

2022年度
神戸学院大学男女共同参画推進に関する
アンケート調査 報告書

2023年2月

神戸学院大学
男女共同参画推進室

はじめに

神戸学院大学 男女共同参画推進室長
男女共同参画運営委員会委員長
(人文学部 教授)

中山 文

本校の男女共同参画推進室は2018年10月に開室しました。開室に先立ち、全教職員を対象に「第1回 男女共同参画推進に関するアンケート調査」を行いました。その結果に基づいて5年間の計画が策定され、制度の整備など一定の成果をあげることができました。そして今年度、「推進計画2023-2027」を策定すべく、「第2回 男女共同参画推進に関するアンケート調査」を実施しました。本報告書は、そのアンケート調査の集計・分析を行ったものです。ご回答いただいた皆様に、心より感謝申し上げます。

男女共同参画推進の目標は、「女性支援だけではなく、全ての人がワーク・ライフ・バランスのとれた働き方ができ、多様な生き方や価値観を認め合い、ともに意思決定過程に参画することができること」です。そのためには、社会変化に応じた対応が必要となります。社会変化って、たった5年で、そんなに変わるものなのでしょうか？ はい、変わっているのです。

今回の調査では、性別役割分業意識への反対傾向が前回よりも明確になりました。女性が男性に経済的に依存する意識が低下して、「家族における男性の経済的担い手意識」が男女とも大きく変化しています。そして、仕事と家事・育児・介護の両立意識に賛成する男性が前回よりも10.6ポイントも増加していることが注目されます。5年の差でワーク・ライフ・バランスについてジェネレーションギャップが生まれていることを、我々は認識しなければなりません。

多くのアンケート結果が、「制度を充実させるだけでなく、意識改革が必要だ」と語っています。自由記述は、切実な言葉で溢れています。子供の発達段階に応じた育児支援、介護をする教職員への支援、それらをフォローする側の負担増、長時間労働の解消、業務の偏りの是正、仕事の効率化、在宅勤務やリモート会議の選択、ダイバーシティへの取り組み……。難問は山積みで、我々に何ほどのことができるでしょう。ただ、「こういうことで困っている」という仲間の声を掬いあげることだけは怠らなく、いようとおもいます。そのために、今後も学長カフェ、ランチミーティング、フォーラム、講演会と地道な活動を続けてまいります。「助けて!」と伸ばした手を「お互い様よ」と握り返してくれる。そんな組織作りの一助となれたら、と願います。引き続き、事業への参画、ご協力をどうぞよろしくお願い申し上げます。

神戸学院大学男女共同参画推進に関するアンケート調査結果の概要

- 1) 調査対象者数 543 人に対し、回収率は 49.5% (269 人)。回答者の性別は、女性 46.5%、男性 52.0%、回答しない 1.5%。職種別では、教員 53.5%、事務職員 46.5%。在籍数に対する回収率は、教員 (女性: 60.4%、男性: 37.0%)、事務職員 (女性: 64.4%、男性: 48.7%) とともに、女性が男性を上回っている。
- 2) 「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」という性別役割分業意識については、「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」の合計が 91.1%。2017 年調査に比して、性別役割分業意識への反対傾向が明確になっている。
- 3) 管理職等女性割合増加については、「取り組みを積極的に行う必要」45.4% (2017 年調査は 44.2%)、「自然に増えるのを待つべき」38.7% (同 36.6%)、「女性に限って、増加対策をとるのは、反対」16.0% (同 19.2%) であり、5 年間に大きな変化は見られない。女性は、「取り組みを積極的に行う必要」53.6%、男性は「自然に増えるのを待つべき」43.6% が最も多い。事務職員と自然科学系教員では、「自然に増えるのを待つべき」が最も多く、人文・社会科学系教員では、「取組を積極的に行う必要」が最も多い。
- 4) 女性が職場で活躍するために必要なことについては、「育児・介護との両立支援制度が整っていること」(58.1%)、「仕事が適正に評価されること」(57.3%)、「上司・同僚の理解があること」(44.4%)、が上位。2017 年調査と比較すると、「仕事が適正に評価されること」が 12.9 ポイント増加。
- 5) ワーク・ライフ・バランスがとれているかについては、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」が 62.4%で、2017 年調査に比して 6.1 ポイント増加。他方で、「そう思わない」が 16.7%で 3.8 ポイント増加。したがって、ワーク・ライフ・バランスがとれていると考えている回答者の割合がやや増加している一方で、ワーク・ライフ・バランスをまったく確保できていない回答者も 2 割弱いる。
- 6) ワーク・ライフ・バランスがとれるようにするために必要な取り組みについては、「勤務時間の融通がきくこと」(46.8%)、「仕事内容の効率的改善」(46.4%)、「会議等夕方以降の仕事がないこと」(36.9%) が上位。この 3 項目は 2017 年調査でもトップ 3 であり、「勤務時間内にいかにして効率的に仕事をするか」ということへの関心が依然として高い。本調査から選択肢に加えた「オンライン会議やテレワークを選択できること」は 36.5%で 4 位。
- 7) 子育てや介護と仕事を両立するために必要なことについては、「理解ある職場の雰囲気」(55.0%)、「急な休みがとれるよう、仕事内容を複数で共有する職場体制」(47.3%)、「代替要員の確保」(40.5%)、「オンライン会議やテレワークを選択できること」(37.4%) が 3 割を上回る。
- 8) 本学の男女共同参画推進関連制度の認知については、「日曜・祝日出勤時一時保育制度」、「子育てサロンまなびー」、「一時保育利用料補助制度」、「ベビーシッター育児支援制度」という育児・保育関連の制度の認知割合が高い (56%以上)。
- 9) 本学の男女共同参画推進のために必要な取り組みについては、「上司や同僚の理解促進」(61.7%)、「フレックスタイム制など勤務時間の柔軟化や仕事の効率化」(54.3%) が 2017 年調査に続いて上位 2 位。本調査から選択肢に加えた「オンライン会議やテレワークを選択できること」(45.7%)

は割合が高い。「男女の昇任・昇格の平等」(44.6%)を求める意見は、2017年調査から継続して多い。「ハラスメント対策」は2017年調査の26.0%から本調査の37.9%に増加。「性的マイノリティ支援等のダイバーシティ推進のための取り組み」は17.1%。

10) 男女共同参画推進室の取り組みへの評価は、「非常に評価できる」が21.9%、「ある程度評価できる」が40.1%で、肯定的な評価が合計62.0%。否定的な評価は6.3%と非常に少ない。31.6%の回答者が「どちらとも言えない」を選択。

11) 「自由にお書きください」という自由記述については、全回答者の20.8%(56名)から丁寧な回答をいただいた。(詳細は、第Ⅱ部参照)

- ・5年間の男女共同参画推進の取り組みで制度面などは充実したが、意識改革を促す取り組みも引き続き必要。

- ・子どもの発達段階に対応した育児支援、介護をしている教職員への支援の充実が必要。

- ・育児介護支援だけでなく、それをフォローする側のワーク・ライフ・バランスにも目を向けて欲しい。

- ・すべての教職員のワーク・ライフ・バランスの充実のために、長時間労働の解消、教職員間の業務の偏りの是正、仕事の効率化を進めてほしい。

- ・仕事の効率化の方法として、在宅勤務やリモート会議を進めてほしい。

- ・男女共同参画推進だけではなく、ダイバーシティに視野を広げるべきではないか。 等

目 次

第Ⅰ部 神戸学院大学男女共同参画推進に関するアンケート調査の集計と分析	5
1. 本稿の目的	5
2. 調査概要	5
3. 回答者の属性	7
4. ジェンダーに関する意識	12
5. 教員の職階、職員の役職、教職員の管理職女性割合に対する取り組みについての意識	15
6. 女性が職場で活躍するために必要なこと	16
7. ワーク・ライフ・バランスに関する意識	19
8. 子育ての状況と困っていること	25
9. 介護の状況と困っていること	26
10. 子育てや介護と仕事を両立するために必要なこと	27
11. 本学の男女共同参画関連制度の認知と今後必要とされる取り組み	28
12. 2017年度に開室した男女共同参画推進室の取り組みへの評価	32
13. 自由記述	33
第Ⅱ部 主な自由記述意見	34
1. 意識改革、情報、相談	34
2. 仕事と家庭の両立	34
3. 仕事のしかた、ワーク・ライフ・バランス（WLB）のとれる職場環境	35
4. 評価と昇進	35
5. オンライン会議やテレワーク	35
6. 男性の参画	36
7. ダイバーシティ	36
8. その他	36
【参考文献】	37
【調査票】神戸学院大学男女共同参画推進に関するアンケート調査	38

第Ⅰ部 神戸学院大学男女共同参画推進に関するアンケート調査の集計と分析

男女共同参画運営委員会 調査専門特別委員（現代社会学部 准教授）都村聞人

1. 本稿の目的

本稿は、2022年7月～8月にかけて実施された「神戸学院大学男女共同参画推進に関するアンケート調査」を集計・分析し、報告するものである。本調査は、2017年度に行われた「神戸学院大学男女共同参画推進に関するアンケート調査」に続く2回目の調査である。

本稿の目的は次の点にある。第1に2022年時点における教職員の仕事と生活の実態（ワーク・ライフ・バランス、子育て、介護など）および男女共同参画推進に関する意識を捉えること、第2に2017年調査と本調査を比較することにより、教職員の仕事と生活に関する問題、ニーズ、意識の変化を把握すること、第3に「男女共同参画推進計画2018-2022」に掲げられた行動計画（アクションプラン）の取り組みを教職員の意識という観点から振り返ること（ただし、アンケート調査の性格上すべての取り組みを対象とするわけではない）、第4に教職員の仕事と生活に関する問題、ニーズ、意識を把握し、「男女共同参画推進計画2023-2027」の策定に役立てることである。

2. 調査概要

（1）実施主体

神戸学院大学男女共同参画推進室

（2）調査目的

本アンケートは、本学の男女共同参画の推進について教職員の意識や行動の実態を調査し、2023年度に策定される「神戸学院大学男女共同参画推進計画2023-2027」や男女共同参画推進室の今後の具体的な取り組み内容に反映させることを目的として実施した。なお、2017年調査と本調査を比較することにより、教職員の意識や行動の変化を把握することも目的としている。そのため、調査項目、選択肢などは、比較可能なことを優先して作成されている場合が多い。

（3）調査対象

2022年7月15日時点で神戸学院大学に在籍する専任教職員 543人

（内訳：専任教員326人、実験助手・実習助手47人、専任職員166人、任期付事務職員32人、嘱託18人、臨時職員1人）

（4）調査方法

Microsoft Forms を利用した Web 調査により調査を実施した。学内情報サービスを通じて、教職員にアンケート調査ご協力をお願いのメッセージを発信した。メッセージには、調査の趣旨、Web アンケートのリンクの URL、調査期間、平均所要時間などを記載した。調査は無記名の形式を採ったが、Web 調査の仕様上、回答者が複数回回答する重複を避けることはできないため、メッセージに「重複を避けるため、お一人一回のみのご回答をお願いいたします。」と記し、注意を促した。

(5) 調査期間

2022 年 7 月 15 日(金)～2022 年 8 月 8 日(月)

(6) 回収率

表 1 職種別回収率

	教員	職員	合計
調査票配布数	326	217	543
有効回収数	144	125	269
回収率	44.2%	57.6%	49.5%

表 1 は職種別回収率を示したものである。回収率は、教員が 44.2%（2017 年調査は 46.7%）、職員が 57.6%（2017 年調査は 56.4%）、合計 49.5%（2017 年調査は 50.8%）であった。回収率は 2017 年調査から 1.3 ポイント低下した。

教職員を対象とした全数調査にもかかわらず回収率が 49.5%であるため、本学の教職員の意識と実態の全体像を必ずしも反映しているわけではないことに留意したい。また、調査テーマが「男女共同参画推進」ということもあり、回答者は「男女共同参画」に対する問題意識が高い層に偏っている可能性がある。

図 1 回収数の推移

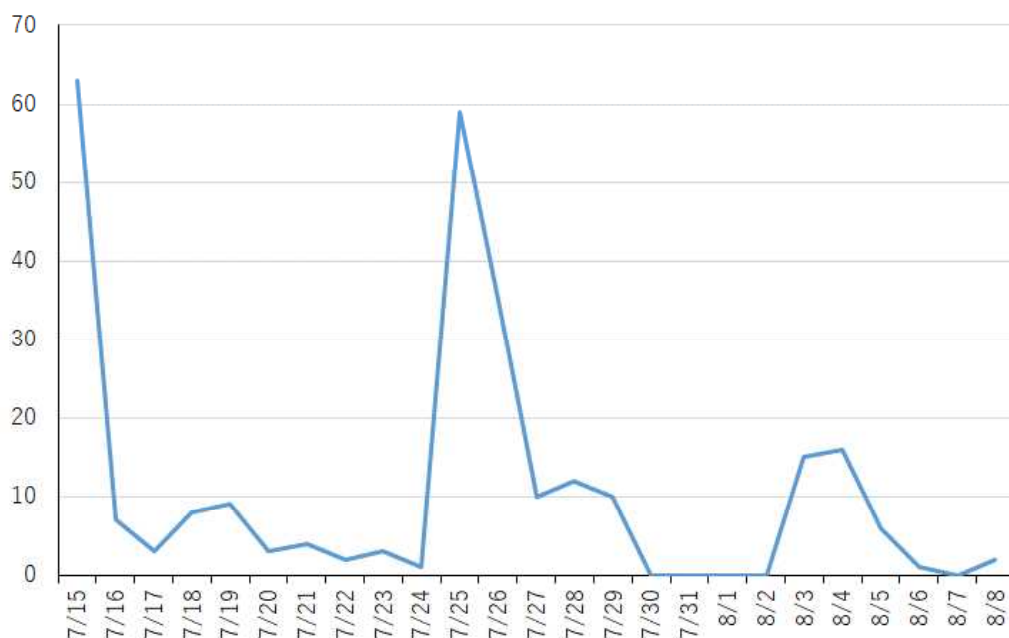


図 1 は調査期間中の回収数の推移を示したものである。調査開始日の 7 月 15 日(金)が 63 票と多いが、その後 7 月 24 日(日)まで 10 票以下が続いている。7 月 25 日(月)15:55 頃に再依頼のメッセージを学内情報サービスを通じて送信した結果、7 月 25 日(月)の回収数は 59 票に伸びた。当初予定された回答期限は 7 月 31 日(日)であったが、その時点の回収率が 42.2%と低調であったため、8 月 3 日(水)17:23 頃に調査期間を 8 月 8 日(月)まで延長するメッセージを送信した。調査期間延長

後の回収数は 40 票であった。Web 調査の場合、依頼メッセージを送信した当日の回答が非常に多いこと、調査中の再依頼メッセージは未回答者の回答を促す効果が高いこと、調査期間の延長も一定の効果を持つことがわかる。

3. 回答者の属性

(1) 性別

表 2 回答者の性別

	度数	%
女性	125	46.5
男性	140	52.0
その他	0	0.0
回答しない	4	1.5
合計	269	100.0

本調査では、性別を尋ねる際に、性の多様性に配慮し、「その他」「回答しない」の選択肢を設けた。ただし、「男女共同参画推進」が目的の調査であり、回答者の性別の把握は重要であるため、質問文に「本調査では、性別による意識等を確認することが重要だと考えています。そのため、性別の回答にご協力いただけますと幸いです。」という文章を付記した。

(2) 年齢

表3 回答者の年齢

		20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代以上	合計
女性	度数	12	35	36	30	12	125
	%	9.6%	28.0%	28.8%	24.0%	9.6%	100.0%
男性	度数	6	33	25	25	51	140
	%	6.7%	16.5%	25.0%	23.8%	28.0%	100.0%
回答しない	度数	0	1	2	1	0	4
	%	0.0%	25.0%	50.0%	25.0%	0.0%	100.0%
合計	度数	18	69	63	56	63	269
	%	6.7%	25.7%	23.4%	20.8%	23.4%	100.0%

(3) 職種

表4 回答者の職種

	度数	%
人文・社会科学系教員	96	35.7
自然科学系教員	48	17.8
事務職員	125	46.5
合計	269	100.0

(4) 職位・職階

表5 回答者の職位・職階

			(教員) 准教授以上	(職員) グループ リーダー以上	どちらで もない	合計
教員	人文・社会科学系	度数	72	0	24	96
		%	75.0%	0.0%	25.0%	100.0%
	自然科学系	度数	23	0	25	48
		%	47.9%	0.0%	52.1%	100.0%
	合計	度数	95	0	49	144
		%	66.0%	0.0%	34.0%	100.0%
職員			度数	0	34	91
			%	0.0%	27.2%	72.8%
合計			度数	95	34	140
			%	35.3%	12.6%	52.0%

表6 回答者の職位・職階別 回収率

			回答者数	在籍者数	回収率
教員	人文・社会科学系	准教授以上	72	168	42.9%
		講師以下	24	39	61.5%
	自然科学系	准教授以上	23	67	34.3%
		講師以下	25	52	48.1%
	小計	准教授以上	95	235	40.4%
		講師以下	49	91	53.8%
	教員合計		144	326	44.2%
職員	グループリーダー以上		34	52	65.4%
	それ以外		91	165	55.2%
	職員合計		125	217	57.6%
合計			269	543	49.5%

2017年調査では自然科学系教員の回収率が准教授以上 64.0%、講師以下 74.6%と非常に高かったが、本調査では准教授以上 34.3%、講師以下 48.1%と大きく低下した。他方で、職員の回収率は、2017年調査の 53.8%から 57.6%に上昇した。

(5) 回答者と教職員の年齢構成の比較

表 7 回答者の職種別年齢構成

		20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代以上	合計
教員	度数	2	25	34	37	46	144
	%	1.4%	17.4%	23.6%	25.7%	31.9%	100.0%
職員	度数	16	44	29	19	17	125
	%	12.8%	35.2%	23.2%	15.2%	13.6%	100.0%
合計	度数	18	69	63	56	63	269
	%	6.7%	25.7%	23.4%	20.8%	23.4%	100.0%

表 8 2022 年 5 月 1 日現在の年齢別教職員数

		20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代以上	合計
教員	度数	1	39	89	91	106	326
	%	0.3%	12.0%	27.3%	27.9%	32.5%	100.0%
職員	度数	34	86	34	38	25	217
	%	15.7%	39.6%	15.7%	17.5%	11.5%	100.0%
合計	度数	35	125	123	129	131	543
	%	6.4%	23.0%	22.7%	23.8%	24.1%	100.0%

表 7、表 8 を比較すると、おおむね教職員の年齢構成に対応して回答されている。そのため、年齢構成という点では、回答者の偏りはほとんどない。

(6) 回答者と教職員の性別構成の比較

表 9 回答者の職種と性別

	教員		職員	
	度数	%	度数	%
女性	58	40.3	67	53.6
男性	85	59.0	55	44.0
回答しない	1	0.7	3	2.4
合計	144	100.0	125	100.0

表 10 2022 年 5 月 1 日現在の性別・教員数

	教員		職員	
	度数	%	度数	%
女性	96	29.4	104	47.9
男性	230	70.6	113	52.1
	326	100.0	217	100.0

実際の教員・職員の構成に比して、女性教員、女性職員の回答率が高い。

表 11 教職員の性別回収率

	教員			職員		
	在籍数	回答者数	回収率	在籍数	回答者数	回収率
女性	96	58	60.4%	104	67	64.4%
男性	230	85	37.0%	113	55	48.7%
	317	143		217	122	

女性教員の回収率（60.4%）が、男性教員の回収率（37.0%）を大きく上回っている。女性教員の男女共同参画に対する関心が高いことが読み取れる。他方で、男性教員に対しては、男女共同参画に対する関心を高める必要がある。

職員についても、女性職員の回収率（64.4%）が男性職員の回収率（48.7%）を上回った。2017 年調査では、職員の男女別回収率の差は小さかった（女性 53.7%、男性 54.8%）。教員同様職員に関しても、男女共同参画に対する関心を高める必要がある。

(7) 任期の有無と回収率

表 12 任期の有無別回収率

	教員	職員
	回収率	回収率
任期のない採用（無期雇用）	40.1%	53.6%
任期のある採用（有期雇用）	68.1%	70.6%

教員、職員ともに、任期のない採用（無期雇用）に比べ、任期のある採用（有期雇用）の回収率が圧倒的に高い。任期のある採用（有期雇用）の教職員の方が、男女共同参画推進に対する関心が高く、意見表明の機会を求めている可能性が高い。

4. ジェンダーに関する意識

(1) 男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである

図 2 性別役割分業意識 (N=269)

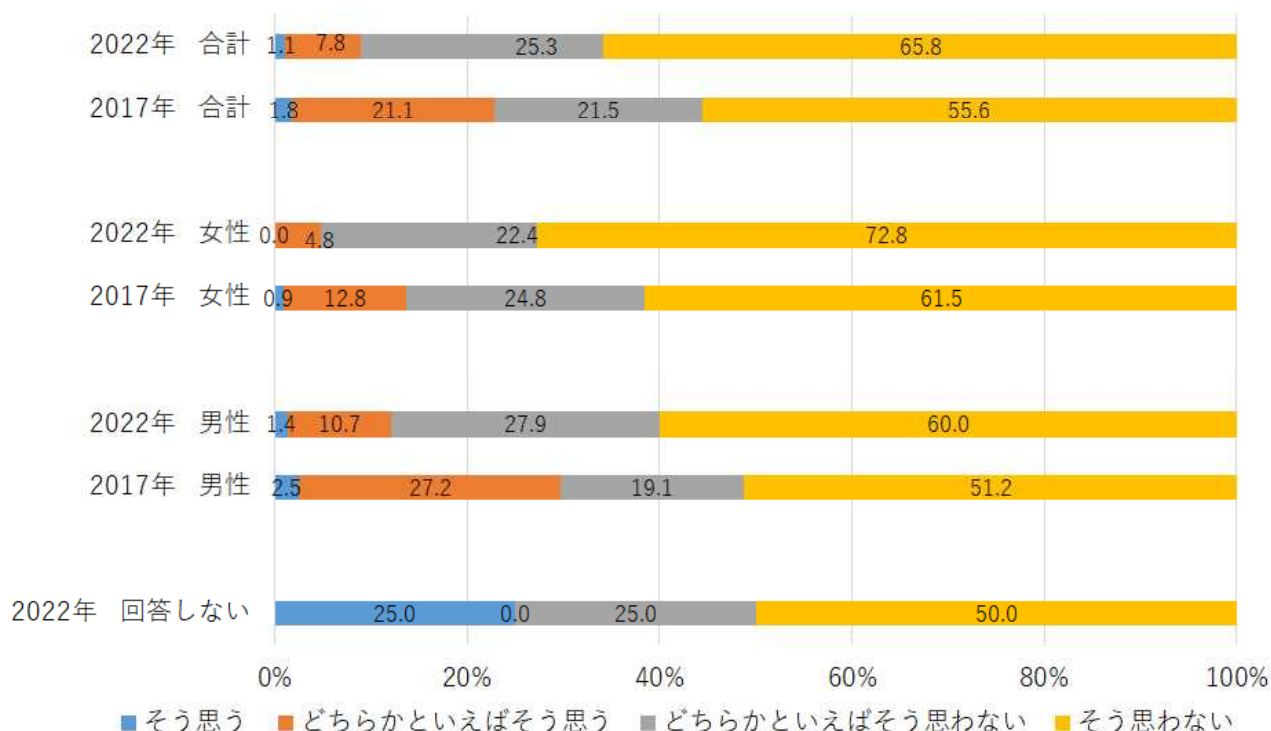


図 2 は性別役割分業意識（「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」）への賛否について尋ねた質問の結果である。2017 年調査と本調査を比較すると、「そう思わない」が 55.6%から 65.8%に、「どちらかといえばそう思わない」が 21.5%から 25.3%に増加している。性別役割分業意識への反対傾向が明確になっている。

性別にみると、男女ともに性別役割分業意識への反対が増加しているが、とりわけ、女性において性別役割分業意識への反対が強い（「どちらかといえばそう思わない」と「そう思わない」の合計が 95.2%）。

「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」という考え方については、反対する意識が 5 年間に大きく高まったといえる。

(2) 家族を経済的に養うのは男性の役割である

図 3 家族における経済的担い手意識 (N=269)

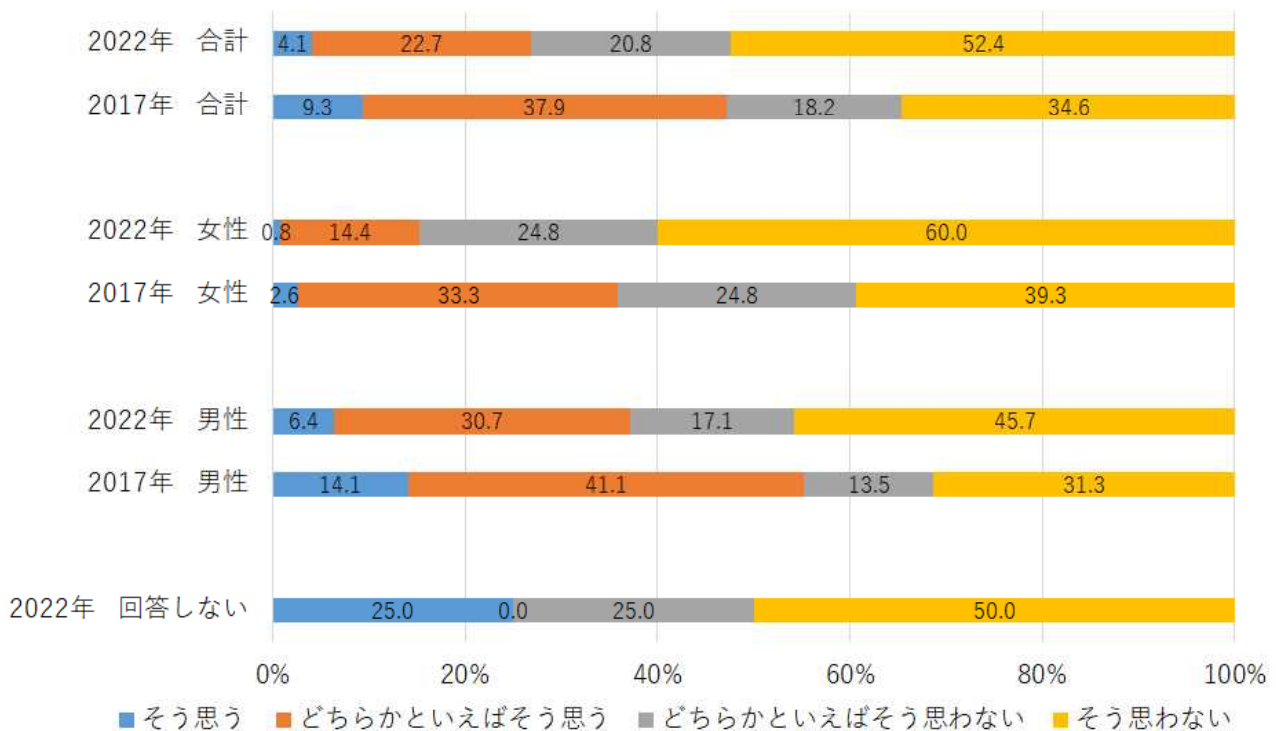


図 3 は家族における経済的担い手意識（「家族を経済的に養うのは男性の役割である」）への賛否を尋ねた質問の結果である。2017 年調査と本調査を比較すると、「そう思わない」が 34.6%から 52.4%に増加している。「どちらかといえばそう思わない」と「そう思わない」の合計は 52.8%から 73.2%となり、男性だけが経済的な担い手という考え方への反対が大きくなっている。

性別にみると、女性の方が男性よりも反対（「どちらかといえばそう思わない」と「そう思わない」の合計）の割合が高い（女性は 84.8%、男性は 62.8%）。その意味では、男性は家族を経済的に養わなければならないという責任感から逃れられていない部分があるが、女性が男性に経済的に依存する意識は低下しているといえる。ただし、男性は 2017 年調査では反対が 44.8%と半数を下回っていたが、本調査では反対が 18 ポイント増加した。

2017 年調査からの 5 年間に、家族における経済的担い手意識も大きく変化していることがわかる。

(3) 男性と女性は、どちらも仕事と家事・育児・介護の両立ができたほうがよい

図 4 両性の仕事と家事・育児・介護の両立意識 (N=269)

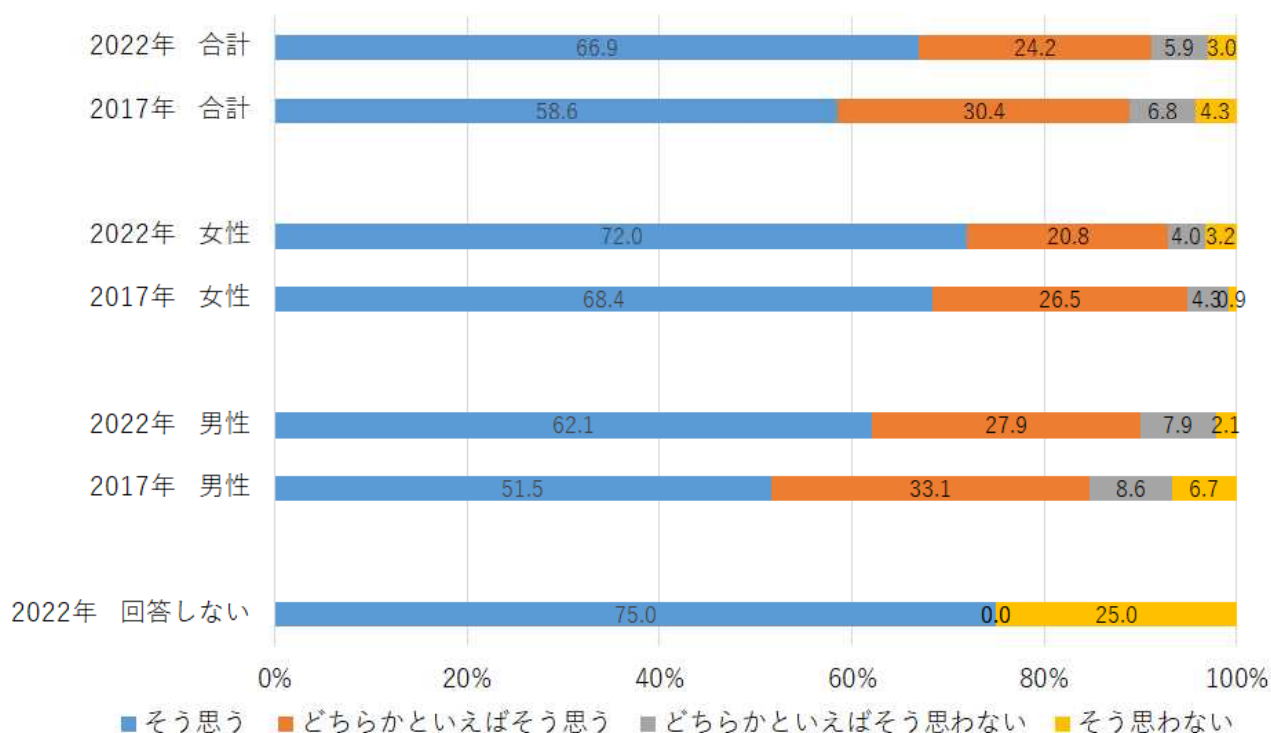


図 4 は仕事と家事・育児・介護の両立意識（「男性と女性は、どちらも仕事と家事・育児・介護の両立ができたほうがよい」）への賛否を尋ねた質問の結果である。この質問は比較的賛成しやすい質問文のため、2017 年調査でも賛成（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計）が 89.0% と多かった。本調査では、賛成が 91.1% に微増している。

2017 年調査と本調査で変化が大きかったのは、男性の「そう思う」の回答である。2017 年調査では、「そう思う」は 51.5% であったが、本調査では 62.1% と、10.6 ポイント増加している。女性だけでなく、男性でも仕事と家事・育児・介護の両立意識が高まっていることがわかる。

5. 教員の職階、職員の役職、教職員の管理職女性割合に対する取り組みについての意識

表 13 教員の職階、職員の役職、教職員の管理職女性割合に対する取り組みについての意識

		取組を積極的に 行う必要がある 1)	自然に増えるの を待つべきだ 2)	女性に限って、増 加対策をとるの は、反対だ 3)	合計
女性	度数	67	43	15	125
	%	53.6	34.4	12.0	100.0
男性	度数	53	61	26	140
	%	37.9	43.6	18.6	100.0
回答 しない	度数	2	0	2	4
	%	50.0	0.0	50.0	100.0
合計	度数	122	104	43	269
	%	45.4	38.7	16.0	100.0

1) 「今後、准教授以上女性教員比率や教員・事務職員における管理職女性比率を増やしていくための取り組みを積極的に行う必要がある」。

2) 「准教授以上女性教員や教員・事務職員における管理職女性比率がもう少し増えればよいが、自然に増えるのを待つべきだ」。

3) 「女性に限って上位職や管理職への増加施策をとるのは、反対だ」。

表 13 は本学の教員における職階別女性比率、事務職員役職別女性比率、教員・事務職員における管理職位者の女性比率を図で確認したうえで、取り組みに対する意識を尋ねた質問の結果である。調査票に掲載した図は省略するが、2017 年調査時点と本調査時点と比較すると、教員における職階別女性比率では、文系講師が 39.1%から 46.4%に、理系教授・准教授が 12.0%から 22.5%に、理系助教が 37.0%から 50.0%に増加している。また、事務職員役職別女性比率では大きな変化は見られない。さらに、教員管理職位者の女性比率は 12.0%から 16.7%に、事務職員管理職位者の女性比率は 6.3%から 12.1%に増加している。なお、Web 調査では 2022 年 5 月 1 日現在のデータのみを示しているため、以上のような変化は回答者にはわからない。

男女合計でみると、教員の職階、職員の役職、教職員の管理職女性割合に対する取り組みについての意識は、「取組を積極的に行う必要がある」がもっとも多く 45.4%（2017 年調査は 44.2%）、「自然に増えるのを待つべきだ」が次に多く 38.7%（同 36.6%）、「女性に限って、増加対策をとるのは、反対だ」は 16.0%（同 19.2%）であった。したがって、5 年間に大きな変化は見られない。

表には示していないが、性別にみると、「取組を積極的に行う必要がある」の回答の割合は女性の方が男性よりも高く（女性 53.6%、男性 37.9%）、「自然に増えるのを待つべきだ」（女性 34.4%、男性 43.6%）、「女性に限って、増加対策をとるのは、反対だ」（女性 12.0%、男性 18.6%）の回答の割合は男性の方が女性よりも高くなっている。

同じく表には示していないが、職種別にみると、事務職員と自然科学系教員では、「自然に増えるのを待つべきだ」の割合が最も高く、次に「取組を積極的に行う必要がある」が高く、「女性に限って、増加対策をとるのは、反対だ」が最も低い割合となっている。ただし、事務職員では、「女性に限って、増加対策をとるのは、反対だ」の割合が比較的高く 21.6%に及んでいる。他方で、人文・社会科学系教員では、「取組を積極的に行う必要がある」が 61.5%で最も高くなっている。職種による考え方の

違いが大きい。

任期の有無別にみると、「女性に限って上位職や管理職への増加施策をとるのは、反対だ」の割合が、男性教員（有期雇用）（29.4%）および職員（無期雇用）（27.0%）において高かった。

6. 女性が職場で活躍するために必要なこと

図5 女性が職場で活躍するために必要なこと（2022年：N=248、2017年：N=266）

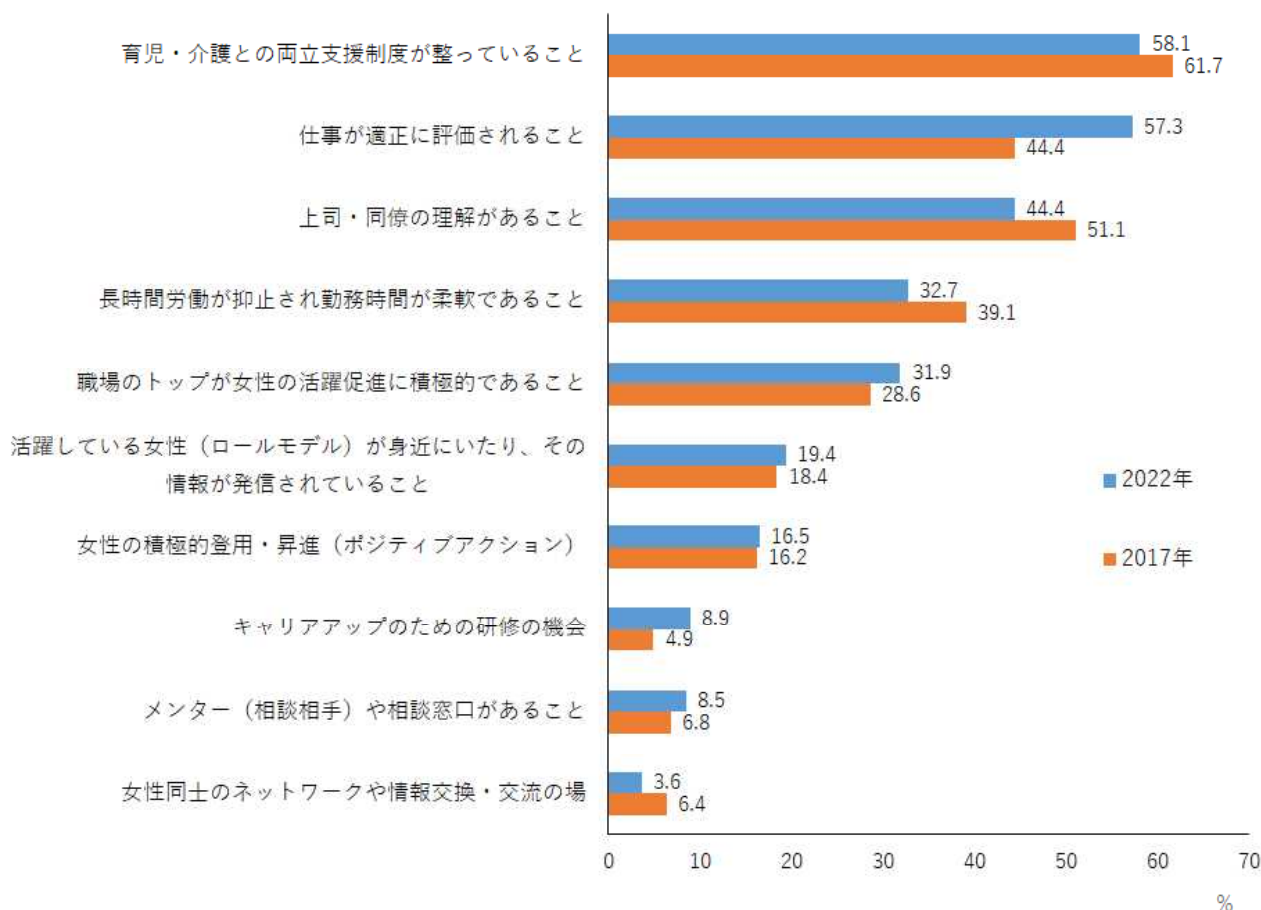


図5は「女性が職場で活躍できるようにするには、何が必要だと思いますか。もっとも必要だと思うもの3つを選んでください」に対する回答の割合を示したものである。

回答者の選択傾向は、2017年調査と本調査で大きく変化していないが、「仕事が適正に評価されること」の割合が2017年調査の44.4%から本調査の57.3%に12.9ポイント増加している。「育児・介護との両立支援制度が整っていること」は58.1%と依然として最も高く、「上司・同僚の理解があること」、「長時間労働が抑止され勤務時間が柔軟であること」、「職場のトップが女性の活躍促進に積極的であること」も3割を超えている。制度、上司・同僚の理解、評価、長時間労働の抑止および勤務時間の柔軟性と、女性活躍のために必要なことが多岐にわたっていることは5年間経っても変化していない。

次に職種別に女性が職場で活躍するために必要なことの意識をみてみよう。

図6は人文・社会科学系教員について、女性が職場で活躍するために必要なことの回答の割合を示したものである。女性は、「長時間労働が抑止され勤務時間が柔軟であること」が最も高く（53.3%）、「育児・介護との両立支援制度が整っていること」、「仕事が適正に評価されること」、「上司・同僚の

理解があること」、「職場のトップが女性の活躍促進に積極的であること」の回答も 4 割を超え、幅広いサポートの必要性を求めている。他方で、男性は「育児・介護との両立支援制度が整っていること」の割合が約 7 割と突出して高くなっており、比較的制度面への関心が高い。

図 6 人文・社会科学系教員：女性が職場で活躍するために必要なこと (N=87)

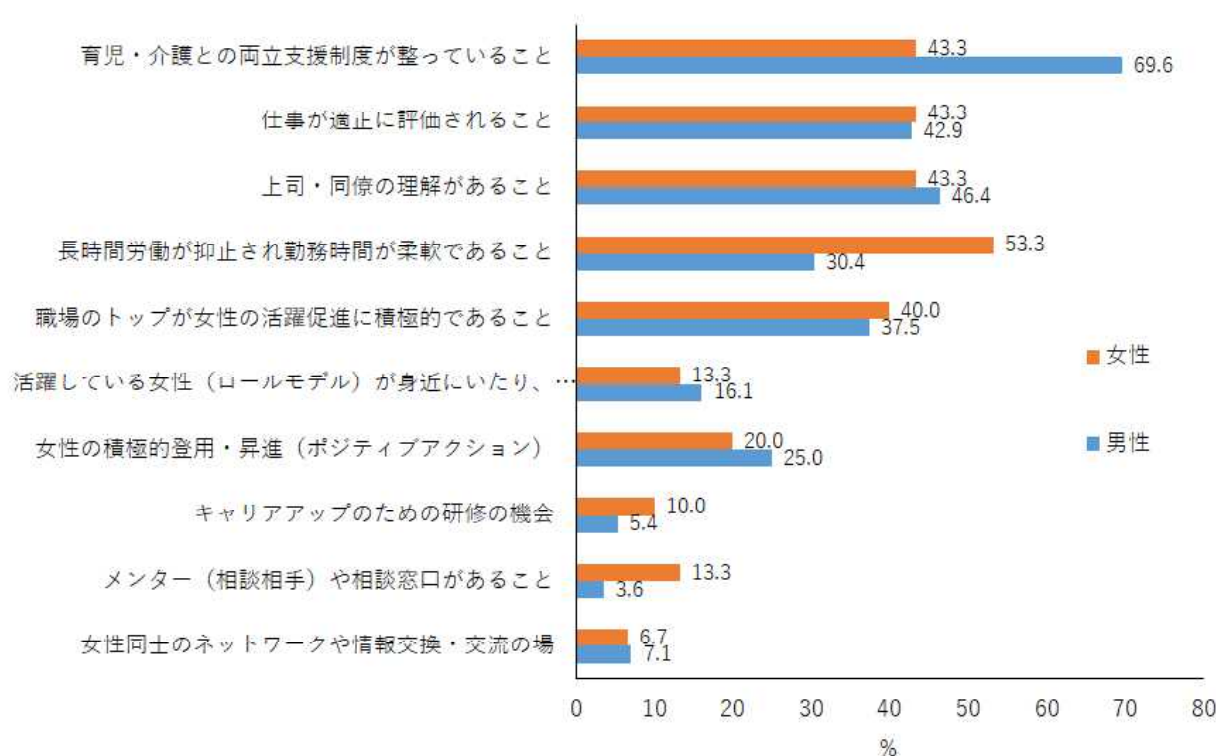


図 7 は自然科学系教員について、女性が職場で活躍するために必要なことの回答の割合を示したものである。女性では、「仕事が適正に評価されること」が 78.9%と圧倒的に高い。研究、教育、学内業務について適正に評価してもらうことが女性が職場で活躍するために重要という考えが強いことがわかる。次いで、「上司・同僚の理解があること」、「職場のトップが女性の活躍促進に積極的であること」の割合が高く、上司・同僚、職場のトップの意識改革が期待されている。他方で、男性の回答は「育児・介護との両立支援制度が整っていること」の割合が 88.0%と非常に高い。女性と男性の意識にズレが見られることに注意を払いたい。

図 7 自然科学系教員：女性が職場で活躍するために必要なこと（N=44）

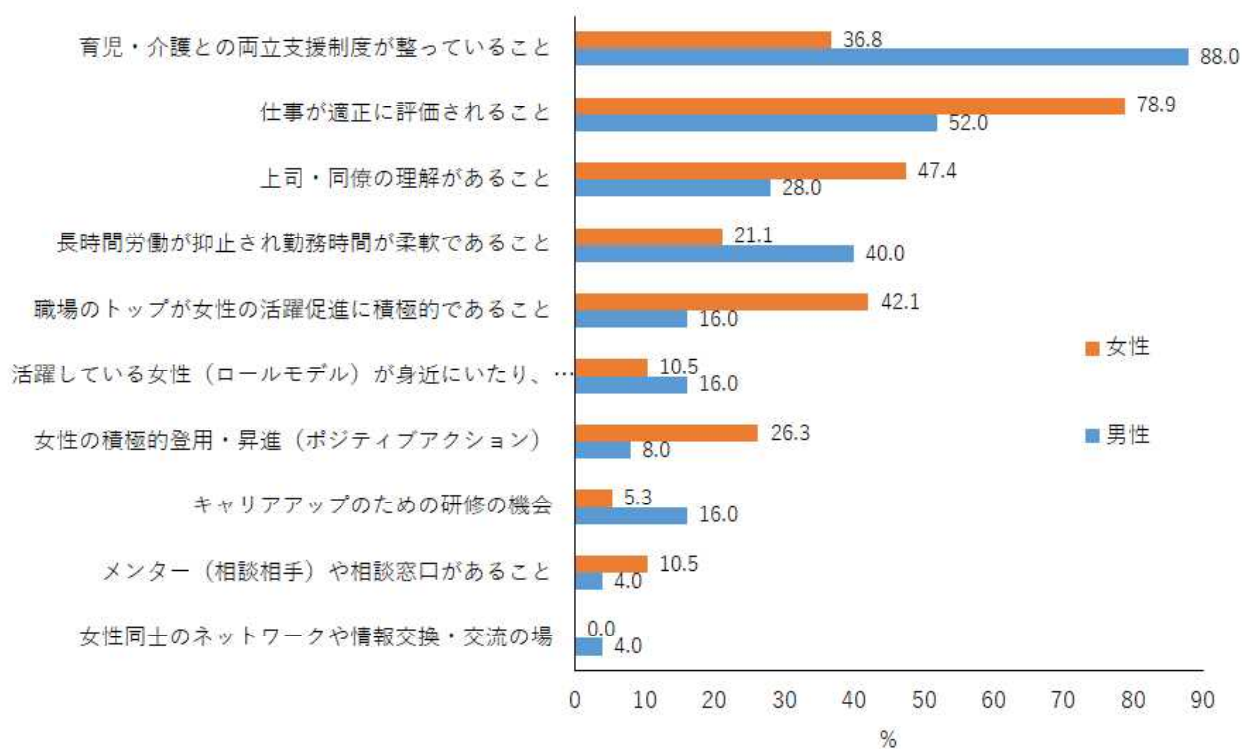


図 8 事務職員：女性が職場で活躍するために必要なこと（N=117）

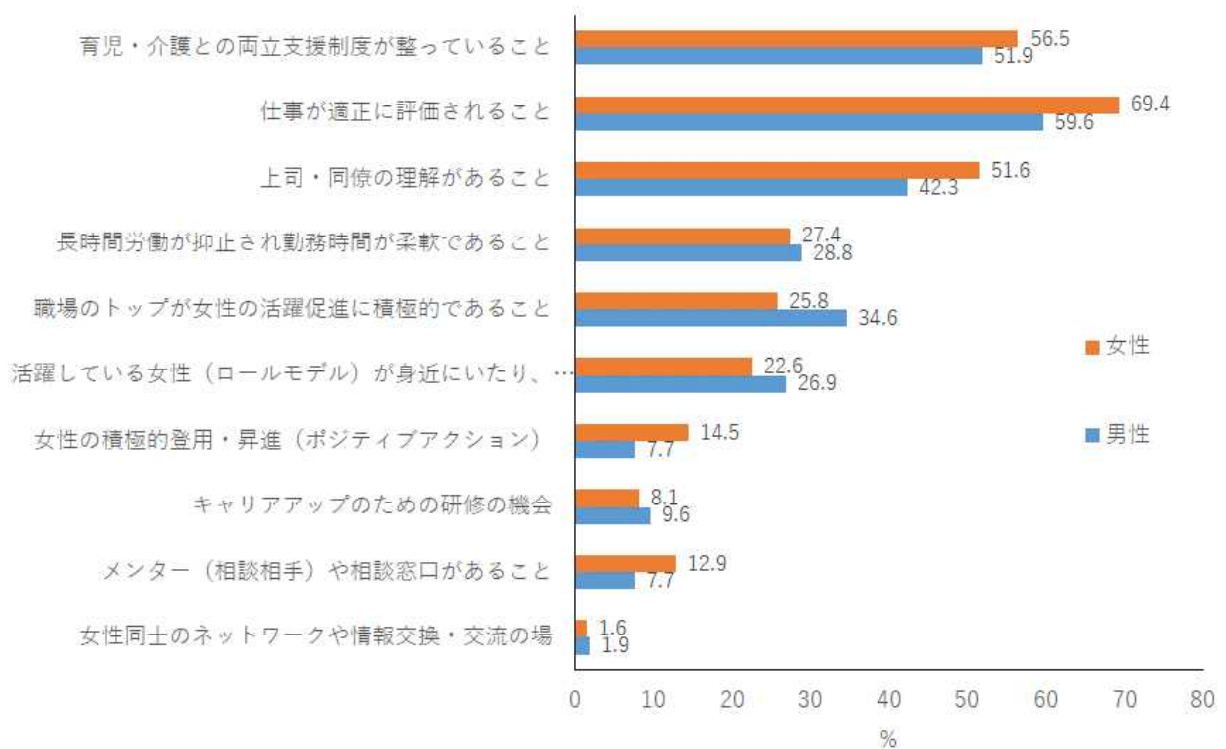


図 8 は事務職員について、女性が職場で活躍するために必要なことの回答の割合を示したものである。男女ともに、「仕事が適正に評価されること」の割合が最も高く、とりわけ女性では約 7 割に達

している。次いで、「育児・介護との両立支援制度が整っていること」、「上司・同僚の理解があること」の割合が高くなっている。教員とは異なり、事務職員では、比較的男女の意識の差が小さい。任期の有無別にみると、女性職員（有期雇用）において、「上司・同僚の理解があること」（57.7%）、「仕事が適正に評価されること」（76.9%）、「メンター（相談相手）や相談窓口があること」（23.1%）、「女性の積極的登用・昇進（ポジティブアクション）」（23.1%）の割合が高いことに特徴がみられた。

7. ワーク・ライフ・バランスに関する意識

（1）あなたは現在、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）がとれていると感じますか

図9 ワーク・ライフ・バランスがとれているか？

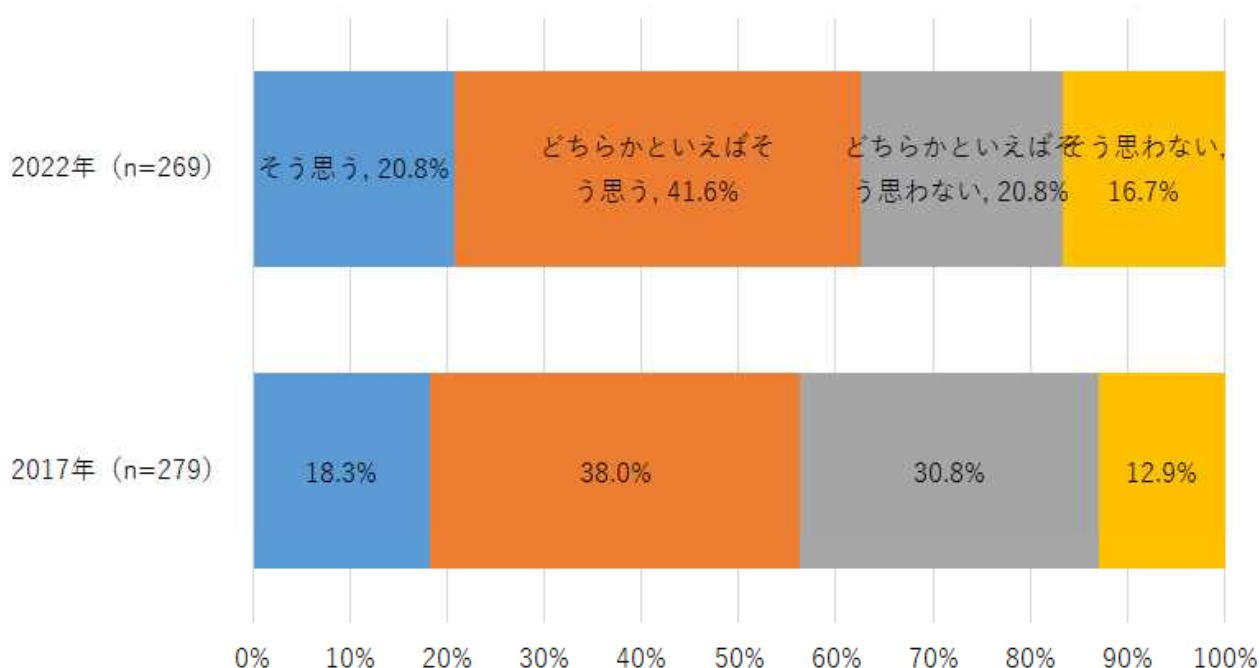


図9は「あなたは現在、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）がとれていると感じますか」に対する回答の割合を示したものである。2017年調査と本調査を比較すると、「そう思う」の割合が18.3%から20.8%に2.5ポイント増加し、「どちらかといえばそう思う」の割合が38.0%から41.6%に3.6ポイント増加している。他方で、「そう思わない」の割合も12.9%から16.7%に3.8ポイント上昇している。したがって、ワーク・ライフ・バランスがとれていると考えている回答者の割合がやや増加している一方で、ワーク・ライフ・バランスをまったく確保できていない回答者も2割弱いるといえる。

図10は教員について、性別に「あなたは現在、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）がとれていると感じますか」に対する回答の割合を示したものである。2017年調査と本調査を比較すると、女性はワーク・ライフ・バランスがとれている（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計）という回答が53.8%から56.9%に増加し、「そう思わない」という回答が15.4%から19.0%に増加している。男性はワーク・ライフ・バランスがとれている（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計）という回答が47.4%から63.6%に大きく増加し、「そう思わない」という回答は微減している。教員については、以上のような男女差がみられた。

大学教員は裁量労働の側面があるため比較的ワーク・ライフ・バランスがとりやすいと受け取られがちであるが、教育・研究・大学運営など業務が多方面におよび、学会・研究プロジェクトなど大学外の仕事も多いことが背景にあると考えられる。図には示していないが、「そう思わない」という回答は、自然科学系教員の女性では 27.3%（男性は 19.2%）と非常に高くなっている。自然科学系の教員は実験等の研究で長時間労働を強いられているケースが多いと推察される。

図 11 は事務職員について、性別に「あなたは現在、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）がとれていると感じますか」に対する回答の割合を示したものである。2017 年調査と本調査を比較すると、女性はワーク・ライフ・バランスがとれている（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計）という回答が 59.4%から 58.2%に微減し、「そう思わない」という回答が 9.4%から 19.4%に 10.0 ポイント増加している。男性はワーク・ライフ・バランスがとれている（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計）という回答が 67.7%から 70.9%に増加し 7 割に達している。他方で、「そう思わない」という回答が 7.4%から 12.7%に増加している。

図 10 教員：ワーク・ライフ・バランスがとれているか？

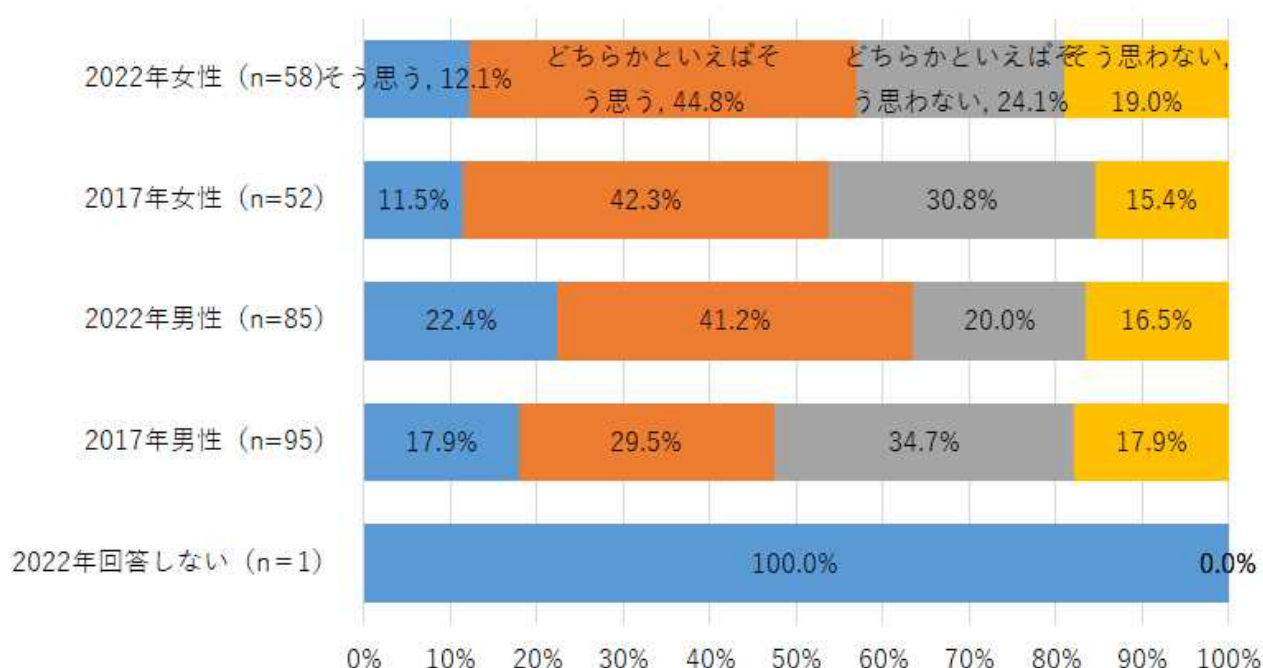
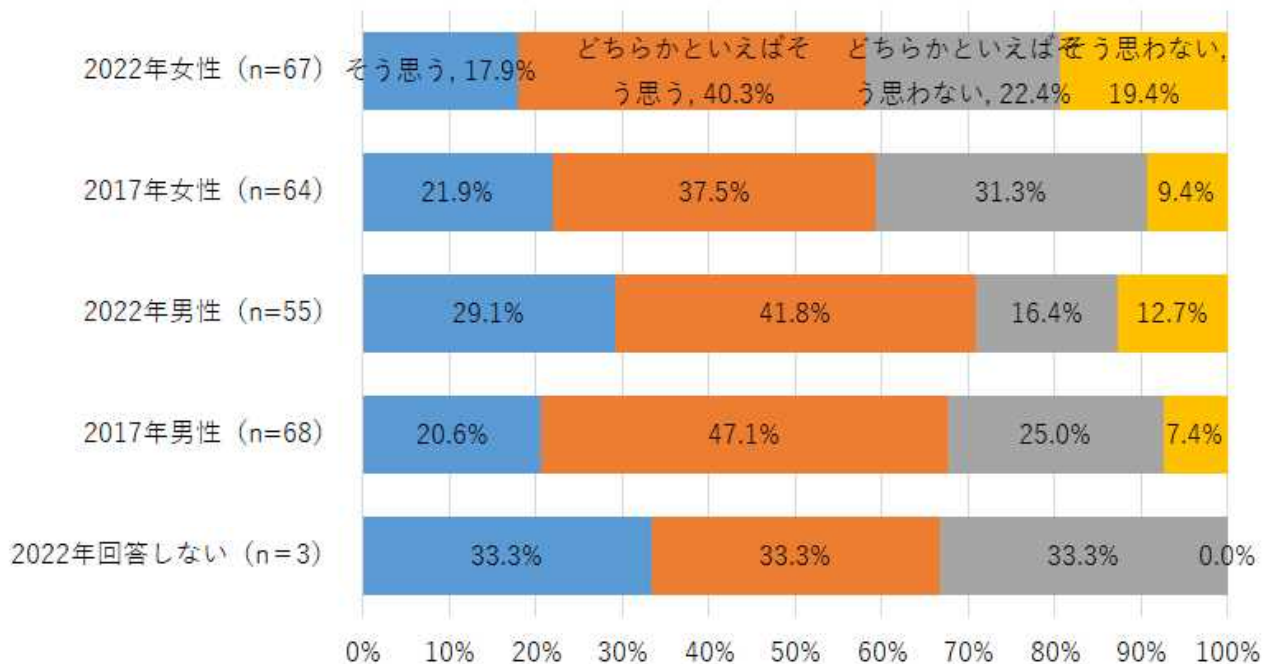


図 11 事務職員：ワーク・ライフ・バランスがとれているか？



(2) ワーク・ライフ・バランスがとれるようにするために必要な取り組み

図 12 ワーク・ライフ・バランスがとれるようにするために必要な取り組み (N=252)

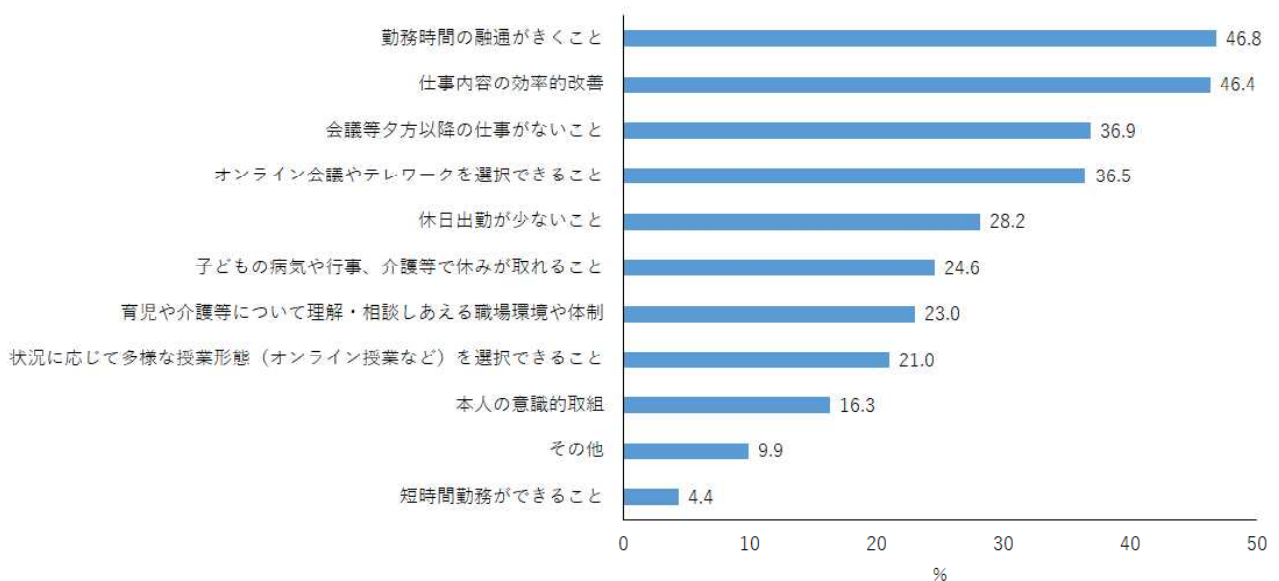


図 12 は「ワーク・ライフ・バランスがとれるようにするためには、次のどのような取り組みが必要だと思いますか。もっとも必要だと思うもの 3 つを選んでください」に対する回答の割合を示したものである。なお、本調査では 2017 年調査の選択肢にはなかった「オンライン会議やテレワークを選択できること」、「状況に応じて多様な授業形態（オンライン授業など）を選択できること」を追加したため、図には 2017 年調査の結果は掲載しない。

ワーク・ライフ・バランスがとれるようにするために必要な取り組みとしては、「勤務時間の融通がきくこと」(46.8%)「仕事内容の効率的改善」(46.4%)の割合が非常に高く、次いで「会議等夕方以降の仕事がないこと」(36.9%)となっている。この 3 項目は 2017 年調査でもトップ 3 であり、

「勤務時間内にいかにして効率的に仕事をするか」ということへの関心が依然として高いものと思われる。

図 13 は人文・社会科学系教員について、ワーク・ライフ・バランスがとれるようにするために必要な取り組みの回答の割合を示したものである。女性は、「仕事内容の効率的改善」、「会議等夕方以降の仕事がないこと」が 5 割以上であり、「状況に応じて多様な授業形態（オンライン授業など）を選択できること」、「オンライン会議やテレワークを選択できること」がそれに続いている。男性は、「オンライン会議やテレワークを選択できること」が 51.8%と最も多く、「勤務時間の融通がきくこと」、「会議等夕方以降の仕事がないこと」、「状況に応じて多様な授業形態（オンライン授業など）を選択できること」、が続いている。

図 14 は自然科学系教員について、ワーク・ライフ・バランスがとれるようにするために必要な取り組みの回答の割合を示したものである。女性は、「勤務時間の融通がきくこと」が 52.6%と最も多く、次に「仕事内容の効率的改善」が多い。自然科学系教員の女性に特徴的なことは、その他の選択肢である「会議等夕方以降の仕事がないこと」、「休日出勤が少ないこと」、「オンライン会議やテレワークを選択できること」、「子どもの病気や行事、介護等で休みが取れること」、「育児や介護等について理解・相談しあえる職場環境や体制」、「状況に応じて多様な授業形態（オンライン授業など）を選択できること」の回答がすべて 25%以上で分散していることである。業務が多忙なため、あらゆる面での取り組みを求めていると考えられる。男性は、「勤務時間の融通がきくこと」、「仕事内容の効率的改善」、「会議等夕方以降の仕事がないこと」の割合が高いことは女性と同様であるが、「本人の意識的取り組み」が 39.1%と高くなっていることに特徴がある。ワーク・ライフ・バランスをとるために意識的に行動することは重要であるが、ワーク・ライフ・バランスがとれないことで自らを責めたり、他者に個人的な解決を求めたりすると、個人や組織が疲弊する恐れがある。

教員に関しては、「オンライン会議やテレワークを選択できること」「状況に応じて多様な授業形態（オンライン授業など）を選択できること」の回答がどちらも比較的多かった。オンライン会議、テレワークは、無駄な移動時間などを省略し、家事・育児・介護などを含むライフ（生活）に割く時間を増やせる点で有益だろう。また、2022 年後期からは対面授業がほとんどとなったが、人文・社会科学系教員を中心に、状況に応じてオンライン授業の選択を希望する回答も多かった。

図 13 人文・社会科学系教員：ワーク・ライフ・バランスがとれるようにするために必要な取り組み (N=89)

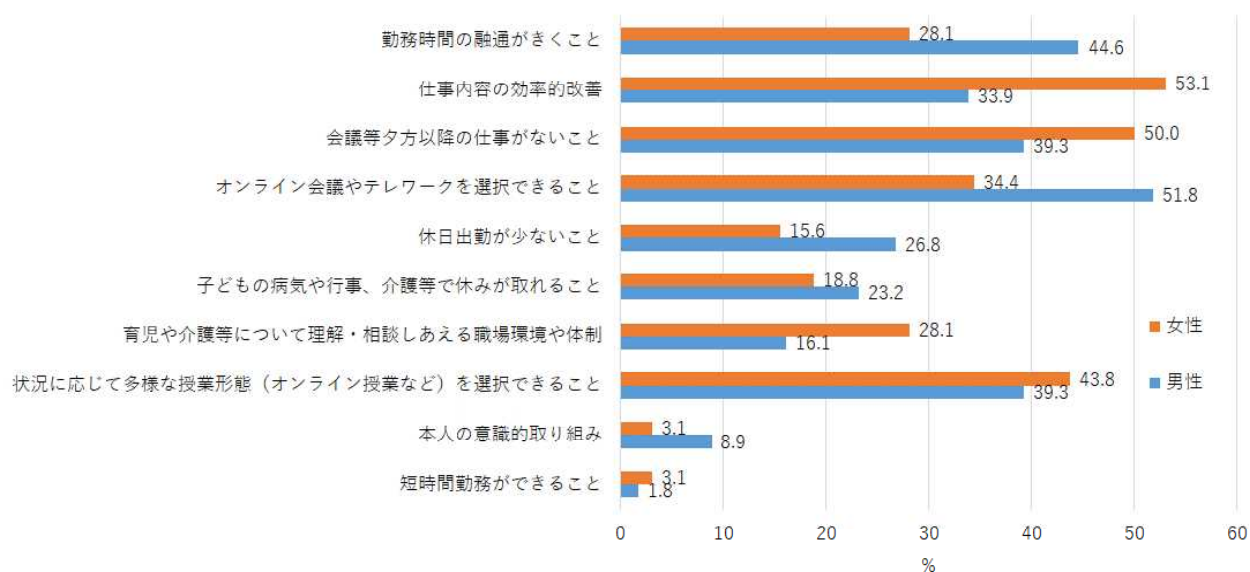


図 14 自然科学系教員：ワーク・ライフ・バランスがとれるようにするために必要な取り組み (N=42)

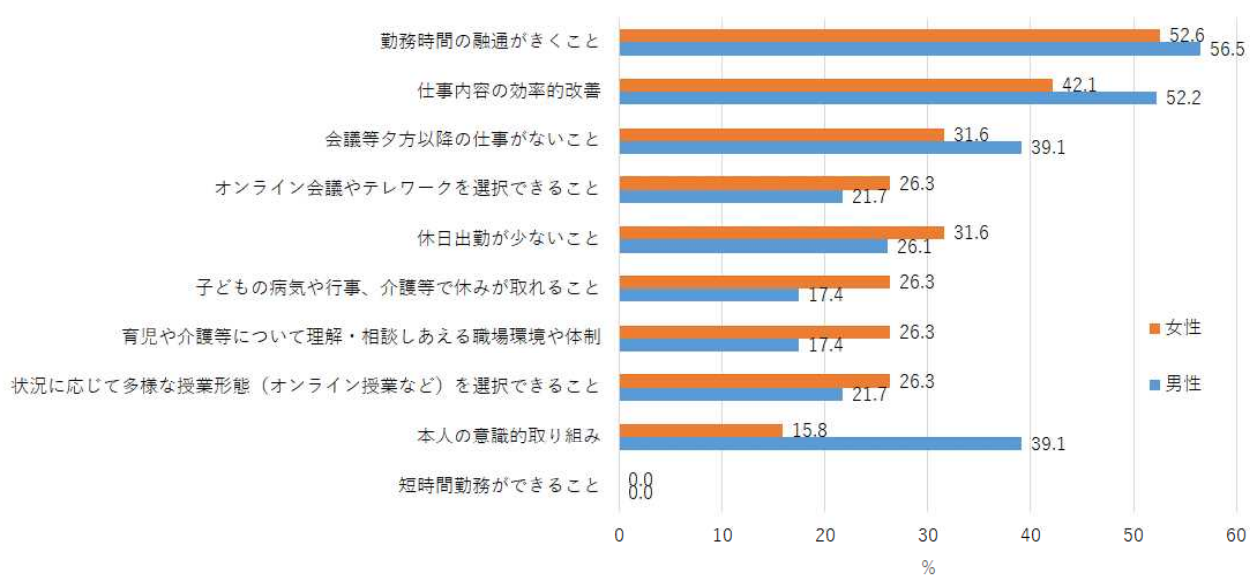


図 15 事務職員：ワーク・ライフ・バランスがとれるようにするために必要な取り組み（N=121）

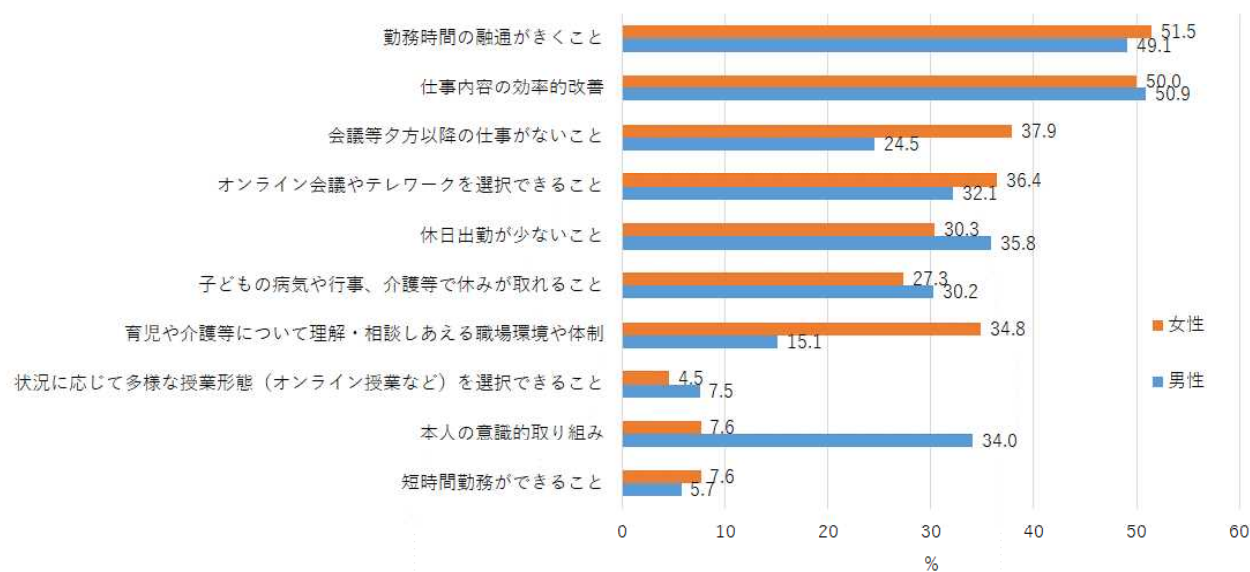


図 15 は事務職員について、ワーク・ライフ・バランスがとれるようにするために必要な取り組みの回答の割合を示したものである。女性は、「勤務時間の融通がきくこと」、「仕事内容の効率的改善」が5割を超えている。また3分の1以上の女性回答者が、「会議等夕方以降の仕事がないこと」、「オンライン会議やテレワークを選択できること」、「育児や介護等について理解・相談しあえる職場環境や体制」を選択している。家事・育児・介護などを含むライフ（生活）の負担が重い女性が多いため、どの取り組みも重要ということであろう。男性も「仕事内容の効率的改善」、「勤務時間の融通がきくこと」の回答が上位2位に入っている。次いで、「休日出勤が少ないこと」、「本人の意識的取り組み」が多くなっている。

事務職員については、基本的に授業を担当しないため、「状況に応じて多様な授業形態（オンライン授業など）を選択できること」を回答した割合は少なかった。他方で、「オンライン会議やテレワークを選択できること」は男女とも比較的必要と考える割合が高かった。ただ、事務職員の場合、業務内容上テレワークを行いにくい部署があること、対面会議とオンライン会議を併用した場合、事務職員がその準備をしなければならないことなどをふまえて、全体の負担の軽減のためにオンライン会議やテレワークを有効に活用する方策を探るべきであろう。

8. 子育ての状況と困っていること

(1) 世帯における子どもの状況

表 14 子どもの有無と学校段階

	度数	(総回答数 269 に対する) 割合
子どもがいる	139	51.7%
末子が中学生以下	70	26.0%
①乳幼児（妊娠中を含む）がいる	40	14.9%
②小学生がいる	35	13.0%
③中学生がいる	13	4.8%
末子が高校生以上（成人を含む）	69	33.1%
子どもがいない	130	42.7%

注）複数の学校段階の子どもがいる回答者がいるので、①～③の合計は 26.0%にならない。

(2) 子育てを主に担っている者

表 15 子育てを主に担っている者（中学生以下の子どもがいる者のみ）

	度数	%
自分	18	25.7
自分以外の家族	21	30.0
自分と家族がほぼ同じ程度	31	44.3
合計	70	100.0

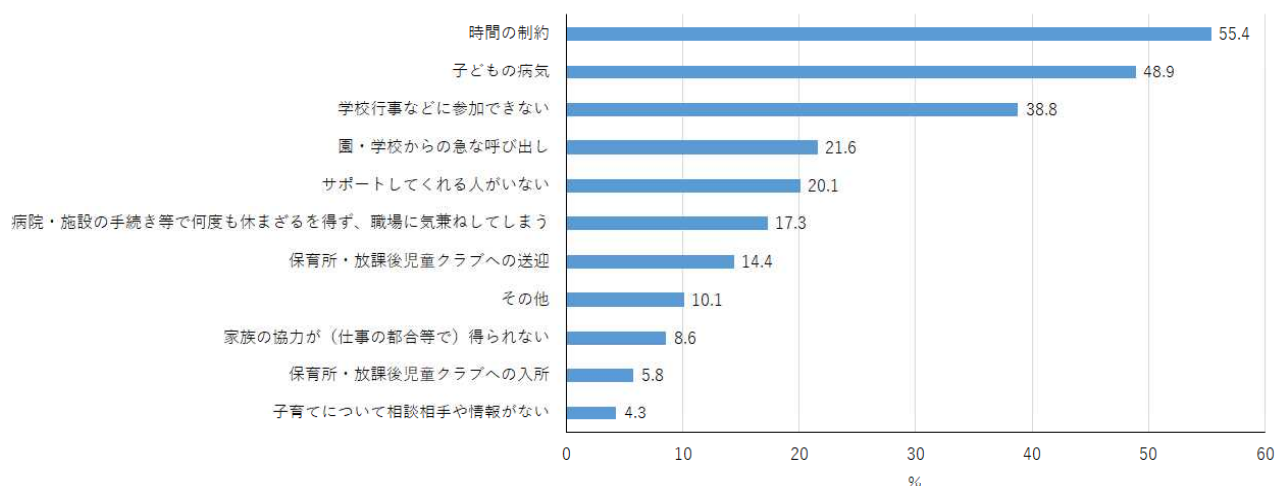
表 15 は子育てを主に担っている者を示したものである。表は提示していないが、女性の場合、「自分」が 53.1%、「自分以外の家族」が 0.0%、「自分と家族がほぼ同じ程度」が 46.9%であった。男性の場合は、「自分」が 2.7%、「自分以外の家族」が 56.8%、「自分と家族がほぼ同じ程度」が 40.5%であった。したがって、女性が子育てを主に担っている世帯が 5 割から 6 割程度、家族と子育てを同程度分担している世帯が 4 割から 5 割程度と考えられる。

(3) 子育てで困っていること、困ったこと

図 16 は「子育てで困っていること、また困ったことは何ですか。特にそう思う（思った）ことを 3 つ選んでください」に対する回答の割合を示したものである。この質問項目は末子の年齢を問わず、子どもがいる方すべてを対象としているため、現在子育て中の方の回答と子育てを終えた方の回顧的な回答の両方が含まれている。

子育てで困っていること、困ったこととしては、「時間の制約」（55.4%）が最も多く、「子どもの病気」（48.9%）がそれに続いた。選択肢が異なるため 2017 年調査の結果は掲載していないが、2017 年調査でもこの 2 つの選択肢が上位 2 位であった。「学校行事などに参加できない」、「園・学校からの急な呼び出し」を含めて、突発的な出来事への対応、時間的な制約で困っているケースが多い。

図 16 子育てで困っていること、困ったこと（子育て中、子育てをされた方のみ）（N=139）



9. 介護の状況と困っていること

（1）介護を必要とする家族の状況

表 16 介護を必要とする家族の状況

	度数	%
1人いる	41	15.2
複数（2人以上）いる	12	4.5
いない	216	80.3
合計	269	100.0

（2）介護を主に担っている者

表 17 介護を主に担っている者（現在介護をしている方のみ）

	度数	%
自分	19	35.8
自分以外の家族	23	43.4
自分と家族が同程度	11	20.8
合計	53	100.0

表16は介護を必要とする家族の状況を示したものである。介護を必要とする家族がいる回答者が19.7%となっている。

表17は介護を必要とする家族がいる回答者に対して介護を主に担っている者を尋ねた結果である。「自分」が35.8%、「自分と家族が同程度」が20.8%で、合計56.6%の回答者が介護を担っていることがわかる。

回収率が49.5%なので、本学の教職員の状況をすべて捉えたものではないが、約2割の回答者に介護を必要とする家族がおり、そのうち約6割が介護を担っている。仕事と介護の両立支援の必要性が高いといえる。

(3) 介護で困っていること、困ったこと

図 17 介護で困っていること、困ったこと（現在介護をしている方のみ）

（2022 年：N=49、2017 年：N=47）

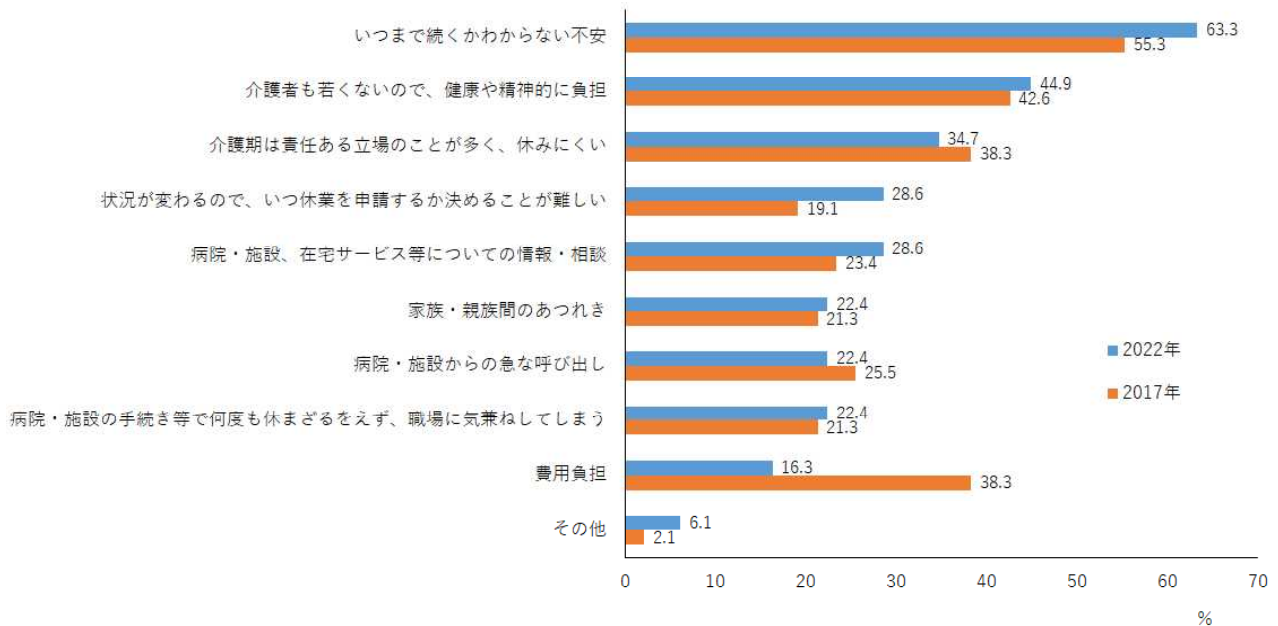


図 17 は「現在、介護を必要とする家族」がいる回答者に「介護で困っていること、また困ったことは何ですか。特にそう思う（思った）ことを 3 つ選んでください」と尋ねた質問項目に対する回答の割合を示したものである。

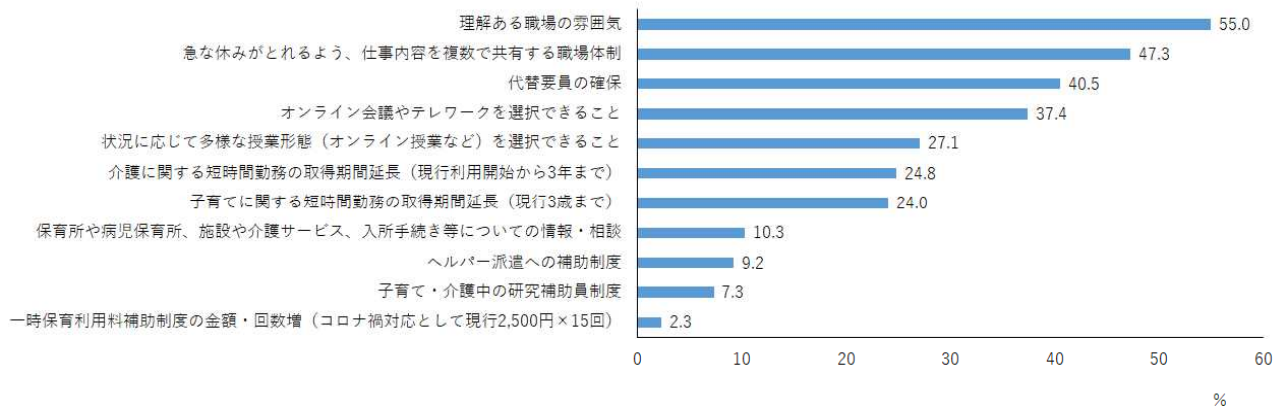
2017 年調査と本調査で回答傾向に大きな変化はなく、介護で困っていることとしては、「いつまで続くかわからない不安」、「介護者も若くないので、健康や精神的に負担」という不安や健康および精神的な負担が上位にあがっている。次いで「介護期は責任ある立場のことが多く、休みにくい」、「状況が変わるので、いつ休業を申請するか決めることが難しい」という休暇取得、休業申請の割合が高い。健康や精神的負担、介護と仕事との両立に関する問題が大きいことがわかる。

10. 子育てや介護と仕事を両立するために必要なこと

図 18 は「子育てや介護と仕事を両立するために、今後さらにどのような取り組みを強化する必要があると思いますか。もっとも必要だと思うもの 3 つを選んでください」に対する回答の割合を示したものである。「理解ある職場の雰囲気」(55.0%)、「急な休みがとれるよう、仕事内容を複数で共有する職場体制」(47.3%)、「代替要員の確保」(40.5%)、「オンライン会議やテレワークを選択できること」(37.4%) が 3 割を超えた。いずれも予期せぬ対応が求められる子育てや介護に対し、柔軟に仕事を調整できるようにする取り組みであり、教職員のワーク・ライフ・バランスのために職場にゆとりが必要なことを示しているといえる。

選択肢の取り組みのうち、「急な休みがとれるよう、仕事内容を複数で共有する職場体制」については、事務職員で特に必要と考えられている (66.9%)。他方で、「状況に応じて多様な授業形態（オンライン授業など）を選択できること」、「子育て・介護中の研究補助員制度」については、教員で特に必要と考えられている (46.4%、13.0%)。

図 18 子育てや介護と仕事を両立するために必要なこと (N=243)



11. 本学の男女共同参画関連制度の認知と今後必要とされる取り組み

(1) 本学の男女共同参画関連制度の認知

図 19 本学の男女共同参画関連制度の認知 (N=269)

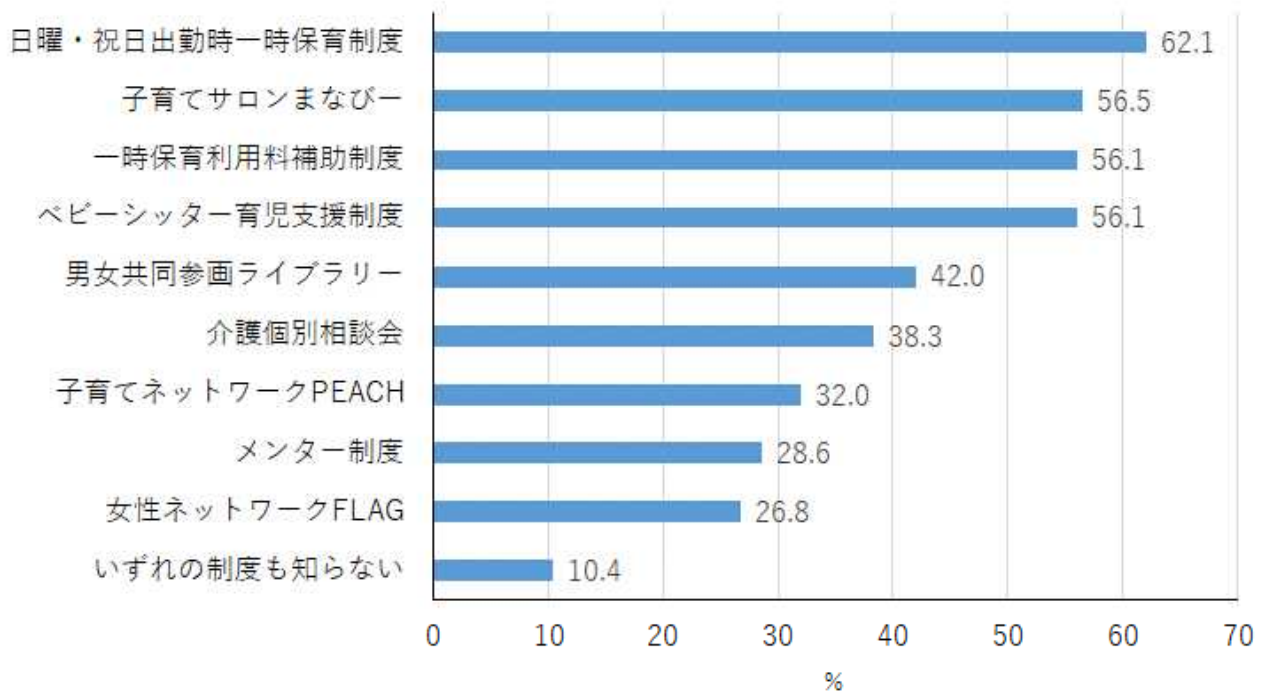


図 19 は本学の男女共同参画推進関連制度の認知を尋ねた質問項目の結果である。それぞれ「知っている」と回答した割合を示している。「日曜・祝日出勤時一時保育制度」（2018 年 8 月新設）、「子育てサロンまなびー」（2014 年 10 月開室）、「一時保育利用料補助制度」（2018 年 7 月新設）、「ベビーシッター育児支援制度」という育児・保育関連の制度は 56.1%～62.1%と認知割合が高い。これらの制度は、子育て世代の教職員が日常的に利用する制度が多いため、認知度が高いといえる。

男女共同参画ライブラリー（2018 年 8 月創設）、介護個別相談会（2019 年 6 月に兵庫県社会福祉事業団と協定締結後実施）は約 4 割の認知度、子育てネットワーク PEACH（2018 年 6 月立ち上げ）、メンター制度（2018 年 6 月立ち上げ）、女性ネットワーク FLAG（2018 年 8 月立ち上げ）は約 3 割の認知度であった。

選択肢の多くが「神戸学院大学 男女共同参画推進計画 2018-2022」（2018 年 3 月）策定以後

に始まった制度であるが、比較的認知されているといえるであろう。図には示していないが、「一時保育利用料補助制度」、「日曜・祝日出勤時一時保育制度」、「ベビーシッター育児支援制度」、「子育てサロンまなびー」については、職員の認知割合が教員よりも 10 ポイント以上高い。他方で、「介護個別相談会」、「男女共同参画ライブラリー」については、教員の認知割合が職員よりも 10 ポイント以上高い。「男女共同参画ライブラリー」以外の制度は、すべて女性の方が男性よりも認知割合が高い。「いずれの制度も知らない」という回答は男性教員が最も高かった（16.5%）。

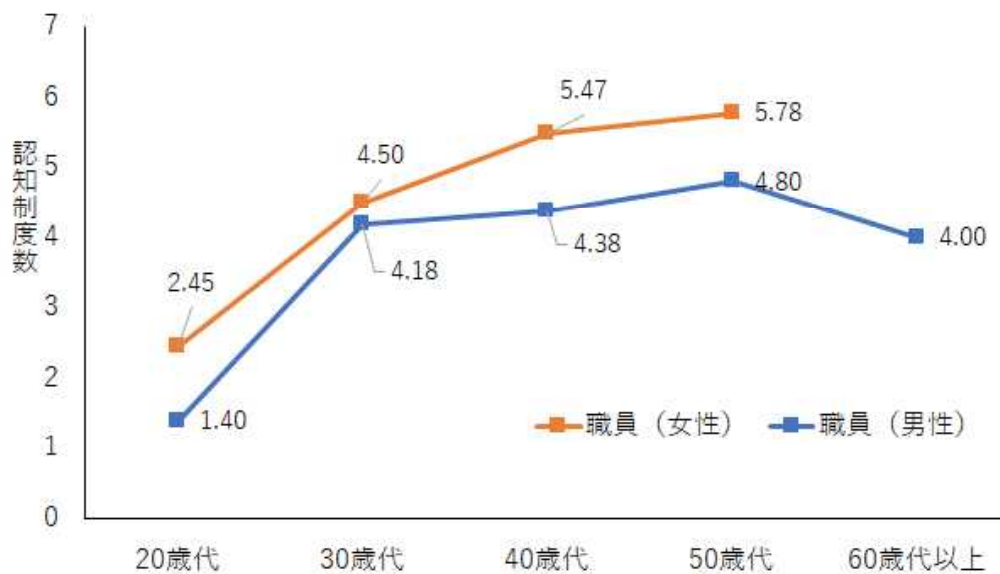
図 20 は教員について性別・年齢別に本学の男女共同参画関連制度の認知制度数を算出したものである。どの年齢層でも女性の方が認知制度数が多い。女性では、過去に利用した制度などもあるためか、子育て世代の 40 歳代の認知制度数が 5.65 と最も多く、50 歳代でも 4.90 と高い。男性も子育て世代の 40 歳代の認知制度数が最も高い。

図 20 教員：性別・年齢別本学の男女共同参画関連制度の認知制度数



注：5 ケース未満のカテゴリーは数値を掲載していない。

図 21 事務職員：性別・年齢別本学の男女共同参画関連制度の認知制度数



注：5 ケース未満のカテゴリーは数値を掲載していない。

図 21 は事務職員について性別・年齢別に本学の男女共同参画関連制度の認知制度数を算出したものである。事務職員の場合、20 歳代前半の方も多いため、20 歳代では育児・保育などに関する当事者性が低く、認知制度数は伸び悩んでいる。しかし、子育て世代となる 30 歳代以降では認知制度数が増加し、男女とも高い水準で維持されている。

本学の男女共同参画関連制度の認知には、2017 年 11 月に創刊された「男女共同参画ニュース」も大きな役割を果たしていると考えられる。

（2）本学の男女共同参画推進のために、必要な取り組み

図 22 は「本学における男女共同参画推進のために、今後さらにどのような取り組みを強化する必要がありますか。必要だと思うもの全てを選んでください」に対する回答の結果を示したものである。

2017 年調査と本調査ともに、「上司や同僚の理解促進」が最も多く、次いで「フレックスタイム制など勤務時間の柔軟化や仕事の効率化」が多くなっている。「上司や同僚の理解促進」については、「6. 女性が職場で活躍するために必要なこと」、「10. 子育てや介護と仕事を両立するために必要なこと」でも同様の意見が多く、切実な希望と言える。男女共同参画推進室では、管理職・役職者を対象とした講演会・研修、一般教職員を対象とした講演会を開催しているが、今後も男女共同参画推進に対する理解を促進する機会を積極的に設けるべきであろう。また、「仕事の効率化」についても、「7（2）ワーク・ライフ・バランスがとれるようにするために必要な取り組み」でも回答が多く、期待が大きい。「仕事の効率化」については、中村恵学長が「教職員が互いの仕事をトータルに見て、よい意味で合理化していかなければいけない」（「新旧学長が語り尽くす、神戸学院大学の魅力と目指すべき姿」『學報.net』2022 年 6 月）と語っているように、全学的に取り組むべき課題であろう。

本調査から選択肢に加えた「オンライン会議やテレワークを選択できること」（45.7%）、「状況に応じて多様な授業形態（オンライン授業など）を選択できること」（30.1%）の割合も高かった。オ

ンライン会議、テレワーク、オンライン授業の積極的活用については、「7（2）ワーク・ライフ・バランスがとれるようにするために必要な取り組み」、「10. 子育てや介護と仕事を両立するために必要なこと」でも回答の割合が高く、今後ますますの活用が期待される。そのことが、前述の仕事の効率化、合理化につながると考えられる。

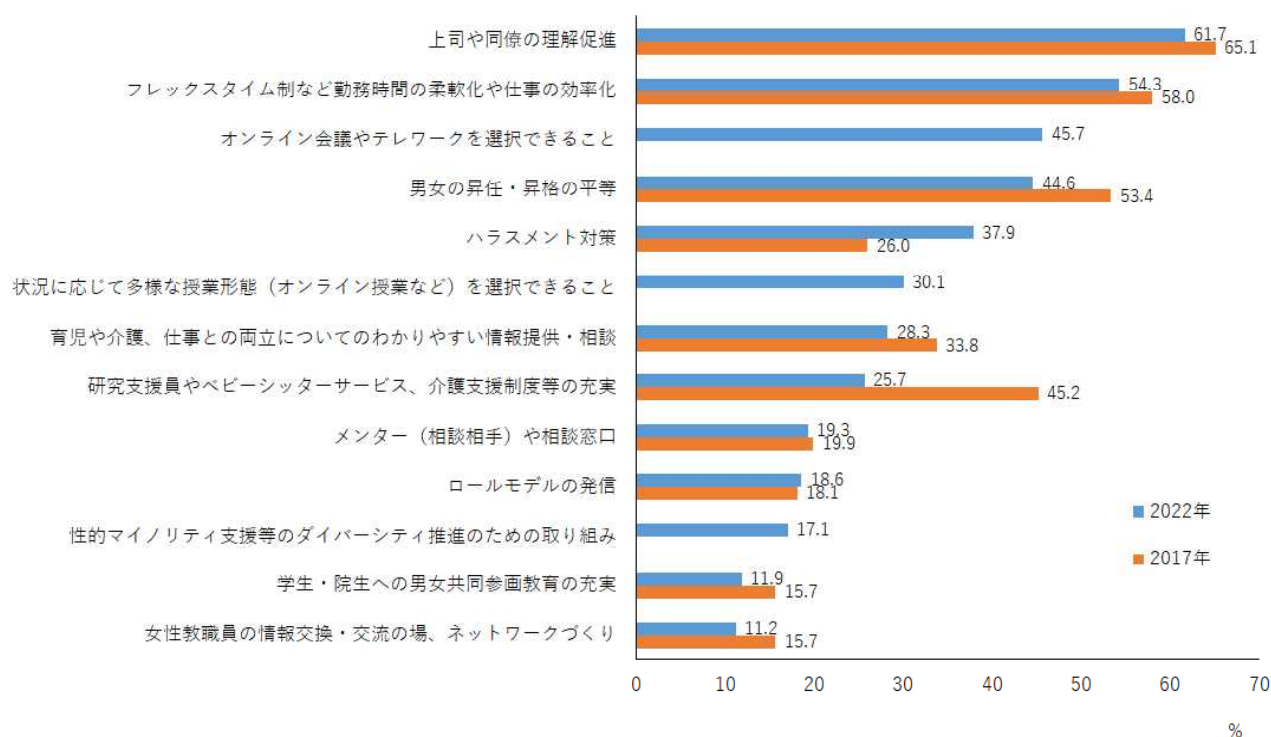
「男女の昇任・昇格の平等」を求める意見も、2017 年調査から継続して多い。「男女の昇任・昇格の平等」は、「6. 女性が職場で活躍するために必要なこと」で多かった回答である「仕事が適正に評価されること」とも関連していると考えられる。教職員が多様な仕事に携わることが多くなった現在の大学において、大学への多面的な貢献、献身的な努力を適正に評価することが求められる。男女共同参画推進室としては、「教員における上位職（准教授以上）の女性比率」、「教員・事務職員管理職位者の女性比率」などの目標設定、およびその達成のための取り組みを進める必要がある。

「ハラスメント対策」は 2017 年調査の 26.0%から本調査の 37.9%に回答割合が高まっている。「ハラスメント対策」に関して、本学ではハラスメント相談室が中心的に役割を担っているが、男女共同参画推進という観点から、ハラスメント相談室と男女共同参画推進室の連携も考えられるかもしれない。

「育児や介護、仕事との両立についてのわかりやすい情報提供・相談」、「研究支援員やベビーシッターサービス、介護支援制度等の充実」、「メンター（相談相手）や相談窓口」、「ロールモデルの発信」、「学生・院生への男女共同参画教育の充実」、「女性教職員の情報交換・交流の場、ネットワークづくり」に関しては、2018 年以降男女共同参画推進室が積極的に事業を進めてきた分野である。本調査の結果からは各事業に対するニーズが確認されるため、継続的に事業を進めるとともにさらなる発展が期待される。

「性的マイノリティ支援等のダイバーシティ推進のための取り組み」には 17.1%の回答があった。現在、国際的にダイバーシティへの関心が高まっており、ダイバーシティ推進は大学においても非常に重要といえる。しかし、諸外国に比べ男女共同参画が進んでいない日本においては、依然として男女共同参画も重要な課題である。今後、本学において、ダイバーシティ推進を専門の部署が担当するのか、男女共同参画推進室が担うのかの方向付けを検討する必要があるであろう。

図 22 本学の男女共同参画推進のために、必要な取り組み（2022 年：N=269、2017 年：N=281）



12. 2017 年度に開室した男女共同参画推進室の取り組みへの評価

図 23 2017 年度に開室した男女共同参画推進室の取り組みへの評価（N=269）

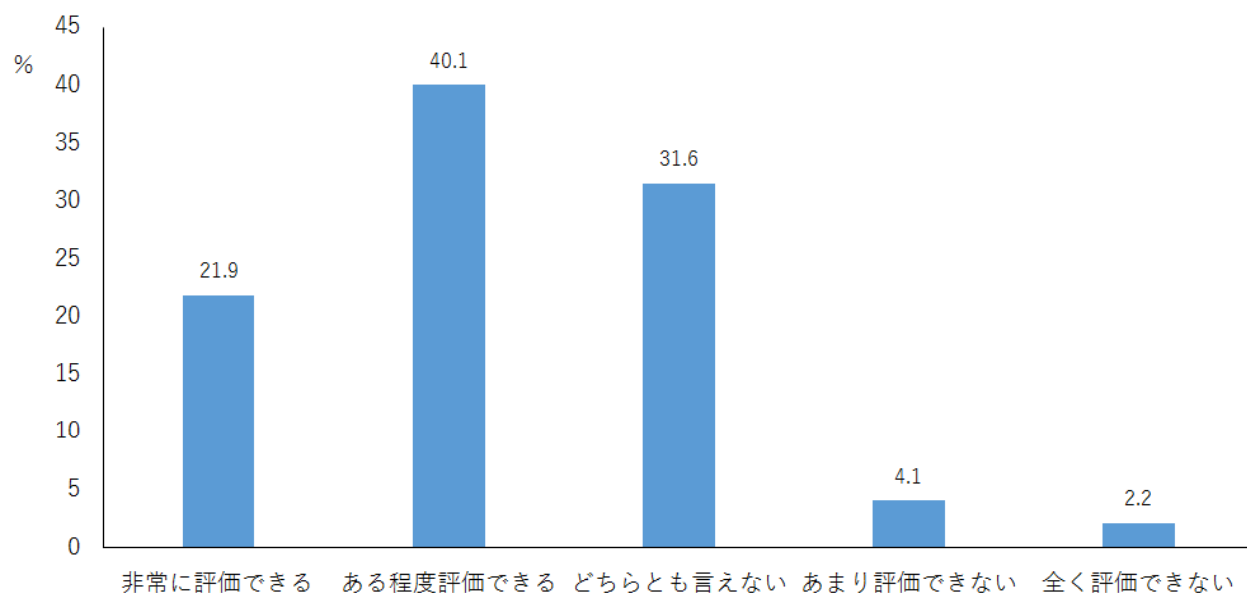


図 23 は「男女共同参画推進室は 2017 年度に開室しました。この間の取り組みについて評価をお聞かせください」の回答結果を示したものである。「非常に評価できる」が 21.9%、「ある程度評価できる」が 40.1%で、肯定的な評価を合計すると 62.0%となった。「あまり評価できない」、「全く評価できない」という否定的な評価は合計しても 6.3%で非常に少なかった。他方で、31.6%の回答者が「どちらとも言えない」を選択している。

職種別にみると、肯定的な評価（「非常に評価できる」と「ある程度評価できる」の合計）は、人文・社会科学系教員で最も高く 73.9%で、次に事務職員が 61.6%、自然科学系教員は 39.6%であった。

「どちらとも言えない」は、自然科学系教員が 50.0%、事務職員が 30.4%、人文・社会科学系教員が 24.0%であった。それぞれの職種の教職員が抱える男女共同参画に関する問題が異なること、そしてその問題に対する男女共同参画推進室のアプローチが職種によっては必ずしも満足できるものではない可能性も考えられる。

性別にみると、肯定的な評価（「非常に評価できる」と「ある程度評価できる」の合計）は、人文・社会科学系教員では女性のほうが高く（女性：83.4%、男性：67.8%）、自然科学系教員では男性のほうが高く（女性：31.8%、男性：46.2%）、事務職員では男女に差がなかった（女性：62.7%、男性：63.6%）。女性の自然科学系教員の肯定的評価がかなり低い点に留意したい。前述したように、男女共同参画推進室の進めるアプローチが女性の自然科学系教員が求めるものと適合していない可能性がある。この点に関しては、インタビュー調査などの質的調査が必要かもしれない。

子どもの有無別にみると、肯定的な評価（「非常に評価できる」と「ある程度評価できる」の合計）は、末子中学生以下の子がいる場合には 71.4%、末子高校生以上の子がいる場合には 65.2%、子どもがいない場合には 55.4%であった。

13. 自由記述

表 18 自由記述の回答数と回答率

職種	性別	自由記述記入あり（回答率）
教員	回答しない	0 (0.0%)
	女性	16 (27.6%)
	男性	15 (17.6%)
職員	回答しない	0 (0.0%)
	女性	16 (23.9%)
	男性	9 (16.4%)
合計	回答しない	0 (0.0%)
	女性	32 (25.6%)
	男性	24 (17.1%)
計		56 (20.8%)

表 18 は「よろしければ、本学の男女共同参画の推進についてご意見等をお聞かせください」という質問に対する回答数と回答率を示したものである。

全回答者の 20.8%にあたる 56 名の方が熱心にご意見を記入してくださった。主な内容については、第Ⅱ部を参照。

第Ⅱ部：主な自由記述意見

【設問】よろしければ、本学の男女共同参画の推進についてご意見等をお聞かせください

(一部、選択問題への自由記述回答を含む)

1. 意識改革、情報、相談

- 提案や意見、相談に対して、毎回迅速かつ丁寧に対応してくださり、感謝している。またリーフレットのデザインがわかりやすく素敵。
- 情報発信力がまだまだ弱いように感じる。
- 大学全体の意識付けがまだまだ平等でないと感じる。特に、本人にあまり自覚のない「女のくせに」「女だから（これくらいでもいい）」という意識が根強くあるように感じる。これらの意識改革から行っていかなければ、制度だけ整備されても形だけのものになると思う。
- 男女には性差がある。特に男性は、生理を含めて女性の性差を知らなすぎる。女子大での取り組みも参考になる。男女共同参画の推進は大賛成ではあるが、基本的に教職員の意識は変わっていないことを踏まえて今後の方針を考えることが重要では。
- 一般企業よりも、女性の参画が遅れていると感じる。男性管理職の方達の男女共同参画への意識が低いからではないかと感じることもある。
- 介護の関係は、相談するのも個人的な事情が多岐にわたり難しい。具体的対応例（認知症の場合の対応方法や、施設入所の時の考察例）等を教えてもらえれば参考にできる。

2. 仕事と家庭の両立

- 学内に託児所を設置するのが望ましい。育休取得後に1歳から12歳ぐらいまで面倒見てもらえると助かる教職員も多いのではないかな。
- 育児短時間勤務の延長の実現を。保育園で預かってもらう期間よりも、小学生になり、環境の変わる時期のほうが、子どもへのフォローが必要。3歳で時短勤務終了では、子どもとの時間を作るのは非常に困難。周りの方の理解も得ながら、希望する方が安心して働くことのできる環境を整えてほしい。
- 小学生にあがった途端に、午前中で帰宅したり、午後一番で帰宅の必要があったりと、なかなか大変だった。子供の発達段階によって対応の内容も大変さも変わってくるのだなと実感している。
- 祝日授業日に子どもの学校は休日であるため、対応に困る。
- 育児に比べ、介護の理解が周囲から得にくく温度差を感じる。介護の大変さへの理解も促進を。
- 教員の場合は授業日が固定されているため、同じ曜日に何度も休講しにくい。授業期間中の子どもの通院等の付き添いや手続き（介護）をどうするか、いつも困る。
- 「サポートする側」の負担増をどう軽減するかについての先行研究・事例を紹介してほしい。

3. 仕事のしかた、ワーク・ライフ・バランス（WLB）のとれる職場環境

- 男性の育児休暇は権利として取得可能だが、業務状況を考えると周りに迷惑がかかるので申し出ることができない。当人から任意で申し出るのではなく、管理職から取得に向けての業務調整の話などを積極的に行っていただけると取得しやすくなるのではないかな。
- 育児休暇の制度があるのに使わない人が多い。理解の促進と取りやすい環境整備（授業や委員の調整のサポート等）が必要。
- 男女という性別のみならず、教員と職員という職種の垣根をなくすことも特に本学においては重要。チームとして教員も職員も男性も女性も協働できればと願う。
- 女性は仕事では男性と同じ成果を求められるが、女性は家庭や子育てのことも中心に行わなければならないため、実際に仕事や研究にさける時間は男性よりも少ない。それなのに、求められる仕事は男性と同じというのはある意味では、男女平等による不平等であると思う。女性研究者は、寝る時間を削るしか仕事時間を捻出できないくらい男性研究者よりも体を酷使していることを理解していただきたい。女性がもっと活躍するためには、子育て世代の女性に対する男性の理解が最も必要である。特に年配の世代（50代以上）の理解は乏しい。
- 育児介護支援ばかりに焦点をあてて、それをフォローする側が不公平感を感じるような仕組みにならないようにして欲しい。自己研鑽や趣味の充実等どのような理由であってもワーク・ライフ・バランスがとれるようになって欲しい。
- 恒常化している長時間労働の解消を希望する。
- 職員間の業務量の偏りを解消することが必要。
- チームとして仕事に取り組む姿勢（個人だけに責任や仕事が任せすぎない環境づくり）が必要。
- スタッフを増やすこと、もしくは業務を省力化させること。できればその両方が求められる。
- 仕事が特定の人に偏らない仕組み作り、人員の補充が必要。
- 教員が研究と教育のみに専念できるようにしてほしい。

4. 評価と昇進

- 教職員の新規採用や昇任において、女性や性的少数者を積極的に登用する必要がある。
- 特に職員で能力のある女性がなかなか昇進しないように見受けられる。どんどん女性を昇進させてほしい。
- 積極的是正措置はすぐにでも取り組まないと、人材がどんどん流出し、組織の力も失われてしまうのではないかと危惧する。特に理系の職階の高い教員の女性割合の低さに驚いた。今後もぜひ柔軟な取り組みを進めてほしい。

5. オンライン会議やテレワーク

- 在宅勤務やリモート会議は子育てしている女性だけでなく、介護をしている男女ともに、また、仕事の効率化には全員に役に立つ。災害などが起こった場合でも、普段からその体制が整っていたら仕事ができるので早く進めてほしい。現在は限られた人しか在宅勤務ができないのが残念。
- 他大学では柔軟な勤務形態をとるため、アフターコロナも見据えて職員1人1人にノート PC を支給し（デスクトップ PC は撤去）、在宅勤務を可能にするとともに、事務サーバーのクラ

ウド化により資料の印刷を行わず、学内のペーパーレス化を図るなど大学内の経費削減等にも努めている。業務の効率化を行う手段は多数。

6. 男性の参画

- 男女共同参画の取り組みにおいて、女性を中心にがちであること自体がジェンダーに基づく偏見とも考えられるので、より男性を取り込んだほうがよい。
- 男性は自分には関係ないと思っている方も多い。男女共同参画について学ぶ機会があればいいなと思う。
- 男性教職員のネットワーク作りが必要である。

7. ダイバーシティ

- 男女というカテゴライズをするのではなく、「ダイバーシティ」というような表現に変更した方が、現代の社会情勢的にもフィットするのではないと思われる。
- 男女だけでなく、外国人やマイノリティにも視野を広げるべき。

8. その他

- 意見を言う機会がない。教授会に参加させてもらえないので参加したい。
- 本学の男女共同参画の取り組みは非常に素晴らしいと感じている。5年間に整えてくださった支援制度やネットワークのおかげで少しずつ風通しが良くなってきたと感じる。本学の男女共同参画の取り組みについては他大学に勤める友人などにも話しているが、どの方にもこぞって「うらやましい！」と言っていただけるといい。男女共同参画委員についても、子育てや介護中の当事者以外の方も含め、いろいろな立場の方々と構成されるようになっていくといいなと思いました。
- 5年間で飛躍的に進んだと思う。これから先も、取り組みの更なる定着と、性の多様な在り方を肯定する本学の基盤を築いていただけると期待する。

【参考文献】

調査票作成に当たり、下記の調査を参考にさせていただきました。御礼申し上げます。

群馬大学男女共同参画推進室、2014、『男女共同参画に関するアンケート報告書』

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』

慶應義塾大学ワークライフバランス研究センター、2008、「慶應義塾大学教員のワークライフバランスと男女共同参画に関する調査」

岡山大学ダイバーシティ推進本部・男女共同参画室、2009、「岡山大学男女共同参画推進に関するアンケート調査」

東京電機大学男女共同参画推進委員会、2011、『学校法人東京電機大学 男女共同参画に関する意識調査報告書』

早稲田大学男女共同参画推進室、2014、『2013 年度早稲田大学の男女共同参画に関する意識・実態調査』

神戸学院大学男女共同参画推進に関するアンケート調査

本アンケートは、本学の男女共同参画の推進について教職員のみなさまの現状やご意見をお聞きし、来年度策定される「神戸学院大学 男女共同参画推進計画 2023-2027」や男女共同参画推進室の今後の具体的な取り組み内容に反映させるため、2017年度に続いて行うものです。

無記名でご回答いただけます。ご回答いただいた内容は統計的に処理し、個人が特定されることはありません。ご協力をどうぞよろしくお願いいたします。

神戸学院大学男女共同参画推進室長 中山 文

- ※質問は最大で24問あります。回答にかかる時間は約5～10分です。
- ※回答締め切りは2022年8月8日（月）です。（期間延長しました）
- ※重複を避けるため、お一人一回のみのご回答をお願いいたします。
- ※「その他」項目の文字数制限はありません。

【問い合わせ先】男女共同参画推進室

電話 078-571-0927（直通）（内線）84453

メール danjokyodo@j.kobegakuin.ac.jp

* 必須

1

あなたの年齢を教えてください。 *

- ☐ 20歳代
- ☐ 30歳代
- ☐ 40歳代
- ☐ 50歳代
- ☐ 60歳代以上

2

あなたの性別を教えてください。 *

- ・本調査では、性別による意識等を確認することが重要だと考えています。
そのため、性別の回答にご協力いただけますと幸いです。
- ・戸籍上の性別にかかわらず、ご自身が自認される性別をご回答ください。

- ☐ 女性
- ☐ 男性
- ☐ その他
- ☐ 回答しない

3

あなたの職種を教えてください。 *

- ☐ 人文・社会科学系教員
- ☐ 自然科学系教員
- ☐ 事務職員

4

あなたの職位・職階を教えてください。 *

- ☐ （教員）准教授以上
- ☐ （事務職員）グループリーダー以上
- ☐ どちらでもない

5

あなたの採用区分を教えてください。 *

- ☐ 任期のない採用（無期雇用）
- ☐ 任期のある採用（有期雇用）

6

「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」という意見に対し、あなたはどのように思いますか。あなたの気持ちに最も近いものを1つ選んでください。*

- ☐ 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

7

「家族を経済的に養うのは男性の役割である」という意見に対し、あなたはどのように思いますか。あなたの気持ちに最も近いものを1つ選んでください。*

- ☐ 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

8

「男性と女性は、どちらも仕事と家事・育児・介護の両立ができたほうがよい」という意見に対し、あなたはどのように思いますか。あなたの気持ちに最も近いものを1つ選んでください。*

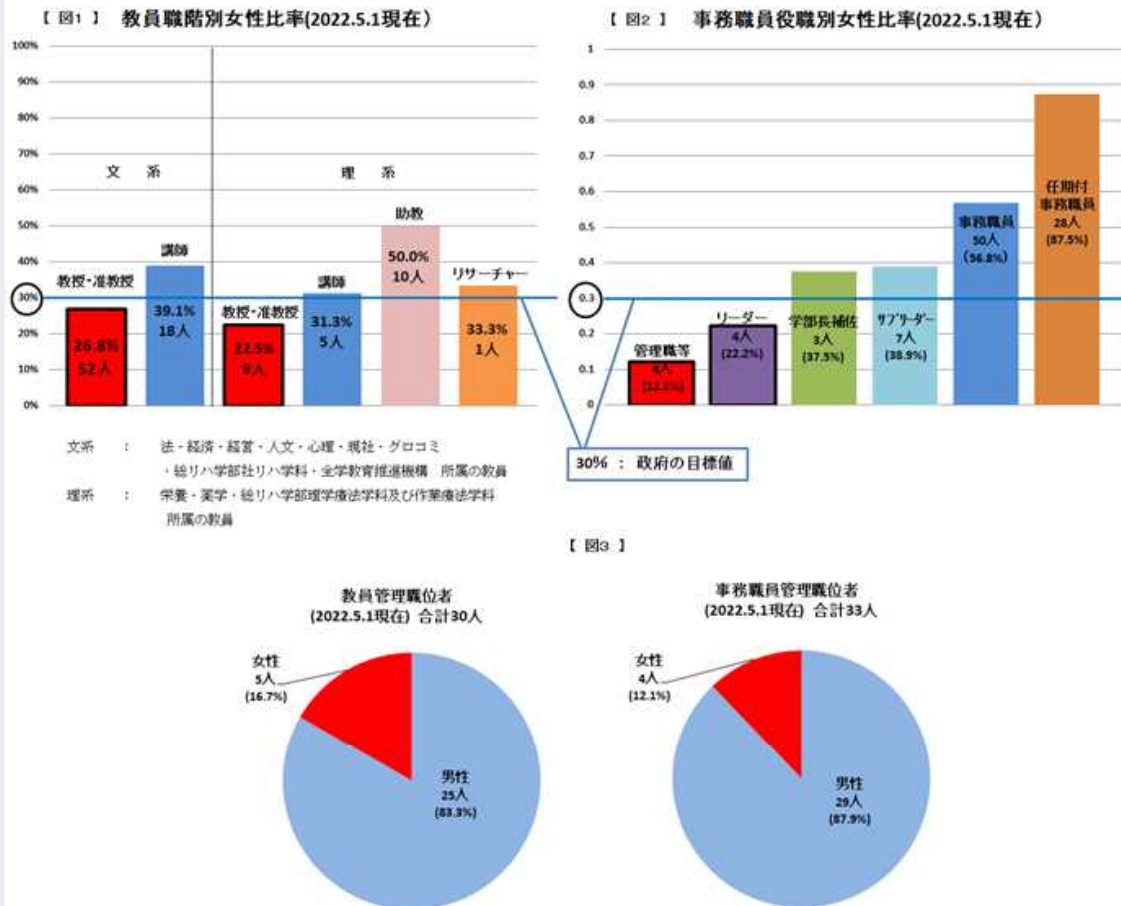
- ☐ そう思う
- ☐ どちらかといえばそう思う
- ☐ どちらかといえばそう思わない
- ☐ そう思わない

【図1】は、本学の教員における職階別女性比率、【図2】は、本学の事務職員役職別女性比率、【図3】は、教員・事務職員における管理職位者の女性比率です。
この数値をみて、あなたのお考えに一番近いのはどれですか。

*

画像が見にくい場合は、リンク先をご覧ください。

https://kobegakuin-my.sharepoint.com/:i/g/personal/o-president_kobegakuin_onmicrosoft_com/EUfP9awJa8hHow0smdOH06QBUa15vL7L30-TSED6zXCqNw?e=uzfS07



- ☐ 今後、准教授以上女性教員比率や教員・事務職員における管理職女性比率を増やしていくための取り組みを積極的に行う必要がある。
- ☐ 准教授以上女性教員や教員・事務職員における管理職女性比率がもう少し増えればよいが、自然に増えるのを待つべきだ。
- ☐ 女性に限って上位職や管理職への増加施策をとるのは、反対だ。

10

女性が職場で活躍できるようにするには、何が必要だと思いますか。もっとも必要だと思うもの3つを選んでください。*

- ☐ 職場のトップが女性の活躍推進に積極的であること
- ☐ 上司・同僚の理解があること
- ☐ キャリアアップのための研修の機会
- ☐ 女性同士のネットワークや情報交換・交流の場
- ☐ 仕事が適正に評価されること
- ☐ 育児・介護との両立支援制度が整っていること
- ☐ 長時間労働が抑止され勤務時間が柔軟であること
- ☐ 活躍している女性（ロールモデル）が身近にいたり、その情報が発信されていること
- ☐ メンター（相談相手）や相談窓口があること
- ☐ 女性の積極的登用・昇進（ポジティブアクション）
- ☐ その他

11

あなたは現在、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）がとれていると感じますか。*

- ☐ 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

12

ワーク・ライフ・バランスがとれるようにするためには、次のどのような取り組みが必要だと思いますか。もっとも必要だと思うもの3つを選んでください。＊

- ☐ 勤務時間の融通がきくこと
- ☐ 休日出勤が少ないこと
- ☐ 会議等夕方以降の仕事がないこと
- ☐ 仕事内容の効率的改善
- ☐ 状況に応じて多様な授業形態（オンライン授業など）を選択できること
- ☐ オンライン会議やテレワークを選択できること
- ☐ 短時間勤務ができること
- ☐ 子どもの病気や行事、介護等で休みが取れること
- ☐ 育児や介護等について理解・相談しあえる職場環境や体制
- ☐ 本人の意識的取り組み
- ☐ その他

13

お子さんはいますか。（一番小さいお子さんについて教えてください）＊

- ☐ 中学生以下のお子さんがある（妊娠中含む）
- ☐ 高校生以上（成人を含む）のお子さんがある
- ☐ いない

14

お子さんの年齢を教えてください。あてはまる選択肢すべてを選んでください。

- ☐ 乳幼児（妊娠中を含む）
- ☐ 小学生
- ☐ 中学生

15

子育てを主に担っているのはどなたですか。

- ☐ 自分
- ☐ 自分以外の家族
- ☐ 自分と家族がほぼ同じ程度

16

子育てで困っていること、また困ったことは何ですか。特にそう思う（思った）ことを3つ選んでください。

- ☐ 子どもの病気
- ☐ 時間の制約
- ☐ サポートしてくれる人がいない
- ☐ 子育てについて相談相手や情報がない
- ☐ 園・学校からの急な呼び出し
- ☐ 保育所・放課後児童クラブへの入所
- ☐ 病院・施設の手続き等で何度も休まざるを得ず、職場に気兼ねしてしまう
- ☐ 保育所・放課後児童クラブへの送迎
- ☐ 学校行事などに参加できない
- ☐ 家族の協力が（仕事の都合等で）得られない
- ☐ その他

17

現在、介護を必要とする家族がおられますか。 *

- ☐ 1人いる
- ☐ 複数（2人以上）いる
- ☐ いない

18

介護を主に担っているのはどなたですか。病院・施設等入所の場合の手続きや面会などを含みます。

- ☐ 自分
- ☐ 自分以外の家族
- ☐ 自分と家族がほぼ同程度

19

介護で困っていること、また困ったことは何ですか。特にそう思う（思った）ことを3つ選んでください。

- ☐ 介護期は責任ある立場のことが多く、休みにくい
- ☐ いつまで続くか分からない不安
- ☐ 状況が変わるので、いつ休業を申請するか決めることが難しい
- ☐ 家族・親族間のあつれき
- ☐ 病院・施設、在宅サービス等についての情報・相談
- ☐ 病院・施設からの急な呼び出し
- ☐ 病院・施設の手続き等で何度も休まざるをえず、職場に気兼ねしてしまう
- ☐ 介護者も若くないので、健康や精神的に負担
- ☐ 費用負担
- ☐ その他

あなたは、本学の次の制度を知っていますか。知っているもの全てを選んでください。*

- ☐ メンター制度
- ☐ 一時保育利用料補助制度
- ☐ 日曜・祝日出勤時一時保育制度
- ☐ ベビーシッター育児支援制度
- ☐ 子育てサロンまなびー
- ☐ 介護個別相談会
- ☐ 子育てネットワークPEACH
- ☐ 女性ネットワークFLAG
- ☐ 男女共同参画ライブラリー
- ☐ いずれの制度も知らない

子育てや介護と仕事を両立するために、今後さらにどのような取り組みを強化する必要があると思いますか。もっとも必要だと思うもの3つを選んでください。*

- ☐ 子育てに関する短時間勤務の取得期間延長（現行3歳まで）
- ☐ 介護に関する短時間勤務の取得期間延長（現行利用開始から3年まで）
- ☐ 子育て・介護中の研究補助員制度
- ☐ 代替要員の確保
- ☐ 一時保育利用料補助制度の金額・回数増（コロナ禍対応として現行2,500円×15回）
- ☐ ヘルパー派遣への補助制度
- ☐ 保育所や病児保育所、施設や介護サービス、入所手続き等についての情報・相談
- ☐ 理解ある職場の雰囲気
- ☐ 急な休みがとれるよう、仕事内容を複数で共有する職場体制
- ☐ 状況に応じて多様な授業形態（オンライン授業など）を選択できること
- ☐ オンライン会議やテレワークを選択できること
- ☐ その他

本学における男女共同参画推進のために、今後さらにどのような取り組みを強化する必要があると思いますか。必要だと思うもの全てを選んでください。*

- ☐ 上司や同僚の理解促進
- ☐ 男女の昇任・昇格の平等
- ☐ 女性教職員の情報交換・交流の場、ネットワークづくり
- ☐ ロールモデルの発信
- ☐ フレックスタイム制など勤務時間の柔軟化や仕事の効率化
- ☐ 学生・院生への男女共同参画教育の充実
- ☐ 研究支援員やベビーシッターサービス、介護支援制度等の充実
- ☐ 育児や介護、仕事との両立についてのわかりやすい情報提供・相談
- ☐ メンター（相談相手）や相談窓口
- ☐ ハラスメント対策
- ☐ 状況に応じて多様な授業形態（オンライン授業など）を選択できること
- ☐ オンライン会議やテレワークを選択できること
- ☐ 性的マイノリティ支援等のダイバーシティ推進のための取り組み
- ☐ その他

男女共同参画推進室は2017年度に開室しました。この間の取り組みについて評価をお聞かせください。*

- ☐ 非常に評価できる
- ☐ ある程度評価できる
- ☐ どちらとも言えない
- ☐ あまり評価できない
- ☐ 全く評価できない

よろしければ、本学の男女共同参画の推進についてご意見等をお聞かせください。（必須ではありません）

このコンテンツは Microsoft によって作成または承認されたものではありません。送信したデータはフォームの所有者に送信されます。



2022 年度 神戸学院大学男女共同参画推進に関するアンケート調査 報告書

2023 年 2 月 発行

編集・発行 神戸学院大学 男女共同参画推進室

〒650-8586 神戸市中央区港島 1-1-3

TEL : 078-974-1551 (代表)