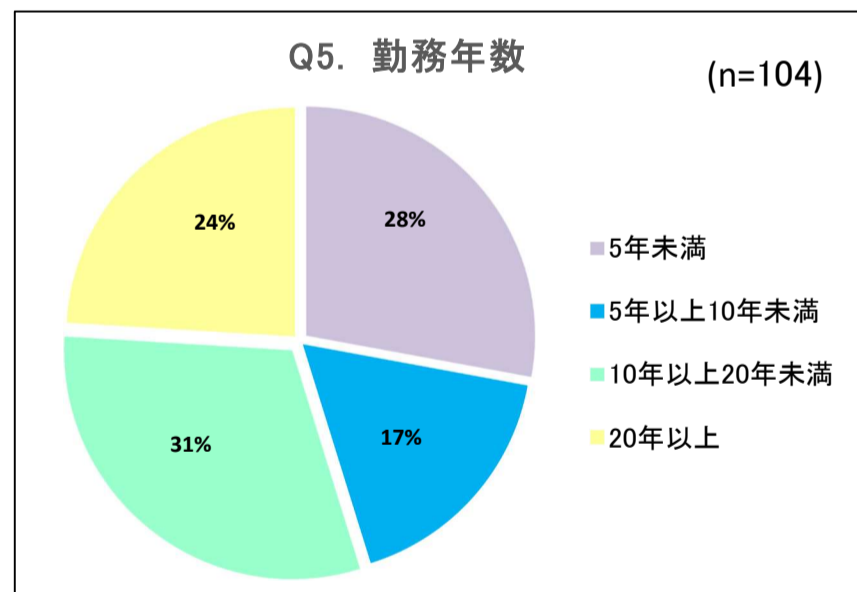
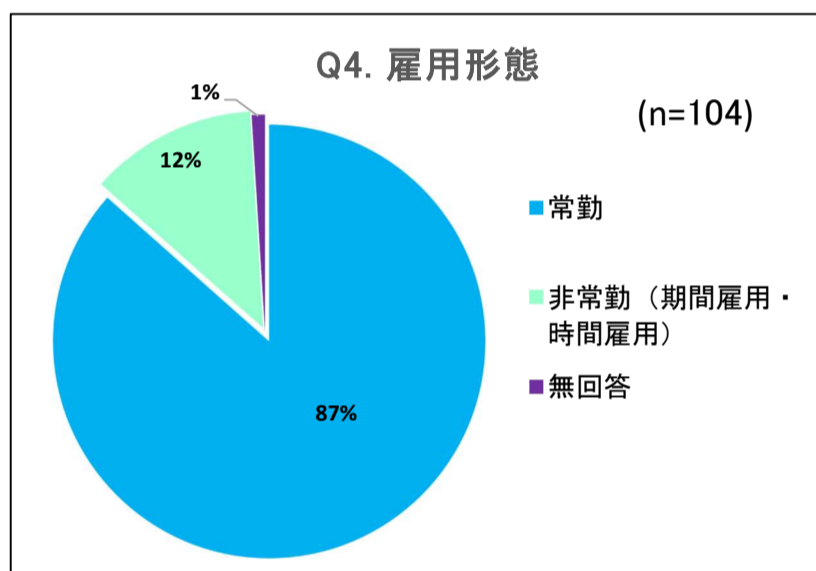
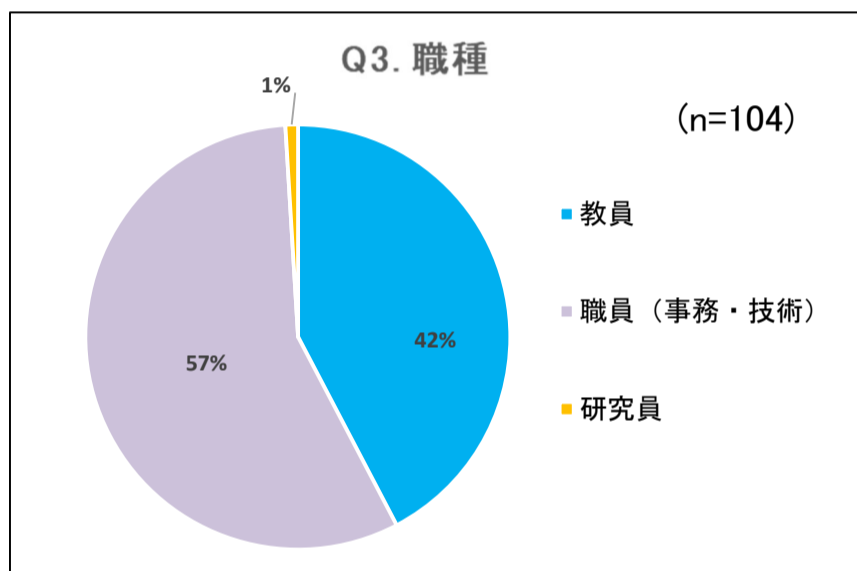
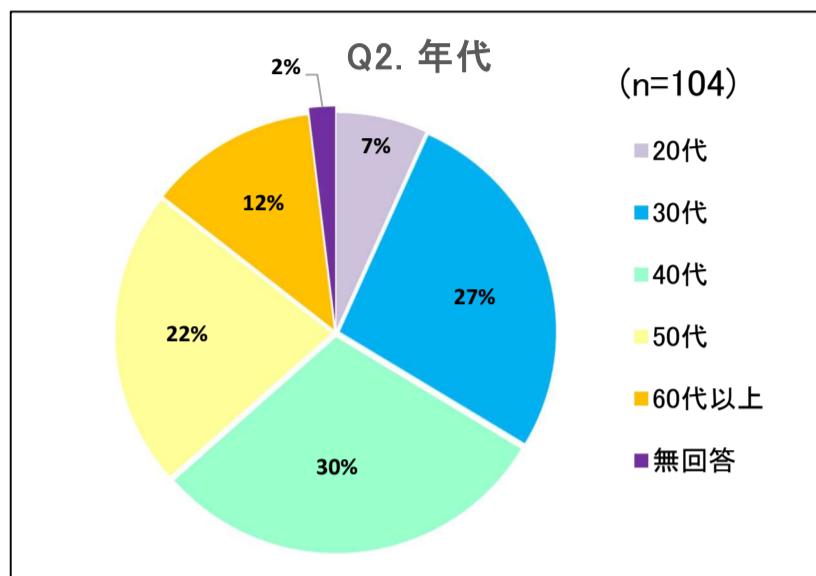
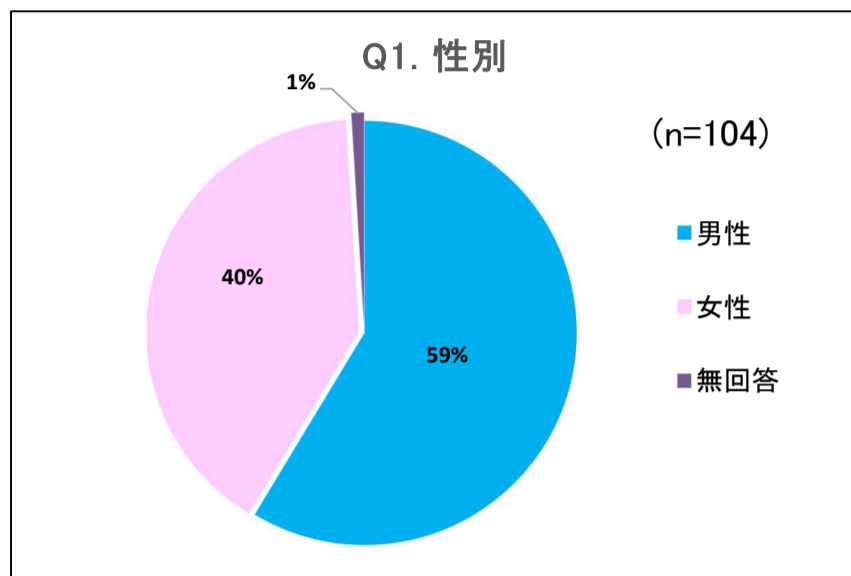


京都工芸繊維大学 男女共同参画に関する意識調査 集計報告（令和2年度）

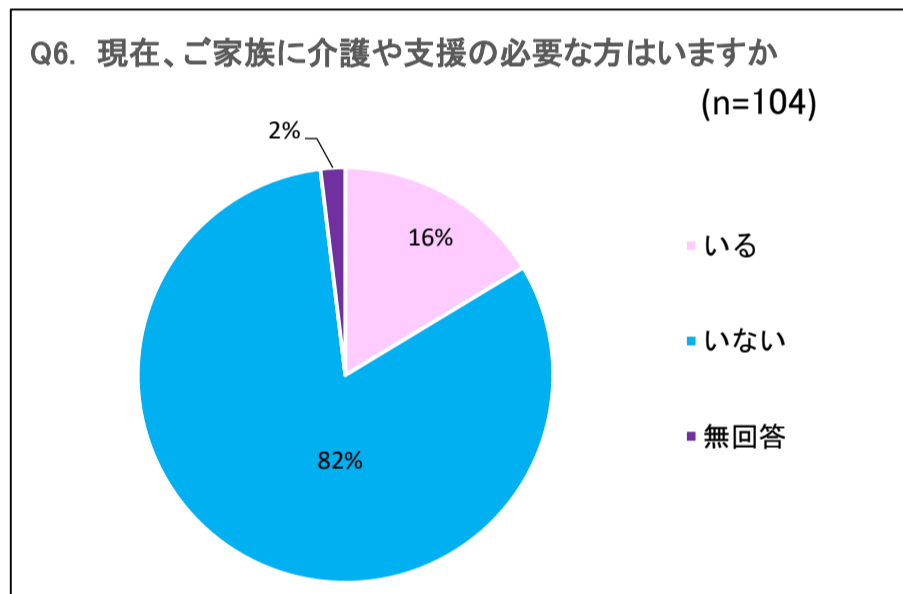
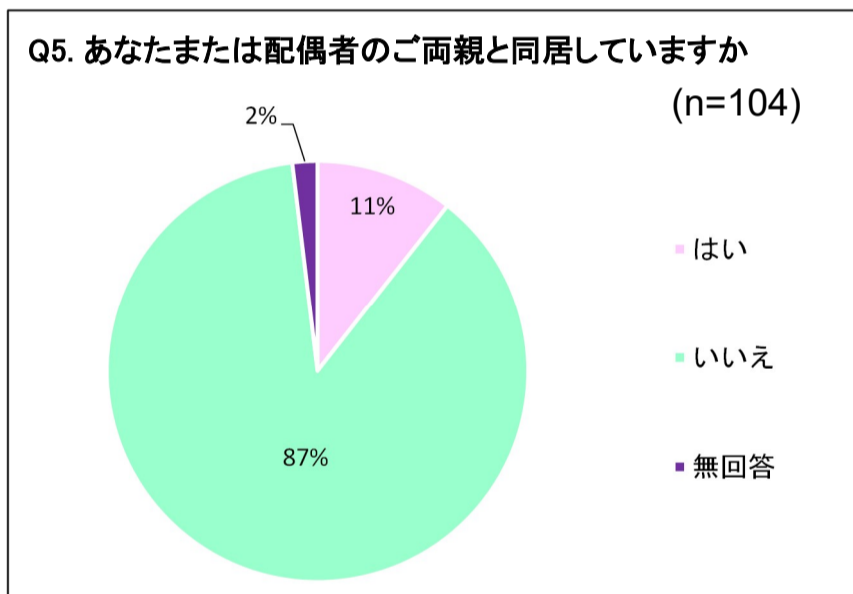
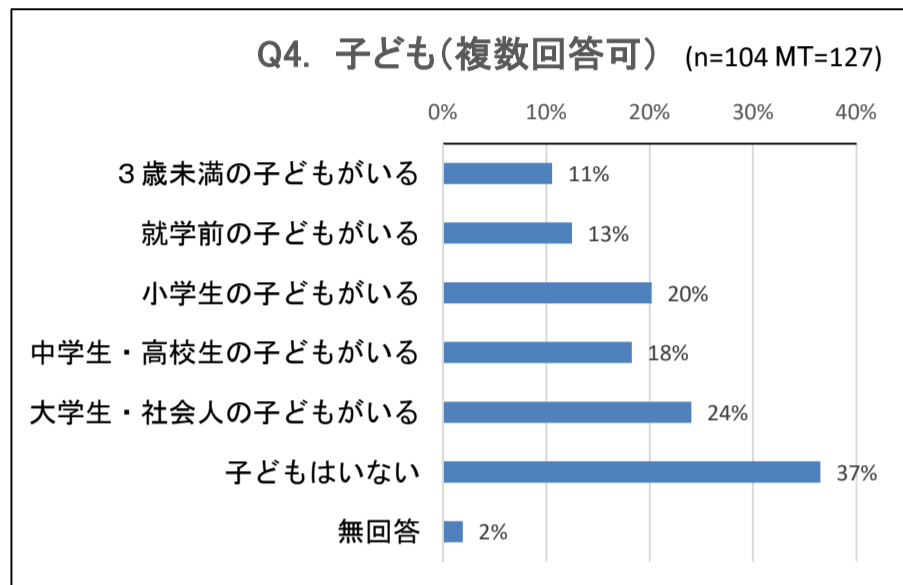
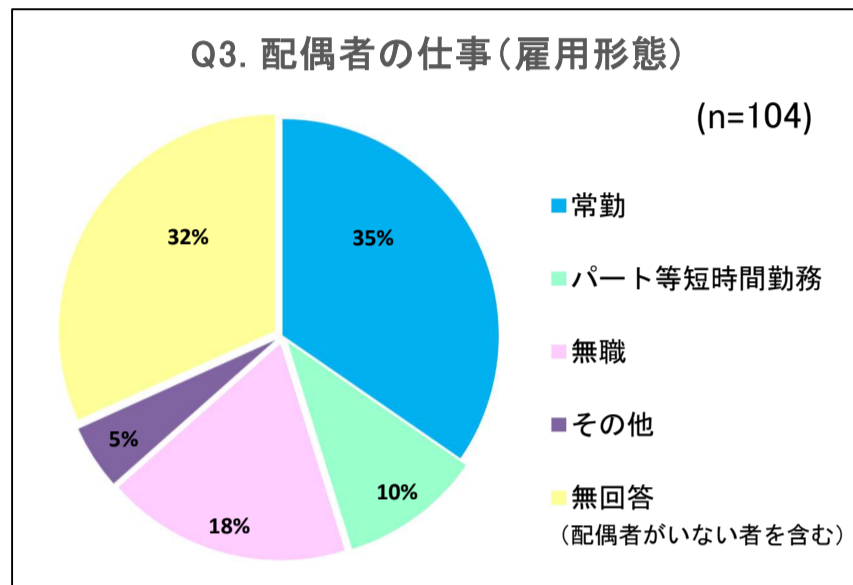
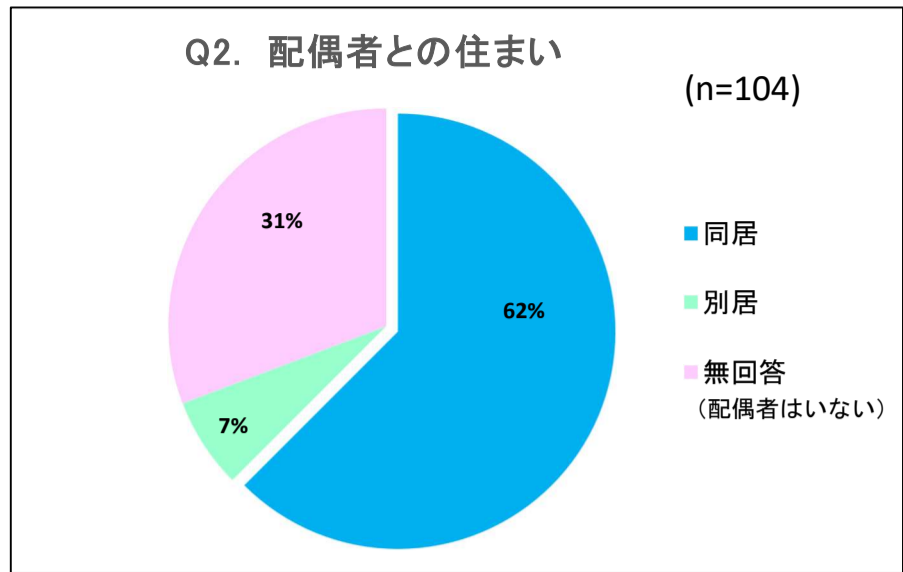
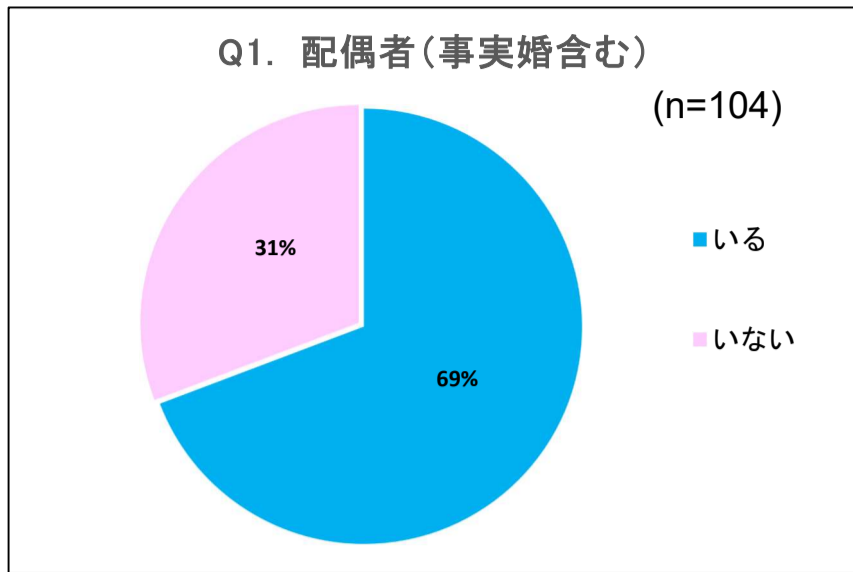
対 象: 本学の教職員
 調査方法: 無記名アンケート方式 (Web)
 実施期間: 令和2年11月30日～令和2年12月11日
 回答数: 104名

(n= 母数 MT=複数回答の合計数※小数第1位までの表記)

I. あなたについてお尋ねします。

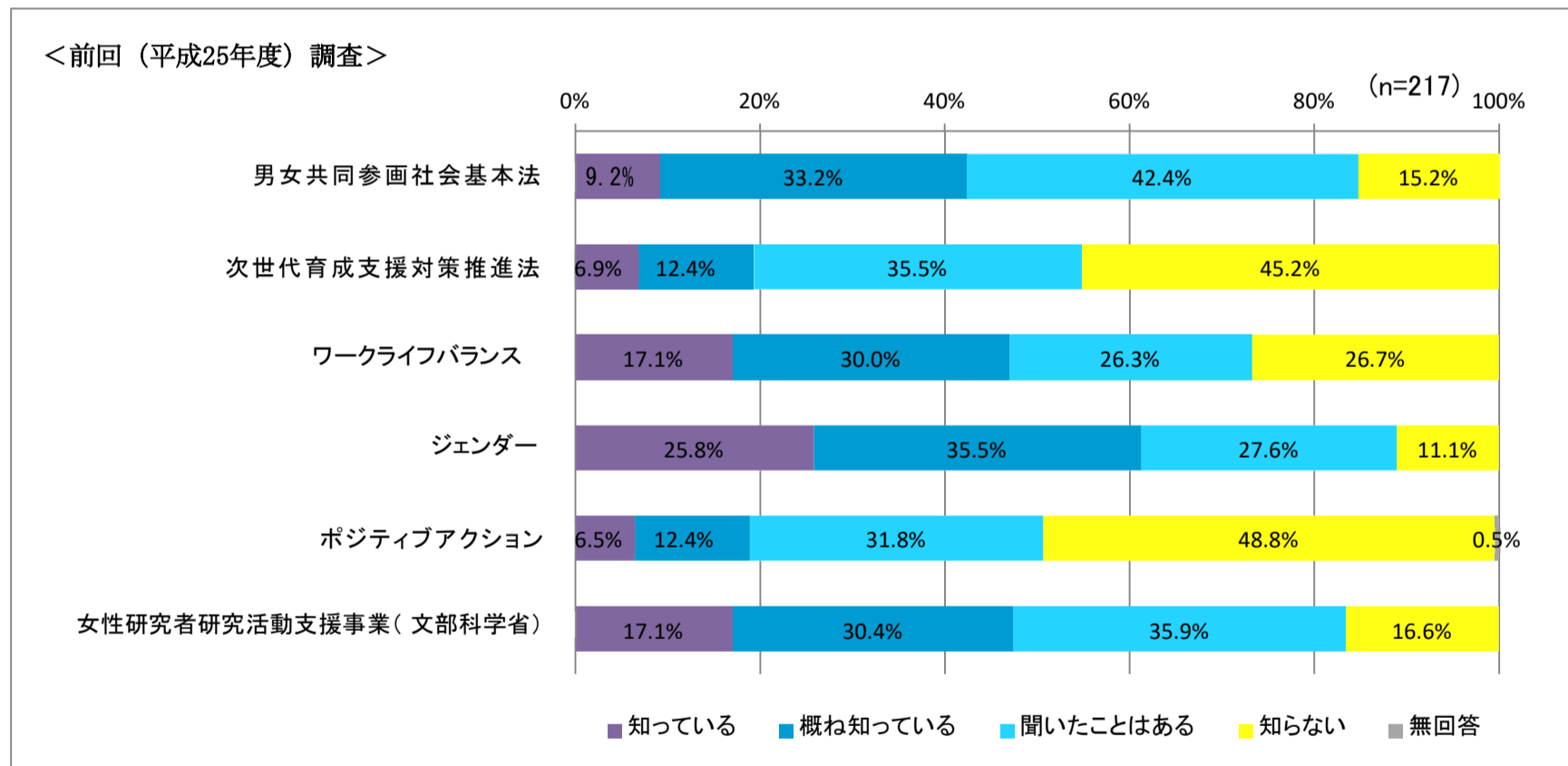
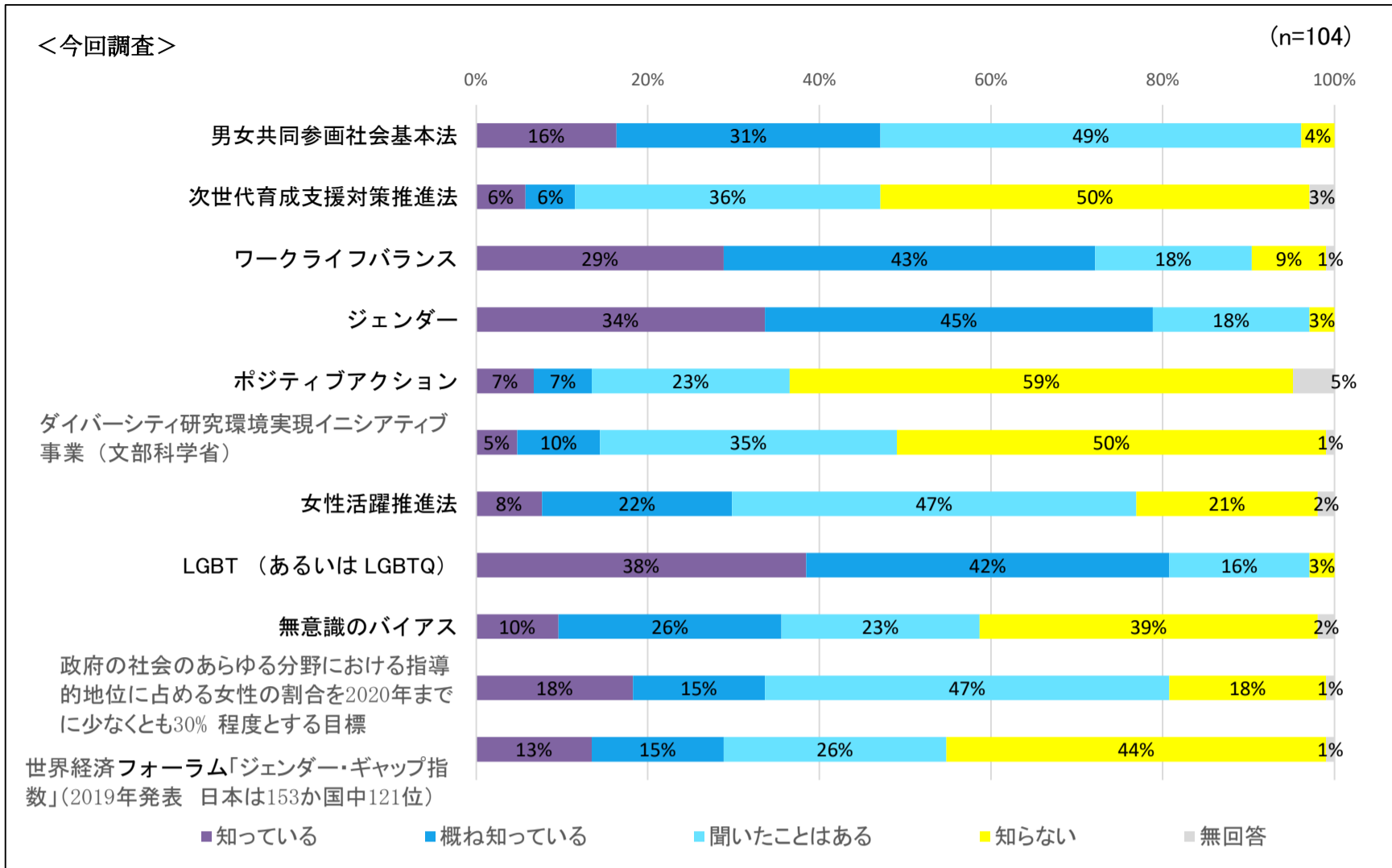


II. ご家族と生活についてお尋ねします。

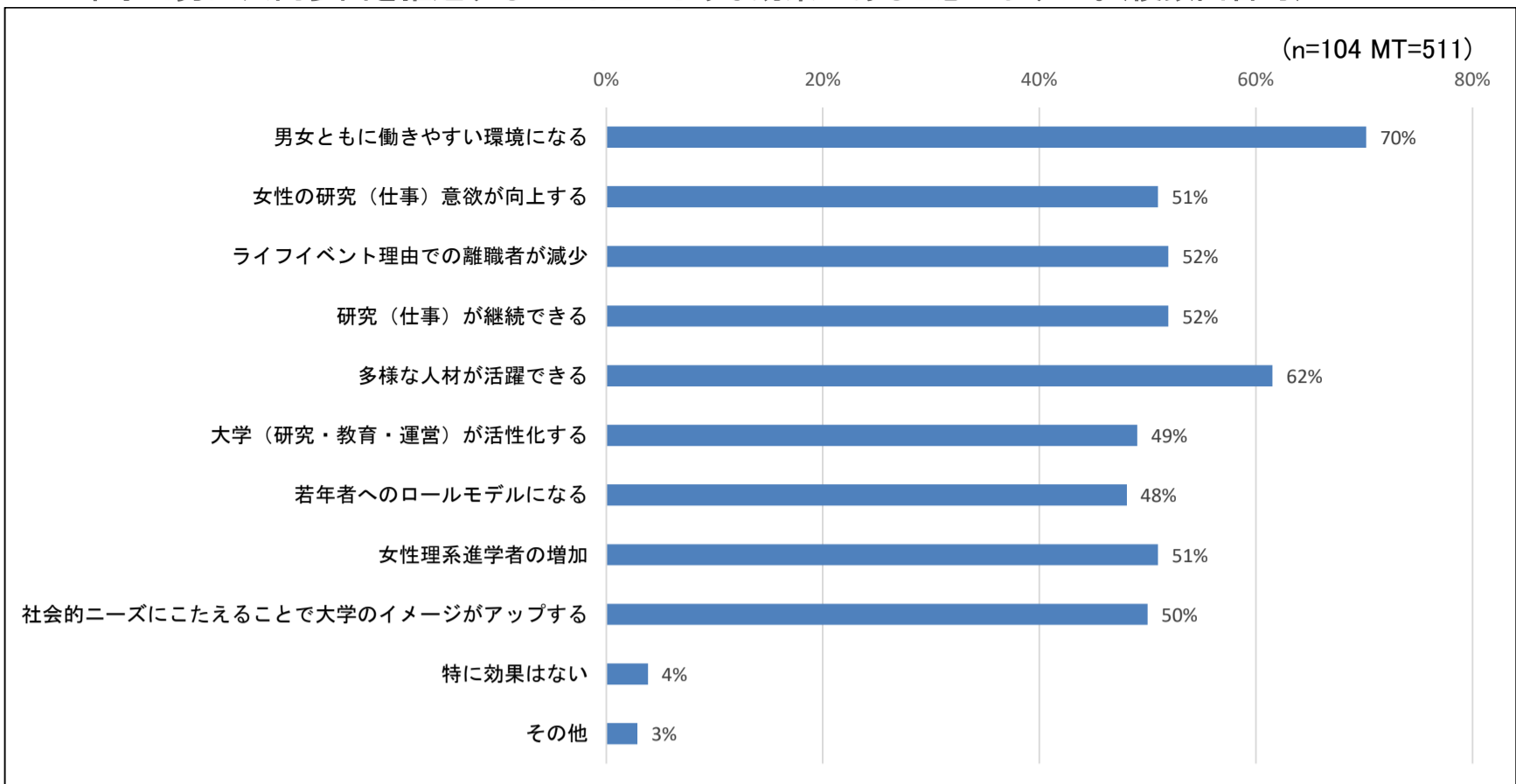


Ⅲ.男女共同参画についてお尋ねします。

Q1. 以下の項目でご存じの度合いを教えてください。



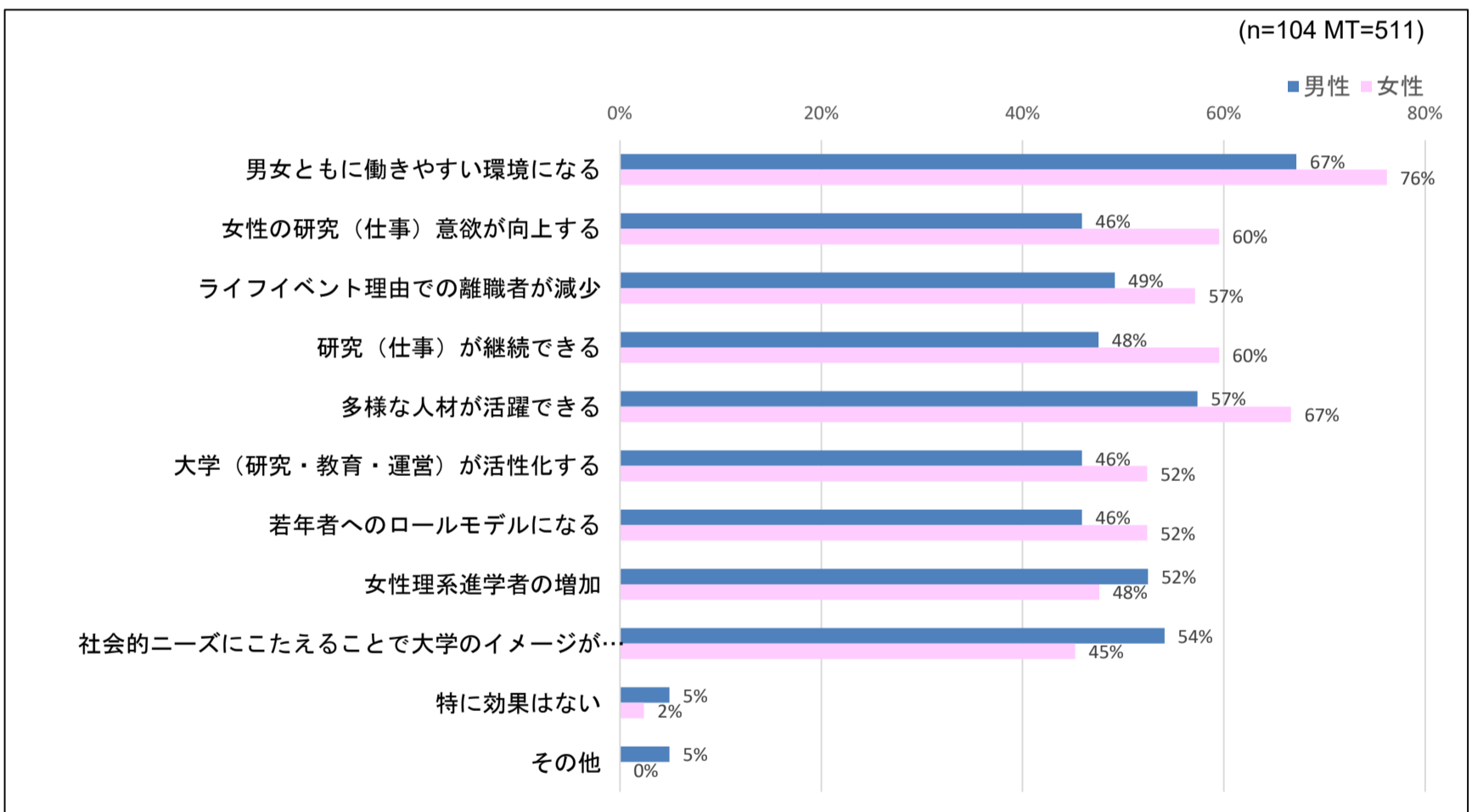
Q2. 本学で男女共同参画を推進することはどのような効果があると思いますか。(複数回答可)



○その他 (一部抜粋編集)

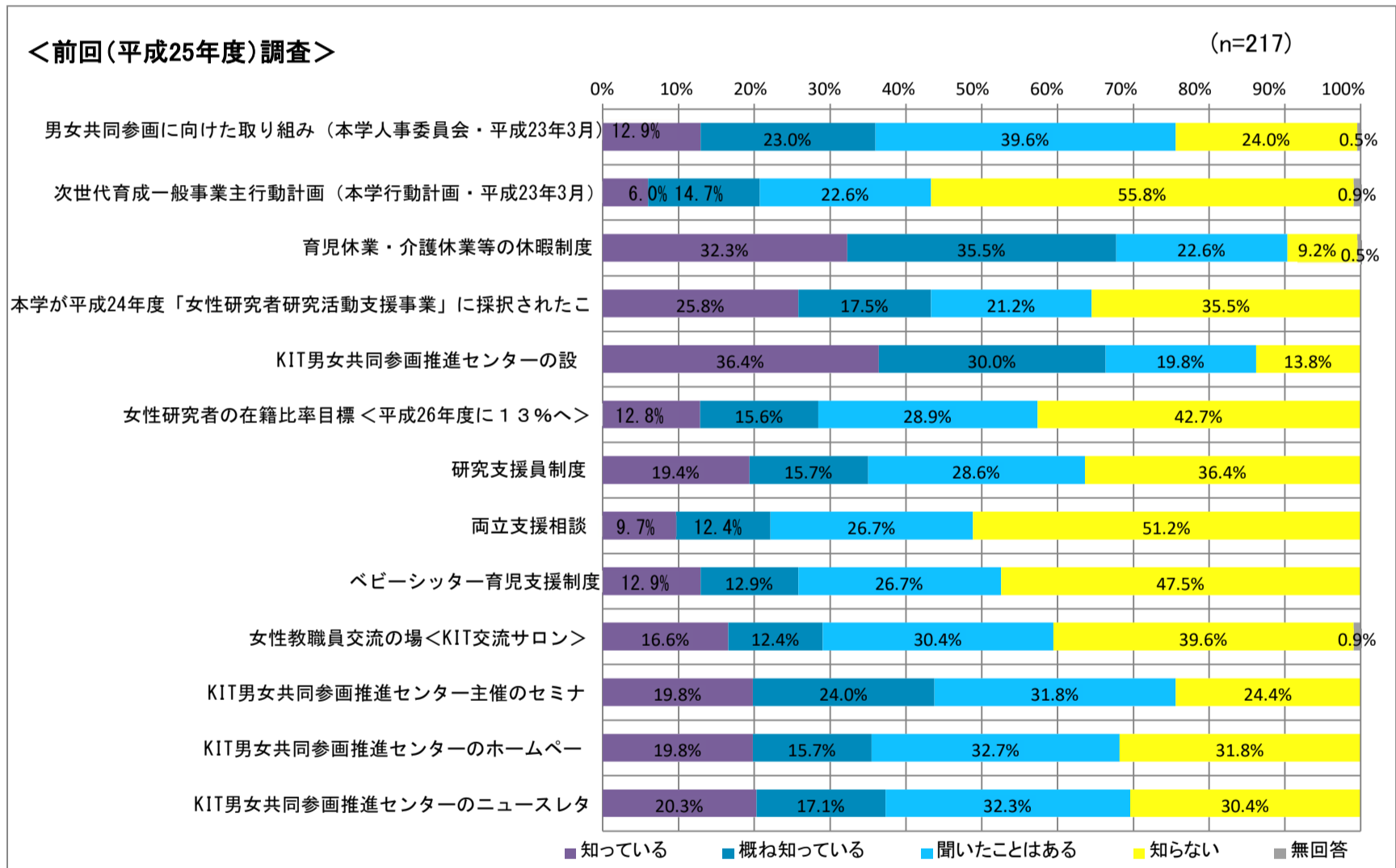
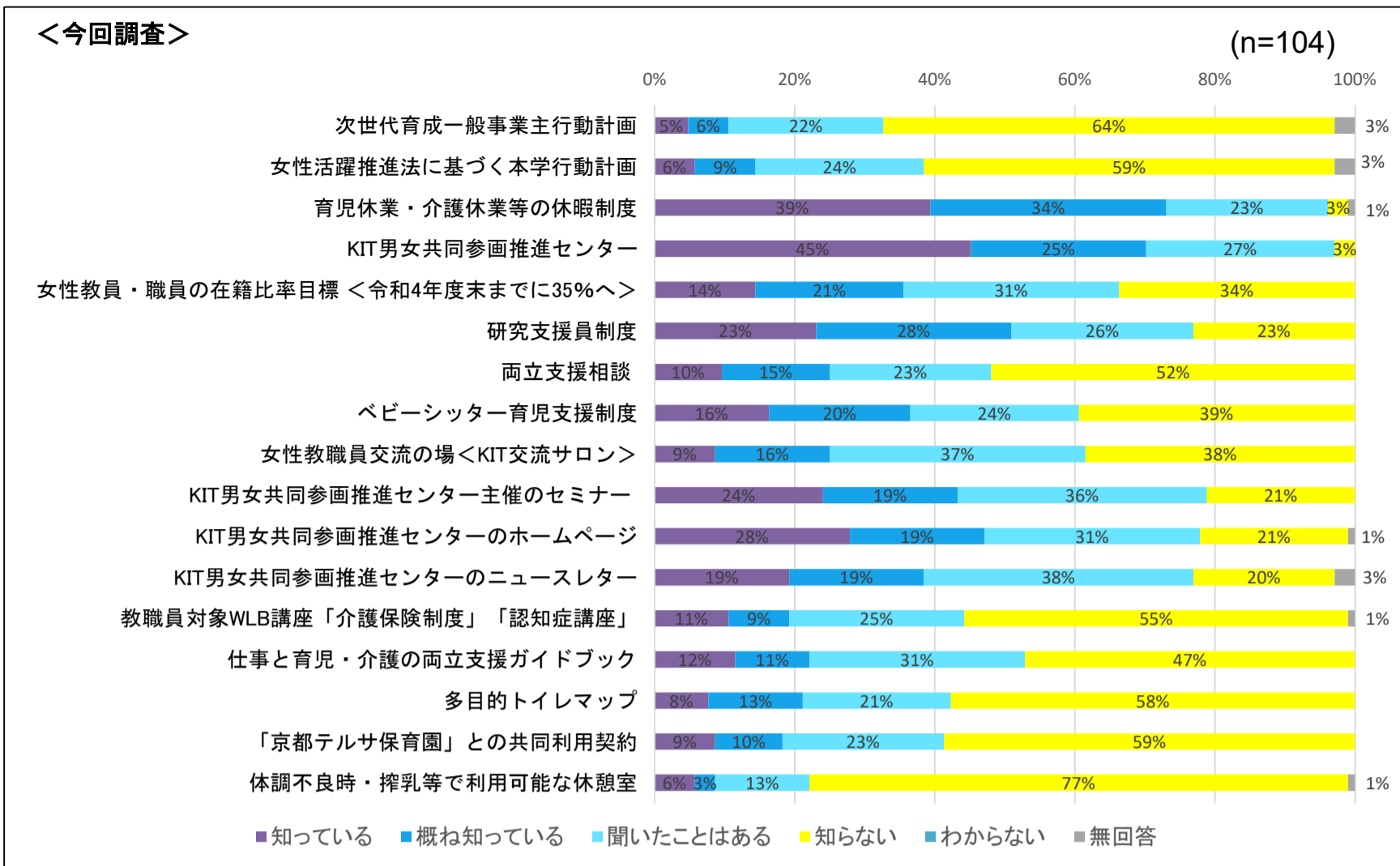
- ・このままでは全体の条件が不利な方にレベルダウンすることを危惧
- ・男性が子供の用事を理由に休みを取りやすくなるのではないか。
- ・周囲のライフワークバランス維持への周囲の理解が増進する。

【Ⅲ-Q2 性別回答率】

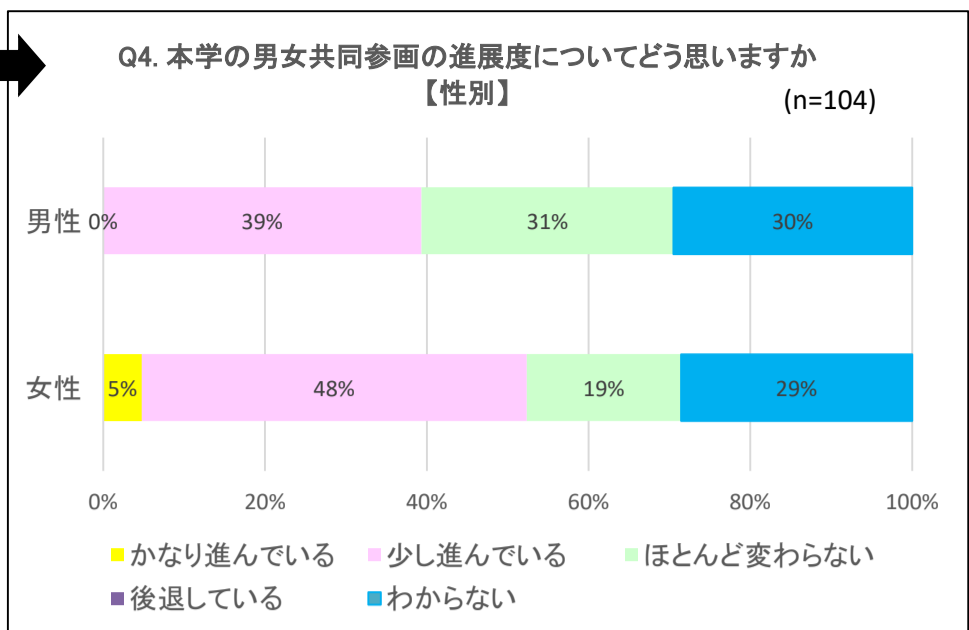
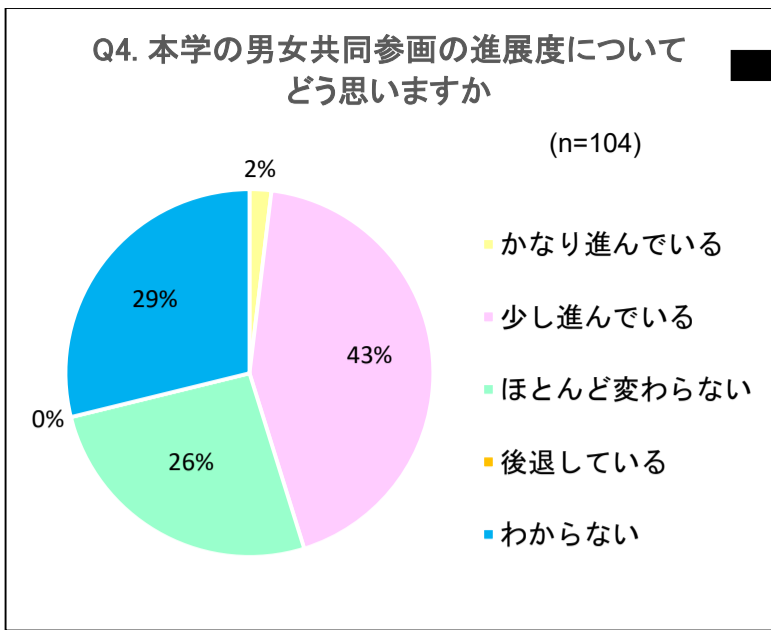


前回に引き続き「男女ともに働きやすい職場になる」や「女性の研究(仕事)意欲が向上する」が、高い。加えて前回に比べ「多様な人材が活躍できる」のポイントが男女ともに20ポイント以上高くなっている。これはより個別の能力を重視し活躍できる場を求められていると推察できる。

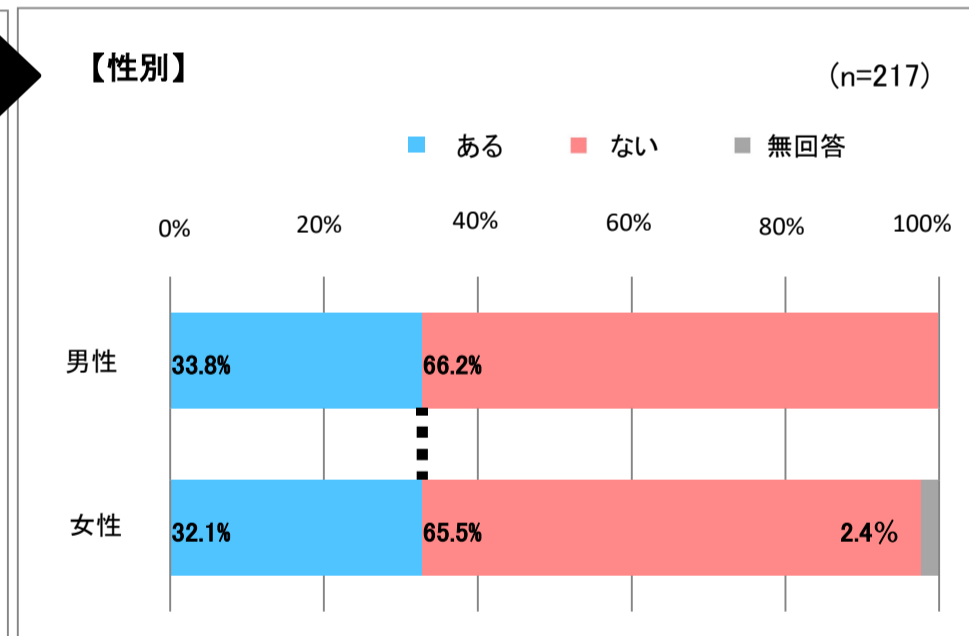
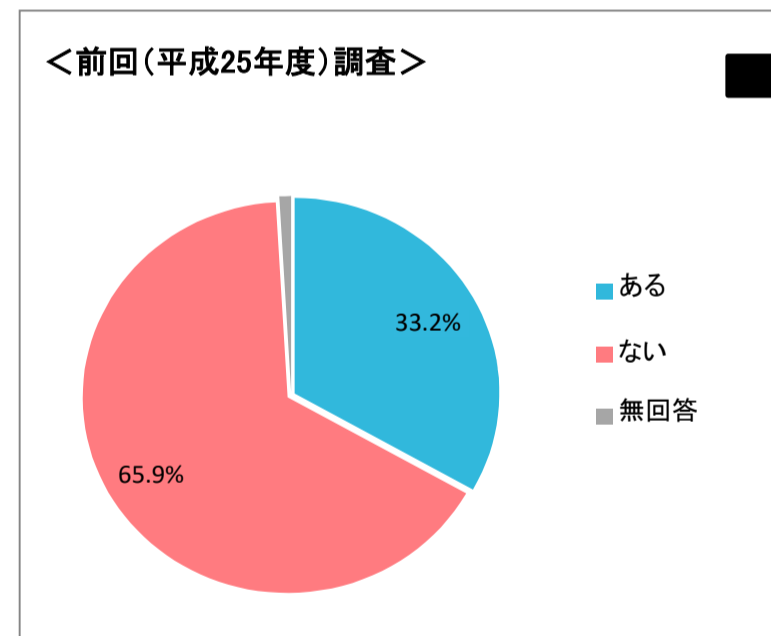
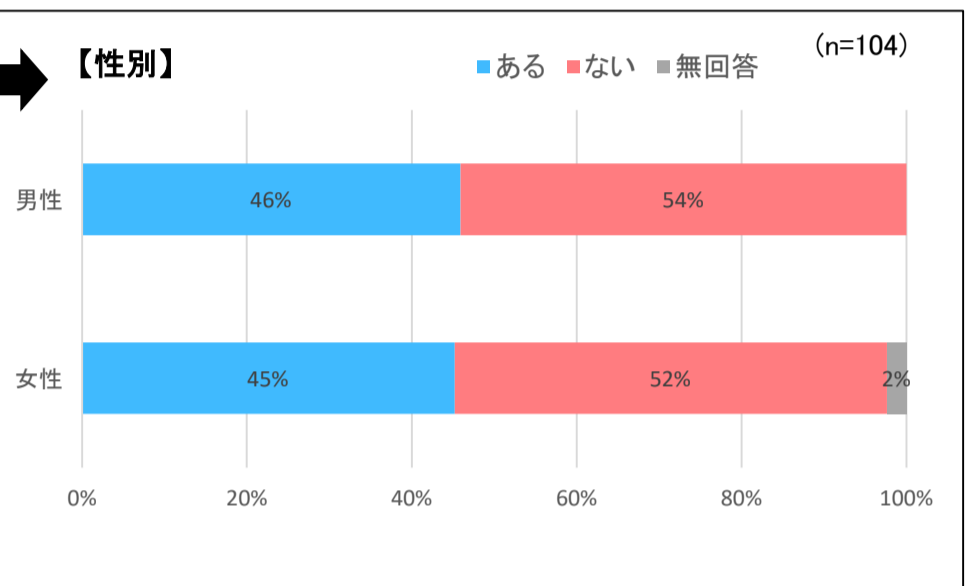
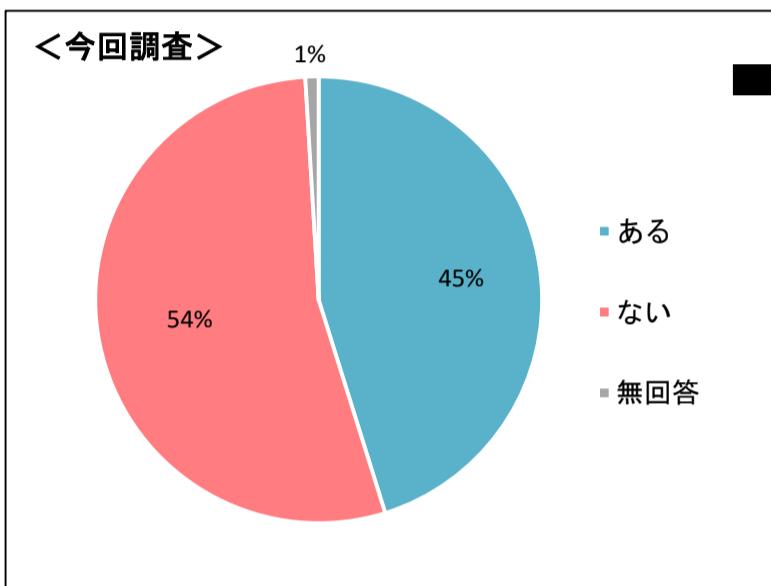
Q3.本学の取組でご存じの度合いを教えてください



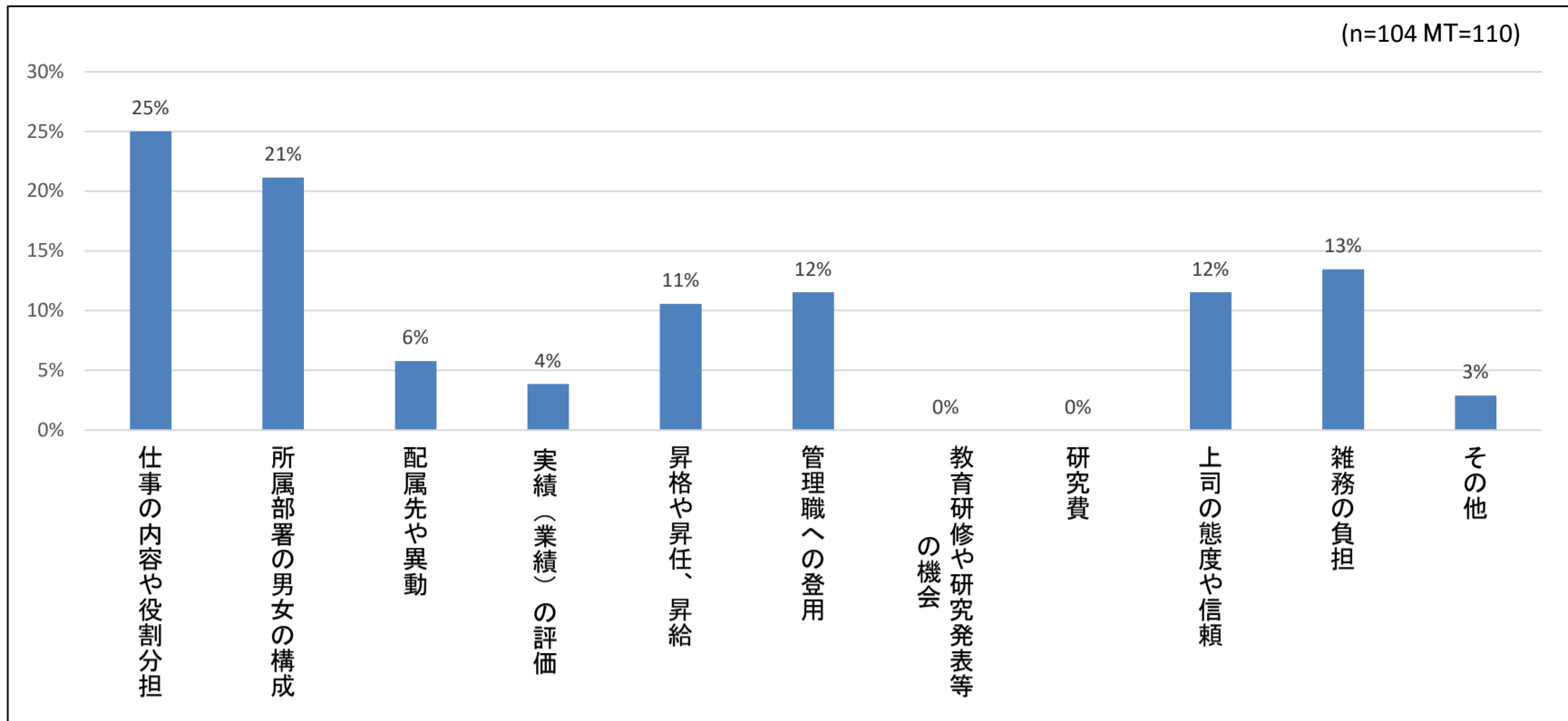
前回と比較すると、「研究支援員制度」や「ベビーシッター育児支援制度」の認知割合が上昇した。一方で、「次世代一般事業主行動計画」は、依然として回答者の半数が「知らない」と回答している。



Q5. 本学での業務上(職務上)での男女差を感じたことはありますか



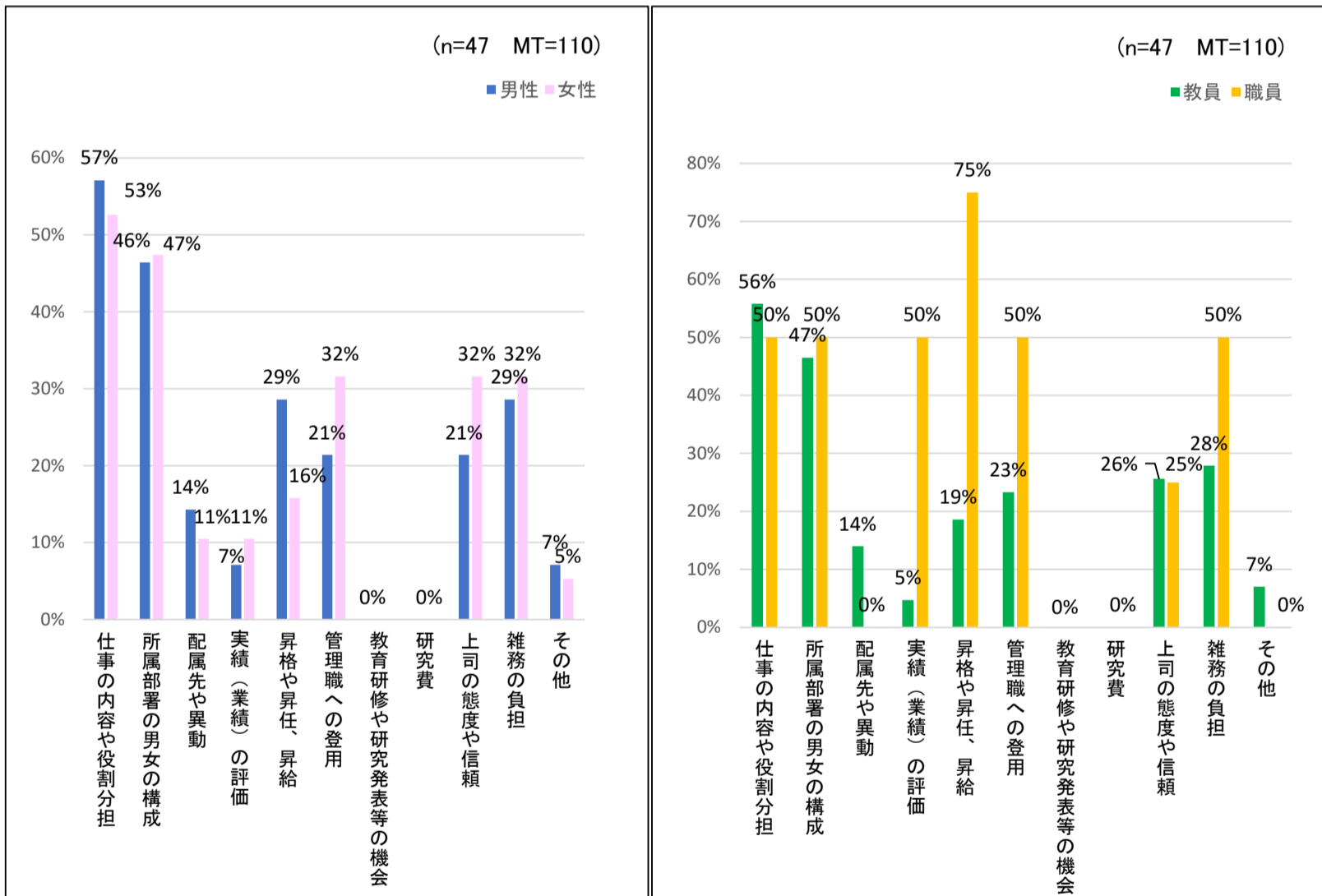
Q6. 上記で「ある」と答えた方にお伺いします。それはどのような点ですか。(複数回答可)



○その他 (一部抜粋編集)

- ・常勤非常勤の配置の実態
- ・育休制度の利用
- ・業務上男性か女性かという側面だけが重視され、その人自身に目を向けられていないと感じたことはある。男女共同参画を重んじるからこそなのかもしれないが、誰とでも「人」として接していける職場、その人のよさが活かせる職場であってほしい。

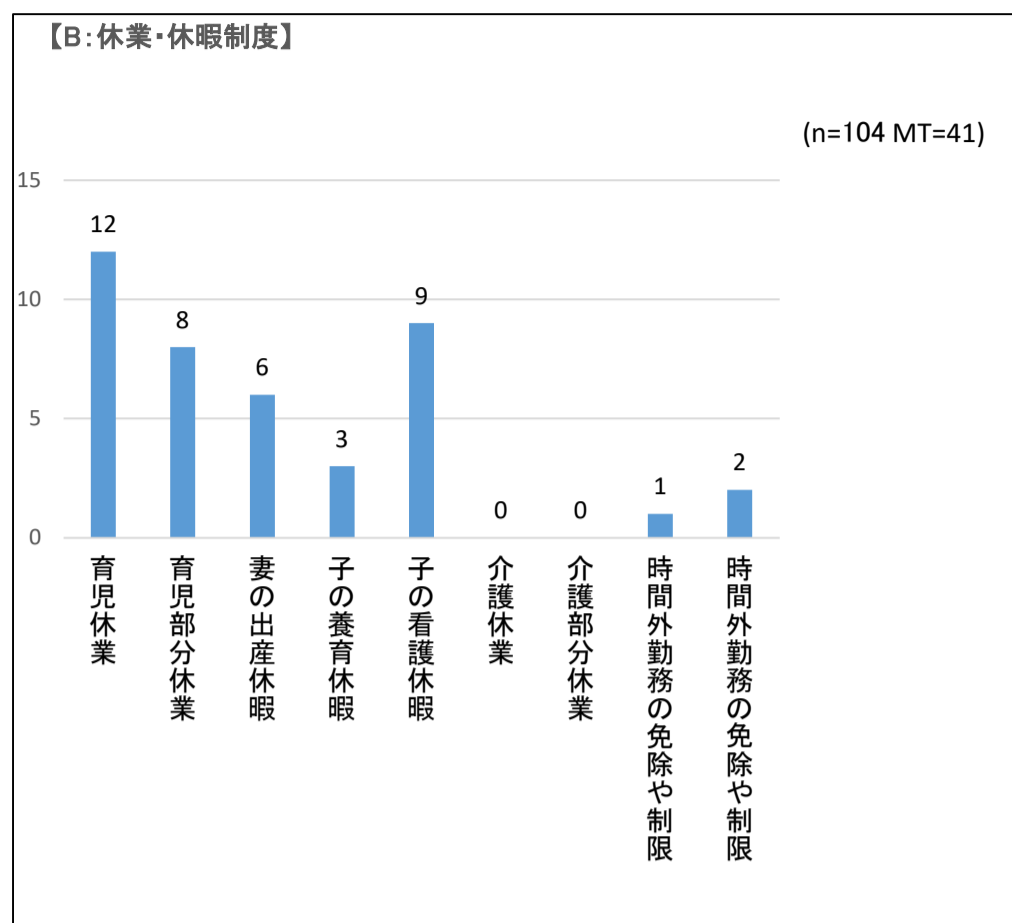
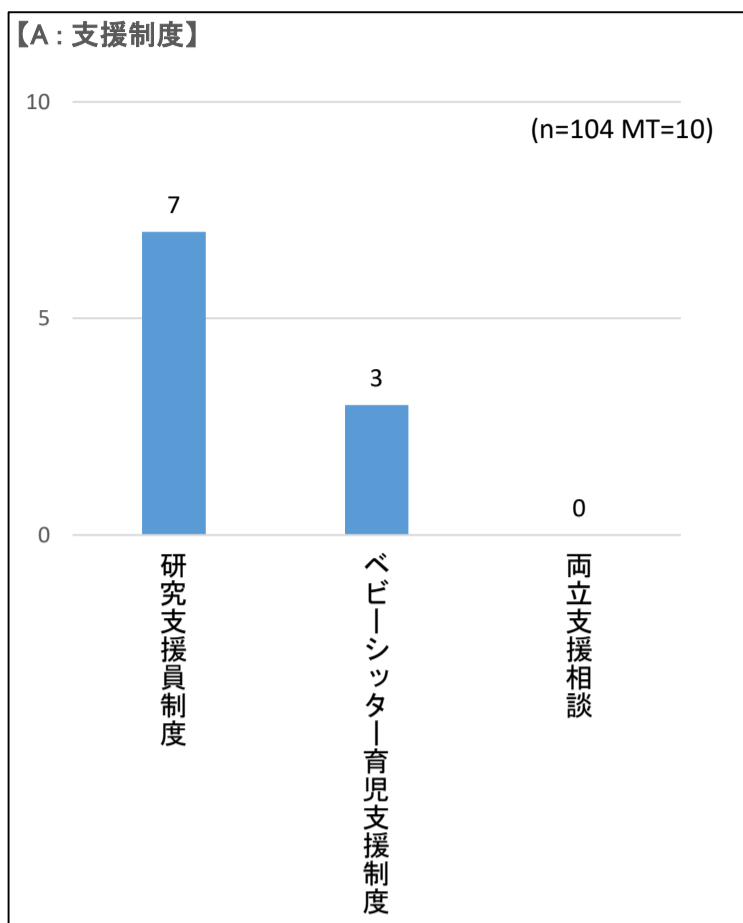
【Ⅲ-Q6 性別・職種別 回答率】



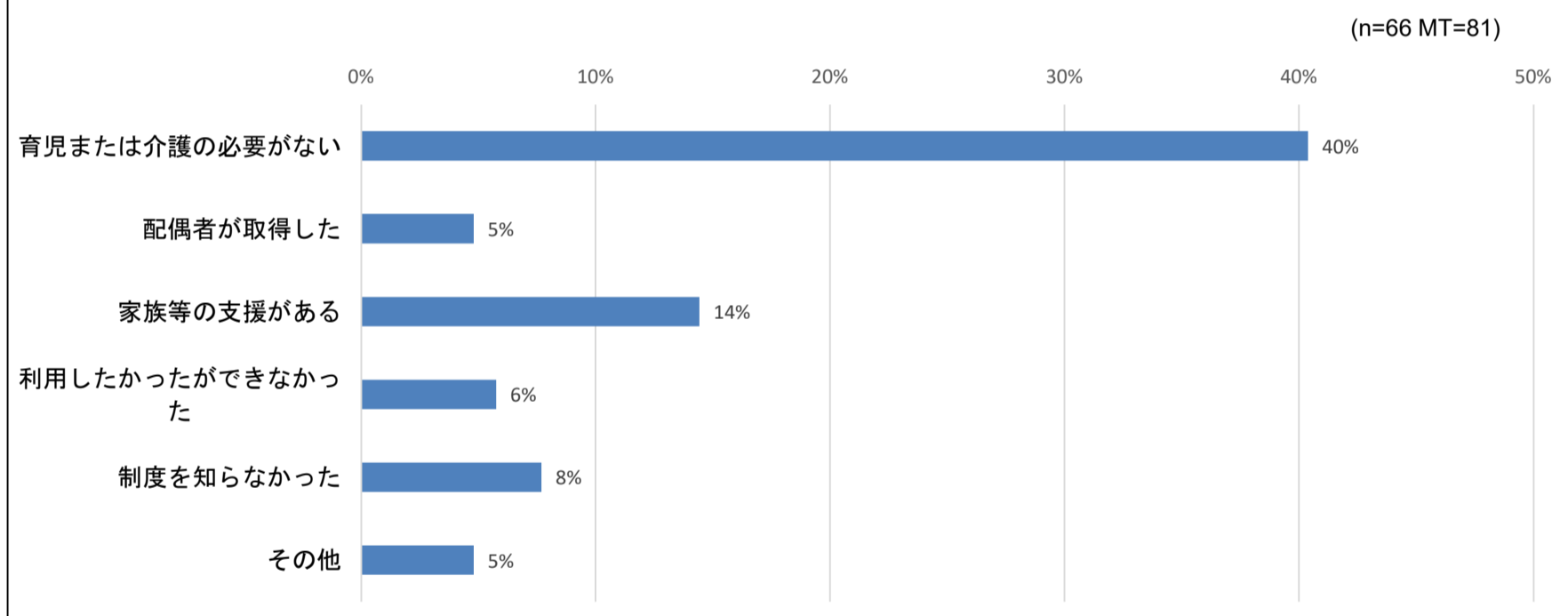
進展度について前回と同様には約半数が、「進んでいる」と回答する一方で、「わからない」が3割近い。しかしながら業務上の男女差については前回よりも男女ともに差を感じたことがあるポイント数が増えている。男女共に「仕事の内容や役割分担」や「部署の男女構成」が50%前後ありより日常的な場面での差を感じているのではないだろうか。又職種別では教員と職員で「昇格・昇任」、「実績(業績)の評価」、「管理職への登用」、「雑務の負担」で大きく差が表れた。

IV.仕事と生活の両立についてお尋ねします。

Q1.利用したことがある本学の支援制度や育児・介護に関する
休暇制度を教えてください。(複数回答可)



Q2. 育児、介護に関する休業・休暇制度を利用しない(しなかった)方にお伺いします。その理由は何ですか。(複数回答可)

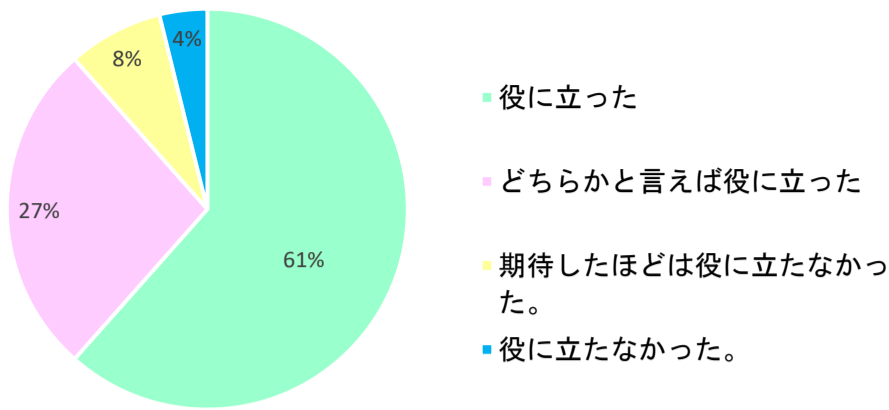


○その他 (意見・要望)

- ・育児が必要だったときに制度があったかどうか不明。
- ・年休およびフレックスタイム制の活用で補ったため。
- ・制度がなかった。

Q3. 本学の支援制度の利用や休暇等を取得した方にお伺いします。
本制度等は、期待どおりに、介護や育児のために役に立ちましたか。

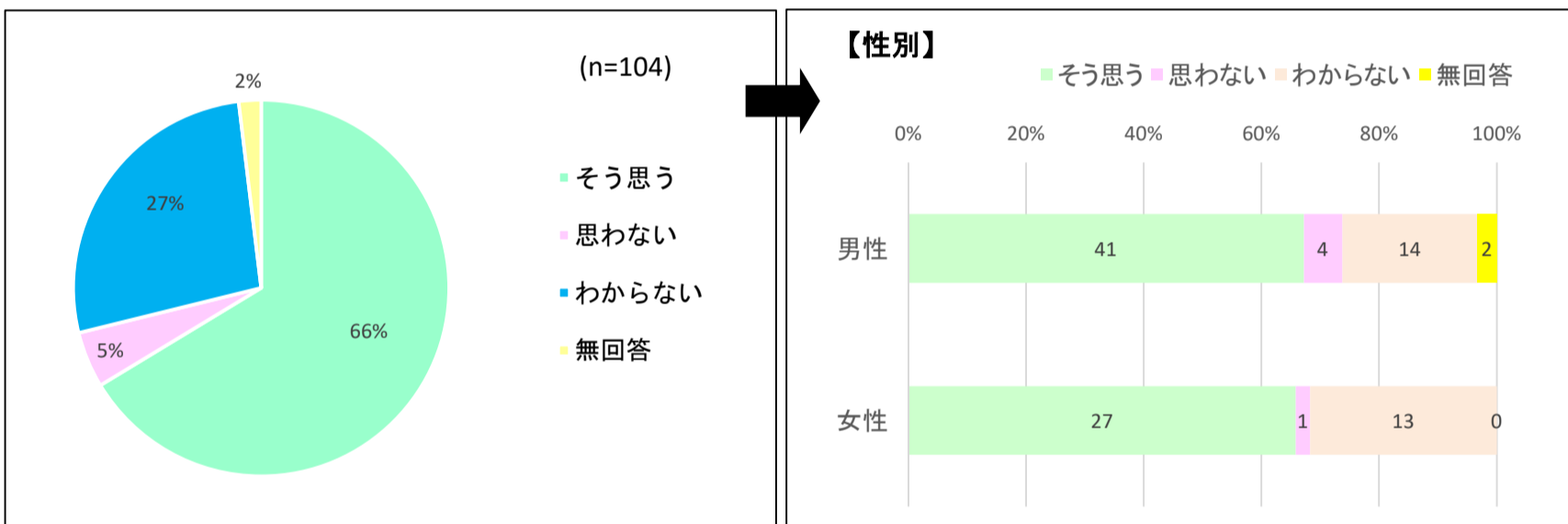
(n=104)



Q4. 上記設問で、「期待したほどは役に立たなかった」または「役に立たなかった」と回答された方にお伺いします。どのような点を改善すれば、制度が役に立つと思われますか。大学内外のどのような事項でも構いませんので、自由にご記入ください。(一部抜粋編集)

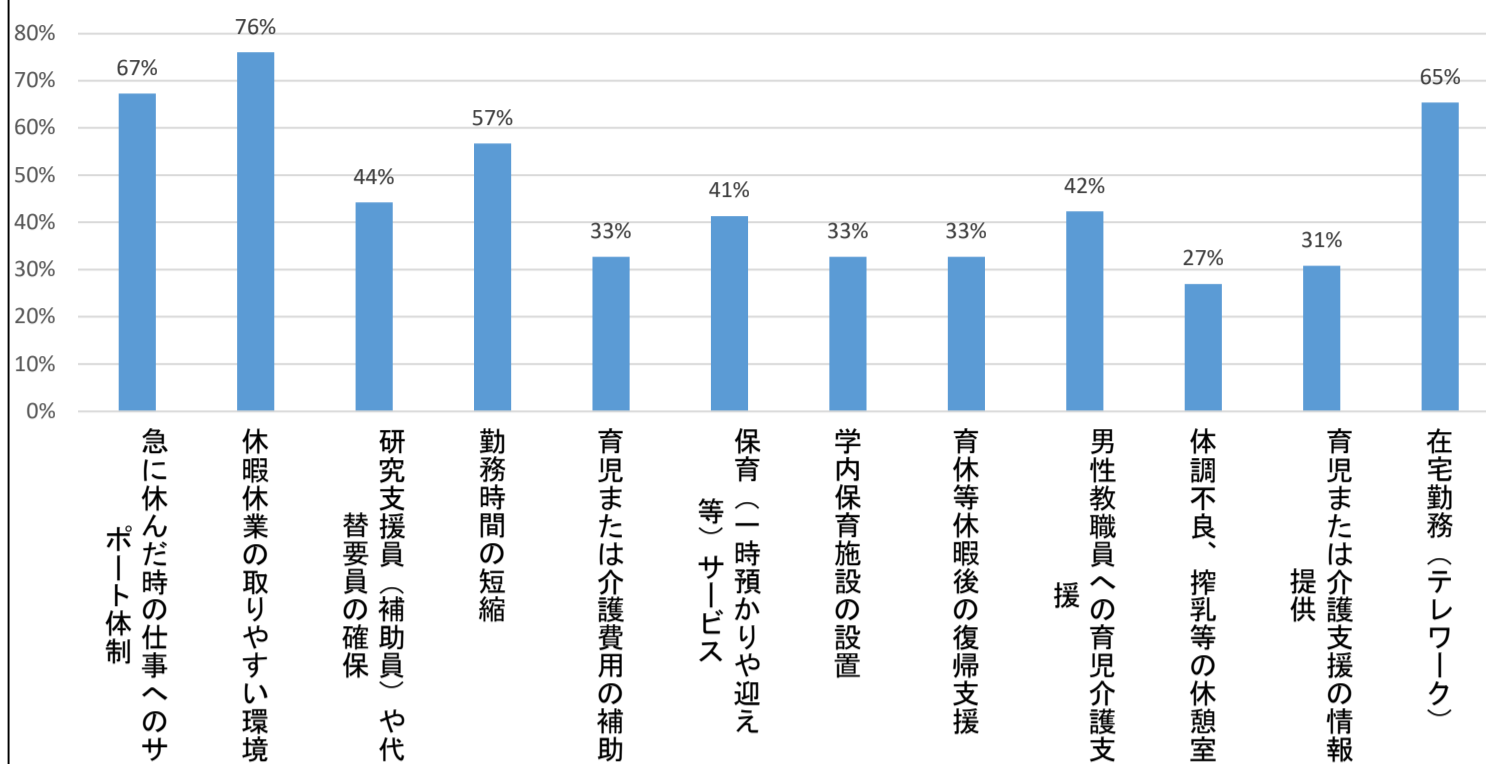
- ・少なくとも自分には役に立たなかった。(一人親で子育て中)制度に年齢制限が必要なのか疑問。
- ・制度があり職場の周囲の方の理解があっても、補助員がプラスされるわけではないので、部分休業を取った分の業務量は勤務時間内にこなす必要がある。
- ・在宅勤務の活用(併用)など勤務形態のフレキシブル化を推進する。
- ・役には立っているが、「育児部分休業」は、業務量と責任範囲は減らず勤務時間のみが短縮されるため、育児も職務も共倒れしそうな綱渡りの状態だった。「子の看護休暇」は年間5日では不足するが(個人差が大きいとは思いますが)、フレックス勤務や在宅ワークが認められれば現状の日数でも十分かもしれない。

Q5. 育児または介護中でも仕事(研究)を継続したい(したほうがいい)と思いますか。



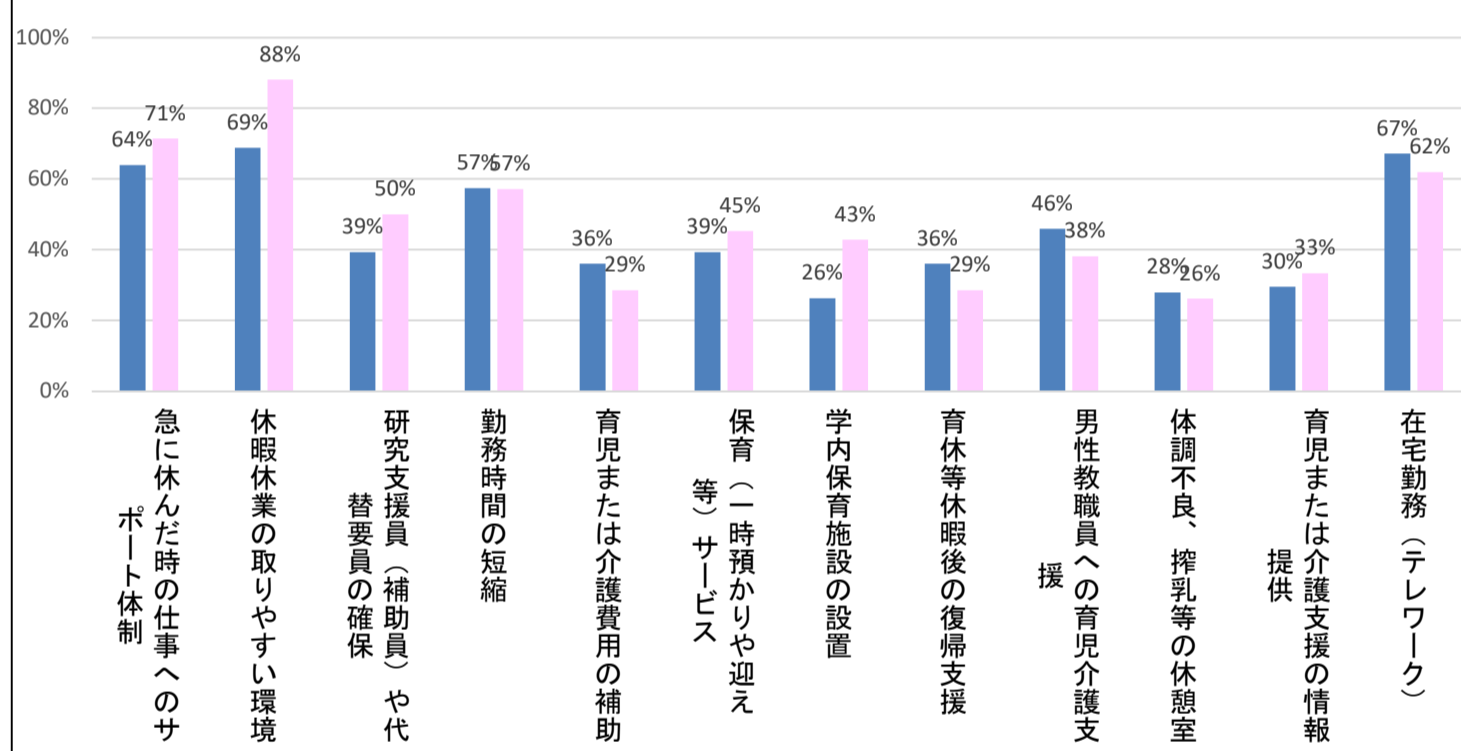
Q6. 育児または介護中にはどのような支援が必要だと思いますか。(複数回答可)

(n=104 MT=575)



【IV-Q6 性別回答率】

(n=104 MT=575)



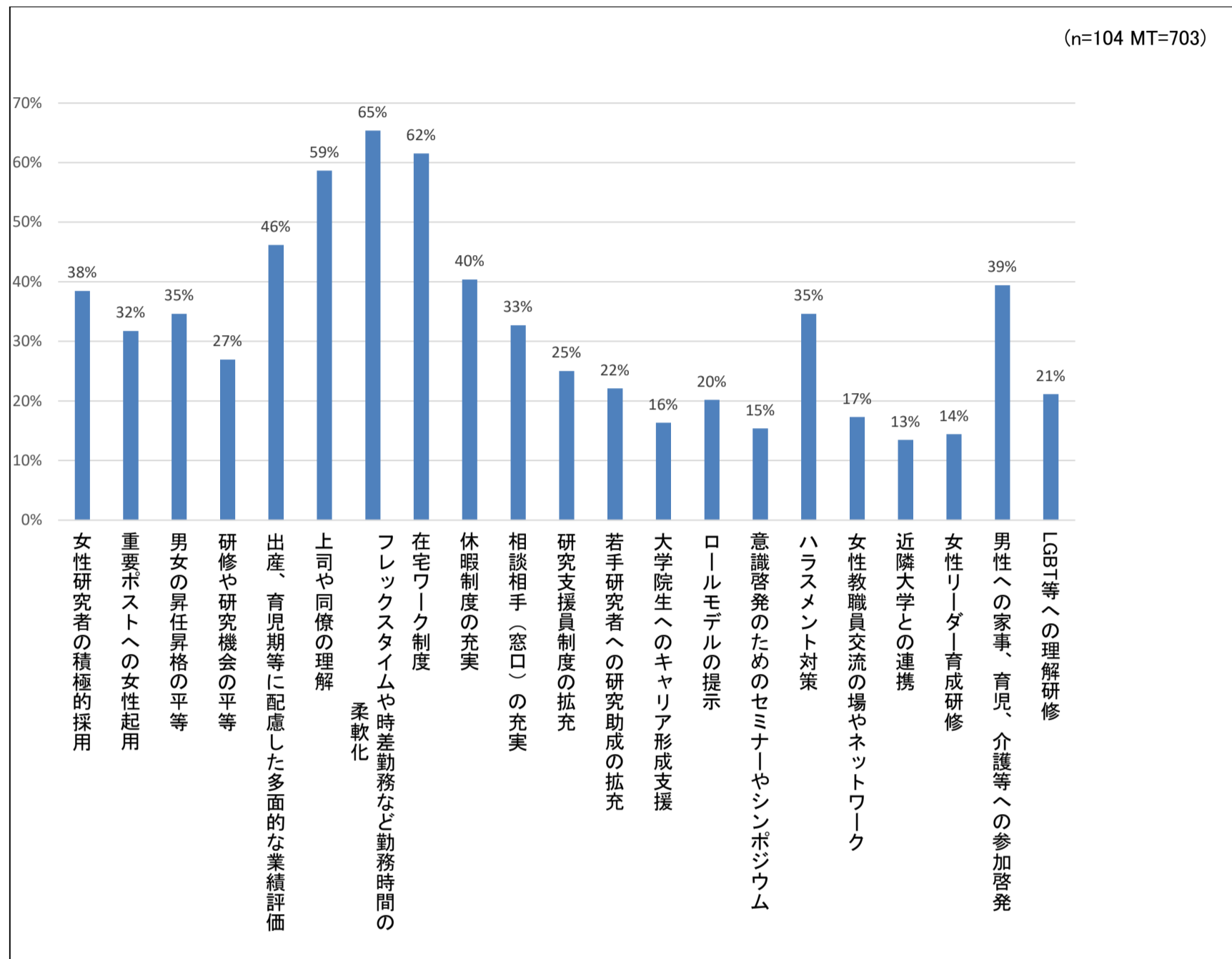
○その他 (一部抜粋編集)

- ・勤務時間の短縮中の仕事のサポート体制
- ・個人が担当している授業科目でも、急に休まなければならないときに、他の複数の教員が代わりに担当できるような体制づくり
- ・公務の軽減
- ・長期休暇中でありながらも研究・教育活動を進めるための支援

必要な支援は、全体としては前回同様に「急に休んだ時の仕事へのサポート体制」や「休暇休業の取りやすい環境」が6割以上と高く、特に女性の要望が強い。男性では「勤務時間の短縮」「育児または介護費用の補助」「男性教職員への育児介護支援」「育休等休暇後の復帰支援」が前回よりもポイントを上げており男性の育児、介護参加が伺える。

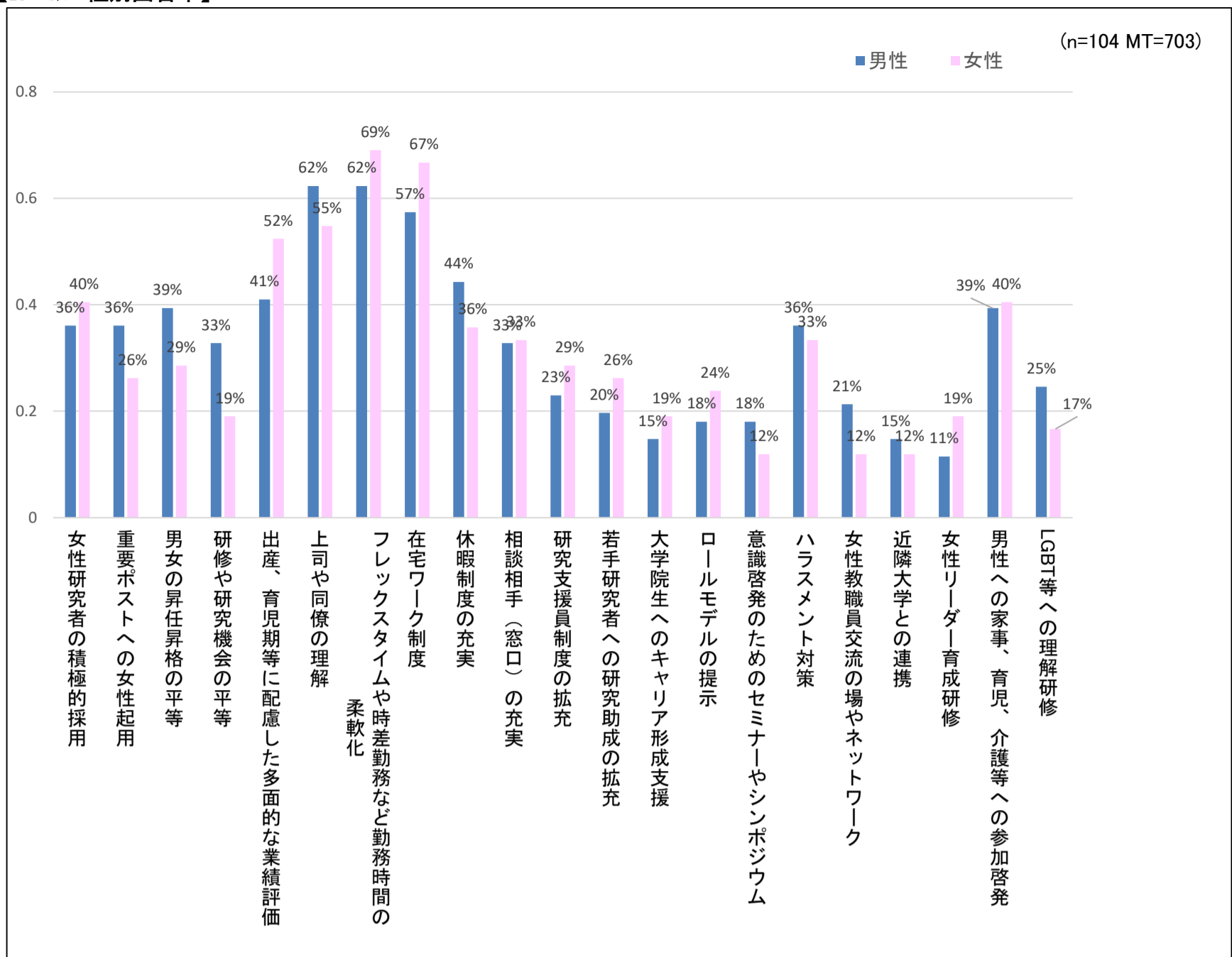
最も顕著に表れた支援として「在宅勤務(テレワーク)」が男女ともに6割以上で高く、現在のコロナ禍での支援が求められている。

Q7. 本学において男女共同参画推進のために、どのような対策や支援制度が必要だと思いますか。(複数回答可)



前回の調査においても、「上司や同僚の理解」、「フレックスタイムや時差出勤など勤務時間の柔軟化」、「休暇制度の充実」が必要な支援の上位5以内に入っていた。今回は、「在宅ワーク制度」、「出産育児等に配慮した多面的な業績評価」を求める割合が大幅に上昇した。

【IV-Q7 性別回答率】



男女共同参画推進のためには、「フレックスタイムや時差勤務」、「在宅ワーク制度」などより柔軟な時間と空間の制度設計が求められている。特に女性で65%を超える結果となった。また、男性では「上司や同僚の理解」、「休暇制度の充実」等が女性よりも高く、重要ポストや昇任昇格についても男女平等を意識した結果となっている。

V. 本学の男女共同参画推進へのご意見、ご要望がありましたらご記入ください。

<自由記述回答・一部抜粋編集>

- ・研究者だけではなく、事務方への視点をもっと有ればと感じる。特に非常勤職員が多いにもかかわらず、人材を育て有効活用しようという風土が欠けているように思われる。常勤と非常勤の相互扶助の空気も高まるのではないか。
- ・研究支援員の雇用期間が短いため、基盤研究費での補填を検討している。支援員制度への予算拡充を希望する。
- ・教員と職員とはかなり勤務内容・状況が異なるので別で議論する必要があると思う。
女性が少ないことは、本学というよりは日本全体の問題である。本学は、理工系の学科を有する大学としては、女子学生比率は他大学と比べ相対的には低い状況ではないと感じる。教員採用の立場からは、本学の学生で、将来的に本学で研究職(教員)になりたいという意志があり適性があるような人材がいれば積極的な採用を進めることが長期的には重要になってくると思う。
新規採用は若い世代の優秀な人材の獲得が重要である。女性はもちろん、男性についても同様である。
- ・業務代替が利くサステナブルな組織体制
- ・教員と職員、期限なし雇用と期限あり雇用との格差の認識
- ・仕事と育児を両立させるための超過勤務の縮減の取組
- ・男性でうまく育児と仕事を両立されている方もいる一方で、男女共同参画推進のために育児に参加すべきと思っても、実際の業務が多忙のため、現実的に育児の時間が割けない方が一定数いるように思われる。自分も、妻に負担がかかっているため、育児を行わないといけなと思うが、業務が残っていると、どうしても任せきりになってしまう部分がある。
- ・事務職員に限っていえば、本学は女性の育児休暇は取得しやすい環境にあると考えますが、産前産後休暇や育児休暇取得中の職員の代替職員が補充されず、それらの休暇を取得する職員が所属している課に100%の「しわ寄せ」がくるという状況になっている。
こういう状況では、休暇を取ろうとする職員が所属課に気を遣うあまり「休暇が取るのは申し訳ない」と考えてしまうおそれがあり、これは男女共同参画推進の観点からはよくないと考えられる。少なくとも、産前産後休暇及び育児休暇取得中職員の代替職員の補充することは必須と考える。
- ・長期の育児休暇を取得した結果、復帰後の職務能力に問題があるケースも考えられる。
- ・「フォローしてくれている職員」に対しどのようなインセンティブを与えるか、ということも同時に考えなければ、男女共同参画推進に対する真の理解は得にくいのではないかと思う。
- ・子供がいない方への逆差別もあると感じる。好んで子供を持たないひとばかりではない。
また、子供がいる方や、介護休暇等でおやすみされる方の業務が、休む必要の無い方にまわり、負担が増えている場合もある。
休む必要の無い方への配慮がないことに不満を感じている。
- ・男性の教職員に、家事や育児のための休暇取得や時短勤務を、定着するまで数年間、強制的に実施する。
- ・女性だけの採用を行うことは逆によくないと思う。その際、これまで育児等で研究できなかった期間を考慮すればよいと考える。
- ・一律平等化は、かえって不平等を生むこともある。生物学的にみれば、男女には違いがあるので、違いを踏まえたうえでの機会の平等化や配慮を進めるようにしていくのが良いと思う。理想的には学内保育などの充実も上げられうと思う。
 1. 「介護」が含まれていることを知らなかった。
 2. 学入学時、大学院入学時それぞれハラスメント教育は、学生にも必要だと思う。
 3. さらに留学生でも、彼ら独自の価値観で振る舞うことが日本ではハラスメントになることがあるのを知らない場合があり、来学時になんらかの通知機会を設けることが望ましいと思う。
- ・こちらからしっかり探そうとしないとなかなか情報にアクセスできていないように感じる。
- ・研究支援員制度を使っている。有用である。
- ・当事者ではない意見として、子供を有する女性に対する支援はそれなりに充実していると思う。ただ、業績にならない雑用などが暗黙の内にそれ以外の教員に回ってきて不公平感がぬぐえない。男性の育児休暇取得などを奨励する具体的な取り組みとともに、全ての職員が働きやすい環境づくりをお願いしたい。これらも踏まえて各教員がポストクを自由に雇える制度を整えてほしい。一部センター付けに限定されている現状は、伝手のある人のみが恩恵を受けられ不公平と感じる。
- ・長期休暇中でも予算を執行し、研究を進めたい。AMED など予算の執行期限が決まっているものは、休暇中であっても研究を進める必要がある。そのため、育児休暇を取らざるを得ない状況でも支援員を付けてもらいたかった。
- ・女性だから、男性だからというポスト起用ではなく、理解ある方であれば性別は問わない