

# 滋賀県立大学教職員のワーク・ライフ・バランスと男女共同参画に関する意識とその変化(下)

武田俊輔・中村好孝

## 目次

1. 調査の目的と課題
  2. 調査の設計
  3. 調査の方法と結果の概要
  4. 教職員の勤務実態
  5. 勤務をめぐる不満
  6. ワーク・ライフ・バランスの実態(以上前号)
  7. 男女共同参画をめぐる(以下本号)
  8. 男女共同参画をめぐる本学の現状をどうみるか
  9. 大学として取り組むべきソフト面の施策
  10. 大学として取り組むべきハード面の施策
  11. 結論
- 補 調査票「滋賀県立大学 男女共同参画調査(教職員)調査表」(<https://drive.google.com/open?id=1C4x9454FfIVXW84d1xmt99Y1gkKsTuF9>)に掲載

## 7. 男女共同参画をめぐる

### 7.1 男女共同参画に関する知識

男女共同参画に関する議論の中で登場するさまざまな語句について、どの程度知られているのか、知識の有無を「つぎにあげる語句をご存じですか。あてはまる番号にそれぞれ1つだけ○をつけてください」という質問文で、9つの概念・法制度名・行政用語について尋ねた。回答は、「知っている」「聞いたことはある」「知らない」の3件法で求めた。

全体で、「知っている」が最も多かったのは「男女雇用機会均等法」で、9割近くが「知っている」と答えた(図7-1-1)。「聞いたことはある」を含めると、回答者全員に知識があるという結果である。次いでよく知られていたのは「ジェンダー」(生物学的な性差を意味する「セックス」に対して社会的な性差を指す)も、「知っている」が7割、「聞いたこ

とはある」も含めると、ほぼ全員が何らかの知識があった。この2つについては前回もほぼ同様である。

「ワーク・ライフ・バランス」(仕事と生活のバランス)については、前回は知っているのは47%にとどまったが、今回は4分の3以上が「知っている」と回答しており、この8年間で認知度が大きく上昇した。「男女共同参画社会基本法」についても「知っている」と答えたのは前回の47.0%から57%に上昇している。しかし一方で、男女雇用機会均等法を定める根拠となった「女性差別撤廃条約」では「知っている」はわずかに減少し(37.5%→33.3%)、安倍政権下において制定された「女性活躍推進法」についても、「知っている」は3分の1程度に過ぎない。

また「女性研究者支援モデル育成事業」は、女性研究者の研究と出産・育児等の両立支援に向けて、文部科学省が2006年度に開始した事業だが、この事業の認知は前回同様に半数弱にとどまっており、「知っている」と答えたのは5人に1人弱だった。「ポジティブ・アクション」は、さまざまな少数者への差別を積極的に是正していく措置をあらわす用語だが、日本では女性差別を是正する積極的な措置を表す語として使われることが多い。これを「聞いたことはある」としたのは4割強にとどまっており、「知っている」と答えたのは2割未満だった。性別による差別や格差是正のために議員や公的機関の委員の人数を割り当てる「クオータ制」については比較的知られており、4割程度が「知っている」、「聞いたことがある」を合わせると認知度は6割に達した。

これらの知識の有無を属性別にみてみよう。それぞれの回答に「知っている」=2点、「聞いたことはある」=1点、「知らない」=0点を割り当てて、それぞれの平均得点を求めた。その結果が図7-1-2および図7-1-3である。まず法律などの制度面について、図7-1-2で見てみよう。「男女雇用機会均等法」は、性別、年代、職種、所属部局に限らず、全般によく知られている。「男女共同参画社会基本法」は、属性による知識の偏差が見られ、年代別で

図7-1-1 男女共同参画に関する知識

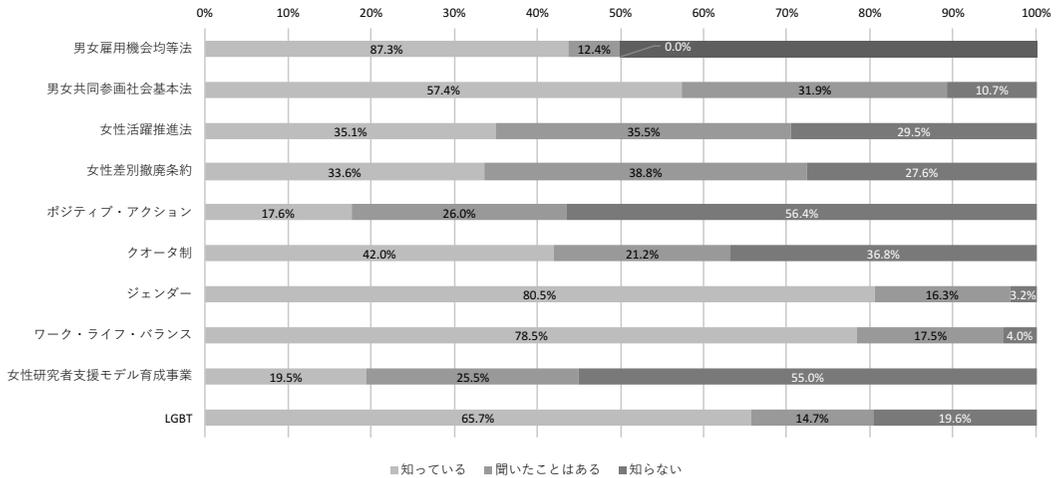
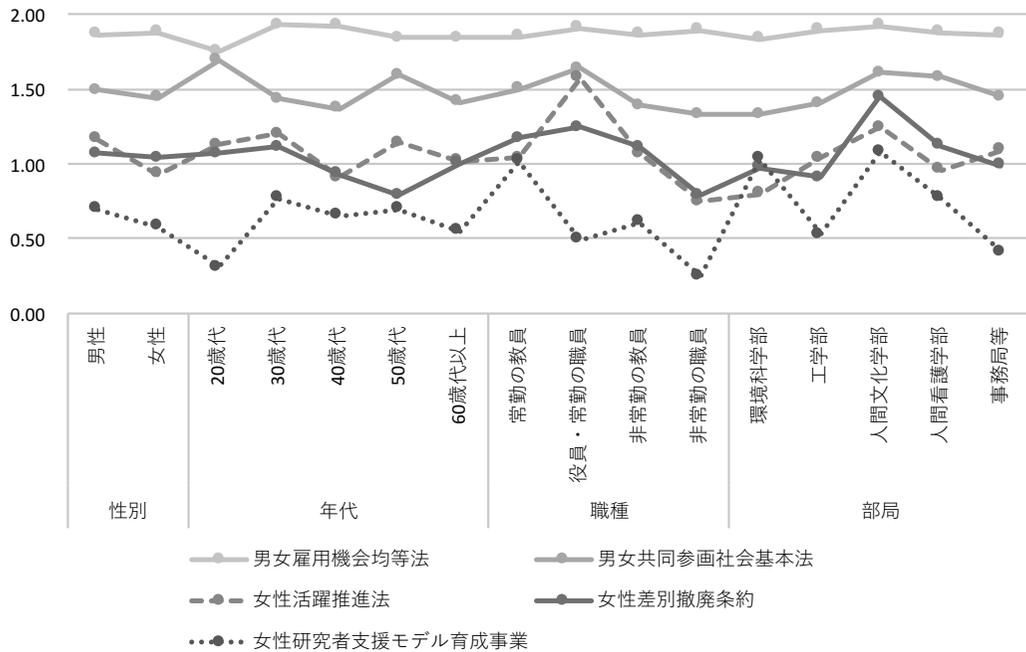


図7-1-2 男女共同参画に関わる法律・制度についての知識



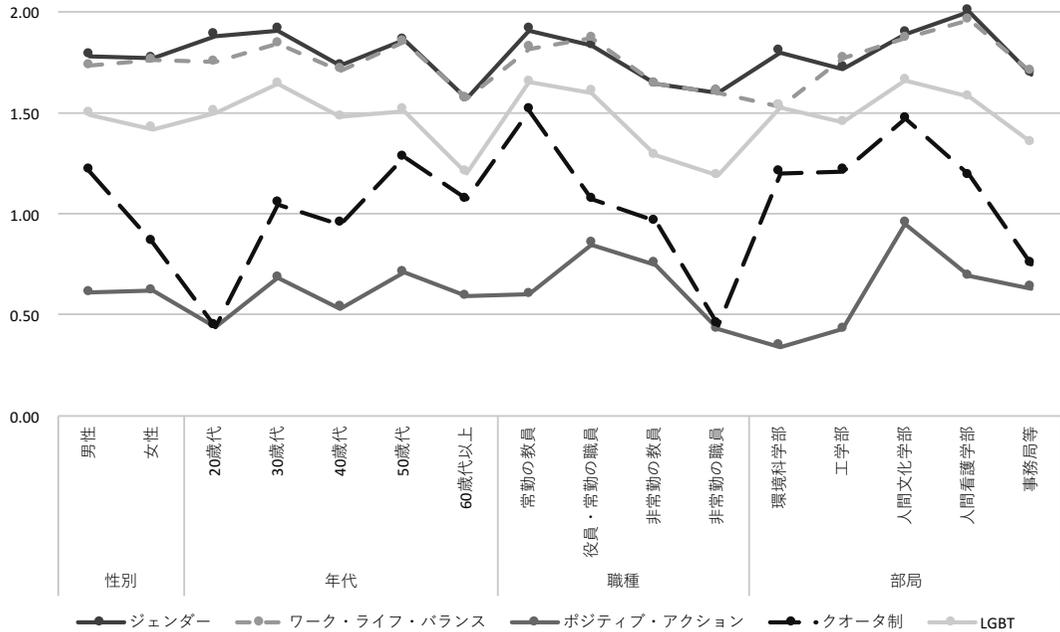
は、30～40歳代および60代以上がやや低い。職種別にみると、教員と役員・常勤の職員にはある程度知られているものの、非常勤の教職員の認知は相対的に低い。所属部局による違いも大きい。人間文化学部・人間看護学部ではよく知られているものの、環境科学部・工学部では相対的に知られていない。

「女性活躍推進法」については近年のトピックだが、全体的に必ずしも認知度が高いとは言えない。比較的男性より女性の認知度が低く、年代別では40代の認知度が低い。また役員・常勤の職員の認

知度は極めて高いが非常勤の職員では極めて低い。学部では人間文化学部では高い一方、環境科学部では低い。「女性差別撤廃条約」は、性別のばらつきはないが、年代別では50代で低い。職種別では非常勤の職員で得点が低い。所属部局別では人間文化学部で得点が高く、工学部・環境科学部・事務局等で低いという傾向になる。

「女性研究者支援モデル育成事業」は、全般に知られていないが、職種別では、常勤の教員に知られているのに対して、職員には知られていないという

図7-1-3 男女共同参画に関する概念についての知識



傾向はうかがえる。また所属部局別では、人間文化学部・環境科学部では知られているが、工学部・事務局等ではほとんど知られていない。

次いで男女共同参画に関する概念についての認知度に移る。「ジェンダー」は、かなり全般的に知られているが、属性による知識の偏在が見られる。年代別では60歳以上で知識をもたない者が多い。前回の調査では50歳代以上にその傾向が見られたが、そのまま時間の経過の中で10歳持ち上がった格好である。職種別では非常勤職員では顕著に低い。所属部局による差もあり、人間看護学部、人間文化学部に比して、環境科学部、工学部ではこの語の知識は他の部局に比べて少ない。

「ワーク・ライフ・バランス」は「ジェンダー」とかなり近いグラフの軌跡を描いている。性別の違いはそれほどあるわけではないが、年代別みると60歳以上では得点が大きく落ちる。職種別では常勤の教職員には知られているが、非常勤の職員ではその得点がかなり低い。所属部局別の違いでは、事務局等、次いで環境科学部で得点が目立って低い。「LGBT」は「ジェンダー」よりやや低い、これもまた同様の傾向が見られる。

「クオータ制」は20代では顕著に知られていない。常勤の職員の認知度は高いが、役員・常勤の職員では1点前後にとどまり、非常勤の職員はほとんど知らない。学部別では人間文化学部のみ極めて高いが、他は同程度である。「ポジティブ・アクション」

」は全体として知られていない用語だが、役員・常勤の職員には比較的認知されている。部局別では人間文化学部での認知度が比較的高い。

## 7.2 男女共同参画に関する意識

調査では、男女共同参画に関してそれぞれの人が抱いている意識・態度を、「つぎにあげることについて、あなたのお考えに近いものの番号にそれぞれ1つ○をつけてください」という質問文で、6項目に分けて、それらの意見への賛否を尋ねた。回答は「そう思う」「どちらかといえばそう思う」「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」の4件法で求めた。

### 性別役割分業観

性別役割分業に関して、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」という意見についての賛否を尋ねたところ、全体に8割以上が否定的である(図7-2-1)。「夫に経済力があれば」という条件付きについても同様である。

属性別に賛否をみてみよう。「そう思う」「どちらかといえばそう思う」とした割合をまとめたのが図7-2-2である。まず「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」という意見からみてみよう。性別の違いをみると、男女ともおおむね賛成する割合は低い、男性の方が女性よりやや高い。年代別では、20歳代と40～50歳代でこうした性別役割分業観に否

図7-2-1 性別役割分業についての意識

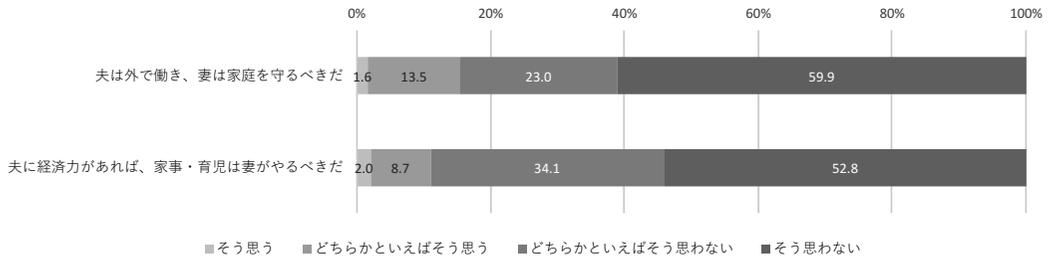
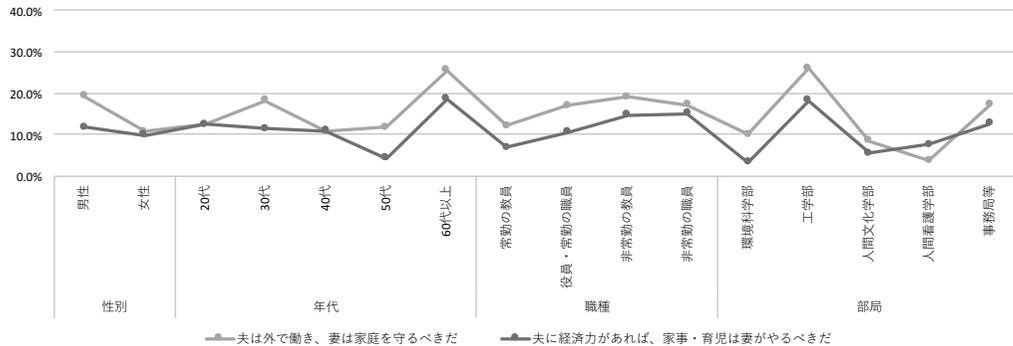


図7-2-2 性別役割分業観(「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計)



定的であるのに対して、30歳代と60歳代以上では肯定する割合が高い傾向にある。職種別では常勤の教員はおおむね否定的で、それ以外とはやや差がある。所属部局間の違いも明らかで、肯定の割合が明確に高いのは工学部である。

「夫に経済力があれば、家事・育児は妻がやるべきだ」という項目は、前回の調査では前の性別役割分業観の項目よりも全般に肯定の割合が高かったが、今回は逆転している。男女の違いをみると、前の項目より30歳代と50歳代において大きく肯定的な回答が減少している。職種・所属部局による違いは、前の項目とほぼ同様の傾向にある。

結婚・育児をめぐる意識

「結婚は女性にとって不利になることが多い」と

いう考えには、ほぼ半数に賛否が割れている(図7-2-3)。夫婦別姓(「結婚しても、名字をどちらかに合わせる必要はなく、別々の名字でよい」)については、6割強が肯定的、4割弱が否定的であり、ほぼ半々だった前回調査に比べると、別姓に対する理解が進んでいる。

育児に関して「子の世話は夫婦で協力して行うべきだ」という考えへの賛否を尋ねたところ、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」をあわせた肯定派は100%近い。

これらのうち、意見が分かれた「結婚は女性にとって不利になることが多い」および、夫婦別姓への回答を属性別にみる(図7-2-4)。「結婚は女性にとって不利になることが多い」は女性のほうが同意する割合が高い。年代別の差は大きく、30代～50

図7-2-3 結婚と育児をめぐる意識

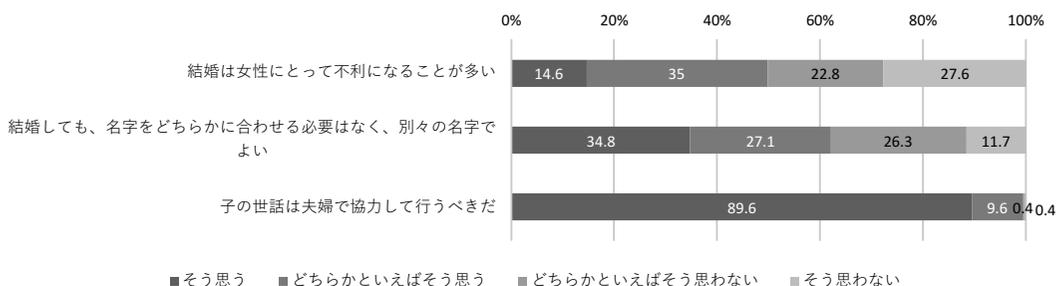
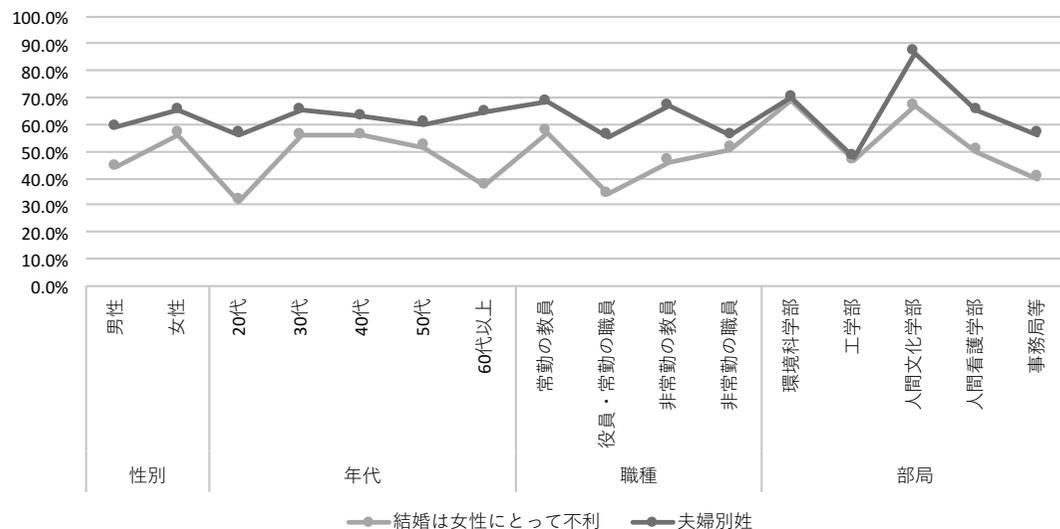


図7-2-4 結婚をめぐる意識



代では5割以上が「不利になることが多い」としているのに対し、20代では3割程度、60代では4割弱である。職種別の差もかなりみられ、常勤の教員では6割近く、また非常勤の教員・職員で5割程度が「不利になることが多い」としているのに対し、常勤の職員では35%未満である。所属部局による差も大きく、環境科学部と人間文化学部では3分の2が「不利になることが多い」とするのに対し、工学部と人間看護学部では5割前後、事務局等では4割である。

夫婦別姓については女性の方がより同意する割合が多いが、大きな差はない。年代別では20代が比較的否定的である。職種による違いは大きく、常勤教員は夫婦別姓に7割近くが賛成しているが、常勤職員は34%しか賛成がおらず、意識の大きな開きがある。部局別でも、人間文化学部では8割以上、環境科学部や人間看護学部で3分の2程度が賛成なのに対して工学部では半数を割る。

日本の大学の現状をどうみるか

最後に、「日本の大学は女性の教職員が少ない」という意見についてである。「日本の大学は女性の教職員が少ないと思う」という意見に対して、「そう思う」は41.6%、「そちらかといえばそう思う」は38.8%、「どちらかといえばそう思わない」は14.7%、「そう思わない」は4.9%だった。つまり「少ない」と思っている人は8割近いのほり、ほぼ前回と同じ結果である。

属性別に「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の賛成の割合をみると、性別による差はほぼないが、年齢については他が8割以上なのに対し

て20代だけが62.5%と極端に低かった。職種別では常勤教職員がいずれも8割以上そう認識しているのに対し、非常勤教職員では7割台であった。所属部局別にみると、この意見に賛成している割合は、環境科学部90.0%、工学部79.5%、人間文化学部97.3%、人間看護学部64.0%、事務局等76.1%である。

## 8. 男女共同参画をめぐる本学の現状

### 8.1 男女共同参画の労働環境に向けて

男女共同参画の労働環境を実現するうえで、教職員が現状をどう捉えているのかを、まず確認しておく。調査では「つぎにあげることについて、あなたのお仕事や職場であてはまる番号にそれぞれ1つ○をつけてください」という質問文で、「性別による処遇の差を感じる」「お茶汲みやコピー取りなどを女性がする慣行がある」かどうかを、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」の4件法で尋ねた。また「つぎにあげる本学の男女共同参画の現状について、あなたのお考えに近いものの番号にそれぞれ1つ○をつけてください」という質問文で、「女性が働きやすい環境が整っている」「職場の男女比に偏りがある」かどうかを尋ねた。これも回答は上と同様に4件法で求めた(図8-1-1)。

男女共同参画に最も遠い点として、「職場の男女比に偏りがある」という点が挙げられる。これについては「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」をあわせると5割強が「偏りがある」とみている。「女性が働きやすい環境が整っている」という点では、7割近くが「整っている」と回答した。「お茶汲みやコピー取りなどを女性がする慣行があ

図8-1-1 労働環境の現状

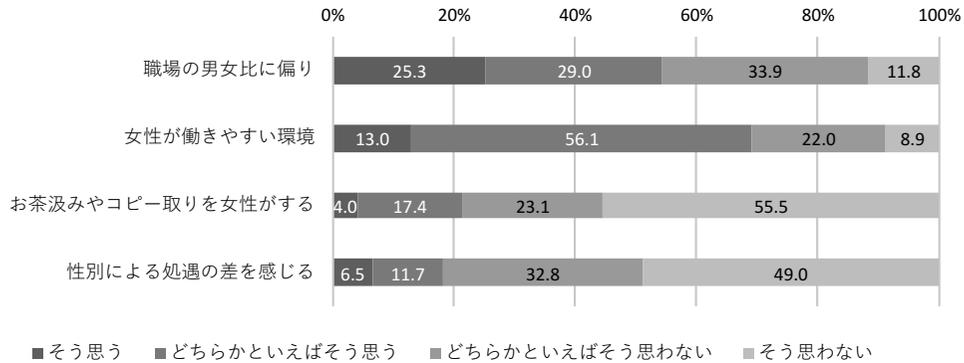
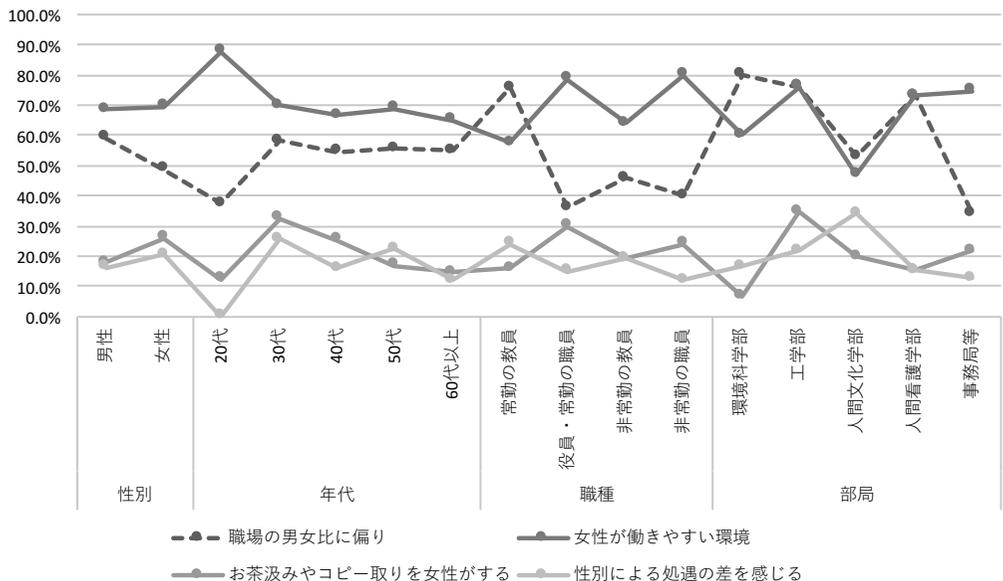


図8-1-2 労働環境の状況(「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計)



る」と「性別による処遇の差を感じる」は、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」と答えたのは2割前後である。

では、これら4項目について属性別の回答傾向をみてみよう。「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」をあわせた割合を示したのが図8-1-2である。

まず「職場の男女比に偏りがある」に関しては、女性よりも男性のほうが同意しているという特徴がある。年代別では20代のみが極端に否定的である。職種別にみると、子の回答には大きな違いがみられる。すなわち、常勤の教員では4分の3以上が「偏りがある」としているのに対し、常勤の職員では「偏りがある」とみているのは3割程度、非常勤の教員・職員では4割程度である。所属部局別にみ

ると、事務局等では「男女差に偏りがある」と捉えている割合がそれぞれ、3割台と比較的低いのにに対し、人間文化学部では5割程度、人間看護学部・工学部は7割を超え、環境科学部では8割に達する。

「女性が働きやすい環境が整っている」という点では性別の差はほぼない。年齢については20代のみ9割が肯定的であり、他は3分の2程度である。職種による捉え方の違いも大きい。常勤の教員では「整っている」と答えたのは6割弱だが、常勤・非常勤の職員は8割が「整っている」と回答した。非常勤教員は6割台である。所属部局別では、工学部と事務局等で「整っている」が4分の3と高く、それに人間看護学部が次ぐ。環境科学部で6割に達し、一方で人間文化学部では5割を切る。

次に「お茶汲みやコピー取りなどを女性がする慣

行がある」という点である。男女別にみると、男性よりも女性のほうがこれに同意する割合が高い。年代別にみると、20代だけが極端に低い。30代以降については若い年代ほど同意する割合が高く、年齢が上がるにつれて同意する割合が下がるという年齢効果がみられる。職種別の差異はそれほど顕著でないが、教員に比べ職員で、こうした慣行が「ある」とみる割合は低い。所属部局別にみると、環境科学部でこうした慣行が「ある」とするのは7%を切っているのに対して、工学部では35%近くが「ある」と答えている。

最後に「性別による処遇の差を感じる」かどうかをみってみる。これについては全般的に「感じる」という割合は高くないが、属性ごとでその捉え方には若干の違いがある。男女別にみると、男性よりも女性のほうが「感じる」とする割合がわずかに高い。年代別の差は20代が極端に低い以外はそれほど顕著ではない。職種別の違いはかなり大きく、常勤の職員では「感じる」と回答したのが15%程度であるのに対して、常勤の教員では4分の1近くが「感じる」と答えている。所属部局ごとの差異も大きい。人間文化学部で3割以上が「感じる」と答えているのに対し、ほかの部局で「感じる」と答えたのは1割から2割程度である。

## 8.2 就業規則に関する知識の有無

本節では、本学法人の就業規則がどの程度知られているのかをみていく。たとえ男女共同参画やワーク・ライフ・バランスを実現する規則があったとしても、それが認知されていなければ意味がないからである。

就業規則にはさまざまな制度が盛り込まれているが、まずそれぞれの認知率をみてみよう。調査では、「つぎにあげる本学の就業規則の内容について、あなたは知っていますか。」という質問文で、17の制度を挙げて、それぞれ「知っている」「知らない」の2件法で尋ねた。回答は常勤の教職員に限った。そこで挙げたのは次の17項目である(かっこ内は制度の説明。調査票でも同様の説明文を付した)。

- (A) 育児休業
- (B) 育児短時間勤務
- (C) 育児部分休業
- (D) 育児時間

- (E) 中学校に就学するまでの子を看護するための5日の範囲内の特別休暇
- (F) 子の在籍する学校行事への参加のための、年度内1日以内の特別休暇
- (G) 小学校に就学するまでの子を養育するための時間外勤務および深夜勤務の制限
- (H) 介護休業
- (I) 介護部分休業
- (J) 介護を行う職員の時間外勤務および深夜勤務の制限
- (K) 配偶者出産休暇
- (L) 配偶者の子養育休暇
- (M) 妊娠に関する保健指導または健康診査のための特別休暇
- (N) 妊娠に伴う通勤緩和による1時間を超えない範囲での時差通勤
- (O) つわりのため勤務できない場合の、7日以内の特別休暇
- (P) 産前休暇
- (Q) 産後休暇

これら17項目の中で、認知率(「知っている」と答えた割合)が高い順に並べたのが図8-2-1である(以下、かぎカッコで括った用語は、正式名称でなく通称ないし略称の場合もある)。

「育児休業」は9割弱が認知しており、「産前・産後休暇」も8割近くが認知している。これらが最も認知率の高い項目群である。次いで認知率が高いのが、「介護休業」「育児短時間勤務」「配偶者出産休暇」で、6割から7割が認知している項目群である。

次いで、認知率が3割から4割台のものが、「子の看護のための特別休暇」「子の学校行事参加の特別休暇」「育児時間」「介護部分休業」「配偶者の子養育休暇」「育児部分休業」「妊娠の保健指導・健康診査の特別休暇」「介護のための時間外勤務・深夜勤務制限」「つわりのための特別休暇」「子の養育のための時間外勤務・深夜勤務制限」であり、最も認知率が低かったのは「妊娠に伴う時差通勤」であった。

以下、上述の就業制度の認知率を属性ごとにみていくが、まず出産にかかわる就業制度として、(P)産前休暇、(Q)産後休暇、(M)妊娠に関する保健指導または健康診査のための特別休暇、(N)妊娠に伴う通勤緩和による1時間を超えない範囲での時差通勤、(O)つわりのため勤務できない場合の7日以内の特別休

図8-2-1 就業制度を「知っている」と答えた割合

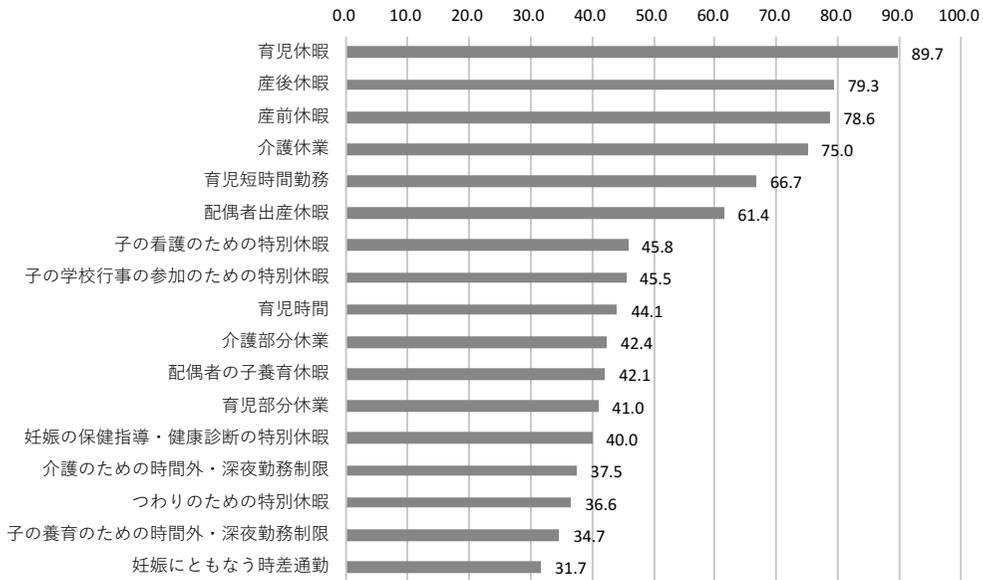
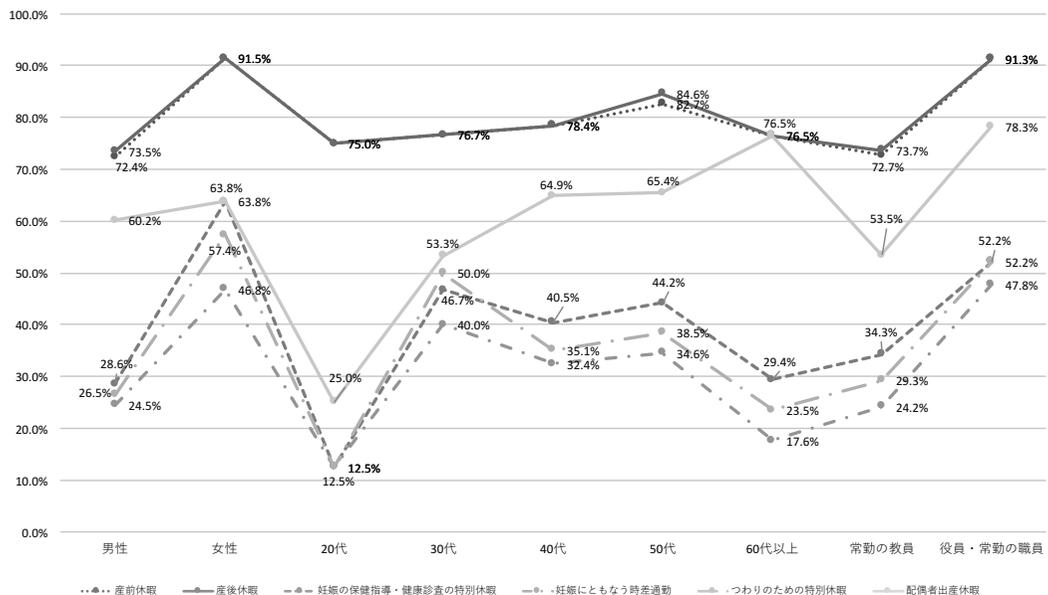


図8-2-2 出産に関わる就業制度の認知率



暇、(K)配偶者出産休暇(妻が出産する際の3日の範囲内の特別休暇)の6項目について、それぞれの認知率の傾向をみてみよう(図8-2-2)。

認知率の高低はあるものの、これら6項目の認知率を属性別にみると、いずれの制度に関してもおおむね似た傾向がうかがえる。すなわち、男女別にみると男性よりも女性のほうが認知率は高い。年代別にみると、多くの項目で20代の認知率は極めて低く、30代の年認知率が最も高い。職種別にみると、

教員に比べて職員のほうが認知率は高い。

次に、育児に関する就業制度として、ほぼ全ての属性で認知されている(A)育児休業を除き、(B)育児短時間勤務、(C)育児部分休業、(D)育児時間、(E)中学校に就学するまでの子を看護するための5日の範囲内の特別休暇、(F)子の在籍する学校行事への参加のための年度内1日以内の特別休暇、(G)小学校に就学するまでの子を養育するための時間外勤務および深夜勤務の制限、(L)配偶者の子養育休暇の7項目について

図8-2-3 育児に関わる就業制度の認知率(1)

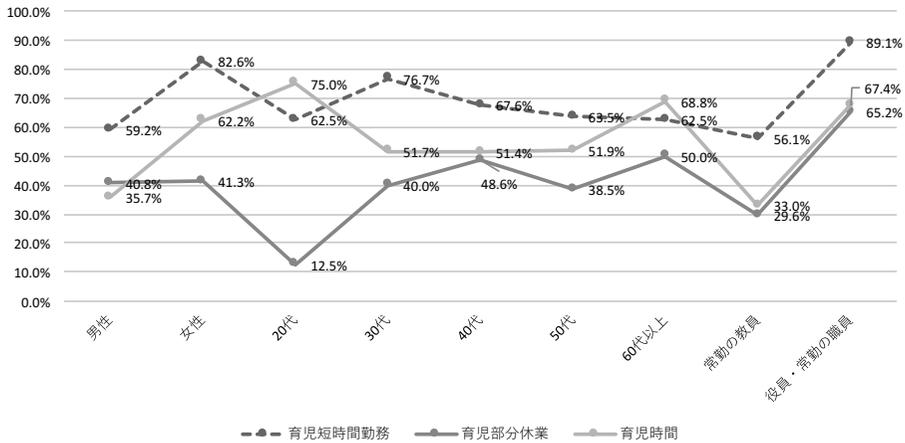
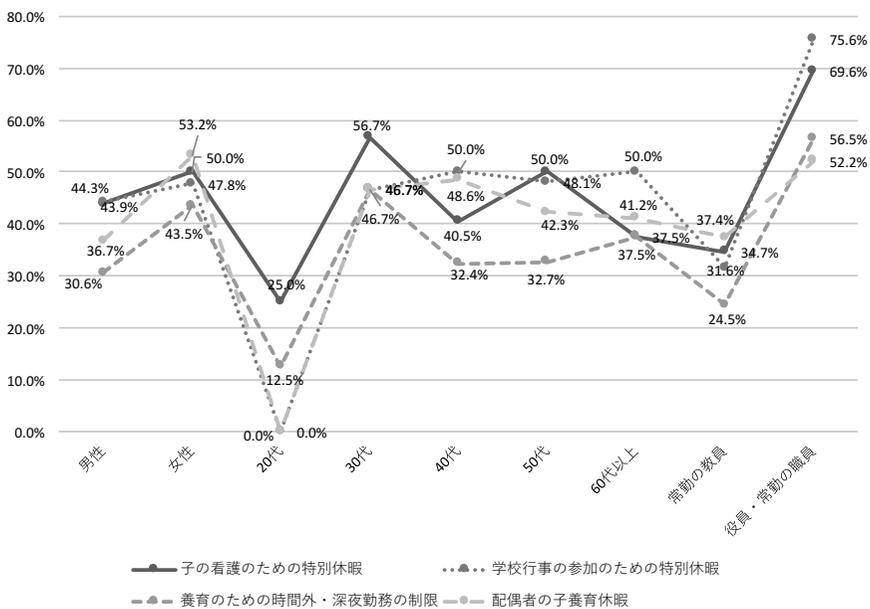


図8-2-4 育児に関わる就業制度の認知率(2)



て、認知率の傾向をみている(図8-2-3、図8-2-4)。

これらの項目は男女別にみると、男性よりも女性のほうが認知率が高い。年代別にみると、育児時間を除けば20代の認知度は低く、30代の認知度が高い。ただし育児部分休業については40代・60代の認知度がより高くなる。職種別では教員より職員のほうが認知率が高い。

最後に、介護にかかわる就業制度として、(H)介護休業、(I)介護部分休業、(J)介護を行う職員の時間外勤務および深夜勤務の制限の3項目について、それぞれの認知率の傾向をみてみよう(図8-2-5)。

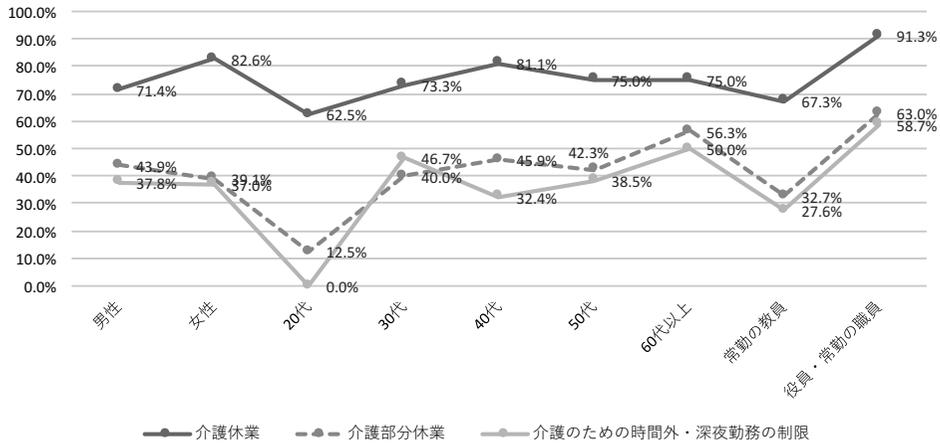
属性別にみると、男女を比べれば、介護休業こそ女性の認知率がより高いが、他は男女差はそう大き

くない。職種ごとにみると、教員より職員のほうが認知率が高い。年代別の認知率は20代の認知が低いのは同様だが、出産や育児に関する傾向とは異なり、30歳代以降は横ばいとなる項目が多い。ただし介護のための時間外・深夜勤務の制限は30代に比して40代で低く、年齢が上がると再び高くなる傾向にある。

### 8.3 休業制度の取得しやすさ

さまざまな制度の有無と並んで重要なのが、そうした制度の実際の使いやすさである。つまり、たとえば休業制度はあっても実際に取得しにくいとなると、制度が設けられている意味は大きく薄れる。そ

図8-2-5 介護に関わる就業制度の認知率



ここで調査では、代表的な休業制度として育児休業と介護休業に関してその取得しやすさを尋ねた。質問文は「つぎにあげる本学の男女共同参画の現状について、あなたのお考えに近いものの番号にそれぞれ1つ〇をつけてください」として、「男性が育児休業を取得しやすい雰囲気だ」「女性が育児休業を取得しやすい雰囲気だ」「男性が介護休業を取得しやすい雰囲気だ」「女性が介護休業を取得しやすい雰囲気だ」というかたちで、男女を分けて、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」の4件法で回答を求めた。

全体の回答の分布からみていこう(図8-3-1)。育児休業について「男性が取得しやすい雰囲気だ」と答えた(「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた割合、以下同)のは4割程度で、「女性が取得しやすい雰囲気」という回答が7割強であったのと比べると、男性の取得が難しいとみている人が多いのが明らかである。これは介護休業に

についても同様で、「男性が取得しやすい雰囲気」と

答えたのはやはり4割台程度だったが、「女性が取得しやすい雰囲気」と答えたのは5割台半ばだった。

では、誰がこうした休業を取得しにくいと感じているのだろうか。属性別にみていくことで明らかになろう(図8-3-2)。まず男性が育児休業を取得することについては、年代別では感じ方にかなり大きな違いがあり、20代から50代にかけては年齢が高いほど「取得しやすい」と答えた割合は低いのに対し、60代はむしろ「取得しやすい」と考えている。職種別では、非常勤の教員は取得しやすいと感じる割合が低いのに対し、非常勤の職員は高くなる。所属部局による違いとしては、環境科学部・事務局等では「取得しやすい」が4割前後の一方、人間文化学部では「取得しやすい」という回答は3割程度である。

これらに対して、女性が育児休業を取得することについては、20代・30代よりも年齢が高い方が「取

図8-3-1 休業制度の取得しやすさ

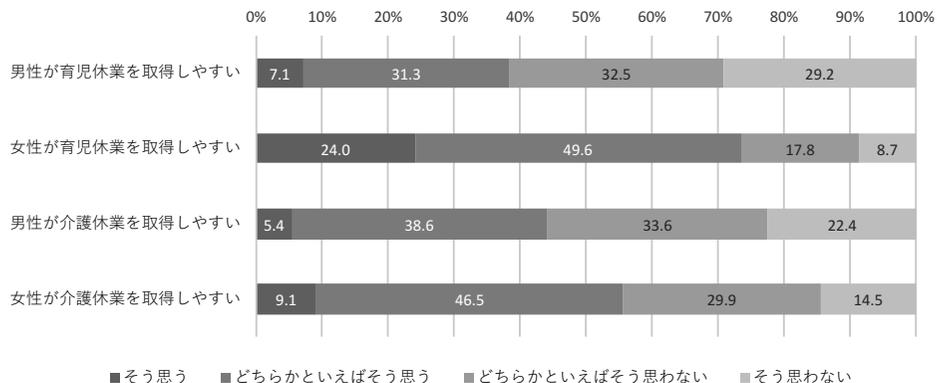
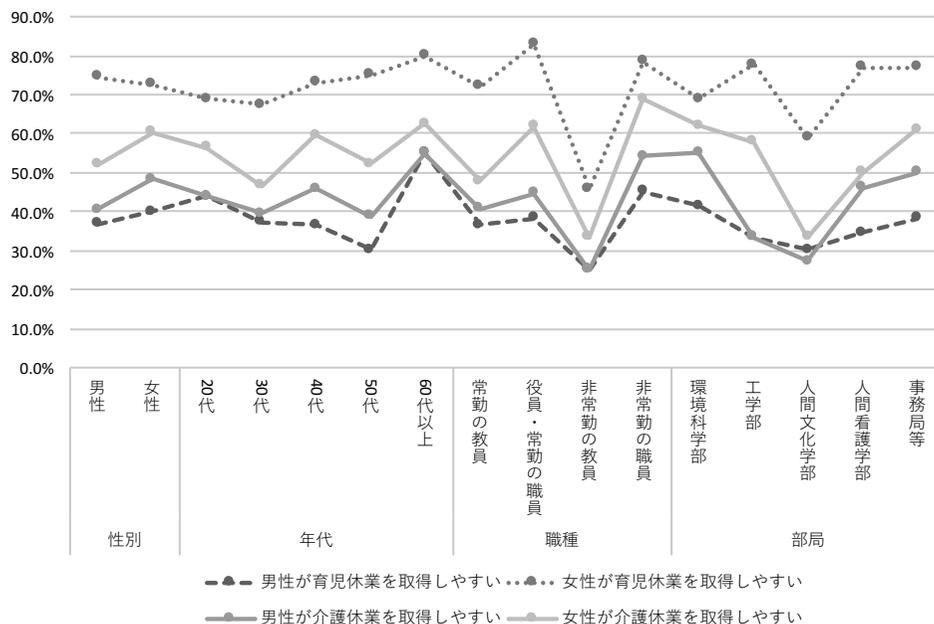


図8-3-2 休業を取得しやすい雰囲気か(「思う」「どちらかといえば思う」の合計)



得しやすい」と考える者が多い。職種別の違いも大きく、常勤教員・常勤職員・非常勤職員では「取得しやすい」と考える者が多いのに対し、非常勤の教員の「取得しやすい」は5割を割り込む。所属部局ごとにみると人間文化学部では6割弱と、他よりもかなり低い。

男性の介護休業については、育児休業よりも比較的「取得しやすい」が多い。男性よりは女性の方にそう考える者が多く、年齢的には60代以上に顕著に見られる。非常勤教員で「取得しやすい」の割合が極めて低く、非常勤の職員に多いのは他の項目と同じである。部局別では工学部と人間文化学部で割合が低い。

女性の介護休業については、全般に育児休業よりも取得しやすさは下がる。傾向は他の項目と同じであり、職種別では非常勤教員で低く、非常勤職員で高い。所属部局ごとにみると、人間文化学部では「取得しやすい」という割合がほかに比べて飛びぬけて低い。

### 9. 大学として取り組むべきソフト面の施策

本節と次節では、大学として取り組むべきだと教職員が考える施策について、ソフト面とハード面に分けて、調査結果をみていく。いずれも「つぎにあげることで、大学としてとりくむ必要があるかどうか、あなたのお考えに近い番号にそれぞれ1つ○をつけてください」という質問文で、回答は「必要

だ」「どちらかといえば必要だ」「どちらかといえば必要でない」「必要でない」の4件法で求めた。

### 9.1 労働環境の改善

現状の労働環境のうち改善すべき点として、時間をめぐる問題について尋ねた(図9-1-1)。ひとつは「勤務時間外の会議をやめる」ことについてである。学内の会議や委員会の負担は前にみたとおりだが、こうした負担が勤務時間外に及ぶとき、家事や育児の時間に食い込み、結果としてワーク・ライフ・バランスを失することにつながる。全体として、「勤務時間外の会議をやめる」ことが必要だと考えている(「必要だ」「どちらかといえば必要だ」をあわせた割合)のは、9割強に上っている。それ以前に、学内の会議や委員会の負担を減らすべきという声も少なくない。減らすことが必要だという割合は、時間外の会議の削減をさらに上回っている。こうした会議の負担ばかりでなく、労働時間そのものを短くすべきだという人も8割以上いる。前回の調査に比べても、こうした声はそれぞれ約1割ずつ増加している。

こうした労働時間をめぐる改善要求を属性ごとにみてみよう(図9-1-2)。「勤務時間外の会議をやめる」という点については、男性よりも女性に「必要」と回答した割合が高い。年代別にみると、30歳代と50歳代でその割合が高くなっている。職種による違いは、非常勤教員で低いが、他はそれほど

図9-1-1 労働環境の改善

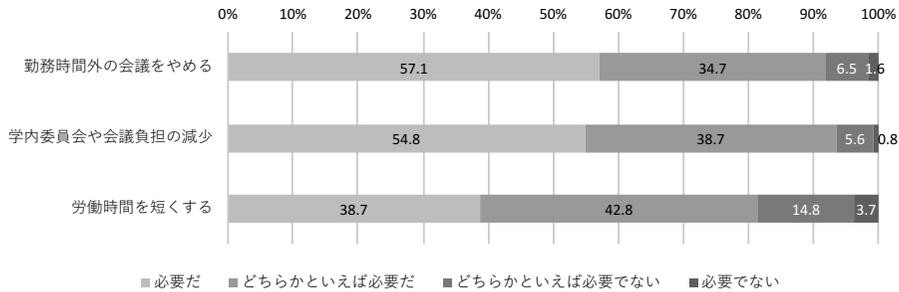
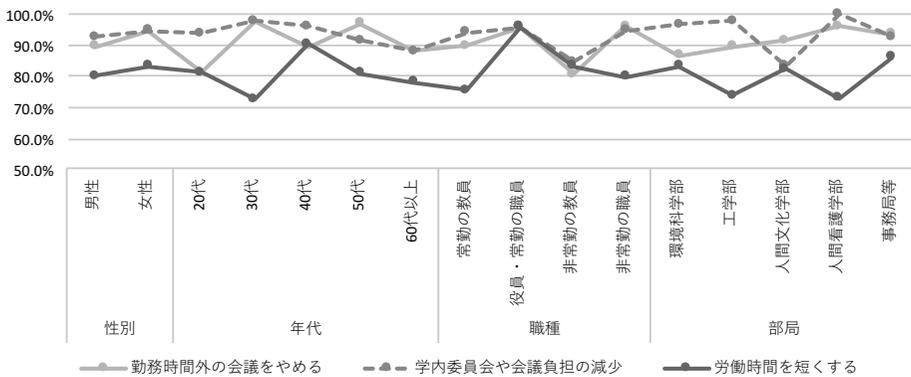


図9-1-2 労働環境の改善(「必要だ」「どちらかといえば必要だ」と答えた人の割合)



みられない。

「学内委員会や会議の負担を減らす」ことについては、男女でそれほど違いはない。年代は30歳代をピークとするなだらかな山型を描いている。ライフステージ上、育児にかかる時間が最も長い年代であり、そのこととの関連を示唆する結果である。職種による違いはそれほど大きくないが、常勤の教員で改善を求める割合がほかの職種に比べて高い。

「労働時間を短くする」のが必要かどうかという点については、属性による違いがきわめて大きい。年代別にみると40歳代で9割、30代では7割強とかなり違いがある。職種別では役員・常勤の職員で特に9割以上が必要と考えている。部局では事務局等・人間文化学部・環境科学部で8割を越す。

## 9.2 多様な働き方を保障する制度

### 働きやすいしくみづくり

本学の就業制度の現状については前にみたとおりで、こうした制度をどのように改めていけばよいか、調査では次の2点について意見を尋ねた(図9-2-1)。まず、労働負担を軽減することに効果があると考えられる人手にかかわる問題である。「研究や授業の支援員を確保する」という点については9割近くが必要だと考えている。「勤務時間を弾力化

する」ことに対してもほぼ同様である。

これら2点を属性ごとにみても、「支援員の確保」に関しては、20代・30代・60代で要求が強く、常勤・非常勤いずれの教員でも9割近くが必要だと回答している(図9-2-2)。特に人間看護学部では100%であった。「勤務時間を弾力化する」については、女性より男性にその必要性を求める割合が高い。年代別では、50歳代をピークとして、年齢が上がるほど割合が増えるという傾向がみられる。職種別にみると常勤職員がより弾力化を求める傾向にある。

### 休めるしくみづくり

休業制度の改善点として、次の4点の必要性を尋ねた(図9-2-3)。要求が多かった順にみていくと、まず「休業中に代替要員を確保する」ことを求める割合は全体で95%に上った。さまざまな休業制度がそれなりに具備されていながら必ずしも満足に取得されていないのだとすると、休業した自分の穴を埋める要員がないがゆえに、休みたくても休めないという現実をうかがうことができよう。次いで要求が多かったのは「多様な休業制度を導入する」ことで、9割以上が必要だと回答している。「休業中の経済的支援を整える」ことを求める声も

図9-2-1 働きやすいしくみづくり

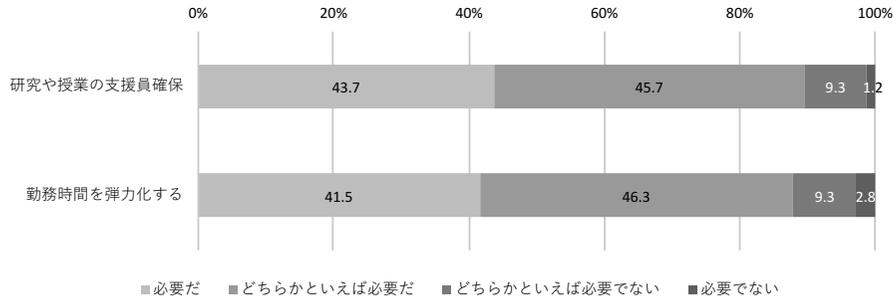


図9-2-2 働きやすいしくみづくり(「必要だ」「どちらかといえば必要だ」と答えた人の割合)

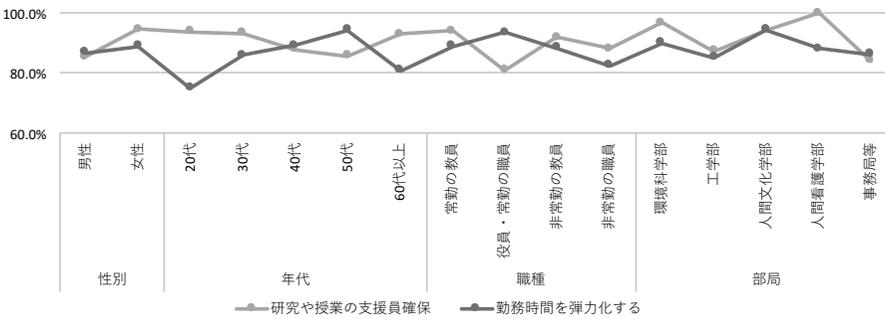
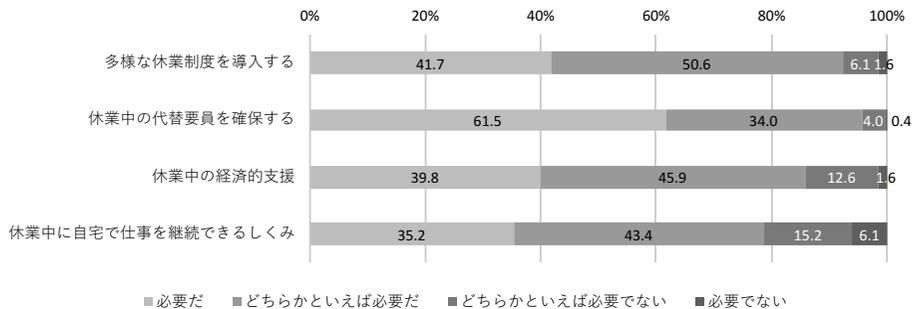


図9-2-3 休めるしくみづくり



85%に上っている。休みたくても休めない理由として、先の人員問題と並んで、経済的な問題があることがうかがえる。さらに「休業中に自宅で仕事を継続できるしくみをつくる」というアイデアにも、8割近い人が必要だと回答していた。いずれも前回の調査に比べて1割程度増加していることに注意を要する。

こうした「休めるしくみづくり」には、教職員全体が必要だと回答しているが、属性ごとの傾向をみていこう(図9-2-4)。代替要員や多様な休業制度については回答傾向に男女差や年齢差はそれほどないが、経済的支援という点に関しては役員・常勤の教職員・事務局等ではやや低く、休業中に自宅で仕事を継続できるしくみについては、非常勤の教員では100%、一方非常勤の職員では7割を切っている。

また環境科学部や人間文化学部と比べれば、工学部は明確に低い。

### 9.3 男女共同参画の労働環境意識の改革

男女共同参画の職場を実現するうえで、制度や施設の改善に加えて、組織構成員の意識改革はどの程度必要だと考えられているのだろうか(図9-3-1)。性別役割分業観の現状については前で結果を示したが、これを変える必要性については72.2%が「変えることが必要だ」と回答した。さらに「上司の男女共同参画に対する理解を進める」という点については、さらに多い85.4%が必要だと答えている。

性別役割分業意識の改善は、年代別での違いは20代で5割にとどまる一方、40代では8割を超え

図9-2-4 休めるしくみづくり(「必要だ」「どちらかといえば必要だ」と答えた人の割合)

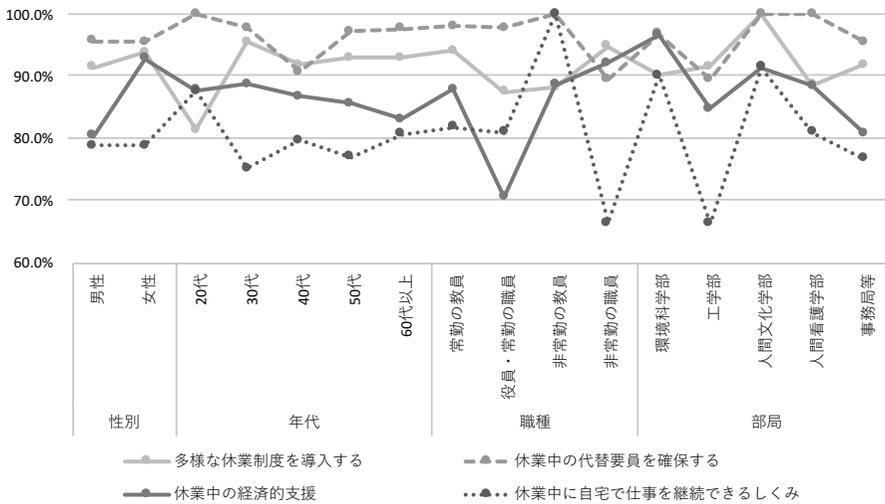


図9-3-1 意識改革

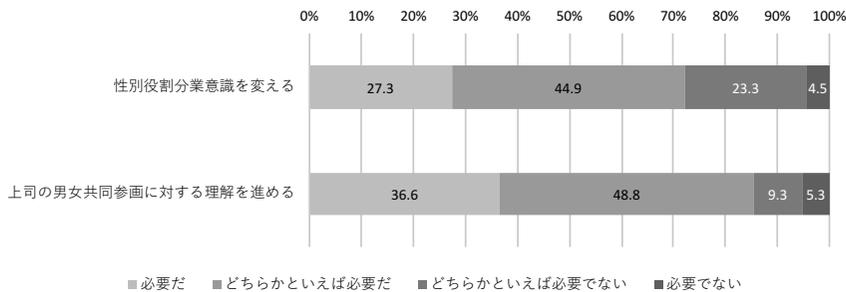
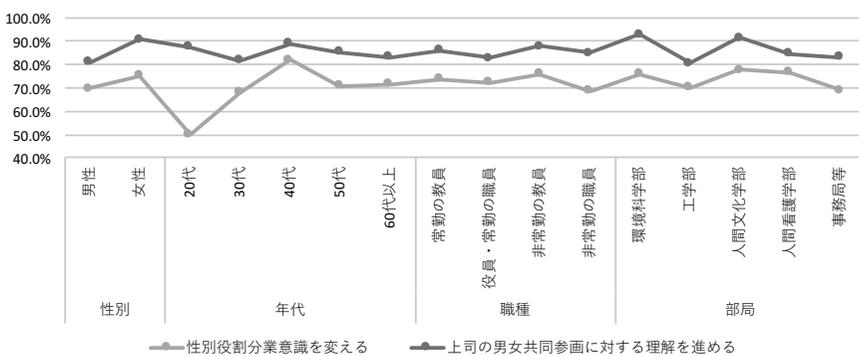


図9-3-2 意識改革(「必要だ」「どちらかと言えば必要だ」と答えた割合)



ており、他も7割程度である(図9-3-2)。性別・職種別・部局別の差はあまり大きくない。上司の意識改革については、男性より女性でその必要性を指摘する割合が高く、年齢別にみる40代が最も高い。職種別の差はあまりなく、部局別では環境科学部・人間文化学部でより高い。

### 女性の積極登用

こうした意識改革にとどまらず、女性を積極登用するなどして、男女共同参画の職場づくりを進めることについては、どのようにその必要性が認識されているだろうか(図9-3-3)。「女性の教職員をもっと増やす」という点については73.6%が必要だとしている。「管理職に女性を増やす」ことについても73.7%が必要だと回答している。

図9-3-3 女性の積極登用

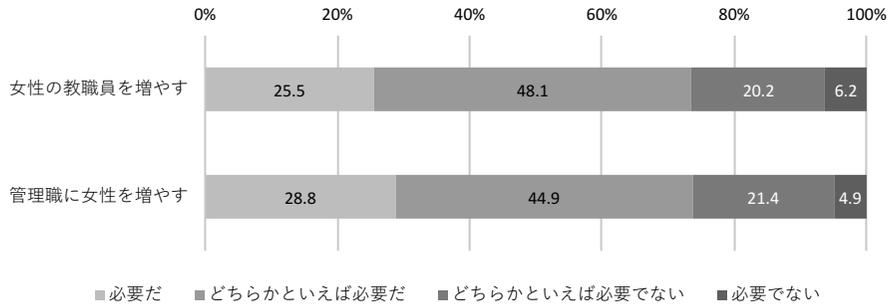
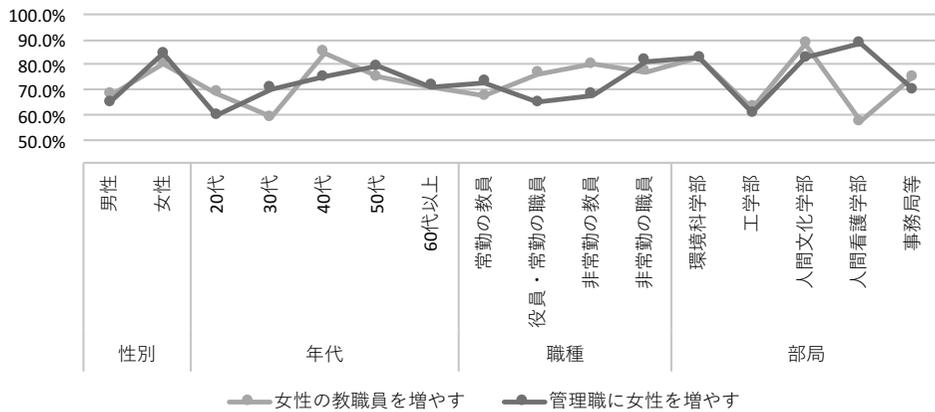


図9-3-4 女性の積極登用(「必要だ」「どちらかといえば必要だ」と答えた割合)



属性ごとにみると、女性教職員の増加に対しては、男性よりも女性でその必要性を指摘する割合が高い(図9-3-4)。年代別にみると、若手より中年層のほうが必要と答える割合は高くなっている。職種別にみると、常勤の教員以上に他の職種でその必要性を指摘する割合がやや高い。所属部局ごとの違いとしては、環境科学部、人間文化学部では「もっと増やすべき」という回答の割合が高いのに対し、工学部と人間看護学部では相対的に低い。

管理職への女性の積極登用については、性別ではやはりより女性が求める傾向にある。年代別では20代が低いのに対し30代～50代は次第に右肩上がりとなっている。職種別では、常勤教員と非常勤職員の間でこの必要性を指摘する割合が高いのが特徴的である。また所属部局別では、人間看護学部・人間文化学部・環境科学部で管理職の女性登用を求める割合が8割を超えていて、ほかの部局よりも高くなっている。

#### 9.4 育児支援

制度面を中心にソフトに関する改善要求がどのようなものか、またそれがどのような層にとくに求められているのかをみてきたが、本節の最後に、育児

支援に関してあるべきソフト面の施策要求をみていこう。

まず何よりも、休業を取得しても職場復帰に困難が伴うとなると休業制度がいくら充実しても取得率は上がらないだろう。そこで「休業後に復帰しやすいしくみをつくる」のが必要だとする回答は全体で97.2%に上っている(図9-4-1)。また復帰後の職場での育児支援も欠かせず、とくに経済的な支援を求める意見は広くあるようである。「ベビーシッター等一時的保育サービス利用の経済支援を整える」ことについても「常設保育所利用の経済的支援を整える」ことについても、9割近くが必要だと回答している。

このように育児支援策の充実は、ほとんどの教職員が必要とされている。特に教員の間でその傾向はより強い(図9-4-2)。経済的支援策について、常勤職員で「必要」と回答した割合は8割程度だが、非常勤職員では100%、常勤教員では9割前後が必要と答えている。「休業後に復帰しやすいしくみ」については、性別、年代、職種にあまり関係なく、全体としてその必要性がみられる。

図9-4-1 育児支援

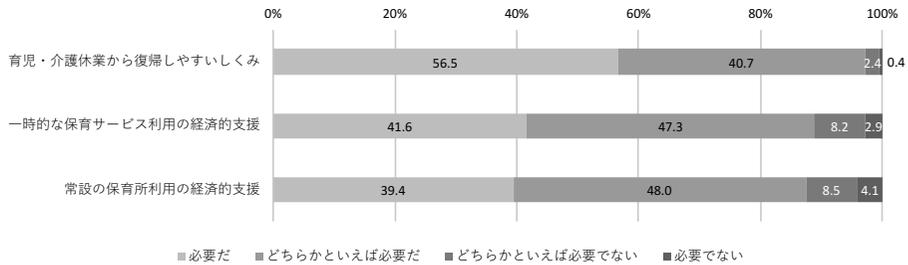
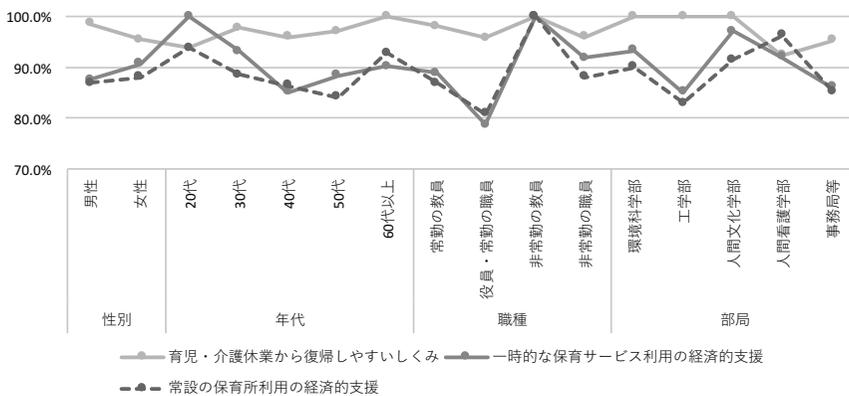


図9-4-2 育児支援(「必要だ」「どちらかといえば必要だ」と答えた割合)



## 10. 大学として取り組むハード面の施策

### 10.1 施設の改善

本節では、男女共同参画の職場づくりに向けた施設面の課題点をみていく。まず改修や増設が必要な施設からみていこう(図10-1-1)。改修・増設の要望が最も高いのは休憩室で、「必要」「どちらかといえば必要」をあわせると、72.1%が改修・増設を求めている。次いで更衣室で、6割以上が改修・増設が必要としている。いずれも前回より10%程度増加している。オール・ジェンダー・トイレについても6割以上、そして女子トイレについても、5割弱が改修・増設を必要としている。

休憩室の要望が強いのは年代的には40代と60代、職種の中ではとくに非常勤職員で、次いで非常勤教員と役員・常勤職員が続く(図10-1-2)。部局としては人間文化学部が極めて多い。更衣室も似たような傾向にある。オール・ジェンダー・トイレについては女子トイレについては男性よりも女性、30代～40代で比較的必要と考える割合が多い。学部と

しては人間文化学部・人間看護学部から必要という声が多く見られる。女子トイレについては性別では女性、年齢的には40代以上、そして非常勤の教員の間には現行施設に対する不満が根強いという結果となった。

### 10.2 育児支援の施設

育児に関する施設の改善要望をみてみよう(図10-2-1)。設置を求める声が多いのは「一時保育施設」で、8割を超える教職員が必要とみており、前回より10%以上増加している。次いで要望が多いのは「トイレ内のベビーシート」で、7割強が必要としており、これも10%程度の増加である。「常設の保育所」に関しては3分の2強が必要と回答した。病児・病後児保育施設も6割強、子どものためのプレイルームも5割弱が必要だと答えている。いずれも前回の調査より10%以上増加している。

こうした育児にかかわる施設については、他の項目と違って20代で極めてその割合が高いことが興

図 10-1-1 改修・増設すべき施設

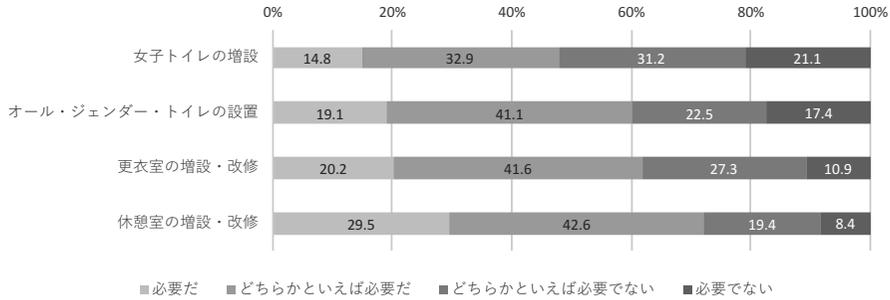


図 10-1-2 改修・増設すべき施設(「必要だ」「どちらかといえば必要だ」と答えた割合)

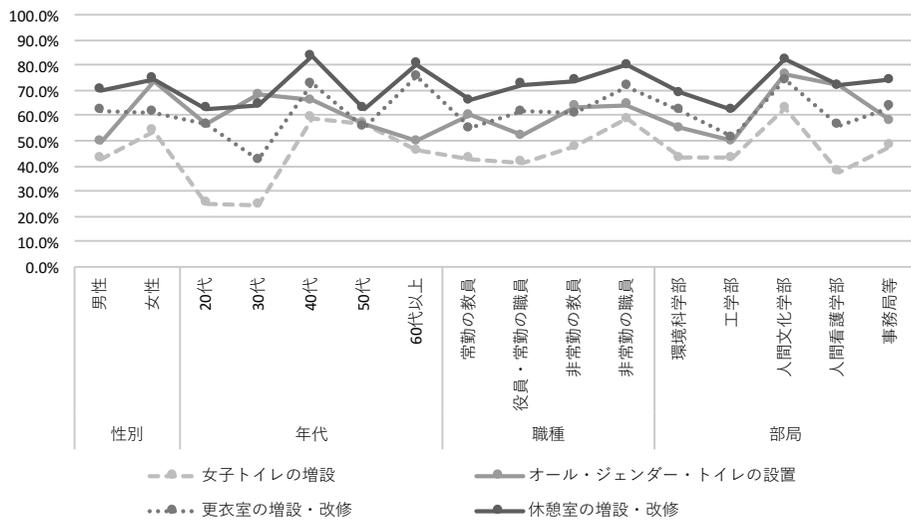


図 10-2-1 育児支援のために設置すべき施設

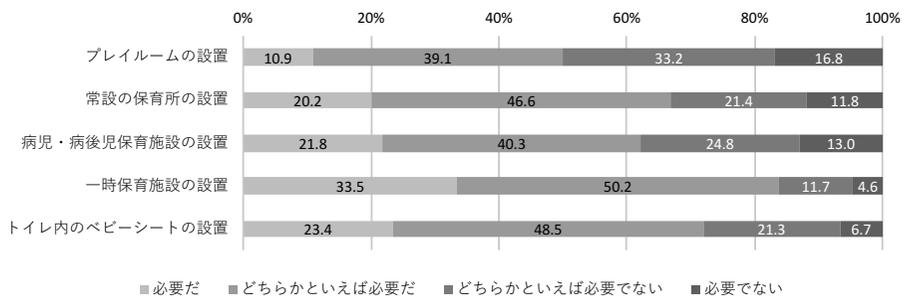


図 10-2-2 育児支援のために設置すべき施設(プレイルーム・ベビーシート)  
 (「必要だ」「どちらかといえば必要だ」と答えた割合)

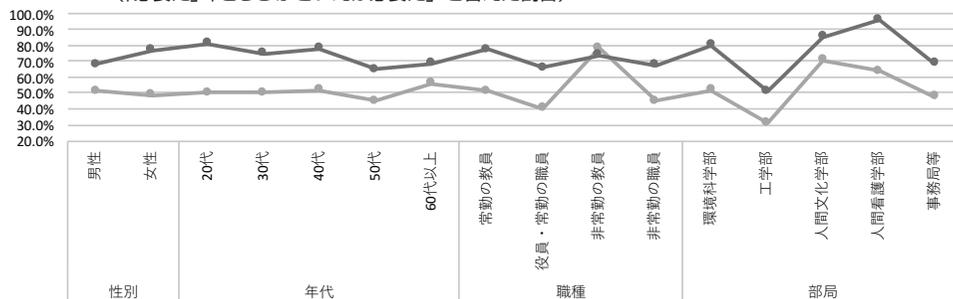
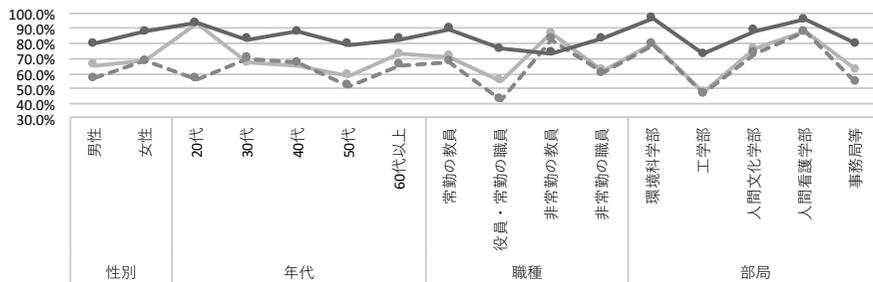


図 10-2-3 育児支援のために設置すべき施設(保育施設)  
 (「必要だ」「どちらかといえば必要だ」と答えた割合)



味深い(図10-2-2、図10-2-3)。また職員に比べて教員の間が必要という声が根強い。なかでも非常勤の教員は、いずれの施設に関しても7割を超える者が必要だと回答しており、非常勤教員の間でこうした育児施設の充実が求められているのが明らかである。部局としては人間看護学部・人間文化学部・環境科学部で極めて多くの者が必要と回答している。

## 11. 結論

本研究では、滋賀県立大学の教職員の勤務実態や勤務をめぐる不満、ワーク・ライフ・バランスの実態、男女共同参画に関する知識・意識・労働環境、また大学として取り組むべき施策として教職員が必要と感じるものは何かについて、明らかにしてきた。そこから浮かび上がったのは、本学における男女共同参画の実現には、様々な点で課題があるということである。

第一に、そもそも多くの教職員が仕事で忙しい上、とりわけ育児をかかえた教職員がワーク・ライフ・バランスにおいて問題を感じていること。第二

に、大学において男女共同参画社会を実現する上で広く知られるべき知識については、とりわけ大学において女性の人材を育成していく上で必要な具体的な施策や方向性に関するものが知られていないこと。さらに第三に労働環境や就業規則についても、男女共同参画に役立つ規則が十分に認知されていない、また育児・介護休業を取得しにくい雰囲気があるといった課題がある。さらに明らかに前回の調査よりも多くの構成員にとって仕事が多忙となっており、またそれにとまなう困難を感じる者が多くなったことは、大きな問題といえるだろう。

しかしながらそうした状況をふまえて、ワーク・ライフ・バランスの現状について多くの教職員が問題意識を持っていること、その上で労働環境の改善のためのしくみや意識改革を求め、またそれについて理解を示していることも明らかになった。特に前回の調査に比べれば、ソフト・ハードともにほとんどの面で施策の必要性が感じられるようになっている。滋賀県立大学男女共同参画室が設置され、具体的な施策を行うための重要な足がかりができた今本

学においていかにこの調査で明らかになった声にこたえ、具体的な施策を講じていくことができるかが問われることになるであろう。

(執筆分担：1 = 武田、2 = 中村、  
3 ~ 10 = 武田、11 = 武田・中村)

## 謝辞

本稿は滋賀県立大学男女共同参画推進本部・滋賀県立大学男女共同参画推進室としての調査成果である。「男女共同参画に関する調査(教職員向け)」の実施にご協力いただいた教職員の皆さんに感謝する。

## 参考文献

- 弘前大学男女共同参画推進室,2016,『平成27年度弘前大学男女共同参画推進のための意識・実態調査報告書』(<http://www.equ.hirosaki-u.ac.jp/equality/data/questionnaire.html>) 2019年10月14日アクセス
- 国立大学法人高知大学男女共同参画推進室,2013,『高知大学における男女共同参画に関する意識調査報告書』([http://www.kochi-u.ac.jp/sankaku/data/pdf/h25Publication\\_opinion\\_poll.pdf](http://www.kochi-u.ac.jp/sankaku/data/pdf/h25Publication_opinion_poll.pdf)) 2019年10月14日アクセス
- 国立女性教育会館,2013,『大学における男女共同参画についてのアンケート調査報告書』([https://nwec.repo.nii.ac.jp/?action=pages\\_view\\_main&active\\_action=repository\\_view\\_main\\_item\\_detail&item\\_id=18727&item\\_no=1&page\\_id=4&block\\_id=58](https://nwec.repo.nii.ac.jp/?action=pages_view_main&active_action=repository_view_main_item_detail&item_id=18727&item_no=1&page_id=4&block_id=58)) 2019年10月14日アクセス
- 岡山大学ダイバーシティ推進本部,2011,『「岡山大学の男女共同参画推進に関するアンケート」調査結果』(<https://www.okayama-u-diversity.jp/about-organization/news/2515>) 2019年10月14日アクセス
- 庄司知恵子他,2016,「公立大学における子育て支援の現状と課題：岩手県立大学における子育て支援体制の充実に向けた調査・視察・実践をもとに」『岩手県立大学社会福祉学部紀要』18(27):23-33.
- 武田俊輔・中村好孝・丸山真央,2011a,「滋賀県立大学教職員のワーク・ライフ・バランスと男女共同参画に関する意識(上)」『人間文化』(28):19-37.
- 武田俊輔・中村好孝・丸山真央,2011b,「滋賀県立大学教職員のワーク・ライフ・バランスと男女共同

参画に関する意識(下)」『人間文化』(29):2-33.  
山形大学男女共同参画推進室,2018,『山形大学男女共同参画報告書』([http://www.yamagata-u.ac.jp/kenkyu/danjo/modules/report/index.php?content\\_id=19](http://www.yamagata-u.ac.jp/kenkyu/danjo/modules/report/index.php?content_id=19)) 2019年10月14日アクセス