



静岡大学における

男女共同参画に関する意識・実態調査結果報告書

National University Corporation Shizuoka University

静岡大学男女共同参画戦略  
ワーキンググループ

2008.11

静岡大学  
Shizuoka University

## 目 次

## 静岡大学における男女共同参画に関する意識・実態調査結果報告書

●はじめに	1
<b>I 静岡大学の構成員</b>	1
1) 教職員・学生の実態と男女比	
2) アンケート回答者数と回答率	
3) 回答者の基本属性	
4) 基本属性の特徴	
<b>II 男女共同参画に関する認識</b>	5
1) 男女共同参画についての基本知識	
2) 仕事上、就学上、男女差を意識した経験	
3) 男女共同参画の視点に立った教育・研究および就業の確立のための対策	
<b>III ワーク・ライフ・バランスの視点</b>	11
1) 家庭生活と仕事の両立	
2) 子育てと仕事の両立	
3) 介護と仕事の両立	
<b>IV 教育・研究環境</b>	18
1) 静岡大学の教職員が認識している現状	
2) 教員のワーク・ライフ・バランスの実態	
●静岡大学男女共同参画戦略ワーキンググループメンバー	24

## ●はじめに

静岡大学は、男女が共同してあらゆる分野に対等に参画する大学を構築することを目指しています。平成19年度当初、静岡大学のビジョンと戦略を考えるにあたって、男女共同参画が重点課題の1つとして挙げられました。そこで、教職員8名による静岡大学男女共同参画推進ワーキンググループが組織されました。このワーキンググループは「静岡大学の男女共同参画推進の戦略とそれらのアクションプランを検討すること」を目的に、本学における実態を調査することにしました。

調査の内容は本学の男女共同参画に関する意識や実態について、調査対象は全教職員および全大学院生としました。調査はアンケート形式による質問紙調査をwebによる回答という方法により、平成19年10月11日～31日にかけて実施しました。

本報告書は、それらの結果をまとめたものです。

## I 静岡大学の構成員

### 1) 教職員・学生の実態と男女比

#### ■ 教 員

職 名	男	女
教授	346	22
准教授	225	34
講師	11	3
助教	46	8
助手	4	1
教頭	6	1
教諭	89	36
計	727	105
割合(%)	87.4%	12.6%

#### ■ 事務系職員

職 名	男	女
部長	5	0
課長・事務長	23	0
副課長・事務長補佐	22	2
主査・係長・専門職員	71	10
主任	14	13
スタッフ・係員	44	40
その他	2	12
計	181	77
割合(%)	70.2%	29.8%

#### ■ 教室系技術職員(教務職員含む)

職 名	男	女
教務職員	5	0
技術専門員	6	1
技術専門職員	62	1
技術職員	7	1
計	80	3
割合(%)	96.4%	3.6%

#### ■ 学部学生・大学院生

平成19年5月1日現在

学 部 等	男	女	計	女性比率
人文学部	1,350	921	2,271	41%
教育学部	694	994	1,688	59%
情報学部	589	266	855	31%
理学部	745	204	949	21%
工学部	2,483	163	2,646	6%
農学部	418	270	688	39%
学部小計	6,279	2,818	9,097	31%
人文社会科学研究科	36	44	80	55%
教育学研究科	87	69	156	44%
情報学研究科	110	22	132	17%
理学研究科	92	34	126	27%
工学研究科	643	38	681	6%
農学研究科	112	66	178	37%
修士課程小計	1,080	273	1,353	20%
理工学研究科(後期)	68	8	76	11%
電子科学研究科・創造科学技術大学院	113	13	126	10%
法務研究科	70	23	93	25%
連合農学研究科	31	16	47	34%
博士課程小計	282	60	342	18%
合 計	7,641	3,151	10,792	29%

## 2) アンケート回答者数と回答率

所 属	教 員			職員(非常勤含む)			大学院生			合 計		
	対象者	回答数	回答率	対象者	回答数	回答率	対象者	回答数	回答率	対象者	回答数	回答率
人文学部・人文社会科学研究科	104	33	32%	18	12	67%	80	5	6%	202	50	25%
教育学部・教育学研究科	130	59	45%	41	20	49%	156	16	10%	327	95	29%
教育学部附属学校園	132	92	70%	33	16	48%	/	/	/	165	108	65%
情報学部・情報学研究科	62	15	24%	22	10	45%	132	12	9%	216	37	17%
理学部・理学研究科・理工学研究科(理学)	71	30	42%	22	10	45%	147	22	15%	240	62	26%
工学部・工学研究科・理工学研究科(工学)	148	32	22%	91	21	23%	737	153	21%	976	206	21%
農学部・農学研究科・岐阜大学連合農学研究科	63	26	41%	40	15	38%	178	15	8%	281	56	20%
法務研究科	20	6	30%	1	1	100%	93	8	9%	114	15	13%
創造科学技術大学院・電子科学研究科	45	25	56%	19	6	32%	126	33	25%	190	64	34%
電子工学研究所	27	15	56%	23	18	78%	/	/	/	50	33	66%
学内共同教育研究施設(センター)	32	5	16%	18	10	56%	/	/	/	50	15	30%
事務局・図書館・保健管理センター	4	2	50%	213	137	64%	/	/	/	217	139	64%
計	838	340	41%	541	276	51%	1,649	264	16%	3,028	880	29%

## 3) 回答者の基本属性

図 I - 1 年代別男女別人数

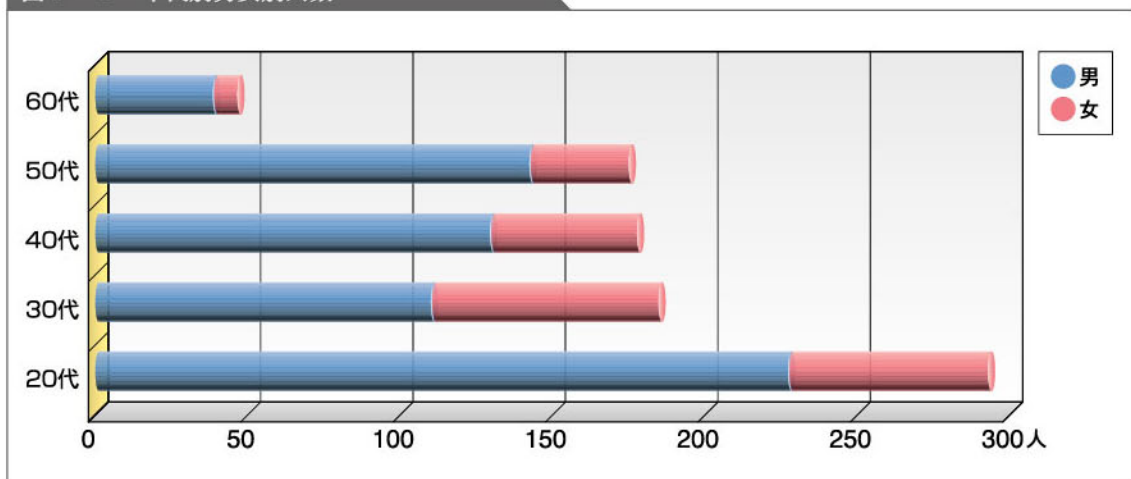


図 I - 2 職種別男女別人数

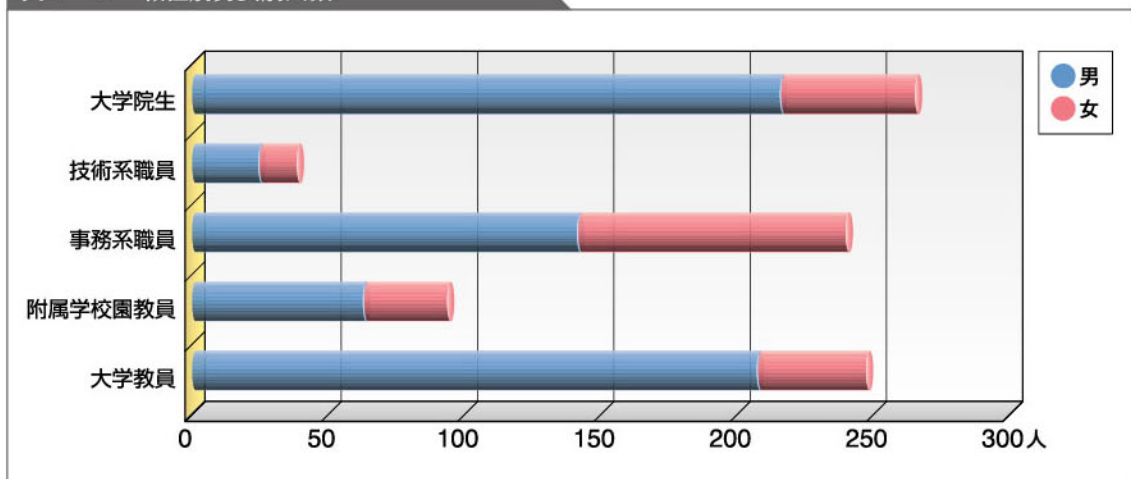


図 I - 3 配偶者との状況(男女別)

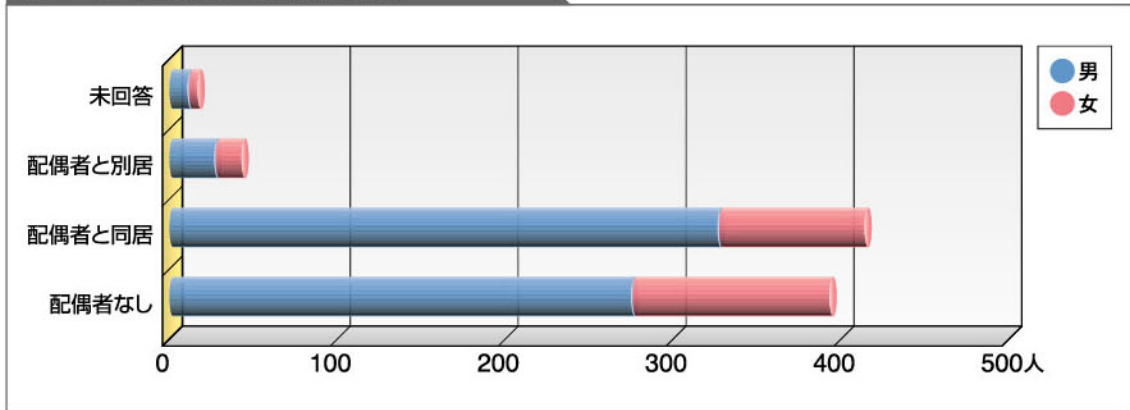


図 I - 4 配偶者との状況(職種別)

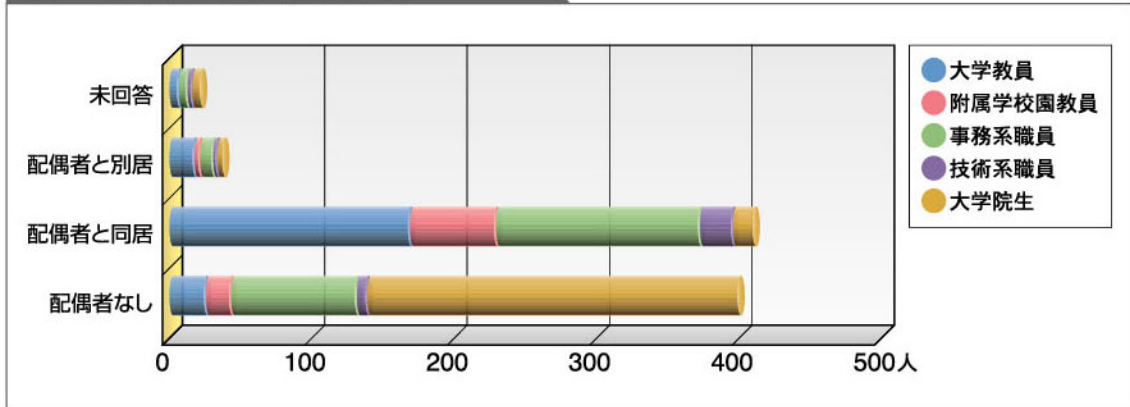


図 I - 5 配偶者の就労状況(職種別)

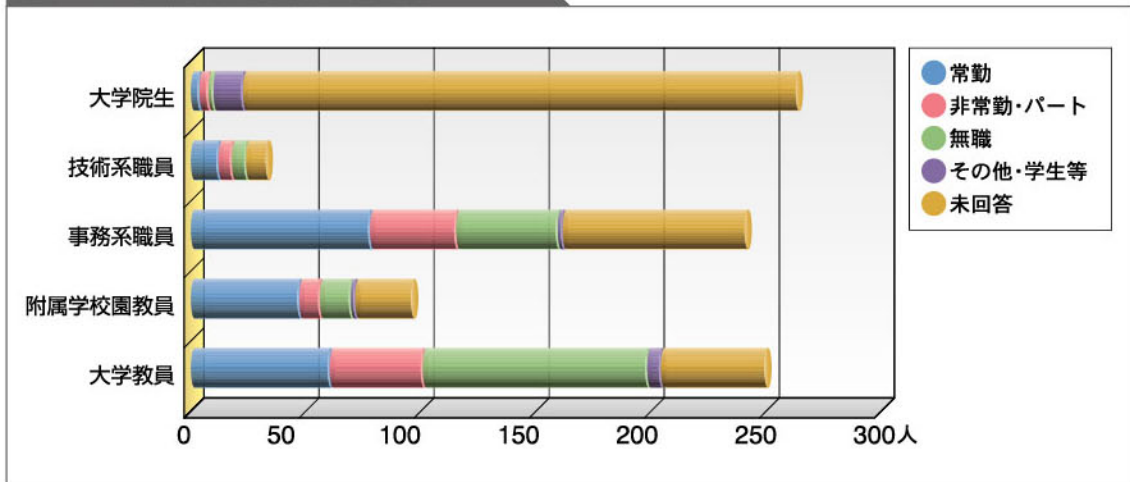
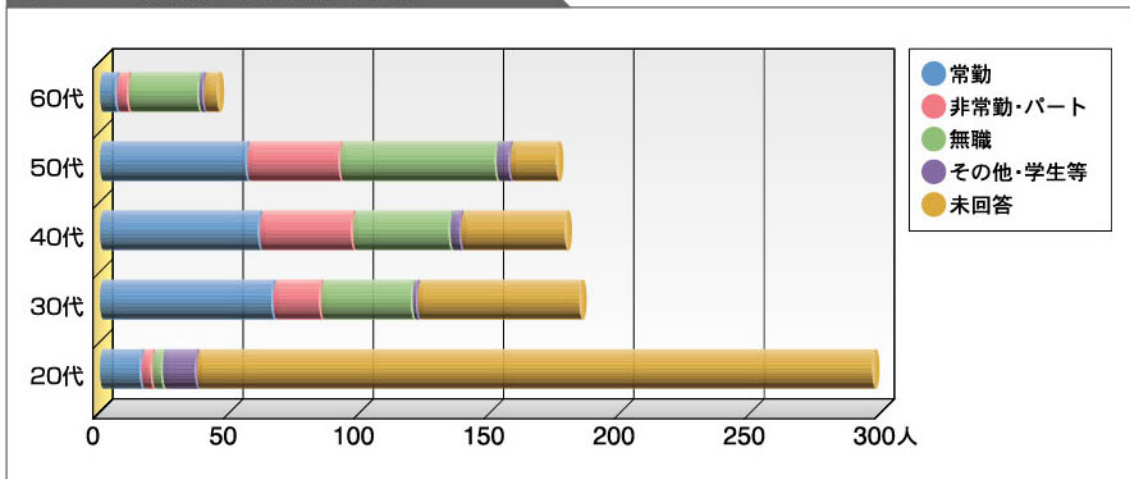


図 I - 6 配偶者の就労状況(年代別)



## 4) 基本属性の特徴

### ① 構成員の男女の比率

静岡大学の全構成員の実態は、表に示したように教職員は年齢が高くなるほど女性の占める割合は低くなり、さらに管理職の数は極めて少ない。教授は368名中22名、事務系の管理職28名中女性0名であり教職員共に女性の登用促進が課題である。

学生に占める女子学生の比率は31%で、人文学部や教育学部では拮抗している。しかし工学部は未だ女子学生数は6%であり、さらに院生の女子学生の比率は学部より次第に減少し修士課程で20.2%、博士課程は設置されているのが理系と法科大学院で合わせて17.5%であるのが実態である。理系を目指す女性を増やすための裾野の拡大が急務といえる。

### ② アンケートの回答率とその基本属性の特徴

今回のアンケートの回答率は、29%であり、内訳は、教員が41% (838人)、職員が51% (541人)、大学院生が16% (264人)であった。

教職員の回答率は約44%であったことから、教職員に関しては意識や実態をほぼ捉えることが出来たと考える。

先ず回答者の生活背景として、配偶者と別居(いずれかが単身赴任)をしている者が、男性32人、女性15人で既婚者全体の5.3%であり、その中で大学教員の別居率が高いという結果は、専門性を活かす限られた職場を求めて赴任しているという大学教員の特性を反映しているものと捉える。

配偶者の就労状況は、大学院生以外の教職員について無回答を除いてみると、無職は、大学教員が約半数、附属学校、事務系、技術系はいずれも25%内外であり、多くの者が配偶者も就労していることがわかった。配偶者も就労しているという傾向は年齢が若くなるほど強く、無職は極めて少なかった。すなわち若い年齢では、共働き家庭が多いという実態を示す。また、若い年代層に多く出現したその他と未回答の大半は未婚者であろうと考える。

以上のことから、本学において男女共同参画を推進するには、家族が共に暮らす時間の確保やゆたかな家庭生活の営みを保障する、つまりワーク・ライフ・バランスに向けて、先ず、教育・研究に関わる様々な角度からみた実態を把握することが必要である。

本調査の目的は、調査結果を基礎に、意識啓発や環境整備のあり方など、男女共同参画推進体制やそのためのプラン策定から具体的なアクションへの示唆を得ることであり、以下、II～IV章においてそれぞれの項目別の検討結果を報告する。

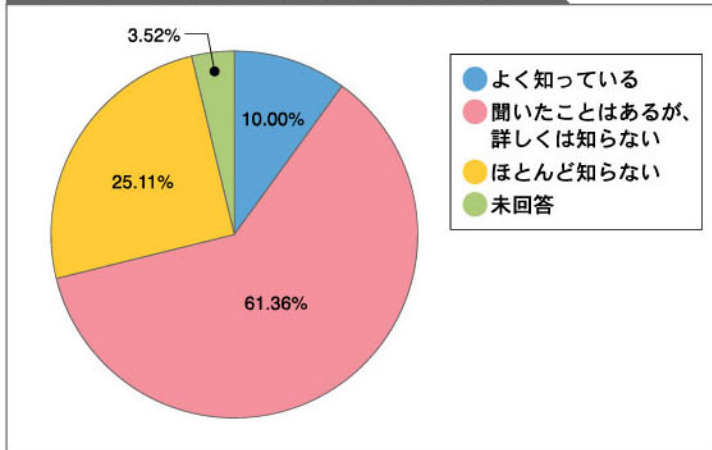
## II 男女共同参画に関する認識

本章では、静岡大学の構成員が、男女共同参画についてどのくらい知識を持っているか、大学での日常においてどのような男女差の問題を感じているか、またいかなる改善策を求めているかについて、調査結果を分析する。

### 1) 男女共同参画についての基本知識

「男女共同参画基本法とはどのような内容かご存じですか？」に対する回答を見ると次のようである。

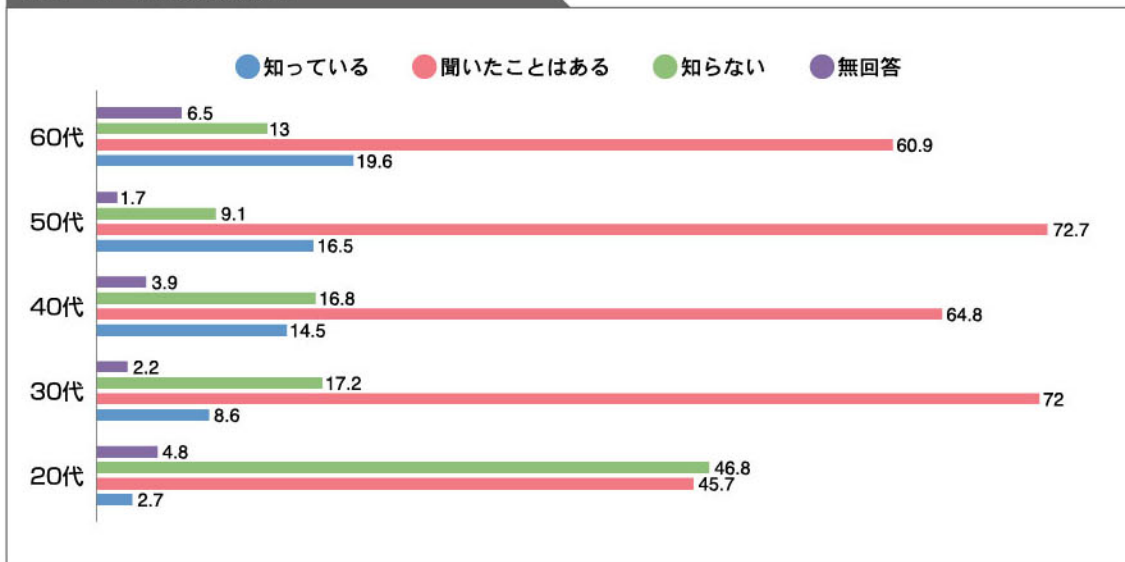
図Ⅱ-1 「男女共同参画基本法」の認知度(%)



「よく知っている」と答えた人は10%に過ぎず、「聞いたことはあるが、詳しくは知らない」が61.4%、「ほとんど知らない」が25.1%、無回答3.5%という結果であった。静岡大学全体に男女共同参画についての認識は希薄であると言えよう。

どこの部分で認識が希薄なのか、年代別、性別、キャンパス別、部局別、職種別のクロス集計によって、さらに深く分析する。(以下の記述はすべて統計的に有意であると確認された差異のみを取り上げている)

図Ⅱ-2 年代別認識(%)



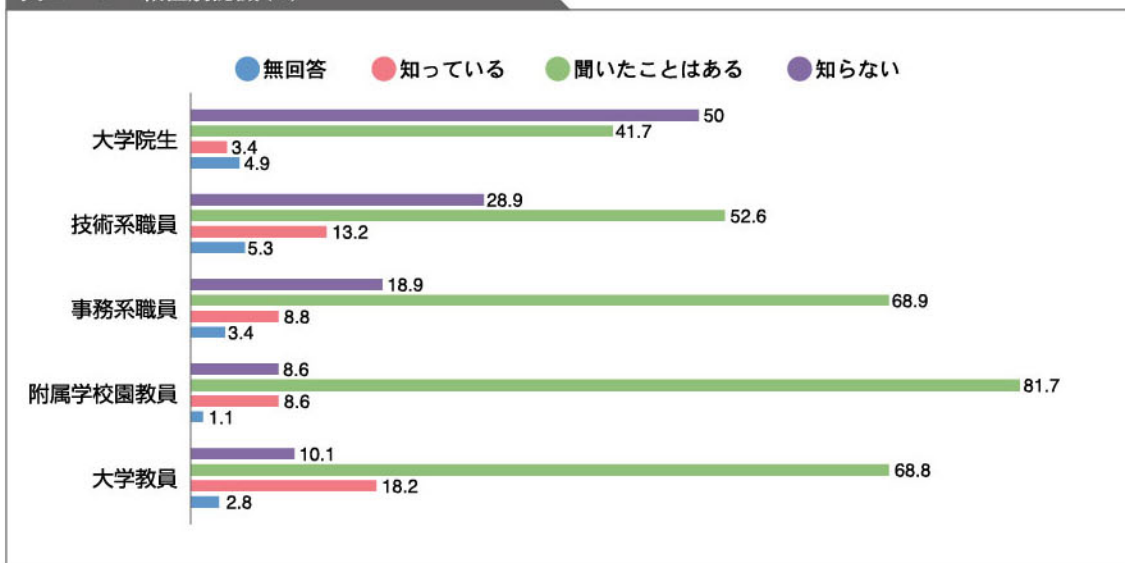
年代別の認識(図Ⅱ-2)を見ると、20代の若い層で「ほとんど知らない」割合が高く、「よく知っている」割合が高いのは、50代60代である。壮年者より若者の方が男女共同参画に関心と知識が高いかと思われがちだが、静大での実態は逆であった。

図Ⅱ-3 性別認識(%)



次に性別の認識(図Ⅱ-3)を見ると、やはり女性の方が男性よりやや認識が高く、「よく知っている」「聞いたことはあるが、詳しくは知らない」ともに女性の方が割合が高く、「ほとんど知らない」は男性が高くなっている。

図Ⅱ-4 職種別認識(%)



さらに職種別(図Ⅱ-4)を見ると、「よく知っている」は、大学教員、次いで技術系職員に多く、「聞いたことはあるが、詳しくは知らない」は、附属学校園教員、次いで事務系職員と大学教員に多い。「ほとんど知らない」は大学院生に多い。このことは、教育カリキュラムに問題があることを示唆している。

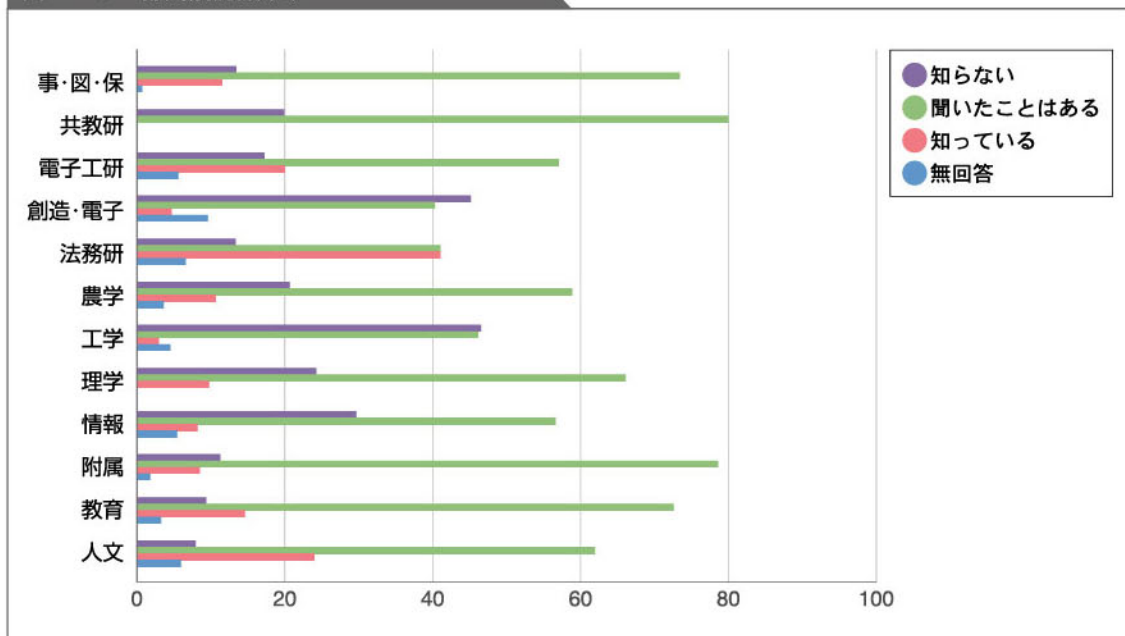
図Ⅱ-5 キャンパス別認識(%)



キャンパス別(図Ⅱ-5)を見ると、静岡の方が浜松よりも「よく知っている」「聞いたことはあるが、詳しくは知らない」ともに多く、「ほとんど知らない」は浜松に多い。



図Ⅱ-6 部局別認識(%)



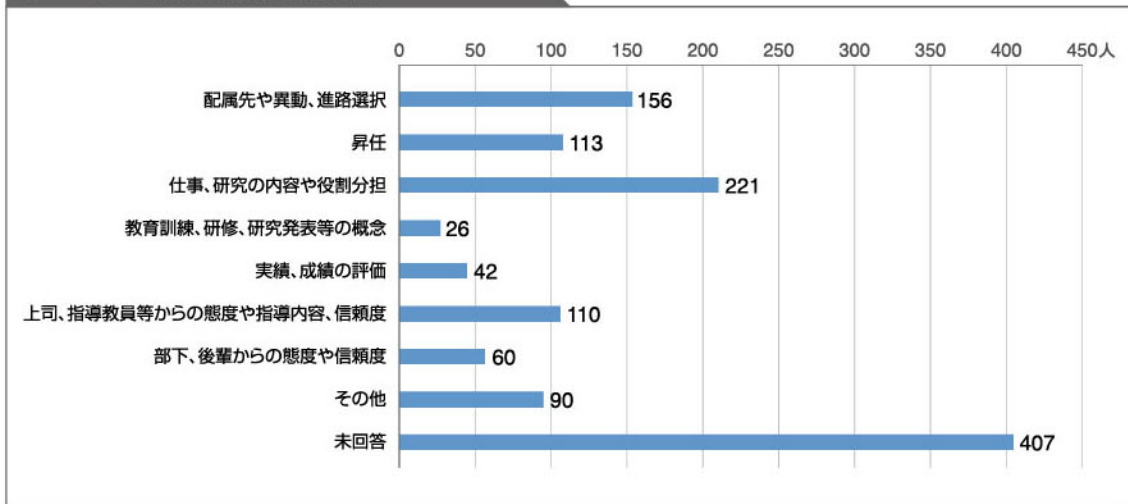
部局別(図Ⅱ-6)に見ると、「よく知っている」は当然のことながら法務研究科が抜きんでて高く、次いで人文学部・人文社会科学研究科、電子工学研究所であった。「聞いたことはあるが、詳しくは知らない」は、学内共同教育研究施設、教育学部附属学校園、教育学部、事務局・図書館・保健管理センター、理学部に多い。「ほとんど知らない」は、工学部・工学研究科・理工学研究科(工学)と創造科学技術大学院・電子工学研究科で高い。

以上の分析から、浜松キャンパスの工学系、特に若手層が、静岡大学の中でも男女共同参画に対する知識・関心の最も低い部分であることがわかる。ここに、男女共同参画に関する認識を与えるようなカリキュラムを設け、男女共同参画に関する知識・関心を開発していくことが急務であろう。また、教育学部および附属学校園で「聞いたことはあるが、詳しくは知らない」人が多かったが、教育に携わる上で必要な知識なので、教育学部でも教員の研修を通じて認識を高めていく必要があるだろう。全体に文系より理系の領域において人権教育や男女平等教育が手薄になる傾向があり、市民としてバランスのとれた専門家・研究者を育てることが、科学技術の健全な発展にとって重要課題であることを指摘したい。

## 2) 工作上、就学上、男女差を意識した経験

「本学での工作上、就学上、男女差を意識したことがありますか？ある場合はどのような点ですか？」(複数回答可)という問いに対して、最も高い回答率をみたのが「仕事・研究の内容や役割分担」(221人)であり、次いで「配属先や異動、進路選択」(156人)、「昇任」(113人)、「上司、指導教員からの態度や指導内容、信頼度」(110人)であった。あとはずっと下がって、「部下、後輩からの態度や信頼」(60人)、「実績、成績の評価」(42人)、「教育訓練、研修、研究発表等の機会」(26人)と続く。(次頁 図Ⅱ-7)

図Ⅱ-7 男女差を意識した経験



上位4項目について、年代別、性別、キャンパス別、部局別、職種別のクロス集計をとってみたところ、いずれの項目についても、性別による違いはなかったが、年代、キャンパス、職種には特徴が見られた。まず「仕事・研究の内容や役割分担」については、40代50代60代で指摘する割合が高く、キャンパス別では浜松より静岡の方が、職種別では附属学校園教員と事務系職員に多い傾向が見られた。「配属先や異動、進路選択」についても同様な傾向があり、40代、静岡キャンパス、事務系職員に多かった。「昇任」についても同様で、50代、静岡キャンパス、事務系職員と技術系職員に多く見られた。だが「上司、指導教員からの態度や指導内容、信頼度」については少し異なり、キャンパスには関係せず、20代、技術系職員と大学院生に男女差を感じた経験がある者が多く見られた。

これらのクロス集計結果から言えることは、男女差を意識するような状況とそれを問題視する意識は、キャンパスで言えば浜松より静岡の方が、職種で言えば比較的事務系職員に強いということである。また問題によって直面している年代や職種が違っている。

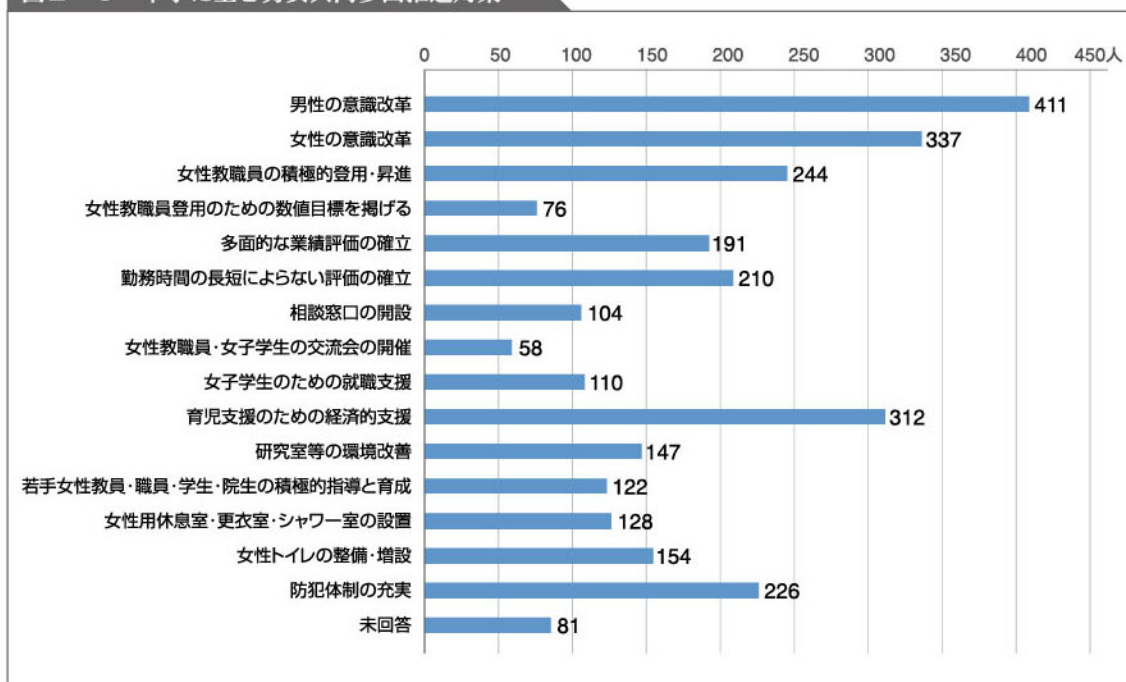
この設問は、未回答者が多かった(407人)が、それを補うかのように、その他自由記述も多かった(90件)。本アンケートに対して、性差を聞いているのか性差別を聞いているのかわからないという批判もあった。たしかにその通りで、答えにくい面もあったと思われる。自由記入のなかで目立ったのは、圧倒的に女性教員が少ないことの指摘であった。この指摘は男女の教職員および院生のすべてから出ていた。記入者の属性別に概観すると、女性の教職員からは、非常勤講師やパート職などの報酬の低い職に女性が多いこと、女性は休憩室を与えられ、家庭責任への配慮をしてもらっている反面、進歩のない仕事につけられている面もあること、いまだにお茶くみが女性に課せられていること、また差別体験を切々と訴えたものもあった。男性の教職員からも同様な指摘があり、また個人として常に「実力」や「適材適所」で相手を見るようにしているものの女性の教職員には配慮し女子学生には気を遣っているという記述があった。大学院生の自由記入はすべて男性であったが、女性だけの原付乗り入れ許可への疑問や、女子学生への甘い対応など、常日頃不満に思っていることが表出されていた。

以上の結果から、静岡大学では、第一に女性教員が少ないことが問題であり、第二にパートや非常勤など対等なスタートラインに立てない雇用枠の問題があり、第三に役割分担のなかに多分に女性抑圧的な要素があると言えよう。大学が女性の院生を「保護」しようとするのが、若い男性の院生からは「女性優遇」に見えることについては、対話と相互理解が不可欠であり、より進んだ平等に向かうための一歩であるように思われる。

### 3) 男女共同参画の視点に立った教育・研究および就業の確立のための対策

「本学において女性と男性がともに活躍するためにどのような対策があればいいと思いますか？」(複数回答可)という問いに対して、最も高い回答率を得たのが「男性の意識改革」(411人)である。次いで「女性の意識改革」(337人)、「育児支援のための経済的支援」(312人)、「女性教職員の積極的登用・昇進」(244人)、「防犯体制の充実」(226人)、「勤務時間の長短によらない評価の確立」(210人)、「多面的な業績評価の確立」(191人)、「女性トイレの整備・増設」(154人)、「研究室などの環境改善」(147人)、「女性用休憩室・更衣室・シャワー室の設置」(128人)、「若手女性教員・職員・学生・院生の積極的指導と育成」(122人)、「女子学生のための就職支援」(110人)、「相談窓口の開設」(104人)、「女性教職員登用のための数値目標を掲げる」(76人)、「女性教職員・女子学生の交流会の開催」(58人)の順であった。(図Ⅱ-8)

図Ⅱ-8 本学に望む男女共同参画推進対策



多数の回答者が男性・女性の意識改革をトップに挙げていることは、静岡大学で全体に男女共同参画基本法の認知度が低かった現実を反映している。まず、男女共同参画意識を高めなければ何も始まらないということであろう。クロス集計をとってみると、「男性の意識改革」を挙げた人は、50代、静岡キャンパス、事務系職員、技術系職員に多く、「女性の意識改革」を挙げた人は、40代50代、事務系職員に多かった。性別の違いはなかった。したがって、男女ともに多くの構成員が望んでいることであるが、壮年の事務系職員の方々が最も切実に周囲に対して意識改革の必要性を実感していると言えよう。

3番目に多かった「育児支援のための経済的支援」についてクロス集計をとってみると、性別には関わりなく、30代40代、大学教員および事務系職員、静岡キャンパスにおいて、これを望む人の割合が高かった。育児期のワーク・ライフ・バランスが女性だけでなく男性の課題にもなりつつあり、特に共働きの育児期の教職員にとって重要な問題であることがわかる。静岡大学で働き学ぶことが生き生きとしたものになるためには、育児期のワーク・ライフ・バランスの困難に対して、大学としての支援ポリシーを明確に掲げて実行していく必要がある。

4番目の「女性教職員の積極的登用・昇進」についてクロス集計をとった結果、性別やキャンパスによる違いはなかったが、40代50代、職種で見ると大学教員と技術系職員に割合が高かった。このことから、男女双方にとって重要課題として意識されていることが示されるが、特にキャリアが仕事の上で重要性を持つ年代と職種において強く意識されているとすることができる。静岡大学では、まだまだ女性の教員数が少なく、女性教職員の昇進が同年齢の男性と比べて遅れがちであることから、この点も大学として明確な改善ポリシーを掲げ、実行していくことが必要である。

5番目に「防犯体制の充実」が挙げたのは意外であったが、クロス集計を取ってみて納得した。つまり年齢や性別には関わりなく、静岡キャンパスで、大学教員と大学院生に多く支持されていたのである。周知のように静岡キャンパスは山の中腹にあり、大学院などの夜間授業終了時には、人通りの少ない暗い山道を歩いて帰らなければならない。このことが、教員と学生に大きな不安をもたらしている。夜間照明の増設とともに、警備態勢なども検討すべきではないだろうか。

6番目の「勤務時間の長短によらない評価の確立」について、クロス集計結果を見ると、年代には関わらないが、女性、事務系職員と技術系職員において支持割合が高かった。静岡大学の職員は勤務時間が長いと思われる。そのなかで、多くの女性職員は、家庭責任のために残業が出来ないことが評価にマイナスになることを懸念している。実際には、残業しなくても済むように昼間の時間帯に一生懸命効率的に働いているとすれば、勤務時間の長短によらない評価を確立してほしいという声は、妥当なものである。なお、教員の多くは裁量労働制を採用しているため、勤務時間は問題化されにくい。

7番目の「多面的な業績評価の確立」は、クロス集計結果を見ると、年代、性別、キャンパス、職種などに全く相関しない。ただ男女共同参画基本法をよく認知している人(図Ⅱ-1参照)に特に高い傾向がみられた。これは6番目の「勤務時間の長短によらない評価の確立」をより一般化した表現とみることができる。

8番目以下は、具体的な要望の項目が並ぶ。「女性トイレの整備・増設」は女性からの要望が高く、「研究室などの環境改善」は技術系職員と大学院生からの要望が高かった。「女性用休憩室・更衣室・シャワー室の設置」「若手女性教員・職員・学生・院生の積極的指導と育成」「女子学生のための就職支援」「相談窓口の開設」「女性教職員登用のための数値目標を掲げる」のいずれも、順次大学として実行していくべき項目である。

最後に「女性教職員・女子学生の交流会の開催」に対して最も要望が少なかったということから、もはや問題を抱えている人たちだけで集まって励まし合う段階ではなく、大学を挙げて男女共同参画に向けた改善を進めていくべき時であると考えられる。

### Ⅲ ワーク・ライフ・バランスの視点

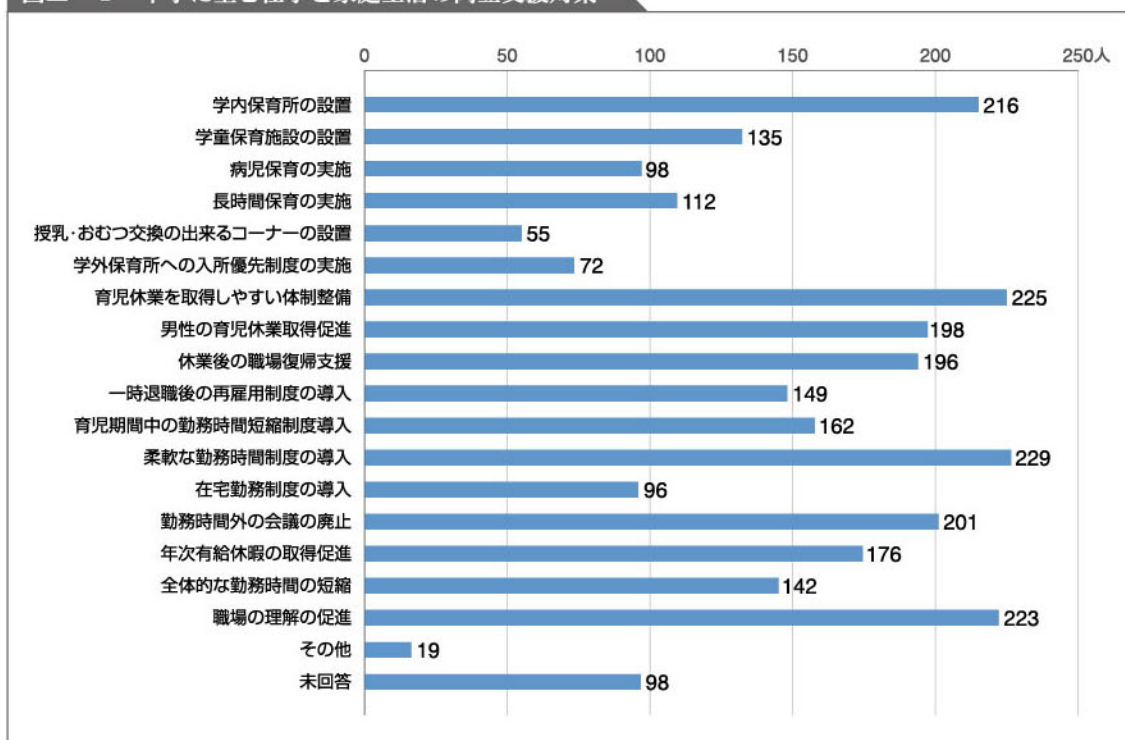
#### 1) 家庭生活と仕事の両立

図Ⅲ-1の「仕事と家庭生活のための本学としてどのような支援が必要と思いますか」の回答結果によれば、保育関連項目における学内保育所の設置が216名と他より顕著に多く、静岡大学として検討すべき事項であるといえる。また、育児休業が取得しやすい体制整備とともに育児休業取得促進(特に男性)も課題である。

労働時間関連項目では、働き過ぎを防止することが求められていることがわかり制度的検討が必要である。これらのうち勤務時間外の会議の廃止に関しては運用上改善できる問題であることから、大学当局として早急に各部局等に対して指導することが求められる。

職場におけるワーク・ライフ・バランスに関する理解への期待も大きい。男女共同参画の意識改革を進めつつ、本アンケートに基づく多様な施策を展開することによって実現されることが期待される。

図Ⅲ-1 本学に望む仕事と家庭生活の両立支援対策



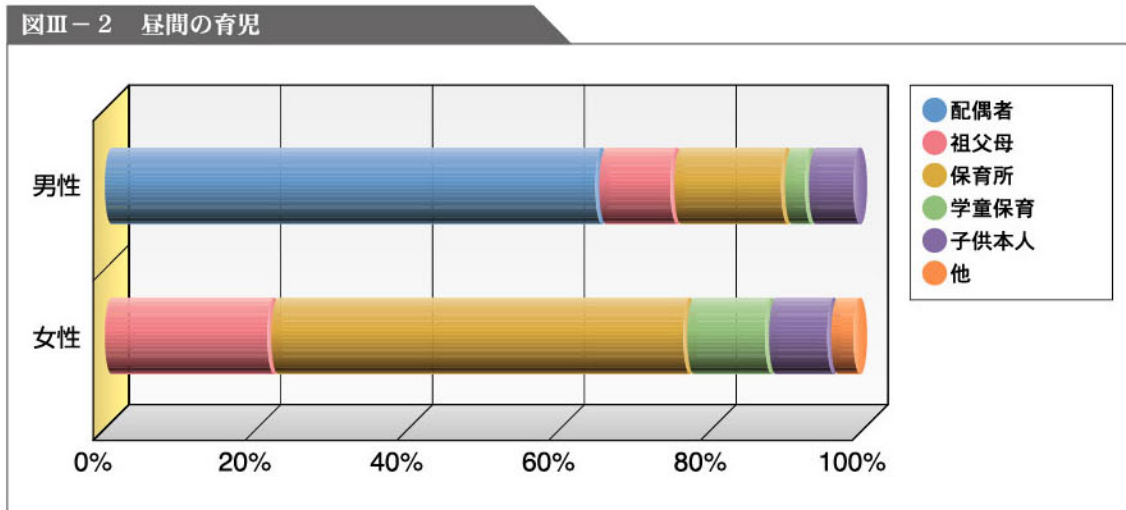
図Ⅱ-1(本報告書P. 5参照)のように男女参画基本法を、よく知っている者は10%に過ぎなかったこと、ほとんど知らないと回答した者が25.1%であったことは、本学の男女共同参画に関する意識を反映するものと考えられるので、意識改革のアクションプランが必要であり、それらの結果から、家庭と仕事との両立も図られていくことになるであろう。

#### 2) 子育てと仕事の両立

##### ① 家庭における育児等の状況

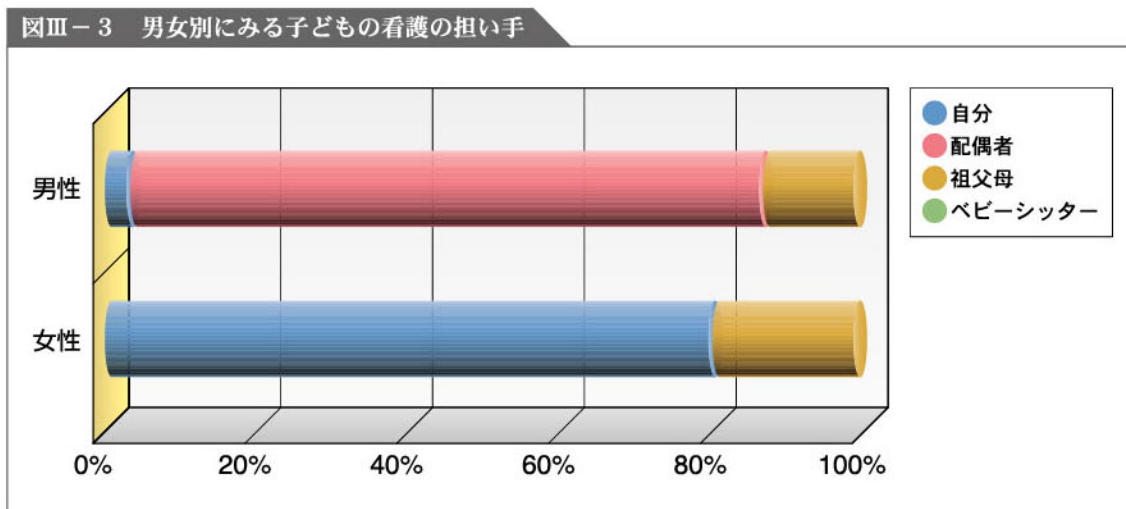
家庭における育児の状況について、小学生以下の子どもをもつ教職員に限定したデータから読み取っていく。

まず、家庭において昼間に育児を行っている者を示したのが、図Ⅲ-2である。男女差で見ると、女性では保育所利用者16人(57.1%)が多く、次いで祖父母7人(25.0%)である。一方、男性では配偶者79人(65.3%)が最も多く、女性に比べて保育所利用者は少ない。このことから、女性の教職員において、子どもが乳幼児の場合は保育所利用者が多く、学童では学童保育所利用者が多いことを示しており、保育所あるいは学童保育所などに関する支援の必要性を示している。

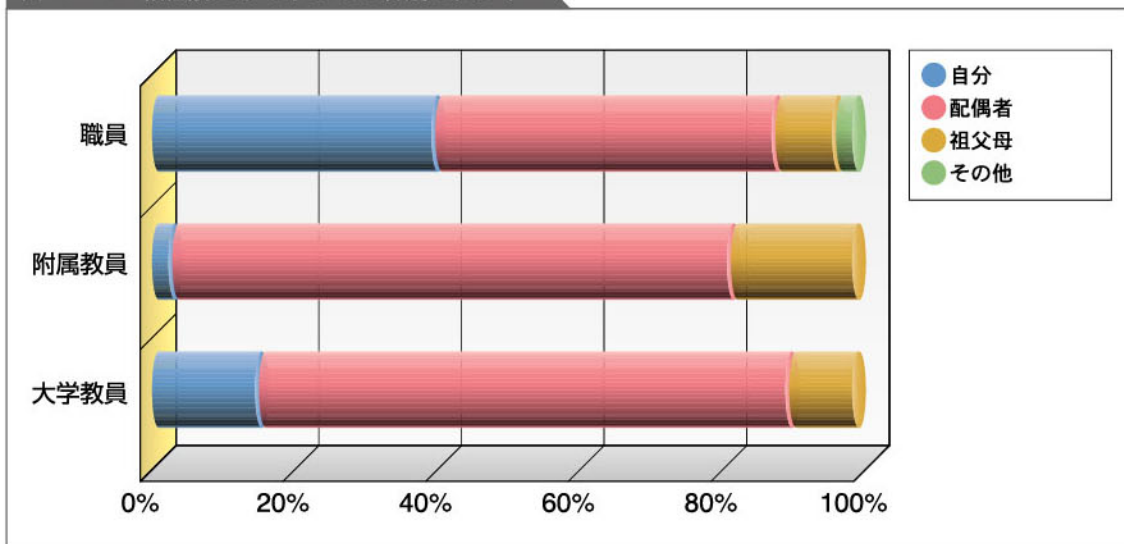


次に、子どもの病気時に子どもの看護の担い手を示したのが図Ⅲ-3である。男女差で見ると、子どもの病気時の看護は、女性では圧倒的に「自分」が多いのに対し、男性では「配偶者」が多い。図Ⅲ-4では職種別にまとめているが、職員18人(40%)が「自分」であるが、大学教員および附属学校教員は70%以上が「配偶者」である。また、附属学校教員では「祖父母」が4人(8.9%)となっている。

以上より、男性の教職員では家庭において専業で子どもの世話をする配偶者がいる割合が高く、男性が多い大学教員や附属学校教員では、子どもの病気時の看護も配偶者が行っているケースが多い。一方、女性では子どもの病気時の看護の主たる担い手である者が多いことから、特に女性教職員において突発的な子どもの病気時において仕事と育児の両立に苦慮していることも予想される。女性の教職員に対して、子どもの病気時における何らかのサポート体制が必要であることを示している。



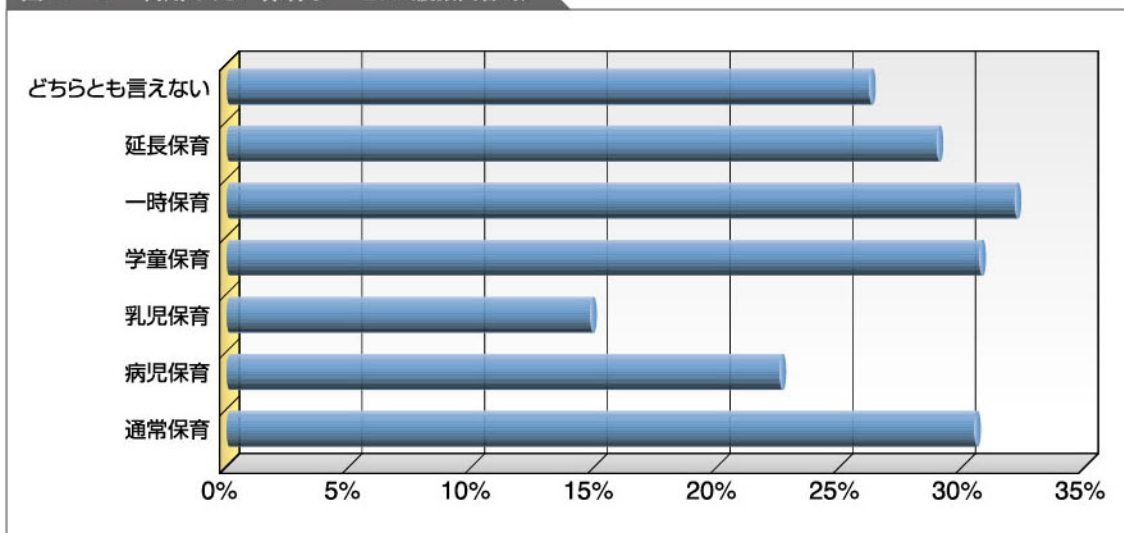
図Ⅲ-4 職種別にみる子どもの看護の担い手



## ② 保育施設等のニーズ

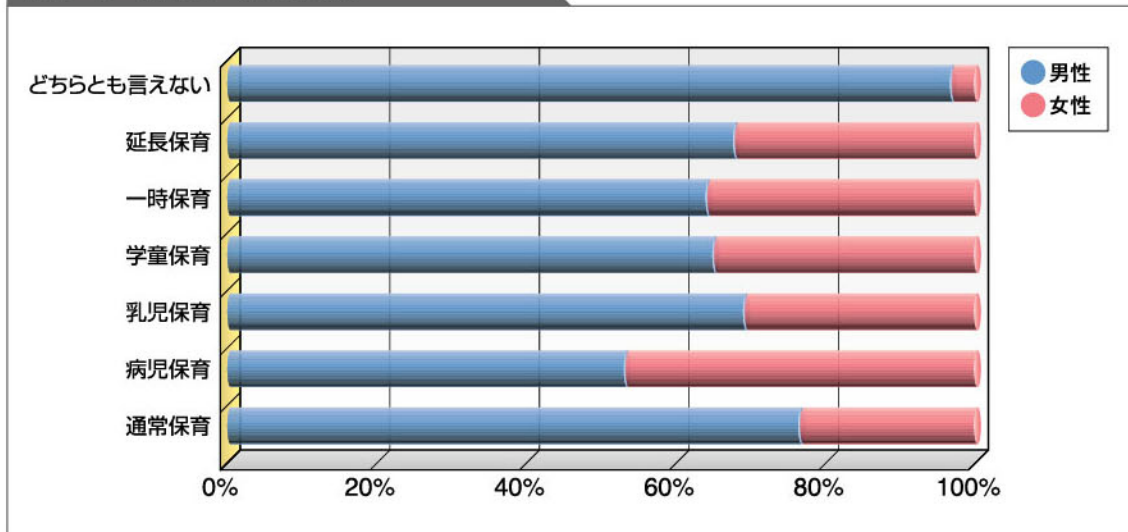
大学内や大学が契約する保育サービスに対するニーズを示したものである。図Ⅲ-5は小学生以下子どもをもつ教職員161人に対する割合を示している。全体的な保育ニーズは小学生以下子どもをもつ教職員の20~30%程度である。最も高いニーズは、通常保育と一時保育、学童保育である。「どちらとも言えない」とする回答も約26%となっているのは注目に値する。これは、各サービスにおける具体的な「保育の質」や「保育の条件」が提示されていないことが回答のしにくさへとつながったとも考えられる。

図Ⅲ-5 利用したい保育サービス(複数回答可)



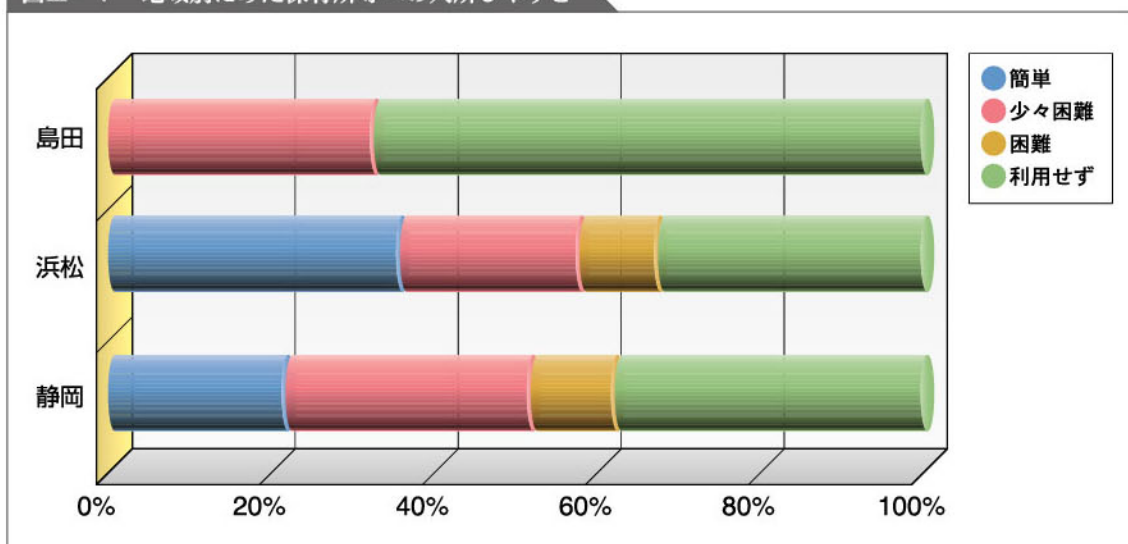
次に図Ⅲ-6では、男女別に保育ニーズをまとめたものである。図が示すように、男性の保育ニーズが高い。しかし、男性の65.3%が昼間は配偶者が育児を行っているとの結果を考慮すると、男性の保育ニーズをどう考えるのが課題である。子育てを中心的に担っている「女性の保育ニーズ」に注目すると、特に「病児、病後児保育」のニーズが最も高いことは、前述したように突発的な子どもの病気時において仕事と育児の両立に苦慮している女性が多いことが推測され、「病児、病後時保育」の充実の一つの課題であろう。

図Ⅲ-6 保育ニーズと男女差



次に、保育所や託児施設、学童保育施設等への入所やすさについて尋ねた。図Ⅲ-7では地域ごとに保育所等への入所やすさを示したものである。「少々困難」および「困難」に注目すると、静岡において保育所等への入所が困難とする者が多い。したがって、静岡において保育施設等へのニーズが高いことが予想される。

図Ⅲ-7 地域別にみた保育所等への入所やすさ



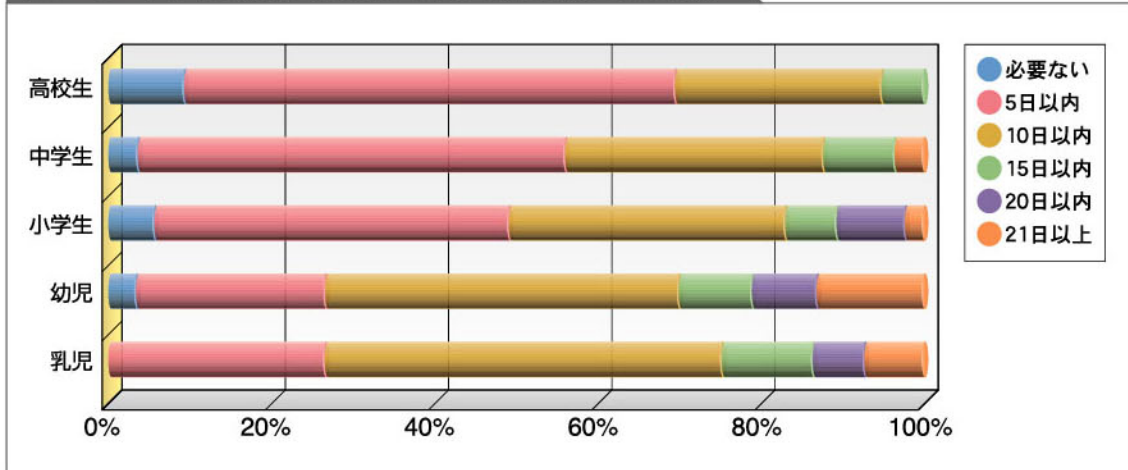


### ③ 育児に対する職場の状況

子どもの病気や学校行事で仕事をどれだけ休む必要があるかという「必要性」と、実際にそれだけ休むかという「実態」の差異について見ていく。

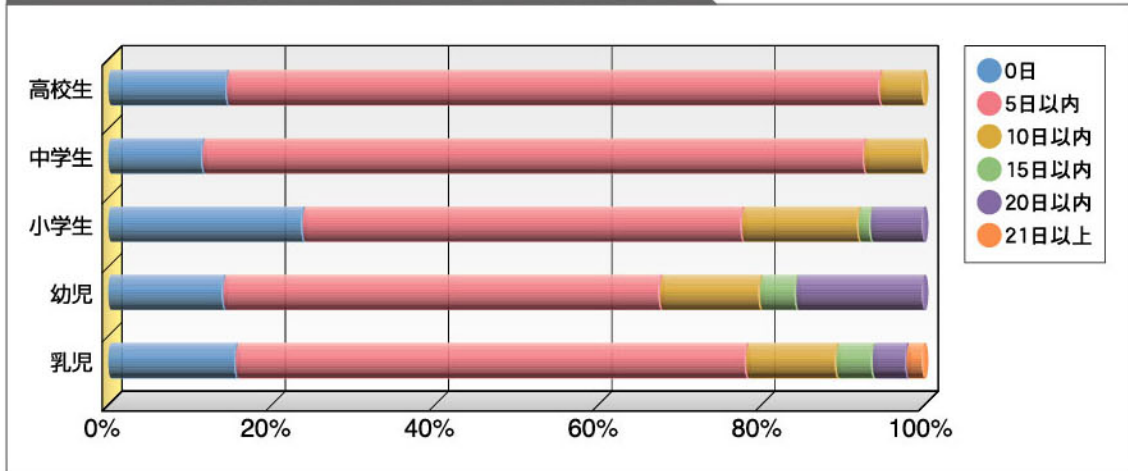
図Ⅲ-8は子どもの発達段階から、子どもの病気や学校行事で仕事を休む必要のある日数をまとめたものである。乳児および幼児では「6～10日以内」がそれぞれ23人(50%)、29人(44.6%)と最も多く、「16日以上」も6人(13%)、13人(20%)である。一方、子どもが小学生、中学生、高校生になるに従い、「5日以内」が増加している。

図Ⅲ-8 子どもの病気や学校行事で仕事を休む必要のある日数



図Ⅲ-9は子どもの発達段階から、子どもの病気や学校行事で実際に仕事を休む日数をまとめたものである。乳児および幼児では、「1～5日以内」がそれぞれ28人(62.2%)、35人(54.7%)と最も多い。「0日」も乳児では7人(15.6%)、幼児では9人(14.1%)である。

図Ⅲ-9 子どもの病気や学校行事で実際に仕事を休む日数

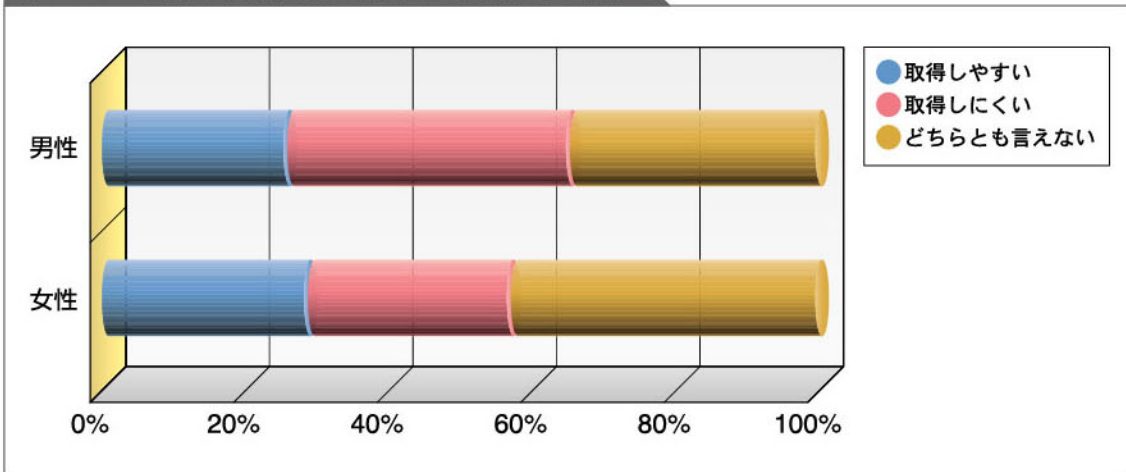


以上より、子どもの病気や学校行事で仕事を休む「必要性」を感じているものの、「実際」には「必要」なほど仕事を休んでいない現実が伺える。特に、乳児や幼児をもつ親では、「5日～10日」ほど仕事を休む必要性を感じている人は約50%程度いるにもかかわらず、実際には「0日」あるいは「5日以内」しか休んでいない人は約80%である。

このように、子どもの病気等で仕事を休む「必要性」と「実態」とに齟齬があることが明らかにされたが、その背景的について職場の看護休暇取得に注目して分析していく。

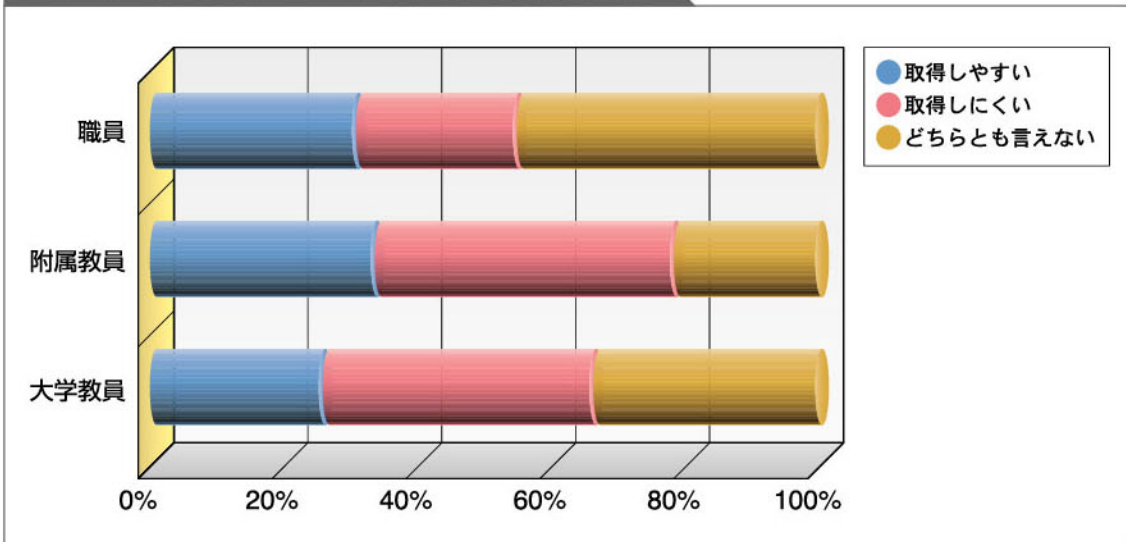
図Ⅲ-10は子どもの病気時の休暇取得についてまとめたものである。図Ⅲ-10が示すように、子どもの病気時は休暇が「取得しにくい」と答えた人は「取得しやすい」と答えた人よりも若干多い。また、性別に着目すると、男性では「取得しにくい」が50人(39.4%)であり、「取得しやすい」36人(28.3%)より多い。

図Ⅲ-10 性別でみる子どもの病気時の看護休暇の取得



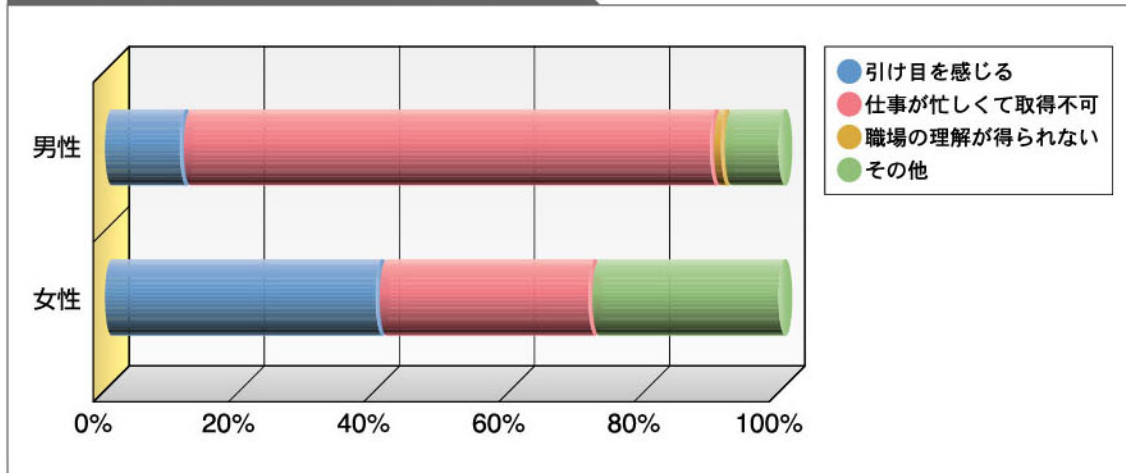
図Ⅲ-11は職種に着目をして子どもの病気時の看護休暇の取得をまとめたものである。図Ⅲ-11から、子どもの病気時の看護休暇取得では、「取得しやすい」と答えたのが「附属教員」「職員」では約30%程度おり、「大学教員」の25%よりも多い。一方、「取得しにくい」では「附属教員」では20人(46.5%)が最も多く、次いで「大学教員」27人(40.3%)となっている。「附属教員」および「大学教員」においては、特に「代替要因」の確保が難しい職種であることも看護休暇の取得を困難にしている一要因であると考えられる。

図Ⅲ-11 職種別にみる子どもの病気時の看護休暇の取得



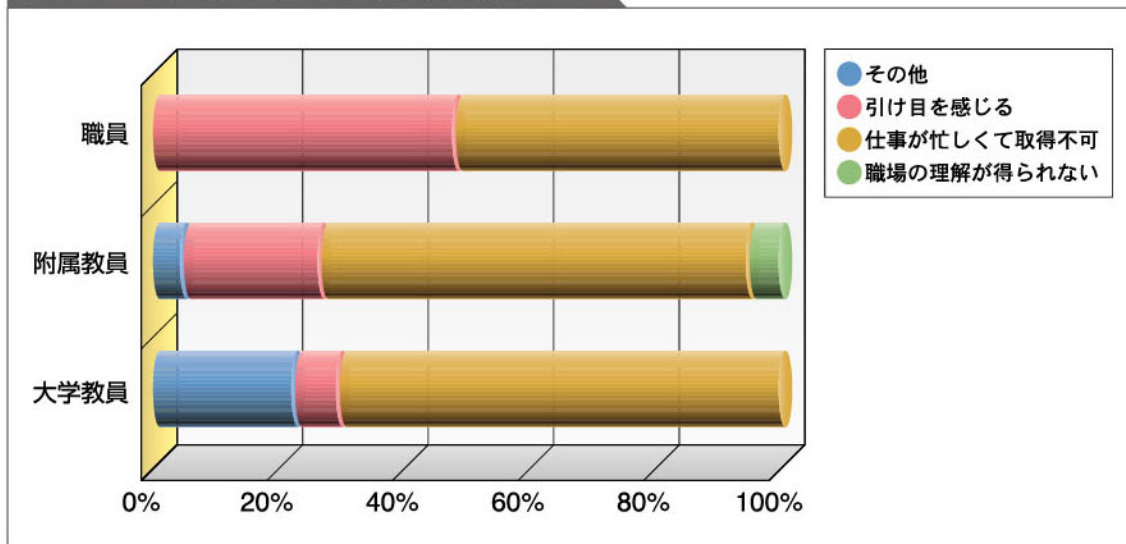
次に、子どもの病気時の休暇を取得しにくい理由を示したのが図Ⅲ-12である。図Ⅲ-12が示すように、全体的に「職場での理解が得られない」が少ないことから、職場での看護休暇取得の周知は徹底されているといえる。男女差に注目すると、特に男性では「仕事が忙しくて取得できない」ことをあげている人が7割以上であるのに対して、女性では「職場での理解は得られているが、引け目を感じる」と「仕事が忙しくて取得できない」が同程度である。

図Ⅲ-12 性別にみる看護休暇取得が困難な理由



この結果から、男女共に一人あたりの仕事量が多いことが休暇取得を難しくさせていることに加え、特に女性では休暇を取ることで同僚に負担をかけてしまうことを予想して引け目を感じているのではないかと推測される。

図Ⅲ-13 職種別にみる看護休暇取得が困難な理由



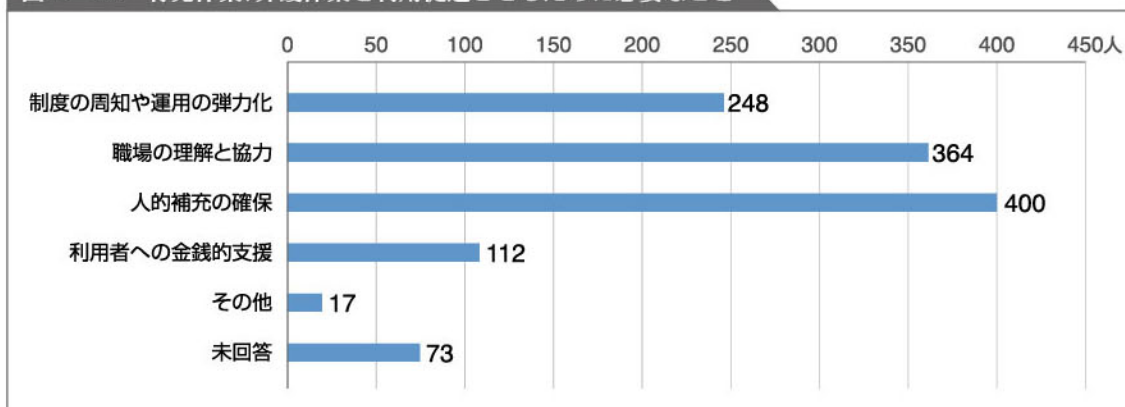
図Ⅲ-13が示すように、職種別では「大学教員」「附属教員」が「仕事が忙しくて取得できない」が約70%であるのに対して、「職員」では「職場での理解は得られているが、引け目を感じる」が約50%である。このことから、休暇取得の広報や周知に加えて、一人あたりの仕事量の点検や見直しを行い、さらには「大学教員」「附属教員」では休暇取得時の代替要因をどう確保していくかが課題であるといえる。子どもをもつ男女が家庭責任を果たすことが当然と見なせるような職場環境をつくるのが、ワーク・ライフ・バランスにとって必要なことであろう。

### 3) 介護と仕事の両立

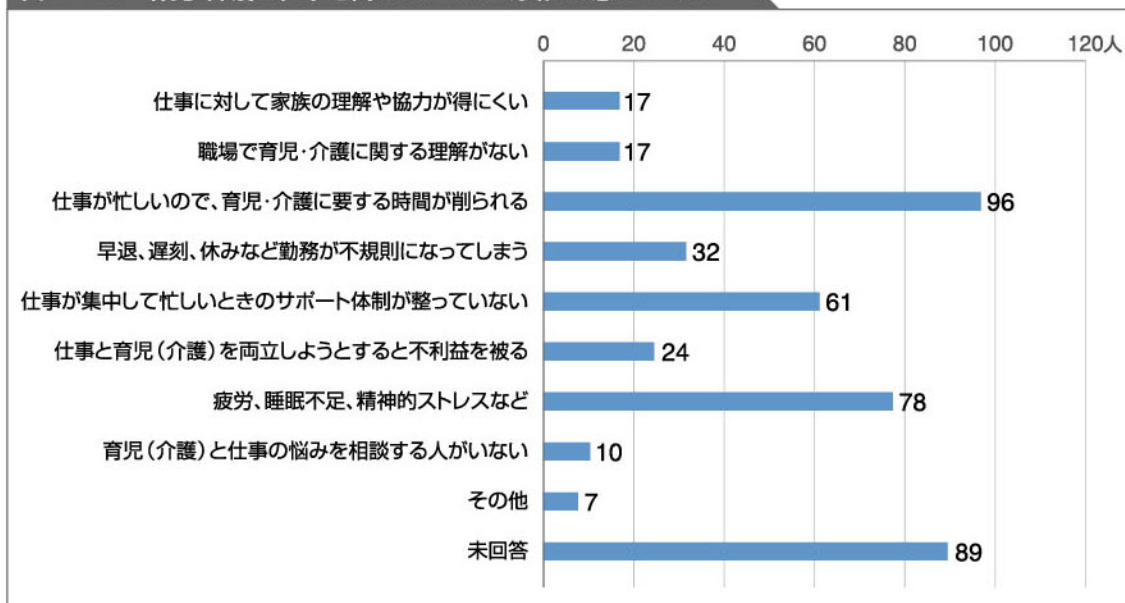
現在、介護を必要とする家族がいる者は、13.6%であった。そのうち同居が39.3%で教員・事務系職員共に同様の傾向であった。

介護のための休暇日数は、26.1%が5日以内、20.2%が10日以内を必要とするとの回答であった。さらに実際必要とした休暇は、0日が26.2%、5日以内が42.9%、10日以内が10.7%であった。これらの実態と育児休業や介護休業を利用促進させるために必要なこと、ならびに介護と仕事を両立させる上で負担に感じることについての回答とをあわせて考察すると、まず、現行の介護休業制度の利用促進や時短制度を周知することが先ず必要である。そのためには人的配置に対する十分な配慮が必要である。さらに加えて特別休暇制度として5日前後の介護休暇を設けることを検討すべきであろう。

図Ⅲ-14 育児休業、介護休業を利用促進させるために必要なこと



図Ⅲ-15 育児・介護と仕事を両立させる上で負担に感じること



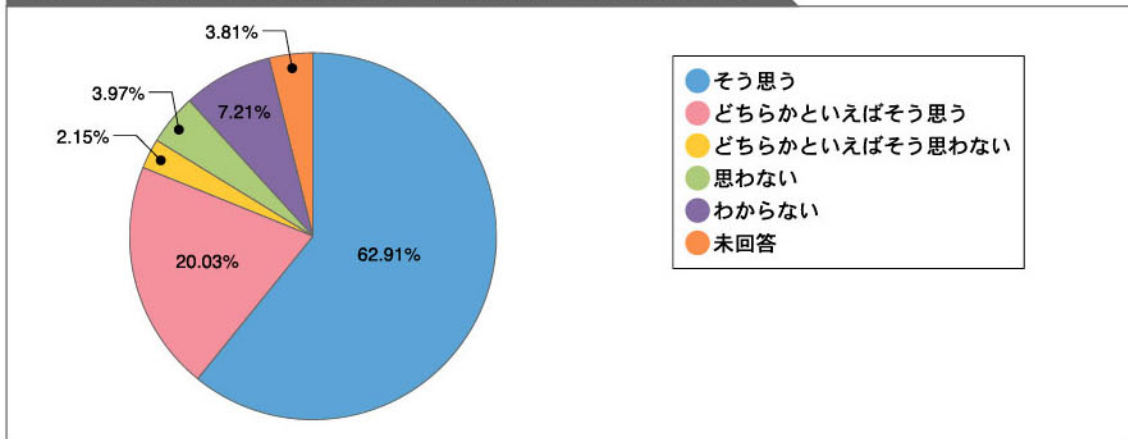
## Ⅳ 教育・研究環境

### 1) 静岡大学の教職員が認識している現状

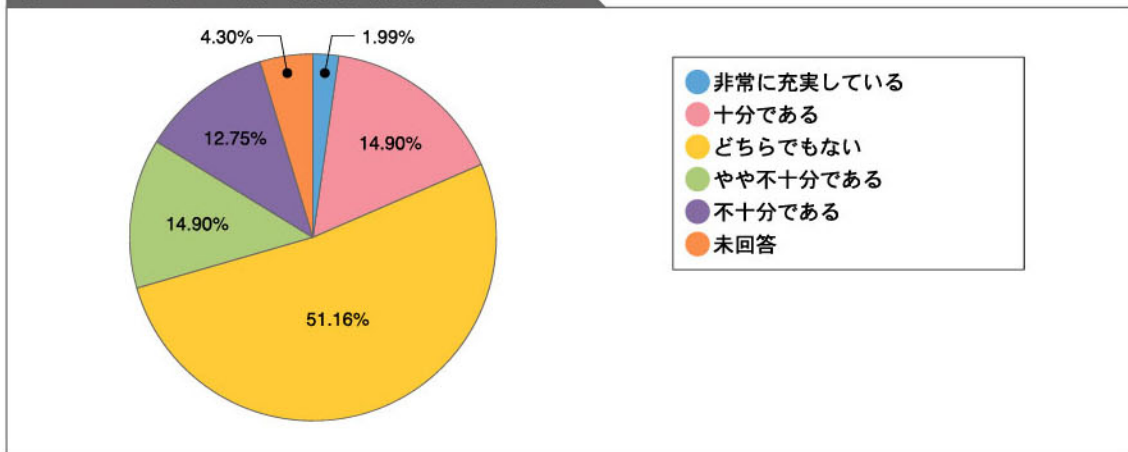
仕事と家庭生活の両立のため、本学としてどのような支援があればいいと思うかという質問に対して、自由記載事項には、「キャンパス内の保育園」、「育児用の有給」、「婦人科検診」などの切実な要望があった。

また、教員のオーバーワークが日常化していることがその背景にありそうな、「教職員の業務にもっと余裕を」、「勤務時間の短縮」、「子育てや介護者支援のため、休日出勤に対する配慮を」、「女性研究者の出会いの機会を」、「家庭を優先できる認識の共有」などの要望もあった。

図IV-1 女性教育者・研究者は社会的に大きな利益になると思うか



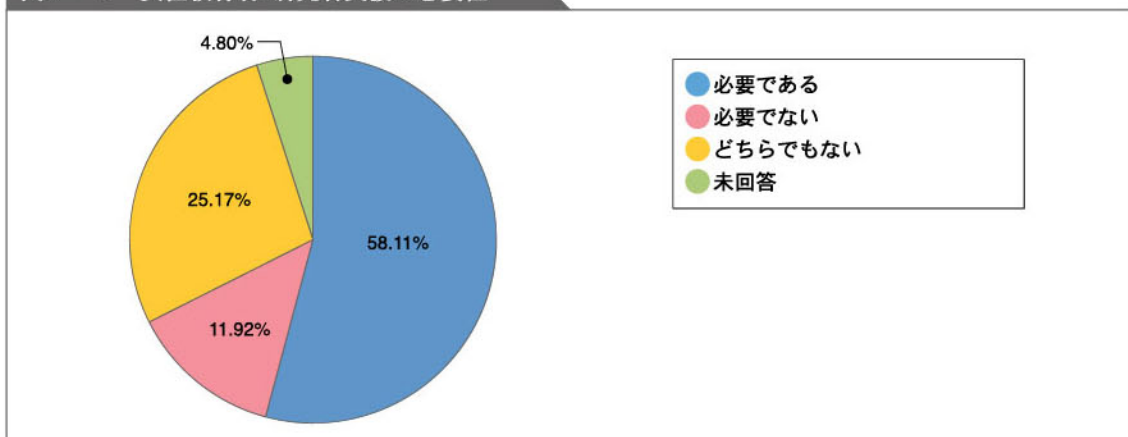
図IV-2 本学での女性教育者・研究者支援の認識



女性が教育者・研究者として養成され十分に活躍することは、社会的に大きな利益になると思うか、という質問に対して、女性の教育者・研究者には、まだまだ活躍の場が期待されていると感じる教員・大学院生が80%以上いるのに対し(図IV-1)、女性教育者/研究者への支援が十分に行われていると思うかという質問に対しては、十分に行われていると答える者が少なかった(図IV-2)。

また、女性教育者・研究者の増加、支援のために、本学による今後のより一層の対策は必要であると思うかという質問に対して、女性教育者・研究者の支援に今後も力を注いでいく必要があると答えた者が全体の半数以上を占めた。(図IV-3)

図IV-3 女性教育者・研究者支援の必要性



① 職場での労働時間(図IV-4)

週あたり大学に所在する時間(休暇期間を除く)のうち、教育研究に要している時間についての問いについては(教員は裁量労働制の勤務形態であるので、日々の勤務時間を調整することが可能となっている)、法定時間(40時間)を超えている教員が、回答者の約半数を占め、超過勤務の実態が窺える。

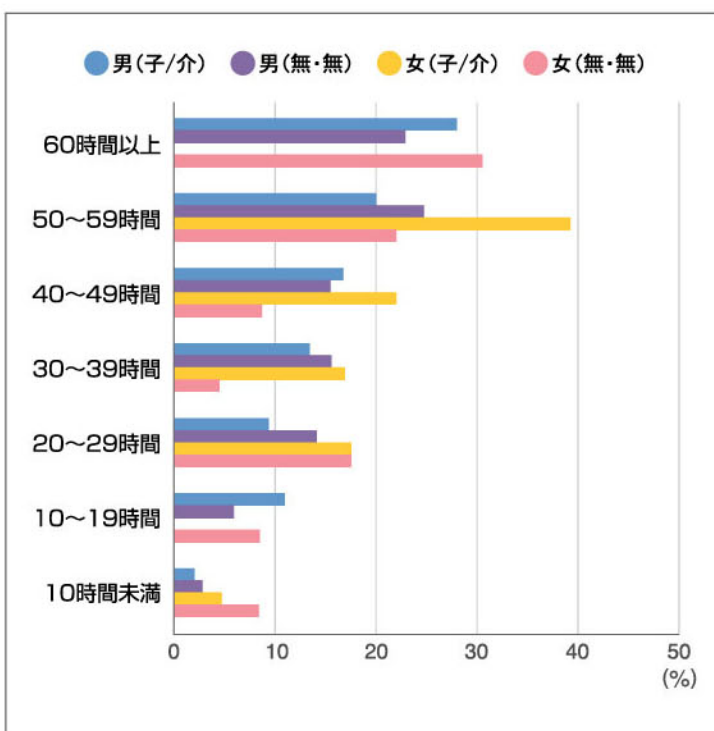
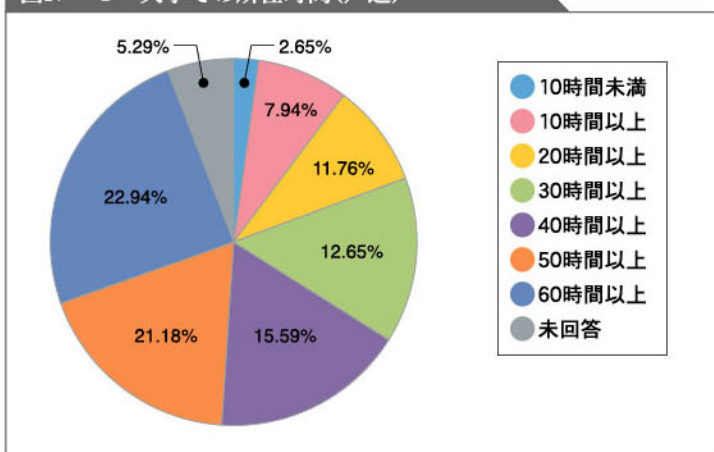
また、教員の週あたり大学に所在する時間について、高校生以下の子どもがいる家庭もしくは介護を要する人がいる家庭と、子どもや介護を要する人がいない家庭とを比較すると、高校生以下の子どもがいる家庭、もしくは介護を要する人がいる家庭の女性教員は、そうでない家庭の女性教員に比べて、明らかに大学に所在する時間が短かった。

しかし、このような比較を男性教員で行うと、大学に所在する時間に家庭環境の差は見出せなかった。また、子どもや介護を要する人がいない家庭の教員では明確な男女差はなかった。

以上のことから、高校生以下の子どもがいる家庭もしくは介護を要する人がいる家庭の女性教員は、職場での勤務時間に制限を受けていると思われる。

ちなみに、理系の学部と文系の学部間では、特に女性のサンプル数が少なく、比較が困難であり、分析を行わなかった。

図IV-4 大学での所在時間(／週)



## ② 在宅勤務時間(図IV-5)

週あたり自宅での仕事時間の問いについては、週当たり5時間未満から10時間以上までが全体の76%を占めていた。理系の実験系など職場での仕事が要求される場合と文系などのデスクワーク中心で在宅勤務が十分可能なケースで幅があるものと思われる。

また、教員の週あたり自宅勤務時間について、高校生以下の子どもがいる家庭もしくは介護を要する人がいる家庭と、子どもや介護を要する人がいない家庭とを比較した。

高校生以下の子どもがいる家庭もしくは介護を要する人がいる家庭の女性教員と、そうでない家庭の女性教員とを比べて、自宅勤務時間に差はなかった。上記同様の比較を男性教員で行っても、自宅勤務時間に家庭環境の差は見出せなかった。子どもや介護を要する人がいない家庭の教員では明確な男女差はなかった。

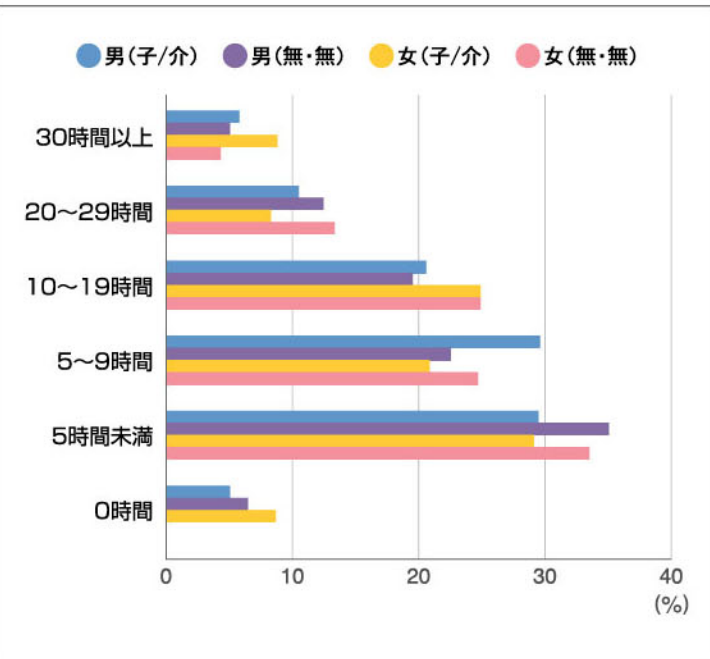
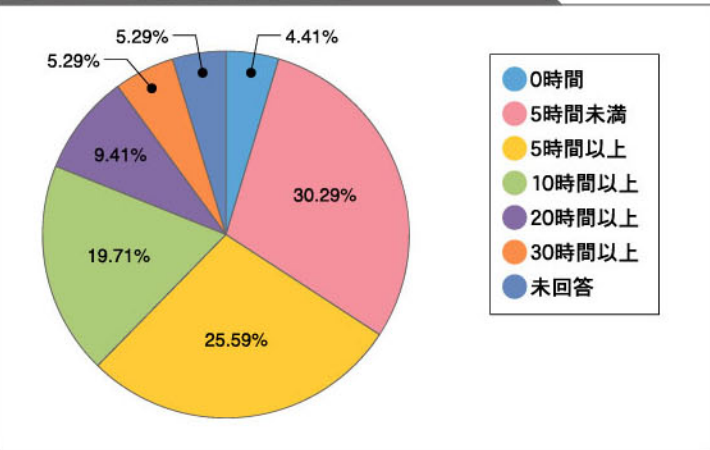
以上の結果を合わせて考えると、高校生以下の子どもがいる家庭もしくは介護を要する人がいる家庭の女性教員は、職場での勤務時間に制限を受けていても、自宅勤務時間を増やしているわけではなく、ワークとライフのバランスがライフ側に幾分シフトしていると思われる。

## ③ 所属する学部等組織における女性の比率について(図IV-6)

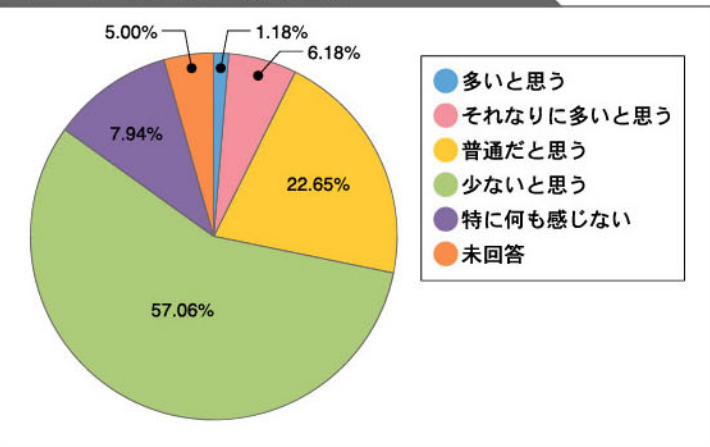
教員の半数以上は、所属する学部等組織において、女性の比率が少ないと感じている。

年齢毎に各所属部局の女性比率を見ても大きな差がみられなかった。また、男女間の認識の差も見られなかった。また、所属部局間で比較すると、教育学部・教育学研究科および教育学部附属学校園で「それなりに多い」、「普通」の回答が多かった。

図IV-5 在宅勤務時間(週)



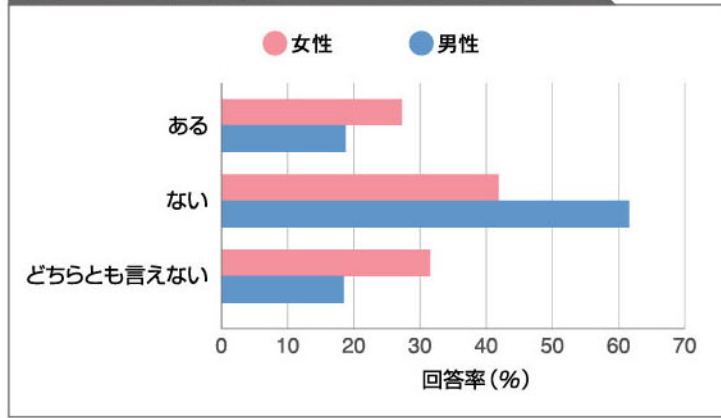
図IV-6 女性比率に対する認識



#### ④ 大学院生は男女共同参画について、どのような感想を持っているか。(図IV-7)

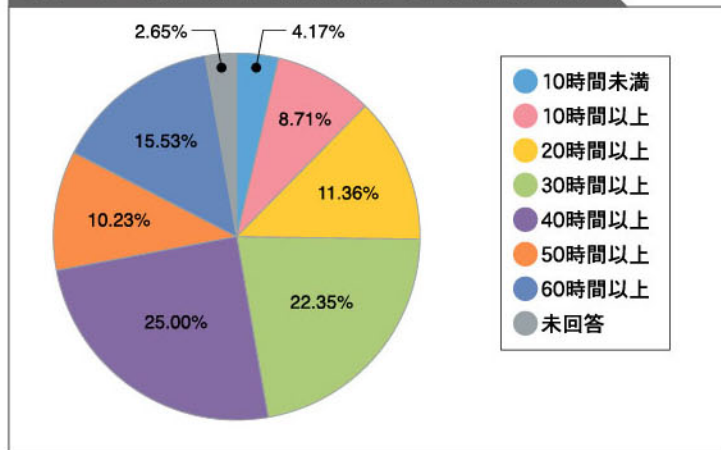
大学院生として、研究上女性は男性よりハンディがあると思うかという問いに対して、工学研究科、理工学研究科(工学系)、の大学院生からのものが、全体の58%を占め、創造科学技術大学院・電子工学研究科を含めると、70%を占めることから、部局間の比較は行わなかった。研究上、女性がハンディを持っているという意識は、大学院生の女性も男性もあまり、抱いていないようだ。

図IV-7 女性は男性よりハンディがあると思うか



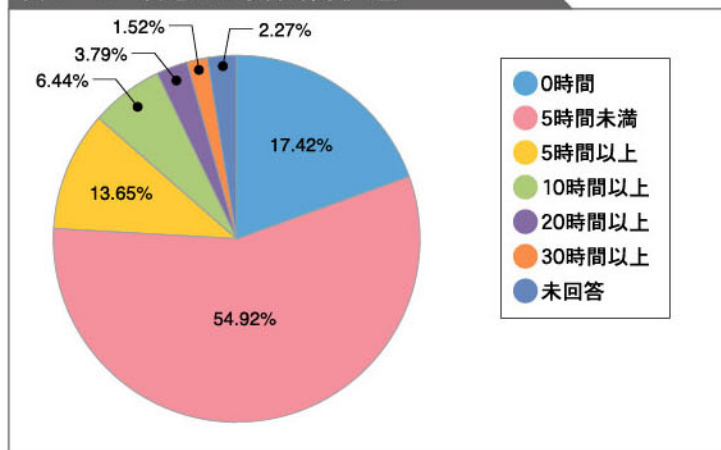
週あたり大学に所在する時間(休暇期間を除く)のうち、学習・研究に要している時間については(図IV-8)、大学院生の多くは、週あたり30~49時間、大学に所在し、勉学や研究活動を行っているが、この点で、男女差は認められなかった。

図IV-8 大学で学習・研究に要している時間(週)



また、週あたり自宅での学習時間については(図IV-9)、週あたり5時間程度、自宅学習を行っているが、この点で、男女差は認められなかった。

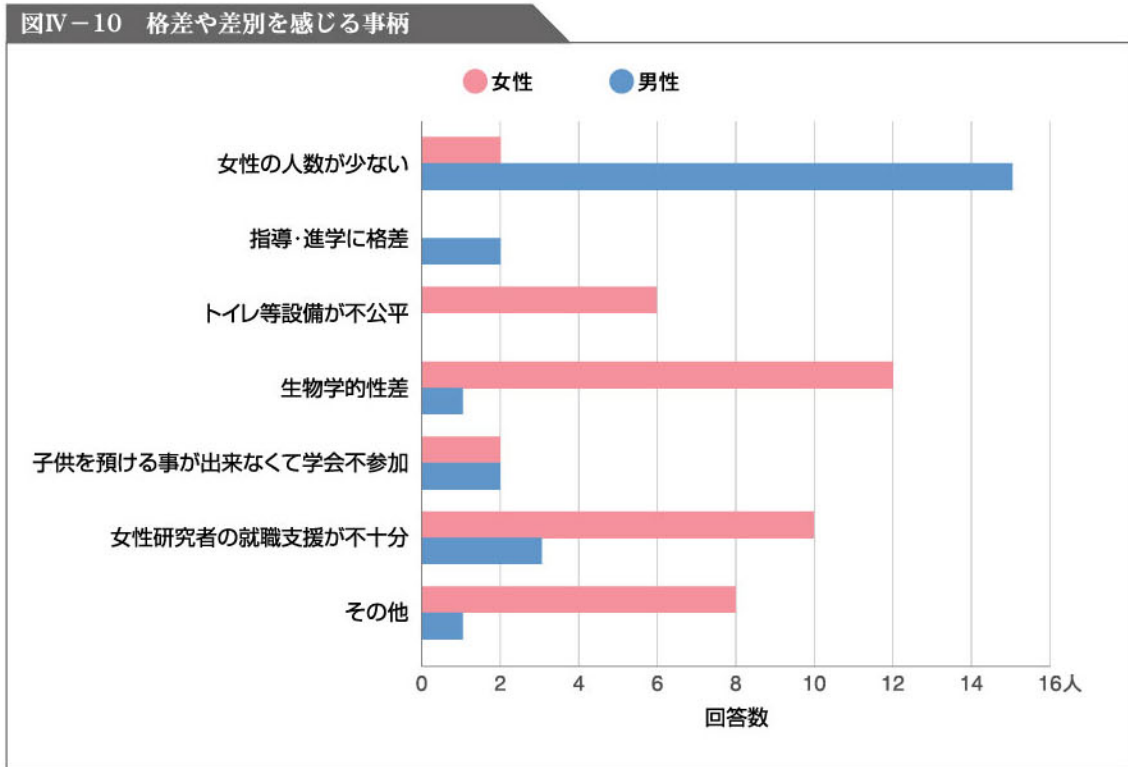
図IV-9 自宅での学習時間(週)





男性と女性で格差や差別と感ずる事柄についての問いには(図IV-10)、男性の大学院生が格差や差別と感ずる事柄と女性の大学院生が感ずる事柄に大きな違いが見られた。

男性は、「女性の人数が少ないこと」、「指導や就職の格差」を挙げており、女性は、「女子トイレの不足」「生物学的性差(体力)」を挙げている。「女子トイレの不足」に関しては、すぐにでも対応可能なことである。



また、自由記載事項に防犯対策があった。大学院生の大学所在時間が夜に及ぶこともあるので、大学としての早急な対応が必要である。

- ・ 大村 知子 (副学長〔男女共同参画・学生担当〕、教育学部教授)
- ・ 中村 和夫 (学長補佐、法務研究科教授)
- ・ 船橋 惠子 (人文学部教授)
- ・ 山内 清志 (理学部教授)
- ・ 冬木 春子 (教育学部准教授)
- ・ 中島 潔 (総務部長)
- ・ 根木 貴行 (工学部事務長補佐)
- ・ 北川 陽子 (総務部総務・企画チーム副課長)



## 静岡大学における男女共同参画に関する意識・実態調査結果報告書

静岡大学男女共同参画戦略ワーキンググループ

National University Corporation Shizuoka University

静岡大学  
Shizuoka University