

## 8. 自由記述の分析

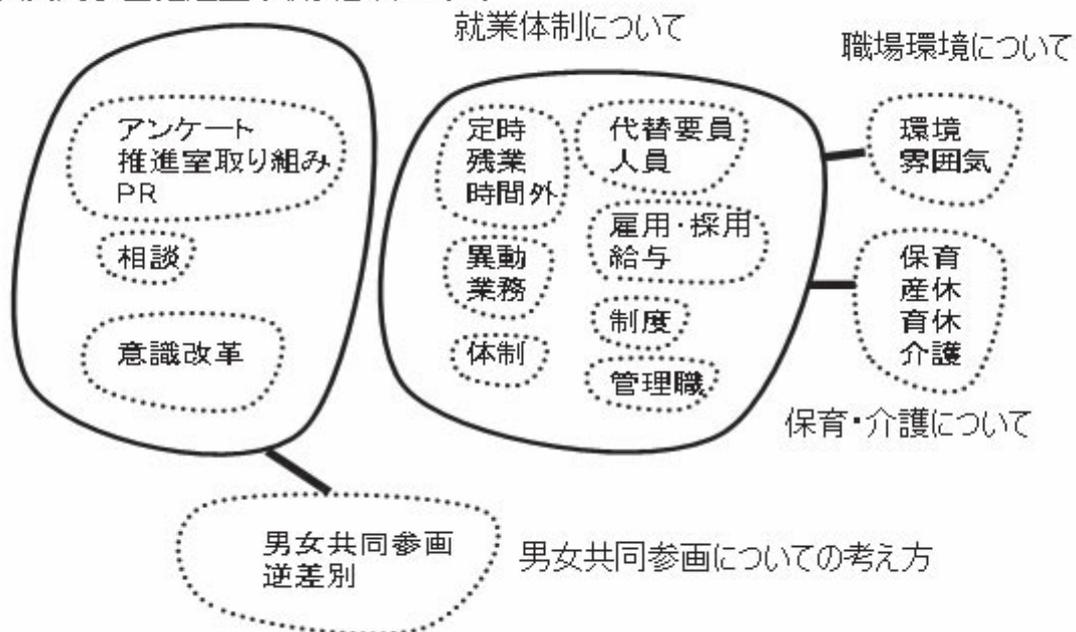
アンケート調査の中には、既存制度への意見を求めた質問や男女共同参画推進のために必要な取り組みについての自由な意見を記述する設問を幾つか設けている。中でも問 30 に、「本学で男女共同参画を推進するために必要な取り組みがあれば、ご自由にお書き下さい」との質問を用意し、自由記述を求めた。本節では、今後の本学の男女共同参画推進において、本学の教職員が何を求めているか、男女共同参画の取り組みへのニーズという視点から、まとめてみたい。

### 分析方法と概要

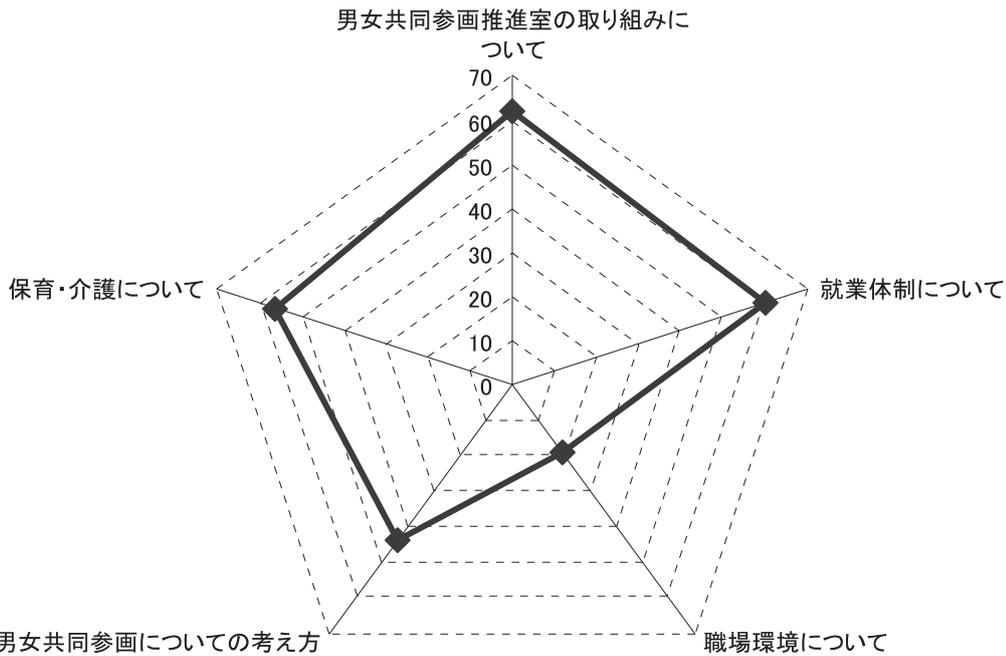
分析にあたっては、問 30 の回答欄に自由意見を記述した 222 名の意見にインデックスを付け、KJ法を用いて分類した。なお、自由意見の中には、内容が多岐に渡る意見も多々みられるため、一つの回答につき、インデックスを複数つけた回答も多々みられる。最初にインデックスを付けたのち、インデックスを見直し、その上で、インデックスどうしの関連のある項目について並べ直し、それらを包括するタイトルを付けたのが下図である。関連のある項目を破線で囲み、更に、それをまとめることが可能な場合は、実線で囲んだ。太い実線は囲んだインデックスどうしを1つのカテゴリーとはしないものの、深い関係のある事柄どうしを結んだものである。これらの作業によって、概ね5つの事柄に自由意見を集約した。

- ①男女共同参画推進室の取り組みについて
- ②就業体制について
- ③男女共同参画についての考え方
- ④職場環境について
- ⑤保育・介護について

#### 男女共同参画推進室の取り組みについて



下記は、それぞれの項目についてどの位の人数の人が触れているかを示したダイアグラムである。自由回答のうち、特に意見が多かったのが、残業や異動、代替要員の配置等を求める「就業体制について」の意見や「男女共同参画推進室の取り組みについて」の意見であった。両者については、60人以上の人の自由意見に触れられている。そして「保育・介護」や「男女共同参画についての考え方」についての意見や、制度のみならず「職場環境」や「雰囲気」を求める意見も見られる。以下では、それぞれの内容について分析する。



①男女共同参画推進室の取り組みについて

男女共同参画推進室の取り組みの中でも、本アンケートへの意見が少なからず寄せられている。特に、「アンケートがどのように反映されるのか」、「このアンケートがどのように扱われて行くのか」、「アンケート結果によって何が変わったのか」、「目に見える形で反映して欲しい」との記述が 20 件以上見られる。また、アンケート調査の結果を活かした改革の推進を激励する意見がある一方で、アンケートに頼るのではなく、室員が直接出向いて現状を知る努力の必要性や、アンケートの実施への懐疑的意見やコスト高を指摘する意見が見られる。

男女共同参画推進室の事業への要望も記載されている。例えば、ジェンダースタディーズの研究・教育の強化、全教職員への「男女共同参画通信」メールの送付等の具体的な事業の他、サポート体制の強化や各種情報提供、PR 活動、相談事業の充実等が寄せられている。更に、男女共同参画推進室が、「もっと積極的に個々の教職員が直面する問題を知ること」、「教職員が何を望んでいるのかをくみとること」も求められている。

## ②就業体制について

本節では、「就業体制」との大きな括りで自由回答を集約しているが、その中に含まれる意見は、「フレックスタイムの導入」や「代替要員の確保」などの具体的な制度の導入を求める意見や、仕事量の削減を求める漠然とした意見等が混在している。また、内容についても多岐に渡る。それゆえ本節では、「勤務形態」「給与」「人員」「その他」に分けて意見を集約する。

### 【勤務形態】

フレックスタイムの導入や看護師等の短時間パート制度など、多様で柔軟な勤務を望む意見が複数見られる。残業についての意見では、「ノー残業ダイの導入」や残業する場合にはサービス残業ではなく「超過勤務手当をつけて欲しい」との意見が複数見られる。

### 【給与】

給与についての意見も少なからず見られ、正規職員と非常勤の待遇差の改善や、有期限雇用者に対しての産休・育休の際の給与面の補助の要望が挙げられている。

### 【人員】

人員の増大を求める声も多く、現状の人員配置では「適切」とは考えてはいないようである。特に、産休、育休を取る際に人員がおらず休むことができないため、産休や育休を取ることを可能にするための代替要員等の確保については、10名近い人が自由意見の中で触れている。

### 【その他】

その他の意見では、遠隔地への異動に配慮を求める声や、女性教職員の積極的採用や女性管理職の積極的登用を求める声が見られる。

## ③男女共同参画についての考え方

男女共同参画についての捉え方が、人によって差異があることも、自由意見から顕著となった特徴の一つである。「男女平等の人事を」と、現状において女性が差別されていると感じている人もいれば、「山大では女性の方が優遇されているのでは」と感じている人もおり、個々人によってその認識は異なる。

また、男女共同参画の問題を、「将来の日本全体においても、一番重要な問題」と記述する等、重要な問題と認識されている一方で、「女性の方が優遇されている」「過度なジェンダー主義にならないように」との懸念や、「最近では女性が、女性がと語り過ぎではないか」「男女共同は可能だが平等ではない」等の記述も見られる。こうした意見があることを十分に理解した上で、本学の男女共同参画推進事業を進める必要があることを改めて認識せねばならない。

## ④職場環境について

自由回答において、特に顕著な事柄が、「制度はあってもそれを活用することができない」、そして、「制度を活用するための職場の環境づくり」についての意見である。自由回答の中には、「出産当日からの出勤を求められ、育児休暇を取るなど、言い出せる雰囲気ではなかった」(男性)等、育児や介護休暇等の休暇制度が、有名無実となっている現状が垣間見られる。

こうした雰囲気・環境を是正するためには、上司や管理職、そして全教職員の意識改革を求める意見が20件近く寄せられている。その上で「意識改革を熱心に根気よく広めて欲しい。制度はあっても利用

しにくいのも問題なので」と、まず教職員の意識改革が求められている。また、休暇を取る際の人員確保が無いので、休暇を言い出すことのできる雰囲気とはなっておらず、周囲の協力を得るためにも、人員確保が求められている。

育児休暇を利用しやすい雰囲気づくりへの期待は高く、「育児休業を取る制度を義務化するくらいの雰囲気」がなければ、実際には休暇は取れないとの意見も見られるなど、制度を作っただけでは、不十分であることがわかる。

#### ⑤保育・介護について

保育や介護についての自由意見が多かったのも特徴的である。「保育所を設置して欲しい」との意見に加え、「病児保育への要望」、「保育への金銭面での補助」、「学童保育の要望」等が複数見られる。具体的には、「土日の出勤により、負担している保育コストが割高になるため、それらへの補填を希望する」等、子育てをしている人にとっては、様々な要望が挙げられている。

平成21年度より開始した「託児サポーター」については賛否両論があり、託児サポーター制度ではなく、「保育士資格をもった者及び医療資格者をもった者を常駐させた施設を作るべき」とする意見もみられる。その他、育児中のハンディを考慮し、「同等の業績を求めないで欲しい」との意見や、「産・育休取得をスムーズにできる為の工夫」「育休中の有給化」「男性でも気軽に育休を取れるような体制づくり」等の男性の育休取得支援が記述されている。

介護についても「年輩の方々を男女共同参画に取り込むには、育児だけの視点では不十分」と、8名の回答者が介護について触れており、「子育てだけではなく、病気、高齢介護など多面的な支援に視野を持って取組む時代だと思う」「介護支援も充実させる必要がある」との意見に加え、「介護休暇の充実」、「介護施設の充実」、「介護休暇中の代替要員の確保」等の具体的な対策が求められており、その関心の高さを示している。

このように、自由記述から、山形大学の教職員が問題視している課題が浮かび上がった。今後、このように自由な意見を聞く機会を積極的に設け、本学の教職員と協力しながら、その解決を図る具体的施策について検討して行くことが求められている。