

2026 年度

職場における男女共同参画に関する  
調査報告書（第2回）

公益社団法人 全国大学体育連合

## 目次

まえがき

1. 調査概要
2. 回答者の属性について
3. 回答者が所属する機関の属性について
4. 職場の男女比の認識について
5. 意思決定の場における意見の尊重・採用について
6. 性別による発言しやすさの違いについて
7. 職場の心理的安全性について
8. 職場で経験・見聞きした事例について
9. 意思決定プロセスの公平性について
10. グレーゾーン事例の有無と相談体制について
11. 公平性・心理的安全性のために必要な取り組みについて
12. 自由記述（その他）について
13. まとめ
14. 今後の計画

## 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、自らの意思によっ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、各大学の「職場における男女共同参画に関する調査」を実施しております。本報告書は、第2回目の調査結果を取りまとめたものです。第2回調査では、役割分担の公平性、心理的安全性、意思決定プロセスの公平性、いわゆるグレイゾーン事例とその相談体制等に関する項目を設定し、回答の集計を行いました。

本調査の趣旨を理解し、率直な意見を寄せていただいた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（第2回）は、Webを利用したオンライン調査により回答を回収し、90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）に関する項目、所属する学科・部署における教員の男女比の認識に関する項目、意思決定の場における意見の尊重・採用および性別による発言しやすさの違いに関する項目、職場の心理的安全性に関する項目、職場で経験・見聞きした事例に関する項目、意思決定プロセスの公平性に関する項目、いわゆる「グレーゾーン」事例とその相談体制に関する項目、公平性・心理的安全性を高めるために必要な取り組みに関する項目、ならびに自由記述項目について、設問等を設定し実施した。

なお、比率はいずれも回答数 90 を母数として算出した。一部の設問は該当者のみを母数とするため、その場合は当該箇所に母数を明記した。

## 2. 回答者の属性について

回答者の男女比率は、男性 62 名（68.9%）、女性 26 名（28.9%）、「その他」1 名（1.1%）、「回答しない」1 名（1.1%）であった。

回答者の年齢は、「30 歳以下」が 5 名（5.6%）、「31～40 歳」が 21 名（23.3%）、「41～50 歳」が 18 名（20.0%）、「51～60 歳」が 21 名（23.3%）、「61～70 歳」が 25 名（27.8%）であった（図 1）。

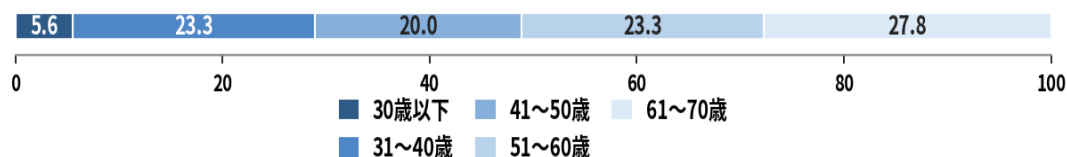


図 1 回答者の年代の比率

回答者の職位については、「助教」が 7 名（7.8%）、「講師」が 21 名（23.3%）、「准教授」が 20 名（22.2%）、「教授」が 32 名（35.6%）、「その他」が 10 名（11.1%）であった。「その他」の内訳は、非常勤講師 6 名、特任教授・学部長・助手・特任助教が各 1 名であった（図 2）。

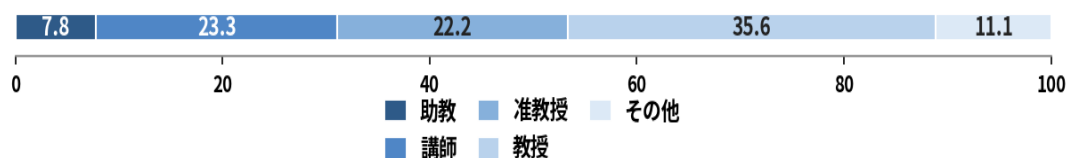


図 2 回答者の職位の比率

### 3. 回答者が所属する機関の属性について

第2回調査では、所属機関の設置者区分、学生の性別構成、学部数、専任教員数等の機関属性に関する設問は設定していない。これらの基礎データについては、第1回調査報告書を参照されたい。

### 4. 職場の男女比の認識について

所属する学科・部署における教員の男女比の認識については、「男性がやや多い（男性60～79%程度）」が42名（46.7%）と最も多く、次いで「男性が大多数を占めている（男性80%以上）」が34名（37.8%）であった。「ほぼ同数である（男女とも40～60%程度）」は9名（10.0%）、「女性がやや多い（女性60～79%程度）」は2名（2.2%）、「女性が大多数を占めている（女性80%以上）」は3名（3.3%）であった（図3）。

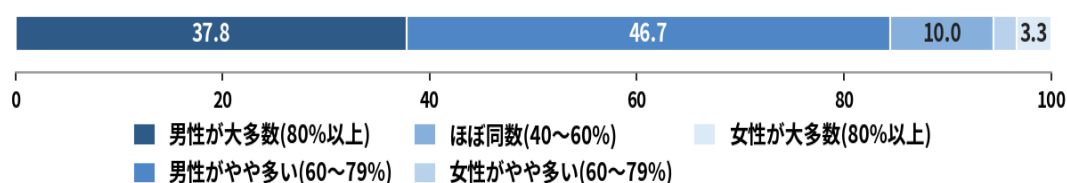


図3 所属学科・部署における教員の男女比の認識

### 5. 意思決定の場における意見の尊重・採用について

会議や打ち合わせ等の意思決定の場において、自分の意見や提案が十分に尊重・採用されていると感じるかについては、「非常にそう感じる」が22名（24.4%）、「ややそう感じる」が38名（42.2%）、「どちらともいえない」が21名（23.3%）、「あまりそう感じない」が5名（5.6%）、「全くそう感じない」が4名（4.4%）であった（図4）。

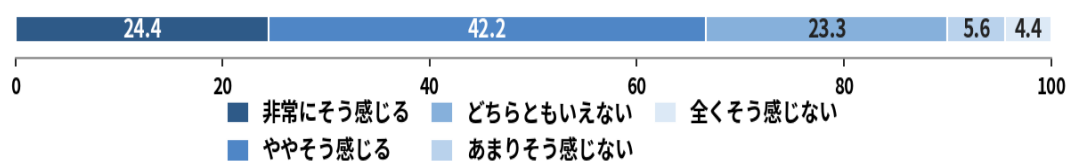


図4 会議等での意見の尊重・採用の実感

### 6. 性別による発言しやすさの違いについて

会議や意思決定の場において、性別によって発言のしやすさや意見の採用されやすさに違いがあると感じるかについては、「性別による違いは感じない」が79名（87.8%）、

「どちらかといえば男性の意見が採用されやすい」が 8 名 (8.9%)、「女性の意見の方が明らかに採用されやすい」が 3 名 (3.3%) であった (図 5)。

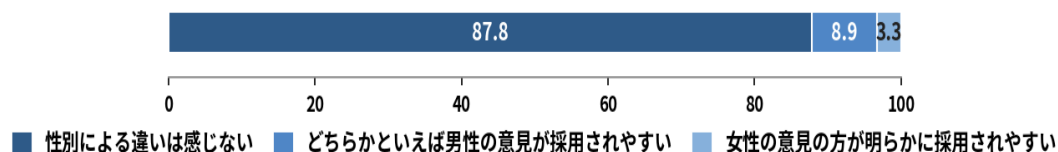


図 5 性別による発言しやすさ・採用されやすさの違い

## 7. 職場の心理的安全性について

職場で自分の意見や考えを自由に発言できる雰囲気 (心理的安全性) があると感じるかについては、「非常にそう感じる」が 24 名 (26.7%)、「ややそう感じる」が 33 名 (36.7%)、「どちらともいえない」が 20 名 (22.2%)、「あまりそう感じない」が 9 名 (10.0%)、「全くそう感じない」が 4 名 (4.4%) であった (図 6)。

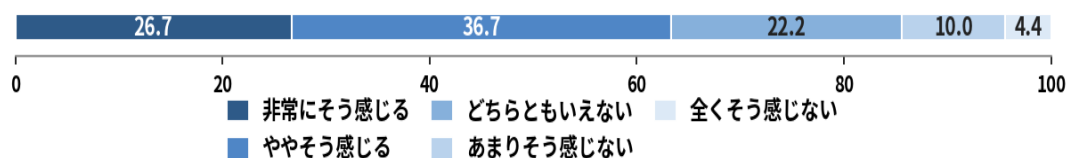


図 6 職場の心理的安全性 (自由に発言できる雰囲気)

## 8. 職場で経験・見聞きした事例について

職場で経験または見聞きしたことがある事例について尋ねた (複数回答)。「上記のいずれも経験・見聞きしたことはない」が 62 名 (68.9%)、いずれかの事例を選択した回答者は 28 名 (31.1%) であった。各項目の選択数は、「反対意見や異なる視点を述べた際に過度に批判された、または無視された」が 13 名、「特定の性別の教員のみ特定の役割 (司会、議事録作成、雑務等) が偏っている」が 10 名、「性別に基づくステレオタイプの発言があった」が 8 名、「昇進・昇格に関する話題で性別が暗に影響していると感じた」が 7 名、「性別を理由に意見を軽視されたり、発言を遮られたりした」が 2 名、「性別に関連して冗談やからかいの対象にされた」が 1 名であった (図 7)。

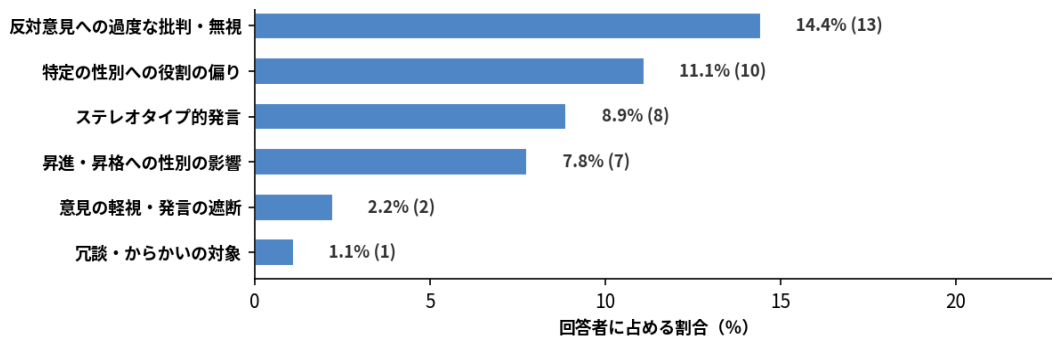


図7 職場で経験・見聞きした事例（複数回答）

## 9. 意思決定プロセスの公平性について

職場における意思決定プロセス（人事、カリキュラム編成、予算配分等）において、多様な意見が公平に反映される仕組みがあると思うかについては、「十分に仕組みがある」が14名（15.6%）、「ある程度仕組みがある」が30名（33.3%）、「どちらともいえない」が29名（32.2%）、「あまり仕組みがない」が12名（13.3%）、「全く仕組みがない」が5名（5.6%）であった（図8）。

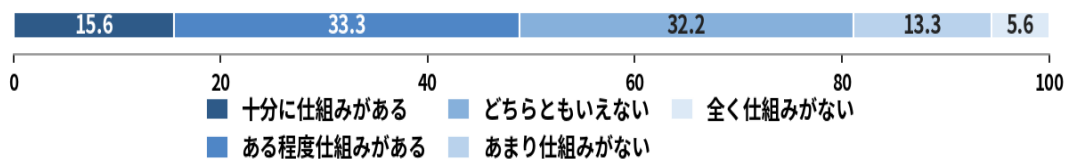


図8 意思決定プロセスにおける多様な意見の反映

## 10. グレーゾーン事例の有無と相談体制について

性別に起因すると受け取られかねない発言や行為について、明確にハラスメントとは判断しにくいが不快に感じた経験（いわゆる「グレーゾーン」事例）の有無については、「全くない」が24名（26.7%）、「ほとんどない」が38名（42.2%）、「まれにある」が15名（16.7%）、「時々ある」が11名（12.2%）、「頻繁にある」が2名（2.2%）であった（図9）。

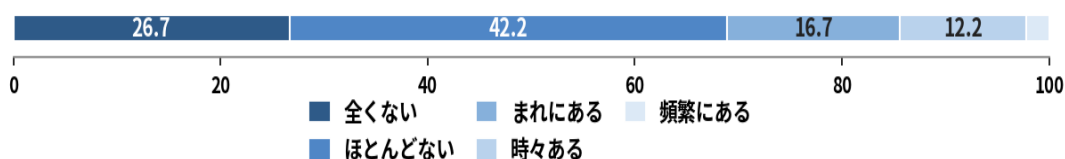


図9 グレーゾーン事例（不快に感じた経験）の頻度

グレイゾーン事例について「頻繁にある」「時々ある」「まれにある」と回答した 35 名に対し、そのような事例が発生した際に相談できる窓口や体制が整っていると感じるかを尋ねた。「ある程度整っている」が 14 名（40.0%）、「どちらともいえない」が 7 名（20.0%）、「あまり整っていない」が 6 名（17.1%）、「全く整っていない」が 4 名（11.4%）、「相談窓口があるかどうかわからない」が 4 名（11.4%）であった（図 10、母数 35 名）。

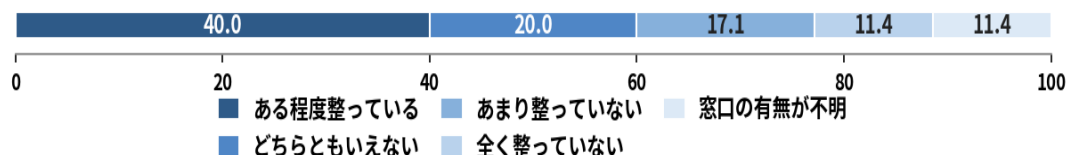


図 10 相談できる窓口・体制の整備状況（該当者 35 名）

## 11. 公平性・心理的安全性のために必要な取り組みについて

役割分担の公平性や心理的安全性を高めるために職場で最も必要だと思う取り組みについて尋ねた（優先度の高い順に最大 3 つまで選択）。各項目の選択数は、「管理職・役職者への意識啓発」が 39 名、「ハラスメント防止に関する研修の充実」が 29 名、「匿名で意見を述べられる仕組みの導入」が 28 名、「第三者による職場環境の定期的なモニタリング」が 24 名、「グレイゾーン事例に関するガイドラインの策定」が 22 名、「意思決定の場における男女比の改善」が 18 名、「会議運営ルールの見直し（発言機会の均等化等）」が 15 名であった（図 11）。

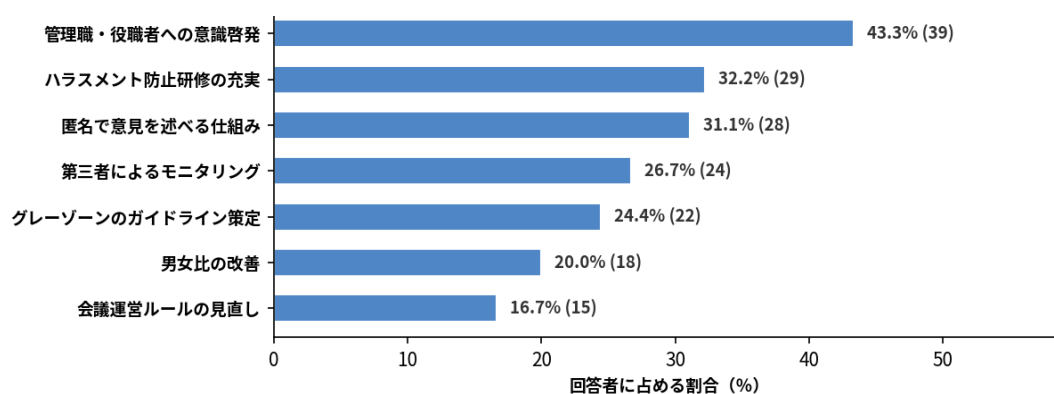


図 11 公平性・心理的安全性のために必要な取り組み（複数回答）

## 12. 自由記述（その他）について

---

各設問に付随して任意で記入された自由記述の回答を以下に整理した。回答は原文の趣旨を保ちつつ整理して掲載し、「不明」「特になし」等の実質的な記述を含まない回答は集計から除いた。

### （1）職場におけるジェンダーバイアスの事例に関するそのほかの意見（Q9：有効回答 8 件）

- ・現在、部長・学園長・理事長など 11 役職のうち 9 人が男性である。
- ・大学執行部が主催する会議やそこでの参加者の発言は、勤務先ではあまり意味をなさない（既定路線を進めるためのアリバイ作りのために会議が開催される）。「発言させているのはガス抜きをさせているだけだ」という発言を執行部の構成員から聞いたことがある。
- ・自分の意見以外に耳を傾けない教員がいる。
- ・女性だから物を運ぶなどの力仕事はしない方がよいと、配慮ではある一方、性別を理由に役割分担に偏りがあるように感じた場面があった。
- ・年齢に関するブロック、人格否定があった。
- ・女性の方が採用も昇任も優先されることを、全学的に公言している。
- ・重要な役割は男性教員、既婚で子どもがいる人が重要視されている。
- ・女性の教員が産休・育休を取得する際に、評価等に暗に影響していると感じた。

### （2）役割分担の公平性や心理的安全性を高めるために、あなたの職場で最も必要だと思う取り組みに関するその他の意見（Q13：有効回答 4 件）

- ・重要な方針や役割がトップダウンで急に決まることが多く、判断の理由や自分たちの意見が届いているかが見えにくい。これが役割の偏りや不公平感、心理的な萎縮につながっていると感じている。
- ・会議以外での意見交換・交流の場が必要である。
- ・非常勤講師には回答できない設問である。
- ・個人を対象にした攻撃をする人や、陰口によって影響を及ぼす人が一部に残っている。

### （3）役割分担の公平性や心理的安全性に関して、あなたの職場で改善すべき点や、好事例として共有したいことに関するその他の意見（Q14：有効回答 5 件）

- ・役割分担は、男性も女性も関係なく平等に分担するのが常識的だと考えている。
- ・役割分担の公平性や心理的安全性を高めるためには、組織運営の在り方そのものを見直すことが最も重要である。現在は重要な決定がトップの一存で急に下されることが多く、現場の状況や意見が十分に反映されないまま役割が割り振られるケースが散見され、これが役割の偏りや不公平感、意見を言いづらい雰囲気を生み出す要因となっている。
- ・男女比というより、立場が違うので意見できないことが多い。また、同一作業同一賃金等が守られているとは思えない。
- ・意思決定の場に参加したことはないが、日常会話では差別的な意識を周りから感じない。

- ・業務をポイント化して、個人の負担量や個人差を見える化する。

### 13. まとめ

---

第2回調査では90名から回答が得られた。回答者の属性は、男性68.9%、女性28.9%、「その他」「回答しない」が各1.1%であり、年齢は30歳以下から61～70歳まで分布し、職位は教授が35.6%で最も多かった。

職場の男女比の認識については、「男性がやや多い」（46.7%）と「男性が大多数」（37.8%）を合わせて84.5%が、男性の多い人数構成であると認識していた。意思決定の場における意見の尊重・採用については肯定的な回答（「非常にそう感じる」「ややそう感じる」）が合わせて66.6%、心理的安全性については同63.4%、性別による発言しやすさの違いについては「違いを感じない」が87.8%であった。

職場で経験・見聞きした事例については、いずれかを選択した回答者が31.1%であり、「反対意見への過度な批判・無視」（13名）が最も多く選択された。意思決定プロセスの公平性については「十分に」「ある程度」仕組みがあるとの回答が合わせて48.9%、「どちらともいえない」が32.2%であった。グリーゼン事例については何らかの頻度で経験があるとする回答が31.1%であり、当該者35名のうち相談体制が「ある程度整っている」とした回答は40.0%であった。必要な取り組みとしては「管理職・役職者への意識啓発」（39名）が最も多く選択された。

#### 実態調査実施担当者

◎高橋将（大東文化大学）戸枝美咲（明治大学）銭谷初穂（国際武道大学）  
長谷川千里（東京女子体育大学）和久井健吾（新潟大学）  
竹市勝（国士舘大学）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（第2回）』

編集 公益社団法人 全国大学体育連合 調査部

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>

=====