

Ⅱ. 男女共同参画に係る アンケート結果報告

① 調査概要

本調査は「山形大学男女共同参画基本計画」基本方針Ⅱ（7）および、行動計画Ⅲ 7. にもとづいて実施するものである。

①-1 調査方法

(1) 調査目的

第6回目となる今回の調査の実施には、2つの目的がある。

①平成32年策定予定の「第二次山形大学男女共同参画基本計画」（10年計画）作成のため山形大学では、2010年に「山形大学男女共同参画基本計画」を策定し10年間の取組を定めた。今回の調査は、基本計画策定前の第2回調査と比較するため、実態把握を行い、課題を明らかにする。この間、文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（連携型）」（平成27～32年度）事業に採択されたが、平成29年度をもって3年間の補助金対象期間が終了したため、学内経費によって継続している。今回の調査結果を、第二次基本計画策定に向けた計画立案に役立てる。

②教職員のワーク・ライフ・バランスの実現と、多様な人材（特に女性管理職）の活躍促進のため

「女性活躍推進法」や長時間労働の見直しを含めた働き方改革に基づき、誰もが働きやすく、その能力を發揮できる職場環境、研究環境であることが人材育成の観点から求められている。また、2015年に策定された「山形大学の将来構想」では女性管理職の登用を方針に掲げ、「第三期中期計画・中期目標」（平成28年～33年）では女性教員比率を17.0%以上に向上させることを、目標に定めている。それに伴い、山形大学では職場環境改善の取組を行い、保育所・病児保育室の開所、研究とライフイベントの両立を図る復帰支援制度、女性研究者の研究力向上を目的とした女性代表共同研究費支援制度等を構築してきた。これらの現状を分析し、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、事務系職員（施設系・図書系含む）、教室系技術職員・教務職員、技能系職員、医員及び研修医、その他）である。今回、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、大学院生は調査対象としない。今回の教職員在籍者数と回答率は表1に示したとおりである。

②教職員とは：教員系は大学教員・研究員。職員系は事務系職員、教室系技術職員・教務職

員、技能系職員をさす。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 2054 人が調査対象（平成 30 年 8 月 1 日時点）である。

- ③対象者数の把握：教職員については、2018 年 3 月時点、8 月時点で総務部人事課に依頼し、各部局の所属人数を把握した。

(3) 調査スケジュール 第 6 回 (2018 年)

① 調査準備：2018 年 4 月から 6 月

- 4 月 アンケート実施方法と調査票の検討開始。
他大学・研究機関の男女共同参画、女性研究者支援関連のアンケート調査の調査票と報告書の収集。男女共同参画推進室で調査票の検討開始。
- 4 月 25 日 男女共同参画推進委員会にて、アンケートの実施について協議し、了承。
アンケート調査の担当者についてワーキンググループを設置することが提案され、委員会終了後、個別にメンバーに依頼することが決定。
- 5 月 18 日 第 1 回平成 30 年度男女共同参画アンケートのためのワーキンググループで調査票及びアンケート実施方法について検討し、WEB 調査を実施することが決定。
- 5 月 19 日～6 月 15 日 アンケート調査実施について入力業者と打合せ。
- 6 月 1 日 男女共同参画推進委員会（持ち回り）にてアンケートの質問事項決定。
- 6 月 15 日～6 月 21 日 調査会社より、調査テスト画面が送付され、ワーキンググループメンバーを中心にプリテストを行い、修正。
- 6 月 27 日 各部局長へ「男女共同参画に係るアンケートのお願い（通知）」を、男女共同参画推進室からメール送信（医学部は医学部事務局を通じ通知文を印刷し、配布）。

② 調査実施：2018 年 7 月～8 月

- 7 月 2 日 アンケート調査 WEB 画面オープン。
- 7 月 31 日 調査終了。ただし、回収率が低かったため 8 月 9 日まで延長。
- 8 月 9 日 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：2018 年 8 月上旬から 2019 年 3 月

- 8 月 9 日～9 月 18 日 調査会社がデータ入力、クロス集計表、経年比較表の作成、納品。
- 9 月 20 日 第 2 回平成 30 年度男女共同参画アンケートのためのワーキンググループで、調査結果の共有、報告書執筆分担の決定。
- 9 月 20 日～11 月 20 日 調査結果分析・報告書執筆。
- 12 月～3 月 分析と報告書作成、印刷、配布。
- 12 月 17 日 男女共同参画推進委員会にて調査報告書（ドラフト）の検討。
- 3 月 8 日 シンポジウム「ネットワークによる山形のダイバーシティ推進～現状と今後の展開」（山形大学小白川キャンパス）で調査結果の一部を報告。

(4) 調査票の作成

①調査票：今回は 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株式会社日本リサーチセンターに委託した。回答は、事前に送信した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、続いて概ね 1 つの質問項目に対し 1 画面を作成し、合計 34 画面構成とした。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：(「3 資料」3-1 参照)

I. 仕事について

Q1～Q3 主担当・所属・職種・勤務形態など仕事の基本属性

Q4～Q5 (大学教員、研究員のみ) 研究・教育・業務の実態

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 日本の大学で女性教員や研究者を増やすことに関する意識

Q8 日本の大学で女性教員や研究者が少ない理由の認識

Q9 仕事上のストレス

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

III. 基本属性や生活について

Q13 年齢・性別

Q14 家族構成

Q15～Q17 睡眠・家事・育児・介護の時間

Q18 仕事と家族の関係

Q19 自由記述

③質問内容決定手順：男女共同参画推進室で調査票原案を作成し、平成 30 年度男女共同参画アンケートのためのワーキンググループ (以下、ワーキンググループと略す) で検討後、各部署の男女共同参画推進委員会委員に原案をメール等で送付し、検討頂いた。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、男女共同参画推進室にて調査票を最終決定した。

今回の第 6 回調査は、山形大学男女共同参画基本計画策定前にあたる第 2 回調査と経年変化を把握するため調査項目はほぼ同じものを使用した。ただし、一部の質問項目や質問順序、サブ・クエスチョンの構成等を変更した。また、調査項目によっては時宜に適した内容への変更を行った。

質問項目は、第 2 回が問 1～30、第 6 回が Q1～19 となっている。30 から 19 と質問項目が減っているように見えるが、回答しやすいよう質問構成を変えた結果であり、サブ・クエス

チョンを含めると、質問数は大きく変わっていない。

(5) 調査票の配付と回収

第6回の調査では、教職員を対象とするWEB調査であるため、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。ただし、医学部についてはメールでの通知を行っていないため、医学部労務担当が依頼文の印刷を行い、各部局への配布を行った。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」：教員系と職員系の在籍者数の合計。
- ②「有効回答数」：464名（WEB調査のため白票・無効票なし）。
- ③「回収率」：全学で22.6%、部局ごとの回収率は表1の通り。なお、回収率＝有効回答数（464）÷在籍者合計数（2,054）で求めた。

表1 部局別教職員在籍者合計数・有効回答数と回収率

部局	在籍者合計数 (注1)			有効回答数	回収率＝ 有効回答数 ／在籍者数
	男性	女性	計		
人文社会科学部(社会文化システム研究科)	77	22	99	40	40.4%
地域教育文化学部(地域教育文化研究科・教育実践研究科・養護教諭特別科)	67	23	90	38	42.2%
理学部(理工学研究科(理学系))	76	11	87	42	48.2%
医学部・医学部附属病院(医学系研究科)・飯田キャンパス事務部	446	376	822	61	7.4%
工学部(理工学研究科(工学系)・有機材料システム研究科・有機材料システム研究推進本部)・国際事業化研究センター・米沢キャンパス事務部	352	169	521	114	19.2%
農学部(農学研究科)・鶴岡キャンパス事務室	72	27	99	32	32.3%
学士課程基盤教育機構	11	7	18	14	77.8%
法人本部・監査室・男女共同参画推進室・東北創生研究所・COC推進室・小白川キャンパス事務部・保健管理センター	164	154	318	123	38.7%
合計	1265	789	2054	464	22.6%

注1：平成30年8月1日現在の在籍者数

- ④教職員回収率の推移状況：回収率は第1回～第5回まではほぼ毎回50%前後であったが、第6回は前回より27.5ポイント減少し、過去最低の有効回答数となった。今回は前回までより男女共同参画事業に関心のある層の回答であると推測される。

- ⑤回収率が下がった理由：第6回で回収率が下がった理由は2点あると推測される。1つ目は、今回初めてWEB調査を実施したことが考えられる。調査画面へのログイン方法がわかりにくかった等の声があった。2つ目に、教員への周知徹底が充分でなかったため、教員系の回収率が下がったことが考えられる。

(7) データ入力・データセットの作成

- ①データ：委託した調査会社がデータを集計し、第6回のローデータ、単年度クロス表、第2回と第6回の経年比較表が納品された。

第2回調査は教職員が対象者で、回答者数は1329名であるが、附属学校教職員と看護師が含まれていた。そのために、第2回調査から附属学校教職員・看護師、さらに「医員・研修医」「その他」を除外した736名が経年比較の対象である。また第6回調査からは「医員・研修医」「その他」を除外し、分析対象は460名となり、それらをまとめたものが表3になる。

第2回調査データをあらかじめ調査会社に渡し、経年比較表を作成した。なお、第2回調査の詳細に関しては、調査報告書を参照のこと。

表2 経年比較対象者

調査回	対象(名)	対象教職員
第2回	736	教員系：「1 大学教員・非常勤の研究者」 職員系：「2 事務系職員」「3 教室系技術職員・教務職員」 「4 技能系職員」
第6回	460	教員系：「1 大学教員・研究者」 職員系：「2 事務系職員」「3 教室系技術職員・教務職員」 「4 技能系職員」

注：経年比較では「医員・研修医」「その他」を除外

- ②空欄等の欠損値の処理：第6回調査はWEB調査のため、欠損値がない。第2回調査は以下のように欠損値処理を行った。

無回答（答えるべき質問に答えておらず空欄）777

不正回答（文字が読めない等）888

非該当（答えるべきでない質問）999

- ③納品後のデータの管理：データは男女共同参画推進室及び同米沢分室、ワーキンググループメンバーのみで取扱い、原則として学外への持ち出しはせず、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（作成）

調査結果の分析と本報告書の作成は、平成30年度男女共同参画調査に係るワーキンググループが行った。

較表が納品され、それらを使用し図表を作成し、報告書を執筆した。

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1）：

回答者の性別の割合は、女性 40.5%（188 人）、男性 58.4%（271 人）、わからない・その他 1.1%（5 人）であった。無回答、不正回答は 0 である。第 2 回と同様に、女性の回答数が少なく、男性の回答が約 6 割を占めるが、これは本学教職員の男女比 6:4 と同じ結果となった（表 1 参照）。したがって、本調査の結果は、性別に関して本学の実態をほぼ反映していることになる。

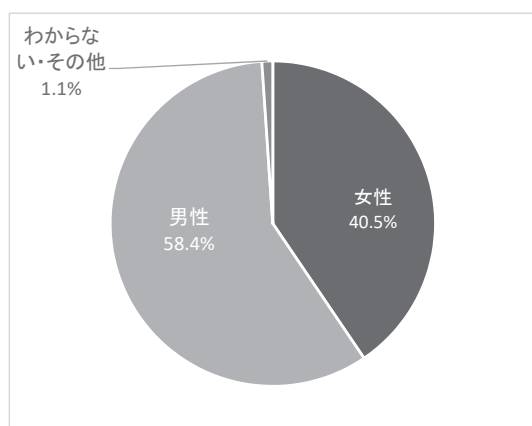


図 1 性別の割合

表 1 第 2・6 回調査の回答者数（性別）

	第 2 回	第 6 回
女性	268 (36.3%)	188 (40.5%)
男性	416 (56.4%)	271 (58.4%)
その他	54 (7.3%)	5 (1.1%)
合計	738 (100.0%)	464 (100.0%)

(2) 所属キャンパス・所属部局

①所属キャンパス（表 2）：

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。松波キャンパスにある附属幼稚園・小・中・高校の教職員は調査対象ではないため除いた。

表 2 各キャンパスと部局

キャンパス	部 局
小白川	人文学部（人文）、地域教育文化学部（地教）、理学部（理）・大学院理工学研究科（理学系）事務局等
飯 田	医学部（医）、医学部附属病院（病院）
米 沢	工学部（工）・大学院理工学研究科（工学系）
鶴 岡	農学部（農）

②所属キャンパス（図2）：

回答者の所属キャンパスは、3 学部と学士課程基盤教育機構・法人本部がある小白川キャンパスが 55.4%（257 人）と回答者の約半数を占めた。次に、米沢キャンパスが 24.6%（114 人）と続き、医学部・附属病院がある飯田キャンパスが 13.1%（61 人）、鶴岡キャンパスは 6.9%（32 人）であった。

③所属部局（図3）：

回答者の所属部局は、法人本部と工学部の回答者が多くこの 2 つで約 5 割を占める。

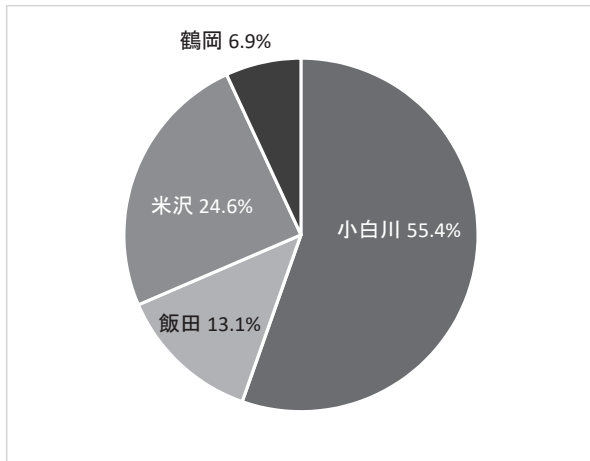


図2 所属キャンパス

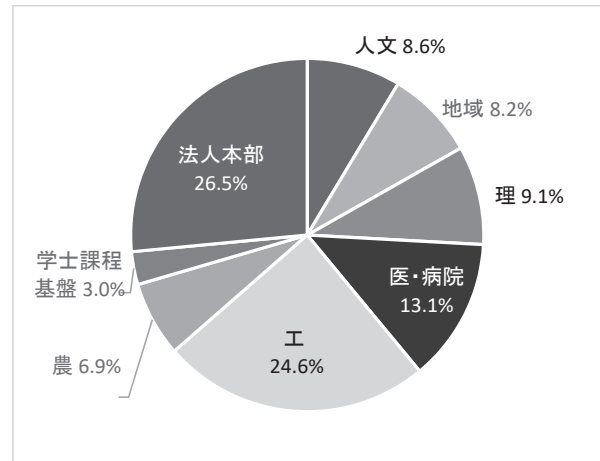


図3 所属部局

④性別の割合（キャンパス別）（図4）：

男女数の差が最も大きいのは、飯田キャンパスで、女性が 70.2%を占める。鶴岡・米沢・小白川キャンパスでは、男性が 6 割以上（鶴岡 68.8%、米沢 64.6%、小白川 62.5%）を占める。

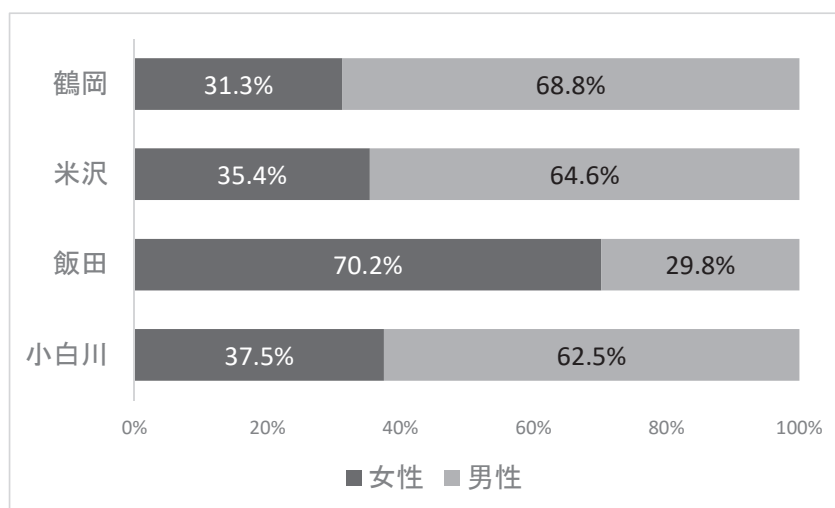


図4 性別の割合（キャンパス別）

(3) 職種

① 職種分類：

職種は 6 種類で聞いており、それを「教員系」、「職員系」「医療系」「その他」の 4 分類にまとめた。経年比較の際には、「医療系」「その他」を除き「教員系」「職員系」の 2 分類で表の作成を行った。

「教員系」＝大学教員・研究員

「職員系」＝事務系職員（施設系・図書系含む）、教室系技術職員・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

職種 4 分類の分布をまとめたのが図 5 である。この 4 分類では、「職員系」「教員系」で約 9 割を占め、「医療系」と「その他」の合計は 1%にも満たない。

② 性別の割合（職種別）（図 6）：

教員系では男性が多く、職員系では女性が多い。女性の割合は、教員系では 25.5%（56 人）であるが、職員系では 54.9%（129 人）と半数以上を占めた。

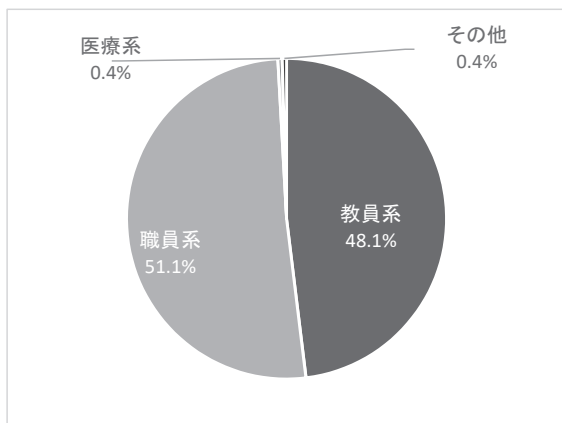


図 5 職種分布

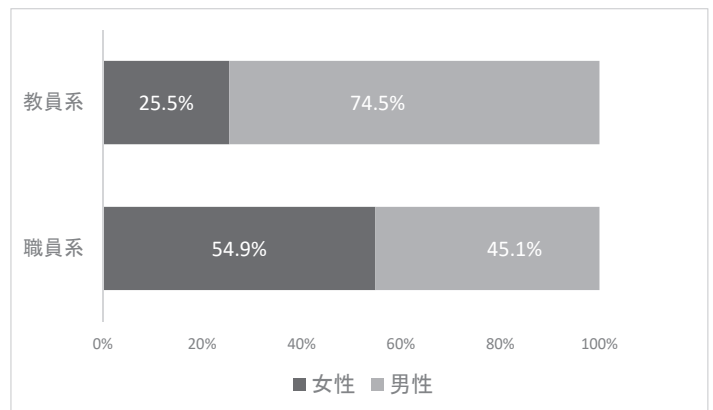


図 6 性別の割合（職種別）

(4) 教職員の勤務形態

① 全体の傾向（図 7）：

勤務形態を 9 種類で尋ねたところ、常勤教員（無期）が最も多く 41.4%、次いで常勤職員（無期）28.9%、短時間勤務職員（有期）10.6%、常勤教員（有期）10.3%となっている。その他は 0%であった。

② 性別による傾向（図 8）：

勤務形態を性別で見ると、教員系は男女で（無期）が多く、男性は 8 割（82.9%）、女性は 6 割（64.3%）であった。女性の方が男性よりも（有期）が多く 33.9%であった。職員系では、常勤職員（無期）が男女双方で多く、男性は 7 割（74.5%）、女性 4 割（40.3%）、次いで多かったのは女性の短時間勤務（有期）3 割（31.8%）であった。男女とも多様な勤務

形態で雇用されているが、教員系・職員系ともに女性は（有期）で雇用されている割合が男性よりも高かった。

なお、勤務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

「その他」＝その他

※1「常勤教員」とは、教授、准教授、講師、助教、助手をさす（山形大学職員人事規程）。

※2「常勤職員」とは、事務職員（部長、主幹専門員、副部长、課長、事務長、上席専門員、副課長、副事務長、専門員、上席係長、係長、主任、一般職員）、及び専門職員（技術系：技術専門員、技術専門職員、技術員、教務職員等）（施設・図書系：部長、主幹専門員、副部长、課長、上席専門員、副課長、専門員、上席係長、係長、主任、一般職員等）をさす（山形大学職員人事規程）。

※3「定時勤務職員」とは、1日つき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）。

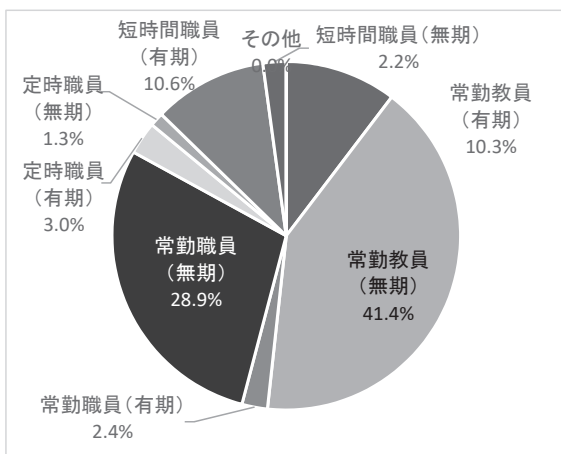


図7 勤務形態（全体）

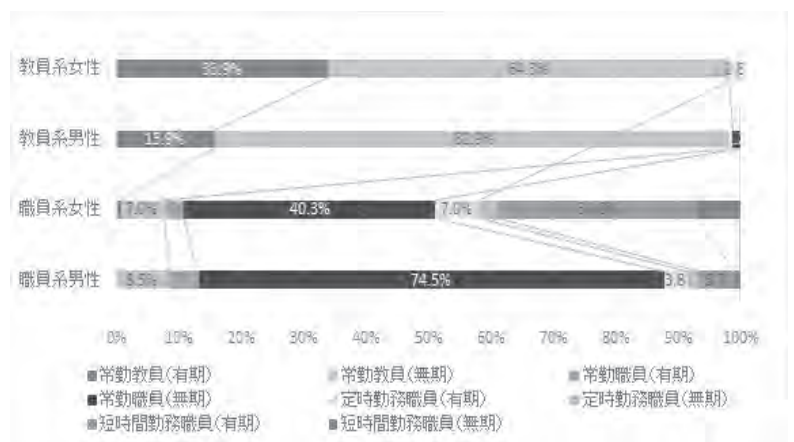


図8 勤務形態（性別）

(5) 年齢構成

①年代構成（図9）：

回答者の年齢構成は、40-44歳（18.8%）が最も多く、次に45-49歳（14.4%）と、40歳代の回答者が33.3%を占める。50歳代（26.4%）と合わせると40歳代以上の回答者は約6割となる。

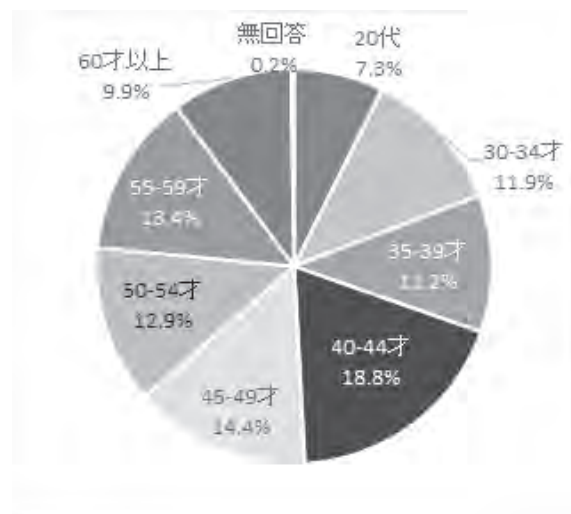


図9 年代構成

②平均年齢（表 3）：

性別・職種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 46.7 歳、男性は 50.2 歳、女性は 41.5 歳であった。職員系は 42.2 歳、教員系は 51.6 歳となっている。同じ職種の中で男女を比べると、いずれも男性の平均年齢の方が高いが、差が大きいのは教員系で、女性が 7.6 歳男性より若く、職員系では女性が 5.2 歳若い。

表 3 年齢の平均値・中央値

職種	性別	平均値	中央値	標準偏差
合計	合計	46.65	45.00	1.654
	男性	50.23	49.00	2.768
	女性	41.52	41.00	0.716
教員系	合計	51.63	48.00	3.326
	女性	46.07	46.00	1.189
	男性	53.70	50.00	4.497
職員系	合計	42.22	42.00	0.713
	女性	39.82	40.00	0.839
	男性	44.99	45.00	1.165

③職種別による傾向（図 10・図 11）：

回答者の年代分布は、職種によって異なるため、職種ごとに見た。教員系では、男性は 40 歳代前半から 60 歳以上まで各年代に片寄りなく分布している。一方、女性は 30 歳代前半から 50 歳代前半に集中している。どの年代でも男性が圧倒的に多い。

職員系では、男性は 20 代から 60 歳以上まで各年代に片寄りなく分布しているが、50 歳代後半の回答が多い。女性は 20 代から 40 歳代後半まで集中して分布しているが、50 歳以上が少ない。

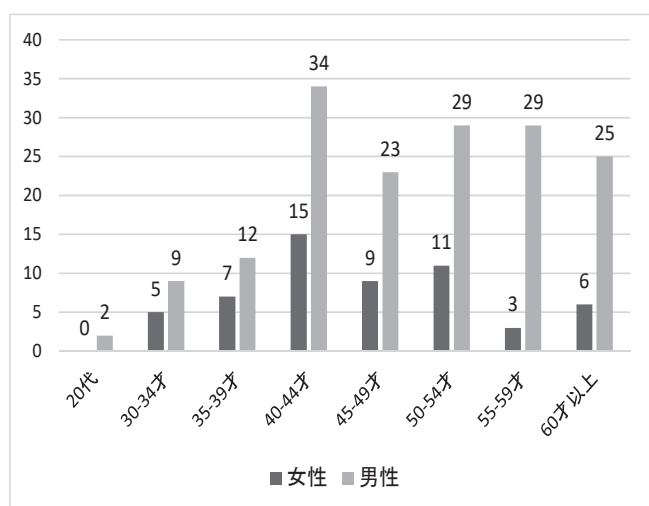


図 10 年代分布（教員系／性別）

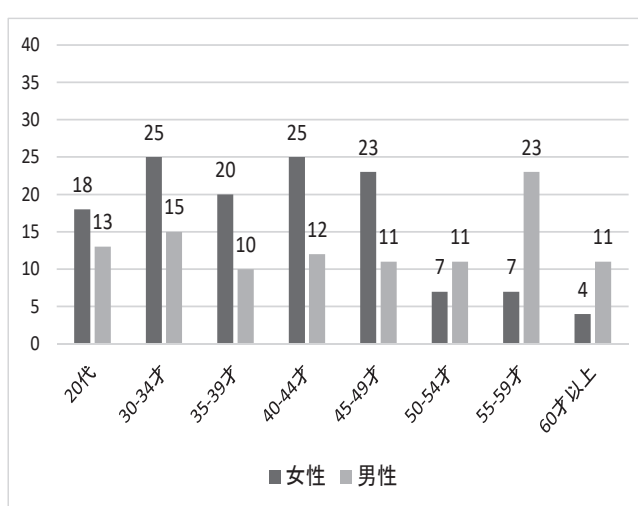


図 11 年代分布（職員系／性別）

(6) 配偶者やパートナーの有無

①全体の傾向（図12）：

配偶者等と「同居」している人は66.6%、「別居」している人は7.5%、「配偶者等はいない」人が23.3%、「離婚・死別」した人が12.2%であった。

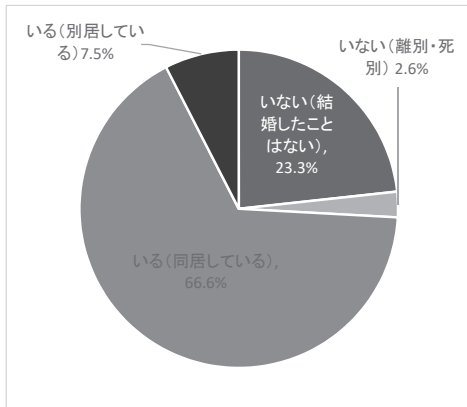


図12 配偶者等の有無（全体）

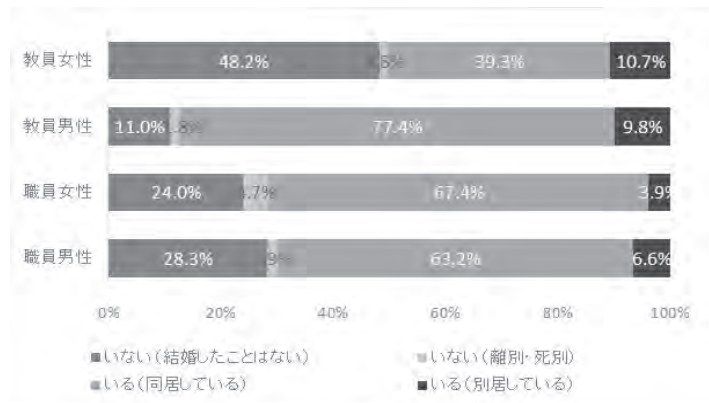


図13 配偶者等の有無（職種別・性別）

②職種別・性別による傾向（図13）：

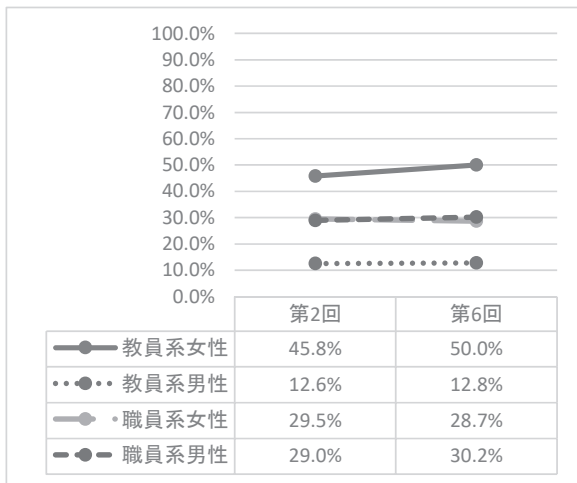
配偶者等の有無について性別で見ると、「配偶者等がない」教員系女性48.2%に対し、教員系男性11.0%、「配偶者等がいる（同居）」教員系女性は39.3%に対し、「配偶者等がいる（同居）」教員系男性は77.4%にのぼった。職員系は男女差がほとんど無く、「配偶者等がいる」人は約6割にのぼった。教員系女性は同じ職種の男性との差も大きい、異なる職種の同性との差も大きい。

③経年比較（職種別・性別）（図14）：

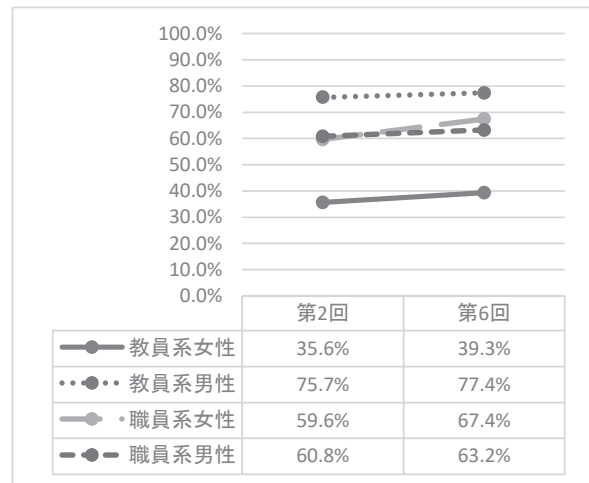
配偶者等の有無について第2回との経年比較を行ったものを図14に示した。「配偶者等がない」という人（未婚と離死別の合計）は教員系で性別による差が大きく、教員系女性の配偶者等がない割合が4.2%増加し5割に達し悪化傾向にある。第2回と今回で比較しても改善がみられなかった。

「配偶者等がいる（同居）」は、全体として増加傾向にある。職種による差が大きく、有配偶者率が最も高いのは教員系男性（77.4%）、最も低いのは教員系女性（39.3%）であり、その差は2倍弱であった。職員系はその中間に近い値をとった。職員系では女性の有配偶率が7.8%上昇したが、男女とも約6割の有配偶率であった。

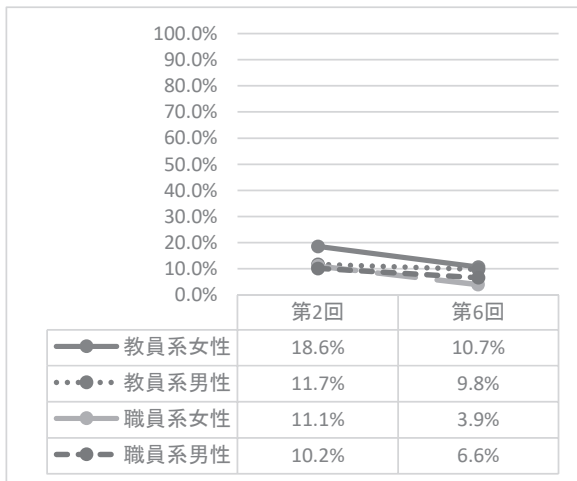
「配偶者等がいる（別居）」は、全体として減少傾向にある。男女差が大きく、女性は教員系・職員系ともに7.9%、7.2%減少した。しかし、第6回においても教員系の別居率は職員系よりも高く約1割にのぼる。



配偶者等がない（結婚したことはない・離別・死別計）



配偶者等がいる（同居している）



配偶者等がいる（別居している）

図 14 配偶者等の有無の経年比較（職種別・性別）

(7) 配偶者等の就業の有無

① 全体の傾向（図 15）：

配偶者・パートナーがいる者のうち、収入を伴う仕事をしているかどうかの割合を図 15 に示した。最も多かったのは「常勤・フルタイムで就業」（50.0%）、次いで「就業していない（家事専業・学生等）」（25.9%）、「非常勤・パートタイムで就業」（24.1%）であった。何らかの形態で就業している配偶者を持つ者の合計は、約 7 割にのぼる。

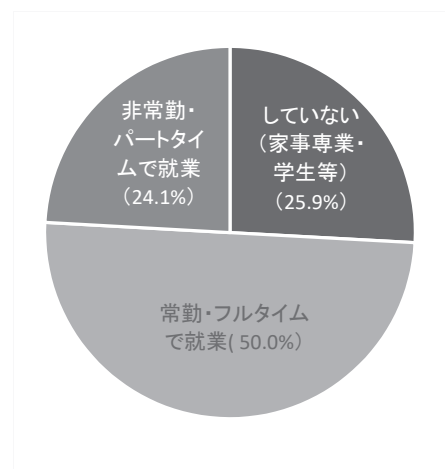


図 15 配偶者等の就業の有無（全体）

②職種別・性別による傾向（図 16）：

配偶者等の就業状況を職種別・性別に見てみると、男性の配偶者等が「就業していない」と回答したのは教員系 43.4%、職員系 24.3%と多く、女性の配偶者等では教員系 10.7%、職員系 4.3%と少なかった。教員系男性の配偶者等の 4 割が就業しておらず、教員系男性及びその配偶者等のワーク・ライフ・バランスが危ぶまれる。

「常勤・フルタイム」で就業している割合は女性の配偶者等が高く、教員系 82.1%、職員系 92.4%、男性の配偶者等はそれに比べて低く、教員系 21.0%、職員系 41.9%である。男性の配偶者等の働き方は「非常勤・パートタイム」が多く、教員系 35.7%、職員系 33.8%である。

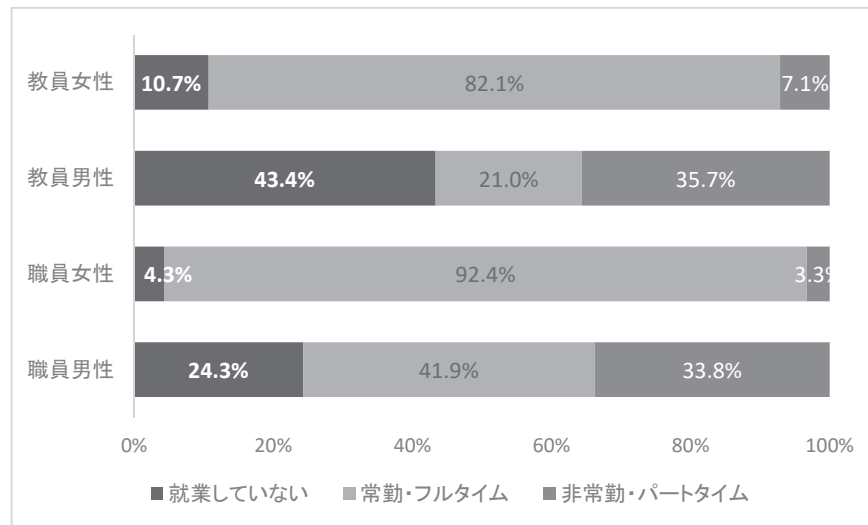
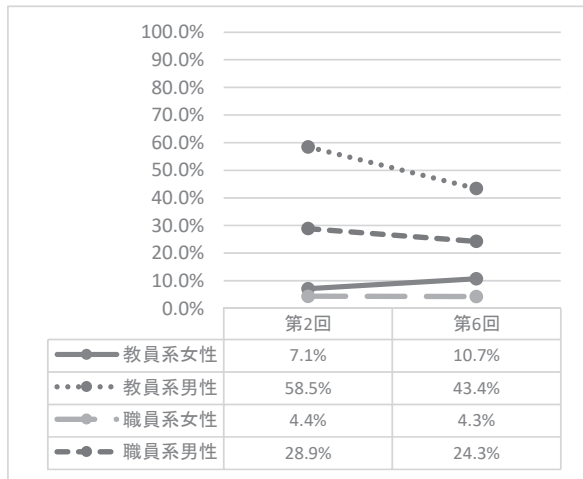


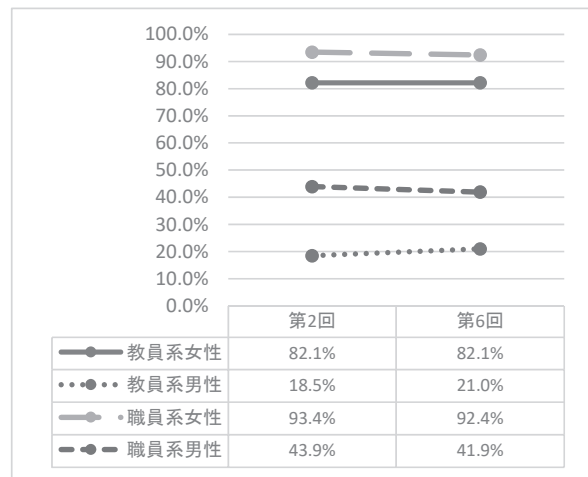
図 16 配偶者等の就業形態（職種別・性別）

③経年比較（職種別・性別）（図 17）：

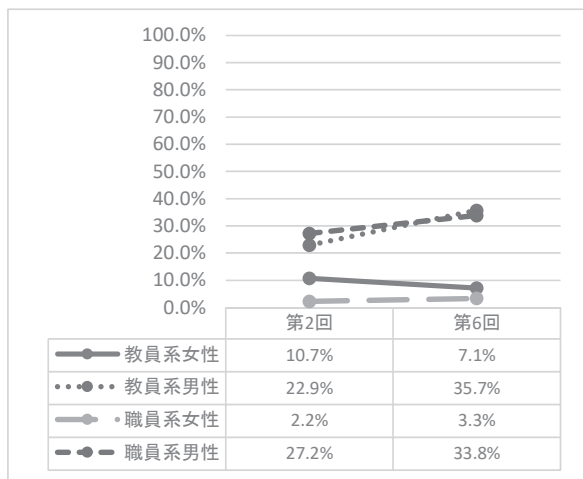
「就業していない」配偶者等は減少傾向にあり、特に教員系男性の配偶者等の値は 15.1% 低下した。ただし増加したのは「非常勤・パートタイム」で、就業する配偶者等の割合は 12.8% 増加した。就業する配偶者等は増え改善傾向にあるが、依然として「常勤・フルタイム」就業の割合は低い。



採択就業していない



常勤・フルタイム



非常勤・パートタイム

図 17 配偶者等の就業形態の経年比較（職種別・性別）

④配偶者等の職種（職種別・性別）（図 18）：

教員系の配偶者等は「会社員・団体職員」「公務員・大学職員」の割合が職員系より低い、
「大学教員・公的機関の研究職」が多い傾向にある。職員系の配偶者等は「会社員・団体職員」
「公務員・大学職員」の合計で8割を超える。

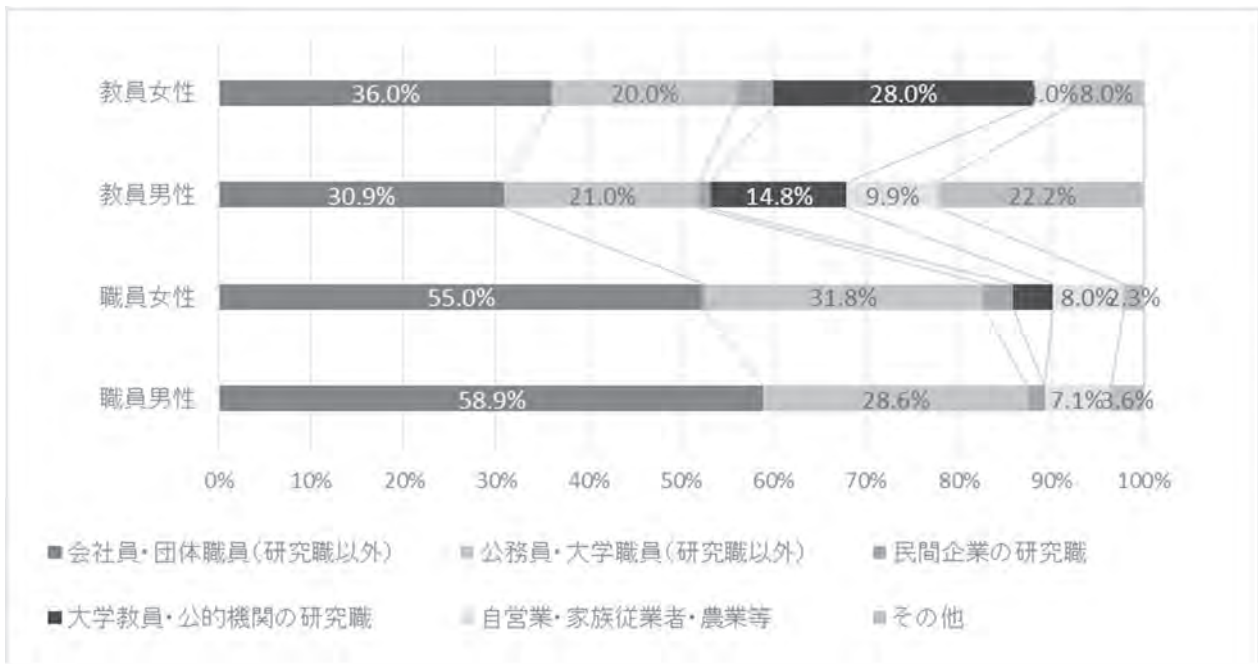


図 18 配偶者等の職種（職種・性別）

②-2 ライフ（生活）について

(1) 育児・介護が必要な家族の有無

①全体の傾向（表 4）：

Q17「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ください」という質問への回答を求め、表 4 に示した。育児を必要とする家族がいるのは合計 160 人と、全回答者の 3 分の 1 程度いる。特に職員系女性に占める割合が高い。一方、介護を必要とする家族がいる人の合計は 84 人で、教員系女性と職員系男性では 2 割を超えている。

表 4 育児・介護を必要とする家族がいる人

	合計	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性
育児が必要な家族がいる（人）	160	13	57	54	34
（%）	34.8	23.2	34.8	41.9	32.1
介護が必要な家族がいる（人）	84	13	28	18	23
（%）	18.3	23.2	17.1	14.0	21.7

②経年比較（図 19・図 20）：

第 2 回との比較を図 19・図 20 に示した。全体的傾向はあまり変化しておらず、育児を必要とする家族がいるのは全体の 3 分の 1 強、介護を必要とする家族がいるのは 2 割弱である。しかし、詳細にみると、育児を必要とする家族がいる人の割合は教員系では男女とも低下した。一方で、職員系に上昇傾向がある。また、介護を必要とする家族がいる人の割合は、教員

系女性と職員系男性で上昇した。

「育児や介護が必要な家族がいる人」の割合より「いない人」の割合が高いことにより、知らず知らずのうちに育児や介護を担わない人の働き方が標準とみなされやすくなる。すべての教職員がワーク・ライフ・バランスのとれた働き方を実現するために、育児や介護を担いながら日々の勤務をこなしている教職員がいることを念頭においておくことが肝要である。

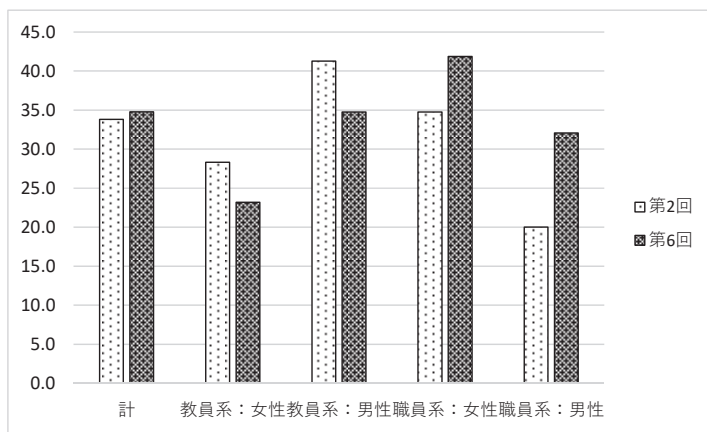


図 19 育児を必要とする家族がいる人の割合

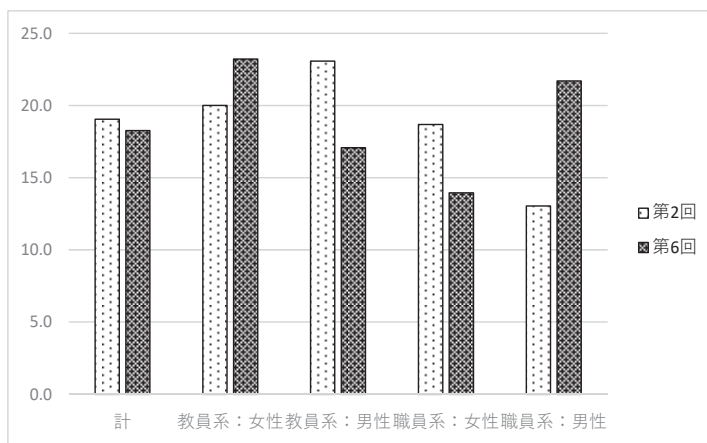


図 20 介護を必要とする家族がいる人の割合

(2)生活時間（睡眠・家事・育児・介護）

①全体の傾向（表 5）：

表 5 は、Q15、16、Q17（2A-1、3-B1）で睡眠や家事、育児、介護などに要する時間を尋ねた結果である。

i 平日 1 日の睡眠時間の全体平均は 376.3 分で、男性より女性、教員系より職員系の方が長くなっている。

ii 平日 1 日の家事時間の全体平均は 104.5 分で、男性より女性の方が長い。なかでも職員系女性では 3 時間近くを家事に費やしている一方、男性は教員系・職員系ともに 1 時間強で

ある。

iii 育児が必要な同居の家族がいる人は 149 人おり、平日 1 日の育児時間の平均は 154.6 分であった。男性より女性の方が長い。特に職員系女性では 4 時間近くを育児に費やしており、教員系でも 3 時間を超えている。男性は、職種にかかわらず 100 分前後となっている。

iv 介護が必要な同居の家族がいる人は 19 人おり、平日 1 日の介護時間の平均は 73.2 分で、男性より女性が長い。

以上のように、睡眠・家事・育児・介護などの生活時間の平均には男女差があり、全項目で女性の方が長い時間を割く傾向がある。睡眠については、今回初めて設定した質問項目であるが、女性の睡眠時間の方が男性より短いという一般的な傾向とは逆の結果となった。

家事・育児・介護などのケアワークにかかる時間の男女差は大きく、なかでも育児や介護が必要な同居家族がいる女性教職員の負担は大きいと考えられる。育児や介護は置かれている状況によって必要とする世話の内容が大きく異なるため、他者からは実態が見えにくい、育児や介護のために毎日 3～4 時間を取られながら勤務している同僚がいることを、教職員間で理解しておくことが重要であろう。長時間の家庭責任を負うことが職場での活躍を阻害する要因とならないよう努力が必要である。

表 5 睡眠・家事・育児時間（平日の平均）

	全体	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性
	464	56	164	129	106
睡眠時間（分）	376.30	378.21	369.27	383.26	379.10
家事時間（分）	104.48	121.34	68.60	174.26	65.24

	合計	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性
該当者数（人）	149	11	51	52	31
育児時間（分）	154.63	196.36	92.75	235.96	101.94
該当者数（人）	19	4	3	6	4
介護時間（分）	73.16	165.00	30.00	75.00	32.50

注) 育児・介護についてはそれらが必要な同居の家族がいる人の回答

②経年比較（睡眠を除く）（図 21～23）：

平日 1 日あたりの家事・育児・介護時間については、第 2 回調査と比較できる（図 21～23）。家事については、第 2 回も第 6 回も職員系・女性の平均家事時間をもっとも長い、その時間数は減少している。一方、教員系・女性と教員系および職員系男性の家事時間は微増している。育児と介護については、第 2 回はそれらの対象となる家族と同居か別居かを分けずに平日の平均の時間数を尋ねていたが、今回は同居か別居かによって異なる尋ね方をしている。両方に該当する回答者がいる可能性があるため厳密な比較にはならないが、大まかな傾向を把握することは可能なので、第 6 回で育児や介護が必要な同居がいる人の平日 1 日の平均時間を第 2 回と

比較する。

育児時間については、性別・職種を問わず長時間化している。また、いずれの回も職員系女性がもっとも長時間を割いているが、今回はその時間が一層長くなっている。さらに、教員系女性の育児時間の伸びも大きい。男性では、教員系の育児時間が緩やかにしか増えなかったのに対し、職員系男性の育児時間が伸びたため、教員系・男性を上回った。介護時間についても、性別・職種を問わず長時間化しているが、職員系・男性は横ばい傾向である。

第2回と同様、今回も平日に育児や介護に割く時間は、教員系でも職員系でも女性の方が長く、いっそう長時間化している。全国的に見ても共働き世帯の妻の家事時間は微減する一方で育児時間が増加する傾向がみられ（総務省（2015）「平成28年社会生活基本調査」）、いわゆる共働き女性の「セカンドシフト」問題（1日にあたかも2つの勤務シフトで働いているかのような多忙）が解消されないどころか悪化していることがうかがわれる。また、育児と介護を同時に担う「ダブルケア」に該当する教職員もいると思われることから、詳細を把握しつつ、育児や介護と仕事が両立できる職場環境になっているか、あらためて検討することが求められる。

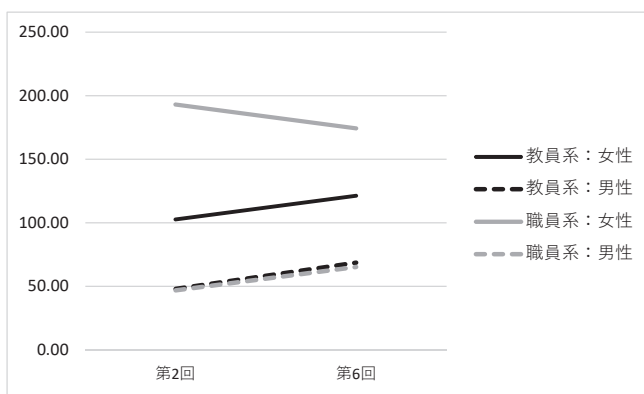


図 21 家事時間（平日1日）

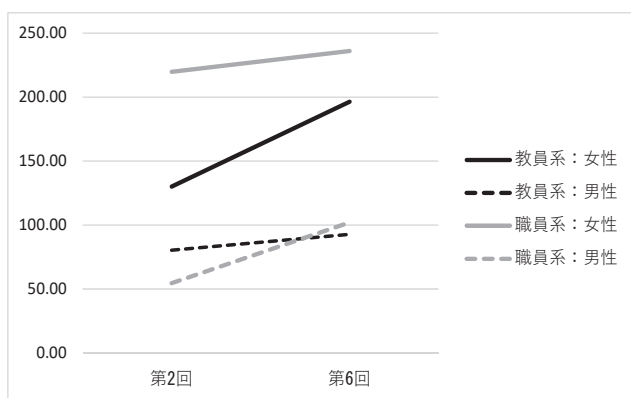


図 22 育児時間（平日1日）（同居）

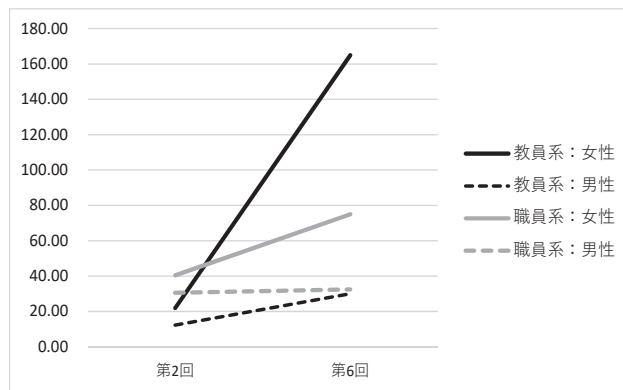


図 23 介護時間（平日1日）（同居）

(3) 育児・介護日数（別居）

Q17（2A-2、3-B2）で育児や介護を必要とする別居の家族がいる人に対し、「あなたは、別居している家族の育児（介護）を年にどのくらい行いますか」と尋ねている。

①「育児が必要な別居の家族がいる人」は16人で、年間に育児を行っている日数の平均は約40日である。職員系では男女とも約50日であるのに対し、教員系では男女差が大きく、男性が育児にかかわる日数が少ない。また、教員系では7名中3名の男性が、職員系では3名中1名の男性が「0日」と回答していることから、育児にまったく関わっていないと考えられる。

②「介護が必要な別居の家族がいる人」は69人で、年間に介護を行っている日数の平均は約20日である。職員系では男女とも13～15日程度で差がなく、また半分程度（女性6名、男性9名）が「0日」と回答している。教員系では男女差が大きく、男性の中には「0日」と回答する人9名いるなど、介護に関わる日数が少ないことから、他に介護の担い手がいると考えられる。

表6 別居家族の育児・介護日数（年間の平均）

	全体	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性
	464	56	164	129	106
育児が必要な別居家族がいる（人）	16	2	7	2	3
（%）	3.4	3.6	4.3	1.6	2.8
年間日数（日）	39.38	81.00	25.71	51.50	50.67
介護が必要な別居家族がいる（人）	69	11	26	12	19
（%）	14.9	19.6	15.9	9.3	17.9
年間日数（日）	19.94	30.64	9.08	13.25	14.95

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 職階（図24・図25）：

Q3で大学教員・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」と求めた。図24に示した通り、教授、准教授、助教の順で占める割合が高い。

性別で見ると（図25）、教員系男性と教員系女性の比は3：1であるが、女性では准教授の人数が多く、男性では教授の人数が多い。そのため、教授の男女比は、6：1に広がる。

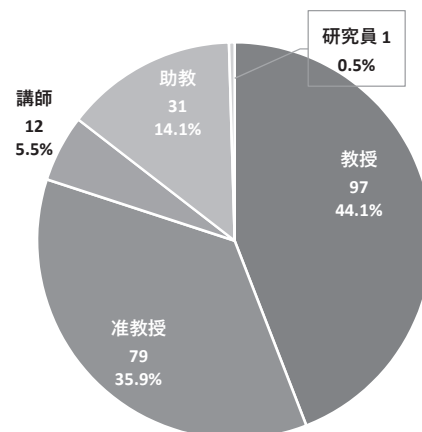


図24 職階（全体）

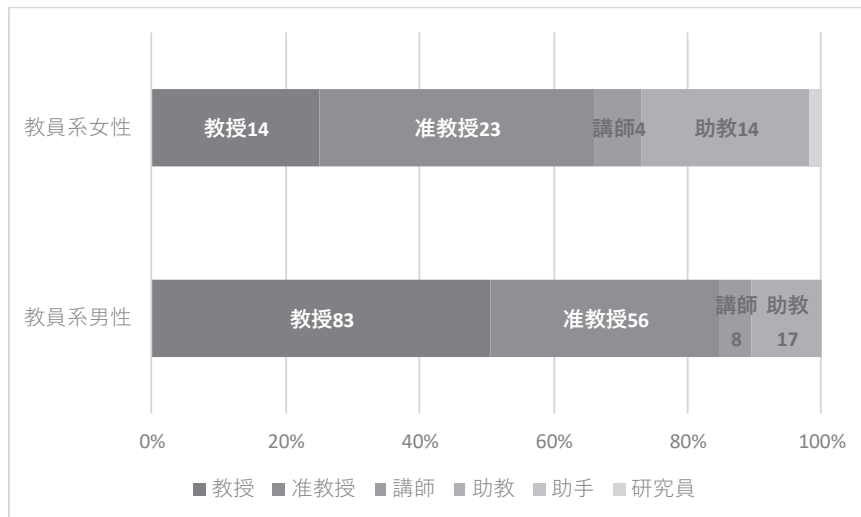


図 25 職階（性別）

②研究キャリア年数（図 26）：

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のが次の図 26 である。男女とも 10 年以下など、短いキャリアの人が多い。性別では、女性で 20 年以上のキャリアを持つ人は 6 人しかおらず、男性はその 10 倍以上の 64 人にのぼる。

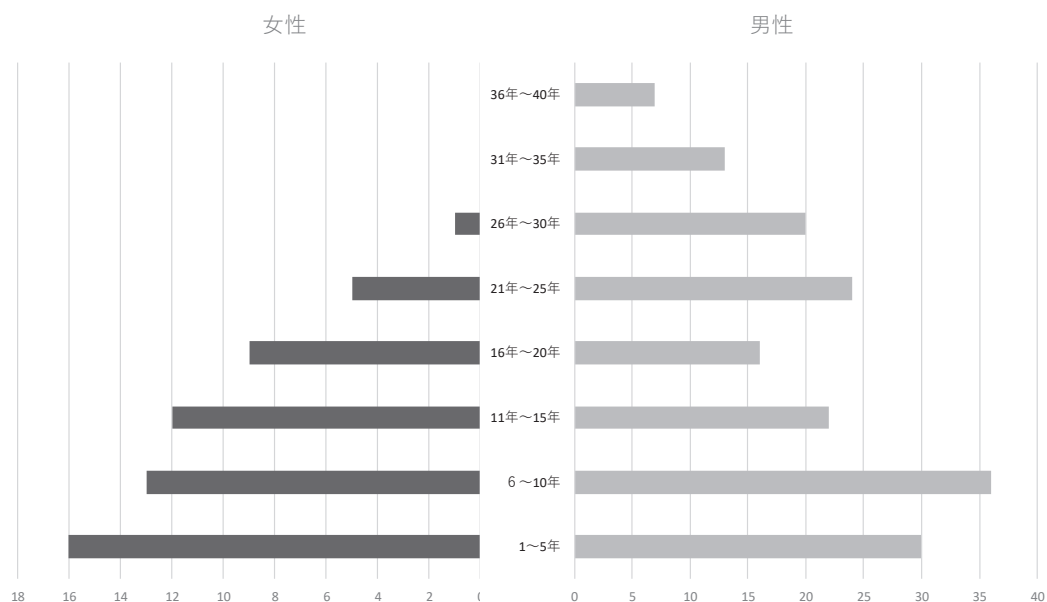


図 26 研究キャリア年数（性別）

③平均キャリア年数の経年変化（表 7）：

Q4 に対する回答を第 2 回と比較した。キャリア年数は男女ともに微増しているが、女性のキャリアは男性よりも短い傾向にある。第 6 回調査では男女のキャリア年数の差は広がり、女性のキャリア年数は男性よりも約 5 年短くなった。

表 7 平均キャリア年数の経年変化

	平均キャリア年数	女性の平均	男性の平均
第 2 回	13.7 年	10.3 年	14.4 年
第 6 回	14.7 年	10.8 年	16.1 年

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 8）：

Q4 の質問で研究中断期間を尋ね、第 2 回と比較した。第 2 回では女性 9 人、第 6 回では女性 5 人が出産・育児による中断を経験していたが、男性ではどちらの回も中断期間が全くなかった。第 2 回では「3 か月」から「6 年」まで中断期間に幅があったが、第 6 回ではすべて「1 年」であった。

表 8 出産・育児による中断のあった人数と中断期間

中断期間	第 2 回		第 6 回	
	女性	男性	女性	男性
3 か月	1 人	0 人	0 人	0 人
6 か月	2 人	0 人	0 人	0 人
1 年	3 人	0 人	5 人	0 人
1 年 6 か月	1 人	0 人	0 人	0 人
2 年	1 人	0 人	0 人	0 人
6 年	1 人	0 人	0 人	0 人
合計	9 人	0 人	5 人	0 人

(2) 教員系の教育研究活動

①全体の傾向（表 9）：

表 9 は、教員系の回答者に対して、Q5「昨年度（平成 29 年度）1 年間の教育研究や会議等への出席について」尋ね、表にまとめたものである。表の中の「人数」は数値の記入があった回答数で、「0」と記入した場合も「人数」の中に入っている。「長期休業中の勤務日数（週）」や授業のコマ数、会議の数について、「長期休業はない」「受け持ちはない」を選択し、数値を入れていない場合は、「人数」には入っていない。また、学術誌の掲載論文数では、掲載雑誌は問わないとしている。

表9 1年間（平成29年度）の教育研究活動

	人数	最小値	最大値	平均値	標準偏差	中央値
学期中の大学での勤務日数(週)	204	1	7	5.02	0.67	5.00
夏休み等長期休業中の大学での勤務日数(週)	186	1	7	4.79	0.89	5.00
授業・実習などのコマ数(週)	198	0.2	20	4.25	2.59	4.00
他大学の非常勤（集中講義は1科目を1コマ）(週)	60	0.1	4	1.22	0.63	1.00
学生の研究指導の時間数(週)	181	1	45	8.01	7.55	5.00
学内会議数(月)	197	0.2	25	4.11	3.75	3.00
学外会議（地方公共団体等の委員）数(月)	109	0.1	5	1.14	0.81	1.00
学外会議（学会や研究会の会合等）数(月)	189	0.1	12	1.15	1.30	1.00
国内出張日数(年)	197	1	100	15.32	14.16	10.00
海外出張日数(年)	88	1	40	11.13	7.11	8.00
学術誌（紀要・共著を含む）の掲載論文数(年)	168	1	25	2.71	2.93	2.00

②性別による傾向（表10）：

教育研究活動を性別で比較してみると、授業・実習などのコマ数は女性の方が平均週1コマ強多いが、学生の研究指導の時間は男性の方が平均週3時間以上多い。学内外の会議数については男女差はほとんど無く、平均して男女とも学内会議は月4回、委員等の学外会議は月1回、研究に関する学外会議は月1.2回ある。国内外の出張回数については、男性の方が国内出張で約年2.5回、海外出張で年1.7回多い。

表10 1年間（平成29年度）の教育研究活動（性別）

性別		勤務年数	出産育児 の中断期 間(年)	学期中の 勤務日数 (週)	長期休業 中の勤務 日数(週)	授業実習 コマ数 (週)	非常勤コ マ数(週)	学生指導 時間数 (週)	学内会議 数(月)	学外会議 (委員等) 数(月)	学外会議 (研究) 数(月)	国内出張 日数(年)	海外出張 日数(年)	論文数 (年)
女性	平均値	10.79	1	4.98	4.76	5.25	1.27	5.56	4.06	1.00	1.24	13.38	9.68	2.56
	人数	56	5	48	42	46	11	39	44	28	41	47	19	41
男性	平均値	16.08		5.03	4.80	3.97	1.21	8.83	4.13	1.20	1.09	15.99	11.44	2.70
	人数	164		153	141	149	48	139	150	79	145	147	66	124
合計	平均値	14.73	1	5.02	4.79	4.27	1.22	8.12	4.11	1.15	1.12	15.36	11.05	2.67
	人数	220	5	201	183	195	59	178	194	107	186	194	85	165

③経年比較（図27）：

次に性別で教育研究活動の経年変化をみってみる。図27はそれぞれの活動をしたことが「ある」と回答した教員の割合である。一部に第2回の結果より下降した項目や横ばい傾向の項目があるものの、全体としては右肩上がりであり、教員系の教育研究活動が男女とも活発になっていることがうかがわれる。

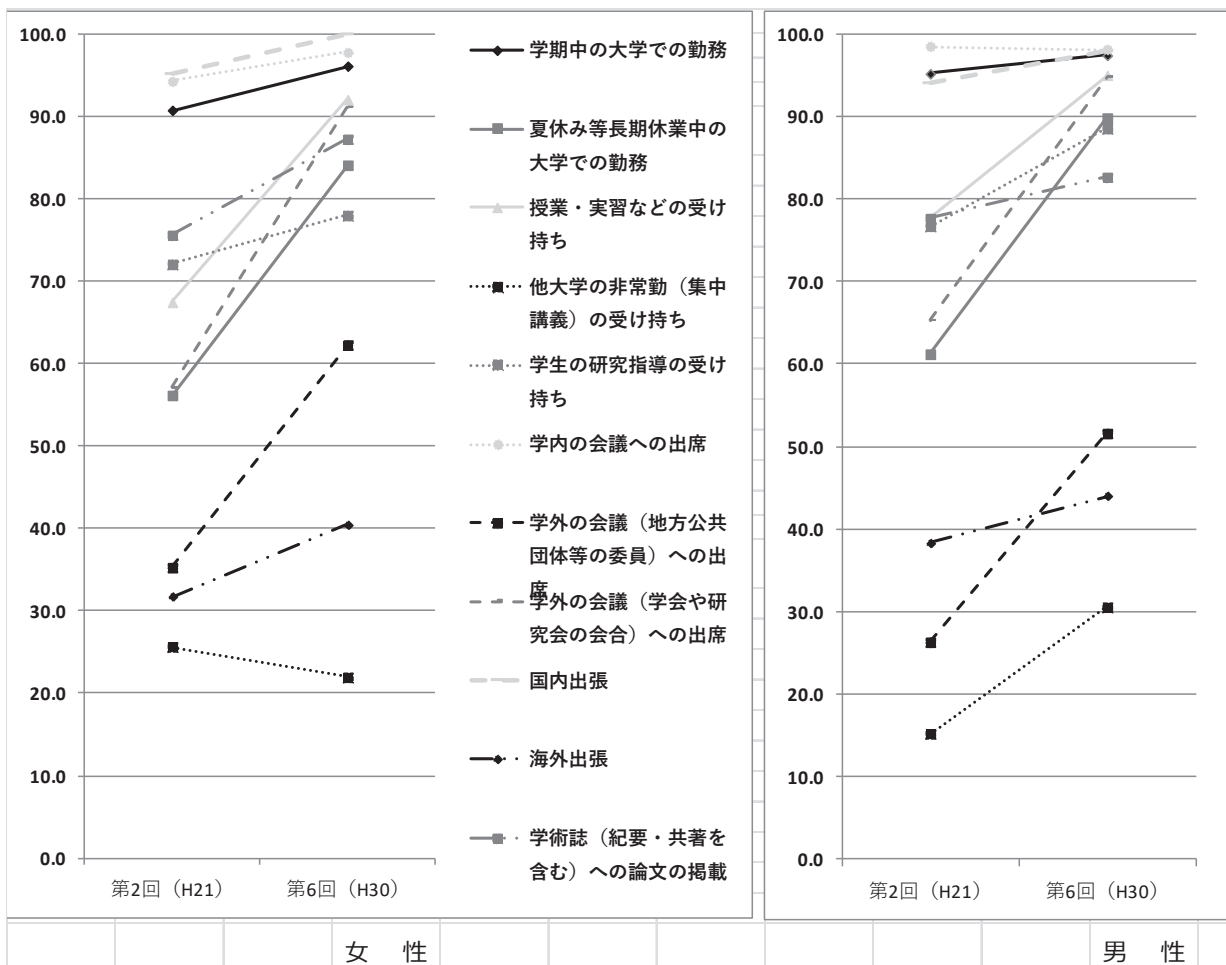


図 27 1年間の教育研究活動の経年変化

具体的には、学期中も長期休業中も大学に勤務する教員が増え、授業・実習や学生の研究指導を担う教員も増えた。学外の会議への出席者割合が著しく増加している上に、論文が掲載された教員も増え、研究活動だけでなく、地域社会に貢献する教員が増えたと考えられる。これらの傾向は男女に共通しているが、地方公共団体等の委員会への出席は、第2回でも第6回でも教員系女性の方がより経験割合が高く、本学の教員系女性に対する地域社会からの期待が反映される結果と考えられる。

さらに、各活動の頻度を尋ねた結果を表11に示した。第2回と比べると、男女とも学期中の勤務日数が減少した一方で、長期休業中の勤務日数が微増している。

授業・実習などのコマ数、学内会議数、国内出張日数も男女とも増加した。教員系女性のみ増加傾向(0.1以上)がみられたのは、長期休業中の大学での勤務日数(+0.19)、学生の研究指導時間数(+1.14)、海外出張日数(+5.06)、学術誌論文数(+0.62)で、教育研究活動の活発化がみられる。これら4つの活動頻度の男女差は、第2回より第6回で縮小したものの、男性の方が高い傾向は変わっていない。また、第6回で唯一、教員系女性の方が高かった活動である授業・実習のコマ数は、男性より女性の方が増加したため、第2回より男女差が拡大する結果となっている。

教員系男性の、学生の研究指導時間数、学外の会議、海外出張日数、学術誌論文数などの活動については、その頻度が第2回より低下しており、上述したような男女差の縮小が、男性の教育研究活動の不活発化でもたらされていないか、吟味する必要がある。

以上のように、教員系女性の教育研究活動は活発化しており、活動によっては男女差が縮小しつつあるとはいえ、活動頻度に男女差は存在している。

	女 性		男 性	
	第2回 (H21)	第6回 (H30)	第2回 (H21)	第6回 (H30)
学期中の大学での勤務日数（週）	<u>5.19</u>	4.98	<u>5.32</u>	5.03
夏休み等長期休業中の大学での勤務日数（週）	4.57	<u>4.76</u>	4.78	4.80
授業・実習などのコマ数（週）	4.49	<u>5.25</u>	3.85	<u>3.97</u>
他大学の非常勤（集中講義は1コマ）のコマ数（週）	<u>1.45</u>	1.27	1.23	1.21
学生の研究指導の時間数（週）	4.42	<u>5.56</u>	<u>10.07</u>	8.83
学内会議数（月）	3.97	<u>4.06</u>	4.00	<u>4.13</u>
学外の会議（地方公共団体等の委員）数（月）	1.02	1.00	<u>1.61</u>	1.20
学外の会議（学会や研究会の会合）数（月）	1.23	1.24	<u>1.24</u>	1.09
国内出張日数（年）	10.94	<u>13.38</u>	14.09	<u>15.99</u>
海外出張日数（年）	4.62	<u>9.68</u>	<u>14.74</u>	11.44
学術誌（紀要・共著を含む）の掲載論文数（年）	1.94	<u>2.56</u>	<u>3.17</u>	2.70
* 各性別内で数値が高い回は太字下線表記。				

(3) 仕事・研究の阻害要因

①全体の傾向（図 28）：

Q10 の「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。3つまで選択して下さい」に対する全回答を性別・職種別にまとめたものが図 28 である。最も多いのは、「主となる仕事と関係のない業務」、次いで「研究・業務費の少なさ」、「研究や業務時間が少ないこと」が多い。

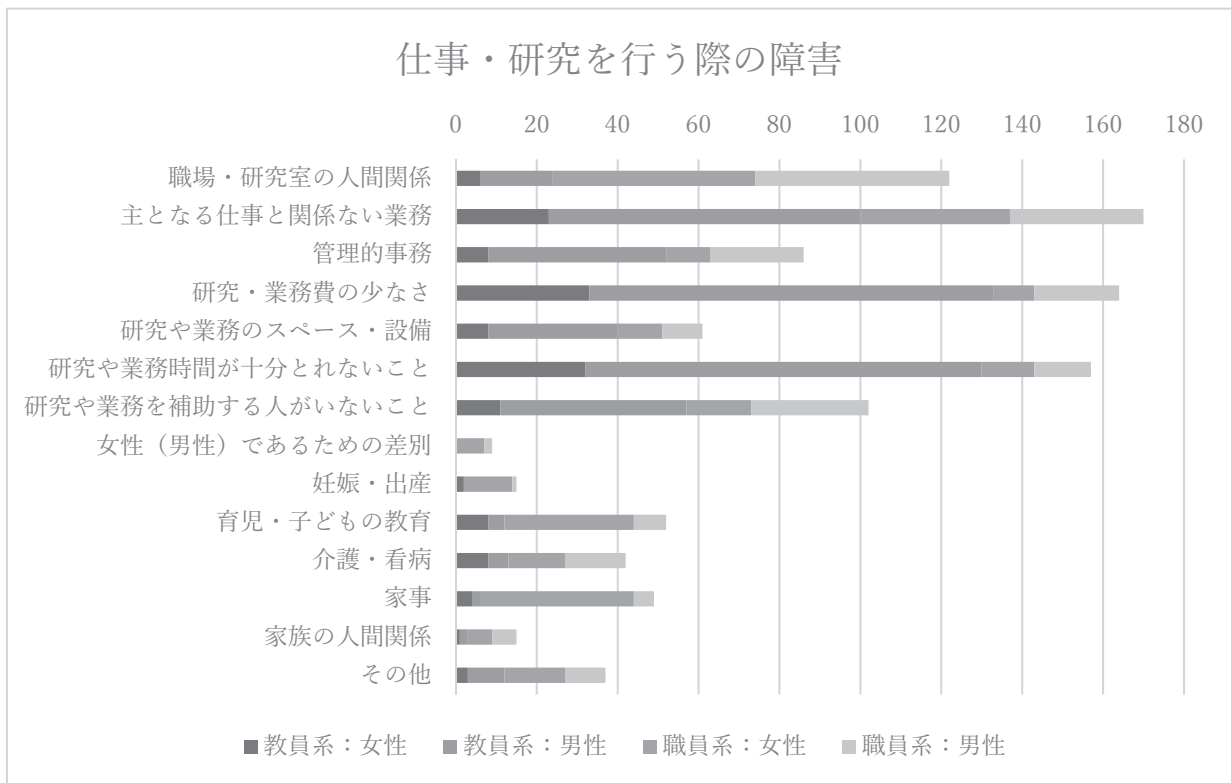


図 28 仕事・研究を行う際の障害（複数選択）（件数）

②職種別による傾向（図 29・図 30）：

全体では「主となる仕事と関係のない業務」を障害としてあげた人が最も多かったが、職員系では、「職場・研究室の人間関係」が最も多い。教員系の場合は、「研究・業務費の金額」や「研究・業務の時間が十分取れない」が障害としてあげられ、経費や時間が研究活動を妨げていることがうかがわれる。



図 29 仕事・研究を行う際の障害（職員）

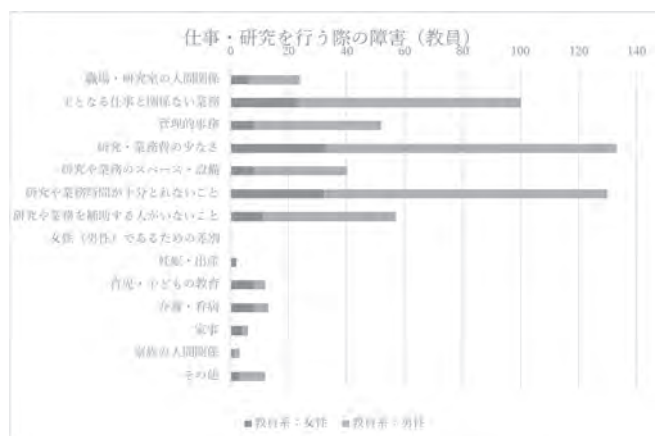


図 30 仕事・研究を行う際の障害（教員）

③性別による傾向（図 31・図 32）：

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回答が

多い。一方、男性では、これらの項目の回答は少ない。これは、女性教職員が家庭の負担を担っていると見ることが出来る。

性別に加えて職種も加味すると、教員系の1位と2位は、男女ともに「研究・業務費の少なさ」と「研究や業務時間が十分に取れないこと」、職員系の場合は、1位は男女ともに「職場環境の人間関係」であるが、2位は女性が「家事」、男性は「主たる仕事と関係ない業務」となっている。

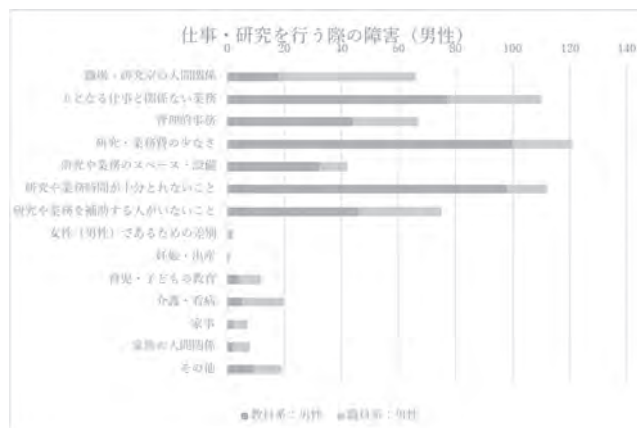
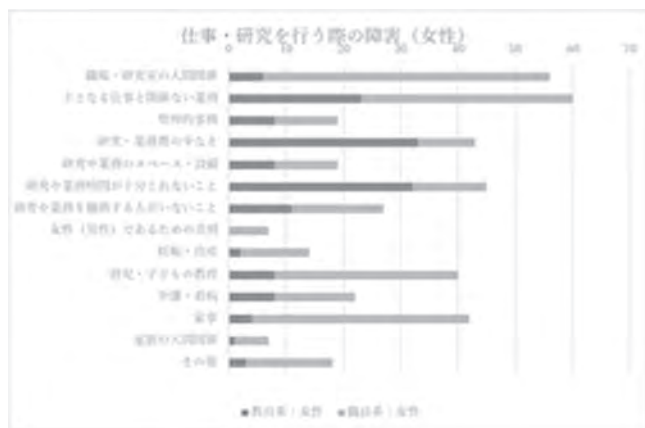


図 31 仕事・研究を行う際の障害（女性）

図 32 仕事・研究を行う際の障害（男性）

④経年比較（表 12・表 13）：

全体では、「研究・業務費の少なさ」と回答した割合が5位から2位に上昇しているのが目立つが、それ以外の項目では変化が見られない。しかし、職種別・性別に経年比較すると、それぞれの特徴や変化が見える。教員系では、業務面での障害に関する項目で、男女差がなくなってきたことがわかる。障害となる要因の1位は、男女ともに、第2回

表 12 仕事・研究を行う際の障害（経年比較／全体）

順位	第2回		第6回	
	全体	%	全体	%
1	関係ない業務	46.7	関係ない業務	37.4
2	職場・研究室の人間関係	32.3	研究・業務費の少なさ	36.3
3	研究や業務時間	28.7	研究や業務時間	34.6
4	研究や業務を補助する人	25.5	職場・研究室の人間関係	27.0
5	研究・業務費の少なさ	19.5	研究や業務を補助する人	22.4
6	管理的事務	19.0	管理的事務	18.7
7	スペース・設備	18.4	スペース・設備	13.3
8	育児・子どもの教育	11.4	育児・子どもの教育	11.3
9	家事	8.9	家事	10.7
10	介護・看病	6.6	介護・看病	9.3
11	妊娠・出産	4.9	妊娠・出産	3.3
12	家族の人間関係	2.8	家族の人間関係	3.3
13	女性（男性）の差別	2.8	女性（男性）の差別	2.0
	その他	8.8	その他	8.3

※選択が多い要因順を経年比較 / 「家庭に関する項目」欄を色分け

表 13 仕事・研究を行う際の障害（経年比較／職種別・性別）

順位	第2回		第6回	
	教員系:女性	%	教員系:女性	%
1	関係ない業務	63.6	研究・業務費の少なさ	58.9
2	研究や業務時間	36.4	研究や業務時間	57.1
3	研究や業務を補助する人	25.5	関係ない業務	41.1
4	研究・業務費の少なさ	21.8	研究や業務を補助する人	19.6
5	職場・研究室の人間関係	20.0	管理的事務	14.3
6	スペース・設備	14.5	介護・看病	14.3
7	育児・子どもの教育	14.5	育児・子どもの教育	14.3
8	管理的事務	14.5	スペース・設備	14.3
9	介護・看病	7.3	職場・研究室の人間関係	10.7
10	家族の人間関係	5.5	家事	7.1
11	妊娠・出産	5.5	妊娠・出産	3.6
12	家事	3.6	家族の人間関係	1.8
13	女性(男性)の差別	1.8	女性(男性)の差別	0.0
	その他	7.3	その他	5.4

順位	第2回		第6回	
	教員系:男性	%	教員系:男性	%
1	関係ない業務	55.3	研究・業務費の少なさ	61.0
2	研究や業務時間	52.2	研究や業務時間	59.8
3	研究や業務を補助する人	36.4	関係ない業務	47.0
4	研究・業務費の少なさ	35.1	研究や業務を補助する人	28.0
5	管理的事務	26.3	管理的事務	26.8
6	スペース・設備	25.0	スペース・設備	19.5
7	職場・研究室の人間関係	16.2	職場・研究室の人間関係	11.0
8	育児・子どもの教育	6.6	介護・看病	3.0
9	家事	3.1	育児・子どもの教育	2.4
10	介護・看病	2.6	家族の人間関係	1.2
11	家族の人間関係	2.2	家事	1.2
12	妊娠・出産	0.9	妊娠・出産	0.0
13	女性(男性)の差別	0.4	女性(男性)の差別	0.0
	その他	3.9	その他	5.5

順位	第2回		第6回	
	職員系:女性	%	職員系:女性	%
1	職場・研究室の人間関係	43.5	職場・研究室の人間関係	38.8
2	関係ない業務	29.2	家事	29.5
3	家事	22.6	関係ない業務	28.7
4	育児・子どもの教育	19.6	育児・子どもの教育	24.8
5	研究や業務を補助する人	16.1	研究や業務を補助する人	12.4
6	妊娠・出産	13.1	介護・看病	10.9
7	介護・看病	13.1	研究や業務時間	10.1
8	管理的事務	10.7	妊娠・出産	9.3
9	スペース・設備	10.7	管理的事務	8.5
10	研究や業務時間	9.5	スペース・設備	8.5
11	女性(男性)の差別	7.1	研究・業務費の少なさ	7.8
12	研究・業務費の少なさ	4.2	女性(男性)の差別	5.4
13	家族の人間関係	1.8	家族の人間関係	4.7
	その他	11.9	その他	11.6

順位	第2回		第6回	
	職員系:男性	%	職員系:男性	%
1	関係ない業務	46.8	職場・研究室の人間関係	45.3
2	職場・研究室の人間関係	45.5	関係ない業務	31.1
3	研究や業務を補助する人	21.4	研究や業務を補助する人	27.4
4	管理的事務	20.1	管理的事務	21.7
5	スペース・設備	18.8	研究・業務費の少なさ	19.8
6	研究や業務時間	14.3	介護・看病	14.2
7	研究・業務費の少なさ	13.0	研究や業務時間	13.2
8	育児・子どもの教育	9.1	スペース・設備	9.4
9	介護・看病	5.2	育児・子どもの教育	7.5
10	家事	4.5	家族の人間関係	5.7
11	家族の人間関係	3.9	家事	4.7
12	妊娠・出産	1.9	女性(男性)の差別	1.9
13	女性(男性)の差別	1.3	妊娠・出産	0.9
	その他	13.6	その他	9.4

※選択が多い要因順を経年比較／「家庭に関する項目」欄を色分け

では「主たる仕事に関係ない業務」であったが、第6回で「研究・業務費の少なさ」になった。2位は男女ともに「研究時間が十分取れない」であり、女性の割合が第2回よりも20%増えたことにより、男性と同じ割合になった。

一方、職員系では、第2回から「職場・研究室の人間関係」が最も大きな障害となっていると認識しており、第6回でも男女ともに1位であった。性別では、家庭生活に関する項目が男性の回答で下位であることに変わりない。職員系女性で「家事」「育児・子どもの教育」の割合が第2回よりも増えており、負担になっていることがうかがえた。また、男女ともに「介護・看病」が増えており、今後の共通の課題になると思われる。

②-4 ワーク・ライフ・バランスについて

(1) 仕事と生活の調和についての意識

①性別役割分担意識（全体）（図 33）：

Q6 では、性別役割分担に関する項目について、「そう思う」から「そう思わない」までの4段階評定を求めた。「子どもの世話は夫婦で協力して行うべきだ」に対して「そう思う」「まあそう思う」と肯定する割合は99.0%であった。また、「夫に経済力があれば、家事育児は妻がやるべきだ」と「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」を「あまり思わない」「そう思わない」と否定した割合は83.9%と90.5%であった。一方、「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57.6%であった。また、「日本の大学は女性の教職員が少ない」「本学の女性教員はもっと増えてもよい」を肯定する割合は82.7%、82.9%であった。

本学の働きやすさに関する項目については、「女性が育児休業を取得しやすい雰囲気がある」に対して肯定する割合は64.2%だったのに対し、「男性が育児休業を取得しやすい雰囲気がある」を肯定する割合は18.3%であった。

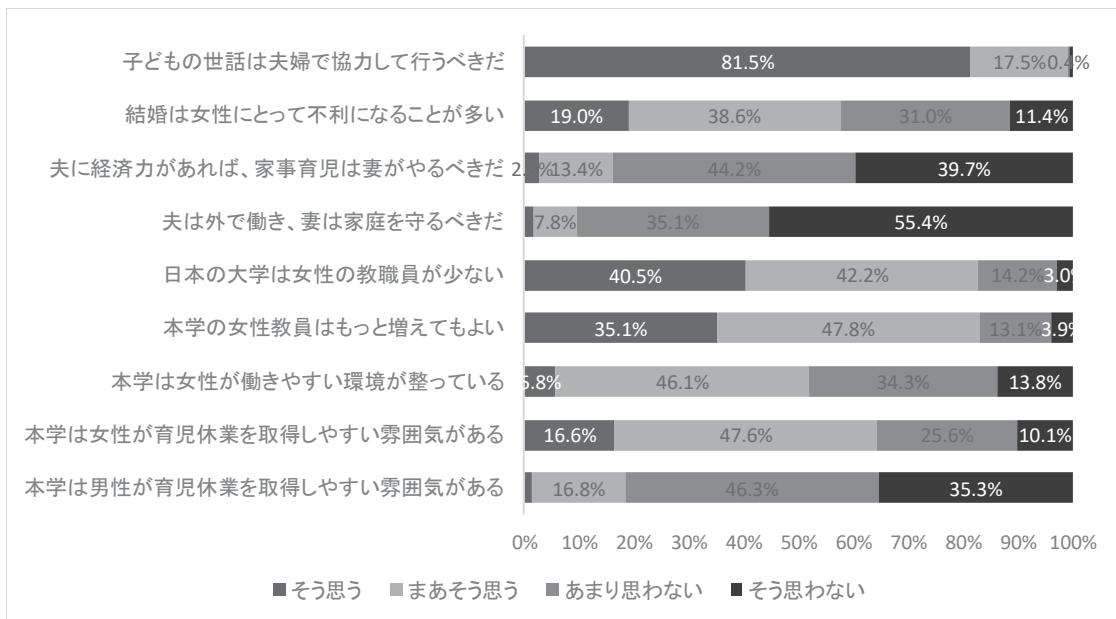
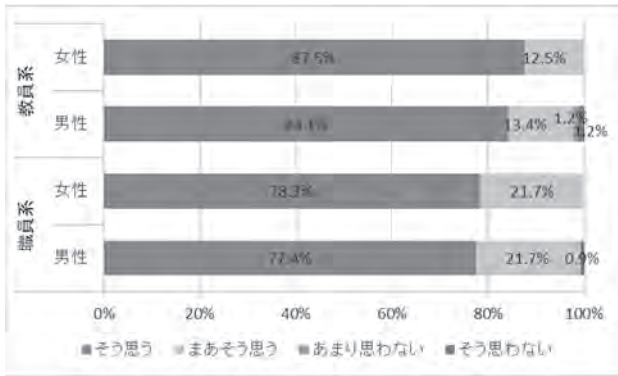


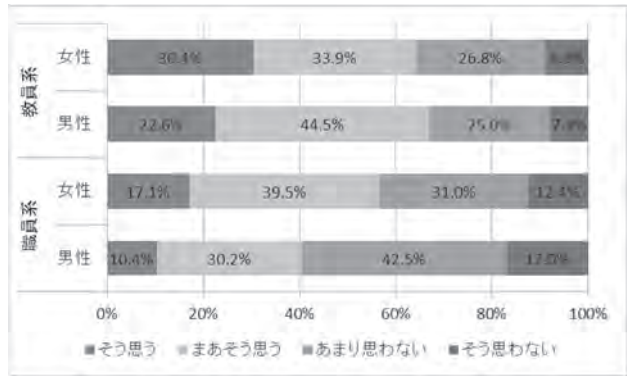
図 33 性別役割分担意識（全体）

②性別役割分担意識（職種別・性別）（図 34）：

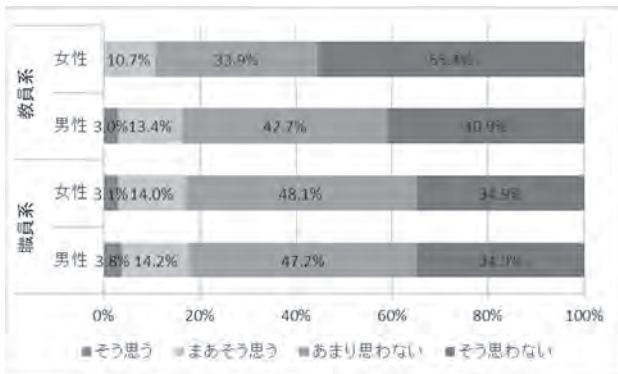
「子どもの世話は夫婦で協力して行うべきだ」に対して「そう思う」「まあそう思う」と肯定する割合は職種別・性別ともにほぼ100%であった。「結婚は女性にとって不利になることが多い」を肯定する割合は教員系男性67.1%、女性64.3%と共に職員系よりも高かった。「夫に経済力があれば家事育児は妻がやるべきだ」「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」は全体的に「あまり思わない」「そう思わない」と否定する割合が高いが、最も高いのは教員系女性で順に89.3%、96.4%であった。一方低めだったのは職員系男性で順に82.1%、85.9%であった。



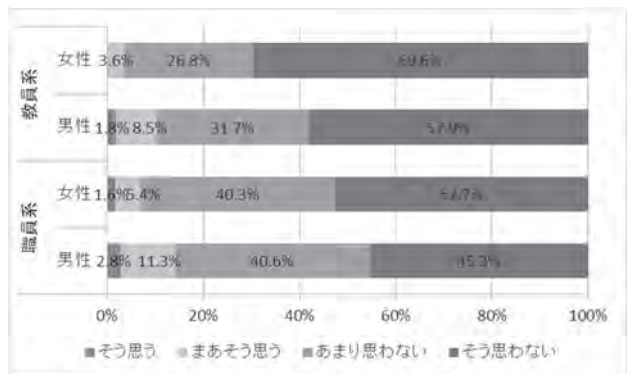
子どものお世話は夫婦で協力して行おうべきだ



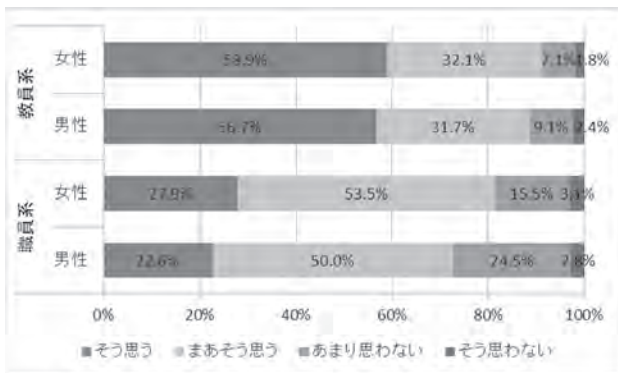
結婚は女性にとって不利になることが多い



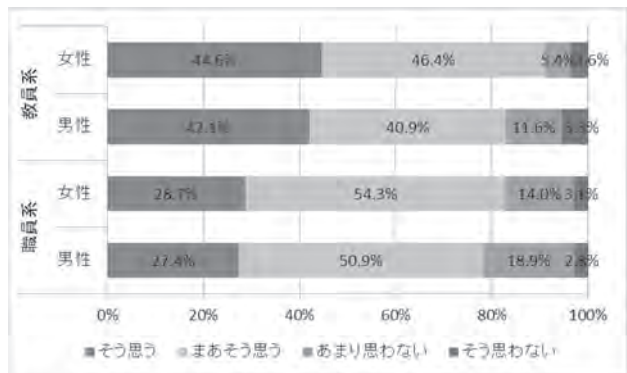
夫に経済力があれば家事育児は妻がやるべきだ



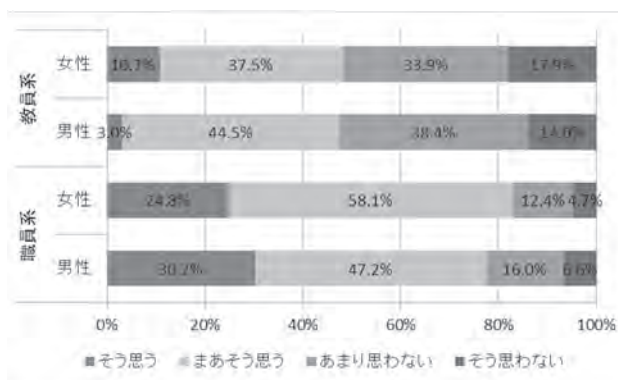
夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ



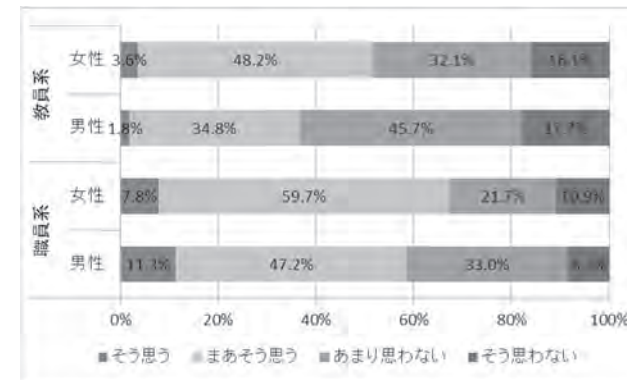
日本の大学は女性の教職員が少ない



本学の女性教員はもっと増えてもいい



本学は女性が育児休業を取得しやすい雰囲気がある



本学は女性が働きやすい環境が整っている

図 34 性別役割分担意識（職種別・性別）

「本学は女性が育児休業を取得しやすい雰囲気がある」「本学は女性が働きやすい環境が整っている」と肯定した割合は男女共に職員系が教員系よりも高く、職員系女性 82.9%、67.5% に対し、教員系女性 48.2%、51.8%、職員系男性 77.4%、58.5% に対し、教員系男性 47.5%、36.6% であった。

「日本の大学は女性の教職員が少ない」を肯定した割合は男女とも教員系が職員系よりも高く、「本学の女性教員はもっと増えてもよい」と肯定した割合は、教員系女性が最も高く職員系男性が低い。

③性別役割分担意識（経年変化）（図 35・36）：

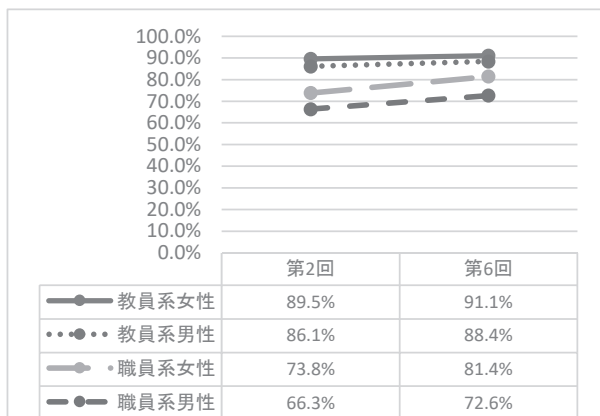
性別による性別役割分担に関わる意識について、第 2 回調査と今回の経年変化を図 35 に示した。「結婚は女性にとって不利になることが多い」では第 2 回よりも第 6 回で教員系男性は 7.1% 上昇し、それ以外の職種・性別では低下した。「夫に経済力があれば家事育児は妻がやるべきだ」は全体的に改善傾向にあるが、特に職員系男性が 8.4% 低下した。「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」でも第 2 回よりも第 6 回で低下したが、特に教員系男性は 9.1% 低下した。上記から性別役割分担意識は男女とも多少の改善が見られた。



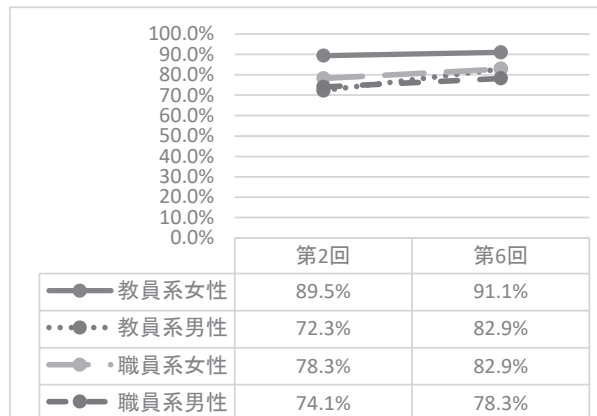
図 35 性別役割分担に関わる意識の経年変化（性別・職種）

「日本の大学は女性の教職員が少ない」は、職員系の増加が大きく、第2回から今回6%～7%上昇した。「本学の女性教員はもっと増えてもよい」は全体的に増加し傾向にあり肯定派はほぼ8割に達した。特に教員系男性は10.6%上昇した。

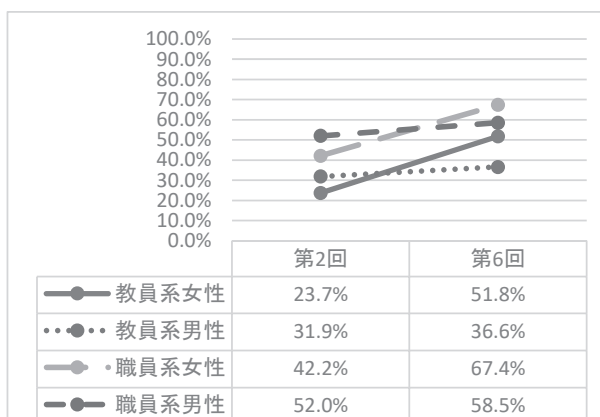
「本学は女性がはたらきやすい環境が整っている」は、教員系女性、職員系女性の増加が著しく、第2回から今回でともに25%以上上昇した。教員系男性は増加したが、唯一30%台に留まっている。「本学は女性が育休を取得しやすい雰囲気がある」も全体的に増加傾向にあるが、職種によって異なる。職員系女性・男性は60%台から80%台前後に増加したが、教員系女性・男性は40%台後半までの増加であった。しかし性別でみると教員系女性・職員系女性は約20%上昇した。「本学は男性が育児休業を取得しやすい雰囲気がある」は、職種によって異なる増加傾向をみせた。職員系女性・男性は7%から20%台へと上昇した一方で、教員系女性・男性は微増に留まった。



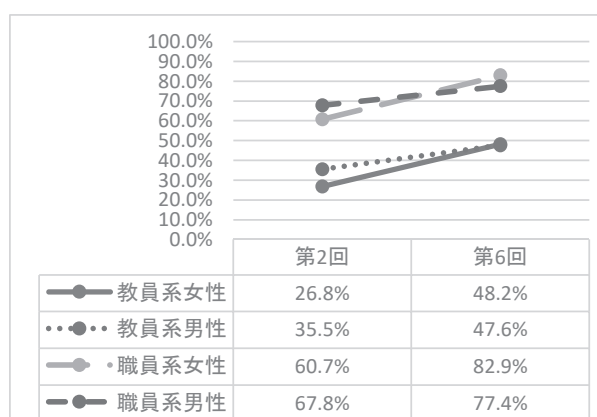
日本の大学は女性の教職員が少ない



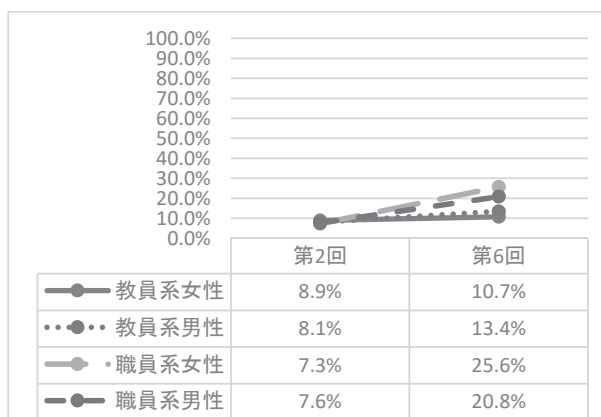
本学の女性教員はもっと増えてもよい



本学は女性が働きやすい環境が整っている



本学は女性が育児休業を取得しやすい
雰囲気がある



本学は男性が育児休業を取得しやすい
雰囲気がある

% : 「そう思う」「まあそう思う」の割合

図 36 性別役割分担に関わる意識の経年変化 (性別・職種)

(2) ストレスの経験

① ストレスの経験の結果 (全体) (図 37) :

Q9 ではストレス経験について「そう思う」から「そう思わない」までの4段階評定で尋ねた。「会議等で発言しにくいと思う」56.5%、「学生に対応する時間が増えたと感じる」54.9%

であった。

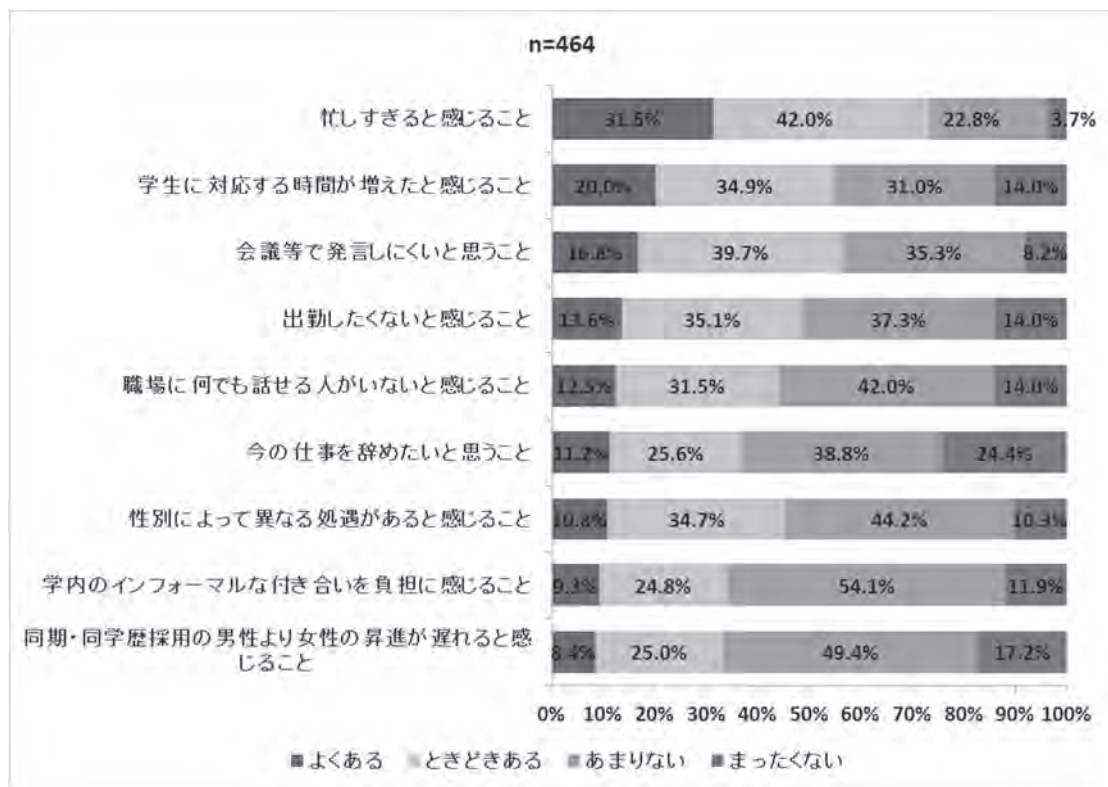
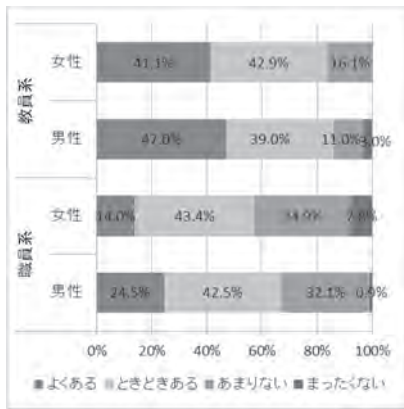


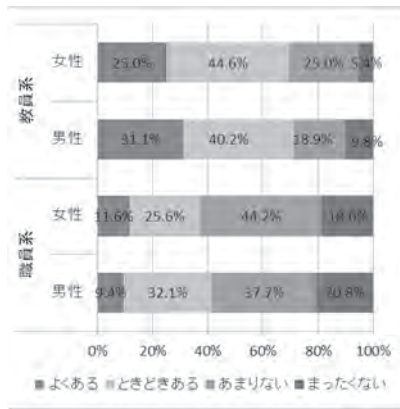
図 37 ストレスの経験の結果（全体）

②ストレスの経験の結果（職種別・性別）（図 38）：

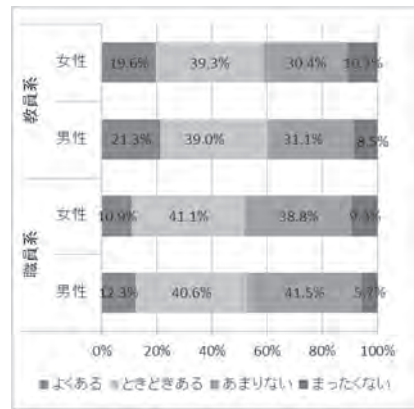
「忙しすぎる」「学生に対応する時間が増えた」は教員系が職員系より男女共高く、教員系男性 86.0%、71.3%、女性 84.0%、69.6%で教員系男女間の差はほとんどない。一方、「性別によって異なる処遇がある」「同期・同学歴採用の男性より女性の昇進の遅れを感じる」は職員系が教員系より男女共高く、職員系男性 53.8%、43.4%、女性 56.6%、49.7%でいずれも女性の方がやや高めであった。



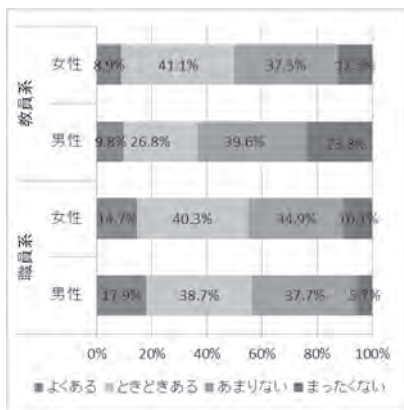
忙しすぎる



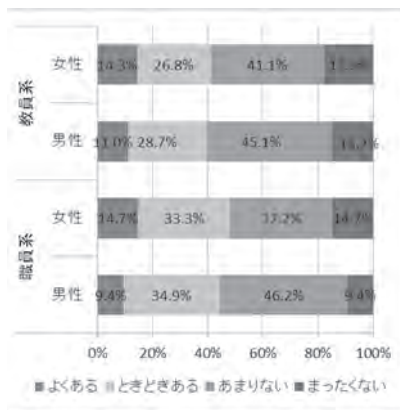
学生に対応する時間が増えた



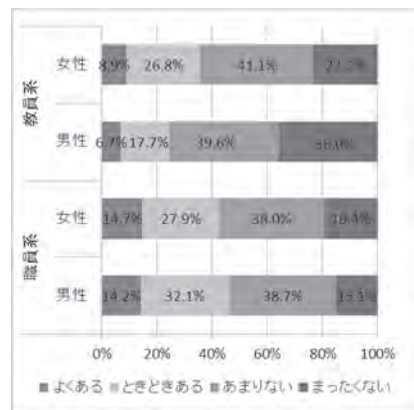
会議等で発言しにくい



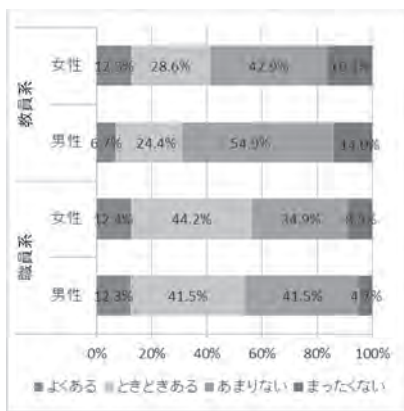
出勤したくない



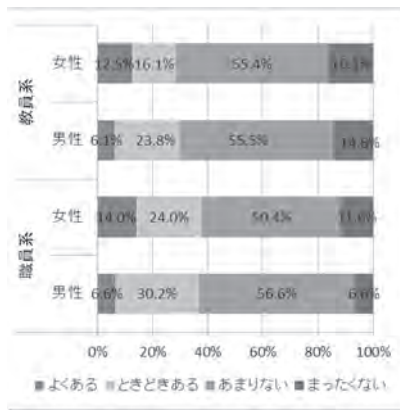
職場に何でも話せる人がいない



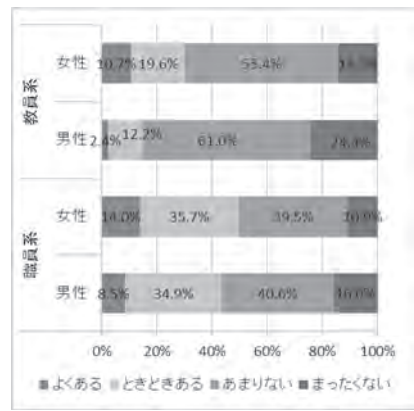
今の仕事を辞めたい



性別によって異なる処遇



学内のインフォーマルな付き合いの負担

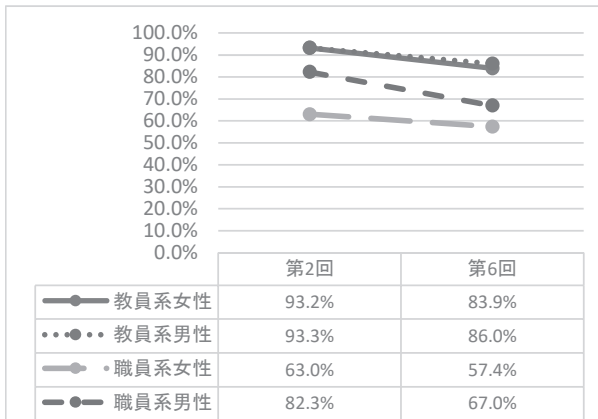


同期・同学歴採用の男性より女性の昇進の遅れ

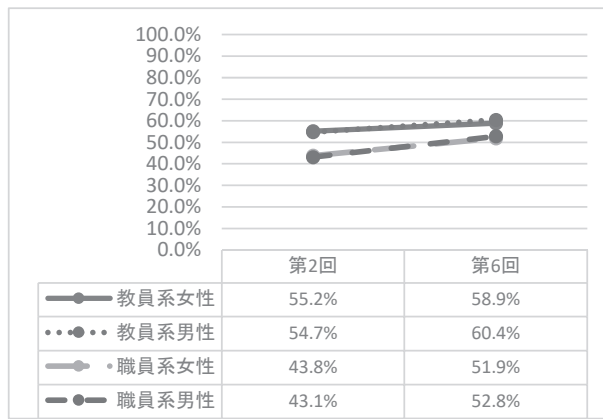
図 38 ストレスの経験の結果（職種別・性別）

③ストレスの経験の経年変化（職種別・性別）（図 39）：

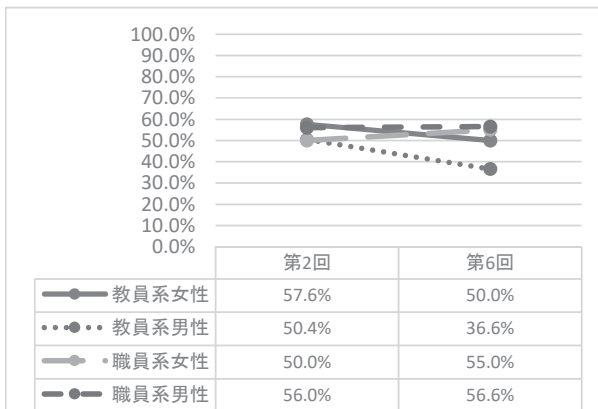
ストレスの経験について、第2回調査と今回の変化を図39に示した。「忙しすぎる」は全体として減少傾向にあるが、教員系は80%台、職員系は50%後半から60%台後半と二極化している。一方、「会議等で発言しにくい」は全体的に増加した。また「出勤したくない」「今の仕事を辞めたい」「性別によって異なる処遇があると感じる」は教員系男性が減少傾向にある以外は数値が上昇した。「職場に何でも話せる人がいない」では教員系女性以外は増加した。多忙感が改善される一方で、コミュニケーションや処遇に関して悪化傾向がうかがわれる。



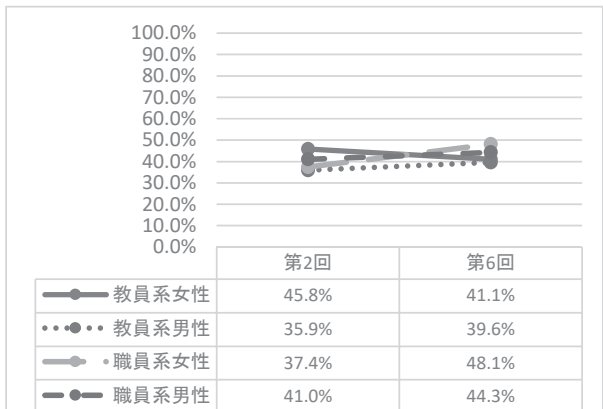
忙しすぎる



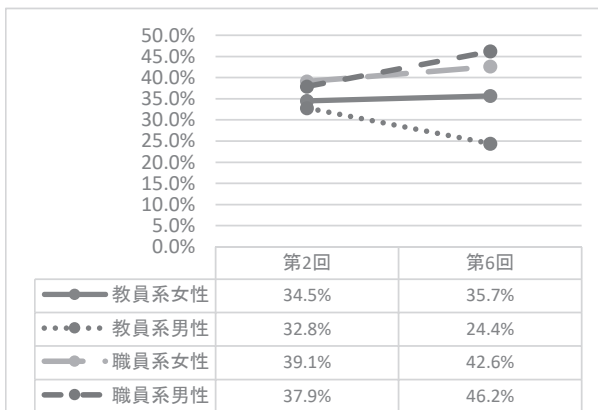
会議等で発言しにくい



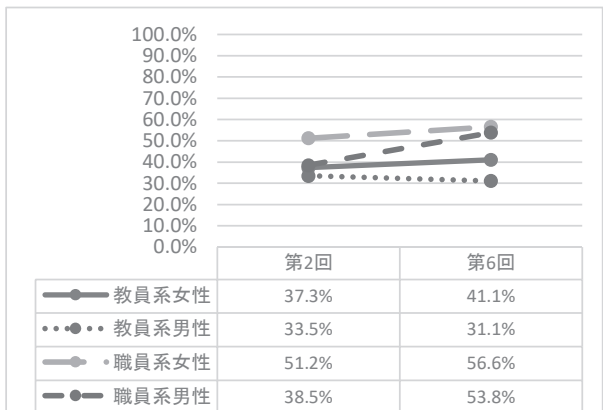
出勤したくない



職場に何でも話せる人がいない



今の仕事を辞めたい



性別によって異なる処遇

% : 「よくある」「ときどきある」の割合

図 39 ストレスの経験の経年変化 (職種別・性別)

(3) 仕事と家族関係

①仕事と家族関係の結果 (全体) (図 40) :

Q18 では、仕事と家族関係について尋ねた。「あてはまる」「まああてはまる」の回答の割合が最も高かったのは「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」の 54.1%で、次いで「仕事が原因で家族と一緒に過ごす時間がとれない」が 44.6%であった。

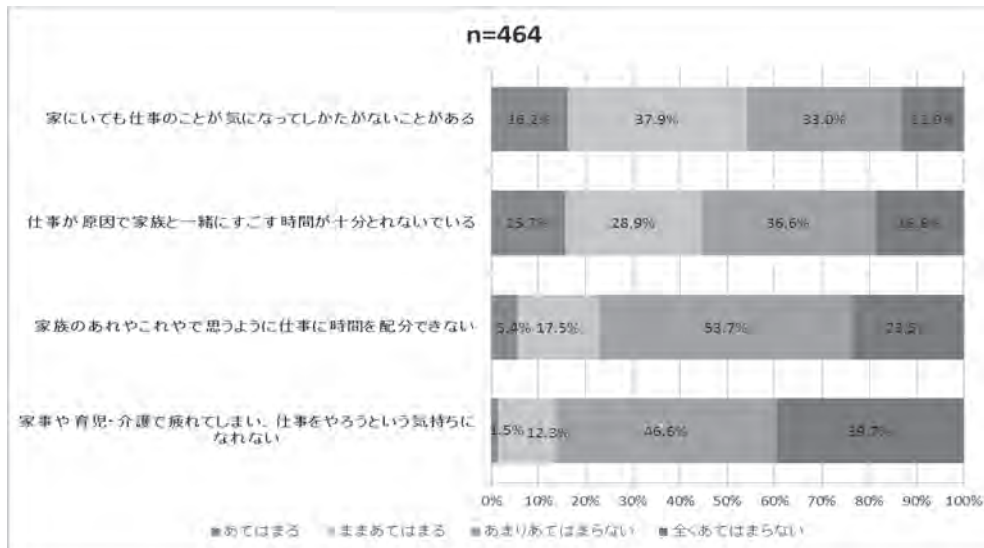
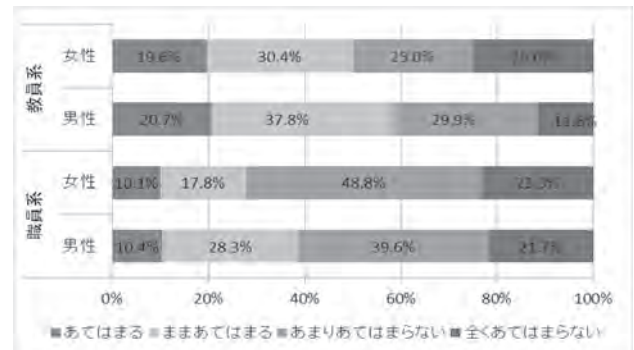
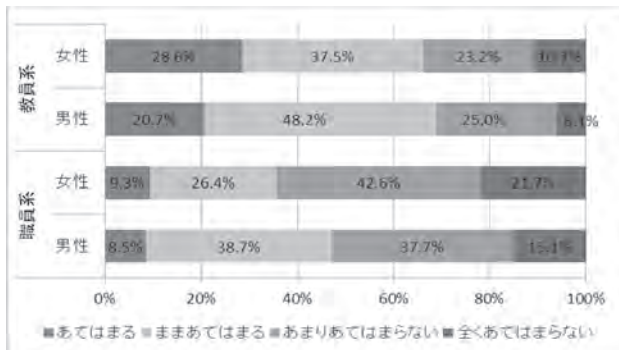


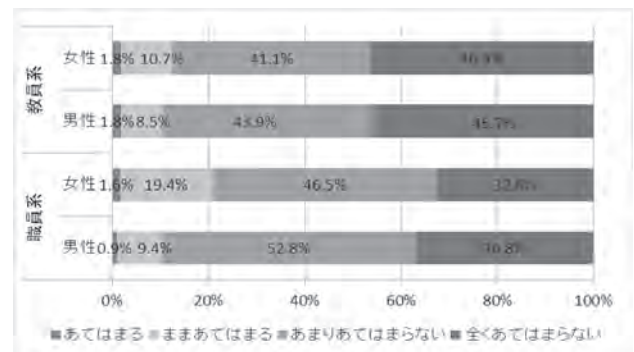
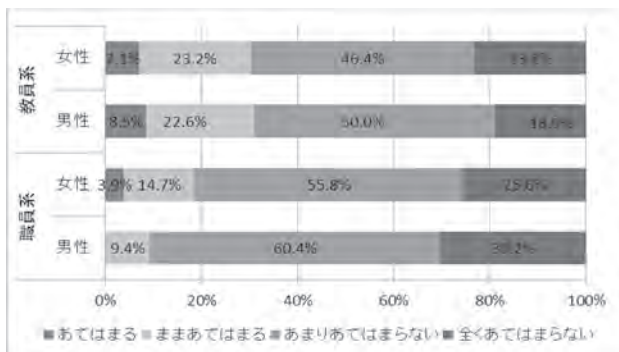
図 40 仕事と家族関係の結果（全体）

②仕事と家族関係の結果（職種別・性別）（図 41）：

「家にも仕事のことを気になってしかたがない」「仕事が原因で家族と過ごす時間がとれない」では、職種別では教員系が男女とも職員系より、性別では男性が女性より高く、教員系男性 68.9%、58.5%、女性 66.1%、50.0%であった。一方、「家事や育児で疲れ、仕事をやろうという気持ちになれない」では職員系女性で高く 21.0%であった。



家にも仕事のことを気になってしかたがない 仕事が原因で家族と過ごす時間がとれない



家族のことで仕事に時間を配分できない

家事や育児で疲れ、仕事をやろうという気持ちになれない

図 41 仕事と家族関係の結果（職種別・性別）

②-5 次世代研究者の育成について

次世代研究者の育成を考える上で、女性研究者が少ない理由をどのように認識しているか、また、男女共同参画の取組みに対する認識やこれまでの取組みへの評価について回答を求めた。

(1) 女性教員が少ない理由の認識

①全体の傾向（図 42）：

Q8「日本の大学で女性教員や研究者少ない理由」11項目への回答結果を図に示した。「そう思う」と、「まあそう思う」を合わせた割合が50%を超えている項目を多い順に挙げると、「家庭と仕事の両立が困難だから」（72.6%）、「男性が多い職場だから」（69.8%）、「労働時間が長いから」（58.6%）、「お手本になるような女性研究者が少ないから」（55.8%）「育児期間後の復帰が困難だから」（54.7%）であった。

一方、進路指導や男女間の能力差、親の期待を理由として肯定する人は少ない。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をあげる人が多い。

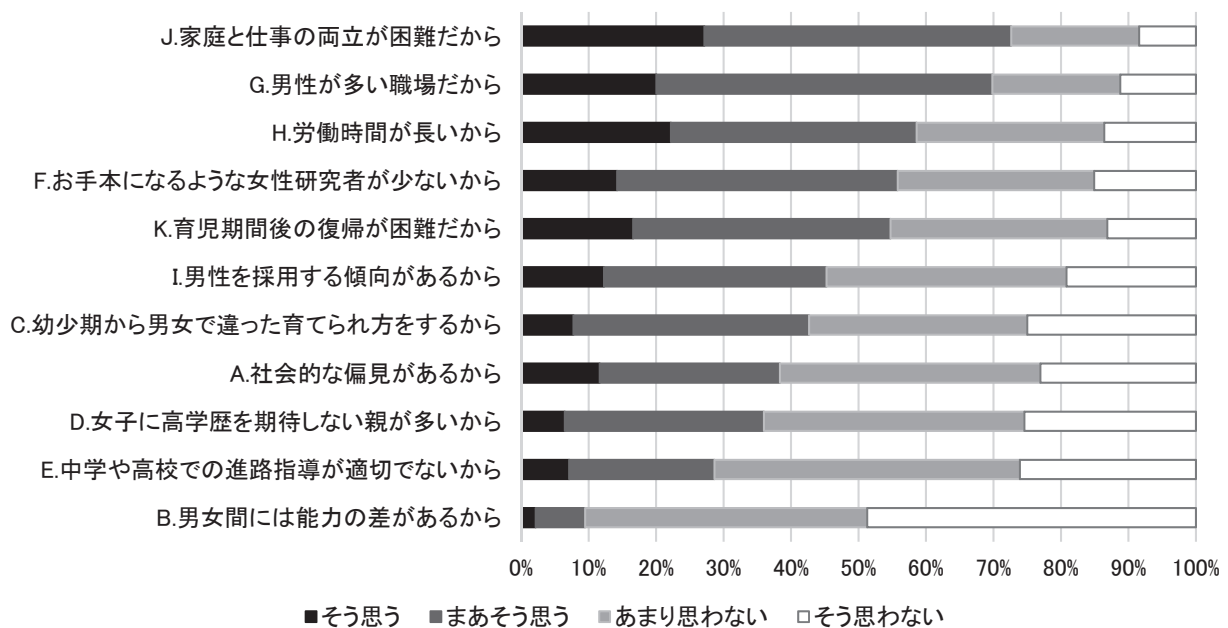


図 42 日本の大学で女性教員・研究者が少ない理由

②職種別・性別による傾向（表 14）：

女性教員・研究者が少ない理由を職種別・性別に集計したものが表 14 である。各項目に対する肯定率（「そう思う」＋「まあそう思う」の率）について、属性による差がないかを検討したところ、以下の特徴が示された。教員系が職員系よりも多く理由として認識していた項目は、「社会的な偏見」「男女で違った育てられ方」「親の期待なし」「不適切な進路指導」であった。反対に、職員系の方が教員系よりも理由として認識していた項目は「F.手本が少ない」「G.男性が多い職場」「I.男性採用傾向」「J.家庭と仕事の両立困難」であった。すなわち、「生

育過程全般にわたる性別による社会（家庭、学校、社会）の扱いの違い”に関して、当事者を含む教員・研究者は、そうでない者（職員系）よりも女性教員・研究者が少ない理由として認識していた。職場環境など現在の条件に関しては、職員系の方が教員・研究者よりも理由として認識していた。日本の大学において女性教員・研究者が少ない理由は、ジェンダー（社会的・文化的性差）による扱いの違いによるという意識啓発が職員系には必要である。

一方、性別による認識の差については、「社会的な偏見」「男女で違った育てられ方」「男性採用傾向」「家庭と仕事の両立困難」「育児後の復帰困難」の項目において、いずれも女性が男性よりも理由として認識していた。

表 14 女性研究者が少ない理由の認識（職種別・性別）

	%	教員系		職員系	
		教員系：女 n=56	教員系：男 n=164	職員系：女 n=129	職員系：男 n=106
A. 社会的な偏見があるから	そう思う	19.6	12.2	8.5	9.4
	まあそう思う	37.5	31.1	27.1	15.1
	あまり思わない	30.4	25.6	41.9	58.5
	そう思わない	12.5	31.1	22.5	17.0
	思う(そう思う+まあそう思う)	57.1	43.3	35.7	24.5
B. 男女間には能力の差があるから	そう思う	1.8	2.4	1.6	2.8
	まあそう思う	5.4	4.9	9.3	10.4
	あまり思わない	28.6	32.9	50.4	52.8
	そう思わない	64.3	59.8	38.8	34.0
	思う(そう思う+まあそう思う)	7.1	7.3	10.9	13.2
C. 幼少期から男女で違った育てられ方をするから	そう思う	19.6	7.9	4.7	4.7
	まあそう思う	37.5	39.6	38.8	23.6
	あまり思わない	28.6	22.6	37.2	42.5
	そう思わない	14.3	29.9	19.4	29.2
	思う(そう思う+まあそう思う)	57.1	47.6	43.4	28.3
D. 女子に高学歴を期待しない親が多いから	そう思う	16.1	9.1	3.1	0.9
	まあそう思う	35.7	39.0	24.0	18.9
	あまり思わない	33.9	29.9	45.0	47.2
	そう思わない	14.3	22.0	27.9	33.0
	思う(そう思う+まあそう思う)	51.8	48.2	27.1	19.8
E. 中学や高校での進路指導が適切でないから	そう思う	8.9	12.8	2.3	1.9
	まあそう思う	19.6	23.8	21.7	19.8
	あまり思わない	53.6	39.6	51.2	44.3
	そう思わない	17.9	23.8	24.8	34.0
	思う(そう思う+まあそう思う)	28.6	36.6	24.0	21.7
F. お手本になるような女性研究者が少ないから	そう思う	19.6	11.0	14.7	14.2
	まあそう思う	35.7	34.8	51.9	45.3
	あまり思わない	35.7	33.5	20.2	30.2
	そう思わない	8.9	20.7	13.2	10.4
	思う(そう思う+まあそう思う)	55.4	45.7	66.7	59.4
G. 男性が多い職場だから	そう思う	33.9	17.7	19.4	16.0
	まあそう思う	30.4	43.3	62.8	56.6
	あまり思わない	23.2	22.0	12.4	19.8
	そう思わない	12.5	17.1	5.4	7.5
	思う(そう思う+まあそう思う)	64.3	61.0	82.2	72.6
H. 労働時間が長いから	そう思う	25.0	21.3	22.5	21.7
	まあそう思う	32.1	29.9	46.5	36.8
	あまり思わない	28.6	29.3	23.3	30.2
	そう思わない	14.3	19.5	7.8	11.3
	思う(そう思う+まあそう思う)	57.1	51.2	69.0	58.5
I. 男性を採用する傾向があるから	そう思う	17.9	11.0	15.5	7.5
	まあそう思う	35.7	17.1	48.1	35.8
	あまり思わない	35.7	43.3	27.9	35.8
	そう思わない	10.7	28.7	8.5	20.8
	思う(そう思う+まあそう思う)	53.6	28.0	63.6	43.4
J. 家庭と仕事の両立が困難だから	そう思う	33.9	17.7	41.1	20.8
	まあそう思う	44.6	43.3	48.8	46.2
	あまり思わない	16.1	24.4	7.8	25.5
	そう思わない	5.4	14.6	2.3	7.5
	思う(そう思う+まあそう思う)	78.6	61.0	89.9	67.0
K. 育児期間後の復帰が困難だから	そう思う	28.6	9.8	25.6	7.5
	まあそう思う	32.1	32.9	45.7	41.5
	あまり思わない	26.8	35.4	23.3	41.5
	そう思わない	12.5	22.0	5.4	9.4
	思う(そう思う+まあそう思う)	60.7	42.7	71.3	49.1

③経年比較（表 15）：

第 2 回と第 6 回の結果を比較するために、全体および職種別・性別ごとに、各項目の肯定率（「そう思う」＋「まあそう思う」の％）について、差（平成 30 年度－平成 21 年度）を算出した（表 15）。10%以上の増減を示した箇所注目すると、全体では「K.育児後の復帰困難」が減少していた。

職種別・性別では、特に男性の教員・研究者で、多くの項目で増減が示された。理由としての認識（肯定率）が増えた項目は「C.育てられ方の違い」「D.親の期待なし」「E.不適切な進路指導」といった、“生育過程全般にわたる性別による社会（家庭、学校、社会）の扱いの違い”を表すものであった。肯定率が減少した項目は、「H.労働時間長」「I.男性採用傾向」「J.家庭と仕事の両立困難」「K.育児後の復帰困難」であり、男女共同参画にかかわる職場環境を表すものであった。女性の教員・研究者においても同様の項目で減少が示された。これらの職場環境をあらわす項目は、上述のように当事者である教員系女性においては 53%～78%という高い率を示すものではあるとはいえ、教員・研究者にとっては、以前よりは女性研究者の少なさの理由と思われなくなっている。男女共同参画の取組みが進んだ成果であると推測できる。

表 15 女性研究者が少ない理由の認識の経年変化：肯定率の第 2 回調査からの増減

	全体	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性
第 2 回	n=724	n=59	n=236	n=207	n=172
第 6 回	n=460	n=56	n=164	n=129	n=106
A. 社会的な偏見があるから	-1.1	-0.5	4.7	-9.5	-6.9
B. 男女間には能力の差があるから	-6.0	-8.1	-7.6	-7.1	1.1
C. 幼少期から男女で違った育てられ方をするから	8.3	4.6	11.5	7.7	2.1
D. 女子に高学歴を期待しない親が多いから	9.2	9.4	15.1	4.9	0.0
E. 中学や高校での進路指導が適切でないから	7.4	-4.2	12.2	1.8	8.3
F. お手本になるような女性研究者が少ないから	6.1	-0.6	-3.4	13.3	15.2
G. 男性が多い職場だから	8.5	-3.5	-4.6	18.4	20.9
H. 労働時間が長いから	-1.6	-14.0	-13.2	3.5	14.9
I. 男性を採用する傾向があるから	-9.1	-15.9	-11.8	-9.2	-5.7
J. 家庭と仕事の両立が困難だから	-5.5	-9.6	-16.7	0.6	7.4
K. 育児期間後の復帰が困難だから	-12.3	-15.6	-26.0	-6.0	0.2

肯定率は「そう思う」「まあそう思う」の合計の％。

数値は第 6 回調査－第 2 回調査。正の値は第 2 回調査からの増加、負の値は減少を示す。

(2) 男女共同参画および多様性に関する意識（表 16）

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、表 16 に全体の傾向および職種・性別での傾向を示した。

肯定率（そう思う＋まあそう思う）に着目すると、多くの項目が高い肯定率を示した一方で、全体での肯定率が 50%程度あるいは 50%を下回った項目は、「I.本学は組織のリーダーになれる女性教員がいる」と「G.女性限定公募を本学も実施した方がよい」の 2 つであった。このうち、「I.リーダー」については性差と職種差が明確であり、女性の方が男性より、また教員系の方が職員系よりも肯定率が高かった。「G.女性限定公募」では、教員系女性の肯定率も 42.9%と低く、

表 16 男女共同参画および多様性の確保に関する認識

		全体 n=464	教員系		職員系		
			教員系： 女性 n=56	教員系： 男性 n=164	職員系： 女性 n=129	職員系： 男性 n=106	
男女共同参画 全体	A. 国際的に見て、日本の女性研究者の割合は低すぎる	そう思う	28.2	44.6	32.3	24.0	17.9
		まあそう思う	52.2	44.6	47.0	60.5	54.7
		あまり思わない	16.4	8.9	16.5	12.4	24.5
		そう思わない	3.2	1.8	4.3	3.1	2.8
		思う(そう思う+まあそう思う)	80.4	89.3	79.3	84.5	72.6
	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	そう思う	26.5	33.9	27.4	24.8	21.7
		まあそう思う	48.9	51.8	42.7	52.7	54.7
		あまり思わない	18.3	8.9	22.0	17.1	18.9
		そう思わない	6.3	5.4	7.9	5.4	4.7
		思う(そう思う+まあそう思う)	75.4	85.7	70.1	77.5	76.4
	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	そう思う	16.4	21.4	18.3	15.5	11.3
		まあそう思う	39.0	46.4	36.6	38.8	40.6
あまり思わない		35.6	28.6	32.9	37.2	39.6	
そう思わない		9.1	3.6	12.2	8.5	8.5	
思う(そう思う+まあそう思う)		55.4	67.9	54.9	54.3	51.9	
F. 地方の大学は、子育て中の女性研究者が応募しづらい	そう思う	21.8	32.1	25.6	20.2	12.3	
	まあそう思う	35.8	35.7	32.9	39.5	35.8	
	あまり思わない	34.9	30.4	31.7	34.9	42.5	
	そう思わない	7.5	1.8	9.8	5.4	9.4	
	思う(そう思う+まあそう思う)	57.5	67.9	58.5	59.7	48.1	
本学の女性上位職	H. 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	そう思う	24.8	28.6	25.0	23.3	23.6
		まあそう思う	60.1	53.6	53.0	68.2	66.0
		あまり思わない	11.2	14.3	17.1	5.4	7.5
		そう思わない	3.9	3.6	4.9	3.1	2.8
	思う(そう思う+まあそう思う)	84.9	82.1	78.0	91.5	89.6	
I. 本学は、組織のリーダーになれる女性教員がいる	そう思う	11.6	26.8	15.9	4.7	4.7	
	まあそう思う	39.4	44.6	38.4	45.0	33.0	
	あまり思わない	42.7	26.8	39.0	44.2	53.8	
	そう思わない	6.3	1.8	6.7	6.2	8.5	
思う(そう思う+まあそう思う)	51.1	71.4	54.3	49.6	37.7		
本学のこれまでの取り組み	J. 保育所の設置など本学は両立できる環境が整ってきた	そう思う	10.1	19.6	6.1	8.5	13.2
		まあそう思う	56.9	57.1	53.7	58.9	60.4
		あまり思わない	25.4	12.5	32.9	25.6	20.8
		そう思わない	7.5	10.7	7.3	7.0	5.7
	思う(そう思う+まあそう思う)	67.0	76.8	59.8	67.4	73.6	
K. 本学の男女共同参画は進んできている	そう思う	5.8	14.3	3.0	3.9	7.5	
	まあそう思う	53.4	55.4	53.0	51.9	57.5	
	あまり思わない	32.3	19.6	35.4	36.4	29.2	
	そう思わない	8.4	10.7	8.5	7.8	5.7	
思う(そう思う+まあそう思う)	59.3	69.6	56.1	55.8	65.1		
本学の今後の取り組み	L. 本学の男女共同参画は地域や他大学との連携が必要だ	そう思う	15.1	19.6	17.1	13.2	10.4
		まあそう思う	59.9	55.4	53.7	65.9	66.0
		あまり思わない	19.2	21.4	19.5	17.8	18.9
		そう思わない	5.8	3.6	9.8	3.1	4.7
	思う(そう思う+まあそう思う)	75.0	75.0	70.7	79.1	76.4	
G. 他の国立大学で実施している女性に限定した公募を本学も実施した方がよい	そう思う	12.5	12.5	12.8	10.1	15.1	
	まあそう思う	26.3	30.4	20.1	31.8	26.4	
	あまり思わない	42.5	48.2	39.0	43.4	44.3	
	そう思わない	18.8	8.9	28.0	14.7	14.2	
思う(そう思う+まあそう思う)	38.8	42.9	32.9	41.9	41.5		
多様性の確保	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	そう思う	41.4	51.8	44.5	43.4	27.4
		まあそう思う	50.4	42.9	42.1	51.9	66.0
		あまり思わない	5.6	5.4	8.5	2.3	5.7
		そう思わない	2.6	-	4.9	2.3	0.9
	思う(そう思う+まあそう思う)	91.8	94.6	86.6	95.3	93.4	
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	そう思う	37.7	48.2	37.8	38.0	32.1	
	まあそう思う	46.6	41.1	38.4	53.5	53.8	
	あまり思わない	13.4	8.9	18.9	8.5	12.3	
	そう思わない	2.4	1.8	4.9	-	1.9	
思う(そう思う+まあそう思う)	84.3	89.3	76.2	91.5	85.8		

明確な性差や職種差は示されなかった。

また、本学の男女共同参画に関するこれまでの取組みに対する評価は、教員系女性と職員系男性で高い傾向が示唆された。

②-6 取組みの周知度と今後必要な支援

(1) 法律や本学の取組みの周知度

①全体の傾向（図 43）：

図 43 は、男女共同参画に関連する法律や山形大学の取組みについての周知度を「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。

国全体の取組みや法律については「男女共同参画社会という言葉」、「男女共同参画社会基本法」は比較的周知度が高い。特に、「男女共同参画社会という言葉」については、464 人中 456 人が知っていると答えており、周知度は 98.3 %となっている。また、2016 年より施行された「女性活躍推進法」の周知度も 50%を超えている。

山形大学の取組みでは、「男女共同参画推進室の設置」、「小白川キャンパス保育所の設置」、「飯田キャンパス病児保育室の設置」、「育児短期勤務」、「休業中の代替要員の確保」、「学長・学部長とのワーク・ライフ・バランス懇談会」、「山形大学男女共同参画基本計画」が半数を超え周知度が高い。保育所、病児保育室の設置や、学長・学部長とのワーク・ライフ・バラ

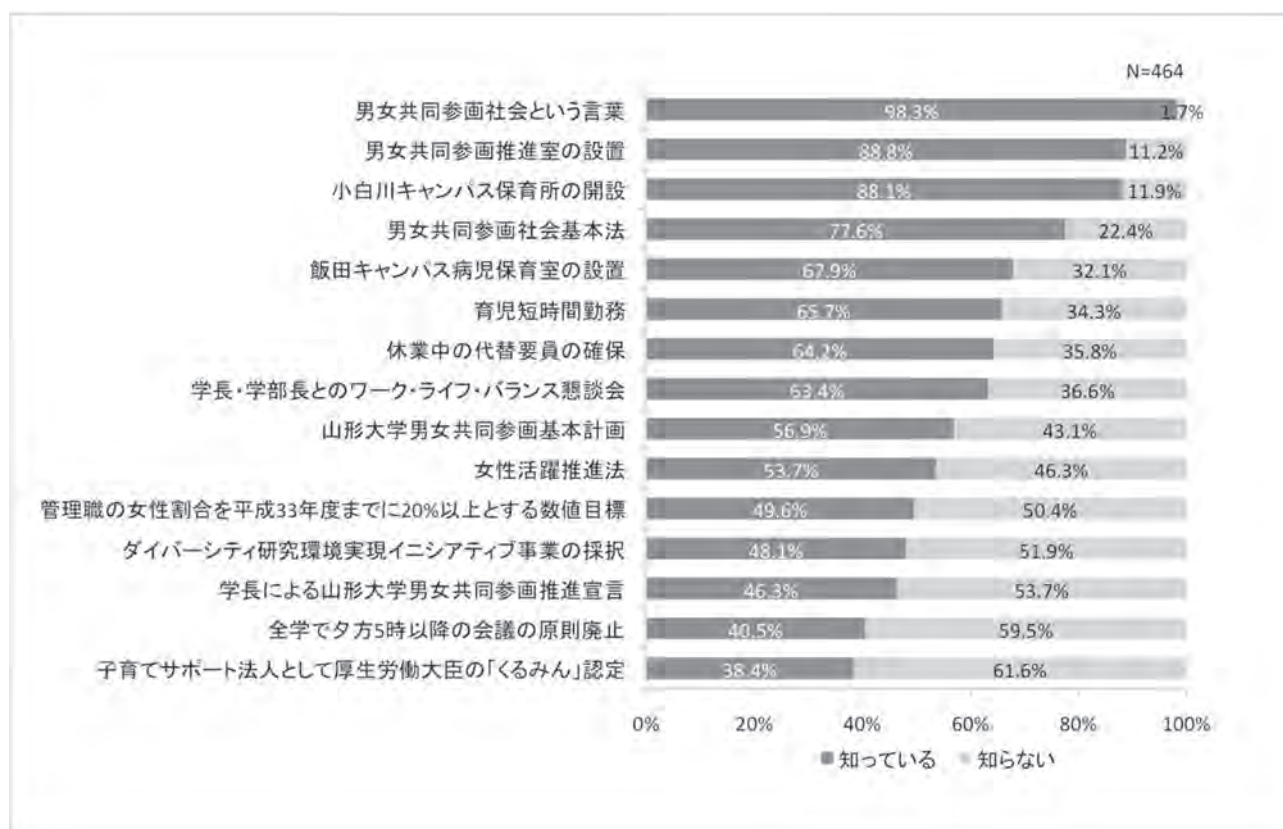


図 43 法律や本学の取組みの周知度

ンス懇談会等の、利用や開催に関する告知が行われ、必要に応じて利用、参加が行われる取組みについての周知度が高いのに対して、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業の採択」や「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」等の直接の関わりが少ない取組みや、「学長による山形大学男女共同参画推進宣言」といった理念に関する周知度は低い傾向にある。また、全学で取組むべき「夕方 5 時以降の会議の原則廃止」の周知度が 40.5%である事は大きな問題であり、積極的に告知等を行っていく必要があると考えられる。

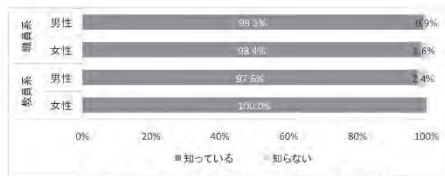
また、今回の調査では回答者数が 464 人と多くないため、男女共同参画事業に関心のある層の回答が集まったことが、全体に周知度が高い結果が得られた原因の一つであることが推測される。男女共同参画事業に関心の薄い層に対するより積極的な周知活動が必要である。

②職種別・性別による傾向（図 44）：

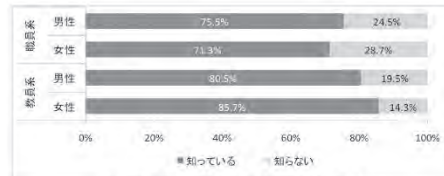
図 44 は、男女共同参画に関連する法律や山形大学の取組みについての周知度を職種別・性別にまとめたものである。

「男女共同参画社会という言葉」や「男女共同参画社会基本法」は、職種や性別に関わらず、70%を超えており、日本社会全体での男女共同参画推進に関する取組み、法律に対しての周知度が高い。また、山形大学での取り組みに関しては、「男女共同参画推進室の設置」について職種別・性別の全てで周知度が 80%を超えており、学内における継続的な取組みの成果であると考えられる。

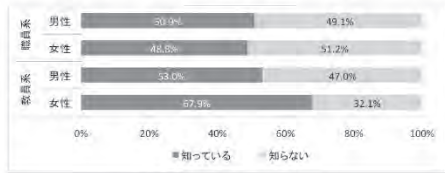
それに対して、「育児短時間勤務」、「休業中の代替要員の確保」、「子育てサポート法人として厚生労働大臣の「くるみん」認定」、「飯田キャンパス病児保育室の設置」といった育児等への実際的なサポートに関連した取組みに関しては、職員系及び教員系の女性に比べて、教員系の男性の周知度が特に低い結果となった。育児等の負担を女性が担う傾向があることや、教員系は共同で仕事を行う人員が職員系に比べて限定的であることなどから、教員系の男性には育児等をサポートする取組みへの関心が薄い層が多いことが推測される。これらの制度は男性も利用可能であることなどに関して積極的にアピールを行い、教員系の男性へのさらなる周知を図る必要がある。



A. 男女共同参画社会という言葉



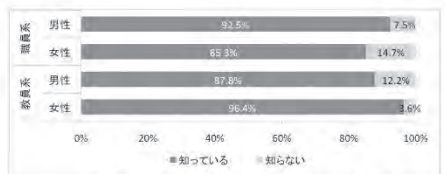
B. 男女共同参画社会基本法



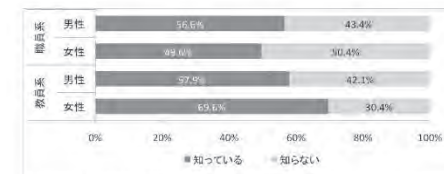
C. 女性活躍推進法



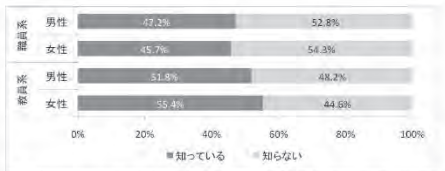
D. 学長による山形大学男女共同参画推進宣言



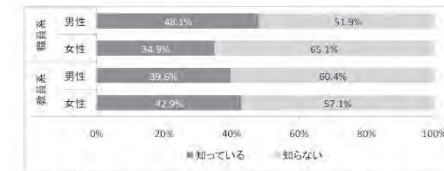
E. 男女共同参画推進室の設置



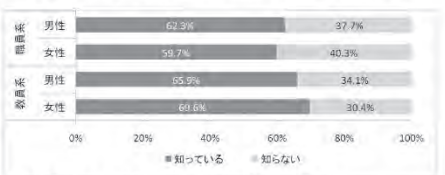
F. 山形大学男女共同参画基本計画



G. 管理職の女性割合を平成33年度までに20%以上とする数値目標を掲げていること



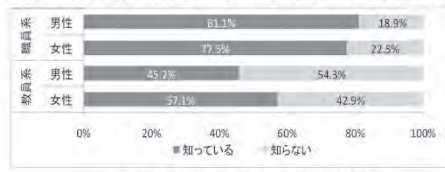
H. 全学で夕方5時以降の会議の原則廃止



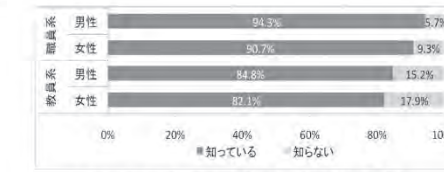
I. 各学部・各キャンパスにおける学長・学部長とのワーク・ライフ・バランス懇談会



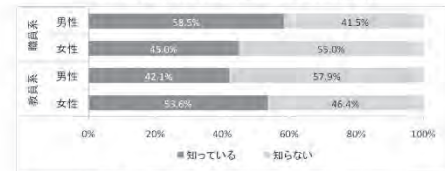
J. 育児短時間勤務



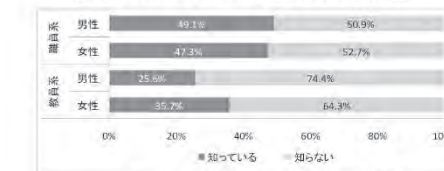
K. 休業中の代替要員の確保



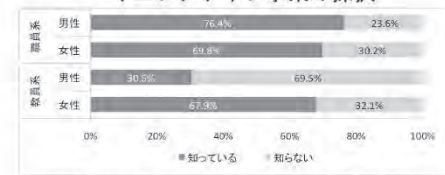
L. 小白川キャンパス保育所の開設



M. ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業の採択



N. 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



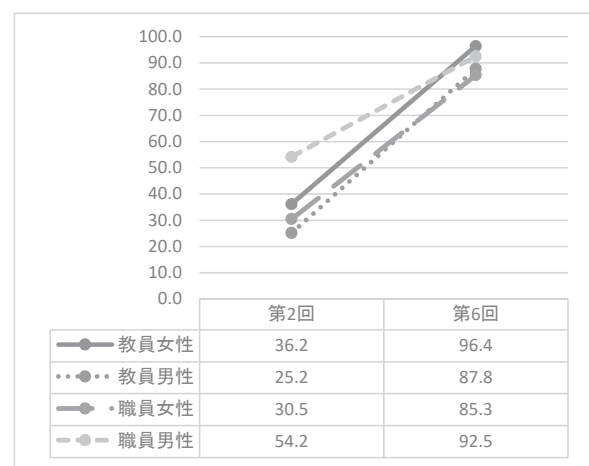
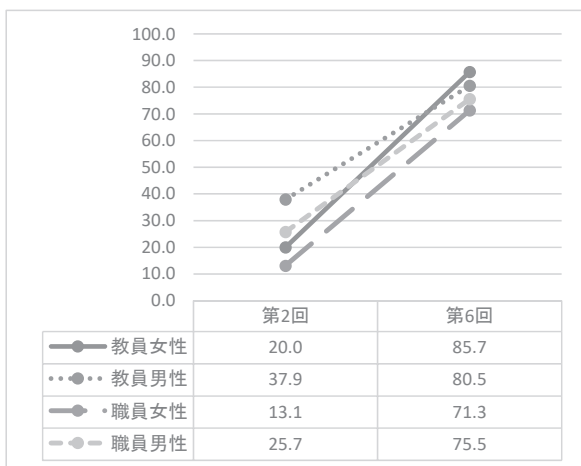
O. 飯田キャンパス病児保育室の設置

図 44 法律や本学の取組みの周知度（職種別・性別）

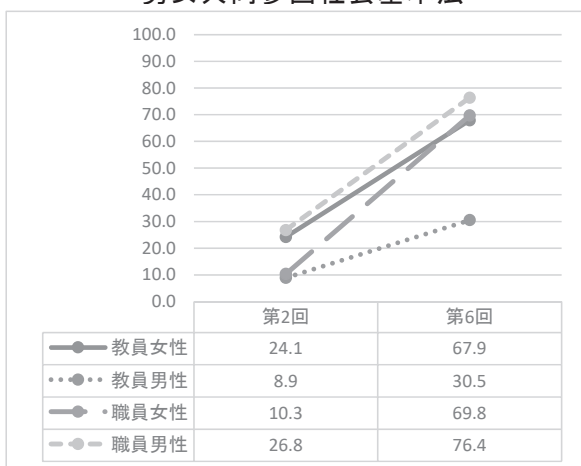
③経年比較（図 45）：

第 2 回と経年比較できる項目について周知度を職種別・性別にまとめたものが図 45 である。「男女共同参画社会基本法」は、第 2 回の 10%台～30%台から第 6 回では職種や性別に関わらず 70%を超え、法律の周知度は向上した。また、山形大学での取組みである「男女共同参画推進室の設置」については、第 2 回の 20%代～50%台から、職種別・性別の全てで周知度が 80%を超えた。平成 21 年 4 月に男女共同参画推進室が発足して 9 年目を迎え、認識されるようになった。

参考値ではあるが、第 6 回「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業の採択」と第 2 回「女性研究者支援モデル育成に採択されたこと」を比較したところ、第 2 回 8%台～20%台から 30%台～70%台まで周知度が向上した。しかし、教員系男性の周知度は今だ 30.5%に留まっており、教員系男性への周知を図ることが課題である。



男女共同参画社会基本法



男女共同参画推進室の設置

女性研究者等支援事業の採択

図 45 法律や本学の取組みの周知度の経年比較（職種別・性別）

(2) 今後必要な支援

①全体の傾向（図 46）：

図 46 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、まとめたものである。全ての項目において「まあそう思う」が 42.0~51.3%を占め、提示された事例については、全てにおいて一定の必要性が認められていると考えられる。

最も積極的に必要性を認める「そう思う」に注目すると、「上司の理解」、「介護への支援」、「病児保育」、「労働時間の短縮」の 4 項目で 40%を超えている。この 4 項目は特定の支援制度である「介護への支援」及び「病児保育」と、仕事と家庭の両立に必要な職場環境全般に関係する「上司の理解」、「労働時間の短縮」に分けられ、後者に関して問題がある場合には、育児や介護と仕事を両立させるための支援制度が存在しても、職場の環境により実際の利用が困難なケースが存在する可能性が想定される。必要な制度の充実を図るとともに、山形大学全体で、仕事と家庭の両立が可能となる職場の環境を作るための取り組みが必要と考えられる。

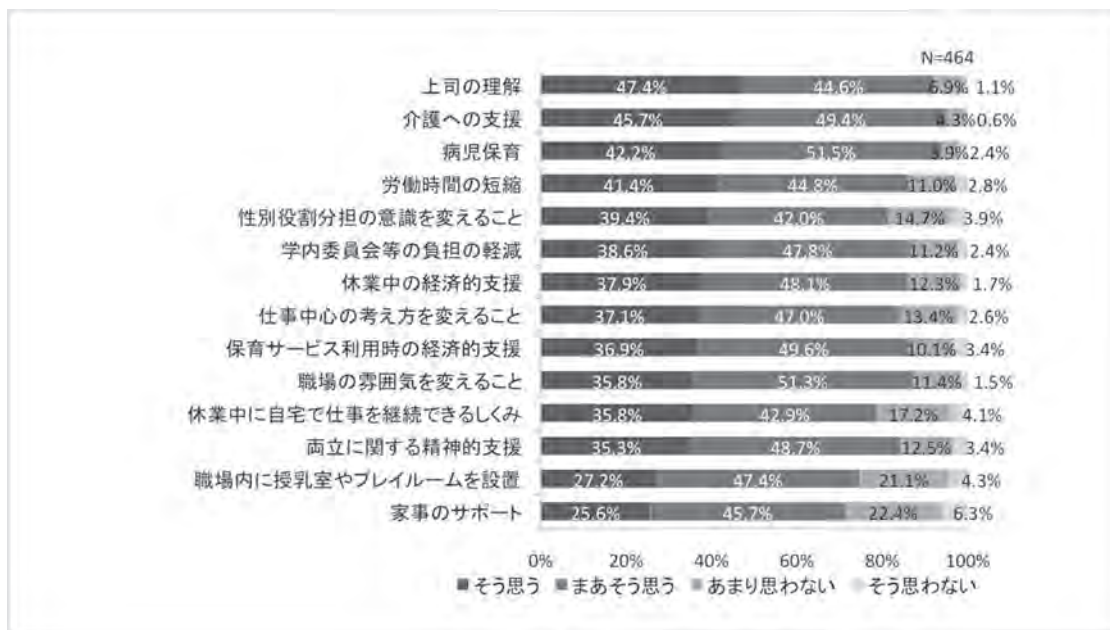


図 46 男女ともに仕事と家庭を両立させていくために必要と思われること

②職種別・性別による傾向（図 47）：

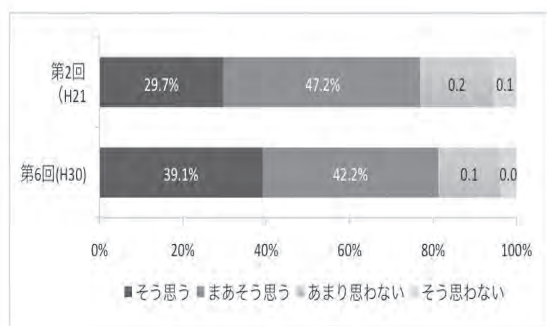
図 47 は、各項目について、男女ともに仕事と家庭を両立させていくために必要と思われるかを、職種別・性別にまとめたものである。「性別役割分担の意識を変えること」、「仕事中心の考え方を考えること」、「職場の雰囲気を考えること」、「上司の理解」の 4 項目で、教員系、職員系ともに、女性で「そう思う」を選択した割合が、男性で「そう思う」を選択した割合を上回っていた。特に意識の変革の必要性に関しては、男女の意識の差が存在すると考えられるため、現在実施している意識啓発のためのセミナー（男女共同参画セミナー／管

理職セミナー) の実施継続が必要である。また、「休業中に自宅で仕事を継続できるしくみ」が特に教員系において仕事と家庭を両立させるために必要な支援であると考えられる。

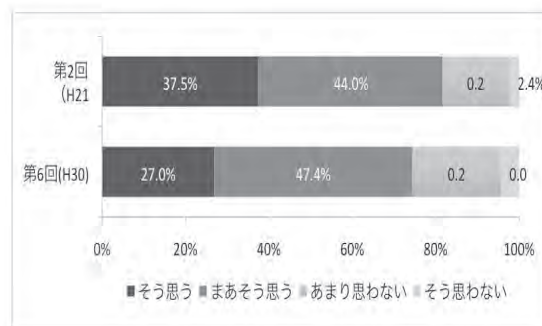


図 47 男女ともに仕事と家庭を両立させていくために必要と思われること（職種別・性別）

図 48 は、今後必要な支援に関する調査結果の中で変化が大きかった「性別 役割分担の意識を変えること」、「職場内に授乳室やプレイルームを設置」の 2 項目についてまとめたものである。「性別役割分担の意識を変えること」について「そう思う」を選択した割合が 29.7% から 39.1%へと増加し、「職場内に授乳室やプレイルームを設置」について「そう思う」を選択した割合が 37.5%から 27.0%へ減少した。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。



「性別役割分担の意識を変えること」



「職場内に授乳室やプレイルームを設置」

図 48 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（経年比較）

②-7 まとめと考察

本節では第6回調査の属性をまとめ、第2回と第6回の調査結果を比較し、変化のあった（改善または悪化した）項目、変化のない項目について考察を加え今後の課題を明らかにする。

(1) 第6回調査の結果概要

第6回の調査結果は概ね以下のものであった。

①回答者プロフィール（図1、6、表3）

第6回調査の回答者数は464人で、そのうち、女性は188人（40.5%）、男性は271人（58.4%）であった。職種別にみると、職員系は237人（51.7%）、教員系は223人（48.1%）であった。

職員系回答者のうち女性は54.4%、男性は44.7%、教員系回答者のうち女性は25.1%、男性73.5%で、教員系の女性割合が本学の実際の割合（15.2%：2019年1月時点）より高かった。

全体の平均年齢は46.7才（女性41.5才、男性50.2才）であり、教員系の平均年齢（51.6才：女性46.1才、男性53.7才）は、職員系（42.2才：女性39.8才、男性45.0才）より10歳近く高かった。また、いずれの職種でも女性の平均年齢は男性より低かった。

②配偶者・パートナー等の有無（図12、13、16）

全回答者のうち、配偶者やパートナーが「いる」割合は74.1%（同居66.6%、別居7.5%）、「いない（離死別含む）」は25.9%であった。職種別にみると、職員系は性別による差がみられなかったが、教員系で同居の配偶者等がいる男性（77.4%）の割合は女性（33.9%）の2倍以上であった。ただし、別居の配偶者やパートナーがいる教員は男女とも1割前後で、ほとんど差がみられない。

配偶者等の職業については、全回答者の50.0%が「常勤・フルタイムで就業」であったが、職種別・男女別による差が大きかった。配偶者等が「就業していない」男性の割合は、教員系（43.4%）でも職員系（24.3%）でも、女性（順に10.7%、4.3%）よりはるかに多かった。

③教員の職階・研究キャリア（図25、表7、8）

教員の回答者の職階は、多い方から順に、教授（44.1%）、准教授（35.9%）、助教（14.1%）で、教員全体の男女比は3：1であった。しかし、女性は准教授が多く（約4割）、男性は教授が多い（約5割）ため、教授の男女比は6：1に広がっている。

研究者として初職に就いてからのキャリアの平均年数は14.7年（女性10.8年、男性16.1年）で、女性の平均年数は男性より5年以上短い。また、出産・育児による研究中断を経験した女性は5人いたが、男性は0人であった。

④ワーク・ライフ・バランス（図41、表4、5）

全回答者のうち、育児が必要な家族がいる人は34.8%、介護が必要な家族がいる人は18.3%で、家事・育児・介護に割く時間は教員系でも職員系でも女性が長かった。育児や介護を必要

とする同居家族がいる女性がそれらに費やす時間は、男性の2倍以上で、とりわけ、職員系女性の平均育児時間は3時間近く（平日：同居）と長かった。

育児や介護が必要な別居の家族がいる回答者の場合、それらに費やす年間の平均日数は、育児では約40日、介護では約20日であった。ただ、育児や介護が必要な別居家族がいるのにそれらにかかる日数が0日である回答者がおり、それは女性より男性に多かった。

仕事と家庭生活のバランスの実態についての自己評価において、「家族のことで仕事に時間を配分できない」を肯定したのは全回答者の22.9%である一方、「家にいても仕事のことが気になって仕方がないことがある」は66.1%が肯定した。いずれも教員系の方が職員系より肯定率が高く、教員系の中では男性の肯定率が高かった。同様の傾向は、「仕事が原因で家族と一緒に過ごす時間がとれないでいる」でもみられる。他方、「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」を肯定するのは職員系女性に多い（21.0%）。

⑤男女共同参画や多様性確保等に対する認識（表16）

全体の8割以上が「これからの大学は学生や教職員の多様性の確保が重要だ」（91.8%）、「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」（84.3%）と回答する等、ダイバーシティの重要性等に高い理解を示すとともに、「国際的に見て日本の女性研究者の割合は低すぎる」（80.4%）と認識している。また、「優れた女性研究者に声をかけ、応募を促すなどの工夫が必要」（75.4%）や「女性学生割合に見合う女性教員数の確保が望ましい」（55.4%）等、具体的なレベルにおいても半数以上の回答者が肯定した。

⑥本学の男女共同参画の取組みに対する認識（表16）

本学のこれまでの取組みである「保育所の設置など両立できる環境が整ってきた」（67.0%）、「男女共同参画は進んできている」（59.3%）に対して、ほぼ6割以上の回答者が肯定した。「本学は、組織のリーダーになれる女性教員がいる」は51.1%にとどまったが、「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」（84.9%）との認識が示された。

また、今後の本学の取組みについて、75.0%が「地域や他大学との連携が必要」を肯定する一方、「他大学でも実施している女性限定公募の実施」については6割以上が否定している。

(2) 第2回調査との比較

第2回と第6回の調査において、比較可能な項目の主な結果を示す。ここでは、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、④両立のために必要なことの4点に整理する。なお、()内のパーセンテージは特記事項がない場合は回答者全体の数値である。

①変化がなかった点

第2回調査と比較して、大きな変化が見られなかったのは、以下のような点である。

- i 女性教員割合、および上位職の女性割合（教授の男女比は6：1）が依然として低い（図25）。
- ii 「配偶者等がない」女性教員が5割近く（男性の約4倍）という状況は変化しなかった（図14）。
- iii 「育児を必要とする家族がいる人」は3割、「介護を必要とする家族がいる人」は2割で、目立った増減はなかった（図19、20）。
- iv 仕事と家庭の両立のために必要なこととして上がる項目のうち、「上司の理解」「病児保育」「介護支援」は依然として9割以上が肯定している（図46、47）。

②改善傾向がみられた点

- i 国や本学の取組み等の周知度（図45）

全回答者の約78%が「男女共同参画社会基本法」を知っていると回答し、第2回（23.7%）と比べて男女共同参画社会の形成に向けた国の方針に対する理解が増進した。また、約89%が「男女共同参画推進室の設置」を（第2回：22.3%）、約40%が「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業の採択（第2回は「女性研究者支援モデル育成事業の採択」9.6%）」等を知っていると回答したことから、本学の取り組みに対する周知度が高まったといえる。

- ii 男女共同参画や女性研究者増加に対する意識（図35、36、表15）

「夫に経済力があれば家事育児は妻がやるべきだ」（21.6%→16.1%）、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」（全体15.3%→9.3%）と回答する割合が低下する等、性別役割分担意識をもつ教職員の割合が低下した。その一方で、「日本の大学は女性教職員が少ない」（76.4%→83.1%）と認識する割合や「本学の女性教員はもっと増えてもよい」（75.8%→83.0%）と考える教職員の割合が増加した。

「日本の大学で女性教員や研究者が少ない理由」として、「男女間には能力の差があるから」（全体15.6%→9.6%）や「育児期間後復帰が困難だから」（66.9%→54.6%）をあげる割合が低下した。他方、「女子に高学歴を期待しない親が多いから」（27.1%→36.3%）、「幼少期から男女で異なった育てられ方をするから」（34.8%→43.0%）等、生育過程全般にわたる性別による社会（家庭、学校、社会）の扱いの違いを理由としてあげる割合が上昇した。

- iii 就業・職場環境（図36・39）

全体的傾向として、「忙しすぎると感じる」という回答が低下（全体81.3%→73.2%）し、仕事・研究を行う際の障害として「主となる仕事と関係ない仕事」を挙げる割合も低下（46.7%→37.4%）した。また、全回答者の5割強が「本学は女性が働きやすい環境が整っている」と回答し、3分の2近くが「本学は女性が育休を取得しやすい雰囲気がある」と回答する等、女性が働きやすい環境に変わってきたと認識する教職員の割合が上昇した。

この傾向は職種を問わず男性より女性にみられたが、特に女性職員に顕著であった（前者：42.2%→67.4%、後者：60.7%→82.9%）。

iv 女性教員の教育研究活動（表 9）

教育研究活動については全般的に男女とも活発になっているが、女性教員の「学外の会議（地方公共団体等の委員）への出席」の上昇が著しく、6割以上が経験するようになった。また、女性教員の「学生の研究指導時間数」「海外出張日数」「学術誌論文数」が増加する等、第2回より教育研究活動が活発になった。

③悪化傾向がみられた点

i ワーク・ライフ・バランス（図 21、22、23、表 12、13）

育児時間（平日1日平均）については、職種別にみても男女別に見ても長時間化しており、特に職員系女性において顕著である。介護時間（平日1日平均）も同様に長時間化し、その傾向は職種を問わず女性に多くみられた。

また、「仕事・研究を行う際に障害となっている要因」（14項目から3つを選択）については、多くの項目で減少または横ばい傾向であったが、「研究・業務費の少なさ」（19.5%→36.3%）や「研究や業務時間が十分取れないこと」（28.7%→34.6%）と回答した割合は顕著に上昇した。全体的に、「家事」（8.9%→10.7%）、「介護・看病」（6.6%→9.3%）などは微増傾向がみられ、職員系女性においては、「家事」や「育児・子どもの教育」をあげる割合が上昇した（「家事」22.6%→29.5%、「育児・子どもの教育」19.6%→24.8%）。

ii ストレス（図 39）

全体的に「会議等で発言しにくいと思うこと」と回答した割合が上昇（48.1%→56.5%）しており、なかでも職員系男性の上昇が目立った（43.1%→52.8%）。また、「職場に何でも話せる人がいないと感じること」は職員系男女と教員系男性で、「今の仕事を辞めたいと思うこと」と「性別によって異なる処遇があると感じること」に対する回答は、職員系男女と教員系女性の割合が上昇した。これら項目のうち、職員系女性の「職場に何でも話せる人がいない」（37.4%→48.1%）、職員系男性の「性別によって異なる処遇があると感じる」（38.5%→53.8%）は10%以上の顕著な増加がみられた。また、「出勤したくないと感じること」は職員系女性のみで上昇した（50.0%→55.0%）。

④両立のために必要なこと（図 48）

男女とも仕事と家庭を両立させていくために必要と考えられる14項目のうち、12項目で肯定する割合が上昇したが、「性別役割分担の意識を変えること」（76.9%→81.3%）、「労働時間の短縮」（78.9%→86.1%）、「休業中に自宅で仕事を継続できるしくみ」（74.5%→84.2%）、「学内委員会等の負担軽減」（78.4%→86.3%）を肯定する割合は5%以上、増加した。特に「性別役割分担の意識を変えること」について「そう思う」と強く肯定する回答の増加が顕著であった。

(3)まとめと今後の課題

本学は、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「山形大学男女共同参画推進宣言」を公表し、2010年6月には「山形大学男女共同参画基本計画」を策定した。これ以降、2009年2月に設置された男女共同参画推進室を中心とし、全学をあ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・バランスの実現に取り組んできた。冒頭に述べたように、今回の第6回調査は、2009年10月に実施された第2回調査と比較することにより、「山形大学男女共同参画基本計画」に基づく取組みの成果と課題を明らかにすることを第一の目的としている。同時に、2010年の「山形大学男女共同参画基本計画」（以下、「基本計画」と略記）策定以降に現れたダイバーシティの促進という新たな課題に対する現状分析を目的としている。

ここでは、以上の目的に照らして、第6回調査のまとめと課題の抽出を行う。

1. 男女共同参画に対する意識

本学教職員の男女共同参画に関する意識は各段に向上した。国の法律や施策、および本学の取組みに対する周知度が高まっただけでなく、固定的な性役割分担意識が低下した。また、日本の女性研究者の少なさに気づく教職員が増え、生育環境が性別によって異なることがその背景にあるという理解も増進した。すなわち、基本計画における「基本方針5 男女共同参画への意識の促進」について、成果が得られたと考えられる。さらに、多様性確保に対する高い理解を示していることから、本学の教職員は男女共同参画を含むダイバーシティに対してきわめて意識が高いといえる。

しかしながら、男女共同参画やダイバーシティを推進する具体的な取組みに対する意識は、理念的な理解ほどには高くない。女性教員を増やす具体的な取組みである諸項目（女性学生割合に見合う女性教員の確保、採用の候補となりうる女性に声をかけること、女性限定公募の実施）を肯定する教職員は、一般論に対する割合より低い。しかし、本学の女性教員割合はいまだ10パーセント台であり、「基本方針1 教職員（教員及び職員）等の男女機会均等の実現・格差の是正」が実現していない。本学における実効性のある男女共同参画を推進するために、何らかの具体的手立てを施す必要性に対する理解を深め、実施可能な方法を検討することは喫緊の課題である。

2. 仕事と家庭生活の両立

本学が、女性が働きやすい環境に変わってきたと認識する教職員が増えた。とりわけ、当事者である女性教職員が働きやすさや育児休業を取得しやすい雰囲気があると考えているだけでなく、実際に女性教員の教育研究活動が活発になった。これらは、男女共同参画を推進するためのワーク・ライフ・バランスの実現に向けた各種制度の導入や施設設備の整備等に取り組んできた果実と考えられ、「基本方針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」が実現しつつあると考えられる。

その一方で、育児や介護を必要とする家族がいる教職員がそれらに費やす時間は長時間化して

おり、特に女性の負担が大きくなっている。この傾向は女性職員に顕著で、仕事を行う際の障害として家事や育児・子どもの教育をあげる割合や、家事や育児・介護で疲れて仕事をやろうという気持ちになれないとする割合の悪化等にも表れている。また、女性教員の配偶者やパートナーがいる割合は、依然として男性より相当低い。女性職員では仕事と家庭の両立困難が、女性教員では仕事か家庭かの二者択一が迫られるキャリア選択が、解消していないといえる。したがって、これまでの基盤整備を土台としつつ、より積極的な取組みの検討が必要である。

3. 男性の仕事と家庭の両立

ただし、ワーク・ライフ・バランスの困難に直面している男性も多い。特に教員に顕著で、家族と過ごす時間と仕事の時間配分や、家にいても仕事のことが気になる等、仕事と家庭の両立に困難を抱えていることがうかがえる。

ワーク・ライフ・バランス実現のため、本学においても長時間労働の是正等、働き方の見直しや事務組織の再編が進められてきた。実際に、忙しすぎると感じたり、主となる仕事と関係ない仕事の仕事・研究を行う際の障害と感じたりする教職員は減る等の改善傾向がみられた。

しかしながら、主として職員の間で、今の仕事を辞めたい、職場になんでも話せる人がいない、性別によって異なる処遇があると感じることが増加している。これらに加え、男性職員においては、発言しにくくなったと感じる割合が上昇する等、職場に対するネガティブな捉え方が高まっている。こうした傾向は、女性が働きやすくなったというポジティブな意識が高まっているのと対照的である。本学の男女共同参画の推進のためには、職種や性別を問わずワーク・ライフ・バランスが推進されなくてはならない。これまでは基盤整備の段階にあったため、女性教職員の両立支援が重視されてきたが、今回の調査で明らかになった男性教員や男性職員の現状を踏まえれば、男性のための男女共同参画の推進も今後の重要課題と考えられる。

本学が、地域に根ざし世界をめざす大学として、多様な価値観に基づく教育・研究を推進し、県内はもとより、東北地区、さらには全国の中にあって模範となる「男女共同参画」の実現された大学となるように、男女共同参画を一層推進することを宣言（「山形大学男女共同参画推進宣言」）して10年が経過した。今回の調査結果が示したのは、これまでの取組みにより、本学の男女共同参画が地ならしの段階を終えようとしていることであろう。今後も、高等教育・学術研究の機関としての本学が、男女平等という社会的価値の推進者としての学術的・社会的な役割と責任を果たすため、男女共同参画推進室等を核として、全学的に取り組むのはもちろんのこと、地域社会等との一層の連携（基本方針8）が望まれる。今回の調査結果を踏まえ、より実効性のある「第二次山形大学男女共同参画基本計画」を策定する必要がある。

3 資料

3-1 調査票

男女共同参画に係るアンケートのお願い

平成30年7月2日

山形大学男女共同参画推進室 室長（理事） 阿部 宏慈

山形大学は、平成21年に男女共同参画推進室を設置し、平成22年に策定した「山形大学男女共同参画基本計画（平成31年度まで）」により、男女共同参画推進委員会を中心に男女共同参画を推進してきました。この間、文部科学省「女性研究者支援モデル育成事業」（平成21～23年度）や「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業」（平成27～32年度）の採択を経て、充実を図ってきたところです。

今回、本学の男女共同参画の現状を把握し、これまでの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。結果は、シンポジウムでの報告や男女共同参画基本計画（第2次）の立案等、本学の男女共同参画推進のために活用します。

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。

教職員（大学教員、研究員、事務系職員（施設系・図書系を含む、教室系技術職員・教務職員、技能系職員、医員及び研修医、その他）

*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、大学院生を対象とする調査は、次年度以降に別途行います。

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、上記の目的以外で使用されることもございません。お忙しい中、大変申し訳ありませんが、ご協力をお願いいたします。

入力期限： **7月31日（火）17時まで**

問合せ先： 山形大学男女共同参画推進室

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

電話： 023-628-4937（内線 4937）

委託業者： 株式会社日本リサーチセンター（東京都中央区日本橋本町2-7-1）

I. はじめにあなたの仕事についてうかがいます。

【全員の方に】

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（社会文化システム研究科）
- 2 地域教育文化学部（地域教育文化研究科・教育実践研究科・養護教諭特別科）
- 3 理学部（理工学研究科（理学系））
- 4 医学部・医学部附属病院（医学系研究科）・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・有機材料システム研究推進本部）・国際事業化研究センター・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室
- 7 学士課程基盤教育機構
- 8 法人本部・監査室・男女共同参画推進室・東北創生研究所・COC 推進室・小白川キャンパス事務部・保健管理センター

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つお選び下さい。

- | | | | |
|-----|---|-----------------------------|----------------|
| 教員系 | 1 | 大学教員・研究員 | |
| 職員系 | 2 | 事務系職員（施設系・図書系を含む） | 3 教室系技術職員・教務職員 |
| | 4 | 技能系職員 | |
| 医療系 | 5 | 医員及び研修医 | |
| その他 | 6 | 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（ ） |

【Q2(1)で大学教員・研究員（「1」）と回答した方にのみQ 3～Q 5を表示させる）】

【Q2(1)で「2」～「6」と回答した方にのみQ 6を表示させる）】

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（平成 29 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（平成 29 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（平成 29 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（平成 29 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（平成 29 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. 夏休み等長期休業中の大学での勤務	1 あり 2 なし	→	B. 夏休み等長期休業中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. 学生の研究指導の受け持ち	1 あり 2 なし	→	E. 学生の研究指導の時間数	平均 週【 _____ 】時間

(3) 学内外の会議・委員会等について、昨年度（平成 29 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（平成 29 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. 平成 29 年度学内外の会議・委員会等への出席	1 ある 2 ない
B. 平成 29 年度出張、学術誌への論文掲載	1 ある 2 ない

(4-1) 昨年度（平成 29 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（平成 29 年度）の学内外の会議・委員会等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（平成 29 年度）の出張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) 大学での勤務日数、担当授業のコマ数	
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。

- | | 1 | 2 | 3 | 4 |
|-------------------------------|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| A. 子どもの世話は夫婦で協力して行うべきだ・・・ | 1 | 2 | 3 | 4 |
| B. 結婚は女性にとって不利になることが多い・・・ | 1 | 2 | 3 | 4 |
| C. 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 |
| D. 夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ・・・ | 1 | 2 | 3 | 4 |
| E. 日本の大学は女性の教職員が少ない・・・ | 1 | 2 | 3 | 4 |
| F. 本学の女性教員はもっと増えてもよい・・・ | 1 | 2 | 3 | 4 |
| G. 本学は女性が働きやすい環境が整っている・・・ | 1 | 2 | 3 | 4 |
| H. 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 |
| I. 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 |

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。

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

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。

- | | 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. 他の国立大学で実施している女性に限定した公募を本学も実施した方がよい・・・・・・・・・・・・・・・・ 1 ——— 2 ——— 3 ——— 4
- H. 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
- I. 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
- J. 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
- K. 本学の男女共同参画は進んできている・・・・・・・・ 1 ——— 2 ——— 3 ——— 4
- L. 本学の男女共同参画は地域や他大学との連携が必要だ 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つお選びください。

- | | よくある | ときどき | あまり | まったく |
|------------------------------------|------|------|-----|------|
| | | ある | ない | ない |
| A. 会議等で発言しにくいと思うこと・・・・・・・・ | 1 | 2 | 3 | 4 |
| B. 性別によって異なる処遇があると感じること・・・・・・・・ | 1 | 2 | 3 | 4 |
| C. 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 |
| D. 職場に何でも話せる人がいないと感じること・・・・・・・・ | 1 | 2 | 3 | 4 |
| E. 学生に対応する時間が増えたと感じること・・・・・・・・ | 1 | 2 | 3 | 4 |
| F. 学内のインフォーマルな付き合いを負担に感じること・・・ | 1 | 2 | 3 | 4 |
| G. 忙しすぎると感じること・・・・・・・・ | 1 | 2 | 3 | 4 |
| H. 出勤したくないと感じること・・・・・・・・ | 1 | 2 | 3 | 4 |
| I. 今の仕事を辞めたいと思うこと・・・・・・・・ | 1 | 2 | 3 | 4 |

Q10. 【職場環境】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 | |
| 6. 研究や業務時間が十分とれないこと | |
| 7. 研究や業務を補助する人がいないこと | 8. 女性（男性）であるための差別 |
| 9. 妊娠・出産 | 10. 育児・子どもの教育 |

11. 介護・看病
 12. 家事
 13. 家族の人間関係
 14. 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。

	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. 男女共同参画社会基本法(平成 11 年 6 月)	1	—	—	2
C. 女性活躍推進法（平成 27 年 8 月）	1	—	—	2
D. 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
E. 男女共同参画推進室の設置（平成 21 年 2 月）	1	—	—	2
F. 山形大学男女共同参画基本計画（平成 22 年 6 月）	1	—	—	2
G. 管理職の女性割合を平成 33 年度までに 20%以上とする数値目標を掲げていること	1	—	—	2
H. 全学で夕方 5 時以降の会議の原則廃止	1	—	—	2
I. 各学部・各キャンパスにおける学長・学部長とのワークライフバランス懇談会	1	—	—	2
J. 育児短時間勤務	1	—	—	2
K. 休業中の代替要員の確保	1	—	—	2
L. 小白川キャンパス保育所の開設（平成 26 年 4 月）	1	—	—	2
M. ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業の採択（平成 27 年～）	1	—	—	2
N. 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
O. 飯田キャンパス病児保育室の設置（平成 29 年 1 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	—	—	—	—	—	—	—	4
B. 仕事中心の考え方を変えること	1	—	—	—	—	—	—	—	4
C. 職場の雰囲気を変えること	1	—	—	—	—	—	—	—	4
D. 上司の理解	1	—	—	—	—	—	—	—	4
E. 労働時間の短縮	1	—	—	—	—	—	—	—	4
F. 休業中に自宅で仕事を継続できるしくみ	1	—	—	—	—	—	—	—	4
G. 休業中の経済的支援	1	—	—	—	—	—	—	—	4
H. 学内委員会等の負担の軽減	1	—	—	—	—	—	—	—	4

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。

育児の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。

育児の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。

介護の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。

介護の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

Q18. 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・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 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

Q19.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（H22～26年度）の結果報告は、男女共同参画推進室のホームページ（http://www.yamagata-u.ac.jp/kenkyu/danjo/modules/report/index.php?cat_id=1）で公開しておりますのでご覧下さい。

③-2 自由回答

アンケート最後の自由回答について、貴重な声であるためなるべく省略せず回答のままを掲載する。ただし、同内容の回答が複数ある場合や内容が読み取れない場合、個人を特定できるような内容については省略した。

(1) 採用・昇進・女性教員比率についての意見

①採用について

- ・教員募集する際に、年齢や性別にかかる条件を特記するのは、問題があると思う。
- ・女性を優先的に採用するポジティブ・アクションは有効かもしれないが、あくまで短期的措置とする必要がある。性別に無関係にあくまで研究・教育能力を評価基準とすべきで、ポジティブ・アクションの継続は将来的に大学の競争力低下へ繋がると考えている。長期展望に立って、教育を通して能力の高い女性研究者を積極的に増やすことが重要と思う。一時的な「数」だけに注目すべきではない。

②昇進について

- ・能力のある女性は年齢を問わずどんどん登用してほしい。同時に、能力のない女性を「登用」するのはやめてほしい。
- ・管理職への昇任を希望しない女性もいると思うので、組織的な目標達成のためだけに女性管理職の割合を増やすようなことがないようにしていただきたい。性別関係なく、管理職に適した人材を選出すべきと考える。
- ・キャリアアップや幹部を希望する女性教職員がその機会を得られるように整備していくことが重要であり、将来、昇任や幹部就任を希望する女性教職員がどの程度いるのかを把握しないと、意味のある数値目標はできないのではないかと。

③その他人事関係について

- ・子育てが大変なときに、主人が人事異動により単身赴任になりました。意向調書に書いても配慮されず、自分も異動で新しい環境での業務に心身ともに疲れ果てました。せめて子どもが義務教育期間中は人事異動を考慮してほしいです。ワークライフバランスは絶対無理です。

(2) 人員不足・業務量についての意見

- ・人員削減を進める一方で、業務が減ることにはないために現状休暇が取りづらい環境にある。
- ・女性の雇用拡大や、再雇用にはとても賛成ですが、家事で定時に帰宅する女性職員の残っていた仕事のしわ寄せや後処理を、我々男性職員がいつもしなければならぬ体制を変えてほしいです。我々も家庭に戻りたいのに、泣く泣く「サービス残業」をしている現実があります。
- ・勤務している部署には女性が多いこともあり、子供の学校行事や病気等で休むことにも理解があり、大変助かっています。ただ、職員数が最小のため、急な休みがあると、行事等

の際には業務に支障がでる場合もあると危惧しています。

- ・ワークライフバランスとはいうものの、仕事の量は減らないまま職員は削減され続け、所属する部署によっては残業しなければ仕事が成り立たないところもあり、さらに自分で仕事の量を調節できるわけでもないため、全ては運次第というふうを感じる。自分ではどうにかしたいと思っていてもどうにもできないと感じることも多い。

(3) 妊娠・子育て支援についての意見

- ・育児復帰支援の使用制限が厳しい。特に、研究会参加の交通費は報告するときのみなど。産休、育休前に報告担当者になることを決めていないと復帰後の年度に報告はできないので、研究会参加の交通費と使うことはほぼ不可能。
- ・少子化対策とも関連するが、夫婦で家事だけでなく、子育ての喜びを共有できるシステムをつくる必要がある。
- ・育児休業復帰後をサポートする仕組みができれば良いと思う。
- ・子供を産みやすくなる環境づくりまで踏み込んで取り組むべき。

(4) 職場の慣行、雰囲気、労働環境についての意見

- ・特に女性の研究者の育成は、大学としては大事。ただし、本大学自体、女性に限らず、研究者を育成するシステムになっていないことは残念。
- ・女性職員が多い職場であるが、インフォーマルな会合（酒が提供されるような会）への暗黙の参加強要があり、働きにくい。また、敷地内の喫煙スペースがあり、受動喫煙被害が心配である。
- ・独身の際、研究や仕事の面で男女の格差を感じることはありませんでした。夫も山形大学職員ですが、結婚し特に子供が産まれてから、家事育児に割く時間の差が大きく、妻である私に十分に仕事や研究の時間が与えられないと感じます。男性側はその気がない、前例がない、上司など周囲の理解がないなどの理由で定時の帰宅ができません。研究に関わる場合、ある程度の時間が必要なのは理解できますがそれは妻も同じです。共働きの夫婦などで、山形大学男性職員の育児休暇義務化や働き方改革を求めます。
- ・男女を問わず、若手研究者の研究環境を改善してほしい。スペースが少なすぎる。
- ・働き方の改革（時短）を進めてほしい
- ・学童一時保育は小白川キャンパスのみになっているが、他のキャンパスでも実施してほしい。

(5) アンケートについての意見

- ・どのような目的で聞いているのかわかりにくい設問が前半の方に多くあるのは回答する際のハードルになっていて残念なことです。詳細な回答内容から回答者の特定が可能なように思いますし。

- ・多様性と言いつつ、このアンケートの質問そのものが多様性に欠けてはいないでしょうか。プライベートは家族と限定されている気がしますし、男女のパートナー像が前提されています。正直、自分の問題ではないことについて答えている感がありました。
- ・アンケートを企画・実施、改善に向けていくことは素晴らしいと思いますし協力も致します。選択回答式でしたが、問の内容を今まで深く考えたことがないので大半は「わからない」が当てはまりました。しかし回答しないと次に進めないシステムで、実際は次の頁に進むため、無理矢理選択した回答です。

(6) その他男女共同参画等についての意見

- ・男女共同参画に関するイベントなどについて、そろそろ女性教員だけを動員するのではなく、とりわけ年配の男性教職員を動員するようにしてはどうか。一番意識を変える必要のある世代だと思う。今のやり方では、単なる「アリバイ」としか思えない。
- ・男女共同参画室に既婚で子育て経験のある女性職員を増やした方がよい。
- ・研究支援員制度を利用させてもらっています。とてもありがたく、感謝しています。今後も継続して利用させていただきたいです。
- ・男女と謳っておきながら、むしろ男性側が差別されているのでは。この大学の取り組んでいることの多くに不信感を持っている。
- ・今回のアンケートのように、もっと気軽に意見が言えるシステムや場を作って欲しい。どこに言えばいいのかわからない。
- ・もっと大学内部に男女共同参画を浸透させ、皆様の考え方を変えていく必要があります。
- ・大学改革、改組、外部プロジェクト等により、新しい仕事が恒常的に増え続けている。変化の激しい安定しない労働環境の中で、制度が追いついていかない部分が多い。また、それらの対応が落ち着かない内に次々課題が生じている。また、先進的な取組に邁進する中で、不祥事が絶えず、アクセルとブレーキを両方踏んでいるように感じる。男女共同参画は、信頼ある人間関係と落ち着いた職場環境の中で達成されるものと感じている。選択と集中は今後の大学経営の中で必須のことと考えるが、矛盾無いように取り組んでいきたい。
- ・本学で取り組んでいる男女共同参画推進の実態が伝わってこない。
- ・男女共同を掲げる活動で思うことは、女性向けの対策は多くあると思うが、男性向けの対策は少なく、逆に一例ではあるが「何故男性は育休などを取らないのか？」と押しつけを感じる様対策が多いと感じる。また、女性職員との意見交換の機会を以前得た時の感想では、思っていたほどに女性職員は男女共同参画に対して不便とっていなかったのは驚きだった。組織が考えるニーズとシーズが、現場のニーズと本当に一致しているのか？外部のマネではなく、大学独自のニーズを拾い上げる必要がある時期に来たのではないのでしょうかと思います。
- ・男女共同参画推進の本質とは別の話になってしまいますが、「男女」と性別を前面に出すことで、セクシャルマイノリティ（トランスジェンダー等）の方々が悩みやもどかしさを

持っている事例を耳にします。セクシャルマイノリティの方々のことも意識した、ダイバーシティの観点での取り組みもご検討頂きたいです。

- ・推進室の存在意義、意図が不明確。室を置きどのような実績があったかわからない
- ・社会的にはダイバーシティという概念が普及しつつあり、大学もそれに伴って女性の参画や国際化等を推進しつつあるものの、個々の教職員のレベルにおいてはまだ意識が低いのが現状であると思う。男女共同参画含めダイバーシティの重要性について本学の教職員が理解を深める機会を設けたり、幹部の教職員を対象とした研修を行う等して、教職員のダイバーシティに関する意識の底上げを図ることが重要だと思う。
- ・ダイバ事業などで進んだ面もあるが、どこか空回りしている感じもある。根本的原因が突き止められていないのかもしれない。実際、女性教員はそれほど増えていない（定着していない）。
- ・正職員はもちろんのこと、短時間勤務職員に対しても何らかのサポートがあるといいと感じております。
- ・男女共同推進にかかわらず、キャンパス間に格差がありすぎる。小白川キャンパスや米沢キャンパスと比べて鶴岡キャンパスの複利厚生はひどすぎるので改善すること。また、学長理事ら役員の現場を無視したトップダウン管理が本学の健全性を損ねているので教授会等を中心としたボトムアップの管理運営体制に戻すことが最善である。
- ・男女共同参画推進関係の業務が学内で増えていることは、いいことの反面、少ない女性教職員が会議、セミナーや委員等にかかり出されることが多い。女性に限らず男性も同様に参加しなければ、意識の浸透は無理だと思う。

