

# Ⅱ. 令和3年度男女共同参画に係る アンケート結果報告

## ① 実施概要

本調査は「山形大学男女共同参画基本計画（第2次）」基本方針Ⅱ（7）および、行動計画Ⅲ7. にもとづいて実施するものである。

### ①-1 | 調査方法

#### （1）調査目的

第7回目となる今回の調査の実施には、2つの目的がある。

- ①令和2年策定の「山形大学男女共同参画基本計画（第2次）」（10年計画）の取組の状況や課題を把握するため

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、計画期間後半の平成30年には、第6回のアンケートを実施している。そのアンケートによって明らかになった成果や課題は、山形大学男女共同参画基本計画（第2次）策定に反映された。第7回目となる今回は、山形大学男女共同参画基本計画（第2次）から2年目にあたり、本学の男女共同参画及びダイバーシティの現状を把握し、第2次計画策定の変化や課題を明らかにすることを目的とする。

- ②教職員のワーク・ライフ・バランスの実現と、多様な人材（特に女性管理職）の活躍促進のため

「女性活躍推進法」や長時間労働の見直しを含めた働き方改革に基づき、誰もが働きやすく、その能力を發揮できる職場環境、研究環境であることが人材育成の観点から求められている。また、平成27年に策定された「山形大学の将来構想」では女性管理職の20%以上の登用、「第三期中期計画・中期目標」（平成28年～令和3年）では女性教員比率を17.0%以上に向上させることを目標に定めている。その目標に向けて、山形大学では職場環境改善の取組と支援制度を拡充してきた。今年度は第三期中期計画・中期目標の最終年度にもあたり、現状を把握し、問題点を明らかにする。

#### （2）調査対象者

- ①調査対象者

山形大学に所属する教職員（大学教員・研究員、教諭（校園長含む）、事務系職員（施設系・図書系含む）、技術系職員・教務職員、技能系職員、医員及び研修医、看護師、薬剤師、技師・技士等、その他）である。平成30年実施の第6回では対象としなかった医療職員（附属病院・

保健管理センターの看護師・技師等)、附属学校教職員を調査対象とした。

## ②対象者数の把握

教職員については、令和3年6月に総務部人事課に依頼し、各部局の所属人数を把握した。雇用形態別にみると常勤教員(有期・無期)、常勤職員(有期・無期)、定時勤務職員(有期・無期)、短時間勤務職員(有期・無期)である。今回は2,979人が調査対象(令和3年4月1日時点)であり、回答率は表1に示した通りである。

なお、教員の実際在籍者総数(学校基本調査:2021年5月1日)は、788人で男性が664人に対し女性は124人で、女性割合は15.7%(2021年10月)であった。特に理系の女性割合は、9.1%と低い状況にある。また、職階別の女性比率では、助教21.3%、講師22.6%、准教授19.8%、教授7.5%であり、職階が上がるにつれて、女性比率が下がる傾向がみられる。全管理職に占める女性割合は、12人で14.0%(5種以上を管理職とカウント)だった。内訳では、教員系が1人、職員系が5人、医療系が6人であり、職員系と医療系が半数を占めており、教員系の管理職割合が圧倒的に少ない。以上から、山形大学では職位が上がるほど男性割合が高くなり、女性の管理職割合が低くなる現状がある。

## (3) 調査スケジュール 第7回(令和3年)

### ①調査準備 令和3年4月から7月

4月 アンケート実施方法と調査票の検討開始。

男女共同参画推進室で調査票の検討開始。

5月21日 男女共同参画推進委員会にて、アンケートの実施と調査票(質問項目)、実施方法について協議し了承。アンケート結果を委員で分担して分析することについても了承。

6月3日 調査について、株式会社日本リサーチセンターに依頼。

6月10日 調査票を調査会社に送付。

6月15日～6月23日 調査会社より調査テスト画面が送付され、男女共同参画推進室でプレテストを行い、修正。

6月24日 WEB調査画面確定。

6月29日 飯田キャンパス長・病院長へアンケートの依頼のため訪問。

7月1日 各部局長へ「男女共同参画に係るアンケートのお願い(通知)」を、男女共同参画推進室からメール送信(医学部は医学部事務局を通じ通知文を印刷し、配布。)室長より学内ホームページの情報サイトにアンケートの回答の協力の依頼メッセージ掲載。

7月5日～7月19日 分析軸について調査会社と打合せ。

7月6日～ 各キャンパスの回答率について、調査会社からの報告により状況把握。

7月14日 再度、室長よりアンケートへの回答について、評議会で文書にて依頼。

7月15日 各キャンパスへ文書で再度依頼。

②調査実施 令和3年7月1日～8月2日

7月1日 アンケート調査WEB画面オープン。

7月16日 回収率が低かったため、7月26日まで延長。

7月26日 回収率アップのため回答締め切りを8月2日まで再延長。

8月2日 調査終了。アンケート調査WEB画面クローズ。

③データ入力・分析・報告書作成 令和3年8月上旬から令和4年3月

8月3日～8月31日 調査会社がデータ入力、クロス集計表、経年比較表の作成、納品。

9月6日 調査会社より業務完了報告書等が送付。

9月28日 第2回男女共同参画推進委員会で、調査結果の概要、報告書執筆分担の決定。

9月29日～11月19日 調査結果分析・報告書執筆。

12月～3月 分析と報告書作成、印刷、配布。

1月28日 男女共同参画推進委員会にて調査報告書（ドラフト）の検討。

## (4) 調査票の作成

### ①調査票

今回もWEB調査であるため、アンケート調査画面の作成については、調査会社へ委託した。回答者は、事前に送信した調査実施依頼のメールに記載された調査画面アドレスから、実際の調査画面へ遷移することができるようにした。冒頭にアンケートのお願い文の画面を設け、続いて概ね1つの質問項目に対し1画面を作成し、合計34画面構成とした。回答者は調査実施依頼メールに記載されたIDとパスワードを入力し、回答していくこととした。

### ②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、男女共同参画推進委員会に原案を提出し協議した。また、調査会社がWEB調査実施上の問題点について修正・確認を行い、男女共同参画推進室にて調査票を最終決定した。

今回の第7回調査は、山形大学男女共同参画基本計画策定前にあたる第2回、策定後の第6回との経年変化を把握するため、調査はほぼ同じ項目を使用した。ただし、調査項目によっては第2次計画に適した内容への変更・追加を行った。

質問数は、第2回がQ1～Q30、第6回がQ1～Q19となっている。第7回はⅢの基本属性や生活についての調査項目の構成を整理したためQ1～Q18となった。

### ③質問内容（「3 資料」3-1調査票参照）

#### I. 仕事について

Q1～Q3 主担当・所属・職種・勤務形態など仕事の基本属性

Q4～Q5 研究・教育・業務の実態（大学教員、研究員のみ）

## II. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

Q6 ワーク・ライフ・バランスに関する意識

Q7 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

Q8 日本の大学で女性教員や研究者が少ない理由の認識

Q9 職場や仕事上の経験

Q10 仕事・研究を行う際の障害

Q11 法律や本学の取組の周知度

Q12 仕事と家庭を両立させていくために必要なこと、必要な支援制度

## III. 基本属性や生活について

Q13 年齢・性別

Q14 家族構成

Q15～Q16 家事・育児・介護の時間

Q17 仕事と家族の関係

Q18 自由記述

## （5）調査票の配付と回収

第7回の調査では、各部局の総務担当にメールで調査実施の通知を依頼した。データの回収は、調査会社が行った。ただし、医学部については、男女共同参画推進室で依頼文と調査アンケートシートの印刷を行い、医学部へ依頼したため、医学部労務課を通じて回収し、男女共同参画推進室がデータを入力し調査会社に提供した。

## （6）回収率（表1）

### ①「在籍者合計数」

山形大学に所属する教職員（大学教員・研究員、教諭（校園長含む）、事務系職員（施設系・図書系含む）、技術系職員・教務職員、技能系職員、医療系職員（医員及び研修医、看護師、薬剤師、技師・技士等）、その他の合計。

### ②「有効回答数」

1,069名（WEB調査と紙媒体調査とも白票・無効票なし）。

### ③「回収率」

全学で35.9%、部局ごとの回収率は表1の通り。なお、回収率＝有効回答数（1,069）÷在籍者合計数（2,979）で求めた。調査対象者に対する回収率は第1回～第5回までほぼ毎回

50%前後、第6回は27.6%であった（調査回によって調査対象者が異なる）。

#### ④「性別」

回収者の性別構成比は女性71.1%、男性27.7%であった（在籍者の男女別統計）。

表1 部局別教職員在籍者合計数・有効回答数と回収率

部局	在籍者合計数 (注1)			有効回答数	回収率= 有効回答数 ／在籍者数
	女性	男性	計		
人文社会科学部・社会文化創造研究科	16	69	85	22	25.9%
地域教育文化学部・社会文化創造研究科、教育実践研究科	22	57	79	30	38.0%
理学部・理工学研究科（理学系）	20	73	93	31	33.3%
医学部・医学系研究科、附属病院、飯田キャンパス事務部	1092	2616	1,708	686	40.2%
工学部・理工学研究科、有機材料システム研究科、米沢キャンパス事務部	133	318	451	86	19.1%
農学部・農学研究科・鶴岡キャンパス事務部	49	82	131	40	30.5%
学士課程基盤教育機構、大学院基盤教育機構	7	13	20	14	70.0%
法人本部、監査室、男女共同参画推進室、小白川キャンパス、小白川キャンパス事務部、保健管理センター	123	1112	235	123	52.3%
YUCWC・法人本部運営支援室、YUCWC・小白川キャンパス運営支援室、YUCWC・飯田キャンパス運営支援室、YUCWC・米沢キャンパス運営支援室	50	38	88	24	27.3%
附属学校	41	45	89	13	14.6%
合計	1,556	1,423	2,979	1,069	35.9%

注1：令和3年4月1日現在の在籍者数（役員等を除く）

## (7) データ入力・データセットの作成

### ①データ（表2）

委託した調査会社がデータを集計し、第7回のローデータ、単年度クロス表、第2回、第6回と第7回の経年比較表が納品された。職種は下記の通りであり、経年比較のためのデータの詳細は以下の表2の通りである。

「教員系」：大学教員、研究員、教諭（校園長含む）

「職員系」：事務系職員（施設系・図書系含む）、技術系職員・教務職員、技能系職員

「医療系」：医員及び研修医、看護師、薬剤師、技師・技士等

「その他」：上記以外の職

第2回は教職員が対象者で、回答者数は1,329名であるが、附属学校教職員と看護師が含まれていた。第6回の回答者数は464名で、医療職員（附属病院・保健管理センターの看護師・技師等）、附属学校教職員、大学院生は含まれていない。今回の第7回は、大学院生は含まれて

いない。そのため、第2回から附属学校教職員・看護師および「医員・研修医」「その他」を除外した736名を経年比較の対象とした。また第6回からは「医員・研修医」「その他」を除外した460名を対象とした。第7回では、「医療系（医員及び研修医、看護師、薬剤師、技師・技士等）」を除いた。それらをまとめたものが表2になる。

第2回、第6回データをあらかじめ調査会社に渡し、経年比較表を作成した。なお、第2回、第6回の詳細に関しては、調査報告書（[http://www.yamagata-u.ac.jp/kenkyu/danjo/modules/report/index.php?cat\\_id=1](http://www.yamagata-u.ac.jp/kenkyu/danjo/modules/report/index.php?cat_id=1)）を参照のこと。

表2 経年比較対象者

調査回	対象（名）	対象教職員
第2回 (2009)	736	教員系：「1 大学教員・非常勤の研究者」 職員系：「2 事務系職員」「3 教室系技術職員・教務職員」 「4 技能系職員」
第6回 (2018)	460	教員系：「1 大学教員・研究者」 職員系：「2 事務系職員」「3 教室系技術職員・教務職員」 「4 技能系職員」
第7回 (2021)	471	教員系：「大学教員・研究者、教諭（校園長含む）」 職員系：「事務系職員（施設系・図書系含む）」 「技術系職員・教務職員」「技能系職員」

注：経年比較では「医療系」・「その他」を除外

#### ②空欄等の欠損値の処理

第7回は第6回と同様WEB調査のため欠損値がない。第2回調査は以下のように欠損値処理を行った。

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）999

#### ③納品後のデータの管理

データは男女共同参画推進室のみで取扱い、原則として学外への持ち出しはせず、情報漏洩のないようにした。

### （8）調査結果の分析・報告書の執筆（作成）

調査会社から第7回の調査結果、及び第2回、第6回と第7回の経年比較表が納品され、それらを使用し図表を作成し、報告書を執筆した。調査結果の分析と本報告書の作成は、男女共同参画推進委員会の委員が分担して行い、男女共同参画推進室がとりまとめた。

## ② 調査結果

### ②-1 | 回答者のプロフィール

#### (1) 性別

##### ①性別の割合（図1・表1）

第7回の教員系、職員系、医療系の全回答者の性別構成は、女性71.1%（760人）、男性27.7%（296人）、わからない・その他1.2%（13人）であった（図1）。調査対象の性別構成（女性52.2%、男性47.8%）と比べると、女性の回答が高く、男性の声が十分に反映されていない可能性がある。

回答者の経年変化をみると、比較対象となる回答者に占める女性割合は第2回から第7回にかけて漸増しているのに対し、男性は第6回より低下した。また、今回、わからない・その他は2.8%（13人）であったが、第2回、第6回でも該当者がいることから、少数派が不利にならないよう今後も推移を把握することが必須である。ただし、本報告書の性別クロス集計は十分な回収数がある女性と男性に限ることとした。

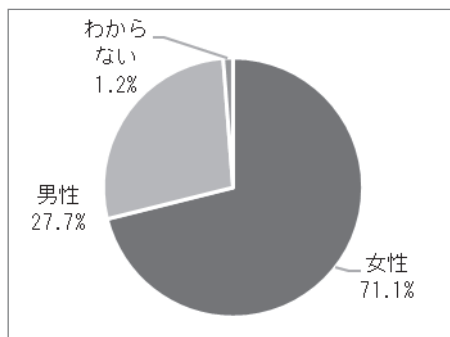


図1 第7回の性別割合

表1 第2回・第6回・第7回の回答者（性別）

	第2回	第6回	第7回
合計 (人)	738	460	471
女性 (人)	268	185	217
(%)	36.3	40.2	46.1
男性 (人)	416	270	241
(%)	56.4	58.7	51.2
その他 (人)	54	5	13
(%)	7.3	1.1	2.8

#### (2) 所属キャンパス・所属部局

##### ①所属キャンパス（表2）

山形大学は、山形市内3ヶ所（小白川、飯田、松波）、米沢市内1ヶ所、鶴岡市内1ヶ所にキャンパスが分散している。各キャンパスにある所属部局は以下の通りである。第7回は、飯田キャンパスの附属病院および松波キャンパスの附属幼稚園・小・中学校の教職員も調査対象に含めた。

表2 各キャンパスと部局

キャンパス	部 局
小白川	人文社会科学部・社会文化創造研究科、地域教育文化学部・社会文化創造研究科、教育実践研究科、理学部・理工学研究科（理学系）、学士課程基盤教育機構、法人本部
飯 田	医学部・医学系研究科、附属病院
米 沢	工学部・理工学研究科（工学系）
鶴 岡	農学部・農学研究科
松 波	附属学校（附属幼稚園、附属小学校、附属中学校）

②所属キャンパス（図2）

回答者の所属キャンパス別では、飯田キャンパスが64.2%（686人）、続いて小白川キャンパス22.8%（244人）、米沢キャンパス8.0%（86人）、鶴岡キャンパス3.7%（40人）、松波キャンパス1.2%（13人）だった（図2）。

③所属部局（図3）

回答者の所属部局は、医学部・附属病院が全体の6割以上を占めた。

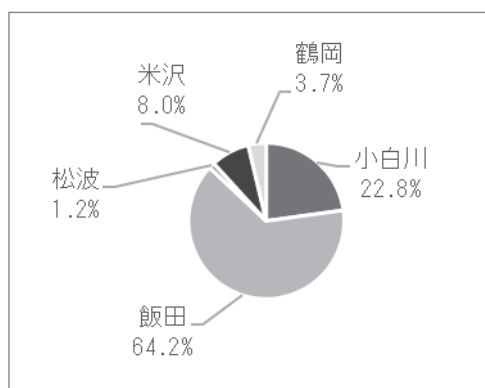


図2 回答者の所属キャンパス

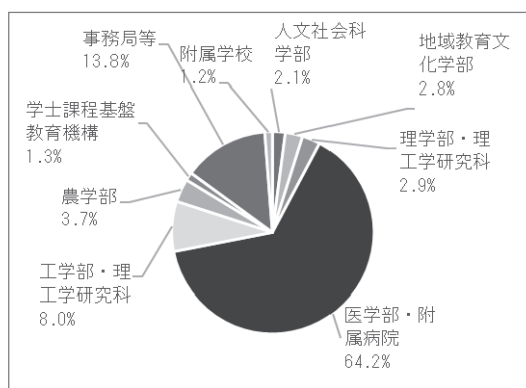


図3 回答者の所属部局

(3) 職種

①職種分類（図4）

職種は10種類で尋ねたが、分析にあたって「教員系」「職員系」「医療系」「その他」の4つに分類した。ただし、経年比較には、「医療系」「その他」を除き「教員系」「職員系」の2分類を用いた。

職種4分類をまとめたのが図4である。この4分類では、「医療系」が51.6%と半数以上を占めており、「職員系」、「教員系」が続いた。

②性別の割合（職種別）（図5）

教員系では男性が多く、職員系では女性が多く、医療系においても女性が多かった。男女差の最も大きいのは、医療系だった。



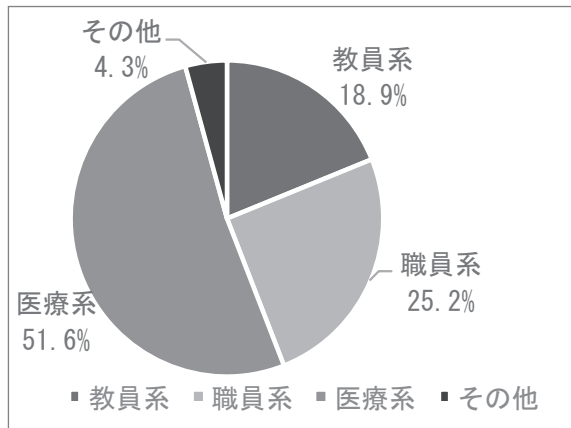


図4 職種別分布

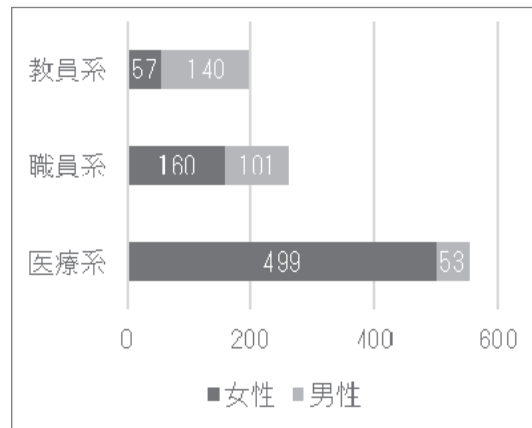


図5 性別の割合（職種別）（人）

#### （4）教職員の勤務形態

##### ①全体の傾向（図6）

雇用形態を9種類で尋ねたところ、常勤職員（無期）が最も多く49.2%、次いで常勤教員（無期）18.4%、常勤教員（有期）7.4%、常勤職員（有期）7.2%、短時間勤務職員（有期）6.7%、定時勤務職員（有期）3.9%、短時間勤務職員（無期）3.1%、定時勤務職員（無期）3.0%となっている。その他は0%であった。

##### ②性別による傾向（図7）

勤務形態を性別で見ると、教員系は男女とも無期雇用が多いが、男性は4人に3人（75.0%）であるのに対し女性は6割（63.2%）と差がみられた。また、男性よりも女性の方が有期雇用が多く29.8%であった。

職員系の男女差はいっそう大きく、常勤職員（無期）の男性は7割弱（68.3%）であるのに対し、女性は4割弱（38.1%）で約30ポイントの差がある。一方、女性の短時間勤務（有期）は2割（21.9%）であるのに対し、男性は3.0%と低かった。

医療系では、男女ともに常勤職員（無期）が多く、男性は6割（62.3%）、女性は7割（71.1%）だった。

なお、雇用形態の詳細は下記のとおりである。

「教員系」＝常勤教員（有期）、常勤教員（無期）<sup>※1</sup>

「職員系」＝常勤職員（有期）、常勤職員（無期）<sup>※2</sup>、定時勤務職員（有期）、定時勤務職員（無期）<sup>※3</sup>、短時間勤務職員（有期）、短時間勤務職員（無期）<sup>※4</sup>

「医療系」＝常勤教員（有期）、常勤教員（無期）<sup>※1</sup>、常勤職員（有期）、常勤職員（無期）<sup>※5</sup>、定時勤務職員（有期）、定時勤務職員（無期）<sup>※6</sup>、短時間勤務職員（有期）、短時間勤務職員（無期）<sup>※7</sup>

「その他」＝その他

- ※1 「常勤教員」とは、教授、准教授、講師、助教、助手をさす（山形大学職員人事規程）。
- ※2 「常勤職員」とは、事務職員（参事、部長、課長、上席専門員、副課長、専門員、上席係長、係長、主任、一般職員、事務専門員、事務専門職員）、及び専門職員（技術系：技術専門員、技術専門職員、技術員、教務職員）（施設・図書系：部長、課長、上席専門員、副課長、専門員、上席係長、係長、主任、一般職員）をさす（山形大学職員人事規程）。
- ※3 「定時勤務職員」とは、1日につき7時間45分、週38時間45分勤務する者（事務補佐員、技術補佐員、教務補佐員、技能補佐員、臨時用務員、研究支援者等）（山形大学定時勤務職員就業規則第2条）。
- ※4 「短時間勤務職員」とは、週30時間以下勤務する者（事務補佐員、技術補佐員、教務補佐員、技能補佐員、臨時用務員、研究支援者等）（山形大学短時間勤務職員就業規則第2条）。
- ※5 「常勤職員」とは、医療職員（医員（年俸制の者に限る。）、薬剤師、診療放射線（エックス線）技師、栄養士、臨床（衛生）検査技師、理学療法士、作業療法士、歯科衛生士、歯科技工士、臨床工学技士、視能訓練士、言語聴覚士、臨床心理士、公認心理師、社会福祉士、精神保健福祉士、認定遺伝カウンセラー、看護師、助産師等）、及び専門職員（技能系：動物飼育員、調理師等）をさす（山形大学職員人事規程）。
- ※6 「定時勤務職員」とは、1日につき7時間45分、週38時間45分勤務する者（技術補佐員、医員（研修医）等）（山形大学定時勤務職員就業規則第2条）。
- ※7 「短時間勤務職員」とは、週30時間以下、及び週35時間を超えない範囲内で勤務する者（技術補佐員、医員等）（山形大学短時間勤務職員就業規則第2条）。

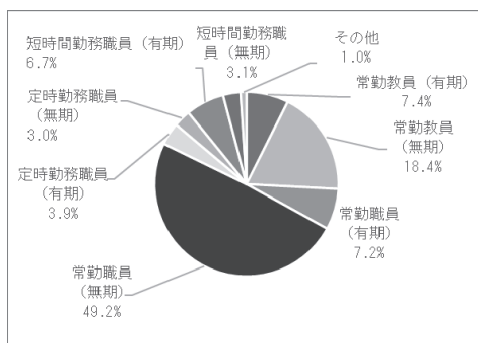


図6 勤務形態 (全体)

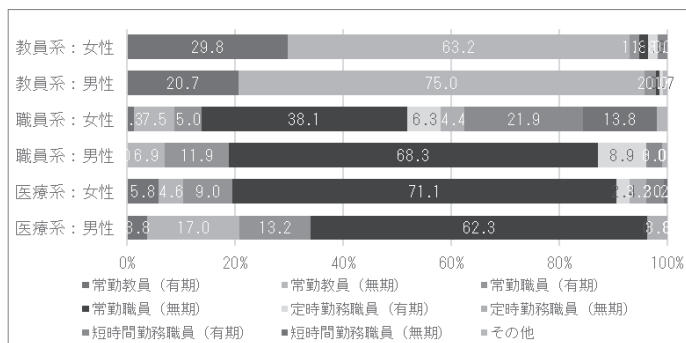


図7 勤務形態 (性別)

## (5) 年齢構成

### ①年代構成 (図8)

回答者の年齢構成は、29歳以下（25.4%）が最も多かった。次に35～39歳（13.5%）、30～34歳（12.2%）が多く、20歳代と30歳代を合わせると51.1%となる。回答者の半数は、仕事と子育ての両立等に困難を抱えやすい年代であることがわかる。

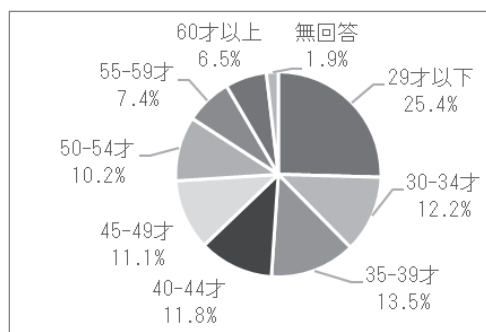


図8 年齢構成

### ②平均年齢 (表3)

職種別・男女別に年齢の平均値等を求めたところ、回答者全体の平均年齢は、41.7歳で、女性性は43.1歳、男性は46.4歳だった。職種別では、教員系は47.9歳、職員系は42.6歳、医療系は

34.6歳だった。職種別に男女を比べると、教員系と職員系は男性の平均年齢の方が高く、医療系は女性の平均年齢の方が高かった。

表3 年齢の平均値および中央値

	平均値	中央値	標準偏差
教員系：女性	45.5	45.0	9.2
教員系：男性	48.8	49.0	9.3
教員系：合計	47.9	47.0	9.4
職員系：女性	42.3	42.0	9.9
職員系：男性	43.1	43.0	11.7
職員系：合計	42.6	42.5	10.7
医療系：女性	35.0	32.0	11.6
医療系：男性	31.3	29.5	9.0
医療系：合計	34.6	31.0	11.4

③職種別による傾向（図9、図10、図11）

回答者の年代分布は、職種によって異なるため、職種別・男女別人数を見た。教員系では、男性の回答者数は40歳代後半から50歳代前半で多いが、女性では40歳代前半をピークに人数は減少している。そのため、年代が上がるにつれて男女差が拡大する傾向がみられる。

職員系では、40歳代前半の女性が突出して多い一方、同じ年齢層の男性は少なかった。また、60歳以上のみ女性より男性の方が多く回答している。

医療系では、とくに女性の20歳代が多いが、男性については50歳代以上の回答者がほとんどいなかった。

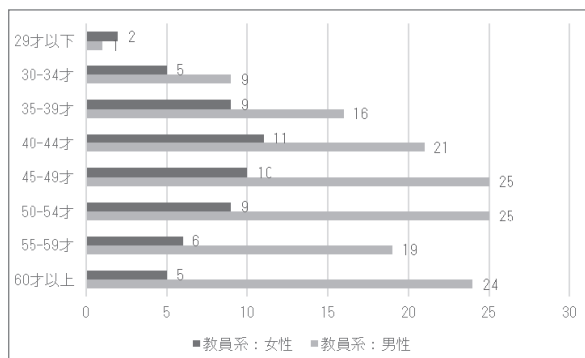


図9 年代分布（教員系）(人)

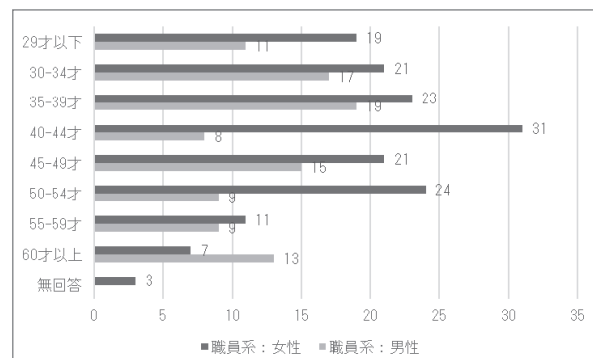


図10 年代分布（職員系）(人)

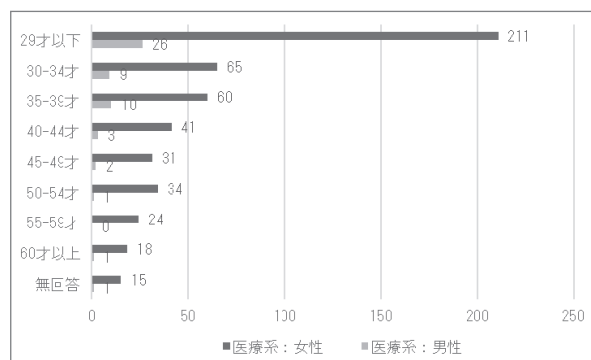


図11 年代分布（医療系）(人)

## ②-2 | ライフについて

### (1) 配偶者やパートナーの有無

#### ①全体の傾向 (図12)

配偶者・パートナーの有無は、配偶者・パートナーが「いる (同居している)」が55.8%、「いる (別居している)」が4.7%、「いない (結婚したことはない)」が35.3%、「いない (離別・死別)」が4.2%であった (図12)。

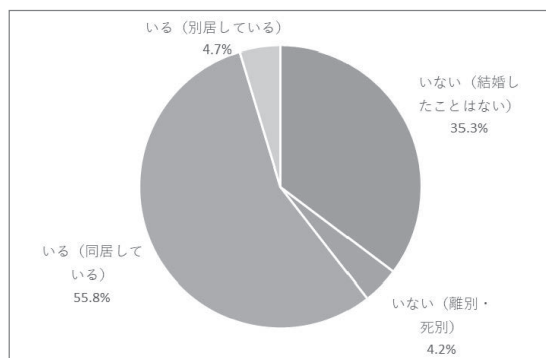


図12 配偶者・パートナーの有無 (全体)

#### ②年代別・職種別有配偶者率 (図13)

配偶者・パートナーの有無と性別の関係 (図13) を見ると、教員系では、配偶者・パートナーが「いない (結婚したことはない)」が女性33.3%、男性14.3%であり、「いる (同居している)」が女性54.4%、男性75.0%であった。職員系では、配偶者・パートナーが「いない (結婚したことはない)」が女性20.6%、男性25.7%であり、「いる (同居している)」が女性65.0%、男性71.3%であった。さらに、医療系では、配偶者・パートナーが「いない (結婚したことはない)」が女性48.9%、男性47.2%であり、「いる (同居している)」が女性44.7%、男性49.1%であった。職員系と医療系の男女差は無いが、教員系の女性の配偶者・パートナーがいない割合は男性の2倍程あり、男女差が大きい。また、職種間の比較では、教員系・事務系よりも医療系の配偶者・パートナーがいないと回答した割合が多かったが、回答者の年齢層が若いことが影響していると推測される。

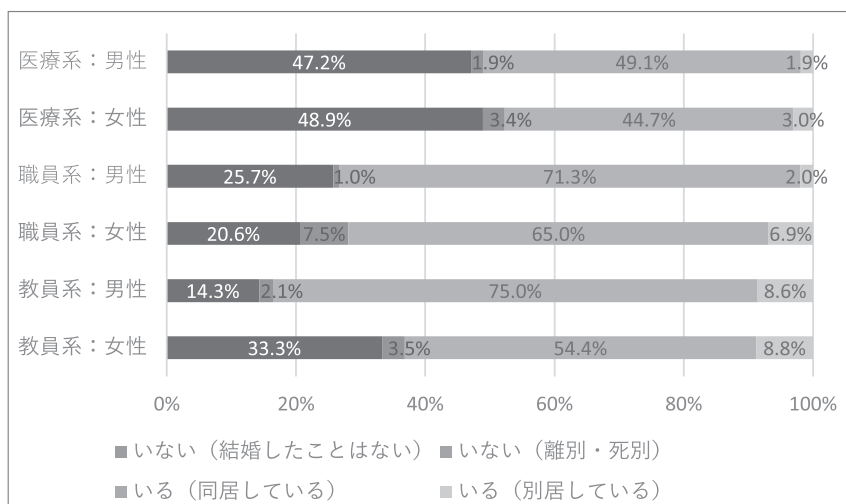


図13 配偶者・パートナーの有無 (職種別・性別)

#### ③経年比較 (職種別・性別) (図14、図15、図16)

配偶者・パートナーの有無について第2回、第6回、第7回との経年比較を行った結果を図14~16に示した。配偶者・パートナーがいない (「結婚したことはない」「離別・死別」の計) をみると、これまで教員系の性別による差が大きかったが、第7回では女性が36.8%に低下し

たことにより男女差がやや縮小した。

「配偶者・パートナーがいる（同居）」は、全体として増加傾向にあり、最も高いのは教員系男性（75.0%）であった。教員系女性は最も低いものの、第2回、第6回より増加した。職員系では男性は第2回、第6回および第7回と漸増したが、女性は前回から微減している。

「配偶者・パートナーがいる（別居）」は、全体として減少傾向だった。教員系は、男女ともに減少していたが、職員系では、男性が6.6%から2.2%と減少したのに対し、女性は3.9%から6.9%に増加した。

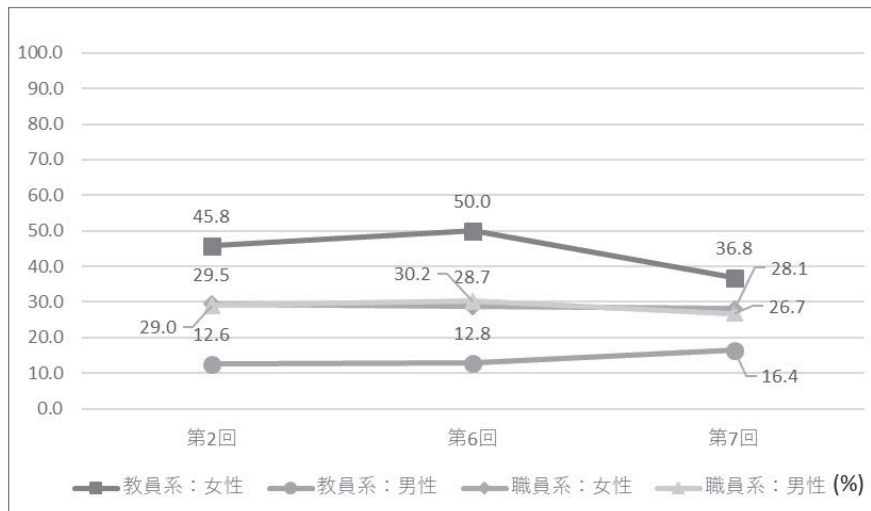


図14 配偶者・パートナーがない

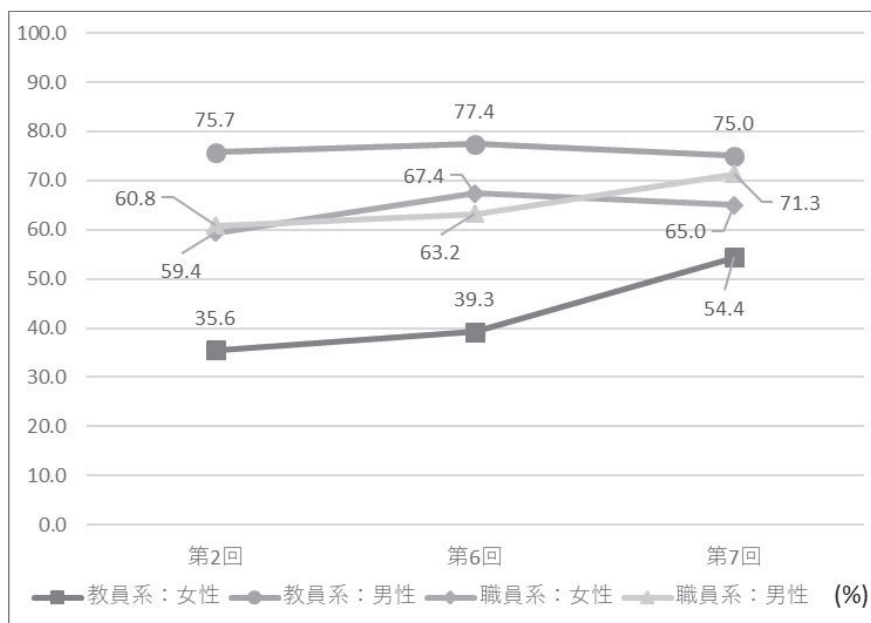


図15 配偶者・パートナーがいる（同居している）

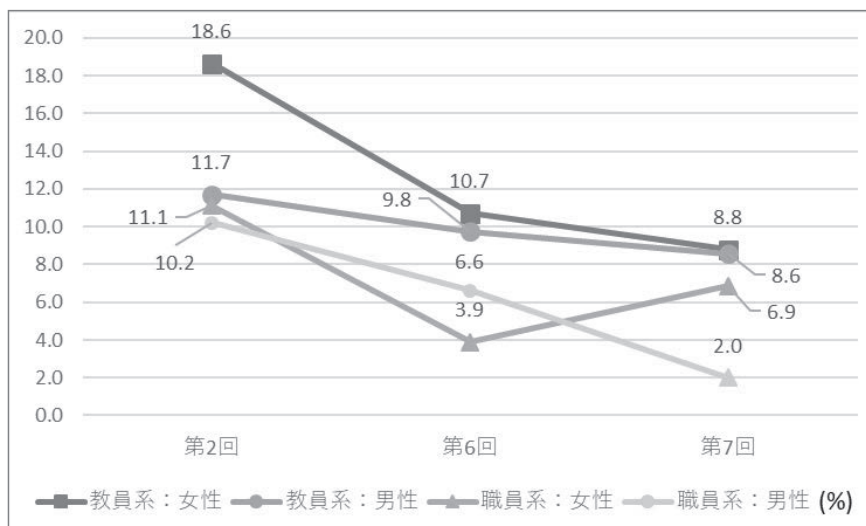


図16 配偶者・パートナーがいる（別居している）

## (2) 配偶者等の就業状況

### ①全体の傾向

表4 職種別配偶者の就業状況

【%】	全体	教員系		職員系		医療系	
		教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性
全体	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
していない (家事専業・学生等)	11.9	11.1	33.3	2.6	13.5	5.5	14.8
常勤・フルタイムで就業	75.0	80.6	32.5	93.9	58.1	91.6	59.3
非常勤・パートタイムで就業	13.1	8.3	34.2	3.5	28.4	2.9	25.9
非常勤・パートタイムで就業	-	-	-	-	-	-	-

配偶者・パートナーがいる回答者のうち、配偶者・パートナーが収入を伴う仕事をしている割合を図17に示した。常勤・フルタイムで就労が75.0%、非常勤・パートタイマーで就労が13.1%、就労していない（家事専業・学生等）が11.9%であった。約9割の配偶者・パートナーが何らかの就業形態で収入を伴う仕事していた。

配偶者・パートナーの就労状況を職種別・男女別（図18）に見てみると、教員系では、男性の配偶者・パートナーが就業を「していない（家事専業・学生等）」が33.3%で最も多く、一方、女性の配偶者・パートナーの就業は「常勤・フルタイムで就労」（80.6%）で最も多かった。

職員系男性では、配偶者・パートナーの就業が「常勤・フルタイムで就労」（58.1%）で最も多く、一方、女性の配偶者・パートナーは「常勤・フルタイムで就労」（93.1%）が最も多かった。

医療系では、男性の配偶者・パートナーの就業は「常勤・フルタイムで就労」(59.3%)が最も多く、一方、女性の配偶者・パートナーの就業は「常勤・フルタイムで就労」(91.6%)が最も多かった。

職種ごとに女性と男性を比較すると、男性の配偶者・パートナーが就業を「していない(家事専業・学生等)」と「非常勤・パートタイムで就業」を合わせると4割以上と多く、一方、女性の配偶者・パートナーの就業が「常勤・フルタイムで就労」が8割以上と多かった。

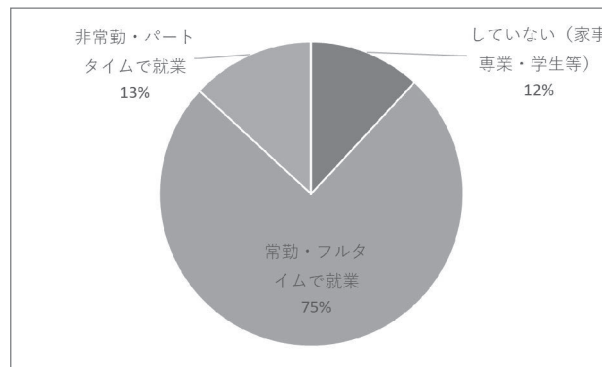


図17 配偶者・パートナーの就労の有無 (全体)

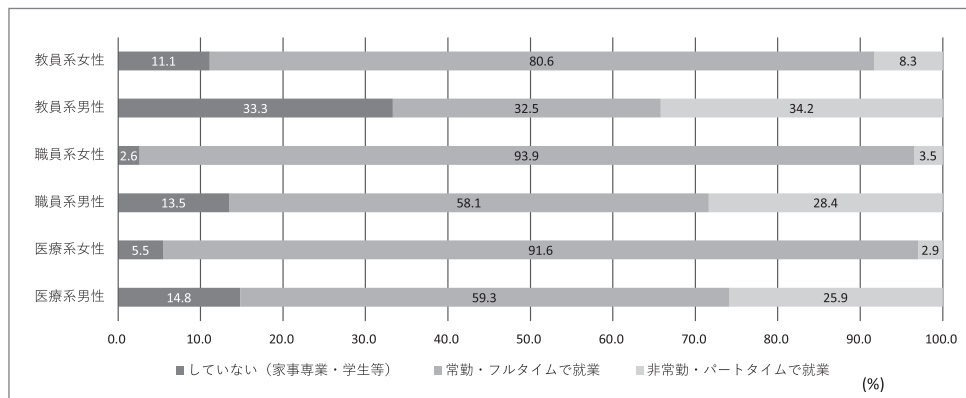


図18 配偶者・パートナーの就労形態 (職種別・性別)

## ②配偶者等の職種

教員系、職員系、医療系の配偶者・パートナーの職種は、共通して「会社員・団体職員(研究職以外)」が最も多く、次いで「公務員・大学職員(研究職以外)」となっていた(図19)。

また、教員系(女性・男性)は、職員系・医療系と比較して、配偶者・パートナーの職種が研究職(「大学教員・公的機関の研究職」と「民間企業の研究職」)の割合が高かった。

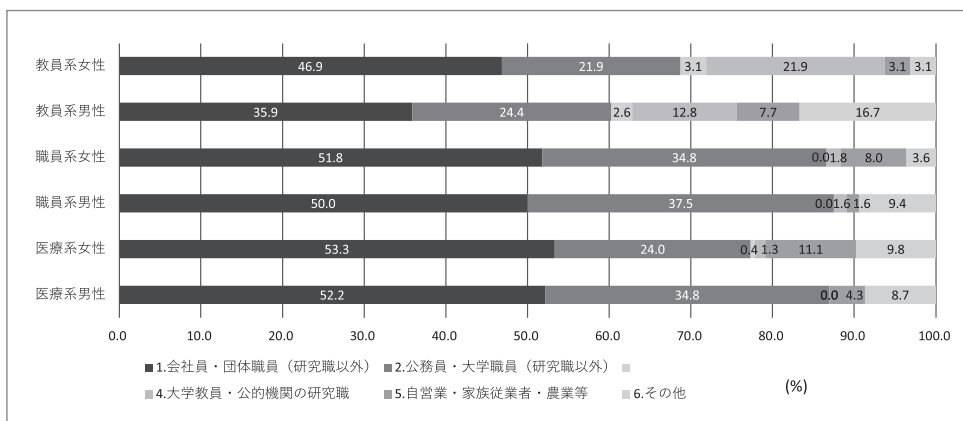


図19 配偶者・パートナーの職種（職種別・性別）

③経年比較（職種別・性別）（図20、図21、図22）

配偶者・パートナーが「就業していない」回答者は、教員系女性を除き減少傾向がみられる。特に教員系の男性の配偶者等において大きな変化が見られ、第2回調査では6割近くの配偶者が無業であったのに対し、今回調査では3分の1まで低下した。また、教員系でも職員系でも、第6回から7回にかけて配偶者等が「常勤・フルタイム」である男性割合が10ポイント以上上昇した。「非常勤・パートタイム」では、職員系男性に下降傾向がみられた。

以上のように、無業の配偶者が多数を占めた教員系男性も「常勤・フルタイム」が3割を超えるなどの変化により、全体として共働きカップルが増加したといえる。

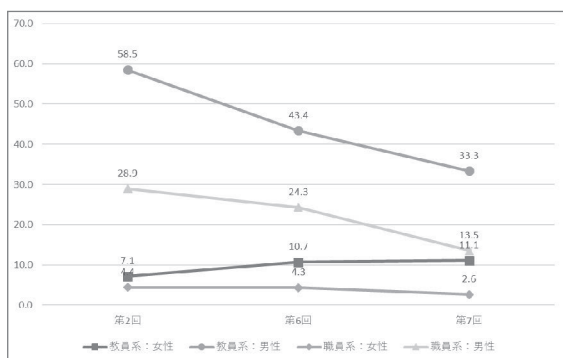


図20 就業していない (%)

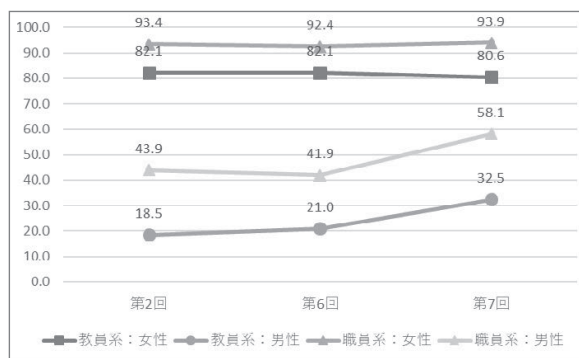


図21 常勤・フルタイム (%)

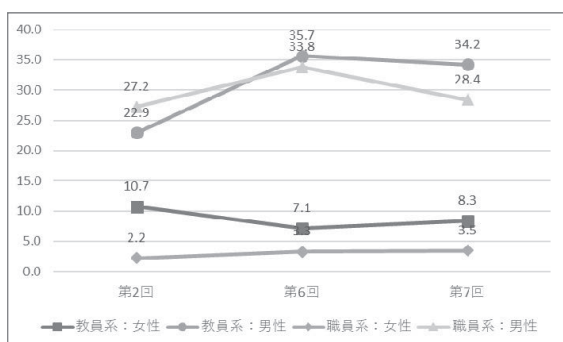


図22 非常勤・パートタイム (%)



### (3) 育児・介護が必要な家族の有無

#### ①全体の傾向

ここでは、Q16「あなたの家族の状況についてうかがいます」の(1)「現在、育児・介護が必要なご家族の有無についてお答え下さい」という質問への回答結果を見ていく。

育児を必要とする家族がいるのは全回答者(1,056人)のうち316人(29.9%)、介護を必要とする家族がいるのは150人(14.2%)であった。育児の場合は同居が多い(300人)のに対し、介護の場合は別居が多い(93人)。男女別にみると、育児が必要な家族がいる女性割合(28.6%)は男性(33.5%)より低いが、介護に関しては男女差がなかった(13.9%)。

表5には、職種別・男女別の結果を示した。まず、育児に必要な家族がいる人の割合は職種ごとに特徴があり、職員系と教員系では男女差がないが、医療系では男女差が大きい。また、教員系男女と医療系女性は24%前後で同程度、職員系男女と医療系男性は38%前後で同程度であった。

次に、介護が必要な家族がいる人の割合は、職員系女性が最も高く、教員系女性や職員系男性が続く、医療系では男女とも低くなっている。また、どの職種でも女性の方が介護を必要とする家族がいるという回答率が高い。

表5 育児・介護を必要とする家族がいる人

	教員系		職員系		医療系	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
合計 (人)	57	140	160	101	499	53
育児が必要な家族がいる (人)	14	39	65	40	122	20
内、同居 (人)	14	34	62	38	118	20
職種・性別に占める割合 (%)	<b>24.6</b>	<b>24.3</b>	<b>38.8</b>	<b>37.6</b>	<b>23.6</b>	<b>37.7</b>
内、別居 (人)	0	5	3	2	4	0
職種・性別に占める割合 (%)	-	<b>3.6</b>	<b>1.9</b>	<b>2.0</b>	<b>0.8</b>	-
介護が必要な家族がいる (人)	13	20	39	18	48	2
内、同居 (人)	5	5	13	7	22	0
職種・性別に占める割合 (%)	<b>8.8</b>	<b>3.6</b>	<b>8.1</b>	<b>6.9</b>	<b>4.4</b>	-
内、別居 (人)	8	15	26	11	26	2
職種・性別に占める割合 (%)	<b>14.0</b>	<b>10.7</b>	<b>16.3</b>	<b>10.9</b>	<b>5.2</b>	<b>3.8</b>

②経年比較（図23、図24）

第2回、6回と今回の比較を図23、24に示した。全体的傾向はあまり変化しておらず、3回とも育児を必要とする家族がいる人は全体の3分の1強、介護を必要とする家族がいる人は2割弱であった。

しかし、詳細にみると、職種や性別による違いがみられる。例えば、育児を必要とする家族がいる人の割合は教員系男性で低下したのに対し、医療系男性は上昇した。一方、どの回も育児が必要な家族がいる教員系女性の割合が職員系女性より低い傾向は変化していない。

介護を必要とする家族がいる人の割合は、教員系女性は3回とも2割台だが、教員系男性は低下傾向がみられる。職員系女性では今回の結果が3回中で最も高くなったが、男性は前回より低下している。

以上のように、「育児や介護が必要な家族がいる人」は職種や性別にかかわらず、マジョリティとなっていない。育児や介護をしない人が大多数を占める組織では、その働き方が標準とみなされやすくなるため留意が必要である。

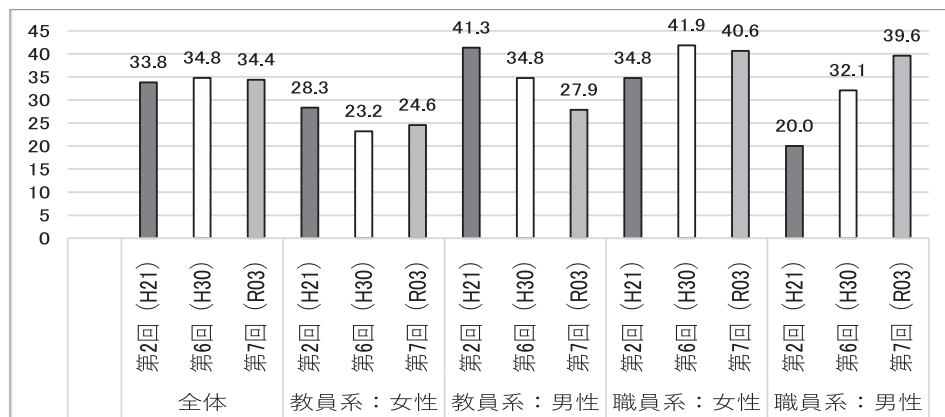


図23 育児を必要とする家族がいる人の割合（%）

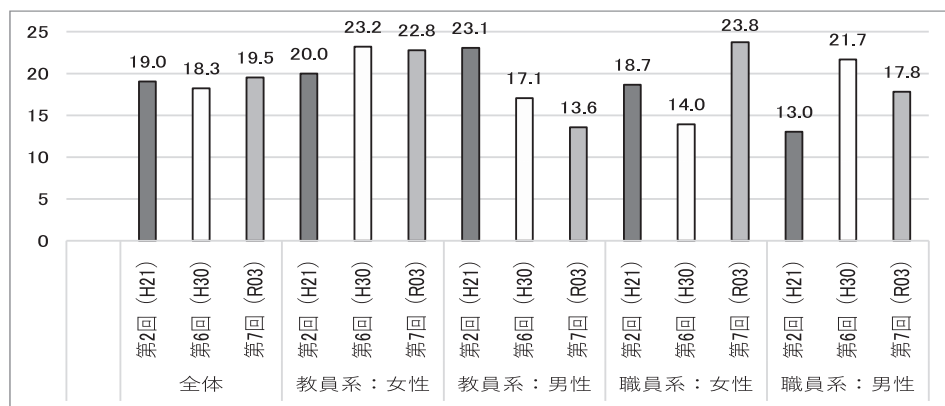


図24 介護を必要とする家族がいる人の割合（%）

#### (4) 生活時間（家事・育児・介護）

##### ①全体の傾向

表6は、家事（Q15）、育児や介護（Q16）などに要する時間（平日1日）や、別居の場合に育児や介護に要した日数（年間）を尋ねた結果である。生活時間に関する結果は、新型コロナウイルス感染症拡大による学校の臨時休業やテレワーク推奨など、仕事や生活のあり方が前回調査までとは異なる環境となったことの影響も考えられる。

まず、平日1日の全体平均をみると、家事時間は127.6分、育児時間は216.4分、介護時間は65.8分であった。いずれも、女性の平均時間が男性より長く、家事では男性の約2倍、育児では約2.7倍となっている。次に、育児や介護が必要な別居家族がいる人は、いずれも年間50日近くをそれらに費やしていた。いずれも、女性の方が要する日数が長く、男性との間の差が大きい。1日の中でも1年の中でも、女性の方が家事、育児、介護にかける時間が長いことがわかる。

職種別・男女別にみると（表7）、1日の中で家事、育児、介護のいずれに要する時間も、職種を問わず女性が長い。とりわけ、職員系女性の家事時間と医療系女性の育児時間は長時間に及んでいる。別居の場合の育児・介護に要した日数に関しては、教員系女性と医療系男性では育児を必要とする別居家族がいなかった。また、介護に関しては職員系で男女差がほとんどなく約32日であるのに対し、医療系では男女間の差が大きいなどの傾向がみられた。

表6 家事・育児・介護に要する時間や日数（全体）

	N	全体平均	全体:女性	全体:男性
家事時間(分)	1056	127.63	148.18	74.88
育児時間(分)	300	216.35	268.23	99.08
介護時間(分)	57	65.79	68.75	55.77
別居・育児日数	16	49.44	55.11	42.14
別居・介護日数	93	46.86	54.48	29.18

注) 育児・介護についてはそれらが必要な家族がいる人の回答

表7 家事・育児・介護に要する時間や日数（職種別・男女別）

	教員系:女性	教員系:男性	職員系:女性	職員系:男性	医療系:女性	医療系:男性
家事時間(分)	136.33	74.71	185.81	75.59	131.05	72.83
育児時間(分)	210.36	95.59	232.74	92.76	304.46	117.00
介護時間(分)	72.00	48.00	79.23	39.29	63.41	-
別居・育児日数	-	46.6	40	31	91.5	-
別居・介護日数	41.75	29.73	32.73	31.45	75.04	12.50

注) 育児・介護についてはそれらが必要な家族がいる人の回答

以上から家事・育児・介護などのケアワークにかける時間の男女差は大きく、日常生活の中でこれらに多くの時間をかけながら仕事をしている女性の姿が浮かび上がる。育児や介護は置

かれている状況によって必要とする世話の内容が個別多様であるため、他者からは実態が見えにくい。そのため、平均時間の分析だけでは不十分である。例えば、1日の育児時間が1440分という回答が複数名みられ、四六時中休まらない現状がうかがえる。また、育児や介護は、突然生じる予期せぬ事態に備えて継続的に拘束される上、明確なゴールがあるわけではない無限定性の行為である。少なくとも、育児や介護のために毎日4～5時間を取られながら勤務している同僚がいること、それは女性に多いことを、当事者でなくとも知っておく必要がある。

②経年比較（図25）

平日1日あたりの家事・育児・介護時間については、第2回、6回と比較できる。家事・育児・介護のすべてにおいて、教員系の男性はそれらにける時間が漸増し、今回が最高値となった。職員系男性も、家事時間や介護時間については漸増し、今回の結果が最高値である。これらの結果、男女差が縮小した。第2回では、教員系も職員系も女性の家事、育児時間は男性の4倍以上であったが、第6回と今回は2.5倍程度に縮小している。ただし、教員系では女性の育児時間も伸びたため、男女間の時間差は縮小していない。

以上のように、特に男性の家庭責任に関して好転傾向がうかがわれる一方、家事・育児・介護のいずれに費やす時間も職員系女性がもっとも長い傾向は変わっていない。つまり、共働き女性の「セカンドシフト」問題（1日にあたかも2つの勤務シフトで働いているかのような多忙）は解消されていない。育児や介護の要不要は個々の状況に依存するとはいえ、1日に3時間以上の家事をこなし、4時間近くを育児に費やし、1時間以上を介護に割く同僚がいることを忘れてはならないだろう。介護については該当者が少なく、きわめて困難な状況に置かれた個人がいると平均時間に影響するため、経年比較から傾向を読み取るのが難しいが、だれでもそのような状況に陥る可能性があること、また介護と同時に育児を担わざるを得ない「ダブルケア」に該当する教職員もいると思われることから、詳細を把握しつつ、仕事と両立できる職場環境を整えることが求められる。

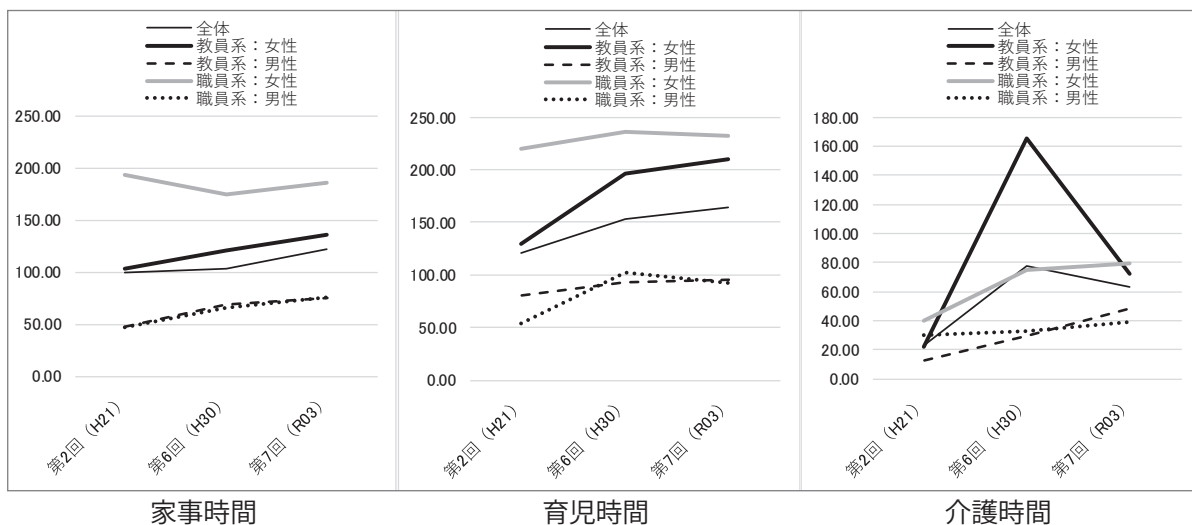


図25 平日1日の家事・育児・介護時間

## ②-3 | ワークについて

### (1) 教員系の研究領域・職階・研究キャリア

#### ①職階 (図26・図27)

Q3では、大学教員・研究員に対し「現在の職階について、あてはまるものを1つお選びください」と尋ねた。図26に示した通り、教員系の4割以上は教授であり、准教授と合わせると77%となるが、助教、講師、研究員の合計は2割程度にすぎない。

性別で見ると (図27)、男性では50.4%が教授であるのに対し、女性の教授は20.0%と大きな差がある。それ以外の職階ではいずれも女性の方が割合が高く、とくに准教授や助教の多さが目立つ。

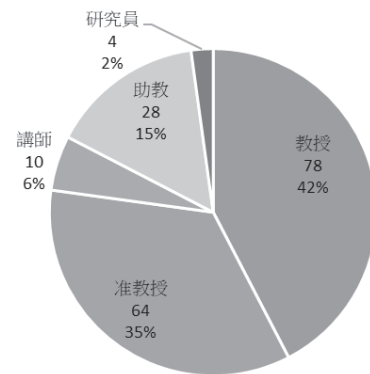


図26 職階 (全体)

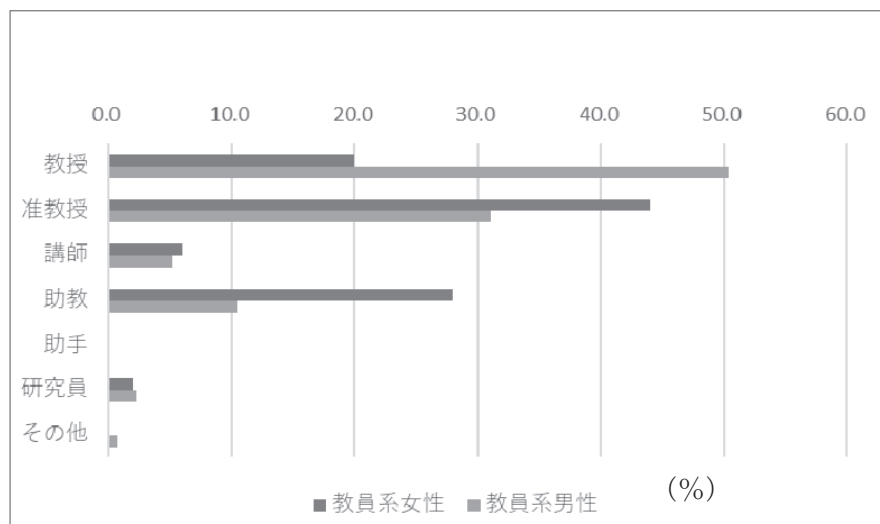


図27 職階 (性別)

#### ②研究キャリア年数 (図28)

Q4「初めて大学・研究機関 (山形大学以外を含む) に勤めてから、今年度で通算何年目になりますか (出産・育児による中断があった方はその年数を含めてご回答ください)」に対する回答をまとめた (図28)。男女とも10年以下など、短いキャリアの人が多く、性別では、女性で20年以上のキャリアを持つ人は6人しかおらず、男性はその8倍の48人にのぼる。

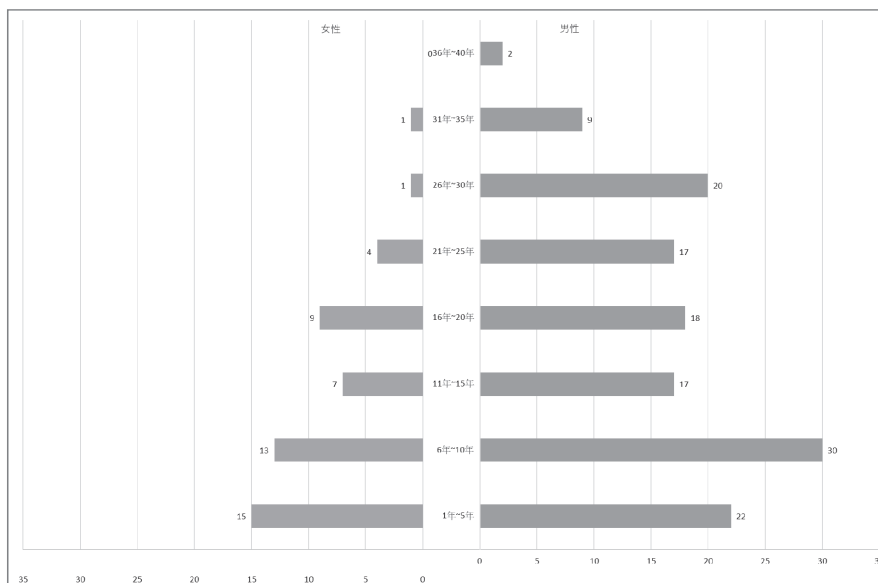


図28 研究キャリア年数 (性別) (年)

③平均キャリア年数の経年変化 (表8)

Q4に対する回答を第2回と比較した。キャリア年数は男女ともに微増しているが、女性のキャリアは男性よりも短い傾向にある。第7回調査では男女のキャリア年数の差は広がり、女性のキャリア年数は男性よりも約5年短くなった。その傾向は第6回でも見られる。

表8 平均キャリア年数の経年変化

	平均キャリア年数 (年)	女性の平均 (年)	男性の平均 (年)
第2回	13.7	10.3	14.4
第6回	14.7	10.8	16.1
第7回	14.7	10.9	16.1

④出産・育児による中断のあった人数と中断期間の経年変化 (表9)

Q4の質問では研究中断期間を尋ねているため、第2回と比較した。第2回では女性9人、第7回では女性10人が出産・育児による中断を経験していたが、男性では第2回や第6回の0人から第7回の8人まで大幅に増加した。ただし、女性の間断期間は第2回では「3か月」から「6年」まで期間に幅があったが、第7回では1年まで（1年含む）に集中する結果となった。また、男性の間断期間は女性より総じて短い。

表9 出産・育児による中断のあった人数と中断期間

中断期間	第2回		第6回		第7回	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
1年未満	3人	0人	0人	0人	4人	7人
1年	3人	0人	5人	0人	4人	1人
1年6か月	1人	0人	0人	0人	0人	0人
2年	1人	0人	0人	0人	2人	0人
6年	1人	0人	0人	0人	0人	0人
合計	9人	0人	5人	0人	10人	8人

## (2) 教員系の教育研究活動

### ①全体の傾向（表10）

表10は、教員系に対して、Q5「昨年度（令和2年度）1年間の教育研究や会議等への出席について」尋ねた結果である。表中の「人数」は数値の記入があった回答数で、「0」と記入した場合も「人数」の中に入っている。「長期休業中の勤務日数（週）」や授業のコマ数、会議の数について、「長期休業はない」「受け持ちはない」を選択し、数値を入れていない場合は、「人数」には入っていない。また、学術誌の掲載論文数では、掲載雑誌は問わないとしている。

本学教員の平均的な1週間は、学期中でもそれ以外でも週に5日程度勤務し、4コマ強の授業を持ち、23時間以上を学生の研究指導に充てていることがわかる。また、月に5回程度の学内会議と3回近くの学外会議に出席している。そして、年に9日以上国内出張と約3日の海外出張に出かけ、4本近くの論文が掲載されている。

表10 1年間（令和2年度）の教育研究活動

	人数	最小値	最大値	平均値	中央値
学期中の大学での勤務日数（週）	171	1	7	5.03	5.00
夏休み等長期休業中の大学での勤務日数（週）	157	1	7	4.86	5.00
授業・実習などのコマ数（週）	169	0.2	20	4.13	5.50
他大学の非常勤（集中講義は1科目を1コマ）（週）	39	0.1	4	1.36	1.50
学生の研究指導の時間数（週）	127	1	150	23.39	18.00
学内の会議数（月）	164	0.2	30	5.09	7.50
学外の会議（地方公共団体等の委員）数（月）	86	0.1	5	1.34	0.50
学外の会議（学会や研究会の会合等）数（月）	140	0.1	12	1.63	2.50
国内出張日数（年）	75	1	100	9.27	18.00
海外出張日数（年）	2	1	40	3.00	10.50
学術誌（紀要・共著を含む）の掲載論文数（年）	127	1	25	3.68	8.50

### ②男女別による傾向（表11）

教育研究活動を性別で比較してみると、勤務日数や学内外の会議数については男女差はほとんど無い。平均して男女とも勤務日数は週5日である。また、学内会議は月4回、委員等の学外会議は月1回、研究に関する学外会議は月1.6回ある。ただし、国内外の出張回数については男女差が見られ、男性の方が国内出張で年間に約3.8日、海外出張で3.0日多かった（女性の該当者なし）。

表11 1年間（令和2年度）の教育研究活動（性別）

	性別				合計	
	女性		男性			
	平均値	人数	平均値	人数	平均値	人数
勤務年数	10.86	50	16.11	135	14.61	190
出産育児の中断期間（年）	0.85	10	0.23	8	1.58	18
学期中の大学での勤務日数（週）	5.00	45	5.04	126	5.03	176
夏休み等長期休業中の大学での勤務日数（週）	4.86	43	4.86	114	4.86	160
授業・実習などのコマ数（週）	4.67	43	3.94	126	4.12	173
他大学の非常勤（集中講義は1科目を1コマ）（週）	1.33	12	1.37	27	1.34	41
学生の研究指導の時間数（週）	14.09	32	26.53	95	23.24	131
学内の会議数（月）	4.20	40	5.37	124	5.02	169
学外の会議（地方公共団体等の委員）数（月）	1.23	26	1.38	60	1.33	88
学外の会議（学会や研究会の会合等）数（月）	1.56	32	1.65	108	1.61	144
国内出張日数（年）	6.25	16	10.08	59	9.18	77
海外出張日数（年）	0.0	0	3.00	2	3.00	2
学術誌（紀要・共著を含む）の掲載論文数（年）	2.39	31	4.09	96	3.62	131

③経年比較（図29）

次に男女別で教育研究活動の経年変化をみている。図29はそれぞれの活動をしたことが「ある」と回答した教員の割合である。全体的に横ばい傾向の項目が多いが、第2回より国内・海外出張が大幅に下降し、一方、学生の研究指導は著しく増加した。これらは新型コロナウイルス感染症の影響を受けた変化と思われる。また、地域社会に貢献する指標の一つとしての地方公共団体等の委員会への出席は、第2回、第6回でも第7回でも教員系女性の方が男性より経験割合が高く、本学の教員系女性に対する地域社会からの期待が反映される結果と考えられる。

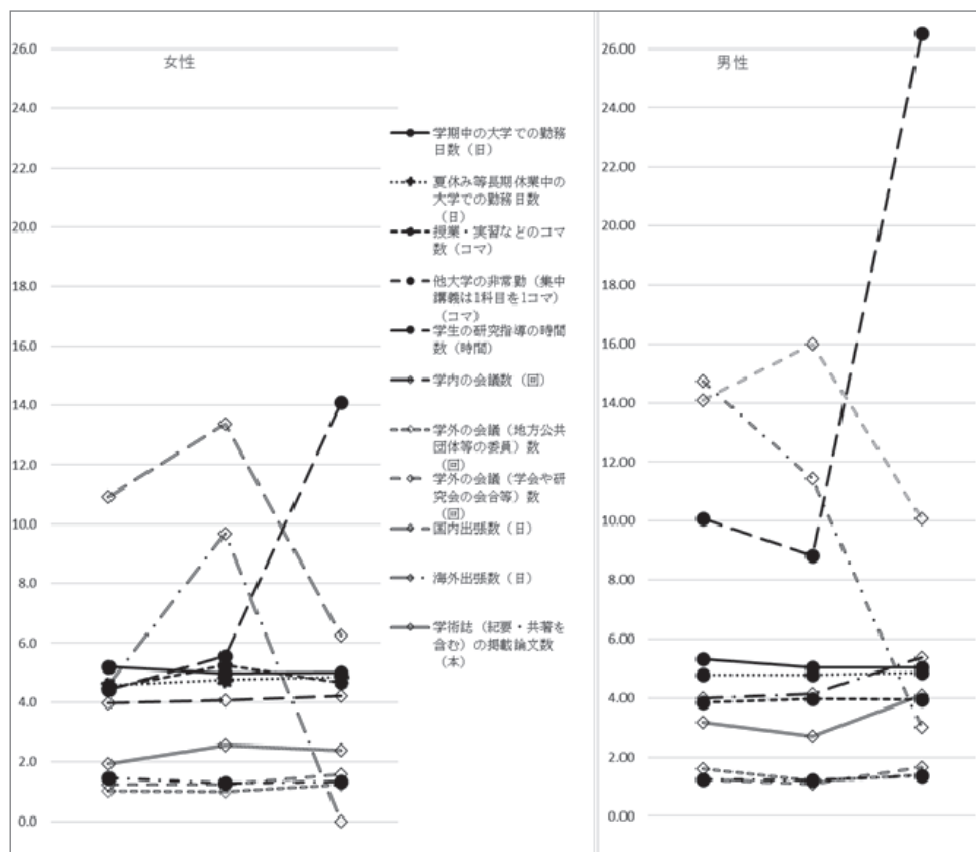


図29 1年間の教育研究活動の経年変化



さらに、各活動の頻度を尋ねた結果を表12に示した。学期中の勤務日数は男女とも第2回より減少したが、第6回とほぼ同じである。長期休業中の勤務日数は男女とも微増したが、女性の増加幅の方がやや大きかったため、男女の平均日数の差がなくなった。

授業・実習などのコマ数には依然として男女差があり、女性の方が担当コマ数が多い。しかし、他大学の非常勤のコマ数は男性が微増したため、今回はじめて男性のコマ数が女性を上回った。学生の研究指導時間数については男女とも大幅に増加したが、男性が約3倍に増えたため、男女差も拡大した。

校内および学外（地方公共団体委員等）、学外（学会等）の会議数は男女とも増加したが、男性の方がより増えたため、女性の方が少ない傾向は変わっていない。国内外の出張日数は男女とも第6回より激減し、依然として男性のほうが多い。

教育活動における頻度の男女差は、第2回や第6回より第7回で縮小した活動が大半だが、男性の方が高い傾向は変わっておらず、活動頻度に男女差は存在しているといえる。

表12 1年間の教育研究活動（男女別・経年変化）

	女性			男性		
	第2回 (H21)	第6回 (H30)	第7回 (R03)	第2回 (H21)	第6回 (H30)	第7回 (R03)
学期中の大学での勤務日数（週）	5.19	4.98	5.00	5.32	5.03	5.04
夏休み等長期休業中の大学での勤務日数（週）	4.57	4.76	<b>4.86</b>	4.78	4.80	<b>4.86</b>
授業・実習などのコマ数（週）	4.49	5.25	4.67	3.85	3.97	3.94
他大学の非常勤（集中講義は1科目を1コマ）（週）	1.45	1.27	1.33	1.23	1.21	<b>1.37</b>
学生の研究指導の時間数（週）	4.42	5.56	<b>14.09</b>	10.07	8.83	<b>26.53</b>
学内の会議数（月）	3.97	4.06	<b>4.20</b>	4.00	4.13	<b>5.37</b>
学外の会議（地方公共団体等の委員）数（月）	1.02	1.00	<b>1.23</b>	1.61	1.20	1.38
学外の会議（学会や研究会の会合等）数（月）	1.23	1.24	<b>1.56</b>	1.24	1.09	<b>1.65</b>
国内出張日数（年）	10.94	13.38	6.25	14.09	15.99	10.08
海外出張日数（年）	4.62	9.68	0.00	14.74	11.44	3.00
学術誌（紀要・共著を含む）の掲載論文数（年）	1.94	2.56	2.39	3.17	2.70	<b>4.09</b>

\*各性別内で数値が高い回は太字下線表記。

### （3）職場や仕事上の経験

#### ①職場や仕事上の経験の結果（全体）（図30）

Q9では職場や仕事に関して感じていることを全員に尋ね、「よくある」から「まったくない」までの4段階で回答を得た。肯定する（「よくある」「ときどきある」の計）回答が最も高かったのは「忙しすぎると感じる」で8割（79.2%と）、次いで「出勤したくないと感じること」

64.9%、「会議等で発言しにくいと思うこと」57.9%であった。また、今回新たに追加した「職場の中で言動に不快感を感じることも5割を超えた（54.6%）。

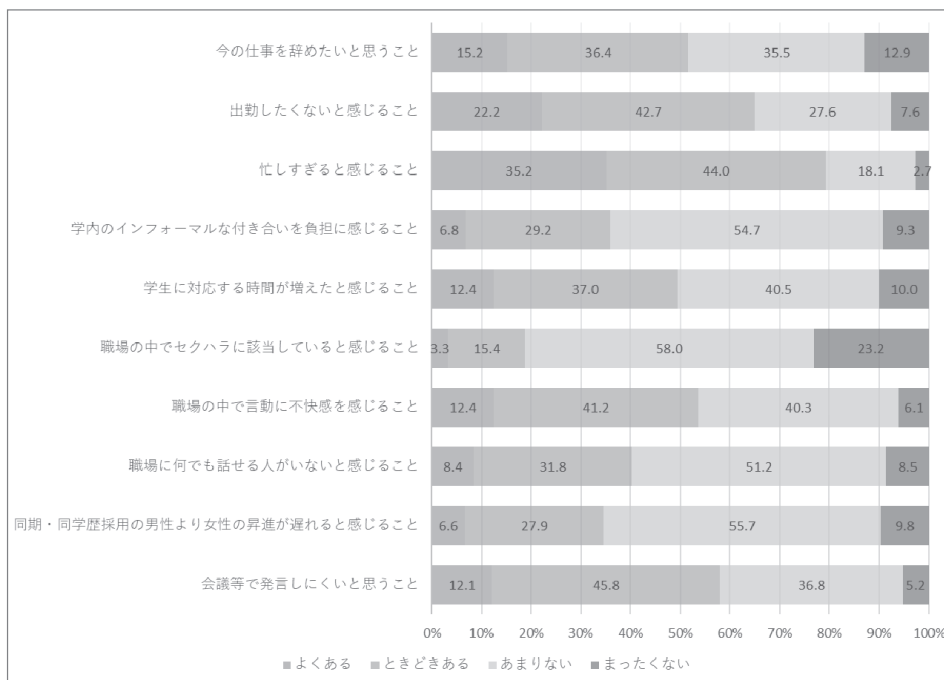


図30 職場や仕事上の経験の結果（全体）（%）

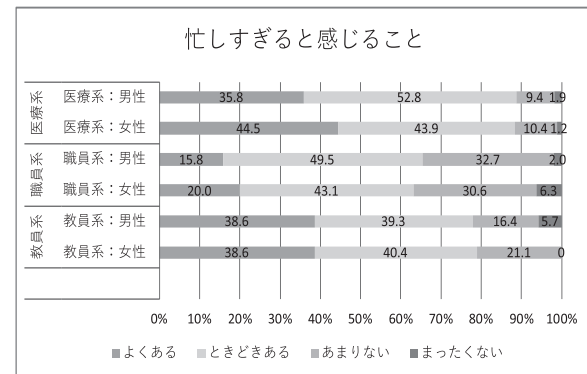
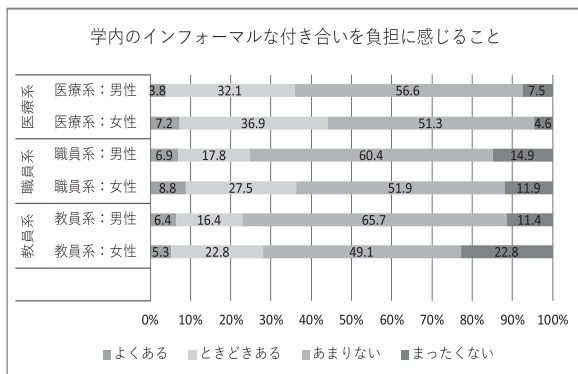
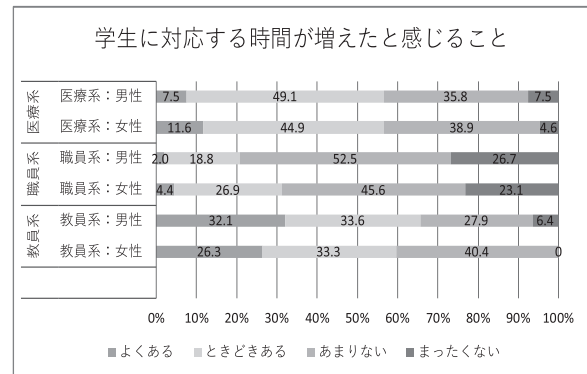
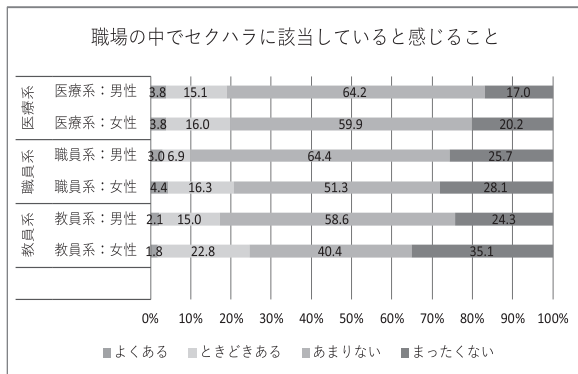
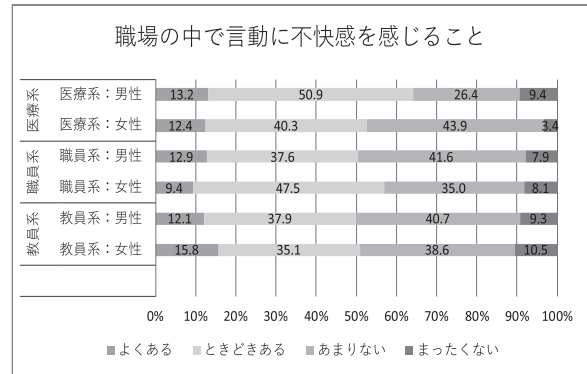
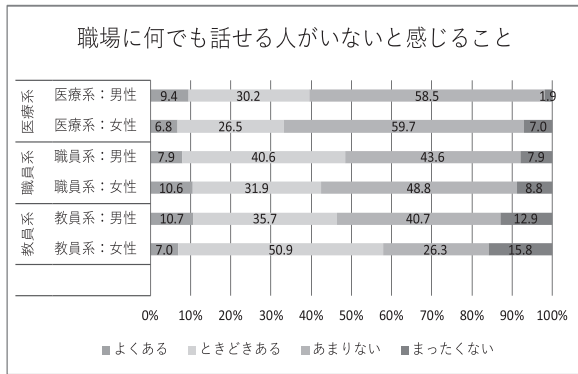
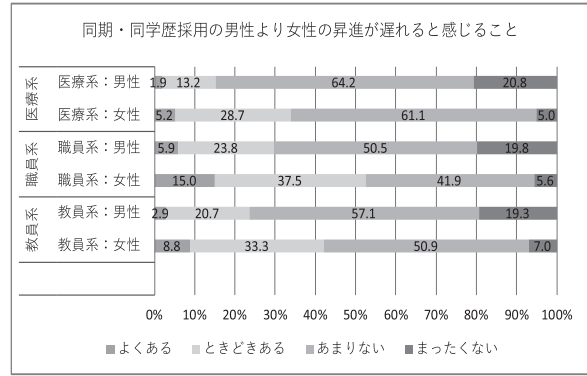
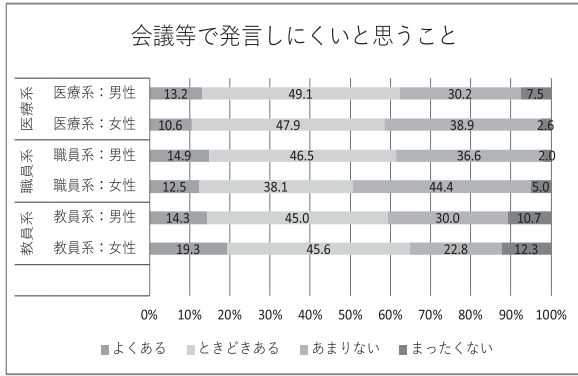
②職場や仕事上の経験の結果（職種別・性別）（図31）

①で「ある」とする回答が50%を上回った項目からみていく。まず、「忙しすぎる」は医療系が男女とも最も高かった（順に88.6%、88.4%）。これに教員系男女（77.9%、79.0%）が続き、職員系男女（65.3%、63.1%）は最も低かった。いずれの職種も男女差は小さかった。

次に、「出勤したくないと感じること」についても、医療系が最も高く、女性（75.4%）より男性（83.0%）が高かった。職員系も女性（57.4%）より男性（63.1%）が高いのに対し、最も低い教員系では男性（37.2%）より女性（54.4%）の方が高かった。とりわけ、教員系では男女間に約15ポイントの差がある。

さらに、「会議等で発言しにくいと思うこと」については、医療系では男女とも60%前後で差が小さいが、職員系では男女間に10ポイント以上の差があり、男性（61.4%）の方が高い。また、教員系の女性は3分の2近くが発言しにくいと回答しており、最も高い。新規の設問である「職場の中で言動に不快感を感じる」については、医療系男性が最も高く（64.1%）、これに職員系女性（56.9%）、医療系女性（52.7%）が続くが、最低の職員系男性でも50.5%と半数を超えている。

医療系と職員系男性は同じ職種の女性より「出勤したくないと感じる」ことが多く、職員系男性は女性より会議等で発言しにくいと思っている一方、教員系女性は発言のしづらさに加え、「職場に何でも話せる人がいないと感じる」や「セクハラに該当していると感じること」などの回答も他より高い。同じ職種でも性別によって受け止め方が異なる項目については、より詳細な分析が求められるものの、職場環境を見直す必要もあるだろう。



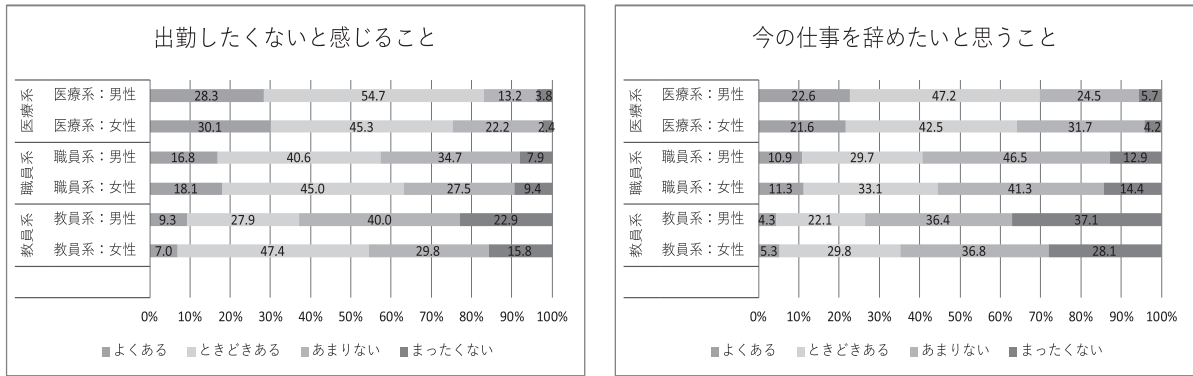


図31 職場や仕事上の経験の結果（職種別・性別）

### ③職場や仕事上の経験の経年変化（図32）

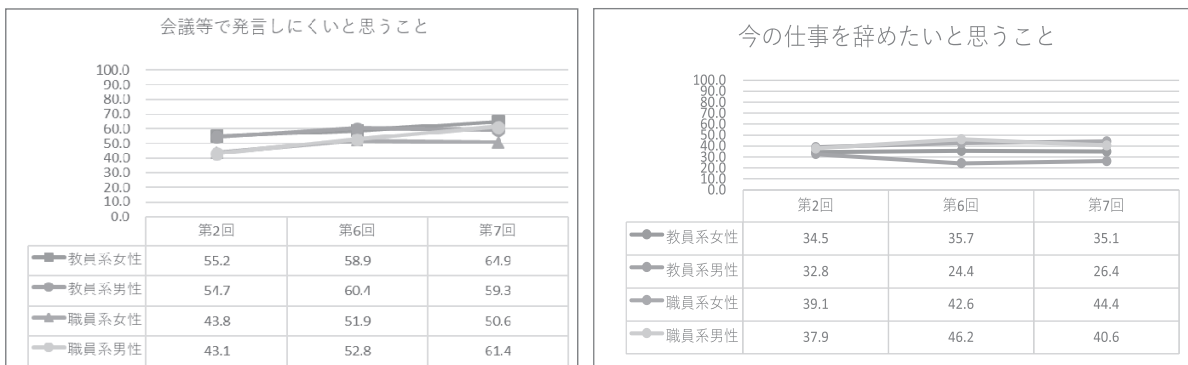
職場や仕事上の経験について、第2回および第6回調査の結果と比較した。比較可能な6項目のうち、「忙しすぎる」は全体として減少傾向にあり、教員系および職員系のみを対象とした場合には81.3%（第2回）、73.2%（第6回）から70.3%と変化した。ただし、教員系についてはいまだに8割近くが忙しさを感じている。

「今の仕事を辞めたいと思うことがある」は、教員系男女および職員系男性では横ばいもしくは漸減傾向にあるのに対し、職員系女性では微増した。職員系女性は「出勤したくないと感じる」も漸増し、今回は3分の2近くに達している。

また、「職場に何でも話せる人がいないと感じる」教員系は男女とも第2回より10ポイント以上増加した。この傾向は特に女性に顕著で、今回は6割近くになっている。

「会議等で発言しにくいと思うこと」については第2回調査（48.1%）から第6回調査（56.5%）にかけて増加し、今回の調査でも57.7%となった。とりわけ、職員系男性に顕著な増加がみられ、今回は6割を超える結果となっている。

他方、「同期・同学歴採用の男性より女性の昇進が遅れると感じる」男性は教員系でも職員系でも顕著に減少し、職員系女性では前回より微減したが、教員系では前回からほとんど変化していない。



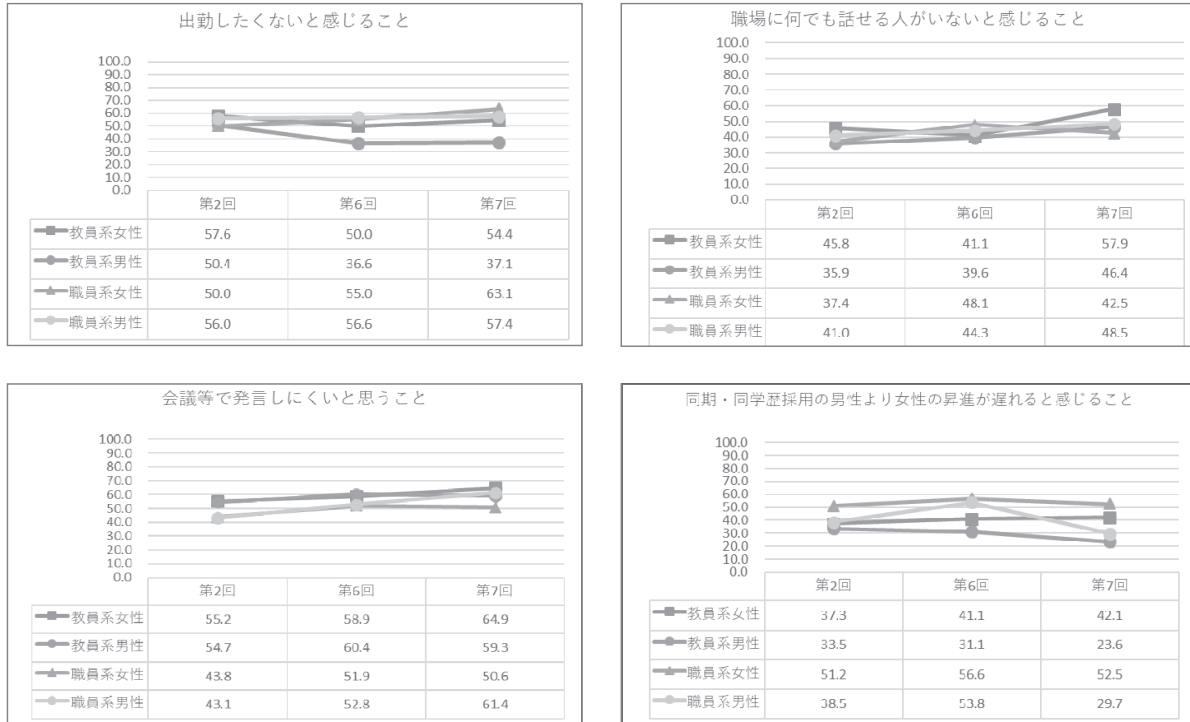


図32 職場や仕事上の経験の経年変化（職種別・性別）（%）

## ②-4 | ワーク・ライフ・バランスについて

### (1) 仕事と研究の阻害要因

#### ①全体の傾向 (図33)

Q10「現在、あなたが仕事・研究を行う際に障害となっている要因があるとすれば何ですか。3つまで選択して下さい」に対する全回答を職種別・男女別にまとめた(図33)。最も多いのは「主となる仕事と関係のない業務」、次いで「研究や業務時間が十分に取れないこと」「職場・研究室の人間関係」であった。

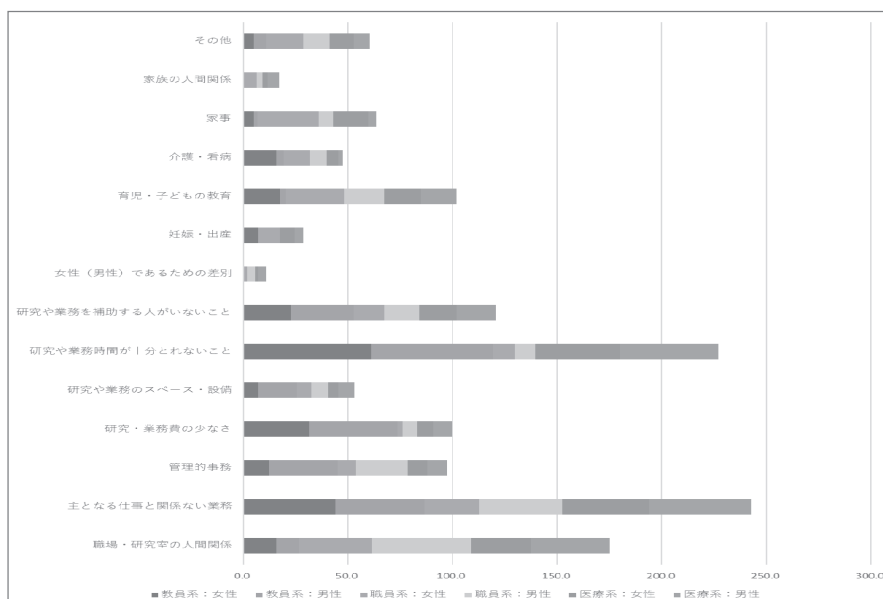


図33 仕事・研究を行う際の障害 (複数選択)

#### ②男女別による傾向 (図34)

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・業務の時間が十分に取れない」が阻害要因の上位であるが、その他の傾向は性別によって大きく異なる。女性は、「育児・子どもの教育」「家事」が上位であるが、男性は、「研究・業務費の少なさ」「研究・業務を補助する人がいない」「スペース・設備」等が上位になっている。つまり、女性は家庭要因を、男性は職場要因を、仕事・研究の阻害要因として挙げる傾向があることがわかる。

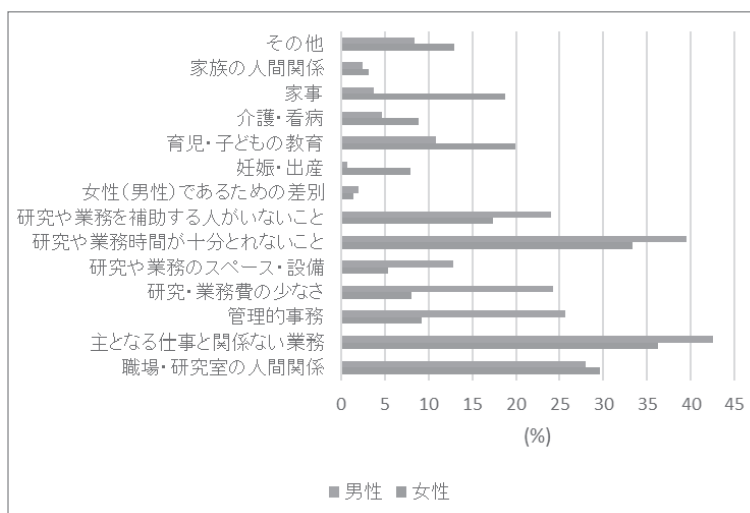


図34 仕事・研究の障害となっている要因

③経年比較（表13）

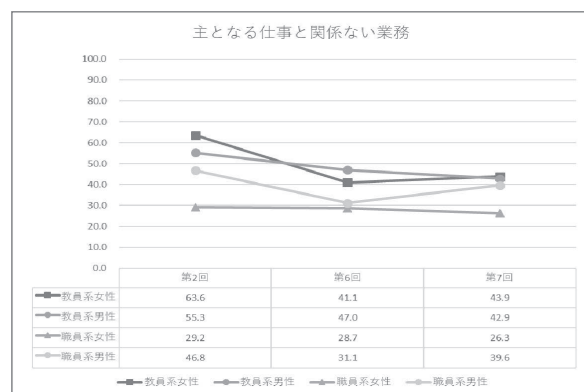
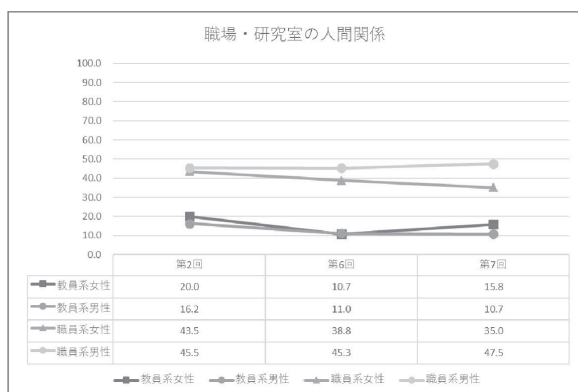
全体としては、「研究・業務費の少なさ」が5位から2位、そして6位と変化しているものの、その他は目立つ変化は見られない。「主となる仕事と関係ない業務」「研究や業務時間が十分とれないこと」「職場・研究室の人間関係」が恒常的に上位に位置していることがわかる。

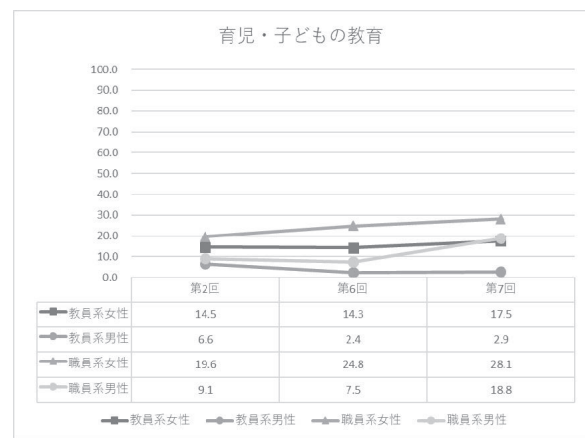
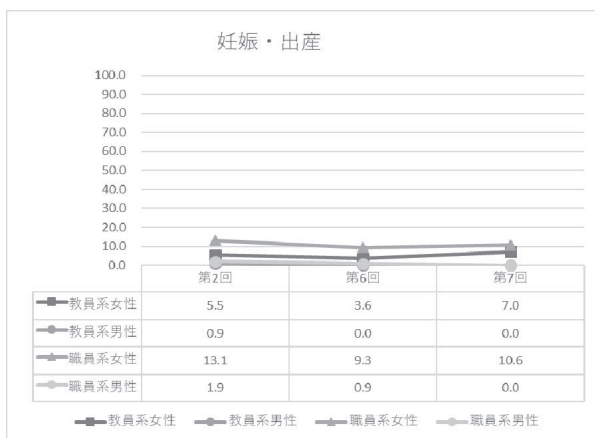
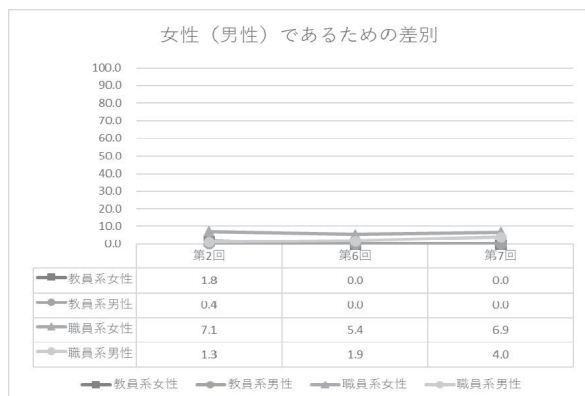
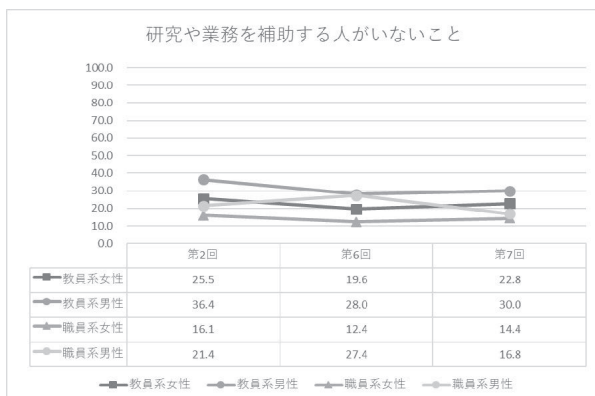
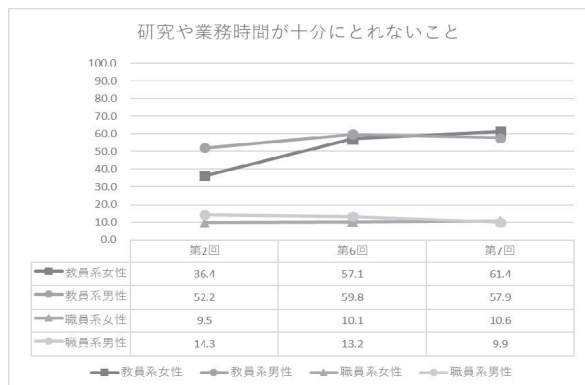
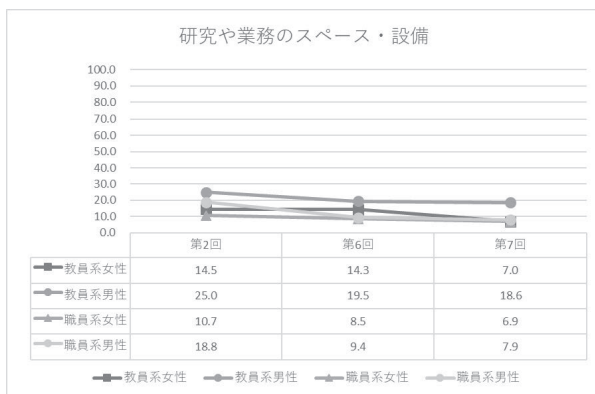
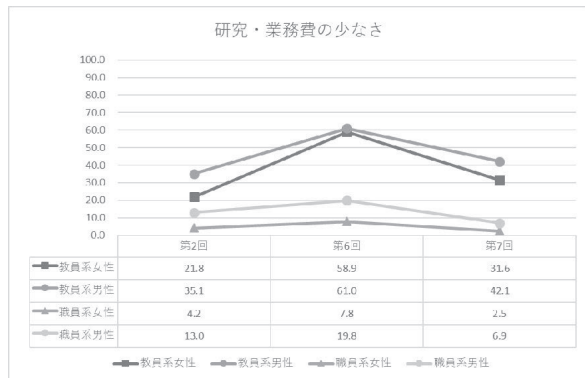
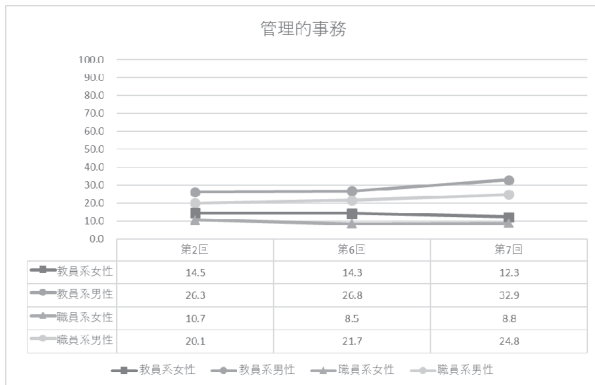
表13 仕事・研究を行う際の障害

順位	第2回 (H21)		第6回 (H30)		第7回 (R03)	
	全体	%	全体	%	全体	%
1	主となる仕事と関係ない業務	46.7	主となる仕事と関係ない業務	37.4	主となる仕事と関係ない業務	37.2
2	職場・研究室の人間関係	32.3	研究・業務費の少なさ	36.3	研究や業務時間が十分とれないこと	31.0
3	研究や業務時間が十分とれないこと	28.7	研究や業務時間が十分とれないこと	34.6	職場・研究室の人間関係	28.5
4	研究や業務を補助する人がいないこと	25.5	職場・研究室の人間関係	27.0	研究や業務を補助する人がいないこと	20.6
5	研究・業務費の少なさ	19.5	研究や業務を補助する人がいないこと	22.4	管理的事務	20.0
6	管理的事務	19.0	管理的事務	18.7	研究・業務費の少なさ	19.3
7	研究や業務のスペース・設備	18.4	研究や業務のスペース・設備	13.3	育児・子どもの教育	16.6
8	育児・子どもの教育	11.4	育児・子どもの教育	11.3	家事	12.7
9	家事	8.9	家事	10.7	研究や業務のスペース・設備	10.6
10	介護・看病	6.6	介護・看病	9.3	介護・看病	9.1
11	妊娠・出産	4.9	妊娠・出産	3.3	妊娠・出産	4.5
12	女性（男性）であるための差別	2.8	家族の人間関係	3.3	家族の人間関係	3.0
13	家族の人間関係	2.8	女性（男性）であるための差別	2.0	女性（男性）であるための差別	1.5
	その他	8.8	その他	8.3	その他	11.0

④経年比較（職種別・男女別）（図35）

「主となる仕事と関係ない業務」は教員系男性を除いて減少しているが、割合としてはQ10の中で最大である。「職場・研究室の人間関係」「管理的事務」を挙げるのは男性に多く、女性は「妊娠と出産」との回答が増加している。教員系では、「研究や業務時間が十分とれないこと」との回答が男女とも多く、第6回から変化していない。「家事」については、職員系女性が依然として高く、また「育児・子どもの教育」が漸増している。ただし、「育児・子どもの教育」については職員系男性の前回からの伸びも顕著である。







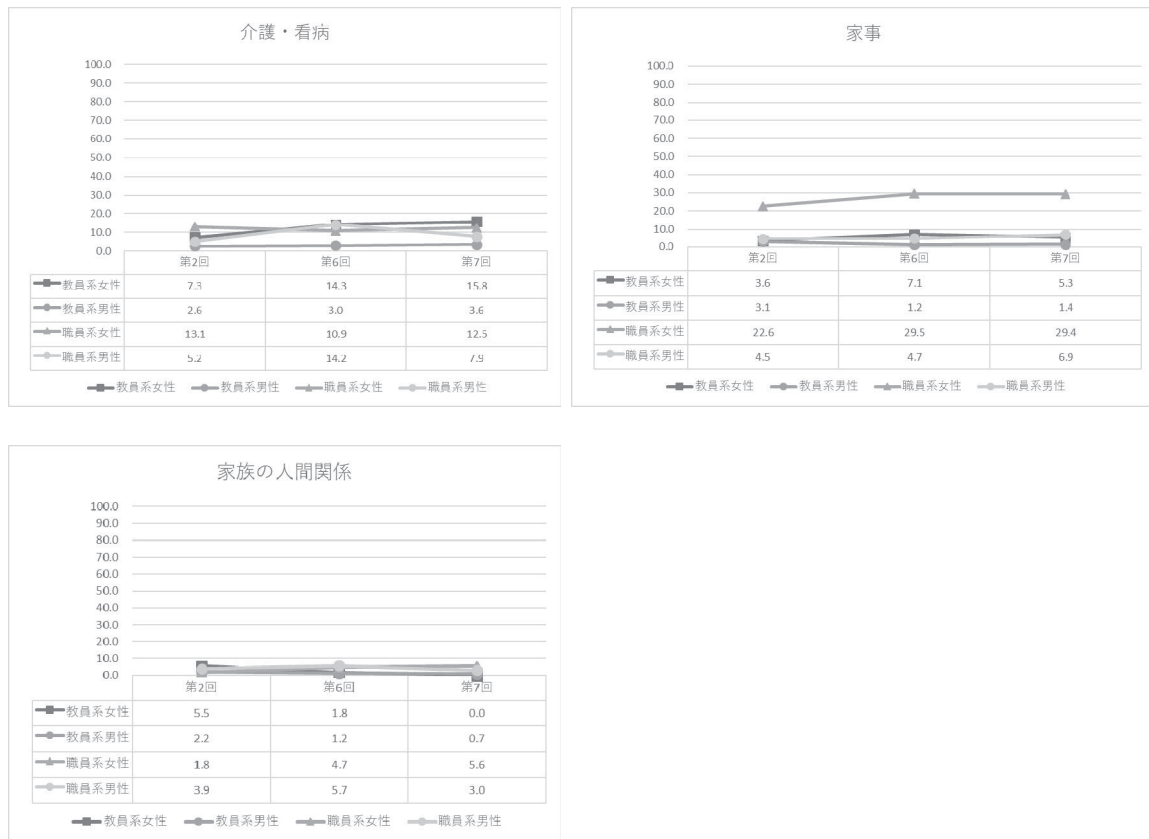


図35 仕事・研究を行う際の障害になっている要因 (%)

## (2) 仕事と家族の関係の実態

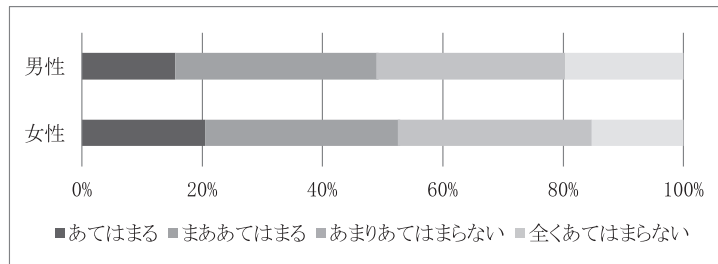
### ①仕事と家族の関係 (全体・男女別) (図36)

Q17では、仕事と家庭の関係について、「あてはまる」から「全くあてはまらない」までの4段階で回答を求めた。

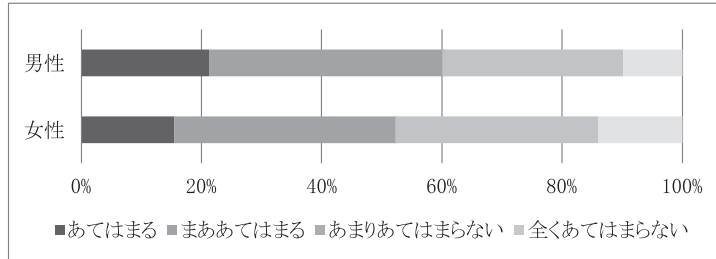
「仕事が原因で家族と一緒に過ごす時間が十分とれないでいる」に対して「あてはまる」「まああてはまる」と肯定する割合は、男女ともに約半数を占めた。また、「家にいても仕事のことが気になってしかたがないことがある」を肯定する割合も、男女ともに半数を超えた。これらと比べると、「家族のあれやこれやで思うように仕事に時間を配分できない」を肯定する割合は低い(女性24%、男性28%)。「家事や育児・介護で疲れてしまい、仕事をやろうという気持ちになれない」の肯定割合には性別による差がみられ、女性が27%であるのに対し男性は18%と9ポイント差があった。

以上のように、仕事が原因で家庭生活に支障があると考えている割合は男女ともに半数以上であるのに対して、家庭が原因で仕事に支障があると考えている割合は男女ともに3分の1以下であるが、女性の方がより影響が大きいことがうかがわれた。ワーク・ライフ・バランスの実現には家庭要因が仕事に影響する実態の背景を掘り下げ、具体的な課題を見出し、改善策を検討することが求められる。

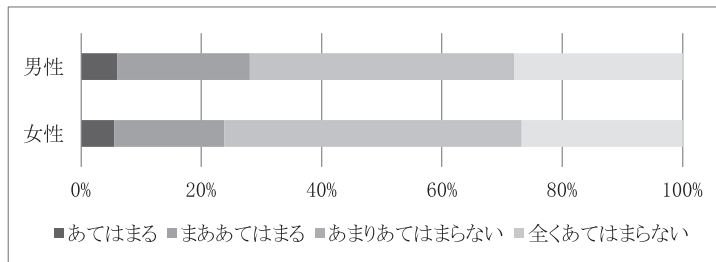
A. 仕事が原因で家族と一緒に過ごす時間が十分とれないでいる



B. 家においても仕事のことが気になってしかたがないことがある



C. 家族のあれやこれやで思うように仕事に時間を配分できない



D. 家事や育児・介護で疲れてしまい、仕事をやろうという気持ちになれない

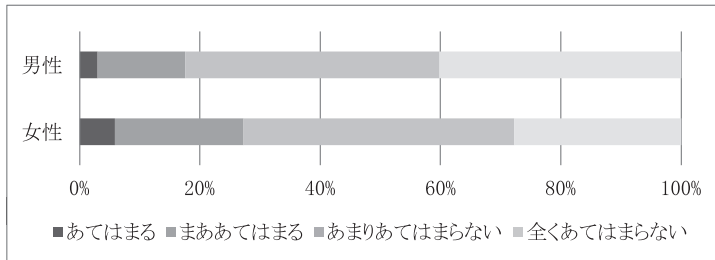


図36 仕事と家庭の関係（全体・男女別）

②仕事と家庭の関係（職種別・男女別）（図37）

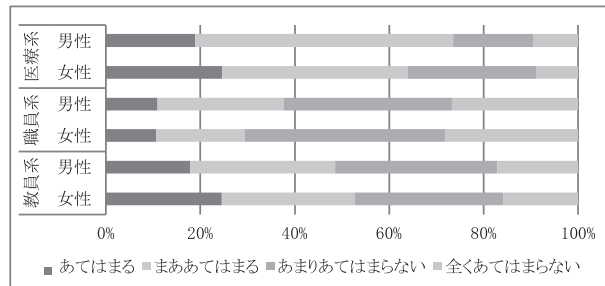
職種別にみても、「仕事が原因で家族と一緒に過ごす時間が十分とれないでいる」を肯定する割合は、医療系が男女とも高かった。教員系でも、男女ともに約半数が肯定した。これらと比べると、職員系の肯定割合は低かったが、男性の方がより高かった。また、「家においても仕事のことが気になってしかたがないことがある」を肯定する割合は、教員系では男女ともに高い割合を占めたが、女性の肯定率は男性より15ポイント以上高かった。職員系と医療系の肯定率は男性の方が女性より高く、職員系女性を除き半数以上を占めた。

一方、「家族のあれやこれやで思うように仕事に時間を配分できない」を肯定する割合は、教

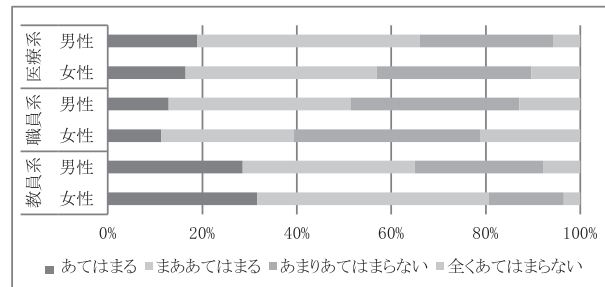
員系と医療系では女性より男性が高く、職員系では男性の肯定率がさらに低い。また、「家事や育児・介護で疲れてしまい、仕事をやろうという気持ちになれない」の肯定割合は、教員系と医療系では女性の方が男性より高く、職員系では女性の肯定率が男性より高かった。

どの項目においても職種による違いが大きく表れていることから職務内容に起因する差が大きいことがうかがわれたが、同じ職種内でも男女差が見られた項目が多く、各職種でその背景を探ることが重要である。

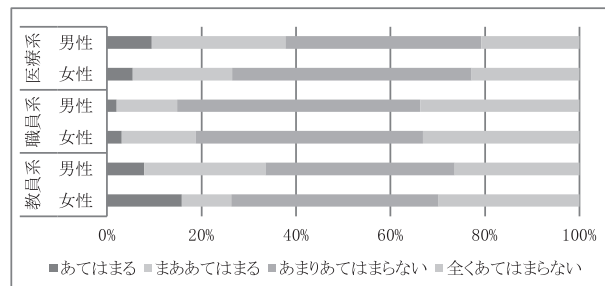
A. 仕事が原因で家族と一緒に過ごす時間が十分とれないでいる



B. 家においても仕事のことが気になってしかたがないことがある



C. 家族のあれやこれやで思うように仕事に時間を配分できない



D. 家事や育児・介護で疲れてしまい、仕事をやろうという気持ちになれない

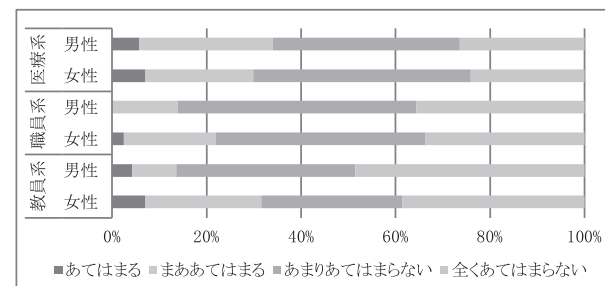


図37 仕事と家庭の関係（職種別・性別）

## ②-5 | 男女共同参画およびダイバーシティについて

男女共同参画およびダイバーシティの推進について、これまでの取組やこれからの取組について回答を求めた。

### (1) 性別役割分担意識 (Q6: E, F, G, H)

#### ①全体の傾向 (図38)

Q6は、回答者の考えに近いものを選択する設問である。全14問のうち、E、F、G、H、は性別役割分担にかかわる設問であるが、妻は家庭を守り夫は外で働くという意識は低く、子どもの養育は夫婦でという考えが大半である。一方で、結婚について女性にとって不利になることが多いと考えている回答は60%を占める。

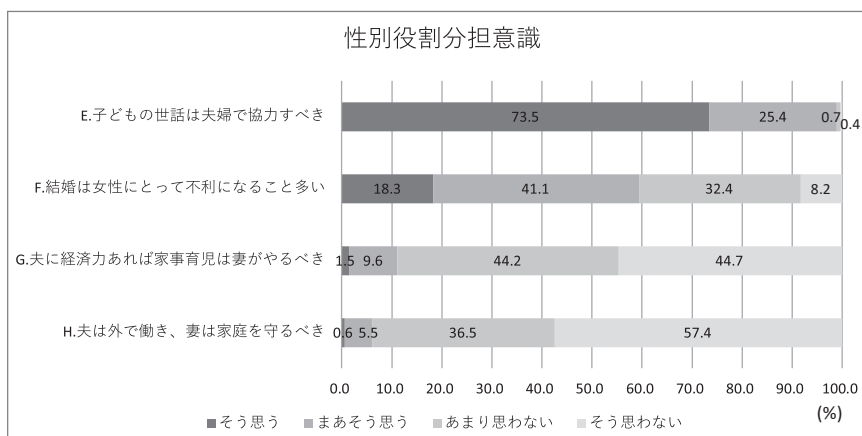
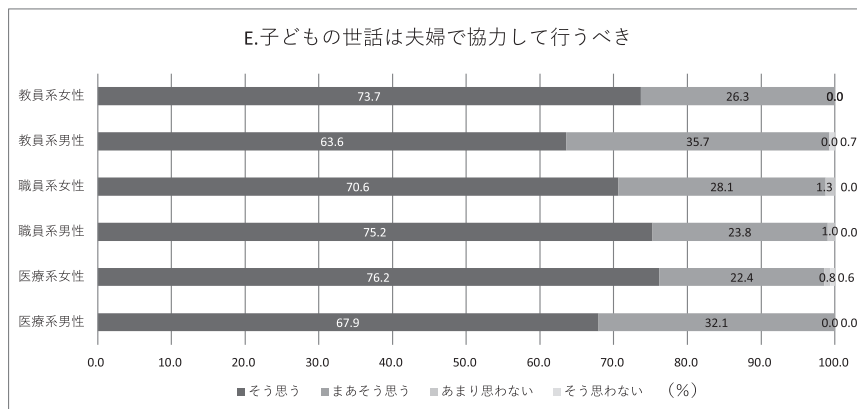


図38 性別役割分担意識

#### ②職種別・男女別による傾向 (図37)

職種別・男女別にみると、「子どもの世話は夫婦で協力して行うべきだ」にはほとんど差がなくほぼ全員が肯定しているが、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」という固定的な性別役割を肯定するのは医療系男性にやや多い。また、「夫に経済力があれば家事育児は妻がやるべきだ」の肯定率は全体的に低いものの、職員系男女でやや高い。一方、「結婚は女性にとって不利になることが多い」については、職種に関わらず女性の肯定率が高く、最も高い教員系女性は7割を超えている。



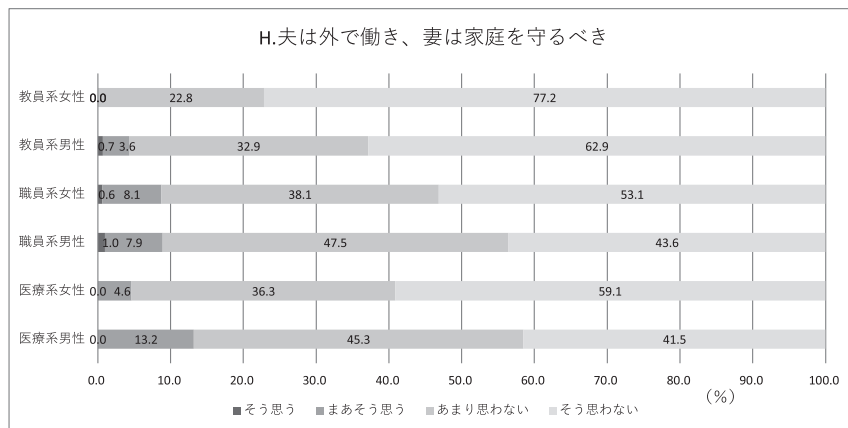
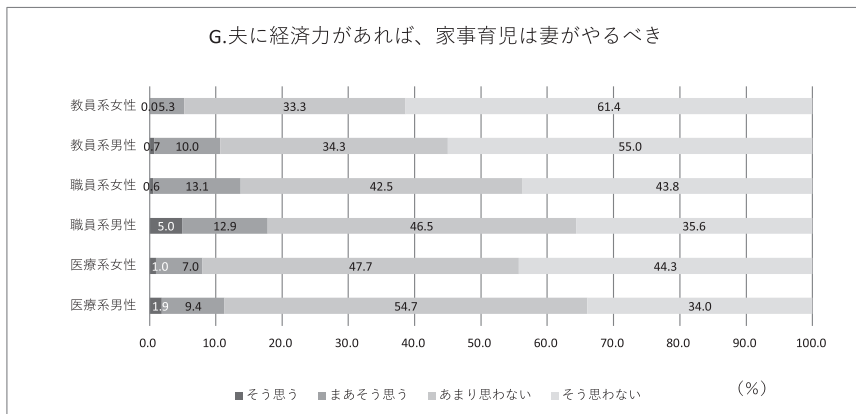
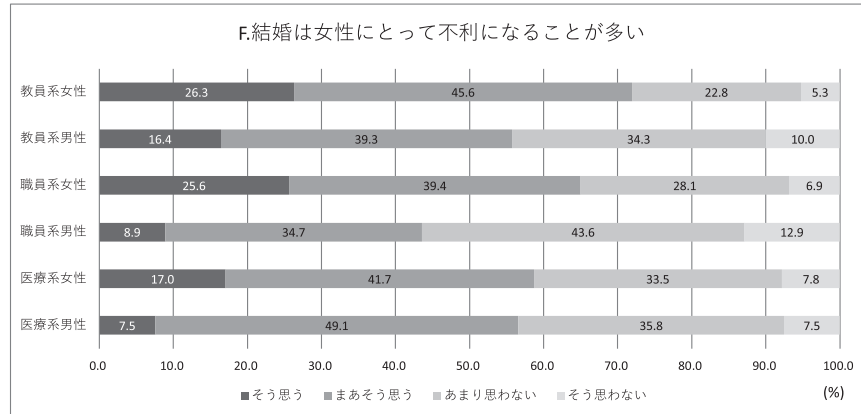


図39 性別役割分担意識 (男女別)

### ③経年変化（図40）

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」を肯定（「そう思う」「まあそう思う」の合計）する割合は過去の調査から減少傾向が継続している。第7回において、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」に「そう思う」「まあそう思う」と答えた人の割合は、女性6.5%、男性6.2%で、共に10%を下回り過去最低となっており、性別役割分担意識が変化していることが示された。僅差とはいえ、初めて男性の回答が女性を下回り、特に男性の性別役割分担意識の改善傾向が見られる（図40）。

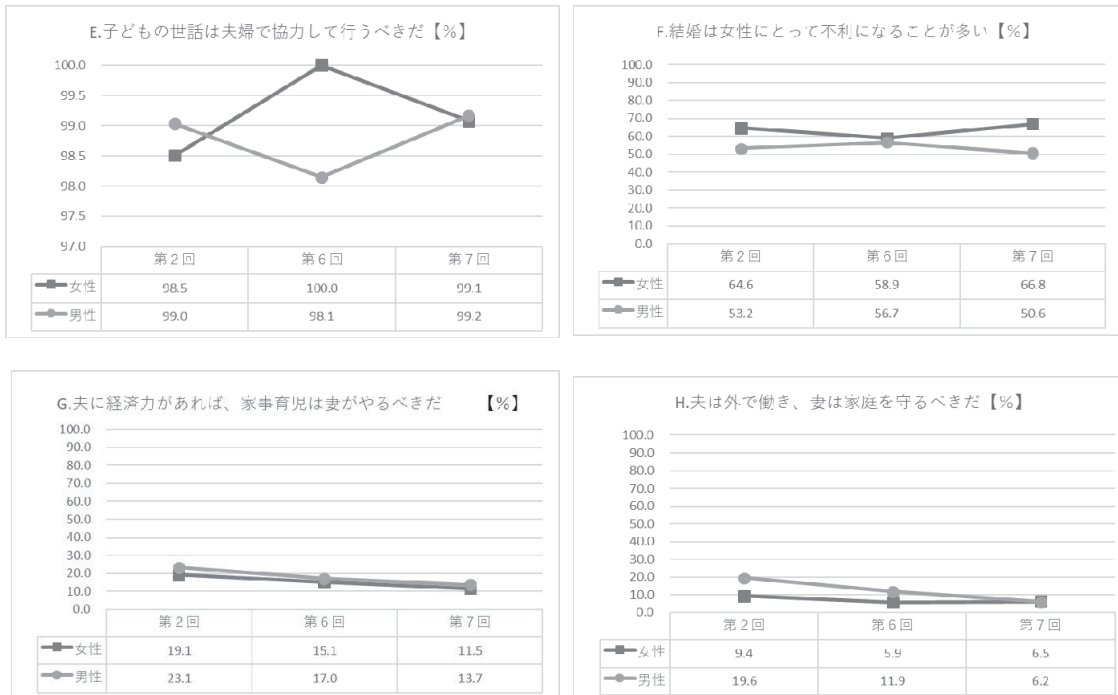


図40 性別役割分担意識の経年変化

## (2) 本学の働く環境（Q6：B，C，D）

### ①全体の傾向（図41）

Q6は、回答者の考えに近いものを選択する設問である。全14問のうち、B、C、Dは本学の働く環境についての設問である。女性が、働きやすい環境が整っており、育児休業を取りやすい雰囲気があると感じているのは7割前後である。一方、男性にとって、育児休業を取得しやすいとはいいがたいと感じている。

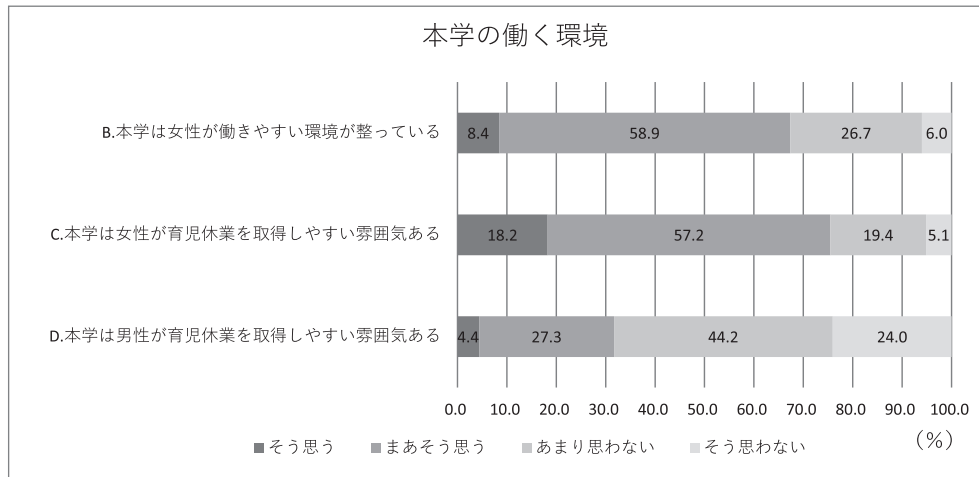


図41 本学の働く環境

②職種別・男女別（図42）

「本学は女性が働きやすい環境が整っている」や女性が育児休業を取得しやすいと感じているのは、教員系は男女差はないがいずれも低い。「男性が育児休業を取得しやすい雰囲気がある」の肯定率は職員系で高く、特に職員系女性は8割を超えている。

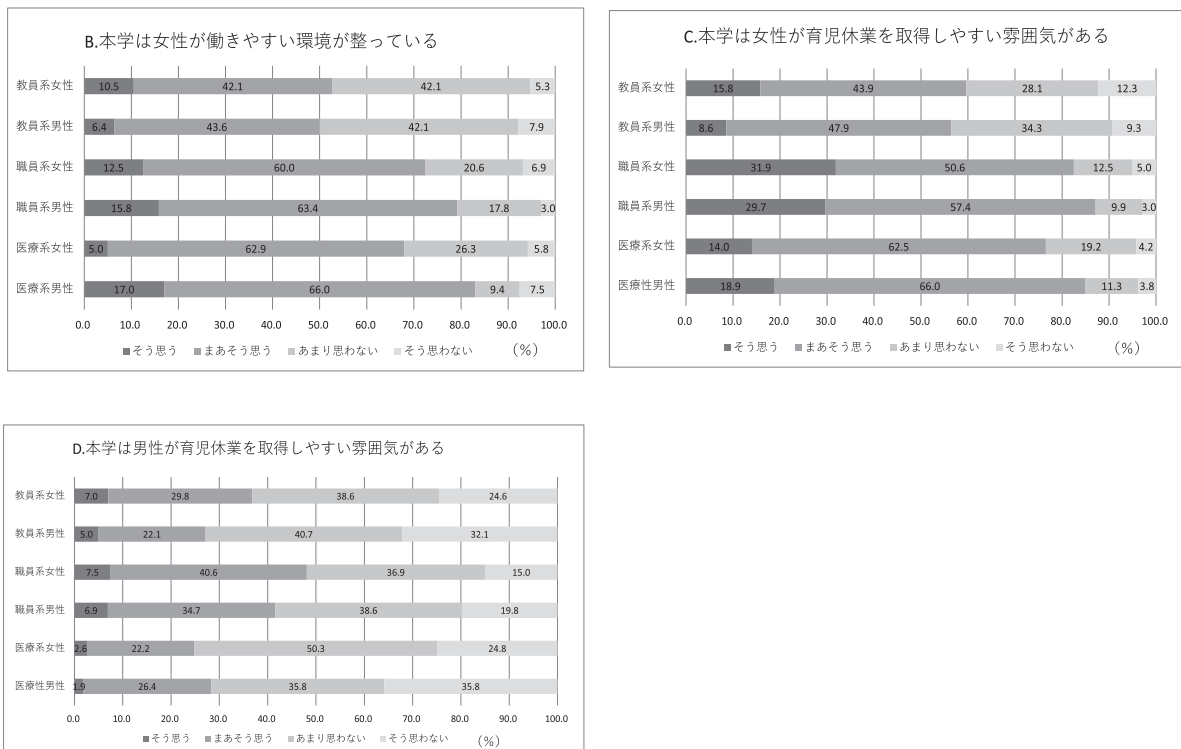


図42 本学の働く環境

### ③経年変化（図43）

「本学は女性が働きやすい環境が整っている」、「本学は女性が育児休暇を取得しやすい雰囲気がある」を肯定する割合は男女ともに漸増し、いずれも60%以上が得られている。また、「本学は男性が育児休暇を取得しやすい雰囲気がある」を肯定する割合についても男女ともに大きく増加傾向にあるが、肯定する女性の割合は第2回から第6回にかけて約3倍、第6回から第7回にかけて2倍以上と顕著に高まった。男性もそれぞれ2倍以上伸びたが、女性より肯定率は低い。しかし、女性の育児休暇の取得しやすさに比べると男女とも肯定割合が低いため、今後も男性が育児休暇を取得しやすい雰囲気作りや取得を促す努力が必要である。

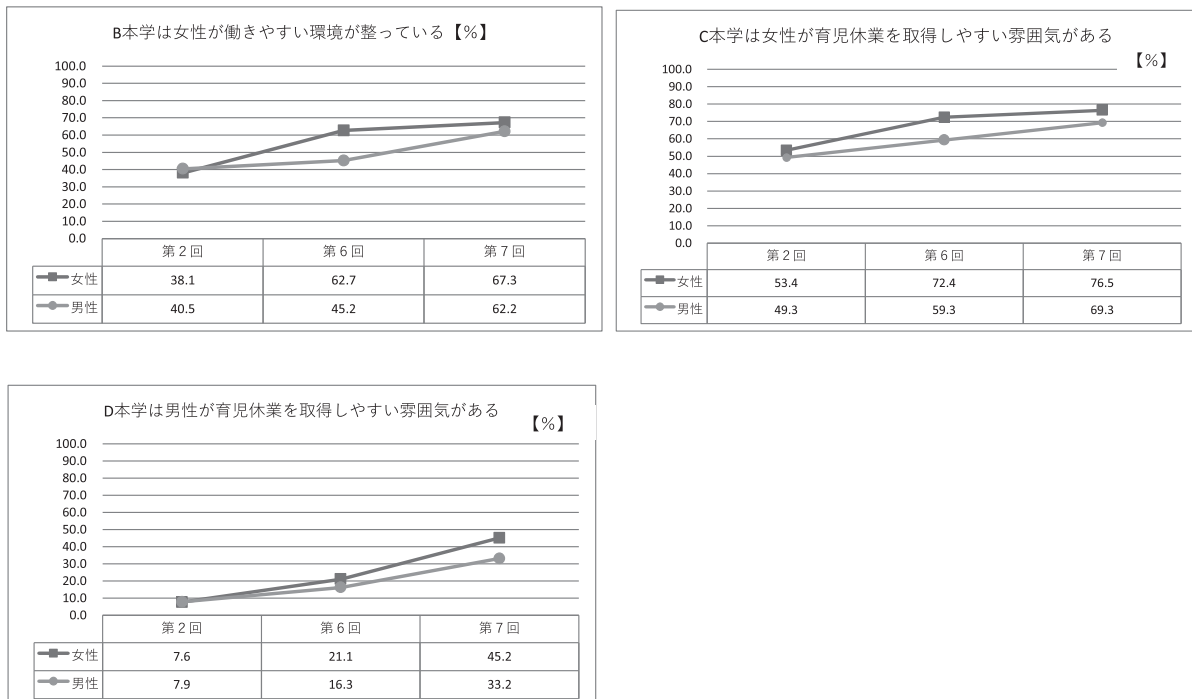


図43 本学の働く環境に対する意識の経年変化

## (3) 女性教員数 (Q6: A, I)

### ①全体の傾向 (図44)

Q6は、回答者の考えに近いものを選択する設問である。全14問のうち、A、Iは女性教員数についての設問である。日本の大学において女性の教員が少ないと感じているのは7割近くおり、本学の女性教員がもっと増えてよいと8割が感じている。



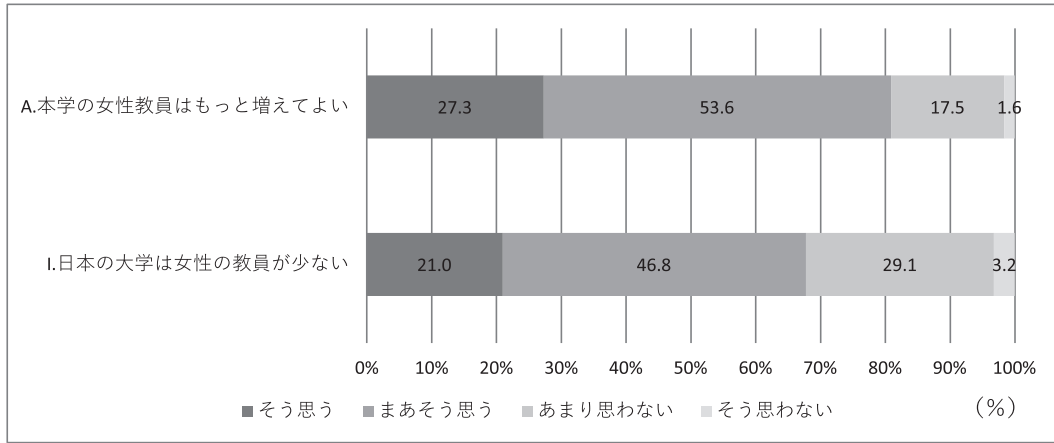


図44 女性教員数

②職種別・性別 (図45)

日本の大学の女性の教員数について、少ないと感じている割合は教員系、職員系、医療系の順に低くなっている。本学の女性教員数については、6割以上がもっと増えてよいと考えているが、医療系男性はその中でも最小である。

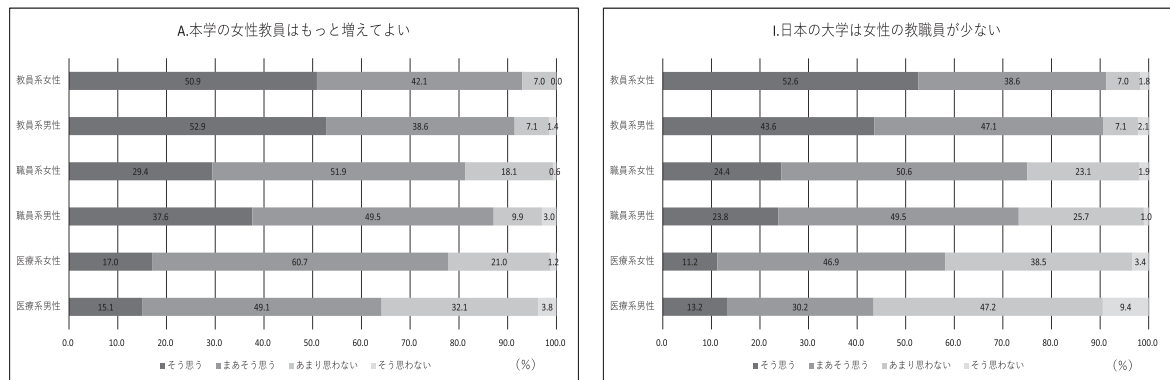


図45 女性教員数 (職種別・性別)

③経年比較 (図46)

「本学の女性教員はもっと増えてよい」は、教員系男性と職員系男性で増加している。「日本の大学は女性の教員数が少ない」は、ほとんど変化がない。

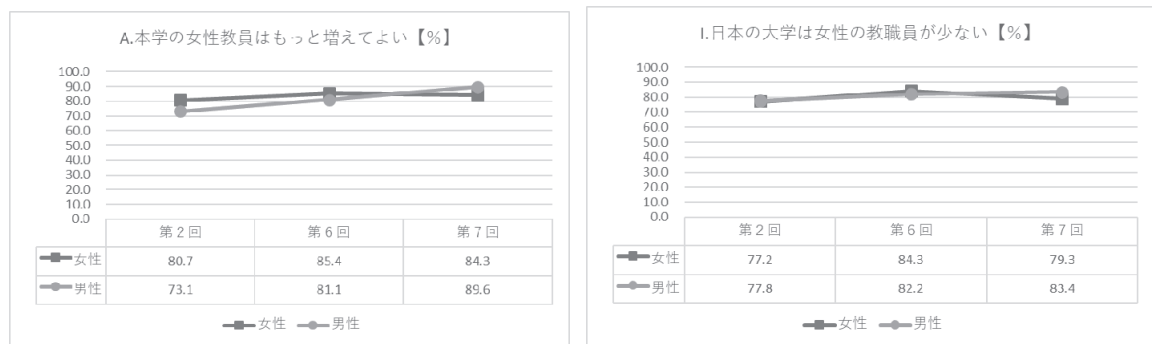


図46 女性教員数 (経年比較)

#### (4) 女性教員が少ない理由の認識

##### ①全体の傾向 (図47)

Q7「日本の大学で女性教員や研究者の少ない理由」11項目への回答結果を図47に示した。肯定(「そう思う」「まあそう思う」の合計)する割合が50%を超えている項目を多い順に挙げると「家庭と仕事の両立が困難だから」と「労働時間が長いから」、「男性が多い職場だから」、「育児期間後の復帰が困難だから」であった。

一方で、「中学や高校での進路指導が適切でないから」や「女子に高学歴を期待しない親が多いから」、「男女間には能力の差があるから」と認識している人は少なかった。国内外の研究によって、親や教師が無意識のうちに子どもの性別によって異なる期待をかけていたり、良かれと思っで行う助言が性別ステレオタイプに陥っていることが進路の男女差を生み出すことが明らかにされているが、まだ広く知られていないことがうかがわれる。

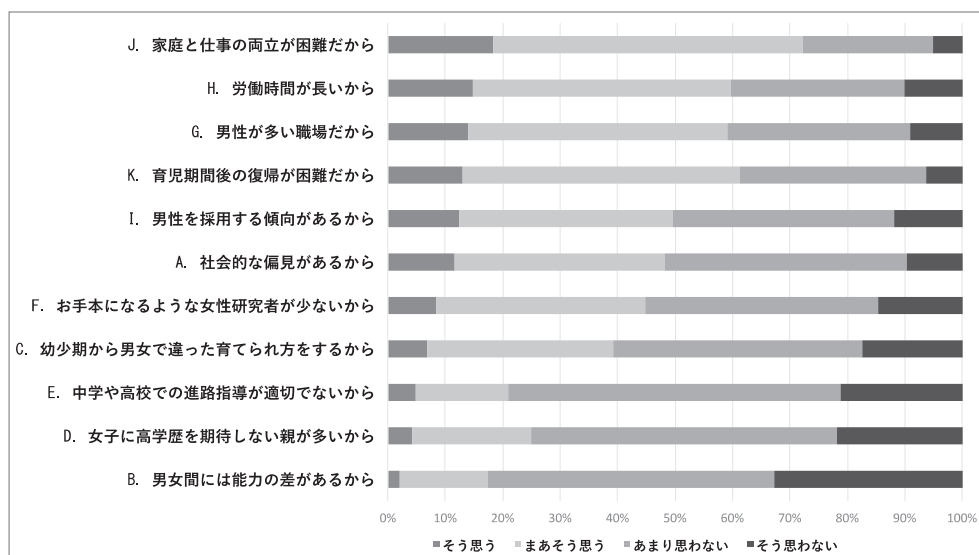


図47 日本の大学で女性教員・研究者が少ない理由

##### ②職種別・男女別による傾向 (表14)

女性教員・研究者が少ない理由に対する回答を職種別・男女別に集計したものが表14である。「男性が多い職場」と「家庭と仕事との両立」については、全ての職種の男女で肯定する割合が高かった。また、ごく一部の項目を除き、どの職種においても男性より女性の方が肯定率が高く、大学の女性教員・研究者が少ない背景の認識には男女差があることがわかる。

とりわけ、当事者である教員系女性の肯定率はどの項目でも高い傾向があり、自身の経験や見聞を通して様々な理由を肯定したものと思われる。また、教員系男性との間に、「家庭と仕事の両立困難」や「男性を採用する傾向」では30ポイント近く、「育児期間後の復帰困難」でも20ポイント以上の差があり、同じ職種でも性別による認識の違いが大きい結果となった。他方で、医療系や職員系の女性との間に差が見られる項目もある。たとえば「男女に能力差があるから」を肯定する医療系・職員系女性は教員系女性の約4倍おり、女性だからといって共通する認識をもっていないことがわかる。

表14 女性研究者が少ない理由の認識（職種別・性別）

		教員系		職員系		医療系	
		女性 n=57	男性 n=140	女性 n=160	男性 n=101	女性 n=499	男性 n=53
A. 社会的な偏見があるから	そう思う	29.8	9.3	14.4	5.0	10.2	13.2
	まあそう思う	35.1	37.9	40.6	26.7	37.3	32.1
	あまり思わない	29.8	33.6	35.6	44.6	47.5	49.1
	そう思わない	5.3	19.3	9.4	23.8	5.0	5.7
	思う（そう思う+まあそう思う）	64.9	47.1	55.0	31.7	47.5	45.3
B. 男女間には能力の差があるから	そう思う	-	0.7	0.6	1.0	2.8	3.8
	まあそう思う	5.3	10.7	18.8	5.9	19.0	13.2
	あまり思わない	40.4	35.0	47.5	53.5	52.9	64.2
	そう思わない	54.4	53.6	33.1	39.6	25.3	18.9
	思う（そう思う+まあそう思う）	5.3	11.4	19.4	6.9	21.8	17.0
C. 幼少期から男女で違った育てられ方をするから	そう思う	24.6	10.7	6.3	5.0	4.6	5.7
	まあそう思う	36.8	37.1	39.4	35.6	28.3	24.5
	あまり思わない	31.6	31.4	36.9	34.7	49.9	60.4
	そう思わない	7.0	20.7	17.5	24.8	17.2	9.4
	思う（そう思う+まあそう思う）	61.4	47.9	45.6	40.6	32.9	30.2
D. 女子に高学歴を期待しない親が多いから	そう思う	15.8	12.1	1.9	5.0	1.6	1.9
	まあそう思う	36.8	27.1	26.3	16.8	16.4	11.3
	あまり思わない	31.6	39.3	49.4	55.4	59.1	75.5
	そう思わない	15.8	21.4	22.5	22.8	22.8	11.3
	思う（そう思う+まあそう思う）	52.6	39.3	28.1	21.8	18.0	13.2
E. 中学や高校での進路指導が適切でないから	そう思う	14.0	11.4	5.0	3.0	3.0	-
	まあそう思う	24.6	23.6	20.6	14.9	11.4	11.3
	あまり思わない	49.1	42.1	52.5	62.4	63.1	73.6
	そう思わない	12.3	22.9	21.9	19.8	22.4	15.1
	思う（そう思う+まあそう思う）	38.6	35.0	25.6	17.8	14.4	11.3
F. お手本になるような女性研究者が少ないから	そう思う	21.1	9.3	10.6	9.9	5.8	5.7
	まあそう思う	42.1	35.7	42.5	45.5	34.1	32.1
	あまり思わない	26.3	36.4	35.6	35.6	42.9	54.7
	そう思わない	10.5	18.6	11.3	8.9	17.2	7.5
	思う（そう思う+まあそう思う）	63.2	45.0	53.1	55.4	39.9	37.7
G. 男性が多い職場だから	そう思う	26.3	16.4	21.9	19.8	10.2	1.9
	まあそう思う	40.4	43.6	42.5	44.6	46.9	41.5
	あまり思わない	26.3	27.9	26.3	28.7	33.9	49.1
	そう思わない	7.0	12.1	9.4	6.9	9.0	7.5
	思う（そう思う+まあそう思う）	66.7	60.0	64.4	64.4	57.1	43.4
H. 労働時間が長いから	そう思う	21.1	16.4	18.8	15.8	12.8	13.2
	まあそう思う	40.4	37.9	48.8	32.7	49.5	37.7
	あまり思わない	26.3	31.4	24.4	35.6	29.1	45.3
	そう思わない	12.3	14.3	8.1	15.8	8.6	3.8
	思う（そう思う+まあそう思う）	61.4	54.3	67.5	48.5	62.3	50.9
I. 男性を採用する傾向があるから	そう思う	28.1	11.4	15.0	9.9	11.2	3.8
	まあそう思う	31.6	21.4	41.3	24.8	42.9	30.2
	あまり思わない	35.1	43.6	35.6	43.6	37.5	52.8
	そう思わない	5.3	23.6	8.1	21.8	8.4	13.2
	思う（そう思う+まあそう思う）	59.6	32.9	56.3	34.7	54.1	34.0
J. 家庭と仕事の両立が困難だから	そう思う	22.8	11.4	26.9	15.8	18.8	15.1
	まあそう思う	57.9	42.1	54.4	45.5	58.1	45.3
	あまり思わない	17.5	30.0	17.5	30.7	20.0	35.8
	そう思わない	1.8	16.4	1.3	7.9	3.0	3.8
	思う（そう思う+まあそう思う）	80.7	53.6	81.3	61.4	77.0	60.4
K. 育児期間後の復帰が困難だから	そう思う	15.8	7.1	18.8	2.0	14.8	11.3
	まあそう思う	49.1	35.0	47.5	37.6	54.9	39.6
	あまり思わない	29.8	45.7	31.3	47.5	25.9	41.5
	そう思わない	5.3	12.1	2.5	12.9	4.4	7.5
	思う（そう思う+まあそう思う）	64.9	42.1	66.3	39.6	69.7	50.9

### ③経年比較（表15）

第6回と第7回の結果を比較するために、全体および職種別・性別ごとに各項目の肯定率について、差（平成30年度—令和3年度）を算出した。10%以上の増減を示した箇所に注目すると、全体では「男性が多い職場だから」と「家庭と仕事の両立が困難だから」が減少していた。

「社会的な偏見があるから」については全体で肯定率が上昇したが、職員系女性においては第6回より20%近く高くなった。また、職員系女性では「男女間の能力差」を肯定する割合も増加した。一方、「男性が多い職場だから」や「お手本になるような女性研究者が少ないから」の肯定率は大幅に低下した。この2項目は、職員系男性でも低下がみられ、女性教員・研究者の存在が可視化されることが増えてきたことによる好転傾向がうかがわれる。

当事者である教員系女性では「中学や高校での進路指導が適切でないから」が第6回より10%上昇したほか、職員系男性で「幼少期から男女で違った育てられ方をするから」の肯定率が12%以上上昇するなど、成長過程における家庭や学校の影響を女性研究者が少ない理由と認識する傾向が高まりつつある。

表15 女性研究者が少ない理由の認識の経年変化：肯定率の第6回からの増減

	全体	教員系		職員系	
		女性	男性	女性	男性
第6回	n=464	n=56	n=164	n=129	n=106
第7回	n=1069	n=57	n=140	n=160	n=101
A. 社会的な偏見があるから	10.1	7.8	3.8	19.3	7.2
B. 男女間には能力の差があるから	2.7	-1.8	4.1	8.5	-6.3
C. 幼少期から男女で違った育てられ方をする	3.9	4.3	0.3	2.2	12.3
D. 女子に高学歴を期待しない親が多いから	-3.4	0.8	-8.9	1.0	2.0
E. 中学や高校での進路指導が適切でないから	-0.7	10.0	-1.6	1.6	-3.9
F. お手本になるような女性研究者が少ないか	-3.6	7.8	-0.7	-13.6	-4.0
G. 男性が多い職場だから	-7.2	2.4	-1.0	-17.8	-8.2
H. 労働時間が長いから	-0.7	4.3	3.1	-1.5	-10.0
I. 男性を採用する傾向があるから	-0.4	6.0	4.9	-7.4	-8.7
J. 家庭と仕事の両立が困難だから	-4.5	2.1	-7.4	-8.7	-5.6
K. 育児期間後の復帰が困難だから	-1.7	4.2	-0.6	-5.1	-9.5

注 数値は第7回調査—第6回調査

## （5）男女共同参画および多様性に関する意識（表16）

### ①全体の傾向

Q8では、全般的な男女共同参画に関する意識、本学の男女共同参画に関する意識、人材の多様性に関する意識について尋ねている。表16に全体の傾向および職種別・男女別での傾向を示した。肯定率（「そう思う」と「まあそう思う」）に着目すると、全項目で60%台から80%と高い率を示した。しかし、職種や性別による差が大きい項目もみられた。

男女共同参画全体としては、「国際的に見て、日本の女性研究者の割合は低すぎる」を肯定す

る教員系女性は94.7%に上るのに対し、医療系男性では47.2%にしかすぎない。各大学が女性研究者の応募を促すなどの工夫の必要性も教員系女性（86.0%）が最高値を示しているが、教員系男性や職員系・医療系の男女とも70%台と高い。一方、教員系女性は女性学生割合に見合う女性教員の確保に対しても高い肯定率であったが、教員系男性は最も低く教員系女性との間に16ポイントの開きがある。また、子育て中の女性研究者が地方大学に応募しづらいと捉える割合は、どの職種でも男性より女性が高い。

「本学の女性上位職を増やすには、経験を積む機会を増やす必要がある」を肯定する割合も教員系女性が最も高く、教員系男性が最も低い。さらに、「本学は組織のリーダーになれる女性教員がいる」を肯定する割合も教員系女性が最高値を示すが、教員系男性や職員系男女との差が20ポイント以上あり、認識が大きくズレていることがわかる。ただ、保育所整備や男女共同参画の推進など、本学のこれまでの取り組みに対する教員系男性の肯定率も低いため、関心の低さともとれる。

大学の多様性確保に関する2項目の肯定率はいずれも非常に高く、両方で最も低い医療系男性でも83～85%であったことから、性別や職種を問わず多様性確保の重要性を認めていることが示された。

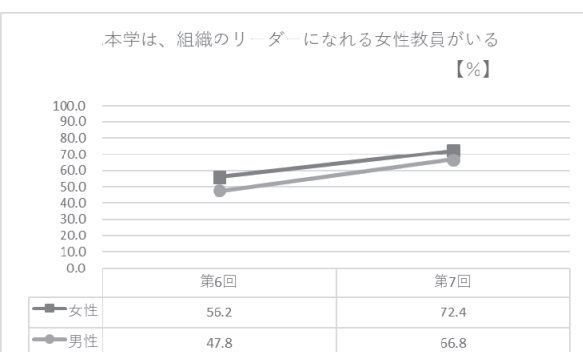
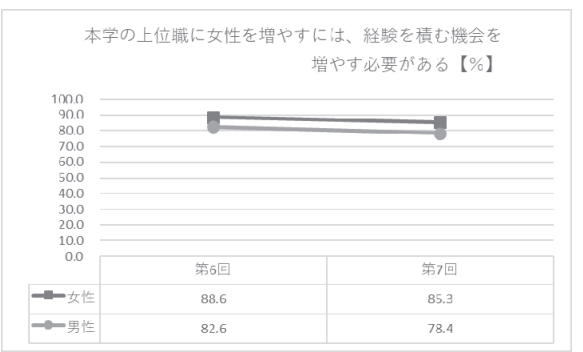
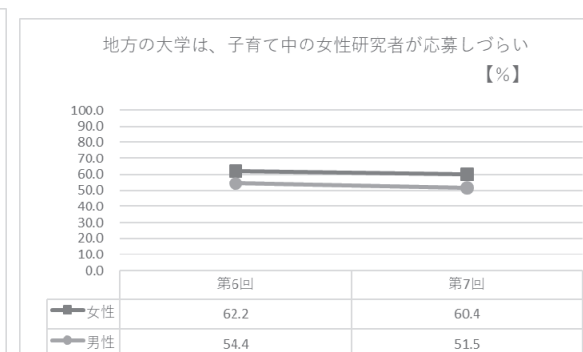
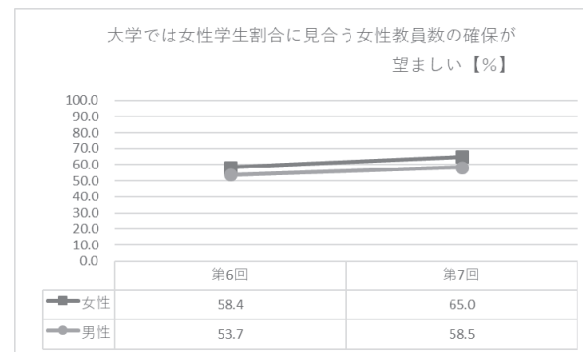
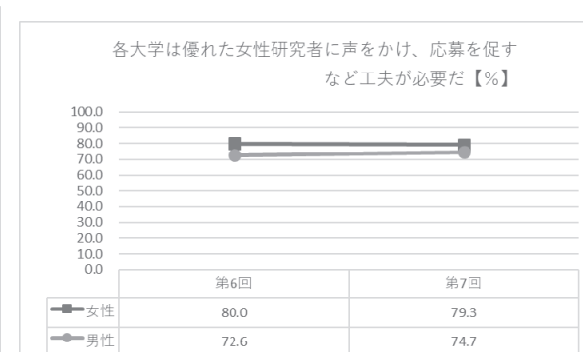
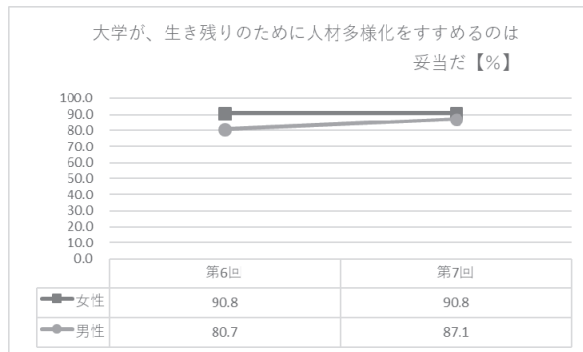
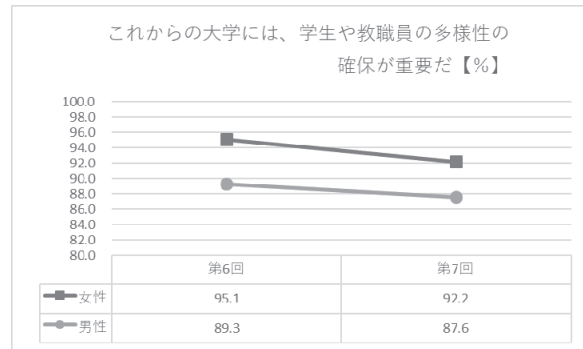
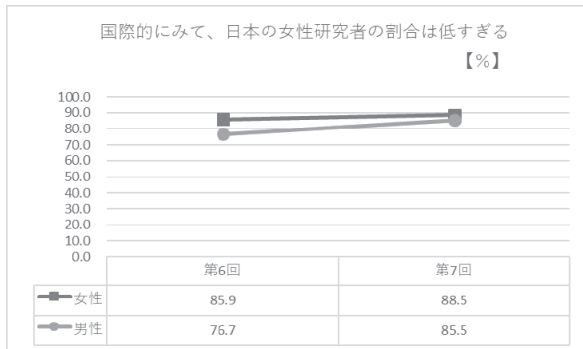
表16 男女共同参画および多様性の確保に関する認識

			全体	教員系		職員系		医療系	
			n=1069	女性 n= 57	男性 n=140	女性 n=160	男性 n=101	女性 n=499	男性 n=53
男女共同参画全体	A. 国際的に見て、日本の女性研究者の割合は低すぎる	そう思う	22.5	49.1	39.3	25.0	23.8	14.6	11.3
		まあそう思う	52.7	45.6	49.3	61.3	57.4	52.7	35.8
		あまり思わない	22.6	5.3	9.3	12.5	17.8	30.3	47.2
		そう思わない	2.2	-	2.1	1.3	1.0	2.4	5.7
		思う（そう思う+まあそう思う）	75.1	94.7	88.6	86.3	81.2	67.3	47.2
	D. 各大学は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だ	そう思う	22.5	42.1	31.4	26.9	28.7	16.4	13.2
		まあそう思う	54.3	43.9	41.4	50.0	48.5	61.7	58.5
		あまり思わない	20.8	14.0	20.0	22.5	17.8	20.6	22.6
		そう思わない	2.4	-	7.1	0.6	5.0	1.2	5.7
		思う（そう思う+まあそう思う）	76.8	86.0	72.9	76.9	77.2	78.2	71.7
	E. 大学では女性学生割合に見合う女性教員数の確保が望ましい	そう思う	15.4	35.1	21.4	18.8	10.9	12.4	7.5
		まあそう思う	51.9	35.1	32.9	44.4	53.5	59.9	62.3
あまり思わない		29.3	26.3	35.7	35.0	30.7	26.3	24.5	
そう思わない		3.4	3.5	10.0	1.9	5.0	1.4	5.7	
思う（そう思う+まあそう思う）		67.4	70.2	54.3	63.1	64.4	72.3	69.8	
F. 地方の大学は、子育て中の女性研究者が応募しづらい	そう思う	15.6	33.3	16.4	16.9	9.9	13.2	17.0	
	まあそう思う	45.5	29.8	35.7	42.5	40.6	53.5	37.7	
	あまり思わない	34.2	31.6	36.4	36.3	40.6	31.1	43.4	
	そう思わない	4.7	5.3	11.4	4.4	8.9	2.2	1.9	
	思う（そう思う+まあそう思う）	61.1	63.2	52.1	59.4	50.5	66.7	54.7	
本学の女性上位職	G. 本学の上位職に女性を増やすには、経験を積む機会を増やす必要がある	そう思う	20.0	42.1	25.0	19.4	23.8	15.8	15.1
		まあそう思う	64.1	47.4	50.0	64.4	59.4	71.5	64.2
		あまり思わない	13.6	8.8	17.1	14.4	11.9	12.2	18.9
		そう思わない	2.3	1.8	7.9	1.9	5.0	0.4	1.9
		思う（そう思う+まあそう思う）	84.1	89.5	75.0	83.8	83.2	87.4	79.2
H. 本学は、組織のリーダーになれる女性教員がいる	そう思う	13.8	29.8	20.7	11.3	8.9	11.6	20.8	
	まあそう思う	58.6	59.6	47.1	55.0	56.4	63.3	60.4	
	あまり思わない	24.8	10.5	27.1	30.6	29.7	23.0	17.0	
	そう思わない	2.8	-	5.0	3.1	5.0	2.0	1.9	
	思う（そう思う+まあそう思う）	72.4	89.5	67.9	66.3	65.3	74.9	81.1	
本学のこれまでの取り組み	I. 保育所の設置など本学は両立できる環境が整ってきた	そう思う	8.0	17.5	6.4	11.3	20.8	4.0	7.5
		まあそう思う	60.6	57.9	55.0	63.1	58.4	62.5	62.3
		あまり思わない	26.4	17.5	30.0	19.4	13.9	30.5	28.3
		そう思わない	5.0	7.0	8.6	6.3	6.9	3.0	1.9
		思う（そう思う+まあそう思う）	68.7	75.4	61.4	74.4	79.2	66.5	69.8
J. 本学の男女共同参画は進んできている	そう思う	5.6	7.0	4.3	5.0	17.8	3.6	5.7	
	まあそう思う	59.1	61.4	51.4	63.1	60.4	60.1	60.4	
	あまり思わない	30.6	24.6	35.0	25.6	18.8	33.3	32.1	
	そう思わない	4.7	7.0	9.3	6.3	3.0	3.0	1.9	
	思う（そう思う+まあそう思う）	64.7	68.4	55.7	68.1	78.2	63.7	66.0	
多様性の確保	B. これからの大学には、学生や教職員の多様性の確保が重要だ	そう思う	34.3	61.4	42.9	41.3	37.6	27.1	24.5
		まあそう思う	55.0	36.8	44.3	48.8	50.5	62.9	58.5
		あまり思わない	9.7	1.8	10.7	10.0	10.9	9.4	13.2
		そう思わない	0.9	-	2.1	-	1.0	0.6	3.8
		思う（そう思う+まあそう思う）	89.3	98.2	87.1	90.0	88.1	90.0	83.0
C. 大学が、生き残りのために人材多様化を進めるのは妥当だ	そう思う	29.5	54.4	36.4	35.0	36.6	22.4	20.8	
	まあそう思う	57.3	42.1	49.3	53.8	52.5	63.3	64.2	
	あまり思わない	12.0	3.5	12.1	11.3	8.9	13.2	11.3	
	そう思わない	1.2	-	2.1	-	2.0	1.0	3.8	
	思う（そう思う+まあそう思う）	86.8	96.5	85.7	88.8	89.1	85.8	84.9	

②経年比較（図48）

Q8「男女共同参画および多様性の確保に関する認識」について第6回と第7回を比較した（図48）。女性・男性ともに、認識が高まっているのは、「国際的にみて、日本の女性研究者の割合は低すぎる」「大学では女性学生割合に見合う女性教員数の確保が望ましい」「本学は、組織のリーダーになれる女性教員がいる」「保育所の設置など本学は両立できる環境が整ってきた」「本学の男女共同参画は進んできている」である。特に女性において、「国際的にみて、日本の女性研究者の割合は低すぎる」「本学の男女共同参画は進んできている」は高い値を示す。また、第7回の男性において「国際的にみて、日本の女性研究者の割合は低すぎる」「大学は生き残りのために人材多様化をすすめるのは妥当だ」「各大学は優れた女性研究者に声をかけ、応募を促すな

ど工夫が必要だ」「保育所の設置など本学は両立できる環境が整ってきた」の項目の値が上昇し、女性との差が縮小している。



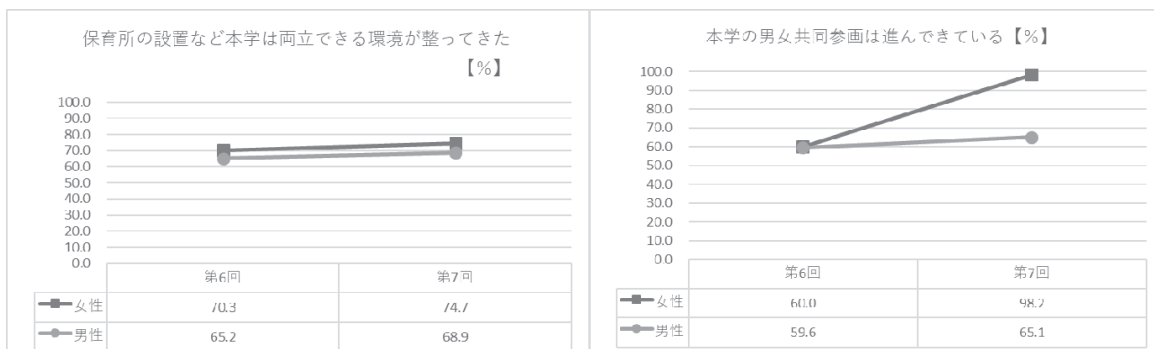


図48 男女共同参画および多様性の確保に関する認識

## (6) 多様性についての新たな質問について (Q6 J~N)

山形大学男女共同基本計画（第2次）は多様性を従前の計画よりも重視しているため、アンケートにおいても新規の質問（Q6 J~N）を立てて回答を求めた。具体的には、多様な人々が働ける職場をつくっていく際に重要となるアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）に関する質問項目を設定した。アンコンシャス・バイアスは誰もがもっているが、性別や障がいや病気の有無に対する無意識の思い込みは、ともすれば多様な人々の働く機会や能力発揮の機会を奪うことになりかねない。そのため、アンコンシャス・バイアス診断に使われることのある5項目を設定し、現状を把握した。

### ①全体の傾向（図49）

育児中に負荷の高い業務をすることや介護をしながら働くことは、8割以上が難しいと思っている。また、7割がLGBTの人が身近にいると認識している。一方、病気治療中の人や障がいがある人が働くことに対して困難だろうと認識する人が多い。

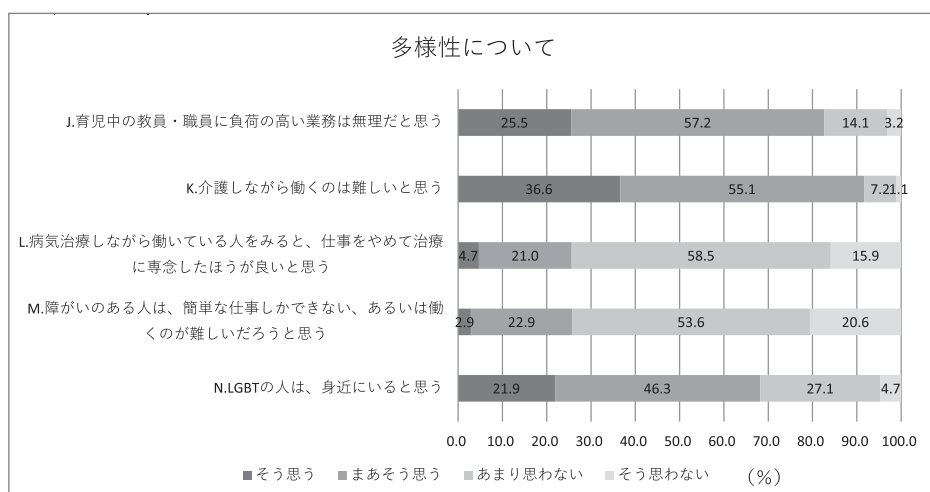


図49 多様性について（全体）



①職種別・男女別（図50）

職種別・性別でみると、医療系女性で、育児中や介護しながらの業務は難しいと思っている割合が高く、教員系女性で低い。病気中の仕事の継続や障がいのある人が働くことを難しいと考える割合はどの職種・性別でも値は低いものの、医療系男性は若干高い。教員系女性は、LGBTの人は身近にいると思っている割合がもっとも高いなど、アンコンシャス・バイアスが低い傾向にある。

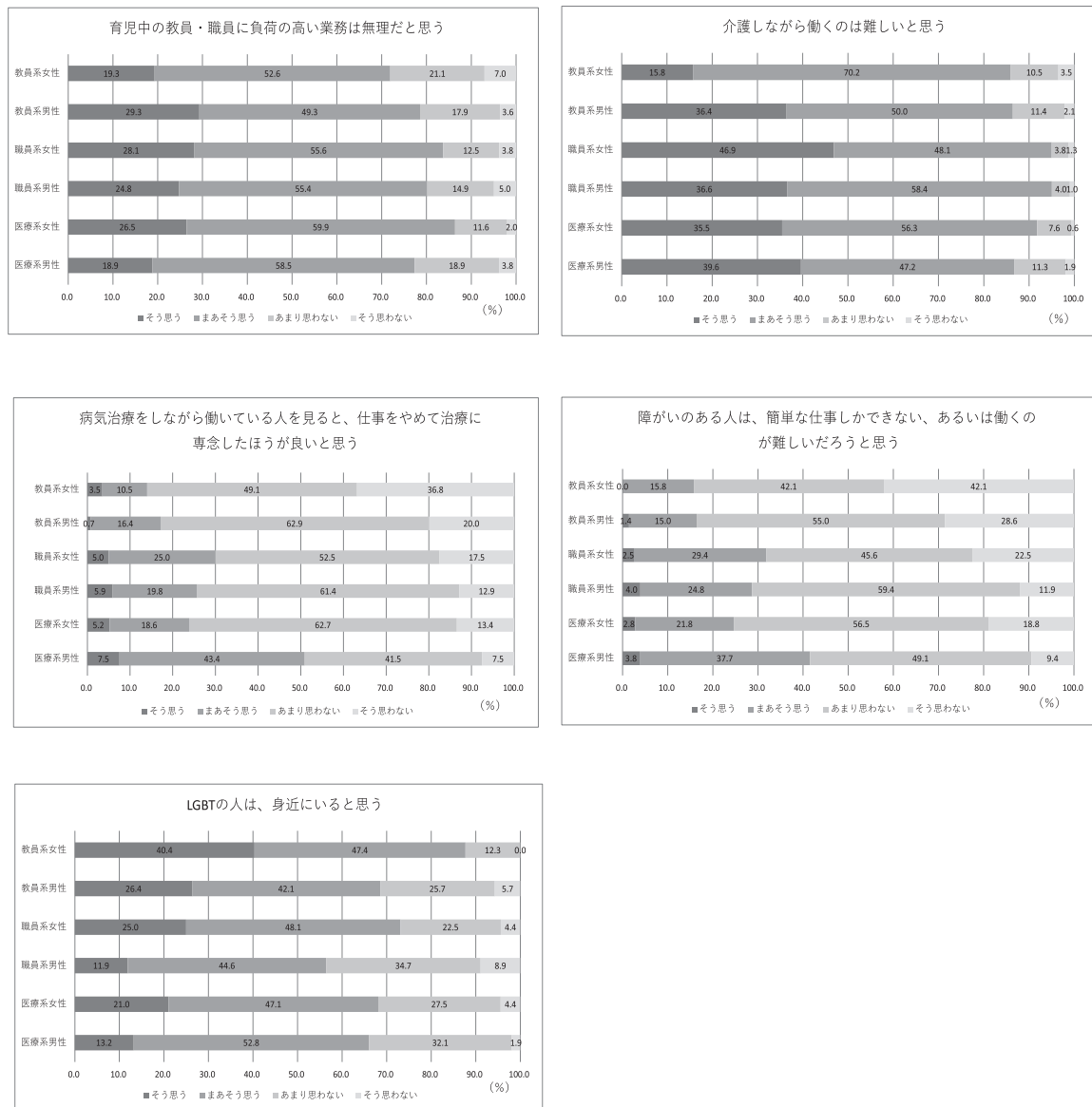


図50 多様性について（職種別・性別）

## ②-6 | 取組みの周知度と今後必要な支援

### (1) 法律や本学の取組みの周知度

#### ①全体の傾向 (図51)

図51は、男女共同参画に関連する法律や山形大学の取組みについての周知度(認知度)を「知っている」と「知らない」の2件法で質問し、まとめたものである(Q11)。

男女共同参画やダイバーシティに関連する言葉や概念については、「男女共同参画社会という言葉」は94.3%、「個々の性別、性的指向、性自認等にかかわること」は58.6%が「知っている」と回答している。一方で、近年注目されるようになってきた「アンコンシャスバイアスという言葉」の認知度は17.5%にとどまっている。無意識の思い込みに気づくことは、ダイバーシティの推進に不可欠である。したがって、アンコンシャス・バイアスに関する理解を促進するための取り組みが必要であると考えられる。

法律については、「男女共同参画社会基本法」は79.4%、2016年より施行された「女性活躍推進法」の周知度も50%を超えている。また、山形大学の方針に関しては、「山形大学男女共同参画基本計画(第2次)」、「学長による山形大学男女共同参画推進宣言」の周知度は50%前後である。一方で、「女性教員の比率割合を令和11年度までに20%以上達成を目指すこと」、「女性の管理職割合を令和11年度までに20%以上達成を目指すこと」など女性割合の具体的な目標は、いずれも30%程度とやや認知されていない。

当事者として利用可能な制度である「育児短期勤務」は60%、「休業中の代替要員の確保」50%前後である一方、全学で取り組むべき「全学での夕方5時以降の会議の原則廃止」の周知度が30%と低いことは大きな課題である。

学内保育施設の周知度は、「飯田キャンパス病児保育室の設置」66%、「小白川キャンパス保育所の開設(のびのび・つぼみ)」49%、「鶴岡キャンパス保育所の開設(キッズワールドあゆみ)」17%と、設置キャンパスによる差が大きい。これは、アンケート回答者の所属キャンパス内訳が、小白川22.8%、飯田64.2%、鶴岡3.7%であることに起因すると考えられる。

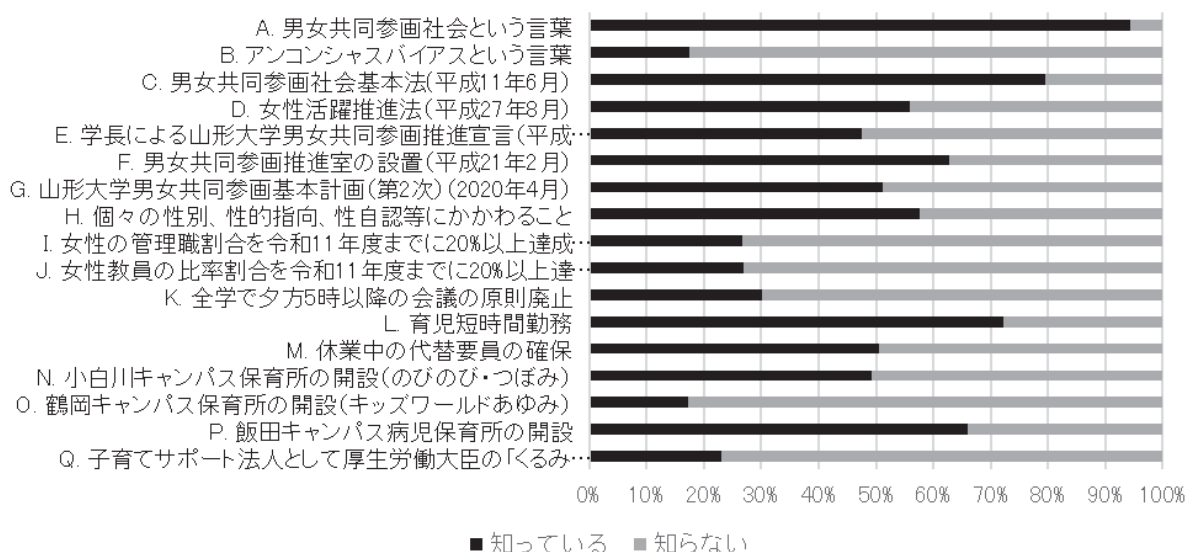


図51 法律や本学の取組みの周知度

## ②職種別・男女別による傾向（表17）

表17は、男女共同参画に関連する法律や山形大学の取組みについての周知度を職種別・男女別にまとめたものである。教員系女性は17項目中8項目で、職員系男性は7項目で最高値を示したのに対し、医療系女性は11項目で最低値を示すなど、男女差や職種差のあり方が単純ではないことがうかがわれる

職種と性別によって特に周知度（認知度）が異なるのは、「アンコンシャスバイアスという言葉」である。教員系女性の57.9%に対し、職員系と医療系は男女ともに8%～19%と低く、大きな差が見られる。「個々の性別、性的指向、性自認等にかかわること」については、アンコンシャス・バイアスよりは全体的認知度は高いが、職種と性別による差異は同様の傾向を示し、教員系女性は他の系より高い。

教員系女性は、「女性活躍推進法」、「学長による山形大学男女共同参画推進宣言」「山形大学男女共同参画基本計画」「女性の管理職割合を令和11年度までに20%以上達成を目指すこと」「女性教員の比率割合を令和11年度までに20%以上達成を目指すこと」など方針に関する認知度も他の群より高かった。

職種によっては勤務実態に該当しない取組みについては、職種の差が示された。「全学で夕方5時以降の会議の原則廃止」はシフト制が多い医療系では20%前後、「育児短時間勤務」は裁量労働制の教員系では他の職種より低く、「休業中の代替要員の確保」は職員系以外は相対的に低かった。

表17 法律や本学の取組みの周知度（職種別・性別）

		全体	教員系		職員系		医療系	
			女性	男性	女性	男性	女性	男性
	n	1,069	57	140	160	101	499	53
A. 男女共同参画社会という言葉	知っている	94.3	100.0	97.9	92.5	100.0	94.4	100.0
	知らない	5.7	0.0	2.1	7.5	0.0	5.6	0.0
B. アンコンシャスバイアスという言葉	知っている	17.5	57.9	40.0	19.4	8.9	8.2	13.2
	知らない	82.5	42.1	60.0	80.6	91.1	91.8	86.8
C. 男女共同参画社会基本法 （平成11年6月）	知っている	79.4	93.0	83.6	71.3	78.2	82.6	88.7
	知らない	20.6	7.0	16.4	28.8	21.8	17.4	11.3
D. 女性活躍推進法（平成27年8月）	知っている	55.9	73.7	67.1	55.0	58.4	52.9	49.1
	知らない	44.1	26.3	32.9	45.0	41.6	47.1	50.9
E. 学長による山形大学男女共同参画 推進宣言（平成21年1月）	知っている	47.6	71.9	55.7	48.1	51.5	43.3	49.1
	知らない	52.4	28.1	44.3	51.9	48.5	56.7	50.9
F. 男女共同参画推進室の設置 （平成21年2月）	知っている	62.8	87.7	85.7	78.1	96.0	44.9	58.5
	知らない	37.2	12.3	14.3	21.9	4.0	55.1	41.5
G. 山形大学男女共同参画基本計画 （第2次）（2020年4月）	知っている	51.3	78.9	64.3	56.9	61.4	42.5	50.9
	知らない	48.7	21.1	35.7	43.1	38.6	57.5	49.1
H. 個々の性別、性的指向、性自認等 にかかわること	知っている	57.6	91.2	72.9	66.9	60.4	48.3	66.0
	知らない	42.4	8.8	27.1	33.1	39.6	51.7	34.0
I. 女性の管理職割合を令和11年度ま でに20%以上達成を目指すこと	知っている	26.8	52.6	42.1	37.5	36.6	14.4	20.8
	知らない	73.2	47.4	57.9	62.5	63.4	85.6	79.2
J. 女性教員の比率割合を令和11年度 までに20%以上達成を目指すこと	知っている	26.8	63.2	48.6	38.8	34.7	12.0	20.8
	知らない	73.2	36.8	51.4	61.3	65.3	88.0	79.2
K. 全学で夕方5時以降の会議の原則 廃止	知っている	30.0	43.9	35.7	51.9	55.4	17.0	20.8
	知らない	70.0	56.1	64.3	48.1	44.6	83.0	79.2
L. 育児短時間勤務	知っている	72.2	63.2	55.0	78.1	77.2	76.6	71.7
	知らない	27.8	36.8	45.0	21.9	22.8	23.4	28.3
M. 休業中の代替要員の確保	知っている	50.6	54.4	49.3	73.1	75.2	40.1	41.5
	知らない	49.4	45.6	50.7	26.9	24.8	59.9	58.5
N. 小白川キャンパス保育所の開設 （のびのび・つぼみ）	知っている	49.2	66.7	73.6	73.1	91.1	28.5	28.3
	知らない	50.8	33.3	26.4	26.9	8.9	71.5	71.7
O. 鶴岡キャンパス保育所の開設 （キッズワールドあゆみ）	知っている	17.1	24.6	24.3	19.4	27.7	12.0	17.0
	知らない	82.9	75.4	75.7	80.6	72.3	88.0	83.0
P. 飯田キャンパス病児保育所の開設	知っている	65.9	54.4	33.6	68.1	68.3	77.0	62.3
	知らない	34.1	45.6	66.4	31.9	31.7	23.0	37.7
Q. 子育てサポート法人として厚生労働 大臣の「くるみん」認定 （平成28年5月）	知っている	23.1	40.4	23.6	47.5	51.5	8.8	9.4
	知らない	76.9	59.6	76.4	52.5	48.5	91.2	90.6

③経年比較（図52、図53）

前回調査と今回との比較で、特に注目すべきは「全学で夕方5時以降の会議の原則廃止」の周知度である。職員系では前回よりも周知度が増加し50%を超えたのに対して、教員系女性で

は横ばい、教員系男性では減少している。前回調査の報告書で、「夕方5時以降の会議の原則廃止」について告知等の一層の必要性が指摘されたが、結果を見る限り、十分な取組がなされたとは言いがたい。今後は特に教員に対して周知を図っていく必要があるだろう。

第2回、第6回および第7回と経年比較できる項目について周知度を職種別・男女別にまとめたものが図53である。「男女共同参画社会基本法」は、第2回の10%台～30%台から第6回では職種や性別に関わらず70%を超え、第7回ではさらに上昇し、法律の周知度は向上していた。また、山形大学での取組みである「男女共同参画推進室の設置」については、第2回には20%～50%台であったものの、第6回には職種別・性別の全てで周知度が80%を超えるようになった。しかし、第7回においては職員系と教員系の女性に微減傾向がみられ、安定的に高水準を保てるよう引き続き取り組んでいく必要性が示された。

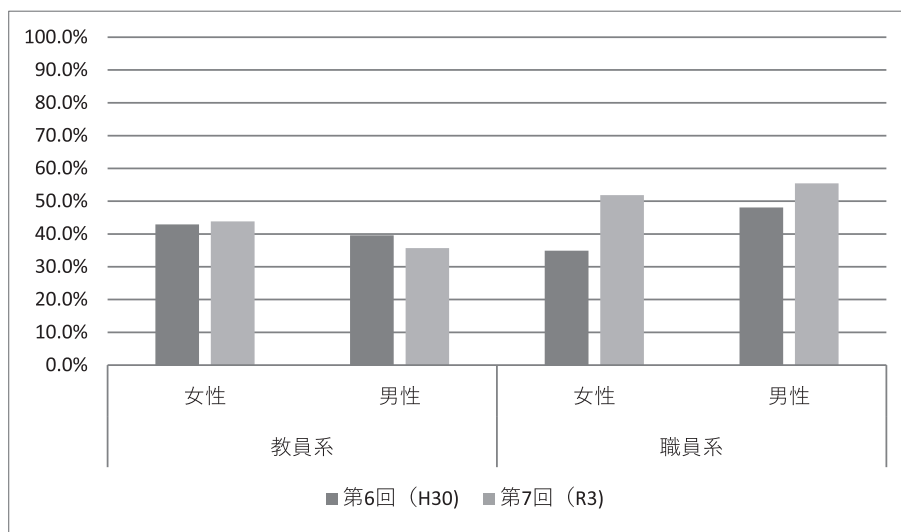


図52 「全学で夕方5時以降の会議の原則廃止」の周知度：第6回と第7回の比較

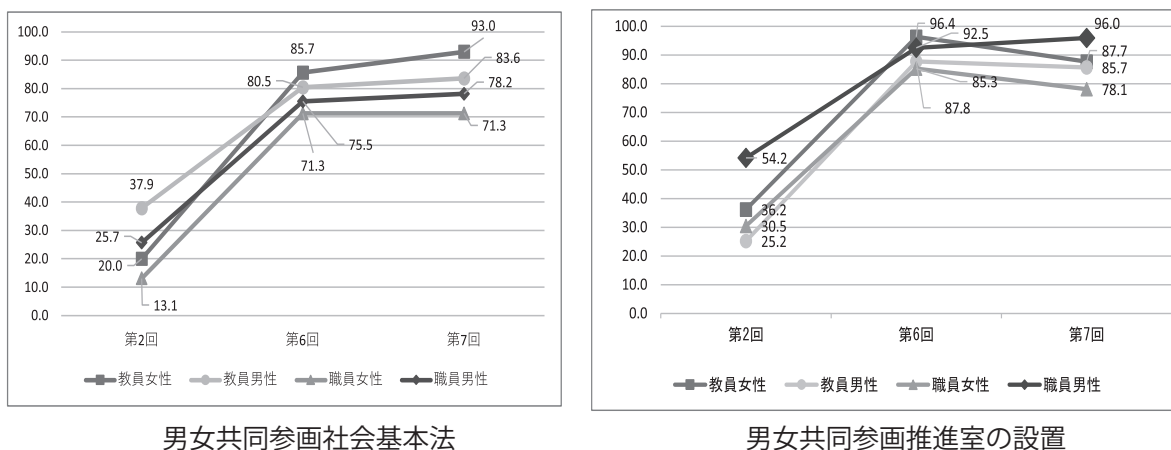


図53 法律や本学の取組みの周知度の経年比較（職種別・性別）（%）

## (2) 今後必要な支援

### ①全体の傾向（図54）

図54は、Q12「男女ともに仕事と家庭を両立させていくには、どのようなことが必要」か、必要だと思われる項目について「そう思う」、「まあそう思う」、「あまり思わない」、「そう思わない」の4件法で質問した回答をまとめたものである。

ほぼ全ての項目において肯定する割合が90%前後となり、提示された項目については、全てにおいて一定の必要性が認められていると考えられる。

特に「介護への支援」は「そう思う」が50.8%、「まあそう思う」が47.1%で、2つを合わせると97.9%という高さである。次に高かったのが「病児保育」（「そう思う」47%、「まあそう思う」48.2%）である。家族が特別にケアを必要とする場合の支援が、仕事と家庭の両立の点で特に必要性が高いと言える。

一方、「休業中に自宅で仕事を継続できるしくみ」「職場内に授乳室やプレイルームを設置」は、「そう思う」が30%程度、「まあそう思う」と合わせても80%程度であり、他の項目と比較してやや低かった。この2つは、職場と家庭の境界を曖昧にする側面があると考えられ、そのため、他の項目よりも否定的な捉え方が多かったのかもしれない。

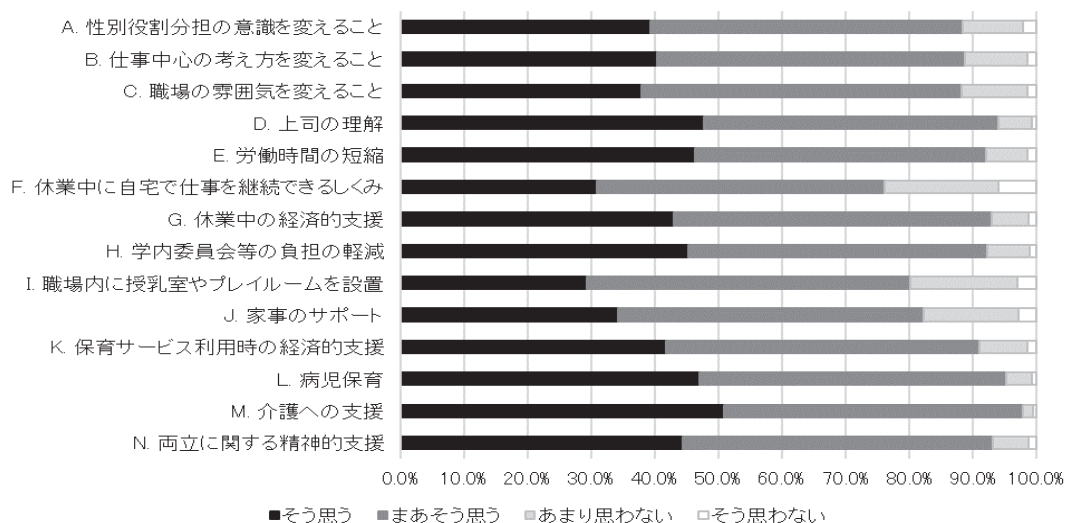


図54 男女ともに仕事と家庭を両立させていくために必要と思われること

### ②職種別・男女別による傾向（表18）

第2回（H21）および第6回（H30）と今回の結果を比較した。全体的に、ほとんどの項目で必要性の認知が高まっていたが、職種別・男女別によってやや異なる傾向が示された。意識や考え方、雰囲気の変革を求める傾向は、どの職種でも男性より女性に強く、家事のサポートや保育サービス利用の経済的支援などの現実的な支援や上司の理解に変革を求める傾向は教員系と医療系の男性にやや強く見られる。また、職員系男性は14項目中9項目で「そう思う」と回答する割合が最低値である一方、教員系女性は4項目、医療系男性では5項目において最高値を示した。

これらの結果は、両立支援のあり方を一様に進めることの難しさを表していると言えよう。

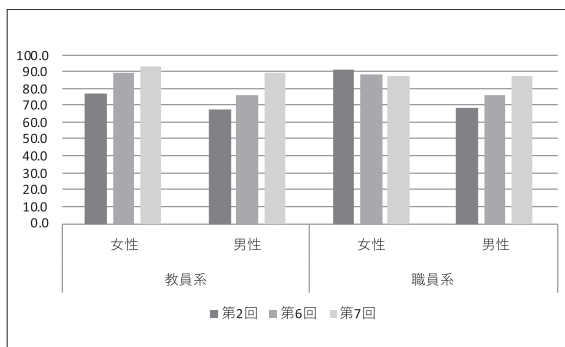
表18 男女ともに仕事と家庭を両立させていくために必要と思われること（職種別・性別）

		全体	教員系		職員系		医療系	
			女性	男性	女性	男性	女性	男性
	n	1,069	57	140	160	101	499	53
A. 性別役割分担の意識を変えること	そう思う	39.4	52.6	36.4	43.8	32.7	39.7	28.3
	まあそう思う	48.9	40.4	52.9	43.8	54.5	49.1	56.6
	あまり思わない	9.5	5.3	7.9	10.6	9.9	9.6	11.3
	そう思わない	2.2	1.8	2.9	1.9	3.0	1.6	3.8
B. 仕事中心の考え方を変えること	そう思う	40.3	50.9	37.1	40.6	39.6	41.5	34.0
	まあそう思う	48.5	36.8	47.1	49.4	56.4	47.7	56.6
	あまり思わない	9.7	10.5	12.9	8.1	3.0	10.0	7.5
	そう思わない	1.5	1.8	2.9	1.9	1.0	0.8	1.9
C. 職場の雰囲気を変えること	そう思う	37.9	43.9	35.0	40.0	33.7	38.9	34.0
	まあそう思う	50.3	45.6	49.3	47.5	59.4	51.1	50.9
	あまり思わない	10.4	10.5	12.9	10.6	6.9	9.8	7.5
	そう思わない	1.4	0.0	2.9	1.9	0.0	0.2	7.5
D. 上司の理解	そう思う	47.8	47.4	49.3	55.0	35.6	46.5	52.8
	まあそう思う	46.2	45.6	45.0	41.3	61.4	47.3	35.8
	あまり思わない	5.1	7.0	4.3	2.5	3.0	5.6	9.4
	そう思わない	0.8	0.0	1.4	1.3	0.0	0.6	1.9
E. 労働時間の短縮	そう思う	46.4	52.6	41.4	46.3	42.6	48.3	60.4
	まあそう思う	45.6	33.3	46.4	41.9	47.5	47.7	37.7
	あまり思わない	6.6	10.5	8.6	9.4	8.9	3.6	1.9
	そう思わない	1.4	3.5	3.6	2.5	1.0	0.4	0.0
F. 休業中に自宅で仕事を継続できるし くみ	そう思う	31.0	45.6	37.9	28.8	25.7	28.9	39.6
	まあそう思う	45.2	33.3	47.9	41.9	50.5	45.9	49.1
	あまり思わない	17.8	12.3	10.0	19.4	12.9	21.2	7.5
	そう思わない	6.1	8.8	4.3	10.0	10.9	4.0	3.8
G. 休業中の経済的支援	そう思う	43.0	35.1	38.6	41.9	29.7	46.3	54.7
	まあそう思う	49.9	47.4	50.0	50.0	64.4	48.9	39.6
	あまり思わない	5.9	14.0	8.6	6.9	3.0	4.6	5.7
	そう思わない	1.2	3.5	2.9	1.3	3.0	0.2	0.0
H. 学内委員会等の負担の軽減	そう思う	45.3	54.4	44.3	34.4	37.6	51.3	54.7
	まあそう思う	46.9	42.1	45.7	53.1	55.4	44.1	37.7
	あまり思わない	6.7	1.8	8.6	10.0	5.9	4.0	7.5
	そう思わない	1.1	1.8	1.4	2.5	1.0	0.6	0.0
I. 職場内に授乳室 やプレイルームを設 置	そう思う	29.3	33.3	32.1	24.4	16.8	32.7	26.4
	まあそう思う	50.8	49.1	53.6	49.4	59.4	48.9	50.9
	あまり思わない	16.9	8.8	12.9	21.9	14.9	17.0	20.8
	そう思わない	3.0	8.8	1.4	4.4	8.9	1.4	1.9
J. 家事のサポート	そう思う	34.2	22.8	27.9	33.8	21.8	39.5	43.4
	まあそう思う	48.0	43.9	49.3	47.5	56.4	46.3	52.8
	あまり思わない	14.9	26.3	19.3	15.0	12.9	12.8	3.8
	そう思わない	2.9	7.0	3.6	3.8	8.9	1.4	0.0
K. 保育サービス利 用時の経済的支援	そう思う	41.8	35.1	40.0	36.9	27.7	47.7	49.1
	まあそう思う	49.2	52.6	52.1	48.8	57.4	46.9	45.3
	あまり思わない	7.6	7.0	6.4	11.9	9.9	5.2	5.7
	そう思わない	1.4	5.3	1.4	2.5	5.0	0.2	0.0
L. 病児保育	そう思う	47.0	42.1	45.0	43.1	33.7	51.5	49.1
	まあそう思う	48.2	50.9	49.3	51.3	60.4	44.9	49.1
	あまり思わない	4.1	1.8	5.7	4.4	5.0	3.2	1.9
	そう思わない	0.7	5.3	0.0	1.3	1.0	0.4	0.0
M. 介護への支援	そう思う	50.8	38.6	48.6	53.1	39.6	54.3	50.9
	まあそう思う	47.1	57.9	47.9	43.8	60.4	44.3	45.3
	あまり思わない	1.6	0.0	3.6	1.9	0.0	1.2	1.9
	そう思わない	0.6	3.5	0.0	1.3	0.0	0.2	1.9
N. 両立に関する精 神的支援	そう思う	44.4	45.6	35.0	48.1	28.7	49.1	45.3
	まあそう思う	48.7	45.6	52.1	47.5	62.4	45.9	49.1
	あまり思わない	5.5	5.3	12.1	3.1	5.9	4.2	3.8
	そう思わない	1.3	3.5	0.7	1.3	3.0	0.8	1.9

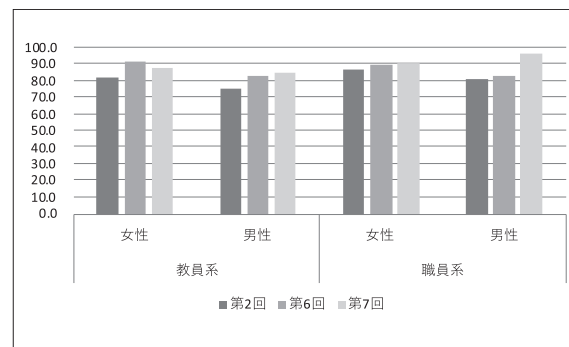
③経年変化（図55）

第2回および第6回と今回の結果（教員系と職員系のみ）を比較した。全体的に、ほとんどの項目で肯定率が高まっており、学内委員会等の負担軽減については職種や性別を問わず回を追うごとに増加した。しかし、女性より男性の変化が大きく、意識や職場の変化や具体的支援の必要性を肯定する職員系男性が顕著に増加した項目が多い。たとえば、「性別役割分担の意識を変える」「仕事中心の考え方を考える」「上司の理解」等の意識変化の肯定率の伸びが大きく、「病児保育」や「介護への支援」のような特別のケアを必要とする家族がいる場合の支援では倍以上に増えている。これらの肯定率は労働時間や委員会負担の軽減、自宅での仕事継続のしくみなど制度面の変化より大きい。

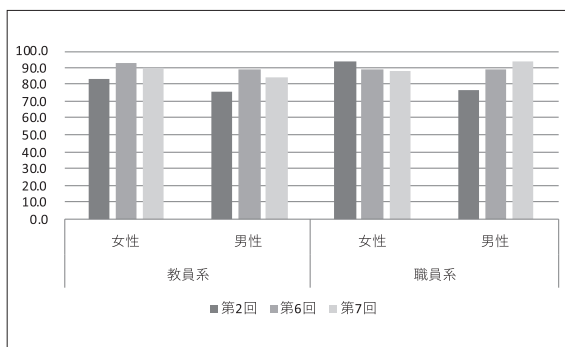
これに対して「休業中に自宅で仕事を継続できるしくみ」や「授乳室やプレイルームの設置」を肯定する率については、男性では職種を問わず肯定率が高まっているが、女性では職種を問わずそうした傾向はみられない。今回の調査は、コロナ感染症対策としてテレワークが推奨された点でこれまでと違って実質的に自宅で仕事を経験した教職員が多かったと考えられるが、その影響は男女で異なっていたと思われる。



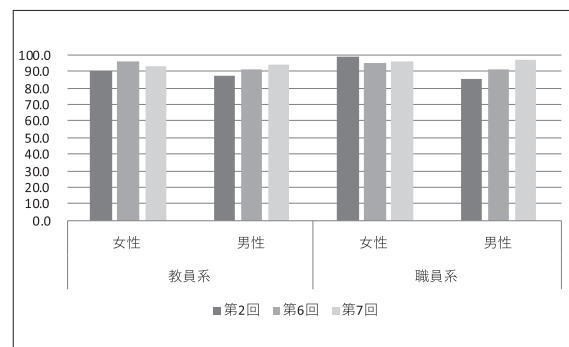
性別役割分担の意識を変えること



仕事中心の考え方を考えること

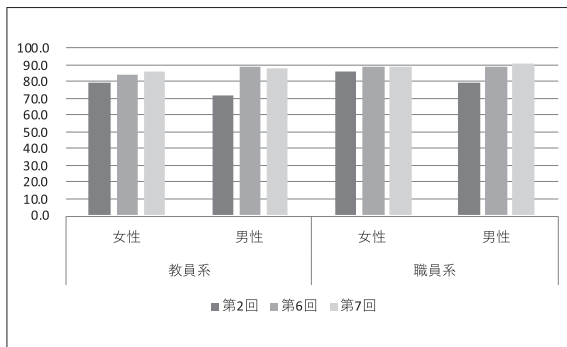


職場の雰囲気を変えること

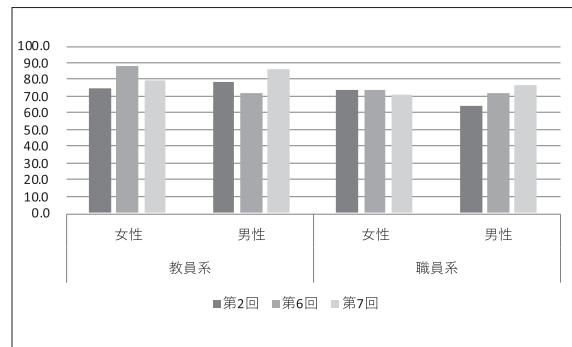


上司の理解

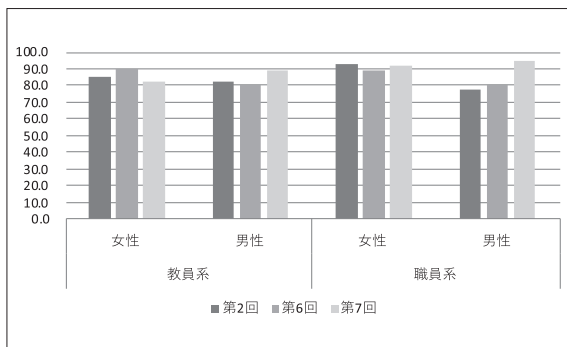




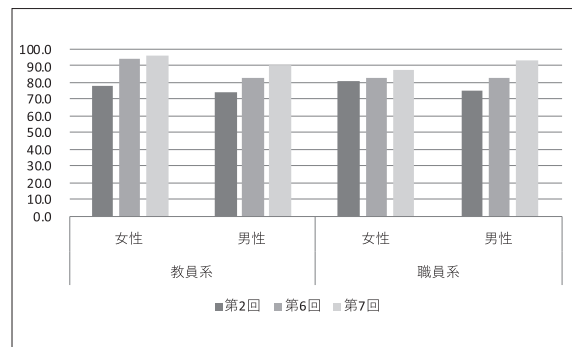
労働時間の短縮



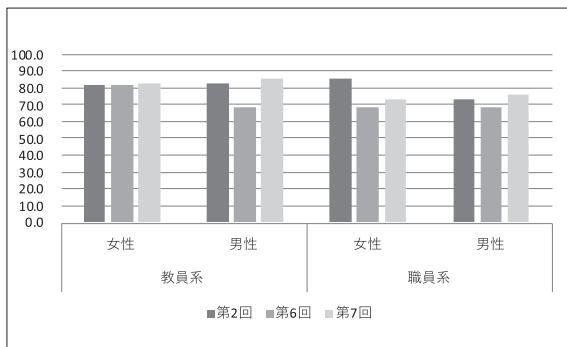
休業中に自宅で仕事を継続できるしくみ



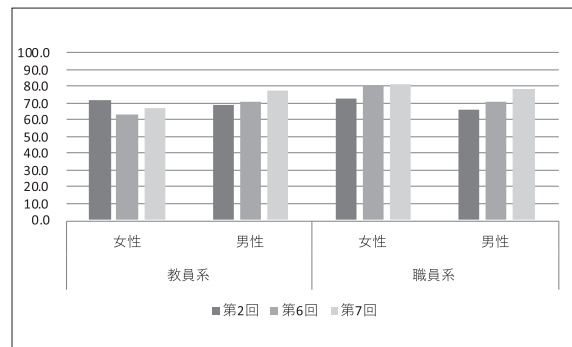
休業中の経済的支援



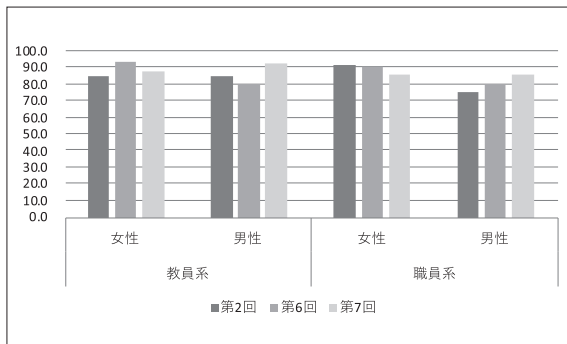
学内委員会等の負担の軽減



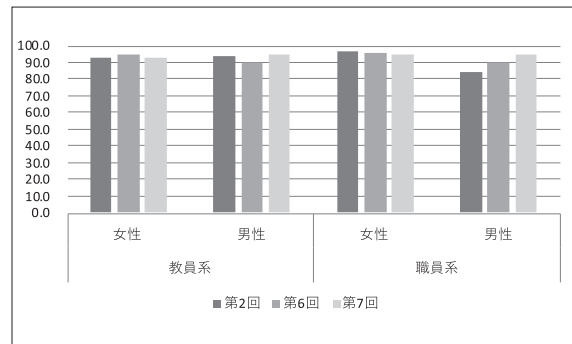
職場内に授乳室やプレイルームを設置



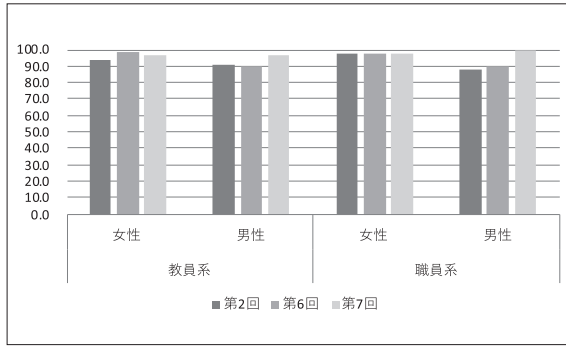
家事のサポート



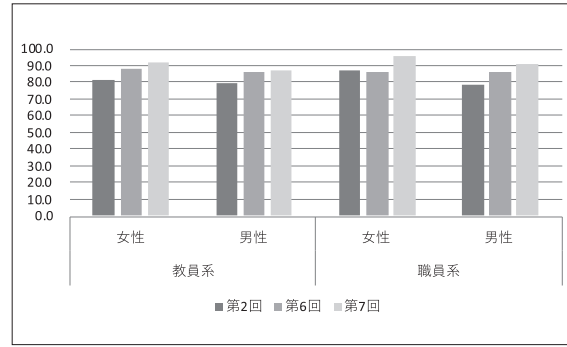
保育サーブス利用時の経済的支援



病児保育



介護への支援



両立に関する精神的支援

図55 仕事と家庭を両立させていたための取組の必要性の肯定度  
 (「そう思う+まあそう思う」%) の経年変化

## ②-7 | まとめと今後の課題

本節では第7回調査の結果をまとめるとともに、第2回と第6回調査の結果と比較して変化を捉える。それらを踏まえ、本学の今後の男女共同参画推進に向けた課題を明らかにする。

### 1. 第7回調査の結果概要

#### (1) 回収状況

調査対象者2,979人に対して、回答数は1069名（回収率35.9%）だった。

回収率は、学士課程基盤教育機構・大学院基盤教育機構や法人本部・小白川キャンパス事務部等では50%を超えたものの、工学部・理工学研究科・米沢キャンパス事務部や附属学校では10%台と、部局ごとに大きな差があった。また、本学の実際の女性比率（52.2%）より回答者に占める女性比率（71.1%）が大幅に上回っていることから、女性の方がより関心が高かったことがうかがえる。他方で、調査結果に多様な男性の声が反映されていない可能性が考えられる。

調査の回収率は、男女共同参画に対する認識や関心の高低を表すひとつの目安となる。また、ダイバーシティ推進のためには、少数派や無関心層の状況を把握することが重要となることから、今後、低かった部局や職種等からも十分な回答が得られるよう積極的な働きかけが求められる。

#### (2) 回答者プロフィール

- a) 所 属：飯田キャンパス64.2%、小白川22.8%、米沢8.0%、鶴岡3.7%、松波1.2%
- b) 職 種：医療系51.6%、職員系25.2%、教員系18.9%、その他4.3%
- c) 性 別：女性71.1%、男性27.7%、わからない・その他2.8%
- d) 平均年齢：女性43.1歳、男性46.4歳／教員系47.9歳（女性45.5歳、男性48.8歳）、職員系42.6歳（女性42.3歳、男性43.1歳）、医療系34.6歳（女性35.0歳、男性31.3歳）
- e) 雇用形態：常勤無期雇用は全体の7割近く、職員系女性では4割弱
- f) 配偶関係：配偶者・パートナーが有は6割（別居4.7%を含む）  
教員系では男女とも1割近くは配偶者・パートナーが別居  
同居の配偶者等がいる教員系女性は54.4%（男性75.0%）、
- g) 配偶者等が常勤・フルタイム就労の男性：職員系と医療系で6割、教員系3割

（以下は教員系について）

- h) 職 位：男性（135人）の5割が教授、女性（50人）の2割が教授、女性は准教授と助教が多い
- i) 研究キャリアの平均年数：女性10.9年＜男性16.1年
- j) 教育研究活動：平均勤務日数（5日／週）や学内会議（4回／月）、学外会議（1回／月）などに男女差はないが、国内外の出張は男性が多い

平均年齢は、女性より男性が高く、教員系、職員系、医療系の順に若くなる。職種ごとの平均年齢の差は、職員系でもっとも小さく、教員系では男性が3.3歳、医療系では女性が3.7歳高くなっている。また、雇用形態や配偶者・パートナーの状況（有無や居地）も職種や性別によっ

て状況が異なっており、本学に勤務する教職員等がさまざまな状況におかれていることがわかる。こうした実態を認識することは多様性推進の基盤であるものの、特に多数派に属する立場の人からは見えづらい。しかし、教員系を例に挙げるなら、教育研究活動の男女差がほとんどないので日常的に同じように見えるかもしれないが、職位やキャリアの差、あるいは配偶関係の差がありながらも同じように職務をこなしていることが理解される必要がある。

### (3) ライフ

- ・育児や介護が必要な家族：育児3割（女性28.6%、男性33.5%）、介護15%（男女差なし）
- ・平日1日平均：家事128分、育児216分、介護66分（男性はいずれも100分以下）  
家事は職員系女性（186分）で、育児は医療系女性（304分）、介護は職員系女性（79分）で最大
- ・別居家族の介護：年間平均50日／医療系女性（75日）で最大

家事、育児、介護など家族の世話に費やす時間は、一日の中でも年間を通して女性の方が長い実態が明らかになった。また、育児と介護が重なる「ダブルケア」の状況にある教職員がいることも考えられる。育児や介護が必要な家族がいない人がマジョリティであるため、家族のケアに多くの時間を割いている同僚がいることに気づきにくいことが懸念される。

### (4) ワーク

- ・職場や仕事上の経験：10項目中該当率が高かったのは順に「忙しすぎると感じる」（79.2%）  
「出勤したくないと感じることがある」（64.9%）、「会議等で発言しにくいと思うこと」（57.9%）
- ・忙しすぎると感じる：職種別の差（医療系>教員系>職員系）はあるが男女差なし
- ・出勤したくないと感じる：医療系（女性75.4%、男性83.0%）と職員系（女性57.4%、男性63.1%）は男性が、教員系は女性（54.4%）の方が該当率が高い（男性37.2%）
- ・会議等で発言しづらい：医療系（女性58.5%、男性62.3%）と職員系（女性50.6%、男性61.4%）では男性が、教員系は女性（64.9%）の方が該当率が高い（男性59.3%）
- ・職場で言動に不快感を感じる：医療系男性（64.1%）が最高値、職員系女性（56.9%）、医療系女性（52.7%）が続く  
教員系は男女とも低く差がない（女性50.9%、男性50.0%）

※該当率＝「よくある」「ときどきある」の計

職場や仕事に関する質問なので、職種間にみられる差異は職務内容に起因する可能性がある。これらは、職種全体として働き方や職場環境を見直す必要があると考えられる。男女共同参画・ダイ

パーシティの観点からより重視すべきは、同じ職種にもかかわらず男女差が大きい項目である。教員系は職員系や医療系と男女差の現れ方が異なっており、より詳細な状況把握が必要と思われる。

#### (5) ワーク・ライフ・バランス

##### a) 仕事・研究の阻害要因

- ・阻害要因と認識されている上位3項目は、「主となる仕事と関係ない業務」(37.2%)、「仕事時間が十分に取れない」(31.0%)、「人間関係」(28.5%) (以上は14項目中3択の結果)
- ・女性は「育児・子どもの教育」「家事」が、男性は「研究・業務費の少なさ」「補助する人がいない」「設備・スペース」が上位

##### b) 仕事と家族の関係

- ・半数以上の男女が「仕事の原因で家族と一緒に過ごす時間が十分取れない」「家にいても仕事のことが気になって仕方がない」と回答
- ・医療系男性は「家族のあれやこれやで思うように仕事の時間を配分できない」「家事や育児・介護で疲れてしまい、仕事をやろうという気持ちになれない」の該当率が他より高い
- ・教員系では「家にしても仕事のことが気になってしかたない」「家事や育児・介護でつかれてしまい、仕事をやろうという気持ちになれない」の男女差が大きい

家庭が原因で仕事に支障があるとする割合より、仕事の原因で家庭生活に支障があるとする割合の方が高い傾向は男女に共通してみられる。しかし、仕事・研究の阻害要因として、女性は家庭要因を、男性は職場要因を挙げる傾向がある。また、こうした男女差の現れ方は教員系で顕著であった。ワーク・ライフ・バランスを実現させていくにあたっては、男性より女性が、なかでも教員系の女性が仕事と家庭との両立問題に直面していること等を勘案して施策を検討することが肝要であろう。

#### (6) 男女共同参画・ダイバーシティ (知識・意識・認識)

##### a) 男女共同参画等に掛かる知識

- ・「男女共同参画社会基本法」は約7割、「女性活躍推進法」は5割強が「知っている」と回答
- ・「男女共同参画」という言葉の周知度は高い(94.3%)が、「アンコンシャス・バイアス」という言葉を知っているのは17.5%と低く、教員系(女性57.9%、男性40.0%)や医療系女性(8.2%)と職員系男性(8.9%)との間の差が大きい
- ・これらの知識には職種や性別による差が大きく、最も知識があるのは教員系女性

##### b) 性別に関する意識

- ・全体的に固定的な性別役割分業意識を持つ者は少ないが、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」は医療系男性(13.2%)、「夫に経済力があれば家事育児は妻がやるべき」は職

員系男女（女性13.7%、男性17.9%）、「結婚は女性にとって不利」は教員系女性（71.9%）で高い

- ・男女共同参画意識には職種や性別による差が多少みられ、最も意識が高いのは教員系女性

c) アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見、思い込み）

- ・4人に一人程度が病気治療中や障がいのある人が働くことに対して困難があると捉えており、育児や介護を抱えている人の働き方についても8～9割が困難ととらえている
- ・7割近くが、LGBTの人が身近にいると思うと回答

d) 大学における女性参画・多様性確保に対する認識

- ・7割近く（67.8%）が「日本の大学は女性の教員が少ない」と認識しているが、教員系女性で最も高く（94.7%）、医療系男性で最も低い（47.2%）
- ・4人に3人（75.1%）は「国際的にみて日本の女性研究者割合は低すぎる」と認識
- ・9割が、大学が多様性確保を進めることの重要性（89.3%）や妥当性（86.8%）を認識
- ・「女性研究者に応募を促す工夫が必要」（76.8%）や「女性学生割合に見合う女性教員数の確保が望ましい」（67.4%）等の増やすための具体策となると6～7割台に下がる

全体的に、男女共同参画に関する基本的な法律や言葉はよく知られており、強い性別役割分業意識をもつ人も少ない。また、日本の大学のジェンダー平等が進んでいないことも知られており、大学における多様性確保の重要性も認識され、そのための方策についても肯定的である。

一方で、アンコンシャス・バイアスについては言葉の認知度自体が低く、バイアスを持つ人の割合は高かった。多様性を確保するためには、育児中や介護中の人、また障がいがあったりLGBTの人の働き方等に対して自分自身の経験や見聞、思い込みに基づいて「困難だろう」と決めつけるのではなく、当事者の状況や働く意向を勘案して互いに働きやすい環境を整える必要がある。これらの項目は、本学の男女共同参画基本計画（第2次）が多様性重視の方向性を強く打ち出したことを受けて、今回、新規に設定したものである。アンコンシャス・バイアスを完全になくすことは難しいとされるため、各自がバイアスを持っていることに気づくことが喫緊の課題である。今後、継続的に調査する必要があるだろう。

(7) 本学の取り組みに対する認知や評価

a) 本学の制度や目標等

- ・男女共同参画推進室の設置や育児短時間勤務制度などは6～7割が「知っている」と回答
- ・女性の管理職割合や女性教員比率を2029年までに20%とするという数値目標や、「夕方5時以降の会議の原則禁止」について「知っている」のは3割以下
- ・本学の取り組みについて比較的よく知っているのは、教員系女性と職員系男性

b) 本学の働く環境

- ・全体の7割前後が「女性が働きやすい環境が整っている」「女性が育児休業を取得しやすい雰囲気がある」と評価したが、教員系は男女とも低い

- ・「男性が育児休業を取得しやすい雰囲気がある」は全体の3割と低い
- c) 本学のこれまでの取組み
  - ・7割近くが「保育所の設置など両立できる環境が整ってきた」と評価、もっとも肯定率が高いのは職員系男性（79.2%）で教員系女性（75.4%）がこれに続く
  - ・「本学の男女共同参画は進んできている」を最も肯定したのは職員系男性（78.2%）で、教員系男性（55.7%）が最も低い
- d) 本学の女性教員や女性上位職
  - ・全体の8割が「本学の女性教員はもっと増えてよい」と回答、教員系は男女とも9割を超えるのに対し、医療系男性は低い（64.2%）
  - ・8割強が「本学の上位職に女性を増やすには経験を積む必要がある」と認識しているが、教員系では女性（89.5%）と男性（75.0%）の間の差が大きい
  - ・「本学は組織のリーダーになれる女性教員がいる」との認識は7割強がもっているが、教員系女性（89.5%）と医療系男性（81.1%）で8割を超える一方、職員系男女（女性66.3%、男性65.3%）や教員系男性（67.9%）では6割台にとどまる

本学のこれまでの推進体制や支援制度に関する認知度は高く、女性が働きやすい環境の整備に対する評価も総じて高い。また、本学の女性教員の増加や、上位職の女性を増やすための機会の提供については大半が肯定している。ただし、実際にリーダーになれる女性がいるとの認識は職種や性別による差が大きい。他方、女性の参画拡大のための数値目標や17時以降の会議の原則禁止などの認知度は低く、男性が育児休業を取得しやすい雰囲気はあまりない。以上を踏まえ、男性の育児休業取得や、女性教員および女性上位職の拡大を実質的に推進することが今後の課題といえる。

#### (8) 女性研究者が少ない理由

- ・肯定率が50%を超えたのは、11項目中「家庭との両立困難」「労働時間が長い」「男性が多い」「育児後の復帰困難」の4項目で、いずれも職種を問わず女性の肯定率が高い
- ・当事者である教員系女性は全体的に肯定率が高く、男性との間に「家庭との両立困難」（女性80.7%、男性53.6%）や「男性を採用する傾向」（女性59.6%、男性32.9%）では30%近く、「育児後の復帰困難」（女性64.9%、男性42.1%）では20%以上の差がある
- ・「中学や高校での進路指導が適切でない」（20.1%）や「女子に高学歴を期待しない親が多い」（25.0%）などの肯定率は高くない

女性研究者が少ない理由に関しては教育学や心理学、社会学等において、幼少期からの育てられ方が男女で異なることや、進路選択の際に性別による水路づけが行われること（以上の多くはアンコンシャス・バイアスによって生じる）、また、男性の多い領域で成功することへの不安があることなどが研究されてきた。長時間労働や両立・復帰の困難が解消されても依然とし

て女性研究者が増えにくい背景を明らかにしたこれらの研究成果を学ぶ機会が必要とされているように思われる。また教員系の男女間の認識の差が大きいため、女性教員の両立や復帰の困難などについて共有していく必要もあるだろう。

#### (9) 今後必要な支援

- ・「休業中に自宅でも仕事を継続できるしくみ」(76.2%)を除き、14項目中の13項目で肯定率が8割を超え、「介護への支援」と「病児保育」では98%を上回った
- ・「性別役割分担意識を変える」「仕事中心の考え方を変える」「職場の雰囲気を変える」など、意識や考え方、雰囲気の変革を求める傾向は女性にやや強く、家事サポートや保育サービス利用の経済的支援など現実的な支援を求める傾向は男性にやや強くみられる
- ・「休業中に自宅でも仕事を継続できるしくみ」や「職場内に授乳室やプレイルームを設置」などを肯定するのはどの職種でも女性より男性に多い

今後の支援に関しては多くが必要と思われているが、家族が特別のケアを必要とする場合の支援は特に強く求められている。他方、女性は、職場と家庭の境界を曖昧にしかねない支援をあまり求めている。また、女性の方が個人に対する支援より、意識や考え方、雰囲気といった組織文化の変容を必要と考える傾向がみられる。多くの国や組織の男女共同参画推進の第1段階は制度の整備であり、次のステップは組織の変革である。組織文化の変容が必要との認識は、本学がこれまでに制度の整備を進めてきたこと、そしてその取組みが定着し概ね評価されているからこそ芽生えたものと思われる。今後の支援にあたっては、これまでと同じ支援を行うだけでなく、文化的な側面も視野に入れた施策が求められる段階にきているといえよう。次節で経年変化を捉えることにより、具体的な検討課題を見出す。

## 2. 第2回、第6回調査との比較

本節では、今回の調査結果を第2回、第6回の結果と比較していく。その際、(1)変化がなかった点、(2)改善傾向がみられた点、(3)悪化傾向がみられた点、(4)今後必要な支援の4つに分けて列挙する。

#### (1) 変化がなかった点

- ・育児や介護を必要とする家族がいる人の割合(育児は全体の3分の1、介護は2割弱)。
- ・教員系女性の方が地方公共団体等の委員会に出席する者が多い。
- ・教員系女性は男性より週当たりの担当コマ数が多い。
- ・教員系男性は女性より国内外の出張頻度が高い。
- ・仕事や研究の阻害要因のトップは「主となる仕事と関係ない業務」。



- ・「男女共同参画社会基本法」や「男女共同参画推進室の設置」の周知度については第6回と同水準。第2回から第6回にかけて顕著に増加し9割前後となっているため高止まりと考えられる。

#### (2) 改善傾向がみられた点

- ・全体として配偶者・パートナーと別居している割合が低下し、教員系女性において「配偶者・パートナーがいない」が減少した（33.2%→32.2%→20.4%）。
- ・教員系男性の配偶者・パートナーの無業の割合が漸減した（58.5%→43.4%→33.3%）。
- ・教員系男性の家事・育児・介護時間、職員系男性の家事・介護時間が漸増し、いずれも過去最高に。
- ・ワークに関して「忙しすぎると感じる」が漸減。
- ・「夫が外で働き、妻は家庭を守るべき」と考える男性が漸減し、僅差とはいえ性別分業を肯定する男性の割合が初めて女性より低くなった。
- ・女性が働きやすい環境や男女が育児休業を取りやすい雰囲気があるとの評価は上昇した。
- ・本学の女性教員はもっと増えてよいと考える男性割合が上昇した。

#### (3) 悪化傾向がみられた点

- ・職員系女性の「今の仕事を辞めたいと思うことがある」や「出勤したくないことがある」が漸増。
- ・教員系で第6回より「職場に何でも話せる人がいないと感じる」が上昇、特に女性に顕著。
- ・第2回から第6回にかけて増加した「会議で発言しにくいと思うこと」はさらに微増し、職員系男性に特に顕著。
- ・教員系男性の「夕方5時以降の会議の原則禁止」の認知度が低下。第6回調査において周知が徹底されていないことが課題とされていた。

#### (4) 今後必要な支援

- ・さまざまな支援に対して必要と回答する男性の割合が上昇し、全体的に男女差が縮小した。
- ・特に職員系男性の変化が大きく、病児保育や介護、休業中の経済的支援等の実質的な支援だけでなく、性別役割分担意識や仕事中心の考え方、職場の雰囲気を変えることや上司の理解が必要との回答も漸増した。

以上の比較から、本学の教職員の男女共同参画にかかる知識や意識は高まっており、とくに男性の変化が大きかったため男女差が縮小していることがわかった。また、男性の家事や育児・介護等にかかる時間も伸びていたことから、男性の変化は知識や意識にとどまらず、行動レベルにも表れていることが明らかになった。その分、支援の必要性に対する認識も高まって女性との乖離が小さくなったと考えられる。ただし、家事育児等の時間は女性も増えており、コロナ禍で在

宅時間が増えた影響も考えられる。なお、これまでの本学の取組みについては総じて評価が高かった。

こうした好転現象がみられる一方で、回を追うごとに悪化したり、悪化状態が改善してない点もみられた。忙しすぎると感じる教職員が減少した一方で、辞めたいとか出勤したくないという職員系女性や話せる人がいないと感じる教員系女性、会議で発言しにくいと思う職員系男性が増加している。これらは狭義の男女共同参画の取組みでは解決できない問題であり、関係部局等と連携しつつ丁寧に検討していく必要がある。

### 3. 今後の課題

山形大学は、男女共同参画社会実現のために大学が担うべき役割と責任を自覚し、2009年1月には学長による「山形大学男女共同参画推進宣言」を発表し、同年2月に男女共同参画推進室を設置して男女共同参画を推進してきた。2010年6月には「山形大学男女共同参画基本計画」を策定し、以降、男女共同参画推進委員会を中心に全学を挙げた男女共同参画の推進とそれを可能にするためのワーク・ライフ・バランスの実現を図ってきた。

2020年4月に策定した「山形大学男女共同参画基本計画（第2次）」においては、本学の男女共同参画とは「男女共同参画及びダイバーシティをいう」とする規程の改定に基づき、多様な性（性的指向・性自認）を視野に入れた取組みも推進する旨を盛り込んだ。また、政府の「女性活躍加速のための重点方針2018」（すべての女性が輝く社会づくり本部）に明記されてから重視されるようになったアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）についても、男女共同参画の推進の要と位置づけた。すでに、セミナーの開催<sup>1</sup>や、男女共同参画推進室のホームページで「無意識のバイアス」に関する情報を提供<sup>2</sup>するなどの取り組みを実施していたが、さらに充実させることとしたのである。こうした経緯から、今回のアンケートでも多様性やアンコンシャス・バイアスにかかる新規の質問を設定した。その結果、多様性の確保については概ね理解が高く、大多数が本学での推進を妥当としていることがわかった。一方で、アンコンシャス・バイアスを持つと思われる回答も多かった。アンコンシャス・バイアスは誰しもが持っており急になくすことは難しいため、まずはアンコンシャス・バイアスを持っていることへの気づきが重要となる。アンケート結果においては、アンコンシャス・バイアスという言葉の周知度も職種や性別によって大きな差があったことから、今後、重点的に取り組む必要がある。

一方、「山形大学男女共同参画基本計画（第2次）」の策定に向けて実施した第6回調査においては、男女共同参画への理解や意識の向上が見られたり、女性が働きやすい環境が整備されてきたと認識

<sup>1</sup> 大坪久子「多様な人材を活用するための人事選考の在り方」（2017.6.28.）

<http://www.yamagata-u.ac.jp/kenkyu/danjo/modules/xelfinder/index.php/view/649/1.%E3%82%BB%E3%83%9F%E3%83%8A%E3%83%BC%E3%83%81%E3%83%A9%E3%82%B7.pdf>

<sup>2</sup> 「無意識のバイアス」セルフチェックについて

[http://www.yamagata-u.ac.jp/kenkyu/danjo/modules/event/index.php?content\\_id=92](http://www.yamagata-u.ac.jp/kenkyu/danjo/modules/event/index.php?content_id=92)

する教職員が増加するなど、男女共同参画の実現に向けた基盤が整いつつあることが示される結果を得た。しかしながら、依然として女性教職員の育児や介護の負担が大きいことや男性教職員の働き方のさらなる改善の必要性も指摘された。今回の調査においても、とりわけ男性の意識や知識が大きく変化したことにより、男女共同参画への理解や意識が全体として一層向上していることが確認された。また、男性の家事や育児・介護時間が増え、行動レベルでも家庭参画が進んだことは、前回以降の好転現象といえる。加えて、本学の男女共同参画や働きやすい環境整備が進んできたとの評価もさらに高まった。しかしながら、依然として育児や家事等の負担は女性に重くのしかかっており、仕事や研究の阻害要因となっているという実態も明らかになった。家事、育児や介護等は置かれている状況が個別多様であるため、誰がどのような問題を抱えているのかが外部からは見えにくいのが、これまでの支援制度を土台としつつ柔軟な対応が求められる。継続的な取組みにより、男女共同参画の実現に向けた盤石な基盤を整備することが重要である。

ところで、本学の男女共同参画は、国の諸施策と連動して推進しているが、「山形大学男女共同参画基本計画（第2次）」の策定後に、「男女共同参画基本計画（第5次）」（2020年12月）や「第6期科学技術・イノベーション基本計画」（2021年3月）が相次いで閣議決定された。これらの基本計画においては、2025年までに准教授、教授等に占める女性割合をそれぞれ30%、20%とする目標や、講師以上の理工系教員に占める女性割合<sup>1</sup>や採用者に占める女性研究者割合の分野別の数値目標<sup>2</sup>が示された。また、数値目標だけでなく、「男性の視点で行われてきた研究や開発プロセス」の見直し（ジェンダード・イノベーションズ）による知の再編も求められている。加えて、国立大学に対しては「女性研究者等多様な人材による教員組織の構築に向けた取組み等を学長のマネジメント実績として評価し、運営費交付金の配分に反映」とされた。さらに、国立大学ガバナンスコードにもダイバーシティの確保が補充原則として書き込まれた。ただし、国立大学協会のアクションプラン（2021～2025年度）においては、国立大学一律ではなく大学の特性区分ごとに目標が示され、本学が含まれる総合大学では2025年までに女性教員比率を24%以上とするとの目標が掲げられている。また、同プランでは、学生の段階から女性比率を高めることの重要性にも触れている。さらに、「令和7年度大学入学者選抜実施要項の見直しにかかる予告」においては、入学者の多様性確保の観点から入学定員の一部を工夫することが望ましいとされ、その対象として「家庭環境」や「性別等の要因により進学機会の確保に困難がある者」や各大学の多様性確保の観点から対象となる者が示され、「理工系分野の女子等」との例示がみられる。これらの国レベルの動向を踏まえれば、大学の多様性確保が加速度的に進むと考えられる。

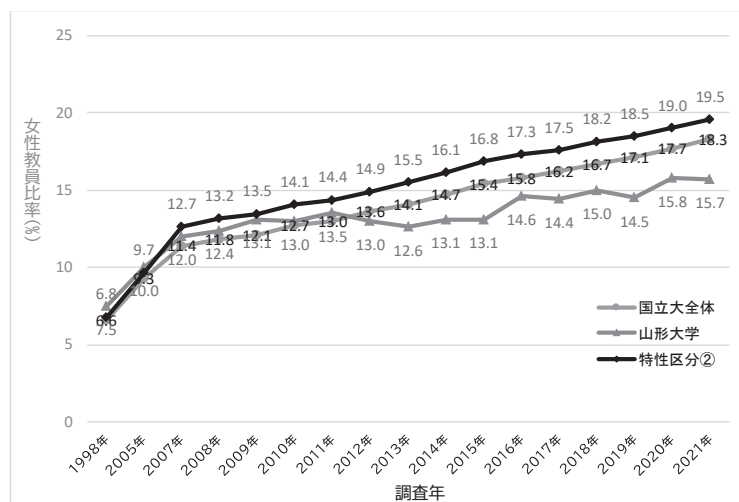
前述したようにアンケート結果からは、本学の男女共同参画は少しずつ着実に推進され、教職員もその取り組みを評価していることがうかがえた。しかし、他大学と比べるとその成果が芳しいとは言えない。図56は国立大学協会の調査データに基づいて、国立大学全体と山形大学が属する特性区分②、そして山形大学の女性教員比率の推移を示したものである。グラフから、特性区分②の女性教員比率は一貫して国立大学全体よりも高いこと、本学の女性教員比率は2011年までは国立大学

<sup>1</sup> 2025年までに理学系12%、工学系9%

<sup>2</sup> 2025年までに理学系20%、工学系15%、農学系30%、医歯薬学系30%、人文科学系45%、社会科学系30%

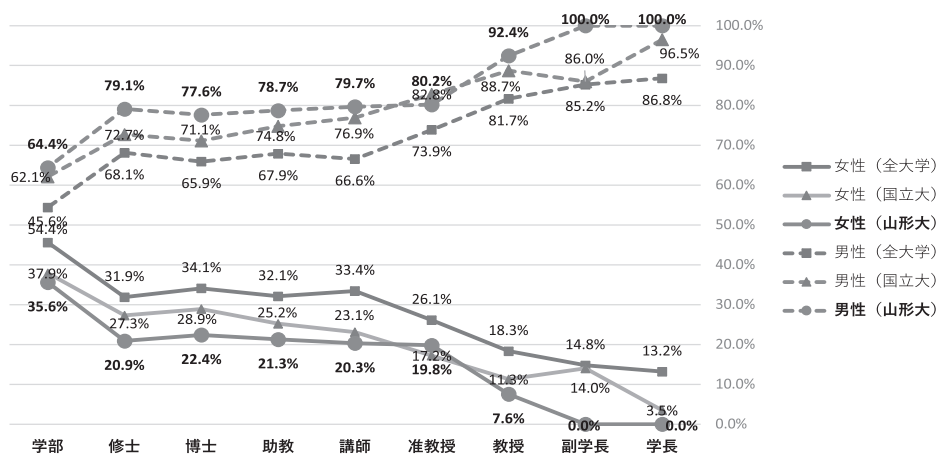
全体より高かったがその後は低迷し、国立大学全体や特性区分②との差が開いていることがわかる。また、図57には、日本の全大学、国立大学、山形大学の学部生から学長までの各段階のジェンダー構成比を示した。学部や修士段階の女性比率が男性より高い欧米やアジアの多くの国と違って、日本では学部段階から男女差があり、段階が上がるとその差はさらに拡大する。国立大学の男女差は大学全体より大きく、山形大学は准教授を除く各段階でのジェンダーギャップが国立大学全体より顕著である。このような不均衡状態が続けば上位職の女性を増やすことは困難であり、また教員や学生の女性比率が低いままでは女性研究者や女子高校生から敬遠され、ますます多様性の確保が難しくなるだろう。今回のアンケートで、女性は男性より地方大学は女性研究者が応募しづらいと捉える傾向があったことから、何らかの工夫が必要と思われる。今後、学内だけでなく外にも目を向けながら推進していくのが賢明であろう。

「山形大学男女共同参画基本計画（第2次）」には、高等教育・学術研究の機関としての山形大学が、学術的・社会的な責任を果たすため、本学の男女共同参画・ダイバーシティに取り組んでいくと明記されている。男女共同参画の実現に向けた基盤が整備されつつある今、推進体制を一層強化して、戦略的に取り組んでいくことが求められている。



出所) 国立大学協会 (各年度) 「国立大学の男女共同参画推進の実施に関する追跡調査」 (https://www.janu.jp/janu/gender/) より河野作成。

図56 国立大学における女性教員比率の推移 (全体・特性区分②・山形大学)



出所) 全大学は「学校基本調査」(文科省2021)、国立大は「国立大学の男女共同参画推進の実施に関する追跡調査」(国大協2021)、山形大学は学校基本調査内訳票より算出

図57 学生・教員のジェンダー構成 (全大学・国立大学・山形大学)

## 3 資 料

### 3-1 | 調査票

#### 男女共同参画に係るアンケートのお願い

令和3年6月28日  
山形大学男女共同参画推進室 室長（理事） 花輪 公雄

山形大学は、平成21年に男女共同参画推進室を設置し、平成22年に「山形大学男女共同参画基本計画」、令和2年には第2次基本計画を策定しました。今後も引き続き、男女共同参画推進委員会を中心に男女共同参画及びダイバーシティを推進していきます。

今回、第2次基本計画の2年目にあたり、本学の男女共同参画等の現状を把握し、成果や今後の課題を明らかにするためのアンケート調査を実施します。回答頂いたアンケート結果は、山形大学男女共同参画報告書に掲載し、男女共同参画推進室のホームページに公開します。また、男女共同参画推進室では、アンケート結果を基に、男女共同参画推進のための政策とその実現に向けて取り組んでいきます。

アンケートは、山形大学の下記の教職員の皆様を対象として実施します。

大学教員・研究員、教諭、事務系職員（施設系・図書系を含む）、技術系職員・教務職員、技能系職員、医員及び研修医、その他

\*今回は、医療職員（附属病院・保健管理センターの看護師・薬剤師・技師等）、附属学校教職員も対象とします。

今回はWEB調査ですので、画面に従って入力してください。

回答は無記名で、個人が特定されることはありません。また、質問項目別に統計的な処理をし、上記の目的以外で使用されることもございません。お忙しい中、大変お手数をおかけしますが、ご協力をお願いいたします。

回答方法：下記のURL（またはQRコード）にアクセスし、全学共通のIDとパスワードを入力の上、回答してください。

アンケート調査URL：

[https://nrc.post-survey.com/preview/index.php?key=KrWFqe2Q&lang\\_c=ja](https://nrc.post-survey.com/preview/index.php?key=KrWFqe2Q&lang_c=ja)

全学共通ID：yamagata2021

全学共通PW：danjo2021

※パソコン、タブレット、スマートフォンより回答可能です。

入力期間：7月2日（金）8時30分から7月16日（金）17時まで

問合せ先：山形大学男女共同参画推進室

e-mail：y-danjo@jm.kj.yamagata-u.ac.jp

電話：023-628-4937（内線4937）

委託業者：株式会社日本リサーチセンター（東京都墨田区江東橋4-26-5）



## I.はじめにあなたの仕事についてうかがいます。

### Q1. あなたの主担当または所属について、あてはまる部局を1つお選び下さい。

- 1 人文社会科学部・社会文化創造研究科
- 2 地域教育文化学部・社会文化創造研究科、教育実践研究科
- 3 理学部・理工学研究科（理学系）
- 4 医学部・医学系研究科、附属病院、飯田キャンパス事務部
- 5 工学部・理工学研究科（工学系）、有機材料システム研究科、米沢キャンパス（グリーンマテリアル成形加工研究センター）、米沢キャンパス（有機エレクトロニクスイノベーションセンター）、米沢キャンパス（有機エレクトロニクス研究センター）、米沢キャンパス（有機材料システムフロンティアセンター）、米沢キャンパス事務部
- 6 農学部・農学研究科・鶴岡キャンパス事務部
- 7 学士課程基盤教育機構、大学院基盤教育機構
- 8 法人本部、監査室、男女共同参画推進室、小白川キャンパス、小白川キャンパス事務部、保健管理センター
- 9 YUCWC・法人本部運営支援室、YUCWC・小白川キャンパス運営支援室、YUCWC・飯田キャンパス運営支援室、YUCWC・米沢キャンパス運営支援室
- 10 附属学校分な回収数がある女性と男性に限ることとした。

### Q2. あなたの職種と勤務形態について、お聞きします。

#### (1) あなたの職種について、最もあてはまるものを1つをお選び下さい。

- |     |                      |              |       |          |
|-----|----------------------|--------------|-------|----------|
| 教員系 | 1 大学教員・研究員           | 2 教諭（校園長含む）  |       |          |
| 職員系 | 3 事務系職員（施設系・図書系を含む）  | 4 技術系職員・教務職員 |       |          |
|     | 5 技能系職員              |              |       |          |
| 医療系 | 6 医員及び研修医            | 7 看護師        | 8 薬剤師 | 9 技師・技士等 |
| その他 | 10 その他（            ） |              |       |          |

#### (2) あなたの雇用形態について、あてはまるものを1つお選び下さい。

- |               |               |                     |
|---------------|---------------|---------------------|
| 1 常勤教員（有期）    | 2 常勤教員（無期）    |                     |
| 3 常勤職員（有期）    | 4 常勤職員（無期）    |                     |
| 5 定時勤務職員（有期）  | 6 定時勤務職員（無期）  |                     |
| 7 短時間勤務職員（有期） | 8 短時間勤務職員（無期） | 9 その他（            ） |

### Q3. 現在の職階について、あてはまるものを1つをお選び下さい。

- |                     |       |      |      |      |       |
|---------------------|-------|------|------|------|-------|
| 1 教授                | 2 准教授 | 3 講師 | 4 助教 | 5 助手 | 6 研究員 |
| 7 その他（            ） |       |      |      |      |       |

Q4. 初めて大学・研究機関（山形大学以外を含む）に勤めてから、今年度で通算何年目になりますか。

出産・育児による中断があった方は、その年数を含めてご回答下さい。

※今年度から大学・研究機関で勤務している方は、「通算1年目」とご回答ください。

通算【           】年目（出産・育児の中断期間【           】年を含む）

Q5. 昨年度（令和2年度）の教育研究や会議等への出席についてうかがいます。

(1) 教育活動について、昨年度（令和2年度）の大学での勤務、担当授業の有無についてお答え下さい。

- 1 大学での勤務・担当授業あり      2 大学での勤務・担当授業なし

(2-1) 教育活動について、昨年度（令和2年度）の大学での勤務、また担当授業などの有無をお答え下さい。出講キャンパスが複数にわたる場合、本務校であれば出勤ありとして下さい。

(2-2A～B) 教育活動について、昨年度（令和2年度）の大学での勤務日数をお答え下さい。

出講キャンパスが複数にわたる場合、本務校であれば出勤日として下さい。

(2-2C～E) 教育活動について、昨年度（令和2年度）の担当授業コマ数などをお答え下さい。

(2-1) 大学での勤務、担当授業の有無		→	(2-2) 大学での勤務日数、担当授業のコマ数	
A. 学期中の大学での勤務	1 あり 2 なし	→	A. 学期中の大学での勤務日数	平均 週【       】日
B. 夏休み等長期休業中の大学での勤務	1 あり 2 なし	→	B. 夏休み等長期休業中の大学での勤務日数	平均 週【       】日
C. 授業・実習などの受け持ち	1 あり 2 なし	→	C. 授業・実習などのコマ数	平均 週【       】コマ
D. 他大学の非常勤(集中講義)の受け持ち	1 あり 2 なし	→	D. 他大学の非常勤(集中講義は1科目を1コマ)	平均 週【       】コマ
E. 学生の研究以外の相談や指導の受け持ち	1 あり 2 なし	→	E. 学生の研究指導の時間数	平均 月【       】時間

(3) 学内外の会議・委員会等（オンライン含む）について、昨年度（令和2年度）の出席の有無をお答え下さい。また、研究活動について、昨年度（令和2年度）の出張や学術誌への論文掲載の有無をお答え下さい。

A. 令和2年度学内外の会議・委員会等への出席	1 ある 2 ない
B. 令和2年度出張、学術誌への論文掲載	1 ある 2 ない

(4-1) 昨年度（令和2年度）の学内外の会議・委員会等への出席の有無をお答え下さい。

(4-2F~H) 昨年度（令和2年度）の学内外の会議・委員会等（オンライン含む）への出席回数をお答え下さい。

(4-2I~K) 研究活動について、昨年度（令和2年度）の出張（オンライン含む）や学術誌への掲載論文数をお答え下さい。

(4-1) 会議・委員会等の出席の有無、出張や学術誌への論文掲載の有無		→	(4-2) 大学での勤務日数、担当授業のコマ数	
F. 学内の会議への出席	1 あり 2 なし	→	F. 学内の会議	平均 月【      】回
G. 学外の会議（地方公共団体等の委員）への出席	1 あり 2 なし	→	G. 学外の会議（地方公共団体等の委員）	平均 月【      】回
H. 学外の会議（学会や研究会の会合）への出席	1 あり 2 なし	→	H. 学外の会議（学会や研究会の会合等）	平均 月【      】回
I. 国内出張	1 あり 2 なし	→	I. 国内出張	年【      】日
J. 海外出張	1 あり 2 なし	→	J. 海外出張	年【      】日
K. 学術誌（紀要・共著を含む）への論文の掲載	1 あり 2 なし	→	K. 学術誌（紀要・共著を含む）の掲載論文数	年【      】本

## II. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）についてうかがいます。

Q6. 次にあげることについて、あなたの考えに近いものを1つお選び下さい。

そう思う      まあ      あまり      そう  
                   そう思う    思わない   思わない

- A. 本学の女性教員はもっと増えてもよい・・・・・・・・・・ 1 —— 2 —— 3 —— 4
- B. 本学は女性が働きやすい環境が整っている・・・・・・・・ 1 —— 2 —— 3 —— 4
- C. 本学は女性が育児休業を取得しやすい雰囲気がある・・・ 1 —— 2 —— 3 —— 4
- D. 本学は男性が育児休業を取得しやすい雰囲気がある・・・ 1 —— 2 —— 3 —— 4
- E. 子どもの世話は夫婦で協力して行うべきだ・・・・・・・・ 1 —— 2 —— 3 —— 4
- F. 結婚は女性にとって不利になることが多い・・・・・・・・ 1 —— 2 —— 3 —— 4
- G. 夫に経済力があれば、家事育児は妻がやるべきだ・・・・ 1 —— 2 —— 3 —— 4
- H. 夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ・・・・・・・・・・ 1 —— 2 —— 3 —— 4
- I. 日本の大学は女性の教職員が少ない・・・・・・・・・・ 1 —— 2 —— 3 —— 4
- J. 育児中の教員・職員に負荷の高い業務は無理だと思う・・・ 1 —— 2 —— 3 —— 4
- K. 介護しながら働くのは難しいと思う・・・・・・・・・・ 1 —— 2 —— 3 —— 4
- L. 病気治療しながら働いている人をみると、仕事をやめて治療に専念した方が良くと思う・・・・・・・・・・ 1 —— 2 —— 3 —— 4



- M. 障がいのある人は、簡単な仕事しかできない、あるいは働くのが難しいだろうと思う・・・・・・・・・・・・・・・・ 1 ——— 2 ——— 3 ——— 4
- N. LGBTの人は、身近にいると思う・・・・・・・・・・・・・・・・ 1 ——— 2 ——— 3 ——— 4

**Q7. 日本の大学で女性教員や研究者の割合が少ない理由について、どう思われますか。あなたの考えに近いものを1つお選び下さい。**

- |                                   | そう思う | まあ<br>そう思う | あまり<br>思わない | そう<br>思わない |
|-----------------------------------|------|------------|-------------|------------|
| A. 社会的な偏見があるから・・・・・・・・・・・・・・・・    | 1    | 2          | 3           | 4          |
| B. 男女間には能力の差があるから・・・・・・・・・・・・・・・・ | 1    | 2          | 3           | 4          |
| C. 幼少期から男女で違った育てられ方をするから・・・・・・・・  | 1    | 2          | 3           | 4          |
| D. 女子に高学歴を期待しない親が多いから・・・・・・・・     | 1    | 2          | 3           | 4          |
| E. 中学や高校での進路指導が適切でないから・・・・・・・・    | 1    | 2          | 3           | 4          |
| F. お手本になるような女性研究者が少ないから・・・・・・・・   | 1    | 2          | 3           | 4          |
| G. 男性が多い職場だから・・・・・・・・・・・・・・・・     | 1    | 2          | 3           | 4          |
| H. 労働時間が長いから・・・・・・・・・・・・・・・・      | 1    | 2          | 3           | 4          |
| I. 男性を採用する傾向があるから・・・・・・・・・・・・・・・・ | 1    | 2          | 3           | 4          |
| J. 家庭と仕事の両立が困難だから・・・・・・・・・・・・・・・・ | 1    | 2          | 3           | 4          |
| K. 育児期間後の復帰が困難だから・・・・・・・・・・・・・・・・ | 1    | 2          | 3           | 4          |

**Q8. 次のことについてあなたはどのように考えますか。あてはまるものを1つお選び下さい。**

- |   | そう思う | まあ<br>そう思う | あまり<br>思わない | そう<br>思わない |
|---|------|------------|-------------|------------|
| A. 国際的に見て、日本の女性研究者の割合は低すぎる・・・               | 1    | 2          | 3           | 4          |
| B. これからの大学には、学生や教職員の多様性の確保が重要だ・・・・・・・・      | 1    | 2          | 3           | 4          |
| C. 大学が、生き残りのために人材多様化を進めるのは妥当だ・・・・・・・・       | 1    | 2          | 3           | 4          |
| D. 各大学は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だ・・・・・・・・  | 1    | 2          | 3           | 4          |
| E. 大学では女性学生割合に見合う女性教員数の確保が望ましい・・・・・・・・      | 1    | 2          | 3           | 4          |
| F. 地方の大学は、子育て中の女性研究者が応募しづらい・・・              | 1    | 2          | 3           | 4          |
| G. 本学の上位職に女性を増やすには、経験を積む機会を増やす必要がある・・・・・・・・ | 1    | 2          | 3           | 4          |

- H. 本学は、組織のリーダーになれる女性教員がいる・・・ 1 — 2 — 3 — 4
- I. 保育所の設置など本学は両立できる環境が整ってきた・・・ 1 — 2 — 3 — 4
- J. 本学の男女共同参画は進んできている・・・・・・・ 1 — 2 — 3 — 4

**Q9. 次のようなことを感じたことがありますか。あてはまるものを1つお選びください。**

よくある    ときどき    あまり    まったく  
ある          ある          ない      ない

- A. 会議等で発言しにくいと思うこと・・・・・・・ 1 — 2 — 3 — 4
- B. 同期・同学歴採用の男性より女性の昇進が遅れると  
  感じること・・・・・・・ 1 — 2 — 3 — 4
- C. 職場に何でも話せる人がいないと感じること・・・・・・・ 1 — 2 — 3 — 4
- D. 職場の中で言動に不快感を感じる・・・・・・・ 1 — 2 — 3 — 4
- E. 職場の中でセクハラに該当していると感じること・・・・ 1 — 2 — 3 — 4
- F. 学生に対応する時間が増えたと感じること・・・・・・・ 1 — 2 — 3 — 4
- G. 学内のインフォーマルな付き合いを負担に感じる・・・・ 1 — 2 — 3 — 4
- H. 忙しすぎると感じる・・・・・・・ 1 — 2 — 3 — 4
- I. 出勤したくないと感じること・・・・・・・ 1 — 2 — 3 — 4
- J. 今の仕事を辞めたいと思うこと・・・・・・・ 1 — 2 — 3 — 4

**Q10. 【職場環境】 現在、あなたが仕事・研究を行う際に障害になっている要因があるとすれば何ですか。以下から主なものを3つまでお選び下さい。**

- |                                   |                     |
|-----------------------------------|---------------------|
| 1. 職場・研究室の人間関係                    | 2. 主となる仕事と関係ない業務    |
| 3. 管理的事務                          | 4. 研究・業務費の少なさ       |
| 5. 研究や業務のスペース・設備                  | 6. 研究や業務時間が十分とれないこと |
| 7. 研究や業務を補助する人がいないこと              | 8. 女性（男性）であるための差別   |
| 9. 妊娠・出産                          | 10. 育児・子どもの教育       |
| 11. 介護・看病                         | 12. 家事              |
| 13. 家族の人間関係                       |                     |
| 14. その他（具体的に                    ) |                     |

**Q11. 以下の法律や本学の取り組みをご存知ですか。あてはまるものを1つお選び下さい。**

知っている    知らない

- A. 男女共同参画社会という言葉・・・・・・・ 1 — 2
- B. アンコンシャスバイアスという言葉・・・・・・・ 1 — 2

C. 男女共同参画社会基本法（平成11年6月）	1	—	2
D. 女性活躍推進法（平成27年8月）	1	—	2
E. 学長による山形大学男女共同参画推進宣言（平成21年1月）	1	—	2
F. 男女共同参画推進室の設置（平成21年2月）	1	—	2
G. 山形大学男女共同参画基本計画（第2次）（2020年4月）	1	—	2
H. 個々の性別、性的指向、性自認等にかかわること	1	—	2
I. 女性の管理職割合を令和11年度までに20%以上達成を目指すこと	1	—	2
J. 女性教員の比率割合を令和11年度までに20%以上達成を目指すこと	1	—	2
K. 全学で夕方5時以降の会議の原則廃止	1	—	2
L. 育児短時間勤務	1	—	2
M. 休業中の代替要員の確保	1	—	2
N. 小白川キャンパス保育所の開設（のびのび・つぼみ）	1	—	2
O. 鶴岡キャンパス保育所の開設（キッズワールドあゆみ）	1	—	2
P. 飯田キャンパス病児保育所の開設	1	—	2
Q. 子育てサポート法人として厚生労働大臣の「くるみん」認定（平成28年5月）	1	—	2

**Q12. 男女ともに仕事と家庭を両立させていくには、どのようなことが必要だと思いますか。あなたの考えに近いものを1つお選び下さい。**

	そう思う	まあ そう思う	あまり 思わない	そう 思わない			
A. 性別役割分担の意識を変えること	1	—	2	—	3	—	4
B. 仕事中心の考え方を考えること	1	—	2	—	3	—	4
C. 職場の雰囲気を変えること	1	—	2	—	3	—	4
D. 上司の理解	1	—	2	—	3	—	4
E. 労働時間の短縮	1	—	2	—	3	—	4
F. 休業中に自宅で仕事を継続できるしくみ	1	—	2	—	3	—	4
G. 休業中の経済的支援	1	—	2	—	3	—	4
H. 学内委員会等の負担の軽減	1	—	2	—	3	—	4
I. 職場内に授乳室やプレイルームを設置	1	—	2	—	3	—	4
J. 家事のサポート	1	—	2	—	3	—	4
K. 保育サービス利用時の経済的支援	1	—	2	—	3	—	4
L. 病児保育	1	—	2	—	3	—	4
M. 介護への支援	1	—	2	—	3	—	4
N. 両立に関する精神的支援	1	—	2	—	3	—	4

**Ⅲ. 最後にあなた自身やご家族についてうかがいます。**

**Q13. 年齢（現在）と性別をお答え下さい。**

年齢：（            ）歳

性別：1 女性                            2 男性                            3 わからない・その他

**Q14. 家族構成についてうかがいます。**

(1) 配偶者・パートナーの有無や同居・別居について、あてはまるものを1つお選び下さい。

- 1 いない（結婚したことはない）⇒Q15へ                    2 いない（離別・死別）⇒Q15へ  
3 いる（同居している）⇒Q14 (2) へ                    4 いる（別居している）⇒Q14 (2) へ

(2) 配偶者・パートナーがいる方にお聞きします。配偶者・パートナーは現在、収入を伴う仕事を  
していらっしゃいますか。最もあてはまるものを1つお選び下さい。

- 1 していない（家事専業・学生等）⇒Q15へ  
2 常勤・フルタイムで就業⇒Q14 (3) へ                    非常勤・パートタイムで就業⇒Q14 (3) へ

(3) 配偶者・パートナーが現在、収入を伴う仕事をいらっしゃる方は、その職種をお答え下さ  
い。最もあてはまるものを1つお選び下さい。

- 1 会社員・団体職員（研究職以外）    2 公務員・大学職員（研究職以外）  
3 民間企業の研究職  
4 大学教員・公的機関の研究職        5 自営業・家族従業者・農業等  
6 その他（                    ）

**Q15. あなたは、家事を平日1日にどのくらい行いますか。**

家事をご自身は行わない場合は0時間0分と入力して下さい。

家事・・・【            】時間 【            】分

**Q16. あなたの家族の状況についてうかがいます。**

(1) 現在、育児・介護が必要なご家族の有無についてお答え下さい。

A. 育児が必要な家族	1 いる（同居）    2 いる（別居） 3 いない
B. 介護が必要な家族	1 いる（同居）    2 いる（別居） 3 いない

(2-A1) あなたは、育児を平日1日にどのくらい行いますか。

育児の必要な家族はいてもご自身は行わない場合は0時間0分と入力して下さい。

育児・・・【            】時間 【            】分

(2-A2) あなたは、別居している家族の育児を年にどのくらい行いますか。

育児の必要な家族はいてもご自身は行わない場合は0日と入力して下さい。

育児・・・・・・年に【            】日

(3-B1) あなたは、介護を平日1日にどのくらい行いますか。

介護の必要な家族はいてもご自身は行わない場合は0時間0分と入力して下さい。

介護・・・・・・【            】時間 【            】分

(3-B2) あなたは、別居している家族の介護を年にどのくらい行いますか。

介護の必要な家族はいてもご自身は行わない場合は0日と入力して下さい。

介護・・・・・・年に【            】日

**Q17. あなたの仕事と家族の関係についてうかがいます。次の問いについて、もっとも実態に近いと思うものをそれぞれ1つずつお選び下さい。**

あて        まあ        あまりあて    全くあて  
はまる    あてはまる    はまらない    はまらない

- A. 仕事が原因で家族と一緒に過ごす時間が  
十分とれないでいる・・・・・・・・・・・・・・・・ 1 —— 2 —— 3 —— 4
- B. 家にいても仕事のことが気になって  
しかたがないことがある・・・・・・・・・・・・ 1 —— 2 —— 3 —— 4
- C. 家族のあれやこれやで思うように仕事に  
時間を配分できない・・・・・・・・・・・・・・ 1 —— 2 —— 3 —— 4
- D. 家事や育児・介護で疲れてしまい、  
仕事をやろうという気持ちになれない・・・・・・・・ 1 —— 2 —— 3 —— 4

**Q18. 最後に、本学における男女共同参画推進について、ご意見があれば自由にお書き下さい。**

○以上で終了です。ご協力ありがとうございました。

なお、これまでのアンケート調査 (H22～30年度) の結果報告は、男女共同参画推進室のホームページ ([http://www.yamagata-u.ac.jp/kenkyu/danjo/modules/report/index.php?cat\\_id=1](http://www.yamagata-u.ac.jp/kenkyu/danjo/modules/report/index.php?cat_id=1)) で公開しておりますのでご覧下さい。

## 3-2 | 自由回答

### (1) 採用・女性教員比率・昇進・女性管理職比率・人事異動についての意見

#### ①採用・女性教員比率について

◆女性教員を増やすことは重要だが、採用は個人の能力・適正で判断し、女性であることは優遇される一要素にとどめるべき。また、何故女性教員が少ないのか本質を考える必要がある。

- ・女性教員が何故少ないかを熟慮する必要があると考える。採用枠のみを優遇するだけでは、地方大学に良い研究者は集まらないと思う。研究力の高い女性教員を増やすためには、海外にターゲットを絞り、グローバルスタンダードな処遇かつ終身雇用形態で迎えるしか道はないと思う。そのために、本学事務組織のグローバル化をもっと真剣に検討してほしいと思っている。日本人教員が外国人教員の事務的サポートの肩代わりを余儀なくされるような環境では実現不可だと思う。
- ・女性の教員が少ないのは、博士課程まで進学する女性比率が少ないからではないだろうか。私は女性だが、女性の権利のみ主張していると、やがて男性への差別につながる気がしている。「女性ならではの視点で」とか「女性が生き活きと働ける社会」とか、女性以外の方はどう思っているのだろうか…と考えることがある。男女だけでなく、多様な性については、種類についての知識も必要だと思うが、最終的なゴールは、他人の性に対して気にしなくなる社会だと思う。
- ・日本の大学人材の多様化、研究の活性化、大学国際化のため、女性（特に外国人）教員の人数を増やす事が重要。
- ・女性教員比率向上のため、女性を雇用する財政面の整備が必須だと感じる。
- ・男女共同参画＝女性優遇という考えはやめて欲しい。特に事務職員。
- ・性別で参画を促すなど意味がわからない。能力やスキルで人事を選ばないことがそもそもおかしくないでしょうか。
- ・男性が、女性が、ではなく能力に見合った働き方ができるのが理想ではと思う。単に女性の割合を増やすのではなく、能力のある女性が能力を発揮できるような仕組みができればなどと思う。
- ・大学内に女性教員の姿が増えてきたと思う。仕事、家庭、子育てとバランスよく働いていらっしゃる先生方の姿を学生に示していければ、これから社会に出て働く学生たちは将来に希望がもてるのではないか。
- ・女性教職員を増やす点は賛成。しかし、それを達成するための手段として、女性限定人事を実施することには反対。女性限定人事は、男性応募者の道を最初から閉ざす措置であり、男女平等に反すると思う。数値達成を急ぐあまり、最も重要な大原則に反する手段を採ることは止めるべき。女性であることを有利な一考慮の要素とする程度の優遇に留めるべきではないかと考える。
- ・数値的な目標を達成するための実施ではなく、本質的な改革をしていただきたい。採用の

際の文言に、評価が同等であった場合、女性を優先して採用するという事に違和感をもったし、男性研究者は不信感を抱くと考える。まだまだ、性を意識しているのだとも考えるし、数値ありきであれば、管理職や研究者になったとしても、数値で昇任、採用とみられる環境は耐えられないと思う。

- ・「男性」だから「女性」だからで採用するのではなくて、基本的には能力ベースで見た上で、性別、国籍などバックグラウンドに関係なく取るのが理想だと思う（研究者になりうる大学院生が少ない、理系に行く女性が少ないというのはまた別の問題かと思う。特に理系に行く女性は、資格がしっかりしている医歯薬看護にどうしても偏るのを理工系としてはなんとかしたいと考える）。
- ・女性教員を○%と言う単位で増やすのではなく、優秀な女性研究者であれば採用で良いと思う。既に博士号持ちを支援するのではなく、中学高校の段階で博士号取得および女性研究者を増やすよう働きかける事が必要と思う。女性だから採用では、優秀な男性研究者を潰しかねず、実際アカデミアの世界では女性研究者の方が優遇されているのも事実である。

## ②昇進・女性管理職比率について

◆男女共同参画は推進すべきだが、性別に関わらず、公平に評価され能力のある人が昇任する仕組みが望ましい。

- ・事務職員の昇任について、2017年以降、係長への昇任は男性の方が早いですが、副課長への昇任は同時もしくは女性の方が若干早いという逆転現象が生まれているように感じる。係長としての経験を積む機会が少ないまま管理職に昇任させることについて、「手っ取り早く女性管理職の割合を上げたい」ように感じる。
- ・近年、数字目標の達成ありきで、無理矢理、女性職員を課長や副課長の管理職や係長に昇進させているケースがあるような気がしてならない。キャリアアップ志向のある女性職員であるならばまだしも、そうでない職員も中にはいると思われる（これは男性職員にも当てはまると思うが）。男性職員にとっては、女性に昇進の機会を奪われ、逆差別に繋がっているとも考えられる。制度が進行している大企業では女性の管理職登用で、男性職員の仕事に対するモチベーションが著しく下がっているケースが出ているとも聞く。人事評価については、能力で公平に評価してほしい。
- ・女性管理職の割合目標については男性への不公平感があり違和感を覚える。
- ・例えば、事務職員で女性管理職の割合を○○の時期までに○%にするという話がある。目標は数値で表す必要があり、そのこと自体は賛成である。しかし、それを達成するために、数値にのみ縛られて、本来管理職の能力の無い女性まで管理職に登用するのは本末転倒である。当然、能力のある方もいるが、疑問を持つ方もいるのは否めない。
- ・女性管理職比率の向上、女性活躍推進の取り組みの一方で、本人の意思にそぐわない昇進等もあるのではないかと感じることもある。
- ・女性管理職・教員の割合を増やすことを目標としていることについて、女性だから、と性

差を意識し抜擢するのではなく、男女問わず真に必要な方を選抜していただきたい。

- ・男女共同参画の推進は大切な取組だと考えている。しかし、同時に、女性の社会進出は先進国の少子高齢化の要因にもなっている。「女性は家を守れ」という考え方に賛同する気は一切ないが、「女性管理職比率20%」等といった目標は、現実的に少子高齢化といった課題と相反するものだと考える。特に、「管理職」には常に組織全体を見渡し、マネジメントすることが求められるため、産休や育休で職場を離れることが組織にとって許容できることかという視点に立つと、本人にとっても、組織にとっても難しいというのが現実だと思う。ゆえに、勿論、男女共同参画は推進すべきと考えるが、現実を見つめ、実現可能な目標をたて、その目標を実現するために尽力していくという取組み方が必要だと考えている。
- ・女性の社会進出は多様化という側面から見ると、非常に重要であると感じるが、同等の能力を持っている場合に女性が優先されて昇任する、採用される傾向があると強く感じる。数値目標があることは理解するが、能力が見合っていないにも関わらず、性別を意識して管理職にすること等は業務全体に差し支える可能性もあるため十分に勘案願いたい。
- ・女性事務職員数が多いので当然ともいえるが、女性管理職が増えつつあるのは良い傾向だと思う。
- ・役員を含め教職員の管理職に女性を採用、起用することを大いに推し進めていただきたい。その環境作りが大変だろうが、これからも目標達成に向けて頑張ってもらいたい。
- ・女子学生数に比べ、女性教員が少なすぎる。元が少ない中から無理矢理に管理職を選ぶのは無理があると思う。
- ・女性の理事が1人もいらっしゃらないのは、女性としてやや寂しく感じている。トップに女性がいるだけで励みになる。
- ・現在理事等が全員60歳以上の男性ばかりなのはおかしい。それが変わらないと話にならない。
- ・もっと実効性のある支援体制を構築しないと、能力のある人材は山形大学からいなくなる。理事や副学長に女性がいないことは、本学の女性に対する差別を顕著に示している。

### ③人事異動について

#### ◆人事異動は、育児、介護、その他の事情を考慮してほしい。

- ・育児中の教職員の異動について、考慮すべきである。例えば、乳幼児のいる男性職員を単身赴任にする、学内保育所に子を預けている職員を他キャンパスに異動させる等、異動が考慮されずにワンオペ育児を強いられたり、通勤距離・時間が負担になる等の弊害が出ている。
- ・事務職や教育研究は一般的に考えても女性に向いていると思うので、半数以上女性でも良いと思う。男女共同参画は、事務職では進んでいると思うが、本学では子育て中やその他事情がある職員でも、希望に反して遠くのキャンパスへ異動させるので、職員の男女数のバランスだけではなく、総合的に職員が働きやすい大学となるよう努力すべきだと思う。



- ・仕方がないことではあると思うが、独身の職員ばかり広域異動させられているので不公平感があると思う。
- ・男女共同参画といわれて久しいが、事務職員のキャンパス間の転居を伴う異動について、いまだに性差がはっきり現れている。近年の採用者は男女同数もしくは女性が多く採用されており、今後、これまでの性別を意識した人事異動をしては破綻する。それができないのであれば、例えば、キャンパスをまたぐ異動を可とする職種（企業でいう総合職）と、そうでない職種（一般職）を制定して人事面や給与面で差を付けてもらわないと不満だけが残る。
- ・男女に関わらず、事務職員の異動のスパンが短すぎるのが仕事に対するモチベーションや質を低下させていると感じる。

#### ④その他

- ・女性教員比率20%では全然足りないので、女性教員50%、平均2回に1回は女性が学長、学部長になる組織であるべき。能力が、とか論文が、とか年齢が、とか言わず、まず女性を優先（逆バイアスをかける）して、国内で最初に女性50%を実現する大学になって欲しいと思う。そうすると、色々なことが変わり始める。これまでの慣習や周囲に合わせず、理念を優先して欲しいと思う。
- ・力技でもなんでも、まずは本学の教員数、ポスト、研究者に占める女性割合を半分に引き上げる必要あり。少数では会議の場や職場で性別によるマイノリティ感がどうしても出てしまう。女性が半分いればそんなことはなくなる。女性に対する研究支援、資金が少ない。
- ・男女比率に差があるからといって、採用・昇任等の人事においてどちらかにゲタを履かせるのは違うと思う。
- ・自分は研究者なので女性研究者を増やす事に関して幾つかアイデアを書いておく。
  - 1) 田舎の大学に優秀な女性研究者を招くには、もしその人が結婚しているならその配偶者と一緒に赴任できるようなシステムを作った方がよい。そうでないと既婚女性で優秀な人をとる事は非常に難しい。
  - 2) 出産される先生は、半年から1年は仕事を離れることになる。そうなるとその間、研究から離れることになり、現代の学問の進歩を考えるとどうしても取り残されてしまう事になる。この問題を解決するには、女性の場合最初からグループを組んで研究させると良いと思う。例えばAさんが出産している間は、同グループのBさんが研究を進め、Bさんが出産に入るとAさんが復活してくるという様な感じである。女性の方が男性よりも平均的にはコミュニケーション能力が高いと思うので、集団でサポートしながら研究を進められるような枠組みを大学で作ると良いと思う。そこで、一人優秀な女性研究者を採用したら、その人に人事権の裁量がある程度与えて、自分とペアを組んでくれそうな女性研究者をスカウトさせると良いと思う。

3) 女性男性にかかわらず、優秀な研究者を見ていると、ワークライフバランスというよりもワークライフインテグレーションを行っていると思う。つまり、家庭と仕事を分けるのではなく、家にも仕事をしていたり、仕事場で家庭の用事を済ませたりすれば良い。家事が終わった後や子供を寝付かせた後で、国際的なテレビ会議に参加したり、逆に仕事場でナーシングしても問題無いと思う。ちゃんと成果が上がっていれば、どのような働き方であろうとも問題無く、大学はそれを許すべきである。

## (2) 人員不足・業務量についての意見

### ◆人員の不足、過重な業務量のためワークライフバランスが保てない。

- ・勤務時間等にむりがある場合が多い。変形労働制といえども、17時以降の会議が多すぎる。山形大学は、働き方改革と無縁であるのかと疑う部分もある。また、超過勤務を指定されたり、代休がとれなかったりする部分は、男女ともに仕事や育児、介護にかかわる社会人にとってどのように保障されるのかが、はなはだ疑問である。
- ・人員配置や業務内容等を見直してほしい。人員が以前より減らされているため、一人一人の仕事の負担が増しているように感じている。
- ・交付金削減と共に、総スタッフ数をどんどん減らされている中、今までの質の臨床、教育、研究を保った上に、男女共同参画で家のこともやるなどというのは、まったくの絵空事でしかない。年ごとの付け焼き刃の短期補充ではなく、永年のスタッフの雇用者を増やさなければ、共同参画も、働き方改革もできはしない。
- ・本学教職員の業務量が年々増えており、ワークライフバランスに課題があると感じる。
- ・本来の仕事とは関係ない同窓会の仕事などは仕事量も多く夜の会議や休日のイベントなどもあり辛いのですが、人員不足であり、仕事ではないだけに育児中の配慮がされず負担が大きいくと感じる。仕事以外の用件といっても、結果的に仕事になっているものが職位の低い人ほどあるのではないかと思う。
- ・入試等で土日に勤務日が多く、代休も取れない（形式的にはとっているが実際には勤務している）。単身赴任していると、土日に仕事があると帰れない。
- ・上司の時間外会議のため帰宅できない。
- ・医療職員としてまだまだ男性が少ない現状。男性が増え、働きやすい場所になることを願っている。
- ・残業時間が多く、ワークライフバランスが保てない。仕事時間が長いため。身体的・精神的にストレスとなり家族のことが十分できない（特に平日）。
- ・子育て中の職員の勤務時間の配慮をお願いしたい（残業が多いため）。
- ・仕事量が多く、平日は夜遅くまで、休日も休みなく仕事をして追いつかないくらいオーバーワークが続き、ワークバランスはとても悪い状況。職員は定刻でほぼ帰れると思う。しかし教員は裁量労働制だが、仕事量を自分でコントロールできないためかなりきつい状況である。
- ・男女共同参画を推進するためには、業務負担を減らすことも重要と思う。事務のPC（シンクラ、

デスクトップ型)は動作が遅く、フリーアドレスに対応できず、非常に作業効率が悪い。通常のノートPCでの労働生産性の50%以下に感じる(このアンケートに回答するのに何度も固まっている)。

- ・人員削減が進みすぎ、1人当たりの業務量が増加している。その上、無理な人事異動をしているため、係員すべて異動するような事態が起こっており、子育て・介護世代の負担が増加している。負荷も超勤も多く、働く環境としては、女性、男性ともにあまりよろしいとは言えない。

### (3) 妊娠・子育て支援・保育所・休暇制度についての意見

#### ①妊娠・子育て支援について

◆産前産後・育児休暇時の代替教員についてサポート体制を構築してほしい。また、その旨の情報が周知されると安心して出産・子育てに臨むことができる。

- ・本学に着任してから、育児休業などの代替要員については、このアンケートで知るまでまったく聞いたことがなかった(例えば、新任研修で名刺交換などのセミナーはあったが、こういうサポートについても紹介してほしいと思う)。調べようとしても、学内専用ページでは育児休業などの申請方法が記載してあるのみで、具体的なサポート体制を調べてもよくわからないため周知が必要だと思う。サポート体制が不明なので子供をもうけるかどうかや育児休業が可能かについて不安を持つ教職員はいると思う(自分が育児休業を取った場合に誰が授業をするのか、自分が後で集中的に一気に消化しないといけないのか、代替要員を雇えるのかなど)。また、サポート体制については担当部署や同僚に聞けばわかるかもしれないが、それ自体を質問することが他者に人生設計(子供を設ける意向の有無など)を開示することになり抵抗がある。このような取り組みは大変重要だと思うので、ご尽力いただいている皆様に感謝申し上げます。
- ・産休・育休取得教員の授業に対する非常勤講師の予算が「まったく」足りない。結局、多くの授業について周囲の教員の負担が増えたり、開講せずに学生の学習機会を減らしたりすることになっている。
- ・産前産後休暇中の代替教員を雇用できないため、その期間残された教員の負担が大きすぎる。それを知っているので、若手教員から事前に妊娠してもいいですかと聞かれた。女性教員を増やすことが目標になっているが、それに対する対策が不十分で、妊娠することさえ控えている現状である。目標を掲げるのであれば、実情を踏まえた対策を取って欲しいと思う。
- ・産休中、仕事の代替教員がおらず大変苦慮した。育児休暇からではなく、産前産後休暇から、代替えの人材を確保できるような職場にしていきたい。
- ・育休に伴う代替えの募集など個人で行わなくてもいいような体制があるといいと思う。
- ・保育所、病児保育、研究支援員制度を利用させていただき、とてもありがたい制度で大変助けられている。以前も問い合わせたが、産休中は代替職員がつかず、また育休中の代替職員も自分で見つけなければならない上、職場の要望に沿う人材が見つからず大変苦労した。

産休に入る人は正直、申し訳なさを感じている人が多いと思う。その点のサポートもあると安心して産休に入れると思う。

- ・技術職員が産休育休を取る際、特殊な業務があると、なかなか代替職員を採用するのは難しかったり、採用が決まらないため、特殊な業務の引き継ぎができず、その業務が滞ったりするが、学内の技術職員はその特殊業務に対応可能な方もいるので、産休・育休の代替職員の確保だけではなく、学内で協力できる体制づくりはできないものかと思う。
- ・事務効率化の観点から行われている職員の削減や、分掌事務の代替困難性などから、特に事務部門において、結婚・出産のしにくい状況が恒常的・潜在的に存在していると思う。役員・教員の女性比率向上も重要だが、現状女性職員の多い事務部門の改善こそが必要ではないだろうか。
- ・今年度試行されている夜間保育料や学童保育料のサポートが大変ありがたく思う。引き続き継続した取組、年間の上限額の引き上げを希望する。
- ・研究支援員制度は大変助かっている。しかし一定期間を過ぎると契約できないとのことで、また1からお願いすることになり手続きが大変である。
- ・託児の補助について、学会以外でも（委員会など）認められるといいと思う。
- ・「育児」に関していえば、不妊治療をしている方もいらっしゃるだろうし、「生まれた子供を育てるための制度」があるのであれば、「子供を作るための制度」例えば経済的支援（休暇制度は利用しづらいだろうから）があってもいいのでは？と思う。
- ・育児や介護のある人に配慮してもらっていることに感謝をしている。しかし、それにより、育児や介護のない人への業務の負担が多くなっていることを身近に感じ、申し訳ない気持ちになる。
- ・職場で共同参画を推進することでの具体的な特典をもっと作るべき。子育て、介護中の女性を常勤で採用している職場、管理職に特別手当を出す、等。病児保育などハード面は改善が見られるが、一緒に働く人の意識、協力体制をもっと強化するには、まわりで支える人に具体的メリットを与えないと進まない。
- ・男女共同参画推進ということで子供や結婚している人に対する支援ばかりが充実されている反面、子供がいない人や独身者に対する負担が増えている。女性は子供がいて結婚して当たり前で、その人達への支援をすれば解決すると考えていること自体が既に男女共同参画につながっていない。このアンケートの内容自体が、女性の独身で働く人もいることに対して不快に感じる。また、その負担が増えている職員を顧みないことが悪循環で職場環境が改善しないことも考えてほしい。

## ②保育所について

◆既存設備も含めた保育所について利用者のニーズを把握し、改善・拡充を図ってほしい。

- ・学内に設置されている保育所等の設備について、利用者のニーズに応えた、本当に利用しやすい施設、制度となっているかどうか、絶えず、利用者や本学勤務者からの声を吸い上

げて、改善・拡充していく必要があると思う。例えば、のびのびの園庭(?)は何年間もただの砂地のまま放置されていた。最近になってようやく園庭らしくなってきたようだが。次々と新しい設備・制度を立ち上げるのも大切であるが、既存のものが十分な成果を上げているかどうかを検証し、改善していくことも重要である。人目を引く宣伝広告や啓蒙活動も必要かもしれないが、子育てや介護をしながら働くことを支援できる、具体的な制度設備がなければ、男女共同参画はいつまでも進まないと思う。

- ・ 幼児だけでなく小学生や病児を預かってくれる施設が学内にあったほうがいい。
- ・ 24時間対応の保育所はあるが、休日・時間外対応の学童がないため、小学校入学とともに、さらに働きにくさを感じる。病児保育のあずかり人数を増やしてほしい。
- ・ 病児保育や保育所をもっと拡大すべきだと思う。入りたくても入れないことがあると聞いた。

### ③休暇制度について

#### ◆休暇制度を利用しやすい職場環境の改善を希望する。

- ・ 生理休暇の制度はあるものの利用している人を知らないし、周囲の目が気になり取得できず、通常の年休を取得している。また、育児休暇もそうだが、業務のことを考えると、妊娠や出産を希望していても周囲に迷惑をかけるのではという気持ちになり、なかなか予定を立てづらい現状がある。配属部署の業務負荷が大きいことより、部署内の人数が少ないために、通常の休暇ですら取得しづらいと感じる。
- ・ 小学生や中学生だとしても発熱していたら自宅に置いておけないと思う。子供の看病の休暇範囲の拡大をお願いしたい。
- ・ 今の職場で男性の育休を取得できるとは全く思えない。日々成長する子供の姿を見ていると、今しかない貴重な期間を一緒に過ごせないことに後悔している。
- ・ 男性の育児休業を取得しやすい雰囲気を作ってほしい。
- ・ 私自身、妻のこともあり、3分の1程度母親代わりで子どもと接していたりしている。ただ、週末にいろいろ仕事を入れられたり、平日でも融通利かなかったりすることが多く、家族と心置きなく触れ合える時間が少ないので、その辺なんとかしてほしいと思う。
- ・ 男女共に育休取得が推進されているが、誰かが育休を取得すれば、誰かがその負担を背負っているのが現状であり、この構図を変えない限り、積極的に育休を取得することは難しい。また、出産の高齢化に伴い係長等の役職者が育休を取得することが今後増えていくものと思われる。気持ち良く育休を取得するために、根本的な解決を図る必要があると思う。
- ・ 事務職員に関しては、女性職員の産休・育児休業については十分すぎる環境だと思う。男性職員も育休をとりやすくなっており、ボーナスや人事評価にもほとんど影響がないように感じる。ただ、男性職員の場合は短期取得の割合が多いものの、休業期間中に代替職員の補充がないため、周囲に大きな負担をかけていることは否めない。こういった推進は「制度を使う側」には有利だし良い制度だなと感じるが、「使わない側」に負担をかけているものであること、そして、そもそも「取得する権利」を主張すべきものではないと、周りを

見て感じる。制度の認知度を高めるのと同時に、周りへの感謝を忘れないように、という意識付けも同じくらい大事なのではないだろうか。

- ・子育て中にもっと支援がほしかった。現在、介護のため自分の休みを使用している。年に数回でも介護休暇を取れるような体制にしてほしい。
- ・介護は主に女性が行うものという風習があると思う。以前よりは良くなったが男性の育休についても取る人は少ないように思う。もう少し、子育て・介護を男女の別なくできればと思う。介護保険の仕組みをもっと職員に浸透させ利用しながら、介護・仕事・メンタル面でのサポートを考えてくれると、両立できることで社会・大学にも貢献し、人材の確保につながると思う。

#### (4) 職場の慣行・雰囲気・労働環境についての意見

◆多様化における平等を実現させるために、職場の慣習に対する意識改革、個人の能力に見合った職務分掌、個々の事情に応じた多様な働き方の推進を希望する。

- ・テレワークや多様な働き方に対する労働環境の選択肢が増え、より個々が働きやすい職場になるように期待している。
- ・仕事のために家族や家庭が犠牲とならないような生活ができるよう、職場の環境を整えたり（特に残業が減るように）、職員の意識改革（特に休みを取得するのに罪悪感を感じない雰囲気づくり）等が推進されればよいと思う。
- ・「優秀な教員＝自分の時間を削って最高の教材研究をしている人」という雰囲気があり、家庭を優先して仕事に十分に時間を割けないことに罪悪感を感じてしまう雰囲気が正直ある。私たちの意識改革もしていかなければならないと思う。
- ・例えば、お客さんにお茶を出す、式典の際来賓の方の胸元に花をつける、賞状や花束を壇上で渡す、というような暗黙の”女性の仕事”をなくす必要があると考える。「山形が」なのか、「山形大学が」なのかは分からないが、山形大学にきたばかりの頃、男女の差を肌にしたことを覚えている（日常の小さなことの端々に違和感があった）。【男性／女性】【既婚／独身】…というカテゴリーで暗黙に割り振られる業務をばっさり無くして、例えば【得意／不得意】で業務を割り振った方が、大学としての職員としても（精神衛生上）よっぽどいいように思う。
- ・職場では上司の考え方で全て決まる傾向がある。上司が、いまだに早く帰ることに對して、よく思わない人がいるのも事実である。働きやすい環境が作れるよう（早く帰る、仕事が全てでないこと）意識を改革していく必要がある。
- ・分散キャンパスである本学の場合、事務職員は異動により単身赴任生活を強いられ、家事・育児に関わるができない。積極的なテレワークの推進など方策が必要と思う。
- ・女性の割合を増やすのはもちろん大切だと思うが、結局誰もが働きやすい職場である方が望ましいと思う。余裕のない状況がずっと続いているように感じている。
- ・女性が仕事しやすい環境作りは男性が休みやすい環境作りと一緒に思う。

- ・今はリモートなので便利だが、対面での長時間会議は無駄だと思っている。
- ・男女関係なくもう少し働き方改革をすすめてほしい。
- ・医事課の女性制服について、なぜ女性のみ制服があるのか、なぜ膝丈の短いスカートなのか、なぜ身体のラインを出すようなベストのデザインなのか、当事者ではないので実体はわからないが、大学としてどうなのか。
- ・非常勤職員の5年有期のあり方の見直しが、女性のよりよい働き方につながっていくのではないだろうか。能力のある人材が有期という理由だけで働く場所、環境を変えなければならぬ必要があるのだろうか。
- ・短時勤務職員の給料が安すぎて働くモチベーションが下がる。
- ・在宅勤務をきちんと制度化して、在宅勤務・有給休暇・勤務時間変更等の制度を活用して、家庭を持つ職員が仕事と家庭の両立をしっかりとできるようにしてほしい。
- ・本学におけるハラスメントの問題は、根深いと感じる。安全で安心な環境づくりとハラスメントの啓発・教育は、組織のパフォーマンスを高めるうえでも学生の学ぶ環境を整えるうえでも、欠かせないと思う。しかしハラスメントに関しては、学長からのメッセージが伝わってこない。全教職員に向けて、学長からの明確な方針の宣言と指針づくりを希望する。
- ・仕事に悪影響及ぼしているので、重ね重ね、『喫煙所』の件どうかよろしくお願いします。本気で考えてください。

## (5) アンケートについての意見

- ・アンケートにおいて、学部、職位、年齢、性別の回答が求められると、場合によってはほぼ個人を特定できるのではないだろうか？（例えば、学部によっては特定の職位が1名しかいない可能性もある）なので、匿名化に対して配慮が必要だと思う（例えば、年齢を30～40歳にするなど）。また、アンケートの目的自体に「アンコンシャスバイアス」と書いてあると、「構え」ができてしまい、「社会的望ましさ」で回答が歪みやすいと思う。可能であれば、こういった調査を専門とする教員の監修が必要ではないだろうか？ また、バイアスや偏見といった態度（attitudes）が行動にどこまで影響するのかについては疑問視する研究もでてきており、最新の情報を得ることが重要だと思う（例えば、女性に対する数学ステレオタイプ脅威による悪影響は再現できていないとされている）。
- ・本アンケートは無記名となっているが、所属や職階、年齢や性別等を組み合わせることで、一部の個人は特定が可能かと思う。個人情報に関する項目については、削減するか飛ばせるようにした方が良いのではないだろうか。
- ・性別、配偶者の有無、配偶者の職業などを聞く場合には、「答えたくない」などの選択肢を用意した方がよいと思う。施策のためのデータを取りたいのは分かるが、正直なところ、このアンケート自体にやや不快感を覚えた。
- ・このアンケートの設問自体に男女の蔑視的表現があると感じる。女性だからという中の問題と仕事・研究のサポートとして人間的成長することとは違うと思う。多くコメントを入れたいと

ころもあるが、この仕事を約40年以上続けてこられたことを踏まえ、その間の男女共同参画の考え方の向上や環境整備があつて、さらに女性が（職員が）続けられるよう取り組んでいければと思う。

- ・問いに「育児をしている時間」とあるが、非常に答えにくい。子供が小さければ小さいほど、同じ空間にいて、様子を見ているだけだったり、寝ている時間でさえも育児に該当する場合があるかと。睡眠の途中で、おむつ交換したり、夜泣き対応であやしたり…その時間自体は短いかもかもしれないが、一律に「育児をしている時間」と一括りにするのではなく、こういう事情もあるということも分かっていたきたい。
- ・家事と育児の時間を分けて考える事は難しいと思う。(Q15、Q16 (2-A1))
- ・アンケート内に「多様性を確保する」という言葉があつたが、本学教職員内の多様性はすでに存在しているものであり、数の確保に走ると本質的な解決にはならない。SDGsと言っておけば印象が良くなると思っている人たちと同じ。「確保」とは異なる言葉になるのではないか。
- ・無駄な事業が多いので廃止すべき。無意味なアンケートなど特に不要である。
- ・アンケートも含めて、こういった取り組み自体に価値があると思うので、今後ともよろしくお願ひします。
- ・アンケート毎回とっていますが、その結果に対して何かしらのアクションが見られず、ずっと何も変わらないでいるような気がする。アンケートにとって終わりではなく、もう少しアクション起こして変えてくれると嬉しい。
- ・やっている感を出して満足するのではなく、実質的に改善してください。
- ・Q2で、常勤の選択肢が重複しているため、全く同じ（に見える）選択肢がある。スマートフォンで回答したのでレイアウトが崩れている設問もあつた。
- ・本アンケートについての意見ですが、Q6～8あたりの問いに対して、そもそも考えるための判断材料が無い（持ち得てない）というか、現状把握できてないので、回答するにあたり戸惑いました。家事・育児の時間は、ほぼ家にいる時間全てであり、分けて考えるのは難しい。
- ・Q17最初の質問文の意味が理解できなかった。
- ・整数でしか入力できなかったため、産休が2か月しかとれていなかったのて、このアンケートに反映できなかった。
- ・アンケート項目が多すぎ負担である。
- ・アンケートが長すぎる。コマの計算の仕方がよくわからず、しかも実習の時期があり年間変動が大きいため回答しにくかつた。

## (6) その他男女共同参画等についての意見

- ・東北大学の犬隅典子先生が主導している「ジェンダーと人間社会」のような基盤教育を山形大学でも開講し、全ての学生に男女共同参画について学んでもらい、日本社会をアップデートしていただきたい。
- ・大学の男女共同参画の取り組みは十分進んでいると思うが、性的分担について家庭や女性本人



の意識改革がついてきてない。社会環境的には、昔より社会保障費や税金等の収入が増えると累進的に大幅負担増となり、結果的に男性一人が働いても世帯収入が増えない構造が逆説的に女性の正規職への就労を後押ししている。また男女ともコスパの悪い管理職への昇進意識がなくなっている。

- 男女共同参画推進の活動をしていることは承知している。男女問わず働きやすい環境の整備は必須なので、取り組みを進めていただきたい。一方で、実際どのような活動をしているのか見えづらい。
- 各キャンパスとの意見交換を毎年行っていますが、男女共同参画室側の積極的に何が聞きたいのか？何について議論したいのか？が感じられず、その場において話しを聞いているだけに思える。各人の貴重な意見交換の場なのだから、主催者の男女共同参画室側も積極的な議論に参加をされてはどうだろうか。
- 男女共同参画推進の内容を勉強したいと思います。
- 女性・男性にとらわれない考え方がもっと広まればいいと思う。男性でも家事・育児をしているという現状、昔のような「男は仕事」という考え方は薄らいでいることを前提としてもいいような気がする。
- 学内にいろいろな意見があり、そのことが見えるようになっていると、職員・学生ともに多様な意見をもっていいのだと認識できるようになり、多様な意見を生かして大学の総意を形成していくプロセスが見えると、民主主義のあり方を学生に示すことにつながると思う。
- 男脳、女脳のそれぞれ良い所が活かされ、十人十色でよい。
- 大学のHP、トップページの新着情報に貴推進室の「お知らせ」を掲載してはいかがでしょうか。推進室のHP（取り組み）を知っている人は少ないと思われる。
- このことに限らず、何かに取り組もうとして偏りや矛盾が生じていることに気づかない、見えない、知らないふりが多すぎる。
- 最近改善されたかもしれないが、何年前に本学主催の男女共同参画推進の前学長懇談会に参加した時、懇談会開催のために女性職員の関与と参加を積極的に（強制的に）促す傾向があったと気付いた。それは余計に女性職員のプレッシャーになったと思い、それ以来、男女共同参画のイベントにあまり関わりたくなくなった。男女共同参画は女性片方の問題ではなく、男性の方も意識を喚起されるべき。育児や家事は女性に押し付けずに男女平等で行われるべきだと思う。男性職員でも育児休暇が取れたり、事務職員の会議が減り家庭内の仕事（家事や子育て）を優先に行うことができる雰囲気は、職場で作られるといいと思う。
- 女性研究者に対する支援事業がいくつか用意されているが、それらの使いやすさが良くないと感じる。また、本当に必要とされている支援事業ではなく、評価などのための形だけの支援事業になっているのではないかと感じている。
- 私は、山形大学が支援員制度を必要な人々に提供しようとしていると感じ感謝しているが、本当の意味の「男女共同参画」はないと思う。キャンパスに秘書以外の女性はほとんどいないし、私を含め会議で女性が自分の意見を自由に話すこともない。より多くの女性が安心して声を出

せるようにするには、女性の上司を増やす必要があると思う。いくつか要望すると、米沢キャンパスに児童保育があったり、女性がゆったりとくつろいだり、リフレッシュしたりできる「女性の部屋」もあればいいのと思う。また駐車場は屋根か、フェンスやパーキングゲートを設け、少しでも安全を感じられたらいいのと思う。そして授乳中の女性が就業時間中に授乳・搾乳の時間をとれるようにする規則があればいいのと思う。私自身幼い子供がいるが、キャンパスから1時間以上離れて住んでいるため、子供から離れている時間が非常に長く、交通量の多い時間帯に運転しなくて済むよう遅く出勤したり早く帰宅することができればと思う。

- 仕事しやすい環境→収入増え→子供の数も増える。このような好循環になるといいですね。頑張ってください。
- 女性教員の比率を上げることは理解しますが、教員に求められるのは能力と人間性であって、決して性別で判断すべきものではありません。安易な女性限定採用には断固反対です。それよりも、男女共同参画推進の前に運営に責任のある教授達の意識改革を推進してください。密室主義、問題を指摘しても問題無いと言い張る教授の姿勢を見て、本学にはそもそも男女共同参画推進を語る資格は無いと思います。
- 男女間の差異のすり合わせではなく、「職場の仕事」と「各家庭の仕事」の差異のすり合わせをすべきではないか。「職場の仕事」に対して賃金を支給するというより、「職場と各家庭の仕事がある人に1年間業務をお願いする」ことに対して賃金を支給（年棒制、比率を問わず）できれば良い。
- 男性教職員の意識を変えるためにも、女性教職員だけに働きかける取り組みの在り方をそろそろ変えた方がよいと思います。
- 業務や制度の上で、あまり詳細まで理解できていませんが、広報誌等で取り組みを拝見している。社会（国・地方）のあり方に連動したり、または先駆けたりと、取り組みに躍動感を感じている。これからもどうぞよろしくお願いいたします。
- 男女共同参画推進について知らないことが多いと思った。この内容についての情報源となっているものがどこにあるのか、知ることができたらいいなと思うが。
- 男女共同参画にしてもハラスメント防止にしても教職員の業務に余裕が必要である。最近の山形大学の運営はこれに逆行するものが多く、教職員間にいたずらに競争を煽り、男女共同参画の阻害、ハラスメント発生を助長を大学が目指しているとしか思えない。大学役員及び経営者は、今行おうとしている新年俸制や教員の業績評価の給与への反映、キャンパス間競争による予算配分法など運営を根本的に見直し、働く環境の健全化に努めるべきである。

## ③-3 | 基礎集計表

## Q0. 所属キャンパス

全体	教員系		職員系		医療系	
	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性
1,069	57	140	160	101	499	53
<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
小白川 244	27	70	75	61	0	0
<b>22.8</b>	<b>47.4</b>	<b>50.0</b>	<b>46.9</b>	<b>60.4</b>	-	-
飯田 686	14	19	43	15	499	53
<b>64.2</b>	<b>24.6</b>	<b>13.6</b>	<b>26.9</b>	<b>14.9</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
松波 13	7	5	1	0	0	0
<b>1.2</b>	<b>12.3</b>	<b>3.6</b>	<b>0.6</b>	-	-	-
米沢 86	6	31	27	19	0	0
<b>8.0</b>	<b>10.5</b>	<b>22.1</b>	<b>16.9</b>	<b>18.8</b>	-	-
鶴岡 40	3	15	14	6	0	0
<b>3.7</b>	<b>5.3</b>	<b>10.7</b>	<b>8.8</b>	<b>5.9</b>	-	-

## Q1. あなたの主担当または所属について、あてはまる部局を1つお選び下さい。

全体	教員系		職員系		医療系	
	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性
1,069	57	140	160	101	499	53
<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
人文社会科学部・社会文化創造研究科	22	4	16	0	0	0
<b>2.1</b>	<b>7.0</b>	<b>11.4</b>	-	-	-	-
地域教育文化学部・社会文化創造研究科、 教育実践研究科	30	10	20	0	0	0
<b>2.8</b>	<b>17.5</b>	<b>14.3</b>	-	-	-	-
理学部・理工学研究科（理学系）	31	5	25	1	0	0
<b>2.9</b>	<b>8.8</b>	<b>17.9</b>	<b>0.6</b>	-	-	-
医学部・医学系研究科、附属病院、 飯田キャンパス事務部	686	14	19	43	15	499
<b>64.2</b>	<b>24.6</b>	<b>13.6</b>	<b>26.9</b>	<b>14.9</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
工学部・理工学研究科、有機材料システム研究 科、米沢キャンパス	86	6	31	27	19	0
<b>8.0</b>	<b>10.5</b>	<b>22.1</b>	<b>16.9</b>	<b>18.8</b>	-	-
農学部・農学研究科・鶴岡キャンパス事務部	40	3	15	14	6	0
<b>3.7</b>	<b>5.3</b>	<b>10.7</b>	<b>8.8</b>	<b>5.9</b>	-	-
学士課程基盤教育機構、大学院基盤教育機構	14	6	6	0	0	0
<b>1.3</b>	<b>10.5</b>	<b>4.3</b>	-	-	-	-
法人本部、監査室、男女共同参画推進室、 小白川キャンパス、小白川キャンパス事務部、 保健管理センター	123	2	3	60	52	0
<b>11.5</b>	<b>3.5</b>	<b>2.1</b>	<b>37.5</b>	<b>51.5</b>	-	-
YUCWC・法人本部運営支援室、 YUCWC・小白川キャンパス運営支援室、 YUCWC・飯田キャンパス運営支援室、 YUCWC・米沢キャンパス運営支援室	24	0	0	14	9	0
<b>2.2</b>	-	-	<b>8.8</b>	<b>8.9</b>	-	-
附属学校	13	7	5	1	0	0
<b>1.2</b>	<b>12.3</b>	<b>3.6</b>	<b>0.6</b>	-	-	-
無回答	0	0	0	0	0	0
-	-	-	-	-	-	-

## Q2. あなたの職種と勤務形態について、お聞きします。

(1) あなたの職種について、最もあてはまるものを1つお選び下さい。

	全体	教員系		職員系		医療系	
		教員系：女	教員系：男	職員系：女	職員系：男	医療系：女	医療系：男
	1,069	57	140	160	101	499	53
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
教員系							
大学教員・研究員	190	50	135	0	0	0	0
教諭（校園長含む）	17.8	87.7	96.4	-	-	-	-
	12	7	5	0	0	0	0
	1.1	12.3	3.6	-	-	-	-
職員系							
事務系職員（施設系・ 図書系を含む）	225	0	0	126	91	0	0
	21.0	-	-	78.8	90.1	-	-
技術系職員・教務職員	19	0	0	9	10	0	0
	1.8	-	-	5.6	9.9	-	-
技能系職員	25	0	0	25	0	0	0
	2.3	-	-	15.6	-	-	-
医療系							
医員及び研修医	11	0	0	0	0	7	4
	1.0	-	-	-	-	1.4	7.5
看護師	536	0	0	0	0	489	47
	50.1	-	-	-	-	98.0	88.7
薬剤師	0	0	0	0	0	0	0
技師・技士等	5	0	0	0	0	3	2
	0.5	-	-	-	-	0.6	3.8
その他							
その他	46	0	0	0	0	0	0
	4.3	-	-	-	-	-	-
無回答	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-

(2) あなたの雇用形態について、あてはまるものを1つお選び下さい。

	全体	教員系		職員系		医療系	
		教員系：女	教員系：男	職員系：女	職員系：男	医療系：女	医療系：男
	1,069	57	140	160	101	499	53
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
常勤教員（有期）	79	17	29	2	0	29	2
	7.4	29.8	20.7	1.3	-	5.8	3.8
常勤教員（無期）	197	36	105	12	7	23	9
	18.4	63.2	75.0	7.5	6.9	4.6	17.0
常勤職員（有期）	77	1	3	8	12	45	7
	7.2	1.8	2.1	5.0	11.9	9.0	13.2
常勤職員（無期）	526	1	1	61	69	355	33
	49.2	1.8	0.7	38.1	68.3	71.1	62.3
定時勤務職員（有期）	42	1	1	10	9	12	0
	3.9	1.8	0.7	6.3	8.9	2.4	-
定時勤務職員（無期）	32	0	0	7	0	16	2
	3.0	-	-	4.4	-	3.2	3.8
短時間勤務職員（有期）	72	1	0	35	3	16	0
	6.7	1.8	-	21.9	3.0	3.2	-
短時間勤務職員（無期）	33	0	0	22	0	3	0
	3.1	-	-	13.8	-	0.6	-
その他	11	0	1	3	1	0	0
	1.0	-	0.7	1.9	1.0	-	-
無回答	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-

Q3. 現在の職階について、あてはまるものを1つお選び下さい。

	全体	教員系		職員系		医療系	
		教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性
	190	50	135	0	0	0	0
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>
教授	79	10	68	0	0	0	0
	41.6	20.0	50.4	-	-	-	-
准教授	66	22	42	0	0	0	0
	34.7	44.0	31.1	-	-	-	-
講師	10	3	7	0	0	0	0
	5.3	6.0	5.2	-	-	-	-
助教	28	14	14	0	0	0	0
	14.7	28.0	10.4	-	-	-	-
助手	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-
研究員	5	1	3	0	0	0	0
	2.6	2.0	2.2	-	-	-	-
その他	2	0	1	0	0	0	0
	1.1	-	0.7	-	-	-	-
無回答	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-

Q4. 初めて大学・研究機関（山形大学以外を含む）に勤めてから、今年度で通算何年目になりますか。

【通算 年目】

全体	教員系		職員系		医療系	
	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性
190	50	135	0	0	0	0
100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
1年	11	4	7	0	0	0
5.8	8.0	5.2	-	-	-	-
2年	9	6	3	0	0	0
4.7	12.0	2.2	-	-	-	-
3年	6	3	3	0	0	0
3.2	6.0	2.2	-	-	-	-
4年	6	1	5	0	0	0
3.2	2.0	3.7	-	-	-	-
5年	5	1	4	0	0	0
2.6	2.0	3.0	-	-	-	-
6年	9	3	5	0	0	0
4.7	6.0	3.7	-	-	-	-
7年	15	3	11	0	0	0
7.9	6.0	8.1	-	-	-	-
8年	6	2	4	0	0	0
3.2	4.0	3.0	-	-	-	-
9年	5	2	3	0	0	0
2.6	4.0	2.2	-	-	-	-
10年	11	3	7	0	0	0
5.8	6.0	5.2	-	-	-	-
11年	4	3	1	0	0	0
2.1	6.0	0.7	-	-	-	-
12年	4	0	4	0	0	0
2.1	-	3.0	-	-	-	-
13年	8	2	6	0	0	0
4.2	4.0	4.4	-	-	-	-
14年	7	2	4	0	0	0
3.7	4.0	3.0	-	-	-	-
15年	2	0	2	0	0	0
1.1	-	1.5	-	-	-	-
16年	2	1	1	0	0	0
1.1	2.0	0.7	-	-	-	-
17年	4	1	3	0	0	0
2.1	2.0	2.2	-	-	-	-
18年	7	2	5	0	0	0
3.7	4.0	3.7	-	-	-	-
19年	7	2	5	0	0	0
3.7	4.0	3.7	-	-	-	-
20年	7	3	4	0	0	0
3.7	6.0	3.0	-	-	-	-
21年	6	1	4	0	0	0
3.2	2.0	3.0	-	-	-	-
22年	3	1	2	0	0	0
1.6	2.0	1.5	-	-	-	-
23年	4	0	4	0	0	0
2.1	-	3.0	-	-	-	-
24年	5	1	4	0	0	0
2.6	2.0	3.0	-	-	-	-
25年	4	1	3	0	0	0
2.1	2.0	2.2	-	-	-	-
26年	6	1	5	0	0	0
3.2	2.0	3.7	-	-	-	-
27年	3	0	3	0	0	0
1.6	-	2.2	-	-	-	-
28年	4	0	4	0	0	0
2.1	-	3.0	-	-	-	-
29年	4	0	4	0	0	0
2.1	-	3.0	-	-	-	-
30年	4	0	4	0	0	0
2.1	-	3.0	-	-	-	-
31年	0	0	0	0	0	0
-	-	-	-	-	-	-
32年	2	0	2	0	0	0
1.1	-	1.5	-	-	-	-
33年	5	0	5	0	0	0
2.6	-	3.7	-	-	-	-
34年	2	1	1	0	0	0
1.1	2.0	0.7	-	-	-	-
35年	1	0	1	0	0	0
0.5	-	0.7	-	-	-	-
36年	1	0	1	0	0	0
0.5	-	0.7	-	-	-	-
37年	0	0	0	0	0	0
-	-	-	-	-	-	-
38年	1	0	1	0	0	0
0.5	-	0.7	-	-	-	-
39年	0	0	0	0	0	0
-	-	-	-	-	-	-
40年	0	0	0	0	0	0
-	-	-	-	-	-	-
平均	14.61	10.86	16.11	-	-	-

【出産・育児の中断期間 年を含む】

	教員系		職員系		医療系		
	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性	
全体	190	50	135	0	0	0	0
	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
0年	11	4	7	0	0	0	0
	5.8	8.0	5.2	-	-	-	-
1年	5	4	1	0	0	0	0
	2.6	8.0	0.7	-	-	-	-
2年	2	2	0	0	0	0	0
	1.1	4.0	-	-	-	-	-

## Q5. 昨年度（令和2年度）の教育研究や会議等への出席についてうかがいます。

(1) 教育活動について、昨年度（令和2年度）の大学での勤務、担当授業の有無についてお答え下さい。

### A. 学期中の大学での勤務

	教員系		職員系		医療系		
	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性	
全体	179	46	128	0	0	0	0
	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
あり	176	45	126	0	0	0	0
	98.3	97.8	98.4	-	-	-	-
なし	3	1	2	0	0	0	0
	1.7	2.2	1.6	-	-	-	-
無回答	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-

### B. 夏休み等長期休業中の大学での勤務

	教員系		職員系		医療系		
	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性	
全体	179	46	128	0	0	0	0
	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
あり	160	43	114	0	0	0	0
	89.4	93.5	89.1	-	-	-	-
なし	19	3	14	0	0	0	0
	10.6	6.5	10.9	-	-	-	-
無回答	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-

### C. 授業・実習などの受け持ち

	教員系		職員系		医療系		
	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性	
全体	179	46	128	0	0	0	0
	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
あり	173	43	126	0	0	0	0
	96.6	93.5	98.4	-	-	-	-
なし	6	3	2	0	0	0	0
	3.4	6.5	1.6	-	-	-	-
無回答	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-

### D. 他大学の非常勤（集中講義）の受け持ち

	教員系		職員系		医療系		
	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性	
全体	179	46	128	0	0	0	0
	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
あり	41	12	27	0	0	0	0
	22.9	26.1	21.1	-	-	-	-
なし	138	34	101	0	0	0	0
	77.1	73.9	78.9	-	-	-	-
無回答	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-

## E. 学生の研究以外の相談や指導の受け持ち

	教員系		職員系		医療系	
	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性
全体	179	46	128	0	0	0
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>
あり	131	32	95	0	0	0
	<b>73.2</b>	<b>69.6</b>	<b>74.2</b>	-	-	-
なし	48	14	33	0	0	0
	<b>26.8</b>	<b>30.4</b>	<b>25.8</b>	-	-	-
無回答	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-

## Q5\_1t1. (2-2A~B) 教育活動について、昨年度（令和2年度）の大学での勤務日数をお答え下さい。

	教員系		職員系		医療系	
	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性
全体	176	45	126	0	0	0
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>
週1日	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-
週2日	1	0	1	0	0	0
	<b>0.6</b>	-	<b>0.8</b>	-	-	-
週3日	5	2	2	0	0	0
	<b>2.8</b>	<b>4.4</b>	<b>1.6</b>	-	-	-
週4日	3	0	3	0	0	0
	<b>1.7</b>	-	<b>2.4</b>	-	-	-
週5日	151	40	109	0	0	0
	<b>85.8</b>	<b>88.9</b>	<b>86.5</b>	-	-	-
週5.5日	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-
週6日	11	2	7	0	0	0
	<b>6.3</b>	<b>4.4</b>	<b>5.6</b>	-	-	-
週7日	5	1	4	0	0	0
	<b>2.8</b>	<b>2.2</b>	<b>3.2</b>	-	-	-
平均	-	-	-	-	-	-
	<b>5.03</b>	<b>5.00</b>	<b>5.04</b>	-	-	-

## Q5\_2\_2\_1t2. (2-2A~B) 教育活動について、昨年度（令和2年度）の大学での勤務日数をお答え下さい。

	教員系		職員系		医療系	
	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性
全体	160	43	114	0	0	0
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>
週1日	2	0	2	0	0	0
	<b>1.3</b>	-	<b>1.8</b>	-	-	-
週2日	5	1	4	0	0	0
	<b>3.1</b>	<b>2.3</b>	<b>3.5</b>	-	-	-
週3日	2	2	0	0	0	0
	<b>1.3</b>	<b>4.7</b>	-	-	-	-
週4日	11	2	8	0	0	0
	<b>6.9</b>	<b>4.7</b>	<b>7.0</b>	-	-	-
週5日	128	35	92	0	0	0
	<b>80.0</b>	<b>81.4</b>	<b>80.7</b>	-	-	-
週5.5日	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-
週6日	8	3	4	0	0	0
	<b>5.0</b>	<b>7.0</b>	<b>3.5</b>	-	-	-
週7日	4	0	4	0	0	0
	<b>2.5</b>	-	<b>3.5</b>	-	-	-
平均	-	-	-	-	-	-
	<b>4.86</b>	<b>4.86</b>	<b>4.86</b>	-	-	-

Q5\_2\_2\_2t1. (2-2C~E) 教育活動について、昨年度（令和2年度）の担当授業コマ数などをお答え下さい。

	教員系		職員系		医療系	
	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性
全体	173	43	126	0	0	0
	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0
週0.2コマ	0	0	0	0	0	0
週0.5コマ	0	0	0	0	0	0
週1コマ	20	4	15	0	0	0
	11.6	9.3	11.9	-	-	-
週1.2コマ	0	0	0	0	0	0
週1.5コマ	0	0	0	0	0	0
週2コマ	42	11	31	0	0	0
	24.3	25.6	24.6	-	-	-
週3コマ	21	2	18	0	0	0
	12.1	4.7	14.3	-	-	-
週4コマ	26	7	18	0	0	0
	15.0	16.3	14.3	-	-	-
週4.5コマ	0	0	0	0	0	0
週5コマ	24	4	20	0	0	0
	13.9	9.3	15.9	-	-	-
週6コマ	17	6	10	0	0	0
	9.8	14.0	7.9	-	-	-
週6.5コマ	0	0	0	0	0	0
週7コマ	5	4	1	0	0	0
	2.9	9.3	0.8	-	-	-
週8コマ	5	0	5	0	0	0
	2.9	-	4.0	-	-	-
週9コマ	1	1	0	0	0	0
	0.6	2.3	-	-	-	-
週10コマ	6	2	4	0	0	0
	3.5	4.7	3.2	-	-	-
週11コマ	1	0	1	0	0	0
	0.6	-	0.8	-	-	-
週12コマ	4	1	3	0	0	0
	2.3	2.3	2.4	-	-	-
週13コマ	0	0	0	0	0	0
週15コマ	0	0	0	0	0	0
週16コマ	1	1	0	0	0	0
	0.6	2.3	-	-	-	-
週20コマ	0	0	0	0	0	0
平均	4.12	4.67	3.94	-	-	-

Q5\_2\_2\_2t2. (2-2C~E) 教育活動について、昨年度（令和2年度）の担当授業コマ数などをお答え下さい。

	教員系		職員系		医療系	
	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性
全体	41	12	27	0	0	0
	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0
週0.1コマ	0	0	0	0	0	0
週0.5コマ	0	0	0	0	0	0
週1コマ	31	9	20	0	0	0
	75.6	75.0	74.1	-	-	-
週2コマ	6	2	4	0	0	0
	14.6	16.7	14.8	-	-	-
週3コマ	4	1	3	0	0	0
	9.8	8.3	11.1	-	-	-
週4コマ	0	0	0	0	0	0
平均	1.34	1.33	1.37	-	-	-



Q5\_2\_2\_2t3. (2-2C~E) 教育活動について、昨年度（令和2年度）の担当授業コマ数などをお答え下さい。

	教員系		職員系		医療系		
	全体	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性
全体	131 100.0	32 100.0	95 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
月1時間	6 4.6	2 6.3	4 4.2	0 -	0 -	0 -	0 -
月2時間	2 1.5	1 3.1	1 1.1	0 -	0 -	0 -	0 -
月3時間	5 3.8	3 9.4	1 1.1	0 -	0 -	0 -	0 -
月4時間	4 3.1	1 3.1	3 3.2	0 -	0 -	0 -	0 -
月5時間	9 6.9	4 12.5	5 5.3	0 -	0 -	0 -	0 -
月6時間	7 5.3	2 6.3	5 5.3	0 -	0 -	0 -	0 -
月7時間	2 1.5	0 -	2 2.1	0 -	0 -	0 -	0 -
月8時間	8 6.1	3 9.4	5 5.3	0 -	0 -	0 -	0 -
月10時間	16 12.2	5 15.6	10 10.5	0 -	0 -	0 -	0 -
月12時間	8 6.1	1 3.1	7 7.4	0 -	0 -	0 -	0 -
月15時間	4 3.1	0 -	4 4.2	0 -	0 -	0 -	0 -
月16時間	3 2.3	2 6.3	1 1.1	0 -	0 -	0 -	0 -
月20時間	14 10.7	3 9.4	11 11.6	0 -	0 -	0 -	0 -
月21時間	1 0.8	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -
月24時間	2 1.5	1 3.1	1 1.1	0 -	0 -	0 -	0 -
月25時間	1 0.8	0 -	1 1.1	0 -	0 -	0 -	0 -
月30時間	10 7.6	2 6.3	8 8.4	0 -	0 -	0 -	0 -
月35時間	1 0.8	0 -	1 1.1	0 -	0 -	0 -	0 -
月40時間	12 9.2	1 3.1	10 10.5	0 -	0 -	0 -	0 -
月48時間	1 0.8	0 -	1 1.1	0 -	0 -	0 -	0 -
月50時間	3 2.3	0 -	3 3.2	0 -	0 -	0 -	0 -
月60時間	3 2.3	0 -	3 3.2	0 -	0 -	0 -	0 -
月70時間	1 0.8	0 -	1 1.1	0 -	0 -	0 -	0 -
月80時間	2 1.5	0 -	2 2.1	0 -	0 -	0 -	0 -
月100時	4 3.1	1 3.1	3 3.2	0 -	0 -	0 -	0 -
月128時	1 0.8	0 -	1 1.1	0 -	0 -	0 -	0 -
月150時	1 0.8	0 -	1 1.1	0 -	0 -	0 -	0 -
平均	- 23.24	- 14.09	- 26.53	- -	- -	- -	- -

Q5. (3) 学内外の会議・委員会等（オンライン含む）について、昨年度（令和2年度）の出席の有無をお答え下さい。また、研究活動について、昨年度（令和2年度）の出張や学術誌への論文掲載の有無をお答え下さい。

A. 令和2年度学内外の会議・委員会等への出席

	教員系		職員系		医療系		
	全体	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性
全体	179 100.0	46 100.0	128 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
ある	171 95.5	41 89.1	125 97.7	0 -	0 -	0 -	0 -
ない	8 4.5	5 10.9	3 2.3	0 -	0 -	0 -	0 -
無回答	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -

B. 令和2年度出張、学術誌への論文掲載

	教員系		職員系		医療系		
	全体	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性
全体	179	46	128	0	0	0	0
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>
ある	138	32	102	0	0	0	0
	<b>77.1</b>	<b>69.6</b>	<b>79.7</b>	-	-	-	-
ない	41	14	26	0	0	0	0
	<b>22.9</b>	<b>30.4</b>	<b>20.3</b>	-	-	-	-
無回答	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-

Q5. 昨年度（令和2年度）の学内外の会議・委員会等への出席の有無をお答え下さい。

F. 学内の会議への出席

	教員系		職員系		医療系		
	全体	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性
全体	171	41	125	0	0	0	0
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>
あり	169	40	124	0	0	0	0
	<b>98.8</b>	<b>97.6</b>	<b>99.2</b>	-	-	-	-
なし	2	1	1	0	0	0	0
	<b>1.2</b>	<b>2.4</b>	<b>0.8</b>	-	-	-	-
無回答	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-

G. 学外の会議（地方公共団体等の委員）への出席

	教員系		職員系		医療系		
	全体	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性
全体	171	41	125	0	0	0	0
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>
あり	88	26	60	0	0	0	0
	<b>51.5</b>	<b>63.4</b>	<b>48.0</b>	-	-	-	-
なし	83	15	65	0	0	0	0
	<b>48.5</b>	<b>36.6</b>	<b>52.0</b>	-	-	-	-
無回答	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-

H. 学外の会議（学会や研究会の会合）への出席

	教員系		職員系		医療系		
	全体	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性
全体	171	41	125	0	0	0	0
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>
あり	144	32	108	0	0	0	0
	<b>84.2</b>	<b>78.0</b>	<b>86.4</b>	-	-	-	-
なし	27	9	17	0	0	0	0
	<b>15.8</b>	<b>22.0</b>	<b>13.6</b>	-	-	-	-
無回答	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-

I. 国内出張

	教員系		職員系		医療系		
	全体	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性
全体	138	32	102	0	0	0	0
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>
あり	77	16	59	0	0	0	0
	<b>55.8</b>	<b>50.0</b>	<b>57.8</b>	-	-	-	-
なし	61	16	43	0	0	0	0
	<b>44.2</b>	<b>50.0</b>	<b>42.2</b>	-	-	-	-
無回答	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-

## J. 海外出張

	教員系		職員系		医療系		
	全体	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性
全体	138	32	102	0	0	0	0
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>
あり	2	0	2	0	0	0	0
	<b>1.4</b>	-	<b>2.0</b>	-	-	-	-
なし	136	32	100	0	0	0	0
	<b>98.6</b>	<b>100.0</b>	<b>98.0</b>	-	-	-	-
無回答	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-

## K. 学術誌（紀要・共著を含む）への論文の掲載

	教員系		職員系		医療系		
	全体	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性
全体	138	32	102	0	0	0	0
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>
あり	131	31	96	0	0	0	0
	<b>94.9</b>	<b>96.9</b>	<b>94.1</b>	-	-	-	-
なし	7	1	6	0	0	0	0
	<b>5.1</b>	<b>3.1</b>	<b>5.9</b>	-	-	-	-
無回答	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-

## Q5\_4\_2\_1t1. (4-2F~H) 昨年度（令和2年度）の学内外の会議・委員会等（オンライン含む）への出席回数をお答え下さい。

	教員系		職員系		医療系		
	全体	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性
全体	169	40	124	0	0	0	0
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>
月0.2回	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-
月0.5回	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-
月1回	30	8	21	0	0	0	0
	<b>17.8</b>	<b>20.0</b>	<b>16.9</b>	-	-	-	-
月1.5回	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-
月2回	35	6	28	0	0	0	0
	<b>20.7</b>	<b>15.0</b>	<b>22.6</b>	-	-	-	-
月3回	34	9	23	0	0	0	0
	<b>20.1</b>	<b>22.5</b>	<b>18.5</b>	-	-	-	-
月4回	18	6	12	0	0	0	0
	<b>10.7</b>	<b>15.0</b>	<b>9.7</b>	-	-	-	-
月5回	13	5	7	0	0	0	0
	<b>7.7</b>	<b>12.5</b>	<b>5.6</b>	-	-	-	-
月6回	5	1	4	0	0	0	0
	<b>3.0</b>	<b>2.5</b>	<b>3.2</b>	-	-	-	-
月7回	1	0	1	0	0	0	0
	<b>0.6</b>	-	<b>0.8</b>	-	-	-	-
月8回	3	0	3	0	0	0	0
	<b>1.8</b>	-	<b>2.4</b>	-	-	-	-
月10回	10	1	9	0	0	0	0
	<b>5.9</b>	<b>2.5</b>	<b>7.3</b>	-	-	-	-
月11回	1	1	0	0	0	0	0
	<b>0.6</b>	<b>2.5</b>	-	-	-	-	-
月12回	3	0	3	0	0	0	0
	<b>1.8</b>	-	<b>2.4</b>	-	-	-	-
月14回	1	1	0	0	0	0	0
	<b>0.6</b>	<b>2.5</b>	-	-	-	-	-
月15回	5	1	4	0	0	0	0
	<b>3.0</b>	<b>2.5</b>	<b>3.2</b>	-	-	-	-
月16回	2	1	1	0	0	0	0
	<b>1.2</b>	<b>2.5</b>	<b>0.8</b>	-	-	-	-
月20回	6	0	6	0	0	0	0
	<b>3.6</b>	-	<b>4.8</b>	-	-	-	-
月25回	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-
月30回	2	0	2	0	0	0	0
	<b>1.2</b>	-	<b>1.6</b>	-	-	-	-
平均	-	-	-	-	-	-	-
	<b>5.02</b>	<b>4.20</b>	<b>5.37</b>	-	-	-	-

Q5\_4\_2\_1t2. (4-2F~H) 昨年度(令和2年度)の学内外の会議・委員会等(オンライン含む)への出席回数をお答え下さい。

	教員系		職員系		医療系	
	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性
全体	88	26	60	0	0	0
	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0
月0.1回	0	0	0	0	0	0
月0.2回	0	0	0	0	0	0
月0.25回	0	0	0	0	0	0
月0.3回	0	0	0	0	0	0
月0.4回	0	0	0	0	0	0
月0.5回	0	0	0	0	0	0
月1回	68	20	46	0	0	0
	77.3	76.9	76.7	-	-	-
月2回	14	6	8	0	0	0
	15.9	23.1	13.3	-	-	-
月3回	3	0	3	0	0	0
	3.4	-	5.0	-	-	-
月4回	3	0	3	0	0	0
	3.4	-	5.0	-	-	-
月5回	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-
平均	1.33	1.23	1.38	-	-	-

Q5\_4\_2\_1t3. (4-2F~H) 昨年度(令和2年度)の学内外の会議・委員会等(オンライン含む)への出席回数をお答え下さい。

	教員系		職員系		医療系	
	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性
全体	144	32	108	0	0	0
	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0
月0.1回	0	0	0	0	0	0
月0.2回	0	0	0	0	0	0
月0.25回	0	0	0	0	0	0
月0.3回	0	0	0	0	0	0
月0.5回	0	0	0	0	0	0
月1回	108	24	80	0	0	0
	75.0	75.0	74.1	-	-	-
月2回	16	3	13	0	0	0
	11.1	9.4	12.0	-	-	-
月3回	6	1	5	0	0	0
	4.2	3.1	4.6	-	-	-
月4回	8	3	5	0	0	0
	5.6	9.4	4.6	-	-	-
月5回	2	1	1	0	0	0
	1.4	3.1	0.9	-	-	-
月6回	1	0	1	0	0	0
	0.7	-	0.9	-	-	-
月8回	2	0	2	0	0	0
	1.4	-	1.9	-	-	-
月10回	1	0	1	0	0	0
	0.7	-	0.9	-	-	-
月12回	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-
平均	1.61	1.56	1.65	-	-	-

Q5\_4\_2\_2t1. (4-2I~K) 研究活動について、昨年度（令和2年度）の出張（オンライン含む）や学術誌への掲載論文数をお答え下さい。

	教員系		職員系		医療系		
	全体	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性
全体	77 100.0	16 100.0	59 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
年1日	11 14.3	3 18.8	8 13.6	0 -	0 -	0 -	0 -
年2日	5 6.5	2 12.5	2 3.4	0 -	0 -	0 -	0 -
年3日	7 9.1	1 6.3	6 10.2	0 -	0 -	0 -	0 -
年4日	6 7.8	1 6.3	5 8.5	0 -	0 -	0 -	0 -
年5日	13 16.9	3 18.8	10 16.9	0 -	0 -	0 -	0 -
年6日	3 3.9	1 6.3	2 3.4	0 -	0 -	0 -	0 -
年7日	2 2.6	1 6.3	1 1.7	0 -	0 -	0 -	0 -
年8日	2 2.6	1 6.3	1 1.7	0 -	0 -	0 -	0 -
年9日	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -
年10日	10 13.0	1 6.3	8 13.6	0 -	0 -	0 -	0 -
年12日	1 1.3	0 -	1 1.7	0 -	0 -	0 -	0 -
年14日	2 2.6	0 -	2 3.4	0 -	0 -	0 -	0 -
年15日	2 2.6	0 -	2 3.4	0 -	0 -	0 -	0 -
年16日	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -
年17日	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -
年18日	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -
年20日	4 5.2	2 12.5	2 3.4	0 -	0 -	0 -	0 -
年21日	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -
年24日	2 2.6	0 -	2 3.4	0 -	0 -	0 -	0 -
年25日	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -
年26日	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -
年30日	5 6.5	0 -	5 8.5	0 -	0 -	0 -	0 -
年33日	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -
年40日	2 2.6	0 -	2 3.4	0 -	0 -	0 -	0 -
年46日	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -
年48日	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -
年50日	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -
年60日	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -
年68日	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -
年80日	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -
年100日	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -
平均	9.18	6.25	10.08	-	-	-	-

Q5\_4\_2\_2t2. (4-2I~K) 研究活動について、昨年度（令和2年度）の出張（オンライン含む）や学術誌への掲載論文数をお答え下さい。

	教員系		職員系		医療系		
	全体	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性
全体	2	0	2	0	0	0	0
年1日	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
年2日	50.0	-	50.0	-	-	-	-
年3日	0	0	0	0	0	0	0
年4日	0	0	0	0	0	0	0
年5日	1	0	1	0	0	0	0
年6日	50.0	-	50.0	-	-	-	-
年7日	0	0	0	0	0	0	0
年8日	0	0	0	0	0	0	0
年10日	0	0	0	0	0	0	0
年11日	0	0	0	0	0	0	0
年12日	0	0	0	0	0	0	0
年14日	0	0	0	0	0	0	0
年15日	0	0	0	0	0	0	0
年18日	0	0	0	0	0	0	0
年20日	0	0	0	0	0	0	0
年21日	0	0	0	0	0	0	0
年25日	0	0	0	0	0	0	0
年30日	0	0	0	0	0	0	0
年40日	0	0	0	0	0	0	0
平均	3.00	-	3.00	-	-	-	-

Q5\_4\_2\_2t3. (4-2I~K) 研究活動について、昨年度（令和2年度）の出張（オンライン含む）や学術誌への掲載論文数をお答え下さい。

	教員系		職員系		医療系		
	全体	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性
全体	131	31	96	0	0	0	0
年1本	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
年2本	44	18	24	0	0	0	0
年3本	33.6	58.1	25.0	-	-	-	-
年4本	37	8	28	0	0	0	0
年5本	28.2	25.8	29.2	-	-	-	-
年6本	16	2	13	0	0	0	0
年7本	12.2	6.5	13.5	-	-	-	-
年8本	10	1	9	0	0	0	0
年9本	7.6	3.2	9.4	0	0	0	0
年10本	3	0	3	0	0	0	0
年11本	2.3	-	3.1	-	-	-	-
年12本	4	1	3	0	0	0	0
年13本	3.1	3.2	3.1	-	-	-	-
年14本	2	0	2	0	0	0	0
年15本	1.5	-	2.1	-	-	-	-
年16本	2	0	2	0	0	0	0
年17本	1.5	-	2.1	-	-	-	-
年18本	0	0	0	0	0	0	0
年19本	-	-	-	-	-	-	-
年20本	6	0	6	0	0	0	0
年21本	4.6	-	6.3	-	-	-	-
年22本	1	0	1	0	0	0	0
年23本	0.8	-	1.0	-	-	-	-
年24本	0	0	0	0	0	0	0
年25本	1	1	0	0	0	0	0
年26本	0.8	3.2	-	-	-	-	-
平均	3.62	2.39	4.09	-	-	-	-

## Q6. 次にあげることについて、あなたの考えに近いものを1つお選び下さい。

## A. 本学の女性教員はもっと増えてもよい

	教員系		職員系		医療系		
	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性	
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
そう思う	292	29	74	47	38	85	8
	<b>27.3</b>	<b>50.9</b>	<b>52.9</b>	<b>29.4</b>	<b>37.6</b>	<b>17.0</b>	<b>15.1</b>
まあそう思う	573	24	54	83	50	303	26
	<b>53.6</b>	<b>42.1</b>	<b>38.6</b>	<b>51.9</b>	<b>49.5</b>	<b>60.7</b>	<b>49.1</b>
あまり思わない	187	4	10	29	10	105	17
	<b>17.5</b>	<b>7.0</b>	<b>7.1</b>	<b>18.1</b>	<b>9.9</b>	<b>21.0</b>	<b>32.1</b>
そう思わない	17	0	2	1	3	6	2
	<b>1.6</b>	-	<b>1.4</b>	<b>0.6</b>	<b>3.0</b>	<b>1.2</b>	<b>3.8</b>
無回答	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-

## B. 本学は女性が働きやすい環境が整っている

	教員系		職員系		医療系		
	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性	
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
そう思う	90	6	9	20	16	25	9
	<b>8.4</b>	<b>10.5</b>	<b>6.4</b>	<b>12.5</b>	<b>15.8</b>	<b>5.0</b>	<b>17.0</b>
まあそう思う	630	24	61	96	64	314	35
	<b>58.9</b>	<b>42.1</b>	<b>43.6</b>	<b>60.0</b>	<b>63.4</b>	<b>62.9</b>	<b>66.0</b>
あまり思わない	285	24	59	33	18	131	5
	<b>26.7</b>	<b>42.1</b>	<b>42.1</b>	<b>20.6</b>	<b>17.8</b>	<b>26.3</b>	<b>9.4</b>
そう思わない	64	3	11	11	3	29	4
	<b>6.0</b>	<b>5.3</b>	<b>7.9</b>	<b>6.9</b>	<b>3.0</b>	<b>5.8</b>	<b>7.5</b>
無回答	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-

## C. 本学は女性が育児休業を取得しやすい雰囲気がある

	教員系		職員系		医療系		
	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性	
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
そう思う	195	9	12	51	30	70	10
	<b>18.2</b>	<b>15.8</b>	<b>8.6</b>	<b>31.9</b>	<b>29.7</b>	<b>14.0</b>	<b>18.9</b>
まあそう思う	612	25	67	81	58	312	35
	<b>57.2</b>	<b>43.9</b>	<b>47.9</b>	<b>50.6</b>	<b>57.4</b>	<b>62.5</b>	<b>66.0</b>
あまり思わない	207	16	48	20	10	96	6
	<b>19.4</b>	<b>28.1</b>	<b>34.3</b>	<b>12.5</b>	<b>9.9</b>	<b>19.2</b>	<b>11.3</b>
そう思わない	55	7	13	8	3	21	2
	<b>5.1</b>	<b>12.3</b>	<b>9.3</b>	<b>5.0</b>	<b>3.0</b>	<b>4.2</b>	<b>3.8</b>
無回答	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-

## D. 本学は男性が育児休業を取得しやすい雰囲気がある

	教員系		職員系		医療系		
	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性	
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
そう思う	47	4	7	12	7	13	1
	<b>4.4</b>	<b>7.0</b>	<b>5.0</b>	<b>7.5</b>	<b>6.9</b>	<b>2.6</b>	<b>1.9</b>
まあそう思う	292	17	31	65	35	111	14
	<b>27.3</b>	<b>29.8</b>	<b>22.1</b>	<b>40.6</b>	<b>34.7</b>	<b>22.2</b>	<b>26.4</b>
あまり思わない	473	22	57	59	39	251	19
	<b>44.2</b>	<b>38.6</b>	<b>40.7</b>	<b>36.9</b>	<b>38.6</b>	<b>50.3</b>	<b>35.8</b>
そう思わない	257	14	45	24	20	124	19
	<b>24.0</b>	<b>24.6</b>	<b>32.1</b>	<b>15.0</b>	<b>19.8</b>	<b>24.8</b>	<b>35.8</b>
無回答	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-

E. 子どもの世話は夫婦で協力して行うべきだ

	教員系		職員系		医療系		
	全体	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
そう思う	786	42	89	113	76	380	36
	<b>73.5</b>	<b>73.7</b>	<b>63.6</b>	<b>70.6</b>	<b>75.2</b>	<b>76.2</b>	<b>67.9</b>
まあそう思う	272	15	50	45	24	112	17
	<b>25.4</b>	<b>26.3</b>	<b>35.7</b>	<b>28.1</b>	<b>23.8</b>	<b>22.4</b>	<b>32.1</b>
あまり思わない	7	0	0	2	1	4	0
	<b>0.7</b>	-	-	<b>1.3</b>	<b>1.0</b>	<b>0.8</b>	-
そう思わない	4	0	1	0	0	3	0
	<b>0.4</b>	-	<b>0.7</b>	-	-	<b>0.6</b>	-
無回答	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-

F. 結婚は女性にとって不利になることが多い

	教員系		職員系		医療系		
	全体	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
そう思う	196	15	23	41	9	85	4
	<b>18.3</b>	<b>26.3</b>	<b>16.4</b>	<b>25.6</b>	<b>8.9</b>	<b>17.0</b>	<b>7.5</b>
まあそう思う	439	26	55	63	35	208	26
	<b>41.1</b>	<b>45.6</b>	<b>39.3</b>	<b>39.4</b>	<b>34.7</b>	<b>41.7</b>	<b>49.1</b>
あまり思わない	346	13	48	45	44	167	19
	<b>32.4</b>	<b>22.8</b>	<b>34.3</b>	<b>28.1</b>	<b>43.6</b>	<b>33.5</b>	<b>35.8</b>
そう思わない	88	3	14	11	13	39	4
	<b>8.2</b>	<b>5.3</b>	<b>10.0</b>	<b>6.9</b>	<b>12.9</b>	<b>7.8</b>	<b>7.5</b>
無回答	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-

G. 夫に経済力があれば、家事育児は妻がやるべきだ

	教員系		職員系		医療系		
	全体	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
そう思う	16	0	1	1	5	5	1
	<b>1.5</b>	-	<b>0.7</b>	<b>0.6</b>	<b>5.0</b>	<b>1.0</b>	<b>1.9</b>
まあそう思う	103	3	14	21	13	35	5
	<b>9.6</b>	<b>5.3</b>	<b>10.0</b>	<b>13.1</b>	<b>12.9</b>	<b>7.0</b>	<b>9.4</b>
あまり思わない	472	19	48	68	47	238	29
	<b>44.2</b>	<b>33.3</b>	<b>34.3</b>	<b>42.5</b>	<b>46.5</b>	<b>47.7</b>	<b>54.7</b>
そう思わない	478	35	77	70	36	221	18
	<b>44.7</b>	<b>61.4</b>	<b>55.0</b>	<b>43.8</b>	<b>35.6</b>	<b>44.3</b>	<b>34.0</b>
無回答	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-

H. 夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ

	教員系		職員系		医療系		
	全体	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
そう思う	6	0	1	1	1	0	0
	<b>0.6</b>	-	<b>0.7</b>	<b>0.6</b>	<b>1.0</b>	-	-
まあそう思う	59	0	5	13	8	23	7
	<b>5.5</b>	-	<b>3.6</b>	<b>8.1</b>	<b>7.9</b>	<b>4.6</b>	<b>13.2</b>
あまり思わない	390	13	46	61	48	181	24
	<b>36.5</b>	<b>22.8</b>	<b>32.9</b>	<b>38.1</b>	<b>47.5</b>	<b>36.3</b>	<b>45.3</b>
そう思わない	614	44	88	85	44	295	22
	<b>57.4</b>	<b>77.2</b>	<b>62.9</b>	<b>53.1</b>	<b>43.6</b>	<b>59.1</b>	<b>41.5</b>
無回答	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-

I. 日本の大学は女性の教職員が少ない

	教員系		職員系		医療系		
	全体	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
そう思う	224	30	61	39	24	56	7
	<b>21.0</b>	<b>52.6</b>	<b>43.6</b>	<b>24.4</b>	<b>23.8</b>	<b>11.2</b>	<b>13.2</b>
まあそう思う	500	22	66	81	50	234	16
	<b>46.8</b>	<b>38.6</b>	<b>47.1</b>	<b>50.6</b>	<b>49.5</b>	<b>46.9</b>	<b>30.2</b>
あまり思わない	311	4	10	37	26	192	25
	<b>29.1</b>	<b>7.0</b>	<b>7.1</b>	<b>23.1</b>	<b>25.7</b>	<b>38.5</b>	<b>47.2</b>
そう思わない	34	1	3	3	1	17	5
	<b>3.2</b>	<b>1.8</b>	<b>2.1</b>	<b>1.9</b>	<b>1.0</b>	<b>3.4</b>	<b>9.4</b>
無回答	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-



## J. 育児中の教員職員に負荷の高い業務は無理だと思う

全体	教員系		職員系		医療系		
	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性	
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
そう思う	273	11	41	45	25	132	10
	<b>25.5</b>	<b>19.3</b>	<b>29.3</b>	<b>28.1</b>	<b>24.8</b>	<b>26.5</b>	<b>18.9</b>
まあそう思う	611	30	69	89	56	299	31
	<b>57.2</b>	<b>52.6</b>	<b>49.3</b>	<b>55.6</b>	<b>55.4</b>	<b>59.9</b>	<b>58.5</b>
あまり思わない	151	12	25	20	15	58	10
	<b>14.1</b>	<b>21.1</b>	<b>17.9</b>	<b>12.5</b>	<b>14.9</b>	<b>11.6</b>	<b>18.9</b>
そう思わない	34	4	5	6	5	10	2
	<b>3.2</b>	<b>7.0</b>	<b>3.6</b>	<b>3.8</b>	<b>5.0</b>	<b>2.0</b>	<b>3.8</b>
無回答	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-

## K. 介護しながら働くのは難しいと思う

全体	教員系		職員系		医療系		
	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性	
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
そう思う	391	9	51	75	37	177	21
	<b>36.6</b>	<b>15.8</b>	<b>36.4</b>	<b>46.9</b>	<b>36.6</b>	<b>35.5</b>	<b>39.6</b>
まあそう思う	589	40	70	77	59	281	25
	<b>55.1</b>	<b>70.2</b>	<b>50.0</b>	<b>48.1</b>	<b>58.4</b>	<b>56.3</b>	<b>47.2</b>
あまり思わない	77	6	16	6	4	38	6
	<b>7.2</b>	<b>10.5</b>	<b>11.4</b>	<b>3.8</b>	<b>4.0</b>	<b>7.6</b>	<b>11.3</b>
そう思わない	12	2	3	2	1	3	1
	<b>1.1</b>	<b>3.5</b>	<b>2.1</b>	<b>1.3</b>	<b>1.0</b>	<b>0.6</b>	<b>1.9</b>
無回答	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-

## L. 病気治療しながら働いている人を見ると、仕事をやめて治療に専念した方が良いと思う

全体	教員系		職員系		医療系		
	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性	
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
そう思う	50	2	1	8	6	26	4
	<b>4.7</b>	<b>3.5</b>	<b>0.7</b>	<b>5.0</b>	<b>5.9</b>	<b>5.2</b>	<b>7.5</b>
まあそう思う	224	6	23	40	20	93	23
	<b>21.0</b>	<b>10.5</b>	<b>16.4</b>	<b>25.0</b>	<b>19.8</b>	<b>18.6</b>	<b>43.4</b>
あまり思わない	625	28	88	84	62	313	22
	<b>58.5</b>	<b>49.1</b>	<b>62.9</b>	<b>52.5</b>	<b>61.4</b>	<b>62.7</b>	<b>41.5</b>
そう思わない	170	21	28	28	13	67	4
	<b>15.9</b>	<b>36.8</b>	<b>20.0</b>	<b>17.5</b>	<b>12.9</b>	<b>13.4</b>	<b>7.5</b>
無回答	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-

## M. 障がいのある人は、簡単な仕事しかできない、あるいは働くのが難しいだろうと思う

全体	教員系		職員系		医療系		
	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性	
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
そう思う	31	0	2	4	4	14	2
	<b>2.9</b>	-	<b>1.4</b>	<b>2.5</b>	<b>4.0</b>	<b>2.8</b>	<b>3.8</b>
まあそう思う	245	9	21	47	25	109	20
	<b>22.9</b>	<b>15.8</b>	<b>15.0</b>	<b>29.4</b>	<b>24.8</b>	<b>21.8</b>	<b>37.7</b>
あまり思わない	573	24	77	73	60	282	26
	<b>53.6</b>	<b>42.1</b>	<b>55.0</b>	<b>45.6</b>	<b>59.4</b>	<b>56.5</b>	<b>49.1</b>
そう思わない	220	24	40	36	12	94	5
	<b>20.6</b>	<b>42.1</b>	<b>28.6</b>	<b>22.5</b>	<b>11.9</b>	<b>18.8</b>	<b>9.4</b>
無回答	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-

## N. LGBTの人は、身近にいると思う

全体	教員系		職員系		医療系		
	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性	
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
そう思う	234	23	37	40	12	105	7
	<b>21.9</b>	<b>40.4</b>	<b>26.4</b>	<b>25.0</b>	<b>11.9</b>	<b>21.0</b>	<b>13.2</b>
まあそう思う	495	27	59	77	45	235	28
	<b>46.3</b>	<b>47.4</b>	<b>42.1</b>	<b>48.1</b>	<b>44.6</b>	<b>47.1</b>	<b>52.8</b>
あまり思わない	290	7	36	36	35	137	17
	<b>27.1</b>	<b>12.3</b>	<b>25.7</b>	<b>22.5</b>	<b>34.7</b>	<b>27.5</b>	<b>32.1</b>
そう思わない	50	0	8	7	9	22	1
	<b>4.7</b>	-	<b>5.7</b>	<b>4.4</b>	<b>8.9</b>	<b>4.4</b>	<b>1.9</b>
無回答	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-

Q7. 日本の大学で女性教員や研究者の割合が少ない理由について、どう思われますか。  
あなたの考えに近いものを1つお選び下さい。

A. 社会的な偏見があるから

	教員系		職員系		医療系		
	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性	
全体	1,069 100.0	57 100.0	140 100.0	160 100.0	101 100.0	499 100.0	53 100.0
そう思う	124 11.6	17 29.8	13 9.3	23 14.4	5 5.0	51 10.2	7 13.2
まあそう思う	392 36.7	20 35.1	53 37.9	65 40.6	27 26.7	186 37.3	17 32.1
あまり思わない	449 42.0	17 29.8	47 33.6	57 35.6	45 44.6	237 47.5	26 49.1
そう思わない	104 9.7	3 5.3	27 19.3	15 9.4	24 23.8	25 5.0	3 5.7
無回答	0	0	0	0	0	0	0

B. 男女間には能力の差があるから

	教員系		職員系		医療系		
	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性	
全体	1,069 100.0	57 100.0	140 100.0	160 100.0	101 100.0	499 100.0	53 100.0
そう思う	21 2.0	0	1 0.7	1 0.6	1 1.0	14 2.8	2 3.8
まあそう思う	163 15.2	3 5.3	15 10.7	30 18.8	6 5.9	95 19.0	7 13.2
あまり思わない	533 49.9	23 40.4	49 35.0	76 47.5	54 53.5	264 52.9	34 64.2
そう思わない	352 32.9	31 54.4	75 53.6	53 33.1	40 39.6	126 25.3	10 18.9
無回答	0	0	0	0	0	0	0

C. 幼少期から男女で違った育てられ方をするから

	教員系		職員系		医療系		
	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性	
全体	1,069 100.0	57 100.0	140 100.0	160 100.0	101 100.0	499 100.0	53 100.0
そう思う	73 6.8	14 24.6	15 10.7	10 6.3	5 5.0	23 4.6	3 5.7
まあそう思う	347 32.5	21 36.8	52 37.1	63 39.4	36 35.6	141 28.3	13 24.5
あまり思わない	463 43.3	18 31.6	44 31.4	59 36.9	35 34.7	249 49.9	32 60.4
そう思わない	186 17.4	4 7.0	29 20.7	28 17.5	25 24.8	86 17.2	5 9.4
無回答	0	0	0	0	0	0	0

D. 女子に高学歴を期待しない親が多いから

	教員系		職員系		医療系		
	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性	
全体	1,069 100.0	57 100.0	140 100.0	160 100.0	101 100.0	499 100.0	53 100.0
そう思う	45 4.2	9 15.8	17 12.1	3 1.9	5 5.0	8 1.6	1 1.9
まあそう思う	222 20.8	21 36.8	38 27.1	42 26.3	17 16.8	82 16.4	6 11.3
あまり思わない	570 53.3	18 31.6	55 39.3	79 49.4	56 55.4	295 59.1	40 75.5
そう思わない	232 21.7	9 15.8	30 21.4	36 22.5	23 22.8	114 22.8	6 11.3
無回答	0	0	0	0	0	0	0

E. 中学や高校での進路指導が適切でないから

	教員系		職員系		医療系		
	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性	
全体	1,069 100.0	57 100.0	140 100.0	160 100.0	101 100.0	499 100.0	53 100.0
そう思う	52 4.9	8 14.0	16 11.4	8 5.0	3 3.0	15 3.0	0
まあそう思う	172 16.1	14 24.6	33 23.6	33 20.6	15 14.9	57 11.4	6 11.3
あまり思わない	618 57.8	28 49.1	59 42.1	84 52.5	63 62.4	315 63.1	39 73.6
そう思わない	227 21.2	7 12.3	32 22.9	35 21.9	20 19.8	112 22.4	8 15.1
無回答	0	0	0	0	0	0	0

## F. お手本になるような女性研究者が少ないから

	教員系		職員系		医療系		
	全体	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
そう思う	89	12	13	17	10	29	3
	<b>8.3</b>	<b>21.1</b>	<b>9.3</b>	<b>10.6</b>	<b>9.9</b>	<b>5.8</b>	<b>5.7</b>
まあそう思う	390	24	50	68	46	170	17
	<b>36.5</b>	<b>42.1</b>	<b>35.7</b>	<b>42.5</b>	<b>45.5</b>	<b>34.1</b>	<b>32.1</b>
あまり思わない	433	15	51	57	36	214	29
	<b>40.5</b>	<b>26.3</b>	<b>36.4</b>	<b>35.6</b>	<b>35.6</b>	<b>42.9</b>	<b>54.7</b>
そう思わない	157	6	26	18	9	86	4
	<b>14.7</b>	<b>10.5</b>	<b>18.6</b>	<b>11.3</b>	<b>8.9</b>	<b>17.2</b>	<b>7.5</b>
無回答	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-

## G. 男性が多い職場だから

	教員系		職員系		医療系		
	全体	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
そう思う	150	15	23	35	20	51	1
	<b>14.0</b>	<b>26.3</b>	<b>16.4</b>	<b>21.9</b>	<b>19.8</b>	<b>10.2</b>	<b>1.9</b>
まあそう思う	481	23	61	68	45	234	22
	<b>45.0</b>	<b>40.4</b>	<b>43.6</b>	<b>42.5</b>	<b>44.6</b>	<b>46.9</b>	<b>41.5</b>
あまり思わない	341	15	39	42	29	169	26
	<b>31.9</b>	<b>26.3</b>	<b>27.9</b>	<b>26.3</b>	<b>28.7</b>	<b>33.9</b>	<b>49.1</b>
そう思わない	97	4	17	15	7	45	4
	<b>9.1</b>	<b>7.0</b>	<b>12.1</b>	<b>9.4</b>	<b>6.9</b>	<b>9.0</b>	<b>7.5</b>
無回答	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-

## H. 労働時間が長いから

	教員系		職員系		医療系		
	全体	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
そう思う	159	12	23	30	16	64	7
	<b>14.9</b>	<b>21.1</b>	<b>16.4</b>	<b>18.8</b>	<b>15.8</b>	<b>12.8</b>	<b>13.2</b>
まあそう思う	480	23	53	78	33	247	20
	<b>44.9</b>	<b>40.4</b>	<b>37.9</b>	<b>48.8</b>	<b>32.7</b>	<b>49.5</b>	<b>37.7</b>
あまり思わない	323	15	44	39	36	145	24
	<b>30.2</b>	<b>26.3</b>	<b>31.4</b>	<b>24.4</b>	<b>35.6</b>	<b>29.1</b>	<b>45.3</b>
そう思わない	107	7	20	13	16	43	2
	<b>10.0</b>	<b>12.3</b>	<b>14.3</b>	<b>8.1</b>	<b>15.8</b>	<b>8.6</b>	<b>3.8</b>
無回答	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-

## I. 男性を採用する傾向があるから

	教員系		職員系		医療系		
	全体	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
そう思う	132	16	16	24	10	56	2
	<b>12.3</b>	<b>28.1</b>	<b>11.4</b>	<b>15.0</b>	<b>9.9</b>	<b>11.2</b>	<b>3.8</b>
まあそう思う	398	18	30	66	25	214	16
	<b>37.2</b>	<b>31.6</b>	<b>21.4</b>	<b>41.3</b>	<b>24.8</b>	<b>42.9</b>	<b>30.2</b>
あまり思わない	413	20	61	57	44	187	28
	<b>38.6</b>	<b>35.1</b>	<b>43.6</b>	<b>35.6</b>	<b>43.6</b>	<b>37.5</b>	<b>52.8</b>
そう思わない	126	3	33	13	22	42	7
	<b>11.8</b>	<b>5.3</b>	<b>23.6</b>	<b>8.1</b>	<b>21.8</b>	<b>8.4</b>	<b>13.2</b>
無回答	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-

## J. 家庭と仕事の両立が困難だから

	教員系		職員系		医療系		
	全体	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
そう思う	196	13	16	43	16	94	8
	<b>18.3</b>	<b>22.8</b>	<b>11.4</b>	<b>26.9</b>	<b>15.8</b>	<b>18.8</b>	<b>15.1</b>
まあそう思う	577	33	59	87	46	290	24
	<b>54.0</b>	<b>57.9</b>	<b>42.1</b>	<b>54.4</b>	<b>45.5</b>	<b>58.1</b>	<b>45.3</b>
あまり思わない	241	10	42	28	31	100	19
	<b>22.5</b>	<b>17.5</b>	<b>30.0</b>	<b>17.5</b>	<b>30.7</b>	<b>20.0</b>	<b>35.8</b>
そう思わない	55	1	23	2	8	15	2
	<b>5.1</b>	<b>1.8</b>	<b>16.4</b>	<b>1.3</b>	<b>7.9</b>	<b>3.0</b>	<b>3.8</b>
無回答	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-

K. 育児期間後の復帰が困難だから

	教員系		職員系		医療系		
	全体	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
そう思う	138	9	10	30	2	74	6
	<b>12.9</b>	<b>15.8</b>	<b>7.1</b>	<b>18.8</b>	<b>2.0</b>	<b>14.8</b>	<b>11.3</b>
まあそう思う	517	28	49	76	38	274	21
	<b>48.4</b>	<b>49.1</b>	<b>35.0</b>	<b>47.5</b>	<b>37.6</b>	<b>54.9</b>	<b>39.6</b>
あまり思わない	347	17	64	50	48	129	22
	<b>32.5</b>	<b>29.8</b>	<b>45.7</b>	<b>31.3</b>	<b>47.5</b>	<b>25.9</b>	<b>41.5</b>
そう思わない	67	3	17	4	13	22	4
	<b>6.3</b>	<b>5.3</b>	<b>12.1</b>	<b>2.5</b>	<b>12.9</b>	<b>4.4</b>	<b>7.5</b>
無回答	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-

Q8. 次のことについてあなたはどのように考えますか。あてはまるものを1つお選びください。

A. 国際的に見て、日本の女性研究者の割合は低すぎる

	教員系		職員系		医療系		
	全体	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
そう思う	240	28	55	40	24	73	6
	<b>22.5</b>	<b>49.1</b>	<b>39.3</b>	<b>25.0</b>	<b>23.8</b>	<b>14.6</b>	<b>11.3</b>
まあそう思う	563	26	69	98	58	263	19
	<b>52.7</b>	<b>45.6</b>	<b>49.3</b>	<b>61.3</b>	<b>57.4</b>	<b>52.7</b>	<b>35.8</b>
あまり思わない	242	3	13	20	18	151	25
	<b>22.6</b>	<b>5.3</b>	<b>9.3</b>	<b>12.5</b>	<b>17.8</b>	<b>30.3</b>	<b>47.2</b>
そう思わない	24	0	3	2	1	12	3
	<b>2.2</b>	-	<b>2.1</b>	<b>1.3</b>	<b>1.0</b>	<b>2.4</b>	<b>5.7</b>
無回答	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-

B. これからの大学には、学生や教職員の多様性の確保が重要だ

	教員系		職員系		医療系		
	全体	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
そう思う	367	35	60	66	38	135	13
	<b>34.3</b>	<b>61.4</b>	<b>42.9</b>	<b>41.3</b>	<b>37.6</b>	<b>27.1</b>	<b>24.5</b>
まあそう思う	588	21	62	78	51	314	31
	<b>55.0</b>	<b>36.8</b>	<b>44.3</b>	<b>48.8</b>	<b>50.5</b>	<b>62.9</b>	<b>58.5</b>
あまり思わない	104	1	15	16	11	47	7
	<b>9.7</b>	<b>1.8</b>	<b>10.7</b>	<b>10.0</b>	<b>10.9</b>	<b>9.4</b>	<b>13.2</b>
そう思わない	10	0	3	0	1	3	2
	<b>0.9</b>	-	<b>2.1</b>	-	<b>1.0</b>	<b>0.6</b>	<b>3.8</b>
無回答	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-

C. 大学が、生き残りのために人材多様化を進めるのは妥当だ

	教員系		職員系		医療系		
	全体	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
そう思う	315	31	51	56	37	112	11
	<b>29.5</b>	<b>54.4</b>	<b>36.4</b>	<b>35.0</b>	<b>36.6</b>	<b>22.4</b>	<b>20.8</b>
まあそう思う	613	24	69	86	53	316	34
	<b>57.3</b>	<b>42.1</b>	<b>49.3</b>	<b>53.8</b>	<b>52.5</b>	<b>63.3</b>	<b>64.2</b>
あまり思わない	128	2	17	18	9	66	6
	<b>12.0</b>	<b>3.5</b>	<b>12.1</b>	<b>11.3</b>	<b>8.9</b>	<b>13.2</b>	<b>11.3</b>
そう思わない	13	0	3	0	2	5	2
	<b>1.2</b>	-	<b>2.1</b>	-	<b>2.0</b>	<b>1.0</b>	<b>3.8</b>
無回答	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-

## D. 各大学は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だ

全体	教員系		職員系		医療系		
	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性	
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
そう思う	240	24	44	43	29	82	7
	<b>22.5</b>	<b>42.1</b>	<b>31.4</b>	<b>26.9</b>	<b>28.7</b>	<b>16.4</b>	<b>13.2</b>
まあそう思う	581	25	58	80	49	308	31
	<b>54.3</b>	<b>43.9</b>	<b>41.4</b>	<b>50.0</b>	<b>48.5</b>	<b>61.7</b>	<b>58.5</b>
あまり思わない	222	8	28	36	18	103	12
	<b>20.8</b>	<b>14.0</b>	<b>20.0</b>	<b>22.5</b>	<b>17.8</b>	<b>20.6</b>	<b>22.6</b>
そう思わない	26	0	10	1	5	6	3
	<b>2.4</b>	-	<b>7.1</b>	<b>0.6</b>	<b>5.0</b>	<b>1.2</b>	<b>5.7</b>
無回答	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-

## E. 大学では女性学生割合に見合う女性教員数の確保が望ましい

全体	教員系		職員系		医療系		
	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性	
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
そう思う	165	20	30	30	11	62	4
	<b>15.4</b>	<b>35.1</b>	<b>21.4</b>	<b>18.8</b>	<b>10.9</b>	<b>12.4</b>	<b>7.5</b>
まあそう思う	555	20	46	71	54	299	33
	<b>51.9</b>	<b>35.1</b>	<b>32.9</b>	<b>44.4</b>	<b>53.5</b>	<b>59.9</b>	<b>62.3</b>
あまり思わない	313	15	50	56	31	131	13
	<b>29.3</b>	<b>26.3</b>	<b>35.7</b>	<b>35.0</b>	<b>30.7</b>	<b>26.3</b>	<b>24.5</b>
そう思わない	36	2	14	3	5	7	3
	<b>3.4</b>	<b>3.5</b>	<b>10.0</b>	<b>1.9</b>	<b>5.0</b>	<b>1.4</b>	<b>5.7</b>
無回答	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-

## F. 地方の大学は、子育て中の女性研究者が応募しづらい

全体	教員系		職員系		医療系		
	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性	
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
そう思う	167	19	23	27	10	66	9
	<b>15.6</b>	<b>33.3</b>	<b>16.4</b>	<b>16.9</b>	<b>9.9</b>	<b>13.2</b>	<b>17.0</b>
まあそう思う	486	17	50	68	41	267	20
	<b>45.5</b>	<b>29.8</b>	<b>35.7</b>	<b>42.5</b>	<b>40.6</b>	<b>53.5</b>	<b>37.7</b>
あまり思わない	366	18	51	58	41	155	23
	<b>34.2</b>	<b>31.6</b>	<b>36.4</b>	<b>36.3</b>	<b>40.6</b>	<b>31.1</b>	<b>43.4</b>
そう思わない	50	3	16	7	9	11	1
	<b>4.7</b>	<b>5.3</b>	<b>11.4</b>	<b>4.4</b>	<b>8.9</b>	<b>2.2</b>	<b>1.9</b>
無回答	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-

## G. 本学の上位職に女性を増やすには、経験を積む機会を増やす必要がある

全体	教員系		職員系		医療系		
	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性	
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
そう思う	214	24	35	31	24	79	8
	<b>20.0</b>	<b>42.1</b>	<b>25.0</b>	<b>19.4</b>	<b>23.8</b>	<b>15.8</b>	<b>15.1</b>
まあそう思う	685	27	70	103	60	357	34
	<b>64.1</b>	<b>47.4</b>	<b>50.0</b>	<b>64.4</b>	<b>59.4</b>	<b>71.5</b>	<b>64.2</b>
あまり思わない	145	5	24	23	12	61	10
	<b>13.6</b>	<b>8.8</b>	<b>17.1</b>	<b>14.4</b>	<b>11.9</b>	<b>12.2</b>	<b>18.9</b>
そう思わない	25	1	11	3	5	2	1
	<b>2.3</b>	<b>1.8</b>	<b>7.9</b>	<b>1.9</b>	<b>5.0</b>	<b>0.4</b>	<b>1.9</b>
無回答	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-

## H. 本学は、組織のリーダーになれる女性教員がいる

全体	教員系		職員系		医療系		
	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性	
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
そう思う	148	17	29	18	9	58	11
	<b>13.8</b>	<b>29.8</b>	<b>20.7</b>	<b>11.3</b>	<b>8.9</b>	<b>11.6</b>	<b>20.8</b>
まあそう思う	626	34	66	88	57	316	32
	<b>58.6</b>	<b>59.6</b>	<b>47.1</b>	<b>55.0</b>	<b>56.4</b>	<b>63.3</b>	<b>60.4</b>
あまり思わない	265	6	38	49	30	115	9
	<b>24.8</b>	<b>10.5</b>	<b>27.1</b>	<b>30.6</b>	<b>29.7</b>	<b>23.0</b>	<b>17.0</b>
そう思わない	30	0	7	5	5	10	1
	<b>2.8</b>	-	<b>5.0</b>	<b>3.1</b>	<b>5.0</b>	<b>2.0</b>	<b>1.9</b>
無回答	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-

Ⅰ. 保育所の設置など本学は両立できる環境が整ってきた

	教員系		職員系		医療系		
	全体	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
そう思う	86	10	9	18	21	20	4
	<b>8.0</b>	<b>17.5</b>	<b>6.4</b>	<b>11.3</b>	<b>20.8</b>	<b>4.0</b>	<b>7.5</b>
まあそう思う	648	33	77	101	59	312	33
	<b>60.6</b>	<b>57.9</b>	<b>55.0</b>	<b>63.1</b>	<b>58.4</b>	<b>62.5</b>	<b>62.3</b>
あまり思わない	282	10	42	31	14	152	15
	<b>26.4</b>	<b>17.5</b>	<b>30.0</b>	<b>19.4</b>	<b>13.9</b>	<b>30.5</b>	<b>28.3</b>
そう思わない	53	4	12	10	7	15	1
	<b>5.0</b>	<b>7.0</b>	<b>8.6</b>	<b>6.3</b>	<b>6.9</b>	<b>3.0</b>	<b>1.9</b>
無回答	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-

Ⅱ. 本学の男女共同参画は進んできている

	教員系		職員系		医療系		
	全体	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
そう思う	60	4	6	8	18	18	3
	<b>5.6</b>	<b>7.0</b>	<b>4.3</b>	<b>5.0</b>	<b>17.8</b>	<b>3.6</b>	<b>5.7</b>
まあそう思う	632	35	72	101	61	300	32
	<b>59.1</b>	<b>61.4</b>	<b>51.4</b>	<b>63.1</b>	<b>60.4</b>	<b>60.1</b>	<b>60.4</b>
あまり思わない	327	14	49	41	19	166	17
	<b>30.6</b>	<b>24.6</b>	<b>35.0</b>	<b>25.6</b>	<b>18.8</b>	<b>33.3</b>	<b>32.1</b>
そう思わない	50	4	13	10	3	15	1
	<b>4.7</b>	<b>7.0</b>	<b>9.3</b>	<b>6.3</b>	<b>3.0</b>	<b>3.0</b>	<b>1.9</b>
無回答	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-

Q9. 次のようなことを感じたことがありますか。あてはまるものを1つお選び下さい。

A. 会議等で発言しにくいと思うこと

	教員系		職員系		医療系		
	全体	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
よくある	130	11	20	20	15	53	7
	<b>12.2</b>	<b>19.3</b>	<b>14.3</b>	<b>12.5</b>	<b>14.9</b>	<b>10.6</b>	<b>13.2</b>
ときどきある	491	26	63	61	47	239	26
	<b>45.9</b>	<b>45.6</b>	<b>45.0</b>	<b>38.1</b>	<b>46.5</b>	<b>47.9</b>	<b>49.1</b>
あまりない	393	13	42	71	37	194	16
	<b>36.8</b>	<b>22.8</b>	<b>30.0</b>	<b>44.4</b>	<b>36.6</b>	<b>38.9</b>	<b>30.2</b>
まったくない	55	7	15	8	2	13	4
	<b>5.1</b>	<b>12.3</b>	<b>10.7</b>	<b>5.0</b>	<b>2.0</b>	<b>2.6</b>	<b>7.5</b>
無回答	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-

B. 同期・同学歴採用の男性より女性の昇進が遅れると感じること

	教員系		職員系		医療系		
	全体	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
よくある	71	5	4	24	6	26	1
	<b>6.6</b>	<b>8.8</b>	<b>2.9</b>	<b>15.0</b>	<b>5.9</b>	<b>5.2</b>	<b>1.9</b>
ときどきある	298	19	29	60	24	143	7
	<b>27.9</b>	<b>33.3</b>	<b>20.7</b>	<b>37.5</b>	<b>23.8</b>	<b>28.7</b>	<b>13.2</b>
あまりない	593	29	80	67	51	305	34
	<b>55.5</b>	<b>50.9</b>	<b>57.1</b>	<b>41.9</b>	<b>50.5</b>	<b>61.1</b>	<b>64.2</b>
まったくない	107	4	27	9	20	25	11
	<b>10.0</b>	<b>7.0</b>	<b>19.3</b>	<b>5.6</b>	<b>19.8</b>	<b>5.0</b>	<b>20.8</b>
無回答	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-

C. 職場に何でも話せる人がいないと感じること

	教員系		職員系		医療系		
	全体	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
よくある	93	4	15	17	8	34	5
	<b>8.7</b>	<b>7.0</b>	<b>10.7</b>	<b>10.6</b>	<b>7.9</b>	<b>6.8</b>	<b>9.4</b>
ときどきある	339	29	50	51	41	132	16
	<b>31.7</b>	<b>50.9</b>	<b>35.7</b>	<b>31.9</b>	<b>40.6</b>	<b>26.5</b>	<b>30.2</b>
あまりない	546	15	57	78	44	298	31
	<b>51.1</b>	<b>26.3</b>	<b>40.7</b>	<b>48.8</b>	<b>43.6</b>	<b>59.7</b>	<b>58.5</b>
まったくない	91	9	18	14	8	35	1
	<b>8.5</b>	<b>15.8</b>	<b>12.9</b>	<b>8.8</b>	<b>7.9</b>	<b>7.0</b>	<b>1.9</b>
無回答	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-

## D. 職場の中で言動に不快感を感じること

全体	教員系		職員系		医療系		
	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性	
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
よくある	132	9	17	15	13	62	7
	<b>12.3</b>	<b>15.8</b>	<b>12.1</b>	<b>9.4</b>	<b>12.9</b>	<b>12.4</b>	<b>13.2</b>
ときどきある	444	20	53	76	38	201	27
	<b>41.5</b>	<b>35.1</b>	<b>37.9</b>	<b>47.5</b>	<b>37.6</b>	<b>40.3</b>	<b>50.9</b>
あまりない	429	22	57	56	42	219	14
	<b>40.1</b>	<b>38.6</b>	<b>40.7</b>	<b>35.0</b>	<b>41.6</b>	<b>43.9</b>	<b>26.4</b>
まったくない	64	6	13	13	8	17	5
	<b>6.0</b>	<b>10.5</b>	<b>9.3</b>	<b>8.1</b>	<b>7.9</b>	<b>3.4</b>	<b>9.4</b>
無回答	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-

## E. 職場の中でセクハラに該当していると感じること

全体	教員系		職員系		医療系		
	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性	
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
よくある	36	1	3	7	3	19	2
	<b>3.4</b>	<b>1.8</b>	<b>2.1</b>	<b>4.4</b>	<b>3.0</b>	<b>3.8</b>	<b>3.8</b>
ときどきある	167	13	21	26	7	80	8
	<b>15.6</b>	<b>22.8</b>	<b>15.0</b>	<b>16.3</b>	<b>6.9</b>	<b>16.0</b>	<b>15.1</b>
あまりない	619	23	82	82	65	299	34
	<b>57.9</b>	<b>40.4</b>	<b>58.6</b>	<b>51.3</b>	<b>64.4</b>	<b>59.9</b>	<b>64.2</b>
まったくない	247	20	34	45	26	101	9
	<b>23.1</b>	<b>35.1</b>	<b>24.3</b>	<b>28.1</b>	<b>25.7</b>	<b>20.2</b>	<b>17.0</b>
無回答	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-

## F. 学生に対応する時間が増えたと感じる事

全体	教員系		職員系		医療系		
	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性	
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
よくある	132	15	45	7	2	58	4
	<b>12.3</b>	<b>26.3</b>	<b>32.1</b>	<b>4.4</b>	<b>2.0</b>	<b>11.6</b>	<b>7.5</b>
ときどきある	394	19	47	43	19	224	26
	<b>36.9</b>	<b>33.3</b>	<b>33.6</b>	<b>26.9</b>	<b>18.8</b>	<b>44.9</b>	<b>49.1</b>
あまりない	433	23	39	73	53	194	19
	<b>40.5</b>	<b>40.4</b>	<b>27.9</b>	<b>45.6</b>	<b>52.5</b>	<b>38.9</b>	<b>35.8</b>
まったくない	110	0	9	37	27	23	4
	<b>10.3</b>	-	<b>6.4</b>	<b>23.1</b>	<b>26.7</b>	<b>4.6</b>	<b>7.5</b>
無回答	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-

## G. 学内のインフォーマルな付き合いを負担に感じる事

全体	教員系		職員系		医療系		
	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性	
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
よくある	73	3	9	14	7	36	2
	<b>6.8</b>	<b>5.3</b>	<b>6.4</b>	<b>8.8</b>	<b>6.9</b>	<b>7.2</b>	<b>3.8</b>
ときどきある	313	13	23	44	18	184	17
	<b>29.3</b>	<b>22.8</b>	<b>16.4</b>	<b>27.5</b>	<b>17.8</b>	<b>36.9</b>	<b>32.1</b>
あまりない	584	28	92	83	61	256	30
	<b>54.6</b>	<b>49.1</b>	<b>65.7</b>	<b>51.9</b>	<b>60.4</b>	<b>51.3</b>	<b>56.6</b>
まったくない	99	13	16	19	15	23	4
	<b>9.3</b>	<b>22.8</b>	<b>11.4</b>	<b>11.9</b>	<b>14.9</b>	<b>4.6</b>	<b>7.5</b>
無回答	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-

## H. 忙しすぎると感じる事

全体	教員系		職員系		医療系		
	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性	
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
よくある	374	22	54	32	16	222	19
	<b>35.0</b>	<b>38.6</b>	<b>38.6</b>	<b>20.0</b>	<b>15.8</b>	<b>44.5</b>	<b>35.8</b>
ときどきある	473	23	55	69	50	219	28
	<b>44.2</b>	<b>40.4</b>	<b>39.3</b>	<b>43.1</b>	<b>49.5</b>	<b>43.9</b>	<b>52.8</b>
あまりない	193	12	23	49	33	52	5
	<b>18.1</b>	<b>21.1</b>	<b>16.4</b>	<b>30.6</b>	<b>32.7</b>	<b>10.4</b>	<b>9.4</b>
まったくない	29	0	8	10	2	6	1
	<b>2.7</b>	-	<b>5.7</b>	<b>6.3</b>	<b>2.0</b>	<b>1.2</b>	<b>1.9</b>
無回答	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-

I. 出勤したくないと感じること

	教員系		職員系		医療系		
	全体	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性
全体	1,069 100.0	57 100.0	140 100.0	160 100.0	101 100.0	499 100.0	53 100.0
よくある	237 22.2	4 7.0	13 9.3	29 18.1	17 16.8	150 30.1	15 28.3
ときどきある	454 42.5	27 47.4	39 27.9	72 45.0	41 40.6	226 45.3	29 54.7
あまりない	296 27.7	17 29.8	56 40.0	44 27.5	35 34.7	111 22.2	7 13.2
まったくない	82 7.7	9 15.8	32 22.9	15 9.4	8 7.9	12 2.4	2 3.8
無回答	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -

J. 今の仕事を辞めたいと思うこと

	教員系		職員系		医療系		
	全体	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性
全体	1,069 100.0	57 100.0	140 100.0	160 100.0	101 100.0	499 100.0	53 100.0
よくある	162 15.2	3 5.3	6 4.3	18 11.3	11 10.9	108 21.6	12 22.6
ときどきある	389 36.4	17 29.8	31 22.1	53 33.1	30 29.7	212 42.5	25 47.2
あまりない	380 35.5	21 36.8	51 36.4	66 41.3	47 46.5	158 31.7	13 24.5
まったくない	138 12.9	16 28.1	52 37.1	23 14.4	13 12.9	21 4.2	3 5.7
無回答	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -

Q10. 【職場環境】 現在、あなたが仕事・研究を行う際に障害になっている要因があるとすれば何ですか。以下から主なものを3つまでお選び下さい。

	教員系		職員系		医療系		
	全体	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性
全体	1,069 100.0	57 100.0	140 100.0	160 100.0	101 100.0	499 100.0	53 100.0
職場・研究室の人間関係	314 29.4	9 15.8	15 10.7	15 9.4	56 55.5	48 9.6	20 37.7
主となる仕事と関係ない業務	410 38.4	25 43.9	60 42.9	42 26.3	40 39.6	206 41.3	26 49.1
管理的事務	148 13.8	7 12.3	7 5.0	14 8.8	25 24.8	47 9.4	5 9.4
研究・業務費の少なさ	136 12.7	18 31.6	5 3.6	4 2.5	7 6.9	37 7.4	5 9.4
研究や業務のスペース・設備	80 7.5	4 7.0	26 18.6	11 6.9	8 7.9	26 5.2	4 7.5
研究や業務時間が十分とれないこと	374 35.0	35 61.4	81 57.9	17 10.6	10 9.9	201 40.3	25 47.2
研究や業務を補助する人がいないこと	205 19.2	13 22.8	42 30.0	23 14.4	17 16.8	90 18.0	10 18.9
女性（男性）であるための差別	17 1.6	0 -	0 -	3 1.9	4 4.0	6 1.2	2 3.8
妊娠・出産	62 5.8	4 7.0	0 -	17 10.6	0 -	36 7.2	2 3.8
育児・子どもの教育	183 17.1	10 17.5	4 2.9	45 28.1	19 18.8	88 17.6	9 17.0
介護・看病	83 7.8	9 15.8	5 3.6	20 12.5	8 7.9	29 5.8	1 1.9
家事	155 14.5	3 5.3	2 1.4	47 29.4	7 6.9	83 16.6	2 3.8
家族の人間関係	32 3.0	0 -	1 0.7	9 5.6	3 3.0	12 2.4	3 5.7
その他	123 11.5	3 5.3	8 5.7	8 5.0	28 17.5	13 12.9	58 11.6
無回答	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -

Q11. 以下の法律や本学の取り組みをご存知ですか。あてはまるものを1つお選び下さい。

A. 男女共同参画社会という言葉

	全体	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性	医療系：女性	医療系：男性
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
知っている	1,008 94.3	57 100.0	137 97.9	148 92.5	101 100.0	471 94.4	53 100.0
知らない	61 5.7	0 -	3 2.1	12 7.5	0 -	28 5.6	0 -



## B. アンコンシャスバイアスという言葉 (SA)

	全体	教員系・女性	教員系・男性	職員系・女性	職員系・男性	医療系・女性	医療系・男性
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
知っている	187	33	56	31	9	41	7
	<b>17.5</b>	<b>57.9</b>	<b>40.0</b>	<b>19.4</b>	<b>8.9</b>	<b>8.2</b>	<b>13.2</b>
知らない	882	24	84	129	92	458	46
	<b>82.5</b>	<b>42.1</b>	<b>60.0</b>	<b>80.6</b>	<b>91.1</b>	<b>91.8</b>	<b>86.8</b>

## C. 男女共同参画社会基本法 (平成11年6月)

	全体	教員系・女性	教員系・男性	職員系・女性	職員系・男性	医療系・女性	医療系・男性
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
知っている	849	53	117	114	79	412	47
	<b>79.4</b>	<b>93.0</b>	<b>83.6</b>	<b>71.3</b>	<b>78.2</b>	<b>82.6</b>	<b>88.7</b>
知らない	220	4	23	46	22	87	6
	<b>20.6</b>	<b>7.0</b>	<b>16.4</b>	<b>28.8</b>	<b>21.8</b>	<b>17.4</b>	<b>11.3</b>

## D. 女性活躍推進法 (平成27年8月)

	全体	教員系・女性	教員系・男性	職員系・女性	職員系・男性	医療系・女性	医療系・男性
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
知っている	598	42	94	88	59	264	26
	<b>55.9</b>	<b>73.7</b>	<b>67.1</b>	<b>55.0</b>	<b>58.4</b>	<b>52.9</b>	<b>49.1</b>
知らない	471	15	46	72	42	235	27
	<b>44.1</b>	<b>26.3</b>	<b>32.9</b>	<b>45.0</b>	<b>41.6</b>	<b>47.1</b>	<b>50.9</b>

## E. 学長による山形大学男女共同参画推進宣言 (平成21年1月)

	全体	教員系・女性	教員系・男性	職員系・女性	職員系・男性	医療系・女性	医療系・男性
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
知っている	509	41	78	77	52	216	26
	<b>47.6</b>	<b>71.9</b>	<b>55.7</b>	<b>48.1</b>	<b>51.5</b>	<b>43.3</b>	<b>49.1</b>
知らない	560	16	62	83	49	283	27
	<b>52.4</b>	<b>28.1</b>	<b>44.3</b>	<b>51.9</b>	<b>48.5</b>	<b>56.7</b>	<b>50.9</b>

## F. 男女共同参画推進室の設置 (平成21年2月)

	全体	教員系・女性	教員系・男性	職員系・女性	職員系・男性	医療系・女性	医療系・男性
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
知っている	671	50	120	125	97	224	31
	<b>62.8</b>	<b>87.7</b>	<b>85.7</b>	<b>78.1</b>	<b>96.0</b>	<b>44.9</b>	<b>58.5</b>
知らない	398	7	20	35	4	275	22
	<b>37.2</b>	<b>12.3</b>	<b>14.3</b>	<b>21.9</b>	<b>4.0</b>	<b>55.1</b>	<b>41.5</b>

## G. 山形大学男女共同参画基本計画 (第2次) (2020年4月)

	全体	教員系・女性	教員系・男性	職員系・女性	職員系・男性	医療系・女性	医療系・男性
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
知っている	548	45	90	91	62	212	27
	<b>51.3</b>	<b>78.9</b>	<b>64.3</b>	<b>56.9</b>	<b>61.4</b>	<b>42.5</b>	<b>50.9</b>
知らない	521	12	50	69	39	287	26
	<b>48.7</b>	<b>21.1</b>	<b>35.7</b>	<b>43.1</b>	<b>38.6</b>	<b>57.5</b>	<b>49.1</b>

## H. 個々の性別、性的思考、性自認等にかかわること

	全体	教員系・女性	教員系・男性	職員系・女性	職員系・男性	医療系・女性	医療系・男性
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
知っている	616	52	102	107	61	241	35
	<b>57.6</b>	<b>91.2</b>	<b>72.9</b>	<b>66.9</b>	<b>60.4</b>	<b>48.3</b>	<b>66.0</b>
知らない	453	5	38	53	40	258	18
	<b>42.4</b>	<b>8.8</b>	<b>27.1</b>	<b>33.1</b>	<b>39.6</b>	<b>51.7</b>	<b>34.0</b>

## I. 女性の管理職割合を令和11年度までに20%以上達成を目指すこと

	全体	教員系・女性	教員系・男性	職員系・女性	職員系・男性	医療系・女性	医療系・男性
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
知っている	286	30	59	60	37	72	11
	<b>26.8</b>	<b>52.6</b>	<b>42.1</b>	<b>37.5</b>	<b>36.6</b>	<b>14.4</b>	<b>20.8</b>
知らない	783	27	81	100	64	427	42
	<b>73.2</b>	<b>47.4</b>	<b>57.9</b>	<b>62.5</b>	<b>63.4</b>	<b>85.6</b>	<b>79.2</b>

J. 女性教員の比率割合を令和11年度までに20%以上達成を目指すこと

	全体	教員系:女性	教員系:男性	職員系:女性	職員系:男性	医療系:女性	医療系:男性
知っている	287	36	68	62	35	60	11
	<b>26.8</b>	<b>63.2</b>	<b>48.6</b>	<b>38.8</b>	<b>34.7</b>	<b>12.0</b>	<b>20.8</b>
知らない	782	21	72	98	66	439	42
	<b>73.2</b>	<b>36.8</b>	<b>51.4</b>	<b>61.3</b>	<b>65.3</b>	<b>88.0</b>	<b>79.2</b>

K. 全学で夕方5時以降の会議の原則廃

	全体	教員系:女性	教員系:男性	職員系:女性	職員系:男性	医療系:女性	医療系:男性
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
知っている	321	25	50	83	56	85	11
	<b>30.0</b>	<b>43.9</b>	<b>35.7</b>	<b>51.9</b>	<b>55.4</b>	<b>17.0</b>	<b>20.8</b>
知らない	748	32	90	77	45	414	42
	<b>70.0</b>	<b>56.1</b>	<b>64.3</b>	<b>48.1</b>	<b>44.6</b>	<b>83.0</b>	<b>79.2</b>

L. 育児短時間勤務

	全体	教員系:女性	教員系:男性	職員系:女性	職員系:男性	医療系:女性	医療系:男性
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
知っている	772	36	77	125	78	382	38
	<b>72.2</b>	<b>63.2</b>	<b>55.0</b>	<b>78.1</b>	<b>77.2</b>	<b>76.6</b>	<b>71.7</b>
知らない	297	21	63	35	23	117	15
	<b>27.8</b>	<b>36.8</b>	<b>45.0</b>	<b>21.9</b>	<b>22.8</b>	<b>23.4</b>	<b>28.3</b>

M. 休業中の代替要員の確保

	全体	教員系:女性	教員系:男性	職員系:女性	職員系:男性	医療系:女性	医療系:男性
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
知っている	541	31	69	117	76	200	22
	<b>50.6</b>	<b>54.4</b>	<b>49.3</b>	<b>73.1</b>	<b>75.2</b>	<b>40.1</b>	<b>41.5</b>
知らない	528	26	71	43	25	299	31
	<b>49.4</b>	<b>45.6</b>	<b>50.7</b>	<b>26.9</b>	<b>24.8</b>	<b>59.9</b>	<b>58.5</b>

N. 小白川キャンパス保育所の開設 (のびのび・つばみ)

	全体	教員系:女性	教員系:男性	職員系:女性	職員系:男性	医療系:女性	医療系:男性
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
知っている	526	38	103	117	92	142	15
	<b>49.2</b>	<b>66.7</b>	<b>73.6</b>	<b>73.1</b>	<b>91.1</b>	<b>28.5</b>	<b>28.3</b>
知らない	543	19	37	43	9	357	38
	<b>50.8</b>	<b>33.3</b>	<b>26.4</b>	<b>26.9</b>	<b>8.9</b>	<b>71.5</b>	<b>71.7</b>

O. 鶴岡キャンパス保育所の開設 (キッズワールドあゆみ)

	全体	教員系:女性	教員系:男性	職員系:女性	職員系:男性	医療系:女性	医療系:男性
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
知っている	183	14	34	31	28	60	9
	<b>17.1</b>	<b>24.6</b>	<b>24.3</b>	<b>19.4</b>	<b>27.7</b>	<b>12.0</b>	<b>17.0</b>
知らない	886	43	106	129	73	439	44
	<b>82.9</b>	<b>75.4</b>	<b>75.7</b>	<b>80.6</b>	<b>72.3</b>	<b>88.0</b>	<b>83.0</b>

P. 飯田キャンパス病児保育所の開設

	全体	教員系:女性	教員系:男性	職員系:女性	職員系:男性	医療系:女性	医療系:男性
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
知っている	705	31	47	109	69	384	33
	<b>65.9</b>	<b>54.4</b>	<b>33.6</b>	<b>68.1</b>	<b>68.3</b>	<b>77.0</b>	<b>62.3</b>
知らない	364	26	93	51	32	115	20
	<b>34.1</b>	<b>45.6</b>	<b>66.4</b>	<b>31.9</b>	<b>31.7</b>	<b>23.0</b>	<b>37.7</b>

Q. 子育てサポート法人として厚生労働大臣の「くるみん」認定 (平成28年5月)

	全体	教員系:女性	教員系:男性	職員系:女性	職員系:男性	医療系:女性	医療系:男性
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
知っている	247	23	33	76	52	44	5
	<b>23.1</b>	<b>40.4</b>	<b>23.6</b>	<b>47.5</b>	<b>51.5</b>	<b>8.8</b>	<b>9.4</b>
知らない	822	34	107	84	49	455	48
	<b>76.9</b>	<b>59.6</b>	<b>76.4</b>	<b>52.5</b>	<b>48.5</b>	<b>91.2</b>	<b>90.6</b>

## Q12. 男女ともに仕事と家庭を両立させていくには、どのようなことが必要だと思いますか。

## A. 男女共同参画社会という言葉

	全体	教員系:女性	教員系:男性	職員系:女性	職員系:男性	医療系:女性	医療系:男性
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
そう思う	421	30	51	70	33	198	15
	<b>39.4</b>	<b>52.6</b>	<b>36.4</b>	<b>43.8</b>	<b>32.7</b>	<b>39.7</b>	<b>28.3</b>
まあそう思う	523	23	74	70	55	245	30
	<b>48.9</b>	<b>40.4</b>	<b>52.9</b>	<b>43.8</b>	<b>54.5</b>	<b>49.1</b>	<b>56.6</b>
あまり思わな	102	3	11	17	10	48	6
	<b>9.5</b>	<b>5.3</b>	<b>7.9</b>	<b>10.6</b>	<b>9.9</b>	<b>9.6</b>	<b>11.3</b>
そう思わない	23	1	4	3	3	8	2
	<b>2.2</b>	<b>1.8</b>	<b>2.9</b>	<b>1.9</b>	<b>3.0</b>	<b>1.6</b>	<b>3.8</b>

## B. 仕事中心の考え方を変えること

	全体	教員系:女性	教員系:男性	職員系:女性	職員系:男性	医療系:女性	医療系:男性
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
そう思う	431	29	52	65	40	207	18
	<b>40.3</b>	<b>50.9</b>	<b>37.1</b>	<b>40.6</b>	<b>39.6</b>	<b>41.5</b>	<b>34.0</b>
まあそう思う	518	21	66	79	57	238	30
	<b>48.5</b>	<b>36.8</b>	<b>47.1</b>	<b>49.4</b>	<b>56.4</b>	<b>47.7</b>	<b>56.6</b>
あまり思わな	104	6	18	13	3	50	4
	<b>9.7</b>	<b>10.5</b>	<b>12.9</b>	<b>8.1</b>	<b>3.0</b>	<b>10.0</b>	<b>7.5</b>
そう思わない	16	1	4	3	1	4	1
	<b>1.5</b>	<b>1.8</b>	<b>2.9</b>	<b>1.9</b>	<b>1.0</b>	<b>0.8</b>	<b>1.9</b>

## C. 職場の雰囲気を変えること

	全体	教員系:女性	教員系:男性	職員系:女性	職員系:男性	医療系:女性	医療系:男性
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
そう思う	405	25	49	64	34	194	18
	<b>37.9</b>	<b>43.9</b>	<b>35.0</b>	<b>40.0</b>	<b>33.7</b>	<b>38.9</b>	<b>34.0</b>
まあそう思う	538	26	69	76	60	255	27
	<b>50.3</b>	<b>45.6</b>	<b>49.3</b>	<b>47.5</b>	<b>59.4</b>	<b>51.1</b>	<b>50.9</b>
あまり思わな	111	6	18	17	7	49	4
	<b>10.4</b>	<b>10.5</b>	<b>12.9</b>	<b>10.6</b>	<b>6.9</b>	<b>9.8</b>	<b>7.5</b>
そう思わない	15	0	4	3	0	1	4
	<b>1.4</b>	-	<b>2.9</b>	<b>1.9</b>	-	<b>0.2</b>	<b>7.5</b>

## D. 上司の理解

	全体	教員系:女性	教員系:男性	職員系:女性	職員系:男性	医療系:女性	医療系:男性
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
そう思う	511	27	69	88	36	232	28
	<b>47.8</b>	<b>47.4</b>	<b>49.3</b>	<b>55.0</b>	<b>35.6</b>	<b>46.5</b>	<b>52.8</b>
まあそう思う	494	26	63	66	62	236	19
	<b>46.2</b>	<b>45.6</b>	<b>45.0</b>	<b>41.3</b>	<b>61.4</b>	<b>47.3</b>	<b>35.8</b>
あまり思わな	55	4	6	4	3	28	5
	<b>5.1</b>	<b>7.0</b>	<b>4.3</b>	<b>2.5</b>	<b>3.0</b>	<b>5.6</b>	<b>9.4</b>
そう思わない	9	0	2	2	0	3	1
	<b>0.8</b>	-	<b>1.4</b>	<b>1.3</b>	-	<b>0.6</b>	<b>1.9</b>

## E. 労働時間の短縮

	全体	教員系:女性	教員系:男性	職員系:女性	職員系:男性	医療系:女性	医療系:男性
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
そう思う	496	30	58	74	43	241	32
	<b>46.4</b>	<b>52.6</b>	<b>41.4</b>	<b>46.3</b>	<b>42.6</b>	<b>48.3</b>	<b>60.4</b>
まあそう思う	487	19	65	67	48	238	20
	<b>45.6</b>	<b>33.3</b>	<b>46.4</b>	<b>41.9</b>	<b>47.5</b>	<b>47.7</b>	<b>37.7</b>
あまり思わな	71	6	12	15	9	18	1
	<b>6.6</b>	<b>10.5</b>	<b>8.6</b>	<b>9.4</b>	<b>8.9</b>	<b>3.6</b>	<b>1.9</b>
そう思わない	15	2	5	4	1	2	0
	<b>1.4</b>	<b>3.5</b>	<b>3.6</b>	<b>2.5</b>	<b>1.0</b>	<b>0.4</b>	-

## F. 休業中に自宅で仕事を継続できるし

	全体	教員系:女性	教員系:男性	職員系:女性	職員系:男性	医療系:女性	医療系:男性
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
そう思う	331	26	53	46	26	144	21
	<b>31.0</b>	<b>45.6</b>	<b>37.9</b>	<b>28.8</b>	<b>25.7</b>	<b>28.9</b>	<b>39.6</b>
まあそう思う	483	19	67	67	51	229	26
	<b>45.2</b>	<b>33.3</b>	<b>47.9</b>	<b>41.9</b>	<b>50.5</b>	<b>45.9</b>	<b>49.1</b>
あまり思わな	190	7	14	31	13	106	4
	<b>17.8</b>	<b>12.3</b>	<b>10.0</b>	<b>19.4</b>	<b>12.9</b>	<b>21.2</b>	<b>7.5</b>
そう思わない	65	5	6	16	11	20	2
	<b>6.1</b>	<b>8.8</b>	<b>4.3</b>	<b>10.0</b>	<b>10.9</b>	<b>4.0</b>	<b>3.8</b>

### G. 休業中の経済的支援

	全体	教員系・女性	教員系・男性	職員系・女性	職員系・男性	医療系・女性	医療系・男性
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
そう思う	460	20	54	67	30	231	29
	<b>43.0</b>	<b>35.1</b>	<b>38.6</b>	<b>41.9</b>	<b>29.7</b>	<b>46.3</b>	<b>54.7</b>
まあそう思う	533	27	70	80	65	244	21
	<b>49.9</b>	<b>47.4</b>	<b>50.0</b>	<b>50.0</b>	<b>64.4</b>	<b>48.9</b>	<b>39.6</b>
あまり思わな	63	8	12	11	3	23	3
	<b>5.9</b>	<b>14.0</b>	<b>8.6</b>	<b>6.9</b>	<b>3.0</b>	<b>4.6</b>	<b>5.7</b>
そう思わない	13	2	4	2	3	1	0
	<b>1.2</b>	<b>3.5</b>	<b>2.9</b>	<b>1.3</b>	<b>3.0</b>	<b>0.2</b>	<b>-</b>

### H. 学内委員会等の負担の軽減

	全体	教員系・女性	教員系・男性	職員系・女性	職員系・男性	医療系・女性	医療系・男性
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
そう思う	484	31	62	55	38	256	29
	<b>45.3</b>	<b>54.4</b>	<b>44.3</b>	<b>34.4</b>	<b>37.6</b>	<b>51.3</b>	<b>54.7</b>
まあそう思う	501	24	64	85	56	220	20
	<b>46.9</b>	<b>42.1</b>	<b>45.7</b>	<b>53.1</b>	<b>55.4</b>	<b>44.1</b>	<b>37.7</b>
あまり思わな	72	1	12	16	6	20	4
	<b>6.7</b>	<b>1.8</b>	<b>8.6</b>	<b>10.0</b>	<b>5.9</b>	<b>4.0</b>	<b>7.5</b>
そう思わない	12	1	2	4	1	3	0
	<b>1.1</b>	<b>1.8</b>	<b>1.4</b>	<b>2.5</b>	<b>1.0</b>	<b>0.6</b>	<b>-</b>

### I. 職場内に授乳室やプレイルームを設置

	全体	教員系・女性	教員系・男性	職員系・女性	職員系・男性	医療系・女性	医療系・男性
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
そう思う	313	19	45	39	17	163	14
	<b>29.3</b>	<b>33.3</b>	<b>32.1</b>	<b>24.4</b>	<b>16.8</b>	<b>32.7</b>	<b>26.4</b>
まあそう思う	543	28	75	79	60	244	27
	<b>50.8</b>	<b>49.1</b>	<b>53.6</b>	<b>49.4</b>	<b>59.4</b>	<b>48.9</b>	<b>50.9</b>
あまり思わな	181	5	18	35	15	85	11
	<b>16.9</b>	<b>8.8</b>	<b>12.9</b>	<b>21.9</b>	<b>14.9</b>	<b>17.0</b>	<b>20.8</b>
そう思わない	32	5	2	7	9	7	1
	<b>3.0</b>	<b>8.8</b>	<b>1.4</b>	<b>4.4</b>	<b>8.9</b>	<b>1.4</b>	<b>1.9</b>

### J. 家事のサポート

	全体	教員系・女性	教員系・男性	職員系・女性	職員系・男性	医療系・女性	医療系・男性
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
そう思う	366	13	39	54	22	197	23
	<b>34.2</b>	<b>22.8</b>	<b>27.9</b>	<b>33.8</b>	<b>21.8</b>	<b>39.5</b>	<b>43.4</b>
まあそう思う	513	25	69	76	57	231	28
	<b>48.0</b>	<b>43.9</b>	<b>49.3</b>	<b>47.5</b>	<b>56.4</b>	<b>46.3</b>	<b>52.8</b>
あまり思わな	159	15	27	24	13	64	2
	<b>14.9</b>	<b>26.3</b>	<b>19.3</b>	<b>15.0</b>	<b>12.9</b>	<b>12.8</b>	<b>3.8</b>
そう思わない	31	4	5	6	9	7	0
	<b>2.9</b>	<b>7.0</b>	<b>3.6</b>	<b>3.8</b>	<b>8.9</b>	<b>1.4</b>	<b>-</b>

### K. 保育サービス利用時の経済的支援

	全体	教員系・女性	教員系・男性	職員系・女性	職員系・男性	医療系・女性	医療系・男性
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
そう思う	447	20	56	59	28	238	26
	<b>41.8</b>	<b>35.1</b>	<b>40.0</b>	<b>36.9</b>	<b>27.7</b>	<b>47.7</b>	<b>49.1</b>
まあそう思う	526	30	73	78	58	234	24
	<b>49.2</b>	<b>52.6</b>	<b>52.1</b>	<b>48.8</b>	<b>57.4</b>	<b>46.9</b>	<b>45.3</b>
あまり思わな	81	4	9	19	10	26	3
	<b>7.6</b>	<b>7.0</b>	<b>6.4</b>	<b>11.9</b>	<b>9.9</b>	<b>5.2</b>	<b>5.7</b>
そう思わない	15	3	2	4	5	1	0
	<b>1.4</b>	<b>5.3</b>	<b>1.4</b>	<b>2.5</b>	<b>5.0</b>	<b>0.2</b>	<b>-</b>

## L. 病児保育

	全体	教員系:女性	教員系:男性	職員系:女性	職員系:男性	医療系:女性	医療系:男性
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
そう思う	502	24	63	69	34	257	26
	<b>47.0</b>	<b>42.1</b>	<b>45.0</b>	<b>43.1</b>	<b>33.7</b>	<b>51.5</b>	<b>49.1</b>
まあそう思う	515	29	69	82	61	224	26
	<b>48.2</b>	<b>50.9</b>	<b>49.3</b>	<b>51.3</b>	<b>60.4</b>	<b>44.9</b>	<b>49.1</b>
あまり思わな	44	1	8	7	5	16	1
	<b>4.1</b>	<b>1.8</b>	<b>5.7</b>	<b>4.4</b>	<b>5.0</b>	<b>3.2</b>	<b>1.9</b>
そう思わない	8	3	0	2	1	2	0
	<b>0.7</b>	<b>5.3</b>	-	<b>1.3</b>	<b>1.0</b>	<b>0.4</b>	-

## M. 介護への支援

	全体	教員系:女性	教員系:男性	職員系:女性	職員系:男性	医療系:女性	医療系:男性
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
そう思う	543	22	68	85	40	271	27
	<b>50.8</b>	<b>38.6</b>	<b>48.6</b>	<b>53.1</b>	<b>39.6</b>	<b>54.3</b>	<b>50.9</b>
まあそう思う	503	33	67	70	61	221	24
	<b>47.1</b>	<b>57.9</b>	<b>47.9</b>	<b>43.8</b>	<b>60.4</b>	<b>44.3</b>	<b>45.3</b>
あまり思わな	17	0	5	3	0	6	1
	<b>1.6</b>	-	<b>3.6</b>	<b>1.9</b>	-	<b>1.2</b>	<b>1.9</b>
そう思わない	6	2	0	2	0	1	1
	<b>0.6</b>	<b>3.5</b>	-	<b>1.3</b>	-	<b>0.2</b>	<b>1.9</b>

## N. 両立に関する精神的支援

	全体	教員系:女性	教員系:男性	職員系:女性	職員系:男性	医療系:女性	医療系:男性
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
そう思う	475	26	49	77	29	245	24
	<b>44.4</b>	<b>45.6</b>	<b>35.0</b>	<b>48.1</b>	<b>28.7</b>	<b>49.1</b>	<b>45.3</b>
まあそう思う	521	26	73	76	63	229	26
	<b>48.7</b>	<b>45.6</b>	<b>52.1</b>	<b>47.5</b>	<b>62.4</b>	<b>45.9</b>	<b>49.1</b>
あまり思わな	59	3	17	5	6	21	2
	<b>5.5</b>	<b>5.3</b>	<b>12.1</b>	<b>3.1</b>	<b>5.9</b>	<b>4.2</b>	<b>3.8</b>
そう思わない	14	2	1	2	3	4	1
	<b>1.3</b>	<b>3.5</b>	<b>0.7</b>	<b>1.3</b>	<b>3.0</b>	<b>0.8</b>	<b>1.9</b>

## Q13. 年齢（現在）と性別をお答え下さい。

	全体	教員系:女性	教員系:男性	職員系:女性	職員系:男性	医療系:女性	医療系:男性
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
29才以下	272	2	1	19	11	211	26
	<b>25.4</b>	<b>3.5</b>	<b>0.7</b>	<b>11.9</b>	<b>10.9</b>	<b>42.3</b>	<b>49.1</b>
30-34才	130	5	9	21	17	65	9
	<b>12.2</b>	<b>8.8</b>	<b>6.4</b>	<b>13.1</b>	<b>16.8</b>	<b>13.0</b>	<b>17.0</b>
35-39才	144	9	16	23	19	60	10
	<b>13.5</b>	<b>15.8</b>	<b>11.4</b>	<b>14.4</b>	<b>18.8</b>	<b>12.0</b>	<b>18.9</b>
40-44才	126	11	21	31	8	41	3
	<b>11.8</b>	<b>19.3</b>	<b>15.0</b>	<b>19.4</b>	<b>7.9</b>	<b>8.2</b>	<b>5.7</b>
45-49才	119	10	25	21	15	31	2
	<b>11.1</b>	<b>17.5</b>	<b>17.9</b>	<b>13.1</b>	<b>14.9</b>	<b>6.2</b>	<b>3.8</b>
50-54才	109	9	25	24	9	34	1
	<b>10.2</b>	<b>15.8</b>	<b>17.9</b>	<b>15.0</b>	<b>8.9</b>	<b>6.8</b>	<b>1.9</b>
55-59才	79	6	19	11	9	24	0
	<b>7.4</b>	<b>10.5</b>	<b>13.6</b>	<b>6.9</b>	<b>8.9</b>	<b>4.8</b>	-
60才以上	70	5	24	7	13	18	1
	<b>6.5</b>	<b>8.8</b>	<b>17.1</b>	<b>4.4</b>	<b>12.9</b>	<b>3.6</b>	<b>1.9</b>
無回答	20	0	0	3	0	15	1
	<b>1.9</b>	-	-	<b>1.9</b>	-	<b>3.0</b>	<b>1.9</b>

## 年齢（現在）と性別をお答えください。

	全体	教員系:女性	教員系:男性	職員系:女性	職員系:男性	医療系:女性	医療系:男性
性別:	1,069	57	140	160	101	499	53
女性	760	57	0	160	0	499	0
	<b>71.1</b>	<b>100.0</b>	-	<b>100.0</b>	-	<b>100.0</b>	-
男性	296	0	140	0	101	0	53
	<b>27.7</b>	-	<b>100.0</b>	-	<b>100.0</b>	-	<b>100.0</b>
わからない・その他	13	0	0	0	0	0	0
	<b>1.2</b>	-	-	-	-	-	-

## Q14. 家族構成についてうかがいます。

(1) 配偶者・パートナーの有無や同居・別居について、あてはまるものを1つお選び下さい。

	全体	教員系・女性	教員系・男性	職員系・女性	職員系・男性	医療系・女性	医療系・男性
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
いない(結婚したことはない)	377	19	20	33	26	244	25
	<b>35.3</b>	<b>33.3</b>	<b>14.3</b>	<b>20.6</b>	<b>25.7</b>	<b>48.9</b>	<b>47.2</b>
いない(離別・死別)	45	2	3	12	1	17	1
	<b>4.2</b>	<b>3.5</b>	<b>2.1</b>	<b>7.5</b>	<b>1.0</b>	<b>3.4</b>	<b>1.9</b>
いる(同居している)	597	31	105	104	72	223	26
	<b>55.8</b>	<b>54.4</b>	<b>75.0</b>	<b>65.0</b>	<b>71.3</b>	<b>44.7</b>	<b>49.1</b>
いる(別居している)	50	5	12	11	2	15	1
	<b>4.7</b>	<b>8.8</b>	<b>8.6</b>	<b>6.9</b>	<b>2.0</b>	<b>3.0</b>	<b>1.9</b>

(2) 配偶者・パートナーがいる方にお聞きします。配偶者・パートナーは現在、収入を伴う仕事をなさっていますか。最もあてはまるものを1つお選び下さい。

	全体	教員系・女性	教員系・男性	職員系・女性	職員系・男性	医療系・女性	医療系・男性
全体	647	36	117	115	74	238	27
していない(家事専業・学生等)	77	4	39	3	10	13	4
	<b>11.9</b>	<b>11.1</b>	<b>33.3</b>	<b>2.6</b>	<b>13.5</b>	<b>5.5</b>	<b>14.8</b>
常勤・フルタイムで就業	485	29	38	108	43	218	16
	<b>75.0</b>	<b>80.6</b>	<b>32.5</b>	<b>93.9</b>	<b>58.1</b>	<b>91.6</b>	<b>59.3</b>
非常勤・パートタイムで就業	85	3	40	4	21	7	7
	<b>13.1</b>	<b>8.3</b>	<b>34.2</b>	<b>3.5</b>	<b>28.4</b>	<b>2.9</b>	<b>25.9</b>

(3) 配偶者・パートナーが現在、収入を伴う仕事をなさっている方は、その職種をお答え下さい。最もあてはまるものを1つお選び下さい。

	全体	教員系・女性	教員系・男性	職員系・女性	職員系・男性	医療系・女性	医療系・男性
全体	570	32	78	112	64	225	23
会社員・団体職員(研究職以外)	289	15	28	58	32	120	12
	<b>50.7</b>	<b>46.9</b>	<b>35.9</b>	<b>51.8</b>	<b>50.0</b>	<b>53.3</b>	<b>52.2</b>
公務員・大学職員(研究職以外)	155	7	19	39	24	54	8
	<b>27.2</b>	<b>21.9</b>	<b>24.4</b>	<b>34.8</b>	<b>37.5</b>	<b>24.0</b>	<b>34.8</b>
民間企業の研究職	4	1	2	0	0	1	0
	<b>0.7</b>	<b>3.1</b>	<b>2.6</b>	-	-	<b>0.4</b>	-
大学教員・公的機関の研究職	24	7	10	2	1	3	0
	<b>4.2</b>	<b>21.9</b>	<b>12.8</b>	<b>1.8</b>	<b>1.6</b>	<b>1.3</b>	-
自営業・家族従業者・農業等	48	1	6	9	1	25	1
	<b>8.4</b>	<b>3.1</b>	<b>7.7</b>	<b>8.0</b>	<b>1.6</b>	<b>11.1</b>	<b>4.3</b>
その他	50	1	13	4	6	22	2
	<b>8.8</b>	<b>3.1</b>	<b>16.7</b>	<b>3.6</b>	<b>9.4</b>	<b>9.8</b>	<b>8.7</b>

## Q15. あなたは、家事を平日1日にどのくらい行いますか。

	全体	教員系・女性	教員系・男性	職員系・女性	職員系・男性	医療系・女性	医療系・男性
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
0分	54	0	10	3	5	27	6
	<b>5.1</b>	-	<b>7.1</b>	<b>1.9</b>	<b>5.0</b>	<b>5.4</b>	<b>11.3</b>
1分	1	1	0	0	0	0	0
	<b>0.1</b>	<b>1.8</b>	-	-	-	-	-
5分	3	0	1	0	1	0	1
	<b>0.3</b>	-	<b>0.7</b>	-	<b>1.0</b>	-	<b>1.9</b>
10分	10	0	3	0	2	5	0
	<b>0.9</b>	-	<b>2.1</b>	-	<b>2.0</b>	<b>1.0</b>	-
15分	11	0	5	0	3	2	1
	<b>1.0</b>	-	<b>3.6</b>	-	<b>3.0</b>	<b>0.4</b>	<b>1.9</b>
20分	6	0	3	0	1	2	0
	<b>0.6</b>	-	<b>2.1</b>	-	<b>1.0</b>	<b>0.4</b>	-
25分	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-
30分	87	1	19	4	20	33	8
	<b>8.1</b>	<b>1.8</b>	<b>13.6</b>	<b>2.5</b>	<b>19.8</b>	<b>6.6</b>	<b>15.1</b>
40分	4	0	1	0	0	3	0
	<b>0.4</b>	-	<b>0.7</b>	-	-	<b>0.6</b>	-
45分	1	0	0	0	1	0	0
	<b>0.1</b>	-	-	-	<b>1.0</b>	-	-
50分	3	0	1	0	0	2	0
	<b>0.3</b>	-	<b>0.7</b>	-	-	<b>0.4</b>	-
60分	249	14	50	16	29	114	20
	<b>23.3</b>	<b>24.6</b>	<b>35.7</b>	<b>10.0</b>	<b>28.7</b>	<b>22.8</b>	<b>37.7</b>
80分	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-
90分	67	6	13	11	9	25	3
	<b>6.3</b>	<b>10.5</b>	<b>9.3</b>	<b>6.9</b>	<b>8.9</b>	<b>5.0</b>	<b>5.7</b>
120分	210	12	16	33	20	114	8
	<b>19.6</b>	<b>21.1</b>	<b>11.4</b>	<b>20.6</b>	<b>19.8</b>	<b>22.8</b>	<b>15.1</b>
150分	28	4	2	9	1	9	1
	<b>2.6</b>	<b>7.0</b>	<b>1.4</b>	<b>5.6</b>	<b>1.0</b>	<b>1.8</b>	<b>1.9</b>
180分	137	11	10	21	7	68	3
	<b>12.8</b>	<b>19.3</b>	<b>7.1</b>	<b>13.1</b>	<b>6.9</b>	<b>13.6</b>	<b>5.7</b>
188分	1	0	0	0	0	1	0
	<b>0.1</b>	-	-	-	-	<b>0.2</b>	-
210分	20	0	2	4	0	12	0
	<b>1.9</b>	-	<b>1.4</b>	<b>2.5</b>	-	<b>2.4</b>	-
240分	72	3	3	21	1	35	2
	<b>6.7</b>	<b>5.3</b>	<b>2.1</b>	<b>13.1</b>	<b>1.0</b>	<b>7.0</b>	<b>3.8</b>
260分	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-
270分	11	0	0	7	0	4	0
	<b>1.0</b>	-	-	<b>4.4</b>	-	<b>0.8</b>	-
290分	1	0	0	0	0	1	0
	<b>0.1</b>	-	-	-	-	<b>0.2</b>	-
300分	39	3	1	16	1	15	0
	<b>3.6</b>	<b>5.3</b>	<b>0.7</b>	<b>10.0</b>	<b>1.0</b>	<b>3.0</b>	-
330分	7	0	0	3	0	3	0
	<b>0.7</b>	-	-	<b>1.9</b>	-	<b>0.6</b>	-
360分	24	2	0	7	0	12	0
	<b>2.2</b>	<b>3.5</b>	-	<b>4.4</b>	-	<b>2.4</b>	-
390分	1	0	0	0	0	1	0
	<b>0.1</b>	-	-	-	-	<b>0.2</b>	-
405分	1	0	0	0	0	1	0
	<b>0.1</b>	-	-	-	-	<b>0.2</b>	-
420分	9	0	0	2	0	4	0
	<b>0.8</b>	-	-	<b>1.3</b>	-	<b>0.8</b>	-
450分	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-
480分	6	0	0	0	0	4	0
	<b>0.6</b>	-	-	-	-	<b>0.8</b>	-
510分	3	0	0	1	0	2	0
	<b>0.3</b>	-	-	<b>0.6</b>	-	<b>0.4</b>	-
540分	1	0	0	1	0	0	0
	<b>0.1</b>	-	-	<b>0.6</b>	-	-	-
570分	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-
600分	2	0	0	1	0	0	0
	<b>0.2</b>	-	-	<b>0.6</b>	-	-	-
平均	-	-	-	-	-	-	-
	<b>127.88</b>	<b>136.33</b>	<b>74.71</b>	<b>185.81</b>	<b>75.59</b>	<b>131.05</b>	<b>72.83</b>

**Q16. あなたの家族の状況についてうかがいます。(1) 現在、育児・介護が必要なご家族の有無についてお答え下さい。**

**A. 育児が必要な家族**

	全体	教員系・女性	教員系・男性	職員系・女性	職員系・男性	医療系・女性	医療系・男性
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
いる(同居)	303	14	34	62	38	118	20
	<b>28.3</b>	<b>24.6</b>	<b>24.3</b>	<b>38.8</b>	<b>37.6</b>	<b>23.6</b>	<b>37.7</b>
いる(別居)	17	0	5	3	2	4	0
	<b>1.6</b>	—	<b>3.6</b>	<b>1.9</b>	<b>2.0</b>	<b>0.8</b>	—
いない	750	43	101	95	61	378	33
	<b>70.2</b>	<b>75.4</b>	<b>72.1</b>	<b>59.4</b>	<b>60.4</b>	<b>75.8</b>	<b>62.3</b>

**B. 介護が必要な家族**

	全体	教員系・女性	教員系・男性	職員系・女性	職員系・男性	医療系・女性	医療系・男性
全体	1,069	57	140	160	101	499	53
いる(同居)	57	5	5	13	7	22	0
	<b>5.3</b>	<b>8.8</b>	<b>3.6</b>	<b>8.1</b>	<b>6.9</b>	<b>4.4</b>	—
いる(別居)	97	8	15	26	11	26	2
	<b>9.1</b>	<b>14.0</b>	<b>10.7</b>	<b>16.3</b>	<b>10.9</b>	<b>5.2</b>	<b>3.8</b>
いない	918	44	121	122	83	452	51
	<b>85.9</b>	<b>77.2</b>	<b>86.4</b>	<b>76.3</b>	<b>82.2</b>	<b>90.6</b>	<b>96.2</b>

**(2-A1)あなたは、育児を平日1日にどのくらい行いますか。**

	全体	教員系・女性	教員系・男性	職員系・女性	職員系・男性	医療系・女性	医療系・男性
全体	303	14	34	62	38	118	20
0分	5	0	2	1	2	0	0
	<b>1.7</b>	—	<b>5.9</b>	<b>1.6</b>	<b>5.3</b>	—	—
5分	1	1	0	0	0	0	0
	<b>0.3</b>	<b>7.1</b>	—	—	—	—	—
10分	1	0	1	0	0	0	0
	<b>0.3</b>	—	<b>2.9</b>	—	—	—	—
15分	1	0	0	0	1	0	0
	<b>0.3</b>	—	—	—	<b>2.6</b>	—	—
20分	0	0	0	0	0	0	0
	—	—	—	—	—	—	—
30分	13	1	4	1	4	0	3
	<b>4.3</b>	<b>7.1</b>	<b>11.8</b>	<b>1.6</b>	<b>10.5</b>	—	<b>15.0</b>
60分	50	0	13	5	10	16	4
	<b>16.5</b>	—	<b>38.2</b>	<b>8.1</b>	<b>26.3</b>	<b>13.6</b>	<b>20.0</b>
90分	9	0	0	2	5	0	2
	<b>3.0</b>	—	—	<b>3.2</b>	<b>13.2</b>	—	<b>10.0</b>
120分	59	4	6	13	11	12	6
	<b>19.5</b>	<b>28.6</b>	<b>17.6</b>	<b>21.0</b>	<b>28.9</b>	<b>10.2</b>	<b>30.0</b>
150分	6	0	0	1	0	4	1
	<b>2.0</b>	—	—	<b>1.6</b>	—	<b>3.4</b>	<b>5.0</b>
180分	39	1	6	9	3	17	0
	<b>12.9</b>	<b>7.1</b>	<b>17.6</b>	<b>14.5</b>	<b>7.9</b>	<b>14.4</b>	—
210分	2	0	0	0	0	2	0
	<b>0.7</b>	—	—	—	—	<b>1.7</b>	—
240分	32	1	1	8	2	14	4
	<b>10.6</b>	<b>7.1</b>	<b>2.9</b>	<b>12.9</b>	<b>5.3</b>	<b>11.9</b>	<b>20.0</b>
270分	2	0	0	1	0	1	0
	<b>0.7</b>	—	—	<b>1.6</b>	—	<b>0.8</b>	—
300分	26	3	1	6	0	16	0
	<b>8.6</b>	<b>21.4</b>	<b>2.9</b>	<b>9.7</b>	—	<b>13.6</b>	—
330分	3	0	0	2	0	1	0
	<b>1.0</b>	—	—	<b>3.2</b>	—	<b>0.8</b>	—
360分	18	2	0	5	0	9	0
	<b>5.9</b>	<b>14.3</b>	—	<b>8.1</b>	—	<b>7.6</b>	—
390分	3	1	0	2	0	0	0
	<b>1.0</b>	<b>7.1</b>	—	<b>3.2</b>	—	—	—
420分	7	0	0	2	0	5	0
	<b>2.3</b>	—	—	<b>3.2</b>	—	<b>4.2</b>	—
450分	1	0	0	0	0	0	0
	<b>0.3</b>	—	—	—	—	—	—
480分	8	0	0	1	0	7	0
	<b>2.6</b>	—	—	<b>1.6</b>	—	<b>5.9</b>	—
540分	1	0	0	1	0	0	0
	<b>0.3</b>	—	—	<b>1.6</b>	—	—	—
600分	5	0	0	1	0	4	0
	<b>1.7</b>	—	—	<b>1.6</b>	—	<b>3.4</b>	—
780分	2	0	0	0	0	2	0
	<b>0.7</b>	—	—	—	—	<b>1.7</b>	—
796分	1	0	0	0	0	1	0
	<b>0.3</b>	—	—	—	—	<b>0.8</b>	—
840分	3	0	0	0	0	3	0
	<b>1.0</b>	—	—	—	—	<b>2.5</b>	—
870分	1	0	0	0	0	1	0
	<b>0.3</b>	—	—	—	—	<b>0.8</b>	—
900分	1	0	0	1	0	0	0
	<b>0.3</b>	—	—	<b>1.6</b>	—	—	—
960分	1	0	0	0	0	1	0
	<b>0.3</b>	—	—	—	—	<b>0.8</b>	—
1440分	2	0	0	0	0	2	0
	<b>0.7</b>	—	—	—	—	<b>1.7</b>	—
平均	—	—	—	—	—	—	—
	<b>216.39</b>	<b>210.36</b>	<b>95.59</b>	<b>232.74</b>	<b>92.76</b>	<b>304.46</b>	<b>117.00</b>



## (2-A2)あなたは、別居している家族の育児を年にどのぐらい行いますか。【育児 年に 日】

	全体	教員系・女性	教員系・男性	職員系・女性	職員系・男性	医療系・女性	医療系・男性
全体	17	0	5	3	2	4	0
年0日	4	0	1	2	0	0	0
	<b>23.5</b>	-	<b>20.0</b>	<b>66.7</b>	-	-	-
年1日	1	0	0	0	0	1	0
	<b>5.9</b>	-	-	-	-	<b>25.0</b>	-
年3日	1	0	1	0	0	0	0
	<b>5.9</b>	-	<b>20.0</b>	-	-	-	-
年5日	1	0	0	0	0	1	0
	<b>5.9</b>	-	-	-	-	<b>25.0</b>	-
年10日	1	0	0	0	0	0	0
	<b>5.9</b>	-	-	-	-	-	-
年12日	2	0	0	0	1	0	0
	<b>11.8</b>	-	-	-	<b>50.0</b>	-	-
年20日	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-
年30日	1	0	1	0	0	0	0
	<b>5.9</b>	-	<b>20.0</b>	-	-	-	-
年50日	1	0	0	0	1	0	0
	<b>5.9</b>	-	-	-	<b>50.0</b>	-	-
年52日	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-
年60日	1	0	0	0	0	1	0
	<b>5.9</b>	-	-	-	-	<b>25.0</b>	-
年70日	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-
年80日	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-
年100日	2	0	2	0	0	0	0
	<b>11.8</b>	-	<b>40.0</b>	-	-	-	-
年120日	1	0	0	1	0	0	0
	<b>5.9</b>	-	-	<b>33.3</b>	-	-	-
年150日	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-
年300日	1	0	0	0	0	1	0
	<b>5.9</b>	-	-	-	-	<b>25.0</b>	-
平均	-	-	-	-	-	-	-
	<b>47.24</b>	-	<b>46.80</b>	<b>40.00</b>	<b>31.00</b>	<b>91.50</b>	-

## (3B1)あなたは、介護を平日1日にどのぐらい行いますか。【介護 分】

	全体	教員系・女性	教員系・男性	職員系・女性	職員系・男性	医療系・女性	医療系・男性
全体	57	5	5	13	7	22	0
0分	11	2	2	3	1	3	0
	<b>19.3</b>	<b>40.0</b>	<b>40.0</b>	<b>23.1</b>	<b>14.3</b>	<b>13.6</b>	-
10分	1	0	0	1	0	0	0
	<b>1.8</b>	-	-	<b>7.7</b>	-	-	-
15分	2	0	0	0	1	1	0
	<b>3.5</b>	-	-	-	<b>14.3</b>	<b>4.5</b>	-
20分	1	0	0	0	1	0	0
	<b>1.8</b>	-	-	-	<b>14.3</b>	-	-
30分	11	0	0	2	2	5	0
	<b>19.3</b>	-	-	<b>15.4</b>	<b>28.6</b>	<b>22.7</b>	-
60分	16	2	2	3	1	7	0
	<b>28.1</b>	<b>40.0</b>	<b>40.0</b>	<b>23.1</b>	<b>14.3</b>	<b>31.8</b>	-
90分	1	0	0	0	0	1	0
	<b>1.8</b>	-	-	-	-	<b>4.5</b>	-
120分	8	0	1	2	1	3	0
	<b>14.0</b>	-	<b>20.0</b>	<b>15.4</b>	<b>14.3</b>	<b>13.6</b>	-
180分	2	0	0	0	0	2	0
	<b>3.5</b>	-	-	-	-	<b>9.1</b>	-
210分	1	0	0	0	0	0	0
	<b>1.8</b>	-	-	-	-	-	-
240分	2	1	0	1	0	0	0
	<b>3.5</b>	<b>20.0</b>	-	<b>7.7</b>	-	-	-
300分	1	0	0	1	0	0	0
	<b>1.8</b>	-	-	<b>7.7</b>	-	-	-
360分	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-
平均	-	-	-	-	-	-	-
	<b>65.79</b>	<b>72.00</b>	<b>48.00</b>	<b>79.23</b>	<b>39.29</b>	<b>63.41</b>	-

(3B2)あなたは、別居している家族の介護を年にどのぐらい行いますか。【介護 年に 日】

	全体	教員系:女性	教員系:男性	職員系:女性	職員系:男性	医療系:女性	医療系:男性
全体	97	8	15	26	11	26	2
年0日	33	1	6	9	5	9	0
	<b>34.0</b>	<b>12.5</b>	<b>40.0</b>	<b>34.6</b>	<b>45.5</b>	<b>34.6</b>	-
年1日	1	0	0	1	0	0	0
	<b>1.0</b>	-	-	<b>3.8</b>	-	-	-
年2日	3	1	1	0	0	1	0
	<b>3.1</b>	<b>12.5</b>	<b>6.7</b>	-	-	<b>3.8</b>	-
年3日	2	0	1	1	0	0	0
	<b>2.1</b>	-	<b>6.7</b>	<b>3.8</b>	-	-	-
年4日	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-
年5日	2	0	1	1	0	0	0
	<b>2.1</b>	-	<b>6.7</b>	<b>3.8</b>	-	-	-
年7日	1	0	1	0	0	0	0
	<b>1.0</b>	-	<b>6.7</b>	-	-	-	-
年10日	9	0	2	4	1	0	1
	<b>9.3</b>	-	<b>13.3</b>	<b>15.4</b>	<b>9.1</b>	-	<b>50.0</b>
年12日	4	1	0	1	1	0	0
	<b>4.1</b>	<b>12.5</b>	-	<b>3.8</b>	<b>9.1</b>	-	-
年14日	1	0	0	0	0	1	0
	<b>1.0</b>	-	-	-	-	<b>3.8</b>	-
年15日	1	0	0	0	0	0	1
	<b>1.0</b>	-	-	-	-	-	<b>50.0</b>
年20日	3	0	1	1	0	0	0
	<b>3.1</b>	-	<b>6.7</b>	<b>3.8</b>	-	-	-
年24日	2	0	1	0	1	0	0
	<b>2.1</b>	-	<b>6.7</b>	-	<b>9.1</b>	-	-
年30日	5	2	0	1	0	2	0
	<b>5.2</b>	<b>25.0</b>	-	<b>3.8</b>	-	<b>7.7</b>	-
年40日	3	0	0	1	0	2	0
	<b>3.1</b>	-	-	<b>3.8</b>	-	<b>7.7</b>	-
年50日	7	1	0	3	0	3	0
	<b>7.2</b>	<b>12.5</b>	-	<b>11.5</b>	-	<b>11.5</b>	-
年52日	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-
年60日	3	1	0	0	0	2	0
	<b>3.1</b>	<b>12.5</b>	-	-	-	<b>7.7</b>	-
年65日	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-
年70日	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-
年100日	5	0	0	1	3	1	0
	<b>5.2</b>	-	-	<b>3.8</b>	<b>27.3</b>	<b>3.8</b>	-
年102日	1	0	0	0	0	0	0
	<b>1.0</b>	-	-	-	-	-	-
年131日	1	0	0	0	0	0	0
	<b>1.0</b>	-	-	-	-	-	-
年150日	2	1	0	1	0	0	0
	<b>2.1</b>	<b>12.5</b>	-	<b>3.8</b>	-	-	-
年160日	2	0	0	0	0	1	0
	<b>2.1</b>	-	-	-	-	<b>3.8</b>	-
年300日	4	0	0	1	0	3	0
	<b>4.1</b>	-	-	<b>3.8</b>	-	<b>11.5</b>	-
年360日	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-
年365日	2	0	1	0	0	1	0
	<b>2.1</b>	-	<b>6.7</b>	-	-	<b>3.8</b>	-
平均	-	-	-	-	-	-	-
	<b>45.24</b>	<b>41.75</b>	<b>29.73</b>	<b>32.73</b>	<b>31.45</b>	<b>75.04</b>	<b>12.50</b>