

京都大学職員の昇任における男女格差に関する調査

— 男女共同参画による、よりよいワークライフバランスをめざして —

福村 輝美

(京都大学大学院理学研究科 総務・学務室 第二教務掛長)

今井 淑子

(京都大学大学院人間・環境学研究科・総合人間学部 情報管理掛長)

小岸 久美子

(京都大学再生医科学研究所 技術職員)

平井 栄子

(京都大学大学院農学研究科 専門職員)

西本 幸江

(京都大学大学院教育学研究科 教務掛長)

2010年1月



京都大学グローバルCOE

「親密圏と公共圏の再編成をめざすアジア拠点」

Global COE for Reconstruction of the Intimate and Public Spheres in 21st Century Asia

〒606-8501 京都市左京区吉田本町 京都大学大学院文学研究科

Email: intimacy@socio.kyoto-u.ac.jp URL: <http://www.gcoe-intimacy.jp/>

目 次

はじめに

第1章 京都大学の職員人事の歴史

第2章 京都大学の職員の昇任における男女格差

第3章 実態調査からみえた事務職員のワークライフバランス

第4章 提言

おわりに

付録1 正規事務職員のワークライフバランスに関する実態調査

付録2 事務職員実態調査基礎集計

付録3 東京大学における男女共同参画の実践についての調査情報

付録4 研究実施記録

参考資料、参考文献

はじめに

京都大学の事務の職場においては、女性は主任にはなったもののその後の昇任については男性に大きく遅れを取っている。これは、2006 年末に男女共同参画企画推進委員会が実施した「京都大学男女共同参画推進に関する意識・実態調査」で、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 倍であることや、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と指摘されており、子どもや配偶者のいる女性教職員の昇進は特に遅れるという結果が報告された。現実に主任のまま退職を余儀なくされている女性職員もいる。

京都大学における教育・研究現場での女性職員の役割は大きく、その能力が充分発揮できるように、男女格差の現状を数的・具体的に明らかにすることと、他大学とも比較検討して、その是正の方向性を探ると同時に、男女共同参画の推進により、京都大学職員のワークライフバランスが改善されることをめざしてその方向性を明らかにすることを目的に調査研究を進めた。

そのために、京都大学事務職員の置かれている歴史的背景を調べて、役職別・年齢別・男女別在職状況を把握するとともに、正規事務職員を対象に実態調査を行った。(実態調査用紙:付録 1、実態調査基礎集計:付録 2。表は付録 2 の表を示す。)
「事務職員実態調査」は、配布対象者 1090 名で回答数が 431 名(39.5%)。性別・年代別・職名別に於いては、構成員比率(男性 63.3%・女性 36.7%)に近い職員の協力が得られた。

また、他大学と比較するために東京大学に男女共同参画の実態について聞き取り調査に行き、参考になることを取り入れて、京都大学事務職員の昇任における男女格差是正のための数的な具体案と、男女の働き方とよりよいワークライフバランスをはかり、健全な家庭生活を営み、社会へも目をむけて次世代の育成への足がかりとするための提言を策定することを最終目的として調査研究に取り組んだ。

第1章 京都大学の職員人事の歴史

1.1 子どもを産んでも働きたい（1975年まで）

京都大学で、1954年 はじめて「働きたい」「保育所がほしい」と声をあげたのは、女性だけのサークル「花の輪」の人達であった。職員組合を中心に京都大学事務局長と交渉した。事務局長は「大学に夫婦で勤めて月給をもらいながら、そのうえに、国家で子どもまでめんどうみてくれとは厚かましい」と発言、その思いはなかなか伝わらなかった。1960年秋職員組合、大学院、生活協同組合の3者で、大学当局に、「婦人の働き、学ぶ権利を守る条件として大学内に厚生施設として、保育所を設置して下さい」と交渉したが、やはり絶対設置しないとの返事であった。しかし、女性達の熱い思いは大学教職員全体に広がり、学内保育所設置を求める署名1,070人分を積み上げた席で、総長が学内保育所設置を約束されたのが1964年のことであった。団塊世代の女性職員が結婚し出産する時期を迎えて、子どもを産んでも働きたいための条件作りが一挙にひろがり前進し、また世の中の動きも併せて、ついに「朱い実」「風の子」の2保育園ができた。その後、京都市の認可園になったが、多くの教職員が保育園に子どもを預け仕事を、研究を続けることができた。

しかし職場では、女性専用トイレや休憩室・更衣室そして生理休暇など母性保護が要求の中心で自らの処遇や働き甲斐に着目するまでには至らなかった。

1975年の国際婦人年をきっかけにして、女性問題への関心が高まった。配属された場所で懸命に仕事をこなしているのに、同性の先輩たちが役職にもつかないままで同じ職場で年を重ねていくのに対して、男性は声がかかって大きな職場に異動して偉くなっていった。「私は教室・研究室に塩漬けなの？」など、仕事のことや男性との格差について不満が高まり、国家公務員の制度と昇任や昇格の仕組みについて女性職員が勉強をはじめた。

1.2 昇任と昇格の仕組み

国立大学法人になるまで、事務職員は文部事務官と呼ばれ、国家公務員行政職（一）の俸給表が適用されていた。技術職員と図書職員にも同じ俸給表が適用されていたが、ここでは事務職員に限って記述する。

公務員の賃金は職務職階制と標準職務表との組み合わせで決まる。上の役職に昇任しない限り上の等級に昇格することはできない。経験を重ねて困難な業務をこなせるようになったことが評価されて昇任し、昇格すれば賃金上がる仕組みです。他に職階ポストの数と、等級別定数も管理されていた。

評価を受けられず、ずっと昇任できなければ昇格もなく同じ等級に留まることになる。そうすると一年に一度、号俸の階段を進む（昇給）だけになり、その上がり幅も段々に小さくなり、ついにはその階段もない枠外にはみ出してしまふ。

行政職（一）俸給表・職名（等級） 1957～1985. 6

1	2	3	4	5	6	7	8
(本省)	(本省)	機関の長	機関の長	<専門官>	一般職員	一般職員	一般職員
			課長	掛長	主任		
				課長	掛長		

人事院勧告では、全ての国家公務員の俸給表と号俸別の人数も発表される。事務官は行政職（一）表だが、6等級の枠外とされた人数のほとんどは大学職員で他には総理府統計局に働く女性職員がおり、人事院は毎年少しずつ階段を継ぎ足すことで枠外を解消しようとしていた。

職員の昇任・昇格改善等に関する責任は、1975年までは学部ごとに、それ以降は任命権者が総長であることが確認されていた。

役職につかなくても、8等級から7等級、さらに6等級までは、ほぼ経験年数による先任順で昇格していくが、5等級に昇格するためには、掛長または主任に昇任することが必要であった。男性は勤続20年足らずで主任になり、その後順当に掛長や課長へと昇任してピラミッド型を構成していくのに対し、女性は主任になれないために一般職員でカーブはなだらかに横に寝たまま退職まで・・・そんな現実を知り、京都大学では女性職員の仕事の評価が低く抑えられていることに気付いた。

1.3 人事異動について

大学の事務には二通りあって、ひとつは事務局や学部事務であり男性職員が多く配置されていた。もうひとつは教室・研究室事務で女性職員が多く配置されていた。教室事務室は学部事務室の「下請け」という側面がある一方で、教員や学生との関わりが強く、教育や研究という大学特有の仕事を現場で直接支えていたが、いわゆる国家行政組織法になじまず、職務評価は低いままで放置されていた。

事務局や学部事務にも少数だが女性職員はいた。しかし、帳簿付けや伝票整理など定型的な仕事を割り振られるばかりで、異動も研修も受けることはなかったようである。長く働いていると、年下の男性職員が異動してきて上席にすわり、追い越していくというのが通常であった。

1985年頃までは、学内での人事異動はほとんど無く、最初に配属された職場に退職までいる女性職員も多くいた。

1.4 「主任」運用をめぐる

1975年は国際婦人年で働き続ける女性の運動が高まるなかで、京都大学には6等級の高位号俸（15号俸以上）の一般職員が127人もいて、しかもその9割が女性だということが問題になった。

人事院は「主任は係長の次席といった職制として設けたものでない」「主任制度を設けて毎年定数を増やしているのにどうして6等級高位がこんなにいるのか理解できない」と述べ「京都大学は運用が下手」と評していた。

誰を主任に選ぶかがいわゆる人事の問題であれば口出しをすることはできないが、人事院の発言を味方につけて、主任の運用で高位号俸者をなくすことを目標にした運動が行われるようになった。

1975年に、文部省本省が高位号俸者を一齐に「主任」にして高位号俸者を解消した事例があったため、京都大学の事務局長は文部省の例にならいに「主任制度は6等級高位号俸者解消のために運用することもできる」と判断した。そして、1978年度から1983年度までは、主任への昇任の半数以上は高位号俸者を発令した。しかしながら、こうした高位・中堅という区分で「主任」運用して昇格改善度をはかる方式は1980年の6割をピークとしてその後は拡大することなく、1986年の記録では、中堅28人・高位20人、別に退職1年前には「主任」発令するという方式がとりいれられていく。

主任発令数（概数：6等級15号俸以上、1980年から4級）

年	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983
若手	22	14	13	8	9	12	11	13	10
高位	0	13	13	18	12	17	11	13	11
主任総数	84	97	107	120	130	139	148	161	165

当初は、5-6年で、高位号俸者を全部解消できると見込んでいたが、ただでさえ少ない主任ポストを若手（＝男性）と取り合うことになり「このままでは男性の間にも差別が持ち込まれる可能性がある」という意見が強硬になってきたという背景があった。

1980年に標準職務表の改正があり、5等級に専門官が明記された。5級から7級まで昇格できる、医事・図書・国際交流・留学生・研究協力の5つの専門職員が新設された。事務系の専門職員は課長・掛長というライン制になじまないポストとして使われた。教室事務は、教育・研究に携わっており、専門職にするべきだという意見もあったが、京都大学から文部省には要求が出されなかった。

行政職（一）俸給表・職名（級） 1985. 7～2007. 3

11～9	8	7	6	5	4	3	2・1
(本省)	機関の長	機関の長	課長	掛長	主任	一般職員	一般職員
		課長		課長	掛長	主任	
					専門官		

1985年に級別資格標準表が改正され8等級制から11級制になり、5級が新設された。

1985年度は退職者を中心に5級に昇格させて、1986年度は在級7年以上で退職者を優先して文部省で選考した。少しずつ改善されて、主任は4級在級12年で遅くても退職2年前には5級に昇格できる運用が、2007年4月まで続いた。

1.5 行政措置要求「勤続20年せめて4級に」

国際婦人年から10年たっても高位号俸問題は解決せず、ついに1986年に京都大学で働く85人の女性職員が昇格の遅れを不服として行政措置要求を人事院に行った。

人事院は「職務評価や昇格については、任命権者の本質的かつ基本的な権限に係るものであるので行政措置の要求とは認められない」と却下したが、「男女差別による」と記述した8人について、国家公務員法27条（性による差別禁止）により受理され、1988年11月に人事院による事情聴取が行われた。

「給料は安いけど安心、女性でもずっと働けそうだからと公務員試験を受けました。私は京都大学に採用されたのですが、私がお断りしたA省庁に行った同級生は係長で5級12号俸です。私は3級18号俸なので本俸だけで計算しても56万円の差があります。どうしてこんなことになるのかお聞かせください。」「採用面接の際に人事課で結婚しても働き続けますか、やめたほうがいいですよと言われました。今考えるとひどい男女差別だと思います。」「最近工学部や理学部の教室にも新規採用の男性が配置されますが、2-3年経つと中央事務に異動させてしまいます。女性にはそういう声をかけようもしない人事政策があります。」「教室事務が評価されていないので、昇任できるポストがないし、そんなところに男性は異動希望を出しません。」「国立学校近畿地区会計研修の案内に「女子を除く」という項目があったくらいですから研修のチャンスも少なく、希望を出しても人数制限があるからと教室にいる女性には回ってきません。」など、職種間格差・省庁間格差・配置・異動・研修等の男女差別など訴えることは山ほどあった。

1986年文部省は、掛長については年齢44歳以上在級8年以上の基準に該当する者の旧5級（新設）定数を各大学に配分したと回答している。今回、私たちが実施した「正規事務職員のワークライフバランスに関する実態調査」（以下「事務職員実態調査」と表記）（付録1参照）では、最年少では34才で掛長・専門職員に昇任しており、10才も早くなっていることがわかった（表16）。

1987年4月、事務系女性掛長3名（事務系掛長ポストは187）が実現した。この掛長誕生は「行政措置要求」の成果で、1989年の国立大学の級別定数は、前年度と比較して4級・5級・6級（旧給与制度）で30～40%増加した。

人事院は文部省と大学へ指導することを約束し、1989年には主任定数や上位級の級別定数を30%から40%増やすなどして、1994年頃には、女性職員は38歳（男性は36歳）、1996年頃からは、男女とも34歳（年度末35歳）で、現在は33歳（年度末34歳）で主任発令されるようになった。

1.6 第二次行政措置要求「差別撤廃・退職時6級へ」

こうした成果にもかかわらず、その後の推移は芳しいものではなかった。主任発令と4級への昇格は実現したものの、決して男女差別の人事政策が改善されたわけではなくこの間の不利益是正についても何ら配慮がされなかった。3級高位号俸の塊が4級高位号俸の塊へとそのままシフトした形で、掛長または専門職員への昇任および5級以上への昇格はその見通しさえ立たず、34歳で主任になった男性が次々と追い越して掛長になっていった。

掛長・専門職員への昇任は、原則学外への異動（他機関との人事交流）が条件にされていた時期もあり、そのために掛長への昇任を希望しない女性も多くいた。「事務職員実態調査」でも、男性の掛長・専門職員の発令については「京都大学以外で」が54.3%を占めており、女性は「教室で」が15.4%であった（表18）。

また旧給与制度では、主任でも主任歴12年で遅くとも退職2年前には5級に昇格できる級別定数になっていたために掛長になっても責任は重くなるだけで給与もほとんど上がらないため、掛長昇任を希望しない職員がいたとも考えられる。このような状況の中で、男女共同参画基本法のいう差別是正の特別措置（アフーマティブ・アクション）で5級昇格と退職時6級を要求しようということ動き出したが、公務員は適用除外といわれて、人事院公平局への「苦情処理相談」を経て、二回目の行政措置要求を1999年に送ったが、最終的には本意ながら取り下げる結果で終わった。

1.7 男女共同参画

1999年に「男女共同参画社会基本法」が公布・施行されて、政府は、男女共同参画の実現が21世紀の最大重要課題であるという位置づけをした。

文部科学省は2002年1月に「女性職員の採用、登用拡大計画」で、2005年度には2001年度と比較して、昇任昇格者に占める女性の割合を2割程度増加する目標を通知した。しかし、京都大学では、2005年まで男女共同参画に取り組みなかつた。京都大学では、採用数は2000年頃には既に男女同数になっていたものの、登用については、「昇任は男女に関係なく適材適所で行っている」というだけで、女性職員を積極的に登用するには至らなかつた。

京都大学では、2005年10月に男女共同参画企画推進委員会が設置され、2006年3月に「京都大学における男女共同参画の基本理念・基本方針」が定められた。2006年末に男女共同参画企画推進委員会が実施した「京都大学男女共同参画推進に関する意識・実態調査」では、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倍であることや、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と指摘されており、子どもや配偶者のいる女性教職員の昇進は特に遅れるという結果が出た。そして2007年10月に「京都大学男女共同参画推進アクション・プランに向けて（提言）」が公表された。2008年1月には、男女共同参画企画推進委員会の後継組織として男女共同参画推進室が設置されて、提言の理念及び京都大学における男女共同参画の一層の実現を図るため、2009年度からの5年間についての「京都大学男女共同参画推進アクション・

プラン」を策定するための「男女共同参画の推進に向けて一第1期中期計画期間中の事業一」を提示した。2009年2月には、各部局長に同プラン(案)に関する意見照会を行い、同プランは関係会議等の議を経て、2009年3月11日に公表された。

「京都大学男女共同参画推進アクション・プラン」は、「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」「積極的に女性職員の採用・昇任を進める」として以下の数値目標を定めている。

10年後(2019年)までに、女性比率を少なくとも専門職員25%、専門員15%、課長・事務長以上10%とすることを旨とする。

対象とする職員の範囲や男女比率、年齢構成についてふれられていないが、「これから10年努力してもこの程度の数値目標なのか」という思いと「ようやくここまできた」という両方の思いが交錯する。

行政職(一)表(事務)6等級高位号俸男女別人数(京都大学職員組合調べ)

		1975		1977			1978			1979			1980		1981		1982		1985	
		男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
3	外2	2	0	外1	4	1	23	5	0	23	13	0	23	14	0	23	14	0	23	1
2	外1	12	0	21	20	0	21	17	1	21	12	0	21	7	2	21	8	2	21	3
1	20	15	0	20	16	3	20	12	1	20	9	3	20	9	2	20	4	0	20	4
0	19	18	3	19	13	1	19	9	1	19	7	1	19	4	0	19	5	0	19	5
0	18	20	1	18	10	3	18	8	3	18	9	0	18	7	0	18	4	0	18	7
4	17	11	0	17	9	1	17	10	1	17	8	0	17	4	0	17	11	1	17	17
1	16	19	1	16	8	0	16	7	0	16	3	0	16	12	1	16	16	1	16	19
0	15	8	0	15	8				0	15	10	1	15	13						

<特徴>

- ・10年間で6等級は20号俸から24号俸に階段が伸ばされている。
- ・5等級へ行けないままで枠外にたまる人数が増えたことに人事院が対処した。
- ・「主任」運用により5等級への渡りが少しずつみられるが、増え続ける高位号俸。
- ・男性は高位号俸になる前にほとんどが5等級に昇格しているため表には現れない。
- ・退職による減、非常勤職員の定員化や職種の変更などによる増がある。

男女共同参画のあゆみ

	京都大学	世界・日本	
1964	保育所をつくる会が 1070 人の署名を集めて総長交渉 頭打ち該当者の実態調査始まる		
1965			
1966			
1967			
1968			
1969			
1970			
1971			
1972			
1973			
1974	主任運用が交渉事項になる	国際婦人年 「国連婦人の 10 年」～1985	
1975			
1976			
1977			
1978			
1979			国連「女子差別撤廃条約」を採択 人事院給与法改正（等級→級）
1980			
1981			
1982			
1983			
1984	行政措置要求（勤続 20 年せめて 4 級へ） 女性掛長 3 人誕生 人事院の事情聴取（男女差別記入者）	「国連婦人の 10 年」「男女雇用機会 均等法」「女子差別撤廃条約」批准 新「国内行動計画」策定	
1985			
1986			
1987			
1988			
1989			
1990			
1991			育児休業法施行
1992			
1993			
1994	男女共同参画推進本部設置 世界女性会議（北京）		
1995	第二次行政措置要求準備	国連特別総会（女性 2000 年会議） 「男女共同参画基本計画」策定	
1996			
1997			
1998			
1999			
2000			
2001			
2002			
2003			
2004			京都大学法人へ
2005	京都大学における男女共同参画（基本理念・基本方針）	人事院「女性の採用登用拡大」	
2006	京都大学女性研究者支援センター		
2007			
2008	大西理事着任		
2009	京都大学男女共同参画アクション・プラン		

第2章 京都大学の職員の昇任における男女格差

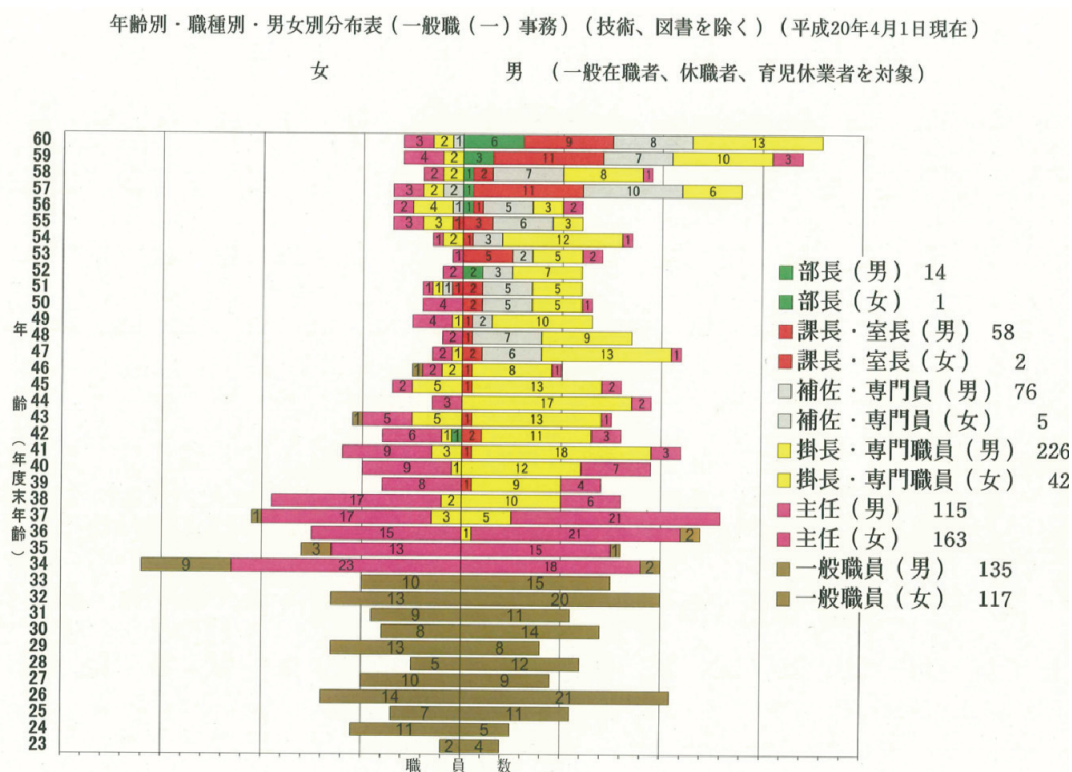
2.1 「事務職員実態調査」で明らかになった京都大学の昇任と男女共同参画の実態

「事務職員実態調査」は、質問者配布対象者 1090 名中回答数が 431 名 (39.5%) であったが、性別・年代別・職名別に於いて、構成員比率 (男性 63.3%・女性 36.7%) に近い職員の協力が得られた (表 1)。

今回の調査の目的は男女格差の現状を数的・具体的に明らかにすること。次に是正の方向を探ることである。

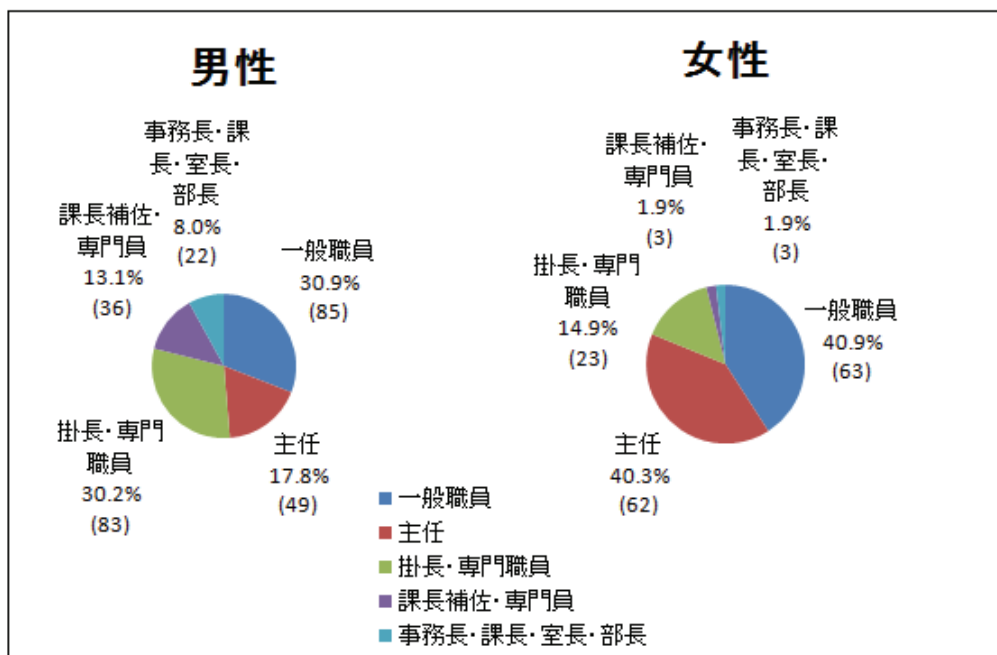
まず現状把握の資料として以下の分布図 1 で、平成 20 年 4 月 1 日現在の職種別男女を見た。40 歳以上の男女を比較すると女性は多くが主任のままであるが、男性は 40 歳にはほとんどが専門職員になり、その後上位ポストへ昇任している。

分布図 1：職種別・男女別分布図 (京都大学から京大職組に提供された資料)



実態調査の Q8 現在の職名でも、主任は男性 17.8%、女性 40.3%と大きな差がある。掛長・専門職員以上も、男性 51.3%、女性 18.7%と差があり、主任と逆の傾向になっている (グラフ 1)。

グラフ 1：男女別現在の職名



そこで採用数に差があるのかを見た。Q2 生まれた年と Q6 正規職員として採用された年のデータから、年度ごとの男女の採用人数（現在も勤務している人数）を見てみると 1990 年頃から採用人数の男女差が小さくなってきたが、それまでは女性より男性の採用が多かったことがわかる（グラフ 2）。

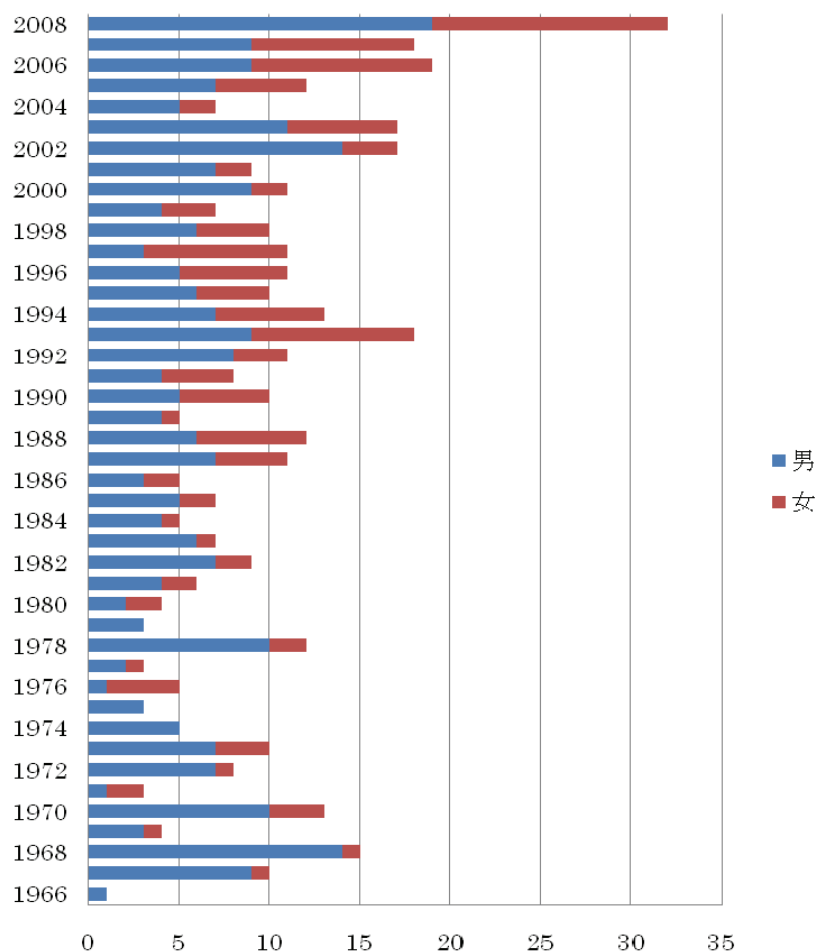
また分布図 1 で、1955 年～1965 年生まれの女性職員が少ない。下記の表から 1948 年～1954 年生まれの女性は 23.1%、1955 年～1965 年生まれの女性は 24.7%、1966 年～1976 年生まれの女性は 41.3%、1977 年～1986 年生まれの女性は 42.2%であることから、採用人数が少なかった可能性があり、育児休業もないなどの理由等で退職した職員もいたことが推測される。京都大学に 1965 年以降の 5 年ごとの「行政職（一）（事務職員）役職別・年齢別・男女別在職状況」の資料提供を求めたが、2000 年以前のデータはないということで、それまでの京都大学の昇任等についてはわからないため、今回の「事務職員実態調査」データから推測することしかできなかった。

正規職員の生年と採用年（実態調査集計から作成）

生年	1948～54年生			1955～65年生			1966～76年生			1977～86年生			不明			計
	採用年	女	男	計	女	男	計	女	男	計	女	男	計	女	男	
1966～70年	6	37	43													43
1971～80年	9	21	30	6	20	26							2		2	58
1981～90年	3	1	4	12	32	44	10	14	24				2		2	74
1991～00年					3	3	47	55	102	2	3	5				110
2001～08年					2	2	5	18	23	45	62	107				132
不明		1	1	1	1	2		1	1	2	2	4	2	4	6	14
総計	18	60	78	19	58	77	62	88	150	49	67	116	6	4	10	431
女性比率	23.1			24.7			41.3			42.2			60.0			

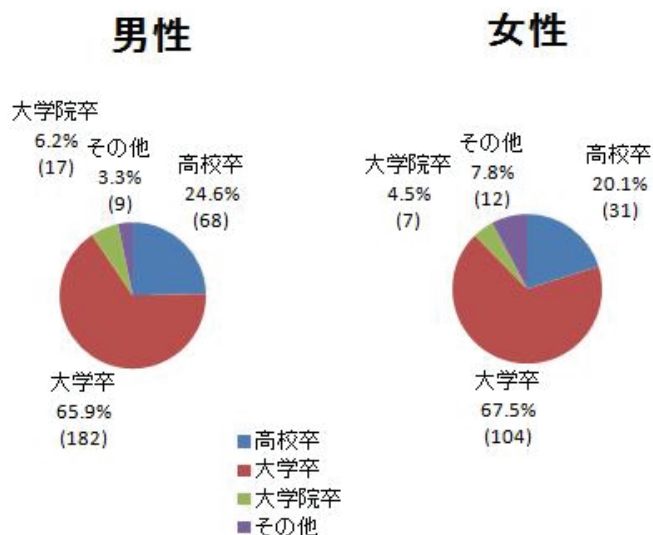
グラフ2: 年度別採用数（男女別）

年度別採用数（男女別）



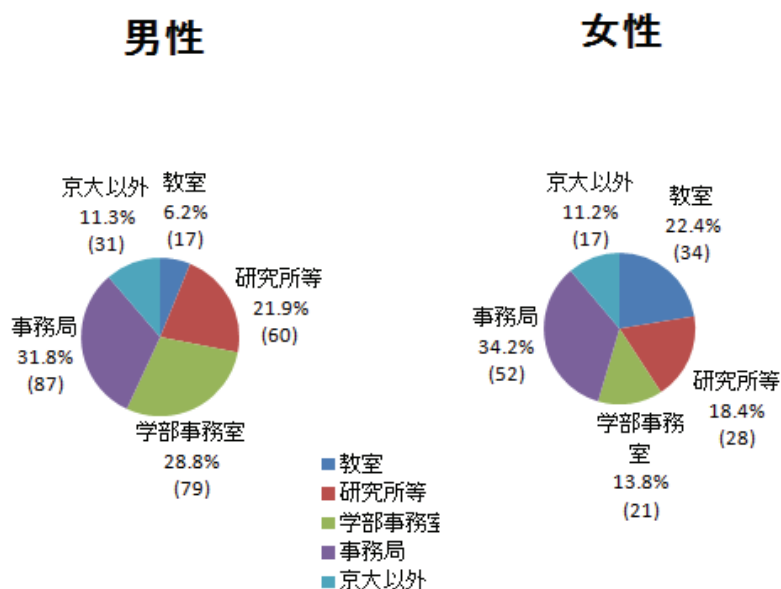
Q3 最終学歴では、男性（高卒 24.6%、大学卒 65.9%、大学院卒 6.2%）と女性（高卒 20.1%、大学卒 67.5%、大学院卒 4.5%）の差はみられなかった（表 4、グラフ 3）。

グラフ 3：男女別最終学歴



つぎに Q7 採用時の所属を見てみると、教室配属は女性 22.4%、男性 6.2%、研究所や学部事務室への配属は男性 50.7%、女性 32.2%と、採用時の所属に男女差があることがわかる（表 11、グラフ 4）。

グラフ 4：男女別採用時の所属



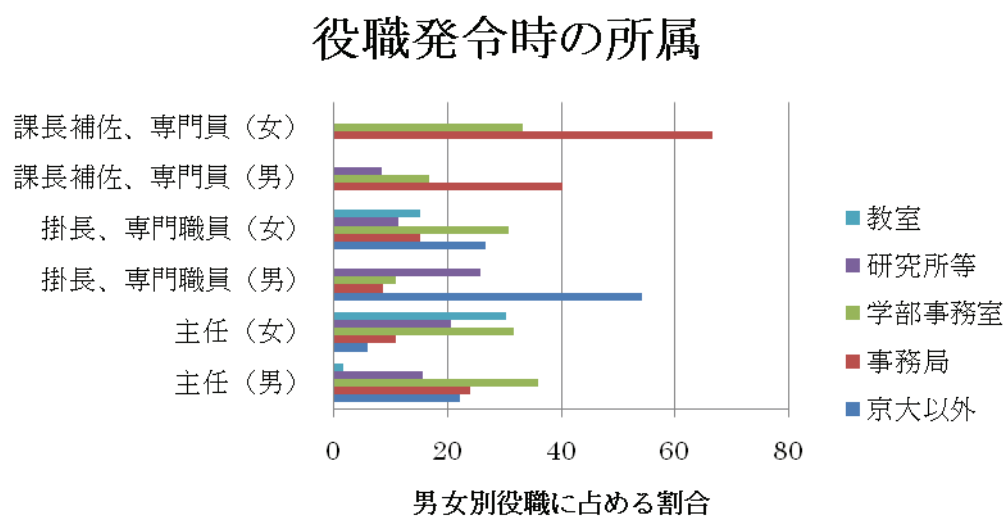
役職発令時の所属を見ると、Q9-2 役職発令時の所属は、教室での主任の発令は男性 1.8%、

女性 30.5%で、掛長・専門職員の発令は男性が 0（ゼロ）で女性は 15.4%となっており主任に発令される 30 歳半ば以上の男性が教室には少ないことが推測できる。また、掛長・専門職員に京都大学以外で発令されたのは、男性 54.3%、女性 26.9%となっており、年代別では、40 代 39.6%、50 代 62.8%で他機関（遠隔地）への異動を伴う昇任が多いことがわかる。このことから、他機関（遠隔地）へ異動できる条件がない場合は、掛長・専門職員に昇任するチャンスが少なく主任のままとなっているのではないかと推測できる。

課長補佐・専門員への昇任も男性は 34.0%が京都大学以外で、40.4%が事務局で発令されている。女性は事務局が 2 名、学部事務室が 1 名と人数が少ないので傾向を見ることはできないが、この実態からは課長補佐・専門員への昇任にも大きな男女格差があることがわかった。年代別では、40 代の 6 名全員が事務局で昇任しており、50 代は、京都大学以外で 35.7%、事務局で 35.7%と他機関（遠隔地）への異動を伴う昇任も多くなっている（表 18、19、グラフ 5）

Q7、Q9-2 の結果からみると、採用時の所属がその後の昇進に関係することが推測された。

グラフ 5：役職発令時の所属



Q9-1 役職発令時の年齢は、掛長・専門職員は平均年齢が 50 代 44.0 歳、40 代 39.7 歳、30 代 36.4 歳と、昇任の年齢が早くなってきており、若手の登用の実態が現われている（表 16）。

さらに単身赴任について見てみると、Q15 単身赴任の経験者が男性 49 名、女性 3 名と大きな差があった。しかし単身赴任を経験していない職員は、男性 217 名、女性 147 名で、単身赴任を経験している職員は一部であることがわかる。主任・掛長で 1 回の男性が 19 名と多いが、分布図 1 で掛長・専門職員の男性の割合が 84.3%であることと関係があるのではないかとと思われる。上位職についてはその役職の女性が少ないので傾向は見られない（表 38）。

Q13 部局間の異動回数、最大数は男性 14 回、女性 9 回だが、各年代を通して部局間の異動回数が 0 回の職員が男女ともにいた（表 31、32）。

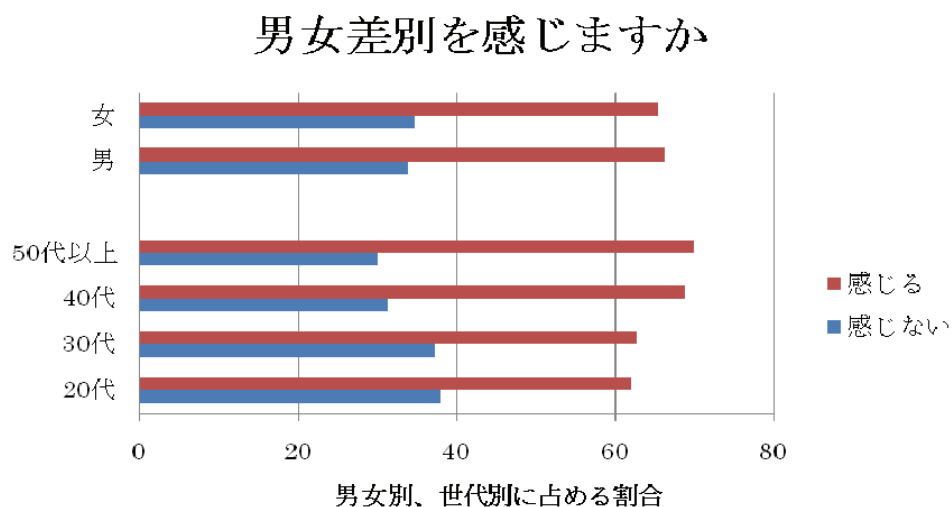
Q8 現在の役職と Q13 部局間異動の回数では、6 回以下の経験回数の主任・掛長は男性 62.9%、女性 90.6%で、女性は部局間での異動が少ないことがわかる。9 回以上部局間異動を経験している人数は、女性は 2 名だが男性は 40 名と多く、男性は役職が上位になるほど割合が増えていることがわかる。課長以上は、分布図 1 で 72 名となっているが、部局間異動が 3 回以下の職員が 8 名となっており、学外への異動回数が含まれていないとしても異動回数が少ない職員でも上位職に昇任していることがわかった（表 33）。

単身赴任の回数についても、課長以上の男性の 45.5%は 0 回なので、部局間の異動回数や単身赴任の回数が多い職員が上位職に昇任するとは限らないと思われる。

以上の結果、採用時の学歴において男女差はないが、1990 年までの採用人数や採用時の所属先等に男女差があることが明らかになった。男性は京大以外で主任や掛長・専門職員に昇任している職員が多く、女性は学内で昇任している職員が多いことなどから、3 章で述べるような女性への子育ての負担が大きいことが、昇任の男女差を生んだ 1 つの要因と考えられる。

次に、事務では上位ポストへ昇任するため、職員本人が昇任希望を人事課長・総務部長に直接文書提出できる「人事シート」があるが、それとは別に本部事務局より各部局等の事務へ推薦依頼が来る。その中に「女性の登用を促進するよう・・・」との一項が入れているのだが、現実には上記調査結果で明らかになったように、昇任に男女差があり、女性は主任のままの職員が多くなっている。そこで、今回の調査では職場の潜在意識についても調べてみた。

グラフ 6：男女差別を感じますか（男女別、世代別）

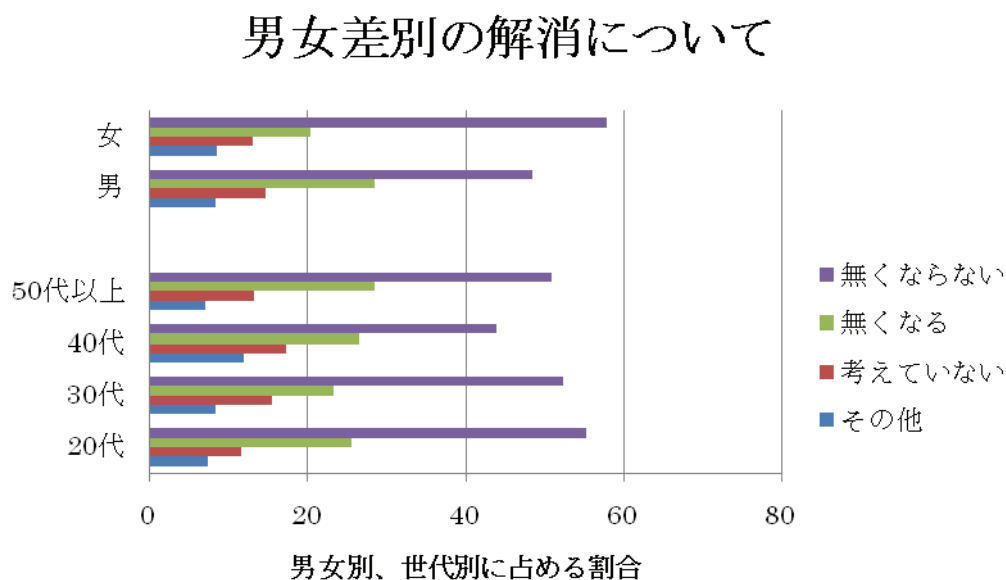


Q55 男女差別があると感じますかという設問に、「感じる」と「強く感じる」を合わせて

男性の 66.2%、女性の 65.3%が回答している。また、20 代 62.1%、30 代 62.6%、40 代 68.8%、50 代以上 69.9%を感じる、強く感じると回答しており、年代が高くなるとやや多くなっているが、男女ともに、またどの世代も男女差別を感じていることがわかる(表 115、116、グラフ 6)。

Q56 男女差別の解消についてどう考えますかの設問には、「なくすべきだがなくなる」と「絶対になくならない」を合わせて、男性の 48.5%、女性の 57.9%が回答している。また、20 代 55.3%、30 代 52.4%、40 代 44%、50 代以上 51%と男女差別がなくなるかと回答している(表 117、118、グラフ 7)。

グラフ 7：男女差別の解消について（男女別、世代別）



以上、職場の男女差別についての意識調査の結果、男女ともに、また各世代を通して根深い男女差別意識があることがわかった。この職場の男女差別意識の中で、女性の登用を推進することはかなり難しく、数値目標を決めるなどのポジティブアクションの必要性があると考える。

2.2 男女共同参画に関する京都大学の動き

1990 年代には女性も男性と同年齢で主任に発令されるようになったが、掛長・専門職員への昇任は、原則学外への異動（他機関との人事交流）が条件にされていた時期もあり、女性の掛長・専門職員への昇任は進まなかった。今回の「事務職員実態調査」でも、男性の掛長・専門職員の発令については「京都大学以外」が 54.3%を占めており、女性は「学部事務室」が 30.8%であった(表 18)。

1999 年に「男女共同参画社会基本法」が公布・施行されて、政府は、男女共同参画の実現が 21 世紀の最大重要課題であるという位置づけをした。

2002年1月に文部科学省は「女性職員の採用、登用拡大計画」で、2005年度には2001年度と比較して、昇任昇格者に占める女性の割合を2割程度増加する目標を通知したが、京都大学で「京都大学における男女共同参画の基本理念・基本方針」が定められたのは2006年3月であった。そして、採用数は1990年頃から女性の採用数が少ない年度もあるものの男女同数に近くなってきた。登用は、「昇任は男女に関係なく適材適所で行っている」という方針に基づいて実施しているということで、女性職員の登用拡大に取り組まず、2006年度でも「能力は誰でもほとんど差がない。遠隔地に異動している男性と異動していない女性が同じではおかしい」と考えている事務長もいた。

遠隔地に異動することは負担も大きいと思われる。しかし、遠隔地に異動することができる条件があるのかどうかを考慮しないのは問題があるのではないだろうか？特に育児中の女性職員にはその条件がない場合が多いと考えられる。また、配偶者が遠隔地に勤務している期間はもう一方の配偶者にかなりの家事や育児の負担がかかっていると思われる。また、多くの女性は、学外に出なくても京大内で異動して経験を積んでいるが、それは評価の対象にはされていないようであった。もし、遠隔地に異動したかどうかで昇任に差が出るとして、それが5年以上（2006年末に男女共同参画企画推進委員会が実施した「京都大学男女共同参画推進に関する意識・実態調査」結果：掛長級への昇進年齢の平均は男性が40歳未満、女性が45歳以上で子どもや配偶者のいる女性教職員の昇進は特に遅れる）というのは、女性の昇任が遅れる原因としては大きすぎる比重ではないかと思われる。

京都大学が教職員に通知した2008年4月の人事異動についての方針は、

- ・年齢を問わず、能力のある職員の積極的登用と適材適所の人事配置を行う。
- ・女性の登用については、積極的に推進していく。
- ・新規採用職員の将来を見据えた人材育成に積極的に取り組む。
- ・人事異動の際には本人の適性や希望を充分把握して実施する。 等であったが、

結果は、専門職員以上のポストへの「女性の昇任」は、17.4%（2007年は22.2%）で、「若手の登用」ということで、30歳代の職員を22名（2007年は8名）専門職員・掛長に登用したと京都大学が教職員に公表した。昇任については、他機関との人事交流を含めて、専門職員・掛長44名なので、その半数を30歳代の職員に登用したということ、2008年4月の専門職員・掛長の女性比率15%前後であり、専門職員の女性比率は、2000年度から2008年度までほとんど改善されていない。

これが現在の京都大学の実態であるが2009年3月に策定された「京都大学男女共同参画推進アクション・プラン」によって、10年後（2019年）までに、女性比率を少なくとも専門職員25%、専門員15%、課長・事務長以上10%とすることを目指す。という数値目標が示されたことは大きな前進である。

今後は、「同じ能力なら登用に男性を優先していなかったか」点検をし、「一定数を女性とすること」や「同じ能力なら女性を優先して登用する」というポジティブアクションにより、この数値を早く達成して更に女性の登用を進め、男女格差のない京都大学を実現させる

必要がある。

2.3 他大学との比較

専門員や専門職員の女性比率が国立大学法人で最も高い東京大学に調査研究のために実態を聞き取りに行った。東京大学では、文部科学省が2002年1月に「女性職員の採用、登用拡大計画」を通知したことを受けて、総長の強いリーダーシップでアクション・プランが策定され、総長と男女共同参画担当理事の下に、男女共同参画室を設け、4つの部会が設置されている。担当理事と職員が組織の活性化のために女性を事務組織等に入れる改善・推進のプランを立て、2007年度より第5次プランに取り組み、意識的に管理職にも女性を登用するようにしている。女性の登用については、男女共同参画として当たり前という意識が大学内に浸透しており、昇任は部局からの推薦により行われているため、男性職員からの反発も表面化していない。専攻事務室にも専門職員のポストが多くあるため、あまり異動を希望しない職員も専攻事務室で専門職員になることもでき、50才以上の職員が専攻事務室で昇任しているケースが多いようである。単身赴任者は、管理職以外では少なく赴任先の出身の職員が異動することや、その地域の人を採用するなど工夫をしており、本人の希望を聞きメンタル面に配慮している。

人事異動も育児期や子どもの受験等の家庭状況などによる本人の希望を重視している。人事に関する不服申し立て制度は、担当職員と過半数代表者が推薦した委員で構成されており、公平なシステムになっている。女性職員の登用にポジティブアクションは導入されていないが、人事は事務だけで決定するのではなく、人事担当理事と部局長とのヒアリングをして部局長からの推薦・要望があれば昇任が実現するシステムになっている。事務職員のポストも工夫されており、専門職員と副課長の間「主査」をつくって、55才過ぎの職員が、専門職員や主査に昇任している。このように、総長を中心に男女共同参画に取り組まれた結果、専門職員・掛長の女性比率は20%以上に、専門員以上の女性比率は10%以上に改善された。

名古屋大学も、専門職員・掛長の女性比率は約20%になっており、京都大学より女性職員の昇任が進んでいる（資料1参照）。

東京大学の実態は、京都大学職員の昇任における男女格差を是正して、男女共同参画を推進するための参考になるものである。京都大学の専門職員・掛長の女性比率が、名古屋大学よりも低いことは、2000年以降、男女共同参画について京都大学が取り組まなかった結果であると考えられる。

資料 1: 構成比率表

京都大学(京都大学から京大職組に提供された資料より)

西暦	総数			専門員以上			専門職員・掛長			主任			掛員		
	男性	女性	比率	男性	女性	比率	男性	女性	比率	男性	女性	比率	男性	女性	比率
2000	658	398	37.7	115	4	3.4	218	36	14.2	141	184	56.6	184	174	48.6
2001	643	381	37.2	117	6	4.9	212	42	16.5	130	157	54.7	184	176	48.9
2002	637	371	36.8	118	6	4.8	216	41	15.9	132	163	55.3	171	161	48.5
2003	629	368	36.9	121	7	5.5	220	39	15.0	134	167	55.5	154	155	50.2
2004	643	356	35.6	122	8	6.2	224	35	13.5	132	167	55.9	165	146	47.0
2005	636	344	35.1	126	7	5.3	221	38	14.7	142	167	54.1	147	132	47.3
2006	636	335	34.5	134	6	4.3	233	37	13.7	141	160	53.2	128	132	50.8
2007	642	334	34.2	143	5	3.4	228	38	14.3	141	162	53.5	130	129	49.8
2008	627	331	34.6	151	9	5.6	226	42	15.7	115	163	58.6	135	117	46.4

東京大学(全大教女性部が各大学の職員組合より入手した資料より)

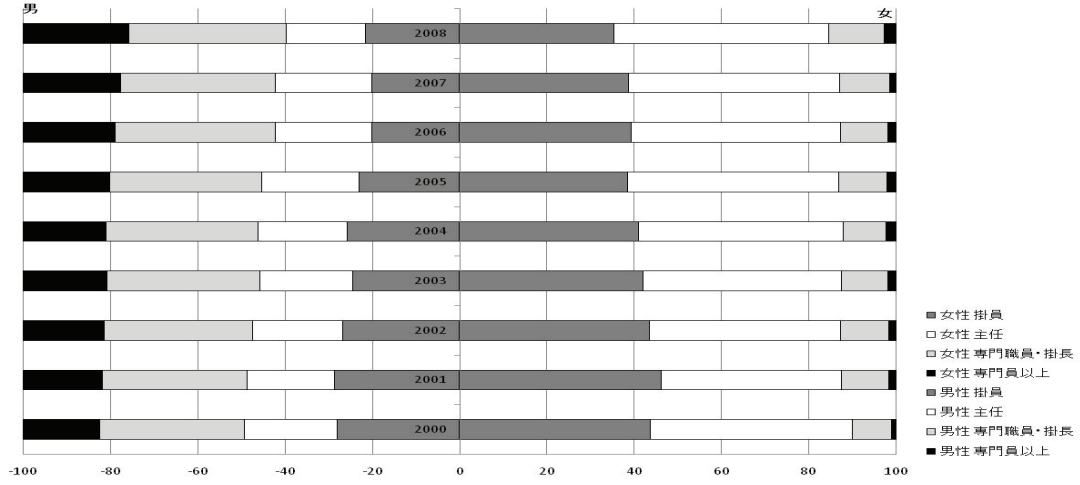
西暦	総数			専門員以上			専門職員・掛長			主任			掛員		
	男性	女性	比率	男性	女性	比率	男性	女性	比率	男性	女性	比率	男性	女性	比率
2004	971	509	34.4	230	30	11.5	260	92	26.1	168	127	43.1	313	260	45.4
2005	1009	493	32.8	229	33	12.6	300	89	22.9	181	119	39.7	299	252	45.7
2006	998	494	33.1	231	31	11.8	328	95	22.5	205	113	35.5	234	255	52.1
2007	1410	639	31.2	224	29	11.5	319	87	21.4	246	119	32.6	196	277	58.6
2008	951	518	35.3	252	32	11.3	318	98	23.6	212	117	35.6	169	271	61.6

名古屋大学(全大教女性部が各大学の職員組合より入手した資料より)

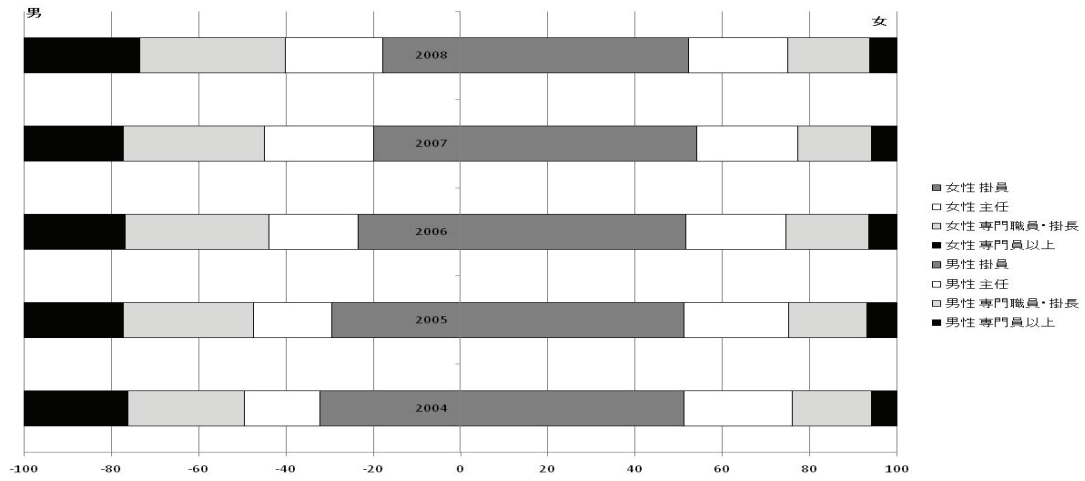
西暦	総数			専門員以上			専門職員・掛長			主任			掛員		
	男性	女性	比率	男性	女性	比率	男性	女性	比率	男性	女性	比率	男性	女性	比率
2003	394	197	33.3	103	2	1.9	139	36	20.6	53	77	59.2	99	82	45.3
2004	462	233	33.5	108	4	3.6	177	41	18.8	60	75	55.6	117	113	49.1
2005	457	228	33.3	111	5	4.3	163	44	21.3	69	74	51.7	114	105	47.9
2006	471	201	29.9	112	7	5.9	148	32	17.8	74	76	50.7	109	86	44.1
2007	491	232	32.1	113	6	5.0	169	42	19.9	72	64	47.1	137	120	46.7
2008	404	235	36.8	82	5	5.7	151	44	22.6	79	79	50.0	92	107	53.8

構成比率グラフ

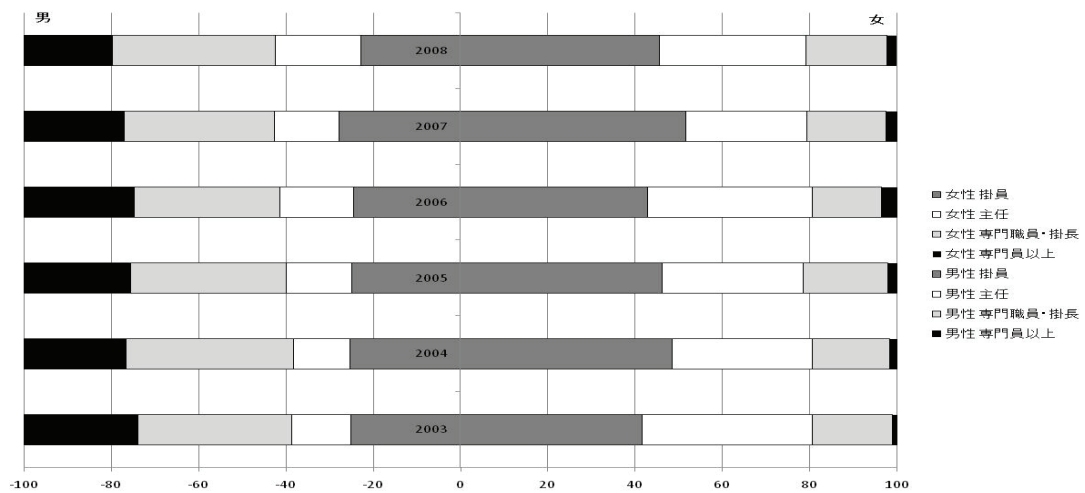
京都大学の事務職員の構成比率



東京大学の事務職員の構成比率



名古屋大学の事務職員の構成比率



資料2：京都大学男女別在職状況（京都大学に資料提供を依頼した回答）

京都大学 行政職(一)(事務職員)役職別・年齢別・男女別在職状況(2005年4月1日現在)

職種 年齢	部長		課長・ 室長		事務長		補佐・ 専門員		掛長・ 専門職員		主任		掛員		小計		合計
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
60															0	0	0
59	1				3	1	2	1	5	7		4		2	11	15	26
58	3		2		1		6	2	7	3		7		3	19	15	34
57	3		5	1	7		9	1	12	7	2	16	1	3	39	28	67
56			5	1	3		8	1	22	2		4	1	3	39	11	50
55			7		3		8		18	1	3	6	1		40	7	47
54			2		1		1		14	1	1	4		2	19	7	26
53	2		7		1		6	1	15	2		5	2		33	8	41
52							3		4	5	3	3	1		11	8	19
51	1						5		6	3		4			12	7	19
50	2		1				4		12		1	3		1	20	4	24
49							1		8		2	1	1		12	1	13
48							3		11	1	1	2			15	3	18
47			1				3		7	3		2	1	1	12	6	18
46							1		10		1	3		1	12	4	16
45							1		14	3		4			15	7	22
44			1				1		13	1		3	1	1	16	5	21
43	1		1						17	2	2	2	1		22	4	26
42			1						7	1	1	3	1		10	4	14
41			1						10	5	3	4		1	14	10	24
40									11		7	3		1	18	4	22
39			1						5	1	5	12			11	13	24
38			1						5		11	6		3	17	9	26
37									5	1	17	12	2		24	13	37
36										1	18	10		4	18	15	33
35											20	8	1	3	21	11	32
34										1	17	16	2	3	19	20	39
33											25	20		7	25	27	52
32			1								2		27	22	30	22	52
31													21	21	21	21	42
30													24	29	24	29	53
29													16	11	16	11	27
28													21	17	21	17	38
27													13	10	13	10	23
26													8	10	8	10	18
25													7	13	7	13	20
24													8	7	8	7	15
23													6	6	6	6	12
22													5	2	5	2	7
21													1		1	0	1
20														2	0	2	2
19															0	0	0

京都大学 行政職(一)(事務職員)役職別・年齢別・男女別在職状況(2008年12月1日現在)

職種 年齢	部長		課長・ 室長		事務長		補佐・ 専門員		掛長・ 専門職員		主任		掛員		小計		合計
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
60															0	0	0
59	6	1	6		2		7	1	11	2		3	5	3	37	10	47
58	3		5		6		7		9	2	3	3	3	1	36	6	42
57	1		2		1		8		7	2	1	2		3	20	7	27
56	1		7		6		9	2	7	2		3	5		35	7	42
55	1		1				5	1	3	4	2	2		2	12	9	21
54			3	1			6	1	3	3		3	1		13	8	21
53			1				3		12	2	1	1		1	17	4	21
52			2		2		2		5		2	1	1	1	14	2	16
51	2						3		7			1		2	12	3	15
50			1	1	1		6	1	3	1		1	2	1	13	5	18
49			2				5		5		1	4		1	13	5	18
48			1				2		10	1		4			13	5	18
47			2				7		9			2	1	2	19	4	23
46			1				6		13	1	1	2	2	1	23	4	27
45			2						8	2	1	3	1		12	5	17
44			1						14	5	1	2	1	3	17	10	27
43									17		2	3	1	2	20	5	25
42			1						13	5	1	5	1	2	16	12	28
41		1	2						11	1	3	6		5	16	13	29
40			1						19	3	3	8	1	2	24	13	37
39									12	1	7	9	3	1	22	11	33
38			1						12		4	8		2	17	10	27
37									12	2	5	17	1	2	18	21	39
36									7	3	20	17			27	20	47
35									2		20	15	3	2	25	17	42
34											15	13	3	5	18	18	36
33											19	22	3	11	22	33	55
32													16	12	16	12	28
31													21	16	21	16	37
30													13	13	13	13	26
29													14	9	14	9	23
28													10	18	10	18	28
27													16	10	16	10	26
26													11	13	11	13	24
25													27	17	27	17	44
24													16	10	16	10	26
23													8	11	8	11	19
22													7	4	7	4	11
21															0	0	0
20															0	0	0
19															0	0	0

第3章 実態調査からみえた事務職員のワークライフバランス

3.1 女性の子育て負担

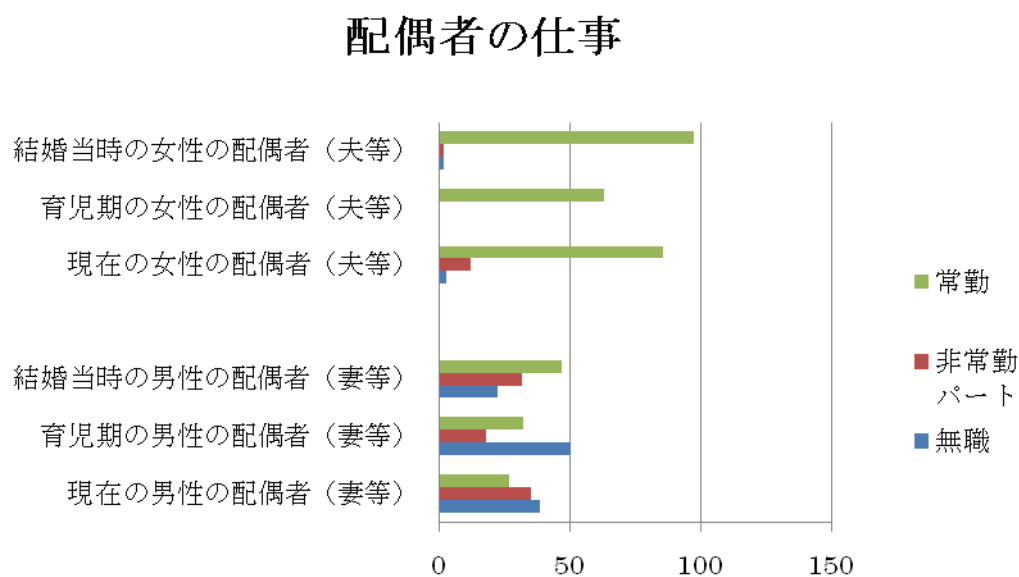
2章で女性の昇任の遅れの要因として、子育て負担が推測された。実態調査で Q31 配偶者がいるのは、男性 58.3%、女性 50.3%である（表 62）。そこで、結婚した当時、育児期、現在の男女別配偶者の仕事を見てみる。

Q34 結婚した当時の配偶者の仕事は、男性職員の配偶者（妻）の 46.9%が常勤である。

しかし、Q39：育児期の配偶者の仕事は、男性職員の配偶者（妻）は常勤 31.8%に対し、無職、非常勤・パート、退職を合わせると 68.2%にもなる。

Q33 配偶者の現在の仕事は、男性職員の配偶者（妻）で常勤は 26.6%で、Q34 結婚した当時・Q39：育児期・Q33 現在の配偶者の仕事を見てみると、男性職員の配偶者（妻）の常勤は、46.9%、31.8%、26.6%と下がっており、育児期に妻が常勤の仕事が続けられずに、非常勤・パート、退職を選択しなければならなかったことが推測できる（表 69、81、66、グラフ 8）。

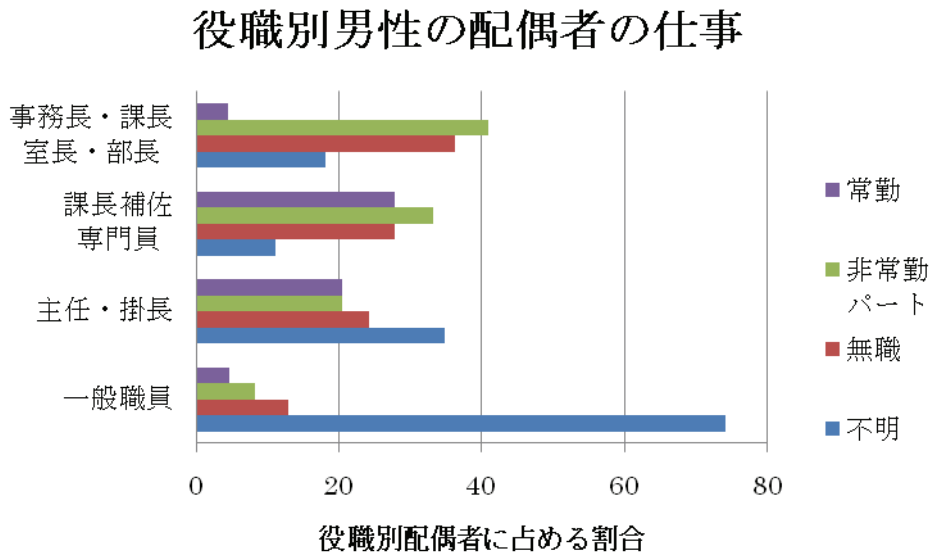
グラフ 8：配偶者の仕事



結婚当時、育児期、現在別の配偶者に占める割合

また、Q8 現在の職名と Q33 配偶者の現在の仕事から、男性の役職が専門員・課長補佐から、課長以上に上がると妻の勤務形態は、常勤が 27.8%から 4.5%に減り、非常勤・パートが 33.3%から 40.9%に無職が 27.8%から 36.4%に増えており、妻が家事等の責任の多くを負担し、男性職員の家庭責任が軽くなっていることがわかる。（表 68、グラフ 9）

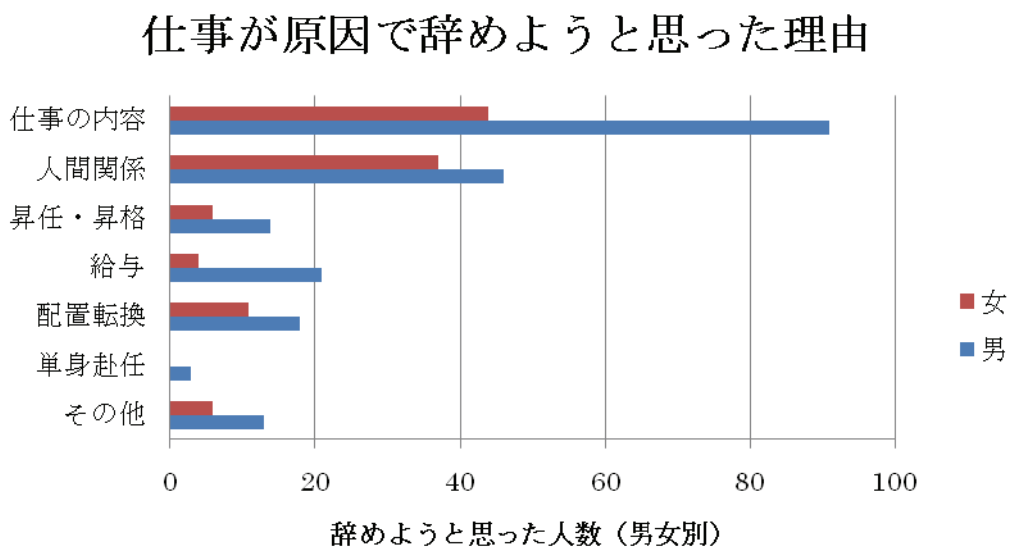
グラフ 9：役職別男性の配偶者の仕事



Q17「仕事を辞めようと思ったことはありますか？」の回答は女性 59.4%、男性 47.3%が、辞めたいと思ったことがある。その原因が仕事の内容は男性 89.8%、女性 65.5%と男性が多い。その他の理由では、人間関係が多くを占めていた（グラフ 10）。

Q8 現在の職名と Q16 仕事の不満では、男女ともに主任・掛長の 6 割近くが仕事への不満を感じる、強く感じると回答しており、現場の最前線の責任者として大変さが推測できる。この時期は子育て期とも重なり、仕事でも家庭でも心身ともに負担がかかっている状況がうかがえる（表 41）。

グラフ 10：仕事を辞めようと思った原因（仕事の場合）



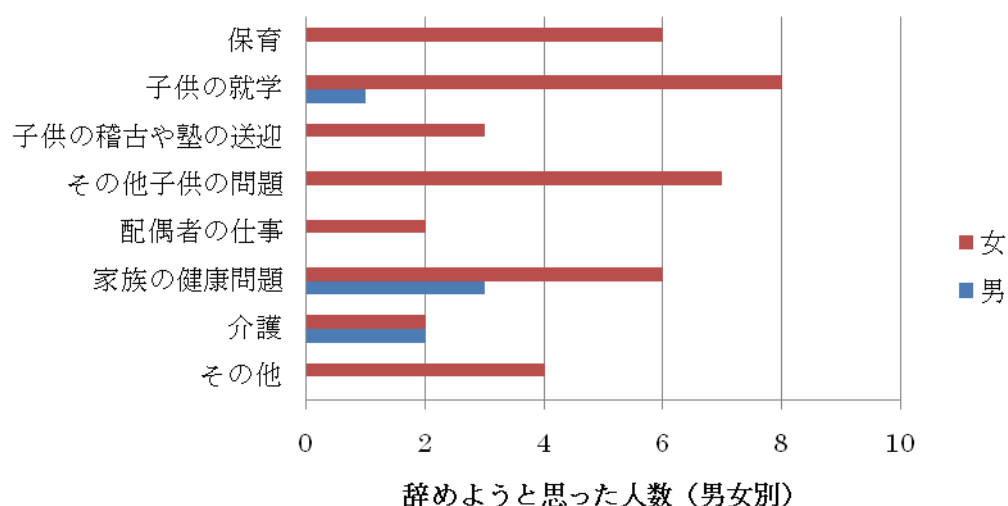
記述回答によるその他の原因には、主に以下のような回答があった。

- ・不安や仕事のストレスによるうつ病など
- ・周囲の無気力さ、上司の非力さ、セクハラ
- ・やりがいのなさ
- ・向き不向き
- ・人生設計上

仕事の原因との回答には、単身赴任をのぞき男女共に回答があったが、原因が家庭と回答したのは、男性はわずか 4.9%、女性は 27.6%である。具体的内容を見てもわずかに子どもの就学、家族の健康問題、介護があるが、他は男性の回答がない（グラフ 11）。

グラフ 11：仕事を辞めようと思った原因（家庭の事情の場合）

家庭の事情が原因で辞めようと思った理由



Q21、23 の家庭の事情で辞めようと思った理由の記述回答でも、おもに以下のような回答があった。

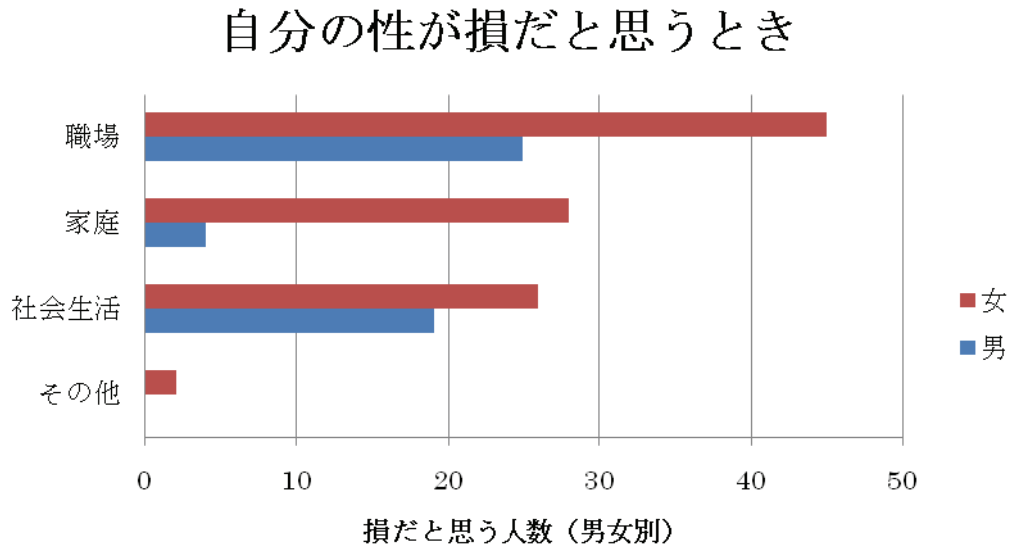
- ・定時に帰れず子どもの世話が出来ない
- ・家事との両立
- ・健康問題
- ・配偶者の出張や休日出勤が多い

Q27 定年前に辞めた職員の退職理由にも「子育てと両立できず病気に」「子育て、子どもの精神面のケア」との回答がある。

また、Q47 自分の性別が損だと感じるかについて聞いたものでは、男性は 13.9%、女性

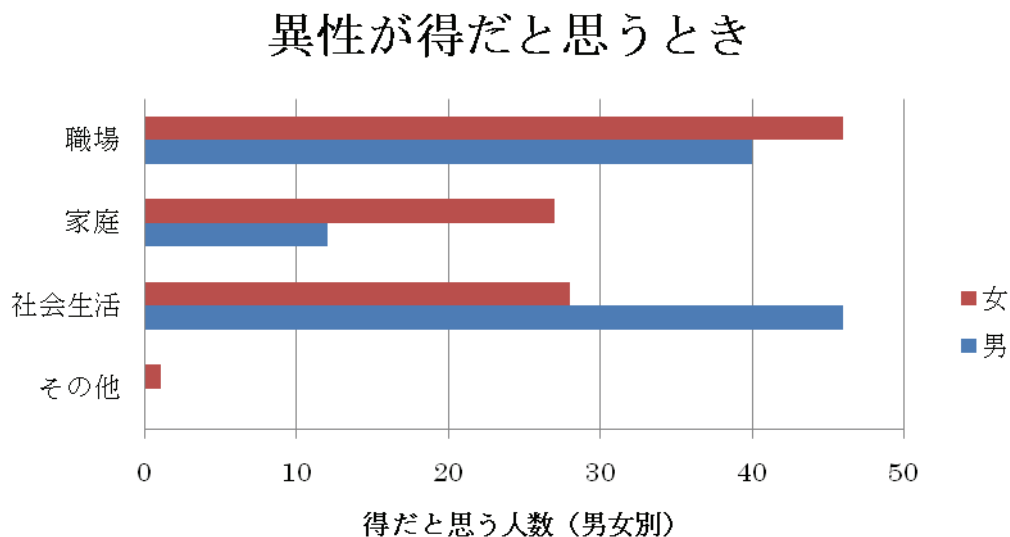
は 43.3%と女性の方が損だと感じている。Q48 損だと思うときはどんな時かとの設問に対して、家庭と回答した男性の数が女性に比べ極端に少ない（表 101、グラフ 12）。

グラフ 12：自分の性が損だと思うとき



反対に Q49 異性は得だと思うかの設問に対しては、男性 25%、女性 41.4%という結果で、女性は男性の方が得だと思っている。Q50 家庭生活においても女性は男性が得だとの回答が、男性の女性の方が得だと思う数に比べて2倍以上であった（表 106、グラフ 13）。

グラフ 13：異性が得だと思うとき

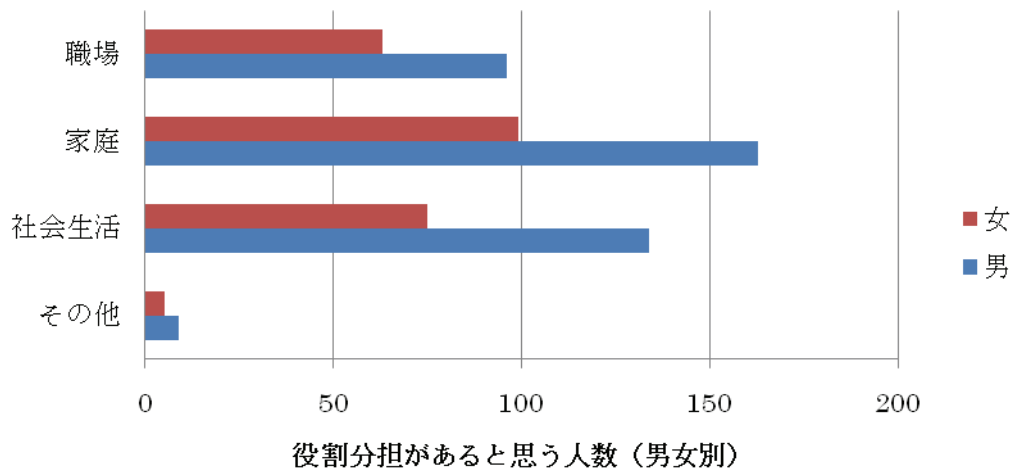


さらに Q53 男女の役割分担があると思うかとの設問には、男性の 79%、女性の 87.5%

があると回答している。Q54 で男女の役割分担はどのような時に感じるかとの設問には、数でみると家庭と回答したのは、男性 74.4%、女性 73.9%となっており、これらの回答からも女性の家庭での負担の大きさがうかがえる（表 113、グラフ 14）。

グラフ 14：役割分担があると思うとき

役割分担があると思う

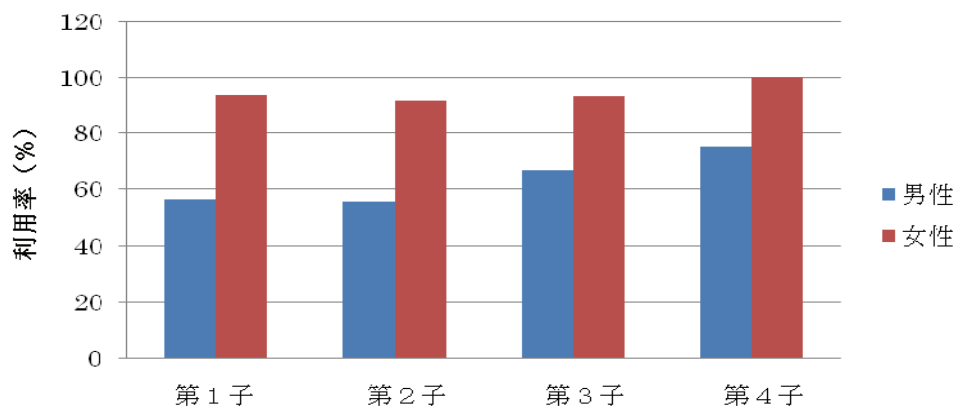


3.2 保育所の利用

今回の実態調査（Q37,38）では保育園の利用について聞いた。全体でも 7 割前後の職員が保育所を利用しており、特に女性職員の 9 割以上が保育所を利用して子育てをしている。世代でみると 30 代、40 代、50 代以上の約 7 割が利用しており、50 代以上は人数も多い。また、男女別でも、世代別でも、子どもの人数が増えるに従い利用の割合が上がっている（表 79、80、グラフ 15）。

グラフ 15：保育所の利用

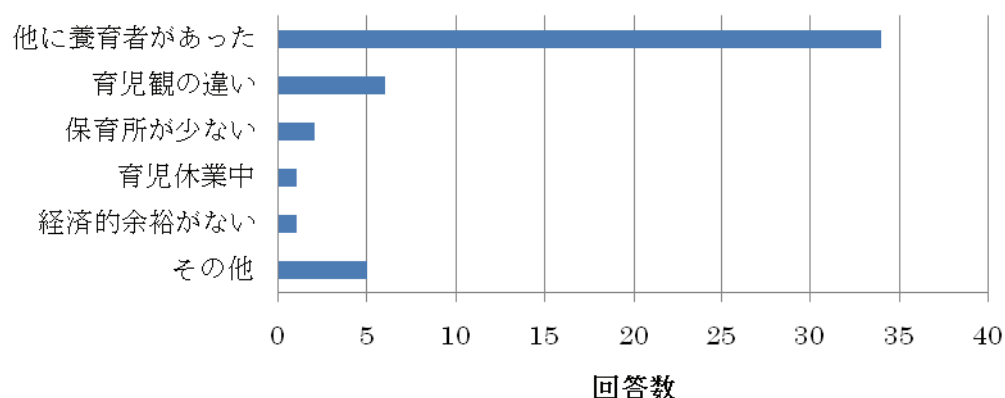
保育所利用



一方、Q38 保育所を利用しなかった理由は、女性が働くことの断念や専業主婦の場合や職員の親など他に養育者がいる場合であった。また、＜3歳児神話＞も根強いと思われる（グラフ16）。

グラフ16：保育所を利用しなかった理由

保育所を利用しなかった理由 (記述回答)



- ・妻が退職して養育したから（第2子）（50代男）
- ・両親（実家）に預けていた（40代女）
- ・申し込んでも待機させられるから。そもそも数が少なすぎる（30代男）
- ・利用したくないから（養育に費やす時間が少なくなる、ふれあう時間が少なくなる）（30代男）
- ・子どもの躰け、教育が保育所では不安であった（40代男）
- ・経済的な余裕がなかった（60代男）

しかし、利用率から見ても保育所の果たす役割は大きく、今後待機児童の問題は、研究者、学生だけでなく、職員も対象にする必要が出てきている。

東京大学での調査では、平成20年12月までに、4つの各キャンパスに直営保育園を開園し、運営費として大学から4～5千万円支出し、学生で収入が100万円以下の学生は保育料が無料にする予定とのことで、病児保育は行っていなかった。

3.3 育児休業の利用

育児休業制度は、1989年合計特殊出生率（一人の女性が生涯に生む子どもの数）が、丙午にあたる1966年の1.58を下回る「1.57ショック」後、法制化に向け動きが活発化し、男性を含めた労働者の権利を保障するという内容の「育児休業法」として1992年成立した。

1999年には介護に関する規定が追加され「育児・介護休業法」に改正法が施行された。

実態調査(Q40)でもその利用について聞いてみた。

本人が育児休業を利用したと回答したのは

男性：第1子時：4名、第2子時：2名

女性：第1子時：36名、第2子時：29名、第3子時：6名、第4子時：1名

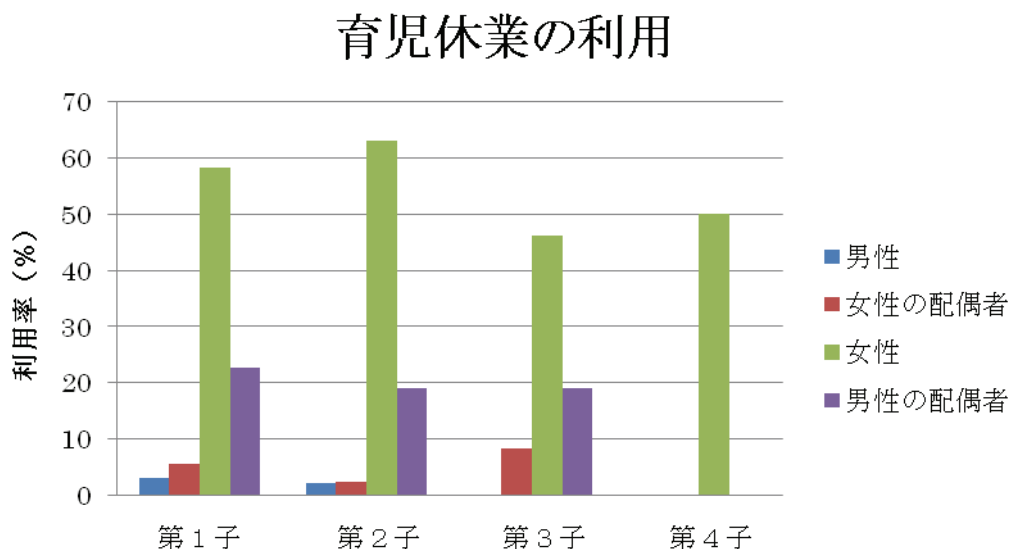
反対に配偶者の利用を聞くと

男性の配偶者（妻）：第1子時：26名、第2子時：15名、第3子時：4名

女性の配偶者（夫）：第1子時：3名、第2子時：1名、第3子時：1名

上記の結果から、育児休業が男性を含めた権利として成立したにもかかわらず、現実には女性の為の法律として利用されている（表 83～86、グラフ 17）。

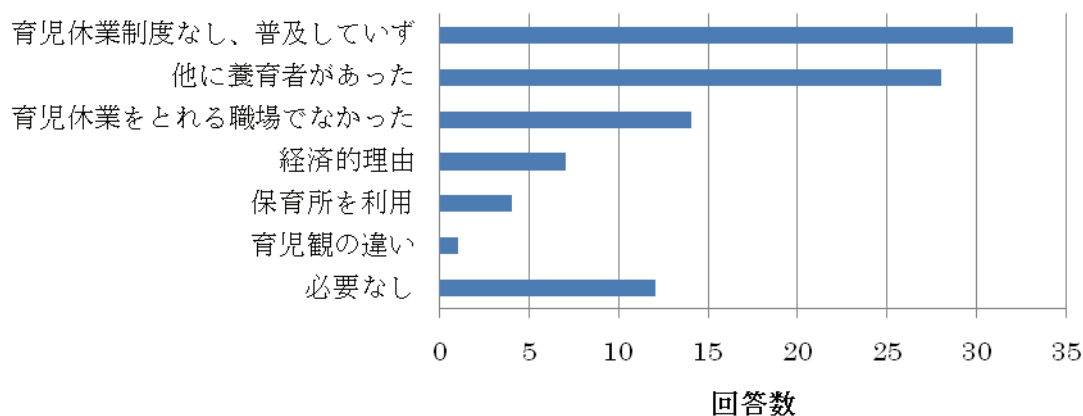
グラフ 17：育児休業の利用



Q41 で利用しなかった理由を聞いたところ、年齢の高い層では「制度がなかった」、「保育所利用や親など他の養育者がいた」という回答があった。経済的な理由として「減給になるため家のローンが支払えない（30代、女性）」「収入が減ると家計がまわらなかったから（40代、女性）」と、「雇用保険から育児休業基本給付金がでるものの減収になる」という回答があり、その利用を阻んでいる面があることが明らかになった。ここでも男性は「取りにくい」、「職場に迷惑がかかる」などの回答があり、男性の育児休業利用には大胆な取組が必要と思われる。＜3歳児神話＞の回答もあった（グラフ 18）。

グラフ 18：育児休業を利用しなかった理由

育児休業を利用しなかった理由 (記述回答)



- ・ 育児休業が制度としてなかった。本当にほしかった (50 代女)
- ・ 昔は育児休暇制度がそれ程浸透していなかった。共同保育をしていた。また給料が下がるから (50 代男)
- ・ 保育所に入れたことと、親にみてもらえたから (50 代男)
- ・ 減給になるため家のローンが支払えない (30 代女)
- ・ 収入が減ると家計がまわらなかったから (40 代女)
- ・ 配偶者が非常勤のため本人の収入が高かったので休めなかった (30 代男)
- ・ 職場に迷惑がかかる。所得減 (30 代男)
- ・ 業務が忙しかったため (50 代男)
- ・ 乳児期の育児は母親が中心になると考えたため (30 代男)
- ・ 男性がとっている人がいなかったことと、妻が家にいたから (40 代男)

東京大学においては、女性の育児休業制度の利用により最近では離職者が減った。しかし、男性の利用はほとんどないとの回答だった。

3.4 男性の働き蜂像

超過勤務時間数は、月平均でも、多忙期でも男性が多く、多忙期は 110 名が心身にリスクがかかり始める 45 時間以上の時間外労働をしている。また、最長、月平均で 120 時間、多忙期で月 190 時間超過勤務をしている男性もいる。

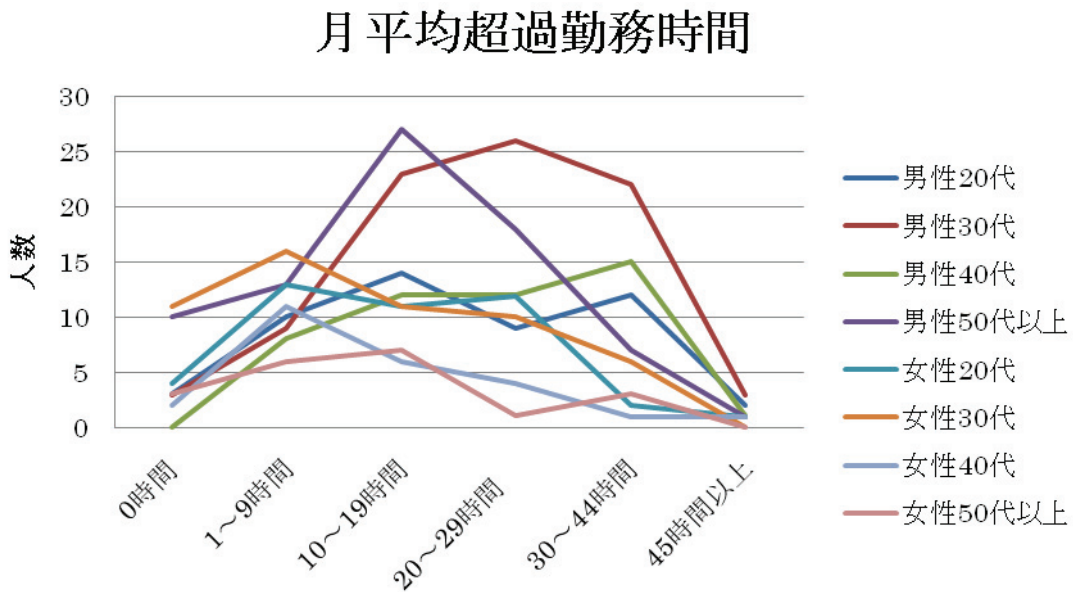
一方、女性は月平均超過勤務時間数が 10 時間以内の人が多く、10 時間を超えると男性と大きな差がでてくる。多忙期においては、30 時間を超えると男性との差が大きく、月平均でも多忙期でも 45 時間を超える時間数の人については男女で非常に大きな差がある。しか

し、女性でも最長、月平均で 60 時間、多忙期で月 150 時間している人がいる。

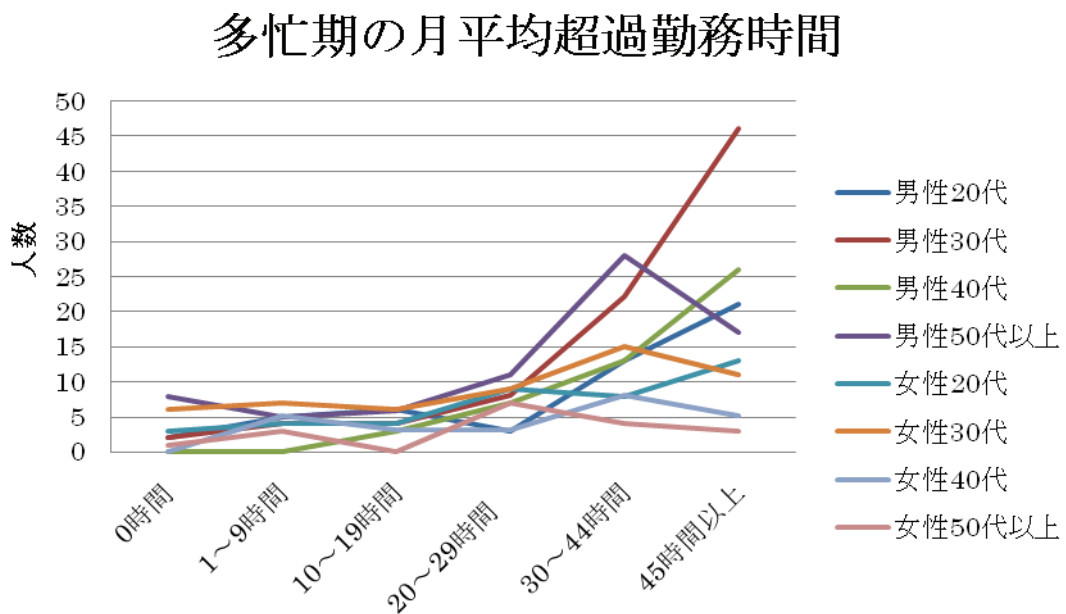
また、世代別に見ると男性は 30 代、女性は 20 代、30 代に仕事でも負担がかかっているとみられ、男女ともに子育て期において、その忙しさがうかがえる (表 23～30、グラフ 19、20)。

これらの回答から京都大学事務職員でも、男性が家計の中心を担い、女性が子育てを担っているという構造になっていると思われる。

グラフ 19： 男女別、世代別月平均超過勤務時間数



グラフ 20： 男女別、世代別多忙期の月平均超過勤務時間数



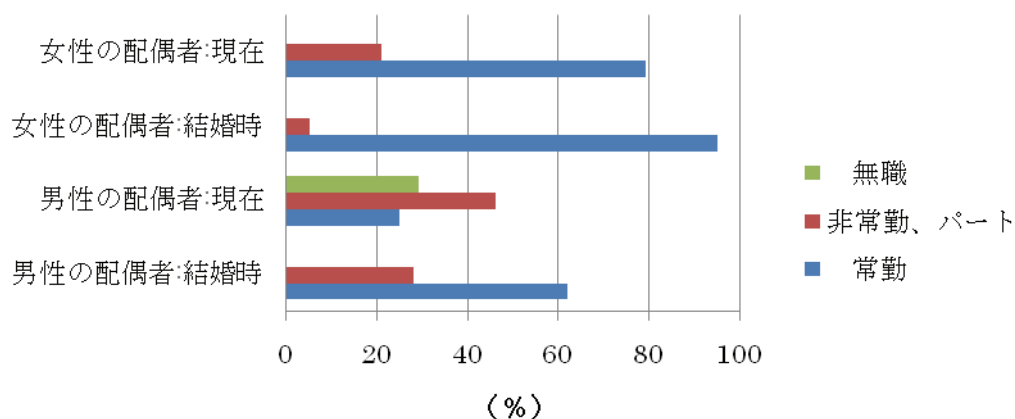
3.5 迫り来る介護の現実

全体の人数からすると現在介護している人は26名（男性20名、女性6名）、過去に経験がある人は36名（男性17名、女性19名）で少ないが、Q21の辞めたい理由でも介護を理由に挙げる回答者があり、Q27の定年前に辞めた人の理由でも、「介護や介護との両立で体調を壊し辞めていかれた」との回答がある。

現在、過去、介護をしているとの回答は男性が多いが、その配偶者の現在の仕事を見ても、男性の配偶者（妻）は非常勤・パートが常勤や無職に比べて多く、常勤は結婚当時より現在の数が減っている。女性の配偶者（夫）はほとんどが常勤である（表87、91、92、グラフ21）。

グラフ21：介護経験者の配偶者の仕事

介護経験者の配偶者の仕事



Q27の定年前に辞めた人の退職理由の記述回答でも「介護のため」「人間関係」「望まない配置換え」「介護休暇が終わっても家族が良くならなかったから」「しんどかったから」と、子育てのみならず介護での女性の負担がみえてくる。

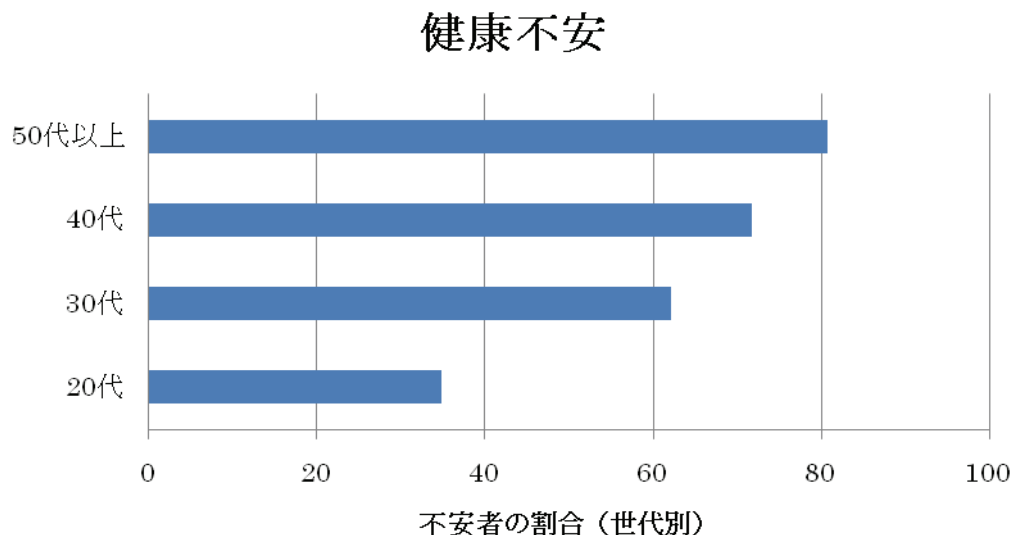
介護の対象者は男女ともに「自分の親」が多いが、「祖母」という回答もある。世代別に見ると50代が多いが、20代、30代でも介護者を抱えている。「育児休業法」が改正され、「育児・介護休業法」になったことからみても、今後、高齢者を抱えて仕事と介護の両立に悩み、心身的にも、そして経済的にも若い世代の大きな問題となることが予想される（表89、90）。

3.6 疲れた職員像

健康不安についての設問Q30では、男性の66.6%、女性の56.5%が健康に不安を感じている。世代別にみても、20代こそ34.8%であるが、30代62.2%、40代71.8%、

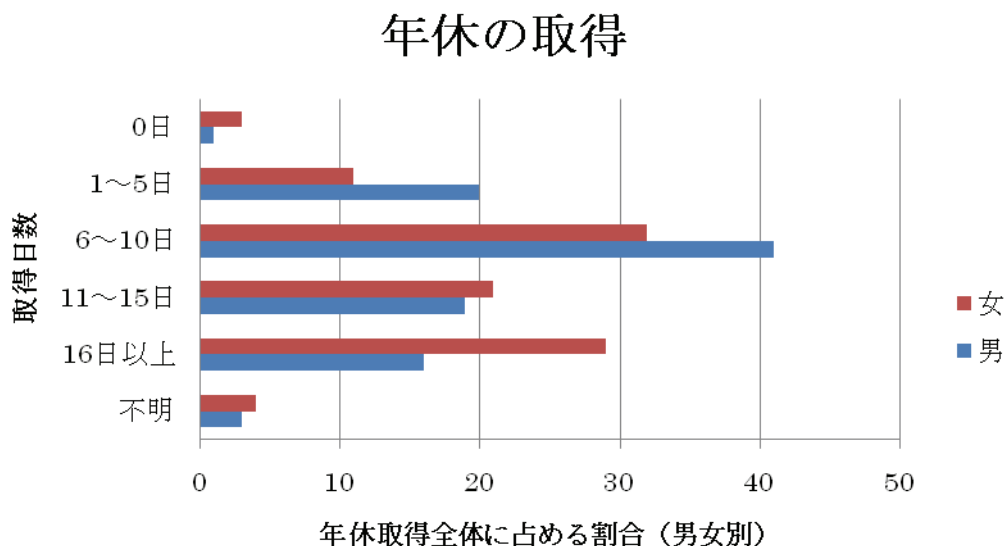
50代以上 80.8%が健康に不安と回答。中でも40代、50代以上、女性の1割近くが健康不安を強く感じると回答している（表 60、61、グラフ 22）。

グラフ 22：健康不安



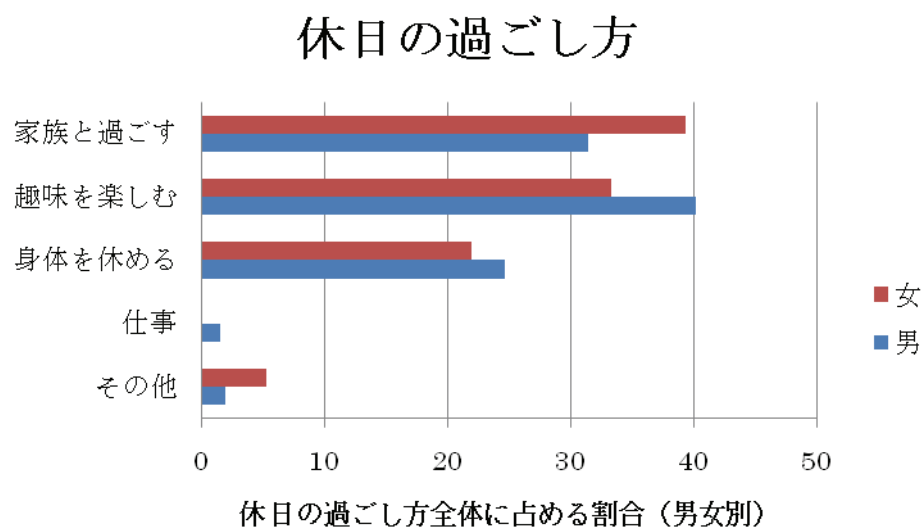
年休取得日数についての設問 Q10 では男女とも 6～10 日が多い（表 22、グラフ 23）。

グラフ 23：年休の取得日数



Q29 休日の過ごし方でも男性 24.7%、女性 22%が身体を休めると回答している（表 58、59、グラフ 24）。

グラフ 24： 休日の過ごし方



女性は仕事と家庭（子育てや介護等）の両立で疲れ、男性は長時間労働で疲れているようである。これらの回答からも疲れた職員像が浮かび上がってくる。

東京大学での調査では、教職員の健康管理を重視し、法定外健康診断以外に子宮がん、乳がん、胃、骨密度検診も行っているとの回答だった。

3.7 「こころ」も疲れて・・・

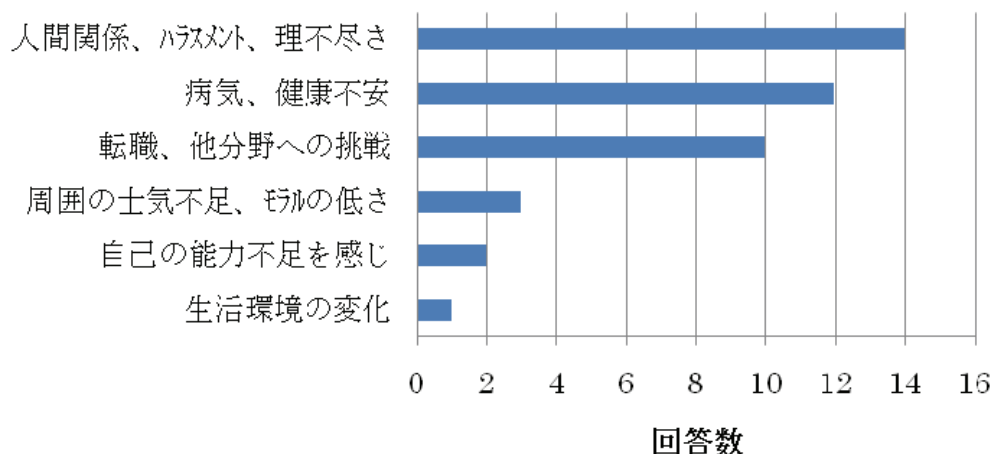
また大きな健康問題としてメンタルヘルスがある。過重労働による健康障害では、月 45 時間を超えると脳・心臓疾患のリスクが出はじめ、メンタルヘルス不全も疲労の蓄積によっておこると言われているが、今回の調査でも超過勤務が 100 時間を超える職員がいた（表 29、30）。厚生労働省は平成 16 年「過重労働・メンタルヘルス対策のあり方に係る検討会」を開き、月 100 時間を超える時間外労働と脳・心臓疾患、うつなどのメンタルヘルスとの関連性が強いことをふまえ、「医師による面接指導」の必要性が述べられ、平成 17 年安全衛生法の改訂により「医師による面接指導」が制度化された。

今回の実態調査でも多忙による「こころ」の問題では、Q24 仕事を辞めようと思った理由、Q27 仕事を辞めていかれた理由にも、「仕事量が多く精神的に負担があったから」（50 代男）「人間関係」「多忙による神経症」等（40 代男）の回答がある。また、同職種の上下関係だけでなく、大学という多職種間の問題もあることが明らかになった。

Q24 仕事や家庭以外で辞めようと思った理由の中には、「人間関係」「ハラスメント」「理不尽さ」などの回答が多くあった（グラフ 25）。

グラフ 25： 仕事や家庭以外での原因で仕事を辞めようと思った理由

仕事や家庭以外での原因で辞めようと思った (記述回答)



- ・人間関係

- ・職場の雰囲気

上司が部下（自分ではないが）怒鳴るような雰囲気だったから（30代女）
若い人に偉そうに言われた時（50代女）

- ・モラル、教員と事務職との隔たり

モラルハラスメントでうつになり処方治療をおこなった
仕事以外ではない。大学の職場としてのモラル、常識の低さ。教員と事務職員との
大きな隔たり、格差（40代男）
教育の場だが個人主義者が多く、人を育てていくところではなかった（60代男）

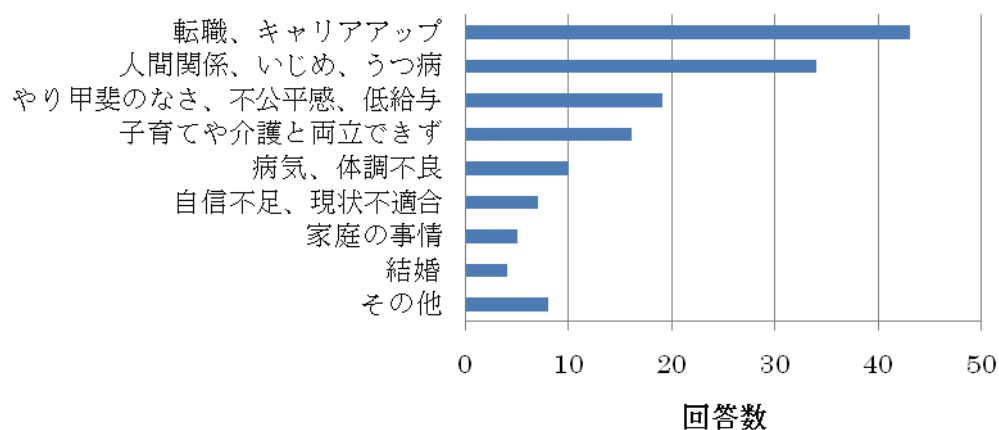
- ・理不尽さ

上層部の意思で人を将棋のこまのように動かされた（50代男）
当時はまわりに高卒の人も多く（学歴で一概に言えないが）、年配の人も悪い公務
員の典型のように仕事をせず、仕事に対する意識が違いすぎてショックを受けた
（30代女）

Q27 定年前に辞めた方の退職理由にも、「管理職によるムチャないじめや陰湿な無視、非協力」という回答があった（グラフ 26）。

グラフ 26：定年前に退職した方の退職理由

定年前に辞められた方の退職理由 (記述回答)



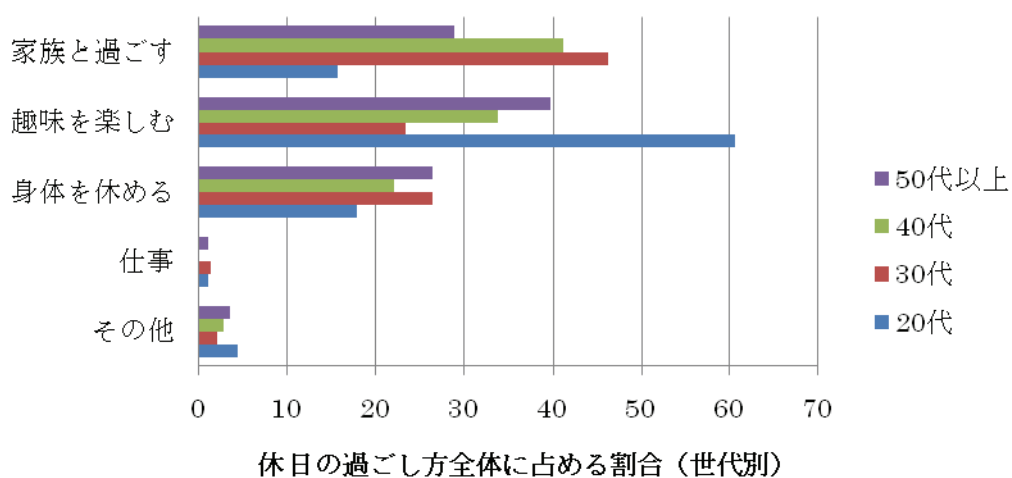
3.8 家族と、趣味を、そして地域とのつき合いを

Q29 休日の過ごし方の回答では、「家族と過ごす」は女性がやや多く、「趣味を楽しむ」は男性がやや多い (表 58、グラフ 24)。

世代別に見ると 20 代は「趣味を楽しむ」が、60.7%とかなり多くなっている。子育て世代を見ると「家族で過ごす」(30代 46.3%、40代 41.2%)の方が、「趣味を楽しむ」(30代 23.5%、40代 33.8%)より上回っており、子育て盛りの忙しさが推察される。そして 50 代以上はまた「趣味を楽しむ」がやや多くなっている (表 59、グラフ 27)。

グラフ 27：休日の過ごし方 (世代別)

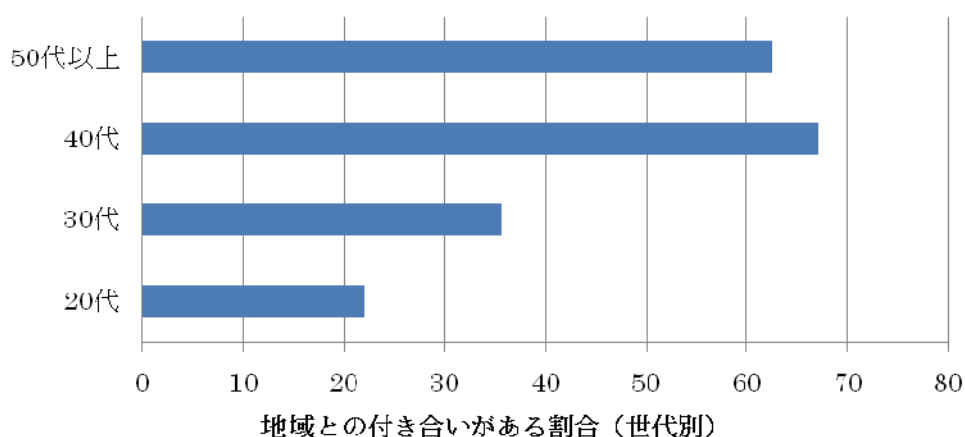
休日の過ごし方



日常は職場にいるので、ややもすると地域でのつき合いは少ないように思えるが、男性 46. 4%、女性 44. 1%が地域との付き合いがあると回答している。世代別に見ると 20代は 22. 1%、30代 35. 7%、40代 67. 1%、50代以上 62. 5%と年を経るごとに高くなっている（表 56、57、グラフ 28）。

グラフ 28：地域との付き合い

地域との付き合い



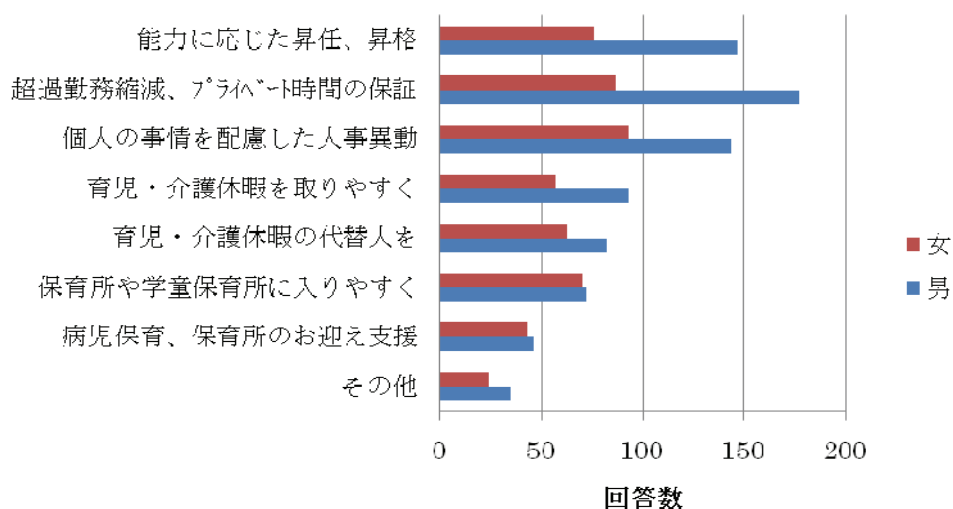
3.9 職員が望む働きやすい職場環境

実態調査で職員の悩み、職場の問題点が明らかになった。

Q44 京都大学を働きやすい職場にするにはどうしたらいいでしょうかという設問に以下のような回答があった（グラフ 29、30、31）。

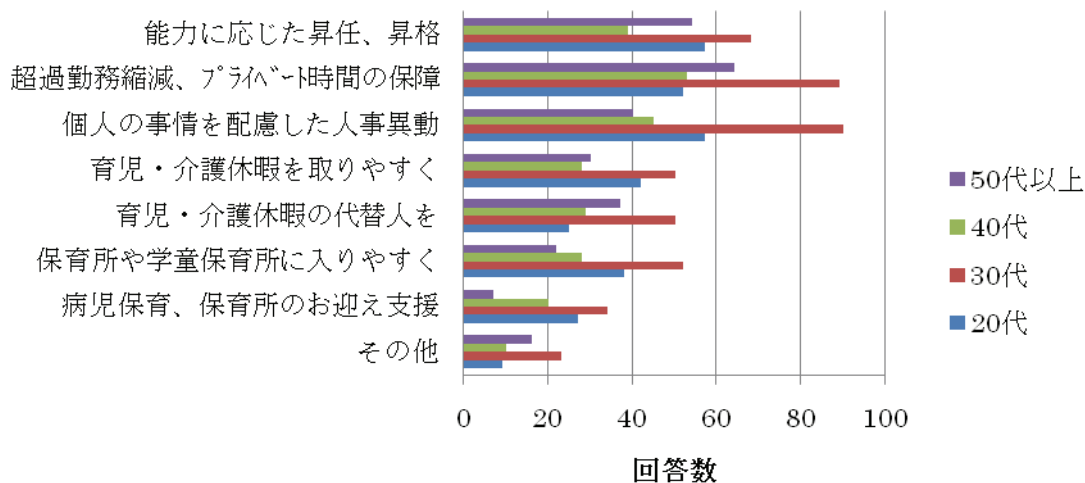
グラフ 29：京都大学を働きやすい職場にするには（男女別）

京都大学を働きやすい職場にするには



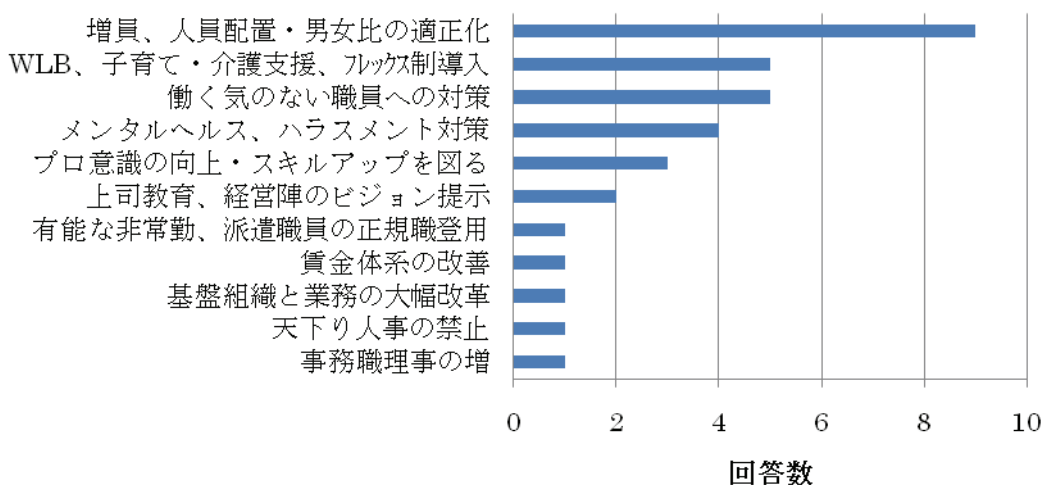
グラフ 30：京都大学を働きやすい職場にするには（世代別）

京都大学を働きやすい職場にするには



グラフ 31：京都大学を働きやすい職場にするには（記述回答）

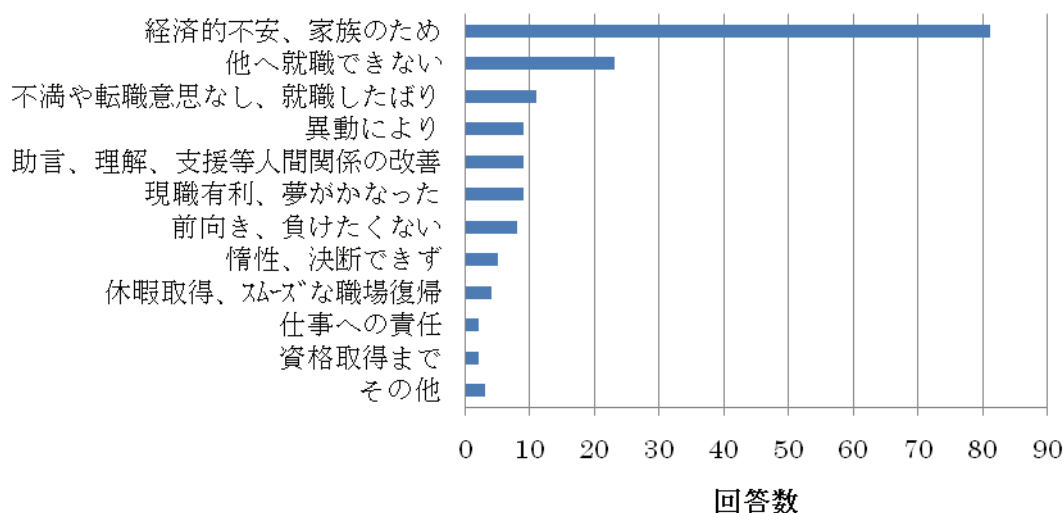
京都大学を働きやすい職場にするには （記述回答）



Q25 仕事をやめなかった理由、Q26 仕事を辞めようとする人に対し、どのような援助が必要かとの設問に以下のような記述回答があった（グラフ 32、33）。

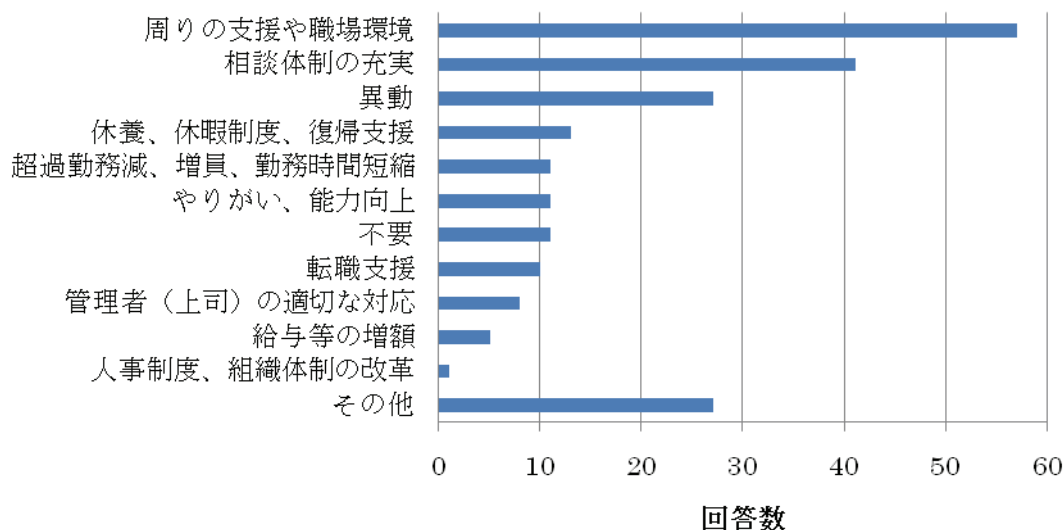
グラフ 32：仕事をやめなかった理由

仕事を辞めなかった理由 (記述回答)



グラフ 33：仕事を辞めようとする人への支援

仕事を辞めようとする人への支援 (記述回答)



以上のことから、次のような職場改善を望んでいることがわかる。

<業務量と人員数や配置について>

超過勤務の縮減は多くの方が望んでいるが、男性が女性より多く、世代別にみると 30 代、40 代が特に望んでいる。増員や適正な業務量・人員配置についても要望があがっており、

Q27、Q26、Q44でも以下の記述がある。

- ・各部署の勤務実態を調査し、業務量の多い部署に、少ない部署からフレキシブルに人員を配置できるようにする
- ・仕事でのストレスを軽減する配慮（多忙期には部署に関わらずサポートする体制、初めての仕事に対する教育訓練等）（30代女）
- ・超過勤務の縮減、堂々と年休を取得できる環境作り
- ・適正な量に仕事を分担、人員増
- ・仕事をしない人、明らかに問題のある人への対応をしっかりとる。いい人が外へ流出すると思う。また、子育て中の人は忙しい部署だと育てられない！と言っているのので、少子化対策をするとともに、独身の人などに過度に仕事が集中しないようにすべきだと思う（30代女）

<人事異動について>

個人の事情に配慮した人事異動を、男女ともに多くの職員が望んでいるが、男女別では女性で、世代別では30代で一番多い回答であった。

Q25 やめなかった理由でも

- ・異動すれば、変われると思って、しんどかったがなんとか辞めずに頑張れたもうその職場には異動したくない（30代女）
- ・過労で入院し、退院後に配置転換があったことと、家族のため（50代男）
- ・異動できれば解決するので
- ・人間関係、仕事内容、配置転換先に恵まれたから

Q26 仕事を辞めようとする人に対し、どのような援助が必要だと思うかには

- ・原因によって援助の内容も異なるが、職場環境が原因であれば異動や環境改善の対応（20代男）
- ・異なる業務に就かせてみる。何で辞めたいのか相談できる場を設ける（内部相談者は不可）（30代女）
- ・超過勤務を減らし、看護・介護休業を充実させる。人事異動の希望を尊重する（40代女）
- ・迅速な人事異動、環境を変える

東京大学での調査では、単身赴任や人事異動については、子育てや子どもの受験等の家庭の事情や本人の希望を重視し、メンタル面にも配慮しているとの回答があった。

<休暇・休業制度、勤務時間について>

Q44をはじめ、Q25 仕事をやめなかった理由で「年休の取得や家族の協力、上司の理解を得て、なんとか乗り切れたから（40代女）」Q26で「いろいろ、休みをとりやすくする。

介護休暇もいろいろ長期にとれるように（50代女）」などの記述回答でも、身体やところがよい状態で働けるよう年休、育児・介護休業の取りやすい、職場復帰がしやすい職場環境を望んでいることが明らかになった。

<いじめやハラスメント、公平な対応を、相談・支援する職場環境>

いじめやハラスメントを受けている職員がかなりいること、不公平感を感じている職員もいることが Q24、Q25、Q26、Q27 で明らかになった。いじめやハラスメントの記述回答についてはすでに述べているので、不公平感や相談、支援などの職場環境についての記述回答をあげると次のようなものがあった。

- ・職務についていけず。まじめにしている人間ばかりに仕事が集中していく（給料は変わらない）不公平感（30代男）
- ・自分は悪くないのになぜ自分が辞めないといけないのか？と腹が立ったから（20代男）
- ・何が悪いのか、何をそう感じているのかを聞いて、改善する。すべきことはする等の善処対応。ずっといる人がすべて正しいとは限らない（40代男）
- ・まず話をしっかり聞くこと。上層部が問題を公にすることを恐れないで。ハラスメントは許さないとしたしっかりした態度をとってほしかった（40代女）
- ・辞めようと思う前の日頃の定期的な面談（年最低2回くらい）と、上司の理解ある態度。弱小国立大学は法人化以降深刻な状況にある反面、京大は人的資源の無駄使いが多い。（30代男）
- ・夢や目標がある人は引きとめないが、職場の不満などは、所属部署で話ののってあげ、辞めずにすむ方法を考えてあげる（30代女）
- ・周りの人の助言、励まし
- ・人望ある上司の理解

<やりがい、能力向上のための手だてを>

「やっと、夢だった事務職になれたから。（3年前は技術で採用。今年受けなおして事務で採用）（20代女）」など、多くの職員が京都大学に胸をふくらませて就職してきたはずなのに、やりがいのなさやパソコン化等自分の能力不足を感じている記述や、一方キャリアアップ、能力向上のための研修等、仕事への士気が向上できる職場環境を望むような記述があった。

Q24 仕事を辞めようと思った理由

- ・やりがい不足、周囲の士気の低さに将来を案じた（20代女）
- ・年とともに自分の能力の低下を感じ、またパソコン等の技術についていけなくなった（50代男）
- ・仕事をせず、仕事に対する意識の違いにショックをうける

Q26 仕事を辞めようとする人への援助

- ・志のある人にはそれと現職とが両立しうるキャリアコースの設定を、志のない人には職場でそうしたものを語れる精神的風土を（30代男）
- ・労働環境の整備（やりがいのある職場にする）
- ・仕事に対する参加意識を高める
- ・能力向上の研修

Q27 定年前に退職された方の退職理由

- ・自分に与えられた職務に“やりがい・誇り”が持てなかった（50代男）
- ・キャリアアップが京大ではできないから、進学のため（20代女）
- ・やりたいことにチャレンジした人、ここに居るくらいなら他の仕事がマシという人（30代女）
- ・この10年くらいに業務においてパソコンの重要度が増しているが、年配の方でパソコンについていけない人がいた（50代男）
- ・長い間、異動や仕事内容で放置された女性たちが、突如ハードルの高い仕事となり体調をこわしたことで退職した。人を育てることについて、もっと早い時期から育ててほしかった（50代女）

以上、京都大学事務職員実態調査、東京大学での聞き取り調査の結果を職員のワークライフバランスを考える観点からまとめた。

第4章 提言

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

京都大学は、2009年3月に「京都大学男女共同参画推進アクション・プラン」を策定した (http://www.kyoto-u.ac.jp/ja/profile/gender_equality/guide/action.htm/ 参照)。

「京都大学における男女共同参画の一層の実現を図るため、平成21年度からの5年間について、本アクション・プランを推進する」ために、数値目標を設定することは、たいへん意義深いことである。しかし、アクション・プランが5年間のものであるにもかかわらず、数値目標が10年後のものである点は問題がある。事務職員の昇任の男女格差を是正するために5年後の数値目標を策定する必要がある。内閣府男女共同参画室の2020年までに指導的地位に占める女性の割合を30%にするという目標から見ると、専門職員25%、専門員15%、事務長以上10%という数値目標は低いものと考えられる。

京都大学では、昇任候補者の推薦を次のとおり各部局事務(部)長に依頼している。

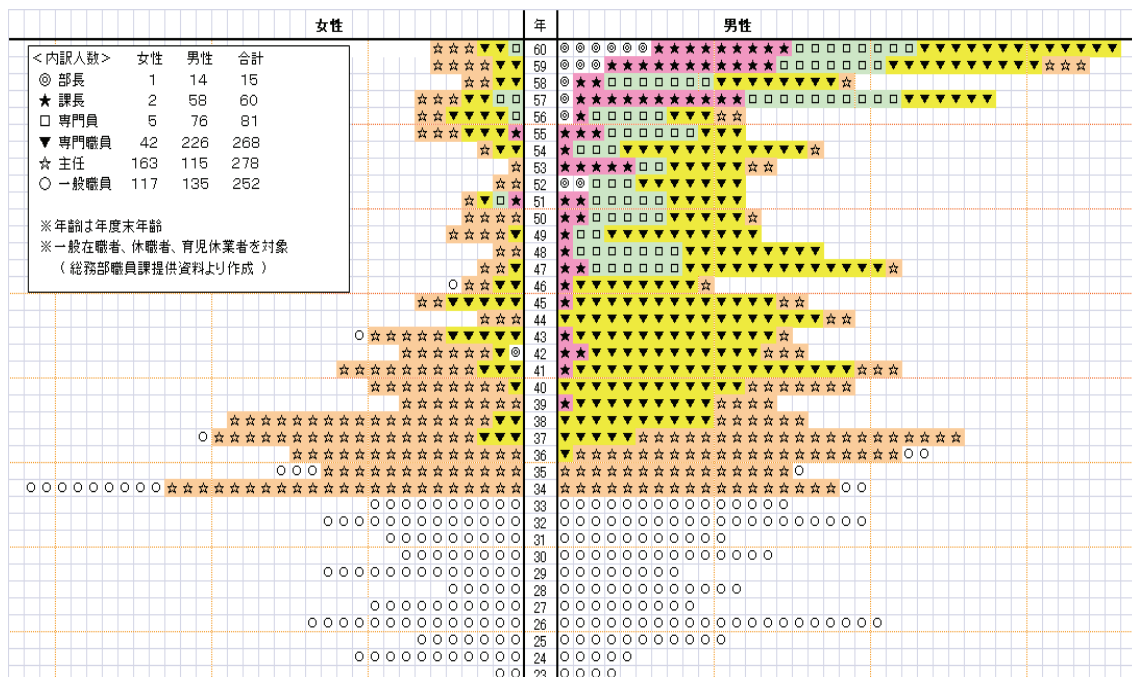
専門職員は、 <u>主任歴2年以上</u> (36才以上) 2008.4.1現在の最年少は、36才
専門員は、 <u>専門職員歴4年以上</u> (40才以上) 2008.4.1現在の最年少は、47才
事務長・課長は、 <u>専門員歴3年以上</u> (43才以上) 2008.4.1現在の最年少は、39才

このように昇進において、前ポストの職歴期間が2~4年以上となっていることを考慮すると、5年ごとの数値目標を掲げ、検証する必要がある。

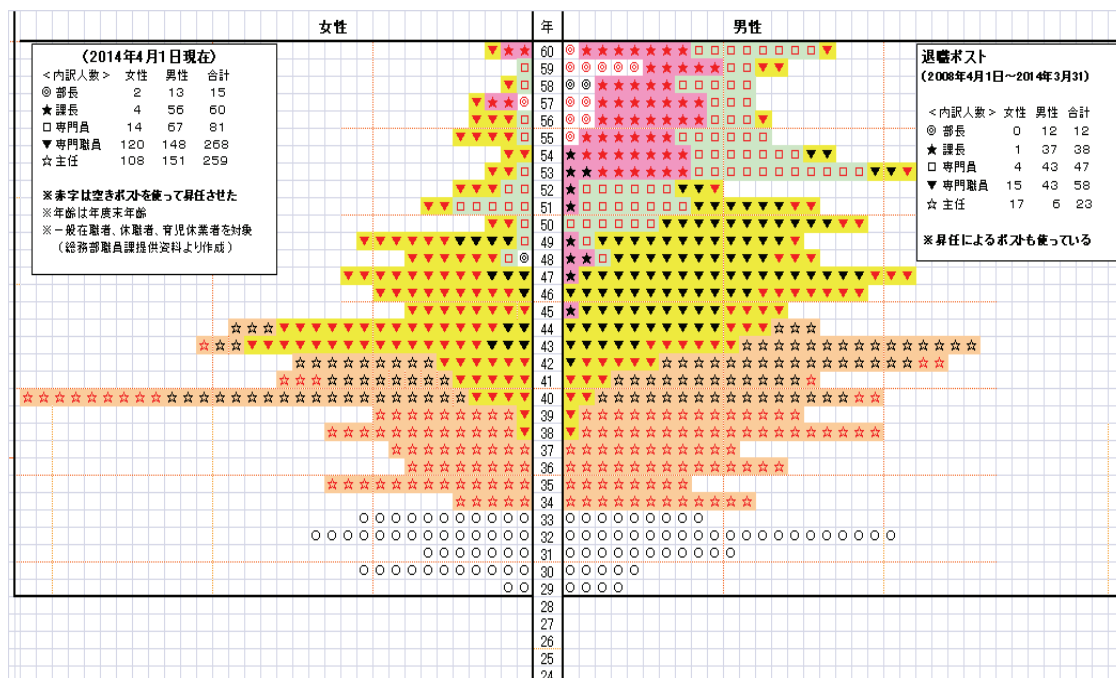
上記の推薦基準を踏まえて、部課長・専門員を47才以上、専門職員を36才~46才として、その年令の事務職員の女性比率を出す。つぎに役職者数を2008年(分布図1)とおなじであるものとして、資料3の2014年現在の構成員の女性比率をもとに、資料4の人数を出して、シミュレーションした(分布図2)。これを5年後の数値目標とすることにより、内閣府の数値目標が達成される。

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">1、職員の採用・昇任については、優れた能力・技術等を有する有為な人材を選考する中で、積極的に女性職員の採用・昇任を進める。2、<u>各部局では、昇任の推薦基準に該当する職員の意志確認をし女性職員を積極的に推薦する。</u>3、幹部職員は、能力に差がない場合は女性職員を積極的に登用し、女性比率を高める。4、<u>5年後(2014年)までに、各役職における女性比率を専門職員45%、専門員17%、事務長以上8%を</u>目指し、内閣府の数値目標達成のために努力することを提言する。 |
|--|

分布図1 現在の事務職員の年齢別・役職別・男女別分布表 (2008年4月1日現在)



分布図2 提言の数値目標による事務職員の年齢別・役職別・男女別分布表 (2014年)



資料3：事務系職員 年齢構成の変化（36才以上）

	2009年				2014年(5年後)				2019年(10年後)			
	全体(60~23)		47才以上		全体(60-28)		47才以上		全体(60-33)		47才以上	
年齢	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男
退職	6	36	6	36	37	141	37	141	51	209	51	209
60	6	34	6	34	3	17	3	17	5	13	5	13
59	4	20	4	20	1	14	1	14	2	17	2	17
58	7	29	7	29	2	12	2	12	3	22	3	22
57	7	12	7	12	4	12	4	12	5	10	5	10
56	7	12	7	12	4	13	4	13	7	16	7	16
55	3	17	3	17	5	13	5	13	3	19	3	19
54	1	14	1	14	2	17	2	17	11	15	11	15
53	2	12	2	12	3	22	3	22	8	16	8	16
52	4	12	4	12	5	10	5	10	12	22	12	22
51	4	13	4	13	7	16	7	16	10	19	10	19
50	5	13	5	13	3	19	3	19	8	14	8	14
49	2	17	2	17	11	15	11	15	19	16	19	16
48	3	22	3	22	8	16	8	16	21	26	21	26
47	5	11	5	11	12	22	12	22	15	24	15	24
46	7	16			10	19			16	16		
45	3	19			8	14			32	20		
44	11	15			19	16			10	15		
43	8	16			21	26			13	20		
42	12	22			15	24			9	11		
41	10	19			16	16			8	14		
40	8	14			32	20			13	8		
39	19	16			10	15			5	12		
38	21	26			13	20			11	9		
37	15	24			9	11			14	21		
36	16	16			8	14			7	11		
35	32	20										
34	10	15										
33	13	20			161	195			138	157		
32	9	11			45%	356			47%	295		
31	8	14										
30	13	8										
29	5	12										
28	11	9										
27	14	21										
26	7	11										
25	11	5										
24	2	4										
合計	325	591	60	238	231	413	70	218	267	406	129	249
	35%	65%	20%	80%	36%	64%	24%	76%	40%	60%	34%	66%
計	916		298		644		288		673		378	

主任は、34才で発令

専門職員は、主任歴2年以上(36才以上?)

専門員は、専門職員歴4年以上(40才以上?)

事務長・課長は、専門員歴3年以上(43才以上?)

2008.4.1現在の最年少は、36才

2008.4.1現在の最年少は、47才

2008.4.1現在の最年少は、39才

試算

36才

47才

47才

資料 4： 役職別・男女別人数の試算

2008 年現在の役職別・男女別人数(分布図1)

役職	部課長	専門員		専門職員	主任	一般	合計
ポスト数	75	81		268	278	252	957
女	3	5		42	163	117	330
男	72	76		226	115	135	624
女性比率	4%	6%		16%	58%	46%	34%

アクション・プランの数値目標による 2019 年の役職別・男女別人数

役職	部課長	専門員		専門職員	合計
ポスト数	75	81		268	424
女性比率	10%	15%		25%	21%
女(47才以上)	8	12		67	87
男(47才以上)	67	69		201	337

←役職合計でも内閣府男女共同参画室の
目標である 30%を大きく下回る

提言の数値目標による 2014 年の役職別・男女別人数(分布図2) 専門職員を 36 才～46 才・部課長・専門員を 47 才以上とする

役職	部課長	専門員	役職	専門職員	合計	合計 288	男 218	女 70	24.3%
ポスト数	75	81	ポスト数	268	424	合計 356	男 195	女 161	45.2%
女性比率	8%	17%	女性比率	45%	33%	←部課長・専門員では内閣府男女共同参画室の 目標である 30%を大きく下回る。 (この点は 2020 年までに改善を図る)			
女(47才以上)	6	14	女(36～46才)	120	141				
男(47才以上)	69	67	男(36～46才)	148	283				

2020 年までに指導的地位に占める女性比率を 30%以上に

提言による 2019 年の役職別・男女別人数 専門職員を 36 才～46 才・部課長・専門員を 47 才以上とする

役職	部課長	専門員	役職	専門職員	合計	合計 378	男 249	女 129	34.1%
ポスト数	75	81	ポスト数	268	424	合計 295	男 157	女 138	46.8%
女性比率	10%	24%	女性比率	46%	35%	←部課長・専門員では内閣府男女共同参画室 の目標である 30%を上回るよう改善を図る。			
女(47才以上)	8	19	女(36～46才)	123	150				
男(47才以上)	67	62	男(36～46才)	145	274				

2. よりよいワークライフバランス、働きやすい職場をめざして

今回の調査をもとに以下の提言を行う。

- (1) 超過勤務縮減のための抜本的改革
- (2) 健康にいきいきと働くための心身の健康管理体制や対策の充実
- (3) 育児・介護休業を利用しやすい職場環境整備と周知
- (4) 人事に関する「不服申し立ての公正化委員会」の設立

提言理由：

今回の実態調査の結果、職員の心身の健康、人間関係の改善、育児や介護など家庭生活とのバランスのうえからも超過勤務の縮減が強く望まれる。職員の増員、流動性のある人員配置、業務改善、長時間労働が必要な職場を無くすなど、大胆な改善策を講じる必要がある。また、安全衛生法にのっとった事業場としての、過重労働者の産業医面接指導の強化が望まれる。

次に職員の健康不安感、いじめやハラスメントの存在も明らかになった。それらの実態を把握、改善できる体制と健康診断の内容の充実、およびその財政保障が必要となる。

相談相手がなかった、悩みを聞いてあげられれば辞めなかったであろうとの回答も多く、産業医、衛生委員会、カウンセリングセンター、保健管理センターの情報ルートの整理と情報交換の迅速化、相談体制の周知が望まれる。

仕事や人事に対する不公平感についても明らかになった。男女共同参画の視点から、また職場環境の改善の観点からも、事業主指名委員と過半数代表指名委員の同数による「不服申し立ての公正化委員会」の設立を行い、その構成についても男女同数とするなど、申し立てに中立・公正に対応できる組織を設置することが早急に必要である。

おわりに

「京都大学職員の昇任における男女格差に関する調査 ―男女共同参画による、よりよいワークライフバランスをめざして―」をテーマに、GCOE の「京都大学における男女共同参画に資する調査研究」に取り組んで、長くて困難な半年が過ぎました。

職員でも応募できて予算も付けていただけるということで、仕事の一番忙しい時期と重なるけれど女性職員の実態を多くの人に知っていただける貴重なチャンスだと考えて応募を決意しました。

年末から年度末にかけての超多忙期に加えて、調査も分析も文章を書くのも全くの素人ですから、ご指導いただいた先生方は、さぞ大変だったのではと思います。

職員の「調査研究」は例がないということで、お時間を取って調整いただいた、拠点リーダーの落合先生、森本先生をはじめご関係の先生方には大変ご迷惑をおかけして申し訳ありませんでした。

また、「事務職員実態調査」にご回答をお寄せくださった多くの職員の皆様に感謝しております。私たちと同じ事務職員の方への「実態調査」ですので、道義上の観点から「実態調査」の回答用紙については入力された学生さんや分析していただいた研究者や院生の方しか見ておりません。そして、京都大学事務職員の男女格差をなくして男女共同参画を推進させたい、ワークライフバランスのとれた生き生きと働ける職場にしたい、という私たちの思いを受け止めて、私たちの希望する項目の分析を引き受けてくださった社会学専攻の院生の方々には厚くお礼を申し上げます。

今年は、女性差別撤廃条約が採択されてから30年です。忍耐の時代を経て、異議申し立てをしつつ、やっと京都大学男女共同参画アクション・プランが決定されました。男女共同参画が京都大学で実現して花を開かせられることを心から願っています。そして、私たちの「調査研究」から導き出した「提言」が、その前進に役立てばと願うばかりです。

今回は、京都大学で働く多くの職員の一部である「正規事務職員」を取り上げました。有期雇用職員や更新期限のある時間雇用職員の問題は、男女共同参画・ワークライフバランスの大きな問題です。しかし、今回は調査対象とする時間的余裕がありませんでしたので、引き続きこの問題にも取り組んでいきたいと思っています。

貴重な経験の機会を与えてくださいました、グローバルCOE「親密圏と公共圏の再編成をめざすアジア拠点」と女性研究者支援センターの先生方に深く感謝いたします。

2009年4月

「京都大学における男女共同参画に資する調査研究」第3班

付録1 実態調査質問紙

正規事務職員のワークライフバランスに関する実態調査 2008.12

京都大学女性研究者支援センターおよびグローバルCOE「親密圏と公共圏の再編成をめざすアジア拠点」では「京都大学における男女共同参画に資する調査研究」を実施しています。調査研究第3班は、職員のワークライフバランスに注目し参考とするために以下のアンケートを正規事務職員（図書系を除く）対象に実施することにしましたので、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

なお、本紙は添付の返信用封筒により、学内側にて「文学研究科 森本研究室」宛に12月15日（月）までにお送りいただきますようお願い申し上げます。

「京都大学における男女共同参画に資する調査研究」第3班顧問 文学研究科特定准教授 森本一彦

以下の質問について、記号あるいは数字を、右の回答欄に記入してください。「複数回答可」のものは、該当するものの記号に○をつけてください。

Q01 あなたの性別を教えてください。
1 男性 2 女性

Q02 あなたが生まれたのは何年ですか。（西暦で）

 年

Q03 あなたの最終学歴を教えてください。
1 高校卒 2 大学卒 3 大学院修了 4 その他（ ）

Q04 あなたが主に利用している通勤手段を教えてください。
1 徒歩 2 自転車 3 バイク 4 自動車 5 バス 6 電車 7 その他（ ）

Q05 あなたの通勤時間を教えてください。
1 30分未満 2 30～1時間未満 3 1～2時間未満 4 2時間以上

Q06 あなたが正規職員として採用されたのは何年ですか。（西暦で）

 年

Q07 あなたの採用時の所属を教えてください。
1 教室 2 研究所等 3 学部事務室 4 事務局 5 京大以外（ ）

Q08 あなたの現在の職名を教えてください。
1 一般職員（Q10へ） 2 主任 3 掛長・専門職員
4 課長補佐・専門員 5 事務長・課長・室長 6 部長

Q09 主任以上の方は、それぞれの役職の発令年、その時の所属を教えてください。

役職名(西暦)	発令年(西暦)	発令時の所属(記号に○を)
主任	年	京大の1 教室 2 研究所等 3 学部事務室 4 事務局 5 京大以外()
掛長・専門職員	年	京大の1 教室 2 研究所等 3 学部事務室 4 事務局 5 京大以外()
課長補佐・専門員	年	京大の1 教室 2 研究所等 3 学部事務室 4 事務局 5 京大以外()
専務長・課長・室長	年	
部長	年	

Q20 あなたは、地域でのつき合いがありますか。
1 よくある 2 ある 3 ない 4 まったくない

Q29 あなたは、休日を中心にどのように過ごしていますか。
1 家族と過ごす 2 趣味を楽しむ 3 身体を休める 4 仕事 5 その他（ ）

Q30 あなたは、健康について不安を感じていますか。
1 強く感じる 2 感じる 3 感じない 4 まったく感じない

Q31 あなたは、配偶者がいますか。（婚姻届の有無にかかわらず）
1 あり 2 なし（⇒Q36へ）

⇒Q32 配偶者がいる（又はいた）方は、結婚年を教えてください。（西暦で）

 年

⇒Q33 あなたの配偶者は、現在仕事をしていますか。
1 無職 2 非常勤・パート 3 常勤

⇒Q34 結婚した当時、あなたの配偶者は仕事をしていましたか。
1 無職 2 非常勤・パート 3 常勤

⇒Q35 あなたの配偶者は、単身赴任の経験がありますか。

 回

Q36 あなたには、子どもが何人いますか。（0人はQ42へ）

 人

⇒Q37 子どもがいる方は、子どもの誕生年と保育所の利用について教えてください。

誕生年(西暦)	保育所の利用(記号に○を)
第1子	年 1 ある 2 ない
第2子	年 1 ある 2 ない
第3子	年 1 ある 2 ない
第4子	年 1 ある 2 ない

⇒Q38 保育所を利用しなかった方は、どうして利用しなかったかを教えてください。

⇒Q39 育児期にあなたの配偶者は仕事をしましたか。
1 無職 2 非常勤・パート 3 常勤 4 退職

⇒Q40 子どもがいる方は、あなたと配偶者との育児休業の利用について教えてください。

	あなたの利用(記号に○を)	配偶者の利用(記号に○を)
第1子	1 ある 2 ない	1 ある 2 ない
第2子	1 ある 2 ない	1 ある 2 ない
第3子	1 ある 2 ない	1 ある 2 ない
第4子	1 ある 2 ない	1 ある 2 ない

⇒Q41 育児休業を取らなかった方は、どうして利用しなかったかを教えてください。

G10 あなたが取得している年休の平均日数を教えてください。

 日

G11 あなたの超過勤務の月平均時間数を教えてください。

 時間

G12 多忙期におけるあなたの超過勤務時間数を教えてください。

 時間

G13 あなたは、これまで都局間の異動が何回ありましたか。

 回

G14 正規職員採用後の、京都大学以外での勤務の年数を教えてください。

 年間

G15 あなたは、単身赴任をした経験がありますか。

 回

G16 あなたは、仕事に不満を感じていますか。
1 強く感じる 2 感じる 3 感じない 4 まったく感じない

G17 あなたは、仕事を辞めようと思ったことがありますか。（3、4はQ28へ）
1 よく思う 2 思う 3 思わない 4 まったく思わない

⇒G18 1、2と答えた方は、原因は仕事でしたか。
1 はい 2 いいえ(Q20へ)

⇒G19 「はい」と答えた方は、どのような内容ですか。（複数回答可、記号に○を）
1 仕事内容 2 人間関係 3 昇任・昇格 4 給与
5 配置転換 6 単身赴任 7 その他（ ）

⇒G20 1、2と答えた方は、家庭は原因ですか。
1 はい 2 いいえ(Q24へ)

⇒G21 「はい」と答えた方は、どのような内容ですか。（複数回答可、記号に○を）
1 保育 2 子どもの就学(Q22へ) 3 子どもの習字や塾の送迎
4 その他子どもの問題() 5 配偶者の仕事(Q23へ)
6 家族の健康問題 7 介護 8 その他()

⇒G22 2と答えた方は、どの時期ですか。（複数回答可、記号に○を）
1 小学生 2 中学生 3 高校生 4 大学生 5 その他()

⇒G23 5と答えた方は、配偶者のどのような理由ですか。（複数回答可、記号に○を）
1 仕事内容 2 人間関係 3 昇任・昇格 4 給与
5 配置転換 6 単身赴任 7 その他()

⇒G24 仕事や家庭以外で、あなたが仕事を辞めようと思った理由があれば教えてください。

⇒G25 あなたが、仕事を辞めなかった理由を教えてください。

G26 仕事を辞めようとする人に対して、どのような援助が必要だと思いますか。

G27 定年前に退職した京都大学の正規事務職員の退職理由をご存じであれば教えてください。

G42 あなたは、介護の経験がありますか。
1 現在介護している 2 過去に経験ある 3 なし(Q44へ)

⇒G43 1、2と答えられた方は、どなたを介護しましたか。（複数回答可、記号に○を）
1 自分の親 2 配偶者の親 3 配偶者 4 子ども 5 その他()

G44 京都大学を働きやすい職場にするには、どうすればよいと思いますか。（複数回答可、記号に○を）

G45 あなたの性別について得たと感じますか。（3、4はQ47へ）
1 強く感じる 2 感じる 3 感じない 4 まったく感じない

⇒G46 1、2と答えた方は、どのような時に感じますか。（複数回答可、記号に○を）
1 職場 2 家庭 3 社会生活 4 その他()

G47 あなたの性別について損だと感じますか。（3、4はQ49へ）
1 強く感じる 2 感じる 3 感じない 4 まったく感じない

⇒G48 1、2と答えた方は、どのような時に感じますか。（複数回答可、記号に○を）
1 職場 2 家庭 3 社会生活 4 その他()

G49 異性（男性は女性、女性は男性）は得たと感じますか。（3、4はQ51へ）
1 強く感じる 2 感じる 3 感じない 4 まったく感じない

⇒G50 1、2と答えた方は、どのような時に感じますか。（複数回答可、記号に○を）
1 職場 2 家庭 3 社会生活 4 その他()

G51 異性（男性は女性、女性は男性）は損だと感じますか。（3、4はQ53へ）
1 強く感じる 2 感じる 3 感じない 4 まったく感じない

⇒G52 1、2と答えた方は、どのような時に感じますか。（複数回答可、記号に○を）
1 職場 2 家庭 3 社会生活 4 その他()

G53 男女の役割分担があると感じますか。（3、4はQ55へ）
1 強く感じる 2 感じる 3 感じない 4 まったく感じない

⇒G54 1、2と答えた方は、どのような時に感じますか。（複数回答可、記号に○を）
1 職場 2 家庭 3 社会生活 4 その他()

G55 あなたは男女差別があると感じますか。
1 強く感じる 2 感じる 3 感じない 4 まったく感じない

G56 男女差別の解消についてどう考えていますか。
1 自然になくなる 2 努力すれば、なくなる
3 なくすべきたが、なくならない 4 絶対になくならない
5 特に考えていない 6 その他()

お疲れ様でした。ご協力ありがとうございました。
なお、このアンケート結果は本研究以外には使用いたしません。

付録2 正規事務職員のワークライフバランスに関する実態調査基礎集計

表1：調査対象：性別

	回答数	構成員数
全体	431 (100.0)	1090 (100.0)
男性	277 (64.3)	690 (63.3)
女性	154 (35.7)	400 (36.7)

表2：調査対象：世代別

	回答数	構成員数
全体	431 (100.0)	1090 (100.0)
20代	95 (22.0)	201 (18.4)
30代	143 (33.2)	370 (33.9)
40代	78 (18.1)	249 (22.8)
50代以上	105 (24.4)	270 (24.8)
不明	10 (2.3)	0 (0.0)

表3：調査対象：職名分布

	回答数	構成員数
全体	429 (100.0)	1090 (100.0)
一般職員	148 (34.5)	385 (35.3)
主任	111 (25.9)	272 (25.0)
掛長・専門職員	106 (24.7)	273 (25.0)
課長補佐・専門員	39 (9.1)	82 (7.5)
事務長	22 (5.1)	18 (1.7)
課長・室長		44 (4.0)
部長	3 (0.7)	16 (1.5)

表4

性別	Q3 最終学歴				
	全体	高校卒	大学卒	大学院卒	その他
全体	43 (100.0)	99 (23.0)	286 (66.5)	24 (5.6)	21 (4.9)
男性	276 (100.0)	68 (24.6)	182 (65.9)	17 (6.2)	9 (3.3)
女性	154 (100.0)	31 (20.1)	104 (67.5)	7 (4.5)	12 (7.8)

表5

年代	Q3 最終学歴				
	全体	高校卒	大学卒	大学院卒	その他
全体	420 (100.0)	95 (22.6)	280 (66.7)	24 (5.7)	21 (5.0)
20代	95 (100.0)	3 (3.2)	83 (87.4)	9 (2.1)	0 (0.0)
30代	143 (100.0)	26 (18.2)	98 (68.5)	13 (9.1)	6 (4.1)
40代	78 (100.0)	18 (23.1)	52 (66.7)	2 (2.6)	6 (7.7)
50代以上	104 (100.0)	48 (46.2)	47 (45.2)	0 (0.0)	9 (8.7)

表 6

性別	Q4 通勤手段							
	全体	徒歩	自転車	バイク	自動車	バス	電車	その他
全体	421 100.0	25 5.9	94 22.3	15 3.6	51 12.1	45 10.7	186 44.2	5 1.2
男性	271 100.0	20 7.4	52 19.2	13 4.8	36 13.3	21 7.7	127 46.9	2 0.7
女性	150 100.0	5 3.3	42 28.0	2 1.3	15 10.0	24 16.0	59 39.3	3 2.0

表 7

年代	Q4 通勤手段							
	全体	徒歩	自転車	バイク	自動車	バス	電車	その他
全体	411 100.0	25 6.1	93 22.6	15 3.6	49 11.9	43 10.5	181 44.0	5 1.2
20代	94 100.0	5 5.3	32 34.0	2 2.1	1 1.1	9 9.6	44 46.8	1 1.1
30代	138 100.0	10 7.2	35 25.4	5 3.6	13 9.4	12 8.7	62 44.9	1 0.7
40代	76 100.0	3 3.9	15 19.7	3 3.9	13 17.1	12 15.8	29 38.2	1 1.3
50代以上	103 100.0	7 6.8	11 10.7	5 4.9	22 21.4	10 9.7	46 44.7	2 1.9

表 8

性別	Q5 通勤時間				
	全体	30分未満	30分から1時間未満	1～2時間	2時間以上
全体	430 (100)	167 (38.8)	147 (34.2)	110 (25.6)	6 (1.4)
男性	276 (100)	99 (35.9)	96 (34.8)	76 (27.5)	5 (1.8)
女性	154 (100)	68 (44.2)	51 (33.1)	34 (22.1)	1 (0.6)

表 9

年代	Q5 通勤時間				
	全体	30分未満	30分から1時間未満	1～2時間	2時間以上
全体	420 (100.0)	163 (38.8)	144 (34.3)	107 (25.5)	6 (1.4)
20代	94 (100.0)	44 (46.8)	26 (27.7)	22 (23.4)	2 (2.1)
30代	143 (100.0)	55 (38.5)	44 (30.8)	42 (29.4)	2 (1.4)
40代	78 (100.0)	27 (34.6)	33 (42.3)	18 (23.1)	0 (0.0)
50代以上	105 (100.0)	37 (35.2)	41 (39.0)	25 (23.8)	2 (1.9)

表 10

性別	Q6 採用年数				
	回答者数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
男性	268	18	50	23.1	3.89
女性	143	18	42	23.4	3.19

表 11

性別	Q7 採用時の所属					
	全体	教室	研究所等	学部事務室	事務局	京大以外
全体	426 (100)	51 (12.0)	88 (20.7)	100 (23.5)	139 (32.6)	48 (11.3)
男性	274 (100)	17 (6.2)	60 (21.9)	79 (28.8)	87 (31.8)	31 (11.3)
女性	152 (100)	34 (22.4)	28 (18.4)	21 (13.8)	52 (34.2)	17 (11.2)

表 12

年代	Q7 採用時の所属					
	全体	教室	研究所等	学部事務室	事務局	京大以外
全体	417 (100.0)	49 (11.8)	84 (20.1)	99 (23.7)	137 (32.9)	48 (11.5)
20代	94 (100.0)	4 (4.3)	10 (10.6)	13 (13.8)	62 (66.0)	5 (5.3)
30代	143 (100.0)	11 (7.7)	36 (25.2)	35 (24.5)	40 (28.0)	21 (14.7)
40代	75 (100.0)	13 (17.3)	15 (20.0)	18 (24.0)	14 (18.7)	15 (20.0)
50代以上	105 (100.0)	21 (20.0)	23 (21.9)	33 (31.4)	21 (20.0)	7 (6.7)

表 13

性別	Q8 現在の職名					
	全体	一般職員	主任	掛長・ 専門職員	課長補佐専 門員	事務長・ 課長・室 長・部長
全体	429 (100)	148 (34.5)	111 (25.9)	106 (24.7)	39 (9.1)	25 (5.8)
男性	275 (100)	85 (30.9)	49 (17.8)	83 (30.2)	36 (13.1)	22 (8.0)
女性	154 (100)	63 (40.9)	62 (40.3)	23 (14.9)	3 (1.9)	3 (1.9)

表 14

年代	Q8 現在の職名					
	全体	一般職員	主任	掛長・ 専門職員	課長補佐・ 専門員	事務長・ 課長・室 長・部長
全体	420 (100)	148 (35.2)	108 (25.7)	103 (24.5)	37 (8.8)	24 (5.7)
20代	94 (100)	94 (100)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
30代	143 (100)	50 (35.0)	77 (53.8)	16 (11.2)	0 (0.0)	0 (0.0)
40代	78 (100)	3 (3.8)	19 (24.4)	46 (59.0)	7 (9.0)	3 (3.9)
50代以上	105 (100)	1 (1.0)	12 (11.4)	41 (39.0)	30 (28.6)	21 (20.0)

表 15

性別	Q9 - 1 役職の発令時年齢				
		回答者数	最小値	最大値	平均値
男性	主任の発令時年齢	164	31	55	36.0
	掛長・専門職員の発令時年齢	129	34	58	41.4
	課長補佐・専門員の発令時年齢	48	42	58	51.0
	事務長・課長・室長の発令時年齢	18	45	59	52.7
	部長の発令時年齢	2	57	57	57
女性	主任の発令時年齢	73	32	55	36.6
	掛長・専門職員の発令時年齢	21	34	58	43.2
	課長補佐・専門員の発令時年齢	2	49	57	53
	事務長・課長・室長の発令時年齢	2	49	54	51.5
	部長の発令時年齢	0			

表 16

年代	Q9 - 1 役職の発令時年齢				
		回答者数	最小値	最大値	平均値
30代	主任の発令時年齢	85	31	37	33.8
	掛長・専門職員の発令時年齢	17	34	39	36.4
	課長補佐・専門員の発令時年齢	0			
	事務長・課長・室長の発令時年齢	0			
	部長の発令時年齢	0			
40代	主任の発令時年齢	69	32	43	35.0
	掛長・専門職員の発令時年齢	53	36	45	39.7
	課長補佐・専門員の発令時年齢	6	43	47	46.2
	事務長・課長・室長の発令時年齢	2	45	45	45.0
	部長の発令時年齢	0			
50代 以上	主任の発令時年齢	83	33	55	39.6
	掛長・専門職員の発令時年齢	80	37	58	44.0
	課長補佐・専門員の発令時年齢	44	42	58	51.7
	事務長・課長・室長の発令時年齢	18	47	59	53.4
	部長の発令時年齢	2	57	57	57.0

表 17：採用時所属ごとの役職採用時年齢

性別	Q7 採用時の所属	Q9 - 1 役職の発令時年齢				
			回答数	最小値	最大値	平均値
男性	教室	主任の発令時年齢	12	34	41	36.3
		掛長・専門職員の発令時年齢	12	37	46	41.3
		課長補佐・専門員の発令時年齢	5	51	58	53.6
		事務長・課長・室長の発令時年齢	1	56	56	56.0
		部長の発令時年齢	0			
	研究所	主任の発令時年齢	94	31	53	36.1
		掛長・専門職員の発令時年齢	76	35	58	41.7
	学部 事務室	課長補佐・専門員の発令時年齢	27	42	57	51.0
		事務長・課長・室長の発令時年齢	13	45	59	53.4
	事務局	部長の発令時年齢	1	57	57	57.0
		主任の発令時年齢	37	33	55	36.4
		掛長・専門職員の発令時年齢	25	35	54	41.2
		課長補佐・専門員の発令時年齢	11	45	58	50.9
		事務長・課長・室長の発令時年齢	3	47	54	50.3
	京大以外	部長の発令時年齢	1	57	57	57.0
		主任の発令時年齢	19	33	39	34.7
		掛長・専門職員の発令時年齢	15	34	50	40.5
		課長補佐・専門員の発令時年齢	5	43	57	48.2
		事務長・課長・室長の発令時年齢	1	48	48	48.0
	不明	部長の発令時年齢	0			
		主任の発令時年齢	2	35	35	35.0
		掛長・専門職員の発令時年齢	1	42	42	42.0
		課長補佐・専門員の発令時年齢	0			
事務長・課長・室長の発令時年齢		0				
女性	教室	部長の発令時年齢	0			
		主任の発令時年齢	26	34	49	38.2
		掛長・専門職員の発令時年齢	9	37	55	46.7
		課長補佐・専門員の発令時年齢	2	49	57	53.0
		事務長・課長・室長の発令時年齢	2	49	54	51.5
	研究所	部長の発令時年齢	0			
		主任の発令時年齢	24	33	55	36.3
	学部 事務室	掛長・専門職員の発令時年齢	8	34	58	42.0
		課長補佐・専門員の発令時年齢	0			
	事務局	事務長・課長・室長の発令時年齢	0			
		部長の発令時年齢	0			
		主任の発令時年齢	16	32	45	34.8
		掛長・専門職員の発令時年齢	2	38	39	38.5
		課長補佐・専門員の発令時年齢	0			
	京大以外	事務長・課長・室長の発令時年齢	0			
		部長の発令時年齢	0			
		主任の発令時年齢	6	34	41	35.7
		掛長・専門職員の発令時年齢	1	34	34	34.0
		課長補佐・専門員の発令時年齢	0			
	不明	事務長・課長・室長の発令時年齢	0			
		部長の発令時年齢	0			
		主任の発令時年齢	1	35	35	35.0
		掛長・専門職員の発令時年齢	1	41	41	41.0
課長補佐・専門員の発令時年齢		0				
	事務長・課長・室長の発令時年齢	0				
	部長の発令時年齢	0				

表 18

役職	性別	Q9 - 2 役職の発令時所属					
		全体	教室	研究所等	学部事務室	事務局	京大以外
主任	全体	248 (100)	28 (11.3)	43 (17.3)	86 (34.7)	49(19.8)	42 (16.9)
	男性	166 (100)	3 (1.8)	26 (15.7)	60 (36.1)	40(24.1)	37 (22.3)
	女性	82 (100)	25 (30.5)	17 (20.7)	26 (31.7)	9 (11.0)	5 (6.1)
掛長・ 専門職員	全体	153 (100)	4 (2.6)	36 (23.5)	22 (14.4)	15 (9.8)	76 (49.7)
	男性	127 (100)	0 (0)	33 (26.0)	14 (11.0)	11 (8.7)	69 (54.3)
	女性	26 (100)	4 (15.4)	3 (11.5)	8 (30.8)	4 (15.4)	7 (26.9)
課長補 佐・専門 員	全体	50 (100)	0 (0)	4 (8)	9 (18)	21 (42)	16 (32)
	男性	47 (100)	0 (0)	4 (8.5)	8 (17.0)	19(40.4)	16 (34.0)
	女性	3 (100)	0 (0)	0 (0)	1 (33.3)	2 (66.7)	0 (0)

表 19

役職	年代	Q9-2 役職の発令時所属					
		全体	教室	研究所等	学部事務室	事務局	京大以外
主任	全体	241(100)	27(11.2)	41(17.0)	84(34.9)	48(19.9)	41(17.0)
	30代	87(100)	8(9.2)	16(18.4)	35(40.2)	21(24.1)	7(8.0)
	40代	70(100)	6(8.6)	11(15.7)	20(28.6)	11(15.7)	22(31.4)
	50代以上	84(100)	13(15.5)	14(16.7)	29(34.5)	16(19.0)	12(14.3)
掛長・ 専門職 員	全体	148(100)	3(2.0)	36(24.3)	22(14.9)	15(10.1)	72(48.6)
	30代	17(100)	0(0.0)	5(29.4)	6(35.3)	4(23.5)	2(11.8)
	40代	53(100)	0(0.0)	15(28.3)	9(17.0)	8(15.1)	21(39.6)
	50代以上	78(100)	3(3.8)	16(20.5)	7(9.0)	3(3.8)	49(62.8)
課長補 佐・専門 員	全体	48(100)	0(0.0)	4(8.3)	8(16.7)	21(43.8)	15(31.3)
	40代	6(100)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	6(100)	0(0.0)
	50代以上	42(100)	0(0.0)	4(9.5)	8(19.0)	15(35.7)	15(35.7)

表 20

性別	Q10 取得年休平均日数				
	回答者数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
男性	269	0	40	11.0	6.18
女性	148	0	40	13.2	6.99

表 21

年代	Q10 取得年休平均日数				
	回答者数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
20代	90	0	20	9.3	5.50
30代	140	2	40	12.8	6.90
40代	76	2	20	12.3	4.77
50代以上	102	0	40	12.2	7.70
その他	9	10	20	12.0	4.00

表 22：現在の役職と年休

性別	Q8 現在の役職	Q10 年休の平均日数						
		全体	0日	1～5日	6～10日	11～15日	16日以上	不明
男性	一般職員	85 100.0	1 1.2	22 25.9	35 41.2	10 11.8	13 15.3	4 4.7
	主任・掛長	132 100.0	1 0.8	21 15.9	56 42.4	32 24.2	20 15.2	2 1.5
	課長補佐・ 専門員	36 100.0	0 0.0	8 22.2	12 33.3	9 25.0	6 16.7	1 2.8
	事務長・課 長・室長・部 長	22 100.0	0 0.0	3 13.6	11 50.0	2 9.1	5 22.7	1 4.5
	男性合計	275 100.0	2 0.7	54 19.6	114 41.5	53 19.3	44 16.0	8 2.9
女性	一般職員	63 100.0	3 4.8	8 12.7	22 34.9	14 22.2	13 20.6	3 4.8
	主任・掛長	85 100.0	1 1.2	7 8.2	26 30.6	19 22.4	29 34.1	3 3.5
	課長補佐・ 専門員	3 100.0	0 0.0	2 66.7	0 0.0	0 0.0	1 33.3	0 0.0
	事務長・課 長・室長・部 長	3 100.0	0 0.0	0 0.0	1 33.3	0 0.0	2 66.7	0 0.0
	女性合計	154 100	4 2.6	17 11.0	49 31.8	33 21.4	45 29.2	6 3.9

表 23

性別	Q11 超過勤務月平均時間数				
	回答者数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
男性	263	0	120	18.3	14.36
女性	148	0	60	11.7	10.87

表 24

年代	Q11 超過勤務月平均時間数				
	回答者数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
20代	93	0	120	16.5	15.90
30代	140	0	70	16.6	12.53
40代	73	0	90	18.1	14.92
50代以上	97	0	70	13.2	11.43
その他	8	0	20	10.1	7.47

表 25：男女別年代別の超過勤務月平均時間数

性別	年代	Q11 超過勤務月平均時間数					
		0H	1～9H	10～19H	20～29H	30～44H	45H 以上
男性	20代	3	10	14	9	12	2
	30代	3	9	23	26	22	3
	40代	0	8	12	12	15	1
	50代以上	10	13	27	18	7	1
	合計	16	40	76	65	56	7
女性	20代	4	13	11	12	2	1
	30代	11	16	11	10	6	0
	40代	2	11	6	4	1	1
	50代以上	3	6	7	1	3	0
	合計	20	46	35	27	12	2

表 26

性別	Q12 多忙期における超過勤務月平均時間数				
	回答者数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
男性	264	0	190	41.5	27.07
女性	144	0	150	29.6	23.41

表 27

年代	Q12 多忙期における超過勤務月平均時間数				
	回答者数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
20代	92	0	190	37.8	29.62
30代	141	0	150	39.2	25.88
40代	74	2	130	42.2	25.62
50代以上	93	0	120	31.3	24.08
その他	8	1	40	22.9	16.88

表 28：男女別年代別の多忙期における超過勤務月平均時間数

性別	年代	Q12 多忙期における超過勤務月平均時間数					
		0H	1～9H	10～19H	20～29H	30～44H	45H 以上
男性	20代	2	5	6	3	13	21
	30代	2	4	4	8	22	46
	40代	0	0	3	7	13	26
	50代以上	8	5	6	11	28	17
	合計	12	14	19	29	76	110
女性	20代	3	4	4	9	8	13
	30代	6	7	6	9	15	11
	40代	0	5	3	3	8	5
	50代以上	1	3	0	7	4	3
	合計	10	19	13	28	35	32

表 29：100 時間以上の勤務実態（月平均勤務時間 100 時間以上の回答者数）

	通常/多忙	20 代	30 代	40 代	50 代
男子	通常	1	0	0	0
	多忙期	4	3	3	4
女子	通常	0	0	0	0
	多忙期	0	2	0	0

※通常（Q11「超過勤務月平均時間数」より）

多忙期（Q12「多忙期における超過勤務月平均時間数」より）

表 30：多忙期における 100 時間以上の勤務実態

（Q12「多忙期における超過勤務月平均時間数」より）

100 時間以上 の勤務時間	年代（男性）				
	全体	20 代	30 代	40 代	50 代以上
100 時間	8	2	1	2	3
110 時間	1	1	0	0	0
120 時間	2	0	1	0	1
130 時間	1	0	0	1	0
150 時間	1	0	1	0	0
190 時間	1	1	0	0	0

表 31

性別	Q13 部局間異動の回数				
	回答者数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
男性	273	0	14	4.3	3.53
女性	151	0	9	2.3	2.25

表 32

年代	Q13 部局間異動の回数				
	回答者数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
20 代	95	0	3	0.65	0.71
30 代	142	0	10	2.85	2.03
40 代	76	0	10	4.92	2.69
50 代以上	102	0	14	6.22	3.86
その他	9	1	10	6.00	3.08

表 33：現在の役職と部局間移動の経験

性別	Q8 現在の 役職	Q13 部局間異動の回数										
		全体	0回	1回	2回	3回	4回	5回	6回	7回	8回	9回 以上
男性	一般職員	85 100.0	27 31.8	34 40.0	11 12.9	10 11.8	3 3.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	主任・掛長	132 100.0	11 8.3	1 0.8	10 7.6	22 16.7	9 6.8	18 13.6	12 9.1	14 10.6	12 9.1	22 16.7
	課長補佐・ 専門員	36 100.0	3 8.3	3 8.3	1 2.8	1 2.8	3 8.3	3 8.3	4 11.1	4 11.1	3 8.3	10 27.8
	事務長・課 長以上	22 100.0	1 4.5	1 4.5	2 9.1	4 18.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 18.2	4 18.2	8 36.4
女性	一般職員	63 100.0	26 41.3	22 34.9	5 7.9	6 9.5	2 3.2	1 1.6	0 0.0	0 0.0	1 1.6	0 0.0
	主任・掛長	85 100.0	15 17.6	11 12.9	10 11.8	12 14.1	13 15.3	11 12.9	5 5.9	4 4.7	1 1.2	2 2.4
	課長補佐・ 専門員	3 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 33.3	1 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	事務長・課 長以上	3 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 66.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

表 34

性別	Q14 京都大学以外での勤務年数				
	回答者数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
男性	270	0	42	4.8	7.34
女性	146	0	42	3.3	7.29

表 35

年代	Q14 京都大学以外での勤務年数				
	回答者数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
20代	92	0	6	0.50	1.15
30代	141	0	18	3.04	3.89
40代	76	0	27	4.75	6.01
50代以上	98	0	42	8.82	11.48
その他	9	0	35	7.89	11.01

表 36

性別	Q15 単身赴任の回数				
	回答者数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
男性	268	0	4	0.2	0.57
女性	150	0	2	0.03	0.20

表 37

年代	Q15 単身赴任の回数				
	回答者数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
20代	92	0	2	0.04	0.25
30代	141	0	2	0.06	0.29
40代	76	0	3	0.25	0.54
50代以上	99	0	4	0.33	0.69
その他	10	0	2	0.30	0.67

表 38 : 現在の役職と単身赴任の経験

性別	Q8 現在の役職	Q15 単身赴任をした回数						
		全体	0回	1回	2回	3回	4回	不明
男性	一般職員	85	78	4	0	0	0	3
		100.0	91.8	4.7	0.0	0.0	0.0	3.5
	主任・掛長	132	105	19	2	2	0	4
		100.0	79.5	14.4	1.5	1.5	0.0	3.0
課長補佐・ 専門員	36	24	9	2	0	0	1	
	100.0	66.7	25.0	5.6	0.0	0.0	2.8	
事務長・課長・ 室長・部長	22	10	7	3	0	1	1	
	100.0	45.5	31.8	13.6	0.0	4.5	4.5	
女性	一般職員	63	60	0	1	0	0	2
		100.0	96.8	0.0	1.6	0.0	0.0	3.2
	主任・掛長	85	83	0	0	0	0	2
		100.0	97.6	0.0	0.0	0.0	0.0	2.4
課長補佐・ 専門員	3	3	0	0	0	0	0	
	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
事務長・課長・ 室長・部長	3	1	2	0	0	0	0	
	100.0	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	

表 39

性別	Q16 仕事に不満を感じていますか				
	全体	強く感じる	感じる	感じない	まったく感じない
全体	429 (100)	28 (6.5)	182 (42.4)	202 (47.1)	17 (4.0)
男性	276 (100)	22 (8.0)	121 (43.8)	125 (45.3)	8 (2.9)
女性	153 (100)	6 (3.9)	61 (39.9)	77 (50.3)	9 (5.9)

表 40

年代	Q16 仕事に不満を感じていますか				
	全体	強く感じる	感じる	感じない	まったく感じない
全体	419 (100)	27 (6.4)	178 (42.5)	198 (47.3)	16 (3.8)
20代	95 (100)	2 (2.1)	26 (27.4)	61 (64.2)	6 (6.3)
30代	143 (100)	15 (10.5)	61 (42.7)	61 (42.7)	6 (4.2)
40代	78 (100)	3 (3.8)	38 (48.7)	35 (44.9)	2 (2.6)
50代以上	103 (100)	7 (6.8)	53 (51.5)	41 (39.8)	2 (1.9)

表 41：現在の役職と仕事への不満

性別	Q8 現在の役職	Q16 仕事に不満を感じていますか					不明
		全体	強く感じる	感じる	感じない	まったく感じない	
男性	一般職員	85(100)	6(7.1)	33(38.8)	43(50.6)	3(3.5)	0(0.0)
	主任・掛長	132(100)	16(12.1)	63(47.7)	51(38.6)	2(1.5)	0(0.0)
	課長補佐・ 専門員	36(100)	0(0.0)	17(47.2)	16(44.4)	2(5.6)	1(2.8)
	事務長・課長・ 室長・部長	22(100)	0(0.0)	8(36.4)	14(63.6)	0(0.0)	0(0.0)
女性	一般職員	63(100)	0(0.0)	15(23.8)	42(66.7)	6(9.5)	0(0.0)
	主任・掛長	85(100)	6(7.1)	43(50.6)	34(40.0)	2(2.4)	0(0.0)
	課長補佐・ 専門員	3(100)	0(0.0)	1(33.3)	1(33.3)	0(0.0)	1(33.3)
	事務長・課長・ 室長・部長	3(100)	0(0.0)	2(66.7)	0(0.0)	1(33.3)	0(0.0)

表 42

性別	Q17 仕事を辞めようと思ったことがありますか				
	全体	よく思う	思う	思わない	まったく思わない
全体	428 (100)	34 (7.9)	187 (43.7)	155 (36.2)	52 (12.1)
男性	275 (100)	22 (8)	108 (39.3)	112 (40.7)	33 (12.0)
女性	153 (100)	12 (7.8)	79 (51.6)	43 (28.1)	19 (12.4)

表 43

年代	Q17 仕事を辞めようと思ったことがありますか				
	全体	よく思う	思う	思わない	まったく思わない
全体	418 (100)	34 (8.1)	181 (43.3)	152 (36.4)	51 (12.2)
20代	94 (100)	4 (4.3)	22 (23.4)	48 (51.1)	20 (21.3)
30代	143 (100)	18 (12.6)	60 (42.0)	48 (33.6)	17 (11.9)
40代	77 (100)	5 (6.5)	45 (58.4)	21 (27.3)	6 (7.8)
50代以上	104 (100)	7 (6.7)	54 (51.9)	35 (33.7)	8 (7.7)

表 44

性別	Q18 仕事を辞めようと思った原因は仕事でしたか		
	全体	はい	いいえ
全体	215 (100)	172 (80)	43 (20)
男性	128 (100)	115 (89.8)	13 (10.2)
女性	87 (100)	57 (65.5)	30 (34.5)

表 45

年代	Q18 仕事を辞めようと思った原因は仕事でしたか		
	全体	はい	いいえ
全体	209 (100.0)	167 (79.9)	42 (20.1)
20代	26 (100.0)	21 (80.8)	5 (19.2)
30代	76 (100.0)	59 (77.6)	17 (22.4)
40代	48 (100.0)	35 (72.9)	13 (27.1)
50代以上	59 (100.0)	52 (88.1)	7 (11.9)

表 46

理由	性別	Q19 仕事を辞めようと思った原因としての仕事の内容		
		全体	はい	いいえ
仕事内容	全体	174 (100)	135 (77.6)	39 (22.4)
	男性	115 (100)	91 (79.1)	24 (20.9)
	女性	59 (100)	44 (74.6)	15 (25.4)
人間関係	全体	174 (100)	83 (47.7)	91 (52.3)
	男性	115 (100)	46 (40.0)	69 (60.0)
	女性	59 (100)	37 (62.7)	22 (37.3)
昇任・昇格	全体	174 (100)	20 (11.5)	154 (88.5)
	男性	115 (100)	14 (12.2)	101 (87.8)
	女性	59 (100)	6 (10.2)	53 (89.8)
給与	全体	174 (100)	25 (14.4)	149 (85.6)
	男性	115 (100)	21 (18.3)	94 (81.7)
	女性	59 (100)	4 (6.8)	55 (93.2)
配置転換	全体	174 (100)	29 (16.7)	145 (83.3)
	男性	115 (100)	18 (15.7)	97 (84.3)
	女性	59 (100)	11 (18.6)	48 (81.4)
単身赴任	全体	174 (100)	3 (1.7)	171 (98.3)
	男性	115 (100)	3 (2.6)	112 (97.4)
	女性	59 (100)	0 (0.0)	59 (100.0)
その他	全体	174 (100)	19 (10.9)	155 (89.1)
	男性	115 (100)	13 (11.3)	102 (88.7)
	女性	59 (100)	6 (10.2)	53 (89.8)

表 47

理由	年代	Q19 仕事を辞めようと思った原因としての仕事の内容		
		全体	はい	いいえ
仕事内容	全体	169 (100.0)	133 (78.7)	36 (21.3)
	20代	21 (100.0)	16 (76.2)	5 (23.8)
	30代	60 (100.0)	48 (80.0)	12 (20.0)
	40代	35 (100.0)	24 (68.6)	11 (31.4)
	50代以上	53 (100.0)	45 (84.9)	8 (15.1)
人間関係	全体	169 (100.0)	80 (47.3)	89 (52.7)
	20代	21 (100.0)	7 (33.3)	14 (66.7)
	30代	60 (100.0)	28 (46.7)	32 (53.3)
	40代	35 (100.0)	18 (51.4)	17 (48.6)
	50代以上	53 (100.0)	27 (50.9)	26 (49.1)
昇任・昇格	全体	169 (100.0)	19 (11.2)	150 (88.8)
	20代	21 (100.0)	2 (9.5)	19 (90.5)
	30代	60 (100.0)	2 (3.3)	58 (96.7)
	40代	35 (100.0)	3 (8.6)	32 (91.4)
	50代以上	53 (100.0)	12 (22.6)	41 (77.4)
給与	全体	169 (100.0)	25 (14.8)	144 (85.2)
	20代	21 (100.0)	6 (28.6)	15 (71.4)
	30代	60 (100.0)	7 (11.7)	53 (88.3)
	40代	35 (100.0)	5 (14.3)	30 (85.7)
	50代以上	53 (100.0)	7 (13.2)	46 (86.8)
配置転換	全体	169 (100.0)	28 (16.6)	141 (83.4)
	20代	21 (100.0)	1 (4.8)	20 (95.2)
	30代	60 (100.0)	12 (20.0)	48 (80.0)
	40代	35 (100.0)	9 (25.7)	26 (74.3)
	50代以上	53 (100.0)	6 (11.3)	47 (88.7)
単身赴任	全体	169 (100.0)	3 (1.8)	166 (98.2)
	20代	21 (100.0)	0 (0.0)	21 (100.0)
	30代	60 (100.0)	0 (0.0)	60 (100.0)
	40代	35 (100.0)	1 (2.9)	34 (97.1)
	50代以上	53 (100.0)	2 (3.8)	51 (96.2)
その他	全体	169 (100.0)	19 (11.2)	150 (88.8)
	20代	21 (100.0)	3 (14.3)	18 (85.7)
	30代	60 (100.0)	5 (8.3)	55 (91.7)
	40代	35 (100.0)	6 (17.1)	29 (82.9)
	50代以上	53 (100.0)	5 (9.4)	48 (90.6)

表 48

性別	Q20 仕事を辞めようと思ったのは、家庭が原因ですか		
	全体	はい	いいえ
全体	179 (100.0)	26 (14.5)	153 (85.5)
男性	103 (100.0)	5 (4.9)	98 (95.1)
女性	76 (100.0)	21 (27.6)	55 (72.4)

表 49

年代	Q20 仕事を辞めようと思ったのは、家庭が原因ですか		
	全体	はい	いいえ
全体	174 (100.0)	24 (13.8)	150 (86.2)
20代	24 (100.0)	2 (8.3)	22 (91.7)
30代	55 (100.0)	5 (9.1)	50 (90.9)
40代	42 (100.0)	13 (31.0)	29 (69.0)
50代以上	53 (100.0)	4 (7.5)	49 (92.5)

表 50

理由	性別	Q21 仕事を辞めようと思った原因としての家庭の内容		
		全体	はい	いいえ
保育	全体	30 (100)	6 (20.0)	24 (80.0)
	男性	6 (100)	0 (0.0)	6 (100.0)
	女性	24 (100)	6 (25.0)	18 (75.0)
子どもの就学	全体	30 (100)	9 (30.0)	21 (70.0)
	男性	6 (100)	1 (16.7)	5 (83.3)
	女性	24 (100)	8 (33.3)	16 (66.7)
子どもの稽古 や塾の送迎	全体	30 (100)	3 (10.0)	27 (90.0)
	男性	6 (100)	0 (0.0)	6 (100.0)
	女性	24 (100)	3 (12.5)	21 (87.5)
その他子ども の問題	全体	30 (100)	7 (23.3)	23 (76.7)
	男性	6 (100)	0 (0.0)	6 (100.0)
	女性	24 (100)	7 (29.2)	17 (70.8)
配偶者の仕事	全体	30 (100)	2 (6.7)	28 (93.3)
	男性	6 (100)	0 (0.0)	6 (100.0)
	女性	24 (100)	2 (8.3)	22 (91.7)
家族の健康問題	全体	30 (100)	9 (30.0)	21 (70.0)
	男性	6 (100)	3 (50.0)	3 (50.0)
	女性	24 (100)	6 (25.0)	18 (75.0)
介護	全体	30 (100)	4 (13.3)	26 (86.7)
	男性	6 (100)	2 (33.3)	4 (66.7)
	女性	24 (100)	2 (8.3)	22 (91.7)
その他	全体	30 (100)	4 (13.3)	26 (86.7)
	男性	6 (100)	0 (0.0)	6 (100.0)
	女性	24 (100)	4 (16.7)	20 (83.3)

表 51

理由	年代	Q21 仕事を辞めようと思った原因としての家庭の内容		
		全体	はい	いいえ
保育	全体	28 (100)	6 (21.4)	22 (78.6)
	20代	2 (100)	0 (0.0)	2 (100)
	30代	8 (100)	3 (37.5)	5 (62.5)
	40代	14 (100)	3 (21.4)	11 (78.6)
	50代以上	4 (100)	0 (0.0)	4 (100)
子どもの就学	全体	28 (100)	8 (28.6)	20 (71.4)
	20代	2 (100)	0 (0.0)	2 (100)
	30代	8 (100)	3 (37.5)	5 (62.5)
	40代	14 (100)	3 (21.4)	11 (78.6)
	50代以上	4 (100)	2 (50.0)	2 (50.0)
子どもの稽古や塾の送迎	全体	28 (100)	2 (7.1)	26 (92.9)
	20代	2 (100)	0 (0.0)	2 (100)
	30代	8 (100)	1 (12.5)	7 (87.5)
	40代	14 (100)	1 (7.1)	13 (92.9)
	50代以上	4 (100)	0 (0.0)	4 (100)
その他子どもの問題	全体	28 (100)	7 (25.0)	21 (75.0)
	20代	2 (100)	0 (0.0)	2 (100)
	30代	8 (100)	2 (25.0)	6 (75.0)
	40代	14 (100)	5 (35.7)	9 (64.3)
	50代以上	4 (100)	0 (0.0)	4 (100)
配偶者の仕事	全体	28 (100)	2 (7.1)	26 (92.9)
	20代	2 (100)	0 (0.0)	2 (100)
	30代	8 (100)	0 (0.0)	8 (100)
	40代	14 (100)	2 (14.3)	12 (85.7)
	50代以上	4 (100)	0 (0.0)	4 (100)
家族の健康問題	全体	28 (100)	8 (28.6)	20 (71.4)
	20代	2 (100)	1 (50.0)	1 (50.0)
	30代	8 (100)	2 (25.0)	6 (75.0)
	40代	14 (100)	3 (21.4)	11 (78.6)
	50代以上	4 (100)	2 (50.0)	2 (50.0)
介護	全体	28 (100)	4 (14.3)	24 (85.7)
	20代	2 (100)	0 (0.0)	2 (100)
	30代	8 (100)	0 (0.0)	8 (100)
	40代	14 (100)	3 (21.4)	11 (78.6)
	50代以上	4 (100)	1 (25.0)	3 (75.0)
その他	全体	28 (100)	4 (14.3)	24 (85.7)
	20代	2 (100)	1 (50.0)	1 (50.0)
	30代	8 (100)	0 (0.0)	8 (100)
	40代	14 (100)	2 (14.3)	12 (85.7)
	50代以上	4 (100)	1 (25.0)	3 (75.0)

表 52

理由	性別	Q22 仕事を辞めようと思った原因が「子どもの就学」と答えた方の子どもの就学時期		
		全体	はい	いいえ
小学生	全体	9 (100)	7 (77.8)	2 (22.2)
	男性	1 (100)	0 (0)	1 (100)
	女性	8 (100)	7 (87.5)	1 (12.5)
中学生	全体	9 (100)	2 (22.2)	7 (77.8)
	男性	1 (100)	0 (0)	1 (100)
	女性	8 (100)	2 (25.0)	6 (75)
高校生	全体	9 (100)	0 (0)	9 (100)
	男性	1 (100)	0 (0)	1 (100)
	女性	8 (100)	0 (0)	8 (100)
大学生	全体	9 (100)	1 (11.1)	8 (88.9)
	男性	1 (100)	1 (100)	0 (0)
	女性	8 (100)	0 (0)	8 (100)
その他	全体	9 (100)	0 (0)	9 (100)
	男性	1 (100)	0 (0)	1 (100)
	女性	8 (100)	0 (0)	8 (100)

表 53

子供	年代	Q22 仕事を辞めようと思った原因が「子どもの就学」と答えた方の子どもの就学時期		
		全体	はい	いいえ
小学生	全体	8 (100)	6 (75.0)	2 (25.0)
	30代	3 (100)	3 (100)	0 (0.0)
	40代	3 (100)	2 (66.7)	1 (33.3)
	50代以上	2 (100)	1 (50.0)	1 (50.0)
中学生	全体	8 (100)	1 (12.5)	7 (87.5)
	30代	3 (100)	1 (33.3)	2 (66.7)
	40代	3 (100)	0 (0.0)	3 (100)
	50代以上	2 (100)	0 (0.0)	2 (100)
高校生	全体	8 (100)	0 (0.0)	8 (100)
	30代	3 (100)	0 (0.0)	3 (100)
	40代	3 (100)	0 (0.0)	3 (100)
	50代以上	2 (100)	0 (0.0)	2 (100)
大学生	全体	8 (100)	1 (12.5)	7 (87.5)
	30代	3 (100)	0 (0.0)	3 (100)
	40代	3 (100)	0 (0.0)	3 (100)
	50代以上	2 (100)	1 (50.0)	1 (50.0)
その他	全体	8 (100)	0 (0.0)	8 (100)
	30代	3 (100)	0 (0.0)	3 (100)
	40代	3 (100)	0 (0.0)	3 (100)
	50代以上	2 (100)	0 (0.0)	2 (100)

表 54

理由	性別	Q23 仕事を辞めようと思った原因が「配偶者の仕事」と答えた方の配偶者の理由		
		全体	はい	いいえ
仕事内容	全体	3(100)	1(33.3)	2(66.7)
	男性	1(100)	0(0)	1(100)
	女性	2(100)	1(50.0)	1(50.0)
人間関係	全体	3(100)	0(0)	3(100)
	男性	1(100)	0(0)	1(100)
	女性	2(100)	0(0)	2(100)
昇任・昇格	全体	3(100)	1(33.3)	2(66.7)
	男性	1(100)	1(100)	0(0.0)
	女性	2(100)	0(0)	2(100)
給与	全体	3(100)	1(33.3)	2(66.7)
	男性	1(100)	1(100)	0(0)
	女性	2(100)	0(0)	2(100)
配置転換	全体	7(100)	1(14.3)	6(85.7)
	男性	2(100)	1(50.0)	1(50.0)
	女性	5(100)	0(0)	5(100)
単身赴任	全体	2(100)	1(50.0)	1(50.0)
	男性	0(0)	0(0)	0(0)
	女性	2(100)	1(50.0)	1(50.0)
その他	全体	7(100)	1(14.3)	6(85.7)
	男性	2(100)	0(0)	2(100)
	女性	5(100)	1(20.0)	4(80.0)

表 55

理由	年代	Q23 仕事を辞めようと思った原因が「配偶者の仕事」と答えた方の配偶者の理由		
		全体	はい	いいえ
仕事内容	全体	3(100)	1(33.3)	2(66.7)
	30代	1(100)	0(0.0)	1(100)
	40代	2(100)	1(50.0)	1(50.0)
人間関係	全体	3(100)	0(0.0)	3(100)
	30代	1(100)	0(0.0)	1(100)
	40代	2(100)	0(0.0)	2(100)
昇任・昇格	全体	3(100)	1(33.3)	2(66.7)
	30代	1(100)	1(100)	0(0.0)
	40代	2(100)	0(0.0)	2(100)
給与	全体	3(100)	1(33.3)	2(66.7)
	30代	1(100)	1(100)	0(0.0)
	40代	2(100)	0(0.0)	2(100)
配置転換	全体	7(100)	1(14.3)	6(85.7)
	30代	4(100)	1(25.0)	3(75.0)
	40代	3(100)	0(0.0)	3(100)
単身赴任	全体	2(100)	1(50.0)	1(50.0)
	30代			
	40代	2(100)	1(50.0)	1(50.0)
その他	全体	7(100)	1(14.3)	6(85.7)
	30代	4(100)	0(0.0)	4(100)
	40代	3(100)	1(33.3)	2(66.7)

表 56

性別	Q28 地域でのつき合いの有無				
	全体	よくある	ある	ない	まったくない
全体	428(100)	24(5.6)	171(40.0)	182(42.5)	51(11.9)
男性	274(100)	21(7.7)	106(38.7)	115(42.0)	32(11.7)
女性	154(100)	3(1.9)	65(42.2)	67(43.5)	19(12.3)

表 57

年代	Q28 地域でのつき合いの有無				
	全体	よくある	ある	ない	まったくない
全体	418(100)	23(5.5)	165(39.5)	179(42.8)	51(12.2)
20代	95(100)	0(0.0)	21(22.1)	53(55.8)	21(22.1)
30代	143(100)	7(4.9)	44(30.8)	69(48.3)	23(16.1)
40代	76(100)	4(5.3)	47(61.8)	22(28.9)	3(3.9)
50代以上	104(100)	12(11.5)	53(51.0)	35(33.7)	4(3.8)

表 58

性別	Q29 休日の過ごし方					
	全体	家族と過ごす	趣味を楽しむ	身体を休める	仕事	その他
全体	383(100)	131(34.2)	145(37.9)	91(23.8)	4(1.0)	12(3.1)
男性	251(100)	79(31.5)	101(40.2)	62(24.7)	4(1.6)	5(2.0)
女性	132(100)	52(39.4)	44(33.3)	29(22.0)	0(0)	7(5.3)

表 59

年代	Q29 休日の過ごし方					
	全体	家族と過ごす	趣味を楽しむ	身体を休める	仕事	その他
全体	376(100)	129(34.3)	142(37.8)	89(23.7)	4(1.1)	12(3.2)
20代	89(100)	14(15.7)	54(60.7)	16(18.0)	1(1.1)	4(4.5)
30代	136(100)	63(46.3)	32(23.5)	36(26.5)	2(1.5)	3(2.2)
40代	68(100)	28(41.2)	23(33.8)	15(22.1)	0(0.0)	2(2.9)
50代以上	83(100)	24(28.9)	33(39.8)	22(26.5)	1(1.2)	3(3.6)

表 60

性別	Q30 健康について不安を感じていますか				
	全体	強く感じる	感じる	感じない	まったく感じない
全体	430(100)	29(6.7)	242(56.3)	139(32.3)	20(4.7)
男性	276(100)	15(5.4)	169(61.2)	82(29.7)	10(3.6)
女性	154(100)	14(9.1)	73(47.4)	57(37.0)	10(6.5)

表 61

年代	Q30 健康について不安を感じていますか				
	全体	強く感じる	感じる	感じない	まったく感じない
全体	420(100)	29(6.9)	233(55.5)	138(32.9)	20(4.8)
20代	95(100)	3(3.2)	30(31.6)	52(54.7)	10(10.5)
30代	143(100)	10(7.0)	79(55.2)	46(32.2)	8(5.6)
40代	78(100)	7(9.0)	49(62.8)	21(26.9)	1(1.3)
50代以上	104(100)	9(8.7)	75(72.1)	19(18.3)	1(1.0)

表 62

性別	Q31 配偶者がいますか		
	全体	はい	いいえ
全体	429(100)	238(55.5)	191(44.5)
男性	276(100)	161(58.3)	115(41.7)
女性	153(100)	77(50.3)	76(49.7)

表 63

年代	Q31 配偶者がいますか		
	全体	はい	いいえ
全体	419(100)	229(54.7)	190(45.3)
20代	95(100)	12(12.6)	83(87.4)
30代	142(100)	77(54.2)	65(45.8)
40代	78(100)	57(73.1)	21(26.9)
50代以上	104(100)	83(79.8)	21(20.2)

表 64

性別	Q32 配偶者がいる方の結婚年齢				
	回答者数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
男性	139	16	47	29.8	4.95
女性	61	20	39	27.9	3.99

表 65

年代	Q32 配偶者がいる方の結婚年齢				
	回答者数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
20代	8	23	29	25.5	1.85
30代	69	16	36	28.8	3.57
40代	50	20	46	28.9	4.60
50代以上	73	20	47	30.1	5.74

表 66

性別	Q33 配偶者の現在の仕事			
	全体	無職	非常勤・パート	常勤
全体	234(100)	63(26.9)	64(27.4)	107(45.7)
男性	158(100)	61(38.6)	55(34.8)	42(26.6)
女性	76(100)	2(2.6)	9(11.8)	65(85.5)

表 67

年代	Q33 配偶者の現在の仕事			
	全体	無職	非常勤・パート	常勤
全体	226(100)	63(27.9)	60(26.5)	103(45.6)
20代	12(100)	2(16.7)	1(8.3)	9(75.0)
30代	77(100)	20(26.0)	14(18.2)	43(55.8)
40代	56(100)	10(17.9)	17(30.4)	29(51.8)
50代以上	81(100)	31(38.3)	28(34.6)	22(27.2)

表 68：現在の役職と配偶者の仕事

性別	Q8 現在の役職	Q33 配偶者の仕事（現在）				
		全体	常勤	非常勤・ パート	無職	不明
男性	一般職員	85(100)	4(4.7)	7(8.2)	11(12.9)	63(74.1)
	主任・掛長	132(100)	27(20.5)	27(20.5)	32(24.2)	46(34.8)
	課長補佐・ 専門員	36(100)	10(27.8)	12(33.3)	10(27.8)	4(11.1)
	事務長・課長・ 室長・部長	22(100)	1(4.5)	9(40.9)	8(36.4)	4(18.2)
女性	一般職員	63(100)	15(23.8)	1(1.6)	0(0.0)	47(74.6)
	主任・掛長	85(100)	49(57.6)	7(8.2)	1(1.2)	28(32.9)
	課長補佐・ 専門員	3(100)	0(0.0)	1(33.3)	1(33.3)	1(33.3)
	事務長・課長・ 室長・部長	3(100)	1(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	2(66.7)

表 69

性別	Q34 配偶者の結婚した当時の仕事			
	全体	無職	非常勤・パート	常勤
全体	238(100)	36(15.1)	51(21.4)	151(63.4)
男性	160(100)	35(21.9)	50(31.3)	75(46.9)
女性	78(100)	1(1.3)	1(1.3)	76(97.4)

表 70

年代	Q34 配偶者の結婚した当時の仕事			
	全体	無職	非常勤・パート	常勤
全体	230(100)	35(15.2)	50(21.7)	145(63.0)
20代	12(100)	1(8.3)	2(16.7)	9(75.0)
30代	78(100)	15(19.2)	13(16.7)	50(64.1)
40代	56(100)	6(10.7)	13(23.2)	37(66.1)
50代以上	84(100)	13(15.5)	22(26.2)	49(58.3)

表 71

性別	Q35 配偶者の単身赴任経験回数				
	回答者数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
男性	155	0	1	0.0	0.14
女性	76	0	6	0.3	0.82

表 72

年代	Q35 配偶者の単身赴任経験回数				
	回答者数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
20代	10	0	1	0.30	0.48
30代	78	0	2	0.09	0.33
40代	54	0	2	0.11	0.37
50代以上	81	0	6	0.12	0.70
その他	8	0	0	0.00	0

表 73

性別	Q36 子どもの人数				
	回答者数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
男性	257	0	5	1.0	1.15
女性	146	0	4	0.9	1.12

表 74 : 世代別の子ども数

年代	Q36 子どもの人数	年代				
		20代	30代	40代	50代	合計
男性	0人	45(97.8)	53(65.4)	16(33.3)	14(17.9)	128(50.6)
	1人	1(2.2)	13(16.1)	11(23.0)	13(16.7)	38(15.0)
	2人	0(0.0)	13(16.1)	16(33.3)	33(42.3)	62(24.5)
	3人	0(0.0)	1(1.2)	5(10.4)	15(19.2)	21(8.3)
	4人	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(2.6)	2(0.8)
	5人	0(0.0)	1(1.2)	0(0.0)	1(1.3)	2(0.8)
	合計	46(100)	81(100)	48(100)	78(100)	253(100)
女性	0人	41(97.6)	27(51.9)	6(24.0)	6(28.6)	80(57.2)
	1人	1(2.4)	6(11.6)	5(20.0)	4(19.0)	16(11.4)
	2人	0(0.0)	14(26.9)	10(40.0)	6(28.6)	30(21.4)
	3人	0(0.0)	4(7.7)	4(16.0)	4(19.0)	12(8.6)
	4人	0(0.0)	1(1.9)	0(0.0)	1(4.8)	2(1.4)
	合計	42(100)	52(100)	25(100)	21(100)	140(100)

表 75

年代	Q36 子どもの人数				
	回答者数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
20代	88	0	1	0.02	0.15
30代	133	0	5	0.73	1.04
40代	73	0	3	1.30	1.04
50代以上	99	0	5	1.71	1.15
その他	10	0	3	2.00	1.05

表 76：現在の役職別の子ども数

年代	Q36 子どもの人数	Q8 現在の役職				
		一般職員	主任・掛長 専門職員	課長補佐 専門員	事務長・課長 室長・部長	合計
男性	0人	69(88.4)	48(39.4)	7(20.0)	3(15.0)	127(49.8)
	1人	7(9.0)	22(18.0)	8(22.8)	1(5.0)	38(14.9)
	2人	2(2.6)	40(32.8)	9(25.7)	11(55.0)	62(24.3)
	3人	0(0.0)	10(8.2)	9(25.7)	5(25.0)	24(9.4)
	4人	0(0.0)	1(0.8)	1(2.9)	0(0.0)	2(0.8)
	5人	0(0.0)	1(0.8)	1(2.9)	0(0.0)	2(0.8)
	合計	78(100)	122(100)	35(100)	20(100)	255(100)
女性	0人	51(86.4)	29(35.8)	0(0.0)	1(33.3)	81(55.5)
	1人	7(11.9)	10(12.4)	0(0.0)	0(0.0)	17(11.6)
	2人	1(1.7)	27(33.3)	3(100)	2(66.7)	33(22.6)
	3人	0(0.0)	13(16.0)	0(0.0)	0(0.0)	13(8.9)
	4人	0(0.0)	2(2.5)	0(0.0)	0(0.0)	2(1.4)
	合計	59(100)	81(100)	3(100)	3(100)	146(100)

表 77

性別		Q37 子どもの誕生時年齢				
		回答者数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
男性	第1子誕生時年齢	121	21	48	31.5	4.71
	第2子誕生時年齢	83	24	42	33.0	3.77
	第3子誕生時年齢	22	27	41	34.8	3.83
	第4子誕生時年齢	4	32	37	34	2.16
女性	第1子誕生時年齢	58	21	36	28.2	3.59
	第2子誕生時年齢	43	25	38	31.2	3.60
	第3子誕生時年齢	13	28	37	33.2	3.26
	第4子誕生時年齢	2	34	36	35	1.41

表 78

年代		Q37 子どもの誕生時年齢				
		回答者数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
20代	第1子誕生時年齢	2	25	28	26.5	2.12
	第2子誕生時年齢	0				
	第3子誕生時年齢	0				
	第4子誕生時年齢	0				
30代	第1子誕生時年齢	52	24	37	29.9	3.43
	第2子誕生時年齢	33	26	38	31.4	3.23
	第3子誕生時年齢	6	29	36	32.7	3.14
	第4子誕生時年齢	2	32	36	34.0	2.83
40代	第1子誕生時年齢	50	21	42	30.9	4.46
	第2子誕生時年齢	34	25	42	33.6	3.96
	第3子誕生時年齢	8	28	40	35.3	3.77
	第4子誕生時年齢	0				
50代以上	第1子誕生時年齢	75	21	48	30.6	5.45
	第2子誕生時年齢	59	24	42	32.3	3.88
	第3子誕生時年齢	21	27	41	34.2	3.78
	第4子誕生時年齢	4	33	37	34.5	1.73

表 79

性別	Q37 子ども誕生時の保育所利用の有無											
	全体	第1子誕生時		全体	第2子誕生時		全体	第3子誕生時		全体	第4子誕生時	
		ある	ない		ある	ない		ある	ない		ある	ない
全体	195	135	60	139	95	44	42	32	10	6	5	1
	100	69.2	30.8	100	68.3	31.7	100	76.2	23.8	100	83.3	16.7
男性	129	73	56	90	50	40	27	18	9	4	3	1
	100	56.6	43.4	100	55.6	44.4	100	66.7	33.3	100	75.0	25.0
女性	66	62	4	49	45	4	15	14	1	2	2	0
	100	93.9	6.1	100	91.8	8.2	100	93.3	6.7	100	100	0

表 80

性別	Q37 子ども誕生時の保育所利用の有無											
	全体	第1子誕生時		全体	第2子誕生時		全体	第3子誕生時		全体	第4子誕生時	
		ある	ない		ある	ない		ある	ない		ある	ない
全体	186	128	58	132	90	42	38	29	9	6	5	1
	100.0	68.8	31.2	100.0	68.2	31.8	100.0	76.3	23.7	100.0	83.3	16.7
20代	2	1	1									
	100.0	50.0	50.0									
30代	53	36	17	34	26	8	7	5	2	2	1	1
	100.0	67.9	32.1	100.0	76.5	23.5	100.0	71.4	28.6	100.0	50.0	50.0
40代	52	36	16	36	21	15	9	5	4			
	100.0	69.2	30.8	100.0	58.3	41.7	100.0	55.6	44.4			
50代以上	79	55	24	62	43	19	22	19	3	4	4	0
	100.0	69.6	30.4	100.0	69.4	30.6	100.0	86.4	13.6	100.0	100.0	0.0

表 81

性別	Q39 育児期の配偶者の仕事				
	全体	無職	非常勤・パート	常勤	退職
全体	192(100)	58(30.2)	23(12.0)	104(54.2)	7(3.6)
男性	129(100)	58(45.0)	23(17.8)	41(31.8)	7(5.4)
女性	63(100)	0(0)	0(0)	63(100)	0(0)

表 82

常勤年代	Q39 育児期の配偶者の仕事				
	全体	無職	非常勤・パート	常勤	退職
全体	183(100)	56(30.6)	22(12.0)	98(53.6)	7(3.8)
20代	1(100)	1(100)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
30代	53(100)	15(28.3)	3(5.7)	34(64.2)	1(1.9)
40代	51(100)	16(31.4)	4(7.8)	28(54.9)	3(5.9)
50代以上	78(100)	24(30.8)	15(19.2)	36(46.2)	3(3.8)

表 83

性別	Q40 育児休業利用の有無（回答者本人）											
	全体	第1子		全体	第2子		全体	第3子		全体	第4子	
		ある	ない		ある	ない		ある	ない		ある	ない
全体	188 100	40 21.3	148 78.7	134 100	31 23.1	103 76.9	38 100	6 15.8	32 84.2	6 100	1 16.7	5 83.3
男性	126 100	4 3.2	122 96.8	88 100	2 2.3	86 97.7	25 100	0 0	25 100	4 100	0 0	4 100
女性	62 100	36 58.1	26 41.9	46 100	29 63.0	17 37.0	13 100	6 46.2	7 53.8	2 100	1 50	1 50

表 84

年代	Q40 育児休業利用の有無（回答者本人）											
	全体	第1子誕生時		全体	第2子誕生時		全体	第3子誕生時		全体	第4子誕生時	
		ある	ない		ある	ない		ある	ない		ある	ない
全体	179 100.0	39 21.8	140 78.2	127 100.0	30 23.6	97 76.4	34 100.0	6 17.6	28 82.4	6 100.0	1 16.7	5 83.3
20代	2 100.0	0 0.0	2 100.0									
30代	52 100.0	24 46.2	28 53.8	33 100.0	18 54.5	15 45.5	7 100.0	4 57.1	3 42.9	2 100.0	1 50.0	1 50.0
40代	51 100.0	12 23.5	39 76.5	35 100.0	11 31.4	24 68.6	8 100.0	2 25.0	6 75.0			
50代以上	74 100.0	3 4.1	71 95.9	59 100.0	1 1.7	58 98.3	19 100.0	0 0.0	19 100.0	4 100.0	0 0.0	4 100.0

表 85

性別	Q40 育児休業利用の有無（配偶者）											
	全体	第1子		全体	第2子		全体	第3子		全体	第4子	
		ある	ない		ある	ない		ある	ない		ある	ない
全体	168 100	29 17.3	139 82.7	121 100	16 13.2	105 86.8	33 100	5 15.2	28 84.8	5 100	0 0	5 100
男性	114 100	26 22.8	88 77.2	79 100	15 19.0	64 81.0	21 100	4 19.0	17 81.0	3 100	0 0	3 100
女性	54 100	3 5.6	51 94.4	42 100	1 2.4	41 97.6	12 100	1 8.3	11 91.7	2 100	0 0	2 100

表 86

年代	Q40 育児休業利用の有無（配偶者）											
	全体	第1子誕生時		全体	第2子誕生時		全体	第3子誕生時		全体	第4子誕生時	
		ある	ない		ある	ない		ある	ない		ある	ない
全体	161 100.0	29 18.0	132 82.0	116 100.0	16 13.8	100 86.2	30 100.0	4 13.3	26 86.7	5 100.0	0 0.0	5 100.0
20代	1 100.0	0 0.0	1 100.0									
30代	48 100.0	10 20.8	38 79.2	32 100.0	6 18.8	26 81.3	6 100.0	0 0.0	6 100.0	1 100.0	0 0.0	1 100.0
40代	46 100.0	10 21.7	36 78.3	31 100.0	3 9.7	28 90.3	6 100.0	2 33.3	4 66.7			
50代 以上	66 100.0	9 13.6	57 86.4	53 100.0	7 13.2	46 86.8	18 100.0	2 11.1	16 88.9	4 100.0	0 0.0	4 100.0

表 87

性別	Q42 介護経験の有無			
	全体	現在介護している	過去に経験ある	なし
全体	427 (100)	26 (6.1)	36 (8.4)	365 (85.5)
男性	275 (100)	20 (7.3)	17 (6.2)	238 (86.5)
女性	152 (100)	6 (3.9)	19 (12.5)	127 (83.6)

表 88

年代	Q42 介護経験の有無			
	全体	現在介護している	過去に経験ある	なし
全体	417 (100)	25 (6.0)	33 (7.9)	359 (86.1)
20代	94 (100)	1 (1.1)	3 (3.2)	90 (95.7)
30代	141 (100)	1 (0.7)	5 (3.5)	135 (95.7)
40代	77 (100)	5 (6.5)	6 (7.8)	66 (85.7)
50代以上	105 (100)	18 (17.1)	19 (18.1)	68 (64.8)

表 89

性別	Q43 介護の対象者										
	全体	自分の親		配偶者の親		配偶者		子ども		その他	
		ある	ない	ある	ない	ある	ない	ある	ない	ある	ない
全体	62 100	47 75.8	15 24.2	8 12.9	54 87.1	1 1.6	61 98.4	1 1.6	61 98.4	9 14.5	53 85.5
男性	37 100	28 75.7	9 24.3	4 10.8	33 89.2	1 2.7	36 97.3	1 2.7	36 97.3	5 13.5	32 86.5
女性	25 100	19 76.0	6 24.0	4 16.0	21 84.0	0 0	25 100	0 0	25 100	4 16.0	21 84.0

表 90

年代	Q43 介護の対象者										
	全体	自分の親		配偶者の親		配偶者		子ども		その他	
		ある	ない	ある	ない	ある	ない	ある	ない	ある	ない
全体	58 100.0	44 75.9	14 24.1	7 12.1	51 87.9	1 1.7	57 98.3	1 1.7	57 98.3	9 15.5	49 84.5
20代	4 100.0	0 0.0	4 100.0	0 0.0	4 100.0	0 0.0	4 100.0	0 0.0	4 100.0	4 100.0	0 0.0
30代	6 100.0	2 33.3	4 66.7	2 33.3	4 66.7	0 0.0	6 100.0	0 0.0	6 100.0	2 33.3	4 66.7
40代	11 100.0	10 90.9	1 9.1	0 0.0	11 100.0	0 0.0	11 100.0	0 0.0	11 100.0	1 9.1	10 90.9
50代 以上	37 100.0	32 86.5	5 13.5	5 13.5	32 86.5	1 2.7	36 97.3	1 2.7	36 97.3	2 5.4	35 94.6

表 91：介護経験の有無と配偶者の就業状態（現在）

性別	Q33 配偶者の就業状態(現在)	Q42 介護経験の有無			
		全体	現在介護している	過去に経験ある	なし
男性	全体	158(100)	16(10.1)	12(7.6)	130(82.3)
	常勤	42(100)	4(9.5)	3(7.1)	35(83.3)
	非常勤・パート	55(100)	8(14.5)	5(9.1)	42(76.4)
	無職	61(100)	4(6.6)	4(6.6)	53(86.9)
女性	全体	75(100)	4(5.3)	15(20.0)	56(74.7)
	常勤	64(100)	3(4.7)	12(18.8)	49(76.6)
	非常勤・パート	9(100)	1(11.1)	3(33.3)	5(55.6)
	無職	2(100)	0(0.0)	0(0.0)	2(100)

表 92：介護経験の有無と配偶者の就業状態（結婚当時）

性別	Q34 配偶者の就業状態 (結婚当時)	Q42 介護経験の有無			
		全体	現在介護している	過去に経験ある	なし
男性	全体	160(100)	17(10.6)	12(7.5)	131(81.9)
	常勤	75(100)	12(16.0)	6(8.0)	57(76.0)
	非常勤・パート	50(100)	4(8.0)	4(8.0)	42(84.0)
	無職	35(100)	1(2.9)	2(5.7)	32(91.4)
女性	全体	77(100)	4(5.2)	15(19.5)	58(75.3)
	常勤	75(100)	4(5.3)	14(18.7)	57(76.0)
	非常勤・パート	1(100)	0(0.0)	1(100)	0(0.0)
	無職	1(100)	0(0.0)	0(0.0)	1(100)

表 93

理由	性別	Q44 京都大学を働きやすい職場にするためには、どうすればよいと思いますか		
		全体	はい	いいえ
能力に応じた昇任、昇格を実現する	全体	430(100)	223(51.9)	207(48.1)
	男性	276(100)	147(53.3)	129(46.7)
	女性	154(100)	76(49.4)	78(50.6)
超過勤務を減らし、プライベートな時間を保証する	全体	430(100)	264(61.4)	166(38.6)
	男性	276(100)	177(64.1)	99(35.9)
	女性	154(100)	87(56.5)	67(43.5)
個人の事情を配慮して、人事異動をおこなう	全体	430(100)	237(55.1)	193(44.9)
	男性	276(100)	144(52.2)	132(47.8)
	女性	154(100)	93(60.4)	61(39.6)
育児休暇や介護休暇をとりやすくする	全体	430(100)	150(34.9)	280(65.1)
	男性	276(100)	93(33.7)	183(66.3)
	女性	154(100)	57(37.0)	97(63.0)
育児休暇や介護休暇中の代替人を保証する	全体	430(100)	144(33.5)	286(66.5)
	男性	276(100)	82(29.7)	194(70.3)
	女性	154(100)	62(40.3)	92(59.7)
保育所や学童保育所に入りやすくする	全体	430(100)	142(33.0)	288(67.0)
	男性	276(100)	72(26.1)	204(73.9)
	女性	154(100)	70(45.5)	84(54.5)
病児保育や保育所等のお迎え支援をする	全体	430(100)	89(20.7)	341(79.3)
	男性	276(100)	46(16.7)	230(83.3)
	女性	154(100)	43(27.9)	111(72.1)
その他	全体	430(100)	59(13.7)	371(86.3)
	男性	276(100)	35(12.7)	241(87.3)
	女性	154(100)	24(15.6)	130(84.4)

表 94

理由	年代	Q44 京都大学を働きやすい職場にするためには、どうすればよいと思いますか		
		全体	はい	いいえ
能力に応じた昇任、昇格を実現する	全体	420(100)	218(51.9)	202(48.1)
	20代	95(100)	57(60.0)	38(40.0)
	30代	143(100)	68(47.6)	75(52.4)
	40代	77(100)	39(50.6)	38(49.4)
	50代以上	105(100)	54(51.4)	51(48.6)
超過勤務を減らし、プライベートな時間を保証する	全体	420(100)	258(61.4)	162(38.6)
	20代	95(100)	52(54.7)	43(45.3)
	30代	143(100)	89(62.2)	54(37.8)
	40代	77(100)	53(68.8)	24(31.2)
	50代以上	105(100)	64(61.0)	41(39.0)
個人の事情を配慮して、人事異動をおこなう	全体	420(100)	232(55.2)	188(44.8)
	20代	95(100)	57(60.0)	38(40.0)
	30代	143(100)	90(62.9)	53(37.1)
	40代	77(100)	45(58.4)	32(41.6)
	50代以上	105(100)	40(38.1)	65(61.9)
育児休暇や介護休暇をとりやすくする	全体	420(100)	150(35.7)	270(64.3)
	20代	95(100)	42(44.2)	53(55.8)
	30代	143(100)	50(35.0)	93(65.0)
	40代	77(100)	28(36.4)	49(63.6)
	50代以上	105(100)	30(28.6)	75(71.4)
育児休暇や介護休暇中の代替人を保証する	全体	420(100)	141(33.6)	279(66.4)
	20代	95(100)	25(26.3)	70(73.7)
	30代	143(100)	50(35.0)	93(65.0)
	40代	77(100)	29(37.7)	48(62.3)
	50代以上	105(100)	37(35.2)	68(64.8)
保育所や学童保育所に入りやすくする	全体	420(100)	140(33.3)	280(66.7)
	20代	95(100)	38(40.0)	57(60.0)
	30代	143(100)	52(36.4)	91(63.6)
	40代	77(100)	28(36.4)	49(63.6)
	50代以上	105(100)	22(21.0)	83(79.0)
病児保育や保育所等のお迎え支援をする	全体	420(100)	88(21.0)	332(79.0)
	20代	95(100)	27(28.4)	68(71.6)
	30代	143(100)	34(23.8)	109(76.2)
	40代	77(100)	20(26.0)	57(74.0)
	50代以上	105(100)	7(6.7)	98(93.3)
その他	全体	420(100)	58(13.8)	362(86.2)
	20代	95(100)	9(9.5)	86(90.5)
	30代	143(100)	23(16.1)	120(83.9)
	40代	77(100)	10(13.0)	67(87.0)
	50代以上	105(100)	16(15.2)	89(84.8)

表 95

性別	Q45 あなたの性別について得だと感じますか				
	全体	強く感じる	感じる	感じない	まったく感じない
全体	428(100)	4(0.9)	93(21.7)	303(70.8)	28(6.5)
男性	277(100)	1(0.4)	55(19.9)	202(72.9)	19(6.9)
女性	151(100)	3(2.0)	38(25.2)	101(66.9)	9(6.0)

表 96

年代	Q45 あなたの性別について得だと感じますか				
	全体	強く感じる	感じる	感じない	まったく感じない
全体	419(100)	4(1.0)	89(21.2)	298(71.1)	28(6.7)
20代	95(100)	0(0.0)	23(24.2)	66(69.5)	6(6.3)
30代	143(100)	2(1.4)	28(19.6)	101(70.6)	12(8.4)
40代	77(100)	0(0.0)	14(18.2)	59(76.6)	4(5.2)
50代以上	104(100)	2(1.9)	24(23.1)	72(69.2)	6(5.8)

表 97

性別	Q46 あなたの性別について得だと感じた方は、どのような時にそう感じますか								
	全体	職場		家庭		社会生活		その他	
		ある	ない	ある	ない	ある	ない	ある	ない
全体	97	55	42	23	74	58	39	3	94
	100	56.7	43.3	23.7	76.3	59.8	40.2	3.1	96.9
男性	56	30	26	10	46	38	18	2	54
	100	53.6	46.4	17.9	82.1	67.9	32.1	3.6	96.4
女性	41	25	16	13	28	20	21	1	40
	100	61.0	39.0	31.7	68.3	48.8	51.2	2.4	97.6

表 98

年代	Q46 あなたの性別について得だと感じた方は、どのような時にそう感じますか								
	全体	職場		家庭		社会生活		その他	
		ある	ない	ある	ない	ある	ない	ある	ない
全体	93	52	41	23	70	58	35	3	90
	100.0	55.9	44.1	24.7	75.3	62.4	37.6	3.2	96.8
20代	23	13	10	5	18	16	7	2	21
	100.0	56.5	43.5	21.7	78.3	69.6	30.4	8.7	91.3
30代	30	18	12	8	22	17	13	1	29
	100.0	60.0	40.0	26.7	73.3	56.7	43.3	3.3	96.7
40代	15	7	8	5	10	6	9	0	15
	100.0	46.7	53.3	33.3	66.7	40.0	60.0	0.0	100.0
50代	25	14	11	5	20	19	6	0	25
	100.0	56.0	44.0	20.0	80.0	76.0	24.0	0.0	100.0

表 99

性別	Q47 あなたの性別について損だと感じますか				
	全体	強く感じる	感じる	感じない	まったく感じない
全体	416(100)	10(2.4)	92(22.1)	295(70.9)	19(4.6)
男性	266(100)	4(1.5)	33(12.4)	213(80.1)	16(6.0)
女性	150(100)	6(4.0)	59(39.3)	82(54.7)	3(2.0)

表 100

性別	Q47 あなたの性別について損だと感じますか				
	全体	強く感じる	感じる	感じない	まったく感じない
全体	408(100)	10(2.5)	92(22.5)	287(70.3)	19(4.7)
20代	94(100)	0(0.0)	21(22.3)	68(72.3)	5(5.3)
30代	142(100)	3(2.1)	36(25.4)	96(67.6)	7(4.9)
40代	76(100)	3(3.9)	18(23.7)	54(71.1)	1(1.3)
50代	96(100)	4(4.2)	17(17.7)	69(71.9)	6(6.3)

表 101

性別	Q48 あなたの性別は損だと感じた方は、どのような時にそう感じますか								
	全体	職場		家庭		社会生活		その他	
		ある	ない	ある	ない	ある	ない	ある	ない
全体	105	70	35	32	73	45	60	2	103
	100	66.7	33.3	30.5	69.5	42.9	57.1	1.9	98.1
男性	39	25	14	4	35	19	20	0	39
	100	64.1	35.9	10.3	89.7	48.7	51.3	0	100
女性	66	45	21	28	38	26	40	2	64
	100	68.2	31.8	42.4	57.6	39.4	60.6	3.0	97.0

表 102

年代	Q48 あなたの性別は損だと感じた方は、どのような時にそう感じますか								
	全体	職場		家庭		社会生活		その他	
		ある	ない	ある	ない	ある	ない	ある	ない
全体	104	69	35	32	72	45	59	2	102
	100.0	66.3	33.7	30.8	69.2	43.3	56.7	1.9	98.1
20代	21	12	9	4	17	11	10	1	20
	100.0	57.1	42.9	19.0	81.0	52.4	47.6	4.8	95.2
30代	39	28	11	17	22	15	24	0	39
	100.0	71.8	28.2	43.6	56.4	38.5	61.5	0.0	100.0
40代	21	14	7	6	15	9	12	0	21
	100.0	66.7	33.3	28.6	71.4	42.9	57.1	0.0	100.0
50代	23	15	8	5	18	10	13	1	22
	100.0	65.2	34.8	21.7	78.3	43.5	56.5	4.3	95.7

表 103

性別	Q49 異性は得だと感じますか				
	全体	強く感じる	感じる	感じない	まったく感じない
全体	428(100)	14(3.3)	118(27.6)	282(65.9)	14(3.3)
男性	276(100)	7(2.5)	62(22.5)	198(71.7)	9(3.3)
女性	152(100)	7(4.6)	56(36.8)	84(55.3)	5(3.3)

表 104

年代	Q49 異性は得だと感じますか				
	全体	強く感じる	感じる	感じない	まったく感じない
全体	418(100)	13(3.1)	117(28.0)	274(65.6)	14(3.3)
20代	95(100)	3(3.2)	22(23.2)	67(70.5)	3(3.2)
30代	143(100)	4(2.8)	41(28.7)	92(64.3)	6(4.2)
40代	77(100)	1(1.3)	26(33.8)	48(62.3)	2(2.6)
50代以上	103(100)	5(4.9)	28(27.2)	67(65.0)	3(2.9)

表 105

性別	Q50 異性は得だと感じた方は、どのような時にそう感じますか								
	全体	職場		家庭		社会生活		その他	
		ある	ない	ある	ない	ある	ない	ある	ない
全体	133	86	47	39	94	74	59	1	132
	100	64.7	35.3	29.3	70.7	55.6	44.4	0.8	99.2
男性	69	40	29	12	57	46	23	0	69
	100	58.0	42.0	17.4	82.6	66.7	33.3	0	100
女性	64	46	18	27	37	28	36	1	63
	100	71.9	28.1	42.2	57.8	43.8	56.2	1.6	98.4

表 106

年代	Q50 異性は得だと感じた方は、どのような時にそう感じますか								
	全体	職場		家庭		社会生活		その他	
		ある	ない	ある	ない	ある	ない	ある	ない
全体	131	84	47	39	92	74	57	1	130
	100.0	64.1	35.9	29.8	70.2	56.5	43.5	0.8	99.2
20代	25	13	12	7	18	18	7	0	25
	100.0	52.0	48.0	28.0	72.0	72.0	28.0	0.0	100.0
30代	45	31	14	19	26	21	24	0	45
	100.0	68.9	31.1	42.2	57.8	46.7	53.3	0.0	100.0
40代	28	19	9	6	22	16	12	0	28
	100.0	67.9	32.1	21.4	78.6	57.1	42.9	0.0	100.0
50代	33	21	12	7	26	19	14	1	32
	100.0	63.6	36.4	21.2	78.8	57.6	42.4	3.0	97.0

表 107

性別	Q51 異性は損だと感じますか				
	全体	強く感じる	感じる	感じない	まったく感じない
全体	420(100)	3(0.7)	95(22.6)	303(72.1)	19(4.5)
男性	270(100)	2(0.7)	59(21.9)	194(71.9)	15(5.6)
女性	150(100)	1(0.7)	36(24.0)	109(72.7)	4(2.7)

表 108

年代	Q51 異性は損だと感じますか				
	全体	強く感じる	感じる	感じない	まったく感じない
全体	410(100)	3(0.7)	94(22.9)	294(71.7)	19(4.6)
20代	94(100)	0(0.0)	22(23.4)	68(72.3)	4(4.3)
30代	141(100)	1(0.7)	31(22.0)	101(71.6)	8(5.7)
40代	75(100)	0(0.0)	17(22.7)	56(74.7)	2(2.7)
50代以上	100(100)	2(2.0)	24(24.0)	69(69.0)	5(5.0)

表 109

性別	Q52 異性は損だと感じた方は、どのような時にそう感じますか								
	全体	職場		家庭		社会生活		その他	
		ある	ない	ある	ない	ある	ない	ある	ない
全体	99	66	33	30	69	48	51	1	98
	100	66.7	33.3	30.3	69.7	48.5	51.5	1.0	99.0
男性	61	41	20	20	41	30	31	0	61
	100	67.2	32.8	32.8	67.2	49.2	50.8	0	100
女性	38	25	13	10	28	18	20	1	37
	100	65.8	34.2	26.3	73.7	47.4	52.6	2.6	97.4

表 110

年代	Q52 異性は損だと感じた方は、どのような時にそう感じますか								
	全体	職場		家庭		社会生活		その他	
		ある	ない	ある	ない	ある	ない	ある	ない
全体	98	65	33	30	68	48	50	1	97
	100.0	66.3	33.7	30.6	69.4	49.0	51.0	1.0	99.0
20代	22	16	6	6	16	11	11	0	22
	100.0	72.7	27.3	27.3	72.7	50.0	50.0	0.0	100.0
30代	32	21	11	7	25	15	17	0	32
	100.0	65.6	34.4	21.9	78.1	46.9	53.1	0.0	100.0
40代	18	11	7	7	11	7	11	1	17
	100.0	61.1	38.9	38.9	61.1	38.9	61.1	5.6	94.4
50代	26	17	9	10	16	15	11	0	26
	100.0	65.4	34.6	38.5	61.5	57.7	42.3	0.0	100.0

表 111

性別	Q53 男女の役割分担があると感じますか				
	全体	強く感じる	感じる	感じない	まったく感じない
全体	430(100)	39(9.1)	314(73.0)	76(17.7)	1(0.2)
男性	277(100)	27(9.7)	192(69.3)	57(20.6)	1(0.4)
女性	153(100)	12(7.8)	122(79.7)	19(12.4)	0(0)

表 112

年代	Q53 男女の役割分担があると感じますか				
	全体	強く感じる	感じる	感じない	まったく感じない
全体	420(100)	38(9.0)	306(72.9)	75(17.9)	1(0.2)
20代	95(100)	9(9.5)	67(70.5)	19(20.0)	0(0.0)
30代	143(100)	15(10.5)	102(71.3)	25(17.5)	1(0.7)
40代	78(100)	6(7.7)	64(82.1)	8(10.3)	0(0.0)
50代以上	104(100)	8(7.7)	73(70.2)	23(22.1)	0(0.0)

表 113

性別	Q54 男女の役割分担はあると感じた方は、どのような時にそう感じますか								
	全体	職場		家庭		社会生活		その他	
		ある	ない	ある	ない	ある	ない	ある	ない
全体	353	159	194	262	91	209	144	14	339
	100	45.0	55.0	74.2	25.8	59.2	40.8	4.0	96.0
男性	219	96	123	163	56	134	85	9	210
	100	43.8	56.2	74.4	25.6	61.2	38.8	4.1	95.9
女性	134	63	71	99	35	75	59	5	129
	100	47.0	53.0	73.9	26.1	56.0	44.0	3.7	96.3

表 114

年代	Q54 男女の役割分担はあると感じた方は、どのような時にそう感じますか								
	全体	職場		家庭		社会生活		その他	
		ある	ない	ある	ない	ある	ない	ある	ない
全体	344	156	188	255	89	203	141	14	330
	100.0	45.3	54.7	74.1	25.9	59.0	41.0	4.1	95.9
20代	76	36	40	55	21	51	25	3	73
	100.0	47.4	52.6	72.4	27.6	67.1	32.9	3.9	96.1
30代	117	48	69	85	32	61	56	6	111
	100.0	41.0	59.0	72.6	27.4	52.1	47.9	5.1	94.9
40代	70	37	33	55	15	44	26	3	67
	100.0	52.9	47.1	78.6	21.4	62.9	37.1	4.3	95.7
50代	81	35	46	60	21	47	34	2	79
	100.0	43.2	56.8	74.1	25.9	58.0	42.0	2.5	97.5

表 115

性別	Q55 あなたは男女差別があると感じますか				
	全体	強く感じる	感じる	感じない	まったく感じない
全体	426(100)	28(6.6)	254(59.6)	143(33.6)	1(0.2)
男性	277(100)	15(5.4)	166(59.9)	95(34.3)	1(0.4)
女性	149(100)	13(8.7)	88(59.1)	48(32.2)	0(0)

表 116

年代	Q55 あなたは男女差別があると感じますか				
	全体	強く感じる	感じる	感じない	まったく感じない
全体	417(100)	28(6.7)	245(58.8)	143(34.3)	1(0.2)
20代	95(100)	5(5.3)	54(56.8)	35(36.8)	1(1.1)
30代	142(100)	7(4.9)	82(57.7)	53(37.3)	0(0.0)
40代	77(100)	5(6.5)	48(62.3)	24(31.2)	0(0.0)
50代以上	103(100)	11(10.7)	61(59.2)	31(30.1)	0(0.0)

表 117

性別	Q56 男女差別の解消についてどう考えていますか						
	全体	自然になくなる	努力すれば、なくなる	なくすべきだがなくなる	絶対になくならない	特に考えていない	その他
全体	418 100	6 1.4	101 24.2	170 40.7	47 11.2	59 14.1	35 8.4
男性	266 100	4 1.5	72 27.1	99 37.2	30 11.3	39 14.7	22 8.3
女性	152 100	2 1.3	29 19.1	71 46.7	17 11.2	20 13.2	13 8.6

表 118

性別	Q56 男女差別の解消についてどう考えていますか						
	全体	自然になくなる	努力すれば、なくなる	なくすべきだがなくなる	絶対になくならない	特に考えていない	その他
全体	408 100.0	6 1.5	99 24.3	165 40.4	44 10.8	59 14.5	35 8.6
20代	94 100.0	1 1.1	23 24.5	36 38.3	16 17.0	11 11.7	7 7.4
30代	141 100.0	3 2.1	30 21.3	58 41.1	16 11.3	22 15.6	12 8.5
40代	75 100.0	1 1.3	19 25.3	27 36.0	6 8.0	13 17.3	9 12.0
50代以上	98 100.0	1 1.0	27 27.6	44 44.9	6 6.1	13 13.3	7 7.1

付録3 東京大学における男女共同参画の実践についての調査情報

調査日：2008年12月12日（金）午後13時30分～16時

調査者：福村輝美、小岸久美子

目的：親密圏と公共圏に関して、先進的な取り組みをおこなっている東京大学における男女共同参画の実践についての調査をおこなう

調査先：東京大学本郷キャンパス 本部人事企画グループ総務・企画チーム

持参資料：1. 「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
2. 京都大学男女共同参画推進アクション・プランに向けて（提言）
3. 「正規事務職員のワークライフバランスに関する実態調査」

回答者：

男女共同参画の設立経緯と現況等：東京大学本部人事企画グループ
総務・企画チーム 副課長 藤井繁幸

保育園の設立等環境設備、健診等：本部労務・勤務環境グループ
勤務環境・共済チーム 副課長 伊藤嘉朗

女性職員の昇任等：本部人材育成グループ・人材開発チーム 副課長 増田浩一

提供された資料：

1. 東京大学の概要
2. 東京大学の概要 資料編
3. 男女共同参画 Newsletter November, 2008 Vol. 3
東京大学男女共同参画オフィス 編集・発行
4. 東京大学におけるワークライフバランスを考える（講演会のお知らせ）
主催：男女共同参画室
5. 東京大学におけるワークライフバランス支援ハンドブック
東京大学男女共同参画オフィス 発行
6. 東京大学内の保育園
7. 健康診断の実施状況等について

付録4 研究実施記録

「京都大学における男女共同参画に資する調査研究」第3班（代表：福村輝美）

2008. 10. 23 「京都大学における男女共同参画に資する調査研究」4グループ合同会議
2008. 11. 7 第一回ミーティング（小岸・今井・福村・西本・平井）
2008. 11. 18 第二回ミーティング（落合・森本・小岸・今井・福村）
2008. 11. 27 東京大学で男女共同参画を推進された里見朋香京都大学教育推進部長に面会
（小岸・今井）
2008. 12. 1 各部局事務(部)長 宛に「正規事務職員への実態調査表配付のお願い」送付
2008. 12. 12 「東京大学における男女共同参画の実践についての調査」（小岸・福村）
2008. 12. 15 「事務職員実態調査表」提出期限・データ入力開始
2009. 2. 20 「事務職員実態調査表」単純集計表・自由記述データ受け取り
京都大学より「行政職（一）（事務職員）役職別・年齢別・男女別在職状況
データ」（2005. 4. 1・2008. 12. 1）受け取り
2009. 3. 5 第三回ミーティング「事務職員実態調査表」の集計方法等について
（落合・森本・小岸・今井・福村・中島・安井）
2009. 3. 11 「事務職員実態調査表」男女別単純集計表受け取り
2009. 3. 11 「事務職員実態調査表」男女別クロス表 受け取り
2009. 3. 16 「事務職員実態調査表」年代別単純集計表受け取り
2009. 3. 23 「事務職員実態調査表」性別年代別クロス表 受け取り
2009. 3. 30 「事務職員実態調査表」年代別クロス表 受け取り
2009. 4. 6 GCOE「親密圏と公共圏の再編成をめざすアジア拠点」報告会で報告（小岸）
2009. 4. 14 第四回ミーティング「報告書」作成について（森本・小岸・福村・安井）
2009. 4. 16 「事務職員実態調査表」データ作成打ち合わせ（小岸・福村・中島・安井）

参考資料、参考文献

第1章

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

京都大学職員組合編 1988「大学職員の大幅な昇格改善をめざして—京都大学職組における行政措置要求闘争の記録—」

山崎里美、河野和寿子、七田安子編 1999「昇格改善を求める行政措置要求について」

芝田進午、青木教育叢書 1980「教育をになう人びと—学校教職員と現代民主主義—」

第2章

京都大学から京大職組に資料提供

職種別・男女別分布図

各大学の職員組合から全大教に資料提供

職種別・男女別分布図（東京大学・名古屋大学）

京都大学から資料提供

行政職（一）（事務職員）役職別・年齢別・男女別在職状況：2005年4月1日現在、2008年12月1日現在

第3、4章

京都大学 2009「京都大学男女共同参画推進アクション・プラン」

(http://www.kyoto-u.ac.jp/ja/profile/gender_equality/guide/action.htm/)

キャリア・ベッケメレム+板東真理子著 2008「キャリア・ベッケメレム 男女格差のない社会」NHK出版

板東真理子著 2004「男女共同参画社会へ」勁草書房

伊藤公雄著 2003「男女共同参画が問いかけるもの—現代日本社会とジェンダー・ポリテクス—」インパクト出版会

伊藤公雄、樹村みのり、國信潤子著 2002「女性学・男性学 ジェンダー論入門」有斐閣アルマ

日本女性学会ジェンダー研究会編 2006「男女共同参画 / ジェンダーフリー・バッシング バックラッシュへの徹底反論」

原ひろ子、近江美保、島津美和子編著 2007「男女共同参画と男性・男児の役割」明石書店

佐藤博樹、武石恵美子著 2004「男性の育児休業 社員のニーズ、会社のメリット」中公新書

朱い実保育園職員会編 1985「朱い実の子どもたち」ミネルヴァ書房

橘木俊詔著 2005「現代女性の労働・結婚・子育て—少子化時代の女性活用政策」ミネル

ヴァ書房

大沢真知子著 2006「ワークライフバランス社会へ」岩波書店

大沢真知子著 2008「ワークライフバランスシナジー」岩波書店

荒金雅子、小崎恭弘、西村智編著 2007「ワークライフバランス入門—日本を元気にする処方箋」ミネルヴァ書房

小室淑恵著 2007「新しい人事戦略 ワークライフバランス 考え方と導入法」日本能率協会マネジメントセンター

2008 年度京都大学における男女共同参画に資する調査研究「京都大学職員における男女格差に関する調査 ― 男女共同参画による、よりよいワークライフバランスをめざして ―」
(研究代表：福村輝美) による成果である。

【メンバー】 () 内は 2008 年度プロジェクト時点

福村輝美 (京都大学理学研究科総務・学務室 第二教務掛主任)

今井淑子 (京都大学附属図書館宇治分館 学術情報掛長)

小岸久美子 (京都大学再生医科学研究所 技術専門職員)

平井栄子 (京都大学大学院農学研究科 専門職員)

西本幸江 (京都大学大学院教育学研究科 教務掛長)