

Ⅲ男女共同参画に係る アンケート結果報告

◎work◎life◎
balance innovation

① | 調査概要

1-1 調査方法

(1) 調査目的

本アンケート調査の実施には、大きく4つの目的がある。

目的1：山形大学のワークライフバランスや男女共同参画に関する実態や意識の量的把握のため

「山形大学の教職員」、「山形大学の大学院生」の置かれている状況を概観するデータは、問題の発見や、どのような人達にどのような改善策を行うべきかを考える際の、基礎的データとなる。さらに、アンケート結果を数字で表すことにより、理解しやすいデータを提示できる。ただし、割合で示した場合、高い割合ばかりが目立され、少数意見が見過ごされがちになる。そこで、個人の人より詳しい状況や問題点については、P83「本学で必要と思われる支援制度（自由記述）」やP103「自由記述」にも注目し、把握するようにする。

目的2：「山形大学男女共同参画基本計画」（平成22年策定・10年計画）に基づいた中間評価のため

山形大学では、平成22年に「山形大学男女共同参画基本計画」を策定し10年間の取組を定めた。基本計画では平成27年度に達成状況の中間評価を行うことになっており、前半5年間を経過しての実態把握を行い、中間評価に資することを目的とする。今回の調査は前回の第4回調査から3年目に当たる。この期間は、文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」（平成21～23年度）事業が終了し、学内経費による継続期間である。その成果や課題を明らかにするとともに、これらの結果をふまえ、基本計画後半に向けた計画立案に役立てる。

目的3：新たな2つの課題について実態や意識を把握するため

1つ目は、近年、要望の上がっている「介護」について今回初めて実態把握を行う。2つ目は、重要な課題である女性研究者比率の目標達成のため、約2割の国立大学で実施された「女性限定公募」を含めた積極的改善策（ポジティブ・アクション）についての意識を把握する。

目的4：山形大学の取組周知の機会とするため

全教職員・大学院生に配付する調査票を通して、山形大学の取組の周知や意識改革の機会となることが期待される。本アンケート調査以外にも、男女共同参画推進室からはニュースレターやパンフレットを教職員や学生に配付してきた。ただし、それらは枚数の関係上、部署内回覧、ロビーに配置しての閲覧もあった。女性研究者支援、男女共同参画、ワークライフバランスというテーマが、周辺化されないためにも、調査票の配付には広報の意義も大きいと考えられる。大学がこのテーマに取組み、様々な事業を行っているというメッセージを伝える機会となると考える。

(2) 調査対象者

①調査対象者

第1回目は山形大学に所属する全ての教職員と大学院生とした。第2回(2009年)調査は、大学院生は対象とせず、教職員のみに行った。各年度の調査時期と調査対象者はp41図1に示したとおりである。

②対象者数の把握

教職員については、調査の1ヶ月ほど前に総務部人事課に依頼し、各部局の所属人数を把握し、また大学院生については、各年度5月1日現在の学校基本調査から所属人数を把握した。

③教職員とは

常勤教職員、定時・短時間勤務職員、医員及び研修医、附属支援施設等の教職員。おおよそ2,800人が調査対象。

④大学院生とは

修士課程・博士前期課程、博士課程・博士後期課程の大学院生。具体的には、社会文化システム研究科修士課程、教育学研究科修士課程・地域教育文化研究科修士課程、医学系研究科博士課程・博士前期課程・博士後期課程、理工学研究科(理学系)の博士前期課程・博士後期課程、理工学研究科(工学系)の博士前期課程・博士後期課程、農学研究科の修士課程・岩手大学大学院連合農学研究科の博士課程(山形大学の教員を指導教員にする学生)を対象とした。

専門職学位課程である教育実践研究科については、第4回調査までは対象に含めなかったが、第5回調査では大学院生として含めた(5月1日現在の在籍41名)。また別科である養護教諭特別別科(2014年5月1日現在の在籍34名)はこれまでと同様に対象者に含めなかった。

約1,300人が調査対象。

(3) 調査スケジュール 第5回(2014年)

①調査準備：2014年4月から6月

- | | |
|-------------|---|
| 4月 | アンケート実施方法と調査票の検討開始。 他大学・研究機関の男女共同参画、女性研究者支援関連のアンケート調査の調査票と報告書の収集。男女共同参画推進室で調査票の検討開始。 |
| 5月9日 | 男女共同参画推進委員会にて、アンケートの実施について協議し了承された。 |
| 5月10日～6月22日 | 男女共同参画推進委員会委員、男女共同参画推進室員で調査票について検討。 |
| 5月20日 | データ入力について入力業者と打合せ。 |
| 6月23日 | 男女共同参画推進委員会(持ち回り)にてアンケートの質問事項決定。 |
| 7月上旬 | 調査対象教職員数の把握(6月1日現在の数値、総務部人事課)。 大学院生数の把握(5月1日現在の数値、エンrollment・マネジメント部)。 調査票の印刷開始。 |
| 7月14日 | 各部長へ「男女共同参画に係るアンケートのお願い(通知)」と調査票送付(各 |

学部総務、小白川キャンパス事務部、附属学校園、事務局等へ男女共同参画推進室から送付)。

②調査実施：2014年7月

7月14日～18日 各部局で調査票を調査対象者へ配布。

7月28日 各部局での調査票提出期限。

7月30日 各部局から男女共同参画推進室への調査票送付期限。

③データ入力・分析・報告書作成：2014年7月末から2015年3月

7月30日～8月31日 データ入力。

9月～1月 データクリーニング、単純集計作表。調査結果分析。

2月19日 調査結果の概要を報告(木村松子「山形大学の男女共同参画施策の成果と課題—平成26年度アンケート調査から—」男女共同参画国際シンポジウムにて)。

1月～3月 分析と報告書作成・印刷・配布。

(4) 調査票の作成 (資料3-1)

①調査票

A4両面印刷 全8ページ。冒頭にアンケートのお願い文、以下質問項目が続く。第4回までは封筒を添付したが、第5回調査ではなしとした。回収率は増加しており封筒を添付しなかった影響はみられなかった。調査票の印刷は、男女共同参画推進室で行った。

②質問内容

I. 仕事や就学について

Q1～Q3 所属キャンパス・部局・職種・勤務形態など仕事・就学の基本属性

Q4～Q7 (大学教員、研究員のみ) 研究・教育・業務の実態

II. 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)について

Q8 ワーク・ライフ・バランスに関する意識

Q9 日本の大学で女性教員や研究者が少ない理由

Q10 日本の大学で女性教員や研究者を増やすことに関する意識

Q11 仕事上のストレス

Q12 仕事・研究を行う際の障害

Q13 法律や本学の取組の周知度

Q14～Q15 仕事と家庭を両立させていくために必要なこと、支援制度

III. 基本属性や生活について

Q16 年齢・性別

Q17～Q19 家族構成、家事・育児・介護の時間

Q20～Q24 (介護を必要とする方がいる人のみ) 介護の状況、介護と仕事を両立させる上での困難、ワークライフバランスの主観的な実現度

Q25 自由記述

③質問内容決定手順

男女共同参画推進室で調査票原案を作成し、各部局の男女共同参画推進委員会委員に原案をメール等で送付し検討。修正を経て、男女共同参画推進室にて調査票を最終決定した。

本アンケートの調査目的から考えて、経年変化を把握できるよう各回の調査項目はほぼ同じものを使用した。ただし、回答しにくい項目や紛らわしい項目は、回答しやすいよう変え、質問の順番やサブ・クエスチョンの構成等を変更した。このため、結果を見る際に混乱しないよう説明する必要がある点は以下の通りである。

質問項目は、第1回と第2回が問1～30、第3～5回がQ1～25となっている。30から25と質問項目が減っているよう見えるが、回答しやすいよう質問構成を変えた結果であり、サブ・クエスチョンを含めると、質問数は大きく変わっていない。

各年度に特徴的な質問は以下の通りである。

第1回 本学の妊娠・出産・育児に関する就業規則についての認知と利用（第1回問13）。

第2回 大学教員に対して、過去三年度に大学院生を指導する立場にあったか、また指導した人数とその中での研究者志望の人数（男女別）（第2回問17）。

第3回 大学院生に対して、出身校、進学や進路の希望（第3回Q8、Q9、Q10）。

第4回 中学生以下の子どもを持つ人に対して、ワークライフバランスの実現度（第4回Q24）。

第5回 女性研究者を増やすことに対する意識調査（第5回Q10）。介護を必要とする家族を持つ人に対する介護調査（第5回Q20～24）。

（5）調査票の配付と回収

5回の調査とも、各部局の総務担当に調査票の配布と回収を依頼した。多くの部局では、手渡しで調査票を配付し、部局内に回収ポストを置いて調査票を回収した。アンケートが調査対象者の手元に届いてから2週間を各部局内での締め切りとし、その後、各部局から男女共同参画推進室へと調査票を郵送してもらった。また、本部事務局所属の教職員へは男女共同参画推進室から配布した。

（6）回収率

- ①「送付回収依頼先」：実際に各部局で配付回収を行った部署
- ②「在籍者合計数」：職員数と大学院生数の合計
- ③「実際の配布数」：人数把握の時点から、採用や入学、退職・休職や退学・修了等があるため、多少の人数の変動があると推測され、実際に調査票を手元に届けることができた数は4,166人（第4回3,886人）。
- ④「有効回答数」：各部局から男女共同参画推進室へ送付された回収数のうち、白票が3部あり、それを除いた数。1,948部。
- ⑤「回収率」：有効回答数（1,948）÷実際の配布数（4,166）。第5回の回収率は全学で46.8%。

⑥回収率の推移状況：第5回の回収率は46.8%と前回より7.7ポイント増加し、有効回答数は過去最多となった。回収率は、ほぼ毎年50%を前後している。大学院生を除いた教職員のみであった第2回調査で回収率が高く（53.2%）、第4回は最も回収率が低く（39.1%）なった。第5回は回復した。

⑦回収率が上がった理由

第5回で回収率が上がった理由は2つ考えられる。1つ目は、今回は3年ぶりの調査であり、教授会等を通して中間評価を行うために必要な調査であることへの理解と協力が得られたこと、2つ目には、前回の2011年の調査は、3月に発生した東日本大震災の影響で、大学全体のスケジュールが後ろにずれ込み、教職員・大学院生とも忙しい時期だったが、今回は特に大きな変則の事態が生じなかったことが考えられる。

⑧大学院生と教職員別回収率の概算

職種の回答をもとに、大学院生と教職員に分けて回収率を概算したものが表2である。共通して、大学院生よりも職員の回収率が高い。

大学院生の回収率が低い理由については、調査票が手元に届いた後の実質回答期間が短いこと、また大学院生が本テーマに関心が薄い可能性も考えられる。

表1 部局別配布・回収数と回収率

| 部局 | 送付回収依頼先 | 職員数 (注1) | 大学院生数 (注2) | 在籍者 合計数 | 実際の 配付数 | 有効回答 数(注4) | 回収率＝ 有効回答 数／实际 の配布数 |
|---|---|-------------|---------------|------------|------------|---------------|------------------------------|
| 人文学部（含む学部事務室） 大学院社会文化システム研究科 | 人文学部事務室 | 101 | 24 | 125 | 121 | 48 | 39.7% |
| 地域教育文化学部（含む学部事務室） 大学院地域教育文化研究科 大学院教育実践研究科 | 地域教育文化学部 事務室 | 114 | 71 | 185 | 185 | 70 | 37.8% |
| 理学部（含む学部事務室） 大学院理工学研究科（理学系） | 理学部事務室 | 111 | 171 | 282 | 272 | 107 | 39.3% |
| 医学部 大学院医学系研究科 医学部附属病院 | 医学部事務室総務課 労務担当（職員分）、 学務課学生生活支援 担当（大学院生分） | 1,548 | 197 | 1,745 | 1,745 | 949 | 54.4% |
| 工学部 大学院理工学研究科（工学系） | 工学部事務部総務課 | 456 | 739 | 1,195 | 1,195 | 400 | 33.5% |
| 農学部 大学院農学研究科 岩手大学大学院連合農学研究科 | 農学部事務室 | 124 | 108 | 232 | 220 | 105 | 47.7% |
| 小白川キャンパス事務部（含む： 基盤教育院、保健管理センター、 小白川図書館、附属博物館）（除 く：学部事務室、附属学校事務室） | 小白川キャンパス 事務部総務課 | 141 | | 141 | 141 | 76 | 53.9% |
| 附属学校運営部（附属幼稚園、附 属小学校、附属中学校、附属特別 支援学校、小白川キャンパス事務 部所属の附属学校職員を含む） | 附属学校事務室 | 111 | | 111 | 111 | 83 | 74.8% |
| 事務局（監査室、男女共同参 画推進室を含む） | 男女共同参画推進室 | 176 | | 176 | 176 | 110 | 62.5% |
| 合計 | | 2,882 | 1,310 | 4,192 | 4,166 | 1,948 | 46.8% |

注1：平成26年7月1日現在（総務部人事課データ）。

注2：平成26年7月1日現在（教務課データ）で、休学者を除いた数。

農学部連合大学院生数は、山形大学（指導教員）に属する学生数（博士課程23人）。

注3：各部局に配付した調査票のうち、長期出張等により配付できなかった数。

注4：回収した調査票のうち白票3票を除いた数。

表2 大学院生・教職員別の回収率(概算)

| | 在籍者数 | 有効回答数（注1） | 回収率 |
|-----------|-------|-----------|-------|
| 大学院生（第3回） | 1,315 | 492 | 37.4% |
| 大学院生（第4回） | 1,355 | 381 | 28.1% |
| 大学院生（第5回） | 1,310 | 355 | 27.1% |
| 教職員（第3回） | 2,580 | 1,351 | 52.4% |
| 教職員（第4回） | 2,678 | 1,117 | 41.7% |
| 教職員（第5回） | 2,882 | 1,444 | 50.1% |

注1：有効回答数はQ3（1）に回答があった人のみ

（7）データ入力・データセットの作成

①データ入力

回収した調査票のデータ入力に関しては、各回とも同じ業者に依頼した。データをエクセルファイル入力後、男女共同参画推進室へ納入してもらい、男女共同参画推進室でチェックしながら、その後の作業を引き続き業者に依頼した。

②空欄等の欠損値の処理：無回答（答えるべき質問に答えておらず空欄）777

不正回答（文字が読めない等）888

非該当（答えるべきでない質問に答えずに空欄）999

③データ入力の際にとった対応

- ・ Q3（1）（職種）：「最もあてはまる番号1つに○をつけて下さい」の設問で、2つに○をつけた回答が9通あった。それらは不正回答とせず、以下のように取り扱った。

「大学院生（修士）」と「医療職員」に○をつけた回答は、「医療職員」とした。

「大学院生（博士）」と「医療職員」は、「医療職員」とした。

「大学院生（博士）」と「医員及び研修医」は、「医員及び研修医」とした。

「大学教員」と「医療職員」は、「大学教員」とした。

「大学教員」と「研究員」は、「大学教員」とした。

「大学教員」と「医員及び研修医」は、「大学教員」とした。

「技術系職員」と「医療職員」は、「医療職員」とした。

「技術系職員」と「その他」は、「技術系職員」とした。

「教室系技術職員」と「教務職員」は、「教務職員」とした。

- ・ Q3（2）勤務形態：「あてはまる番号に1つ○をつけて下さい」の設問で、2つに○をつけた回答が1通あり、以下のように扱った。

「常勤」と「その他（育児短時間勤務）」は、「常勤」とした。

- ・ Q 4（研究領域）：「最もあてはまる領域1つを選び○をつけてください」の設問で、2つ選択した回答は、不正回答とした。
 - ・ Q 7（教育研究活動）：
週や月で回答するところを違う単位で回答している場合、換算することはせず不正回答とした。例えば、週のコマ数を回答するところを、「年5コマ」とした回答は不正回答とした。1週が7日を超えるなど、論理的におかしい値は、不正回答として欠損値扱いにした。それ以外の大きすぎる値などの外れ値は分析によって外れ値を決め、除外した。
 - ・ Q25（自由記述）：分類は第4回の報告書の分類に倣って行った。
明らかに送り仮名などで字句の誤りと思われるものは修正した。（例「環境づくり」は「環境づくり」に修正など）
- ④データ入力後の処分：回収した調査票は全てシュレッダー処分を行い、データセットは男女共同参画推進室のパソコンのみで厳重に管理し、個人情報保護に努めた。

（8）全数調査の理由

①調査目的の達成

全数調査を行う理由は、4つの調査目的を達成するためである。特に目的1から目的3までについては、実態をより正確に把握し、有効な取組みを実施していくためである。また、目的4にあるように、この調査を通して、山形大学の取組の周知や意識改革の機会となることを期待して行った。

②『山形大学男女共同参画基本計画』の実施

『山形大学男女共同参画基本計画』の基本方針及び行動計画には、7. 男女共同参画に関する学内の調査・分析・統計等の情報提供として、「男女共同参画への意識と実態の経年変化を捉えることを目的に、毎年、学内教職員を対象にアンケート調査を実施し、その結果をホームページ等で公表する」ことを掲げている。本調査は、それを実行するものである。

（9）調査結果の分析・報告書の校正

調査結果の分析と本報告書の作成は男女共同参画推進室が行った。年度ごとにデータセットを作成し、統計解析ソフトPASW Statistics 18（IBM SPSS Statistics 18）を主に使用し、分析を行った。図表はEXCELとPASW（SPSS）で作成した。

毎回、各問に対しての基礎集計と、性別と各問のクロス表（量的変数については男女別の平均値）の一覧を作成し、各年度の報告書の巻末に掲載した。その後、各質問項目別に分析を行い、各年度の報告書にまとめた。

上述したように、本調査は全数調査のため、結果が山形大学の全ての教職員と大学院生という母集団に対してもいえるかという統計的な推定や検定は基本的に行わない。ただし、巻末の資料2や本文の一部の分析結果によっては、参考として検定等の数値を記す場合があるので参考としてほしい。

1-2 アンケート結果ダイジェスト

(1) 調査概要

- ①調査名：平成26年度「男女共同参画に係るアンケート調査」
- ②調査主体：山形大学男女共同参画推進室
- ③調査目的：①山形大学のワークライフバランスや男女共同参画に関する実態と意識の経年変化を捉える。更に今回（第5回）は、介護実態と男女数のバランスを改善する積極的改善策（ポジティブ・アクション）に関する意識を把握する。
②事業の成果や課題を捉える。
③調査自体を大学構成員の意識改革の機会とする。
- ④調査対象：山形大学の全教職員2,882人と大学院生1,310人。合計4,192人（全数調査）。
- ⑤配布と回収：部局毎に学内便等で配布・回収。
- ⑥調査内容：生活について、仕事について、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について
- ⑦回収率：46.8% 有効回収数1,948
- ⑧これまでの調査：



図1 各回の調査時期と調査対象者

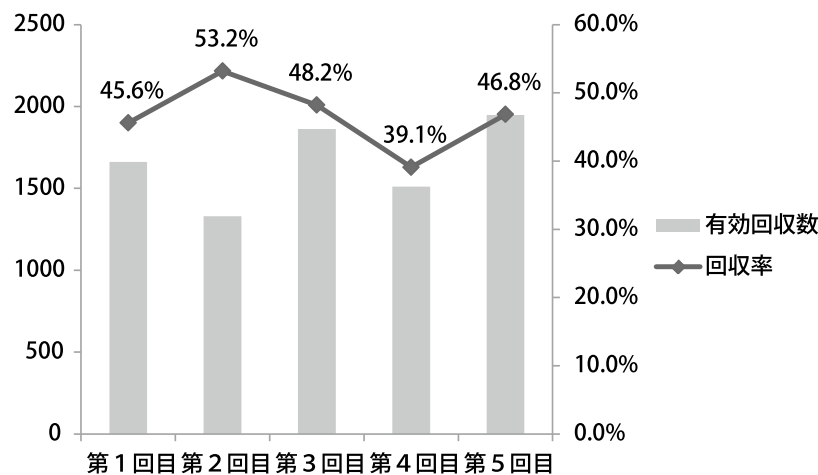


図2 有効回答数と回収率の変遷

(2) 回答者のプロフィール

- ①回答者の性別：女性・男性ほぼ半数である。
- ②平均年齢：第5回37.2歳（女性37.1歳、男性37.8歳）。第4回は、35.8歳（女性36.6歳、男性35歳）。
- ③職種別平均年齢：第5回大学院生25.4歳、医療系35.2歳、職員41.4歳、大学教員46.2歳。第4回は、大学院生23.7歳、医療系34.6歳、職員41.7歳、大学教員45.2歳。
- ④所属キャンパス：毎回、飯田（医学部・附属病院・特別支援学校）が最も多く約半数を占める。
- ⑤職種別割合：大学院生・教員・医療系職員・事務系他職員の職種4分類では、毎回ほぼ大学院生約20%、教員約20%、医療系職員約30%、事務系他職員約30%である。

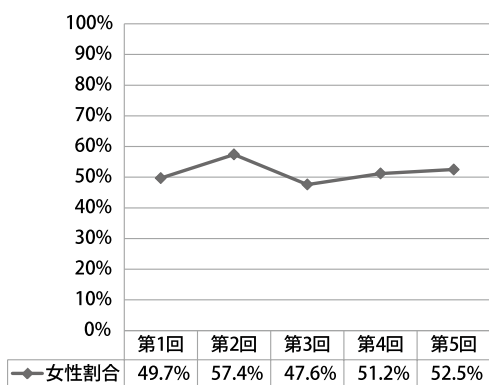


図3 女性割合の変遷

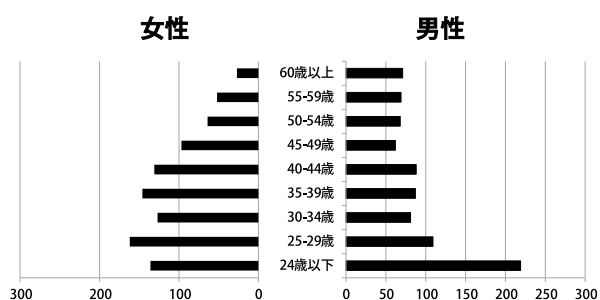


図4 男女別の世代分布(第5回)

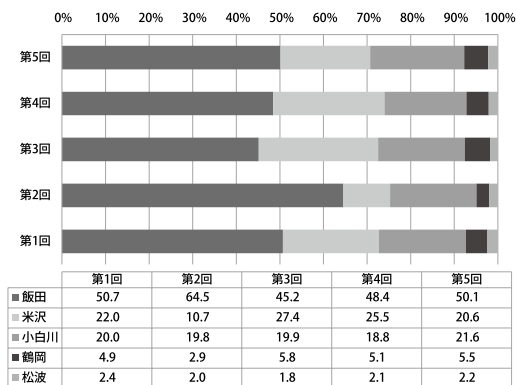


図5 回答者所属キャンパスの変遷

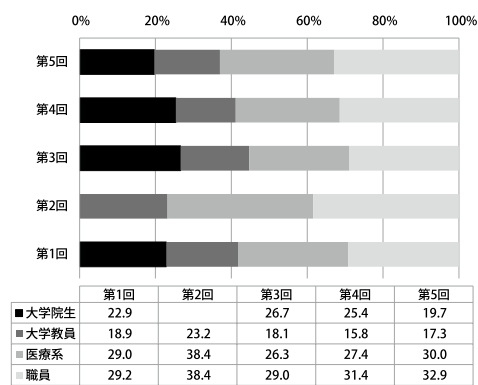


図6 回答者職種の変遷

(3) ライフについて

①有配偶者率

全体としては配偶者やパートナーがいる人といない人は、毎回ほぼ半数である（第5回いる人53.3%、いない人46.7%）。大学院生を除いた教職員の有配偶者率を男女別にみると、女性57.6%、男性74.2%と女性の方が低い。さらに図8で職種別にみると、大学教員男性が84.9%と最も高く、医療系女性49.4%、大学教員女性58.1%が低くなっている。

②配偶者等との住まい状況

別居住まいは、大学教員の女性が多い（第5回女性27.8%・男性12.5%、第4回女性16.0%、男性13.1%）。また、配偶者等が研究職（大学・公的機関・企業）である研究者同士のカップ

ルも女性に多い（第5回女性25.8%・男性8.6%、第4回女性34.8%・男性8.3%）。

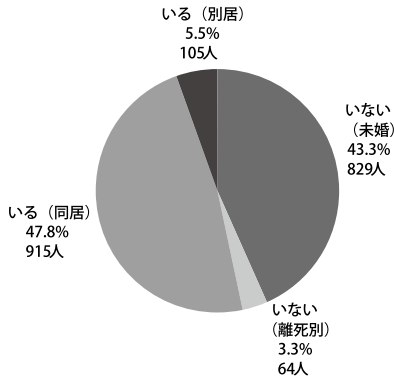


図7 配偶者等の有無

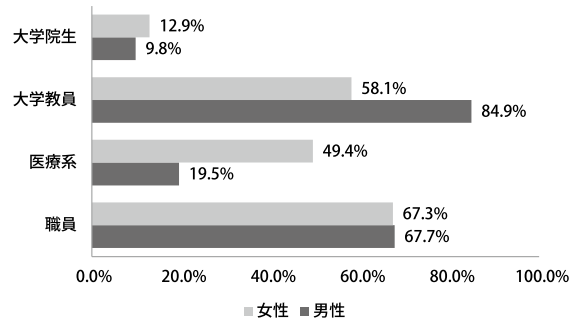


図8 職種別男女別の有配偶者率

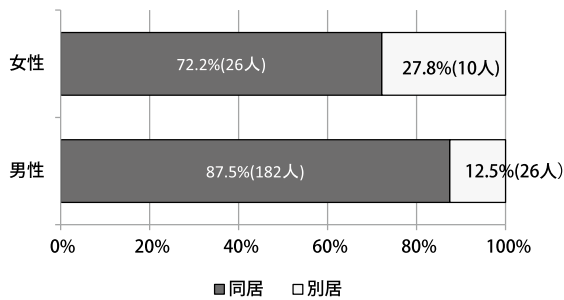


図9 配偶者等との同居率(大学教員)

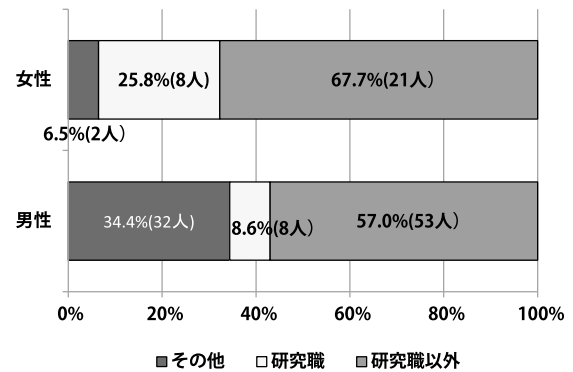


図10 配偶者等の職種(大学教員の配偶者等)

③家事時間

家事を担う時間は、女性が男性の2～3倍である（第5回女性平均154.9分、男性平均54.5分）。フルタイム常勤カップルでも同様の傾向があり、経年変化はほとんど見られない。

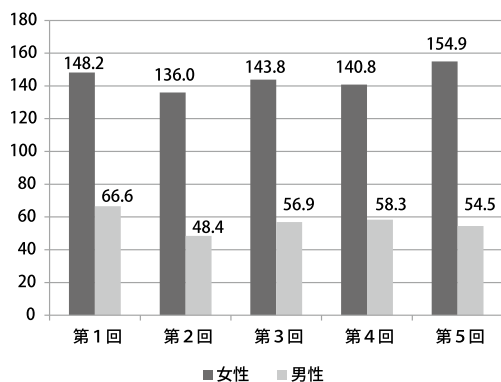


図11 家事の平均時間(平日・分)の変遷

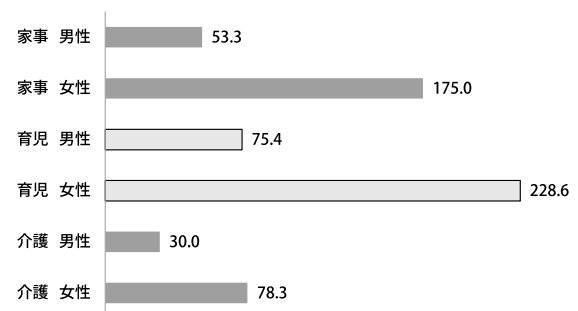


図12 フルタイム常勤カップルの家事等の平均時間(平日・分)

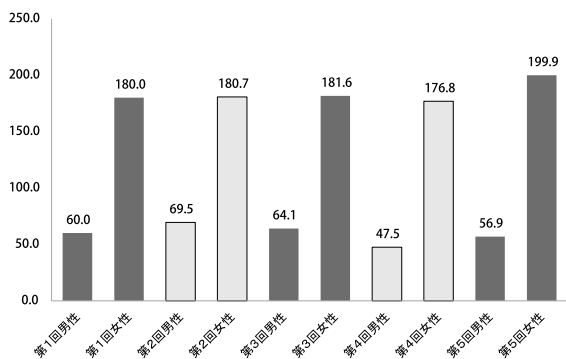


図13 育児の平均時間(平日・分)の変遷

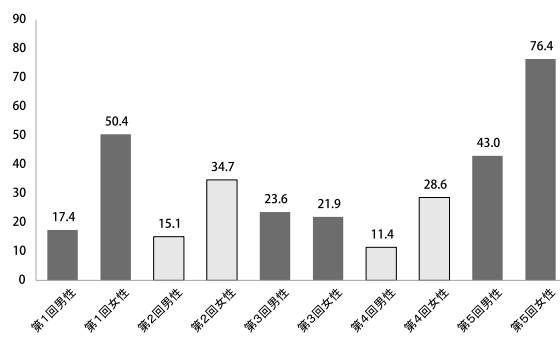


図14 介護の平均時間(平日・分)の変遷

- ④介護を必要とする家族をもつ人：介護を必要とする家族をもつ人は、全回答者1,797人中145人(8.1%)。その内、女性は74人(51.0%)、男性は71人(49.0%)である。
- ⑤介護の担い手(平日)：女性も男性も介護施設利用が多く、次に多いのは女性の場合は、自分と配偶者(夫)、男性の場合は、配偶者以外の家族が多い。
- ⑥介護で休んだ日数：介護を担っている人で、前年度1年間に介護のために休んだ日数は、0日が75人と最も多く、次に2日19人、5日17人だった。休んだ平均日数(年間)は女性が2.4日、男性が2.3日である。休んだ日数が十分ではなかったという人は48.6%で、必要な日数としては10日と答えた人が44人中15人と最も多かった。
- ⑦十分休めなかった理由：記述のあった31の回答中、十分休めなかった理由として最も多かったのは、「仕事の都合や授業等のため」が13回答、次に「休みをもらいにくい」が4回答であった。

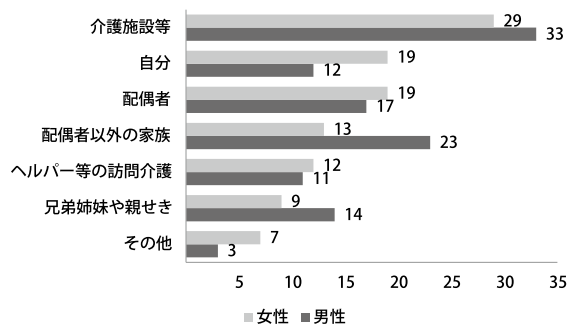


図15 介護の担い手(平日・複数回答)

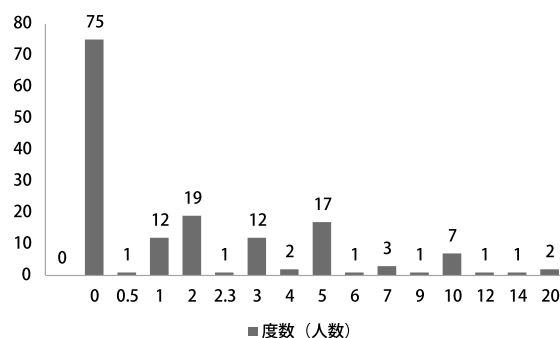


図16 介護で休んだ日数(前年度1年間)

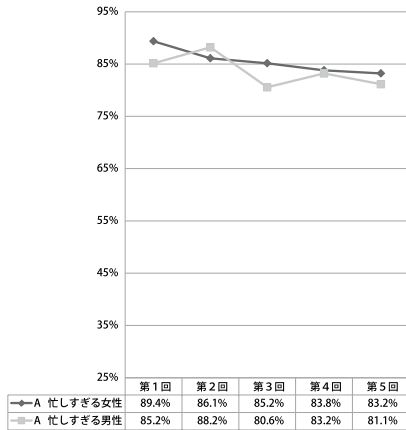
(4) ワークについて

- ①大学教員の平均キャリア年数：女性11.5年、男性15.0年。毎回の調査でもほぼ同じ年数であり男性の方が3-4年長い傾向は変わらない。
- ②大学教員の回答者数：男性では教授・准教授、女性では、助教・准教授の順が多い。
- ③仕事や就学でのストレス：「忙しすぎる」と感じている人が最も多く約8割である(よくある41.9%、ときどきある40.4%)。

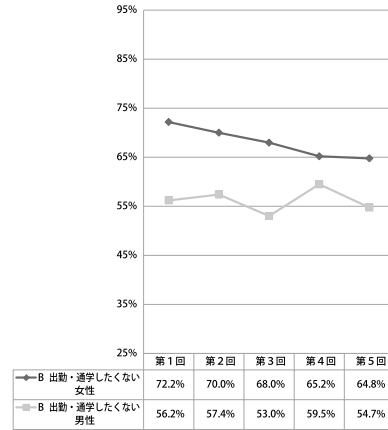
④全回答者のストレスの経年変化

全体的には女性のストレスの低下傾向がみられるが、「辞めたい」「発言しにくい」が前回より僅かに増えている。男女共に「性別によって異なる処遇」については、第3回より上昇しており、具体的な内容の把握が必要であると考えられる。毎回、男女間で差が大きいのが「辞めたい」で、半数を超える女性が「辞めたい」と感ずることがあることがわかる。

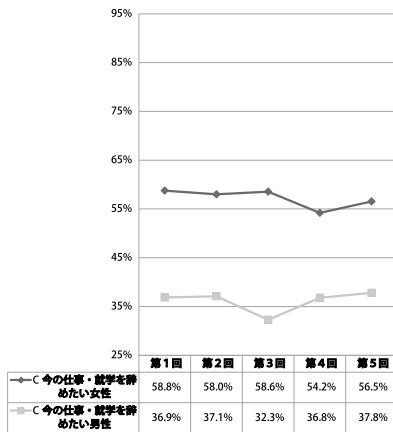
A 忙しすぎる



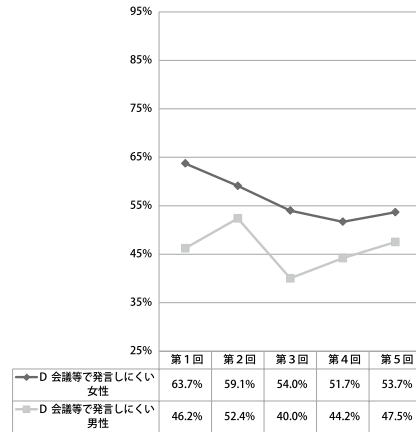
B 出勤・通学したくない



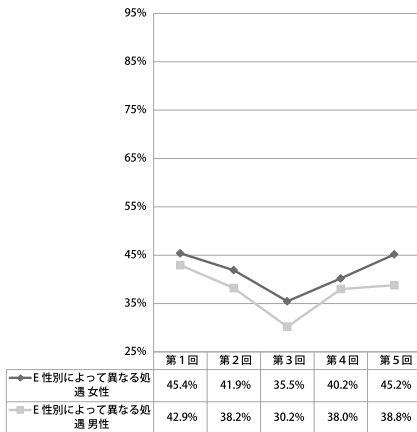
C 今の仕事・就学を辞めたい



D 会議等で発言しにくい



E 性別によって異なる処遇がある



F 職場・大学に何でも話せる人がいない

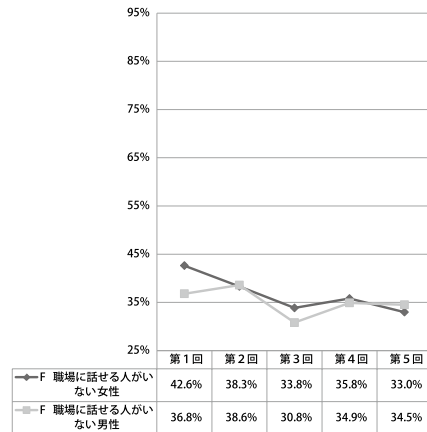


図17 ストレスの経年変化(「よくある」「ときどきある」の合計)

(5) ワークライフバランスについて

①性別役割分担意識

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」に賛成という人は女性約1割、男性約2割で、調査を始めた時からほとんど変わらない。世論調査（内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」平成24年）では、賛成が5割（51.6%）という結果であり、それと比較すると性別役割分担意識の変化が進んでいるといえる。

ただ、図19のように別の表現で尋ねると、女性役割・男性役割という伝統的な性別役割分担意識は全体として男性に多くみられる。特に「家族を（経済的に）養うのは男性の役割だ」に対して男性の約6割が「そう思う」「まあそう思う」と答えている。また、「3歳くらいまでは母親は仕事を持たず育児に専念すべきだ」という項目に対しては、男女共に約4割の人が肯定している。

夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ

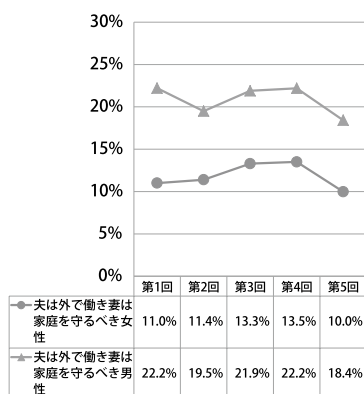


図18 性別役割分担意識の経年変化

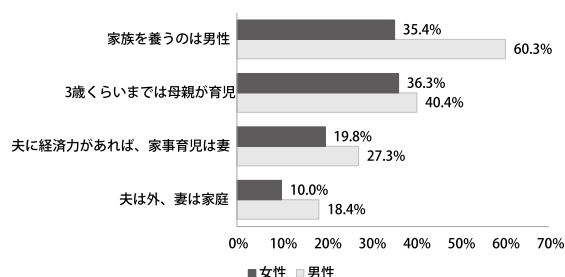


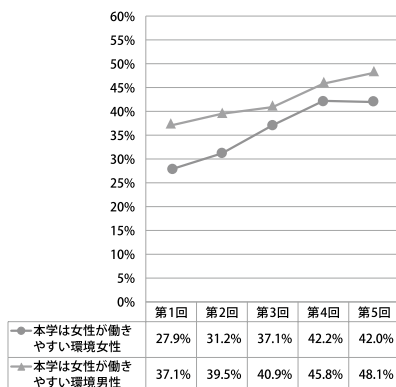
図19 性別役割分担意識(男女別)

②本学の働く環境

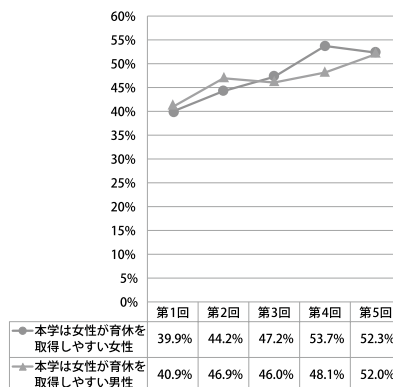
「本学は女性が働きやすい環境が整っている」、「本学は女性が育休を取得しやすい雰囲気がある」は、これまで男女ともに同意する人が増えてきていたが、今回は、女性の方で増加が止まり、僅かな減少もみられる。

一方、「本学は男性が育休を取得しやすい雰囲気がある」では、男女ともに同意する人が増えている。平成25年度に過去最高の男性4人の育児休業取得があったことも職場の変化を示すものと受け止められる。しかし、まだ、同意の割合は、女性14.6%、男性17.7%と低く、今後も雰囲気作りや取得を促す努力が必要である。

A 本学は女性が働きやすい環境が整っている



B 本学は女性が育児休業を取得しやすい雰囲気がある



C 本学は男性が育児休業を取得しやすい雰囲気がある

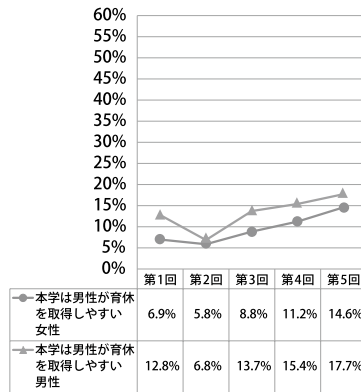


図20 本学の働く環境に対する意識の経年変化(「そう思う」「まあそう思う」の合計)

③仕事・研究の阻害要因

男女とも「主となる業務と関係のない業務」や「職場・研究室の人間関係」「研究・業務の時間が十分とれない」が上位に来ている。その他は性別によって大きく異なり、女性では、「育児・子どもの教育」「家事」、男性では、「研究・業務費の金額」「研究・業務を補助する人がいない」「スペース・設備」が続く。

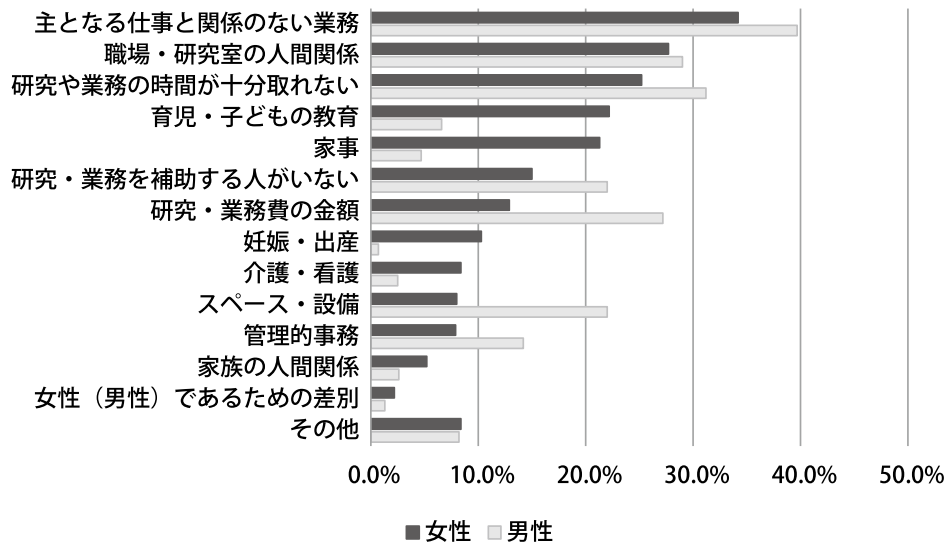


図21 仕事・研究の障害となっている要因

④仕事と家庭を両立するための方策

両立のために必要な方策として多くあげられたのが、男女とも「介護への支援」「病児保育」「上司の理解」である。現在、介護に直面している人は155人で、全回答者の8.5%にすぎない。しかし必要な方策としてまず第1に介護があげられたのは、多くの人にとって必ず迎える課題として意識されているが、その際にどうすればいいか、道筋が見えない不安があることが考えられる。

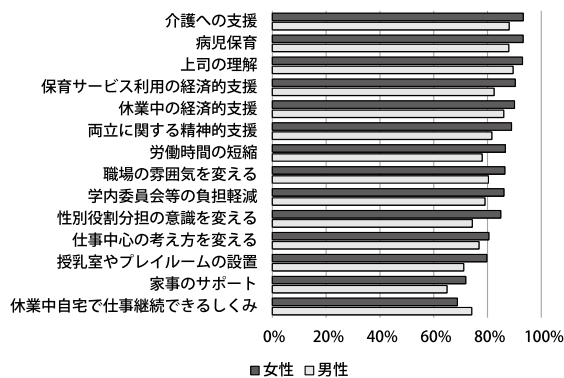


図22 仕事と家庭を両立するために必要な方策

⑤介護と仕事との両立での困難

介護で困難を感じることで一番多いのは男女ともに、「疲労、睡眠不足、ストレス」で、これは子育ての場合と同様である。次に続くのが、「サポート体制が十分でない」「仕事が忙しく介護の時間が削られる」である。介護は、子育てと異なり男性も携わっている傾向がみられ、特に男性に顕著にあらわれている困難点としては、「仕事が忙しいこと」、「遠隔地にいること」、「責任ある立場にあること」があげられる。

⑥介護に必要なサポート

「休める職場の雰囲気」が最も多く（44.2%）、第4回の育児に関する調査結果と同様であった。

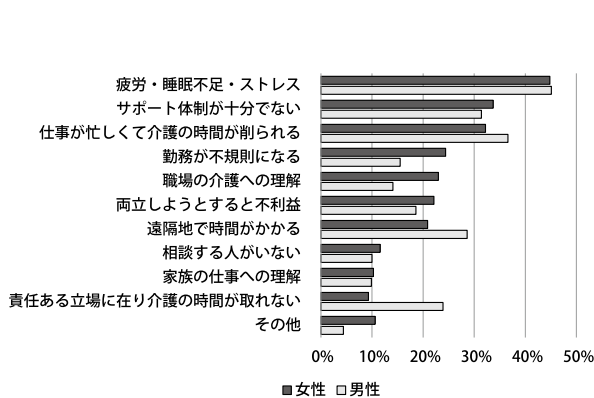


図23 介護と仕事の両立で困難を感じる事

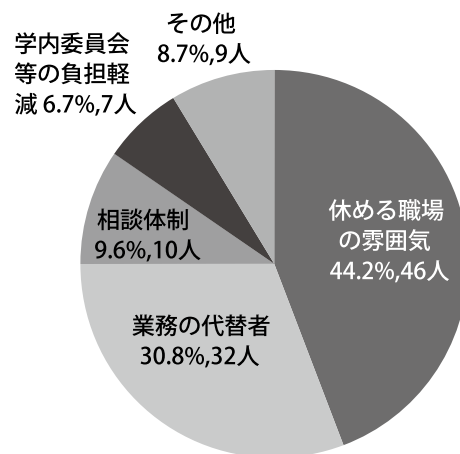


図24 介護の際に必要なサポート

(6) 次世代研究者の育成

①女性研究者が少ない理由

日本の大学で女性教員や女性研究者が少ない理由は、第3回、第4回と同じく「家庭と仕事の両立が困難だから」の割合が最も高く、女性86.3%、男性71.6%であった。次に、「育児期間後の復帰が困難」(女性74.9%、男性58.1%)が続き、女性では「労働時間が長い」68.6%、男性では、「男性が多い職種だから」65.3%が続く。女性に「家庭との両立」を期待する意識や状況

があり、また、妊娠・出産やその後の育児期間が研究継続や研究職の獲得に不利になっていると考える人が多い。

一方、「中高の進路指導」16.6%、「男女の能力差」19.2%、「親が高学歴を期待しない」25.3%というような学校や家庭などの要因、男女の能力差を理由としてあげる人は男女共に少なく、昨年よりさらに減少している。

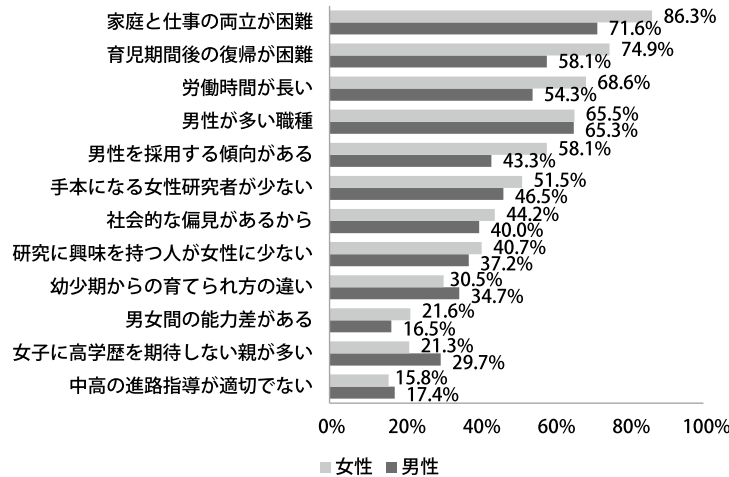


図25 日本の大学で女性教員・研究者が少ない理由

②本学の女性教員はもっと増えてもよいと思うか（経年変化）

「本学の女性教員はもっと増えてもよい」と思う女性が約8割と今回が最も高くなった。一方、男性は、約7割で大きな増減はない。

③人材の多様性等について

「学生や教職員の多様性は重要だ」「人材の多様性を進めるのは妥当だ」は8割以上の人が肯定している。また、「日本の女性研究者の割合は低すぎる」「上位職の女性が増えるように経験を積む機会を増やす」「優れた女性研究者に声をかけ、応募を促すなど工夫が必要」も7割以上が認めている。

一方、女性限定公募は、女性の方に肯定する人が多いが、それでも半分に分かれ、男性では肯定する人は3割である。

本学の女性教員はもっと増えてもよい

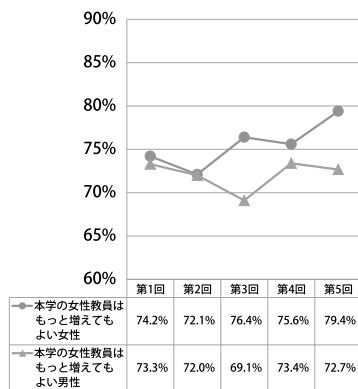


図26 本学の女性教員数に関する意識の経年変化（「そう思う」「まあそう思う」の合計）

女性 (n=920)、男性 (n=823)

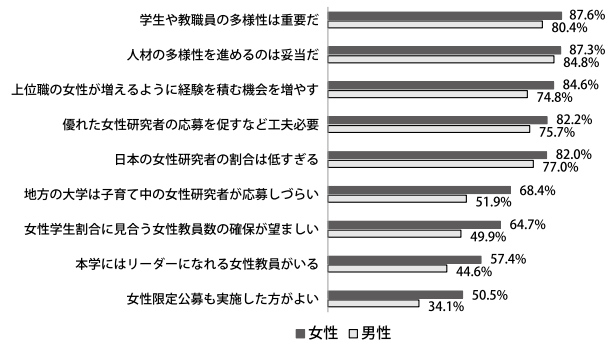


図27 人材の多様性等に関する意識（「そう思う」「まあそう思う」の合計）

(7) 取組の周知度

①言葉や法律の周知度

「男女共同参画社会という言葉」の周知度は、第3回以降90%台で、第5回も93.2%であり、定着がみられる。「男女共同参画社会基本法」の周知度は、第1・2回調査では20%台だったが、第3回調査から60%台になり、今回初めて69.5%と70%台に近づいた。

②本学の取り組みの周知度

周知度が顕著に上がったのは、「シンポジウムの開催」、「学長・学部長と教職員との懇談会」で、毎年開催されている成果と考えられる。今回初めて加えた7項目の内、「小白川キャンパス保育所の設置」については、半数を超える人が知っていると答え、また、「休業中の代替要員の確保」も4割と周知度は高かった。しかし、「学会参加時の保育支援制度」25.0%、「研究継続支援員制度」21.8%、「巡回聞き取り相談」20.6%、「ユビキタス・ワーキング・システム」17.0%、「夕方5時以降の会議の廃止」11.9%は低かった。これらの支援制度の利用者が一部であることによると考えられるが、支援が必要な人に情報が届いていないことも考えられる。職種別にみると、周知度が高いのは、大学教員、職員、医療系、大学院生の順である。大学院生では、在学期間が限られている等のため情報が届かない可能性がある。

③推進室の周知度

「推進室の設置」の周知度は56.4%でほぼ前回と同様である。ただ、大学院生を除いた教職員の周知度をみても、鶴岡キャンパス以外のキャンパスでは、周知度が第4回よりも下がっている。これまで全てのキャンパスで毎年周知度が上がってきていたことを考えると、3年振りの調査であったことも関係しているかもしれないが残念な結果である。

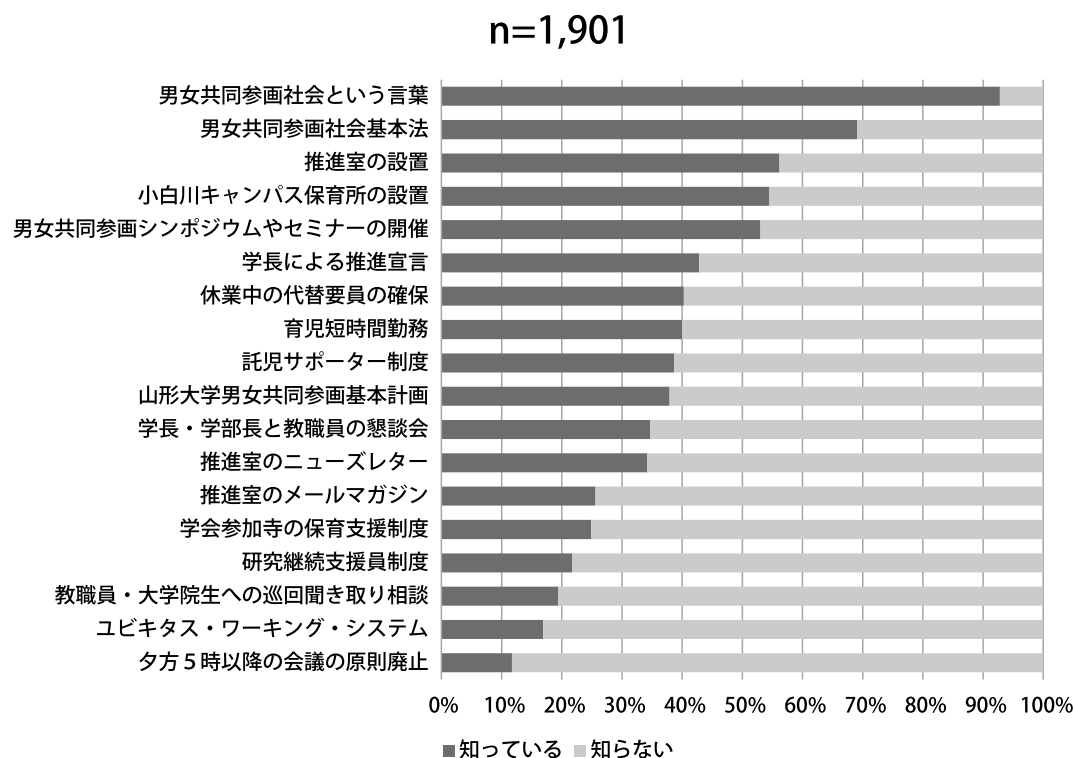


図28 法律や本学の取り組みの周知度

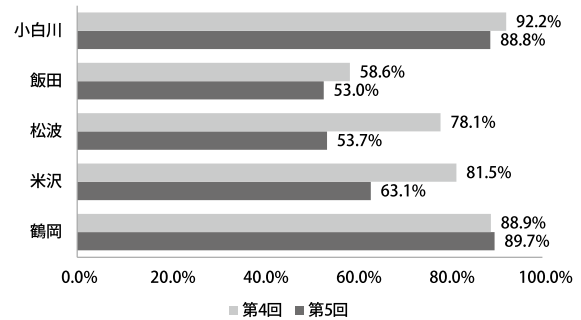
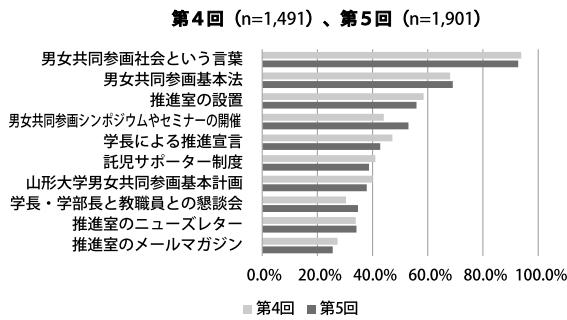


図29 周知度についての第4回と第5回の比較

図30 推進室の周知度(キャンパス別・大学院生を除く)

(8) 「その他」欄や自由記述欄に記載された内容

Q12の「仕事・研究を行う際に障害になっている要因」の「その他」に記載された内容、Q15の「仕事と家庭を両立するために本学で必要な支援制度」に対する記述、Q25の自由記述について、本報告書の2-7になるべく省略せず回答を掲載している。当事者でなければ気づかない困難や必要な支援について貴重な意見が寄せられている。

(9) まとめ

①実態や意識

・調査概要

回答数1,948とこれまでの調査のうち最も多くの協力を得られた。「山形大学男女共同参画基本計画」の中間評価として重要な情報となる。

・ライフ状況

ライフは男女で大きく異なっている。大学院生を除いた教職員の有配偶者率は女性の方が低く、特に医療系女性49.4%、大学教員女性58.1%と低い。女性が配偶者を得て家庭をもちながら仕事をする環境が整っていないと考えられる。

配偶者等との住まい状況を見ると、大学教員の女性の約3割が別居住まいをしており、男性教員では約1割であることと大きな差がある。

・意識の実態

「性別役割分担意識」は男性の方に強い傾向があり、特に「家族を経済的に養うのは男性」については約6割、「3歳くらいまでは母親が育児に専念すべきだ」は約4割の男性が肯定している。

実際に家事・育児・介護に関わった時間を、フルタイム常勤カップルの男女で比較すると、どれも女性が男性の約3倍となっている状況がある。

・本学の働く環境

「女性の働きやすさ」や「女性の育児休業取得のしやすさ」への肯定割合は、男性では上昇が続いているが、女性は前回とほぼ同じ結果である。「男性の育休取得のしやすさ」はこれまでと同様低い。実際には、「次世代育成支援対策推進法に基づく山形大学の行動計画」の目標「育休

取得男性1人以上、女性80%以上」は達成しているが、「取得のしやすさ」の面で課題があるといえる。

- ・必要なサポート

介護を必要とする家族をもつ人は、回答者1,819人中155人（8.5%）と、1割に満たなかったが、仕事と家庭を両立するために必要な方策として、「介護への支援」が、「病児保育」「上司の理解」と並んで9割に上った。将来、介護を担うことへの不安があるといえる。

②継続事業の成果

- ・女性のストレスの低下傾向

「忙しすぎる」「出勤・通学したくない」等と感じるなどのストレスは女性の方に高いが、経年変化をみるとほぼ低下傾向が続いている。

- ・男性の育休への関心

「本学は男性が育休を取得しやすい」を肯定する人の割合が上昇してきている。平成22年度に初めて男性1名が育休を取得した後、平成25年度には4名の男性が、平成26年度には2名の男性が育休を取得したことも関わっていると考えられる。

- ・周知度の向上

男女共同参画に関する法律や本学の取組についての周知度は前回とほぼ同様で、「男女共同参画社会」9割、「男女共同参画社会基本法」7割に上る。特に今回、男女共同参画シンポジウムやセミナーの開催、学長・学部長等との懇談会の周知度が高まった。

③課題

- ・本報告書の活用

本報告書が、各部局においても活用され、前半5年間の取組を評価し、今後の5年間に向けた計画立案に生かされることが望まれる。

- ・性別役割分担意識の改革

性別役割分担意識は男性の方に強くみられる。また、「子どもが3歳くらいまでは母親が育児に専念すべきだ」という考え方は「3歳児神話」といわれ、根拠がないにもかかわらず肯定する人が男女共約4割だった。男女が社会においても家庭生活においても共に協力して活動できる男女共同参画社会形成に向けた意識改革への働きかけは、継続的に必要である。

- ・病児保育の実施

仕事と家庭の両立のために必要な方策の1つとして9割の人が病児保育をあげている。現在医学部において病児保育の検討が始められている。

- ・介護支援

今後必要な方策として、将来のことを考えて介護支援を求める回答が多かった。実際に介護に携わっている人への設問から分かったことは、「疲労・睡眠不足・ストレス」が最も大きい困難であること、必要なサポートは「休める職場の雰囲気」「業務の代替者」であった。そのために「上司の理解」を期待する回答が多く、日頃から、家庭状況の相互理解と、業務を1人で抱え込まずに代替できる体制づくりが求められる。

- ・「夕方5時以降の会議の原則禁止」

最も周知度が低かったのが「夕方5時以降の会議の原則禁止」である。各学部での懇談会で話題になる課題でもあり、今後も周知を図っていく必要がある。

(10) 第1回～4回の調査報告書について

各回の報告書は、山形大学男女共同参画推進室ホームページ上にpdfファイルをアップしている。

①第1回調査

山形大学男女共同参画推進準備室, 2009, 『男女共同参画に係るアンケート調査集計結果の概要』, <http://www.yamagata-u.ac.jp/kenkyu/danjo/old/d-file/20090225.pdf>.

②第2回調査

山形大学男女共同参画推進室, 2010, 『平成21年度文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業「山形ワークライフバランス・イノベーション」第2部男女共同参画に係るアンケート結果報告書』, [http://www.yamagata-u.ac.jp/kenkyu/danjo/newsletter/pdf/pdf20100331/dai2buanke-to.pdf/y21report2\(full\).pdf](http://www.yamagata-u.ac.jp/kenkyu/danjo/newsletter/pdf/pdf20100331/dai2buanke-to.pdf/y21report2(full).pdf).

③第3回調査

山形大学男女共同参画推進室, 2011, 『山形ワークライフバランス・イノベーション平成22年度報告書第2部平成22年度男女共同参画に係るアンケート結果報告書』, <http://www.yamagata-u.ac.jp/kenkyu/danjo/newsletter/pdf/pdf20110331/2/2full.pdf>.

④第4回調査

山形大学男女共同参画推進室, 2012, 『山形ワークライフバランス・イノベーション報告書第2部平成21～23年度男女共同参画に係るアンケート結果報告書』, [http://www.yamagata-u.ac.jp/kenkyu/danjo/newsletter/pdf/pdf20120331/2/y232\(full\).pdf](http://www.yamagata-u.ac.jp/kenkyu/danjo/newsletter/pdf/pdf20120331/2/y232(full).pdf)