

2016年 大学教員 事務職員 調査

(1) 調査方法

調査票を添付し、課ごとに回収して学内便で返送する。

(2) 質問用紙

依頼状

2016年9月16日

男女共同参画推進本部

各位

日頃男女共同参画本部の取組みにご理解を賜り感謝致しております。

この度、2016年4月1日に施行されました「女性活躍推進法」に基づき、全ての公共団体・事業主に女性活躍に向けた目標と行動計画の策定が義務付けされました。

本学においても環境の整備を進め、女性教職員の増加と管理職への女性登用の促進を目指し、行動計画を策定し実現を目指します。詳細は男女共同参画推進本部HPに掲載しています。

行動計画を実現するためにまずは教職員の意識調査をし、今後の具体策に反映させていきたいと思いません。

つきましては、お忙しい中恐れ入りますが添付の意識調査アンケートを課の職員(常勤)に配布、ご記入の上、課ごとにお纏め頂き、学内便にて男女共同参画支援室宛9月30日(金)までに返送頂けましたら幸いです。

なお、ご不明な点等ございましたら下記までお問い合わせください。

お手数ですが、何卒よろしくお願い申し上げます。

問い合わせ先：男女共同参画支援室 内線 7894

調査用紙

2016年9月16日

目的 行動計画の周知と意識調査

女性の管理職引き上げを促進するための要因を明らかにする

男女共同参画推進本部より「女性活躍推進行動計画」に関する調査ご協力をお願い

東京学芸大学では、2016年4月に施行された女性活躍推進法に基づく女性活躍推進行動計画として、つぎの二つの目標を掲げています。この目標を実現するため、以下の調査票を作成いたしました。ご協力をお願いいたします。

また、調査票の回答は目的以外に使用せず、個人を特定するようなことはありません。

目標 1 大学教職員の管理職の女性比率を 15%に引き上げる

目標 2 附属教員の女性比率を 42%に引き上げる

質問 1. 次の項目の当てはまるものに○をつけてください。

- ・性別： 男 女 ←現在の制度にかかわる内容も含むため、行政上登録（戸籍、パスポートなど）されている性別を選んでください。
- ・年齢： 20代 30代 40代 50代 60代
- ・乳幼児期の子どもが いる いない
- ・小学生から高校生までの子どもが いる いない
- ・職種： 教員 事務職員
- ・管理職（課長以上あるいは執行部役員や学系長、センター長、学校長など）の経験が ある ない
“ある”と回答の方は→**質問 3**にお進みください
“ない”と回答の方は→**質問 2**にお進みください

質問 2. 管理職の経験のない方にお尋ねします。

(1) 将来的に管理職を担ってもよいと思いますか。次の項目について、当てはまるものに○をつけてください。

- ・なってもよい なりたくない わからない

→ “なってもよい”を選んだ方は**(2)の質問**へ

→ “なりたくない”と“わからない”を選んだ方は**(3)の質問**に飛んでください。

(2) 担ってもよい理由として以下の項目から当てはまるものに全て○をつけてください。

- ・ある年齢になれば、担うのが義務だから
- ・責任や権限のある仕事がしたいため
- ・自身の知識や経験で組織に貢献したいため
- ・大学運営に関われるため
- ・新しい大学を作れる可能性があるため
- ・より高い収入が得られるため
- ・管理職の仕事内容に興味ややりがいを感じるため
- ・その他()

(3) 管理職になることを躊躇する理由として当てはまるものに全て○をつけてください。

- ・年齢が若い。ある年齢になれば担ってもよい。
- ・子どもが小さいため。大きくなったら、担ってもよい。
- ・ストレスが増えるため
- ・責任が増えるため
- ・休みが取りづらくなるため
- ・管理職の仕事内容に魅力を感じないため
- ・能力が不足しているため
- ・残業が増えるため
- ・経験が不足しているため
- ・ロールモデルがないため
- ・研究ができなくなるため
- ・ワークライフバランスが難しくなるため
- ・その他

()

質問3. 管理職を経験した方、あるいは現在管理職の方に仕事内容についてお尋ねします。当てはまる数字に○をつけてください。

とてもそう思う 思う 何とも言えない 思わない 全く思わない

・大変だがやりがいがある

1-----2-----3-----4-----5

・職場の改善に貢献できる

1-----2-----3-----4-----5

・視野を広げることが出来る

1-----2-----3-----4-----5

・大学運営についてよくわかるようになる

1-----2-----3-----4-----5

・職務の大変さに見合う手当とは言えない

1-----2-----3-----4-----5

・研究の時間を取ることが難しくなる

1-----2-----3-----4-----5

・ワークライフバランスを実現するのが難しくなる

1-----2-----3-----4-----5

以降の質問から全員の方に回答をお願い致します。

質問4. 女性の管理職への積極的な登用についてどのようにお考えですか。当てはまるものに○をつけてください。

賛成 どちらともいえない 反対

質問5. 女性の管理職登用についてお聞きします。当てはまる数字に○をつけてください。

とてもそう思う 思う 何とも言えない 思わない 全く思わない

・管理職に女性もいた方が、バランスがよくなる

1-----2-----3-----4-----5

・女性の意見が反映されやすくなる

1-----2-----3-----4-----5

・多角的な見方が取り入れられる

1-----2-----3-----4-----5

・全体的に女性の数が少ないため女性の負担が増える

1-----2-----3-----4-----5

・家庭での女性の役割負担が多い現状では、女性の負担が増える

1-----2-----3-----4-----5

・女性を特別視する必要はない

1-----2-----3-----4-----5

・女性が活躍する機会となる

1-----2-----3-----4-----5

質問6. 以下の取り組みは、女性の管理職登用を促進する効果があると思いますか

大変効果がある まあ効果がある どちらとも言えない あまり効果が無い 効果が無い

- ・ 教員へは管理職の授業枠数の軽減 1-----2-----3-----4-----5
- ・ 職員へは裁量労働制の充実 1-----2-----3-----4-----5
- ・ 管理職のための研修制度の充実 1-----2-----3-----4-----5
- ・ 管理職のロールモデルの提示 1-----2-----3-----4-----5
- ・ 管理職補佐を増やし負担の軽減 1-----2-----3-----4-----5
- ・ 教員への管理職任期の短縮 1-----2-----3-----4-----5
- ・ 職員へは管理職からの降格の自由 1-----2-----3-----4-----5
- ・ 職員へは有給休暇の消化保障 1-----2-----3-----4-----5
- ・ 会議数を減らし管理職の負担を軽減する 1-----2-----3-----4-----5
- ・ 委員会の数を減らす 1-----2-----3-----4-----5
- ・ 就業時間外や早朝・夜間の会議をなくす 1-----2-----3-----4-----5

・ あなたの考える効果のある取り組みを自由にお書きください

()

質問7. 女性活躍推進行動計画について、ご意見をご自由にお書きください。

()

以上、ご協力をありがとうございました。

(3) 調査結果

質問 1

- ・回答者は、教員 159 名(女性 38、男性 121:全教員の 48%)、事務職員 139 名(女性 46、男性 93:全事務職員の 62%)であった。
- ・回答者の年齢は、教員は 50 代が多く、事務職員はね 40 代が多かった。

	男	女	合計
教員	121	38	159
事務職員	93	46	139
	214	84	298

質 1 職種 と 質 1 年齢 のクロス表

			質 1 年齢					合計	
			20 代	30 代	40 代	50 代	60 代		その他
質 1 職種	教員	度数		22	49	70	23	1	165
		質 1 職種 の %	.0%	13.3%	29.7%	42.4%	13.9%	.6%	100.0%
事務職員	事務職員	度数	17	39	46	39	1		142
		質 1 職種 の %	12.0%	27.5%	32.4%	27.5%	.7%	.0%	100.0%
合計	合計	度数	17	61	95	109	24	1	307
		質 1 職種 の %	5.5%	19.9%	30.9%	35.5%	7.8%	.3%	100.0%

- ・乳幼児期の子どもが いる いない

質 1 職種 と 質 1 子どもの有無 乳幼児 のクロス表

			質 1 子どもの有無 乳幼児			合計
			いる	いない	その他	
質 1 職種	教員	度数	25	133	1	159
		質 1 職種 の %	15.7%	83.6%	.6%	100.0%
事務職員	事務職員	度数	18	117		135
		質 1 職種 の %	13.3%	86.7%	.0%	100.0%
合計	合計	度数	43	250	1	294
		質 1 職種 の %	14.6%	85.0%	.3%	100.0%

・小学生から高校生までの子どもが いる いない

質1職種と質1子どもの有無小学生のクロス表

			質1子どもの有無小学生			
			いる	いない	その他	合計
質1職種	教員	度数	46	110	1	157
		質1職種の%	29.3%	70.1%	.6%	100.0%
	事務職員	度数	28	107		135
		質1職種の%	20.7%	79.3%	.0%	100.0%
合計		度数	74	217	1	292
		質1職種の%	25.3%	74.3%	.3%	100.0%

・管理職(課長以上あるいは執行部役員や学系長、センター長、学校長など)の経験が

ある→質問3にお進みください

ない→質問2にお進みください

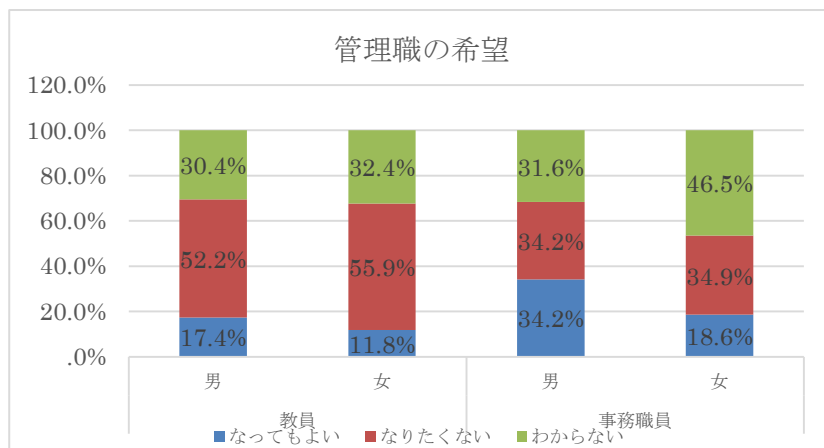
質1職種と質1管理職のクロス表

			質1管理職		
			ある	ない	合計
質1職種	教員	度数	27	133	160
		質1職種の%	16.9%	83.1%	100.0%
	事務職員	度数	19	120	139
		質1職種の%	13.7%	86.3%	100.0%
合計		度数	46	253	299
		質1職種の%	15.4%	84.6%	100.0%

質問2. 管理職の経験のない方にお尋ねします。

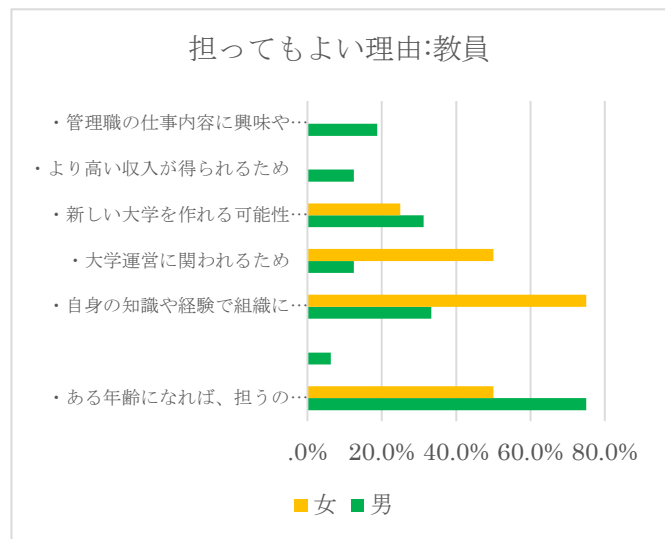
将来的に管理職を担ってもよいと思いますか。

- ・教員は「なりたくない」という回答が、男女ともに多かった。
- ・事務職員は、男性より女性の方がなりたくないという回答が多かった。女性は「分からない」という回答も多く、管理職を具体的にイメージできていない可能性も考えられる。



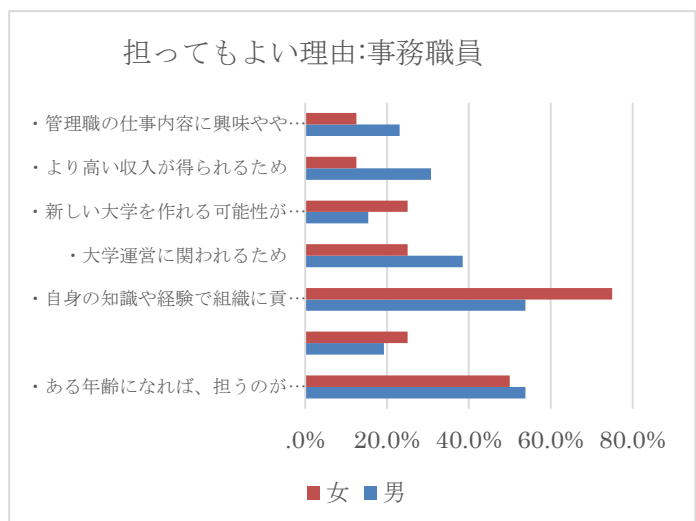
担ってもよい理由として以下の項目から当てはまるものに全て○をしてください。

- ・ある年齢になれば、担うのが義務だから
 - ・責任や権限のある仕事がしたいため
 - ・自身の知識や経験で組織に貢献したいため
 - ・大学運営に関われるため
 - ・新しい大学を作れる可能性があるため
 - ・より高い収入が得られるため
 - ・管理職の仕事内容に興味ややりがいを感じるため
 - ・その他
- ()



・教員は、男女ともに「ある年齢になれば担うのが当然」と思う割合が高かった女性が特に多かったのは、「自分の知識や経験で組織に貢献したい」という項目であった。

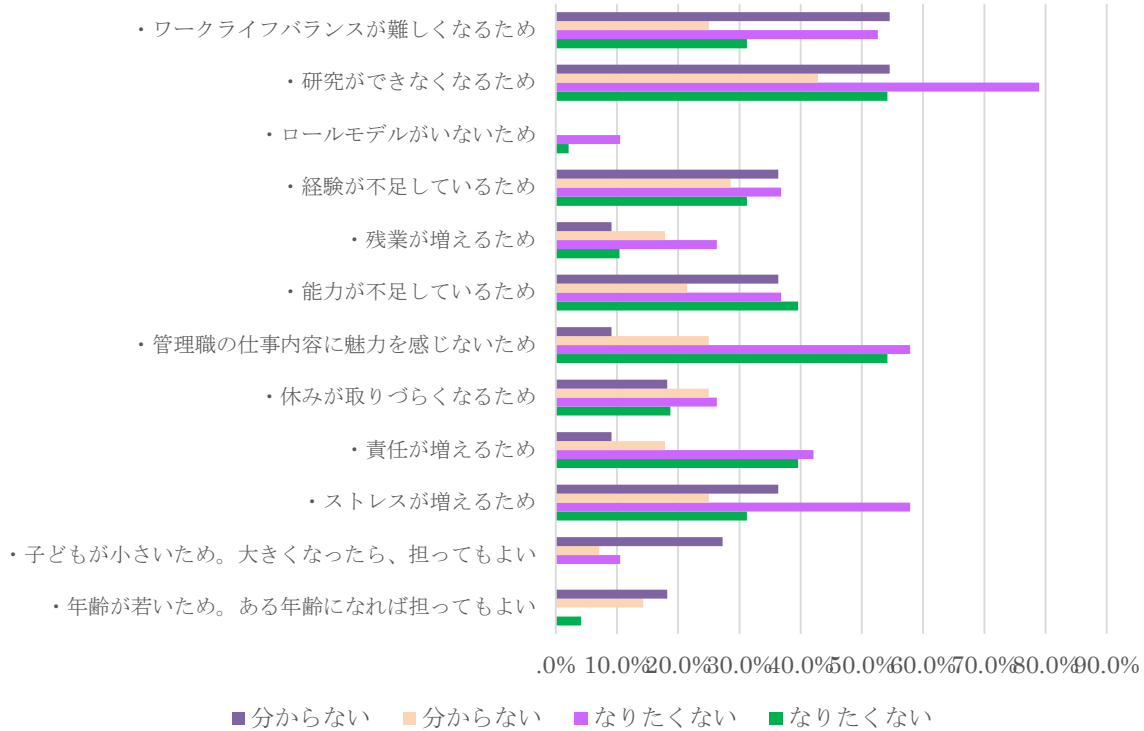
・事務職員は、男性に「ある年齢になれば担うのが当然」という割合がとて高かった。女性が特に多かったのは、「自分の知識や経験で組織に貢献したい」という項目であった。



★管理職になることを躊躇する理由として当てはまるもの全て○をしてください。

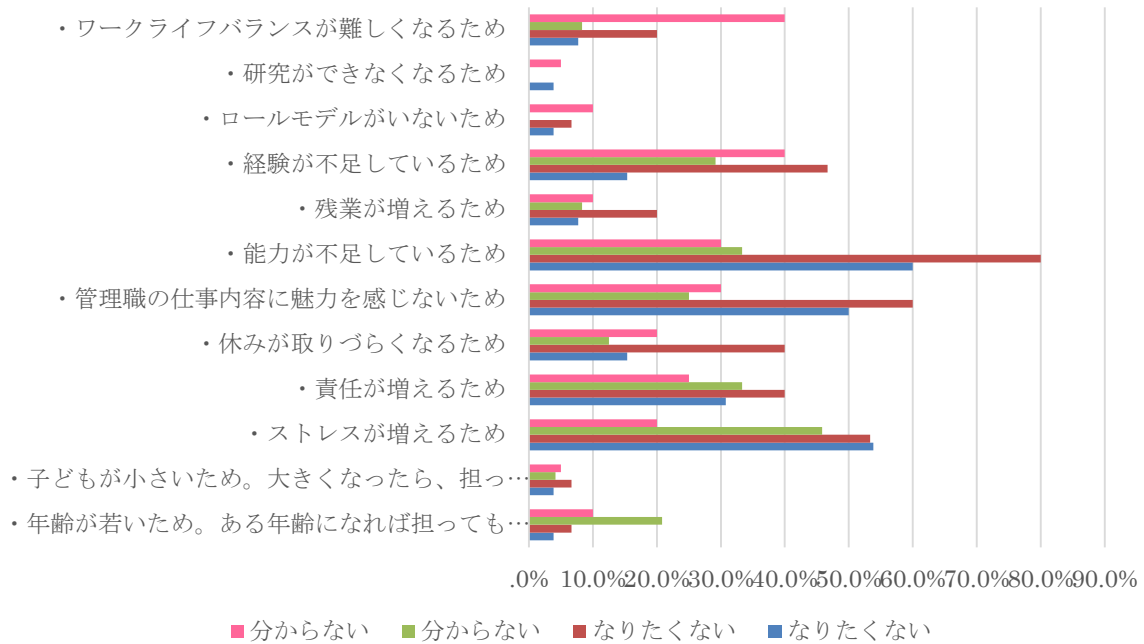
- ・年齢が若いから。ある年齢になれば担ってもよい。
 - ・子どもが小さいから。大きくなったら、担ってもよい。
 - ・ストレスが増えるため
 - ・責任が増えるため
 - ・休みが取りづらくなるため
 - ・管理職の仕事内容に魅力を感じないため
 - ・能力が不足しているため
 - ・残業が増えるため
 - ・経験が不足しているため
 - ・ロールモデルがないため
 - ・研究ができなくなるため
 - ・ワークライフバランスが難しくなるため
 - ・その他
- ()

管理職を躊躇する理由:教員



・教員は、男女ともに、「研究ができなくなる」が理由として多かった。女性は、「ワークライフバランスが難しくなる」を理由とする割合が高かった。「なりたくない」理由は、男女とも、「仕事内容に魅力を感じない」「経験が不足している」「責任が増える」が多く、女性で特に「ストレスが増える」を理由としていた。

躊躇する理由:事務職員

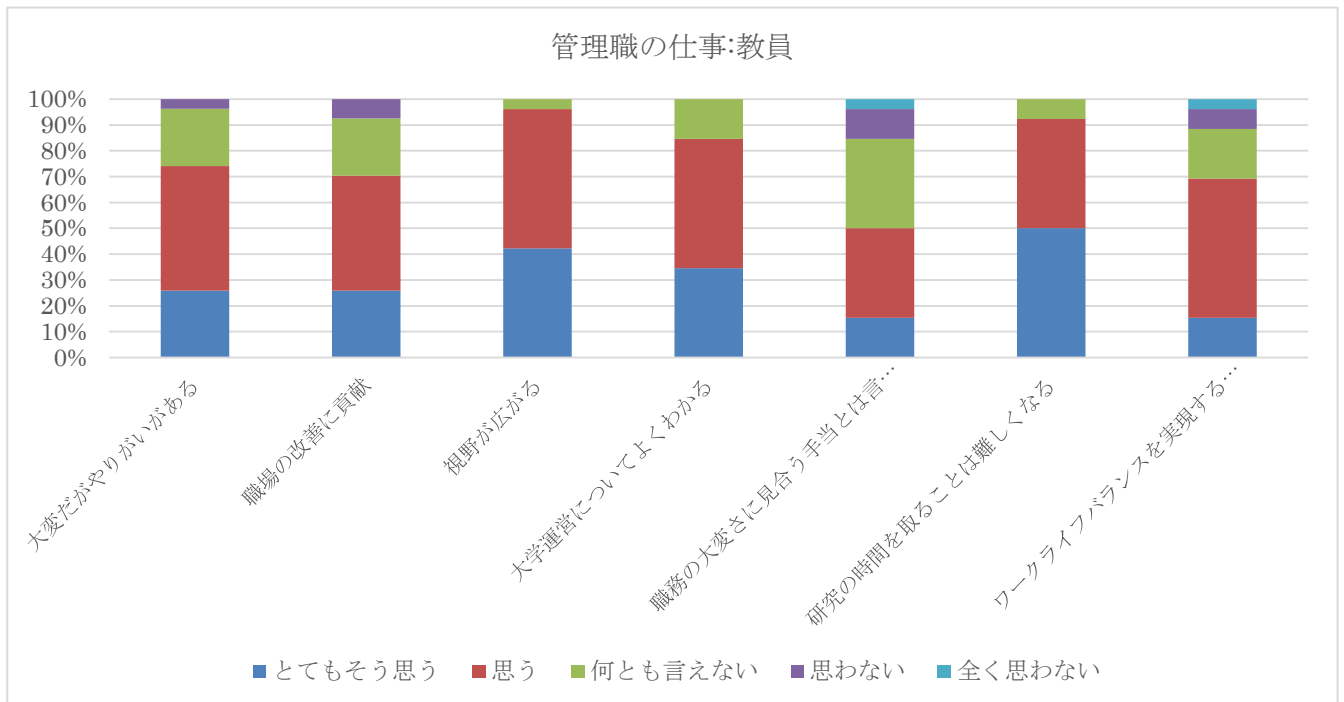


・事務職員は、女性で特に多いのが「経験が不足している」であった。「なりたくない」理由として、女性は「能力が不足している」「休みが取りづらくなるため」がとても多く、「分からない」理由としては「ワークライフバランスが難しくなるため」が多かった。「なりたくない」理由として、男女とも「管理職の仕事内容に魅力を感じない」「ストレスが増える」を挙げていた。

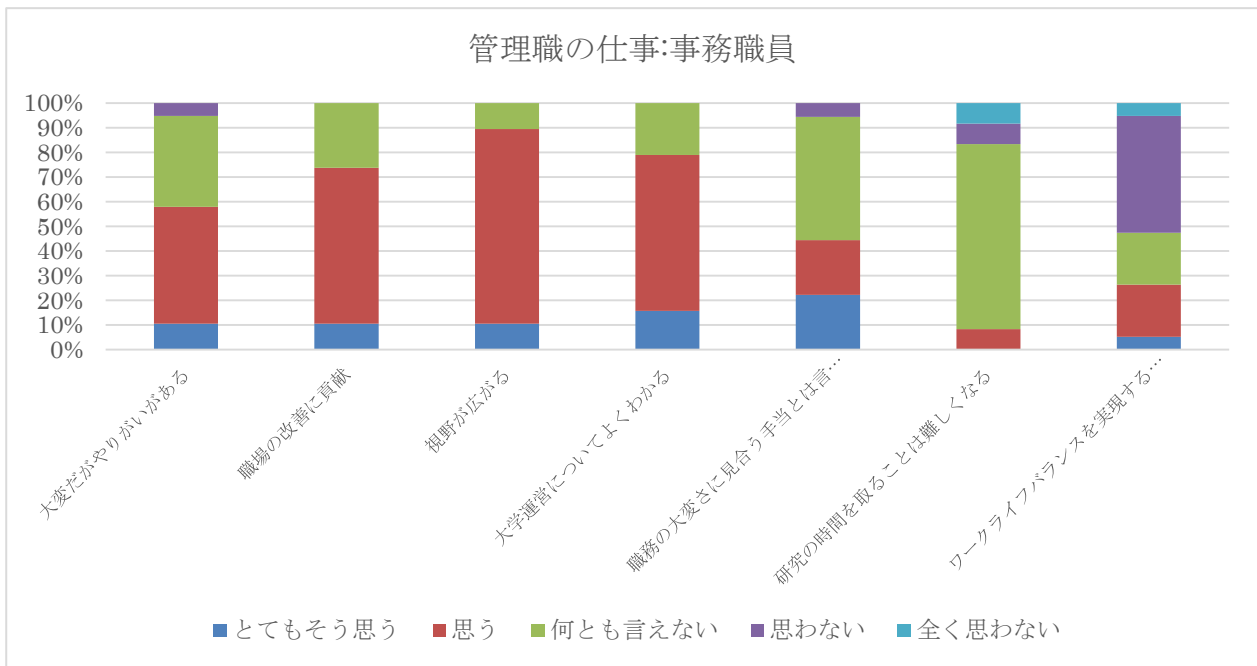
質問 3. 管理職を経験した方、あるいは現在管理職の方に仕事内容についてお尋ねします。当てはまる数字に○をつけてください。

とてもそう思う 思う 何とも言えない 思わない 全く思わない

- ・大変だがやりがいがある
1-----2-----3-----4-----5
- ・職場の改善に貢献できる
1-----2-----3-----4-----5
- ・視野を広げることが出来る
1-----2-----3-----4-----5
- ・管理職になって大学運営についてよくわかるようになる
1-----2-----3-----4-----5
- ・職務の大変さに見合う手当とは言えない
1-----2-----3-----4-----5
- ・研究の時間を取ることは難しくなる
1-----2-----3-----4-----5
- ・ワークライフバランスを実現するのは難しくなる
1-----2-----3-----4-----5

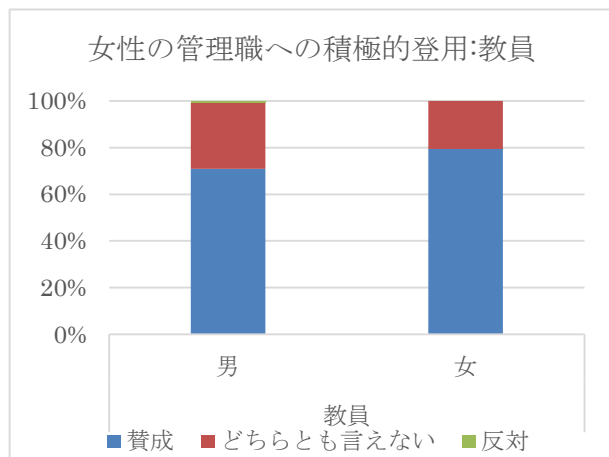
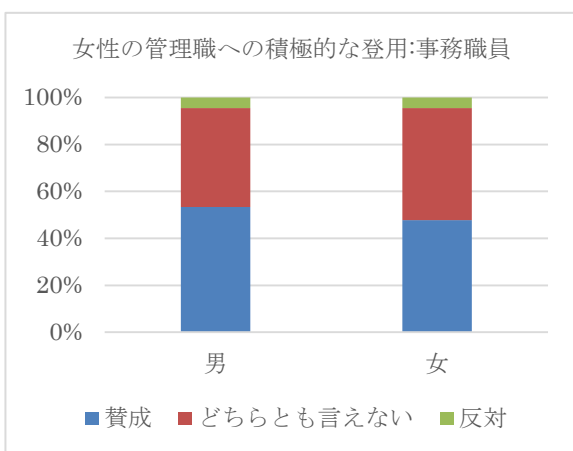


・教員は、「大学運営についてよくわかる」「視野」は広がるが、「研究の時間を取ることは難しくなる」と感じている。

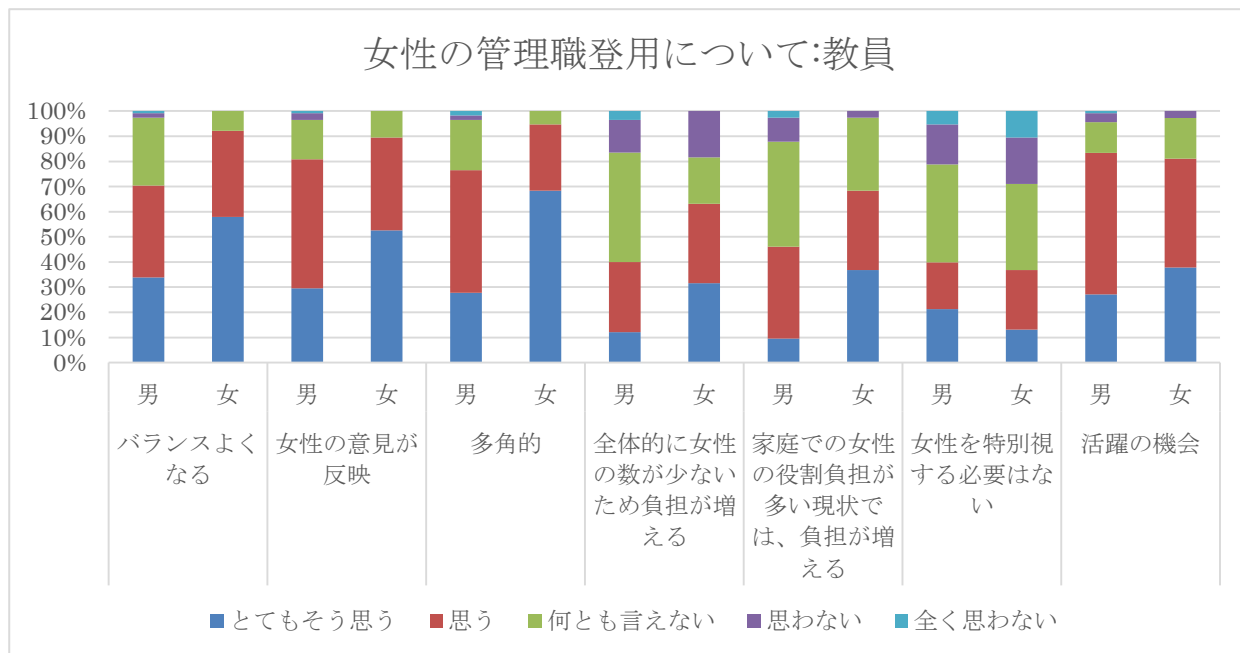


・事務職員は、「視野は広がる」が「ワークライフバランスが難しくなる」ということはないと捉えている。

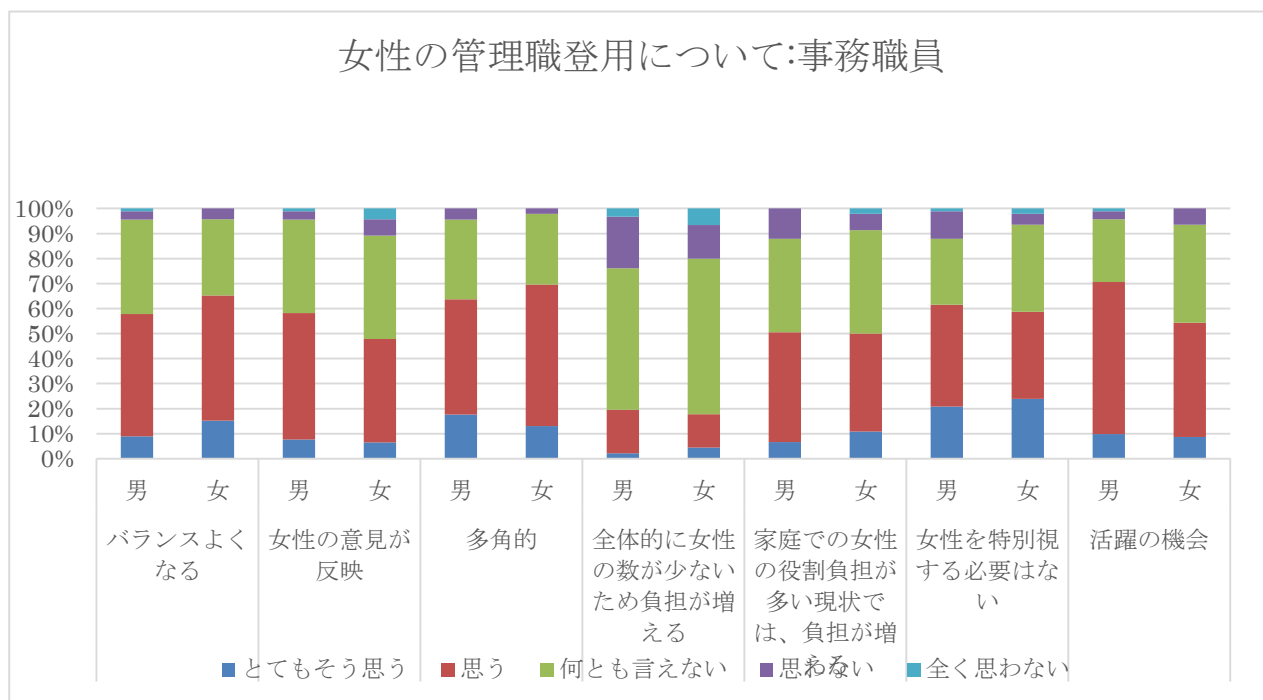
質問4. 女性の管理職への積極的な登用についてどのようにお考えですか。



質問5. 女性の管理職登用についてお聞きします。

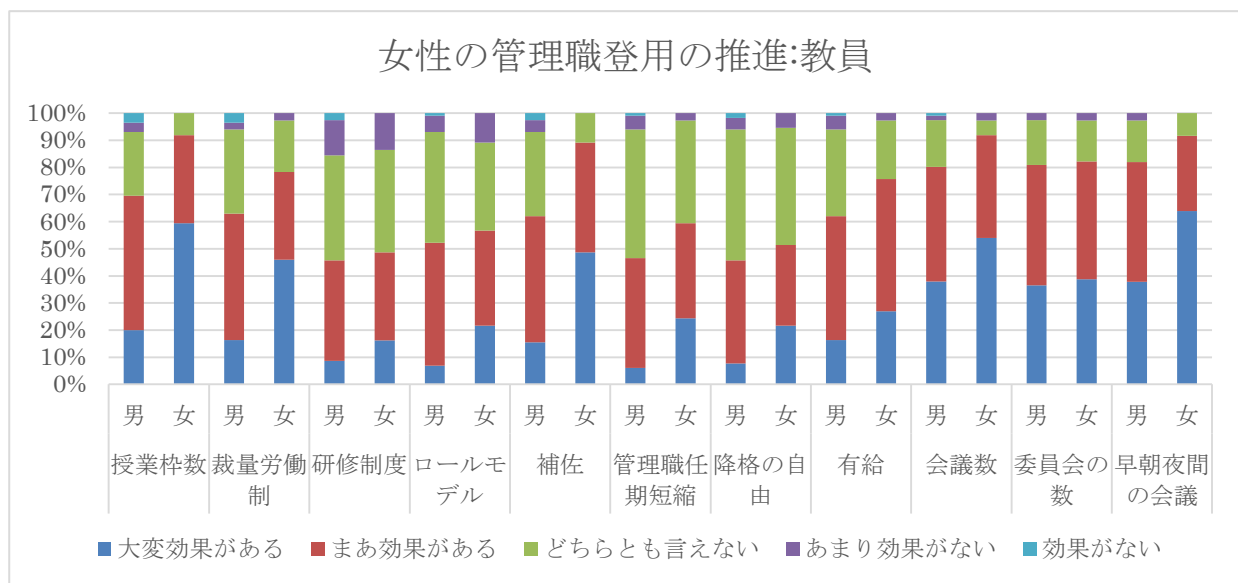


教員は、女性が特に「そう思う」が多いのが「バランスがよくなる」「女性の意見が反映」「多角的」であった。男性に比べて多いのが、「負担が増える」の二つの項目であった。男女同じくらいの割合が、「活躍の機会」「特別視する必要はない」であった。「特別視する必要はない」の回答は「なんとも言えない」が多くなっている。

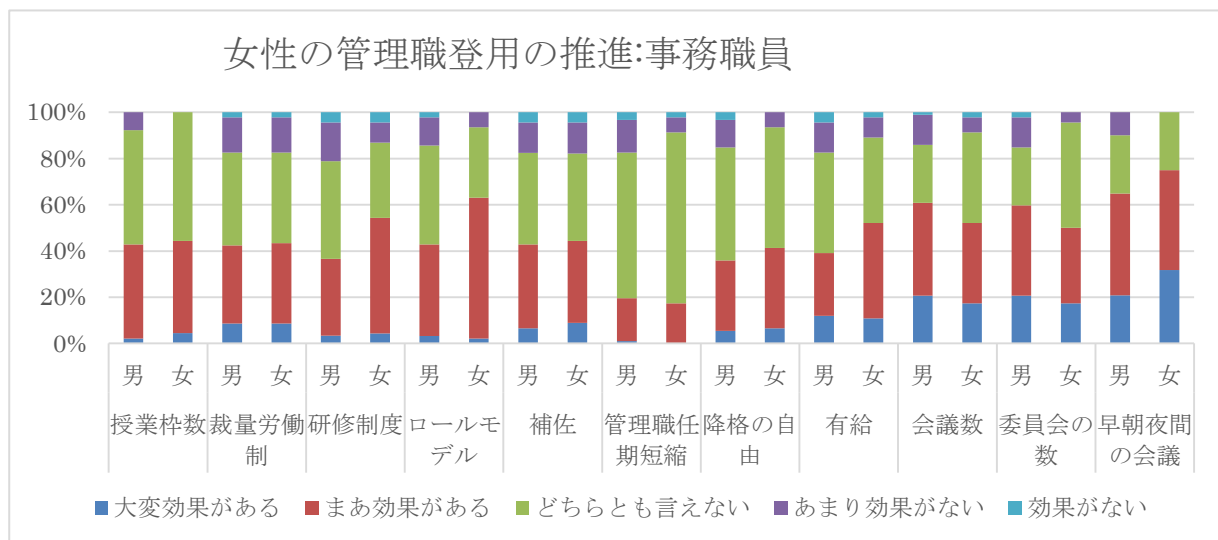


事務職員は、男女ほぼ同じような割合が多かった。「女性の負担が増える」の項目は「なんとも言えない」が多かった。「バランスがよくなる」「女性の意見が反映」について、「なんとも言えない」が意外に多かった。

質問6. 以下の取り組みは、女性の管理職登用を促進する効果があると思いますか。



- ・教員は、女性が特に多いのは、「授業枠数」「裁量労働制」「補佐」「就業時間内の会議」であった。
- ・教員は、「賛成」「どちらとも言えない」が男女ともに半々くらいである。



- ・事務職員は、女性で多かったのが「ロールモデル」「研修制度」「就業時間内の会議」であった。
- ・事務職員は、男性・女性ともに、賛成の割合が高い。
- ・事務職員は、男女ほぼ同じような割合が多かった。「女性の負担が増える」の項目は「なんとも言えない」が多かった。「バランスがよくなる」「女性の意見が反映」については、「なんとも言えない」が意外に多かった。

質問7. あなたの考える効果のある取組みを自由にお書きください

(省略)

質問8. 女性活躍推進行動計画について、ご意見をご自由にお書きください。

(省略)