

2025年度

職場における男女共同参画に関する

調査報告書



## 2025 年度 職場における男女共同参画に関する調査報告書

### 目 次

まえがき .....	3
1. 調査概要 .....	4
2. 回答者の属性について .....	4
3. 回答者が所属する機関の属性について .....	6
4. 男女の待遇および人数比に関する認識について .....	7
5. 人事に関する会議体の男女比について .....	9
6. 育児・介護休暇制度の整備状況と利用実態について .....	9
7. 性別に起因する業務上の困難の有無について .....	9
8. まとめ .....	10

## まえがき

昨今、私たちの社会は少子高齢化や労働力不足、価値観の多様化といった大きな転換期にあります。こうした中、誰もが性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮し、自らの意思によつて多様な生き方を選択できる「男女共同参画社会」の実現は、社会の活力を持続させるための最重要課題の一つとなっています。

全国大学体育連合【調査部】では、各大学における「職場における男女共同参画に関する調査」を2025年度～2026年度に実施し、保健体育科教員の現状を把握し、今後の各大学における教員の活動に反映されることを目的としてアンケート調査を実施いたします。今回、本報告書にまとめられた結果、さらには今後の調査報告については、各大学における職場文化の改善に向けた具体的な施策に反映されることを期待しております。

本調査の趣旨を理解し、率直な意見を寄せていただいた会員の皆様に感謝申し上げます。引き続き今後の調査につきましても、ご協力の程よろしくお願いいたします。

## 1. 調査概要

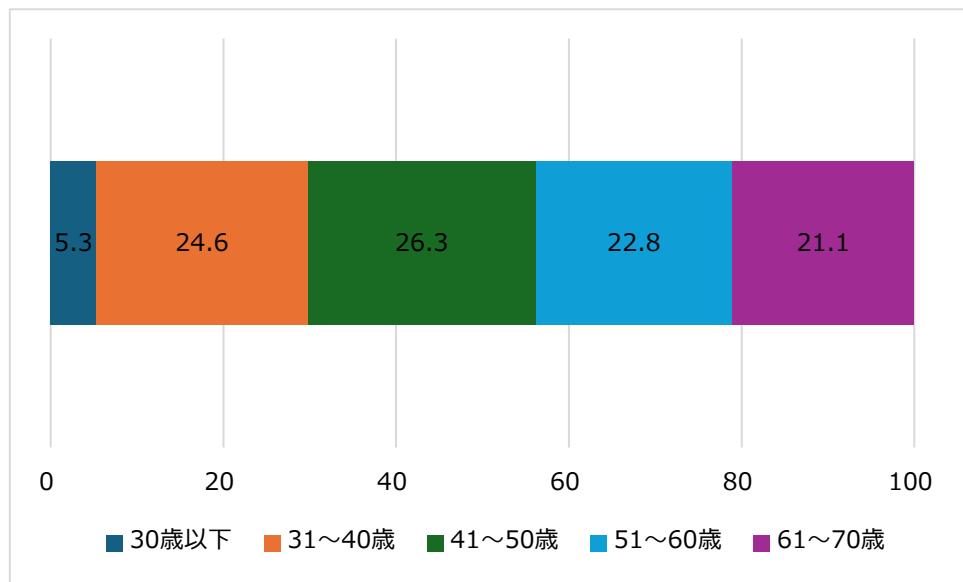
本調査は、2025年（令和6年）4月4日～5月29日、本連合会員を対象として、メールおよびHPからの広報にて調査への協力依頼を行い、webを利用したオンライン調査により回答を回収し、57名からの回答が得られた。

調査は、回答者の属性（性別、年齢、職位、雇用形態）に関する項目、所属大学の属性（設置者、学生の性別構成、学部数、教員数、女性教員・役職者割合）に関する項目、男女共同参画に関する認識（待遇、人数比、人事会議の構成）に関する項目、育児・介護休暇制度の利用環境に関する項目、性別による業務遂行上の困難に関する項目について、設問等を設定し実施した。

## 2. 回答者の属性について

回答者の男女比率は、男性31名（54.4%）、女性26名（45.6%）であった。

回答者の年齢は、「30歳以下」が3名（5.3%）、「31～40歳」が14名（24.6%）、「41～50歳」が15名（26.3%）、「51～60歳」が13名（22.8%）、「61～70歳」が12名（21.1%）であった。（図1）



回答者の職位については、「助教」が 9 名 (16.1%)、「講師」が 10 名 (17.9%)、「准教授」が 11 名 (19.6%)、「教授」が 26 名 (46.4%) であった（図 2）。

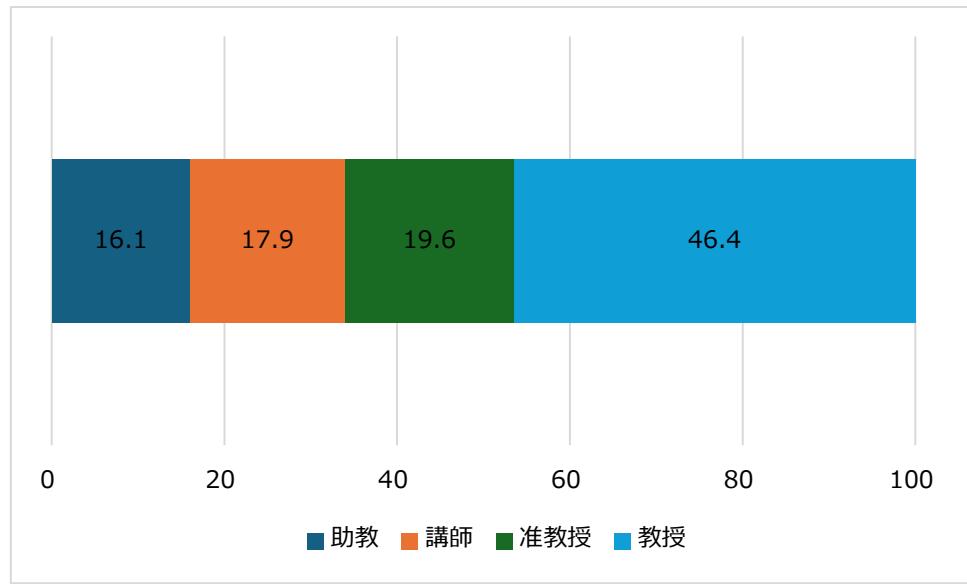


図 2 回答者の職位の比率

任期の有無については、「任期なし」が 48 名 (84.2%)、「任期あり」が 9 名 (15.8%) であった。

### 3. 回答者が所属する機関の属性について

所属する機関の属性については、回答者の 18 名 (31.6%) が「国公立 4 年制大学」、39 名 (68.4%) が「私立 4 年生大学」であった。大学に所属する学生の性別構成については、「共学」が 47 名 (82.5%)、「女子のみ」が 10 名 (17.5%) であった。

学部数については「5~9 学部」が最も多く (40.4%)、次いで 10~15 学部 (26.3%) であった（図 3）。所属する機関に在籍する専任教員数は、「500 人以上」が最も多かった (36.8%)（図 4）。

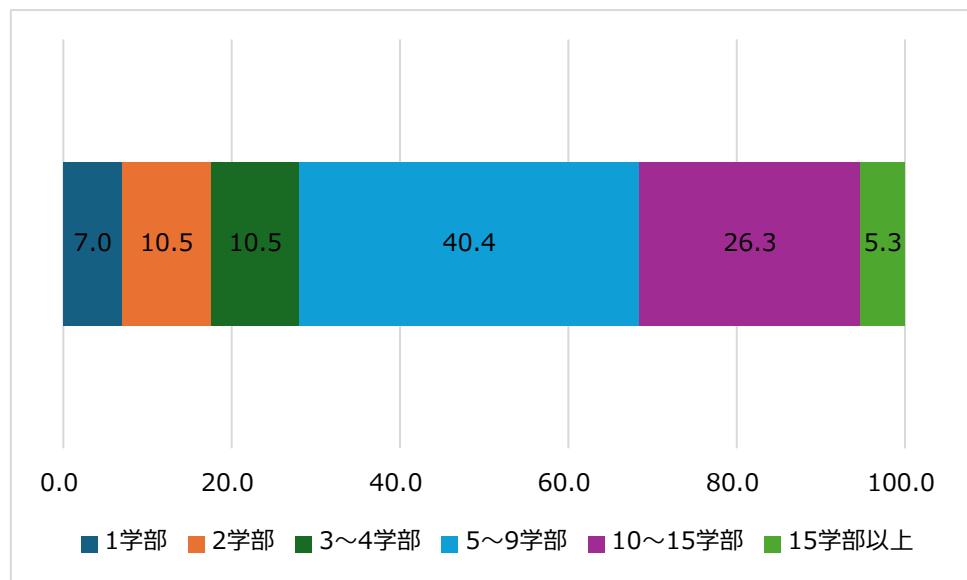


図 3 回答者の所属大学の学部数の比率

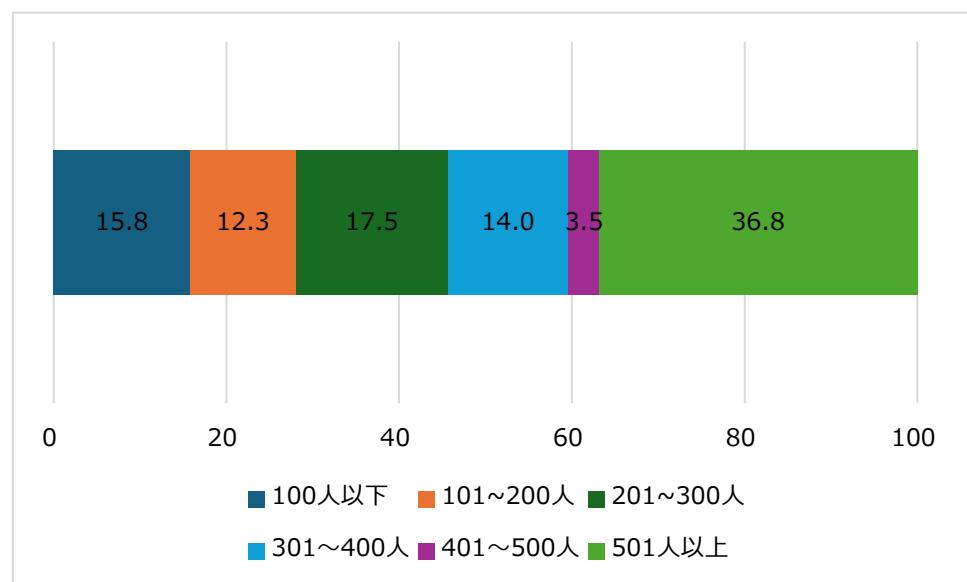


図 4 回答者の所属大学に在籍する専任教員数の比率

大学に所属している専任教員の内、女性の専任教員の割合については、「10~20%」が49.1%と最も多く、次いで「30~40%」で22.8%であった（図5）。さらに、女性役職者の割合については、「10%未満」が最も多い36.8%、「10~20%」が次に多い33.3%であった（図6）。

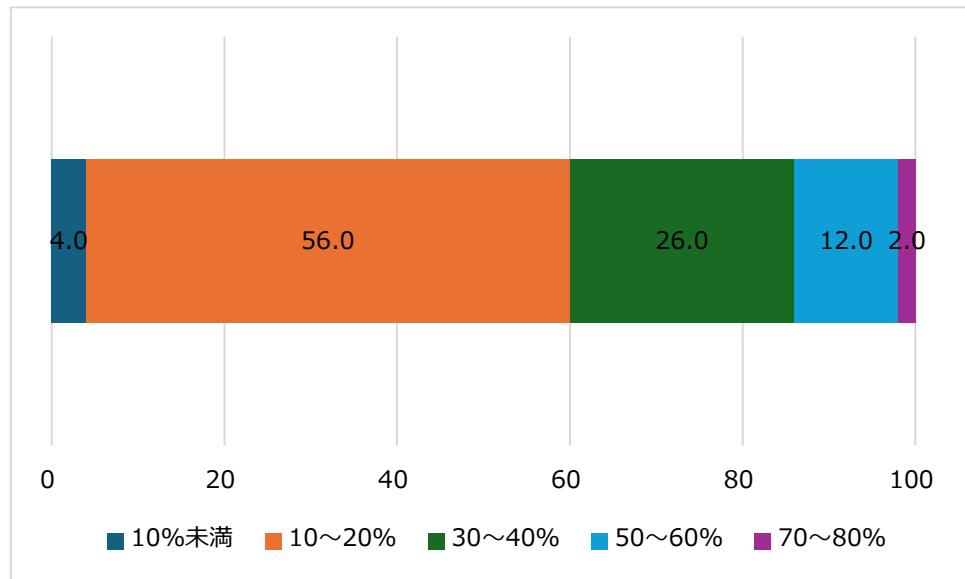


図5 回答者の所属大学に在籍する女性の専任教員数の比率

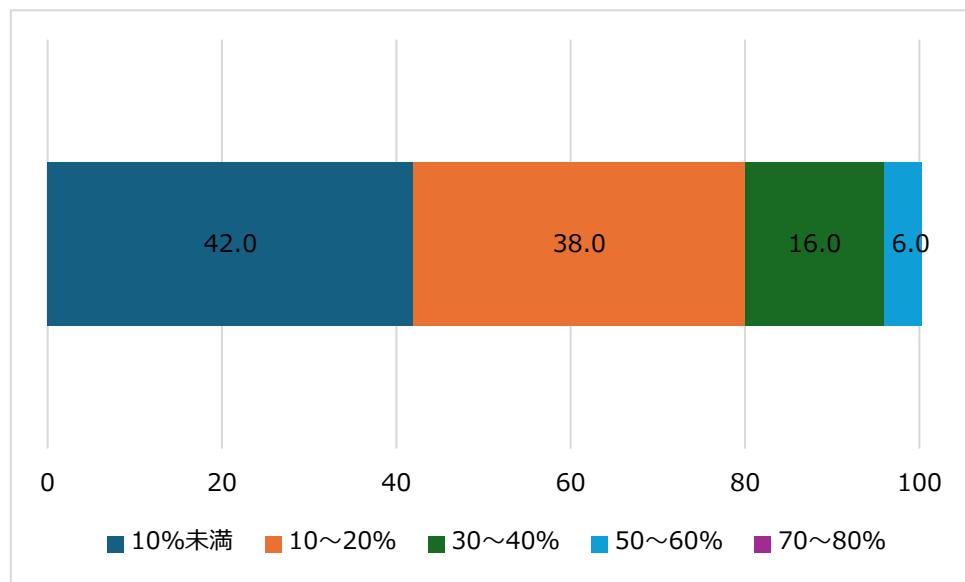


図6 回答者の所属大学における女性役職者の比率

#### 4. 男女の待遇および人数比に関する認識について

男女の待遇については、「待遇は同じである」と回答した者が38名(66.7%)と最も多かった。「男性の方が非常に優遇されている」2名(3.5%)、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」12名(21.1%)、「どちらかといえば女性の方が優遇されている」4名(7.0%)、「女性の方が非常に優遇されている」1名(1.8%)であった（図7）。

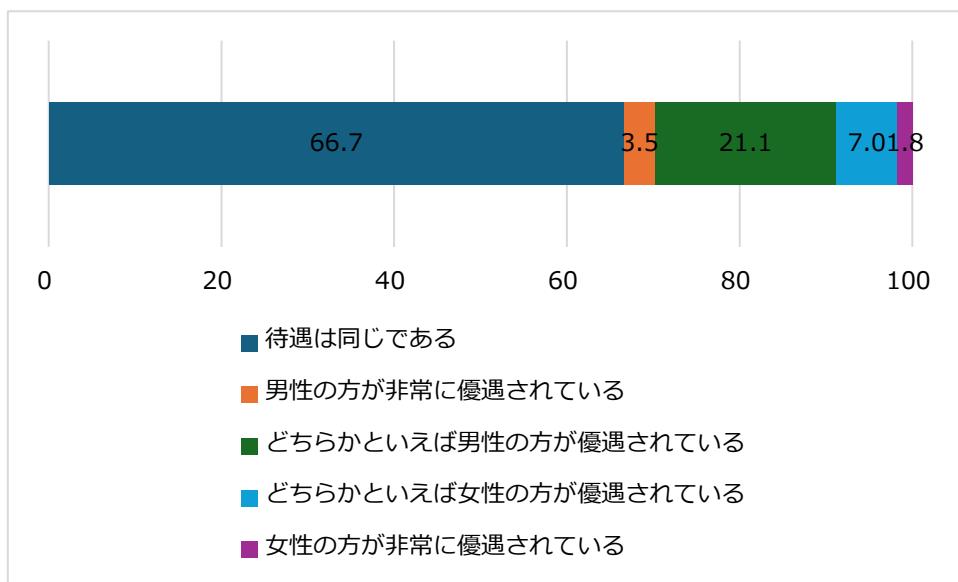


図7 所属大学における男女の待遇に関する

また、これらの現状を改善した方がよいかという問い合わせについては、「男女比については現状のままでよい」との回答が24名(42.1%)、「女性教員の割合を増加させた方がよい」との回答が32名(56.1%)、「女性教員の割合を減少させた方がよい」との回答は1名(1.8%)であった。そのように考える理由を自由記述にて回答してもらった結果、「男性比率の高さにより意思決定や組織運営が男性視点に偏りやすく、女性の意見が十分に反映されていない」、「女子学生への対応や相談、ハラスメント対応等において、女性教員の存在が教育・学生支援の質を高める、女性教員の絶対数が少ないとことにより、特定の業務や役割が一部の女性教員に集中し、業務負担の偏在が生じているから」といった回答があった。

## 5. 人事に関する会議体の男女比について

人事に関する会議の構成メンバーの男女比については、「男性が多数を占めている」との回答が 39 名 (68%) と最も多く、「理想的な男女比になっている」が 16 名 (28.0%)、「女性が多数を占めている」が 0 名であった。

改善の必要性を感じているかどうかについて自由記述にて回答を求めた結果、女性教員および女性役職者の比率を高める必要性を指摘する意見が多数を占めた。女性比率の向上により、多様な意見が反映されやすくなることへの期待が示されている。一方で、女性教員の母数が少ない現状において人事委員会等の男女比を急激に是正した場合、現役の女性教員に業務負担が集中する可能性を懸念する意見も複数みられた。

## 6. 育児・介護休暇制度の整備状況と利用実態について

産休・育休・介護休暇等の制度については、「整備されている」と回答した割合が 23 名 (40.4%) であった。「整備されていない」が 15 名 (26.3%)、「どちらともいえない」が 18 名 (31.6%) であった。また、性別によって、産休・育休・介護休暇等が「取得しにくいと感じことがある」という回答が 29 名 (50.9%)、「取得にしにくいと感じることはない」という回答が 26 名 (45.6%) であった。

整備されていると回答した根拠として、実際に、育児休暇や介護休暇を取得している教職員の事例が複数確認され、男性教員による育児休暇取得も一定程度進んでいることが挙げられた。一方で、男性の育児休暇については制度整備や運用が十分でない、休暇取得により同僚の業務負担が増大する構造や、代替要員・代講体制、予算措置が不十分である点が、制度利用の大きな阻害要因になっているとの意見も見られた。

## 7. 性別に起因する業務上の困難の有無について

職務を遂行するにあたって性別による困難を「感じたことがある・目にしたことがある」と回答した者は 24 名 (42.1%)、「感じたことがある・目にしたことはない」との回答は 33 名 (57.9%) であった。

感じたこともしくは目にしたことの具体的な内容としては、女子大学やスポーツ分野といった特定の環境において、業務内容が性別によって事実上分担され、女性教員にのみ担われる業務が多いことが挙げられた。また、職場における男女比の偏りにより、会議や意思決定の場で女性の意見が取り上げられにくい、育児への理解がしてもらえず業務を遂行しづらかった、男性優位の価値観や職歴重視の文化の中で、女性や若手教員が不利な扱いを受ける事例が報告された。中には、暴言や侮辱、意見の軽視といったハラスメント的経験に関する回答もあった。

## 8. 本調査のまとめ

男女の待遇に関する認識については、「待遇は同じである」とする回答が多数を占めたものの、約4分の1が男性優位であると認識していた。この結果は、制度上の平等が一定程度浸透している一方で、実態としては男女差を感じている教職員が少なからず存在することを示している。また、女性教員の割合を増やした方がよいとする意見が過半数を占めたことから、人数構成が意思決定や教育・学生支援の在り方に影響を及ぼしているとの認識が共有されていることがうかがえる。

人事に関する会議体の男女比についても、男性が多数を占めているとの回答が多く、改善の必要性が指摘された。一方で、女性教員の母数が少ない状況下では、単純に会議体への参画人数を増やすことが、特定の教員への業務集中を招く可能性があるとの懸念も示された。これは、男女共同参画の推進において、数量的な指標の達成と業務負担の公平性を両立させる難しさを示唆する結果である。

育児・介護休暇制度については、制度が整備されていると認識する回答が一定数みられたものの、「整備されていない」「どちらともいえない」とする回答も少なくなかった。特に、制度の存在自体よりも、休暇取得に伴う業務代替体制や予算措置の不十分さ、同僚への負担増への懸念が、制度利用をためらわせる要因として挙げられていた。この点から、制度整備の有無だけではなく、実際に利用しやすい運用環境の構築が重要であることが示された。

さらに、性別に起因する業務上の困難については、約4割が何らかの経験や見聞を有していた。特に、女子大学やスポーツ分野特有の業務として、更衣室対応や模範指導、学生対応など、性別によって事実上分担される業務が存在し、それが女性教員に集中する傾向が確認された。また、会議や意思決定の場における意見の反映のされにくさや、育児への理解不足、男性優位の価値観に基づく職場文化に関する指摘も見られ、制度面では捉えきれない課題の存在が浮き彫りとなった。

これらの結果は、保健体育分野における男女共同参画の課題が、制度整備の遅れというよりも、分野特性や職場慣行、業務配分の在り方と深く関係していることを示唆している。

## 9. 今後の計画

調査で得られた回答を集約した結果、特に多く挙げられた意見を基に、以下の項目が抽出された。今後は、これらの項目ごとに、より詳細な調査を実施する予定である。職場における男女共同参画の実態を明らかにするとともに、問題点および改善点を整理し、具体的な提案を行うことを目的とする。

### ・役割分担の公平性（心理的安全性）

男女比に偏りがあり、特に男性の意見が採用されやすい状況が見られること、意思決定の場が男性中心の構造となっていること、性別に起因すると受け取られかねない発言など、ハラスメントとは明確に判断しにくい事例が発生していることが指摘された。

### ・ライフイベントへの対応

育児や介護に伴う休暇制度など、法的な整備と実際の利用状況、ならびに利用者の認識との間にギャップが存在することが示唆された。

### ・業務負担の実態（見えにくい業務）

女子学生への対応を女性教員が担うといった、性別に起因する業務負担の偏りが見られること、また、こうした業務が職場全体で十分に共有・認識されていない実態が指摘された。

実態調査実施担当者

銭谷初穂（国際武道大学）高橋将（大東文化大学）戸枝美咲（日本女子大学）  
長谷川千里（東京女子体育大学）吉成啓子（白百合女子大学）  
竹市勝（国士館大学）白川哉子（昭和女子大学）

=====

『2025 年度 職場における男女共同参画に関する調査報告書』

発行日 2026 年(令和 8 )年 2 月 13 日

編 集 公益社団法人 全国大学体育連合 調査部

発行者 長谷山 彰

発行所 公益社団法人 全国大学体育連合

〒169-0075

東京都新宿区高田馬場 1-3-13

第 2 天台ビル 303 号

TEL 03(3232)5738

FAX 03(3232)5872

E-mail : info@daitairen.or.jp

URL. <http://www.daitairen.or.jp>

=====