

# 平成28年度 教職員のワークライフバランスと 男女共同参画推進に関する意識調査

## 集計結果報告

奈良先端科学技術大学院大学男女共同参画室

平成29年1月

# 目次

調査の背景と分析の視座 ……3

調査の目的と方法 ……4

本調査の結果の読み取りについての留意点 ……5

結果概要

セクションA 回答者のプロフィール ……6  
職名、性別、年代、勤務時間

セクションB 育児と仕事の両立について ……11  
子どもがいる場合  
子どもがいない場合

セクションC 介護と仕事の両立について ……25  
現在介護中  
過去に介護経験あり  
介護経験なし

セクションD 性別による処遇の差 ……40

セクションE 女性職員・女性研究者の在職率増加 ……45

セクションF 男女共同参画室の取り組みに期待すること ……49

# 調査の背景と分析の視座

- 本学に男女共同参画室が設立され、平成28年9月で7年目を迎えた。さまざまな取り組みが重ねられつつあるが、この間、教職員の育児・介護と仕事の両立の実態や男女共同参画に関する意識の把握を網羅的に行ったことはなかった。そこで、すべての教職員のワークライフバランスの向上に資する支援制度のより一層の充実と、職場環境の改善につなげることを目的に、本調査を企画し、平成28年6月末～7月初旬に実施した。
- 平成27年12月に閣議決定された第4次男女共同参画基本計画の第5分野「科学技術・学術における男女共同参画の推進」では、多様な視点や発想を取り入れた科学技術・学術活動を活性化するためには、女性研究者・技術者の能力を最大限に発揮できる環境整備が必要であること、環境整備には短時間勤務やフレックスタイム、テレワークなど多様な働き方を促進し、また任期付き研究者の処遇を改善することともに、研究者・技術者、研究補助者等に係る男女別の実態および経年変化を把握する必要があることを明記している。本調査は、この第4次男女共同参画計画の方向性を共有している。
- 平成27年8月に日本学術会議科学者委員会が提言した「科学者コミュニティにおける女性の参画を拡大する方策」は、男女共同参画の達成度や進捗を示すには、ジェンダー・センシティブにデータを整理・分析することが必要であるとしている。本調査は、この提言に沿って、性別を基本的な変数として分析を行う。
- 理工系の53学協会からなる男女共同参画学協会連絡会は、平成25年8月に「第3回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査」結果を公表し、重点項目として、子育てと介護を取り上げると同時に、任期付き職の状況を挙げ、研究者・技術者のワークライフバランスの現状と課題を報告している。本調査は、同調査の分析視座にならない、助教や有期契約職員といった任期付き職の状況を検討するために、任期の有無による雇用形態指標も分析の基準とした。

# 調査の目的と方法

教職員の育児・介護と仕事の両立の実態や男女共同参画に関する意識を把握し、支援制度の充実や職場環境の改善につなげることを目的に行った。

平成28年6月22日から7月1日までを調査期間として、全教職員を対象に、学内ネットワーク内でのwebアンケートとして実施した。調査票は、webアンケート用のURLを教職員対象のメーリングリストに明記することで配信した。

対象者数	回収数	有効回答数
693 (平成28年7月1日現在の現員)	346票 (回収率 49.9%)	268票 (有効回収率 38.7%)

# 本調査の結果の読み取りについての留意点

各指標は以下による。

## ◎性別

男性、女性、指定なし

※「指定なし」と回答した方が1名いたが、年代・職名・勤務形態・子どもの有無・介護経験は回答していないため集計に入れていない場合がある。

## ◎勤務形態

裁量労働：教授、准教授、講師、助教、特任教授、特任准教授、特任講師、特任助教、博士研究員、研究員

定時勤務：職員、研究技術員、事務・技術補佐員、看護技術補佐員

※研究技術員は一部に裁量労働による雇用も含まれるが、平成28年7月1日現在雇用されている研究技術員の9割が定時勤務であったため、定時勤務として集計した。

## ◎雇用形態

任期なし：教授、准教授、職員

任期あり：助教、特任教授、特任准教授、特任講師、特任助教、博士研究員、研究員、研究技術員、事務・技術補佐員、看護技術補佐員

※助教は一部に任期なし雇用も含まれるが、平成28年7月1日現在雇用されている助教の8割が任期ありであったため、任期あり雇用として集計した。

## ◎ワークライフバランス

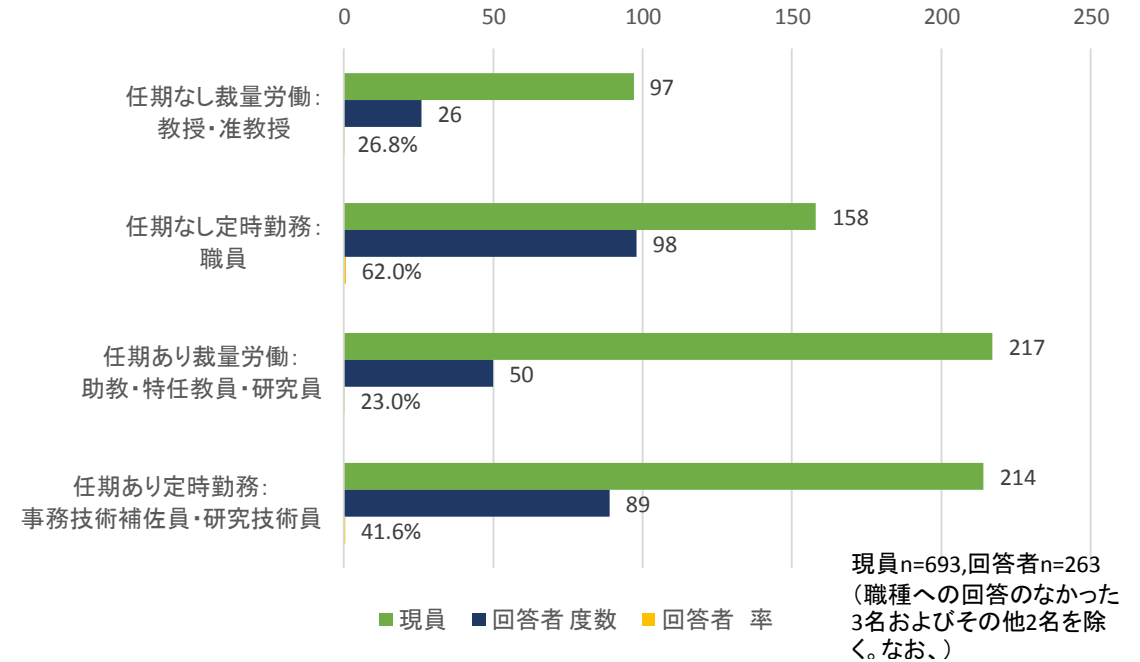
ワークライフバランスの実現には、地域活動への参加、自己研鑽やキャリア形成等と仕事の両立も含まれるが、本調査では育児・介護と仕事の両立を指標として設定し、実施・分析した。

## セクションA 回答者のプロフィール

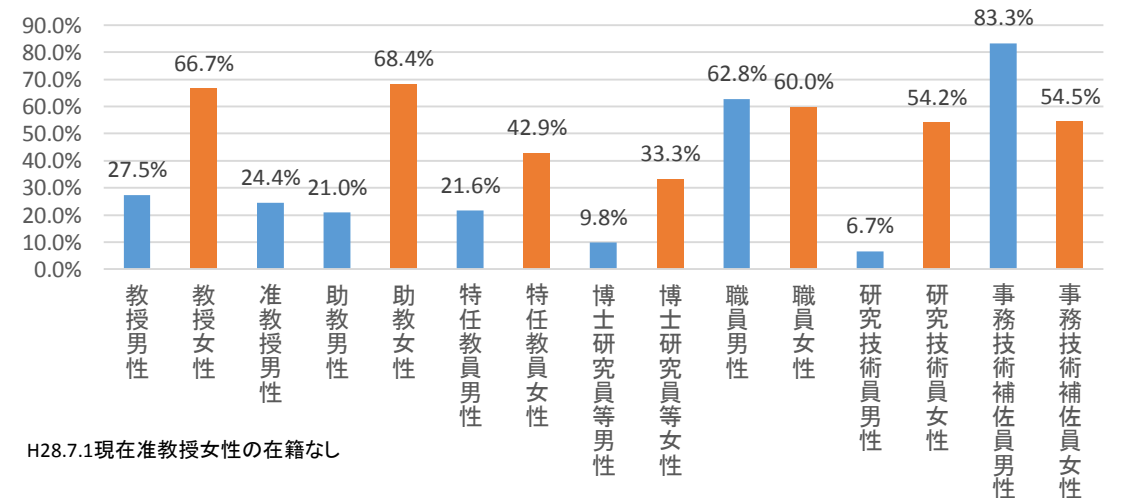
本セクションでは、回答者の属性・プロフィール(性別、年代、勤務時間、職種)を分析し、報告する。

# 回答者の属性

- アンケート対象者数693、有効回答数は268(38.7%)であった。
- 任期なしの裁量労働である全雇用者(97名)のうち、26.8%(26名)、任期なしの定時勤務である全雇用者(158名)のうち、62%(98名)が回答した。
- 任期ありの裁量労働である全雇用者(217名)のうち、23%(50名)、任期ありの定時勤務である全雇用者(214名)のうち、41.6%(89名)が回答した。

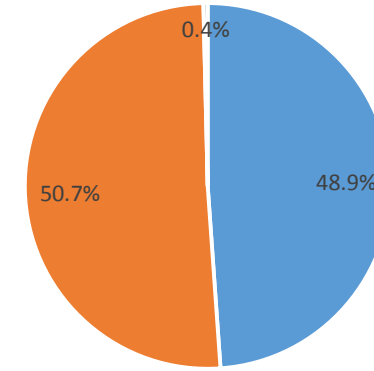


## 職種別・男女別回答率



# 回答者のプロフィール1 性別

- 回答者の性別は、男性が48.9% (136名)、女性が50.7% (131名)、指定なしが0.4% (1名)であった。

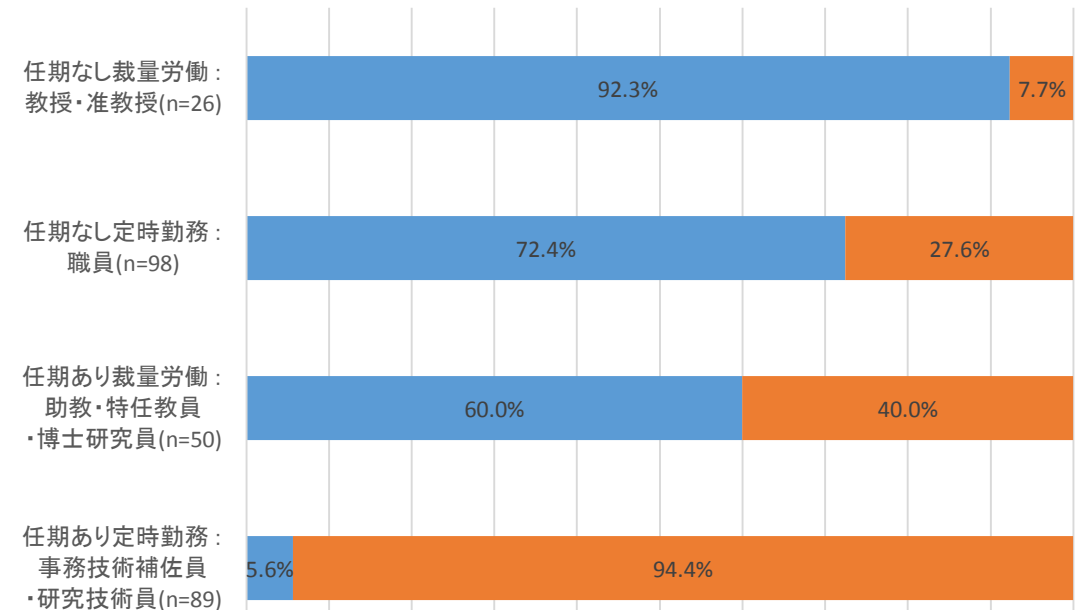


男性	131
女性	136
指定なし	1

■ 男性 ■ 女性 ■ 指定なし

- 任期なし裁量労働(教授・准教授)の92.3%が男性、7.7%が女性であった。
- 任期なし定時勤務(職員)の72.4%が男性、27.6%が女性であった。
- 任期あり裁量労働(助教・特任教員・博士研究員・研究員)の60%が男性、40%が女性であった。
- 任期あり定時勤務(事務技術補佐員・研究技術員)の5.6%が男性、94.4%が女性であった。

0.0% 10.0% 20.0% 30.0% 40.0% 50.0% 60.0% 70.0% 80.0% 90.0% 100.0%

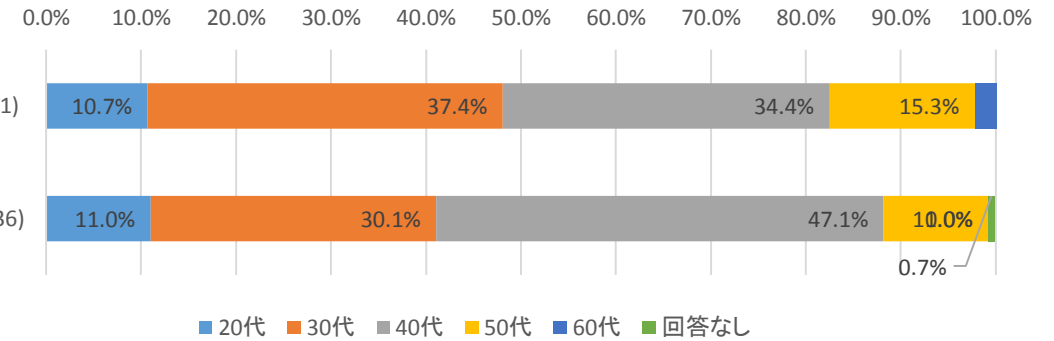


■ 男性(n=131) ■ 女性(n=136)

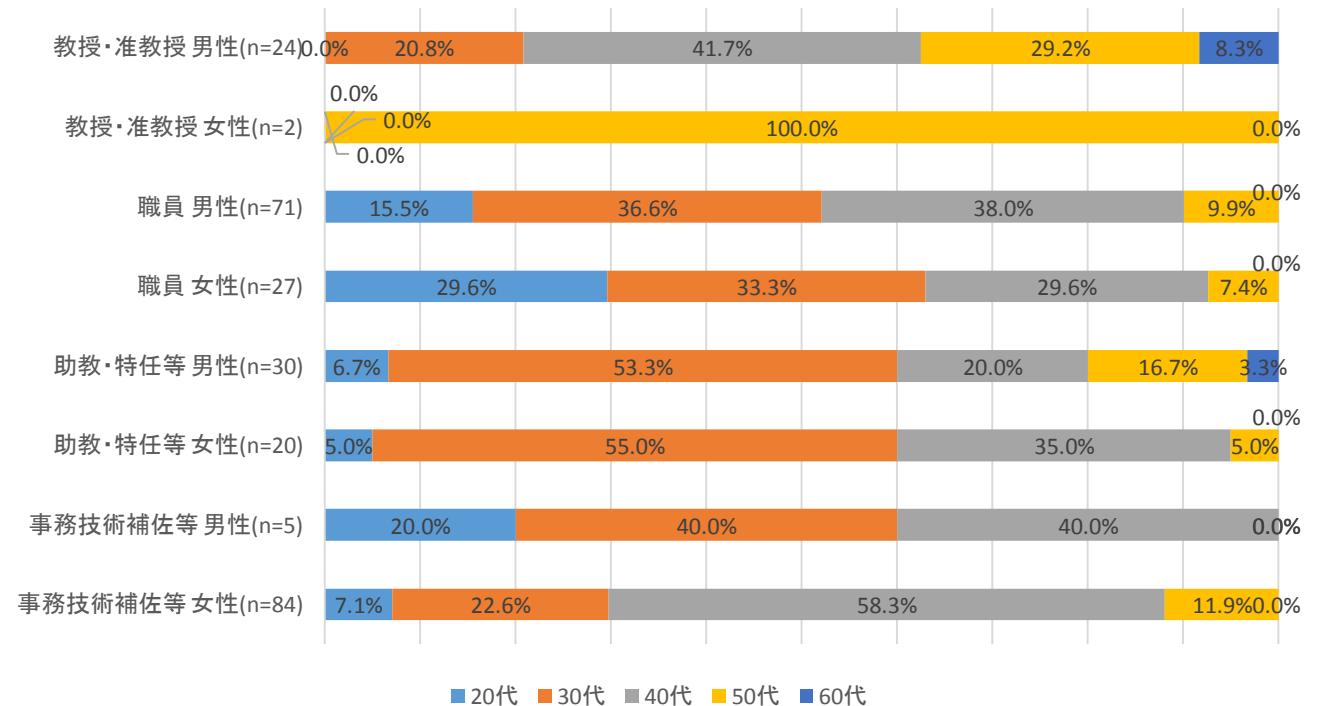


# 回答者のプロフィール2 年代

- 回答者の世代は、男性は30代が37.4%、女性は40代が47.1%で最も多かった。

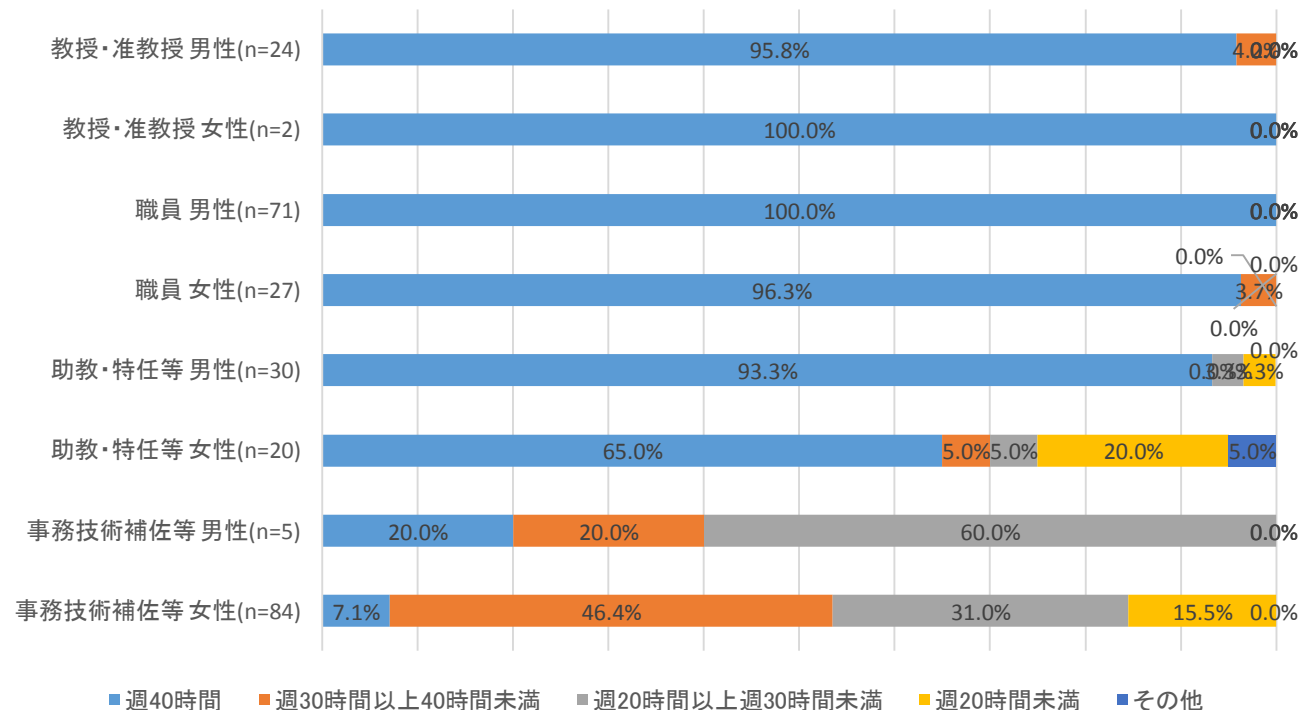
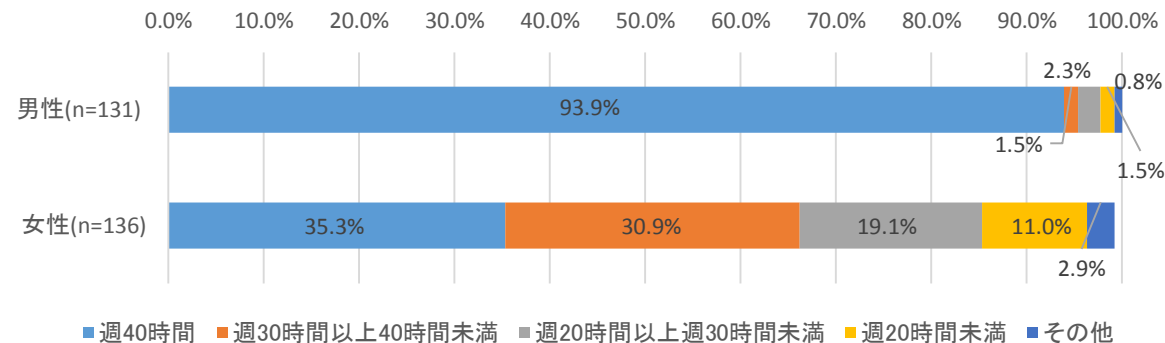


- 教授・准教授男性の41.7%が40代であった。
- 職員男性の38%が40代、職員女性の33.3%は30代であった。
- 助教・特任等男性の53.3%、女性の55%が30代であった。
- 事務技術補佐等女性の58.3%が40代であった。



# 回答者のプロフィール3 勤務時間

- 回答者の勤務時間は、男性の93.9%が週40時間で、女性は週40時間が35.3%、週30-40時間が30.9%、週20-30時間が19.1%であった。
- 教授・准教授の男性女性、職員の男性女性のほとんどが週40時間勤務であり、職員女性の3.7%が30-40時間勤務であった。
- 助教・特任等女性の65%が週40時間、20%が週20時間未満勤務であった。
- 事務技術補佐等女性の46.4%が週30-40時間、31%が週20-30時間勤務であった。

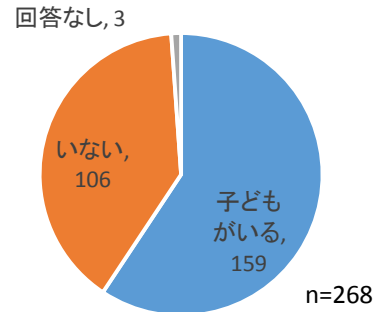


## セクションB 育児と仕事の両立について

本セクションでは、子どもの有無、既存の支援制度の利用状況、利用をしなかった場合の理由、今後利用したい制度、新たに設置して欲しい施設・制度を尋ねた。以下では、回答者を子どものいる場合といない場合に分けて結果を報告する。

# 育児と仕事の両立1 子どもの有無

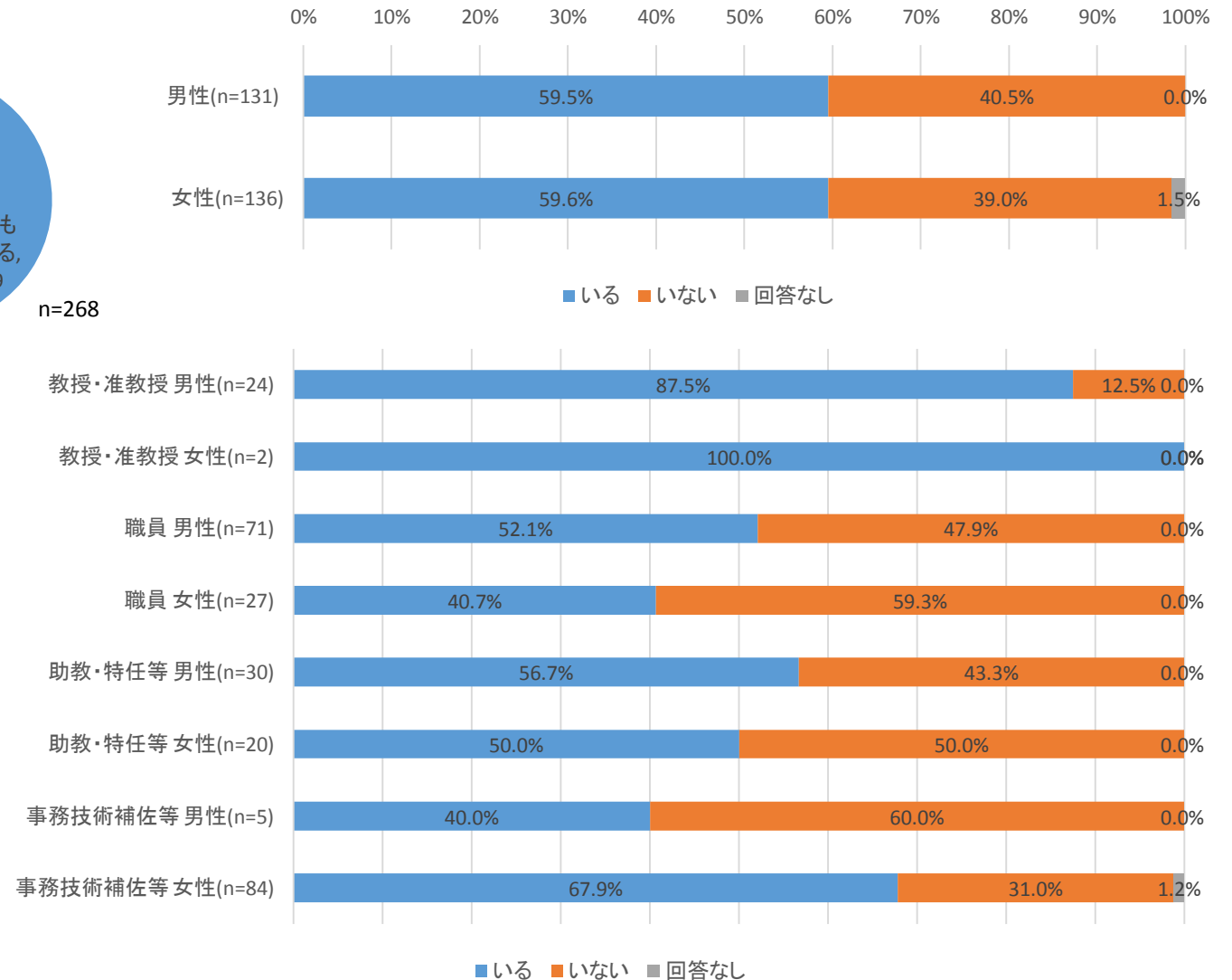
- 回答者のうち、子どもがいますと回答したのは159名、いないと回答したのが106名であった。



- 子どもがいますと回答した方の性別による割合はほぼ同じであった。

- 教授・准教授男性の87.5%、職員男性の52.1%、女性の40.7%が「いる」と回答した。

- 助教・特任等男性の56.7%、女性の50%、事務技術補佐等男性の40%、女性の67.9%が「いる」と回答した。



# 育児と仕事の両立2 困難・不安

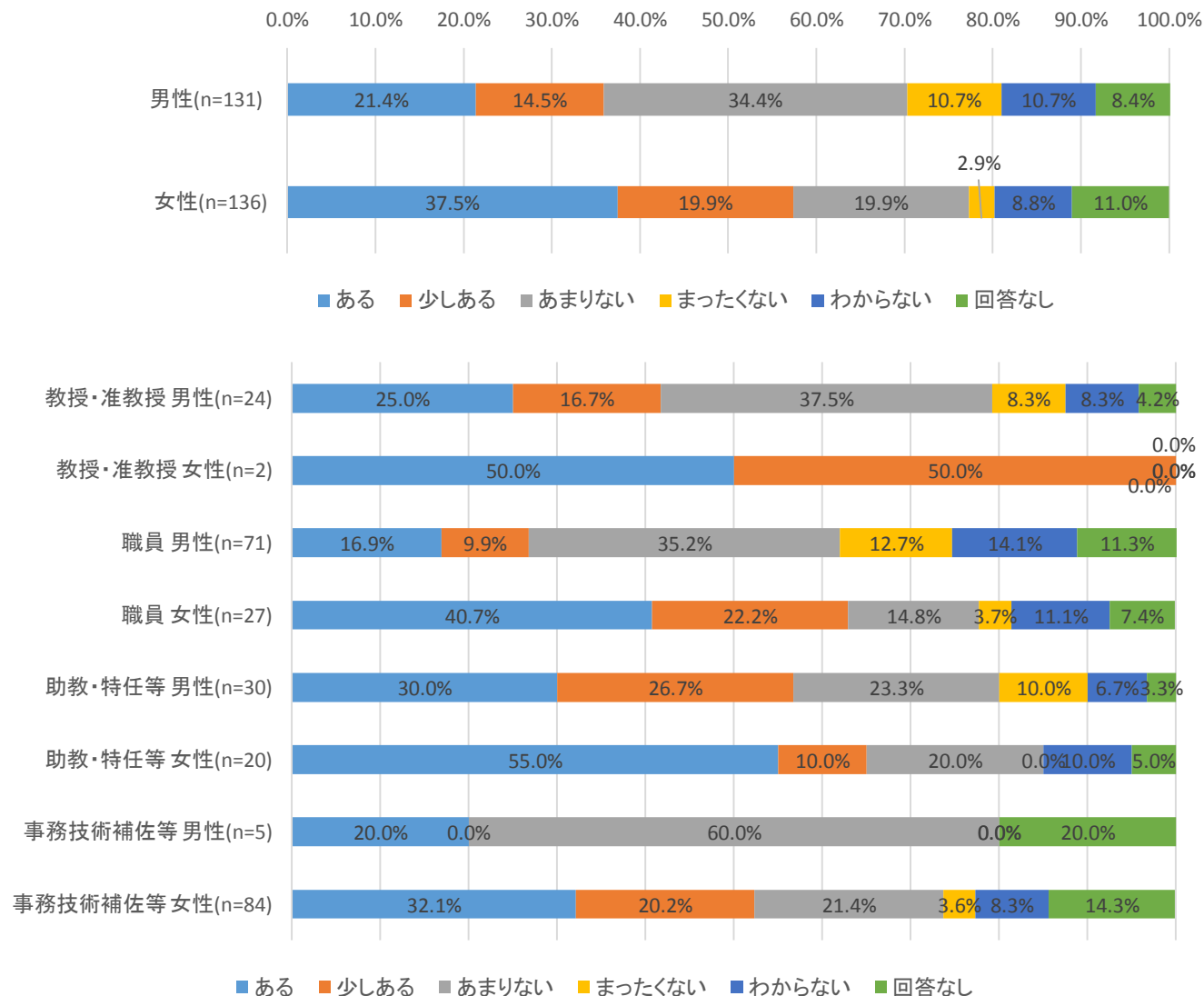
- 育児と仕事の両立への困難・不安に関して、子どもの有無に関わらず尋ねたところ、性別では、男性の35.9%、女性の57.4%が「ある」「少しある」と回答した。
- 教授・准教授男性の25%、職員男性の16.9%、職員女性の40.7%が「ある」と回答した。
- 助教・特任等男性の30%、同じく女性の55%、事務技術補佐等女性の32.1%が「ある」と回答した。
- 雇用形態と困難・不安の有無には連関が認められ、任期ありはより困難・不安を感じている。

勤務形態		育児 困難・不安		合計
		ある、少しある	あまりない、まったくくない	
裁量労働	度数	42	20	62
	%	67.7%	32.3%	100.0%
定時勤務	度数	81	50	131
	%	61.8%	38.2%	100.0%
合計	度数	123	70	193
	%	63.7%	36.3%	100.0%

p=0.425

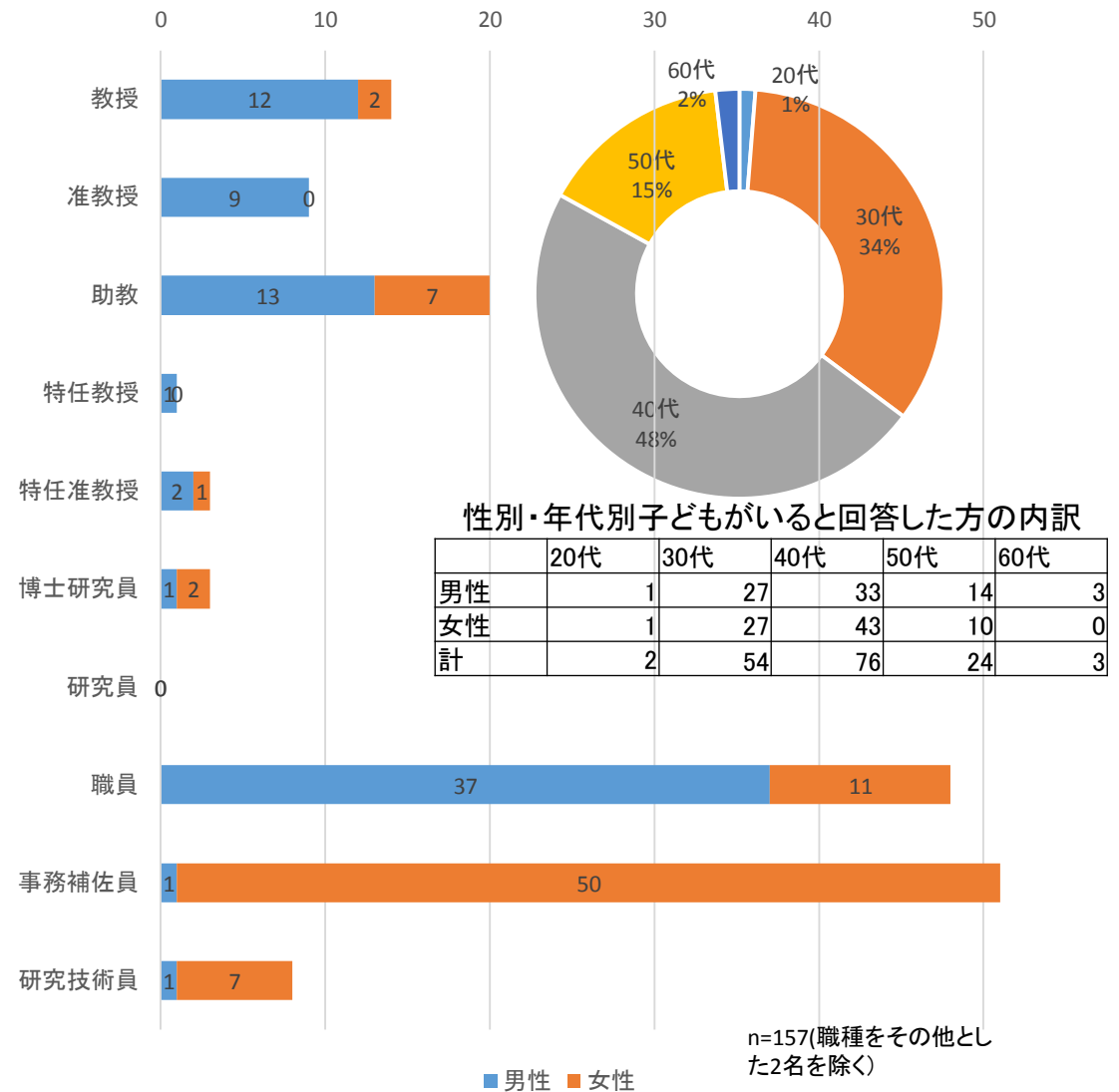
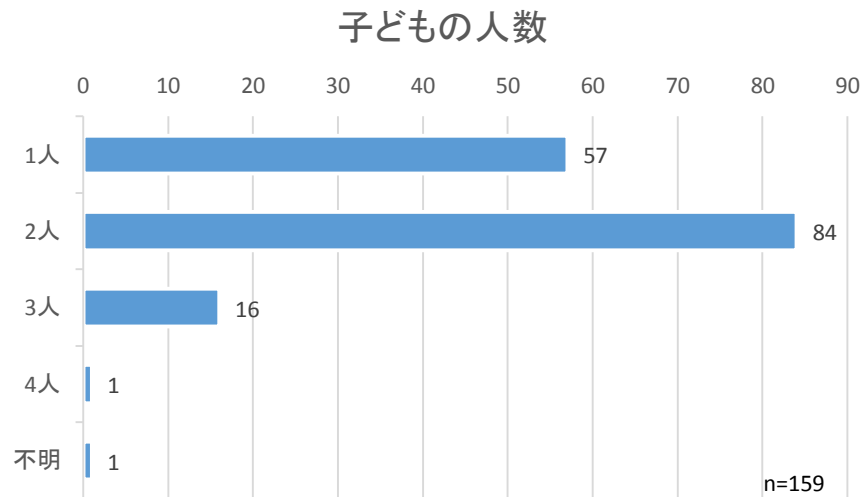
雇用形態		育児 困難・不安		合計
		ある、少しある	あまりない、まったくくない	
任期なし	度数	48	38	86
	%	55.8%	44.2%	100.0%
任期あり	度数	75	32	107
	%	70.1%	29.9%	100.0%
合計	度数	123	70	193
	%	63.7%	36.3%	100.0%

p<.05 p=0.04



# 育児と仕事の両立3 世代と職種【子どもがいる場合】

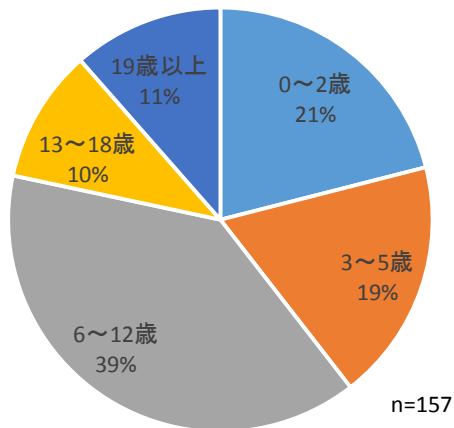
- 子どもがいると回答した159名の世代の分布は、40代48%、30代34%で合わせると8割を占めた。
- 職種別では、事務補佐員が51名と最も多く、次に職員が48名、助教が20名であった。
- 子どもの人数は、2人と回答した方が84名ともっとも多く、次に1人の57名であった。



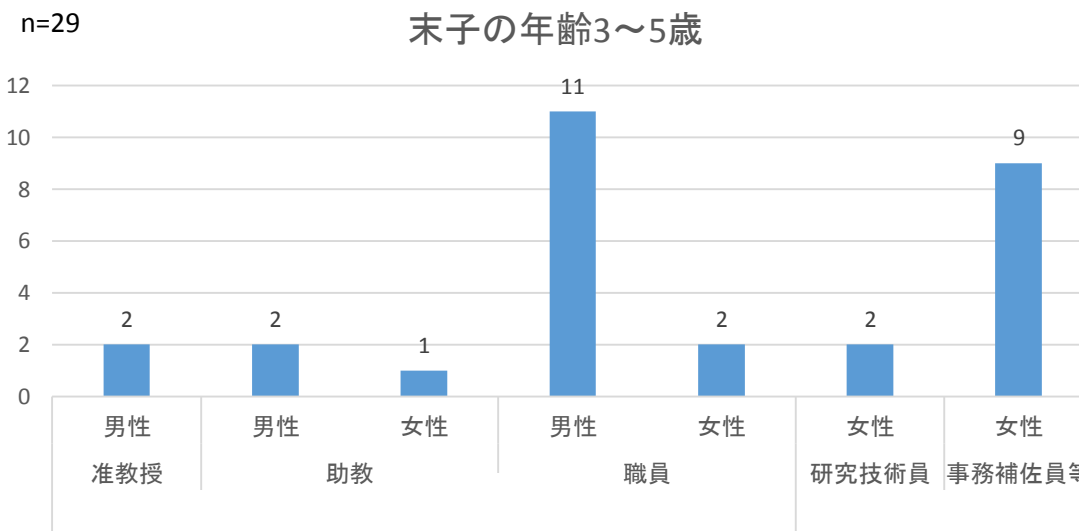
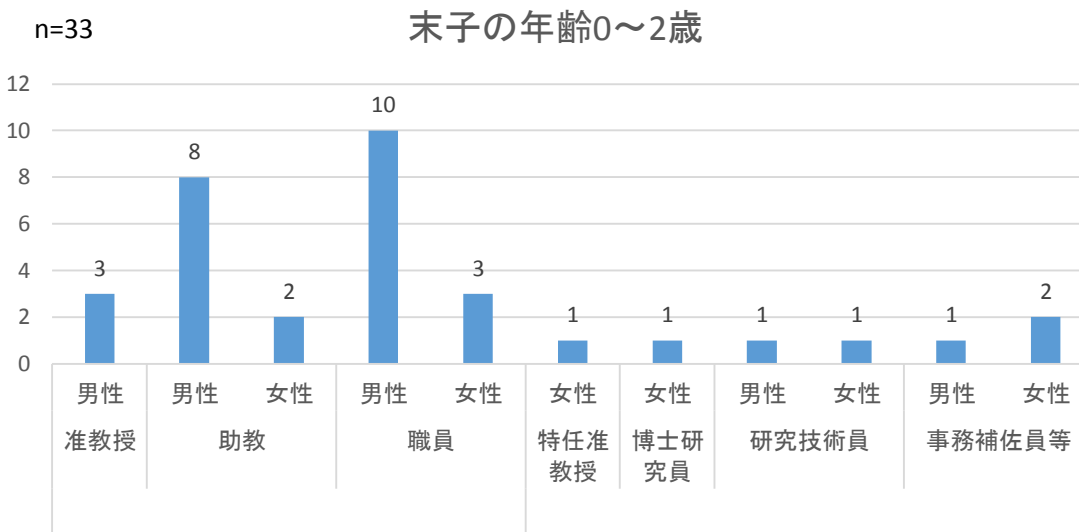
# 育児と仕事の両立4

# 末子の年齢(1)

- 子どもありと回答した157名(職名を「その他」とした2名を除く)の末子の年齢を分類すると、0～2歳が21%(33名)、3～5歳が19%(29名)、6～12歳が39%(61名)、13～18歳が10%(16名)、19歳以上が11%(18名)であった。

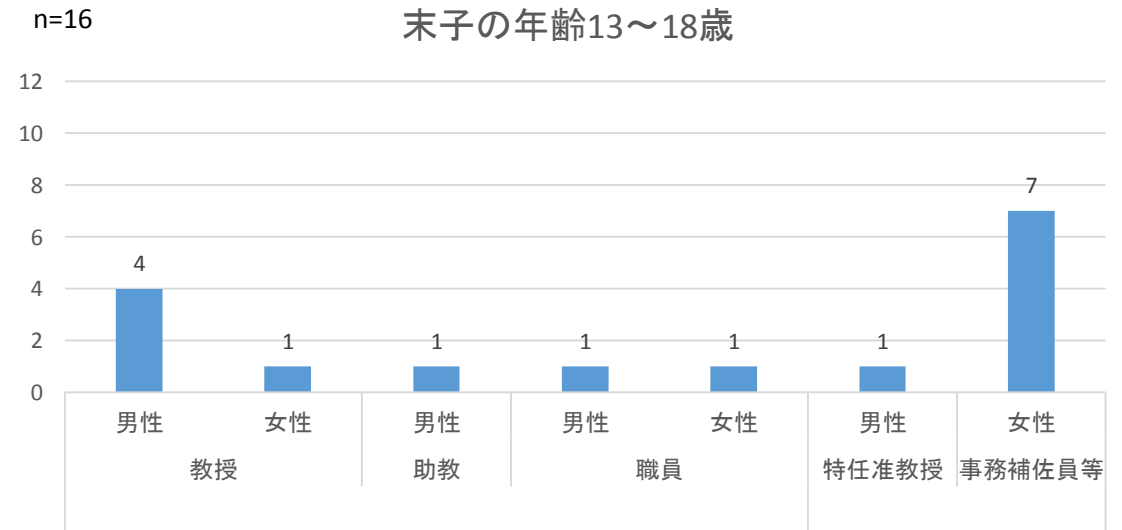
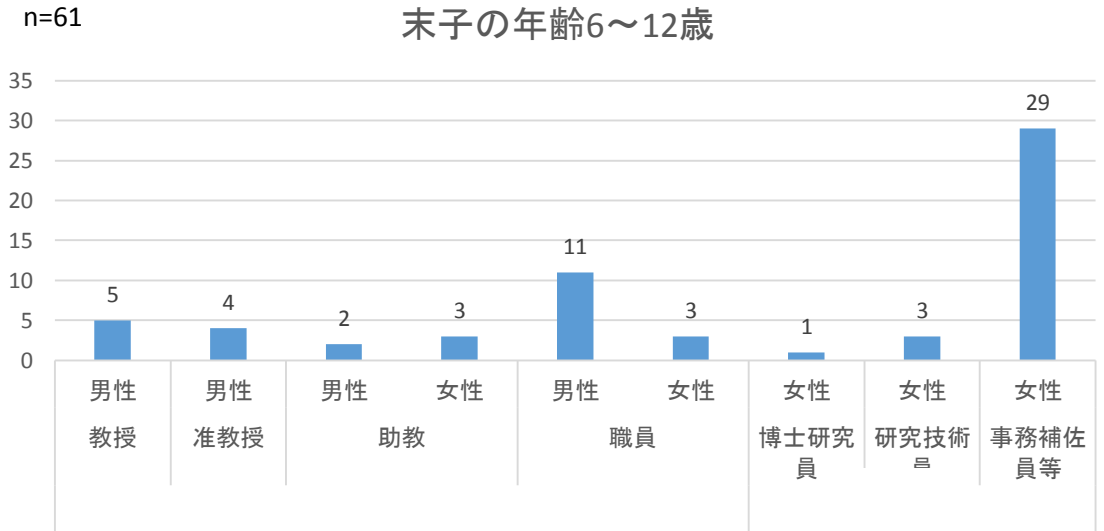


- 職種別にみると、末子の年齢が乳児期にあたる0～2歳の子どもをもつ方が最も多かったのは、男性の職員(11名)で、次に男性の助教(8名)であった。
- 未就学児にあたる3～5歳の子どもをもつ方が最も多かったのは、男性の職員(11名)で、次に女性の事務補佐員等(9名)であった。



# 育児と仕事の両立5 末子の年齢(2)

- 末子の年齢が小学生にあたる6～12歳の子どもをもつ方が最も多かったのは、女性の事務補佐員等(29名)で、次に男性の職員(11名)であった。
- 中高生にあたる13～18歳の子どもをもつ方で最も多かったのは、女性の事務補佐員等(7名)で、次に男性の教授(4名)であった。
- 育児に困難・不安を感じる割合は、末子が13～18歳である場合をのぞくすべての年齢層で7割程度であった。
- 育児に困難・不安があると回答したのは、6歳の子を持つ方の83.3%がもっとも高く(12人中10人)、次に11歳の子を持つ方で、81.8%(11人中9人)であった。





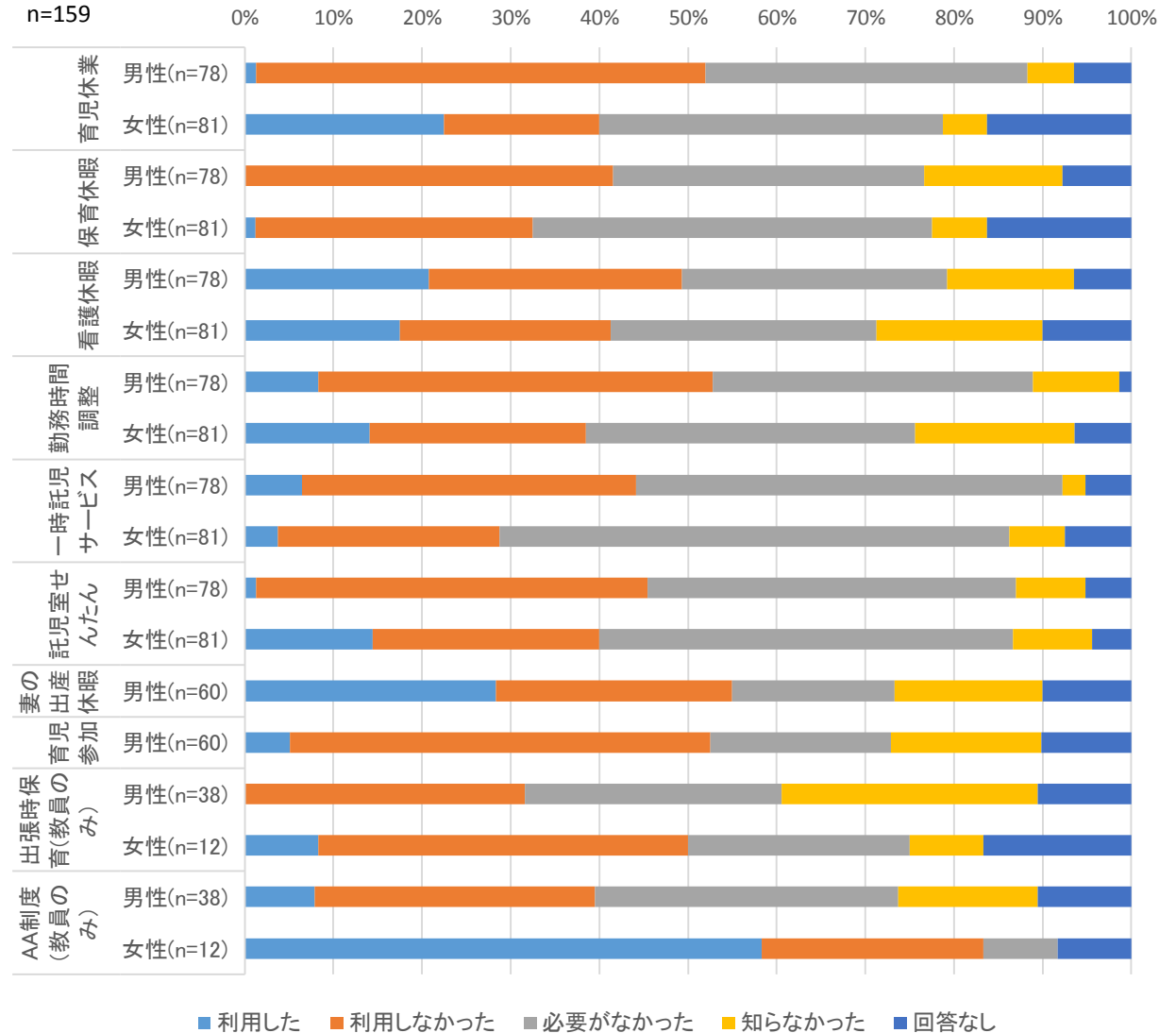
# 育児と仕事の両立6 困難・不安(具体的な内容)

## 【子どもがいる場合】

- 育児と仕事の両立に不安が「ある」「少しある」とした94名に、どのような困難・不安を感じるかを自由記述方式で尋ねたところ、56名より記入があった。
- 回答内容を分類すると、子どもの体調不良(22件)、子どもの長期休暇(7件)、上司や周囲に理解がない・休みづらい(5件)、平日の学校行事(5件)、学校の臨時休校(4件)、送り迎えと就業開始終了時間との調整(4件)、子どもとのコミュニケーション(4件)、家事全般を担うことによる負担(4件)、職場の周囲にかける負担(3件)、男性は休暇を取得しにくい(2件)、超過勤務ができない(2件)、超過勤務による負担(2件)、保育園に入れるかどうか(2件)、子どもの病気や学校行事で休暇を消化するので自分のための休暇がない(2件)などがあった。そのほか学童保育に入れるかどうか、妻の育児ノイローゼ、単身赴任、PTA活動が就業時間と重なる、仕事をしたくても帰宅しなければならない、育児休業明けの復職、(有期契約なので)退職後の仕事と保育園(の確保)があった。

# 育児と仕事の両立⑦ 既存の支援制度の利用状況 【子どもがいる場合】

- 子どもがいると回答した159名に既存の両立支援制度の利用状況を尋ねた。
- 育児休業を利用した女性が2割、妻の出産休暇を利用した男性が3割、看護休暇を利用した男性が2割、同じく女性が2割弱を占める一方で、看護休暇を知らなかった方が男性の1割強、女性の2割弱、勤務時間調整制度は女性の2割、男性の1割、妻の出産休暇と育児参加休暇はそれぞれ2割弱が知らなかったと回答した。
- 教員向けの制度では、女性の6割がアカデミックアシスタント制度を利用しているいっぽうで、男性の1割強が知らなかったと回答した。



# 育児と仕事の両立8 既存の支援制度 利用しなかった理由

## ■ 育児休業

配偶者が取得したため(4件)、収入が不足するため(3件)、休暇をとりにくい環境ゆえ(2件)、職場の人員不足(2件)、昇給昇任が遅くなるため(1件)、育児に専念しなかった(1件)、妻が専業主婦のため(1件)などがあつた。

## ■ 子の保育休暇

本人および配偶者が育児休業を取得中だったため(5件)、年休で対応可能(2件)、有期雇用者は無給のため(2件)、休暇を取りにくい環境ゆえ(2件)、職場の人員不足(1件)、仕事量が減らなかったため(1件)などがあつた。

## ■ 子の看護休暇

有期雇用者は無給のため(5件)、年休で対応可能(2件)、無給になるため欠勤処理で対応(2件)があつた。

## ■ 一時託児サービス

イベントに参加しなかった(4件)、保育園、学童で対応(2件)、子どもが嫌がると思った(1件)、妻が専業主婦のため(1件)などがあつた。

## ■ 託児室せんたん

経済的負担が大きい(4件)、個人で託児業者を手配するのが大変(3件)、保育園で対応(1件)、使いたいと感じなかった(1件)、中途半端。個人で託児従事者を確保するなら、保育園に連れて行ったほうがいい(1件)、どのような利用を想定しているかが分かりづらい(1件)、居住地が遠方(1件)などがあつた。

■ 妻の出産休暇 業務が多忙だった(1件)、仕事との両立困難(1件)、年休で対応(1件)などがあつた。

■ 育児休暇 業務が多忙だった(2件)、年休で対応(2件)、仕事との両立困難(1件)などがあつた。

「その他」への記入には、上記すべての制度について常勤と有期で利用できる条件を揃えて欲しい、子の看護休暇の対象年齢を引き上げてほしい(小学校卒業まで)があつた。

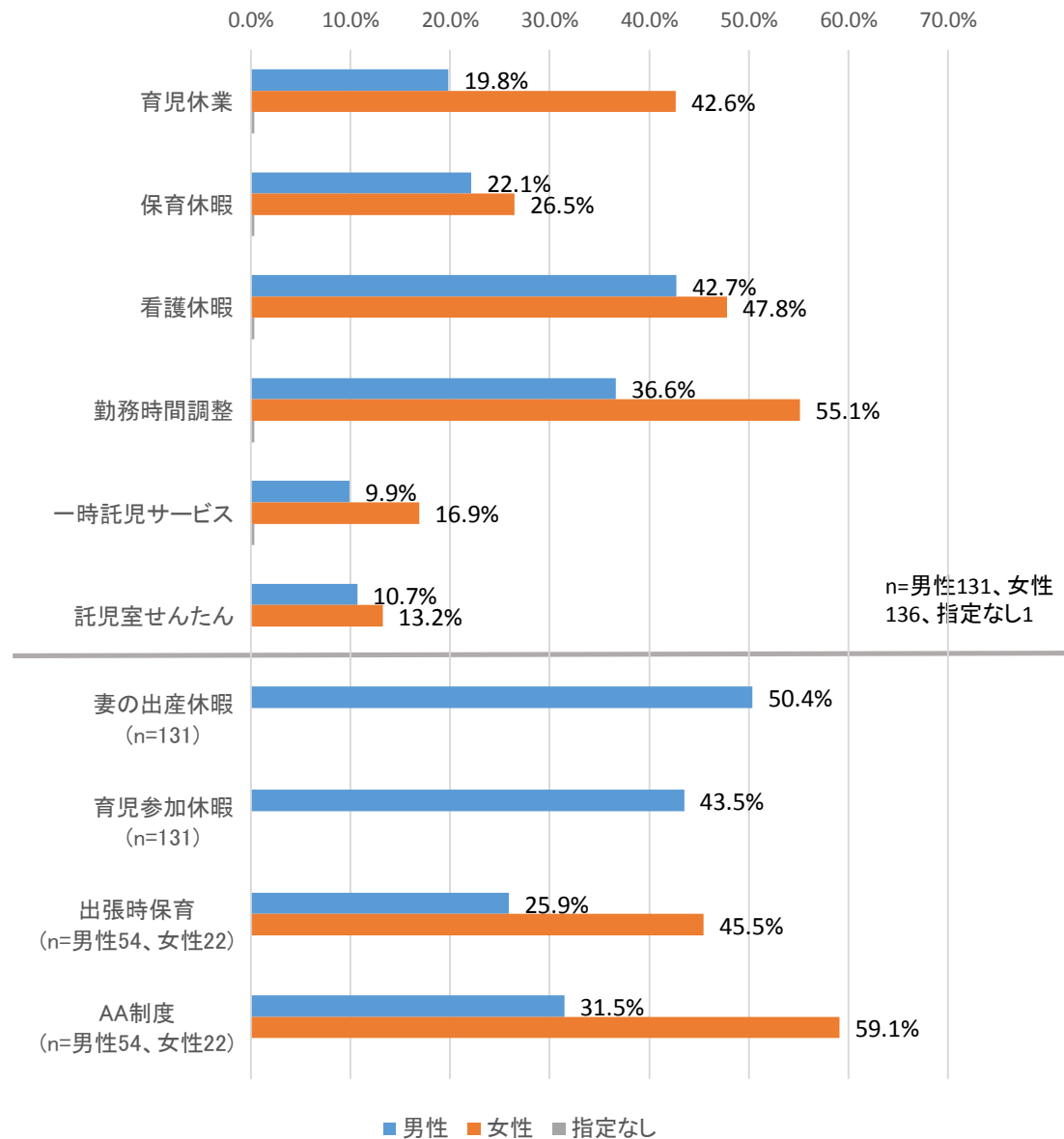
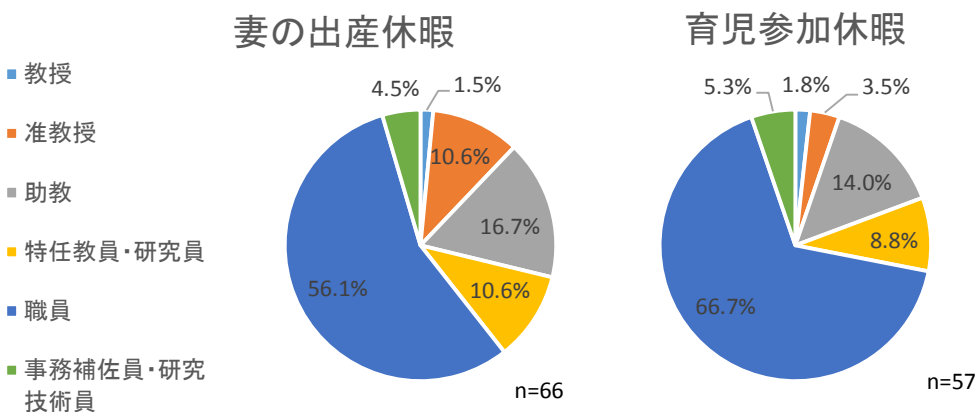
# 育児と仕事の両立9 困難・不安(具体的な内容)

## 【子どもがいない場合】

- 育児と仕事の両立について、どのような困難・不安を感じるかを自由記述方式で尋ねたところ、不安が「ある」「少しある」とした30名中、28名より記入があった。
- 回答内容を分類すると、両立にあたっての体力的時間的な不安(12件)、保育園に子どもを預けられるかどうか(3件)、現在の労働時間の長さ(3件)、周囲(両親など)を頼れないこと(3件)、育児休業からの復帰や復職がスムーズか・雇用継続されるか(3件)、経済的不安(2件)などがあった。
- ほかに、周囲に仕事と育児を両立している女性がいない、乳幼児期の子育ては仕事に影響するのではないか、子どもの都合で急に休むことになる、雇用形態(無期有期)によって休暇制度に差がある、有期として働く多くの女性の両立をサポートする制度になっていない、子どもとのコミュニケーションを十分にとれるか、(男性と比べた場合の)キャリアの遅れがあった。

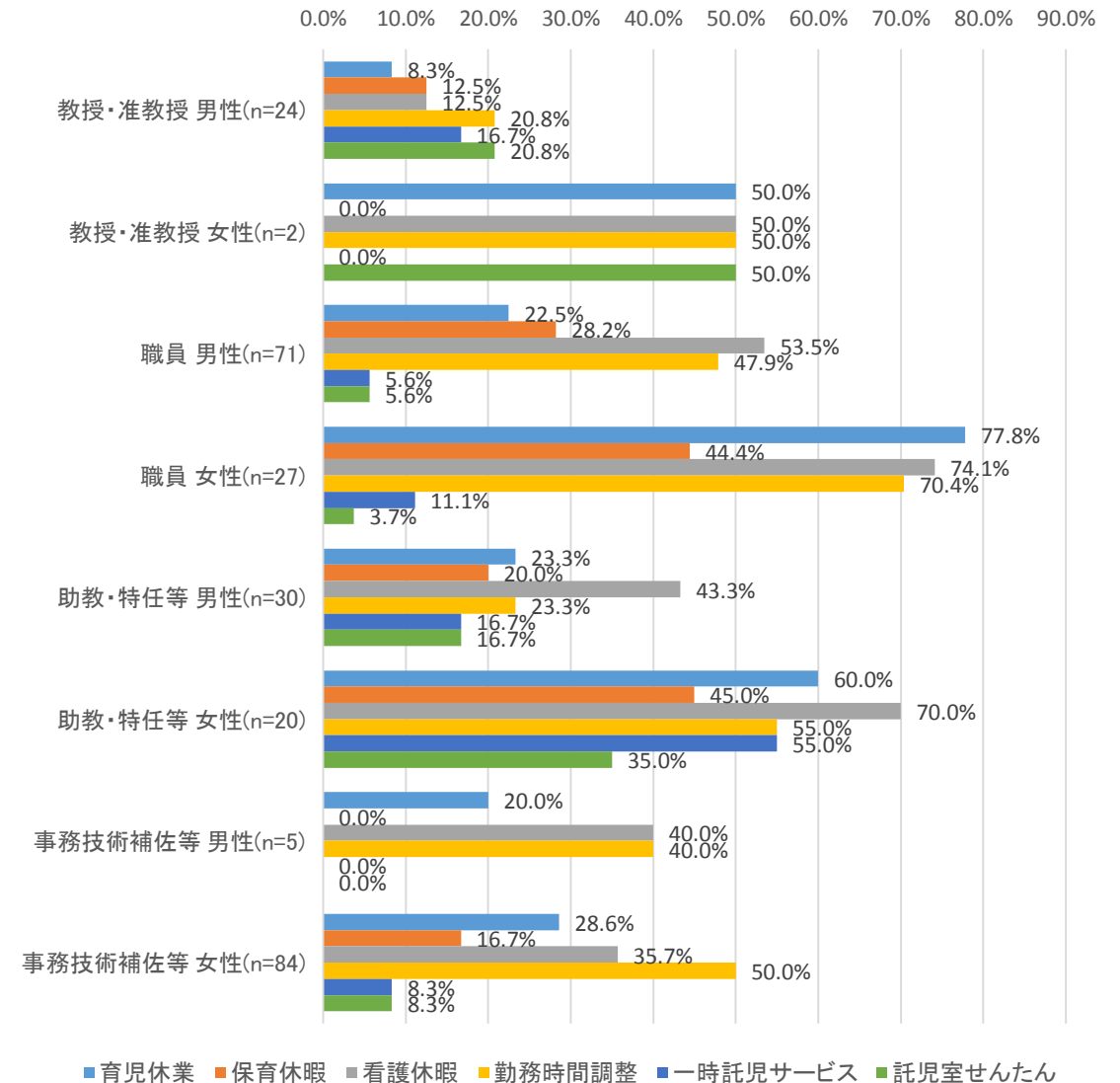
# 育児と仕事の両立10 利用したい既存制度 (複数回答)

- 利用したい既存の両立支援制度として女性が最も多く選択したのは、勤務時間調整制度55.1%、次に看護休暇47.8%、育児休業制度42.6%であった。
- 男性が最も多く選択したのは、看護休暇制度42.7%、勤務時間調整36.6%であった。
- 男性教職員向けの制度では、妻の出産休暇は50.4%、育児参加休暇は43.5%が利用したいとした。
- 教員向けの制度では、女性の59.1%、男性の31.5%がアカデミックアシスタント制度を、女性の45.5%、男性の25.9%が出張時保育を挙げた。



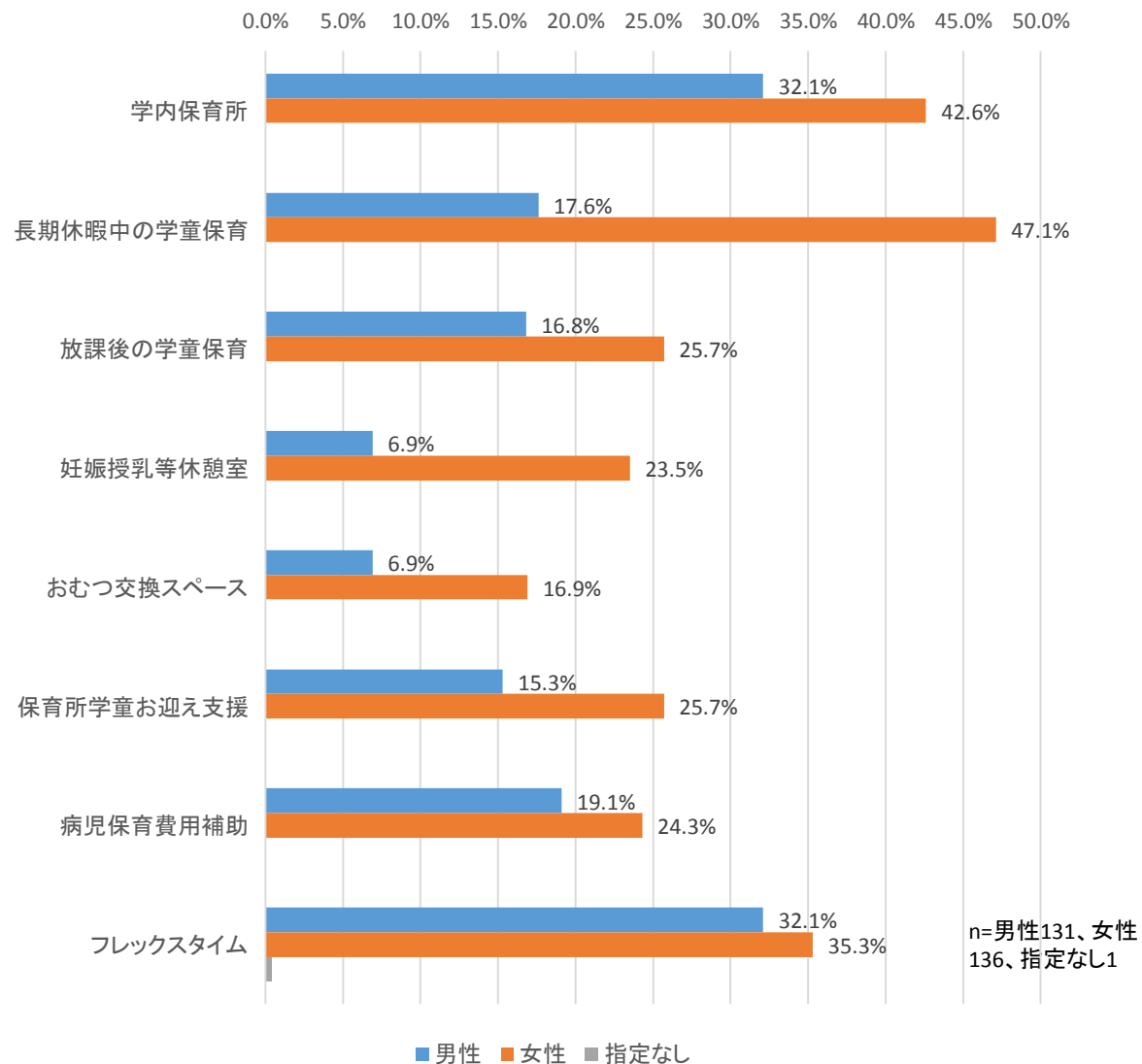
# 育児と仕事の両立11 利用したい既存制度(複数回答)

- 教授・准教授男性の20.8%が勤務時間調整と託児室せんたんを、職員男性の53.5%、女性の74.1%が看護休暇を挙げた。
- 教授・准教授女性の77.8%が育児休業、70.4%が勤務時間調整を挙げた。
- 助教・特任等男性の23.3%、女性の60%が育児休業を、男性の43.3%、女性の70%が看護休暇を挙げた。
- 事務技術補佐等男性の40%が看護休暇と勤務時間調整を、女性の50%が勤務時間調整を挙げた。



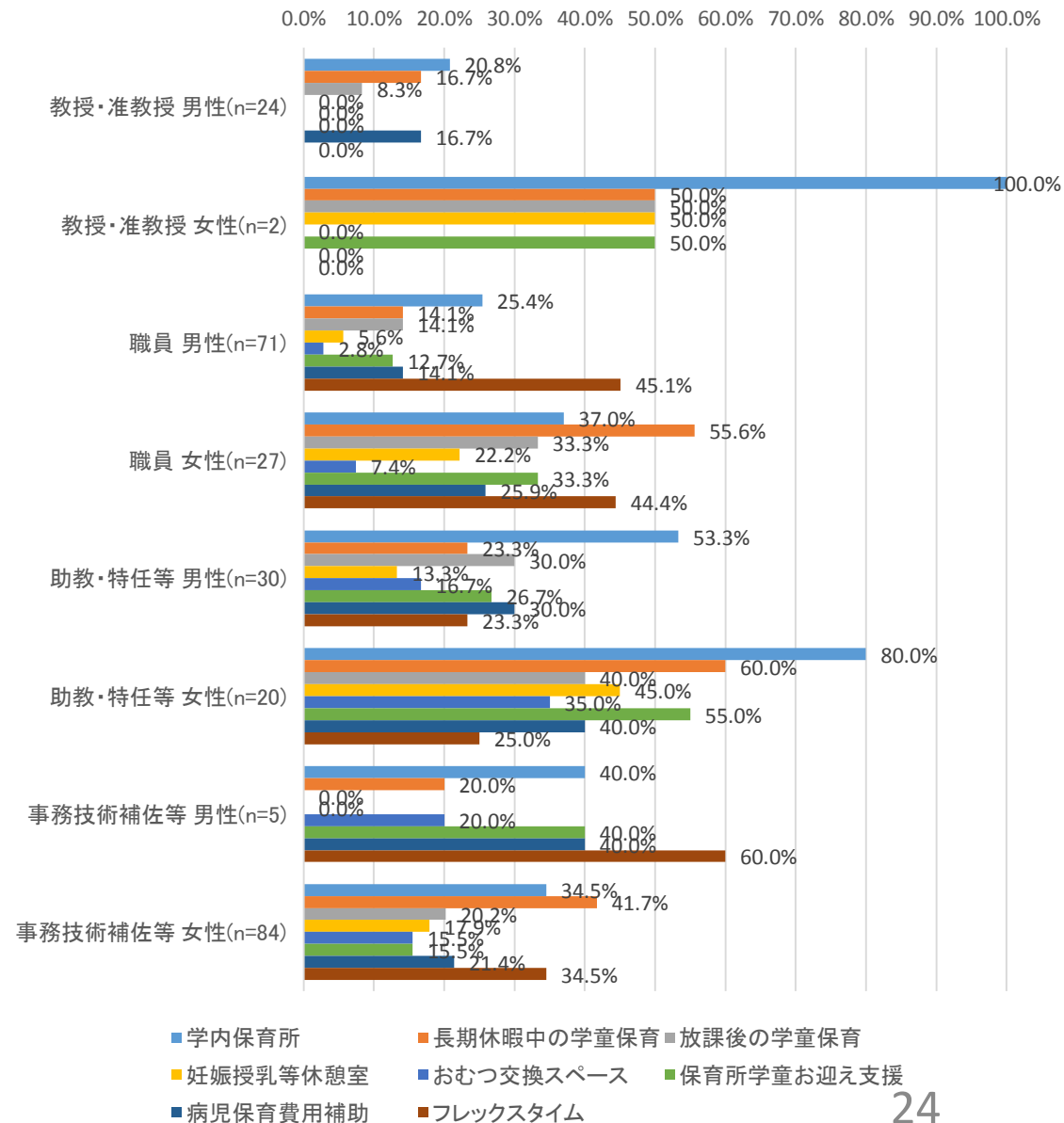
# 育児と仕事の両立12 新たに設置して欲しい制度(複数回答)

- 新たに設置してほしい制度として女性が最も多く選択したのは、長期休暇中の学童保育47.1%、次に学内保育所42.6%、フレックスタイム35.3%であった。
- 男性が最も多く選択したのは、学内保育所32.1%、フレックスタイム32.1%であった。



# 育児と仕事の両立13 新たに設置して欲しい制度(複数回答)

- 教授・准教授男性の20.8%、女性の100%が学内保育所を挙げた。
- 職員男性がもっとも多く選択したのはフレックスタイム(45.1%)、学内保育所(25.3%)であった。
- 職員女性がもっとも多く選択したのは長期休暇中の学童保育(55.6%)、フレックスタイム(44%)であった。
- 助教・特任等男性がもっとも多く選択したのは学内保育所(53.3%)であった。
- 助教・特任等女性がもっとも多く選択したのは学内保育所(80%)、長期休暇中の学童保育(60%)、保育所学童お迎え支援(55%)であった。
- 助教・特任等女性の45%が妊娠授乳等休憩室の設置を挙げた。
- 事務技術補佐等男性がもっとも多く選択したのはフレックスタイム(60%)であった。
- 事務技術補佐等女性がもっとも多く選択したのは長期休暇中の学童保育(41.7%)、フレックスタイム(34.5%)であった。



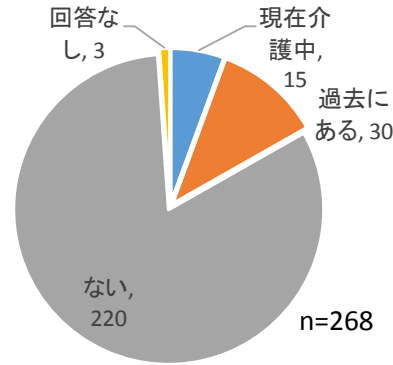


## セクションC 介護と仕事の両立について

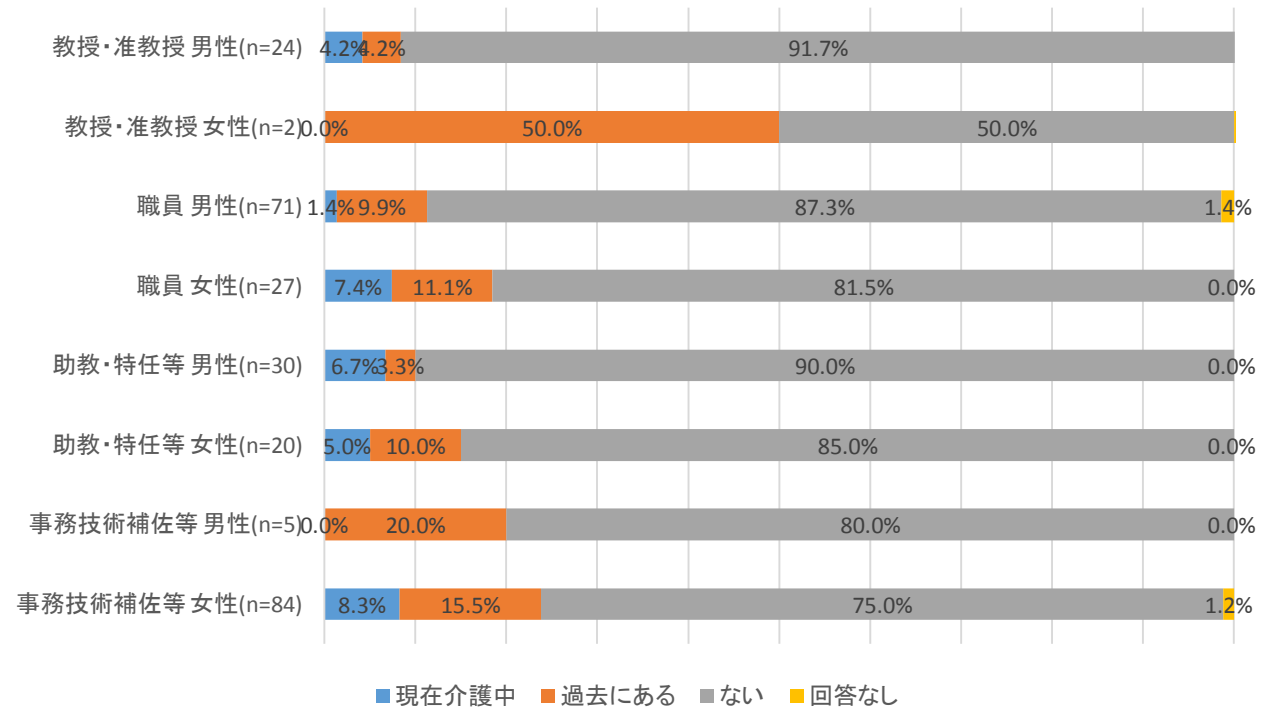
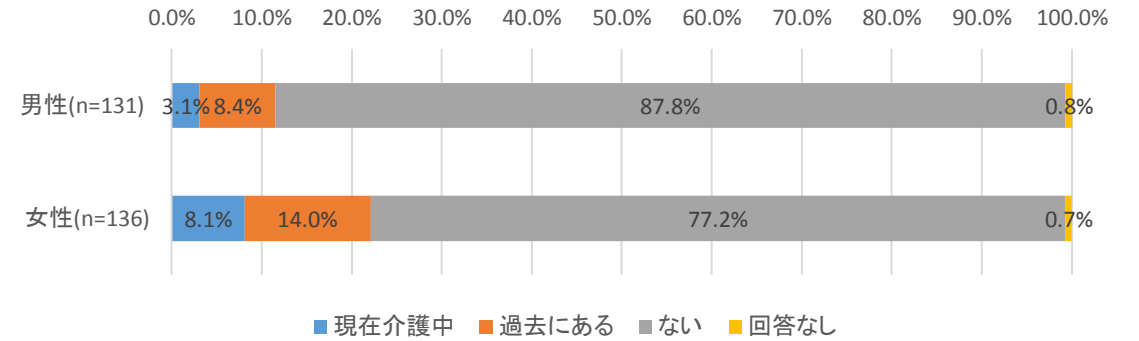
本セクションでは、介護経験の有無、既存の支援制度の利用状況、利用をしなかった場合の理由、今後利用したい制度、新たに設置して欲しい施設・制度を尋ねた。以下では、回答者を現在介護中、過去に介護経験がある層と、介護経験のない層に分けて結果を報告する。

# 介護と仕事の両立1 介護の経験

- 回答者のうち、現在介護中とした方が全体の6% (15名)、過去に介護の経験があるとしたのは11% (30名)、介護の経験がないとしたのは82% (220名)であった。



- 性別では、女性の8.1%、男性の3.1%が現在介護中で、女性の14.0%、男性の8.4%が過去に介護経験があった。
- 事務技術補佐等女性の8.3%、職員女性の7.4%が現在介護中であった。
- 事務技術補佐等女性の15.5%、職員男性の9.9%、女性の11.1%が過去に介護経験があると回答した。



# 介護と仕事の両立2 介護不安

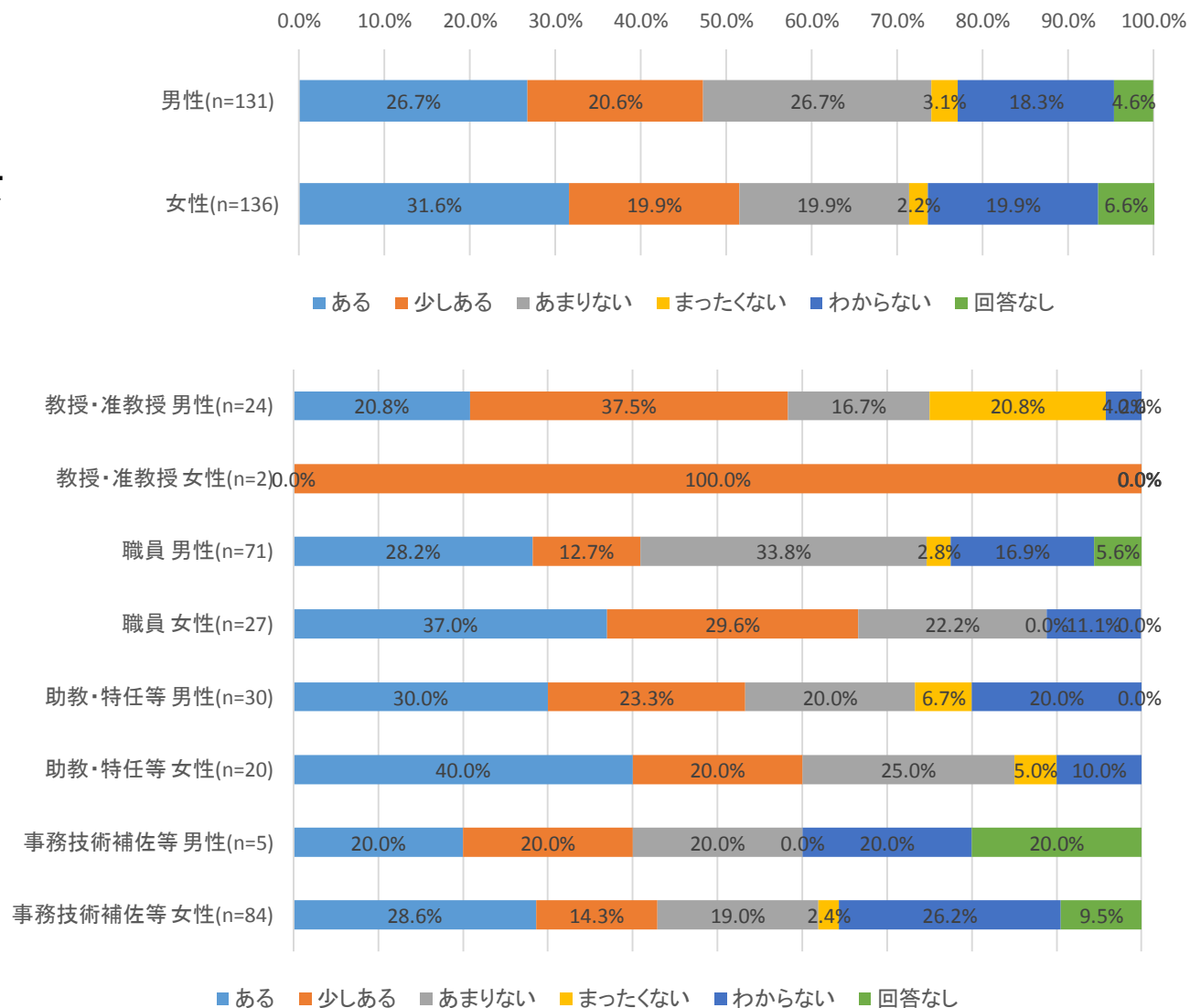
- 介護と仕事の両立に対して、男性も女性も約半数が不安が「ある」「少しある」と回答した。
- 教授・准教授の20.8%、職員男性の28.2%、職員女性の37%が「ある」と回答した一方で、職員男性の33.8%が「あまりない」と回答した。
- 助教・特任等男性の30%、女性の40%が「ある」と回答した。
- 事務技術補佐等女性の28.6%が「ある」と回答した。
- 勤務形態および雇用形態と困難・不安の有無に明確な連関は認められなかった。

勤務形態	介護 困難・不安		
	ある、少しある	あまりない、まったくない	合計
裁量労働	44	15	59
	74.6%	25.4%	100.0%
定時勤務	85	47	132
	64.4%	35.6%	100.0%
合計	129	62	191
	67.5%	32.5%	100.0%

p=0.165

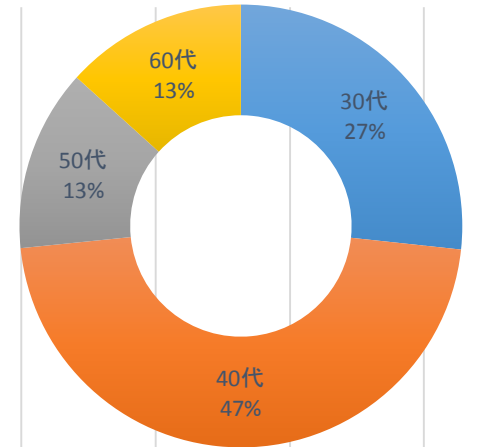
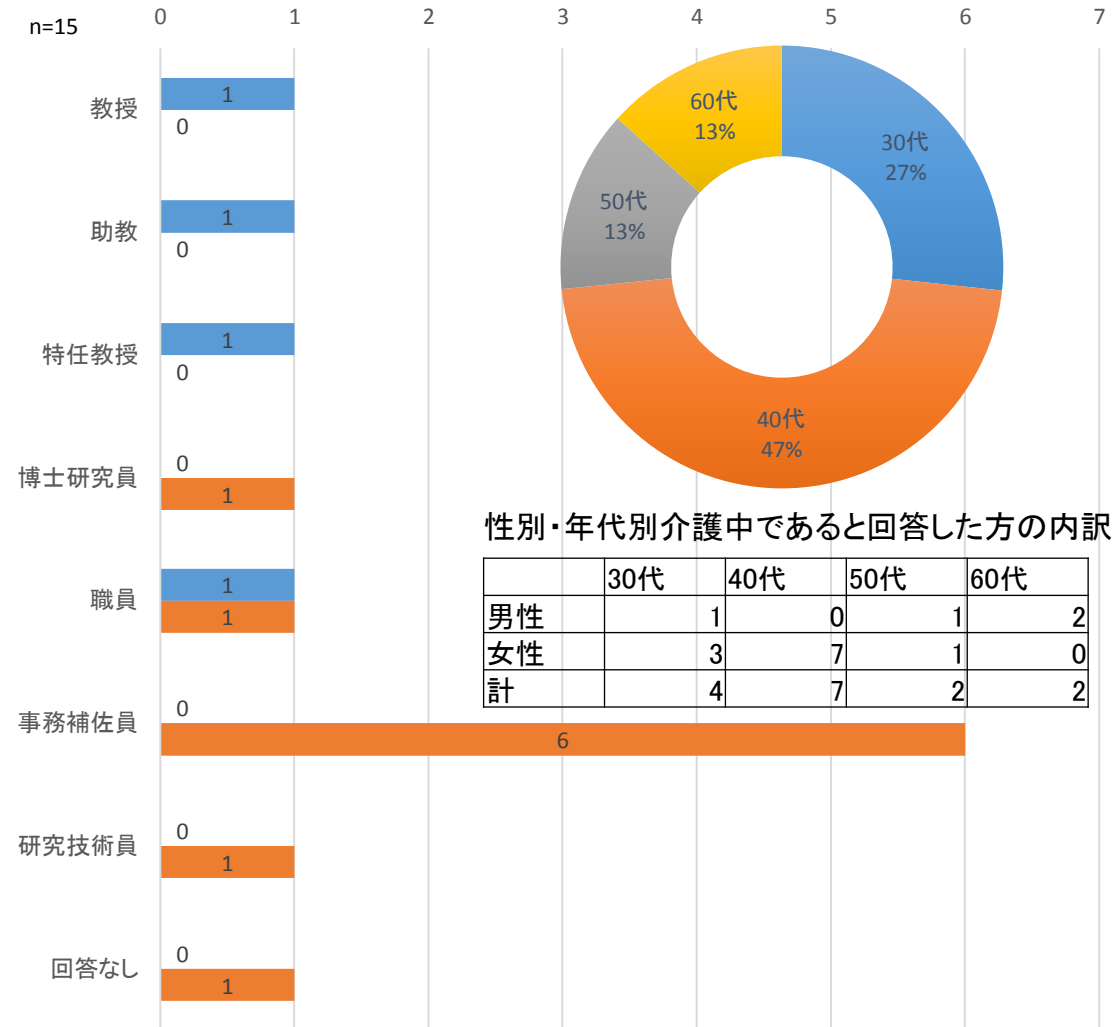
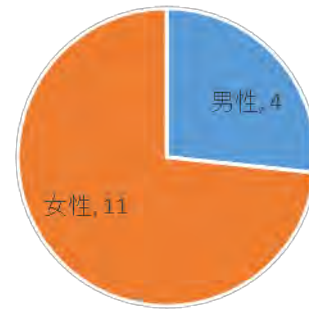
雇用形態	介護 困難・不安		
	ある、少しある	あまりない、まったくない	合計
任期なし	63	34	97
	64.9%	35.1%	100.0%
任期あり	66	28	94
	70.2%	29.8%	100.0%
合計	129	62	191
	67.5%	32.5%	100.0%

p=0.437



# 介護と仕事の両立3 介護を担っている世代と職種

- 現在介護中の方の性別は、男性4名、女性11名だった。
- 世代の区分は、40代が約半数を占め、次に30代が3割であった。
- 職種別では、事務補佐員の女性が40% (6人)で、もっとも多かった。



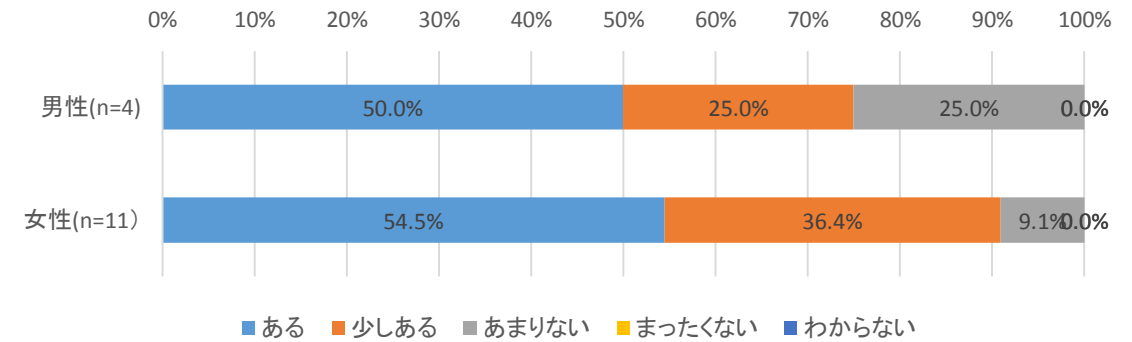
性別・年代別介護中であると回答した方の内訳

	30代	40代	50代	60代
男性	1	0	1	2
女性	3	7	1	0
計	4	7	2	2

■ 男性 ■ 女性

## 介護と仕事の両立4 不安・困難【現在介護中】

- 現在介護中の15名は、男女ともに半数が介護と仕事の両立に対して不安・困難が「ある」と回答した。



# 介護と仕事の両立5 既存制度の利用状況【現在介護中】

- 現在介護中の15名に、既存の両立支援制度の利用状況を尋ねた。
- いずれの制度も「知らなかった」が男女ともに半数以上を占めた。

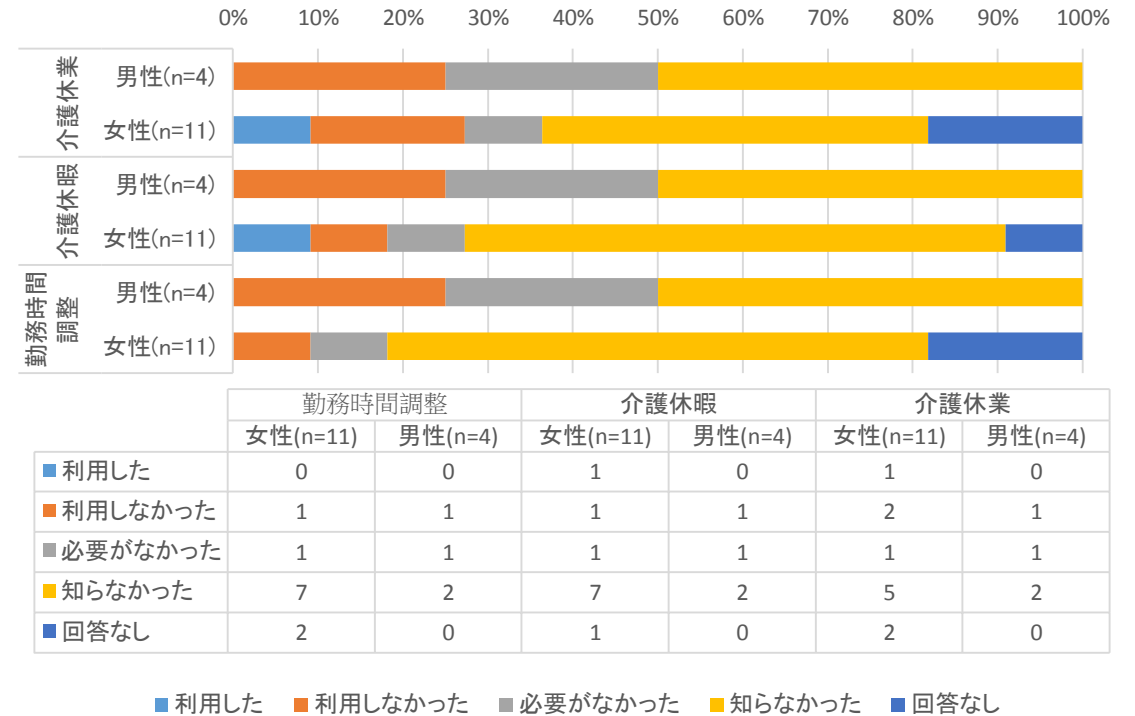
既存制度を利用しなかった理由としては、以下が挙げられた。

## ■ 介護休業

無給になるから(1件)、年休で対応(1件)、フレックスタイムの範囲で対応(1件)などがあつた。

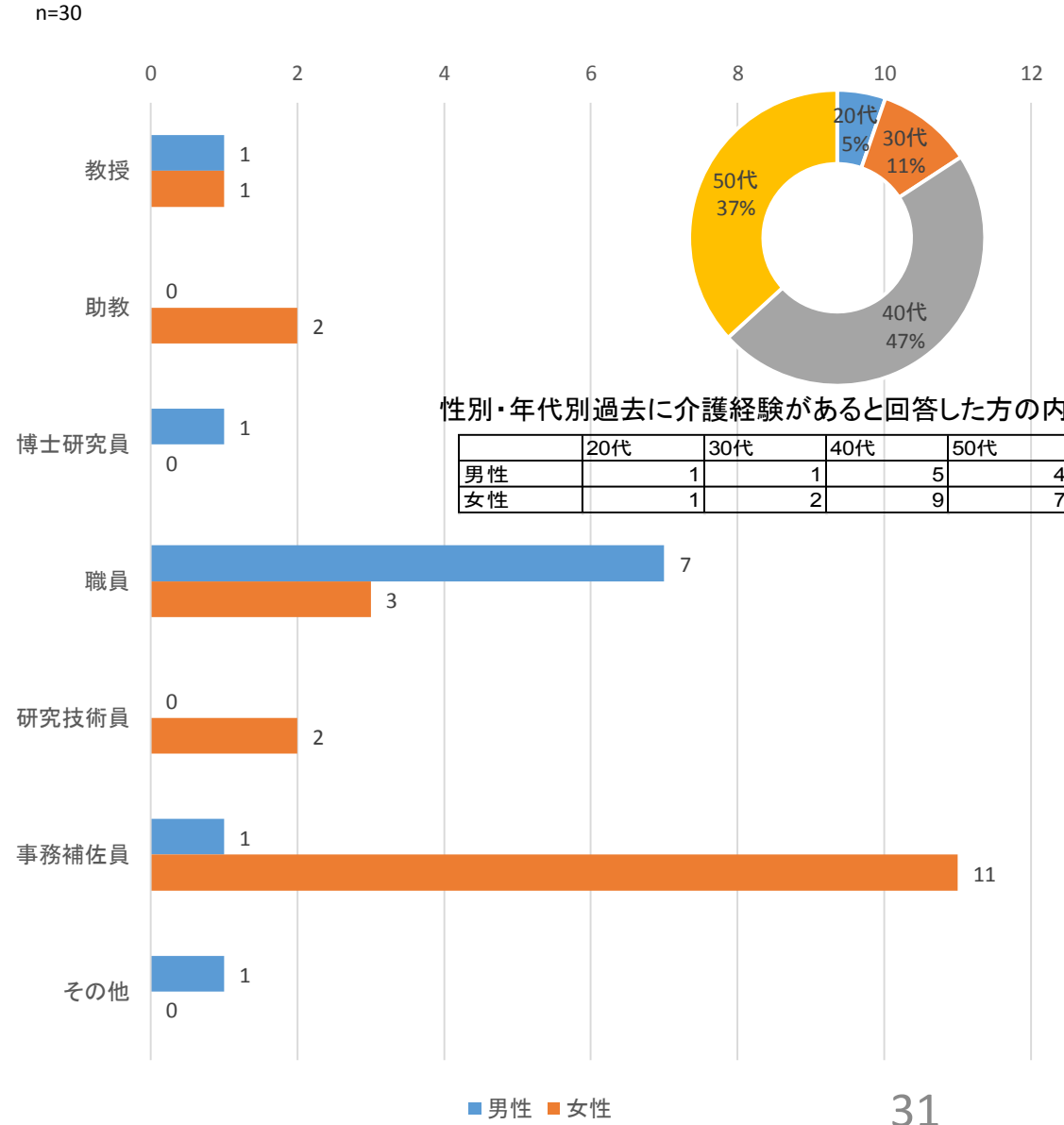
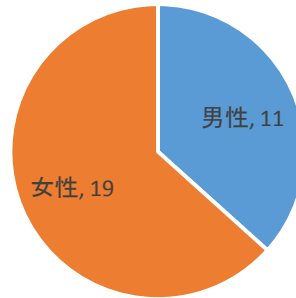
## ■ 介護休暇

介護は5日で終わるものではなく(現在の付与日数では)少なすぎるから(1件)などがあつた。



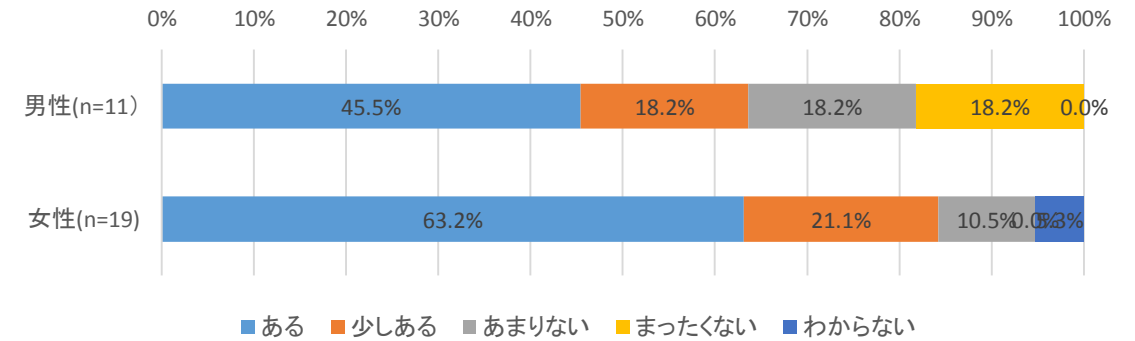
# 介護と仕事の両立6 過去に介護を担っていた世代と職種

- 過去に介護経験があると回答した性別の6割強が女性であった。
- 世代の区分は、40代が5割、50代が4割であった。
- 職種別では、事務補佐員の女性が36.6% (11人) 最も多く、次に職員の男性で23.3% (7人) であった。



# 介護と仕事の両立7 困難・不安【介護経験あり】

- 介護経験のある30名のうち、女性の63.2%、男性の45.5%が、介護と仕事の両立に対して困難があったと回答した。





# 介護と仕事の両立8 既存制度の利用状況【介護経験あり】

- 過去に介護経験がある30名に、既存の両立支援制度の利用状況を尋ねた。
- いずれの制度も「知らなかった」が男女ともに3割を占めた。

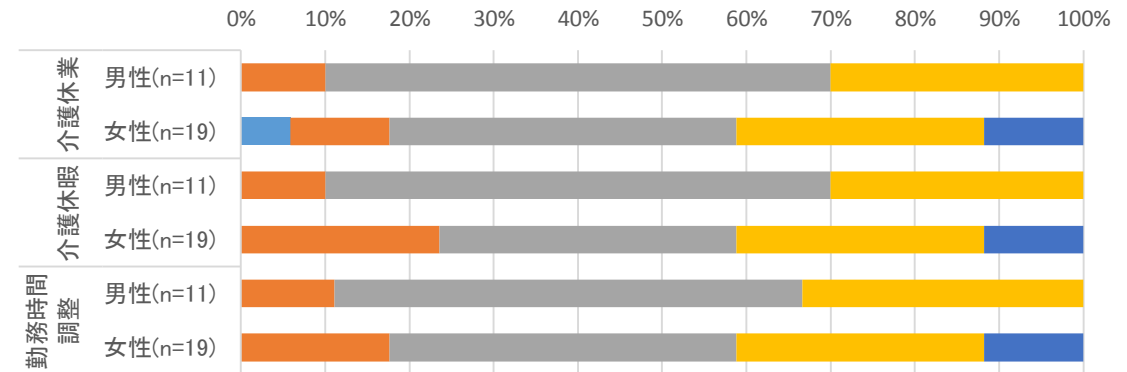
既存制度を利用しなかった理由としては、以下が挙げられた。

■ 介護休業 無給になるから(1件)、年休で対応(1件)、93日で終わるかどうかなどわからなかった(1件)

■ 介護休暇 年休で対応(2件)

■ 勤務時間調整 遠方ゆえ(1件)、利用するほどではなかった(1件)

「その他」への記入には、「介護休暇を有期雇用者も有給にしてほしい」(1件)があった。



	勤務時間調整		介護休暇		介護休業	
	女性(n=19)	男性(n=11)	女性(n=19)	男性(n=11)	女性(n=19)	男性(n=11)
■ 利用した	0	0	0	0	1	0
■ 利用しなかった	3	1	4	1	2	1
■ 必要がなかった	7	5	6	6	7	6
■ 知らなかった	5	3	5	3	5	3
■ 回答なし	2	0	2	0	2	0

■ 利用した ■ 利用しなかった ■ 必要がなかった ■ 知らなかった ■ 回答なし

# 介護と仕事の両立9 困難・不安(具体的な内容)

## 【介護中・介護経験あり】

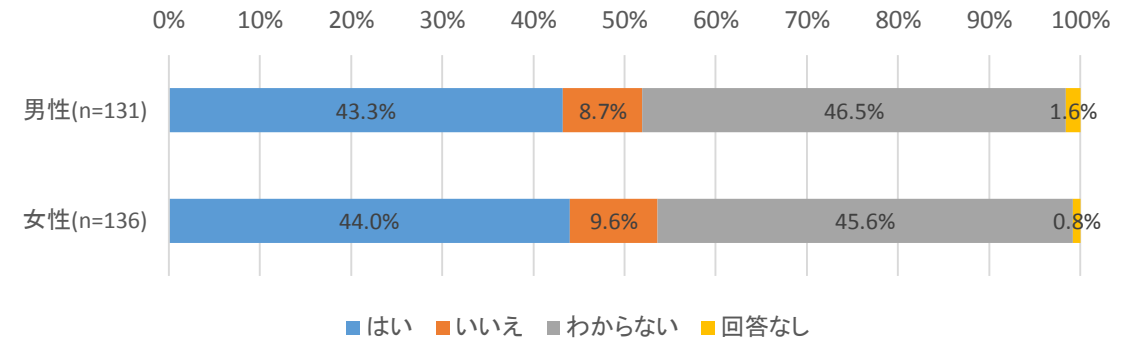
- 介護と仕事の両立について、どのような困難・不安を感じるかを自由記述方式で尋ねたところ、不安が「ある」「少しある」とした現在介護中の回答者11名および過去に介護経験のある回答者22名の計33名より記入があった。
- 計33名の回答内容を分類すると、記入が多かったのは、**時間の制約、調整(10件)**、**在宅介護の負担(7件)**、**遠距離介護の負担(5件)**、**経済的負担(4件)**、**罪悪感・心理的葛藤(離職したほうがいいのか、すればよかったのかなど含む)(4件)**、**急に仕事を休まないといけない(3件)**などであった。そのほか、**休暇制度の不十分さ(有期は無給、休暇日数(5日間)の短さ)**、**将来の計画を立てにくい**、**認知症ケアの負担**、**体力的不安**、**出張ができないこと**、**キャリア継続への影響**、**介護の計画を周囲に説明しにくい**が挙げられていた。

# 介護と仕事の両立10 困難・不安(具体的な内容) 【介護経験なし】

- 介護と仕事の両立について、どのような困難・不安を感じるかを自由記述方式で尋ねたところ、不安が「ある」「少しある」とした101名中、74名より、具体的な困難・不安についての記入があった。
- 回答内容を分類すると、記入が多かったのは、遠距離介護になること(22件)、時間の制約、調整(17件)、経済的負担(11件)、漠然とした不安(8件)、離職せざるを得ないのではないかという不安(4件)、有期雇用者にとって休業休暇制度が不十分(2件)、長時間勤務(2件)、周囲の理解を得られるかどうか(2件)などがあった。そのほか、急に仕事を休まないといけない、育児とのダブルケア、長男ゆえの責任、介護施設が見つかるかどうか、周囲に頼れる身内や社会資源がない、寝たきりになった場合の介護方法、体力的・精神的不安が挙がっていた。

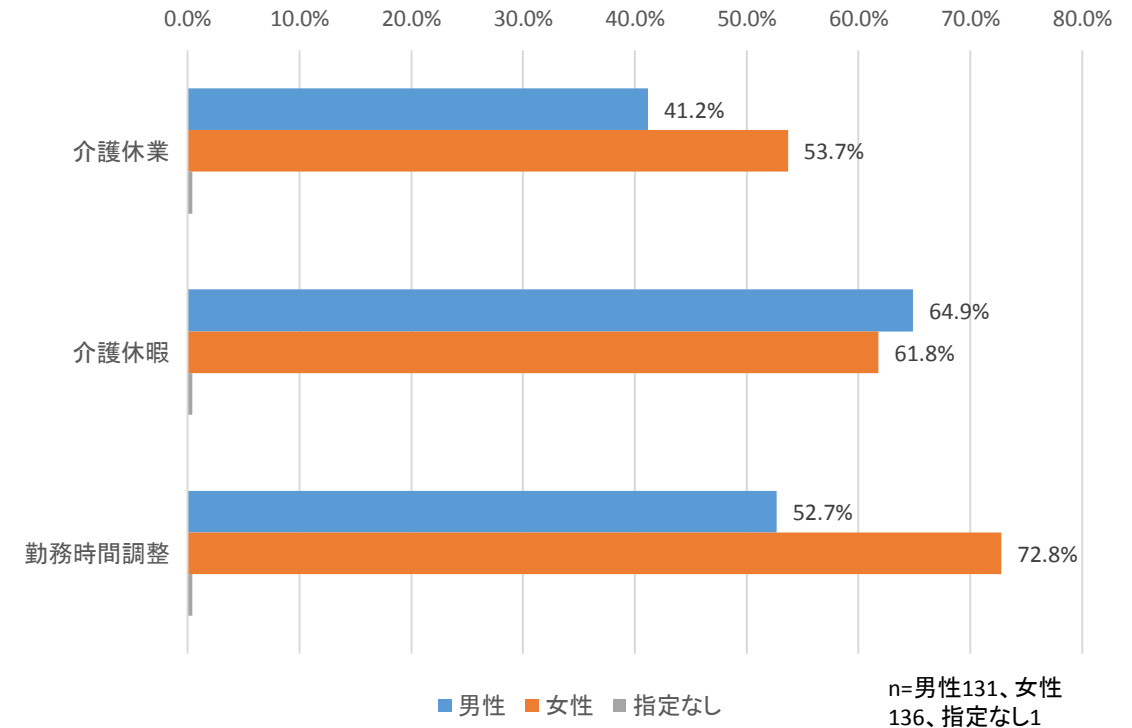
# 介護と仕事の両立11 介護を担う可能性

- 男女ともに、介護を担う可能性が「ある」としたのは4割、「いいえ」と回答したのが1割、「わからない」と回答したのが5割であった。



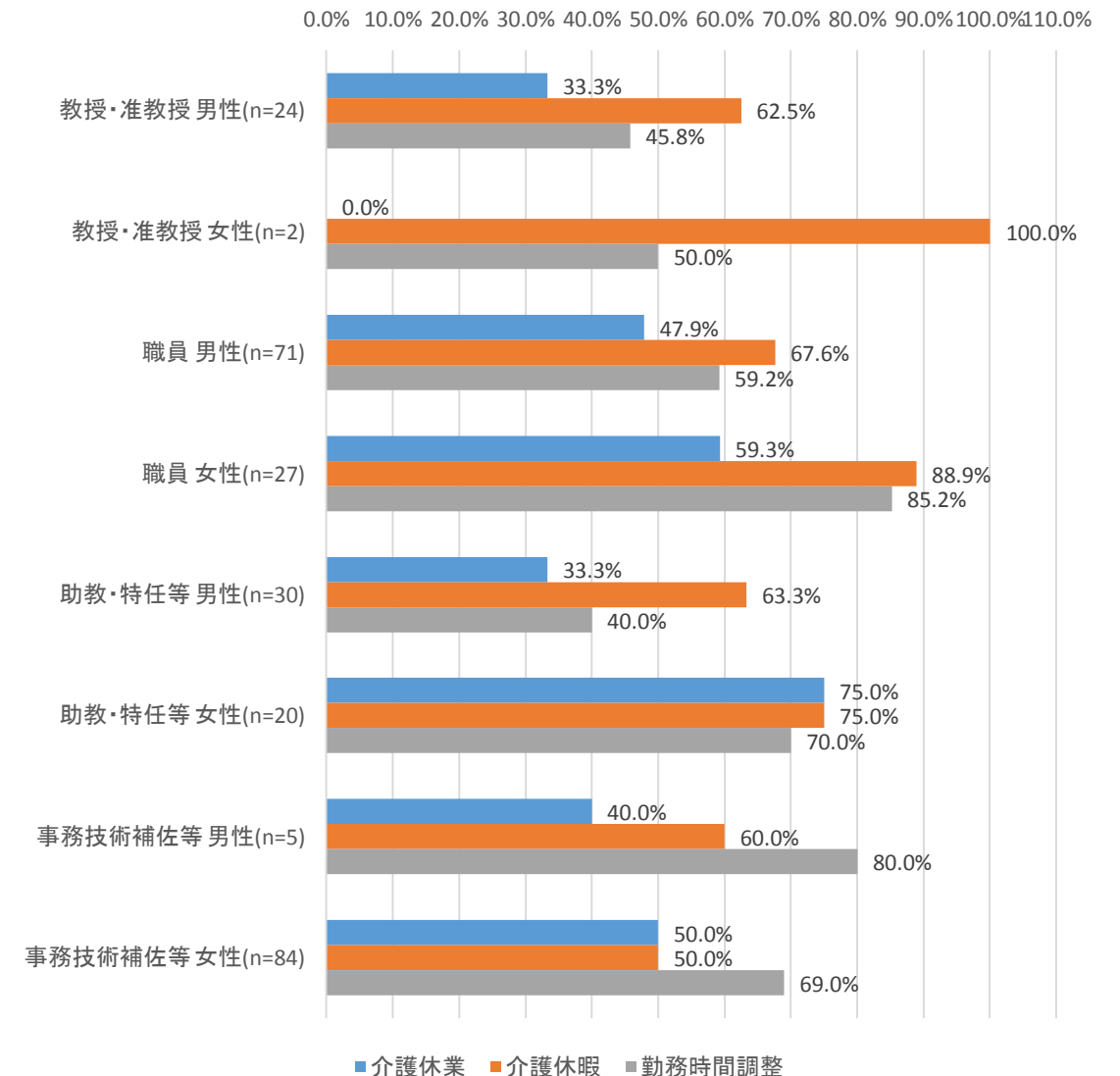
# 介護と仕事の両立12 今後利用したい制度(複数回答)

- 利用したい既存の両立支援制度として女性が最も多く選択したのは、勤務時間調整制度72.8%、次に介護休暇61.8%であった。
- 男性が最も多く選択したのは、介護休暇64.9%、勤務時間調整36.6%、次に勤務時間調整52.7%であった。



# 介護と仕事の両立13 今後利用したい制度(複数回答)

- 教授・准教授男性の62.5%が勤務時間調整を挙げた。
- 職員男性の67.6%、職員女性の88.9%が介護休暇を挙げた。
- 職員女性の85.2%が勤務時間調整を挙げた。
- 助教・特任等男性の63.3%が介護休暇を挙げた。
- 助教・特任等女性の75%が介護休業と介護休暇を挙げ、70%が勤務時間調整を挙げた。
- 事務技術補佐等男性の80%が勤務時間調整を挙げた。
- 事務技術補佐等女性の69%が勤務時間調整を50%が介護休業と介護休暇を挙げた。



# 介護と仕事の両立14 新たに実施して欲しい支援策

- ・すべての回答者に対して、新たに実施して欲しい支援策を自由記述方式で尋ねたところ、41名より記入があった。
- ・回答内容を分類すると、記入が多かったのは、**無期雇用と有期雇用間にある待遇の差の解消(7件)**、**在宅勤務制度の導入(5件)**、介護休業制度の期間増や給与面での支援(3件)、介護休暇の付与日数を増やす(3件)、フレックスタイム導入(2件)、アカデミックアシスタント制度を利用できるようにする(2件)、介護に関する情報提供(2件)、周囲の理解促進、協力体制の構築(2件)などであった。

## セクションD 性別による処遇の差について

本セクションでは、本学の職場環境に、性別による処遇の差があると考えるか、あるとすればその頻度や場面はどのようなものかを尋ねた。



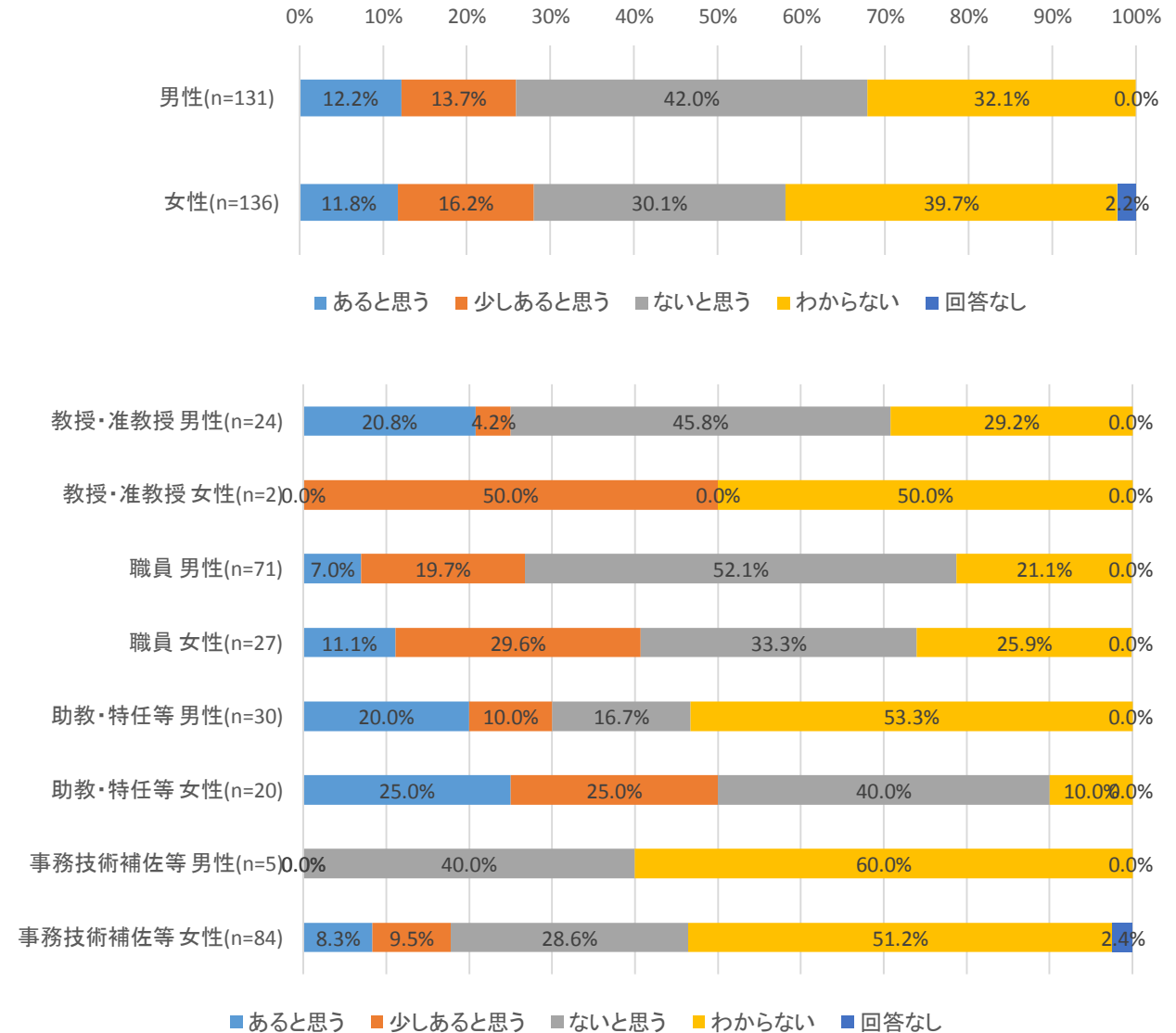
# 性別による処遇の差1

- 性別では、男女ともに3割弱が処遇の差が「あると思う」「少しあると思う」、男性の42%が「ないと思う」、女性の39.7%が「わからない」と回答した。
- 教授・准教授男性の45.8%、職員男性の52.1%、女性の33.3%が「ないと思う」と回答した。いっぽう、職員女性の11.1%が「あると思う」と回答した。
- 助教・特任等男性の53.3%が「わからない」と回答した。いっぽう、助教・特任等女性の半数が「あると思う」「少しあると思う」と回答した。
- 事務補佐員等女性の51.2%が「わからない」と回答した。
- 任期の有無と処遇の差の感じ方には連関が認められた。

勤務形態	性別による処遇の差				雇用形態	性別による処遇の差					
	あると思う、少しあると思う	ないと思う	わからない	合計		あると思う、少しあると思う	ないと思う	わからない	合計		
裁量労働	度数	26	24	26	76	任期なし	度数	37	57	30	124
	%	34.2%	31.6%	34.2%	100.0%		%	29.8%	46.0%	24.2%	100.0%
定時勤務	度数	45	72	68	185	任期あり	度数	34	39	64	137
	%	24.3%	38.9%	36.8%	100.0%		%	24.8%	28.5%	46.7%	100.0%
合計	度数	71	96	94	261	合計	度数	71	96	94	261
	%	27.2%	36.8%	36.0%	100.0%	%	27.2%	36.8%	36.0%	100.0%	

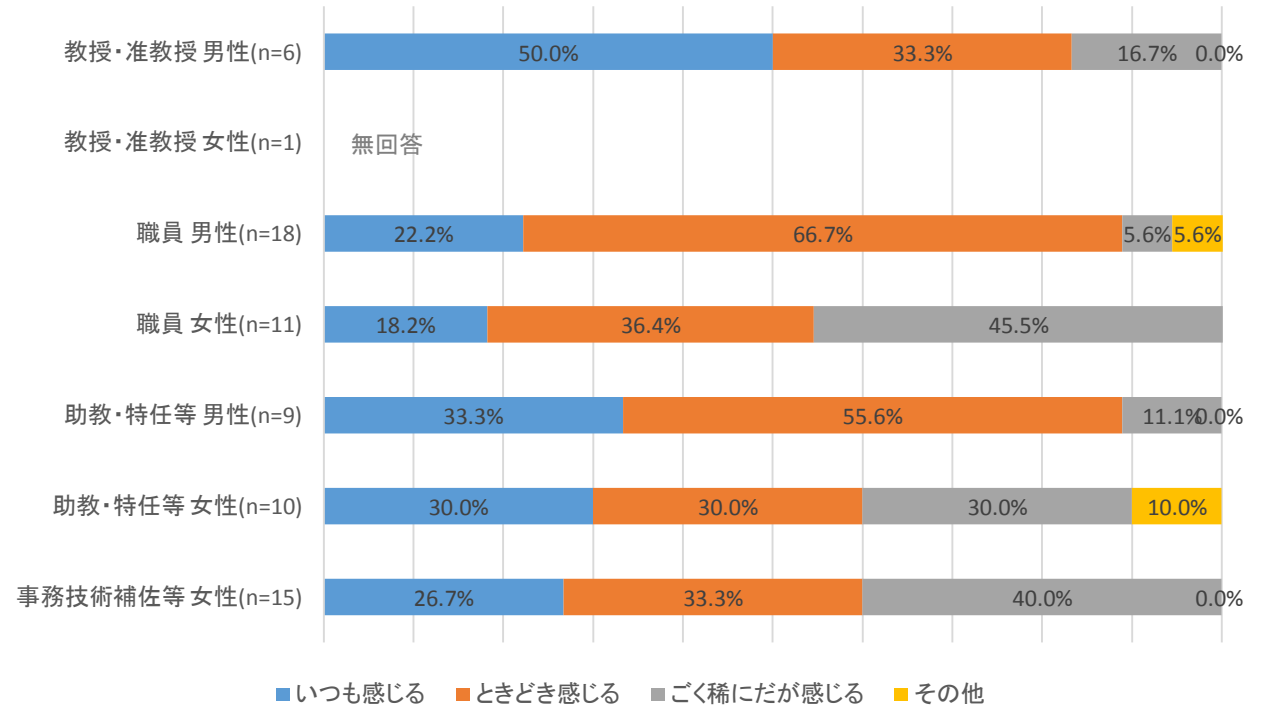
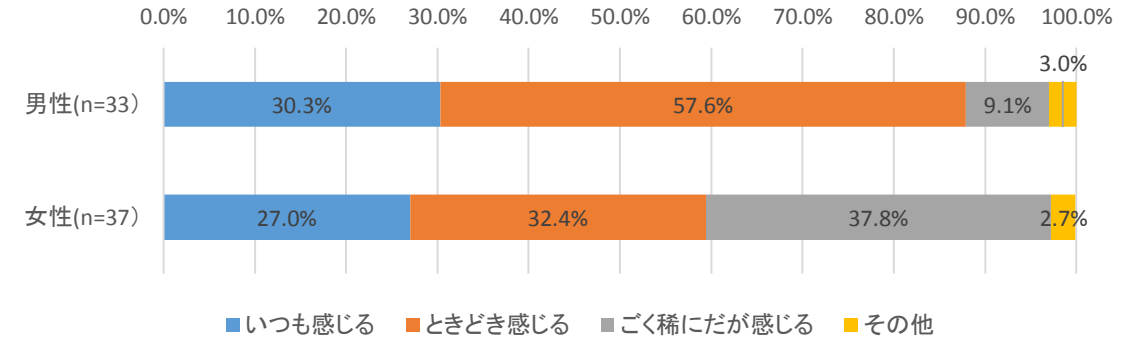
p=0.244

p < .01 p=0.01



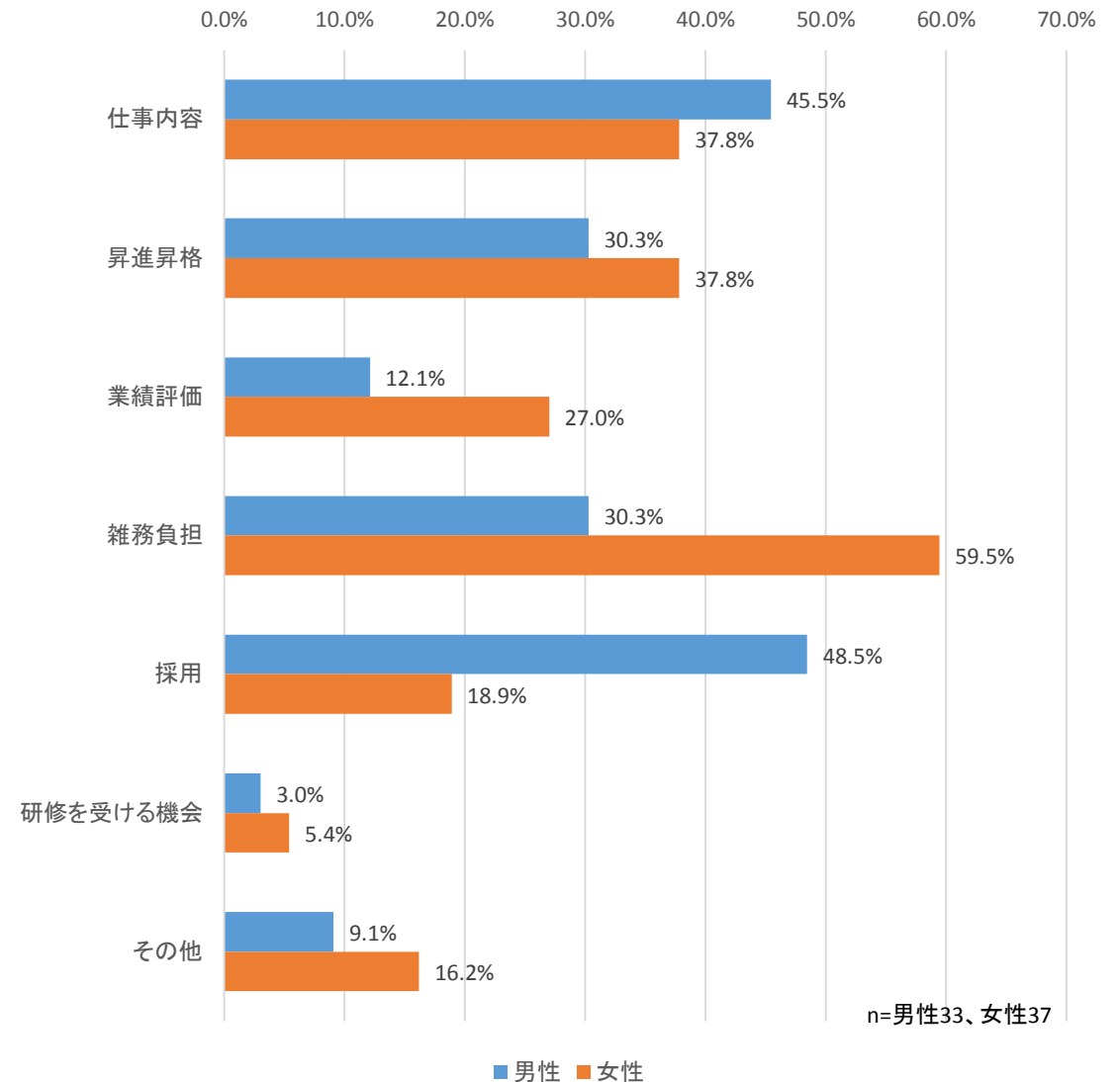
# 性別による処遇の差2 頻度

- 「あると思う」「少しあると思う」と回答した70名に、処遇の差があると感じる頻度を尋ねた。
- 男性の57.6%が「ときどき感じる」、女性の37.8%が「ごく稀にだが感じる」と回答した。
- 教授・准教授男性の半数が「いつも感じる」と回答した。
- 職員男性の66.7%、女性の36.4%が「ときどき感じる」と回答した。助教・特任等男性の53.3%が「わからない」と回答した。
- 助教・特任等男性の55.6%が「ときどき感じる」と回答した。
- 事務補佐員等女性の40%が「ごく稀にだが感じる」と回答した。



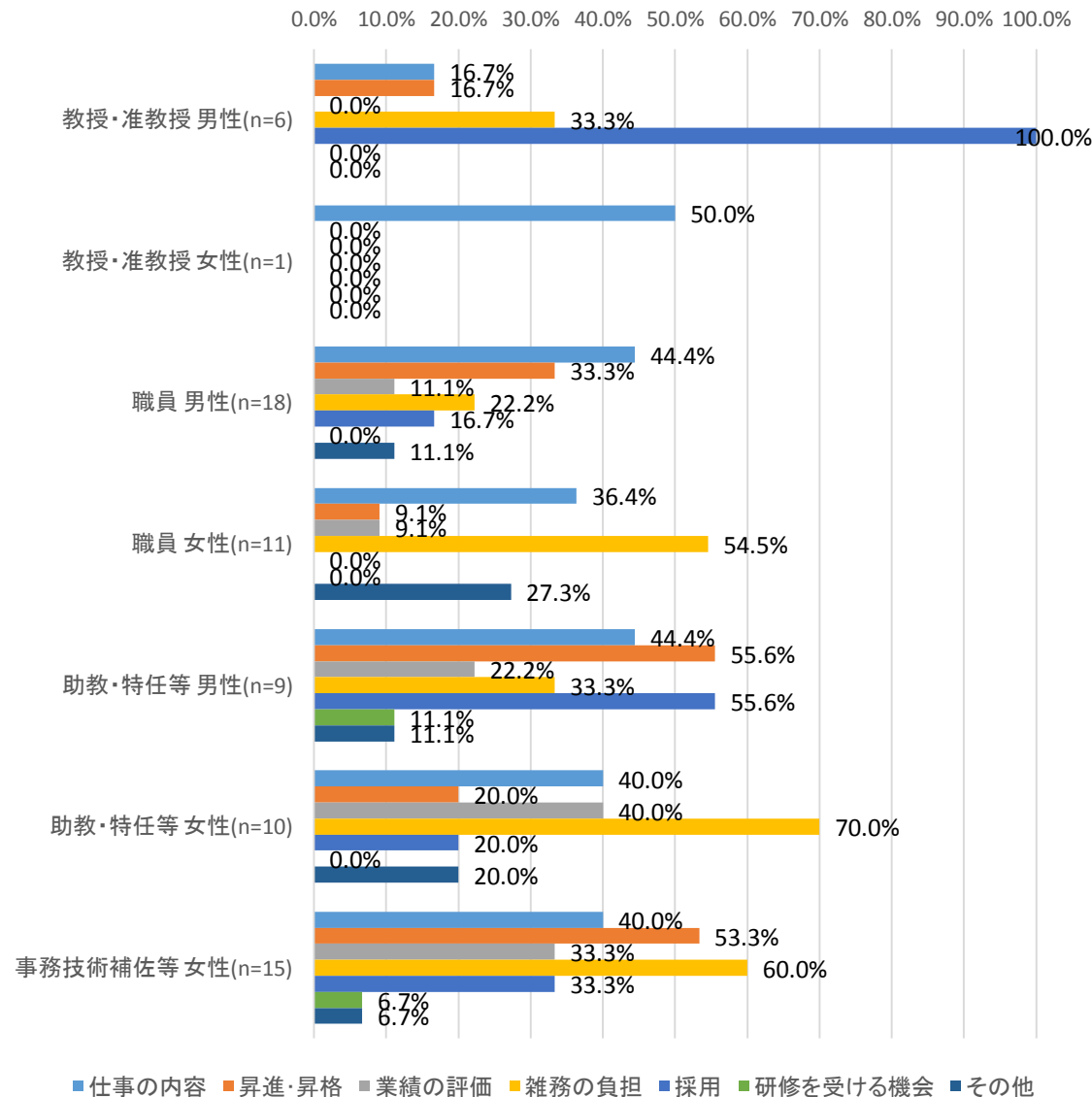
# 性別による処遇の差3 場面(複数回答)

- 「あると思う」「少しあると思う」と回答した70名に、処遇の差があると感じる場面を尋ねた。
- 女性が最も多く選択したのは、雑務の負担59.5%で、次に昇進昇格37.8%であった。
- 男性が最も多く選択したのは、採用48.5%で、次に仕事の内容45.5%であった。



## 性別による処遇の差4 場面(複数回答)

- 教授・准教授男性の100%が採用を、33.3%が雑務の負担を挙げた。
- 職員男性の44.4%、女性の36.4%が仕事の内容を挙げた。
- 職員男性の33.3%が昇進昇格を挙げた。
- 職員女性の54.5%が雑務の負担を挙げた。
- 助教・特任等男性の55.6%が昇進昇格と採用を挙げた。
- 助教・特任等女性の70%が雑務の負担を挙げた。
- 助教・特任等男性の44.4%、女性の40%が仕事の内容を挙げた。
- 事務技術補佐等女性の60%が雑務の負担を、53.3%が昇進昇格を挙げた。
- 「その他」への記入には、女性に対する暴言や威嚇発言(2件)、管理職やPI(准教授)に女性の数が少ない(2件)、「女性だから」というレッテル、超過勤務の多い部署には女性が配属されない、末端の作業に女性就業者が多い、会議や打ち合わせに呼ばれない、育児休業期間が任期に含まれないなどがあつた。

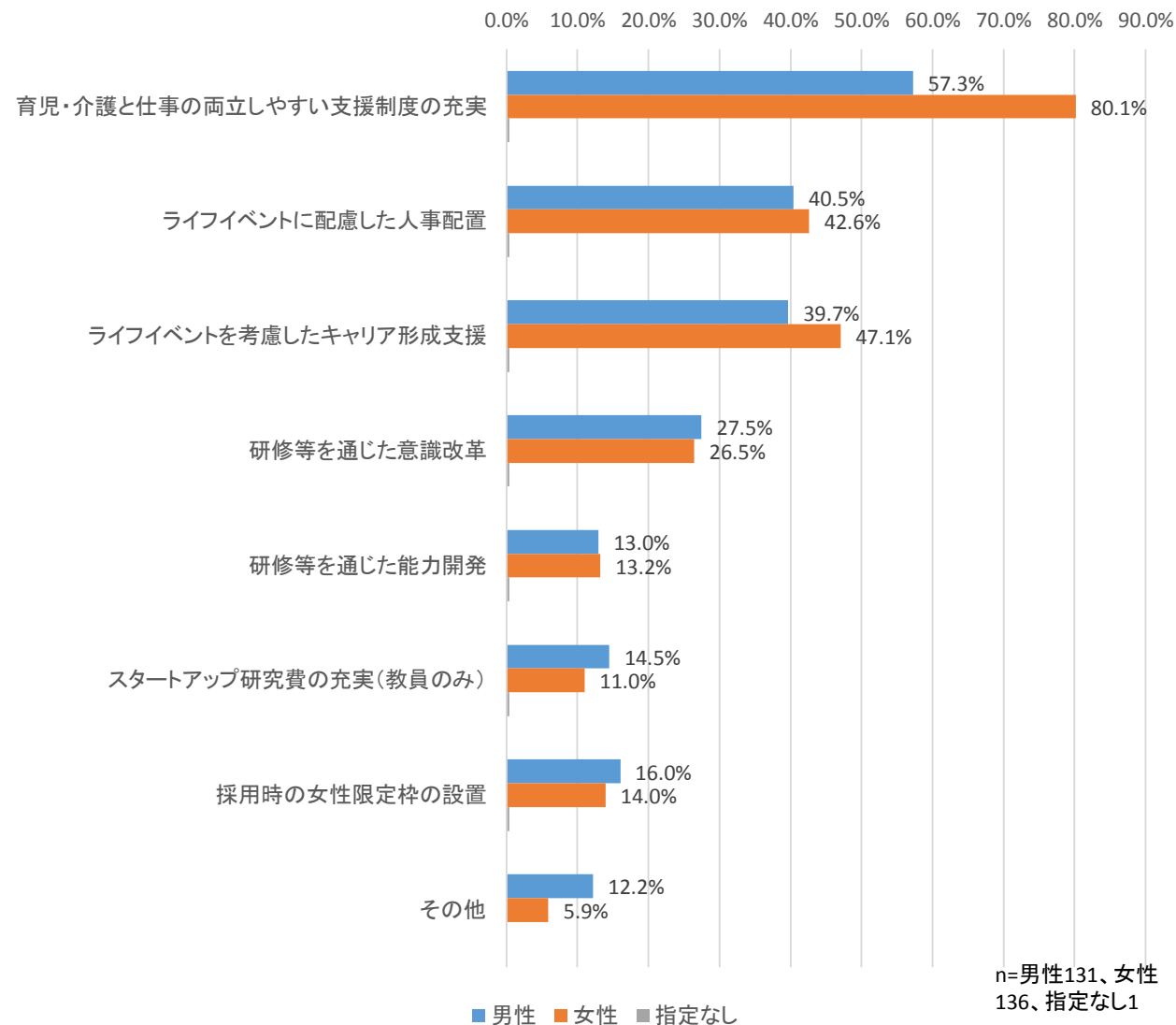


## セクションE 女性職員・女性研究者の在職率増加

本セクションでは、本学の女性職員・女性研究者の在職率増加に向けて必要なことはなにかを尋ねた。

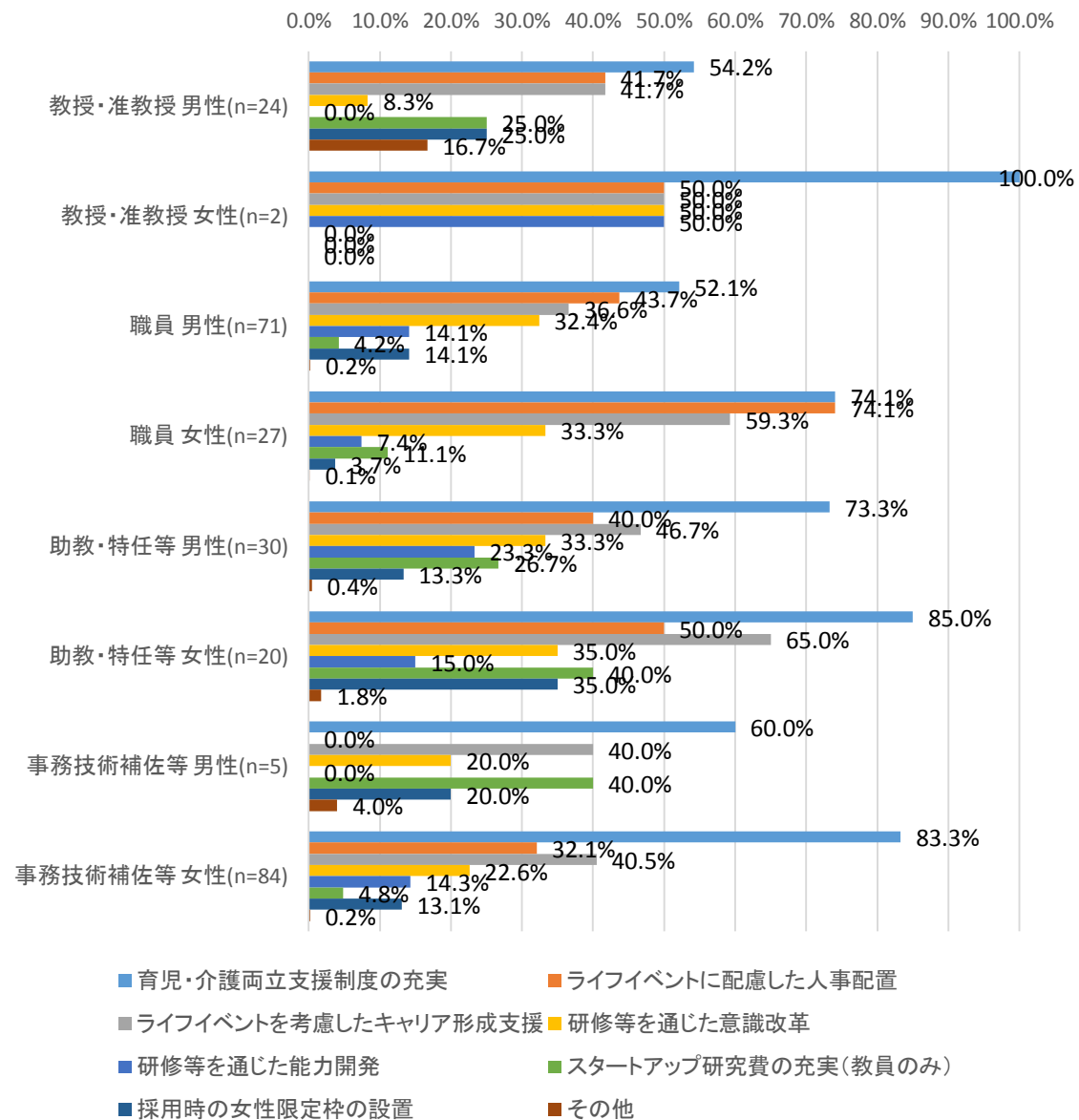
# 女性職員・女性研究者の在職率増加1（複数回答）

- 男女ともに最も多く選択されたのは、育児・介護と仕事の両立しやすい支援制度の充実で女性80.1%、男性57.3%であった。
- 次に多かったのは、ライフイベントに考慮したキャリア形成支援で女性47.1%、男性39.7%、そしてライフイベントに配慮した人事配置で女性42.6%、男性40.5%であった。



# 女性職員・女性研究者の在職率増加2 (複数回答)

- すべての属性が、育児・介護と仕事の両立しやすい支援制度の充実をもっとも高い割合で挙げた。
- 教授・准教授男性の41.7%がライフイベントに配慮した人事配置およびライフイベントに考慮したキャリア形成支援を挙げた。
- 職員男性の43.7%、女性の74.1%がライフイベントに配慮した人事配置を挙げた。
- 助教・特任等男性の46.7%、女性の65%がライフイベントに考慮したキャリア形成支援を挙げた。
- 事務技術補佐員等男性の40%、女性の40.5%がライフイベントに考慮したキャリア形成支援を挙げた。
- 事務技術補佐員等女性の32.1%がライフイベントに配慮した人事配置を挙げた。



# 女性職員・女性研究者の在職率増加3

- 在職率増に必要なことの「その他」には25名より記入があった。
- 回答内容を分類すると、小中高での教育・女子学生を増やすなど担い手の増加(4件)、男性の意識改革(3件)、在職割合の増加のための対策・女性枠設置などの優遇は性差別(逆差別)である(3件)、無駄な業務の削減(2件)、女性割合を増やすことが目的になっているのは矛盾(2件)などがあった。そのほかには、昇任時の女性限定枠、育児休暇や短時間勤務の職員がいる部署への支援と業績評価への考慮、遠隔討論が常時行える環境、(在職割合増加は)必要ではない、女性のやる気、休暇日数の増加、海外経験者優遇採用の撤廃、女性研究者が出産・子育てする上で海外経験は困難なため、採用者の子育て介護への理解(以上各1件)があった。



## セクションF 男女共同参画の取り組みに期待すること

本セクションでは、本学の男女共同参画の取り組みや男女共同参画室の活動に期待することや意見を尋ねた。

# 男女共同参画の取り組みに期待すること

- 59名より回答があった。記入した方の性別は男性27、女性32。職種では、職員18、事務技術補佐等12、教授7、助教7の順に多かった。
- 回答内容を分類すると、記入が多かったのは、働き方の意識改革（4件）、休暇などの各種制度はあっても運用ができていない（4件）、取り組みの可視化（4件）、女性教職員の割合増を目的にすることへの違和感（4件）、男性教職員の意識改革（3件）、家事育児介護に関する意識改革（2件）、有期と無期の待遇の差の改善（2件）、休暇制度（育児介護に限らず）を充実させる・見直す（2件）、セミナーやシンポジウムの実施／制度周知（2件）、参画室に常勤職員配置（2件）、学内に保育施設を設置することのニーズを調べてほしい（2件）、学内に保育・託児施設を設置／学童保育を実施してほしい（2件）、現在の取り組みは女性優遇である（2件）、採用時は性別よりも能力や人物で判断すべき（2件）、取り組みが女性教員に負荷をかけている（2件）などがあった。