

「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



京都大学男女共同参画企画推進委員会

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）社会における制度又は慣行の見直し、（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。

京都大学は、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関わら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

男女共同参画企画推進委員会 名簿

(平成19年4月1日現在)

所 属	職 名	氏 名	備 考
	理事	中森 喜彦	
	理事	木谷 雅人	
文学研究科	教授	伊藤 公雄	調査・分析WG アクションプラン起草WG
文学研究科	教授	落合 恵美子	調査・分析WG主査
法学研究科	教授	西村 健一郎	委員長、 アクションプラン 起草WG主査
法学研究科	教授	横山 美夏	アクションプラン起草WG
医学研究科	教授	富樫 かおり	調査・分析WG アクションプラン起草WG
医学部附属病院	副看護部長	佐藤 智恵子	調査・分析WG
工学研究科	教授	高田 光雄	アクションプラン起草WG
農学研究科	教授	新山 陽子	調査・分析WG
農学研究科	教育・研究協力課長	西村 幸江	調査・分析WG
人間・環境学研究科	教授	小山 静子	調査・分析WG
情報学研究科	教授	小林 茂夫	調査・分析WG アクションプラン起草WG
生命科学研究科	教授	稲葉 カヨ	アクションプラン起草WG
女性研究者支援センター	特任教授	登谷 美穂子	調査・分析WG
附属図書館	事務部長	長坂 みどり	調査・分析WG アクションプラン起草WG

報告書概要

「京都大学男女共同参画推進行動計画（仮称）」策定の前提として、男女共同参画という観点から見た京都大学の現状を把握するため、男女共同参画企画推進委員会は京都大学全構成員（常勤・非常勤教職員および学生男女）を対象に質問紙調査を実施しました。調査期間は2006年12月7日から2007年1月26日で、webによる回答という方法を用いました。

第1章 京都大学を構成する人々

- 女性 は 京都大学全構成員（非常勤含む）の約4分の1
- 女性 は 常勤教員の7.8%、常勤職員の53.4%、学生の20%
- 教職員では職階が高くなるほど、女性の割合は減少する（教授4.0%、部課室長3.3%） 図1-1-1
- 学生では学部より大学院のほうが女性割合がやや高い
- 全女性構成員の4人に1人は非常勤職員（補佐員）

図1-1-1 (1)教員の職階と性別

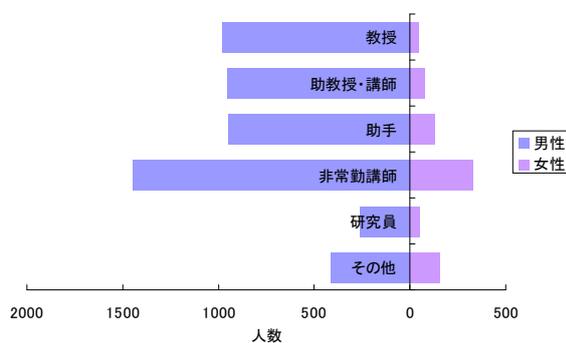


図1-1-1 (2)職員の職階と性別

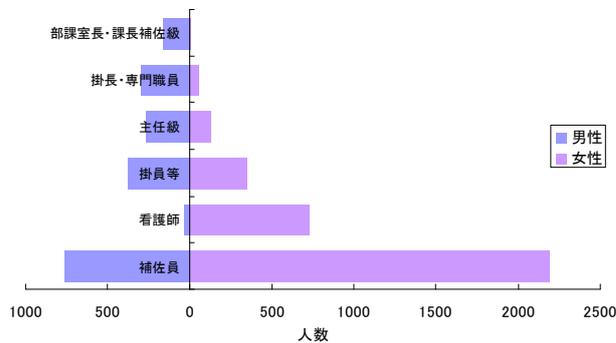
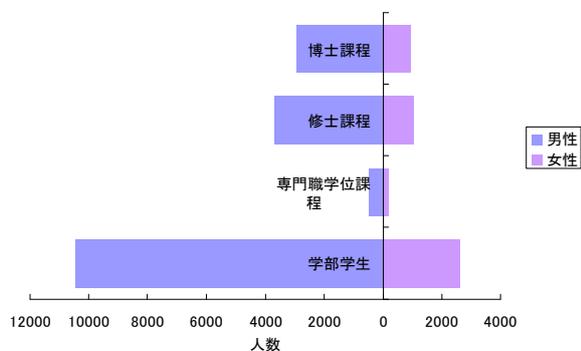


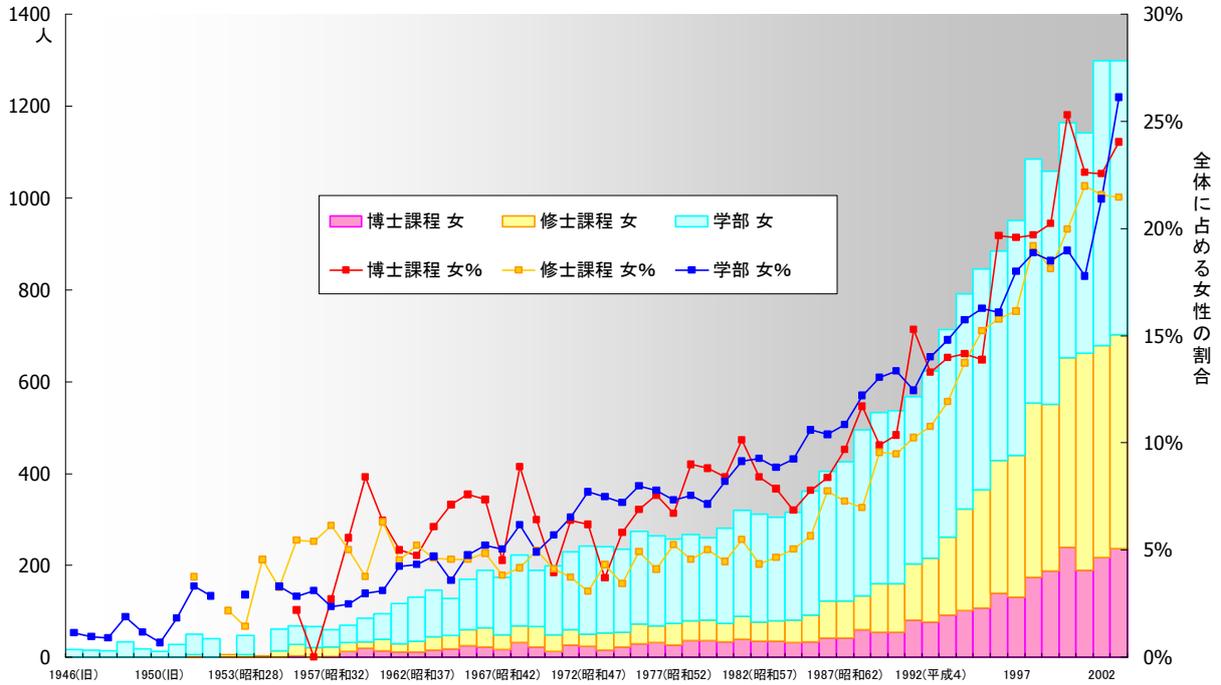
図1-1-1 (3)学生の学年と性別



京都大学の全構成員 35206 人
 本調査の回答者数 1523 人
 全構成員に対する回収率：4.3%
 （職員 14.7%、教員 6.8%、学生 2.3%）

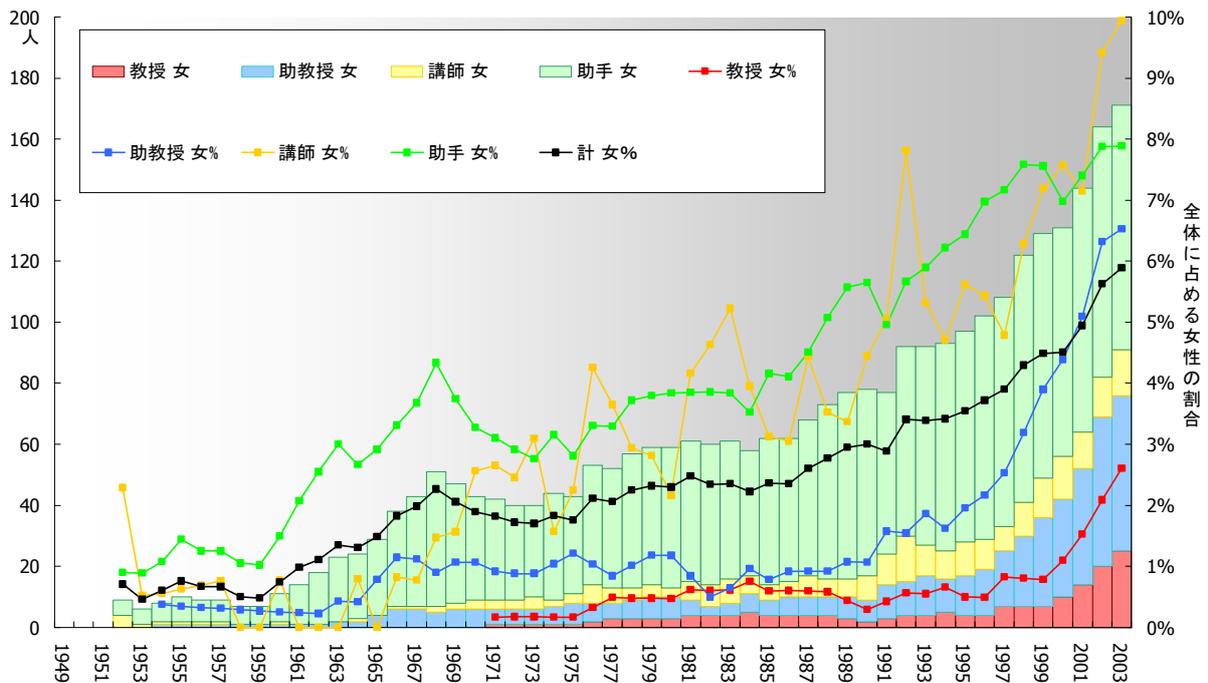
○女子学生が学部学生の1割を超えたのは1980年代 図1-1-3

図1-1-3 京都大学における女子学生数とその全体に占める割合



○女性教員が増加し始めたのは助教授では1990年代、教授では2000年以降 図1-1-5

図1-1-5 京都大学における女性教員数とその全体に占める割合



第2章 働く場としての京都大学——教職員の仕事と生活

女性と若い世代は家族形成の困難に直面している

○女性教職員の「配偶者のいる割合」は男性に比較して低い 図 2-1-1

○女性教職員の「子どものいる割合」も男性に比較して低い 図 2-1-3

○女性教員は女性職員よりも配偶者がいる割合は高いが、子どもがいる割合は低い

.....結婚しても出産をコントロールすることで家庭と研究との調整か

○30代以下の構成員では、性別、教職員の別に限らず、子どもがいる割合が低い（女性3割、男性4割）

.....いまや家族形成の困難は男性も含めた若い世代一般の問題

○別居結婚が多い（女性教員 25%、男性教員 11%、女性職員 9%、男性職員 6%） 図 2-1-2

○30代以下女性教員の配偶者の4人に1人は非常勤か無職

図2-1-2 配偶者と別居している者の割合

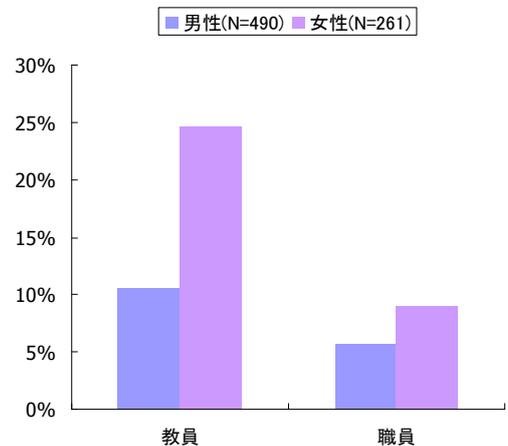


図2-1-1 配偶者のいる割合(有配偶率)の年齢による変化

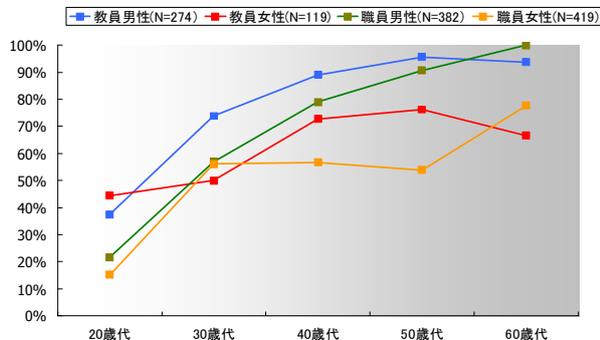
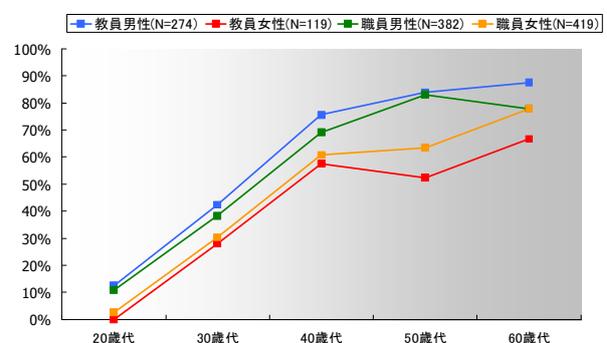


図2-1-3 子どものいる割合の年齢による変化



働き盛りは育児と介護も最盛期

○職員は育児休業・保育所などフォーマルな育児援助をよく利用

○研究者は親などインフォーマルな育児援助に偏りがち

○男性教職員の育児のしかたは妻の職業による

○育児休業取得者は1990年代末から急増 図 2-2-4

○育休取得者の大半は常勤女性職員（男性は6人、女性教員は8人のみ）

○介護経験は50代以降に急増（女性教員の74%、女性職員64%、男性職員40%、男性教員29%） 図 2-2-5(1)

○介護対象者とは半数以上が別居.....遠距離介護の問題

図2-2-4 育児休業取得者数の推移

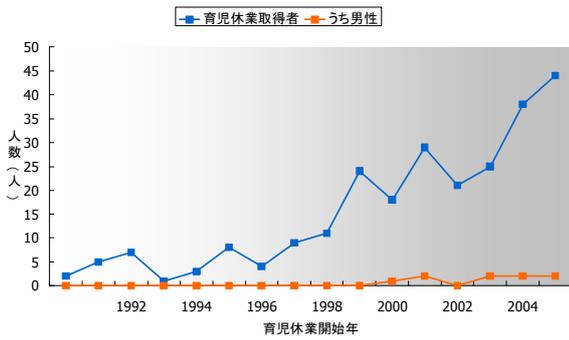
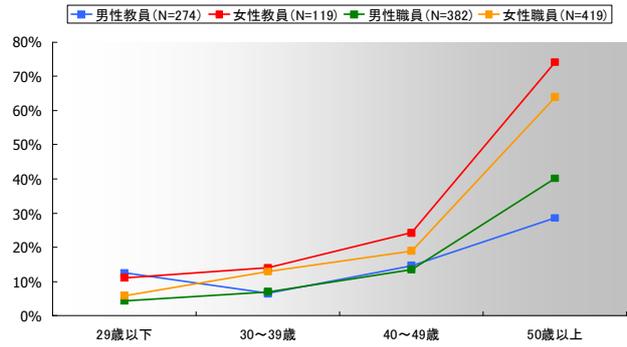


図2-2-5 (1)年齢による介護経験の割合の変化



採用・昇進の男女差

- 教職員の採用・昇進の年齢パターンは、性別によって異なる 図 2-3-2(1) 図 2-3-5(2)
- 女性の昇進年齢は男性より遅く、男性のピークよりずっと後まで続く
- 子どもや配偶者のいる女性教職員の昇進は特に後れる 図 2-3-6
- 職員では掛長級への昇進で男女差が大きく、主任に長く留まる女性も少なくない 図 2-3-9
- 職員では昇進、教員では採用で男女差がつく

図2-3-2 (1)京科大学における助手採用年齢

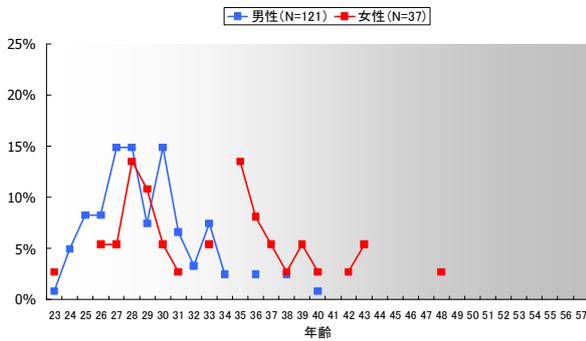


図2-3-5 (2)京科大学職員の掛長級昇進年齢

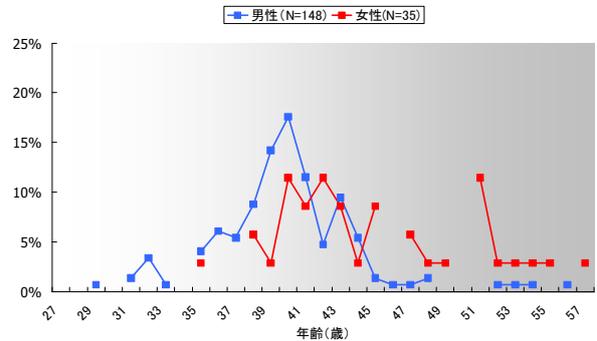


図2-3-6 職員の昇進と配偶者の有無

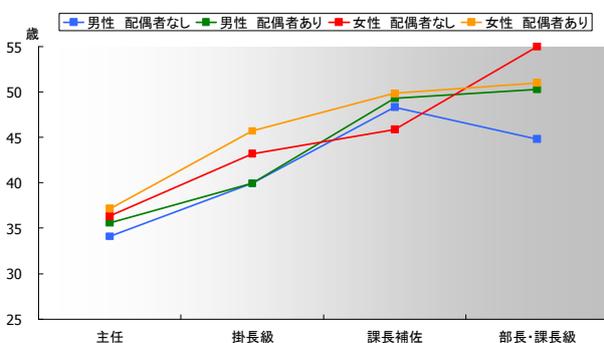
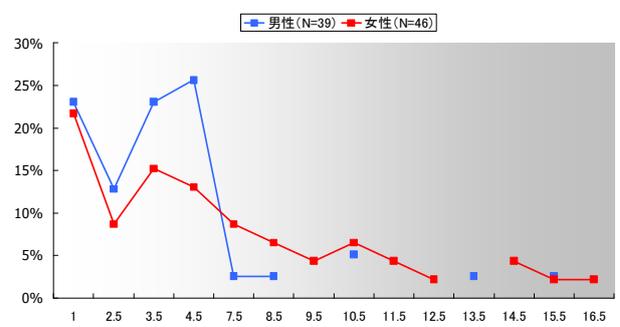


図2-3-9 主任に昇進してから現在までの経過年数(現在主任の人)



第3章 研究・教育の場としての京都大学

常勤研究職に就くまでの男女差

○女性のほうが常勤研究職を得るまでの年数は長く応募回数が多い 図 3-2-1(1)(2)

○男性は指導教員の紹介で就職、女性は公募で就職する者が多い 図 3-2-9(1)(2)

図3-2-1 常勤採用前に非常勤職や研修員・研究員の経験がある割合 (1)男性

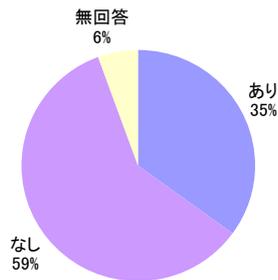


図3-2-1 常勤採用前に非常勤職や研修員・研究員の経験がある割合 (2)女性

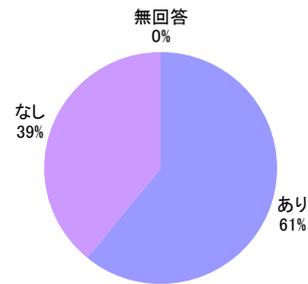


図3-2-9 最初の常勤職に採用されたときの方法 (1)男性

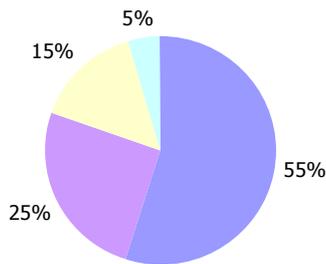
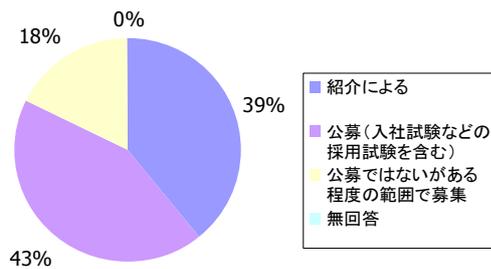


図3-2-9 最初の常勤職に採用されたときの方法 (2)女性



○常勤研究職を得るまでの期間の男女間格差は時代とともに縮小傾向 図 3-2-6

○ただし紹介の男性優先は消えていない 図 3-2-11

図3-2-6 常勤採用前に非常勤等経験がある割合の推移

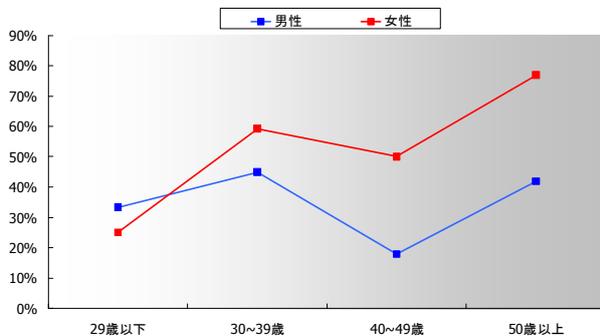
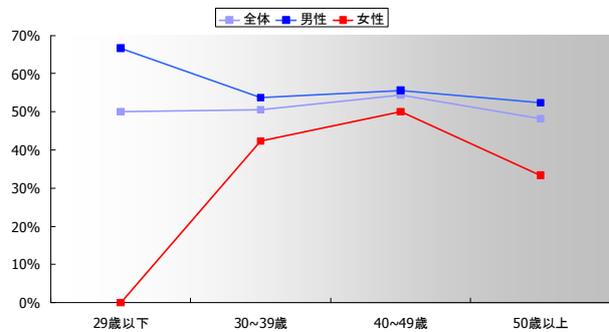
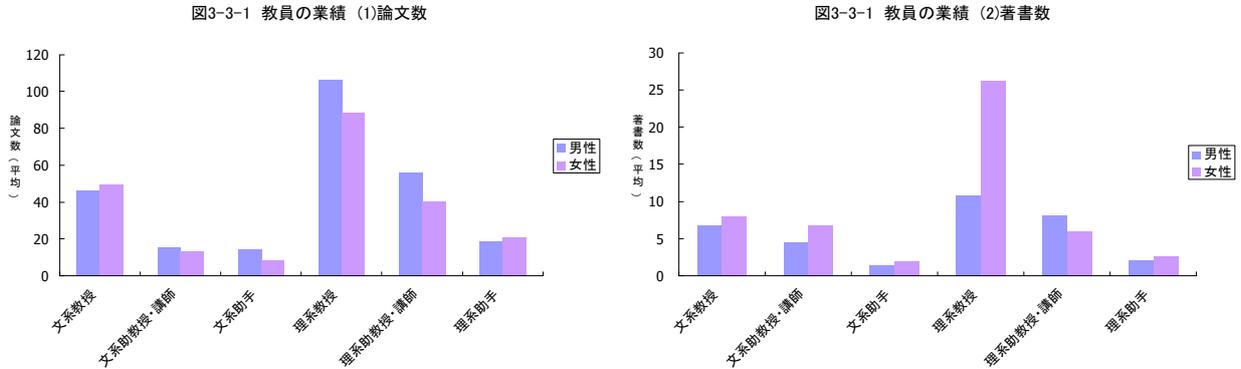


図3-2-11 紹介による常勤採用の割合の推移



業績と研究費の男女差

○論文数と著書数を合わせた業績の男女差はほとんどの地位において大きくない 図 3-3-1(1)(2)

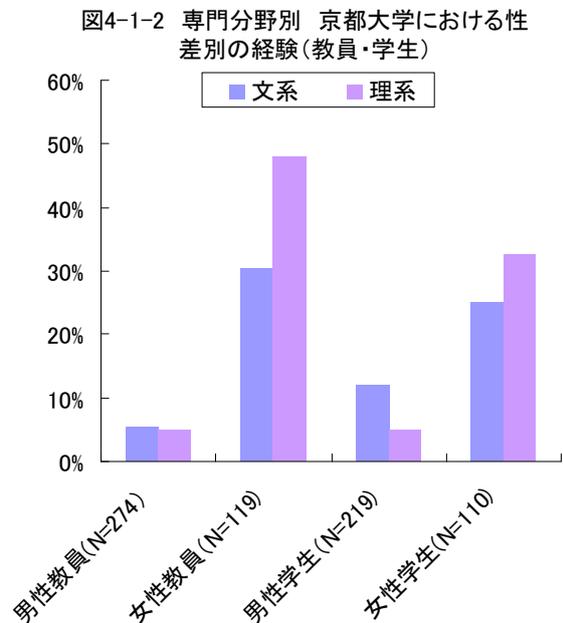


- 子どもや配偶者のいる女性研究者も、業績は男性や子どもや配偶者のいない女性に劣らない
- 介護負担は女性研究者の業績に影響している
- 研究費の取得件数は女性が多く、取得金額は男性がやや多い

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経験

- 性差別を感じたことがある女性は、教員 40.3%、職員 36.8%、学生 29.1%
- 理系の女性教員・女子学生のほうが文系より性差別を感じている 図 4-1-2
- 上の世代の女性ほど性差別経験がある……時代とともに緩和か
- 子どもや配偶者のいる女性は差別を感じたことがある割合が高い
- 男性でも差別を受けたと感じたことがある人はいる (教員 5.1%、職員 12.3%、学生 5.9%)
- 子どもや配偶者のいる男性職員は差別を受けたと感じたことがある割合が高い
- 妻が常勤職に就いている男性職員の5人に1人が差別を感じたことがある



「問題点」と「対策」

- 「問題点」としてあげた人が多いのは、多い順に「出産・育児・介護の支援が足りない」「女性教員が少ない」「施設に配慮が足りない」「昇進・採用において女性是不利」「女子学生が少ない」など。
- 「対策」としてあげた人が多いのは、「男性の意識改革」「学内保育所の設置」「育児休業を取得しやすい体制整備」「柔軟な勤務時間制度の導入」「女性の意識改革」「退職後の職場復帰支援」など。
- 男女の認識がずれるのは「昇進・採用」および「研究・勤務体制」が女性に不利かどうか
- 若い世代の男性教職員は育児休業への関心が非常に高い
- 看護師は育児支援と防犯体制の整備を要望

図 4-2-1 図 4-3-1 図 4-3-6 図 4-3-12

図4-2-1 京都大学における男女がともに活躍するための問題点

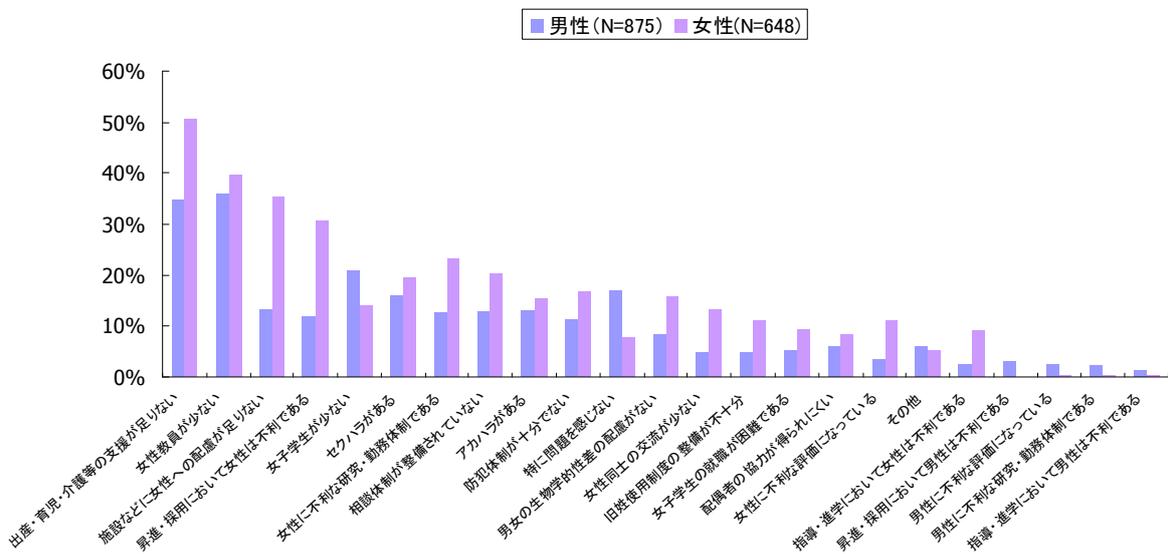


図4-3-1 京都大学における男女がともに活躍するための対策
(1)男女共同参画の視点に立った教育・研究および就業の確立のための対策

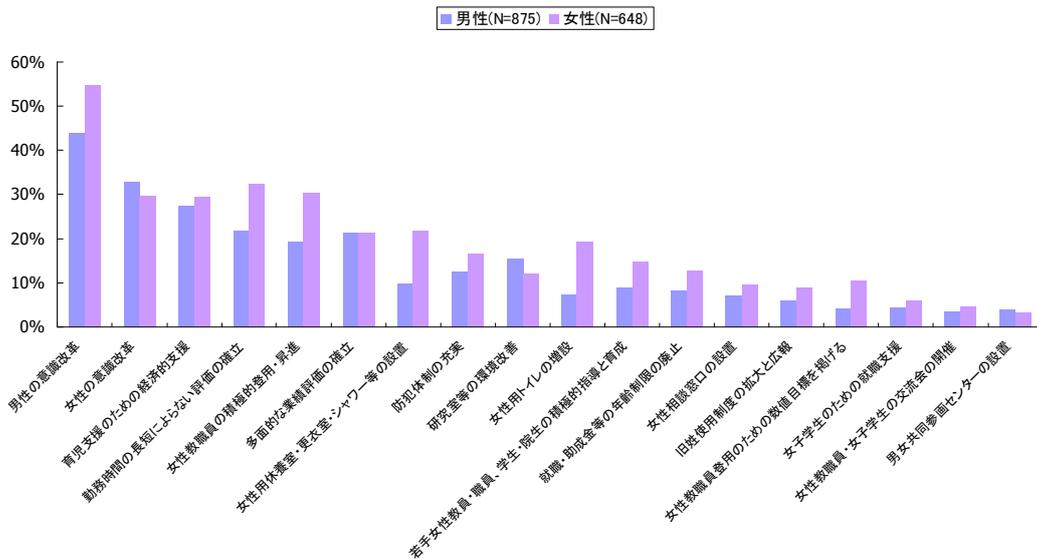


図4-3-6 京都大学において男女がともに活躍するための対策
(2)教育・研究および就業と家庭生活との両立のための対策

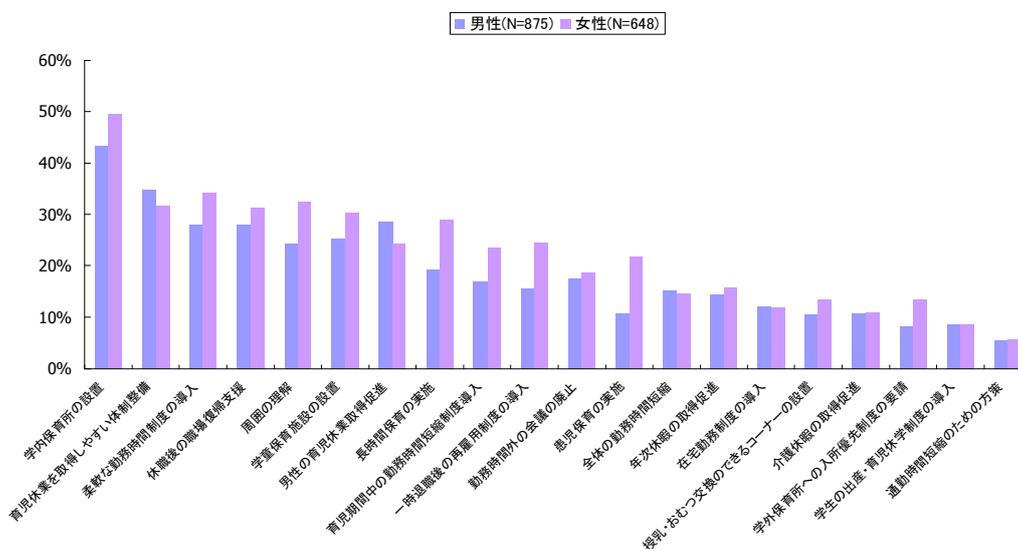
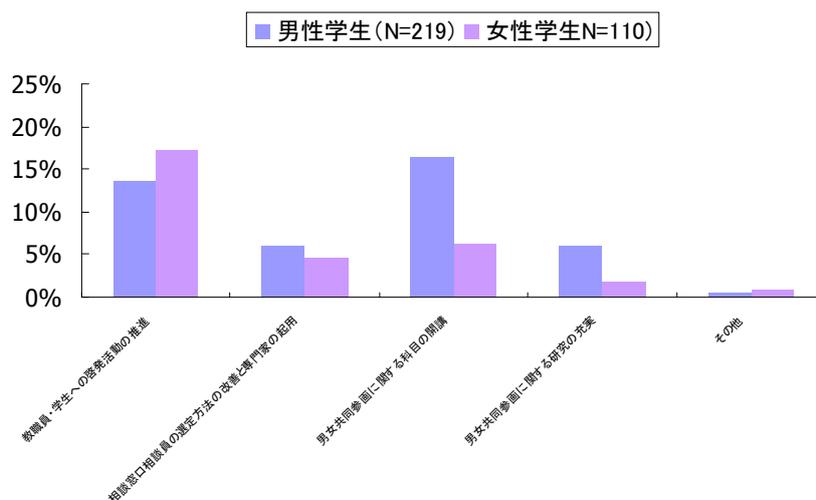


図4-3-13 京都大学における男女がともに活躍するための対策
(3)その他



本調査を通じて、京都大学の女性教職員および若い世代は家族形成の困難に直面していることが分かりました。若い世代が最大の困難に直面するのは20代から30代であり、とりわけ研究職は就職待ちの身分が不安定な時期と家族形成期が重なって、公的あるいは組織による支援が得にくい状況にあります。若い世代では男性も、職員か教員かを問わず、育児休業の取得促進など、生活と両立できる働き方の実現を希望しています。他方、50代以上の世代は介護を経験する割合が高く、仕事にも影響を受けています。また教員では常勤研究職への紹介、職員では昇進において、男女の格差が今なお存在します。とりわけ子どもや配偶者のある女性教職員の昇進が遅れる傾向にあります。

Abstract

Before deciding on the particular elements of the *Plan of Action for the Promotion of Gender Equality at Kyoto University* (provisional title), it is important to understand present conditions at Kyoto University as they relate to gender equality. To this end, a questionnaire survey was made of the entire university community at Kyoto University, including full-time and part-time faculty (professors and researchers), administration, staff, and students. The survey was conducted online between December 7, 2006 and January 26, 2007.

The complete text of the report (in Japanese) and figures of all the findings are available online at <http://kyoto-u.ac.jp.kyodo-sankaku>.

Chapter 1 The People of Kyoto University

- Women make up about ¼ of the entire community of Kyoto University.
- Women make up 7.8% of full-time professors and researchers, 53.4% of full-time administration and staff members, and 20% of students.
- The higher the rank, the lower the percentage of women among faculty, administration, and staff (full professors, 4.0%; division, and section heads 3.3%): Figure 1-1-1.
- The percentage of female graduate students is slightly higher than that of female undergraduate students.
- One-fourth of all female personnel of Kyoto University are part-time staff.
-

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

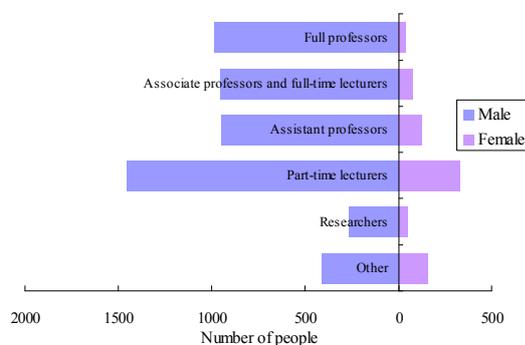


Figure 1-1-1 (2): Rank and Gender of Administration and Staff

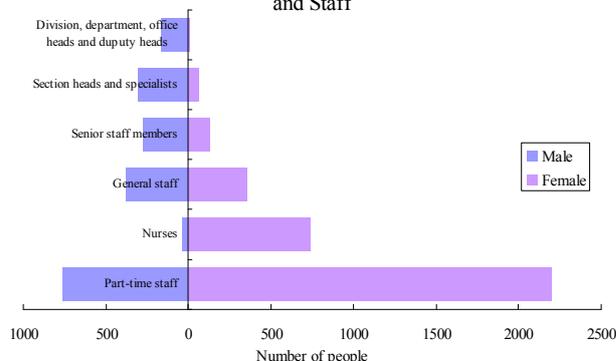
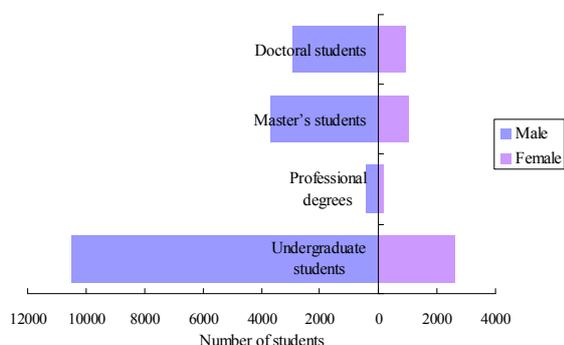


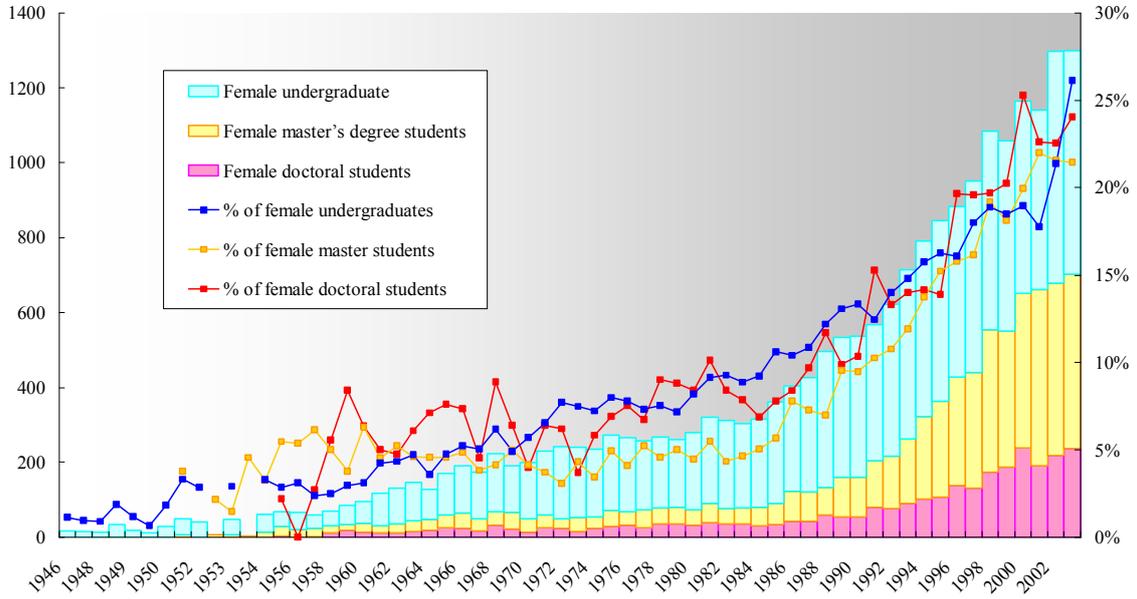
Figure 1-1-1 (3): Year and Gender of Students



Total personnel at Kyoto University: 35206
 Respondents to this survey: 1523
 Percentage of respondents out of total: 4.3%
 (Administration and staff, 14.7%; Faculty, 6.8%; Students 2.3%)

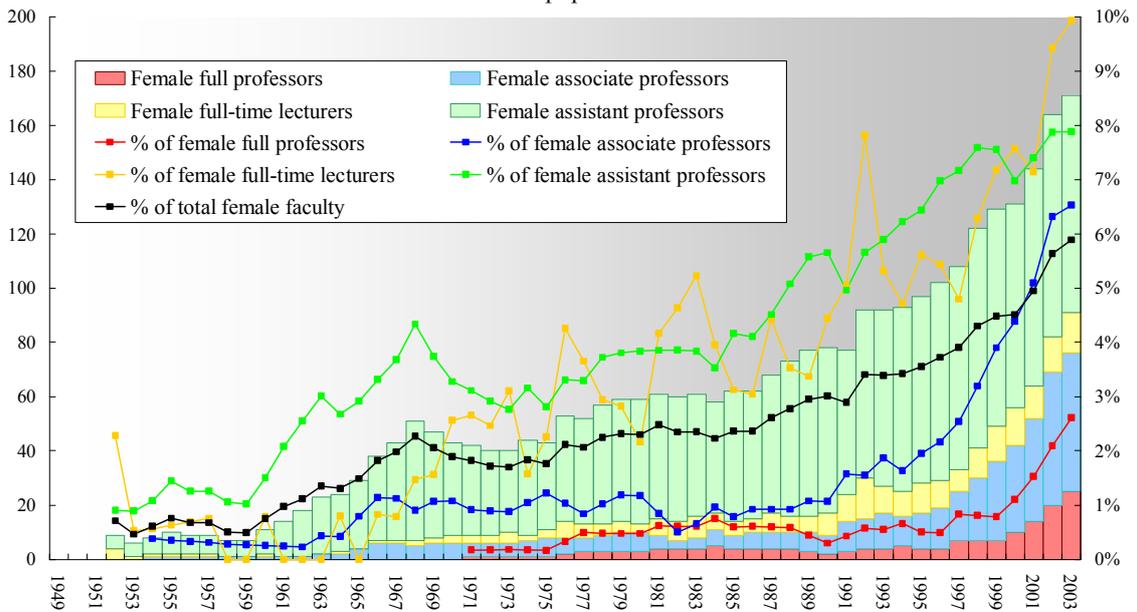
- The percentage of female undergraduates first rose above 10% in the 1980s: Figure 1-1-3

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



- The increase in female faculty began in the 1990s (associate professors) and from 2000 onward (full professors): Figure 1-1-5

Figure 1-1-5: Total number of female faculty at Kyoto University and their share of the total population



Difficulties forming a family faced by women and the younger generation

- The percentage of female faculty, administration, and staff that are married is low in comparison to males: Figure 2-1-1.
- The percentage of female faculty, administration, and staff with children is also lower than for males: Figure 2-1-3.
- Female faculty are more likely than female administration and staff to be married, but less likely to have children: this could reflect a strategy of not having children after marriage in order to balance family and research.
- For faculty, administration, and staff under 30, the percentage of children is low regardless of gender and faculty/administration/staff status (women 30%, men 40%); difficulty forming a family is now a general problem for the younger generation, male and female alike.
- Many live apart from their spouse (25% of female faculty, 11% of male faculty, 9% of female administration and staff, 6% of male administration and staff): Figure 2-1-2.
- One-fourth of spouses of female faculty under 30 work part-time or are unemployed.

Figure 2-1-2: Percentage of faculty and administration and staff living apart from their spouse

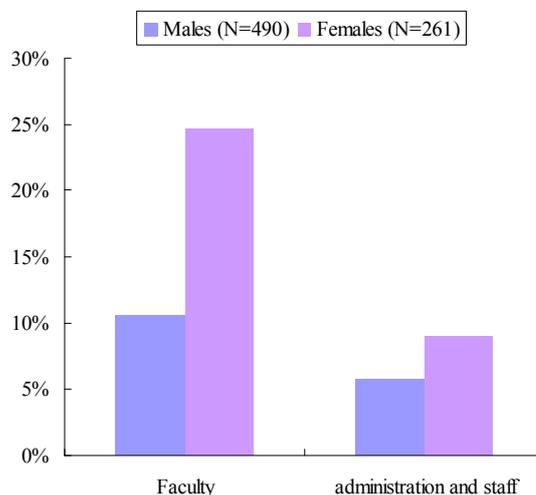


Figure 2-1-1: Percentage of persons who are married, by age

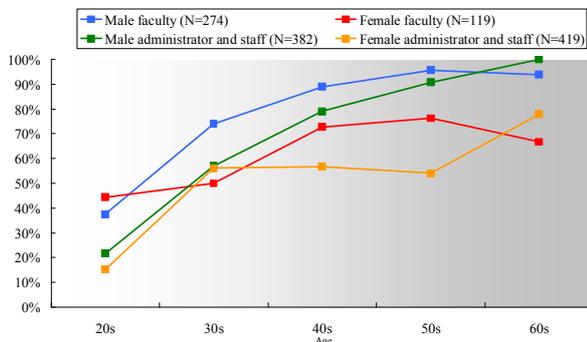
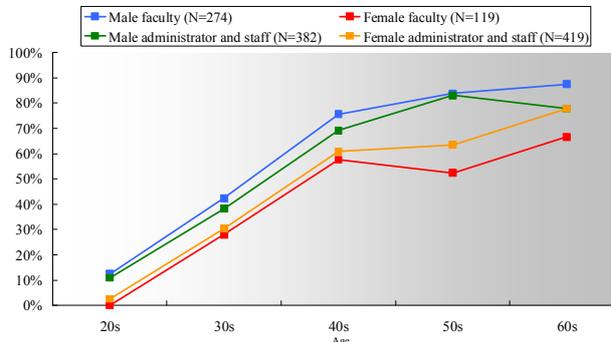


Figure 2-1-3: Percentage of persons with children, by age



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

- Administration and staff frequently make use of formal childcare assistance, such as childcare leaves and childcare facilities.
- Researchers tend to rely in informal childcare support (e.g., their parents).
- Childcare methods for male faculty, administration, and staff depend on the wife's profession.
- The number of persons taking childcare leave has increased rapidly since the late 1990s: Figure 2-2-4.
- The majority of persons taking childcare leave were full-time female administration and staff (only 6 males and 8 female faculty took leave).
- Experience in adult caregiving for parents, relatives, and spouses increases rapidly from age 50 on (74% of female faculty, 64% of female administration and staff, 40% of male administration and staff, 29% of male faculty): Figure 2-2-5 (1).
- The problem of long-distance caregiving: over half of persons caring for an elderly or disabled adult live apart from them.

Figure 2-2-4: Trends in number of people taking childcare leave

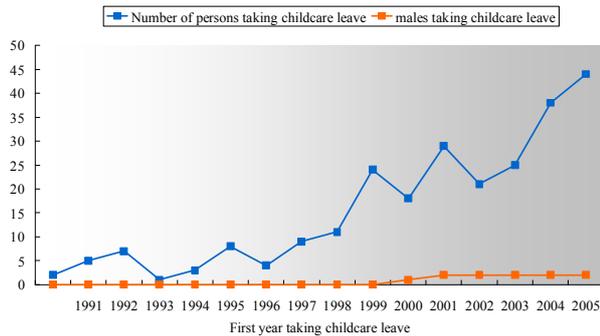
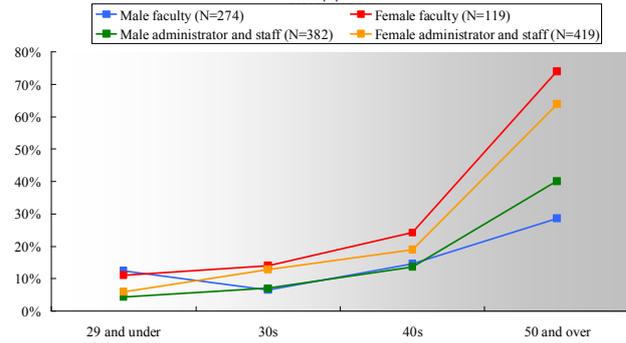


Figure 2-2-5 (1): Changes in percentage of persons involved in adult



The gender disparity in employment and promotion

- Patterns of employment and promotion for faculty, administration, and staff according to age differ for men and women: Figure 2-3-2 (1) and 2-3-5 (2).
- The age of promotion is higher for women than for men in general, and the promotion process lasts much longer than for males.
- Promotion of female faculty, administration, and staff with spouses and children is particularly slow: Figure 2-3-6.
- For administration and staff, there is a large gender disparity for promotion to the rank of section head; many women remain in the position of senior staff member for a long period of time: Figure 2-3-9.
- A gender disparity exists in promotion for administration and staff, and in employment for faculty.

Figure 2-3-2 (1): Age of employment for assistant professors at Kyoto University

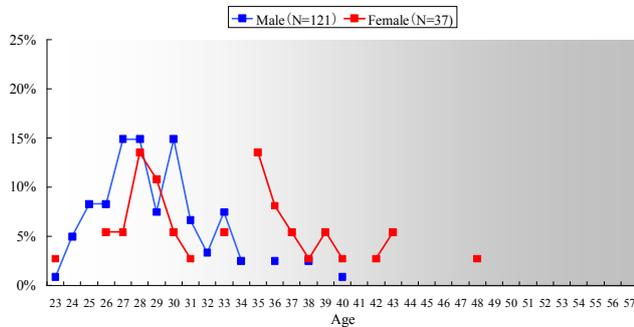


Figure 2-3-5 (2): Age of promotion to section head for administration and staff at Kyoto University

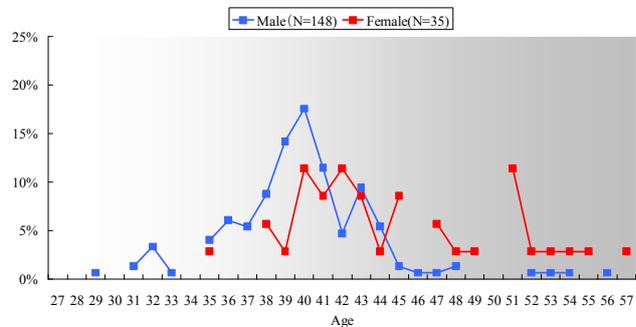


Figure 2-3-6: Marital status and promotion of administration and staff

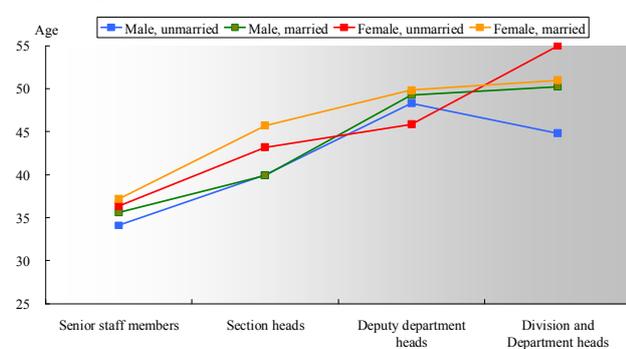
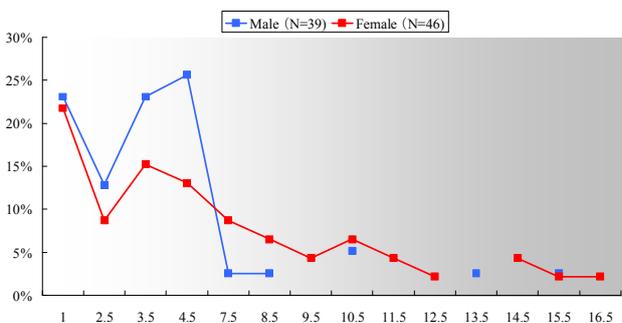


Figure 2-3-9: Number of years since being promoted to senior staff member (current senior staff members)



Chapter 3 Kyoto University as a Site for Research and Education

The gender disparity in employment in research and academics

- It takes longer for women to find full-time employment, and women apply for jobs more times than men: Figure 3-2-1 (1) (2).
- Men tend to obtain jobs through the introduction of academic advisers; women by applying to publicly-recruited positions: Figure 3-2-9 (1) (2).

Figure 3-2-1: Percentage of faculty with experience as part-time lecturers, trainees, and researchers prior to full-time employment (1): males

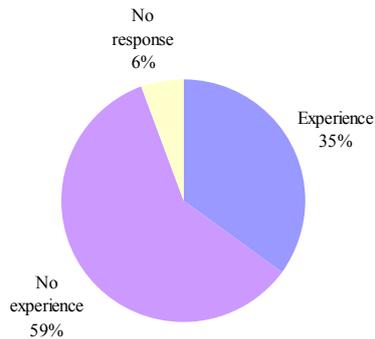


Figure 3-2-1: Percentage of faculty with experience as part-time lecturers, trainees, and researchers prior to full-time employment (2): females

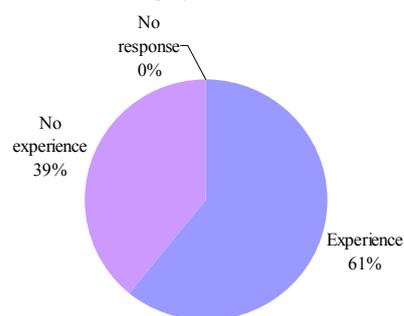


Figure 3-2-9: Method of obtaining first full-time position (1): males

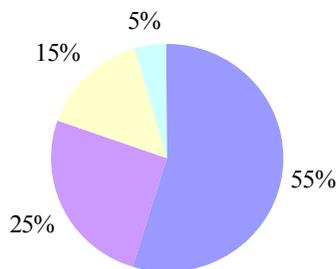
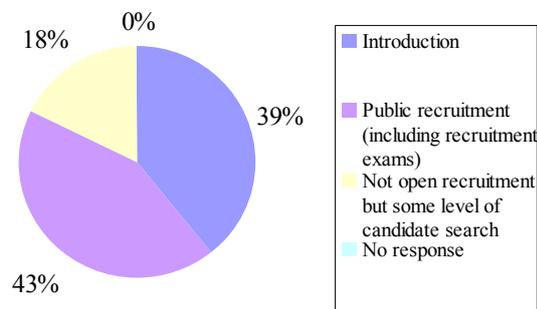


Figure 3-2-9: Method of obtaining first full-time position (2): females



- Gender disparities in length of the wait for full-time employment have continued to decrease over time. However, males continue to receive preference in job introductions: Figure 3-2-6, 3-2-11

Figure 3-2-6: Trends by cohort in percentage of faculty with experience in part-time and other non-regular positions prior to full-time employment

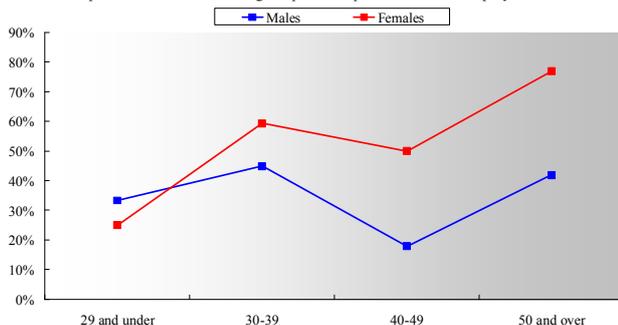
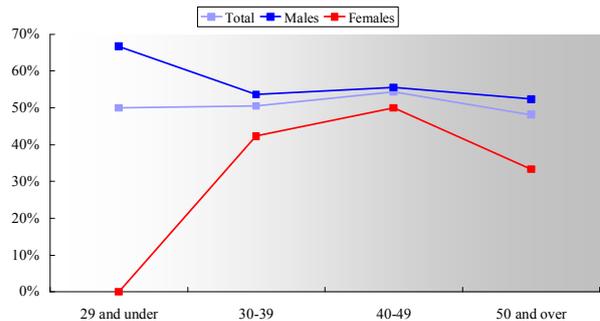
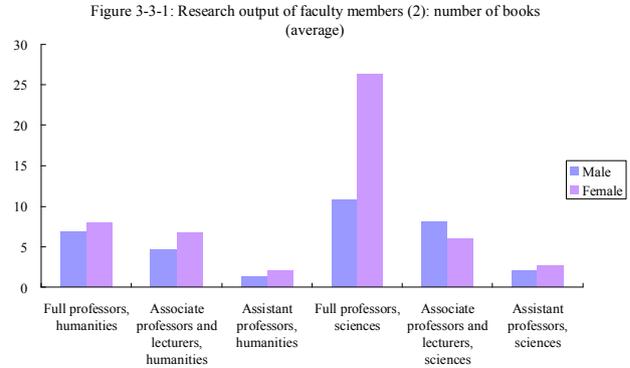
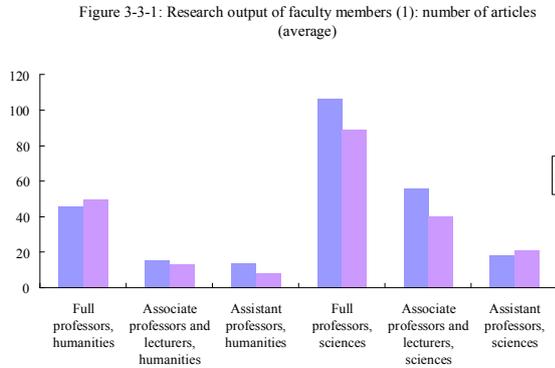


Figure 3-2-11: Trends by cohort in percentage of faculty who obtained first full-time position through introduction



Gender disparities in research output and reception of grant money

- For most positions, there is little gender disparity in research output as measured by number of articles and books: Figure 3-3-1 (1) (2).



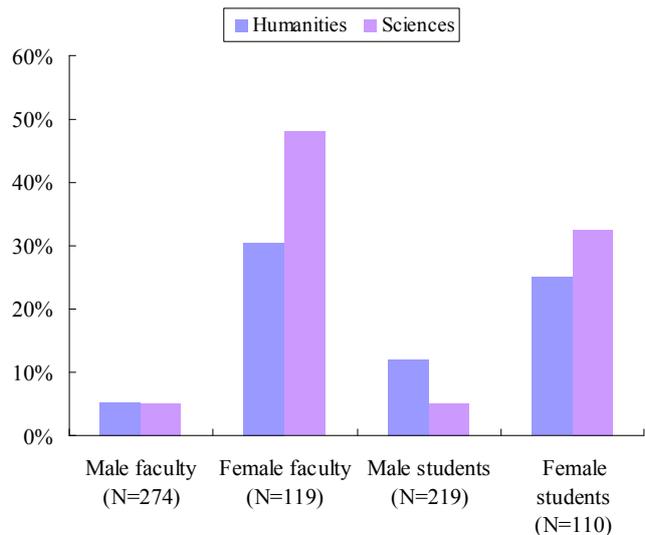
- The research output of female researchers with spouses and children is comparable to that of men as well as to women without spouses and children.
- Adult caregiving does adversely affect output for female researchers.
- More research grants are given to women, but the amount received by men is slightly greater.

Chapter 4 Respondents' Views: Problems and Countermeasures

Experience of gender-based discrimination at Kyoto University

- 40.3% of female faculty, 36.8% of administration and staff, and 29.1% of students have experienced gender discrimination.
- Female faculty and students in the sciences have a greater sense of being discriminated against than in the humanities: Figure 4-1-2.
- The higher in age, the more discrimination is reported by women: conditions may be improving over time.
- A large share of women with children and spouses has experienced discrimination.
- Some men have also experienced discrimination (5.1% of faculty, 12.3% of administration and staff, 5.9% of students).
- A large share of men with children and spouses has experienced discrimination.
- One-fifth of men whose wives work full-time have experienced discrimination.

Figure 4-1-2: Percentages of respondents experiencing gender discrimination at Kyoto University (faculty, students)



Problems and countermeasures

- Men and women differ on whether promotion/employment and work/research conditions are disadvantageous to women.
- Young male faculty, administration, and staff are extremely interested in receiving childcare leave.
- Nurses desire improvements in childcare support policies and the security system.

Table 4-1: Obstacles to men and women working together productively at Kyoto University, reported by respondents

Males (N=875); Females (N=648)

Items	Male	Female
Inadequate support for childbirth, childcare, and caregiving	34.7%	50.8%
Not enough female faculty members	35.8%	39.5%
Facilities not adequately suited for women's needs	13.5%	35.3%
Disadvantages for women in promotion and employment	11.9%	30.9%
Not enough female students	21.0%	14.0%
Sexual harassment	15.8%	19.4%
Disadvantages to women in work and research environment	12.6%	23.1%
Lack of adequate system for advising and counseling	12.9%	20.2%
Academic harassment	13.1%	15.3%
Inadequate security	11.4%	16.7%
No particular problem seen	16.8%	7.9%
Inadequate consideration of biological gender differences	8.3%	15.6%
Not enough interaction between women	4.8%	13.3%
Restrictions on using former ("maiden") name at work	4.9%	11.1%
Employment difficulty for female students	5.3%	9.4%
Lack of support from spouse	5.9%	8.3%
Standards for work evaluation disadvantageous to women (overemphasis on amount of time spent at work and quantity of research output)	3.4%	11.1%
Other	6.1%	5.2%
Disadvantages for women in guidance and preparing to enter graduate school	2.4%	9.0%
Disadvantages for men in promotion and employment	3.0%	0.0%
Standards for work evaluation disadvantageous to men	2.5%	0.2%
Disadvantages for men in work and research environment	2.3%	0.3%
Disadvantages for men in guidance and preparing to enter graduate school	1.3%	0.2%

Table 4-2: Measures to enable men and women to work together productively at Kyoto University, reported by respondents (1): Measures to establish gender equality in education, research, and work

Males (N=875); Females (N=648)

Items	Male	Female
Change in male attitudes	44.0%	54.6%
Change in female attitudes	33.0%	29.6%
Economic support for childcare	27.5%	29.5%
Eliminating evaluation of work based on the length of time spent at work	21.8%	32.4%
Active recruitment and promotion of female faculty, administration and staff	19.4%	30.4%
Establishing more varied criteria for evaluating work (emphasis on factors other than amount of time spent at work and quantity of research output)	21.4%	21.5%
Creation of rest areas, showers, etc. for women	9.8%	21.8%
Creation of a better security system	12.5%	16.7%

Improving the office environment	15.4%	12.2%
Increasing the number of women's restrooms	7.4%	19.3%
Guidance and support of young female faculty, administration and staff, graduate students, and undergraduate students	8.9%	14.7%
Abolishment of age criteria for employment and research subsidies	8.2%	13.0%
Creation of an advisory center for women	7.1%	9.7%
Expanding and publicizing the use of former ("maiden") name at work	6.1%	9.0%
Establish numerical quotas for employment of female faculty, administration, and staff	4.2%	10.6%
Employment support for female students	4.6%	6.2%
Social events for female faculty, administration and staff, and students to promote exchange	3.5%	4.6%
Establishment of a Center for Gender Equality	4.0%	3.4%

Table 4-3: Measures to enable men and women to work together productively at Kyoto University, reported by respondents (2): Measures to support a balance between family life and education, research, and work

Items	Males (N=875); Females (N=648)	
	Male	Female
Establishing daycare facilities on campus	43.3%	49.5%
Making childcare leaves easily obtainable	34.7%	31.8%
Introducing flexible work hours	27.9%	34.1%
Support for returning to the workplace after a leave	28.0%	31.3%
More understanding from supervisors and co-workers	24.3%	32.4%
Childcare facilities for school-age children	25.3%	30.2%
Promotion of childcare leaves for men	28.5%	24.2%
Creation of a long-term childcare system	19.2%	28.9%
Reduction of working time during the childrearing period	17.0%	23.5%
Creating a system for returning to the workplace after leaving the job	15.7%	24.5%
Elimination of meetings outside of regular working hours	17.5%	18.5%
Daycare for children when they are sick	10.7%	21.6%
General reduction in work hours	15.2%	14.7%
Greater availability of leave for adult caregiving	14.4%	15.7%
Introduction of a "working at home" system	12.0%	11.9%
Establishing spaces for nursing, diaper-changing, etc.	10.5%	13.4%
Greater availability of leave for adult caregiving	10.6%	11.0%
Easier admission to off-campus daycare facilities	8.2%	13.4%
A maternity and childcare leave system for students	8.5%	8.6%
Policies to reduce commuting time	5.5%	5.7%

Table 4-4: Measures to enable men and women to work together productively at Kyoto University, reported by respondents (3): other items

Items	Male students (N=219); Female students (N=110)	
	Male	Female
Educating faculty, administration and staff, and students on gender equality	15.3%	18.5%
The employment of more experts as advisers and counselors	7.3%	12.6%
Creation of courses on gender equality	5.1%	9.2%
Promotion of research on gender equality	3.6%	5.9%
Other	3.6%	2.5%

This survey demonstrates that female faculty, administration, and staff at Kyoto University, as well as the entire younger generation, face serious difficulties in forming families. The most difficult period for younger persons is the 20s and 30s, particularly in research positions, where the unstable period prior to gaining full-time employment corresponds with the period of family formation, with little public or institutional support available. Young men as well as women, faculty, administration, and staff alike, expressed their wish for work practices to change to enable the balancing of work with private and family life. For university faculty, administration, and staff aged 50 and older, a large percentage has adult caregiving responsibilities, which has a significant effect on their work performance. The survey also showed a continuing gender disparity in job introductions for faculty and promotions for administration and staff. This was especially apparent in the delay in promotion of female faculty and for administration and staff with children and spouses.

目次

京都大学の男女共同参画 基本理念と基本方針	i
男女共同参画企画推進委員会 名簿.....	iii
報告書概要.....	iv
Abstract.....	xii
目次.....	xxi
はじめに	1
第1章 京都大学を構成する人々	4
1.1. 京都大学の全構成員	4
1.2. 調査方法.....	11
1.3. 本調査の回答者.....	14
第2章 働く場としての京都大学	17
2.1. 家族形成と仕事.....	17
2.1.1. 配偶者の有無.....	17
2.1.2. 子どもの有無.....	19
2.1.3. 家庭における性別分業	20
2.2. 育児と介護.....	23
2.2.1. 育児責任をもつ教職員	23
2.2.2. 育児のしかた.....	25
2.2.3. 育児休業	28
2.2.4. 介護のしかた.....	31
2.3. 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.....	38
2.3.3. 昇進しない常勤教職員	42
2.3.4. 女性補佐員の仕事と家庭.....	44
第3章 研究・教育の場としての京都大学.....	47
3.1. 研究者としての成長	47
3.1.1. 学生時代と修行時代.....	47
3.1.2. 学生の家庭生活	49
3.2. 研究者としての就職	51
3.2.1. 常勤職に就くまで.....	51
3.2.2. 就職の世話.....	55

3.3. 研究者としての達成	57
3.3.1. 業績と性別.....	57
3.3.2. 研究費の取得.....	60
第4章 回答者の考える「問題点」と「対策」	62
4.1. 性差別の経験	62
4.1.1. 職種と年齢.....	62
4.1.2. 家族的背景と差別経験	66
4.2. 京都大学の問題点.....	68
4.2.1. 男女の認識の違い.....	68
4.2.2. 職種による特徴	70
4.2.3. 生活パターンによる特徴.....	73
4.2.4. 昇進・採用における問題.....	76
4.2.5. 研究・勤務体制における問題	77
4.3. 京都大学がとるべき対策	79
おわりに	94
参考文献	98
付録1 調査票（web 回答）	99
付録2 基礎集計表.....	112
付録3 Q22・Q23 自由回答（問題点と対策）	134
付録4 予備調査「大学における男女共同参画推進に関するアンケート」結果概要.....	137

はじめに

「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」という質問に対して、女性教員の40.3%、女性職員の36.8%、女子学生の29.1%が「ある」と答えた。予想を上回る高さに驚く人もあるかもしれない。あるいは、こんなものじゃないのに、と訝る人もいるかもしれない。しかし、これが今回の調査結果である。これに対して、差別を受けたと感じたことのある男性は、教員5.1%、職員12.3%、学生5.9%と、差は歴然としている。いったい京都大学のどういうところが、女性に対して「差別的」だというのだろうか。

本報告書は、「京都大学男女共同参画推進行動計画（仮称）」策定の前提として、男女共同参画という観点から見た京都大学の現状を把握するため、京都大学全構成員を対象に実施した質問紙調査の結果を分析して報告するものである。本書で示されるように、上の問題についての認識は、女性と男性で大きく異なる。男性はこの問題をそれほど深刻に受けとめていない傾向がある。それはなぜなのだろうか。他方、女性の認識は、実態をどのくらい反映しているのか、検証することも必要だろう。本報告書は、大学で働き学ぶわたしたちの日常に、「ジェンダー」という観点から光を当てるが、その結果、浮かび上がってきたのは、「差別」という言葉が当たるかどうかはともかくとして、京都大学の中で女性と男性がおかれた境遇の、想像以上に大きな違いであった。その違いはあまりに日常化していて、ふだんはあまり意識されないかもしれない。しかし指摘されれば思い当たることも多いはずである。

しかし、女性にとって不利な点を見つけだすことばかりが、本報告書の目的なのではない。本報告書の目的は、女性と男性が共に活躍できる京都大学をつくるために、その出発点として現状を把握することにある。女性を活躍しにくくさせている条件は、男性も生きにくくさせているかもしれない。家庭や子どもをもつことと仕事との両立は、共働きの男性にとっては同僚の女性と変わらぬ課題であるのはもちろんのこと、妻が家庭に専念している場合でも看過していい問題ではない。とりわけ若い世代の構成員は、男女を問わず、職員・教員の別によらず、家族形成の困難を抱えている様子が、本調査から見えてきた。また、これも男女を問わず、独身であろうと既婚であろうと、50代以上の構成員の多くが介護役割を引き受けていることも明らかになった。

まがりなりにも全構成員を対象にした本調査は、不十分ではあるが、京都大学構成員の多様な現実を互いの目に見えるようにしたという意味もあったと考えている。わたしたちは毎日同じ大学で働き、学んでいる人々が、何を考え、どのような生活をしているのか、どんな問題に出会っているのか、意外に知らない。京都大学は、実に多様な人々によって構成されている。女性どうしの間にも、また男性どうしの間にも、さまざまな格差や違いがある。職員か教員か学生か、常勤職か非常勤職か、理系か文系か、若いか経験を積んでいるか、またどのような家族生活を送っているかなどによって、わたしたちはそれぞれ異なる角度から「京

都大学」を経験している。本調査はそうした多様な現実を明らかにすることによって、「行動計画」を策定する前提となる相互理解を深めるという役割も担っている。

調査結果の分析に入る前に、本調査に至るまでの京都大学の男女共同参画をめぐる取り組みについて振り返っておこう。京都大学において男女共同参画を公式に取り上げる最初の委員会である男女共同参画企画推進委員会が設置されたのは、2005年10月のことであった。委員会のもとには「調査・分析」と「基本方針（案）起草」の2つのワーキンググループが設置され、委員会での検討をもとに、2006年3月には本報告書の扉に掲げた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」が本学の部局長会議で決定された。

委員会は、まず2006年2月に予備調査として京都大学に勤務する常勤の女性教職員および女子大学院生を対象に「大学における男女共同参画推進に関するアンケート」を実施し、女性研究者および女性職員が京都大学で研究・教育・就労するうえで出会う問題や障害、およびそれを取り除くための仕組みや対策について、自由回答の形式で広く意見を集めた（回収率は教員18%、職員12%、大学院生6%、全体で8.9%）。その結果は本報告書の末尾に収録してある。

「京都大学男女共同参画推進に関する意識・実態調査」と題した本調査は、予備調査の結果を取り入れ、かつ調査対象を学部学生、男性、非常勤教職員も含む京都大学の全構成員に拡大して、京都大学における男女共同参画の現状に関する実態と意識の包括的調査を行うことを目的としたものである。本調査は、2006年12月7日より2007年1月26日に、webによる回答という方法によって実施した。男女共同参画企画推進委員会は、今後、「京都大学男女共同参画推進行動計画（仮称）」の策定の提言に向けて作業を進めるが、本調査はそのための基礎資料とされる予定である。

本調査の設計にあたっては、いずれも女性研究者のみを対象としたものであるが、いくつかの先行調査を参考にした。塩田庄兵衛・猿橋勝子編『婦人研究者のライフサイクル調査研究V』（1984年）は科学研究費を得て、日本学術会議関連学会の男女会員を対象に行った調査研究の成果であり、日本における同種の研究の先駆けとなった。この研究で考案されたいくつかの分析方法はその後の研究でも踏襲され、本調査でも採用している。原ひろ子編『女性研究者のキャリア形成——研究環境調査のジェンダー分析から』（勁草書房1999年）はそれから10年以上がたった1996～97年に、やはり日本学術会議の各部に関係する学会の会員を対象に実施した調査であり、いくつかの項目で塩田・猿橋の追試を行っている。我々の調査は、それからさらに10年後の状況を調べたもので、しかも教員のみでなく、職員と学生も対象とした点に新たな意義がある。

京都大学に関しては、京都大学の女性研究者の親睦団体である京都大学女性教官懇話会（2006年度より京都大学女性教員懇話会と改称）が実施してきた独自の調査がある。第1回調査の結果は「京都大学女性教官に関する実態調査報告書I」としてまとめられ、1984年に総長に提出された。また1995年には「京都大学女性教員研究状況調査」と「京都大学女性卒

業生に対する性差別に関するアンケート調査」を実施して、翌年に『女性教員・卒業生からみた京都大学—研究・教育環境調査から—』として発行した。四半世紀の歳月を経て京都大学がどう変わったのか、あるいは変わらなかったのかを検証するための資料として参照していただきたい¹。

京都大学における男女共同参画推進の動きとしては、もうひとつ、女性研究者支援センターを中心に展開している活動がある。文部科学省の科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業に、京都大学の「女性研究者の包括的支援『京都大学モデル』」が採用され、科学技術振興調整費からの事業費(2006年度～08年度)に大学自己資金を合わせて3年間で「京都大学モデル」の確立を目指すことになったものである。その後は大学独自の取り組みとして事業を引き継いでいくことになっている。2006年10月に設立された京都大学女性研究者支援センターに「京都大学モデル」推進室がおかれ、病児保育室の設置(2007年2月5日)、育児・介護中の女性研究者のための研究・実験補助者雇用制度の運用開始(2006年11月)、女性のための相談室の開設(2006年11月)、女子高生・車座フォーラムの実施(2007年2月3日)、種々のシンポジウムや座談会の開催など、矢継ぎ早の展開を見せている。

女性研究者支援については、今後本学が策定する「行動計画(仮称)」において、その取り組みを明確に位置づけるとともに、将来的には男女を含めた教職員および学生というすべての大学構成員にとっての事業として計画・展開されていくことが望まれる。

¹ 京都大学女性教員懇話会の資料は、附属図書館、女性研究者支援センター等にて閲覧できる。京都大学女性教員懇話会 HP <http://konnwakai.hp.infoseek.co.jp/> でも関連事項が掲載されている。

第1章 京都大学を構成する人々

1.1. 京都大学の全構成員

本調査の対象者は、京都大学の全構成員である。では、京都大学はどのような人々によって、構成されているのだろうか。女性と男性は京都大学の中で均等に配置されているのだろうか、それとも偏りがあるのだろうか。

京都大学の構成員は、「教員」、「職員」、「学生」の3カテゴリーに大別することができる。3大分類のうち、「教員」と「職員」は京都大学と雇用関係がある。いずれにも常勤と非常勤の勤務形態がある。教員は教授以下助手までの専任教員が常勤であり、非常勤教員と区別される。研究員は3大分類では「教員」に属するものと考えよう。職員では部長以下掛員等までが常勤、補佐員は非常勤である。補佐員はさらに有期雇用と時間雇用に区別できる。学生については、学部と大学院の正規の学生と、研究生・研修員等を区別することができる。

2007年1月1日現在、京都大学の全構成員は35206人にのぼる。その性別による内訳は女性9133人、男性24514人（および性別が登録されていない研究生その他が1559人）であり、割合にすると女性27.1%、男性72.9%となる。人数だけを見ても、京都大学にはかなりの“男性優位状況”があることがわかる。さらに構成員の3大分類とその細分類の性別構成には明らかなパターンがある。表1-1-1にあるように、3つのカテゴリーで女性の割合がもっとも高いのは職員であり、過半数の64.7%を女性が占める。次は学生だが、女性は20.1%にすぎず、すでに圧倒的な少数派である。教員に至っては、女性は13.5%しかいない。

さらに教職員では、常勤か非常勤かという勤務形態の違いや職階に注目すると、京都大学の性別構成の特徴が鮮明に浮かび上がる。常勤のみに限ると、女性の割合は教員では7.8%、職員では53.4%に下がってしまう。さらに附属病院の看護師を除けば、職員でも女性は34.7%と少数派である。これに対して非常勤講師や補佐員などの非常勤教職員では、常勤教職員より女性の比率が高い。事務機構の各所に配置された非常勤職員の補佐員は、74.2%という圧倒的な多数が女性である。また教職員では職階が上がるにつれて女性の割合は顕著に減少していく。女性の割合は、教員では助手12.0%、講師7.2%、助教授は7.4%、教授はわずか4.0%、職員では掛員48.6%、主任29.2%、掛長・専門職員級17.2%、課長補佐級7.3%で、部課室長では3.3%しかいない。常勤教員では採用段階から女性が圧倒的に少ないのに対して、常勤職員では採用段階では性差はそれほどでもないのに、掛長・専門職員級への昇進の段階で偏りが際だってくる。主任と掛長・専門職員級では、後者のほうが人数はむしろ多いのであるが。

学生の場合は、女性が少数派であるのはかわりないが、学部より大学院のほうが女性割合がやや高いことに注意していただきたい。しかも修士課程より博士課程のほうがより女性割合が高い。図1-1-1は「教員」、「職員」、「学生」の3分類とその細分類における女性と男性の人数をグラフに

表 1-1-1 京都大学の全構成員(2007年1月1日現在)

	計		女性	男性	女性 (%)	男性 (%)
全体	35206		9133	24514	27.1%	72.9%
教員等	5788	100.0%	784	5004	13.5%	86.5%
常勤	3126	54.0%	244	2882	7.8%	92.2%
教授	1021	17.6%	41	980	4.0%	96.0%
助教授	836	14.4%	62	774	7.4%	92.6%
講師	167	2.9%	12	155	7.2%	92.8%
助手	1078	18.6%	129	949	12.0%	88.0%
非常勤	2662	46.0%	540	2122	20.3%	79.7%
非常勤講師	1777	30.7%	328	1449	18.5%	81.5%
研究員	315	5.4%	54	261	17.1%	82.9%
その他	570	9.8%	158	412	27.7%	72.3%
職員(教員等を除く全教職員)	5457	100.0%	3529	1928	64.7%	35.3%
常勤	2503	45.9%	1336	1167	53.4%	46.6%
部課室長	92	1.7%	3	89	3.3%	96.7%
課長補佐級	110	2.0%	8	102	7.3%	92.7%
掛長・専門職員	361	6.6%	62	299	17.2%	82.8%
主任級	441	8.1%	132	268	29.9%	60.8%
掛員等	733	13.4%	356	377	48.6%	51.4%
看護師	765	14.0%	733	32	95.8%	4.2%
非常勤	2954	54.1%	2193	761	74.2%	25.8%
補佐員	2954	54.1%	2193	761	74.2%	25.8%
学生等	23961	100.0%	4820	17582	20.1%	73.4%
博士課程	3901	16.3%	957	2944	24.5%	75.5%
修士課程	4746	19.8%	1033	3713	21.8%	78.2%
専門職学位課程	616	2.6%	174	442	28.2%	71.8%
学部学生	13139	54.8%	2656	10483	20.2%	79.8%
研究生その他	1559	6.5%				

図1-1-1 (1)教員の職階と性別

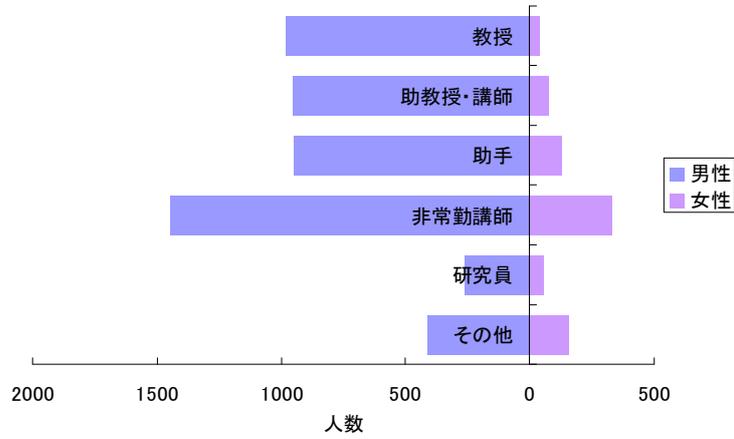


図1-1-1 (2)職員の職階と性別

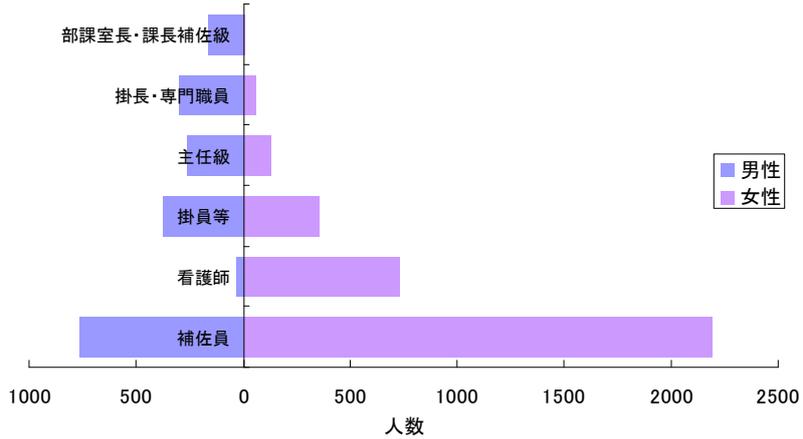


図1-1-1 (3)学生の学年と性別

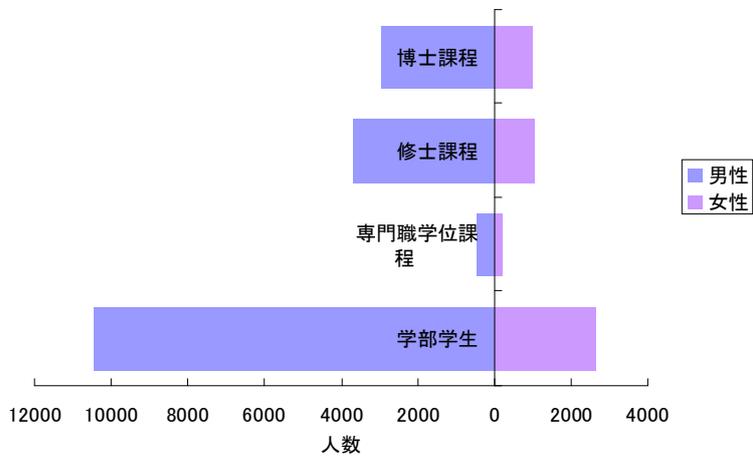


図1-1-2 (1)京都大学男性教員の年齢構成

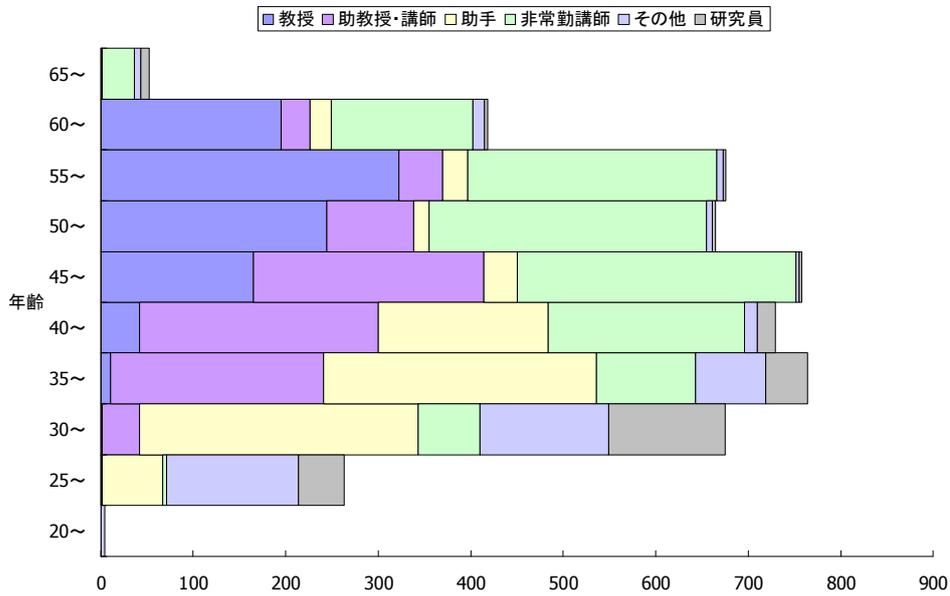
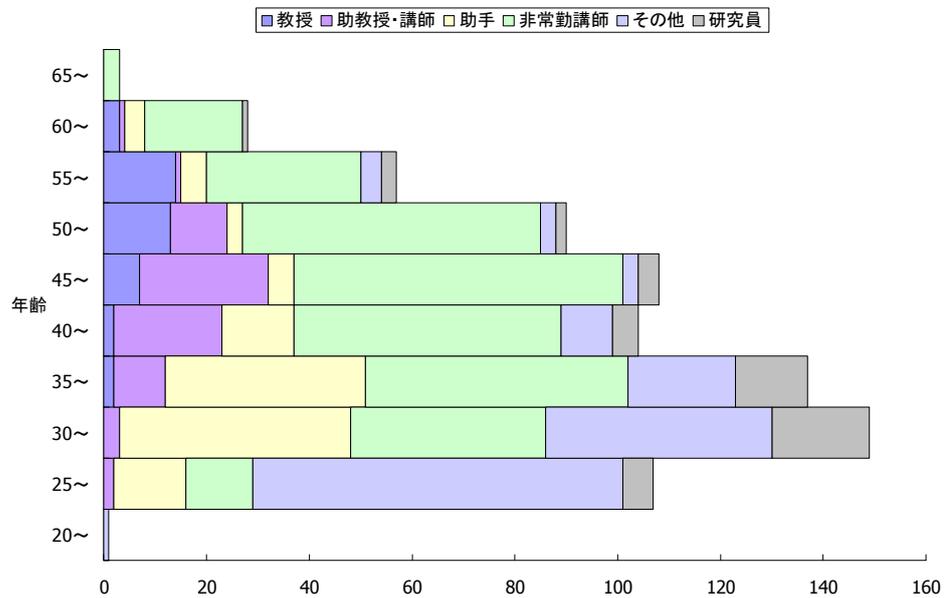


図1-1-2 (2)京都大学女性教員の年齢構成



表したものである。京都大学の中で女性と男性はどのような位置にいるのか、まずじっくりと確認していただきたい。

しかしこれだけでは多様な立場の女性や男性の、人間としての姿が浮かび上がってこない。そこで年齢という要素を入れて教職員の構成を描き直したのが図 1-1-2 である。横軸は人数だが、対象とするグループの合計人数を反映してスケールが異なっていることに注意してほしい。また職

図1-1-2 (3) 京都大学男性職員の年齢構成

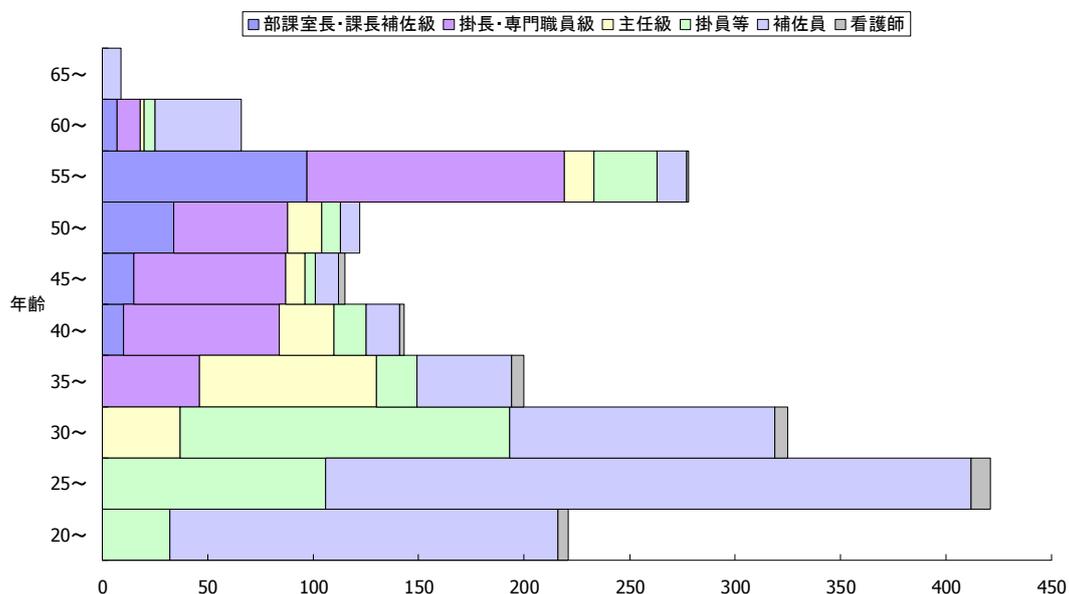
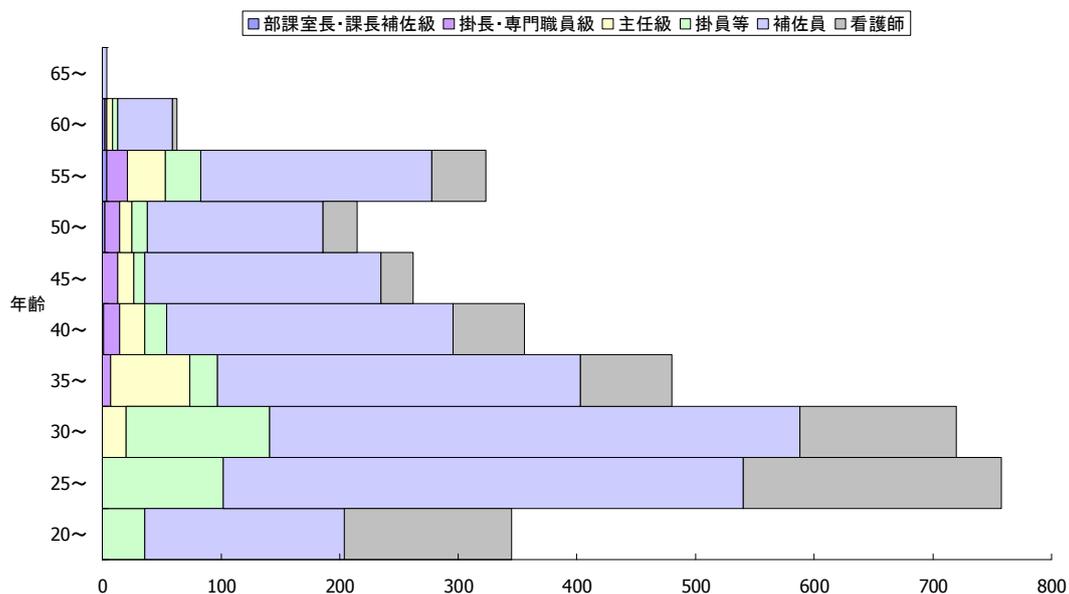


図1-1-2 (4) 京都大学女性職員の年齢構成



員の50代後半の突出が気になるが、これは団塊の世代の効果である。この図を見ると、ある職種は一定の年齢層にかたまっているが、別の職種は幅広い年齢層に広がっていること、その分布のパターンが男女で異なることなどがよく分かる。本報告書では家庭生活と仕事や学習との関係の一つの中心的テーマとしてとりあげるが、このような年齢分布をもち、人生のそれぞれの局面を生きている人々が集まって京都大学を構成しているのである。

表1-1-2 京都大学全構成員の部局別構成

	役員		教授		助教授、講師		助手		非常勤講師その他		研究員等		部課室長・課長補佐・教・主		係長・専門職員・主任級		係員等		看護職員		非常勤職員等		学部学生		修士課程		博士課程		専門職学位課程		研究生				
	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			
役員	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
本部	0	0	0	0	0	0	0	0	180	55	10	6	79	5	155	29	62	59	0	0	32	95	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
文学部、文学研究科	0	0	54	4	23	4	7	0	162	26	10	4	100	0	7	6	4	4	0	0	23	47	553	434	169	103	149	81	0	0	0	0	0		
教育学部、教育研究科	0	0	12	5	9	4	4	1	135	34	1	0	1	0	6	2	1	0	0	4	30	152	151	38	63	46	73	0	0	0	0	0	0		
法学部、法学研究科	0	0	49	3	12	4	12	8	33	2	5	0	1	0	7	3	5	7	0	0	14	32	1341	431	49	22	46	21	340	112	0	0	0		
経済学部、経済学研究科	0	0	20	0	16	2	1	0	55	8	0	0	1	0	7	3	2	3	0	0	10	32	863	192	99	40	160	46	0	0	0	0	0		
理学部、理学研究科	0	0	79	1	80	4	83	3	51	1	58	11	6	0	29	17	8	11	0	0	107	135	1233	101	574	101	464	93	0	0	0	0	0		
工学部、工学研究科	0	0	138	1	141	4	141	8	141	1	47	7	13	0	58	43	37	31	0	0	63	165	3950	287	1295	116	464	60	0	0	0	0	0		
農学部、農学研究科	0	0	63	2	72	4	70	10	69	16	18	11	5	2	43	27	17	14	0	0	53	126	928	363	404	220	267	97	0	0	0	0	0		
医学部	0	0	18	10	9	9	6	12	258	61	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	6	18	697	382	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
医学研究科	0	0	60	1	124	11	77	27	18	3	24	20	7	0	32	6	9	8	0	0	104	225	0	0	20	16	549	174	18	37	0	0	0	0	
薬学部、薬学研究科	0	0	16	0	22	3	16	2	42	3	5	2	1	0	6	3	2	3	0	0	16	39	247	120	98	69	98	10	0	0	0	0	0	0	
総合人間学部、人間・環境学研究科	0	0	70	7	40	4	19	1	18	5	2	1	5	0	10	6	5	10	0	0	18	59	415	173	207	158	185	139	0	0	0	0	0	0	
独立研究科	0	0	91	9	91	9	95	5	78	22	67	33	100	0	63	38	33	67	0	0	23	77	71	29	57	43	57	43	0	0	0	0	0	0	
セブツ一等	0	0	62	3	52	7	53	9	38	30	54	9	5	0	20	0	18	4	0	0	7	51	120	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
附置研究所	0	0	207	4	186	9	190	21	148	11	146	30	36	1	81	40	68	32	0	0	176	496	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
附属図書館	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	5	8	6	9	0	0	19	38	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
医学部附属病院	0	0	6	0	35	1	187	18	199	97	11	4	22	0	83	24	103	137	32	755	34	361	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
医学技術短期大学部	0	0	0	0	0	0	0	0	24	64	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	22	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	10	0	1058	52	1002	92	1030	168	1959	483	471	133	188	11	599	241	364	348	32	763	896	2429	11180	3038	3733	1049	3493	1131	460	211	1559	0	0		
	100%	0%	95%	5%	97%	8%	86%	14%	80%	20%	78%	22%	95%	5%	71%	29%	49%	4%	96%	27%	73%	79%	21%	78%	22%	76%	24%	69%	31%	0	0	0	0		

図1-1-3 京都大学における女子学生数とその全体に占める割合

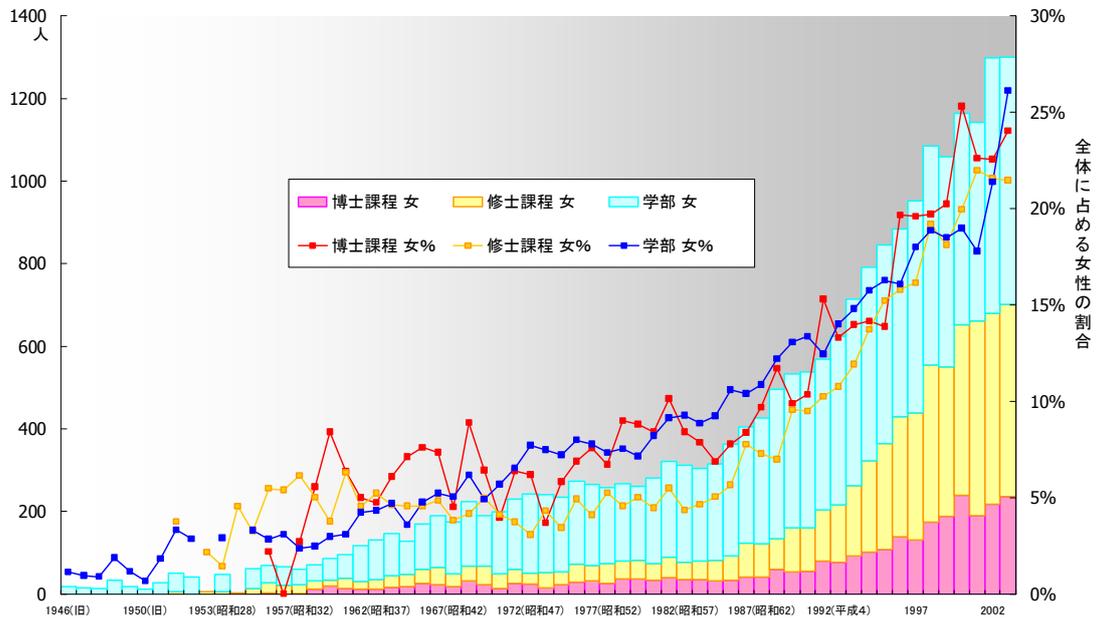
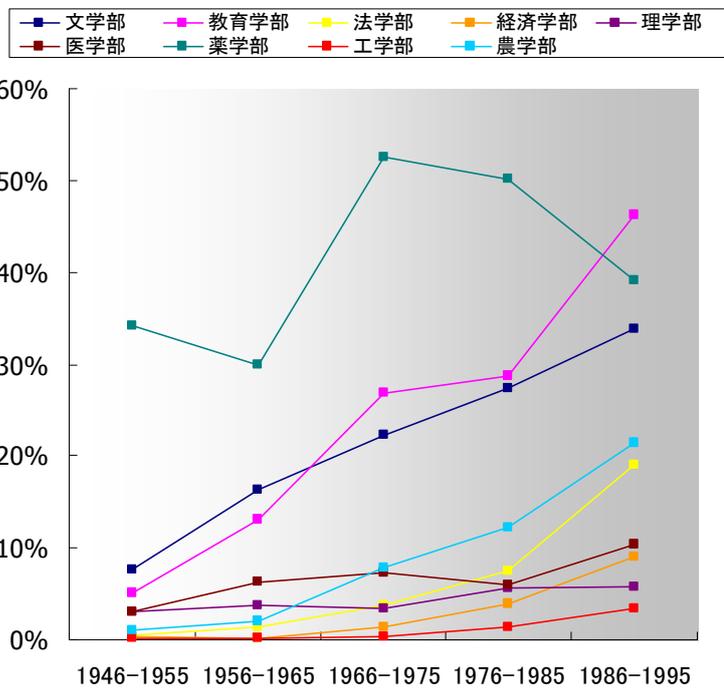


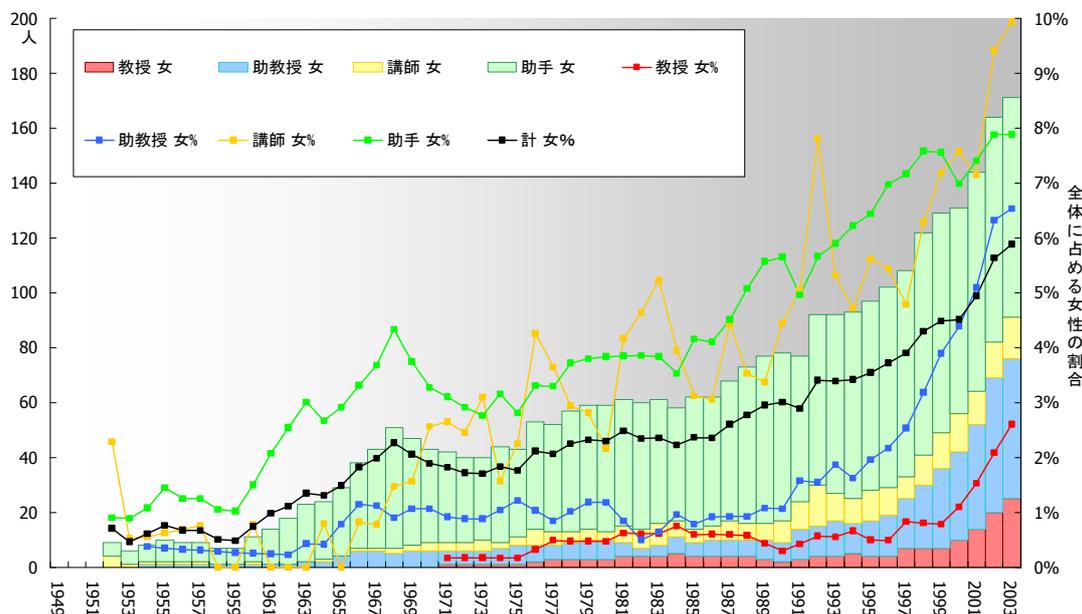
表 1-1-2 は、さらに角度を変えて、京都大学の人的構成を部局別に見てみた。性別構成の比較的バランスのとれている部局、極端に偏っている部局はどこだろうか。なお、京都大学の構成員の性別構成の歴史的推移については、教員と学生についてはすでに研究がある。保田そのは大学文書館の資料を用いて、京都大学における女子学生と女性教員の割合の推移をまとめた（保田 2005）。その成果をここに図 1-1-3～図 1-1-5 として再録しておこう。1946 年に初めて 17 人の女子学生が入学してからも、女子学生の増加は遅々たるもので、女子が学部学生の 1 割を超えたのはよ

図1-1-4 京都大学各学部の女性学生の割合の推移



うやく 1980 年代のことであった。女性教員に至っては、助教授が増加し始めるのが 1990 年代、教授は 2000 年を超えてからであり、女性教員は常勤教員の 7.8% という現状すらここ数年の急増

図1-1-5 京都大学における女性教員数とその全体に占める割合



の結果なのである。なお、保田（2005）では戦前の京都帝国大学に女性教員が存在したことや、「京都帝国大学新聞」に描かれた女性職員の姿も紹介されている。

1.2. 調査方法

本調査は、京都大学の全構成員を対象として、2006年12月7日より2007年1月26日に実施した。本報告書巻末に収録したような調査票をWeb上に掲げて、回答はWeb上で行うのを原則とし、教職員にはメーリングリストを使う一方で、より広範囲にはポスターの掲示などの方法によって周知を図った。Web回答のみという調査方法については議論があったが、時間と予算の制約のため、今回はこの方法をとることとした。ただし学内のコンピュータからしか回答できないこととしたため、非常勤講師の方々だけには印刷した調査票を配布した。

このような調査方法では、周知の難しさと、回答者の意欲に依存する性格から、回収率が全般的に下がり、層によって回収率の高低に差が出ることは避けられない。表1-2-1に示したように本調査の回収率は4.3%に留まった²。技術的制約があったとはいえ、本調査の限界と認めねばならない。とはいえ、総計3万5000人をかかえる京都大学全体から見れば少数とはいえ、1523名もの方から回答が寄せられ、その数自体は社会調査としては十分に大きいものであった。

² 本調査では、通常社会調査のように対象者をサンプリングによって選ぶことはせず、京都大学の全構成員という、いわば母集団の全体を調査対象としている。したがって、本調査で示している「回収率」は母集団全体に対する回答者の割合を意味する。

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	35206	9133	24514	1523	648	875	4.3%	7.1%	3.6%
教員等	5788	784	5004	393	119	274	6.8%	15.2%	5.5%
教授	1021	41	980	58	9	49	5.7%	22.0%	5.0%
助教授・講師	1027	74	953	83	18	65	8.1%	24.3%	6.8%
助手	1078	129	949	92	29	63	8.5%	22.5%	6.6%
非常勤講師	1777	328	1449	105	33	72	5.9%	10.1%	5.0%
研究員	315	54	261	40	25	15	12.7%	46.3%	5.7%
その他	570	158	412	1	1	0	0.2%	0.6%	0.0%
職員(教員等を除く全教職員)	5457	3529	1928	801	419	382	14.7%	11.9%	19.8%
部課室長・課長補佐級	172	9	163	103	8	95	59.9%	88.9%	58.3%
掛長・専門職員・主任級	833	238	595	246	93	153	29.5%	39.1%	25.7%
掛員等	733	356	377	218	116	102	29.7%	32.6%	27.1%
看護師	765	733	32	24	24	0	3.1%	3.3%	0.0%
補佐員	2954	2193	761	163	153	10	5.5%	7.0%	1.3%
学生等	23961	4820	17582	329	110	219	1.4%	2.3%	1.2%
博士課程	3901	957	2944	97	46	51	2.5%	4.8%	1.7%
修士課程	4746	1033	3713	92	21	71	1.9%	2.0%	1.9%
専門職学位課程	616	174	442	1	0	1	0.2%	0.0%	0.2%
学部学生	13139	2656	10483	126	35	91	1.0%	1.3%	0.9%
研究生その他	1559								

※職階の細分類に関する質問に無回答であった者は、全体および教員、職員、学生の合計には含めたが、職階の細分類には含まれていない。

本調査ではまた、予想されたように、性別や職種、階層によって回収率に差が出た。女性 7.1% 男性 3.6% という差は、関心の違いを反映しているのだろう。職員 14.7%、教員 6.8%、学生 2.3% という差には、大学組織に組み込まれている度合いの違いが計らずも表れた。また教職員では常勤職と非常勤職との間に、学生では大学院生と学部生との間にも違いが出た。常勤教職員に限った場合、(男性教員を除いては)回収率は許容できる水準となる。しかし非常勤職の回収率は低いにも拘らず、回答数では常勤に比べてあまり遜色がないということにも、注意を向けていただきたい。京都大学が莫大な数の非常勤教職員によって支えられていることの一つの証左である。また、常勤であり女性の比率が非常に高いにも拘らず、看護職の回収率が低かったのは、忙しい勤務状態であること、コンピュータへのアクセスが事務職ほど容易ではないことなどの問題があったからだと推測される。もっと配慮すべき点であった。なお、部局別の回収率は図 1-2-1 に掲げたとおりである。本部職員の回収率が高いこと、教員と学生では文科系の学部・研究科の回収率が低いことが目につく。また年齢別の回収率を検討すると、職員では女性は年齢による差が無いが、男性は 20 代と 60 代が低く、教員では男性は年齢による差がほとんど無いが、女性は 20 代と 40 代後半がやや低い。

本調査はこのように回収率の問題があるので、分析にあたっては十分な配慮が必要である。特に回収率の低かった学生、看護師については明らかに代表性は主張できず、ケーススタディとしての言及しかできないことをお詫びする。また、回収率の低かった文科系の教員や、もともと母数の少ない女性教員については、試行的分析しかできないこともお断りしておきたい。しかし、他方、回収率の比較的よいグループについては、一貫性があり先行研究の結果とも対応のつく分

图1-2-1 部局別回収率(教員)

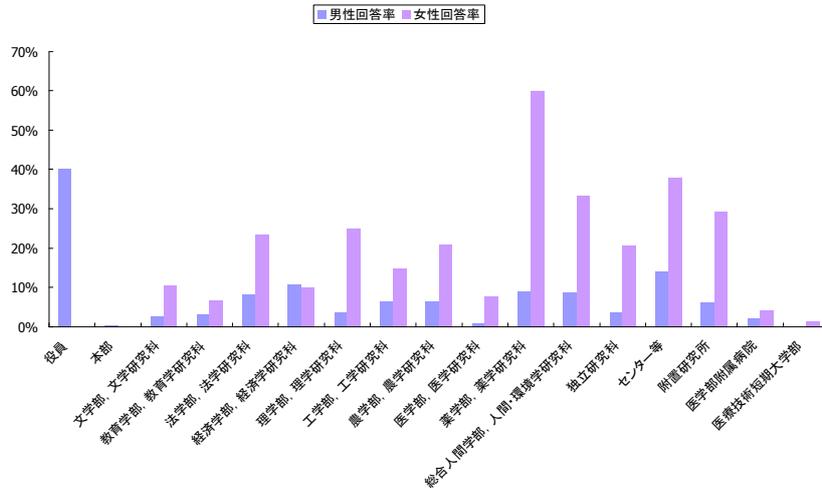


图1-2-1 部局別回収率(職員)

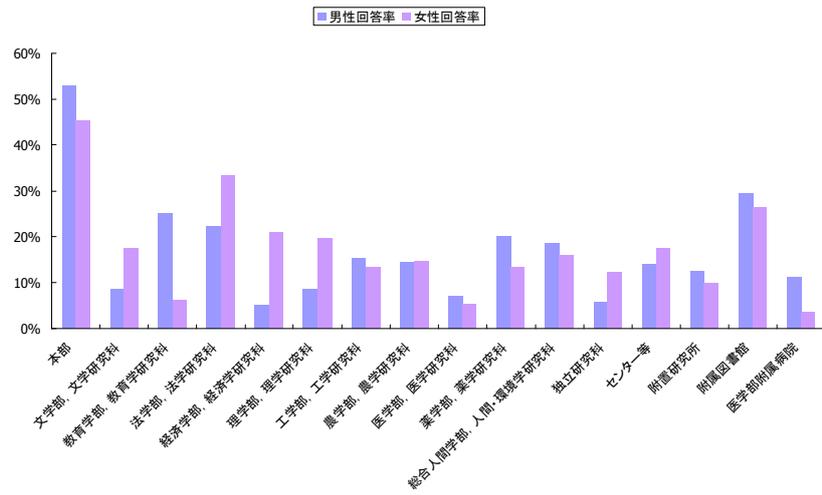
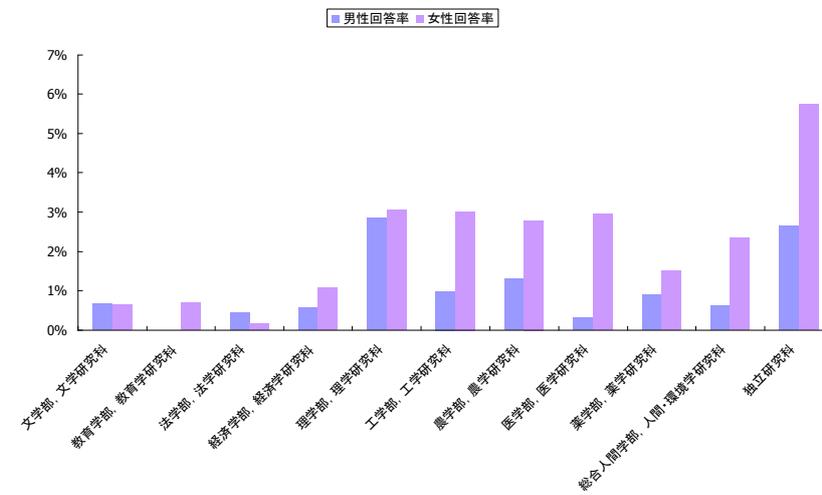


图1-2-1 部局別回収率(学生)



析結果を得ることができた。本調査の目的は、男女共同参画という観点から見た京都大学の現状について、問題点や要望を摘出し、行動計画策定の参考とすることである。つまり、現状の厳密な分析というよりも、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。そこで、アンケートの結果から、いくつかの要因間のクロス表を作成してグラフに直し、問題点や要望をわかりやすく提示した。これらのデータはすべて京都大学男女共同参画推進委員会ホームページに公開しているので、更なる分析などに利用していただきたい。

1.3. 本調査の回答者

回答の分析に入る前に、本調査の回答者の属性を確認しておこう。まず、年齢構成を図 1-3-1 に示した。前述の年齢別回収率の差の分だけ、構成員全体の年齢構成と異なっているが、大きな偏りとは言えない。国籍は 97.8%が日本だが、それ以外の国籍の人も女子学生 4 人、男子学生 3 人、女性職員 2 人、男性職員 0 人、女性教員 7 人、男性教員 4 人の計 20 人おり、国籍別では中国 7 人、韓国 6 人で、あとはタイ、台湾、アメリカ、フランスなどであった (Q3)。教員と学生については文系か理系かという分野を尋ねているが、教員では文系 23.7%、理系 70.6%、どちらともいえない 4.9%、学生では文系 13.7%、理系 79.3%、どちらともいえない 6.1%であった (Q5)。構成員全体の割合を反映して、回答者も理系が多い。

京都大学の男女共同参画の動きについての認知度を調べた Q18、Q19、Q20 については、図 1-3-2 に示したように、女性研究者支援センターの認知度がもっとも高く、男女共同参画企画推進委員会がそれに次ぎ、基本理念と基本方針は大学のHPに掲げられているもののあまり知られていない。教職員・学生の別では、学生に情報が届いていない様子がうかがえる。また一般に女性の方が男性より知っているが、職員では男性の方が知っている。担当者やその関係者は知っているということだろうか。本調査への回答者は京都大学の男女共同参画の動きについて比較的よく知っている層に偏っているであろうことを勘案すると、京都大学でのこの問題についての認知度はまだまったく不十分だと言わざるをえない。

図1-3-1 回答者の年齢分布(教員)

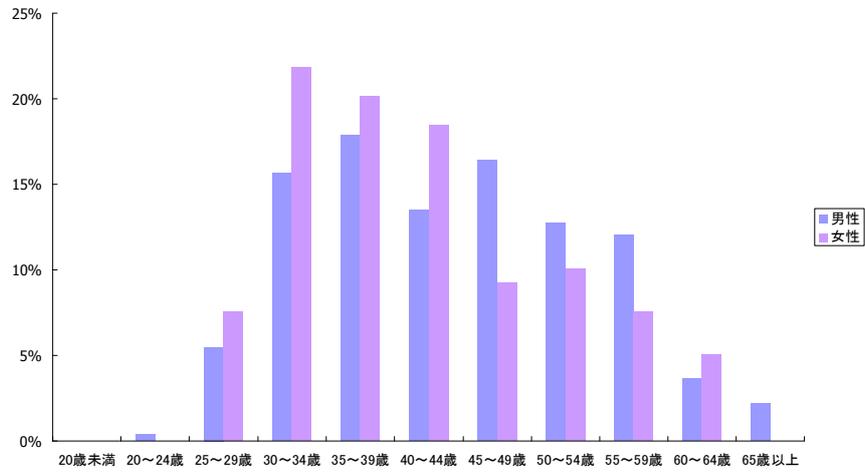


図1-3-1 回答者の年齢分布(職員)

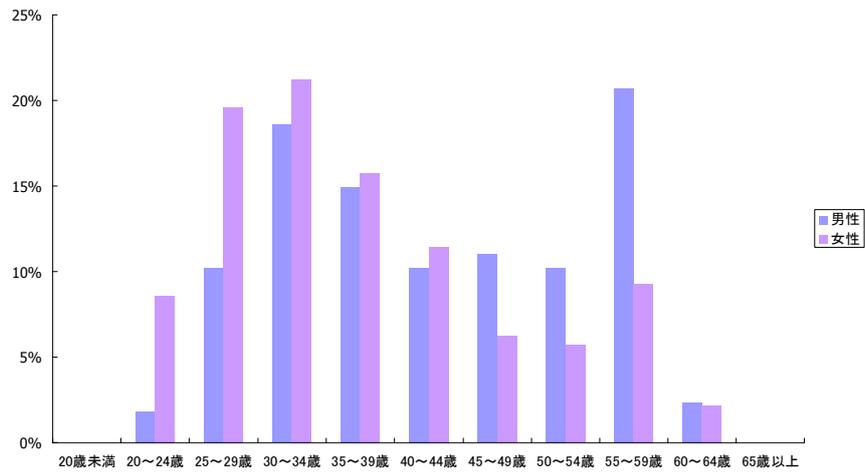


図1-3-1 回答者の年齢分布(学生)

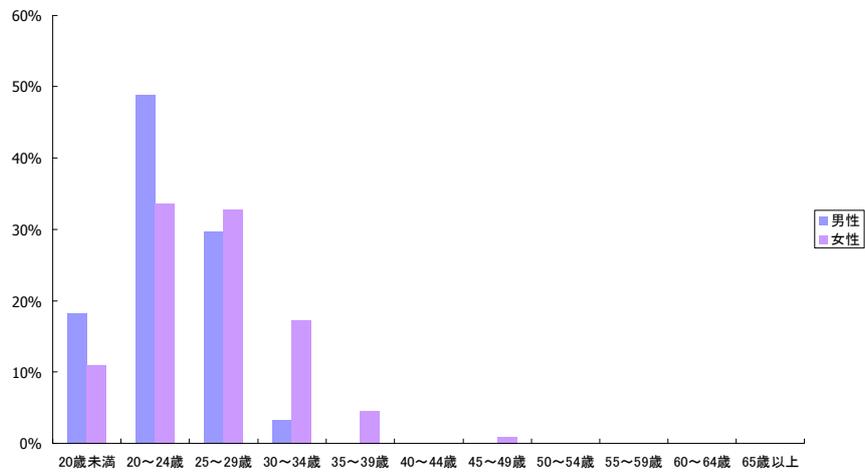


図1-3-2 (1)男女共同参画企画推進委員会の認知度

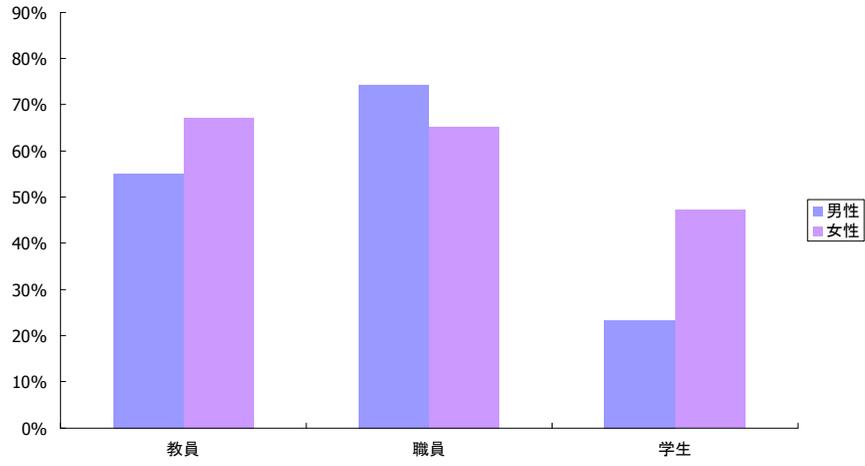


図1-3-2 (2)男女共同参画に関する基本理念と基本方針の認知度

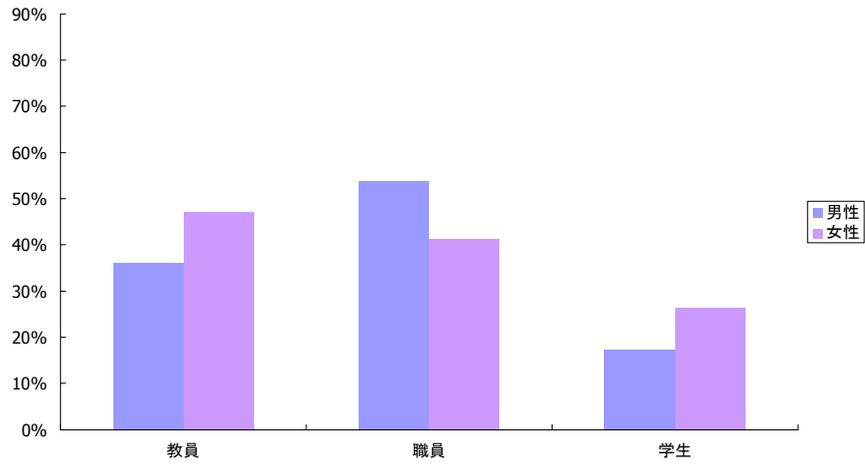
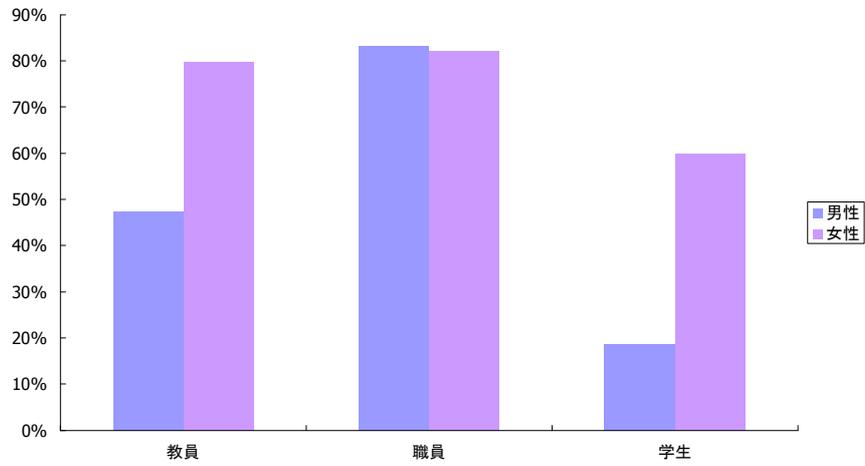


図1-3-2 (3)女性研究者支援センターの認知度



第2章 働く場としての京都大学

2.1. 家族形成と仕事

教職員にとって京都大学は働く場である。しかし、生活は仕事からだけ成り立っているのではない。本章では、京都大学で働く教職員が、仕事と生活全体との折り合いをどのようにつけてきたのかを、まず見てみたい。性別によって、また教員と職員の別や勤務形態によって、違いはあるのだろうか。家族をつくるだけが生活ではないが、とりあえずどれだけの人々が配偶者や子どもをもち、どのような家族形成をしているのかを見てみよう。

2.1.1. 配偶者の有無

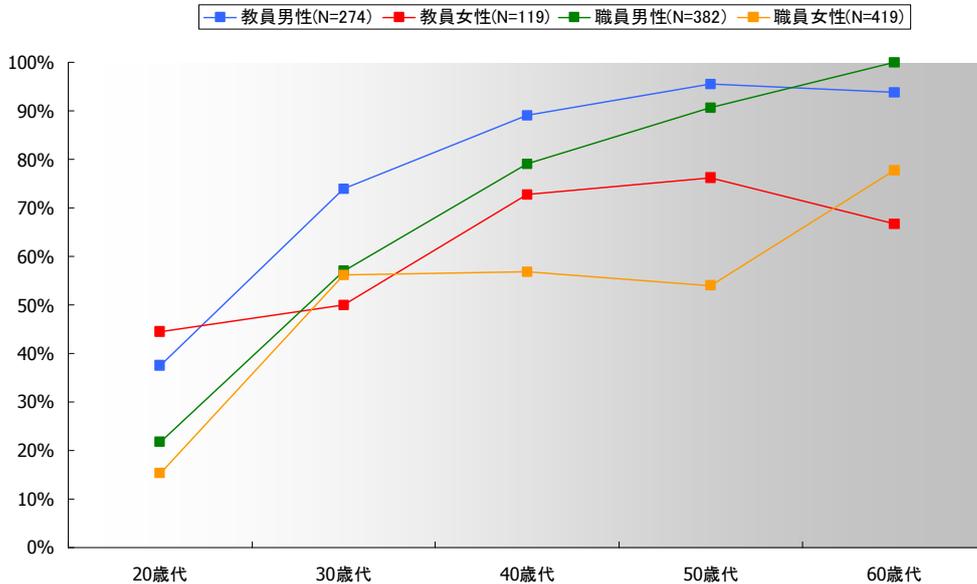
Q6では、配偶者の有無について尋ねた。婚姻届の有無には関わらないと注釈をつけてある。基礎集計表によると、配偶者がいる割合は職員では女性 44.9%、男性 68.8%、教員では女性 61.3%、男性 82.8%と、女性より男性、職員より教員の方が有配偶率が高い。これら4つのグループについて、有配偶率の年齢による変化を示したものが図2-1-1である。女性か男性かに限らず、教員は意外に「早婚」であることが目を引く。大学院時代の20代で配偶者を見つけることが、ままたあるのかもしれない。20代では職員か教員かによる違いは大きい、性別による違いは目立たない。

しかし、加齢による変化には、性別による違いがはっきり表れる。男性は、職員・教員の別にかかわらず、加齢と共に順調に有配偶率を上げていく。60代で逆転されるまでは男性教員の方がつねに男性職員より上にあるが、一方的上昇というパターンは変わらない。それに対し、女性職員、女性教員は複雑なパターンを示す。女性職員の場合は、30代以降、有配偶率が上がらず、ほとんど横這いである。結婚しないしは出産退職する人たちが³、職場から退出していくことの統計的結果と思われる。これに対し女性教員の場合は、男性とはレベルの差があるものの50代までは上昇するが、60代では逆転して下降している。いったん就職した女性教員は結婚・出産退職しないということだが、では60代での下降はなぜなのだろうか。

女性研究者の婚姻率についての同様の屈曲パターンは、塩田・猿橋（1984）でも報告されている。当時は実に30歳をピークとして、それ以上の年齢では早くも低下していた（塩田・猿橋 1984: p.16）。この屈曲パターンを説明するには、世代（cohort）による違いを考慮しなければならない。20年前には30代がピーク、現在は50代がピークというのは、世代の特徴が続いているということだからだ。ある世代までは女性が研究者になるなら未婚を貫くのが普通とされたが、その後は女性研究者も結婚していい時代になったと言われる。有配偶率の屈曲はそうした規範の転換を反

³ 本調査では分析できないが、結婚・出産退職する女性職員は補佐員が多いと言われる。他方、育児期を終えた女性が補佐員として新しく雇用されることもある。

図2-1-1 配偶者のいる割合(有配偶率)の年齢による変化

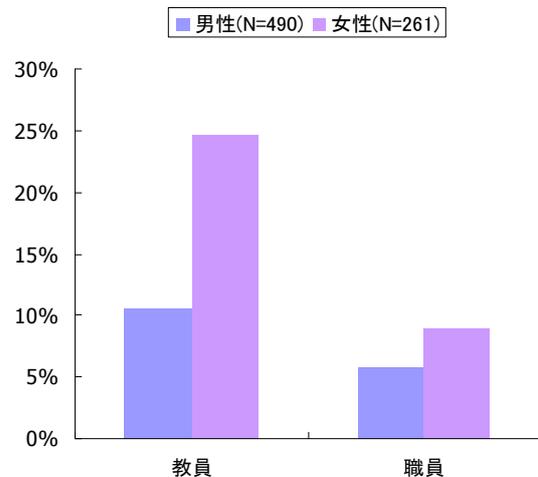


映しているのだろう。もっとも「転換後」の世代が現役の大半を占めるに至った現在も、男性研究者との有配偶率の差は依然として大きいのではあるが。

なお教員の場合、文系か理系かという分野の違いにより、有配偶率に差がある。しかもその関係は性別によって反転し、男性では理系の方が低いのに対し（文系 91%、理系 79%）、女性では理系の方が高い（文系 56%、理系 65%）。一般に理系分野の方が拘束時間が長いと言われるが、労働条件が有配偶率の唯一の決定要因ではないことが推察される。本調査には含まれていないが、より掘り下げた分析のためには、「結婚を望むかどうか」「どのような結婚なら望むか」といった意識要因の分析も必要であろう。

さて、教員は職員よりも配偶者をもっていることが分かったが、それは必ずしも教員が「普通」の家庭生活を送っていることは意味しない。Q7では配偶者がある者に対して、配偶者と同居か別居かを尋ねている。基礎集計表によると、別居の割合は、女性教員では25%、男性教員では11%にのぼり、同性の職員の割合（女性9%、男性6%）を大きく上回っている（図2-1-2）。大学教員は単身赴任や別居婚が多い職種だと言われているが、それが裏付けられた。とりわけ女性教員では配偶者がいても4分の1は同居していない。職員でも女性の方が別居婚の割合が高い。大学は（特に教

図2-1-2 配偶者と別居している者の割合



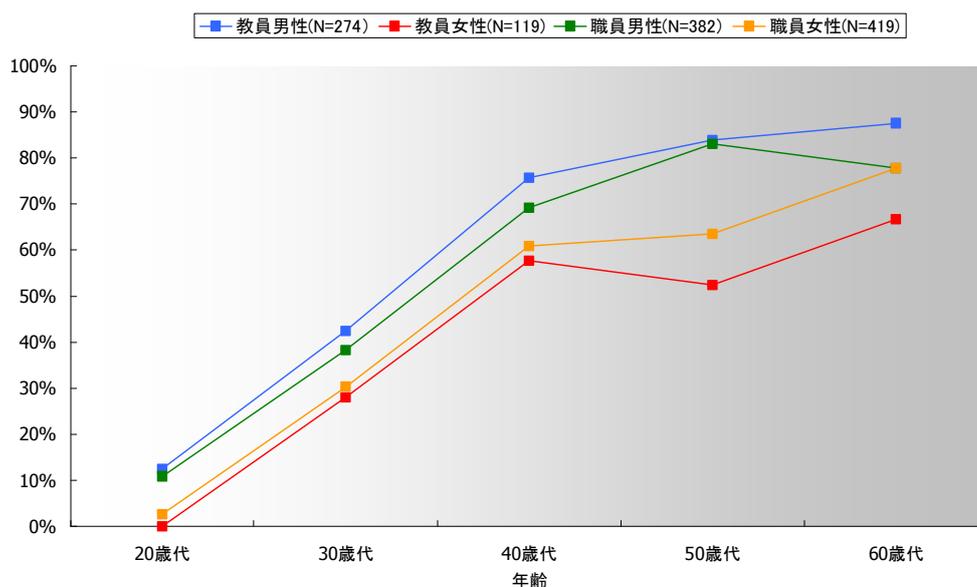
員、女性にとって) 別居婚の多い職場だという認識が必要である。

2.1.2. 子どもの有無

次に子どもの有無について見てみよう。Q9の「子どもあり」の割合は、女性職員33.9%、男性職員56.3%、女性教員40.3%、男性教員63.5%である。そもそも前述のような有配偶率の違いもあり、子どものいる割合は男性の方が高い。「子どもあり」の割合を年齢別でグラフにしたのが図2-1-3である。配偶者の有無を示した図2-1-1と比較すると、女性の場合、有配偶率のグラフでは教員が職員を上回っていたが、「子どもあり」の割合では逆転しているのが目を引く。とりわけ50代以上の女性教員は、他のグループに比べて「子どもあり」の割合が著しく低い。女性教員は結婚はするようになったものの、出産をコントロールすることで、家庭の負担を軽減してきたものと推測される。子どもを産んだ場合でも、女性教員では一人っ子がもつとも多い(基礎集計表Q9-2)。これに対し女性職員は、結婚後も退職せずに職場に留まった場合は、現在50代以上の世代でも子どもを産み育ててきた。女性教員と女性職員は、家庭と仕事との折り合いをいかにつけるかに苦慮してきたのは同じとしても、それに対処する戦略が違っていた。とはいえ、その世代でももちろん出産した女性教員もいた。現在60代後半の世代を中心として、乳幼児をかかえた教職員が協力して共同保育を開始したのが発展して、今日の朱い実保育園、風の子保育園につながっている。

図2-1-3に戻ろう。若い層に目を転じて、30代以下の年齢層を見たとき、男女の差、職員と教員との差は目立たなくなる。「子どもあり」の割合は30歳代でも男性で4割、女性で3割前後で

図2-1-3 子どものいる割合の年齢による変化



あり、一様に「少子化」している。この世代が加齢した場合も、現在の 50 代、60 代のような「子どもあり」のレベルに到達するとは考えにくい。社会全体をおおう「少子化」の流れは、京都大学にも顕著に現れている。とりわけ目を引くのは、30 代の男性教員の高い有配偶率と低い「子どもあり」の割合とのギャップである。図 2-1-1 について、教員は意外に「早婚」だと述べたが、早婚は出産には結びついていない。結婚しても出産をコントロールすることで家庭と研究との調整を図るという女性教員のとってきた戦略を、若い世代では男性教員も実行するようになったのだろうか。次世代の研究者の育成をめざすとき、注目しなければならない点である。

2.1.3. 家庭における性別分業

では、配偶者をもった教職員は、どのような家庭生活を送っているのだろうか。ここでは家庭における性別分業に焦点を絞って見てみよう。

配偶者の職業は、性別による差が決定的に大きい。図 2-1-4 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。基礎集計表の Q8 によると、男性職員の妻の 41.4%、男性教員の妻の 53.3%が無職であるのに対し、女性教職員の夫の 90%以上は有職であるが、その違いがグラフにもはっきりと示されている。女性教職員の方が別居婚になりやすいのも、配偶者も有職で、互いに勤務地に拘束されるためであろう。同じ京都大学に働く同僚であっても、男性は半分近くが性別分業型の家族を形成しており、女性は結婚していないか、共働き型の家族を形成している。

とはいえ、今述べたことを裏返すと、男性教職員でも残りの半分は共働きだということである。男性職員の 28.9%、男性教員の 23.3%の妻は常勤で就業しており、女性の同僚と同様のフルタイム共働き家族であることを見逃してはならない。女性教職員が共働きの困難を抱えていると言うなら、男性教職員の 4 人に 1 人はそうした女性の夫としての立場なのである。さらに職員の 29.3%、教員の 22.0%の妻は、パートタイムなどの非常勤就業をしている。

妻の職業分布には、男性職員と男性教員との間にも違いがある。一般に日本の女性の生涯の働き方は、M字型を描くことが知られている。学卒後は 7 割の女性が働き、結婚や出産によっていったん多くが家庭に入るものの、子どもが手を離れるようになると再び働き出すのである。再就職はかなりの割合で非常勤やパートタイムという勤務形態になる。図 2-1-4 の(1)と(2)では、M字の最初のピーク以降が描かれたかたちになっているが、45~49 歳層で 7 割に届く全国平均に比べると、京都大学教職員の妻たちは 2 つ目の山が低い。大卒などの高学歴女性では 2 つ目の山ができず、急降下の後は横這いの「キリン型」になるという特徴があるが、京都大学の男性教職員の妻、とりわけ男性教員の妻はその典型的なパターンを示している。男性職員の妻は常勤職が多いという特徴があり、公務員家族型と言うこともできる。

全体として見ると、男女教職員の中で、もっとも典型的な性別分業型家族に暮らしているのは男性教員である。40 代以上では約 6 割の男性教員が家事に専念する妻をもっている。とはいえ男

図2-1-4 年齢別にみる配偶者の職業 (1)配偶者のいる男性教員

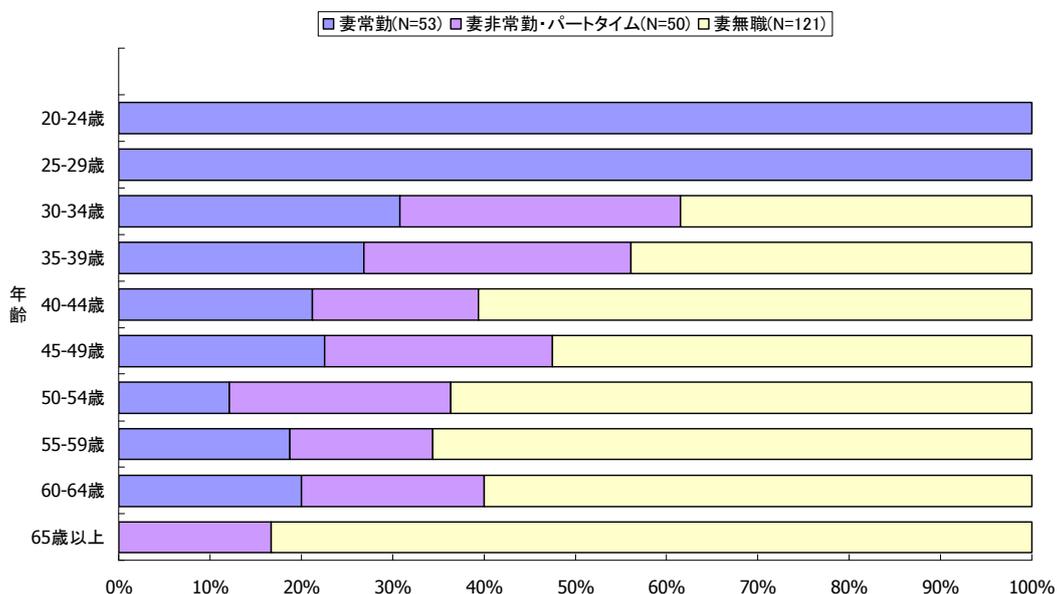
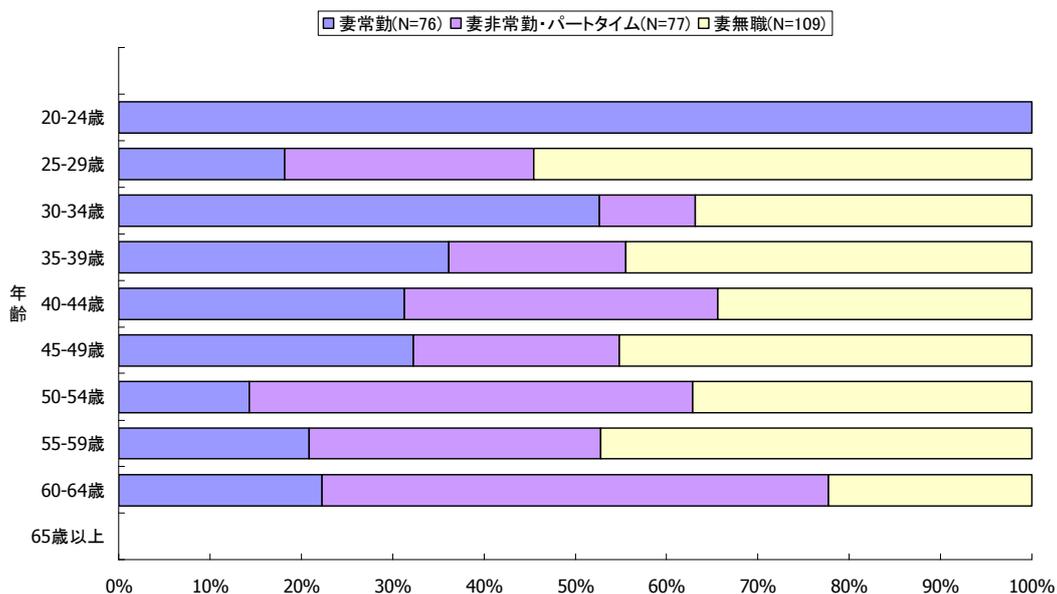


図2-1-4 年齢別にみる配偶者の職業 (2)配偶者のいる男性職員



性教員はけっこう自分でも育児をしてきたことが後で明らかになるが。これに対し同年齢層の男性職員では、妻が主婦である割合は4割ほどであり、40代までは3割の妻が常勤職で働いている。男性どうしだからと言って、同じような家庭生活を営んでいるとは限らないことに注意しよう。

もうひとつ、図2-1-4で注目すべきと思われるのは、夫が非常勤やパートタイムの女性教職員のケースである。特に若い世代の女性教員に特徴的に見られ、20代後半から30代前半までの女性

図2-1-4 年齢別にみる配偶者の職業 (3)配偶者のいる女性教員

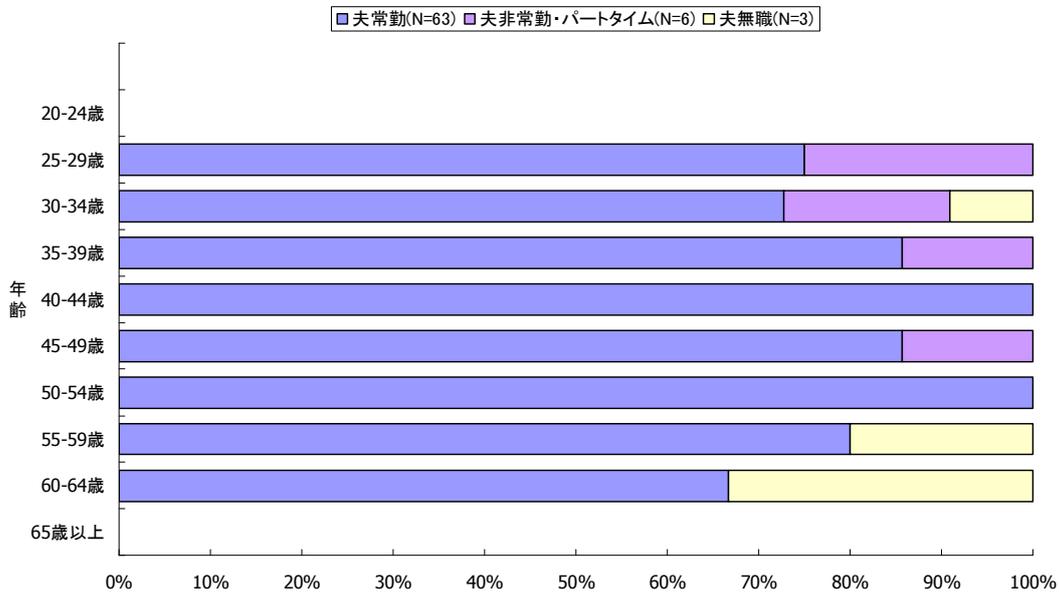
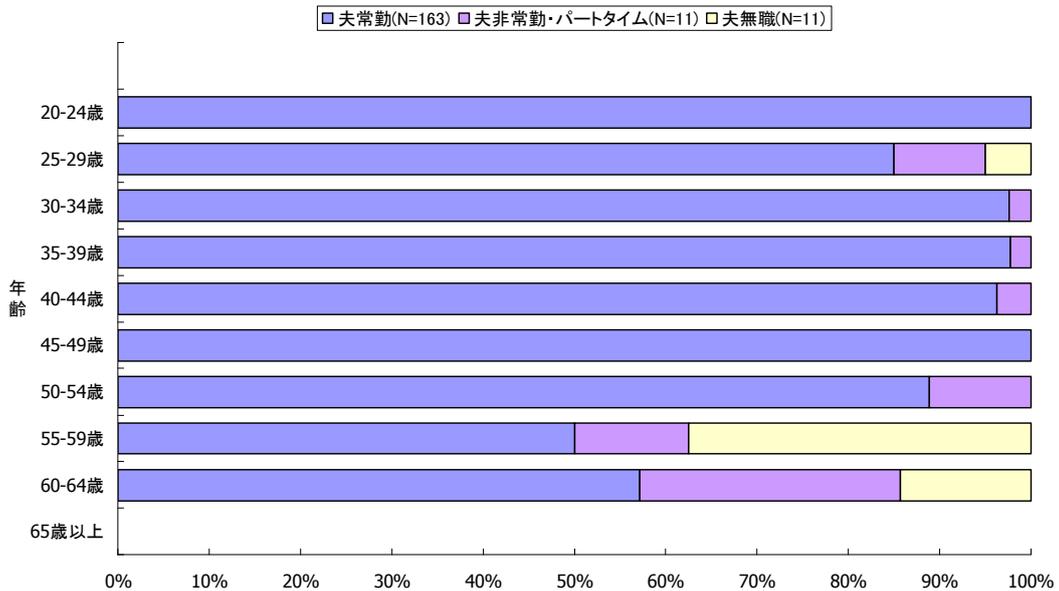


図2-1-4 年齢別にみる配偶者の職業 (4)配偶者のいる女性職員



教員の4人に1人は、配偶者が非常勤か無職である。女性研究者は同業者と結婚する機会が多いので、研究者の就職難の影響ではないかと推察される。ヨーロッパなどでは就職待ちの夫や「ボーイフレンド」を長年にわたって養い続ける女性研究者が珍しくないが、日本でもそうした状況が生まれつつあるのかもしれない。

2.2. 育児と介護

前節で、京都大学で働く女性教職員は、男性に比べ、結婚や出産による家族形成をスムーズに行っていないという状況が明らかになった。また、女性たちばかりでなく、30代以下の若い世代では、性別にかかわらず同様の状況を抱えているようだ。もちろん、結婚して子どもをもつことが唯一の望ましい人生のパターンとは言えず、それ以外の人生を自ら選択しているケースも少なくないだろうが、もしも家族をもつ人生を望みながら実現できない環境があるとすれば、是正しなくてはならない。家族形成を難しくするのは、いったいどのような要因なのだろうか。

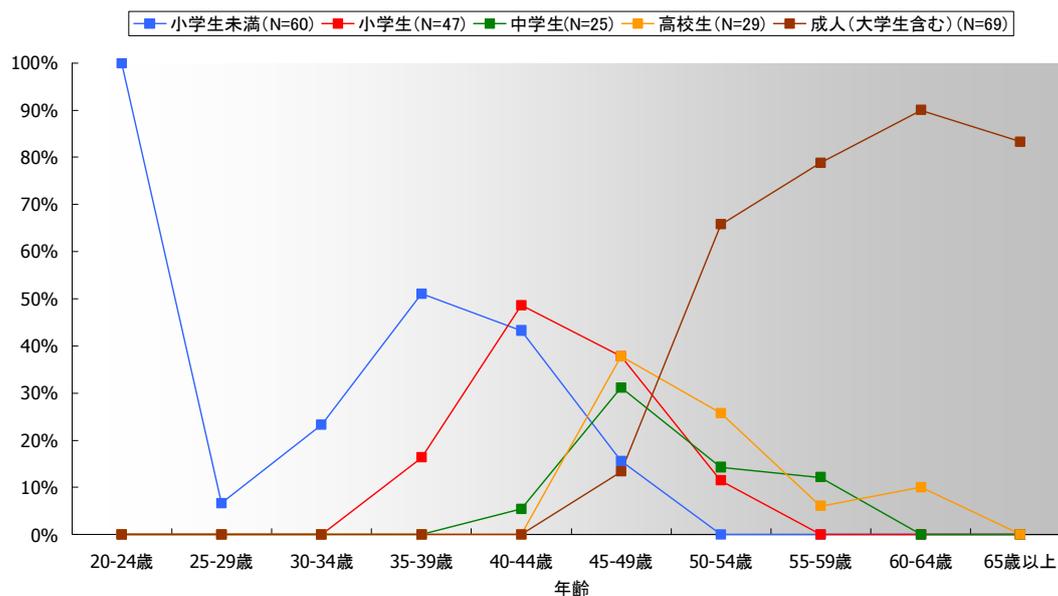
本節では、家庭生活と仕事との軋轢を特に強める場面として、育児と介護をとりあげ、京都大学で働く教職員が、そのような場面に対処してきたのかを、性別、および教職員の別に注目しながら見ていこう。

2.2.1. 育児責任をもつ教職員

すでに見たように、京都大学の教職員では、子どものいる割合は男性の方が高い。育児というと女性の問題のように思われがちだが、京都大学の教職員に関するかぎり、ある意味では男性の方が育児をしてきたと言えるかもしれない。しかし、どのようにしてきたのかが問題だろう。

子どもに対する育児責任は、子どもの年齢に大きく依存する。Q10は子どもの年齢を子どもの通っている学校によって尋ねたものである。ケアという観点からは小学校入学前までがもっとも大変で、小学生でも放課後放っておくわけにはいかず、中学生・高校生になると精神面のケアや

図2-2-1 子どものいる割合 子どもおよび本人の年齢別 (1)男性教員



受験勉強への配慮、それに弁当作りなどが必要になる。大学生になると経済的負担は最大だが、家を離れる場合もあり、ケアという面からは一段落と考えられよう。育児責任は子どもの年齢によって、重さや内容が変化する。

それぞれの年齢層の子どもがいる男女教職員の割合を示したのが図 2-2-1 である。小学生未満の子どもがいる割合がもっとも高いのは、性別、教職員の別によらず 30 代後半である。小学生がい

図2-2-1 子どものいる割合 子どもおよび本人の年齢別 (2)女性教員

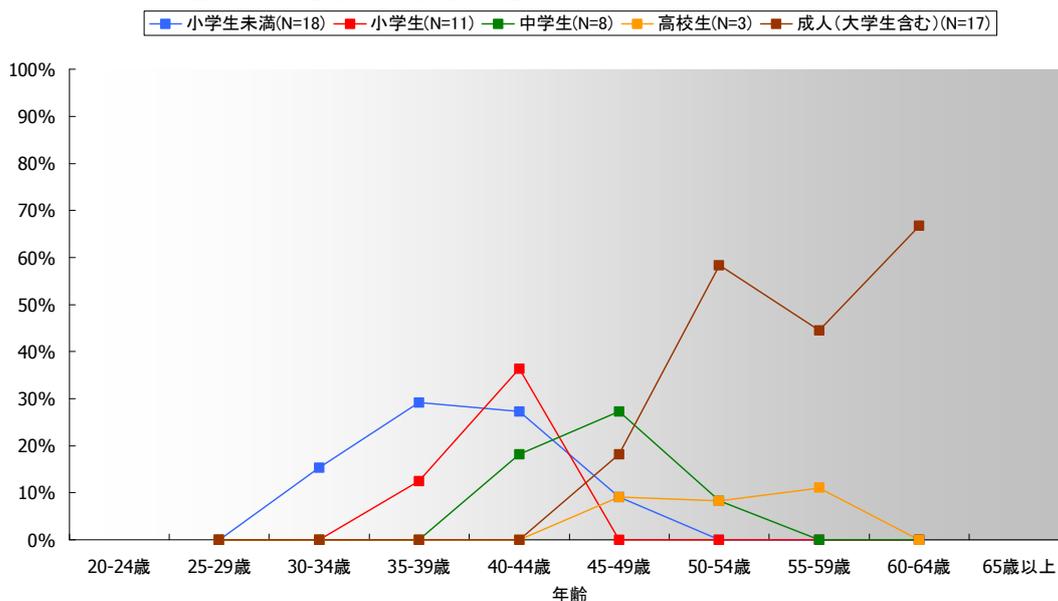


図2-2-1 子どものいる割合 子どもおよび本人の年齢別 (3)男性職員

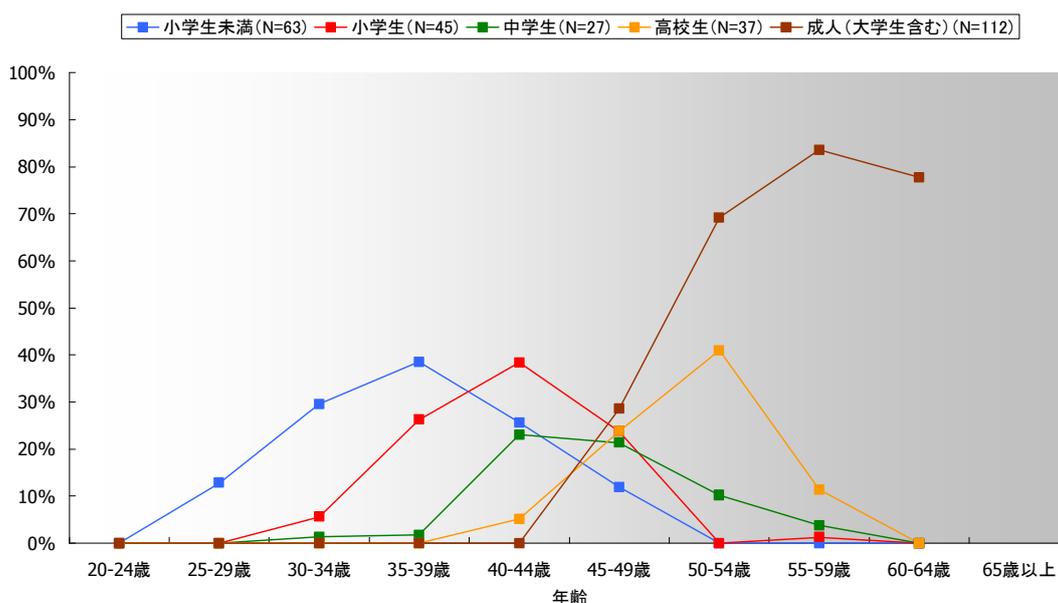
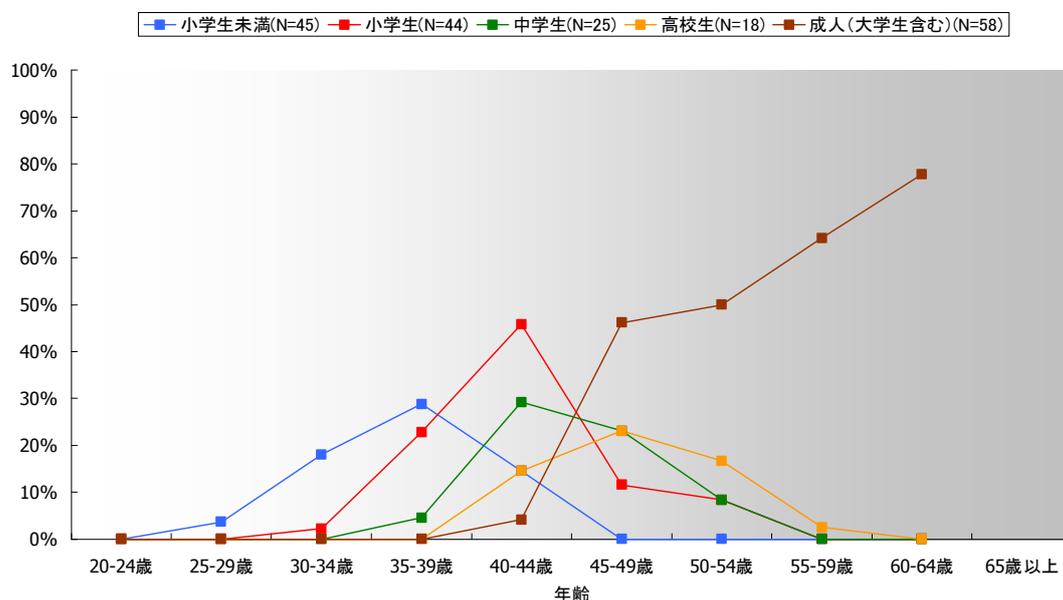


図2-2-1 子どものいる割合 子どもおよび本人の年齢別 (4)女性職員



る割合のピークは、ちょうど子どもの年齢差分だけずれて、40代前半になる。小学校未満もしくは小学生の子どもがいる、子どもにもっとも手のかかる時期は30代から女性では40代前半まで、男性では40代後半までということになる。それに対し、思春期の子どもに精神的に向き合うことがもっとも必要な時期は、40代から50代前半までにあたる。ちょうど仕事ももっとも脂ののった時期が、子育ての最盛期でもある。これだけの割合の教職員がそれぞれの段階の育児責任を負っているということを認識しておかねばならない。

2.2.2. 育児のしかた

では、京都大学の教職員は、どのように育児を行ってきたのだろうか。Q11では、子どものある人に対して、複数回答で育児のしかたを尋ねた。基礎集計表を見ると、回答には性別による違いが際だっている。男性では、職員・教員とも、第1位は「おもに配偶者が育児」、第2位は「夫婦で協力して育児」、第3位は「保育所を利用」となっている。これに対し、女性の場合は、第1位「保育所を利用」、第2位「自分が仕事・学習を続けながら育児」が、職員・教員に共通している。

しかし男性の場合、配偶者の職業によって、育児のしかたは大きく異なる(図2-2-2(1)・(2))。自分自身が職員であるか教員であるかよりも、妻が「常勤」か「非常勤・パートタイム」か「無職」かによって、はるかに強く男性の育児体験は規定される。妻が無職の場合は第1位「おもに配偶者が育児」が突出する。妻が常勤の場合は、本人が職員であれば第1位「保育所を利用」、第2位「夫婦で協力して育児」、第3位「配偶者が育児休業制度を利用」に第4位「親の協力を得て

図2-2-2 育児のしかた (1)男性教員 配偶者の職業別

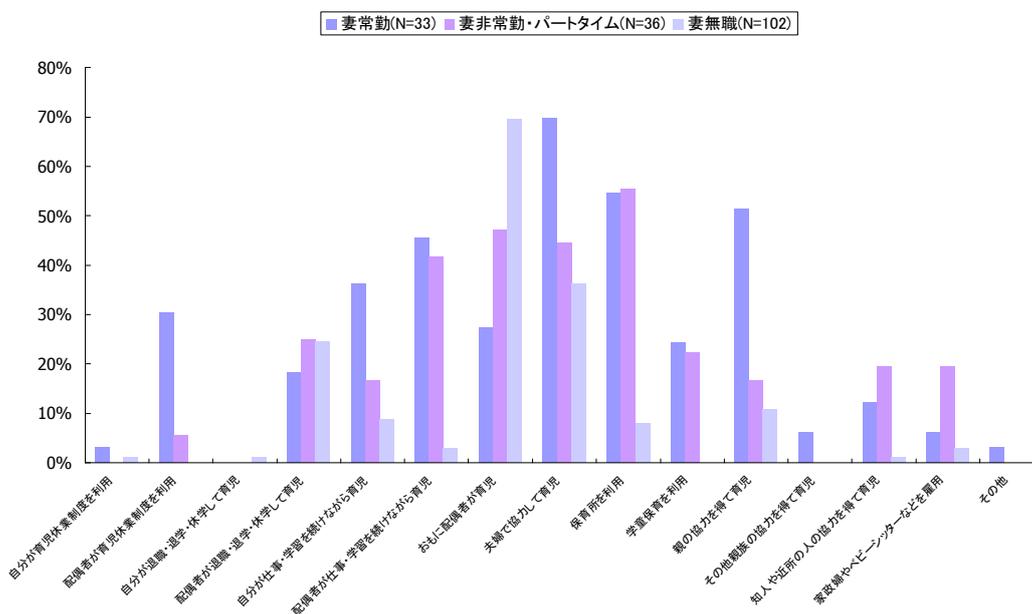
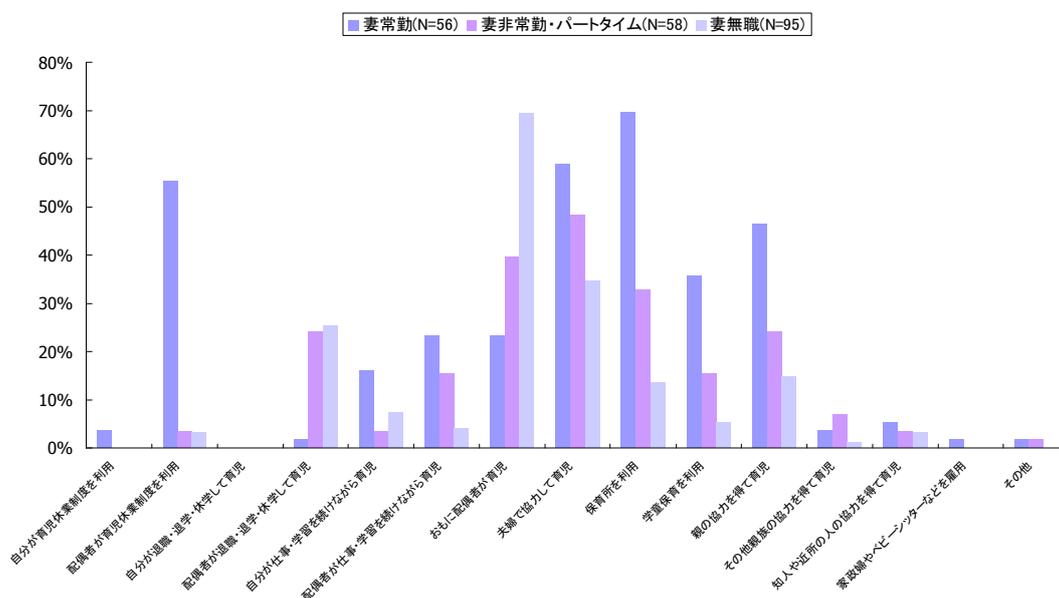


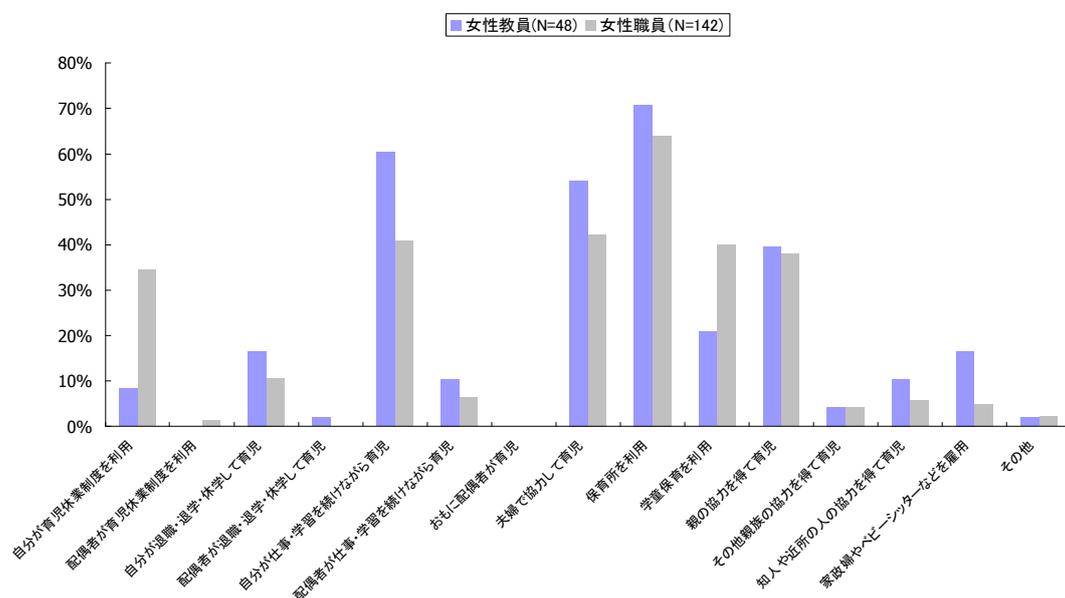
図2-2-2 育児のしかた (2)男性職員 配偶者の職業別



育児」が続く。本人が教員であれば、第1位と第2位が逆転し、第3位に「親の協力」が入る。

しかしさらに詳細に見ると、同じく妻が常勤職であっても、男性職員と男性教員の育児経験は同じではない。男性職員の家庭では「保育所」と「配偶者の育児休業」というフォーマルな制度をよく活用している。よく「夫婦で協力」もしており、典型的な共働きの育児と言えよう。これに対し、共働きの男性教員の家庭では、「保育所」の利用も第1位ではなく、「育児休業」ははる

図2-2-2 育児のしかた (3)女性教職員



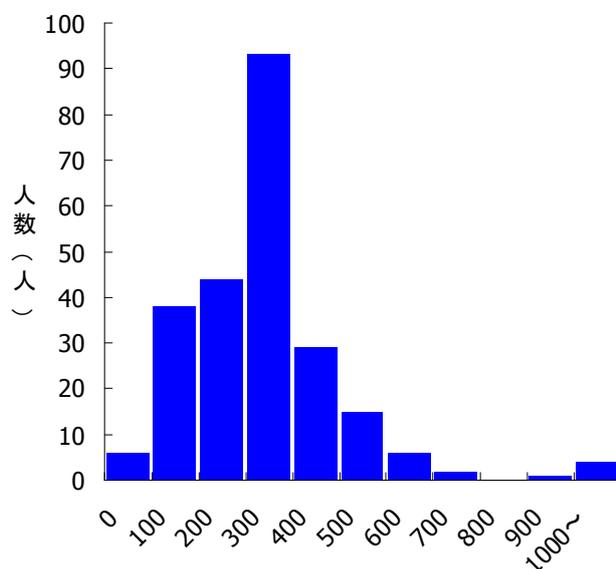
かに重要性が低い。そのかわり、配偶者と自分自身が「仕事・学習を続けながら育児」しており、親にもよく頼っている。育児期には夫婦とも安定した職についておらず、フォーマルな制度を利用しにくい、もしくは利用するのに適さない生活形態だった様子がうかがえる。共働き型の多い男性職員、フォーマルな制度を利用しにくいだけ子育ての苦勞（と喜び）を共にしてきた男性教員——他の業種と比べると、大学は男性が比較的好く子どもに関わる職場なのではないだろうか。

女性教職員の場合は配偶者の職業による分類を行う意味があまりないので、職員と教員を比較してみよう（図 2-2-2(3)）。妻が働いている男性職員と男性教員との間に見られたのと同様の違いがここでも見られる。保育所以外のフォーマルな制度、すなわち育児休業や学童保育は、女性職員の育児にはおおいに活用されているが、女性教員の場合にはそれほどではなく、そのかわり「家政婦やベビーシッターなどを雇用」「自分が退職・退学・休学して育児」「配偶者が仕事・学習を続けながら育児」「知人や近所の人との協力を得て育児」などの多様な手段を駆使している。大学院からポストドク期、研究のかたわら非常勤講師を掛けもちするような生活を送る若い研究者の生活は、柔軟である反面、規則性が無く、十分な収入も無い。フォーマルな育児支援制度を使いにくい研究者の育児は、インフォーマルなネットワークに頼ったり、さまざまな場当たりの方法をくふうするしかないのである。

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）である場合を除いて、性別、職員・教員の別によらず、また非常勤教職員であっても取得できる原則である⁴。しかし前節でも見たように、実際にはほとんど女性職員しか利用していない。本調査とは別に、育児休業を取得した常勤職員についての資料を人事部より提供していただき、整理したのが表 2-2-1 である。ただし補佐員の育休取得実績については部局が把握しているだけなので、この表には含まれていない。制度発足の 1991 年以來 2007 年 2 月末までに、女性職員 241 件、女性教員 8 件、

図2-2-3 育児休業の取得日数



男性職員 6 件、男性教員 3 件、計 258 件の取得があった。取得日数は最短 8 日から制度の上限に近い 1039 日までであり、もっとも多いのは 1 年前後である（図 2-2-3）。育児休業取得件数の推移をグラフにした図 2-2-4 が示しているように、育児休業を取得する人は年々急速に増えている。男性の利用は 2001 年に初めて出て以来、ほぼ毎年 2 人くらいずつ続いている。

しかし、全体としてみれば育児休業を取得する者の大半は女性職員であるという事実は変わらない。育児休業制度はなぜ男性や女性教員には利用されないのだろうか。Q32～Q37 では育児休業制度の利用実態に焦点を絞って、背景的事情を探ってみた。

⁴ 育児休業制度とは、平成 3 年制定、平成 15 年改正の育児・介護休業法を根拠とする制度であり、京都大学においては独自の規程を定めて運用している。常勤職員（特定有期雇用教職員含む）は子どもが 3 歳に達する日まで、非常勤職員（特定の条件を満たした有期雇用教職員及び時間雇用教職員）は子どもが 1 歳に達する日まで（特別な事情がある場合のみ 1 歳半まで）取得可能であり、勤務時間を短縮する部分休業を取得することもできる。休業中、給与は支給されないが、雇用保険、文部科学省共済組合から手当金、給付金が支給される。すべての教職員が取得できる原則だが、子どもの親で教職員以外の者が養育することができる認められる場合等は、労使協定によって適用除外とされる。つまり妻が専業主婦である男性教職員は、通常の場合は適用除外とされることとなる（制度の詳細については、京都大学女性研究者支援センターのホームページ <http://www.cwr.kyoto-u.ac.jp/> に解説がある）。なお、非常勤職員（有期雇用教職員及び時間雇用教職員）が育休を取得するためには、以下の 3 つの要件を満たすことが必要である。（1）1 年以上雇用されていること、（2）育休申し出から 1 年以内に退職する者でないこと、（3）育児休業満了時（子が 1 歳に達した日）から 1 年以上の継続雇用が明らかな者、（4）1 週間の所定勤務日数が 3 日以上。年度末でいったん任期が満了するので、年度末をはさんで育休を取得する場合は年度ごとに申請が必要。

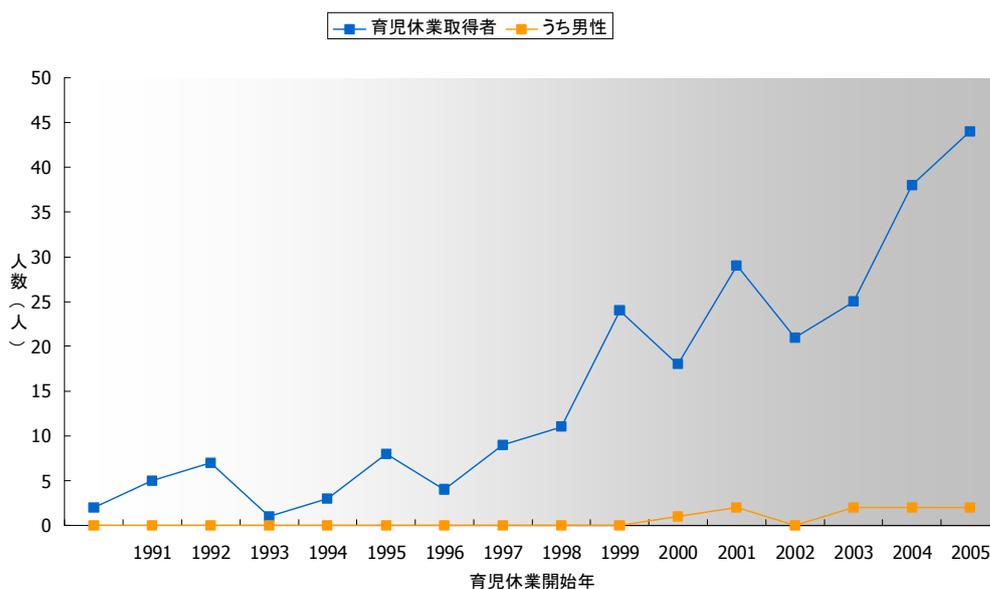
表2-2-1 育児休業取得者の部局と職階

	役員		教授		助教授・講師		助手		非常勤講師 その他		研究員等		部課室長・課 長補佐級		係長・専門職 員・主任級		係員等		看護職員		非常勤職員 等		
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
性別																							
役員	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
本部	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
文学部, 文学研究科	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
教育学部, 教育学研 究科	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
法学部, 法学研究科	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
経済学部, 経済学研 究科	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
理学部, 理学研究科	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	9	-	-	-	-	-	-	-
工学部, 工学研究科	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21	-	-	-	-	-	-	-
農学部, 農学研究科	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	8	-	-	-	-	-	-	-
医学部	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
医学研究科	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
薬学部, 薬学研究科	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
総合人間学部, 人 間・環境学研究科	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-
独立研究科	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	8	-	-	-	-	-	-	-
センター等	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
附置研究所	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15	-	-	-	-	-	-	-
附属図書館	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
医学部附属病院	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
医療技術短期大学 部	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
合計	0	0	0	0	4	3	0	4	0	0	0	0	0	0	5	89	1	66	0	86	0	0	0

まず Q32 では、子どものいる人に対して、京都大学で育休を取得したかどうかを尋ねている。取得したと回答したのは、女性職員では 40 人で、子どもがいる女性職員の 28%にあたるが、女性教員では 3 人のみで、男性ではさらに少なく、男性職員は 2 人、男性教員は 1 人にすぎない。

育休を取得した 40 人の女性職員の内訳を調べると、常勤職員 37 人、看護師 3 人で、補佐員は 0 人である。人事部データによると育休取得者全体のちょうど 3 分の 1 にあたる 86 人は看護師だが（表 2-2-1）、本調査では看護師の回答率が低いため、このような結果になっている。女性の常勤職員では、子どもがいるのに京都大学で育休を取得していない者 44 人のうち、「制度がなかった」が 36 人で大半を占める。すなわち制度が設けられてからは、子どもを産んだ常勤女性職員のほとんどが育休を取得している。常勤女性職員が育休を取得した主な理由は「自分で育児を行いたかった」（76%）と「職場の理解が得られた」（70%）であり、「自分以外の保育者を確保できなかった」という逼迫した事情は 22%に留まる（Q33）。常勤女性職員の育休取得後の勤務状況は「取得前と同じ職務を継続」が 81%を占めるが、他方、部署や職務が変わったケースもあり、「昇進が遅れた」とする者も 11%ある（Q34）。育休を取得したことを理由とする不利益な扱いをしてはならないことは法律に定められている。これらが問題となるようなケースであるのかどうかは、個別に検討しないと分からない。子どものいる補佐員は 44 人いるが、京都大学で育休を取ったものはいない。同じ女性職員でも、常勤か補佐員かによって、育休の取得状況は全く異なる。補佐員に育休を取得しなかった理由を尋ねた Q35 では、「制度がなかった」が 17 人、「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」がそれぞれ 6 人であり、「制度はあったが取得できる環境ではなかった」が 1 人、あとは無回答である。出産退職する、育児が一段落したときに就職した、などの働き方が多い補佐員では、該当する時期には京都大学で仕事に就いていなかった者が少なくないからであろうか。

図2-2-4 育児休業取得者数の推移



では、育休をほとんど取得しない男性や女性教員に目を転じてみよう。これらのカテゴリーに属するわずかな取得者の内訳を見ると、男性職員は常勤2人、男性教員は理系教員1人、女性教員は理系常勤、文系常勤、非常勤が各1人である。育休を取得した理由として、理系男性教員は「自分以外の保育者を確保できなかった」を挙げたが、この1人を除いて、男女とも全員が「自分で育児を行いたかった」という理由を挙げていることが注目される。先に見た女性職員の場合も含め、育休を取得するのは、他に養育する人がいないからという消極的理由より、自分で育児をしたいという積極的理由によっているのである。親密な人々と共にバランスのとれた生活を送る権利のための育休と考えれば、妻が主婦である男性を適用除外にする理由はない、という問題提起がここから生じてくる。

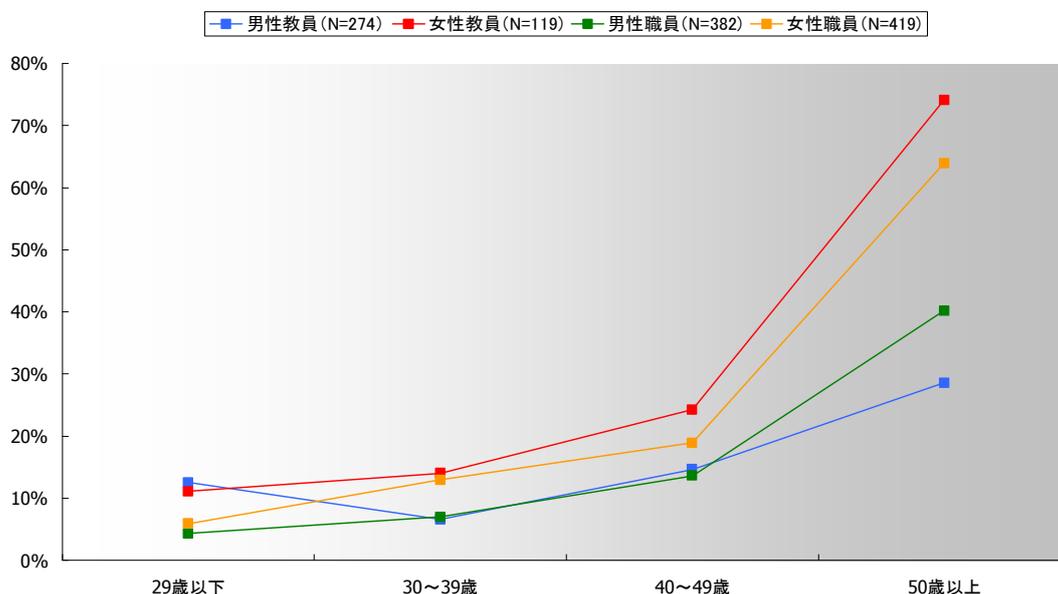
では圧倒的に多数の男性や女性教員が育休を取得しなかった理由は何なのだろうか。男性では、職員でも教員でも「自分以外の保育者の確保ができた」と「必要性を感じなかった」のが主な理由である(Q35)。Q11によれば「おもに配偶者が育児」「配偶者が退職・退学・休学して育児」、あるいは妻が働いている場合でも「配偶者が育児休業制度を利用」「配偶者が仕事・学習を続けながら育児」という状況を意味していると考えられる。その反面、「制度はあったが取得できる環境ではなかった」を選択した男性も、職員・教員共通して約10%いる。これらの男性の属性を見ると、教員15人中8人、職員24人中7人は妻が無職である。妻が主婦であっても育休を取りたいと考えている男性はいる。15人の教員のうちの3人は別居婚であり、育休を取らなければ育児に関わりにくい状況もあったようだ。育休の適用除外の条件の見直しも必要なのではないだろうか。

男性どうしても、職員と教員とで違いが出た回答もあった。男性教員では「仕事を中断したくなかった」という理由を挙げた人が21%いる。この「仕事を中断したくなかった」という理由は、女性教員が育休を取得しなかった最大の理由であり、実に36%がそう回答している。男女を問わず研究者という職種は、仕事の中断を嫌うという強い傾向がある。同じ女性でも職員と教員が育休に対してまったく異なる選択をするのはこのためであった。ワークライフバランスをめざす施策の中で、育休は中心的な位置にあるが、必ずしも万能の方策ではないのではないかと考えさせる契機がここにある。職種によっては一定期間の休業より、仕事を中断せずに育児と両立できるような条件づくりをするほうが、当事者のニーズに合う。大学の研究職は明らかにそうした職種であり、職員でも希望によってはそうした働き方ができてしかるべきだろう。

2.2.4. 介護のしかた

育児と違い、介護の経験がある者は、年齢が上昇するほど増加する。Q12の回答を年齢とクロスさせると、50歳以上の年齢層では、男性教員の29%、男性職員の40%、女性教員の74%、女性職員の64%が介護を経験している。介護期間は半年未満から5年以上までさまざまである(図2-2-5)。男性でも3人に1人以上が経験するというのは、高い割合と言うべきだろう。職業生活の終わり近い時期に介護という問題に出会うのは、性別に関わらず、いまや例外的な事態ではまっ

図2-2-5 (1)年齢による介護経験の割合の変化



たくない。女性では介護経験者はさらに多く、6割以上にのぼる。京都大学の女性教職員は配偶者や子どもを持たないことで家庭と仕事との軋轢を回避してきた傾向があるが、介護はそれよりずっと引き受けている。子どもがいない人生は選べても、親がいない人生は選べない。京都大学の女性教職員にとって、介護は人生の中で育児よりも結婚よりも経験しやすい出来事なのである。

では介護の対象となっているのは誰だろう。Q13の回答を見ると、男女とも、また教職員とも、「自分の親」が5割から6割程度を占める。次が「配偶者の親」であり、2割台となる。この点に性別による差は見られない。女性は嫁として夫の親を介護するという規範があったが、そのような非対称はここでの回答には表れていない。ただし、そもそも「介護経験あり」を選択した割合には大きな男女差があったので、介護対象者は双系的になっても、介護する側が女性に偏っているのは変わらない。また女性職員の場合は介護対象者として「その他」の割合が高いのが目に付くが、それが誰なのかはここでは尋ねていない。

Q14では主に介護した人は誰か、Q15では介護対象者とは同居か別居か尋ねている。介護では、育児と違い、対象者と同居していない場合も少なくなく、兄弟姉妹の誰かが主に介護している場合にも手伝うことがあるからである。この点に関して、教職員男女が経験した介護はど

図2-2-5 (2)介護の期間

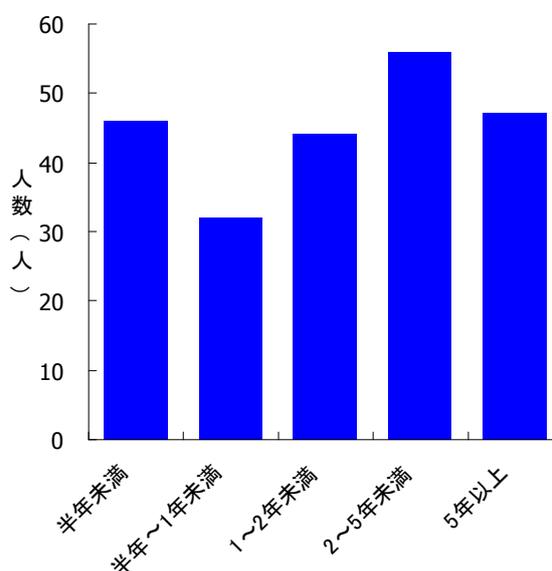


図2-2-6 (1)主に介護した人

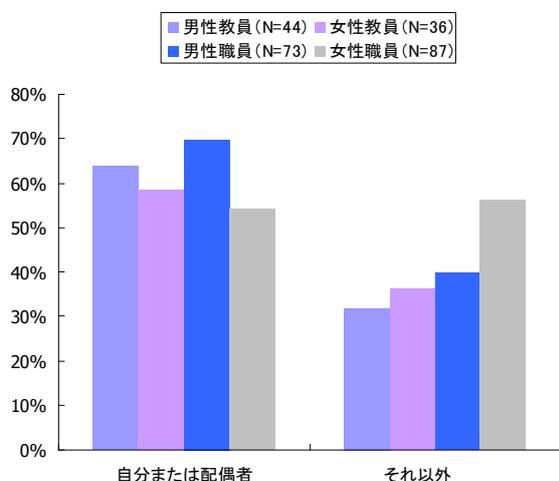
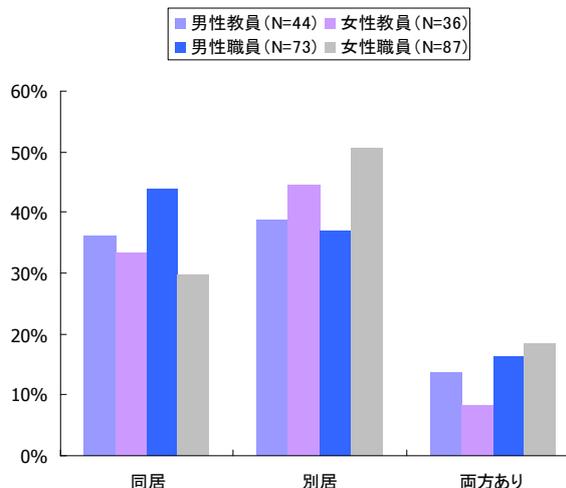


図2-2-6 (2)介護対象者と同居か別居か



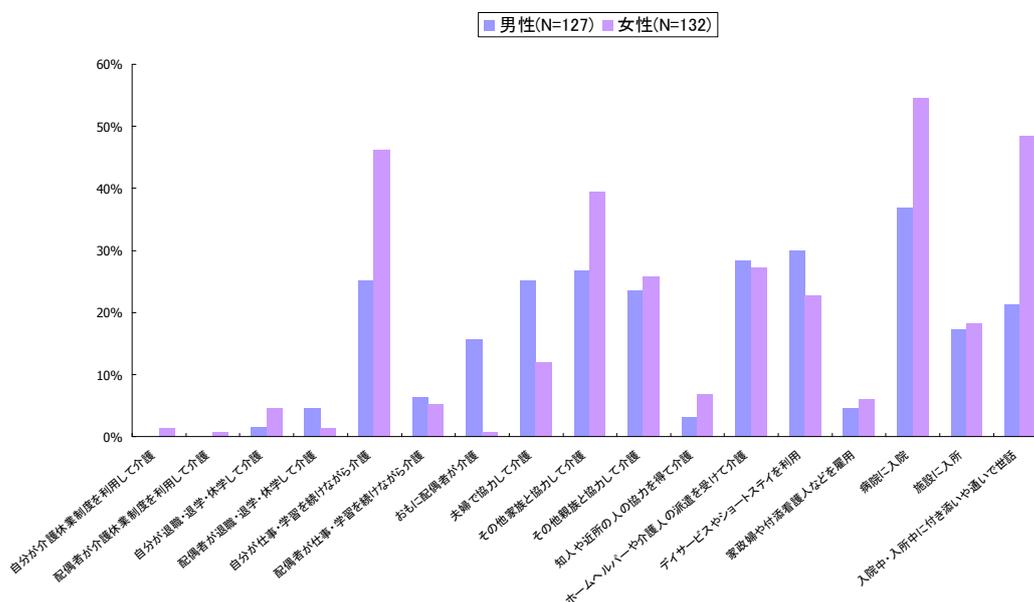
のようなタイプに属するのか、整理したのが図2-2-6である。男性職員では同居しているおそらく自分か妻の親を自分と妻が主になって介護したケースが多いが、女性職員ではまったく反対に、別居していて誰か別の人が主たる介護者になっているところへ手伝いに行ったケースが多い。教員は男女ともその中間だが、女性のほうが別居でも手伝いに行く割合が高い。京都大学の教職員では女性のほうが独身である割合が高いこと、婚出していても女性のほうが介護役割を引き受ける状況になりやすいことなどが、性別による違いの原因であろうか。また男性教員のほうが男性職員より同居の割合が低いのは、教員のほうが求職のために遠距離移動をしたからだと思われる。

介護では育児とは違って、遠方へ通う場合も珍しくない。2つのグラフを比較すれば分かるように、同居でなくても「自分または配偶者」が主たる介護者である場合がかなりあるようだ。京都大学の教職員、特に教員は地元出身者は少ないので、遠方に別居している親を介護しなくてはならない場合が多いことに、特に配慮しなくてはならない。

図2-2-7に示したQ17の「主な介護の方法」を見ると、男女とも多様な方法を駆使して介護という状況を乗り切っていることが分かる。性別による差がもっともはっきり表れたのは、予想されることではあるが、「おもに配偶者が介護」の割合が男性では2割弱あるのに、女性では「おもに配偶者が介護」は皆無に近いことである。主たる介護者が「自分または配偶者」であっても、実質的には「おもに配偶者が介護」である場合も少なくないだろう。「夫婦で協力して介護」を選んだ割合も、男性は25%、女性は12%と、女性は男性の半分にしかならない。男性は妻を巻き込むが、妻は夫を巻き込まないという違いがあるのではないか。同じように「介護をした」と言っても、その内実には性別による違いがある。「自分が仕事・学習を続けながら介護」の割合は女性が男性の倍近く、仕事を続けながら実質的な介護も行うという困難な状況は、女性の方が経験している。

また、女性では「その他家族と協力して介護」や「入院中・入所中に付き添いや通いで世話」の割合が高い。別居や「主たる介護者」が自分ではない場合にも手伝いに通う状況になりやすい

図2-2-7 介護の方法



ことを反映しているのだろう。

育児休業と違って、介護休業はほとんど利用されていない。この点については育休の場合のように教員と職員の間で大きな差が出ることもない。介護休業が利用しにくい理由は何か、どのような制度なら利用しやすいのか、真剣に検討する必要がある。

2.3. 昇進と性別

京都大学の教職員の職階と性別については、第1章で見たとおり、性別による大きな差が存在する。職階が高くなるほど女性の割合は減少する。反対に、職階の低い層や非常勤職では女性の割合が高い。ここでは、教職員の昇進のパターンに性別による違いがあるのかどうかを検討してみよう。この分析では昇進の可能性のある常勤教職員に分析対象を限定せざるをえないが、たとえば補佐員のように昇進のない非常勤職に女性が多いことがそもそも大きなバイアスである。また、京都大学に留まらずに転出する割合にも性別による差があると言われている。それらの問題についてはまた別の分析が必要だという限界を自覚しつつ、ここでは今できる分析を進めよう。

2.3.1. 教員の採用と昇進

昇進に関連する質問は、教員についてはQ42とQ43、職員についてはQ50である。Q42では男女常勤教員に対して、京都大学助手、講師、助教授、教授に採用された、もしくは昇進した年齢

表 2-3-1 京都大学教員採用・昇進年齢

		人数	平均年齢	標準偏差	最小値	最大値
助手	男性	121	29.0	3.3	23.0	40.0
	女性	37	33.3	5.7	23.0	48.0
講師	男性	20	36.4	6.0	28.0	47.0
	女性	4	38.3	5.4	29.0	42.0
助教授	男性	84	37.3	4.5	28.0	48.0
	女性	21	39.6	5.6	27.0	48.0
教授	男性	46	46.5	5.1	34.0	57.0
	女性	8	45.6	4.5	36.0	50.0

を尋ねている。助手に採用された後、他大学に転出し、また京都大学に教授として採用されたというようなケースもなかには含まれる。

表 2-3-1 は職階ごとに採用・昇進のあった女性教員、男性教員の総数と、採用・昇進年齢の平均、標準偏差、最小値、最大値を示したものである。講師については男女とも、教授については女性の該当数がそもそも少ないことに注意が必要である。それぞれの職に就いた平均年齢は教授以外では女性の方が高い。助手では 4.3 歳、助教授では 2.3 歳の男女差がある。

しかし、より興味深いのは採用・昇進年齢の分布である。図 2-3-2 では、ある地位に採用・昇進のあった女性教員、男性教員それぞれの総数を 100%として、年齢ごとの採用・昇進件数の分布を示した。数が少なすぎる講師を除いて、男性では「昇進適齢期」とでも呼ぶべきピークが見出される。助手では 27～30 歳、助教授では 34～39 歳、教授では 45～49 歳前後がそれに当たる。それに対して女性では、助手では男性と同じ時期に一つのピークがあるものの、30 代半ばにもう一つのピークがあり、30 代後半から 40 代初めという、男性はめったに助手にならない時期に採用された一群の女性たちがいる。助教授でもやはり男性のピークは済んだ 40 代半ばに、女性の一つの山があるようだ。女性の採用や昇進は男性とは異なる論理で行われているのではないかと推察させる。この傾向が消滅する方向にあるのかどうかを検証するため、現在 50 歳未満の年齢層に限り助手についての分析をやり直したところ、35 歳のピークは無くなったが、30 代後半から 40 代前半までに採用された女性たちのケースは消えなかった。

女性教官懇話会（1984）では、当時の女性教員は男性教員より「学部卒業後現職までの年数」が平均して長く、散らばりも大きいことを発見し、「男性社会」に存在する「採用・昇格等に至る年限ないし年齢に関する社会的通念」の適用から女性は排除されていると指摘している。それから四半世紀が経過した今回の調査でも、同じ現象が見出されたということになる。

では、女性はなぜ男性に適用される「社会的通念」から排除されるのだろうか。単なる偏見のためだろうか、それとも女性に作用しやすい社会的条件、たとえばよく言われるように家庭生活

図2-3-2 (1) 京都大学における助手採用年齢

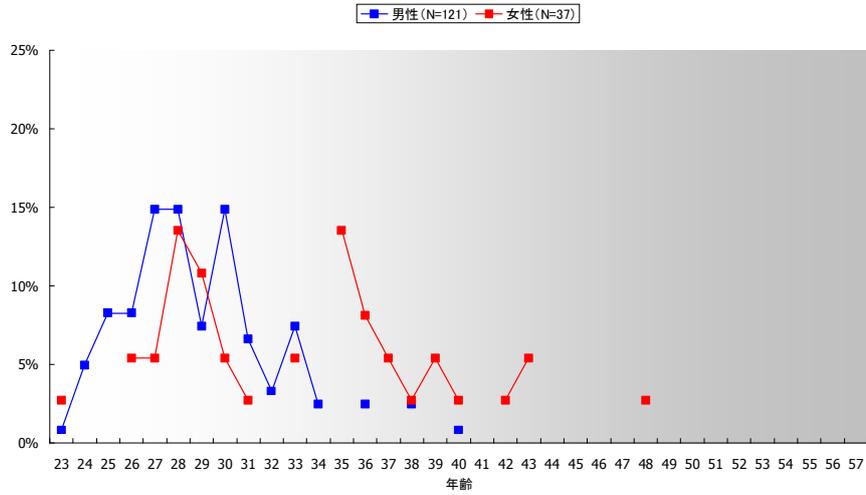


図2-3-2 (2) 京都大学における助教授昇進年齢

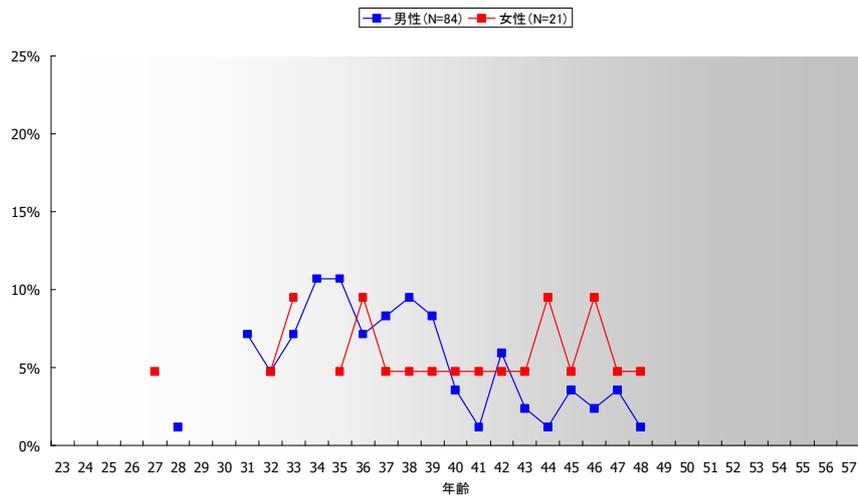
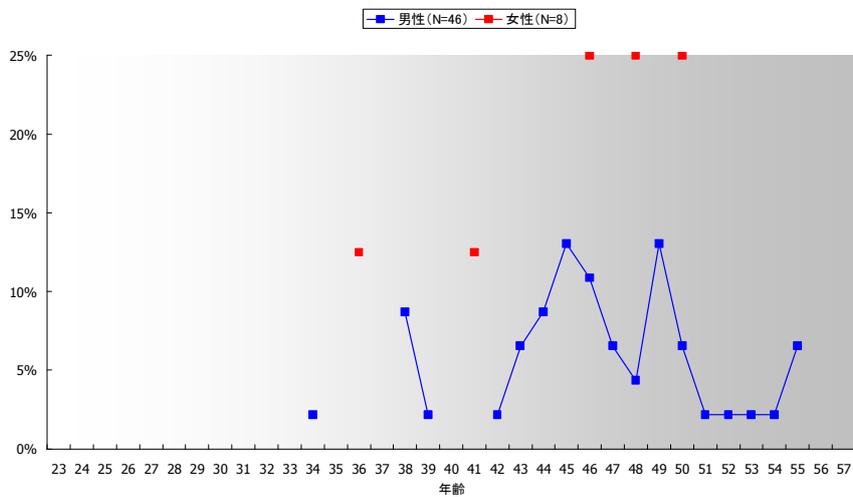


図2-3-2 (3) 京都大学における教授昇進年齢



の負担が原因なのだろうか。本調査では家庭生活について、配偶者の有無 (Q6)、子どもの有無 (Q9)、介護経験の有無 (Q12) について情報を得ている。介護経験のある人が増加するのは 50 歳以上なので、ここでは昇進の時期に関係しそうな前 2 者と昇進年齢との関連を調べてみよう。図 2-3-3 と図 2-3-4 を見ると、配偶者の有無と子どもの有無はいずれも男性の昇進にはほとんど影響を及ぼしていないと言ってよかろう。また配偶者のいない女性、子どものいない女性は、いずれもこれら男性と遜色ないキャリアパターンを描いている。このパターンから唯一はずれるのが「配偶者あり」の女性と「子どもあり」の女性で、助手の段階では「配偶者あり」は約 5 年、「子どもあり」は 8 年ほどの後れをとっている。しかし子どもの有無に関するかぎり、ギャップは次第に縮まっていくようで、教授昇進時点では違いはまったく無くなっている。

ここでの知見の意味づけは簡単ではない。家庭をもつことが女性研究者のキャリア形成を後らせるのは、残念ながら事実のようだ。多くの女性研究者がかつては結婚を避け、その後は子どもをもつことを避けてきたのは、その意味では合理的選択であった。反面、一時期さえ乗り越えれば、子どもの負担は次第に軽減されて、結局は研究者としての達成になんら影響を与えないとも言える。しかし、それは教授になれた者のみについての結論なのかもしれない。そこで先行研究を参照して、京都大学以外の研究者のケースも考慮して、ここでの知見の意味を考え直してみよう。

「家庭負担からの回復」効果とも呼ぶべき家族持ちの女性研究者の負担軽減後の活躍は、先行研究では塩田・猿橋編 (1984) の、研究者の業績の分析で指摘されている。レフェリーのある雑誌への発表論文数については、「子どものいない女性の業績の方が 49 才まで高いといえる」が、「50~54 才の間で子どものいる人のほうが論文数が多くなる」(p.39)。「子どものいない女性の業績は総体的に男性との差が余りみられない」(p.39) という点も、我々の知見に通じる。文科系の

図2-3-3 教員の昇進と配偶者の有無

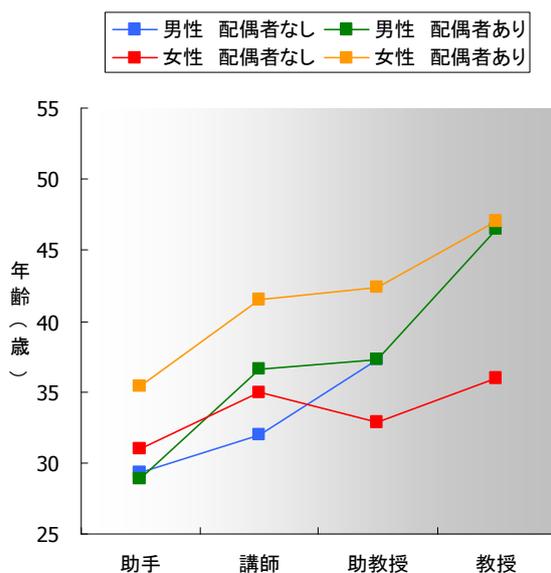


図2-3-4 教員の昇進と子供の有無

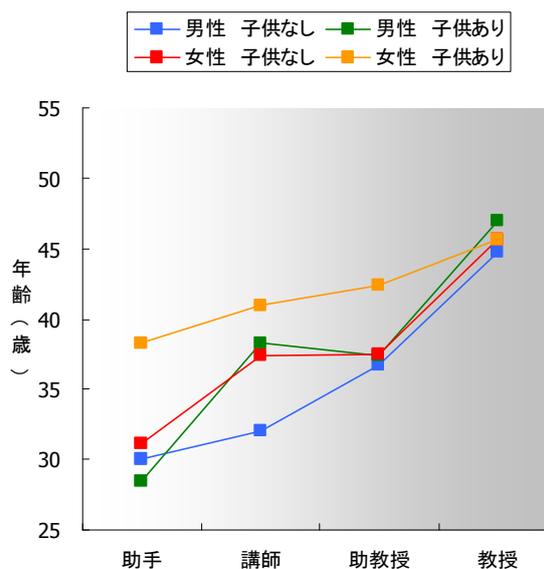


表 2-3-2 京都大学職員昇進年齢

		人数	平均年齢	標準偏差	最小値	最大値
主任	男性	166	35.3	2.8	28.0	47.0
	女性	77	37.0	4.6	27.0	51.0
掛長級等	男性	148	39.9	4.0	29.0	56.0
	女性	35	45.0	5.7	33.0	57.0
課長補佐級 等	男性	57	49.2	4.3	29.0	57.0
	女性	14	47.6	6.6	35.0	57.0
部長・課長 級等	男性	42	49.5	6.1	37.0	57.0
	女性	4	52.0	3.7	46.0	55.0

女性の著書数については「若い時は子どもの無い方が冊数が多く、45才で逆転して今度は子どものある方が冊数が多くなる」(p.41)という。しかし「業績」と「地位」とは別のことである。地位に対する家庭経験の効果は、原編(1999)で検討されているが、結婚や子どもがいることの効果は女性では観察されず、すなわち女性は女性であるだけで家庭的条件とは関係なく男性より地位が劣り、男性では未婚男性の地位が既婚男性より低かった(p.149-150)。我々の知見とはまったく異なっている。この10年間で大学の人事政策が変化して、女性でも昇進させるようになった時期にちょうど子どもの負担も軽減していて昇進したのが現在の女性教授たちなのだろうか。

なおQ43では、京都大学の管理職への就任と、国内学会の役員などへの就任の年齢について尋ねている。しかし、京都大学の管理職に就任した女性教員は、大学の歴史を通じて、2003年に研究科長に就任した1人しかいない。理事に就いた女性はまだ存在しない。分析以前のアンバランスである。国内外学会役員の新経験年齢は女性の方が男性より平均して1.6歳若い。

2.3.2. 職員の昇進

では次に、男女常勤職員について同じ分析をしてみよう。ただし職員と教員とでは職階構造が異なることに注意しないとならない。第1章の図1-1-1がよく表しているように、教員では助手、助教授・講師、教授の人数がほぼ1000人ずつでほとんど変わらない。しかし職員では、課長補佐級から人数が絞り込まれる。上位のポストの数そのものが少ない職員では、昇進はより熾烈な競争とならざるをえない。

Q50では、主任、掛長級、課長補佐級、部長・課長級への昇進年齢を尋ねている。表2-3-2にあるように、平均昇進年齢は、主任では1.7年、掛長級では5.1年、女性が遅い。課長補佐級では反対に女性が1.7年早い。

図2-3-5では昇進年齢の分布を示している。男性については、主任、掛長級では明瞭な、課長補

図2-3-5 (1)京都大学職員の主任昇進年齢

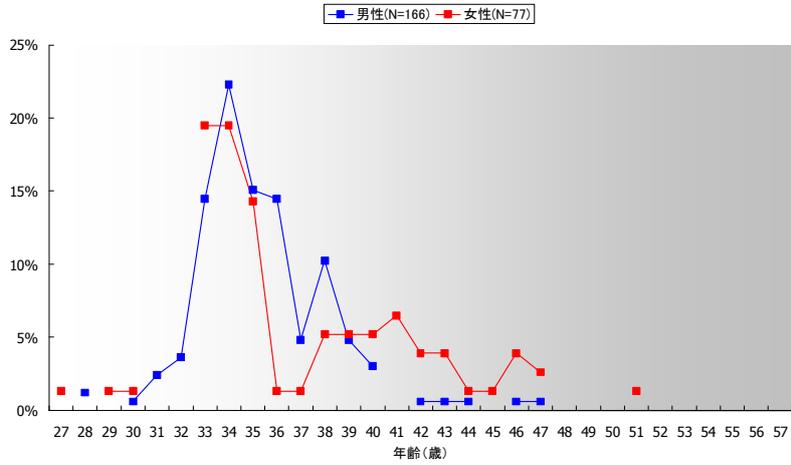


図2-3-5 (2)京都大学職員の掛長級等昇進年齢

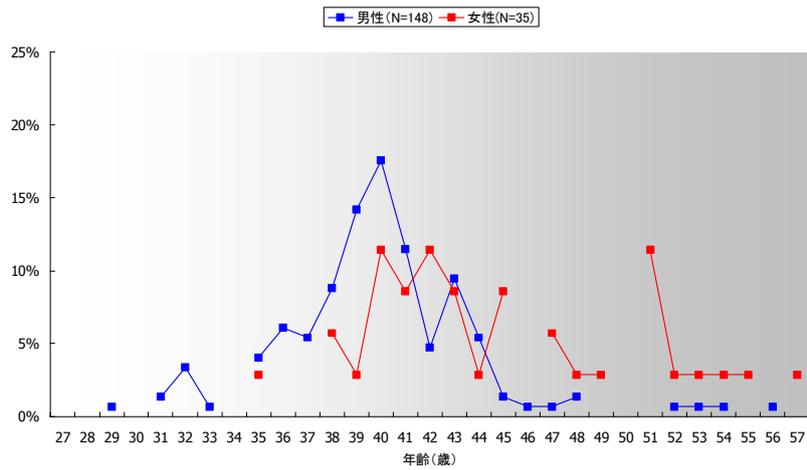


図2-3-5 (3)京都大学職員の課長補佐級等昇進年齢

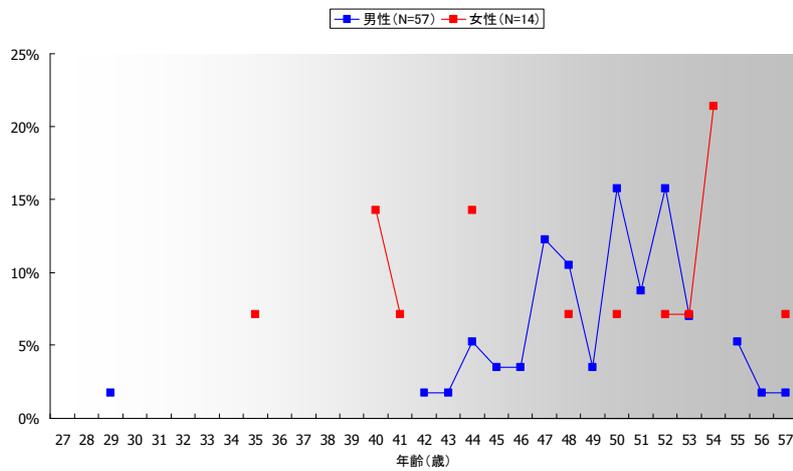
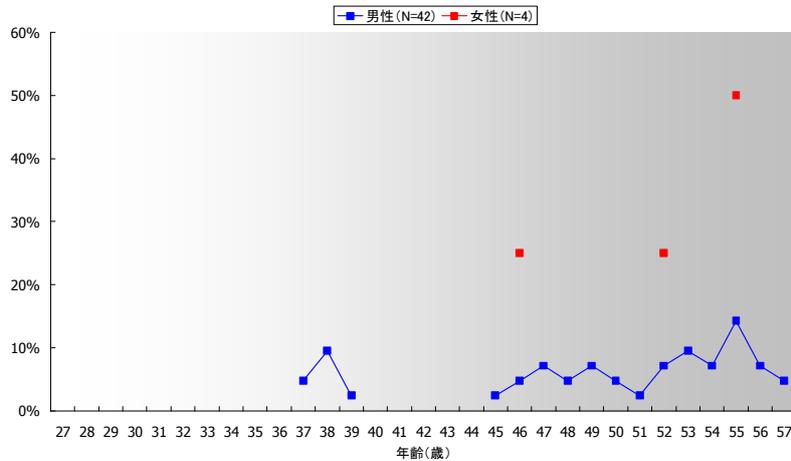


図2-3-5 (4)京都大学職員の課長部長級等昇進年齢



佐級では緩やかな「適齢期」が見出されるが、部長・課長級ではピークは無い。女性については、主任では男性と同じ時期にピークがあるが、女性教員の助手採用と同じように、ピークより高い年齢で昇進した一群のケースが存在する。掛長級では、ピーク自体が女性と男性でずれており、女性のピークはより高い年齢にある。しかもピークを過ぎてからも昇進するケースがしばらく続く。職員のキャリアパターンの男女格差は、掛長級の段階で目立ってくる。主任と掛長級では人数はむしろ後者のほうが多いのに、いったいなぜなのだろうか。

課長補佐級は女性の昇進の数そのものが少ないが、男性のピークの後ばかりでなく、その前に若くて昇進した女性たちがいるのが目を引く。平均昇進年齢を下げている「抜擢」のケースであろうか。部長・課長級では男性にもピークが存在しないうえ、女性の数も非常に少ないので分析しにくいですが、男性であってもまったく無理のない年齢での昇進であるとは言える。

まとめると、職員の女性たちは、主任昇進時には「採用・昇格に関する社会的通念」の適用を受けているようだが例外もあり、それ以上の地位については男性とは異なる扱いを受けている様子がうかがえる。現在 50 歳未満の年齢層に限ってみても、ピーク以降に主任に昇進した女性たちは消えないので、職員組織内での女性の男性と異なる位置づけが、消滅の方向にあるとも言えない。

では、女性職員の昇進のパターンを、男性と違わせている要因は何だろうか。教員の場合と同様、家庭要因との関連を見てみよう。図 2-3-6 は配偶者の有無、図 2-3-7 は子どもの有無と各階層への平均昇進年齢との関連を示したものである。配偶者と子どもいずれの有無も男性の昇進パターンに影響を与えないのは、教員の場合と変わらない。子どもや配偶者のいない女性も、男性にほぼ近いパターンを描く。女性も単身であれば、少なくとも昇進した人に限っては、男性と同じペースで階段を上がっている。

これらの人々と、主任昇進では 1.5~2.5 年ほど、掛長級昇進では 5 年あまりの差をつけられてしまうのが、配偶者や子どものいる女性である。配偶者の有無よりも子どもの有無による差の方

図2-3-6 職員の昇進と配偶者の有無

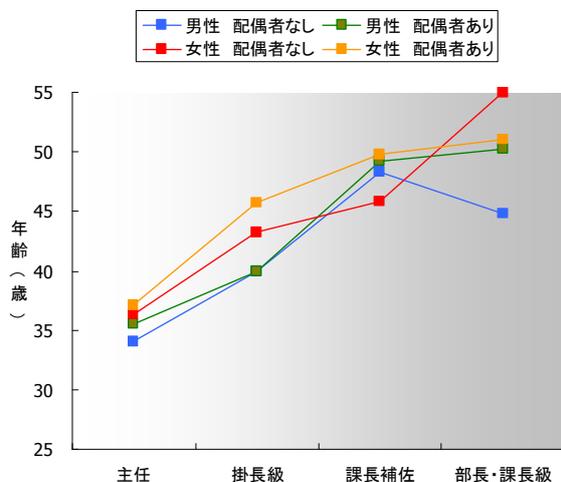
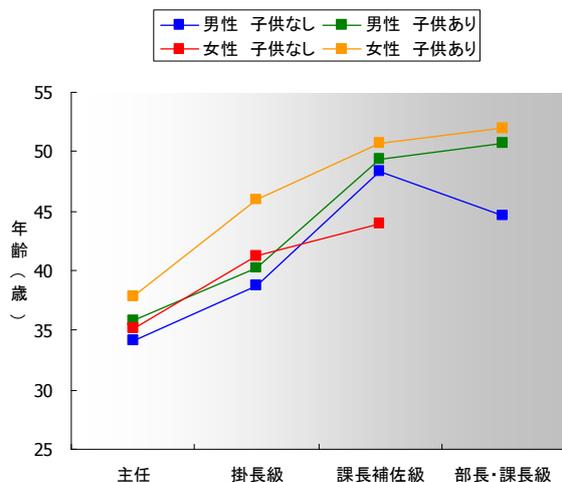


図2-3-7 職員の昇進と子供の有無



が大きいので、育児の負担が本質的なのだろう。表 2-2-1 で見たように、主任のときに育児休業をとった女性職員は、掛員のと看とったよりもむしろ多かつた。それが掛長級への昇進を遅らせたとしても、休業期間以上の遅れが出ている。育休期間が終わっても、子どもが小さいうちは少しゆっくり仕事をしたいと本人が希望したケースもあるかもしれない。しかしまわりが最初から子どものいる女性職員を昇進の対象外のように考えて、要職に就けないということはないのだろうか。

しかし家庭負担による差は、課長補佐級に昇進するケースではだいぶ縮まる。正確に言うると、昇進した人々を見るかぎり、子どもや配偶者のいる女性たちの昇進年齢は、男性の昇進年齢とあまり違わなくなる。他方、家庭負担のない女性は、男性よりも一層早く出世している。女性にも管理職への登用の機会が開かれたとき、男性同様にキャリアを積んできた女性たちがまずその機会を得たということだろうか。部長・課長級に昇進した女性はいかに少ないが、子どもがいることはもはや障害にはなっていない。

教員と比較して見ると、職員と教員という職種の違いを超えて、家庭生活のキャリアへの影響のしかたの類似性に気づく。子どもや配偶者のある女性の場合、中盤までは特に子どものためにキャリア形成が後れるが、その時期を乗り越えてさらに上位の職位につく者には、もはや家庭の事情は影響していない。「家庭負担からの回復」効果は、昇進する女性職員の経歴にも見出せる。

ただし、女性職員と女性教員を比較すると、家庭要因のキャリアへの影響の大きさには違いがあるようだ。子どもや配偶者のいる女性が、男性やその他の女性の描く「標準的」な昇進パターンから後れる度合いは、教員の方が甚だしい。この違いはなぜ生じるのだろうか。原因の解明は難しいが、育児のしかたについて見たように、保育所、育児休業、学童保育など、フォーマルな育児支援制度を活用しやすい職員は、そうした制度が利用しにくく不安定な手段に頼る研究者より、安心して休業し速やかに職場復帰できるのではなかろうか。女性研究者にとっては、就職年齢が遅いという研究者特有の事情が、就職期と出産期の重複という事態をうみ、いっそう就職を

後らせ、そのことにより職場および行政からの育児支援も受けにくくなるという悪循環を生じさせて、深刻なキャリア形成への影響を与えているものと推測される。

とはいえ、昇進した人たちのみについての分析は、上位ポストの数の制限により昇進できる人たちが限られている職員については、教員について以上に限界がある。次にはなかなか、あるいは全く昇進しない人々について見ていこう。

2.3.3. 昇進しない常勤教職員

ここまでの分析は、昇進した人々についての分析だったので、2種類の人々を対象から逃してしまったことになる。一方は常勤職ではあるけれど昇進を経験しない人々、もう一方は昇進システムの埒外におかれた非常勤職の人々である。第1章の図 1-1-2 を見てほしい。たとえば教員では助手、職員では掛員等として留まり続ける常勤職の人々の細い帯が40代・50代あるいは60代まで残っている。他方、教員では非常勤講師、職員では補佐員の太い帯がある。非常勤講師の多くは本務校をもっているため、教員では「研究員」や「その他」として30代後半以降も留まり続ける人々に注目したほうがより適切かもしれない。

常勤職だが昇進しないケースについては、女性教員についての先行研究でも指摘がある。「ライフコースの初期に女性が補佐員、副手、助手などと呼ばれるいわゆる二次研究者的な職種に押し込まれる、という問題がある。」「二次研究者として最初に位置づけられると、そこから抜け出すには長い年月がかかったり、人並みはずれた努力や業績などが必要であることが多い。」(原編 1999: 144, 138) このような問題は京都大学にもあるのだろうか。

図 2-3-8 は現在助手の人たちについて、助手に採用されてからの経過年数を求めたものである。3年くらいまでの人々が多いが、それ以上のはるかに長い期間、助手を続けている人たちも存在し、最長は30年以上であった。現在の助手のうち10年以上この地位に留まっている人(1人を除いて全員が理系)の割合は女性では17%、男性では20%になる。女性に偏った現象ではなく、性別によらず注目すべき問題である。しかし、さらに検討すると、性別による違いもあるらしいことが見えてくる。男性は20代から採用されている人がほとんどだが、女性は30代後半以降に採用されている人が多いので、全員が現在45歳以上である。助手に採用する理由が性別によって違うことがあるのだろうか。女性教官懇話会編(1996)は「女だから一生助手のポストにとどまっているものという考えで話をされる。女性の昇進については対象外という考えを学部長でさえも持っている。」「女性であるため、就職して10年間くらいは研究・事務・経理・来客接待等すべての雑務を担わされ、研究の主目的から切り離された。」「一番不愉快だったのは、後輩が次々と昇進し、自分より上の位置に来たこと。そのような場合、男性であれば、その人の心情を考えて先に転出をはかるとか、配置を考えるとと思う。」という証言を紹介している。もっとも今日もそうした慣行が続いているのかどうかについては、さらに調査しないとわからない。

比較のために助教授についても同様に昇進からの経過年数を調べてみた。すると図 2-3-8 のよう

図2-3-8 (1) 助手に採用されて現在までの経過年数(現在助手の人)

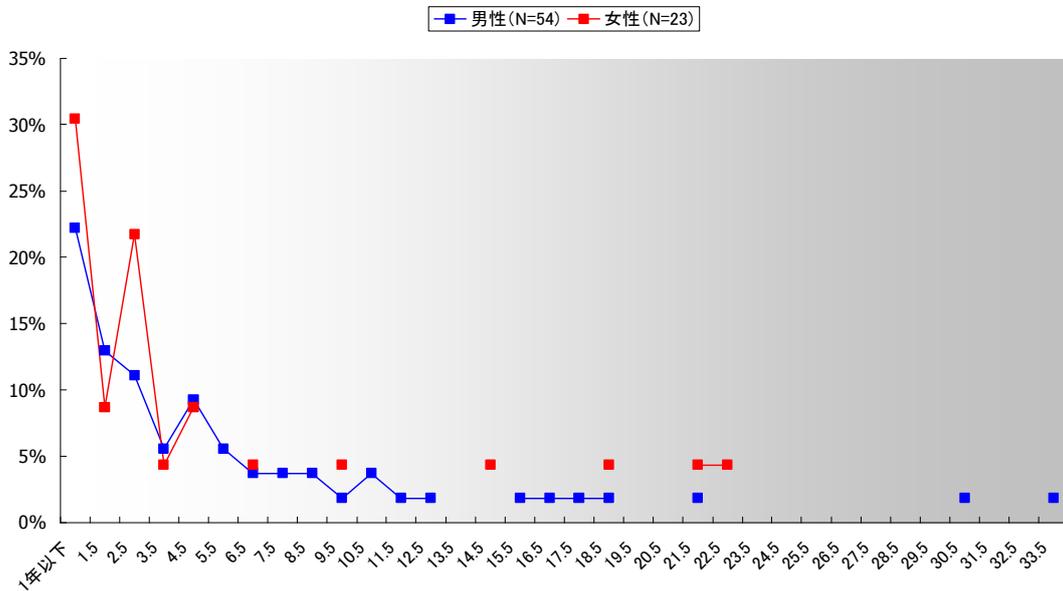
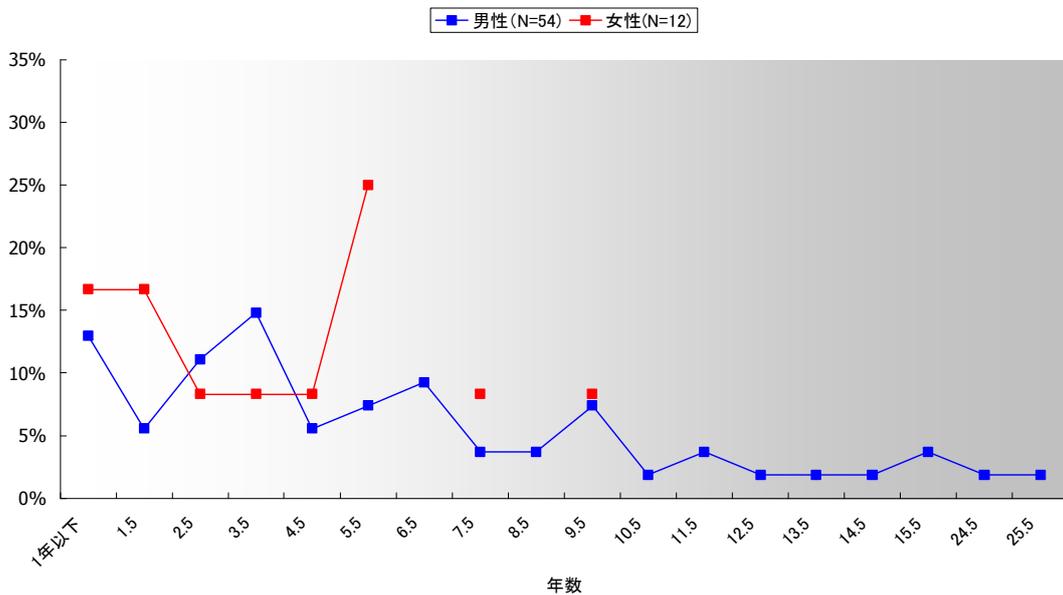


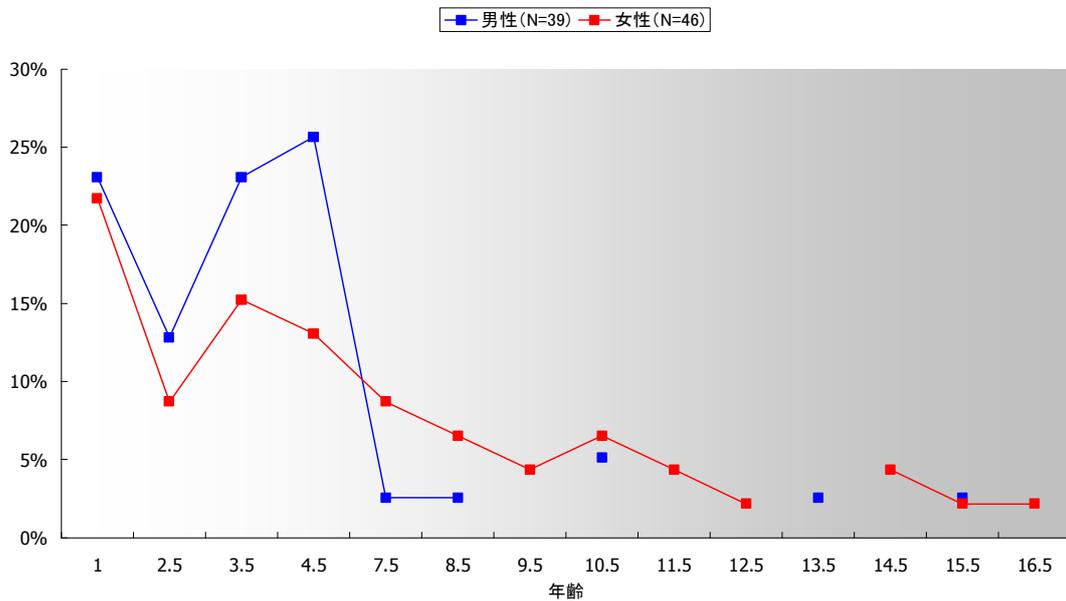
図2-3-8 (2) 助教授に採用されて現在までの年数(現在助教授の人)



に、やはり長期間助教授で留まり続ける人たちは存在し、25年になるケースもあった。ただし助教授では10年以上のケースは男性だけで、男性助教授の19%を占める。女性の助教授が増加したのはようやく1990年代半ば以降のことにすぎないので、そもそもそのようなケースはまだ生じていないとも言える。

掛員への採用年齢を尋ねていないため、同じ分析を職員についてすることはできない。第1章

図2-3-9 主任に昇進してから現在までの経過年数(現在主任の人)

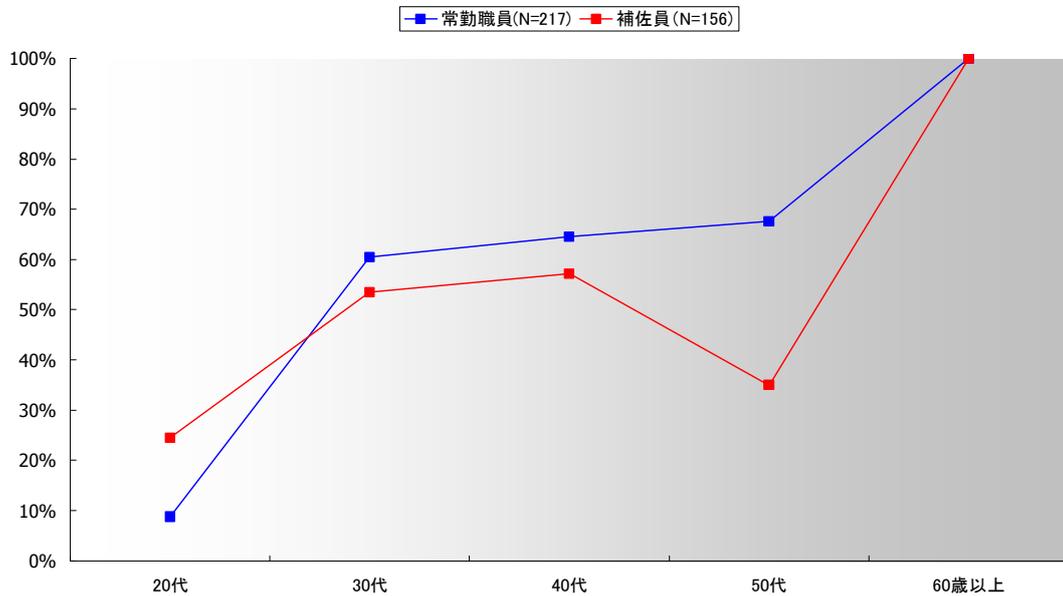


の図 1-1-2 を見ると「掛員等」に属する人々は男女とも 30 代後半から急減するが、50 代やそれ以降まで少数ながら残る。ここでは詳細の分析はできないが、長期にその地位に留まっている人も確かにいる。その代わり、ここでは主任について検討してみよう。主任に昇進しているが、その後、長期間にわたりその地位に留まり続ける人たちがいる。図 2-3-9 は、現在主任の人について、主任に昇進してから現在までの経過年数を示したものである。教員の助手の場合と異なり、主任で留まり続けるのは明らかに女性の方が多い。10 年以上主任の地位に留まっている人は、男性では 10%なのに対し、女性では 22%と 2 倍である。掛長級への昇進年齢には明らかに性別によって異なるパターンがあるのはすでに見たが、その裏側にあるのが、主任に長く留まり続ける女性たちの存在であった。昇進における性別格差は、おそらく教員より職員のほうが深刻だろう。これに対して教員では、第 3 章第 2 節で見ると、採用における性別格差が大きな問題である。

2.3.4. 女性補佐員の仕事と家庭

非常勤職員である補佐員は、京都大学の構成員全体の実に 8.4%を占める存在である。職員の半数以上を占め、教授・助教授・講師・助手を合わせた常勤教員全体とほぼ釣り合う人数がいる。第 1 章の図 1-1-1 によりその規模を確かめてほしい。また第 1 章の表 1-1-2 にあるように、本部よりも研究科・学部や研究所などに主に配置されており、すなわち学生や教員とのインターフェイスの部分を担当している職員の多くが補佐員である。しかもその 74.2%が女性であり、京都大学の女性構成員全体の 24.0%、4 人に 1 人は補佐員だということになる。これほどの大きな割合の女性たちが昇進が無く雇用も不安定で所得面でも大きな格差のある地位に置かれていることは、契

図2-3-10 有配偶率の年齢による変化 女性補佐員と女性常勤職員



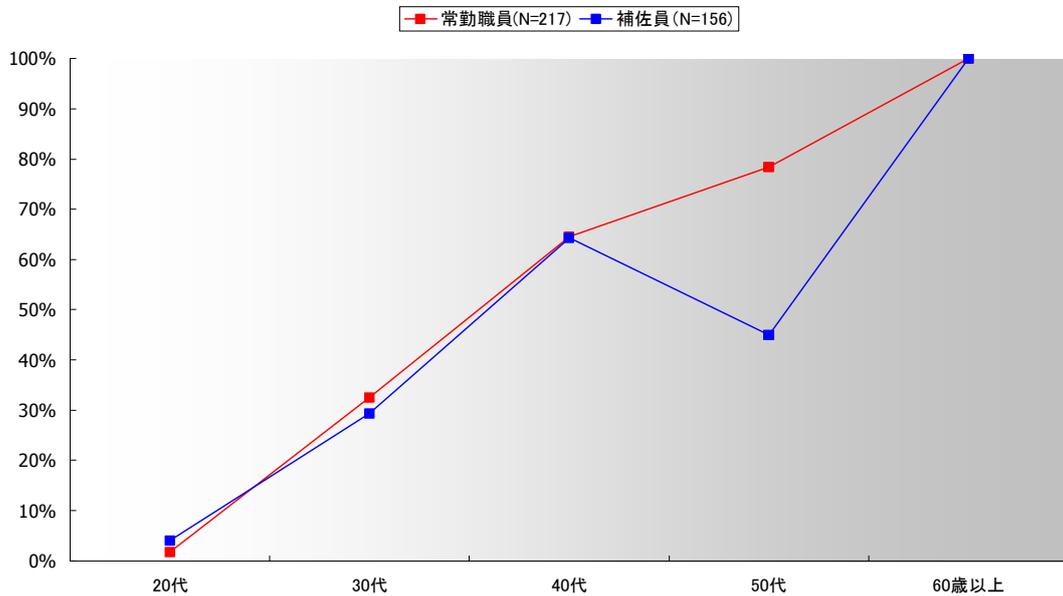
約により合法的であるとはいえ、男女共同参画という観点からはやはり看過できない⁵。補佐員には男性もいるが、その年齢層は20代が中心でせいぜい30代前半までに集中しているのに対し、女性補佐員は40代以上が38%にもなる。勤続年数が常勤職員並みに長い女性も少なくないのは周知のとおりである。非正規雇用と正規雇用との格差、および非正規雇用が女性に偏っているという現実、京都大学のみならず日本社会一般の問題だが、それゆえにこそ社会の“知恵袋”である大学が率先してその問題の解決法を見つけだし、世に示していくことが重要ではないかと思われる。

では京都大学の女性構成員の4分の1を占める女性補佐員は、どのような特徴をもっているのだろうか。図2-3-10では配偶者のいる割合(Q6)、図2-3-11では子どものいる割合(Q9)を年齢別で示した。比較のため常勤女性職員と対比したところ、配偶者のいる割合は30歳以上では補佐員のほうが低く、子どものいる割合はほとんどの年齢層でほぼ同じだが、50代だけは補佐員のほうがかなり低い。非正規雇用は主婦の家計補助という世間の思い込みに反して、自らが家計維持者である場合も少なくないようだ。

女性補佐員と女性常勤職員との違いは、育児のしかたにも表れる(Q11)。常勤職員は育児休業制度や保育所・学童保育を利用して「自分が仕事・学習を続けながら育児」してきたのに対し、補佐員で育休の利用者はほとんどおらず、反対に常勤では1人しかない「自分が退職・退学・休学して育児」が32%もいる。いったん退職して育児に専念した時期を経て、補佐員として再就職

⁵ 正規の勤務時間が30時間で、かつ2年以上継続して雇用されている30才～59才の有期雇用職員又は時間雇用職員を対象とした事務系職員の学内募集を2005年度から実施している。2005年度は女性2名、2006年度は女性2名、男性1名の採用を決定した。

図2-3-11 子どもありの割合の年齢による変化 女性補佐員と女性常勤職員



した人たちであろう。他方、保育所を利用して「自分が仕事・学習を続けながら育児」してきた女性補佐員も、常勤より割合は下がるとはいえ、34%いる。このうちどのだけが京都大学でのことかは本調査からは分からないが。また、本調査には表れないが、若年の補佐員のうちかなりの部分は結婚や出産により京都大学を去っていく。

介護を経験した割合は、女性補佐員と女性常勤職員との間に大きな違いはない（19%と 23%）。ただし介護のしかたを見ると、補佐員では「主に介護した人」が「自分または配偶者」である割合が相対的に低く（Q14）、「その他の親族と協力して介護」したものが多い（Q17）。さきほど職員と教員の介護のしかたを比較したとき、女性職員は他の兄弟姉妹が主になって介護している場合にも手伝いに行っていると指摘したが、それは補佐員の特徴であった。

女性補佐員には仕事の面でも家庭生活の面でも、多様な経歴をもつ人々が含まれている。本調査で育児休業取得者が無かったが、常勤職員とほとんど同じように育児や介護の負担を負いながら、あるいは家計維持の責任も持ちながら仕事を続けていることに、目を向けなければならない。

第3章 研究・教育の場としての京都大学

3.1. 研究者としての成長

学生と教員にとって、京都大学は研究と教育・学習の場である。他大学に比べて京都大学は大学院に重点をおく大学であり、研究者および高度専門職の養成に力を入れている。第1章でも見たように、全学生のうち38.7%を大学院生が占めるという構成にも、そのことは示されている。大学院重点化、ポスドク1万人計画、任期付きポストの増加などの変化によって、研究職をめざす者にとって博士課程修了から定職に就くまでの期間が延長する傾向にあり、意欲に富み知的に活発な時期の若い研究者が安定した研究環境を得られないという現状がある。これは京都大学のような大学にとってはことさら深刻な問題である。

そのようななかで学生や院生はどのような生活を送り、性別の違いはどのように作用しているのだろうか。本調査では学部学生の回収率が非常に低かったので、学部学生固有の分析は別の機会に譲り、研究者としての成長という側面に絞って分析してみよう。

3.1.1. 学生時代と修行時代

Q26～28は学生を対象にした質問である。Q26では学生の研究テーマ・研究計画は誰が決めるのかを尋ねている。表3-1-1にあるように、理系では「所属講座の教員などが出す」が4割ほどを占めるが、文系ではほとんどが「自分で決める」。研究方法の違いを反映してそのような差があるかもしれないが、文系のサンプル数が小さすぎるので可能性の示唆に留めておこう。理系でも学年による違いがあるようで、大学院修士課程に入ると学部時代よりも教員等からテーマをもらう傾向が強まり、博士課程に進むと反対に自分の裁量が増えるようだ。性別による違いを分析するほどのサンプル数はないが、女性は学部時代には男性ほど指導を受けず、修士課程では男性以上に指導されるという傾向があるかもしれない。

では、学生たちは、自分の研究成果が正当に評価されていると感じているのだろうか。Q27でもまた文系のサンプルは小さいが、正当に評価されていないという答えはほとんど理系学生から得られた(表3-1-2)。性別による差は明らかではない。正当に評価されていないと思う理由や状況を述べてもらったQ28では、「学生中心の研究でも教官が第一著者」「教官がほとんど関係してなくても連名発表」「研究成果をスタッフが第一著者で論文にしてしまった」「論文等に名前が出る人数が多すぎる」「ドクターの人の論文のためだから」「思いつきの実験につきあわされる」「自分の発見が理解してもらえなかったから」「指導教官からは指導も研究費ももらえない」など、共同研究であるがゆえの難しさが多く挙げられた。また、「教授から人格を否定するような発言が多々ある」「指導者にデータを出せと強要され、自分の研究ができない」など、アカデミックハラ

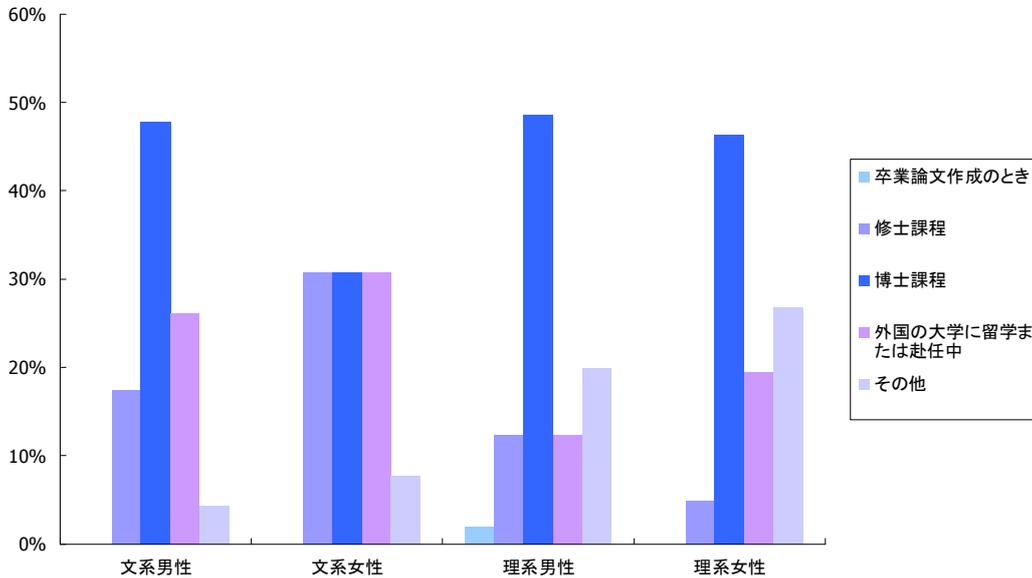
表 3-1-1 あなたの研究テーマ、研究計画はだれが出しますか。(%)

			自分で決める	所属講座の 教員などが 出す	その他
文系	学部学生	男性	94.4	0.0	5.6
		女性	87.5	0.0	12.5
	修士課程	男性	100.0	0.0	0.0
		女性	66.7	0.0	33.3
	博士課程	男性	100.0	0.0	0.0
		女性	71.4	14.3	14.3
理系	学部学生	男性	42.0	37.7	14.5
		女性	43.5	26.1	26.1
	修士課程	男性	45.5	42.4	12.1
		女性	33.3	66.7	0.0
	博士課程	男性	68.2	25.0	2.3
		女性	69.4	25.0	5.6

表 3-1-2 あなたは自分の研究成果が周囲に正当に評価されていると思いますか。
(%)

			思う	思わない	その他
文系	学部学生	男性	77.8	5.6	16.7
		女性	62.5	0.0	37.5
	修士課程	男性	100.0	0.0	0.0
		女性	33.3	0.0	66.7
	博士課程	男性	100.0	0.0	0.0
		女性	100.0	0.0	0.0
理系	学部学生	男性	52.2	5.8	31.9
		女性	47.8	8.7	34.8
	修士課程	男性	71.2	7.6	16.7
		女性	93.3	6.7	0.0
	博士課程	男性	86.4	9.1	4.5
		女性	91.7	5.6	2.8

図3-1-1 教員の「研究者としての成長に最も寄与した」時期



メントではないかと懸念されるケースもある。

Q44 では常勤教員に対して、自分の研究者としての成長にもっとも寄与した時期を尋ねている。理系と文系の別や性別に関わらず、「博士課程」を挙げている人が際だって多い。大学院の役割の重要性を再確認させる。「外国の大学に留学または赴任中」を挙げる人は分野別では文系に多く、性別では女性に多い（図 3-1-1）。先行研究でも外国経験がしばしば女性研究者の飛躍のきっかけとなるとしているが、日本の大学が女性研究者の可能性を十分引き出せていないということだとすれば、問題である。また理系（特に女性）では「その他」を選んだ割合が高い。「その他」の内容を自由に回答してもらったところによると、助手時代、研究員の時（ポスドク研究員、受託研究員など）、博士課程修了後の研究生の時、民間企業や公的研究機関勤務の時など、大学の常勤職に就く前に多様な経験を積んだ時期が挙げられている。そうした時期の若い研究者は不安定な身分で苦勞している反面、人生でもっとも豊かに成長する可能性を秘めた修行時代を送っていることを忘れてはいけない。

3.1.2. 学生の家庭生活

学生は勉学と研究に励む一方、生活者でもある。なかには配偶者や子どものいる学生も存在する。学生の回収率は低かったため、回答の統計的分析は意味がないと思われるが、事例として報告しよう。前述のように、本調査に対して、学部学生は女性 35 人、男性 91 人、大学院生は女性 67 人、男性 123 人が回答してくれた。年齢分布は、学部学生は 20 代前半までが大半で、男性 2 人が 20 代後半である。大学院生は、20 代と 30 代前半がほとんどで、30 代後半と 40 代後半の女

性が1人ずついる。

Q6では配偶者の有無について尋ねた。学部学生では男女1人ずつ、大学院生では女性20人、男性6人に配偶者がいた。女性大学院生の30%に配偶者がいるという割合は対象者全体から見ると高すぎると思われ、本調査に関心をもつ層の偏りを反映していると考えられる。配偶者の職業は大学院生のみが回答しており、「常勤」「パートタイム」「無職」がそれぞれ、男性の配偶者では2人、2人、2人、女性の配偶者では9人、8人、3人である(Q8)。配偶者の仕事や勉学の都合によっては同居できなかつたり、あるいは同居するために遠方に住んで大学に遠距離通学するケースも出てくるが、本調査でも大学院生男女1人ずつが配偶者と別居している(Q7)。

子どもがいる者は学部生にはおらず、大学院生では女性6人、男性2人が「子どもあり」と答えている(Q9)。実際には学部生でも子どものいる学生は男女とも存在し、子どものいる学部生と大学院生が「京大学生パパ・ママサークル」も作っていることは新聞でも報道された⁶。子どもの人数は、女性院生の場合は1人が5ケース、2人が1ケース、男子院生の場合は1人が1ケース、3人が1ケースであった(Q10)。

では、学生パパ・ママはどのようにして子どもを育てているのだろうか。育児のしかたを尋ねたQ11で、もっとも多く大学院生が選択したのが「保育所を利用」(女性5人、男性2人)である。認可保育所への入所の優先順位では大学院生は勤労者よりも下位とされるので、希望している保育所に入れずに他に回されたなどという苦情も聞くが、やはり保育所がもっとも主要なサポート手段である。「自分が仕事・学習を続けながら育児」も同じ人数が選択しており、女性では6人全員、男性では1人が選んでいる。同じ学生という立場でも、男性は全員とはならず、代わりに「配偶者が仕事・学習を続けながら育児」と「配偶者が育児休業制度を利用」を1人ずつが選んでいるのが印象的だ。学生でも育児は女性の役割という性別によるバイアスが作用しているようだ。ただし女性でも「配偶者が仕事・学習を続けながら育児」を選択しているのが1人おり、「夫婦で協力して育児」も男女2人ずつが選択している。また女性4人は「親の協力を得て育児」をあげているが、学生の育児を手伝うのは女性側の親が多いのだろうか。さらに女性2人は「自分が退職・退学・休学して育児」をあげている。学生には育児休業制度が無いが、大学によっては大学院の間に出産・育児をする者に在学期間の延長を認めるなどの制度を設けている。京都大学でも検討されていいのではなかろうか。

また、介護経験のある学生もいる。学部生では女性1人、男性4人、大学院生では女性6人、男性6人である(Q12)。介護の対象は、女子大学院生の3人は「自分の親」、1人は「配偶者」、他はみな「その他」だという(Q13)。主に介護した人は「自分または配偶者」とした者が、女子院生3人、男子院生1人、男子学部生1人あった(Q14)。介護対象者とは同居と別居がほぼ半数ずつ(Q15)、介護期間は半年未満が多いが、1~2年未満が2人、2~5年未満が2人、5年以上も3

⁶ 京都新聞 2006年1月25日付。掲載記事は以下参照。

http://www.kyoto-np.co.jp/ad_tokusyuu/ad_sanka/2006_news/060125a.html

「京大学生パパ・ママサークルめんどり学部」のHPは以下のとおり。

http://www.geocities.jp/mendori_gakubu/index.html

人いる (Q16)。ふだんはあまり意識されないかもしれないが、介護をしながら大学に通っている学生もいるということ、しかも自分が主な介護者であったり、長期間にわたったりと、負担の大きい者もいることをあらためて認識しなくてはならない。介護の方法は、「その他家族と協力して介護」(9人)、「自分が仕事・学習を続けながら介護」(6人)、「ホームヘルパーや介護人の派遣を受けて介護」(6人)などが多いが、「自分が退職・退学・休学して介護」も大学院生男女1人ずついる (Q17)。教職員にとっての介護休業にあたる制度を、学生に対しても確立することが望まれる。

3.2. 研究者としての就職

では、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。その段階で性別による違いはあるのだろうか。Q38～41では京都大学の常勤教員に対して、最初の常勤職に就くまでの年数や、最初に常勤職に就いたときの採用方法などを尋ねている。これらの質問は大学教員に尋ねたものなので、現在の大学院生の経験とは違う可能性もあることに留意してほしい。

3.2.1. 常勤職に就くまで

Q38では、専門的な訓練を受けて以後(たとえば博士課程修了後)、最初の常時勤務する職に就くまでの間に、非常勤職や研修員・研究員の経験があるかどうかを尋ねている。図3-2-1に示したように、女性では「なし」が38%、「あり」は61%であるのに対し、男性では「なし」が60%、「あり」は36%と、ほぼ逆転している。男性のほうが、最初の常勤を得るまでの非常勤勤務の経験を

図3-2-1 常勤採用前に非常勤職や研修員・研究員の経験がある割合 (1)男性

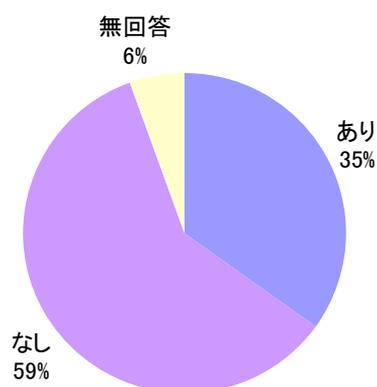


図3-2-1 常勤採用前に非常勤職や研修員・研究員の経験がある割合 (2)女性

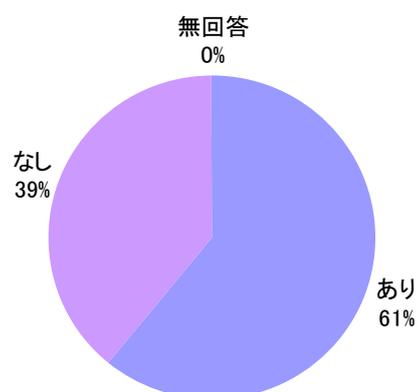


図3-2-2 常勤職採用前に非常勤等経験がある割合 分分野・男女別

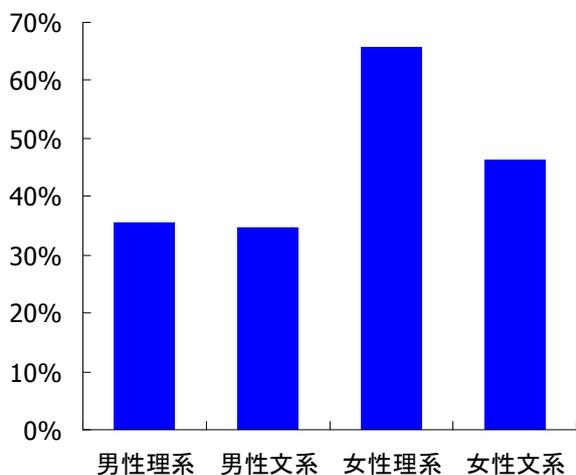


図3-2-3 常勤採用前の非常勤等経験の平均年数

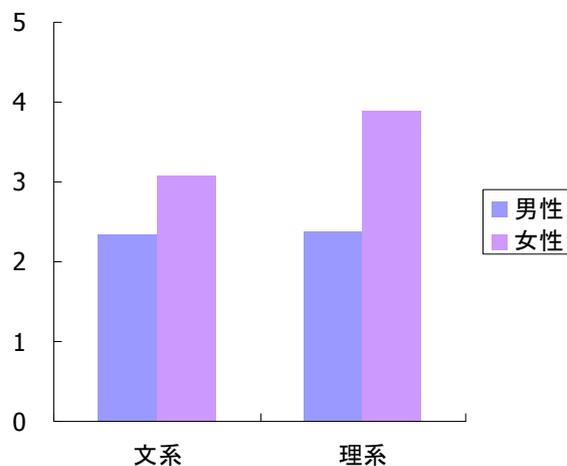
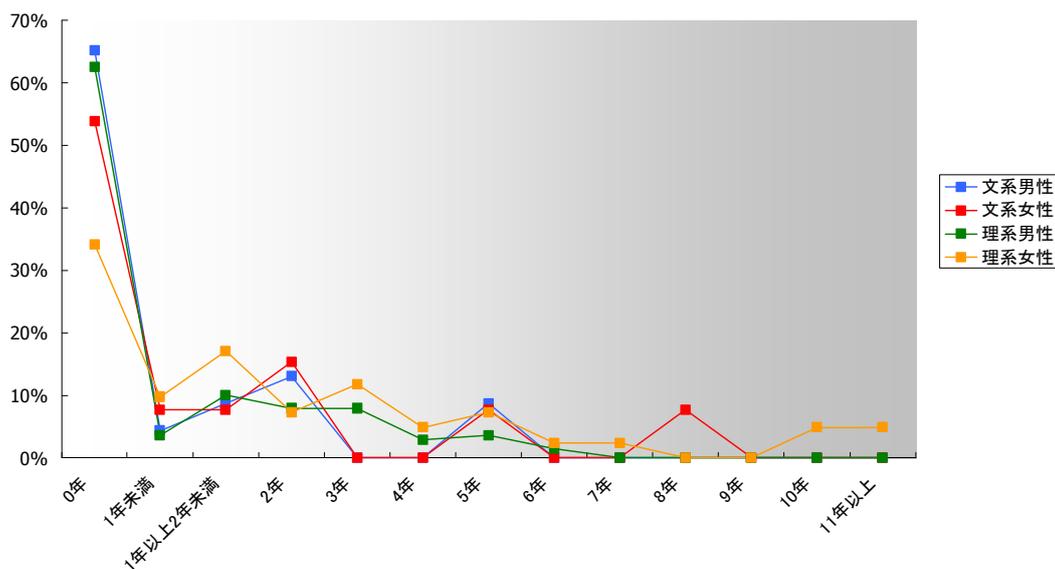


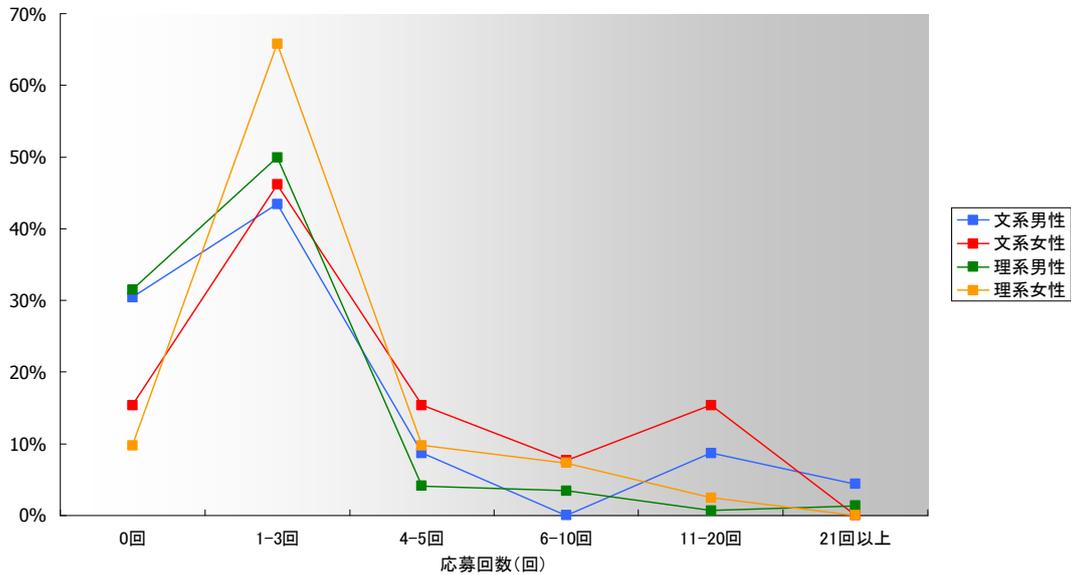
図3-2-4 常勤採用されるまでの期間



した者の割合が相対的に低く、女性は6割もの研究者が、非常勤勤務を経て常勤に採用されている。またその非常勤勤務の平均期間も、男性では2.9年、女性では3.7年と非常に大きな差が見られる。性別によって明らかな差があるのに、驚くほどである。

では、常勤職を得るまでの経験は、分野によって違いがあるのだろうか。「非常勤経験あり」の割合は、理系教員では42%、文系教員では39%と大差はない。性別に注目すると「非常勤経験あり」の割合は、図3-2-2に示したように、男性では理系36%、文系35%と分野による差はほとんど無く3割台半ばであるのに対し、女性では理系66%、文系46%と両分野とも男性よりはるかに

図3-2-5 常勤採用されるまでの応募回数



高く、しかも理系の男女差が際だっている。就職機会の男女差は分野によらず存在するが、とりわけ理系での差が大きい。非常勤勤務の平均期間も、理系では1.5年、文系では0.7年、女性の方が長い(図3-2-3)。

図3-2-4は、常勤職に就くまでの年数を分野と性別によって示したものである。Q38の「非常勤職の経験なし」の人たちを0年として、「あり」の場合の非常勤勤務年数と合わせて示した。分野や性別による差は、「非常勤職の経験なし」の0年と、7年以上という両極端に表れる。いずれでも女性、特に理系の女性が不利であり、常勤職に就くまで7年以上かかった人たちは男性ではないのに、文系女性では7.7%、理系女性では12.2%にのぼる。

Q39では常勤職への応募回数を尋ねている(図3-2-5)。男性では理系では31%、文系では30%が1回も応募することなしに就職を決めている。分野や性別にかかわらず、もっとも多いのは1~3回の応募で決まった人たちだが、それ以上の応募を繰り返す人たちもいる。応募回数の多い人は、分野別では文系、性別では女性の方が割合が高い。理系では10回まででほぼ決まるようだが、文系では11回以上の応募

図3-2-6 常勤採用前に非常勤等経験がある割合の推移

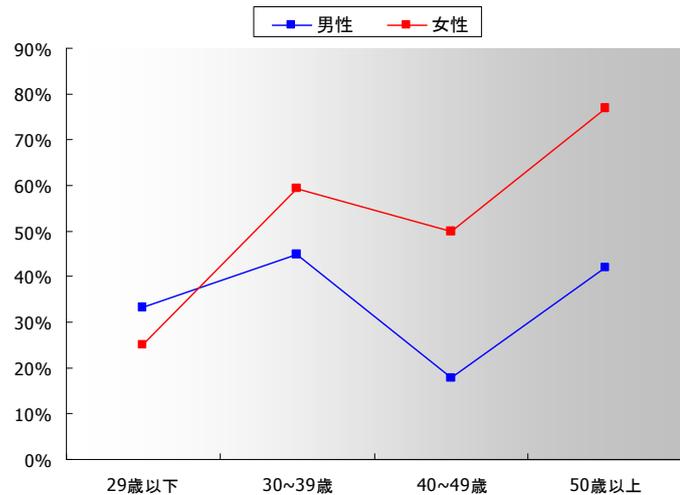


図3-2-7 配偶者の有無と非常勤等経験がある割合

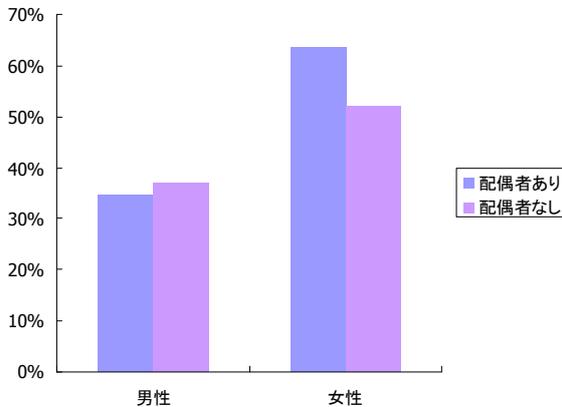
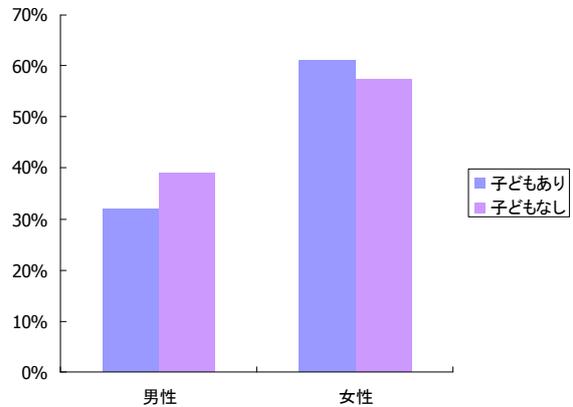


図3-2-8 子どもの有無と非常勤等経験がある割合



を経験した人も女性では 15%、男性では 17%もいる。

以上、女性の方が後まで常勤職に就けず、男性よりも職探しで苦勞してきたことが明らかになった。しかしそれは現在の京都大学常勤教員が経験してきたことなので、現在の若い世代が経験している状況とは違うかもしれない。時代による変化は無いのだろうか。図 3-2-6 は、年齢層別・男女別の「非常勤経験あり」の割合を示したものだが、性別による差は 50 歳以上でもっとも大きく、年齢が下がるにしたがって減少し、20 代では逆転している。「非常勤経験あり」の場合、常勤職に就くまでにかかった年数も、男性では年齢層によらず 1~2.5 年ではぼ一定であるのに対し、女性では 40 歳以上では 5.2 年、30 代では 3.3 年と、男性との差は残るものの、短縮してきた。就職における男女間格差は、時代とともに弱まる傾向にあるようである。

では、なぜこれまで女性研究者は、男性より後まで就職できなかったのだろうか。結婚や出産などの私生活におけるできごとが、研究者の就職に影響を及ぼしているのだろうか。Q6 で尋ねた配偶者の有無、および Q9 で尋ねた子どもの有無と、Q38 の「非常勤経験あり」との関連を調べてみよう。もちろん配偶者や子どもの有無は現在の時点での回答であり、就職の時期についての情報は無いが、なかにはその時期にすでに結婚していたり、子どもが生まれていた人もいたかもしれないということでの分析である。図 3-2-7 を見ると、配偶者の有無との関連は、男性ではほぼ無いと言ってよかろうが、女性ではあるようだ。現在「配偶者あり」の女性教員は、常勤職に就く前に非常勤経験をした割合が 11%高い。女性研究者の場合、結婚が就職を後らせる何らかの事情がはたらくのかもしれない。他方、図 3-2-8 に示した子どもの有無は、女性では「非常勤経験あり」との関連がほぼ見られず、男性では子どもがいない方が非常勤経験をした割合が若干高いようである。男性の場合は就職が後れると家族形成が後れ、子どもをもつ割合が下がるという関係があるのかもしれない。なお、常勤職に就くまでに 7 年以上かかった女性のうち、現在配偶者がいるのは 4 人、いないのは 3 人、子どもがいるのは 3 人、いないのは 4 人である。常勤職に就くまでに年数がかかった理由のすべてが結婚や子どもだったわけではない。なお子どもがいる女性では、常勤職に就くまでにひとりには 11 年、ひとりには実に 16 年かかっている。

結婚や出産との関連の分析結果は、結婚が女性研究者の就職に不利に働いた可能性を示唆しているが、その知見に引かれて見落としとしてはいけないことがある。それは、たとえそうした効果があったとしても、その効果は就職待ち期間の大きな男女差を説明するほどには大きくなかったであろうということである。女性には家庭責任があるから不利だという説明は、家庭責任をもたない女性の境遇を説明できないうえ、他の原因を看過させる場合もある。ではいったい他にどのような原因があるのだろうか。

3.2.2. 就職の世話

Q40 は常勤教員に対して、最初の常勤職に就いたとき、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」「紹介による」という3つの選択肢を挙げて尋ねている。図 3-2-9 のように、男性では「紹介」が 55%と過半数だが、女性では「公募」が 43%ともっとも大きな割合を占める。紹介者は、男女とも4分の3が「指導教授」と答えており、まったく違いはない（Q41）。指導教授に就職の世話をしてもらえるかどうか、男女で違いがあるのである。

ではこの事情に、分野による違いはあるのだろうか。文系教員のサンプル数が少ないので確かな比較はできないが、紹介による割合が高いのは、文系男性、理系男性、理系女性、文系女性の順序である。理系の方が性別による差は小さいが、それでも理系男性は理系女性より 11%ほど多く紹介によって就職している。その分、理系女性は理系男性より 12%多く公募で就職している（図 3-2-10）。

採用方法に時代的变化はあるのだろうか。年齢層ごとに紹介によって就職した割合を求めると、男女を合わせた全体では年齢層によらずほぼ 5 割で一定している。巷間に言われるような「紹介から公募へ」という変化は、少なくともこのサンプルからは見られない。また性別で見ると、紹介によった割合は、女性では大きく変動しているが男性はほぼ一定で、常に男性が高い傾向は変わらない。指導教員が女性より男性を紹介する傾向が消滅しつつあるとはこの結果からは言えな

図3-2-9 最初の常勤職に採用されたときの方法 (1)男性

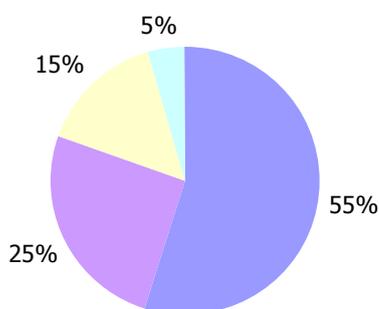


図3-2-9 最初の常勤職に採用されたときの方法 (2)女性

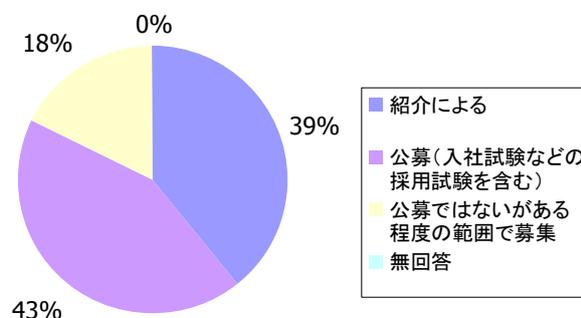
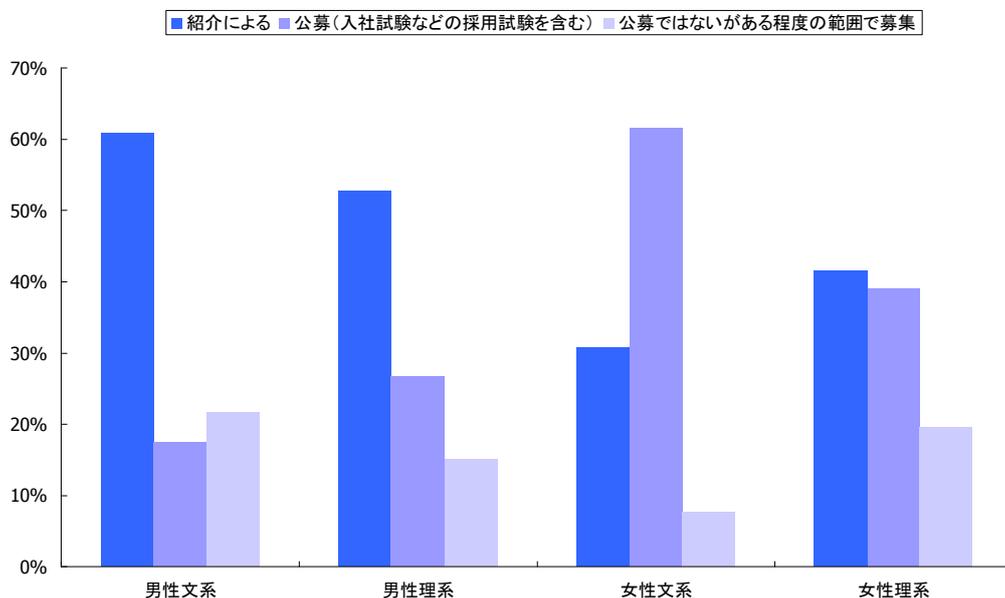


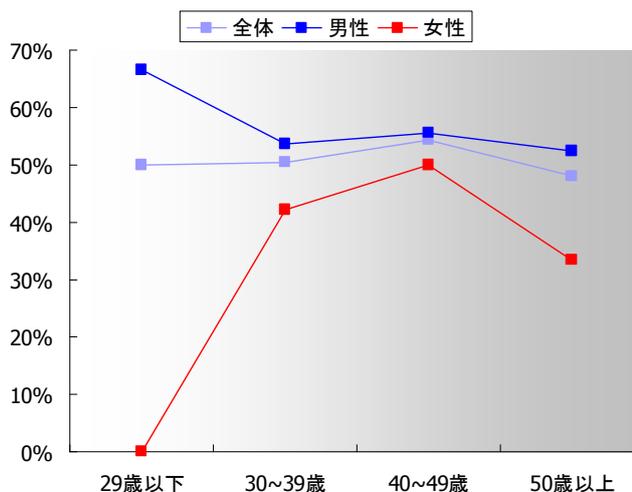
図3-2-10 最初の常勤職に採用されたときの方法 分野別



い。(図 3-2-11)。

ではなぜ指導教員は女性より男性を紹介してきたのだろうか。業績や能力なのか、紹介先の希望があるのか、あるいは個人的な事情を「考慮」しているのか。本調査からはこれ以上の追究はできないが、10年前の女性教官懇話会の調査に関連項目があるので理解の助けとして参照してみよう。同調査で学生・院生時代に受けた差別として筆頭に挙げられているのが就職に関係する差別である (p.3)。自由記述には以下のようなものが並ぶ。「男子学生には指導教官は積極的に就職を世話することもあったが、私には結婚をすすめた。留学にも否定的だった。」「女性は結婚して非常勤のアルバイトをやれば十分、女性は結婚すると就職できない、女性は結婚していないと就職できない、など、周囲の教官に言われ続けた。」「はじめて就職したのは博士取得後だったので、家庭も持っており、必ずしも就職しなくてもよいのではないかと教授にも周囲にも思われていた。」「常勤講師としての就職口があったとき、受け入れ側の教授の中に一人、女はいやだ、と言い張る人物があって、結局就職できなかった。」「博士課程在学中に第1子をもうけた。そのときの指導教官は『冷たい母親になるか、研究をやめるしかない』と言った。

図3-2-11 紹介による常勤採用の割合の推移



それも直接私にではなく、夫に対して。」(p.6-7) 結婚や出産が女性研究者の就職を後らせるのは、それ自体の負担による以上に、女性は家庭役割を担うものだという指導教員や周囲の先入観によるところが大きい。それゆえ、結婚していない女性に対しても、不利な扱いがなされる。そもそも家庭役割云々以前に女性に対する偏見があったこともうかがえる。

繰り返しになるが、ここでの分析は現在の京都大学の常勤教員を対象としたものなので、現在の大学院生や若い研究者の経験とは異なるかもしれない。常勤待ちの年数に注目するかぎり、就職における男女間格差は時代とともに弱まる傾向にあるとも見える。現在の指導教員が上記のような言動を今も繰り返していないのかどうか、あらためて調査する必要があるだろう。

3.3. 研究者としての達成

学生時代と修業時代を経て、さまざまな経緯によって職を得て、研究者はそれぞれのキャリアを積んでいく。研究者としての達成に性別による差はあるのだろうか。研究者としての達成を評価するのは難しいが、本調査では業績(Q47)および研究費獲得(Q45、Q46)という2点について見ていくこととする。

3.3.1. 業績と性別

1980年代と90年代に実施された調査研究では、女性研究者の業績は全般的に男性より低いほうに偏っていること(塩田・猿橋編 1984: 37、原編 1999: 26-29)、同じレベルの業績ランクをもつ者どうしを比較すれば女性のほうが男性より平均して低い地位に留められていることを見出している(塩田・猿橋編 1984: 94-5、原編 1999: 138-140)。京都大学女性教官懇話会編(1984)によると、当時の京都大学の女性教員の学位取得率は各階層で男性のそれを上回っていた。男性以上に優秀でなければ、女性は職に就けなかった時代である。現在、その状況は変わったのだろうか。

まず、業績の評価であるが、引用回数などを使用する方法もありえるが、本調査では単純に論文の本数と著書の冊数を尋ねた。業績の質を評価できていないということで、不十分な指標にすぎないことはお断りしておきたい。論文と著書の業績としての意味は分野によって異なる。文系では著書が重視され、理系では論文、とくにレフェリー誌に掲載された論文が主な業績とされる。これまでに発表した論文の平均本数と著書の平均冊数を、分野別・地位別かつ男女別に示したのが、図3-3-1である。分野別では全般的に理系教員の方が論文も著書も多い。

では、業績に性別による差はあるだろうか。論文数について見た場合、同じ地位の者どうしを比較すると、文系では各階層とも性別による差はほとんど無い。理系では教授と助教授・講師は男性の方が論文が多いが助手はほぼ対等と言えよう。これに対して著書数は、文系の教授と助教

図3-3-1 教員の業績 (1)論文数

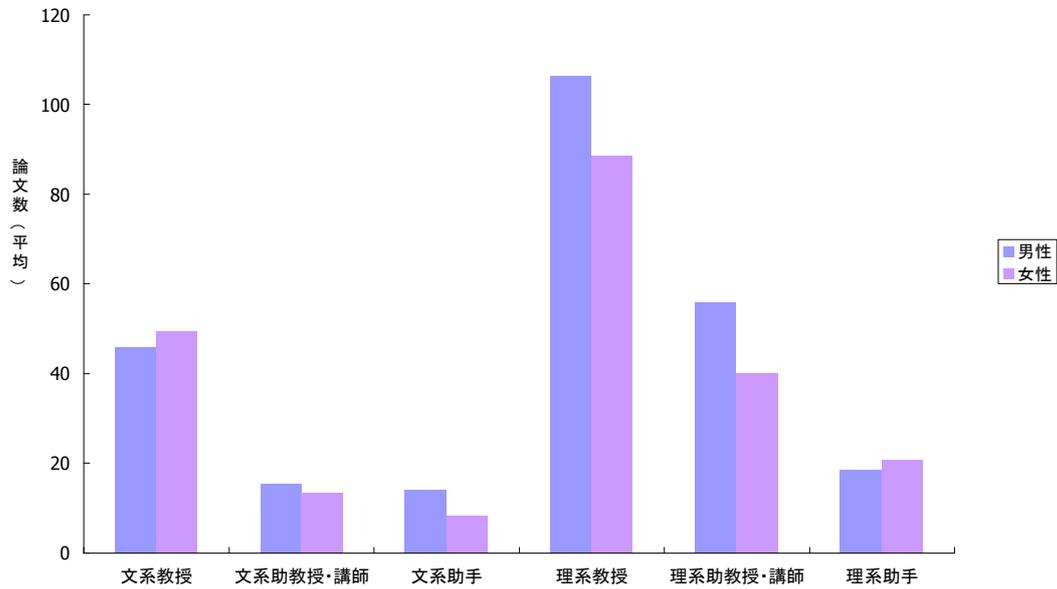
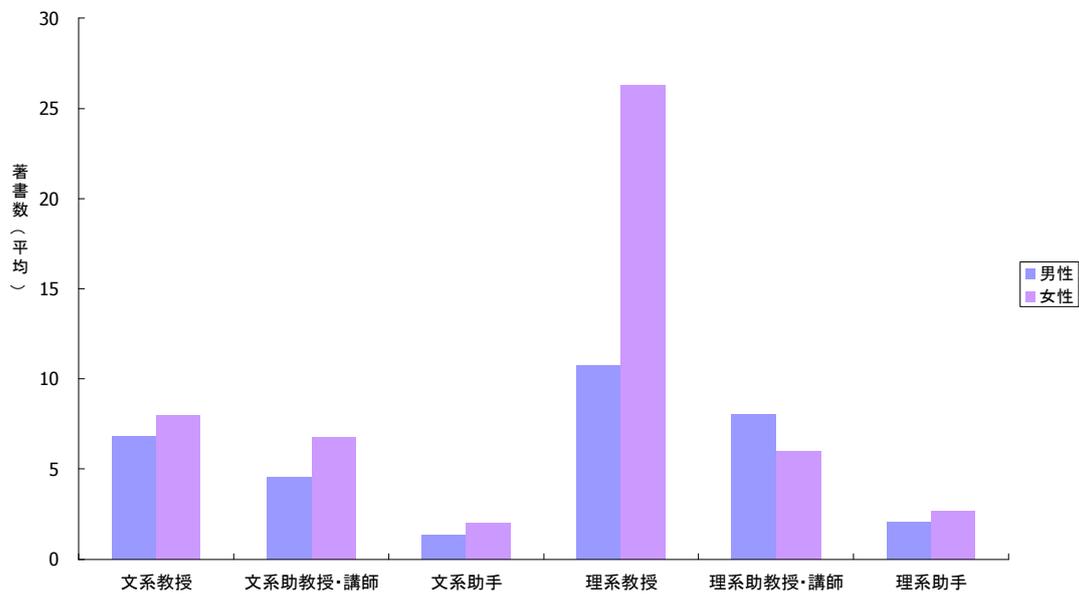


図3-3-1 教員の業績 (2)著書数



授ではいくらか、理系の教授ではかなり女性の方が多い。ただし、職階別、分野別に分けた女性教員数はかなり少なくなるので、そうした限定付きでの結果であることに留意していただきたい。先行研究と本調査では対象も業績や地位の測定方法も異なり、また本調査のサンプル数も十分とは言えないので、直接に変化を論じることはできないが、かつて指摘されたほどのあからさまな女性差別は現在の京都大学では見られないと言ってよいのではなかろうか。現在の性別による業

図3-3-2 配偶者の有無と業績

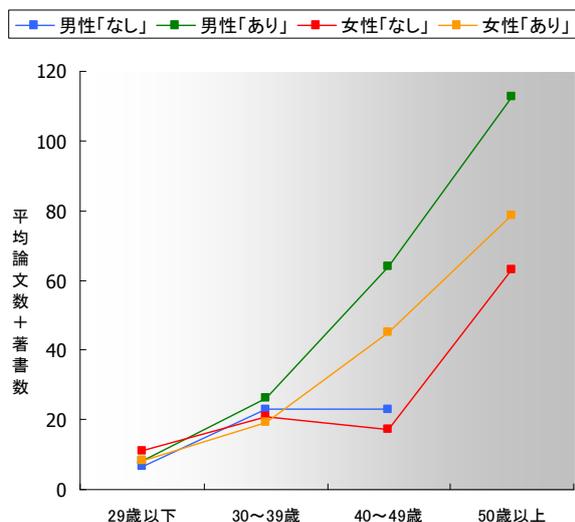
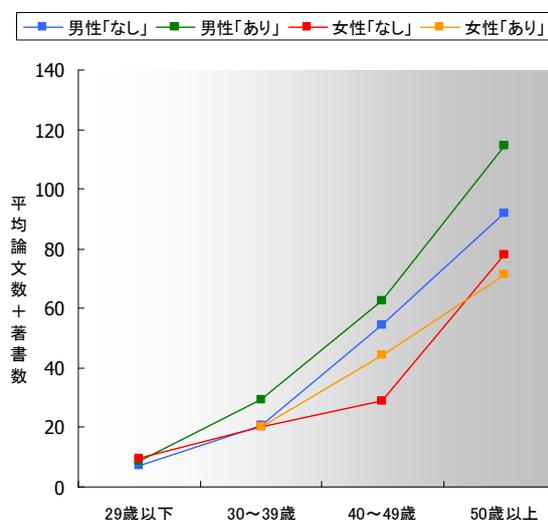


図3-3-3 子どもの有無と業績



績と地位との関係は、文系についてはフェアに近いように思われる。理系については、著書の評価のしかたにもよるが、論文と著書を総合すれば教授はだいたいフェア、助教授ではやや女性が後れをとっているという結果と言えよう。では家庭生活の違いは、研究者の業績にどのような影響を及ぼしているのだろうか。業績は理系・文系とも単純に論文数と著書数を合計しただけなので⁷、あくまで試行的な分析とご理解いただきたいが、図 3-3-2 と図 3-3-3 ではそれぞれ配偶者の有無 (Q6)、子どもの有無(Q9) と業績との関連を見ている。まず配偶者の有無と業績との関係を見ると、男女とも配偶者がいる方が業績が高めという傾向が出ている。子どもの有無と業績では、子どもの有無に拘わらず男性の方が高めで、女性どうしでは子どもがいる方が 40 代では高めだが、50 代以上では差は解消している。なかなか解釈の難しい結果である。先行研究によると、業績を積み上げる上で、男性の場合は「既婚・子どもあり」もしくは「既婚・子どもなし」の方が「未婚」より有利であり、女性の場合は「未婚」や「子どもなし」の方が「既婚・子どもあり」より有利という結果が出ている (原他編 1999: 43)。本調査の結果は、男性については先行研究とほぼ一致するが、女性については異なる。また、第 2 章で分析した家庭生活と昇進との関係とも素直には結びつかない。本調査に見るかぎり、京都大学の女性教員は、配偶者のいる場合はむしろ配偶者に支えられ、子育てをしながらも業績も上げてきたケースが多いということになる。あるいはそうできた場合にだけ、職を得ることができたと言うべきかもしれない。サンプル数や業績指標の作り方の問題もあるので、これ以上の議論は控えるが、配偶者や子どものいる女性は業績が上がらないという仮説そのものが世間の偏見にもとづいているのかもしれない。そうはならない可能性も十分にあることをここでは指摘しておきたい。今後のこの分野の研究は、配偶者や子ども

⁷ 先行研究では、各分野における発表形態の違いを反映させるために、異なる種類の業績に対して分野ごとに異なる比重を乗じて合計する方法を用いている (塩田・猿橋編 1984:75-84、原編 1999: 25)。本報告書の分析は研究者のみに主眼をおくものではないので、簡便な方法をとったことをお断りしておく。

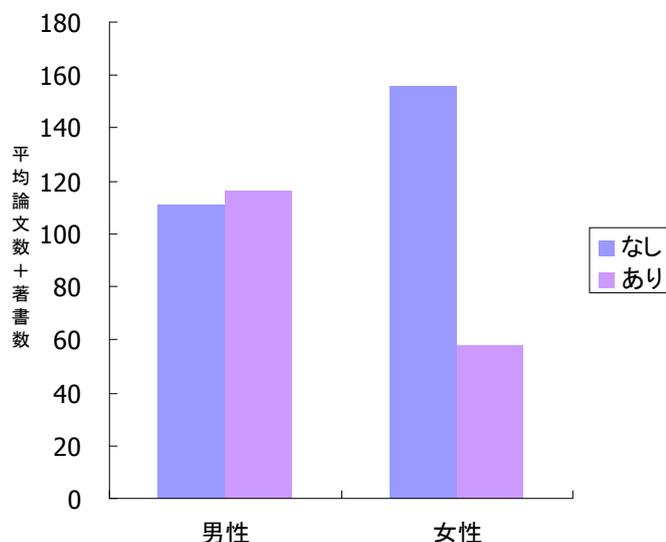
の存在が業績を下げるか上げるかではなく、配偶者や子どもがいても業績が上がる条件は何なのかを検討するという方向に進んでいくべきだろう⁸。

本調査では、もう1点、家庭生活の影響を分析した。介護経験の効果である。第2章で見たように、介護経験のある人の割合は50代以上で急上昇し、女性教員の74%、男性教員の29%が介護を経験している。50代以上の教員を対象を絞って、介護経験と業績との関係を調べたところ、図3-3-4のような結果が出た。男性では介護経験は業績に影響を与えないが、女性の場合は深刻な影響が出ているということになる。

これまでの研究では育児の負担にばかり目を奪われてきたが、高齢化により介護負担の増加が避けられないこれからの時代は、介護を担っている研究者をいかにサポートしていくかが間違いなく大きな問題になっていくだろう。介護問題はまさに成熟期にある50代以降の研究者を襲う。育児のように時期を選択することもできない。介護は男性研究者にとっても大きな問題であり、男性の抱える困難をけっして軽視してはならないが、本調査の結果では、介護をする割合も、介護によって受ける仕事への影響も、女性の方が大きいということのようだ。

ここでの分析は教員についてしか行わなかったが、職員にとっても介護の仕事への影響は深刻であるのは間違いない。第2章で見たように、男性職員は男性教員より高い割合で介護を経験しており、女性職員は別居であっても主たる介護者が自分や夫でなくても熱心に介護に通っている。こうした現実を十分にふまえた介護についての支援策の検討が喫緊の課題である。

図3-3-4 介護経験の有無と業績(50代以上のみ)



3.3.2. 研究費の取得

研究費の取得件数については明らかな傾向がある。図3-3-5に示したように、理系の方が文系より件数が多く、どちらの分野でも女性の方が男性より件数が多い。女性の方が取得件数が多いというのは意外と思われるかもしれない。特に文系では男性教員はあまり研究費の獲得に熱心ではなく、従来型の文系の学問をしている様子なのに対して、女性教員は積極的に外部資金を取りに

⁸ 2005年に基礎物理学研究所と女性教員懇話会との共催で開催した、ヘレン・クイーン (Helen Quinn) 前アメリカ物理学会会長の講演会では、まさに出産と子育ての時期に、非常に重要な発見を次々と出されたということに、参加者は感銘を受けた。それが可能になった秘密は何かという質問に対して、「良いデイケアと良い夫です」とクイーン氏は答えた。(女性教員懇話会第53回研究会報告 <http://konwakai.hp.infoseek.co.jp/kenkyukai/53kai.pdf>)

行っている。

しかし、取得金額を見ると、少々異なる構図が見えてくる（図 3-3-6）。文系女性教員は件数は多く取っているものの、合計金額が 1000 万円以上になる者はおらず、少額の研究費をこまめに稼いでいる。それに対し文系男性教員は、取得 0 件が 26%もいる一方で、合計金額が 2000 万円以上の者が 25%いる。プロジェクトのリーダー格の研究者は男性の方が多ということであろう。理系では女性でも 2000 万円以上の者が 24%おり、1 億円以上も 6%いる。理系の男性では 2000 万円以上は 33%、1 億円以上は 5%である。理系では資金獲得が必須である分野もあるので、当然かもしれないが、女性教員でもかなりの資金を得る者が出てきていると言えよう。

図3-3-5 過去5年間の科研費と研究奨励金の取得件数

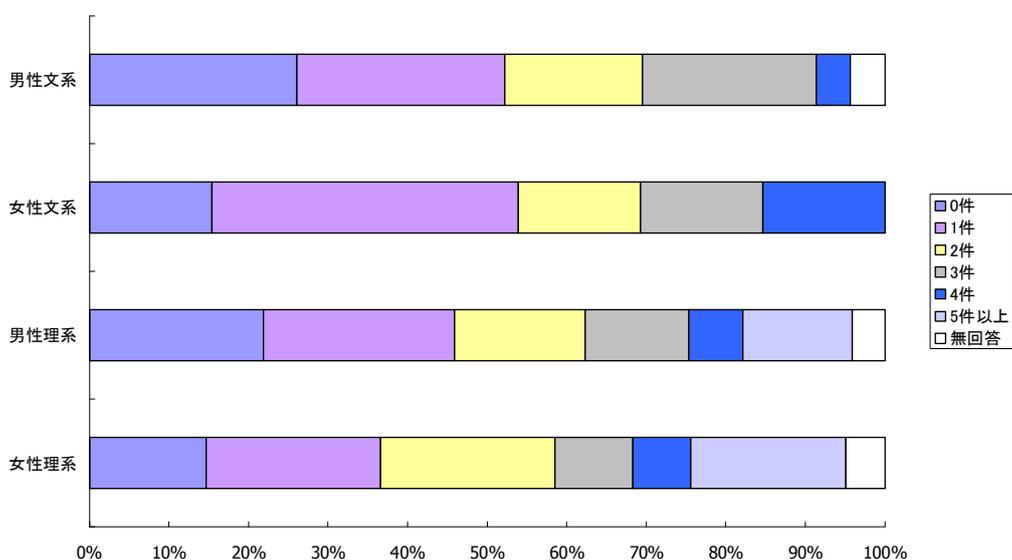
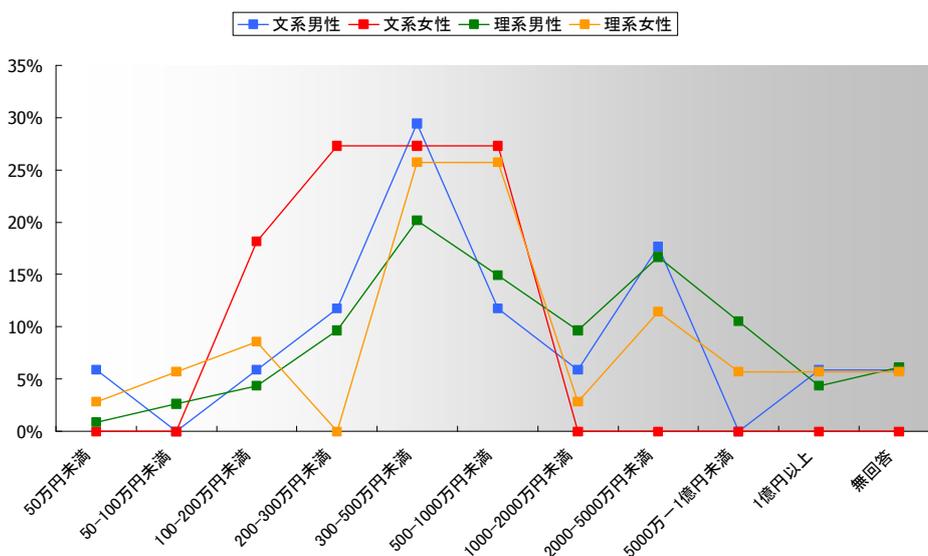


図3-3-6 科研費・研究奨励金の金額と男女文理



第4章 回答者の考える「問題点」と「対策」

4.1. 性差別の経験

以上、働く場として、研究・教育の場という2つの側面から、京都大学における男女共同参画の実態を検討してきた。では、人々はそれをどのように感じ、何を問題と考え、どのような対策を求めているのだろうか。

まずQ21では、京都大学で性別による差別を受けたと感じたことがあるかを尋ねている。その結果、女性教員の40.3%、女性職員の36.8%、女子学生の29.1%、男性教員の5.1%、男性職員の12.3%、男子学生の5.9%が「ある」と回答した。性別による違いは予想されたことであったが、それにしても全女性の36.1%、3人に1人以上が差別を感じたことがあるという結果は深刻である。

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だろうか。まず、教員、職員、学生のそれぞれについて、職階別・学年別の割合を見てみよう(図4-1-1)。教員の女性について見たとき、職階が高い教授や助教授のほうが助手や非常勤講師よりも差別を感じているというのは意外な気もする。助教授の次に差別を感じているのは研究員である。研究員は男性でもいくらか高い割合の人々が性別による差別を感じている。

図4-1-1 京都大学における性差別の経験(教員、職階別)

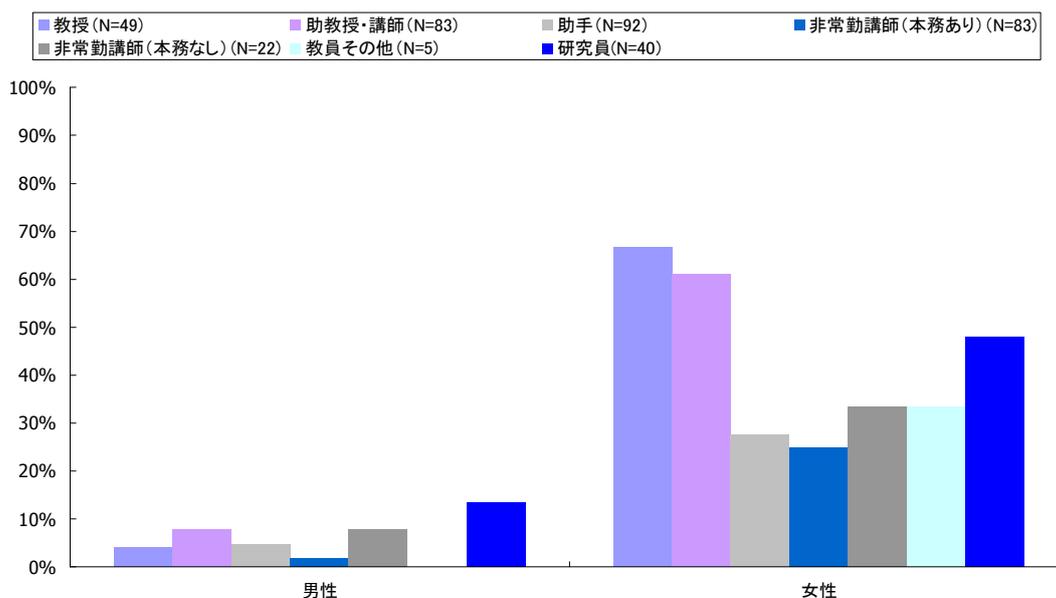


図4-1-1 京都大学における性差別経験(職員、職階別)

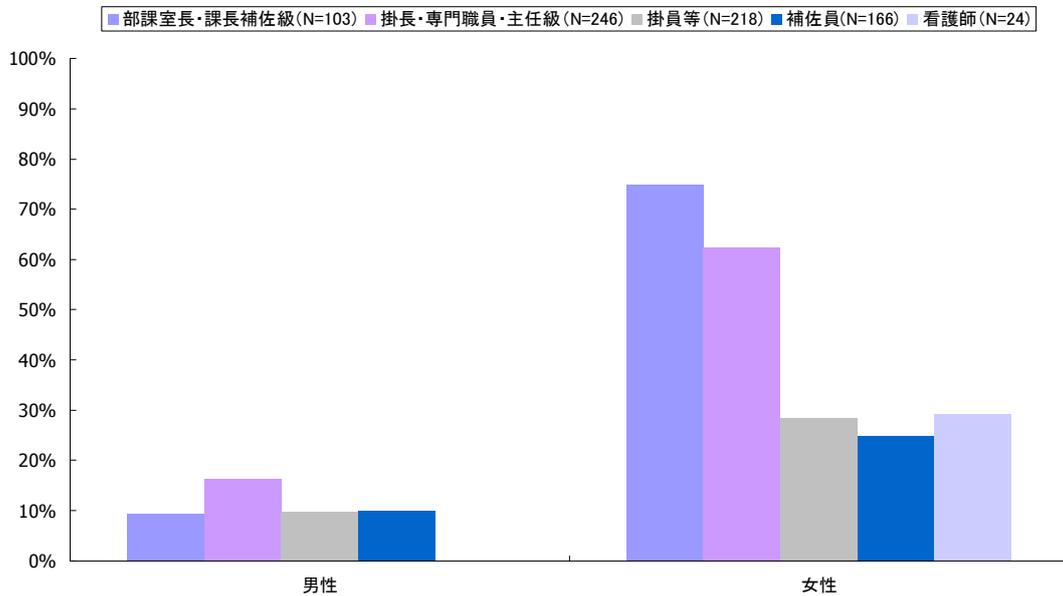
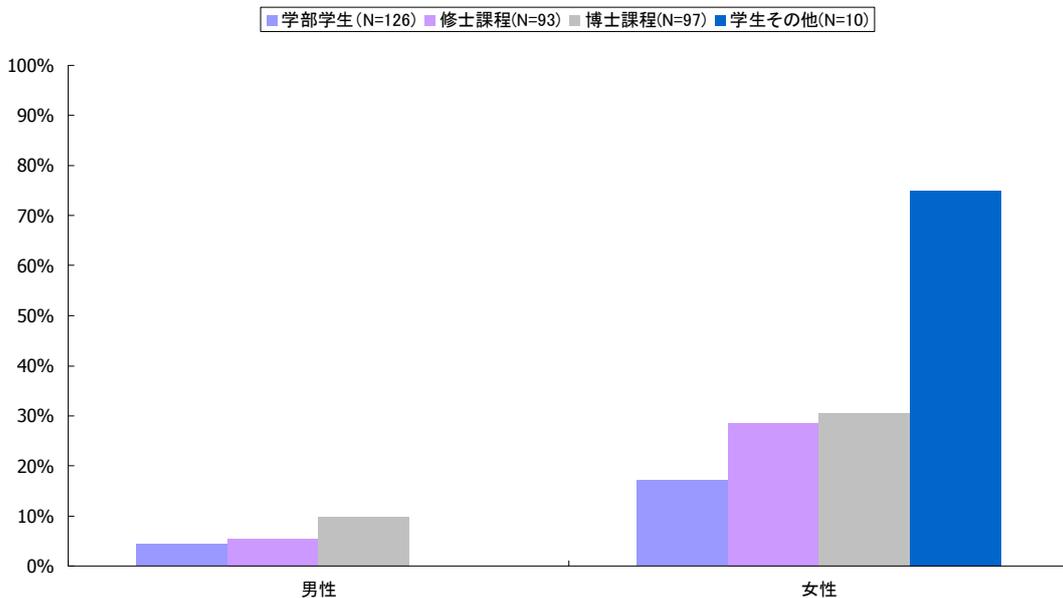


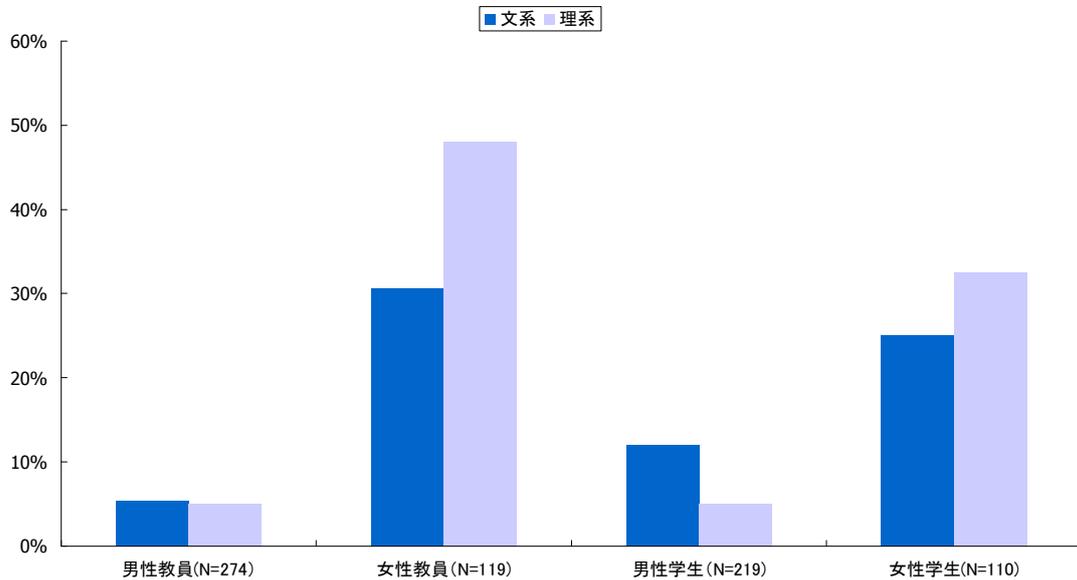
図4-1-1 京都大学における性差別の経験(学生、学年別)



部課室長・課長補佐級、掛長・専門職員・主任級という職階の高い方が差別を感じているというのは、職員も同じパターンである。掛員や補佐員は差別を感じた割合が比較的低い。職員では男性ゆえの差別を感じた男性の割合が教員より高いが、特に掛長・専門職員・主任級で高いのは、あるいは前に見たように課長補佐級への昇進で女性が抜擢されるケースがあるからだろうか。

学生でも学年が上がるほど差別を感じているが、差は教職員ほどではない。研究生など「その

図4-1-2 京都大学における性差別の経験(教員・学生、専門分野別)



他」の категорииの学生の割合が高いが、サンプル数が小さすぎる。

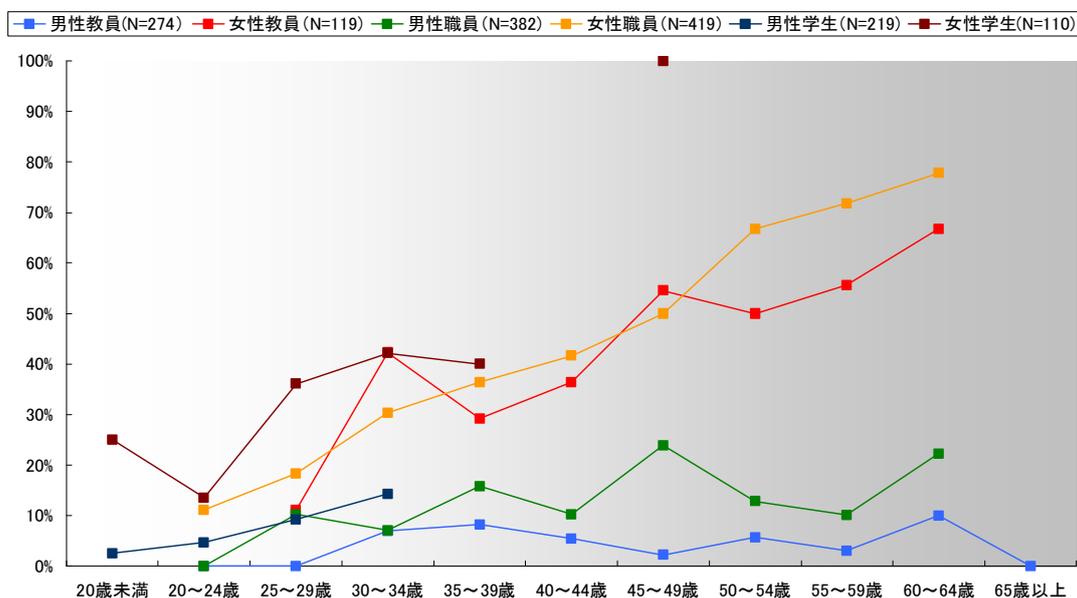
理系か文系かという分野の違いに注目すると、差別を感じたことのある女性教員は理系 48%、文系 31%、女子学生は理系 33%、文系 25%で、いずれも理系のほうが多い (図 4-1-2)。理系の学問分野のどのような点が女性に差別を感じさせるのか、問わねばならない。第 3 章第 1 節で学生たちから苦情の出た、プロジェクト型の共同研究の難しさだろうか。それとも単純に女性割合が低いことが原因なのだろうか。

職階が高いほど差別されてきたという逆転については、年齢との関連を見ると、ある程度の説明がつく (図 4-1-3)。職員でも教員でも、女性の場合、年齢と差別経験はほぼ直線的な関係がある。60 代では女性職員の 8 割、女性教員の 7 割近くが差別経験があると回答しており、50 代でもそれぞれ 7 割と 5 割強がそう答えている。女性が差別されるのは当たり前という時代をくぐりぬけてきた世代なのである。40 代、30 代では職員・教員とも、それぞれ 4 割台、3 割台と減少している。とはいえ、減少しても 3 割、4 割の女性たちが差別を感じているのでは、「女性差別は昔のことで今は無くなった」とは、とても言えない。

年齢が高いほど差別経験があるという“法則”の例外が、教員では研究員、職員では補佐員である。図 1-1-2 で見たように、研究員は 30 代に集中しているが、差別を感じる割合が高い。第 3 章で見たように就職期は性別による差別がもっとも顕在化する時期だが、研究員はまさにそのただなかにいるのである。

補佐員には図 1-1-2 に示したように 40 代や 50 代以上の中高年齢層も少なくないが、年齢別に分析してみると差別経験をもっとも感じているのは 30 代前半であり (28%)、他の年齢層は 10-13%で一定している。30 代前半といえは図 2-3-5 にあるように常勤職員の主任昇進のピークにあたり、

図4-1-3 京都大学における性差別の経験(年齢別)



常勤職員との条件の違いを実感する機会が多いものと推察される。図 1-1-2 にあるように、女性補佐員の実数は 30 代前半から後半にかけて大幅に減少する。出産すれば育児休業も事実上とれない補佐員はしばしば退職せざるをえない。女性補佐員固有のそうした条件がこの世代の女性たちの葛藤を高めているのではないかと考えさせられる。補佐員全体の差別経験が 25%に留まっているのは、性別による差別より、常勤職との違いを強く感じているためであろうか。補佐員の経験している現実については、その経歴や現在の立場の多様性も考慮して、さらに究明する必要がある。

職種および年齢(すなわち時代)という要因以外にも、差別経験の違いをもたらす要因がある。採用や昇進の経験との関連を見ると、主任昇進年齢が 40 歳以上の女性職員は、30 代までに主任昇進を果たした女性に比べて、差別を感じている割合が高い。図 2-3-5 で見たように、40 歳までに主任にならない男性はごくわずかしかないのだから、女性であるがゆえの昇進差別と受けとめたのだろう。

他方、男性が性別に関する差別を感じる場面もあることに注目しておかねばならない。教員、職員、学生というカテゴリーで言うと、男性で性差別を感じた割合がもっとも高いのは職員であり、12%もが感じている。その理由は特定できないが、ひとつには掛長・専門職員・主任級について推測したように、女性が抜擢が目立つ場合、男性が疎外感をもつ場合があるのかもしれない。研究員では男性も性差別を感じているが、近年ではポジティブアクションで女性を優先する募集もあるというような理由もあるかと思われる。男女共同参画の動きを進めるとき、十分考慮しなくてはならない問題なので、次節で再論する。また職員の感じる男性差別は、次の家族的背景とも関連している。

4.1.2. 家族的背景と差別経験

ここでは家族的要因として、配偶者の有無と子どもの有無をとりあげ、それらと差別経験との関連を見てみよう（図 4-1-4）。配偶者の有無と子どもの有無は、だいたい同じような効果をもつことが分かる。女性では配偶者や子どもがいるほうが、差別を感じたことのある割合が一般的に

図4-1-4 京都大学における性差別の経験(配偶者の有無別)

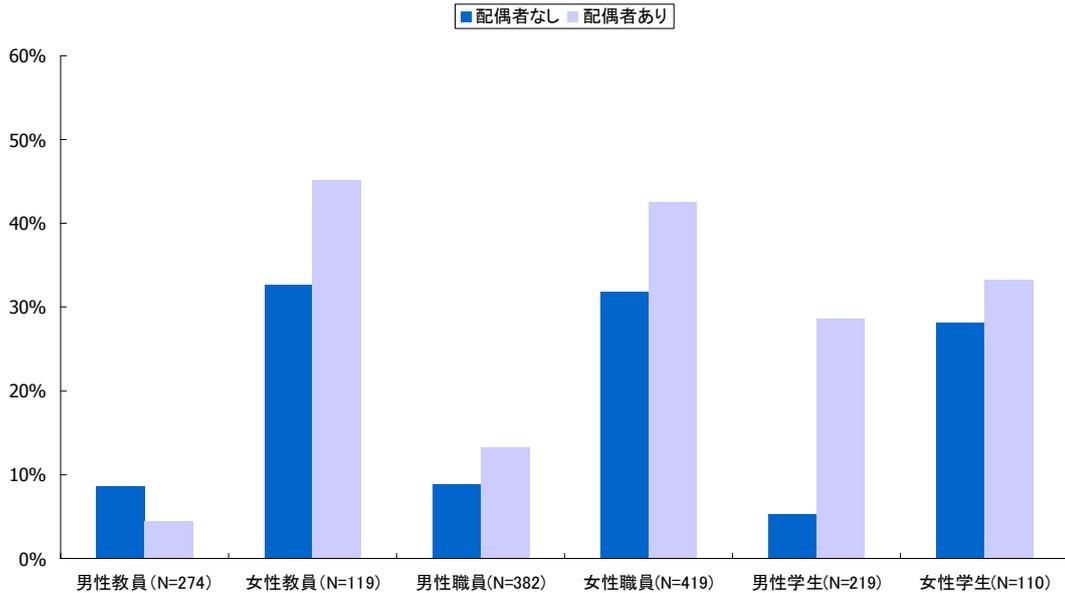
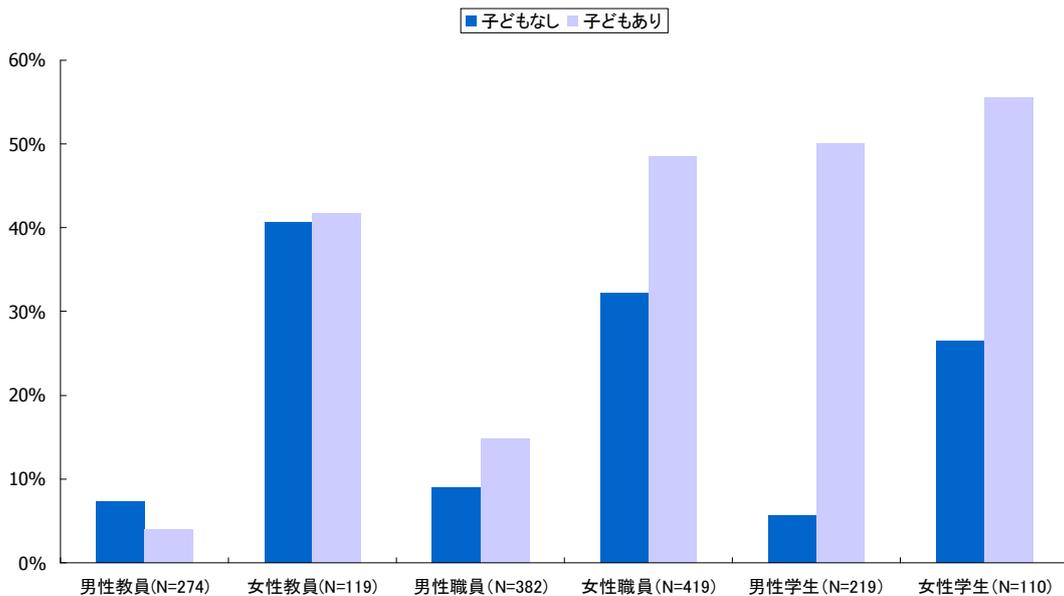


図4-1-4 京都大学における性差別の経験(子どもの有無別)



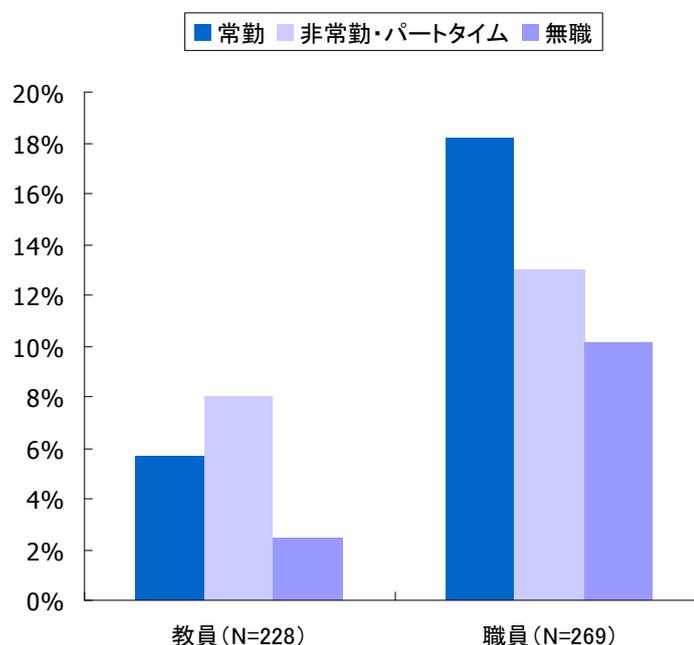
高い。女性は、職場では世間とは逆の経験をするのである。ただし女性教員では子どもの有無による差は小さく、配偶者がいることによる差別経験のほうが大きい。女子学生では子どもの効果のほうがはるかに大きい。

男性で差別を感じた経験のある人は全体として少ないが、配偶者や子どもがいる男子学生は女性並みに差別を感じている。独身が当たり前と思われている学生は、家族がいることによって教職員以上にハンディを負うようだ。職員では男性も女性と同様に、子どもや配偶者があるほうが差別を感じている。父親役割などと仕事との軋

轍があるのだろうか。男性教員はそもそも差別を感じた経験が少なく、しかもどちらかという配偶者や子どもがいるほうが差別されないという、世間と共通の傾向を示す。

男性にとっての家族的要因で、もうひとつ看過できないものが、配偶者の職業である。図 4-1-5 に示したように、男性職員では妻の職業によって差別経験に明らかな違いが表れた。妻が常勤職である男性職員の約 5 人に 1 人が、男性であることでの性差別を訴えている。配偶者や子どもがいることによって職員男性の感じる差別は、共働き男性によりはっきり表れている。共働きの男性は、共働きの女性と同様の家族状況を抱えながら、男性であるがゆえにその事情を表に出せない苦労があるのではないだろうか。この点も次節で再論したい。

図4-1-5 京都大学における性差別の経験
(男性、配偶者の職業別)



4.2. 京都大学の問題点

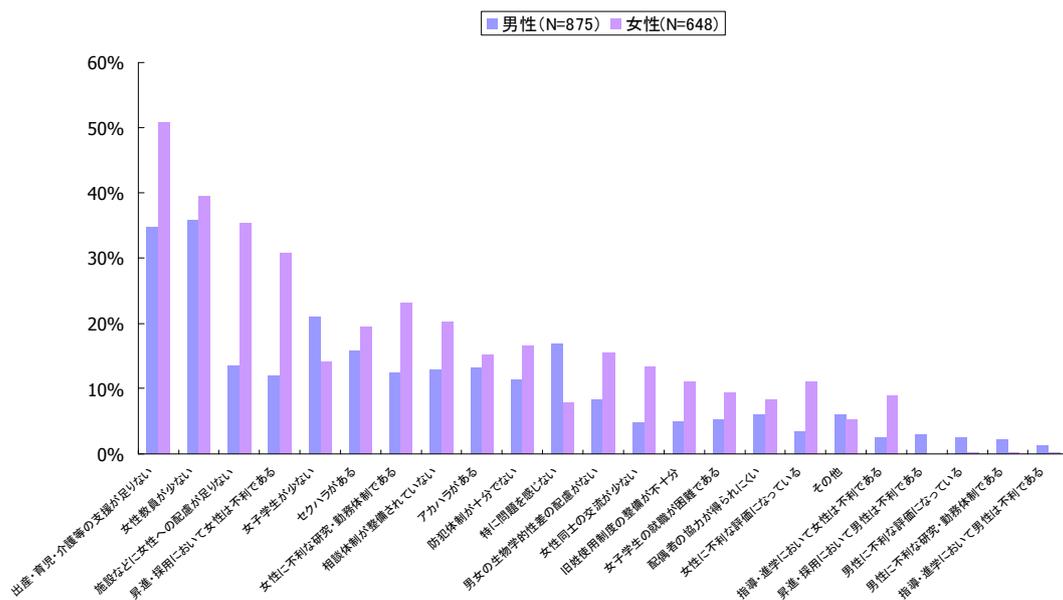
それでは、京都大学は男女共同参画という観点から見て、どのような問題を抱えているのだろうか。Q22 では京都大学において女性と男性がともに活躍するためにどのような問題点があると思うかを尋ねた。選択式だが、選択肢は2006年2月に実施した予備調査「大学における男女共同参画推進に関するアンケート」の自由回答の結果（本報告書巻末に収録）を参考にして用意した。Q21 の差別された経験の内容を本調査では尋ねていないが、差別を受けた経験のある人は、Q22 で多くの項目を挙げている。Q22 は Q21 の内容を示すとも考えられる。予備調査では自由回答で、さらに詳細を答えてもらっているので、巻末資料も参照していただきたい。また、Q22 の「その他」に記載された自由回答の回答も巻末に掲げた。

4.2.1. 男女の認識の違い

図 4-2-1 は Q22 の選択肢を全体で選択した者の多かった順序に並べ替え、それぞれを選択した女性と男性の割合を示したものである。京都大学の問題点としてあげられた項目は、全体として多かった順に5つを挙げれば、

- | | |
|---------------------|-------|
| 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・採用において女性是不利である | 20.0% |
| 5 女子学生が少ない | 18.1% |

図4-2-1 京都大学において男女がともに活躍するための問題点(男女別)



であった。しかし、女性と男性では選択した項目が異なっている。女性の上位項目は、

- | | |
|---------------------|-------|
| 1 出産・育児・介護等の支援が足りない | 50.8% |
| 2 女性教員が少ない | 39.5% |
| 3 施設などに女性への配慮が足りない | 35.3% |
| 4 昇進・採用において女性は不利である | 30.9% |
| 5 女性に不利な研究・勤務体制である | 23.1% |

であり、男性の上位項目は

- | | |
|---------------------|-------|
| 1 女性教員が少ない | 35.8% |
| 2 出産・育児・介護等の支援が足りない | 34.7% |
| 3 女子学生が少ない | 21.0% |
| 4 特に問題を感じない | 16.8% |
| 5 セクハラがある | 15.8% |

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 施設などに女性への配慮が足りない | 21.9% (女性>男性) |
| 2 昇進・採用において女性は不利である | 19.0% (女性>男性) |
| 3 出産・育児・介護等の支援が足りない | 16.0% (女性>男性) |
| 4 女性に不利な研究・勤務体制である | 10.6% (女性>男性) |
| 5 特に問題を感じない | 8.9% (男性>女性) |

であった。

女性と男性の認識を比較すると、男女が一致して問題として指摘しているのは「女性教員が少ない」という点である。「出産・育児・介護等の支援が足りない」という点については、男女の間で選択した割合には差がついたが、いずれも上位で挙げているのは変わらない。男女の認識がもっともずれた「施設の女性への配慮」は、女子トイレを探し回ったり、着替えの場所で困ったりした経験などが無いと思いつかないだろう。

こうしてみると、男女の認識がもっとも深刻に乖離しているのは、「昇進・採用において女性は不利である」および「女性に不利な研究・勤務体制である」という、就労と研究という大学の活動のまさに中核的部分に関する点だということになる。さらに、「特に問題を感じない」という意見が男性では全体の4位に入り、17%の男性がそう考えている。

なお、Q21で差別を感じたことがあると回答した人は、女性では「昇進・採用において女性は不利である」「女性に不利な研究・勤務体制である」「セクハラがある」「アカハラがある」「相談体制が整備されていない」ということに特に問題を感じている。女性教員では、差別経験がある場合、「指導・進学において女性は不利である」を選択する人が他のカテゴリーに比べて非常に多い。

4.2.2. 職種による特徴

しかし、女性と男性と言っても、それぞれに多様であるのは前章までに見てきたとおりである。そこで次には職種や状況による違いに光を当ててみよう。まず図4-2-2では、教員、職員、学生の男女が問題点として選択した割合を、別々に示した。項目の順序は図4-2-1と同じにしてある。それぞれのグループの人々が、全体的な男女の傾向と比べて、特徴的な回答をしているのはどのような点だろうか。

図4-2-2 京都大学において男女がともに活躍するための問題点（教員）

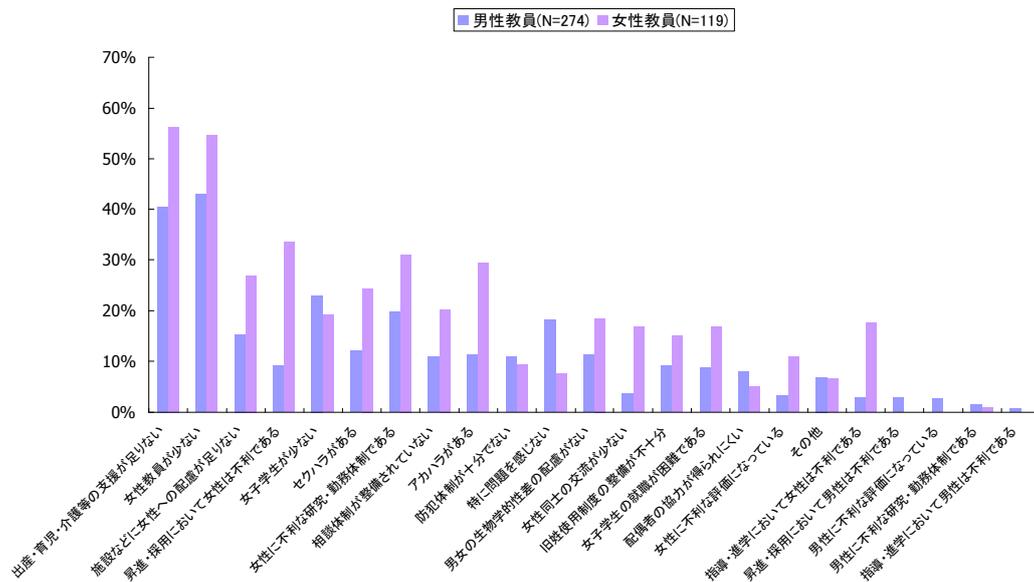


図4-2-2 京都大学において男女がともに活躍するための問題点（職員）

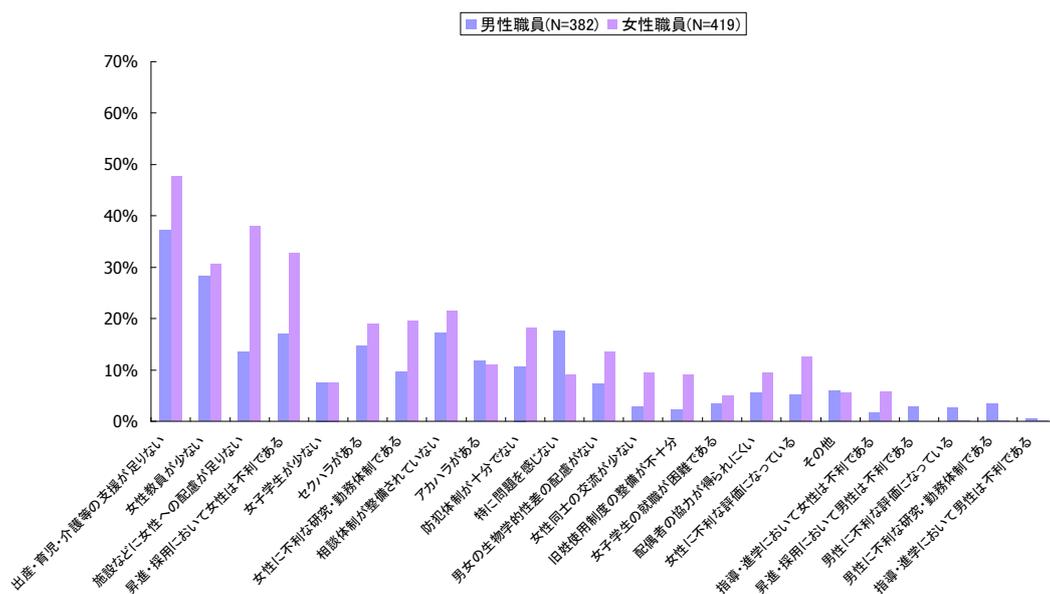
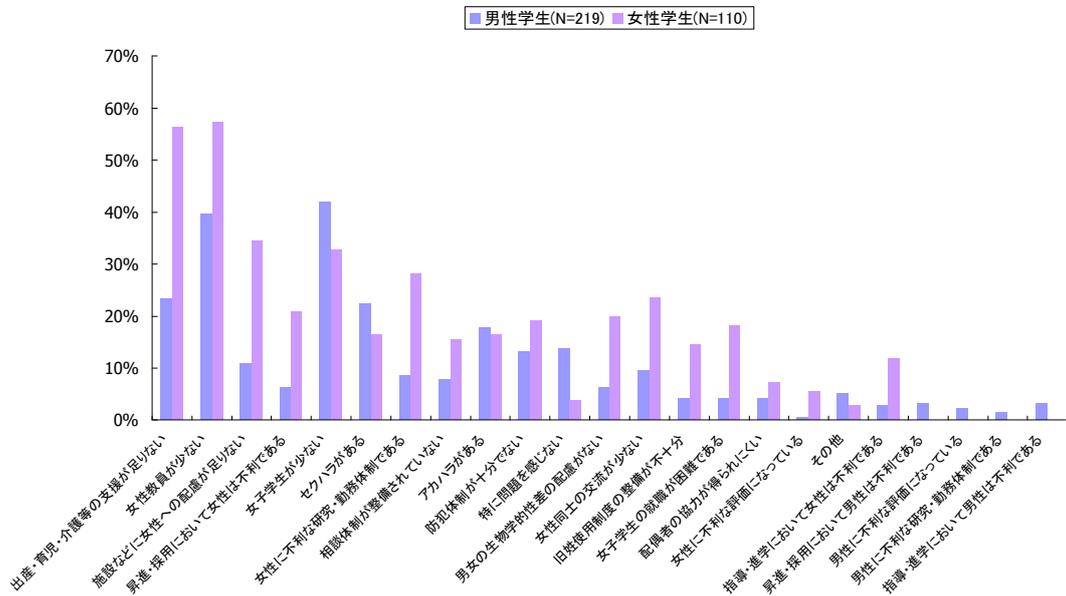


図4-2-2 京都大学において男女がともに活躍するための問題点(学生)



まず女性教員では女性全体では5位までに入らなかった「アカハラがある」を5位に挙げている。「アカハラ」とは「アカデミックハラスメント」すなわち「研究職に固有の性差別」のことであり、上野編(1997)では、大学は教員の女性比率が極めて低い「男社会」であるうえ、「透明性・流動性の少ない密室人事、長期にわたる徒弟奉公」「大学自治の名における相互不干渉と監督責任の不在」などの特殊な環境から、女性に限らず立場の弱い者が不当に扱われやすいと指摘されている。具体例はここでは尋ねていないが、京都大学女性教員懇話会編(1996)に詳しい。女性教員は「セクハラがある」も比較的高い割合で挙げている。男性教員は男性全体と違って「女性に不利な研究・勤務体制である」を4位にしている。なお理系と文系を区別すると、理系女性教員は理系男性教員に比べて、問題点を感じる項目が多い。特に「女性教員が少ない」(65.9%)、「昇進・採用において女性に不利である」(39.0%)を挙げる割合が高い。

女性職員と男性職員は、ともに「相談体制が整備されていない」を5位に選んでいる。現在、学内ではハラスメント相談窓口、カウンセリングセンター、人事部の教職員相談窓口、女性研究者支援センターの「女性のための相談室」などが設けられているが、職員は訪れにくいのだろうか。よくニーズを把握する必要がある。また男性職員では1位が「出産・育児・介護等の支援が足りない」であり、2位に10%近く差をつけている。常勤職で働く妻をもつ者が3割いる男性職員は、生活面の支援を強く求めている。

学生では男女とも「女子学生が少ない」を指摘した割合が高い。授業を受ける立場からか、「女性教員が少ない」を挙げた割合も特に女子学生で高い。また男子学生は「アカハラがある」も5位に入れている。上記のようにアカハラの被害者は女性とは限らない。男性であっても学生はまさに大学の「徒弟制度」のただなかにいる。また女子学生は「女性同士の交流が少ない」を6位

に挙げている。大学院生に限ると、女性では「女性に不利な研究・勤務体制である」や「施設などに女性への配慮が足りない」などをよく選んでいる。

しかしこのように「教員」「職員」などと大きくまとめると、それぞれの中での立場の違いが見えない。そこで非常勤職である「非常勤講師」と「補佐員」、および仕事の性質が独特の「看護師」という3つのグループについて、別に見てみよう（図4-2-3）。非常勤講師は、教員全体と非常に似たパターンを示す。女性は全体と順位まで同じであり、男性は「特に問題を感じない」が1位だが、その他はあまり変わらない。補佐員も女性は5位まで全体と同じ項目があがる。第1位はやはり「出産・育児・介護等の支援が足りない」であり、育休がほとんど取れないなど現状

図4-2-3 京都大学において女性と男性がともに活躍するための問題点
(非常勤教員)

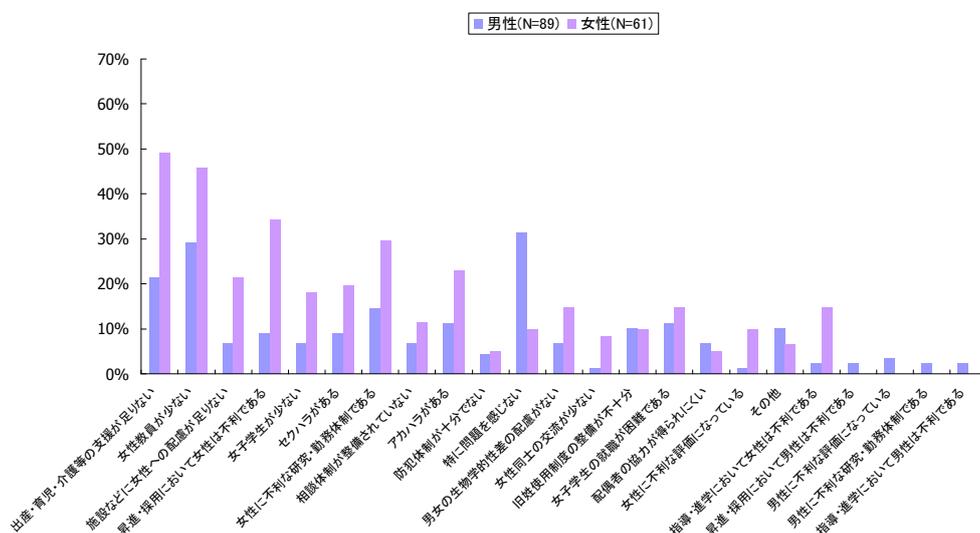


図4-2-3 京都大学において女性と男性がともに活躍するための問題点
(補佐員)

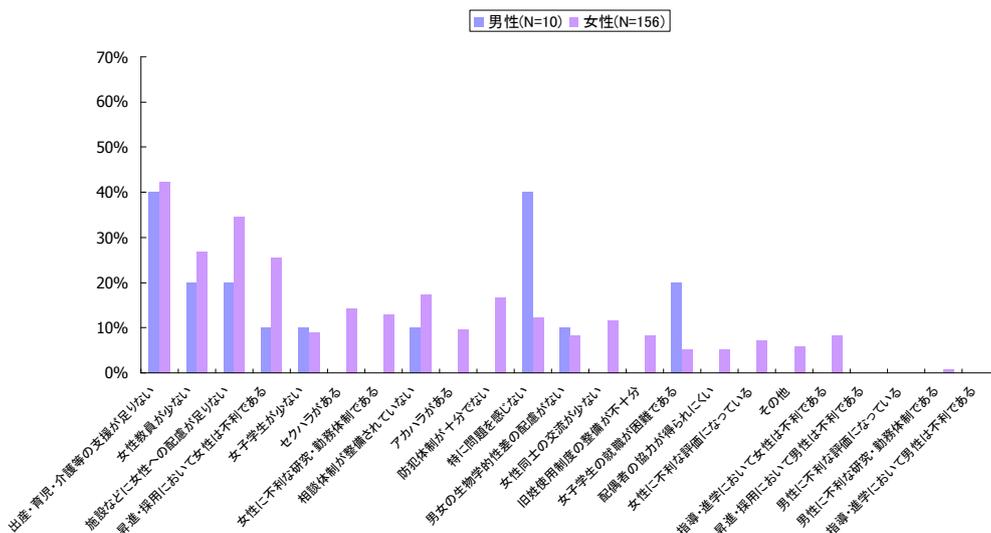
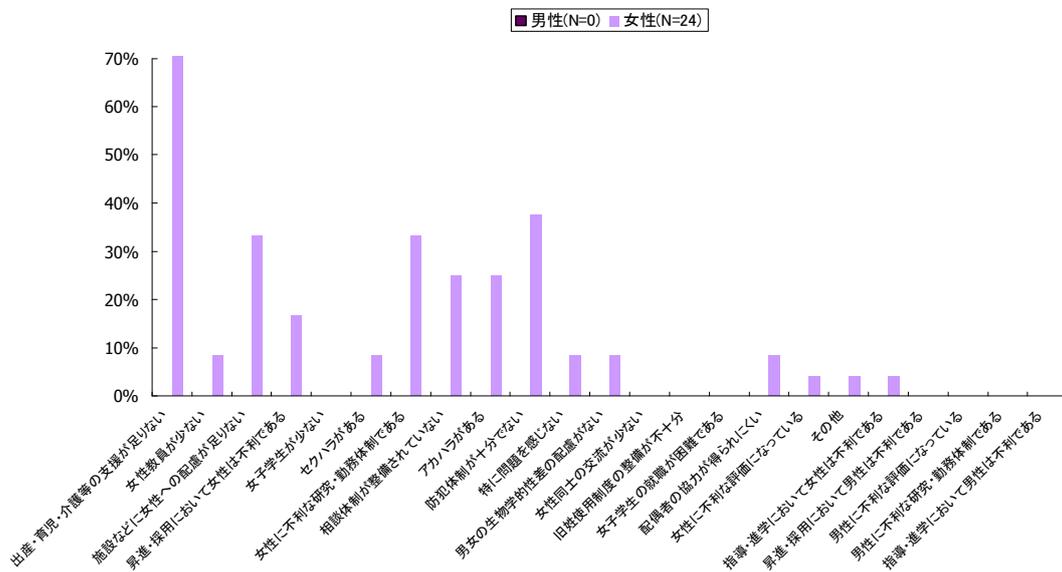


図4-2-3 京都大学において女性と男性がともに活躍するための問題点
(看護師等)



ではほとんど支援の網から漏れているが、要望は強いことがうかがえる。看護師のパターンは他のグループとかなり異なる。第1位はやはり「出産・育児・介護等の支援が足りない」だが、割合が71%と突出している。非常に強い要望である。また第2位に「防犯体制が十分でない」が挙がる。夜勤も多い職種であるからだろう。意外に男性は見落としがちな問題点だが、十分な配慮が必要だ。

4.2.3. 生活パターンによる特徴

問題点として何を挙げるかは、職種のみではなく、各人の送る生活のパターンにも関係するだろう。本調査では生活のパターンを分ける要因として、配偶者の有無、子どもの有無、介護経験の有無を考えてきた。男性では配偶者の職業も生活に大きな影響を与える。これまでの分析から、女性の生活をもっとも変えるのは子どもの有無、男性の生活にもっとも影響するのは配偶者の職業であると考え、異なる生活パターンをもつ男女が何を京都大学の問題点と考えるのかを見てみよう。

女性教員の場合、子どもの有無によって問題とする割合にもっとも差が出たのは「昇進・採用において女性に不利である」と「施設の女性への配慮」であった(図4-2-4)。いずれも子どもがあるほうが25%くらい多く問題としている。子どもや配偶者がいる女性だけが昇進が後れるという現実を第2章第3節で見たが、それは当人も意識していた。「出産・育児・介護等の支援が足りない」と「女性に不利な研究・勤務体制である」も子どもがあるほうが10%ほど多い。反対に子どもがないほうが10%くらい多く選択しているのが「アカハラがある」と「セクハラがある」で

図4-2-4 京都大学において女性と男性がともに活躍するための問題点
(女性教員、子どもの有無別)

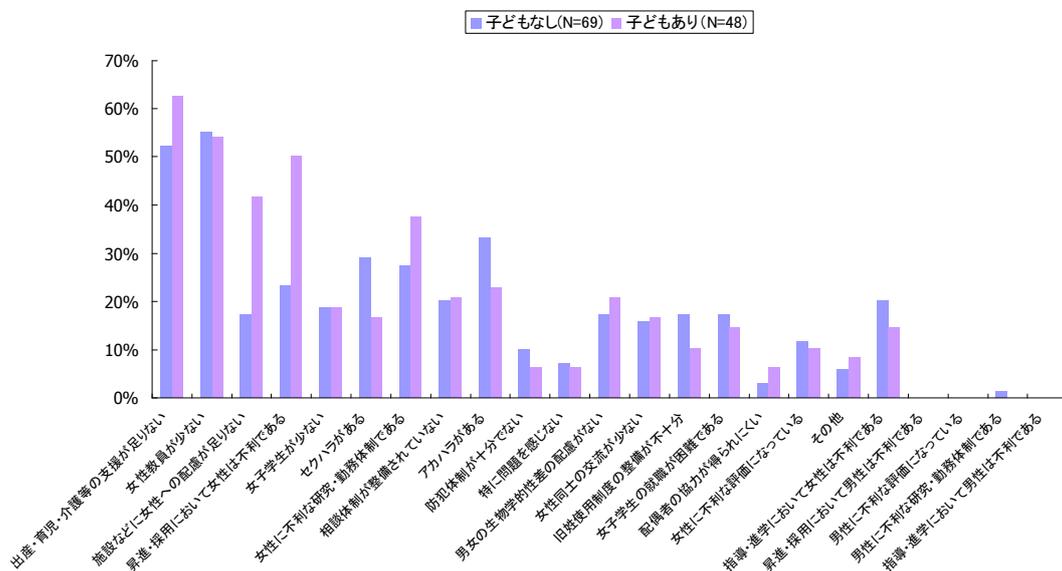
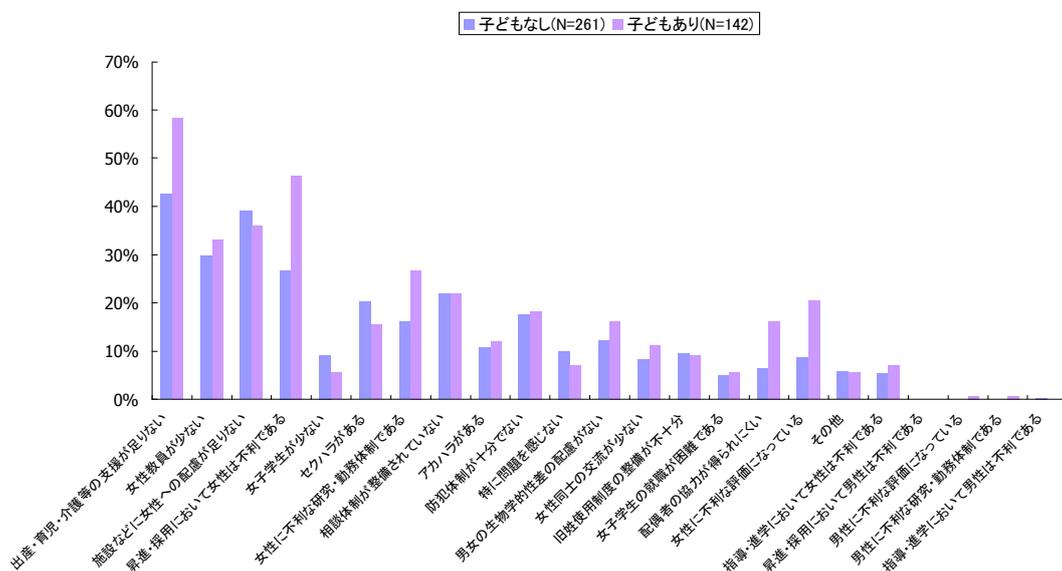


図4-2-4 京都大学において女性と男性がともに活躍するための問題点
(女性職員、子ども有無別)



ある。家庭もちでないほうがセクハラターゲットになりやすいというのも頷ける。年齢別に見ると、30代の女性教員では「出産・育児・介護等の支援が足りない」を挙げる人が7割を超え、「女性に不利な研究・勤務体制である」を挙げる人も多い。研究業績を上げる時期と出産育児期が重なる困難を訴えている。

子どもがある女性職員がとくに問題としているのは、「昇進・採用において女性是不利である」

「出産・育児・介護等の支援が足りない」「女性に不利な研究・勤務体制である」までは女性教員と共通だが、さらに「女性に不利な評価になっている」と「配偶者の協力が得られにくい」も加わる。「女性に不利な評価」とは、女性職員は育児休業を取れるが、取得者数の多い主任から掛長級への昇進で男女差がつくというようなことを指しているのだろうか。なお、保育所や学童保育を利用している女性教職員でも「昇進・採用において女性は不利である」や「施設などに女性への配慮が足りない」を挙げる人は男性に比べて多い。フォーマルな支援を受けていても、子どもがいることにより女性が背負うハンディはなお重い。

男性については、妻が常勤職である場合と無職である場合の差を見てみよう（図4-2-5）。職員

図4-2-5 京都大学において女性と男性がともに活躍するための問題点
(男性教員、配偶者の職業別)

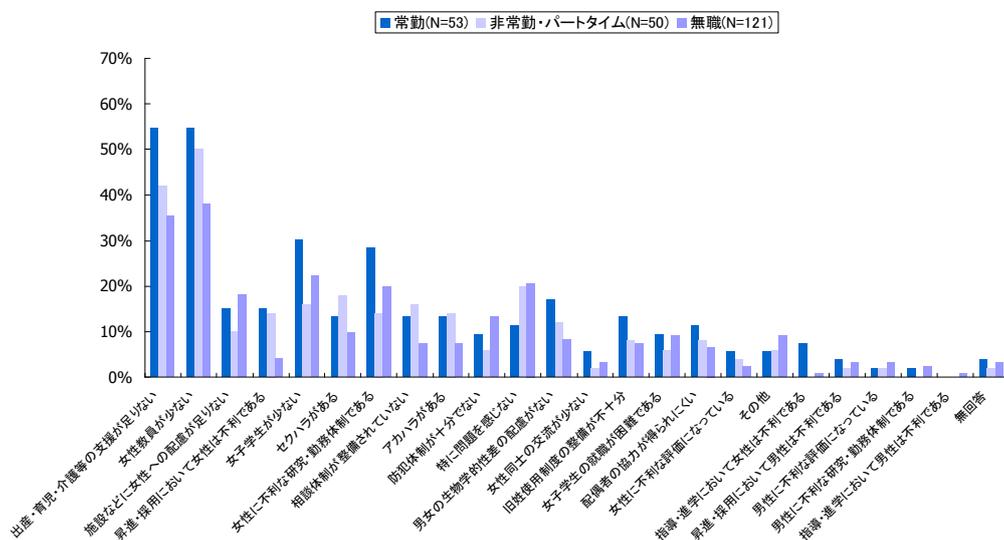
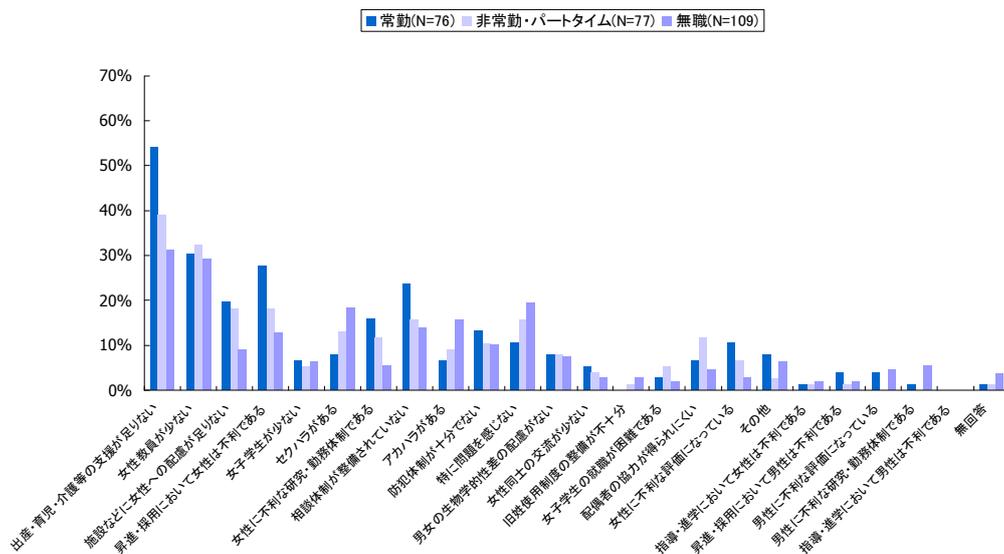


図4-2-5 京都大学において女性と男性がともに活躍するための問題点
(男性職員、配偶者の職業別)



でも教員でも、妻の職業によってもっとも差がつくのは「出産・育児・介護等の支援が足りない」であり、いずれも 20%も多く常勤共働きのほうが問題にしている。共働き男性にとってはまさに我がことなのである。「昇進・採用において女性は不利である」も共通して 10%以上の差がついている。妻の苦勞を身近で知っているからであろう。共働き男性教員は「女性教員が少ない」も多く挙げるが、これも妻を重ね合わせているのかもしれない。共働き男性職員はさらに「女性に不利な研究・勤務体制である」と「相談体制が整備されていない」を妻が無職の男性職員よりも 10%多く選んでいる。

4.2.4. 昇進・採用における問題

男女それぞれの多様性を概観してきた目で見直すと、性別によって認識が乖離した項目である「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」について、もう少し掘り下げて考えることができる。「昇進・採用において女性は不利である」を選択した男性は女性より少なかったが、それでも男性職員では 5 位に入っている。裏返せばこの項目は男性教員が認めがたいと思っている。共働き男性教員は妻が無職の場合より認めるが、割合はそれほど高くはない。なぜなのだろうか。

「昇進・採用において女性は不利である」ことを男性教員が認めにくいひとつの理由は、実力本位を旨とする研究者という職業の性質に関係しているだろう。性別などという外在的な要因によって昇進や採用が決められるという事態は、職業の存立基盤を揺るがす、あってはならぬことだからである。

しかし 10 年前までの日本にそうした状況があったことは、塩田・猿橋編 (1984)、原編 (1999) によってすでに検証されている。1980 年代にも 90 年代にも、女性研究者は業績が同レベルの男性研究者より、地位の面で明らかに冷遇されていた。本報告書でも、第 2 章第 3 節では、現在の京都大学教職員が経験した昇進・採用について、職員のみならず教員についても性別によって異なる年齢パターンがあることを明らかにした。また第 3 章第 2 節では、研究者が最初に常勤職に就くまでの期間が女性は男性より長く、指導教官の紹介も貰っていないことが判明した。教員についても「昇進・採用において女性は不利である」という事実があったことは否定できない。

しかし本報告書では随所に変化のしるしも見つけている。第 3 章第 2 節では常勤職に就くまでの期間の男女差が、時代と共に縮小してきたことを見出した。第 2 章第 3 節で指摘した「家庭負担からの回復」効果は、近年になって女性の昇進を促進する人事政策上の変化が生じたことの表れかもしれない。教員の業績と性別との関係は、第 3 章第 3 節で検討したように、現在の京都大学ではほとんどの地位ではほぼフェアになっているようだ。女性差別が緩和されてきたのは事実であろう。本章第 1 節で見たように、差別を感じたことのある女性も若い世代では減っている。

「昇進・採用において女性は不利である」とは言えないとするもうひとつの根拠は、近年のこうした変化であろう。

しかし現在の京都大学において「昇進・採用において女性は不利」という問題が解決したと考えるのも時期尚早だろう。研究職の紹介の男女差は消えておらず、昇進パターンの男女差も残っている。Q22の「その他」には「急な推進が図られるあまり、逆転現象等新たな問題をはらみつつある」（男性職員、30代後半）という危惧も寄せられたが、女性を積極的に登用する動きが近年見られたとしても、それは長年続いた女性に不利な昇進・採用慣習を是正する動きが始まったということにすぎないのではなかろうか。

4.2.5. 研究・勤務体制における問題

「女性に不利な研究・勤務体制である」ことは男性教員も第4位に選んでいるが、男性職員の賛同が得られていない。「昇進・採用における問題」とちょうど逆の関係である。職種によるこの認識の違いを解き明かすには、職種による働き方や働き方に対する考え方の違いを掘り下げてみないといけない。

Q22の「その他」には働き方についてのコメントが多く書かれている。教員の働き方については、「本質的に競争的になってきており、女性に不利な社会環境になってきている」（男性教員、理系、40代前半）、「仕事の成果に対して過度のプレッシャーを与えられるため、男性側が育児に協力しにくいという社会経済的環境が問題である」（男性教員、理系、40代後半）、「理系という仕事の性質上もあると思うが、女性が働くということの壁や、出産・育児などに関して、配慮してくださる方、協力してくださる方、理解してくださる方も多くおられますが、一部の方は意識が低く（特に年配の方に多い）、そういう環境で働き続けることへの限界も感じる。」（女性教員、理系、30代前半）、「定時で帰る人が少ない。」（女性教員、理系、40代前半）という意見が寄せられている。教員は裁量労働制であること、業績本位の仕事であることとも関係しているのだろうが、過酷な働き方は大変だがしかたのないことだと前提にして、家庭責任を負った女性はどうしても不利になること、男性も家庭責任を分担しにくいことを訴えている。

それに対し職員の働き方については、「終業時刻がちゃんとしていない」（男性職員、40代前半）、「長時間労働を強いられている」（男性職員、50代前半）、「時間外の勤務・実験・ゼミなど夜間の拘束」（男子職員、40代後半）、「超過勤務が多い」（女性職員、30代前半）と、まず長時間労働への批判がある。それに続くのは「女性に働くことへの甘えがあるように感じる」（男性職員、60代前半）、「家庭を持っておられる方は、仕事よりも家庭が主で行動」（男性職員、50代後半）といった男性からの女性の働き方へのコメントである。女性の側からも「昇進を望まないかわりに、体力や能力のキャパシティの中で働きたい、という希望を出せない」（女性職員、30代前半）と男性からの見方に呼応するような意見も寄せられている。一方、そうした男性の視線を「一部男性の女性蔑視」（女性職員、40代後半）と感じる女性もいる。補佐員は別だが、常勤職員の女性は1990年代の終わり頃から育児休業も取りやすくなり、（昇進が伴うかどうかは別だが）家庭と仕事の両立が制度的に保障された状況ができています。これに対して男性は、3割は常勤共働き家

庭なのに、育児休業も事実上取れず長時間労働にも従わざるを得ない。男性職員の 12%が性別による差別を感じるという回答もそこから生まれるのだろう。

このように、職員と教員での望ましい働き方についての考え方の違い、現状で利用できる制度の違いなどが、研究・勤務体制に関する問題の立て方を異なるものになっているようだ。教員は「女性が男性並みに働けない」ことを問題にしているが、職員では「男性が女性並みに生活を大切にできない」ことをむしろ問題と感じている。Q22「その他」で「男性が育児・介護休暇を取ることに對しての周囲の対応と評価」（女性職員、30代前半）を問題としてあげた人もいるように、男女共同参画には男性に対する施策の充実も重要なのである。

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どのような対策があればいいと考えているだろうか。Q23 では、2006年2月に実施した予備調査「大学における男女共同参画推進に関するアンケート」の自由回答の結果（本報告書巻末に収録）を整理して、(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のための対策、(2)教育・研究および就業と家庭生活との両立のための対策、(3)その他、の3群に分けて示し、重要だと思う項目を全部で10以内選択してもらった。その回答をグラフにして以下に掲げていこう。全体の性別、教員・職員・学生というカテゴリ別の集計はすべての項目について示すが、特定の職種や生活背景別の集計は意味のあるパターンの違いが表れた場合にのみ収録することとする。(1)~(3)のそれぞれについてグラフを作成するが、各群の選択肢は全体で選択した者の多かった順序に並べ替えてある。

(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のための対策

まず第一群について、全体として多く選ばれた順に5つを挙げれば、

- 1 男性の意識改革
- 2 女性の意識改革
- 3 育児支援のための経済的支援
- 4 勤務体制の長短によらない評価の確立
- 5 女性教職員の積極的登用

図4-3-1 京都大学における男女がともに活躍するための対策
(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のための対策(男女別)

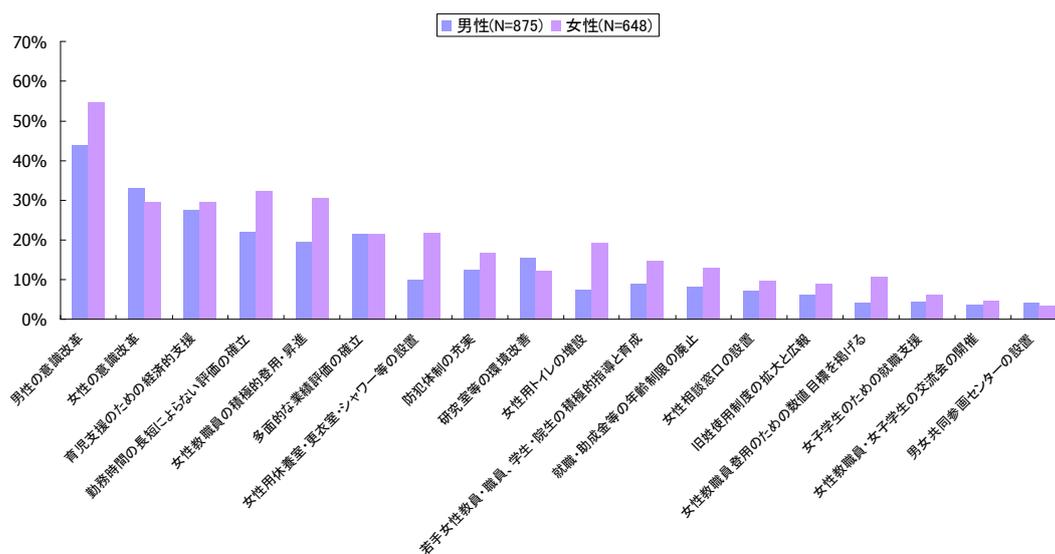


図4-3-2 京都大学において男女がともに活躍するための対策
(1)男女共同参画の視点に立った教育・研究および就業の確立のための対策(教員)

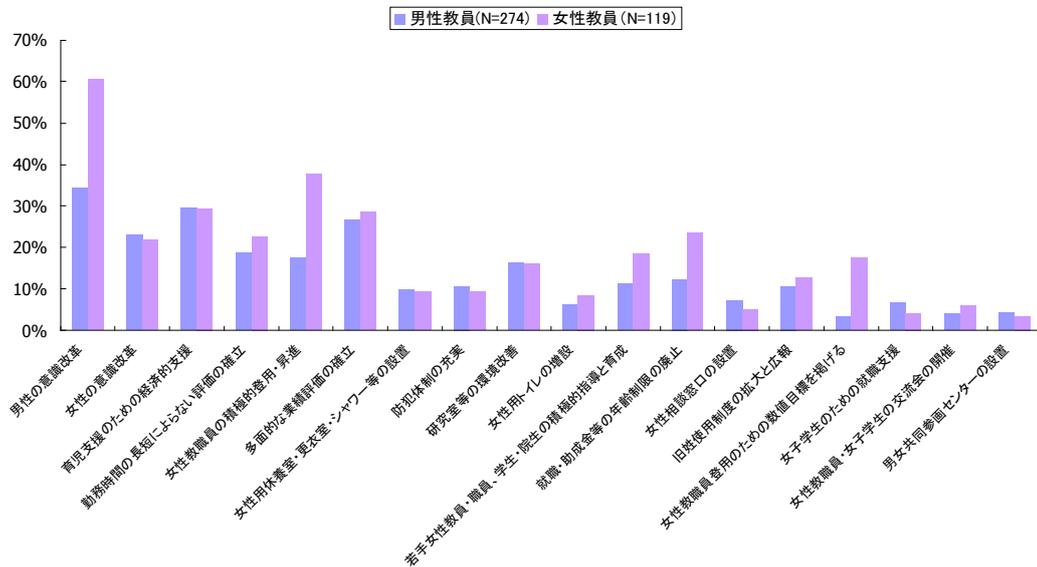
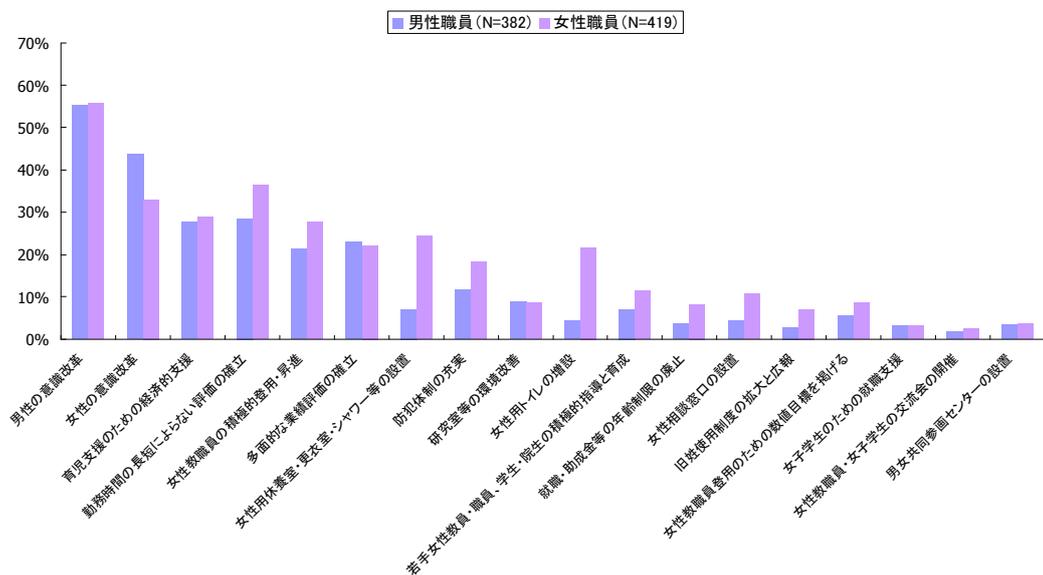


図4-3-2 京都大学において男女がともに活躍するための対策
(1)男女共同参画の視点に立った教育・研究および就業の確立のための対策(職員)



であった。「1 男性の意識改革」「4 勤務体制の長短によらない評価の確立」「5 女性教職員の積極的登用」はとくに女性に支持された。

女性教員は1と5の支持が特に高いが、なかでも理系女性教員では「1 男性の意識改革」を挙げる人が78%と非常に高く、「5 女性教職員の積極的登用」も51%、「4 勤務体制の長短によらない評価の確立」も34%と高い。男性教員が圧倒的に多い職場で、男性のライフスタイルが標準

図4-3-2 京都大学における男女がともに活躍するための対策
 (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のための対策(学生)

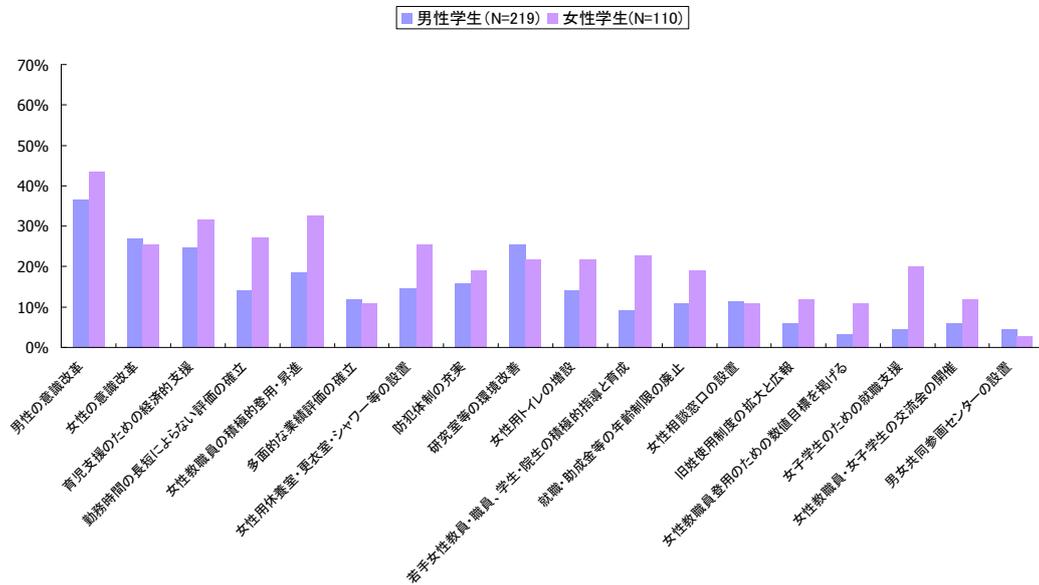
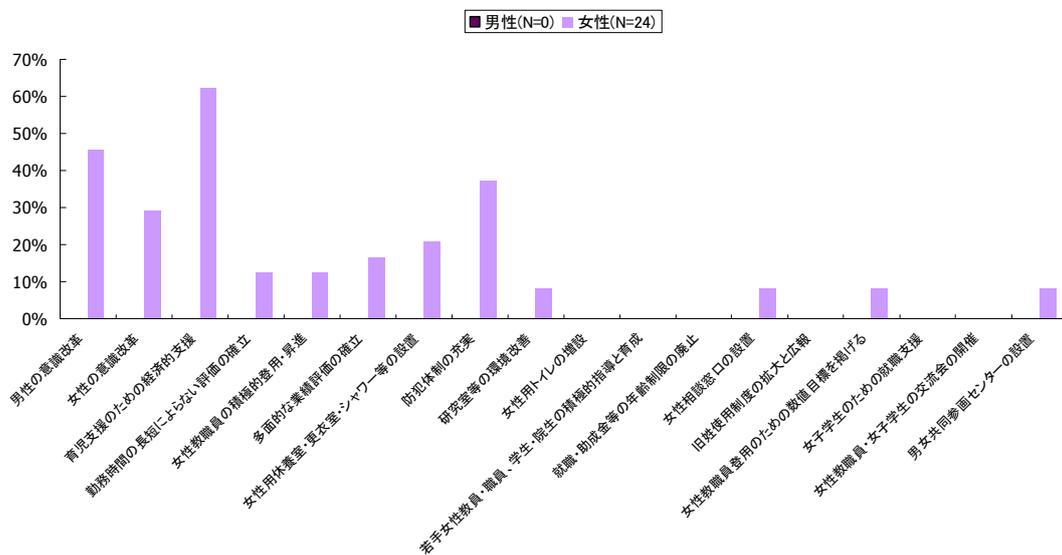


図4-3-3 京都大学において男女がともに活躍するための対策
 (1)男女共同参画の視点に立った教育・研究および就業の確立のための対策
 (看護師等)



とされ、実験のために長時間研究室にいることが重視される環境で、女性教員が何を切実な問題と感じているかが分かる。子どものいる女性教員は「3 育児支援のための経済的支援」「4 勤務体制の長短によらない評価の確立」と「就職・助成金等の年齢制限の廃止」を求めている。長時間勤務を当然とする研究体制は、子どものいる時期にもっともつらい。また就職・助成金等の年齢制限は、育児に時間を取られ、これから「家族負担からの回復」をめざそうとする女性研究者

図4-3-4 京都大学において女性と男性がともに活躍するための対策
 (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のための対策
 (女性教員、子供の有無別)

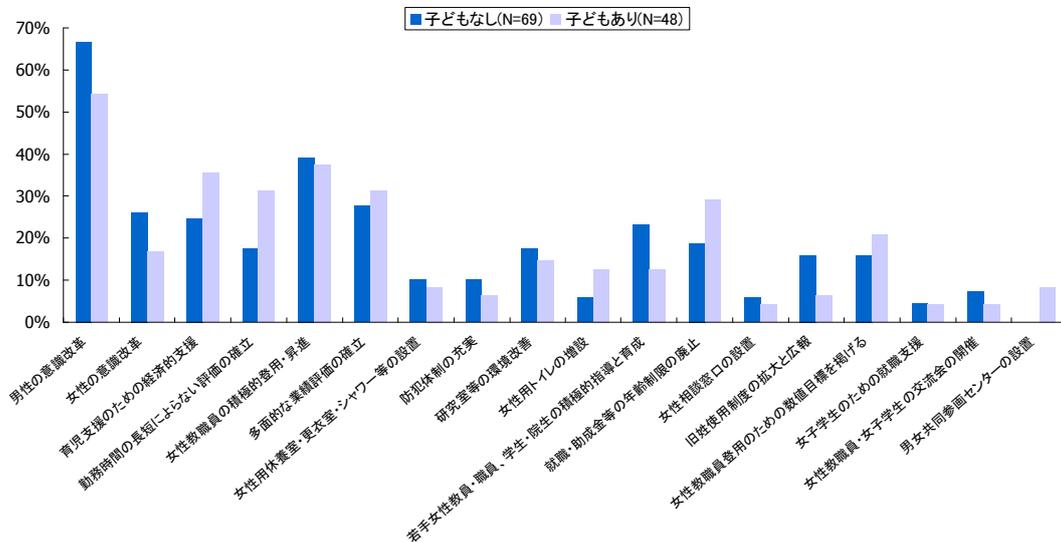
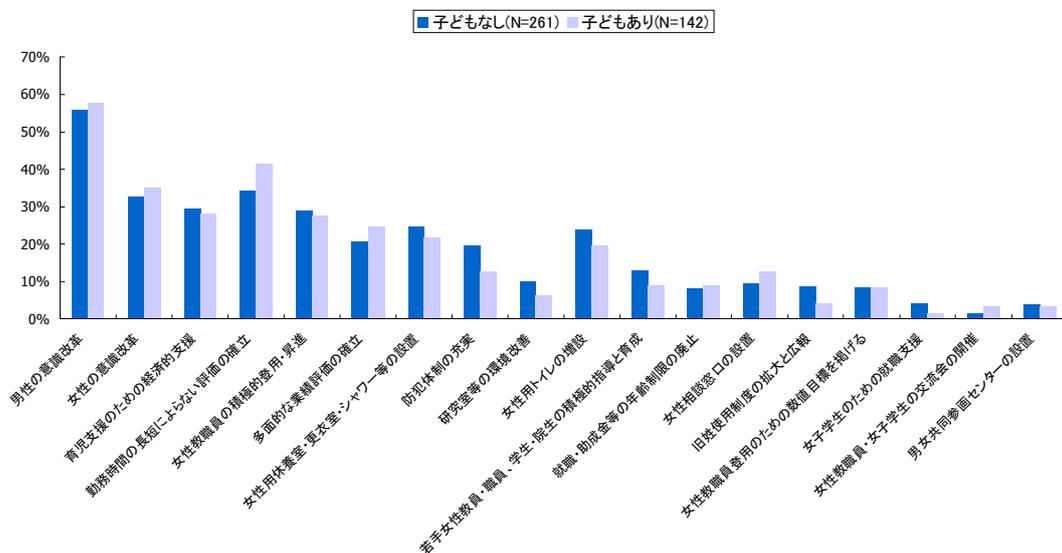


図4-3-4 京都大学において女性と男性がともに活躍するための対策
 (1)男女共同参画の視点に立った教育・研究および就業の確立のための対策
 (女性職員、子供の有無別)



にとって残酷な壁となっているのである。

男性教員についてみると、妻が常勤職の場合は「3 育児支援のための経済的支援」と「就職・助成金等の年齢制限の廃止」および「旧姓使用制度の拡大」、妻が無職の場合は「多面的な業績評価の確立」と「研究室などの環境改善」を多く選択する傾向がある。妻が常勤職の場合は妻の身になって答えている面もありそうだ。

図4-3-5 京都大学において女性と男性がともに活躍するための対策
 (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のための対策
 (男性職員、配偶者の職業別)

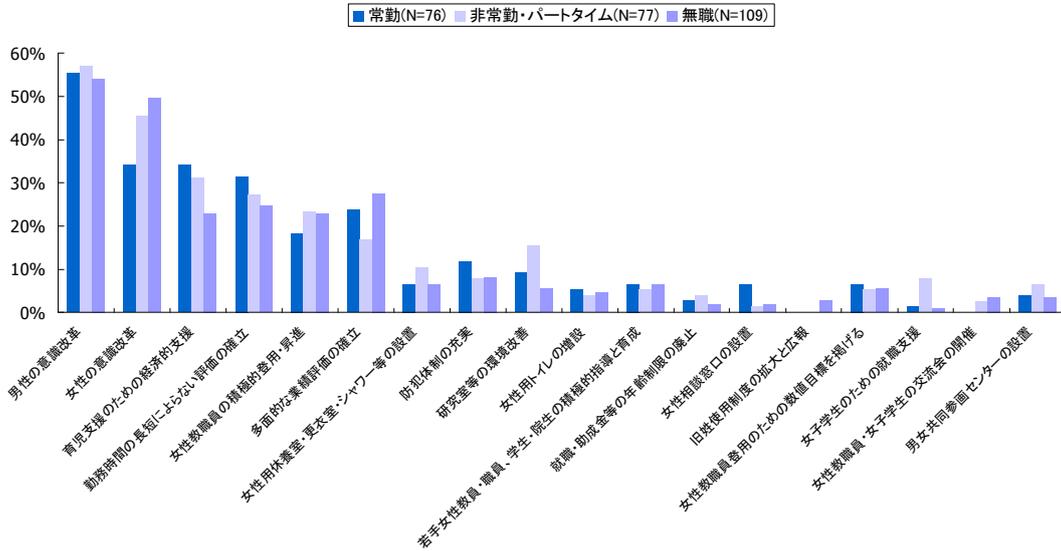
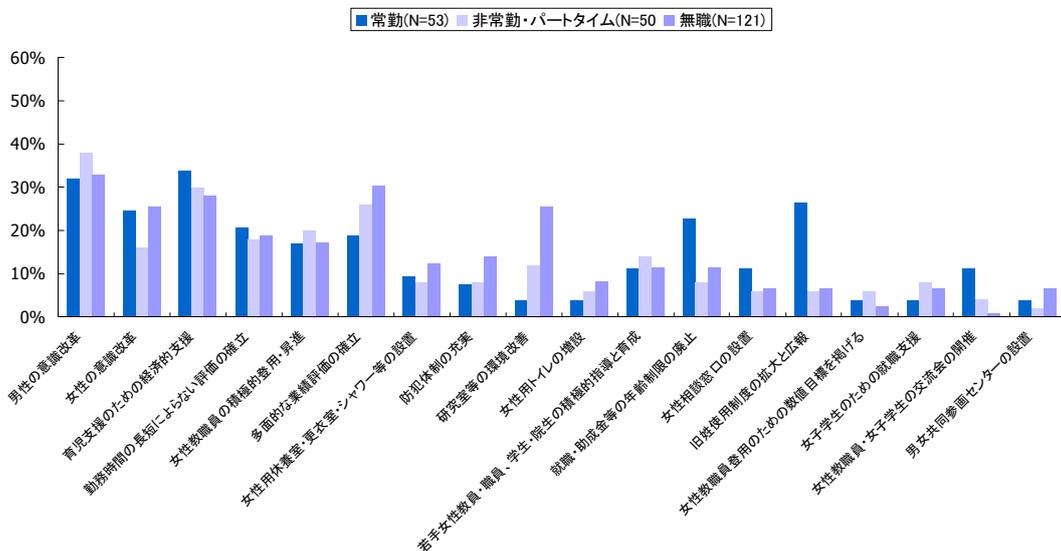


図4-3-5 京都大学において女性と男性がともに活躍するための対策
 (1)男女共同参画の視点に立った教育・研究および就業の確立のための対策
 (男性教員、配偶者の職業別)



女性職員は「1 男性の意識改革」と「4 勤務体制の長短によらない評価の確立」を強く支持しているが、子どものいる女性職員では特に4の希望が強い。主任へ、さらに掛長への昇進で、子どものいる女性は男性や子どものいない女性に差をつけられることを見てきたが、そこでの評価に納得していない女性たちが少なくないようだ。「1 男性の意識改革」については、「女は仕事をしないで家にいればいい」と力説する男性職員が一部にいたことが指摘されている（Q22、職

員、女性、40代前半)。「とにかくセクハラに対する男性職員の意識改革。言われる側の気持ちを考慮して欲しい。」(Q23、職員、女性、20代前半)という訴えもある。

他方、男性職員は「2 女性の意識改革」が必要とする割合が2番目に高い。Q22の「その他」でも「女性の意識改革(昇進等への意欲・積極性)」(職員、男性、40代後半)、「女性であることに甘える人がいる」(職員、男性、40代前半)という意見が出されている。しかしもう一方で、前節で見たように、男性職員には女性のように生活と両立する働き方をむしろ望む傾向も存在する。妻の職業に注目すると、妻が無職の男性職員は「2 女性の意識改革」を比較的に多く選んだのに対し、妻が常勤職の男性職員は「3 育児支援のための経済的支援」と「4 勤務体制の長短によらない評価の確立」を多く選んでおり、男性の態度を分けている一つの要因が分かる。いずれにせよ、性別の違いやライフスタイルの違いを超えて、どのような働き方が求められているのか、またフェアな評価とはいかにあるべきかについて合意を形成する必要があるだろう。

なお、5項目以外では、女性職員は「女性用休養室等の設置」「女性用トイレの増設」などを強く要望している。また「多面的な業績評価の確立」は男女教職員すべてに支持されている。看護師は「3 育児支援のための経済的支援」と「防犯体制の充実」を選んでおり、やはり育児支援と防犯を問題点として挙げたQ22の認識と一貫している。

学生では女性は「1 男性の意識改革」と「5 女性教職員の積極的登用」を選んだ割合が高いという女性教員と同じ傾向を示す一方で、「3 育児支援のための経済的支援」および「4 勤務体制の長短によらない評価の確立」にも関心が深い。大学院生は年齢的に出産育児期であるが、将来について不安定な要素をもつため(常勤職を得ていないため)、将来の職業的安定につながる対策と育児や家庭生活を確保できる対策を同時に求めている。また「若手女性教員・職員、学生・院生の積極的指導と育成」「女子学生のための就業支援」の希望も他のグループに比べて高い。

(2) 教育・研究および就業と家庭生活との両立のための対策

第2群では、全体としては

- 1 学内保育所の設置
- 2 育児休業を取得しやすい体制整備
- 3 柔軟な勤務時間制度の導入
- 4 退職後の職場復帰支援
- 5 周囲の理解

が選ばれた。

教員についてみると、女性教員は「1 学内保育所の設置」の次に「長時間保育の実施」の要求が強く、「学童保育施設の設置」「患児保育の実施」なども希望しており、とにかく子どもを預けたいという志向が目立つ。子どものいる女性教員ではとりわけこの志向が強い。同時に「3 柔軟な勤務時間制度の導入」「4 退職後の職場復帰支援」「勤務時間外の会議の廃止」など、働き方のほうを育児と両立可能なかたちに改めたいという希望もある。過酷に働くならそれに対応するよ

図4-3-6 京都大学において男女がともに活躍するための対策
(2)教育・研究および就業と家庭生活との両立のための対策(男女別)

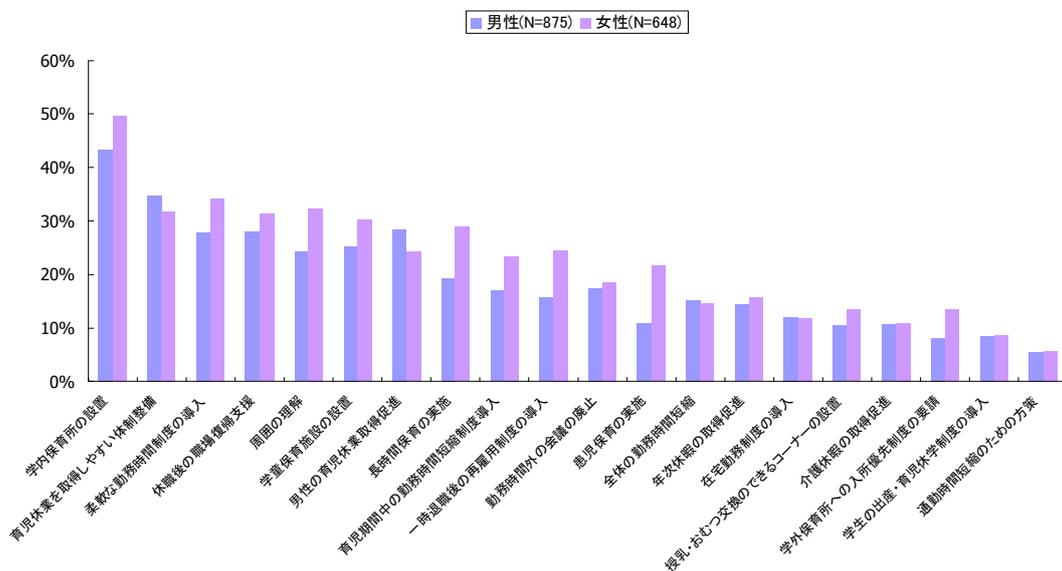
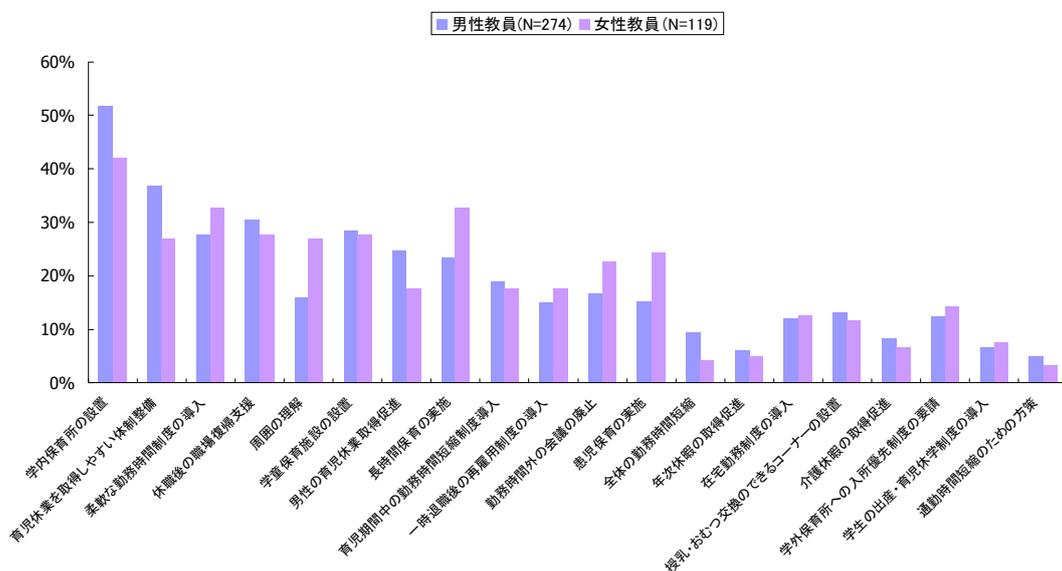


図4-3-7 京都大学において男女がともに活躍するための対策
(2)教育・研究および就業と家庭生活との両立のための対策(教員)



うに目いっぱい子どもを預けるしかないが、できれば仕事のしかたをなんとかしてほしいというのが本音が見える。

これに対して男性教員では、「1 学内保育所の設置」に次いで「2 育児休業を取得しやすい体制整備」が挙げられ、さらに「4 休職後の職場復帰支援」や「男性の育児休業取得促進」も多く選ばれている。育児休業取得の希望が女性より男性のほうが強いというのは意外であった。配偶

図4-3-7 京都大学において男女がともに活躍するための対策
(2)教育・研究および就業と家庭生活との両立のための対策(職員)

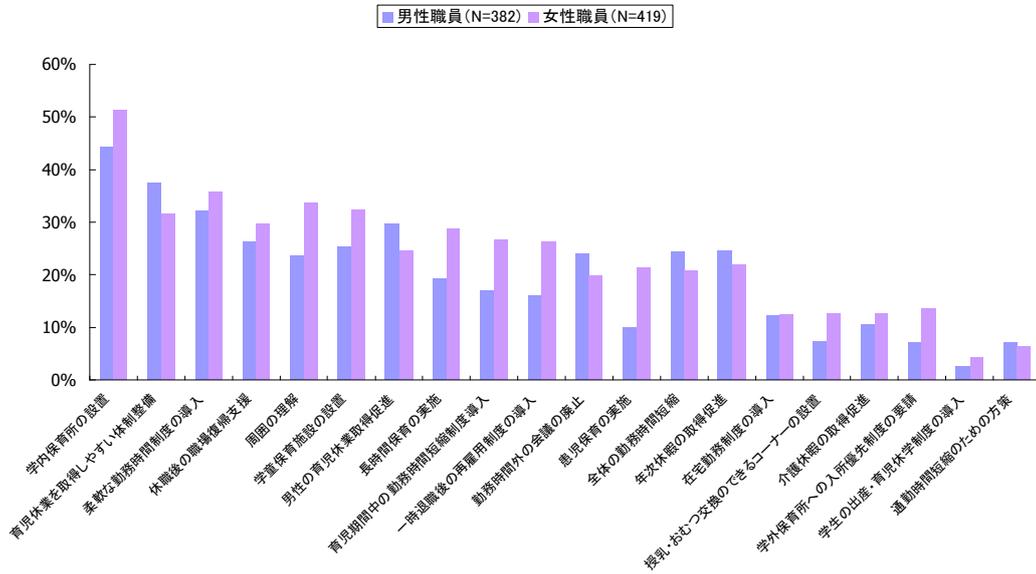
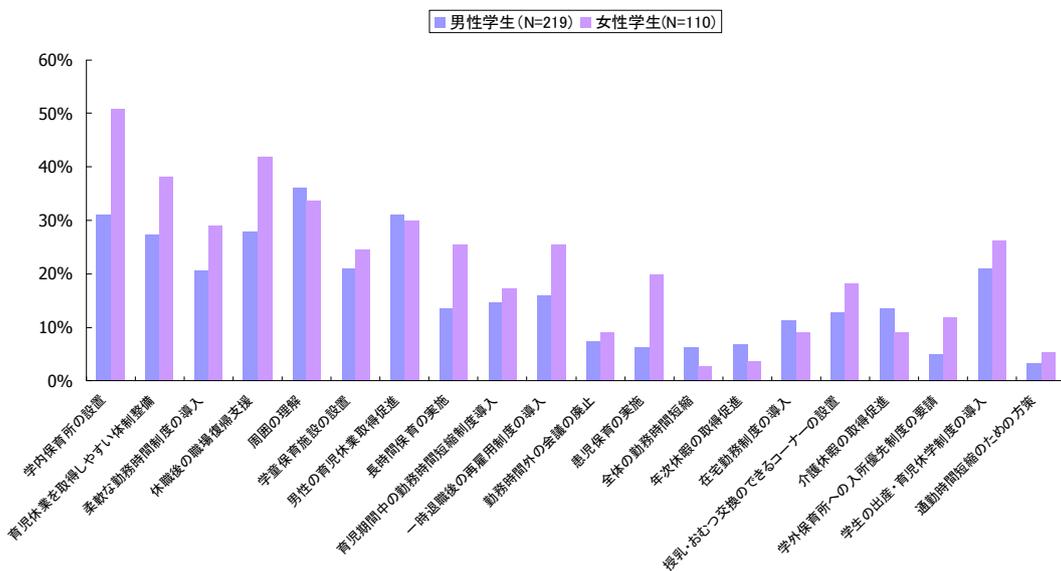


図4-3-7 京都大学において男女がともに活躍するための対策
(2)教育・研究および就業と家庭生活との両立のための対策(学生)



者の有無および子どもの有無で区別すると、さらに驚くべき傾向が見いだされる。育児休業を求めている割合は、配偶者も子どもも無い男性教員のほうが高く、子どもの有無では10%から20%もの差がついた。子どものいない若い男性教員は、子どもができれば育児休業を取って子育てにかかわりたいという強い希望を持っているのである。第2章で30代の男性教員は有配偶率は高いが子どもがいる割合が非常に低いことを指摘したが、彼らは子どもが欲しくないのではない。子

図4-3-8 京都大学において男女がともに活躍するための対策
(2)教育・研究および就業と家庭生活との両立のための対策(補佐員)

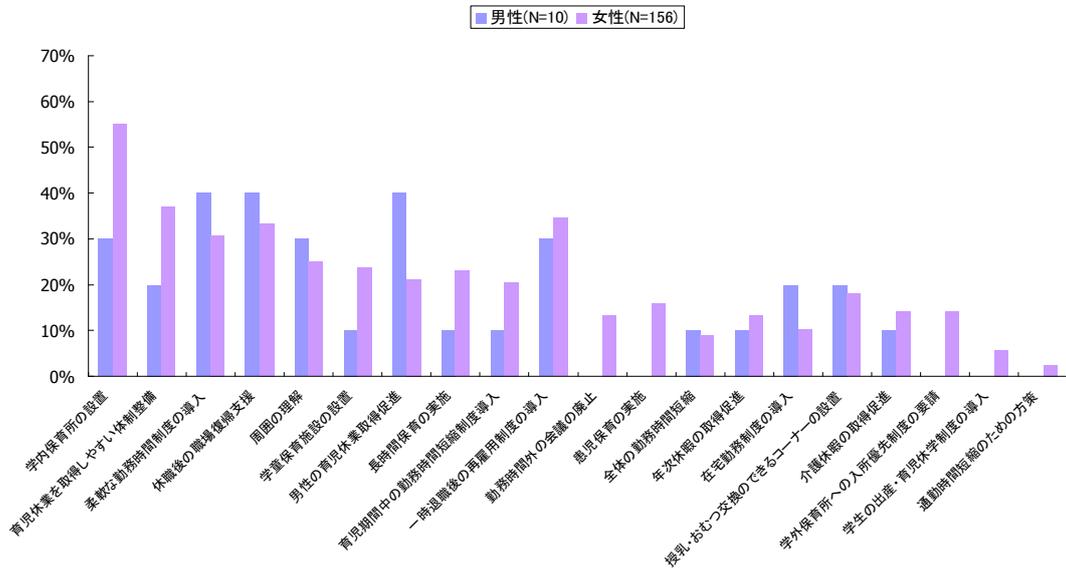
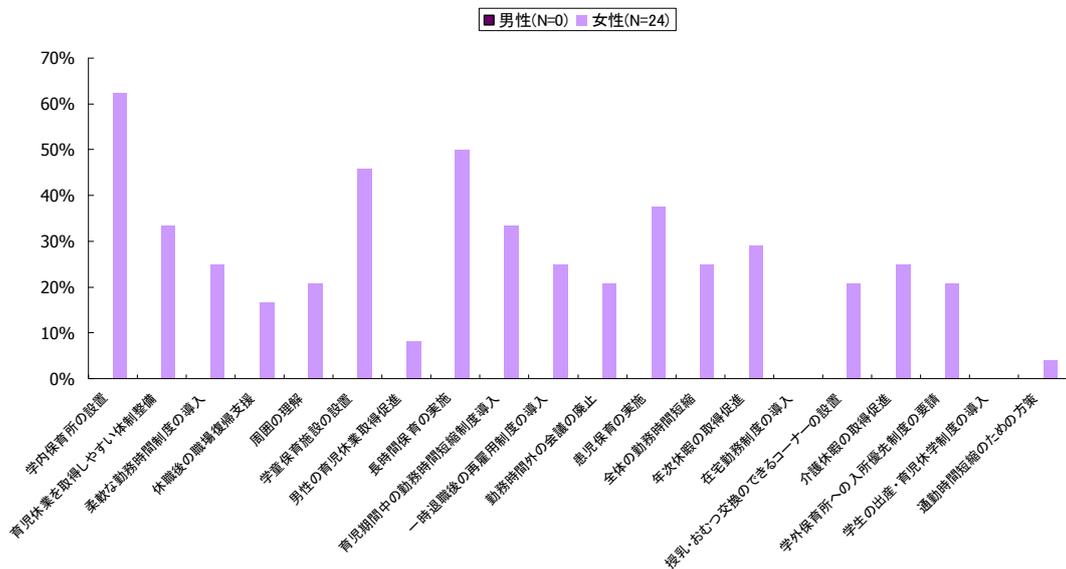


図4-3-8 京都大学において男女がともに活躍するための対策
(2)教育・研究および就業と家庭生活との両立のための対策(看護師等)



どもを持ってもしっかりかかわれないという心配が、子どもをもつことをためらわせているのかもしれない。

女性職員は女性教員とはやや異なった志向を見せる。「1 学内保育所の設置」の要望がもっとも高いのは同じだが、次は「3 柔軟な勤務時間制度の導入」「5 周囲の理解」と「学童保育」であり、長時間保育への要望は女性教員ほどには高くない。「育児期間中の勤務時間短縮制度」の要

図4-3-9 京都大学において男女がともに活躍するための対策
(2)教育・研究および就業と家庭生活との両立のための対策
(女性教員、子供の有無別)

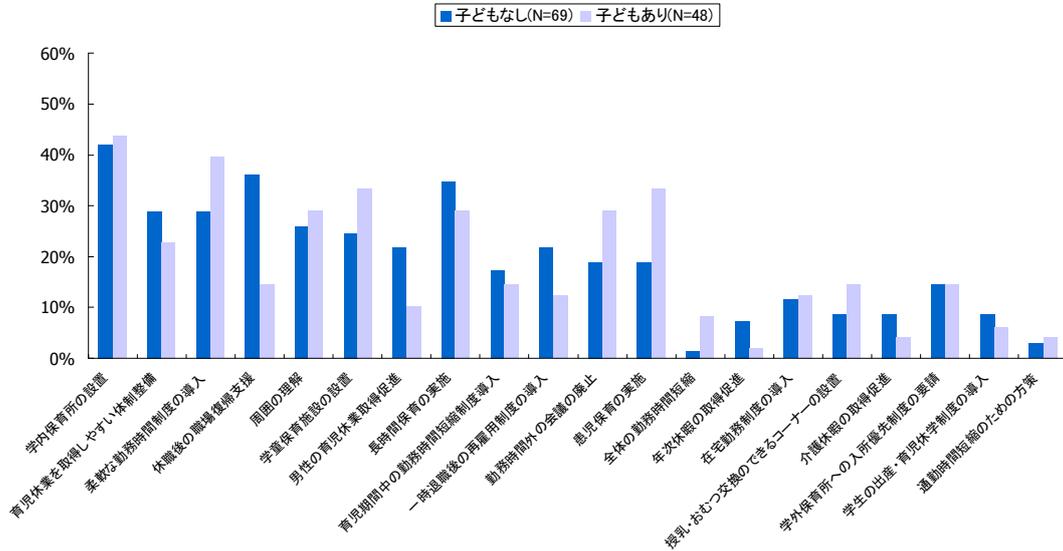
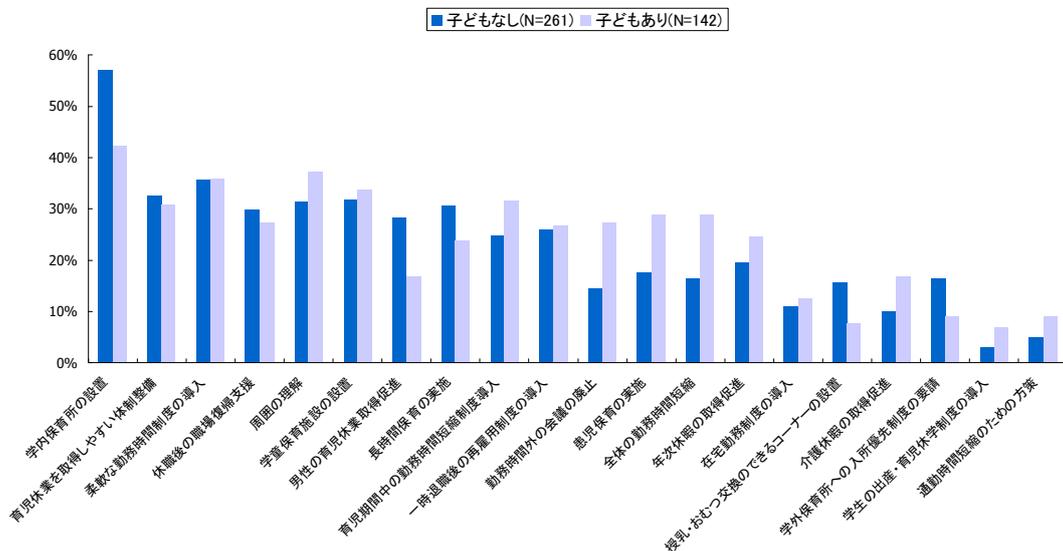


図4-3-9 京都大学において男女がともに活躍するための対策
(2)教育・研究および就業と家庭生活との両立のための対策
(女性職員、子どもの有無別)



望も高く、むしろ育児と両立しやすい働き方を望んでいる。子どもがいる場合も基本的にその傾向といえる。ただし職員でも看護師は例外で、「1 学内保育所の設置」の次に「長時間保育の実施」、そして「学童保育施設の設置」「患児保育の実施」の要求が強く、女性教員以上に「預ける支援」への志向が強い。ただし働き方は変えなくていいと思っているわけではなく、「育児期間中の勤務時間短縮制度」や「2 育児休業を取得しやすい体制整備」への要望もある。

図4-3-10 京都大学において男女がともに活躍するための対策
(2)教育・研究および就業と家庭生活との両立のための対策
(男性教員、子どもの有無別)

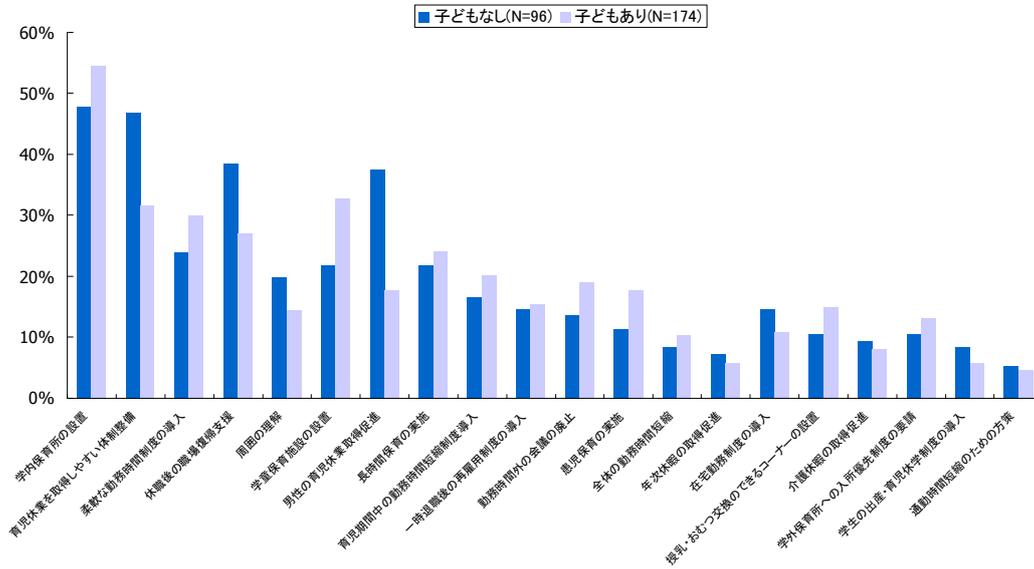
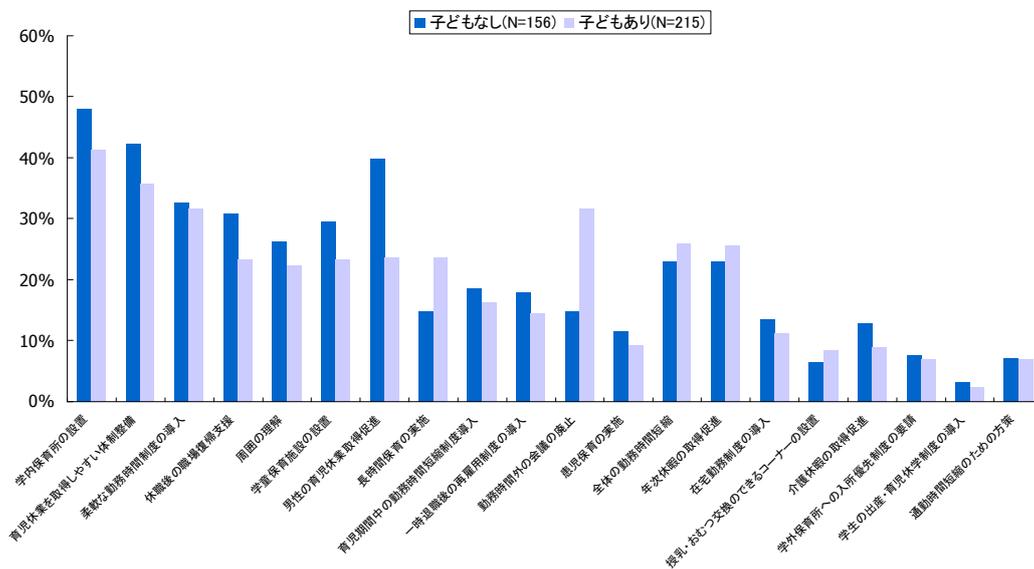


図4-3-10 京都大学において男女がともに活躍するための対策
(2)教育・研究および就業と家庭生活との両立のための対策
(男性職員、子どもの有無別)



職員の場合も教員と同様、育児休業の要望は男性のほうが女性より高い。子どもの有無別では、「男性の育児休業取得促進」を選択した割合は子どものないほうが16%も高い。若い世代の男性は、教職員の区別によらず、もっと子どもとかかわる生き方を望んでいるようだ。男性の働き方が生活との両立を重視したものになれば、女性も働きやすくなるので、若い世代のこの傾向は男女共同参画という目標の実現に向けてたいへん心強いことといえよう。妻の職業別で見ると、妻

図4-3-11 京都大学において男女がともに活躍するための対策
(2)教育・研究および就業と家庭生活との両立のための対策
(男性教員、配偶者の職業別)

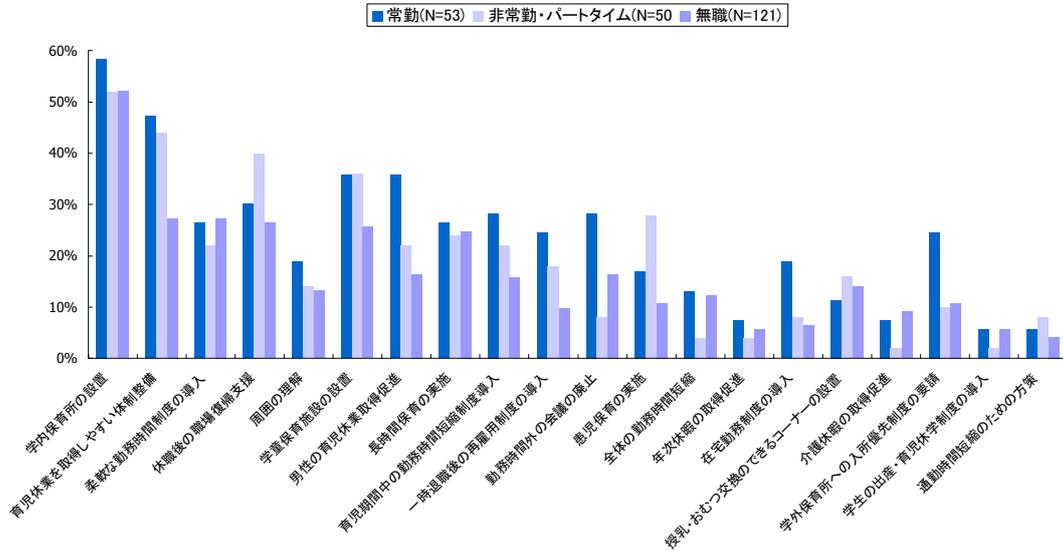
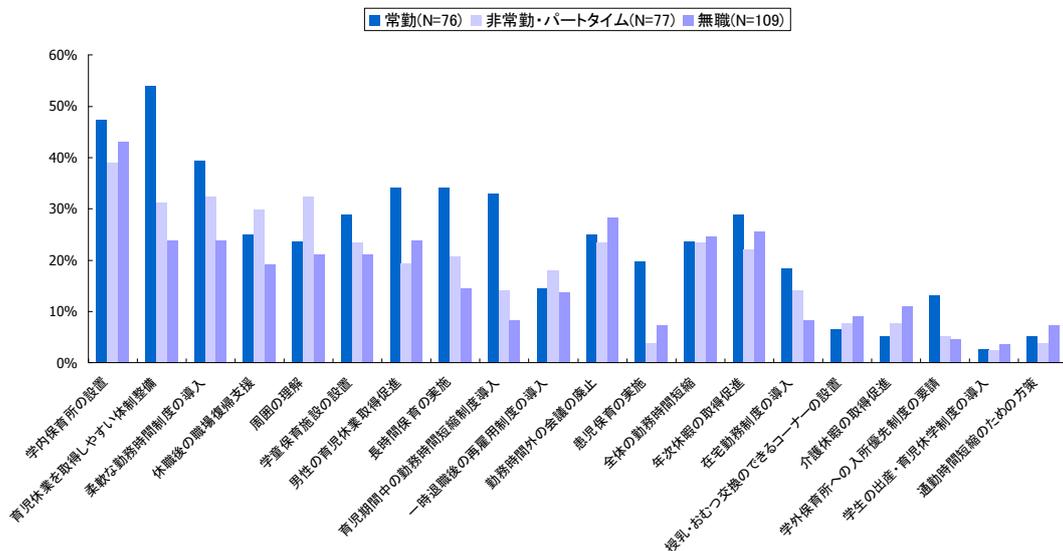


図4-3-11 京都大学において男女がともに活躍するための対策
(2)教育・研究および就業と家庭生活との両立のための対策
(男性職員、配偶者の職業別)



が常勤職の男性は、育児休業への志向が高いのと並んで、「3 柔軟な勤務時間制度」や「育児期間中の勤務時間短縮制度」にも関心が深い。働き方の見直しは男性の要望でもある。

育児休業については自由回答でも男性から多くの意見が寄せられている。「欧米のような育児休暇取得の義務化（男女とも）」（教員、男性、30代後半）、「男性の育児休暇の義務化（2ヶ月程度以上）」（職員、男性、40代前半）、「育児関連休暇日数の増加」（職員、男性、30代前半）、「育児

休暇代用職員の採用時期の前倒し」(職員、男性、40代前半)、「育児休業・休暇、勤務時間の弾力化等、働く環境を多様化する。一方、現行の育児休業等の休職制度等全般の見直しを行い、ノーワーク・ノーペイの原則を徹底し、それによって業務に支障がないように代替要員を確保。」(職員、男性、50代後半)等々である。さまざまな具体的なアイデアが示されており、関心の高さがうかがえる。

では非常勤職員である補佐員は、どのような要望をもっているだろうか。もっとも要望が高いのは常勤教職員同様に「1 学内保育所の設置」であるが、2番目に常勤女性教職員では比較的に挙げられなかった「2 育児休業を取得しやすい体制整備」が挙げられている。さまざまな条件を課す現在の制度では補佐員はほとんど育児休業を取れないがゆえだろう。また「一時退職後の再雇用制度の導入」の要求にも、他のグループとは異なる補佐員の特徴が表れている。現在、「再チャレンジ」として政策化されている方向であり、なんらかの対応が望まれる。

女子学生も「1 学内保育所の設置」の次に「4 退職後の職場復帰支援」や「2 育児休業を取得しやすい体制整備」を挙げており、「男性の育児休業取得促進」を選んだものも多い。「男性の育児休業取得促進」は男子学生によっても選ばれている。学生には「育児休業」や「退職後の職場復帰」はないが、それに当たる「学生の出産・育児休業制度の導入」も男女ともかなり支持している。家庭生活との両立は、学生についても看過していい課題ではない。

なお、「介護休暇の取得促進」は全体としてはそれほどの割合にはならないが、介護経験のある人には、男性を含めて支持されている。

(3)その他

第3群の要望は全体としてあまり高くないが、もっとも高いのが「教職員・学生への啓発活動

図4-3-12 京都大学における男女がともに活躍するための対策
(3)その他(男女別)

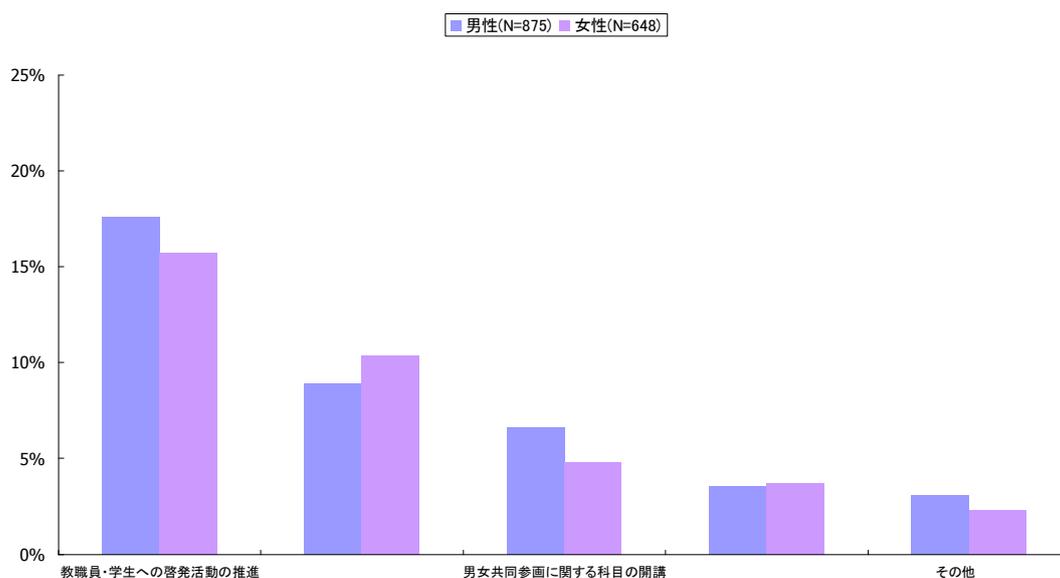


図4-3-13 京都大学における男女がともに活躍するための対策
(3)その他(教員)

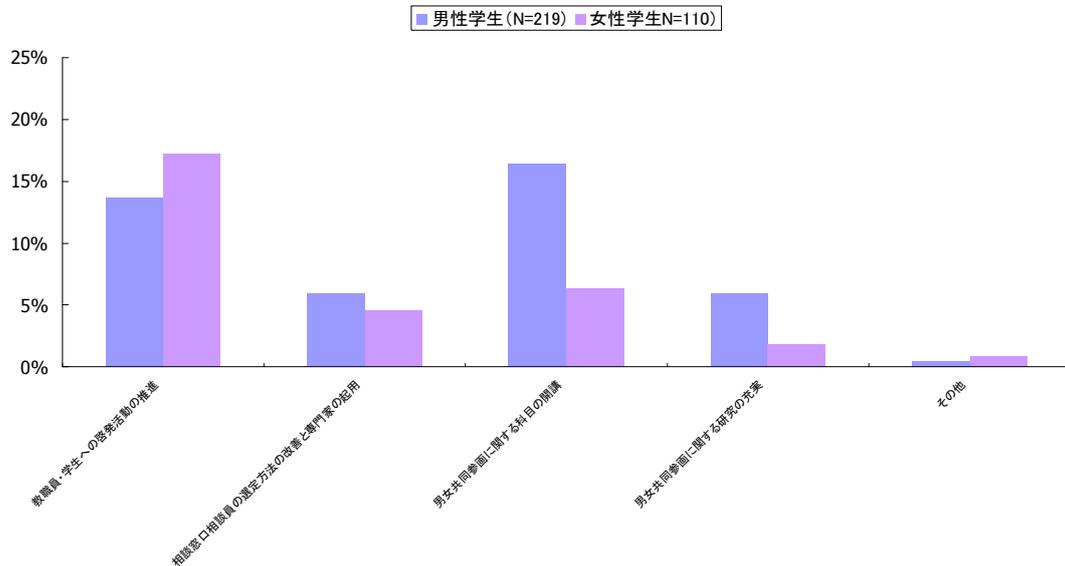
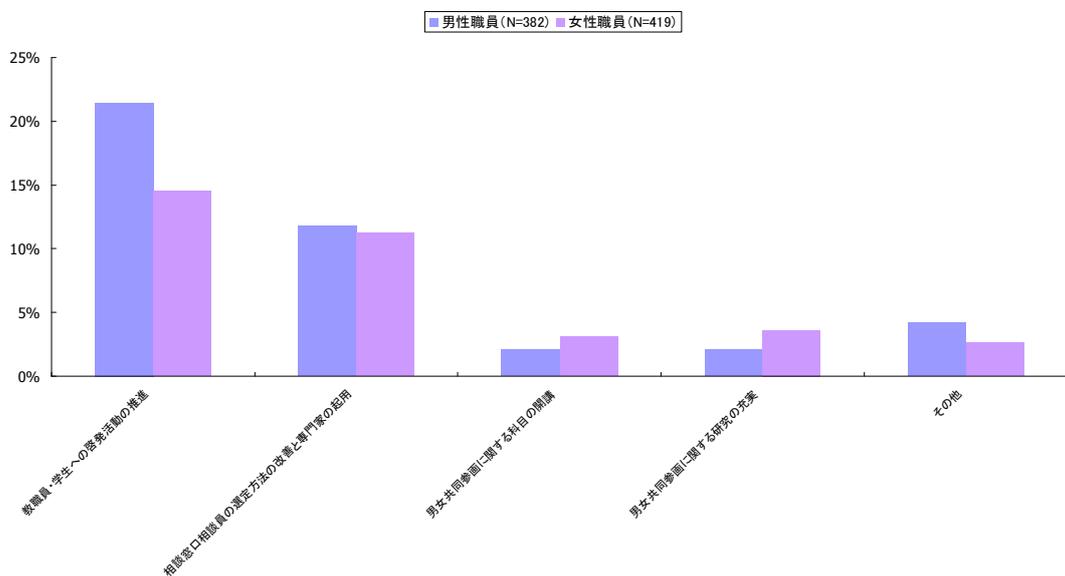


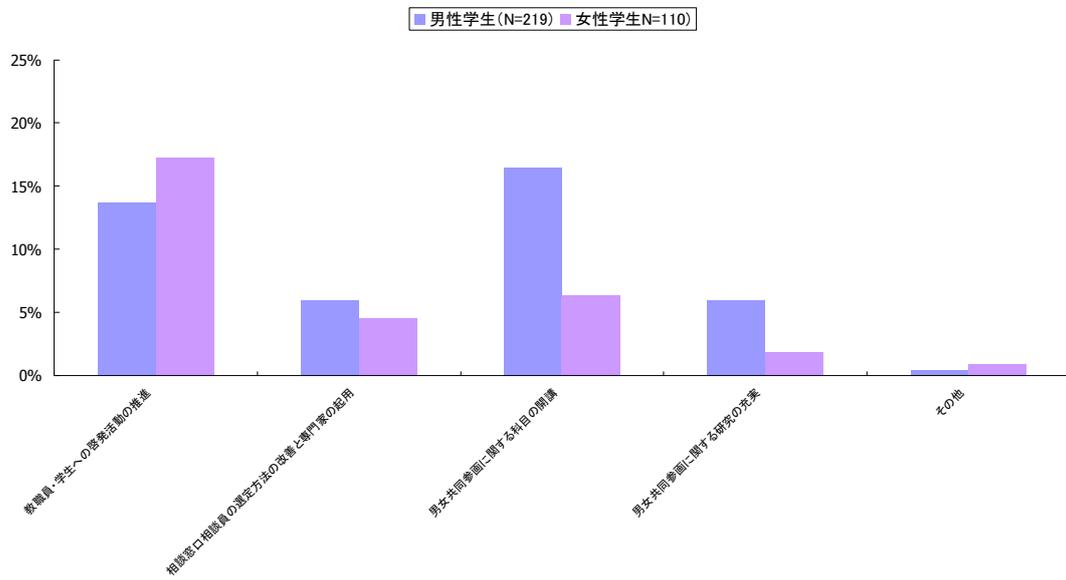
図4-3-13 京都大学における男女がともに活躍するための対策
(3)その他(職員)



の推進」である。Q21 で尋ねた差別を感じた経験のある女性職員、女子学生は、この項目を選択した割合が高い。差別経験のある人は対策の(1)で「男性の意識改革」および「女性の意識改革」を選択する割合が高いということと、関連しているものと思われる。

その他、男子学生では「男女共同参画に関する科目の開講」がかなり支持されている。また女性教員が「相談窓口相談員の選定方法の改善と専門家の起用」を男性教員より多く挙げているの

図4-3-13 京都大学における男女がともに活躍するための対策
(3)その他(学生)



は、男女共同参画関係の事業が女性教員への負担を増やしていることの改善要求であろう。

なお、対策に関して出された要望の詳細については、巻末の「Q23 自由回答」および予備調査報告を参照していただきたい。

おわりに

まず、本調査により得られた主な知見を整理しておこう。

第1章では京都大学全構成員についてのデータを、性別構成という観点から検討した。人数だけをとっても京都大学は女性が全構成員の約4分の1というかなりの“男性優位状況”にある。しかも常勤教職員に限定すると女性の割合はさらに減少し、また教職員では職階が上がるほど女性の割合は減少する。常勤教員中の女性割合は7.8%にすぎない。学生の女性割合は20%であり、学部より大学院のほうが女性割合がやや高い。歴史を振り返ると、女子学生が学部学生の1割を超えたのは1980年代、女性教員が増加し始めたのは助教授では1990年代、教授では2000年以降のことであり、現在の女性割合すら、近年の急増の結果であった。

第2章では教職員をおもな分析対象として、働く場としての京都大学に照明を当てた。

第1節では仕事と生活全体との関係を考察し、京都大学の女性教職員および若い世代が家族形成の困難に直面している、あるいは家族形成をしていないことが示された。京都大学の女性教職員の「配偶者のいる割合」は男性に比較して低い。したがって女性教職員の「子どものいる割合」も男性に比較して低い。女性教員は女性職員よりも配偶者がいる割合は高いが、子どもがいる割合は低い。子どもがいない人生を選択した場合もあるだろうが、結婚しても出産をコントロールすることで家庭と研究との調整を図ってきた場合もあるだろう。しかし若い世代、すなわち30代以下の構成員では、性別、教職員の別に限らず、子どもがいる割合が低い（女性3割、男性4割）。30代の男性教員は比較的早婚だがあまり子どもをもっていない。いまや家族形成の困難や回避は女性のみでなく男性も含めた若い世代一般の問題になりつつある。また、別居結婚が多いこと（女性教員25%、男性教員11%、女性職員9%、男性職員6%）、若い世代の女性教員の配偶者の4人に1人は非常勤か無職であることも分かった。後者は若い世代の研究者の就職難の反映であろう。

第2節では家庭と仕事との軋轢を高める要因として、育児と介護をとりあげた。30代から50代前半までのちょうど仕事に脂ののった時期は、子育ての最盛期でもある。育児のしかたは女性か男性か、職員か教員か、配偶者が常勤かパートタイムか無職かといった条件によって変わる。職員は育児休業制度や保育所、学童保育などのフォーマルな育児支援制度を活用しているが、教員はよりインフォーマルなネットワークに頼っている。雇用が不安定な時期に出産・育児期がぶつかる研究者の特殊事情によるのだろう。京都大学において育児休業取得者は1990年代末から急増しているが、その大半は常勤女性職員であり、男性や女性教員の取得は少ない（男性6人、女性教員8人）。教員が育児休業を取得しないのは「仕事を中断したくなかった」からという理由がかなりあり、職種によっては現行の育児休業制度では適切でないことを示唆している。介護経験のある者は50代以降急増し、その年代の女性教員の74%、女性職員の64%、男性職員の40%、男性教員の29%を占める。京都大学の女性教職員

は人生の中で育児より結婚より介護を経験しやすい。教員および女性職員は別居している介護対象者を介護しているほうが多いので、遠距離介護への配慮が必要である。

第3節では昇進と性別との関係について分析した。まず、教職員の採用・昇進の年齢パターンは、性別によって異なる。女性の昇進の時期は男性より遅く、男性のピークよりずっと後まで続く。とりわけ子どもや配偶者のいる女性教職員の昇進は、男性および子どもや配偶者のいない女性より後れる。ただし子どもや配偶者のいる女性教職員も、昇進した者に限っては、負担軽減後は年齢的な後れを取り戻す傾向が見いだされた（家庭負担からの回復」効果）。しかし他方、昇進しない常勤教職員には女性が多く含まれる。女性は昇進から取り残されるという問題は、上位ポストの数が限られている職員では、とりわけ深刻である。さらに京都大学の全女性構成員の4人に1人は非常勤職員である補佐員であり、昇進の埒外に置かれている。こうした昇進における男女格差の結果が、第1章で見たような京都大学の性別構造である。

第3章では学生と教員をおもな分析対象として、研究・教育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の成長の過程に焦点を当てた。研究テーマ、研究計画を誰が出すかでは、男女に明らかな差は無かった。研究成果の評価についても、男女差は無かった。ただし性別によらず、自分の研究成果が正当に評価されていないと感じている学生はおり、そのほとんどが理系だった。研究者としての成長にもっとも寄与した時期としては、博士課程、外国留学中、研究員や助手時代が挙げられた。不安定な身分の時代は、反面、成長の可能性を秘めた修行時代でもある。また、学生でも配偶者や子どもがいる人もいること、介護経験のある学生もいることに目を向けねばならない。

第2節では研究者としての就職について分析した。常勤職を得るまでに非常勤職や研修員・研究員の経験がある割合は女性のほうが男性より大きく、非常勤勤務の平均期間も女性のほうが長い。ただし就職待ち期間の男女間格差は時代とともに縮小してきている。女性研究者の就職を後らせてきた原因の一つは結婚や出産であるようだが、それだけではない。最初の常勤職に就いたとき、男性では「紹介」によった者が過半数（54%）だが、女性では「公募」が41%ともっとも大きな割合を占めている。指導教員による就職の世話に男女差があるのである。その差は、今日に至るまで解消していない。第2章第3節で見たように、職員では昇進の男女格差が深刻であったが、教員では採用における男女格差がさらに大きな問題である。

第3節では研究者としての達成という観点から、まず業績と地位の関係を検討した。現在の京都大学ではほとんどの地位において性別による業績の違いはほとんどないようだ。10年前までの先行研究が見出したような、女性は男性を凌駕する業績がないと同じ地位につけないというようなあからさまな差別はここでは見られない。また、やはり先行研究が見出したような、子どもや配偶者のいる女性研究者は業績が劣るという関係もみられない。しかし介護経験は男性の業績には影響を与えないが、女性の業績には相当な影響を与えるようだ。研

究費の取得件数は文系・理系とも女性のほうが多いが、取得金額の非常に大きい者はまだ男性のほうが多い。ただし理系では女性教員でも大きな金額を得る者もかなりいる。

第4章では、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についての回答を整理した。性差別を感じたことのある割合は女性のほうが男性よりずっと高い。また性差別の経験のある女性の割合は一般的に年齢が高いほど大きい。女性差別は時代とともに緩和される傾向にあるということだろうか。また、子どもや配偶者のいる女性は差別を感じたことのある割合が高い。男性でも差別を受けたと感じたことのある人はおり、特に男性職員では12%が性別による差別を受けたと感じている。子どもや配偶者のいる職員男性や男子学生も差別を感じた割合が高い。また妻が常勤職に就いている男性職員の5人に1人が差別を感じたことがある。

第2節では男女共同参画という観点から見た京都大学の問題点についての意見を分析した。その結果、問題があるということについて、男女の認識がもっとも深刻に乖離しているのは「昇進・採用において女性は不利である」および「女性に不利な研究・勤務体制である」という2点であった。昇進・採用の問題点はこの10年間で緩和される方向にはあるようで、そのために問題を認識していない男性や逆差別を心配する男性もいるが、第2章第3節や第3章第2節で分析したように、採用や昇進の男女格差はなお解消したとはいえない。また、研究・勤務体制の問題点は、職員男性にとっては、「女性が男性並みに働けない」ことより「男性が女性並みに生活を大切にできない」ことと映っていることが分かった。職種による働き方や働き方についての考え方の違いによって、問題点の認識も異なる。

第3節では京都大学がとるべき対策についての意見を整理した。立場の違いによってさまざまな対策に焦点が当てられるが、意外とも思われる発見は、若い世代のまだ子どものいない男性教職員は育児休業への関心が非常に高いことであった。生活と両立できる働き方への関心は、女性や男性職員だけでなく、若い世代では男性教員にも広がっている。また学生も育児休業への関心が高い。若い男性の意識やライフスタイルの変化が、男女共同参画の実現に向けた好条件になるであろう。

以上の分析結果を総合して、京都大学が男女共同参画の実現に向けた行動計画を策定するにあたり、考慮すべきと思われる点を、5点挙げて本報告書のまとめとしよう。

1 京都大学の女性教職員および若い世代のかなりの割合は家族形成の困難に直面している。あるいは家族形成をしていない。しかし実際に困難が大きいのは出産・育児期であって、その時期さえ乗り越えれば、「家族負担からの回復」効果も期待できる。それほど長期間ではない出産・育児期の支援を充実させることにより、大学の未来を支える世代が研究と就労を継続して成長するのを促すことができる。

2 若い世代が最大の困難に直面するのは20代から30代までの時期である。家族形成期に当たると同時に、研究者の場合は常勤職に就く前の不安定な身分の時期に当たっており、公的あるいは組織による支援の網の目から零れ落ちやすい。この世代をターゲットとした施策がもっとも重要である。

3 若い世代の男性は、職員ばかりでなく教員でも、生活と両立する働き方を希望している。育児休業や柔軟な働き方への関心も強い。男性の働き方が変化すれば、同僚の女性にとっても働きやすい職場環境が実現できる。男女共同参画の施策は男性もターゲットであることを十分に意識して策定されるべきである。

4 50代以上の世代は介護を経験する割合が高く、仕事にも影響を受ける。介護は育児と異なり、同居でない者を対象とするケースが多く、ことに地元出身者の少ない大学という職場ではこうしたケースが半数以上をしめる。さまざまなケースに対応できるような柔軟な支援制度の構築が課題である。

5 出産・育児期の負担や介護負担を強調してきたが、性別による差別にはそれらに解消できない偏見や因習と呼ぶしかない部分も大きい。女性教職員の採用・昇進、とりわけ女性教員の就職の紹介と女性職員の昇進において、そうした不合理な要素がはたらいてきたことは否定できない。速やかな解消が必要である。

参考文献

- 上野千鶴子編 1997『キャンパス性差別事情——ストップ・ザ・アカハラ』三省堂
- 京都大学女性教官懇話会編 1984「京都大学女性教官に関する実態調査報告書Ⅰ」
- 京都大学女性教官懇話会編 1996『女性教員・卒業生からみた京都大学—研究・教育環境調査から』
- 塩田庄兵衛・猿橋勝子編 1984『婦人研究者のライフサイクル調査研究Ⅴ』（文部省科学研究費総合研究A（広領域）研究成果報告書）
- 原ひろ子編 1999『女性研究者のキャリア形成——研究環境調査のジェンダー分析から』勁草書房
- 保田その 2005「史料に見る京都大学の女性たち」『女性教官懇話会ニューズレター』2005 年度第2号（京都大学女性教員懇話会 HP <http://konnwakai.hp.infoseek.co.jp/>）

付録1 調査票（web 回答）

京都大学男女共同参画推進に関する意識・実態調査

下記アンケートにご協力をお願いいたします。

このアンケートは、京都大学における男女共同参画を推進していく上で、学生・教職員・その他構成員すべての方々のご意見をj知るために行うものです。

結果は現在京都大学で準備中の男女共同参画行動計画（仮称）に反映されますので、非常に重要なアンケートです。
質問が多くご面倒とは思いますが、みなさんのご意見を是非お聞かせくださいますようお願い申し上げます。

なお、アンケートはwebによる回答のみの実施といたしますが、回答に関わる個人情報については、万全のセキュリティ対策をとっております。
また、調査結果は調査目的以外には使用することはありません。
アンケートの締め切りは、平成19年1月26日（金）です。
少しのお時間を割いていただき、ご協力くださいますよう、よろしくお願い致します。

京都大学男女共同参画企画推進委員会

該当する選択肢をチェックし、（ ）内には数字または文字を記入ください。

Q1 年齢

【必須入力】

- | | |
|---------------------------------|----------------------------------|
| <input type="radio"/> 1. 20歳未満 | <input type="radio"/> 6. 40～44歳 |
| <input type="radio"/> 2. 20～24歳 | <input type="radio"/> 7. 45～49歳 |
| <input type="radio"/> 3. 25～29歳 | <input type="radio"/> 8. 50～54歳 |
| <input type="radio"/> 4. 30～34歳 | <input type="radio"/> 9. 55～59歳 |
| <input type="radio"/> 5. 35～39歳 | <input type="radio"/> 10. 60～64歳 |
| | <input type="radio"/> 11. 65歳以上 |

Q2 性別

【必須入力】

1. 男性
 2. 女性

Q3 国籍

- 1. 日本
- 2. それ以外【国・地域名：】

Q4 所属

- 1. 役員
- 2. 本部事務組織(秘書・広報室及び監査室並びに教育研究推進本部・経営企画本部及びセンター)
- 3. 附属図書館
- 4. 文学研究科・文学部
- 5. 教育学研究科・教育学部
- 6. 法学研究科・法学部
- 7. 経済学研究科・経済学部
- 8. 理学研究科・理学部
- 9. 医学研究科・医学部
- 10. 医学部附属病院
- 11. 薬学研究科・薬学部
- 12. 工学研究科・工学部
- 13. 農学研究科・農学部
- 14. 人間・環境学研究科・総合人間学部
- 15. 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、情報学研究科、生命科学研究科、地球環境学堂、大学院公共政策連携研究部、大学院経営管理研究部)
- 16. 附置研究所
- 17. 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)
- 18. 医療技術短期大学部
- 19. その他

Q5 あなたの専門分野を選んでください。(学生・教員のみ)

- 1. 文系
- 2. 理系
- 3. どちらともいえない

Q6 配偶者の有無についてお尋ねします。

- 1. なし
- 2. あり(婚姻届の有無にかかわらず)

配偶者がいる方にお伺いします。

Q7 配偶者とは同居ですか、別居ですか。

- 1. 同居

2. 別居(単身赴任など)

Q8 配偶者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

Q9 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(半角数字)

子どもがいる方にお伺いします。

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
 5. 成人(大学生を含む)

Q11 子どもありと回答された方に育児のしかたについてお尋ねします。(複数回答可)

1. 自分が育児休業制度を利用
 2. 配偶者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. 配偶者が仕事・学習を続けながら育児
 7. おもに配偶者が育児
 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 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

介護経験ありと回答された方にお尋ねします。

Q13 介護の対象(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(複数回答可)

- 1. 自分または配偶者
- 2. それ以外 _____

Q15 介護対象者との同居の有無

- 1. 同居
- 2. 別居
- 3. 両方あり

Q16 介護の期間(通算で答えてください)

- 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(複数回答可)

- 1. 自分が介護休業制度を利用して介護/休業期間 合計 _____ 月(半角数字)
- 2. 配偶者が介護休業制度を利用して介護
- 3. 自分が退職・退学・休学して介護
- 4. 配偶者が退職・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. 配偶者が仕事・学習を続けながら介護
- 7. おもに配偶者が介護
- 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

Q18 あなたは京都大学に男女共同参画企画推進委員会があることを知っていますか。

- 1. 知っている
- 2. 知らない

Q19 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を知っていますか。

- 1. 知っている
- 2. 知らない

Q20 あなたは京都大学に女性研究者支援センターがあることを知っていますか。

- 1. 知っている
- 2. 知らない

Q21 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

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問題点があると思いますか。(複数回答可)

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

12. 出産・育児・介護等の支援が足りない

Q23 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対策があればいいと思いますか。

(平成17年度実施の予備調査の結果、以下の項目が挙げられます。)

(1)~(3)を通して、あなたが重要だと思う項目を全部で10以内で挙げてください。)

(10個まで選択)

(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のための対策

- 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. 男女共同参画センターの設置
- 8. 女性相談窓口の設置
- 9. 就職・助成金等の年齢制限の廃止
- 10. 女性教職員・女子学生の交流会の開催
- 11. 女子学生のための就職支援
- 12. 育児支援のための経済的支援
- 13. 研究室等の環境改善
- 14. 旧姓使用制度の拡大と広報
- 15. 若手女性教員・職員、学生・院生の積極的指導と育成
- 16. 女性用休養室・更衣室・シャワー等の設置
- 17. 女性用トイレの増設
- 18. 防犯体制の充実

(2) 教育・研究および就業と家庭生活との両立のための対策

- 19. 学内保育所の設置
- 20. 学童保育施設の設置
- 21. 患児保育の実施
- 22. 長時間保育の実施
- 23. 授乳・おむつ交換のできるコーナーの設置
- 24. 学外保育所への入所優先制度の要請
- 25. 育児休業を取得しやすい体制整備
- 26. 男性の育児休業取得促進
- 27. 退職後の職場復帰支援
- 28. 一時退職後の再雇用制度の導入
- 29. 育児期間中の勤務時間短縮制度導入
- 30. 全体の勤務時間短縮
- 31. 柔軟な勤務時間制度の導入
- 32. 在宅勤務制度の導入
- 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・育児休学制度の導入
- 38. 周囲の理解

(3) その他

- 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

Q24 あなたの大学での身分は次のどちらに該当しますか。
※T・AおよびR・Aは「学生(学部・大学院)等」にチェックしてお進みください。
【必須入力】

1. 学生(学部・大学院)等
《学部生、博士前期(修士)課程、博士後期(博士)課程(一貫制博士課程を含む)、専門職学位課程、研究生、
研修員、研究員(雇用関係にない者 例:内地研究員)》
2. 教職員(非常勤職員を含む)《役員、教員、研究員、職員》

学生(学部、大学院)等にチェックされた方にお尋ねします。

Q25 あなたは以下のどの区分に該当しますか。

1. 学部生
2. 博士前期(修士)課程
3. 博士後期(博士)課程(一貫制博士課程を含む)
4. 専門職学位課程
5. 研究生
6. 研修員
7. 研究員(雇用関係にない者 例:内地研究員)
8. その他

Q26 あなたの研究テーマ・研究計画は誰が決めますか。

1. 自分で決める
2. 所属講座の教員などが出す
3. その他

Q27 あなたは自分の研究成果が周囲に正當に評価されていると思いますか。

1. 思う
2. 思わない
3. その他

正當に評価されていると思わないと回答された方にお尋ねします。

Q28 自分の研究成果が周囲に正當に評価されていると思わない理由とその状況をお答えください。

それは何故ですか: |

どういう状況ですか:

教職員にチェックされた方にお尋ねします。

- Q29** 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。
【必須入力】

- 1. 役員
- 2. 教員
- 3. 研究員(京都大学に雇用関係がある者)
- 4. 職員(教員を除く)

教員と回答された方にお尋ねします。

- Q30** 以下のどの区分に該当しますか。
※「特定有期雇用教職員」とは、科学技術振興調整費、COE経費等により、常勤職員と同様の勤務形態で任期を付して雇用された教職員等をいいます。
(参照:国立大学法人京都大学特定有期雇用教職員就業規則別表第1)
http://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/kitei/reiki_honbun/aw00211491.html

【京都大学に常時勤務する教員】

- 1. 教授
- 2. 助教授
- 3. 講師
- 4. 助手
- 5. 特定有期雇用教職員／教授
- 6. 特定有期雇用教職員／助教授
- 7. 特定有期雇用教職員／講師
- 8. 特定有期雇用教職員／助手

【上記以外の教員】

- 9. 寄附講座・寄附研究部門教員
(特定有期雇用教職員を除く)
- 10. 非常勤講師／本務を持つ
- 11. 非常勤講師／本務を持たない
- 12. 医員、研修医等
- 13. その他

職員(教員除く)と回答された方にお尋ねします。

- Q31** 以下のどの区分に該当しますか。

- 1. 事務職員／部長・課長
- 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. 特定事務職員
- 7. 事務補佐員
- 8. 施設系技術職員／部長・課長
- 9. 施設系技術職員／課長補佐級
- 10. 施設系技術職員／掛長・専門職員級
- 11. 施設系技術職員／主任
- 12. 事務職員／主任
- 13. 事務職員／主任
- 14. 事務職員／主任
- 15. 事務職員／主任
- 16. 事務職員／主任
- 17. 事務職員／主任
- 18. 事務職員／主任
- 19. 技能・労務職員／技能・労務補佐員
- 20. 医療技術職員／副部長・技師長
- 21. 医療技術職員／副技師長・掛長級
- 22. 医療技術職員／主任技師級
- 23. 医療技術職員／その他
- 24. 特定医療技術員
- 25. 医療技術補佐員
- 26. 看護師／部長・副部長
- 27. 看護師／看護師長・副師長
- 28. 看護師
- 29. 准看護師

- 12. 施設系技術職員／掛員等
- 13. 施設系技術補佐員
- 14. 教室系技術職員／室長
- 15. 教室系技術職員／技術専門員・班長
- 16. 教室系技術職員／掛長・技術専門職員
- 17. 教室系技術職員／その他
- 18. 教室系技術補佐員
- 30. 特定看護師等
- 31. 看護技術補佐員
- 32. 教務職員
- 33. 教務補佐員

設問9(子どもの有無について)において、子どもありと回答された方にお尋ねします。

Q32 あなたは京都大学で育児休業を取得しましたか。

- 1. した →合計 月(産前、産後休暇を除く子供一人当たりの平均で)(半角数字)
- 2. しなかった

京都大学で育児休業を取得したと回答された方にお尋ねします。

Q33 その理由をお答えください。(複数回答可)

- 1. 職場の理解が得られた
- 2. 自分で育児を行いたかった
- 3. 自分以外の保育者を確保できなかった
- 4. 保育所入所までの期間のみ取得した

育児休業を取得した方にお尋ねします。

Q34 取得後の勤務状態についてお答えください。(複数回答可)

- 1. 取得前と同じ職務を継続
- 2. 職務が変わった
- 3. 部署が変わった
- 4. 昇進が遅れた
- 5. 退職した

京都大学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。

Q35 その理由をお答えください。(複数回答可)

- 1. 仕事を中断したくなかった
- 2. 収入を減らしたくなかった
- 3. 必要性を感じなかった
- 4. 自分以外の保育者の確保ができた
- 5. 制度がなかった
- 6. 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

設問6(配偶者の有無について)において、配偶者ありと回答された方にお尋ねします。

Q36 あなたの配偶者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)

- 1. した →合計 月(産前、産後休暇を除く子供一人当たりの平均で)(半角数字)
- 2. しなかった

配偶者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。

Q37 配偶者が育児休業を取得しなかった理由をお答えください。(複数回答可)

- 1. 仕事が忙しかった
- 2. 収入を減らしたくなかった
- 3. 必要を感じなかった
- 4. 制度がなかった
- 5. 制度はあったが取得できる職場環境ではなかった
- 6. 夫婦以外の保育者を確保できた
- 7. 配偶者が職に就いていなかった

設問38～設問47は、教員【京都大学に常時勤務する教員】に該当の方にお伺いします。

Q38 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)、最初の常時勤務する職に就くまでの間に、非常勤職や研修員・研究員の経験がありますか。

- 1. なし
- 2. ある →常時勤務する職に就くまでの年数約 年(半角数字)

Q39 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

Q40 最初の常時勤務する職に就いたとき、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募集
- 3. 紹介による

紹介によると回答された方にお尋ねします。

Q41 紹介者はどなたですか。

- 1. 指導教授
- 2. 同僚・知人
- 3. 家族・親戚
- 4. その他

Q42 これまでに次の採用・昇進があった方は、そのときの年齢を教えてください。

京都大学助手に採用された年齢 [歳](半角数字)
京都大学講師に採用または昇進した年齢 [歳](半角数字)
京都大学助教授に採用または昇進した年齢 [歳](半角数字)
京都大学教授に採用または昇進した年齢 [歳](半角数字)

Q43 管理職・役職の経験をお持ちの方は始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。

- 【1】副学長、【2】研究科の研究科長、副研究科長、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、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】機構長、【9】保健管理センター所長、
- 【10】その他の学内組織の長、【11】医療技術短期大学部長

・京都大学の管理職 [歳頃](半角数字)
・国内外学会の役員など [歳頃](半角数字)

Q44 あなたの研究者としての成長にもっとも寄与したと思われるのは次のどれですか。

- 1. 卒業論文作成のとき
- 2. 修士課程
- 3. 博士課程
- 4. 外国の大学に留学または赴任中
- 5. その他

Q45 京都大学で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
- 2. 1
- 3. 2
- 4. 3
- 5. 4
- 6. 5件以上

Q46 金額(総額)をお答えください。

- 1. 0
- 2. 50万円未満
- 3. 50-100万円未満
- 4. 100-200万円未満
- 5. 200-300万円未満
- 6. 300-500万円未満
- 7. 500-1000万円未満
- 8. 1000-2000万円未満
- 9. 2000-5000万円未満
- 10. 5000万-1億円未満
- 11. 1億円以上

Q47 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。)

論文数[本](半角数字)
著書数[冊](半角数字)

設問48～設問49は、非常勤の教員(本務のない方)・非常勤の研究者の方にお尋ねします。

Q48 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)、
常時勤務する職に就いた経験がありますか。

- 1. あり
- 2. なし

Q49 常時勤務する職に就いた経験がない方は、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

職員(特定有期雇用職員、有期雇用職員、時間雇用職員を除く)の方にお伺いします。

Q50 これまでに次の昇進があった方は、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

主任に昇進した年齢 [歳](半角数字)
掛長級等に昇進した年齢 [歳](半角数字)
課長補佐級等に昇進した年齢 [歳](半角数字)
部長・課長級等に昇進した年齢 [歳](半角数字)

回答もれがないか確認し、よろしければ「送信」ボタンをクリックしてください。

送 信

内容に関するお問い合わせ：京都大学 男女共同参画事務室（総務部総務課内）
調査システム協力：株式会社マクロミル

付録 2 基礎集計表

【表例1】種別(教職学) 【表例2】性別		Q1 年齢											
		全体	20歳未満	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		1523	52	188	246	295	201	146	125	110	160	34	6
		100.0	3.4	12.3	16.2	16.7	13.2	9.6	8.2	7.2	10.5	2.2	0.4
全体	男性	875	40	115	119	121	106	76	87	74	112	19	6
		100.0	4.6	13.1	13.6	13.8	12.1	8.7	9.9	8.5	12.8	2.2	0.7
全体	女性	648	12	73	127	134	95	70	38	36	48	15	0
		100.0	1.9	11.3	19.6	20.7	14.7	10.8	5.9	5.6	7.4	2.3	0.0
教員		393	0	1	24	69	73	59	56	47	42	16	6
		100.0	0.0	0.3	6.1	17.6	18.6	15.0	14.2	12.0	10.7	4.1	1.5
教員	男性	274	0	1	15	43	49	37	46	35	33	10	6
		100.0	0.0	0.4	5.5	15.7	17.9	13.5	16.4	12.9	12.0	3.6	2.2
教員	女性	119	0	0	9	26	24	22	11	12	9	6	0
		100.0	0.0	0.0	7.6	21.8	20.2	18.5	9.2	10.1	7.6	5.0	0.0
職員		801	0	43	121	160	123	87	68	63	118	18	0
		100.0	0.0	5.4	15.1	20.0	15.4	10.9	8.5	7.9	14.7	2.2	0.0
職員	男性	382	0	7	39	71	57	39	42	39	79	9	0
		100.0	0.0	1.8	10.2	18.6	14.9	10.2	11.0	10.2	20.7	2.4	0.0
職員	女性	419	0	36	82	89	66	48	26	24	39	9	0
		100.0	0.0	8.6	19.6	21.2	15.8	11.5	6.2	5.7	9.3	2.1	0.0
学生		329	52	144	101	26	5	0	1	0	0	0	0
		100.0	15.8	43.8	30.7	7.9	1.5	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0
学生	男性	219	40	107	65	7	0	0	0	0	0	0	0
		100.0	18.3	48.9	29.7	3.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
学生	女性	110	12	37	36	19	5	0	1	0	0	0	0
		100.0	10.9	33.6	32.7	17.3	4.5	0.0	0.9	0.0	0.0	0.0	0.0

【表例1】種別(教職学) 【表例2】性別		Q2 性別		
		全体	男性	女性
全体		1523	875	648
		100.0	57.5	42.5
全体	男性	875	875	0
		100.0	100.0	0.0
全体	女性	648	0	648
		100.0	0.0	100.0
教員		393	274	119
		100.0	69.7	30.3
教員	男性	274	274	0
		100.0	100.0	0.0
教員	女性	119	0	119
		100.0	0.0	100.0
職員		801	382	419
		100.0	47.7	52.3
職員	男性	382	382	0
		100.0	100.0	0.0
職員	女性	419	0	419
		100.0	0.0	100.0
学生		329	219	110
		100.0	66.6	33.4
学生	男性	219	219	0
		100.0	100.0	0.0
学生	女性	110	0	110
		100.0	0.0	100.0

【表例1】種別(教職学) 【表例2】性別		Q3 国籍			
		全体	日本	本邦以外 【国・地域 名:【 】】	無回答
全体		1523	1489	20	14
		100.0	97.8	1.3	0.9
全体	男性	875	859	7	9
		100.0	98.2	0.8	1.0
全体	女性	648	630	13	5
		100.0	97.2	2.0	0.8
教員		393	380	11	2
		100.0	96.7	2.8	0.5
教員	男性	274	268	4	2
		100.0	97.8	1.5	0.7
教員	女性	119	112	7	0
		100.0	94.1	5.9	0.0
職員		801	792	2	7
		100.0	98.9	0.2	0.9
職員	男性	382	377	0	5
		100.0	98.7	0.0	1.3
職員	女性	419	415	2	2
		100.0	99.0	0.5	0.5
学生		329	317	7	5
		100.0	96.4	2.1	1.5
学生	男性	219	214	3	2
		100.0	97.7	1.4	0.9
学生	女性	110	103	4	3
		100.0	93.6	3.6	2.7

【表例1】種別(教職学) 【表例2】性別	Q4 所属														
	全体	役員	本部専務 総務(給 費・広報 費)並び に教育研 究推進本 部・経営企 画本部及 びセン ター)	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	歯学部附 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	1523 100.0	4 0.3	261 17.1	25 1.6	34 2.2	15 1.0	42 2.8	30 2.0	137 9.0	65 4.3	95 6.2	33 2.2	171 11.2	110 7.2	54 3.5
男性	875 100.0	4 0.5	176 20.1	10 1.1	16 1.8	8 0.9	23 2.6	18 2.1	91 10.4	21 2.4	41 4.7	18 2.1	122 13.9	57 6.5	25 2.9
女性	548 100.0	0 0.0	85 13.1	15 2.3	18 2.8	7 1.1	19 2.9	12 1.9	46 7.1	44 6.8	54 8.3	15 2.3	49 7.6	53 8.2	29 4.5
教員	350 100.0	4 1.0	1 0.3	0 0.0	11 2.8	8 2.0	13 3.3	11 2.8	18 4.6	19 4.6	15 3.8	15 3.8	10 10.7	42 7.1	29 4.8
男性	274 100.0	4 1.5	0 0.4	0 0.0	7 2.6	5 1.8	9 3.3	10 3.6	13 4.7	6 2.2	10 3.6	9 3.3	9 14.2	19 6.9	13 4.7
女性	119 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 3.4	3 2.5	4 3.4	1 0.8	5 4.2	9 10.1	5 4.2	6 5.0	3 2.5	9 7.6	6 5.0
職員	801 100.0	0 0.0	259 32.3	25 3.1	13 1.6	5 0.6	20 2.5	9 1.1	45 5.6	25 3.1	77 9.6	11 1.4	98 7.2	42 5.2	19 2.4
男性	382 100.0	0 0.0	174 45.5	10 2.6	3 0.8	3 0.8	6 1.6	1 0.3	13 3.4	11 2.9	31 8.1	5 1.3	28 6.8	17 4.5	7 1.8
女性	419 100.0	0 0.0	85 20.3	15 3.6	10 2.4	2 0.5	14 3.3	8 1.9	32 7.6	14 3.3	46 11.0	6 1.4	32 7.6	25 6.0	12 2.9
学生	329 100.0	0 0.0	1 0.3	0 0.0	10 3.0	6 0.6	2 0.7	9 3.0	10 22.5	3 6.7	9 0.9	7 2.1	7 21.6	40 12.2	5 4.9
男性	219 100.0	0 0.0	1 0.5	0 0.0	6 2.7	0 0.0	8 3.7	7 3.2	6 29.7	4 1.8	0 0.0	4 1.8	5 26.0	21 9.6	5 11
女性	110 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 3.6	2 1.8	1 0.9	3 2.7	4 8.2	3 16.4	3 2.7	3 2.7	14 12.7	19 17.3	11 10.0

(前表から)

【表例1】種別(教職学) 【表例2】性別	Q4 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 学研究 科、生命 科学研究 科、地球 環境学 堂、大 学院公共 政策連携 研究部、 大学院経 営管理研 究部)	別業研究 所	センター 等(全国 共同利用 施設、学 内共同教 育研究施 設、連携 短期大学 部 その他 内施設)	医療技術 短期大学 部	その他	無回答
全体	108 7.1	178 11.7	96 6.3	1 0.1	48 3.2	16 1.1
男性	59 6.7	100 11.4	49 5.6	0 0.0	30 3.4	7 0.8
女性	49 7.6	78 12.0	47 7.3	1 0.2	18 2.8	9 1.4
教員	25 6.4	76 19.3	58 14.8	1 0.3	25 6.4	5 1.3
男性	18 6.6	54 19.7	36 13.1	0 0.0	19 6.9	2 0.7
女性	7 5.9	22 18.5	22 18.5	1 0.8	6 5.0	3 2.5
職員	29 3.6	101 12.6	36 4.5	0 0.0	19 2.4	8 1.0
男性	5 1.3	45 11.6	13 3.4	0 0.0	9 2.4	3 0.8
女性	24 5.7	56 13.4	23 5.5	0 0.0	10 2.4	5 1.2
学生	54 16.4	1 0.3	2 0.6	0 0.0	4 1.2	3 0.9
男性	36 16.4	1 0.5	0 0.0	0 0.0	2 0.9	2 0.9
女性	18 16.4	0 0.0	2 1.8	0 0.0	2 1.8	1 0.9

(後表へ)

【表例1】種別(教職学) 【表例2】性別	Q5 あなたの専門分野を選んでください。(学生・教員のみ)				
	全体	文系	理系	どちらとも いえない	無回答
全体	717 100.0	137 19.1	535 74.6	39 5.4	6 0.8
男性	458 100.0	81 16.6	380 77.9	23 4.7	4 0.8
女性	229 100.0	56 24.5	155 67.7	16 7.0	2 0.9
教員	388 100.0	92 23.7	274 70.6	19 4.9	3 0.8
男性	259 100.0	56 20.8	199 74.0	12 4.5	2 0.7
女性	119 100.0	36 30.3	75 63.0	7 5.9	1 0.8
職員	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
男性	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
学生	329 100.0	45 13.7	261 79.3	20 6.1	3 0.9
男性	219 100.0	25 11.4	181 82.6	11 5.0	2 0.9
女性	110 100.0	20 18.2	80 72.7	9 8.2	1 0.9

【表例1】種別(教職学) 【表例2】性別		Q6 配偶者の有無についてお尋ねします。			
		全体	なし	あり(婚姻にかかわらず)	無回答
全体		1523	725	782	12
		100.0	47.9	51.3	0.8
全体	男性	875	369	497	8
		100.0	42.2	56.8	1.0
女性	648	360	285	3	
	100.0	55.6	44.0	0.5	
全体		393	92	300	1
		100.0	23.4	76.3	0.3
教員	男性	274	46	227	1
		100.0	16.8	82.8	0.4
女性	119	46	73	0	
	100.0	38.7	61.3	0.0	
全体		801	342	451	8
		100.0	42.7	56.3	1.0
教員	男性	382	113	263	6
		100.0	29.8	69.8	1.6
女性	419	229	188	2	
	100.0	54.7	44.8	0.5	
全体		329	295	31	3
		100.0	89.7	9.4	0.9
学生	男性	219	210	7	2
		100.0	95.9	3.2	0.9
女性	110	85	24	1	
	100.0	77.3	21.8	0.9	

【表例1】種別(教職学) 【表例2】性別		Q7 配偶者とは同居ですか、別居ですか。			
		全体	同居	別居(専任・専任など)	無回答
全体		782	692	76	14
		100.0	88.5	9.7	1.8
全体	男性	497	446	40	11
		100.0	89.7	8.0	2.2
女性	285	246	36	3	
	100.0	86.3	12.6	1.1	
全体		300	293	42	5
		100.0	84.3	14.0	1.7
教員	男性	227	198	24	5
		100.0	87.2	10.6	2.2
女性	73	95	18	0	
	100.0	75.3	24.7	0.0	
全体		451	412	32	7
		100.0	91.4	7.1	1.6
教員	男性	283	243	15	5
		100.0	85.4	5.7	1.9
女性	168	169	17	2	
	100.0	89.9	9.0	1.1	
全体		31	27	2	2
		100.0	87.1	6.5	6.5
学生	男性	7	5	1	1
		100.0	71.4	14.3	14.3
女性	24	22	1	1	
	100.0	91.7	4.2	4.2	

【表例1】種別(教職学) 【表例2】性別		Q8 配偶者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	無回答
全体		782	368	155	249	10
		100.0	47.1	19.8	31.8	1.3
全体	男性	497	131	129	232	5
		100.0	26.4	26.0	46.7	1.0
女性	285	237	26	17	5	
	100.0	83.2	9.1	6.0	1.8	
全体		300	116	56	124	4
		100.0	38.7	18.7	41.3	1.3
教員	男性	227	93	50	121	3
		100.0	23.9	22.0	53.3	1.3
女性	75	63	6	5	1	
	100.0	86.3	8.2	4.1	1.4	
全体		451	239	88	120	4
		100.0	53.0	19.5	26.6	0.9
教員	男性	283	76	77	109	1
		100.0	26.9	27.3	41.4	0.4
女性	168	163	11	11	3	
	100.0	96.7	5.9	5.9	1.8	
全体		31	13	11	5	2
		100.0	41.9	35.5	16.1	6.5
学生	男性	7	2	2	2	1
		100.0	28.6	28.6	28.6	14.3
女性	24	11	9	3	1	
	100.0	45.8	37.5	12.5	4.2	

【表例1】種別(教職等) 【表例2】性別	Q8 子どもの有無についてお尋ねします。			
	全体	なし	あり 一人 子どもの人 数【 】 人	無回答
全体	1523	892	590	41
	100.0	58.6	38.7	2.7
全体 男性	875	464	391	20
	100.0	53.0	44.7	2.3
全体 女性	648	428	199	21
	100.0	66.0	30.7	3.2
全体	393	183	222	6
	100.0	42.0	56.5	1.5
教員 男性	274	96	174	4
	100.0	35.0	63.5	1.5
教員 女性	119	88	46	2
	100.0	73.9	40.3	1.7
教員	801	417	357	27
	100.0	52.1	44.6	3.4
教員 男性	382	196	215	11
	100.0	40.8	56.3	2.9
教員 女性	419	201	142	16
	100.0	48.2	33.9	3.8
教員	329	310	11	8
	100.0	94.2	3.3	2.4
学生 男性	219	212	2	5
	100.0	96.8	0.9	2.3
学生 女性	110	88	9	3
	100.0	89.1	8.2	2.7

【表例1】種別(教職等) 【表例2】性別	Q9 2 あり → 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	590	1	589	1143.00	1.94	0.77	1.00	5.00
全体 男性	391	0	391	791.00	2.02	0.79	1.00	5.00
全体 女性	199	1	198	352.00	1.78	0.68	1.00	4.00
全体	222	1	221	423.00	1.91	0.73	1.00	5.00
	174	0	174	348.00	1.99	0.73	1.00	5.00
教員 男性	48	1	47	77.00	1.64	0.67	1.00	3.00
教員 女性	357	0	357	703.00	1.97	0.78	1.00	5.00
教員	215	0	215	441.00	2.05	0.83	1.00	5.00
	142	0	142	262.00	1.85	0.68	1.00	4.00
学生 男性	11	0	11	17.00	1.55	0.66	1.00	3.00
学生 女性	2	0	2	4.00	2.00	1.00	1.00	2.00
学生	9	0	9	13.00	1.44	0.50	1.00	2.00

【表例1】種別(教職等) 【表例2】性別	子供の人数						
	全体	1人	2人	3人	4人	5人	無回答
全体	590	189	305	98	13	3	1
	100.0	28.6	51.7	16.8	2.2	0.5	0.2
全体 男性	391	99	200	79	10	3	0
	100.0	25.3	51.2	20.2	2.6	0.8	0.0
全体 女性	199	70	106	20	3	0	1
	100.0	35.2	52.8	10.1	1.5	0.0	0.5
全体	222	65	114	39	2	1	1
	100.0	29.3	51.4	17.6	0.9	0.5	0.5
教員 男性	174	43	94	34	2	1	0
	100.0	24.7	54.0	19.5	1.1	0.6	0.0
教員 女性	48	22	20	5	0	0	1
	100.0	45.8	41.7	10.4	0.0	0.0	2.1
教員	357	98	187	59	11	2	0
	100.0	27.5	52.4	16.5	3.1	0.6	0.0
教員 男性	215	55	106	44	8	2	0
	100.0	25.6	49.3	20.5	3.7	0.9	0.0
教員 女性	142	43	81	15	3	0	0
	100.0	30.3	57.0	10.6	2.1	0.0	0.0
教員	11	6	4	1	0	0	0
	100.0	54.5	36.4	9.1	0.0	0.0	0.0
学生 男性	2	1	0	1	0	0	0
	100.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0
学生 女性	9	5	4	0	0	0	0
	100.0	55.6	44.4	0.0	0.0	0.0	0.0

【表例1】種別(教職等) 【表例2】性別	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	成人(大 学生を含 む)	無回答
全体	590	197	148	85	87	236	4
	100.0	33.4	25.1	14.4	14.7	40.0	0.7
全体 男性	391	125	93	52	66	181	3
	100.0	32.0	23.8	13.3	16.9	46.3	0.8
全体 女性	199	72	55	33	21	75	1
	100.0	36.2	27.6	16.6	10.6	37.7	0.5
全体	222	78	58	33	32	86	4
	100.0	35.1	26.1	14.9	14.4	38.7	1.8
教員 男性	174	63	47	25	25	69	3
	100.0	34.5	27.0	14.4	16.7	39.7	1.7
教員 女性	48	18	11	8	3	17	1
	100.0	37.5	22.9	16.7	6.3	35.4	2.1
教員	357	108	89	52	55	170	0
	100.0	30.3	24.9	14.6	15.4	47.6	0.0
教員 男性	215	63	45	27	37	112	0
	100.0	29.3	20.9	12.6	17.2	52.1	0.0
教員 女性	142	45	44	25	18	58	0
	100.0	31.7	31.0	17.6	12.7	40.8	0.0
教員	11	11	1	0	0	0	0
	100.0	100.0	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0
学生 男性	2	2	0	0	0	0	0
	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
学生 女性	9	9	0	0	0	0	0
	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

【表例1】種別(教職学) 【表例2】性別	Q11 子どもありと回答された方に育児のしかたについてお尋ねします。(複数回答可)														
	全体	自分が育児休業制度を利用	配偶者が育児休業制度を利用	自分が退職・退学・休学して育児	配偶者が退職・退学・休学して育児	自分が仕事・学習を続けながら育児	配偶者が仕事・学習を続けながら育児	おもに配偶者が育児	夫婦で協力して育児	保育園を利用	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
全体	590	61	51	29	62	156	76	204	297	273	130	178	20	40	30
	100.0	10.3	8.6	4.9	13.9	26.4	12.9	34.6	45.3	46.3	22.0	30.2	3.4	6.8	5.1
男性	391	4	49	1	81	48	60	204	174	123	52	92	10	23	13
	100.0	1.0	12.5	0.3	20.7	12.3	15.3	52.2	44.5	31.5	13.3	23.5	2.6	5.9	3.3
女性	199	57	2	28	1	108	16	0	93	150	78	86	10	17	17
	100.0	28.6	1.0	14.1	0.5	54.3	8.0	0.0	46.7	75.4	39.2	43.2	5.0	8.5	8.5
教員	222	7	12	9	42	57	39	99	106	83	27	56	5	18	20
	100.0	3.2	5.4	4.1	18.9	25.7	17.5	44.6	47.7	37.4	12.2	25.2	2.3	8.1	9.0
男性	174	2	12	1	41	27	30	99	77	46	16	34	2	12	12
	100.0	1.1	6.9	0.6	23.6	15.5	19.0	56.9	44.3	26.4	9.2	19.5	1.1	6.9	6.9
女性	48	5	0	8	1	30	6	0	29	37	11	22	3	6	8
	100.0	10.4	0.0	16.7	2.1	62.5	12.5	0.0	60.4	77.1	22.9	45.8	6.3	12.5	16.7
職員	357	54	38	16	40	91	35	105	156	190	102	116	15	21	10
	100.0	15.1	10.6	4.5	11.2	25.5	9.8	29.4	43.7	50.4	28.6	32.5	4.2	5.9	2.8
男性	215	2	36	0	40	20	25	105	95	75	35	58	8	11	1
	100.0	0.9	16.7	0.0	18.6	9.3	12.1	48.8	44.2	34.9	16.3	27.0	3.7	5.1	0.5
女性	142	52	2	16	0	71	9	0	61	105	67	58	7	10	9
	100.0	36.6	1.4	11.3	0.0	50.0	6.3	0.0	43.0	73.9	47.2	40.8	4.9	7.0	6.3
学生	11	0	1	4	0	8	2	0	5	10	1	6	0	1	0
	100.0	0.0	9.1	36.4	0.0	72.7	18.2	0.0	45.5	90.9	9.1	54.5	0.0	9.1	0.0
男性	2	0	1	0	0	1	1	0	2	2	1	0	0	0	0
	100.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	100.0	100.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
女性	9	0	0	4	0	7	1	0	3	8	0	6	0	1	0
	100.0	0.0	0.0	44.4	0.0	77.8	11.1	0.0	33.3	88.9	0.0	66.7	0.0	11.1	0.0

(前表から)

【表例1】種別(教職学) 【表例2】性別	Q11 子どもありと回答された方に育児のしかたについてお尋ねします。(複数回答可)	
	その他(具体的に)	無回答
全体	9	1
	1.5	0.2
男性	9	1
	0.8	0.3
女性	6	0
	3.0	0.0
教員	2	0
	0.9	0.0
男性	1	0
	0.6	0.0
女性	1	0
	2.1	0.0
職員	7	1
	2.0	0.3
男性	2	1
	0.9	0.5
女性	5	0
	3.5	0.0
学生	0	0
	0.0	0.0
男性	0	0
	0.0	0.0
女性	0	0
	0.0	0.0

(後表へ)

【表例1】種別(教職学) 【表例2】性別	Q12 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	無回答
全体	1523	1290	239	14
	100.0	82.1	17.0	0.9
男性	875	741	127	7
	100.0	84.7	14.5	0.8
女性	648	509	132	7
	100.0	78.5	20.4	1.1
教員	393	312	80	1
	100.0	79.4	20.4	0.3
男性	274	230	44	0
	100.0	83.9	16.1	0.0
女性	119	82	36	1
	100.0	68.9	30.3	0.8
職員	801	632	160	9
	100.0	78.9	20.0	1.1
男性	382	304	73	5
	100.0	79.6	19.1	1.3
女性	419	328	87	4
	100.0	78.3	20.8	1.0
学生	329	306	19	4
	100.0	93.0	5.8	1.2
男性	219	207	10	2
	100.0	94.5	4.6	0.9
女性	110	99	9	2
	100.0	90.0	8.2	1.8

【表例1】種別(教職等) 【表例2】性別	Q13 介護の対象(複数回答可)						
	全体	自分の親	配偶者の親	配偶者	子	その他	無回答
全体	259 100.0	147 56.8	22.4	58 4.6	12 4.2	11 21.6	13 5.0
男性	127 100.0	73 57.5	21.3	5 3.9	4 3.1	23 18.1	7 5.5
女性	132 100.0	74 56.1	23.5	53 5.3	7 5.3	33 25.0	8 4.5
教員	80 100.0	44 55.0	23.8	19 5.0	4 2.5	2 11.3	9 12.5
男性	44 100.0	23 52.3	11 25.0	1 2.3	1 2.3	6 13.8	5 11.4
女性	36 100.0	21 58.3	22.2	8 8.3	2 8.3	1 8.3	4 13.9
職員	160 100.0	100 62.5	24.4	39 4.4	7 5.6	9 20.0	32 1.9
男性	73 100.0	50 68.5	16 21.9	4 5.5	4 4.1	7 9.6	2 2.7
女性	87 100.0	50 57.5	25.4	34 3.4	3 6.9	2 26.7	1 1.1
学生	19 100.0	3 15.8	0.0	0 0.0	1 5.3	0 0.0	15 78.9
男性	10 100.0	0 0.0	0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	10 100.0
女性	9 100.0	3 33.3	0.0	1 11.1	1 0.0	0 0.0	5 55.6

【表例1】種別(教職等) 【表例2】性別	Q14 主に介護した人(複数回答可)			
	全体	自分または配偶者	それ以外	無回答
全体	259 100.0	152 58.7	122 47.1	16 6.2
男性	127 100.0	81 63.8	53 41.7	9 7.1
女性	132 100.0	71 53.8	69 52.3	7 5.3
教員	80 100.0	49 61.3	27 33.8	11 13.8
男性	44 100.0	28 63.6	14 31.8	8 13.6
女性	36 100.0	21 58.3	13 36.1	5 13.9
職員	160 100.0	98 61.3	78 48.8	5 3.1
男性	73 100.0	51 69.9	29 39.7	3 4.1
女性	87 100.0	47 54.0	49 56.3	2 2.3
学生	19 100.0	5 26.3	17 89.5	0
男性	10 100.0	2 20.0	10 100.0	0
女性	9 100.0	3 33.3	7 77.8	0

【表例1】種別(教職等) 【表例2】性別	Q15 介護対象者との同居の有無				
	全体	同居	別居	両方あり	無回答
全体	259 100.0	94 36.3	110 42.5	41 15.8	14 5.4
男性	127 100.0	52 40.9	48 37.8	20 15.7	7 5.5
女性	132 100.0	42 31.8	62 47.0	21 15.9	7 5.3
教員	80 100.0	28 35.0	33 41.3	9 11.3	10 12.5
男性	44 100.0	16 36.4	17 38.6	6 13.6	5 11.4
女性	36 100.0	12 33.3	16 44.4	3 8.3	5 13.9
職員	160 100.0	98 61.3	71 44.4	28 17.5	3 1.9
男性	73 100.0	32 43.8	27 37.0	12 16.4	2 2.7
女性	87 100.0	28 29.9	44 50.6	16 18.4	1 1.1
学生	19 100.0	8 42.1	6 31.6	4 21.1	1 5.3
男性	10 100.0	4 40.0	4 40.0	2 20.0	0 0.0
女性	9 100.0	4 44.4	2 22.2	2 22.2	1 11.1

【表例1】種別(教職等) 【表例2】性別	Q16 介護の期間(満歳で答えてください)					
	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	259 100.0	59 22.4	32 12.4	46 17.8	58 22.4	50 19.3
男性	127 100.0	21 16.5	14 11.0	30 23.6	31 24.4	23 18.1
女性	132 100.0	37 28.0	18 13.6	16 12.1	27 20.5	27 20.5
教員	80 100.0	10 12.5	10 12.5	13 16.3	23 28.8	13 16.3
男性	44 100.0	2 4.5	3 6.8	9 20.5	11 25.0	14 31.6
女性	36 100.0	8 22.2	7 19.4	2 5.6	9 25.0	6 16.8
職員	160 100.0	96 60.0	22 13.8	31 19.4	33 20.6	34 21.3
男性	73 100.0	44 60.3	14 19.2	11 15.1	15 20.5	12 16.4
女性	87 100.0	22 25.3	11 12.6	12 13.8	18 20.7	22 25.3
学生	19 100.0	12 63.2	0 0.0	0 0.0	2 10.5	5 26.3
男性	10 100.0	5 50.0	0 0.0	0 0.0	2 20.0	3 30.0
女性	9 100.0	7 77.8	0 0.0	2 22.2	0 0.0	0 0.0

【表例1】種別(教職学) 【表例2】性別	Q17 主な介護の方法(複数回答可)														
	全体	自分が介護休業制度を利用して介護/休業期間合計[月]	配偶者が介護休業制度を利用して介護	自分が退職・退学・休学して介護	配偶者が退職・退学・休学して介護	自分が仕事・学習を続けながら介護	配偶者が仕事・学習を続けながら介護	おもに配偶者が介護	夫婦で協力して介護	その他家族と協力して介護	その他家族と協力して介護	知人や近所の人の協力を得て介護	ホームヘルパー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	家族や付添看護人などを雇用
全体	259 100.0	2 0.8	1 0.4	8 3.1	8 3.1	93 35.9	15 5.8	21 8.1	48 18.5	86 33.2	64 24.7	13 5.0	72 27.8	68 26.3	14 5.4
男性	127 100.0	0 0.0	0 0.0	2 1.6	6 4.7	32 25.2	8 6.3	20 15.7	32 25.2	34 26.8	30 23.6	4 3.1	36 28.3	38 29.9	6 4.7
女性	132 100.0	2 1.5	1 0.8	6 4.5	2 1.5	61 46.2	7 5.3	1 0.8	16 12.1	52 39.4	34 25.8	9 6.8	36 27.3	30 22.7	8 6.1
全体	85 100.0	0 0.0	0 0.0	1 1.3	3 3.8	26 32.5	5 6.3	8 10.0	20 25.0	17 21.3	15 18.8	4 5.0	29 34.3	19 23.8	6 7.5
男性	44 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 6.8	10 22.7	3 6.8	8 18.2	13 29.5	5 11.4	11 25.0	1 2.3	15 34.1	13 29.5	2 4.5
女性	36 100.0	0 0.0	0 0.0	1 2.8	0 0.0	16 44.4	2 5.6	0 0.0	7 19.4	12 33.3	8 22.2	3 8.3	10 27.8	6 16.7	4 11.1
全体	180 100.0	2 1.3	1 0.6	5 3.1	5 3.1	90 50.0	10 6.3	13 8.1	28 17.5	59 36.9	42 26.3	8 5.0	41 29.6	40 29.6	7 4.4
男性	75 100.0	0 0.0	0 0.0	1 1.4	3 4.1	18 24.7	5 6.8	12 16.4	19 26.0	23 31.5	16 21.9	2 2.7	23 31.5	23 31.5	3 4.1
女性	87 100.0	2 2.3	1 1.1	4 4.6	2 2.3	42 48.3	5 5.7	1 1.1	9 10.3	36 41.4	26 29.9	6 6.9	24 27.8	23 26.4	4 4.6
全体	19 100.0	0 0.0	0 0.0	2 10.5	0 0.0	7 36.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0	10 52.6	3 15.8	1 5.3	6 31.6	3 15.8	1 5.3
男性	10 100.0	0 0.0	0 0.0	1 10.0	0 0.0	4 40.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	6 60.0	3 30.0	1 10.0	4 40.0	2 20.0	1 10.0
女性	9 100.0	0 0.0	0 0.0	1 11.1	0 0.0	3 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 44.4	0 0.0	0 0.0	2 22.2	1 11.1	0 0.0

(続きへ)

【表例1】種別(教職学) 【表例2】性別	Q17 主な介護の方法(複数回答可)			
	病院に入院	施設に入院	入院中に付き添いや通いで世帯	無回答
全体	119 45.9	46 17.8	91 35.1	13 5.0
男性	47 37.0	22 17.3	27 21.3	7 5.5
女性	72 54.8	24 18.2	64 49.5	6 4.6
全体	37 46.3	13 16.3	27 33.8	8 10.0
男性	14 31.8	8 18.2	11 25.0	5 11.4
女性	23 59.9	5 13.9	16 44.4	3 8.3
全体	78 49.8	32 20.0	59 36.9	4 2.5
男性	33 45.2	13 17.8	16 21.8	2 2.7
女性	45 51.7	19 21.8	43 49.4	2 2.3
全体	4 21.1	1 5.3	5 26.3	1 5.3
男性	0 0.0	1 10.0	0 0.0	0 0.0
女性	4 44.4	0 0.0	5 55.6	1 11.1

【表例1】種別(教職学) 【表例2】性別		Q18 あなたは京都大学に男女共同参画 企画推進委員会があることを知っていますか。			
		全体	知っている	知らない	無回答
全体		1523 100.0	891 58.5	618 40.6	14 0.9
全体	男性	875 100.0	496 56.5	360 41.4	9 1.0
	女性	648 100.0	405 62.5	238 36.7	5 0.8
教員		393 100.0	231 58.8	159 40.5	3 0.8
教員	男性	274 100.0	151 55.1	122 44.5	1 0.4
	女性	119 100.0	80 67.2	37 31.1	2 1.7
職員		801 100.0	557 69.5	237 29.6	7 0.9
職員	男性	382 100.0	264 74.3	99 24.3	5 1.3
	女性	419 100.0	273 65.2	144 34.4	2 0.5
学生		329 100.0	103 31.3	222 67.5	4 1.2
学生	男性	219 100.0	91 41.5	160 73.3	8 3.6
	女性	110 100.0	52 47.3	57 51.8	1 0.9

【表例1】種別(教職学) 【表例2】性別		Q19 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を 知っていますか。			
		全体	知っている	知らない	無回答
全体		1523 100.0	601 39.5	904 59.4	18 1.2
全体	男性	875 100.0	343 39.2	517 59.1	15 1.7
	女性	648 100.0	258 39.8	387 59.7	3 0.5
教員		393 100.0	155 39.4	236 60.1	2 0.5
教員	男性	274 100.0	99 36.1	173 63.1	2 0.7
	女性	119 100.0	56 47.1	63 52.9	0 0.0
職員		801 100.0	379 47.3	414 51.7	8 1.0
職員	男性	382 100.0	206 53.9	170 44.5	6 1.6
	女性	419 100.0	173 41.3	244 58.2	2 0.5
学生		329 100.0	67 20.4	254 77.2	8 2.4
学生	男性	219 100.0	38 17.4	174 79.5	7 3.2
	女性	110 100.0	29 26.4	80 72.7	1 0.9

【表例1】種別(教職学) 【表例2】性別		Q20 あなたは京都大学に女性研究者 支援センターがあることを知っていますか。			
		全体	知っている	知らない	無回答
全体		1523 100.0	895 58.8	518 33.9	12 0.8
全体	男性	875 100.0	489 55.9	376 43.0	10 1.1
	女性	648 100.0	506 78.1	140 21.6	2 0.3
教員		393 100.0	225 57.2	168 42.7	0 0.0
教員	男性	274 100.0	130 47.4	144 52.6	0 0.0
	女性	119 100.0	95 79.8	24 20.2	0 0.0
職員		801 100.0	663 82.8	130 16.2	8 1.0
職員	男性	382 100.0	318 83.2	57 14.9	7 1.8
	女性	419 100.0	345 82.3	73 17.4	1 0.2
学生		329 100.0	107 32.5	219 66.3	4 1.2
学生	男性	219 100.0	41 18.7	176 79.9	3 1.4
	女性	110 100.0	66 60.0	43 39.1	1 0.9

【表例1】種別(教職学) 【表例2】性別		Q21 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	無回答
全体		1523 100.0	1197 78.6	308 20.2	18 1.2
男性	全体	875 100.0	794 90.7	74 8.5	7 0.8
	女性	648 100.0	403 62.2	234 36.1	11 1.7
教員		393 100.0	329 83.7	62 15.8	2 0.5
男性	全体	274 100.0	259 94.5	14 5.1	1 0.4
	女性	119 100.0	70 58.8	48 40.3	1 0.9
教員		801 100.0	595 74.4	201 25.1	12 1.5
男性	全体	382 100.0	331 86.6	47 12.3	4 1.0
	女性	419 100.0	257 61.3	194 46.3	8 1.9
学生		329 100.0	280 85.1	45 13.7	4 1.2
男性	全体	219 100.0	204 93.2	13 5.8	2 0.9
	女性	110 100.0	76 69.1	32 29.1	2 1.8

【表例1】種別(教職学) 【表例2】性別		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問題点があると思いますか。(複数回答可)														
		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・進路において女性に不利である	指導・進路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		1523 100.0	275 18.1	589 37.4	304 20.0	26 1.7	79 5.2	12 0.8	260 17.1	22 1.4	102 6.7	23 1.5	107 7.0	633 41.6	264 17.3	214 14.1
男性	全体	875 100.0	184 21.0	313 35.8	104 11.9	26 3.0	21 2.4	11 1.3	110 12.6	20 2.3	30 3.4	22 2.5	46 5.3	304 34.7	138 15.6	115 13.1
	女性	648 100.0	91 14.0	256 39.5	200 30.9	0 0.0	58 9.0	2 0.2	150 23.1	2 0.3	72 11.1	1 0.2	61 9.4	329 50.8	128 19.4	99 15.3
教員		393 100.0	86 21.9	183 46.6	65 16.5	8 2.0	29 7.4	2 0.5	91 23.2	5 1.3	22 5.6	7 1.8	44 11.2	178 45.3	62 15.8	66 16.8
男性	全体	274 100.0	63 23.0	118 43.1	25 9.1	8 2.9	8 2.9	2 0.7	54 19.7	4 1.5	9 3.3	2 0.8	24 8.8	111 40.5	33 12.0	31 11.3
	女性	119 100.0	23 19.3	65 54.6	40 33.6	0 0.0	21 17.6	0 0.0	37 31.1	1 0.8	13 10.9	0 0.0	20 16.8	67 56.3	29 24.4	30 25.4
教員		801 100.0	61 7.6	236 29.5	202 25.2	11 1.4	31 3.9	3 0.4	119 14.9	14 1.7	73 9.1	11 1.4	34 4.2	342 42.7	130 16.3	91 11.4
男性	全体	382 100.0	29 7.6	108 28.3	65 17.0	11 2.9	7 1.8	2 0.5	37 9.7	13 3.4	20 5.2	10 2.6	13 3.4	142 37.2	56 14.7	45 11.8
	女性	419 100.0	32 7.6	128 30.5	137 32.7	0 0.0	24 5.7	1 0.2	82 19.6	1 0.2	53 12.6	1 0.2	21 5.0	200 47.7	75 18.9	46 11.0
学生		329 100.0	128 38.9	190 57.8	37 11.2	7 2.1	19 5.8	7 2.1	50 15.2	3 0.9	7 2.1	5 1.5	29 8.8	113 34.3	67 20.4	57 17.3
男性	全体	219 100.0	92 42.0	87 39.7	14 6.4	7 3.2	6 2.7	7 3.2	19 8.7	3 1.4	5 2.3	1 0.5	9 23.9	51 22.4	49 22.4	39 17.8
	女性	110 100.0	36 32.7	63 57.3	23 20.9	0 0.0	13 11.8	0 0.0	31 28.2	0 0.0	3 2.8	0 0.0	20 18.2	62 56.4	18 16.4	16 14.4

(前表から)

【表例1】種別(教職学) 【表例2】性別		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問題点があると思いますか。(複数回答可)										無回答
		報酬体制が整備されていない	男女の生物学的性の差の配慮がない	女性同士の交流が少ない	高齢などに女性への配慮が足りない	訪米体制が十分でない	旧規使用制度の整備が不十分	配偶者の協力が得られない	その他	特に問題を感じない		
全体		244 16.0	174 11.4	129 8.4	347 22.8	208 13.7	115 7.6	106 7.0	87 5.7	198 13.0	43 2.8	
男性	全体	113 12.9	73 8.3	42 4.8	118 13.5	100 11.4	43 4.9	52 5.9	53 6.1	147 16.8	26 3.0	
	女性	131 20.2	101 15.6	86 13.3	229 35.3	108 16.7	72 11.1	54 8.3	34 5.2	91 7.9	17 2.6	
教員		54 13.7	33 8.3	30 7.6	74 18.8	41 10.4	17 4.3	28 7.1	27 6.9	59 15.0	12 3.1	
男性	全体	30 10.9	31 11.3	10 3.6	42 15.3	30 10.9	25 8.1	22 8.0	19 6.9	90 18.2	8 2.9	
	女性	24 20.2	22 18.5	20 16.8	32 26.9	11 9.2	18 15.1	6 5.0	8 6.7	9 7.6	4 3.4	
教員		156 19.5	85 10.6	51 6.4	211 26.3	117 14.6	47 5.9	61 7.6	46 5.7	105 13.1	27 3.4	
男性	全体	66 17.3	28 7.3	11 2.9	32 13.6	41 10.7	9 2.4	21 5.5	23 6.0	67 17.5	15 3.9	
	女性	90 21.5	57 13.6	40 9.5	139 37.9	76 18.1	38 9.1	40 9.5	23 5.5	98 9.1	12 2.9	
学生		34 10.3	36 10.9	47 14.3	62 18.8	50 15.2	25 7.6	17 5.2	14 4.3	34 10.3	4 1.2	
男性	全体	17 7.8	14 6.4	21 9.6	24 11.0	29 13.2	9 4.1	9 4.1	11 5.0	30 13.7	3 1.4	
	女性	17 15.5	22 20.0	26 23.6	34 34.5	21 19.1	16 14.5	8 7.3	3 2.7	4 3.6	1 0.9	

(後表へ)

Q23 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対策があればいいと思いますか。
(平成17年度実施の予備調査の結果、以下の項目が挙げられます。
(1)～(3)を通して、あなたが重要だと思う項目を全部で10以内で挙げてください。)

【表例1】種別(教職学) 【表例2】性別	全体	女性教職員の採用・昇進		女性教職員の採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		男女共同参画センターの設置		女性相談窓口の設置		教職・助教養成等の年齢制限の廃止		女性教職員・女子学生の交流の促進		女子学生の交流のための教職支援		育児支援のための経済的支援		研究室等の環境改善		旧就使用制度の拡大と広範	
		男性の業績改革	女性の業績改革	女性教職員の採用・昇進	女性教職員の採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	男女共同参画センターの設置	女性相談窓口の設置	教職・助教養成等の年齢制限の廃止	女性教職員・女子学生の交流の促進	女子学生の交流のための教職支援	育児支援のための経済的支援	研究室等の環境改善	旧就使用制度の拡大と広範										
全体	1523	739	481	367	106	326	401	57	125	156	61	80	432	214	111										
全体	100.0	48.5	31.6	24.1	7.0	21.4	26.3	3.7	8.2	10.2	4.0	5.3	28.4	14.1	7.3										
男性	375	305	289	170	37	187	191	39	62	72	31	40	241	135	53										
男性	100.0	44.0	33.0	19.4	4.2	21.4	21.8	4.0	7.1	8.2	3.5	4.6	27.5	15.4	6.1										
女性	646	354	192	197	69	139	210	22	63	84	30	40	191	79	58										
女性	100.0	54.6	29.6	30.4	10.6	21.5	32.4	3.4	9.7	13.0	4.6	6.2	29.5	12.2	9.0										
教員	393	166	89	93	30	107	78	16	26	62	18	23	116	64	44										
教員	100.0	42.2	22.6	23.7	7.6	27.2	19.8	4.1	6.6	15.8	4.6	5.9	29.5	16.3	11.2										
男性	274	94	63	48	9	73	51	12	20	34	11	18	81	45	29										
男性	100.0	34.3	23.0	17.5	3.3	26.6	18.6	4.4	7.3	12.4	4.0	6.6	29.6	16.4	10.6										
女性	119	72	26	45	21	34	27	4	6	28	7	5	35	19	15										
女性	100.0	60.5	21.8	37.8	17.6	28.6	22.7	3.4	5.0	23.5	5.9	4.2	29.4	16.0	12.6										
職員	801	445	305	197	57	181	262	28	62	49	17	25	227	70	41										
職員	100.0	55.6	38.1	24.6	7.1	22.6	32.7	3.5	7.7	6.1	2.1	3.1	28.3	8.7	5.1										
男性	382	211	167	81	21	88	109	13	17	14	7	12	106	34	11										
男性	100.0	55.2	43.7	21.2	5.5	23.0	28.5	3.4	4.5	3.7	1.8	3.1	27.7	8.9	2.9										
女性	419	234	138	116	36	93	153	15	45	35	10	13	121	36	30										
女性	100.0	55.8	32.9	27.7	8.6	22.2	36.5	3.6	10.7	8.4	2.4	3.1	28.8	8.6	7.2										
学生	329	129	87	77	19	38	61	13	37	45	26	32	89	26	26										
学生	100.0	39.5	26.4	23.4	5.8	11.6	18.5	4.0	11.2	13.7	7.9	9.7	27.1	24.3	7.9										
男性	219	80	59	41	7	26	31	10	25	24	13	10	54	13	13										
男性	100.0	36.5	26.9	18.7	3.2	11.9	14.2	4.6	11.4	11.0	5.9	4.6	24.7	26.6	5.9										
女性	110	48	28	36	12	12	30	3	12	21	13	22	35	24	13										
女性	100.0	43.6	25.5	32.7	10.9	10.9	27.3	2.7	10.9	19.1	11.8	20.0	31.8	21.8	11.8										

Q23 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対策があればいいと思いますか。
(平成17年度実施の予備調査の結果、以下の項目が挙げられます。
(1)～(3)を通して、あなたが重要だと思う項目を全部で10以内で挙げてください。)

【表例1】種別(教職学) 【表例2】性別	全体	若手女性教員・職員の学生・院生の積極的育成		女性用休職者・シッター等の設置		防犯体制の充実		学内保育所の設置		学童保育施設の利用		育児休業の取付		長時間労働の削減		授乳・おむつ交換のしやすい体制の整備		学外保育所への優先利用の要請		育児休業を促進しやすいつ体制整備		女性の育児休業取得促進		休職後の復帰支援		一時退職制度の再導入		育児期間中の勤務時間短縮制度導入	
		若手女性教員・職員の学生・院生の積極的育成	女性用休職者・シッター等の設置	防犯体制の充実	学内保育所の設置	学童保育施設の利用	育児休業の取付	長時間労働の削減	授乳・おむつ交換のしやすい体制の整備	学外保育所への優先利用の要請	育児休業を促進しやすいつ体制整備	女性の育児休業取得促進	休職後の復帰支援	一時退職制度の再導入	育児期間中の勤務時間短縮制度導入														
全体	173	227	190	217	700	417	234	355	179	159	510	406	448	296	301														
全体	114.4	145.5	125.4	142.4	460.0	274.4	154.4	233.5	118.0	104.4	333.5	267.4	294.4	194.4	198.8														
男性	78	86	65	109	379	221	94	168	92	72	304	248	245	137	149														
男性	8.9	9.8	7.4	12.5	43.3	25.3	10.7	19.2	10.5	8.2	34.7	28.5	28.0	15.7	17.0														
女性	95	141	125	108	321	196	140	187	87	87	206	157	203	159	152														
女性	14.7	21.8	19.3	16.7	49.5	30.2	21.6	28.9	13.4	13.4	31.8	24.2	21.3	24.5	23.5														
教員	53	38	27	40	192	111	71	103	50	51	133	89	117	62	73														
教員	13.5	9.7	6.9	10.2	43.9	29.2	18.1	25.2	12.7	13.0	33.8	22.6	29.8	19.9	18.6														
男性	31	27	17	29	142	78	42	56	34	34	101	68	84	41	52														
男性	11.3	9.5	6.2	10.6	51.8	29.5	15.3	23.4	13.1	12.4	36.9	24.8	30.7	19.0	19.0														
女性	22	11	10	11	50	33	29	39	14	17	32	21	33	21	21														
女性	18.5	9.2	8.4	9.2	42.0	27.7	24.4	32.8	11.8	14.3	26.9	17.6	27.7	17.6	17.6														
職員	75	129	108	121	384	233	127	194	81	84	279	216	224	171	177														
職員	8.4	16.1	13.5	15.1	47.9	29.1	15.9	24.2	10.1	10.5	34.3	27.0	28.0	21.3	22.1														
男性	27	27	17	45	169	97	38	74	28	27	143	113	100	61	65														
男性	7.1	7.1	4.5	11.8	44.5	25.4	9.9	18.4	7.3	7.1	37.4	29.6	29.2	16.0	17.0														
女性	48	102	91	76	215	136	89	120	53	57	132	103	124	110	112														
女性	11.8	24.3	21.7	18.1	51.3	32.5	21.2	28.6	12.6	13.6	31.5	24.6	29.6	28.3	26.7														
学生	45	60	55	56	124	73	38	58	48	24	102	101	107	63	51														
学生	13.7	18.2	16.7	17.0	37.7	22.2	10.9	17.6	14.6	7.3	31.0	30.7	32.5	19.1	15.5														
男性	20	32	31	35	68	46	14	30	28	11	60	68	61	35	32														
男性	9.1	14.6	14.2	16.0	31.1	21.0	6.4	13.7	12.8	5.0	27.4	31.1	27.9	16.0	14.6														
女性	25	28	24	21	56	27	22	28	20	13	42	33	46	28	19														
女性	22.7	29.5	21.8	19.1	59.9	24.5	20.0	29.5	18.2	11.8	38.2	30.0	41.8	29.5	17.3														

Q23 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対策があればいいと思いますか。
(平成17年度実施の予備調査の結果、以下の項目が挙げられます。
(1)～(3)を通して、あなたが重要だと思う項目を全部で10以内で挙げてください。)

【表例1】種別(教職学) 【表例2】性別	全体	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		勤務時間外の会議の廃止		介休時間の取付促進		年次休暇の取付促進		通勤時間短縮のための方策		学生の出席・育児休業制度の導入		履修の理解		男女共同参画に関する科目の展開		男女共同参画に関する研究の充実		相談窓口・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促進		その他		無回答	
		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	勤務時間外の会議の廃止	介休時間の取付促進	年次休暇の取付促進	通勤時間短縮のための方策	学生の出席・育児休業制度の導入	履修の理解	男女共同参画に関する科目の展開	男女共同参画に関する研究の充実	相談窓口・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促進	その他	無回答															
全体	228	465	182	273	164	228	85	130	423	89	55	145	256	42	72																
全体	15.0	30.5	12.0	17.9	10.8	15.0	5.5	8.5	27.8	5.8	3.6	9.5	16.8	2.8	4.7																
男性	133	244	106	153	93	126	48	74	213	58	31	78	154	27	56																
男性	15.2	27.9	12.0	17.5	10.6	14.4	5.5	8.5	24.3	6.6	3.5	8.9	17.6	3.1	6.4																
女性	95	221	77	120	71	102	37	56	210	31	24	67	102	15	16																
女性	14.7	34.1	11.9	18.5	11.0	15.7	6.7	8.6	32.4	4.8	3.7	10.3	19.7	2.3	2.5																
教員	31	119	48	73	31	23	18	27	76	23	17	35	64	13	39																
教員	7.9	29.3	12.2	18.6	7.9	5.9	4.6	6.9	19.3	6.4	4.3	8.8	16.3	3.3	8.9																
男性	26	76	33	46	23	17	14	19	44	14	10	20	42	10	29																
男性	9.5	27.7	12.0	16.8	8.4	6.2	5.1	6.6	16.1	5.1	3.6	7.3	15.3	3.6	10.6																
女性	5	39	15	27	8	6	4	9	32	11	7	15	22	3	10																
女性	4.2	32.8	12.6	22.7	6.7	5.0	3.4	7.6	26.9	9.2	5.9	12.6	18.5	2.5	8.4																
職員	180	273	99	174	93	186	54	28	231	21	23	92	143	27	16																
職員	22.5	34.1	12.4	21.7	11.6	23.2	6.7	3.5	28.8	2.6	2.9	11.5	17.9	3.4	2.0																
男性	93	123	47	91	40	94	27	10	80	9	9	45	62	16	12																
男性	24.3	32.2	12.3	23.8	10.5	24.6	7.1	2.6	23.6	2.1	2.1	11.8	21.5	4.2	3.1																
女性	87	150	52	83	53	92	27	18	141	13	15	47	61	11	4																
女性	20.8	35.8	12.4	19.8	12.6	22.0	6.4	4.3	33.7	3.1	3.6	11.2	14.6	2.6	1.0																
学生	17	77	35	26	40	19	13	75	116	43	15	18	46	2	17																
学生	5.2	23.4	10.6	7.9	12.2	5.8	4.0	22.8	35.3	13.1	4.6	5.5	14.9	0.6	5.2																
男性	14	45	25	16	30	15	7	46	79	36	13	13	30	1	15																
男性	6.4	20.5	11.6	7.3	13.3	6.8	3.2	21.0	36.1	16.4	5.9	5.9	13.7	0.5	6.8																
女性	4	32	10	10	10	4	2	29	37	7	2	5	15	1	2																
女性	2.7	29.1	9.1	9.1	9.1																										

【表例1】種別(教職学) 【表例2】性別		Q24 あなたの大学での身分は次のどちらに該当しますか。 ※T・AおよびR・Aは「学生(学部・大学院)」にチェックして		
		学生(学部・大学院)等(学部生、博士前期(修士)課程、博士後期(博士)課程(一貫制博士課程を含む)、専門職学位課程、研究生、研修員、研究員(雇用関係にない者 例:内地研究員))	教職員(非常勤教員を含む)(役員、教員、研究員、職員)	その他
全体		1523	329	1194
全体	男性	100.0	21.6	78.4
	女性	523	219	656
全体		100.0	25.0	75.0
教員	男性	646	110	538
	女性	100.0	17.0	83.0
全体		393	0	393
教員	男性	100.0	0.0	100.0
	女性	274	0	274
全体		100.0	0.0	100.0
教員	男性	119	0	119
	女性	100.0	0.0	100.0
全体		801	0	801
教員	男性	100.0	0.0	100.0
	女性	382	0	382
全体		100.0	0.0	100.0
教員	男性	419	0	419
	女性	100.0	0.0	100.0
全体		329	329	0
学生	男性	100.0	100.0	0.0
	女性	219	219	0
全体		100.0	100.0	0.0
学生	男性	110	110	0
	女性	100.0	100.0	0.0

		Q25 あなたは以下のどの区分に該当しますか。									
		全体	学部生	博士前期(修士)課程	博士後期(博士)課程(一貫制博士課程を含む)	専門職学位課程	研究生	研修員	研究員(雇用関係にない者 例:内地研究員)	その他	無回答
全体		329	125	92	97	1	3	3	1	3	3
学生	男性	100.0	38.3	28.0	29.5	0.3	0.9	0.9	0.3	0.9	0.9
	女性	219	91	71	51	1	0	0	1	1	3
全体		100.0	41.6	32.4	23.3	0.5	0.0	0.0	0.5	0.5	1.4
学生	男性	110	35	21	46	0	3	3	0	2	0
	女性	100.0	31.8	19.1	41.8	0.0	2.7	2.7	0.0	1.8	0.0

		Q26 あなたの研究テーマ・研究分野は誰が決めますか。				
		全体	自分で決める	所属課長の教員などが出す	その他	無回答
全体		329	190	94	35	10
学生	男性	100.0	57.8	28.6	10.6	3.0
	女性	219	125	65	20	9
全体		100.0	57.1	29.7	5.1	4.1
学生	男性	110	65	29	15	1
	女性	100.0	59.1	26.4	13.6	0.9

		Q27 あなたは自分の研究成果が周囲に正当に評価されていると思いますか。				
		全体	思う	思わない	その他	無回答
全体		329	232	23	58	16
学生	男性	100.0	70.5	7.0	17.8	4.9
	女性	219	149	15	42	13
全体		100.0	68.0	6.8	19.2	5.9
学生	男性	110	83	8	16	3
	女性	100.0	75.5	7.3	14.5	2.7

【教員1】種別(教職学) 【教員2】性別	Q32 あなたは京大で育児休業を取 りましたか。			
	全体	した 【1】 月(産前、 産後休暇 を除く子供 一人当た りの平均 で)	しな 【1】 か つた	無回答
全体	579 100.0	46 7.9	512 88.4	21 3.6
男性	369 100.0	3 0.8	375 86.4	11 2.8
女性	190 100.0	43 22.6	137 72.1	10 5.3
教員	222 100.0	4 1.8	213 95.9	5 2.3
男性	174 100.0	1 0.6	169 96.6	3 1.7
女性	48 100.0	3 6.3	45 93.8	0 0.0
職員	357 100.0	42 11.8	299 83.8	16 4.5
男性	215 100.0	2 0.9	207 96.3	6 2.8
女性	142 100.0	40 28.2	92 64.8	10 7.0

【教員1】種別(教職学) 【教員2】性別	Q32.1 した 一合計【 】月(産前、産後休暇を除く子供一人当たりの平均で)							
	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	46	0	46	452.00	9.83	6.76	0.00 33.00	
男性	3	0	3	3.00	1.00	0.71	0.00 2.00	
女性	43	0	43	449.00	10.44	8.56	1.00 33.00	
教員	4	0	4	20.00	5.13	4.28	0.00 12.00	
男性	1	0	1	0.00	0.00	0.00	0.00 0.00	
女性	3	0	3	20.00	6.67	3.86	3.00 12.00	
職員	42	0	42	431.00	10.27	6.78	0.00 33.00	
男性	2	0	2	2.00	1.29	0.75	0.00 2.00	
女性	40	0	40	429.00	10.73	6.83	1.00 33.00	

【教員1】種別(教職学) 【教員2】性別	育児休業月数(本人)														
	全体	0.5ヶ月	1ヶ月	1.5ヶ月	2ヶ月	3ヶ月	4ヶ月	5ヶ月	6ヶ月	7ヶ月	7.5ヶ月	8ヶ月	9ヶ月	10ヶ月	11ヶ月
全体	46	2	1	1	2	3	2	1	2	1	1	3	2	6	4
男性	3	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
女性	43	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	3	2	6	4
教員	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
男性	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
女性	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
職員	42	2	1	1	2	3	2	1	2	1	1	3	2	6	4
男性	2	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
女性	40	1	1	1	1	3	2	1	2	1	1	3	2	6	4

【教員1】種別(教職学) 【教員2】性別	(前表から) 育児休業月数(本人)							
	12ヶ月	15ヶ月	16ヶ月	18ヶ月	25ヶ月	28ヶ月	33ヶ月	
全体	8	1	1	2	1	1	1	
男性	0	0	0	0	0	0	0	
女性	8	1	1	2	1	1	1	
教員	1	0	0	0	0	0	0	
男性	0	0	0	0	0	0	0	
女性	1	0	0	0	0	0	0	
職員	7	1	1	2	1	1	1	
男性	0	0	0	0	0	0	0	
女性	7	1	1	2	1	1	1	

【教員1】種別(教職学) 【教員2】性別	Q33 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 たかった	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 取った
全体	46	31	35	11	8
男性	3	2	2	2	0
女性	43	29	33	9	8
教員	4	3	3	1	0
男性	1	0	0	1	0
女性	3	3	3	0	0
職員	42	30	32	10	8
男性	2	2	2	1	0
女性	40	28	30	9	8

【表例1】種別(教職学) 【表例2】性別		Q34 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	異進が選られた	退職した
全体		46	37	7	11	4	1
100.0		80.4	15.2	23.3	8.7	2.2	
全体	男性	3	3	1	1	0	0
	100.0	100.0	33.3	33.3	0.0	0.0	
全体	女性	43	34	6	10	4	1
	100.0	79.1	14.0	23.3	9.3	2.3	
教員		4	3	0	0	0	1
100.0		75.0	0.0	0.0	0.0	25.0	
教員	男性	1	1	0	0	0	0
	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
教員	女性	3	2	0	0	0	1
	100.0	66.7	0.0	0.0	0.0	33.3	
職員		42	34	7	11	4	0
100.0		81.0	16.7	26.2	9.5	0.0	
職員	男性	2	2	1	1	0	0
	100.0	100.0	80.0	50.0	0.0	0.0	
職員	女性	40	32	6	10	4	0
	100.0	80.0	15.0	25.0	10.0	0.0	

【表例1】種別(教職学) 【表例2】性別		Q35 その理由をお答えください。(複数回答可)							
		全体	仕事を中断したなかった	収入を減らしたなかった	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)に取得できる職場環境ではなかった	無回答
全体		512	67	38	135	148	148	46	68
100.0		13.1	7.4	26.4	23.9	29.9	9.0	13.3	
全体	男性	375	49	33	121	129	94	39	35
	100.0	13.1	8.8	32.3	34.4	22.4	10.4	10.1	
全体	女性	137	18	5	14	19	64	7	30
	100.0	13.1	3.6	10.2	13.9	46.7	5.1	21.8	
教員		213	52	14	73	59	35	18	32
100.0		24.4	6.6	34.3	27.7	16.4	8.5	15.0	
教員	男性	168	36	12	66	49	25	15	22
	100.0	21.4	7.1	39.3	29.2	14.9	9.9	13.1	
教員	女性	45	16	2	7	10	10	3	10
	100.0	35.6	4.4	15.6	22.2	22.2	6.7	22.2	
職員		299	15	24	62	89	113	28	36
100.0		5.0	8.0	20.7	29.8	37.8	9.4	12.0	
職員	男性	207	13	21	55	80	99	24	16
	100.0	6.3	10.1	26.6	38.6	28.5	11.6	7.7	
職員	女性	92	2	3	7	9	94	4	20
	100.0	2.2	3.3	7.6	9.8	9.7	4.3	21.7	

【表例1】種別(教職学) 【表例2】性別		Q36 あなたの配偶者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)			
		全体	した(一合計【 】月(産前、産後休暇を除く子供一人当たりの平均で)	しなかった	無回答
全体		579	71	402	46
100.0		12.3	79.8	7.9	
全体	男性	389	68	293	28
	100.0	17.5	75.3	7.2	
全体	女性	190	3	169	18
	100.0	1.6	88.9	9.5	
教員		222	23	182	17
100.0		10.4	82.0	7.7	
教員	男性	174	22	138	14
	100.0	12.6	79.3	8.0	
教員	女性	48	1	44	3
	100.0	2.1	91.7	6.3	
職員		357	48	280	29
100.0		13.4	78.4	8.1	
職員	男性	215	46	155	14
	100.0	21.4	72.1	6.5	
職員	女性	142	2	125	15
	100.0	1.4	88.0	10.6	

【表例1】種別(教職学) 【表例2】性別		Q36.1 した 一合計【 】月(産前、産後休暇を除く子供一人当たりの平均で)							
		全体	無回答	統計量母	合計	平均	標準偏差	最小値	最大値
全体		71	4	67	577.00	8.61	6.35	1.00	24.00
全体	男性	68	4	64	560.00	8.75	6.47	1.00	24.00
	女性	3	0	3	17.00	5.67	0.47	3.00	6.00
教員		23	4	19	129.00	6.79	5.50	1.00	24.00
教員	男性	22	4	18	123.00	6.83	5.65	1.00	24.00
	女性	1	0	1	6.00	6.00	0.00	6.00	6.00
職員		48	0	48	448.00	9.33	6.52	2.00	24.00
職員	男性	46	0	46	437.00	9.50	6.61	2.00	24.00
	女性	2	0	2	11.00	5.50	0.50	3.00	6.00

【表例1】種別(教職学) 【表例2】性別		育児休業月数(配偶者)														
		全体	1ヶ月	2ヶ月	3ヶ月	4ヶ月	5ヶ月	6ヶ月	7ヶ月	8ヶ月	9ヶ月	10ヶ月	11ヶ月	12ヶ月	14ヶ月	15ヶ月
全体	全体	71	3	7	9	2	4	11	1	3	1	4	1	7	3	1
	100.0	4.2	9.9	12.7	2.8	5.6	15.5	1.4	4.2	1.4	5.6	1.4	9.9	4.2	1.4	
男性	全体	68	3	7	9	2	3	9	1	3	1	4	1	7	3	1
	100.0	4.4	10.3	13.2	2.9	4.4	13.2	1.5	4.4	1.5	5.9	1.5	10.3	4.4	1.5	
女性	全体	3	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
教員	全体	23	3	2	2	0	1	4	0	1	1	1	0	3	0	0
	100.0	13.0	8.7	8.7	0.0	4.3	17.4	0.0	4.3	4.3	4.3	0.0	13.0	0.0	0.0	
男性	全体	22	3	2	2	0	1	3	0	1	1	1	0	3	0	0
	100.0	13.6	9.1	9.1	0.0	4.5	13.6	0.0	4.5	4.5	4.5	0.0	13.6	0.0	0.0	
女性	全体	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
教員	全体	48	0	5	7	2	3	7	1	2	0	3	1	4	3	1
	100.0	0.0	10.4	14.6	4.2	6.3	14.6	2.1	4.2	0.0	6.3	2.1	8.3	6.3	2.1	
男性	全体	46	0	5	7	2	2	6	1	2	0	3	1	4	3	1
	100.0	0.0	10.9	15.2	4.3	4.3	13.0	2.2	4.3	0.0	6.5	2.2	8.7	6.5	2.2	
女性	全体	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

(前巻から)

【表例1】種別(教職学) 【表例2】性別		育児休業月数(配偶者)					
		16ヶ月	18ヶ月	19ヶ月	20ヶ月	24ヶ月	無回答
全体	全体	1	2	1	2	4	4
	100.0	1.4	2.8	1.4	2.8	5.6	5.6
男性	全体	1	2	1	2	4	4
	100.0	1.5	2.9	1.5	2.9	5.9	5.9
女性	全体	0	0	0	0	0	0
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
教員	全体	0	0	0	0	1	4
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.3	17.4
男性	全体	0	0	0	0	1	4
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.5	18.2
女性	全体	0	0	0	0	0	0
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
教員	全体	1	2	1	2	3	3
	100.0	2.1	4.2	2.1	4.2	6.3	6.3
男性	全体	1	2	1	2	3	3
	100.0	2.2	4.3	2.2	4.3	6.5	6.5
女性	全体	0	0	0	0	0	0
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

(後巻へ)

【表例1】種別(教職学) 【表例2】性別		Q37 配偶者が育児休業を取得しなかった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た	配偶者が既に就いていた	無回答
全体	全体	482	61	34	63	119	46	29	198	22
	100.0	13.2	7.4	13.6	25.8	10.0	6.3	42.9	4.8	
男性	全体	233	8	4	29	35	11	19	194	10
	100.0	2.7	1.4	9.6	18.8	3.8	5.1	66.2	3.4	
女性	全体	169	53	30	39	64	35	14	4	12
	100.0	31.4	17.8	20.7	37.9	20.7	8.3	2.4	7.1	
教員	全体	182	16	8	29	31	14	11	99	6
	100.0	8.8	4.4	15.4	17.0	7.7	6.0	53.8	3.3	
男性	全体	138	5	3	13	20	6	4	99	5
	100.0	3.9	2.2	9.4	14.5	4.3	2.9	71.0	3.6	
女性	全体	44	11	5	19	11	8	7	0	1
	100.0	25.0	11.4	34.1	25.0	19.2	15.9	0.0	2.3	
教員	全体	280	45	26	35	88	32	19	100	16
	100.0	16.1	9.3	12.5	31.4	11.4	6.4	35.7	5.7	
男性	全体	150	3	1	15	35	5	11	96	5
	100.0	1.9	0.6	6.7	22.6	3.2	7.1	61.9	3.2	
女性	全体	129	42	25	20	33	27	7	4	11
	100.0	33.6	20.9	16.0	42.4	21.6	5.8	3.2	8.8	

【表例1】種別(教職学) 【表例2】性別		Q38 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)、最初の常時勤務する職に就くまでの間に、非常勤職や研修員・研究員の経験がありますか。			
		全体	なし	ある 一常時勤務する職に就くまでの年数的【】年	無回答
全体	全体	233	129	97	7
	100.0	55.4	41.6	3.0	
男性	全体	177	107	63	7
	100.0	60.5	35.6	4.0	
女性	全体	56	22	34	0
	100.0	39.3	60.7	0.0	

[TABLE044]

		Q38.2 ある 一常時勤務する職に就くまでの年数的【】年							
		全体	無回答	統計量母(合計)	平均	標準偏差	最小値	最大値	
全体	全体	97	0	97	278.00	2.87	2.99	0.00	16.00
	100.0	63	0	63	147.80	2.35	1.52	0.00	6.00
女性	全体	34	0	34	130.20	3.83	3.67	0.20	16.00

		常時勤務する職に就くまでの年数														
		全体	0年	0.2年	0.5年	0.8年	1年	1.5年	2年	3年	4年	5年	6年	7年	8年	10年
全体		97 100.0	1 1.0	1 1.0	8 8.2	1 1.0	23 23.7	2 2.1	21 21.6	13 13.4	6 6.2	11 11.3	3 3.1	2 2.1	1 1.0	2 2.1
教員	男性	63 100.0	1 1.6	0 0.0	4 6.3	1 1.6	17 27.0	0 0.0	16 25.4	11 17.5	4 6.3	7 11.1	2 3.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	女性	34 100.0	0 0.0	1 2.9	4 11.8	0 0.0	6 17.6	2 5.9	5 14.7	2 5.9	2 5.9	4 11.8	1 2.9	2 5.9	1 2.9	2 5.9

(後表へ)

(教員から)

		常時勤務する職に就くまでの年数		
		11年	12年	16年
全体		1 1.0	0 0.0	1 1.0
教員	男性	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	女性	1 2.9	0 0.0	1 2.9

		Q39 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	無回答
全体		233 100.0	62 26.6	121 51.8	16 6.9	9 3.9	6 2.6	3 1.3	16 6.9
教員	男性	177 100.0	95 31.1	87 49.2	10 5.6	5 2.8	3 1.7	3 1.7	14 7.9
	女性	56 100.0	7 12.5	34 60.7	6 10.7	4 7.1	3 5.4	0 0.0	2 3.6

		Q40 最初の常時勤務する職に就いたとき、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募集	紹介による	無回答
全体		233 100.0	69 29.6	37 15.9	119 51.1	8 3.4
教員	男性	177 100.0	45 25.4	27 15.3	97 54.8	8 4.5
	女性	56 100.0	24 42.9	10 17.9	22 39.3	0 0.0

		Q41 紹介者はどなたですか。				
		全体	指導教授	同僚・知人	家族・親戚	その他
全体		119 100.0	98 82.4	11 9.2	0 0.0	10 8.4
教員	男性	97 100.0	80 82.5	10 10.3	0 0.0	7 7.2
	女性	22 100.0	18 81.8	1 4.5	0 0.0	3 13.6

		Q42 これまでに次の採用・昇進があった方は、そのときの年齢を教えてください。 【京都大学助手採用年齢】							
		全体	無回答	統計数母数	合計	平均	標準偏差	最小値	最大値
全体		233	75	158	4736.00	29.97	4.41	23.00	48.00
教員	男性	177	56	121	3905.00	28.97	3.33	23.00	40.00
	女性	56	19	37	1231.00	33.27	5.72	23.00	48.00

		Q42 これまでに次の採用・昇進があった方は、そのときの年齢を教えてください。 【京都大学講師採用・昇進年齢】							
		全体	無回答	統計数母数	合計	平均	標準偏差	最小値	最大値
全体		233	209	24	881.00	36.71	5.97	28.00	47.00
教員	男性	177	157	20	728.00	36.40	6.04	28.00	47.00
	女性	56	52	4	153.00	38.25	5.38	29.00	42.00

		Q42 これまでに次の採用・昇進があった方は、そのときの年齢を教えてください。 【京都大学教授採用・昇進年齢】							
		全体	無回答	統計数母数	合計	平均	標準偏差	最小値	最大値
全体		233	128	105	3962.00	37.73	4.84	27.00	48.00
教員	男性	177	93	84	3130.00	37.26	4.51	28.00	48.00
	女性	56	35	21	832.00	39.62	5.58	27.00	48.00

		Q42 これまでに次の採用・昇進があった方は、そのときの年齢を教えてください。 【京都大学特任教授採用・昇進年齢】							
		全体	無回答	統計数母数	合計	平均	標準偏差	最小値	最大値
全体		233	179	54	2503.00	46.35	6.05	34.00	57.00
教員	男性	177	131	46	2138.00	46.48	5.13	34.00	57.00
	女性	56	48	8	365.00	45.63	4.53	36.00	50.00

		Q42N 京都大学助手採用年齢														
		全体	23歳	24歳	25歳	26歳	27歳	28歳	29歳	30歳	31歳	32歳	33歳	34歳	35歳	
全体		158	2	6	10	12	20	23	13	20	9	4	0	11	3	5
100.0		1.3	3.8	6.3	7.6	12.7	14.6	8.2	12.7	5.7	2.5	0.0	7.0	1.9	3.2	
教員	男性	121	1	6	10	18	18	18	9	18	8	4	0	9	3	0
	100.0	0.8	5.0	8.3	14.9	14.9	7.4	14.9	6.6	3.3	0.0	7.4	2.5	0.0		
女性	37	1	0	0	2	2	5	4	2	1	0	0	2	0	5	
	100.0	2.7	0.0	0.0	5.4	5.4	13.5	10.8	5.4	2.7	0.0	0.0	5.4	0.0	13.5	

(前表から)

		Q42N 京都大学助手採用年齢														
		36歳	37歳	38歳	39歳	40歳	41歳	42歳	43歳	44歳	45歳	46歳	47歳	48歳	49歳	50歳
全体		6	2	4	2	2	0	1	2	0	0	0	0	1	0	0
100.0		3.8	1.3	2.5	1.3	1.3	0.0	0.6	1.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6	0.0	0.0
教員	男性	3	0	3	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	100.0	2.5	0.0	2.5	0.0	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
女性	3	2	1	2	1	0	1	2	0	0	0	0	1	0	0	
	100.0	8.1	5.4	2.7	5.4	2.7	0.0	2.7	5.4	0.0	0.0	0.0	2.7	0.0	0.0	

(後表へ)

(前表から)

		Q42N 京都大学助手採用年齢				
		52歳	53歳	54歳	55歳	57歳
全体		0	0	0	0	0
100.0		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
教員	男性	0	0	0	0	0
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
女性	0	0	0	0	0	
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

(前表から)

		Q42N 京都大学講師採用・昇進年齢													
		全体	23歳	24歳	25歳	26歳	27歳	28歳	29歳	30歳	31歳	32歳	33歳	34歳	35歳
全体		24	0	0	0	0	0	1	3	1	1	1	1	1	3
100.0		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.2	12.5	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	12.5
教員	男性	20	0	0	0	0	0	1	2	1	1	0	1	1	3
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.0	10.0	5.0	5.0	0.0	5.0	5.0	15.0
女性	4	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

(後表へ)

(前表から)

		Q42N 京都大学講師採用・昇進年齢														
		36歳	37歳	38歳	39歳	40歳	41歳	42歳	43歳	44歳	45歳	46歳	47歳	48歳	49歳	50歳
全体		2	0	0	2	0	2	2	0	0	0	1	1	2	0	0
100.0		8.3	0.0	0.0	8.3	0.0	8.3	8.3	0.0	0.0	4.2	4.2	8.3	0.0	0.0	0.0
教員	男性	2	0	0	2	0	0	1	0	0	1	1	2	0	0	0
	100.0	0.0	0.0	0.0	10.0	0.0	0.0	5.0	0.0	0.0	5.0	5.0	10.0	0.0	0.0	0.0
女性	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

(後表へ)

(前表から)

		Q42N 京都大学講師採用・昇進年齢				
		52歳	53歳	54歳	55歳	57歳
全体		0	0	0	0	0
100.0		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
教員	男性	0	0	0	0	0
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
女性	0	0	0	0	0	
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

		Q42N 京都大学助教採用・昇進年齢														
		全体	23歳	24歳	25歳	26歳	27歳	28歳	29歳	30歳	31歳	32歳	33歳	34歳	35歳	
教員	全体	106 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 1.0	1 1.0	0 0.0	0 0.0	6 5.7	5 4.8	0 0.0	8 7.6	9 8.6	10 9.5
	男性	94 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 1.2	0 0.0	0 0.0	5 5.7	4 4.8	0 0.0	6 7.1	9 10.7	9 10.7
	女性	21 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 4.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 4.8	0 0.0	2 9.5	0 0.0	1 4.8

(前表から)

		Q42N 京都大学助教採用・昇進年齢														
		36歳	37歳	38歳	39歳	40歳	41歳	42歳	43歳	44歳	45歳	46歳	47歳	48歳	49歳	50歳
教員	全体	8 7.6	8 7.6	9 8.6	8 7.6	4 3.8	2 1.9	6 5.7	3 2.9	3 2.9	3 3.8	4 3.8	4 3.8	4 3.8	2 1.9	0 0.0
	男性	6 7.1	7 8.3	8 9.5	7 8.3	3 3.6	1 1.2	5 6.0	2 2.4	1 1.2	3 3.6	2 2.4	3 3.6	1 1.2	0 0.0	0 0.0
	女性	2 9.5	1 4.8	2 9.5	1 4.8	2 9.5	1 4.8	1 4.8	0 0.0	0 0.0						

(後表へ)

(前表から)

		Q42N 京都大学助教採用・昇進年齢				
		52歳	53歳	54歳	55歳	57歳
教員	全体	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	男性	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

		Q42N 京都大学教授採用・昇進年齢													
		全体	23歳	24歳	25歳	26歳	27歳	28歳	29歳	30歳	31歳	32歳	33歳	34歳	35歳
教員	全体	54 100.0	0 0.0	1 1.9	0 0.0										
	男性	48 100.0	0 0.0	0 2.2	0 0.0										
	女性	8 100.0	0 0.0												

(前表から)

		Q42N 京都大学教授採用・昇進年齢														
		36歳	37歳	38歳	39歳	40歳	41歳	42歳	43歳	44歳	45歳	46歳	47歳	48歳	49歳	50歳
教員	全体	1 1.9	0 0.0	4 7.4	1 1.9	0 0.0	1 1.9	1 1.9	3 5.6	4 7.4	5 11.1	7 13.0	3 5.6	4 7.4	6 11.1	5 9.3
	男性	0 0.0	0 0.0	4 8.7	1 2.2	0 0.0	0 0.0	1 2.2	3 6.5	4 8.7	6 13.0	5 10.9	3 6.5	2 4.3	6 13.0	3 6.5
	女性	1 12.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 12.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 25.0	0 0.0	2 25.0	0 0.0	2 25.0

(後表へ)

(前表から)

		Q42N 京都大学教授採用・昇進年齢				
		52歳	53歳	54歳	55歳	57歳
教員	全体	1 1.9	1 1.9	1 1.9	1 1.9	3 5.6
	男性	1 2.2	1 2.2	1 2.2	1 2.2	3 6.5
	女性	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

		Q43 管理職・役職の経験をお持ちの方は始めて経験した年齢をお答えください。 【京都大学管理職経験年齢】							
		全体	無回答	統計数母数合計	平均	標準偏差	最小値	最大値	
教員	全体	233	227	6	330.00	55.00	3.21	50.00	59.00
	男性	177	172	5	277.00	55.40	3.38	50.00	59.00
	女性	56	55	1	53.00	53.00	0.00	53.00	53.00

		Q43 管理職・役職の経験をお持ちの方は始めて経験した年齢をお答えください。 【国内外学会役員経験年齢】							
		全体	無回答	統計数母数合計	平均	標準偏差	最小値	最大値	
教員	全体	233	215	18	788.00	43.78	6.70	32.00	55.00
	男性	177	164	13	575.00	44.23	6.19	35.00	55.00
	女性	56	51	5	213.00	42.60	7.76	32.00	51.00

		Q43N 京都大学管理職経験年齢															
		全体	32歳	35歳	38歳	39歳	40歳	42歳	43歳	46歳	47歳	50歳	51歳	53歳	54歳	55歳	59歳
教員	全体	6 100.0	0 0.0	1 16.7	0 0.0	1 16.7	1 16.7	2 33.3									
	男性	4 100.0	0 0.0	2 20.0	0 0.0	0 0.0	2 20.0	0 0.0									
	女性	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0										

		Q43N 国内外学会役員経験年齢															
		全体	32歳	35歳	38歳	39歳	40歳	42歳	43歳	46歳	47歳	50歳	51歳	53歳	54歳	55歳	59歳
教員	全体	18 100.0	1 5.6	2 11.1	1 5.6	1 5.6	1 5.6	2 11.1	1 5.6	3 16.7	1 5.6	1 5.6	2 11.1	1 5.6	0 0.0	2 11.1	0 0.0
	男性	13 100.0	0 0.0	1 7.7	1 7.7	1 7.7	1 7.7	2 15.4	1 7.7	2 15.4	1 7.7	1 7.7	1 7.7	0 0.0	0 0.0	1 15.4	0 0.0
	女性	5 100.0	1 20.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

		Q44 あなたの研究者としての成長にもっとも寄与したと思われるのは次のどれですか。						
		全体	卒業論文 作成のとき	修士課程	博士課程	外国の大学に留学 または赴任中	その他	無回答
全体		233 100.0	3 1.3	31 13.3	109 46.8	38 16.3	43 18.5	9 3.9
教員	男性	177 100.0	3 1.7	24 13.6	80 45.2	25 14.1	31 17.5	9 4.5
	女性	56 100.0	0 0.0	7 12.5	29 51.8	13 23.2	12 21.4	1 1.8

		Q45 京都大学で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	1	2	3	4	5件以上	無回答
全体		233 100.0	47 20.2	58 24.9	39 16.7	33 14.2	17 7.3	30 12.9	9 3.9
教員	男性	177 100.0	38 21.5	43 24.3	28 15.8	27 15.2	12 6.8	22 12.4	7 4.0
	女性	56 100.0	9 16.1	15 26.8	11 19.6	6 10.7	5 8.9	8 14.3	2 3.6

		Q46 金額(総額)をお答えください。												
		全体	0	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-1億円未満	1億円以上	無回答
全体		177 100.0	0 0.0	4 2.3	5 2.8	11 6.2	17 9.6	40 22.6	31 17.5	15 8.5	30 16.9	15 8.5	8 4.5	1 0.6
教員	男性	132 100.0	0 0.0	2 1.5	3 2.3	6 4.5	14 10.6	28 21.2	19 14.4	14 10.6	25 19.7	13 9.8	6 4.5	1 0.8
	女性	45 100.0	0 0.0	2 4.4	2 4.4	5 11.1	3 6.7	12 26.7	12 26.7	1 2.2	4 8.9	2 4.4	2 4.4	0 0.0

		Q47 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。) 【Q47S1 ()】							
		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		233	10	223	10091.00	45.25	45.07	2.00	254.00
教員	男性	177	7	170	9464.00	49.79	48.35	2.00	254.00
	女性	56	3	53	1627.00	30.70	27.74	2.00	160.00

		Q47 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。) 【Q47S2 ()】							
		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		233	40	193	1258.00	6.52	11.76	0.00	100.00
教員	男性	177	27	150	975.00	6.50	10.39	0.00	50.00
	女性	56	13	43	283.00	6.58	15.82	0.00	100.00

		Q48 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)、常時勤務する職に就いた経験がありますか。			
		全体	あり	なし	無回答
全体		27	10	13	4
		100.0	37.0	48.1	14.8
教員	男性	15	6	7	2
		100.0	40.0	46.7	13.3
女性	12	4	6	2	
	100.0	33.3	50.0	16.7	

		Q49 常時勤務する職に就いた経験がない方は、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	無回答
全体		17	3	3	1	0	2	3	5
		100.0	17.6	17.6	5.9	0.0	11.8	17.6	29.4
教員	男性	9	2	2	0	0	1	1	3
		100.0	22.2	22.2	0.0	0.0	11.1	11.1	33.3
女性	8	1	1	1	0	1	2	2	
	100.0	12.5	12.5	12.5	0.0	12.5	25.0	25.0	

		Q50 主任昇進年齢 【Q50S1 ()歳】							
		全体	無回答	統計数母数	合計	平均	標準偏差	最小値	最大値
全体		592	349	243	8715.00	35.87	3.99	27.00	51.00
職員	男性	350	184	166	5867.00	35.34	2.77	28.00	47.00
	女性	242	165	77	2848.00	37.00	4.70	27.00	51.00

		Q50 部長級昇進年齢 【Q50S2 ()歳】							
		全体	無回答	統計数母数	合計	平均	標準偏差	最小値	最大値
全体		592	409	183	7481.00	40.88	4.79	29.00	57.00
職員	男性	350	202	148	5906.00	39.91	4.04	29.00	56.00
	女性	242	207	35	1575.00	45.00	5.47	35.00	57.00

		Q50 課長補佐級昇進年齢 【Q50S3 ()歳】							
		全体	無回答	統計数母数	合計	平均	標準偏差	最小値	最大値
全体		592	521	71	3472.00	48.90	4.86	29.00	57.00
職員	男性	350	293	57	2806.00	49.23	4.26	29.00	57.00
	女性	242	228	14	666.00	47.57	6.80	35.00	57.00

		Q50 部長・課長級昇進年齢 【Q50S4 ()歳】							
		全体	無回答	統計数母数	合計	平均	標準偏差	最小値	最大値
全体		592	546	46	2287.00	49.72	5.99	37.00	57.00
職員	男性	350	306	42	2079.00	49.50	6.12	37.00	57.00
	女性	242	238	4	208.00	52.00	3.67	46.00	55.00

		Q50N 主任昇進年齢														
		全体	27歳	28歳	29歳	30歳	31歳	31歳	32歳	33歳	34歳	35歳	36歳	37歳	38歳	39歳
全体		243	1	2	1	2	4	0	6	39	52	36	25	9	21	12
		100.0	0.4	0.8	0.4	0.8	1.6	0.0	2.5	16.0	21.4	14.6	10.3	3.7	8.6	4.9
職員	男性	166	0	2	0	1	4	0	6	24	37	25	24	6	17	8
		100.0	0.0	1.2	0.0	0.6	2.4	0.0	3.6	14.5	22.3	15.1	14.5	4.8	10.2	4.8
女性	77	1	0	1	1	0	0	0	15	15	11	1	1	4	4	
	100.0	1.3	0.0	1.3	1.3	0.0	0.0	0.0	19.5	19.5	14.3	1.3	1.3	5.2	5.2	

(前表から)

(後表へ)

		Q50N 主任昇進年齢														
		40歳	41歳	42歳	43歳	44歳	45歳	46歳	47歳	48歳	49歳	50歳	51歳	52歳	53歳	54歳
全体		9	5	4	4	2	1	4	3	0	0	0	1	0	0	0
		3.7	2.1	1.6	1.6	0.8	0.4	1.6	1.2	0.0	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0
職員	男性	5	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0
		3.0	0.0	0.6	0.6	0.6	0.0	0.6	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
女性	4	5	3	3	1	1	3	2	0	0	0	1	0	0	0	
	5.2	6.5	3.9	3.9	1.3	1.3	3.9	2.6	0.0	0.0	0.0	1.3	0.0	0.0	0.0	

(前表から)

(後表へ)

		Q50N 主任昇進年齢			
		55歳	56歳	56歳	57歳
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

		Q50N 部長級等昇進年齢																
		全体	27歳	28歳	29歳	30歳	31歳	31歳	32歳	33歳	34歳	35歳	36歳	37歳	38歳	39歳		
全体		183	0	0	1	0	2	0	5	1	0	7	9	8	15	22		
職員	男性	146	0	0	0.9	0.0	1.1	0.0	2.7	0.5	0.0	3.9	4.9	4.4	8.2	12.0		
	女性	35	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	1		
		100.0	0.0	0.0	0.7	0.0	1.4	0.0	3.4	0.7	0.0	4.1	6.1	5.4	8.8	14.2		
		100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.9	0.0	0.0	5.7	2.9		

(前表から)

		Q50N 部長級等昇進年齢																
		40歳	41歳	42歳	43歳	44歳	45歳	46歳	47歳	48歳	49歳	50歳	51歳	52歳	53歳	54歳		
全体		30	20	11	17	9	5	1	3	3	1	0	4	2	2	2		
職員	男性	16.4	10.9	6.0	9.3	4.9	2.7	0.5	1.6	1.6	0.5	0.0	2.2	1.3	1.1	1.1		
	女性	26	17	7	14	8	2	1	1	2	0	0	0	1	1	1		
		17.6	11.5	4.7	9.5	5.4	1.4	0.7	0.7	1.4	0.0	0.0	0.0	0.7	0.7	0.7		
		4	3	4	3	1	3	0	2	1	1	0	4	1	1	1		
		11.4	8.6	11.4	8.6	2.9	8.6	0.0	5.7	2.9	2.9	0.0	11.4	2.9	2.9	2.9		

(前表から)

		Q50N 部長級等昇進年齢			
		55歳	56歳	56歳	57歳
全体		1	1	0	1
職員	男性	0.5	0.5	0.0	0.5
	女性	0	1	0	0
		0.0	0.7	0.0	0.0
		1	0	0	1
		2.9	0.0	0.0	2.9

		Q50N 課長補佐級等昇進年齢																
		全体	27歳	28歳	29歳	30歳	31歳	31歳	32歳	33歳	34歳	35歳	36歳	37歳	38歳	39歳		
全体		71	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0			
職員	男性	57	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
	女性	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0			
		100.0	0.0	0.0	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.4	0.0	0.0	0.0			
		100.0	0.0	0.0	1.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0			
		100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.1	0.0	0.0	0.0			

(前表から)

		Q50N 課長補佐級等昇進年齢																
		40歳	41歳	42歳	43歳	44歳	45歳	46歳	47歳	48歳	49歳	50歳	51歳	52歳	53歳	54歳		
全体		2	1	1	1	5	2	2	7	7	2	10	5	10	5	3		
職員	男性	2.8	1.4	1.4	1.4	7.0	2.8	2.8	8.9	8.9	2.8	14.1	7.0	14.1	7.0	4.2		
	女性	0	0	1	1	3	2	2	7	6	2	9	5	9	4	0		
		0.0	0.0	1.8	1.8	5.3	3.5	3.5	12.3	10.5	3.5	15.8	8.8	15.8	7.0	0.0		
		2	1	0	0	2	0	0	0	1	0	1	0	1	1	3		
		14.3	7.1	0.0	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0	7.1	0.0	7.1	0.0	7.1	7.1	21.4		

(前表から)

		Q50N 課長補佐級等昇進年齢			
		55歳	56歳	56歳	57歳
全体		3	1	0	2
職員	男性	4.2	1.4	0.0	2.8
	女性	0	0	0	1
		5.3	1.8	0.0	1.8
		0	0	0	1
		0.0	0.0	0.0	7.1

		Q50N 部長・課長級等昇進年齢																
		全体	27歳	28歳	29歳	30歳	31歳	31歳	32歳	33歳	34歳	35歳	36歳	37歳	38歳	39歳		
全体		46	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	4			
職員	男性	42	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4.3	8.7			
	女性	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
		100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.3	8.7			
		100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.8	9.5			
		100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0			

(前表から)

		Q50N 部長・課長級等昇進年齢																
		40歳	41歳	42歳	43歳	44歳	45歳	46歳	47歳	48歳	49歳	50歳	51歳	52歳	53歳	54歳		
全体		0	0	0	0	0	1	3	3	2	3	2	1	4	4			
職員	男性	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.2	6.5	6.5	4.3	6.5	4.3	2.2	8.7	8.7			
	女性	0	0	0	0	0	1	2	3	2	3	2	1	3	4			
		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.4	4.8	7.1	4.8	7.1	4.8	2.4	7.1	9.5			
		0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0			
		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0			

(前表から)

		Q50N 部長・課長級等昇進年齢			
		55歳	56歳	56歳	57歳
全体		8	3	0	2
職員	男性	17.4	6.5	0.0	4.3
	女性	6	3	0	2
		14.3	7.1	0.0	4.8
		2	0	0	0
		50.0	0.0	0.0	0.0

付録3 Q22・Q23 自由回答（問題点と対策）

Q22_22 女性と男性が共に活躍するための問題点【その他】	種別（教職学）	性別	あなたの専門分野を選んでください。（学生・教員のみ）	年齢層（5歳刻み）
旧姓使用制度の整備が不十分」との事実がもしあるなら（有無を存じない）、よくない	01.教員	01.男性	01.文系	07.45～49歳
教員間（男女とも）交流が少ない	01.教員	01.男性	01.文系	08.50～54歳
昇進・採用において性別が考慮される場合がある	01.教員	01.男性	02.理系	04.30～34歳
ハラスメントに対する過剰な反応	01.教員	01.男性	02.理系	04.30～34歳
男性の育児休暇がない	01.教員	01.男性	02.理系	05.35～39歳
業績の評価体制の不備	01.教員	01.男性	02.理系	05.35～39歳
男女を含めた議論の場がないし、あるいは限られている	01.教員	01.男性	02.理系	05.35～39歳
おそらく職種により異なるだろう。	01.教員	01.男性	02.理系	06.40～44歳
本質的に競争的になってきており、女性に不利な社会環境になってきてい	01.教員	01.男性	02.理系	06.40～44歳
対応部署があることが知られていない	01.教員	01.男性	02.理系	07.45～49歳
セクハラ・アカハラを過度に訴える人がいる	01.教員	01.男性	02.理系	07.45～49歳
仕事の成果に対して過度のプレッシャーを与えられるため、男性側が育児に協力しにくいという社会経済的環境が問題である。	01.教員	01.男性	02.理系	07.45～49歳
事なかれ主義の教職員が多い	01.教員	01.男性	02.理系	09.55～59歳
京都大学に特有の状況については分かりません。客員のため一時的にしか大学にいませんので。	01.教員	01.男性	02.理系	09.55～59歳
女性だからといって委員などにされる人がいるが、本来の人数比からすると不当な重責となりかねない	01.教員	01.男性	03.どちらともいえない	05.35～39歳
教員控え室が全く不備	01.教員	01.男性	03.どちらともいえない	11.65歳以上
在職後に差別を感じたことはないが、在学時には理解のない教官もいた。	01.教員	02.女性	01.文系	05.35～39歳
男子学生の女性教員への偏見	01.教員	02.女性	01.文系	06.40～44歳
理系という仕事の性質上もあると思うが、女性が働くということの壁や、出産・育児などに関して、配慮して下さる方、協力して下さる方、理解して下さる方も多くおられますが、一部の方は意識が低く（特に年配の方に多い）、そういう環境で働き続けることへの限界を感じる。また、非常勤によって出産は何の保証もなく不安です。収入もなくなるので、もし夫が常勤でない方はとても出産は出来ないのではと思う。	01.教員	02.女性	02.理系	04.30～34歳
女性の教授が少なすぎるので、人事や意思決定に女性の意見がまったく反映されない仕組みが出来上がっている	01.教員	02.女性	02.理系	05.35～39歳
社会的意識の問題。それぞれの人間を認識するときに、名前、個性や能力より前に、まず、男性/女性の区別をする意識が問題	01.教員	02.女性	02.理系	05.35～39歳
定時で帰る人が少ない	01.教員	02.女性	02.理系	06.40～44歳
問題点のある職場ではないのでわからない	02.職員	01.男性	*	03.25～29歳
事務職系においては特に感じない。研究系の事情はよく知らない。	02.職員	01.男性	*	03.25～29歳
施設などに男性への配慮が足りない	02.職員	01.男性	*	03.25～29歳
女性のトイレの数が少ない	02.職員	01.男性	*	03.25～29歳
男女が共に働くことに対する、心理的問題点を理解する必要がある	02.職員	01.男性	*	04.30～34歳
部署等により一概に言える問題でなく、回答が選べない	02.職員	01.男性	*	04.30～34歳
禁煙が徹底していない/トイレが足りない	02.職員	01.男性	*	04.30～34歳
急な推進が図られるあまり、逆転現象等新たな問題をほらみつづめる。	02.職員	01.男性	*	05.35～39歳
非常勤において女性が多い	02.職員	01.男性	*	05.35～39歳
差別などというが、機会等は均等化されているため、賛成を言うのはおかしい。女性という性別だけで部署、昇進を決めるのは逆差別だ。	02.職員	01.男性	*	05.35～39歳
体力的、精神的等において、向き不向きがあること。	02.職員	01.男性	*	05.35～39歳
男性事務職員の新規採用が少ない	02.職員	01.男性	*	05.35～39歳
終業時刻がちゃんとしていない。	02.職員	01.男性	*	06.40～44歳
女性であることに甘える人がいる。	02.職員	01.男性	*	06.40～44歳
女性が常に弱者だと言うことを印象づけるこのような戦略。とくにQ22のように「女性が男性とともに活躍する・・・」というのはその典型。女性が活躍していないと強調しているようなもの	02.職員	01.男性	*	06.40～44歳
女性の意識改革（昇進等への意欲・積極性）	02.職員	01.男性	*	07.45～49歳
時間外の勤務・実験・ゼミなど夜間の拘束	02.職員	01.男性	*	07.45～49歳
小学校にあがるまでの育児は、母親が主体	02.職員	01.男性	*	08.50～54歳
男女共に共生意識の欠如	02.職員	01.男性	*	08.50～54歳
長時間労働を強いられている	02.職員	01.男性	*	08.50～54歳
家庭を持っておられる方は、仕事よりも家庭が主で行動	02.職員	01.男性	*	09.55～59歳
育児・病気など長期休暇明けの復帰支援	02.職員	01.男性	*	09.55～59歳
女性に働くことに甘えがあるように感じる。	02.職員	01.男性	*	10.60～64歳
いじめ	02.職員	02.女性	*	03.25～29歳
採用は問題ないが、昇進は難しいのでは	02.職員	02.女性	*	03.25～29歳
性別によって区別すべきなのかよくわからない作業がある。それはそれでよいと思うが、業務として周りにも認識してもらえればと思うことがある。（お茶くみ、ゴミ捨て、掃除など）	02.職員	02.女性	*	03.25～29歳
昇進を望まないかわりに、体力や能力のキャパシティの中で働きたい、という希望を出せない	02.職員	02.女性	*	04.30～34歳
バワハラがある	02.職員	02.女性	*	04.30～34歳
超過勤務が多い	02.職員	02.女性	*	04.30～34歳
研究者にしか「女性研究者支援センター」がないのはおかしい。教育機関でありなお教育機関を支えている職員が存在している。その中に、出産や育児をしている職員がいる。企業のモデルにもなれる可能性を持っている。「教育機関」だけしか見ないのは、視野狭窄に思えます。	02.職員	02.女性	*	04.30～34歳
男性の共同参画に関する意識が低い	02.職員	02.女性	*	04.30～34歳
男性が育児・介護休暇を取ることに對しての周囲の対応と評価	02.職員	02.女性	*	04.30～34歳
派遣社員なので特になし	02.職員	02.女性	*	04.30～34歳

Q22_22 女性と男性が共に活躍するための問題点【その他】	種別(教職学)	性別	あなたの専門分野を選んでください。(学生・教員のみ)	年齢層(5歳刻み)
時間外労働がある	02.職員	02.女性	*	05.35~39歳
両性共に意識やモラルの認識	02.職員	02.女性	*	05.35~39歳
本来の仕事とは別のことをしている点がある(お茶くみ等、古参の非常勤職員がいるところがこの傾向が顕著)。	02.職員	02.女性	*	05.35~39歳
上司の意識	02.職員	02.女性	*	05.35~39歳
人材育成	02.職員	02.女性	*	06.40~44歳
「女は仕事をしないで家にいればいい」と男性職員が女性職員に対して力説する。男性職員の意識に問題があると思う。(全ての男性職員ではなく、極々限られた人)	02.職員	02.女性	*	06.40~44歳
一部男性の女性蔑視	02.職員	02.女性	*	07.45~49歳
パワーハラスメントがある	02.職員	02.女性	*	07.45~49歳
過去において幹部研修の女性職員の比率が圧倒的に低い。結果、管理職での女性の比率が極めて低くなっている。	02.職員	02.女性	*	08.50~54歳
立場の異なる女性が女性に対して理解を示さない	02.職員	02.女性	*	08.50~54歳
男性が働き女性が家事育児介護をするという意識が根本にあるように見え女性には補助的な仕事や雑務がまわってきやすい	02.職員	02.女性	*	09.55~59歳
長時間勤務が常態化している	02.職員	02.女性	*	09.55~59歳
男子学生が女性に対する配慮を欠いた発言を行う傾向がある。	03.学生	01.男性	01.文系	02.20~24歳
男女問わず人生経験が浅く、十代のうちに困難苦難を乗り越えた体験が少なすぎる	03.学生	01.男性	02.理系	02.20~24歳
女性差別事件に対する対応が不誠実	03.学生	01.男性	02.理系	02.20~24歳
京都大学での実情をよく知らないので、答えられない	03.学生	01.男性	02.理系	02.20~24歳
学生間で女性が理由なく優遇される	03.学生	01.男性	02.理系	02.20~24歳
工学部・情報学研究科内に女生徒が少ない。	03.学生	01.男性	02.理系	02.20~24歳
ぶっちゃけどうでもいい。	03.学生	01.男性	02.理系	02.20~24歳
うちの分野を志望する女性の絶対数が少ない	03.学生	01.男性	02.理系	03.25~29歳
トイレが各フロアにない	03.学生	01.男性	02.理系	03.25~29歳
学風の乱れ。女子学生自体はむしろ大歓迎であっても、就職を主な目的とした入学がこれ以上増えるのならば、その目的に合った専門学部でも設置してほしい。少数の割合ならば無視できるが、ここまでノイズの割合が増えると、影響は無視できなくなると考える。	03.学生	01.男性	03.どちらともいえない	01.20歳未満
トイレの配置。女子トイレのない階がある。	03.学生	01.男性	03.どちらともいえない	04.30~34歳
相談窓口が二つあるのに、どちらも場所がわからない	03.学生	02.女性	01.文系	03.25~29歳
雇用の形態 女性は多く就業しているが、正規職員としてではない場合が	03.学生	02.女性	02.理系	03.25~29歳
研究室内のお茶汲みなどの雑用が女性に偏っている	03.学生	02.女性	03.どちらともいえない	02.20~24歳

Q23_43 女性と男性が共に活躍するための対策【その他】	種別(教職学)	性別	あなたの専門分野を選んでください。(学生・教員のみ)	年齢層(5歳刻み)
男女共同参画と謳われているものが何を指しているのかについての深刻な反省	01.教員	01.男性	02.理系	03.25～29歳
社会全体としての制度の改善を働きかける	01.教員	01.男性	02.理系	03.25～29歳
共同参画による逆差別が生じないように願いたい	01.教員	01.男性	02.理系	04.30～34歳
ワーキングシェアの導入	01.教員	01.男性	02.理系	05.35～39歳
別居家庭への経済支援	01.教員	01.男性	02.理系	06.40～44歳
教職員・学生への対応部署があることのアピール	01.教員	01.男性	02.理系	07.45～49歳
勤務時間ではなくて、業務そのものをもっと減らす	01.教員	01.男性	02.理系	07.45～49歳
問題解決の迅速・公平化	01.教員	01.男性	02.理系	07.45～49歳
女子学生数を増やさないと話にならない。	01.教員	01.男性	02.理系	08.50～54歳
欧米のような育児休暇取得の義務化(男女とも)	01.教員	01.男性	03.どちらともいえない	05.35～39歳
5年間以下の有期雇用の研究者が育児休業給付金を受けられないことに対する保障	01.教員	02.女性	02.理系	04.30～34歳
変則勤務者の同僚にかかる負担への配慮	01.教員	02.女性	02.理系	05.35～39歳
(長期的な意味での)育児中の代替の業務補助者、人材派遣の制度。	01.教員	02.女性	02.理系	05.35～39歳
迷惑行為に対応できる警察の組織の設立	02.職員	01.男性	*	03.25～29歳
男女の心理面(もの捉え方)の違いを互いに理解するための研究	02.職員	01.男性	*	04.30～34歳
育児関連休暇日数の増加	02.職員	01.男性	*	04.30～34歳
(特に教員に関して)性別によらない評価	02.職員	01.男性	*	04.30～34歳
トップになる人間に女性をさせる。	02.職員	01.男性	*	04.30～34歳
(性差だけでなく)同じ能力・仕事量で差が出るのであれば、それは是正すべし	02.職員	01.男性	*	04.30～34歳
性別関係がない職場環境を考えていくべきであるが、現在はそうになっておらず、逆転現象や、本来の意味からの逸脱し、逆効果となっている場合もあ	02.職員	01.男性	*	05.35～39歳
女性を優遇するのは逆差別にすぎず、機会の均等を図るのが最善である。	02.職員	01.男性	*	05.35～39歳
優秀な人材確保の観点から諸制度の整備が急務	02.職員	01.男性	*	05.35～39歳
男性の育児休暇の義務化(2ヶ月程度以上)	02.職員	01.男性	*	06.40～44歳
家庭(夫)の理解、協力	02.職員	01.男性	*	06.40～44歳
休日出勤の廃止	02.職員	01.男性	*	06.40～44歳
育児休暇代用職員の採用時期の前倒し	02.職員	01.男性	*	06.40～44歳
北欧のように男性も育児・介護に参加しなければ損をするような国家的政策・国家的風潮	02.職員	01.男性	*	06.40～44歳
子供が熱を出したときが一番困る。	02.職員	01.男性	*	07.45～49歳
育児休業・休暇、勤務時間の弾力化等、働く環境を多様化する。一方、現行の育児休業等の休職制度等全般の見直しを行い、ノーワーク・ノーペイの原則を徹底し、それによって業務に支障がないよう代替要員を確保する。	02.職員	01.男性	*	09.55～59歳
とにかくセクハラに対する男性職員の意識改革。言われる側の気持ちを考慮して欲しい。	02.職員	02.女性	*	02.20～24歳
教職員等男女比について具体的な数値の義務づけ	02.職員	02.女性	*	03.25～29歳
風の子・朱い寒への京大関係者優先入所	02.職員	02.女性	*	04.30～34歳
非常勤職員の積極的な正職員採用	02.職員	02.女性	*	05.35～39歳
年金における3号特権廃止	02.職員	02.女性	*	05.35～39歳
男女共同参画という目的のために設置された制度(育児・介護休暇)、それ以外の各種制度等の流布、普及	02.職員	02.女性	*	05.35～39歳
学内の人で解決しようとするのがまちがっています。専門家をつかって効率的にすすめてください。	02.職員	02.女性	*	06.40～44歳
事前申込み制による土日祝の一時(学童も)保育	02.職員	02.女性	*	06.40～44歳
特別休暇(育児休暇)制度の充実	02.職員	02.女性	*	07.45～49歳
育児、介護休暇中の給付金等、生活の経済的保障の改善	02.職員	02.女性	*	08.50～54歳
健康診断の様に出席を義務づけた形での高年男性対象の教育研修	02.職員	02.女性	*	08.50～54歳
結果が今年度中に反映されるはずもないので、興味ない。	03.学生	01.男性	02.理系	02.20～24歳
育児や介護、月経等の女性が抱えやすい修学・就業困難な状況に対する具体的な支援や、男性への意識改革を促す具体的な取り組み(男性の育児取得の促進等)が不可欠	03.学生	02.女性	02.理系	03.25～29歳

付録4 予備調査「大学における男女共同参画推進に関するアンケート」結果概要

○「大学における男女共同参画推進に関する予備調査」のねらいと成果

この調査は、京都大学における男女共同参画の実現のためのアクションプラン(仮称)策定の基礎資料として、京都大学男女共同参画企画推進委員会調査・分析ワーキンググループが計画して実施したものです。学年末のお忙しい時期にご協力いただきまして、誠にありがとうございました。

この調査は、本年秋に実施予定の全学調査(仮称)のための、予備調査として企画されました。自由記述式の回答をお願いしたのは、あらかじめ選択肢を設定して枠をはめるより、自由な見地からお答えいただき、委員会が想定していないような問題や対策などもご指摘いただきたいと思ったからです。また予備調査であるため、調査対象者は女性の教職員および大学院生に限定させていただきました。男性も調査対象に含めるべきとのご意見を複数いただきましたが、全学調査(仮称)では男性にもお尋ねする予定です。また全学調査(仮称)では非常勤職員や学部学生も対象とする予定です。その節にはまたご協力をお願い致します。

予備調査の結果の概要は後掲のとおりですが、要点を簡単に述べておきましょう。

まず回収率は全体で約9%でした。教員は18%、職員は12%を超えましたが(それも十分高いとは言えませんが)、大学院生の回収率が約6%と低迷したためです。大学院生の把握の難しさを反映したもので、それ自体が研究室単位、あるいは個人で孤立した大学院生の状況を示していると言えます。

設問1は女性教職員や院生のかかえる問題や障害、設問2はそれへの対策を尋ねたものですが、いずれの設問に対しても、育児支援を中核とする家庭との両立支援、および教育・研究・就業の環境整備に関する多くの回答が集中しました。また意識改革に関するご意見も少なくありませんでした。これらの点につきましては、さまざまな具体的なお指摘やご提案をいただいています。設問3では、自由に記述をお願いし、様々なご意見をいただきましたが、特に、本委員会の活動状況など、本学の男女共同参画推進に係る取組みがわかりにくいとのご意見がありました。今後、本委員会として、ホームページを立ち上げ、この予備調査の結果をはじめ、本委員会の取組みを積極的に公表してまいります。

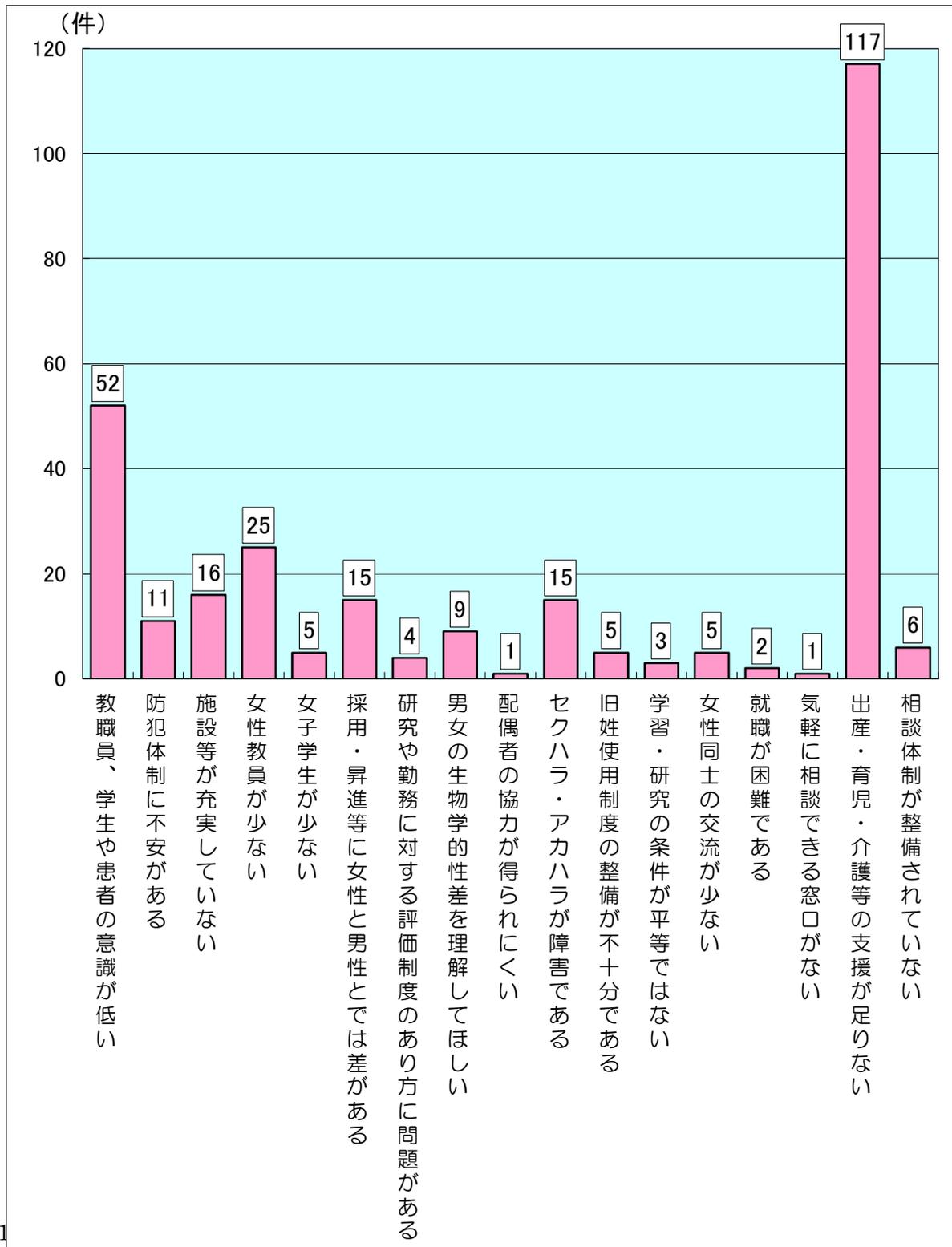
今回、いただいたご意見・ご提案は、本年度実施予定の(男性教職員や学生も対象とした)全学調査(仮称)や、今後策定することとしているアクションプラン(仮称)の検討の中で活かしていきたいと考えています。

今後とも、本学の男女共同参画の推進を図るため、本学構成員の皆さまのご理解とご協力をお願いいたします。

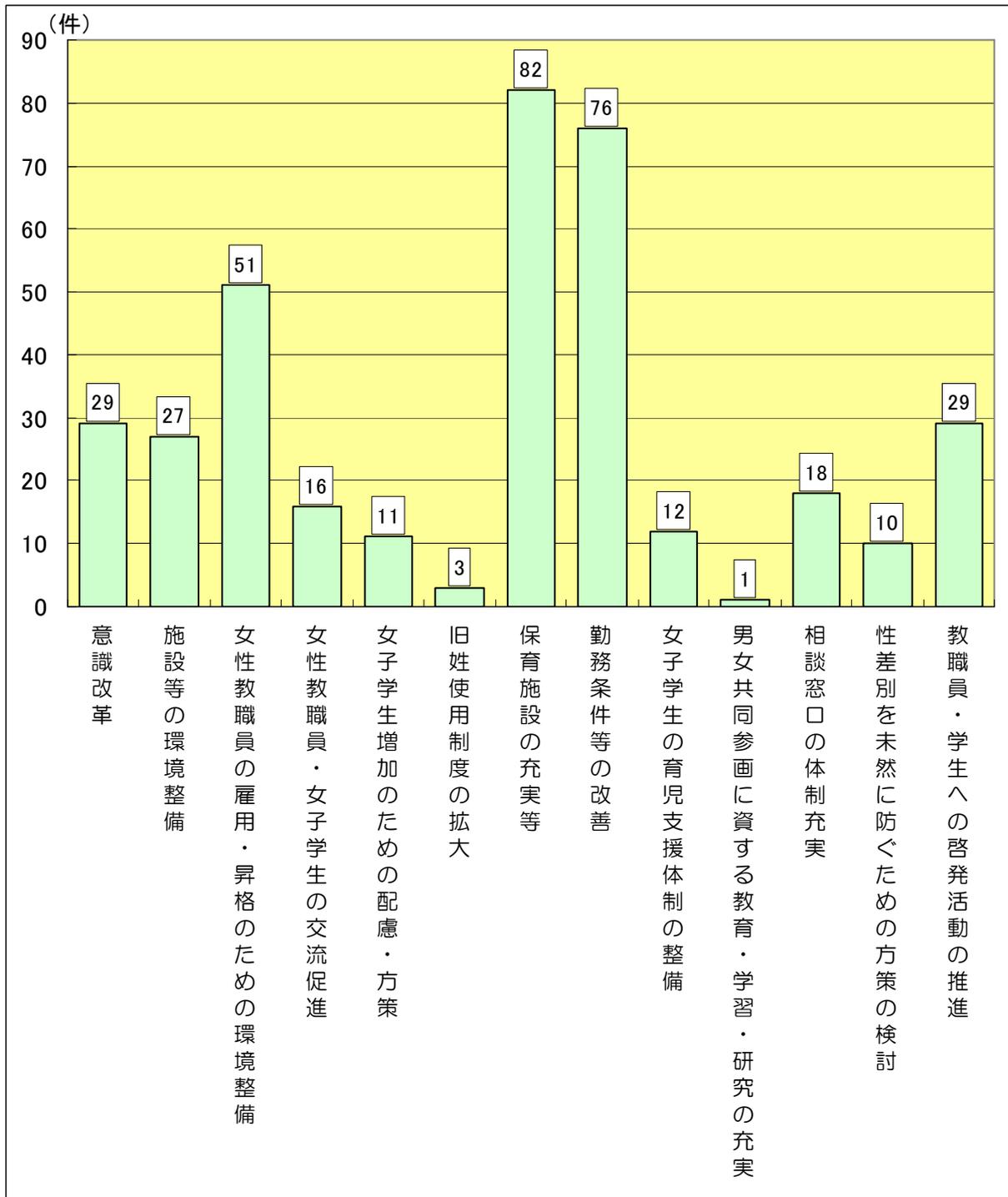
平成18年6月13日

京都大学男女共同参画企画推進委員会

設問 1 : 女性教職員や女性大学院学生が、京都大学において教育・研究などの職務の遂行や、研究・学習等の活動を行っていくうえで、どのような問題や障害がありますか。ご自分や周囲の例でも、一般的なことでなくても構いませんので、ご自由に記入してください。



設問2：女性教職員や女性大学院学生が、京都大学で教育・研究などの職務の遂行や、研究・学習等の活動を行っていくうえで出会う問題や障害を取り除くために、またより活躍できる環境を整備するために、大学や研究科にどのような仕組みや対策があれば良いと思いますか。なるべく具体的な提案を記入してください。



京都大学における男女共同参画推進に関するアンケート回答者に関する事項

対象者(女性)数・回答者(女性)数・回答率								
職名	全体 (男女)計 (人)	対象者(女性)数・回答者(女性)数・回答率						
教員 (京都大学教職員就業規則適用職員)	2,911	内 訳						
			助手	講師	助教授	教授	(記載無し)	
		対象者数(人)	191	80	20	53	38	
		回答者数(人)	35	14	4	10	6	1
回答率	18.3%	17.5%	20.0%	18.9%	15.8%			
職員 (教員を除く上記規則適用職員)	2,269	内 訳						
			医療職	技術職	事務職	(記載無し)		
		対象者数(人)	1,124	653	66	405		
		回答者数(人)	141	50	22	68	1	
回答率	12.5%	7.7%	33.3%	16.8%				
大学院生	9,128	内 訳						
			修士課程	博士課程	専門学位課程	OD	(記載無し)	
		対象者数(人)	2,139	1038	967	134		
		回答者数(人)	119	61	52	1	1	4
回答率	5.6%	5.9%	5.4%	0.7%				
研修員	167	対象者数(人)	未調査					
		回答者数(人)	1					
		回答率						
		回答者数 (職名等の記載なし)	12					
合計	14,475	対象者数 (人)	3,454					
		回答者数 (人)	308					
		回答率	8.9%					

平成17年5月1日現在(京都大学概要 資料編他より)

職名別年齢構成

職 名	回答者数 (人)	回答者の年齢別内訳					
		記載無し	20代	30代	40代	50代	60代
(内訳) 教 員	35	1 2.9%	2 5.7%	14 40.0%	9 25.7%	8 22.9%	1 2.9%
	助手 (14)		(2) (14.3%)	(7) (50.0%)		(4) (28.6%)	(1) (7.1%)
	講師 (4)			(2) (50.0%)	(1) (25.0%)	(1) (25.0%)	
	助教授 (10)			(4) (40.0%)	(5) (50.0%)	(1) (10.0%)	
	教授 (6)			(1) (16.7%)	(3) (50.0%)	(2) (33.3%)	
	記載無し (1)		(1) (100%)				
(内訳) 職 員	141	2 1.4%	43 30.5%	55 39.0%	19 13.5%	21 14.9%	1 0.7%
	医療職 (68)		(27) (39.7%)	(22) (32.4%)	(9) (13.2%)	(9) (13.2%)	(1) (0.7%)
	技術職 (22)		(6) (27.3%)	(5) (22.7%)	(4) (18.2%)	(7) (31.8%)	
	事務職 (50)		(1) (2.0%)	(10) (20.0%)	(28) (56.0%)	(6) (12.0%)	(5) (10.0%)
	記載無し (1)		(1) (100%)				
(内訳) 大学院生	119	4 3.4%	95 79.8%	17 14.3%	3 2.5%	0	0
	修士課程 (61)		(58) (95.1%)	(2) (3.3%)	(1) (1.6%)		
	博士課程 (52)		(3) (5.8%)	(33) (63.5%)	(14) (26.9%)	(2) (3.8%)	
	専門職 学位課程 (1)			(1) (100%)			
	OD (1)			(1) (100%)			
	記載無し (4)		(1) (25.0%)	(3) (75.0%)			
研修員	1	0	0	1 100%	0	0	0
記載無し	12	10 83.3%	0	1 8.3%	0	0	1 8.3%
合 計	308	17 5.5%	140 45.5%	88 28.6%	31 10.1%	29 9.4%	3 1.0%

職名別子供の有無

職 名	子供の有無			
	回答者数(人)	記載無し	有	無
教 員 (内訳)	35	1 2.9%	8 22.9%	26 74.3%
	(14)		(1) (7.1%)	(13) (92.9%)
	(4)		(1) (25%)	(3) (75%)
	(10)		(4) (40%)	(6) (60%)
	(6)	(1) (16.7%)	(1) (16.7%)	(4) (66.7%)
	(1)		(1) (100%)	
職 員 (内訳)	141	2 1.4%	44 31.2%	95 67.4%
	(68)		(17) (25.0%)	(51) (75.0%)
	(22)		(9) (40.9%)	(13) (59.1%)
	(50)	(1) (2.0%)	(18) (36.0%)	(31) (62.0%)
	(1)	(1) (100%)		
大学院生 (内訳)	119	1 0.8%	9 7.56%	109 91.6%
	(61)	(1) (1.6%)	(3) (4.9%)	(57) (93.4%)
	(52)		(4) (7.7%)	(48) (92.3%)
	(1)			(1) (100%)
	(1)		(1) (100%)	
	(4)		(1) (25.0%)	(3) (75.0%)
記載無し	12	9 75.0%	2 16.7%	1 8.3%
研修員	1	0	0	1 100%
合 計	308	13 4.2%	63 20.5%	232 75.3%

年齢別子供の有無

年齢	子供の有無			
	回答者数	記載無し	有	無
20代	140	1	3	136
		0.7%	2.1%	97.1%
30代	88	0	24	64
			27.3%	72.7%
40代	31	2	20	9
		6.5%	64.5%	29.0%
50代	29	0	11	18
			37.9%	62.1%
60代	3	0	2	1
			66.7%	33.3%
記載無し	17	10	3	4
		58.8%	17.6%	23.5%
合計	308	13	63	232
		4.2%	20.5%	75.3%

○大学における男女共同参画推進に関するアンケート結果の概要

男女共同参画企画推進委員会（委員長：西村健一郎法学研究科教授）では、今後実施する予定の全学的な実態・意識調査の項目の整理・検討等の参考とするための予備調査として、女性の教職員（京都大学教職員就業規則適用職員）や大学院生に対して、アンケート調査を実施したところである。

アンケート調査は、平成18年1月13日から2月13日まで、以下の設問により、無記名で書面及びEメールで行い、対象者3,454名（研修員を除く）に対し、308通の回答があった。

アンケート調査結果の概要は以下のとおり。

設問1《複数回答有》

設問1：女性教職員や女性大学院学生が、京都大学において教育・研究などの職務の遂行や、研究・学習等の活動を行っていくうえで、どのような問題や障害がありますか。ご自分や周囲の例でも、一般的なことでもけっこうですので、ご自由に記入してください。

1. 教職員、学生や患者の意識が低い（52件）

【主な意見】

- ・指導教員の意識が低い（教員、学生）
- ・大学の雰囲気自体が、男性優位なものであると感じる（教員、職員、学生）
- ・慣例的に男性に厳しく女性に甘い風潮があるが、それに甘えている女性職員の意識の無さもある（職員）
- ・患者が女性差別をしているのではないかと感じる時がある（職員）
- ・男性の偏見と女性の甘えがある（職員）
- ・特定の業務が女性の仕事であると決めつけられる（教員、職員、学生）
- ・男性による偏った発言がある（職員、学生）
- ・意識、無意識を問わず、性差別的な発言や行動がある（教員）
- ・男性教員、男子大学院生が女性に対する理解が足りない（学生）
- ・特定の研究課題が、女性の研究と決めつけられる（教員）

2. 防犯体制に不安がある（11件）

【主な意見】

- ・女性だけで残る際、怖いので建物内のセキュリティをしっかりとしてほしい
(職名記載なし、教員、職員)
- ・夜、研究室に残るとき心細い、トイレ、廊下が暗い (学生)
- ・夕方、土日など人気のないときには不安がある (学生)
- ・夜間、構内の照明が不足している (職員、学生)

3. 施設等が充実していない (16件)

【主な意見】

- ・女性用トイレが少ない (教員、職員、学生)
- ・気分転換が出来る場所が少ない (学生)
- ・屋外実習の時、着替えをする女性更衣室がない (学生)

4. 女性教員が少ない (25件)

【主な意見】

- ・男性が多いので意見が自然と多数派になり、女性の意見が取り上げられにくい
(教員、学生)
- ・様々な機会での女性の参加が求められていて、女性一人にかかる負担が増えている
(教員)
- ・女性研究者が少なく、身近に相談相手がいない (教員、学生)
- ・人数が少なく孤立しがちである (教員)
- ・女性院生のロールモデルとなる女性教員が少ない (教員、学生)
- ・女性教員が増えないと女性大学院生のモチベーションがあがらない (教員)

5. 女子学生が少ない (5件)

【主な意見】

- ・女子学生が少なく、男子学生との交流には気を遣う (学生)
- ・女子学生、院生が少なく、男性の考え方が主流となっているので過ごしにくい
(職員)

6. 採用・昇進等に女性と男性とでは差がある (15件)

【主な意見】

- ・女性の役職者への登用が少ない (職員)
- ・女性職員の昇格が遅れている (職員)
- ・女性の教授、助教授が少ない (教員、学生)
- ・女性が昇進するためには、負担を強いられている家事、育児への影響を覚悟する

必要がある（職員）

7. 研究や勤務に対する評価のあり方に問題がある（4件）

【主な意見】

- ・会議などを時間外に設定され、出られないだけで評価を下げられる（職員）
- ・超過勤務をする職員の方が評価されている（職員）
- ・研究成果によってしか評価されないのであれば、女性研究者は子供を持たない方が得だという雰囲気になる（教員）
- ・男女を問わず能力評価、処遇の改善の仕組みが必要（職員）

8. 男女の生物学的性差を理解してほしい（9件）

【主な意見】

- ・男性と仕事量、負担の平等は精神的、体力的につらい（大きな実験装置の組み立てなど女性では手が届かなかつたり、力が足りない事があるなど）（職員、学生）
- ・生理休暇がとりにくい（職員）

9. 配偶者の協力が得られにくい（1件）

【主な意見】

- ・男性が育児のために仕事を調整している例はほとんど聞かない（職員）

10. セクハラ・アカハラが障害である（15件）

【主な意見】

- ・懇親会において差別的な発言がある（学生）
- ・セクハラ・アカハラ行為を受けたことがある（教員、職員、学生）
- ・セクハラに対する認識が甘い（職員）
- ・男性からの差別的、性的な言動が見られる（教員）

11. 旧姓使用制度の整備が不十分（5件）

【主な意見】

- ・学籍名の旧姓の併記が認められていない（学生）
- ・旧姓使用が周囲の理解を得られなかった（職名記載なし）
- ・旧姓使用に関する情報の周知広報が足りない（教員）

12. 学習・研究の条件が平等ではない（3件）

【主な意見】

- ・安全面で配慮されたのだと思うが、女性であるがゆえ被災地の調査に連れて行ってもらえなかった（学生）
- ・海外出張など女子学生は男性とは別室をとる必要があり、費用がかさみ男子学生より不満が出て同行を遠慮することが多い（学生）
- ・野外調査などで女性は別々に部屋をとらなければならない理由で参加できなかった

（学生）

13. 女性同士の交流が少ない（5件）

【主な意見】

- ・女性同士で話す機会が少なく、相談する機会も少ない（学生）
- ・女性同士の懇談やネットワークがない（教員）
- ・出産等に関して周りの例がわからないので、踏み出しにくい（学生）

14. 就職が困難である（2件）

【主な意見】

- ・社会に出てからのキャリアが描きにくい（学生）
- ・関西圏は首都圏と比べて女性の大学院修了者が就職できる場所が少ない（学生）

15. 気軽に相談できる窓口がない（1件）

【主な意見】

- ・婦人科的な病気や悩みを抱える学生が多く、学内には気軽に相談できる場所がない

（教員）

16. 出産・育児・介護等の支援等が足りない（117件）

【主な意見】

- ・病児の場合、保育所は預かってくれない。休むと研究が進まない（職員）
- ・託児所や保育施設がない（教員、職員、学生）
- ・夜間保育がない。民間保育では料金も高額である（職員）
- ・育児、介護などに関して大学周辺の地方自治体との連携が必要である（教員）
- ・家庭生活のために研究を止めるか中断せざるを得ない女性が多くいる（学生）
- ・子供が就学前である場合、母親も研究者としての身分が不安定なケースが多くス

トレスを感じる（職名記載なし）

- ・家事、育児などで研究に費やす時間がとれない（職員）
- ・休業によるハンデがある（職員）
- ・任期制のシステムでは産休、育休の考慮がなされていない（教員）
- ・子供が体調を崩すなど育児等の突発なことで休みにくい（職員）
- ・夜勤回数が多いので子育てが難しい（職員）
- ・妊娠、出産で夜勤や立ち仕事がつらい時は勤務場所を変えてほしい（職員）
- ・育児、介護は女性にかかる負担の割合が多い（職員）
- ・職場に定時退庁の様子がないため、帰宅しづらい（職員）
- ・会議が勤務時間外に設定されている（教員）
- ・研究室に残って仕事をするのが当たり前という風潮がある（教員）
- ・残業が多く子育てとの両立が困難（教員、職員）
- ・育児休業等を取得した場合、職場を長く離れるのでブランクが生じる気兼ねして休みにくい（職員）
- ・妊娠、出産、育児中の人員補充が足りていない（職員）
- ・育休取得など、男性職員の理解を得にくい（職員）
- ・男性が育休などを取得しにくい環境である（職員）
- ・復職時のブランクを埋める援助、教育がない（職員）
- ・学生であったので出産休暇がなかった（学生）
- ・学生であるので保育施設に入れるかどうか不安であった（学生）
- ・大学院生は子育てや介護などで拘束されるケースがあるが、周囲の環境により研究の中断やあきらめなくてはならない事がある（学生）

17. 相談体制が整備されていない（6件）

【主な意見】

- ・窓口が利用しにくい（学生）
- ・職場での立場を考えて相談できない例がある（職員）
- ・上司などに相談したが対応が不十分であった（職員）

設問 2 《複数回答有》

設問 2 : 女性教職員や女性大学院学生が、京都大学で教育・研究などの職務の遂行や、研究・学習等の活動を行っていくうえで出会う問題や障害を取り除くために、またより活躍できる環境を整備するために、大学や研究科にどのような仕組みや対策があれば良いと思いますか。なるべく具体的な提案を記入してください。

I. 男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立（基本方針1）に関する提案

1. 意識改革（29件）

【主な意見】

- ・男子学生の意識改革(職員、学生)
- ・男性教職員の意識改革(教員、職員、学生)
- ・男性教職員・学生の意識調査の実施(職員、学生)

2. 施設等の環境整備（27件）

【主な意見】

- ・防犯体制の充実(職員、学生)
- ・女性用トイレの増設(職員、学生)
- ・女性用休養室・更衣室・シャワー等の設置(教員、職員、学生)
- ・女性向け宿舍の整備(教員)
- ・食堂、図書館に女性専用席の設置(学生)

3. 女性教職員の雇用・昇格のための環境整備（52件）

【主な意見】

- ・女性教職員の積極的雇用・昇格(教員、職員、学生)
- ・登用のための数値目標を掲げる(教員、職員)
- ・多面的な業績評価の確立(勤務時間の長短に拠らない評価の確立)(教員、職員)
- ・女性センター・女性相談窓口の設置(教員、職員、学生)
- ・就職、助成金等の年齢制限の廃止(学生)

4. 女性教職員・女子学生の交流促進（14件）

【主な意見】

- ・交流会・勉強会・意見交換会等の開催(職員、学生)

5. 女子学生増加のための配慮・方策（11件）

【主な意見】

- ・キャリアサポートシステムの充実、就職支援(教員)
- ・奨学金などの経済的支援(学生)
- ・研究室の環境改善(学生)

6. 旧姓使用制度の拡大（3件）

【主な意見】

- ・旧姓使用制度の拡大(学生)
- ・制度の周知・広報(学生、その他)

Ⅱ. 教育・研究及び就業と家庭生活との両立支援（基本方針2）に関する提案

1. 保育施設の充実等（82件）

【主な意見】

- ・学内保育所(託児所)の設置(教員、職員、学生)
- ・長時間保育の実施(教員、職員、学生)
- ・病児保育の実施(教員、職員、学生)
- ・学童保育施設の設置(教員、職員、学生)
- ・学外保育所への入所優先制度の要請等、外部機関・団体との連携(教員、職員、学生)

2. 勤務条件等の改善（75件）

【主な意見】

- ・育児休業を取得しやすい体制整備(教員、職員、学生)
- ・職場復帰支援(職員、学生)
- ・育児期間中の勤務時間短縮制度導入(職員、学生)
- ・男性の育児休業取得促進(教員、職員、学生)
- ・事務改革等による全体の勤務時間短縮(職員、学生)
- ・柔軟な勤務時間制度の導入(職員、学生)
- ・在宅勤務制度の導入(職員、学生)

・勤務時間外の業務・会議の縮減や、業務改善による全体の勤務時間短縮

(教員、職員、学生)

・介護休暇の取得促進(職員)

・年次休暇の取得促進(教員、職員)

・通勤時間短縮のための方策(教員、職員)

・子育て後の再雇用制度の導入(職員)

3. 女子学生の育児支援体制の整備(10件)

【主な意見】

・学生の出産・育児休学の導入(学生)

・出産・育児休学時の学費免除(学生)

Ⅲ. 男女共同参画に資する教育・学習・研究の充実(基本方針3)に関する提案

1. 男女共同参画に資する教育・学習・研究の充実(1件)

【主な意見】

・男女共同参画に関する教育プログラムの導入(学生)

Ⅳ. 性差別への敏感な対応と迅速な解決(基本方針4)に関する提案

1. 相談窓口等の体制充実(18件)

【主な意見】

・相談員選定方法の改善(学外機関の活用や、学外有識者の起用を含む)

(教員、職員、学生)

2. 性差別を未然に防ぐための方策の検討(10件)

【主な意見】

・インフォーマルな相談の希望を持っている場合もあるので、女性教員が日頃から、女子学生の相談に乗る姿勢を示しておく(教員、学生)

Ⅴ. 教職員・学生への啓発活動の推進(基本方針5)に関する提案

1. 教職員・学生への啓発活動の推進(30件)

【主な意見】

・研修会・講演会の開催(教員、職員、学生)

・新入生ガイダンスでの周知(職員、学生)

・セクハラやジェンダーについての周知・広報(教員、職員、学生)

- ・制度や理念の周知・広報(教員、職員、学生)
- ・提案制度の導入(教員、学生)

VI. 国・地方自治体、企業や市民セクターとの連携（基本方針6）に関する提案

1. 国・地方自治体、企業や市民セクターとの連携（0件）

VII. 国際的な連携の促進（基本方針7）に関する提案

1. 国際的な連携の促進（0件）