

1、平成 22 年度男女共同参画に係るアンケート結果

ダイジェスト 2011 年（平成 23 年）3 月山形大学男女共同参画推進室

調査概要

- 調査名： 平成 22 年度「男女共同参画に係るアンケート調査」。
- 調査対象： 山形大学の全ての常勤教職員、定時・短時間勤務職員、
修士課程以上の大学院生（3863 人配布、有効回答数 1862 人、回収率 48.2%）。
- 調査時期： 2010 年（平成 22 年）10 月～11 月。
- 配布と回収： 学内便で配布・回収。
- 調査内容： 仕事について、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について、
生活について、調査項目は Q1 から 25 まで。

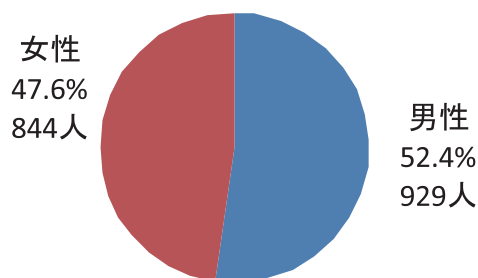
まとめ

- ・教職員を取り巻くワークライフバランスの意識や状況は、徐々に、改善または変化しつつある。ただし、引き続き仕事が忙しく、ワークライフバランスに何らかの不満を感じている人が多い。
- ・一方、職種、性別、家族の状況等によって、課題は多様であるため、それらに対応したきめ細やかなシステム面の整備が必要である。システム面の整備と共に、職場の同僚や上司の意識改革・雰囲気改革により解決できる面も多い。
- ・山形大学の大学院生で大学等の研究者を目指す人は多くない。そのため、今後本学で女性研究者を増加させるためには、他大学の大学院からの女性研究者の応募を増やし、採用した研究者の定着を図る必要がある。
- ・男女共同参画推進室の取り組みは、大学内に着実に浸透してきている。ただし、職種によって周知度に差があり、PR 不足を示す意見が見られるため、本アンケート結果の公表や支援プログラムの周知徹底を継続して行っていく必要がある。

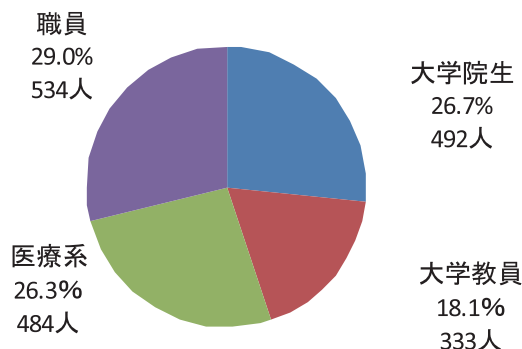
回答者のプロフィール

- ・回答者のうち、男女割合は、ほぼ半数である。
- ・大学院生・大学教員・医療系・職員の職種 4 分類では、ほぼ 4 分の 1 ずつである。
- ・所属キャンパスでは、飯田が半数近くであり、米沢、小白川、鶴岡、松波と続く。
- ・世代では、大学院生では若い世代の男性、医療系では若い世代の女性が多いため、全体としては比較的若い世代の回答者が多い。平均年齢は女性 35.4 歳、男性 35.5 歳である。職種別では、大学院生 23.4 歳、医療系 33.4 歳、職員 41.8 歳、大学教員 45.2 歳である。

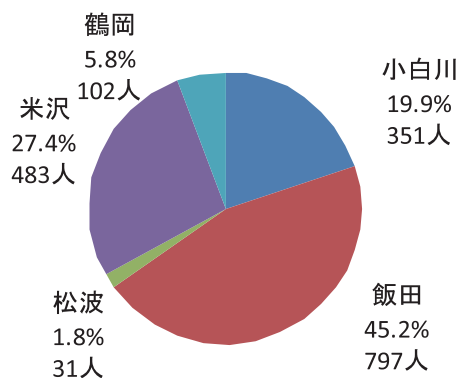
性別 (無回答89人)



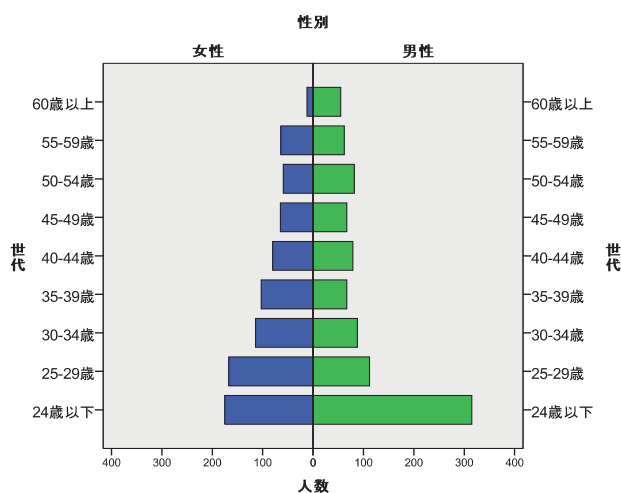
職種4分類



所属キャンパス



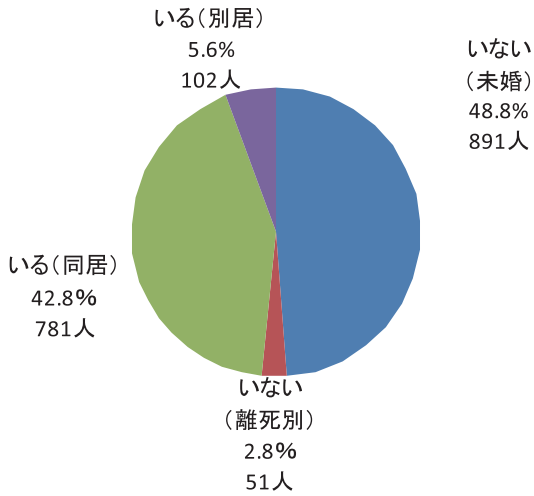
男女別の世代分布



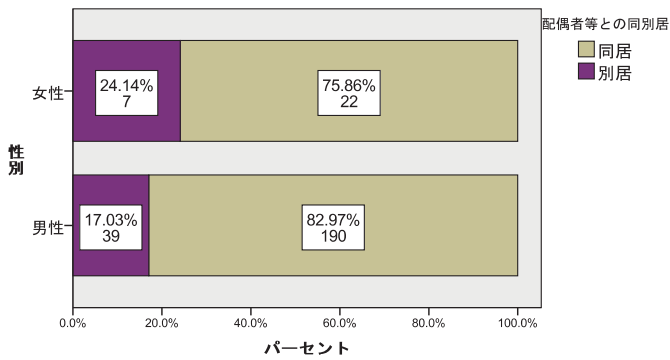
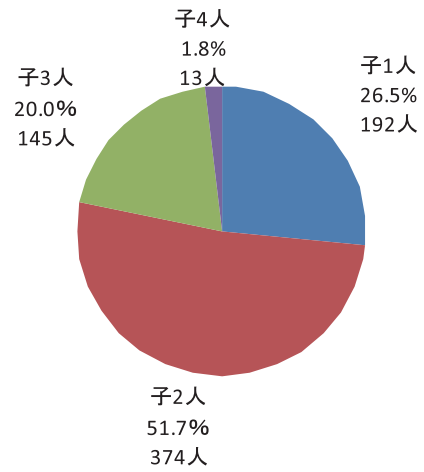
ライフについて

- ・ 配偶者・パートナーがいる人といない人は、ほぼ半数である。
- ・ 子どもを持つ人は、質問に回答した 1798 人中 729 人で 40.5%であった。子ども 2 人という人が最も多く (51.7%374 人)、その後 1 人、3 人と続く。平均子ども数は 1.97 人。
- ・ 配偶者等との別居が、大学教員で他職種よりも多い (女性 : 24.1%、男性 : 17.0%)。また、大学教員では研究者カップルが多い (配偶者の職業が研究職 : 女性 38.5%)。
- ・ 家事・育児・介護は、女性が長時間担う傾向がある (常勤カップルでも同様)。育児の担い手は、女性では保育所・幼稚園・学童保育。それを祖父母が補完している。一方、男性では配偶者 (妻) が主な育児の担い手である場合が大半を占める。
- ・ 子どもが病気の際に必要なサポートでは、病児・病後児保育や業務の代替者などシステム面での整備と共に、「育児を理由に休める職場の雰囲気」が必要と考えられている (44.8%)。

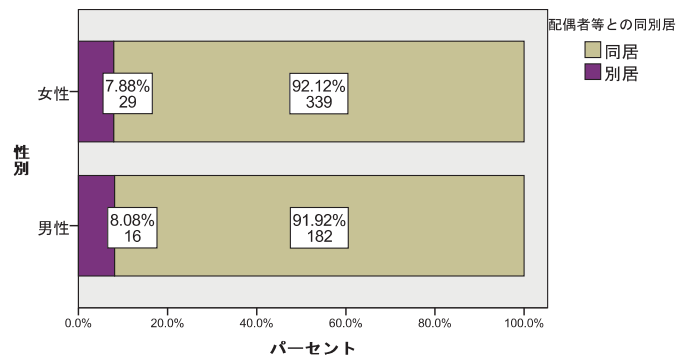
配偶者・パートナーの有無



子ども数

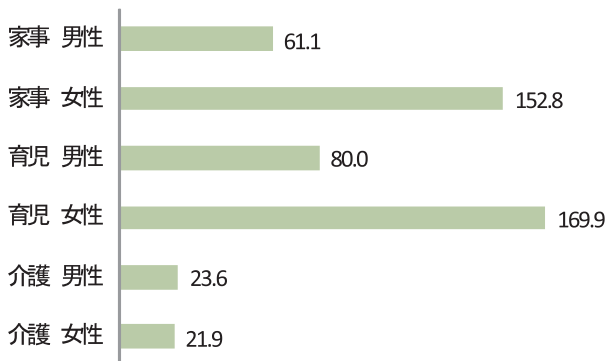


配偶者等との同別居（大学教員）

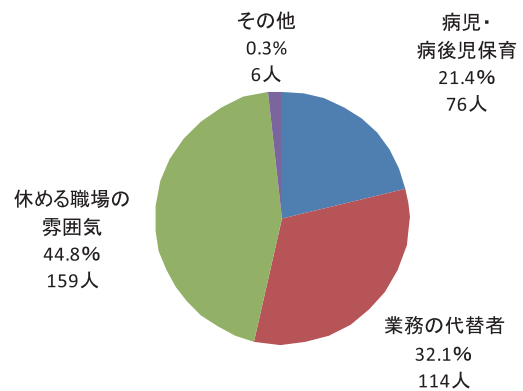


配偶者等との同別居（医療系と職員）

常勤カップル 家事等の平均時間(平日・分)



子どもが病気の際に必要なサポート



ワークについて

- ・大学教員の平均キャリア年数は、女性が10.3年、男性が14.5年、合計13.9年である。
- ・キャリア年数などを反映して、男性では教授・准教授など高い職位の人が過半数をしめ、女性では、講師・助教など低い職位の人が過半数を占めている。
- ・仕事上のストレスの経験：

「A忙しすぎる」と感じる人が、全ての職種・性別で多い。また、「B出勤したくない」、「C今の仕事・就学を辞めたい」、「D会議等で発言しにくい」では、特に医療系の女性で感じる人が多い。「E性別によって異なる処遇がある」、「F職場・学校に何でも話せる人がいない」は、比較的感じる人が少ない。ただし、Eについては、大学教員の女性で、男性や他職種の人よりも感じる人が多い。
- ・仕事上のストレスの経年変化（事業実施前との比較）

多くの項目で、経験の割合が減少しており、職場環境が改善していることがわかる。特に、「D会議等で発言しにくい」の女性、「E性別によって異なる処遇がある」の男女、「F職場・学校に何でも話せる人がいない」の女性で大きな改善がみられ、本事業の効果が見られる。

仕事上のストレスの経年変化（事業実施前との比較）

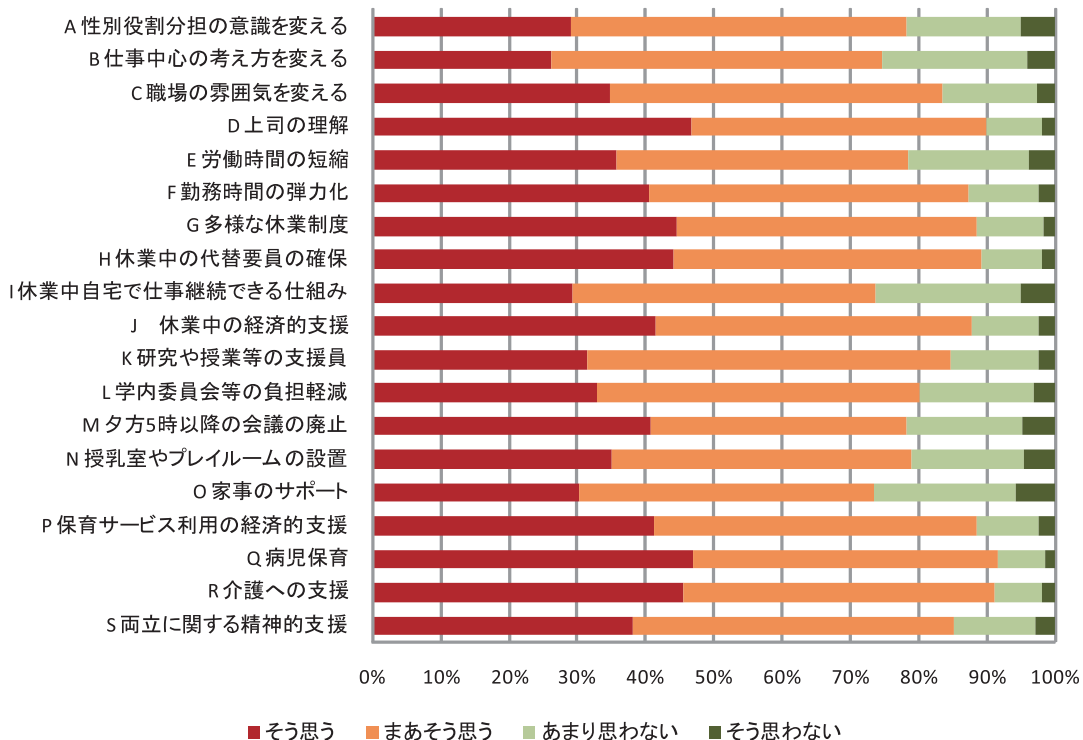
		事業実施前 平成20年度調査		全回答 者数	事業実施中 平成22年度調査		全回答 者数	経年変化 注1
A 忙しすぎる	女性	89.4%	808	808	85.2%	842	改善	
	男性	85.2%	815		80.6%	926		
B 出勤・通学したくない	女性	72.2%	805	805	68.0%	843	改善	
	男性	56.2%	813		53.0%	926		
C 今の仕事・就学を辞めたい	女性	58.8%	805	805	58.6%	842	変化なし	
	男性	36.9%	814		32.3%	926		
D 会議等で発言しにくい	女性	63.7%	791	791	54.0%	826	大きく改善	
	男性	46.2%	811		40.0%	924		
E 性別によって異なる処遇がある	女性	45.4%	802	802	35.5%	832	大きく改善	
	男性	42.9%	813		30.2%	927		
F 職場・学校に 何でも話せる人がいない	女性	42.6%	800	800	33.8%	842	大きく改善	
	男性	36.8%	810		30.8%	925		

注1： 0から2ポイント未満：変化なし 2から8ポイント未満：改善または悪化 8ポイント以上：大きく改善または大きく悪化した

ワークライフバランスについて

- ・仕事の阻害要因：「主となる業務と関係のない業務」や「研究・業務の時間が十分とれない」が上位。「女性（男性）であるための差別」や「家族の人間関係」は下位。職種によって、上位になる項目が異なる。また、女性では、家事等家庭面での項目が上位から中位になる一方、男性では、これらの項目は中位から下位となる。
- ・仕事と家庭を両立するための方策：全ての項目について要望が高い。また、どの項目も男性よりも女性の要望が強い。ただし、職種により要望が若干異なる。医療系の女性において「E労働時間の短縮」や「M夕方5時以降の会議の廃止」等に特に要望が強い。また、「H休業中の代替要員の確保」、「I休業中に自宅で仕事を継続できるしくみ」、「K研究や授業等の支援員の確保」については、女性の大学教員で要望が強い。

Q13 仕事と家庭を両立するために必要な方策



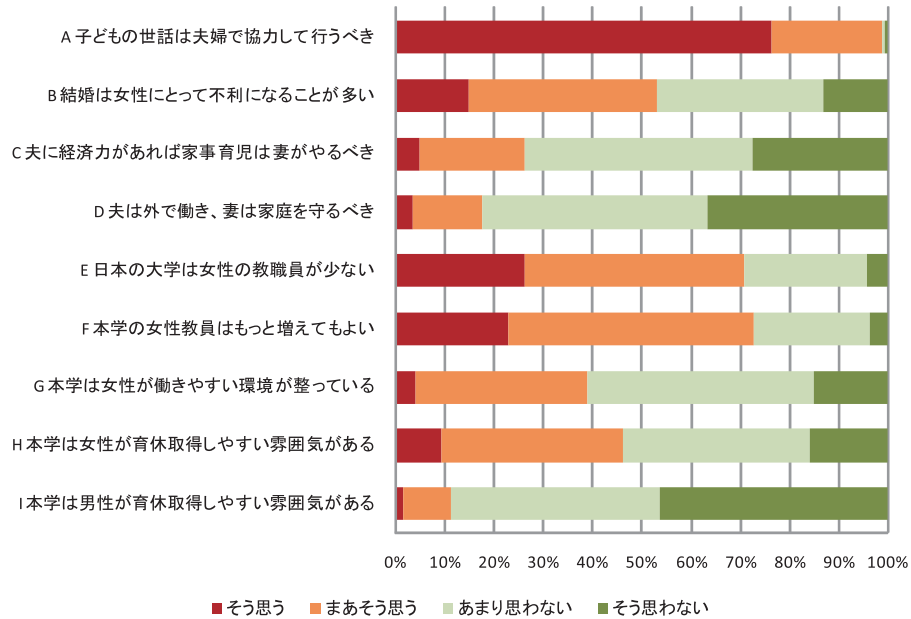
- ・ 仕事と生活の調和に対する意識：固定的な性別役割分業観を持つ人は多くなく、日本の大学全体、また本学でも女性の教員がもっと増えても良いと考える人が多い。
- ・ 一方で、本学で女性が働きやすい環境が整っている、女性が育休取得しやすい雰囲気があると感じる人は半数弱にとどまる。男性が育休取得しやすい雰囲気があるという人は、1割程度にすぎない。

・ 仕事と生活の調和に対する意識の経年変化（事業実施前との比較）

「G本学は女性が働きやすい環境が整っている」と「H本学は女性が育児休業を取得しやすい雰囲気がある」に、そう思う・まあそう思う、と答えた人が男女ともに増加。徐々に、女性が働きやすい環境や雰囲気ができつつある。

「E日本の大学は女性教員が少ない」と「F本学の女性教員はもっと増えてもよい」が女性では増加。女性の意識に変化があったことが分かる。ただし、男性では、E・Fでは事業実施前から数値が高いこともあり、大きな変化はみられない、または減少している。

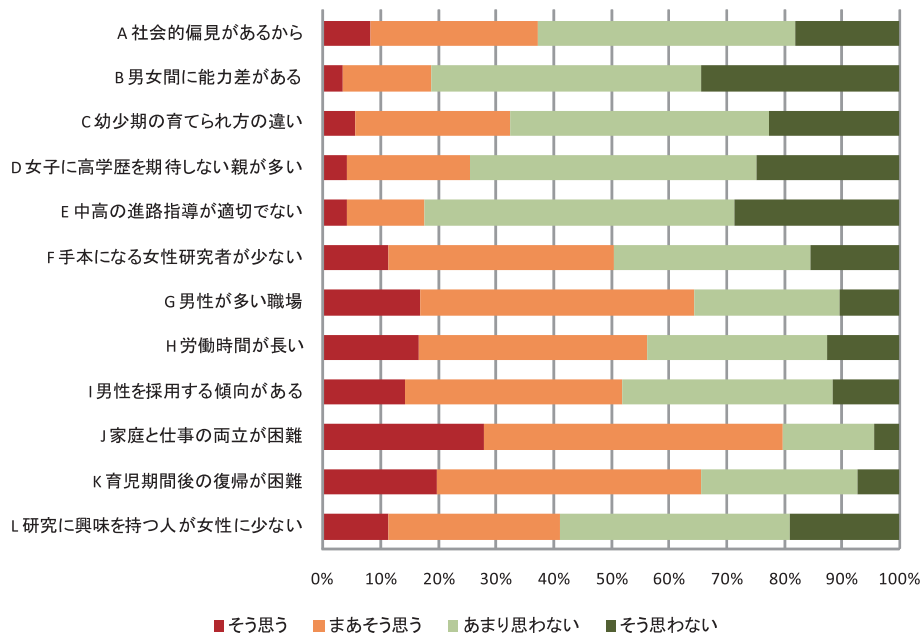
Q11 仕事と生活の調和に対する意識



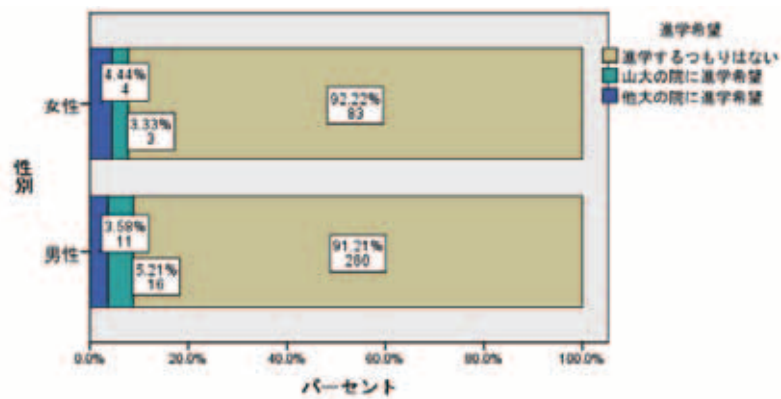
次世代研究者の育成

- ・ 女性研究者が少ない理由：
「J 家庭と仕事の両立が困難だから」、「K 育児期間後の復帰が困難だから」など職場環境の要因を考える人が多い。一方、社会・文化・教育などの要因、生物学的な男女差を理由として考える人は、職場環境の要因を考える人より少ない。

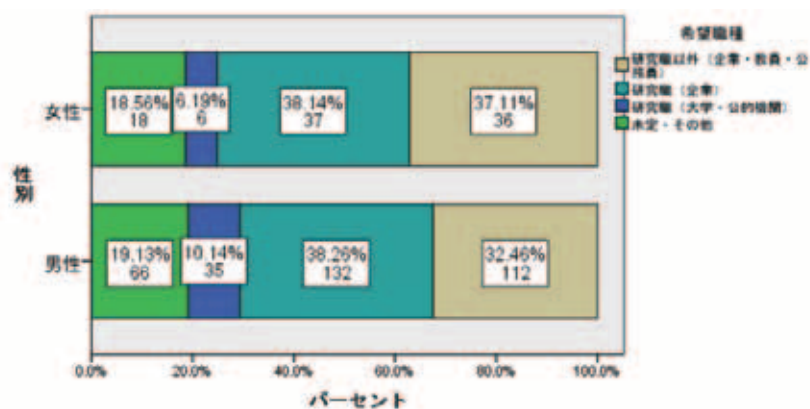
Q12 日本の大学で女性教員・研究者が少ない理由



- ・大学院生の出身地・出身大学：県内出身者が男女とも4分の1程度。出身大学・大学院は、大半が内部進学者であると推測される。
- ・修士課程後の進学希望（修士課程の学生）：博士課程への進学は希望していない人が9割以上である。その傾向に男女差は見られない。医・人文学部では、進学希望者がやや多いが、その他の地教・理・工・農学部では、9割程度の院生は進学希望をしていない。
- ・大学院修了後の希望職種：企業等の研究職が男女とも38%程度と最も多い。次に、研究職以外が続く。研究職（大学・公的機関）になることを希望している人は、男女ともに少数である（女性6.2%、男性10.1%）。



修士課程後の進学希望



大学院修了後の希望職種

取り組みの周知度

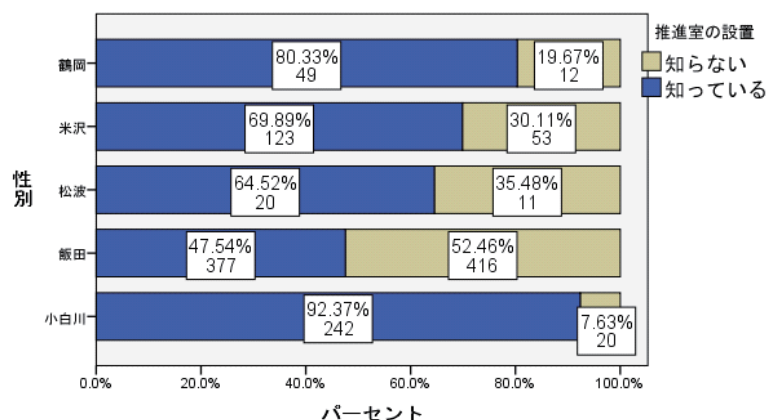
・法律や本学の取り組みの周知度：

「男女共同参画社会という言葉」（90.4%、ミッションステートメント 60%以上の達成）や、「男女共同参画社会基本法」など法律や国の取り組みについての周知度が高い。

山形大学の取り組みでは、「学長による山形大学男女共同参画推進宣言」等の早い時期に取り組みられたものについて、周知度が高い。一方で、特定の職種やキャンパスが対象の事業では該当する職種やキャンパス以外では周知度は高くない。

・キャンパス別の周知度：

推進室の周知度は、昨年に引き続き小白川と鶴岡キャンパスで高い。一方で、米沢キャンパス、松波キャンパスでも周知度が上がり、男女共同参画推進室の事業が浸透していることが分かる。



推進室の周知度（キャンパス別・大学院生を除く）

自由記述の分析

・男女共同参画の推進についての自由記述では、大きく分けて以下の3点があげられている。

- ①職場環境の改善に関する意見
- ②男女共同参画推進全般に関する意見
- ③本学男女共同参画推進室の活動に関する意見

最も意見の多かった①職場環境では、勤務時間と人員不足、休暇についての記述が見られ、職場環境の改善を求める声が高い。②男女共同参画推進全般では、山形大学においても男女共同参画の推進を望む意見の一方、男女共同参画推進への慎重な意見もある。③男女共同参画推進室の活動については、室の活動への理解を示す意見の一方、PR不足を示す意見が見られる。