

「京都大学男女共同参画推進に関する意識・実態調査」

報告書

2016



「京都大学男女共同参画推進に関する意識・実態調査」

報告書

2016

京都大学男女共同参画推進本部

京都大学の男女共同参画 基本理念と基本方針

基本理念

新たな千年紀の開始を前にした 1999 年、国会で、男女共同参画社会基本法 (The Basic Law for a Gender-Equal Society) が、衆参両院とも全会一致で可決成立しました。男女共同参画=ジェンダー平等 (gender equality) の原理に基づいた社会形成をめざすこの基本法は、その前文において、男女共同参画社会の実現は、「21 世紀我が国社会を決定する最重要課題」であると明記しています。男女が、性別にかかわらず、意思決定も含めてあらゆる分野に対等に参加・参画する機会が確保され、その結果生み出される成果を対等に分かち合い、責任を共有し合う社会の形成が、今、本格的に求められようとしているのです。

基本法では、その基本理念として (1) 男女の人権の尊重、(2) 社会における制度または慣行の見直し、(3) 政策等の立案および決定への共同参画、(4) 家庭生活における活動と他の活動の両立、(5) 国際的協調をうたっています。この理念は、具体的にはそれぞれ、性差別的取り扱いの禁止、固定的役割分担意識など男女の性別に中立的でない制度や慣行の見直し、あらゆる分野での意思決定における男女の対等な参画の推進、男女両性の職業生活・家庭生活・地域活動のバランスの確保と男女の協力に基づく家庭運営、さらに国連を中心としたジェンダー平等の国際的取組みとの密接な連携などを意味しています。

男女共同参画=ジェンダー平等とは、社会的に構築された性別 (ジェンダー) に基づくさまざまな偏見・差別を克服し、ひとりひとりの個性と多様性を認め合える社会を目指すものです。そのためにも、生物学的な性差に対する十分な配慮とともに、差別や排除の持つ問題性に常に敏感に対応し、ジェンダーによる固定的な決めつけを理由にした不利益や差別が生じないようにするための措置が何よりも求められます。

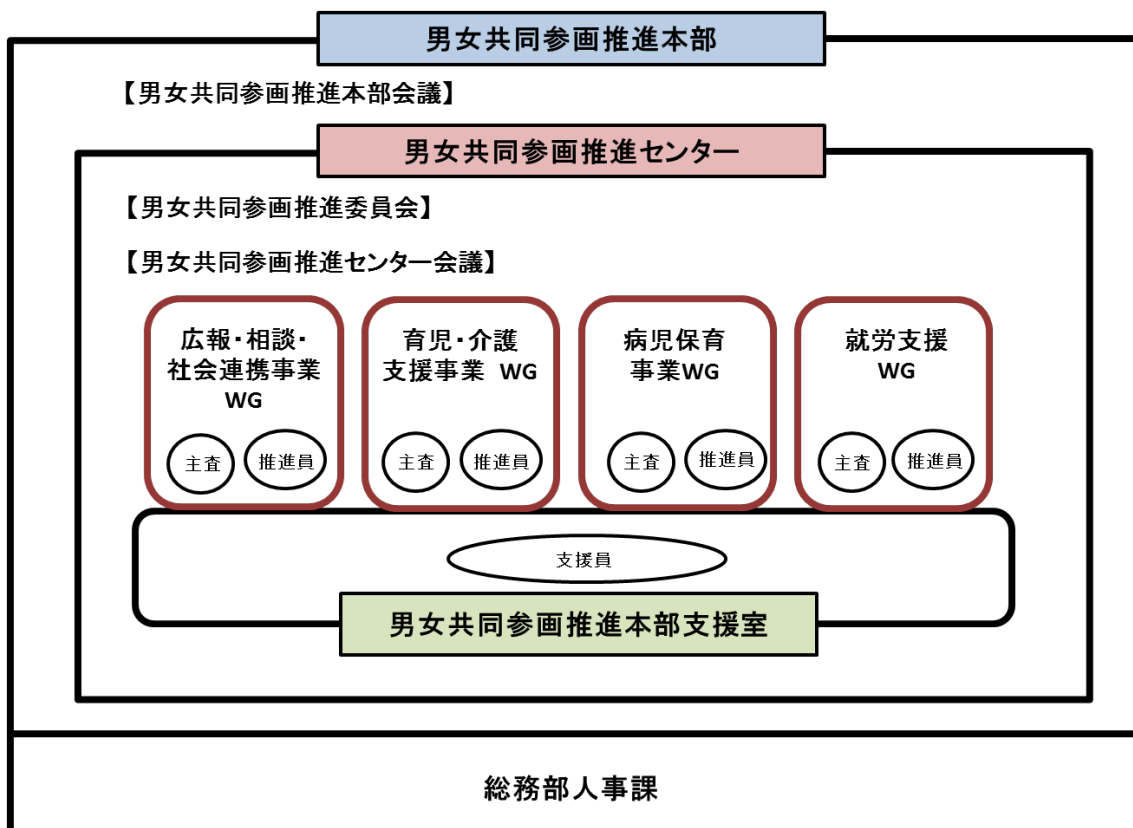
こうした男女共同参画=ジェンダー平等の重要性という観点に立って、日本の大学のおかれた現状をみると、ここにも多くの問題が潜んでいることが理解できると思います。セクシュアルハラスメントやアカデミックハラスメントのような人権問題、研究や就業と家庭生活との両立の困難性、女性教員や重要なポストについている女性の割合の低さ、そして何よりも、こうした構造をささえる古い制度や慣行の存在など、解決すべき課題は山積みです。国際的にみても、男女共同参画=ジェンダー平等という点で、日本の大学のおかれた状況はきわめて問題を含んだものになっています。

本学は、その創設以来、自由な学風と批判的精神に基づく創造性あふれる学知の探求によって国際的にも広く知られてきました。そして今、時代の大きな転換点にあたって、自由な討論と多様性にかかれた学風をより発展深化させ、創造的かつ人類の幸福に資する学問の発展を図るためにも、男女共同参画=ジェンダー平等に基づいた大学を構築していく必要があります。以上のような観点に立って、私たちは、以下のような基本方針を確認し、京都大学における男女共同参画の一層の推進を目指したいと思います。

基本方針

1. 男女共同参画の視点に立った教育・研究および就業の確立
2. 教育・研究および就業と家庭生活との両立支援
3. 男女共同参画に資する教育・学習・研究の充実
4. 性差別への敏感な対応と迅速な解決
5. 教職員・学生への啓発活動の推進
6. 国・地方自治体、企業や市民セクターとの連携
7. 国際的な連携の促進

男女共同参画推進本部 体制図



報告書概要

本調査は、京都大学教職員を対象として、平成27年6月9日より平成27年7月28日に実施されたものである。本報告書巻末に収録されてある調査票をWeb上に掲げ、Web上で回答を行うよう依頼した。教職員には、各部局事務担当者を通じ、メーリングリストによる周知を図る一方で、部局長会議でもアンケート調査実施の通知を行う等、広範な周知を図った。

第1章 京都大学における教職員

- 京都大学の教職員構成（非常勤含む）において女性40.7%、男性59.3%
- 常勤職の女性比率は正規教員で9.6%、特定有期教員・研究員で23.9%、職員で58.9%
- 教職員は職位が高まるほど、女性比率は減少。（教授6.3%、部課室長8.0%）
- 非常勤職員は全教職員のうち約39%を占め、うち53.9%が女性
- 前回調査時（2007年）と比較すると、女性比率は上昇

図1-1-1 (1) 教員の職階と性別

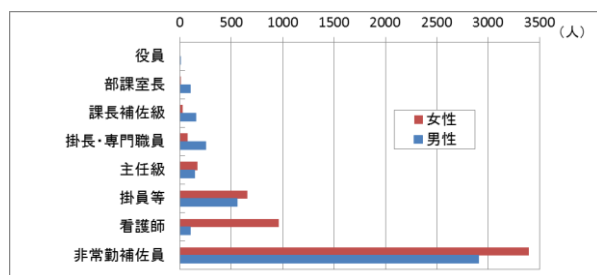


図1-1-1 (2) 職員の職階と性別

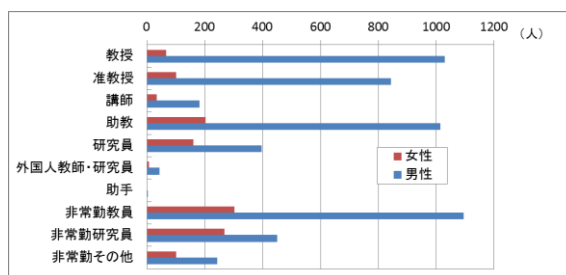


表1-1-3 京都大学を構成する女性人数と比率の前回調査と今回調査時点における比較

常勤・非常勤別		今回調査(平成27年度)		前回調査(平成18年度)	
教員	常勤	575	14.1%	244	7.8%
	非常勤	672	27.4%	540	20.3%
職員	常勤	1901	58.9%	1336	53.4%
	非常勤	3398	53.9%	2193	74.2%
合計		6546	40.7%	4313	38.3%

本調査の対象者：16071人（教員：6534人、職員：9537名）
 本調査の回答者：1315人（教員：699人、職員：616名）
 本調査の回収率：8.2%（教員：10.7%、職員：6.5%）

○教員及び学生における女性比率は上昇傾向

図 1-1-3 正規女性教員数と比率の推移

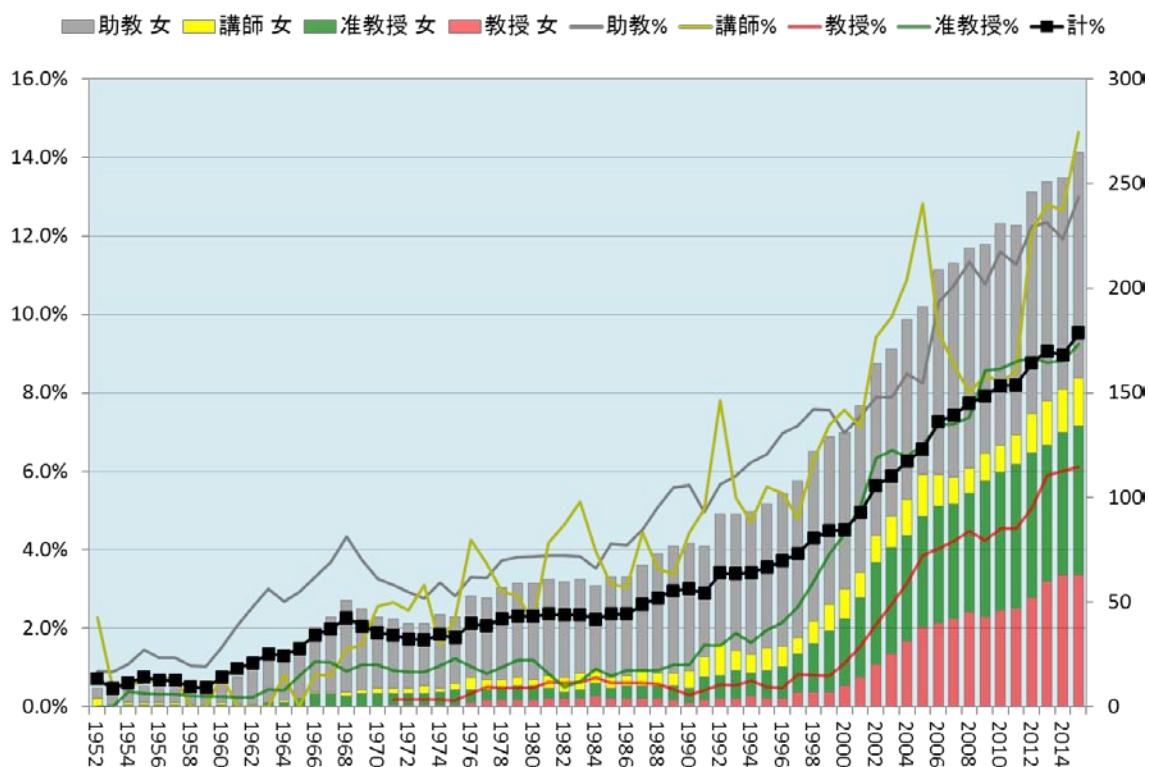
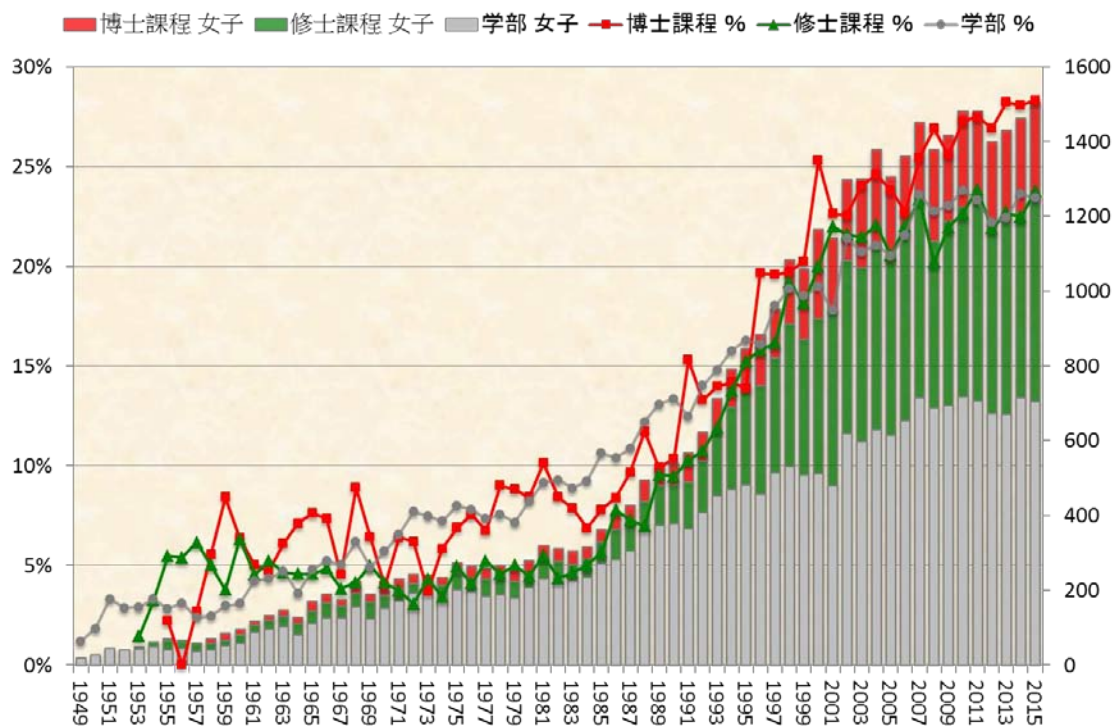


図 1-1-4 学部・大学院の入学女性数と比率

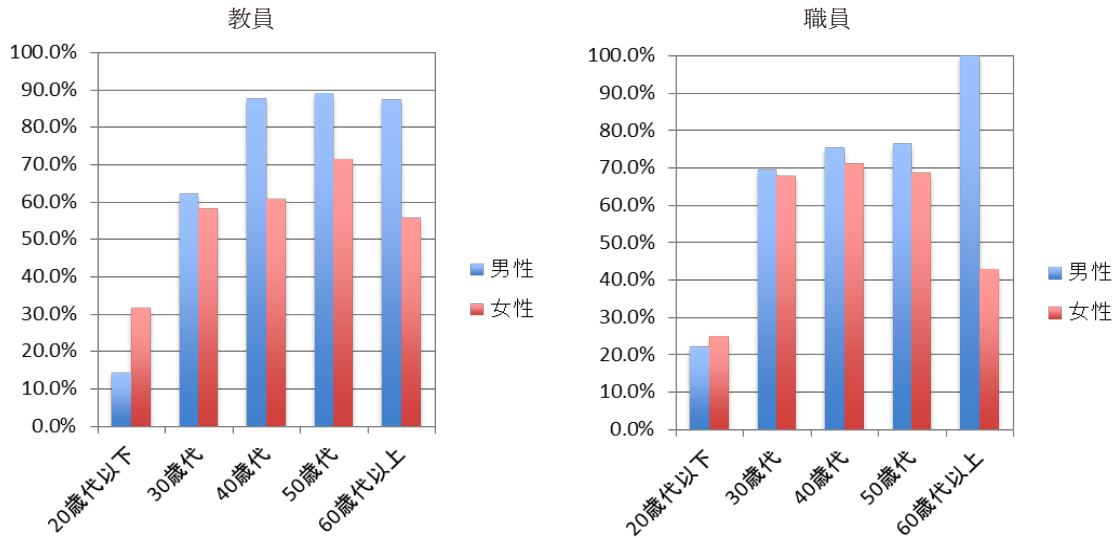


第2章 働く場としての京都大学

家族形成において男性の協力が重要となっている

○京都大学における有配偶率は世間の平均よりも高い

図 2-1-1 配偶者のいる割合（有配偶率）の年齢による変化



○前回調査時と比較し、配偶者との別居割合は低下。しかしながら、依然として、教員（特に女性）の別居率の高さが際立つ（女性教員 17%、男性教員 10%）

○男性教員の配偶者が常勤職である割合が増加。

図 2-1-2 配偶者との別居割合

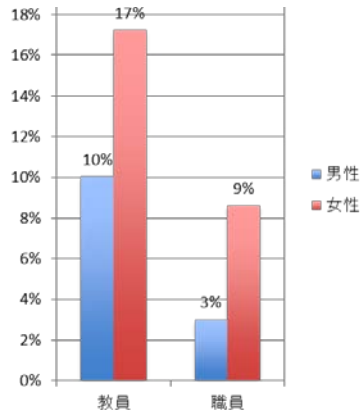
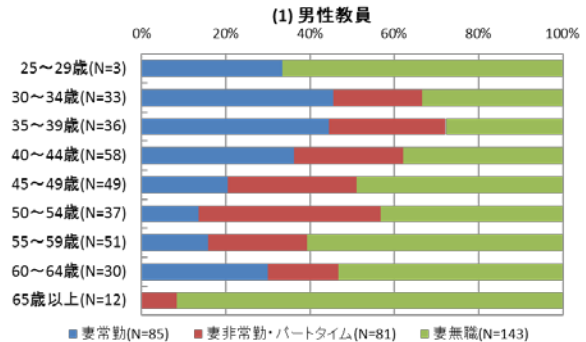


図 2-1-5 年齢別にみる配偶者の職業



働き盛りの最盛期は育児・介護にも追われる

○育児のピークは30代前半から40代後半

○男性職員は、男性教員と比較して、育児に対する関心や配偶者に対する認識が低い

○育児休業を取得するのはもっぱら女性教員のみ

○育児休業期間は、女性教員は3カ月程度、女性職員は1年程度が最多

図 2-2-6 2000 年以來の育児休業取得者数

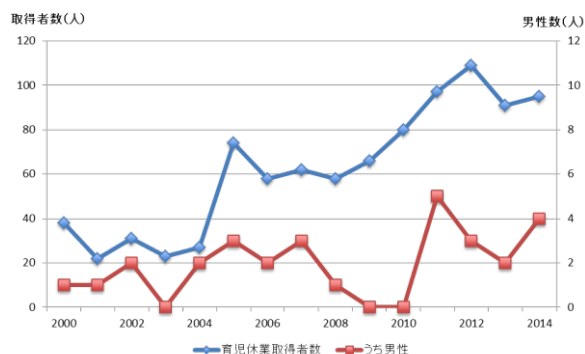
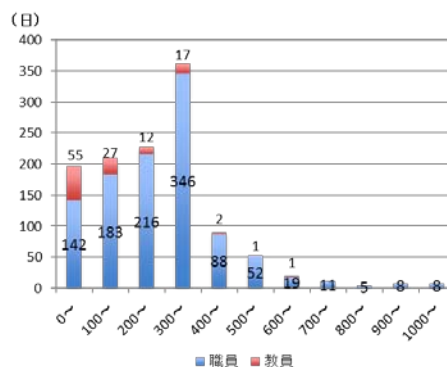


図 2-2-4 女性教職員の育児休業取得日数

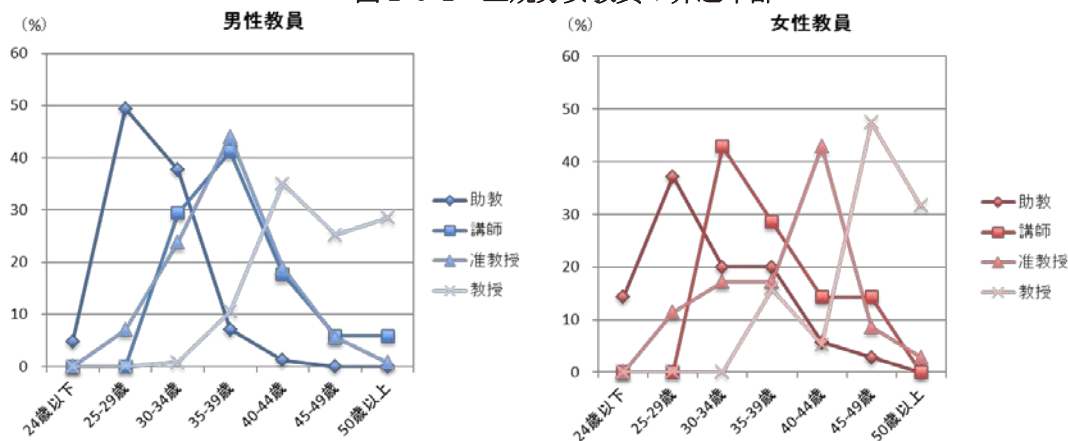


- 介護経験の割合および期間とも前回調査よりも上昇
- 公的な介護サービスを使う教職員は多いが、介護休業を使用する教職員は少ない

依然として性別による昇進・採用の差が存在

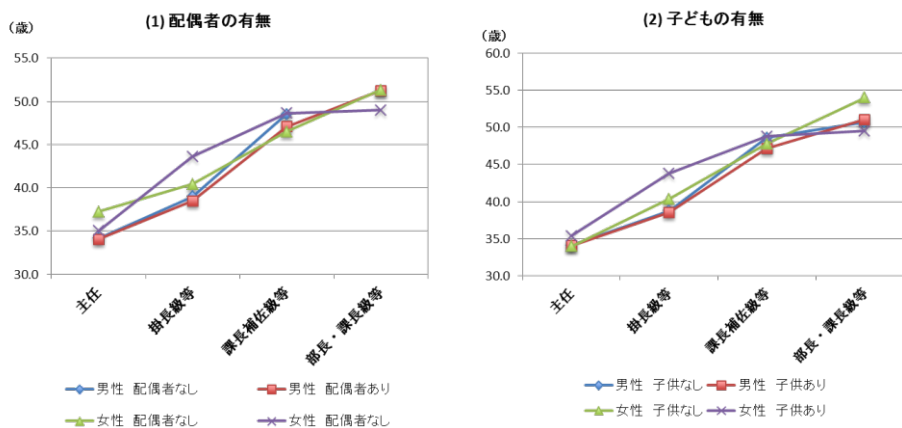
- 教員の昇進では男性は一定年齢での昇進が多いが、女性の昇進年齢には幅がある

図 2-3-2 正規男女教員の昇進年齢



- 職員では、「配偶者あり」、「子供あり」の女性職員の昇進年齢が男性職員よりも 5 歳高い

図 2-3-7 職員の採用・昇進と配偶者及び子供の有無



第3章 研究の場としての京都大学

研究職としての就職における男女差

○常勤採用前の非常勤職等経験は女性が約2割高く、その平均経験年数も男性より長い。

図 3-1-1 常勤採用前の非常勤職等経験がある割合

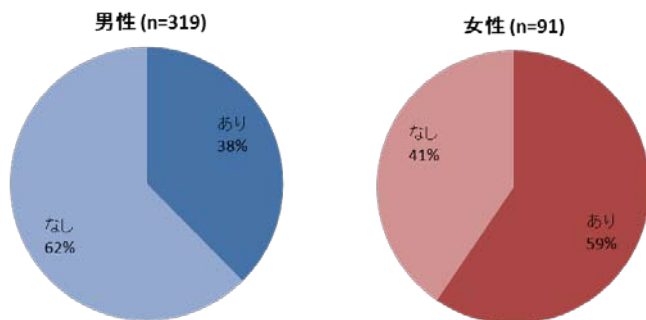
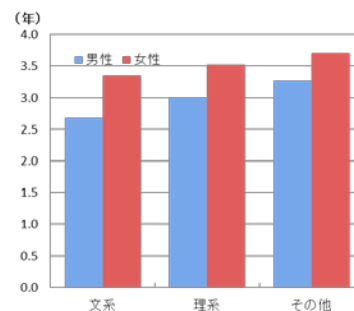
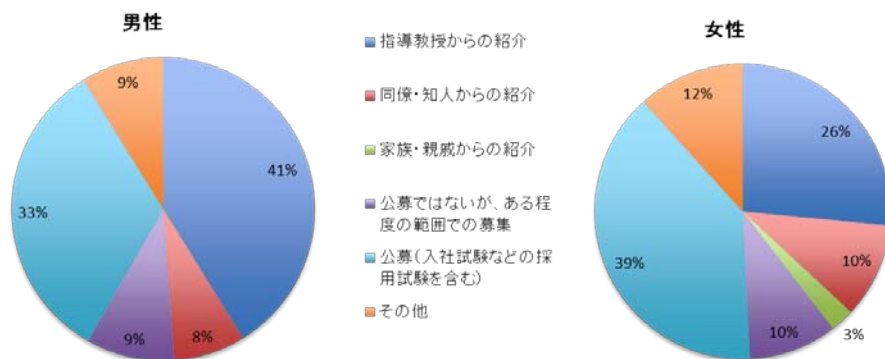


図 3-1-3 常勤採用前の非常勤職等経験平均年数



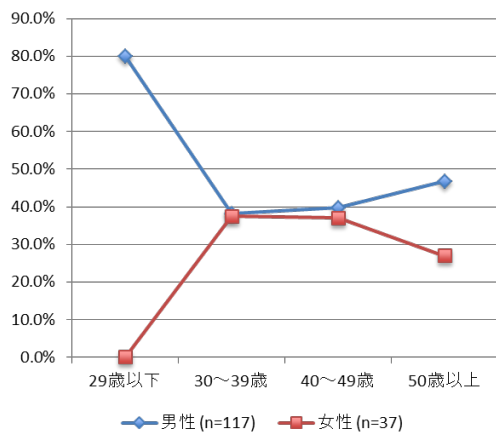
○常勤職への採用方法は、男性は紹介が多く、女性は公募が多い。

図 3-1-11 最初に常勤職に採用された時の方法



○紹介による採用割合は、前回と比較して低下しており、30代では男女差は無い。

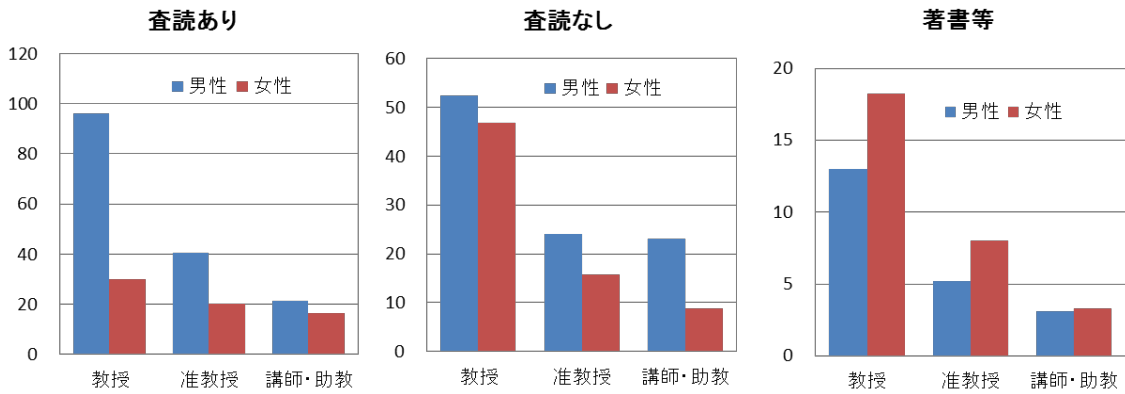
図 3-1-14 年齢別の紹介による常勤採用の割合



業績と研究費の男女差

- 論文数では男性が上位だが、著書数では女性優位である
- 業績に関しては、男性優位だが、配偶者や子供、介護経験の有無の関連性はない。

図 3-2-2 教員の業績（職位別、男女別）



- 研究費の獲得に関しては、女性の獲得割合は教員の女性比率を考慮すると優秀
- 研究費の獲得件数や獲得金額を比較しても、男女差はあまりない。

図 3-2-6 過去 5 年間の科研費と研究奨励金の取得件数

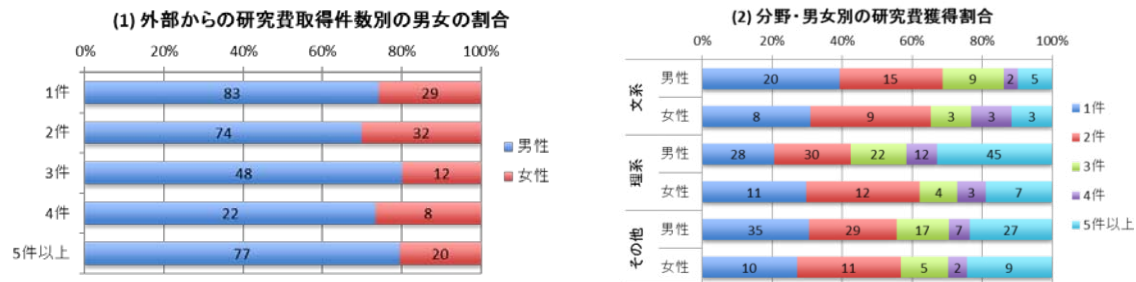
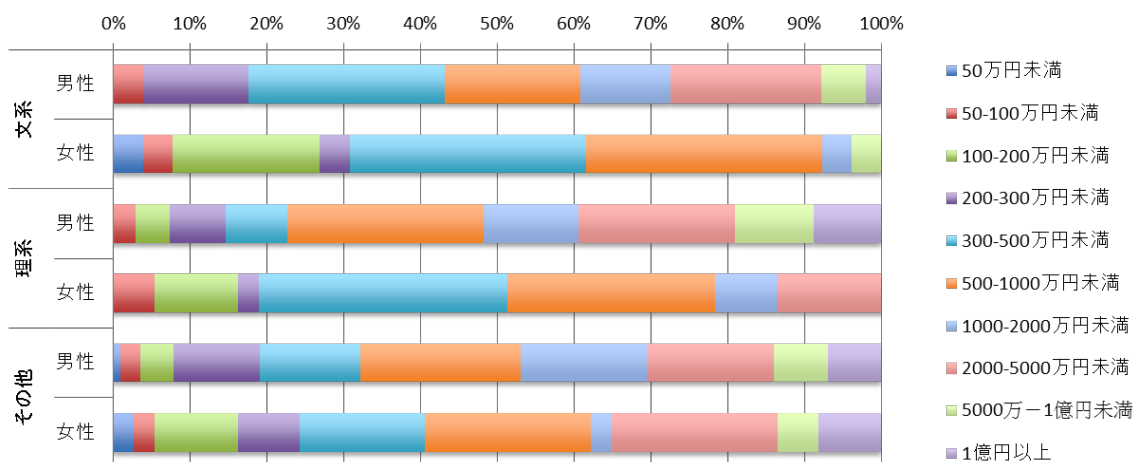


図 3-2-8 分野別、男女別の研究費（科研費・研究奨励金）の獲得状況の比較



第4章 回答者の考える「問題点」と「対策」

京都大学での性差別の経験

- 性差別の経験割合は、前回調査から低下したが、女性 21.6%、男性 6.4%が経験
- 職員においては、職位が上がるほど、性差別の経験割合が増加
- 配偶者の有無と性差別の経験に関連性はないが、子供の有無には明確な関連性が存在

図 4-1-2 職員の職階別における性差別の経験

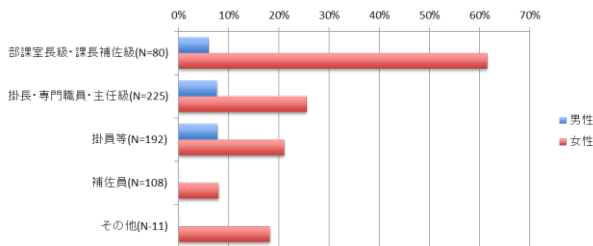
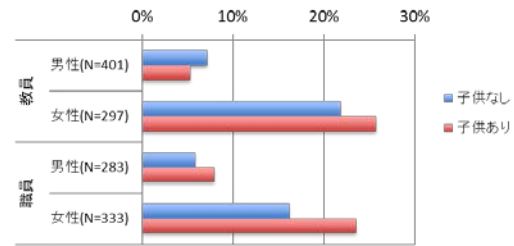


図 4-1-4 (2) 子供の有無と性差別の経験

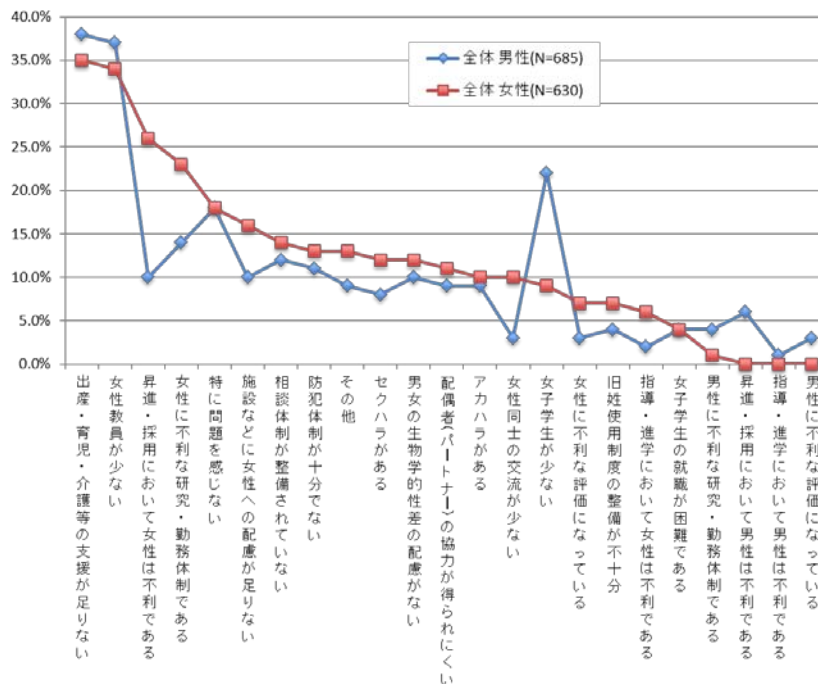


- 男性でも特定の区分では性差別の経験割合が高い
(助教・助手：16%、掛長・専門職員・主任級：8%)

京都大学の「問題点」と「対策」

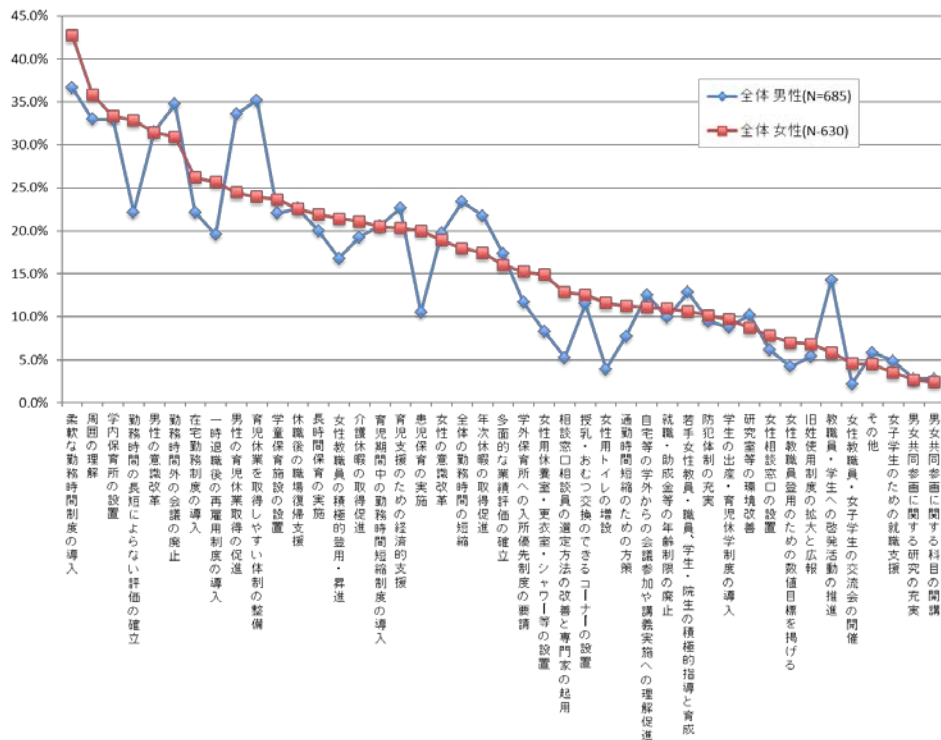
- 「問題点」として多かった回答は、「出産・育児・介護等の支援が足りない」、「女性教員が少ない」、「女性に不利な研究・勤務体制である」、「昇進・採用において女性是不利である」、「女子学生が少ない」など

図 4-2-1 男女がともに活躍するための問題点 (男女別)



- 「対策」として多かった回答は「柔軟な勤務時間制度の導入」、「周囲の理解」、「学内保育所の設置」、「勤務時間外の会議の廃止」、「男性の意識改革」など
- 男性教員、男性職員ともに自身の育児休業取得への関心が高い
- 「問題点」と「対策」とともに、性別や生活パターンにより回答が多い項目が異なる。

図 4-3-1 男女がともに活躍するための対策（男女別）



本調査を通じて、前回調査と比較すると、性差別や男女の採用・昇進の差は低下しているものの、依然として存在していることが示されました。特に、回答者が考える京都大学の問題点の上位項目は前回調査とおおよそ同じ項目となっており、より一層の改善が必要であることがわかりました。男女共同参画の意識においては、男性教員に大幅な改善傾向が見られますが、男性職員では意識改善の遅れが見られます。しかしながら、男性が採用や昇進で不利であると考える人が増加しており、この点に関して、昇進や採用基準を明確にする必要があると思われます。介護を経験する教職員の割合及び介護期間が上昇しており、今後、育児のみならず、介護に対する柔軟な制度設計や運用が必要と思われます。

Abstract

This survey was conducted for the entire faculty and staff members of Kyoto University between June 9, 2015 and July 28, 2015. We listed the questionnaire being recorded at the end of this report on the website, and asked them to answer it. We informed the staff members through each department office personnel by the mailing lists, and disseminated at the Deans and Directors Meeting.

Chapter1 The faculty and staff members of Kyoto University

- Women make up 40.7% of the entire faculty and staff of Kyoto University
- Women make up 9.6% of full-time faculty, 23.9% of specially contracted limited-term faculty and researchers, and 58.9% of staff
- The higher the rank is, the lower the ratio of women among faculty and staff is (full professors 6.3%; division, and section heads 8.0%)
- Part-time staff makes up about 39% of the entire faculty and staff of Kyoto University and women make up 53.9% of part-time staff.
- Compared to the previous survey in 2007, the female-to make rises

Figure 1-1-1(1): Rank and Gender of Faculty



Figure 1-1-1(2): Rank and Gender of Staff

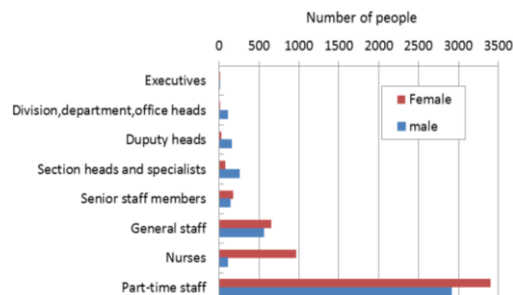


Table 1-1-3: Comparison the previous survey with this survey about number of women and the percentage of women at Kyoto University

Full-time or Part-time		This survey (2015)		Previous survey (2007)	
Faculty	Full-time	575	14.1%	244	7.8%
	Part-time	672	27.4%	540	20.3%
Staff	Full-time	1901	58.9%	1336	53.4%
	Part-time	3398	53.9%	2193	74.2%
Total		6546	40.7%	4313	38.3%

Subject of this survey : 16071 (faculty,6534; staff,9537)
 Respondents to this survey : 1315 (faculty,699; staff,616)
 Percentage of respondents : 8.2% (faculty,10.7%; staff,6.5%)

- The female-to-male ratio in faculty and students is on the upward trend

Figure 1-1-3: Total number of female faculty at Kyoto University and their share of the total population

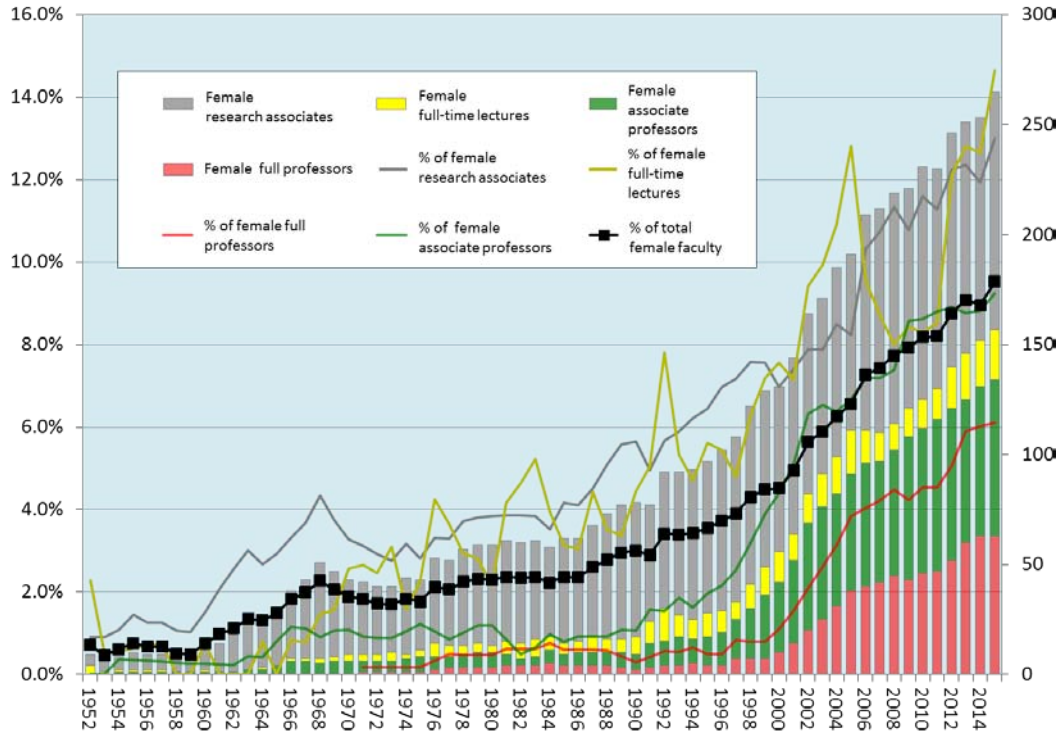
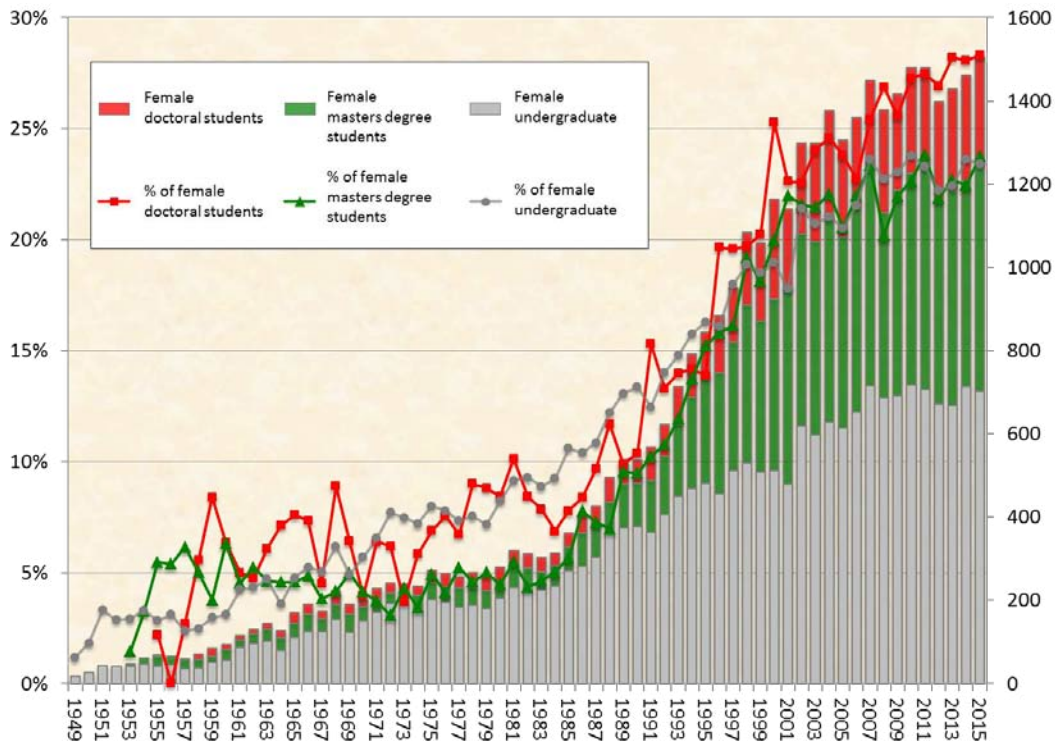


Figure 1-1-4: Total number of enrolled female students at Kyoto University and their share of the total population

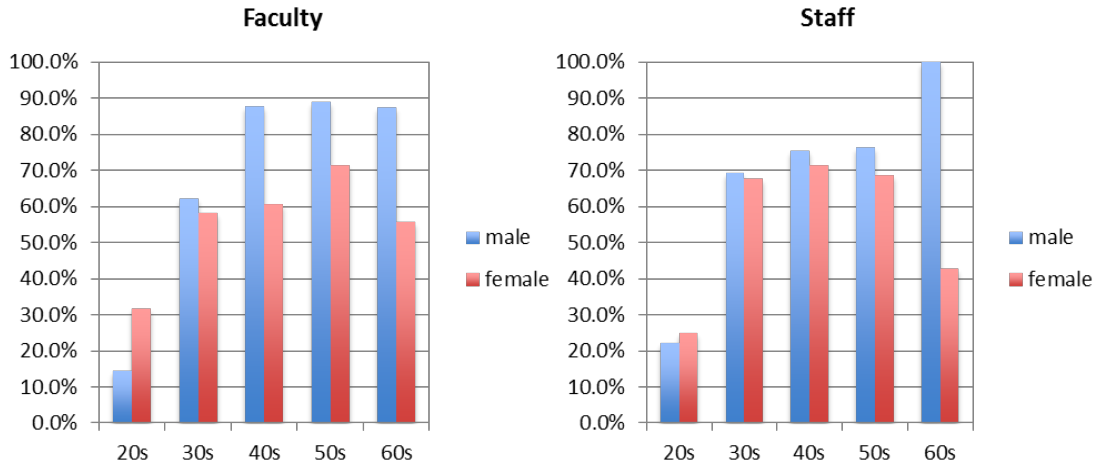


Chapter2 Kyoto University as a workplace

Cooperation of men has become important in family formation

○The marriage rate in Kyoto University is higher than the average in Japan

Figure2-1-1: Percentage of people who have a spouse, by age



- Compared to the previous survey, the percentage of people who live separately from their spouse decrease. However, still, the percentage of faculty (especially women) is high. (female faculty, 17%; male faculty, 10%)
- Percentage of the male faculty whose spouses are full-time worker has increased.

Figure2-1-2: The percentage of people who live separately from their partner

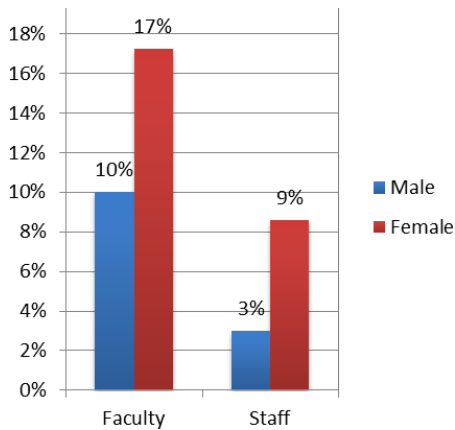
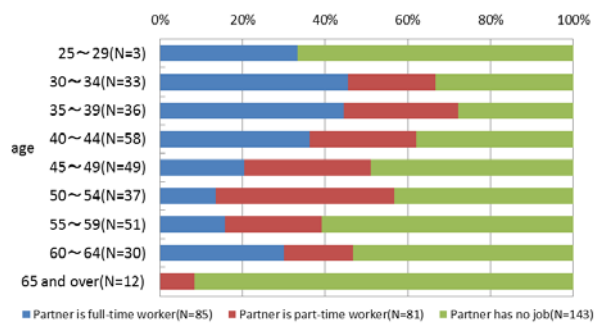


Figure 2-1-5: Spouse's job, by age



The prime working years are also the prime years for childrearing and adult caregiving

- The peak of childcare is between in their early 30s and late 40s
- Male staff members have low interest toward childcare and lack consideration for their spouses compared to male faculty.
- Childcare leave is mostly taken by only female faculty / staff members.
- Generally, the period of childcare leave period for female faculty is about three months and for female staff, it is about one year

Figure 2-2-6: The number of people who take childcare leave (from 2000)

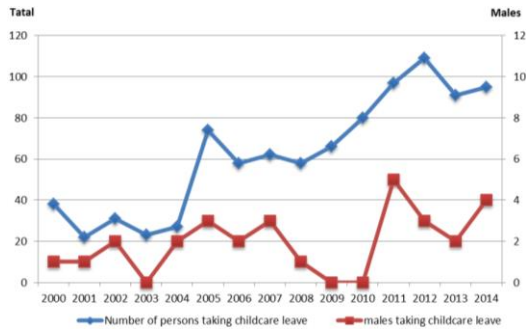
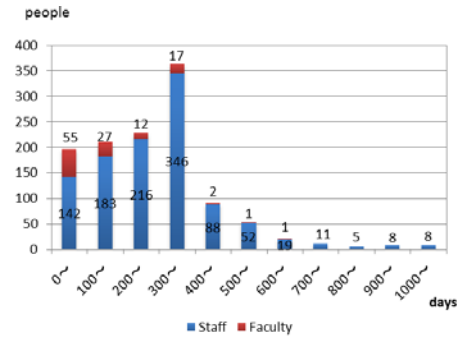


Figure 2-2-4: The days of childcare leave for female faculty and staff

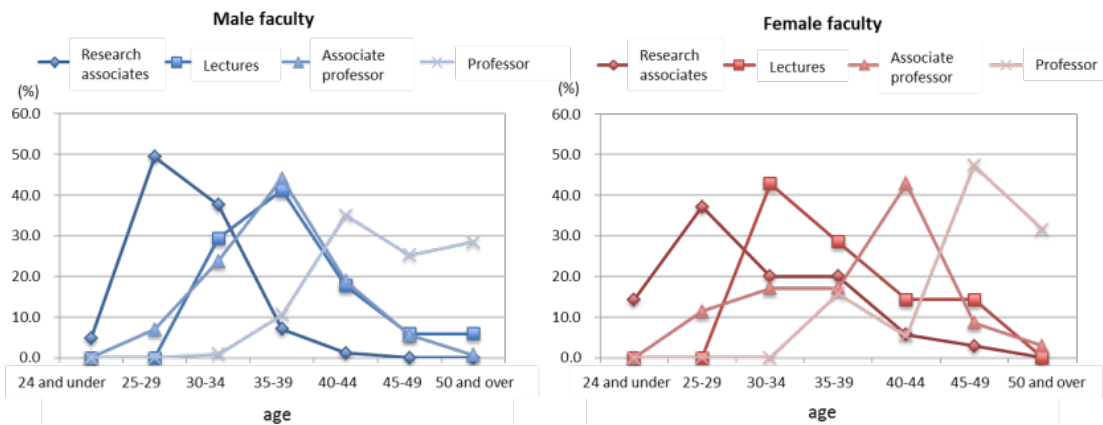


- Compare to the previous survey, percentage of the experience of caregiving and the period of caregiving is increased.
- Although faculty and staff often use the public nursing care services, few faculty and staff members take the family care leave.

The difference between promotion and employment by gender still remains.

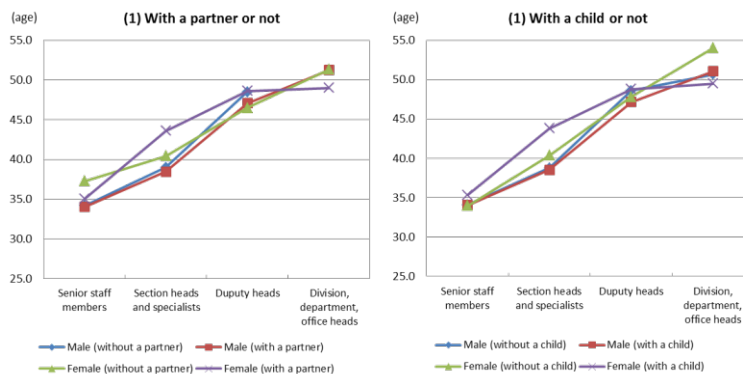
- In faculty, males are often promoted at a certain age, but the female’s promotion age have range in age.

Figure 2-3-2: Age of promotion for full-time faculty



- In the staff, average promotive age of female staff members “having partner” or “having child” is older 5 years than male staff members

Figure 2-3-7: Martial status and promotion of staff



The gender disparity in employment in research and academics

- The percentage of female faculty with experience as part-time lectures, trainees, and researchers prior to full-time employment is about 20 percent higher than male, and the average hiring period as part-time employee of female is longer than male.

Figure 3-1-1: Percentage of faculty with experience as part-time lectures, trainees, and researchers prior to full-time employment

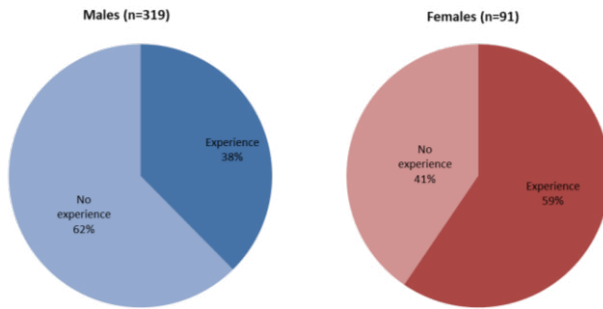
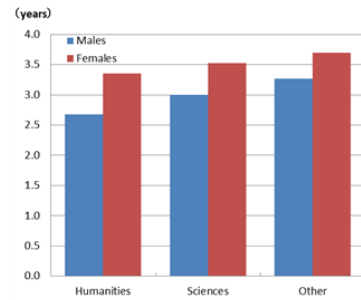


Figure 3-1-3: The average years that experienced as part-time lectures, trainees, and researchers prior to full-time employment



- Men tend to be recruited following the recommendation and women obtain jobs by applying to publicly-recruited positions
- Compare to the previous survey, the percentage of obtaining jobs accepting the recommendation is decrease, and there is no gap between male and female in 30s.

Figure 3-1-11: How they obtain their first full-time position

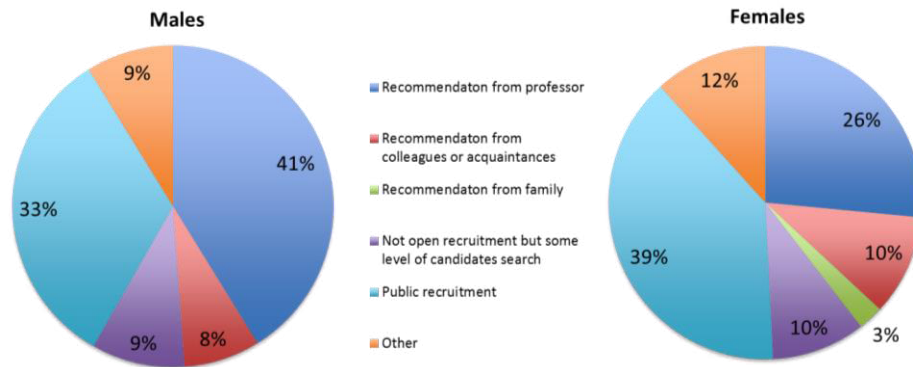
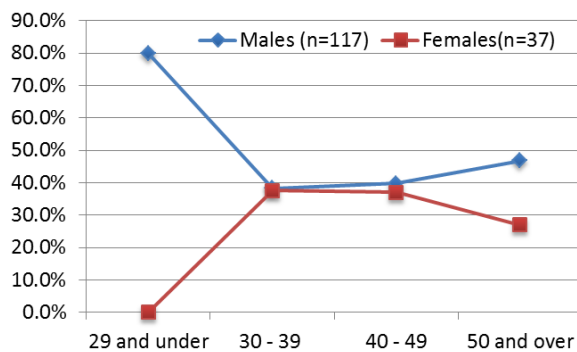


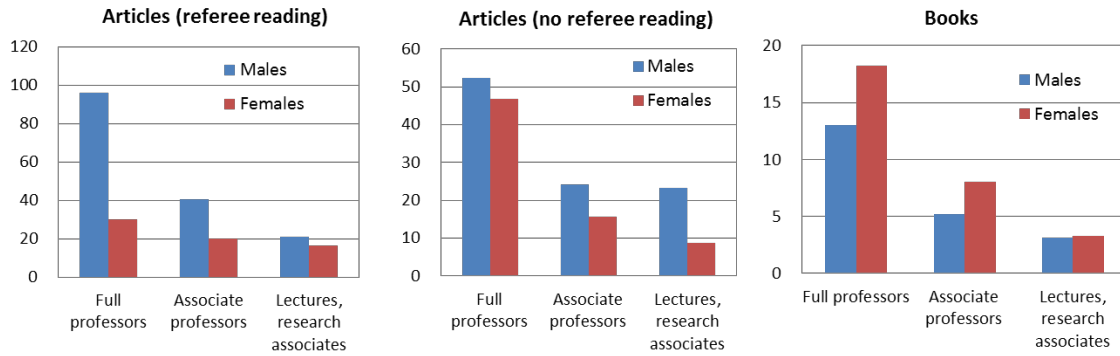
Figure 3-1-14: The percentage of faculty who obtained first full-time position by accept the recommendation



Gender disparities in research output and reception grant money

- The number of the paper which was written by male researchers is more than that of female researchers. However, when it comes to publication, female researchers overtake male researchers.
- In research output, the average of male is higher than female. But the existence of spouses and children is unrelated to the result.

Figure 3-2-2: Research output of faculty (average)



- Considering the percentage of the acquisition of research grants, female faculty is better than male faculty.
- There is not much difference between males and females in the number of research grants and the amount

Figure 3-2-6: The number of acquiring research grants last 5 years

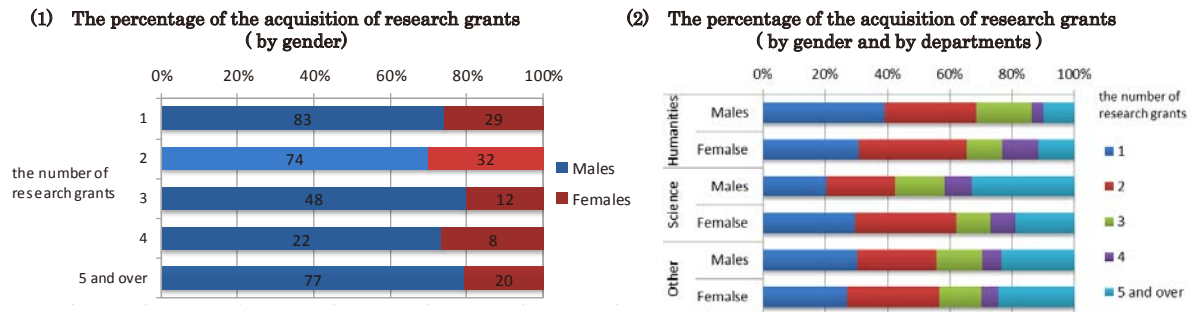
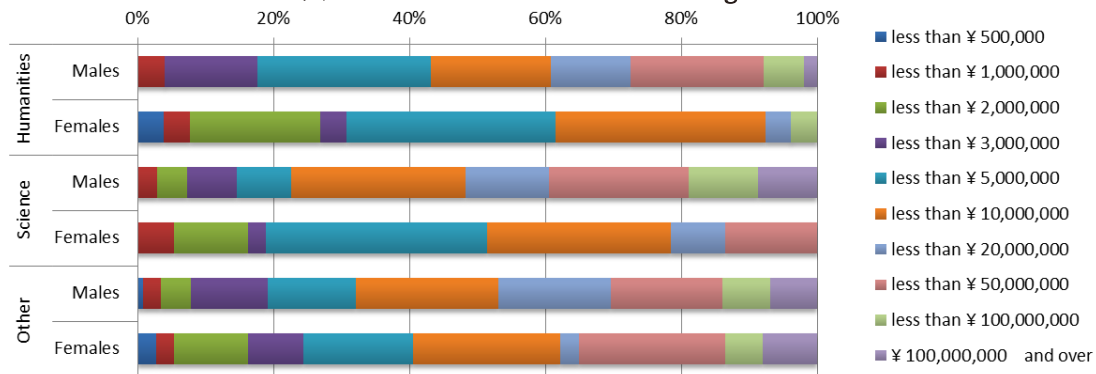


Figure 3-2-7: The amount of research grants



Chapter4 Respondent's Views: problems and Countermeasures

Experience of gender-based discrimination at Kyoto University

- The percentage of those who have faced gender discrimination in Kyoto University is decline from the previous survey, 21.6% of females, 6.4% of males have experienced it.
- When it comes to Staff members, the higher their ranks are, the higher they experience gender discrimination
- The existence of spouses is unrelated to the result, but the existence of children is related to the result clearly.

Figure4-1-2: Experience of gender discrimination (Staff)

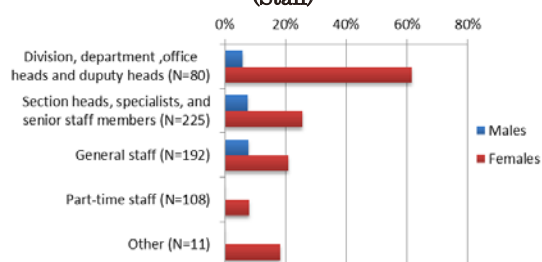
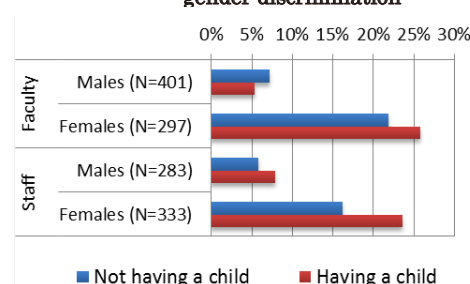


Figure 4-1-4(2): Relevance the presence of a child and gender discrimination



- At particular category of males, the percentage of people who have faced gender discrimination is high (Research associates and Research assistants: 16%, Section heads, specialists, and senior staff members: 8%)

Problems and countermeasures

Table 4-1: Obstacles to men and women working together productively at Kyoto University, reported by respondents
Males (N=685) ; Females (N=630)

Items	Male	Female
Inadequate support for childbirth, childcare, and caregiving	38.0%	34.9%
Not enough female faculty members	36.9%	34.1%
Disadvantages to women in work and research environment	14.2%	22.7%
No particular problem seen	18.4%	17.6%
Disadvantages for women in promotion and employment	10.2%	26.2%
Not enough female students	21.9%	9.2%
Lack of adequate system for advising and counseling	11.5%	14.0%
Facilities not adequately suited for women's needs	9.6%	15.7%
Inadequate security	10.8%	13.2%
Inadequate consideration of biological gender differences	10.4%	12.4%
Other	9.1%	13.0%
Sexual harassment	8.0%	12.2%
Lack of support from spouse or partner	8.6%	11.4%
Academic harassment	8.6%	9.7%
Not enough interaction between women	2.6%	9.7%
Restrictions on using former ("maiden") name at work	3.6%	6.8%
Standards for work evaluation disadvantageous to women (overemphasis on amount of time spent at work and quantity of research output)	3.1%	7.3%
Disadvantages for women in guidance and preparing to enter graduate school	2.2%	6.0%
Employment difficulty for female students	3.5%	4.3%
Disadvantages for men in promotion and employment	6.1%	0.3%
Disadvantages for men in work and research environment	3.9%	1.0%
Standards for work evaluation disadvantageous to men	3.2%	0.0%
Disadvantages for men in guidance and preparing to enter graduate school	0.9%	0.2%

- Both male faculty and staff members are interested in taking childcare leave
- The answer for both “obstacles” and “measures” depend on gender and life pattern.

Table 4-2 Measures to enable men and women to work together productively at Kyoto University, reported by respondents

Males (N=685) ; Females (N=630)		
Items	Male	Female
Introducing flexible work hours	36.6%	42.7%
More understanding from supervisors and co-workers	33.0%	35.9%
Establishing daycare facilities on campus	33.0%	33.3%
Elimination of meetings outside of regular working hours	34.7%	31.0%
Change in male attitudes	31.5%	31.4%
Making childcare leaves easily obtainable	35.2%	24.0%
Promotion of childcare leaves for men	33.6%	24.4%
Eliminating evaluation of work based on the length of time spent at work	22.2%	32.9%
Introduction of a “working at home” system	22.2%	26.2%
Childcare facilities for school-age children	22.0%	23.7%
Support for returning to the workplace after a leave	22.6%	22.5%
Creating a system for returning to the workplace after leaving the job	19.6%	25.7%
Economic support for childcare	22.6%	20.3%
Creation of a long-term childcare system	20.0%	21.9%
General reduction in work hours	23.4%	17.9%
Reduction of working time during the childrearing period	20.6%	20.5%
Greater availability of leave for adult caregiving	19.3%	21.1%
Greater availability of annual paid leave	21.8%	17.5%
Change in female attitudes	19.7%	18.9%
Active recruitment and promotion of female faculty, administration and staff	16.8%	21.4%
Establishing more varied criteria for evaluating work (emphasis on factors other than amount of time spent at work and quantity of research output)	17.4%	16.0%
Daycare for children when they are sick	10.5%	20.0%
Educating faculty, administration and staff, and students on gender equality	14.3%	12.9%
Easier admission to off-campus daycare facilities	11.7%	15.2%
Establishing spaces for nursing, diaper -changing, etc	11.5%	12.5%
More understanding to participate meetings and conduct lectures from outside the university (such as a home)	12.6%	11.1%
Guidance and support of young female faculty, administration and staff, graduate students, and undergraduate students	12.8%	10.6%
Creation of rest areas, showers, etc. for women	8.3%	14.9%
Abolishment of age criteria for employment and research subsidies	9.9%	11.0%
Creation of a better security system	9.5%	10.2%
Improving the office environment	10.2%	8.7%
Policies to reduce commuting time	7.7%	11.3%
A maternity and childcare leave system for students	8.8%	9.7%
Increasing the number of women’s restrooms	3.9%	11.6%
Creation of an advisory center for women	6.1%	7.8%
The employment of more experts as advisers and counselors	5.3%	8.3%
Expanding and publicizing the use of former (“maiden”) name at work	5.4%	6.8%
Establish numerical quotas for employment of female faculty, administration, and staff	4.2%	7.0%
Other	5.8%	4.4%
Employment support for female students	4.8%	3.5%
Social events for female faculty, administration and staff, and students to promote exchange	2.2%	4.6%
Promotion of research on gender equality	2.8%	2.7%
Creation of courses on gender equality	2.8%	2.4%

This year's survey showed still gender discrimination and gender differences in promotion and employment persists in Kyoto University even though the number of cases has decreased. Particularly, top 5 items of "problems" and "countermeasures" in Kyoto University are almost the same as the one of previous survey. We found that the situation needs to be improved.

When it comes to the awareness of gender equality, the result showed that male faculty's awareness has improved. But male staff's awareness is not as much as the one of faculty's. On the other hand, the number of males who think there are disadvantages for men in promotion and employment is increased. Therefore, we need to clarify the promotion and recruitment standards. Since the percentage of family-care has increased and the term of family-care extended, we need to design flexible system and operation not only for child-care but also for family-care.

目次

京都大学の男女共同参画 基本理念と基本方針	i
京都大学男女共同参画推進本部 体制図	ii
報告書概要	iii
目次	1
はじめに	3
第1章 京都大学を構成する人々	5
1.1 京都大学の教職員構成	5
1.2 本調査の調査方法	14
1.3 本調査の回答者	16
第2章 働く場としての京都大学	18
2.1 家族形成と仕事	18
2.1.1 配偶者の有無	18
2.1.2 子供の有無	19
2.1.3 配偶者の職業	20
2.2 育児と介護	22
2.2.1 家庭における分業	22
2.2.2 育児の仕方	24
2.2.3 育児休業	27
2.2.4 介護の仕方	30
2.3 採用・昇進と性別	34
2.3.1 教員の採用と昇進	34
2.3.2 職員の昇進	37
2.3.3 非常勤職員（補佐員）の仕事と家庭	39
第3章 研究の場としての京都大学	41
3.1 研究者としての就職	41
3.1.1 常勤職に就くまで	41
3.1.2 就職の方法	45
3.2 研究者としての成果	48
3.2.1 業績と性別	48
3.2.2 研究費の獲得	51
第4章 回答者の考える「問題点」と「対策」	53
4.1 性差別の経験	53
4.1.1 職種と年齢	53
4.1.2 家庭生活と差別	55

4.2 京都大学の問題点	55
4.2.1 男女間の認識相違	55
4.2.2 職種による特徴	58
4.2.3 生活パターンによる特徴	60
4.3 京都大学がとるべき対策	64
おわりに	75
参考文献・資料等	78
付録1 調査票 (web 回答)	79
付録2 基礎集計表	90
付録3 Q22・Q23 自由回答 (問題点と対策)	113

はじめに

本学における女性研究者の活動には先駆的なものがある。1963年4月に女子院生を中心に自宅で共同保育「朱い実」を開始した後、1965年3月には共同保育活動を通じて京大婦人研究者連絡会を設立し、職員組合婦人部との連携により学内に北部保育所（現在の朱い実保育園）の開園にこぎ着けている。さらに、翌年には南部保育所（現在の風の子保育園）が設けられた。いまは、共同保育から認可保育所へと移行しているとは言え、学内の敷地にある両保育所には、多くの学内関係者の子弟がお世話になっている。

また、1981年には、(1) 京都大学における女性教官相互の親睦と交流、(2) 各自が当面する諸問題についての情報交換、(3) 女性研究者の地位の向上と差別の撤廃という3つの目標を掲げて女性教官懇話会¹が発足している。その機会における総長への挨拶の際に、4つの事項が申し入れられている。それらは、(1) 正当な業績評価、(2) 昇進・昇格・採用をめぐる人事の明確化、(3) 苦情処理機関の設置、(4) 意志決定機関への参加の途を開くこと、である。女性教員懇話会発足当時の女性教官数は61名（教授:4名、助教授:5名、講師:6名、助手:46名）であるが、それに比べて本年5月1日現在では女性教員数265名（教授63名、准教授71名、講師:23名、助教:108名、助手:1名）と大きく増加したことは事実である。しかし、総長に申し入れられた4項目は、35年近くを経た今読み返しても、違和感はなく、現在においても解決されていない問題である。

2006年科学技術振興機構の補助金として「女性研究者支援育成事業」に採択され、2006年9月本学に女性研究者支援センターが設置されたことによって女性研究者支援が開始された。当初は、理系の女性研究者に焦点が当てられていたが、学内経費を用いて人文社会系や男性教員、さらに職員にも一部の支援は行われてきた。2014年には、より広い人達を対象として支援を継続し、本学の男女共同参画にさらに大きな貢献をすべく、女性研究者支援センターを男女共同参画推進センター²と改称し、男女共同参画担当として副学長を当てることになった。

現在まで、(1) ニュースレターの発行や学習会、シンポジウム、講習会などの開催による啓発活動を始めとして、(2) 保育園入園待機乳児のための保育室（ゆりかご）や病児保育室（こもも）の開室、(3) 幼児・学童お迎え保育システムの設置、(4) 研究・実験補助者の雇用支援制度、(5) 京都大学での女子学生の増員を目指す裾野拡大策としての車座フォーラムの開催、(6) 京都大学優柔女性研究者賞（たちばな賞と研究奨励賞）を設けて顕著な業績をあげた女子院生や若手女性研究者の顕彰、などを行ってきている。

¹ 女性教員懇話会の資料は付属図書館で閲覧可能である。<http://kyotoufemale.web.fc2.com>
なお、新しいホームページも開設されている。<http://kyotoufemale.blogspot.jp/>

² 男女共同参画推進センターの活動の詳細についてはホームページで見ることができる。
<http://www.cwr.kyoto-u.ac.jp/index.php>

センター設置に先立って 2005 年に設けられた男女共同参画委員会において「京都大学における男女共同参画」（基本理念・基本方針）を策定すると同時に、2006 年 1 月から 2 月にかけて本学の男女共同参画に関する予備的な調査を実施し、年度末に「京都大学男女共同参画推進に関する意識・実態調査」報告書³をまとめて、公表した。女性研究者支援センターから男女共同参画推進センターへの改称に伴い、男女共同参画推進室も男女共同参画推進本部へと改組し、2015 年 4 月、新たに 2020 年までの山極総長のもとでのアクション・プランを策定した。6 月には、山極総長は「京都大学の改革と将来構想」として「WINDOW 構想」を提示し、「分野を超えて異なる能力や発想に出会い、対話を楽しみ協力関係を形作る場を提供し、そういった出会いや話し合いの場を通じて野性的で賢い学生を育て、彼らが活躍できる社会に開いた窓から送り出すことが京都大学教職員の共通の夢であり目標であって欲しい」と述べている。「WINDOW 構想」の最後の“W”は“Women and Wish”であり、「男女共同参画アクション・プランに基づき明るい希望を持てる環境を整備する」とある。このような新しい局面を迎え、これまで行ってきた女性研究者支援センターを通じた男女共同参画推進事業による意識の醸成や環境整備等の成果を改めて問うために、6 月上旬から 7 月下旬にかけて前回とほぼ同じ設問による Web でのアンケートを、男女教職員を対象として行った。前回と異なるのは、回答が得られにくかった学生を対象から外した点である。

「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する追跡調査報告書」⁴によれば、2007 年 5 月から 2014 年 5 月の常勤女性教員数の増加については、国立大学法人全体の平均として 3.3%である。これに比較して、本学も 3.3%の増であり、他大学に比べて必ずしも大きな遅れがあるとは見えない。しかし、特定有期雇用教員を除くと 8 年間で僅か 1.4%、実増員 40 名でしかない。これは、京都大学での女性教員の増は、任期制の特定有期雇用教員が増加に負うものであることを示している。ところが見方を変えれば、将来を担う女性研究者・教員が増加していると捉えることもできる。つまり、日本の未来に明るさをもたらす可能性が高い。したがって、今後の男女共同参画をさらに強力に推進するためには、さらに裾野を拡大しつつ、大学として環境を整備し、必要とされる多面的な支援を効果的に実施することが必要であり、育て、活かす覚悟を示していかなければならない。このことがとりもなおさず、世界有数の教育研究機関としての京都大学の責任であり使命である。

³ 報告書は、男女共同参画推進本部ホームページ内に全文が掲載されている。

http://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/gender_equality

⁴ 一般社団法人 国立大学協会ホームページ内に各報告書が掲載されている。

<http://www.janu.jp/post.html>

第1章 京都大学における教職員

1.1 京都大学の教職員構成

本調査の対象者は、前回調査とは異なり学生を除き、京都大学の常勤ならびに非常勤の教職員とした。今回に至る数年間において、多くの職種が新たに設定されたことから、前回よりも職種区分は細分化されている。ここでは、教職員の構成を確認し、女性と男性が均等に配置されているのか、もしくは偏りがあるのかどうかを見ることとする。

教職員構成は、「教員」と「職員」のカテゴリーに大別できる。いずれにおいても、常勤と非常勤の勤務形態がある。表 1-1-1 においては、「非常勤教員」、「非常勤研究員」、「非常勤その他」及び「非常勤職員」が非常勤としての勤務形態である教職員区分になっている。

平成 27 年 7 月 1 日現在、京都大学の教職員数は 16701 人である。性別によれば、全教職員のうち、男性は 9525 人（全体の 59%）、女性は 6546 人（全体の 41%）となる。従って全体を見てみると、性別による大きな偏りは見られない。しかしながら、詳細を見ることによって、いびつな教職員構成が浮かび上がってくる。本表によれば、職員に関しては常勤ならびに非常勤の両者において、男性よりも女性が多い。しかしながら、教員を見てみると、常勤・非常勤ともに男性の比率が多く、常勤教員中、特に正規教員については、女性比率は 9.6% でしかない。ところが、特定有期雇用教員では平均で 24% となり、しかも、教授以外ではどの職位でも正規女性教員比率よりはるかに高いことが明らかである。

さらに、前回調査でも見られた教員・職員共に共通することではあるが、職階が上がるにつれ、女性比率が下がっていく傾向が顕著である。教員では、特に教授職の女性比率が 6.3%、特定教授職の女性比率が 3.6% であり、職員では、部課室長の女性比率が 8% と特に低い比率となっている。

教職員間の構成における傾向を論じる場合、忘れてはならない点がある。それは、教員では採用段階から女性比率が低いのに対して、職員では採用段階における女性比率は高いものの、年数を経て昇進をするごとに女性比率が低くなっていくことも特徴の一つと考えられる。ただ、女性の社会進出が進んだことにより採用人員数が増えたことは事実だとしても、その後の昇進割合については男女同世代間で比較検討する必要がある、とりわけ研究者についての解析においては忘れてはならない点である。研究者については、分野・領域毎の学位取得者に占める女性の採用割合に注視する必要がある。ただ、前回の常勤教員について、教授 4.0%、准教授 7.4%、講師 7.2%、助教 12.0% に対して、今回はそれぞれ、6.7%、10.2%、16.3%、16.8% であり、常勤研究員比率も 29.0% となっていることを考慮すると、徐々にではあるが、女性の採用や昇任も進みつつあると言えるのかも知れない。

表 1-1-1 京都大学の教職員構成（平成 27 年 7 月 1 日現在）

教職員等			合計		女性		男性		
			人数	職位構成比率 (%)	人数	比率 (%)	人数	比率 (%)	
教員	正規 常勤	教授	1040	37.2%	65	6.3%	975	93.8%	
		准教授	770	27.5%	70	9.1%	700	90.9%	
		講師	157	5.6%	23	14.6%	134	85.4%	
		助教	829	29.6%	110	13.3%	719	86.7%	
		助手	3	0.1%	1	33.3%	2	66.7%	
		計	2799	100.0%	269	9.6%	2530	90.4%	
	特定有期 常勤	特定教授	55	4.3%	2	3.6%	53	96.4%	
		特定准教授	174	13.6%	32	18.4%	142	81.6%	
		特定講師	58	4.5%	12	20.7%	46	79.3%	
		特定助教	386	30.2%	92	23.8%	294	76.2%	
		研究員	556	43.5%	161	29.0%	395	71.0%	
		外国人教員・研究員	50	3.9%	7	14.0%	43	86.0%	
	計	1279	100.0%	306	23.9%	973	76.1%		
	非常勤	非常勤教員	1396	56.8%	303	21.7%	1093	78.3%	
		非常勤研究員	717	29.2%	268	37.4%	449	62.6%	
		非常勤その他	343	14.0%	101	29.4%	242	70.6%	
		計	2456	100.0%	672	27.4%	1784	72.6%	
	職員	正規 常勤	役員	10	0.3%	1	10.0%	9	90.0%
			部課室長	113	3.5%	9	8.0%	104	92.0%
			課長補佐級	195	6.0%	28	14.4%	167	85.6%
			係長・主任級	633	19.6%	245	38.7%	388	61.3%
掛員			1210	37.5%	654	54.0%	556	46.0%	
看護師			1069	33.1%	964	90.2%	105	9.8%	
計			3230	100.0%	1901	58.9%	1329	41.1%	
非常勤		非常勤職員	6307	100.0%	3398	53.9%	2909	46.1%	
総計			16071	100.0%	6546	40.7%	9525	59.3%	

表 1-1-1 の教職員における人数比率を常勤と非常勤の視点からグラフ化し直したものが、[図 1-1-1 \(1\) 及び\(2\)](#)である。

図 1-1-1 (1) 教員の職階と性別

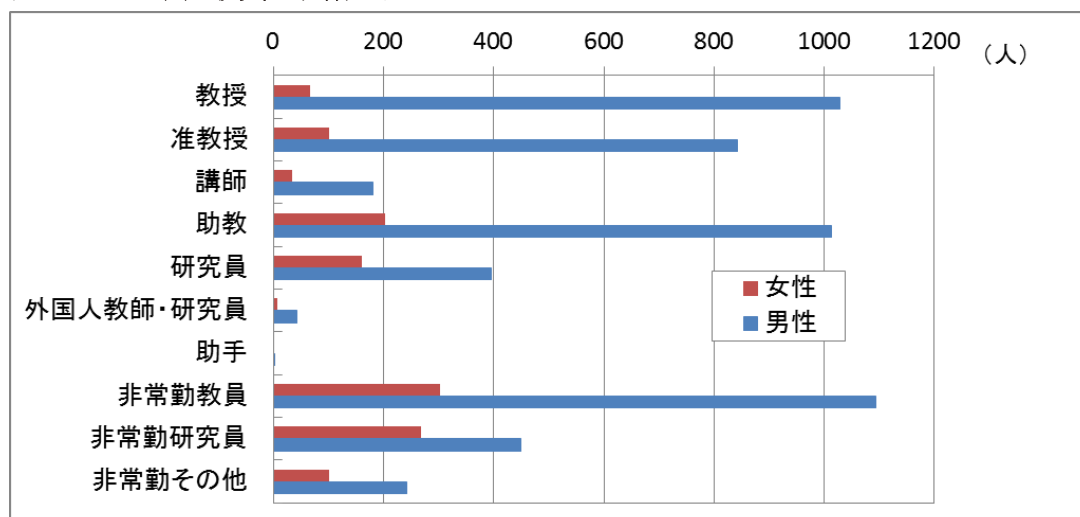
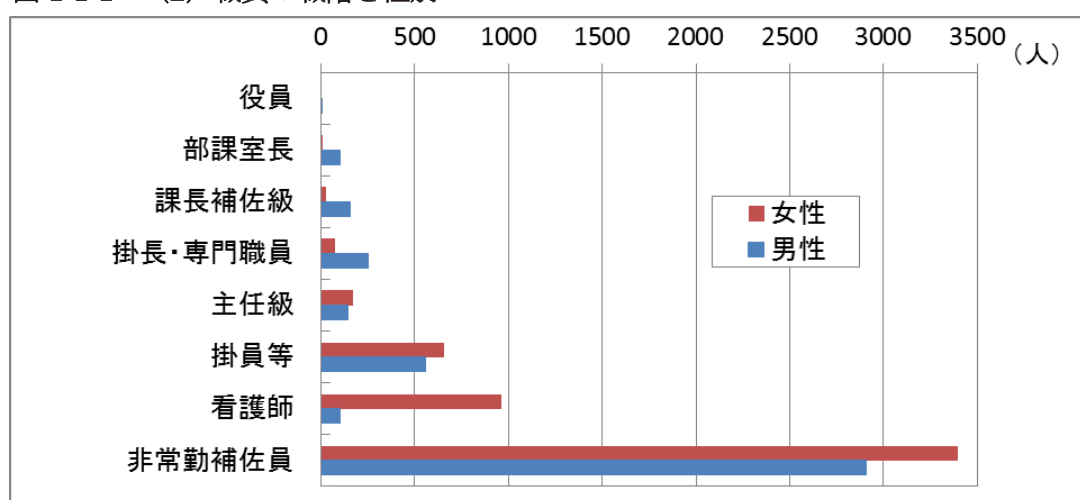


図 1-1-1 (2) 職員の職階と性別



さらに、表 1-1-1 や図 1-1-1 では見えにくい、複雑な教職員構成を把握するために作成したものが[図 1-1-2 \(1\) 常勤研究者、\(2\) 非常勤研究者](#)である。これらの図では、性別ごとの人数以外に年齢という要素を加えている。

対象とするグループの合計人数を反映しているため、それぞれのスケールが異なっているが、年齢と職階の関連が見て取れる。常勤研究者の男女間の違いは、先にも指摘したとおり上位職になるにつれてその人数が少ないことである。さらに、女性において研究員の年齢が高い傾向にある点も指摘しておく必要がある。非常勤研究者については、定年年齢に近い男性研究員の数が増えている点である。これは、定年間近となり、常勤教員から非常勤研究員となった者が多いと思われる。

図 1-1-2 (1) 常勤研究者の年齢構成

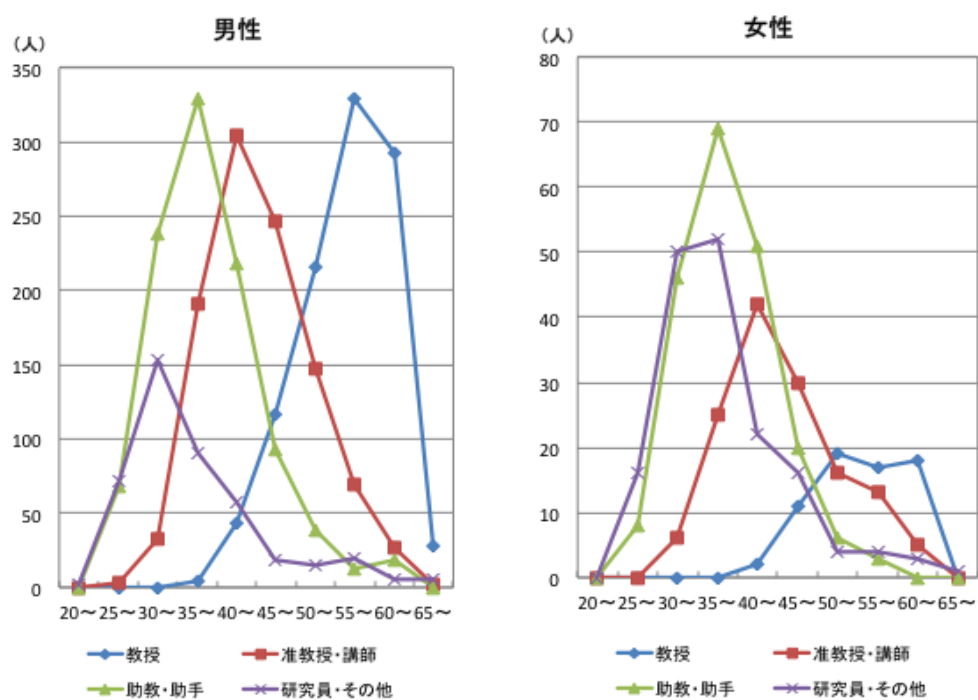


図 1-1-2 (2) 非常勤研究者の年齢構成

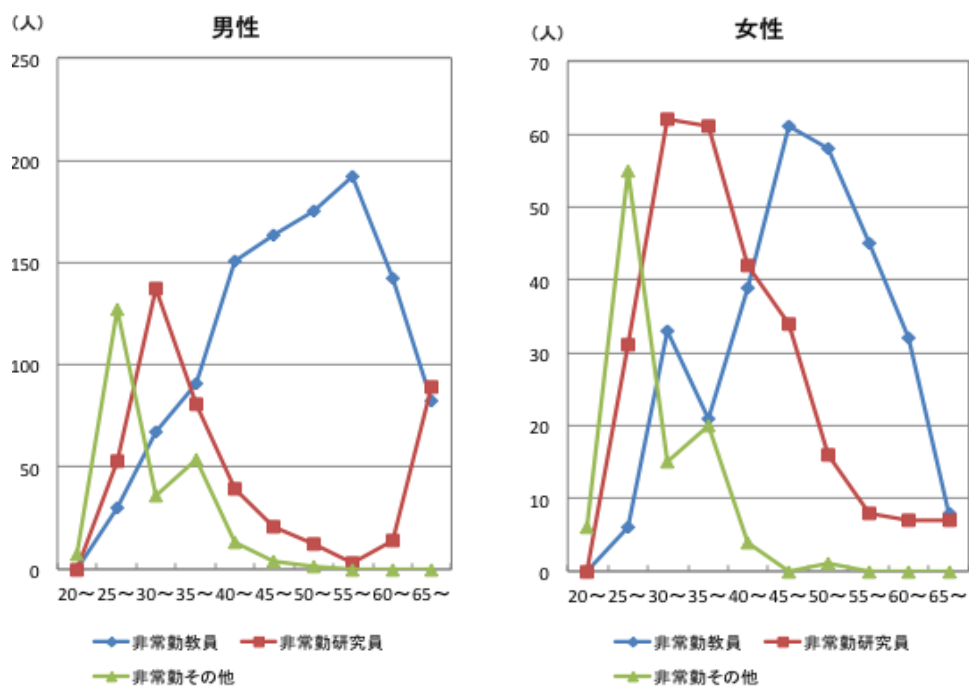


図 1-1-2 (3) 京大職員の年齢構成

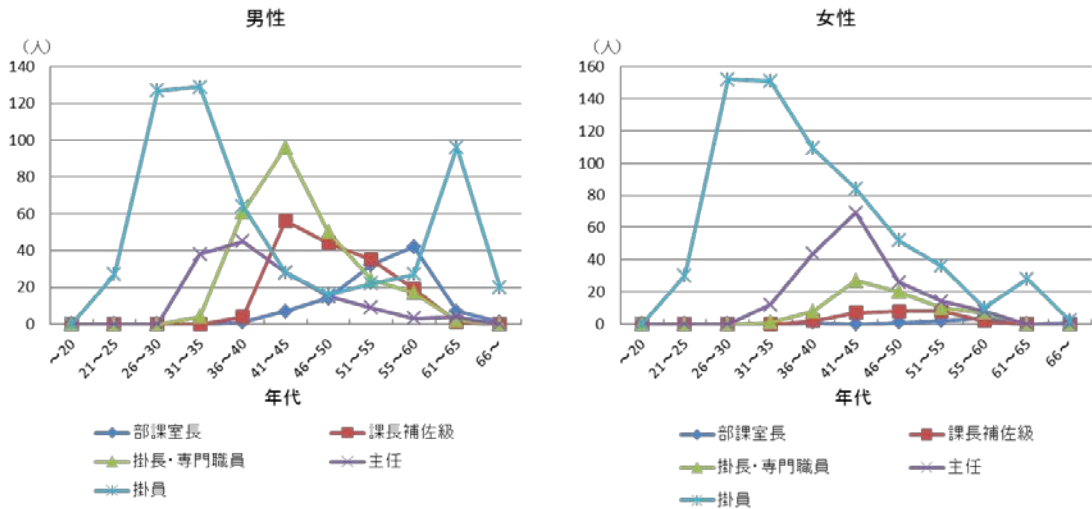


図 1-1-2(3)において、職員についてもまとめた。ただし、非常勤職員には、一般的な事務補佐員以外に、教務補佐員、技術補佐員、ティーチング・アシスタント、オフィス・アシスタント等が含まれており、そのため院生などが多数含まれることから、この集計からは除外している。ここからも再び明らかのように、男性に比べて女性の昇進に大きな遅れが見られる。しかし、特定の職種が一定の年齢層に固まり、別の職種は幅広い年齢層に広がっていることが確認できる。一方、教員には比較的少なかった定年に近い助教・助手に相当する係員がかなりの人数在籍しているように見えるが、これらは再雇用職員に相当すると考えられる。また、前回調査(平成 18 年度)では 50 代のいわゆる団塊の世代が割合として比較的多かったものの、今回調査では退職等により、その割合が低下していることがわかる。今回のアンケート調査では回答は得られなかったが、念のため看護師の年齢別男女構成についても、図 1-1-2(4)にまとめた。

図 1-1-2 (4) 看護師の年齢構成

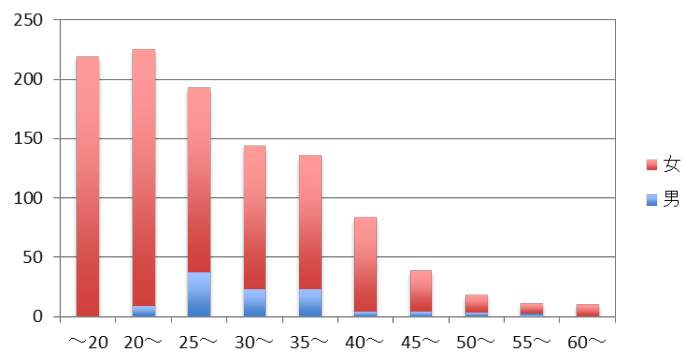


表 I-1-2 京都大学の教職員構成 (部局別)

	役員		教授		准教授		講師		助教		助手		特定教授		特定准教授		特定講師		特定助教		特定研究員		外国人教員・研究員		准助教員		非常勤教員		非常勤研究員		嘱託室長		部長補佐級		係長・主任級		員外等		管理職		非常勤職員		
	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男			
役員	1	9																																									
文学部・文学部・文学部			8	45	3	24		2	1	4			1	1	2					1	1		1	52	160	3	10					1	1	3	4		64	65					
教育学部・教育学部			4	14	6	7			3	2			1	1					2	1		2	18	45	6	7							3	1	1		63	49					
法学部			5	45	5	13		1		1									4	8			6	25									5	4	3	1	33	35					
経済学部・経済学部			1	20	1	9		3	2		1				2		1		3				6	28	1	9						1	1	2	7	2	58	84					
理学部・理学部			2	84	9	70		1	11	7	79				3				6	6	47		2	1	29	7	29				1	8		1	7	181	382						
工学部・工学部			1	139	3	118		1	25	7	129				4				2	9	11	45	1	4	68	22	36			1	10		1	6	24	211	416						
農学部・農学部			4	58	2	54		2	4	8	64				1				4	3	7		3	4	24	21	15		1	14		14		7	6	178	203						
医学部・医学部			10	70	5	61		9	47	19	35			8	11	39	4	11	14	40	21	39	2	80	254	41	41		3	4	5	6	8	16	22	373	191						
薬学部・薬学部			0	13	3	13		1	2	1	10			2			1	3	2	2	2	2	1	4	38	2	7				1	1		4	2	46	46						
総合人間・環境学部			7	64	4	26		1		2	13						1					1	4	16	6	5				2		2	3	2	5	113	137						
独立研究科			2	138	9	83		1	12	10	74			14	1	10	1	4	4	15	13	36	5	10	101	15	33		1	2		5	8	10	15	9	312	333					
附属研究所			8	204	7	188		2	13	29	183			8	1	14	4	6	32	64	102	6	15	10	123	59	148		6	3	15	9	10	58	76	1	509	250					
セブター等			4	37	6	32		6	3	16			2	3	12	41	3	10	27	82	10	42	12	2	20	45	73		1	18		4	19	38	208	159							
教養院等			9	38	3	19			3	9				11	4	21	2	3	6	28	17	65	102	162	23	31		1	5	1	1	6	15	25	5	125	98						
付属図書館					1																								2		2		3	1	2	12	10	32	20				
医学部付属病院			6	3	13		1	10	16	119			3	1	2		10	25	84	11	8				17	5	101	242		9	2	9	32	67	224	157	958	105	588	359			
本校附属図書館																												2	41		7	48	50	150	122	94		94	40				
生涯学習部事務																												2	33		7	30	125	118	138	73			210	42			

本報告書では、家族生活と仕事との関係の一つの中心的テーマとして考えるため、前提条件として京都大学の教職員構成を把握することは非常に有意義なことと考え、最初にまとめることとした。

表 1-1-2 ではさらに視点を変えて、京都大学の教職員構成を部局別に見ている。本学は理系（自然科学系（理、工、農、医、薬を含む））部局が大きいですが、それらの部局で女性教員比率が人文社会系部局に比べて低い。また、附置研究所やセンターにも理系部局が多いため、女性教員比率については同様の傾向がある。さらに、大型研究費が多い理系部局では特定教員数も多い。ところが、女性比率を見ると正規教員の場合に比べて理系と人文社会系での差が小さくなっている。

ここまで、現在の京都大学における教職員構成について述べてきたが、簡単に前回調査（平成 18 年度）と比較した表 1-1-3 を見ていただきたい。前述のように前回調査からは大幅に職種が増加しているため、ここでは常勤・非常勤の別および教員・職員の別に分け、それぞれの女性人数および比率を比較している。これを見ると、非常勤職員を除いて、全体としては、女性人数及び女性比率とも向上していることがわかる。特に、常勤教員での女性人数・女性比率の向上が著しいが、これは比較的職階の低い助教や研究員における女性人数の増加が寄与しているものと考えられる。また、今回調査における非常勤職員数については、前述のように TA や OA が含まれており、前回調査よりも人数が増加している。さらには、雇用される男子学生が多いため、女性比率が低下しているように見えている。しかし、これらを除くと非常勤職員における女性優位な比率は前回と変わらない。

表 1-1-3 京都大学を構成する女性人数と比率の前回調査と今回調査時点における比較

常勤・非常勤別		今回調査(平成27年度)		前回調査(平成18年度)	
教員	常勤	575	14.1%	244	7.8%
	非常勤	672	27.4%	540	20.3%
職員	常勤	1901	58.9%	1336	53.4%
	非常勤	3398	53.9%	2193	74.2%
合計		6546	40.7%	4313	38.3%

女子学生や女性教員数の歴史的推移については既に前回の報告にも 2005 年発行の安田らの成果を補完する形で示されているが、今回さらに報告以来の推移について追加したグラフを図 1-1-3 と図 1-1-4 にまとめた。

図 1-1-3 正規女性教員数と比率の推移

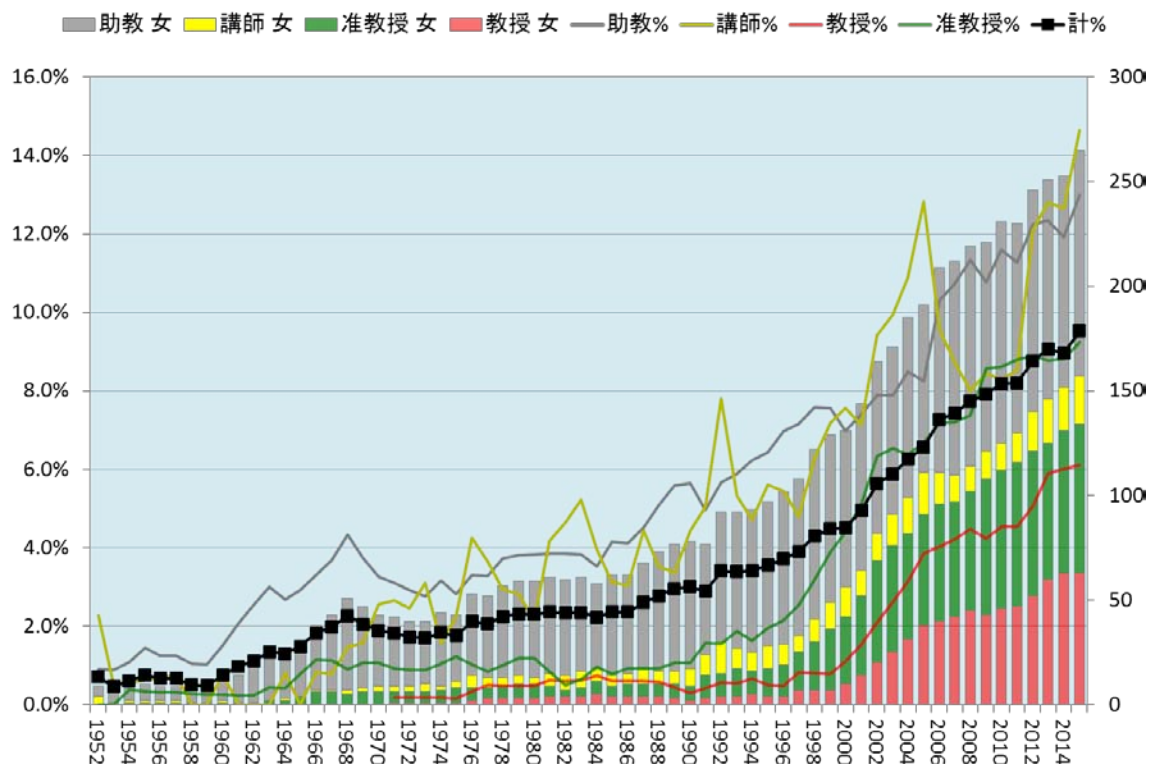
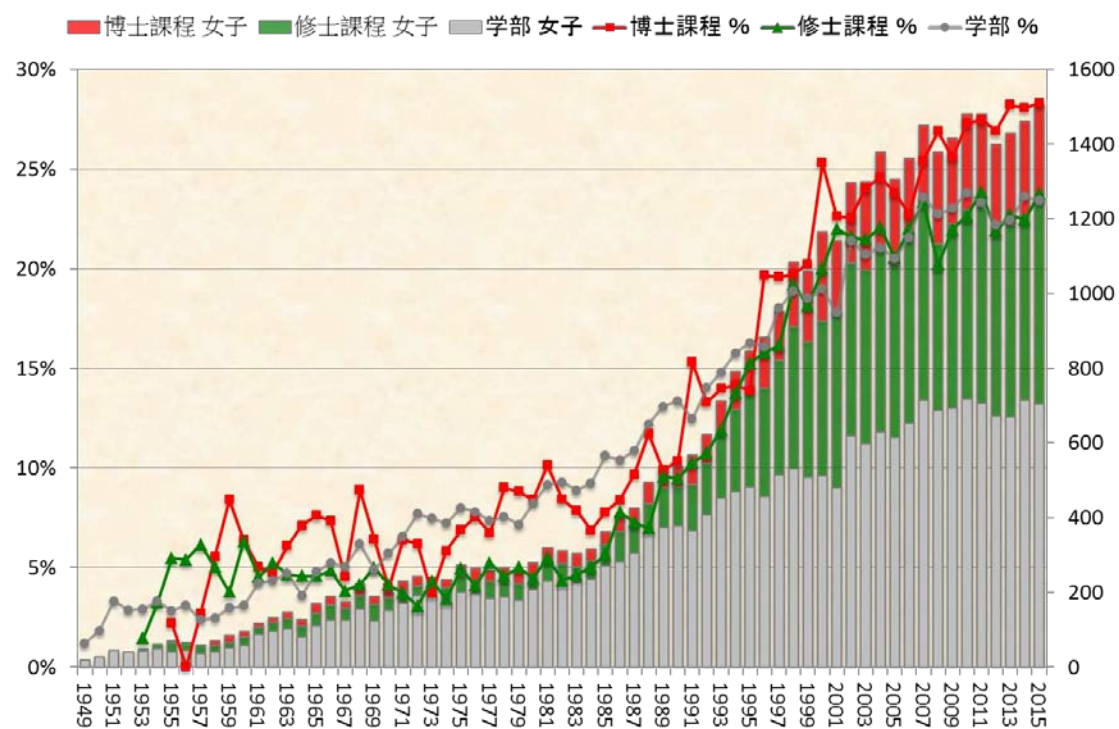
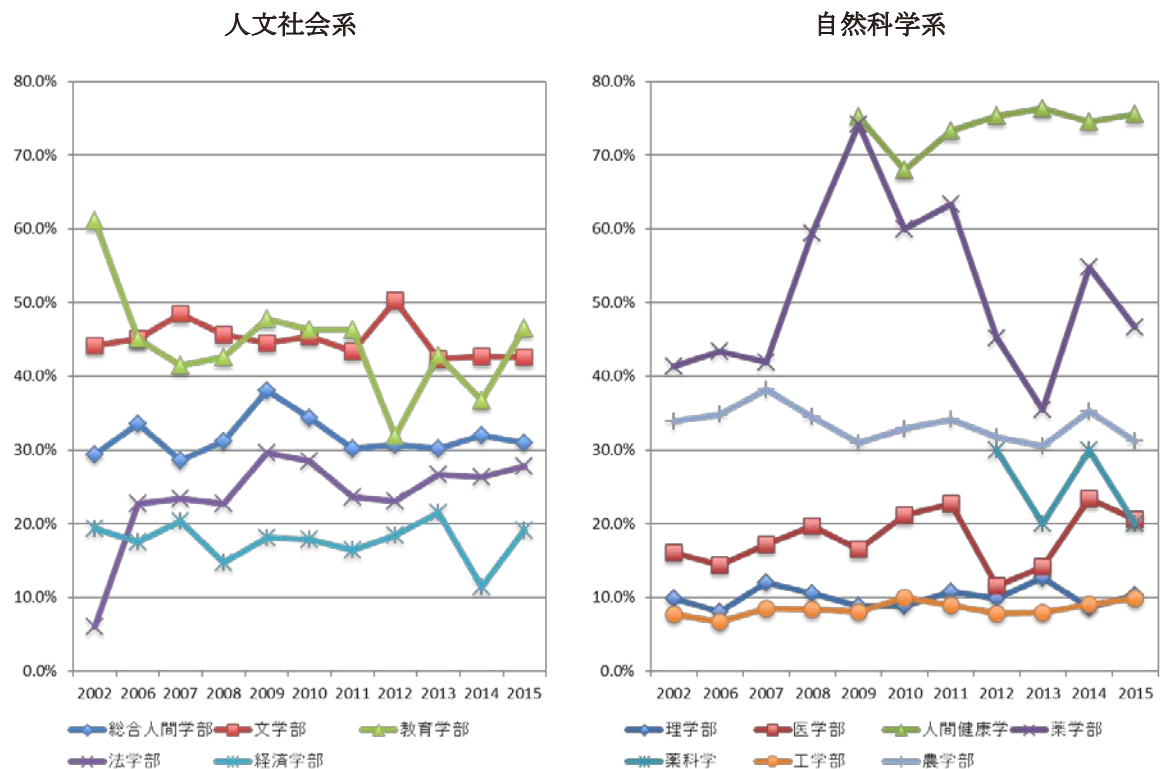


図 1-1-4 学部・大学院の入学女性数と比率



教員のうち講師については助教と准教授の間に位置するため、変動は大きいですが、それ以外の職階においては徐々にではあるが増加している。一方、学生に関しては、学部入学者は平成 18 年度では 21.5%が平成 27 年度は 23.4%に、同じく修士課程では 22.0%が 23.7%に、博士課程は 22.7%が 28.3%と増加しており、博士課程の伸びが大きい。学部入学者の部局別の女性比率についても人文社会系と理系に分けてまとめたものを図 1-1-5 に示す（総合人間学部については、便宜的に人文社会系として扱った）。人文社会系では、教育学部と文学部で女性比率が高いものの、法学では 30%に達せず、経済ではさらに低く、20%に足りない。他方、理系学部では、医学部人間健康学専攻での比率が突出し、それに続くのが 6 年制薬学であり、4 年制薬科学では農学部よりも女子学生比率は低い。これらに対して、6 年制医学専攻では 20%前後、理学・工学も 10%前後と低迷している。

図 1-1-5 各学部入学者女性比率



1.2 本調査の調査方法

本調査は、京都大学教職員を対象として、平成27年6月9日より平成27年7月28日に実施されたものである。本報告書巻末に収録されてある調査票を Web 上に掲げ、Web 上で回答を行うよう依頼した。教職員には、各部局事務担当者を通じ、メーリングリストによる周知を図る一方で、部局長会議でもアンケート調査実施の通知を行う等、広範な周知を図った。

本調査では、上述の方法による回答のため、普段、パソコンを使用しない教職員から回答を得ることが出来ず、全般的な回答率の低下、および職種による回答率の偏りが出てしまったことは否定できない。事務補佐員からの回答が激減しただけでなく、特定研究員、非常勤教員、非常勤研究員や看護師からの回答が得られていないことについては調査上に問題が残る。とりわけ、かなりの人数がいる特定研究員については、前回の調査では男性でも5.7%、女性では46.3%が回答を寄せており、ポスドクとして将来の研究を担う若手であることから、彼らの現状やその抱える問題をくみ取れないという課題を残した。なお、回答率は、表1-2-1に示した通りである。

表 1-2-1 本調査の回答者

	計	女性	男性	回答数	女性	男性	回答率	女性	男性
全体	16071	6546	9525	1315	630	685	8.2%	9.6%	7.2%
教員等	6534	1247	5287	699	297	402	10.7%	23.8%	7.6%
教授	1040	65	975	146	19	127	14.0%	29.2%	13.0%
准教授	770	70	700	106	27	79	13.8%	38.6%	11.3%
講師	157	23	134	13	5	8	8.3%	21.7%	6.0%
助教	829	110	719	99	22	77	11.9%	20.0%	10.7%
特定教授	55	2	53	5	2	3	9.1%	100.0%	5.7%
特定准教授	174	32	142	14	5	9	8.0%	15.6%	6.3%
特定講師	58	12	46	4	0	4	6.9%	0.0%	8.7%
特定助教	386	92	294	22	10	12	5.7%	10.9%	4.1%
研究員	556	161	395	22	10	12	4.0%	6.2%	3.0%
助手	3	1	2	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
外国人教師・研究員	50	7	43	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
非常勤教員	1396	303	1093	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
非常勤研究員	717	268	449	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
非常勤その他	343	101	242	1	1	0	0.3%	1.0%	0.0%
職員等	9537	5299	4238	616	333	283	6.5%	6.3%	6.7%
役員	10	1	9	2	1	1	20.0%	100.0%	11.1%
部課室長・課長補佐級	308	37	271	80	13	67	26.0%	35.1%	24.7%
掛長・主任級	633	245	388	210	86	124	33.2%	35.1%	32.0%
掛員等	1210	654	556	221	135	86	18.3%	20.6%	15.5%
看護師	1069	964	105	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
非常勤職員	6307	3398	2909	104	98	6	1.6%	2.9%	0.2%

学生を除いて前回調査（平成 18 年度、回収率 10.6%、女性 12.5%、男性 9.5%）と比較すると、回答者比率が低下している（平成 27 年度、回収率 8.2%、女性 9.6%、男性 7.2%）。[図 1-2-1\(1\)](#)に示すように、教職員を分けて集計すると、男女とも教員のアンケート回収率は上昇しているが、職員において男女とも激減している。この職員の低回答率は、人数が多い事務補佐員の回答が激減したことによると、結論づけるのは早急である。なぜなら、[図 1-2-1\(2\)](#)に示すように、前回に比べ、全職階において回答率が低下していることから正規職員全体の注意が得られていない可能性が高いからである。

図 1-2-1(1) 教職員別回答率

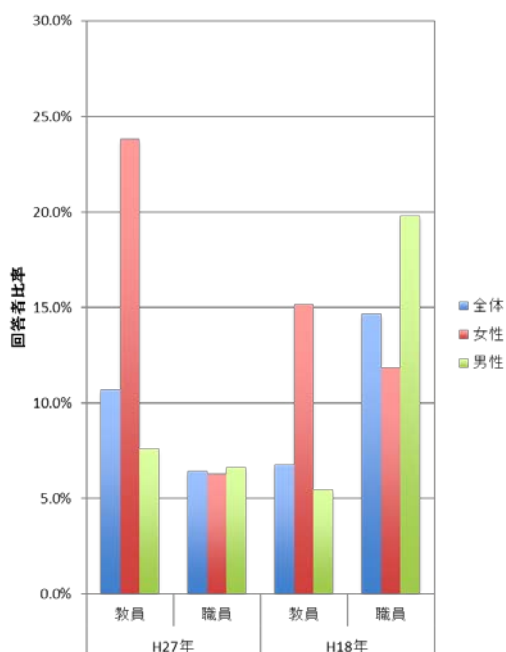
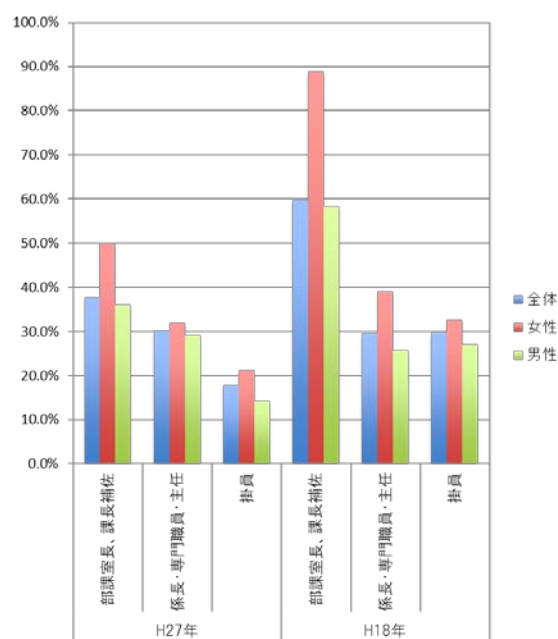
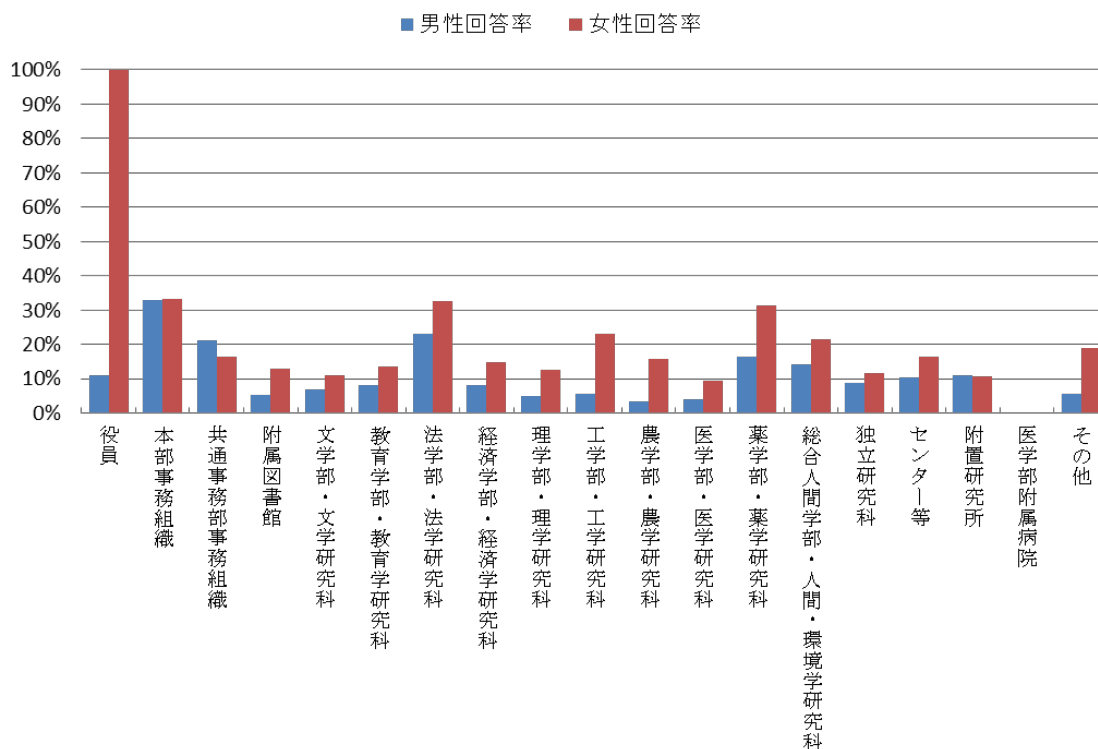


図 1-2-1(2) 正規職員回答率（職種別）



[図 1-2-2](#)では部局別の教員の回答率を示している。前述のとおり、本調査では職員の回答率が低下し、部局別の解析に意味があるものとは考えられないので省略した。しかし、その一方、前回調査と比較して、教員の回答数が増加しているため、前回調査では分析できなかった項目が分析可能になった。本調査の目的は、男女共同参画という観点から見た本学の現状について、問題点や要望を抽出することで京都大学の男女共同参画推進を加速していくことにある。つまり、厳密な分析を行うことよりも、解決すべき課題の全体像を把握することに重点を置いている。そのため、この全体像を把握するため、本調査の回答から、いくつかの要因間のクロス表を作成し、グラフ化することで問題点や要望をわかりやすく提示している。これらのデータは、京都大学男女共同参画推進センターホームページにて公開しているので、更なる分析などにご活用いただきたい。

図 1-2-2 教員の回答率（部局別）



1.3 本調査の回答者

回答を分析する前に、本調査の回答者の属性を確認することとする。まず、教員・職員別に分けた回答者の年齢分布を図 1-3-1 に示している。既に、教員では女性の回答率が高く、職員では男女とも回答率は低下しており、男女間で比率としては大きな差は無いことから、回答者の年齢構成を男女の教員と職員の間で比較した。その結果、回答者における年齢分布がよく似た形状になっていることが分かる。若年層と中年層以上の回答率が低いのは、もしかしたら、自分自身の立場との繋がり小ささを反映したものかも知れない。

Q18 では、京都大学の男女共同参画の事業や活動についての認知度を調べた。この回答結果を示しているのが、図 1-3-2 である。男女共同参画推進本部の設置、男女共同参画に関する基本理編と基本方針の存在、男女共同参画アクション・プランの公表、男女共同参画推進センターの存在の 4 項目である。意外であったことは、いずれの項目でも、男性の認知度が女性のそれを上回ったことである。前回の調査では、女性研究者支援センターの設置から男女共同参画が進められたことから、少なくとも男性より女性における認知度が高かったが、今回は特に男性教員の認知度が、(4)を除く各項目においていずれも前回調査から上昇している。これに対して、女性における認知度は教員だけでなく職員でも大きな上昇には繋がっていない。設問の 4 項目中、本学の男女共同参画推進のアクション・プランの認知度がとりわけ低い。これは周知不足であると言わざるを得な

い。アクション・プランに関しては、今年度初頭に全学アクション・プランを設定し、さらに部局毎にも設定されたはずである。しかし、それが教職員全体へと伝わっていないことが如実に示されている。今後の改善すべき点だと考えられる。

図 1-3-1 回答者の男女別年齢分布

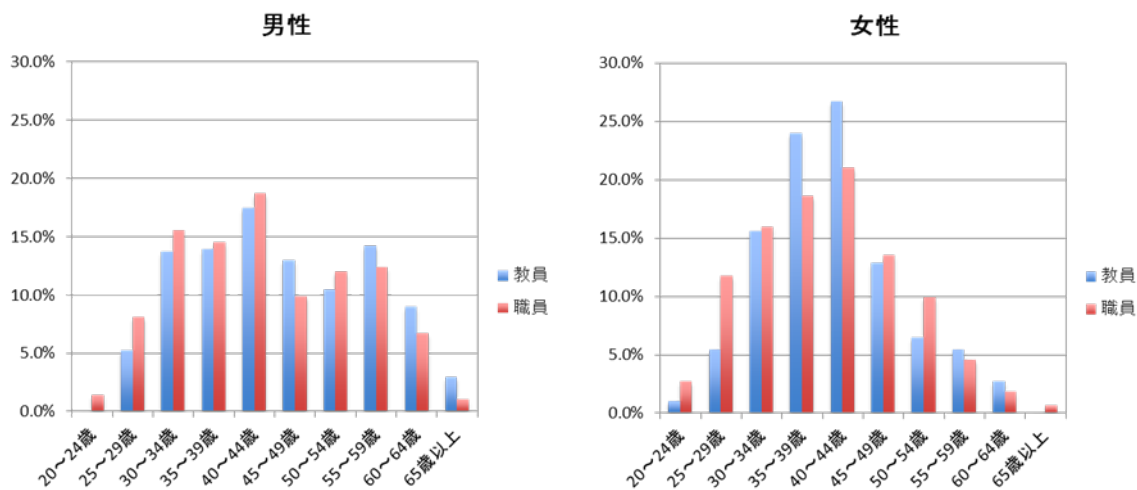
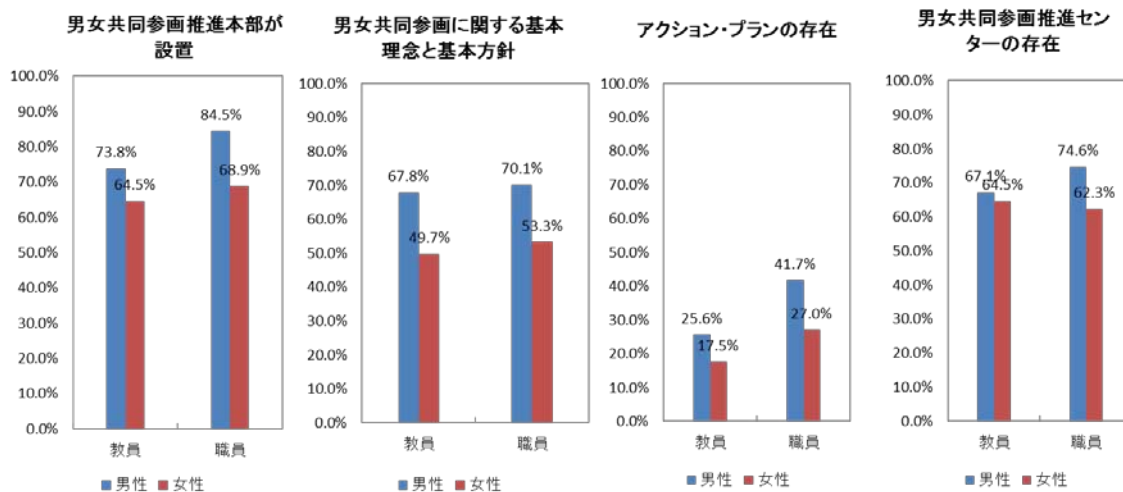


図 1-3-2 男女共同参画推進に関する事業と活動



第2章 働く場としての京都大学

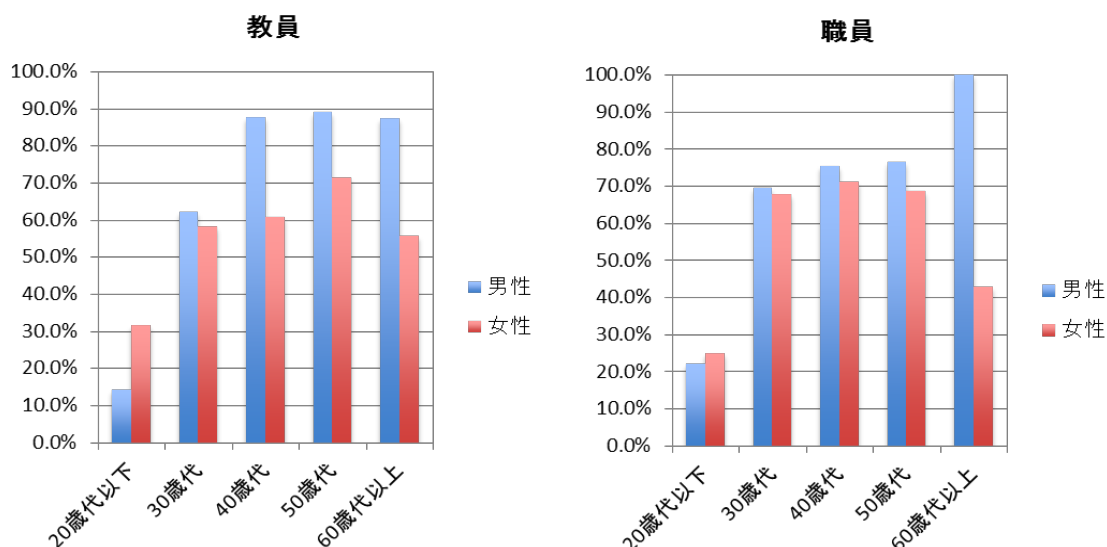
2.1 家族形成と仕事

「ワーク・ライフ・バランス」という言葉がよく聞かれるようになって久しい。京都大学という場合は、学生が学ぶ場であると同時に、教職員にとっては自らが働く職場である。しかし、人々にとって仕事は生活の一部にすぎないのであり、仕事と生活の割合や折り合いの付け方は人それぞれ様々である。本章では、本学の教職員が、性別、職種または勤務形態の違いによって、どのような家庭を持ち、生活をしているのかを見ていくこととする。

2.1.1 配偶者の有無

Q5では、配偶者の有無について尋ねた。なお、本調査の「配偶者」に関しては、婚姻届の有無にはかかわらないと注釈をつけている。単純集計によれば、配偶者がいる割合は、教員では男性 77.1%、女性 58.9%、職員では男性 70.7%、女性 62.5%という数値であり、職員より教員が、女性より男性がパートナーを有していることが分かる。そして、この4つのグループに関して、年齢による有配偶率の変化が図 2-1-1 から確認できる。この図からもわかる通り、京都大学教員では 40 代に、職員は 30 代で一定比率になった後の増加はない。しかも、到達する一定値が男性教員では 90%に達しようとするのに対し、男性職員では 80%に満たないことも注目すべき点である。国立社会保障・人口問題研究所、人口統計資料 2015 における 2010 年の日本における有配偶率は、40-44 歳の男性は 64.9%、女性は 72.0%である。また、35-39 歳では男性 59.4%、女性 68.6%である。

図 2-1-1 配偶者のいる割合（有配偶率）の年齢による変化



これらの値と比較すると、本学の教職員は、男性の場合世間一般より有配偶率がやや高いように見える。女性職員の場合一般的な数値に近いと言える。しかし、女性教員では有配偶率が有意に低いことには注意を払う必要がある。

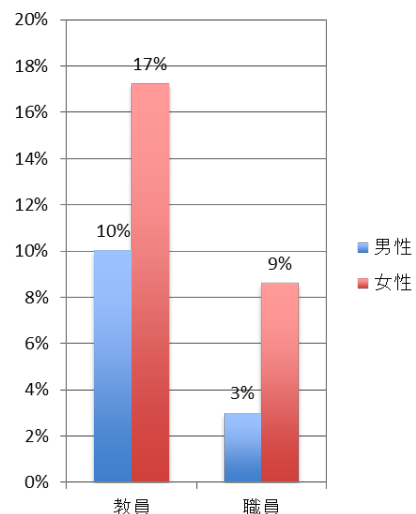
前回調査でも、図 2-1-1 で見られるように、60 代女性教員の有配偶者率が 50 代までと比較して低下する傾向にあった。30 年前においては、女性では 30 代が有配偶者率のピークであり、前回調査時（平成 18 年度）は 40～50 代がピークであった。このことから、年数を経るごとにピークが移ってきていることが想像できる。女性職員についても同様の推論ができるのかも知れない。したがって、教員・職員の別にかかわらず、「結婚→退職」という流れが止まってきていることを示唆するものと考えられる。ただ、教員については、他機関への異動があり年代毎の新規採用者と退職者との関係を忘れてはならない。

前回の調査報告書において男女における文系理系教員の有配偶率の差に言及したが、今回の調査では有配偶者比率に関して男性教員の回答率が低く、有意な値として提出することができなかった。

次に、Q6 では、配偶者と同居か別居なのかを尋ねた。その結果を、図 2-1-2 に示した。ここでも、前回調査と同様の結果、つまり教員・職員ともに女性の別居率の方が高いという結果が示された。女性教員：17%、男性教員：

10%という数字を見ても、やはり、大学教員という職種が単身赴任や別居婚が多いということを裏付けている。ただし、前回の調査では女性教員の 25%が別居であったことに比べれば、改善されてきたとも受け止められる。一方、男女職員別居率に関しては、男性職員では 6%から 3%へと低下したが、女性職員では依然として 9%と変わらず、男性教員並であることは意外な結果として受け止められる。女性職員が結婚後も退職することがなくなってきた、その結果、仕事の継続のために別居を余儀なくされている可能性も考えられる。

図 2-1-2 配偶者との別居割合

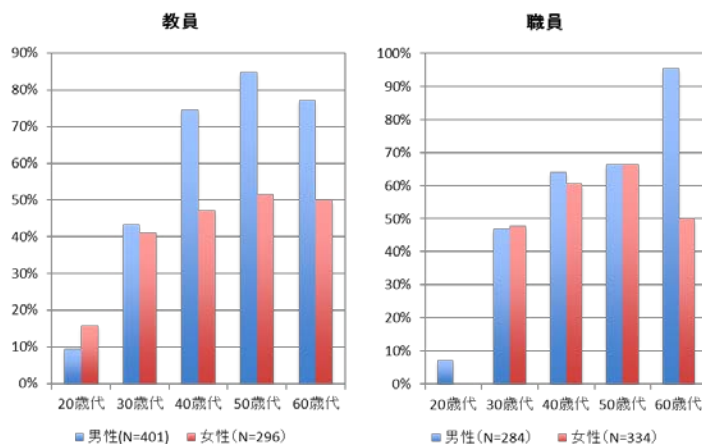


2.1.2 子供の有無

ここでは、子供の有無について見ることにする。Q8 での回答に基づくと、「子供あり」の割合は、女性教員：43.1%、男性教員：65.4%、女性職員：48.3%、男性職員：57.6%となっている。そして、この割合を年代別で表示したものが図 2-1-3 である。ここで、注目すべきは、40 代以降の男性教員と女性教員との差である。両者を比較すると、女性教員の方が別居婚の割合も多く、家庭生活との両立に苦勞していることの表れであろう

か半数の教員が子どもを持っていない様にも見える。それに対して、30代では男女ともほぼ同じ割合となっている。一方、職員におけるこの割合は、サンプル数が少ない60代を除けば、男女間で一致しているように思われる。但し、この値は全体を対象とするものであるため、有配偶者における子どもの有無を集計する必要がある。しかし、厳密な意味での子どもの有無は離別や死別などの別の要因も考慮しなければならない。

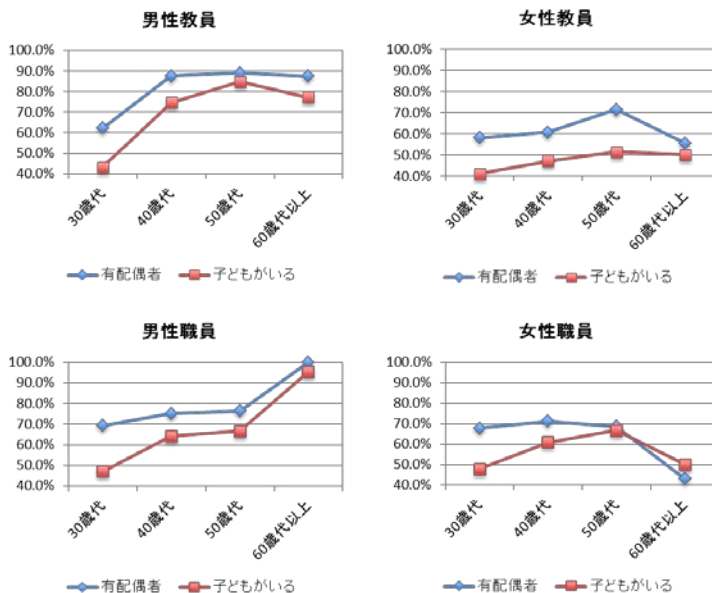
図 2-1-3 子供のいる割合の年齢による変化（教職員別）



そのため便宜的に、有配偶率と子どもの有無をプロットしてみたのが、図 2-1-4 である。男女教職員とも若い時代には子供はいないが、一定の年代に到達すると子どもを持つ割合が高くなっていることが分かる。しかし、女性教員だけは50歳を超えても子どもを持っていない比率が高い。これはとりもなおさず、女性の研究者としての生活と育児の両立の難しかったさまを示唆するものであろう。

なお、「子供あり」と回答した教職員には付属質問として、何人の子供がいるかという質問も行った。前回調査では、一人当たり 1.95 人の子供がいたが、今回調査では、一人当たり 1.77 人となった。この値は、厚生労働省の平成 27 年 (2014) 人口動態統計による日本における合計特殊出生率 1.42 に比べると高いものの、少子化傾向に歯止めがかかっていないことを示しているように思える。

図 2-1-4 有配偶者比率と子どもの有無

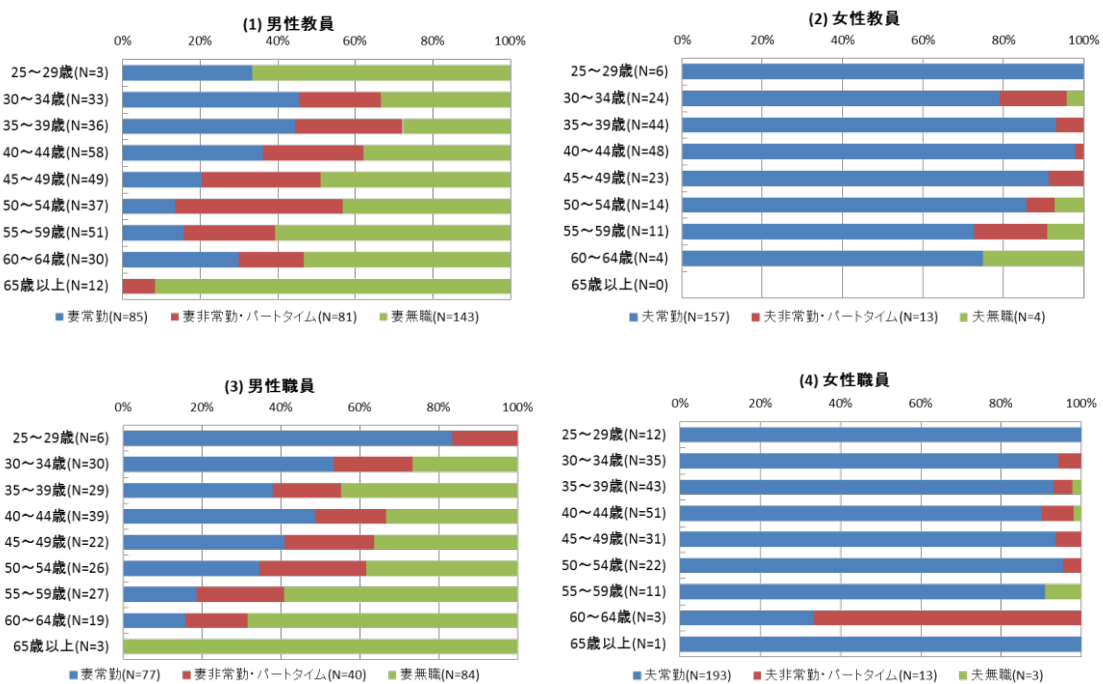


2.1.3 配偶者の職業

次に、配偶者を持つ教職員がどのような家庭生活を送っているかを見ていくこととする。ここでは、それぞれの配偶者がどのような職に就いているかを見る。

図 2-1-5 は、配偶者のいる男女教職員の配偶者の職業を年齢別に示したものである。この図を見ていただくとお分かりだろうが、配偶者の職業は、性別による差が大きい。基礎集計によれば、男性教員の配偶者の 46.5%、そして男性職員の配偶者の 41.5%が無職（専業主婦）となっているが、女性教職員のうち配偶者が無職である割合は 1.8%にとどまる。女性教職員の方が配偶者との別居率の割合が高いことは、この配偶者の有職率の高さを反映したものである可能性が高い。

図 2-1-5 男女教職員の年齢別に見る配偶者の職業



そして、前回調査でも見られた傾向であるが、男性教員の配偶者は、世代が上がるにつれ、無職である傾向が高まる。また、男性職員の配偶者では、20代～30代では常勤職に就いている割合が高いものの、男性教員の場合と同様に40代後半からは常勤職が減り、非常勤職及び無職の割合が増加してくる。また、データは示していないが、男性教員を職種ごとに分類すると、配偶者が無職の割合は、教授：51.4%、准教授：35.4%、助教・講師：23.0%と大きな開きが出た。また、男性職員に関しても、部課室長・課長補佐級：36.6%、掛長・専門職員・主任級：22.1%、掛員等：21.0%となった。

職階は給与額と強い相関があり、民間給与実態統計調査によると正規雇用男性（平成26年）の平均年収は532.7万円とされており、本学の平成26年度における役職員の報酬・給与等に関する公表資料によれば、事務・技術系で平均600万、教育職（大学教員）では890万程度となっている。したがって、男性教職員において職階があがる程、専業主婦率が増加するのは、一定の給与水準が確保された結果と言えなくもない。

しかしながら、前回調査と比較すると、男性教員の配偶者が常勤として働く割合が上昇していることがわかる。子育て世代と思われる 20 代後半～50 代前半にかけて、前回調査で配偶者が常勤として勤務している割合が 30%を超えた世代は「25～29 歳」及び「30～34 歳」の区分のみであったが、今回調査では、「25～29 歳」から「50～54 歳」までの各区分で 30%を超えている。この理由としては、環境的および経済的な複合的要因が考えられるが、いずれにせよ男性教員も家庭での仕事に携わらなければならない可能性が大きくなっていると考えられる。そのため、今後は育児や介護に携わる女性支援のみならず、男性への支援も拡大していかなければならないであろう。

女性教職員の図を見ると、男性教職員の場合に比べて圧倒的に配偶者が常勤職に就いている割合が多い。しかも、女性職員よりも女性教員の方が、若干、配偶者が常勤職でない割合が高いことを指摘しておく。その理由として、女性研究者の場合、分野は異なっても研究者と結婚する割合が高く、近年における研究者の就職難ということが影響しているのではないかと推測される。

2.2 育児と介護

前節では、回答を通じて、京都大学教職員の家庭生活の状況を捉えてきた。その中で、前回調査時と比較すると男性教職員も家庭生活における仕事を担う必要性の高まりが見えてきている。その一方で、世で懸念されているほどではないものの、本学でも教職員の中で少子化の傾向が前回に比べて進んでいることが確認された。もちろん、全ての人にとって、結婚し、子供を持つということが人生での唯一の望ましいパターンではないかもしれないが、家族を持つということに対しては、どのような障害や難しくする要因があるのだろうか？

本節では、家庭生活と仕事との両立をする上で、特に重要となってくるであろう育児及び介護を取り上げることで、本学で働く教職員が、どのように育児及び介護を行ってきたのかを見ていくこととする。

2.2.1 家庭における分業

本学の教職員では、子供のいる割合が、女性よりも男性の方が高い。育児の問題を考える際にも、女性教職員のみならず、男性教職員もふくめて考えなければならないことは一目瞭然である。

育児を考える際に、その負担度合いは子供の年齢により大きく左右される。Q10 ではまず子供がどの教育課程に属するかを尋ねた。育児負担を考えると、やはり、小学生までは目が離せず、中高生でも弁当作りなどが必要であろう。大学生になれば、金銭的負担は重くなるかもしれないが、肉体的負担等は減る可能性が高い。

図 2-2-1 子供のいる教職員数

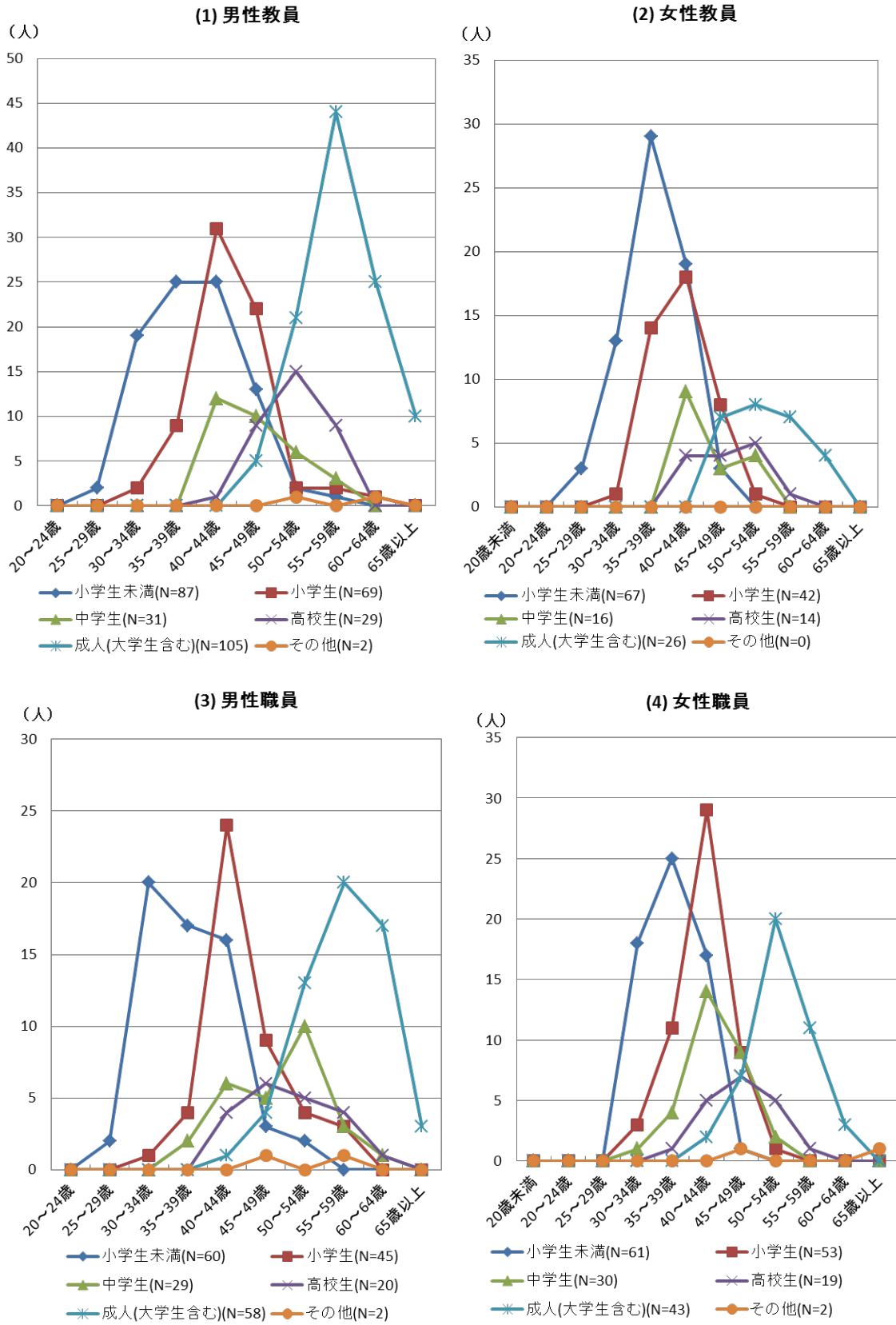


図 2-2-1 を見ていこう。この図では、子供の年齢区分を「小学生未満」から「成人（大学生）含む」としている。子供の年齢を考えると、「小学生未満」が 6 歳まで、「小学生」が 12 歳まで、「中学生」・「高校生」なら 18 歳まで、「成人」で 18 歳以上となるから、均等に人数が分かれても不思議はない（親が定年退職する可能性もあるため、成人の区分は他と比べて、少なくなるかもしれない）。実際に、職員では、男女問わずおおよそ均等に分布しているように思われる。ここで、教員の母数に注目していただきたい。男性教員の場合、「小学生未満」、「小学生」および「成人」が多くなっている。女性教員の場合、「成人」の母数が極端に少なくなっている。これは、大学生や成人の子を持つ女性研究者が少ない、言い換えればこの世代の女性研究者の採用が少なかった、あるいは採用された女性教員も子どもを持つという選択枝を選ばなかったのかも知れない。

図 2-2-1 に戻ろう。男女や教職員の別はあるが、育児のピークは 30 代前半から 40 代後半と考えられる。教員、職員ともに責任ある仕事を任せられ、仕事の負担が増してくる年代でもあり、この時代の成果・実績が後の昇進に繋がる重要な時期でもある。つまり、この世代は、仕事及び家庭生活の双方において肉体的負担・精神的負担が強い世代であると認識しておかなければならない。

2.2.2 育児の仕方

では、ここからは京都大学の教職員がどのように育児を行っているのか、行ってきたのかを見ていこう。Q11 では、子供がいる人に対して、複数回答で育児の仕方を尋ねた。

女性教職員においては、先の図でも表れているように配偶者の多くが常勤職に就いていた。しかし、男性教職員においては世代や職階によって異なっていた。そのため、育児の仕方を図表としてあらわすときには、男性教職員においては、配偶者の職業別に区分することとした。結果を、図 2-2-2 に男性教職員別と図 2-2-3 に女性教職員別に分割して示した。

職業別に示すことで、違いが明確に見えてくる。配偶者が常勤職に就いている場合、男性教員も職員も共に、夫婦で協力しながら、保育所や学童保育を利用しつつ、親の協力を得て育児をしてきたとしている。ところが育児休業を取得するのは専ら配偶者であり、自らが育児休業制度を利用はしていない。しかも、男性研究者の場合、配偶者が仕事を続けながら育児をしてきたとしつつ（50%）も、主に配偶者が育児を担当しているとする者の割合は低く（27%）、さらに、自分が仕事を続けながら育児をしていると自負するものの割合も高い（39%）。ところが、職員の場合、育児に対する関心が低いのでは無いかとさえ勘ぐりたくなる結果が出ている。例えば、研究者に比べて、配偶者による育児（15%）や自らの参加（25%）に加えて、夫婦で協力してとするものも研究者の 70% に比べて少ない（62%）。

男性職員の育児に対する関心や配偶者に対する感謝・認識の低さが最も顕著に表れて

いるのは、配偶者が非常勤やパートで働いている場合である。唯一、配偶者が退職して育児をしているとしたものの割合が **55%** となっている以外、設問項目のほとんどにおいてイエスと応えている割合が低く、配偶者が育児を行っているとする割合や夫婦協力としている割合も共に **33%** しかない。これに比べて、同じ状況の男性教員は配偶者の育児への関与の高さや夫婦の協力、親の協力等の重要性を認識していると思われる。

配偶者が無職の場合は、男性教員、職員とも配偶者が育児を行っているとの認識は高く、教員 **74%**、職員 **69%** となっている。その上で、夫婦協力してという意識も配偶者が非常勤の場合の男性職員が **33%** でしかなかったのに対して、配偶者が無職であるにも関わらず **47%** と高くなっている。

図 2-2-2 配偶者の職業別から見た育児の仕方（男性、教職員別）

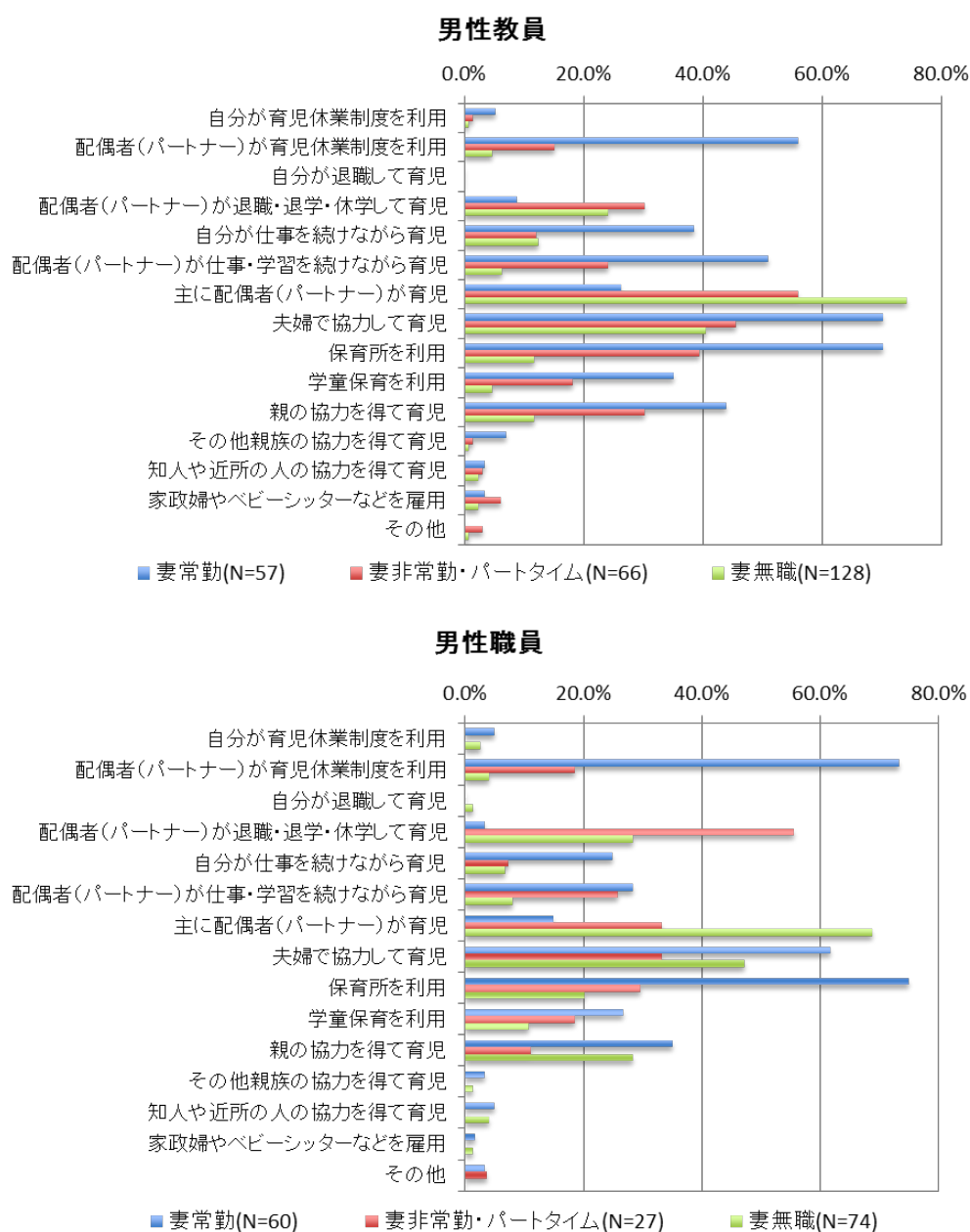
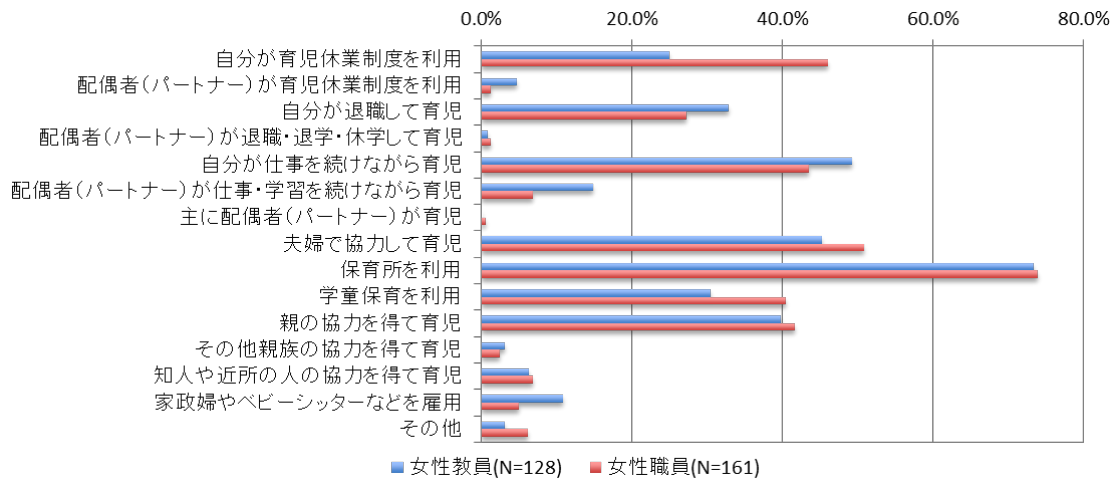


図 2-2-3 配偶者の職業別から見た育児の仕方（女性、教職員別）



このように数値から見えてくるものには色々な面もある。この調査で大きな前進と思われる点は、教員の方が職員よりも「夫婦で協力して育児」をしていると認識していることであり、もしかしたら、職員よりも教員の方が家庭での育児には取り組んでいるということを示しているから、なのかもしれない。（この点についての男女の受け取り方の違いについては後述する。）しかし、育児の多くは未だ女性の仕事と考えられている部分が多いことも事実である。そのため、男性の更なる育児への参加を進める必要がある。

今回の調査では育児と分けた家事を取り上げることはしなかった。ただ、最近の厚生労働省の「男女共同参画推進法」の2014年キャッチフレーズとなった「家事場のパパデカラ」（ちなみに2015年は、「地域力×女性力＝無限大の未来」である）や内閣府男女共同参画局の「育メンプロジェクト」等の広報も進み、男性の育児への協力は徐々に進みつつあると考えられる。しかし、2011年に女性研究者支援センターが実施した「本学男女教員・研究者を対象とした生活時間調査」では、育児への参加はとて男性の家事時間が増えていないことも明らかになっている。次回再度調査をすることがあれば、この点の追跡が必要かも知れない。

図 2-2-3 に示すように、女性教職員の場合、各項目における回答比率に教員と職員間で大きな差は認められなかった。唯一の大きな差は、自分が育児休業制度を利用したとする割合であり、教員では25%であるのに対して職員では46%となっていた。やはり、教員の場合、研究プロジェクト等もあることから、育児休業を取らず、産後休暇のみで仕事に復帰するケースも多いようである。教員・職員に関わらず、70%以上が保育所を、30-40%が学童保育や親の協力を得て育児をしている。一方、女性の場合、教員と職員の両者において、自分が退職して育児を行ったとするものが、教員で33%、職員で27%存在することは意外な結果であった。その内容の詳細は不明であるが、退職後に復職できているという状況を示すのであれば幸いである。

女性教員の配偶者の多くは常勤として働いているので、同じ状況である常勤の職に就

く配偶者をもつ男性教員と比べてみることにする。興味深いことは、男性教員（図 2-2-2(1)）では夫婦で協力して育児をしているとする割合が 70%を越えるのに対して、女性教員（図 2-2-2(2)）は 45%しか配偶者が積極的に育児に参加していると思っていないことである。しかし、夫婦で協力して育児をしているとしつつも、主に育児を行っているのが配偶者であるとする割合が 26%に達することは、参加の仕方が十分では無い可能性もある。

2.2.3 育児休業

京都大学の育児休業制度は、配偶者が専業主婦（夫）である場合を除き、取得可能期間等に違いはあるものの、性別や職種、勤務形態に関わらず、取得することが可能となっている。ここでは、まず、育児休業制度について、総務部人事課よりデータの提供を受け、集計した図表を掲載することにする。まとめたものが表 2-2-1 である。過去の集計可能なすべての育児休業を職種別、所属別に分類したものである。やはり、世代や性別の違いから職位の低い教職員、そして看護職員の取得者数が多くなっている。

次に、育児休業の取得日数がどれほどかを確認しておく。育児休業は常勤の場合、最長で子供が 3 歳になるまで、非常勤の場合、最長で子供が 1 歳になるまで（保育所への入所待機等の事情がある場合は、子供が 1 歳 6 カ月に達するまで）取得可能である。ここでは、再び、人事課よりデータを頂き、図 2-2-4 を作成した。この図は、記録が残っている昭和 51 年 4 月から何人がどれほどの期間で育児休業制度を利用したか示すものである。前節でも、記したことではあるが、この図 2-2-4 を見ると、教員と職員の育児休業に関する違いが明確になる。教員においては、100 日未満、つまり、およそ 3 ヶ月未満の育児休業が最も多い。一方、職員で最も多い区分は 300 日～400 日の間であり、約 1 年間の育児休業取得ということ

になる。教員の方を見ても、400 日以上の子育て休業を取得するものもいたが、ごく僅かである。職員では、400 日以上の方も一定程度はおり、さらに 2 年・3 年という者もかつてはいたことも事実である。しかし、育児休業を取る教職員は、「1 年」という期間を一つの区切りとして考えているということが把握できる。

図 2-2-4 女性教職員の育児休業取得日数

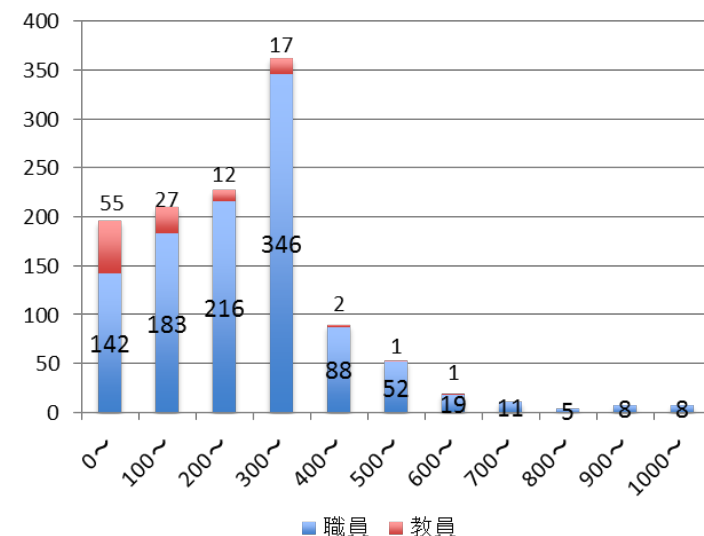
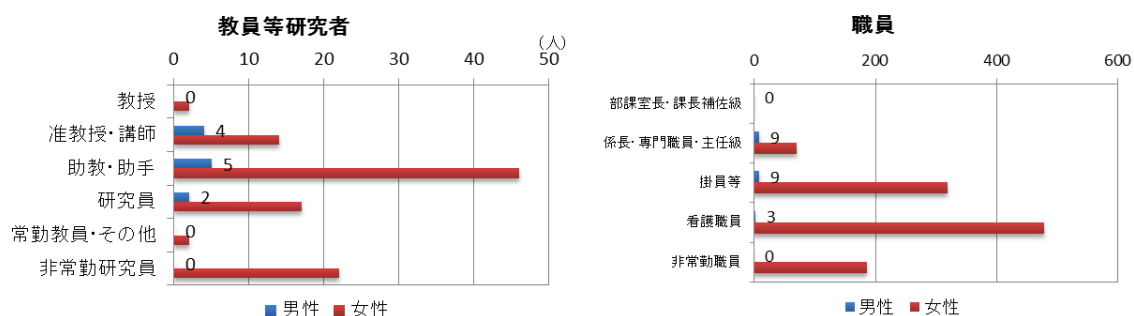


表 2-2-1 育児休業取得者の部局と職階

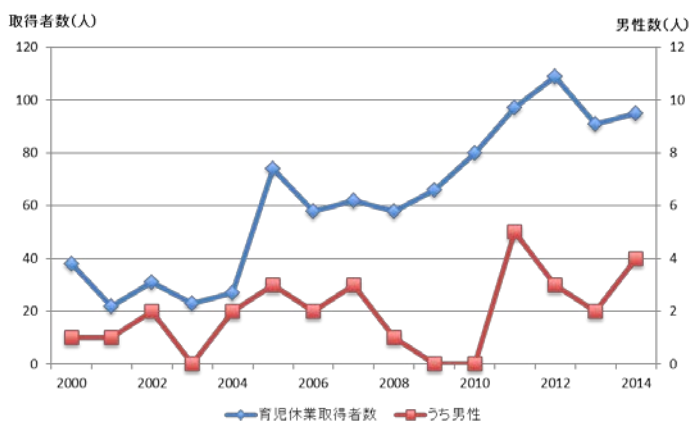
性別	役員		教授		准教授・講師		助教・助手		研究員		常勤教員その他		非常勤研究員		部長・室長・課長・補佐級		掛長・専門職 員・主任級		掛員等		看護職員		非常勤職員		
	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	
役員																									
本部事務組織					1									3				11	7	38	1		3		10
共通事務部事務組織																		8		49					15
文学部・文学研究科																				2					
教育学部・教育学研究科						2												1		1					
法学部・法学研究科				1																3					2
経済学部・経済学研究科														1						5					4
理学部・理学研究科						2												5	1	13	2				12
工学部・工学研究科																		10		17					11
農学部・農学研究科																		8		16					5
医学部・医学研究科						2												2		7					17
薬学部・薬学研究科																				5					1
総合人間学部・人間・環境学研究科																		2		15					9
独立研究科						1												4		6					19
センター等						4												3		16	1		3		15
附置研究所																				33	3				25
附属図書館																				11					4
医学部附属病院																				83	2		3		38
総計	0	0	2	0	14	4	46	5	17	2	2	0	22	0	0	0	71	9	320	9	479	3		187	0

図 2-2-5 男女教職員の育児休業取得状況



同じく表 2-2-1 からこれまでの育児休業取得者における男女の教員と職員数をグラフ化したものが図 2-2-5 である。グラフ内の数値は、男性の人数を示している。出産に適した年齢となる若手は、教員では助教・助手や常勤研究員、非常勤研究員で、職員では掛員や看護職員が多いことが明らかである。なお、この図には示されていないが、女性教員については、理系の方が文系に比べて育児休業取得者が多い。その理由として考えられるのは、理系は実験系で研究室にいないと研究が進まないのに対して、人文社会系では、比較的時間に自由があるためかも知れない。

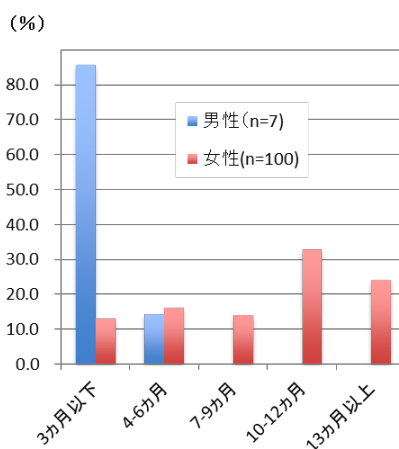
図 2-2-6 2000 年以降の育児休業取得者数の推移



同様に、これまでの男女別育児休業取得者数の変化を経時的に示したのが、図 2-2-6 である。男性については年ごとに大きなばらつきがあるものの増加傾向にあり、女性では 2004 年から倍増している。

ここから、今回のアンケート調査の結果に戻ることとする。Q26～Q31 では育児休業に関する質問を用意した。今回の調査では、回答者の中で、Q26 の問に対して育児休業を取得したとするものの数が、男性 7 名、女性 100 名、教員 30 名、職員 77 名であった。一方、前回調査では男性 3 名、女性 43 名、教員 4 名、職員 42 名であった。これらの値は過去に戻った経験に基づく積算値であるため直接比較することはできないが、先にも述べたように増加してきていることだけは事実である。図 2-2-7 にまとめた男女別の取得した育児休業期間を見る

図 2-2-7 男女における育児休業取得期間の違い



と、男性の場合は3ヵ月以下が86%、4-6ヵ月が14%であった。これに対して、女性では10-12ヵ月が33%と最大であったが、同じく7-9ヵ月が14%、1年以上も24%いた。

Q27では、育児休業取得の理由を尋ねた。職場の理解が得られたとしたものは前回とほとんど変化無く68%であったが、自分で育児を行いたかったとした者は76%から59%への低下し、保育所入所までの期間のみ取得したとしたのが17%から39%へと増加している。

Q28では育児休業後の勤務状況について尋ねた。ほとんどの回答者は「取得前と同じ職務を継続」を選択したものの、女性職員73名中7名の回答者が「昇進が遅れた」と回答した。回答の母数は少ないものの、女性職員の回答者のうち約10%がこのように考えているということは、昇進が遅れた原因が実際に育児休業であるかどうかは定かではないが、育児休業を取得した本人と人事権を持っている上司との間で十分なコミュニケーションが取れていないと思われる。もちろん、育児や介護を直接の理由とした昇進の妨げや降格は無くさなければいけないものであるが、まず上司（組織）が本人と綿密な面談を行うことで、本人が納得する適切な職責を与えることが必要だろう。

Q29では、回答者が京都大学で育児休業を取得しなかった理由について尋ねた。ここでは、男性教員のうち約25%が「必要性を感じなかった」と答え、同じく男性教員のうち33%は「自分以外の保育者の確保ができた」と回答した。同じく、男性職員のうちの45%も「自分以外の保育者の確保ができた」と答えていることから、乳児期の育児に関して、配偶者やその他の親族関係者に育児を任せる男性教職員が多いのだろう。

Q30では配偶者の育児休業取得の有無を尋ねた。その結果、子どもを持つ男性426名中のうち24%の配偶者は育児休業を取得したのに対して、74%は取得しなかったと応えている。一方、女性289名のうち男性の配偶者で育児休業を取得したのは2%であり、残りは取得していない。この2%という値は、2014年の日本における男性の育児休業取得率は2.3%であり、ほとんど同程度である。

Q31では、逆に、配偶者が育児休業を取得しなかった理由を回答してもらった。女性教職員の回答として多かったのは、「仕事が忙しかった」（女性教員39.2%、女性職員37.4%）と「制度はあったが（十分に）取得できる職場環境ではなかった」（女性教員31.7%、女性職員29.7%）であり、男性の育児休業取得はまだまだ道半ばである現状を物語っている。このことは、図2-2-5でも示されている。図2-2-4は2000年以降の育児休業取得者数を示しているが、女性教員は取得者数が右肩上がりであるものの、男性は常に一桁となっている。

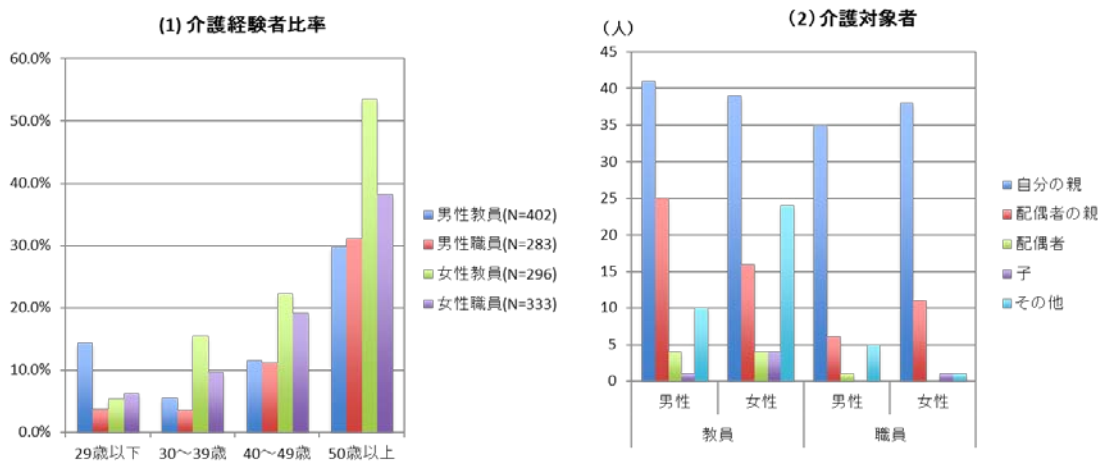
2.2.4 介護の仕方

介護は育児とは異なり、男女とも広範な年齢層で、しかも職種とは関係なくすべての人が避けては通れない問題である。そこで、京都大学教職員の介護事情について確認し

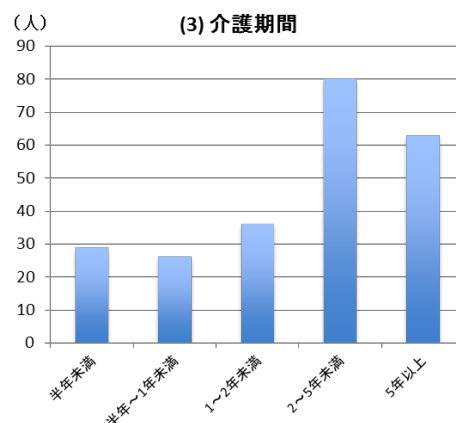
た。Q12では、まず、介護経験の有無を尋ねた。その回答と回答者の属性を集計したものが、図2-2-8(1)である。50歳以上では男女教職員とも30%以上の方が介護経験をもつとしており、予想通り年齢と共に上昇していた。前回調査と同様に、男性教職員と比較すると、女性教職員の介護経験の割合が高くなっており、育児・介護共に女性教職員の負担が大きくなっていることが見受けられる。

次に、Q13では、複数回答ありで介護の対象者について尋ねた。集計結果を図2-2-8(2)に示す。やはり、介護対象者の中で最も高い割合だったのは男女教職員共に「自分の親」で、全体の57.5%であり、次いで「配偶者の親」とした人が22%であった。意外であったのは、介護対象者で「その他」を選択した回答者が全体で15%もいたことである。特に、女性教員で選択率が高かった。前回の調査では女性職員で「その他」を選んだ割合が高かった。Q13での選択肢は「自分の親」、「配偶者の親」、「配偶者」、「子」、そして「その他」であるから、「その他」のなかには恐らく自分の祖父母もしくは自分の配偶者の祖父母が割格的には多く含まれているのではないかと推測される。

図2-2-8 介護経験の有無、期間、対象者



多少前後するが、Q16では介護の期間について尋ね、その結果が図2-2-8(3)に示した。前回調査では、比較的、各期間に回答が分散した傾向にあったのだが、今回の調査では、2年以上の期間に偏っている傾向が見て取れる。社会一般的に高齢化が進み、介護の期間も伸びているということかもしれない。しかも、育児と違って介護期間の終わりが何時になるのか分からないため、今後ますます長期化する可能性



さえある。

次に、Q14において介護担当者、Q15において介護対象者との同居の有無、に対する回答をグラフ化したものが、図 2-2-9 (1) および図 2-2-9 (2)である。これを見ると、主たる介護担当者として最多だったのは、「自分または配偶者」となる。興味深いことに男女教職員全てが主たる介護担当として「自分」とした者が 50%前後であり、さらに男性教職員のかんりの割合が「配偶者」としているにも関わらず、女性においては配偶者が介護に関わってくれているとは考えていない可能性がある。これは男性に比べて、女性の方が「自分又は配偶者」を介護の主たる担当である、としているものの割合が 15%以上低いということとも関連があるのかも知れない。

図 2-2-9 (2)に示したように、介護対象者は、女性教員と男女職員においては同居に比べて別居がやや多い程度であり、両方ありとする人もほぼ同じような割合であった。ところが男性教員には別居している親族の介護を行っているとした割合が突出して高かった。前回の調査ではこのような傾向は認められなかったことから、今回に限ったことかも知れない。しかし、遠方に住んでいる自らの親や配偶者の親元へ通いながら介護を行っている様子が把握できる。男女問わず教員は、職を得るために実家を離れる傾向が強く、これが統計にも表れているのだろう。

図 2-2-9 介護担当者と介護対象者との同居・別居の別

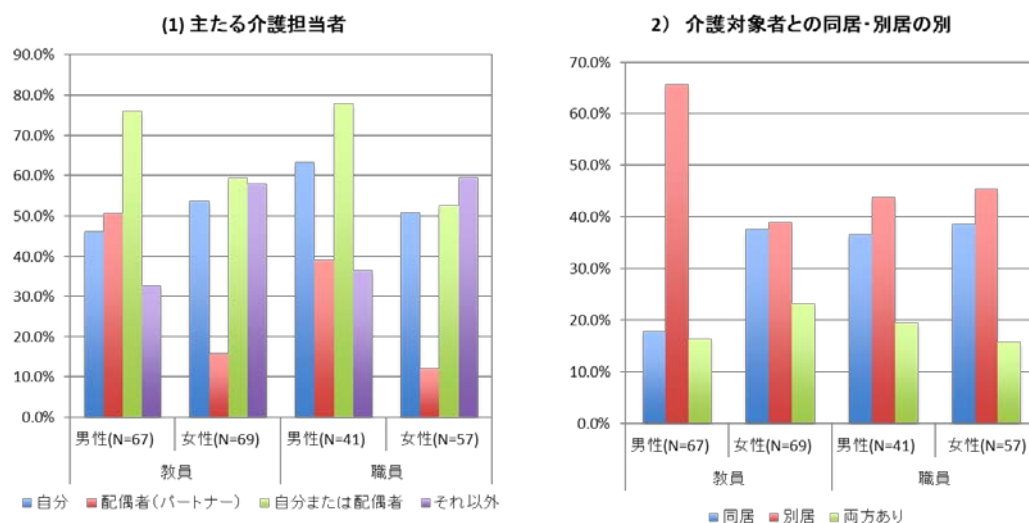
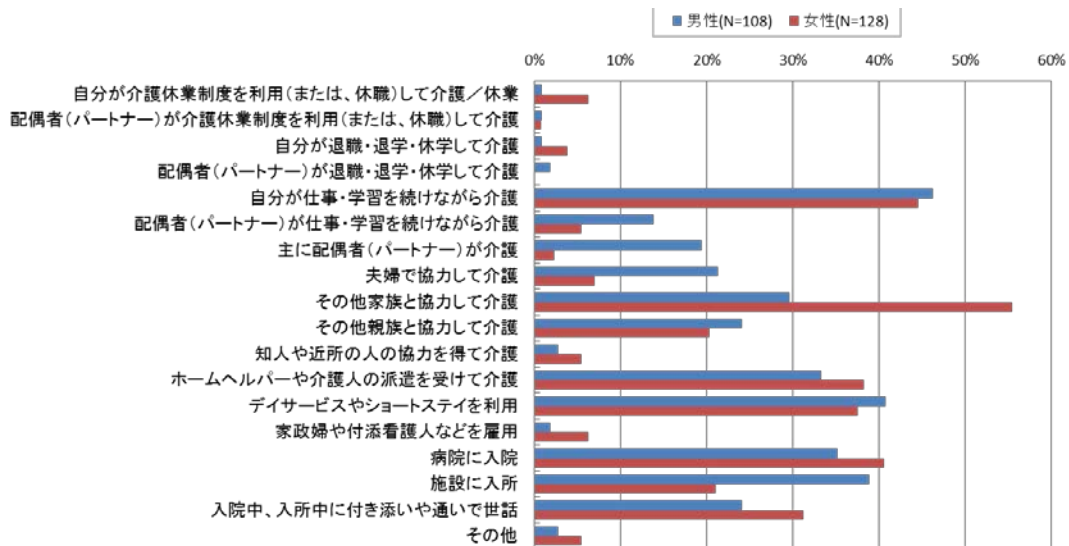


図 2-2-10 は、Q17 で質問した主な介護の方法(複数回答あり)の回答を示したものである。女性教職員の中で最も回答の割合が多かったのは、「その他家族と協力して介護」であり、「自分が仕事・学習を続けながら介護」が続いた。一方、男性教職員においては、「自分が仕事・学習を続けながら介護」であった。このことから、男女問わず介護を行う教職員は自らの職務を犠牲にすることで介護を行っていると考えられる。しかし、男性には女性に比べて、「主に配偶者が介護」や「配偶者が仕事や学習を続けながら介護」

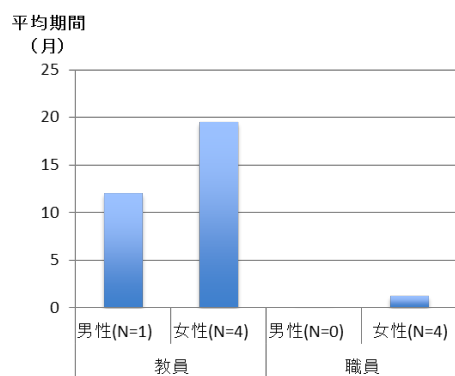
を選んだ人が多いことや、「夫婦で協力して介護」を選んだ女性が男性に比べて少ないことなどから、ここでも女性の負担の重さが垣間見えているようにも思われる。

図 2-2-10 介護の方法



この図 2-2-10 では、男女教職員共に施設や介護サービスを使うと答えた回答者の割合も高かった。一方で、京都大学では、育児休業制度とともに介護休業制度・介護休暇制度も整備され、介護休業の場合、育児休業と同様に期限付きではあるが公的な給付金制度が備わっている。しかしながら、図 2-2-11 に示すように、介護経験ありとした回答者男性 108 名、女性 126 名のうち介護休業を利用したと答えた回答者はごく僅か 9 名（男性 1 名、女性 8 名）である。介護にはいつ終わるのかと期限が見えないことから、職務の都合上、介護休業を使用せず、可能な限り働きながら介護を行いたいと思っているためと考えられる。しかし、その一方、介護休業や介護休暇制度が育児休業制度なみに認知されていないという可能性も残されており、介護休業・休暇制度を使いやすく整備していく必要もある。

図 2-2-11 介護休業取得者数と期間



2.3 採用・昇進と性別

第1章で見てきた通り、京都大学教職員の職階と性別については、性別の違いによって大きな差が存在している。つまりは、職階の低い層や非常勤職では女性の割合が多く、職階が高くなるにつれ女性の割合が減少するというものである。これは、前回調査時の傾向と全く変わらない傾向である。本節では、実態調査を通じて、京都大学教職員の昇進パターンに性別による違いがあるのか、そして、違いがあるならば、その原因がどこにあるのかを探っていくこととする。

2.3.1 教員の採用と昇進

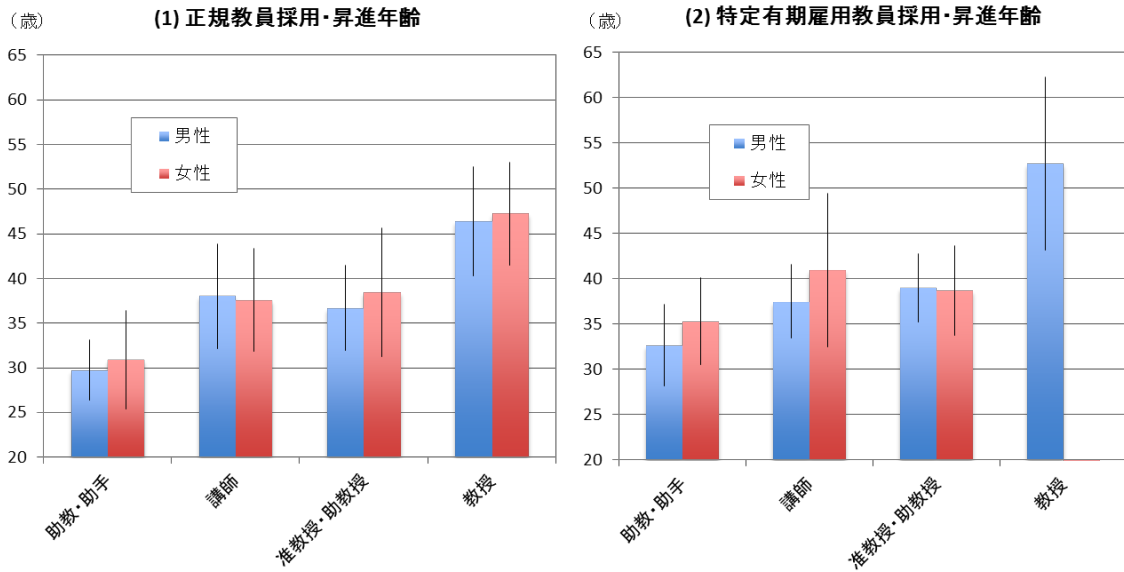
教職員の採用や昇進についての質問は Q32~Q38 で行っている。まずは、教員を対象を絞り、教員の採用と昇進について見る。

表 2-3-1 は、Q37 で尋ねた今回調査の回答者のそれぞれの職種へ採用されたもしくは昇進した年齢の結果を表で示したものである。そして、この表を男女で分け、標準偏差等を含めてグラフ化したものが図 2-3-1(1)正規教員および図 2-3-1(2)特定有期雇用教員である。グラフの結果からは個人差が大きいために標準偏差値が大きくなり、その結果女性教員と男性教員の採用や昇進における有意な差は認められない。

表2-3-1 京都大学教員採用・昇進年齢

職名	性別	人数	平均年齢	標準偏差	最小値	最大値
教授	男性	123	46.4	6.1	34.0	65.0
	女性	19	47.3	5.8	36.0	56.0
准教授・ 助教授	男性	143	36.7	4.7	25.0	52.0
	女性	35	38.5	7.2	25.0	58.0
講師	男性	17	38.0	5.9	32.0	55.0
	女性	7	37.6	5.8	32.0	48.0
助教・助手	男性	170	29.7	3.4	22.0	43.0
	女性	35	30.9	5.6	22.0	45.0
特定教授	男性	7	52.7	9.6	42.0	64.0
	女性	0	-	-	-	-
特定准教授・ 助教授	男性	26	39.0	3.8	33.0	46.0
	女性	11	38.7	4.9	31.0	46.0
特定講師	男性	6	37.5	4.1	33.0	43.0
	女性	2	41.0	8.5	35.0	47.0
特定助教	男性	33	32.7	4.5	27.0	44.0
	女性	29	35.3	4.8	27.0	46.0

図 2-3-2 常勤教員の昇進年齢



しかし、男性教員と女性教員それぞれについて採用と昇進の年齢を該当する人の数としてまとめてみると、図 2-3-2 に見られるような差異が現れてきた。まず、男性では講師や准教授への採用・昇任時の年齢に差は認められない。しかし、女性の中には講師への採用・昇任が男性に比べて早い者がいる一方、かなり年齢が進んでから講師になる者もあり、男性に比べて准教授への採用・昇任が遅れる傾向がある。さらに、教授への採用・昇任については男女両方で若くして教授になる者があるものの、男性では教授採用が 40 歳代前半からピークに達するのに対して、女性の教授採用は 40 歳代後半の年齢がピークである。

図 2-3-2 正規男女教員の昇進年齢

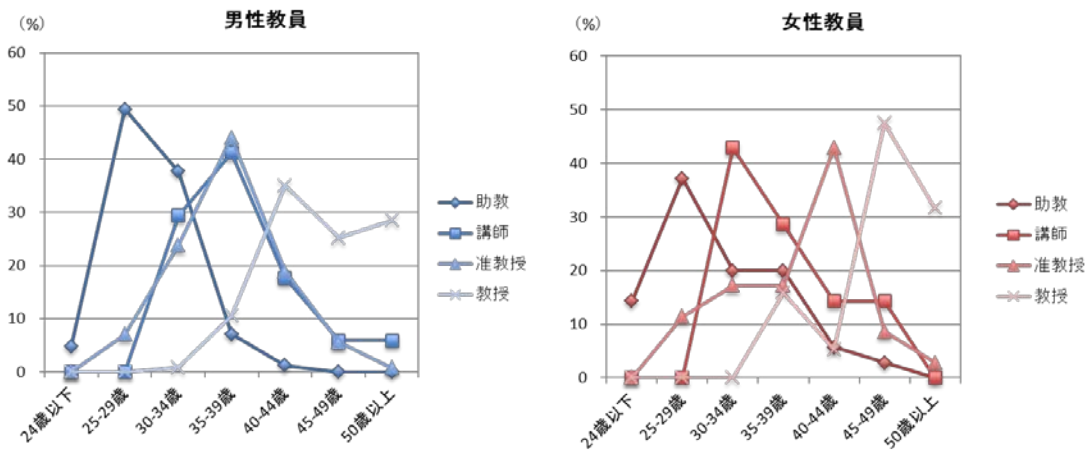


図 2-3-3 教員の採用・昇進と配偶者の有無

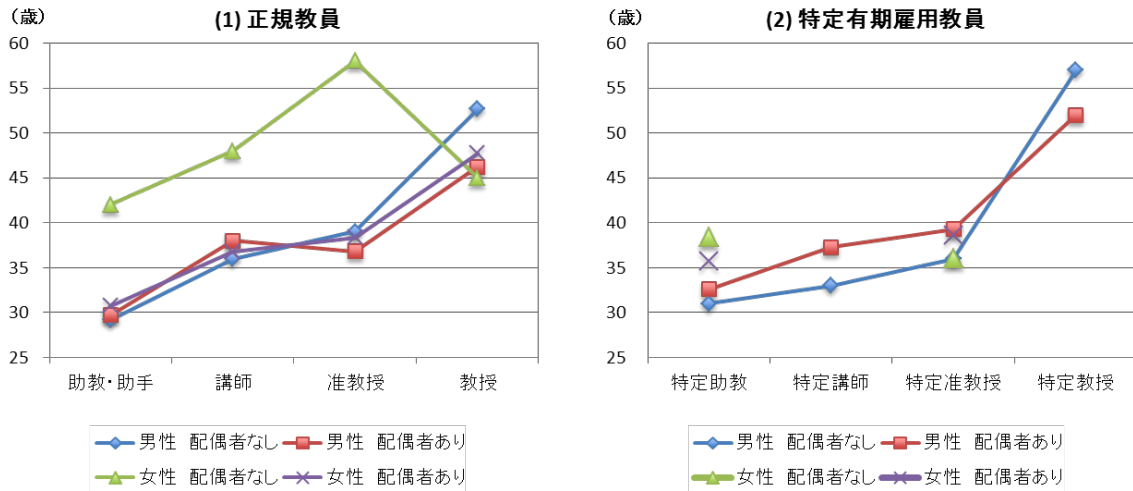
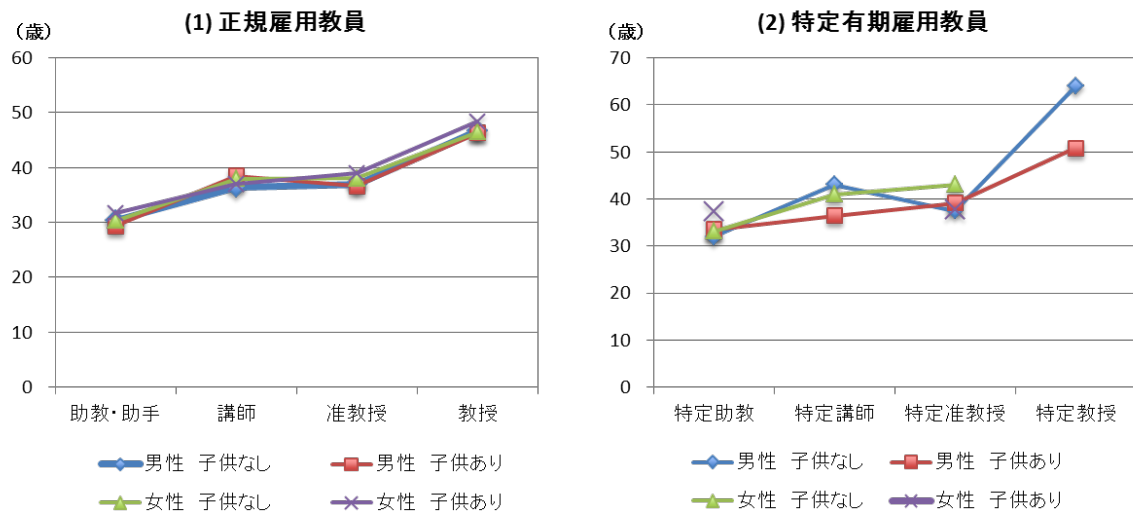


図 2-3-4 教員の採用・昇進と子どもの有無



女性研究者の採用・昇進時の男性との違いは配偶者や子どもの有無との関連も推測されるため、この点についても検討した。図 2-3-3 では(1) 正規教員と(2) 特定有期雇用教員における配偶者の有無と採用・昇進との関係を、図 2-3-4 では同じく(1) 正規教員と(2) 特定有期雇用教員における子どもの有無と採用・昇進との関係を示している。子どもの有無と教員としての採用・昇進については男女とも差が認められなかった。同様に、配偶者がいることが採用や昇進の遅れにつながるとは考えられないという結果である。配偶者がいない正規女性教員の採用や昇進が遅れているように見えているという結果(図 2-3-3 (1))は、この点を言い当てている。つまり、配偶者がいることや子どもを持つことは直接的には研究者としての採用や昇進に影響を与えないということである。しかし、前回の調査においては、女性に限って見れば、配偶者がおらず、子供もいない方が若い

年齢で採用されたり、昇進できたりしていた。しかし、育児等の期間のギャップがあったとしても回復可能であり、しかも支援制度や環境が整いつつある有る現在では、大きな問題とはならなくなっているのかもしれない。

2.3.2 職員の昇進

では、次に常勤職員について見ていくこととする。常勤職員では、職階が上がるにつれ、人数が急減していくことから、昇進に関してはよりシビアに性差に現れることが予想される。

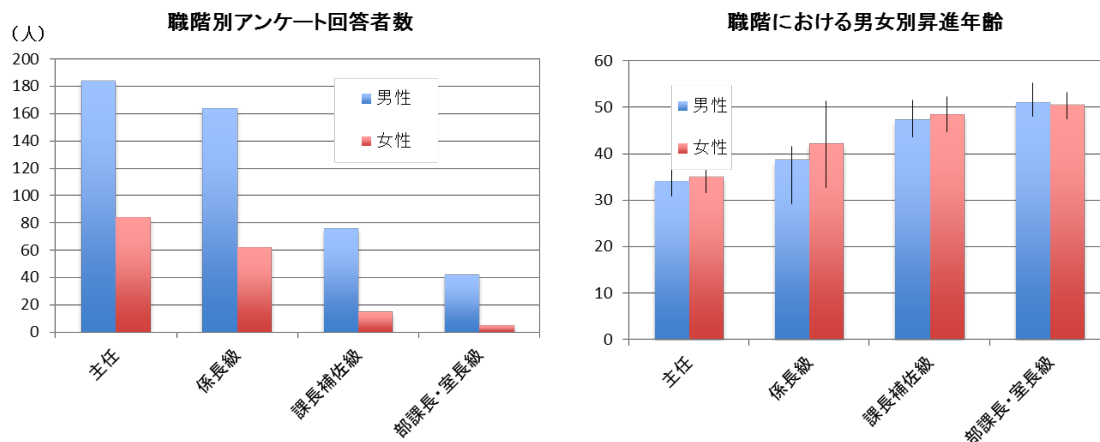
図 2-3-2 京都大学職員昇進年齢

職階	性別	人数	平均年齢	標準偏差	最小値	最大値
主任	男性	184	34.1	2.7	30	55
	女性	84	34.9	3.2	25	51
掛長級等	男性	164	38.6	3.0	33	51
	女性	62	42.1	9.3	32	59
課長補佐級等	男性	76	47.4	4.1	40	59
	女性	15	48.5	3.6	43	55
部長・課長級等	男性	42	51.0	4.3	40	57
	女性	5	50.4	2.9	47	54

まず、解析を行ったアンケート回答者におけるそれぞれの経験した昇進年齢をまとめた結果を表 2-3-2 に示す。これをグラフ化したものが図 2-3-5 である。掛長での平均値では差があるように見えるが、標準偏差値におけるばらつきから有意な差は見出せない。そこで、今一度、回答者それぞれが何歳の時に昇任したかを人数で示すこととした。この時の回答者総数は男性が 283 人、女性が 333 人であり、Q43 での間で昇進に当てはまるものがないとしたのは男性では 25.8% であるのに対して女性では実に 68.2% に達している。しかし、この中には新規雇用された人たちも含まれることは事実である。

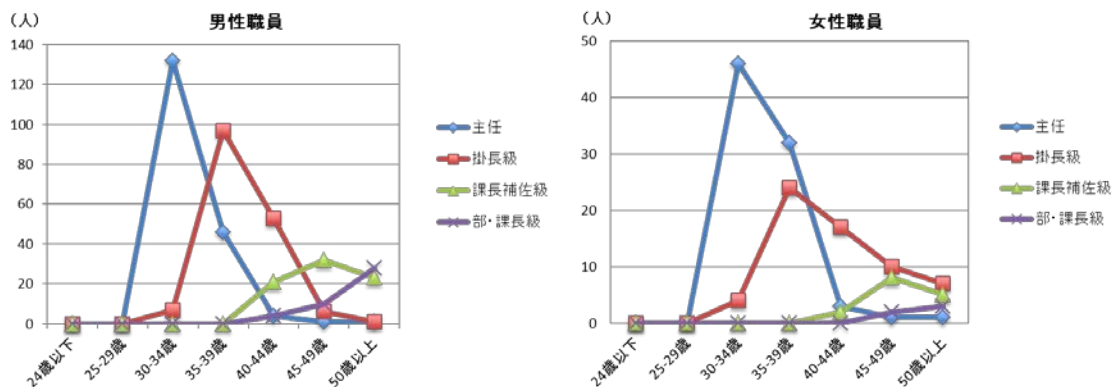
現在の正規常勤職員在籍構成を見れば、如何に女性の昇進が遅れているのかは明白である。ただ、それぞれの職階に就いている人が少ないことと、昇進の時期が遅れていることとは別の問題である。そのため、回答者それぞれが昇任できた年齢を該当者数と共にグラフ化してみた。その結果が図 2-3-6 である。主任に昇進し始めるのは男女ともに

図 2-3-5 京都大学職員の昇進年齢（回答者：男性 283 名、女性 333 名）



30-34 歳である。しかし、女性の方が主任に昇進する年齢に幅が有る。同様に掛長級への昇進も男女とも早い人では 30-34 歳で始まり、35-39 歳でピークに達するが、女性の掛長級への昇進はそれ以降も続いている。このような女性における昇進に要する年齢の幅は、育児などに時間をかける期間が人それぞれまちまちであり、そのことが昇進年齢に対して影響を与えている可能性が高い。

図 2-3-6 男女職員の職階別昇任年齢

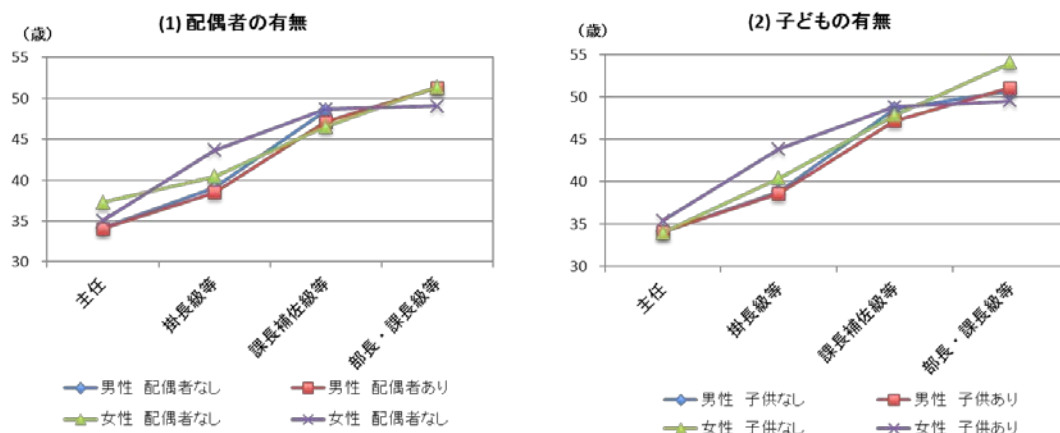


ただし、課長補佐級への昇進では女性の数はさらに大きく減少するものの、時期については、男女で大きな差とはなっていない。一方、部課長級への昇進については女性に比べて男性では早い年齢から始まるが、50歳以上でさらに数が増え続けるように見えている。これは、部課長級の人数が少ないために、便宜的に合計として計算しているためであり、50歳以降の男性で見られる昇進は部長職へのものであり、現在、女性の部長職は皆無であることを念頭においておく必要がある。また、早くに部課長職に就くものの中には、文科省からの出向者も一定数含まれることも忘れてはならない点である。

図 2-3-7 は教員の場合と同様に、正規職員の昇進年齢と配偶者及び子供の有無の関係性について調べたものである。職員に関しては、掛長級への昇進で大きな差が出ている。男性職員は配偶者及び子供の有無は昇進には関係ないようであるが、女性職員は「配偶者なし」、「子供なし」の場合は、男性職員より昇進年齢がやや高い程度だが、「配偶者あり」、もしくは「子供あり」の女性職員となると、男性職員よりも昇進年齢が約 5 歳高くなる傾向にある。職員の方が教員よりも長く育児休業等を取得することから、教員より職員の方が配偶者や子供の有無に昇進が左右されるのではないだろうか。しかしながら、5 歳という差を考えると、育児休業は多くの職員は 1 年を目途に取得しており、その期間と比較しても、大きな開きがある。もちろん、育児休業から復帰後でも、保育園等への送迎などで育児部分休業を取得する職員も多いが、数値からだけ見れば、京都大学は「配偶者あり」、「子供あり」の女性職員にとって、昇進が不利な職場であるかもしれない。しかし、責任ある立場への昇進を望まない女性職員がいる可能性も残っている。

もちろん、上述のとおり、部課長級等になると、平均では女性の方が若くして昇進しており、女性の中でも、優秀な職員は若くして部長・課長級等に登用されるようである。実際、部長・課長級等に昇進したと回答した回答者全員が、結婚経験があり、子供がいると回答していた。つまりは、本人次第ということなのだろう。

図 2-3-7 職員の採用・昇進と配偶者及び子どもの有無



2.3.3 非常勤職員（補佐員）の仕事と家庭

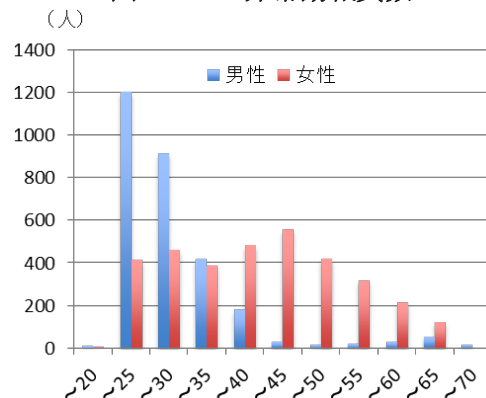
今までは常勤教職員について、確認をしてきたが、続いては非常勤職員について見ていく。なお、非常勤教員（研究員等）については、第3章にて、改めて述べる。

非常勤職員は、京都大学においては約 6300 名、全教職員のうち約 39%を占める構成員である。非常勤職員の職務は多岐にわたり、事務作業を行う事務補佐員から教務の補助を行う教務補佐員もおり、学生でもオフィス・アシスタントやティーチング・アシスタントがこの中に含まれている。そして、非常勤職員のうち 53.9%が女性である。

図 2-3-8 を見ていただければ一目瞭然だが、男性非常勤職員の割合は 20 代が圧倒的に多い。これは、オフィス・アシスタントやティーチング・アシスタント等である。つまり、学生を除くと、非常勤職員の女性比率が跳ね上がるのである。この区分の職員の現状を把握することは、全職員のなかの比率を見ても、必ずしなければならないことである。

では、女性の非常勤職員がどのような特徴を持っているかを見ていく。図 2-3-9(1) は、女性の常勤職員と補佐員の有配偶率を年齢区分で分割したものである。また、図 2-3-9(2) は、同様に子供がいる割合を年齢区分で分割したものである。60 代以上はサンプル数が

図 2-3-8 非常勤職員数



少ないので、それ以外の年齢区分を確認する。基本的に、有配偶率・子供ありの割合ともに補佐員の方が低めである。一方、配偶者がいない補佐員は30代～50代では30～35%である。一般的に、パート等の非正規雇用は主婦の家計補助という思い込みが強いが、このような場合、自らが家計維持者である場合がかなり含まれていると考えられる。

それでは、女性常勤職員と女性補佐員の間では育児の仕方に違いがあるかを見てみよう。図2-3-10では、育児の仕方を女性常勤職員と女性補佐員に分け、グラフ化した。女性の補佐員と常勤職員の回答割合で最も差が大きい項目は、「自分が育児休業制度を利用」と「自分が退職・退学・休職して育児」である。やはり、女性補佐員は、元々は常勤職であったが、出産や育児をきっかけとして退職し、補佐員として再度就職したケースが多いかもしれない。

図 2-3-9(1) 有配偶者比率

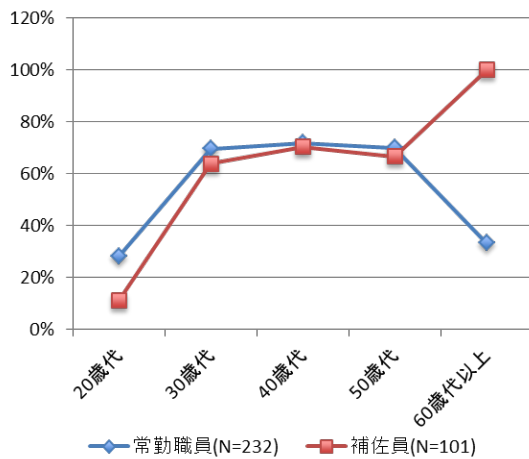


図 2-3-9(2) 子供を有する者の比率

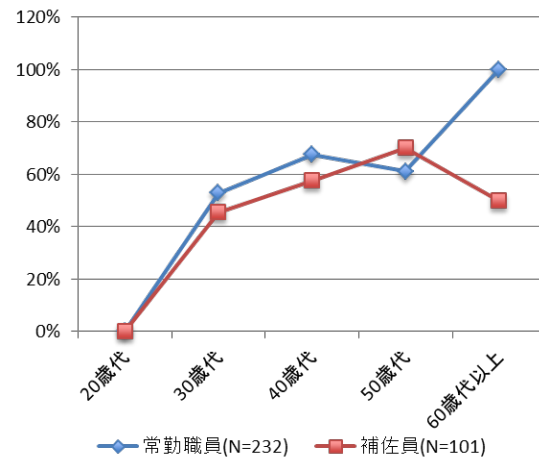
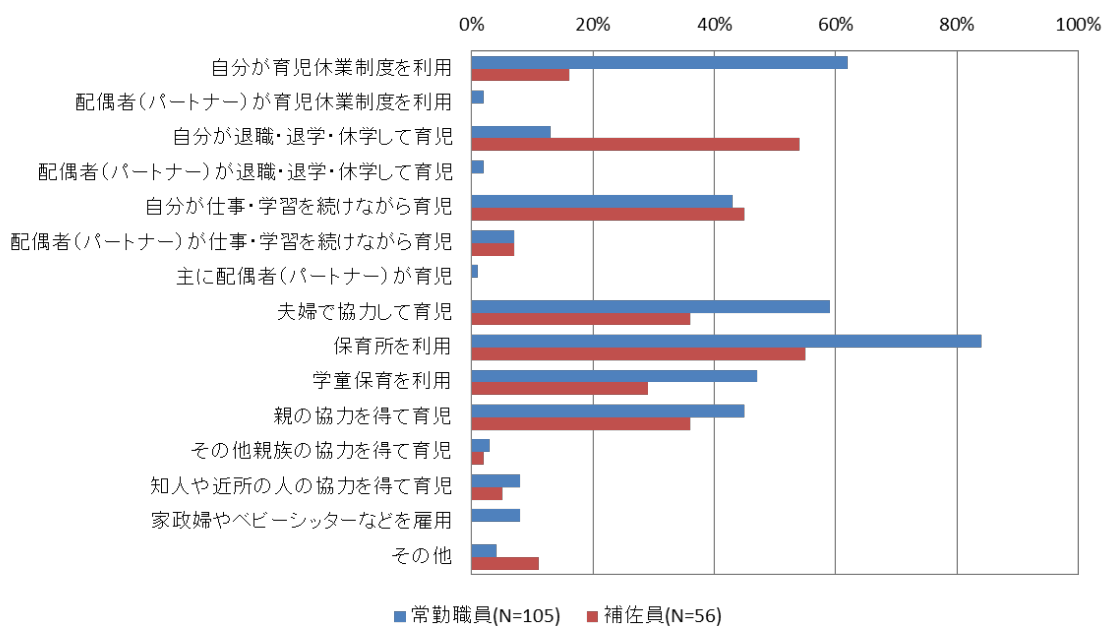


図 2-3-10 女性常勤職員と女性補佐員における育児の仕方



第3章 研究の場としての京都大学

3.1 研究者としての就職

2章では、京都大学における教職員全体に関して、検討してきた。この第3章では、京都大学に所属する研究者、つまり教員に的を絞りたい。研究者は、一般的な社会人と比較してもキャリアパスが複雑であり、通常とは異なっているということは想像に難くない。第3章では、どのようにそのような研究者としての職に就き、育児や介護といった家庭生活を行っているのかを確認していくことにする。

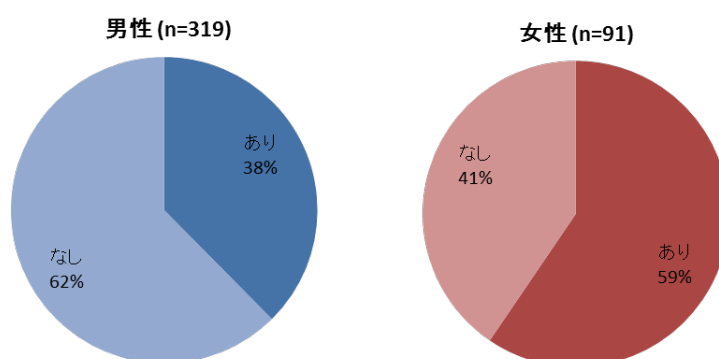
3.1.1 常勤職に就くまで

まず、研究者としての就職はどのように行われているのだろうか。一般企業であれば、学部もしくは大学院を卒業し、入社試験を受けすぐに常勤職で就職する。ところが、研究者の場合、学位取得後すぐ、中には学位取得前にポストドクを経験せず常勤の正規教員として採用される者がいる一方、学位取得後はポストドクとして一定期間働いた後に特定有期雇用教員や任期のない正規教員の職について昇任していく場合もある。大学教員を目指している、あるいは目指してきた研究者は、どのような経過を経て現在の職にあるのか、その過程で性別による違いがあるのか等を検証するのが、本章の目的である。

Q32では、回答者が専門的な訓練を受けて以後（たとえば博士課程修了後）、はじめて常勤の職につくまでの間に、非常勤の教職員や研修員・研究員の経験があるかどうかを尋ねた。対象者はQ24で教員と応えた410名である。その結果を示したものが、[図3-1-1](#)である。女性では非常勤の職に就いたことを「あり」としたものが59%、「なし」としたものが41%であるのに対し、男性は「あり」38%、「なし」62%であり、女性の方が常勤職を得るのが難しい状況を浮き彫りにしている。なお、この傾向は、前回調査から継続している。

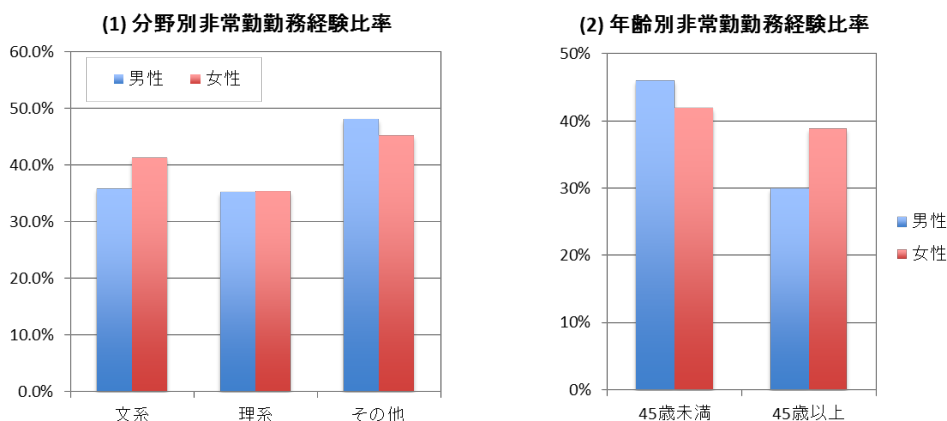
次に、分野別での解析を試みた。なお、明確に文系もしくは理系と区別できない部局に所属している研究者は「その他」に分類している。[図3-1-2 \(1\)](#)に示したように男女別、分野別に非常勤勤務経験割合を見ると、理系では経験

図3-1-1 常勤採用前の非常勤職等経験がある割合



者の割合は変わらない（男性は 35.2%、女性は 35.4%）が、文系では女性の割合がやや高く（男性 35.9%、女性 41.3%）、その他では逆に男性の割合が高いよう（男性は 48.1%、女性は 45.2%）にも見える。さらに、便宜的に 45 歳で分けて男女別に非常勤勤務の経験を調べたところ、[図 3-1-2 \(2\)](#)に示すように、45 歳以上の女性に非常勤勤務経験者が多く、男性では少ないことも明らかとなった。

図 3-1-2 常勤採用前に非常勤等経験がある割合（分野別・年齢別）

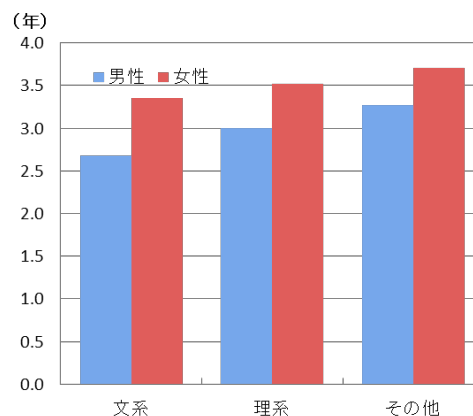


非常勤職等の平均経験年数でも男性で平均 3.09 年、女性では 3.53 年となり、女性の方が半年程度長いことになる。ただし、前回調査では、男性 2.9 年、女性 3.7 年であったから、この差に関しては若干縮小傾向であると言えるだろう。このように女性の非常勤勤務期間が長いことがどのような領域にも当てはまるのかどうかを解析した。[図 3-1-3 \(1\)](#)は非常勤職員等の経験年数を分野別・男女別に分けたものである。この図によると、どの領域でも女性の方が男性よりも経験年数が長く、0.5 年～1 年の開きがあることがわかる。特に、文系の男女での差が大きい。文系で非常勤勤務経験者が多く、しかも期間が長期化するということは、研究者における女性比率が高いことに加え、ポストドクや特定有期教員を含めた常勤研究者・教員のポストが少ないことが背景にあるのではないかと推測される。

前回調査と比較してみると、文系は男女問わず非常勤職等の経験年数が長期化しているが、その差は縮まっていない。一方、理系に関していえば、男女間の経験年数は 1.5 年から 0.5 年へと縮まっている。これは、男性で長期化し、女性で僅かではあるが短くなったためである。いずれにしても、女性にとって常勤職への道は男性よりも厳しいことを示唆している。

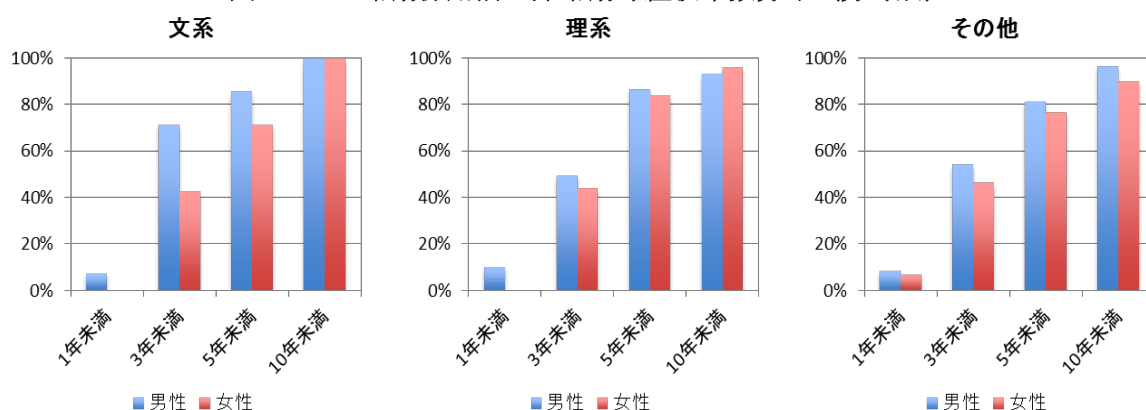
次に、それぞれの研究者が常勤職に就くまで

図 3-1-3 常勤採用前の非常勤職等経験平均年数（男女別、分野別）



の年数を分野と性別によって異なるのかどうかを検討した。その結果、[図 3-1-4](#) で示すように、男性で、3年未満に常勤職に就けるのは、文系で71%、理系で49%、その他で54%であるのに対して、女性ではそれぞれ43%、44%、47%と少なく、理系での差はないが文系では顕著な差となっている。さらに5年未満となると、男性では86%、86%、81%であるが、女性では71%、84%、77%であり、両者とも3年未満に比べると常勤職に就ける者の割合が上昇するが、文系やその他の分野では女性が常勤職を得ることの難しさも見える。ところが、理系やその他の分野では10年たっても常勤職につけないものがあるという厳しさもある。

図 3-1-4 常勤採用前の非常勤等経験年数分布（分野別）



では、このような現状は世代によって異なるものなのかを考えてみよう。年齢別に、非常勤勤務経験の有無を比較し、それをまとめたものが[図 3-1-5](#)である。50歳以上と29歳以下の研究者で非常勤勤務経験を有する者が少ないが、30歳代から40歳代にかけてはむしろ非常勤を経験するものが増えている。その理由は定かではないが、常勤の博士研究員の数が増えた時期に一致していることから、それまでの研究員、研修員や時間雇用の教務補佐員などのいわゆるオーバードクターの期間を重ねる人が減少したことも一因かもしれない。一方、男女別の視点も含めて非常勤勤務の経験をまとめたものが[図 3-1-6](#)である。29歳以下の若年層では女性に非常勤勤務経験者比率が高いが30-39歳代では男女逆転しており、40歳代では同程度であるが、50歳以上になると再び女性の比率が高くなっている。昔は現在よりも性別による就職難易度の差が顕著に表れていたものと思われる。しかし、前回の調査と比べると、50歳以上であっても男女間での差は縮小しており、時代とともに解消の方向へ向かっているのかも知れないし、そうなりつつあることを期待したい。

[Q33](#) では、最初に常勤職へ就くまでの応募回数を尋ねた。それをまとめたものが[図 3-1-7](#)である。男性教員のうち38.6%が、女性教員も38.3%が1回も応募することなく最初の常勤職への就職を決めている。男女差を確認すると、3回目までに就職が決定した男性教員は87%、女性教員は80%である。しかし、分野毎にみると、女性教職員は文系

が88%、理系が83%、その他が78%となり、男性のそれぞれ91%、92%、92%を下回っている。このように多くが、3回までの応募で職を得ているのに対して、中にはそれ以上の回数の応募を行っても就職が決まらず、21回以上の応募をした人も男女の各分野において2-6%の範囲で存在している。

図 3-1-5 非常勤職等経験を有する者の世代間比較 (男女合計)

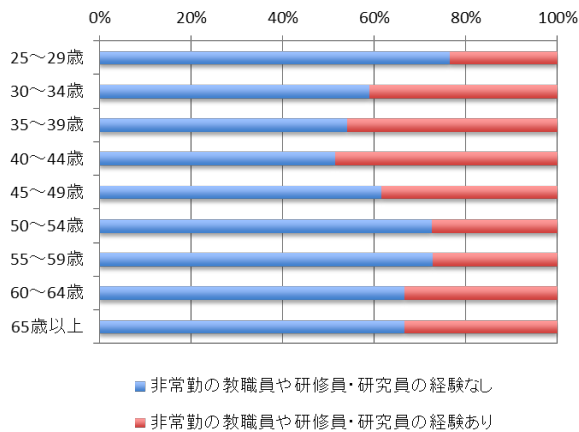


図 3-1-6 男女別非常勤職等勤務経験者比率 (年齢別)

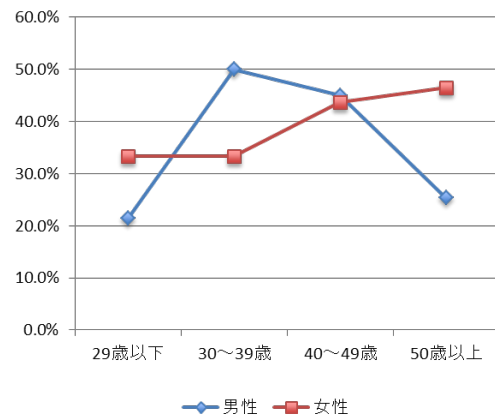
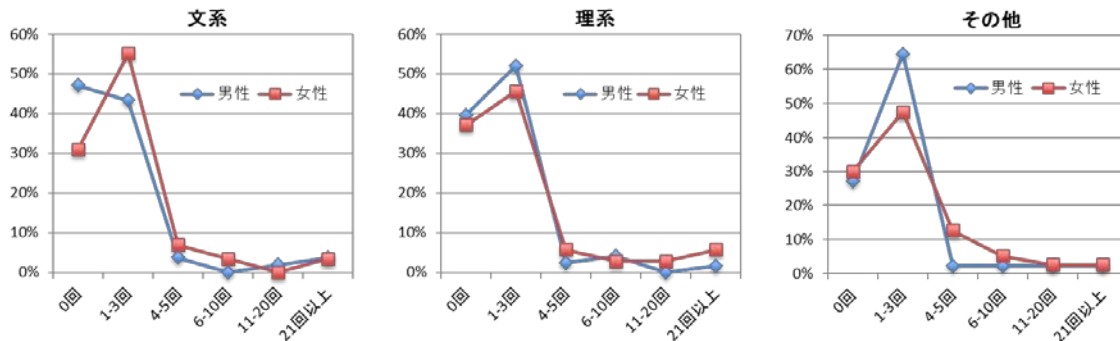
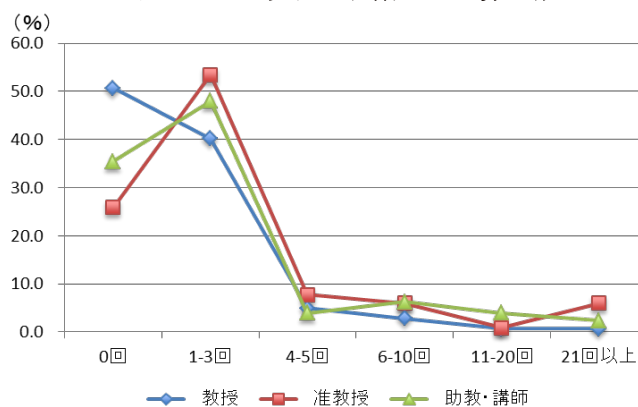


図 3-1-7 教員が常勤に採用されるまでの応募回数 (分野別)



では、次に現在の職階別に最初の常勤職に就くまでの応募回数をまとめたものが図 3-1-8 である。教授と准教授・講師・助教の世代では最初の職に就くことに大きな違いがあったことが推察される。昔は、助手（現在の助教）の公募人事が少なかった可能性が高いことを示唆している。

図 3-1-8 現在の職階別の応募回数



ここまで見たところで、女性の方が男性よりも常勤に採用されるまでの期間が長く、常勤職への応募回数も多いことが分かってきた。このことに配偶者の有無や子供の有無が影響しているのだろうか。Q5の配偶者の有無、及びQ8の子供の有無と非常勤経験の有無の関連性について解析してみた。図3-1-9は、配偶者の有無との関係について調べたものである。ここでは、男女ともに配偶者がいる教員の方が非常勤職等の経験がある割合が10%程度高い。一方、子供の有無との関係を調べた図3-1-10では、男性は子供なしの方の経験割合が高かったが、女性では子供ありの方が非常勤職等の経験割合が高かった。どうやら、女性にとっては、配偶者がいること、子供がいるということが常勤職への就職にマイナスに働いているという好ましくない状況にあるのかもしれない。

図 3-1-9 配偶者の有無と非常勤勤務経験の有無

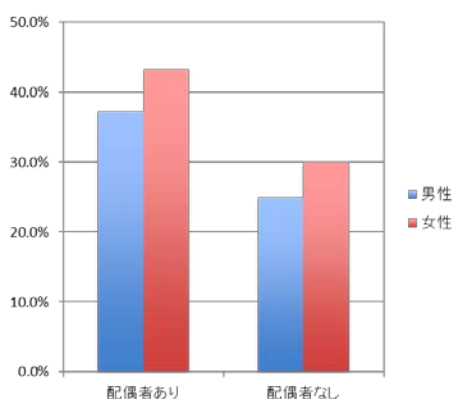
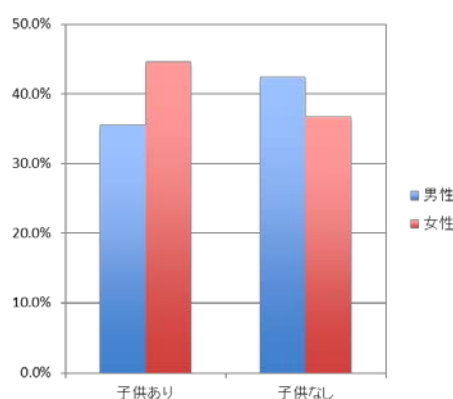


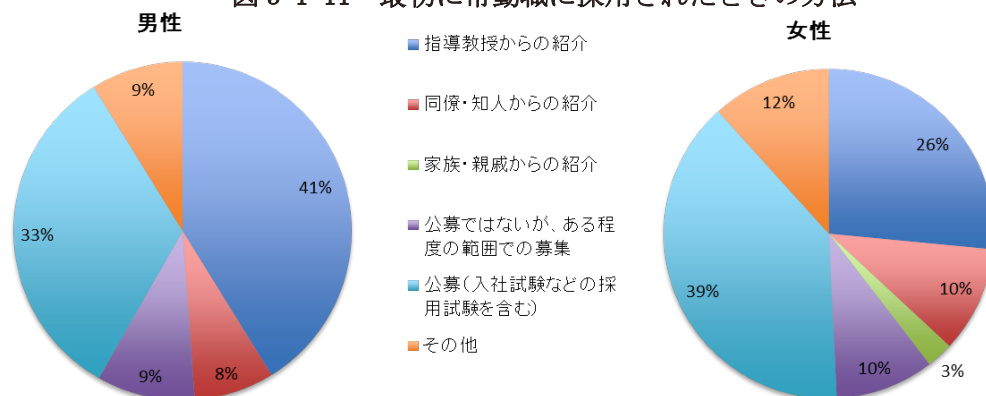
図 3-1-10 子どもの有無と非常勤勤務経験の有無



3.1.2 就職の方法

Q34では、常勤教員に対して、最初の常勤職に就いた時、どのようにして採用が決まったのか、「公募（入社試験などの採用試験を含む）」、「公募ではないが、ある程度の範囲での募集」、「指導教授からの紹介」、「同僚・知人からの紹介」、「家族・親戚からの紹介」の中から回答してもらった。その結果が図3-1-11である。

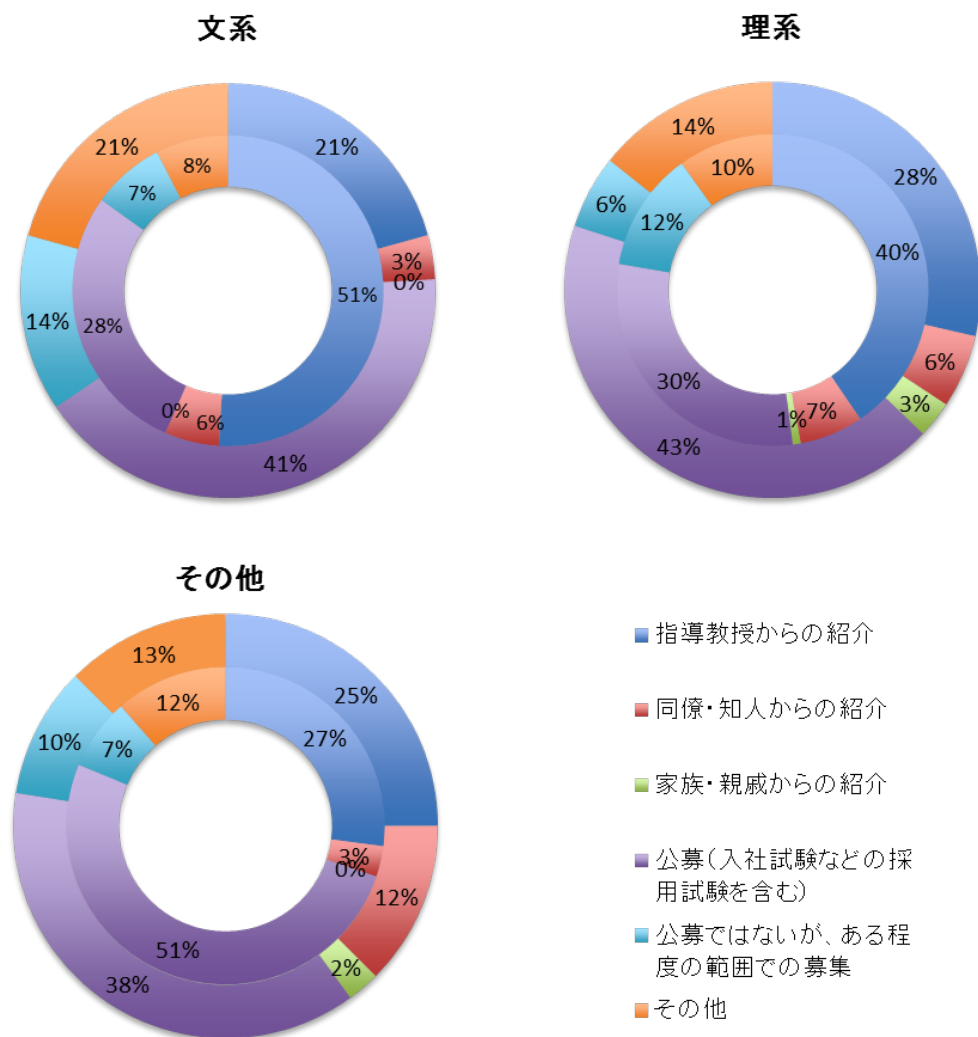
図 3-1-11 最初に常勤職に採用されたときの方法



男性の回答で最多だったのは、「指導教授からの紹介」で41%であった。これに、同僚・知人からの紹介を加えると49%になる。一方、女性において「指導教授からの紹介」は26%にとどまり、最多の項目は「公募（入社試験などの採用試験を含む）」の39%であった。また、女性の「公募ではないが、ある程度の範囲での募集」を合わせると49%となり、約半数の女性教員は、公募ないしは、それに近い形式で採用されていることになる。

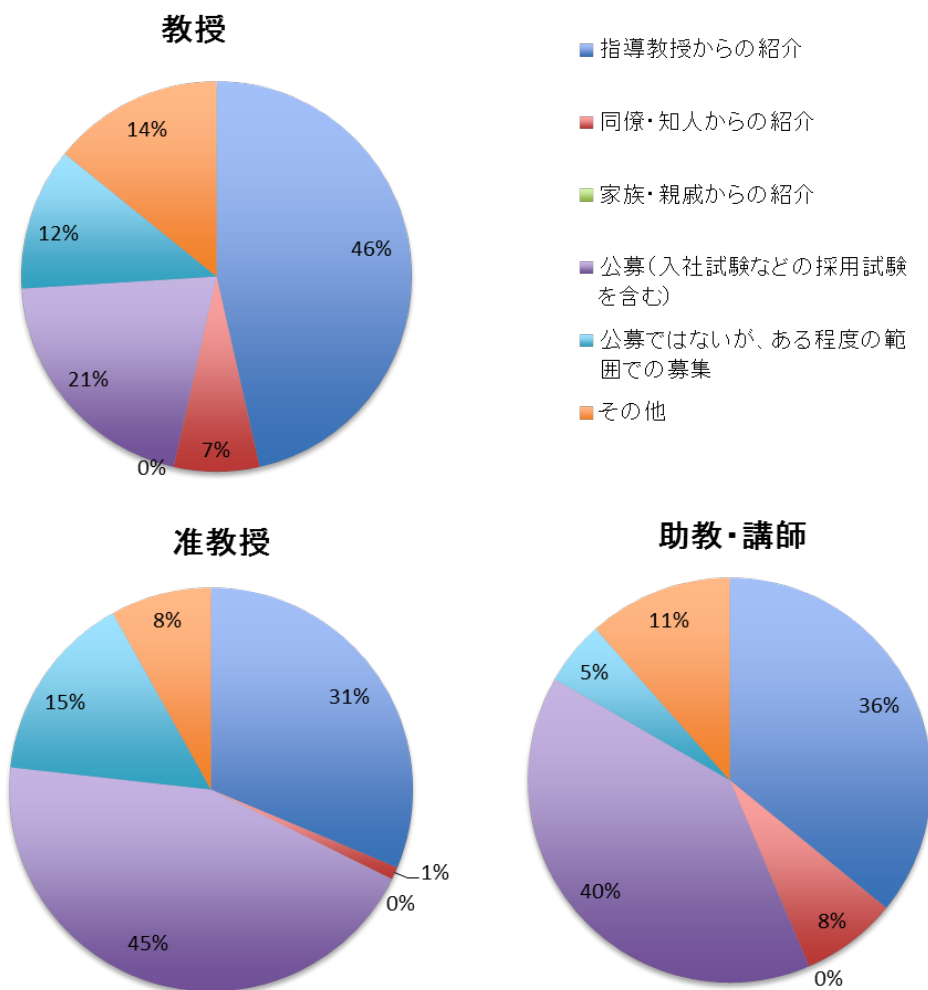
では、分野によって、この割合にどのような傾向がみられるだろうか。図3-1-12では、性別及び分野別にQ34の回答を分類した。「指導教授からの紹介」が最高だったのは、文系の男性教員で50.9%である。理系の男性教員でもこの割合は高く、40.5%である。「公募（入社試験などの採用試験含む）」が最も高かった区分は、その他の分野での男性教員であり、これに理系の女性教員、文系の女性教員、その他の分野の女性教員が続いている。これは、どうやら、前述の非常勤職等に就いていた期間が長い、及び常勤職への応募回数多さと関連しているようである。

図3-1-12 最初の常勤職に採用された時の方法（分野別、内円は男性、外円は女性を示す）



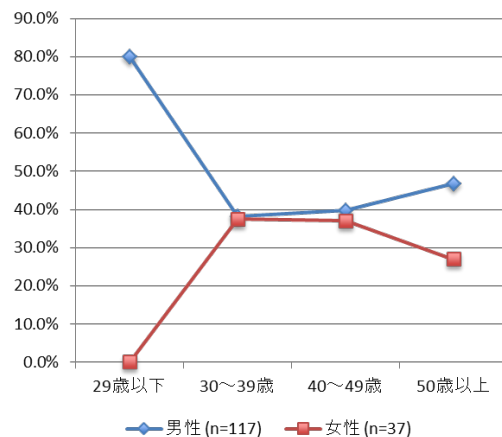
Q36 では最初に任期の定めのない常勤職への採用について尋ね、それを現在の職位毎にまとめたものを図 3-1-13 に示している。その結果、現在の教授職にいるものは半数以上が紹介によって正規教員ポストを得ており、公募をはじめとする募集に応募してポストを得たものは 1/3 程度に留まる。教授とは逆で、准教授では 1/3 が紹介により、6 割程が公募等への応募によるとしている。また、助教や講師でも紹介と応募は共に 45% 程度となっている。これらの教員の多くが最初に任期の定めがないとする職は、2007 年 3 月以前は助手、その後は助教であると考えられ、職位は年齢との相関が強いことから、年齢別・男女別に分けて任期のない常勤職に採用された時の紹介による割合を調べた。図 3-1-14 がまとめであり、紹介は「指導教授からの紹介」、「同僚・知人からの紹介」、「家族・親戚からの紹介」を合わせたものを示している。これを確認すると、50 代以上では女性の方が、男性よりも紹介の割合が約 20% 低い（男性 46.7%、女性 26.9%）。しかしながら、30 代から 40 代では男女間の差が大きく縮まっている。前回同様、20 代では大きな差が出ているが、この世代ではアンケートに回答した人が少ないので、現状を真に反映したものであるのかどうか、定かではない。

図 3-1-13 最初の任期の定めのない常勤職に採用された時の方法（職位別）



また、紹介の割合の平均を前回調査と比較すると、前回は全体平均が全世代で 50%程度であったものの、今回は 30 代 38.0%、40 代 38.7%、50 代以上 43.2%となり、前回よりも 10%程度低下していることになる。また、前回はどの世代でも女性が紹介によって職に就く割合は男性に比べて低く、30 代では 40 代での差よりも大きい傾向があった。しかし、今回は 30 代では差がなくなっており、全体的にみると、紹介による任期の定めのない常勤職への採用自体が低下しているようであり、望ましい傾向と言える。

図 3-1-14 年齢別の紹介による常勤採用の割合



3.2 研究者としての成果

前節では、就職までの様々な経緯を見てきた。それぞれの研究者が、色々な職に就き、キャリアを積み重ねていく中で、研究者としての成果に性別による差が表れるのだろうか。研究者としての成果をどの項目で評価するのかということは非常に難しい問題であるが、本調査では業績 (Q41) および研究費の獲得 (Q39、Q40) という 2 点について回答を求めた。

3.2.1 業績と性別

Q41 では、各教員の業績について尋ねた。業績については、論文等の引用回数、筆頭著者や責任著者としての論文数や掲載雑誌の impact factor 等を使用する方法もある。しかし、本調査では前回は踏襲して、それぞれの論文数 (査読あり)、論文数 (査読なし)、著書の数を調べた。分野によっては、英文論文が少ないところや、単行本の出版を始めとする著書を業績として重要視することもあり、指標としては不十分であり、そのため業績を十分に評価できていない可能性があることは認識した上で解析を進めた。

図 3-2-1 は、職階別に各項目の平均を表した業績である。どの項目でも教授で最も多く、次ぎに准教授が続き、大きな差がなく講師・助教となっている。しかし、標準偏差値が多く有意な差ではない。これをそれぞれの項目において男女別に集計したものが図 3-2-2 である。論文の項目 (査読あり) に関しては、教授と准教授では男性より女性の方が、業績が少ないが、助教では大きな差ではない。一方、論文の項目 (査読なし) では、教授における男女間の差は大きく縮まるが、講師・助教での差は広がっている。しかし、著書等の数では教授や准教授で共に女性が男性を上回っている。

図 3-2-1 教員の業績（職位別）

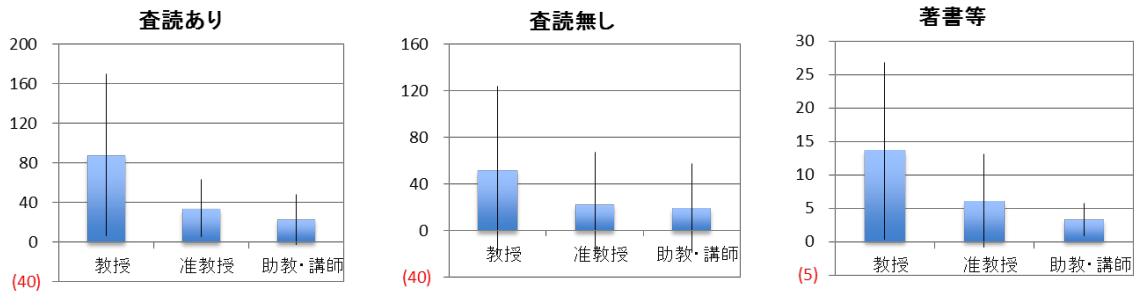
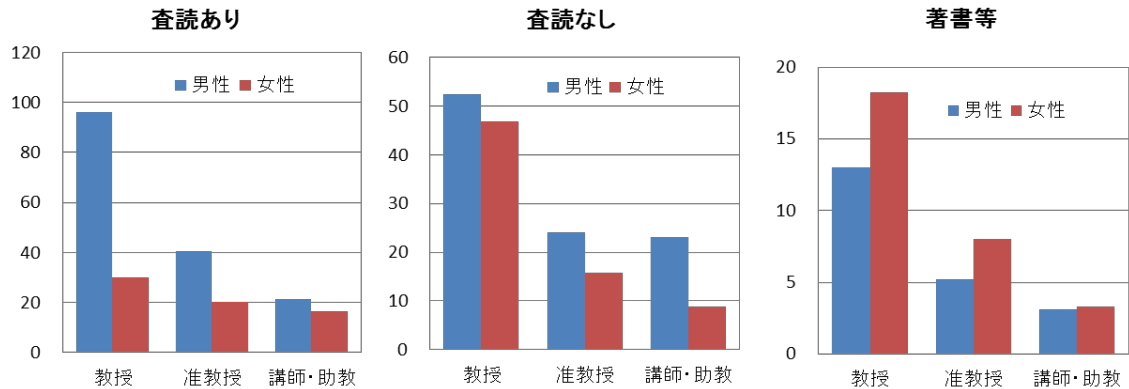


図 3-2-1 教員の業績（職位別、男女別）



なお、分野別にも分類し、業績を確認することも可能ではあるのだが、性別・分野別で区分をすると、母数が少なくなり、一般的な値を示すことが出来なくなってしまったため、本書では掲載していない。

では、次に、配偶者の有無及び子供の有無と業績についての関係を年齢区分にわけて、見ていくこととする。図 3-2-3 が配偶者の有無と業績、図 3-2-4 が子供の有無と業績をそれぞれ比較したものである。なお、それぞれの図の業績は論文（査読ありと査読なし）と著書数を足した平均である。これを確認すると、年齢と共に業績数は増加することが認められた。ただ、配偶者なしの女性で、業績の増加が認められないことは異様であり、理由も不明である。男女間の比較では、やはり女性よりも男性の方が、業績が高い状態であることに変わりはないものの、子供がいる男性教員と子供のない男性教員との間での顕著な差が見られることはなく、意味を見出すことができなかった。これは、女性教員にも言えることである。

図 3-2-3 配偶者の有無と業績

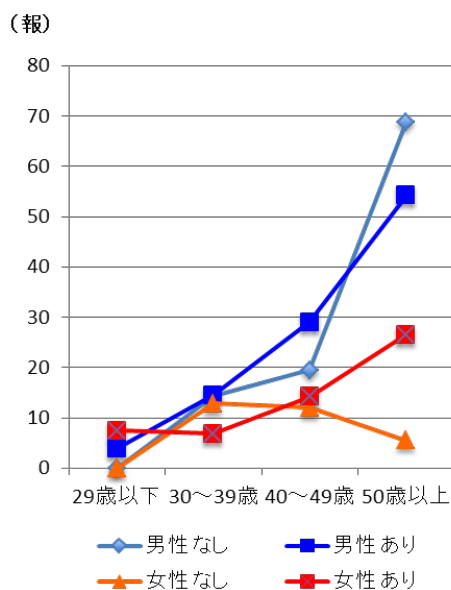
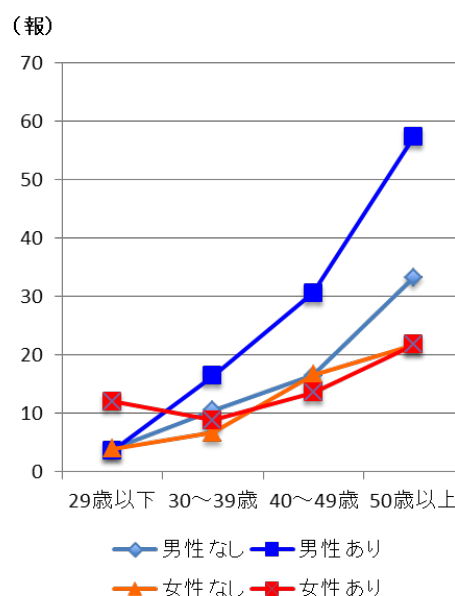


図 3-2-4 子供の有無と業績



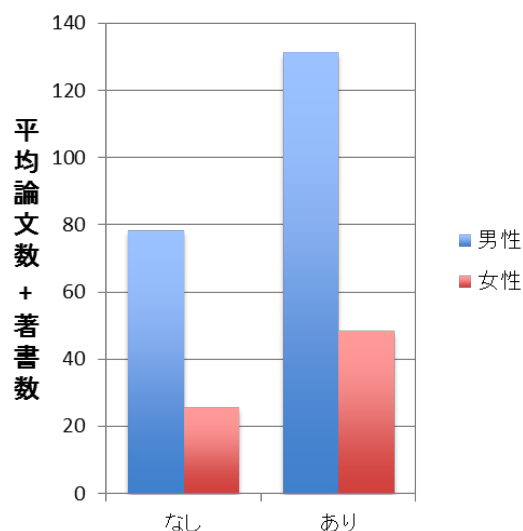
一般的なイメージとして、配偶者や子供を有する女性教員は業績を上げにくいというイメージがあるものの、実際にはそうではないようである。むしろ、40代以降の女性教員は配偶者のいる女性教員の方が高い業績を上げており、家庭での仕事を行いながらも、職務に打ち込むことが出来ているのかもしれない。

もう一つ、家庭生活において、仕事の影響を与える大きな要因として介護がある。本書でも、第2章にて、介護経験の有無について記述しており、50代以上の年齢層では介護経験の割合が大きくなることを確認している。そこで、50代以上の教員に限定し、介護経験の有無が業績に影響しているかどうかを調査した。その結果が、図 3-2-5 である。

これを見ると、我々の固定概念はふたたび覆された。一般的には、介護に携わる人は、それが負担となり、業績に影響をあたえるものだ、と考えられがちであるが、今回の調査では逆に介護に携わる教員の方が高い業績を与えていた。もちろん、今回調査でも、全国の教員一般の世界として判断するには、回答者の母数が少ないだろうが、それでもこの結果には驚かされた。

ちなみに、前回調査では、配偶者・子供の有無に関しては、今回調査と同様、業績との明確な関連性は見つけることができなかった。一方、介護経験に関しては、前回調査では、

図 3-2-5 介護経験の有無と業績 (50代以上の教員)

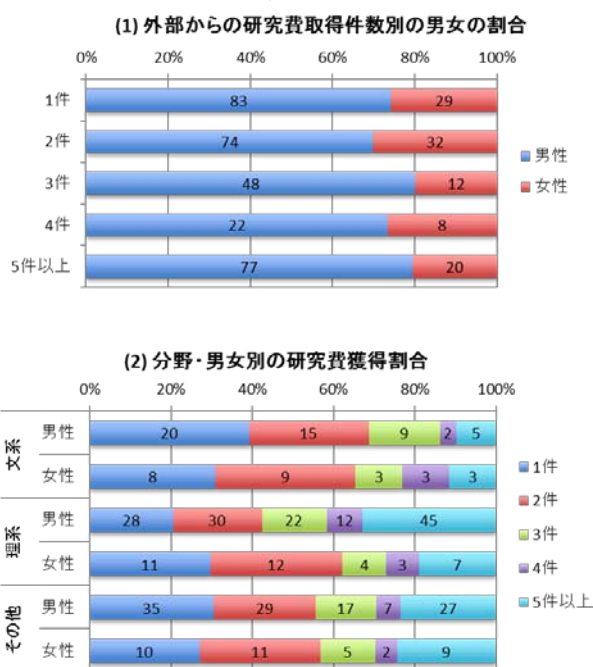


女性教員には多大な影響がみられ、介護ありの女性教員の業績はなしの教員の3分の1程度であった。ただ、男性の場合、介護の有無によって差はなかったことから、その調査に参加した介護をしていない女性が特に秀でていたのかも知れない。しかし、女性間で介護の有無による業績低下がなくなってきたと言うことは、直近10年ほどで、過去と比較すると介護サービス等の普及がすすみ、多少なりとも介護を行いながらも、仕事や研究を継続できる環境が整い始めているということを示唆しているのかも知れない。

3.2.2 研究費の獲得

Q39及びQ40では研究費の獲得件数とその金額について尋ねた。まず、図3-2-6では、過去5年間に1件以上の科研費や研究奨励金を取得しているものについて、(1)その取得件数における男女の割合と(2)各分野別での男女における研究費獲得者割合をまとめた。ポストドク等の研究員も調査対象に入っており、外部からの研究費を取得してことがないものには申請さえしたことがないものが多く含まれるため、取得経験を持たないものを除外してグラフ化している。取得者に占める女性比率は、その件数とは関係なく、いずれの件数についても20%以上を占めている。特定有期雇用教員を含めた女性教員比率は

図3-2-6 過去5年間の科研費と研究奨励金の取得件数



11.7%であることを考慮すると、京都大学の女性教員は、外部からの研究費取得に熱心に取り組み、その成果が比率として現れてきているのかも知れない。(2)は、分野毎に男女の研究者がそれぞれ何件の研究費を獲得しているかという視点でその割合をまとめたものである。各分野の男女教員数はそれぞれ異なるため、例えば文系の男性研究者の場合、その総数を100%として、その中で何人が1件から5件以上の研究費を獲得しているかを示している。なお、図中の数字は実際の数である。このグラフから明らかなように、男性研究者の中で文系では2件の研究費獲得者割合が2/3を越えるが、その他では文系に比べて獲得件数の多い研究者が増え、とりわけ理系では5件以上の研究費獲得者割合が30%を越えている。これらに対して、女性研究者の場合には、男性研究者で見られたような分野間での顕著な差は少ないことが見て取れる。

図 3-2-7 は年齢別に研究費獲得件数を見たものであり、当然のことながら、年齢の進行と共に獲得件数は増加傾向にある。なお、本解析における 65 歳以上については、新年度開始後アンケート調査時点までに 65 歳の誕生日を迎えたごく少数が対象となるため、集計からは除外した。

次に、獲得金額と各分野での男女教員の割合を、図 3-2-8 に示した。概してどの分野でも、男性教員の研究費獲得額が大きい

が、文系では、理系やその他の複合領域に比べると高額の研究費を得ている者の比率が低い。これは、必要とされる研究費が少なくて済むためかも知れない。それに比べて、他の分野では、高額の研究費を獲得している研究者がいる。これは、前回調査でも同様の事が示されており、これに関する状況は現在も変わっていないようである。その他の複合領域では、女性でも高額の研究費を獲得できていることが示されている。

図 3-2-7 過去 5 年間の科研費と研究奨励金の取得件数（年齢別）

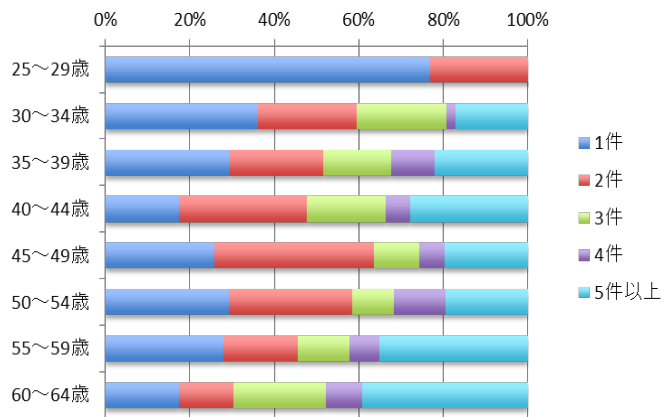
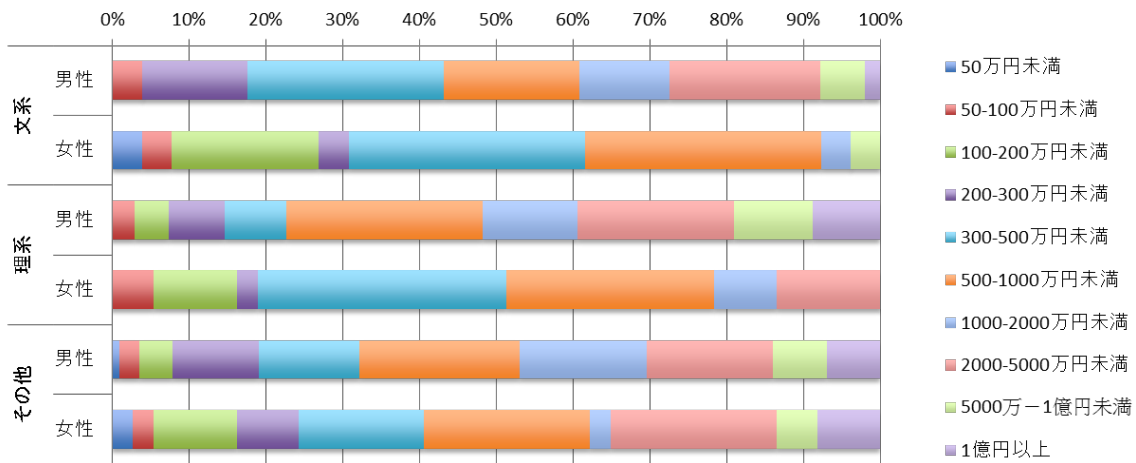


図 3-2-8 分野別、男女別の研究費（科研費・研究奨励金）の獲得状況の比較



第4章 回答者の考える「問題点」と「対策」

4.1 性差別の経験

第3章までは、京都大学の教職員構成を確認したうえで、研究教育の場および働く場という2つの観点から京都大学における男女共同参画の実態を確認してきた。では、今後、男女共同参画をさらに進めていくうえで、教職員は何を問題として、どのような解決を求めているのかを確認していくこととする。

まず、Q20では、京都大学において性差別を受けたと感じたことがあるかどうかを尋ねた。その結果、男性のうち6.4%、女性のうち21.6%が性差別を受けたと感じたことがあると回答した。前回調査では、男性9.3%、女性37.5%が性差別を受けたと感じたことがあると回答しており、前回と比較すると割合は減少したことになる。しかしながら、依然として、女性の5人に1人は性差別を受けたと感じており、さらなる改善が必要となってくるだろう。

4.1.1 職種と年齢

では、特にどのような人たちが差別を感じているのかを確認していくこととする。まず、教員、職員のそれぞれについて、職階別の割合について確認した。

図4-1-1は、教員について、(1)では職位による、(2)では分野別の性差別経験割合を示した図である。男性教員は職階が低い教員での性差別経験割合が高くなっているが、女性教員について見たときには、男性と同様に職階が下の教員の割合が高いわけではなく、「准教授・講師」における割合が高い。分野別では、女性は文系、理系、その他の分野の順に性差別経験割合が高くなっている。一方、男性では、文系で性差別を経験したとする教員はいないが、理系やその他の領域の一定数が差別を経験したとしている。

一方、女性職員では、図4-1-2に示すように、職階が高い職員の方が性差別の経験割合が高い。部課室長級・課長補佐級に限定すると6割以上が性差別を経験している。

図4-1-1 京都大学教員における性差別の経験（職位別）

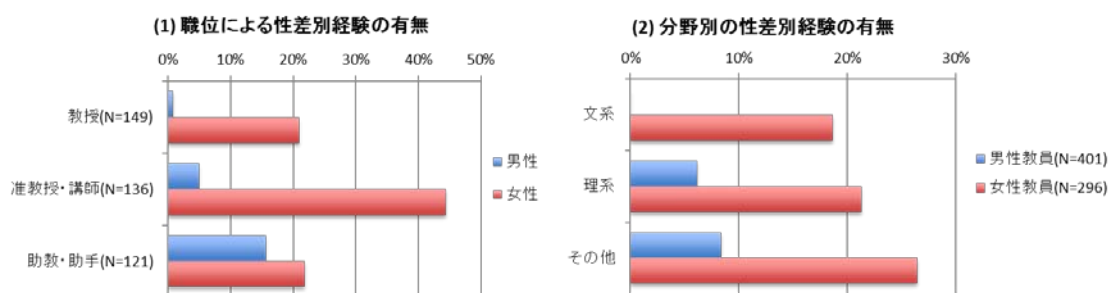


図 4-1-2 京都大学職員の職階別における性差別の経験

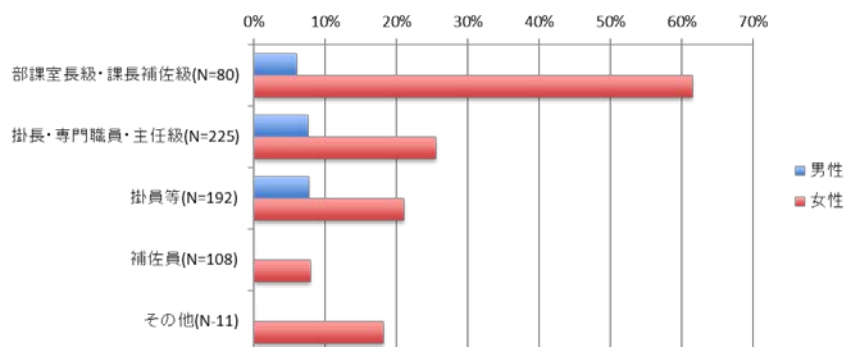
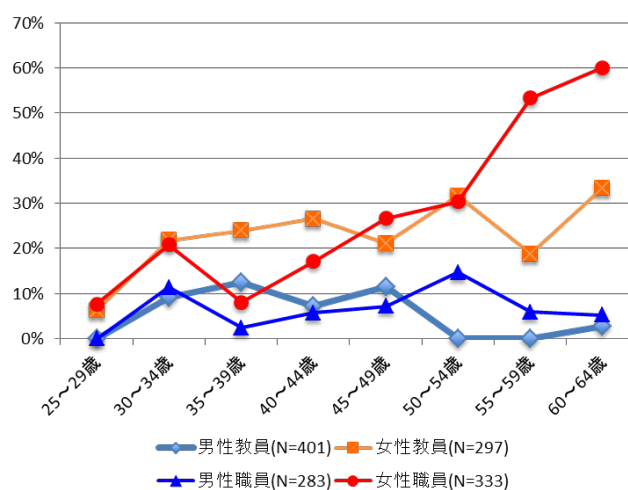


図 4-1-3 では、男女教職員における年齢による性差別の経験割合を示している。上述した女性職員においては、職階が高いほど性差別がされてきたという事項は、年齢との関連を確かめると、説明がつくかもしれない。実際に、女性職員に関しては、年齢が上がるにつれ、性差別の経験割合が高くなっている。これは、年齢が上がるにつれ、結婚、出産という家庭での重大イベントがあり、さらには仕事での昇進機会等があることが理由であるだろう。なお、この点については、詳しく見ていく必要があると思われるため、次節で確認することとする。

図 4-1-3 京都大学教職員における年齢別性差別の経験



ここまでは、女性を中心に論じてきたが、男性も性差別を感じたことがある教員、職員がいることにも留意しておかなければならない。特に、男性教員の場合、助教・助手の区分では 16%もの教員が性差別を感じている。また、男性職員の場合でも、図 4-1-2 で見たように掛長級の職員と主任級の職員のうち約 8%の職員が性差別を経験したとしている。近年では、アファーマティブ・アクションとして、女性の優先採用や昇進が行われるというケースもあり、そのようなケースの当事者であった男性は性差別を受けたと感じていたのかもしれない。男性の助教・助手の場合、研究者のポストが減っている中で、そのようなことを強く感じている可能性はある。

4.1.2 家庭生活と性差別

ここでは、性差別を発生させる家庭生活の要因として、配偶者の有無と子供の有無をとりあげ、これらの要因と性差別の関連性があるかどうかを見る。

これらを確認すると、図 4-1-4 (1) に示すように配偶者の有無に関しては、性差別の有無との関連傾向はみられない。一方、子供の有無に関しては、図 4-1-4 (2) に示すように子供がいる教職員の方が性差別を受けた経験割合が高いようである。特に、女性職員に関しては、子供の有無によって経験割合の差が 10% 近くある。

ちなみに、前回調査における性差別の経験割合は、配偶者のいる女性教員及び女性職員、そして子供のいる女性教員及び女性職員の区分ではいずれも 40% をこえていたことから、ここでも性差別の経験割合が低下傾向にあることは間違いないであろう。これまで、種々のハラースメントに対する注意喚起が広く行われるようになり、意識の醸成が進んできた成果であると思われる。しかしながら、性差別の問題以外にも京都大学には男女共同参画を妨げている要因があると思われる。次節以降では、それらの要因について確認を行うこととする。

図 4-1-4(1) 配偶者の有無と性差別の経験

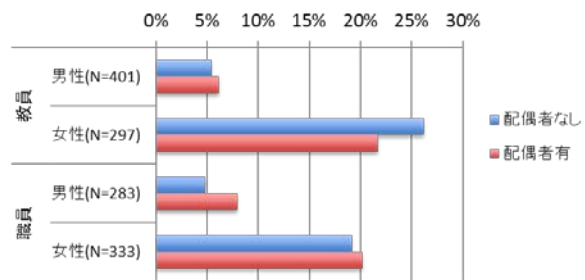
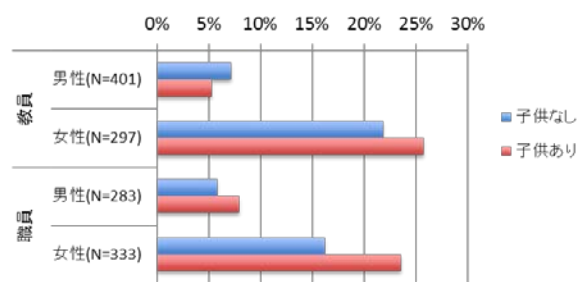


図 4-1-4(2) 子供の有無と性差別の経験



4.2 京都大学の問題点

それでは、京都大学は男女共同参画という観点から見て、どのような問題を抱えているのだろうか。Q21 では、京都大学において男女が共に活躍するためにはどのような問題があると思うかを尋ねた。選択項目に「その他」を設け、自由回答欄を設けているが、こちらの回答は、巻末資料として掲載されており、そちらをご参考にいただきたい。

4.2.1 男女間の認識相違

Q21 の選択肢の回答割合を用意された選択肢の中から、京都大学の問題点として挙げられた項目の中で男女全体として多かった順に 5 つあげると、

- | | |
|---------------------|-------|
| 1 出産・育児・介護等の支援が足りない | 36.5% |
| 2 女性教員が少ない | 35.6% |
| 3 女性に不利な研究・勤務体制である | 18.3% |
| 4 昇進・採用において女性は不利である | 17.9% |
| 5 女子学生が少ない | 15.8% |

であった。なお、特に問題を感じないと答えた人も 18.0%存在している。

また、前回調査では以下のようになっていた。

- | | |
|---------------------|-------|
| 1 出産・育児・介護等の支援が足りない | 41.6% |
| 2 女性教員が少ない | 37.4% |
| 3 施設などに女性への配慮が足りない | 22.8% |
| 4 昇進・採用において女性は不利である | 20.0% |
| 5 女子学生が少ない | 18.1% |

1位から5位については、3位で新しい項目が入ってはいるものの、それ以外は全て同じ項目が並んでおり、この現状を鑑みると、前回調査時に見つけた問題点はいまだ解決されていないこととなる。今回5位の「女子学生が少ない」は、前回は12.3%であり、今回は問題として意識される項目にあがってきている。適正な男女比を保つことが、男女共同参画の推進に必要なということが受け入れられつつあるのかもしれない。一方、前回調査において、回答割合が比較的多かった、「セクハラがある」(前回:17.3%)、「アカハラがある」(前回14.1%)は、今回調査ではそれぞれ10.0%と9.1%と減少しており、これらについては改善傾向にある。

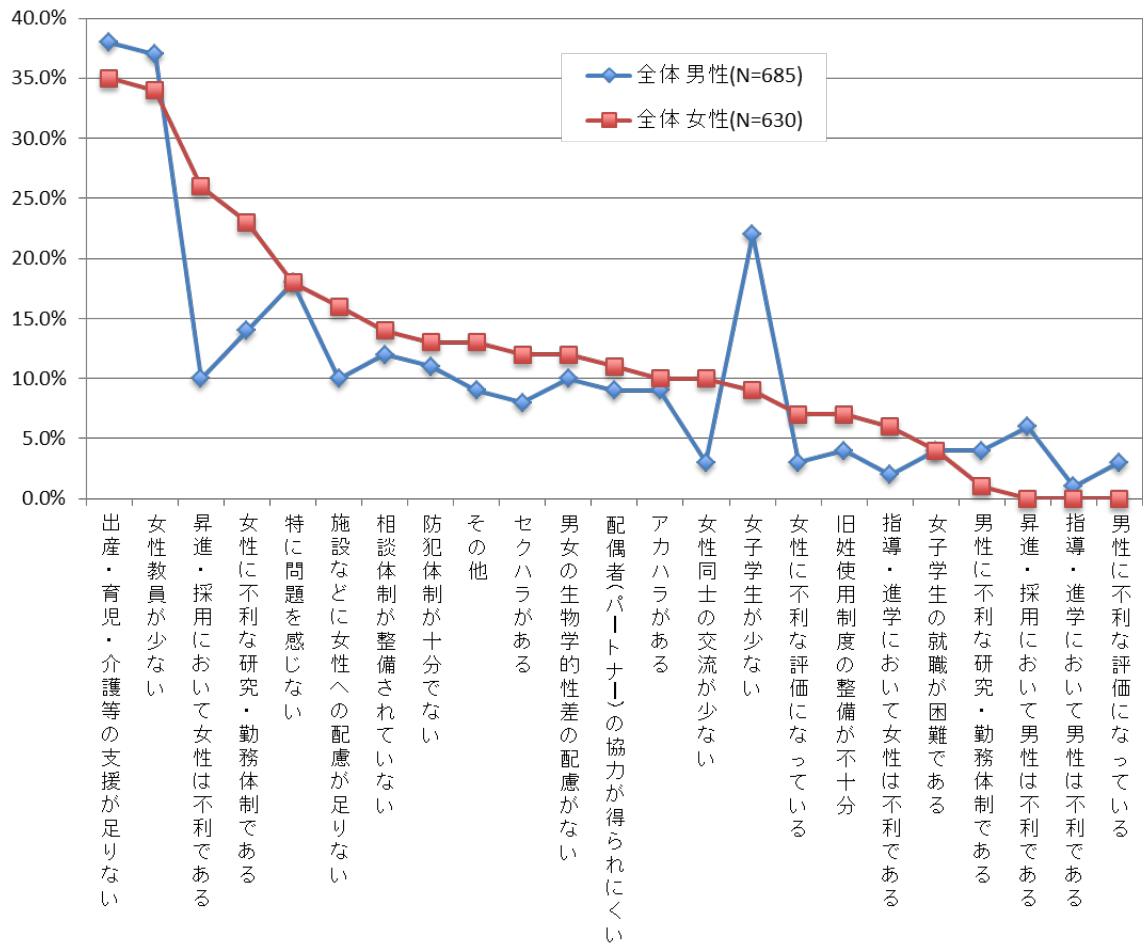
次に、性別ごとに上位項目を見ていこう。図4-2-1は男女別に問題点とする項目を集計し、女性が問題点とする項目について回答数が多い順に並べたものである。「特に問題はない」とする回答が女性で5位、男性で4位にあるが、これを除いて順位を付すと、女性の上位項目は、

- | | |
|---------------------|-------|
| 1 出産・育児・介護等の支援が足りない | 34.9% |
| 2 女性教員が少ない | 34.1% |
| 3 昇進・採用において女性は不利である | 26.2% |
| 4 女性に不利な研究・勤務体制である | 22.7% |
| 5 施設などに女性への配慮が足りない | 15.7% |

であり、前回の調査と上位5項目すべてが同じとなっていることが把握できた。そして、男性の上位項目は、

- | | |
|---------------------|-------|
| 1 出産・育児・介護等の支援が足りない | 38.0% |
| 2 女性教員が少ない | 36.9% |
| 3 女子学生が少ない | 21.9% |
| 4 女性に不利な研究・勤務体制である | 14.2% |
| 5 相談体制が整備されていない | 11.5% |

図 4-2-1 男女が共に活躍するための問題点 (男女別)



であった。女性と男性で選択した割合に大きな開きが出た項目は、差が大きい順に、

- 1 昇進・採用において女性是不利である 16.0% (女性>男性)
- 2 女子学生が少ない 12.7% (男性>女性)
- 3 女性に不利な研究・勤務体制である 8.5% (女性>男性)
- 4 施設などに女性への配慮が足りない 6.1% (女性>男性)
- 5 昇進・採用において男性是不利である 5.8% (男性>女性)

であった。

女性と男性の間で共通した問題意識は、「出産・育児・介護等の支援が足りない」、「女性教員が少ない」という2点である。一方、大きな差が開いている項目としては、女性視点では、「昇進・採用において女性是不利である」、「女性に不利な研究・勤務体制である」、「施設などに女性への配慮が足りない」という項目である。これらは、女性の実体験に基づいた回答であるだろうから、男性の感覚ではわかりにくい部分であるかもしれない。それに対して、男性視点では、「女子学生が少ない」、そして「昇進・採用におい

て男性は不利である」という項目が女性の回答割合と大きな差がある。この、「昇進・採用において男性は不利である」という項目に関しては、前述したとおりアフーマティブ・アクションが世間一般で行われている、あるいは行われ始めている影響があるのかもしれない。前回調査では、この項目の回答割合は全体では、1.7%であったが、今回調査では、割合は僅かであるものの、3.3%と倍増しており、男性教職員のうち6.1%がこの項目を選択している。

4.2.2 職種による特徴

さて、男女別の他に、職種やそれぞれの家庭状況によって回答が異なってくるのは前章までに見てきた。そこで、ここでも職種や家庭状況の違いによって、どのような傾向の差が生まれるのかをみることにする。

図 4-2-2 男女が共に活躍するための問題点（教職員別）

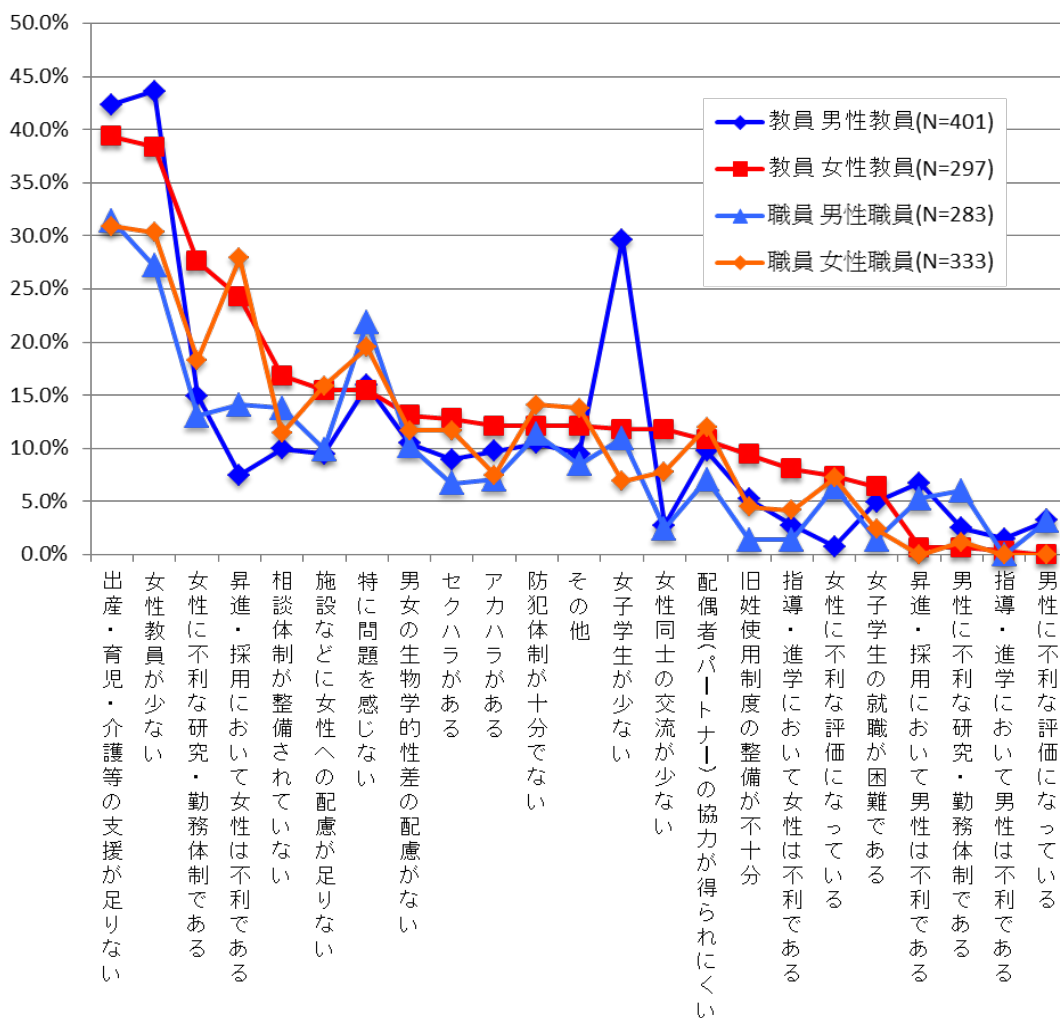


図 4-2-2 は、教員と職員を男女別に分けた結果である。まず、教員の図を確認してみる。特徴的な部分としては、「女子学生が少ない」と回答している男性教員が 29.7%であるのに対して、女性教員は 11.8%であることで問題認識に大きな乖離がある。男性教員においては、大学での男女共同参画の推進は即、女性教員比率の増として受け取られ、そのためには裾野拡大、即ち女子学生を増やすことが重要、と考えられているのかもしれない。さらに、43.8%の男性教員が「女性教員が少ない」ことが問題であると考えており、この数値は女性教員 38.4%を上回っている。また、「出産・育児・介護等の支援が足りない」と回答したものは、男性では 42.5%、女性では 39.4%で男性の方が多かった。この値は、後述する職員のそれよりも 10%程度高くなっている。女性研究者の育児休業期間等が短いことは、前章までで述べたことであり、それが影響している可能性が高い。

女性教員の回答割合では、「女性に不利な研究・勤務体制である」と「昇進・採用において女性は不利である」というのが続くが、これらの項目は出産・育児と密接に関連していると考えられる。女性教員では、「相談体制が整備されていない」という回答も 16.8%と比較的多かった。育児や介護を行いながら研究を行うというモデルケースが少なく、気軽に相談できる相手がいないということが考えられる。学内外でのネットワーク構築やメンター制度など周知を行い、サポート体制の構築が必要とされていると考えられる。

前回調査と比較してみると、女性教員における「アカハラがある」や「セクハラがある」という回答が大きく減っている。今回調査では、それぞれ 12.8%と 12.1%であるが、前回調査では共に 3 割近い女性教員が「アカハラ、セクハラがある」と回答していた。男女ともに意識改革が進み、環境が改善されてきたのだろうと期待したい。

次は、職員を確認してみよう。まず、特徴的なところは、「女子学生が少ない」といった学生に関する回答割合が教員と比較して著しく低いことである。職員の中には、教務系の職員や教室系技術職員など学生と日常生活の中で深い繋がりをもつ職員もいるが、女子学生と男女共同参画という視点を持つことが少なく、このような傾向が出たのかもしれない。注目すべきは、「相談体制が整備されていない」の回答割合が、職員の間では男性職員の方で回答割合が多かった点である。男性も育児や介護を家庭内で担当しており、それに苦勞をしているのだろう。これは、女性教員と同様に自らと似たモデルケースが周囲にいないということが考えられるかもしれない。

職員の男女間で最も大きな差が見られたのは、「昇進・採用において女性は不利である」とする項目で、女性の 27.9%に対して男性は 14.1%であった。しかし、男性教員では 7.5%しか不利であるという認識はしてないことを考慮すると、男性職員の意識は男性教員のものと、職場環境の違いによって異なっているのだと考えられる。同様に、「女性に不利な研究・勤務体制である」との項でも、男性教員の認識は低く、職員の男女間の差に比べて教員男女間の差は大きく、12.7%となっていた。前回調査において、「特に問題を感じない」と答えた男性は教員、職員で 18.2%と 17.5%、女性はそれぞれ 7.6%と 9.1%であったが、今回は、男性教職員では大きな変化は無いが、女性では教員で 15.5%、

職員で 19.5%と増加しており、個人レベルでの問題点の解消が多少とも進んでいるのかもしれない。

今回は補佐員や看護師等に関する調査・解析も行われていた。しかし、看護師からの回答は得られなかったことに加え、男性補佐員の回答が極端に少なかったことから、本調査での記述は割愛する。ただ、他の回答者たちと大きく異なるのは、特に問題を感じないとする回答が最も多かった点である。しかしながら、本学では、育児および介護支援制度に関して、常勤教職員と非常勤教職員の間では常勤教職員の方が優れた制度が整えられており、非常勤教職員から常勤教職員の制度へ近づけて欲しいという要望が一定数あることも確かである。この点では、今後とも検討が必要となってくるであろう。

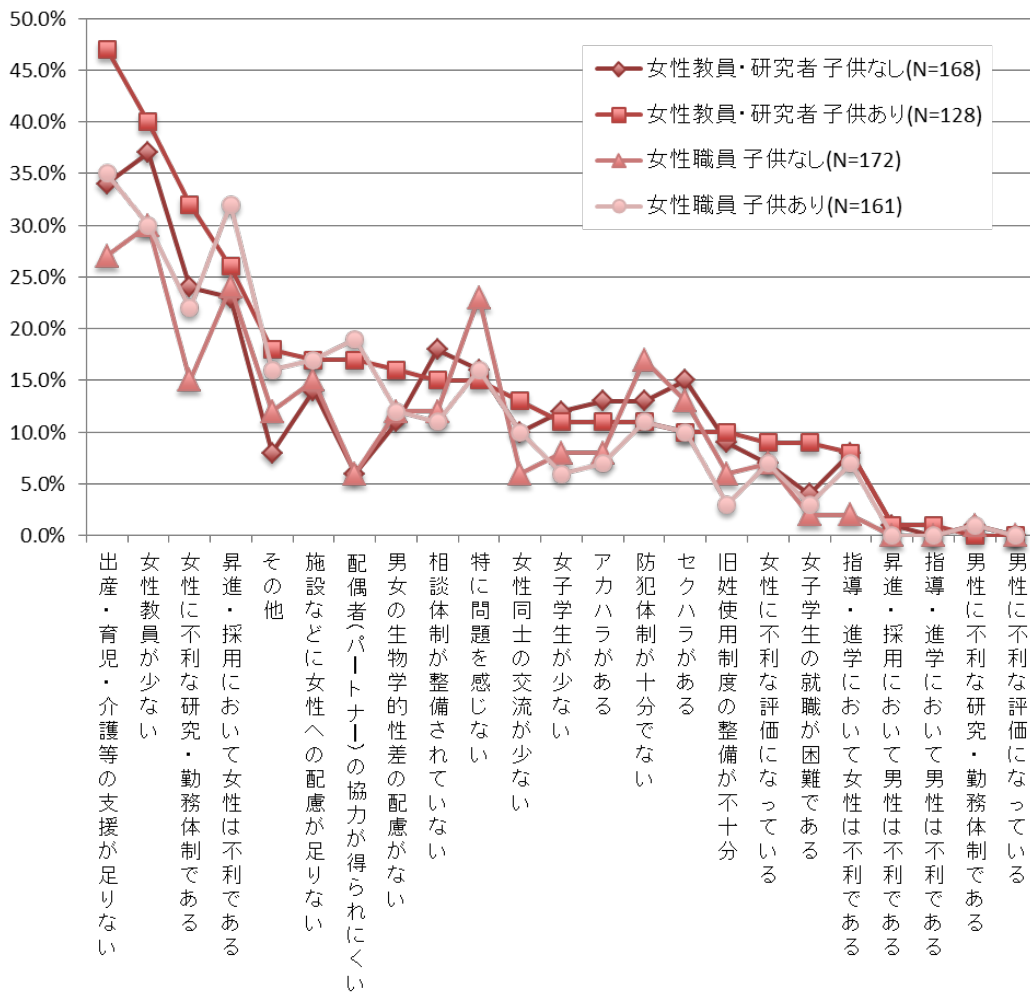
4.2.3 生活パターンによる特徴

それでは、次に生活パターンの区分による回答割合の特徴を見ていくこととする。回答者にはそれぞれの生活パターンがあり、それが問題点の認識に大きな影響を与えると考えられるからである。ここでは、生活パターンの重要要素として、男女教職員共に子供の有無、そして男性教職員については更に配偶者の職業を考えてみたい。これらの異なる生活パターンをもつ教職員は何を京都大学の問題点と考えているのかを見ていこう。

まず、子供がいる女性教員と子供がいない女性教員ではどこに意識の差があるのだろうか。その結果をまとめたのが、[図 4-2-3](#) である。グラフは女性教員で子どもありとした回答者からの問題として指摘された項目順に並べてある。やはり、経験の差からか子供がいる女性教員では「出産・育児・介護の支援が少ない」ということを一番の問題点としてあげており、子供がいない女性教員とは 10%以上の差がある。一方で、「女性教員が少ない」という意識は共通の認識であるようだ。また、「女性に不利な研究・勤務体制である」、「配偶者の協力が得られにくい」と答えた割合も子供がいる女性教員といない女性教員では差があり、ここにも実際の育児経験の差が表れているのだろう。「配偶者の協力が得られにくい」としたのは、子どもを持つ女性教職員間では共通の課題であることも明白であり、子どもを持たない女性とは 15%以上の認識の差があることから、子どもを持つことでの配偶者の協力の必要性を身に染みて感じているのかもしれない。反対に、子供がいない女性教員の方が、回答割合が高かったのは、「セクハラがある」といった回答であった。前回調査でも同様の結果ではあったが、やはり、家庭や子供をもたない女性教員の方がハラスメントのターゲットになりやすのかもしれない。

次に、女性職員について確認していこう。女性職員の場合でも、女性教員と同様のパターンが見受けられる。つまり、「出産・育児・介護の支援が少ない」、「女性に不利な研究・勤務体制である」、「配偶者の協力が得られにくい」という項目が、子供がいる女性職員の方で高い割合を示していた。また、女性職員では、「昇進・採用において女性は不利である」という回答も、子供の有無によって一定の差が生まれた。子供がいる女性職

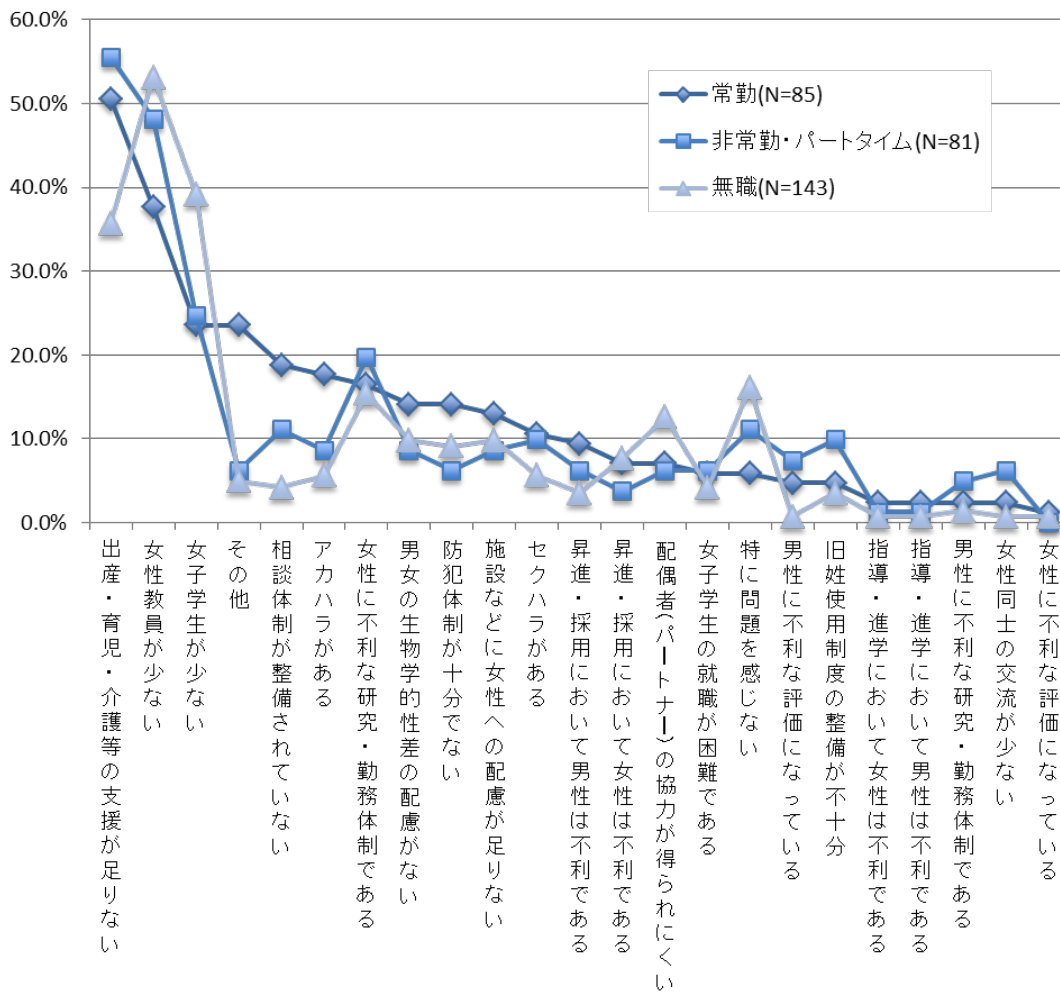
図 4-2-3 男女が共に活躍するための問題点（女性教職員、子どもの有無）



員は、昇進や採用で不利を受けたと思う経験が多いのかもしれない。

次に、男性教員にいて配偶者の職業別に見ることとする。結果は、[図 4-2-4](#) に示している。配偶者が常勤としたものが指摘した問題点の順にまとめている。配偶者が「常勤」、もしくは「非常勤・パート」の場合には、「出産・育児・介護等の支援が足りない」が最も高い割合となっている。一方で、配偶者が「無職」である場合には、育児等を配偶者に任せることが出来るためだろうか、「女性教員が少ない」あるいは「女子学生が少ない」の割合が高くなっている。常勤の配偶者をもつ男性教員には、「相談体制が整備されていない」ことや「アカハラがある」、「防犯体制が十分でない」ことを指摘しているものが多い。回答した割合は常勤の配偶者がいる男性教員の割合が最も高かった。当然のことながら、「特に問題を感じない」としたものは、無職の配偶者を持つものに最も多くなっていた。ところが、無職の配偶者を持つ教員で、「配偶者の協力が得られにくい」とする回答が最も多くなっているのは、どのような理由によるのか不明である。育児や家事に追われている配偶者からの協力要請を不満に思っていることの現れではないと思いたい。

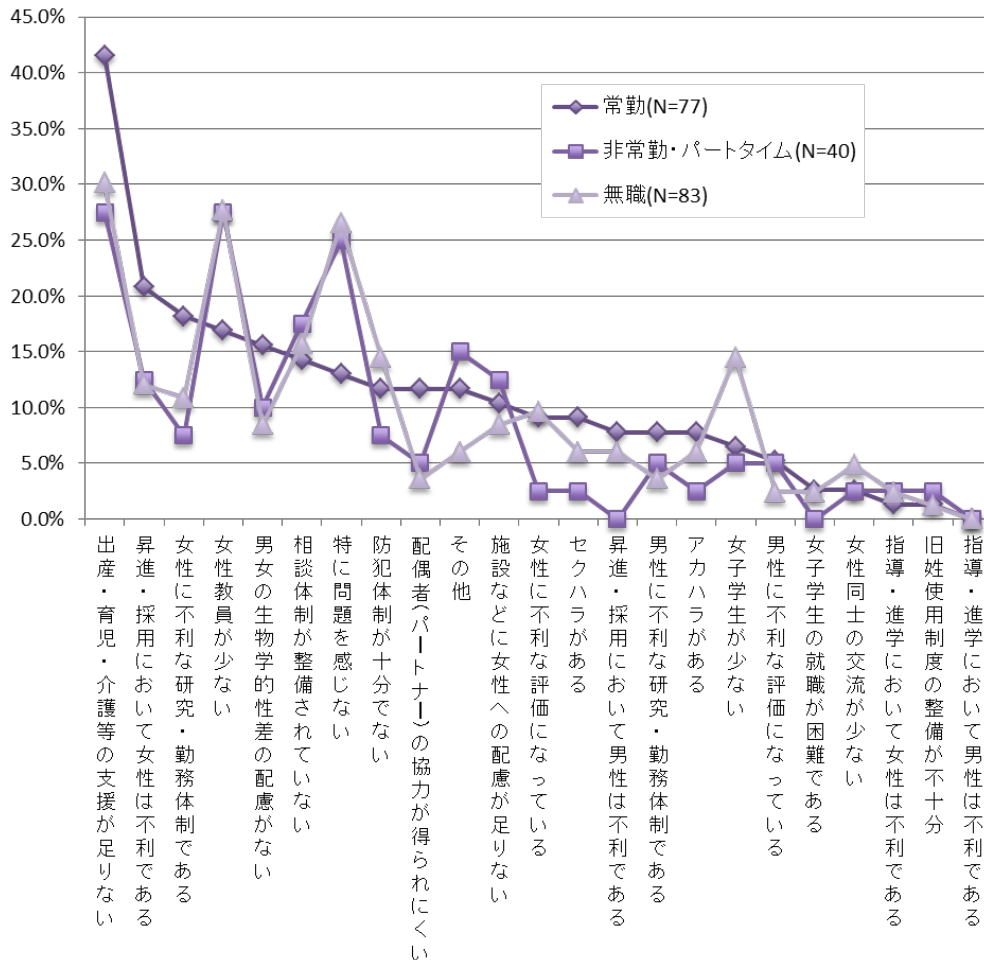
図 4-2-4 男女が共に活躍するための問題点（男性教員、配偶者の職）



では、男性職員の場合はどうであろうか。この場合も常勤の配偶者をもつ男性職員が指摘する問題点として多い順に並べた結果を、[図 4-2-5](#) に示す。男性職員においても、配偶者が「常勤」である場合には、「出産・育児・介護等の支援が足りない」が最も高い割合となっている。また、「昇進・採用において女性是不利である」、「女性に不利な研究・勤務体制である」といった回答でも、配偶者が「常勤」である男性教員の回答割合が高くなっている。このような認識は、職場環境の中で実体験としてある可能性を示唆するものと考えられる。

その一方で、配偶者が「非常勤・パート」もしくは「無職」である場合には、「特に問題を感じない」と答えた割合が男性職員のうち約 25%となっている。ただ、「出産・育児・介護等の支援が足りない」とするものも 30%近くは存在し、彼らの認識では、「女性教員が少ない」や「女子学生が少ない」とするものが常勤の配偶者を持つものより多くなっており、日常生活の意識や必要性の違いを示唆しているものと考えられる。

図 4-2-5 男女が共に活躍するための問題点（男性職員、配偶者の職）



男女、配偶者や子どもの有無、教員か職員かのいずれをも問わず、多くが「女性に不利な研究・勤務体制である」ことや「昇進・採用において女性が不利である」としている。この2つは不可分であり、女性が産む性であるということと密接に関連している。しかも、近代以降の社会においては、男性が外で働き、女性が家を守るということが世代を超えて一般常識として植え付けられており、働こうとする意識や行動が、外的・内的要因によって妨げられている状況も払拭できてはいない。種々の局面での男女差別も徐々には減少してきているとは言え、皆無と言うこともできない。Q21 のその他には多くの意見が寄せられている。ポジティブ・アクションに対する抵抗・問題視、時間外の会議、育児休業取得における職場環境の悪さ、長時間勤務など枚挙にいとまがない。今後、京都大学はどうしていけばよいのか。如何にすべての人が意識を変え、互いに助け合っていくのかを考える時期にきている。

4.3 京都大学がとるべき対策

では、京都大学の構成員は、京都大学において女性と男性がともに活躍するためにはどのような対策があればいいと考えているだろうか。Q22 では、京都大学における男女がともに活躍するための方策を尋ねた。まず、全体像を把握するために、全体で問題とされた項目を見ることにする。その中の回答で割合が高かったものを5つあげると以下のようになった。

1 柔軟な勤務時間制度の導入	39.5%
2 周囲の理解	34.4%
3 学内保育所の設置	33.2%
4 勤務時間外の会議の廃止	32.9%
5 男性の意識改革	31.5%

次に、男女に分けて解析し、女性が、京都大学がとるべき対策として、重要と考える項目順に並べたのが図 4-3-1 である。その内、女性の回答で多かった項目を5つ並べてみると、

1 柔軟な勤務無時間制度の導入	42.7%
2 周囲の理解	35.9%
3 学内保育所の設置	33.3%
4 勤務時間の長短によらない評価の確立	32.9%
5 男性の意識改革	31.4%

であるのに対して、男性では

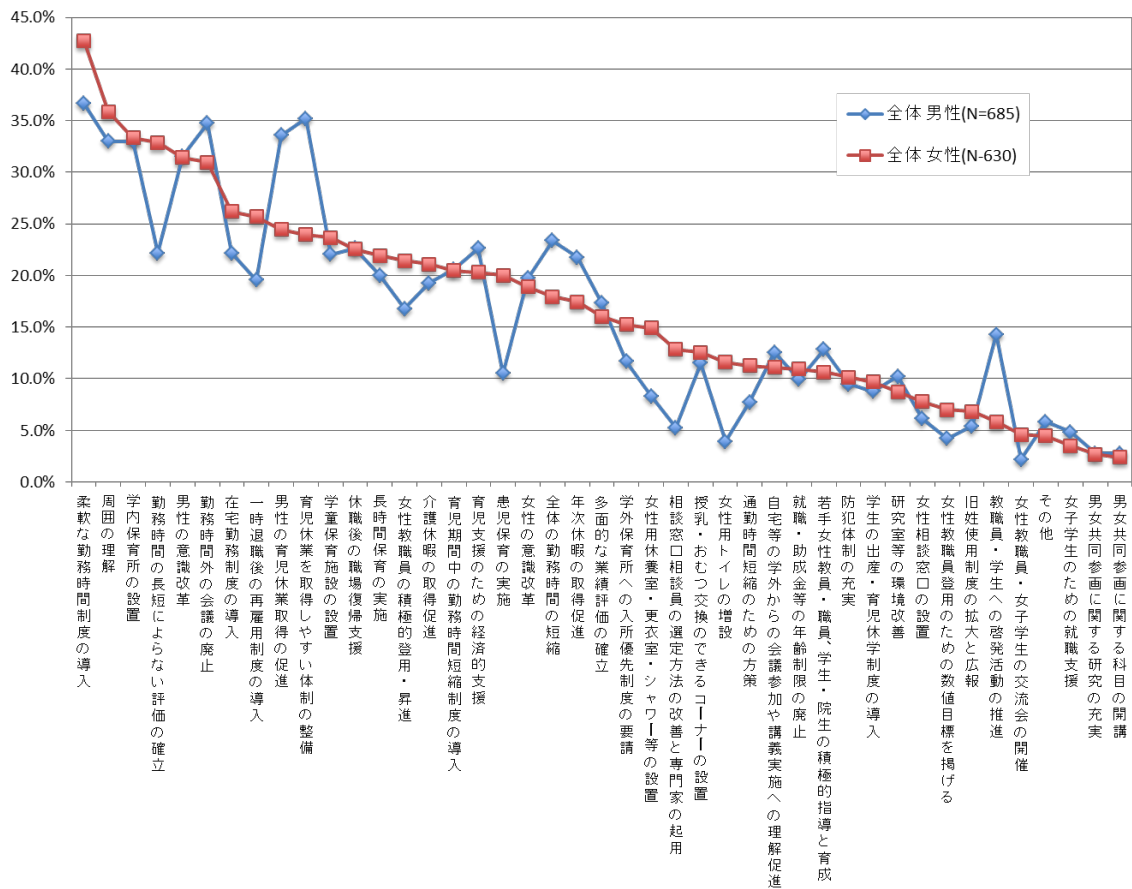
1 柔軟な勤務時間制度の導入	36.6%
2 育児休業を取得しやすい体制の整備	35.2%
3 勤務時間外の会議の廃止	34.7%
4 男性の育児休業取得の促進	33.6%
5 周囲の理解	33.0%
5 学内保育所の設置	33.0%

であった。

第一に、男女ともに高い回答割合を示したもののうち目を引く項目は、「柔軟な勤務時間の導入」、「勤務時間外の会議の禁止」といった勤務時間に関する項目であった。勤務時間に関しては、世間一般の流れとして超過勤務等を縮減する流れにある。この流れを加速させ、適切なワーク・ライフ・バランスが達成されるためにも勤務時間制度に関して新たな制度改定や運用等が必要になってくるであろう。

また、「学内保育所の設置」という項目も男女ともに高い回答割合であった。本学においては、男女共同参画センター内において「保育園入園待機乳児保育室」を開設し、研究に携わる教職員及び学生の生後9週目から15ヶ月未満の乳児を対象とした保育事業を

図 4-3-1 男女が共に活躍するための対策（男女別）



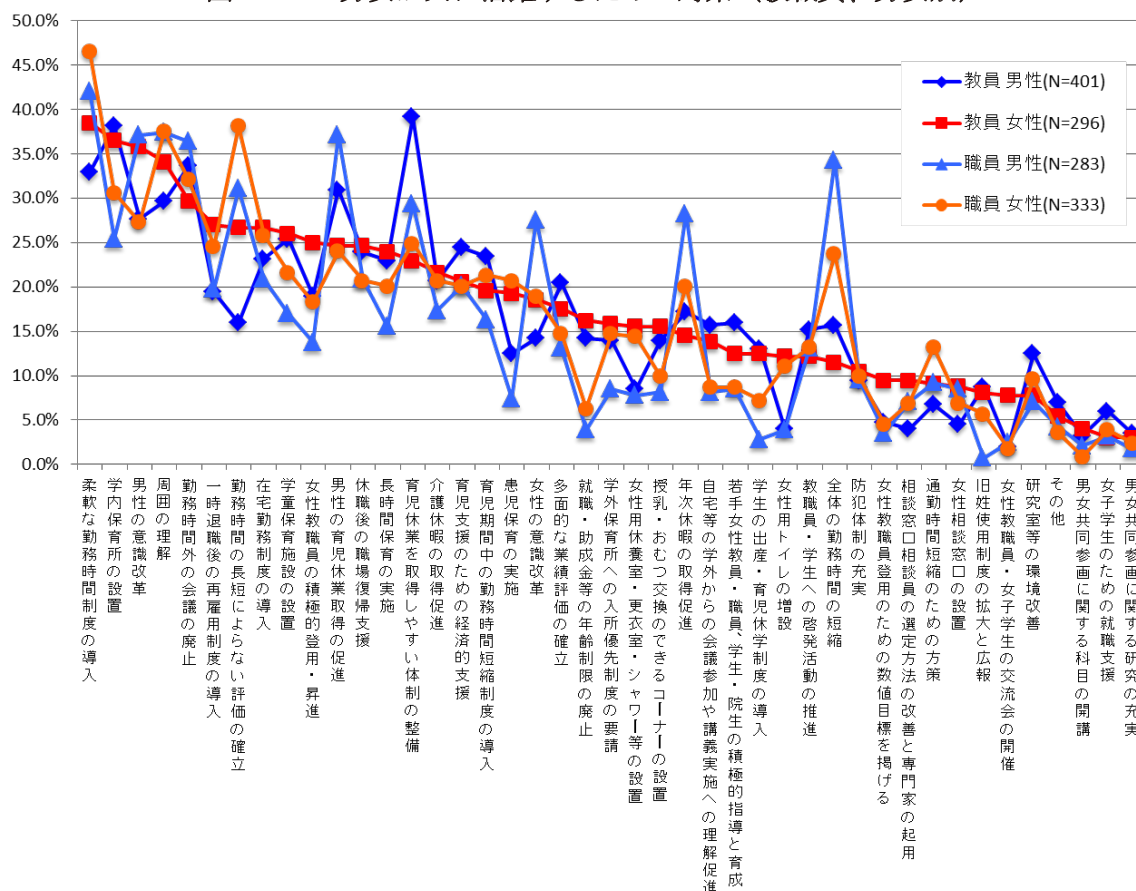
行っている。また、医学部附属病院内に「病児保育室 こもも」を開設し、病児保育事業も行っている。しかしながら、一般的な保育事業は、現在、実施しておらず、そちらへの要望が高まっていることが見受けられる。ただ、本学の敷地内には、共同保育に始まる「朱い実保育園」と「風の子保育園」があり、現在では認可保育所とはなっていないが、共に本学の多くの教職員が利用していることも事実であり、学内保育所の設置には越えなければならぬハードルが高いという状況もある。

「周囲の理解」という項目も男女とも回答割合が高かった。やはり、制度等が整っていたとしても、実際に使用する際には周囲の理解が不可欠であり、現在もそれが不足しているということを示しているのだろう。とりわけ、男性では2位に「育児休業を取得しやすい体制の整備」や4位に「男性の育児休業取得の促進」にあげられており、その中で5位に「周囲の理解」があげられていることは興味深い。

次は、教員・職員にわけて同じ質問の回答を分析していくこととする。結果は図 4-3-2 に示す。まず、男性教員の回答割合が多かった項目は、

- 1 育児休業を取得しやすい体制の整備 39.2%
- 2 学内保育所の設置 38.2%

図 4-3-2 男女が共に活躍するための対策（教職員、男女別）



- | | |
|----------------|-------|
| 3 勤務時間外の会議の廃止 | 33.7% |
| 4 柔軟な勤務時間制度の導入 | 32.9% |
| 5 男性の育児休業取得の促進 | 30.9% |

であった。意外にも、2つの育児休業関連の項目が上位の第1と第2項目としてあげられた。本学においては、男女問わず常勤教職員ならば子が3歳になるまで（非常勤教職員ならば子が1歳になるまで）育児休業を取得可能であるが、実際に男性教職員のうち、育児休業を取得する男性教職員は年間で数名しかいない。今回の調査から、男性教員も育児休業を取得したいと思っているが、男性の育児休業取得についての周囲の理解がない、もしくは育児休業を取得しにくい職場環境であるがために、取得できない状況であることが明らかになったと考えられる。

一方、女性教員では、回答割合が高い項目は以下ようになった。

- | | |
|----------------|-------|
| 1 柔軟な勤務時間制度の導入 | 38.5% |
| 2 学内保育所の設置 | 36.5% |
| 3 男性の意識改革 | 35.8% |
| 4 周囲の理解 | 34.1% |
| 5 勤務時間外の会議の廃止 | 29.7% |

女性教員の場合では、「男性の意識改革」と「周囲の理解」が上位項目に掲げられた。やはり、周囲の理解不足を感じる女性教員も多いようである。ところが、男性で順位の高かった「育児休業を取得しやすい体制の整備」は女性では 23.0%と 14 位であり、女性で高い要望があった 7 位 26.7%の「勤務時間の長短によらない評価の確立」は男性では 19 位 16.0%と大きな差があり、問題解決に向けた視点の違いも如実に表れるという結果になった。

次に職員の回答を見ていくこととする。まず、男性職員の回答割合が高かった上位 5 つの項目は、

1 柔軟な勤務時間制度の導入	42.0%
2 周囲の理解	37.5%
3 男性の育児休業の促進	37.1%
3 男性の意識改革	37.1%
5 勤務時間外の会議の廃止	36.4%

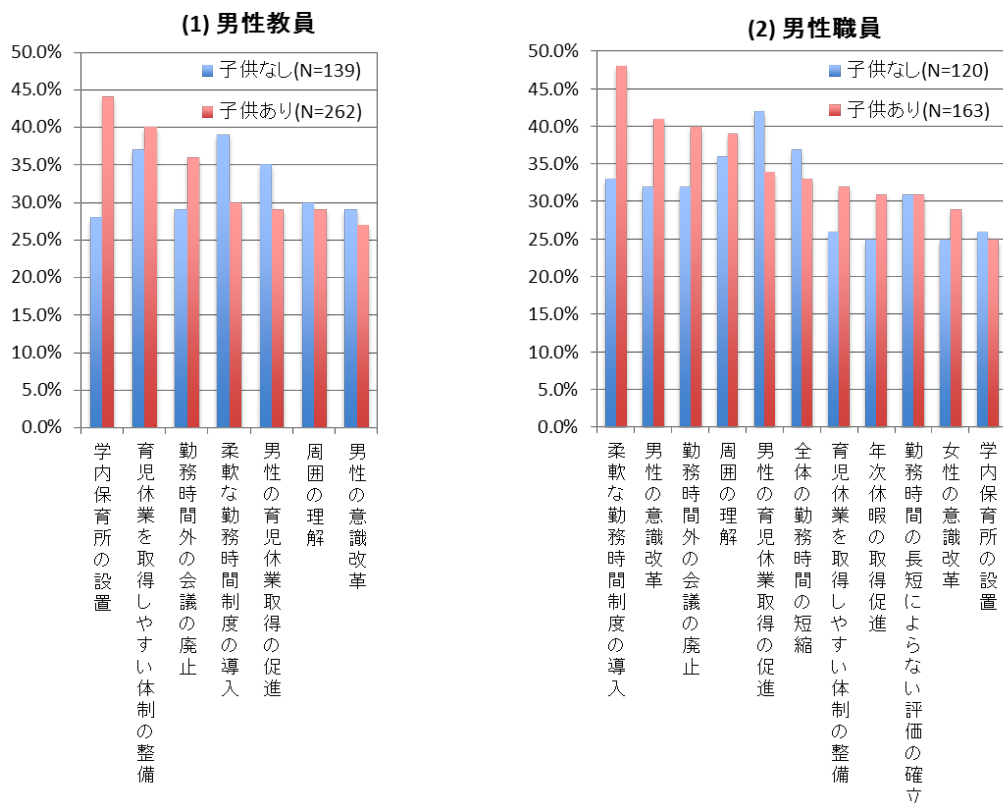
男性職員でも、男性の育児休業に関する項目が入り、さらには「男性の意識改革」が必要とする意見が多いようだ。男性職員の中でも、1/3 以上が自らの意識改革が必要であると認識しているということが示された形である。このような回答がどの世代によるものか興味あるところである。育児を行う若い世代がそのような思いをもつのであれば、近未来に明るさが期待できる可能性がある。

女性職員の方の上位項目は、

1 柔軟な勤務時間制度の導入	46.5%
2 勤務時間の長短によらない評価の確立	38.1%
3 周囲の理解	37.5%
4 勤務時間外の会議の廃止	32.1%
5 学内保育所の設置	30.6%

であった。ここで、初めて上位 5 項目に登場した「勤務時間の長短によらない評価の確立」であるが、男性職員でも 7 位に 31.1%の回答があった。職員の中では、男女問わず、勤務時間が長い職員（＝残業時間が多い職員）が評価では優遇されていると感じることが多いようであるもちろん、勤務時間による評価は行っていないと思われるが、当然のことながら時間がかかれば一定以上の仕事はできて当たり前であり、それがそのまま評価に反映されているならば、是正されるべきである。短時間で如何に効率よく仕事をしていくのかを適正に評価するシステムを構築することが必要である。日本の社会は、男性の長時間労働によって支えられており、OECD（経済協力開発機構）によれば、2014 年の日本の GDP は米国、中華人民共和国について世界 3 位であるが、時間当たりの GDP（労働生産性）では加盟国 34 か国中 21 位であり、首位のルクセンブルク（1 時間当たりの GDP92.7 ドル）と比較すると半分以下の 41.3 ドルとのことであり、G7 の中でも最低である。為替動向などの要因もあるため、直接、他国との比較をすることは難しい部分もあ

図 4-3-3 補足 1



考えられる。逆に子どもを持つ男性教員の方が少なかったものに、「柔軟な勤務時間制度の導入」、「勤務時間の長短によらない評価の確立」、「女性の意識改革」、「男性の育児休業取得の促進」であり、その差は9%、8%、7%、6%である。一方、「男性の意識改革」という項目についても、子供をもつ男性教員で27%、もたないもので29%となっており、「女性の意識改革」はそれぞれ12%と19%であったことを考慮すると、男性自身が自らこれまでの社会や家庭についての考え方を改めていかなければならないと認識していることを示すものである。この点に関しては、前回の調査では対策上最重要課題(1位)として上げられていたことを考慮すると、すでに意識改革が緩やかにではあるが進みつつあるのかもしれない。そうであることを祈りたい。

男性職員については、図 4-3-3 補足(2)に示すように男性教員の場合と同様、順位に違いはあるが11位までの項目は同じであった。これは、両者とも重要と考える項目に大きな違いはないと言うことを示していると考えられる。しかし、中には、子供の有無で大きな差が出る項目もあった。例えば子供を持つ男性職員は、働き方(柔軟な勤務時間、時間外会議の廃止、育児休業、年次休暇など)により注目していることが明らかになった。

子供の有無をもとに男性教職員間を比較すると、多くの視点の違いが明らかになった。例えば、子供のいない男性でも、教員では「育児休業を取得しやすい体制の整備」、「在宅勤務制度の導入」、「育児支援のための経済的支援」、「学童保育施設の設置」などの育

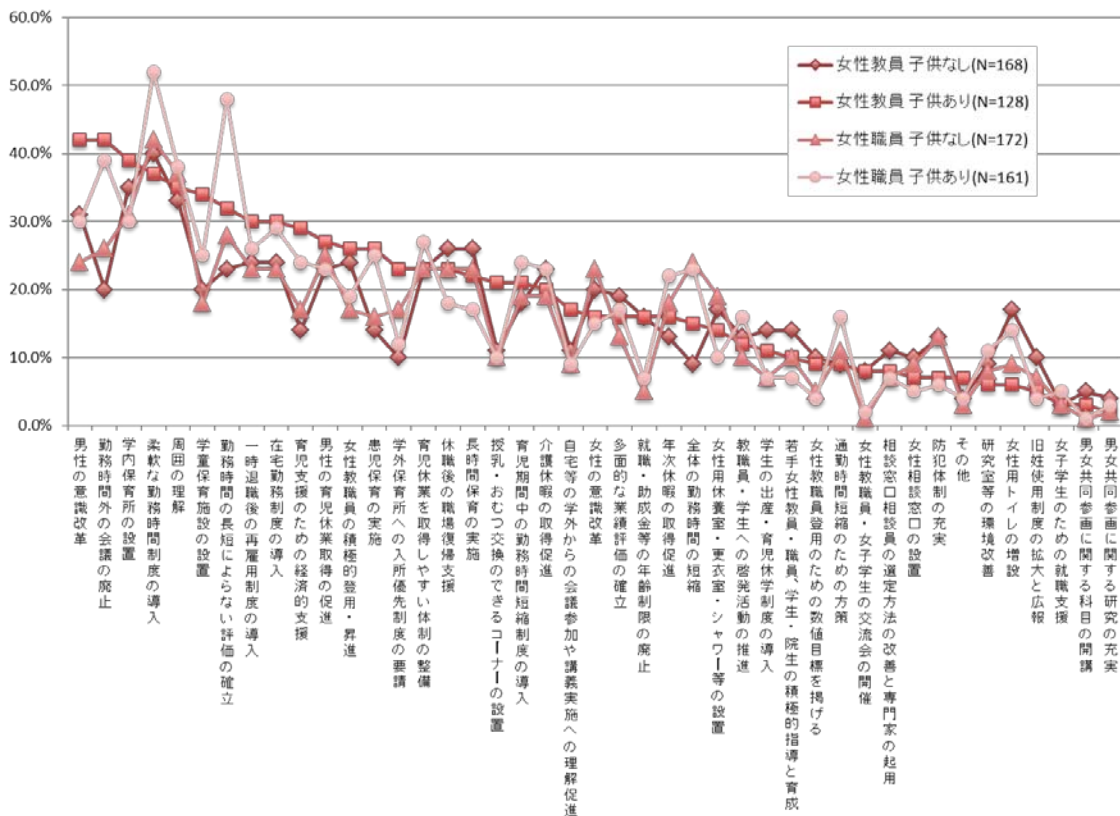
児に関わる項目が必要であるとするものが職員より多く、職員の方が高い要求度を示すものに、「周囲の理解」、「勤務時間の長短によらない評価の確立」、「年次休暇の取得促進」、「全体の勤務時間の短縮」など就労環境の改善を求める項目があった。

同様に女性教職員の子供の有無によって、対策として必要な項目がどのように変化しているのかをまとめたものが図 4-3-4 である。

女性教員の場合、子供をもつ教員が重要な対策であるとした上位 5 項目の内、「勤務時間外の会議の廃止」を除いて、子供がいない教員と共通していた。しかし、それらの中にも重要と考える割合には大きな差も見られた。その差が大きかった項目としては、例えば、「勤務時間外の会議の廃止」では 22%、「育児支援のための経済的支援」では 15%、「学童保育施設の設置」では 14%、「学外保育所への入所優先制度の要請」では 13%、「患児保育の実施」では 12%、「男性の意識改革」では 11%の差がある。子供を持つ教員が多かった全ての項目が育児に直結していることから理解に難くないことである。

一方、女性職員でも、子供を持つ女性職員が重要と考えた上位 6 項目中 5 項目が子供を持たない女性職員も有効な対策となると考えていることが明らかとなった。共に、「柔軟な勤務時間制度の導入」、「勤務時間の長短によらない評価の確立」、「時間外の会議の廃止」、「周囲の理解」を重要と考えている。これらは全て職場の就労環境に関連するものであり、子供を持つ女性教員が育児や保育をあげたこととは若干の差異がある。しか

図 4-3-4 男女が共に活躍するための対策（女性教職員、子どもの有無）



し、女性職員の中には、育児部分休業や育児短時間勤務制度を取得することで勤務時間を短縮している職員も多い。そういった人の中で昇進などを目指す職員が勤務時間の短さによって、自らは正当な評価を受けていないと感じているケースもあるかもしれない。唯一、あげられなかったのは「男性の意識改革」であり、子供を持つ女性職員にとっては、より身近で重要と考えられている可能性がある。子供がいない女性職員の回答割合が約10%高かった回答項目は、「女性休養室・更衣室・シャワー等の設置」であった。比較的新しい建物であれば、こういった設備が導入されている建物は多いものの、やはり不便を感じている女性職員はいまだに多いようである。

そこで、さらに子供の有無で女性教職員間を比較してみた。すると、男性教職員間の場合より子供のいない女性教職員間で大きな差が出た事項は少なく、上位3項目が順位も含めて同じであっただけでなく、教員が上回ったものに「就職・助成金等の年齢制限の廃止」が、下回ったものに「全体の勤務時間の短縮」が目を引く程度であった。ところが、子供をもつ女性教職員間では、上位5項目について順位は異なるが共通であったものの、女性職員では、とりわけ「柔軟な勤務時間制度の導入」や「勤務時間の長短によらない評価の確立」など働き方への要望の高さが伺えた。しかし、概して各項目に対する重要度の認識の差は少ないように見えた。

これらのことから、子供を持つ女性教員はより育児に直結したことを重要と考え、職員は職場環境が重要と考えているようである。これらの点は、男性教職員の考え方とも共通するところである。ただ、教員と職員に見られるこのような違いは、育児休業取得の容易さや、取得期間とも関連があるのかも知れない。

次の段階として、配偶者の働き方によって男性教職員の考え方に違いが生まれるのかどうか、どのような対策が必要と考えるのかを中心に分析してみた。教員については、[図 4-3-5](#)に、職員については[図 4-3-6](#)に示した。

配偶者が非常勤・パートタイムや無職の場合に、教員あるいは職員間でもよく似た判断をしていることが見て取れる。例えば、教員の場合、常勤職の配偶者を持つ教員が重要と考えている「男性の育児休業取得の促進」、「柔軟な勤務時間制度の導入」、「男性の意識改革」、「学外保育所への入所優先制度」などに対する必要性を示すものが少ない。これらは、育児に関わる必要性の比較的低いものにとっては大きな関心事にはならないことを示している。ところが、「時間外の会議の廃止」、「育児支援のための経済的支援」、「育児期間中の勤務時間短縮制度の導入」では、配偶者が無職の場合に比べて非常勤・パートタイムの場合に、より必要であるという人が増加する傾向にあるように見える。逆に、常勤職の配偶者をもつ人の方が必要度を低いとしているものに、「退職後の職場復帰支援」、「若手女性教員・職員、学生・院生の積極的指導と育成」、「女性相談窓淵の設置」や「女性要求浴質・更衣室・シャワー等の設置」があげられる。これらも個々の家庭生活での必要性に対する視点や考え方の違いを表しているものと考えられる。先述の子供の有無による男女教職員間の解析では、多くが共通の認識をしていることが示され

図 4-3-5 男女が共に活躍するための対策（男性教員、配偶者の職別）

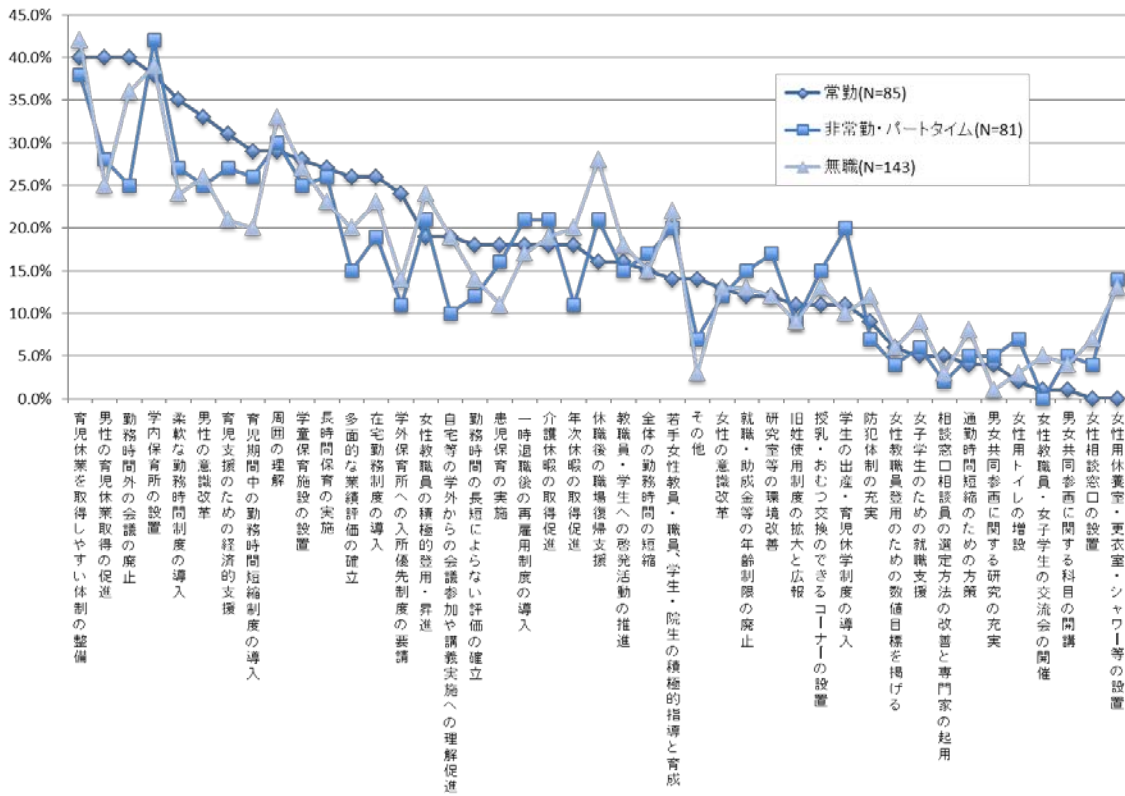
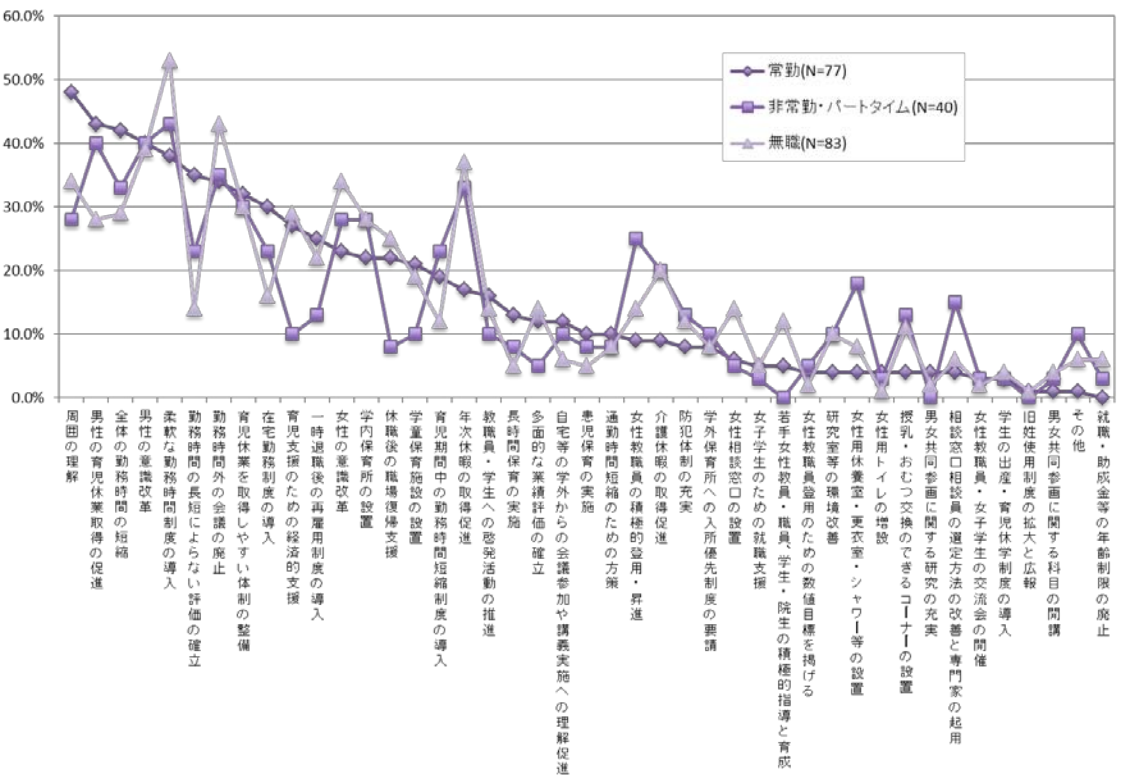


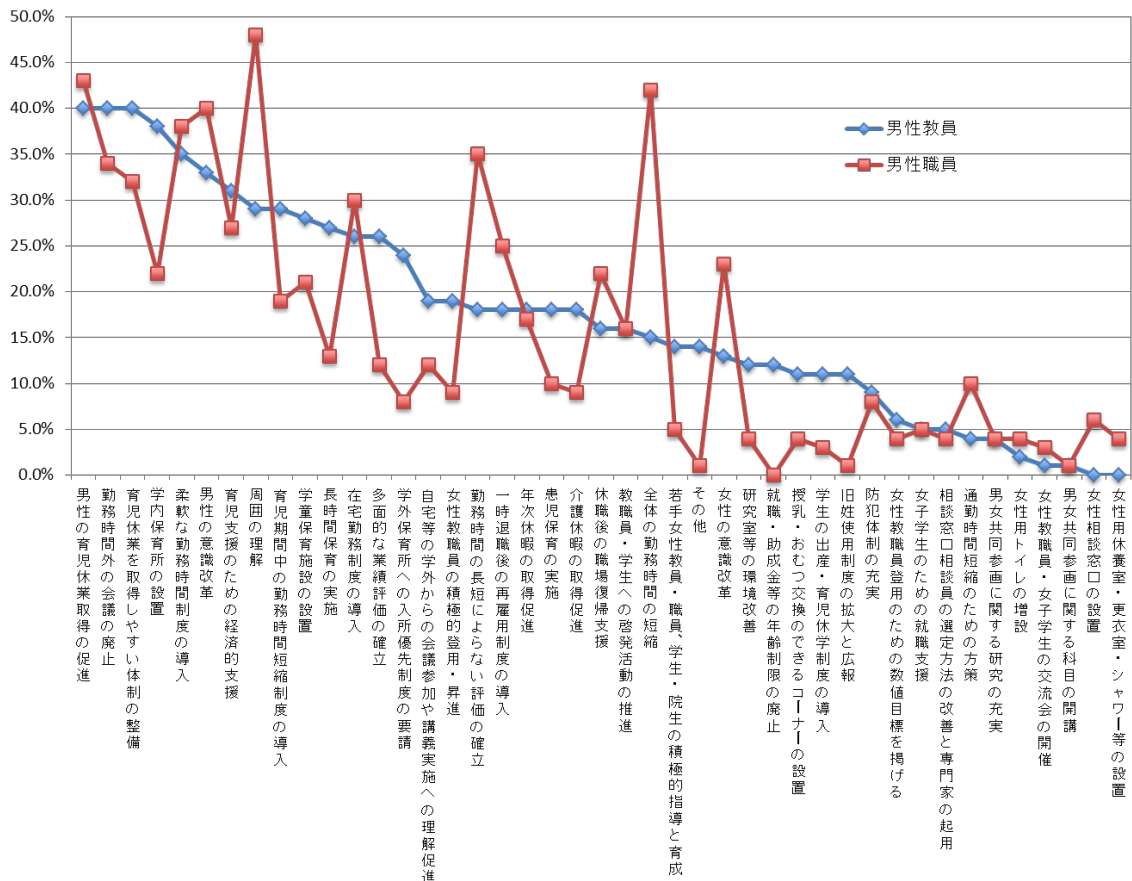
図 4-3-6 男女が共に活躍するための対策（男性職員、配偶者の職別）



ていた。ところが、配偶者の職による分類では、上位8項目の内2項目には共通のものが選ばれていたが、残り6項目では配偶者が常勤職の場合とそれ以外では受け取り方が大きく異なっていることが特徴的である。

同様に男性職員についてしてみると、非常勤・パートタイムや無職の配偶者をもつものでは、対策についてよく似た認識パターンが幾つかの項目で見られた。「周囲の理解」、「全体の勤務時間の短縮」、「在宅勤務制度の導入」などは配偶者が常勤職である場合より低い例であり、「女性の意識改革」、「学内保育所の設置」、「年次休暇の取得促進」、「介護休暇の取得促進」などは逆の場合の例である。職員の場合も教員の場合と同様に、配偶者の職の形態が、考え方に大きな影響を与えていると見えるように見える。

図 4-3-7 常勤職の配偶者をもつ男性教職員の対策に対する認識度



最後に、分析方法を変えて、常勤職の配偶者をもつ男性教員と男性職員を比較してみた。結果は、図 4-3-7 である。項目毎の重要性の認識が両者で大きく異なることが一目瞭然である。これ程、職場での仕事が考え方に大きな影響を及ぼしているように見えることに驚きを覚えた。職員では職場での就労環境に、教員では育児環境により重点をおいていることが見えてくる。職員が就労している環境には女性が多く、そのため男女が共に働きやすい職場という意味では育児・介護を含めた就労環境の改善が重要であり、

他方、未だ女性が少ない研究の場では、研究で繋がる周囲の人々と自分自身の生活の視点からより身近な育児環境の改善の重要度が高くなっているのかもしれない。

Q22 のその他としての記載された中には、「男女共同参画を行うためには、女性のみでなく男性への支援も充実させる必要がある。そうでないと結果的に育児は女性がするものであるというバイアスが制度的に固着してしまう」との指摘がある。京都大学をワーク・ライフ・バランスがとれた男女教職員の職場としていくためには、男女共同参画の意識を成熟させるとともに幅広い教職員を対象とした種々の制度などの整備も一緒に考えていく必要がある。

おわりに

先ず、まとめとして、本調査により得られた主な知見を整理しておくこととする。

第1章では、アンケート調査の基礎となる現在の京都大学における教職員構成を確認した。京都大学の全教職員のうち男性は59.3%、女性は40.7%である。しかしながら、常勤教職員に限定すると、職員では女性比率が58.9%であるのに対して、ポストドクを含む女性教員・研究者は14.1%、ポストドクを除くと11.7%と大きく低下していた。特に、教員・職員ともに職階が上がるにつれ、女性比率は減少し、教授では6.3%、部課室長級では8.0%にしか達していなかった。

なお、今回のウェブ上での調査に参加したのは、教員のうち10.7%、職員では6.5%となり、全体でみると対象者のうち8.2%の協力が得られた。

第2章では、教職員の働く場所としての京都大学に焦点を当てた。

第1節では、家族構成と配偶者の職に関して注目した。京都大学における有配偶者率は、女性では研究者では低いが、職員では世間並み、男性では教職員とも世間一般と比較すると高めであった。しかし、1人当たりの子供の人数は前回調査時と比較すると0.18人減少しており、少子化の傾向があることが示唆された。また、職階が上がる程、男性教職員の配偶者が無職である割合は高まる傾向は前回の調査と同じであるが、非常勤やパートタイムとしてだけでなく常勤職として勤務している割合も高まっていることも明らかとなった。

第2節では、ワークライフ・バランスをとる中で家庭生活の重要な部分を占める育児と介護の2つに注目した。小学生以下の育児のピークは、30代前半から40代後半までであり、この世代に関しては、仕事及び家庭生活の双方で精神的・肉体的負担が強い。そして、育児の仕方を尋ねた質問から、男性職員よりも男性教員の方が、夫婦で協力して育児を行っている意識が強いことが示された。育児休業に関しては、総務人事課から提供されたデータを用いて分析を行ったが、依然として男性教職員の育児休業取得実績は少ない。また、育児休業を取得した女性のうち職員において約10%が育児休業によって「昇進が遅れた」と感じており、育児休業取得者への職務配置等に関する適切な説明がなされていない可能性が示唆された。介護に関しては、前回調査と比較すると、介護経験の割合が高まり、その期間も長期化していた。介護を行っている教職員のうち、施設や介護サービスを使用するとした回答者も多かったが、そのためか、介護休暇や介護休業を取得したとする回答者は少なかった。

第3節においては、採用・昇進と性別の関連を分析した。男女教職員の採用・昇進と性別の差に関しては、それぞれの職階においてばらつきが大きく有意な差は見出せなかった。しかし、男性教職員よりも女性教職員の昇進年齢に幅があり、特に女性職員にお

いては、「配偶者あり」もしくは「子供あり」の女性職員の昇進年齢が、男性職員の昇進年齢より5歳ほど遅くなることが明らかとなった。これは、育児休業取得率も高く、期間も長期にわたることとの関連性が推測される。

第3章では、教員を分析対象とし、研究の場としての京都大学を考察した。

第1節では、研究者として就職するまでの過程を見た。依然として、男性と比較すると女性の方が、常勤採用前に非常勤職等を経験する割合が高く、その経験年数も長いものの、その差は縮まりつつある。常勤職への採用の方法は、やはり男性が紹介によるものが多く、女性は公募によるものが多かった。しかしながら、これに関しても、男女差は縮小する傾向にあり、むしろ紹介による採用自体が減少しているようである。

第2節では、研究者としての成果として、業績の性別等による差があるのかどうかと研究費の獲得状況を確認した。業績（論文数および著書数の合計）においては、男性教員よりも女性教員の方が少なかった。しかし、配偶者の有無、子供の有無、そして介護経験の有無と業績の関連性があるとは判断できなかった。一方、研究費の獲得に関しては、京都大学の女性教員における過去5年の外部からの研究費取得者は全体の20%を越えていた。大型研究費の獲得において男性がやや勝る領域もあるが、特定有期雇用教員を含めた女性教員比率は11.7%であることを考慮すると、研究費の獲得件数および獲得金額も相当程度であることから、女性研究者が外部資金の獲得に熱心に取り組んでいることがわかった。

第4章では、本調査の回答者の考える「問題点」と「対策」を扱った。

第1節では、性差別の経験の有無と職種や年齢を確認し、配偶者および子供の有無との関連を調べた。前回調査時より割合は減少したものの、全体としてより多くの女性が研究領域や職階に関わらず、性差別を受けたことがあると感じていた。ただ、男性教員でも性差別があると感じている人達があり、彼らは若い世代や文系以外の領域研究者であった。それに対して、職員では、職階の高い男性が性差別を感じるがあったとしていた。女性職員でも同様の傾向が見られた。配偶者の有無と性差別には強い関連があるとは認められなかったが、子供の有無については、子供がいる女性で性差別ありとした人達がかなりの割合でいたことも事実であり、女性職員でその比率が高かった。

第2節では、京都大学での問題点について検討した。全体で最も回答割合が高い項目は、「出産・育児・介護等の支援が足りない」という項目であり、前回調査時で上位項目にあった「相談体制が整備されていない」や「セクハラがある」といった項目は回答割合が減少した。また、男女間で回答割合の乖離があった項目は、「昇進・採用において女性は不利である」と「女性に不利な研究・勤務体制である」であった。これら以外についての問題点及び後述する対策の回答については、性別や職種、そして生活パターンにより異なる回答が得られた。

第3節では、男女共同参画推進を行うための京都大学とすべき対策についての意見を整理した。自由回答も含め、様々な意見が寄せられた。対策としては、教員では、「在宅勤務制度の導入」、「育児支援のための経済的支援」、「学童保育施設の設置」などの育児に関わる項目が必要であるとするものが職員より多く、職員の方が高い要求度を示すものに、「周囲の理解」、「勤務時間の長短によらない評価の確立」、「年次休暇の取得促進」、「全体の勤務時間の短縮」など就労環境の改善を求める項目が目立った。

以上、各章に関する簡単な分析結果を記してきた。前回の調査時には女性研究者支援センターが設置され、いよいよ学内の男女共同参画が推進されるという期待もあったのか、男性教員に比べて女性教員の「男女協働参画推進に関する事業と活動」についての認知度が高かった。しかし、今回は、女性による認知度は上昇することはなく、むしろ男性教員による認知度が大きく高まり、女性教員を越えるという結果になっていた。職員については、前回調査では男女間で大きな差はなかったものの、今回は教員の場合と同様に男性の認知度が女性を上回るという結果であった。しかし、アクション・プランの認知度は他に比べて低く、最も高い男性職員で42%程度、最低の女性教員では17.5%でしかなく、意識の醸成がこの間に大きく進んだとはいいがたい状況であることも事実である。女性、とりわけ教員の意識の高まりが感じられないのはなぜなのか。この結果をまとめつつ大きな疑問を抱いた。

本学での男女共同参画推進における問題・課題やそれらに関する対策等についても男女間や教員と職員の間での認識の異同も明らかになったことにより、それぞれにとって何が重要な要素であり、必要であるのかなどを知ることができた。今後さらに大学予算の縮減が懸念される中、本学構成員の意見に耳を傾けつつ、皆で知恵を出して協力し、小さな予算で最大の効果を生み出すことができるように事業も見直しつつ活動を進めていきたい。

なお、本報告書の巻末には、本調査の調査票及び単純集計表、そして問題点と対策の自由回答を掲載している。ぜひ、さらなる理解を深めるために、ご活用いただきたい。

参考文献・資料等

京都大学男女共同参画推進委員会編 2007 『「京都大学男女共同参画推進に関する意識・実態調査」報告書』

京都大学女性研究者支援センター編 2008 『京都大学 男女共同参画への挑戦』
一般社団法人国立大学協会 教育・研究員会 男女共同参画小委員会編 2015 『国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第 11 回追跡調査報告書』
(<http://www.janu.jp/post.html>)

仲真紀子、久保(川井)南海子編 2014 『女性研究者とワークライフバランス』新曜社

統計データ・資料

OECD 諸国における GDP

(http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=SNA_TABLE1)

労働生産性 (http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=SNA_TABLE1)

国立社会保障・人口問題研究所編 2015 『人口統計資料』

(<http://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/Popular/Popular2015.asp?chap=0>)

厚生労働省 平成 26 年 (2014) 人口動態統計

第 5 表 年齢(5 歳階級)・出席順位別に見た合計特殊出席率(内訳)

(http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/kakutei14/dl/09_h5.pdf)

育メンプロジェクト (<http://ikumen-project.jp/index.html>)

平成 26 年度雇用均等基本調査(速報版)

(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-26-06.pdf>)

国税庁 平成 26 年分民間給与実態統計調査

(<http://www.nta.go.jp/kohyo/press/press/2015/minkan/>)

京都大学 役員の報酬等および職員給与の水準の公表について平成 26 年度公表資料

(http://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/publication/disclosure/documents/guide/guide_h26.pdf)

育児支援制度資料 (http://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/gender_equality/07.html)

Q7 配偶者(パートナー)の職業についてお答えください。

- 1. 常勤
- 2. 非常勤・パートタイム
- 3. 無職

Q8 子どもの有無についてお尋ねします。

- 1. なし
- 2. あり →子どもの人数【】人

Q9 お子様がいる方にお伺いします。はじめてご自身の子どもを持ったときの年齢をお答えください。

- 1. Q9S1【】才

Q10 子どもの年齢をお答えください。(子どもが複数の方は複数回答)

- 1. 小学生未満
- 2. 小学生
- 3. 中学生
- 4. 高校生・高専生
- 5. 成人(大学生を含む)
- 6. その他【】

Q11 お子様がいる方に育児のしかたについてお尋ねします。当てはまるものをお答えください。(複数回答可)

- 1. 自分が育児休業制度を利用
- 2. 配偶者(パートナー)が育児休業制度を利用
- 3. 自分が退職・退学・休学して育児
- 4. 配偶者(パートナー)が退職・退学・休学して育児
- 5. 自分が仕事・学習を続けながら育児
- 6. 配偶者(パートナー)が仕事・学習を続けながら育児
- 7. 主に配偶者(パートナー)が育児
- 8. 夫婦で協力して育児
- 9. 保育所を利用
- 10. 学童保育を利用
- 11. 親の協力を得て育児
- 12. その他親族の協力を得て育児
- 13. 知人や近所の人の協力を得て育児
- 14. 家政婦やベビーシッターなどを雇用
- 15. その他(具体的に【】)

Q12 あなたのご家庭における介護の経験の有無についてお尋ねします。(高齢者の介護に限らずお答えください。)

- 1. なし
- 2. あり

Q13 介護の対象をお答えください。(複数回答可)

- 1. 自分の親
- 2. 配偶者の親
- 3. 配偶者
- 4. 子
- 5. その他【】

Q14 主に介護した人をお答えください。(複数回答可)

- 1. 自分
- 2. 配偶者(パートナー)
- 3. それ以外【 】[]

Q15 介護対象者との同居のご経験をお答えください。

- 1. 同居
- 2. 別居
- 3. 両方あり

Q16 介護の期間をお答えください。(通算で答えてください。)※複数の介護があった場合は、重複期間を含めた合計期間を回答ください。

- 1. 半年未満
- 2. 半年～1年未満
- 3. 1～2年未満
- 4. 2～5年未満
- 5. 5年以上

Q17 主な介護の方法をお答えください。(複数回答可)

- 1. 自分が介護休業制度を利用(または、休職)して介護/休業 ⇒その期間:合計【 】ヵ月
- 2. 配偶者(パートナー)が介護休業制度を利用(または、休職)して介護
- 3. 自分が退職・退学・休学して介護
- 4. 配偶者(パートナー)が退職・退学・休学して介護
- 5. 自分が仕事・学習を続けながら介護
- 6. 配偶者(パートナー)が仕事・学習を続けながら介護
- 7. 主に配偶者(パートナー)が介護
- 8. 夫婦で協力して介護
- 9. その他家族と協力して介護
- 10. その他親族と協力して介護
- 11. 知人や近所の人の協力を得て介護
- 12. ホームヘルパーや介護人の派遣を受けて介護
- 13. デイサービスやショートステイを利用
- 14. 家政婦や付添看護人などを雇用
- 15. 病院に入院
- 16. 施設に入所
- 17. 入院中、入所中に付き添いや通いで世話
- 18. その他(具体的に【 】)[]

Q18 あなたは以下の事柄をそれぞれ知っていますか。

	1 知 つ て い る	2 知 ら な い
1. 京都大学に男女共同参画 企画推進本部があること	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. 京都大学における男女共 同参画に関する基本理念 と基本方針があること	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. 京都大学が新たに策定し た今年度(2015年度)より 6年間の「京都大学男女 共同参画アクション・プ ラン」	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. 京都大学に男女共同参画 推進センターがあること	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q19 京都大学の男女共同参画推進センターが実施している以下の制度やサービスを知っていますか。

	1 利用 / 応募 / 登録 した こと がある	2 知 つ て い る が 利 用 / 応 募 / 登 録 し た こ と が な い	3 知 ら な い
1. 研究・実験補助者雇用制度	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. 保育園入園待機乳児保育室	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. 病児保育室	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. お迎え保育制度	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. ニュースレター「たちばな」	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q20 あなたは京都大学で性別による差別を受けたと感じたことがありますか。

- 1. ない
- 2. ある

Q21 京都大学において女性と男性がともに活躍するためにどのような問題点があると思いますか。(複数回答可)

- 1. 女子学生が少ない
- 2. 女性教員が少ない
- 3. 昇進・採用において女性是不利である
- 4. 昇進・採用において男性是不利である
- 5. 指導・進学において女性是不利である
- 6. 指導・進学において男性是不利である
- 7. 女性に不利な研究・勤務体制である
- 8. 男性に不利な研究・勤務体制である
- 9. 女性に不利な評価になっている
- 10. 男性に不利な評価になっている
- 11. 女子学生の就職が困難である
- 12. 出産・育児・介護等の支援が足りない
- 13. セクハラがある
- 14. アカハラがある
- 15. 相談体制が整備されていない
- 16. 男女の生物学的性差の配慮がない
- 17. 女性同士の交流が少ない
- 18. 施設などに女性への配慮が足りない
- 19. 防犯体制が十分でない
- 20. 旧姓使用制度の整備が不十分
- 21. 配偶者(パートナー)の協力が得られにくい
- 22. その他(具体的に【 】)[]
- 23. 特に問題を感じない

Q22 京都大学において女性と男性がともに活躍するためにどのような制度や施策があればいいと思いますか。(以下の選択肢から10個以内を選択)

- 1. 男性の意識改革
- 2. 女性の意識改革
- 3. 女性教職員の積極的登用・昇進
- 4. 女性教職員登用のための数値目標を掲げる
- 5. 多面的な業績評価の確立
- 6. 勤務時間の長短によらない評価の確立
- 7. 女性相談窓口の設置
- 8. 就職・助成金等の年齢制限の廃止
- 9. 女性教職員・女子学生の交流会の開催
- 10. 女子学生のための就職支援
- 11. 育児支援のための経済的支援
- 12. 研究室等の環境改善
- 13. 旧姓使用制度の拡大と広報
- 14. 若手女性教員・職員、学生・院生の積極的指導と育成
- 15. 女性用休養室・更衣室・シャワー等の設置
- 16. 女性用トイレの増設
- 17. 防犯体制の充実
- 18. 学内保育所の設置
- 19. 学童保育施設の設置
- 20. 患児保育の実施
- 21. 長時間保育の実施
- 22. 授乳・おむつ交換のできるコーナーの設置
- 23. 学外保育所への入所優先制度の要請
- 24. 育児休業を取得しやすい体制の整備
- 25. 男性の育児休業取得の促進
- 26. 退職後の職場復帰支援
- 27. 一時退職後の再雇用制度の導入
- 28. 育児期間中の勤務時間短縮制度の導入
- 29. 全体の勤務時間の短縮
- 30. 柔軟な勤務時間制度の導入
- 31. 在宅勤務制度の導入
- 32. 自宅等の学外からの会議参加や講義実施への理解促進
- 33. 勤務時間外の会議の廃止
- 34. 介護休暇の取得促進
- 35. 年次休暇の取得促進
- 36. 通勤時間短縮のための方策
- 37. 学生の出産・育児休業制度の導入
- 38. 周囲の理解
- 39. 男女共同参画に関する科目の開講
- 40. 男女共同参画に関する研究の充実
- 41. 相談窓口相談員の選定方法の改善と専門家の起用
- 42. 教職員・学生への啓発活動の推進
- 43. その他【 】

Q25 『職員(教員除く)』と回答された方にお尋ねします。以下のどの区分に該当しますか。(ひとつだけ)

- 1. 事務職員／課長級以上
- 2. 事務職員／課長補佐級
- 3. 事務職員／掛長・専門職員級
- 4. 事務職員／主任
- 5. 事務職員／掛員等
- 6. 事務職員(特定業務)
- 7. 特定職員
- 8. 専門業務職員
- 9. 特定専門業務職員
- 10. 再雇用職員
- 11. 事務補佐員
- 12. 施設系技術職員／課長級以上
- 13. 施設系技術職員／課長補佐級
- 14. 施設系技術職員／掛長・専門職員級
- 15. 施設系技術職員／主任
- 16. 施設系技術職員／掛員等
- 17. 施設系技術補佐員
- 18. 教室系技術職員／室長
- 19. 教室系技術職員／技術専門員・班長
- 20. 教室系技術職員／掛長・技術専門職員
- 21. 教室系技術職員／その他
- 22. 教室系技術補佐員
- 23. 情報系技術職員／課長級以上
- 24. 情報系技術職員／課長補佐級
- 25. 情報系技術職員／掛長・専門職員
- 26. 情報系技術職員／その他
- 27. 情報系技術補佐員
- 28. 技能・労務職員／技能・労務補佐員
- 29. 医療技術職員／副部長・技師長
- 30. 医療技術職員／副技師長・掛長級
- 31. 医療技術職員／主任技師級
- 32. 医療技術職員／その他
- 33. 特定医療技術職員
- 34. 医療技術補佐員
- 35. 看護師／部長・副部長
- 36. 看護師／看護師長・副師長
- 37. 看護師／その他
- 38. 准看護師
- 39. 特定看護師等
- 40. 看護技術補佐員
- 41. 教務職員
- 42. 教務補佐員
- 43. 研究支援推進員
- 44. 研究開発補佐員
- 45. その他【 】

Q26 お子様がいる方にお尋ねします。あなたは育児休業を取得しましたか。※2人目以降の育児休業中の方は、選択肢1を選択してください。※期間は通算でお答えください。

- 1. 育児休業を取得した(京都大学で) →合計【 】か月(産前・産後休暇を除く子ども一人当たりの平均で)
- 2. 育児休業を取得した(京都大学以外で) →合計【 】か月(産前・産後休暇を除く子ども一人当たりの平均で)
- 3. 育児休業を取得したことがない
- 4. 現在、育児休業取得中(1人目) → 合計【 】か月予定(産前・産後休暇を除く)

Q33 最初に常勤の職につくまでに何回応募しましたか。

- 1. 0回
- 2. 1-3回
- 3. 4-5回
- 4. 6-10回
- 5. 11-20回
- 6. 21回以上

Q34 はじめて常勤の職についたとき、どのようにして採用が決まりましたか。(ひとつだけ)

- 1. 公募(入社試験などの採用試験を含む)
- 2. 公募ではないが、ある程度の範囲での募集
- 3. 指導教授からの紹介
- 4. 同僚・知人からの紹介
- 5. 家族・親戚からの紹介
- 6. その他(具体的に【 】)[]

Q35 最初に任期の定めのない常勤の職につくまでに何回応募しましたか。

- 1. 0回
- 2. 1-3回
- 3. 4-5回
- 4. 6-10回
- 5. 11-20回
- 6. 21回以上
- 7. 任期の定めのない常勤の職についたことがない

Q36 最初に任期の定めのない常勤の職についたとき、どのようにして採用が決まりましたか。

- 1. 公募(入社試験などの採用試験を含む)
- 2. 公募ではないが、ある程度の範囲での募集
- 3. 指導教授からの紹介
- 4. 同僚・知人からの紹介
- 5. 家族・親戚からの紹介
- 6. その他(具体的に【 】)[]

Q37 これまでに次の採用・昇進があったものをお答えください。また、そのときの年齢を教えてください。

- 1. 京都大学特定助教に採用された【 】歳
- 2. 京都大学助教・助手に採用された【 】歳
- 3. 京都大学特定講師に採用された【 】歳
- 4. 京都大学講師に採用・昇進された【 】歳
- 5. 京都大学特定准教授(助教授)に採用された【 】歳
- 6. 京都大学准教授(助教授)に採用・昇進された【 】歳
- 7. 京都大学特定教授に採用された【 】歳
- 8. 京都大学教授に採用・昇進された【 】歳
- 9. あてはまるものはない

管理職・役職の経験をお持ちですか。経験をお持ちの方ははじめて経験した年齢をお答えください。 ※管理職とは、俸給の特別調整額(いわゆる管理職手当)を支給されている以下の職が該当します。例:【1】副学長【2】研究科及び総合生存学館の研究科長及び学館長、副研究科長及び副学館長、附属の教育研究施設の長【3】附置研究所の研究所長、副所長、附属の研究施設の長【4】附属図書館長【5】医学部附属病院の病院長、副病院長、看護部長、副看護部長、薬剤部長【6】全国共同利用施設の長【7】学内共同教育研究施設の長【8】国際高等教育院の教育院長、副教育院長、【9】機構長、副機構長、理事補、総長室学事補佐【10】その他の学内組織の長

Q38

- 1. 京都大学の管理職【 】歳頃
- 2. 国内外学会の役員など【 】歳頃
- 3. あてはまるものはない

Q39 研究代表者として過去5年間に申請し、受けた科学研究費、財団等の研究奨励金の件数、金額(総額)についてお伺いします。まずは、件数をお答えください。

- 1. 0件
- 2. 1件
- 3. 2件
- 4. 3件
- 5. 4件
- 6. 5件以上

Q40 研究代表者として過去5年間に申請し、受けた科学研究費、財団等の研究奨励金の金額(総額)をお答えください。

- 1. 50万円未満
- 2. 50-100万円未満
- 3. 100-200万円未満
- 4. 200-300万円未満
- 5. 300-500万円未満
- 6. 500-1000万円未満
- 7. 1000-2000万円未満
- 8. 2000-5000万円未満
- 9. 5000万-1億円未満
- 10. 1億円以上

Q41 あなたの業績についてお尋ねします。(概数で結構です。共著を含みます。)

- 1. 論文数(査読あり)【 】本
- 2. 論文数(査読なし)【 】本
- 3. 著書数(分担執筆を含む)【 】冊
- 4. あてはまるものはない

Q42 常時勤務する職についての経験がない方は、これまでに常時勤務する職に何回応募しましたか。

- 1. 0回
- 2. 1-3回
- 3. 4-5回
- 4. 6-10回
- 5. 11-20回
- 6. 21回以上

Q43 職員の方にお伺いします。これまでに次の昇進があったものをお答えください。また、そのときの年齢を教えてください。*掛長級等とは、掛長、専門職員、技術専門職員、主任技師*課長補佐級とは、課長補佐、専門員、技術専門員、副技師長、看護師長*部長・課長級とは上記から昇進したすべての職

- 1. 主任に昇進した【 】歳
- 2. 掛長級等に昇進した【 】歳
- 3. 課長補佐級等に昇進した【 】歳
- 4. 部長・課長級等に昇進した【 】歳
- 5. あてはまるものはない

Q44 京都大学における男女共同参画推進に関して、ご意見がありましたら、下記に記載ください。

付録2 基礎集計表

		[2015年調査]年齢別(5歳刻み)										
		全体	20~24歳	25~29歳	30~34歳	35~39歳	40~44歳	45~49歳	50~54歳	55~59歳	60~64歳	65歳以上
全体		1315	16	99	198	230	272	163	128	123	69	17
1000		1000	1.2	7.5	15.1	17.5	20.7	12.4	9.7	9.4	5.2	1.3
全体	男性	685	4	44	99	97	123	80	76	92	55	15
	1000	1000	0.6	6.4	14.5	14.2	18.0	11.7	11.1	13.4	8.0	2.2
女性	630	12	55	99	133	149	83	52	31	14	2	
	1000	1000	1.9	8.7	15.7	21.1	23.7	13.2	8.3	4.9	2.2	0.3
全体		699	3	37	101	127	149	90	61	74	45	12
1000		1000	0.4	5.3	14.4	18.2	21.3	12.9	8.7	10.6	6.4	1.7
教員	男性	402	0	21	55	56	70	52	42	58	36	12
	1000	1000	0.0	5.2	13.7	13.9	17.4	12.9	10.4	14.4	9.0	3.0
女性	297	3	16	46	71	79	38	19	16	9	0	
	1000	1000	1.0	5.4	15.5	23.9	26.6	12.8	6.4	5.4	3.0	0.0
全体		616	13	62	97	103	123	73	67	49	24	5
1000		1000	2.1	10.1	15.7	16.7	20.0	11.9	10.9	8.0	3.9	0.8
職員	男性	283	4	23	44	41	53	28	34	34	19	3
	1000	1000	1.4	8.1	15.5	14.5	18.7	9.9	12.0	12.0	6.7	1.1
女性	333	9	39	53	62	70	45	33	15	5	2	
	1000	1000	2.7	11.7	15.9	18.6	21.0	13.5	9.9	4.5	1.5	0.6

		Q3 所属															
		全体	役員	本部事務組織	共通事務組織	附属図書館	文学研究科・文学部	教育学研究科・教育学部	法学研究科・法学部	経済学研究科・経済学部	理学研究科・理学部	医学研究科・医学部	医学部附属病院	薬学研究科・薬学部	工学研究科・工学部	農学研究科・農学部	人間・環境学研究科・総合人間学部
全体		1315	2	210	143	8	35	16	43	15	48	80	8	33	111	30	37
1000		1000	0.2	16.0	10.9	0.6	2.7	1.2	3.3	1.1	3.7	6.1	0.6	2.5	8.4	2.3	2.8
全体	男性	685	1	122	63	2	21	7	25	7	25	31	3	17	54	9	22
	1000	1000	0.1	17.8	9.2	0.3	3.1	1.0	3.6	1.0	3.6	4.5	0.4	2.5	7.9	1.3	3.2
女性	630	1	88	80	6	14	9	18	8	23	49	5	16	57	21	15	
	1000	1000	0.2	14.0	12.7	1.0	2.2	1.4	2.9	1.3	3.7	7.8	0.8	2.5	9.0	3.3	2.4
全体		699	2	24	21	2	27	13	32	10	34	60	3	24	67	21	30
1000		1000	0.3	3.4	3.0	0.3	3.9	1.9	4.6	1.4	4.9	8.6	0.4	3.4	9.6	3.0	4.3
教員	男性	402	1	10	2	0	18	6	23	6	22	28	0	14	43	7	16
	1000	1000	0.2	2.5	0.5	0.0	4.5	1.5	5.7	1.5	5.5	7.0	0.0	3.5	10.7	1.7	4.0
女性	297	1	14	19	2	9	7	9	4	12	32	3	10	24	14	14	
	1000	1000	0.3	4.7	6.4	0.7	3.0	2.4	3.0	1.3	4.0	10.8	1.0	3.4	8.1	4.7	4.7
全体		616	0	188	122	6	8	3	11	5	14	20	5	9	44	9	7
1000		1000	0.0	30.2	19.8	1.0	1.3	0.5	1.8	0.8	2.3	3.2	0.8	1.5	7.1	1.5	1.1
職員	男性	283	0	112	61	2	3	1	2	1	3	3	3	3	11	2	6
	1000	1000	0.0	39.6	21.6	0.7	1.1	0.4	0.7	0.4	1.1	1.1	1.1	1.1	3.9	0.7	2.1
女性	333	0	74	61	4	5	2	9	4	11	17	2	6	33	7	1	
	1000	1000	0.0	22.2	18.3	1.2	1.5	0.6	2.7	1.2	3.3	5.1	0.6	1.8	9.9	2.1	0.3

(前表より)

		Q3 所属			
		独立研究科(エネルギー科学研究科、アジア・アフリカ地域研究研究科、情報科学研究科、生命科学科学研究科、総合生存学館、地球環境学館、大学院公共政策連携研究部、大学院経営管理研究部)	センター等(全国共同利用施設、学内共同教育研究施設、機構、その他学内施設)	その他	
全体		94	204	140	58
7.1		15.5	10.6	4.4	
全体	男性	59	129	68	20
	8.6	18.8	9.9	2.9	
女性	35	75	72	38	
	5.6	11.9	11.4	6.0	
全体		68	137	87	37
9.7		19.6	12.4	5.3	
教員	男性	50	97	43	16
	12.4	24.1	10.7	4.0	
女性	18	40	44	21	
	6.1	13.5	14.8	7.1	
全体		26	67	53	21
4.2		10.9	8.6	3.4	
職員	男性	9	32	25	4
	3.2	11.3	8.8	1.4	
女性	17	35	28	17	
	5.1	10.5	8.4	5.1	

		Q4 あなたはこれまでに結婚した経験(事実婚を含む)がありますか。結婚した経験がある方は、最初に結婚された年齢をお答えください。(事実婚を含む)		
		全体	結婚経験がある	結婚経験がない
全体		1315	955	360
		100.0	72.6	27.4
全体	男性	685	533	152
		100.0	77.8	22.2
女性	630	422	208	
	100.0	67.0	33.0	
全体		899	521	178
		100.0	74.5	25.5
教員	男性	402	325	77
		100.0	80.8	19.2
女性	297	196	101	
	100.0	66.0	34.0	
全体		616	434	182
		100.0	70.5	29.5
職員	男性	283	208	75
		100.0	73.5	26.5
女性	333	226	107	
	100.0	67.9	32.1	

		Q4-1 最初に結婚した年齢()才							
		全体	無回答	統計量母数	合計	平均	標準偏差	最小値	最大値
全体		955	0	955	27997	29.32	4.30	20.00	48.00
全体	男性	533	0	533	15832	29.70	4.38	21.00	48.00
	女性	422	0	422	12165	28.83	4.14	20.00	48.00
全体		521	0	521	15519	29.79	4.22	21.00	48.00
教員	男性	325	0	325	9746	29.99	4.22	21.00	48.00
	女性	196	0	196	5773	29.45	4.20	23.00	42.00
全体		434	0	434	12478	28.75	4.32	20.00	48.00
職員	男性	208	0	208	6086	29.28	4.59	21.00	48.00
	女性	226	0	226	6392	28.28	4.02	20.00	48.00

		Q5 現在の配偶者(パートナー)の有無についてお尋ねします。		
		全体	なし	あり(婚姻届の有無にかかわらず)
全体		955	62	893
		100.0	6.5	93.5
全体	男性	533	23	510
		100.0	4.3	95.7
女性	422	39	383	
	100.0	9.2	90.8	
全体		521	36	485
		100.0	6.9	93.1
教員	男性	325	15	310
		100.0	4.6	95.4
女性	196	21	175	
	100.0	10.7	89.3	
全体		434	26	408
		100.0	6.0	94.0
職員	男性	208	8	200
		100.0	3.8	96.2
女性	226	18	208	
	100.0	8.0	92.0	

		Q6 配偶者(パートナー)がいる方にお伺いします。配偶者(パートナー)とは同居ですか、別居ですか。		
		全体	同居	別居(単身赴任など)
全体		893 100.0	808 90.5	85 9.5
全体	男性	510 100.0	473 92.7	37 7.3
	女性	383 100.0	335 87.5	48 12.5
全体		485 100.0	424 87.4	61 12.6
教員	男性	310 100.0	279 90.0	31 10.0
	女性	175 100.0	145 82.9	30 17.1
全体		408 100.0	384 94.1	24 5.9
職員	男性	200 100.0	194 97.0	6 3.0
	女性	208 100.0	190 91.3	18 8.7

		Q7 配偶者(パートナー)の職業についてお答えください。			
		全体	常勤	非常勤・パートタイム	無職
全体		893 100.0	512 57.3	147 16.5	234 26.2
全体	男性	510 100.0	182 31.8	121 23.7	227 44.5
	女性	383 100.0	350 91.4	26 6.8	7 1.8
全体		485 100.0	242 49.9	95 19.6	148 30.5
教員	男性	310 100.0	85 27.4	81 26.1	144 46.5
	女性	175 100.0	157 89.7	14 8.0	4 2.3
全体		408 100.0	270 66.2	52 12.7	86 21.1
職員	男性	200 100.0	77 38.5	40 20.0	83 41.5
	女性	208 100.0	193 92.8	12 5.8	3 1.4

		Q8 子どもの有無についてお尋ねします。		
		全体	なし	あり
全体		1315 100.0	600 45.6	715 54.4
全体	男性	685 100.0	259 37.8	426 62.2
	女性	630 100.0	341 54.1	289 45.9
全体		699 100.0	308 44.1	391 55.9
教員	男性	402 100.0	139 34.6	263 65.4
	女性	297 100.0	169 56.9	128 43.1
全体		616 100.0	292 47.4	324 52.6
職員	男性	283 100.0	120 42.4	163 57.6
	女性	333 100.0	172 51.7	161 48.3

		Q8 2 子どもの人数()人							
		全体	無回答	統計量母数	合計	平均	標準偏差	最小値	最大値
全体		715	0	715	1268	1.77	0.71	1.00	5.00
全体	男性	426	0	426	781	1.83	0.72	1.00	5.00
	女性	289	0	289	487	1.69	0.67	1.00	4.00
全体		391	0	391	682	1.74	0.69	1.00	4.00
教員	男性	263	0	263	477	1.81	0.69	1.00	4.00
	女性	128	0	128	205	1.60	0.67	1.00	3.00
全体		324	0	324	586	1.81	0.73	1.00	5.00
職員	男性	163	0	163	304	1.87	0.77	1.00	5.00
	女性	161	0	161	282	1.75	0.67	1.00	4.00

Q9 お子様がいる方にお伺いします。はじめてご自身の子どもを持ったときの年齢をお答えください。 【Q9S1 ()才】									
	全体	無回答	統計量母数	合計	平均	標準偏差	最小値	最大値	
全体	715	0	715	22728	31.79	4.75	18.00	53.00	
全体	男性	426	0	426	13791	32.37	4.95	22.00	53.00
	女性	289	0	289	8937	30.92	4.32	18.00	44.00
全体	391	0	391	12686	32.45	4.57	23.00	53.00	
教員	男性	263	0	263	8602	32.71	4.66	23.00	53.00
	女性	128	0	128	4084	31.91	4.34	24.00	44.00
全体	324	0	324	10042	30.99	4.86	18.00	49.00	
職員	男性	163	0	163	5189	31.83	5.34	22.00	49.00
	女性	161	0	161	4853	30.14	4.15	18.00	41.00

Q10 子どもの年齢をお答えください。(子どもが複数の方は複数回答)								
	全体	小学生未満	小学生	中学生	高校生・高専生	成人(大学生を含む)	その他	
全体	715	275	209	104	87	233	7	
全体	100.0	38.5	29.2	14.5	12.2	32.6	1.0	
全体	男性	426	147	114	58	54	164	5
	女性	289	128	95	46	33	69	2
全体	100.0	44.3	32.9	15.9	11.4	23.9	0.7	
全体	391	154	111	48	48	132	3	
全体	100.0	39.4	28.4	12.3	12.3	33.8	0.8	
教員	男性	263	87	69	32	34	106	3
	女性	128	67	42	16	14	26	0
全体	100.0	52.3	32.8	12.5	10.9	20.3	0.0	
全体	324	121	98	56	39	101	4	
全体	100.0	37.3	30.2	17.3	12.0	31.2	1.2	
職員	男性	163	60	45	26	20	58	2
	女性	161	61	53	30	19	43	2
全体	100.0	37.9	32.9	18.6	11.8	26.7	1.2	

Q11 お子様がいる方に育児のしかたについてお尋ねします。当てはまるものをお答えください。(複数回答可)																	
	全体	自分が育児休業制度を利用	配偶者(パート)が育児休業を利用	自分が退職・退学・休学して育児	配偶者(パート)が退職・退学・休学して育児	自分が仕事・学習を続けながら育児	配偶者(パート)が仕事・学習を続けながら育児	主に配偶者(パート)が育児	夫婦で協力して育児	保育所を利用	学童保育を利用	親の協力を得て育児	その他親族の協力を得て育児	知人や近所の人の協力を得て育児	家政婦やベビーシッターなどを雇用	その他	
全体	715	117	110	87	99	204	116	223	348	368	172	227	18	33	33	21	
全体	100.0	16.4	15.4	12.2	13.8	28.5	16.2	31.2	48.7	51.5	24.1	31.7	2.5	4.6	4.6	2.9	
全体	男性	426	11	102	1	96	71	86	222	208	155	68	109	10	14	11	7
	女性	289	106	8	86	3	133	30	1	140	213	104	118	8	3.3	2.6	1.6
全体	100.0	36.7	2.8	29.8	1.0	46.0	10.4	0.3	48.4	73.7	36.0	40.8	2.8	6.6	7.6	4.8	
全体	391	38	56	42	59	112	75	152	185	180	78	114	11	16	23	8	
全体	100.0	9.7	14.3	10.7	15.1	28.6	19.2	38.9	47.3	46.0	19.9	29.2	2.8	4.1	5.9	2.0	
教員	男性	263	6	50	0	58	49	56	152	127	86	39	63	7	8	9	4
	女性	128	32	19.0	0.0	22.1	18.6	21.3	57.8	48.3	32.7	14.8	24.0	2.7	3.0	3.4	1.5
全体	100.0	25.0	4.7	32.8	0.8	49.2	14.8	0.0	45.3	73.4	30.5	39.8	3.1	6.3	10.9	3.1	
全体	324	79	54	45	40	92	41	71	163	188	94	113	7	17	10	13	
全体	100.0	24.4	16.7	13.9	12.3	28.4	12.7	21.9	50.3	58.0	29.0	34.9	2.2	5.2	3.1	4.0	
職員	男性	163	5	52	1	38	22	30	70	81	69	29	46	3	6	2	3
	女性	161	74	31.9	0.6	23.3	13.5	18.4	42.9	49.7	42.3	17.8	28.2	1.8	3.7	1.2	1.8
全体	100.0	46.0	12.2	27.3	1.2	43.5	6.8	0.6	50.9	73.9	40.4	41.6	2.5	6.8	5.0	6.2	

Q12 あなたのご家庭における介護の経験の有無についてお尋ねします。(高齢者の介護に限らずお答えください。)				
	全体	なし	あり	
全体	1315	1081	234	
全体	100.0	82.2	17.8	
全体	男性	685	577	108
	女性	630	504	126
全体	100.0	80.0	20.0	
全体	699	563	136	
全体	100.0	80.5	19.5	
教員	男性	402	335	67
	女性	297	228	69
全体	100.0	76.8	23.2	
全体	616	518	98	
全体	100.0	84.1	15.9	
職員	男性	283	242	41
	女性	333	276	57
全体	100.0	85.5	14.5	
全体	300	276	24	
全体	100.0	92.0	8.0	

		Q13 介護の対象をお答えください。(複数回答可)					
		全体	自分の親	配偶者の親	配偶者	子	その他
全体		234 100.0	153 65.4	58 24.9	9 3.8	6 2.6	55 23.5
全体	男性	108 100.0	76 70.4	31 28.7	5 4.6	1 0.9	15 13.9
	女性	126 100.0	77 61.1	27 21.4	4 3.2	5 4.0	40 31.7
全体		136 100.0	80 58.8	41 30.1	8 5.9	5 3.7	34 25.0
教員	男性	67 100.0	41 61.2	25 37.3	4 6.0	1 1.5	10 14.9
	女性	69 100.0	39 56.5	16 23.2	4 5.8	4 5.8	24 34.8
全体		98 100.0	73 74.5	17 17.3	1 1.0	1 1.0	21 21.4
職員	男性	41 100.0	35 85.4	6 14.6	1 2.4	0 0.0	5 12.2
	女性	57 100.0	38 66.7	11 19.3	0 0.0	1 1.8	16 28.1

		Q14 主に介護した人をお答えください。(複数回答可)				
		全体	自分	配偶者(パートナー)	自分または配偶者	それ以外
全体		234 100.0	123 52.6	68 29.1	154 65.8	111 47.4
全体	男性	108 100.0	57 52.8	50 46.3	83 76.9	37 34.3
	女性	126 100.0	66 52.4	18 14.3	71 56.3	74 58.7
全体		136 100.0	68 50.0	45 33.1	92 67.6	62 45.6
教員	男性	67 100.0	31 46.3	34 50.7	51 76.1	22 32.8
	女性	69 100.0	37 53.6	11 15.9	41 59.4	40 58.0
全体		98 100.0	55 56.1	23 23.5	62 63.3	49 50.0
職員	男性	41 100.0	26 63.4	16 39.0	32 78.0	15 36.6
	女性	57 100.0	29 50.9	7 12.3	30 52.6	34 59.6

		Q15 介護対象者との同居のご経験をお答えください。			
		全体	同居	別居	両方あり
全体		234 100.0	75 32.1	115 49.1	44 18.8
全体	男性	108 100.0	27 25.0	62 57.4	19 17.6
	女性	126 100.0	48 38.1	53 42.1	25 19.8
全体		136 100.0	38 27.9	71 52.2	27 19.9
教員	男性	67 100.0	12 17.9	44 65.7	11 16.4
	女性	69 100.0	26 37.7	27 39.1	16 23.2
全体		98 100.0	37 37.8	44 44.9	17 17.3
職員	男性	41 100.0	15 36.6	18 43.9	8 19.5
	女性	57 100.0	22 38.6	26 45.6	9 15.8

		Q16 介護の期間をお答えください。(通算で答えてください。) ※複数の介護があった場合は、重複期間を含めた合計期間を回答ください。					
		全体	半年未満	半年～1年未満	1～2年未満	2～5年未満	5年以上
全体		234 100.0	29 12.4	26 11.1	36 15.4	80 34.2	63 26.9
全体	男性	108 100.0	11 10.2	14 13.0	15 13.9	40 37.0	28 25.9
	女性	126 100.0	18 14.3	12 9.5	21 16.7	40 31.7	35 27.8
全体		136 100.0	19 14.0	14 10.3	23 16.9	44 32.4	36 26.5
教員	男性	67 100.0	7 10.4	8 11.9	10 14.9	23 34.3	19 28.4
	女性	69 100.0	12 17.4	6 8.7	13 18.8	21 30.4	17 24.6
全体		98 100.0	10 10.2	12 12.2	13 13.3	36 36.7	27 27.6
職員	男性	41 100.0	4 9.8	6 14.6	5 12.2	17 41.5	9 22.0
	女性	57 100.0	8 10.5	6 10.5	8 14.0	19 33.3	18 31.6

		Q17 主な介護の方法をお答えください。(複数回答可)														
		全体	自分が介護休業制度を利用(または、休職)して介護/休業	配偶者(パート)が介護休業制度を利用(または、休職)して介護	自分が退職・退学・休学して介護	配偶者(パート)が退職・退学・休学して介護	自分が仕事・学習を続けながら介護	配偶者(パート)が仕事・学習を続けながら介護	主に配偶者(パート)が介護	夫婦で協力して介護	その他家族と協力して介護	その他親族と協力して介護	知人や近所の人との協力を得て介護	ホームヘルプや介護人の派遣を受けて介護	デイサービスやショートステイを利用	家政婦や付添看護人などを雇用
全体	全体	234	9	2	6	2	107	22	24	32	103	52	10	85	92	10
		100.0	3.8	0.9	2.6	0.9	45.7	9.4	10.3	13.7	44.0	22.2	4.3	36.3	39.3	4.3
全体	男性	108	1	1	1	2	50	15	21	23	32	26	3	36	44	2
	女性	126	8	1	5	0	57	7	3	9	71	26	7	49	48	8
		100.0	6.3	0.8	4.0	0.0	45.2	5.6	2.4	7.1	56.3	20.6	5.6	38.9	38.1	6.3
教員	男性	67	1	0	1	1	27	9	16	13	19	15	3	28	27	2
	女性	69	4	1	2	0	32	3	2	7	40	12	5	27	28	6
		100.0	5.8	1.4	2.9	0.0	46.4	4.3	2.9	10.1	58.0	17.4	7.2	39.1	40.6	8.7
職員	男性	41	0	1	0	1	23	6	5	10	13	11	0	8	17	0
	女性	57	4	0	3	0	25	4	1	2	31	14	2	22	20	2
		100.0	7.0	0.0	5.3	0.0	43.9	7.0	1.8	3.5	54.4	24.6	3.5	38.6	35.1	3.5

下段へ
つづく

(前表より)

		Q17 主な介護の方法をお答えください。(複数回答可)			
		病院に入院	施設に入院	入院中、入所中に付き添いや通いで世話	その他
全体	全体	90	69	66	10
		38.5	29.5	28.2	4.3
全体	男性	38	42	26	3
	女性	52	27	40	7
		41.3	21.4	31.7	5.6
教員	男性	23	28	18	1
	女性	24	16	17	5
		34.8	23.2	24.6	7.2
職員	男性	15	14	8	2
	女性	28	11	23	2
		49.1	19.9	40.4	3.5

		Q17.1 自分が介護休業制度を利用(または、休職)して介護/休業 ⇒ その期間: 合計()カ月							
		全体	無回答	統計量母数	合計	平均	標準偏差	最小値	最大値
全体	全体	9	0	9	95	10.56	19.29	1.00	60.00
全体	男性	1	0	1	12	12.00	0.00	1.00	12.00
	女性	8	0	8	83	10.38	20.62	1.00	60.00
教員	男性	1	0	1	12	12.00	0.00	1.00	12.00
	女性	4	0	4	78	19.50	27.74	1.00	60.00
職員	男性	0	0	0	0	-	-	-	-
	女性	4	0	4	5	1.25	0.50	1.00	2.00

		Q18 あなたは以下の事柄をそれぞれ知っていますか。 【京都大学に男女共同参画企画推進本部があること】		
		全体	知っている	知らない
全体	全体	1315	957	358
		100.0	72.8	27.2
全体	男性	685	536	149
	女性	630	421	209
		100.0	66.8	33.2
教員	男性	402	297	105
	女性	297	192	105
		100.0	64.6	35.4
職員	男性	616	468	148
	女性	283	239	44
		100.0	84.5	15.5
職員	男性	333	229	104
	女性	283	229	104
		100.0	68.8	31.2

		Q18 あなたは以下の事柄をそれぞれ知っていますか。 【京都大学における男女共同参画に関する基本理念と基本方針があること】		
		全体	知っている	知らない
全体		1315 100.0	796 60.5	519 39.5
全体	男性	685 100.0	471 68.8	214 31.2
	女性	630 100.0	325 51.6	305 48.4
全体		699 100.0	421 60.2	278 39.8
教員	男性	402 100.0	273 67.9	129 32.1
	女性	297 100.0	148 49.8	149 50.2
全体		616 100.0	375 60.9	241 39.1
職員	男性	283 100.0	198 70.0	85 30.0
	女性	333 100.0	177 53.2	156 46.8

		Q18 あなたは以下の事柄をそれぞれ知っていますか。 【京都大学が新たに策定した今年度(2015年度)より6年間の「京都大学男女共同参画アクション・プラン」】		
		全体	知っている	知らない
全体		1315 100.0	363 27.6	952 72.4
全体	男性	685 100.0	221 32.3	464 67.7
	女性	630 100.0	142 22.5	488 77.5
全体		699 100.0	155 22.2	544 77.8
教員	男性	402 100.0	103 25.6	299 74.4
	女性	297 100.0	52 17.5	245 82.5
全体		616 100.0	208 33.8	408 66.2
職員	男性	283 100.0	118 41.7	165 58.3
	女性	333 100.0	90 27.0	243 73.0

		Q18 あなたは以下の事柄をそれぞれ知っていますか。 【京都大学に男女共同参画推進センターがあること】		
		全体	知っている	知らない
全体		1315 100.0	880 66.9	435 33.1
全体	男性	685 100.0	481 70.2	204 29.8
	女性	630 100.0	399 63.3	231 36.7
全体		699 100.0	462 66.1	237 33.9
教員	男性	402 100.0	270 67.2	132 32.8
	女性	297 100.0	192 64.6	105 35.4
全体		616 100.0	418 67.9	198 32.1
職員	男性	283 100.0	211 74.6	72 25.4
	女性	333 100.0	207 62.2	126 37.8

		Q19 京都大学の男女共同参画推進センターが実施している以下の制度やサービスを 知っていますか。 【研究・実験補助者雇用制度】			
		全体	利用/応募/登録したことがある	知っているが利用/応募/登録したことがない	知らない
全体		1315 100.0	35 2.7	699 53.2	581 44.2
全体	男性	685 100.0	10 1.5	384 56.1	291 42.5
	女性	630 100.0	25 4.0	315 50.0	290 46.0
教員		699 100.0	30 4.3	371 53.1	298 42.6
教員	男性	402 100.0	8 2.0	229 57.0	165 41.0
	女性	297 100.0	22 7.4	142 47.8	133 44.8
職員		616 100.0	5 0.8	328 53.2	283 45.9
職員	男性	283 100.0	2 0.7	155 54.8	126 44.5
	女性	333 100.0	3 0.9	173 52.0	157 47.1

		Q19 京都大学の男女共同参画推進センターが実施している以下の制度やサービスを 知っていますか。 【保育園入園待機乳児保育室】			
		全体	利用/応募/登録したことがある	知っているが利用/応募/登録したことがない	知らない
全体		1315 100.0	17 1.3	762 57.9	536 40.8
全体	男性	685 100.0	5 0.7	368 53.7	312 45.5
	女性	630 100.0	12 1.9	394 62.5	224 35.6
教員		699 100.0	13 1.9	380 54.4	306 43.8
教員	男性	402 100.0	3 0.7	203 50.5	196 48.8
	女性	297 100.0	10 3.4	177 59.6	110 37.0
職員		616 100.0	4 0.6	382 62.0	230 37.3
職員	男性	283 100.0	2 0.7	165 58.3	116 41.0
	女性	333 100.0	2 0.6	217 65.2	114 34.2

		Q19 京都大学の男女共同参画推進センターが実施している以下の制度やサービスを 知っていますか。 【病児保育室】			
		全体	利用/応募/登録したことがある	知っているが利用/応募/登録したことがない	知らない
全体		1315 100.0	63 4.8	639 48.6	613 46.6
全体	男性	685 100.0	22 3.2	311 45.4	352 51.4
	女性	630 100.0	41 6.5	328 52.1	261 41.4
教員		699 100.0	31 4.4	282 40.3	386 55.2
教員	男性	402 100.0	8 2.0	143 35.6	251 62.4
	女性	297 100.0	23 7.7	139 46.8	135 45.5
職員		616 100.0	32 5.2	357 58.0	227 36.9
職員	男性	283 100.0	14 4.9	168 59.4	101 35.7
	女性	333 100.0	18 5.4	189 56.8	126 37.8

		Q19 京都大学の男女共同参画推進センターが実施している以下の制度やサービスを知っていますか。 【お迎え保育制度】			
		全体	利用/応募/登録したことがある	知っているが利用/応募/登録したことがない	知らない
全体		1315 100.0	4 0.3	434 33.0	877 66.7
全体	男性	685 100.0	1 0.1	203 29.6	481 70.2
	女性	630 100.0	3 0.5	231 36.7	396 62.9
教員		699 100.0	1 0.1	202 28.9	496 71.0
教員	男性	402 100.0	0 0.0	99 24.6	303 75.4
	女性	297 100.0	1 0.3	103 34.7	193 65.0
職員		616 100.0	3 0.5	232 37.7	381 61.9
職員	男性	283 100.0	1 0.4	104 36.7	178 62.9
	女性	333 100.0	2 0.6	128 38.4	203 61.0

		Q19 京都大学の男女共同参画推進センターが実施している以下の制度やサービスを知っていますか。 【ニュースレター「たちばな」】			
		全体	利用/応募/登録したことがある	知っているが利用/応募/登録したことがない	知らない
全体		1315 100.0	249 18.9	708 53.8	358 27.2
全体	男性	685 100.0	107 15.6	390 56.9	188 27.4
	女性	630 100.0	142 22.5	318 50.5	170 27.0
教員		699 100.0	155 22.2	348 49.8	196 28.0
教員	男性	402 100.0	83 20.6	209 52.0	110 27.4
	女性	297 100.0	72 24.2	139 46.8	86 29.0
職員		616 100.0	94 15.3	360 58.4	162 26.3
職員	男性	283 100.0	24 8.5	181 64.0	78 27.6
	女性	333 100.0	70 21.0	179 53.8	84 25.2

		Q20 あなたは京都大学で性別による差別を受けたと感じたことがありますか。		
		全体	ない	ある
全体		1315 100.0	1135 86.3	180 13.7
全体	男性	685 100.0	641 93.6	44 6.4
	女性	630 100.0	494 78.4	136 21.6
教員		699 100.0	605 86.6	94 13.4
教員	男性	402 100.0	378 94.0	24 6.0
	女性	297 100.0	227 76.4	70 23.6
職員		616 100.0	530 86.0	86 14.0
職員	男性	283 100.0	263 92.9	20 7.1
	女性	333 100.0	267 80.2	66 19.8

		Q21 京都大学において女性と男性がともに活躍するためにどのような問題点があると思いますか。(複数回答可)														下段へ つづく
全体		女子学生 が少ない	女性教員 が少ない	昇進・採 用におい て女性に 不利であ る	昇進・採 用におい て男性に 不利であ る	指導・進 学におい て女性に 不利であ る	指導・進 学におい て男性に 不利であ る	女性に不 利な研 究・勤務 体制であ る	男性に不 利な研 究・勤務 体制であ る	女性に不 利な評価 になって いる	男性に不 利な評価 になって いる	女子学生 の就職が 困難であ る	出産・育 児・介護 等の支援 が足りない	セクハラ がある	アカハラ がある	
全体	全体	1315 100.0	208 15.8	468 35.6	235 17.9	44 3.3	53 4.0	7 0.5	240 18.3	33 2.5	67 5.1	22 1.7	51 3.9	480 36.5	132 10.0	120 9.1
全体	男性	685 100.0	150 21.9	253 36.9	70 10.2	42 6.1	15 2.2	15 2.2	97 14.2	27 3.9	21 3.1	22 3.2	24 3.5	260 38.0	55 8.0	59 8.6
	女性	630 100.0	58 9.2	215 34.1	165 26.2	2 0.3	38 6.0	1 0.2	143 22.7	6 1.0	46 7.3	0 0.0	27 4.3	220 34.9	77 12.2	61 9.7
教員	全体	699 100.0	154 22.0	290 41.5	102 14.6	29 4.1	35 5.0	7 1.0	142 20.3	12 1.7	25 3.6	13 1.9	39 5.6	288 41.2	74 10.6	75 10.7
	男性	402 100.0	119 29.6	176 43.8	30 7.5	27 6.7	11 2.7	6 1.5	60 14.9	10 2.5	3 0.7	13 3.2	20 5.0	171 42.5	36 9.0	39 9.7
職員	全体	616 100.0	54 8.8	178 28.9	133 21.6	15 2.4	18 2.9	0 0.0	98 15.9	21 3.4	42 6.8	9 1.5	12 1.9	192 31.2	58 9.4	45 7.3
	男性	283 100.0	31 11.0	77 27.2	40 14.1	4 1.4	4 1.4	0 0.0	37 13.1	17 6.0	18 6.4	9 3.2	4 1.4	89 31.4	19 6.7	20 7.1
職員	女性	333 100.0	23 6.9	101 30.3	93 27.9	0 0.0	14 4.2	0 0.0	61 18.3	4 1.2	24 7.2	8 2.4	103 30.9	39 11.7	25 7.5	

(前表より)

		Q21 京都大学において女性と男性がともに活躍するためにどのような問題点があると思いますか。(複数回答可)									
全体		相談体制 が整備さ れていな い	男女の生 物理学的 性の交流 が少ない	女性同士 の交流が 少ない	施設など に女性へ の配慮が 足りない	防犯体制 が十分に ない	旧姓使用 制度の整 備が不十 分	配偶者 (パート ナー)の 協力が得 られない	その他	特に問題 を感じな い	
全体	全体	167 12.7	149 11.3	79 6.0	165 12.5	157 11.9	68 5.2	131 10.0	144 11.0	237 18.0	
全体	男性	79 11.5	71 10.4	18 2.6	66 9.6	74 10.8	25 3.6	59 8.6	62 9.1	126 18.4	
	女性	88 14.0	78 12.4	61 9.7	99 15.7	83 13.2	43 6.8	72 11.4	82 13.0	111 17.6	
教員	全体	90 12.9	81 11.6	46 6.6	84 12.0	78 11.2	49 7.0	71 10.2	74 10.6	110 15.7	
	男性	40 10.0	42 10.4	11 2.7	38 9.5	42 10.4	21 5.2	39 9.7	38 9.5	64 15.9	
職員	全体	77 12.5	68 11.0	33 5.4	81 13.1	79 12.8	19 3.1	60 9.7	70 11.4	127 20.6	
	男性	39 13.8	29 10.2	7 2.5	28 9.9	32 11.3	4 1.4	20 7.1	24 8.5	62 21.9	
職員	女性	38 11.4	39 11.7	26 7.8	53 15.9	47 14.1	15 4.5	40 12.0	46 13.8	65 19.5	

		Q22 京大大学において女性と男性がともに活躍するためにどのような制度や施策があればいいと思いますか。(以下の選択肢から10個以内を選択)															
全体		女性の意識改革	女性の意識改革	女性教職員の積極的登用・昇進	女性教職員登用のための数値目標を掲げる	多面的な業績評価の確立	勤務時間の長短に よらない 評価の確立	女性相談窓口の設置	就職・助成金等の年齢制限の廃止	女性教職員・女子学生の交流の促進	女子学生の就職支援	育児支援のための経済的支援	研究室等の環境改善	旧使用制度の大と広報	若手女性教員・職員、学生院生の積極的指導と育成	女性用休室・更衣室・シャワー等の設置	
全体	全体	1315	414	254	250	73	220	359	91	137	44	55	283	125	80	155	151
	男性	1000	315	193	190	5.6	16.7	27.3	6.9	10.4	3.3	4.2	21.5	9.5	6.1	11.8	11.5
	女性	685	216	135	115	29	119	152	42	68	15	33	155	70	37	88	57
全体	男性	1000	315	197	168	4.2	17.4	22.2	6.1	9.9	2.2	4.8	22.6	10.2	5.4	12.8	8.3
	女性	630	198	119	135	44	101	207	49	69	29	22	128	55	43	67	94
全体	全体	1000	314	189	214	7.0	16.0	32.9	7.8	11.0	4.6	3.5	20.3	8.7	6.8	10.6	14.9
	男性	699	218	113	150	48	134	144	44	105	31	33	159	73	59	102	81
	女性	1000	312	162	215	6.9	19.2	20.6	6.3	15.0	4.4	4.7	22.7	10.4	8.4	14.6	11.6
教員	男性	402	111	57	76	19	82	64	18	57	8	24	98	50	35	64	35
	女性	1000	276	142	189	4.7	20.4	15.9	4.5	14.2	2.0	6.0	24.4	12.4	8.7	15.9	8.7
教員	男性	297	107	56	74	29	52	80	26	48	23	9	61	23	24	38	46
	女性	1000	360	189	249	9.8	17.5	26.9	8.8	16.2	7.7	3.0	20.5	7.7	8.1	12.8	15.5
職員	男性	616	196	141	100	25	86	215	47	32	13	22	124	52	21	53	70
	女性	1000	318	229	162	4.1	14.0	34.9	7.6	5.2	2.1	3.6	20.1	8.4	3.4	8.8	11.4
職員	男性	283	105	78	39	10	37	88	24	11	7	9	57	20	2	24	22
	女性	1000	371	226	138	3.5	13.1	31.1	8.5	3.9	2.5	3.2	20.1	7.1	0.7	8.8	7.8
	女性	333	91	63	61	15	49	127	23	21	6	13	67	32	19	29	48
	女性	1000	273	189	183	4.5	14.7	38.1	6.9	6.3	1.8	3.9	20.1	9.6	5.7	8.7	14.4

(前表より)

		Q22 京大大学において女性と男性がともに活躍するためにどのような制度や施策があればいいと思いますか。(以下の選択肢から10個以内を選択)															
全体		女性用トイレの増設	防犯体制の充実	学内保育所の設置	学童保育施設の設置	育児休業の実施	長時間保育の実施	授乳・おむつ交換のできるコーナーの設置	学外保育所への入所優先制度の要請	育児休業を取得しやすい体制の整備	男性の育児休業取得の促進	休職後の職場復帰支援	一時退職後の再雇用制度の導入	育児期間中の勤務時間短縮制度の導入	全体の勤務時間短縮	柔軟な勤務時間制度の導入	在宅勤務制度の導入
全体	全体	100	129	436	300	198	275	158	176	392	384	297	296	270	273	520	317
	男性	7.6	9.8	33.2	22.8	15.1	20.9	12.0	13.4	29.8	29.2	22.6	22.5	20.5	20.8	39.5	24.1
	女性	27	65	226	151	72	137	79	80	241	230	155	134	141	160	251	152
全体	男性	3.9	9.5	33.0	22.0	10.5	20.0	11.5	11.7	35.2	33.6	22.6	19.6	20.6	23.4	36.6	22.2
	女性	73	64	210	149	126	138	79	96	151	154	142	162	129	113	269	165
	女性	11.6	10.2	33.3	23.7	20.0	21.9	12.5	15.2	24.0	24.4	22.5	25.7	20.5	17.9	42.7	26.2
全体	全体	52	69	262	180	108	164	102	103	226	199	169	158	153	97	246	172
	男性	7.4	9.9	37.5	25.8	15.5	23.5	14.6	14.7	32.3	28.5	24.2	22.6	21.9	13.9	35.2	24.6
	女性	16	38	154	103	51	93	56	56	158	125	96	78	95	63	132	93
教員	男性	4.0	9.5	33.3	25.6	12.7	23.1	13.9	13.9	39.3	31.1	23.9	19.4	23.6	15.7	32.8	23.1
	女性	36	31	108	77	57	71	46	47	68	74	73	80	58	34	114	79
	女性	12.1	10.4	38.4	25.9	19.2	23.9	15.6	15.8	22.9	24.9	24.6	26.9	19.5	11.4	38.4	26.6
全体	全体	48	60	174	120	90	111	56	73	166	185	128	138	117	176	274	145
	男性	7.8	9.7	23.2	19.5	14.6	18.0	9.1	11.9	26.9	30.0	20.9	22.4	19.0	28.6	44.5	23.5
	女性	11	27	72	48	21	44	23	24	83	105	59	56	46	97	119	59
教員	男性	3.9	9.5	25.4	17.0	7.4	15.5	8.1	8.5	29.3	37.1	20.8	19.8	16.3	34.3	42.0	20.8
	女性	37	33	102	72	69	67	33	49	83	80	69	82	71	79	155	86
	女性	11.1	9.9	30.6	21.6	20.7	20.1	9.9	14.7	24.9	24.0	20.7	24.6	21.3	23.7	46.5	25.8

(前表より)

		Q22 京大大学において女性と男性がともに活躍するためにどのような制度や施策があればいいと思いますか。(以下の選択肢から10個以内を選択)														
全体		自宅等の学外からの会議参加や講義実施への理解促進	勤務時間外の会議の廃止	介護休暇の取得促進	年次休暇の取得促進	通勤時間の短縮のための方策	学生の産・育児休業制度の導入	周囲の理解	男女共同参画に関する科目の開設	男女共同参画に関する研究の充実	相談窓口・相談員の選定方法の改善と専門家の起用	教職員・学生への啓発活動の推進	その他			
全体	全体	156	433	265	259	124	121	452	34	36	88	179	68			
	男性	11.9	32.9	20.2	19.7	9.4	9.2	34.4	2.6	2.7	6.7	13.6	5.2			
	女性	86	238	132	149	53	60	226	19	19	36	98	40			
全体	男性	12.6	34.7	19.3	21.8	7.7	8.8	33.0	2.8	2.8	5.3	14.3	5.8			
	女性	70	195	133	110	71	61	226	15	17	52	81	28			
	女性	11.1	31.0	21.1	17.5	11.3	9.7	35.9	2.4	2.7	8.3	12.9	4.4			
全体	全体	104	223	147	112	54	89	221	25	23	45	98	44			
	男性	14.9	31.9	21.0	16.0	7.7	12.7	31.6	3.6	3.3	6.4	14.0	6.3			
	女性	63	135	83	69	27	52	120	13	14	16	61	28			
教員	男性	15.7	33.6	20.6	17.2	6.7	12.9	29.9	3.2	3.5	4.0	15.2	7.0			
	女性	41	88	64	43	27	37	101	12	9	29	37	16			
	女性	13.8	29.6	21.5	14.5	9.1	12.5	34.0	4.0	3.0	9.8	12.5	5.4			
全体	全体	52	210	118	147	70	32	231	9	13	43	81	24			
	男性	8.4	34.1	19.2	23.9	11.4	5.2	37.5	1.5	2.1	7.0	13.1	3.9			
	女性	23	103	49	80	26	8	106	6	5	20	37	12			
職員	男性	8.1	36.4	17.3	28.3	9.2	2.8	37.5	2.1	1.8	7.1	13.1	4.2			
	女性	29	107	69	67	44	24	125	3	8	23	44	12			
	女性	8.7	32.1	20.7	20.1	13.2	7.2	37.5	0.9	2.4	6.9	13.2	3.6			

Q23 あなたは以下のどの区分に該当しますか。※「特任教授」や「客員教授」は職名とは別のもので、称号として付与されたものです。採用の際の辞令に正式な職名が記入されておりますので、そちらを参考にお答えください。なお、選択肢2及び5については、すべての勤務形態の方を含みます。

		全体	役員	教員	特定研究員	有期雇用・時間雇用研究員	研究員(京都大学に雇用関係がある者)	職員(教員を除く)
全体		1315 100.0	0 0.0	697 53.0	0 0.0	0 0.0	2 0.2	616 46.8
全体	男性	685 100.0	0 0.0	401 58.5	0 0.0	0 0.0	1 0.1	283 41.3
	女性	630 100.0	0 0.0	296 47.0	0 0.0	0 0.0	1 0.2	333 52.9
教員		699 100.0	0 0.0	697 99.7	0 0.0	0 0.0	2 0.3	0 0.0
教員	男性	402 100.0	0 0.0	401 99.8	0 0.0	0 0.0	1 0.2	0 0.0
	女性	297 100.0	0 0.0	296 99.7	0 0.0	0 0.0	1 0.3	0 0.0
職員		616 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	616 100.0
職員	男性	283 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	283 100.0
	女性	333 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	333 100.0

Q24『教員』と回答された方にお尋ねします。以下のどの区分に該当しますか。(ひとつだけ)

		全体	教授	准教授	講師	助教	助手	特定教授・特定拠点教授	特定准教授・特定拠点准教授	特定講師・特定拠点講師	特定助教・特定拠点助教
全体		410 100.0	146 35.6	106 25.9	13 3.2	99 24.1	0 0.0	3 0.7	13 3.2	4 1.0	22 5.4
全体	男性	319 100.0	127 39.8	79 24.8	8 2.5	77 24.1	0 0.0	3 0.9	9 2.8	4 1.3	12 3.8
	女性	91 100.0	19 20.9	27 29.7	5 5.5	22 24.2	0 0.0	0 0.0	4 4.4	0 0.0	10 11.0
教員		410 100.0	146 35.6	106 25.9	13 3.2	99 24.1	0 0.0	3 0.7	13 3.2	4 1.0	22 5.4
教員	男性	319 100.0	127 39.8	79 24.8	8 2.5	77 24.1	0 0.0	3 0.9	9 2.8	4 1.3	12 3.8
	女性	91 100.0	19 20.9	27 29.7	5 5.5	22 24.2	0 0.0	0 0.0	4 4.4	0 0.0	10 11.0
職員		0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
職員	男性	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	女性	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

下段へつづく

(前表より)
Q24『教員』と回答された方にお尋ねします。以下のどの区分に該当しますか。(ひとつだけ)

		特定外国語担当教員・外国人教師	特定病院助教	特定有期雇用教員/助手	寄附講座・寄附研究部門教員(特定有期雇用教員を除く)	共同研究講座・共同研究部門教員(特定有期雇用教員を除く)	招へい研究員	非常勤講師/本務を持つ	非常勤講師/本務を持たない	医員、研修医等	その他
全体		0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 0.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 0.2
全体	男性	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	女性	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 3.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 1.1
教員		0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 0.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 0.2
教員	男性	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	女性	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 3.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 1.1
職員		0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
職員	男性	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	女性	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

		Q25『職員(教員除く)』と回答された方にお尋ねします。以下のどの区分に該当しますか。(ひとつだけ)														
		全体	事務職員 課長級 以上	事務職員 課長補 佐級	事務職員 掛長・ 専門職員 級	事務職員 主任	事務職員 掛員等	事務職員 (特定業 務)	特定職員	専門業務 職員	特定専門 業務職員	再雇用職 員	事務補佐 員	施設系技 術職員/ 課長級以 上	施設系技 術職員/ 課長補佐 級	施設系技 術職員/ 掛長・專 門職員級
全体	全体	616 100.0	34 5.5	41 6.7	106 17.2	79 12.8	99 16.1	17 2.8	27 4.4	2 0.3	13 2.1	10 1.6	82 13.3	2 0.3	2 0.3	5 0.8
全体	男性	283 100.0	30 10.6	32 11.3	67 23.7	38 13.4	34 12.0	1 0.4	10 3.5	1 0.4	6 2.1	8 2.8	3 1.1	2 0.7	2 0.7	5 1.8
	女性	333 100.0	4 1.2	9 2.7	39 11.7	41 12.3	65 19.5	16 4.8	17 5.1	1 0.3	7 2.1	2 0.6	79 23.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0
全体	全体	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
教員	男性	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	女性	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
全体	全体	616 100.0	34 5.5	41 6.7	106 17.2	79 12.8	99 16.1	17 2.8	27 4.4	2 0.3	13 2.1	10 1.6	82 13.3	2 0.3	2 0.3	5 0.8
職員	男性	283 100.0	30 10.6	32 11.3	67 23.7	38 13.4	34 12.0	1 0.4	10 3.5	1 0.4	6 2.1	8 2.8	3 1.1	2 0.7	2 0.7	5 1.8
	女性	333 100.0	4 1.2	9 2.7	39 11.7	41 12.3	65 19.5	16 4.8	17 5.1	1 0.3	7 2.1	2 0.6	79 23.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0

(前表より)

		Q25『職員(教員除く)』と回答された方にお尋ねします。以下のどの区分に該当しますか。(ひとつだけ)															
		施設系技 術職員/ 主任	施設系技 術職員/ 掛員等	施設系技 術補佐員	教室系技 術職員/ 室長	教室系技 術職員/ 掛長・技 術専門職 員・班長	教室系技 術職員/ 掛長・技 術専門職 員	教室系技 術職員/ その他	教室系技 術補佐員	情報系技 術職員/ 課長級以 上	情報系技 術職員/ 課長級	情報系技 術職員/ 掛長・專 門職員	情報系技 術職員/ その他	情報系技 術補佐員	技能・労 務職員/ 技術・労 務補佐員	医療技術 職員/ 副部長・技 師長	医療技術 職員/ 副技師長・ 掛長級
全体	全体	5 0.8	8 1.3	0 0.0	0 0.0	6 1.0	8 1.3	22 3.6	5 0.8	0 0.0	1 0.2	1 0.2	8 1.3	1 0.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0
全体	男性	4 1.4	6 2.1	0 0.0	0 0.0	4 1.4	5 1.8	13 4.6	1 0.4	0 0.0	1 0.4	1 0.4	6 2.1	1 0.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	女性	1 0.3	2 0.6	0 0.0	0 0.0	2 0.6	3 0.9	9 2.7	4 1.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 0.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
全体	全体	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
教員	男性	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	女性	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
全体	全体	5 0.8	8 1.3	0 0.0	0 0.0	6 1.0	8 1.3	22 3.6	5 0.8	0 0.0	1 0.2	1 0.2	8 1.3	1 0.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0
職員	男性	4 1.4	6 2.1	0 0.0	0 0.0	4 1.4	5 1.8	13 4.6	1 0.4	0 0.0	1 0.4	1 0.4	6 2.1	1 0.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	女性	1 0.3	2 0.6	0 0.0	0 0.0	2 0.6	3 0.9	9 2.7	4 1.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 0.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

(前表より)

		Q25『職員(教員除く)』と回答された方にお尋ねします。以下のどの区分に該当しますか。(ひとつだけ)														
		医療技術 職員/ 主任技師級	医療技術 職員/ その他	特定医療 技術職員	医療技術 補佐員	看護師/ 部長・副 部長	看護師/ 看護師 長・副 師長	看護師/ その他	准看護師	特定看護 師等	看護技術 補佐員	教務職員	教務補佐 員	研究支援 推進員	研究開発 補佐員	その他
全体	全体	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 0.2	1 0.2	15 2.4	4 0.6	0 0.0	11 1.8
全体	男性	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 0.4	1 0.4	11 4.2	1 0.4	0 0.0	6 2.1
	女性	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.3	0 0.3	4 1.4	3 0.9	0 0.0	5 1.1
全体	全体	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
教員	男性	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	女性	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
全体	全体	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 0.2	1 0.2	15 2.4	4 0.6	0 0.0	11 1.8
職員	男性	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.3	0 0.3	1 0.4	1 0.4	0 0.0	6 2.1
	女性	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 0.3	1 0.3	4 1.4	3 0.9	0 0.0	5 1.1

Q26 お子様がいる方にお尋ねします。あなたは育児休業を取得しましたか。※2人目以降の育児休業中の方は、選択肢1.を選択してください。※期間は通算でお答えください。						
	全体	育児休業を取得した(京都大学で)	育児休業を取得しなかった(京都大学で)	育児休業を取得した(京都大学以外で)	育児休業を取得したことがない	現在、育児休業取得中(1人目)
全体	715 100.0	107 15.0	0 0.0	43 6.0	569 79.6	0 0.0
全体	426 100.0	7 1.6	0 0.0	6 1.4	414 97.2	0 0.0
男性	289 100.0	100 34.6	0 0.0	37 12.8	155 53.6	0 0.0
女性	391 100.0	30 7.7	0 0.0	25 6.4	338 86.4	0 0.0
全体	263 100.0	3 1.1	0 0.0	4 1.5	256 97.3	0 0.0
男性	128 100.0	27 21.1	0 0.0	21 16.4	82 64.1	0 0.0
女性	324 100.0	77 23.8	0 0.0	18 5.6	231 71.3	0 0.0
全体	163 100.0	4 2.5	0 0.0	2 1.2	158 96.9	0 0.0
男性	161 100.0	73 45.3	0 0.0	16 9.9	73 45.3	0 0.0
女性						

Q26N お子様がいる方にお尋ねします。あなたは育児休業を取得しましたか。※2人目以降の育児休業中の方は、選択肢1.を選択してください。※期間は通算でお答えください。								
【育児休業を取得した(京都大学で) → 合計()ヵ月】								
	全体	無回答	統計量母数	合計	平均	標準偏差	最小値	最大値
全体	107	0	107	1052	9.83	6.74	1.00	36.00
全体	7	0	7	14	2.00	1.83	1.00	6.00
男性	100	0	100	1038	10.38	6.62	1.00	36.00
女性	30	0	30	168	5.60	3.73	1.00	13.00
全体	3	0	3	5	1.67	0.58	1.00	2.00
男性	27	0	27	163	6.04	3.67	1.00	13.00
女性	77	0	77	884	11.48	6.94	1.00	36.00
全体	4	0	4	9	2.25	2.50	1.00	6.00
男性	73	0	73	875	11.99	6.76	2.00	36.00
女性								

Q26N お子様がいる方にお尋ねします。あなたは育児休業を取得しましたか。※2人目以降の育児休業中の方は、選択肢1.を選択してください。※期間は通算でお答えください。								
【育児休業を取得した(京都大学以外で) → 合計()ヵ月】								
	全体	無回答	統計量母数	合計	平均	標準偏差	最小値	最大値
全体	43	0	43	320	7.44	4.04	1.00	18.00
全体	6	0	6	8	1.33	0.82	1.00	3.00
男性	37	0	37	312	8.43	3.43	3.00	18.00
女性	25	0	25	165	6.60	3.33	1.00	12.00
全体	4	0	4	4	1.00	0.00	1.00	1.00
男性	21	0	21	161	7.67	2.42	4.00	12.00
女性	18	0	18	155	8.61	4.72	1.00	18.00
全体	2	0	2	4	2.00	1.41	1.00	3.00
男性	16	0	16	151	9.44	4.30	3.00	18.00
女性								

Q26N お子様がいる方にお尋ねします。あなたは育児休業を取得しましたか。※2人目以降の育児休業中の方は、選択肢1.を選択してください。※期間は通算でお答えください。								
【現在、育児休業取得中(1人目) → 合計()ヵ月予定】								
	全体	無回答	統計量母数	合計	平均	標準偏差	最小値	最大値
全体	569	569	0	0	-	-	-	-
全体	414	414	0	0	-	-	-	-
男性	155	155	0	0	-	-	-	-
女性	338	338	0	0	-	-	-	-
全体	256	256	0	0	-	-	-	-
男性	82	82	0	0	-	-	-	-
女性	231	231	0	0	-	-	-	-
全体	158	158	0	0	-	-	-	-
男性	73	73	0	0	-	-	-	-
女性								

		Q27 京大で育児休業を取得した/していると回答された方にお尋ねします。その理由をお答えください。(複数回答可)					
		全体	職場の理解が得られた	自分で育児を行った	自分以外の保育者を確保できなかった	保育所入所までの期間のみ取得した	その他
全体		107 100.0	73 68.2	63 58.9	40 37.4	42 39.3	7 6.5
全体	男性	7 100.0	6 85.7	6 85.7	4 57.1	1 14.3	1 14.3
	女性	100 100.0	67 67.0	57 57.0	36 36.0	41 41.0	6 6.0
全体		30 100.0	22 73.3	16 53.3	13 43.3	16 53.3	4 13.3
教員	男性	3 100.0	2 66.7	3 100.0	1 33.3	0 0.0	1 33.3
	女性	27 100.0	20 74.1	13 48.1	12 44.4	16 59.3	3 11.1
全体		77 100.0	51 66.2	47 61.0	27 35.1	26 33.8	3 3.9
職員	男性	4 100.0	4 100.0	3 75.0	3 75.0	1 25.0	0 0.0
	女性	73 100.0	47 64.4	44 60.3	24 32.9	25 34.2	3 4.1

		Q28 京大で育児休業を取得したと回答された方にお尋ねします。取得後の勤務状態についてお答えください。(複数回答可)							
		全体	取得前と同じ職務を継続	職務が変わった	部署が変わった	昇進が遅れた	退職した	その他	京大では復帰しなかった
全体		107 100.0	88 82.2	9 8.4	15 14.0	7 6.5	0 0.0	5 4.7	0 0.0
全体	男性	7 100.0	5 71.4	0 0.0	2 28.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	女性	100 100.0	83 83.0	9 9.0	13 13.0	7 7.0	0 0.0	5 5.0	0 0.0
全体		30 100.0	27 90.0	3 10.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 6.7	0 0.0
教員	男性	3 100.0	3 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	女性	27 100.0	24 88.9	3 11.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 7.4	0 0.0
全体		77 100.0	61 79.2	6 7.8	15 19.5	7 9.1	0 0.0	3 3.9	0 0.0
職員	男性	4 100.0	2 50.0	0 0.0	2 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	女性	73 100.0	59 80.8	6 8.2	13 17.8	7 9.6	0 0.0	3 4.1	0 0.0

		Q29 京大で育児休業を取得しなかったと回答された方にお尋ねします。その主な理由をお答えください。(複数回答可)							
		全体	仕事を中断したくなかった	収入を減らしたくなかった	必要性を感じなかった	自分以外の保育者の確保ができた	制度がなかった	制度はあったが(十分に)取得できる職場環境ではなかった	当時京大の教職員ではなかった/上記に当てはまるものはない
全体		612 100.0	87 14.2	64 10.5	97 15.8	169 27.6	66 10.8	73 11.9	227 37.1
全体	男性	420 100.0	69 16.4	56 13.3	92 21.9	159 37.9	41 9.8	59 14.0	95 22.6
	女性	192 100.0	18 9.4	8 4.2	5 2.6	10 5.2	25 13.0	14 7.3	132 68.8
全体		363 100.0	58 16.0	35 9.6	68 18.7	94 25.9	28 7.7	43 11.8	137 37.7
教員	男性	260 100.0	43 16.5	30 11.5	66 25.4	86 33.1	19 7.3	31 11.9	69 26.5
	女性	103 100.0	15 14.6	5 4.9	2 1.9	8 7.8	9 8.7	12 11.7	68 66.9
全体		249 100.0	29 11.6	29 11.6	29 11.6	75 30.1	38 15.3	30 12.0	90 36.1
職員	男性	160 100.0	26 16.3	26 16.3	26 16.3	73 45.6	22 13.8	28 17.5	26 16.3
	女性	89 100.0	3 3.4	3 3.4	3 3.4	2 2.2	16 18.0	2 2.2	64 71.9

		Q30 お子様がいる方にお尋ねします。あなたの配偶者(パートナー)は育児休業を取得しましたか。(京都大学以外の職場を含む)※期間は通算でお答えください。				
		全体	育児休業を取得した	現在、育児休業取得中	育児休業を取得しなかった	配偶者(パートナー)はいない/いなかった
全体		715 100.0	109 15.2	10 1.4	589 82.4	7 1.0
全体	男性	426 100.0	102 23.9	10 2.3	314 73.7	0 0.0
	女性	289 100.0	7 2.4	0 0.0	275 95.2	7 2.4
全体		391 100.0	55 14.1	5 1.3	327 83.6	4 1.0
教員	男性	263 100.0	51 19.4	5 1.9	207 78.7	0 0.0
	女性	128 100.0	4 3.1	0 0.0	120 93.8	4 3.1
全体		324 100.0	54 16.7	5 1.5	262 80.9	3 0.9
職員	男性	163 100.0	51 31.3	5 3.1	107 65.6	0 0.0
	女性	161 100.0	3 1.9	0 0.0	155 96.3	3 1.9

		Q30N お子様がいる方にお尋ねします。あなたの配偶者(パートナー)は育児休業を取得しましたか。(京都大学以外の職場を含む)※期間は通算でお答えください。 【Q30.1 育児休業を取得した 一合計()ヵ月】							
		全体	無回答	統計量母数	合計	平均	標準偏差	最小値	最大値
全体		109	0	109	1155	10.60	6.15	1.00	36.00
全体	男性	102	0	102	1127	11.05	6.02	1.00	36.00
	女性	7	0	7	28	4.00	3.92	1.00	12.00
全体		55	0	55	534	9.71	5.83	1.00	24.00
教員	男性	51	0	51	516	10.12	5.73	1.00	24.00
	女性	4	0	4	18	4.50	5.07	1.00	12.00
全体		54	0	54	621	11.50	6.38	1.00	36.00
職員	男性	51	0	51	611	11.98	6.22	2.00	36.00
	女性	3	0	3	10	3.33	2.52	1.00	6.00

		Q30N お子様がいる方にお尋ねします。あなたの配偶者(パートナー)は育児休業を取得しましたか。(京都大学以外の職場を含む)※期間は通算でお答えください。 【Q30.2 現在、育児休業取得中 一合計()ヵ月予定】							
		全体	無回答	統計量母数	合計	平均	標準偏差	最小値	最大値
全体		10	0	10	141	14.10	8.25	6.00	35.00
全体	男性	10	0	10	141	14.10	8.25	6.00	35.00
	女性	0	0	0	0	-	-	-	-
全体		5	0	5	54	10.80	4.09	6.00	17.00
教員	男性	5	0	5	54	10.80	4.09	6.00	17.00
	女性	0	0	0	0	-	-	-	-
全体		5	0	5	87	17.40	10.45	10.00	35.00
職員	男性	5	0	5	87	17.40	10.45	10.00	35.00
	女性	0	0	0	0	-	-	-	-

		Q31 配偶者(パートナー)が育児休業を取得しなかったと回答された方にお尋ねします。配偶者(パートナー)が育児休業を取得しなかった主な理由をお答えください。(複数回答可)							
		全体	仕事が忙しかった	収入を減らしたくなかった	必要を感じなかった	制度がなかった	制度はあったが(十分に)取得できる職場環境ではなかった	夫婦以外の保育者を確保できなかった	配偶者(パートナー)が職についていなかった
全体		589 100.0	119 20.2	56 9.5	107 18.2	120 20.4	101 17.1	31 5.3	219 37.2
全体	男性	314 100.0	14 4.5	10 3.2	42 13.4	36 11.5	17 5.4	16 5.1	209 66.6
	女性	275 100.0	105 38.2	46 16.7	65 23.6	84 30.5	84 30.5	15 5.5	10 3.6
全体		327 100.0	56 17.1	25 7.6	53 16.2	54 16.5	47 14.4	18 5.5	143 43.7
教員	男性	207 100.0	9 4.3	5 2.4	32 15.5	23 11.1	9 4.3	11 5.3	139 67.1
	女性	120 100.0	47 39.2	20 16.7	21 17.5	31 25.8	38 31.7	7 5.8	4 3.3
全体		262 100.0	63 24.0	31 11.8	54 20.6	66 25.2	54 20.6	13 5.0	76 29.0
職員	男性	107 100.0	5 4.7	5 4.7	10 9.3	13 12.1	8 7.5	5 4.7	70 65.4
	女性	155 100.0	58 37.4	26 16.8	44 28.4	53 34.2	46 29.7	8 5.2	6 3.9

		Q32 あなたが専門的な訓練を受けて以後(たとえば博士課程修了後)、はじめて常勤の職につくまでの間に、非常勤の教職員や研修員・研究員の経験がありますか。			
		全体	非常勤の教職員や研修員・研究員の経験なし	非常勤の教職員や研修員・研究員の経験あり	常勤の職についたことがない
全体		699 100.0	311 44.5	195 27.9	193 27.6
全体	男性	402 100.0	220 54.7	132 32.8	50 12.4
	女性	297 100.0	91 30.6	63 21.2	143 48.1
全体		699 100.0	311 44.5	195 27.9	193 27.6
教員	男性	402 100.0	220 54.7	132 32.8	50 12.4
	女性	297 100.0	91 30.6	63 21.2	143 48.1
全体		0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
職員	男性	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	女性	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

		Q32.2 非常勤の教職員や研修員・研究員の経験あり → 常時勤務する職につくまでの年数: 約()年							
		全体	無回答	統計量母数	合計	平均	標準偏差	最小値	最大値
全体		195	0	195	630	3.23	2.73	0.00	14.00
全体	男性	132	0	132	407	3.09	2.60	0.00	12.00
	女性	63	0	63	223	3.53	2.97	0.00	14.00
全体		195	0	195	630	3.23	2.73	0.00	14.00
教員	男性	132	0	132	407	3.09	2.60	0.00	12.00
	女性	63	0	63	223	3.53	2.97	0.00	14.00
全体		0	0	0	0	-	-	-	-
職員	男性	0	0	0	0	-	-	-	-
	女性	0	0	0	0	-	-	-	-

		Q33 最初に常勤の職につくまでに何回応募しましたか。						
		全体	0回	1-3回	4-5回	6-10回	11-20回	21回以上
全体		506 100.0	195 38.5	235 46.4	31 6.1	22 4.3	10 2.0	13 2.6
全体	男性	352 100.0	136 38.6	171 48.6	17 4.8	14 4.0	6 1.7	8 2.3
	女性	154 100.0	59 38.3	64 41.6	14 9.1	8 5.2	4 2.6	5 3.2
全体		506 100.0	195 38.5	235 46.4	31 6.1	22 4.3	10 2.0	13 2.6
教員	男性	352 100.0	136 38.6	171 48.6	17 4.8	14 4.0	6 1.7	8 2.3
	女性	154 100.0	59 38.3	64 41.6	14 9.1	8 5.2	4 2.6	5 3.2
全体		0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
職員	男性	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	女性	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

		Q34 はじめて常勤の職についたとき、どのようにして採用が決まりましたか。(ひとつだけ)						
		全体	公募(入社試験などの採用試験を含む)	公募ではないが、ある程度の範囲での募集	指導教授からの紹介	同僚・知人からの紹介	家族・親戚からの紹介	その他
全体		506 100.0	176 34.8	48 9.5	186 36.8	43 8.5	4 0.8	49 9.7
全体	男性	352 100.0	116 33.0	33 9.4	145 41.2	27 7.7	0 0.0	31 8.8
	女性	154 100.0	60 39.0	15 9.7	41 26.6	16 10.4	4 2.6	18 11.7
全体		506 100.0	176 34.8	48 9.5	186 36.8	43 8.5	4 0.8	49 9.7
教員	男性	352 100.0	116 33.0	33 9.4	145 41.2	27 7.7	0 0.0	31 8.8
	女性	154 100.0	60 39.0	15 9.7	41 26.6	16 10.4	4 2.6	18 11.7
全体		0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
職員	男性	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	女性	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

		Q35 最初に任期の定めのない常勤の職につくまでに何回応募しましたか。							
		全体	0回	1-3回	4-5回	6-10回	11-20回	21回以上	任期の定めのない常勤の職についたことがない
全体		506 100.0	134 26.5	200 39.5	16 3.2	11 2.2	5 1.0	10 2.0	130 25.7
全体	男性	352 100.0	99 28.1	149 42.3	7 2.0	7 2.0	3 0.9	6 1.7	81 23.0
	女性	154 100.0	35 22.7	51 33.1	9 5.8	4 2.6	2 1.3	4 2.6	49 31.8
教員		506 100.0	134 26.5	200 39.5	16 3.2	11 2.2	5 1.0	10 2.0	130 25.7
教員	男性	352 100.0	99 28.1	149 42.3	7 2.0	7 2.0	3 0.9	6 1.7	81 23.0
	女性	154 100.0	35 22.7	51 33.1	9 5.8	4 2.6	2 1.3	4 2.6	49 31.8
職員		0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
職員	男性	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	女性	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

		Q36 最初に任期の定めのない常勤の職についたとき、どのようにして採用が決まりましたか。							
		全体	公募(入社試験などの採用試験を含む)	公募ではないが、ある程度の範囲での募集	紹介による	指導教授からの紹介	同僚・知人からの紹介	家族・親戚からの紹介	その他
全体		376 100.0	142 37.8	37 9.8	154 41.0	129 34.3	22 5.9	3 0.8	43 11.4
全体	男性	271 100.0	100 36.9	27 10.0	117 43.2	102 37.6	14 5.2	1 0.4	27 10.0
	女性	105 100.0	42 40.0	10 9.5	37 35.2	27 25.7	8 7.6	2 1.9	16 15.2
教員		376 100.0	142 37.8	37 9.8	154 41.0	129 34.3	22 5.9	3 0.8	43 11.4
教員	男性	271 100.0	100 36.9	27 10.0	117 43.2	102 37.6	14 5.2	1 0.4	27 10.0
	女性	105 100.0	42 40.0	10 9.5	37 35.2	27 25.7	8 7.6	2 1.9	16 15.2
職員		0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
職員	男性	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	女性	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

		Q37 これまでに次の採用・昇進があったものをお答えください。また、そのときの年齢を教えてください。									
		全体	京大特定助教に採用された	京大助教・助手に採用された	京大特定講師に採用された	京大講師に採用・昇進された	京大特定准教授(助教授)に採用された	京大准教授(助教授)に採用・昇進された	京大特定教授に採用された	京大教授に採用・昇進された	あてはまるものはない
全体		699 100.0	62 8.9	205 29.3	8 1.1	24 3.4	37 5.3	178 25.5	7 1.0	142 20.3	279 39.9
全体	男性	402 100.0	33 8.2	170 42.3	6 1.5	17 4.2	26 6.5	143 35.6	7 1.7	123 30.6	78 19.4
	女性	297 100.0	29 9.8	35 11.8	2 0.7	7 2.4	11 3.7	35 11.8	0 0.0	19 6.4	201 67.7
教員		699 100.0	62 8.9	205 29.3	8 1.1	24 3.4	37 5.3	178 25.5	7 1.0	142 20.3	279 39.9
教員	男性	402 100.0	33 8.2	170 42.3	6 1.5	17 4.2	26 6.5	143 35.6	7 1.7	123 30.6	78 19.4
	女性	297 100.0	29 9.8	35 11.8	2 0.7	7 2.4	11 3.7	35 11.8	0 0.0	19 6.4	201 67.7
職員		0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
職員	男性	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	女性	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

Q37N これまでに次の採用・昇進があったものをお答えください。また、そのときの年齢を教えてください。 【Q37.1 京都大学特定助教に採用された()歳】								
	全体	無回答	統計量母数	合計	平均	標準偏差	最小値	最大値
全体	62	0	62	2103	33.92	4.81	27.00	46.00
全体 男性	33	0	33	1079	32.70	4.51	27.00	44.00
全体 女性	29	0	29	1024	35.31	4.83	27.00	46.00
全体	62	0	62	2103	33.92	4.81	27.00	46.00
教員 男性	33	0	33	1079	32.70	4.51	27.00	44.00
教員 女性	29	0	29	1024	35.31	4.83	27.00	46.00
全体	0	0	0	0	-	-	-	-
職員 男性	0	0	0	0	-	-	-	-
職員 女性	0	0	0	0	-	-	-	-

Q37N これまでに次の採用・昇進があったものをお答えください。また、そのときの年齢を教えてください。 【Q37.2 京都大学助教・助手に採用された()歳】								
	全体	無回答	統計量母数	合計	平均	標準偏差	最小値	最大値
全体	205	0	205	6135	29.93	3.84	22.00	45.00
全体 男性	170	0	170	5054	29.73	3.37	22.00	43.00
全体 女性	35	0	35	1081	30.89	5.56	22.00	45.00
全体	205	0	205	6135	29.93	3.84	22.00	45.00
教員 男性	170	0	170	5054	29.73	3.37	22.00	43.00
教員 女性	35	0	35	1081	30.89	5.56	22.00	45.00
全体	0	0	0	0	-	-	-	-
職員 男性	0	0	0	0	-	-	-	-
職員 女性	0	0	0	0	-	-	-	-

Q37N これまでに次の採用・昇進があったものをお答えください。また、そのときの年齢を教えてください。 【Q37.3 京都大学特定講師に採用された()歳】								
	全体	無回答	統計量母数	合計	平均	標準偏差	最小値	最大値
全体	8	0	8	307	38.38	4.98	33.00	47.00
全体 男性	6	0	6	225	37.50	4.09	33.00	43.00
全体 女性	2	0	2	82	41.00	8.49	35.00	47.00
全体	8	0	8	307	38.38	4.98	33.00	47.00
教員 男性	6	0	6	225	37.50	4.09	33.00	43.00
教員 女性	2	0	2	82	41.00	8.49	35.00	47.00
全体	0	0	0	0	-	-	-	-
職員 男性	0	0	0	0	-	-	-	-
職員 女性	0	0	0	0	-	-	-	-

Q37N これまでに次の採用・昇進があったものをお答えください。また、そのときの年齢を教えてください。 【Q37.4 京都大学講師に採用・昇進された()歳】								
	全体	無回答	統計量母数	合計	平均	標準偏差	最小値	最大値
全体	24	0	24	909	37.88	5.74	32.00	55.00
全体 男性	17	0	17	646	38.00	5.89	32.00	55.00
全体 女性	7	0	7	263	37.57	5.77	32.00	48.00
全体	24	0	24	909	37.88	5.74	32.00	55.00
教員 男性	17	0	17	646	38.00	5.89	32.00	55.00
教員 女性	7	0	7	263	37.57	5.77	32.00	48.00
全体	0	0	0	0	-	-	-	-
職員 男性	0	0	0	0	-	-	-	-
職員 女性	0	0	0	0	-	-	-	-

Q37N これまでに次の採用・昇進があったものをお答えください。また、そのときの年齢を教えてください。 【Q37.5 京都大学特定准教授(助教授)に採用された()歳】								
	全体	無回答	統計量母数	合計	平均	標準偏差	最小値	最大値
全体	37	0	37	1441	38.95	4.09	31.00	46.00
全体 男性	26	0	26	1015	39.04	3.78	33.00	46.00
全体 女性	11	0	11	426	38.73	4.94	31.00	46.00
全体	37	0	37	1441	38.95	4.09	31.00	46.00
教員 男性	26	0	26	1015	39.04	3.78	33.00	46.00
教員 女性	11	0	11	426	38.73	4.94	31.00	46.00
全体	0	0	0	0	-	-	-	-
職員 男性	0	0	0	0	-	-	-	-
職員 女性	0	0	0	0	-	-	-	-

Q37N これまでに次の採用・昇進があったものをお答えください。また、そのときの年齢を教えてください。 【Q37.6 京都大学准教授(助教授)に採用・昇進された()歳】								
	全体	無回答	統計量母数	合計	平均	標準偏差	最小値	最大値
全体	178	0	178	6594	37.04	5.34	25.00	58.00
全体 男性	143	0	143	5248	36.70	4.74	25.00	52.00
全体 女性	35	0	35	1346	38.46	7.20	25.00	58.00
全体	178	0	178	6594	37.04	5.34	25.00	58.00
教員 男性	143	0	143	5248	36.70	4.74	25.00	52.00
教員 女性	35	0	35	1346	38.46	7.20	25.00	58.00
全体	0	0	0	0	-	-	-	-
職員 男性	0	0	0	0	-	-	-	-
職員 女性	0	0	0	0	-	-	-	-

		Q37N これまでに次の採用・昇進があったものをお答えください。また、そのときの年齢を教えてください。 【Q37.7 京都大学特定教授に採用された()歳】							
		全体	無回答	統計量母数	合計	平均	標準偏差	最小値	最大値
全体	全体	7	0	7	369	52.71	9.57	42.00	64.00
	男性	7	0	7	369	52.71	9.57	42.00	64.00
	女性	0	0	0	0	-	-	-	-
教員	全体	7	0	7	369	52.71	9.57	42.00	64.00
	男性	7	0	7	369	52.71	9.57	42.00	64.00
	女性	0	0	0	0	-	-	-	-
職員	全体	0	0	0	0	-	-	-	-
	男性	0	0	0	0	-	-	-	-
	女性	0	0	0	0	-	-	-	-

		Q37N これまでに次の採用・昇進があったものをお答えください。また、そのときの年齢を教えてください。 【Q37.8 京都大学教授に採用・昇進された()歳】							
		全体	無回答	統計量母数	合計	平均	標準偏差	最小値	最大値
全体	全体	142	0	142	6604	46.51	6.07	34.00	65.00
	男性	123	0	123	5706	46.39	6.12	34.00	65.00
	女性	19	0	19	898	47.26	5.80	36.00	56.00
教員	全体	142	0	142	6604	46.51	6.07	34.00	65.00
	男性	123	0	123	5706	46.39	6.12	34.00	65.00
	女性	19	0	19	898	47.26	5.80	36.00	56.00
職員	全体	0	0	0	0	-	-	-	-
	男性	0	0	0	0	-	-	-	-
	女性	0	0	0	0	-	-	-	-

		Q38 管理職・役職の経験をお持ちですか。経験をお持ちの方ははじめて経験した年齢をお答えください。			
		全体	京都大学の管理職	国内外学 会の役員 など	あてはま るもの はない
全体	全体	412	47	72	322
	男性	100.0	11.4	17.5	78.2
	女性	320	44	59	243
教員	全体	100.0	13.8	18.4	75.9
	男性	92	3	13	79
	女性	100.0	3.3	14.1	85.9
職員	全体	412	47	72	322
	男性	100.0	11.4	17.5	78.2
	女性	320	44	59	243
職員	全体	0.0	0.0	0.0	0.0
	男性	0	0	0	0
	女性	0	0	0	0

		Q38N 管理職・役職の経験をお持ちですか。経験をお持ちの方ははじめて経験した年齢をお答えください。 【Q38.1 京都大学の管理職()歳頃】							
		全体	無回答	統計量母数	合計	平均	標準偏差	最小値	最大値
全体	全体	47	0	47	2530	53.83	3.73	42.00	62.00
	男性	44	0	44	2374	53.95	3.80	42.00	62.00
	女性	3	0	3	156	52.00	2.00	50.00	54.00
教員	全体	47	0	47	2530	53.83	3.73	42.00	62.00
	男性	44	0	44	2374	53.95	3.80	42.00	62.00
	女性	3	0	3	156	52.00	2.00	50.00	54.00
職員	全体	0	0	0	0	-	-	-	-
	男性	0	0	0	0	-	-	-	-
	女性	0	0	0	0	-	-	-	-

		Q38N 管理職・役職の経験をお持ちですか。経験をお持ちの方ははじめて経験した年齢をお答えください。 【Q38.2 国内外学会の役員など()歳頃】							
		全体	無回答	統計量母数	合計	平均	標準偏差	最小値	最大値
全体	全体	72	0	72	3188	44.28	6.46	30.00	56.00
	男性	59	0	59	2627	44.53	6.62	30.00	56.00
	女性	13	0	13	561	43.15	5.80	35.00	51.00
教員	全体	72	0	72	3188	44.28	6.46	30.00	56.00
	男性	59	0	59	2627	44.53	6.62	30.00	56.00
	女性	13	0	13	561	43.15	5.80	35.00	51.00
職員	全体	0	0	0	0	-	-	-	-
	男性	0	0	0	0	-	-	-	-
	女性	0	0	0	0	-	-	-	-

		Q39 研究代表者として過去5年間に申請し、受けた科学研究費、財団等の研究奨励金の件数、金額(総額)についてお伺いします。まずは、件数をお答えください。						
全体		0件	1件	2件	3件	4件	5件以上	
全体	699 100.0	294 42.1	112 16.0	106 15.2	60 8.6	30 4.3	97 13.9	
全体	男性	402 100.0	98 24.4	83 20.6	74 18.4	48 11.9	22 5.5	77 19.2
	女性	297 100.0	196 66.0	29 9.8	32 10.8	12 4.0	8 2.7	20 6.7
全体	699 100.0	294 42.1	112 16.0	106 15.2	60 8.6	30 4.3	97 13.9	
教員	男性	402 100.0	98 24.4	83 20.6	74 18.4	48 11.9	22 5.5	77 19.2
	女性	297 100.0	196 66.0	29 9.8	32 10.8	12 4.0	8 2.7	20 6.7
全体	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	
職員	男性	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	
	女性	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	

		Q40 研究代表者として過去5年間に申請し、受けた科学研究費、財団等の研究奨励金の金額(総額)をお答えください。										
全体		50万円未満	50-100万円未満	100-200万円未満	200-300万円未満	300-500万円未満	500-1000万円未満	1000-2000万円未満	2000-5000万円未満	5000万円以上	1億円以上	
全体	405 100.0	3 0.7	13 3.2	24 5.9	35 8.6	65 16.0	94 23.2	49 12.1	70 17.3	28 6.9	24 5.9	
全体	男性	304 100.0	1 0.3	9 3.0	11 3.6	30 9.9	39 12.8	68 22.4	43 14.1	57 18.8	25 8.2	21 6.9
	女性	101 100.0	2 2.0	4 4.0	13 12.9	5 5.0	26 25.7	26 25.7	6 5.9	13 12.9	3 3.0	3 3.0
全体	405 100.0	3 0.7	13 3.2	24 5.9	35 8.6	65 16.0	94 23.2	49 12.1	70 17.3	28 6.9	24 5.9	
教員	男性	304 100.0	1 0.3	9 3.0	11 3.6	30 9.9	39 12.8	68 22.4	43 14.1	57 18.8	25 8.2	21 6.9
	女性	101 100.0	2 2.0	4 4.0	13 12.9	5 5.0	26 25.7	26 25.7	6 5.9	13 12.9	3 3.0	3 3.0
全体	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	
職員	男性	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	
	女性	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	

		Q41 あなたの業績についてお尋ねします。(概数で結構です。共著を含みます。)				
全体		論文数 (査読あり) ()本	論文数 (査読なし) ()本	著書数 (分担執筆を含む) ()冊	あてはまるもの はない	
全体	699 100.0	499 71.4	352 50.4	352 50.4	174 24.9	
全体	男性	402 100.0	356 88.6	257 63.9	262 65.2	31 7.7
	女性	297 100.0	143 48.1	95 32.0	90 30.3	143 48.1
全体	699 100.0	499 71.4	352 50.4	352 50.4	174 24.9	
教員	男性	402 100.0	356 88.6	257 63.9	262 65.2	31 7.7
	女性	297 100.0	143 48.1	95 32.0	90 30.3	143 48.1
全体	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	
職員	男性	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	
	女性	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	

		Q41N あなたの業績についてお尋ねします。(概数で結構です。共著を含みます。) 【Q41.1 論文数(査読あり)()本】							
全体		無回答	統計量母数	合計	平均	標準偏差	最小値	最大値	
全体	499	0	499	21018	42.12	61.32	1.00	540.00	
全体	男性	356	0	356	18641	52.36	68.31	1.00	540.00
	女性	143	0	143	2377	16.62	24.64	1.00	195.00
全体	499	0	499	21018	42.12	61.32	1.00	540.00	
教員	男性	356	0	356	18641	52.36	68.31	1.00	540.00
	女性	143	0	143	2377	16.62	24.64	1.00	195.00
全体	0	0	0	0	-	-	-	-	
職員	男性	0	0	0	0	-	-	-	
	女性	0	0	0	0	-	-	-	

		Q41N あなたの業績についてお尋ねします。(概数で結構です。共著を含みます。) 【Q41.2 論文数(査読なし)()本】							
		全体	無回答	統計量母数	合計	平均	標準偏差	最小値	最大値
全体	全体	352	0	352	10324	29.33	54.32	1.00	500.00
全体	男性	257	0	257	8766	34.11	60.18	1.00	500.00
	女性	95	0	95	1558	16.40	30.40	1.00	205.00
全体	全体	352	0	352	10324	29.33	54.32	1.00	500.00
教員	男性	257	0	257	8766	34.11	60.18	1.00	500.00
	女性	95	0	95	1558	16.40	30.40	1.00	205.00
全体	全体	0	0	0	0	-	-	-	-
職員	男性	0	0	0	0	-	-	-	-
	女性	0	0	0	0	-	-	-	-

		Q41N あなたの業績についてお尋ねします。(概数で結構です。共著を含みます。) 【Q41.3 著書数(分担執筆を含む)()冊】							
		全体	無回答	統計量母数	合計	平均	標準偏差	最小値	最大値
全体	全体	352	0	352	3042	8.64	14.94	1.00	213.00
全体	男性	262	0	262	2156	8.23	10.31	1.00	90.00
	女性	90	0	90	886	9.84	23.80	1.00	213.00
全体	全体	352	0	352	3042	8.64	14.94	1.00	213.00
教員	男性	262	0	262	2156	8.23	10.31	1.00	90.00
	女性	90	0	90	886	9.84	23.80	1.00	213.00
全体	全体	0	0	0	0	-	-	-	-
職員	男性	0	0	0	0	-	-	-	-
	女性	0	0	0	0	-	-	-	-

		Q42 常時勤務する職について経験がない方は、これまでに常時勤務する職に何回応募しましたか。						
		全体	0回	1-3回	4-5回	6-10回	11-20回	21回以上
全体	全体	193	111	45	12	14	6	5
		100.0	57.5	23.3	6.2	7.3	3.1	2.6
全体	男性	50	25	16	2	2	3	3
	女性	143	86	29	11	12	3	2
		100.0	60.1	20.3	7.7	8.4	2.1	1.4
全体	全体	193	111	45	12	14	6	5
		100.0	57.5	23.3	6.2	7.3	3.1	2.6
教員	男性	50	25	16	1	2	3	3
	女性	143	86	29	11	12	3	2
		100.0	60.1	20.3	7.7	8.4	2.1	1.4
全体	全体	0	0	0	0	0	0	0
		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
職員	男性	0	0	0	0	0	0	0
	女性	0	0	0	0	0	0	0
		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

		Q43 職員の方にお伺いします。これまでに次の昇進があったものをお答えください。また、そのときの年齢を教えてください。					
		全体	主任に昇進した	掛長級等に昇進した	課長補佐級等に昇進した	部長・課長級等に昇進した	あてはまらないものはない
全体	全体	616	268	226	91	47	300
		100.0	43.5	36.7	14.9	7.6	48.7
全体	男性	283	184	164	76	42	73
	女性	333	84	62	15	5	227
		100.0	25.2	18.6	4.5	1.5	68.2
全体	全体	0	0	0	0	0	0
		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
教員	男性	0	0	0	0	0	0
	女性	0	0	0	0	0	0
		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
全体	全体	616	268	226	91	47	300
		100.0	43.5	36.7	14.8	7.6	48.7
職員	男性	283	184	164	76	42	73
	女性	333	84	62	15	5	227
		100.0	25.2	18.6	4.5	1.5	68.2

		Q43N 職員の方にお伺いします。これまでに次の昇進があったものをお答えください。また、そのときの年齢を教えてください。 【Q43.1 主任に昇進した()歳】							
		全体	無回答	統計量母数	合計	平均	標準偏差	最小値	最大値
全体	全体	268	0	268	9201	34.33	2.93	25.00	55.00
全体	男性	184	0	184	6270	34.08	2.75	30.00	55.00
	女性	84	0	84	2931	34.89	3.25	25.00	51.00
全体	全体	0	0	0	0	-	-	-	-
教員	男性	0	0	0	0	-	-	-	-
	女性	0	0	0	0	-	-	-	-
全体	全体	268	0	268	9201	34.33	2.93	25.00	55.00
職員	男性	184	0	184	6270	34.08	2.75	30.00	55.00
	女性	84	0	84	2931	34.89	3.25	25.00	51.00

		Q43N 職員の方にお伺いします。これまでに次の昇進があったものをお答えください。また、そのときの年齢を教えてください。 【Q43 2 掛長級等に昇進した()歳】							
全体		無回答	統計量母数	合計	平均	標準偏差	最小値	最大値	
全体	全体	226	0	226	8944	39.58	5.70	32.00	99.00
全体	男性	164	0	164	6331	38.60	3.04	33.00	51.00
	女性	62	0	62	2613	42.15	9.27	32.00	99.00
教員	全体	0	0	0	0	-	-	-	-
教員	男性	0	0	0	0	-	-	-	-
	女性	0	0	0	0	-	-	-	-
職員	全体	226	0	226	8944	39.58	5.70	32.00	99.00
職員	男性	164	0	164	6331	38.60	3.04	33.00	51.00
	女性	62	0	62	2613	42.15	9.27	32.00	99.00

		Q43N 職員の方にお伺いします。これまでに次の昇進があったものをお答えください。また、そのときの年齢を教えてください。 【Q43 3 課長補佐級等に昇進した()歳】							
全体		無回答	統計量母数	合計	平均	標準偏差	最小値	最大値	
全体	全体	91	0	91	4327	47.55	3.99	40.00	59.00
全体	男性	76	0	76	3600	47.37	4.07	40.00	59.00
	女性	15	0	15	727	48.47	3.56	43.00	55.00
教員	全体	0	0	0	0	-	-	-	-
教員	男性	0	0	0	0	-	-	-	-
	女性	0	0	0	0	-	-	-	-
職員	全体	91	0	91	4327	47.55	3.99	40.00	59.00
職員	男性	76	0	76	3600	47.37	4.07	40.00	59.00
	女性	15	0	15	727	48.47	3.56	43.00	55.00

		Q43N 職員の方にお伺いします。これまでに次の昇進があったものをお答えください。また、そのときの年齢を教えてください。 【Q43 4 部長・課長級等に昇進した()歳】							
全体		無回答	統計量母数	合計	平均	標準偏差	最小値	最大値	
全体	全体	47	0	47	2395	50.96	4.12	40.00	57.00
全体	男性	42	0	42	2143	51.02	4.27	40.00	57.00
	女性	5	0	5	252	50.40	2.88	47.00	54.00
教員	全体	0	0	0	0	-	-	-	-
教員	男性	0	0	0	0	-	-	-	-
	女性	0	0	0	0	-	-	-	-
職員	全体	47	0	47	2395	50.96	4.12	40.00	57.00
職員	男性	42	0	42	2143	51.02	4.27	40.00	57.00
	女性	5	0	5	252	50.40	2.88	47.00	54.00

付録3 Q21・Q22 自由回答（問題点と対策）

年齢層	性別	職種	Q21 京都大学において女性と男性がともに活躍するためにどのような問題点があると思いますか。
4.30～34歳	1.男性	職員	労働時間に柔軟性があるのが産前産後のみで、共働きでの子育てに不利な体制である
5.35～39歳	2.女性	職員	有期雇用教職員のポジションが多い＝出産のタイミング等、常に不安がある
7.45～49歳	1.女性	教員	問題は多岐にわたるが選択肢にあげられたような単純なものではない。
10.60～64歳	1.男性	教員	問題がないわけではないと思うが、身近に事例を確認していない。
10.60～64歳	1.男性	教員	問題がないとは思わないが、示された回答例はいずれも一面的であり、そんなに簡単なことではないとおもわれる。
6.40～44歳	2.女性	教員	物理的な支援だけでなく、メンタル面の制度を充実させてほしい
5.35～39歳	2.女性	職員	部分休業の制度はあるが、それを利用した際の周囲への負担をカバーする制度がない
6.40～44歳	2.女性	職員	部署によって超過勤務が多すぎる。
4.30～34歳	2.女性	職員	部署・上司によって育児への理解に差がある
5.35～39歳	2.女性	教員	附置研なので、京大本部のようなサービスの恩恵が受けられない
8.50～54歳	1.男性	職員	普通にパワハラが行われている。
5.35～39歳	2.女性	職員	不妊治療を行っています業務量が多すぎて定期的な受診ができません
5.35～39歳	2.女性	教員	病児保育や他の制度が吉田しかない。ベビーシッター補助金の枠に、保育園以外の託児所も含めて欲しい。
7.45～49歳	2.女性	教員	非常勤職員の雇い止めがあること
7.45～49歳	2.女性	職員	派遣職員から正職員等へ直接雇用への道がほとんどない
4.30～34歳	1.男性	教員	任期付の男性職員が育児休暇、あるいは保育所の送り迎え等の事情により勤務時間制約が生じる場合、契約更新、昇進に影響するのではないかと不安が常にある。
7.45～49歳	1.男性	教員	独身者に不利な業務体制である
7.45～49歳	2.女性	職員	働く環境が子供のいる女性には厳しい
10.60～64歳	1.男性	教員	働きながらの、両親の介護、葬儀は、誰もが、通る道といえ、弟もなくなり、長男である小生一人の荷は、大変おもく、今も、その荷からは、解放されていません。
4.30～34歳	2.女性	職員	通称を職員証に使えない
11.65歳以上	1.男性	教員	長時間労働が女性にとって働きにくくしている
5.35～39歳	2.女性	職員	長時間勤務をしなくても良い環境を整える。（定時帰宅や時短勤務の必要がある者とならない者の差をできる限り少なくする。）今は男女問わず、超過勤務をしにくい等、勤務時間に制限がある人が昇任しづらい環境であると感じます。
4.30～34歳	2.女性	職員	長時間勤務が普通のことになっているので、仕事と生活の両立が難しい
6.40～44歳	2.女性	教員	長時間勤務、休日出勤が常態化している、あるいはあまり問題視されていない
7.45～49歳	1.男性	教員	長時間の勤務、夕方の会議やゼミが普通など、子供のいる人への配慮が足りないと感じる。伝統的に配慮がないのだろう。
4.30～34歳	1.男性	職員	超過勤務が常態化している部署が多い
6.40～44歳	2.女性	職員	着任して間もないため、まだよく分からないというのが実感です
9.55～59歳	2.女性	職員	男性の女性蔑視
6.40～44歳	2.女性	教員	男性の介護や育児休養などへの積極的参加制度が無い
5.35～39歳	1.男性	教員	男性の育児支援施設が無い
6.40～44歳	2.女性	職員	男性の育児参加がしやすい
6.40～44歳	2.女性	教員	男性に育児・介護経験がなく、大変さを理解できないことなどからくる雰囲気の問題がある
4.30～34歳	1.男性	教員	男性が育児休暇などを利用して配偶者を手助けすることが事実上不可能に近い
6.40～44歳	2.女性	職員	男女平等に対する意識の低さ
7.45～49歳	1.男性	職員	男女間というよりも、人間関係自体が希薄になっていく傾向がある。
5.35～39歳	2.女性	職員	男女と関係ないことのようにだが、ほぼ女性側が子どもの看病に関して多くの休みをとっている現状があると思うのでここで書きます。ほとんどの有休を子どもの病気の看病に使っているのがより先に育児休暇を取りたいがそれを推奨するようにはなっていない点を改善してほしい。少なくともこれまでいた職場では有休があるのに先に介護をとるのかといった扱い、もしくは当然の如く有休を消化することを推奨されているように思う。精神的に苦痛を感じる。
5.35～39歳	2.女性	教員	男女とも長時間労働が常態化している
6.40～44歳	1.男性	教員	男女ともに子育て世代に対する支援が少ない。女性のほうは支援制度があるが、家事・育児をこなす男性教員に対する支援と理解は皆無に近い。女性に対する支援がまず先にあるのは理解できるが、夫婦協力している家庭にとっては、男女差別なく支援の手が差しのべられるべきである。
4.30～34歳	1.男性	職員	男女ともに勤務体制が厳しい
10.60～64歳	2.女性	教員	谷間の立場の者に不利な就労体制である
6.40～44歳	1.男性	教員	大きな問題は無いが、ポストの絶対数が増え(夫婦でポジションが取りやすい)、交通費に制限が撤廃されれば(遠隔地同士でも同居が容易に)更に良い。
7.45～49歳	2.女性	職員	対女性というだけで言葉遣いや態度が偉そうになる勘違い世代がまだまだいる
7.45～49歳	2.女性	教員	多忙のため、家庭生活に十分な時間をとれない(男女)
4.30～34歳	1.男性	教員	多忙すぎる
7.45～49歳	1.男性	職員	生物学的性差に関わらず業務に関する能力が必要
4.30～34歳	2.女性	教員	正規雇用の上司(母親)が「私はお母さんと働きたい」と声を大にして言う
4.30～34歳	1.男性	職員	成果を十分に評価する制度が構築されているのであれば男女の別はないと考える。
9.55～59歳	2.女性	教員	性による差別なのか、個人の能力の評価なのか、各人の意識の向上が必要
4.30～34歳	2.女性	教員	制度があっても非常勤職員しか利用できない

5.35~39歳	1男性	職員	人員削減の流れが良くないのかと思います。
5.35~39歳	1男性	教員	職場で休む権利を認めない風潮が強すぎる
8.50~54歳	1男性	職員	職員の数が少ないすぎる
5.35~39歳	2女性	教員	上司との面談がない
5.35~39歳	1男性	職員	昇進を望んでいない女性が多いのに無理に昇進させようとする
6.40~44歳	1男性	教員	昇進・採用などにおいて、「女性教員を増やす」という目的のためだけに昇進・採用されているようなことを耳にします。男女雇用均等とはこういうことではないと思うので、成熟した制度とその活用を求めます。
5.35~39歳	2女性	職員	昇進・採用、評価において、育児中の女性は不利である。（現在の職場の問題ではなく、大学教員の環境についてそう思う部分がある）
5.35~39歳	2女性	職員	小学生の長期休暇中の預かり場所
5.35~39歳	2女性	職員	小学3年までの時短制度が共済の関係で実質とれないと聞いている
5.35~39歳	1男性	職員	女尊男卑がある（変に女性職員の登用を図る流れがある）
7.45~49歳	2女性	職員	女性自身のモチベーションの問題
3.25~29歳	1男性	教員	女性限定の公募など過度に女性が優遇されることは好ましくない
6.40~44歳	2女性	教員	女性研究者の就職、出産後仕事復帰の困難
5.35~39歳	1男性	教員	女性研究者のみ育児支援室が使えるなど、男性研究者が積極的に育児参加することを前提としていない制度には問題を感じる。こうした支援では構造的なジェンダーバイアスを解消することは難しいのではないかと。
6.40~44歳	1男性	教員	女性研究者が育つ社会的背景が未熟
6.40~44歳	2女性	教員	女性教員でないといけない雑務（入試監督・ハラスメント委員から研究費まで応募時に女性比率を上げて採択率を上げるための分担者引き受け）が一部の出産・育児をしていない職員にやたら集中する
9.55~59歳	2女性	職員	女性管理職は非常に勤務し辛い
9.55~59歳	2女性	教員	女性管理職の少なさは女性特別職の多さ
5.35~39歳	2女性	教員	女性管理職が少ない
10.60~64歳	2女性	職員	女性管理職が少ない
6.40~44歳	2女性	職員	女性を補助する対策が多いと思う。
9.55~59歳	1男性	教員	女性の博士課程進学率が低い
6.40~44歳	1男性	教員	女性の割合を増やすようにというプレッシャーを感じる。また男性が育児休暇を取りにくい
10.60~64歳	1男性	教員	女性のみを対象にした教員募集や、特に女性の採用を推進するなどの性差別があり、男性の研究者には不利な状況はよくない。
6.40~44歳	2女性	教員	女性のほとんどは時間雇用職員だという認識が蔓延している。（時間雇用職員に対しても失礼だと思うが）そのせいで専門的な仕事をしていても軽く扱われる。あたりちらされることもある。
5.35~39歳	2女性	職員	女性と言っても、例えば、管理職たる女性が働きやすい勤務条件と、事務職たる女性が働きやすい勤務条件は異なる。管理職たる女性の場合、単純な勤務時間短縮はむしろ仕事がやりづらくなるときもある。状況にあわせた支援体制が望まれる。あわせ
6.40~44歳	2女性	職員	女性であることが有利に働いたがゆえの採用・昇任等があるように思う。
3.25~29歳	1男性	教員	女性しか出産できない
6.40~44歳	1男性	教員	女性が理学を避ける社会的風潮に問題がある
5.35~39歳	1男性	教員	従来からの日本人の勤務に対する意識に問題（悪くはないが）
6.40~44歳	1男性	教員	社会全体の問題であるが、男性が女性にかかわらず、育児へのサポート（金銭的なものよりも精神的なもの）が不十分
4.30~34歳	1男性	教員	社会の理解がない
6.40~44歳	2女性	職員	時間雇用労働者に5年の雇い止め制度がある
7.45~49歳	2女性	職員	時間雇用職員のほとんどが女性
5.35~39歳	2女性	教員	時間外勤務（深夜・休日の出勤）が多いため、相対的に時間外勤務が少なくならざるを得ない育児中の女性に不利である
7.45~49歳	1男性	教員	事実婚の場合でも得られるサポートに関する説明がない
4.30~34歳	2女性	職員	支援体制が整備には本部キャンパスと遠隔地で差があると感じる。
6.40~44歳	2女性	職員	子育て等への男性の参画を促す勤務体制でない
6.40~44歳	1男性	職員	子育て世代への配慮が不足、女性登用と支援の連動が必要
6.40~44歳	2女性	職員	仕事量の軽減（男女とも）
5.35~39歳	2女性	職員	仕事の評価が勤務時間の長さではかられているような印象があり、時短勤務を取得することで昇進・異動に不利益を被ったように感じた。
7.45~49歳	1男性	職員	仕事と育児の両立に関して、当事者と周囲（職場）が相互理解する意識が醸成されていない。
7.45~49歳	2女性	職員	残業が多い
5.35~39歳	2女性	教員	在宅勤務が認められるようになると、仕事と育児の両立がだいぶやりやすくなると思う。
5.35~39歳	2女性	職員	採用の不利は比較的解消されているが昇進は不利（職責別年齢構成から明らかに）
8.50~54歳	2女性	教員	互いの特徴と問題を学ぶ機会がない
7.45~49歳	1男性	職員	古い施設であるため、女性が滞在・研究する事が不便である。
3.25~29歳	1男性	教員	研究分野でいうと、相対的に女性が少ないことは事実である。それが故に目立つたりすることはあるが、女性というだけで男性と区別して特別に評価しようとする自身に問題を感じる。活躍している女性がいない訳ではなく、逆に数の少ない女性に一般的に特に秀でていないように感じる。
10.60~64歳	1男性	教員	研究科長や総長に女性が選出されていない？
6.40~44歳	2女性	教員	結果的に社会的上位に「残る」女性が少ない

7.45~49歳	2女性	教員	勤務して間もないので、わからない
6.40~44歳	2女性	職員	業務量に応じた適正な人員配置
4.30~34歳	2女性	教員	業務量が多く人員が少ないので超勤が常態化している
5.35~39歳	1男性	教員	業績などを評価するときに子育てについても勘案すべき
8.50~54歳	1男性	職員	教務系に男性職員が少なくなってきた。若手も中堅も。バランスが悪い。
4.30~34歳	2女性	職員	教授の権力が強すぎる
6.40~44歳	1男性	教員	教員会議では女性教員の意見が無視される。女性教員のことを男性教員は手伝わないが、逆は普通である。
7.45~49歳	1男性	教員	京都大学以外で働くパートナー（女性）への配慮がほとんどない
9.55~59歳	1男性	教員	観測所勤務職員はどうしても男性が選ばれやすい
6.40~44歳	2女性	職員	学内保育所を整備すべき
8.50~54歳	1男性	職員	学内に保育所等の整備
5.35~39歳	2女性	職員	外部資金の制度が悪い（産休中の給与が払えないとか）
7.45~49歳	1男性	教員	会議の時刻がそもそも遅い
6.40~44歳	2女性	教員	会議が遅くまでである。
10.60~64歳	1男性	教員	介護に関する環境が不十分
7.45~49歳	1男性	職員	課内・掛内における男女比の不均衡
4.30~34歳	1男性	職員	家庭、所帯を持つ職員に対する勤務体制の配慮が無い。管理職が部下の勤務状況、家庭の状況を把握、配慮する体制や認識に欠けている。
4.30~34歳	1男性	教員	一部では女性びいきが発生
5.35~39歳	2女性	職員	育児部分休業や時間休の取得制限の制度が、母子家庭や実質的な母子家庭（子の母が生計・育児の中心）には不利な仕組みになっている。働きたい（働かねばならない）、かつ、働ける女性を必要時間を超えて休業させる事を強要するような環境を醸成する制度になっている。もう少しフレキシブルな制度にしてほしい。たとえば、育児中の場合は、時間休の取得制限（一年5日分まで）をなくすなど。
6.40~44歳	1男性	職員	育児休業を取っている女性職員に対し、育児休業を取っていない女性職員に不公平感がある
5.35~39歳	2女性	教員	育児の実態を知っている/中心的役割を担っている教員が少ない
6.40~44歳	2女性	教員	育児に対する男女間、既婚未婚者の意識の差
8.50~54歳	1男性	職員	育児に関して男性も行うための勤務体制・評価が必要
7.45~49歳	1男性	職員	育児については、どうしても時間を要することが多く、男女を問わず、小さい子供のいるの方が同じ職場にいる場合、職場の同僚にある程度の影響（負担）が生じる可能性があると感じる。
7.45~49歳	2女性	職員	育児と比べて介護への支援体制が低い
5.35~39歳	1男性	教員	育児・介護のための時短勤務への支援を充実すべき
3.25~29歳	2女性	職員	育休や時短制度を利用するにあたり、制度が整備されていても、実際の業務量・業務内容に変化がある訳ではない。現在の各人業務量が100%を超えている状況では、周りのフォローも難しい。男女とも業務量のゆとりが必要である。
4.30~34歳	2女性	職員	異動・配置等が柔軟でない
6.40~44歳	2女性	教員	意思決定の場に両方が参画する必要がある
5.35~39歳	2女性	教員	暗黙のルールが多さ
6.40~44歳	2女性	教員	パワハラ、アカハラを理解せず無意識にパワハラ等をしている
4.30~34歳	2女性	職員	パワハラ
4.30~34歳	1男性	職員	そもそもLGBTの存在が無視されていると感じる（本アンケートも男女を選ばれました）
7.45~49歳	2女性	教員	セクハラ委員会が事実上機能していない
10.60~64歳	2女性	教員	コネ（指導下院生）採用雇用の習慣あり。日常のハラスメント発言、パワハラがひどい。女性教員による女性教員に対する嫌がらせ。男性教員がまとまって女性を排除する風潮あり。会議でも意見をいうと遮られたり、明確ではないが嫌な声やそぶり（後ろを向くとか無視をすとか）が顕著。研究科長が怒鳴る。会議では公然と不愉快な声をあげて無視をされる。あげつらねられないほど、多くの事象を見て経験している。グループになり女性教員を排除する傾向が強い。雇用契約はさらに問題が多い。雑用、実務が女性教員に過重に押し付けられる。ともかく、早くこの職場から出たい思っている。だいたいこのようなアンケートに時間を費やす事すらできない。
5.35~39歳	2女性	職員	かなりの数の男性の意識が前時代的
5.35~39歳	1男性	職員	アカハラでもなく、セクハラでもないハラスメントがある。
6.40~44歳	2女性	教員	「男女共同参画」という言葉が、男の点数稼ぎの意味しかない＝政府の言いなり
9.55~59歳	2女性	職員	「活躍」の内容がわからない
3.25~29歳	1男性	職員	（京都大学に限らないか）女性の権利拡大のための活動に対するイメージが悪く（「キツイ女性」の集まりのように受け取られやすい）、理解と協力を得にくい

年齢層	性別	職種	Q22 京都大学において女性と男性がともに活躍するためにどのような制度や施策があればいいと思いますか。
10.60～64歳	2.女性	教員	本アンケートの如き設問と回答例では救えない
7.45～49歳	2.女性	職員	部下による上司の評価(参考)
9.55～59歳	1.男性	教員	不要な仕事や会議の根絶を。また「積極登用」のかけ声だけではダメ。やるなら経済的人的支援を。
3.25～29歳	1.男性	職員	必ずしも必要でない業務を大胆に廃止することによる、業務量の削減
5.35～39歳	1.男性	教員	年配の教員の意識改革
8.50～54歳	1.男性	職員	年次休暇の取得義務化と買い取り、パワハラ相談体制の充実(独立機関が対応すべき)
6.40～44歳	2.女性	教員	長時間研究をすることがよいことだと考える雰囲気をかえる
5.35～39歳	1.男性	教員	男性用の更衣室が無いので女性が同室している場合でも男性が共通部屋で着替えざるを得ない
9.55～59歳	2.女性	職員	男性教職員学生への指導・啓発、男性の女性蔑視をなくす方策
4.30～34歳	2.女性	職員	男女共同参画推進部署職員の意識・意欲向上
5.35～39歳	1.男性	教員	男女共同参画を行うためには、女性のみでなく男性への支援も充実させる必要がある。そうでないと結果的に育児は女性がするものであるというバイアスが制度的に固着してしまう。
6.40～44歳	1.男性	教員	男女共同参画に関するウェブ等での講習会の義務化
6.40～44歳	1.男性	教員	男女共同参画というと、まずは女性支援の話が出る。女性に支援が必要なのは、ベースラインでの男女の待遇の差があるのが問題であろう。しかしながら、夫婦ともに協力して家事・育児をしながら研究教育活動をする家庭もあり、そのような家庭では男性に対する支援と理解も必要である。男性教員に対する支援は、その家庭に対する支援でもあり、ひいては配偶者への支援にも繋がる。男性教員に対する支援も同じく考えて欲しい。また、そのような意識を持って欲しい。
7.45～49歳	1.男性	教員	男女とわす教員・職員の雇用の安定と賃金の保証。
4.30～34歳	1.男性	職員	男女、既婚未婚に関わらず、全学的に勤務時間管理、長時間労働抑制の体制を徹底するべき。部署や掛、あるいは管理職の考え方の違いによって、勤務時間管理のやり方が異なる現状に大変違和感を覚える。多くの民間企業で長時間労働を防止する動きがある中、本学のこうした風土はあまりに時代遅れだと感じる。性差による労働環境の整備を考える以前に、職場として当然整えるべき環境と制度を確立する方が性急であると思います。
5.35～39歳	1.男性	教員	単身赴任手当の要件の見直し
4.30～34歳	2.女性	教員	相談窓口を明瞭にする
6.40～44歳	1.男性	教員	全体での教員数の増加
9.55～59歳	1.男性	教員	女性の入学者の割合の違いを配慮した男女共同参画という視点も大事
3.25～29歳	2.女性	教員	生理休暇の取得しやすさ
6.40～44歳	2.女性	教員	正職員だけでなく、時間雇用職員も利用可能な制度の拡大を求めます。
6.40～44歳	2.女性	教員	制度のしわ寄せが残った教職員の負担になる。上記制度を使わない者への配慮が必要
7.45～49歳	1.男性	職員	人数や比率にとらわれず、質を尊重する施策
7.45～49歳	2.女性	職員	人事への発言権のある管理職(教員では教授)に一定数以上の女性を登用すること
9.55～59歳	1.男性	職員	職場環境の改善(労働時間の問題)
6.40～44歳	1.男性	職員	職員数の増加。業務に力仕事が多いため女性の採用が困難であった。しかし、女性ならではの活躍を期待できる業務もある。職員定員に余裕があれば、追加で女性職員を採用できる。
4.30～34歳	2.女性	教員	常勤職員と非常勤職員では、待遇が違いすぎる
10.60～64歳	1.男性	教員	女性教職員・学生の乳児育児中の研究指導・ゼミ等を極力彼女たちの住居の近くで行うこと(育児をしながら長時間自宅を離れることができない女性たち支援のため)
6.40～44歳	1.男性	教員	女性教員登用の数値目標だけは、絶対に設定してはいけません。これはQ21で答えた理由と同じです。
5.35～39歳	2.女性	教員	女性の管理職増加(教員も事務職員も)
5.35～39歳	1.男性	職員	女性の育休時の代替職員として定員内職員の確保
3.25～29歳	2.女性	職員	女性のみを対象とした研修の廃止。全体の業務改善。
6.40～44歳	2.女性	教員	女子学生向けという名目の女性職員に時間負担を強いる雑務を行わない
5.35～39歳	2.女性	職員	授乳するため、介護するために昼休みなど中時間(始業就業から換算する休業をやめて)での休業や休暇を取りやすくして欲しい。介護の場合、お昼に介護のために帰りたいという例が実際に発生したようだが、結局午前中すべてを休む(休業)ことになってしまった。現実にはすぐわない。
6.40～44歳	2.女性	教員	時短枠を柔軟にして空き時間に臨時雇用者が働けるようにする
3.25～29歳	2.女性	教員	時間雇用職員の任期制限を無くす
4.30～34歳	2.女性	職員	支給品の配布、割引制度
8.50～54歳	2.女性	職員	子育て中事務職員がいる職場への業務支援員経費の措置
5.35～39歳	1.男性	教員	子育てをしている教員の授業負担を減らす。その代わりに専任の講師を補充する。
5.35～39歳	1.男性	職員	再雇用では無い中途採用の拡大
10.60～64歳	1.男性	教員	高齢化社会として、安心して、介護に取り組める制度の確立、(休暇、勤務形態の見直し)が、必要と考えます。
5.35～39歳	1.男性	職員	雇用者数を増やす。
7.45～49歳	1.男性	教員	雇用にかんして、女性に対するアフターマティヴアクション的な方策は避けるべきと考える。
5.35～39歳	2.女性	教員	研究補助者雇用期間の延長
10.60～64歳	2.女性	教員	啓発活動の内容ですが、あまりにも、通説的なことを効果がない講義のように行っているだけで、男性教員は自分がハラスメント発言を行っていることすら気がついていない。懇親会での酒上のハラスメント発言がひどく、十年ほど脱会をしている。研究科長自らのハラスメント発言で、京大に失望している。
6.40～44歳	2.女性	職員	業務量に応じた適正な人員配置(それができていなければどんな制度、施策があっても「誰か」に負担を負わせることになる)
10.60～64歳	1.男性	教員	教員の雇用枠全体が縮小していることから、女性枠だけというよりも、全体の減少を食い止めるということが重要に思われます。

7.45～49歳	1.男性	教員	教員と職員では取る対策が異なると思われる
7.45～49歳	1.男性	教員	休職者時短等の業務を支援した周囲の職員の追加労働への金銭的補償
5.35～39歳	1.男性	職員	吉田キャンパス以外に保育室を設ける。保育室に子供を預ける要件に男女差を設けない。
4.30～34歳	1.男性	教員	吉田キャンパスだけでなく、宇治・桂キャンパスにも吉田キャンパスと同等の支援施設（たとえば保育園）を設置する、桂キャンパス勤務者が吉田キャンパス施設を利用するのは不可能
7.45～49歳	1.男性	教員	管理者の意識改革
6.40～44歳	1.男性	教員	各自役割分担を明確化し、研究や事務に専念できるようにして、双方で無駄を無くす。
4.30～34歳	1.男性	教員	育児休業できるように、同じ仕事ができる人をなんとか二重化するなどの体制の整備（事実上、同じ部局に一人しかできない業務が多くあり、育児休暇が取れません）
5.35～39歳	2.女性	職員	育児期間中の「年休（時間）」の取得制限（一年5日分）の撤廃
9.55～59歳	1.男性	教員	育児・介護を抱える教職員の駐車場優先利用
7.45～49歳	2.女性	教員	ライフイベント後の特別研究費助成
9.55～59歳	1.男性	教員	ほとんどすべて必要でしょう、なぜ10個以内に限るのか
8.50～54歳	2.女性	教員	サバティカル制度導入して、10年おきに教員自らの研修、海外との交流に利用してほしいです。
6.40～44歳	1.男性	教員	あまりにも男女差別の意識の根が深く無意識化しているので問題解決は簡単ではない。何かを設置して処理できるものではない。
5.35～39歳	1.男性	職員	（1）男性が育児・介休を取りやすい雰囲気作り。（2）育児・介休の100%給与支給（前にいた会社がそうでした）

