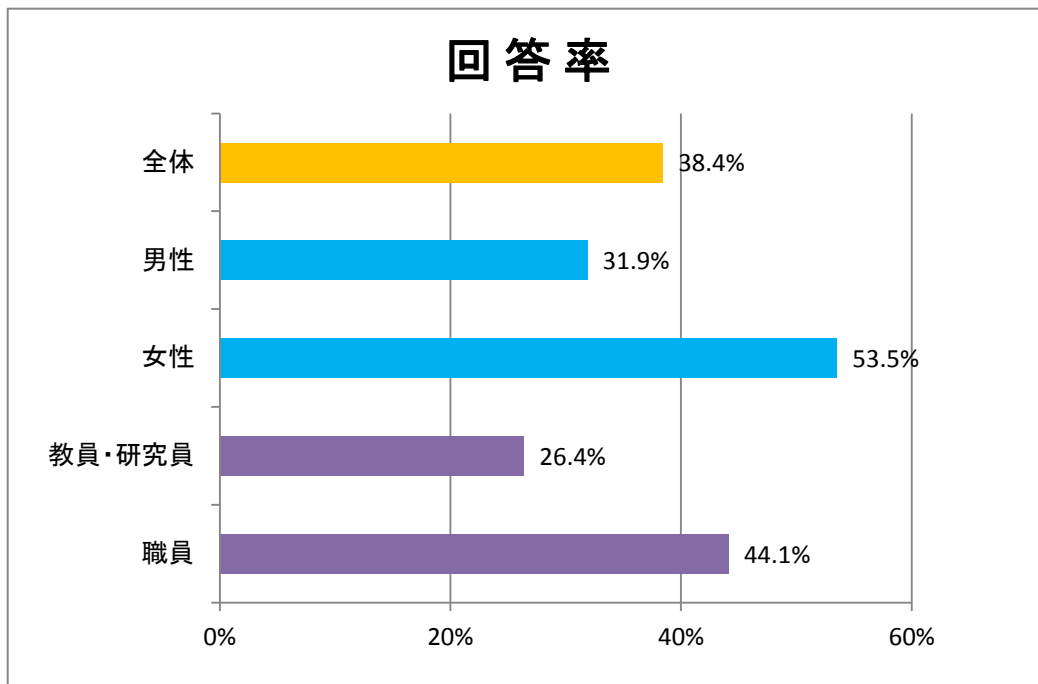


# 京都工芸繊維大学 男女共同参画に関する意識調査 集 計 報 告（平成25年度）

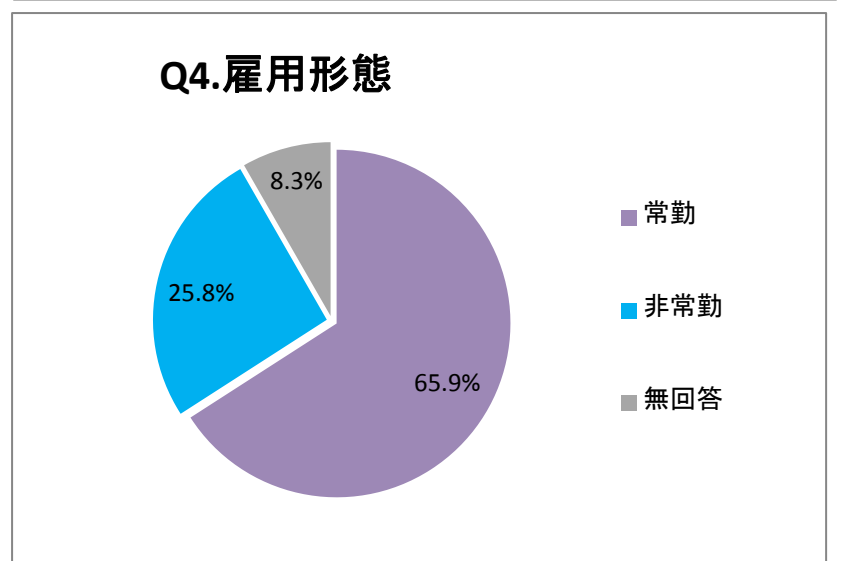
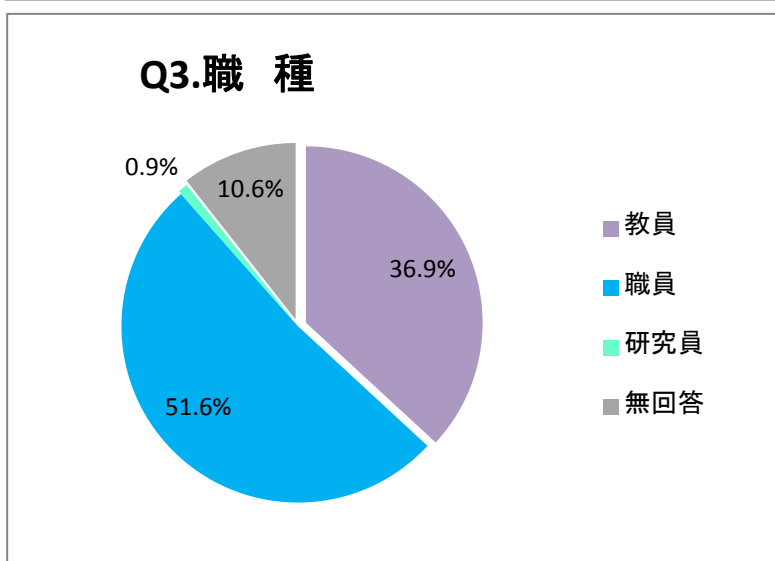
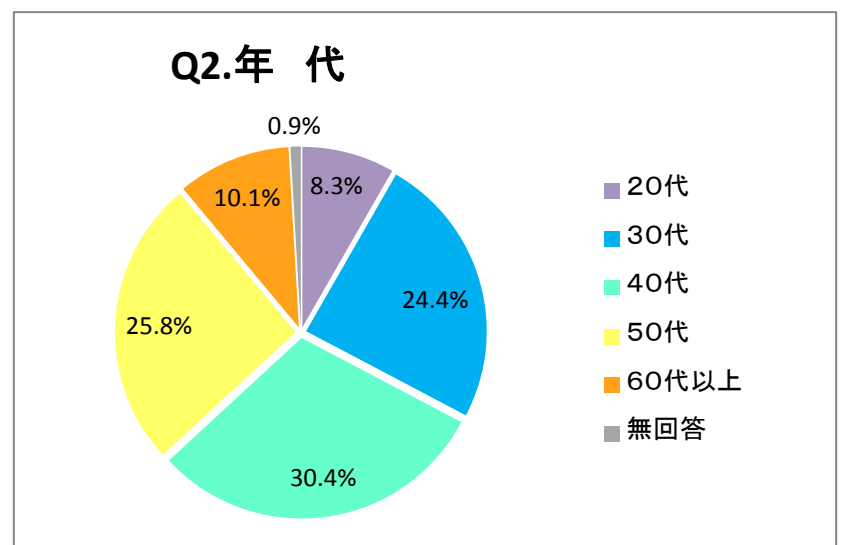
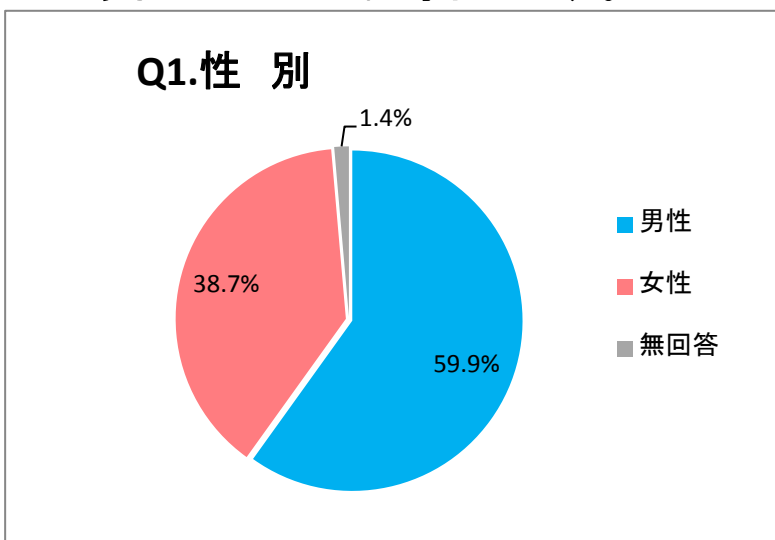
対 象：本学の教職員  
配 布 数：565名  
調査方法：無記名アンケート方式  
実施期間：平成25年7月1日（月）～7月31日（水）  
回 答 数：217名  
回 答 率：38.4%

## 【回答率（性別・職種別）】

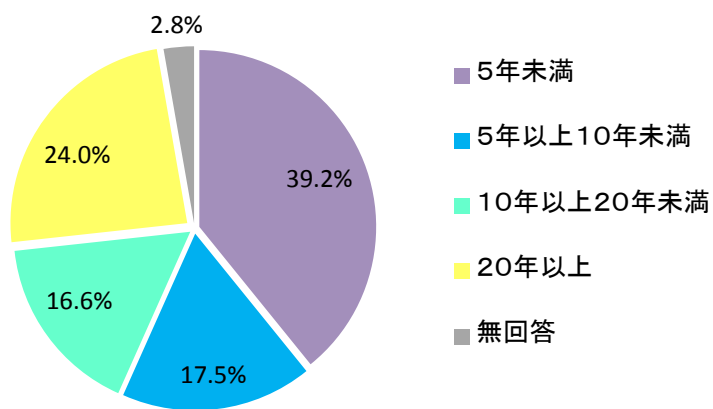
（n= 母数 MT=複数回答の合計数 ※小数第1位までの表記）



## I. あなたについてお尋ねします。（n=217）



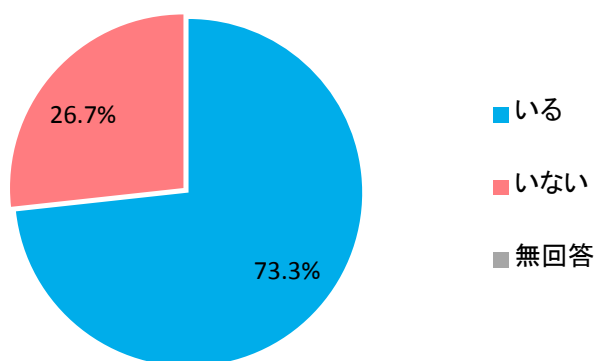
Q5.勤務年数



## Ⅱ.ご家族と生活についてお尋ねします。

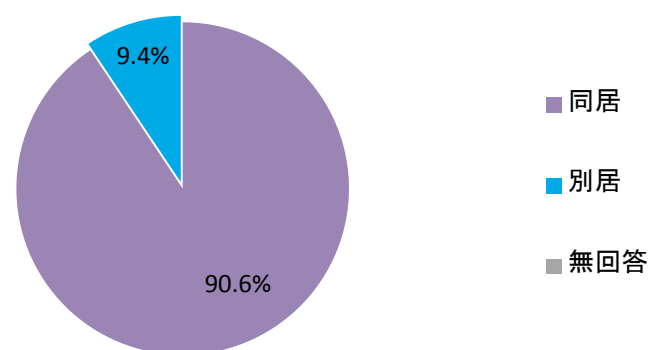
Q1.配偶者

(n=217)



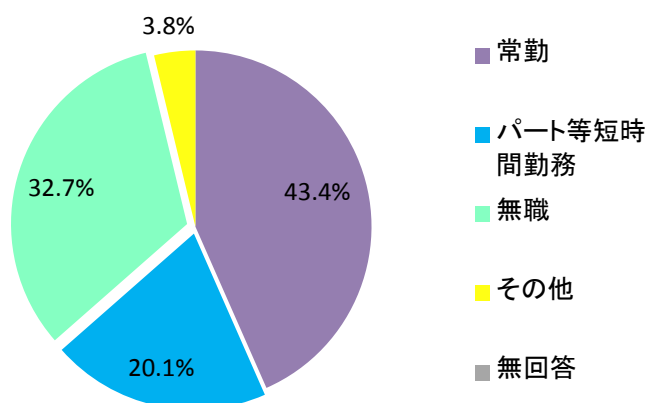
Q2.配偶者との住まい

(n=159)



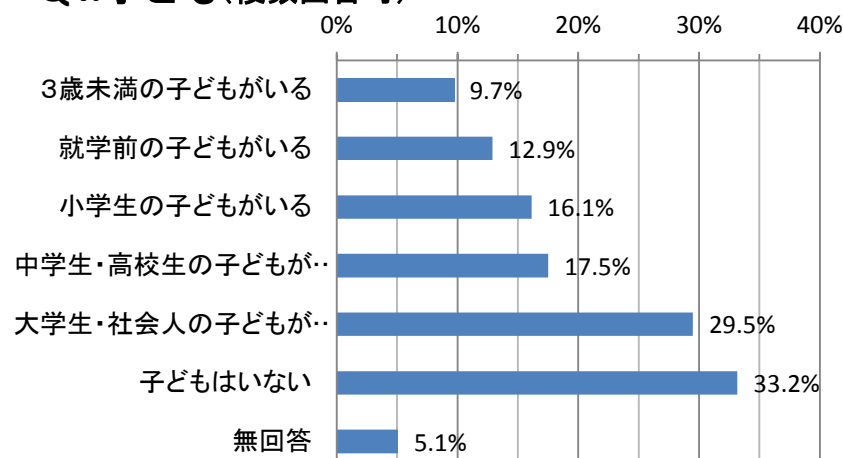
Q3.配偶者の仕事（雇用形態）

(n=159)



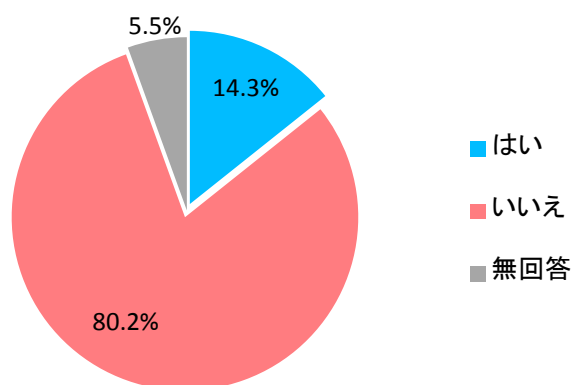
Q4.子ども(複数回答可)

(n=217 MT=269)



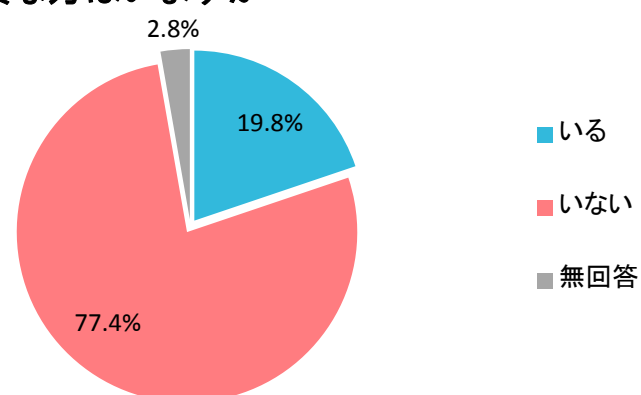
Q5.あなたまたは配偶者のご両親と同居していますか

(n=217)



Q6.現在、ご家族に介護や支援の必要な方はいますか

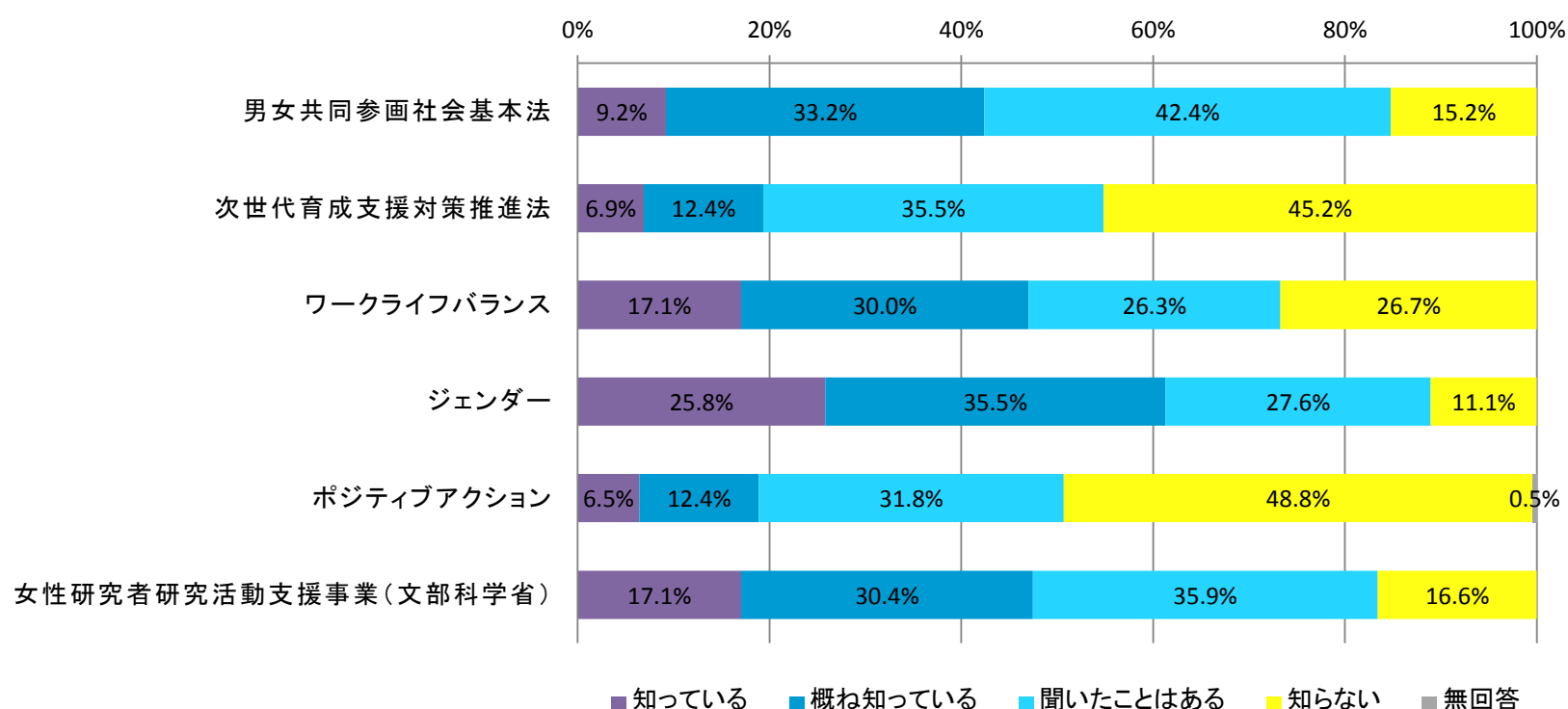
(n=217)



### Ⅲ.男女共同参画についてお尋ねします。

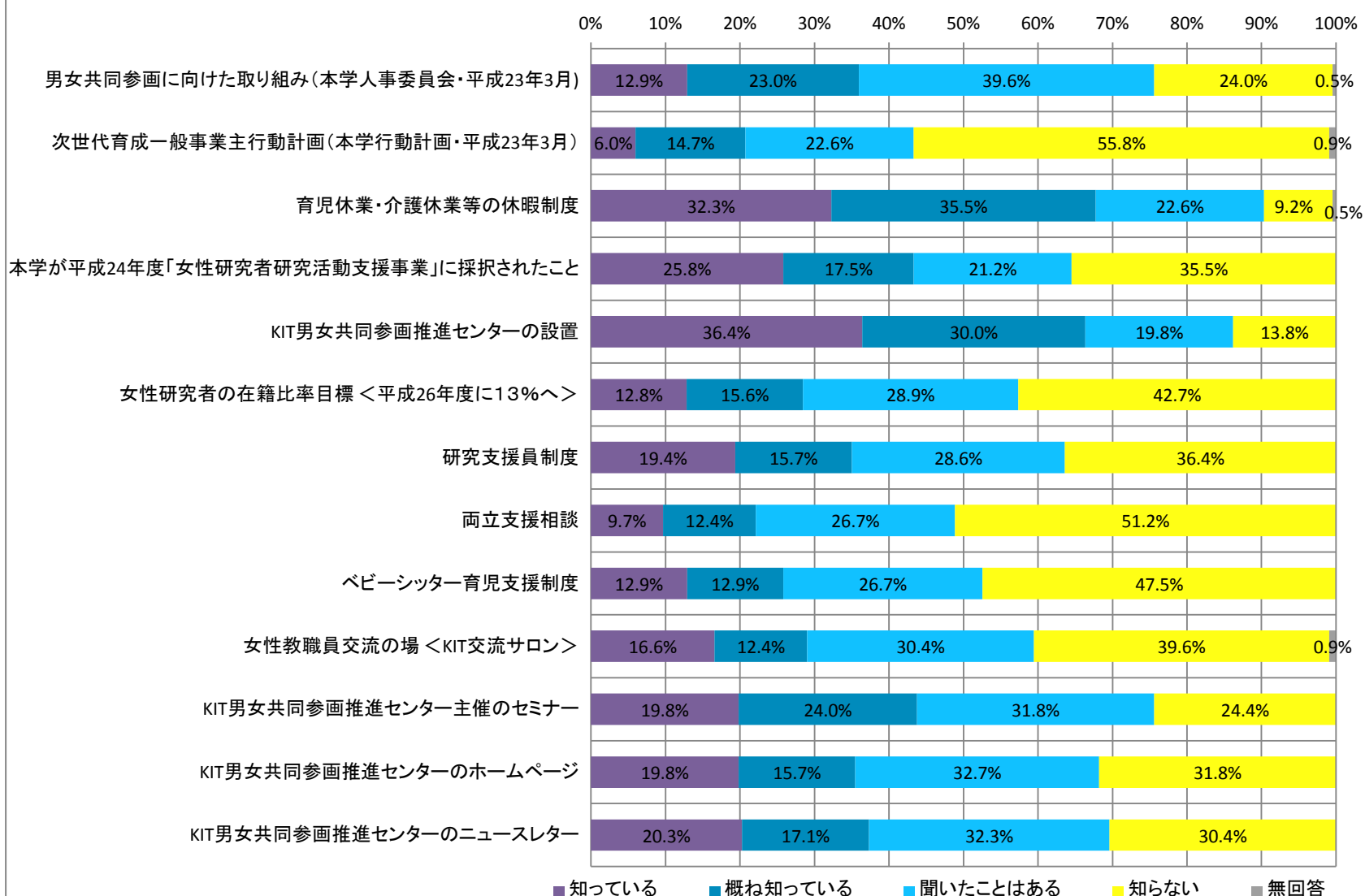
Q1. 以下の項目でご存じの度合いを教えてください。

(n=217)



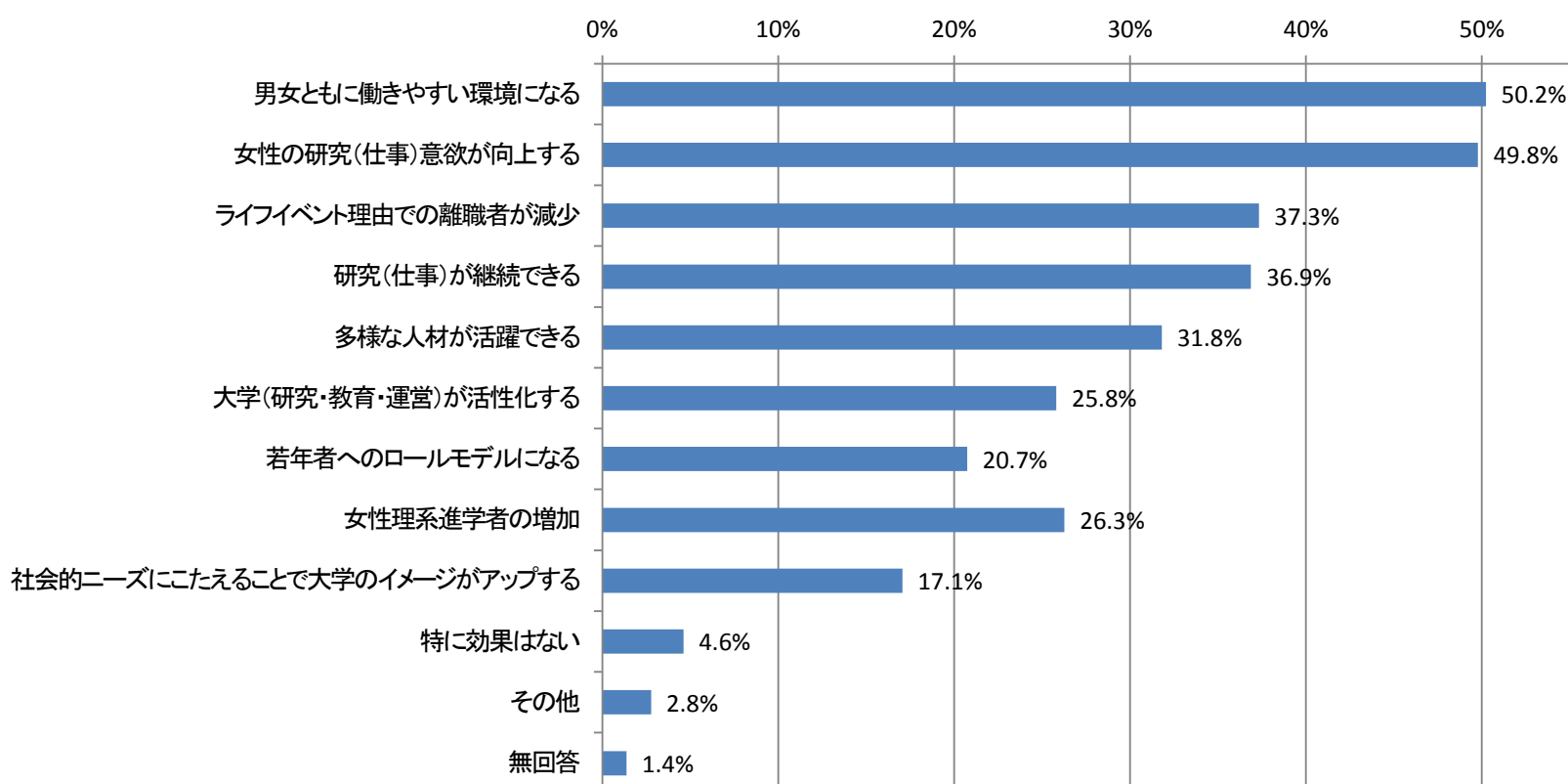
Q3.本学の取組でご存じの度合いを教えてください

(n=217)



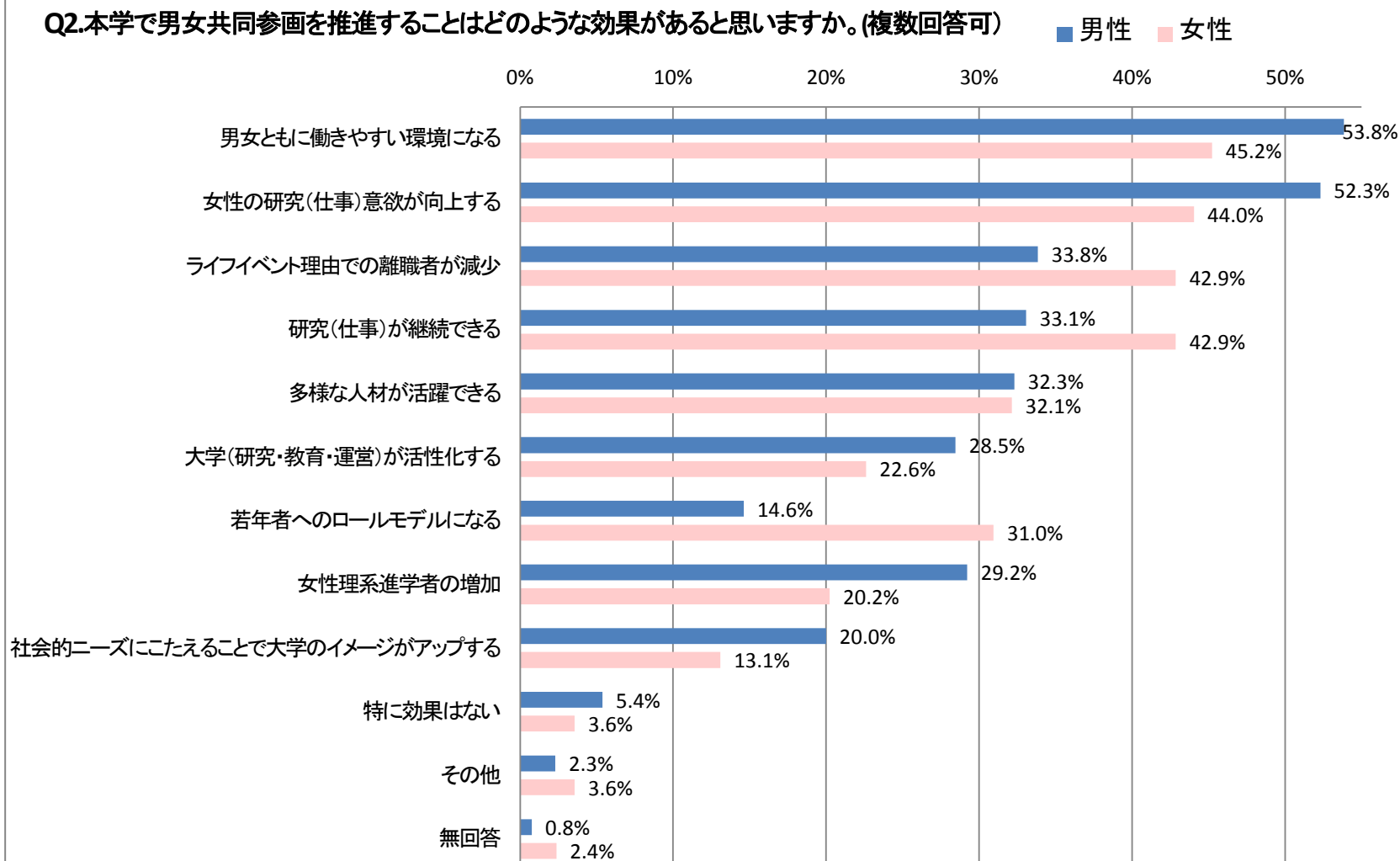
本学の取り組みでは、「次世代育成一般事業主行動計画」や「両立支援相談」「ベビーシッター育児支援制度」などがあまり知られていない。具体的な活動とあわせて、周知していく必要があると思われる。

**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。** (n=217 MT=661)  
(複数回答可)



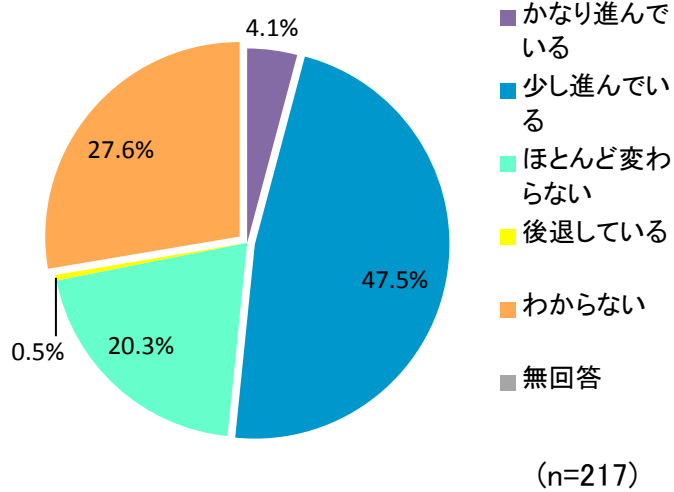
**【Ⅲ-Q2 性別回答率】**

**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)**

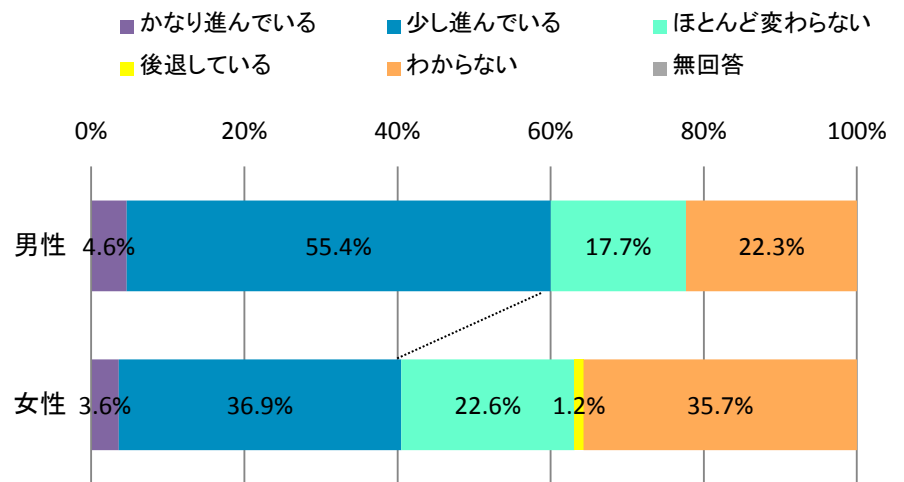


効果としては、全体では「男女ともに働きやすい職場になる」や「女性の研究（仕事）意欲が向上する」が、それぞれ50%前後と高い。  
男女別に見ると、女性では、「ライフイベント理由での離職者が減少」や「研究（仕事）が継続できる」も高い。また、「若年層へのロールモデルになる」は、男性の2倍以上の31%となっており、目標（モデル）となる女性像など、将来的な効果も期待していることがわかる。

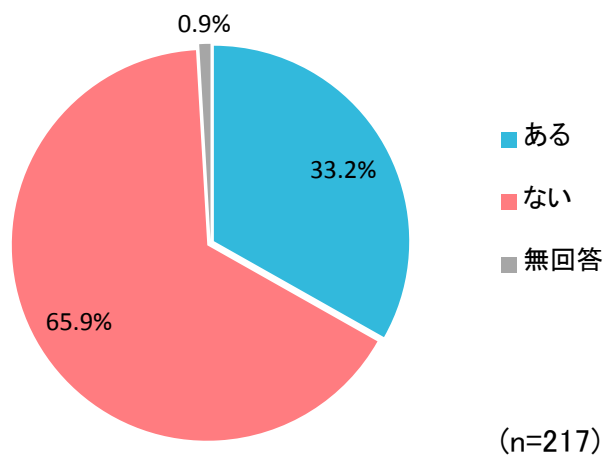
#### Q4.本学の男女共同参画の進展度についてどう思いますか



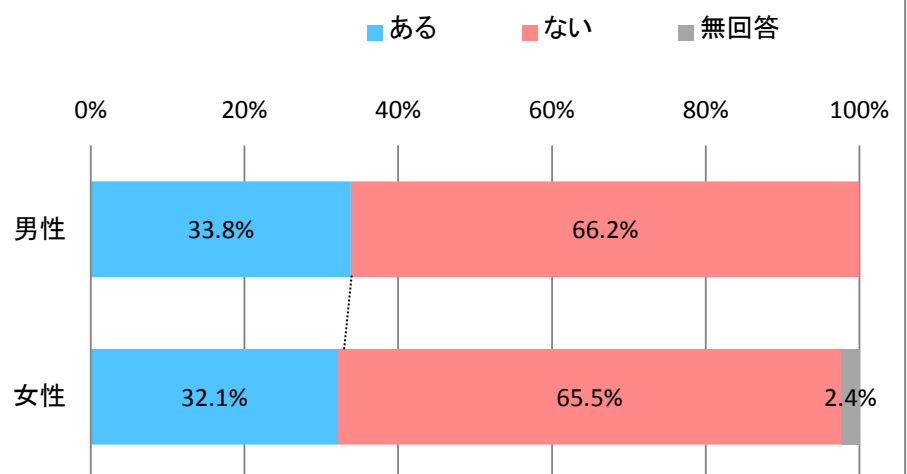
#### Q4.本学の男女共同参画の進展度についてどう思いますか【性別】



#### 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。

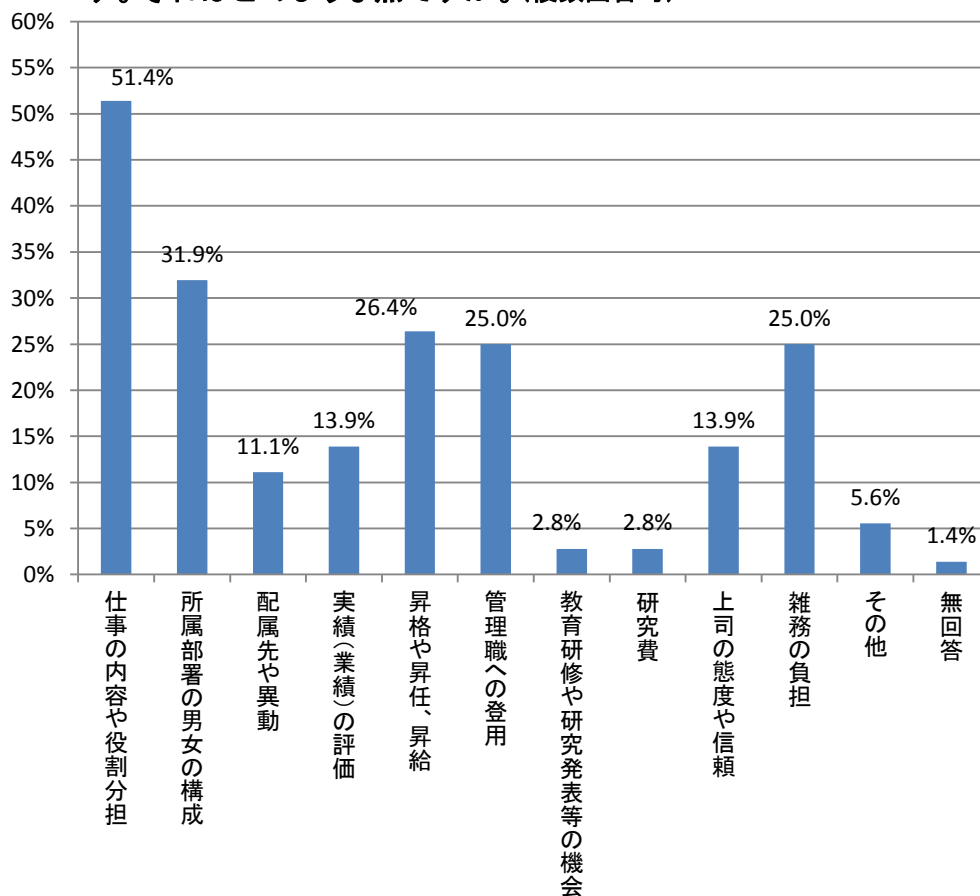


#### Q5. 本学での業務上(職務上)での男女差を感じたことはありますか。【性別】



#### 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)

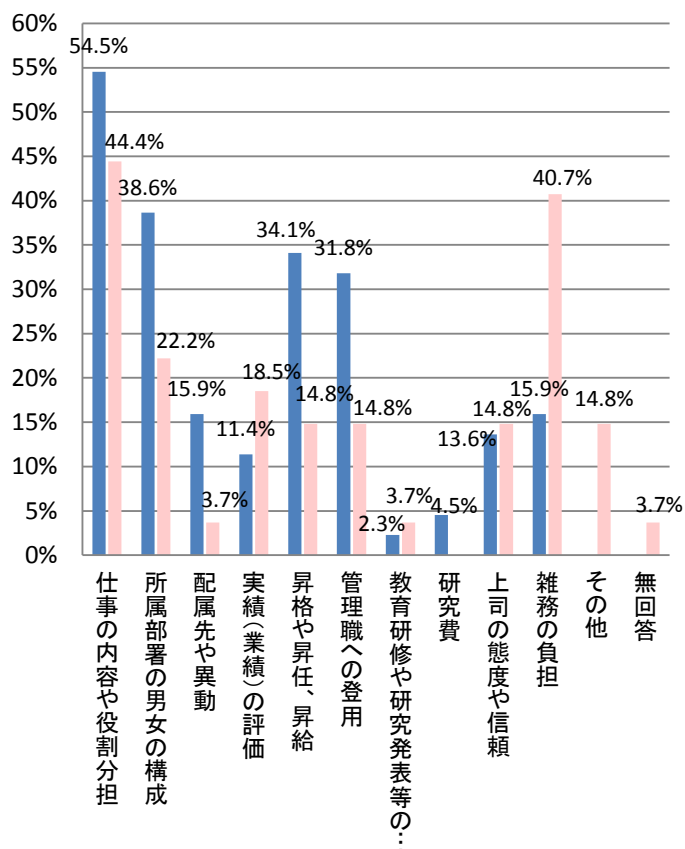
(n=72 MT=152)



### 【Ⅲ-Q6 性別・職種別 回答率】 (n=72 MT=152)

Q6. 上記で「ある」と答えた方にお伺いします。【性別】  
それはどのような点ですか。

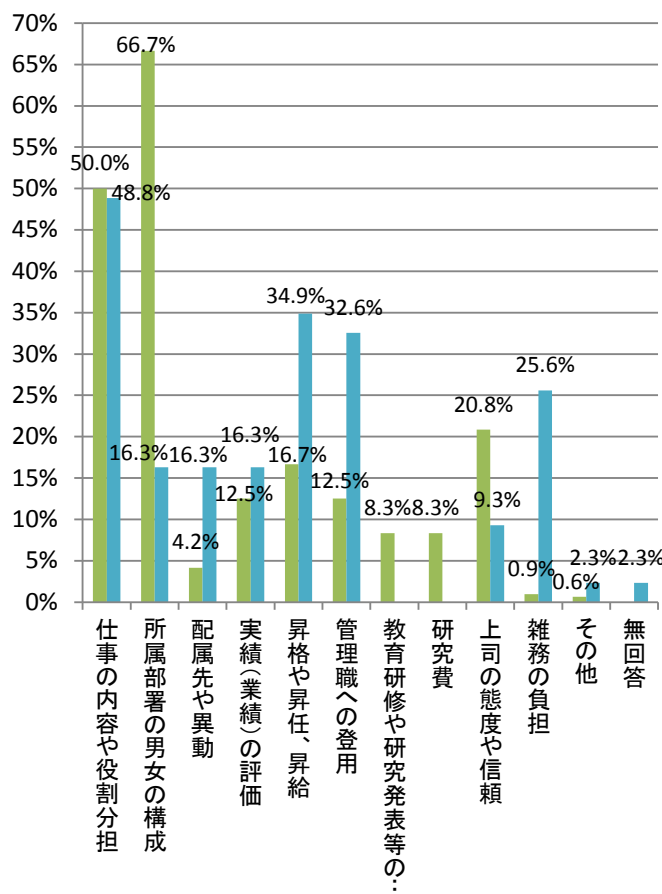
■ 男性 ■ 女性



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)

【職種別】

■ 教員 ■ 職員

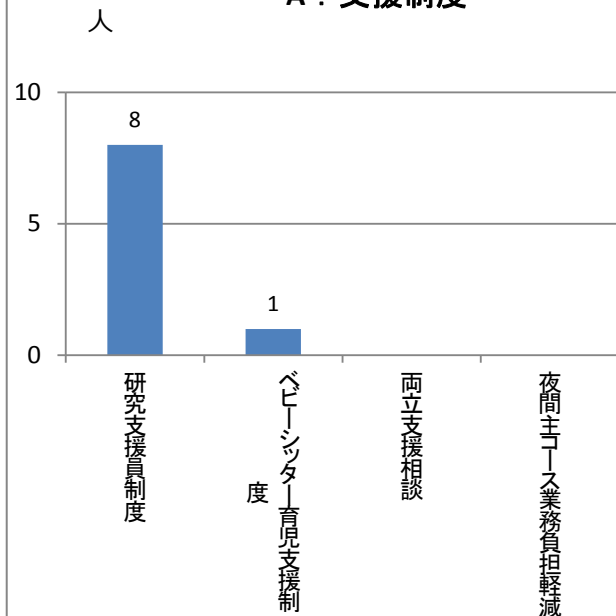


進展度については約半数が、「進んでいる」と回答する一方で、「わからない」が3割近い。男女別では男性が6割、女性が4割と差がでた。また業務上の男女差では、男女ともに3割強が「ある」と回答した。全体としては、「仕事の内容や役割分担」で半数以上が男女差を感じている。男性では、「部署の男女構成」や「昇格・昇任」「管理職への登用」面で、一方、女性では「雑務の負担」で圧倒的に男女差を感じている。さらに、業務上の男女差を職種別に見ると、「仕事の内容や役割分担」はともに約5割と高い。ただし、教員では「所属部署の男女構成」が7割弱と高く、職員では、「昇格や昇任」や「管理職への登用」「雑務の負担」で差を感じていて、職種でも差が表れた。

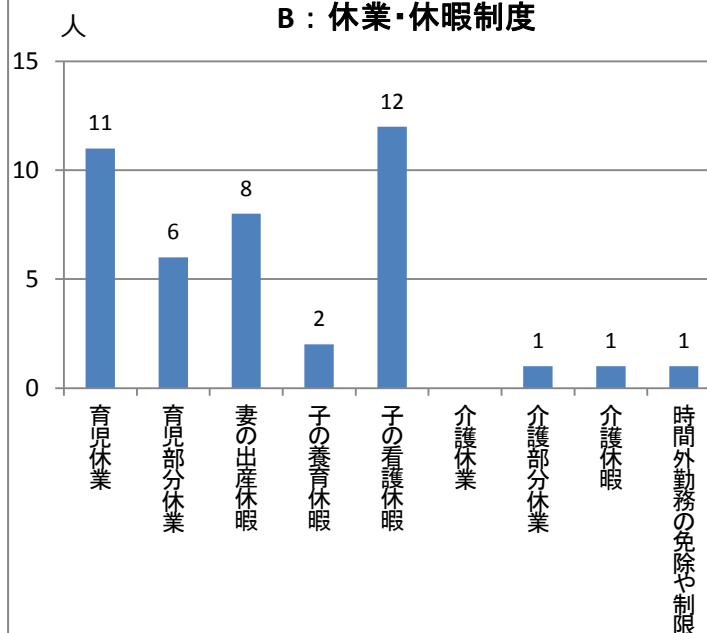
## Ⅳ.仕事と生活の両立についてお尋ねします。

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)

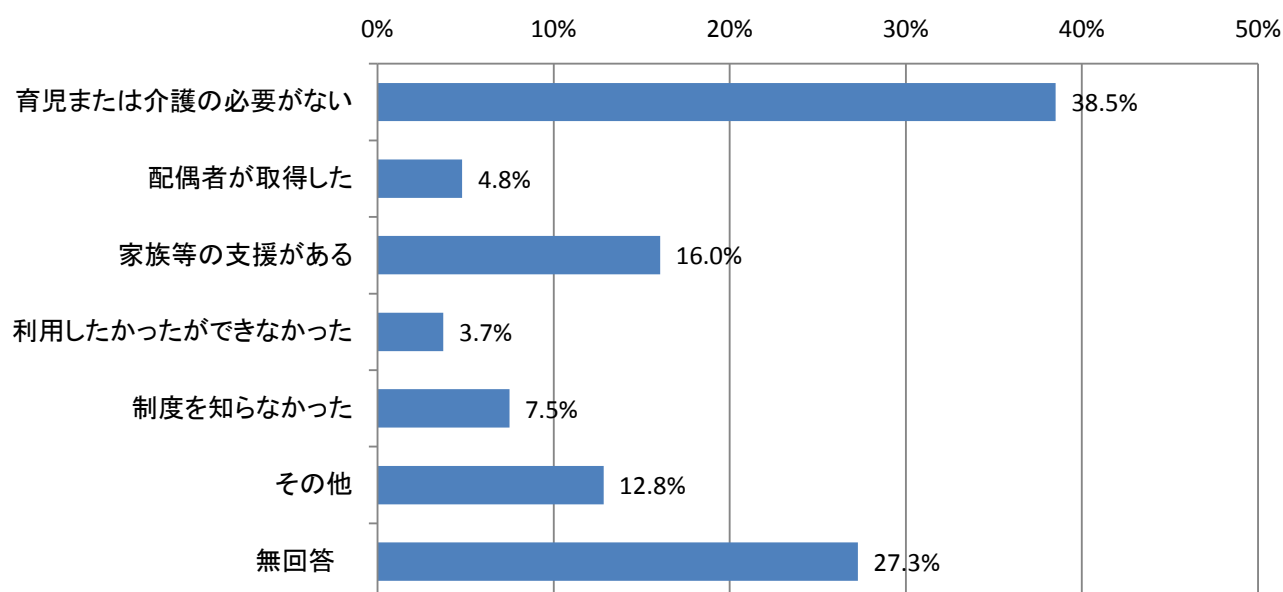
A：支援制度



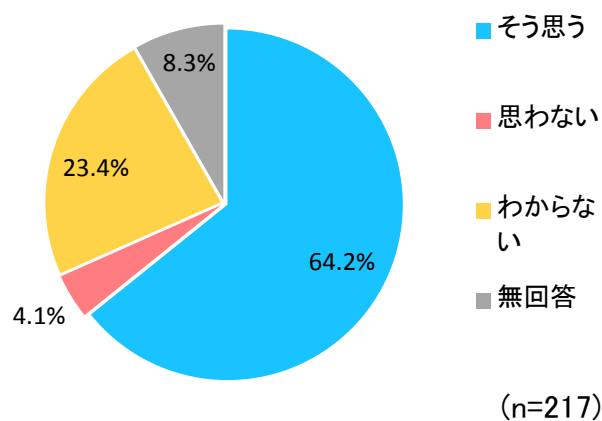
B：休業・休暇制度



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) (n=187 MT=207)

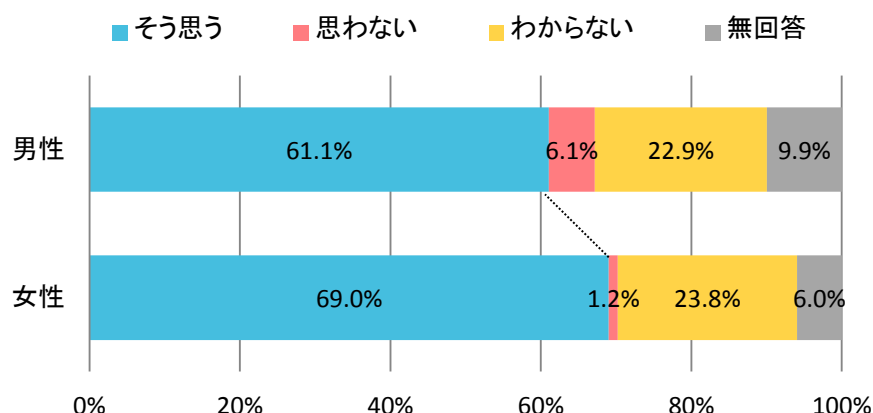


Q3. 育児または介護中でも仕事(研究)を継続したい(したほうがいい)と思いますか。

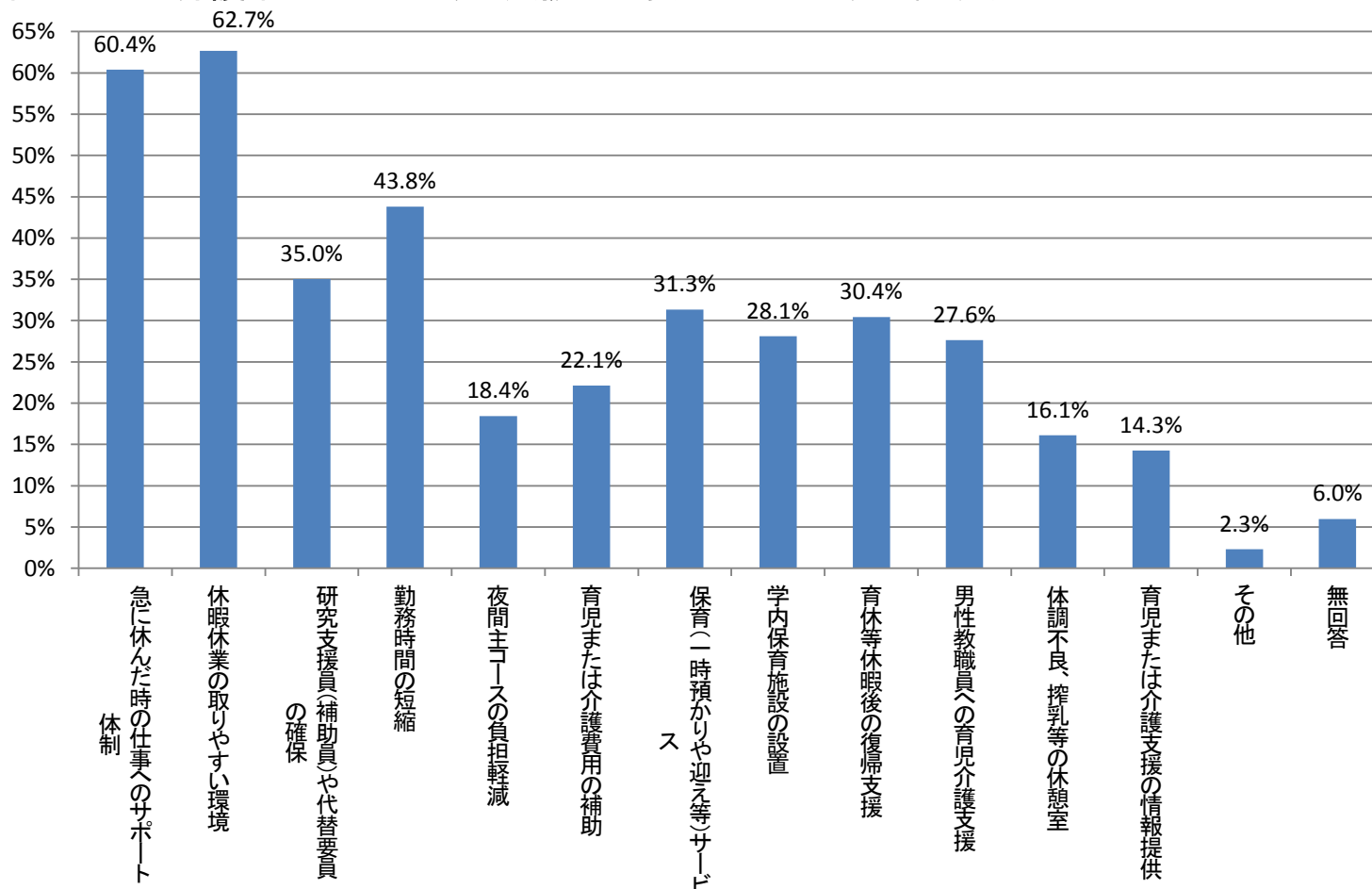


Q3. 育児または介護中でも仕事(研究)を継続したい(したほうがいい)と思いますか。

【性別】



Q4. 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=217 MT=865)

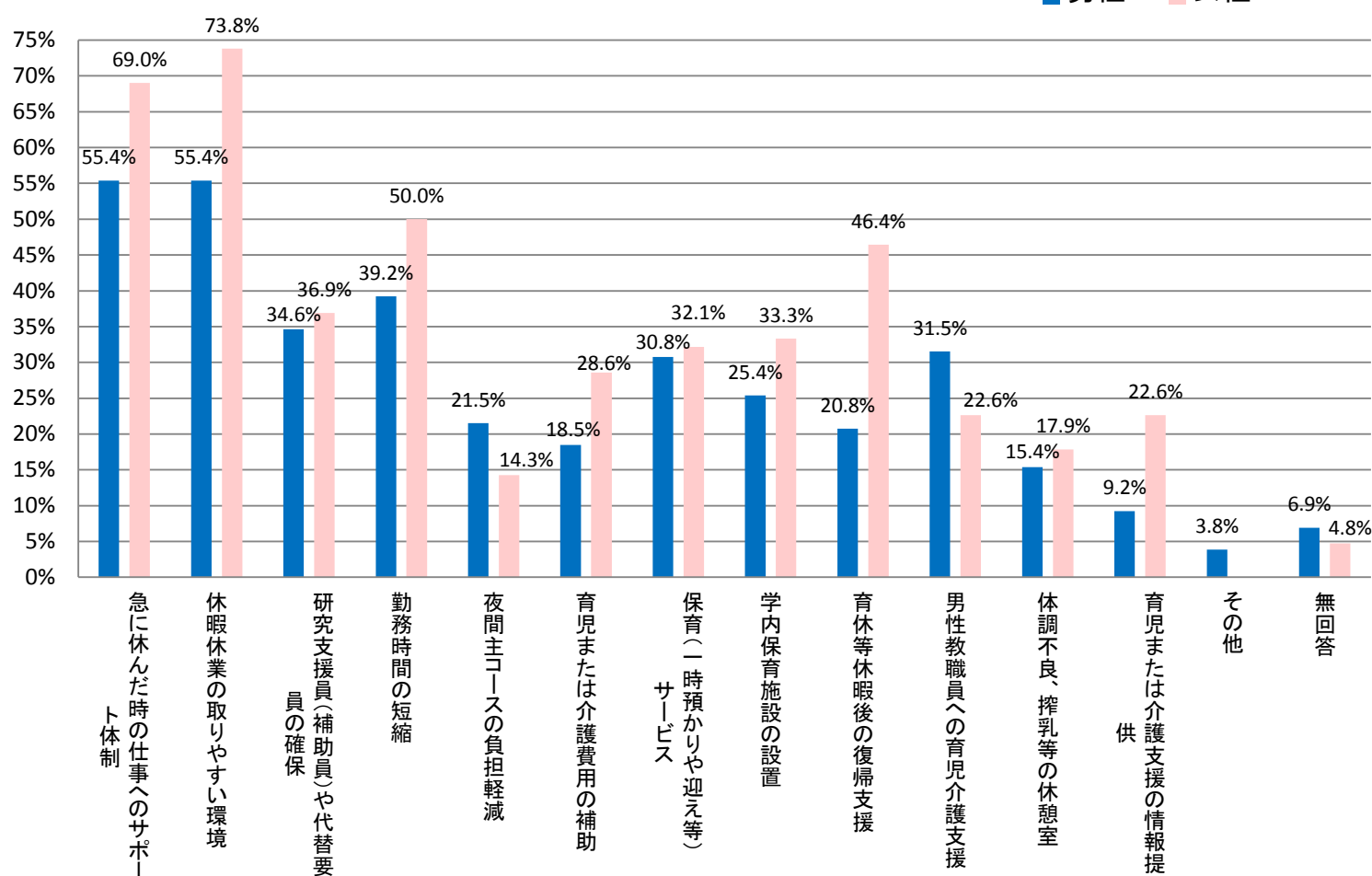




# 【Ⅳ-Q4 性別回答率】 (n=217 MT=865)

Q4.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)

■ 男性 ■ 女性

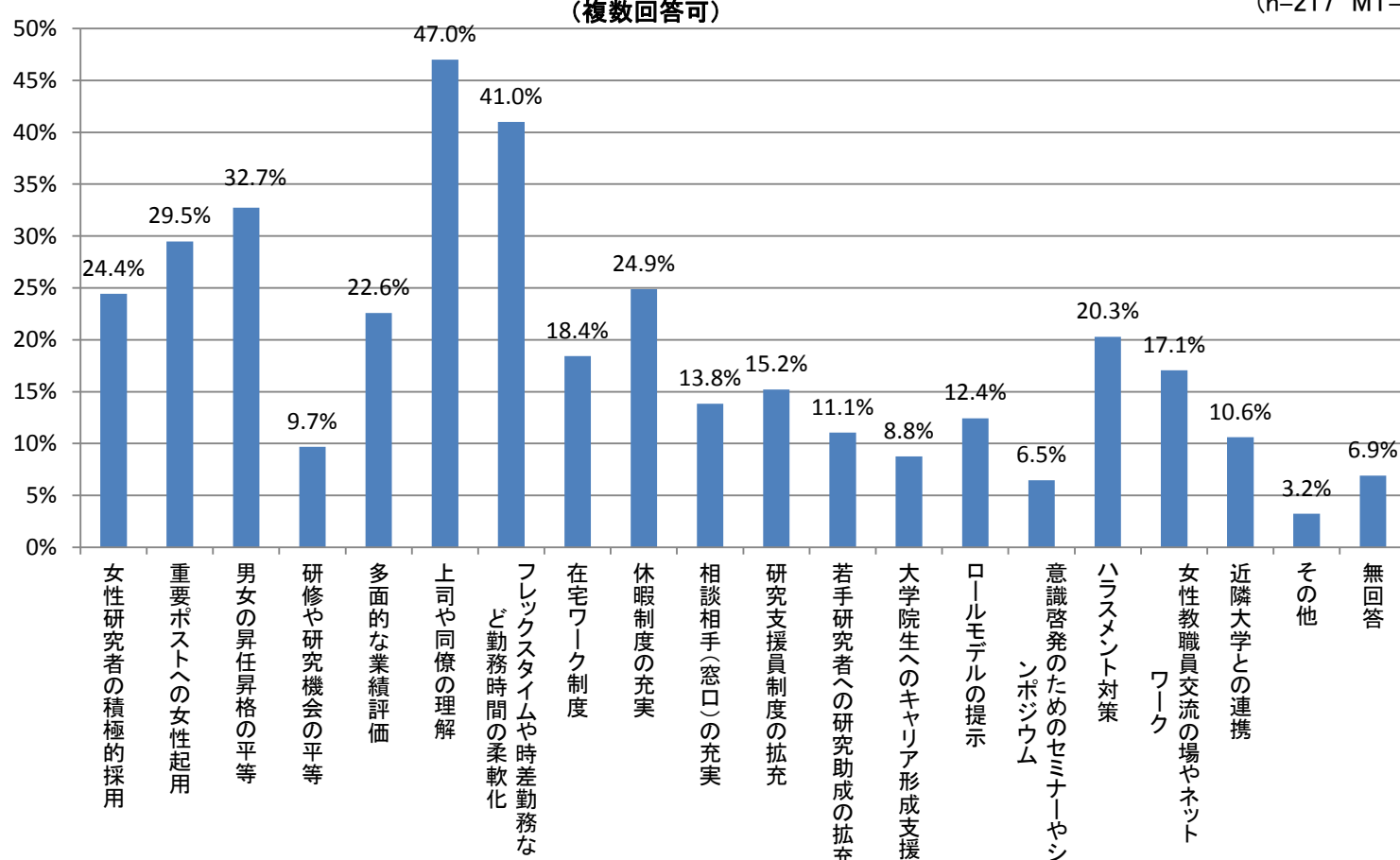


必要な支援は、全体としては「急に休んだ時の仕事へのサポート体制」や「休暇休業の取りやすい環境」が6割以上と高い。ただし、男女別では、女性のほうがともに7割前後とさらに高く、このような場面に女性が多く直面していることが窺える。また、女性では「勤務時間の短縮」や「育休等休暇後の復帰支援」「費用補助」などの項目が男性より高く、両立のための具体的な支援を求めていると思われる。「学内保育施設」は、男性が25.4%と女性より約8ポイント低かった。求める支援の内容に男女の差が表れた。

Q5.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)

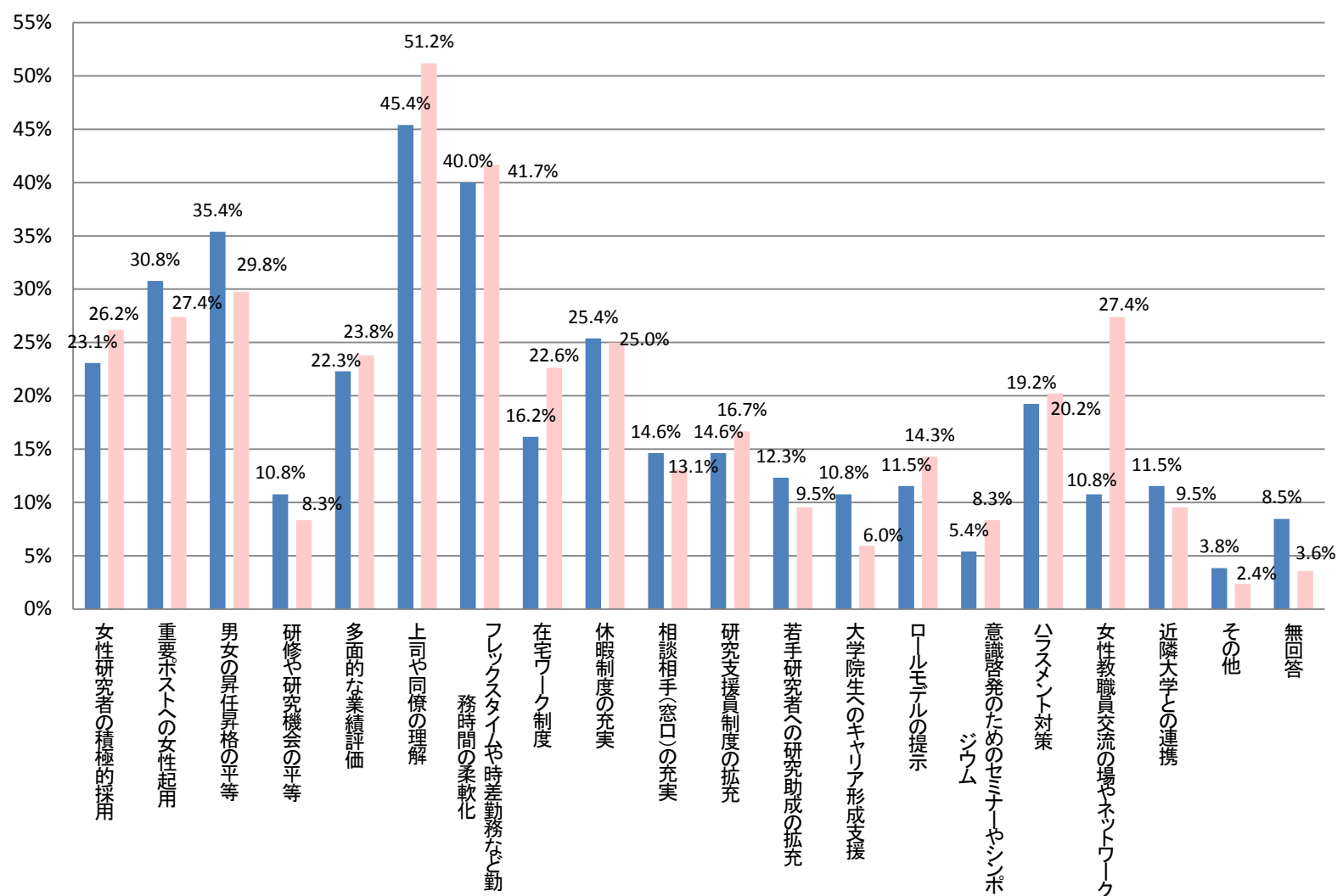
(n=217 MT=816)





【Ⅳ-Q5 性別回答率】（n=217 MT=816）

Q5.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）



男女共同参画推進のためには、「上司や同僚の理解」が最も高く、「勤務時間の柔軟化」や「昇任・昇格の平等」「重要ポストへの女性の起用」などの具体的な支援に加えて、意識改革の必要性が明らかになった。特に女性では5割を超えている。また、女性では「女性教職員の交流の場やネットワーク」が3割近く、「在宅ワーク制度」が2割強とともに男性より高い。一方、「昇任・昇格の平等」では、男性のほうが35.4%と高い割合を示した。これは男女差を感じている項目とも合致している。男女共同参画推進についても、微妙な男女の差が浮き彫りになった。

## V. 本学の男女共同参画推進への意見、要望

<自由記述回答・一部抜粋編集>

### 職場環境や勤務体制

- ・人員配置が、育児、介護、病欠などのライフイベントに対応できていない。
- ・勤務時間の短縮を利用したからといって、補助要員等の補充がないので、フルタイムと同じ仕事量は変わらない。
- ・育休取得者や休む人がでた場合、その部署やスタッフへの支援や補充が必要。
- ・働き方やそれに伴う給与を選択する民間企業のやり方など、介護や育児がないシングルの人が負担をかぶらない制度を考えていくことも大切。
- ・非常勤には制度がない。非常勤職員が利用できる休暇休業制度の充実（特に有給のものを）。
- ・裁量労働制をとる教員とそうでない職員とに同一の「推進策」を適用するのが間違っている。
- ・本来の労働環境の改善に努めるべき。

#### 育児や介護との両立関係

- ・学内保育所又は近隣大学との合同託児所の設置。
- ・保育（一時預かりや迎え等）サービスや費用補助必要。
- ・介護、育児中の「在宅勤務」を推進すべき。
- ・全体的に「女性のための支援」になっている。子育ても介護も男女とも問題。
- ・男性がもっと育児、介護に主体的に取り組めるようにならないといけない。
- ・子育てや介護の問題を相談したり、情報交換したりできる仕組みがあるとよい。
- ・研究支援員制度は有用。今後とも続けていただきたい。

#### 女性管理職や人数構成

- ・教員、職員ともに女性の管理職を増やす方が、学内の雰囲気的にも男女共同参画推進が進む。
- ・女性の常勤職員を一定数以上にすること重要。
- ・法人トップ（学長、副学長）に女性が任用されたことがない。女性の1人くらい任用してもよいのでは。
- ・女性や外国人採用に積極的に取り組むべき。
- ・重要な役職についている女性が複数であることがロールモデルの多様性に役立つ。
- ・重要ポストへの起用は、女性であるということで起用するならば、意味がない。能力で評価。
- ・教員においては、採用や研究費などで女性が優遇されすぎている。

#### 意識啓発や取り組み

- ・この問題に関心な方の意識をどう変えるか。自分にも関係することだという認識を持ってもらうこと肝要。
- ・結婚、出産、育児、介護の実態や休暇をプラス評価するくらいでないと変わらない。
- ・女性教職員の交流の機会をふやしてほしい。
- ・制度を実施できる様にする。形だけでは、意味が無い。
- ・男女共同参画の実現には、長期的なビジョンが必要。短期的に達成しようとする、ひずみが出る。
- ・男女共同参画は無駄。その経費を研究・教育につぎ込んだほうがいい。
- ・本学のような小規模大学でできることは少ない。できる範囲でコツコツと進めていくのが最善。
- ・女性特有の事情も考慮してのそれぞれの状況に合わせた男女共同参画の推進。
- ・「男女共同」というくくり方ではもれてしまう方もいる。皆が一緒に働いていける「ワークライフバランス改善」としたほうがよい。
- ・男女のみならず、民族、宗教などについての多様性を認められるような仕組み、支援が必要。