



「京都大学男女共同参画推進に関する意識・実態調査」 概要

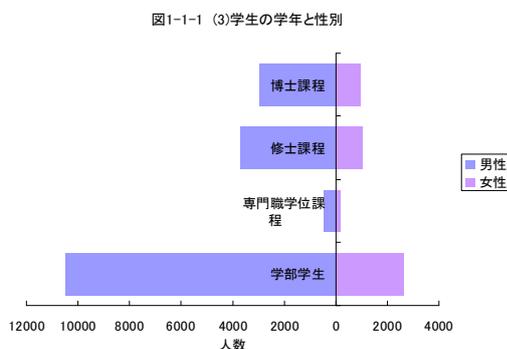
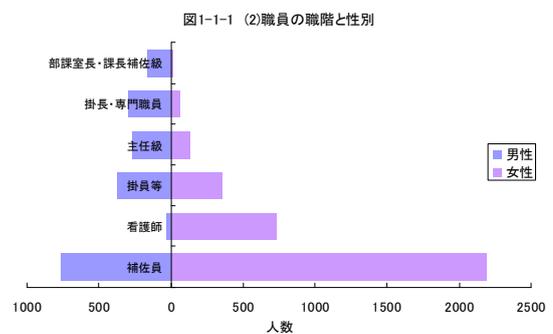
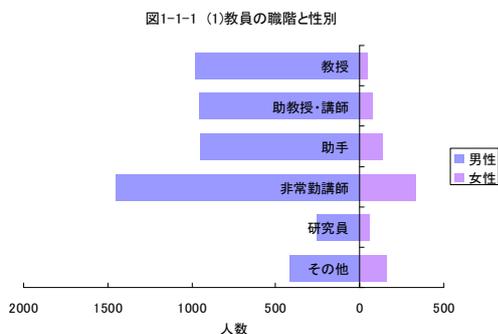


男女共同参画企画推進委員会

「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。このパンフレットはその結果の概要を紹介するものです。報告書全文と集計表は <http://www.kyoto-u.ac.jp/kyodo-sankaku/>にて公開されていますので、ご覧ください。

第1章 京都大学を構成する人々

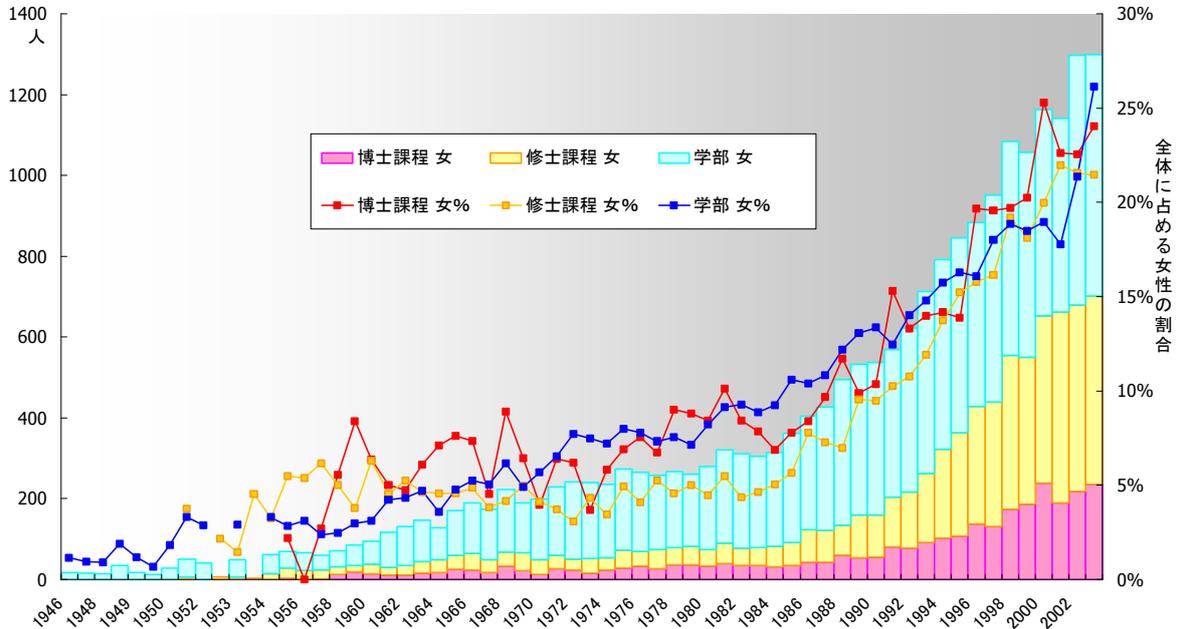
- 女性は京都大学全構成員（非常勤含む）の約4分の1
- 女性は常勤教員の7.8%、常勤職員の53.4%、学生の20%
- 教職員では職階が高くなるほど、女性の割合は減少する（教授4.0%、部課室長3.3%） 図1-1-1
- 学生では学部より大学院のほうが女性割合がやや高い
- 全女性構成員の4人に1人は非常勤職員（補佐員）



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%）

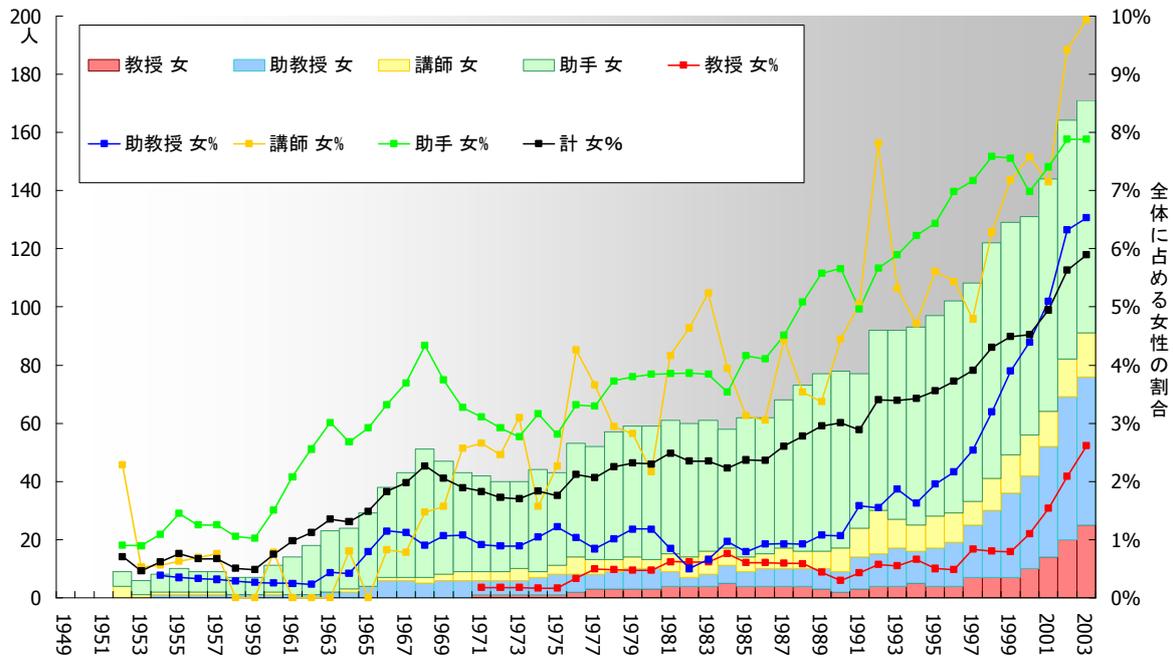
○女子学生が学部学生の1割を超えたのは1980年代 図1-1-3

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

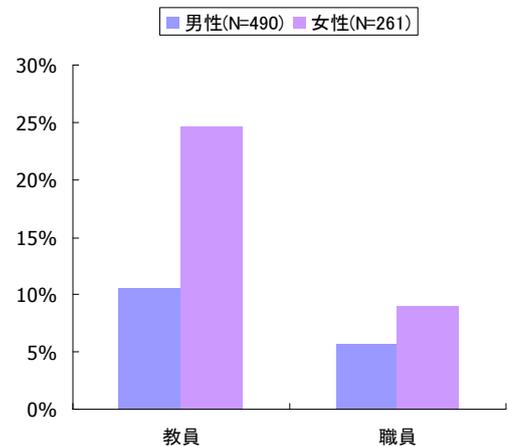


図2-1-1 配偶者のいる割合(有配偶率)の年齢による変化

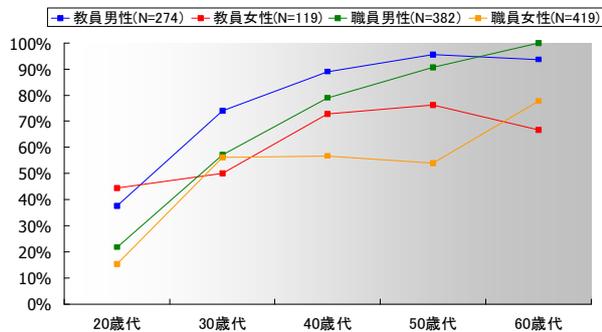
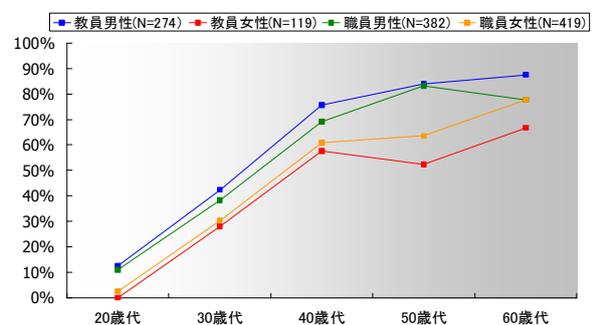


図2-1-3 子どものいる割合の年齢による変化



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

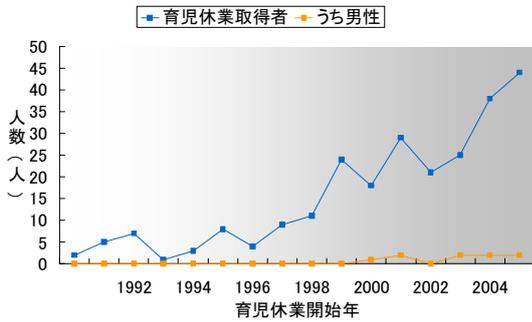
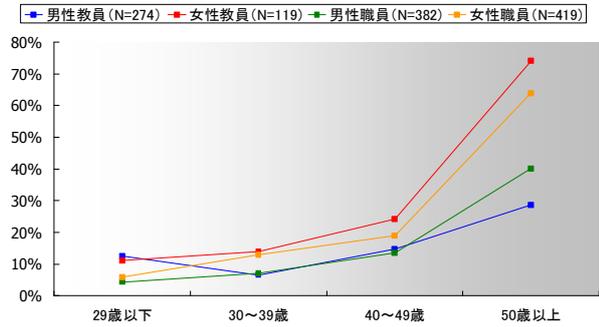


図2-2-5 (1)年齢による介護経験の割合の変化



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)京都大学における助手採用年齢

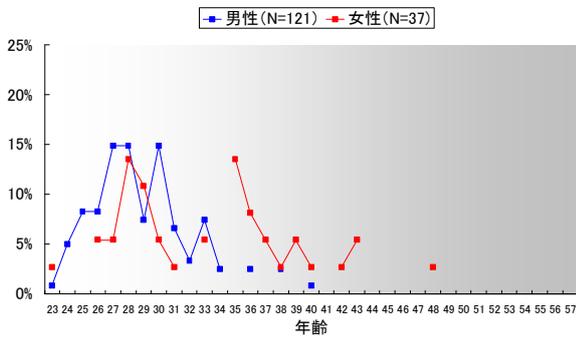


図2-3-5 (2)京都大学職員の掛長級等昇進年齢

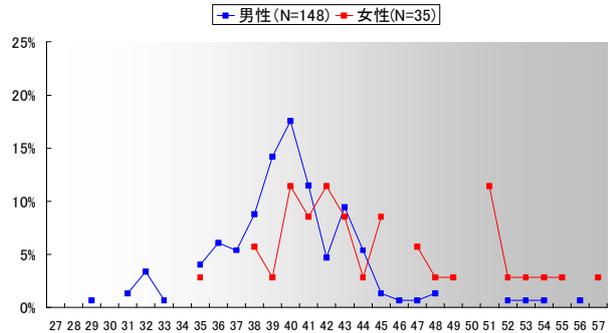


図2-3-6 職員の昇進と配偶者の有無

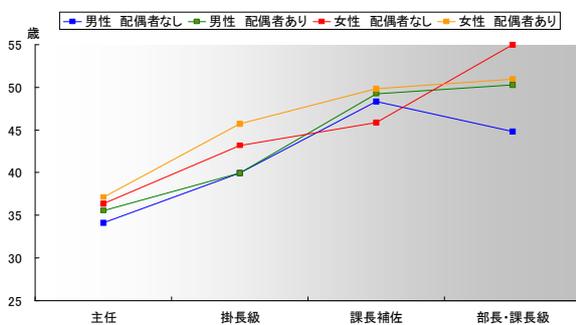
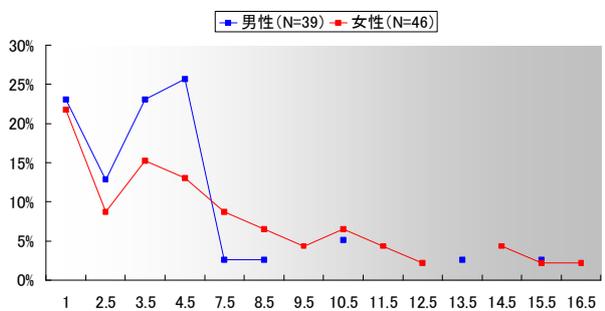


図2-3-9 主任に昇進してから現在までの経過年数(現在主任の人)



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

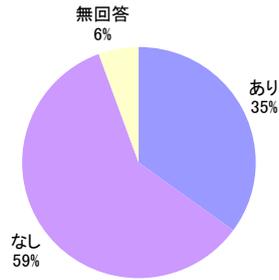


図3-2-1 常勤採用前に非常勤職や研修員・研究員の経験がある割合 (2)女性

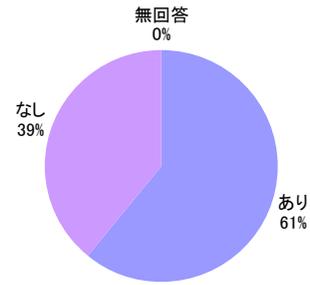


図3-2-9 最初の常勤職に採用されたときの方法 (1)男性

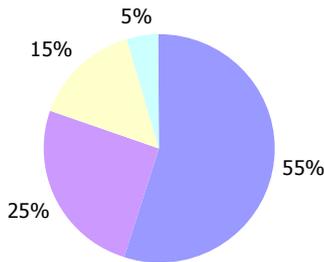
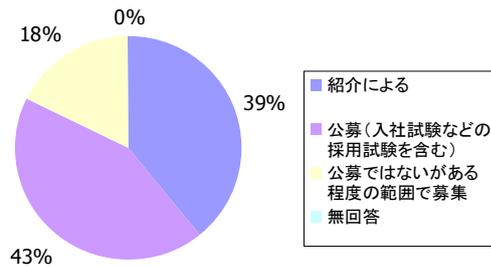


図3-2-9 最初の常勤職に採用されたときの方法 (2)女性



○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

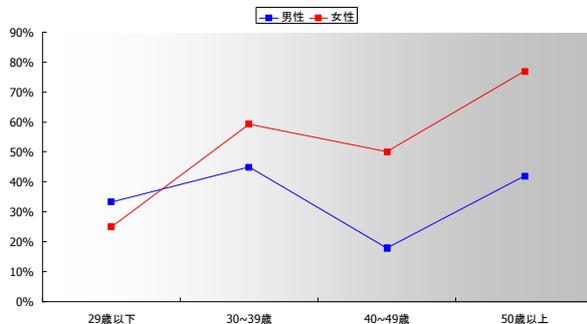
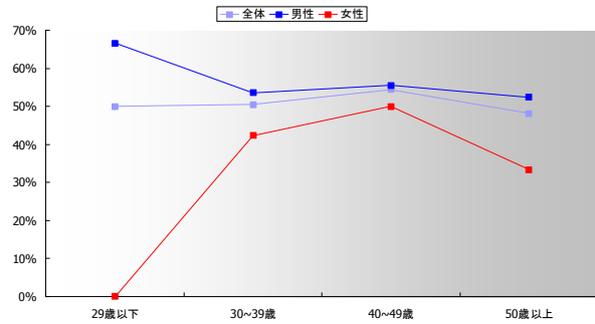
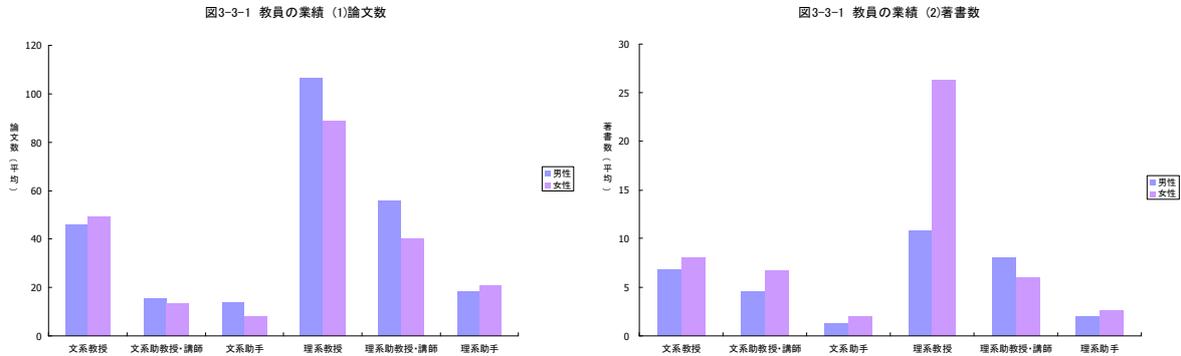


図3-2-11 紹介による常勤採用の割合の推移



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

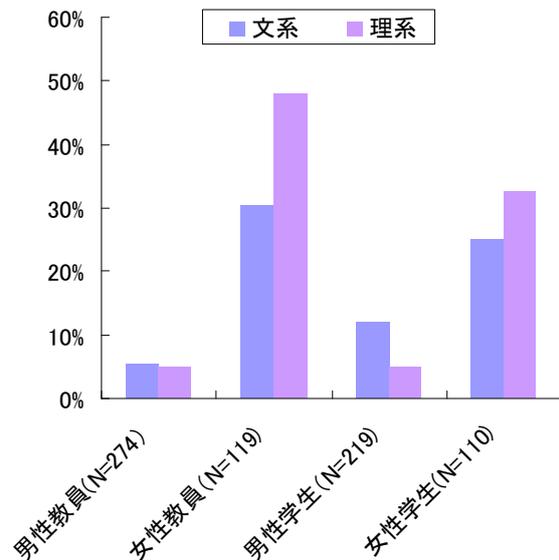
○子どもや配偶者のいる女性は差別を感じたことがある割合が高い

○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

図4-1-2 専門分野別 京都大学における性差別の経験(教員・学生)



「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

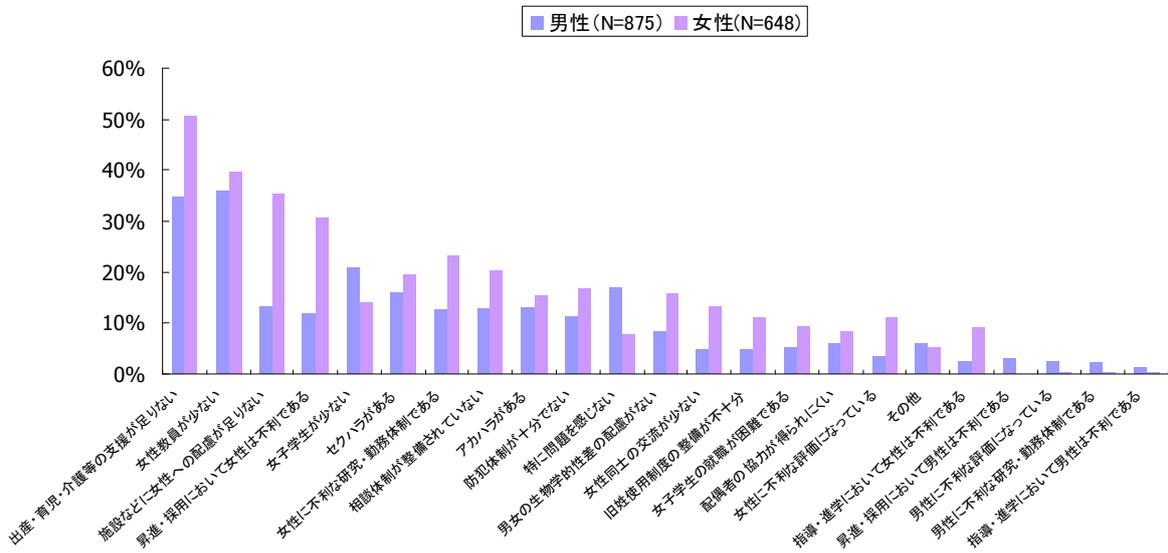


図4-3-1 京都大学における男女がともに活躍するための対策
(1)男女共同参画の視点に立った教育・研究および就業の確立のための対策

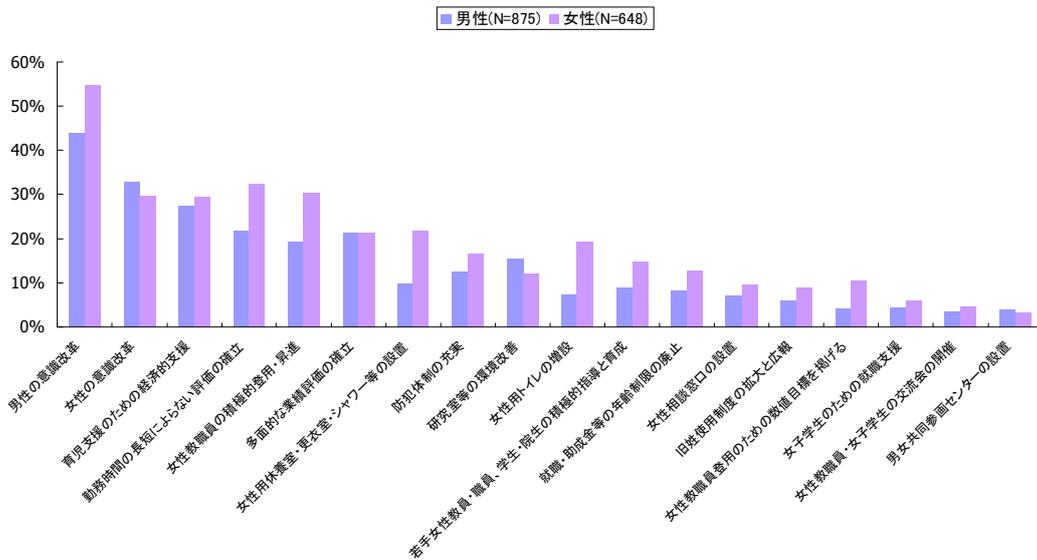


図4-3-6 京都大学において男女がともに活躍するための対策
(2)教育・研究および就業と家庭生活との両立のための対策

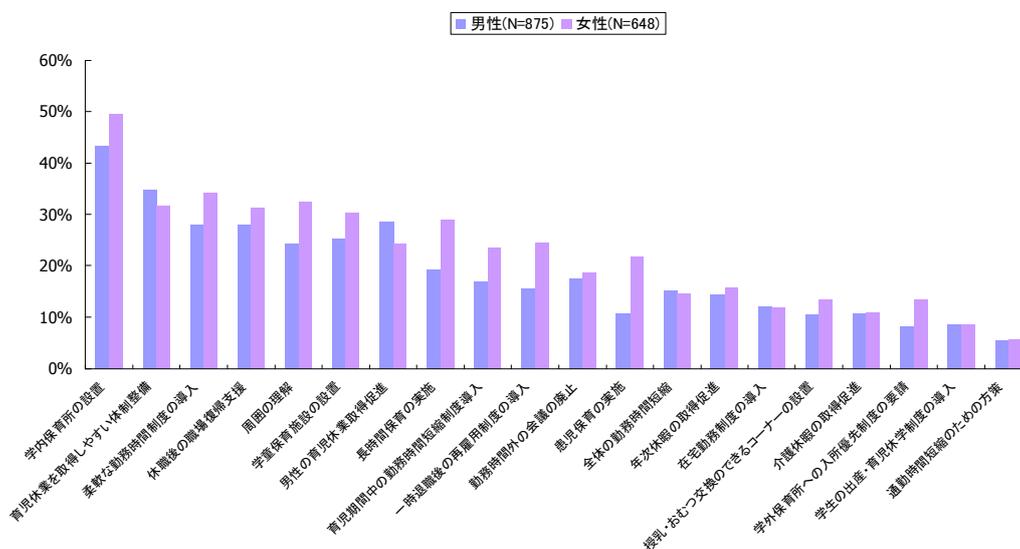
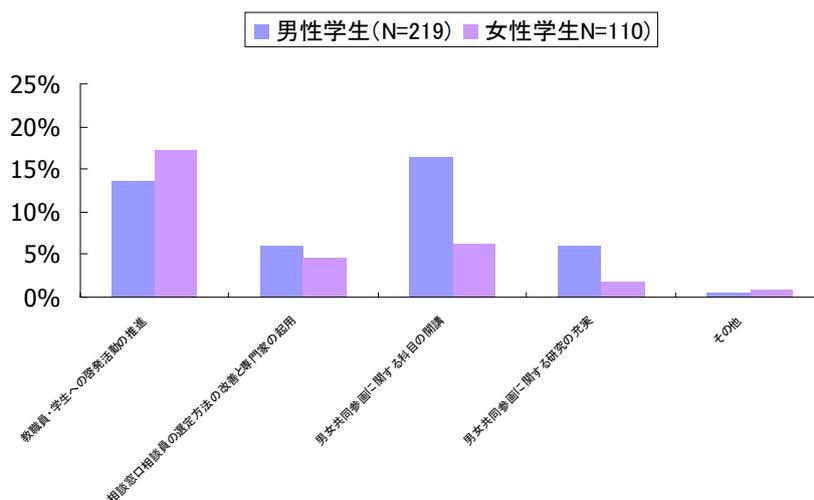


図4-3-13 京都大学における男女がともに活躍するための対策
(3)その他



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後れる傾向にあります。

男女共同参画企画推進委員会では、今後はこうした調査結果をふまえて、行動計画（アクションプラン）を作成していきます。