

② | ライフについて

ここでは、家族（配偶者・パートナーや子どもの有無）、家事・育児・介護の状況等、回答者のライフ（生活）に関することについてまとめていく。

配偶者等の有無

Q18では、配偶者・パートナー（以下「配偶者等」と記載する）の有無や、配偶者等との同別居について聞いている。その結果（図22）、回答者のうち配偶者等がないという人（未婚と離死別の合計）が50.3%、また、配偶者等がいる人（同居と別居の合計）が49.7%と、ほぼ半数ずつであることが分かる。

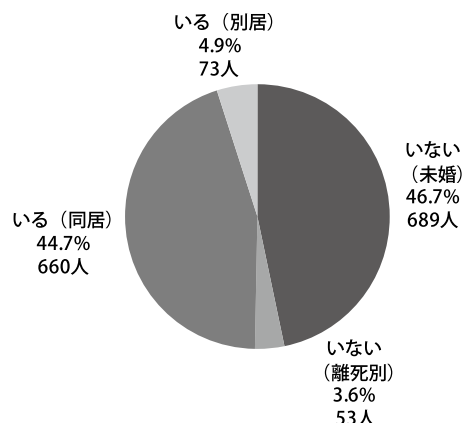


図22 配偶者等の有無

職種別、また性別に配偶者等の有無をまとめたのが表5である。配偶者等の有無が「なし」は、Q18の「いない（未婚）」と「いない（離死別）」の合計、「あり」は「いる（同居）」と「いる（別居）」の合計である。

その結果、若い世代が大半を占める大学院生では、男女ともに9割以上の人には配偶者等がない。大学教員については、「あり」という人が多くなるが、男女差が見られる。男性では「なし」は2割弱、「あり」が8割強を占めるのに対して、女性では「なし」が43.2%と半数近くを占める。医療系では、「なし」と「あり」がほぼ半数ずつとなっているが、女性に「なし」という人が多い傾向が見られる。職員では、大学教員同様、「あり」という人が多く、男女ともに7割程度を占めている。

表5 職種別・性別の配偶者等の有無

職種4分類×性別×配偶者等の有無
大学院生

性別	配偶者等の有無		合計
	なし	あり	
女性	61 91.0%	6 9.0%	67 100%
男性	271 93.8%	18 6.2%	289 100%
合計	332 93.3%	24 6.7%	356 100%

$$\chi^2 = 0.63$$

医療系

性別	配偶者等の有無		合計
	なし	あり	
女性	158 49.8%	159 50.2%	317 100%
男性	25 36.2%	44 63.8%	69 100%
合計	183 47.4%	203 52.6%	386 100%

$$\chi^2 = 4.21$$

大学教員

性別	配偶者等の有無		合計
	なし	あり	
女性	19 43.2%	25 56.8%	44 100%
男性	33 17.7%	153 82.3%	186 100%
合計	52 22.6%	178 77.4%	230 100%

$$\chi^2 = 13.16$$

職員

性別	配偶者等の有無		合計
	なし	あり	
女性	87 34.1%	168 65.9%	255 100%
男性	51 27.4%	135 72.6%	186 100%
合計	138 31.3%	303 68.7%	441 100%

$$\chi^2 = 2.24$$

世代別有配偶率

次に、世代別の有配偶率をまとめたのが図23である。有配偶率は、その世代の回答者のうち、配偶者等がいる人（同居と別居を合わせたもの）の割合とした。

その結果、有配偶率は年齢が上がるに従って、ほぼ右肩上がりであることがわかる。

24歳以下では男性4.2%、女性8.8%と低いが、女性では30-34歳の世代で60.6%、男性では35-39歳の世代で85.2%と半数を超す。それ以上の世代では7割から9割となっている。全世代合計の有配偶率は男性47.9%、女性52.8%であった。

世代別有配偶率（全回答者）
n=1418

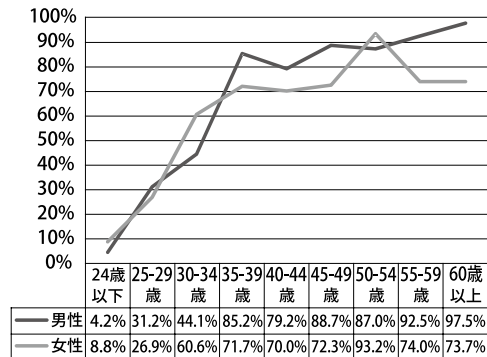
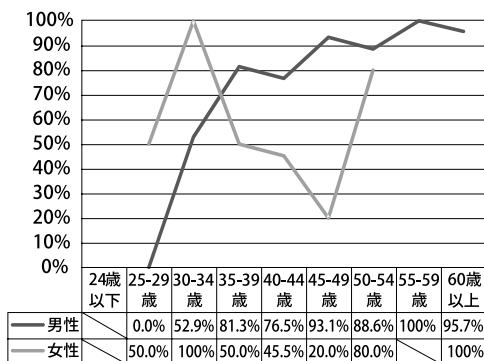


図23 世代別有配偶率

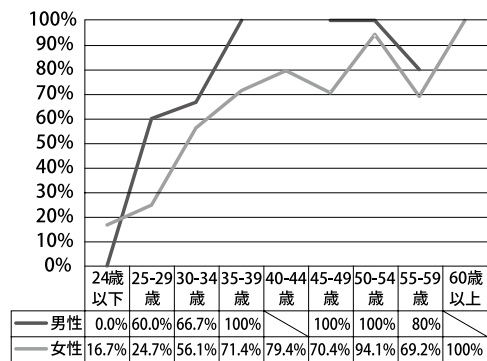
次に職種と性別ごとに世代別有配偶率を見たのが図24である。大学院生は、9割以上の人で配偶者等がないため、大学教員、医療系、職員の3つを示す。また、その世代に該当者1人だけの場合は、図から結果を除外した（例、大学教員で24歳以下の男女、医療系で40-44歳男性等）。

その結果、男女とも右肩上がりの傾向が見られる職種が多い。ただし、大学教員の女性に関しては、異なった形となっており、35-39歳や40歳代の大学教員の女性で、他の世代の女性大学教員、同世代の男性大学教員、他職種の同性代女性よりも有配偶率が低い傾向がある。女性大学教員はそもそも人数が少なく、この図で使用した世代や配偶者等の有無に答えた女性大学教員は全世代で44名でしかない。そのため、割合で表すと1人1人の回答の影響が大きく出ることを留意する必要がある。ただし、第2回（山形大学男女共同参画推進室2010：20）、第3回の調査（山形大学男女共同参画推進室2011：29）でも同様の結果が出ていた。

世代別有配偶率（大学教員）
n=230



世代別有配偶率（医療系）
n=386



世代別有配偶率（職員）
n=437

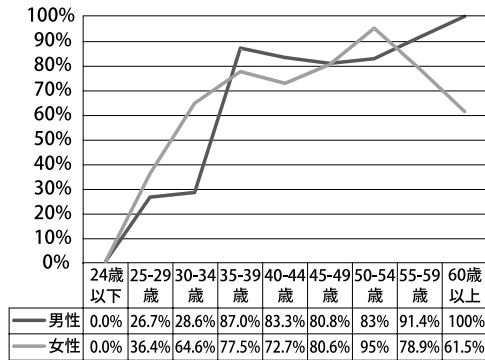


図24 世代別有配偶率（職種別）

配偶者等との同別居

Q18（1）の配偶者等がいる人のうちで、同居、別居している人の割合を見る。大学教員の結果を図25で、それ以外の医療系と職員を合計した結果を図26で示している。

その結果、大学教員では、女性で16.0%、男性で13.1%が配偶者等と別居をしている。一方、医療系と職員では、別居が少なくなり、女性で8.3%、男性で7.8%が別居となっている。

このように、他の職種に比べると、大学教員では別居が多く、特に女性大学教員で別居が多い。この傾向は、これまでの第2回調査（女性大学教員34.5%、男性大学教員13.5%が別居）、第3回調査（女性大学教員24.1%、男性大学教員17.0%が別居）でも確認されてきた。さらに、岩手大学の調査（岩手大学男女共同参画推進室n.d.a：1, n.d.b:1-2）、大阪大学の調査（大阪大学多様な人材活用推進委員会・女性研究者キャリア・デザインラボ2010：48）、東京大学の調査（東京大学男女共同参画オフィス2010：9）、全国の大学教員対象の調査（米澤ほか2008：27）など複数の調査からも同様の結果が出ており、山形大学など地方大学に限らず全国的に見られる傾向であることが分かる。そのため、女性研究者の増加を考える際には、大学教員、特に女性教員では別居カップルが全国的に多いことを前提とする必要があるだろう（山形大学男女共同参画推進室2011：29-31）。

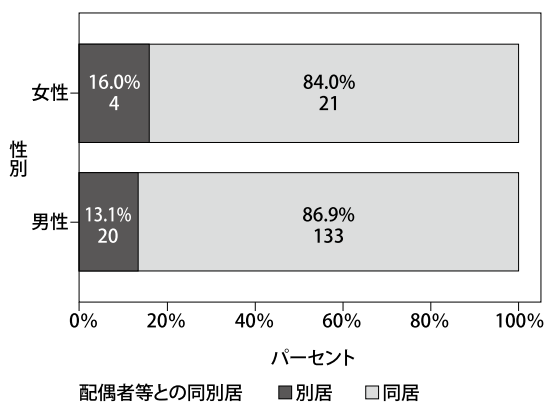


図25 配偶者等との同別居（大学教員）

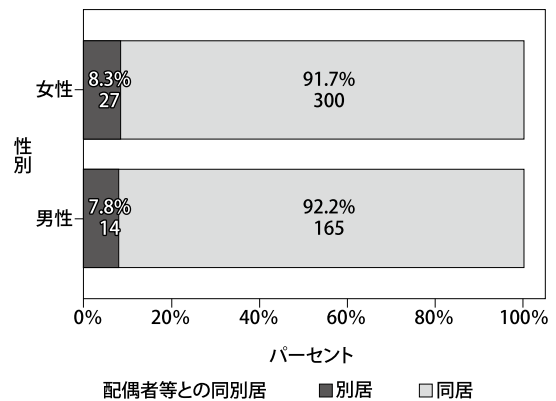


図26 配偶者等との同別居（医療系と職員）

配偶者等の職業

Q18(2)(3)では配偶者等がいる人に対して、配偶者等の就業形態と職種を聞いている。回答者の性別に、結果をまとめたのが以下の図27である。

その結果、女性の配偶者等（夫など）は、89.1%（327人）が常勤・フルタイムで就労しており、それ以外の非常勤・パートタイムや家事専業・学生等は各5%程度となっている。一方で、男性の配偶者等（妻など）は、家事専業・学生等が最も多く45.4%（159人）、常勤・フルタイムが33.7%（118人）、非常勤・パートタイムが20.9%（73人）と3パターンに分散していることが分かる。

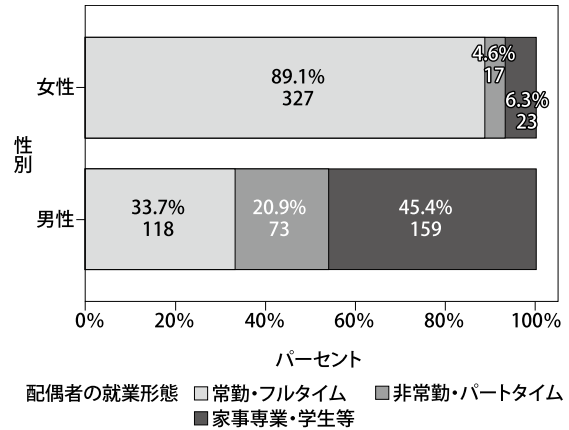


図27 配偶者等の就業形態

上記の傾向は、第1回から第4回までほぼ一貫して見られる傾向である。配偶者等の就職状況の4回の調査の結果をまとめた図28、図29では、女性回答者の配偶者等はほぼ一貫して9割が常勤である。また、男性回答者の配偶者等は、家事専業・学生等が半数弱、常勤が3割程度、非常勤・パートが2割程度となっていることがわかる。

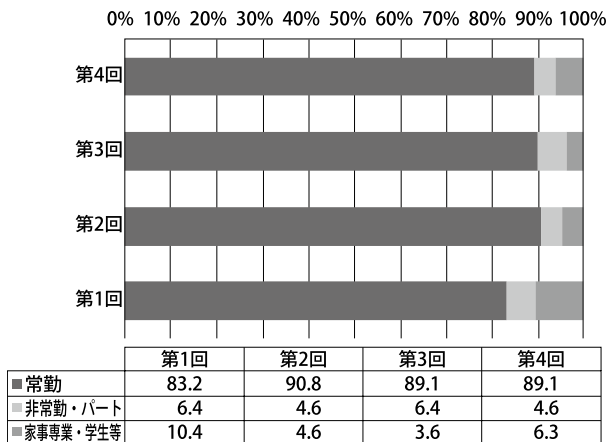


図28 配偶者等の就業形態の変遷
(女性回答者の配偶者等)

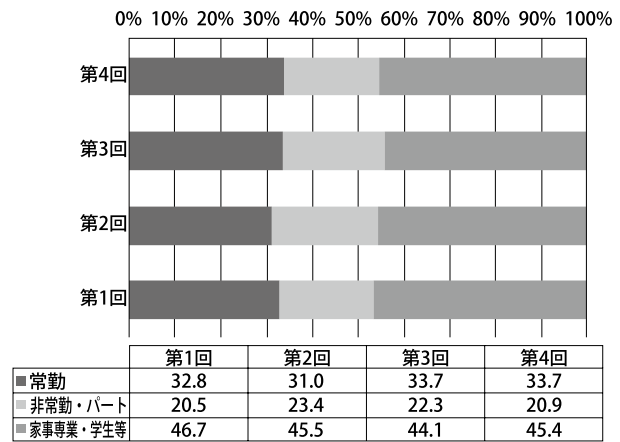


図29 配偶者等の就業形態の変遷
(男性回答者の配偶者等)

次に、回答者の職種別に配偶者等の就職状況をまとめたのが以下の図30と図31である。どちらの結果も、全回答者の結果と同じように、女性の配偶者等（夫など）では、常勤・フルタイムが多く、男性の配偶者等（妻など）では、家事専業・学生等が多く、非常勤・パートタイム、常勤・フルタイムに分散している。ただし、男性大学教員の配偶者等（妻など）では、家事専業・学生等が他の職種よりも比較的多い（60.5%）ということが分かる。なお、この結果も、これまでの調査と一貫した結果となっている（山形大学男女共同参画推進室2011：30）。

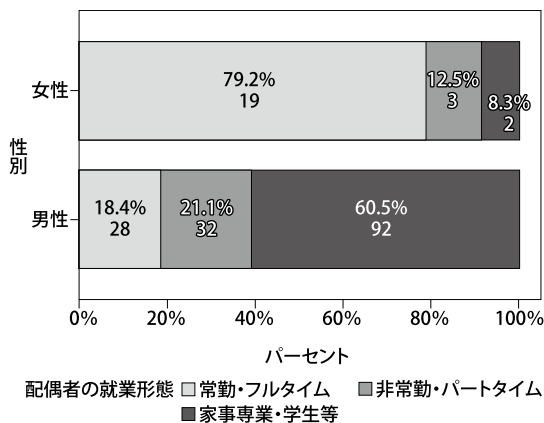


図30 配偶者等の就業形態
(大学教員の配偶者等)

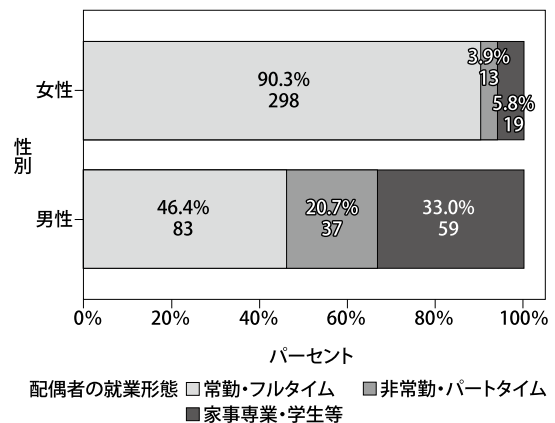


図31 配偶者等の就業形態
(医療系と職員の配偶者等)

研究者カップル

第3回から配偶者等が常勤・フルタイムまたは非常勤・パートタイムで収入を伴う仕事をしている人にはその職種を聞いている。第4回ではQ18(3)で、質問を設けているが、その結果を、研究職以外の会社員・公務員、研究職(大学・公的機関・企業)、その他等の3分類に分けてまとめたのが図32である。

その結果、男女とも、研究職以外の会社員・公務員の配偶者等を持つ人が最も多く、女性の配偶者等(夫など)では8割程度、男性の配偶者等(妻など)では7割程度となっている。

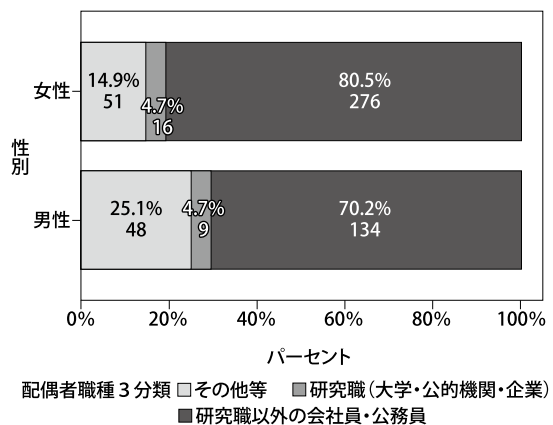


図32 配偶者等の職種

大学教員と、医療系・職員という職種別に結果を見たのが以下の2つの図である。その結果、回答人数が少ないという限定はあるが、大学教員(図33)では、研究職の配偶者等を持つ人達(いわゆる「研究者カップル」)が他の職種より多く、特に女性の大学教員ではその傾向が強い(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))。

この傾向は、第3回の調査(山形大学男女共同参画推進室2011:33-34)や大阪大学の調査(大阪大学多様な人材活用推進委員会・女性研究者キャリア・デザインラボ2010:48)などでも見られる。

研究者同士のカップルが多いことは、海外でも指摘されている。例えば、アメリカのスタンフォード大学は、アメリカの13大学のフルタイム大学教員約3万人に対しての調査(9,043人回答、回収率30.4%)を行っている(Schiebinger et al. 2008)。この中では、「研究者カップル」(Dual-Career Academic Couple)(異性に限らず同性のカップルを含む)の割合や、「カップル雇用」(Dual Hireもしくは Couple Hire)の実態調査やケース紹介が行われているが、回答者のうち、配偶者等も研究者である人は約36%であった。配偶者等が研究者以外の雇用者である人も約36%おり、あわせて

約72%の大学教員は、採用や異動の際に相手のキャリアも考慮に入れる必要があるとしている。特に女性の大学教員は男性より研究者カップルである傾向がみられ（女性40%、男性34%）（ibid：13）、また女性の少ない分野（自然科学など）では、女性は同じ分野の研究者とカップルであることが多い。また、カップル二人セットとしての雇用である「カップル雇用」の割合（回答者全体の10%程度）やケース例、また男女どちらが先に採用される場合が多いのか示されている。多くの場合、カップルの一方の採用が決まった後にもう一方の採用を交渉するケースが多く、カップル2人同時雇用はまだ少ないようである（ibid:15）。

そのような「カップル雇用」については、意見の分かれるところだろうが、著者のSchiebingerらは、優秀な研究者を集めるため、また大学の多様性を高めるため、研究者の生活の質を高めるためという理由から「カップル雇用」を積極的に評価している。

他に同じくアメリカの例であるが、研究者カップルに対して、採用予定の大学・研究機関、また近郊の大学・研究機関のパートナーの採用情報を知らせるという方法で、研究者カップルを支援するケースもある。例えば、アメリカのカリフォルニア大学バークレー校などが属するNorthern California Higher Education Recruitment Consortium（HERC）では、研究者カップル向けに、ホームページで周辺大学・研究機関の求人情報を提供している。周辺地域に多くの大学や研究機関が集まっている場合、検討に値する方法の一つだろう。

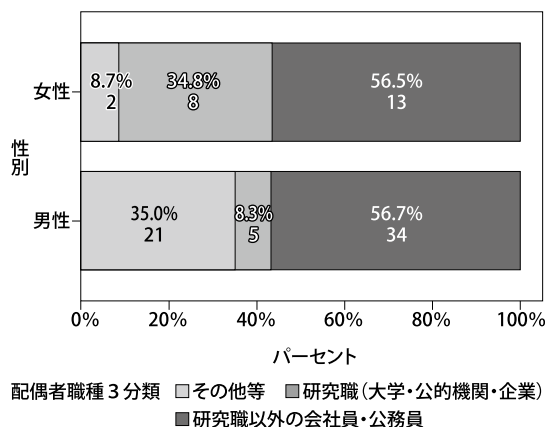


図33 配偶者等の職種
(大学教員の配偶者等)

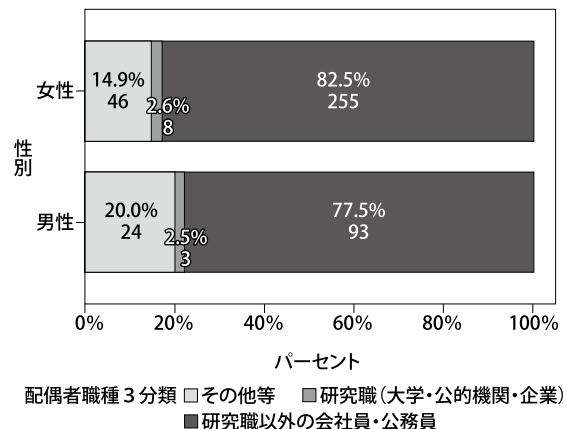


図34 配偶者等の職種
(医療系と職員の配偶者等)

家事・育児・介護時間の男女差

Q16-17では平日の家事・育児・介護の時間と、育児や介護が必要な家族の有無を聞いている。質問数の関係上、平日のみであることに留意願いたい（介護は週末に行っている場合もあると推測される）。その結果、育児に必要な家族がいる人は394人、介護に必要な家族がいる人は199人いた。

家事・育児・介護の時間の平均値を性別にまとめたのが、図35である。なお、分析では、育児や介護が必要な家族がいるが、育児や介護を行わない場合は0分と回答してもらっており、平均値にはその人たちを含め計算した。また、3つの合計時間が24時間を超える回答がないか確認したが、その例は無かった。家事時間が540分（9時間）など非常に大きな回答も分析から除外せず、平均

値を計算している。

その結果、これらの労働については、いずれも女性が男性よりも長く負担していることがわかる。家事では女性が140.8分と2時間20分程度、男性は58.3分と1時間弱である。育児では、女性が176.8分と3時間強であるのに対して、男性は47.5分である。介護では、平日ということもあり男女ともに長くはないが、女性で28.6分、男性では11.4分となっている。

また、これらの平均値の第1回から第4回までの結果をまとめた3つの図では、家事や育児に関しては一貫して女性が男性の2倍から3倍の時間を担っていることが分かる。介護に関しては、女性が長い結果が出た回が多いが、男性が長い回（第3回）もあり、男女差も大きくない。

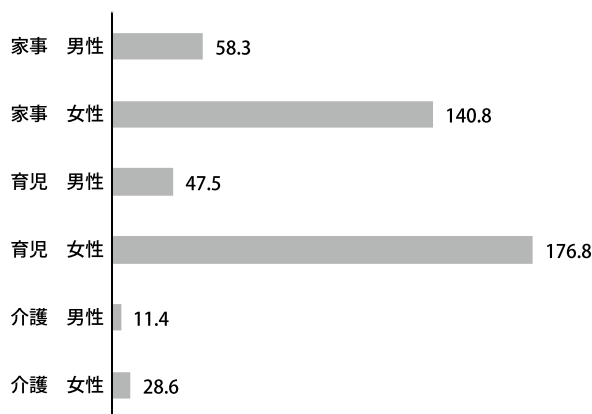


図35 家事等の平均時間(平日・分)

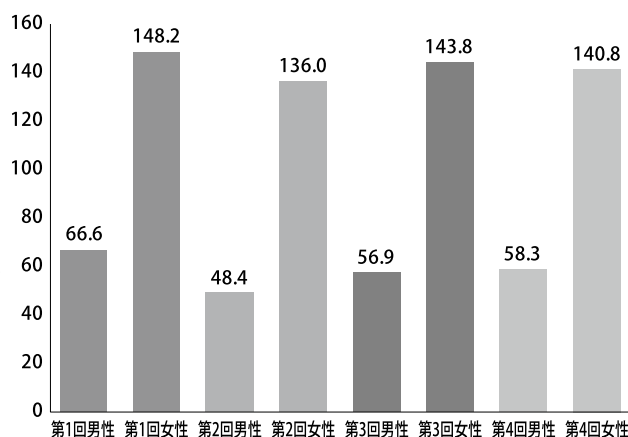


図36 家事の平均時間(平日・分)の変遷

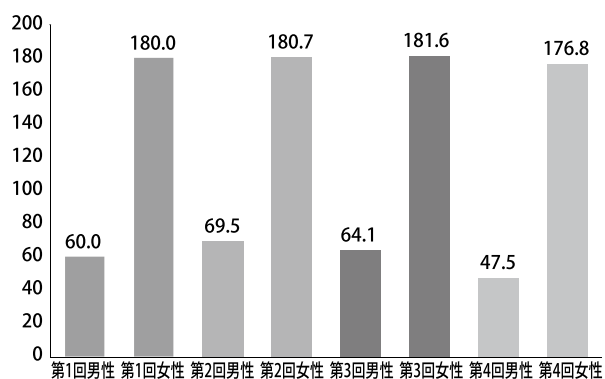


図37 育児の平均時間(平日・分)の変遷

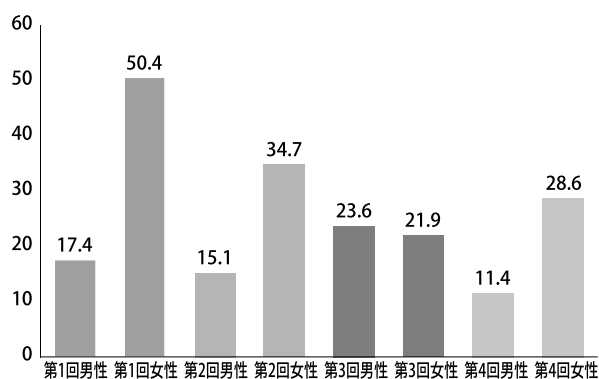


図38 介護の平均時間(平日・分)の変遷

次に、いわゆる共働きカップルにおいても、家事等の時間が女性に長い傾向が見られるかを確認する。ここでは共働きカップルの中でも常勤同士のカップルを取り出すため、Q3(2)で本人が常勤で勤務しており、かつ、Q18(2)で配偶者等が現在、常勤・フルタイムで就労している人を回答者から選び出すと、女性で182人、男性で95人であった。

それらの人の家事・育児・介護の平均時間を性別に示したものが図39である。フルタイム共働きカップルの場合でも、全回答者の結果と大きな差はなく、家事や育児では女性が長時間を担う傾向がわかる。また、この傾向は、第3回の結果でも同様であった(山形大学男女共同参画推進室

2011：36)。

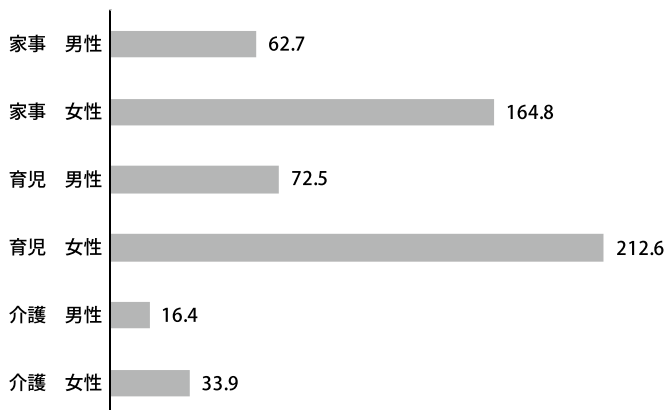


図39 フルタイム常勤カップルの家事等の平均時間(平日・分)

子どもの有無と希望

Q19では子どもの有無と、子どもがいない人には将来持つ希望の有無・人数、子どもがいる人に年齢別の子ども数と理想の子ども数を聞いている。

子どもを持つ人は604人、この質問に回答した1,485人中40.7%であった。性別で子どもの有無に大きな差は見られなかった。職種別(表6)では、大学院生と医療系で子どもを持つ人が少ない傾向が見られた。

表6 職種別の子どもの有無

職種	子どもの有無		合計
	なし	あり	
大学院生	361 97.3%	10 2.7%	371 100%
大学教員	86 36.8%	148 63.2%	234 100%
医療系	236 58.0%	171 42.0%	407 100%
職員	194 42.0%	268 58.0%	462 100%
合計	877 59.5%	597 40.5%	1474 100%

$\chi^2=411.6$

また、世代別に子どもを持つ人(有子率)を見たのが、図40である。男女ともに右肩上がりであり、男女とも35-39歳の世代から、子どもを持つ人が50%を超えている。

世代別有子率
n=1476

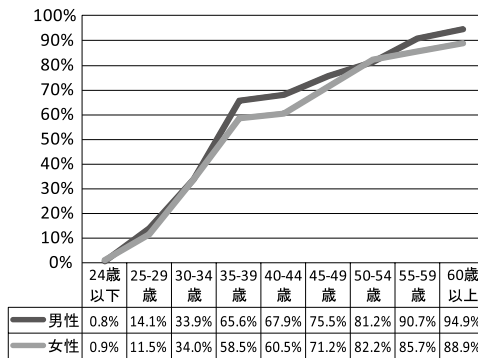


図40 世代別の有子率

次に、子どもを持つ人が何人の子どもを持っているかまとめたのが以下の図41である。その結果、子2人という人が最も多く、子どもを持つ人のうち49.7%（296人）であり、子1人、子3人であるという回答者が続く。子どもを持つ人の中の平均子ども数を計算すると1.98人となっている。これまでの調査でも、平均子ども数は第1回1.40人、第2回1.99人、第3回1.97人といずれも2人弱となっている。性別や職種で平均値を比較しても、どのカテゴリーでも2人前後となっていた。

一方、子どもを持つ人の理想の子ども数をまとめたのが図42である（「2～3人」という回答は3人としてまとめている）。その結果、子3人を希望する人が最も多く、57.9%（292人）となっている。理想の子ども数の平均値は、2.72人となっており、現在実際に持つ子ども数の平均値より多い。

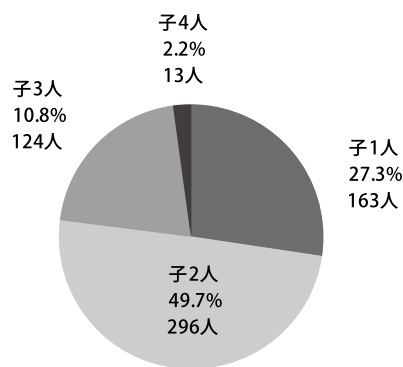


図41 子ども数

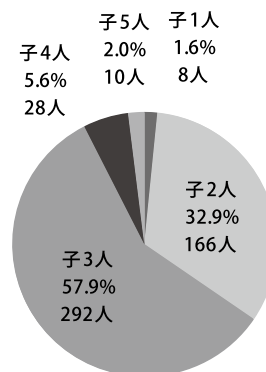


図42 理想の子ども数(子どもを持つ人)

年齢別の子ども数の分布を示したのが図43である。今回のアンケートに答えてくれた人（回収率39.1%）の子どもだけでしかない、また、カップルの両方が山形大学に勤め、かつ両方がアンケートに回答してくれた場合、1人の子が2重にカウントされているため、正確な数ではないが、全体で1,179人の子どもがカウントされた。小学生未満では243人の子どもがカウントされた。

なお、保育所などを設置すべきか検討する際に基本的なデータとなる職員の子どもの数であるが、簡単なようで把握は容易ではない。例えば、共済組合や給与のデータから、扶養の子ども数ということで教職員の子どもの数を推測することはできる。ただし、子が両親のどちらの扶養家族になっているかは分からない。また、今回のようなアンケート調査では、回収率100%は難しく、また、両親がともにアンケートに回答した場合の二重カウントになる。そのため、上記の人数はあくまで、今回のアンケートでの推測値でしかないことに留意して頂きたい。

Q19（2）では子どもを持たない人に対して、将来子どもを持つ希望の有無を聞いている。その結果、希望有りが78.2%（669人）、希望無しが21.8%（186人）となっている。これまでの調査でも、希望有りが、第2回73.7%、第3回80.2%と7割から8割の人が希望有りとしている。

子どもを持たないが希望のある人に、理想の子ども数を聞いた結果が図44である。その結果、子ども2人を希望する人が最も多く、60.3%（392人）となっている。理想の子ども数の平均値は、2.37人であった。

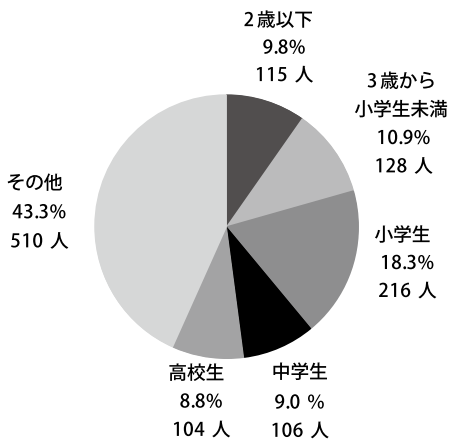


図43 年齢別子ども数

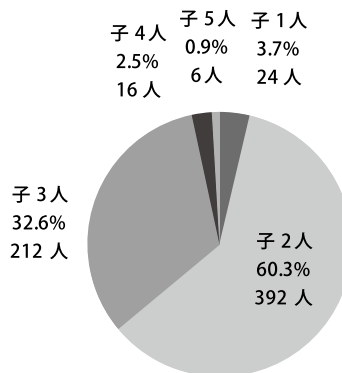


図44 理想の子ども数(子どもを持たない人)

育児の担い手

Q20-24では中学生以下の子どもを持つ人のみに対して、現在の子育ての状況について詳しく聞いている。

Q20では、育児の主な担い手を、昼間と本人が残業する場合に分けて聞いている。昼間の結果をまとめたのが図45、本人が残業する場合の結果をまとめたのが図46である。

どちらも性別で大きな差が見られ、多くの男性にとって、配偶者（妻）が昼間も残業の場合も主な育児の担い手である。一方女性では、昼間は保育所・幼稚園・学童保育が、残業の場合は、子どもの祖父母という回答が多い。この傾向は、これまでの調査でも一貫している（山形大学男女共同参画推進準備室2009：12、山形大学男女共同参画推進室2010：24、山形大学男女共同参画推進室2011：39）。

昼間では、男性で配偶者（妻）という回答が64.0%と最も多い。次に保育所・幼稚園・学童保育が22.3%、子どもの祖父母が10.1%、本人・きょうだいの自己管理が2.9%、その他0.7%となっている。一方、女性では、最も多いのは、保育所・幼稚園・学童保育であり、59.9%である。次に、子どもの祖父母が21.7%、本人・きょうだいの自己管理が15.1%、その他が2.6%と続き、配偶者（夫）は0.7%に過ぎない。

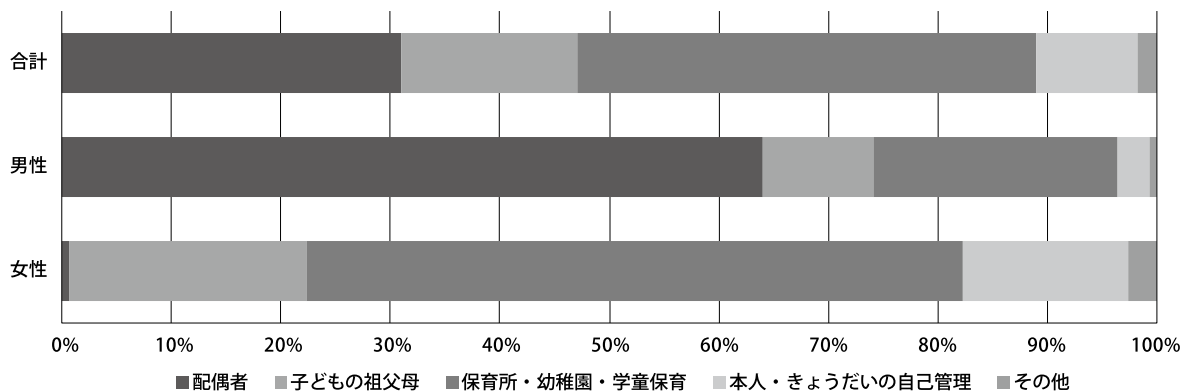


図45 育児の担い手(昼間)

残業の場合では、男性では昼間と同様に、配偶者（妻）という回答が83.9%と大半を占める。次に子どもの祖父母が10.9%、保育所・幼稚園・学童保育が3.6%、本人・きょうだいの自己管理とその他が0.7%となっている。一方、女性では、最も多いのは、子どもの祖父母38.7%となる。次に配偶者（夫）22.5%と保育所・幼稚園・学童保育21.8%がほぼ同数、本人・きょうだいの自己管理が14.8%、その他が2.1%となっている。

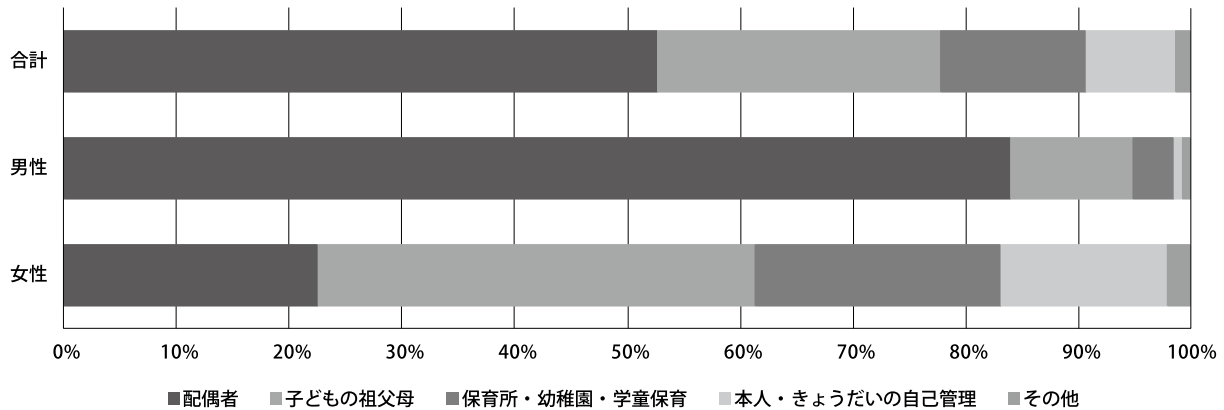


図46 育児の担い手(残業)

子どもの病気で休んだ日数

Q22では子どもの病気で仕事(学生は就学)を休んだ日数、またその日数が十分であったか、なかったか、十分でなかった場合、何日くらい休みが必要だったかを聞いている。

Q22(1)平成22年の1月から12月までの1年間に子どもの病気で仕事(学生は就学)を休んだ日数をまとめたのが図47である。平均値は2.76日となっている。分布を見ると、0日という回答が最も多く、他にも短い日数に大部分の人が入っている。その一方で、人数としては多くはないが、20日や、最大値では40日休んだ人もいた。

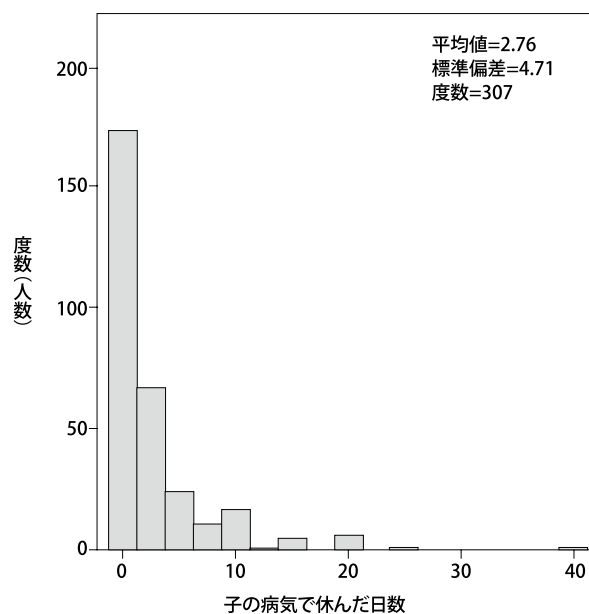


図47 子どもの病気で休んだ日数

性別に見たのが、次の2つの図である。男女ともに0日という回答が多いが、女性の方が、多くの日数休む人が多い。平均値は男性が1.47日、女性が3.80日となっている。

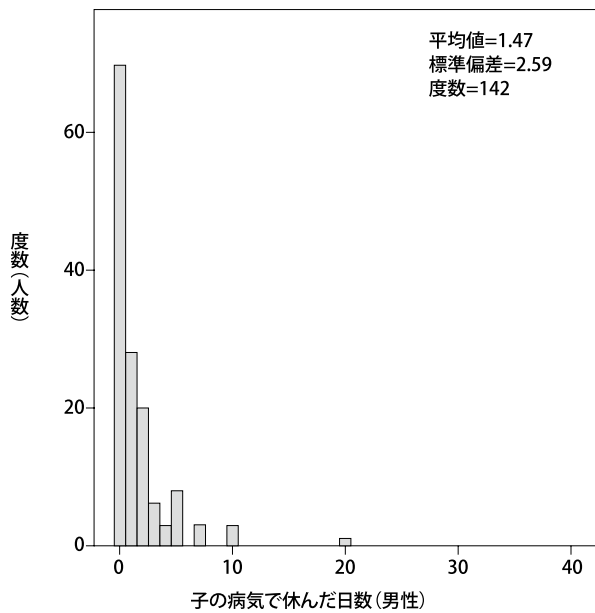


図48 子どもの病気で休んだ日数(男性)

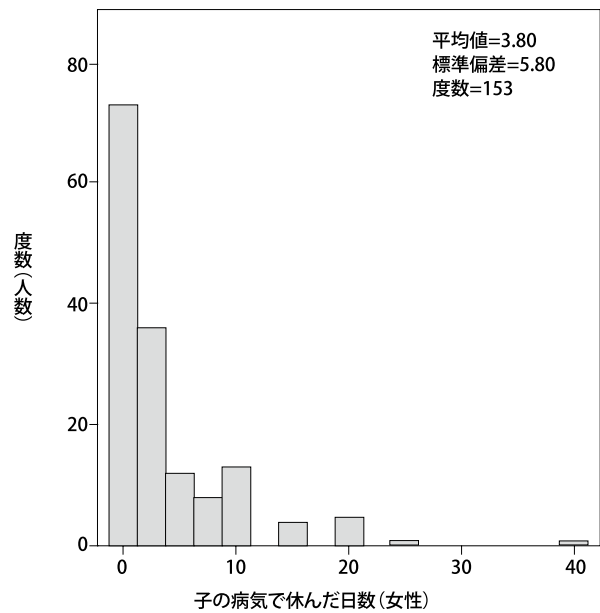


図49 子どもの病気で休んだ日数(女性)

なお、これまでの調査での性別の平均値をまとめたのが図50である。毎回ほぼ同じ数値が出ており、女性が大きい傾向がある。

Q22(2)では(1)で休んだ日数が、十分だったか、十分でなかったかを聞いている。その結果を性別にまとめたのが、図51である。ほぼ半々ではあるが、女性の方に十分でなかったという人が若干多いという結果が出た。

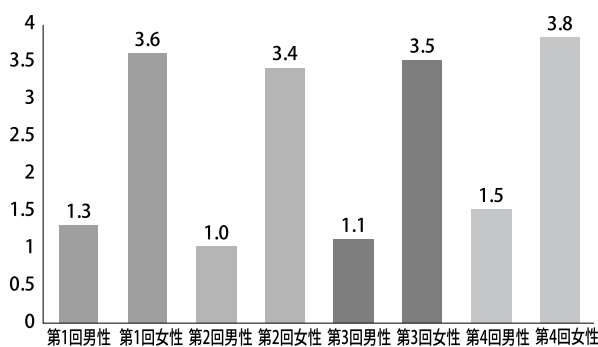


図50 子どもの病気で休んだ日数の変遷

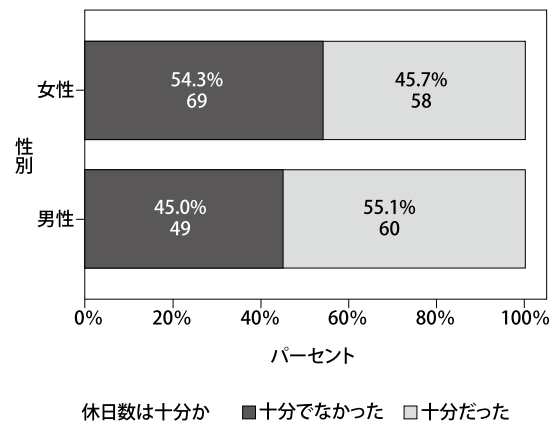


図51 休日数は十分だったか

十分休めなかった理由については、82人が回答しているが、大多数の理由が、仕事が忙しい、自分が休むことで周囲の同僚や学生(生徒)に迷惑がかかる、業務の代替者がいないなどである。例えば、「一人休むことで、他のスタッフに負担がかかる」、「仕事が忙しく、また休んだ場合の支援が無い(代わりがない)」などの理由が挙げられている。

Q22（3）では、（2）で休んだ日数が十分でなかったと答えた人に対して、何日くらい休みが必要かを聞いている。その結果（図52）、平均値で9.08日となっており、実際に休んだ日数2.76日よりも6日程度多くなっている。

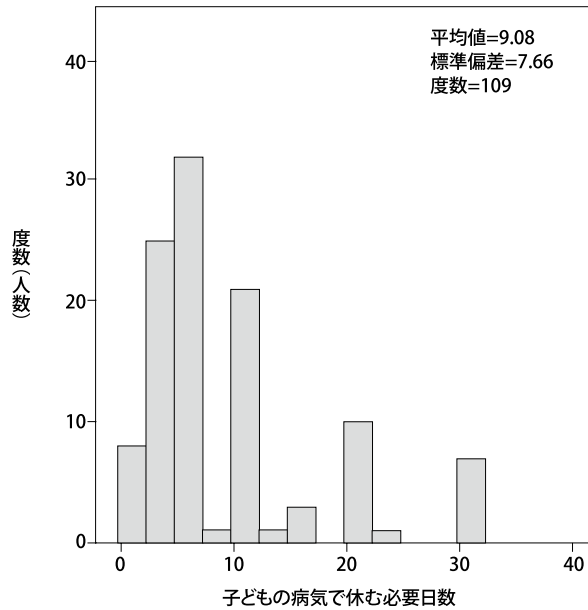


図52 子どもの病気で休む必要日数

Q23では、子どもが病気の際に、どのようなサポートがあればよいと思うか、1つを選んでもらっている。その結果（図53）、「育児を理由に休める職場の雰囲気」という答えが、47.5%と最も多くを占めている。大学が設備や制度を整える必要がある病児・病後児保育や、休んだ場合の業務の代替者の配置などよりも、抽象的ではあるが職場の雰囲気が重要と考える人が多いことが興味深い。性別では、男女とも、「育児を理由に休める職場の雰囲気」が半数程度を占め最も回答が多かった。

第3回でも同様の質問をしているが、今回の結果と同じように「育児を理由に休める職場の雰囲気」という答えが最も多かった（山形大学男女共同参画推進室2011：41-42）。

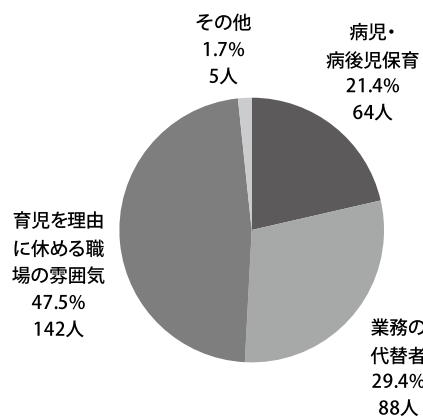


図53 子どもが病気の際に必要なサポート