

I. 調査概要

◎work◎life◎
balance innovation

① アンケート結果ダイジェスト

2012年(平成24年)3月 山形大学男女共同参画推進室

調査概要

調査名：平成20年度～23年度「男女共同参画に係るアンケート調査」

調査主体：山形大学男女共同参画推進室

調査目的：①山形大学のワークライフバランスや男女共同参画に関する実態と意識を捉える。

②3年間の事業実施前後の経年変化を捉える。

③調査自体を大学の成員の意識改革の機会とする。

調査回と調査対象：毎年度4回の調査。調査対象は山形大学の全教職員と大学院生（全数調査）。



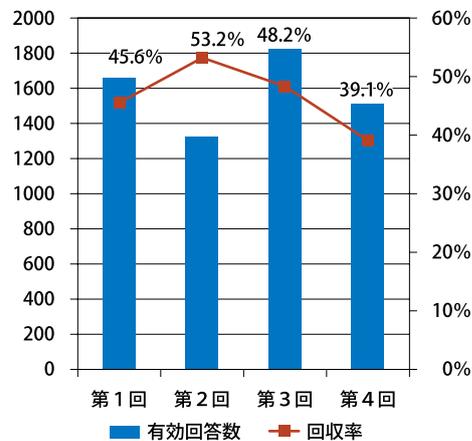
配布と回収：部局毎に学内便等で配布・回収。

調査内容：仕事について、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について、生活について。

有効回答数と回収率：有効回答数は1,329

部～1,826部であった。

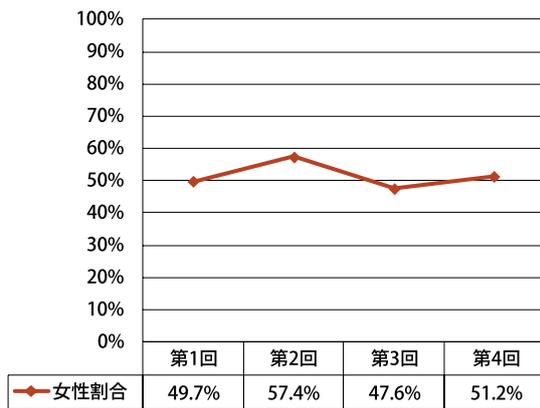
回収率は毎回50%前後であった。教職員のみが対象の第2回では回収率が高く、第4回は低かった。



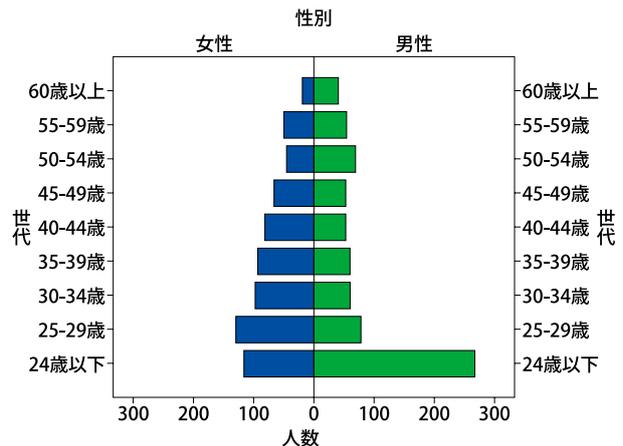
有効回答数と回収率の変遷

回答者のプロフィール

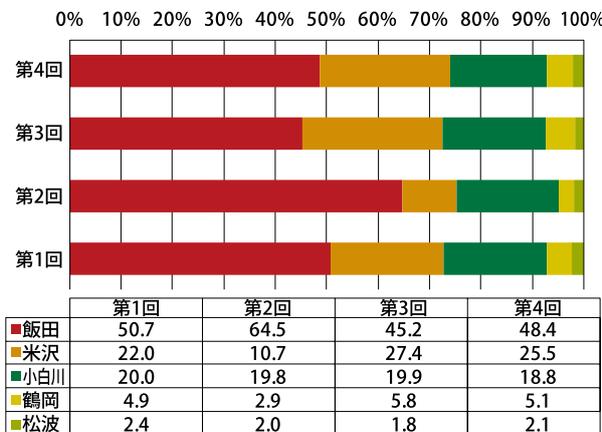
- ・男女割合は、毎回ほぼ半数である。
- ・世代は、大学院生では若い世代の男性、医療系では若い世代の女性が多いため、全体として若い世代の回答者が多い。第4回の平均年齢は35.8歳、女性36.6歳、男性35.4歳である。職種別では、大学院生23.7歳、医療系34.6歳、職員41.7歳、大学教員45.2歳である。
- ・所属キャンパスは、毎回、飯田が最も多く半数程度であり、米沢、小白川、鶴岡、松波と続く。
- ・大学院生・大学教員・医療系・職員の職種4分類では、毎回、ほぼ4分の1ずつである。



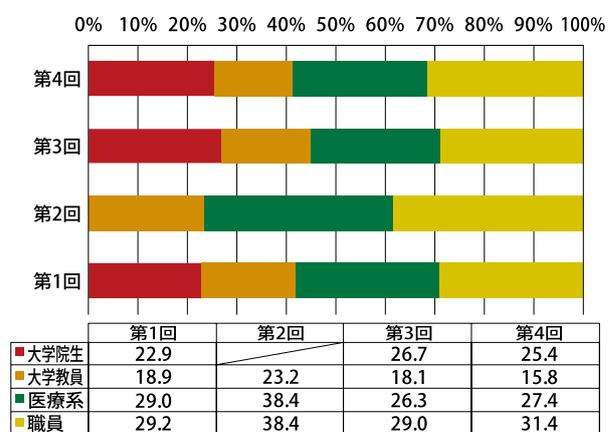
女性割合の変遷



男女別の世代分布(第4回)



回答者所属キャンパスの変遷



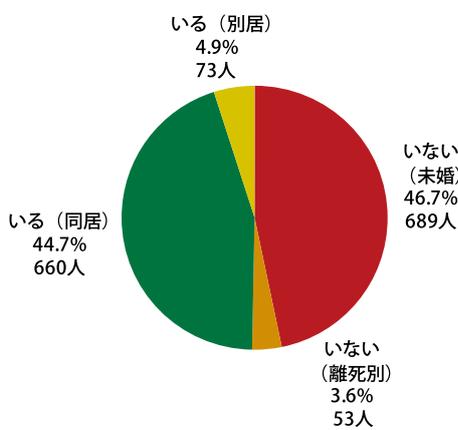
回答者職種の变遷

ライフについて

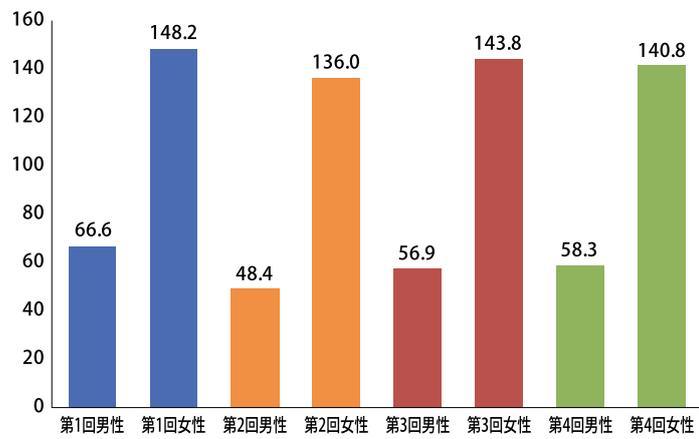
- ・配偶者・パートナーがいる人といない人は、毎回ほぼ半数である。
- ・家事等を担う時間は女性が長い傾向がある（フルタイム常勤カップルでも女性が長い傾向）。経年変化は見られない。介護に関しては、平日ということもあり男女ともに長くはない。
- ・配偶者等との別居が、大学教員が多い（女性で16.0%、男性で13.1%が別居）。また、研究者カップル（とくに女性）が多い（女性大学教員の配偶者等は34.8%、男性大学教員の配偶者等は8.3%が研究職（大学・公的機関・企業））。
- ・子どもを持つ人は、質問に回答した1,485人中604人で40.7%であった。毎回、子ども2人とい

う人が最も多い。平均子ども数は第1回1.40人、第2回1.99人、第3回1.97人、第4回1.98人といずれも2人弱。

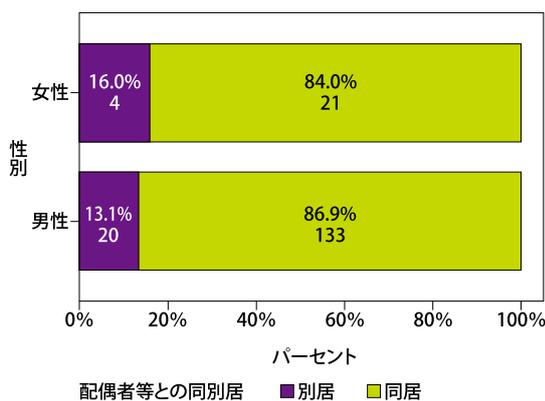
- ・育児の担い手は、男性では配偶者（妻）が昼間も残業の場合も主な担い手。女性では昼間は保育所・幼稚園・学童保育、残業の場合は子どもの祖父母という回答が多い。
- ・子どもの病気で休んだ日数は、0日という人が多く平均日数（年）は女性が3.8日、男性が1.5日（第4回）。子どもが病気の際に必要なサポートでは、業務の代替者や病児病後児保育などシステム面での整備とともに、「育児を理由に休める職場の雰囲気」が最も必要とされている（47.5%）。



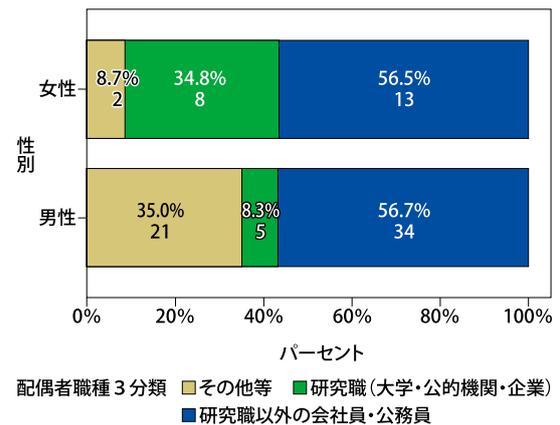
配偶者等の有無 (第4回)



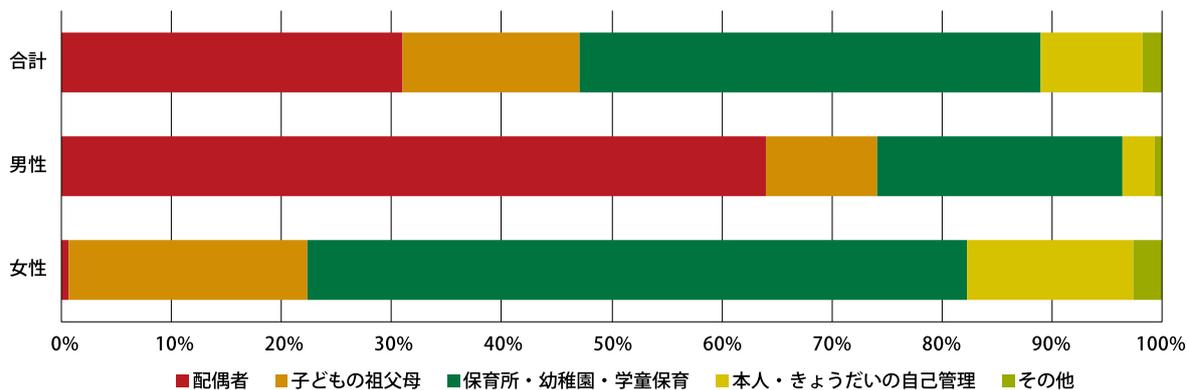
家事的平均時間 (平日・分) の変遷



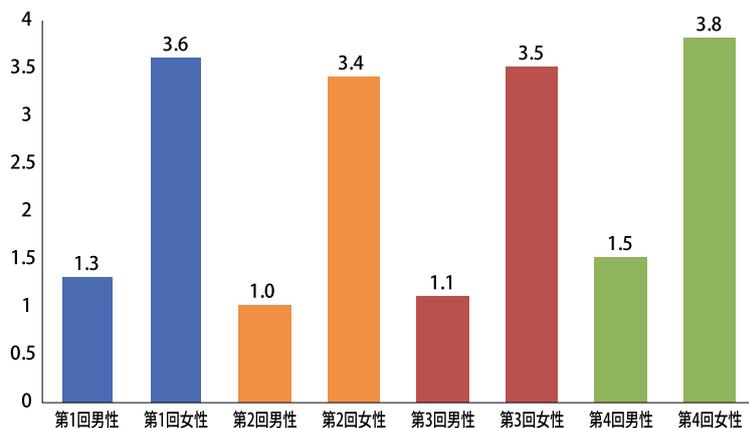
配偶者等との同別居 (大学教員) (第4回)



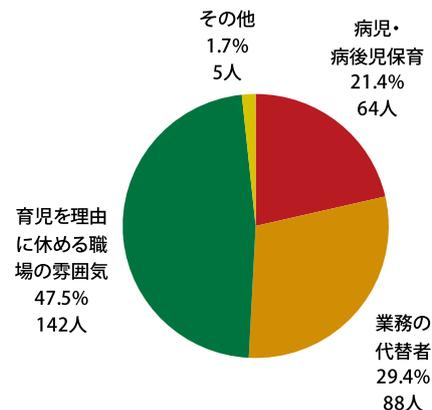
配偶者等の職種 (大学教員の配偶者等) (第4回)



育児の担い手(昼間) (第4回)



子どもの病気で休んだ日数の変遷



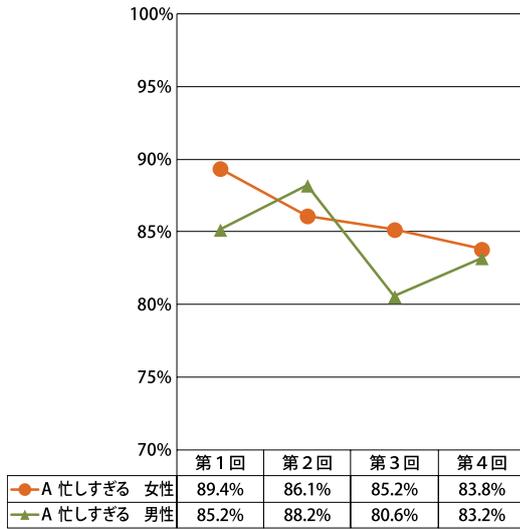
子どもが病気の際に必要なサポート(第4回)

ワークについて

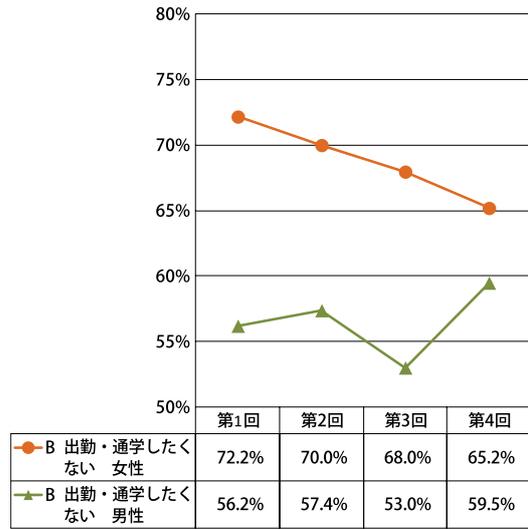
- ・大学教員の平均キャリア年数は、男女計で14.2年、女性で11.3年、男性で14.9年。毎回の調査でもほぼ同じ年数であり、男性の方が3～4年長い傾向がみられた。
- ・男性では教授・准教授、女性では、助教・講師の回答者が多い。
- ・ストレスの経年変化：「よくある」「ときどきある」の合計

女性のストレスが低下し、本事業の成果が見られる。特に「B 出勤・通学したくない」、「D 会議等で発言しにくい」では第1回の段階では、男女差が大きかったが、回が進む度に女性での割合が減少し、職場環境が改善していることがわかる。一方で、男性ではいずれの項目でも変化が無く男女差が縮まっている。

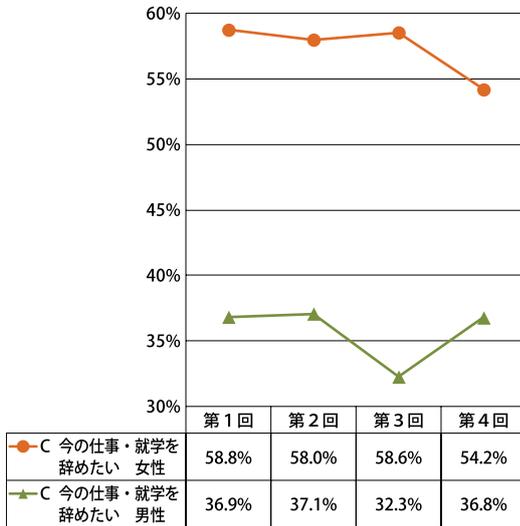
A 忙しすぎる



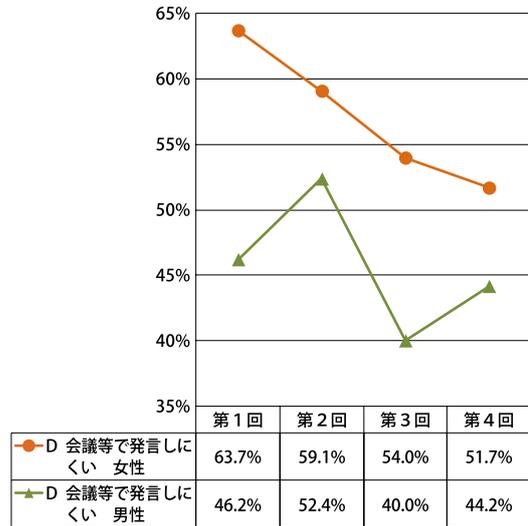
B 出勤・通学したくない



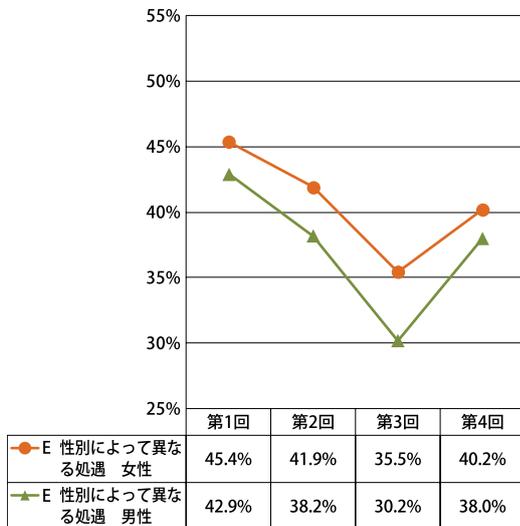
C 今の仕事・就学を辞めたい



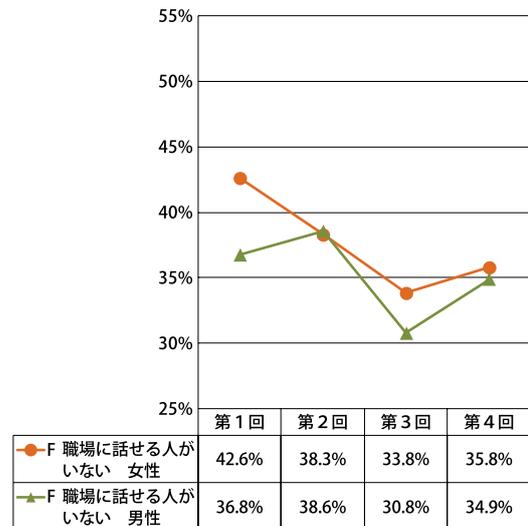
D 会議等で発言しにくい



E 性別によって異なる処遇



F 職場に話せる人がいない

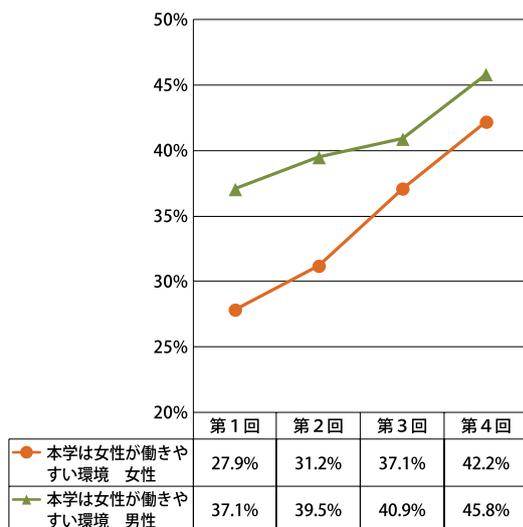


ストレスの経年変化 「よくある」「ときどきある」の合計

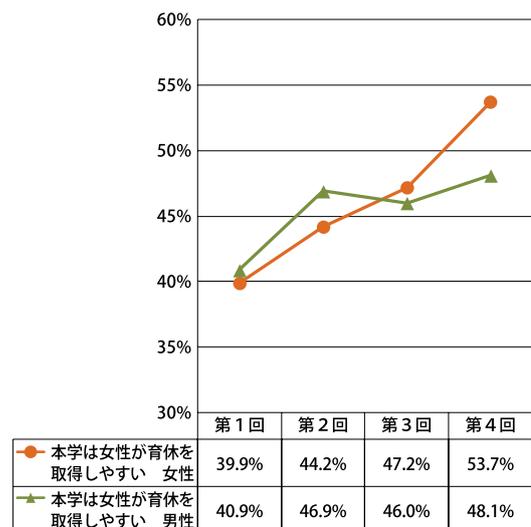
ワークライフバランスについて

- ・仕事・研究の障害要因は、どの職種、性別でも「主となる業務と関係のない業務」や「研究・業務の時間が十分とれない」など業務量に関する項目が上位に来ている。性別では女性で家庭面の項目が中位に来る傾向があった。
- ・仕事と生活の調和に対する意識の経年変化：「そう思う」「まあそう思う」の合計
「本学は女性が働きやすい環境が整っている」、「本学は女性が育休を取得しやすい雰囲気がある」では、男女ともに同意する人が大きく増えており、本事業の成果が見られる。「本学の女性教員はもっと増えてもよい」はもともと同意の割合が高く、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」はもともと同意の割合が低いため変化は見られない。「本学は男性が育休を取得しやすい雰囲気がある」は一貫して低い。
- ・子育てと仕事の両立で困難を感じることは、「f 疲労、睡眠不足、ストレス」(54.8%)、「c 仕事が忙しく子供にかける時間が削られる」(54.2%)が高い。
- ・仕事が家庭に影響をもたらすワークファミリーコンフリクト（「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」など）では男性が高く、家庭が仕事に影響をもたらすファミリーワークコンフリクト（「D 家事や育児で疲れてしまい、仕事をやろうという気持ちになれない」など）は男女ともに高くはないが、男性よりも女性が高い傾向が見られる。
- ・仕事と家庭を両立するための方策は、全ての項目について要望が高い。また、どの項目も男性よりも女性の要望が強い傾向がある。

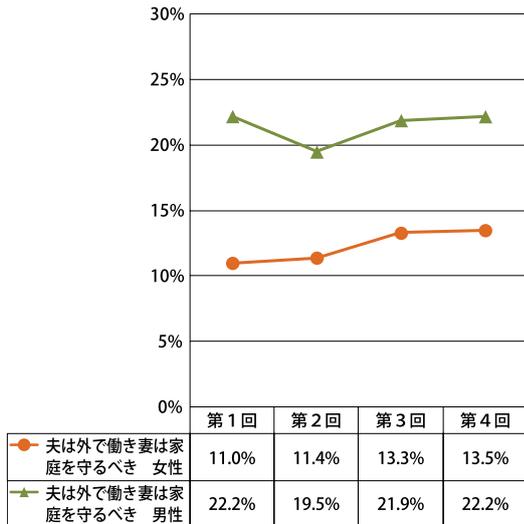
本学は女性が働きやすい環境



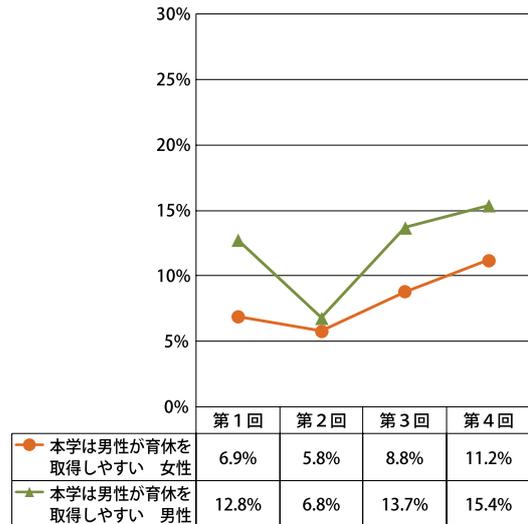
本学は女性が育休を取得しやすい



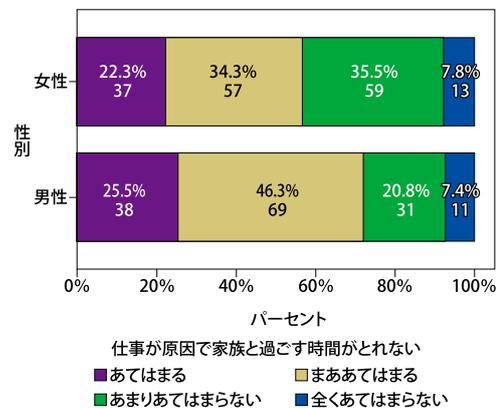
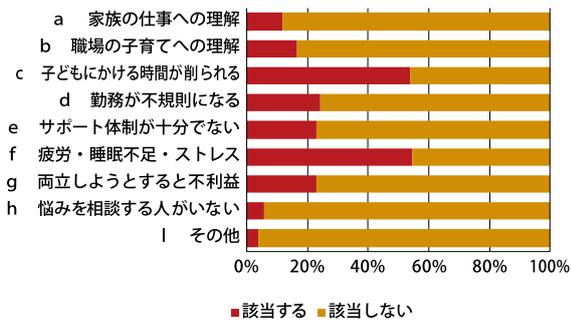
夫は外で働き妻は家庭を守るべき



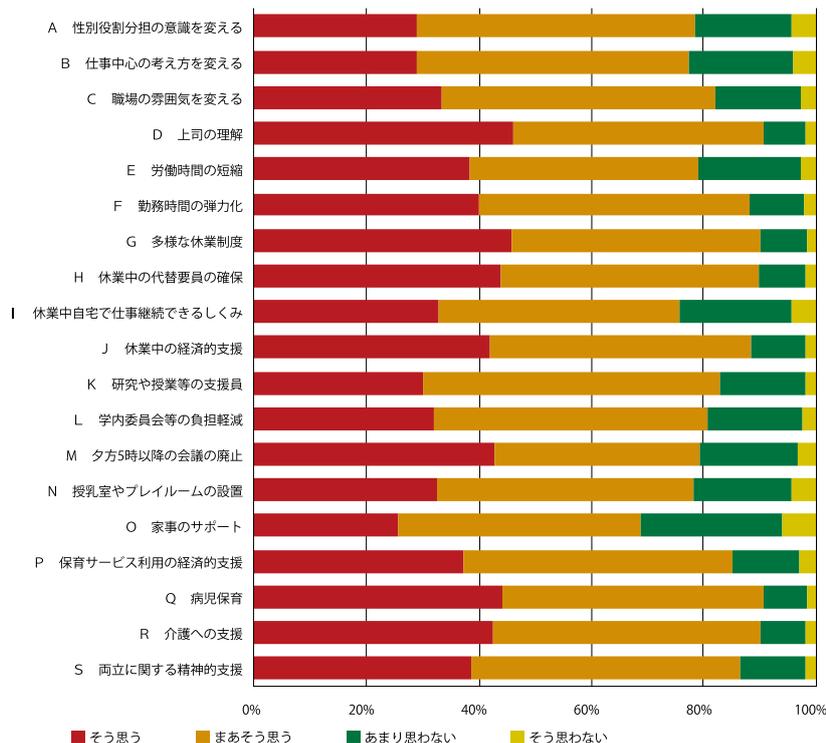
本学は男性が育休を取得しやすい



仕事と生活の調和に対する意識の経年変化 「そう思う」「まあそう思う」の合計



子育てと仕事の両立で困難を感じること(第4回)

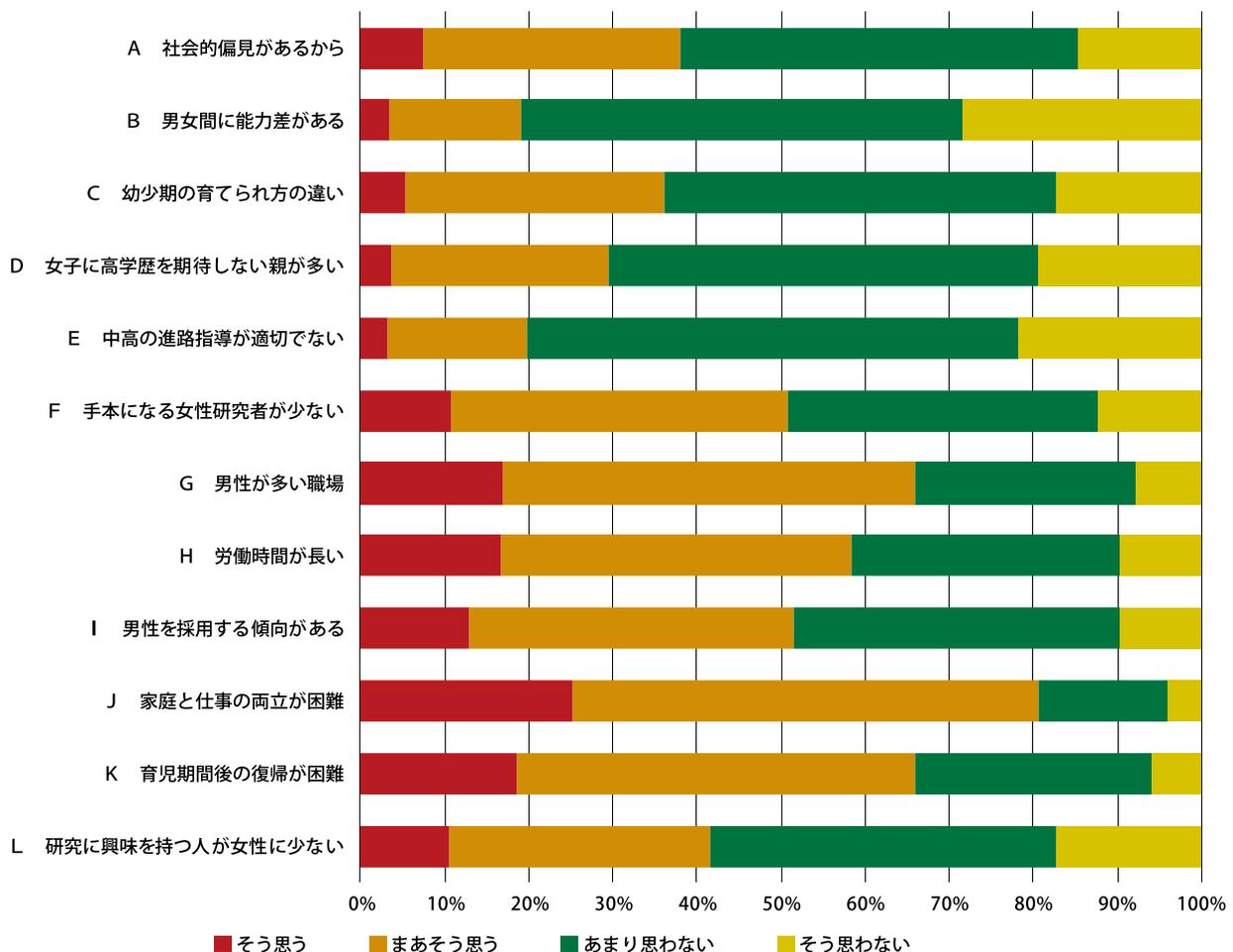


ワークファミリーコンフリクト(第4回)

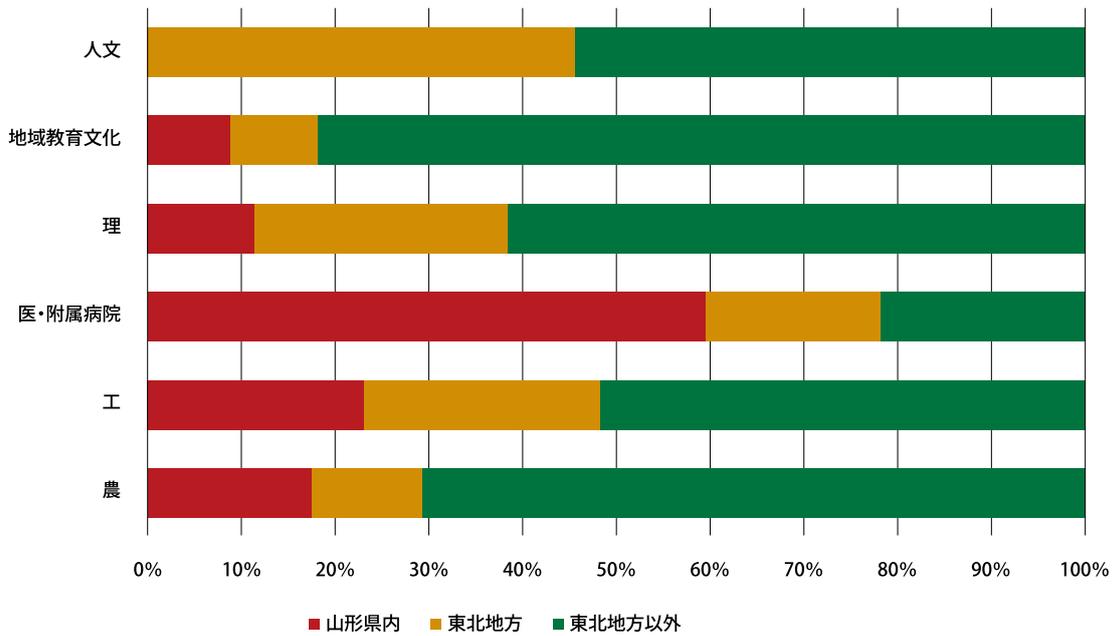
仕事と家庭を両立するために必要な方策(第4回)

次世代研究者の育成

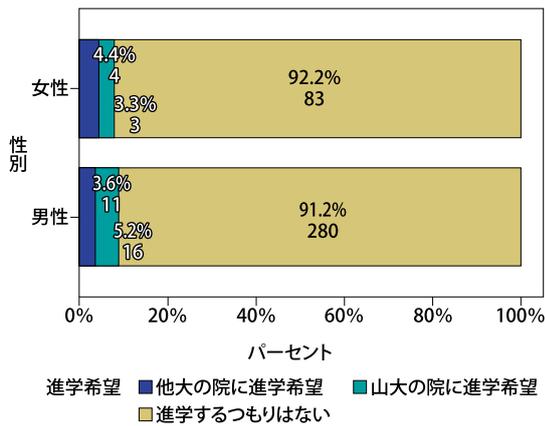
- ・女性研究者が少ない理由は、特にJ「家庭と仕事の両立が困難だから」の割合が高い。他に、F「お手本になるような女性研究者が少ないから」、G「男性が多い職場だから」、H「労働時間が長いから」、I「男性を採用する傾向があるから」、K「育児期間後の復帰が困難だから」が高い。一方、社会・文化・教育などの要因、生物学的な男女差を理由として考える人は、職場環境の要因を考える人より少ない。
- ・大学教員の出身校は、出身大学（学部）の所在地が山形であるという人は、女性では39.6%、男性では34.0%。部局毎に差があり、医学部・病院では山形県内の大学の出身者が多いが、その他の部局では東北地方以外の大学の出身者が多い。
- ・研究者志望の大学院生は、5人に1人程度であり、男女差は見られない。
- ・大学院生の出身高校は、県内出身者が男女とも4分の1程度。出身大学・大学院は、大半が山形大学からの内部進学者であると推測される。
- ・博士課程への進学希望（修士課程の学生）は、無い人が9割以上。男女差は見られない。医・人文学部では、進学希望者がやや多いが、その他の地域教育文化・理・工・農学部では、9割程度は進学希望者ではない。
- ・大学院修了後の希望職種は、企業等の研究職、研究職以外の職と続く。研究職（大学・公的機関）希望は男女ともに少数（女性6.2%、男性10.1%）。



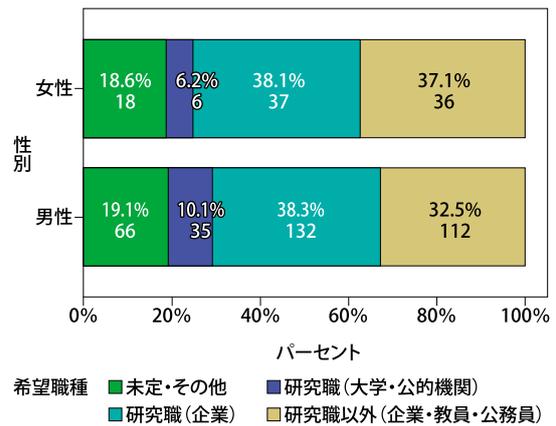
日本の大学で女性教員・研究者が少ない理由(第4回)



所属別出身大学(学部)の所在地(大学教員) (第2回)



修士課程後の進学希望 (第3回)



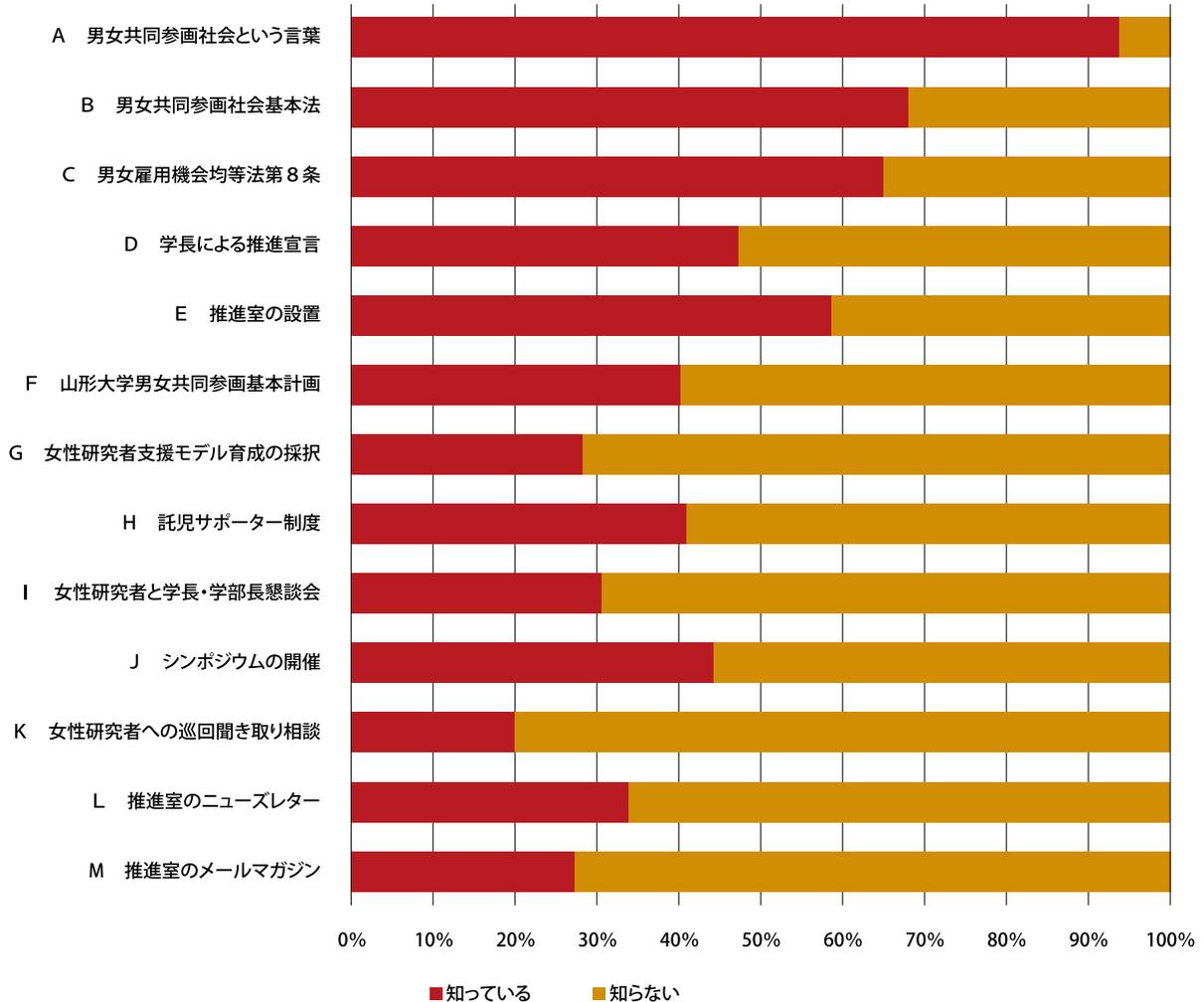
大学院修了後の希望職種 (第3回)

取り組みの周知度

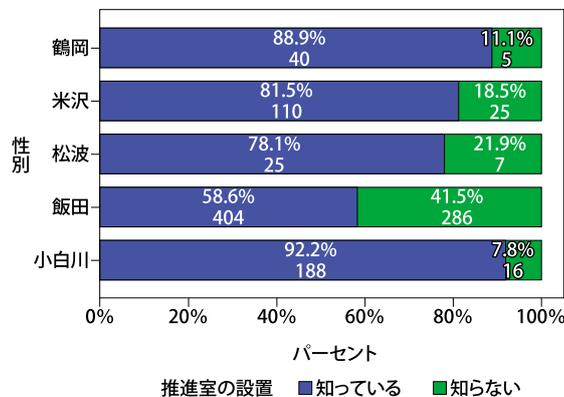
- ・ ミッションステートメント：平成23年度までに「男女共同参画社会」という言葉の周知度を60%とする→達成（周知度93.9%）
- ・ 法律や本学の取り組みの周知度については、国全体の取り組みや法律であるA「男女共同参画社会という言葉」、B「男女共同参画社会基本法」、C「男女雇用機会均等法第8条」は周知度が高い。山形大学の取り組みでは、E「推進室の設置」と、D「学長による推進宣言」、J「シンポジウムの開催」、H「託児サポーター制度」、F「山形大学男女共同参画基本計画」などで比較的周知度が高い。

職種では、大学教員、職員、医療系、大学院生の順に周知度が高い。大学院生や医療系では、人の入れ替わりが激しいため、こまめに周知する必要がある。

・キャンパス別の周知度は、もともと周知度の高い小白川以外の他キャンパスでも、周知度が上がっていることが確認できる。第3回から第4回では、鶴岡（80.3%から88.9%）、米沢（69.9%から81.52%）、松波（64.5%から78.1%）、飯田（47.5%から58.6%）と周知度が上がっており、学内での定着が見られる。



法律や本学の取り組みの周知度



推進室の周知度 (キャンパス別・大学院生を除く) (第4回)

自由記述

- ・Q25の自由記述について、本報告書のⅡ-7に省略せず回答を掲載している。採用・昇進・女性比率について、人員不足・周囲の負担について、子育て支援や介護支援について、職場の慣習、男性への施策を求める意見など様々な意見が寄せられており、参照頂きたい。

第1回～第3回の調査報告書(各回の報告書は山形大学男女共同参画推進室ホームページ上にpdfファイルをアップしている)

第1回調査

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

第2回調査

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

第3回調査

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

まとめ

実態と意識

- ①「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という固定的な性別役割分業観に賛成する人は男女ともに少ない。一方で、実態としては家事や育児は女性が負担する傾向がある（共働きカップルでも同様）。
- ②男女ともに業務が忙しいと感じているが、特に男性は「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」など仕事が生活面を圧迫しており、女性は育児などの「疲労、睡眠不足、ストレス」を感じている傾向がある。
- ③人員の不足（自由記述）や、上司・職場の雰囲気から、育児など生活面の理由で休みを取ることが難しいことへの不満が見られる。例えば、子どもが病気の時に必要なこととして、業務の代替者の配置などシステムの整備とともに、育児を理由に職場を休める職場の雰囲気が最も必要とされているなど、職場の雰囲気の改革により解決できる面も多い。
- ④医学部・病院を除き、山形大学内で育成した大学院生が大学教員になっている例は少ない。また多くの大学院生は修士課程修了後、博士課程へは進学せず、企業の研究職や研究職以外の職を希望している。この傾向は男女であまり差がみられない。

- ⑤女性研究者が少ない理由として、「家庭と仕事の両立が困難だから」などの理由や職場環境の問題をあげる人が多い。一方で、社会・文化・教育や生物学的な男女差をあげる人は少ない。
- ⑥大学教員（とくに女性）では研究者カップル、また別居中のカップルが他職種と比べて多い。

経年変化と事業の成果

- ①ストレスの経年変化では「出勤・通学したくない」、「会議等で発言しにくい」など、男性よりも女性にストレスが高い傾向があったが、事業の前後で低下し、男女差が小さくなった。また、仕事と生活の調和に対する意識の経年変化では、「本学は女性が働きやすい環境が整っている」、「本学は女性が育休を取得しやすい雰囲気がある」など、男女ともに同意する人が大きく増えている。
- これらから分かるように、特に女性の職場・就学環境が改善し、働きやすく・学びやすい環境へ変化したと感じられていることがわかる。
- ②国の法律や制度についてはもともと周知度が高かったが、山形大学の男女共同参画推進施策についても回を追う毎に周知度が着実に上昇している。

山形大学では、文部科学省科学技術人材育成費補助金「女性研究者研究活動支援事業」（女性研究者支援モデル育成）採択事業の「山形ワークライフバランス・イノベーション」ミッションステートメントとして、「平成23年度までに男女共同参画社会という言葉の周知度を60%とする」という目標を設けたが、第4回の調査では周知度が93.9%と目標を達成することができた。

課題

- ①男女ともに人員が少なく仕事が忙しいため、ワークライフバランスがとれていないという不満が高い。特に家庭面での責任は女性に偏るという傾向が見られ、男性にも家族との時間がとれないという不満がみられる。
- ②女性には本事業の成果が感じられている部分もあるが、男性に本事業の成果が感じられるところまでには至っていない。自由記述の中にも、男性に対する施策を求める声が男女ともに多い。今後は、男性を対象者に含める、もしくは特に男性をターゲットとした施策や意識改革の機会が必要である。
- ③研究者、特に女性研究者には研究者同士のカップルや、別居中であるカップルが多い。これは本学に限らず、日本の他大学や海外の大学でも見られる傾向である。そのため、女性研究者を増加させるための方策の一つとして、研究者カップルや別居カップルに対する支援も候補となる。
- ④山形大学内から進学し、山形大学の研究者になっている例は多くない（医学部を除く）。そのため、女性研究者を含め、研究者をリクルートする際には、他大学の在籍者・出身者に山形大学の職場としての魅力をアピールすることが必要だろう。また、リクルートともに、採用した研究者の定着を図る必要がある。