

神戸大学教職員の男女共同参画に関する意識調査
報告書

2008年5月

神戸大学

男女共同参画推進室

ご挨拶

神戸大学では平成19年2月に男女共同参画推進室を設置し、同年度に科学技術振興調整費による女性研究者支援育成モデル事業である『再チャレンジ!』神戸スタイル」が採択されました。本報告は同事業の一環として、神戸大学の教職員を対象として行った男女共同参画意識調査の結果報告です。

本調査は神戸大学の教職員の男女共同参画意識を明らかにし、上記事業に反映させることを目的としていますが、同時に神戸大学と他の研究機関あるいは世論の男女共同参画意識との異同についても明らかにしたいと考えました。換言すれば、神戸大学は他の研究機関や世論を尺度にするならば、どのようなところに位置づいているのか、「己を知る」ことも目的の一つとしました。

男女共同参画に関する教職員の意識調査は、神戸大学でははじめての経験になります。男女共同参画推進室では「隗より始めよ」の精神で、自らの足下が如何様な状況なのか、それを明らかにし、神戸大学全体の課題につなぎたいと考えました。そのため、調査項目（質問事項）は他機関や、内閣府による男女共同参画意識調査で用いられているものを援用しました。調査に応じて下さった方の中には、「もっと別の質問項目が欲しい」という感想を持たれた方があったかもしれません。神戸大学独自の調査項目が必要かどうか、まずは本調査結果を読み解いてから検討したいと思っています。

調査結果については次頁の「概要」からお読みください。神戸大学は特別に変わった意識傾向をもっている大学ではないですが、いわゆる「進んだ意識」をもっているともいえません。

男女共同参画は国の方針であるだけでなく、人権の問題、よりよい職場づくりの問題であります。神戸大学がより一層、教育研究の成果を上げ、働きやすい職場となるための一助として本調査が活用されることを望んでいます。

大学の職場は年々、忙しさを増しており、調査に応じていただけるかどうか、若干の危惧がありました。お陰様で回収率は40%を超えました。調査に応じて下さった皆様に御礼と感謝を申し上げます。

本調査が様々な場で活用されることを願っています。また、今後に向けて、調査等のご要望をお持ちの方は、是非にご提案ください。さらに、本報告書をお読み下さいます他機関の皆様には、忌憚のないご意見、ご感想をお寄せいただきますよう、お願い申し上げます。

2008年5月15日

神戸大学男女共同参画推進室長

朴木 佳緒留

目次

「神戸大学教職員の男女共同参画に関する意識調査」概要	1
1. 調査の目的とデザイン	5
1-1. 調査のねらい	
1-2. 調査対象	
1-3. 調査期間	
1-4. 調査方法	
1-5. 回収状況	
2. 回答者の属性	
2-1. 所属部局	5
2-2. 職区分	6
2-3. 勤務形態	8
2-4. 年齢	9
3. 職場についての実状	
3-1. 女性教員・職員比率	9
3-2. 大学教員女性比率が低い理由	10
3-3. 管理職員女性比率が低い理由	12
3-4. 指導的な立場の女性比率が低い理由	14
3-5. 性別による処遇の違いについて	16
4. 教育現場についての実状	
4-1. 学部学生の男女比の適正さ	19
4-2. 研究科学生の男女比の適正さ	19
4-3. 女子学生・院生に対する指導上の特別配慮の必要性	20
4-4. 男女共同参画の視点からの教育上の問題点	21
5. 仕事と家庭生活の両立	
5-1. 1週間の仕事時間	21
5-2. 日常的に同居している家族	23
5-3. 日常的な家事の分担	24
5-4. 日常的な育児・介護の負担	25
5-5. 子どもが病気の際の世話	27
5-6. 仕事と生活のバランス	29
5-7. 育児・介護休業の取得	30
5-8. 育児・介護休業の不取得の理由	30
5-9. 仕事と生活の両立に必要なこと	32

6. 男女共同参画意識	
6-1. 性別役割分業に対する意識	33
6-2. 「女性が職業をもつこと」について	33
6-3. ポジティブ・アクション（優遇政策）	34
6-4. 男女共同参画社会の実現のために必要なこと	35
7. 参考文献	36

付録

調査票	37
数表	43

「神戸大学教職員の男女共同参画に関する意識調査」概要

本調査は、神戸大学が文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」（平成 19 年度）の委託事業を進め、男女共同参画を推進するために必要な本学の状況把握を行うために実施した。

1. 調査の目的とデザイン

調査対象は神戸大学全教職員 2,884 名（2007 年 5 月現在）を対象とし、2007 年 8 月 2 日から 8 月 31 日の期間で、調査を実施した。調査票は各部局に紙媒体での配布を依頼し、各人から返送してもらい回収した。有効回収票 1,155、欠票 3 で有効回収率は 40.0%であった。

2. 回答者の属性

基本属性として、所属部局、職区分、勤務形態、年齢、性別についてたずねた。

2-1. 所属部局

回答者全体の性別は女性 53.0%、男性 47.0%であった。回答者の所属は、割合の高い順に医学部附属病院 42.5%、医学系研究科（保健学研究科を含む）13.8%、事務局・附属図書館 12.3%であった。

2-2. 職区分

職種別（教員と職員）の男女比は、教員では女性比率 22.1%、職員では女性比率 65.4%である。

2-3. 勤務形態

回答者全体では「常勤」が 76.3%、「非常勤」が 22.9%であった。男女別でみると、女性では「常勤」が 67.3%、「非常勤」32.0%であり、女性の非常勤は男性の「非常勤」12.8%を大きく上回っている。

2-4. 年齢

回答者全体の 32.0%が 34 歳以下の女性であり、この年齢層は女性全体の 60.5%を占めている。35 歳以上では、男性回答者がどの年代でも女性回答者を上回り、年代が上がるにつれて、女性比率が下がる傾向がある。

3. 職場についての実状

男女共同参画の視点から神戸大学の職場としての実状を明らかにすべく、低い女性教員・職員比率が問題か否かまたその理由、管理職員の女性比率が低い理由、指導的立場にいる女性比率が低い理由、性別による処遇の違いについてたずねた。

3-1. 女性教員・職員比率

男女共に「問題がある」と回答した者は全体の 21.0%であり、「問題はない」は 31.5%であった。性別でみると、「問題がある」との回答した者は女性で 24.8%、男性で 16.2%であった。

3-2. 大学教員の女性比率が低い理由

男女共に「家庭と仕事の両立が困難」を挙げた回答者が多く、女性 58.5%、男性 48.1%であった。次いで、「職場環境」が多く回答され、女性 47.2%、男性 39.6%であった。

3-3. 管理職員の女性比率が低い理由

男女共に、「職場環境」を理由に挙げた者が最も多く、女性 50.8%、男性 45.0%であった。次いで、「家庭と仕事の両立が困難」とした者が女性 49.7%、男性で 44.6%であった。

3-4. 指導的な立場の女性比率が低い理由

女性では、「女性は中途離職や休業が多い」を選択した者が最も多く 51.0%で、僅差で「女性は家庭との両立が困難」50.7%が続いた。男性も同様に、「女性は家庭との両立が困難」43.4%、次いで、「女性は中途離職や休業が多い」42.8%であった。

3-5. 性別による処遇の違いについて

「処遇の違いがある」とする女性の割合は 22.5%で、男性の 19.6%を若干上回った。また、「処遇による違いがある」と回答した人にどのような違いがあるかたずねたところ、多く選択された順に、女性全体では、「昇進」45.0%、「仕事内容」37.4%、「採用」36.6%であった。男性では「昇進」40.2%、「管理職への登用」39.2%、「仕事内容」37.3%であった。

4. 教育現場についての実状

神戸大学の教育の場としての実状を明らかにするため、学生の男女比率の適正さ、研究指導上における男女共同参画意識について、教員のみならずねた。

4-1. 学部学生の男女比の適正さ

回答者全体では、男女比は「適正だ」と考える者が 38.9%、「適正ではない」が 20.0%、「どちらでもない」が、33.7%であった。

4-2. 研究科学生の男女比の適正さ

回答者全体では、「適正」と考える回答者が 36.6%、「適正ではない」は 20.3%、「どちらでもない」は 35.1%であった。学部に対する同様の質問と類似した傾向であった。

4-3. 女子学生・院生に対する指導上の特別配慮の必要性

「配慮が必要」とする者が、女性教員で 29.9%、男性教員で 39.6%であり、男性教員の方がより女子学生・院生に対して配慮が必要と考えている。

4-4. 男女共同参画の視点からの教育上の問題点

自由記述にて、教育上の問題点について挙げてもらったところ、「所属部署では男性教員（女性教員）が多く、女性教員（男性教員）を増加させ、学生に身近なロールモデルを提示することが必要」、「男女共同参画について学ぶ機会を設けるべき」「性別による特別な配慮は必要ない」というような意見があった。

5. 仕事と家庭生活の両立

神戸大学の教職員の仕事と家庭生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）がどのようなものかを明らかにするために、実質仕事時間、家族構成、家事・育児・介護の分担、仕事と家庭生活のバランスへの満足感や、両立に必要な育児・介護休業についてたずねた。

5-1. 1週間の仕事時間

女性では、平日の平均的な1日で、「8時間以下」もしくは「8時間くらい」働く者が全体の4割であった。男性では、「8時間以下」もしくは「8時間くらい」働く者は2割にとどまっている。

5-2. 日常的に同居している家族

女性では「一人暮らし」と回答した者が 40.2%で最も多く、「特定のパートナー（配偶者）」27.8%、「親（介護不要）」26.9%と続く。男性では、「特定のパートナー（配偶者）」が最も多く 72.4%で、次に「子ども（18歳以下）」43.9%、「一人暮らし」21.2%であった。

5-3. 日常的な家事の分担

女性では「ほとんど自分が行っている」と回答した者が 58.7%で、最も多かった。男性では、「ほとんど家事を行うことはない」と回答した者が最も多く 41.0%であった。「家事は女性の仕

事」という実態が示された。

5-4. 日常的な育児・介護の負担

「育児、介護を行う必要がない」という回答者が女性 77.0%、男性 53.4%で最も多かった。育児・介護の必要のある者では、圧倒的に多くの女性が「ほとんど自分が行っている」と回答し、「少しは自分が行っている」は男性回答者に多かった。

5-5. 子どもが病気の際の世話

子どもがいる場合（子どもはいないと回答した実数を全体から削除）、男性の 74.5%が「特定のパートナー（配偶者）」が世話をすると回答し、同様の回答は女性ではわずか 12.8%であった。

5-6. 仕事と生活のバランス

仕事と生活の均衡がとれているかとの質問に、全体では「そう思う」「ややそう思う」を併せて 52.2%であった。男女別にみると、「そう思う」「ややそう思う」と回答した女性は 54.1%で、男性では 49.9%であった。

5-7. 育児・介護休業の取得

育児・介護休業を取る必要がある場合、取得の意思をたずねた。女性では7割近くの者が、「取得したい」と回答している。男性では、「取得したい」とする者が6割おり、男女とも、ニーズは高いと思われる。

5-8. 育児・介護休業の不取得の理由

育児・介護休業を取得したいと考えている者は多いにもかかわらず、「取らない（取れない）」と考える者も多かった。その理由としては、男女共に、「職場から長時間離れられない」とする回答が最も多く、女性 45.7%、男性 63.3%であった。

5-9. 仕事と生活の両立に必要なこと

性別でみると、女性では、「職場の雰囲気」を挙げる者が最も多く（42.9%）、次いで、「多様な休職制度」41.9%、「多様な働き方」38.7%であった。男性では、「勤務時間の弾力化」を挙げた者が 35.4%で、「仕事中心の考え方を変える」34.8%、「職場の雰囲気」30.7%と続いた。

6. 男女共同参画意識

神戸大学の教職員の男女共同参画に関する意識について明らかにするため、性別役割分業に対する意識、ポジティブ・アクションについての是非、男女共同参画社会実現のために必要と考える事柄についてたずねた。

6-1. 性別役割分業に対する意識

一般的に「夫は外で働き、妻は家庭を守る」という考え方についてどう思うかについてたずねた。「同意する」とした者は、女性で 10.6%、男性で 21.2%であった。「同意しない」とした回答者は女性で 63.6%、男性で 53.4%であった。「わからない」とする者は女性 25.0%、男性 24.6%であった。

6-2. 「女性が職業をもつこと」について

「子どもができてもずっと職業をつづけるほうがよい」とする者が最も多く、女性 37.9%、男性 34.8%であった。次いで、「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つほうがよい」とする者が、女性 25.5%、男性 25.3%であった。

6-3. ポジティブ・アクション（優遇政策）

「歴史的に形づくられてきた男女の不平等を是正するため、女性があまり進出していない分野では、一時的に女性の優先枠を設けたり女性の進出を促す計画を策定するなど特別な措置を講じて、男女の実質的な機会の均等を確保するべきである」という考えについての意見をたずねた。

女性では、6割を超える者が「賛成」「どちらかといえば賛成」とし、男性では、約半数が「賛成」、「どちらかといえば賛成」と考えている。

6-4. 男女共同参画社会実現のために必要なこと

男女共に、「職場環境の整備」とする者の割合が最も高く（女性 72.7%、男性 65.9%）、次いで、「社会保障制度の拡充」（女性 57.5%、男性 47.1%）、「多様な価値観の容認」（女性 42.1%、男性 40.0%）であった。

本論

1.調査の目的とデザイン

1-1.調査のねらい

本調査は、神戸大学が文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」の委託事業を進めるために必要な、本学の教職員の男女共同参画に関わる意識状況を把握することを目的として実施した。

1-2. 調査対象

神戸大学教職員全員 2,884 名（2007 年 5 月現在）。内、男性 1,848 名、女性 1,036 名。

1-3. 調査期間

2007 年 8 月 2 日から 8 月 31 日

1-4.調査方法

調査票は、各部局総務係にアンケート用紙を送付し、所属の全教職員に配布を依頼した。その後、各人から学内便、もしくは E メールにて調査票を返送してもらった。なお調査票は参考資料として、冊子末に収めている。

1-5.回収状況

有効回収票 1,155、欠票 3 で、有効回収率は 40.0% であった。

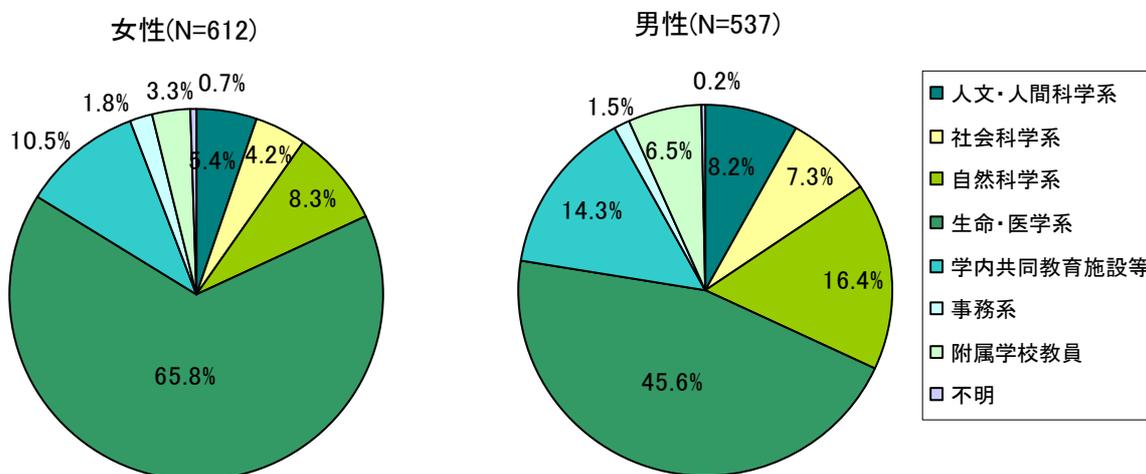
2.回答者の属性

調査対象者の属性として、所属部局、職区分、勤務形態、年齢、性別についてたずねた。結果は以下の通りである。

2-1. 所属部局

回答者全体の男女比は女性 53.0%、男性 47.0%で、若干女性のほうが多い（表：所属別回答者の割合と女性比率）。回答者の所属部局についても、前記の表に示した。回答者の割合の高い所属部局は、順に医学部附属病院 42.5%、医学系研究科（保健学研究科を含む）13.8%、事務局・附属図書館 12.3%であった。また、男女別所属部局を「人文・人間科学系」、「社会科学系」、「自然科学系」、「生命・医学系」、「学内共同教育施設等」、「事務局」、「附属学校教員」の大分類にし、図 2-1 に示した。

図 2-1 所属別回答者の割合



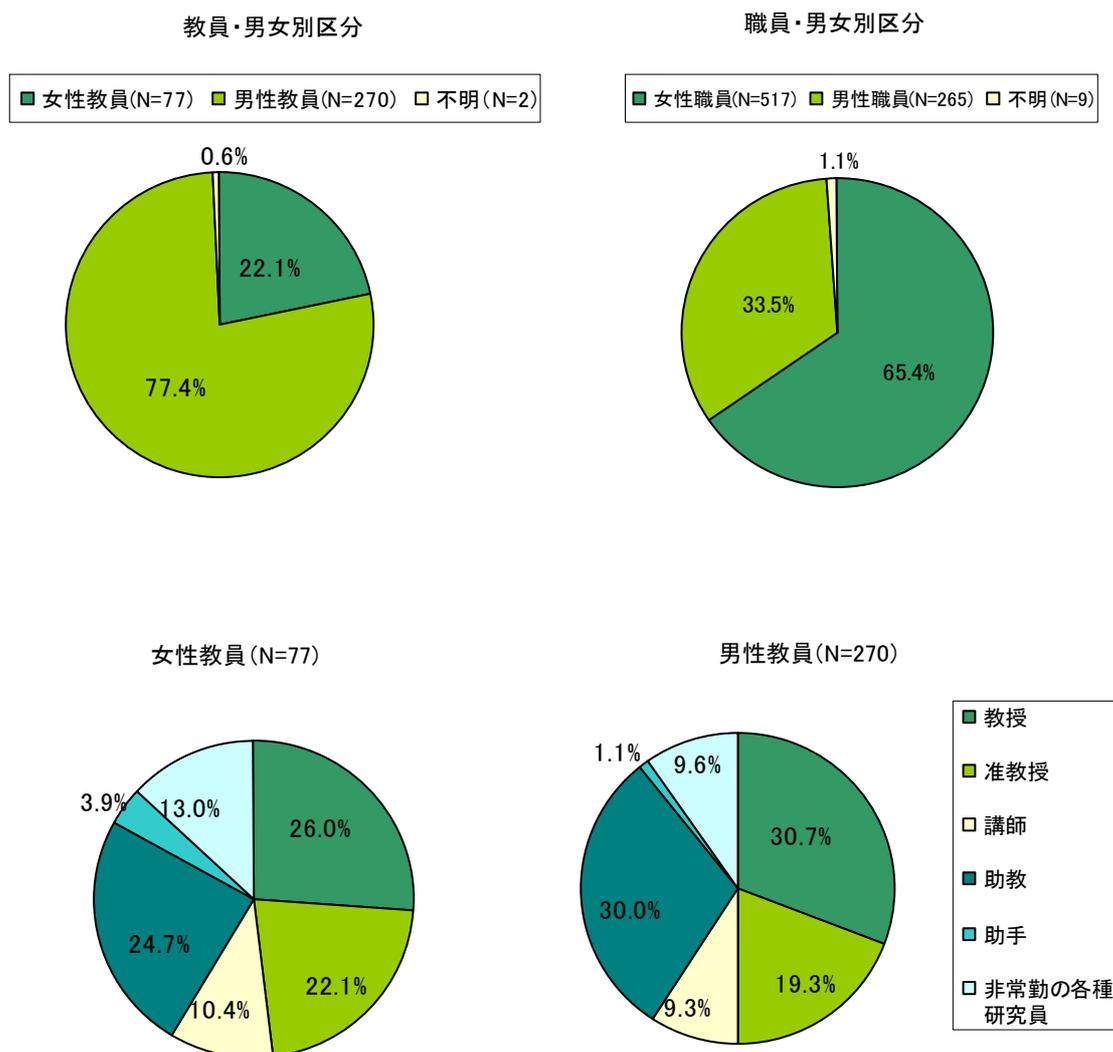
※人文・人間科学系とは、「人文学研究科」、「国際文化学研究科」「人間発達環境学研究科」、社会科学系とは、「法学研究科」、「経済学研究科」、「経営学研究科」、「経済経営研究所」、「国際協力研究科」、自然科学系とは、「自然科学系先端融合研究環」、「理学研究科」、「工学研究科」、「農学研究科」、「海事科学研究科」、生命・医学系とは、「医学系研究科（保健学研究科を含む）」、「医学部附属病院」、そして「学内共同教育施設等」、事務系とは、「事務局、附属図書館」である。

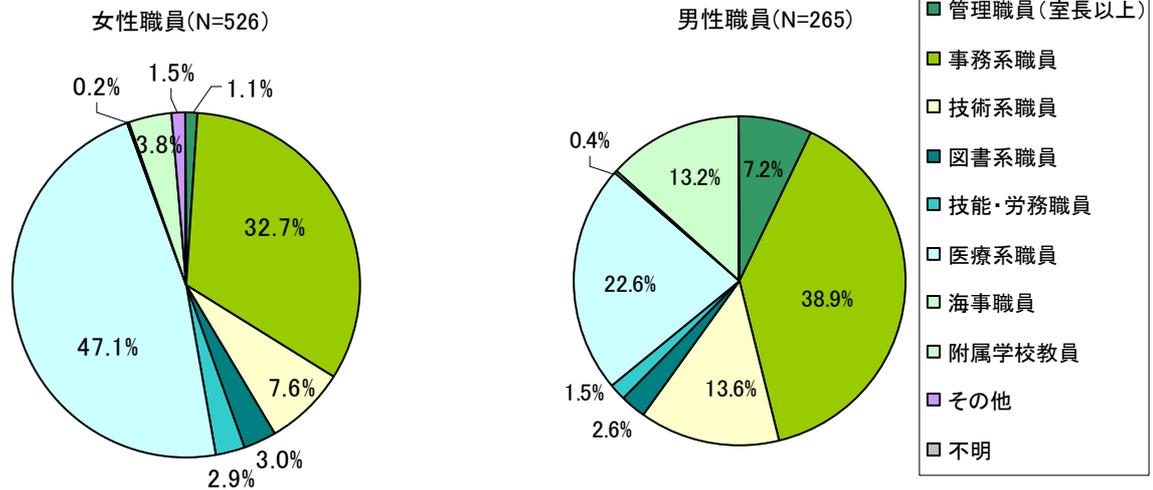
2-2. 職区分

職種の男女比は、教員では、女性が22.1%、職員では65.4%を占めている（図2-2）。実際には教員の女性比率は11.9%（2007年4月現在）、職員の女性比率は26.3%（看護師除く。2007年5月現在）であるため、女性の回答率は男性より相当に高いことが分かる（表：職区分別回答者の割合と女性比率）。

※教員とは、「教授」、「准教授」、「講師」、「助教」、「助手」、「非常勤の各種研究員」、職員とは「管理職員（室長以上）」、「事務系職員」、「技術系職員」、「図書系職員」、「技能・労務職員」、「医療系職員」、「海事職員」、「附属学校教員」である。

図 2-2 職区分別男女別回答者の割合





所属別回答者の割合と女性比率

	回答数	構成比	女性比率(%)
全体	1155	100.0	53.0
人文学研究科	8	0.7	37.5
国際文化学研究科	26	2.3	42.3
人間発達環境学研究科	83	7.2	38.6
法学研究科	19	1.6	26.3
経済学研究科	12	1.0	16.7
経営学研究科	7	0.6	28.6
経済経営研究所	18	1.6	61.1
国際協力研究科	9	0.8	66.7
自然科学系先端融合研究環	31	2.7	29.0
理学研究科	32	2.8	46.9
工学研究科	39	3.4	41.0
農学研究科	24	2.1	25.0
海事科学研究科	15	1.3	33.3
医学系研究科(保健学科を含む)	159	13.8	36.5
医学部附属病院	491	42.5	70.2
学内共同教育施設等	27	2.3	48.1
事務局・附属図書館	142	12.3	45.1
不明	13	1.1	69.2

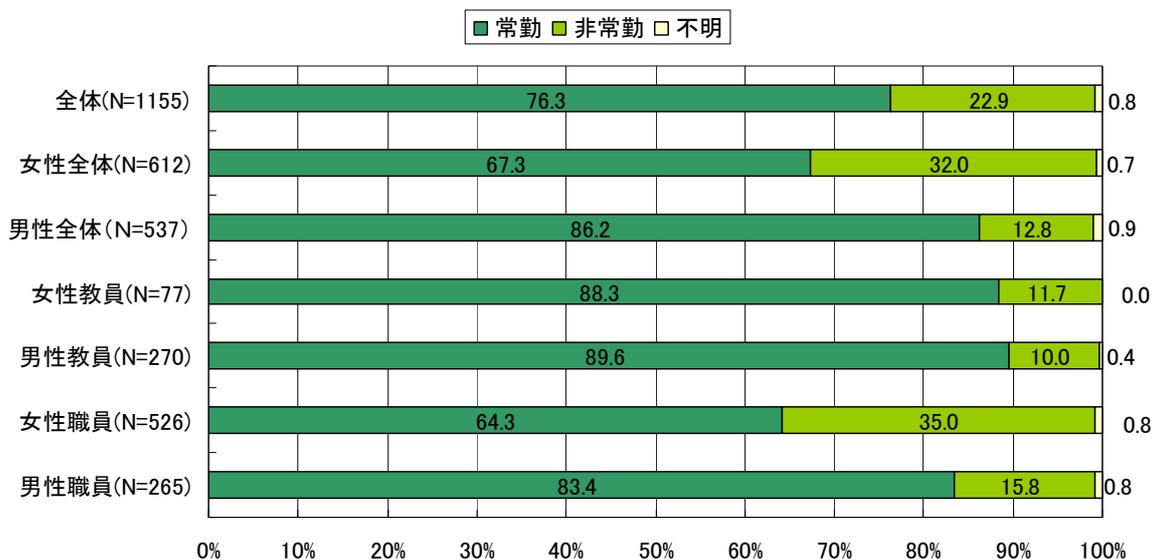
職区分別回答者の割合と女性比率

	回答者	構成比	女性比率(%)
全体	1155	100.0	53.0
教授	105	9.1	19.0
准教授	70	6.1	24.3
講師	33	2.9	24.2
助教	100	8.7	19.0
助手	6	0.5	50.0
非常勤の各種研究員	36	3.1	27.8
管理職員（室長以上）	25	2.2	24.0
事務系職員	275	23.8	62.5
技術系職員	76	6.6	52.6
図書系職員	24	2.1	66.7
技能・労務職員	19	1.6	78.9
医療系職員	308	26.7	80.5
海事職員	2	0.2	50.0
附属学校教員	55	4.8	36.4
その他	8	0.7	100.0
不明	13	1.1	69.2

2-3. 勤務形態

回答者の勤務形態は、「常勤」が76.3%、「非常勤」が22.9%であった（図2-3）。男女別でみると、女性では「常勤」が67.3%、「非常勤」は32.0%であり、男性の「非常勤」12.8%を大きく上回っている。職種別に教員と職員の男女別の勤務形態をみると、女性職員では「非常勤」が35.0%を占め、女性教員や男性職員の「非常勤」の割合より相当に高い。

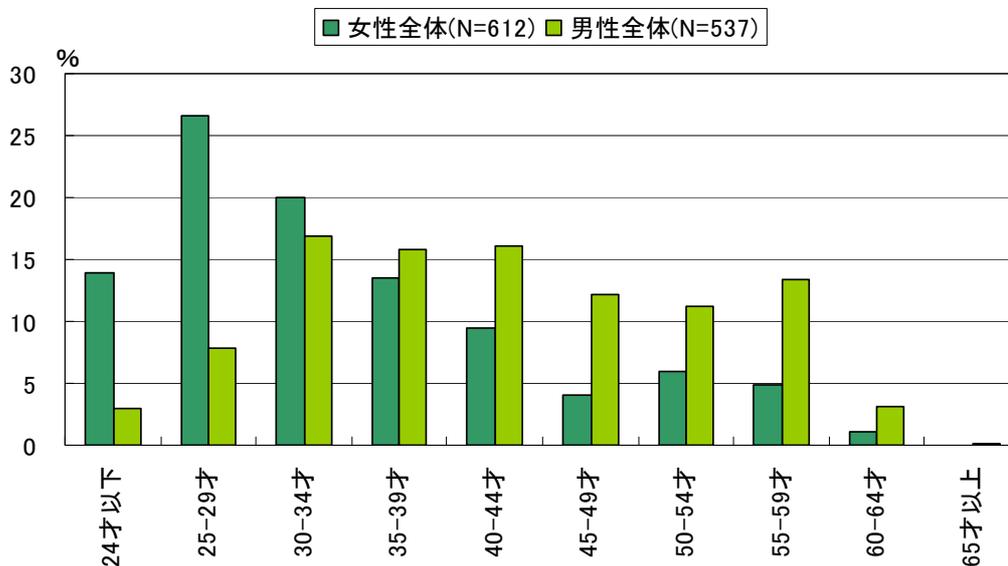
図2-3 勤務形態別回答者の割合



2-4. 年齢

図 2-4 に回答者の年齢構成を示した。男女合わせた全体の 32.0%が 34 歳以下の女性であり、女性全体の 60.5%を占めている。35 歳以上では、男性回答者がどの年代でも女性回答者を上回り、年代が上がるにつれて、女性比率が下がっている。

図 2-4 年齢別回答者の割合



(煩瑣を避けるため、表中では不明値を省略した。以下の表も同様)

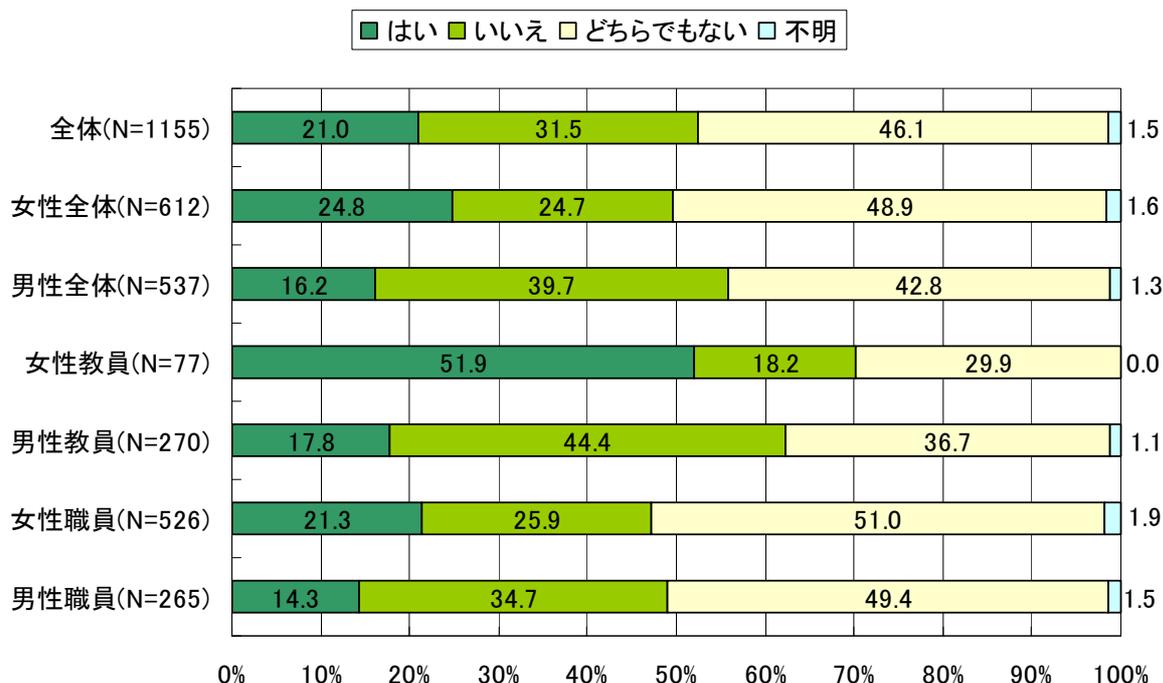
3.職場についての実状

男女共同参画の視点から神戸大学の職場としての実状を明らかにするため、教員や職員の女性比率の低さを問題とされているか否か、またその理由をたずね、更に、管理職員の女性比率が低い理由、指導的立場にいる女性比率が低い理由、性別による処遇の違いやその理由についてもたずねた。

3-1. 女性教員・職員比率

神戸大学の教員の女性比率は 11.9% (2007 年 4 月現在)、職員の女性比率は 26.3% (看護師除く) (2007 年 5 月現在) である。このような現状を示し、低い女性教員・職員比率が大学の運営に問題となるかどうかをたずねた。全体では「問題がある」と回答した者は 21.0%であり、「問題はない」、「どちらでもない」を合すると 77.6%であった (図 3-1)。性別で見ると、「問題ではない」、「どちらでもない」との回答が女性で 73.6%、男性で 82.5%に上った。教員と職員で分けると、最も「問題がある」と回答しているのは、女性教員の 51.9%で、男性教員、女性職員の倍であった。他方、最も「問題がない」、「どちらでもない」としている者は男性職員で 84.2%であった。

図 3-1 職種別「低い女性教員比率が問題か」



3-2. 大学教員の女性比率が低い理由

なぜ大学の女性教員比率が低いのか、その理由について選択肢を示し、複数回答を求めた。回答者全体についてみると、「家庭と仕事の両立が困難」を挙げた回答者が、女性 58.5%、男性 48.1%、次いで、「職場環境」が女性 47.2%、男性 39.6%であった（図 3-2）。職種別の回答については、教員を図 3-3、職員を図 3-4 に示した。女性教員では、「職場環境」を理由として挙げた者が多く、52.0%であった。次いで、「家庭と仕事の両立が困難」を挙げた者が 50.7%であった。男性教員では、「家庭と仕事の両立が困難」が最も多く 48.1%であった。次いで、「職場環境」を挙げた者が 44.0%であった。職員では、「家庭と仕事の両立が困難」を挙げた女性が 59.7%、男性でも 48.1%と最も高く、次いで「職場環境」を挙げた者が多く、女性職員では 46.6%、男性職員では 34.9%であった。教員と職員で、同じ項目が上位となったが、教員では、男女の意識を教員女性比率が低い理由として回答する者も多くみられた。

図 3-2 大学教員の女性比率が低い理由(全体・複数回答)

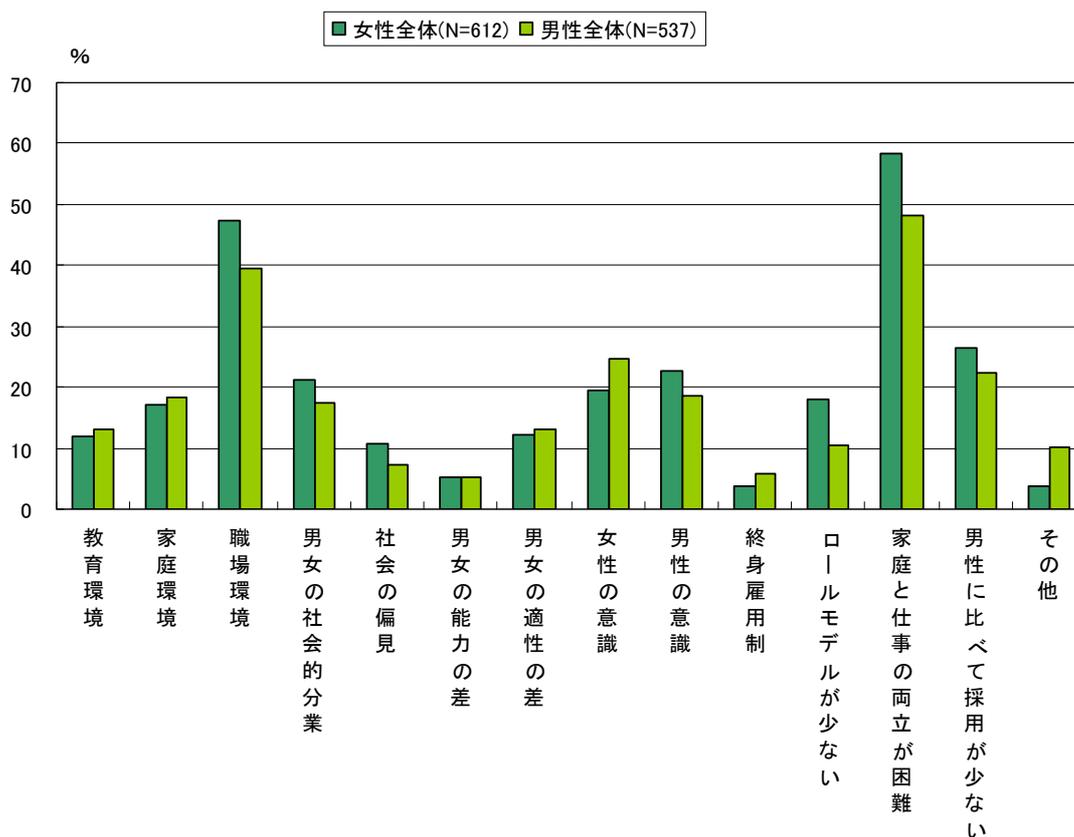


図 3-3 職種別大学教員の女性比率が低い理由(教員・複数回答)

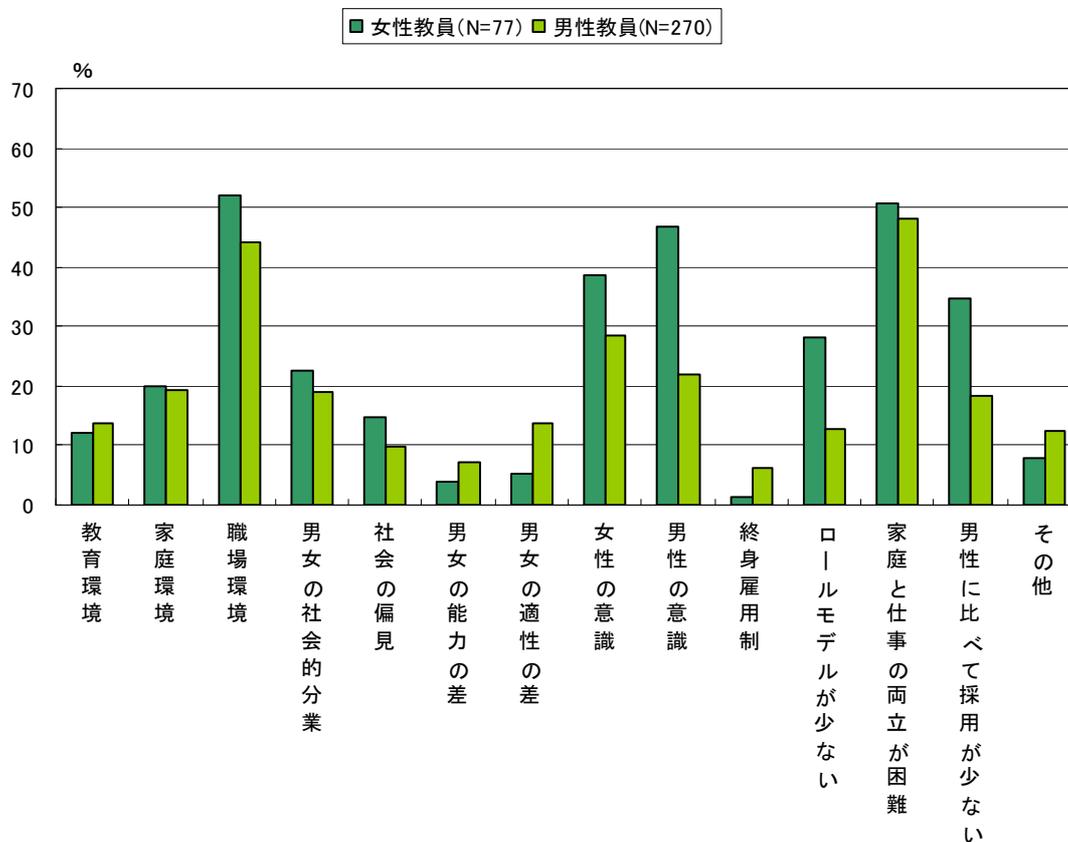
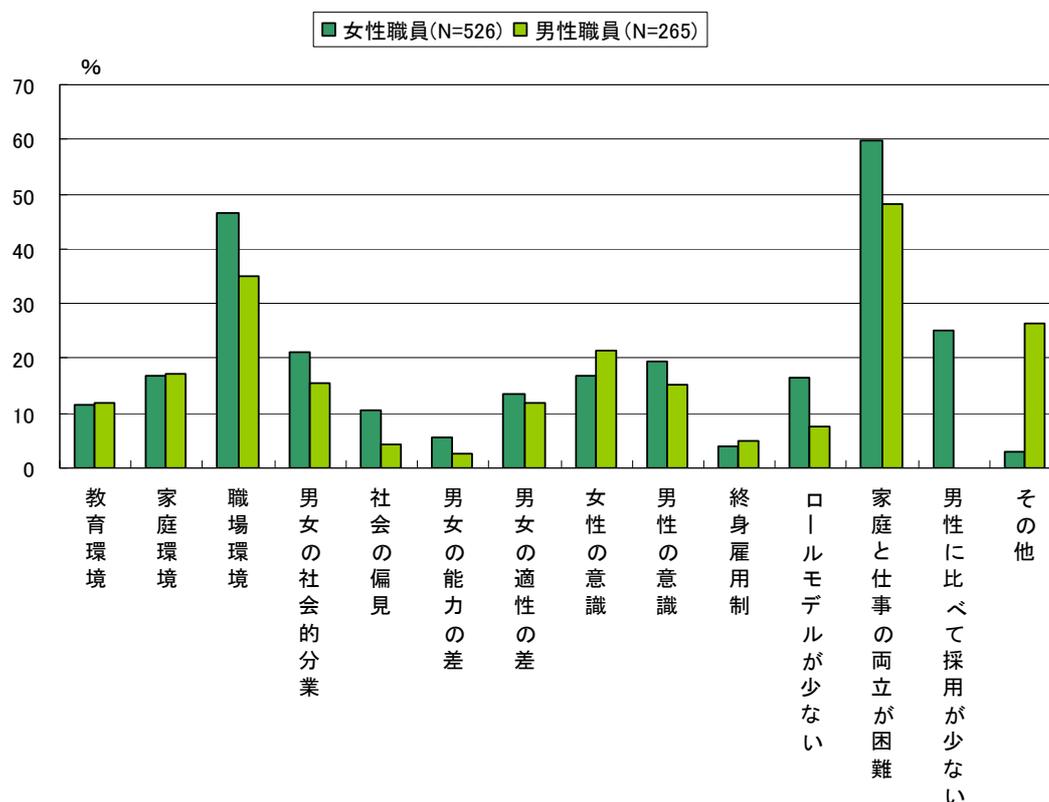


図 3-4 職種別大学教員の女性比率が低い理由(職員・複数回答)



3-3. 管理職員の女性比率が低い理由

管理職員に占める女性比率が低い理由を選択肢の中から複数選んでもらった。男女共に、「職場環境」を理由に挙げた者が最も多く、女性 50.8%、男性 45.0%であった(図 3-5)。次いで、「家庭と仕事の両立が困難」とした者が女性 49.7%、男性で 44.6%であった。

また、職種別にみると、教員では女性の 50.6%、男性の 47.5%が、「職場環境」を理由としている(図 3-6)。次いで、女性では「女性は家庭と仕事の両立が困難」を挙げた者が 46.8%、男性では、47.2%であった。また、「男性の意識」を挙げた女性は 42.9%、男性は 22.6%であり、「女性の意識」は女性 42.9%、男性 27.9%であった。男女で差がでた項は、教員では「男性の意識」であり、20.2 ポイント差で女性が多く選択し、次に「男性に比べて採用が少ない」であり、女性が 16.1 ポイント多かった。

職員でもっとも多く選択されたものは男女共に「職場環境」で、女性の 51.2%、男性の 42.4%がこの項目を挙げている(図 3-7)。次いで、男女とも「家庭と仕事の両立が困難」を挙げた者が多く、女性 50.4%、男性 42.0%であった。男女差があった項目は、「社会の偏見」であり女性が 10.3 ポイント多く選択し、次に「職場環境」で、女性が 8.8 ポイント多かった。

図 3-5 管理職員の女性比率が低い理由(全体・複数回答)

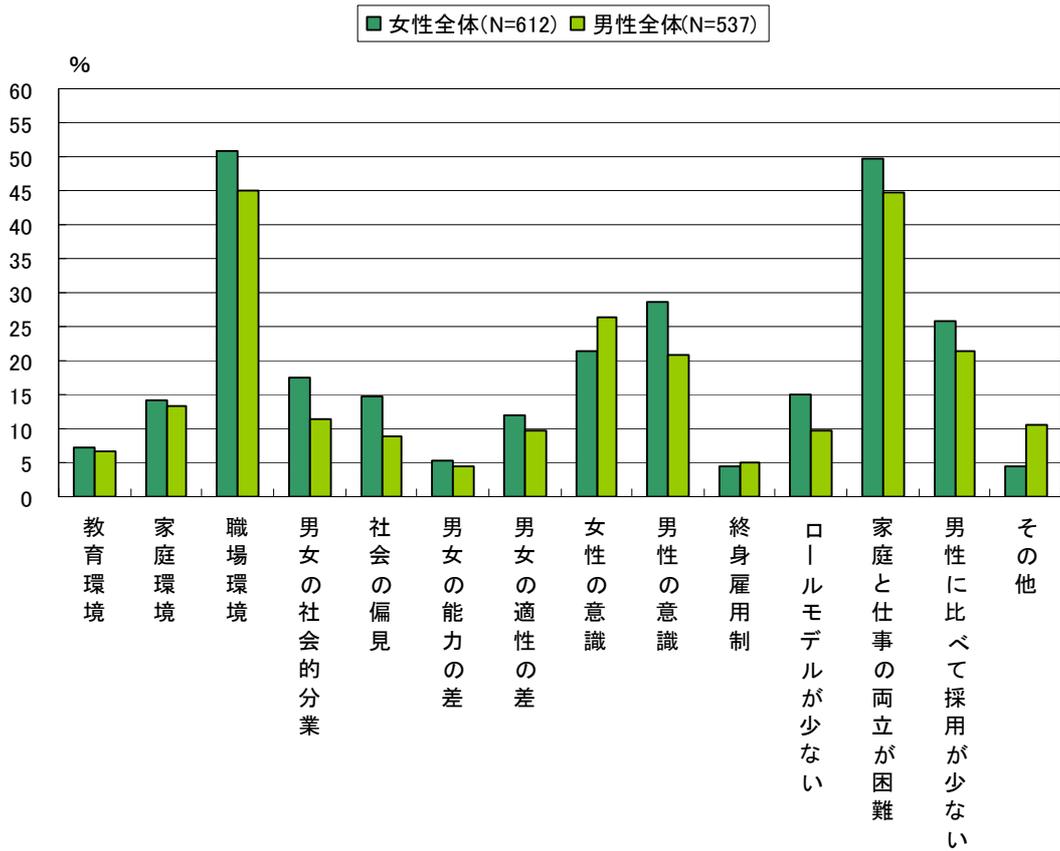


図 3-6 職種別管理職員の女性比率が低い理由(教員・複数回答)

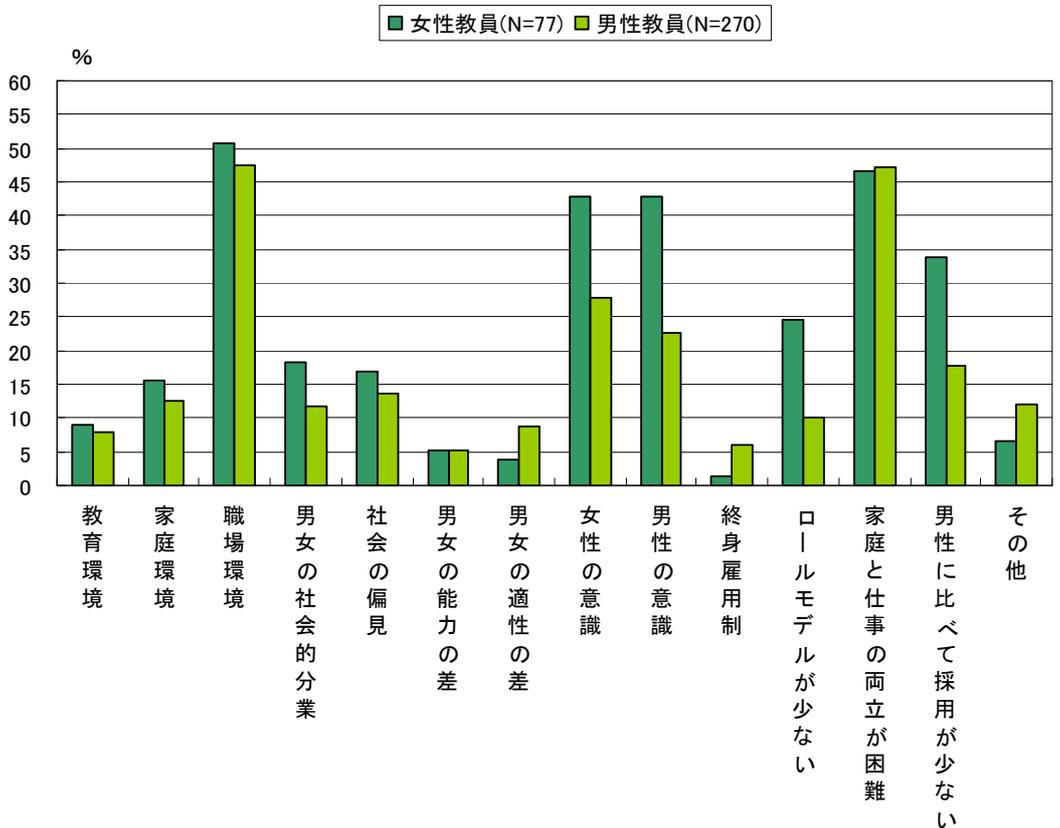
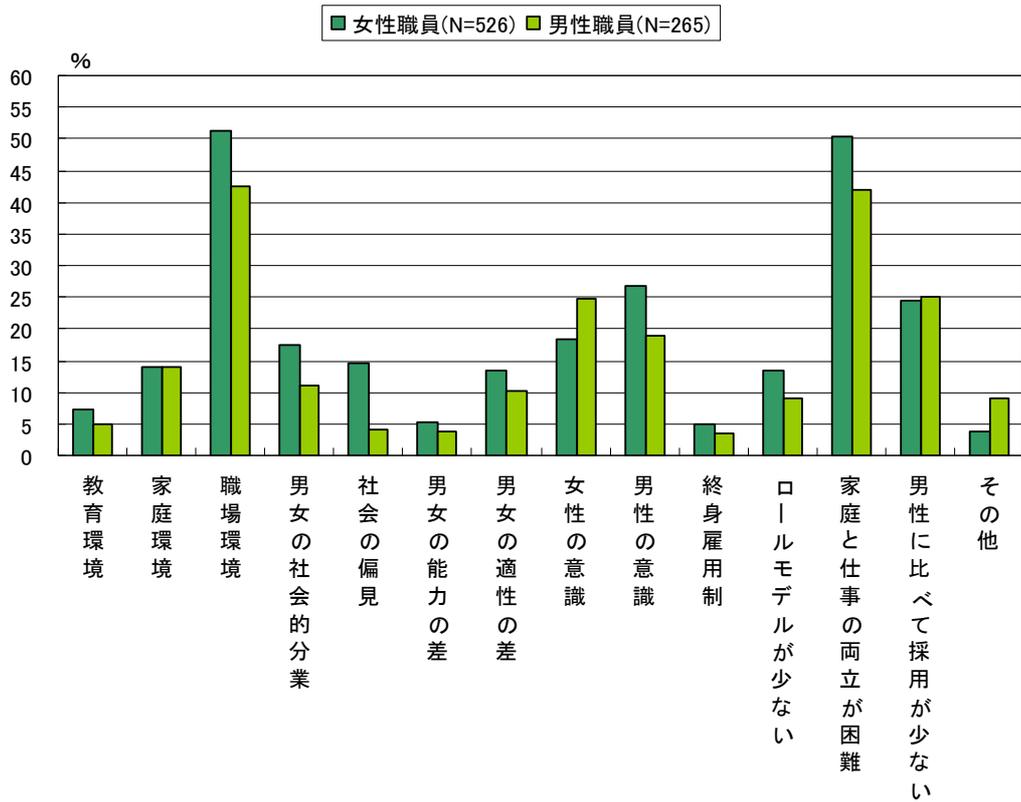


図 3-7 職種別管理職員の女性比率が低い理由(職員・複数回答)



3-4. 指導的な立場の女性比率が低い理由

指導的な立場にいる女性の比率が低い理由について、自分の意見と近いと思う選択肢を挙げてもらった。女性では、「女性は中途離職や休業が多い」を選択した者が最も多く 51.0%で、僅差で「女性は家庭との両立が困難」50.7%が続いた(図 3-8)。男性は、「女性は家庭との両立が困難」43.4%、次いで、「女性は中途離職や休業が多い」42.8%であった。職種別にみても、同様の傾向であった(図 3-9)。男女差が開いている選択肢をみると、教員では、「男性を優遇する意識」について 22.8 ポイント差で女性教員が多く挙げ、次いで、指導的な立場にいる「女性のロールモデルが少ない」で 12.0 ポイント差であった。職員では、指導的な立場にいる「女性のロールモデルが少ない」について女性の方が 11.2 ポイント多く挙げ、「女性は中途離職や休業が多い」でも 10.1 ポイント差で女性が多く挙げている(図 3-10)。

図 3-8 指導的立場の女性比率が低い理由(全体・複数回答)

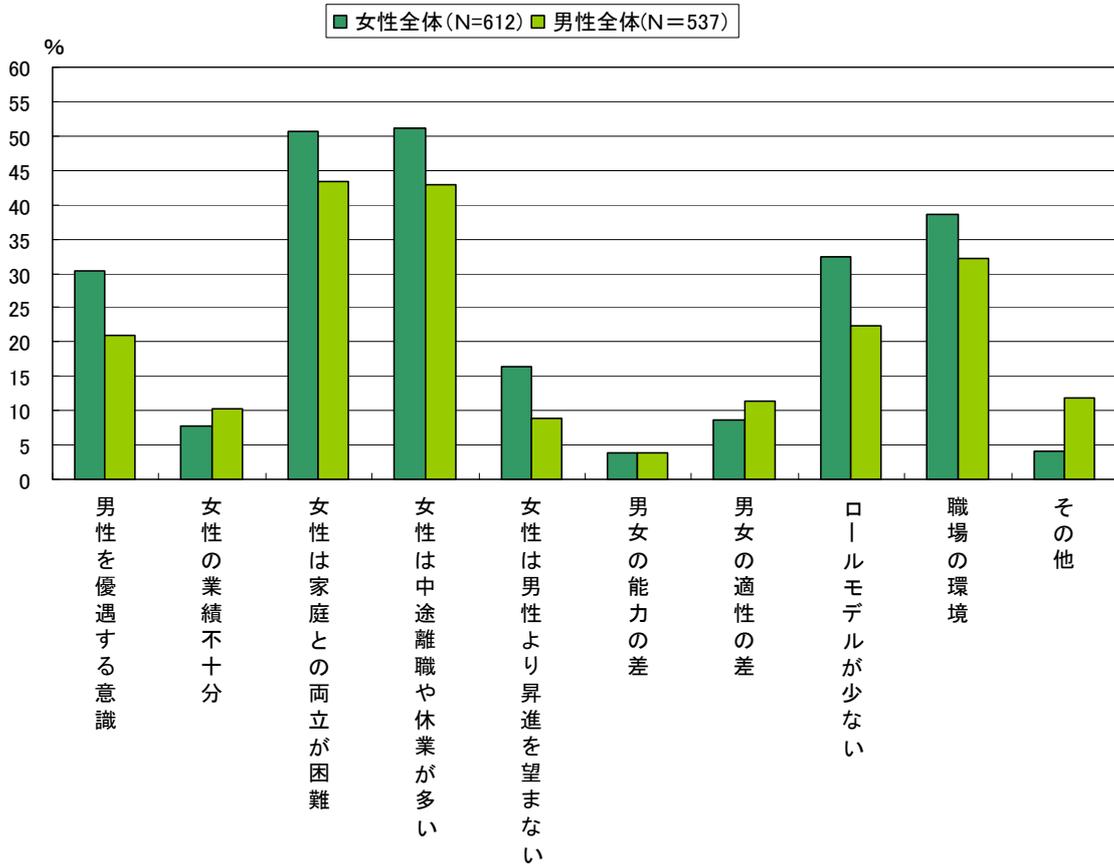


図 3-9 職種別指導的立場の女性比率が低い理由(教員・複数回答)

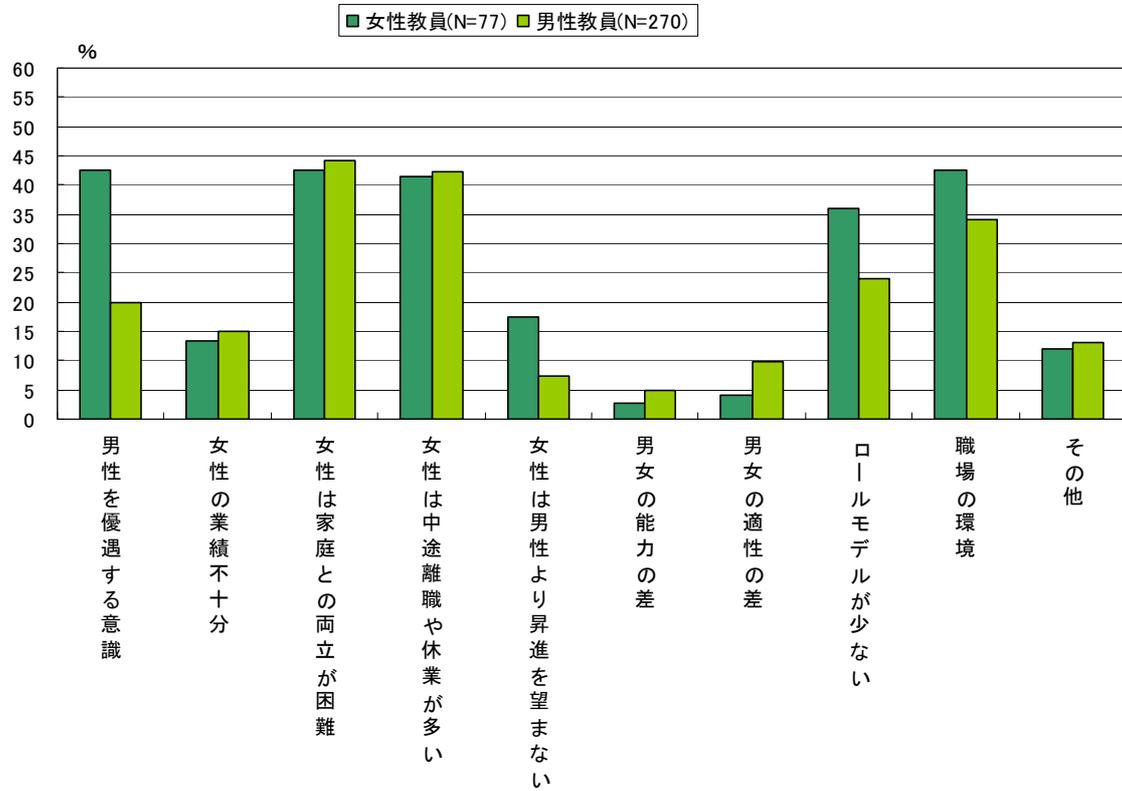
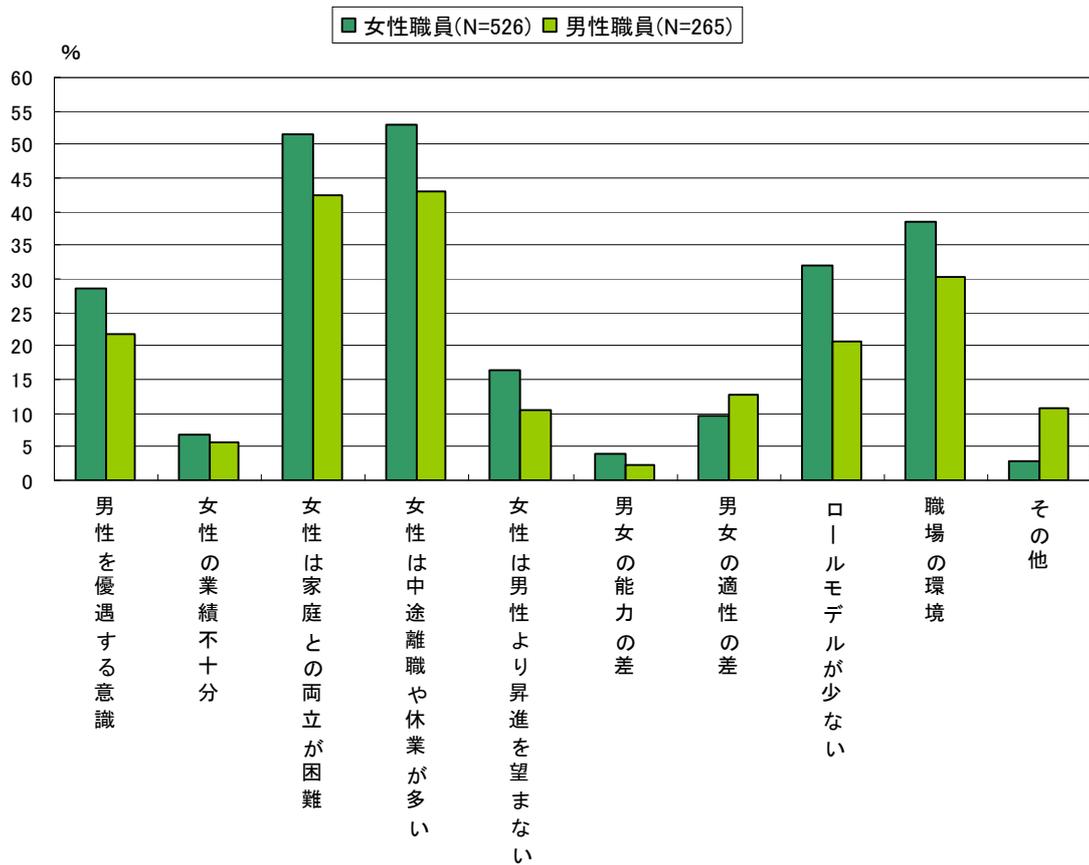


図 3-10 職種別指導的立場の女性比率が低い理由(職員・複数回答)



3-5. 性別による処遇の違いについて

職場で、性別による処遇の違いがあると思うか否かをたずねた。「処遇の違いがある」とする女性は22.5%で、男性の19.6%を若干上回った(図3-11)。職種別にみると、教員の女性では20.8%、男性では16.7%が「処遇の違いがある」と回答し、職員では、女性は23.2%、男性は22.3%がそのように回答をした。

また、「処遇による違いがある」と回答した人にどのような違いがあるかたずねた。多く選択された順に並べると、女性全体では「昇進」45.0%、「仕事内容」37.4%、「採用」36.6%であった(図3-12)。男性全体では「昇進」40.2%、「管理職への登用」39.2%、「仕事内容」37.3%であった。男女差があった項目は、教員では「業績評価」で女性の方が20.5ポイント多かった。「管理職への登用」でも女性の方が17.6ポイント多かった。また、「配属先や異動」では14.8ポイント男性の方が多く選択した(図3-13)。職員では、「採用」で16.4ポイント、女性が多く回答している(図3-14)。

図 3-11 職場での性別による処遇の違いがあるか

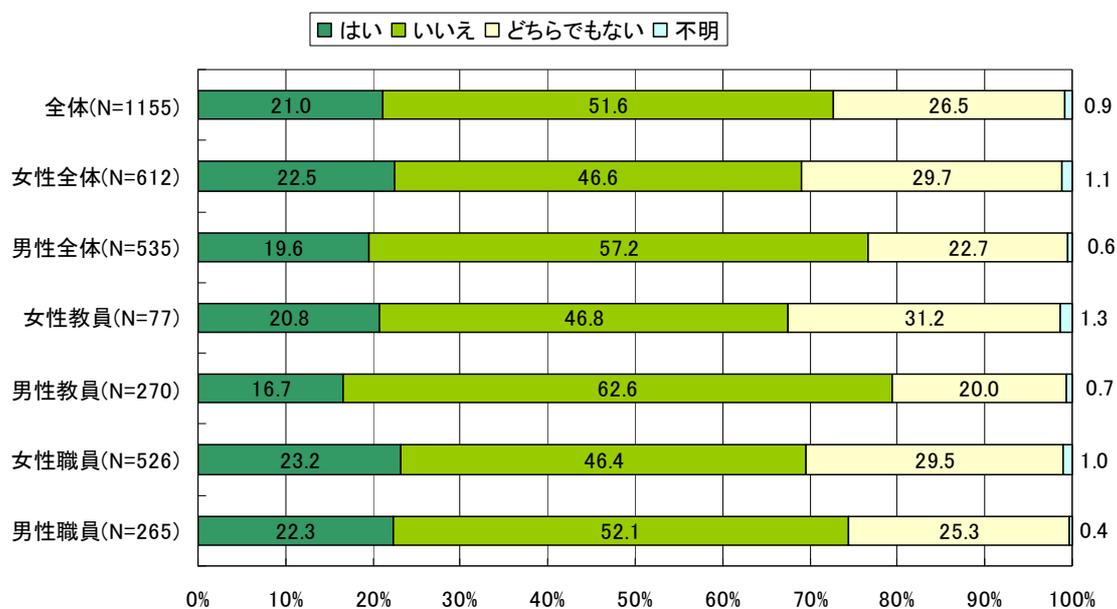


図 3-12 具体的性別による処遇の違い(全体・複数回答)

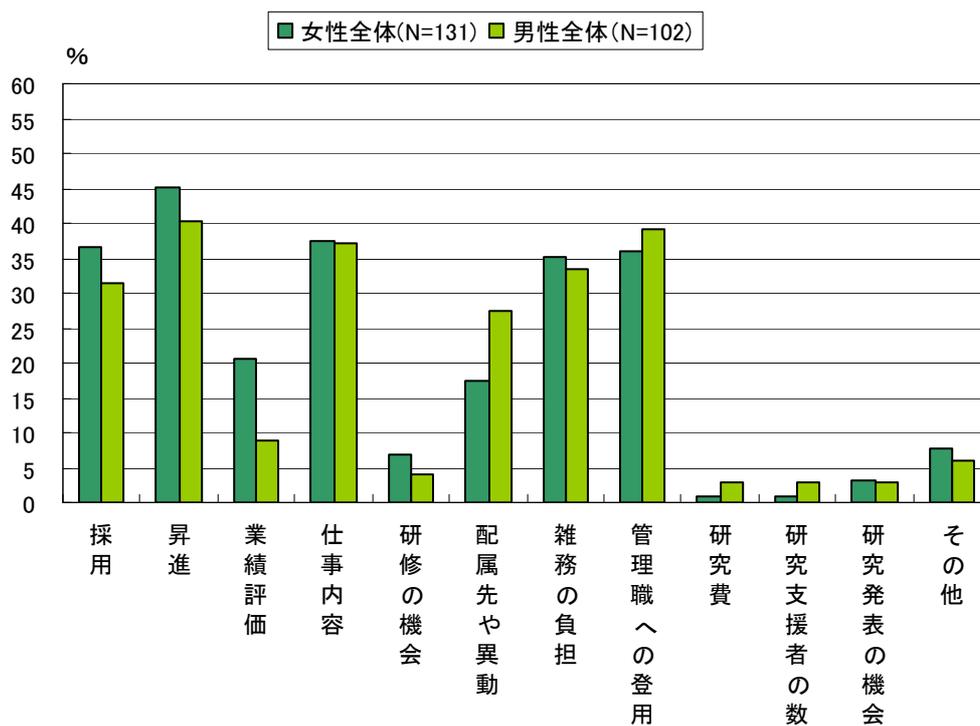


図 3-13 具体的性別による処遇の違い(教員・複数回答)

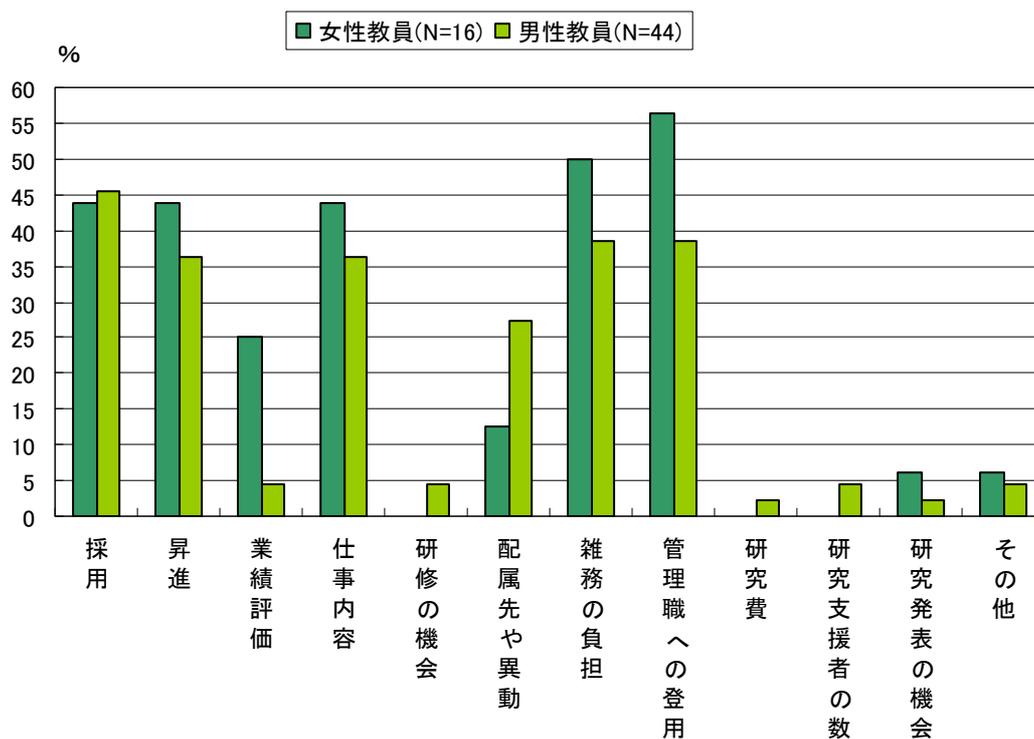
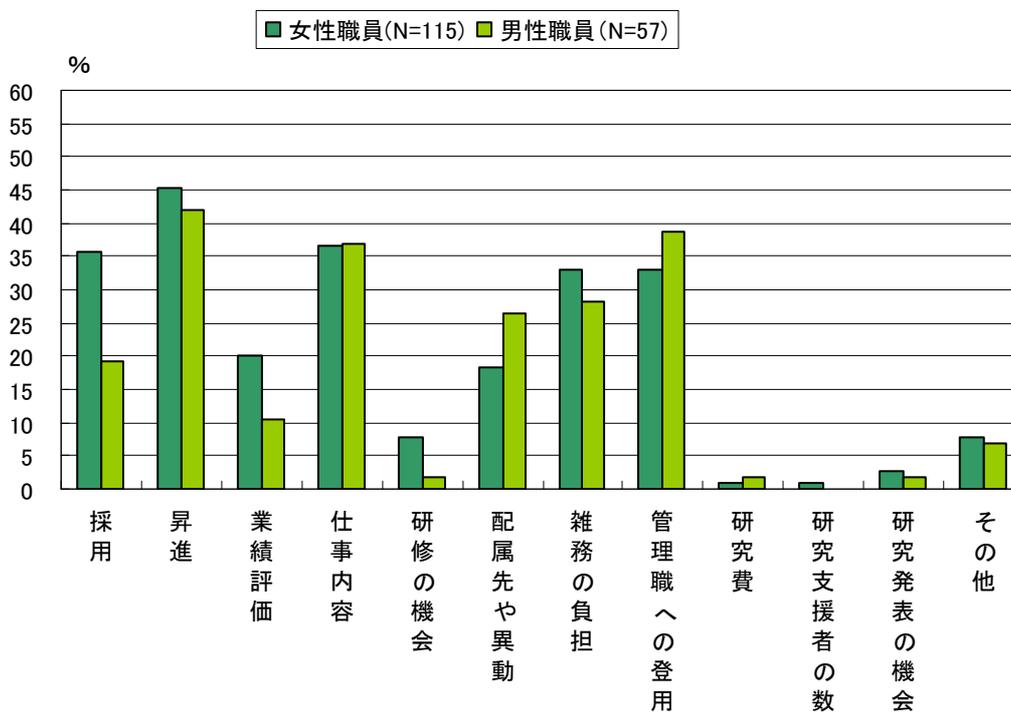


図 3-14 具体的性別による処遇の違い(職員・複数回答)



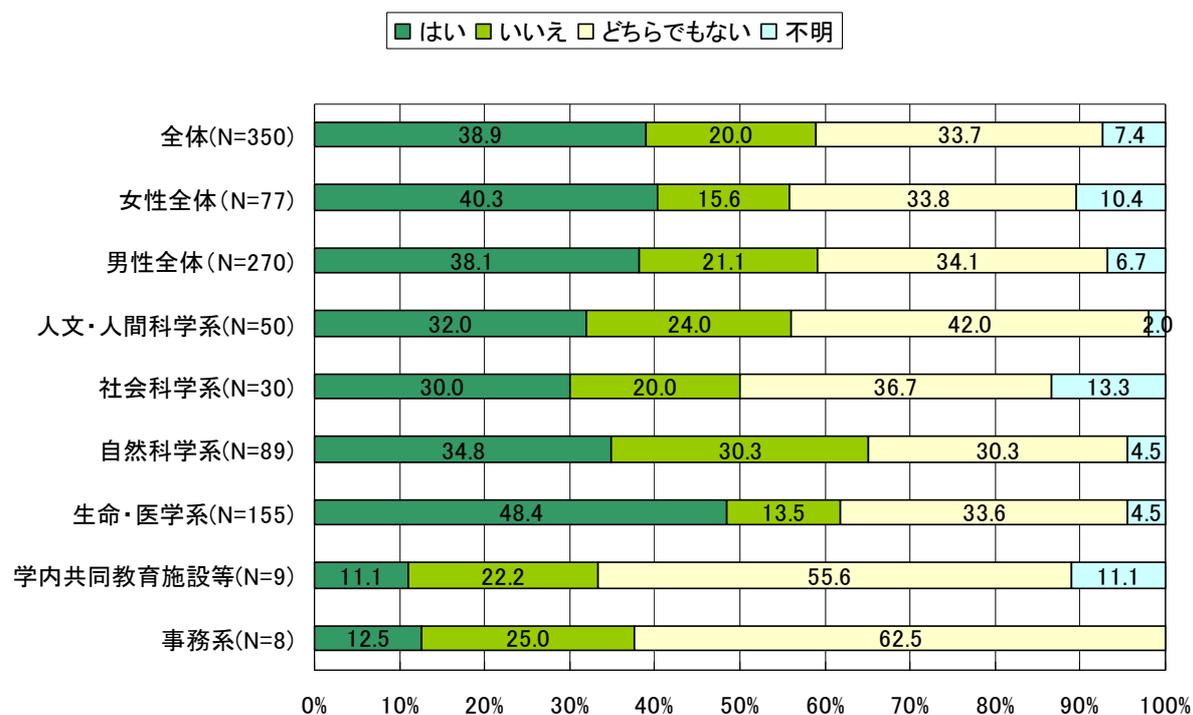
4. 教育現場についての実状

神戸大学の教育の場としての実状を明らかにするため、教員に対して学生の男女比率の適正さと、研究指導上における男女共同参画意識についてたずねた。

4-1. 学部学生の男女比の適正さ

回答者の所属する学部における学生の男女比について、それが適正であると思うかについてたずねた。全体では、男女比は「適正だ」と考える者が 38.9%、「適正ではない」が 20.0%、「どちらでもない」が 33.7%であった（図 4-1）。また所属部局別では、「生命・医学系」において「男女比が適正」とする回答者が多く 48.4%、次いで、「自然科学系」で 34.8%であった。実際の学部の女子学生比率は、高い順から「生命・医学系」の医学部（保健学科）77.0%、「人文・人間科学系」の国際文化学部 69.0%、人文学部 60.0%である。しかし、「自然科学系」の理学部では 24.0%、工学部では 12.0%である。（“神戸大学教員・学生における女性比率-国立大学・米国大学との比較-”、2007、p.11）

図 4-1 所属する学部における男女学生比率は適正であるか



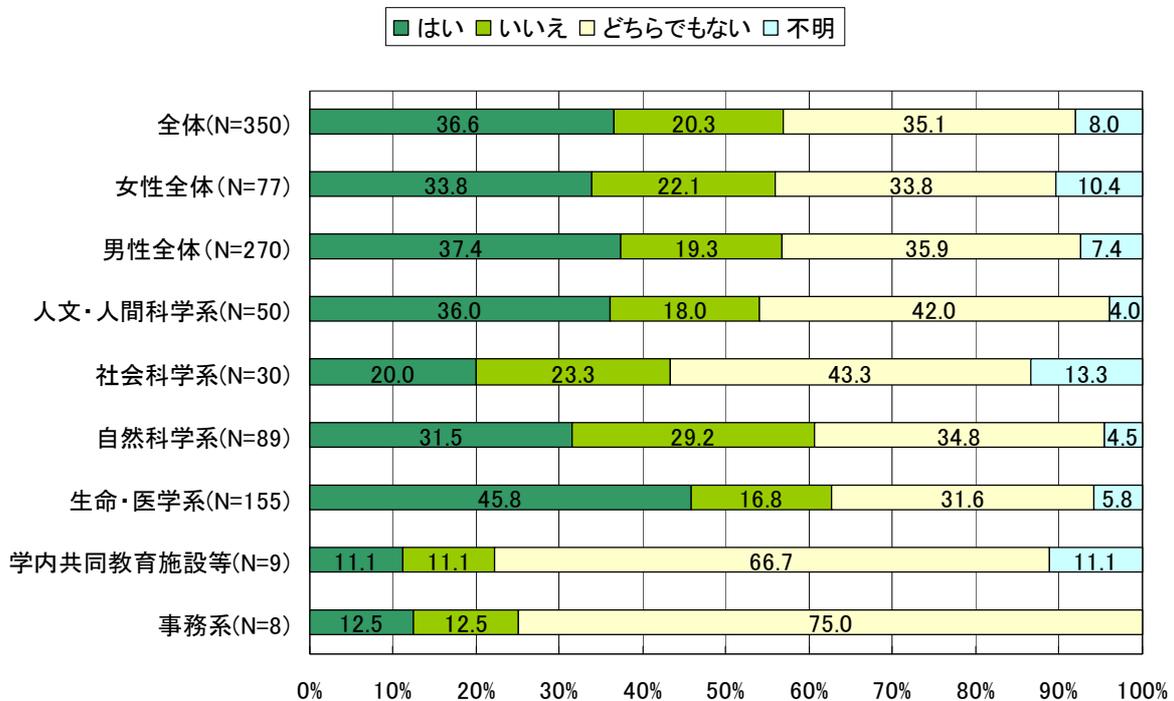
4-2. 研究科学生の男女比の適正さ

回答者の所属する研究科における学生の男女比について、それが適正であると思うかどうかについてたずねた（図 4-2）。全体では、「適正」と考える回答者が 36.6%、「適正ではない」は 20.3%、「どちらでもない」は 35.1%であった。学部における男女比についての見解と同様の回答をするものが多く、男女比が「適正」と回答した者が多い順に、「生命・医学系」45.8%、「人文・人間科学系」36.0%、「自然科学系」31.5%であった。

実際の研究科の女性比率は、多い順に、博士前期課程で「人文・人間科学系」の「人間発達環境学研究科」60.0%、「人文学研究科」52.0%と、「社会科学系」の「国際協力研究科」51.0%であ

る。「医学系研究科（バイオメディカル）」では 39.0%である。「自然科学系」の「自然科学系研究科」で 21.0%である。また、博士後期課程では、多い順に、「人間発達環境学研究科」61.0%、「医学研究科（保健学）」60.0%、「人文学研究科」51.0%、「自然科学系研究科」で 43.0%である。（“神戸大学教員・学生における女性比率-国立大学・米国大学との比較-”、2007、p.9-10）。

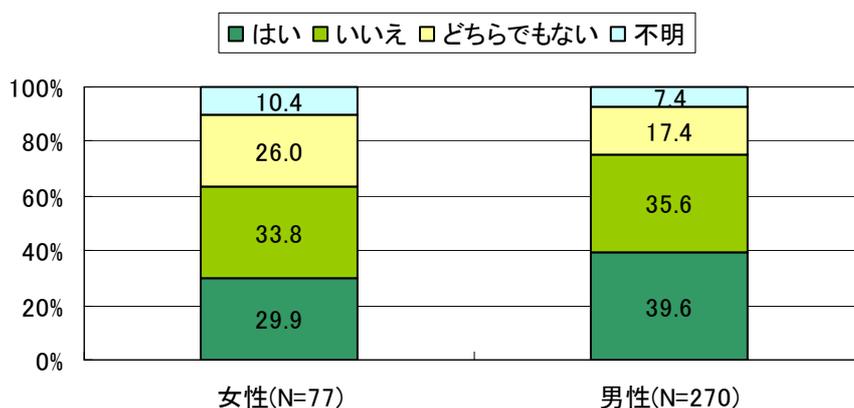
図 4-2 所属する研究科における男女学生比率は適正であるか



4-3. 女子学生・院生に対する指導上の特別配慮の必要性

研究指導する上で、女子学生・院生に対して特別の配慮が必要だと思いか否かについてたずねた（図 4-3）。「配慮が必要」とする者は、女性教員で 29.9%、男性教員で 39.6%であり、男性教員の方がより女子学生・院生に対して「配慮が必要」と考えている。女性教員においては、「配慮は必要ではない」、もしくは「どちらでもない」と考える者が 59.8%で、「必要」と考える回答者の 2 倍であった。

図 4-3 女子学生・院生に対する特別な配慮は必要か



4-4. 男女共同参画の視点からの教育上の問題点

男女共同参画の視点から、教育上なにか問題があるか否かについて、自由記述にて挙げてもらったところ、「所属部局では男性教員（女性教員）が多く、女性教員（男性教員）を増加させ、学生に身近なロールモデルを提示することが必要」、「男女共同参画について学ぶ機会を設けるべき」「性別による特別な配慮は必要ない」という意見が目立った。その他の意見は以下である。

- ・女子学生というより男性教員の意識についてモラルの徹底が必要。（男性・教員）
- ・性別の不均衡のみを強調するのは望ましくない。特定の基準のみが突出することを抑制していくことが、大学という理性の府に求められること。（男性・教員）
- ・女性を特別に配慮したり、軽視することはあってはならないが、男性教員の割合が多い学部・研究科ではそういう傾向が強い。（女性・教員）
- ・学生に我々が男女共同参画で生き生きと活動していることを日常的に示すのが教育的に大切である。（男性・教員）
- ・健康面は配慮すべきだが、性別を必要以上に意識する必要はない。（男性・教員）
- ・男女に関わらず自分が勉強したい分野に進めばいい。男女共に職業に就くことの意義を教育すべきだと思う。（女性・教員）

5.仕事と家庭生活の両立

神戸大学の教職員の仕事と家庭生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）がどのようなものかを明らかにするために、実質仕事時間、家族構成、家事・育児・介護の分担、仕事と家庭生活のバランスへの満足感や、両立に必要な育児・介護休業についてたずねた。

5-1. 1週間の仕事時間

女性では、平日の平均的な1日について、「8時間以下」もしくは「8時間くらい」働く者が女性全体のうち40.2%であった（図5-1）。男性全体では、「8時間以下」もしくは「8時間くらい」の労働をする者は18.6%であった。また、男性では「10時間以上」働く者が36.3%おり、「10時間以上」働く女性と22.9ポイントの差があった。教員では、「10時間以上」働く者が最も多く、女性33.8%、男性48.9%であった（図5-2）。また、職員では、女性では「8時間くらい」働くという者が最も多く27.9%、男性では「9時間くらい」働く者が最も多く27.5%であった（図5-3）。

図 5-1 実質仕事時間(全体)

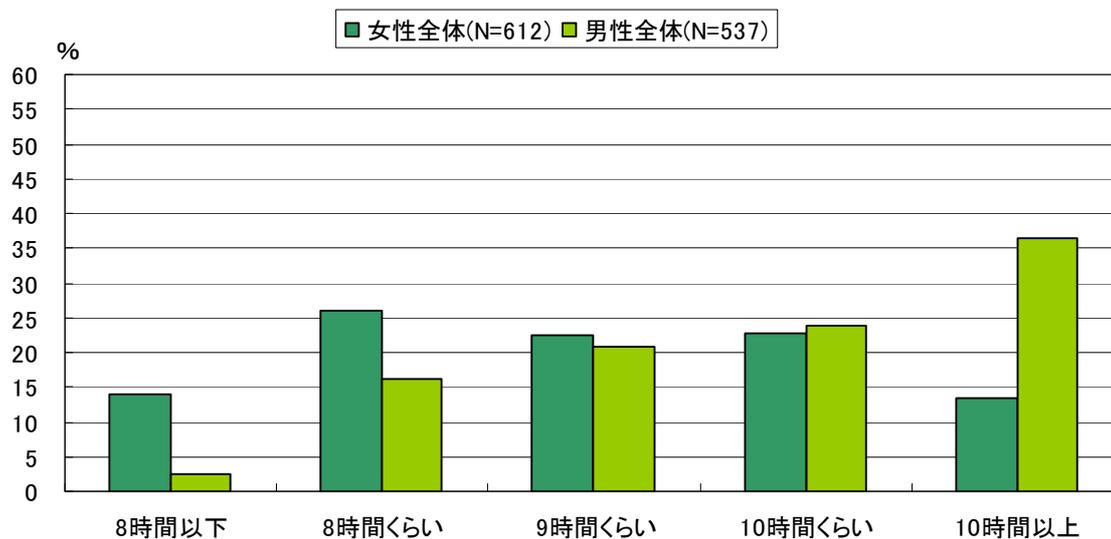


図 5-2 実質仕事時間(教員)

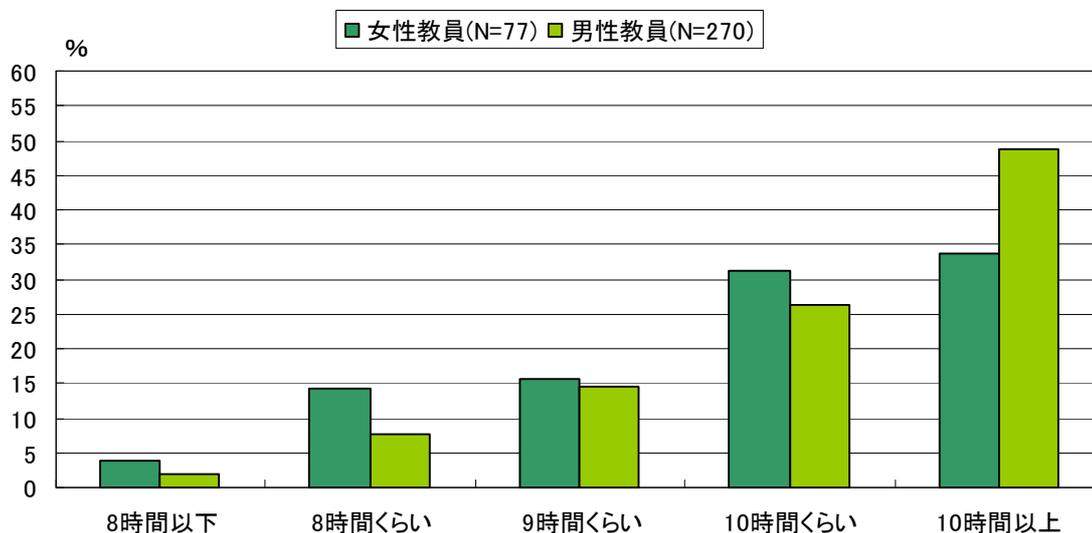
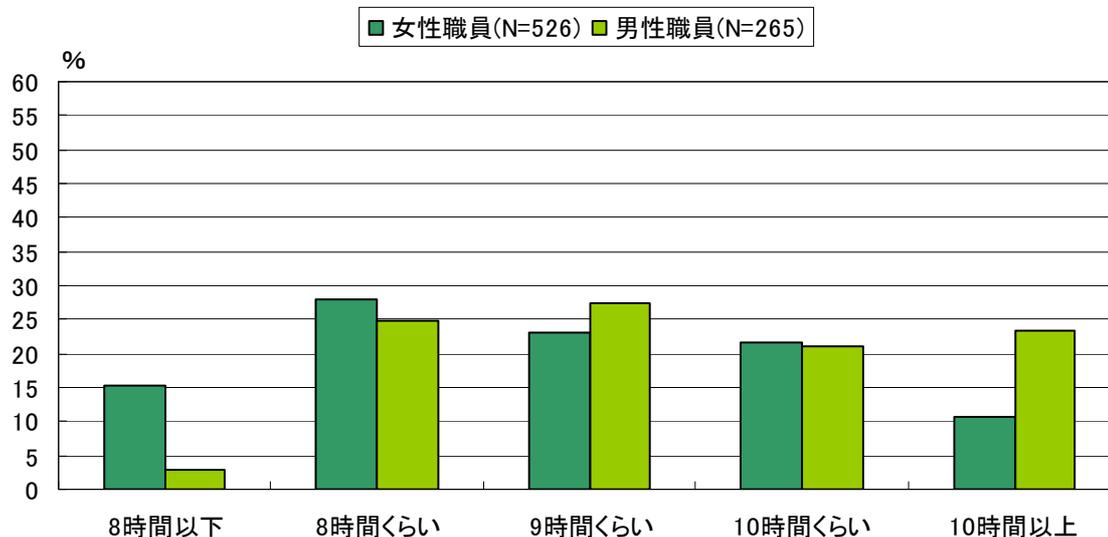


図 5-3 実質仕事時間(職員)



5-2. 日常的に同居している家族

日常的に同居している家族についてたずねたところ、女性では「一人暮らし」と回答した者が、40.2%で最も多く、「特定のパートナー（配偶者）」27.8%、「親（介護不要）」26.9%と続いた（図5-4）。男性では、「特定のパートナー（配偶者）」と同居していると回答者が最も多く72.4%で、次に「子ども（18歳以下）」43.9%、「一人暮らし」21.2%と続く。男女により同居家族の事情は相当に異なっている。教員では、男女共に「特定のパートナー（配偶者）」が最も多く、女性49.3%、男性80.0%であった（図5-5）。一方女性職員では、「一人暮らし」41.4%が最も多いが、男性では「特定のパートナー（配偶者）」64.9%が最も多かった（図5-6）。

図5-4 同居している家族(全体・複数回答)

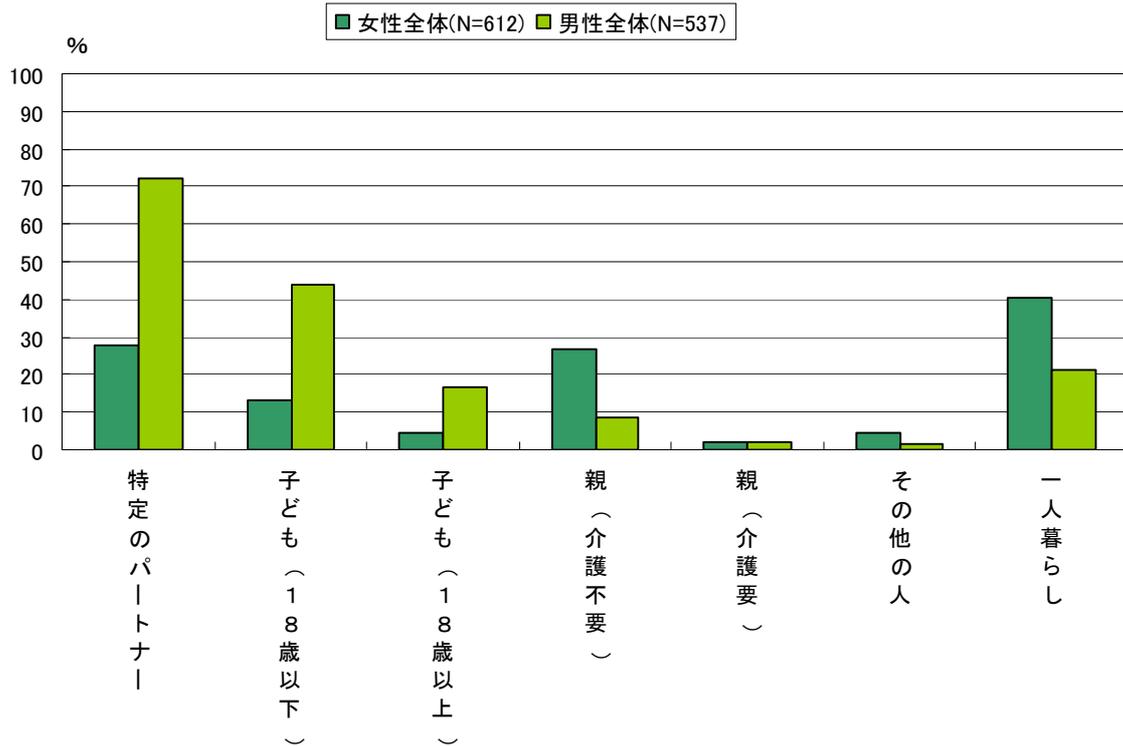


図 5-5 同居している家族(教員・複数回答)

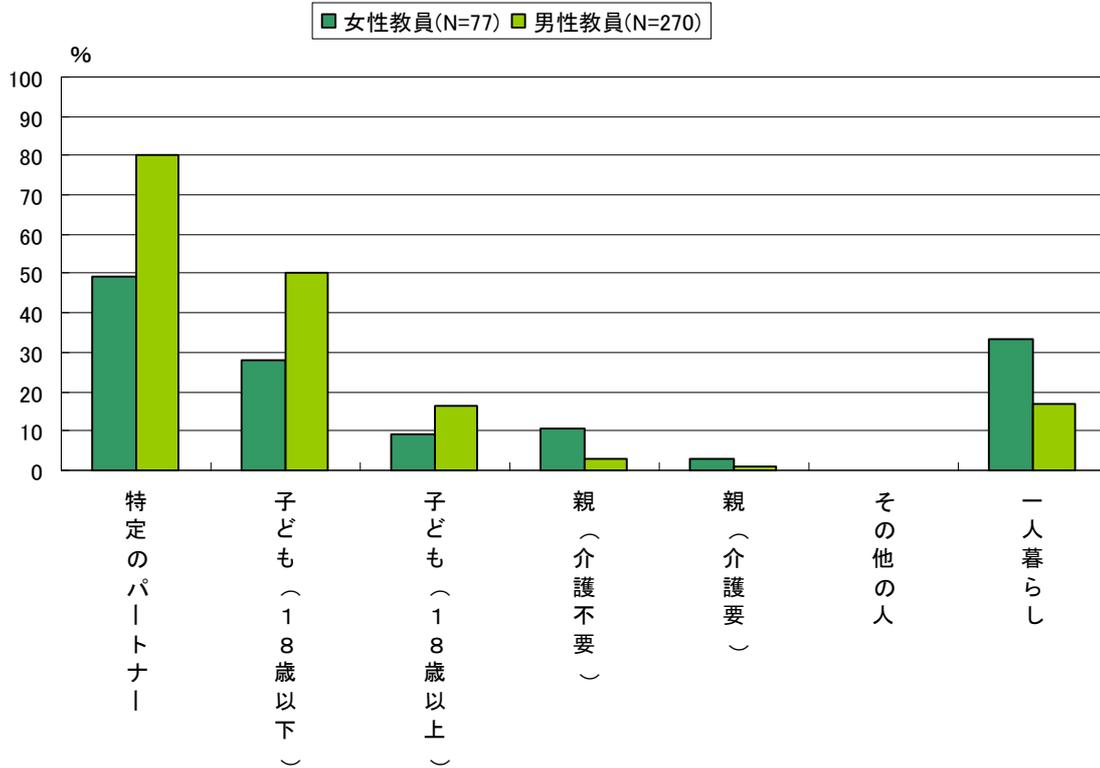
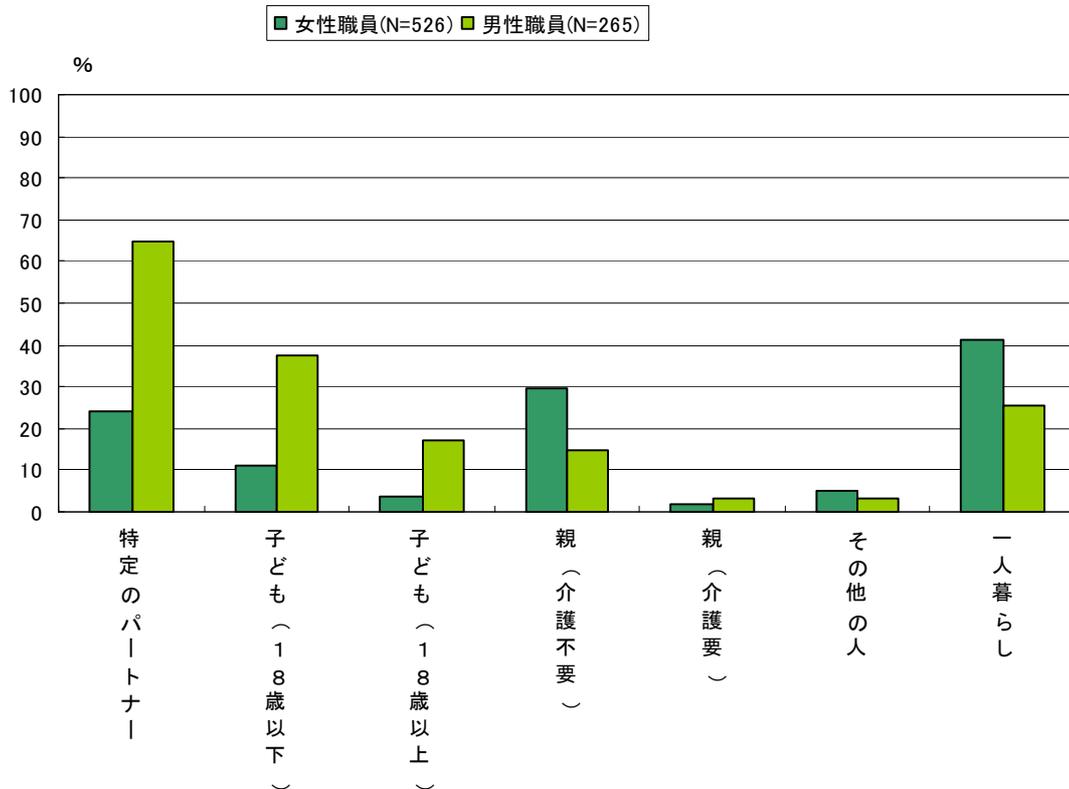


図 5-6 同居している家族(職員・複数回答)

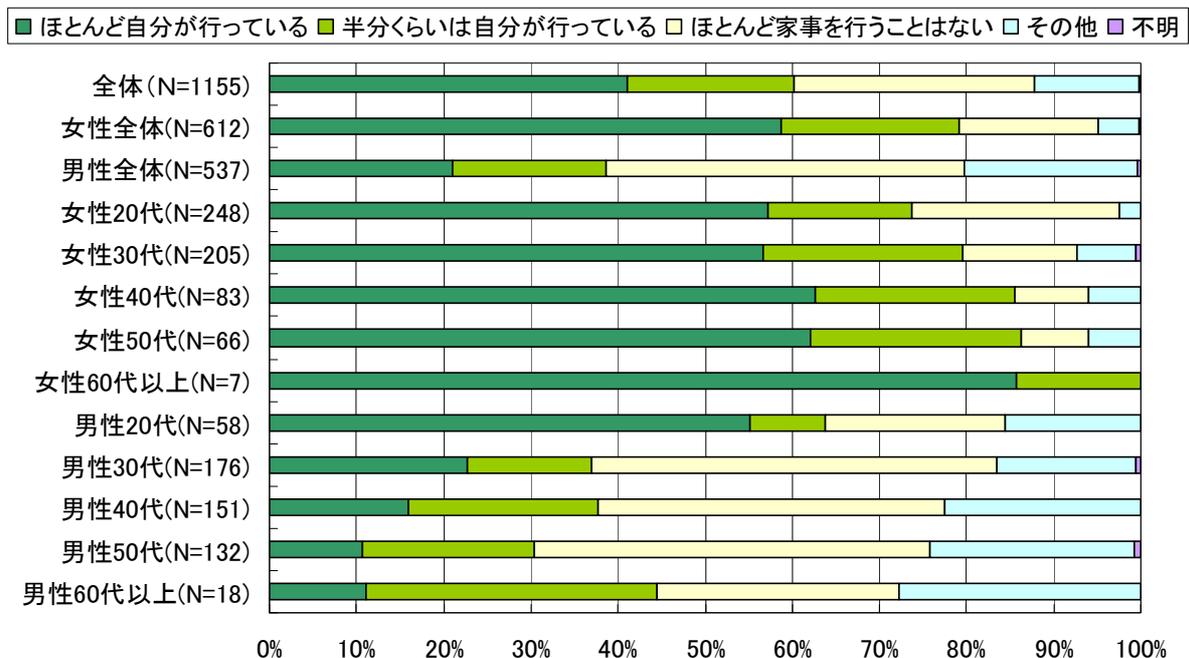


5-3. 日常的な家事の分担

家事の分担状況についてたずねた結果を図 5-7 に示す。女性全体では「ほとんど自分が行なっている」と回答した者が 58.7%あり、最も高い回答率であった。男性全体では、「ほとんど家事

を行うことはない」とした者が最も多く 41.0%であった。男性の「その他」として挙げられた意見では、「ときどき」「一部」家事を行うとする回答者が多かった。男性では 20 代、60 代男性を除き、約 40%がほとんど家事を行っていない。家事負担は女性に偏っているようである。女性では、「ほとんど自分が行っている」、「半分くらいは自分が行っている」を合わせると 79.1%となり、「家事は女性」の実態があることがうかがえる。年代別家族構成別でみると、「ほとんど自分が行っている」と回答したのは、一人暮らしの 30 代の教員女性で最も多く、職員では、一人暮らしの 20 代の女性であった。

図 5-7 家事の分担



5-4. 日常的な育児・介護の負担

「育児、介護を行う必要がない」という回答者が女性 77.0%、男性 53.4%で最も多かった（図 5-8）。育児・介護が必要である回答者では、圧倒的に女性が「ほとんど自分が行っている」と回答し、「少しは自分が行っている」は男性回答者に多かった。「その他」として多くあげられていたのは、男性では「休日のみ行っている」や、女性では、育児に関して、「保育施設・制度（保育園、ファミリーサポートセンター等）を利用している」であった。女性教員では、「育児や介護を行う必要がない」という者が圧倒的であった（図 5-9）。「ほとんど自分が行っている」女性教員は 18.2%であるが、男性教員では、「ほとんど自分が行っている」と回答した者はいなかった。職員では、男女共に「育児や介護を行う必要がない」という者が多数を占めたが「ほとんど自分が行っている」と回答した女性は男性より 7.4 ポイント多い（図 5-10）。

図 5-8 日常的に育児または介護をしているか(全体)

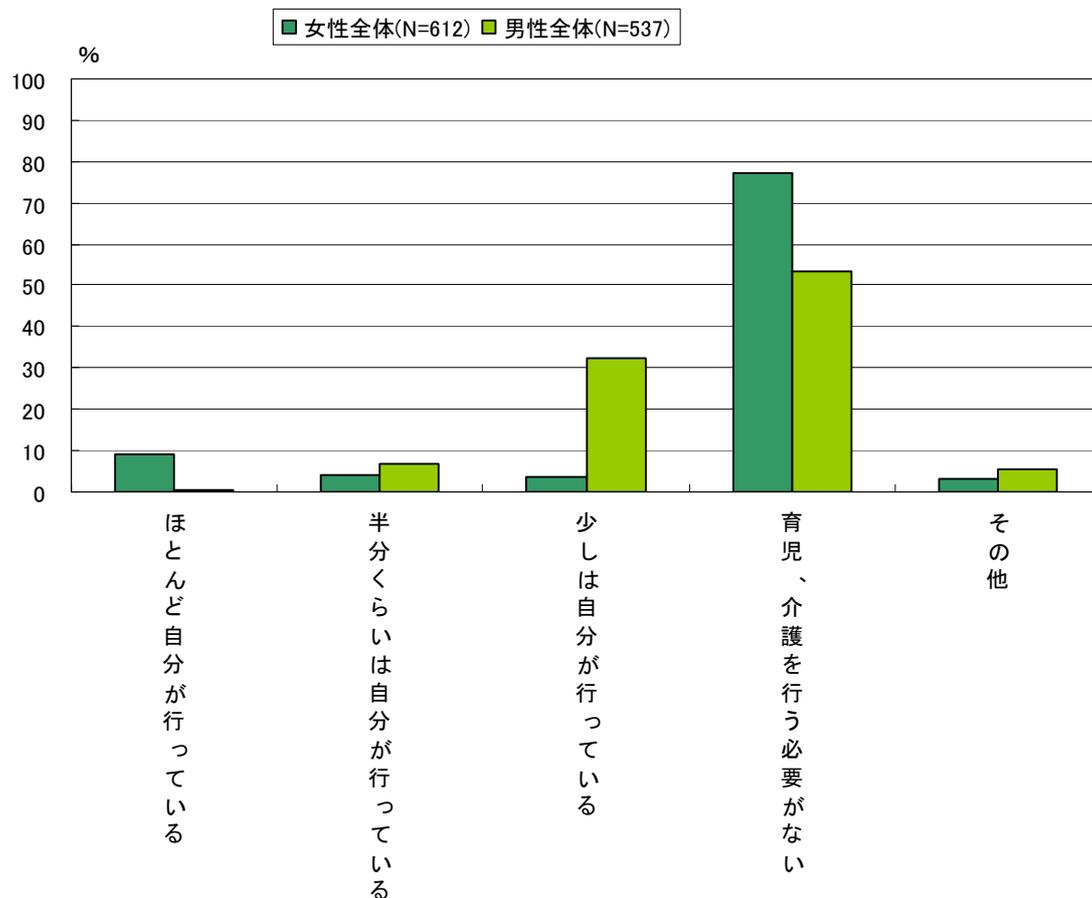


図 5-9 日常的に育児または介護をしているか(教員)

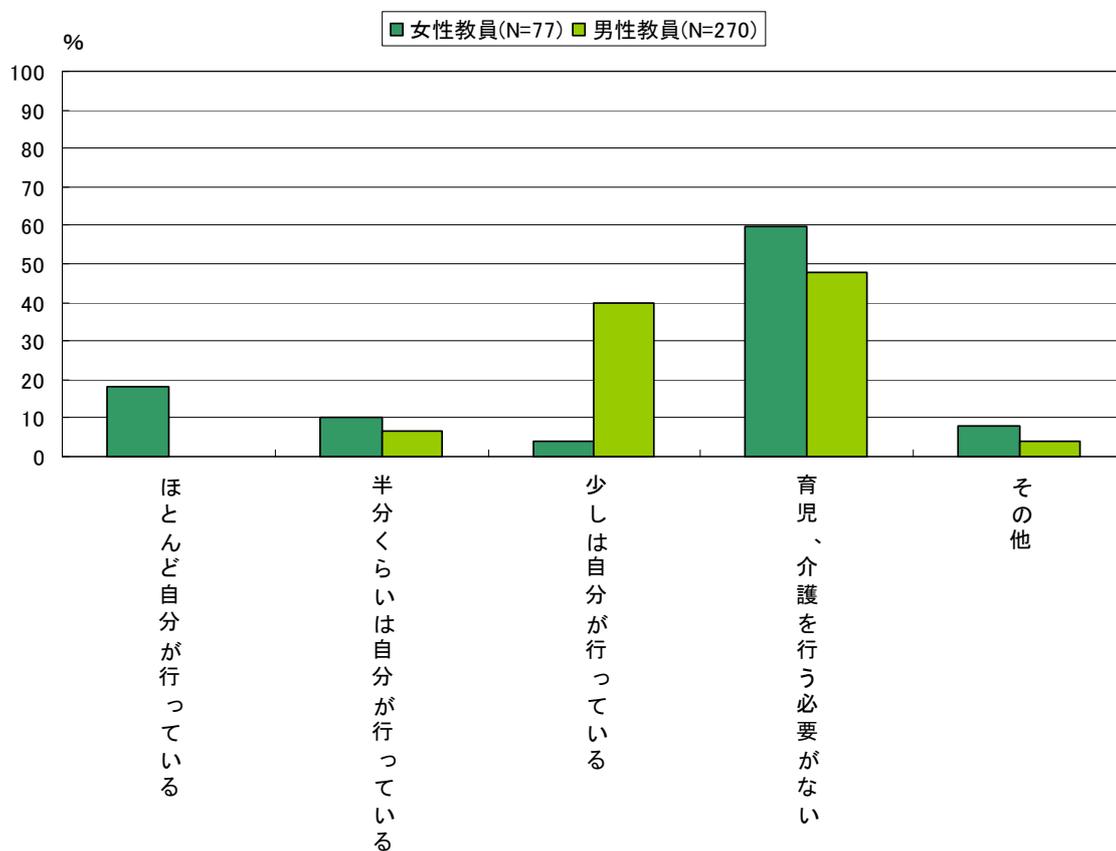
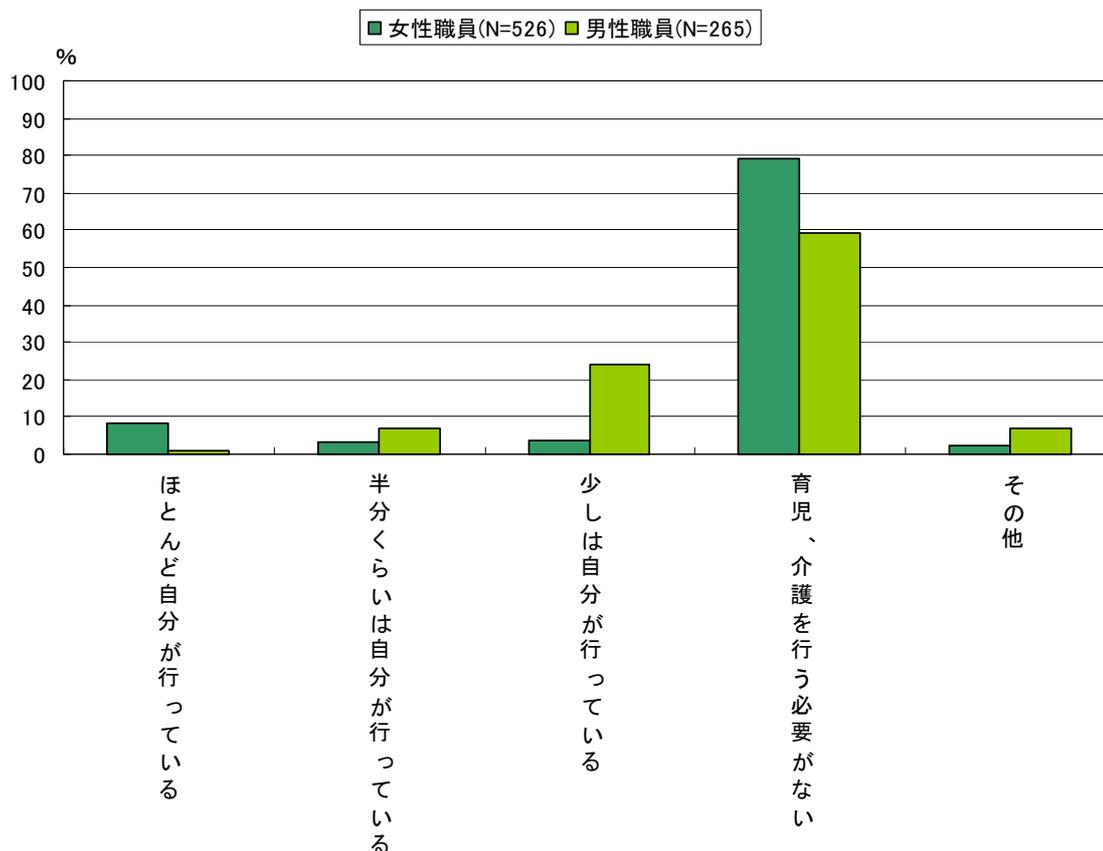


図 5-10 日常的に育児または介護をしているか(職員)



5-5. 子どもが病気の際の世話

子どもがいる場合（子どもはいないと回答した実数を全体から削除）、男性の 74.5%が「特定のパートナー（配偶者）」が世話をすると回答しているが、同様の回答をした女性はわずか 12.8%であった（図 5-11）。他方、「自分が休暇を取って世話をする」とした者は、男性では 7.8%であるのに対し、女性では 34.5%であり、女性の方が男性よりも育児を負担している割合が多い。教員・職員においても同様の傾向で、男性教員の 79.4%、男性職員の 67.9%が「特定のパートナー（配偶者）」が世話をすると回答しているのに対し、女性教員はわずか 12.8%、女性職員では 12.5%であった（図 5-12、図 5-13）。「自分が休暇を取って世話をする」とした者も、男性教員では 5.9%、男性職員で 10.3%であるが、女性教員では 51.3%、女性職員では 31.3%であった。

図 5-11 子どもが病気になった時世話をする人(全体)

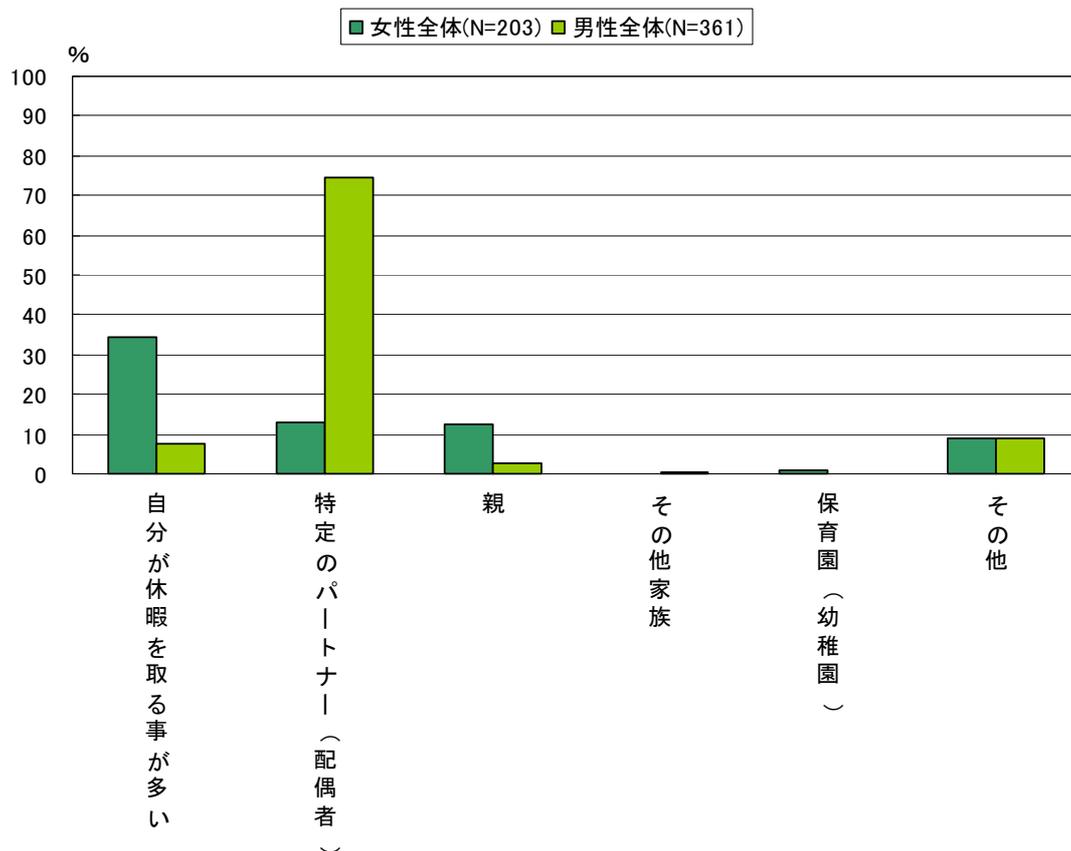


図 5-12 子どもが病気になった時世話をする人(教員)

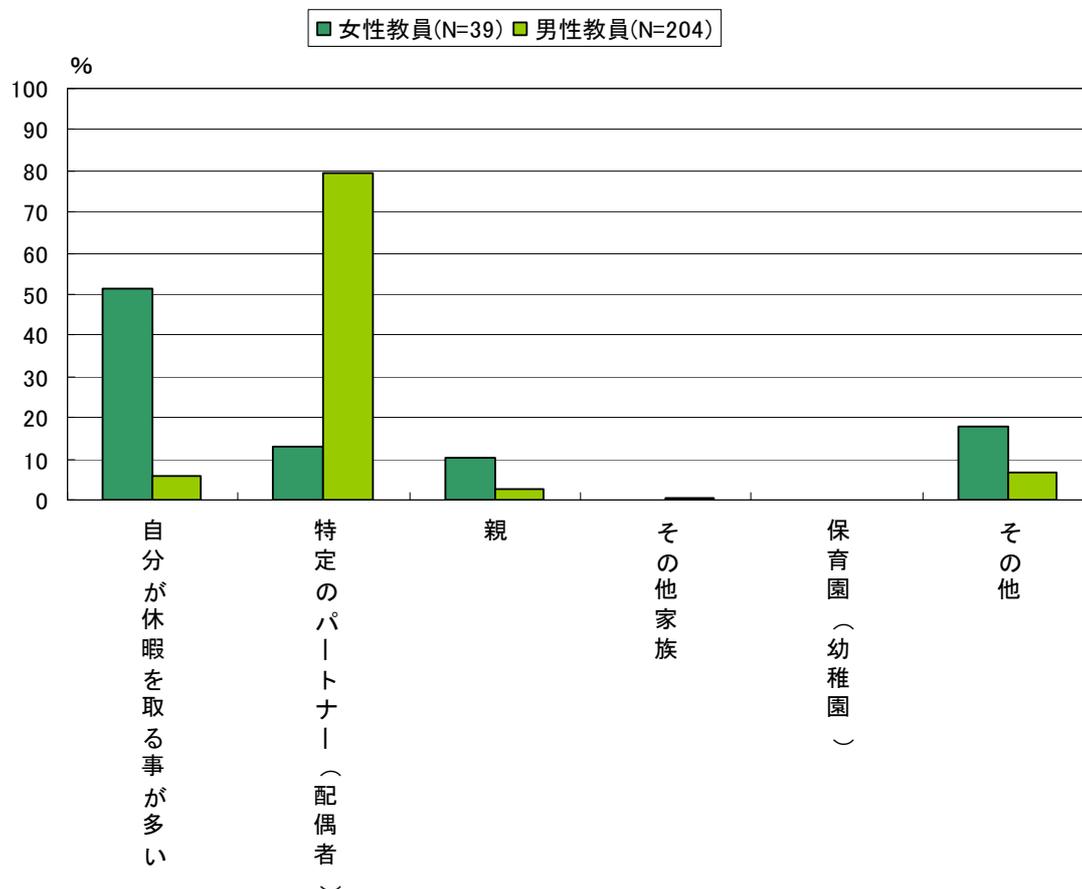
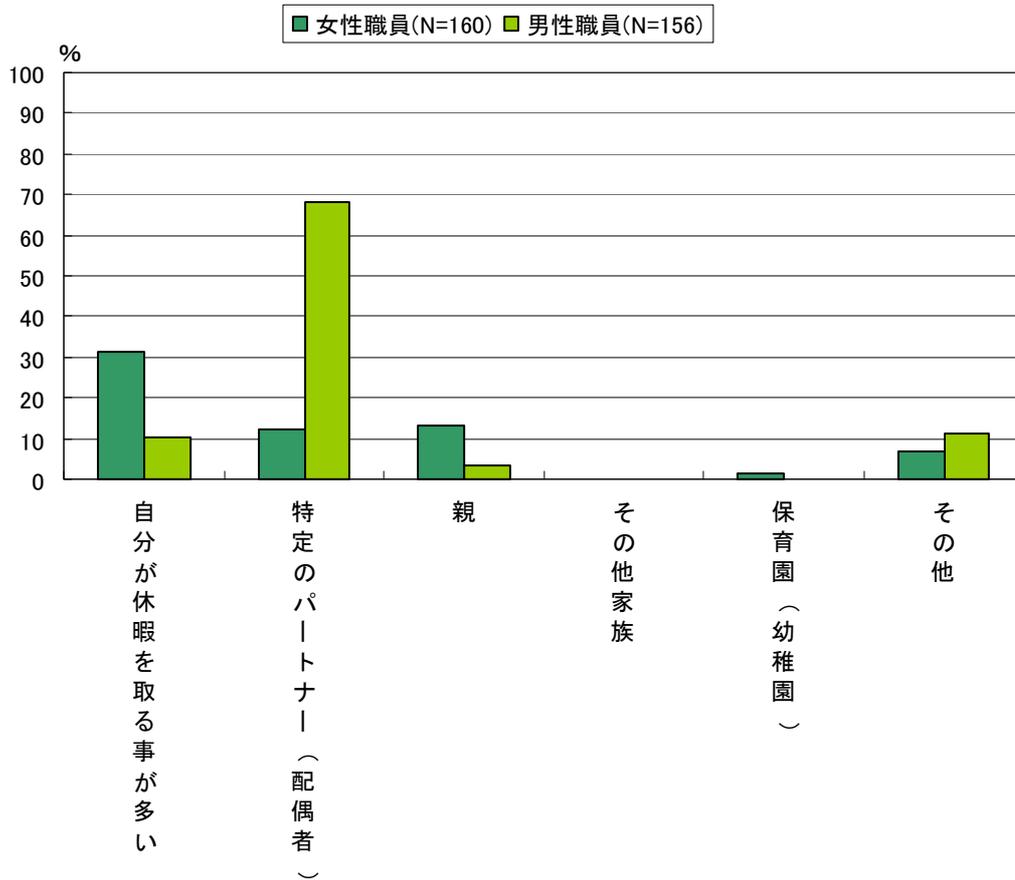


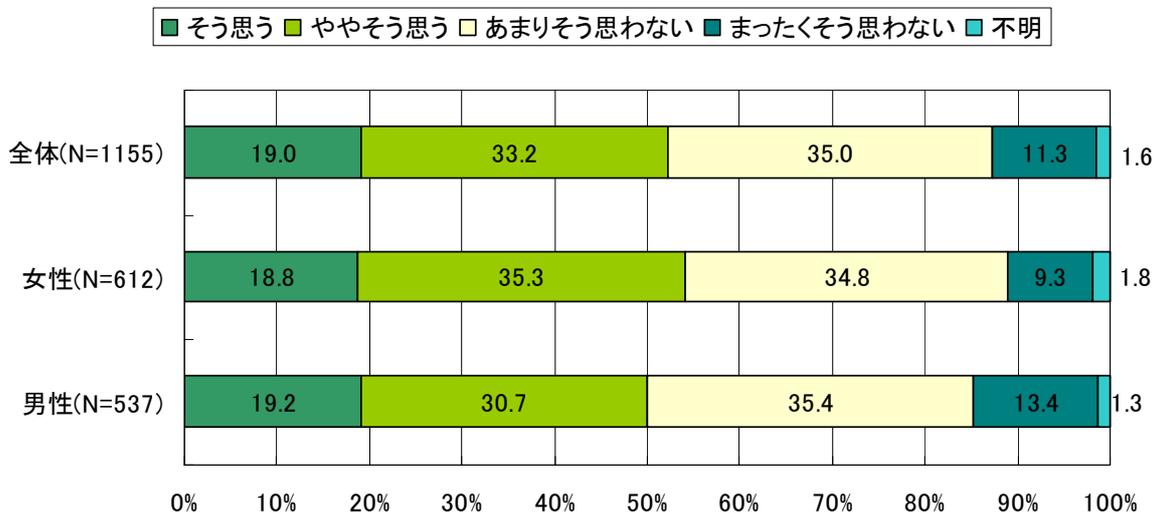
図 5-13 子どもが病気になった時世話をする人(職員)



5-6. 仕事と生活のバランス

仕事と生活の均衡がとれているかとの質問に、全体では「そう思う」「ややそう思う」を合わせて 52.2%であった。男女別にみると、「そう思う」「ややそう思う」と回答した女性は 54.1%で、男性では 49.9%であった(図 5-14)。また、「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」と回答した者は 46.3%であった。男女別では、女性は 44.1%で、男性では 48.8%であった。男女共に約半数の人は、ワーク・ライフ・バランスがとれていると回答した。

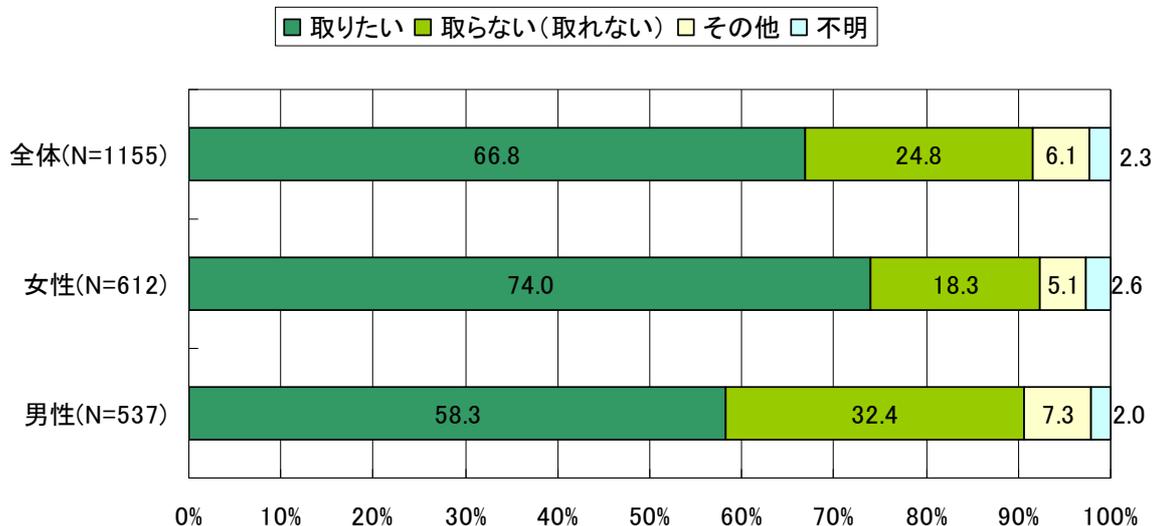
図 5-14 仕事と生活のバランス



5-7. 育児・介護休業の取得

育児・介護休業を取る必要がある場合、取得の意思をたずねた（図 5-15）。女性では 74.0%が、「取得したい」と回答している。男性では、「取得したい」とする人が 58.3%おり、男女とも、利用ニーズは高い。しかし、男性のほうが「取らない（取れない）」と考える回答者の割合が女性より高かった。

図 5-15 育児・介護休業の取得



5-8. 育児・介護休業の不取得の理由

育児・介護休業を取得したいと考えている潜在数が多いにもかかわらず、「取らない（取れない）」と考える回答者も多かった。育児・介護休業を取らない（取れない）理由をたずねたところ、男女共に、「職場から長時間離れられない」とする回答者が最も多く、女性 45.7%、男性 63.3%で、（図 5-16）男性の方が 17.6 ポイント多かった。女性では、「職場から長時間離れられない」に次いで「職場の雰囲気」が取得を阻んでいるとする回答者が 33.1%おり、男性の「職場の雰囲気」の 18.9%より 14.2 ポイント高かった。「特定のパートナーが世話をする」から取得する必要がないと回答した者は男性では 30.3%であり、女性の 1.6%と大差があった。教員では、男女共に、「職場から長時間離れられない」とする回答者が最も多く、女性 71.0%、男性 71.2%であった（図 5-17）。職員についても、「職場から長時間離れられない」とする回答者が最も多かった（図 5-18）。男女差が目立った項目が多く、女性では、「職場の雰囲気」や「収入が減る」を挙げた者も多かった。男性職員では、「特定のパートナーが世話をする」を挙げた者が多かった。

図 5-16 育児・介護休業を取らない(取れない)理由(全体・複数回答)

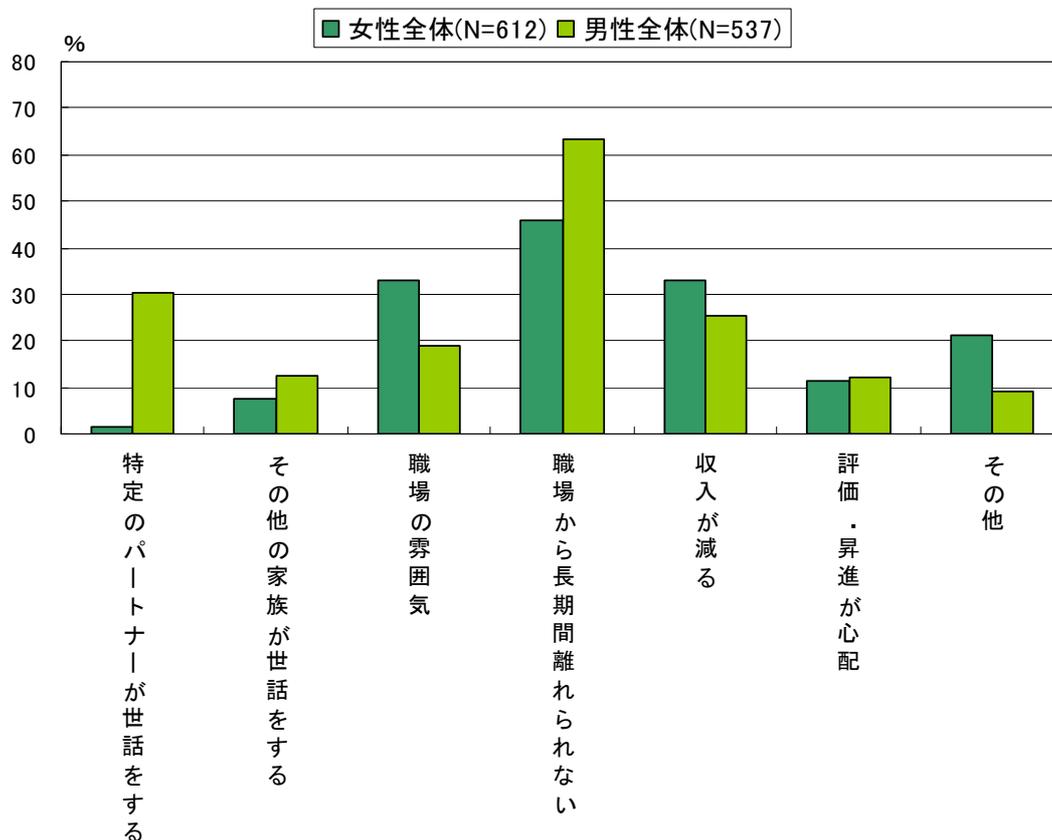


図 5-17 育児・介護休業を取らない(取れない)理由(教員・複数回答)

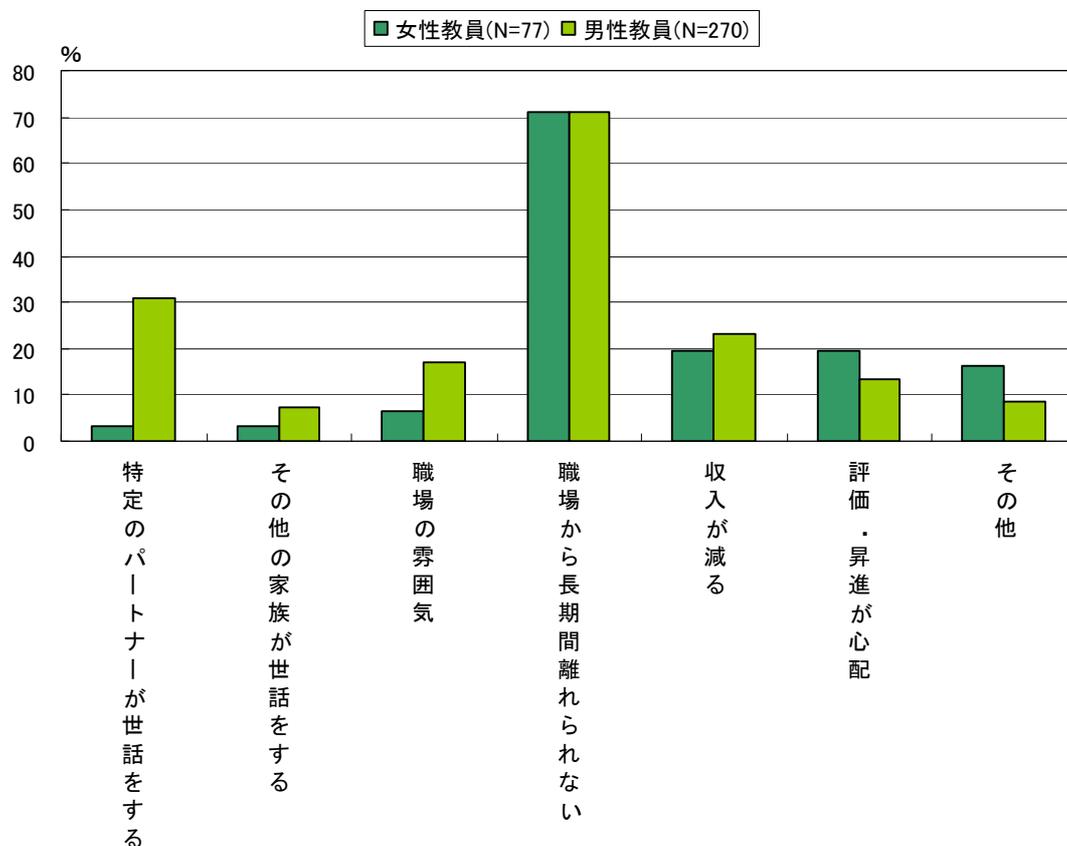
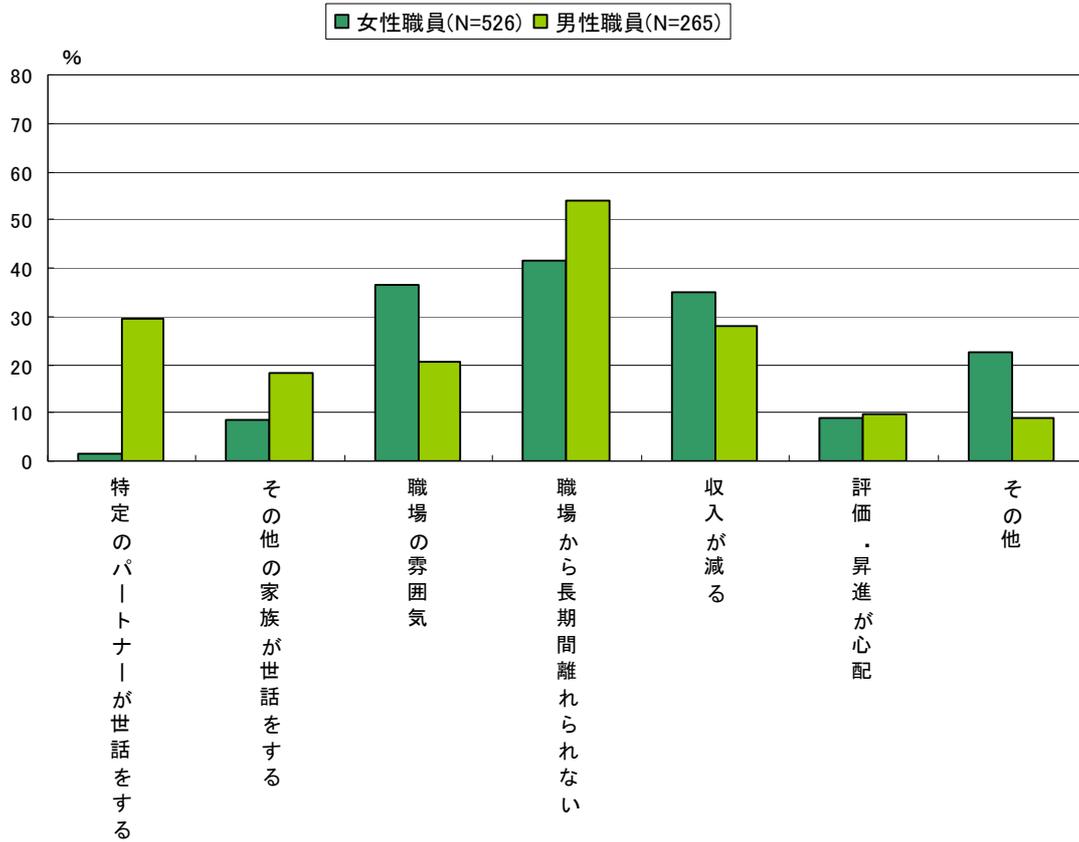


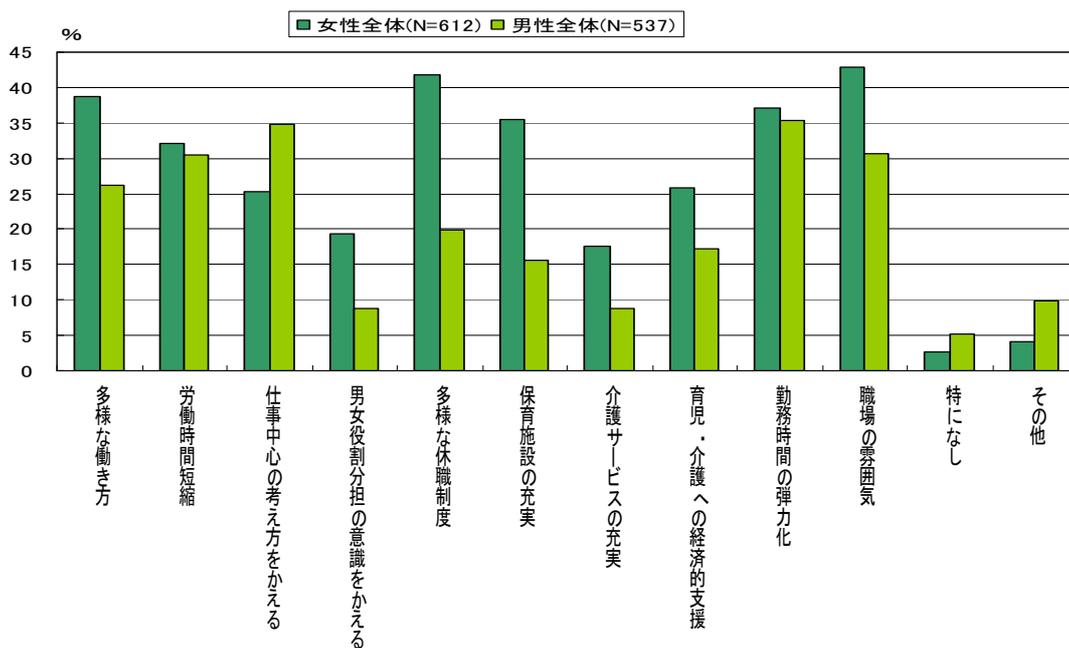
図 5-18 育児・介護休業を取らない(取れない)理由(職員・複数回答)



5-9. 仕事と生活の両立に必要なこと

仕事と生活を両立させるために必要なことは何かをたずねた(図 5-19)。性別で見ると、女性では、「職場の雰囲気」を挙げた者が最も多く(42.9%)、次いで、「多様な休職制度」41.9%、「多様な働き方」38.7%であった。男性では、「勤務時間の弾力化」を挙げた者が35.4%で、「仕事中心の考え方を考える」34.8%、「職場の雰囲気」30.7%と続いた。

図 5-19 仕事と生活の両立に必要なこと(全体・複数回答)



6.男女共同参画意識

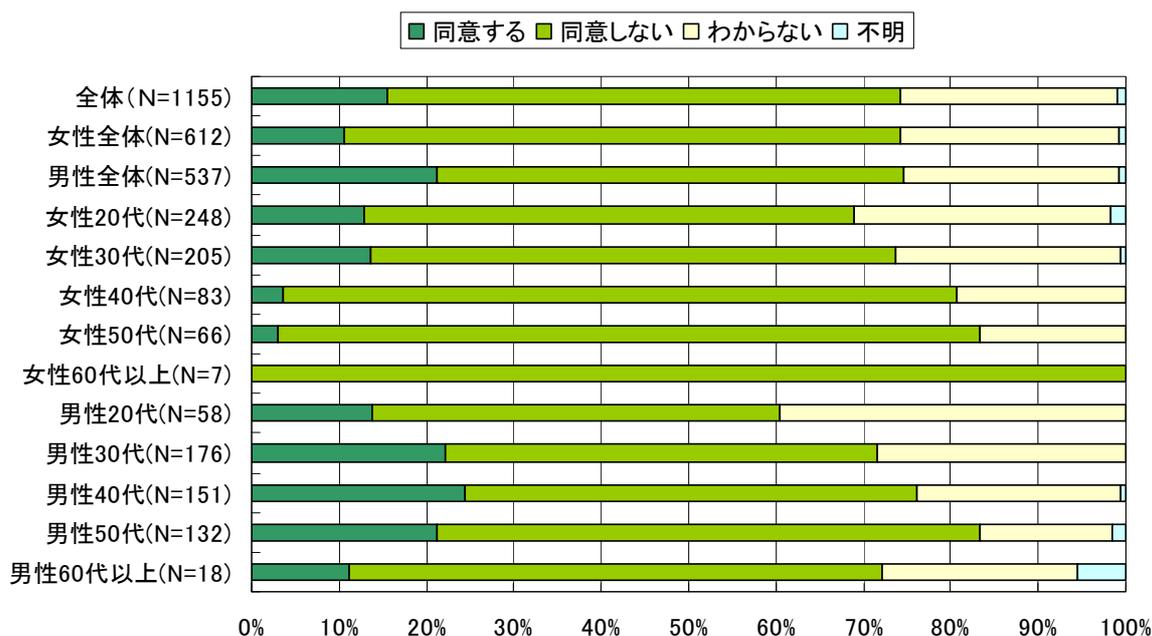
神戸大学の教職員の男女共同参画に関する意識について明らかにするため、性別役割分業に対する意識、ポジティブ・アクションについての是非、男女共同参画社会実現のために必要と考える事柄についてたずねた。

6-1. 性別役割分業に対する意識

一般的に「夫は外で働き、妻は家庭を守る」という考え方についてどう思うかについてたずねた(図6-1)。「同意する」とした回答者は、女性で10.6%、男性で21.2%であった。「同意しない」とした回答者は女性で63.6%、男性で53.4%であった。「わからない」とするものは女性25.0%、男性24.6%であった。

平成19年度8月調査の内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」によると、同様の設問に対し、女性では「賛成」「どちらかといえば賛成」を合わせると39.3%、男性では50.7%であり、「どちらかといえば反対」と「反対」を合わせると、女性では56.9%、男性で46.2%である。神戸大学では、固定的性別役割分業に反対とする割合が、男女共に同世論調査よりやや多い結果となった。

図6-1 一般的に「夫は外で働き、妻は家庭を守る」という考え方



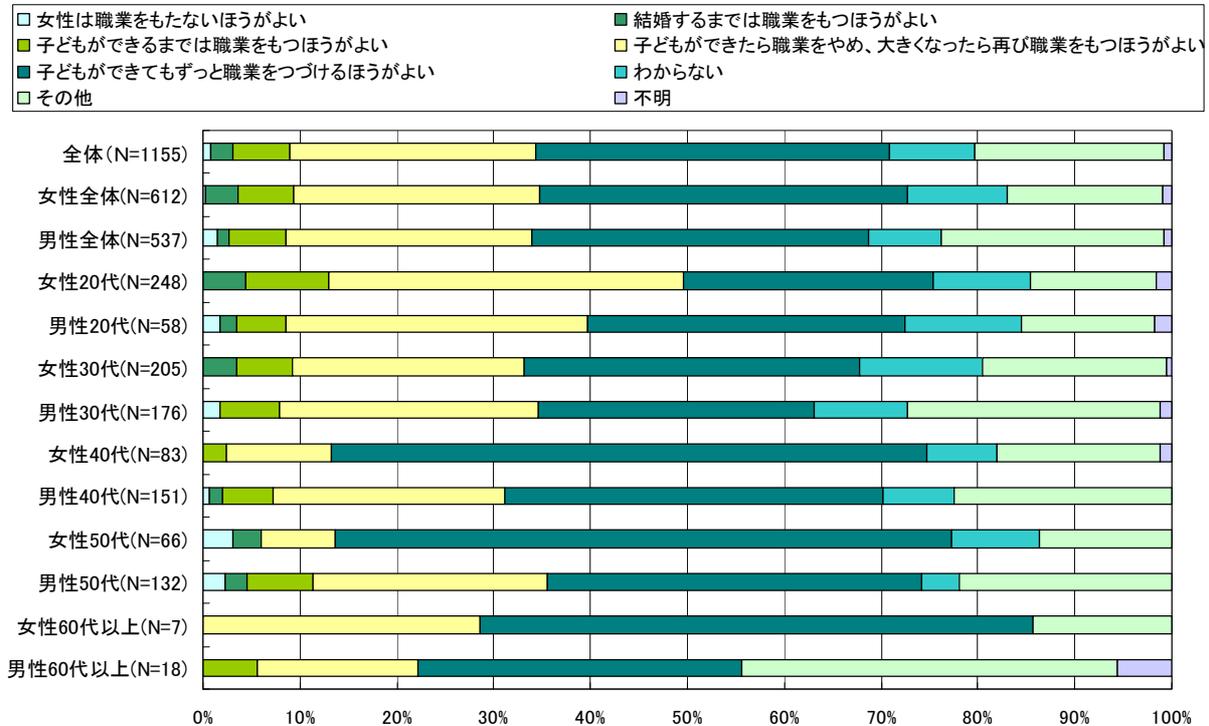
6-2. 「女性が職業をもつこと」について

「子どもができてもずっと職業を続ける方がよい」とする回答者が最も多く、女性37.9%、男性34.8%がそのように回答した(図6-2)。次いで、「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つ方がよい」とする者は、女性25.5%、男性25.3%であった。年代別にみると、年代が下がるに従い職業継続型が減り、男女共に、20代30代では、「結婚したり、子どもができたなら職業をやめる」が約10%であった。また、「その後再び働く」を支持する回答者が20代で約30%、30代で約25%おり、中断せず働き続けるほうがよいとした回答者を大きく上回った。他方、40代以上では、40代50代女性で「中断するほうがよい」とする回答者は約10%であり、「継続

して働き続ける」とした人が約 60%を占めた。男性の 40 代 50 代でも、「継続して働くほうがよい」とする回答者が「中断するほうがよい」とする回答者を上回った。

また、「その他」の意見として挙げられたのは、「個人の意思を尊重する」や、「個人の家庭の事情による」としたものが 158 件あった。

図 6-2 「女性が職業をもつこと」



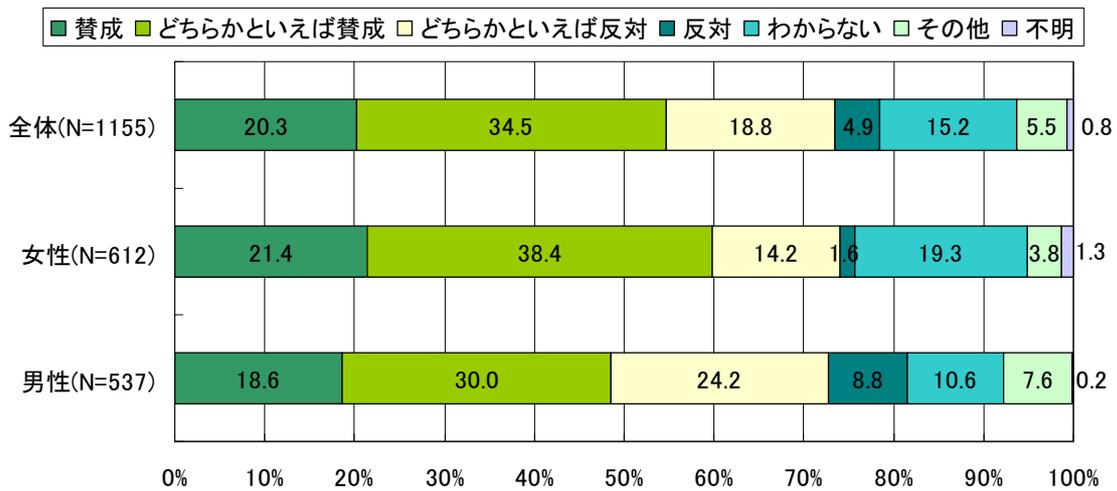
6-3. ポジティブ・アクション（優遇政策）

「歴史的に形づくられてきた男女の不平等を是正するため、女性があまり進出していない分野では、一時的に女性の優先枠を設けたり女性の進出を促す計画を策定するなど特別な措置を講じて、男女の実質的な機会の均等を確保するべきである」という考えについての意見をたずねた（図 6-3）。女性では、回答者の 59.8%の者が「賛成」「どちらかといえば賛成」としている。男性では 48.6%の回答者が「賛成」、「どちらかといえば賛成」と考えている。他方、「反対」、「どちらかといえば反対」とする者は女性ではおよそ 15%あり、男性では 30%を越えている。

「その他」の意見としては、「逆差別」という意見が 12 件で最も多く、「分野による」という意見が 10 件であった。また、その他の意見として次のようなものが挙げられた。

- ・一時的に採用を増やしても、継続して働ける環境がなければ意味がない。（女性・教員）
- ・（個人の）適正による。（女性・職員）
- ・女性の意識の問題。（男性・教員）
- ・賛成だが、男性にも育児休暇等は必要。（男性・職員）
- ・同等の能力なら女性をとる。無理に増やすのは理知的でない。（男性・教員）
- ・分野に偏らず、大学全体で女性の進出を促す計画を策定すべき。（女性・教員）
- ・考えの変わらない人が多ければ効果なし。（女性・職員）

図 6-3 一時的に女性の優先枠を設けたり女性の進出を促す措置を講じること

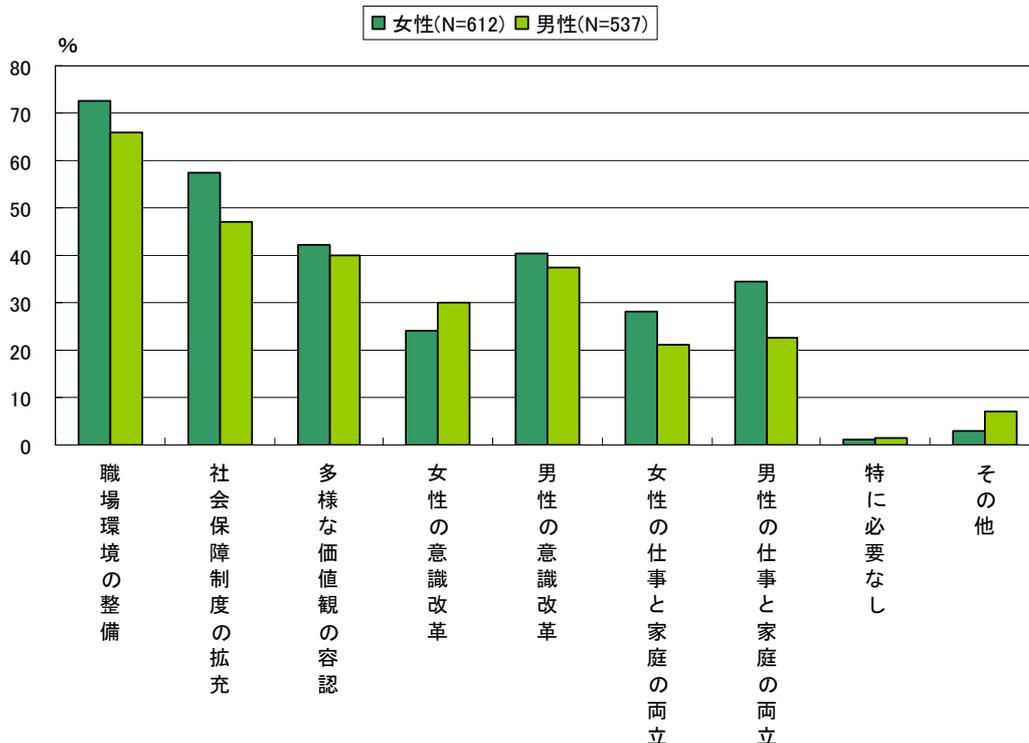


6-4. 男女共同参画社会の実現のために必要なこと

男女共同参画社会の実現が必要だとすると、どんな事柄を実施する必要があるのかをたずねた(図 6-4)。男女共に、「職場環境の整備」とする回答が最も高く(女性 72.7%、男性 65.9%)、次いで、「社会保障制度の拡充」(女性 57.5%、男性 47.1%)、「多様な価値観の容認」(女性 42.1%、男性 40.0%)であった。「その他」の具体的意見としては、以下のようなものが挙げられた。

- ・男女の意識改革。(男性・職員)
- ・心にゆとりがもてる職場環境。(女性・職員)
- ・社会全体が精神的に余裕をもてる生活環境が必要。(女性・職員)
- ・男性の仕事量が減らない限り無理。(男性・教員)

図 6-4 男女共同参画社会実現のために必要なこと(複数回答)



7.参考文献

- [1]神戸大学男女共同参画推進室, 男女共同参画推進室資料 No.1 神戸大学教員・学生における女性比率－国立大学・米国大学との比較－, 2007.
- [2]社団法人国立大学協会企画委員会, 国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第3回追跡調査報告書, 2007.
- [3]総理府, 男女共同参画に関する世論調査, 1995年7月.
- [4]男女共同参画学協会連絡会, 21世紀の多様化する科学技術研究者の理想像－男女共同参画推進のために－, 2004年3月.
- [5]ホーン川嶋瑤子, 大学教育とジェンダー ジェンダーはアメリカの大学をどう変革したか, 2004.
- [6]東京大学大学院理学系研究科・理学部, 理学系研究科教官を対象とした「男女共同参画」に関するアンケート, 2003.2.28. アンケートの詳細データ：
http://www.s.u-tokyo.ac.jp/gai/sankaku/sankaku_15ank_k.html.
- [7]内閣府男女共同参画局, 男女共同参画白書平成19年版, 2007年6月.

付録1 調査票

2007年8月2日

神戸大学教職員 各位

男女共同参画推進室
室長 朴木 佳緒留

神戸大学教職員 男女共同参画に関する意識調査のお願い

神戸大学は、学内の男女共同参画を推進するため、2007年2月に男女共同参画推進室を設置しました。また、7月には平成19年度科学技術振興調整費による「女性研究者支援モデル育成」の委託事業に採択されました。この事業は、女性研究者が仕事と家庭生活のバランスを良好に保ちながら、研究を続けるためのモデルシステムを構築することを目的とし、平成21年度までの3年間実施されます。

本調査は、本学の男女共同参画を推進し、また上記の事業を進めるために必要な本学の状況を把握するために実施するものです。

回答は匿名により、すべて統計的に処理をします。調査結果は、「女性研究者支援モデル育成」報告書(2007年度末発行予定)にて公表いたします。

ご多忙のところ恐縮ですが、率直なご意見をお聞かせ下さいますようお願い申し上げます。

なお、回答期限は8月31日までとさせていただきます。回答はメールもしくはFAXにて下記までご返信いただくか、または下記送付先まで、学内便にてご返送下さい。

以上、よろしくご協力くださいますようお願い申し上げます。

返送先&お問い合わせ先：神戸大学 男女共同参画推進室（本部庁舎2F）担当：川島

TEL: 078-803-5017

FAX: 078-803-5285

E-mail: kyodo-sankaku@port.kobe-u.ac.jp

神戸大学教職員 男女共同参画に関する意識調査

以下の該当する箇所の に X 印をつけてください。また、自由記入についても適宜お答えください。

1. ご自身のことについて伺います。

(1) 所属部局：

- 人文学研究科 国際文化学研究科 国際文化学研究科 人間発達環境学研究科
 法学研究科 経済学研究科 経営学研究科 経済経営研究所 自然科学系先端融合研究環
 理学研究科 医学系研究科(保健学科を含む) 医学部附属病院
 工学研究科 農学研究科 海事科学研究科 国際協力研究科
 学内共同教育施設等(保健管理センター、学内共同教育研究施設、大学教育推進機構、連携創造本部など) 事務局・附属図書館

(2) 勤務形態：

- 常勤 非常勤

(3) 職区分：

- 【教員】： 教授 准教授 講師 助教 助手 附属学校教員
 非常勤の各種研究員

- 【教員以外】： 管理職員(室長以上) 事務系職員 技術系職員 図書系職員
 技能・労務職員 医療系職員 海事職員 その他

(4) 年齢：

- 24 才以下 25-29 才 30-34 才 35-39 才 40-44 才 45-49 才 50-54 才
 55-59 才 60-64 才 65 才以上

(5) 性別：

- 女性 男性

(6) 日常的に同居している家族：

- 特定のパートナー(配偶者) 子ども(18歳以下) 子ども(18歳以上)
 親(介護不要) 親(介護要) その他の人 一人暮らし

(7) あなたは日常的に家事を分担していますか？

- ほとんど自分が行っている 半分くらいは自分が行っている

ほとんど家事を行うことはない その他

(8) あなたは日常的に育児または介護をしていますか？

ほとんど自分が行っている 半分くらいは自分が行っている 少しは自分が行っている

育児、介護を行う必要がない その他

(9) あなたの実質の仕事時間はウィークデーでは平均すると一日何時間になりますか？

8時間以下 8時間くらい 9時間くらい 10時間くらい 10時間以上

2. 男女共同参画について、お尋ねします。

(1) 一般的に「夫は外で働き、妻は家庭を守る」という考え方がありますが、あなたはこの考え方に同意しますか？

同意する 同意しない わからない

(2) 一般的に「女性が職業をもつこと」についてどう思いますか？以下に示した意見のうち、最も自分の意見に近いものを選んでください。

女性は職業をもたないほうがよい 結婚するまでは職業をもつほうがよい

子どもができるまでは職業をもつほうがよい

子どもができてもずっと職業をつづけるほうがよい

子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつほうがよい

わからない

その他

(3) 「歴史的に形づくられてきた男女の不平等を是正するため、女性があまり進出していない分野では、一時的に女性の優先枠を設たり女性の進出を促す計画を策定するなど特別な措置を講じて、男女の実質的な機会の均等を確保すべきである」という考えについてどう思いますか。[1]

賛成 どちらかといえば賛成 どちらかといえば反対 反対 わからない

その他

(4) 社会全体において男女共同参画社会の実現が必要だとすると、必要だと思われることは何であると考えますか。(複数回答可) [2]

職場環境の整備 社会保障制度の拡充 多様な価値観の容認 女性の意識改革

- 男性の意識改革 女性の仕事と家庭の両立 男性の仕事と家庭の両立 特に必要なし
 その他

3. 大学の職場について伺います。

(1) 神戸大学の女性教員比率は 11.9% (2007 年 4 月時点)、女性職員比率は 26.3%(看護師除く) (2007 年 5 月時点) ですが、女性教員・職員が少ないことは、大学の運営上問題があると思いますか。[3]

- はい いいえ どちらでもない

(2) 一般的に、女性教員が少ないことは、教育上問題があると思いますか。[3]

- はい いいえ どちらでもない

(3) 一般的に、大学教員の女性比率が低いのはなぜだと思いますか。(複数回答可) [2]

- 教育環境 家庭環境 職場環境 男女の社会的分業 社会の偏見 男女の能力の差
 男女の適性の差 女性の意識 男性の意識 終身雇用制 ロールモデルが少ない
 家庭と仕事の両立が困難 男性に比べて採用が少ない その他

(4) 一般的に、大学の管理職員の女性比率が低いのはなぜだと思いますか。(複数回答可) [2]

- 教育環境 家庭環境 職場環境 男女の社会的分業 社会の偏見 男女の能力の差
 男女の適性の差 女性の意識 男性の意識 終身雇用制 ロールモデルが少ない
 家庭と仕事の両立が困難 男性に比べて採用が少ない その他

(5) 指導的な立場にいる女性の比率が低いのはなぜだと思いますか。(複数回答可) [2]

- 男性を優遇する意識 女性の業績不十分 女性は家庭との両立が困難
 女性は中途離職や休業が多い 女性は男性より昇進を望まない 男女の能力の差
 男女の適性の差 指導的な立場にいる女性のロールモデルが少ない 職場の環境
 その他

(6) あなたの職場において、性別による処遇の違いがあると思いますか。[2]

- はい いいえ どちらでもない

↓

「はい」と答えた方だけお答えください。

では、どのような処遇の違いがありますか。(複数回答可)

- 採用 昇進 業績評価 仕事内容 研修の機会 配属先や異動 雑務の負担
 管理職への登用 研究費 研究支援者の数 研究発表の機会 その他

4. 教育活動について伺います。(教員以外の方は5へお進みください)

(1) あなたの所属する学部において、現在の男女学生比率は適正だと思いますか。

- はい いいえ どちらでもない

(2) あなたの所属する研究科において、現在の男女学生比率は適正だと思いますか。

- はい いいえ どちらでもない

(3) 研究指導する上で、女子学生・院生にたいして特別の配慮が必要だと思いますか。[3]

- はい いいえ どちらでもない

(4) 男女共同参画の視点から見て、特記すべき教育上の問題があれば自由にご記入ください。

5. 現在のあなたの仕事と生活についてお伺いします。

(1) あなたにとって、仕事と生活のバランスはうまくとれていると思いますか。[4]

- そう思う ややそう思う あまりそう思わない まったくそう思わない

(2) 仕事と生活を両立させるために必要なことは何だと思いますか(複数選択可)。[2]

- 多様な働き方 労働時間短縮 仕事中心の考え方をかえる 男女役割分担の意識をかえる
 多様な休職制度 保育施設の充実 介護サービスの充実 育児・介護への経済的支援
 勤務時間の弾力化 職場の雰囲気 特になし その他

(3) あなたの勤務日に、子どもが病気になった場合、誰(機関)が子どもの世話をすることが多いですか。

- 自分が休暇を取ることが多い 特定のパートナー(配偶者) 親 その他家族
 保育園(幼稚園) 子どもはいない その他

(4) もし、育児や家族の介護が必要になった場合、あなたは育児/介護休業を取りますか。

取りたい 取らない (取れない) その他

(5) 育児または介護休業を取らない (取れない) 理由は何ですか。(複数選択可)

特定のパートナー (配偶者) が世話をする その他の家族が世話をする 職場の雰囲気

職場から長期間離れられない 収入が減る 評価・昇進が心配 その他

以上です。ご協力有難うございました。

表2-1 所属別回答者の割合

	女性全体		男性全体	
	%	N	%	N
人文・人間科学系	5.4	33	8.2	44
社会科学系	4.2	26	7.3	39
自然科学系	8.3	51	16.4	88
生命・医学系	65.8	403	45.9	247
工学系	11.8	74	14.5	78
農学系	3.3	20	6.5	35
附属学校教員	0.7	4	0.2	1
不明				

表2-2 職区分別男女回答者の割合

	女性全体		男性全体		不明
	%	N	%	N	
教員	22.1	77	77.4	270	0.6
職員	65.4	517	33.5	265	1.1
その他					9

職区分別男女回答者の割合（教員）

	女性教員		男性教員	
	%	N	%	N
教授	26.0	20	30.7	13
准教授	22.0	17	19.3	52
講師	10.4	8	8.3	25
助教	24.7	19	30.0	81
助手	3.9	3	1.1	3
非常勤の客員研究員	13.0	10	8.6	26
不明	0.0	0	0.0	0

職区分別男女回答者の割合（職員）

	女性職員		男性職員	
	%	N	%	N
専任職員（室長以上）	1.1	6	7.2	19
専任職員	32.7	176	33.8	103
非常勤職員	3.0	16	2.6	7
技術・労務職員	2.9	15	1.5	4
医療系職員	47.1	248	22.6	60
准専任職員	0.2	1	0.4	1
附属学校教員	3.8	20	15.2	35
不明	0.0	0	0.0	0

表2-3 勤務形態別回答者の割合

	全体		女性全体		男性全体		女性職員		男性職員	
	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N
常勤	76.3	881	67.3	412	86.2	463	88.3	68	89.6	242
非常勤	22.9	268	32.7	199	12.8	69	11.7	9	0.9	27
不明	0.3	3	0.1	4	0.3	3	0.0	0	0.4	1
女性職員										
男性職員										
女性職員										
男性職員										

表2-4 年齢別回答者の割合

	女性全体		男性全体	
	%	N	%	N
24才以下	13.9	85	3.0	16
25-29才	26.6	167	16.8	84
30-34才	13.6	83	15.8	85
35-39才	9.5	58	16.0	86
40-44才	4.1	25	12.1	65
45-49才	5.9	36	11.2	60
50-54才	4.9	30	15.4	72
55-59才	1.1	7	3.2	17
60-64才	0.0	0	0.2	1
65才以上	0.5	3	0.4	2
不明				

表3-1 職種別「低い女性教員比率が問題か」

	全体		女性全体		男性全体		女性教員		男性教員		女性職員		男性職員	
	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N
はい	21.0	242	24.8	152	16.2	87	51.9	40	17.8	48	21.3	112	14.3	38
いいえ	31.5	364	24.7	151	39.7	213	18.2	14	44.4	120	25.9	136	34.7	92
どちらでもない	46.1	532	48.9	299	42.8	230	29.9	23	36.7	99	51.0	268	49.4	131
不明	1.5	17	1.6	10	1.3	7	0.0	0	1.1	3	1.9	10	1.5	4

表3-2 大学教員の女性比率が低い理由（全体・権威回答）

	女性全体		男性全体	
	%	N	%	N
教育環境	11.8	70	13.1	69
学風環境	17.2	102	18.4	97
部署環境	47.2	290	39.6	209
社会的環境	10.6	64	7.2	38
男女の能力の差	5.2	31	5.1	27
男女の適性の差	12.3	73	13.1	69
女性の意識	19.6	116	24.8	131
男性の意識	22.6	134	18.6	99
自身環境が不利	18.7	107	10.9	55
自身能力が低い	1.0	6	0.9	5
家庭と仕事の両立が困難	58.5	347	48.1	254
男性に比べて採用が少ない	26.5	157	22.3	118
その他	3.1	19	1.7	9

表3-3 職種別大学教員の女性比率が低い理由（教員・権威回答）

	女性教員		男性教員	
	%	N	%	N
教育環境	12.0	9	15.8	37
学風環境	20.0	15	19.4	52
部署環境	52.0	39	44.0	118

	22.7	17	19.0	51
男女の社会的分業				
女性の意識	14.7	11	9.7	26
男性の意識	5.3	4	13.8	37
男女の意識の差	38.7	29	28.4	76
女性の意識	46.7	35	22.0	59
男性の意識	1.3	1	6.3	17
ロールモデルが少ない	28.0	21	12.7	34
家庭と仕事の両立が困難	30.7	28	15.3	40
男性に比べて採用が少ない	8.0	6	12.3	33
その他	2.6	2	0.7	2
不明				

表3-4 職種別大学教員の女性比率が低い理由（職員・複数回答）

	女性職員		男性職員	
	%	N	%	N
教育環境	11.0	35	12.0	31
家庭環境	16.6	51	17.0	44
職場環境	46.6	237	34.9	90
男女の社会的分業	21.0	107	15.5	40
社会の風潮	10.4	53	4.3	11
女性の能力の差	5.5	28	2.7	7
男性の能力の差	13.6	69	12.0	31
男女の意識の差	19.4	99	16.1	39
女性の意識	4.1	21	5.0	13
男性の意識	16.5	84	7.8	20
ロールモデルが少ない	59.7	304	48.1	124
家庭と仕事の両立が困難	25.1	128	26.4	68
男性に比べて採用が少ない	2.9	15	2.0	5
その他	3.2	17	2.0	5
不明				

表3-5 管理職員の女性比率が低い理由（全体・複数回答）

	女性全体		男性全体	
	%	N	%	N
教育環境	7.4	44	6.6	35
家庭環境	14.0	84	13.4	71
職場環境	57.6	347	47.5	260
男女の社会的分業	17.6	105	11.3	60
社会の風潮	14.7	88	8.9	47
女性の能力の差	5.4	32	4.5	24
男性の能力の差	12.0	72	9.6	51
女性の意識	21.4	128	28.4	149
男性の意識	23.6	141	20.9	116
男女の意識の差	17.1	103	6.6	35
ロールモデルが少ない	15.7	90	9.6	51
家庭と仕事の両立が困難	49.7	297	44.6	237
男性に比べて採用が少ない	25.9	155	21.3	113
その他	4.3	26	10.5	56
不明	2.3	14	1.1	6

表3-6 職種別管理職員の女性比率が低い理由（教員・複数回答）

	女性教員		男性教員	
	%	N	%	N
教育環境	9.1	7	7.9	21
家庭環境	15.6	12	12.5	33
職場環境	50.6	39	47.5	126
男女の社会的分業	16.6	13	13.6	36
社会の風潮	13.1	10	8.3	22
女性の能力の差	5.2	4	5.3	14
男性の能力の差	3.9	3	8.7	23
女性の意識	42.9	33	27.9	74
男性の意識	42.9	33	22.6	60
男女の意識の差	1.3	1	10.9	29
ロールモデルが少ない	21.3	16	10.9	29
家庭と仕事の両立が困難	46.6	36	47.2	125
男性に比べて採用が少ない	33.8	26	17.7	47
その他	6.5	5	12.1	32
不明	0.0	0	1.9	5

表3-7 職種別管理職員の女性比率が低い理由（職員・複数回答）

	女性職員		男性職員	
	%	N	%	N
教育環境	7.2	37	4.9	13
家庭環境	13.9	71	14.0	37
職場環境	51.2	262	42.4	112
男女の社会的分業	17.6	90	11.0	29
社会の風潮	15.3	77	8.6	22
女性の能力の差	13.5	69	10.2	27
男性の能力の差	18.4	94	24.6	65
女性の意識	26.8	137	18.9	50
男性の意識	5.1	26	3.4	9
男女の意識の差	21.7	111	15.5	40
ロールモデルが少ない	50.2	268	42.0	111
家庭と仕事の両立が困難	24.6	126	25.0	66
男性に比べて採用が少ない	3.7	19	9.1	24
その他	2.7	14	0.4	1
不明				

表3-8 指導的立場の女性比率が低い理由（全体・複数回答）

	女性全体		男性全体	
	%	N	%	N
男性を優遇する意識	30.3	181	20.9	111
女性の意識が低い	7.9	47	19.4	55
女性には家庭との両立が困難	50.7	303	43.4	230
女性には指導的立場や仕事が多い	51.0	305	42.6	227
女性には指導的立場や仕事が少ない	17.0	103	3.8	20
男性の能力の差	3.6	23	3.8	20
女性の意識	8.7	52	11.3	60
男性の意識	32.4	194	22.3	118
ロールモデルが少ない	38.6	231	32.1	170
職場環境	4.0	24	11.9	63
その他	2.3	14	1.3	7
不明				

表3-9

職種別指導的立場の女性比率が低い理由 (教員・複数回答)

	女性教員		男性教員	
	N	%	N	%
男性を指導する意識	42	9.0	10	4.3
女性の業務不十分	13	3.0	15	6.0
女性はある程度以上の自立が困難	42	9.0	32	13.0
女性は家庭との両立が困難	41	9.0	42	17.0
女性は家庭との両立が困難	41	9.0	42	17.0
女性は家庭との両立が困難	41	9.0	42	17.0
女性は家庭との両立が困難	41	9.0	42	17.0
女性の能力の差	2	0.5	4	1.6
男女の差が大きい	4	1.0	7	2.8
指導の経験が少くない	42	9.0	32	13.0
職場の環境	12	3.0	13	5.2
その他	2	0.5	1	0.4
不明	2	0.5	1	0.4

表3-10

職種別指導的立場の女性比率が低い理由 (職員・複数回答)

	女性職員		男性職員	
	N	%	N	%
男性を指導する意識	28	6.5	14	3.4
女性の業務不十分	6	1.5	5	1.3
女性はある程度以上の自立が困難	51	12.5	26	6.5
女性は家庭との両立が困難	53	12.8	27	6.8
女性は家庭との両立が困難	16	4.0	10	2.5
女性は家庭との両立が困難	16	4.0	10	2.5
女性の能力の差	4	1.0	6	1.5
男女の差が大きい	4	1.0	6	1.5
指導の経験が少くない	31	7.6	16	4.0
職場の環境	38	9.3	19	4.8
その他	2	0.5	1	0.3
不明	2	0.5	1	0.3

表3-11

職場での性別による処遇の違いがあるか

	全体		女性全体		男性全体		女性教員		男性教員		女性職員		男性職員	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
はい	21	5.1	24	5.6	138	19.6	105	20.8	16	16.7	45	23.2	122	22.3
いいえ	26	6.5	306	29.7	182	22.7	307	46.8	36	62.6	169	46.4	244	52.1
どちらでもない	0	0.0	10	1.1	7	0.6	12	31.2	24	20.0	54	29.5	155	25.3
不明	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	1.3	1	0.7	2	1.0	5	0.4

表3-12

具体的性別による処遇の違い (全体・複数回答)

	女性全体		男性全体	
	N	%	N	%
採用	36	6.6	48	31.4
昇進	36	6.6	48	31.4
昇格	36	6.6	48	31.4
待遇	37	6.9	49	31.4
研修の機会	6	1.1	9	5.9
配属先や異動	17	3.1	23	14.9
職務の負担	35	6.4	46	29.7
職場への参画	35	6.4	47	29.7
研究発表の機会	0	0.0	1	0.6
研究発表の回数	3	0.5	4	2.6
その他	7	1.3	10	6.4
不明	0	0.0	0	0.0

表3-13

具体的性別による処遇の違い (教員・複数回答)

	女性教員		男性教員	
	N	%	N	%
採用	43	9.3	7	4.5
昇進	43	9.3	7	4.5
昇格	25	5.4	4	2.5
待遇	40	8.7	6	3.6
研修の機会	0	0.0	0	0.0
配属先や異動	12	2.6	2	1.2
職務の負担	50	10.8	8	4.8
職場への参画	56	12.1	9	5.2
研究員	0	0.0	0	0.0
研究発表の回数	0	0.0	0	0.0
研究発表の機会	6	1.3	1	0.6
その他	0	0.0	0	0.0
不明	0	0.0	0	0.0

表3-14

具体的性別による処遇の違い (職員・複数回答)

	女性職員		男性職員	
	N	%	N	%
採用	35	7.7	41	19.3
昇進	45	9.8	52	24.2
昇格	20	4.4	23	10.5
待遇	36	7.8	42	19.5
研修の機会	7	1.5	9	4.1
配属先や異動	13	2.8	16	7.4
職務の負担	33	7.1	38	17.6
職場への参画	33	7.1	38	17.6
研究員	0	0.0	1	0.5
研究発表の回数	0	0.0	0	0.0
研究発表の機会	2	0.4	3	1.4
その他	7	1.5	10	4.6
不明	0	0.0	0	0.0

表4-1

所属する学部における男女学生比率は適性であるか

	全体		女性全体		男性全体		社会科学系		人文・人間科学系		自然科学系		生命・医学系		学内共同教育施設等		事務系	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
はい	38	9.3	31	40.3	31	18.8	103	22.0	16	30.0	9	34.8	9	48.4	51	11.1	48	12.5
いいえ	33	8.3	33	43.1	32	18.8	12	26.1	17	36.7	11	30.3	7	33.6	52	11.1	29	7.5
どちらでもない	53	13.4	18	23.7	34	19.9	32	36.7	42	36.7	21	30.3	21	33.6	55	11.1	33	8.6
不明	7	1.8	26	34.1	8	4.7	13	28.3	2	3.7	4	4.5	4	4.5	7	11.1	1	0.0

表4-2

所属する研究科における男女学生比率は適性であるか

	全体		女性全体		男性全体		社会科学系		人文・人間科学系		自然科学系		生命・医学系		学内共同教育施設等		事務系	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
はい	36	9.0	18	23.7	18	10.6	36	8.0	19	18.0	6	31.5	6	15.8	26	4.5	12	3.1
いいえ	20	5.1	21	27.7	17	9.3	18	4.0	9	8.3	3	14.3	3	7.4	21	3.6	11	2.8
どちらでもない	35	8.9	12	15.8	37	20.6	42	9.3	21	19.3	13	34.8	31	34.8	31	6.6	6	1.5
不明	8	2.0	28	36.8	8	4.4	7	1.5	2	1.8	4	18.2	4	9.3	9	11.1	1	0.0

表4-3 女子学生・院生に対する特別な配慮は必要か

	女性全体		男性全体	
	N	%	N	%
はい	29	9	23	39
いいえ	33	8	26	36
どちらでもない	26	0	20	17
不明	10	4	8	7

表5-1 実質仕事時間 (全体)

	女性全体		男性全体	
	N	%	N	%
8時間以下	14	1	86	24
8時間〜9時間	26	1	160	16
9時間〜10時間	22	4	137	20
10時間〜11時間	13	4	139	23
11時間以上	13	4	36	3
不明	1	3	8	0

表5-2 実質仕事時間 (教員)

	女性教員		男性教員	
	N	%	N	%
8時間以下	3	3	1	3
8時間〜9時間	15	2	12	14
9時間〜10時間	31	2	24	26
10時間〜11時間	33	3	26	48
不明	1	3	1	0

表5-3 実質仕事時間 (職員)

	女性職員		男性職員	
	N	%	N	%
8時間以下	15	2	80	30
8時間〜9時間	27	9	147	24
9時間〜10時間	23	2	27	7
10時間〜11時間	21	7	114	21
11時間以上	10	3	59	10
不明	1	3	7	0

表5-4 同居している家族 (全体・複数回答)

	女性全体		男性全体	
	N	%	N	%
親密のパートナー	27	16	72	4
子ども (18歳以下)	13	1	79	43
子ども (18歳以上)	4	5	27	16
親 (介護不要)	26	9	163	8
親 (介護要)	2	0	12	1
その他の人	4	3	26	5
不明	40	1	24	0

表5-5 同居している家族 (教員・複数回答)

	女性教員		男性教員	
	N	%	N	%
親密のパートナー	49	0	27	80
子ども (18歳以下)	28	0	21	50
子ども (18歳以上)	9	3	7	16
親 (介護不要)	10	7	8	3
親 (介護要)	2	7	2	0
その他の人	0	0	0	0
不明	32	3	107	2

表5-6 同居している家族 (職員・複数回答)

	女性職員		男性職員	
	N	%	N	%
親密のパートナー	24	1	108	64
子ども (18歳以下)	11	1	58	37
子ども (18歳以上)	3	8	17	0
親 (介護不要)	29	5	154	14
親 (介護要)	1	9	10	3
その他の人	5	0	26	3
不明	44	0	24	0

表5-7 家車の分用

	全体		女性全体		男性全体	
	N	%	N	%	N	%
ほとんど自分が持っている	41	1	42	57	21	11
ほとんど自分が持っている	19	1	20	16	17	4
少しは自分が持っている	27	6	31	16	41	18
ほとんど家族が行うのではない	11	9	107	4	19	9
不明	0	0	3	0	2	0

表5-8 日常的に育児または介護をしているか (全体)

	女性全体		男性全体	
	N	%	N	%
ほとんど自分が持っている	9	3	57	0
ほとんど自分が持っている	3	9	24	6
少しは自分が持っている	7	0	32	7
ほとんど家族が行うのではない	2	4	58	4
不明	2	9	18	1

表5-9 日常的に育児または介護をしているか (教員)

	女性教員		男性教員	
	N	%	N	%
ほとんど自分が持っている	18	2	14	0
ほとんど自分が持っている	10	4	8	6
少しは自分が持っている	3	9	3	40
ほとんど家族が行うのではない	59	7	46	47
その他	7	8	6	4
不明	0	0	0	1

表5-10 日常的に育児または介護をしているか（職員）

	女性職員		男性職員	
	N	%	N	%
ほとんど自分が行っている	8.2	43	0.8	2
ほとんどは自分が行っている	3.0	16	6.8	18
少しは自分が行っている	3.8	20	24.2	64
育児・介護を行う必要がない	79.1	416	59.2	157
その他	2.5	13	6.8	18
不明	3.4	18	2.3	6

表5-11 子どもが病気になるった時世話をする人（全体）

	女性職員		男性職員	
	N	%	N	%
自分が休職を取る事が多い	34.5	70	7.8	28
特定のパートナー（配偶者）	12.8	26	74.5	269
親の介護	16.3	33	4	15
その他家族	0.0	0	0.0	0
介護員（初任給）	1.0	2	0.0	0
その他	8.9	18	8.9	32
不明	30.5	62	5.8	21

表5-12 子どもが病気になるった時世話をする人（職員）

	女性職員		男性職員	
	N	%	N	%
自分が休職を取る事が多い	51.3	20	5.9	12
特定のパートナー（配偶者）	12.5	5	79.4	162
親の介護	13.1	21	3.2	5
その他家族	0.0	0	0.0	0
介護員（初任給）	0.0	0	0.0	0
その他	17.9	7	6.9	14
不明	7.7	3	4.9	10

表5-13 子どもが病気になるった時世話をする人（職員）

	女性職員		男性職員	
	N	%	N	%
自分が休職を取る事が多い	31.3	50	10.3	16
特定のパートナー（配偶者）	12.5	20	67.9	106
親の介護	13.1	21	3.2	5
その他家族	0.0	0	0.0	0
介護員（初任給）	0.0	0	0.0	0
その他	16.3	11	11.5	18
不明	35.0	56	7.1	11

表5-14 仕事と生活のバランス

	全体		女性全体		男性全体	
	N	%	N	%	N	%
そう思う	19.0	270	18.8	115	19.2	103
ややそう思う	33.2	383	35.3	216	30.7	165
あまりそう思わない	35.0	404	34.8	213	35.4	190
まったくそう思わない	11.3	130	9.3	57	13.4	72
不明	1.6	18	1.8	11	1.3	7

表5-15 育児・介護休業の取得

	全体		女性全体		男性全体	
	N	%	N	%	N	%
取りたい	66.8	772	74.0	463	58.3	313
取らない（取れない）	24.3	286	18.3	112	32.4	174
その他	1.1	14	1.1	7	1.4	8
不明	2.3	27	2.6	16	2.0	11

表5-16 育児・介護休業を取らない（取れない）理由（全体・複数回答）

	女性全体		男性全体	
	N	%	N	%
特定のパートナーが世話をする	1.6	30.3	0.0	0
自分の介護	1.6	49	32.3	37
職場の介護	33.1	81	15.9	56
職場から長期休暇取れない	45.7	112	63.3	188
収入が減る	33.1	81	25.6	76
評価・昇進が心配	11.4	28	12.1	36
その他	21.2	52	9.1	27
不明	60.0	367	44.7	240

表5-17 育児・介護休業を取らない（取れない）理由（職員・複数回答）

	女性職員		男性職員	
	N	%	N	%
特定のパートナーが世話をする	3.2	1	39.7	90
自分の介護	6.5	2	17.4	28
職場の介護	71.0	22	71.2	116
職場から長期休暇取れない	19.4	6	23.3	38
収入が減る	19.4	6	13.5	22
評価・昇進が心配	16.1	5	8.6	14
その他	39.7	14	39.6	107

表5-18 育児・介護休業を取らない（取れない）理由（職員・複数回答）

	女性職員		男性職員	
	N	%	N	%
特定のパートナーが世話をする	1.4	3	28.5	39
自分の介護	1.4	3	10.5	14
職場の介護	36.9	17	20.5	27
職場から長期休暇取れない	41.4	87	53.8	71
収入が減る	34.8	73	28.0	37
評価・昇進が心配	9.0	19	9.8	13
その他	22.4	47	9.1	12
不明	60.1	316	56.2	133

表5-19 仕事と生活の両立に必要なこと（全体・複数回答）

	女性全体		男性全体	
	N	%	N	%
多様な働き方	38.7	233	26.2	139
育児・介護休業の取得	25.2	152	39.8	195
男女役割分担の意識が広がる	19.4	117	8.9	47

	41.9	262	20.0	106
多様な休暇制度	41.9	262	20.0	106
休職制度の充実	35.5	214	15.6	63
育児・介護休暇の充実	25.7	159	11.9	47
勤労時間短縮の取組	37.0	233	35.4	138
職場の雰囲気	42.9	265	30.7	118
特になし	2.7	16	5.3	21
その他	4.2	25	9.8	38
不明	1.6	10	1.1	4

表6-1 一般的に「夫は外で働き、妻は家庭を守る」という考え方

	全体		男性全体		女性全体		男性20代		女性20代		男性30代		女性30代		男性40代		女性40代		男性50代		女性50代		男性60代以上		女性60代以上	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
同意する	15.5	179	10.6	65	21.2	114	12.9	10.6	32	13.7	28	13.8	8	22.2	39	24.5	37	21.2	82	11.1	2	0.0	0	0.0	0	0.0
同意しない	58.8	676	63.6	389	53.4	287	56.0	139	60.0	123	64	80.3	77.1	49.4	87	51.7	78	62.1	62	61.1	11	0.0	0	0.0	0	0.0
わからない	24.3	281	25.0	153	24.6	132	29.4	73	25.9	51	16	16.7	19.3	23.4	50	23.2	35	15.2	20	22.2	4	0.0	0	0.0	0	0.0
不明	0.9	10	0.8	5	0.7	4	1.6	4	0.3	1	0	0.0	0	0.0	0	0.7	1	1.3	2	2.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0

表6-2 女性が職業をもつこと

	全体		女性全体		男性全体		女性20代		男性20代		女性30代		男性30代		女性40代		男性40代		女性50代		男性50代		女性60代以上		男性60代以上	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
女性が職業をもたないほうがよい	0.9	10	0.3	2	1.5	8	0.0	0	1.7	0	0.0	0	1.7	0	0.7	1	3.0	2	2.3	3	0.0	0	0.0	0	0.0	
結婚するまでは職業をもつほうがよい	2.3	26	3.3	20	1.1	6	4.4	11	1.7	3.4	4	7	0.0	1.3	2	3.0	2	2.3	3	0.0	0	0.0	0	0.0		
子どもが生まれたら職業をやめ、大きく育つた	5.8	67	5.7	35	6.0	32	8.5	21	5.2	3	5.9	12	6.3	8	0.0	0	6.8	9	0.0	0	0.0	0	0.0			
子どもが育てたら職業をもつほうがよい	25.5	294	25.5	156	25.3	136	36.7	91	31.0	18	23.9	49	26.7	9	23.8	36	7.6	5	24.2	32	28.6	2	16.7			
子どもが育ててもずっと職業をつづけるほうがよい	36.5	421	37.9	232	34.8	187	25.8	64	32.8	19	34.6	71	28.4	51	39.1	59	63.6	42	38.6	51	57.1	4	33.3			
わからない	8.9	103	10.3	63	7.4	40	10.1	25	12.1	7	12.7	26	9.7	17	7.2	6	7.3	11	9.1	6	3.8	5	0.0			
その他	19.4	224	16.0	98	23.1	124	12.9	32	13.8	8	19.0	39	26.1	46	16.9	14	22.5	34	13.6	9	22.0	29	14.3			
不明	0.9	10	1.0	6	0.7	4	1.6	4	1.7	1	0.5	1	1.1	1	1.2	1	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0			

表6-3 一般的に女性の優先枠を設けたり女性の進出を促す措置を講じること

	全体		女性全体		男性全体	
	N	%	N	%	N	%
賛成	20.3	234	21.4	131	18.6	100
どちらかといえば賛成	34.5	398	36.4	235	30.0	161
どちらかといえば反対	18.8	217	14.2	87	24.2	130
反対	4.9	57	1.6	10	8.8	47
わからない	15.2	174	19.3	123	10.6	57
その他	0.3	4	0.4	2	0.2	1
不明	0.9	9	1.3	8	0.2	4

表6-4 男女共同参画社会実現のために必要なこと（複数回答）

	全体		女性全体		男性全体	
	N	%	N	%	N	%
職業意識の醸成	72.7	437	65.9	381	78.1	456
多様な価値観の啓発	42.1	264	40.0	233	45.1	271
女性の意識改革	24.2	146	30.0	160	16.6	99
男性の意識改革	40.4	244	37.3	199	43.3	265
女性の仕事と家庭の両立	28.1	170	21.0	112	34.4	209
男性の仕事と家庭の両立	34.4	209	27.3	159	37.3	229
社会制度の改革	3.7	18	3.3	17	3.8	23
その他	1.3	8	0.7	4	0.7	4

神戸大学教職員の男女共同参画に関する意識調査報告書
2008年5月

作成・発行：国立大学法人神戸大学 男女共同参画推進室
(川島弓枝 朴木佳緒留)

〒657-8501 神戸市灘区六甲台町 1-1
Tel:078-803-5017