

V. 男女共同参画に係るアンケート調査結果報告

① 実施概要

(1) 調査目的

第8回目となる今回の調査の実施には2つの目的がある。

①山形大学男女共同参画基本計画(第2次)(令和2年4月施行)では、「計画策定後、2年目の令和3年度及び5年目の令和6年度には、基本計画の達成状況について中間の評価を実施する」とされている。

基本計画策定前から通算8回目となる今回のアンケート調査は、現基本計画(第2次)5年目の実施となるため、前基本計画(第1次)時に実施した第6回アンケート調査と比較することにより、現基本計画(第2次)の達成状況を把握し、今後の施策立案に役立てることを目的とする。

②2022年に策定された「山形大学将来ビジョン～つなぐちから。山形大学」では「共有・共創・共生による持続可能な幸福社会の実現」が目標となっており、ダイバーシティの実現に向け、教職員のワーク・ライフ・バランスの実現と、男女共同参画意識と知識、多様性に関する意識の現状を把握し、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、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・薬剤師・技師等)は調査対象としない。

②対象者の把握

教職員については、令和6年5月に総務部人事課に依頼し、各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1,979名が調査対象(令和6年5月1日時点)であり、回答率は表1に示した通りである。

実際の教員在籍者総数(令和6年5月1日現在)は、教員755人中、男性が596人、女性が159人であり、女性割合は21.06%となっている。特に理系の女性割合は全体で13.64%となっている^{※1}。また、職階別の女性比率では、教授9.52%、准教授22.38%、講師31.43%、助教31.68%であり、職階が上がるほど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、16人で20.78%(5種以上を管理職とカウント)だった。内訳では、教員系が5人、職員系が5人、医療系が6人となっている。第7回アンケートを実施した令和3年度と比較すると、教員系の女性管理職が増えている状況である。以上から、令和3年度から比較すると、女性教員比率並びに女性管理職比率は増えている状況である。

※1 理系の女性割合は、同基準日時点の理医工農女性教員／全教員で算出している。

(3) 調査スケジュール 第8回(令和6年)

- ①調査準備 令和6年4月～6月
- 3月 調査について、株式会社サーベイリサーチセンターに依頼。
- 3月13日 オンラインにて初回打合せ。
アンケート調査票の検討開始。
ダイバーシティ推進室で調査票の検討開始。
- 5月30日 対面にて調査項目の打合せ。
- 6月28日 学内決裁終了。
- ②調査実施 令和6年6月28日(金)15:00～8月8日(木)24:00
- 6月28日 アンケート調査 WEB 画面オープン。
ダイバーシティ推進室から対象者に対しアンケート URL を送付。
- 7月25日 回答率が低かったため、8月8日(木)24:00 まで延長。
- 8月8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6年8月から令和7年3月

(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、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、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

ダイバーシティ推進室で調査票原案を作成し、ダイバーシティ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、ダイバーシティ推進室にて調査票を最終決定した。

今回の第8回調査は主に策定後の第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、ダイバーシティについての設問の追加や、選択肢の内容変更・追加を行った。

質問数は、第6回がQ1～Q19となっている。第8回はⅢの本学のダイバーシティについての調査項目を追加したためQ1～Q21となった。

③質問内容(「Ⅲ 資料編」3-1 調査票参照)

I.仕事について

Q1～Q4 主担当・所属・職種・勤務形態など仕事の基本属性

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 日本の大学において女性教員や研究者が少ない理由の認識

Q8 日本の大学における女性教員や研究者の現状への認識

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、必要な支援制度の内容

III.本学のダイバーシティについて

Q13 ダイバーシティについて実現されていると思うこと

Q14 ダイバーシティの推進に必要なと思う取組

Q15 ダイバーシティ推進室が実施している支援事業や取組の周知度

IV. 基本属性や生活について

Q16 年齢・性別

Q17 家族構成

Q18～Q19 家事・育児・介護の時間

Q20 仕事と家族の関係

Q21 自由記述

(5) 調査票の配布と回収

第8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。

(6) 回収率

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)、その他の合計。

②「有効回答数」

519名

③「回収率」

全学で26.2%、部局ごとの回収率は表1の通り。なお、回収率＝有効回答者数(519)÷在籍者合計数(1,979)で求めた。今回比較対象となる第6回の回収率は27.6%であった。

④「性別」

回収者の性別構成比は女性42.4%、男性53.8%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

局	在籍者数合計数(注)			有効回答者数	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	17	61	78	35	44.90%
地域教育文化学部・社会文化創造研究科、教育実践研究科	27	52	79	42	53.20%
理学部・理工学研究科(理学系)	26	70	96	44	45.80%
医学部・医学系研究科、附属病院、飯田キャンパス事務部	342	415	757	91	12.00%
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、米沢キャンパス事務部	134	238	372	73	19.60%
農学部・農学研究科・鶴岡キャンパス事務部	57	80	137	48	35.00%
教育推進機構、学士課程基盤教育機構	10	18	28	13	46.40%
法人本部、監査室、ダイバーシティ推進室、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	155	144	299	115	38.50%
YUCWC運営支援室	6	25	31	9	29.00%
附属学校園	57	45	102	49	48.00%
合計	831	1148	1979	519	26.20%

注：令和6年5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)

職種は下記の通りであり、第6回との比較のためのデータ詳細は以下の表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・図書系を含む)、技術系職員、教務職員、技能系職員

「医療系」:医員及び研修医

「その他」:上記以外の職

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)、附属学校教職員は含まれていない。また、今回の第8回は医療職員(附属病院・保健管理センターの看護師・技師等)が含まれていない。そのため、第6回は「医員・研修医」「その他」を除外した460名を対象とした。第8回も同様に「医員・研修医」「その他」を除外した504名を経年比較対象とした。それらをまとめたものが表2になる。

表2 経年比較対象者

調査回	対象者	対象教職員
第6回 (2018年)	460	教員系:「1 大学教員・研究員」 職員系:「2 事務系職員」「3 教室系技術職員・教務職」 「4 技術系職員」
第7回 (2021年)	471	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・図書系含む)」 「4 技術系職員・教務職員」「5 技能系職員」
第8回 (2024年)	504	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」

注1:経年比較では「医療系」・「その他」を除外

注2:経年比較は主に第6回との比較を行い、一部設問について第7回とも比較

②空欄等の欠損値の処理

第8回は第6回と同様WEB調査のため欠損値がない。

・Q4:通算勤続年数「99」の入力は「無回答」処理(1件)

・Q16:年齢「1」「99」「116」の入力は「無回答」処理(4件)

③納品後のデータ管理

データはダイバーシティ推進室及び調査会社のみで取り扱い、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

調査会社が第8回の調査結果、及び第6回、第7回アンケートとの経年比較の図表を作成し、調査結果の分析と本報告書を作成。それらを、ダイバーシティ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3)

第8回の教員系、職員系、医療系の全回答者の性別構成は、女性42.4%(220人)、男性53.8%(279人)、わからない・その他3.9%(20人)であった(図1)。

回答者の割合を第6回と比較すると、女性が増加、男性が減少している(表3)。

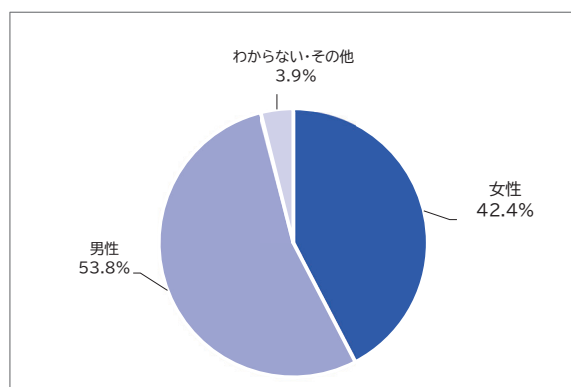


図1 第8回の性別割合

表3 第6回・第8回の回答者(性別)

	第6回	第8回
合計 (人)	460	519
女性 (人)	185	220
(%)	40.2	42.4
男性 (人)	270	279
(%)	58.7	53.8
その他 (人)	5	20
(%)	1.1	3.9

(2) 所属キャンパス・所属部局

①所属キャンパス(表4)

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8回は、飯田キャンパスの附属病院及び附属学校園の附属幼稚園・小・中・特別支援学校の教職員も調査対象に含めた。

表4 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)、教育推進機構、法人本部、監査室、小白川キャンパス事務
飯田	医学部・医学系研究科、附属病院、飯田キャンパス事務
米沢	工学部・理工学研究科(工学系)、有機材料システム研究科、米沢キャンパス事務
鶴岡	農学部・農学研究科・鶴岡キャンパス事務
附属学校園	附属学校(附属幼稚園、附属小学校、附属中学校、附属特別支援学校)

②所属キャンパス(図 2)

回答者の所属キャンパス別では、小白川キャンパスが49.7%(258人)、続いて飯田キャンパス17.5%(91人)、米沢キャンパス14.1%(73人)、附属学校園9.4%(49人)、鶴岡キャンパス9.2%(48人)だった。

③所属部局(図 3)

回答者の所属部局は、事務局等が全体の2割以上を占めた。

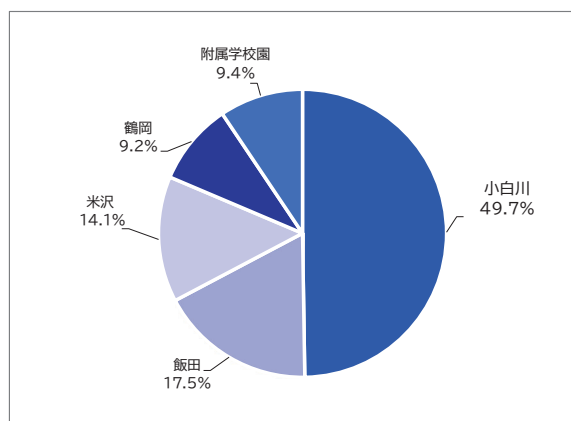


図2 回答者の所属キャンパス

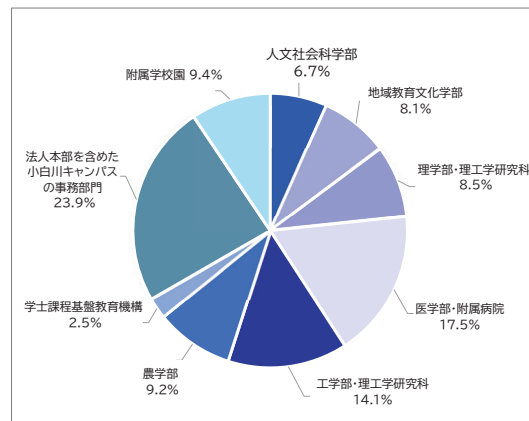


図3 回答者の所属部局

(3) 職種

①職種分類(図 4)

回答にあたっては職種を7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、「教員系」が52.8%と半数以上を占めており、「職員系」(44.3%)が続いた。

②男女別の割合(職種別:図 5)

回答者において、教員系では男性が多く、職員系では女性が多かった。男女差がより大きいのは、教員系だった。

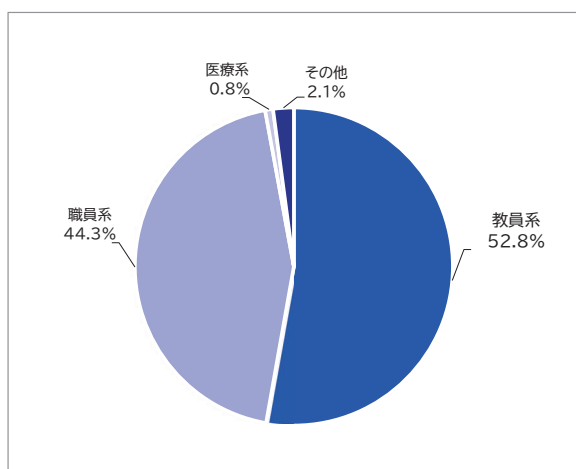


図4 職種別分布

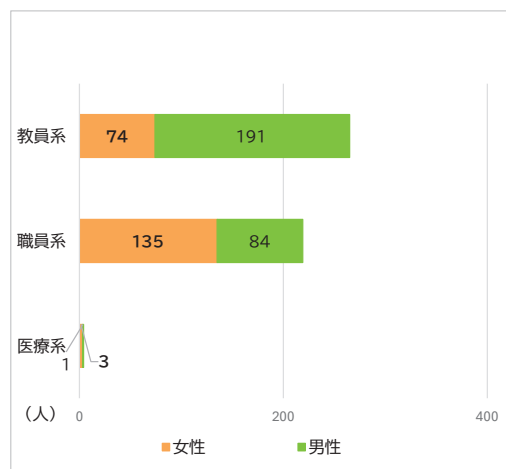


図5 男女別の割合(職種別)

(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、回答者においては常勤教員(無期)が最も多く39.7%、次いで常勤職員(無期)23.9%、常勤教員(有期)15.0%、短時間勤務職員(有期)9.6%、常勤職員(有期)3.7%、短時間勤務職員(無期)3.3%、定時勤務職員(有期)2.9%、定時勤務職員(無期)1.2%となっている。その他は0.8%であった。

②男女別による傾向(図 7)

回答者の勤務形態を男女別でみると、教員系は男女とも無期雇用が多いが、男性は7割台半ば(75.9%)であるのに対し女性は5割強(54.1%)と差がみられた。また、男性よりも女性の方が有期雇用は多く40.5%であった。

職員系の男女差はいつそう大きく、常勤職員(無期)の男性は7割弱(70.2%)であるのに対し、女性は4割弱(40.7%)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3割弱(27.4%)であるのに対し、男性は7.1%と低かった。

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)^{※1}

「職員系」=常勤職員(有期)、常勤職員(無期)^{※2}、定時勤務職員(有期)、定時勤務職員(無期)^{※3}、短時間勤務職員(有期)、短時間勤務職員(無期)^{※4}

「医療系」=常勤教員(有期)、常勤教員(無期)^{※1}、常勤職員(有期)、常勤職員(無期)^{※5}、定時勤務職員(有期)、定時勤務職員(無期)^{※6}、短時間勤務職員(有期)、短時間勤務職員(無期)^{※7}

「その他」=その他

※1「常勤教員」とは、教授、准教授、講師、助教、助手、校長、園長、教頭、主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭をさす（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、主幹専門員、副部長、課長、上席専門員、副課長、専門員、上席係長、係長、専門職員、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、主幹専門員、副部長、課長、上席専門員、副課長、専門員、上席係長、係長、専門職員、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今回のアンケートにおける「常勤職員」とは、医療職員（医員（年俸制の者に限る。）、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今回のアンケートにおける「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今回のアンケートにおける「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）。

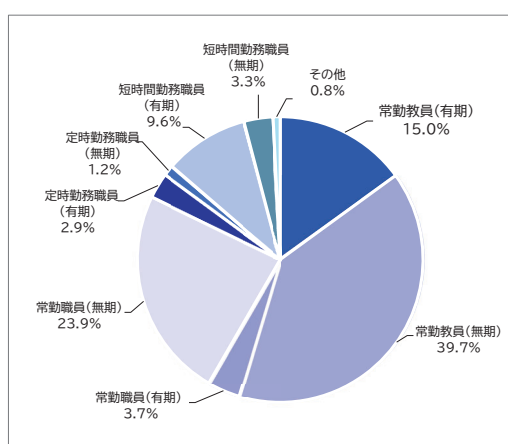


図6 勤務形態（全体）

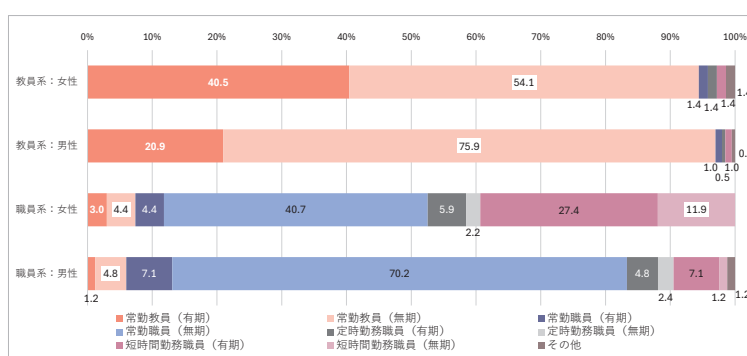


図7 勤務形態（職種別・男女別）

（5）年代構成

①年代構成（図8）

回答者の年代構成は、45～49歳（14.5%）、35～39歳（14.3%）、60歳以上（14.1%）が多く、30代と40代を合わせると52.0%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。

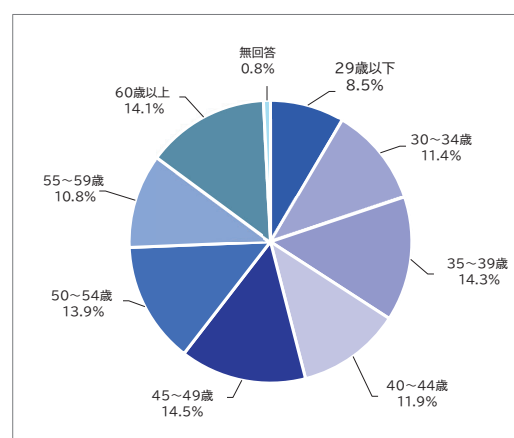


図8 年代構成

②平均年齢(表 5)

回答者の職種別・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、45.4歳で、女性は43.0歳、男性は47.6歳だった。職種別では、教員系は48.0歳、職員系は42.7歳だった。

職種別に男女を比べると、教員系は男性の平均年齢の方が高く、職員系は男女差があまりなかった。

表 5 年齢の平均値及び中央値

(単位：歳)

	平均値	中央値	標準偏差
全体	45.4	46.0	11.27
女性	43.0	42.0	10.65
男性	47.6	48.0	11.4
教員系：女性	43.3	41.0	9.8
教員系：男性	49.9	50.0	10.2
教員系：合計	48.0	48.0	10.4
職員系：女性	43.1	44.0	11.3
職員系：男性	42.3	39.0	13.6
職員系：合計	42.7	42.0	13.6

③職種別・男女別による傾向(図 9、図 10)

回答者の年代分布は、職種によって異なるため、職種別・男女別人数を比較した。教員系では、男性の回答者数は40歳代後半から60歳以上で多いが、女性では30歳代が多くなっている。そのため、年齢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歳代後半の女性が多い一方、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。

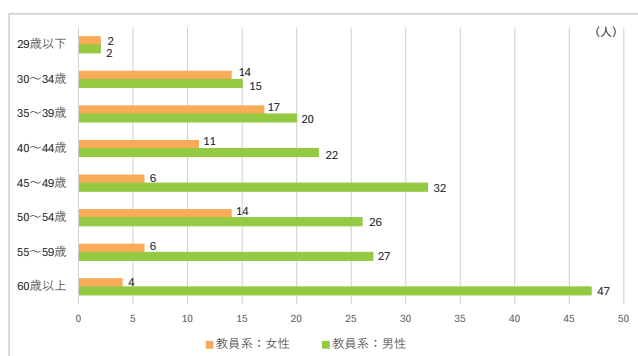


図 9 年代分布（教員系）

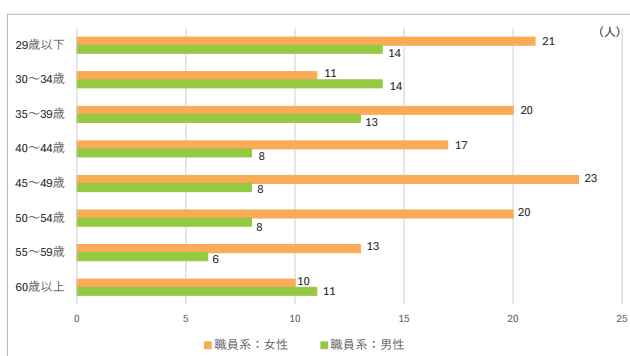


図 10 年代分布（職員系）

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 11)

回答者の配偶者・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63.0%、「いない(結婚したことはない)」が24.9%、「いる(別居している)」が9.4%、「いない(離別・死別)」が2.7%であった。

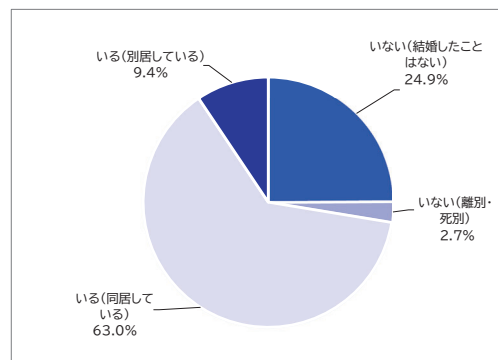


図 11 配偶者・パートナーの有無（全体）

②職種別・男女別(有配偶者率: 図 12)

配偶者・パートナーの有無と性別の関係(図12)をみると、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36.5%、男性14.1%であり、「いる(同居している)」が女性43.2%、男性71.7%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26.7%、男性31.0%であり、「いる(同居している)」が女性65.2%、男性60.7%であった。

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約2.7倍となっており、職員系に比べ男女差が大きい。また、教員系男性は職員系と比べて配偶者パートナーがいる割合が多かったが、回答者の年齢層が高いことが影響していると推測される。

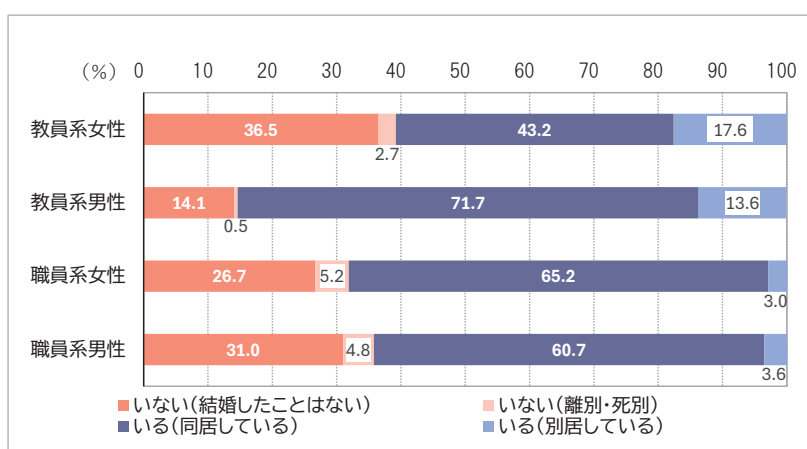


図 12 配偶者・パートナーの有無（職種別・男女別）

③経年比較(職種別・男女別: 図 13、図 14、図 15)

配偶者・パートナーの有無について第6回、第8回の経年比較を行った結果を図13～15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、全体として増加傾向だが、教員系女性が第6回から10.8ポイント減少した。

「配偶者・パートナーがいる(同居している)」は、全体として減少傾向だが教員系女性が第6回から3.9ポイント増加した。

「配偶者・パートナーがいる(別居している)」は、職員系は微減しているが、教員系で第6回より女性が6.9ポイント、男性が3.8ポイント増加した。

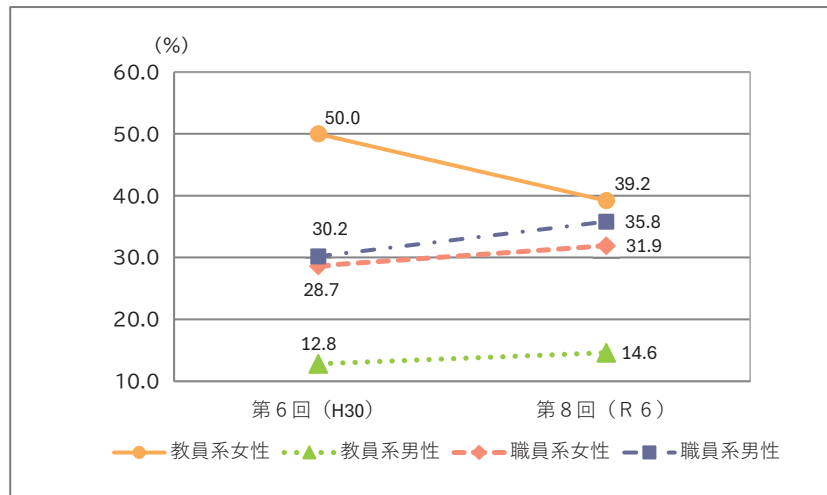


図13 配偶者・パートナーがいない

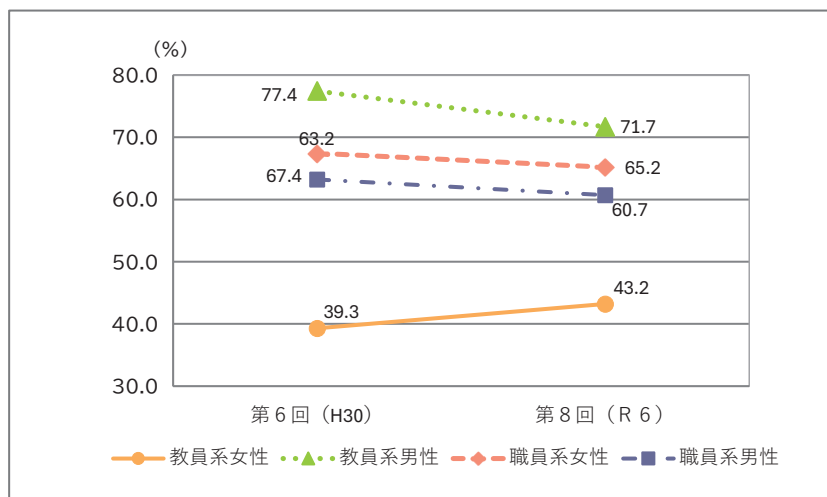


図14 配偶者・パートナーがいる（同居している）

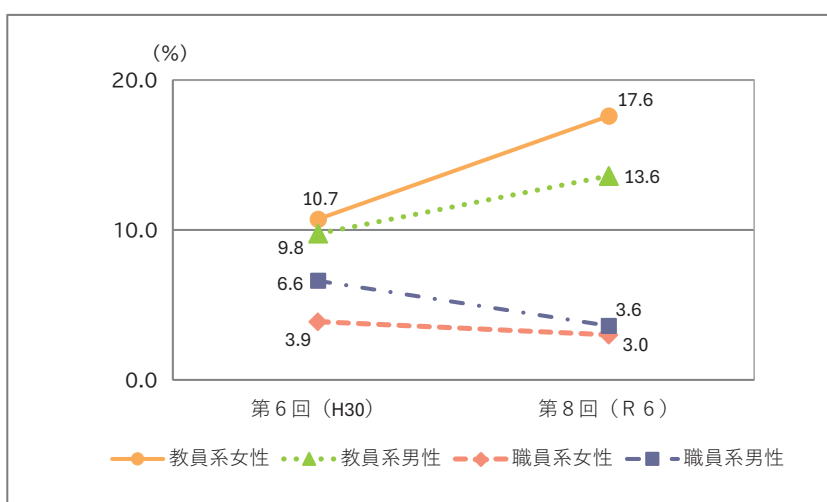


図15 配偶者・パートナーがいる（別居している）

(2) 配偶者等の就業状況

①全体の傾向(表 6、図 16)

表 6 職種別配偶者の就業状況

【%】	全体	教員系		職員系	
		教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性
全体	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
していない (家事専業・学生等)	22.9	6.7	39.9	4.3	22.2
常勤・フルタイムで就業	59.3	88.9	32.5	94.6	51.9
非常勤・パートタイムで就業	17.8	4.4	27.6	1.1	25.9

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16に示した。常勤・フルタイムで就労が59.3%、就労していない(家事専業・学生等)が22.9%、非常勤・パートタイマーで就労が17.8%であった。8割弱の配偶者・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。

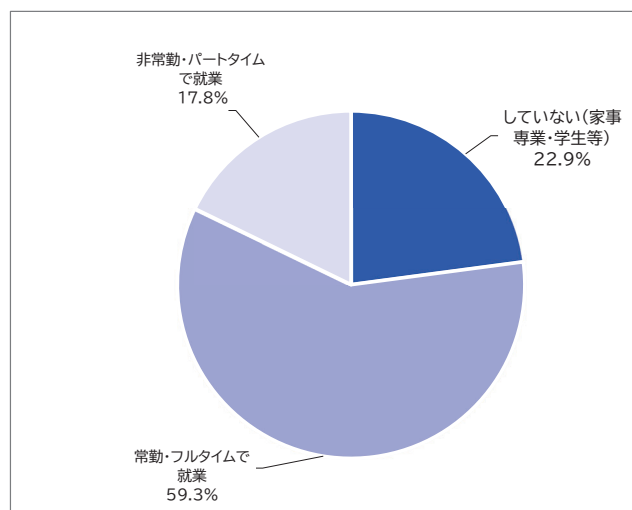


図 16 配偶者・パートナーの就労の有無 (全体)

②職種別・男女別(配偶者等の就業形態・職種：図 17、図 18)

配偶者・パートナーの就労状況を職種別・男女別(図17)にみると、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39.9%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」(88.9%)で最も多かった。

職員系では、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」(51.9%)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」(94.6%)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」を合わせると約5割～6割強と多く、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。

また、教員系、職員系の配偶者・パートナーの職種は、教員系(女性・男性)と職員系女性では「会社員・団体職員(研究職以外)」、職員系男性では「公務員・大学職員(研究職以外)」が最も多かった(図18)。

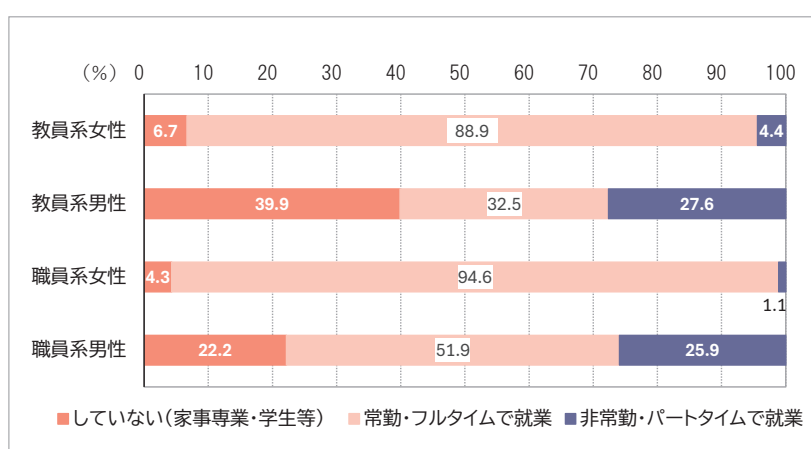


図 17 配偶者・パートナーの就労形態（職種別・男女別）

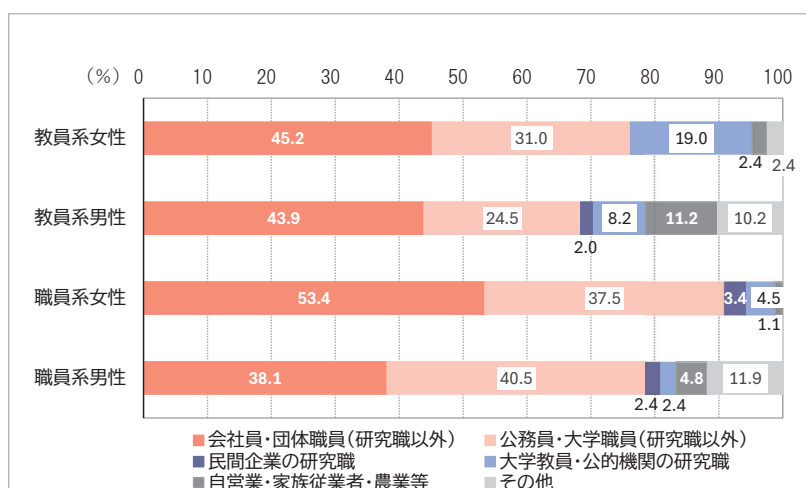


図 18 配偶者・パートナーの職種（職種別・男女別）

③経年比較(職種別・男女別:図 19、図 20、図 21)

配偶者・パートナーが「就業していない」回答者は、職員系女性を除き減少傾向がみられる。

教員系でも職員系でも、第6回から第8回にかけて配偶者等が「常勤・フルタイム」である割合が上昇し、特に教員系男性の割合は10ポイント以上上昇した。

また、配偶者・パートナーが「非常勤・パートタイム」である割合は、第6回と比べ全体的に低下している。

今回の結果からは共働き世帯・カップルの増加が考えられることから、家族のケアに関する支援のほか、ワーク・ライフ・バランスの推進等に関しては、今後も重要視するべき課題になるといえる。

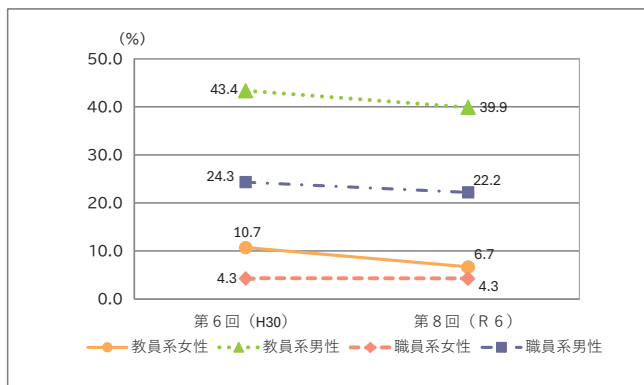


図 19 就業していない

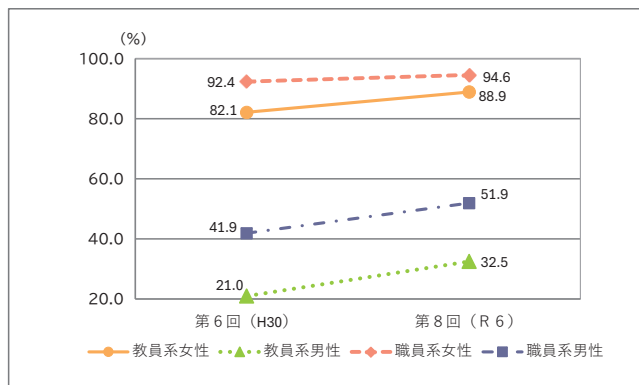


図 20 常勤・フルタイム

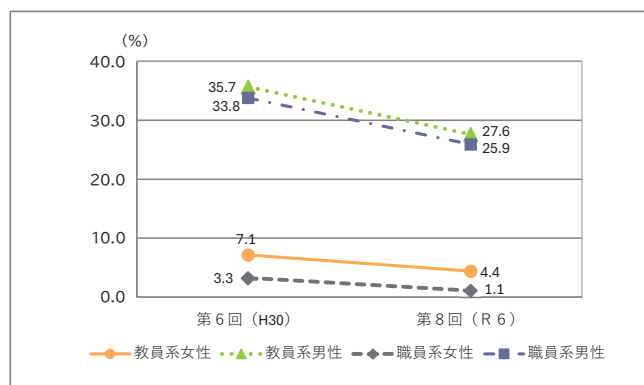


図 21 非常勤・パートタイム

(3) 育児・介護が必要な家族の有無

①全体の傾向

ここでは、Q19「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みていく。

全体でみると、育児を必要とする家族がいるのは全回答者(519人)のうち30.4%、介護を必要とする家族がいるのは18.9%であった。育児の場合は同居が多いのに対し、介護の場合は別居が多い。

②職種別・男女別(図 22、図 23)

職種別・男女別の結果を示した。まず、育児が必要な家族がいる人の割合は同居・別居共に大きな差はみられない。

次に、介護が必要な家族がいる人の割合は、教員系女性が最も多く、教員系男性や職員系女性が続いている。また、教員系・職員系どちらにおいても女性の方が介護を必要とする家族がいるという回答が多い。

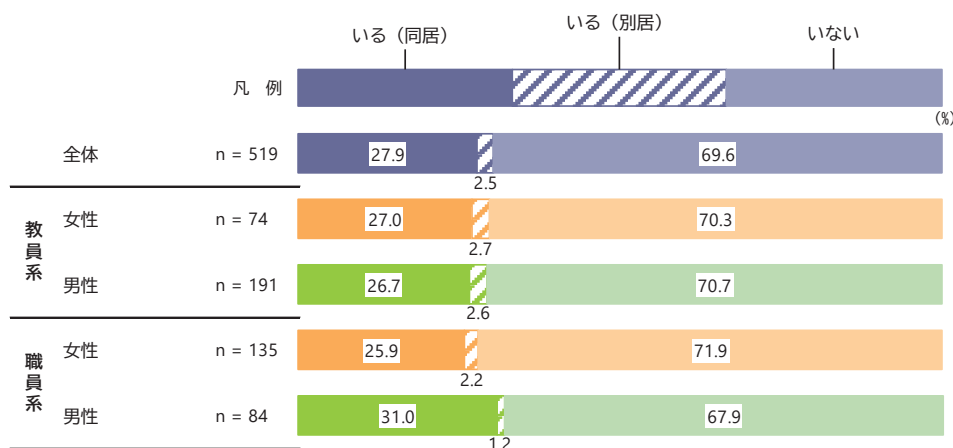


図 22 育児を必要とする家族がいる人の割合

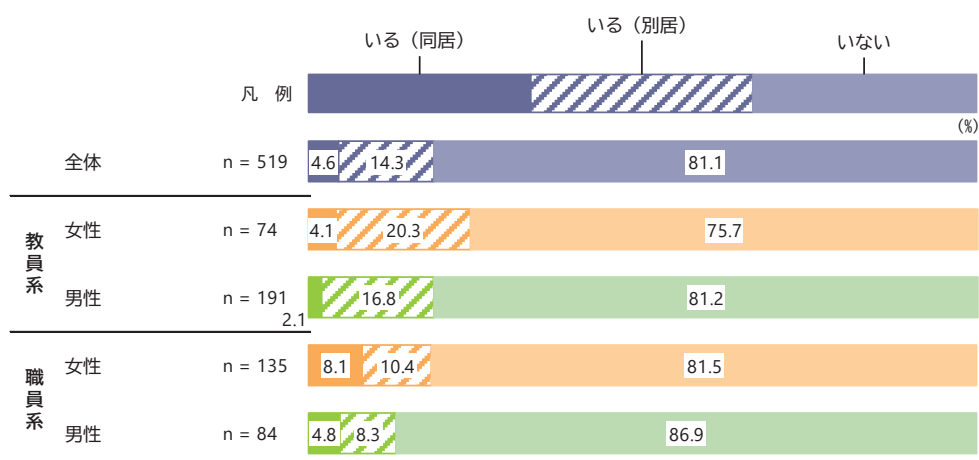


図 23 介護を必要とする家族がいる人の割合

③経年比較(図 24、図 25)

第6回、第7回と今回の比較を図24、25に示した。全体で育児を必要とする家族がいる人は減少傾向、介護を必要とする家族がいる人は第6回と大きくは変わらず約2割であった。

育児を必要とする家族がいる人の割合は、職員系女性で低下したのに対し、教員系女性では上昇した。

第6回との比較ではあまり変化がみられないが、第7回と比較すると育児を必要とする家族がいる割合は、職員系では男女ともに減少しているのに対し、教員系では男女ともに増加している。同様に、介護を必要とする家族がいる人の割合も、職員系では男女ともに減少しているのに対し、教員系では男女ともに増加している。

以上のように、「育児や介護が必要な家族がいる人」は職種や性別によって増減の傾向は様々である。それぞれの就労環境において、仕事とバランスをとれるよう周囲の理解や協力を得られ、安心して働き続けられるための環境づくりの推進が必要となる。

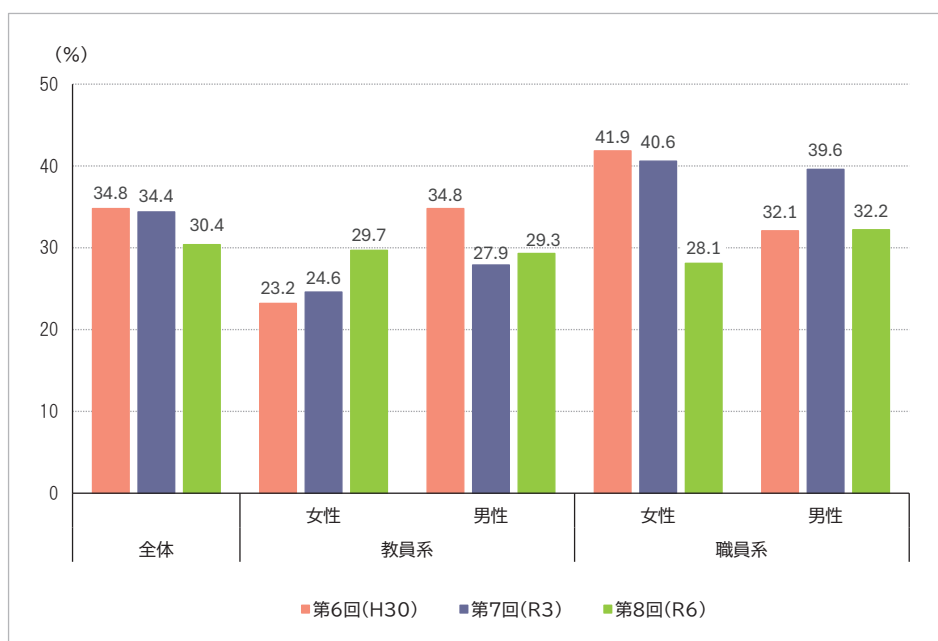


図 24 育児を必要とする家族がいる人の割合

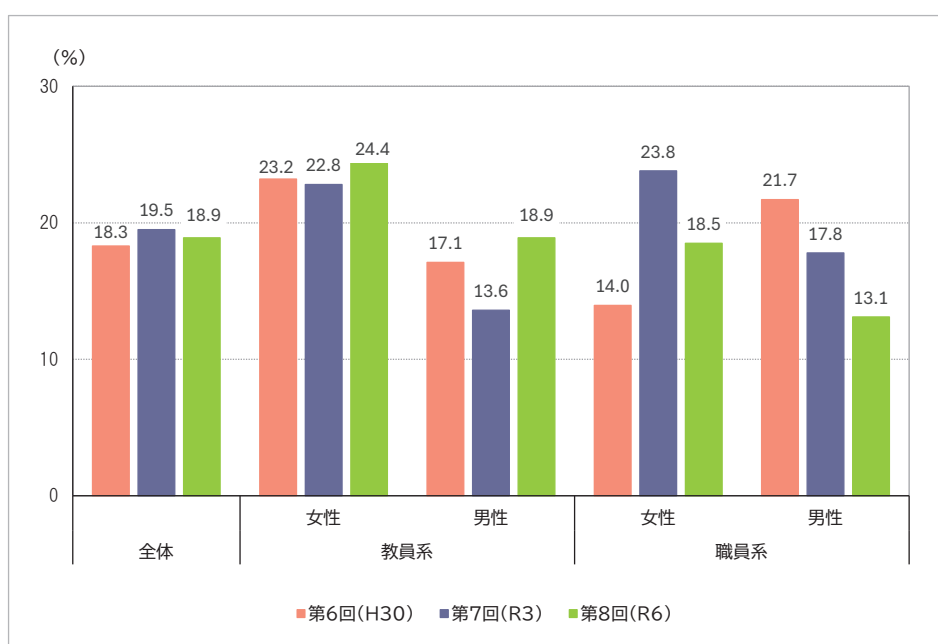


図 25 介護を必要とする家族がいる人の割合

(4) 生活時間（家事・育児・介護）

①全体の傾向（表 7）

表7は、家事(Q18)、育児や介護(Q19)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。

平日1日の全体平均をみると、家事時間は134.45分、育児時間は183.55分、介護時間は94.47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・育児では男性の約2倍となっている。

次に、別居している家族の育児や介護に要した日数の平均をみると、育児日数は36.08日、介護日数は23.91日であった。育児日数は女性の平均時間が男性より長く、介護日数は男性の平均時間が女性より長くなっている。

表 7 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）	497	134.45	182.08	94.72
育児時間（分）	144	183.55	263.00	123.86
介護時間（分）	19	94.47	107.27	62.50
別居・育児日数	13	36.08	35.33	32.83
別居・介護日数	74	23.91	21.87	26.78

※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

②職種別・男女別（表 8）

職種別・男女別にみると(表8)、1日の中で家事、育児に要する時間は、職種を問わず女性が長い。一方、介護に要する時間は教員系で女性より男性の方が長くなっている。

このように、家事・育児・介護にかかる時間は女性で長くなっている傾向があり、ジェンダー格差があることがわかる。

性別に関係なく、非常勤職員の育児休業・介護休業の取得を奨励するとともに、職場での理解を進める必要がある。

表 8 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）	150.56	95.37	195.26	93.75	200.00	30.00
育児時間（分）	223.50	124.82	264.86	125.77	240.00	90.00
介護時間（分）	50.00	75.00	128.75	56.25	-	-
別居・育児日数	56.00	35.40	33.33	20.00	-	-
別居・介護日数	23.47	32.66	21.43	4.14	-	-

※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

③経年比較(図 26)

平日1日あたりの家事・育児・介護時間については、第6回と比較した。

全体的に増加傾向にある一方、教員系女性の介護時間は第6回よりは、115時間低下している。

教員系・職員系男性の家事・育児・介護時間の増加傾向から、男性のケアワーク参加に関して好転傾向が伺われる一方、家事・育児に関していずれに費やす時間も職員系女性が最も長い傾向は変わっていない。

教員系女性を除き、育児・介護に要する時間が増加していることから「ダブルケアラー」に該当する教職員がいると思われる。ダブルケアを行う者は男性よりも女性の人数が多くなっているため、性別による役割意識だけでなく、仕事と両立できる職場環境を整えることが求められる。

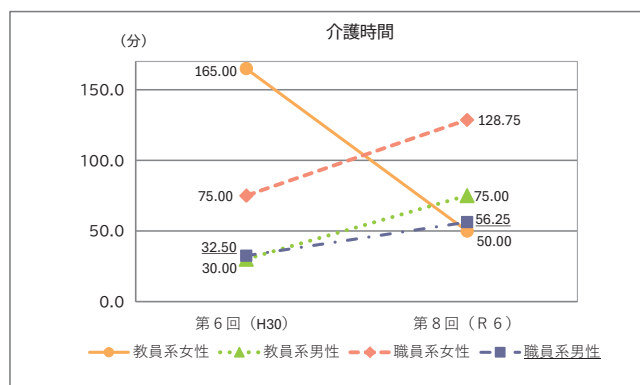
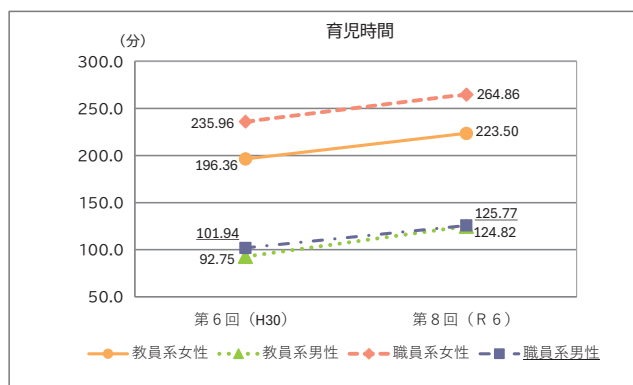
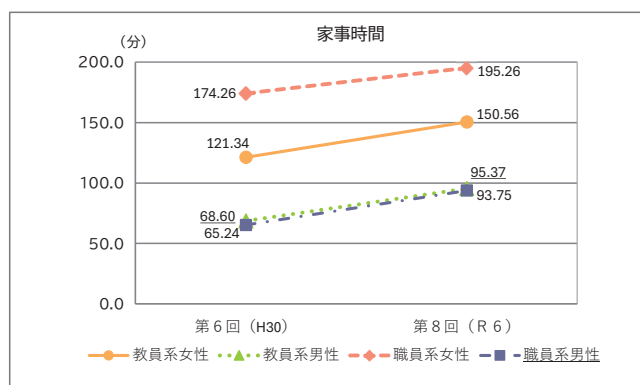


図 26 平日1日の家事・育児・介護時間

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全体の傾向(職階:図 27、図 28)

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27に示した通り、教員系の4割台半ばは教授であり、准教授と合わせると76.0%となるが、助教、講師、研究員の合計は2割強にすぎない。

男女別でみると(図28)、男性では47.6%が教授であるのに対し、女性の教授は14.9%と大きな差がある。それ以外の職階ではいずれも女性の割合が高い傾向となっている。

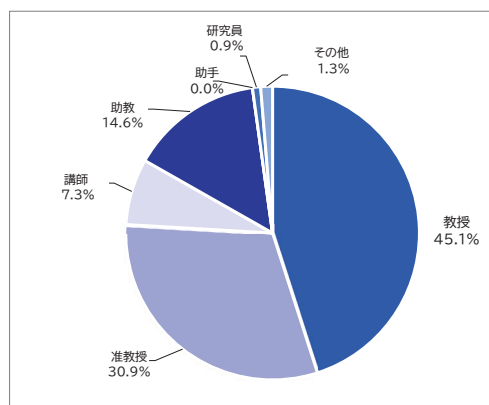


図 27 職階 (全体)

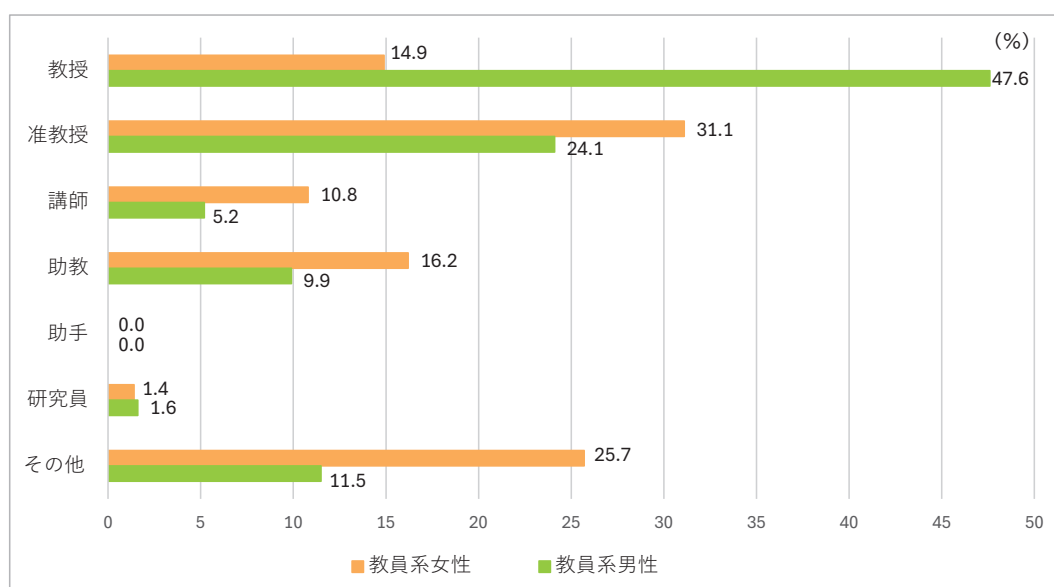


図 28 職階 (男女別)

②男女別(研究キャリア年数:図 29)

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29)。男女とも10年以下など、短いキャリアの人が多く、全体の46.0%となっている。男女別では、女性で20年以上のキャリアを持つ人は7人で、男性はその約10倍の76人にのぼる。

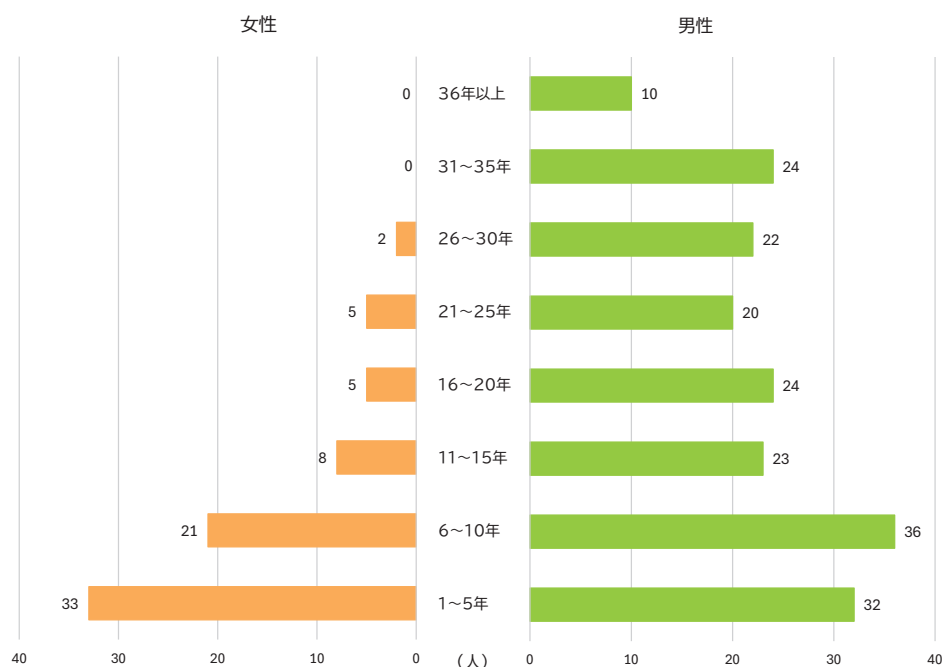


図 29 研究キャリア年数 (男女別)

③経年比較(平均キャリア年数:図 30)

Q4に対する回答を第6回、第7回と比較した。平均キャリア年数は女性の平均で微減しており、男性の平均よりも短くなっている。第8回調査では男女のキャリア年数の差は広がり、男性のキャリア年数は女性よりも8.9年長くなった。

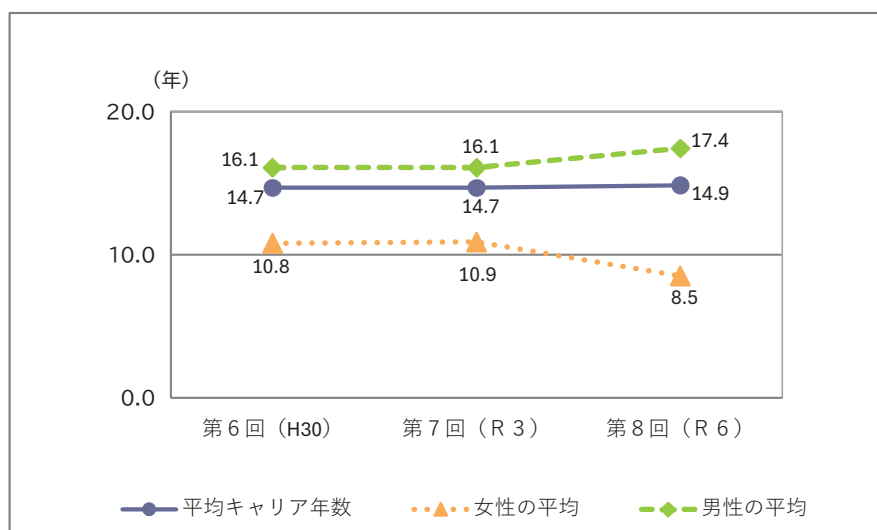


図 30 平均キャリア年数の経年変化

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6回と比較した。第8回では女性12人が出産・育児による中断を経験していたが、男性では第6回の0人から第8回では2人と増加した。

また、女性の中断期間は第6回では1年まで(1年含む)に集中していたが、第8回では2年まで(2年含む)が12人と大幅に増加した。

表 9 出産・育児による中断があった人数と中断期間

中断期間	第6回		第8回	
	女性	男性	女性	男性
1年未満	-	-	-	-
1年	5人	-	6人	2人
1年6か月	-	-	-	-
2年	-	-	6人	-
6年	-	-	-	-
合計	5人	-	12人	2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5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」と記入した場合は「人数」の中に入っていない。

本学教員の平均的な1週間は、学期中でも学生の長期休業中でも週に4.8日勤務し、4.3コマの授業を持ち、2.1時間を学生の研究以外の相談や指導に充てていることがわかる。また、月に3.8回の学内会議と2.4回の学外会議に出席している。そして、年に10.9日の国内出張と11.6日の海外出張に出かけ、2.9本の論文が掲載されている。

表 10 1年間(令和5年度)の教育研究活動

	人数	(単位: 回)			
		最小値	最大値	平均値	中央値
学期中の大学での勤務(週)	228	1	7	4.82	5.00
学生の長期休業中(夏休み等)の大学での勤務日数(週)	213	1	6	4.74	5.00
授業・実習などの受け持ち(週)	223	1	54	4.30	4.00
他大学の非常勤(集中講義は1科目を1コマ)(週)	51	1	3	1.31	1.00
学生の研究以外の相談や指導の時間数(週)	23	1	5	2.13	1.00
学内の会議数(月)	223	1	40	3.83	3.00
学外の会議(地方公共団体等の委員)数(月)	100	1	7	1.23	1.00
学外の会議(学会や研究会の会合)数(月)	191	1	6	1.21	1.00
国内出張日数(年)	214	1	100	10.89	2.00
海外出張日数(年)	53	1	60	11.58	10.00
学術誌(紀要・共著を含む)の掲載論文数(年)	182	1	30	2.87	2.00

②男女別(表 11)

教育研究活動を男女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、男女差はほとんど無い。平均して男女とも勤務日数は週4.8日程度である。また、学内会議は月3.8回、委員等の学会外会議は月1.2回、研究に関する学会外会議は月1.2回ある。ただし、海外の出張回数については男女差がみられ、女性の方が海外出張で年間に2.8日、多かった。

表 11 1 年間（令和 5 年度）の教育研究活動（男女別）

	性別				全体	
	女性		男性			
	平均値	人数	平均値	人数	平均値	人数
勤務年数	8.51	74	17.44	191	14.86	274
出産育児の中断期間（年）	1.58	12	1.00	2	1.50	14
学期中の大学での勤務（週）	4.83	53	4.82	166	4.82	228
学生の長期休業中（夏休み等）の大学での勤務日数（週）	4.70	50	4.75	154	4.74	213
授業・実習などの受け持ち（週）	4.34	53	4.33	162	4.30	223
他大学の非常勤（集中講義は1科目を1コマ）（週）	1.42	12	1.31	35	1.31	51
学生の研究以外の相談や指導の時間数（週）	2.25	4	2.17	18	2.13	23
学内の会議数（月）	3.47	53	3.99	161	3.83	223
学外の会議（地方公共団体等の委員）数（月）	1.35	26	1.17	72	1.23	100
学外の会議（学会や研究会の会合）数（月）	1.23	48	1.21	138	1.21	191
国内出張日数（年）	11.79	52	10.72	155	10.89	214
海外出張日数（年）	13.65	17	10.85	34	11.58	53
学術誌（紀要・共著を含む）の掲載論文数（年）	1.80	45	3.26	131	2.87	182

③経年比較(図 31、図 32)

次に男女別で教育研究活動の経年変化をみている。図31はそれぞれの活動を一覧にまとめ、図32では個別に掲載を行っている。全体的に横ばい傾向の項目が多いが、第6回より学生の研究以外の指導、国内出張は大幅に下降し、一方、女性では海外出張日数が増加した。

学期中の勤務日数や長期休業中の勤務日数に大きな変化はない。

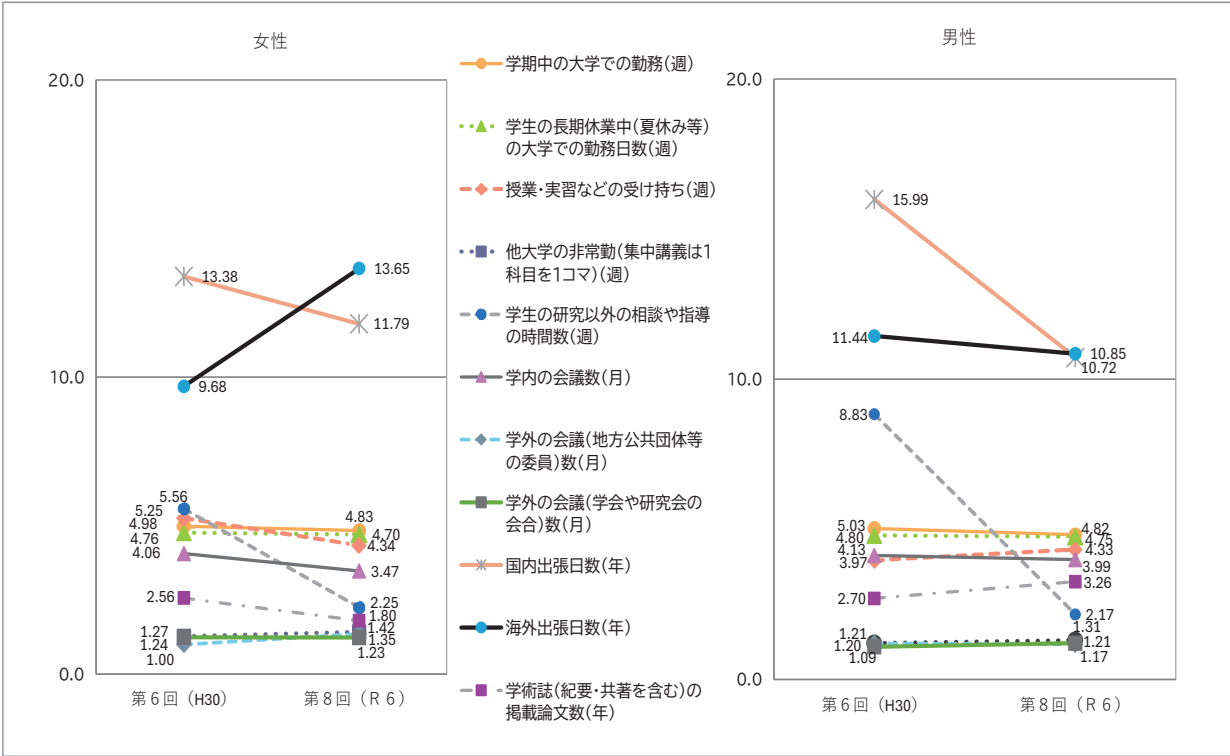
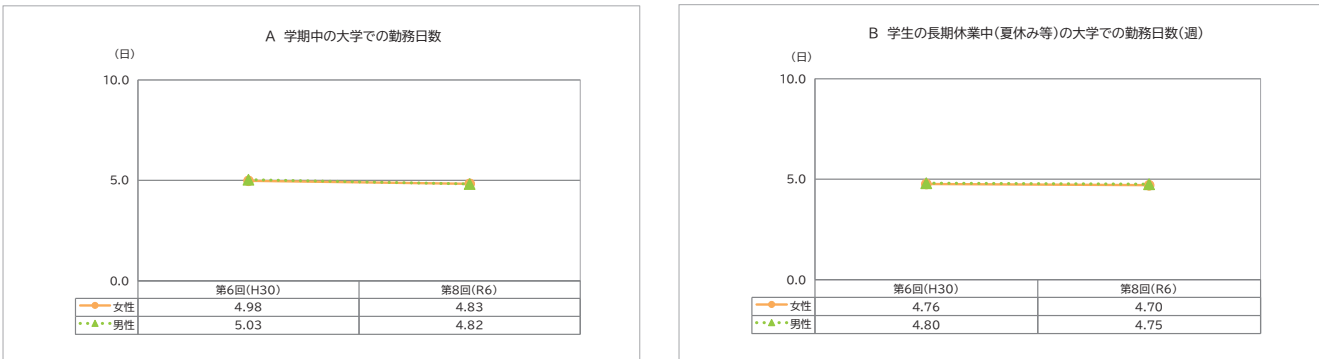


図 31 1年間の教育研究活動の経年変化



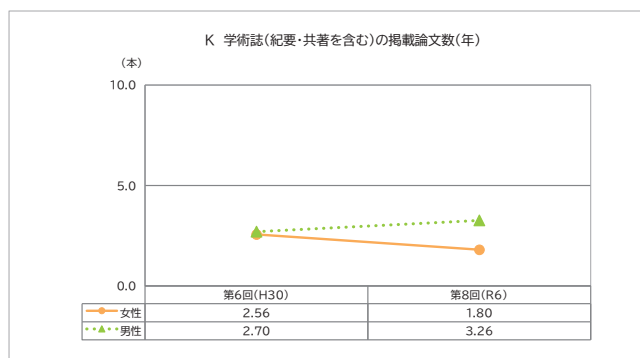
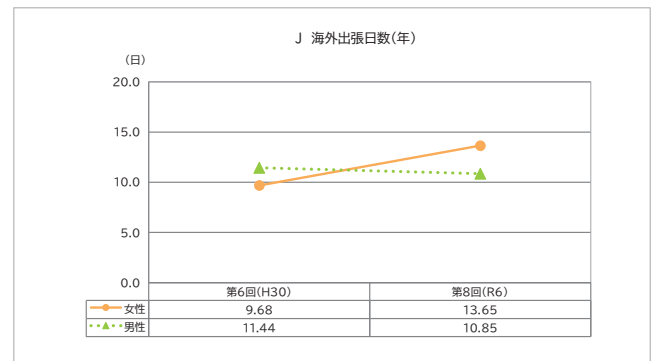
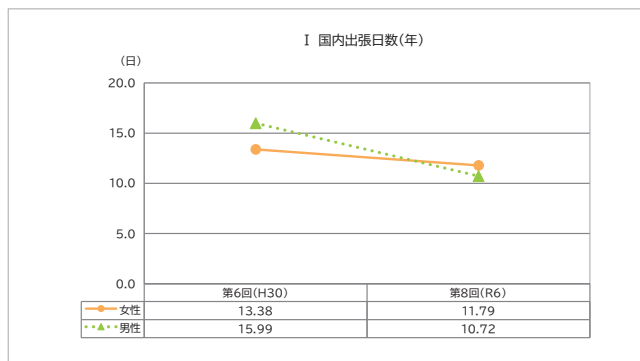
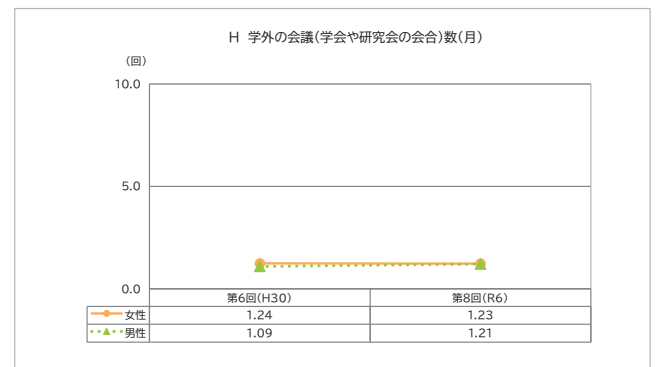
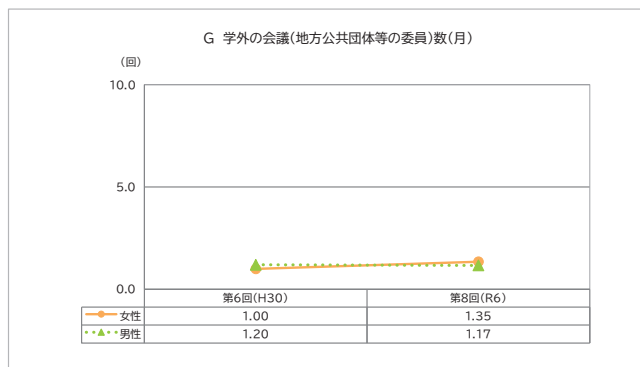
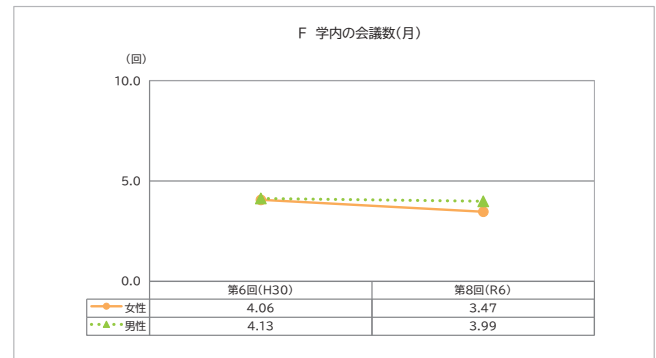
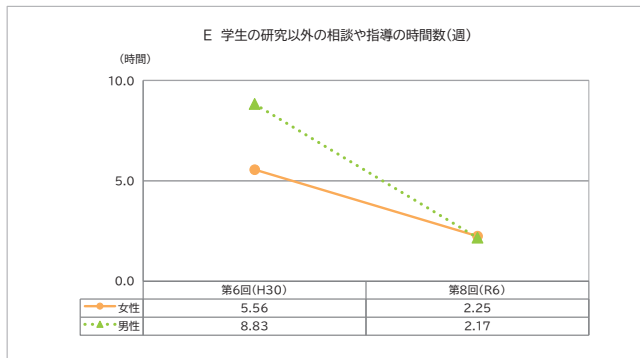
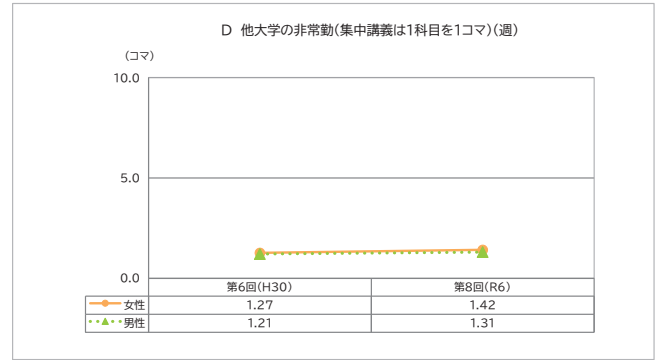
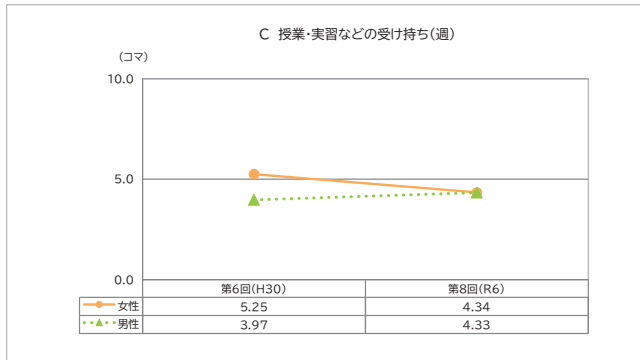


図 32 1 年間の教育研究活動（男女別・経年比較）

(3) 職場や仕事上の経験

①全体の傾向(職場や仕事上の経験の結果:図 33)

Q9では職場や仕事上の経験を全員に尋ね、「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)回答が最も多かったのは「忙しすぎると感じること」が63.9%、次いで「職場の中で言動に不快感を感じること」(50.7%)、「会議等で発言しにくいと思うこと」(50.3%)であった。

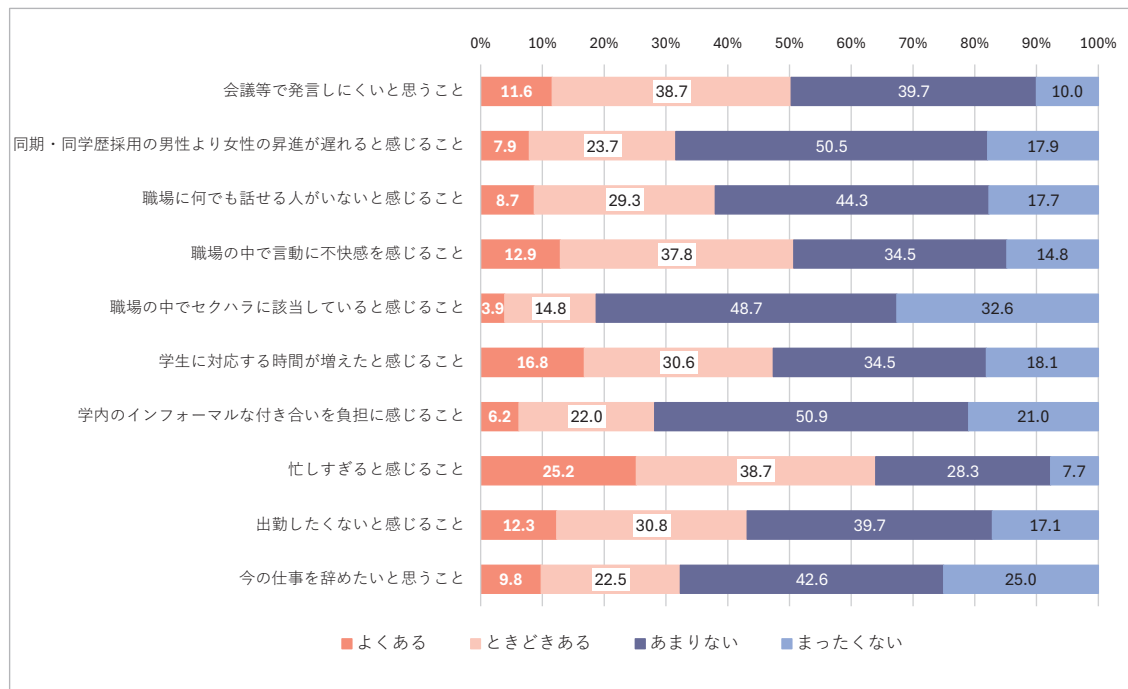


図 33 職場や仕事上の経験の結果(全体)

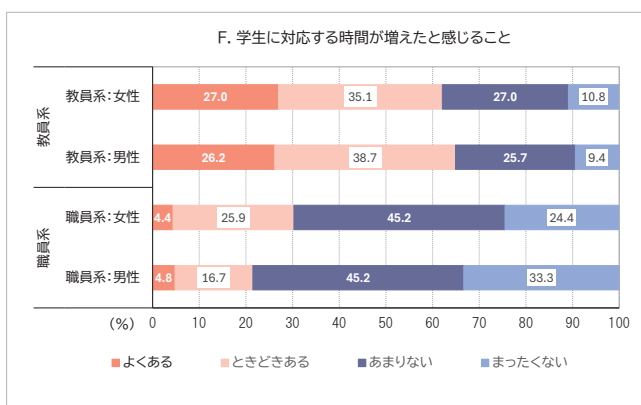
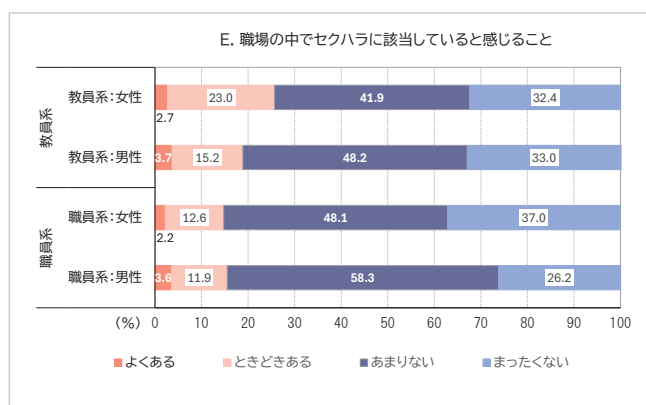
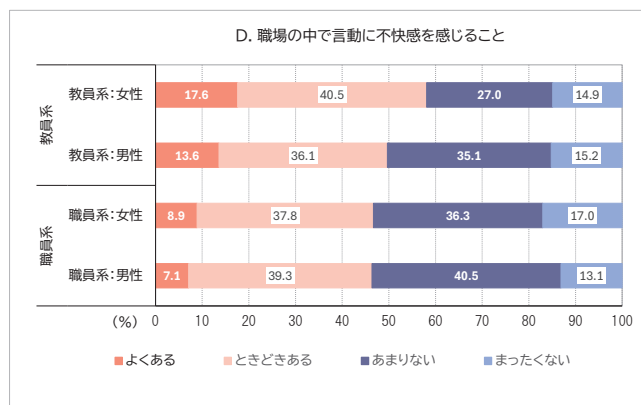
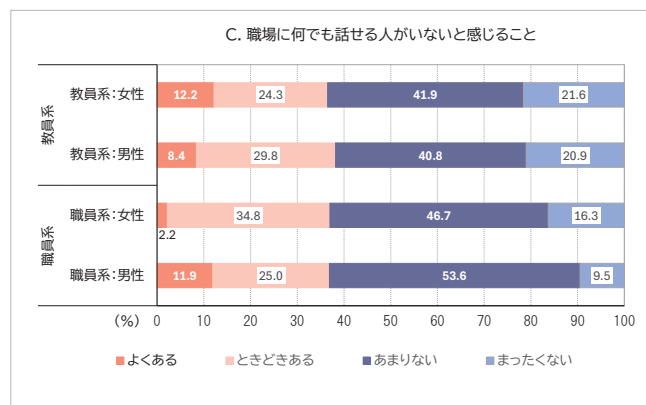
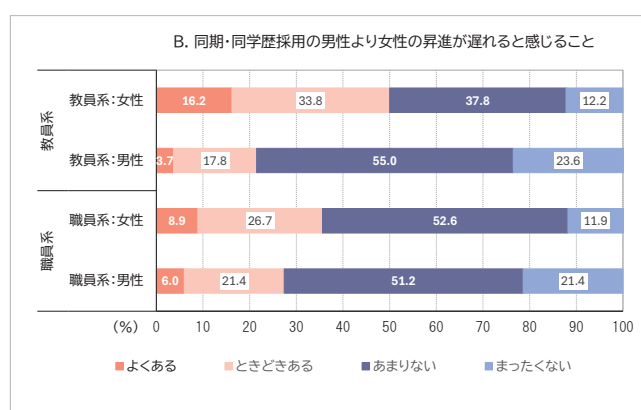
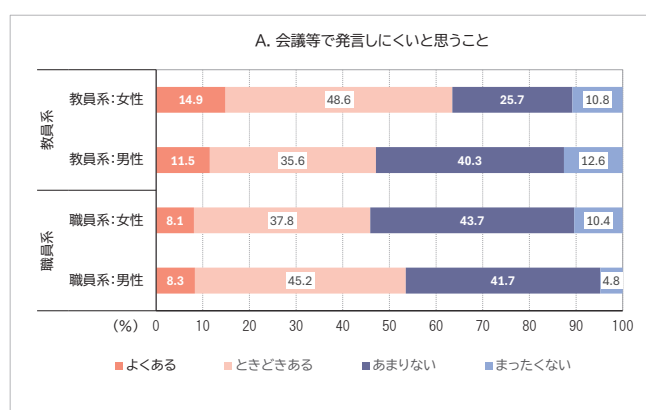
②職種別・男女別(職場や仕事上の経験の結果:図 34)

職種別・男女別にみると、「忙しすぎると感じる」とは職員系より教員系で高くなっている。さらに、教員系女性(83.8%)と教員系男性(72.8%)では11.0ポイントの差がある。

次に「職場の中で言動に不快感を感じる」とは教員系女性で58.1%と最も多く、職員系女性(46.7%)より11.4ポイント高い。

「会議等で発言しにくいと思うこと」は教員系では男性(47.1%)より女性(63.5%)が16.4ポイント高く、職員系では女性(45.9%)より男性(53.5%)が7.6ポイント高くなっている。

教員系は「忙しすぎると感じる」が職員系より高く、特に女性で高くなっている一方、「出勤したくないと感じること」や「今の仕事を辞めたいと思うこと」は職員系で高くなっているなど、職種・性別によっても傾向の違いがあり、それぞれの職場環境において業務体制の見直しが必要になっていると考えられる。



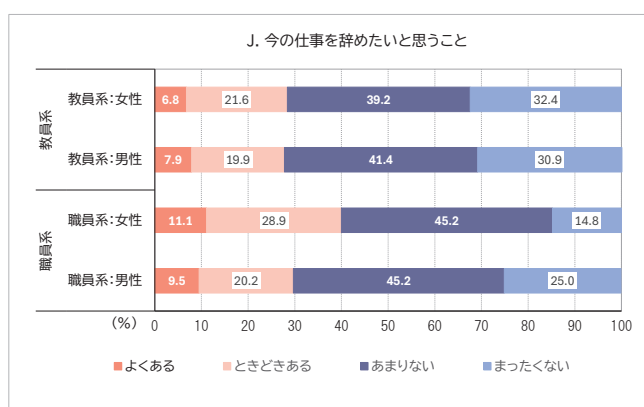
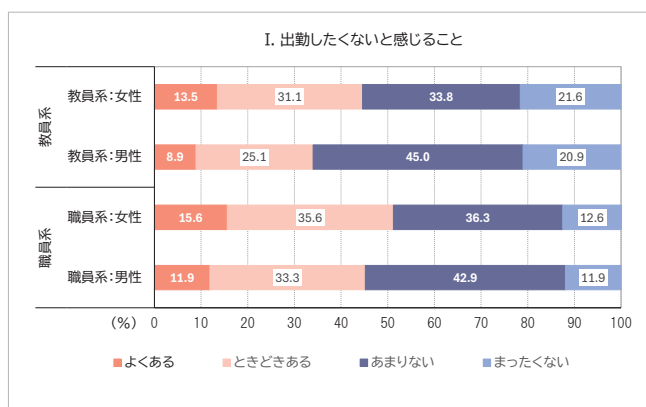
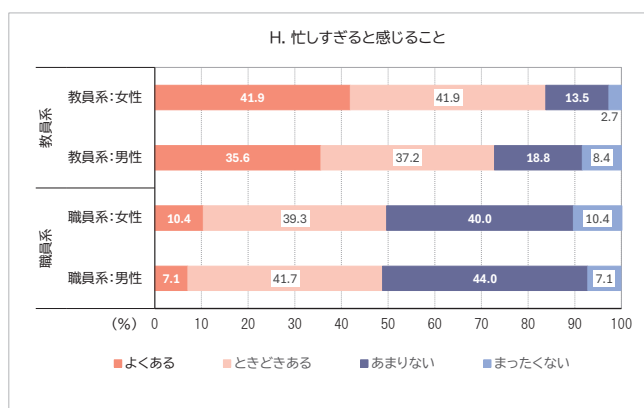
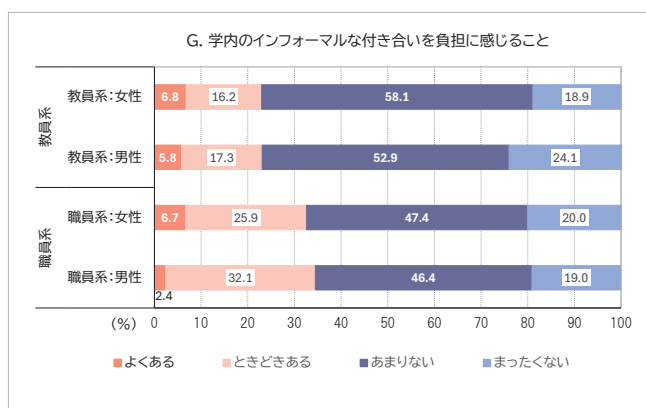


図 34 職場や仕事上の経験の結果（職種別・男女別）

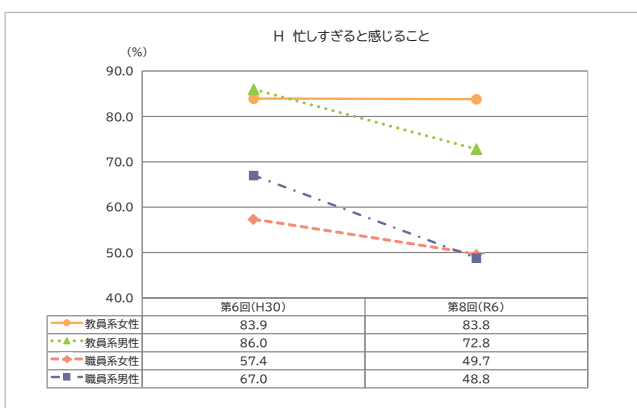
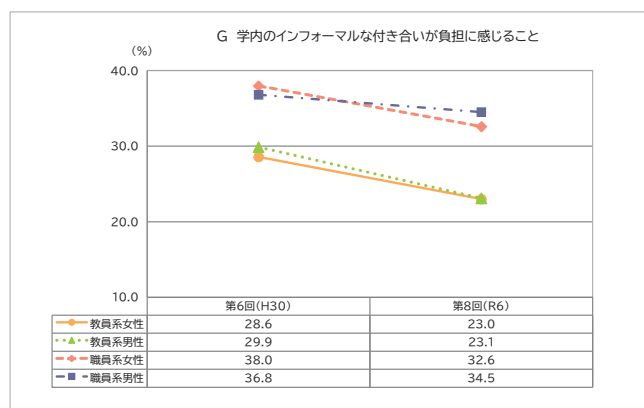
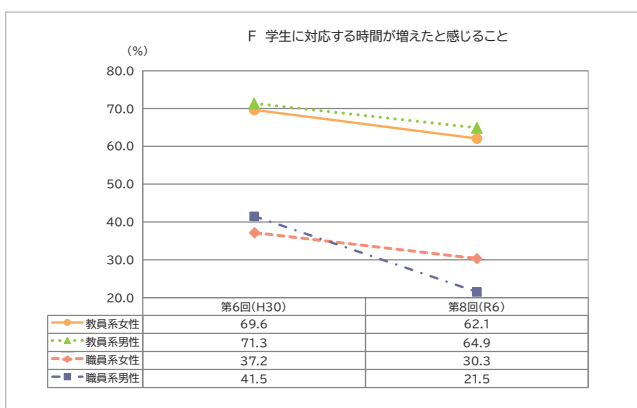
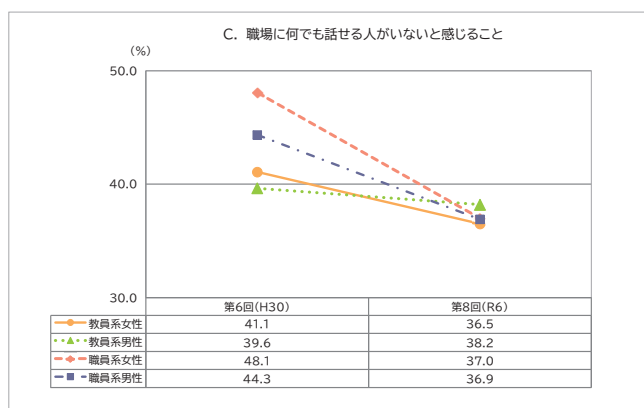
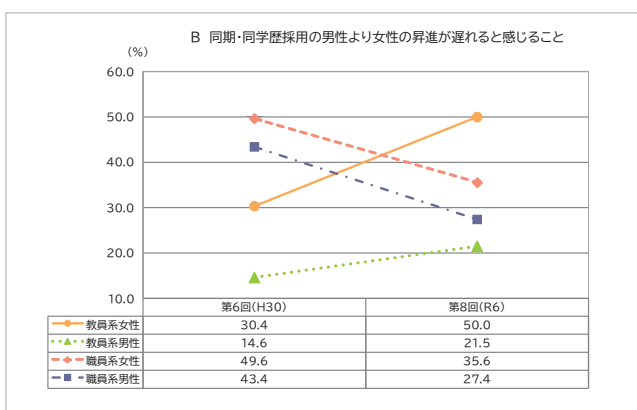
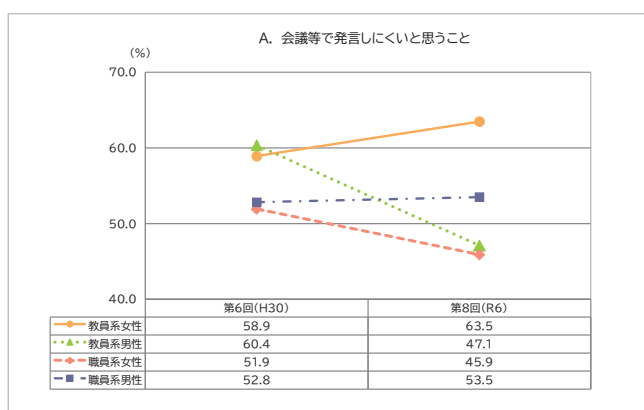
③経年比較(職場や仕事上の経験:図 35)

職場や仕事上の経験について、第6回調査の結果と比較した。比較可能な8項目のうち、「忙しすぎと感じること」は全体として減少しているが、教員系では女性では8割強、男性では7割強が忙しさを感じている。

「職場に何でも話せる人がいないと感じること」、「学生に対応する時間が増えたと感じること」、「学内のインフォーマルな付き合いが負担に感じること」、「出勤したくないと感じること」では減少傾向となっている。

一方、「会議等で発言しにくいと思うこと」は教員系女性及び職員系男性で微増、「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」は教員系で男女ともに増加しており、女性第6回より19.6ポイント高い。

また、「今の仕事を辞めたいと思うこと」は全体として減少しているが、教員系男性に顕著な増加がみられる。



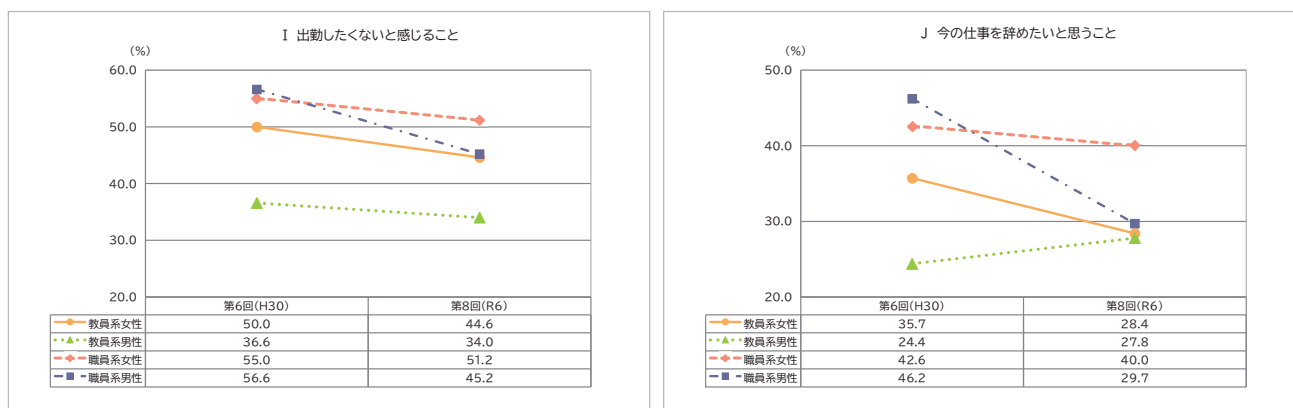


図 35 職場や仕事上の経験の経年変化（職種別・男女別）

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 36）

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。主なものを3つまでお選び下さい」に対する全回答をまとめた（図36）。回答割合が最も高いのは「主となる仕事と関係ない業務」、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。

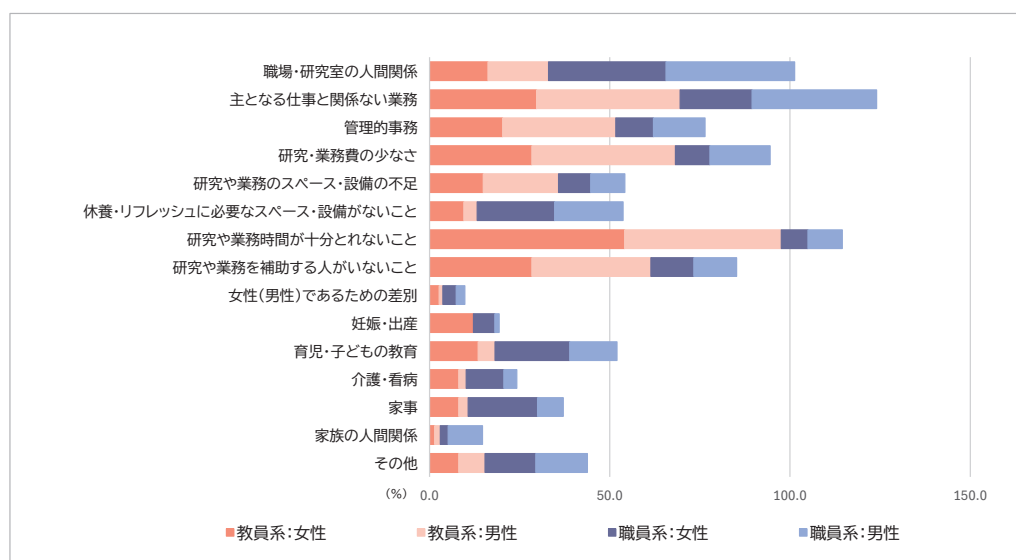


図 36 仕事・研究を行う際の障害（複数選択）

②男女別(図 37)

男女別にみると、男性では「主となる業務と関係のない業務」が38.7%、女性では「職場・研究室の人間関係」が26.8%で最も多くなっている。

また、男女ともに、「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」が上位になっている。男女ともに仕事・研究を阻害している要因を職場に起因するものだととらえている傾向がある。

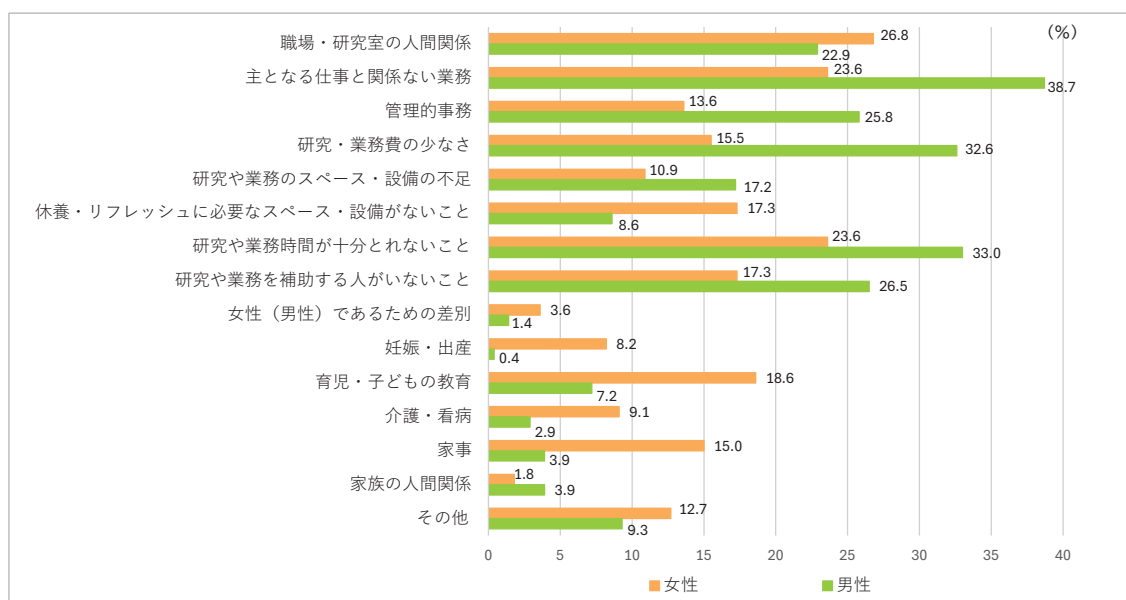


図 37 仕事・研究の障害となっている要因

③経年比較(全体:表 12)

全体として、目立つ変化はみられない。

「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。

今回新たに追加された「休養・リフレッシュに必要なスペース・設備がない」は12.5%となっている。

表 12 仕事・研究を行う際の障害

順位	第6回 (H30)		第8回 (R 6)	
	全体	%	全体	%
1	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	32.8
2	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	28.1
3	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	25.4
4	職場・研究室の人間関係	27.0	研究・業務費の少なさ	25.2
5	研究や業務を補助する人がいないこと	22.4	研究や業務を補助する人がいないこと	22.4
6	管理的事務	18.7	管理的事務	20.2
7	研究や業務のスペース・設備の不足	13.3	研究や業務のスペース・設備の不足	14.3
8	育児・子どもの教育	11.3	休養・リフレッシュに必要なスペース・設備がない	12.5
9	家事	10.7	育児・子どもの教育	12.3
10	介護・看病	9.3	家事	8.9
11	妊娠・出産	3.3	介護・看病	5.4
12	家族の人間関係	3.3	妊娠・出産	3.7
13	女性（男性）であるための差別	2.0	家族の人間関係	3.3
14	—	—	女性（男性）であるための差別	2.3
15	その他	8.3	その他	11.0

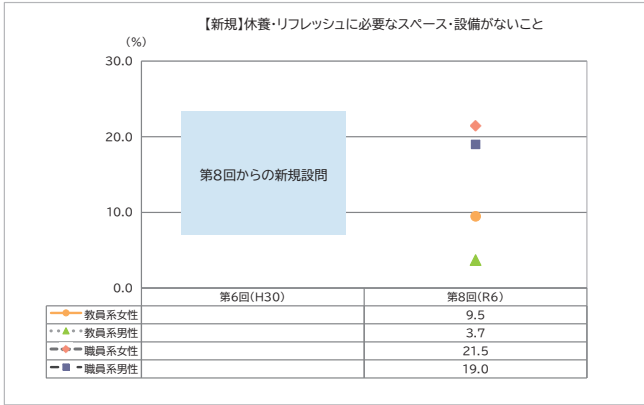
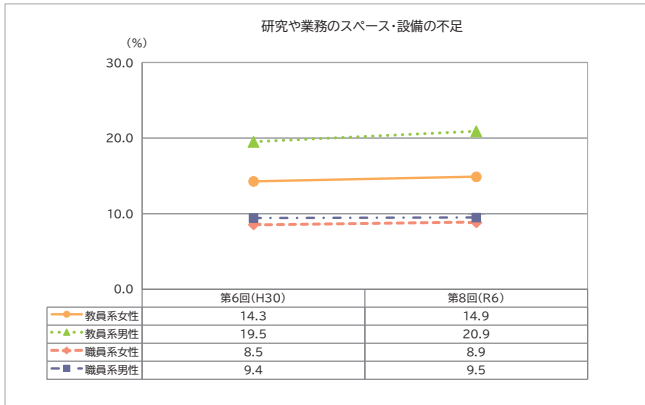
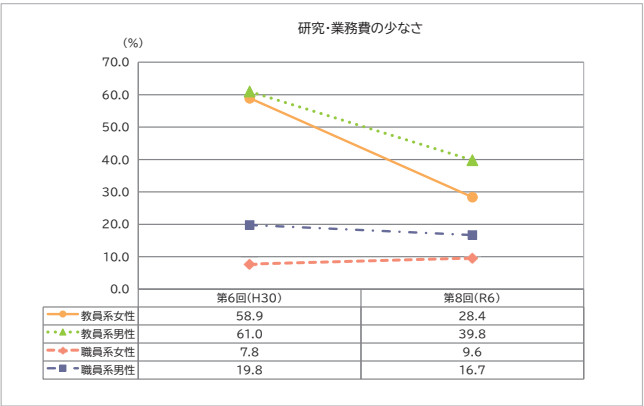
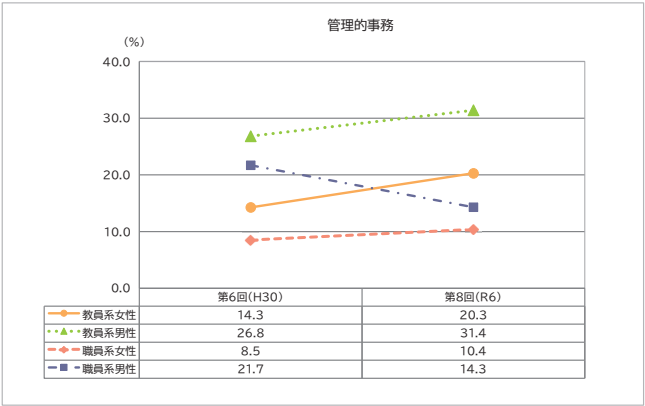
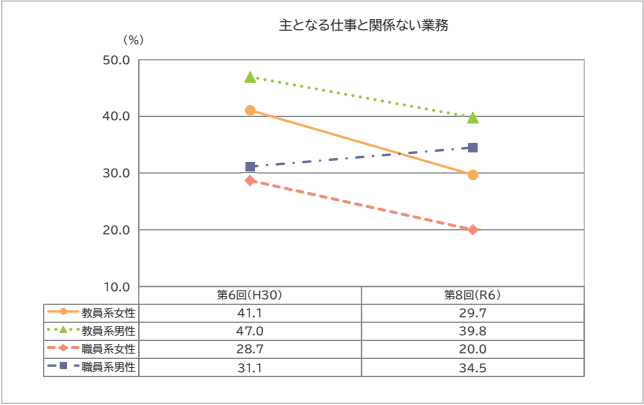
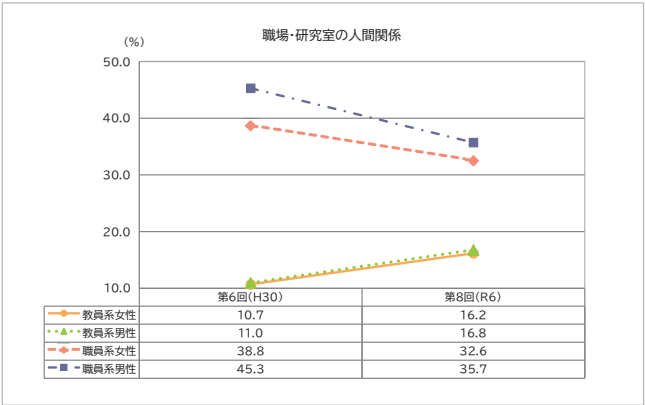
※第8回から追加された設問に下線表記

④経年比較(職種別・男女別:図 38)

教員系では、男女ともに「職場・研究室の人間関係」、「管理的事務」、「研究や業務を補助する人がいないこと」の回答が増加している。

職員系では、男性で「育児・子どもの教育」が増加し、女性で「家事」が第6回から10.2ポイント減少している。

今回新たに追加された「休養・リフレッシュに必要なスペース・設備がないこと」では、男女ともに教員系に比べ職員系で多くなっている。



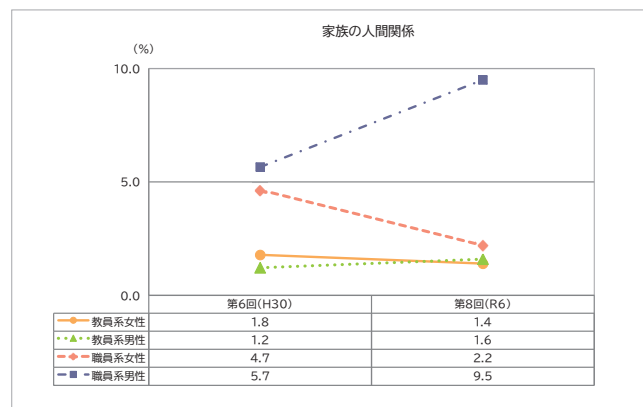
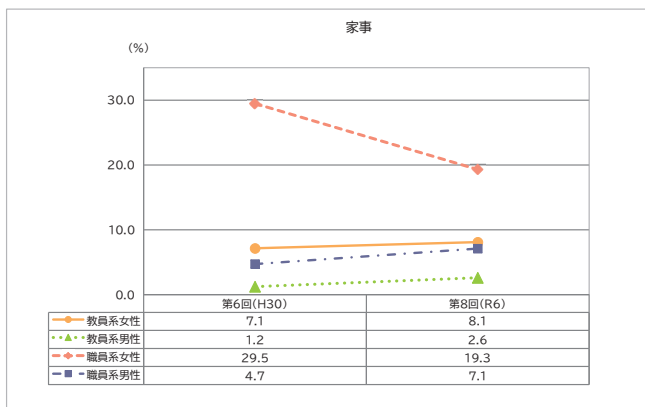
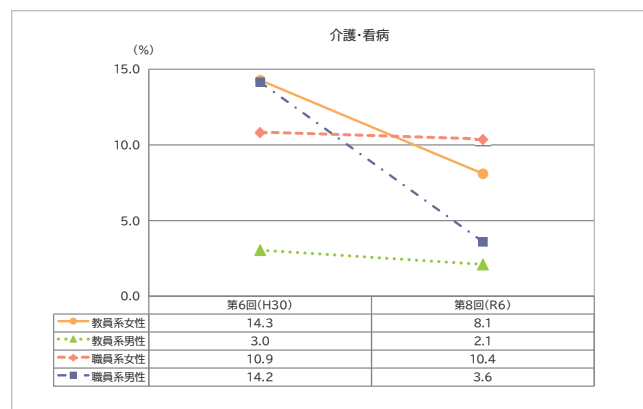
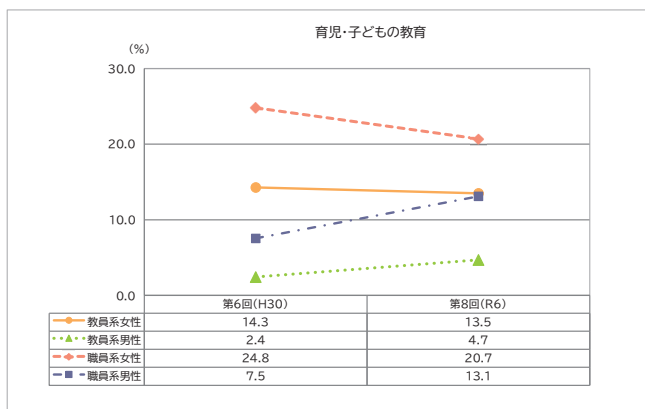
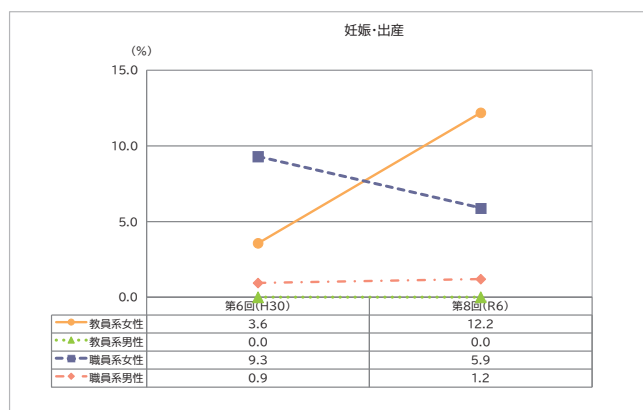
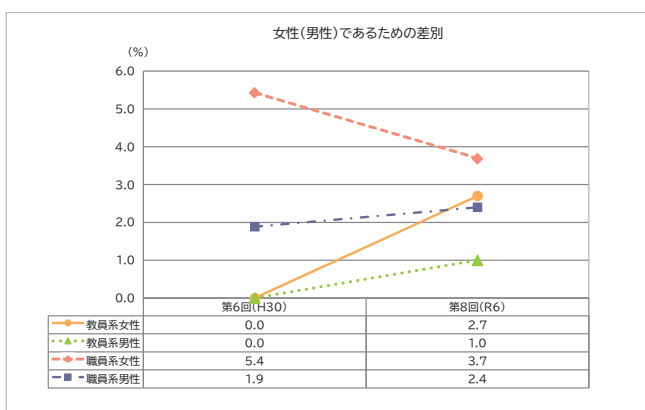
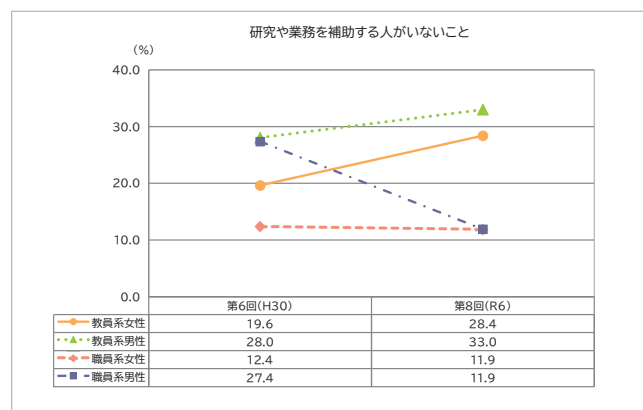
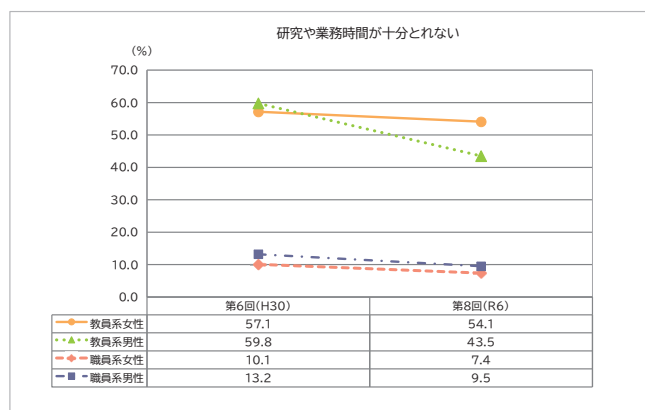


図 38 仕事・研究を行う際の障害になっている要因（職種別・男女別）

(2) 仕事と家族の実態

①全体の傾向(仕事と家族の関係:図 39)

Q20では、仕事と家族の関係について、「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。

「家にいても仕事のことが気になってしかたがない」に対して「あてはまる」「まああてはまる」と肯定する割合は、男女ともに半数以上を占めた。また、「仕事が原因で家族と一緒に過ごす時間が十分とれない」を肯定する割合は、女性で38.7%、男性で42.2%であった。

これらと比べると、「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」を肯定する割合は比較的低い(女性20.5%、男性14.7%)。

「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」を肯定する割合には男女による差がみられ、女性が19.5%であるのに対し男性は31.2%と11.7ポイント差があった。

以上のように、「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」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、女性で「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」が約2割、男性で「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」が約3割と、性別によって差が生じている。ワーク・ライフ・バランスの実現には性別によって異なる要因がある実態に留意して、性別役割分担意識の解消などの改善策を検討していくことが求められる。

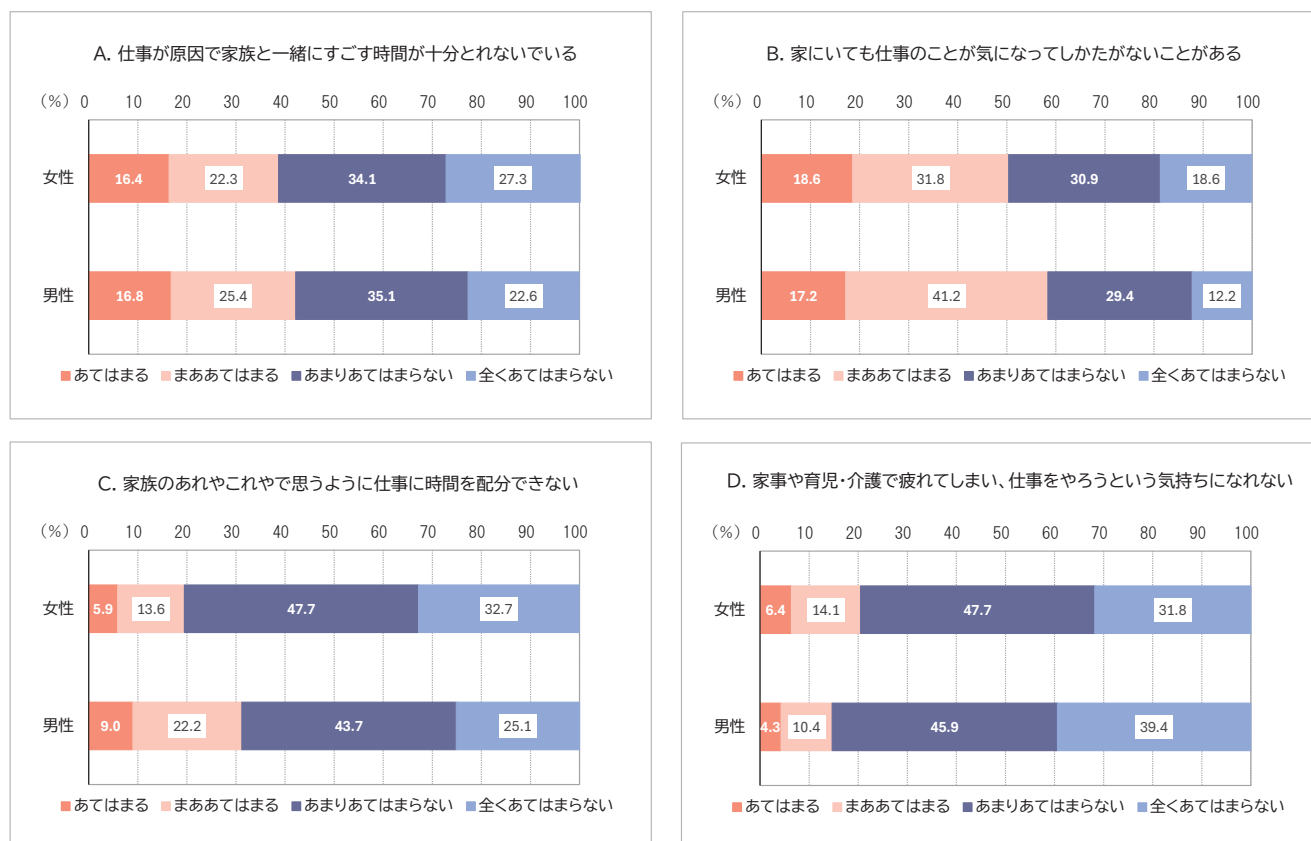


図 39 仕事と家族の関係(全体・男女別)

②職種別・男女別(仕事と家族の関係:図 40)

職種別にみても、「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」を肯定する割合は、教員系では女性で約7割、男性で6割強と職員系よりも高い傾向がある。また、「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」や「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」を肯定する割合も、男女ともに教員系で高くなっている。

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・職員系ともに女性より男性が高い。なお、「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、教員系女性が比較的高くなっている。

上記を踏まえると、教員系、特に女性において、仕事が原因で家庭生活に支障が出ていることがうかがわれることから、改善策を検討することが求められる。

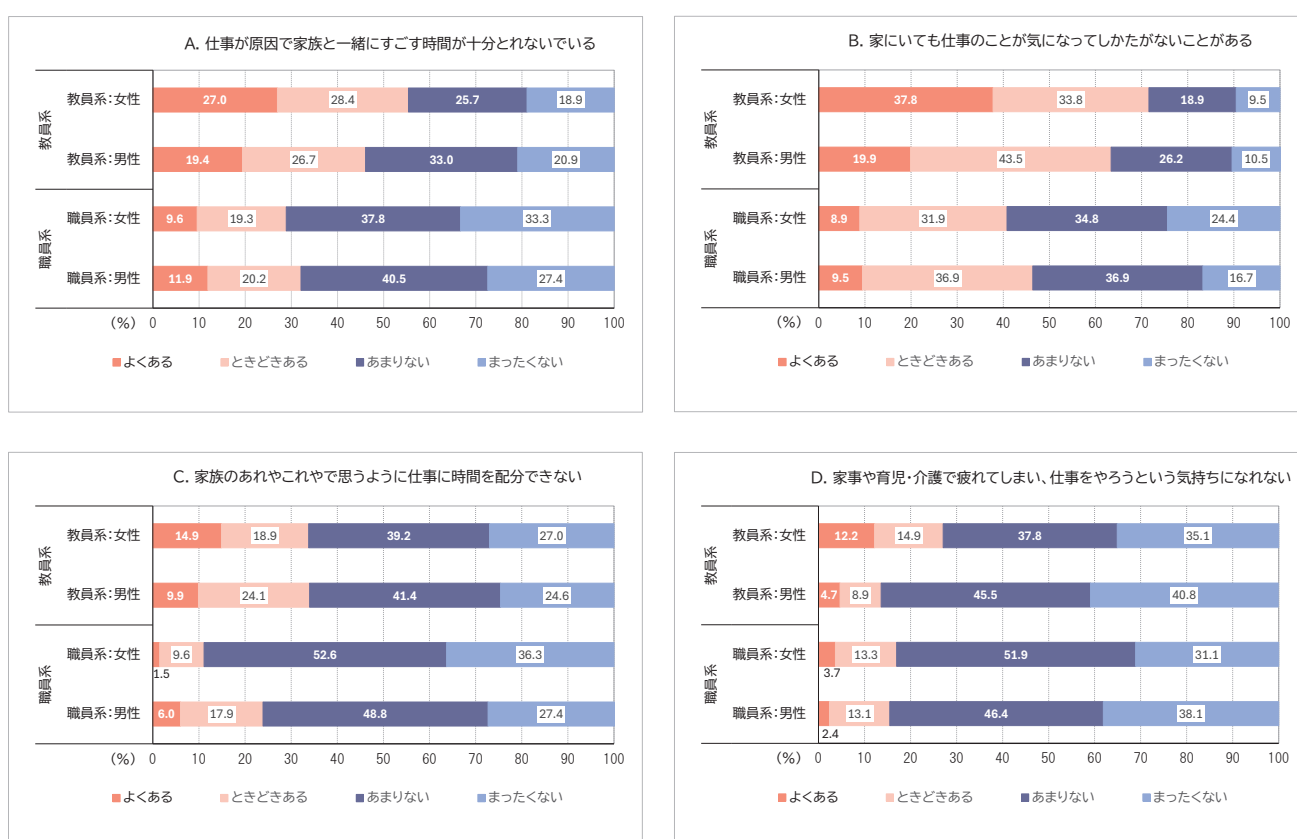


図 40 仕事と家庭の関係(職種別・男女別)

③経年比較(図 41)

「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」を肯定(「そう思う」「まあそう思う」の合計)する割合は第6回の調査から男女ともに増加している。

「仕事が原因で家族と一緒に過ごす時間が十分とれない」、「家においても仕事のことが気になってしかたがない」は女性で増加、男性で減少している一方、「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、男性で第6回と比べ8.3ポイント増加した。

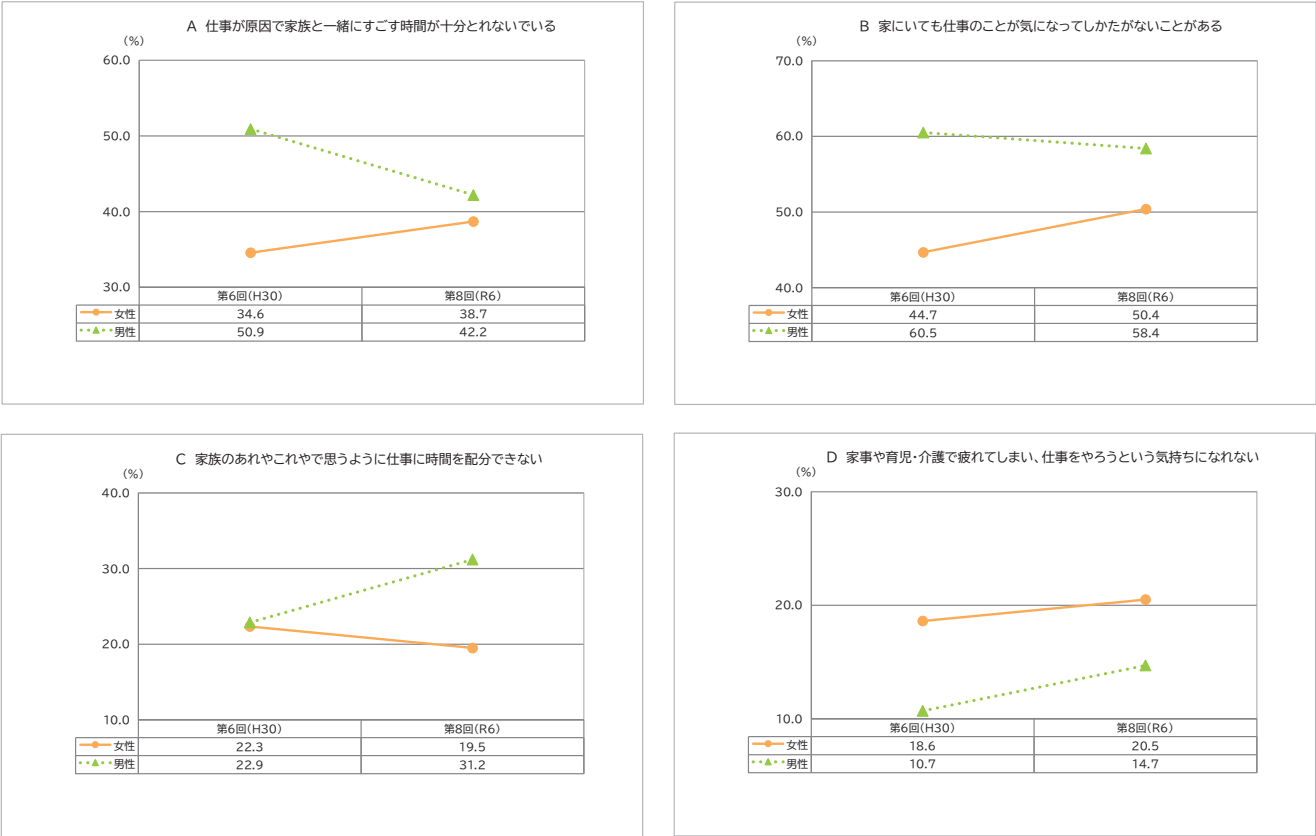


図 41 仕事と家庭の関係の経年比較

2-5 男女共同参画及びダイバーシティについて

(1) 性別役割分担意識

①全体の傾向(図 42)

(1)～(3)及び(6)においては、Q6の回答結果を用いている。Q6は、回答者の考えに近いものを選択する設問である。全16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、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という意識は低く、「子どもの世話は夫婦で協力して行う」にはほぼ全員が肯定(「そう思う」「まあそう思う」の合計)している。一方で、「結婚は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61.6%を占める。

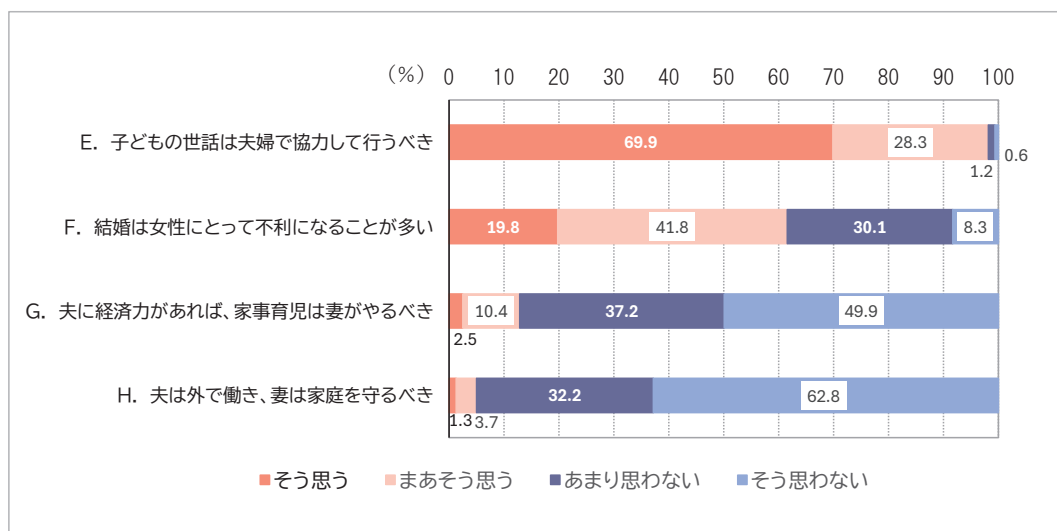


図 42 性別役割分担意識

②職種別・男女別(図 43)

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」はほぼ全員が肯定(「そう思う」「まあそう思う」の合計)しているが、「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を肯定するのは職員系男性にやや多い。また、「夫に経済力があれば家事育児は妻がやるべき」の肯定率は全体的に低いものの、職員系男性でやや多い。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、最も多い教員系女性では約8割となっている。

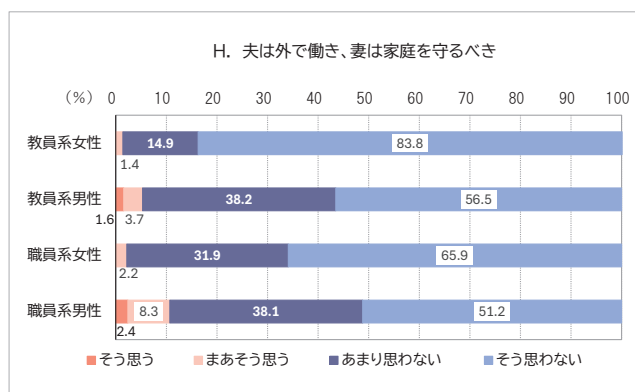
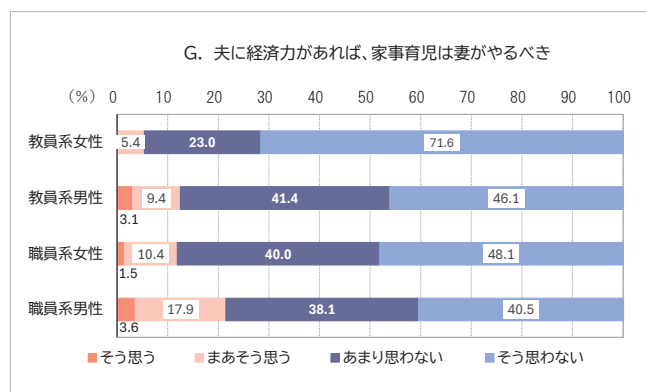
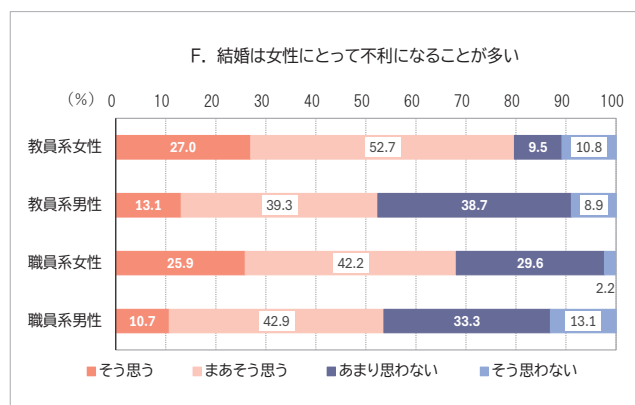
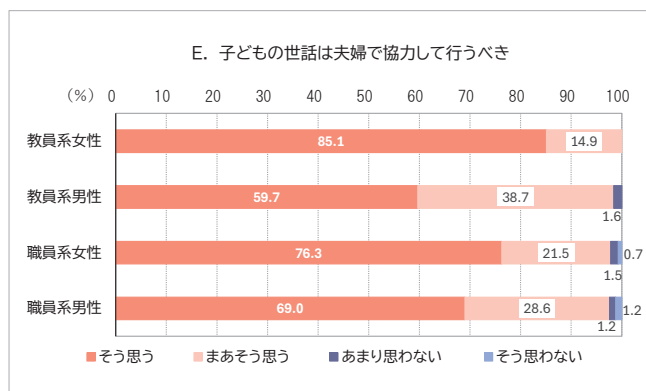


図 43 性別役割分担意識(職種別・男女別)

③経年比較(図 44)

第6回、第7回と今回の比較を図44に示した。「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」を肯定(「そう思う」「まあそう思う」の合計)する割合は第6回の調査から減少傾向で、男女ともに1割未満となっている。

一方、「結婚は女性にとって不利になることが多い」を肯定(「そう思う」「まあそう思う」の合計)する割合は、第7回から男女ともに増加したが、男女の肯定率の差は広がり、19.6ポイントの差となっている。また、女性は第6回と比べ13.8ポイント増加した。

経年で比較すると、固定的な性別役割分担意識の解消は進んでいると考えられる。一方、「結婚は女性にとって不利になることが多い」は第6回と比較すると女性が増加傾向となっている点が課題であり、女性本人が不利と感じないための制度支援や教育・研究環境の改善に取り組んでいく必要がある。

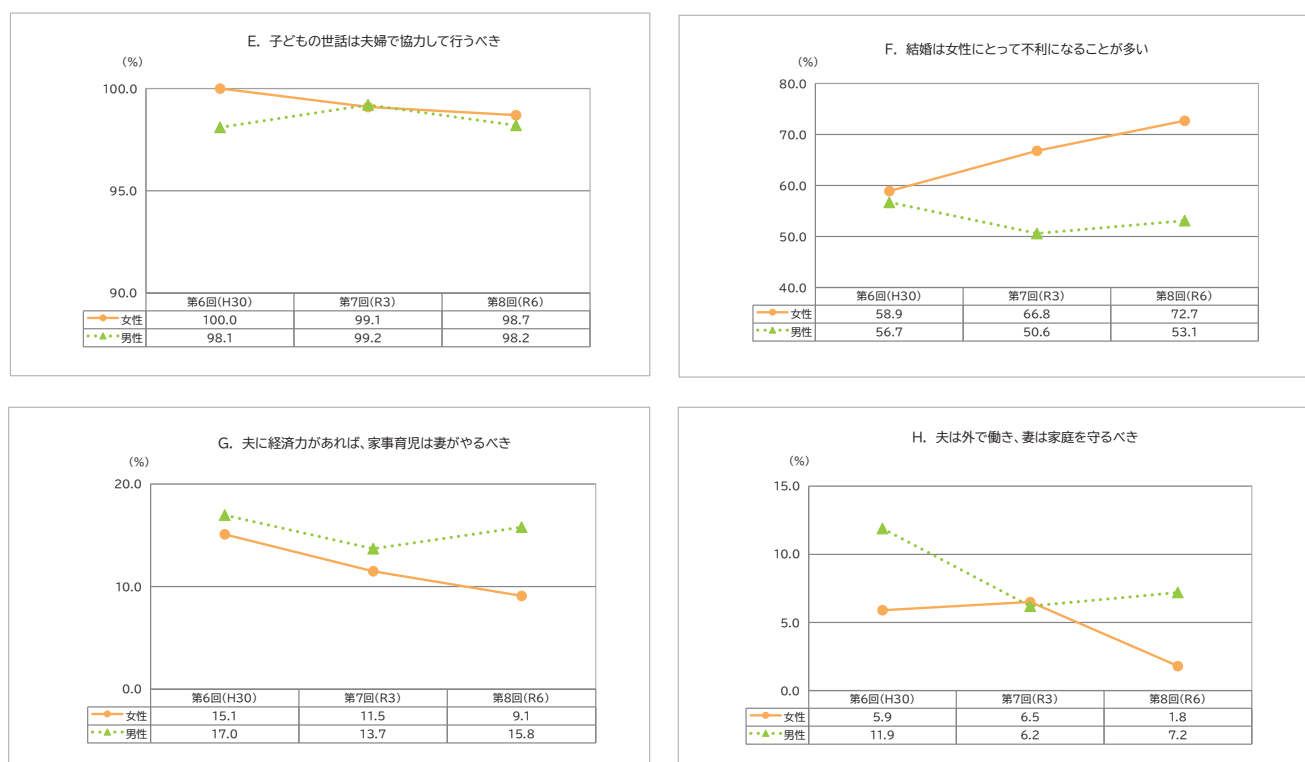


図 44 性別役割分担意識の経年比較

(2) 働く環境

①全体の傾向(図 45)

Q6の全16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いると感じているのは7割弱、女性が育児休業を取得しやすい雰囲気があると感じているのは8割弱である。一方、男性が育児休業を取得しやすいと感じているのは5割強となっている。

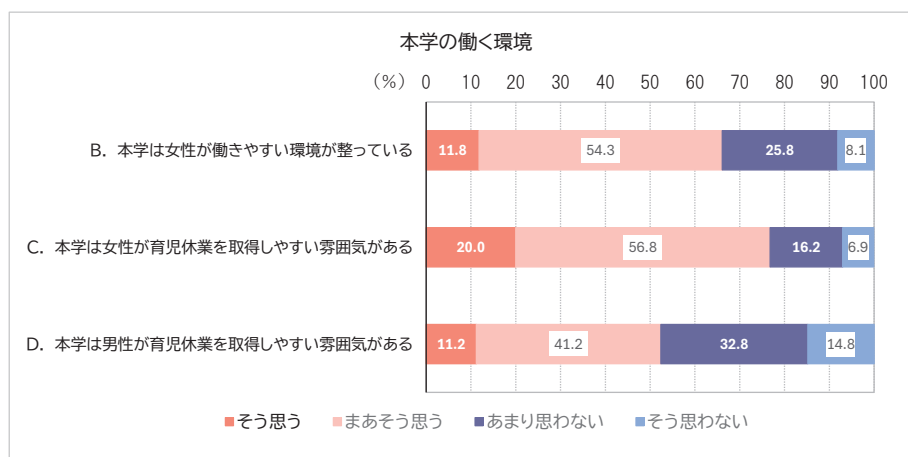


図 45 働く環境

②職種別・男女別(図 46)

「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雰囲気がある」と感じているのは、教員系では男女差はないが職員系よりいずれも低い。「男性が育児休業を取得しやすい雰囲気がある」の肯定率は教員系で低く、特に教員系男性は約4割である。

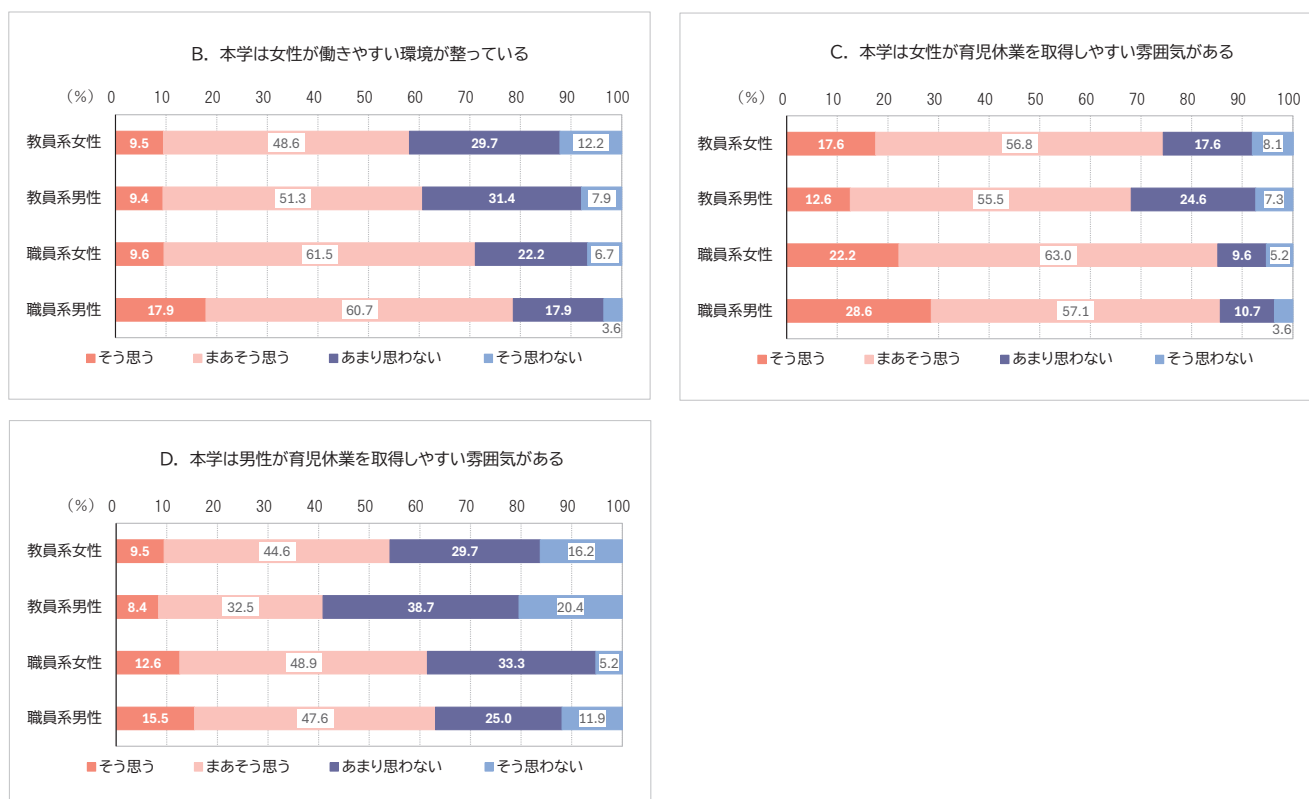


図 46 働く環境 (職種別・男女別)

③経年比較(図 47)

「本学は女性が働きやすい環境が整っている」は男性で20.8ポイント増加、「本学は女性が育児休暇を取得しやすい雰囲気がある」を肯定する割合は女性で9.0ポイント、男性で14.6ポイント増加している。

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、女性で37.6ポイント、男性で31.0ポイント増加し、肯定する男性の割合は第6回の約3倍となっている。一方、男性の育児休暇の取得しやすさは女性の取得しやすさに比べると、男女ともにまだ低いため、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。

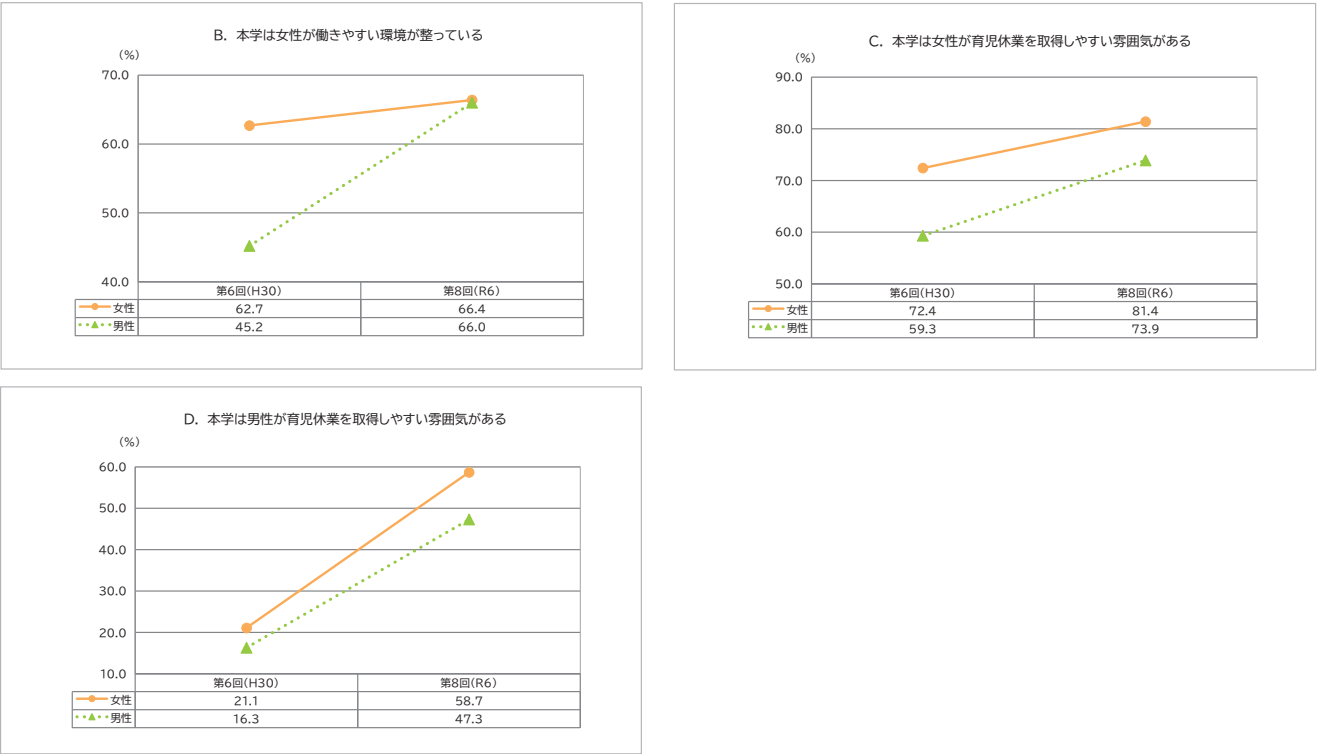


図 47 働く環境に対する意識の経年比較

(3) 女性教員数

①全体の傾向(図 48)

Q6の全16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8割強で、本学の女性教員がもっと増えてよいと9割弱が感じている。

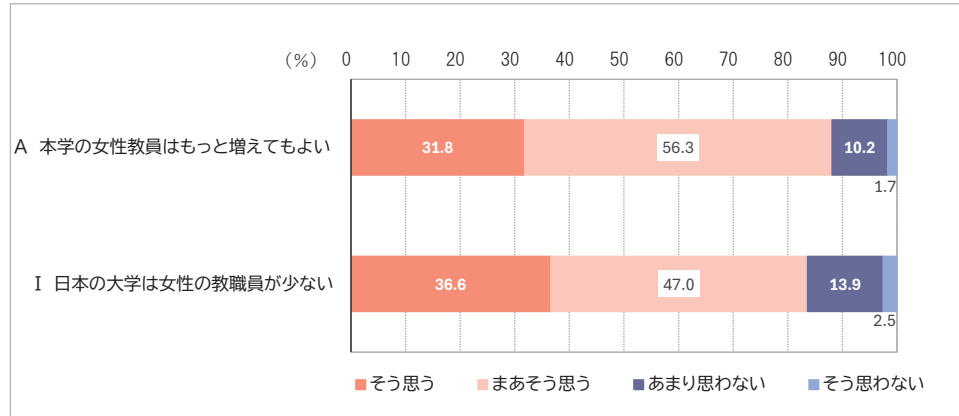


図 48 女性教員数

②職種別・男女別(図 49)

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職員系男性で低くなっている。本学の女性教員数については、8割以上がもっと増えてよいと考えており、教員系男性では9割を超えている。

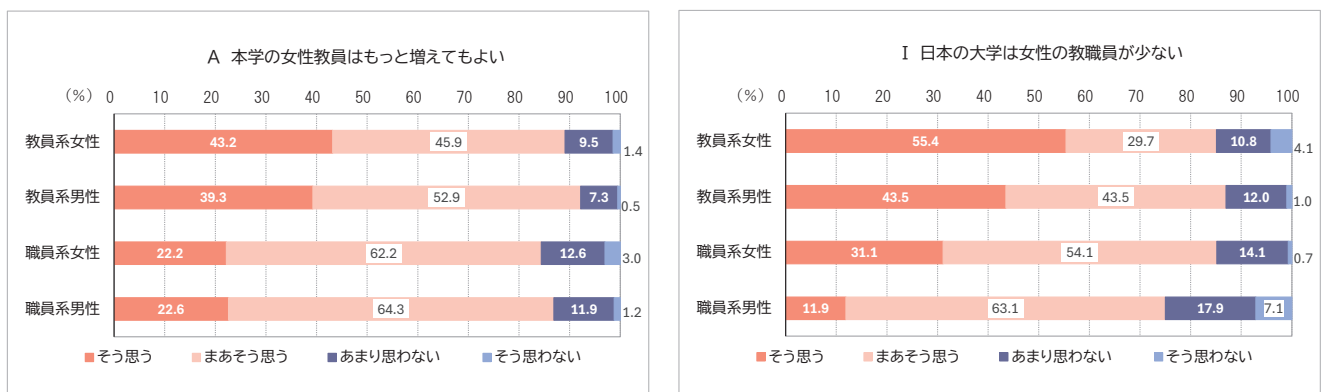


図 49 女性教員数(職種別・男女別)

③経年比較(図 50)

第6回、第7回と今回の比較を図50に示した。「本学の女性教員はもっと増えてもよい」は、第6回と比較し、男性は9.2ポイント増加しているが、女性に大きな変化はみられない。

「日本の大学は女性の教職員が少ない」は、女性第7回で減少したが、第8回で5.7ポイント増加した。男性は第6回から大きな変化はみられない。

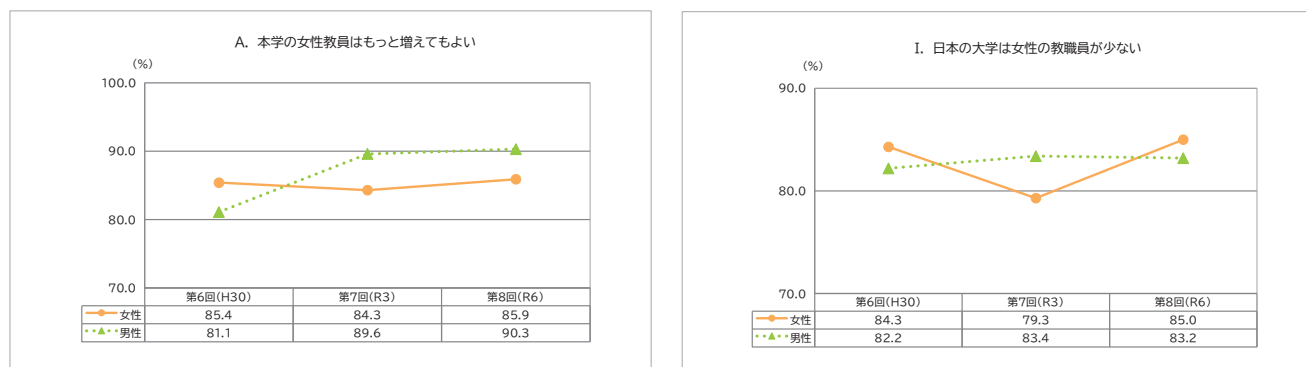


図 50 女性教員数（経年比較）

（４）女性教員が少ない理由の認識

①全体の傾向(図 51)

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51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順に挙げると「家庭と仕事の両立が困難だから」、「男性が多い職場だから」、「労働時間が長いから」であった。

一方で、「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。女性教員や研究者が少ないのは、家庭と仕事の両立や男性が多いあるいは労働時間が長いといった職場環境に要因があると認識されている。

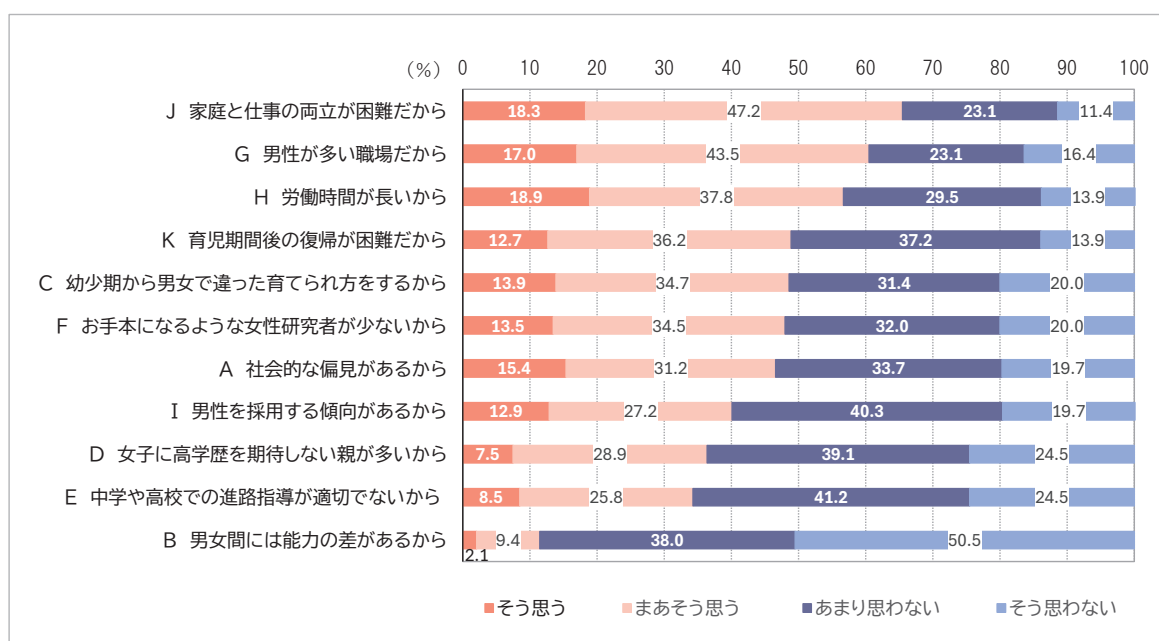


図 51 日本の大学で女性教員・研究者が少ない理由

②職種別・男女別(図 52、図 53)

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。

職種別でみると、教員系では「女子に高学歴を期待しない親が多い」「中学や高校での進路指導が適切でない」、職員系では「労働時間が長い」「家庭と仕事の両立が困難」「育児期間後の復帰が困難」の肯定率が高い。

男女別でみると、全ての項目で女性の肯定率が高く、特に「男性を採用する傾向がある」「家庭と仕事の両立が困難」「育児期間後の復帰が困難」は男性と比べ20ポイント以上高いことから、働き方の多様性に応じたワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組が必要である。

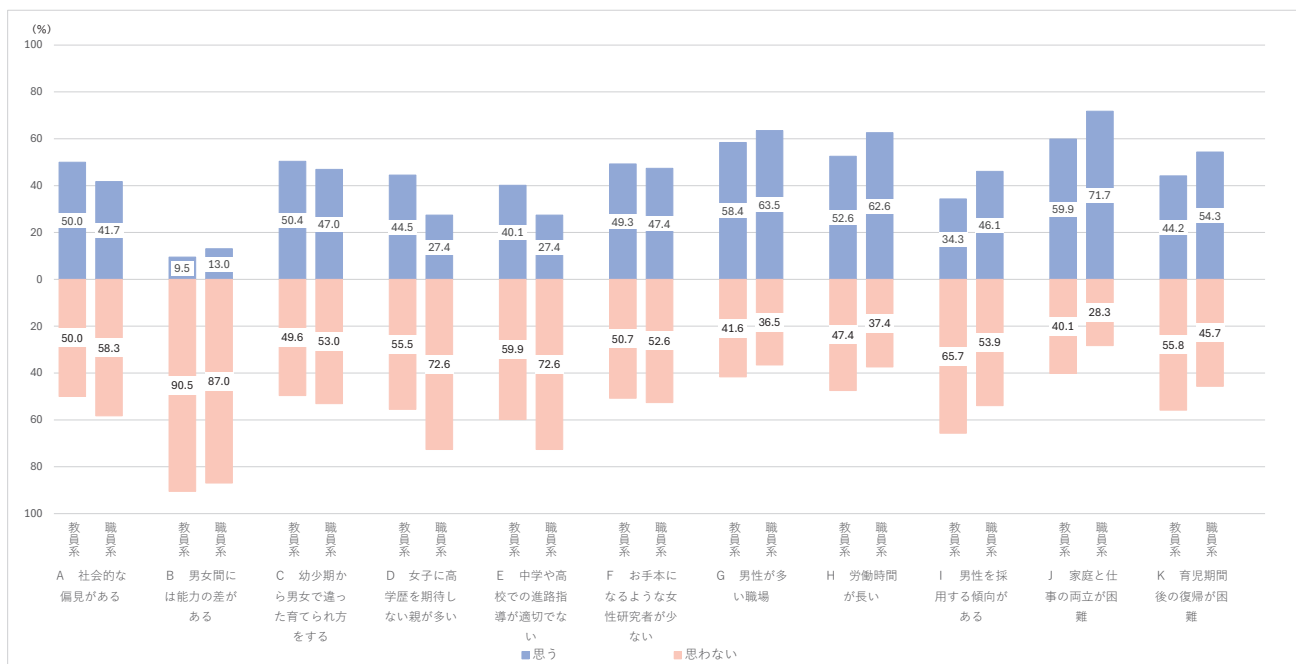


図 52 日本の大学で女性教員・研究者が少ない理由（職種別）

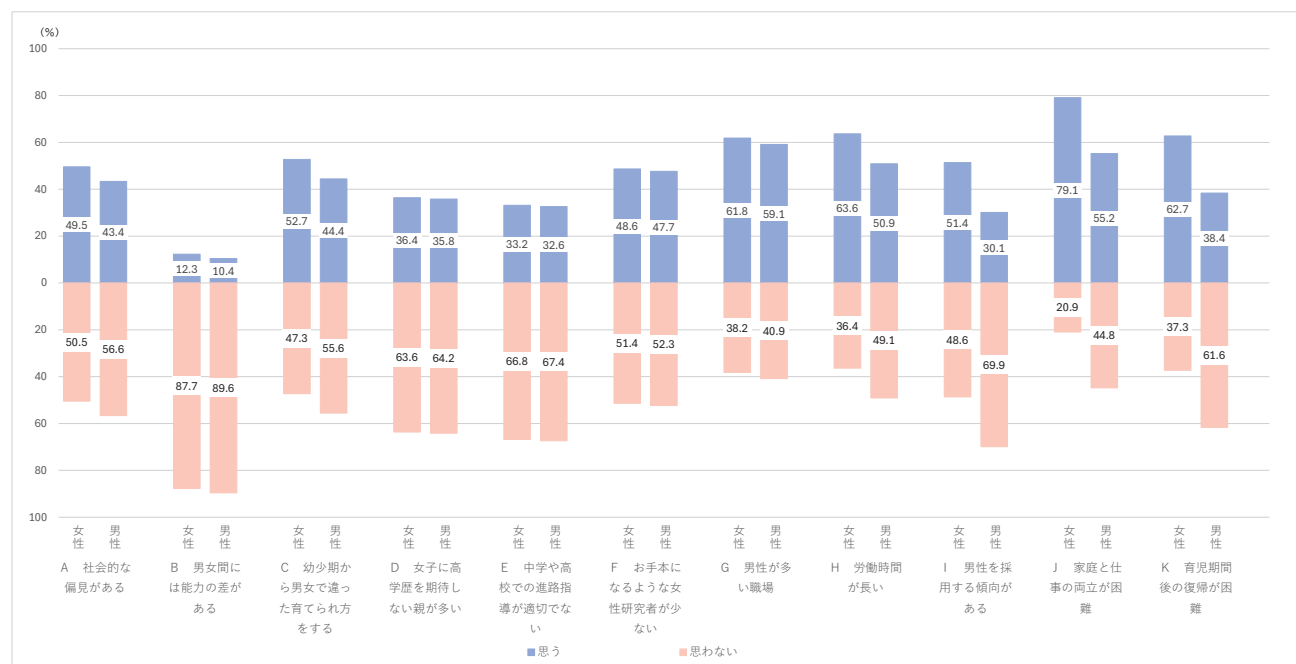


図 53 日本の大学で女性教員・研究者が少ない理由（男女別）

③経年比較(図 54、図 55、図 56)

第6回と第8回の結果を比較するために、全体及び職種別・男女別ごとに各項目の肯定率について、差(第8回－第6回)を算出した。

全体では、「社会的な偏見があるから」の増加、「男性が多い職場だから」「お手本になるような女性研究者が少ないから」の減少が挙げられる。

「男性が多い職場だから」「お手本になるような女性研究者が少ないから」では、全体で肯定率が減少している中で、職員系女性では20ポイント近く減少している。また、全体で増加している「社会的な偏見があるから」「幼少期から男女で違った育てられ方をするから」は職員系男性で10ポイント以上増加している。

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」が最も多く、第6回より10ポイント以上増加している。

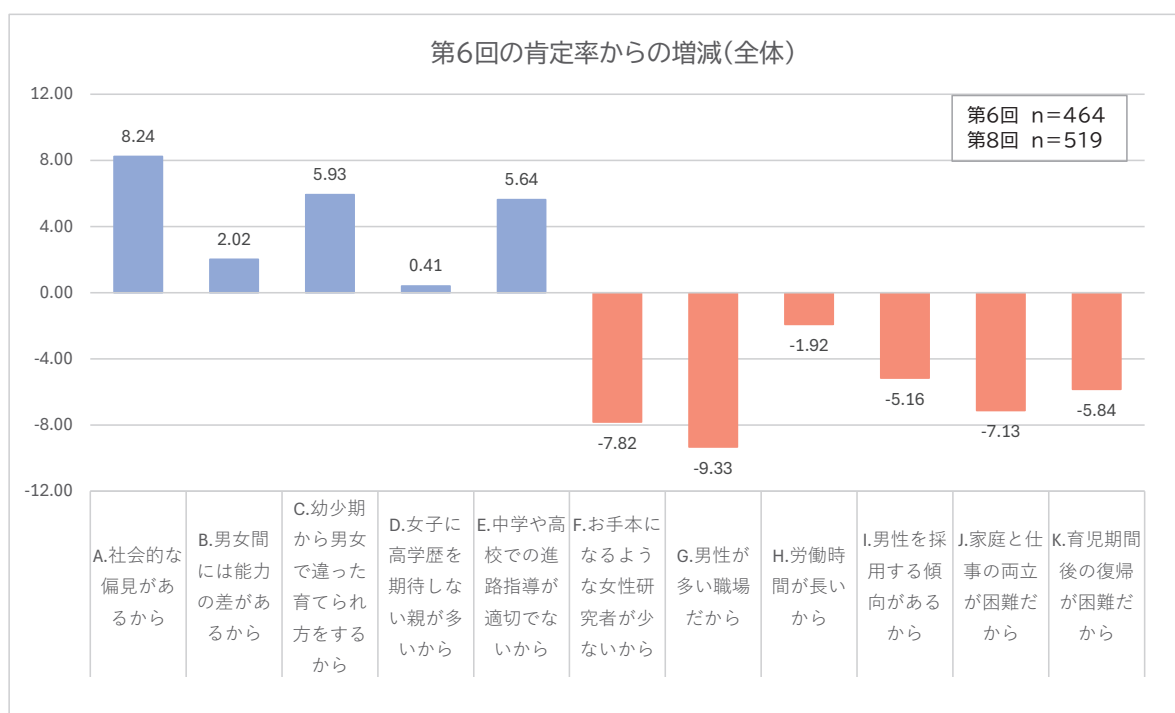


図 54 女性研究者が少ない理由の認識の経年変化：第 6 回の肯定率からの増減（全体）

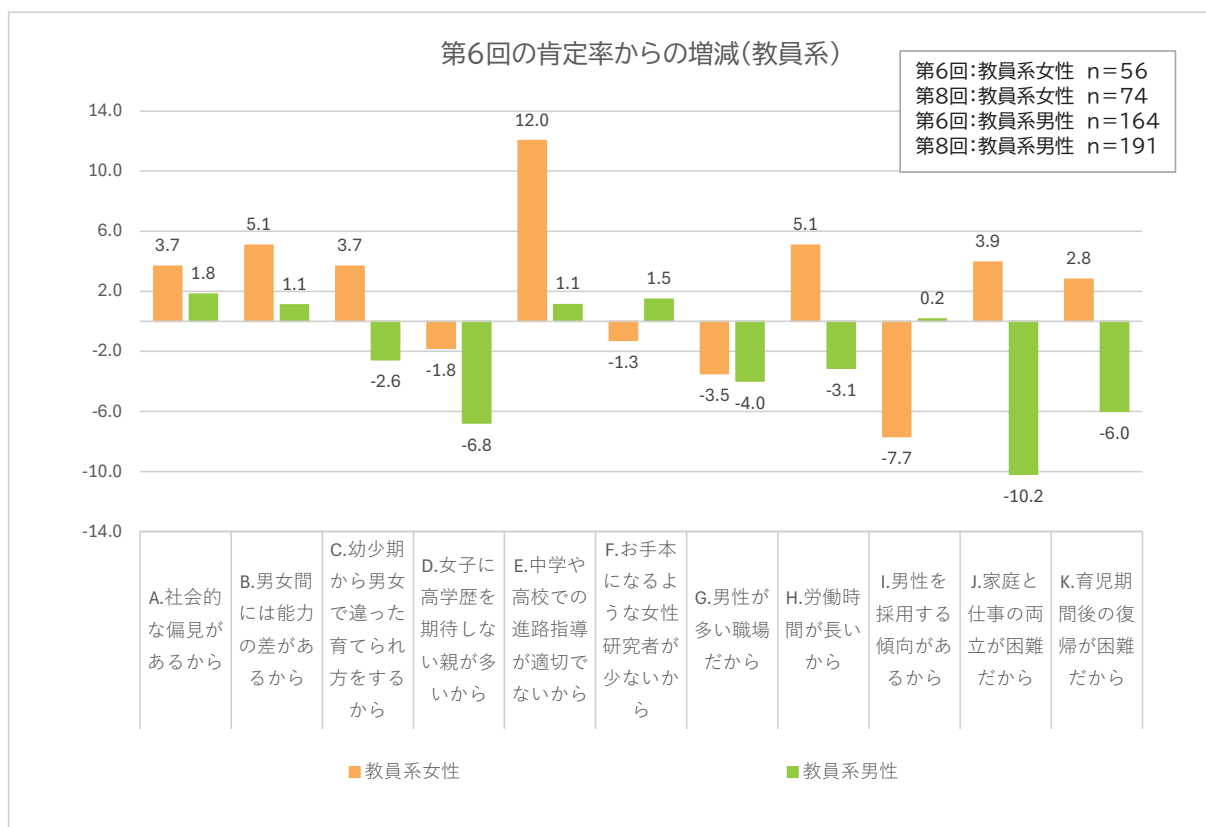


図 55 女性研究者が少ない理由の認識の経年変化：第 6 回の肯定率からの増減（教員系）

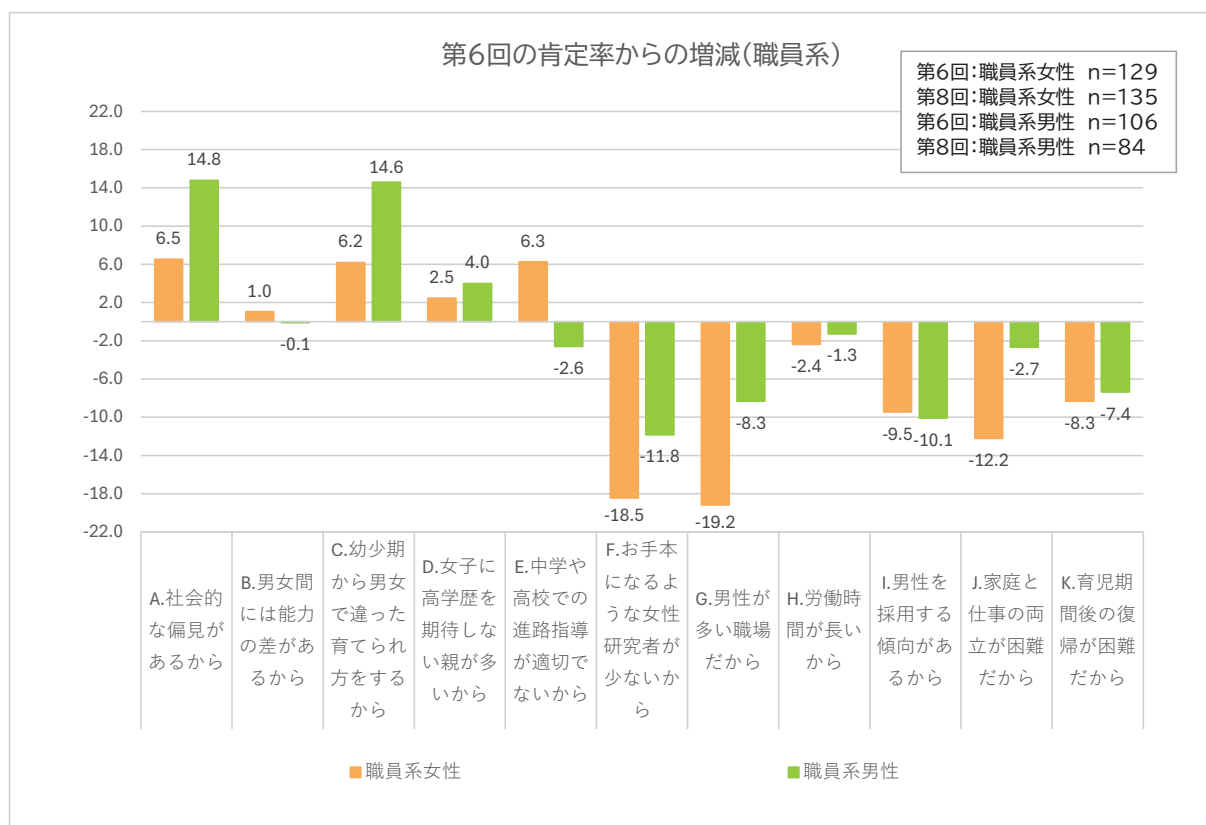


図 56 女性研究者が少ない理由の認識の経年変化：第 6 回の肯定率からの増減（職員系）

(5) 男女共同参画及び多様性に関する意識

①全体の傾向(図 57)

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。図57に全体の傾向を示した。

肯定率(「そう思う」と「まあそう思う」)に着目すると、全項目で50%台から90%と高い率を示したが、特に多様性の確保に関する意識が高くなっている。

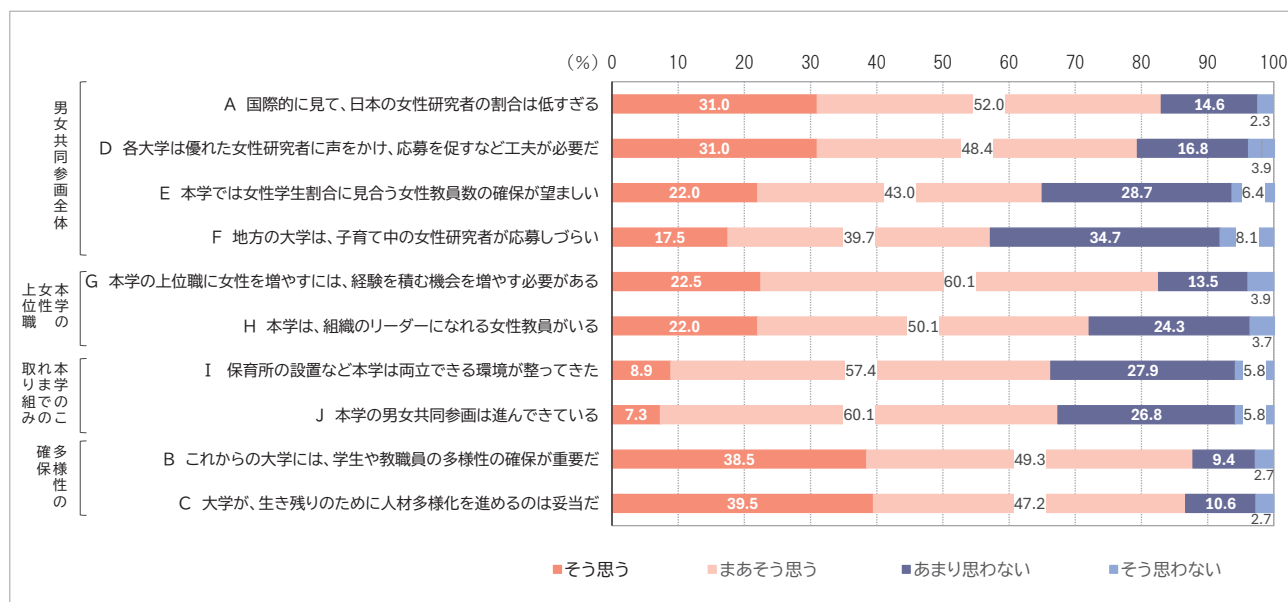


図 57 男女共同参画及び多様性の確保に関する認識（全体）

②職種別・男女別(図 58、図 59)

職種別にみると、それぞれの項目で大きな差はみられなかったが、「本学は、組織のリーダーになれる女性教員がいる」が、教員系が職員系よりも10ポイント以上高く、前向きに評価している状況がみられる。

男女別でみると、大きな差が出ている項目はないが、「国際的に見て、日本の女性研究者の割合は低すぎる」「地方の大学は、子育て中の女性研究者が応募しづらい」「本学の女性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」など、課題感の肯定は女性の回答割合が高くなっている。

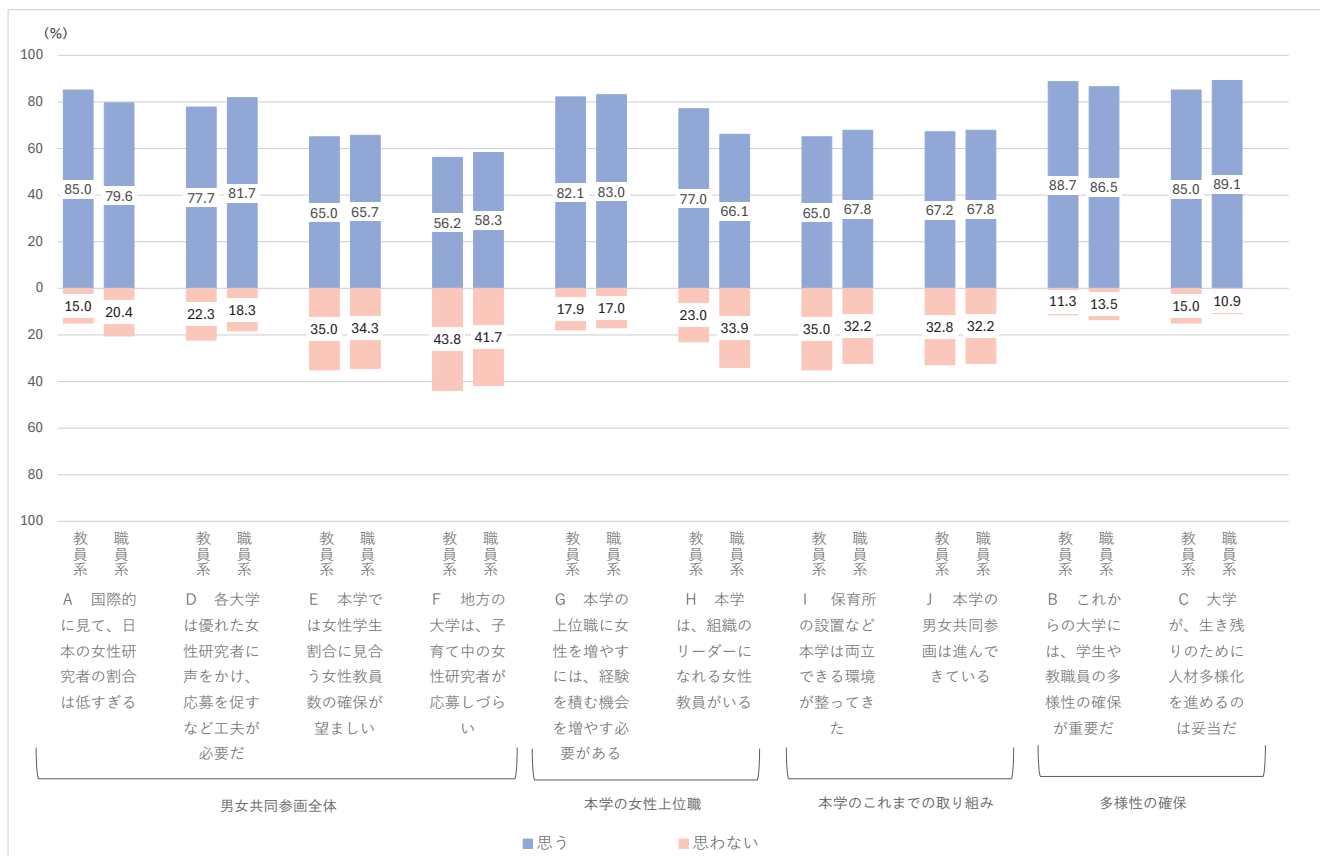


図 58 男女共同参画及び多様性の確保に関する認識（職種別）

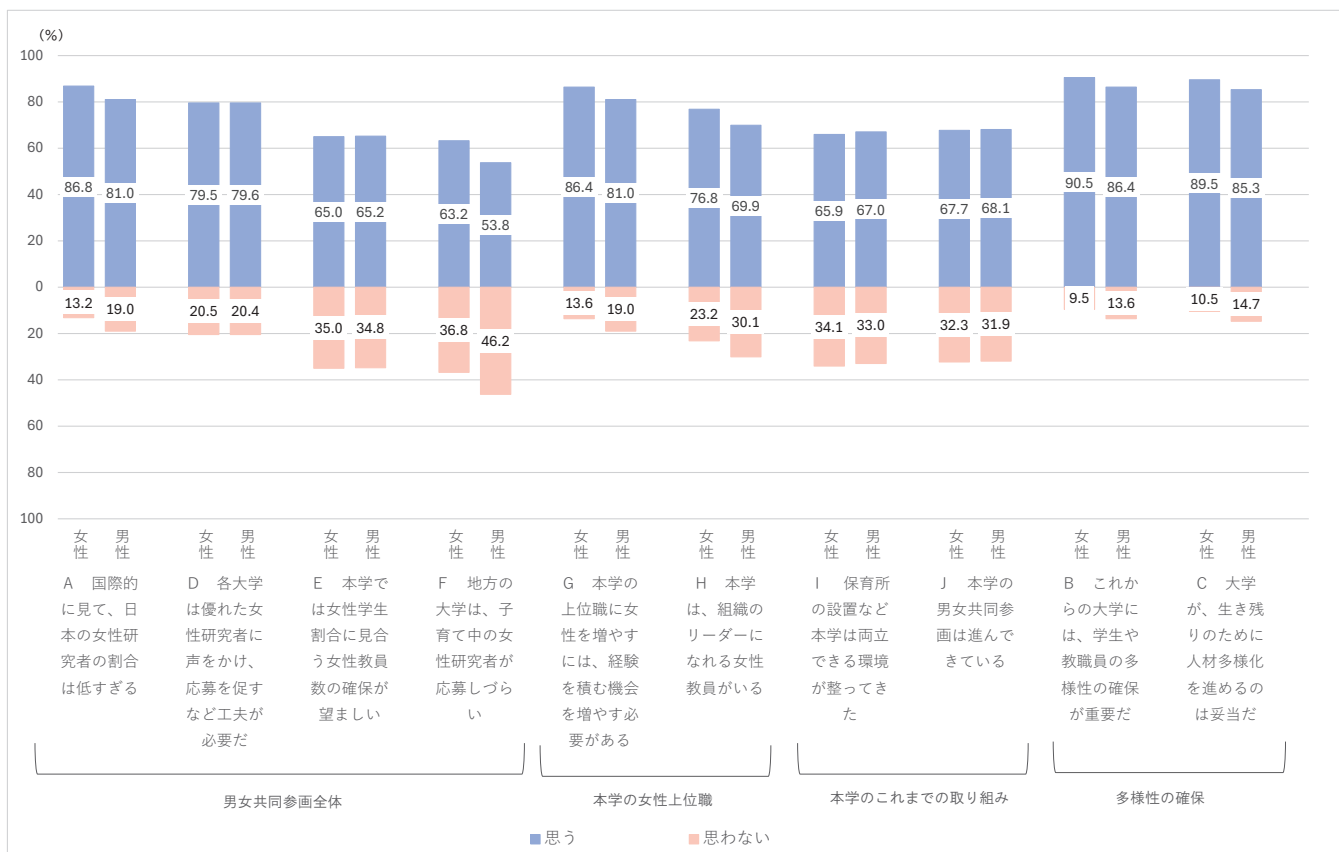


図 59 男女共同参画及び多様性の確保に関する認識（男女別）

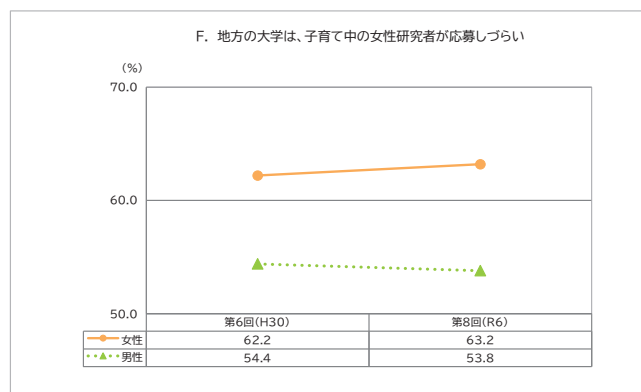
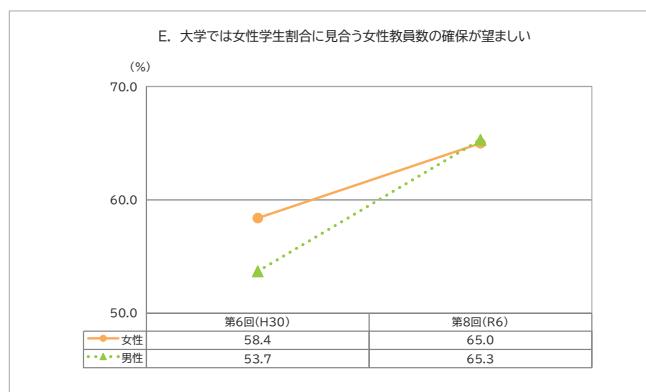
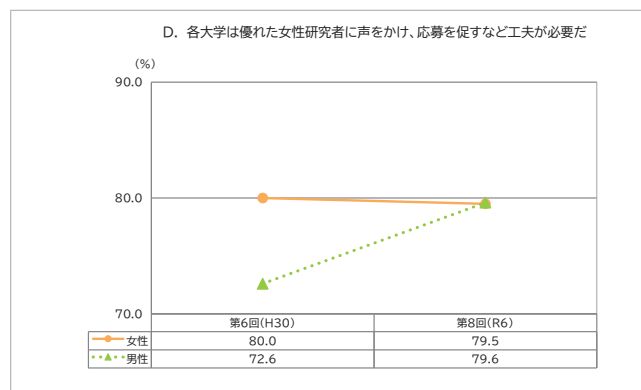
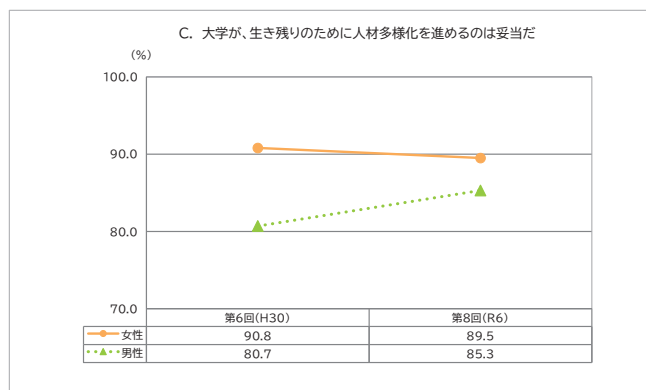
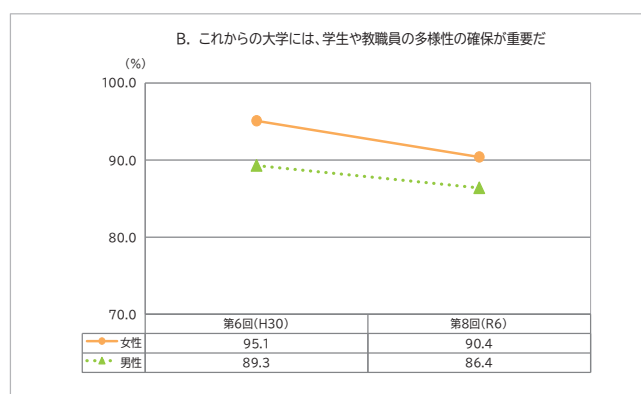
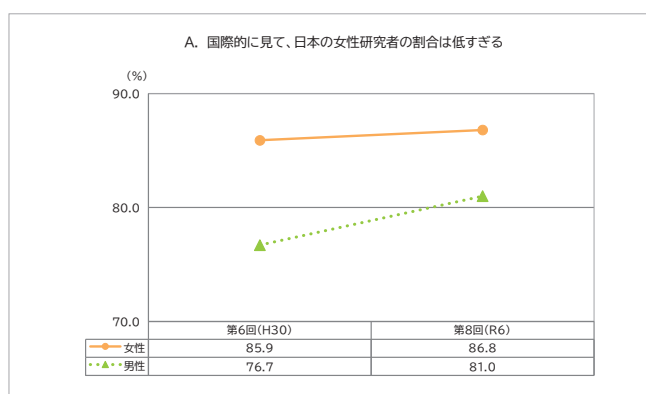
③経年比較(図 60)

Q8について第6回と第8回を比較した(図60)。

女性・男性ともに、認識が高まっているのは、「国際的に見て、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」、「本学の男女共同参画は進んできている」である。

特に男性において、「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。

一方「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」、「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ある」は男女ともに減少、「地方の大学は、子育て中の女性研究者が応募しづらい」では女性は増加し、男性は減少傾向である。



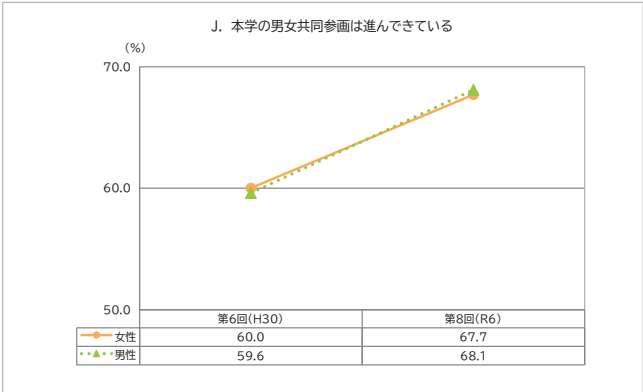
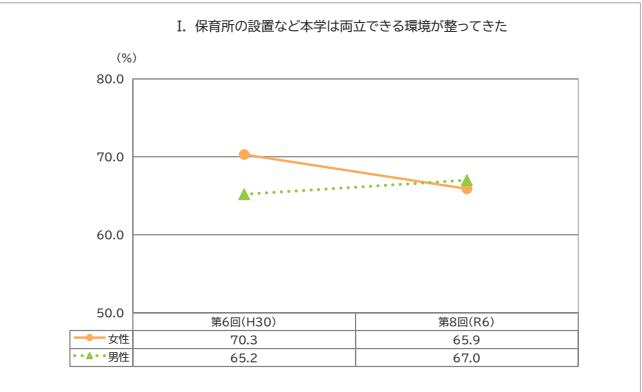
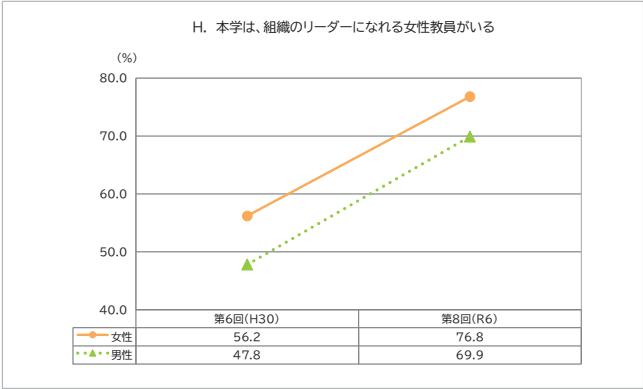
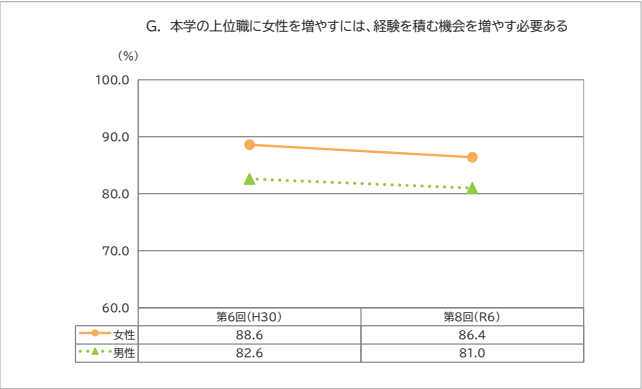


図 60 男女共同参画及び多様性の確保に関する認識

(6) ダイバーシティについて

①全体の傾向(図 61)

Q6では、ダイバーシティについても尋ねている。全16問のうち、J～Pは多様性についての設問である。介護をしながら働くことが難しいと感じる人は9割弱、育児中に負荷の高い業務をすることや、病気治療中の人が仕事をしていくのは困難だろうと感じる人は約8割と高くなっている。

また、約7割がLGBTの人が身近にいと認識している。

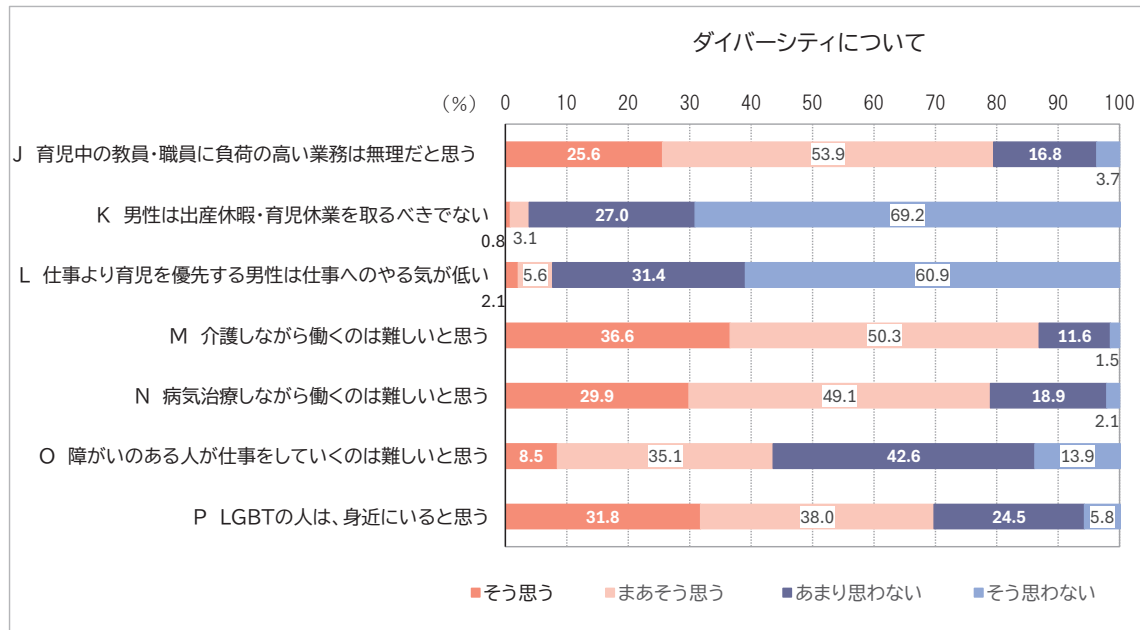


図 61 ダイバーシティについて (全体)

②職種別・男女別(図 62)

職種別・男女別でみると、病気中の仕事の継続や介護をしながら働くことは難しいと考える割合はどの職種・男女別でも値は高い。

教員系女性で「LGBTの人は、身近にいる」と思っている割合が多く、職員系男性で低い。

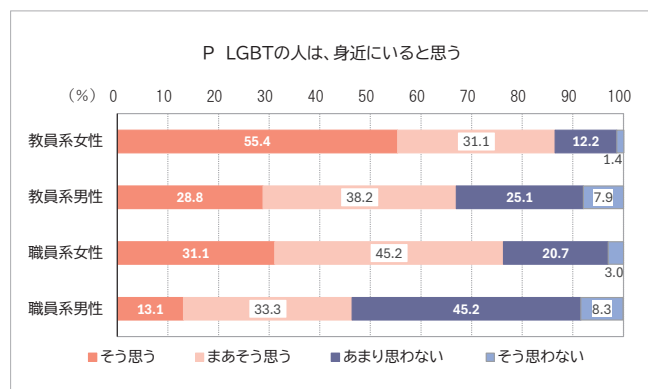
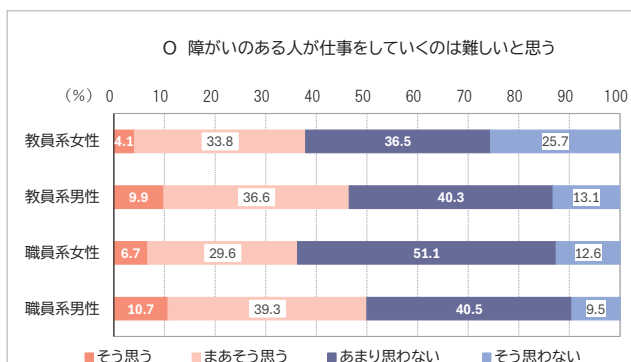
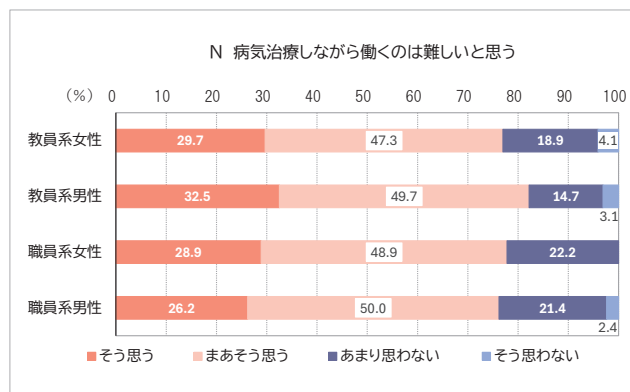
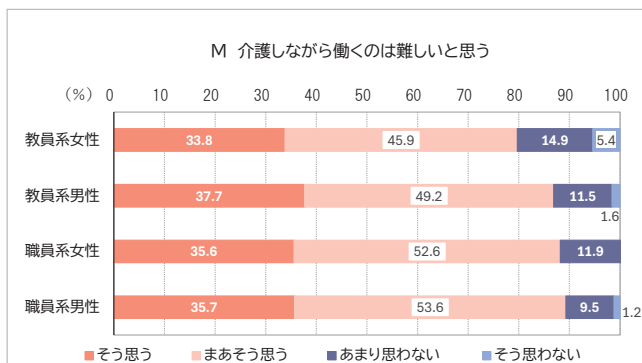
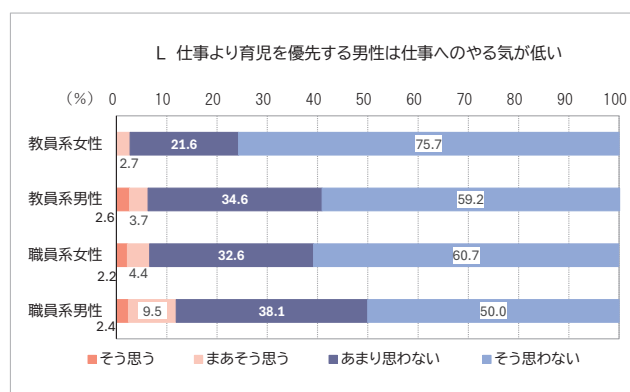
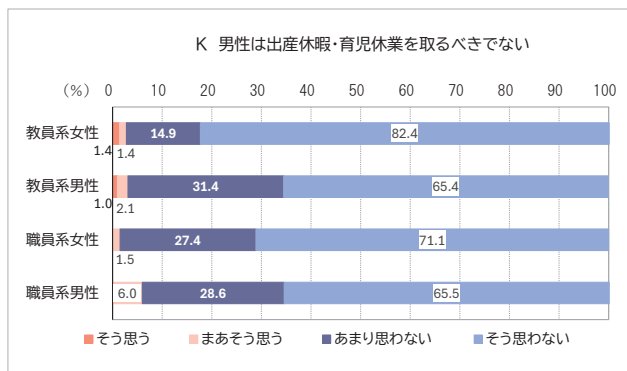
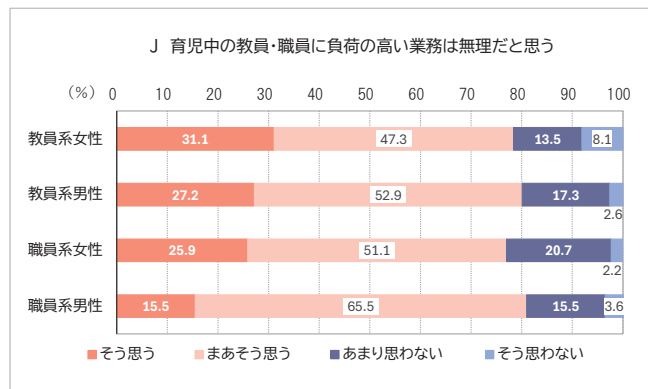
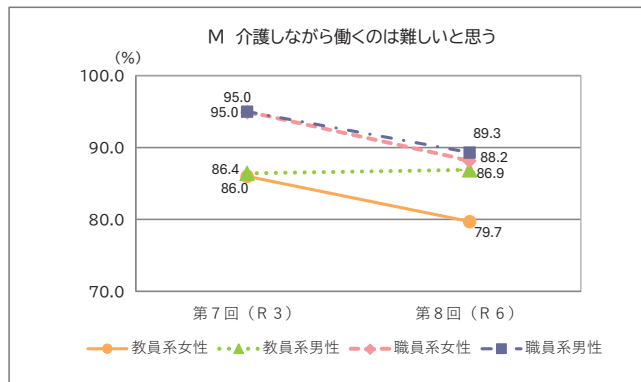
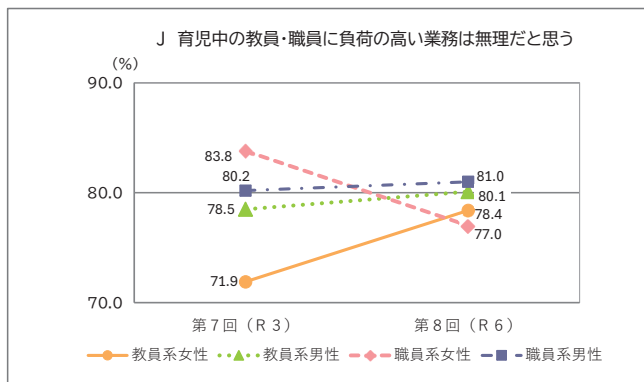


図 62 多様性について（職種別・男女別）

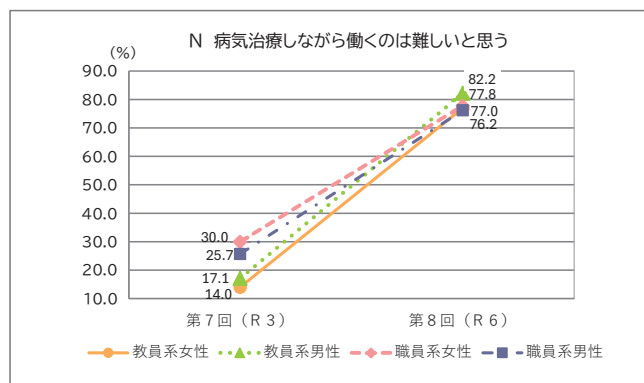
③経年比較(図 63)

第7回と第8回を比較した(図63)。

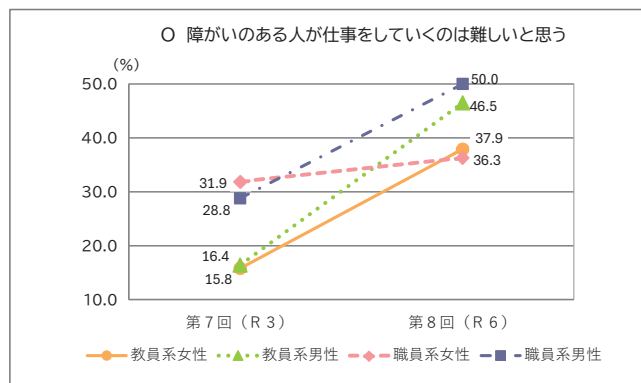
第7回と同様の設問「介護しながら働くのは難しいと思う」、「LGBTの人は、身近ににいると思う」を比較してみると、全体的に減少傾向であるが、教員系男性で「介護しながら働くのは難しいと思う」、職員系女性で「LGBTの人は、身近ににいると思う」が増加している。



※第7回の設問：育児中の教職員に負担の高い業務は無理だと思う



※第7回の設問：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



※第7回の設問：障害のある人は、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

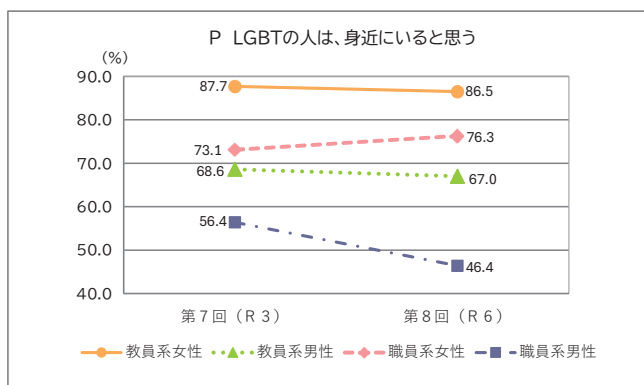


図 63 多様性について(経年比較)

2-6 取組の周知度と今後必要な支援

(1) 法律や本学の取組の周知度

①全体の傾向(図64)

図64は、Q11で、男女共同参画に関連する法律や山形大学の取組についての周知度(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。

言葉については、「男女共同参画社会という言葉」は97.9%、「アンコンシャス・バイアスという言葉」は71.1%が「知っている」と回答している。

法律については、「男女共同参画社会基本法」は88.2%、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」は63.4%、令和5年に施行された「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」は60.5%が「知っている」と回答している。

山形大学の取組については、「学長による山形大学男女共同参画推進宣言」は63.0%、「男女共同参画推進室の設置」は85.4%、「山形大学男女共同参画基本計画(第2次)」は67.1%、「山形大学における多様な性に関するガイドライン」は73.2%、「個々の性別、性的指向、性自認等にかかわること」は73.2%、「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」は50.7%、「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」は50.9%、「全学で夕方5時以降の会議の原則廃止」は68.2%、「育児短時間勤務」は71.3%、「休業中の代替要員の確保」は63.0%が「知っている」と回答している。

学内保育施設の周知度は、「小白川キャンパス保育所の開設(のびのび・つぼみ)」は69.0%、「鶴岡キャンパス保育所の開設(キッズワールドあゆみ)」は16.8%、「飯田キャンパス保育所の開設(すくすく)」は46.8%、「飯田キャンパス病児保育所の開設」は42.6%が「知っている」と回答しており、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49.7%、飯田17.5%、鶴岡9.2%であることに起因すると考えられる。

法人認定の周知度は、「子育てサポート法人として厚生労働大臣の「くるみん」」は38.0%、「やまがたスマイル企業(ダイヤモンド)」は25.4%が「知っている」と回答している。

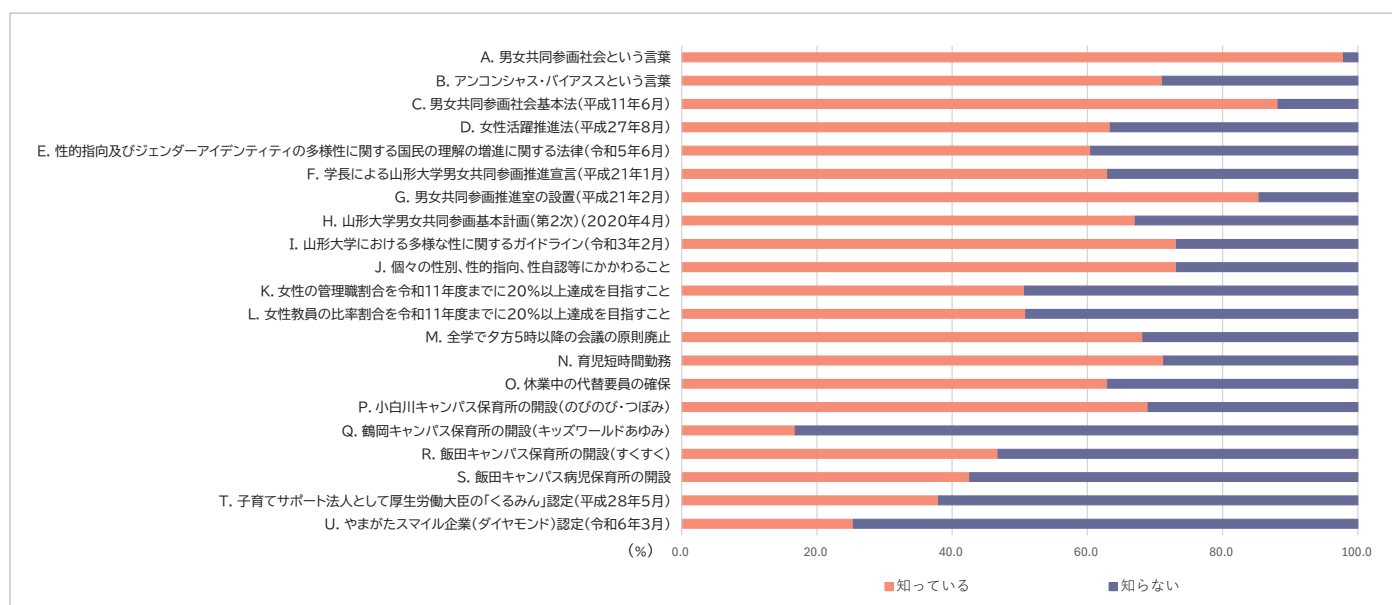


図64 法律や本学の取組の周知度

②職種別・男女別(表 13)

表13は、男女共同参画に関連する法律や山形大学の取組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21項目中10項目で、職員系男性は6項目で最高値を示したのに対し、教員系男性は10項目で最低値を示すなど、男女差や職種差が目立つ。教員系・職員系の分類でみると、教員系は言葉や法律に関する周知度が職員系より高く、職員系は本学の施設や法人認定に関する周知度が教員系より高い傾向がある。教員系女性は、「女性活躍推進法」、「男女共同参画推進室の設置」、「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」など法律や取組に関する認知度が特に高い。一方、教員系男性は、ほぼ全ての項目で教員系女性より周知度が低くなっている。

表 13 法律や本学の取組の周知度（職種別・男女別）

			(単位：%)				
			全体	教員系		職員系	
			n=519	女性 n=74	男性 n=191	女性 n=135	男性 n=84
言葉	A 男女共同参画社会という言葉	知っている	97.9	100.0	97.9	97.8	98.8
		知らない	2.1	-	2.1	2.2	1.2
	B アンコンシャス・バイアスという言葉	知っている	71.1	82.4	80.6	62.2	59.5
		知らない	28.9	17.6	19.4	37.8	40.5
法律	C 男女共同参画社会基本法(平成11年6月)	知っている	88.2	94.6	90.6	83.7	84.5
		知らない	11.8	5.4	9.4	16.3	15.5
	D 女性活躍推進法(平成27年8月)	知っている	63.4	68.9	66	53.3	67.9
		知らない	36.6	31.1	34.0	46.7	32.1
	E 性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律(令和5年6月)	知っている	60.5	66.2	63.4	56.3	53.6
		知らない	39.5	33.8	36.6	43.7	46.4
本学の取組み	F 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	63.0	59.5	68.6	60.7	61.9
		知らない	37.0	40.5	31.4	39.3	38.1
	G 男女共同参画推進室の設置(平成21年2月)	知っている	85.4	94.6	83.8	84.4	85.7
		知らない	14.6	5.4	16.2	15.6	14.3
	H 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	67.1	70.3	69.6	62.2	69.0
		知らない	32.9	29.7	30.4	37.8	31.0
	I 山形大学における多様な性に関するガイドライン(令和3年2月)	知っている	73.2	75.7	71.2	76.3	72.6
		知らない	26.8	24.3	28.8	23.7	27.4
	J 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	59.9	67.6	61.8	59.3	56.0
		知らない	40.1	32.4	38.2	40.7	44.0
	K 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	50.7	58.1	53.9	44.4	52.4
		知らない	49.3	41.9	46.1	55.6	47.6
	L 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	50.9	62.2	53.4	44.4	53.6
		知らない	49.1	37.8	46.6	55.6	46.4
本学の施設	M 全学で夕方5時以降の会議の原則廃止	知っている	68.2	63.5	67.5	71.1	73.8
		知らない	31.8	36.5	32.5	28.9	26.2
	N 育児短時間勤務	知っている	71.3	70.3	58.6	84.4	76.2
		知らない	28.7	29.7	41.4	15.6	23.8
	O 休業中の代替要員の確保	知っている	63.0	56.8	52.4	77.0	70.2
		知らない	37.0	43.2	47.6	23.0	29.8
	P 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	69.0	71.6	60.2	73.3	81.0
		知らない	31.0	28.4	39.8	26.7	19.0
本学の施設	Q 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	16.8	20.3	11.5	19.3	25.0
		知らない	83.2	79.7	88.5	80.7	75.0
	R 飯田キャンパス保育所の開設(すくすく)	知っている	46.8	39.2	29.8	61.5	64.3
		知らない	53.2	60.8	70.2	38.5	35.7
本学の法人認定	S 飯田キャンパス病児保育所の開設	知っている	42.6	32.4	25.1	58.5	58.3
		知らない	57.4	67.6	74.9	41.5	41.7
	T 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	38.0	32.4	24.6	48.1	58.3
		知らない	62.0	67.6	75.4	51.9	41.7
本学の法人認定	U やまがたスマイル企業(ダイヤモンド)認定(令和6年3月)	知っている	25.4	18.9	16.8	34.8	38.1
		知らない	74.6	81.1	83.2	65.2	61.9

③経年比較(図 65、図 66)

第6回調査と今回調査との比較で、特に差が大きくなっているのは「全学で夕方5時以降の会議の原則廃止」である。第6回調査では教員系・職員系それぞれで5割未満だったものの、今回は6割以上となっており、職種・性別毎の増減をみると、20ポイント以上増加している。「全学で夕方5時以降の会議の原則廃止」は前回調査の第7回では、経年比較を踏まえて『十分な取組がなされたとはいいがたく、今後は特に教員に対して周知を図っていく必要がある』と指摘がされていた項目であるが、今回の結果では学内における継続的な取組の成果が反映されていると考えられる。

また、第6回と経年比較できる他項目について、周知度を職種別・男女別にまとめたものが図66である。概ね横ばい若しくは増加傾向の項目が多くなっており、特に「男女共同参画社会基本法」「学長による山形大学男女共同参画推進宣言」については職種・性別に関わらず増加している。一方、本学の施設である「小白川キャンパス保育所(のびのび・つぼみ)」「飯田キャンパス病児保育所」の開設については減少傾向となっている。本学の施設に関する項目の周知度低下については、年数経過による教職員の入れ替わりが要因として考えられるため、本学における男女共同参画・ダイバーシティに関する取組については、継続した周知活動が必要であると考えられる。

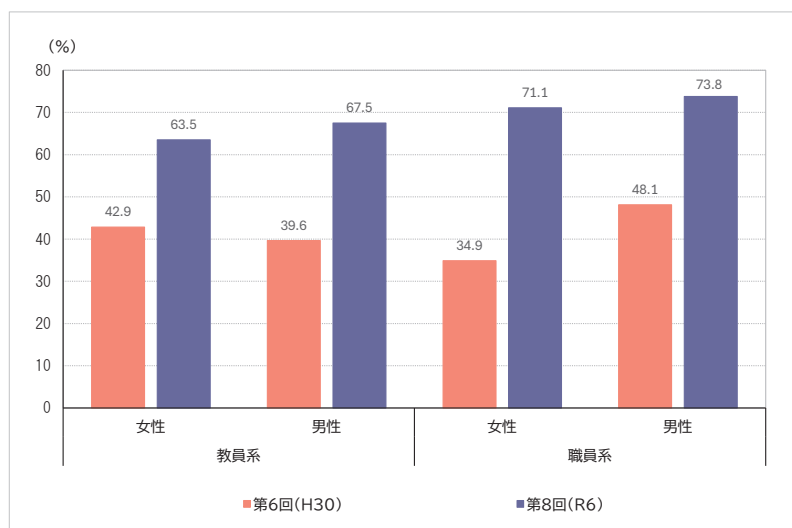
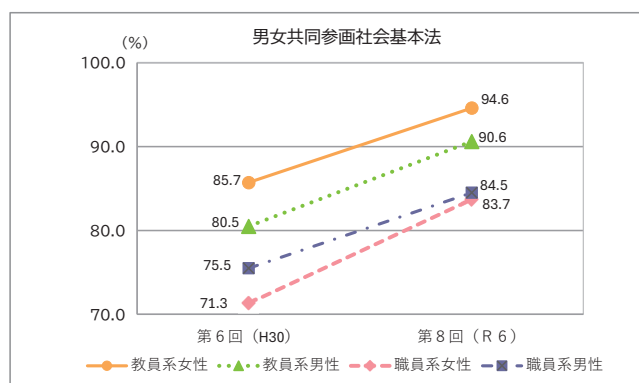
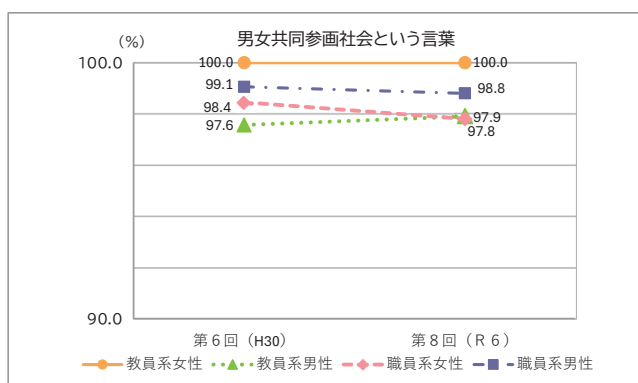


図 65 「全学で夕方5時以降の会議の原則廃止」の周知度：第6回と第8回の比較



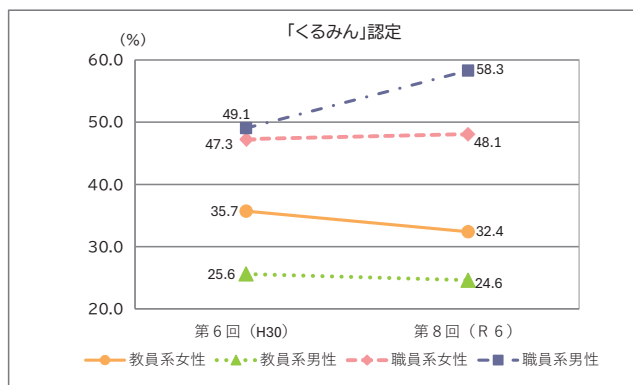
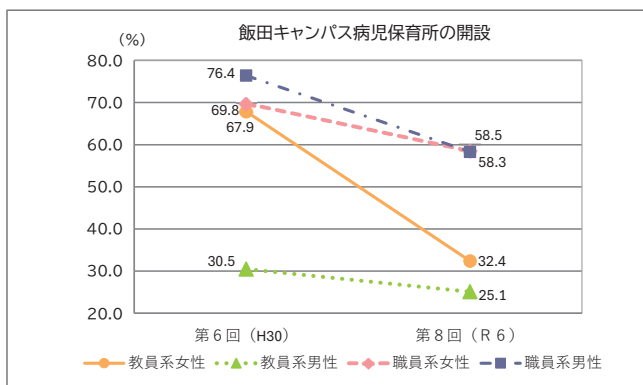
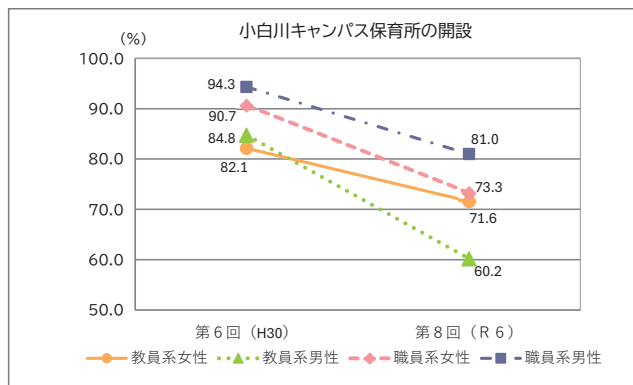
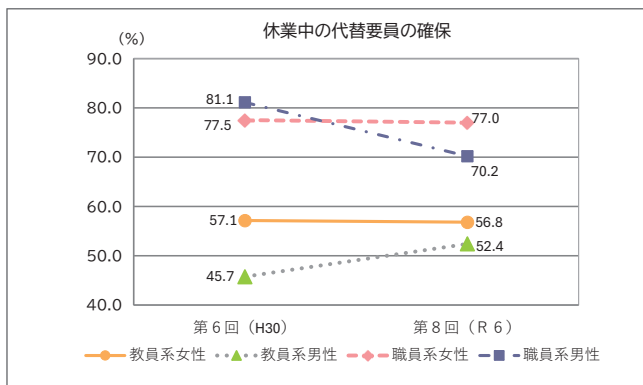
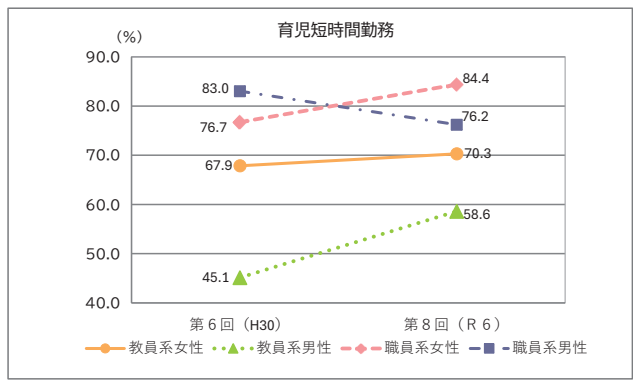
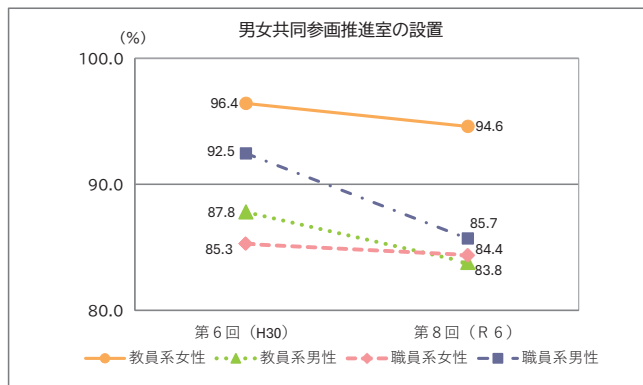
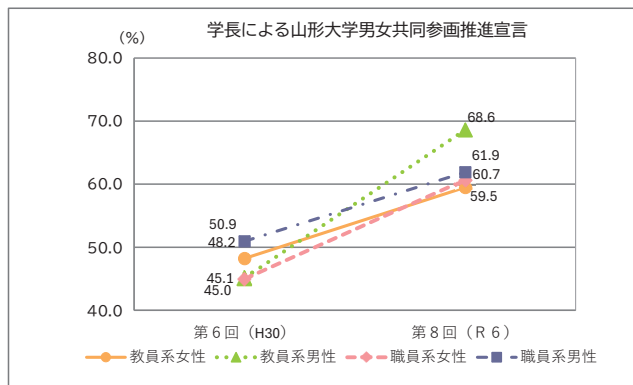
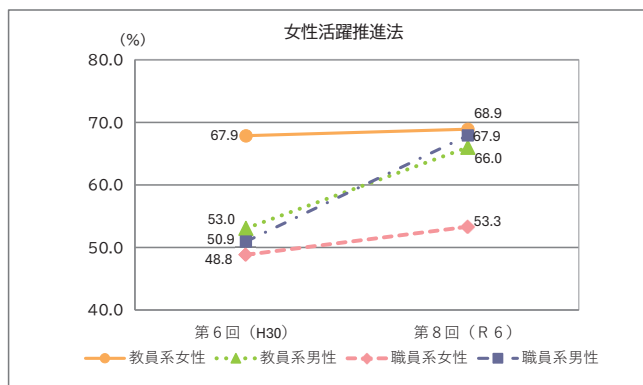


図 66 法律や本学の取組の周知度の経年比較（職種別・男女別）

(2) ダイバーシティについて、実現できていると思うこと

本学におけるダイバーシティの推進状況について確認するため、今回調査においてはダイバーシティに関する新規の問い(Q13・Q14・Q15)を立て回答を求めた。

具体的には、山形大学のダイバーシティに実現できていると思うこと、今後学内にどのような取組が必要か、ダイバーシティ推進室が実施している支援事業や取組の周知度に関する質問を設定し、現状を把握した。

①全体の傾向(図 67)

Q13では、大学のダイバーシティについて実現できていると思うことについて尋ねている。

肯定率(「そう思う」と「まあそう思う」)に着目すると、「様々な価値観を持つ教職員が存在する」(82.8%)が最も多く、次いで「様々な得意分野・強みを持つ教職員が存在する」(77.7%)、「多様な世代の教職員が存在する」(73.8%)となった。

一方、肯定率が低い項目では「障がい者が障害なく働くことができる」(52.4%)、「多様な国籍の教職員が存在する」(48.1%)が挙げられる。どちらも約半数の回答者が肯定的ではあるものの、ダイバーシティの実現は、性別や年齢の違いだけでなく、国籍や障がいの有無等も含め、誰もが自らの個性と能力を発揮する環境を目指すためのものであることから、幅広い視点に立った就労環境の整備を今後も検討していくことが求められる。

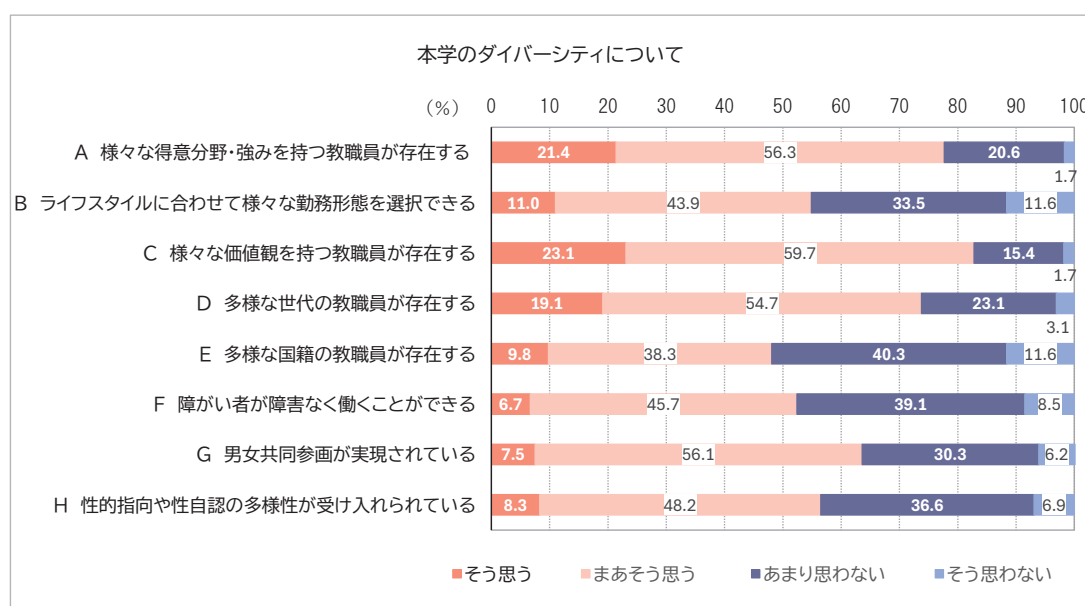


図 67 ダイバーシティについて、実現できていると思うこと (全体)

②職種別・男女別(図 68)

職種別・男女別に肯定率をみると、「ライフスタイルに合わせて様々な勤務形態を選択できる」は職員系と教員系では男女ともに職員系の肯定率がより高くなっており、最も高い職員系男性(66.6%)と最も低い教員系女性(48.6%)では18.0ポイントの差がある。

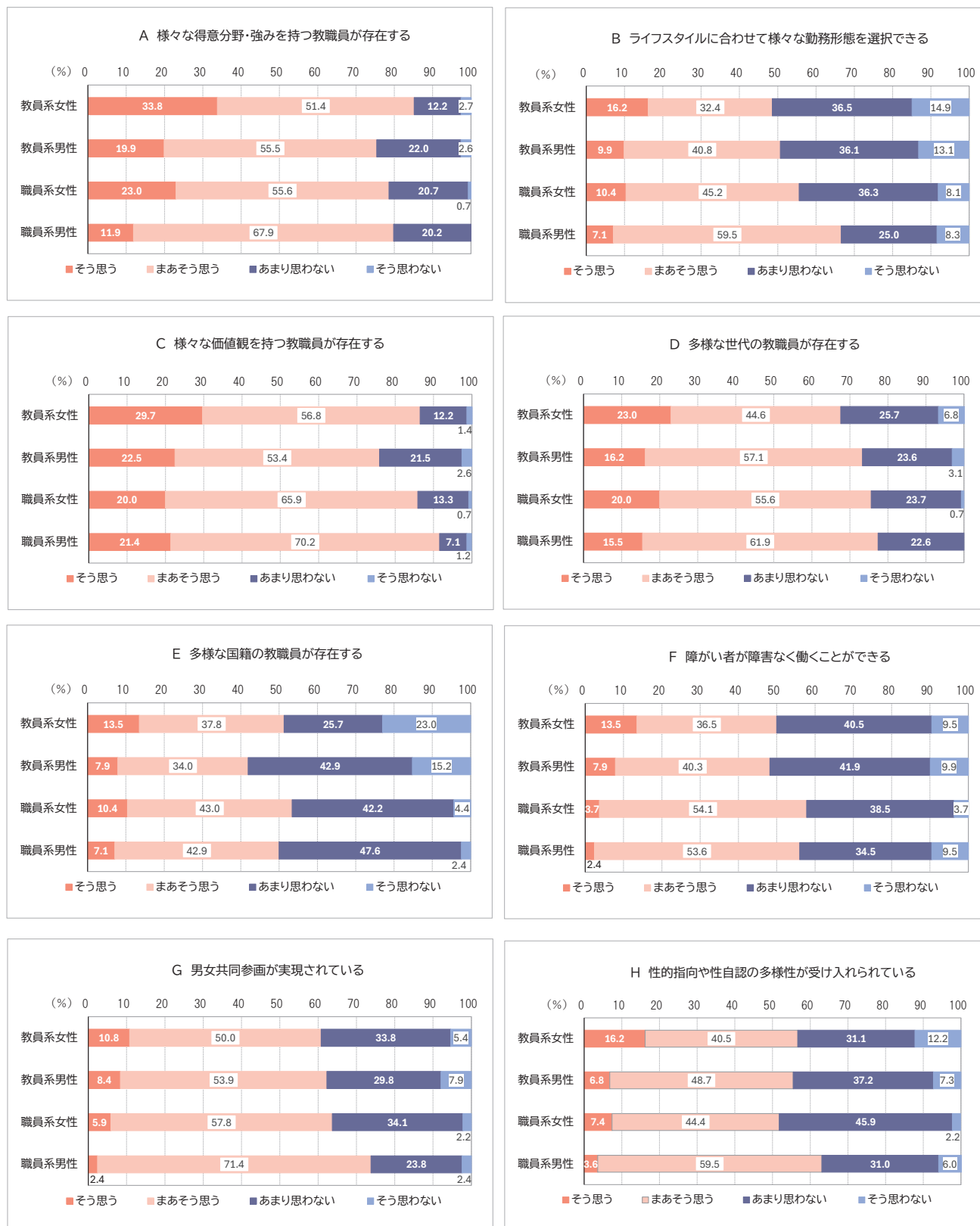


図 68 ダイバーシティについて、実現できていると思うこと(職種別・男女別)

(3) ダイバーシティを推進するにあたり必要な取組

①全体の傾向(図 69)

Q14では、ダイバーシティを推進するにあたり、今後学内にどのような取組が必要だと思うかについて尋ねている。最も高いのは「ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティに関する相談窓口の設置」(43.5%)、次いで「支援制度の更なる周知」(35.8%)、「女性の活躍推進」(27.9%)であった。

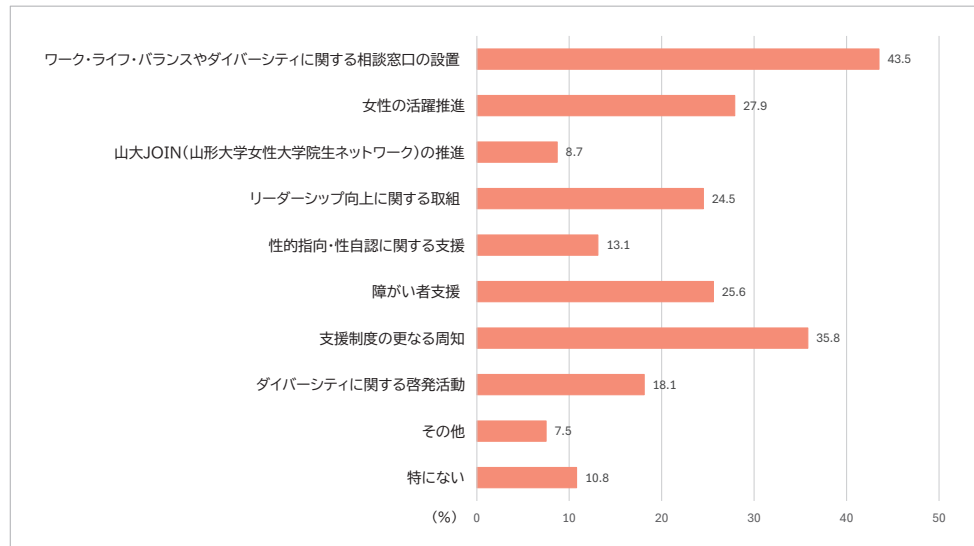


図 69 ダイバーシティを推進するにあたり、必要だと思う取組（全体）

②職種別・男女別(図 70)

職種別・男女別にみると、全体の傾向と同様に「ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティに関する相談窓口の設置」が最も多くなっている。差が大きいものは「支援制度の更なる周知」であり、教員系、職員系ともに女性より男性が低い。

本学における各種支援制度等については、さらなる周知活動を図る必要があると考えられる。

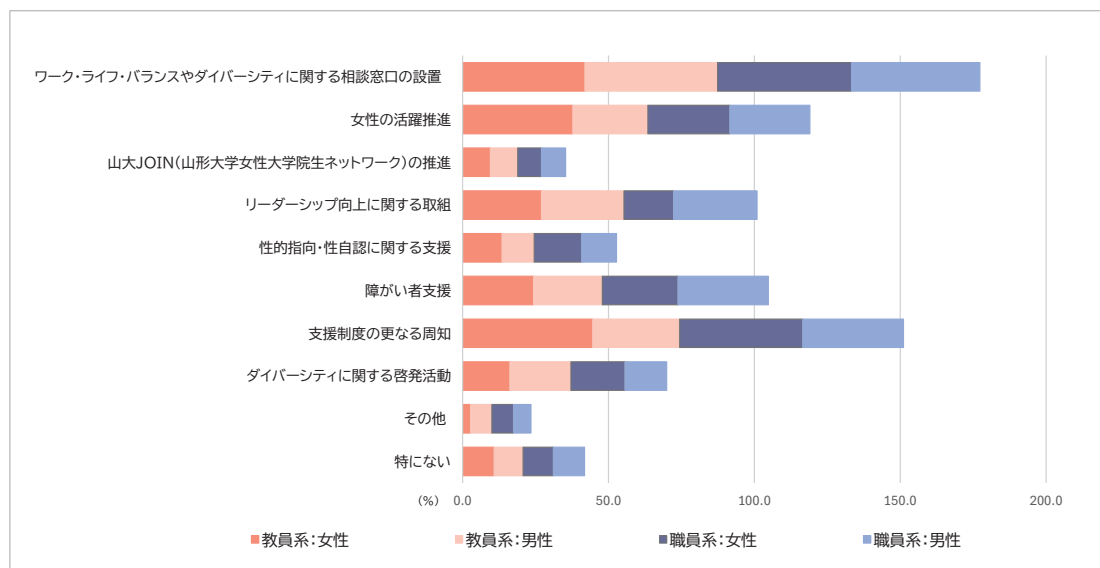


図 70 ダイバーシティを推進するにあたり、必要だと思う取組（職種別・男女別、複数選択）

(4) ダイバーシティ推進室が実施している支援事業や取組の周知度

①全体の傾向(図 71)

Q15では、本学のダイバーシティ推進室が実施している支援事業や取組の周知度について尋ねている。

『内容まで知っている』では、「研究支援員制度」(28.3%)が最も多く、次いで「女性研究者へのノートパソコン貸出」(27.9%)、「研究支援員へのノートパソコン貸出」(27.0%)となった。

一方、『知らない』では、「女性管理職支援制度」(56.1%)が最も多く、次いで「男女共同参画及びダイバーシティセミナー・フェスタ」(53.2%)となっているため、特に積極的な周知を図っていくことが必要となる。

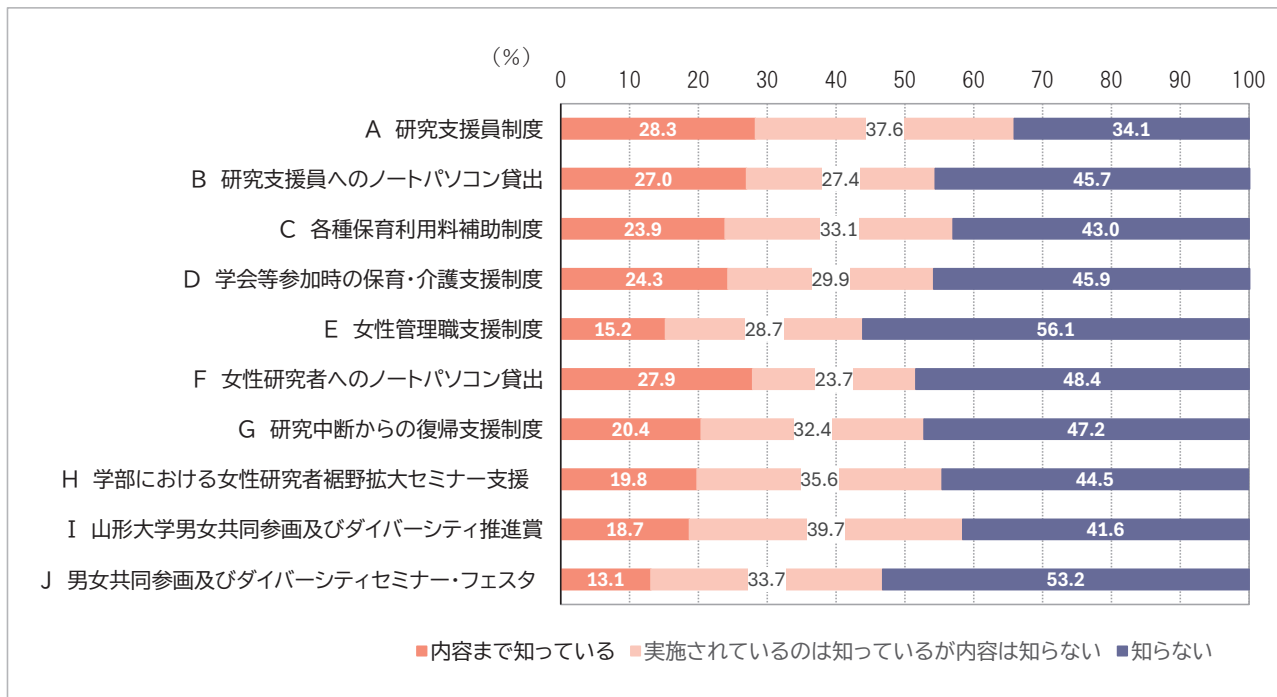
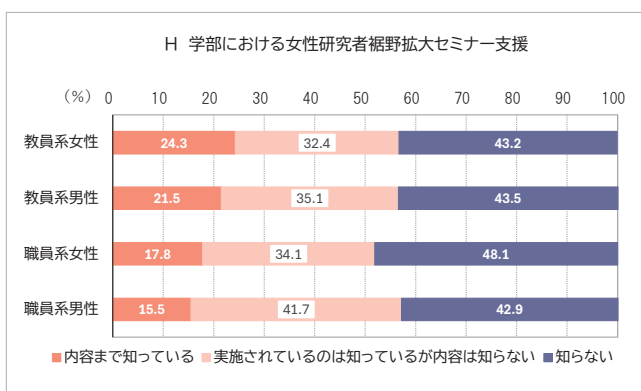
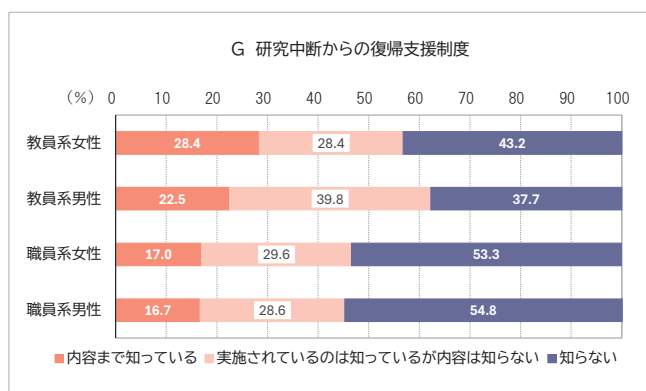
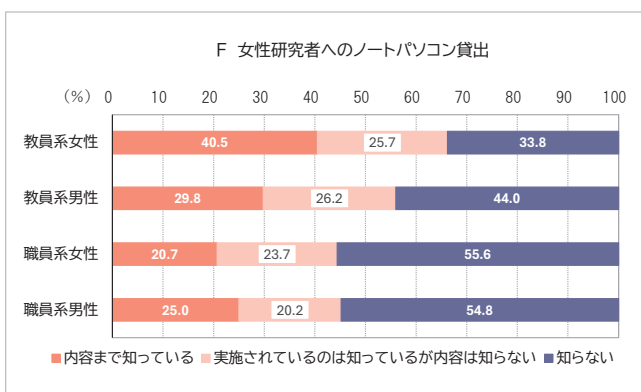
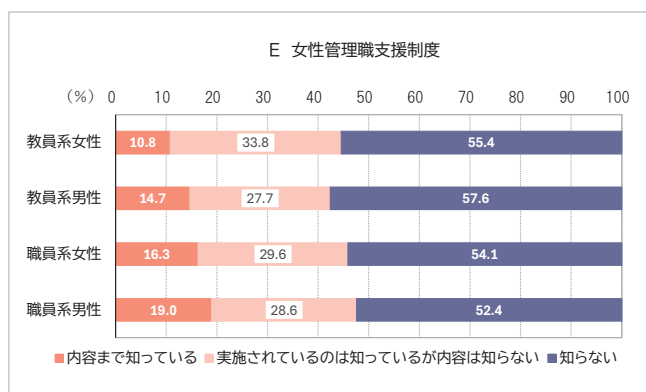
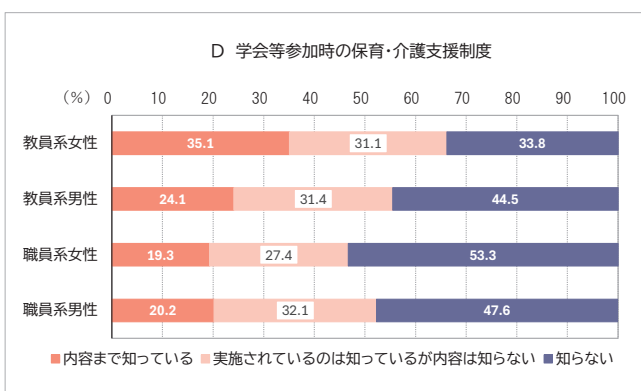
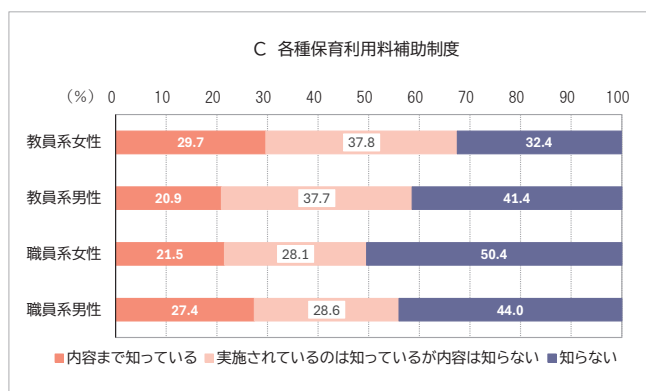
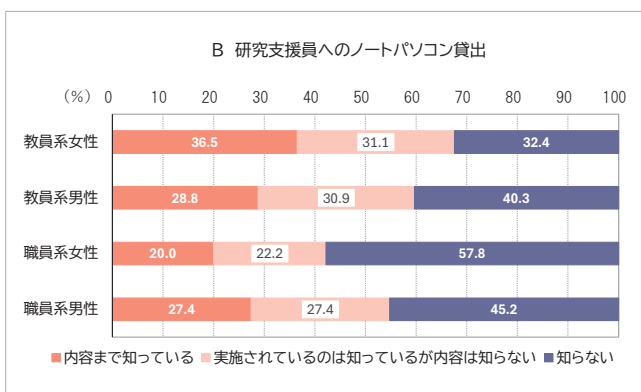
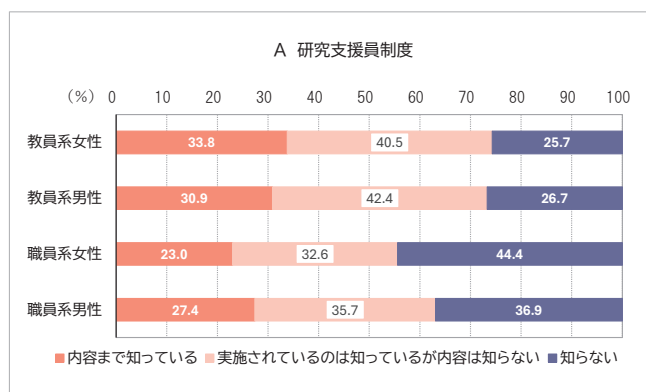


図 71 ダイバーシティ推進室が実施している支援事業や取組の周知度 (全体)

②職種別・男女別(図 72)

職種別・男女別にみると、教員系女性の周知度が高い項目が多くなっている。回答者自身が支援事業や取組の対象者に該当するかも周知度に影響すると考えられるが、全体で『知らない』が多くなっている「女性管理職支援制度」や「男女共同参画及びダイバーシティセミナー・フェスタ」については、職種・性別にかかわらず半数以上が『知らない』と回答している。



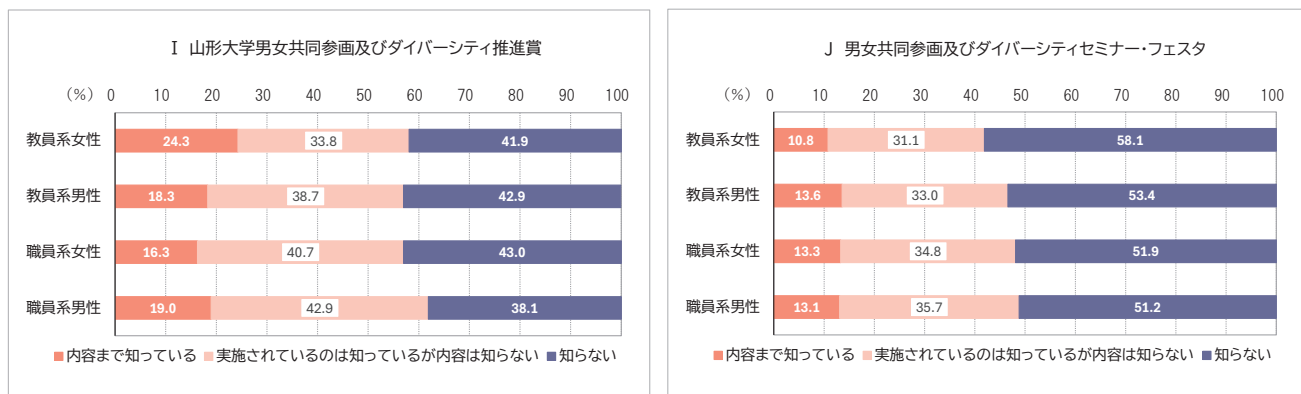


図 72 ダイバーシティ推進室が実施している支援事業や取組の周知度（職種別・男女別）

（５）今後必要な支援

①全体の傾向(図 73)

図73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。

「そう思う」と「まあそう思う」を合わせた『思う』でみると、「介護への支援」が97.1%と最も多く、次いで「病児保育」(92.1%)、「上司の理解」(91.9%)となった。ほぼ全ての項目において肯定する割合が9割前後となり、今回の調査で提示した項目は、支援の必要性が認められていると考えられる。

その中でも、「介護への支援」と「病児保育」の『思う』の割合が高いことから、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。

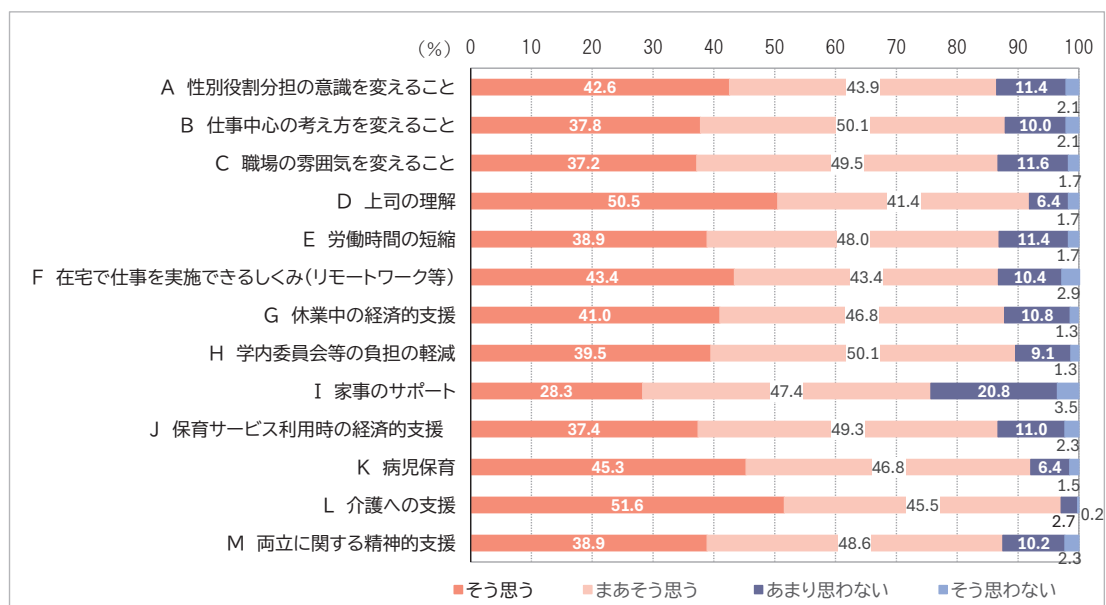


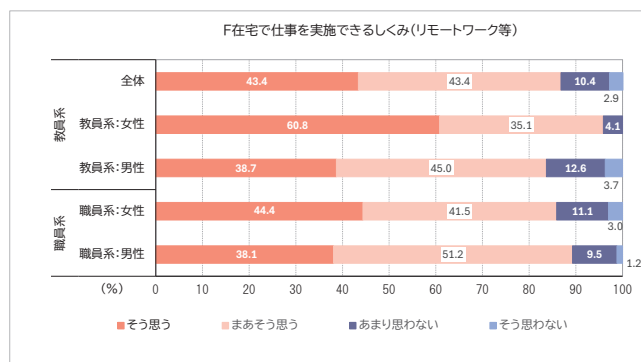
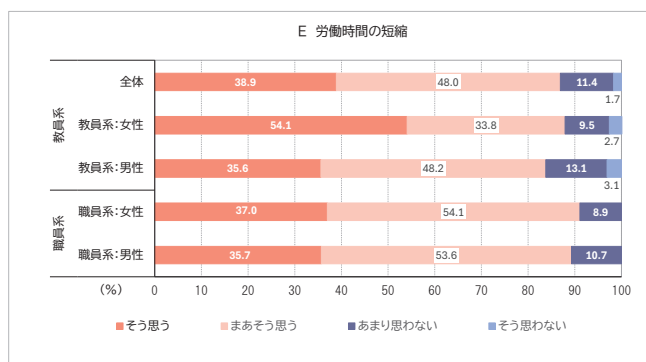
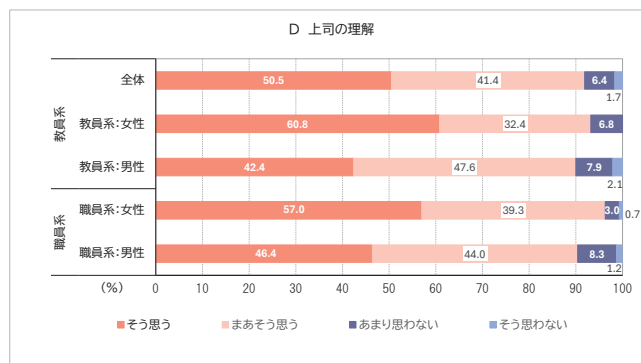
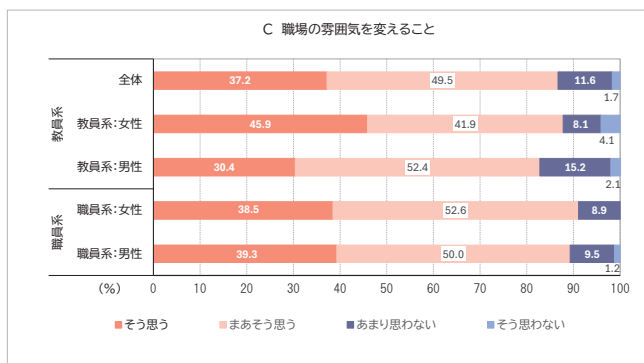
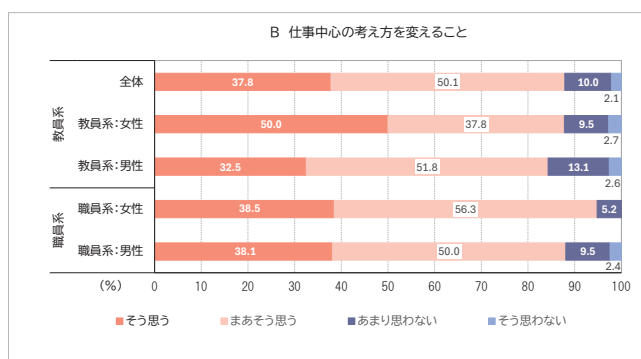
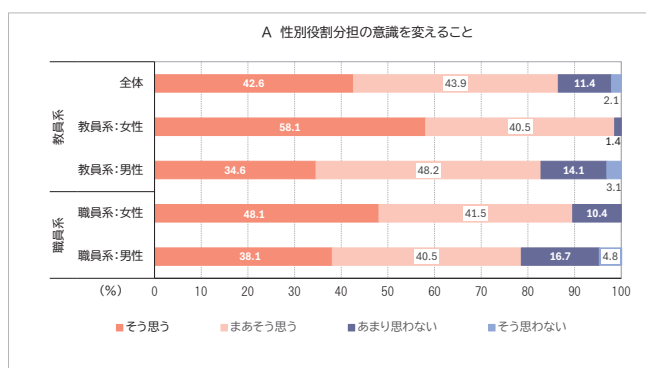
図 73 男女ともに仕事と家庭を両立させていくために必要と思われること

②職種別・男女別(図 74)

図74は、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うかについて職種別・男女別にまとめたものである。

全項目にて教員系女性の「そう思う」の割合が高い。教員系女性と比べ差が大きいものは、「介護への支援」(教員系女性:70.3%)で職員系男性(40.5%)が29.8ポイント、「病児保育」(教員系女性:60.8%)では職員系男性(32.1%)が28.7ポイント低い。また、意識や考え方、理解の変革を求める傾向は、どの職種でも男性より女性に強い傾向がある。

また、職員系、教員系男性ともに13項目中6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13項目すべてにおいて最高値を示した。



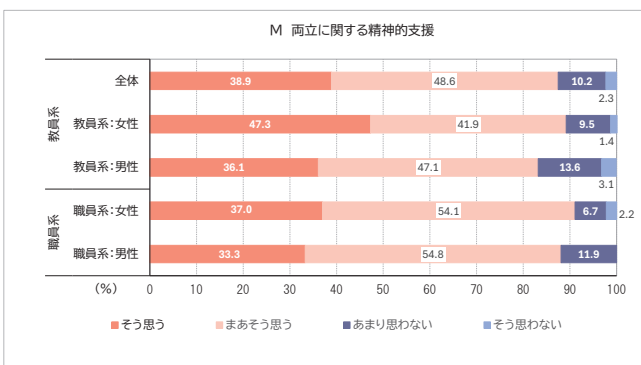
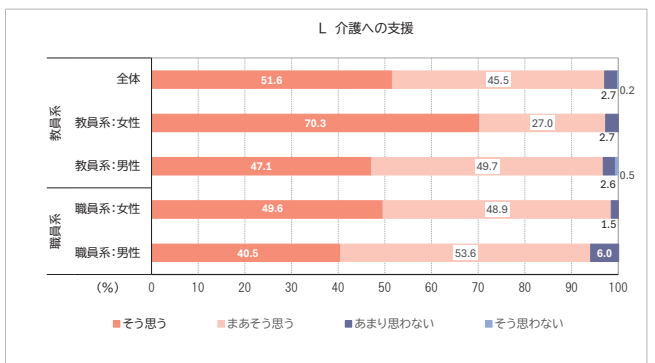
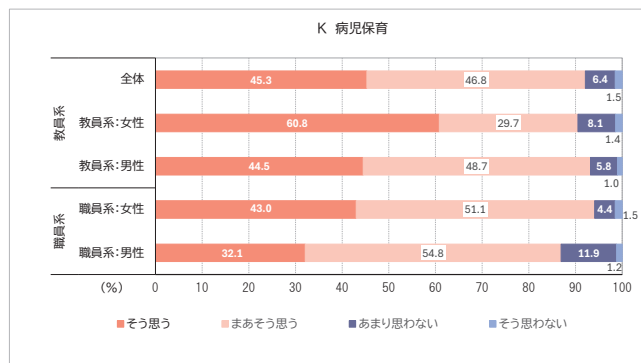
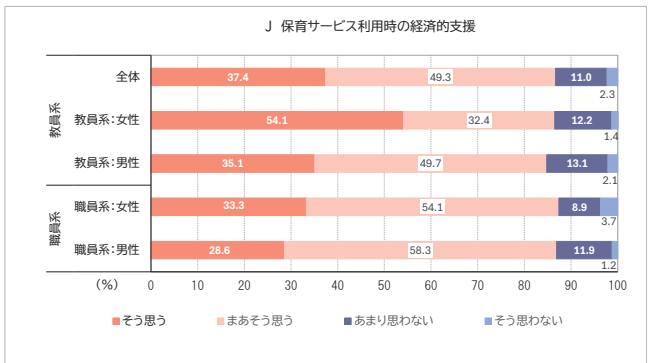
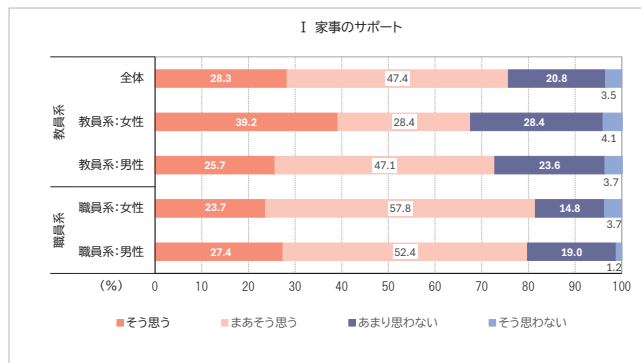
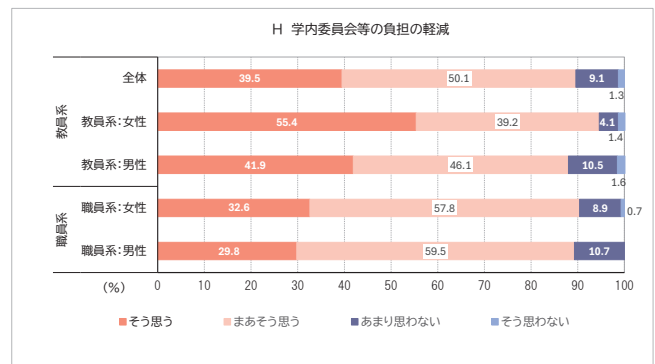
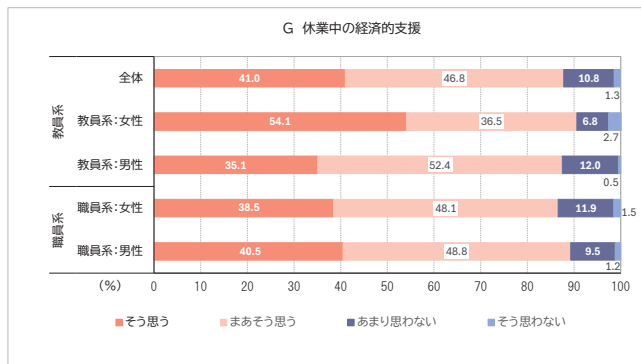


図 74 男女ともに仕事と家庭を両立させていくために必要と思われること（職種別・男女別）

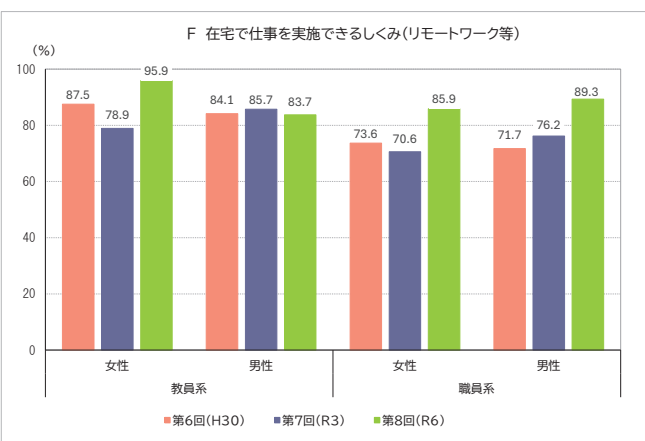
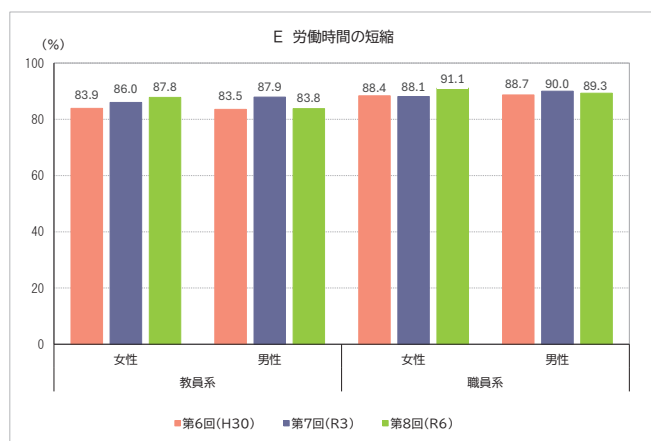
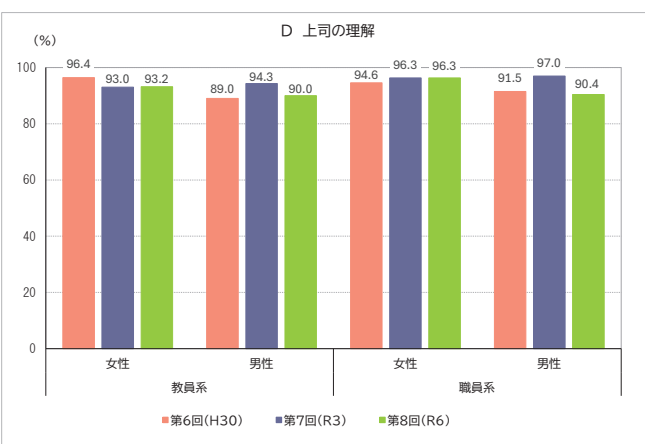
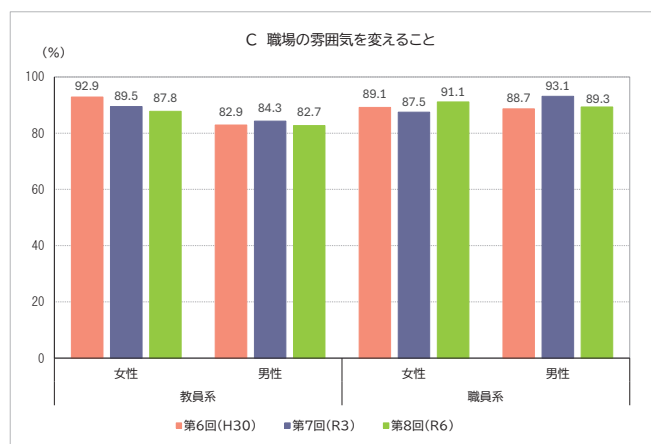
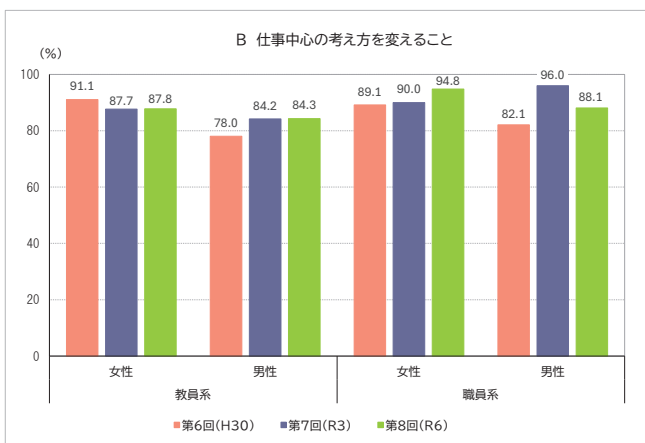
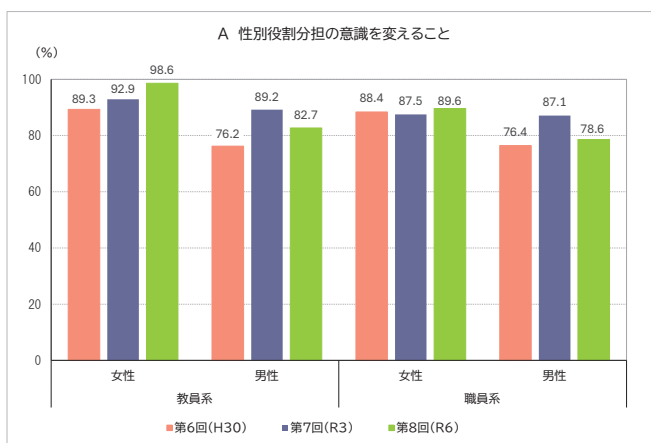
③経年比較(図 75)

仕事と家庭を両立させるための取組の必要性の肯定率(「そう思う」と「まあそう思う」)を第6回及び第7回と今回の結果を比較した。

全体的に肯定率が高くなる項目が多く、「上司の理解」「介護への支援」では、いずれも90%を超えている。

また、「在宅で仕事を実施できるしくみ(リモートワーク等)」は教員系男性を除き第6回から増加傾向となっており、教員系女性では9割台半ばとなっている。

女性では「性別役割分担の意識を変えること」「仕事中心の考え方を変えること」等、意識変化の肯定率が高く、男性との差が大きくみられる。制度面や設備等による支援のみならず、意識の変革を促すための活動が必要であると考えられる。



※第6回・第7回では「F.休業中に自宅で仕事を継続できるしくみ」

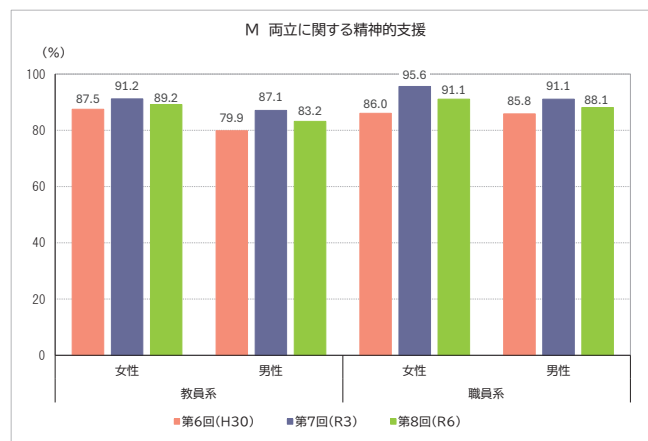
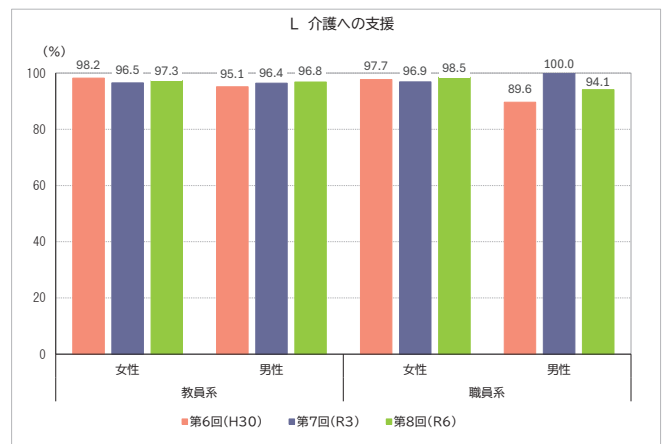
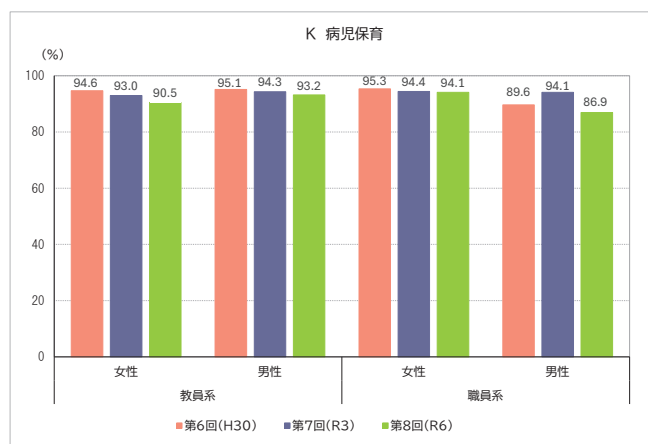
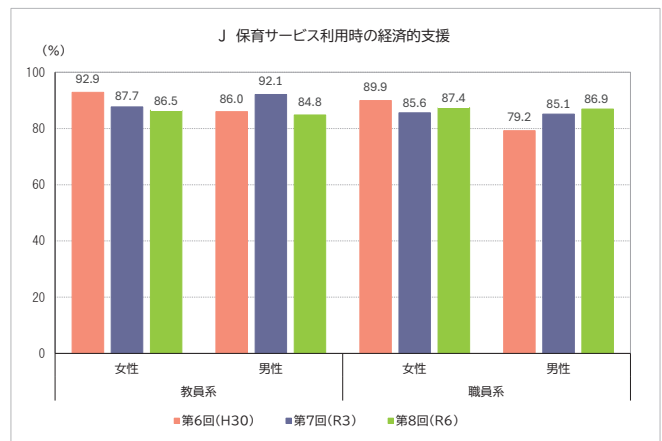
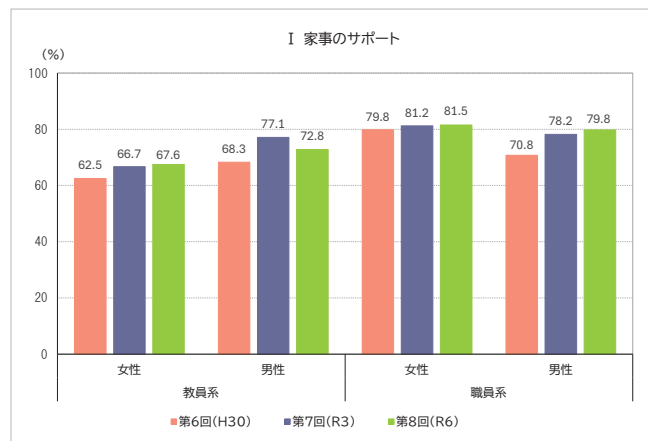
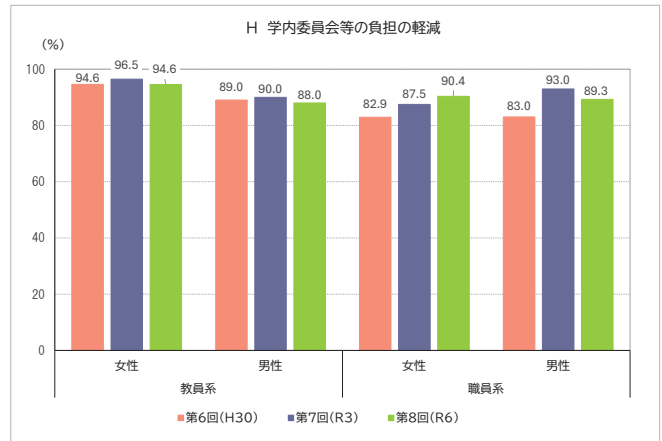
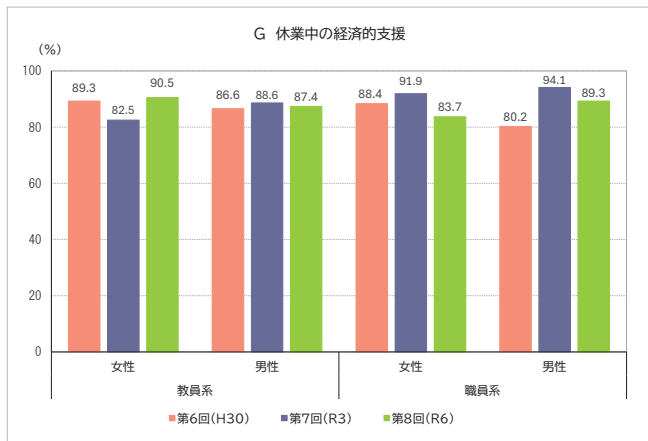


図 75 仕事と家庭を両立させるための取組の必要性の肯定率
（「そう思う」＋「まあそう思う」の経年変化）

2-7 まとめと今後の課題

本節では第8回調査の結果をまとめるとともに、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及びダイバーシティ推進に向けた課題を明らかにする。

【第8回調査の結果概要】

(1) 回収状況

調査対象者1,979名に対して、回答数は519名(回収率26.2%)だった。

回収率は、地域教育文化学部・社会文化創造研究科、教育実践研究科では50%を超えたものの、医学部・医学系研究科、附属病院、飯田キャンパス事務部や工学部・理工学研究科、有機材料システム研究科、米沢キャンパス、米沢キャンパス事務部では10%台と、部局ごとに大きな差があった。

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: 小白川キャンパス 49.7%、飯田 17.5%、米沢 14.1%、鶴岡 9.2%、附属学校園 9.4%

b) 職種: 教員系 52.8%、職員系 44.3%、医療系 0.8%、その他 2.1%

c) 性別: 女性 42.4%、男性 53.8%、わからない・その他 3.9%

d) 平均年齢: 女性 43.0 歳、男性 47.6 歳

教員系 48.0 歳(女性 43.3 歳、男性 49.9 歳)

職員系 42.7 歳(女性 43.1 歳、男性 42.3 歳)

e) 雇用形態: 常勤無期雇用は全体の約 4 割、教員系女性では 5 割台半ば

f) 配偶関係: 配偶者・パートナーが有は 7 割強(別居 9.4%を含む)

教員系は女性で 2 割弱、男性で 1 割強が配偶者・パートナーが別居

同居の配偶者等がいる教員系女性は 43.2%(男性 71.7%)

g) 配偶者等が常勤・フルタイム就労の男性: 教員系で 3 割強、職員系で約 5 割

(以下は教員系について)

h) 職位: 男性(191 人)の 47.6%が教授、女性(74 人)の 14.9%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 8.5 年<男性 17.4 年

j) 教育研究活動: 平均勤務日数(4.82 日/週)などに男女差はないが、学内会議は男性が多く、海外の出張日数は女性が多い

平均年齢は、女性より男性が高く、教員系、職員系の順に若くなる。

職種ごとの平均年齢の差は、職員系で最も小さく、教員系で男性が 6.6 歳高い。

雇用形態や配偶者・パートナーの状況(有無や同居・別居)などは、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。ワーク・ライフ・バランスを念頭に、やりがいを持って、安心して働ける環境作りが必要と考えられる。

(3) ライフ

(Q19(1)～(3-B2))

- ・育児や介護が必要な同居家族：育児 27.9%(女性 27.3%、男性 28.3%)
介護 4.6%(女性 6.4%、男性 2.9%)
- ・平日 1 日平均時間(女性)：家事 182 分、育児 263 分、介護 107 分
- ・平日 1 日平均時間(男性)：家事 95 分、育児 124 分、介護 63 分
- ・別居家族の育児：年間平均 36.1 日
- ・別居家族の介護：年間平均 23.9 日

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ている。また、育児と介護が重なるダブルケアラーにあたる教職員がいることも考えられる。育児の支援が昨今注目されがちであるが、今回の調査結果では、男女ともに仕事と家庭を両立させていくために必要とされる支援では「介護への支援」の肯定率が 97.1%と非常に多くなっている。介護はキャリアを重ねてきた年代で男女問わず直面する問題といえることから、これからの超高齢化社会においては、重要な支援要素として検討が必要となる事項であると考えられる。

(4) ワーク

(Q9)

- ・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こと」(63.9%)「職場の中で言動に不快感を感じること」(50.7%)、「会議等で発言しにくいと思うこと」(50.3%)
- ・忙しすぎると感じる：職種別の差(教員系＞職員系)はあるが男女差はあまりない
- ・出勤したくないと感じる：教員系(女性 44.6%、男性 34.0%)、職員系(女性 51.2%、男性 45.2%)で共に女性の該当率が高い
- ・会議等で発言しにくい：教員系(女性 63.5%、男性 47.1%)では女性、職員系(女性 45.9%、男性 53.5%)では男性の該当率が高い
- ・職場の中で言動に不快感を感じる：教員系(女性 58.1%、男性 49.7%)では女性の該当率が高く、職員系では男女に差はない(女性 46.7%、男性 46.4%)

※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であるため、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。「忙しすぎると感じる」割合は教員系に多い一方、「出勤したくないと感じる」割合は職員系に多く、より詳細な状況把握のうえで、職種全体として働き方や職場環境をそれぞれ見直す必要があると考えられる。

「職場の中で言動に不快感を感じる」、「会議等で発言しにくいと思う」といった職場や会議に関する項目についても半数以上が不快感を感じると回答していることは、重要な改善項目であるといえる。職場において男女は対等なパートナーであるという意識づくりをはじめとして、働きやすい職場であり続けるための環境づくりが今後必要であると考えられる。

(5) ワーク・ライフ・バランス

a) 仕事・研究の阻害要因(Q10)

- ・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」(32.8%)、「研究や業務時間が十分とれない」(28.1%)、「職場・研究室の人間関係」(25.4%)(以上は 15 項目中 3 択の結果)
- ・教員系では「研究や業務時間が十分とれないこと」「主となる仕事と関係ない業務」「研究・業務費の少なさ」が、職員系では「職場・研究室の人間関係」が男女ともに上位
- ・今回調査から追加された「休養・リフレッシュに必要なスペース・設備がないこと」では、男女ともに職員系で高い

b) 仕事と家族の関係(Q20)

- ・半数以上の男女が「家においても仕事のことが気になってしかたがない」と回答
- ・教員系女性は「家においても仕事のことが気になってしかたがない」の該当率が他より高い
- ・教員系では「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」、職員系では「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」の男女差が大きい

仕事の原因で家庭生活に支障があるとする割合が高い傾向は男女に共通してみられる。一方、女性は「育児・子どもの教育」や「家事」など、家庭生活に関する項目について男性より回答割合が高い傾向があることから、女性教職員が家庭の負担を担っているとみることが出来る。男女ともに安心して働くことのできるよう、職務内容の見直しや多様な働き方の選択を可能とする職場環境が求められる。

(6) 男女共同参画及びダイバーシティ（知識・意識・認識）

a) 男女共同参画等に掛かる知識(Q11)

- ・「男女共同参画社会基本法」は約 9 割、「女性活躍推進法」は 6 割強が『知っている』と回答
- ・「男女共同参画社会」という言葉の周知度は高い(97.9%)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 71.1%で、教員系(女性 82.4%、男性 80.6%)と職員系(女性 62.2%、男性 59.5%)との差が大きい
- ・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(Q6)

- ・教員系女性の 8 割弱は「結婚は女性にとって不利になることが多い」と回答
- ・職員系男性は「夫に経済力があれば、家事育児は妻がやるべき」(21.5%)、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」(10.7%)の回答率がやや高い
- ・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る

c) アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見、思い込み)(Q6)

- ・介護を抱えている人が働くことについては 9 割弱、病気治療中の人が働くことについては約 8 割が困難があると捉えている
- ・約 7 割が、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

- ・8 割強が「日本の大学は女性の教員が少ない」(Q6)、「国際的に見て日本の女性研究者割合は低すぎる」(Q8)と認識

- ・9割弱が、大学が多様性確保を進めることの重要性(87.8%)や妥当性(86.7%)を認識(Q8)
- ・具体策となる「女性学生割合に見合う女性教員数の確保が望ましい」(65.0%)はと6割台半ばに下がる(Q8)

全体的に、男女共同参画及びダイバーシティに関する基本的な言葉や法律の認知度は高い一方、男女共同参画に関する意識は職種や性別による差が多少みられ、特に職員系男性で性別役割分業意識をもつ人がやや高い傾向がみられる。

「アンコンシャス・バイアス」については、言葉を知っている人が全体で7割以上となっている一方、バイアスを持つ人も依然として多くみられる。アンコンシャス・バイアスの解消は自然に進行するものではなく、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とともに、組織のジェンダー・バランスの是正やアンコンシャス・バイアスを解消するための啓発活動等を継続することが必要であることから、「山形大学男女共同参画基本計画(第2次)」で基本方針として掲げる「教員・研究及び就労と家庭生活との両立のための環境づくり」や「男女共同参画及びダイバーシティへの意識改革の推進」に基づく具体的施策について、今後も継続的な推進を図っていく必要がある。

(7) 本学の取組に対する知識や評価

a) 本学の制度や目標等(Q11)

- ・「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」の周知度は全体で約5割と、第7回調査よりも向上しているが、他項目に比べて依然として低く、教員系女性で比較的高い
- ・「全学で夕方5時以降の会議の原則廃止」と「育児短時間勤務」の周知度は約7割で、男女ともに教員系より職員系で高い

b) 本学の働く環境(Q6)

- ・「女性が働きやすい環境が整っている」と評価したのは、教員系(女性58.1%、男性60.7%)より職員系(女性71.1%、男性78.6%)が高い
- ・男性と女性では、女性の方が育児休暇を取得しやすい雰囲気があると感じられているが、「男性が育児休業を取得しやすい雰囲気がある」の評価も全体で5割以上

c) 本学のこれまでの取組(Q8)

- ・「保育所の設置など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」の評価は職種で差があり、教員系では女性、職員系では男性の肯定率が比較的高い

d) 本学の女性教員や女性上位職

- ・全体の9割弱が「本学の女性教員はもっと増えてよい」と回答、教員系は男女とも約9割で、職員系よりも高い(Q6)
- ・「組織のリーダーになれる女性教員がいる」認識について、最も高い教員系女性(90.5%)と最も低い職員系男性(64.3%)の間の差が大きい(Q8)

本学の支援制度に関する知識は高く、女性が働きやすい環境の整備に対する評価も高い。また、本学の女性教員を増加することについては大半が肯定している。男性が育児休業を取得しやすい雰囲気は女性と比べた場合は依然として低いが、増加傾向にある。一方、女性の参画拡大のための数値目標の周知度が約半数、リーダーになれる女性教員がいるという認識が職種・性別によってバラつきがある状況を踏まえると、固定的な

性別役割分担意識からの脱却のための意識啓発や、採用・育成・登用における男女共同参画をさらに推進していくことが求められる。

(8) 女性研究者が少ない理由

- ・女性研究者が少ない理由として肯定率が 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」の 3 項目で、職種を問わず女性の肯定率が高い(Q7)
- ・当事者である教員系女性は全体的に肯定率が高く、教員系男性との間に「家庭との両立困難」(女性 82.5%、男性 50.8%)で 31.7 ポイント、「育児期間後の復帰が困難」(女性 63.5%、男性 36.7%)では 26.8 ポイントの差がある(Q7)
- ・「男女間には能力の差がある」は全体で 11.5%と肯定率は低い(Q7)

女性研究者が少ない理由について、当事者である教員系女性では「家庭との両立が困難」が最も高く、次いで「労働時間が長いから」となっており、ワーク・ライフ・バランスが課題であると捉えられている。これらの対策については、これまでのように女性研究者を対象にした各種取組を行うことも必要だが、男女で意識の違いが出ていることも見過ごしてはならず、性差を生み出しうる社会的(環境的)な要因が取り除かれるよう、マジョリティである男性への啓発など、男女共同参画への意識改革の促進も重要であると考えられる。

(9) ダイバーシティについて

- ・実現できていると思うことは「様々な価値観を持つ教職員の存在」(82.8%)、「様々な得意分野・強みを持つ教職員の存在」(77.7%)、「多様な世代の教職員の存在」(73.8%)の肯定率が高い(Q13)
- ・一方、肯定率が低い項目は「障がい者が障害なく働くことができる」(52.4%)、「多様な国籍の教職員が存在する」(48.1%)が上位(Q13)
- ・学内で必要だと思う取組は 4 割強が「ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティに関する相談窓口の設置」と回答、男女間では「支援制度の更なる周知」(男性が 31.5%、女性は 42.7%)で差が大きい(Q14)
- ・ダイバーシティ推進室が実施している取組について「女性管理職支援制度」について 6 割弱、「男女共同参画及びダイバーシティセミナー・フェスタ」について 5 割強が『知らない』と回答(Q15)

教職員の多様性については、価値観・能力・年齢等において肯定率が高い結果となっている。なお、本学の「山形大学男女共同参画基本計画(第 2 次)」においては、男女共同参画に加え、ダイバーシティの推進も一層推進することを目的に基本方針及び具体的施策が策定されている。現在、ダイバーシティの対象は、男女だけでなくすべてのジェンダー、国籍、障がい、家庭環境、年齢等多様になっているが、ダイバーシティに関する実際の取組の幅は、各大学によっても差が生じている状況であるといえる。誰もが自らの個性と能力を十全に発揮することができるための環境づくりの必要性を踏まえ、女性教員比率以外にも目標を設定するなどの検討も今後必要になってくると考えられる。

本学のダイバーシティ推進室が実施している支援事業や取組については、教職員の認知度向上を図る必要がある。

(10) 今後必要な支援

- ・男女ともに仕事と家庭を両立させていくために必要だと思うことの 13 項目中 12 項目で肯定率が 8 割を超え、最も回答割合が高い「介護への支援」では 97.1%、次いで「上司の理解」、「病児保育」では約 9 割(Q12)
- ・「性別役割分担意識を変える」「仕事中心の考え方を考える」「職場の雰囲気を変える」などの意識や考え方・雰囲気の変革を求める項目、「介護への支援」傾向は女性にやや強い傾向がある(Q12)
- ・「在宅で仕事を実施できる仕組み」の支援は、教員系女性で 9 割台半ば(Q12)

今後の支援に関しては多くの項目で必要と思われるが、介護支援や病児保育など家族のケアに関する支援が強く求められている。これらは男性から回答も多く、男女ともに仕事と育児や介護の両立が難しい現状を示していると考えられる。女性だけではなく男性も育児・介護に携われる環境を整備するために、育児・介護支援制度の推進を引き続き行うことが求められる。

一方、女性は意識や考え方といった意識啓発の推進が必要と考える傾向が男性よりもやや強くみられる。人々の意識の中に形成された性別に基づく固定的な役割分担意識、性差に対する偏見の解消は、男女共同参画を推進していくうえで大きな課題として考えられているが、学内における男女共同参画推進に向けての広報や啓発活動のほか、学習会や研修会なども検討の上で、職場全体の意識改革を図っていく必要がある。

【第6回調査との比較】

今回の調査結果を第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の3つに分けて抜粋する。

(1) 変化がなかった点

- ・介護を必要とする家族がいる人の割合(2 割弱)
- ・平均キャリア年数は男性が長い傾向にある
- ・教員系の学期中の勤務日数、長期休業中の勤務日数
- ・「忙しすぎと感じること」が教員系で高い
- ・仕事や研究を行う際に障害になっている要因で最も高いのは「主となる仕事と関係ない業務」

(2) 改善傾向がみられた点・注目する点

- ・職種の教員系においては、出産や育児による研究中断期間のあった人数について、男性が 0 人→2 人に増加、女性が 5 人→12 人と大幅に増加
- ・家事・育児・介護に要している平均時間が全体的に増加
- ・教員系男性の「会議等で発言しにくいと思う」割合が 10 ポイント以上減少
- ・職員系男性、職員系女性の「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」割合が 10 ポイント以上減少
- ・職場に何でも話せる人がいないと感じる割合が全体的に減少
- ・出勤したくないと感じる割合が全体的に減少
- ・本学の働く環境について、「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」「男性が育児休業を取得しやすい雰囲気がある」と感じる割合が男女いずれも増加
- ・「本学は、組織のリーダーになれる女性教員がいる」が男女ともに 20 ポイント以上増加
- ・「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」を肯定する割合は減少傾向で、男女ともに 1 割未満
- ・女性教員数の考えについて、「本学の女性教員はもっと増えてもよい」は、男性が約 10 ポイント増加
- ・男女共同参画及び多様性に関する意識について、「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」の値が男性では増加し、女性との差が過去調査より縮小

(3) 悪化傾向がみられた点

- ・教員系において「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」割合が男女ともに増加し、特に教員系女性において約 20 ポイント増加
- ・結婚は女性にとって不利になることが多いと感じる割合が女性で 10 ポイント以上増加し、男性との意識差が大きくなっている
- ・女性研究者が少ない理由について、「社会的な偏見があるから」が全体で 8.2 ポイント増加し、特に職員系男性で増加
- ・仕事・研究を行う際の障害で、教員系では、男女ともに「職場・研究室の人間関係」、「管理的事務」、「研究や業務を補助する人がいないこと」の回答が増加
- ・「結婚は女性にとって不利になることが多い」を肯定する割合は女性で増加

【施策の効果】

今回のアンケート調査結果及び過去調査との比較について、「山形大学男女共同参画基本計画(第2次)」において具体的施策として掲げている取組との関連を以下に整理する。

【山形大学男女共同参画基本計画(第2次) 具体的施策(行動計画)】

1. 教職員等の男女機会均等の実現・格差の是正
2. 教育・研究及び就労と家庭生活との両立のための環境作り
3. 男女共同参画及びダイバーシティに関する意見・要望等をくみ上げたり、共有するシステムの整備
4. 男女共同参画及びダイバーシティへの意識改革の促進
5. 女性研究者の裾野拡大
6. 男女共同参画推進及びダイバーシティのための教育・研究の充実
7. 男女共同参画推進及びダイバーシティに関する学内の調査・分析・統計等の情報提供
8. 男女共同参画及びダイバーシティに取り組む地域社会等との連携

1. 教職員等の男女機会均等の実現・格差の是正

5. 女性研究者の裾野拡大

◇関連するアンケート結果抜粋

- ・職員系男性、職員系女性の「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」割合が10ポイント以上減少
- ・教員系女性の「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」割合が約20ポイント増加
- ・「本学は、組織のリーダーになれる女性教員がいる」が男女ともに20ポイント以上増加
- ・女性研究者が少ない理由について、「社会的な偏見があるから」が全体で8.2ポイント増加し、特に職員系男性で増加

◇分析

本学の女性教員比率は2021年までは国立大学全体より低かったが、2021年から2022年にかけて1.9ポイント、2022年から2023年にかけて2.5ポイント増加している(79ページ「今後の課題」参照)。女性教員比率の増加の要因としては、教員採用における女性限定ならびに女性優先公募の実施等が影響していると考えられる。

格差の是正に関連する施策としては、教職員の業績評価について性別による差別等がないか、積極的な改善策がとられているかの定期的な点検を学内で実施している。今回の調査で、職員系では男女ともに「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」割合が減少し、格差が是正されている状況がみられた。一方で教員系女性においては増加しているなど、女性本人が昇進について格差を感じている状況も依然としてみられることに留意する必要がある。

女性研究者の裾野拡大にあたっては、講話などの開催や、山大JOINをはじめとするネットワーク構築支援を推進している。関連するアンケート結果では、女性教員・研究者が少ないと考える理由で「お手本になるような女性研究者が少ないから」は第6回と比較して減少するとともに、「国際的に見て、日本の女性研究者の割合は低すぎる」の認識は増加しており、学内で勤務する教職員等においても、女性研究者に対する意識の変化が生じていると考えられる。

2. 教育・研究及び就労と家庭生活との両立のための環境作り

◇関連するアンケート結果抜粋

- ・介護を必要とする家族がいる人の割合(2 割弱)に変化はない
- ・家事・育児・介護に要している平均時間が全体的に増加
- ・本学の働く環境について、「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」「男性が育児休業を取得しやすい雰囲気がある」と感じる割合が男女いずれも増加

◇分析

当該施策に関連する取組のうち、特に育児・介護支援については、2022年に「育児・介護休業法」が改正され、男性の育児休業取得促進のための枠組みが新たに追加されたことを踏まえ、本学の育児休業等に関する規程も改正を行っている。また、本学では毎年「山形大学男女共同参画及びダイバーシティセミナー」を実施しているが、令和5年度は男性の育休に関する講演会を実施するとともに、広報誌やHPIにおける出産・子育て・介護等の制度案内や、男性も含めた産休・育休体験談を掲載するなど、意識啓発を行っている。関連するアンケート結果をみると、第6回と比較した際には育児を必要とする家族がいる人の割合は減少、介護を必要とする家族がいる人の割合は横ばいであるものの、家事・育児・介護に要している平均時間は全体的に増加している。また、育児休業の利用環境に対する評価は男女ともに増加していることから、ワーク・ライフ・バランスの実現にあたり、特に育児支援に関する情報提供や普及啓発の効果は大きく出ていると考えられる。

3. 男女共同参画及びダイバーシティに関する意見・要望等をくみ上げたり、共有するシステムの整備

4. 男女共同参画及びダイバーシティへの意識改革の促進

6. 男女共同参画及びダイバーシティのための教育・研究の充実

◇関連するアンケート結果抜粋

- ・「職場に何でも話せる人がいないと感じる」を肯定する割合は減少し、特に教員系女性は第7回調査よりも20ポイント以上減少した
- ・言葉について、「男女共同参画社会」は97.9%、「アンコンシャス・バイアス」は71.1%が「知っている」と回答し、「男女共同参画社会基本法」「学長による山形大学男女共同参画推進宣言」については職種・性別に関わらず増加
- ・男女共同参画及び多様性に関する意識で「本学の男女共同参画は進んできている」が男女ともに増加
- ・「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」を肯定する割合は減少傾向で、男女ともに1割未満
- ・結婚は女性にとって不利になることが多いと感じる割合が女性で10ポイント以上増加し、男性との意識差が大きい
- ・男女共同参画及び多様性の確保に関する認識について、男性で「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」が増加し、女性との意識差が縮小

◇分析

意見・要望等をくみ上げたり共有するシステムの構築では、第7回調査後に取り組んだ女性研究者の集いや意識改革の推進の取組でもある女性研究者との懇談会を継続して開催している。性別での違いはあるものの、職場でお互いに相談できる状況が構築されてきたといえる。

男女共同参画及びダイバーシティへの意識改革の促進及び教育・研究の充実にあたっては、各種情報発信をはじめ、シンポジウムや講演会の実施、男女共同参画及びダイバーシティセミナー・フェスタ、山形大学男女共同参画及びダイバーシティ推進賞の取組を、ダイバーシティ推進室を中心に実施している。「男女共同参画社会」という言葉はほぼ全ての教職員が認知している状況であり、固定的な性役割分担意識の低下や、本

学の男女共同参画への評価も増加していることから、本学の教職員は男女共同参画・ダイバーシティに関する意識は高まっているといえる。

注 「7. 男女共同参画推進及びダイバーシティに関する学内の調査・分析・統計等の情報提供」及び「8. 男女共同参画及びダイバーシティに取り組む地域社会等との連携」は今回の調査項目を踏まえて非掲載

【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（現在はダイバーシティ推進室に名称を変更）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（現在はダイバーシティ推進委員会）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」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。上記の経緯を踏まえ、前回の第 7 回調査では、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ている。

今回の第 8 回調査においても、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つ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は全体で 7 割以上と比較的高くなっているが、職種や性別によっても差があるため、継続的な周知・啓発活動が求められる。

さらに、今回の第 8 回調査は第 2 次基本計画の 5 年目にあたり、本学の男女共同参画等の現状把握が目的の 1 つであることを踏まえ、本学のダイバーシティの実現状況にかかる新規の設問を設定した。その結果、本学のダイバーシティについて「様々な価値観を持つ教職員の存在」(82.8%)、「様々な得意分野・強みを持つ教職員の存在」(77.7%)、「多様な世代の教職員の存在」(73.8%)の実現については特に肯定率が高く、多様なバックグラウンドを持つ教職員が多く所属していると感じられていることがわかった。一方で、「ライフスタイルに合わせて様々な勤務形態を選択できる」は職種や性別によっても差が生じている。

ライフスタイルに関しては、「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、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改善の必要性が指摘されていた。今回の調査結果においては、男性も含めて育児休暇を取得している人数が増えており、男女ともに育児休暇を取りやすい雰囲気は向上していることは、ワーク・ライフ・バランスの観点において大きな改善事項といえる。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高まっている傾向がある。しかしながら、依然として、女性の育児や介護の負担が大きい状況であることや、家族と過ごす時間と仕事の時間配分、家にも仕事のことが気になるなど、仕事と家庭の両立に困難を抱えている状況が特に教員で顕著であり、ワーク・ライフ・バランスの困難に直面している状況もみられる。男女共同参画及びダイバーシティの推進のためには、性別・職種を問わずワーク・ライフ・バランスが推進される必要があることから、これまでの基盤整備を土台としつつ、より柔軟な取組の検討が必要である。なお、今後必要な支援では、「介護への支援」「病児保育」「上司の理解」をはじめ多くの項目で高い回答割合となっており、家族のケアに関する支援のほか、ワーク・ライフ・バランスの推進、性別役割分担意識の解消、就労環境の向上など、それぞれの課題についてより詳細な分析を行いつつ、支援体制の見直しを検討していく必要がある。

また、今回調査から追加した本学のダイバーシティの実現状況にかかる設問では、ダイバーシティ推進室が実施している支援事業や取組に関する認知度も確認した。その中では、「女性管理職支援制度」や「男女共同参画及びダイバーシティセミナー・フェスタ」について知られていない割合が特に高くなっており、概ね全ての事業や取組について 4 割以上の教職員が認識していない状況であった。支援事業等については、本人にとって

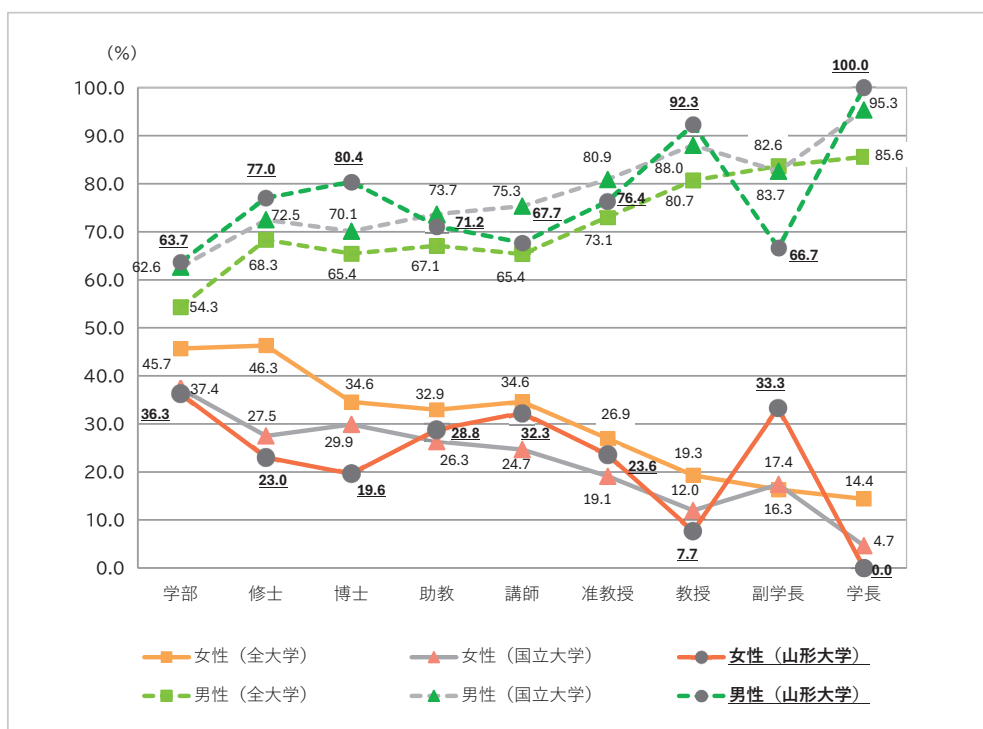
必要な状況となって初めて認識される場合も多くあると考えられるものの、今後、男女共同参画及びダイバーシティを一層推進していくにあたっては、各種取組の検討とともに、教職員に対する広報活動も重点的にを行い、支援が必要な人が適切な支援を受けられるような環境づくりを進める必要があると考えられる。

なお、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や採用者に占める女性研究者割合の分野別の数値目標が示された。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別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。

図76では、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傾向がある。山形大学は学部・修士・博士ではジェンダーギャップが国立大学全体より顕著であるものの、助教・講師・准教授では国立大学全体よりもジェンダーギャップは小さくなっている。さらに、図77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※1②、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、本学の女性教員比率は2021年までは国立大学全体より低かったが、2021年から2022年にかけて1.9ポイント、2022年から2023年にかけて2.5ポイント増加しており、2023年時点では国立大学全体や特性区分②よりも高い比率となっている。女性教員比率の向上は、「山形大学男女共同参画基本計画(第2次)」においても行動計画として挙げられており、基本方針である「教職員等の男女機会均等の実現・格差の是正」が着実に推進されている状況がうかがえる。

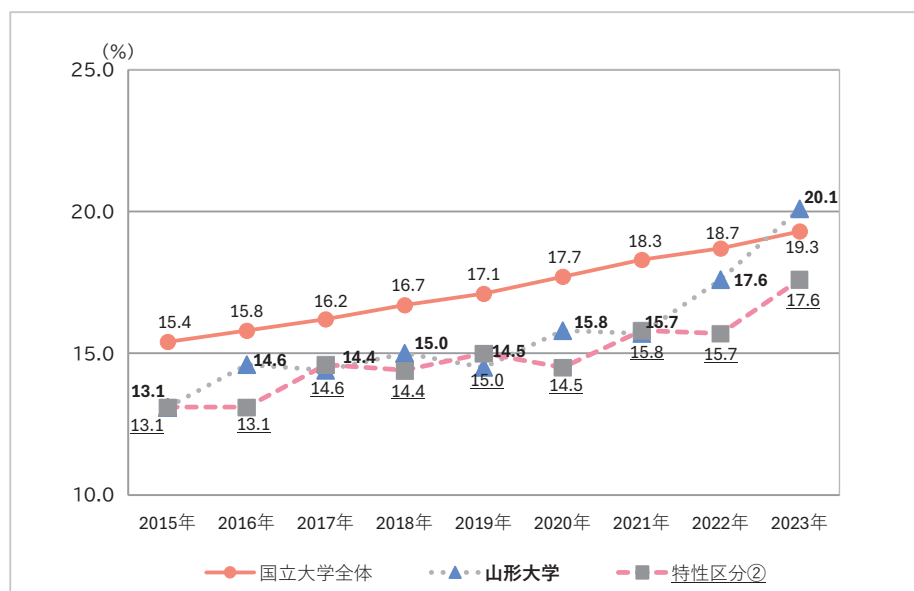
なお、今後は、研究、就労の場において、上記のような男女の格差是正の視点だけでなく、国籍、信条、文化、年齢などのダイバーシティを積極的に活かすという視点をもった環境づくりがますます重要になると考えられる。「山形大学男女共同参画基本計画(第2次)」においては、高等教育・学術研究の機関としての山形大学が、学術的・社会的な責任を果たすため、本学の男女共同参画・ダイバーシティに取り組んでいくと明記されている。男女共同参画の実現に向けた基盤が整備されつつある今、推進体制を一層強化して、戦略的に取り組んでいくことが求められている。

※1 特性区分 独立行政法人大学改革支援・学位授与機構による各国立大学の財務関係情報の集計・分析に用いられる特性別区分(86大学を学部構成等の特性に応じて①旧帝国大学、②附属病院を有する総合大学、③附属病院を有しない総合大学、④理工系大学、⑤文科系大学、⑥医科系大学、⑦教育系大学、⑧大学院大学の8区分に分類)



出典：全大学「学校基本調査（文科省）」、国立大学「国立大学の男女共同参画推進の実施に関する追跡調査」、山形大学「国立大学の男女共同参画推進の実施に関する追跡調査」及び「大学所持データ」より算出

図 76 令和 5 年度：学生・教員のジェンダー構成（全大学・国立大学・山形大学）



出典：国立大学における男女共同参画推進の実施に関する追跡調査報告書 (<https://www.janu.jp/janu/gender/>) より

図 77 国立大学における女性教職員比率の推移（全体・山形大学・特性区分②）

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6年6月28日

山形大学ダイバーシティ推進室 室長（理事・副学長） 伊藤 真知子

山形大学は、平成21年に男女共同参画推進室を設置（令和4年4月に「ダイバーシティ推進室」に改称）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、ダイバーシティ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5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、山形大学ダイバーシティ推進室活動報告書に掲載し、ダイバーシティ推進室のホームページに公開します。また、ダイバーシティ推進室では、アンケート結果を基に、男女共同参画推進及びダイバーシティ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、附属学校教職員、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）
の方については対象外となるため、ご回答不要です。

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、上記の目的以外で利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://src2.webcas.net/form/pub/src1/diversity_yamagata-u

全学共通ID：yamagata2024

全学共通PW：danjo2024

※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：6月28日（金）15時から8月8日（木）24時まで

回答を途中で中断しても再開可能なアンケートとなっております。

問合せ先：山形大学ダイバーシティ推進室

e-mail：yu-y-danjo@jm.kj.yamagata-u.ac.jp

電話：023-628-4937・4939



I. はじめにあなたの仕事についてうかがいます。

Q 1. 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 教育推進機構、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、ダイバーシティ推進室、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

Q 2. 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 | |
| その他 | 7 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（ ） | |

Q 3. 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。

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

Q 4. 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（月数は切り上げ）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）

Q 5. 昨年度（令和 5 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 5 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 5 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 5 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 5 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. 学生の長期休業中（夏休み等）の大学での勤務	1 あり 2 なし	→	B. 学生の長期休業中（夏休み等）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. 学生の研究以外の相談や指導の時間数	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 5 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 5 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 5 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 5 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 5 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 5 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 5 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) 会議・委員会等の出席数、出張や学術誌への論文掲載の数	
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。

Q 6. 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. 男性は出産休暇・育児休業を取るべきでない・・・・・・・・ | 1 | 2 | 3 | 4 |
| L. 仕事より育児を優先する男性は仕事へのやる気が低い・・・ | 1 | 2 | 3 | 4 |
| M. 介護しながら働くのは難しいと思う・・・・・・・・・・ | 1 | 2 | 3 | 4 |
| N. 病気治療しながら働くのは難しいと思う・・・・・・・・ | 1 | 2 | 3 | 4 |
| O. 障がいのある人が仕事をしていくのは難しいと思う・・・ | 1 | 2 | 3 | 4 |
| P. LGBT の人は、身近にいると思う・・・・・・・・・・ | 1 | 2 | 3 | 4 |

Q 7. 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 | あまり | そう |
|----------------------------------|------|------|------|----|
| | そう思う | 思わない | 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 |

Q 8. 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。

- | | 1 | 2 | 3 | 4 |
|--|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 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 |

Q 9. 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。

- | | 1 | 2 | 3 | 4 |
|--------------------------------------|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 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ことに・ | 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に・ | 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ことに・ | 1 | 2 | 3 | 4 |
| H. 忙しすぎると感じることに・ | 1 | 2 | 3 | 4 |
| I. 出勤したくないと感じることに・ | 1 | 2 | 3 | 4 |
| J. 今の仕事を辞めたいと思うことに・ | 1 | 2 | 3 | 4 |

Q10. 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・設備の不足 | 6 休養・リフレッシュに必要なスペース・設備がないこと |
| 7 研究や業務時間が十分とれないこと | 8 研究や業務を補助する人がいないこと |
| 9 女性（男性）であるための差別 | 10 妊娠・出産 |
| 11 育児・子どもの教育 | 12 介護・看病 |
| 13 家事 | 14 家族の人間関係 |
| 15 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。

【言葉】

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

【法律】

- 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. 性的指向及びジェンダーアイデンティティの
多様性に関する国民の理解の増進に関する法律(令和5年6月) 1 — 2

【本学の取り組み】

- F. 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
G. 男女共同参画推進室の設置(平成21年2月) 1 — 2
H. 山形大学男女共同参画基本計画(第2次)(2020年4月) 1 — 2
I. 山形大学における多様な性に関するガイドライン(令和3年2月) 1 — 2
J. 個々の性別、性的指向、性自認等にかかわること 1 — 2
K. 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
L. 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
M. 全学で夕方5時以降の会議の原則廃止 1 — 2
N. 育児短時間勤務 1 — 2
O. 休業中の代替要員の確保 1 — 2

【本学の施設】

- P. 小白川キャンパス保育所の開設(のびのび・つぼみ) 1 — 2
Q. 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
R. 飯田キャンパス保育所の開設(すくすく) 1 — 2
S. 飯田キャンパス病児保育所の開設 1 — 2

【本学の法人認定】

- T. 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
U. やまがたスマイル企業(ダイヤモンド)認定(令和6年3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 | あまり | そう |
|-----------------------------|------|------|------|----|
| | そう思う | 思わない | 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変えること | 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. 在宅で仕事を実施できるしくみ（リモートワーク等） | 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. 家事のサポート | 1 | 2 | 3 | 4 |
| J. 保育サービス利用時の経済的支援 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| K. 病児保育 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| L. 介護への支援 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| M. 両立に関する精神的支援 | 1 | 2 | 3 | 4 |

Ⅲ 本学のダイバーシティについてうかがいます。

Q13. 本学のダイバーシティについて、実現できていると思いますか。あなたの考えに近いものを1つお選びください。

- | | そう思う | まあ | あまり | そう |
|------------------------------|------|------|------|----|
| | そう思う | 思わない | 思わない | |
| A. 様々な得意分野・強みを持つ教職員が存在する | 1 | 2 | 3 | 4 |
| B. ライフスタイルに合わせて様々な勤務形態を選択できる | 1 | 2 | 3 | 4 |
| C. 様々な価値観を持つ教職員が存在する | 1 | 2 | 3 | 4 |
| D. 多様な世代の教職員が存在する | 1 | 2 | 3 | 4 |
| E. 多様な国籍の教職員が存在する | 1 | 2 | 3 | 4 |
| F. 障がい者が障害なく働くことができる | 1 | 2 | 3 | 4 |
| G. 男女共同参画が実現されている | 1 | 2 | 3 | 4 |
| H. 性的指向や性自認の多様性が受け入れられている | 1 | 2 | 3 | 4 |

Q14. ダイバーシティを推進するにあたり、今後学内にどのような取組が必要だと思いますか。以下から主なものを3つまでお選び下さい。

- | | |
|-----------------------------------|------------------|
| 1 ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティに関する相談窓口の設置 | 2 女性の活躍推進 |
| 3 山大 JOIN（山形大学女性大学院生ネットワーク）の推進 | |
| 4 リーダーシップ向上に関する取組 | 5 性的指向・性自認に関する支援 |
| 6 障がい者支援 | 7 支援制度の更なる周知 |
| 8 ダイバーシティに関する啓発活動 | 9 その他（具体的に |
| 10 特になし | ） |

Q15. 以下、本学のダイバーシティ推進室が実施している支援事業や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。

	内容まで 知っている	実施されているのは知っているが、 内容は知らない	知らない
【支援事業】			
A. 研究支援員制度・・・・・・・・・・	1 _____	2 _____	3 _____
B. 研究支援員へのノートパソコン貸出・・・・・	1 _____	2 _____	3 _____
C. 各種保育利用料補助制度・・・・・・・・・・	1 _____	2 _____	3 _____
D. 学会等参加時の保育・介護支援制度・・・・・	1 _____	2 _____	3 _____
E. 女性管理職支援制度・・・・・・・・・・	1 _____	2 _____	3 _____
F. 女性研究者へのノートパソコン貸出・・・・・	1 _____	2 _____	3 _____
G. 研究中断からの復帰支援制度・・・・・	1 _____	2 _____	3 _____
【取り組み】			
H. 学部における女性研究者 裾野拡大セミナー支援・・・・・・・・・・	1 _____	2 _____	3 _____
I. 山形大学男女共同参画及び ダイバーシティ推進賞・・・・・・・・・・	1 _____	2 _____	3 _____
J. 男女共同参画及び ダイバーシティセミナー・フェスタ・・・・・	1 _____	2 _____	3 _____

IV. 最後にあなた自身やご家族についてうかがいます。

Q16. 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

Q17. 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）⇒Q18へ 2 いない（離別・死別）⇒Q18へ
3 いる（同居している）⇒Q17 (2)へ 4 いる（別居している）⇒Q17 (2)へ

(2) 配偶者・パートナーがいる方にお聞きます。配偶者・パートナーは現在、収入を伴う仕事をしていますか。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）⇒Q18へ 3 非常勤・パートタイムで就業⇒Q17 (3)へ
2 常勤・フルタイムで就業⇒Q17 (3)へ

(3) 配偶者・パートナーが現在、収入を伴う仕事をしていますらの方は、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（ ）

Q18. 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

Q19. 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。

育児に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。

育児に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。

介護に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。

介護に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

Q20. 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. 仕事の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

Q21. 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の結果報告は、ダイバーシティ推進室のホームページ
(<https://www.diversity.yamagata-u.ac.jp/about/about08>) 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・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

- ・女性教職員、特に教員や事務幹部候補について、同職及び同能力にある男性教職員よりも優遇した給与体系がないと割合(昇進希望者)は増えないと思う。仮に、同給与水準で女性枠限定の求人では、人が集まらないか、能力が著しく劣る人しか応募して来ないと思われる。
- ・各職位の枠数が決まっている状態で、解雇や降格なく女性比率を数年で高めることはそもそも困難と考える。本当に女性比率を高めるのであれば、まず席をあけるために助教～准教授について連続して同じ職位にいられる年数を制限するといった取り組みが必要ではないかと考える。
- ・男女共同参画推進を進めていくなれば、各部署において同じくらいの男女比を目指して採用を進めていくことが必要だと思う。女性(男性)が極端に少ない部署であれば、仕事のやりづらさを感じて退職を選ぶ方が出てくると感じている。
- ・女性教員数は少ないように感じる一方、女性事務職員に関しては増えてきていると思う。女性職員の昇進についても、本学は環境が整っていると感じる。
- ・男女共同参画推進に関する認識は世代によって異なり、若手～中堅層はそもそも男女不平等を感じていないように個人的に思える。本学は教職員の採用時、入学試験において、あまり男女やダイバーシティによる制限をしておらず、この内容を継続して実施するだけで十分公平性が保たれた取り組みができていると言える。むしろ、性別等を意識した雇用や登用を推進していくことは組織内の公平な評価を損ね、組織の価値を下げるにつながると考える。

②昇進・女性管理職比率について

- ・教授や理事など、高い役職者に女性が少なすぎるのではないかと。会議の写真や儀式での集合写真を見ると男性の多さに驚く。女性はいないか、数人のみ。国民の半分以上が女性ということを考えたら、これは異常事態と言わざるを得ない。
- ・産休育休を取得した方は、他の同時期採用の方よりも昇任が遅れると暗に読み取れてしまう人事は改めるべきだと思う。また違う理由があるのであれば、当事者本人が納得できるよう丁寧に説明すべきと思う。
- ・女性教職員が男女共同参画関連のイベントや事業に駆り出されたり、数合わせのために教育や経験が不十分なまま女性を管理職に当てはめたりするのはそろそろやめて、計画的に教育や環境整備を行なった方がよいのではないかと。
- ・ダイバーシティと言いつつ、男女の結婚及び子供の存在という形、女性に家事が偏っているという形が予定されていると感じる。また、女性活躍や管理職という際、職場や部局での男女比がそもそもどの程度のものなのかを考慮して欲しい。
- ・女性管理職が増えない理由は多岐(家庭の事情の他、責任の重さなど含む)にわたると思うが、本学の場合、本人が昇進を希望しないことが多いと感じる。もし管理職を増やしたいのであれば、「昇進したい」と思う職員を増やす教育等が必要と考えるが、多様化を考えれば個々の生活や考えを優先すべきとも考える部分もある。

- ・女性職員の育成に力を入れて男女共同参画に理解があり、なおかつ職能の面で優秀な管理職の女性職員を増やしていくことが、遠回りに見えても着実な方途であると考える。
- ・過度な女性教員支援が著しいと感じる。数値目標に縛られすぎて、能力がないのに採用、上級職に登用したり、過度に優遇しすぎている方が増長している例が見受けられる。年齢目標を理由に女性で、若手教員の採用を優先し、人格や学生への指導能力に問題のある方が散見される。
- ・女性の管理職を増やそうとする動きも自分にとってはプレッシャーに感じる。現在の教職員の男女比率が簡単には変わらないのであれば、とにかく女性をではなく、男性でダイバーシティに理解のある方にもやっていただくことを検討してほしい。

(2) 人員不足・業務量についての意見

- ・男性育休推進や女性管理職登用によって業務が回っていない現実を評価すべきだし、担当内で産休、育休を取得された側へのケアが全くない。臨時採用で人員配置することは当然として給与面でも措置されない限りモチベーションが上がることはない。是非大学として検討いただきたい。
- ・本務の仕事以外が多すぎて、業務終了後にそれらをこなすと帰宅が 21 時を容易に過ぎてしまう。自分の場合は妻が育児を担っていてくれるので何とかなっているが、このままでは若者は誰も昇進したくないと思う。

(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

- ・男女共同参画推進の際に「子育て」に偏り過ぎているように感じる。多様性ということであるならば、もう少し異なる視点での検討も必要なのではないか。
- ・対象が子育て中の女性の支援が中心という印象(もちろん大事だとは思うが)。ノートパソコンの貸し出しなど、施策の視点がちょっと古いのではないかと思う。

②保育所について

- ・米沢キャンパス保育所の開設を必要な方が居るのであれば望む。
- ・飯田キャンパスにある夜間保育を活用して、育児中の女性医師も夜勤業務、各科オンコール当番をしてほしい。
- ・常勤の方は保育園などのケアがあるが、非常勤の方は対象外のように。これはおかしいと思い、非常勤の方のケアもできるようにしたらどうか数度言った事があるが、「現在はそうに決まっているので」という紋切り型の答えしか返ってこなかった。「どうすれば現状を改善できるのか、どうすればみんなが働きやすくなるのか」という問題意識を持って対応いただきたい。

③休暇制度について

- ・テニユアトラック中に産育休取得期間が考慮されないのは、若年女性を積極的に雇用しようという取り組みに反している。
- ・障害と持病のある中学生以上の子への対応で時間休をとらざるを得ないことがしばしばあり、仕事と家庭の両立に日々悩んでいる。小学 6 年生までだと子の看護の休暇制度が本学にはあるが、中学生以上になると病气と診断されていても看護のための休暇は適用されず、夫婦共働きのため結局年休で何とかしのいでいる状態である。(年休を自分の用事で使用したことは通院以外ではほとんどない)障害・持病のある家族を持った教職員への休暇制度についても検討いただきたい。

- ・私は女性だが、職場において、女性だから不利とか負担が多いといったことは感じたことないが、支援の対象は女性のほうに偏っているような気がする。これほどまで女性限定で何かを支援したりイベントを行ったりする必要のあるのだろうか。ジェンダーも障がいも、自他の差を気にすることなく生きていける社会が理想だと思っている。特定の性別等に限定するイベントやサービスは、かえって対象の方々を浮き上がらせてしまって、逆効果になる可能性もあると思う。
- ・育児や介護のサポートがもっと必要と感じている。育児中の同僚と話して思うのは、未就学児は本当にいろいろな病気にかかるので、子の看護のための休暇が全然足りていない。私は子供がいないので、休暇を分けてあげられたらいいのに、と常々思っている。

(4) 職場の慣行・雰囲気・労働環境についての意見

- ・非常勤職員と常勤職員との格差解消
- ・今の部署は上司達の理解が無く、本来の業務ではないもの(私用含)を頻繁に頼まれる為、労働時間に見合わない程、業務多過になっている。それが原因で体調も悪くなり困っている。その事も問題視すべき。
- ・現在既に実施されている推進業務が活用されているか、効果が出ているかの調査を行い、効果の低いものは改定・改変して欲しい。
- ・介護が必要な家族がいる場合、テレワークを承認してもらえると、休暇を取らずに介護も仕事も両立できるので非常に助かる。ただし、窓口がある職場や教員対応が頻繁な部署はテレワークに不向きなので、部署による不公平感があるのが問題だと思う。
- ・今後、子供を持ったときに仕事を続けられるのか非常に不安がある。家族が家事をして支えてもらっている男性の研究者との差を強く感じる。男女共同参画が推進されることを期待している。
- ・すべての取り組みは OK です。最も重要なことは、柔軟な勤務スケジュールと妥当な給与があること。
- ・ここ数年で職場の意識が変わっていることを実感している。10 年前は今のよう状況ではなく、家庭生活を犠牲にして働いた。事務職員の場合は、分散キャンパスで転居を伴う異動が生じる。男女共同参画推進の観点から、個人の家庭の事情を踏まえて人事異動を行っていただければ有難い。育児をしていると一言に言っても、同居親族があるかないかで事情が全く別になると思う。
- ・様々な企画立案・実施お疲れ様です。デスク周りの談笑が多いため、ゆとりカフェのような、周りに気兼ねしないようなスペースをさらに多く確保していただけるようにしてほしい。
- ・これだけ沢山の人が仕事をしているので、ある人の子供は熱をだし、ある人の親の調子が悪くなったなど色々な事が起こると思う。このような事が起こることを前提にした働き方に現在はないのではないかなと思う。自分は裁量労働制なので、働き方の裁量があるので良いが、事務の方は大変だと思う。そこでバックアップ要員を意識した人員配置を行うべきかと考える。例えば急に家庭の事情で休まなくてはならなくなったときに、それをさっと引き継げるような体制を整えられないか。それには日頃のコミュニケーションとメールや Google Spread Sheet を使った情報の共有化が必要かなと思う。現在事務の方の仕事を何となく見ていると、情報共有が十分では無いように思う。確かにこの人にしかできないという仕事もあると思うが、なるべくそのような事が無いような事務組織を作るともう少し、働きやすい環境が実現できるのではないかな。
- ・非常勤・短時間事務員でも在宅で仕事ができる雰囲気と環境を整えてほしい。仕事時間の変更も自由にできるようにしてほしい。できるのであれば周知徹底をお願いしたい。子育て中で年休も少なく仕事がしにくい。
- ・常勤正規職員以上の能力があるのに、非常勤でしか雇用しなかったり、賃金が低く、能力や資質があるのに、簡単に切り捨てられたりして、他企業等に流失している。女性の割合が多くなることも大切だが、非常勤職員の労働環境の改善こそが最優先されるべき課題であるように感じている。

- ・女性であっても”マッチョ”な考え方の持ち主が管理職以上には多いように感じる(男性社会を懸命に生き抜いてきた結果だとは思いますが)。立場に合わせて男女隔てのない意識改革に向けた研修を行うべきと思う。

(5) ハラスメントについての意見

- ・こういった話題とハラスメントは切り離せない問題である。本学にもハラスメント等の問題について窓口はあるがその後の処理が適切に行われていないと言われている。男女共同参画推進と並行して、生じる問題への対処も考慮してほしい。
- ・大学院生は参加する学会を制限されたり、思うように産休・育休が取れないなど教授からのハラスメントに悩んでいる。その他の男性教員達からも大学院生の間に妊娠したり、そもそも不妊治療をすることなどに否定的な発言があり、女性の大学院生の生きづらさを痛感している。大学院生というだけでなぜ世間では当たり前のように認められる権利がなくなってしまうのか、納得がいかない。
- ・ハラスメント関連や男女共同参画関連、社会連携関連の仕事など「女性がやらなければならない」と言われて回ってくる業務が多いので周りの女性教員も自分も大変である。
- ・女性活躍や管理職という際、職場や部局での男女比がそもそもの程度のものなのかを考慮して欲しい。そもそも女性が少ない時に、管理職内での女性の割合の帳尻を合わせようとするれば、その職場の女性の負担が抜きん出て増えることになる。また、「ハラスメントへの対応には女性」と言ったような偏見も同じ理由から捨てて欲しい。
- ・職場において女性であることでハラスメントを受けることは多くある。大抵はハラスメントだと認識していない男性が多い。

(6) 待遇・差別についての意見

- ・育児参加をしている男性にももう少しサポートが欲しい。
- ・女性や若手を無条件で支援する制度には意味がないと感じる。女性だから、とか〇歳以下だから、の枠で支援する事は全く意味が無く又本当に支援すべき人材に財源がいきわたらないのが日本の現状であると感じる。優秀ではない女性が極端に支援される事で、本来優秀でしかるべき仕事をしている人材の枠が無くなっている。ジェンダーや年齢で区切るのではなく、本当に支援に値する優秀な人材を支援すべきである。実情は女性が差別されているのではなく、女性優遇の為に多くの優秀な男性が差別されている。また、全ての国の予算が極端な若手支援に回りすぎている様に感じる。若手で優秀と言われる人たちのほとんどは所属研究室のボスの研究を継承しているだけで、本来その人物自身が本当に優秀かどうかは判断しづらい、また若手にしか予算が回らないのが現状で、本来非常に良い研究をしている中間層が予算不足の為に、研究を半ば断念しているケースもまま見られる、と言う現状からも若手だけに予算を回す制度には不信感を感じる。
- ・女性優遇策で、本当に能力のある男性教職員の昇進が阻まれることがないように強く望む。
- ・男性の環境を意識した観点のプロジェクトが少ないように思う。
- ・現在の所属場所は女性が多く、男性が少ない。会場の設置等、いつも男性職員が力を使う場所に応援要請されている。それはどうなのかと思いつつ、実際力仕事はどうしても男性にやってもらわないといけない状況である。これが理想と現実の差だとは感じるが、男女共同参画に背いていないかとヒヤヒヤしている。

・教員、女性職員、若手職員ばかりが優遇されているように感じる。教員は、様々な手当の新設等による処遇改善、時間の配慮が進んでいると思う。女性職員の管理職への登用も進んでいる。処遇改善は若手職員が中心になっているように思える。昇格は能力よりも年齢が重視されているように感じる。また、昇給しても号俸が上のほうになると金額増がほとんどなく、1年間がんばっても2,000円しか昇給しないということもある。特別昇給していただいても昇格時にほぼりセットされる(4号俸分昇給したとしても、昇格すると1号俸分くらいしか昇給していないことになる)。キャリア形成のために大学院に進学し修了したとしても、初任給決定時しか給与に反映しないため、投資効果がゼロである(大学が学位の価値を自己否定している状況で大学院の進学を進めるのは矛盾していると思う)。勤務時間外の兼業まで一律禁止されるなど、多様な働き方、キャリア形成が阻害されている。中高年の男性はほったらかしの状況でモチベーションを維持するのが困難になってきていると思われる。

(7) アンケートについての意見

- ・今回のアンケートについて、勤務先・勤続年数・職位・性別・年齢を組み合わせれば、ほとんど個人を特定できるので、匿名アンケートになっていないと思う。パートナーが「いない」の回答で、「結婚したことがない」と「離別、死別」の別を答えさせる意味が分からない。
- ・アンケートが半角指定なのか、そうでないのかわかりにくい。アンケート取るより、なんでも実行した方がいいと思う。
- ・アンケートでは、介護について同居または別居の排他的選択になっていましたが、同居ならびに別居の家族複数の介護のケースもあると思います。たとえば、私は障害者3(同居)、介護認定1(別居)、介護認定2(別居)のケアを同時に行っています。
- ・Q6-J「育児中の教員・職員に負荷の高い業務は無理だと思う」という設問は回答しにくいと感じた。配慮は必要だと感じる一方で、マミートラックを生み出す側にも回りたくない。Q6-M,Nも似たような構造があります。可能であれば、設問の工夫をお願いしたい。
- ・恣意的な設問が多く、回答に困る場面が多かった。現状本学で何が問題で男女共同参画推進が必要なのか分からない。
- ・アンケートが長かった。該当しない設問があった。
- ・アンケートの内容が、無記名ではあるものの個人の特定が容易な質問が多い印象があった。個人の属性について回答内容に少し幅を持たせてほしい。(例えば:職階は「助教～講師」、年齢は「40～45」等)
- ・このアンケートは冗長だと思う。
- ・アンケートの内容について、疑問がある、知らない、判断できない、といった選択肢があるべきではないかと考えられる設問が多い。誠実な回答ができない選択肢が多いと感じた。

(8) その他男女共同参画及びダイバーシティ等についての意見

- ・学内講演会において、学生から「LGBTQについて理解不足・知識不足が多々あり、差別的発言もあった」と感想が寄せられるほど、稚拙かつずさんな内容であった。このような講演会は、ダイバーシティ促進どころか、学生・教職員に差別的偏見を植え付け、あるいは差別的偏見をさらに強化しかねない。全学において、注意喚起のアナウンスをすべきではないか。

- ・男女共同参画などの新しい考え方を管理的立場の教員に浸透させるのは難しいようで、育児等家庭の事情で職場を離れることは不可能であることを若手に説いている場合がある。
- ・特定の教員のみが活動しているイメージがあり、実効性にそもそも疑問がある。
- ・「女性研究者」という言葉が良く耳に入る。男性は「男性研究者」などと呼ばれない。「女性研究者」という必要がない時は、敢えて言う必要がないと思う。
- ・日本人の国民性が西洋諸国に比べ、比較的男女共同参画への理解が遅々として推進されにくい状況の中、推進施策を実施していることで、少しでも状況改善されていくことを望む。
- ・人が少ないなか、本学は基本的にはしっかり推進していると思う。問題は日本社会全体の認識にあると思うが、昨今、改善のペースが上がっているとも思う。
- ・男女共同参画の問題は、さまざまな観点から取り組む必要がある。女性と男性の研究者の比率は、分野によって異なる可能性があり、必ずしも差別だけが原因とは限らない。選択の違いなど、女性と男性の間で確実に異なる他の理由がある可能性がある。女性と男性の数を均等に(半々)にしようとするには、自由な選択をさらに制限する必要がある。外国人スタッフに関する多様性に関して言えば、山形大学は十分な取り組みを行っていない。例えば、現在の調査は日本語でしか提供されていないため、大学に勤務する外国人は、より多様な職場の実現に向けて意見を十分に述べることができない。
- ・将来的には男女共同参画という言葉が必要なくなるくらい、一人一人が性差に関係なく最高のパフォーマンスで働いていける社会になればと思う。女性の教員、管理職がいることが当たり前になれば、それが現状の日本に対しての、山形大学のアピールポイントにもなるのではないか。ダイバーシティ推進室の活動を応援している。
- ・これまで以上に取り組みを推進していただければと思う。

3-3 集計表

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。

	調 査 数	人 文 社 会 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 学 系)	医 学 部 ・ 医 学 系 研 究 科 ・ 附 属 病 院 ・ 飯 田 キャンパス事務部	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	農 学 部 ・ 農 学 研 究 科 ・ 鶴 岡 キャンパス事務部	教 育 推 進 機 構 ・ 学 士 課 院 基 盤 教 育 機 構	法 人 本 部 ・ 監 査 室 ・ ダ イ バ ル シ テ イ 推 進 室 ・ 小 白 川 キャンパス事務部、保 健 管 理 セ ン タ ー	Y U C W C 運 営 支 援 室	附 属 学 校	無 回 答
全体	519 100.0	35 6.7	42 8.1	44 8.5	91 17.5	73 14.1	48 9.2	13 2.5	115 22.2	9 1.7	49 9.4	- -
職種別×男女												
教員系女性	74 100.0	6 8.1	17 23.0	5 6.8	7 9.5	7 9.5	6 8.1	5 6.8	3 4.1	- -	18 24.3	- -
教員系男性	191 100.0	26 13.6	22 11.5	32 16.8	25 13.1	34 17.8	18 9.4	6 3.1	6 3.1	- -	22 11.5	- -
職員系女性	135 100.0	1 0.7	2 1.5	4 3.0	30 22.2	18 13.3	12 8.9	1 0.7	54 40.0	5 3.7	8 5.9	- -
職員系男性	84 100.0	- -	- -	1 1.2	17 20.2	12 14.3	8 9.5	- -	42 50.0	4 4.8	- -	- -
医療系女性	3 100.0	- -	- -	- -	3 100.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
医療系男性	1 100.0	- -	- -	- -	1 100.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -

所属キャンパス

	調査数	小白川	飯田	米沢	鶴岡	松波	無回答
全体	519 100.0	258 49.7	91 17.5	73 14.1	48 9.2	49 9.4	- -
職種別×男女							
教員系女性	74 100.0	36 48.6	7 9.5	7 9.5	6 8.1	18 24.3	- -
教員系男性	191 100.0	92 48.2	25 13.1	34 17.8	18 9.4	22 11.5	- -
職員系女性	135 100.0	67 49.6	30 22.2	18 13.3	12 8.9	8 5.9	- -
職員系男性	84 100.0	47 56.0	17 20.2	12 14.3	8 9.5	- -	- -
医療系女性	3 100.0	- -	3 100.0	- -	- -	- -	- -
医療系男性	1 100.0	- -	1 100.0	- -	- -	- -	- -

Q2. あなたの職種と勤務形態について、お聞きます。

(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。

	調査数	大学教員・研究員	教諭（校長含む）	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	無回答
全体	519 100.0	233 44.9	41 7.9	196 37.8	27 5.2	7 1.3	4 0.8	11 2.1	- -

職種別×男女

教員系女性	74 100.0	56 75.7	18 24.3	- -	- -	- -	- -	- -	- -
教員系男性	191 100.0	168 88.0	23 12.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -
職員系女性	135 100.0	- -	- -	120 88.9	11 8.1	4 3.0	- -	- -	- -
職員系男性	84 100.0	- -	- -	65 77.4	16 19.0	3 3.6	- -	- -	- -
医療系女性	3 100.0	- -	- -	- -	- -	- -	3 100.0	- -	- -
医療系男性	1 100.0	- -	- -	- -	- -	- -	1 100.0	- -	- -

(2) あなたの雇用形態について、最もあてはまるものを1つお選び下さい。

	調査数	常勤教員（有期）	常勤教員（無期）	常勤職員（有期）	常勤職員（無期）	定時勤務職員（有期）	定時勤務職員（無期）	短時間勤務職員（有期）	短時間勤務職員（無期）	その他	無回答
全体	519 100.0	78 15.0	206 39.7	19 3.7	124 23.9	15 2.9	6 1.2	50 9.6	17 3.3	4 0.8	- -

職種別×男女

教員系女性	74 100.0	30 40.5	40 54.1	1 1.4	- -	1 1.4	- -	1 1.4	- -	1 1.4	- -
教員系男性	191 100.0	40 20.9	145 75.9	2 1.0	- -	1 0.5	- -	2 1.0	- -	1 0.5	- -
職員系女性	135 100.0	4 3.0	6 4.4	6 4.4	55 40.7	8 5.9	3 2.2	37 27.4	16 11.9	- -	- -
職員系男性	84 100.0	1 1.2	4 4.8	6 7.1	59 70.2	4 4.8	2 2.4	6 7.1	1 1.2	1 1.2	- -
医療系女性	3 100.0	1 33.3	1 33.3	- -	- -	1 33.3	- -	- -	- -	- -	- -
医療系男性	1 100.0	- -	- -	1 100.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -

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。

	調査数	教授	准教授	講師	助教	助手	研究員	その他	無回答
全体	519 100.0	105 20.2	72 13.9	18 3.5	35 6.7	1 0.2	7 1.3	281 54.1	- -
職種別×男女									
教員系女性	74 100.0	11 14.9	23 31.1	8 10.8	12 16.2	- -	1 1.4	19 25.7	- -
教員系男性	191 100.0	91 47.6	46 24.1	10 5.2	19 9.9	- -	3 1.6	22 11.5	- -
職員系女性	135 100.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	135 100.0	- -
職員系男性	84 100.0	- -	- -	- -	- -	1 1.2	3 3.6	80 95.2	- -
医療系女性	3 100.0	- -	- -	- -	1 33.3	- -	- -	2 66.7	- -
医療系男性	1 100.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	1 100.0	- -

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

	調査数	1年 〜 5年	6年 〜 10年	11年 〜 15年	16年 〜 20年	21年 〜 25年	26年 〜 30年	31年 〜 35年	36年 以上	無回答
全体	519 100.0	149 28.7	102 19.7	69 13.3	58 11.2	41 7.9	33 6.4	40 7.7	26 5.0	1 0.2
職種別×男女										
教員系女性	74 100.0	33 44.6	21 28.4	8 10.8	5 6.8	5 6.8	2 2.7	- -	- -	- -
教員系男性	191 100.0	32 16.8	36 18.8	23 12.0	24 12.6	20 10.5	22 11.5	24 12.6	10 5.2	- -
職員系女性	135 100.0	51 37.8	30 22.2	16 11.9	15 11.1	10 7.4	5 3.7	4 3.0	4 3.0	- -
職員系男性	84 100.0	21 25.0	8 9.5	16 19.0	9 10.7	6 7.1	3 3.6	10 11.9	11 13.1	- -
医療系女性	3 100.0	1 33.3	- -	1 33.3	- -	- -	1 33.3	- -	- -	- -
医療系男性	1 100.0	1 100.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -

出産・育児の中断期間【 】年を含む

	調査数	1年未満	1年	1年6か月	2年	無回答
全体	519 100.0	- -	20 3.9	- -	29 5.6	470 90.6
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	- -	6 8.1	- -	6 8.1	62 83.8
教員系男性	191 100.0	- -	2 1.0	- -	- -	189 99.0
職員系女性	135 100.0	- -	9 6.7	- -	18 13.3	108 80.0
職員系男性	84 100.0	- -	2 2.4	- -	- -	82 97.6
医療系女性	3 100.0	- -	- -	- -	2 66.7	1 33.3
医療系男性	1 100.0	- -	- -	- -	- -	1 100.0

Q5. 昨年度（令和５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５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。

	調査数	大学での勤務・担当授業あり	大学での勤務・担当授業なし	無回答
全体	519 100.0	290 55.9	229 44.1	- -

職種別×男女

教員系女性	74 100.0	52 70.3	22 29.7	- -
教員系男性	191 100.0	168 88.0	23 12.0	- -
職員系女性	135 100.0	32 23.7	103 76.3	- -
職員系男性	84 100.0	24 28.6	60 71.4	- -
医療系女性	3 100.0	-	3 100.0	- -
医療系男性	1 100.0	1 100.0	-	- -

（2-1）教育活動について、昨年度（令和５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。

（2-2A～B）教育活動について、昨年度（令和５年度）の大学での勤務日数をお答え下さい。

A. 学期中の大学での勤務

	調査数	あり	なし	無回答
全体	519 100.0	309 59.5	210 40.5	- -

職種別×男女

教員系女性	74 100.0	53 71.6	21 28.4	- -
教員系男性	191 100.0	166 86.9	25 13.1	- -
職員系女性	135 100.0	44 32.6	91 67.4	- -
職員系男性	84 100.0	33 39.3	51 60.7	- -
医療系女性	3 100.0	1 33.3	2 66.7	- -
医療系男性	1 100.0	-	1 100.0	- -

A. 学期中の大学での勤務日数

	調査数	週1日	週2日	週3日	週4日	週5日	週6日	週7日	無回答
全体	309 100.0	6 1.9	7 2.3	3 1.0	10 3.2	281 90.9	1 0.3	1 0.3	- -

職種別×男女

教員系女性	53 100.0	-	3 5.7	1 1.9	1 1.9	46 86.8	1 1.9	1 1.9	- -
教員系男性	166 100.0	4 2.4	1 0.6	1 0.6	9 5.4	151 91.0	-	-	- -
職員系女性	44 100.0	2 4.5	1 2.3	1 2.3	-	40 90.9	-	-	- -
職員系男性	33 100.0	-	1 3.0	-	-	32 97.0	-	-	- -
医療系女性	1 100.0	-	-	-	-	1 100.0	-	-	- -
医療系男性	-	-	-	-	-	-	-	-	- -

B. 学生の長期休業中（夏休み等）の
大学での勤務

	調査数	あり	なし	無回答
全体	519 100.0	292 56.3	227 43.7	-
職種別×男女				
教員系女性	74 100.0	50 67.6	24 32.4	-
教員系男性	191 100.0	154 80.6	37 19.4	-
職員系女性	135 100.0	42 31.1	93 68.9	-
職員系男性	84 100.0	32 38.1	52 61.9	-
医療系女性	3 100.0	1 33.3	2 66.7	-
医療系男性	1 100.0	-	1 100.0	-

B. 学生の長期休業中（夏休み等）の大学での勤務日数

	調査数	週1日	週2日	週3日	週4日	週5日	週6日	週7日	無回答
全体	292 100.0	5 1.7	5 1.7	7 2.4	16 5.5	258 88.4	1 0.3	-	-
職種別×男女									
教員系女性	50 100.0	1 2.0	2 4.0	2 4.0	2 4.0	42 84.0	1 2.0	-	-
教員系男性	154 100.0	3 1.9	2 1.3	4 2.6	13 8.4	132 85.7	-	-	-
職員系女性	42 100.0	1 2.4	1 2.4	1 2.4	-	39 92.9	-	-	-
職員系男性	32 100.0	-	-	-	-	32 100.0	-	-	-
医療系女性	1 100.0	-	-	-	-	1 100.0	-	-	-
医療系男性	-	-	-	-	-	-	-	-	-

（2-2C～E）教育活動について、昨年度（令和5年度）の担当授業コマ数などをお答え下さい。

C. 授業・実習などの受け持ち

	調査数	あり	なし	無回答
全体	519 100.0	231 44.5	288 55.5	-
職種別×男女				
教員系女性	74 100.0	53 71.6	21 28.4	-
教員系男性	191 100.0	162 84.8	29 15.2	-
職員系女性	135 100.0	3 2.2	132 97.8	-
職員系男性	84 100.0	5 6.0	79 94.0	-
医療系女性	3 100.0	-	3 100.0	-
医療系男性	1 100.0	-	1 100.0	-

C. 授業・実習などのコマ数

	調査数	週1～4コマ	週5～9コマ	週10～14コマ	週15～19コマ	週20コマ以上	無回答
全体	231 100.0	156 67.5	62 26.8	5 2.2	4 1.7	4 1.7	-
職種別×男女							
教員系女性	53 100.0	36 67.9	13 24.5	1 1.9	2 3.8	1 1.9	-
教員系男性	162 100.0	107 66.0	46 28.4	4 2.5	2 1.2	3 1.9	-
職員系女性	3 100.0	3 100.0	-	-	-	-	-
職員系男性	5 100.0	5 100.0	-	-	-	-	-
医療系女性	-	-	-	-	-	-	-
医療系男性	-	-	-	-	-	-	-

D. 他大学の非常勤（集中講義）の受け持ち

	調査数	あり	なし	無回答
全体	519 100.0	51 9.8	468 90.2	-
職種別×男女				
教員系女性	74 100.0	12 16.2	62 83.8	-
教員系男性	191 100.0	35 18.3	156 81.7	-
職員系女性	135 100.0	-	135 100.0	-
職員系男性	84 100.0	-	84 100.0	-
医療系女性	3 100.0	-	3 100.0	-
医療系男性	1 100.0	-	1 100.0	-

D. 他大学の非常勤（集中講義は1科目を1コマ）

	調査数	週1コマ	週2コマ	週3コマ	週4コマ	週5コマ以上	無回答
全体	51 100.0	38 74.5	10 19.6	3 5.9	-	-	-
職種別×男女							
教員系女性	12 100.0	9 75.0	1 8.3	2 16.7	-	-	-
教員系男性	35 100.0	25 71.4	9 25.7	1 2.9	-	-	-
職員系女性	-	-	-	-	-	-	-
職員系男性	-	-	-	-	-	-	-
医療系女性	-	-	-	-	-	-	-
医療系男性	-	-	-	-	-	-	-

E. 学生の研究以外の相談や指導の受け持ち

	調査数	あり	なし	無回答
全体	519 100.0	138 26.6	381 73.4	-

職種別×男女

教員系女性	74 100.0	30 40.5	44 59.5	-
教員系男性	191 100.0	99 51.8	92 48.2	-
職員系女性	135 100.0	1 0.7	134 99.3	-
職員系男性	84 100.0	2 2.4	82 97.6	-
医療系女性	3 100.0	-	3 100.0	-
医療系男性	1 100.0	-	1 100.0	-

E. 学生の研究以外の相談や指導の時間数

	調査数	週1時間未満	週1時間以上 2時間未満	週2時間以上 3時間未満	週3時間以上	無回答
全体	138 100.0	71 51.4	41 29.7	17 12.3	9 6.5	-

職種別×男女

教員系女性	30 100.0	18 60.0	7 23.3	3 10.0	2 6.7	-
教員系男性	99 100.0	65 65.7	18 18.2	9 9.1	7 7.1	-
職員系女性	1 100.0	1 100.0	-	-	-	-
職員系男性	2 100.0	-	-	2 100.0	-	-
医療系女性	-	-	-	-	-	-
医療系男性	-	-	-	-	-	-

(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5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5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5年度学内外の会議・委員会等への出席

	調査数	ある	ない	無回答

職種別×男女

教員系女性	74 100.0	56 75.7	18 24.3	-
教員系男性	191 100.0	164 85.9	27 14.1	-
職員系女性	135 100.0	30 22.2	105 77.8	-
職員系男性	84 100.0	34 40.5	50 59.5	-
医療系女性	3 100.0	-	3 100.0	-
医療系男性	1 100.0	-	1 100.0	-

B. 令和5年度出張、学術誌への論文掲載

	調査数	ある	ない	無回答
全体	519 100.0	231 44.5	288 55.5	-

職種別×男女

教員系女性	74 100.0	51 68.9	23 31.1	-
教員系男性	191 100.0	156 81.7	35 18.3	-
職員系女性	135 100.0	7 5.2	128 94.8	-
職員系男性	84 100.0	6 7.1	78 92.9	-
医療系女性	3 100.0	1 33.3	2 66.7	-
医療系男性	1 100.0	1 100.0	-	-

(4-1) 昨年度（令和5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5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。

F. 学内の会議への出席

	調査数	あり	なし	無回答
全体	519 100.0	289 55.7	230 44.3	-
職種別×男女				
教員系女性	74 100.0	53 71.6	21 28.4	-
教員系男性	191 100.0	161 84.3	30 15.7	-
職員系女性	135 100.0	28 20.7	107 79.3	-
職員系男性	84 100.0	33 39.3	51 60.7	-
医療系女性	3 100.0	-	3 100.0	-
医療系男性	1 100.0	1 100.0	-	-

F. 学内の会議

	調査数	月1 ～ 3 回	月4 ～ 6 回	月7 ～ 9 回	月10 回以上	無回答
全体	289 100.0	197 68.2	62 21.5	7 2.4	23 8.0	-
職種別×男女						
教員系女性	53 100.0	40 75.5	11 20.8	-	2 3.8	-
教員系男性	161 100.0	102 63.4	39 24.2	5 3.1	15 9.3	-
職員系女性	28 100.0	21 75.0	6 21.4	-	1 3.6	-
職員系男性	33 100.0	23 69.7	3 9.1	2 6.1	5 15.2	-
医療系女性	-	-	-	-	-	-
医療系男性	1 100.0	1 100.0	-	-	-	-

G. 学外の会議（地方公共団体等の委員）への出席

	調査数	あり	なし	無回答
全体	519 100.0	105 20.2	414 79.8	-
職種別×男女				
教員系女性	74 100.0	26 35.1	48 64.9	-
教員系男性	191 100.0	72 37.7	119 62.3	-
職員系女性	135 100.0	2 1.5	133 98.5	-
職員系男性	84 100.0	2 2.4	82 97.6	-
医療系女性	3 100.0	-	3 100.0	-
医療系男性	1 100.0	-	1 100.0	-

G. 学外の会議（地方公共団体等の委員）

	調査数	月1 ～ 3 回	月4 ～ 6 回	月7 ～ 9 回	月10 回以上	無回答
全体	105 100.0	104 99.0	-	1 1.0	-	-
職種別×男女						
教員系女性	26 100.0	25 96.2	-	1 3.8	-	-
教員系男性	72 100.0	72 100.0	-	-	-	-
職員系女性	2 100.0	2 100.0	-	-	-	-
職員系男性	2 100.0	2 100.0	-	-	-	-
医療系女性	-	-	-	-	-	-
医療系男性	-	-	-	-	-	-

H. 学外の会議（学会や研究会の会合）への出席

	調査数	あり	なし	無回答
全体	519 100.0	200 38.5	319 61.5	-
職種別×男女				
教員系女性	74 100.0	48 64.9	26 35.1	-
教員系男性	191 100.0	138 72.3	53 27.7	-
職員系女性	135 100.0	6 4.4	129 95.6	-
職員系男性	84 100.0	3 3.6	81 96.4	-
医療系女性	3 100.0	-	3 100.0	-
医療系男性	1 100.0	-	1 100.0	-

H. 学外の会議（学会や研究会の会合等）

	調査数	月1 ～ 3 回	月4 ～ 6 回	月7 ～ 9 回	月10 回以上	無回答
全体	200 100.0	196 98.0	4 2.0	-	-	-
職種別×男女						
教員系女性	48 100.0	47 97.9	1 2.1	-	-	-
教員系男性	138 100.0	135 97.8	3 2.2	-	-	-
職員系女性	6 100.0	6 100.0	-	-	-	-
職員系男性	3 100.0	3 100.0	-	-	-	-
医療系女性	-	-	-	-	-	-
医療系男性	-	-	-	-	-	-

(4-2 I ～ K) 研究活動について、昨年度（令和 5 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。

I. 国内出張

	調査数	あり	なし	無回答
全体	519 100.0	258 49.7	261 50.3	- -
職種別×男女				
教員系女性	74 100.0	52 70.3	22 29.7	- -
教員系男性	191 100.0	155 81.2	36 18.8	- -
職員系女性	135 100.0	19 14.1	116 85.9	- -
職員系男性	84 100.0	21 25.0	63 75.0	- -
医療系女性	3 100.0	1 33.3	2 66.7	- -
医療系男性	1 100.0	1 100.0	- -	- -

I. 国内出張

	調査数	年1～3回	年4～6回	年7～9回	年10回以上	無回答
全体	258 100.0	73 28.3	55 21.3	23 8.9	107 41.5	- -
職種別×男女						
教員系女性	52 100.0	11 21.2	12 23.1	4 7.7	25 48.1	- -
教員系男性	155 100.0	30 19.4	35 22.6	16 10.3	74 47.7	- -
職員系女性	19 100.0	16 84.2	1 5.3	2 10.5	- -	- -
職員系男性	21 100.0	12 57.1	5 23.8	- -	4 19.0	- -
医療系女性	1 100.0	1 100.0	- -	- -	- -	- -
医療系男性	1 100.0	- -	- -	- -	1 100.0	- -

J. 海外出張

	調査数	あり	なし	無回答
全体	519 100.0	54 10.4	465 89.6	- -
職種別×男女				
教員系女性	74 100.0	17 23.0	57 77.0	- -
教員系男性	191 100.0	34 17.8	157 82.2	- -
職員系女性	135 100.0	- -	135 100.0	- -
職員系男性	84 100.0	1 1.2	83 98.8	- -
医療系女性	3 100.0	- -	3 100.0	- -
医療系男性	1 100.0	- -	1 100.0	- -

J. 海外出張

	調査数	年1～3回	年4～6回	年7～9回	年10回以上	無回答
全体	54 100.0	8 14.8	11 20.4	8 14.8	27 50.0	- -
職種別×男女						
教員系女性	17 100.0	2 11.8	4 23.5	- -	11 64.7	- -
教員系男性	34 100.0	6 17.6	6 17.6	6 17.6	16 47.1	- -
職員系女性	- -	- -	- -	- -	- -	- -
職員系男性	1 100.0	- -	- -	1 100.0	- -	- -
医療系女性	- -	- -	- -	- -	- -	- -
医療系男性	- -	- -	- -	- -	- -	- -

K. 学術誌（紀要・共著を含む）への論文の掲載

	調査数	あり	なし	無回答
全体	519 100.0	186 35.8	333 64.2	- -
職種別×男女				
教員系女性	74 100.0	45 60.8	29 39.2	- -
教員系男性	191 100.0	131 68.6	60 31.4	- -
職員系女性	135 100.0	2 1.5	133 98.5	- -
職員系男性	84 100.0	1 1.2	83 98.8	- -
医療系女性	3 100.0	- -	3 100.0	- -
医療系男性	1 100.0	1 100.0	- -	- -

K. 学術誌（紀要・共著を含む）の掲載論文数

	調査数	年1～4本	年5～9本	年10～14本	年15～19本	年20～24本	年25～29本	年30本以上	無回答
全体	186 100.0	164 88.2	9 4.8	8 4.3	1 0.5	3 1.6	- -	1 0.5	- -
職種別×男女									
教員系女性	45 100.0	42 93.3	3 6.7	- -	- -	- -	- -	- -	- -
教員系男性	131 100.0	113 86.3	5 3.8	8 6.1	1 0.8	3 2.3	- -	1 0.8	- -
職員系女性	2 100.0	2 100.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
職員系男性	1 100.0	1 100.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
医療系女性	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
医療系男性	1 100.0	1 100.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -

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いい

	調査数	そう思う	まあそう思う	あまり思わない	そう思わない	無回答
全体	519 100.0	165 31.8	292 56.3	53 10.2	9 1.7	— —
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	32 43.2	34 45.9	7 9.5	1 1.4	— —
教員系男性	191 100.0	75 39.3	101 52.9	14 7.3	1 0.5	— —
職員系女性	135 100.0	30 22.2	84 62.2	17 12.6	4 3.0	— —
職員系男性	84 100.0	19 22.6	54 64.3	10 11.9	1 1.2	— —
医療系女性	3 100.0	1 33.3	1 33.3	1 33.3	— —	— —
医療系男性	1 100.0	— —	— —	1 100.0	— —	— —

B. 本学は女性が働きやすい環境が整っている

	調査数	そう思う	まあそう思う	あまり思わない	そう思わない	無回答
全体	519 100.0	61 11.8	282 54.3	134 25.8	42 8.1	— —
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	7 9.5	36 48.6	22 29.7	9 12.2	— —
教員系男性	191 100.0	18 9.4	98 51.3	60 31.4	15 7.9	— —
職員系女性	135 100.0	13 9.6	83 61.5	30 22.2	9 6.7	— —
職員系男性	84 100.0	15 17.9	51 60.7	15 17.9	3 3.6	— —
医療系女性	3 100.0	— —	2 66.7	— —	1 33.3	— —
医療系男性	1 100.0	1 100.0	— —	— —	— —	— —

C. 本学は女性が育児休業を取得しやすい雰囲気がある

	調査数	そう思う	まあそう思う	あまり思わない	そう思わない	無回答
全体	519 100.0	104 20.0	295 56.8	84 16.2	36 6.9	— —
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	13 17.6	42 56.8	13 17.6	6 8.1	— —
教員系男性	191 100.0	24 12.6	106 55.5	47 24.6	14 7.3	— —
職員系女性	135 100.0	30 22.2	85 63.0	13 9.6	7 5.2	— —
職員系男性	84 100.0	24 28.6	48 57.1	9 10.7	3 3.6	— —
医療系女性	3 100.0	1 33.3	1 33.3	— —	1 33.3	— —
医療系男性	1 100.0	1 100.0	— —	— —	— —	— —

D. 本学は男性が育児休業を取得しやすい雰囲気がある

	調査数	そう思う	まあそう思う	あまり思わない	そう思わない	無回答
全体	519 100.0	58 11.2	214 41.2	170 32.8	77 14.8	— —
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	7 9.5	33 44.6	22 29.7	12 16.2	— —
教員系男性	191 100.0	16 8.4	62 32.5	74 38.7	39 20.4	— —
職員系女性	135 100.0	17 12.6	66 48.9	45 33.3	7 5.2	— —
職員系男性	84 100.0	13 15.5	40 47.6	21 25.0	10 11.9	— —
医療系女性	3 100.0	— —	1 33.3	1 33.3	1 33.3	— —
医療系男性	1 100.0	— —	— —	1 100.0	— —	— —

E. 子どもの世話は夫婦で協力して行うべきだ

	調査数	そう思う	まあそう思う	あまり思わない	そう思わない	無回答
全体	519 100.0	363 69.9	147 28.3	6 1.2	3 0.6	— —
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	63 85.1	11 14.9	— —	— —	— —
教員系男性	191 100.0	114 59.7	74 38.7	3 1.6	— —	— —
職員系女性	135 100.0	103 76.3	29 21.5	2 1.5	1 0.7	— —
職員系男性	84 100.0	58 69.0	24 28.6	1 1.2	1 1.2	— —
医療系女性	3 100.0	1 33.3	2 66.7	— —	— —	— —
医療系男性	1 100.0	1 100.0	— —	— —	— —	— —

F. 結婚は女性にとって不利になることが多い

	調査数	そう思う	まあそう思う	あまり思わない	そう思わない	無回答
全体	519 100.0	103 19.8	217 41.8	156 30.1	43 8.3	— —
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	20 27.0	39 52.7	7 9.5	8 10.8	— —
教員系男性	191 100.0	25 13.1	75 39.3	74 38.7	17 8.9	— —
職員系女性	135 100.0	35 25.9	57 42.2	40 29.6	3 2.2	— —
職員系男性	84 100.0	9 10.7	36 42.9	28 33.3	11 13.1	— —
医療系女性	3 100.0	1 33.3	2 66.7	— —	— —	— —
医療系男性	1 100.0	— —	— —	1 100.0	— —	— —

G. 夫に経済力があれば、家事育児は妻がやるべきだ

	調査数	そう思う	まあそう思う	あまり思わない	そう思わない	無回答
全体	519 100.0	13 2.5	54 10.4	193 37.2	259 49.9	-
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	-	4 5.4	17 23.0	53 71.6	-
教員系男性	191 100.0	6 3.1	18 9.4	79 41.4	88 46.1	-
職員系女性	135 100.0	2 1.5	14 10.4	54 40.0	65 48.1	-
職員系男性	84 100.0	3 3.6	15 17.9	32 38.1	34 40.5	-
医療系女性	3 100.0	-	-	1 33.3	2 66.7	-
医療系男性	1 100.0	-	1 100.0	-	-	-

I. 日本の大学は女性の教職員が少ない

	調査数	そう思う	まあそう思う	あまり思わない	そう思わない	無回答
全体	519 100.0	190 36.6	244 47.0	72 13.9	13 2.5	-
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	41 55.4	22 29.7	8 10.8	3 4.1	-
教員系男性	191 100.0	83 43.5	83 43.5	23 12.0	2 1.0	-
職員系女性	135 100.0	42 31.1	73 54.1	19 14.1	1 0.7	-
職員系男性	84 100.0	10 11.9	53 63.1	15 17.9	6 7.1	-
医療系女性	3 100.0	1 33.3	1 33.3	1 33.3	-	-
医療系男性	1 100.0	-	-	1 100.0	-	-

K. 男性は出産休暇・育児休業を取るべきでない

	調査数	そう思う	まあそう思う	あまり思わない	そう思わない	無回答
全体	519 100.0	4 0.8	16 3.1	140 27.0	359 69.2	-
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	1 1.4	1 1.4	11 14.9	61 82.4	-
教員系男性	191 100.0	2 1.0	4 2.1	60 31.4	125 65.4	-
職員系女性	135 100.0	-	2 1.5	37 27.4	96 71.1	-
職員系男性	84 100.0	-	5 6.0	24 28.6	55 65.5	-
医療系女性	3 100.0	-	1 33.3	1 33.3	1 33.3	-
医療系男性	1 100.0	-	-	-	1 100.0	-

H. 夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ

	調査数	そう思う	まあそう思う	あまり思わない	そう思わない	無回答
全体	519 100.0	7 1.3	19 3.7	167 32.2	326 62.8	-
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	-	1 1.4	11 14.9	62 83.8	-
教員系男性	191 100.0	3 1.6	7 3.7	73 38.2	108 56.5	-
職員系女性	135 100.0	-	3 2.2	43 31.9	89 65.9	-
職員系男性	84 100.0	2 2.4	7 8.3	32 38.1	43 51.2	-
医療系女性	3 100.0	-	-	1 33.3	2 66.7	-
医療系男性	1 100.0	-	-	1 100.0	-	-

J. 育児中の教員・職員に負荷の高い業務は無理だと思う

	調査数	そう思う	まあそう思う	あまり思わない	そう思わない	無回答
全体	519 100.0	133 25.6	280 53.9	87 16.8	19 3.7	-
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	23 31.1	35 47.3	10 13.5	6 8.1	-
教員系男性	191 100.0	52 27.2	101 52.9	33 17.3	5 2.6	-
職員系女性	135 100.0	35 25.9	69 51.1	28 20.7	3 2.2	-
職員系男性	84 100.0	13 15.5	55 65.5	13 15.5	3 3.6	-
医療系女性	3 100.0	-	2 66.7	-	1 33.3	-
医療系男性	1 100.0	-	1 100.0	-	-	-

L. 仕事より育児を優先する男性は仕事へのやる気が低い

	調査数	そう思う	まあそう思う	あまり思わない	そう思わない	無回答
全体	519 100.0	11 2.1	29 5.6	163 31.4	316 60.9	-
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	-	2 2.7	16 21.6	56 75.7	-
教員系男性	191 100.0	5 2.6	7 3.7	66 34.6	113 59.2	-
職員系女性	135 100.0	3 2.2	6 4.4	44 32.6	82 60.7	-
職員系男性	84 100.0	2 2.4	8 9.5	32 38.1	42 50.0	-
医療系女性	3 100.0	-	1 33.3	-	2 66.7	-
医療系男性	1 100.0	-	-	-	1 100.0	-

M. 介護しながら働くのは難しいと思う

	調査数	そう思う	まあそう思う	あまり思わない	そう思わない	無回答
全体	519 100.0	190 36.6	261 50.3	60 11.6	8 1.5	-
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	25 33.8	34 45.9	11 14.9	4 5.4	-
教員系男性	191 100.0	72 37.7	94 49.2	22 11.5	3 1.6	-
職員系女性	135 100.0	48 35.6	71 52.6	16 11.9	-	-
職員系男性	84 100.0	30 35.7	45 53.6	8 9.5	1 1.2	-
医療系女性	3 100.0	-	3 100.0	-	-	-
医療系男性	1 100.0	1 100.0	-	-	-	-

N. 病気治療しながら働くのは難しいと思う

	調査数	そう思う	まあそう思う	あまり思わない	そう思わない	無回答
全体	519 100.0	155 29.9	255 49.1	98 18.9	11 2.1	-
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	22 29.7	35 47.3	14 18.9	3 4.1	-
教員系男性	191 100.0	62 32.5	95 49.7	28 14.7	6 3.1	-
職員系女性	135 100.0	39 28.9	66 48.9	30 22.2	-	-
職員系男性	84 100.0	22 26.2	42 50.0	18 21.4	2 2.4	-
医療系女性	3 100.0	-	3 100.0	-	-	-
医療系男性	1 100.0	1 100.0	-	-	-	-

O. 障がいのある人が仕事をしていくのは難しいと思う

	調査数	そう思う	まあそう思う	あまり思わない	そう思わない	無回答
全体	519 100.0	44 8.5	182 35.1	221 42.6	72 13.9	-
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	3 4.1	25 33.8	27 36.5	19 25.7	-
教員系男性	191 100.0	19 9.9	70 36.6	77 40.3	25 13.1	-
職員系女性	135 100.0	9 6.7	40 29.6	69 51.1	17 12.6	-
職員系男性	84 100.0	9 10.7	33 39.3	34 40.5	8 9.5	-
医療系女性	3 100.0	-	2 66.7	1 33.3	-	-
医療系男性	1 100.0	-	1 100.0	-	-	-

P. LGBTの人は、身近にいると思う

	調査数	そう思う	まあそう思う	あまり思わない	そう思わない	無回答
全体	519 100.0	165 31.8	197 38.0	127 24.5	30 5.8	-
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	41 55.4	23 31.1	9 12.2	1 1.4	-
教員系男性	191 100.0	55 28.8	73 38.2	48 25.1	15 7.9	-
職員系女性	135 100.0	42 31.1	61 45.2	28 20.7	4 3.0	-
職員系男性	84 100.0	11 13.1	28 33.3	38 45.2	7 8.3	-
医療系女性	3 100.0	-	3 100.0	-	-	-
医療系男性	1 100.0	-	-	1 100.0	-	-

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

	調査数	そう思う	まあそう思う	あまり思わない	そう思わない	無回答
全体	519 100.0	80 15.4	162 31.2	175 33.7	102 19.7	-
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	21 28.4	24 32.4	17 23.0	12 16.2	-
教員系男性	191 100.0	32 16.8	54 28.3	60 31.4	45 23.6	-
職員系女性	135 100.0	12 8.9	45 33.3	59 43.7	19 14.1	-
職員系男性	84 100.0	5 6.0	28 33.3	31 36.9	20 23.8	-
医療系女性	3 100.0	-	1 33.3	1 33.3	1 33.3	-
医療系男性	1 100.0	-	-	-	1 100.0	-

B. 男女間には能力の差があるから

	調査数	そう思う	まあそう思う	あまり思わない	そう思わない	無回答
全体	519 100.0	11 2.1	49 9.4	197 38.0	262 50.5	-
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	1 1.4	8 10.8	16 21.6	49 66.2	-
教員系男性	191 100.0	4 2.1	12 6.3	65 34.0	110 57.6	-
職員系女性	135 100.0	-	16 11.9	63 46.7	56 41.5	-
職員系男性	84 100.0	4 4.8	7 8.3	40 47.6	33 39.3	-
医療系女性	3 100.0	-	1 33.3	1 33.3	1 33.3	-
医療系男性	1 100.0	-	1 100.0	-	-	-

C. 幼少期から男女で違った育てられ方をするから

	調査数	そう思う	まあそう思う	あまり思わない	そう思わない	無回答
全体	519 100.0	72 13.9	180 34.7	163 31.4	104 20.0	-
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	18 24.3	27 36.5	14 18.9	15 20.3	-
教員系男性	191 100.0	27 14.1	59 30.9	63 33.0	42 22.0	-
職員系女性	135 100.0	10 7.4	57 42.2	47 34.8	21 15.6	-
職員系男性	84 100.0	10 11.9	26 31.0	29 34.5	19 22.6	-
医療系女性	3 100.0	-	1 33.3	1 33.3	1 33.3	-
医療系男性	1 100.0	-	1 100.0	-	-	-

D. 女子に高学歴を期待しない親が多いから

	調査数	そう思う	まあそう思う	あまり思わない	そう思わない	無回答
全体	519 100.0	39 7.5	150 28.9	203 39.1	127 24.5	-
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	11 14.9	26 35.1	24 32.4	13 17.6	-
教員系男性	191 100.0	17 8.9	62 32.5	61 31.9	51 26.7	-
職員系女性	135 100.0	6 4.4	34 25.2	65 48.1	30 22.2	-
職員系男性	84 100.0	3 3.6	17 20.2	41 48.8	23 27.4	-
医療系女性	3 100.0	-	-	2 66.7	1 33.3	-
医療系男性	1 100.0	-	-	-	1 100.0	-

E. 中学や高校での進路指導が適切でないから

	調査数	そう思う	まあそう思う	あまり思わない	そう思わない	無回答
全体	519 100.0	44 8.5	134 25.8	214 41.2	127 24.5	-
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	9 12.2	21 28.4	29 39.2	15 20.3	-
教員系男性	191 100.0	21 11.0	51 26.7	68 35.6	51 26.7	-
職員系女性	135 100.0	6 4.4	35 25.9	68 50.4	26 19.3	-
職員系男性	84 100.0	4 4.8	12 14.3	42 50.0	26 31.0	-
医療系女性	3 100.0	-	-	2 66.7	1 33.3	-
医療系男性	1 100.0	-	-	-	1 100.0	-

F. お手本になるような女性研究者が少ないから

	調査数	そう思う	まあそう思う	あまり思わない	そう思わない	無回答
全体	519 100.0	70 13.5	179 34.5	166 32.0	104 20.0	-
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	17 23.0	23 31.1	23 31.1	11 14.9	-
教員系男性	191 100.0	24 12.6	66 34.6	55 28.8	46 24.1	-
職員系女性	135 100.0	16 11.9	49 36.3	50 37.0	20 14.8	-
職員系男性	84 100.0	6 7.1	34 40.5	26 31.0	18 21.4	-
医療系女性	3 100.0	1 33.3	-	2 66.7	-	-
医療系男性	1 100.0	1 100.0	-	-	-	-

G. 男性が多い職場だから

	調査数	そう思う	まあそう思う	あまり思わない	そう思わない	無回答
全体	519 100.0	88 17.0	226 43.5	120 23.1	85 16.4	-
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	20 27.0	25 33.8	20 27.0	9 12.2	-
教員系男性	191 100.0	27 14.1	82 42.9	40 20.9	42 22.0	-
職員系女性	135 100.0	22 16.3	63 46.7	33 24.4	17 12.6	-
職員系男性	84 100.0	13 15.5	41 48.8	18 21.4	12 14.3	-
医療系女性	3 100.0	1 33.3	-	2 66.7	-	-
医療系男性	1 100.0	-	-	1 100.0	-	-

H. 労働時間が長いから

	調査数	そう思う	まあそう思う	あまり思わない	そう思わない	無回答
全体	519 100.0	98 18.9	196 37.8	153 29.5	72 13.9	-
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	19 25.7	27 36.5	20 27.0	8 10.8	-
教員系男性	191 100.0	31 16.2	61 31.9	59 30.9	40 20.9	-
職員系女性	135 100.0	25 18.5	65 48.1	38 28.1	7 5.2	-
職員系男性	84 100.0	14 16.7	34 40.5	25 29.8	11 13.1	-
医療系女性	3 100.0	1 33.3	1 33.3	1 33.3	-	-
医療系男性	1 100.0	-	-	1 100.0	-	-

I. 男性を採用する傾向があるから

	調査数	そう思う	まあそう思う	あまり思わない	そう思わない	無回答
全体	519 100.0	67 12.9	141 27.2	209 40.3	102 19.7	-
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	12 16.2	22 29.7	33 44.6	7 9.5	-
教員系男性	191 100.0	19 9.9	35 18.3	80 41.9	57 29.8	-
職員系女性	135 100.0	19 14.1	54 40.0	49 36.3	13 9.6	-
職員系男性	84 100.0	7 8.3	21 25.0	37 44.0	19 22.6	-
医療系女性	3 100.0	1 33.3	-	2 66.7	-	-
医療系男性	1 100.0	-	1 100.0	-	-	-

J. 家庭と仕事の両立が困難だから

	調査数	そう思う	まあそう思う	あまり思わない	そう思わない	無回答
全体	519 100.0	95 18.3	245 47.2	120 23.1	59 11.4	-
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	21 28.4	40 54.1	7 9.5	6 8.1	-
教員系男性	191 100.0	26 13.6	71 37.2	58 30.4	36 18.8	-
職員系女性	135 100.0	33 24.4	72 53.3	26 19.3	4 3.0	-
職員系男性	84 100.0	8 9.5	46 54.8	25 29.8	5 6.0	-
医療系女性	3 100.0	1 33.3	2 66.7	-	-	-
医療系男性	1 100.0	-	-	1 100.0	-	-

K. 育児期間後の復帰が困難だから

	調査数	そう思う	まあそう思う	あまり思わない	そう思わない	無回答
全体	519 100.0	66 12.7	188 36.2	193 37.2	72 13.9	-
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	14 18.9	33 44.6	19 25.7	8 10.8	-
教員系男性	191 100.0	21 11.0	49 25.7	81 42.4	40 20.9	-
職員系女性	135 100.0	21 15.6	64 47.4	42 31.1	8 5.9	-
職員系男性	84 100.0	5 6.0	30 35.7	41 48.8	8 9.5	-
医療系女性	3 100.0	1 33.3	1 33.3	1 33.3	-	-
医療系男性	1 100.0	-	-	1 100.0	-	-

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

	調査数	そう思う	まあそう思う	あまり思わない	そう思わない	無回答
全体	519 100.0	161 31.0	270 52.0	76 14.6	12 2.3	-
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	34 45.9	31 41.9	8 10.8	1 1.4	-
教員系男性	191 100.0	64 33.5	96 50.3	27 14.1	4 2.1	-
職員系女性	135 100.0	33 24.4	82 60.7	18 13.3	2 1.5	-
職員系男性	84 100.0	17 20.2	45 53.6	19 22.6	3 3.6	-
医療系女性	3 100.0	1 33.3	2 66.7	-	-	-
医療系男性	1 100.0	1 100.0	-	-	-	-

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

	調査数	そう思う	まあそう思う	あまり思わない	そう思わない	無回答
全体	519 100.0	200 38.5	256 49.3	49 9.4	14 2.7	-
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	41 55.4	30 40.5	2 2.7	1 1.4	-
教員系男性	191 100.0	71 37.2	93 48.7	23 12.0	4 2.1	-
職員系女性	135 100.0	50 37.0	68 50.4	15 11.1	2 1.5	-
職員系男性	84 100.0	25 29.8	48 57.1	8 9.5	3 3.6	-
医療系女性	3 100.0	1 33.3	2 66.7	-	-	-
医療系男性	1 100.0	1 100.0	-	-	-	-

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

	調査数	そう思う	まあそう思う	あまり思わない	そう思わない	無回答
全体	519 100.0	205 39.5	245 47.2	55 10.6	14 2.7	-
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	40 54.1	27 36.5	6 8.1	1 1.4	-
教員系男性	191 100.0	71 37.2	88 46.1	26 13.6	6 3.1	-
職員系女性	135 100.0	49 36.3	73 54.1	11 8.1	2 1.5	-
職員系男性	84 100.0	30 35.7	45 53.6	7 8.3	2 2.4	-
医療系女性	3 100.0	1 33.3	2 66.7	-	-	-
医療系男性	1 100.0	1 100.0	-	-	-	-

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

	調査数	そう思う	まあそう思う	あまり思わない	そう思わない	無回答
全体	519 100.0	161 31.0	251 48.4	87 16.8	20 3.9	-
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	33 44.6	26 35.1	10 13.5	5 6.8	-
教員系男性	191 100.0	49 25.7	97 50.8	37 19.4	8 4.2	-
職員系女性	135 100.0	41 30.4	68 50.4	23 17.0	3 2.2	-
職員系男性	84 100.0	27 32.1	45 53.6	10 11.9	2 2.4	-
医療系女性	3 100.0	1 33.3	2 66.7	-	-	-
医療系男性	1 100.0	1 100.0	-	-	-	-

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

	調査数	そう思う	まあそう思う	あまり思わない	そう思わない	無回答
全体	519 100.0	114 22.0	223 43.0	149 28.7	33 6.4	-
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	28 37.8	23 31.1	19 25.7	4 5.4	-
教員系男性	191 100.0	34 17.8	85 44.5	54 28.3	18 9.4	-
職員系女性	135 100.0	24 17.8	62 45.9	45 33.3	4 3.0	-
職員系男性	84 100.0	19 22.6	42 50.0	19 22.6	4 4.8	-
医療系女性	3 100.0	1 33.3	1 33.3	1 33.3	-	-
医療系男性	1 100.0	-	-	1 100.0	-	-

F. 地方の大学は、子育て中の女性研究者が応募しづらい望ましい

	調査数	そう思う	まあそう思う	あまり思わない	そう思わない	無回答
全体	519 100.0	91 17.5	206 39.7	180 34.7	42 8.1	-
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	20 27.0	31 41.9	16 21.6	7 9.5	-
教員系男性	191 100.0	38 19.9	61 31.9	79 41.4	13 6.8	-
職員系女性	135 100.0	15 11.1	67 49.6	45 33.3	8 5.9	-
職員系男性	84 100.0	10 11.9	38 45.2	28 33.3	8 9.5	-
医療系女性	3 100.0	1 33.3	1 33.3	1 33.3	-	-
医療系男性	1 100.0	-	1 100.0	-	-	-

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

	調査数	そう思う	まあそう思う	あまり思わない	そう思わない	無回答
全体	519 100.0	117 22.5	312 60.1	70 13.5	20 3.9	-
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	27 36.5	37 50.0	6 8.1	4 5.4	-
教員系男性	191 100.0	40 20.9	116 60.7	27 14.1	8 4.2	-
職員系女性	135 100.0	29 21.5	88 65.2	16 11.9	2 1.5	-
職員系男性	84 100.0	13 15.5	53 63.1	14 16.7	4 4.8	-
医療系女性	3 100.0	1 33.3	-	2 66.7	-	-
医療系男性	1 100.0	1 100.0	-	-	-	-

H. 本学は、組織のリーダーになれる女性教員がいる

	調査数	そう思う	まあそう思う	あまり思わない	そう思わない	無回答
全体	519 100.0	114 22.0	260 50.1	126 24.3	19 3.7	-
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	30 40.5	37 50.0	6 8.1	1 1.4	-
教員系男性	191 100.0	45 23.6	93 48.7	42 22.0	11 5.8	-
職員系女性	135 100.0	19 14.1	75 55.6	39 28.9	2 1.5	-
職員系男性	84 100.0	11 13.1	43 51.2	28 33.3	2 2.4	-
医療系女性	3 100.0	1 33.3	-	2 66.7	-	-
医療系男性	1 100.0	-	-	1 100.0	-	-

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 J. 本学の男女共同参画は進んでいる

	調査数	そう思う	まあそう思う	あまり思わない	そう思わない	無回答
全体	519	46	298	145	30	-
	100.0	8.9	57.4	27.9	5.8	-
職種別×男女						
教員系女性	74	8	45	17	4	-
	100.0	10.8	60.8	23.0	5.4	-
教員系男性	191	9	111	58	13	-
	100.0	4.7	58.1	30.4	6.8	-
職員系女性	135	9	77	42	7	-
	100.0	6.7	57.0	31.1	5.2	-
職員系男性	84	12	51	18	3	-
	100.0	14.3	60.7	21.4	3.6	-
医療系女性	3	-	2	1	-	-
	100.0	-	66.7	33.3	-	-
医療系男性	1	1	-	-	-	-
	100.0	100.0	-	-	-	-

	調査数	そう思う	まあそう思う	あまり思わない	そう思わない	無回答
全体	519	38	312	139	30	-
	100.0	7.3	60.1	26.8	5.8	-
職種別×男女						
教員系女性	74	10	45	14	5	-
	100.0	13.5	60.8	18.9	6.8	-
教員系男性	191	13	112	55	11	-
	100.0	6.8	58.6	28.8	5.8	-
職員系女性	135	4	83	43	5	-
	100.0	3.0	61.5	31.9	3.7	-
職員系男性	84	7	55	18	4	-
	100.0	8.3	65.5	21.4	4.8	-
医療系女性	3	-	1	1	1	-
	100.0	-	33.3	33.3	33.3	-
医療系男性	1	-	-	-	1	-
	100.0	-	-	-	100.0	-

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

	調査数	よくある	ときどきある	あまりない	まったくない	無回答
全体	519	60	201	206	52	-
	100.0	11.6	38.7	39.7	10.0	-
職種別×男女						
教員系女性	74	11	36	19	8	-
	100.0	14.9	48.6	25.7	10.8	-
教員系男性	191	22	68	77	24	-
	100.0	11.5	35.6	40.3	12.6	-
職員系女性	135	11	51	59	14	-
	100.0	8.1	37.8	43.7	10.4	-
職員系男性	84	7	38	35	4	-
	100.0	8.3	45.2	41.7	4.8	-
医療系女性	3	1	-	2	-	-
	100.0	33.3	-	66.7	-	-
医療系男性	1	-	1	-	-	-
	100.0	-	100.0	-	-	-

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

	調査数	よくある	ときどきある	あまりない	まったくない	無回答
全体	519	41	123	262	93	-
	100.0	7.9	23.7	50.5	17.9	-
職種別×男女						
教員系女性	74	12	25	28	9	-
	100.0	16.2	33.8	37.8	12.2	-
教員系男性	191	7	34	105	45	-
	100.0	3.7	17.8	55.0	23.6	-
職員系女性	135	12	36	71	16	-
	100.0	8.9	26.7	52.6	11.9	-
職員系男性	84	5	18	43	18	-
	100.0	6.0	21.4	51.2	21.4	-
医療系女性	3	1	1	1	-	-
	100.0	33.3	33.3	33.3	-	-
医療系男性	1	-	-	1	-	-
	100.0	-	-	100.0	-	-

C. 職場に何でも話せる人がいないと感じること

	調査数	よくある	ときどきある	あまりない	まったくない	無回答
全体	519	45	152	230	92	-
	100.0	8.7	29.3	44.3	17.7	-
職種別×男女						
教員系女性	74	9	18	31	16	-
	100.0	12.2	24.3	41.9	21.6	-
教員系男性	191	16	57	78	40	-
	100.0	8.4	29.8	40.8	20.9	-
職員系女性	135	3	47	63	22	-
	100.0	2.2	34.8	46.7	16.3	-
職員系男性	84	10	21	45	8	-
	100.0	11.9	25.0	53.6	9.5	-
医療系女性	3	-	-	2	1	-
	100.0	-	-	66.7	33.3	-
医療系男性	1	-	-	1	-	-
	100.0	-	-	100.0	-	-

D. 職場の中で言動に不快感を感じることに

	調査数	よくある	ときどきある	あまりない	まったくない	無回答
全体	519	67	196	179	77	-
	100.0	12.9	37.8	34.5	14.8	-
職種別×男女						
教員系女性	74	13	30	20	11	-
	100.0	17.6	40.5	27.0	14.9	-
教員系男性	191	26	69	67	29	-
	100.0	13.6	36.1	35.1	15.2	-
職員系女性	135	12	51	49	23	-
	100.0	8.9	37.8	36.3	17.0	-
職員系男性	84	6	33	34	11	-
	100.0	7.1	39.3	40.5	13.1	-
医療系女性	3	1	-	2	-	-
	100.0	33.3	-	66.7	-	-
医療系男性	1	-	1	-	-	-
	100.0	-	100.0	-	-	-

E. 職場の中でセクハラに該当していると感じること

	調査数	よくある	ときどきある	あまりない	まったくない	無回答
全体	519 100.0	20 3.9	77 14.8	253 48.7	169 32.6	-
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	2 2.7	17 23.0	31 41.9	24 32.4	-
教員系男性	191 100.0	7 3.7	29 15.2	92 48.2	63 33.0	-
職員系女性	135 100.0	3 2.2	17 12.6	65 48.1	50 37.0	-
職員系男性	84 100.0	3 3.6	10 11.9	49 58.3	22 26.2	-
医療系女性	3 100.0	1 33.3	-	1 33.3	1 33.3	-
医療系男性	1 100.0	-	-	1 100.0	-	-

F. 学生に対応する時間が増えたと感じること

	調査数	よくある	ときどきある	あまりない	まったくない	無回答
全体	519 100.0	87 16.8	159 30.6	179 34.5	94 18.1	-
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	20 27.0	26 35.1	20 27.0	8 10.8	-
教員系男性	191 100.0	50 26.2	74 38.7	49 25.7	18 9.4	-
職員系女性	135 100.0	6 4.4	35 25.9	61 45.2	33 24.4	-
職員系男性	84 100.0	4 4.8	14 16.7	38 45.2	28 33.3	-
医療系女性	3 100.0	-	-	2 66.7	1 33.3	-
医療系男性	1 100.0	-	1 100.0	-	-	-

G. 学内のインフォーマルな付き合いを負担に感じる

	調査数	よくある	ときどきある	あまりない	まったくない	無回答
全体	519 100.0	32 6.2	114 22.0	264 50.9	109 21.0	-
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	5 6.8	12 16.2	43 58.1	14 18.9	-
教員系男性	191 100.0	11 5.8	33 17.3	101 52.9	46 24.1	-
職員系女性	135 100.0	9 6.7	35 25.9	64 47.4	27 20.0	-
職員系男性	84 100.0	2 2.4	27 32.1	39 46.4	16 19.0	-
医療系女性	3 100.0	-	1 33.3	2 66.7	-	-
医療系男性	1 100.0	-	-	1 100.0	-	-

H. 忙しすぎと感じること

	調査数	よくある	ときどきある	あまりない	まったくない	無回答
全体	519 100.0	131 25.2	201 38.7	147 28.3	40 7.7	-
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	31 41.9	31 41.9	10 13.5	2 2.7	-
教員系男性	191 100.0	68 35.6	71 37.2	36 18.8	16 8.4	-
職員系女性	135 100.0	14 10.4	53 39.3	54 40.0	14 10.4	-
職員系男性	84 100.0	6 7.1	35 41.7	37 44.0	6 7.1	-
医療系女性	3 100.0	1 33.3	1 33.3	1 33.3	-	-
医療系男性	1 100.0	-	1 100.0	-	-	-

I. 出勤したくないと感じること

	調査数	よくある	ときどきある	あまりない	まったくない	無回答
全体	519 100.0	64 12.3	160 30.8	206 39.7	89 17.1	-
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	10 13.5	23 31.1	25 33.8	16 21.6	-
教員系男性	191 100.0	17 8.9	48 25.1	86 45.0	40 20.9	-
職員系女性	135 100.0	21 15.6	48 35.6	49 36.3	17 12.6	-
職員系男性	84 100.0	10 11.9	28 33.3	36 42.9	10 11.9	-
医療系女性	3 100.0	-	1 33.3	1 33.3	1 33.3	-
医療系男性	1 100.0	-	-	-	1 100.0	-

J. 今の仕事を辞めたいと思うこと

	調査数	よくある	ときどきある	あまりない	まったくない	無回答
全体	519 100.0	51 9.8	117 22.5	221 42.6	130 25.0	-
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	5 6.8	16 21.6	29 39.2	24 32.4	-
教員系男性	191 100.0	15 7.9	38 19.9	79 41.4	59 30.9	-
職員系女性	135 100.0	15 11.1	39 28.9	61 45.2	20 14.8	-
職員系男性	84 100.0	8 9.5	17 20.2	38 45.2	21 25.0	-
医療系女性	3 100.0	-	1 33.3	1 33.3	1 33.3	-
医療系男性	1 100.0	-	-	1 100.0	-	-

Q10. 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。

	調査数	職場・研究室の人間関係	主となる仕事と関係ない業務	管理的事務	研究・業務費の少なさ	研究や業務のスペース・設備の不足	必要なスペース・設備に	休憩や業務時間が十分とれない	研究や業務を補助する人がいない	女性の差別（男性）であるため	妊娠・出産	育児・子どもの教育	介護・看病	家事	家族の人間関係	その他	無回答
全体	519 100.0	132 25.4	170 32.8	105 20.2	131 25.2	74 14.3	65 12.5	146 28.1	116 22.4	12 2.3	19 3.7	64 12.3	28 5.4	46 8.9	17 3.3	57 11.0	-
職種別×男女																	
教員系女性	74 100.0	12 16.2	22 29.7	15 20.3	21 28.4	11 14.9	7 9.5	40 54.1	21 28.4	2 2.7	9 12.2	10 13.5	6 8.1	6 8.1	1 1.4	6 8.1	-
教員系男性	191 100.0	32 16.8	76 39.8	60 31.4	76 39.8	40 20.9	7 3.7	83 43.5	63 33.0	2 1.0	-	9 4.7	4 2.1	5 2.6	3 1.6	14 7.3	-
職員系女性	135 100.0	44 32.6	27 20.0	14 10.4	13 9.6	12 8.9	29 21.5	10 7.4	16 11.9	5 3.7	8 5.9	28 20.7	14 10.4	26 19.3	3 2.2	19 14.1	-
職員系男性	84 100.0	30 35.7	29 34.5	12 14.3	14 16.7	8 9.5	16 19.0	8 9.5	10 11.9	2 2.4	1 1.2	11 13.1	3 3.6	6 7.1	8 9.5	12 14.3	-
医療系女性	3 100.0	-	-	-	-	-	-	1 33.3	1 33.3	1 33.3	1 33.3	1 33.3	-	1 33.3	-	1 33.3	-
医療系男性	1 100.0	-	1 100.0	-	1 100.0	-	-	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-

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

B. アンコンシャス・バイアスという言葉

C. 男女共同参画社会基本法

(平成11年6月)

	調査数	知っている	知らない	無回答
全体	519 100.0	508 97.9	11 2.1	-
職種別×男女				
教員系女性	74 100.0	74 100.0	-	-
教員系男性	191 100.0	187 97.9	4 2.1	-
職員系女性	135 100.0	132 97.8	3 2.2	-
職員系男性	84 100.0	83 98.8	1 1.2	-
医療系女性	3 100.0	3 100.0	-	-
医療系男性	1 100.0	1 100.0	-	-

	調査数	知っている	知らない	無回答
全体	519 100.0	369 71.1	150 28.9	-
職種別×男女				
教員系女性	74 100.0	61 82.4	13 17.6	-
教員系男性	191 100.0	154 80.6	37 19.4	-
職員系女性	135 100.0	84 62.2	51 37.8	-
職員系男性	84 100.0	50 59.5	34 40.5	-
医療系女性	3 100.0	-	3 100.0	-
医療系男性	1 100.0	-	1 100.0	-

	調査数	知っている	知らない	無回答
全体	519 100.0	458 88.2	61 11.8	-
職種別×男女				
教員系女性	74 100.0	70 94.6	4 5.4	-
教員系男性	191 100.0	173 90.6	18 9.4	-
職員系女性	135 100.0	113 83.7	22 16.3	-
職員系男性	84 100.0	71 84.5	13 15.5	-
医療系女性	3 100.0	3 100.0	-	-
医療系男性	1 100.0	1 100.0	-	-

D. 女性活躍推進法（平成27年8月）

E. 性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律（令和5年6月）

F. 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）

	調査数	知っている	知らない	無回答
全体	519 100.0	329 63.4	190 36.6	-
職種別×男女				
教員系女性	74 100.0	51 68.9	23 31.1	-
教員系男性	191 100.0	126 66.0	65 34.0	-
職員系女性	135 100.0	72 53.3	63 46.7	-
職員系男性	84 100.0	57 67.9	27 32.1	-
医療系女性	3 100.0	3 100.0	-	-
医療系男性	1 100.0	-	1 100.0	-

	調査数	知っている	知らない	無回答
全体	519 100.0	314 60.5	205 39.5	-
職種別×男女				
教員系女性	74 100.0	49 66.2	25 33.8	-
教員系男性	191 100.0	121 63.4	70 36.6	-
職員系女性	135 100.0	76 56.3	59 43.7	-
職員系男性	84 100.0	45 53.6	39 46.4	-
医療系女性	3 100.0	3 100.0	-	-
医療系男性	1 100.0	-	1 100.0	-

	調査数	知っている	知らない	無回答
全体	519 100.0	327 63.0	192 37.0	-
職種別×男女				
教員系女性	74 100.0	44 59.5	30 40.5	-
教員系男性	191 100.0	131 68.6	60 31.4	-
職員系女性	135 100.0	82 60.7	53 39.3	-
職員系男性	84 100.0	52 61.9	32 38.1	-
医療系女性	3 100.0	2 66.7	1 33.3	-
医療系男性	1 100.0	-	1 100.0	-

G. 男女共同参画推進室の設置
(平成 21 年 2 月)

	調査数	知っている	知らない	無回答
全体	519 100.0	443 85.4	76 14.6	-
職種別×男女				
教員系女性	74 100.0	70 94.6	4 5.4	-
教員系男性	191 100.0	160 83.8	31 16.2	-
職員系女性	135 100.0	114 84.4	21 15.6	-
職員系男性	84 100.0	72 85.7	12 14.3	-
医療系女性	3 100.0	2 66.7	1 33.3	-
医療系男性	1 100.0	-	1 100.0	-

J. 個々の性別、性的指向、性自認等にかかわること

	調査数	知っている	知らない	無回答
全体	519 100.0	311 59.9	208 40.1	-
職種別×男女				
教員系女性	74 100.0	50 67.6	24 32.4	-
教員系男性	191 100.0	118 61.8	73 38.2	-
職員系女性	135 100.0	80 59.3	55 40.7	-
職員系男性	84 100.0	47 56.0	37 44.0	-
医療系女性	3 100.0	1 33.3	2 66.7	-
医療系男性	1 100.0	-	1 100.0	-

M. 全学で夕方 5 時以降の会議の原則廃止

	調査数	知っている	知らない	無回答
全体	519 100.0	354 68.2	165 31.8	-
職種別×男女				
教員系女性	74 100.0	47 63.5	27 36.5	-
教員系男性	191 100.0	129 67.5	62 32.5	-
職員系女性	135 100.0	96 71.1	39 28.9	-
職員系男性	84 100.0	62 73.8	22 26.2	-
医療系女性	3 100.0	2 66.7	1 33.3	-
医療系男性	1 100.0	-	1 100.0	-

H. 山形大学男女共同参画基本計画
(第 2 次) (2020 年 4 月)

	調査数	知っている	知らない	無回答
全体	519 100.0	348 67.1	171 32.9	-
職種別×男女				
教員系女性	74 100.0	52 70.3	22 29.7	-
教員系男性	191 100.0	133 69.6	58 30.4	-
職員系女性	135 100.0	84 62.2	51 37.8	-
職員系男性	84 100.0	58 69.0	26 31.0	-
医療系女性	3 100.0	2 66.7	1 33.3	-
医療系男性	1 100.0	-	1 100.0	-

K. 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

	調査数	知っている	知らない	無回答
全体	519 100.0	263 50.7	256 49.3	-
職種別×男女				
教員系女性	74 100.0	43 58.1	31 41.9	-
教員系男性	191 100.0	103 53.9	88 46.1	-
職員系女性	135 100.0	60 44.4	75 55.6	-
職員系男性	84 100.0	44 52.4	40 47.6	-
医療系女性	3 100.0	-	3 100.0	-
医療系男性	1 100.0	-	1 100.0	-

N. 育児短時間勤務

	調査数	知っている	知らない	無回答
全体	519 100.0	370 71.3	149 28.7	-
職種別×男女				
教員系女性	74 100.0	52 70.3	22 29.7	-
教員系男性	191 100.0	112 58.6	79 41.4	-
職員系女性	135 100.0	114 84.4	21 15.6	-
職員系男性	84 100.0	64 76.2	20 23.8	-
医療系女性	3 100.0	3 100.0	-	-
医療系男性	1 100.0	-	1 100.0	-

I. 山形大学における多様な性に関するガイドライン
(令和 3 年 2 月)

	調査数	知っている	知らない	無回答
全体	519 100.0	380 73.2	139 26.8	-
職種別×男女				
教員系女性	74 100.0	56 75.7	18 24.3	-
教員系男性	191 100.0	136 71.2	55 28.8	-
職員系女性	135 100.0	103 76.3	32 23.7	-
職員系男性	84 100.0	61 72.6	23 27.4	-
医療系女性	3 100.0	2 66.7	1 33.3	-
医療系男性	1 100.0	-	1 100.0	-

L. 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

	調査数	知っている	知らない	無回答
全体	519 100.0	264 50.9	255 49.1	-
職種別×男女				
教員系女性	74 100.0	46 62.2	28 37.8	-
教員系男性	191 100.0	102 53.4	89 46.6	-
職員系女性	135 100.0	60 44.4	75 55.6	-
職員系男性	84 100.0	45 53.6	39 46.4	-
医療系女性	3 100.0	-	3 100.0	-
医療系男性	1 100.0	-	1 100.0	-

O. 休業中の代替要員の確保

	調査数	知っている	知らない	無回答
全体	519 100.0	327 63.0	192 37.0	-
職種別×男女				
教員系女性	74 100.0	42 56.8	32 43.2	-
教員系男性	191 100.0	100 52.4	91 47.6	-
職員系女性	135 100.0	104 77.0	31 23.0	-
職員系男性	84 100.0	59 70.2	25 29.8	-
医療系女性	3 100.0	1 33.3	2 66.7	-
医療系男性	1 100.0	-	1 100.0	-

P. 小白川キャンパス保育所の開設
(のびのび・つぼみ)

	調査数	知っている	知らない	無回答
全体	519 100.0	358 69.0	161 31.0	-
職種別×男女				
教員系女性	74 100.0	53 71.6	21 28.4	-
教員系男性	191 100.0	115 60.2	76 39.8	-
職員系女性	135 100.0	99 73.3	36 26.7	-
職員系男性	84 100.0	68 81.0	16 19.0	-
医療系女性	3 100.0	1 33.3	2 66.7	-
医療系男性	1 100.0	1 100.0	-	-

Q. 鶴岡キャンパス保育所の開設
(キッズワールドあゆみ)

	調査数	知っている	知らない	無回答
全体	519 100.0	87 16.8	432 83.2	-
職種別×男女				
教員系女性	74 100.0	15 20.3	59 79.7	-
教員系男性	191 100.0	22 11.5	169 88.5	-
職員系女性	135 100.0	26 19.3	109 80.7	-
職員系男性	84 100.0	21 25.0	63 75.0	-
医療系女性	3 100.0	-	3 100.0	-
医療系男性	1 100.0	-	1 100.0	-

R. 飯田キャンパス保育所の開設
(すくすく)

	調査数	知っている	知らない	無回答
全体	519 100.0	243 46.8	276 53.2	-
職種別×男女				
教員系女性	74 100.0	29 39.2	45 60.8	-
教員系男性	191 100.0	57 29.8	134 70.2	-
職員系女性	135 100.0	83 61.5	52 38.5	-
職員系男性	84 100.0	54 64.3	30 35.7	-
医療系女性	3 100.0	3 100.0	-	-
医療系男性	1 100.0	1 100.0	-	-

S. 飯田キャンパス病児保育所の開設

	調査数	知っている	知らない	無回答
全体	519 100.0	221 42.6	298 57.4	-
職種別×男女				
教員系女性	74 100.0	24 32.4	50 67.6	-
教員系男性	191 100.0	48 25.1	143 74.9	-
職員系女性	135 100.0	79 58.5	56 41.5	-
職員系男性	84 100.0	49 58.3	35 41.7	-
医療系女性	3 100.0	3 100.0	-	-
医療系男性	1 100.0	1 100.0	-	-

T. 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)

	調査数	知っている	知らない	無回答
全体	519 100.0	197 38.0	322 62.0	-
職種別×男女				
教員系女性	74 100.0	24 32.4	50 67.6	-
教員系男性	191 100.0	47 24.6	144 75.4	-
職員系女性	135 100.0	65 48.1	70 51.9	-
職員系男性	84 100.0	49 58.3	35 41.7	-
医療系女性	3 100.0	-	3 100.0	-
医療系男性	1 100.0	-	1 100.0	-

U. やまがたスマイル企業
(ダイヤモンド) 認定
(令和6年3月)

	調査数	知っている	知らない	無回答
全体	519 100.0	132 25.4	387 74.6	-
職種別×男女				
教員系女性	74 100.0	14 18.9	60 81.1	-
教員系男性	191 100.0	32 16.8	159 83.2	-
職員系女性	135 100.0	47 34.8	88 65.2	-
職員系男性	84 100.0	32 38.1	52 61.9	-
医療系女性	3 100.0	-	3 100.0	-
医療系男性	1 100.0	-	1 100.0	-

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。

A. 性別役割分担の意識を変えること

	調査数	そう思う	まあそう思う	あまり思わない	そう思わない	無回答
全体	519 100.0	221 42.6	228 43.9	59 11.4	11 2.1	-
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	43 58.1	30 40.5	1 1.4	-	-
教員系男性	191 100.0	66 34.6	92 48.2	27 14.1	6 3.1	-
職員系女性	135 100.0	65 48.1	56 41.5	14 10.4	-	-
職員系男性	84 100.0	32 38.1	34 40.5	14 16.7	4 4.8	-
医療系女性	3 100.0	1 33.3	2 66.7	-	-	-
医療系男性	1 100.0	1 100.0	-	-	-	-

B. 仕事中心の考え方を变えること

	調査数	そう思う	まあそう思う	あまり思わない	そう思わない	無回答
全体	519 100.0	196 37.8	260 50.1	52 10.0	11 2.1	-
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	37 50.0	28 37.8	7 9.5	2 2.7	-
教員系男性	191 100.0	62 32.5	99 51.8	25 13.1	5 2.6	-
職員系女性	135 100.0	52 38.5	76 56.3	7 5.2	-	-
職員系男性	84 100.0	32 38.1	42 50.0	8 9.5	2 2.4	-
医療系女性	3 100.0	1 33.3	1 33.3	1 33.3	-	-
医療系男性	1 100.0	-	-	-	1 100.0	-

C. 職場の雰囲気を変えること

	調査数	そう思う	まあそう思う	あまり思わない	そう思わない	無回答
全体	519 100.0	193 37.2	257 49.5	60 11.6	9 1.7	-
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	34 45.9	31 41.9	6 8.1	3 4.1	-
教員系男性	191 100.0	58 30.4	100 52.4	29 15.2	4 2.1	-
職員系女性	135 100.0	52 38.5	71 52.6	12 8.9	-	-
職員系男性	84 100.0	33 39.3	42 50.0	8 9.5	1 1.2	-
医療系女性	3 100.0	1 33.3	1 33.3	1 33.3	-	-
医療系男性	1 100.0	1 100.0	-	-	-	-

E. 労働時間の短縮

	調査数	そう思う	まあそう思う	あまり思わない	そう思わない	無回答
全体	519 100.0	202 38.9	249 48.0	59 11.4	9 1.7	-
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	40 54.1	25 33.8	7 9.5	2 2.7	-
教員系男性	191 100.0	68 35.6	92 48.2	25 13.1	6 3.1	-
職員系女性	135 100.0	50 37.0	73 54.1	12 8.9	-	-
職員系男性	84 100.0	30 35.7	45 53.6	9 10.7	-	-
医療系女性	3 100.0	1 33.3	2 66.7	-	-	-
医療系男性	1 100.0	-	1 100.0	-	-	-

G. 休業中の経済的支援

	調査数	そう思う	まあそう思う	あまり思わない	そう思わない	無回答
全体	519 100.0	213 41.0	243 46.8	56 10.8	7 1.3	-
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	40 54.1	27 36.5	5 6.8	2 2.7	-
教員系男性	191 100.0	67 35.1	100 52.4	23 12.0	1 0.5	-
職員系女性	135 100.0	52 38.5	65 48.1	16 11.9	2 1.5	-
職員系男性	84 100.0	34 40.5	41 48.8	8 9.5	1 1.2	-
医療系女性	3 100.0	1 33.3	1 33.3	1 33.3	-	-
医療系男性	1 100.0	1 100.0	-	-	-	-

D. 上司の理解

	調査数	そう思う	まあそう思う	あまり思わない	そう思わない	無回答
全体	519 100.0	262 50.5	215 41.4	33 6.4	9 1.7	-
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	45 60.8	24 32.4	5 6.8	-	-
教員系男性	191 100.0	81 42.4	91 47.6	15 7.9	4 2.1	-
職員系女性	135 100.0	77 57.0	53 39.3	4 3.0	1 0.7	-
職員系男性	84 100.0	39 46.4	37 44.0	7 8.3	1 1.2	-
医療系女性	3 100.0	1 33.3	2 66.7	-	-	-
医療系男性	1 100.0	1 100.0	-	-	-	-

F. 在宅で仕事を実施できるしくみ（リモートワーク等）

	調査数	そう思う	まあそう思う	あまり思わない	そう思わない	無回答
全体	519 100.0	225 43.4	225 43.4	54 10.4	15 2.9	-
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	45 60.8	26 35.1	3 4.1	-	-
教員系男性	191 100.0	74 38.7	86 45.0	24 12.6	7 3.7	-
職員系女性	135 100.0	60 44.4	56 41.5	15 11.1	4 3.0	-
職員系男性	84 100.0	32 38.1	43 51.2	8 9.5	1 1.2	-
医療系女性	3 100.0	1 33.3	2 66.7	-	-	-
医療系男性	1 100.0	1 100.0	-	-	-	-

H. 学内委員会等の負担の軽減

	調査数	そう思う	まあそう思う	あまり思わない	そう思わない	無回答
全体	519 100.0	205 39.5	260 50.1	47 9.1	7 1.3	-
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	41 55.4	29 39.2	3 4.1	1 1.4	-
教員系男性	191 100.0	80 41.9	88 46.1	20 10.5	3 1.6	-
職員系女性	135 100.0	44 32.6	78 57.8	12 8.9	1 0.7	-
職員系男性	84 100.0	25 29.8	50 59.5	9 10.7	-	-
医療系女性	3 100.0	1 33.3	2 66.7	-	-	-
医療系男性	1 100.0	1 100.0	-	-	-	-

I. 家事のサポート

	調査数	そう思う	まあそう思う	あまり思わない	そう思わない	無回答
全体	519 100.0	147 28.3	246 47.4	108 20.8	18 3.5	－
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	29 39.2	21 28.4	21 28.4	3 4.1	－
教員系男性	191 100.0	49 25.7	90 47.1	45 23.6	7 3.7	－
職員系女性	135 100.0	32 23.7	78 57.8	20 14.8	5 3.7	－
職員系男性	84 100.0	23 27.4	44 52.4	16 19.0	1 1.2	－
医療系女性	3 100.0	1 33.3	1 33.3	1 33.3	－	－
医療系男性	1 100.0	1 100.0	－	－	－	－

K. 病児保育

	調査数	そう思う	まあそう思う	あまり思わない	そう思わない	無回答
全体	519 100.0	235 45.3	243 46.8	33 6.4	8 1.5	－
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	45 60.8	22 29.7	6 8.1	1 1.4	－
教員系男性	191 100.0	85 44.5	93 48.7	11 5.8	2 1.0	－
職員系女性	135 100.0	58 43.0	69 51.1	6 4.4	2 1.5	－
職員系男性	84 100.0	27 32.1	46 54.8	10 11.9	1 1.2	－
医療系女性	3 100.0	1 33.3	2 66.7	－	－	－
医療系男性	1 100.0	1 100.0	－	－	－	－

M. 両立に関する精神的支援

	調査数	そう思う	まあそう思う	あまり思わない	そう思わない	無回答
全体	519 100.0	202 38.9	252 48.6	53 10.2	12 2.3	－
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	35 47.3	31 41.9	7 9.5	1 1.4	－
教員系男性	191 100.0	69 36.1	90 47.1	26 13.6	6 3.1	－
職員系女性	135 100.0	50 37.0	73 54.1	9 6.7	3 2.2	－
職員系男性	84 100.0	28 33.3	46 54.8	10 11.9	－	－
医療系女性	3 100.0	1 33.3	2 66.7	－	－	－
医療系男性	1 100.0	1 100.0	－	－	－	－

J. 保育サービス利用時の経済的支援

	調査数	そう思う	まあそう思う	あまり思わない	そう思わない	無回答
全体	519 100.0	194 37.4	256 49.3	57 11.0	12 2.3	－
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	40 54.1	24 32.4	9 12.2	1 1.4	－
教員系男性	191 100.0	67 35.1	95 49.7	25 13.1	4 2.1	－
職員系女性	135 100.0	45 33.3	73 54.1	12 8.9	5 3.7	－
職員系男性	84 100.0	24 28.6	49 58.3	10 11.9	1 1.2	－
医療系女性	3 100.0	1 33.3	1 33.3	1 33.3	－	－
医療系男性	1 100.0	1 100.0	－	－	－	－

L. 介護への支援

	調査数	そう思う	まあそう思う	あまり思わない	そう思わない	無回答
全体	519 100.0	268 51.6	236 45.5	14 2.7	1 0.2	－
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	52 70.3	20 27.0	2 2.7	－	－
教員系男性	191 100.0	90 47.1	95 49.7	5 2.6	1 0.5	－
職員系女性	135 100.0	67 49.6	66 48.9	2 1.5	－	－
職員系男性	84 100.0	34 40.5	45 53.6	5 6.0	－	－
医療系女性	3 100.0	1 33.3	2 66.7	－	－	－
医療系男性	1 100.0	1 100.0	－	－	－	－

Q13. 本学のダイバーシティについて、実現できていると思いますか。あなたの考えに近いものを1つお選びください。

A. 様々な得意分野・強みを持つ教職員が存在する

	調査数	そう思う	まあそう思う	あまり思わない	そう思わない	無回答
全体	519 100.0	111 21.4	292 56.3	107 20.6	9 1.7	-
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	25 33.8	38 51.4	9 12.2	2 2.7	-
教員系男性	191 100.0	38 19.9	106 55.5	42 22.0	5 2.6	-
職員系女性	135 100.0	31 23.0	75 55.6	28 20.7	1 0.7	-
職員系男性	84 100.0	10 11.9	57 67.9	17 20.2	-	-
医療系女性	3 100.0	-	3 100.0	-	-	-
医療系男性	1 100.0	-	1 100.0	-	-	-

B. ライフスタイルに合わせて様々な勤務形態を選択できる

	調査数	そう思う	まあそう思う	あまり思わない	そう思わない	無回答
全体	519 100.0	57 11.0	228 43.9	174 33.5	60 11.6	-
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	12 16.2	24 32.4	27 36.5	11 14.9	-
教員系男性	191 100.0	19 9.9	78 40.8	69 36.1	25 13.1	-
職員系女性	135 100.0	14 10.4	61 45.2	49 36.3	11 8.1	-
職員系男性	84 100.0	6 7.1	50 59.5	21 25.0	7 8.3	-
医療系女性	3 100.0	1 33.3	1 33.3	-	1 33.3	-
医療系男性	1 100.0	-	1 100.0	-	-	-

C. 様々な価値観を持つ教職員が存在する

	調査数	そう思う	まあそう思う	あまり思わない	そう思わない	無回答
全体	519 100.0	120 23.1	310 59.7	80 15.4	9 1.7	-
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	22 29.7	42 56.8	9 12.2	1 1.4	-
教員系男性	191 100.0	43 22.5	102 53.4	41 21.5	5 2.6	-
職員系女性	135 100.0	27 20.0	89 65.9	18 13.3	1 0.7	-
職員系男性	84 100.0	18 21.4	59 70.2	6 7.1	1 1.2	-
医療系女性	3 100.0	-	3 100.0	-	-	-
医療系男性	1 100.0	-	-	1 100.0	-	-

D. 多様な世代の教職員が存在する

	調査数	そう思う	まあそう思う	あまり思わない	そう思わない	無回答
全体	519 100.0	99 19.1	284 54.7	120 23.1	16 3.1	-
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	17 23.0	33 44.6	19 25.7	5 6.8	-
教員系男性	191 100.0	31 16.2	109 57.1	45 23.6	6 3.1	-
職員系女性	135 100.0	27 20.0	75 55.6	32 23.7	1 0.7	-
職員系男性	84 100.0	13 15.5	52 61.9	19 22.6	-	-
医療系女性	3 100.0	-	3 100.0	-	-	-
医療系男性	1 100.0	-	-	1 100.0	-	-

E. 多様な国籍の教職員が存在する

	調査数	そう思う	まあそう思う	あまり思わない	そう思わない	無回答
全体	519 100.0	51 9.8	199 38.3	209 40.3	60 11.6	-
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	10 13.5	28 37.8	19 25.7	17 23.0	-
教員系男性	191 100.0	15 7.9	65 34.0	82 42.9	29 15.2	-
職員系女性	135 100.0	14 10.4	58 43.0	57 42.2	6 4.4	-
職員系男性	84 100.0	6 7.1	36 42.9	40 47.6	2 2.4	-
医療系女性	3 100.0	-	1 33.3	1 33.3	1 33.3	-
医療系男性	1 100.0	-	-	1 100.0	-	-

F. 障がい者が障害なく働くことができる

	調査数	そう思う	まあそう思う	あまり思わない	そう思わない	無回答
全体	519 100.0	35 6.7	237 45.7	203 39.1	44 8.5	-
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	10 13.5	27 36.5	30 40.5	7 9.5	-
教員系男性	191 100.0	15 7.9	77 40.3	80 41.9	19 9.9	-
職員系女性	135 100.0	5 3.7	73 54.1	52 38.5	5 3.7	-
職員系男性	84 100.0	2 2.4	45 53.6	29 34.5	8 9.5	-
医療系女性	3 100.0	-	1 33.3	2 66.7	-	-
医療系男性	1 100.0	-	-	1 100.0	-	-

G. 男女共同参画が実現されている

	調査数	そう思う	まあそう思う	あまり思わない	そう思わない	無回答
全体	519 100.0	39 7.5	291 56.1	157 30.3	32 6.2	—
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	8 10.8	37 50.0	25 33.8	4 5.4	—
教員系男性	191 100.0	16 8.4	103 53.9	57 29.8	15 7.9	—
職員系女性	135 100.0	8 5.9	78 57.8	46 34.1	3 2.2	—
職員系男性	84 100.0	2 2.4	60 71.4	20 23.8	2 2.4	—
医療系女性	3 100.0	—	2 66.7	—	1 33.3	—
医療系男性	1 100.0	—	—	—	1 100.0	—

H. 性的指向や性自認の多様性が受け入れられている

	調査数	そう思う	まあそう思う	あまり思わない	そう思わない	無回答
全体	519 100.0	43 8.3	250 48.2	190 36.6	36 6.9	—
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	12 16.2	30 40.5	23 31.1	9 12.2	—
教員系男性	191 100.0	13 6.8	93 48.7	71 37.2	14 7.3	—
職員系女性	135 100.0	10 7.4	60 44.4	62 45.9	3 2.2	—
職員系男性	84 100.0	3 3.6	50 59.5	26 31.0	5 6.0	—
医療系女性	3 100.0	—	3 100.0	—	—	—
医療系男性	1 100.0	—	—	1 100.0	—	—

Q14. ダイバーシティを推進するにあたり、今後学内にどのような取組が必要だと思いますか。
以下から主なものを3つまでお選び下さい。

	調査数	置にンワ 関スやク するダイ 相イバイ 談パーシ 窓ン・バ 口のティ 設ラ	女性 の活 躍推 進	山 大 J O I N の 推 進	関 リ する 取 組 シ ッ プ 向 上 に	す 性 的 指 向 ・ 性 自 認 に 関	障 が い 者 支 援	支 援 制 度 の 更 なる 周 知	る ダイ バ ー シ テ イ に 関 す	そ の 他	特 に な い	無 回 答
全体	519 100.0	226 43.5	145 27.9	45 8.7	127 24.5	68 13.1	133 25.6	186 35.8	94 18.1	39 7.5	56 10.8	—
職種別×男女												
教員系女性	74 100.0	31 41.9	28 37.8	7 9.5	20 27.0	10 13.5	18 24.3	33 44.6	12 16.2	2 2.7	8 10.8	—
教員系男性	191 100.0	87 45.5	49 25.7	18 9.4	54 28.3	21 11.0	45 23.6	57 29.8	40 20.9	14 7.3	19 9.9	—
職員系女性	135 100.0	62 45.9	38 28.1	11 8.1	23 17.0	22 16.3	35 25.9	57 42.2	25 18.5	10 7.4	14 10.4	—
職員系男性	84 100.0	37 44.0	23 27.4	7 8.3	24 28.6	10 11.9	26 31.0	29 34.5	12 14.3	5 6.0	9 10.7	—
医療系女性	3 100.0	2 66.7	1 33.3	—	1 33.3	—	—	1 33.3	1 33.3	—	—	—
医療系男性	1 100.0	1 100.0	—	—	1 100.0	—	—	1 100.0	—	—	—	—

Q15. 以下、本学のダイバーシティ推進室が実施している支援事業や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. 研究支援員制度

	調査数	内容 まで 知っ てい る	ら 知 つ て い る が 内 容 は 知 ら な い	実 施 さ れ て い る の は 知 ら な い	無 回 答
全体	519 100.0	147 28.3	195 37.6	177 34.1	—
職種別×男女					
教員系女性	74 100.0	25 33.8	30 40.5	19 25.7	—
教員系男性	191 100.0	59 30.9	81 42.4	51 26.7	—
職員系女性	135 100.0	31 23.0	44 32.6	60 44.4	—
職員系男性	84 100.0	23 27.4	30 35.7	31 36.9	—
医療系女性	3 100.0	1 33.3	1 33.3	1 33.3	—
医療系男性	1 100.0	—	—	1 100.0	—

B. 研究支援員へのノートパソコン貸出

	調査数	内容 まで 知っ てい る	ら 知 つ て い る が 内 容 は 知 ら な い	実 施 さ れ て い る の は 知 ら な い	無 回 答
全体	519 100.0	140 27.0	142 27.4	237 45.7	—
職種別×男女					
教員系女性	74 100.0	27 36.5	23 31.1	24 32.4	—
教員系男性	191 100.0	55 28.8	59 30.9	77 40.3	—
職員系女性	135 100.0	27 20.0	30 22.2	78 57.8	—
職員系男性	84 100.0	23 27.4	23 27.4	38 45.2	—
医療系女性	3 100.0	—	1 33.3	2 66.7	—
医療系男性	1 100.0	—	—	1 100.0	—

C. 各種保育利用料補助制度

	調査数	内容まで知っている	知らない 知っているが内容は知らない	知らない	無回答
全体	519 100.0	124 23.9	172 33.1	223 43.0	-
職種別×男女					
教員系女性	74 100.0	22 29.7	28 37.8	24 32.4	-
教員系男性	191 100.0	40 20.9	72 37.7	79 41.4	-
職員系女性	135 100.0	29 21.5	38 28.1	68 50.4	-
職員系男性	84 100.0	23 27.4	24 28.6	37 44.0	-
医療系女性	3 100.0	2 66.7	-	1 33.3	-
医療系男性	1 100.0	-	-	1 100.0	-

E. 女性管理職支援制度

	調査数	内容まで知っている	知らない 知っているが内容は知らない	知らない	無回答
全体	519 100.0	79 15.2	149 28.7	291 56.1	-
職種別×男女					
教員系女性	74 100.0	8 10.8	25 33.8	41 55.4	-
教員系男性	191 100.0	28 14.7	53 27.7	110 57.6	-
職員系女性	135 100.0	22 16.3	40 29.6	73 54.1	-
職員系男性	84 100.0	16 19.0	24 28.6	44 52.4	-
医療系女性	3 100.0	1 33.3	-	2 66.7	-
医療系男性	1 100.0	-	-	1 100.0	-

G. 研究中断からの復帰支援

	調査数	内容まで知っている	知らない 知っているが内容は知らない	知らない	無回答
全体	519 100.0	106 20.4	168 32.4	245 47.2	-
職種別×男女					
教員系女性	74 100.0	21 28.4	21 28.4	32 43.2	-
教員系男性	191 100.0	43 22.5	76 39.8	72 37.7	-
職員系女性	135 100.0	23 17.0	40 29.6	72 53.3	-
職員系男性	84 100.0	14 16.7	24 28.6	46 54.8	-
医療系女性	3 100.0	1 33.3	-	2 66.7	-
医療系男性	1 100.0	-	-	1 100.0	-

D. 各種保育利用料補助制度

	調査数	内容まで知っている	知らない 知っているが内容は知らない	知らない	無回答
全体	519 100.0	126 24.3	155 29.9	238 45.9	-
職種別×男女					
教員系女性	74 100.0	26 35.1	23 31.1	25 33.8	-
教員系男性	191 100.0	46 24.1	60 31.4	85 44.5	-
職員系女性	135 100.0	26 19.3	37 27.4	72 53.3	-
職員系男性	84 100.0	17 20.2	27 32.1	40 47.6	-
医療系女性	3 100.0	1 33.3	-	2 66.7	-
医療系男性	1 100.0	-	-	1 100.0	-

F. 女性研究者へのノートパソコン貸出

	調査数	内容まで知っている	知らない 知っているが内容は知らない	知らない	無回答
全体	519 100.0	145 27.9	123 23.7	251 48.4	-
職種別×男女					
教員系女性	74 100.0	30 40.5	19 25.7	25 33.8	-
教員系男性	191 100.0	57 29.8	50 26.2	84 44.0	-
職員系女性	135 100.0	28 20.7	32 23.7	75 55.6	-
職員系男性	84 100.0	21 25.0	17 20.2	46 54.8	-
医療系女性	3 100.0	2 66.7	-	1 33.3	-
医療系男性	1 100.0	-	-	1 100.0	-

H. 学部における女性研究者裾野拡大セミナー

	調査数	内容まで知っている	知らない 知っているが内容は知らない	知らない	無回答
全体	519 100.0	103 19.8	185 35.6	231 44.5	-
職種別×男女					
教員系女性	74 100.0	18 24.3	24 32.4	32 43.2	-
教員系男性	191 100.0	41 21.5	67 35.1	83 43.5	-
職員系女性	135 100.0	24 17.8	46 34.1	65 48.1	-
職員系男性	84 100.0	13 15.5	35 41.7	36 42.9	-
医療系女性	3 100.0	-	1 33.3	2 66.7	-
医療系男性	1 100.0	-	-	1 100.0	-

I. 山形大学男女共同参画及びダイバーシティ推進賞

	調査数	内容まで知っている	知らない 実施されているが内容は知らない	知らない	無回答
全体	519 100.0	97 18.7	206 39.7	216 41.6	-

職種別×男女

教員系女性	74 100.0	18 24.3	25 33.8	31 41.9	-
教員系男性	191 100.0	35 18.3	74 38.7	82 42.9	-
職員系女性	135 100.0	22 16.3	55 40.7	58 43.0	-
職員系男性	84 100.0	16 19.0	36 42.9	32 38.1	-
医療系女性	3 100.0	-	1 33.3	2 66.7	-
医療系男性	1 100.0	-	-	1 100.0	-

J. 男女共同参画及びダイバーシティセミナー・フェスタ

	調査数	内容まで知っている	知らない 実施されているが内容は知らない	知らない	無回答
全体	519 100.0	68 13.1	175 33.7	276 53.2	-

職種別×男女

教員系女性	74 100.0	8 10.8	23 31.1	43 58.1	-
教員系男性	191 100.0	26 13.6	63 33.0	102 53.4	-
職員系女性	135 100.0	18 13.3	47 34.8	70 51.9	-
職員系男性	84 100.0	11 13.1	30 35.7	43 51.2	-
医療系女性	3 100.0	-	1 33.3	2 66.7	-
医療系男性	1 100.0	-	-	1 100.0	-

Q16. 年齢（現在）と性別をお答え下さい。

年齢

	調査数	29歳以下	30歳 34歳	35歳 39歳	40歳 44歳	45歳 49歳	50歳 54歳	55歳 59歳	60歳以上	無回答
全体	519 100.0	44 8.5	59 11.4	74 14.3	62 11.9	75 14.5	72 13.9	56 10.8	73 14.1	4 0.8

職種別×男女

教員系女性	74 100.0	2 2.7	14 18.9	17 23.0	11 14.9	6 8.1	14 18.9	6 8.1	4 5.4	-
教員系男性	191 100.0	2 1.0	15 7.9	20 10.5	22 11.5	32 16.8	26 13.6	27 14.1	47 24.6	-
職員系女性	135 100.0	21 15.6	11 8.1	20 14.8	17 12.6	23 17.0	20 14.8	13 9.6	10 7.4	-
職員系男性	84 100.0	14 16.7	14 16.7	13 15.5	8 9.5	8 9.5	8 9.5	6 7.1	11 13.1	2 2.4
医療系女性	3 100.0	-	1 33.3	1 33.3	-	-	1 33.3	-	-	-
医療系男性	1 100.0	-	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-

性別

	調査数	女性	男性	わからない・その他	無回答
全体	519 100.0	220 42.4	279 53.8	20 3.9	-

職種別×男女

教員系女性	74 100.0	74 100.0	-	-	-
教員系男性	191 100.0	-	191 100.0	-	-
職員系女性	135 100.0	135 100.0	-	-	-
職員系男性	84 100.0	-	84 100.0	-	-
医療系女性	3 100.0	3 100.0	-	-	-
医療系男性	1 100.0	-	1 100.0	-	-

Q17. 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。

	調査数	はいない (結婚したこと)	いない (離別・死別)	いる (同居している)	いる (別居している)	無回答
全体	519 100.0	129 24.9	14 2.7	327 63.0	49 9.4	- -
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	27 36.5	2 2.7	32 43.2	13 17.6	- -
教員系男性	191 100.0	27 14.1	1 0.5	137 71.7	26 13.6	- -
職員系女性	135 100.0	36 26.7	7 5.2	88 65.2	4 3.0	- -
職員系男性	84 100.0	26 31.0	4 4.8	51 60.7	3 3.6	- -
医療系女性	3 100.0	- -	- -	2 66.7	1 33.3	- -
医療系男性	1 100.0	- -	- -	1 100.0	- -	- -

(2) 配偶者・パートナーがいる方にお聞きます。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る吗。最もあてはまるものを1つお選び下さい。

	調査数	業・学 生等 (家事専)	業常 勤・フル タイムで就	で非 就常 勤・パート タイム	無回答
全体	376 100.0	86 22.9	223 59.3	67 17.8	- -
職種別×男女					
教員系女性	45 100.0	3 6.7	40 88.9	2 4.4	- -
教員系男性	163 100.0	65 39.9	53 32.5	45 27.6	- -
職員系女性	92 100.0	4 4.3	87 94.6	1 1.1	- -
職員系男性	54 100.0	12 22.2	28 51.9	14 25.9	- -
医療系女性	3 100.0	- -	3 100.0	- -	- -
医療系男性	1 100.0	1 100.0	- -	- -	- -

(3) 配偶者・パートナーが現在、収入を伴う仕事をしていらっしゃる方は、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。

	調査数	会社員・団体職員（研究職以外）	公務員・大学職員（研究職以外）	民間企業の研究職	大学教員・公的機関の研究職	自営業・家族従業者・農業等	その他	無回答
全体	290 100.0	136 46.9	87 30.0	6 2.1	24 8.3	17 5.9	20 6.9	- -
職種別×男女								
教員系女性	42 100.0	19 45.2	13 31.0	- -	8 19.0	1 2.4	1 2.4	- -
教員系男性	98 100.0	43 43.9	24 24.5	2 2.0	8 8.2	11 11.2	10 10.2	- -
職員系女性	88 100.0	47 53.4	33 37.5	3 3.4	4 4.5	1 1.1	- -	- -
職員系男性	42 100.0	16 38.1	17 40.5	1 2.4	1 2.4	2 4.8	5 11.9	- -
医療系女性	3 100.0	2 66.7	- -	- -	1 33.3	- -	- -	- -
医療系男性	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -

Q18. あなたは、家事を平日１日にどのくらい行いますか。

※該当ない分類は未掲載

	調査数	0 ～ 14分	15 ～ 29分	30 ～ 44分	45 ～ 59分	60 ～ 74分	75 ～ 89分	90 ～ 104分	105 ～ 119分	120 ～ 134分	135 ～ 149分	150 ～ 164分	165 ～ 179分	180 ～ 194分	195 ～ 209分	210 ～ 224分	225 ～ 239分	240 ～ 254分	255 ～ 269分	270 ～ 284分	285 ～ 299分	300 ～ 314分	315 ～ 329分	330 ～ 344分	345 ～ 359分	360 ～ 374分	375 ～ 389分	390 ～ 404分	405 ～ 419分	420 ～ 434分	435 ～ 449分	450 分以上	無回答
全体	519 100.0	8 1.5	9 1.7	39 7.5	1 0.2	114 22.0	2 0.4	45 8.7	— —	99 19.1	28 5.4	59 11.4	17 3.3	1 0.2	29 5.6	8 1.5	19 3.7	4 0.8	4 0.8	3 0.6	7 1.3	23 4.4											
職種別×男女																																	
教員系女性	74 100.0	1 1.4	— —	2 2.7	— —	11 14.9	— —	11 14.9	— —	11 14.9	2 2.7	18 24.3	4 5.4	— —	5 6.8	1 1.4	4 5.4	1 1.4	— —	1 1.4	— —	— —	2 2.7										
教員系男性	191 100.0	5 2.6	6 3.1	20 10.5	— —	64 33.5	2 1.0	17 8.9	— —	35 18.3	6 3.1	10 5.2	4 2.1	— —	6 3.1	1 0.5	1 0.5	— —	— —	1 0.5	1 0.5	12 6.3											
職員系女性	135 100.0	— —	1 0.7	5 3.7	— —	11 8.1	— —	7 5.2	— —	29 21.5	10 7.4	23 17.0	6 4.4	1 0.7	10 7.4	6 4.4	10 7.4	2 1.5	4 3.0	1 0.7	6 4.4	3 2.2											
職員系男性	84 100.0	2 2.4	2 2.4	9 10.7	1 1.2	24 28.6	— —	8 9.5	— —	19 22.6	6 7.1	7 8.3	— —	— —	1 1.2	— —	1 1.2	— —	— —	— —	— —	4 4.8											
医療系女性	3 100.0	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	1 33.3	— —	— —	— —	— —	2 66.7	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —											
医療系男性	1 100.0	— —	— —	1 100.0	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —											

Q19. 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

	調査数	いる (同居)	いる (別居)	いない	無回答
全体	519 100.0	145 27.9	13 2.5	361 69.6	— —
職種別×男女					
教員系女性	74 100.0	20 27.0	2 2.7	52 70.3	— —
教員系男性	191 100.0	51 26.7	5 2.6	135 70.7	— —
職員系女性	135 100.0	35 25.9	3 2.2	97 71.9	— —
職員系男性	84 100.0	26 31.0	1 1.2	57 67.9	— —
医療系女性	3 100.0	1 33.3	— —	2 66.7	— —
医療系男性	1 100.0	1 100.0	— —	— —	— —

B. 介護が必要な家族

	調査数	いる (同居)	いる (別居)	いない	無回答
全体	519 100.0	24 4.6	74 14.3	421 81.1	— —
職種別×男女					
教員系女性	74 100.0	3 4.1	15 20.3	56 75.7	— —
教員系男性	191 100.0	4 2.1	32 16.8	155 81.2	— —
職員系女性	135 100.0	11 8.1	14 10.4	110 81.5	— —
職員系男性	84 100.0	4 4.8	7 8.3	73 86.9	— —
医療系女性	3 100.0	— —	— —	3 100.0	— —
医療系男性	1 100.0	— —	— —	1 100.0	— —

(2-A1) あなたは、育児を平日1日にどのくらい行いますか。

※該当ない分類は未掲載

	調査数	30分以下	30分～44分	45分～59分	1時間0分～1時間4分	1時間5分～1時間9分	1時間10分～1時間14分	1時間15分～1時間19分	2時間0分～2時間4分	2時間5分～2時間9分	2時間10分～2時間14分	2時間15分～2時間19分	3時間0分～3時間4分	3時間5分～3時間9分	3時間10分～3時間14分	3時間15分～3時間19分	4時間0分～4時間4分	4時間5分～4時間9分	4時間10分以上	無回答
全体	145 100.0	9 6.2	34 23.4	3 2.1	33 22.8	6 4.1	13 9.0	3 2.1	13 9.0	1 0.7	8 5.5	1 0.7	7 4.8	1 0.7	2 1.4	2 1.4	8 5.5	1 0.7		
職種別×男女																				
教員系女性	20 100.0	1 5.0	1 5.0	1 5.0	6 30.0	2 10.0	2 10.0	1 5.0	1 5.0	-	1 5.0	-	2 10.0	-	-	-	-	2 10.0	-	-
教員系男性	51 100.0	5 9.8	16 31.4	1 2.0	13 25.5	3 5.9	5 9.8	1 2.0	3 5.9	-	1 2.0	-	-	-	-	1 2.0	1 2.0	-	1 2.0	-
職員系女性	35 100.0	1 2.9	4 11.4	-	5 14.3	-	3 8.6	1 2.9	5 14.3	-	5 14.3	1 2.9	3 8.6	1 2.9	1 2.9	1 2.9	1 2.9	4 11.4	-	-
職員系男性	26 100.0	2 7.7	9 34.6	-	8 30.8	1 3.8	2 7.7	-	2 7.7	-	-	-	2 7.7	-	-	-	-	-	-	-
医療系女性	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
医療系男性	1 100.0	-	-	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

(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。

※該当ない分類は未掲載

	調査数	年5日以下	年10日～19日	年20日～29日	年30日～39日	年40日～49日	年50日～59日	年60日～69日	年70日以上	無回答
全体	13 100.0	1 7.7	1 7.7	3 23.1	2 15.4	2 15.4	2 15.4	1 7.7	1 7.7	
職種別×男女										
教員系女性	2 100.0	-	1 50.0	-	-	-	-	1 50.0	-	-
教員系男性	5 100.0	1 20.0	-	-	2 40.0	1 20.0	1 20.0	-	-	-
職員系女性	3 100.0	-	-	2 66.7	-	1 33.3	-	-	-	-
職員系男性	1 100.0	-	-	1 100.0	-	-	-	-	-	-
医療系女性	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
医療系男性	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

(3-B1) あなたは、介護を平日1日にどのくらい行いますか。

※該当ない分類は未掲載

	調査数	1 5 ～ 2 9 分	3 0 ～ 4 4 分	6 0 ～ 7 4 分	9 0 ～ 1 0 4 分	1 2 0 ～ 1 3 4 分	1 5 0 ～ 1 6 4 分	1 6 5 ～ 1 7 9 分	1 8 0 ～ 1 9 4 分	無 回 答
全体	24 100.0	1 4.2	3 12.5	4 16.7	2 8.3	5 20.8	1 4.2	2 8.3	1 4.2	5 20.8
職種別×男女										
教員系女性	3 100.0	—	1 33.3	2 66.7	—	—	—	—	—	—
教員系男性	4 100.0	—	—	1 25.0	1 25.0	—	—	—	—	2 50.0
職員系女性	11 100.0	—	1 9.1	—	1 9.1	2 18.2	1 9.1	2 18.2	1 9.1	3 27.3
職員系男性	4 100.0	1 25.0	1 25.0	1 25.0	—	1 25.0	—	—	—	—
医療系女性	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
医療系男性	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

(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。

	調査数	年 1 ～ 4 日	年 5 ～ 9 日	年 1 0 ～ 1 9 日	年 2 0 ～ 2 9 日	年 3 0 ～ 3 9 日	年 5 0 ～ 5 9 日	年 6 0 ～ 6 9 日	年 7 0 ～ 7 9 日	年 9 0 ～ 9 9 日	年 1 0 0 日 以上	無 回 答
全体	74 100.0	6 8.1	4 5.4	22 29.7	7 9.5	2 2.7	4 5.4	2 2.7	1 1.4	1 1.4	4 5.4	21 28.4
職種別×男女												
教員系女性	15 100.0	1 6.7	—	4 26.7	1 6.7	—	1 6.7	1 6.7	1 6.7	—	1 6.7	5 33.3
教員系男性	32 100.0	2 6.3	2 6.3	10 31.3	5 15.6	2 6.3	—	1 3.1	—	—	3 9.4	7 21.9
職員系女性	14 100.0	—	2 14.3	3 21.4	1 7.1	—	3 21.4	—	—	1 7.1	—	4 28.6
職員系男性	7 100.0	2 28.6	—	2 28.6	—	—	—	—	—	—	—	3 42.9
医療系女性	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
医療系男性	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

Q20. 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。

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

	調査数	あてはまる	まあ当てはまる	あまりあてはまらない	全くあてはまらない	無回答
全体	519 100.0	91 17.5	126 24.3	176 33.9	126 24.3	- -
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	20 27.0	21 28.4	19 25.7	14 18.9	- -
教員系男性	191 100.0	37 19.4	51 26.7	63 33.0	40 20.9	- -
職員系女性	135 100.0	13 9.6	26 19.3	51 37.8	45 33.3	- -
職員系男性	84 100.0	10 11.9	17 20.2	34 40.5	23 27.4	- -
医療系女性	3 100.0	-	1 33.3	2 66.7	-	- -
医療系男性	1 100.0	-	1 100.0	-	-	- -

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

	調査数	あてはまる	まあ当てはまる	あまりあてはまらない	全くあてはまらない	無回答
全体	519 100.0	95 18.3	193 37.2	153 29.5	78 15.0	- -
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	28 37.8	25 33.8	14 18.9	7 9.5	- -
教員系男性	191 100.0	38 19.9	83 43.5	50 26.2	20 10.5	- -
職員系女性	135 100.0	12 8.9	43 31.9	47 34.8	33 24.4	- -
職員系男性	84 100.0	8 9.5	31 36.9	31 36.9	14 16.7	- -
医療系女性	3 100.0	-	-	3 100.0	-	- -
医療系男性	1 100.0	-	-	1 100.0	-	- -

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

	調査数	あてはまる	まあ当てはまる	あまりあてはまらない	全くあてはまらない	無回答
全体	519 100.0	42 8.1	96 18.5	236 45.5	145 27.9	- -
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	11 14.9	14 18.9	29 39.2	20 27.0	- -
教員系男性	191 100.0	19 9.9	46 24.1	79 41.4	47 24.6	- -
職員系女性	135 100.0	2 1.5	13 9.6	71 52.6	49 36.3	- -
職員系男性	84 100.0	5 6.0	15 17.9	41 48.8	23 27.4	- -
医療系女性	3 100.0	-	2 66.7	1 33.3	-	- -
医療系男性	1 100.0	-	-	1 100.0	-	- -

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

	調査数	あてはまる	まあ当てはまる	あまりあてはまらない	全くあてはまらない	無回答
全体	519 100.0	30 5.8	64 12.3	241 46.4	184 35.5	- -
職種別×男女						
教員系女性	74 100.0	9 12.2	11 14.9	28 37.8	26 35.1	- -
教員系男性	191 100.0	9 4.7	17 8.9	87 45.5	78 40.8	- -
職員系女性	135 100.0	5 3.7	18 13.3	70 51.9	42 31.1	- -
職員系男性	84 100.0	2 2.4	11 13.1	39 46.4	32 38.1	- -
医療系女性	3 100.0	-	1 33.3	2 66.7	-	- -
医療系男性	1 100.0	-	-	1 100.0	-	- -



 山形大学ダイバーシティ推進室

〒990-8560 山形市小白川 1-4-12

T E L : 023-628-4937/4939

E-mail : yu-y-danjo@jm.kj.yamagata-u.ac.jp