

9、自由記述の分析

Q 25 では、本学における男女共同参画の推進についての自由意見を記述する設問を設けている。本問について、468 名が自由意見を記述している。回答は手書きで記述しているため、判読不能な回答もあるが、ここでは自由意見の記述を分析し、本学の教職員・学生が求める男女共同参画の推進について把握する。

分析方法と結果概要

分析にあたっては、自由意見の各々についてインデックスを付け、K J法を用いて分類した。自由意見の中には、内容が多岐に渡る意見も見られるため、一人の回答に複数のインデックスを付加している。それらのインデックスを整理分類した結果、①職場改善に関する意見、②男女共同参画推進全般に関する意見、③本学男女共同参画推進室の活動に関する意見に集約した。これらの大分類の中には、複数の中分類があり、さらに下位分類に整理することができる。その結果は下図のとおりである。次節では、その詳細について記述する。

① 職場改善に関する意見

○職場の現状と改善策、要望

- ・勤務時間：長時間労働、休日出勤、残業を強いる風潮
- ・人員数：人員不足
- ・休暇：育児休業,子供が病気の際の休み,休めない雰囲気,休暇の取れる仕組み作り
- ・設備：改善要望
- ・待遇：報酬の低さ
- ・勤務地の配慮

○短時間勤務職員の現状

- ・改善策の要望

○管理職の理解

○働きやすい職場環境に向けて

② 男女共同参画推進全般に関する意見

○女性研究者の積極的採用についての意見

- ・必要性
- ・具体的方策
- ・慎重論

○女性の管理職ポストへの登用についての意見

- ・現状
- ・具体策

○逆差別への不安

- ・男性
- ・独身者

○男女共同参画一般論についての意見

- ・積極的意見と慎重論
- ・男女の役割分担

③ 男女共同参画推進室の活動に関する意見

○推進室が行うべき事柄とその必要性

○アンケート調査について

- ・アンケート調査への要望
- ・アンケート調査の効果

【職場環境の改善に関する意見】

最も意見が多かったのが、「職場環境の改善に関する意見」である。その中でも、勤務時間と人員不足、休暇についての記述が多く、本学の職場環境について改善を求める声が高い。

勤務時間では、「勤務時間外まで働いているのが当たり前」や「家族のために早く帰宅することが許されない雰囲気」があり、「勤務時間外に行われる会議」で、定時に帰宅することができることは少なく、「精神的にも身体的にも悲鳴を上げている」状況である。人員不足に加え全体的に仕事量が増加しつつある現状も寄せられており、人員の拡充を希望する意見があげられている。

休暇の取得状況についても、人員不足ゆえに休暇を取得しにくい状況に加え、休みを取得しにくい雰囲気にあることが分かる。中には、実際に休暇を希望しても「猛反対された」「怒られた」等の休暇取得を直接拒否された例や、「取らないように説得された」等の休暇取得希望を出せないような雰囲気が、大学全般にあることが分かる。せめて、「子どもが病気のときだけでも、休暇を取得できるようにする」意見が寄せられている。また、制度として休暇の取得を義務付ける等の「ルール化」の要望、育児休業や介護休業のみならず、「ボランティア休暇」等の新たな休暇・休業制度の要望があげられている。このような休暇の取得できない現状を改善するため、休暇を取得しやすい環境づくりを求める声が高い。

職場の設備環境の改善を求める意見もあげられている。学部によっては圧倒的に女性用のトイレが不足していること、悪化している更衣室や休憩室の環境の改善を求める意見、女性研究者が気軽に集まって情報交換のできるスペースの設備等を望む意見があげられている。

勤務地の配慮を求める意見も述べられている。具体的には「夫婦が同居できるように異動時に配慮する」希望がある。

短時間勤務職員の待遇や休暇取得、期限付き雇用の職員の待遇等についても、多くの意見が寄せられている。具体的には、現状では短時間勤務職員が産前産後の休暇を取得する際は有給ではないため、産休や育休中の給与補償を求める声が高い。また、能力のある非常勤職員を常勤職員とする制度を求める意見が寄せられている。

休暇取得の阻害要因の1つとして考えられているのが「管理職の理解のなさ」であり、管理職の意識改革の必要性・緊急性が高い。また「女性の管理職が少ない」ことも、職場の環境改善が図られないことの1つの要因として捉えられている。

このような現状を改善し、働きやすい大学づくり、そして、「結婚、出産をしても誰もが働きやすい」大学を目指すことが強く望まれている。

【男女共同参画推進全般に関する意見】

男女共同の推進全般については、「男女共同参画は必要である」等、山形大学においても男女共同参画の推進を望む意見が数多く寄せられている。その一方で、「男女の役割分担への配慮」を求める意見等、男女共同参画推進への慎重な意見も見られる。

個別の事案については、「女性研究者の積極的採用についての意見」「女性の管理職ポストへの登用についての意見」「男性や独身者への逆差別への不安」等の具体策についての意見が見られる。

「女性研究者の積極的採用」については、積極的に推し進める意見がある一方、慎重に進めるべきであるとの意見も寄せられている。賛成意見では「男女の人数差が大きく」、学部によっては「女性教員と女子学生の数がとても少ない」ため、「女性研究者の増加が必要」であるとの意見が寄せられており、そ

のためには「各学部に女性教員増の人数を割り当てる」こと、そして、積極的改善策を取った場合の「批判も覚悟して行うべき」との意見がある。積極的改善措置への慎重な意見については、「女子学生の比率を見ながら考えるべき」「合理的な根拠があるかを慎重に精査すべき」との意見がある。

女性の管理職ポストへの登用についても、「女性の教員数が少ない」ことに加え、「女性の方が昇進が遅く、昇進の際に男女に差異が生じている」ことについての改善策が求められている。

また、男性や独身者の「逆差別」を心配する意見も多く見られる。「男女共同参画は大学が単体で展開した場合男性への逆差別になる可能性がある」「男女共同参画ではなく女性優遇策になってしまう」「採用等は公平な競争であるべきだ」との「行き過ぎ」の男女共同参画を憂慮する意見に加え、「男女の比率が等しくなることが良いのかどうかはわからない」と、教職員の男女比を是正することへの懐疑的意見も寄せられている。また、独身者であるがゆえに育児中の職員の業務を肩代わりすることにより、業務の負担増に結び付くのではないかと憂慮する意見もあげられている。

その他に、子育てや介護の支援策は「女性だけではなく男性についても支援をすべき」課題であり、「女性も積極的に研究・業務への参画が求められる」等の、女性が積極的に研究業務等へ参画することを促す女性自身の意識改革についての意見も述べられている。

【男女共同参画推進室の活動に関する意見】

男女共同参画推進室の活動に関しても、数多くの意見が述べられている。その半数は男女共同参画推進室の活動を評価し、室の活動についての理解を示す意見が占めている。その一方で、「男女共同参画推進理由の明確化」「何を目標にしているのかわからない」等の男女共同参画推進室の活動のPR不足を示す意見も寄せられている。その他、「男女共同参画推進室が行うべき事柄や具体策とその必要性」「アンケート調査についての意見」、「男女共同参画推進室の活動の不明瞭さ」についての記載が多い。

「男女共同参画推進室が行うべき事柄」については、啓発活動を求める意見、特に「無関心な男性教員」や「管理職」への啓発活動の必要性が高い。また男女共同参画推進室が実施している事業についても「知らなかった」との意見が寄せられており、「情報発信とPRの必要性」を求める意見のほか、「メーリングリストの活用」や「ホームページのQRコードの附置」等の具体案が述べられている。

そのほか、男女共同参画推進室から「ロールモデルとなる研究者を紹介する」や「他キャンパスでの保育の支援」等、小白川キャンパス以外でも、積極的な支援プログラムを求める意見が多い。

支援プログラムについては、他大学や地域と連携することによる出張時の保育支援プログラム等の方策について寄せられている。また、積極的にプログラムを推進していくために、どのくらいの人数が各種制度を利用しているのか、そして、どのように職場の環境が変化しているかについて、数値を公表することを求める意見がある。

アンケート調査についての意見も数多く見られ、「アンケートを通して男女共同参画を推進していることを知った」等、本アンケート調査を実施すること自体が、男女共同参画室の活動を広報する一役となっていることがわかる。その一方で、本アンケートが男女共同参画推進室の事業に、どのように具体的に反映されるのかを疑問視する意見も挙げられている。

また、調査対象範囲の見直しや、設問数の見直しを求める意見、そして、調査方法・質問内容によって「個人が特定されてしまう」ことへの不安を訴える意見も見られた。本年度から修士課程の学生を調査対象として含めたが、「学生には分からない質問が多い」「学生の立場だと質問に答えられない」との

意見も多数見られる。

男女共同参画推進室の活動を評価し、室の活動についての理解を示す人が増加している一方で、「男女共同参画推進理由の明確化」「何を目標にしているのかわからない」等の男女共同参画推進室の活動のPR不足を示す意見も少なからず寄せられている。

【自由記述分析のまとめ】

男女共同参画の推進についての自由意見では、職場環境改善に関する具体案から男女共同参画推進室の活動、そして男女共同参画推進全般についての考え方を述べる意見など、多岐にわたる意見が寄せられていた。その中には、推進室において、すぐに対応できる広報活動の改善や各種プログラムの利用人数の公表等をしながら、各プログラムの利用増を図る等の意見も含まれている。これらの対応可能な意見について、その意見を次年度の事業運営において活用して行きたい。

一方、職場環境の改善に関する意見では、全学として扱わなくてはならない事案が含まれており、一朝一夕で解決していくことは困難なものも多い。しかし、本学の教職員の抱く意見として、本アンケートの結果を関係部署等に確実に周知し、全学の課題として対応するよう、学内関係部署に理解を求めて行きたい。