより高く、本調査に対する関心が深いことが推測される。

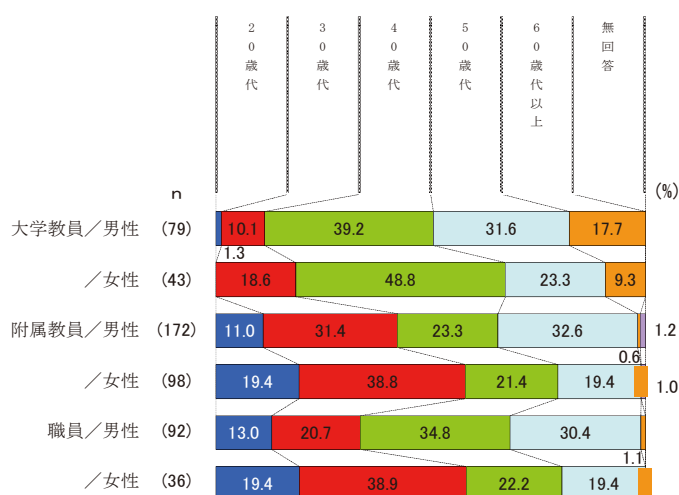


（3）年齢（Q3）

回答者の年齢別の回答数の割合は、「40歳代」29.3%、「50歳代」27.7%、「30歳代」27.0%、「20歳代」11.1%、「60歳代以上」3.8%の順に多かった。

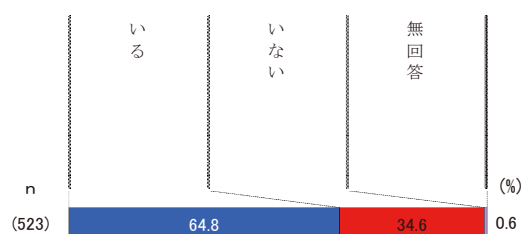


所属を性別と年齢別に分けたものを見てみると、大学教員では男女ともに「40歳代」が最も多く、附属教員では男女ともに「30歳代」が最も多い。大学教員のうち、女性の回答者の67.4%が「20歳代」から「40歳代」までであるのに対し、男性は50.6%と、女性の方が年齢階層が低い。同様に、附属教員においても、女性の年齢階層は低い。事務職員では、女性のうち「20歳代」と「30歳代」が6割近くを占める一方で、男性のうち「20歳代」と「30歳代」は33.7%に留まっており、事務職員においても女性の方が年齢階層が低い。

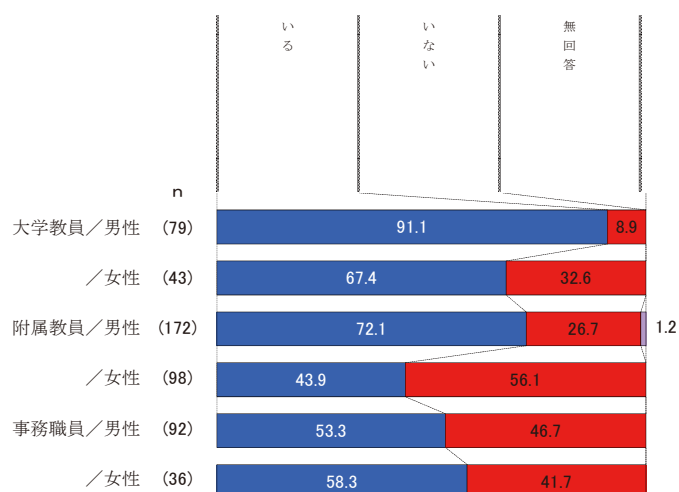


(4) 配偶者の有無 (Q4)

回答者の配偶者の有無は、「有配偶者」(事実婚を含む) 64.8%、「無配偶者」34.6%であった。

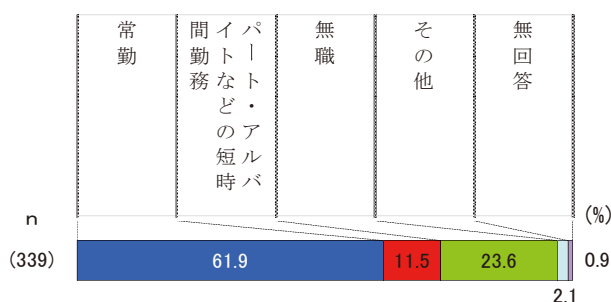


所属別の配偶者の有無を男女別に見たところ、特に大学教員のうち配偶者のいる男性は91.1%、また附属教員のうち配偶者のいる男性は72.1%と、それぞれの女性の有配偶率に対して高い比率を示している。

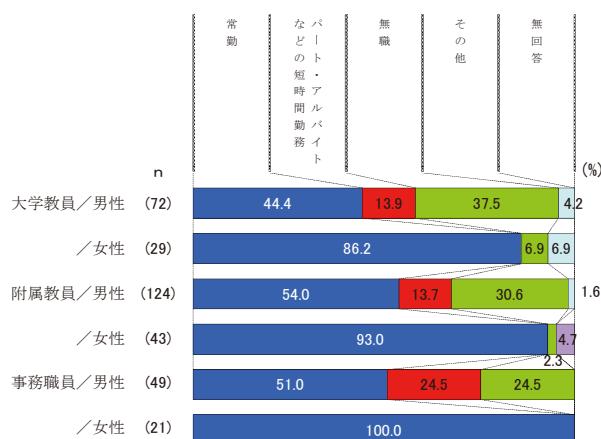


(5) 配偶者の仕事 (Q5)

有配偶者の配偶者の仕事は、「常勤」が61.9%と最も多く、「無職」23.6%、「パート・アルバイトなどの短時間勤務」11.5%、「その他」2.1%と続く。

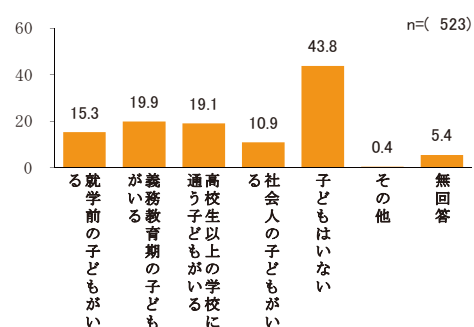
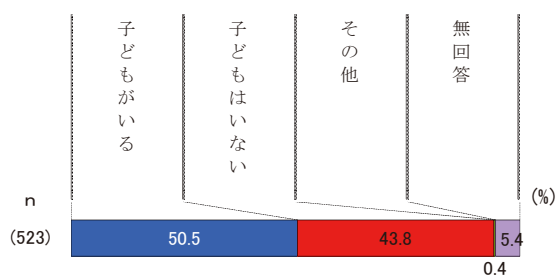


さらに、配偶者の仕事を、所属×性別から見てみると、配偶者の仕事の常勤の割合が最も高いのは「女性事務職員」100%であり、次いで「女性附属教員」93.0%、「女性大学教員」86.2%と続く。いずれの所属においても、男性教職員の配偶者の常勤の割合と比較した女性教職員の配偶者の常勤の割合は、倍近く高い。また、配偶者が無職である割合は、「男性大学教員」37.5%が最も高く、次いで「男性附属教員」30.6%、「男性事務職員」24.5%の順に高く、男性教職員の配偶者の無職率が、女性教職員の配偶者の無職率（女性大学教員6.9%、附属教員の女性2.3%）よりも際立って高いことが示されている。



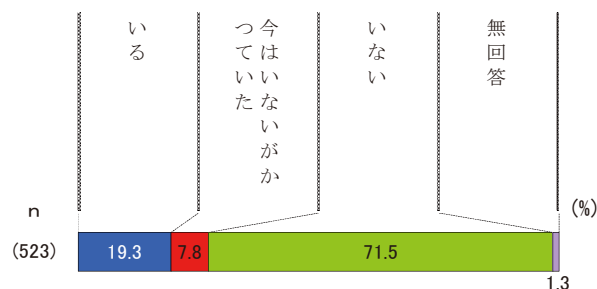
(6) 子どもの有無 (Q6) (複数回答)

回答した50.5%の教職員に子どもがおり、「小学校就学前の子ども」を持つ割合は、全回答者の15.3%、「義務教育期の子ども」がいる割合は19.9%であった。



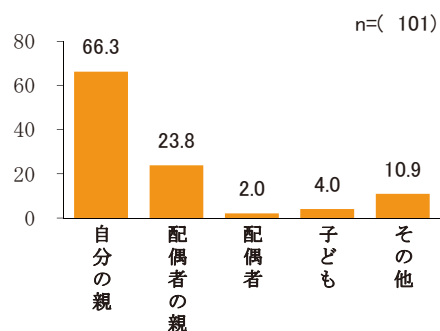
(7) 要介護者・要支援者の有無 (Q7) (複数回答)

回答者のうち、家族に「要介護者・要支援者」がいる割合は19.3%で、今はいないがかつていた割合は7.8%であった。



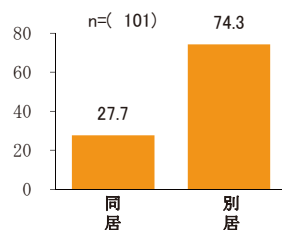
(8) 要介護者・要支援者との関係 (Q8) (複数回答)

要介護者・要支援者との関係は、「自分の親」66.3%が最も多く、次いで「配偶者の親」23.8%、「その他」10.9%、「子ども」4.0%、「配偶者」2.0%の順に多かった。



(9) 要介護者・要支援者との同居の別 (Q9)

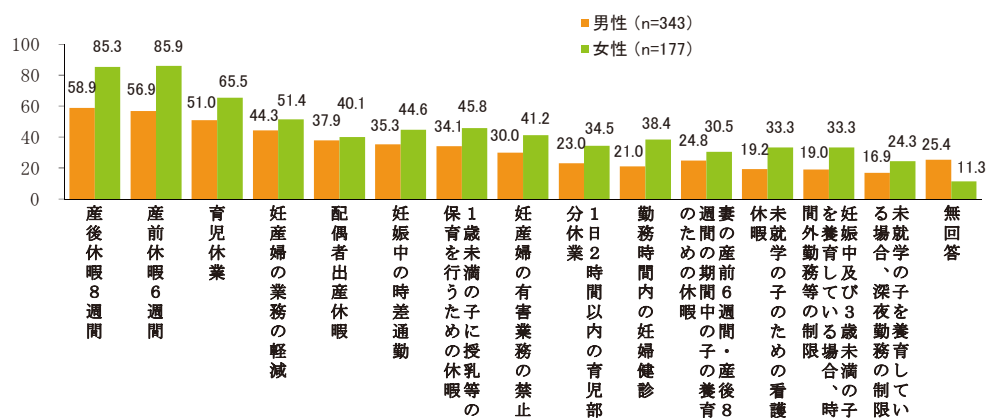
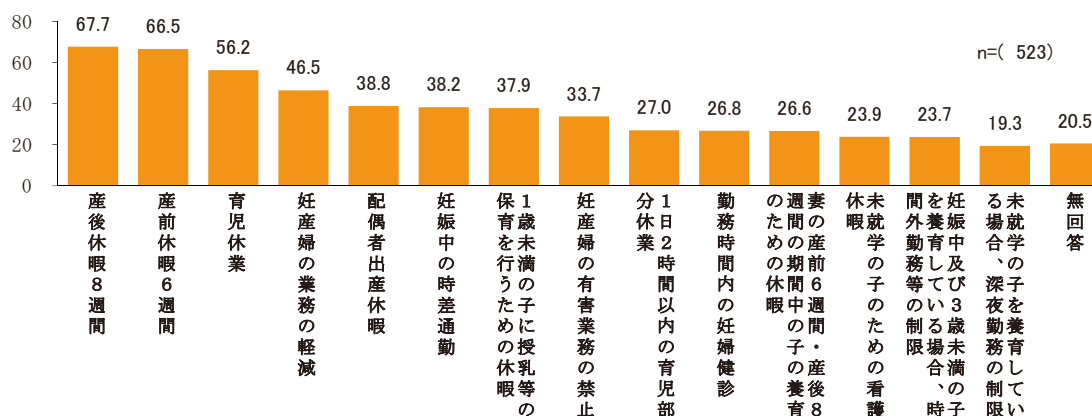
要介護者・要支援者がいる回答者のうち、「別居」が74.3%、「同居」が27.7%であった。



Ⅱ-3 調査結果

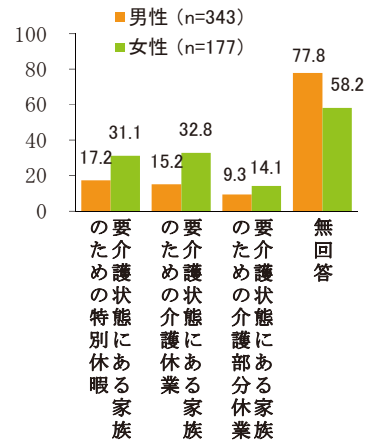
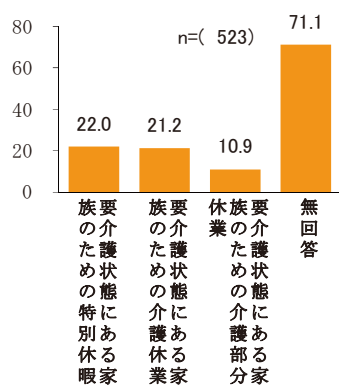
(1) 本学の出産・育児に関連する就業・休業規則に関する認知度 (Q10-1) (複数回答)

本学の出産・育児期に関連する就業・休業規則のうち、「産後休暇8週間」67.7%が最も認知度が高く、次いで「産前休暇6週間」66.5%、「育児休業」56.2%、「妊産婦の業務の軽減」46.5%、「配偶者休暇」38.8%、「妊娠中の時差通勤」38.2%、「1歳未満の子に授乳等の保育を行うための休暇」37.9%と続く。最も認知度が低かった項目は、「未就学の子を養育している場合、深夜勤務の制限」で、19.3%であった。さらに、認知度を男女別に見た場合、いずれの項目についても（無回答を除く）、女性の認知度の方が高く、女性の出産と育児に関わる就業・休業規則への関心の深さを推測させる。



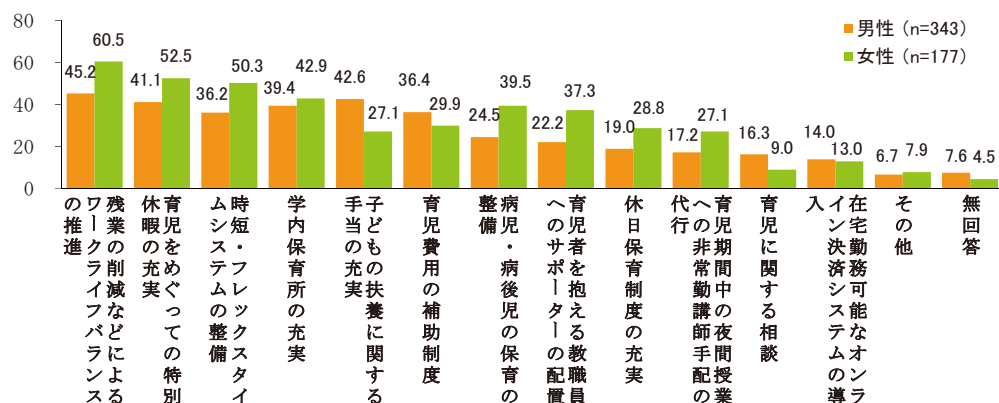
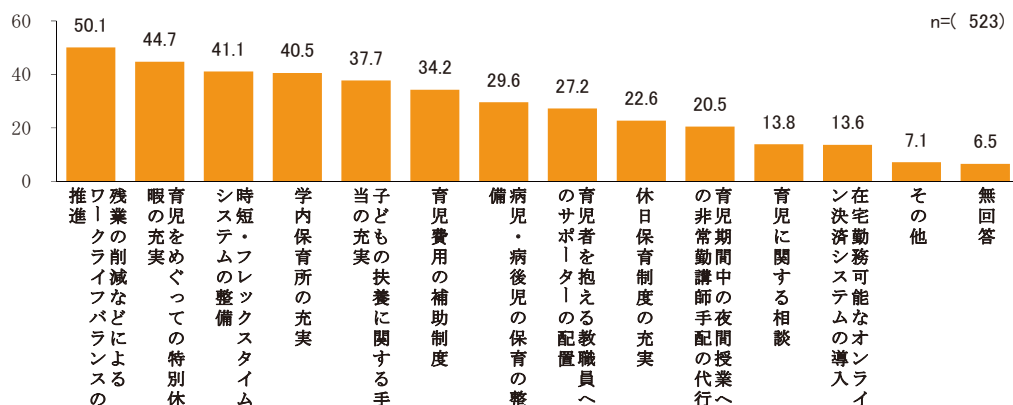
(2) 介護中の就業・休業規則に関する認知度 (Q10-2) (複数回答)

出産・育児に関連する就業・休業規則に関する認知度に比べて、介護中の就業・休業規則に関する認知度は全般的にかなり低く、「要介護状態にある家族のための特別休暇（有給）」22.0%、「要介護状態にある家族のための介護休業（給与の4割程度が雇用保険から支給）」21.2%、「要介護状態にある家族のための介護部分休業（無給）」10.9%であった。出産・育児に関連する就業・休業規則に関する認知度と同様、介護中の就業・休業規則に関する認知度では、いずれの項目も（無回答を除く）、女性の認知度の方が男性よりも高かった。



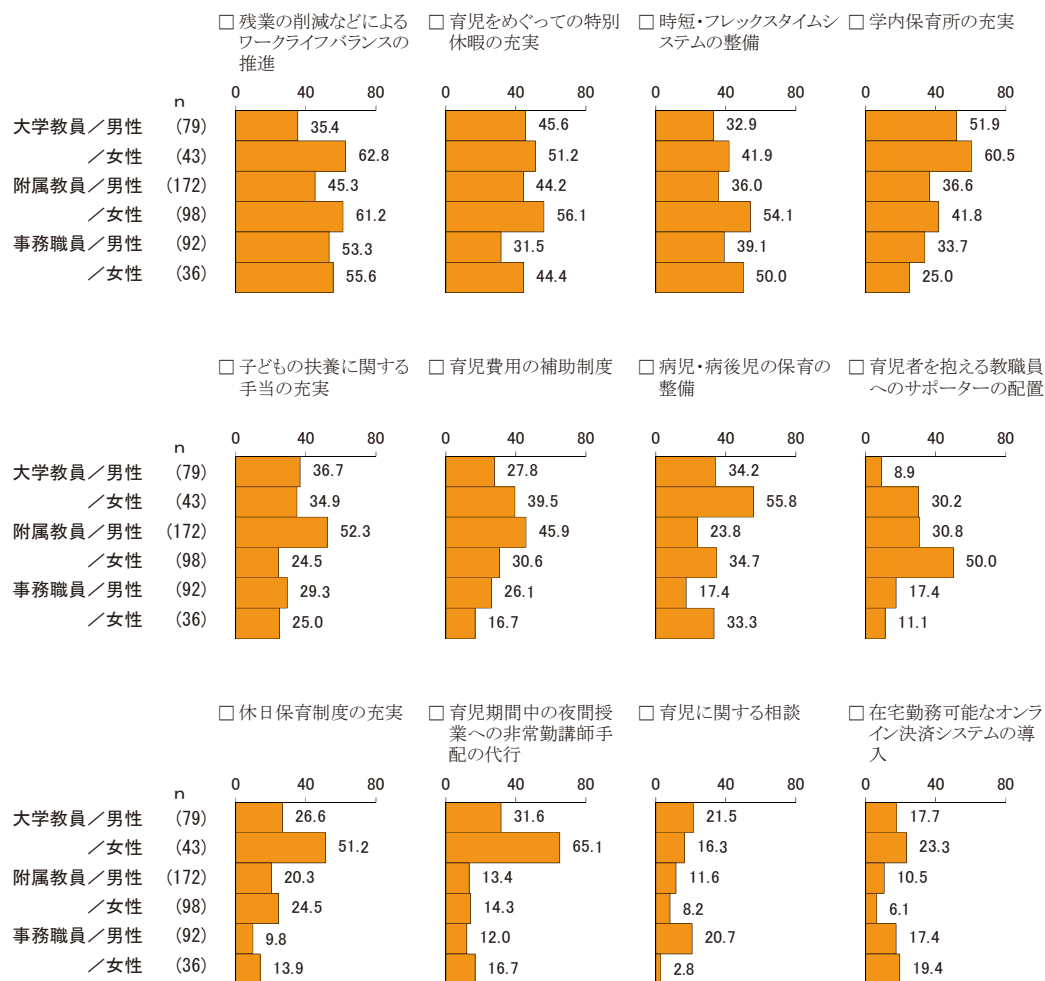
(3) 育児支援のために必要な取り組み (Q11) (複数回答)

育児支援のために必要な取り組みについては、「残業の削減などによるワークライフバランスの推進」50.1%、「育児をめぐっての特別休暇の充実」44.7%、「時短・フレックスタイムシステムの整備」41.1%、「学内保育所の充実」40.5%の順に多かった。男女別に見ると、全体的に女性の方が関心が高い項目が多いが、育児に関する相談の項目では男性の方（16.3%）が若干多く、女性と比べて、育児中の男性は育児について相談する相手が余りいないことが推測される。



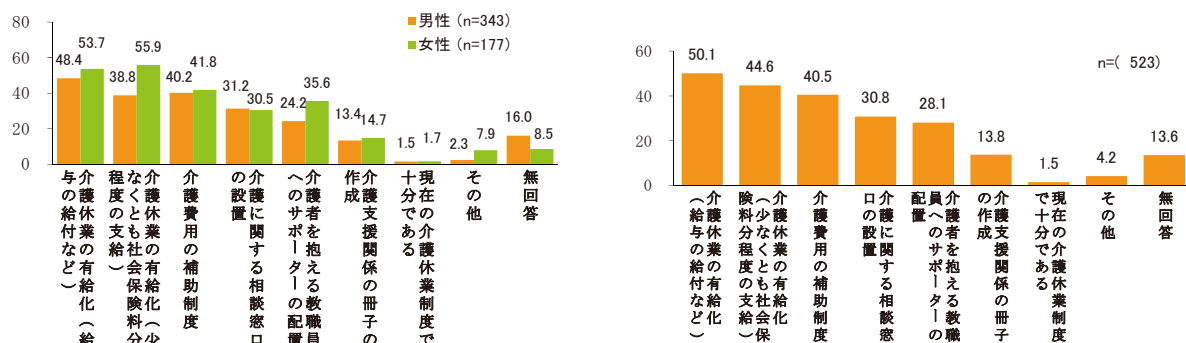
さらに、育児支援のために必要な取り組みを、所属と性別に分けて見てみると、女性大学教員は、「育児期間中の夜間授業への非常勤講師手配の代行」65.1%、「残業の削減などによるワークライフバランスの推進」62.8%、「学内保育所の充実」60.5%、「病児・病後児の保育の整備」55.8%、「育児をめぐっての特別休暇の充実」51.2%、「休日保育の充実」51.2%の順に多く挙げており、育児中の夜

間授業・残業・休日出勤、病児・病後児に対する支援が必要であることが窺える。また、女性附属
 教員では、「育児者を抱える教職員へのサポーターの配置」50.0%が他の教職員より突出している。

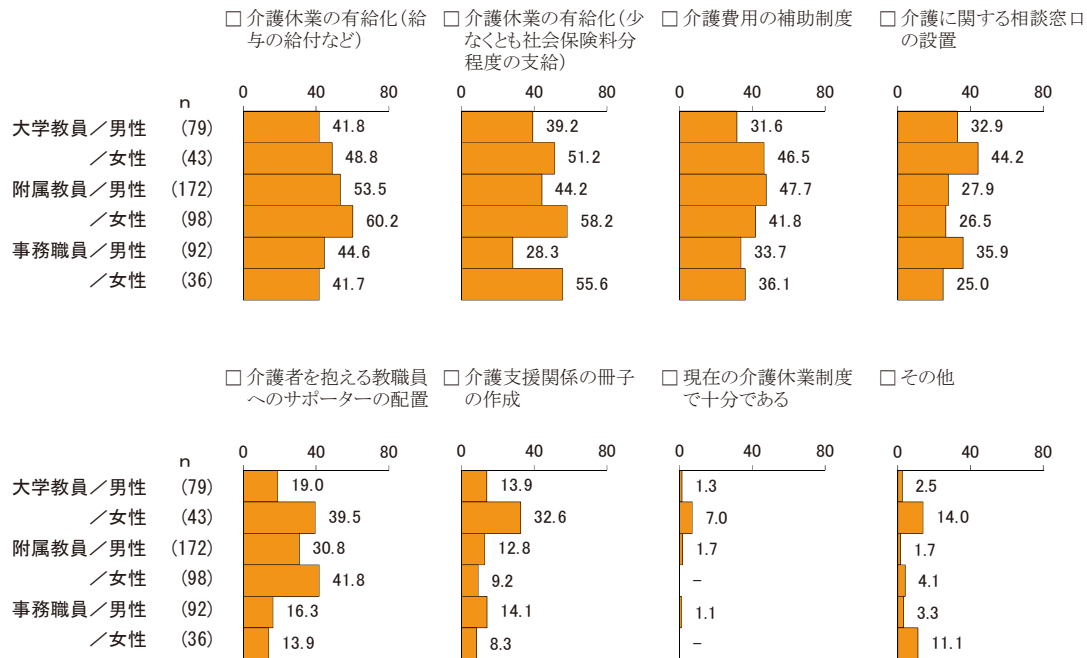


(4) 介護支援のために必要な取り組み (Q12) (複数回答可)

現在の介護休業制度で十分であると考えている回答者は、全体の1.5%と、極めて少ない。介護支援のために必要な取り組みとして挙げられているのは、「介護休業の有給化（給与の給付）」50.1%、「介護休業の有給化（少なくとも社会保険料分程度の支給）」44.6%、「介護費用の補助制度」40.5%、「介護に関する相談窓口の設置」30.8%、「介護者を抱える教職員へのサポーターの配置」28.1%の順に高い。いずれの項目においても（無回答を除く）、女性の方が高い割合を示しており、女性と介護との関係の深さが窺える。

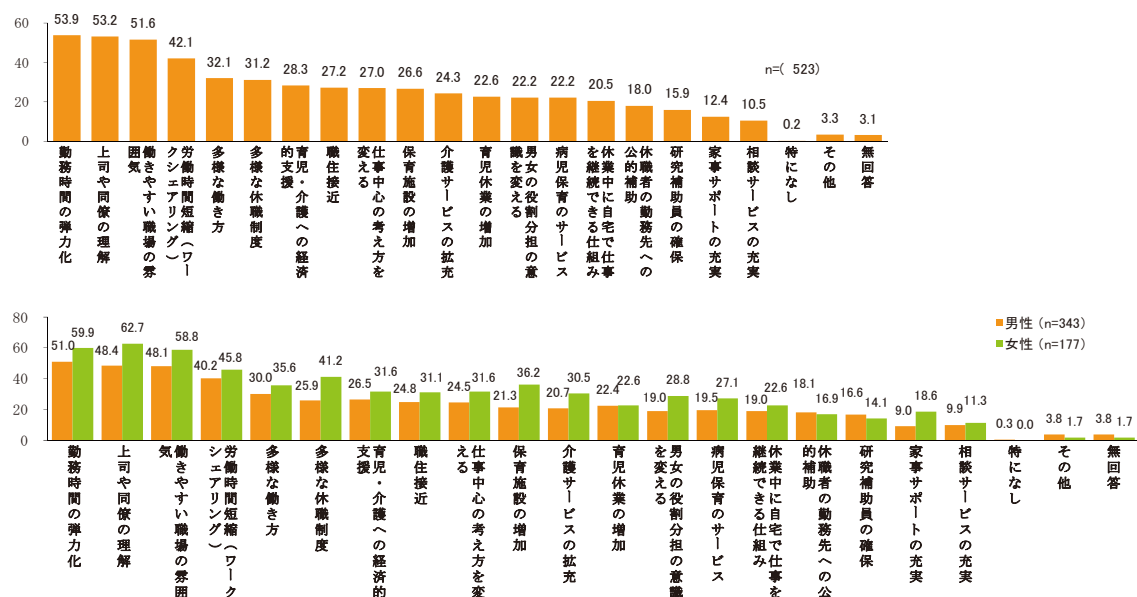


女性附属教員では、「介護休業の有給化（給与の給付）」（60.2%）、「介護休業の有給化（少なくとも社会保険料分程度の支給）」（58.2%）、「介護者を抱える教職員へのサポーターの配置」（41.8%）が、他の教職員より高い割合を示していた。女性大学教員では、他の教職員に比べて、「介護に関する相談窓口の設置」（44.2%）を挙げる割合が高く、ニーズの高さを示していた。



(5) 仕事と個人の生活を両立させる上で必要なこと (Q13) (複数回答)

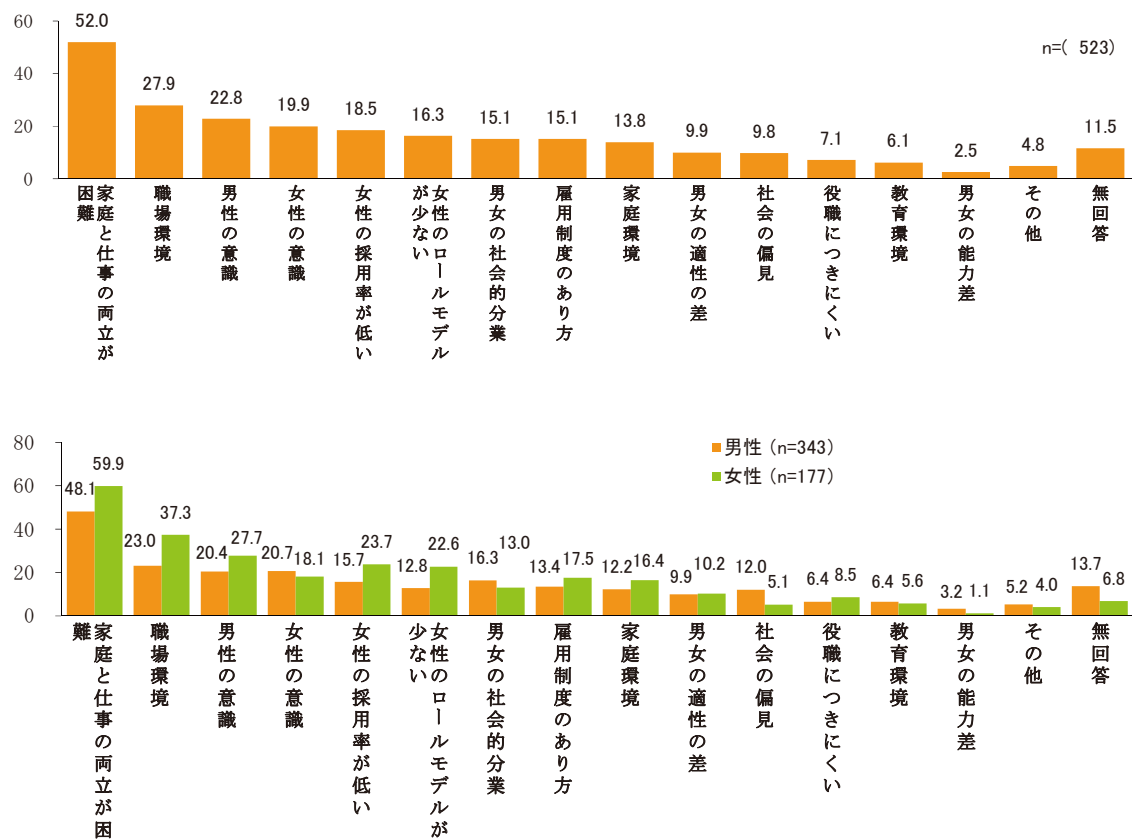
仕事と個人の生活を両立させる上で必要なことについて尋ねたところ、半数以上の回答者が、「勤務時間の弾力化」53.9%、「上司や同僚の理解」53.2%、「働きやすい職場の雰囲気」51.6%を挙げ、次いで「労働時間短縮」42.1%、「多様な働き方」32.1%、「多様な休職制度」31.2%、の順に多かった。顕著な男女差が見られたのは、「多様な休職制度」15.3%、「保育施設の増加」14.9%、「上司や同僚の理解」14.3%であった。



(6) 大学職員・附属教員・役職者の女性比率が少ない理由 (Q15) (複数回答)

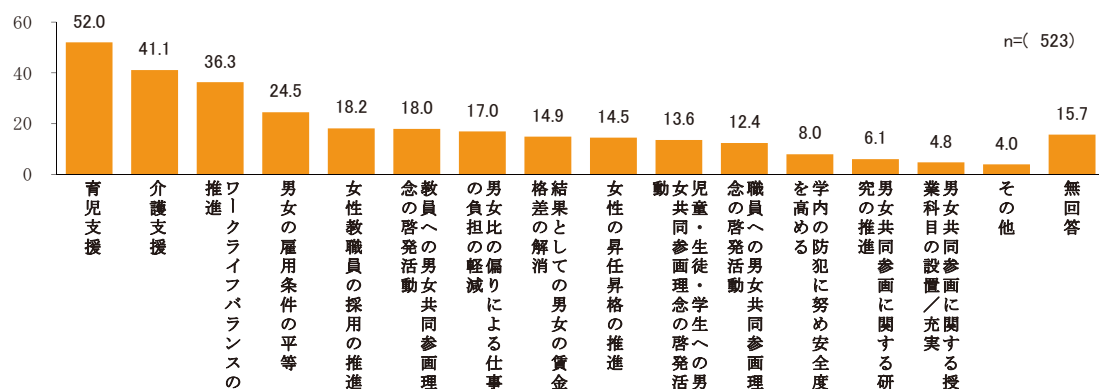
大学職員・附属教員・役職者の女性比率が少ない理由を尋ねたところ、「家庭と仕事の両立が困

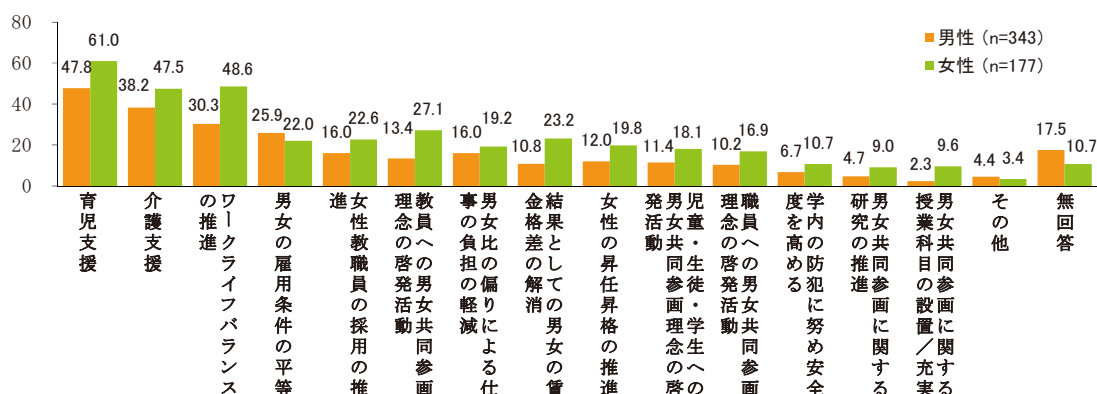
難」が52.0%と際立って高く、「職場環境」27.9%、「男性の意識」22.8%、「女性の意識」19.9%、「女性の採用率が低い」18.5%の順に高かった。女性の場合、全体の場合と同様に、「家庭と仕事の両立が困難」52.0%と最も高かったが、「職場環境」37.3%、「男性の意識」27.7%、「女性の採用率が低い」23.7%、「女性のロールモデルが少ない」22.6%、「女性の意識」19.9%となった。回答者を男女別に見ると、「職場環境」14.3%、「家庭と仕事の両立が困難」11.8%に差が見られた。



(7) 男女共同参画推進本部にどのような計画推進を期待するか (Q18)

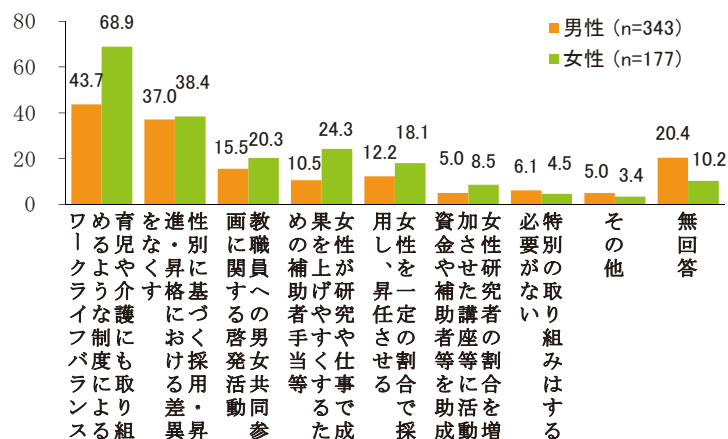
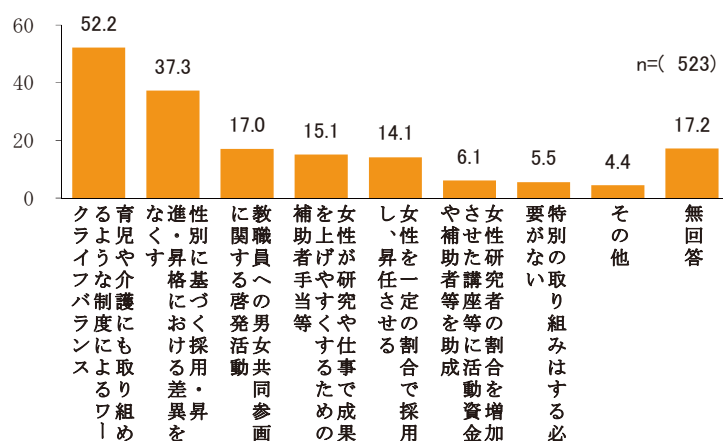
男女共同参画推進本部期待する計画推進は、「育児支援」が回答者の過半数を超え、次いで「介護支援」が41.1%と、育児支援と介護支援への必要性の高さを示していた。続いて、多い順に、「ワークライフバランスの推進」36.3%、「男女の雇用条件の平等」24.5%、「女性教職員の採用の推進」18.2%、「教員への男女共同参画理念への啓発活動」18.0%であった。「教員への男女共同参画理念への啓発活動」と「結果としての男女の賃金格差の解消」では、男女差は2倍以上あり、計画推進における相違が顕著であった。





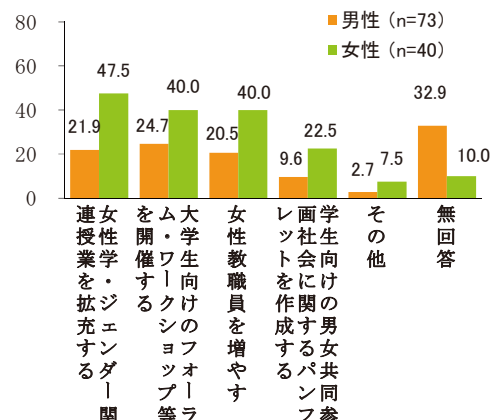
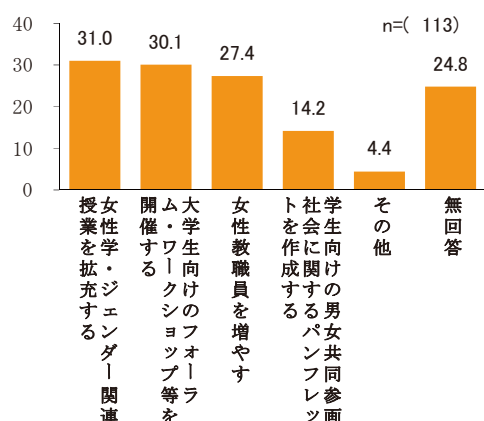
(8) 女性教職員の採用・昇任・昇格を促すために必要な取り組み (Q19)

女性教職員の採用・昇任・昇格を促すために必要な取り組みについて尋ねたところ、「育児や介護にも取り組めるような制度によるワークライフバランス」が半数を超え、多い順に、「性別に基づく採用・昇進・昇格における差異をなくす」37.3%、「教職員への男女共同参画に関する啓発活動」17.0%、「女性が研究や仕事で成果を上げやすくするための補助者手当等」15.1%と続いた。また、「育児や介護にも取り組めるような制度によるワークライフバランス」を選択した女性が68.9%と7割近い一方で、男性は43.7%に留まり、男女による関心の差が見受けられた。



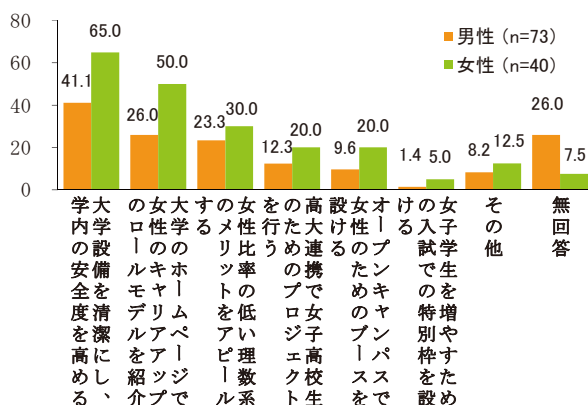
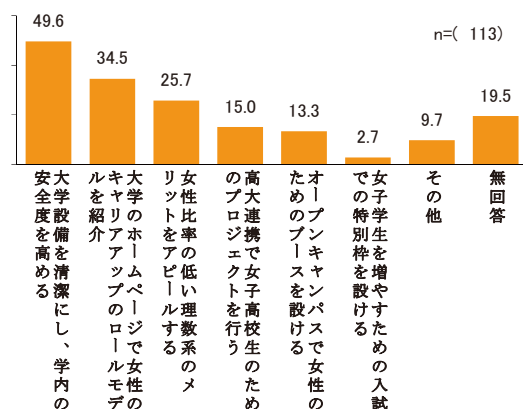
(9) 大学生が男女共同参画に関心を持つために必要な取り組み (Q20) (複数回答) (大学教員ののみ)

大学生が男女共同参画に関心を持つために必要な取り組みについて大学教員に尋ねたところ、全体では、「女性学・ジェンダー関連授業を拡充する」が31.0%、「大学生向けのフォーラム・枠シヨップ等を開催する」が30.1%、「女性教員を増やす」27.4%、「学生向けの男女共同参画社会に関するパンフレットを作成する」14.2%、の順に多かった。いずれの項目においても女性の方が高い割合を示し、特に「女性学・ジェンダー関連授業を拡充する」(25.6%)、「女性教員を増やす」(19.5%)、「大学生向けのフォーラム・枠シヨップ等を開催する」(15.3%)の男女差が顕著であった。



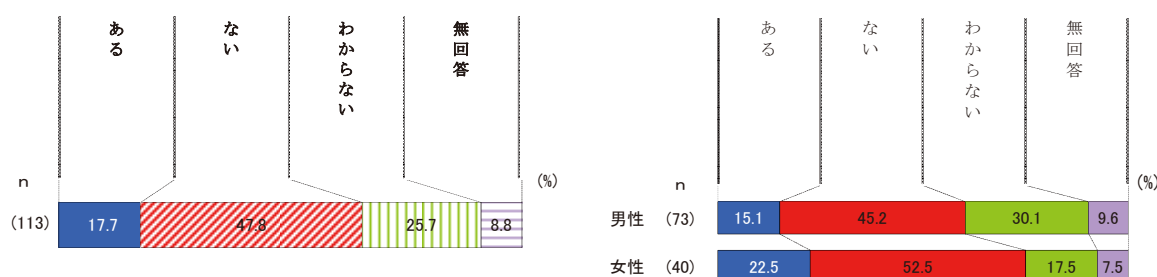
(10) 大学生の女性比率を上げるために必要な取り組み (Q21) (複数回答) (大学教員ののみ)

大学生の女性比率を上げるために必要な取り組みで回答の多かった項目は、「大学設備を清潔にし、学内の安全度を高める」49.6%、「大学のホームページで女性のキャリアアップのロールモデルを紹介」34.5%、「女性比率の低い理数系のメリットをアピールする」25.7%、「高大連携で女子高生のためのプロジェクトを行う」15.0%、「オープンキャンパスで女性のためのブースを設ける」13.3%の順となった。「女子学生を増やすための入試での特別枠を設ける」ポジティブ・アクションは、「その他」「無回答」を除くと、2.7%と最も低かった。女性大学教員に限ると、「大学設備を清潔にし、学内の安全度を高める」は65%、「大学のホームページで女性のキャリアアップのロールモデルを紹介」は過半数を占めており、女性大学教員の関心の高さが窺える。



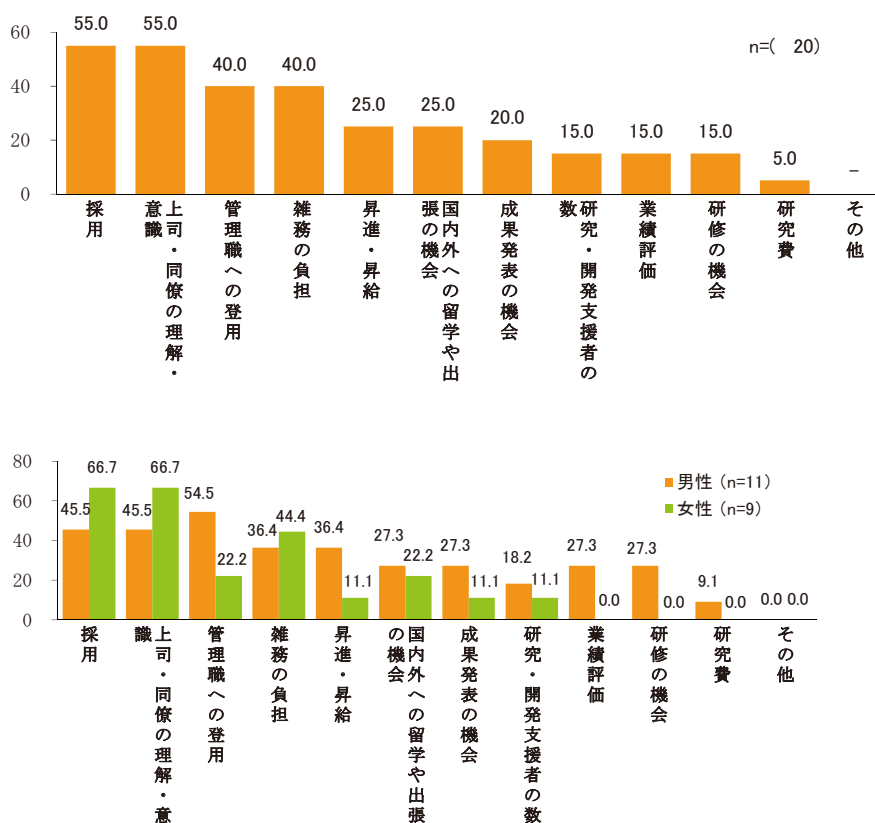
(11) 研究分野における男女の処遇の差の有無（Q22-1）（大学教員のみ）

大学教員に研究分野における男女の処遇の差の有無について尋ねたところ、17.7%の回答者が「ある」と答えた。男女別に見てみると、女性は「ある」22.5%、「ない」52.5%と、いずれも、男性（15.1%、45.2%）より高かった。



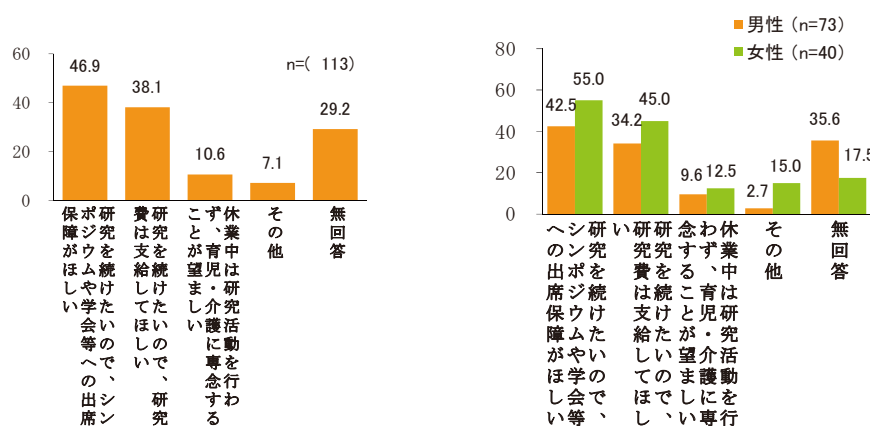
(12) 研究分野における男女の処遇の差の内容（Q22-2）（複数回答）（大学教員のみ）

「研究分野における男女の処遇の差」が「ある」と答えた人に、処遇の差の内容について尋ねた。全体では、「採用」と「上司・同僚の理解・意識」が共に過半数を占め、「管理職への登用」「雑務の負担」（共に40.0%）、「昇進・昇格」「国内外への留学や出張の機会」（共に25%）、「成果発表の機会」（20.0%）の順に多かった。男女別に見てみると、女性の方が特に高い割合を示していたのは「採用」「上司・同僚の理解・意識」（共に66.7%）であったが、男性の方が特に高い割合を示したのは「管理職への登用」（54.5%）、「業績評価」「研修の機会」（共に27.3%）であった。



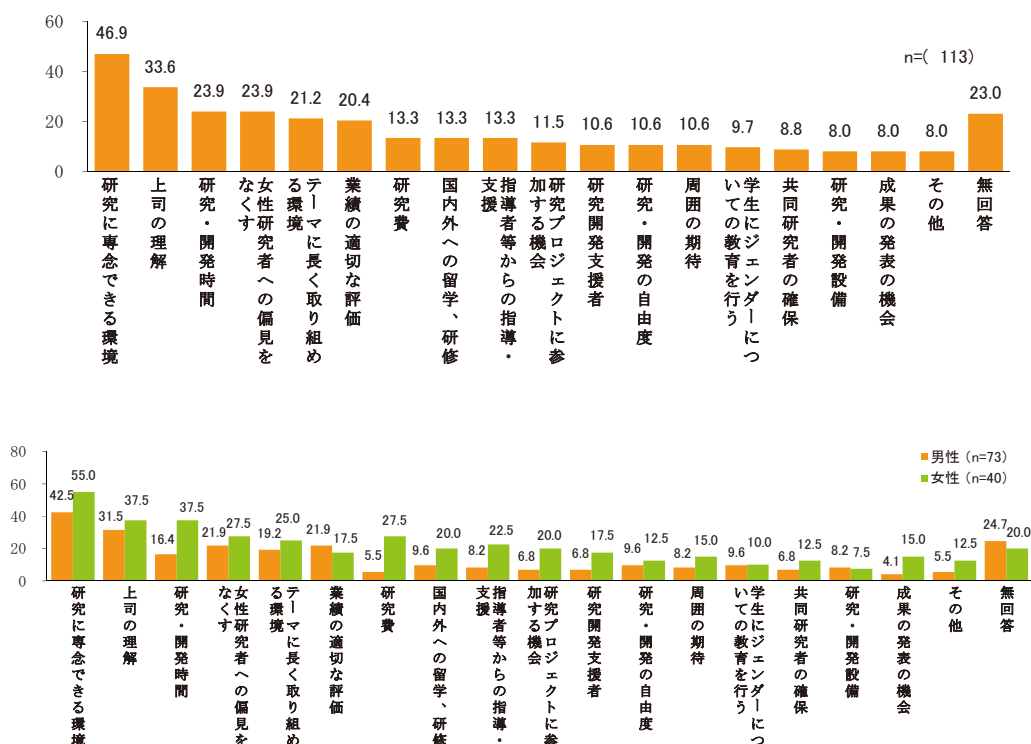
(13) 育児・介護休業中の研究 (Q23) (複数回答) (大学教員のみ)

大学教員に育児・介護休業中の研究についてどのように考えるか尋ねたところ、半数近くが「研究を続けたいので、シンポジウムや学会等への出席保障がほしい」と答え、次いで「研究を続けたいので、研究費は支給してほしい」38.1%が多かった。「休業中は研究活動を行わず、育児・介護に専念することが望ましい」は、「その他」「無回答」を除くと、10.6%と最も少なかった。「研究を続けたいので、シンポジウムや学会等への出席保障がほしい」と考える女性の大学教員は過半数を、「研究を続けたいので、研究費は支給してほしい」女性の大学教員は半数近くを占めており、女性研究者にとって育児・介護休業中の研究活動支援が必要であることを示している。



(14) 女性研究者数を増加させるために必要な環境や機会 (Q24) (複数回答) (大学教員のみ)

女性研究者数を増加させるためにどのような環境や機会が必要だと思うか尋ねたところ、半数近くが「研究に専念できる環境」(46.9%)を挙げ、「上司の理解」33.6%、「研究・開発時間」「女性研究者への偏見をなくす」23.9%、「テーマに長く取り組める環境」21.2%、「業績の適切な評価」20.4%と続いた。男女別に分けてみると、女性の大学教員は、男性の大学教員に比べて、「研究費」「指導者等からの指導・支援」「研究・開発時間」「研究プロジェクトの参加する機会」がないことが窺えた。



Ⅱ-4 要望や意見

問14、問16、問17は自由記述式の回答だったため、類似した回答をカテゴリー別にまとめて紹介する（詳細は『女性研究者研究活動支援事業 2011年度事業報告書：学芸の森が育てる女性の力』に掲載）。

（1）職場において希望する支援（Q14）

職場において希望する支援として最も多かったのは、「人員の配置（補助員や加配）」についての要望で、21件あった。「専任教職員を増員してほしい」「仕事量をどうかして減らしたい。教員を増やすべきだと思う。」など、教職員を増員することにより、仕事量が多い現状を打開したい声が多かった。また、「育児中の教職員のいる職場へのサポーターの配置」「休業中の職場に対しての人的、金銭的などのサポートにより、教職員の負担を減らすことが大切」など、育児・介護休業中の教職員のいる職場の教職員を増員することで、休みを取りやすい体制を整備すること、他の教職員へのしわ寄せをなくすことが重要だとする記述が目立った。さらに、「代替教員を手配できるシステム作り」「機械的に補強が入るシステム」など、育児・介護休業を取得しやすくなり、職場においても取得を歓迎するようになるためには、代替教員を手配できる予算を確保し、代替教員を自動的に配置することのできるシステム作りが必須だという意見が散見された。

次に多かったのは、「勤務形態・勤務時間」についての要望で、11件あった。「ワークライフバランスが保てる職場」「労働時間の短縮」「労働条件（時間、給与等）全般の見直し」「勤務時間の弾力化」など、仕事量が多いために時間的なゆとりがなく、仕事と生活とのバランスを取ることの難しさを示唆する意見が多かった。同時に、残業の長時間化や休日出勤が当然視されている現状を変えるために、個人に配分される仕事量を全学的に軽減する取り組みが必要であると指摘する声も目立った。

三番目に多かったのは、「職場の理解・協力」で、10件だった。非常勤教職員の採用が増えるなか、「休暇を取りやすい環境づくり（制度ではなく）」が必要であるとして、休業できる制度が存在しても、実際には制度を活用することが難しい現実を指摘した声が散見された。また「女性同士の理解」「家庭の事情で土日休むことへの罪悪感」など、育児・介護休業だけでなく、ワークライフバランスを実践しようとする日常においても、「同僚の理解」が必要であることを強調した回答も複数見受けられた。

他に、「就業、休業規則の周知」「就業規則のある項目の保障」など、就業・休業規則が周知されていないこと、存在していても「妊産婦の業務の軽減」など実際には行われていないという指摘があった。また、「病児保育のサービス」が必要であるという声が複数寄せられ、現行の制度や施設の見直しが必要であることも明らかになった。

（2）職場の指導的地位に女性が就くために必要なこと（Q16）

職場の指導的地位に女性が就くために必要なこととして最も多かったのは、「能力・意識」と「ワークライフバランス実現のための職場環境・制度」で、60件ずつあった。「能力・意識」では、「能力」「寛容な心」「意欲」「辞めないこと」「知識」「信頼」「人柄」「実力」「責任感」「リーダー性」「実行力」「判断力」など、性別に関わらず、指導的地位に立つ場合に必要な資質や条件を挙げる意見が多く見受けられる一方で、少数ながら「女性の意識」「女性の能力」を挙げる声もあった。

また、「ワークライフバランス実現のための職場環境・制度」では、「男女の役割分担」「労働時間の短縮」「職場・同僚・上司の理解」「家族・家庭の理解」「ブランクへの理解」「保育制度の充実」「育児休業を取得することで不利にならない環境」「労働時間の弾力化」など、残業や休日出勤を厭わない働き方ではなく、生活を大切にすることのできる、多様な働き方を求める声が多く挙げられ

た。

三番目に多かったのは、「意識啓発・改革」で、18件だった。男女共に、男性・女性それぞれに、意識の改革が必要であるとする声、指導的地位に就く前に研修が必要であるという声などがあつた。

その他、「女性比率を上昇させるための施策」「管理職の理解」「お茶くみの廃止」「年功序列制度の廃止」「採用の問題」などが挙げられ、本学における指導的地位の女性比率の現状を様々な視点から考えた回答が見受けられた。

(3) 職場における男女共同参画推進のために何が必要か (Q17)

職場における男女共同参画推進のために必要なこととして、最も多かったのは「学内の制度の充実・改善・維持」で、21件あつた。育児休業・介護休業のための制度・サポート・施設を使いやすい、よりよいものにすべきであるという意見や、業績主義や人事制度の見直しを全学的に検討することで、誰もが働き続けやすい労働環境を作るべきであるという意見などが多数挙げられた。本調査の対象は常勤の教職員に限定していたが、事務系の非常勤職員の女性比率が高く、雇用が不安定で、ジェンダー化されている現状を指摘し、常勤と非常勤の賃金格差を是正すべきであるという記述も散見された。

二番目に多かったのは、「意識啓発・改革」で、15件あつた。管理職に対して、性別ではなく、「有能な人」を評価する意識啓発が必要であるなど、性別に関わらない採用や評価、昇進を推進する意識啓発・改革を行う、多様な働き方の理解を深めるなどの回答が目立った。

三番目に多かったのは、「ワークライフバランスの推進」で、13件あつた。仕事量の多さを問題視するとともに、「人員加配」「労働時間の短縮」「勤務時間の厳守化」「勤務時間の弾力化」「ワークライフバランスを推進する委員会の設置」「ワークシェアリングの導入・活用」を提起する声が見受けられた。

他に、「偏見をなくす」「周り（職場や家庭）の理解」「職場環境の改善」「男女雇用条件の平等」「男性の家事能力のアップ」などの意見が多く挙げられた。また、本調査によって明らかになったニーズに対して、個々の具体策を講じていくことを提起した声が複数あり、具体的なニーズに即した対応策の検討が望まれる。

Ⅱ-5 まとめ

(1) 出産・育児・介護のための制度に関する認知を高める

本調査で、男女共同参画推進についての、東京学芸大学と附属学校園の教職員の意識を知ることができた。しかし、本学の、出産・育児・介護のための就業・休業制度は、産前産後休暇や育児休業など一部の休業制度を除いて、認知度が3割前後のものが多く、既存の制度が認知・活用されているとは考え難い。本調査の結果に基づき、教職員にこれらの制度をより知ってもらい、よりよく最大限に活用してもらうために、男女共同参画支援室では、実用的な「出産・育児」と「介護」のための二種類のリーフレットを作成する予定である（2012年3月末に配布予定）。リーフレットによって、制度の認知度を高めるだけでなく、出産・育児・介護など、ジェンダー化されがちなライフイベントについての全職員の理解を深めることで、制度を利用しやすい職場・研究環境を実現させることを目指している。

また、本調査では、出産・育児・介護のための既存の制度では、利用しにくく、働き続けにくい、研究を続けにくいという実態も明らかになった。どのような支援があれば、様々なライフイベントを経験しながら、それぞれの職場で働き続けたり、研究を続けることができるのかについてきちんと踏まえた上で、全学的な取り組みとして、本学の男女共同参画推進計画を作成し直す必要性がある。

(2) 働き続けやすい職場・研究環境の改善・整備

本調査で明らかになったのは、多くの教職員が、現在の仕事量が大変多く、仕事とライフイベントとの両立が難しいと感じていることである。この傾向は、特に女性の教職員に顕著であったことを考えると、男女共同参画社会の視点から、働き続けやすい職場・研究環境を改善・整備する必要があると考えられる。学内の男女共同参画を推進するためには、性別に関わらず、育児休業や介護休業を取得しやすい、ワークライフバランスを実現できる職場・研究環境作りが必要不可欠であることは明らかである。ライフイベントに関する就業・休業規則の認知度を高めると共に、女性研究者研究支援事業によって導入された（される）新しい制度・サービスについて、ホームページなどを通じて、積極的な広報を行う努力が必要であると考えられる。

(3) 結び

最後にアンケートを通じてたくさんの皆様方から貴重なご意見を頂きました。ここに改めてアンケートへのご協力を感謝申し上げます。

男女共同参画推進計画に関する調査

東京学芸大学男女共同参画推進本部・男女共同参画支援室

この度、科学技術振興機構（JST）が募集した科学技術人材育成費補助金のひとつである「女性研究者研究活動支援事業」に本学が採択されたことにより、東京学芸大学の男女共同参画推進計画を見直しております。そこで、皆様からの御意見を伺って、教職員のニーズにあった計画を立てていきたいと考えております。以下、調査にご協力頂きますよう、お願い申し上げます。回答できる範囲で該当する項目全てに○をつけ、自由回答欄にはできるだけ具体的にご記入いただき、2012年1月25日までに各学系事務室までご提出下さい。

<全教職員の方にお尋ねします。>

Q1. あなたの所属

1. 大学教員 2. 附属教員 3. 事務職員

Q2. あなたの性別

1. 男性 2. 女性

Q3. あなたの年齢

1. 20歳代 2. 30歳代 3. 40歳代 4. 50歳代 5. 60歳代以上

Q4. 配偶者（事実婚を含む）

1. いる 2. いない

Q5. 上記で「1. いる」と回答された方、配偶者の仕事の状況について教えてください。

1. 常勤 2. パート・アルバイトなどの短時間勤務 3. 無職
4. その他（ ）

Q6. 子どもの有無

1. 就学前の子がいる 2. 義務教育期の子がいる
3. 高校生以上の学校に通う子がいる 4. 社会人の子がいる
5. 子どもはいない 6. その他（ ）

Q7. 現在、ご家族に支援や介護の必要な方がいますか。

1. いる 2. 今はいないがかつていた 3. いない

○支援の必要な状態：何らかの身体上または／かつ精神上の障害のために、日常生活を営む上で必要な行為（掃除、調理、金銭管理等）について支障が生じ、他者の支援を必要としている状態

○介護の必要な状態：日常生活における基本的な動作（排泄、入浴、食事等）について支障が生じ、他者の援助を必要としている状態

Q8. 上記で「1. いる」と回答された方、その方とはどういう関係ですか。

1. 自分の親 2. 配偶者の親 3. 配偶者 4. 子ども
5. その他（ ）

Q9. 上記で「1. いる」と回答された方、その方とは同居ですか。

1. 同居 2. 別居

Q10. 本学の就業・休業規則にある以下の項目のうちご存じのものに○をつけて下さい。

Q10-1 妊娠中・出産後・育児中

1. 勤務時間内の妊婦健診
2. 妊娠中の時差通勤
3. 妊産婦の有害業務の禁止
4. 妊産婦の業務の軽減
5. 産前休暇 6 週間（取得者の希望による、有給）
6. 産後休暇 8 週間（事業主が休ませることを義務付けられている、有給）
7. 1 歳未満の子に授乳等の保育を行うための休暇（1 日 2 回、30 分以内、男性職員も可、有給）
8. 配偶者（事実婚を含む）出産休暇（2 日間以内、有給）
9. 妻の産前 6 週間・産後 8 週間の期間中の子（未就学の子のいる場合）の養育のための休暇（5 日以内、有給）
10. 育児休業（3 歳未満、無給、子が 1 歳になるまでの間、給与の 5 割程度の給与金が雇用保険から支給される）
11. 1 日 2 時間以内の育児部分休業（未就学の子、無給）
12. 未就学の子のための看護休暇（5 日／年、二人以上の場合は 10 日／年、有給）
13. 妊娠中及び 3 歳未満の子を養育している場合、時間外勤務・深夜勤務・休日勤務の制限
14. 未就学の子を養育している場合、深夜勤務の制限

Q10-2 介護中

1. 要介護状態にある家族のための特別休暇（5 日／年、介護される家族が二人以上の場合は 10 日／年、有給）
2. 要介護状態にある家族のための介護休業（6 か月以内、無給、3 か月を限度として、給与の 4 割程度の給付金が雇用保険から支給される）
3. 要介護状態にある家族のための介護部分休業（4 時間以内／日、無給）

Q11. 育児支援のためにはどんな取り組みが必要だと思いますか。

1. 学内保育所の充実
2. 育児費用の補助制度
3. 子どもの扶養に関する手当の充実
4. 育児をめぐっての特別休暇の充実
5. 残業の削減などによるワークライフバランス（仕事と生活の調和）の推進
6. 休日保育制度の充実
7. 病児・病後児の保育の整備
8. 在宅勤務可能なオンライン決済システムの導入
9. 時短・フレックスタイムシステムの整備
10. 育児期間中の夜間授業への非常勤講師手配の代行
11. 育児に関する相談
12. 育児者を抱える教職員へのサポーターの配置
13. その他（ ）

Q12. 介護支援にはどのような取り組みが必要だと思いますか。

1. 介護に関する相談窓口の設置
2. 介護休業の有給化（給与の給付など）
3. 介護休業の有給化（少なくとも社会保険料分程度の支給）
4. 介護支援関係の冊子の作成

5. 介護費用の補助制度
6. 介護者を抱える教職員へのサポーターの配置
7. 現在の介護休業制度で十分である
8. その他（ ）

Q13. 仕事と個人の生活を両立させる上で必要なことは何だと思いませんか。

- | | |
|------------------|------------------------|
| 1. 多様な働き方 | 2. 労働時間短縮（ワークシェアリング） |
| 3. 仕事中心の考え方を変える | 4. 男女の役割分担の意識を変える |
| 5. 職住接近 | 6. 育児休業の増加 |
| 7. 研究補助員の確保 | 8. 家事サポートの充実 |
| 9. 上司や同僚の理解 | 10. 保育施設の増加 |
| 11. 病児保育のサービス | 12. 介護サービスの拡充 |
| 13. 育児・介護への経済的支援 | 14. 休職者の勤務先への公的補助 |
| 15. 多様な休職制度 | 16. 休業中に自宅で仕事を継続できる仕組み |
| 17. 勤務時間の弾力化 | 18. 働きやすい職場の雰囲気 |
| 19. 相談サービスの充実 | 20. 特になし |
| 21. その他（ ） | |

Q14. 職場において希望する支援がありましたら、自由にお書き下さい。

Q15. 本学全体で見ると、女性比率(大学教員・附属教員・役職者)が少ない理由は何だと思いませんか。

- | | |
|------------------|----------------|
| 1. 女性のロールモデルが少ない | 2. 家庭と仕事の両立が困難 |
| 3. 役職につきにくい | 4. 男女の社会的分業 |
| 5. 社会の偏見 | 6. 男女の能力差 |
| 7. 男女の適性の差 | 8. 女性の意識 |
| 9. 男性の意識 | 10. 雇用制度のあり方 |
| 11. 職場環境 | 12. 教育環境 |
| 13. 家庭環境 | 14. 女性の採用率が低い |
| 15. その他（ ） | |

Q16. 職場における指導的地位に女性がつくには何が必要か、自由にお書き下さい。

Q17. 職場における男女共同参画社会推進のため、今後何が必要だと思われるか、自由にお書き下さい。

Q18. 男女共同参画推進本部にどのような側面での計画推進を期待していますか。

1. 女性教職員の採用の推進
2. 女性の昇任昇格の推進
3. 男女の雇用条件の平等
4. 結果としての男女の賃金格差の解消
5. ワークライフバランスの推進
6. 育児支援
7. 介護支援
8. 児童・生徒・学生への男女共同参画理念の啓発活動
9. 教員への男女共同参画理念の啓発活動
10. 職員への男女共同参画理念の啓発活動
11. 男女共同参画に関する授業科目の設置／充実
12. 男女共同参画に関する研究の推進
13. 男女比の偏りによる仕事の負担の軽減
14. 学内の防犯に努め安全度を高める
15. その他（ ）

Q19. 女性教職員の採用や昇任・昇格を促すためのポジティブ・アクションとして、どんな取り組みが必要だと思いますか。

1. 女性を一定の割合で採用し、昇任させる
2. 女性が研究や仕事で成果を上げやすくするために、補助者手当をつけたり、研修等に参加しやすいようにする
3. 女性研究者の割合を増加させた講座等に活動資金や補助者等を助成する
4. 性別に基づく採用・昇進・昇格における差異をなくす
5. 教職員への男女共同参画に関する啓発活動
6. 育児や介護にも取り組めるような制度を整え、ワークライフバランスを実践する
7. 特別の取り組みはする必要がない
8. その他（ ）

＜大学教員の方にお尋ねします。＞

Q20. 大学生が男女共同参画に関心を持つために、どのような取り組みが必要だと思いますか。

1. 女性学・ジェンダー関連授業を拡充する
2. 大学生向けのフォーラム・ワークショップ等を開催する
3. 学生向けの男女共同参画社会に関するパンフレットを作成する
4. 女性教職員を増やす
5. その他（ ）

Q21. 大学生の女性比率を上げるには、どのような取り組みが必要だと思いますか。

1. 女子学生を増やすための入試での特別枠を設ける
2. 女性比率の低い理数系のメリットをアピールする
3. 大学のホームページで女性のキャリアアップのためのロールモデルを紹介する
4. 高大連携で女子高校生のためのプロジェクトを行う
5. オープンキャンパスで女性のためのブースを設ける
6. 大学設備を清潔にし、学内の安全度を高める
7. その他（ ）

Q22-1. 研究分野において男女の処遇の差があると思いますか。

1. ある 2. ない 3. わからない

Q22-2. Q22-1 で、『1. ある』と答えた方におたずねします。それは、どのようなことだと思いますか。

- | | |
|------------------|-------------|
| 1. 採用 | 2. 管理職への登用 |
| 3. 昇進・昇給 | 4. 研究費 |
| 5. 研究・開発支援者の数 | 6. 業績評価 |
| 7. 雑務の負担 | 8. 研修の機会 |
| 9. 国内外への留学や出張の機会 | 10. 成果発表の機会 |
| 11. 上司・同僚の理解・意識 | |
| 12. その他（ | ） |

Q23. 育児・介護休業中の研究に関してどのようにお考えですか。

1. 休業中は研究活動を行わず、育児・介護に専念することが望ましい
2. 研究を続けたいので、シンポジウムや学会等に出席する保障をしてほしい
3. 研究を続けたいので、研究費は支給してほしい
4. その他（

）

Q24. 女性研究者を増加させる上で、どのような環境や機会が必要だと思いますか。

- | | |
|------------------------|-------------------|
| 1. 研究・開発時間 | 2. 研究・開発設備 |
| 3. 研究費 | 4. 上司の理解 |
| 5. 国内外への留学、研修 | 6. 研究開発支援者 |
| 7. 指導者等からの指導・支援 | 8. 研究・開発の自由度 |
| 9. 共同研究者の確保 | 10. テーマに長く取り組める環境 |
| 11. 学生にジェンダーについての教育を行う | 12. 成果の発表の機会 |
| 13. 業績の適切な評価 | 14. 周囲の期待 |
| 15. 研究に専念できる環境 | 16. 女性研究者への偏見をなくす |
| 17. 研究プロジェクトに参加する機会 | |
| 18 その他（ | ） |

お忙しい中ご協力いただき、誠にありがとうございました。

問い合わせ先
東京学芸大学
男女共同参画支援室
TEL&FAX 042-329-7894
Email s-resear@u-gakugei.ac.jp
担当：成定