

名古屋市立大学における
研究者の研究活動に関する調査
報告書

名古屋市立大学男女共同参画室

平成 24 年 3 月

はじめに

名古屋市立大学では平成 20 年に理事長直下の組織として男女共同参画室を設置し、教育・研究・雇用それぞれの場面における男女共同参画の推進に向けて活動してきました。中でも女性研究者比率の向上については、大学の第一期中期計画において「女性教員比率 20%をめざす」という数値目標を掲げ、ポジティブ・アクションの実施や学内保育所の設置・統合、子育てと研究の両立環境の整備等に努めてきました。平成 23 年 9 月には文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業」に採択され、女性研究者支援室を新設し、女性研究者に向けた支援を進めています。

本報告書は、平成 22 年 12 月から平成 23 年 1 月にかけて実施した「名古屋市立大学における研究者の研究活動に関する調査」の結果をまとめたものです。現在実施している「女性研究者研究活動支援事業」の支援内容は、この調査結果を参考として計画しました。具体的な調査結果の内容については本報告書をご覧いただきたいと存じますが、本調査により本学の女性研究者・男性研究者が抱える問題の一端を明らかにできたと考えています。

本調査にご回答いただいた皆様には、お忙しい中、調査にご協力いただきましたことを大変感謝しております。本報告書が、名古屋市立大学における今後の男女共同参画の推進はもちろんのこと、本学や他機関の両立支援制度の充実や職場環境の整備に役立つものとなれば幸いです。

平成 24 年 3 月

名古屋市立大学男女共同参画室

執筆者

山本陽子 (男女共同参画室副室長)
鈴木貞夫 (男女共同参画室室員)
黒野智恵子 (男女共同参画室室員)
佐藤洋子 (女性研究者支援室)

目次

| | | |
|----------------------------------|-----|----|
| 第1章 調査の概要と回答者のプロフィール | ・・・ | 5 |
| 1. 調査概要 | | |
| 2. 回答者のプロフィール | | |
| 第2章 単純集計結果からみる本学研究者の研究・教育・家庭生活 | ・・・ | 10 |
| 1. 研究者としてのキャリア | | |
| 2. 研究・教育活動 | | |
| 3. 就労環境 | | |
| 4. 家庭生活 | | |
| 5. ジェンダーや男女共同参画に関する意識 | | |
| 第3章 家事分担から見た配偶者の有無の男女差についての検討 | ・・・ | 31 |
| 第4章 男女別にみる研究活動の困難と要因 | ・・・ | 33 |
| 1. はじめに | | |
| 2. 研究環境・機会の面で抱える困難の男女差 | | |
| 3. ライフイベントと研究の両立 | | |
| 4. 子育て・介護と研究・教育の両立のために必要なニーズと課題 | | |
| 第5章 名古屋市立大学における教員の満足度の決定要因 | ・・・ | 46 |
| 1. はじめに | | |
| 2. 職場の満足度に関する分析 | | |
| 3. ワーク・ライフ・バランスの実現度の決定要因に関する分析 | | |
| 4. まとめ | | |
| 第6章 自由記述のまとめ | ・・・ | 54 |
| 資料：名古屋市立大学における研究者の研究活動に関する調査・調査票 | ・・・ | 58 |

第1章 調査の概要と回答者のプロフィール

1. 調査概要

(1) 調査の目的

名古屋市立大学における男女共同参画の推進のうち、特に研究における男女共同参画を推進し、研究者の研究環境・教育環境・雇用環境整備を図ることを目的に、以下の3点を明らかにするための調査を計画した。

- ① 名古屋市立大学で研究を行う男女研究者が抱える研究活動の困難とその要因を明らかにする。
- ② 女性研究者が出産・子育てと研究活動の両立のうえでどのような困難を抱えているのか、どのようなニーズを持っているのかを明らかにする。
- ③ ジェンダー・センシティブな大学教育に向けた教員研修の基礎資料とするため、教員のジェンダー観を明らかにする。

(2) 調査対象

平成22年12月時点で、本学で研究に従事する教職員819名を対象とした（常勤教員、医学部技術職員、研究医・研修医、特任教員、技術系パート職員）。常勤教員以外の職員については、自身で研究をしていると認識している者のみ回答を依頼した。

(3) 調査方法

各学部事務室、病院事務課を通して対象者に調査票を配布した。回収は専用の封筒を用い、各事務室に設置した回収ボックスに投入、または学内便で男女共同参画室事務局へ送付とした。

(4) 配布数・回収数

配布数は819票であり、各所属の内訳は表1-1のとおりである。

有効回収数は363票であり、配布数を分母にすると回収率は44.3%であった。

各所属の回収率（教員のみ）を見ると、薬学研究科では73.0%と高く、経済学研究科で27.9%と低い。その他の研究科は概ね5割台の回収率であった。

表 1-1 配布数、回収数、回収率について

| | 全体 | | | 教員 | | |
|-----------------|-----|-----|-------|-----|-----|-------|
| | 配布数 | 回収数 | 回収率 | 配布数 | 回収数 | 回収率 |
| 合計 | 819 | 363 | 44.3% | 532 | 264 | 49.6% |
| 医学研究科 | 337 | 222 | | 260 | 134 | 45.3% |
| 病院 | 233 | | | 36 | | |
| 薬学研究科 | 74 | 51 | | 63 | 46 | 73.0% |
| 経済学研究科 | 43 | 12 | | 43 | 12 | 27.9% |
| 人間文化研究科 | 43 | 22 | | 43 | 22 | 51.2% |
| 芸術工学研究科 | 29 | 16 | | 29 | 16 | 55.2% |
| 看護学部 | 36 | 21 | | 36 | 21 | 58.3% |
| システム自然科学 研究科 | 22 | 14 | | 22 | 13 | 59.1% |
| その他・無回答 | 2 | 5 | | | | |

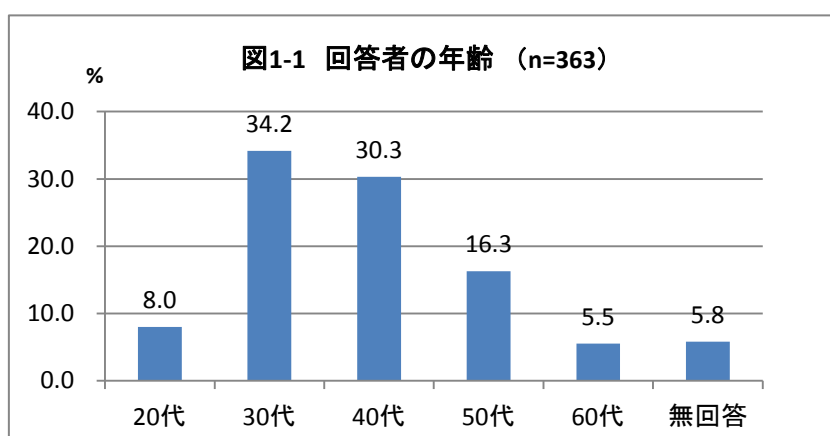
※ 教員には特任教員を含む。ただし配布数（教員）に病院の特任教員（研究医・研修医を含む）は含まない。

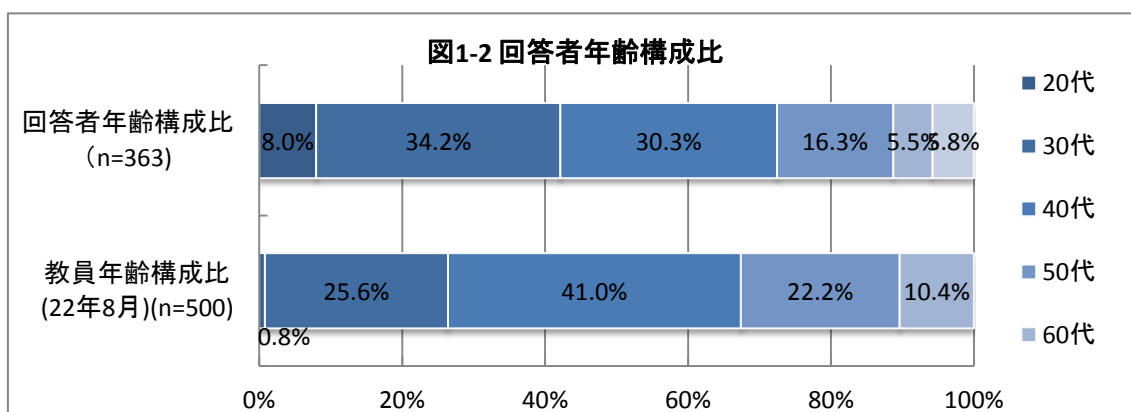
本人の申告による集計のため、回収数には病院の特任教員も含まれている可能性がある。

2. 回答者のプロフィール

(1) 年齢

本調査の回答者では 30 代が最も多く 34.2%、以下 40 代 30.3%、50 代 16.3%と続く（図 1-1）。教員の年齢構成比に比べると、30 代や 20 代といった若い層の回答が多い点の特徴である（図 1-2）。





(2) 性別

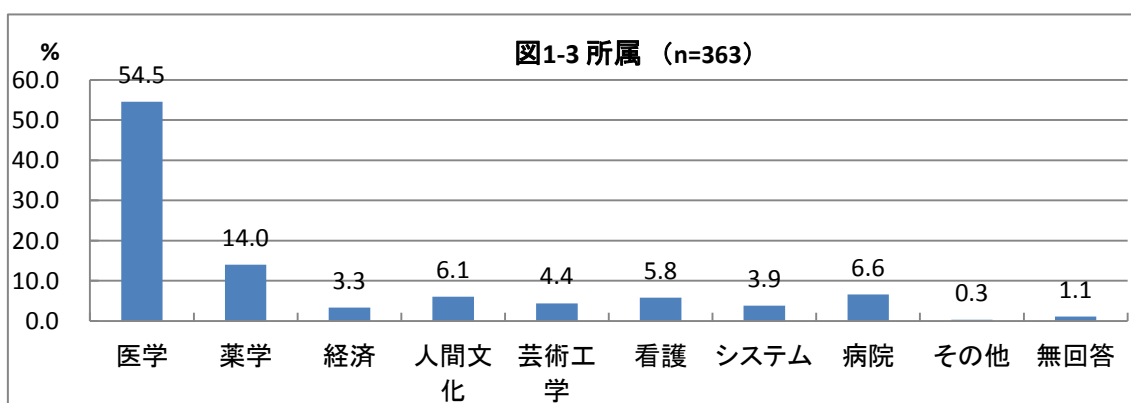
回答者の性別は、女性 32.8%、男性 66.4%である。教員に限定すると女性 25.8%、男性 74.2%と女性の比率は下がるが、それでも調査時点（22年12月）の女性教員比率 19.6%より高く、女性の回答が多い。女性研究者の関心が高かったことの表れといえよう。

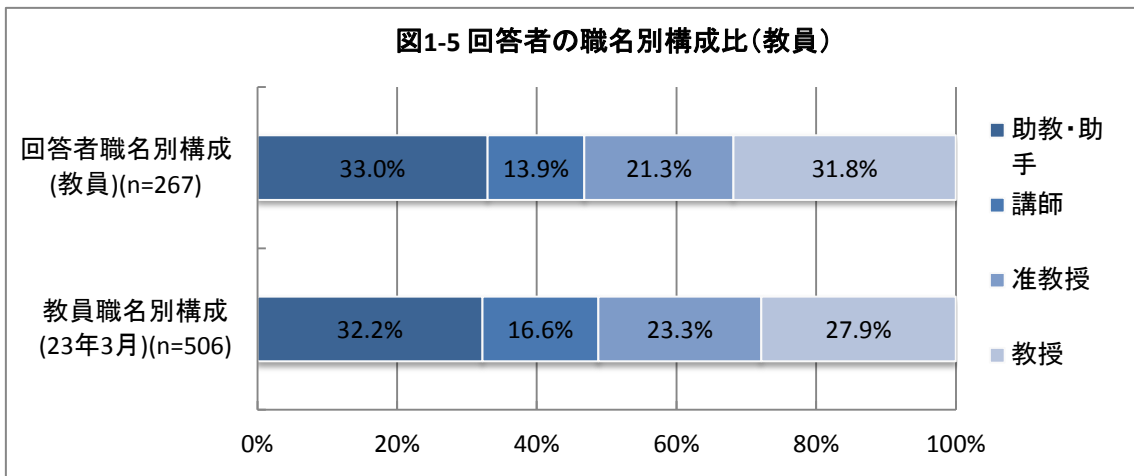
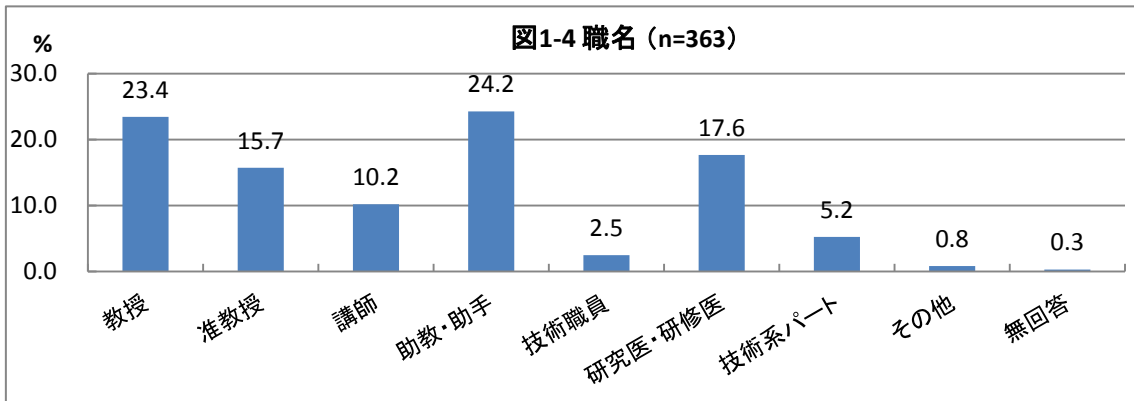
(3) 所属と職名

回答者の所属は、医学研究科が 54.5%と過半数を占める（病院所属の教職員も含む）（図 1-3）。

職名では、助教・助手が 24.2%と最も多く、以下、教授 23.4%、研究医・研修医 17.6%、准教授 15.7%、講師 10.2%と続く（図 1-4）。

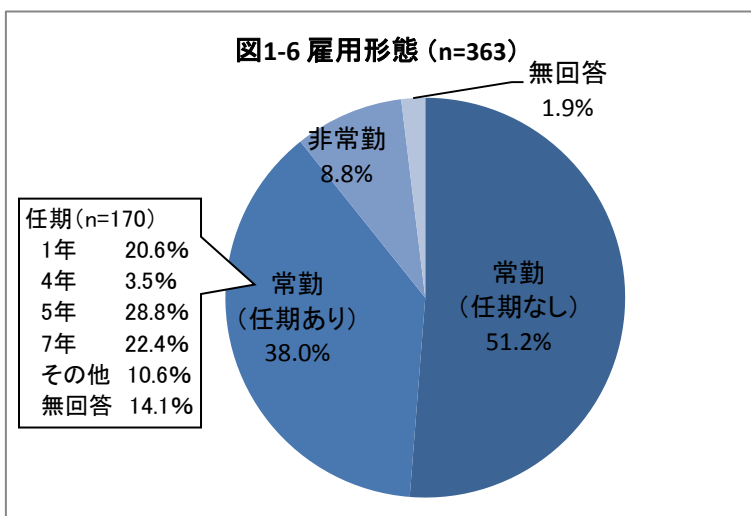
教員に限定して職名別の構成比を見ると（図 1-5）、教授の回答がやや多いものの、概ね本学の職名別構成比に沿った形で回答が得られている。教員以外の回答は 26.1%と想像していたより高い（技術職員 9 名、研修医・研究医 64 名、技術系パート職員 19 名）。本調査の結果から、常勤教員よりも不安定な位置にある層の状況が一定程度把握できると考えられる。





(4) 雇用形態

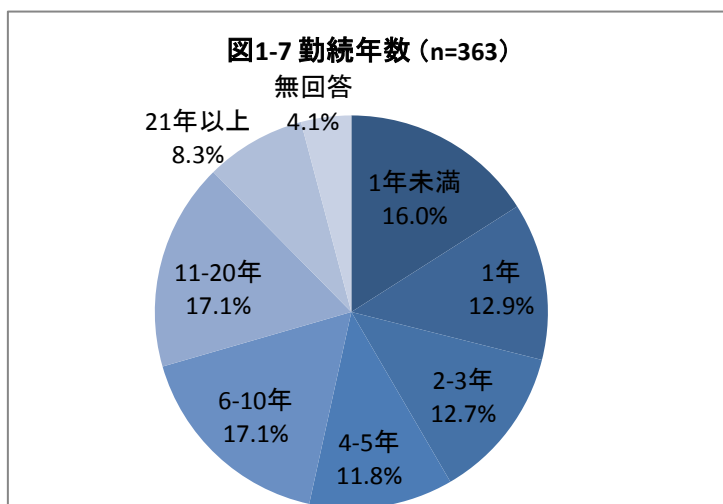
回答者のうち、「常勤 (任期なし)」は 51.2%、「常勤 (任期付き)」が 38.0%、「非常勤」が 8.8%である (図 1-6)。「常勤 (任期付き)」の場合の任期は「5 年」が最も多く 28.8%、次いで「7 年」(22.4%)、「1 年」(20.6%) と続く。「常勤 (任期付き)」は、任期制が導入されている医学研究科 (51.0%)、薬学研究科 (45.1%) で高い。



(5) 勤続年数

回答者の勤続年数では「6-10年」「11-20年」がともに17.1%と高く、次いで「1年未満」16.0%と続いている。平均勤続年数は7.40年であった。

表は割愛するが、職名別に平均勤続年数を見ると、助教5.21年、講師6.57年、准教授9.15年、教授13.40年と、職階が上がるにつれて平均勤続年数の伸長が認められる。



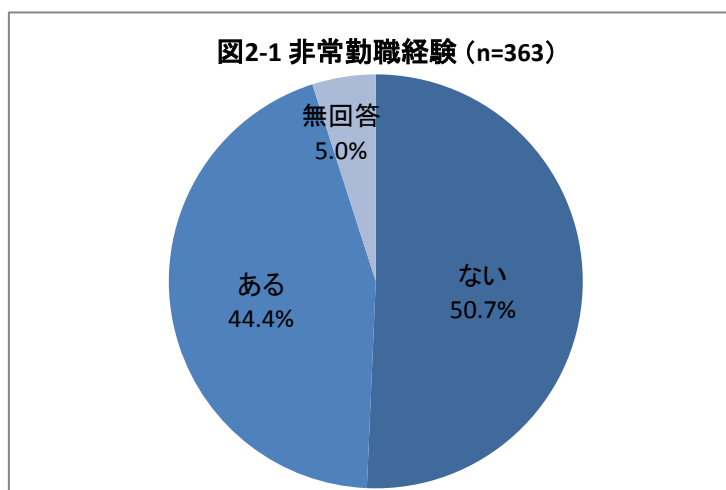
第2章 単純集計結果からみる本学研究者の研究・教育・家庭生活

1. 研究者としてのキャリア

本学に在籍する研究者は、そのキャリアをどのように構築してきたのだろうか。本調査では、非常勤職の経験、名市大以外での採用経験、研究者を離れた経験、名市大での採用・昇任について尋ねた。

(1) 非常勤職の経験

回答者のうち 44.4%が、常勤職に就くまでに非常勤職の経験が「ある」と回答している（図 2-1）。常勤職に就くまでの年数は平均 3.22 年（標準偏差 2.9）である。職階別にみると、助教・助手や講師では 6 割が非常勤職の経験が「ある」と回答している（表 2-1）。



| | ない | ある | 無回答 | 合計 |
|-------|-------|-------|------|--------|
| 教授 | 48 | 37 | 0 | 85 |
| | 56.5% | 43.5% | 0.0% | 100.0% |
| 准教授 | 28 | 28 | 1 | 57 |
| | 49.1% | 49.1% | 1.8% | 100.0% |
| 講師 | 14 | 23 | 0 | 37 |
| | 37.8% | 62.2% | 0.0% | 100.0% |
| 助教・助手 | 33 | 53 | 2 | 88 |
| | 37.5% | 60.2% | 2.3% | 100.0% |
| 合計 | 123 | 141 | 3 | 267 |
| | 46.1% | 52.8% | 1.1% | 100.0% |

(2) 市立大学採用前のキャリア経験

市立大学以外での採用経験は、「助教・助手」で 22.9% (採用時平均 28.8 歳)、「講師」が 13.5% (採用時平均 31.6 歳)、「准教授」が 9.4% (採用時平均 35.8 歳)、教授が 4.1% (採用時平均 44.8 歳) であった (図 2-2)。

なお職階別に見ると、講師以下では市立大学以外での採用経験は多くないが、准教授以上では市立大学で採用される以前に助教や講師、准教授として経験を積んでいる人が 3~4 割程度見られる (表 2-2)。

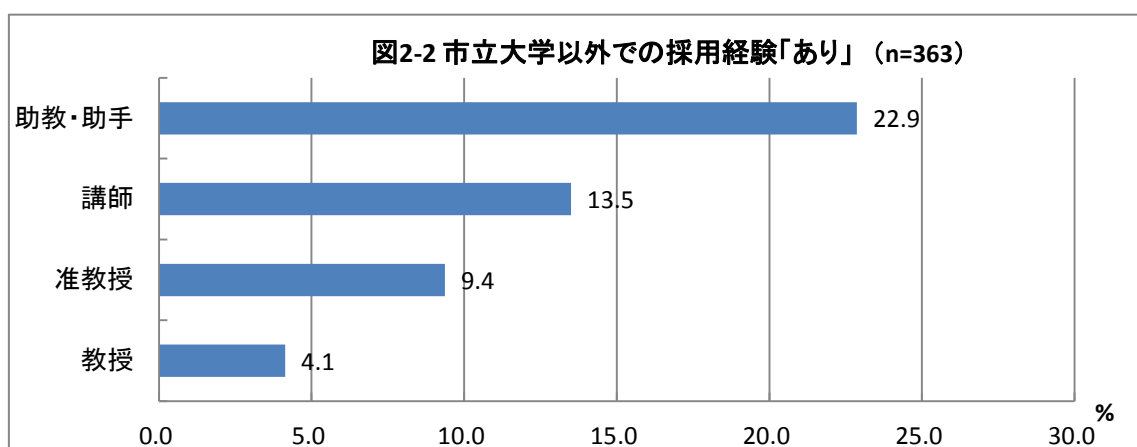


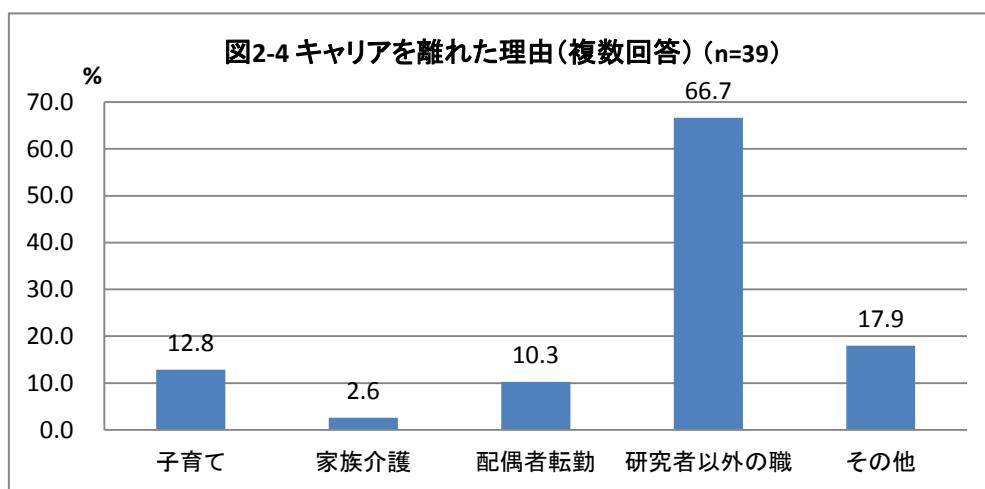
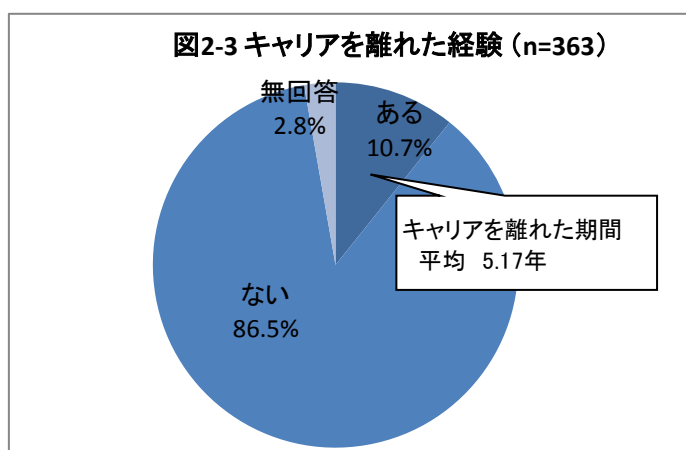
表2-2 職階別 市立大学採用前のキャリア経験

| | 助教経験 | | | 講師経験 | | | 合計 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| | ない | ある | 無回答 | ない | ある | 無回答 | |
| 教授 | 40 | 35 | 10 | 41 | 28 | 16 | 85 |
| | 47.1% | 41.2% | 11.8% | 48.2% | 32.9% | 18.8% | 100.0% |
| 准教授 | 28 | 23 | 6 | 30 | 16 | 11 | 57 |
| | 49.1% | 40.4% | 10.5% | 52.6% | 28.1% | 19.3% | 100.0% |
| 講師 | 24 | 10 | 3 | 28 | 2 | 7 | 37 |
| | 64.9% | 27.0% | 8.1% | 75.7% | 5.4% | 18.9% | 100.0% |
| 助教・助手 | 69 | 9 | 10 | 68 | 0 | 20 | 88 |
| | 78.4% | 10.2% | 11.4% | 77.3% | 0.0% | 22.7% | 100.0% |
| 合計 | 161 | 77 | 29 | 167 | 46 | 54 | 267 |
| | 60.3% | 28.8% | 10.9% | 62.5% | 17.2% | 20.2% | 100.0% |
| | 准教授経験 | | | 教授経験 | | | 合計 |
| | ない | ある | 無回答 | ない | ある | 無回答 | |
| 教授 | 39 | 32 | 14 | 49 | 15 | 21 | 85 |
| | 45.9% | 37.6% | 16.5% | 57.6% | 17.6% | 24.7% | 100.0% |
| 准教授 | 38 | 1 | 18 | 38 | 0 | 19 | 57 |
| | 66.7% | 1.8% | 31.6% | 66.7% | 0.0% | 33.3% | 100.0% |
| 講師 | 29 | 0 | 8 | 29 | 0 | 8 | 37 |
| | 78.4% | 0.0% | 21.6% | 78.4% | 0.0% | 21.6% | 100.0% |
| 助教・助手 | 68 | 0 | 20 | 68 | 0 | 20 | 88 |
| | 77.3% | 0.0% | 22.7% | 77.3% | 0.0% | 22.7% | 100.0% |
| 合計 | 174 | 33 | 60 | 184 | 15 | 68 | 267 |
| | 65.2% | 12.4% | 22.5% | 68.9% | 5.6% | 25.5% | 100.0% |

(3) 研究者を離れた経験

回答者のうち、研究者としてのキャリアを離れた経験を持つ者は 10.7%と多くはない(図 2-3)。

キャリアを離れた理由では「研究者以外の職に就くため」が 66.7% (26 人) と最も高い(図 2-4)。だが「子育て」12.8% (5 人)、「配偶者の転勤」(4 人)といった理由も挙げられている。4 章で述べるが、特に女性において「子育て」「配偶者の転勤」といった理由が挙げられており、女性がライフイベント上の事情によってキャリアを中断せざるを得ない状況があることを垣間見ることができる。



(4) 名市大での採用・昇任

名市大への採用方法において、「公募」は 33.1%に留まり、「紹介」が 51.0%と高い(図 2-5)。教員の所属別に採用方法を見てみると、特に医学研究科や薬学研究科で「紹介」によって採用されたと回答する者が多い(医学 61.8%、薬学 67.4%) (表 2-3)。

採用方法が「紹介」の場合、紹介者は「指導教授」である場合が 55.7%と高く、「それ以外の研究・仕事関係者」(18.4%)、「同僚・上司」(16.2%)と続く(表 2-6)。紹介者の性別は、男性が 87.0%である。

図2-5 市立大学への採用方法 (n=363)

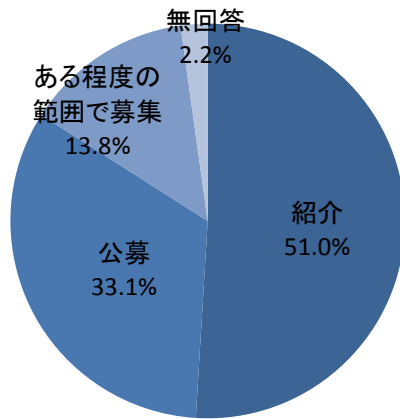
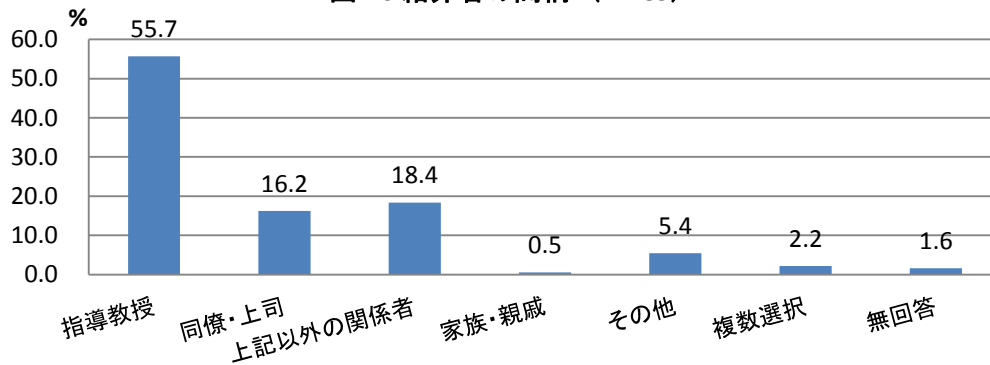


表2-3 所属別 市立大学への採用方法

| | 公募 | ある程度の範囲で募集 | 紹介 | 無回答 | 合計 |
|-------------|-------|------------|-------|------|--------|
| 医学研究科 | 20 | 25 | 81 | 5 | 131 |
| | 15.3% | 19.1% | 61.8% | 3.8% | 100.0% |
| 薬学研究科 | 13 | 2 | 31 | 0 | 46 |
| | 28.3% | 4.3% | 67.4% | 0.0% | 100.0% |
| 経済学研究科 | 8 | 2 | 2 | 0 | 12 |
| | 66.7% | 16.7% | 16.7% | 0.0% | 100.0% |
| 人間文化研究科 | 21 | 0 | 0 | 1 | 22 |
| | 95.5% | 0.0% | 0.0% | 4.5% | 100.0% |
| 芸術工学研究科 | 9 | 0 | 7 | 0 | 16 |
| | 56.3% | 0.0% | 43.8% | 0.0% | 100.0% |
| 看護学部 | 14 | 2 | 5 | 0 | 21 |
| | 66.7% | 9.5% | 23.8% | 0.0% | 100.0% |
| システム自然科学研究科 | 10 | 2 | 1 | 0 | 13 |
| | 76.9% | 15.4% | 7.7% | 0.0% | 100.0% |
| 合計 | 95 | 33 | 127 | 6 | 261 |
| | 36.4% | 12.6% | 48.7% | 2.3% | 100.0% |

図2-6 紹介者の間柄 (n=185)



2. 研究・教育活動

(1) 研究業績

回答者の研究業績については、論文数が平均 9.3 本（主著 3.5 本）、著書数は 1.4 本（単著 0.2 本）であった（表 2-4）。

外部から獲得した研究費の有無については、「ない」者が 46.0%、「ある」者が 49.9%である（図 2-7）。教員に限定すると、助教・助手では外部資金ありは 37.5%に留まるが、講師 75.7%、准教授 80.7%、教授 82.4%と多くの教員が外部資金を獲得している。なお図表は割愛するが、外部資金の金額は研究科により大きくばらつきがあり、薬学研究科やシステム自然科学研究科では 1000 万円以上の資金を獲得している割合が高く（薬学 43.6%、システム 50.0%）、経済学研究科や人間文化研究科では 250 万円未満が多い（経済 60.0%、人間文化 41.2%）。

表2-4 研究業績

| | 論文数 | 論文数 (主著) | 著書数 | 著書数 (単著) |
|------|------|-------------|-----|-------------|
| 度数 | 340 | 331 | 293 | 283 |
| 平均値 | 9.3 | 3.5 | 1.4 | 0.2 |
| 中央値 | 5 | 2 | 1 | 0 |
| 標準偏差 | 23.0 | 9.1 | 2.6 | 0.7 |
| 最小値 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 最大値 | 322 | 120 | 30 | 9 |

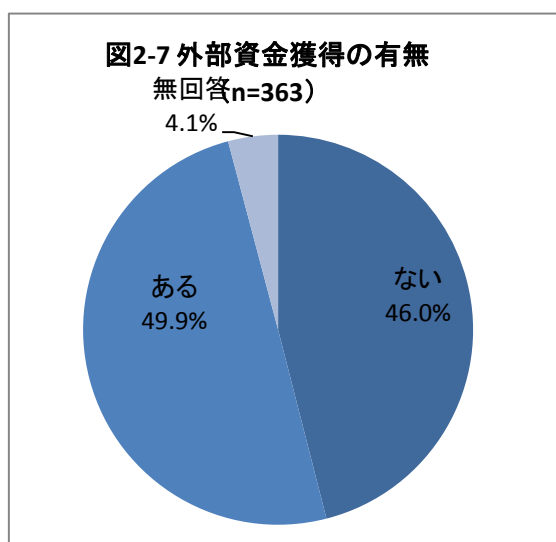


表2-5 職階別 外部資金の有無

| | ない | ある | 無回答 | 合計 |
|-------|-------|-------|------|--------|
| 教授 | 12 | 70 | 3 | 85 |
| | 14.1% | 82.4% | 3.5% | 100.0% |
| 准教授 | 11 | 46 | 0 | 57 |
| | 19.3% | 80.7% | 0.0% | 100.0% |
| 講師 | 9 | 28 | 0 | 37 |
| | 24.3% | 75.7% | 0.0% | 100.0% |
| 助教・助手 | 54 | 33 | 1 | 88 |
| | 61.4% | 37.5% | 1.1% | 100.0% |
| 合計 | 86 | 177 | 4 | 267 |
| | 32.2% | 66.3% | 1.5% | 100.0% |

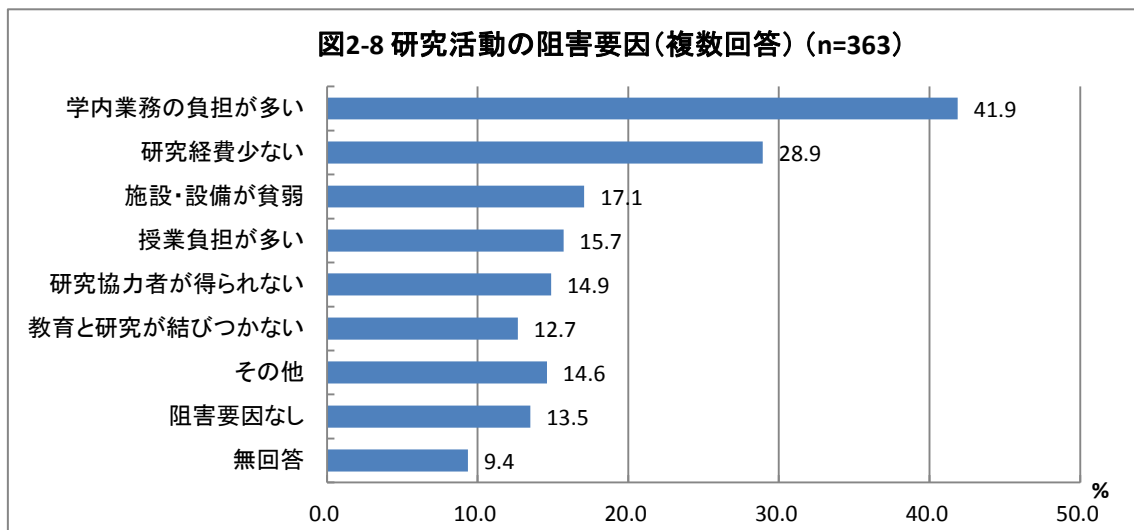
(2) 平日の時間配分

回答者が大学にいる時間は平均 10.9 時間であった。うち研究活動時間は 3.6 時間、教育活動は 2.5 時間、学内業務時間は 1.4 時間、診療時間（医師のみ）は 6.2 時間である（表 2-6）。医師の診療業務は非常に負担が大きいことがうかがえる。

| | 大学に いる時間 (時間) | 研究活動 時間 (時間) | 教育活動 時間 (時間) | 学内業務 時間 (時間) | 診療時間 (時間) |
|------|---------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------|
| 度数 | 354 | 348 | 342 | 341 | 178 |
| 平均値 | 10.9 | 3.6 | 2.5 | 1.4 | 6.2 |
| 中央値 | 11 | 3 | 2 | 1 | 7 |
| 標準偏差 | 2.5 | 3.3 | 2.3 | 1.6 | 3.7 |
| 最小値 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 最大値 | 24 | 24 | 12 | 10 | 18 |

(3) 研究活動の阻害要因

研究を進める上で阻害要因となっているものを尋ねた。回答が多い順から、「学内業務の負担」(41.9%)、「研究経費が少ない」(28.9%)、「施設・設備が貧弱」(17.1%)、「授業負担が多い」(15.7%)と続く(図2-8)。なお「その他」を挙げる者が14.6%と高いが、その内容について自由記述を見ると、多くが医師の診療業務の負担について述べていた。表2-6からも医師の「診療時間」が平均6.2時間と一日の大部分を占めていることが分かったが、少なくとも回答者の意識の上では、診療業務の負担が研究活動にも影響を及ぼしていることが見受けられた。

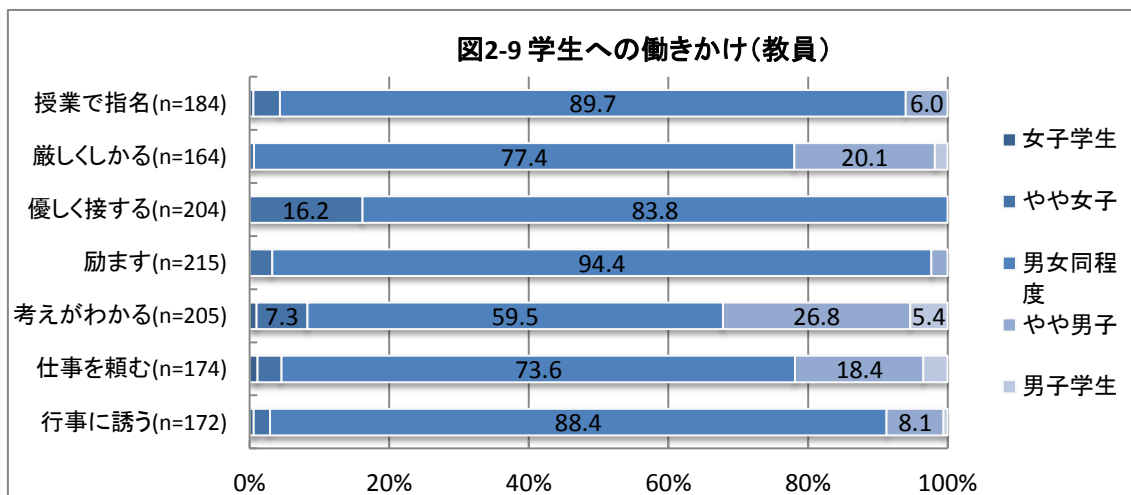


(4) 学生への接し方

教員に限定し、学生への働きかけについて尋ねた。「該当しない」「無回答」を除いて図示したものが図2-9である。それを見ると、多くの教員は「男女同じくらい」に働きかけていると感じているようである。

ただし「考えや気持ちがわかる」では「やや男子学生」の割合が26.8%と高い。同性の気持ちの方がわかると考える男性教員が多いためであろう。また「厳しくしかる」、「仕事を頼む」では「やや男子学生」が、「優しく接する」では「やや女子学生」が多

くなっており、教員の意識レベルにおいても、ややジェンダー役割規範に即した働きかけが行われていることがうかがえる。

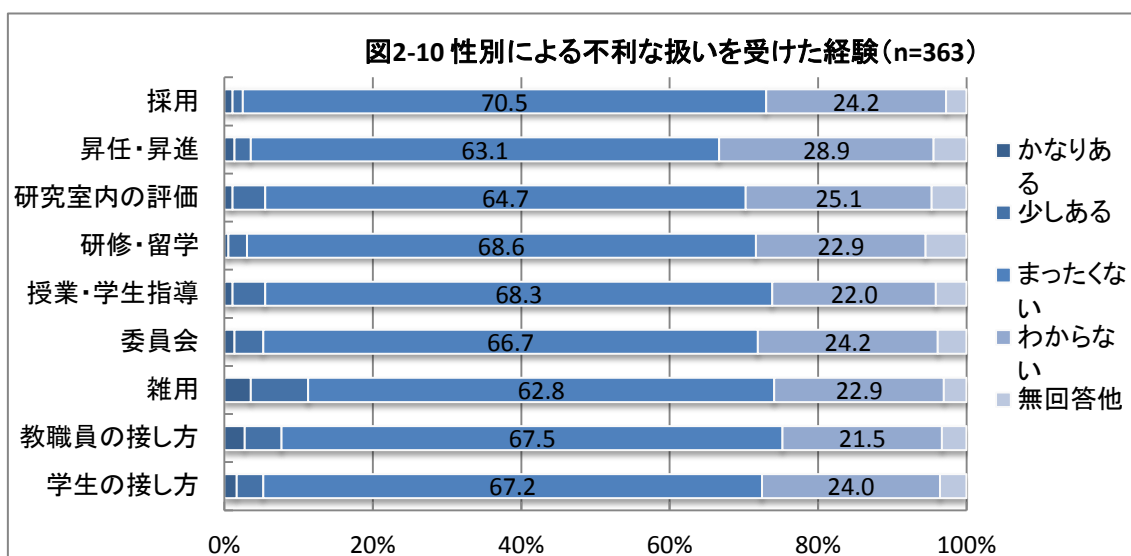


3. 就労環境

(1) 性別による不利な扱いを受けた経験

性別による不利な扱いを受けた経験が「かなりある」、「少しある」と回答した割合はそれほど高くなく、「評価項目に該当しないような雑用」のみ両者を合わせて11.3%となっている(図2-10)。

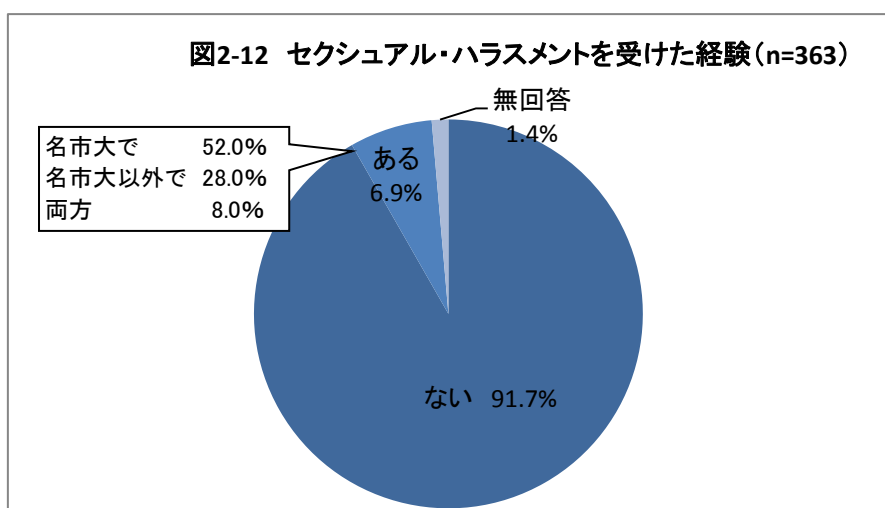
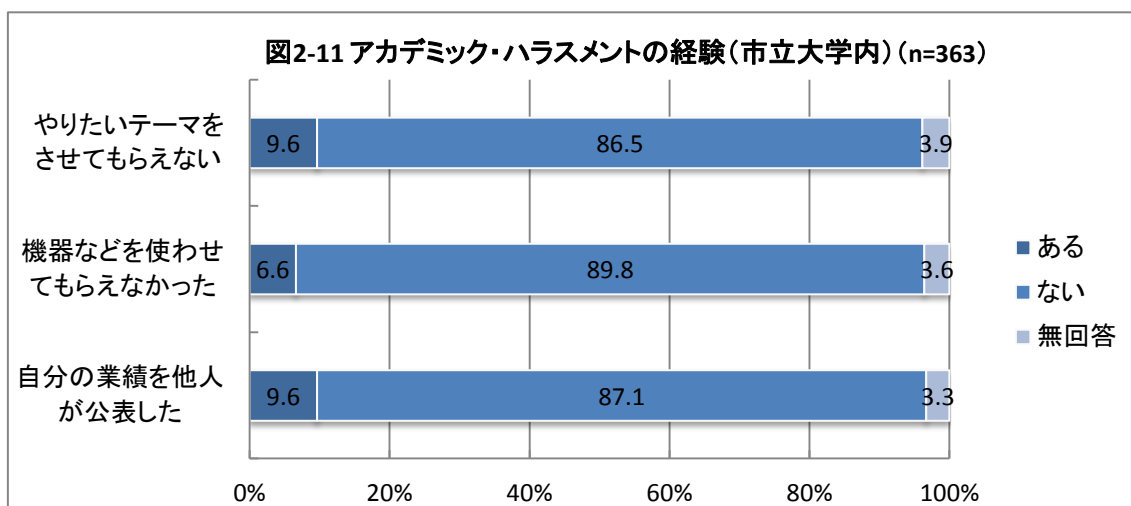
ただし自由記述において、「昇任・昇進において不当な扱いを受けたと認識しているが、女性であったからなのかどうか不明である」という記述があったことから、どの項目においても2割を超えている「わからない」の中には、「性別によるものかどうかはわからないが、何らかの不当な扱いを受けたことがある」との認識が含まれているのかもしれない。



(2) ハラスメントを受けた経験

アカデミック・ハラスメントを受けた経験が「ある」と回答した割合は3項目ともそれほど高くはなく1割以下である(図2-11)。この項目では研究の場面に限定して質問を行ったが、先の項目の自由記述で「不当な扱いがあった」との記述があるように、研究の場面以外の場面においてもアカデミック・ハラスメントが起こっている可能性はある。

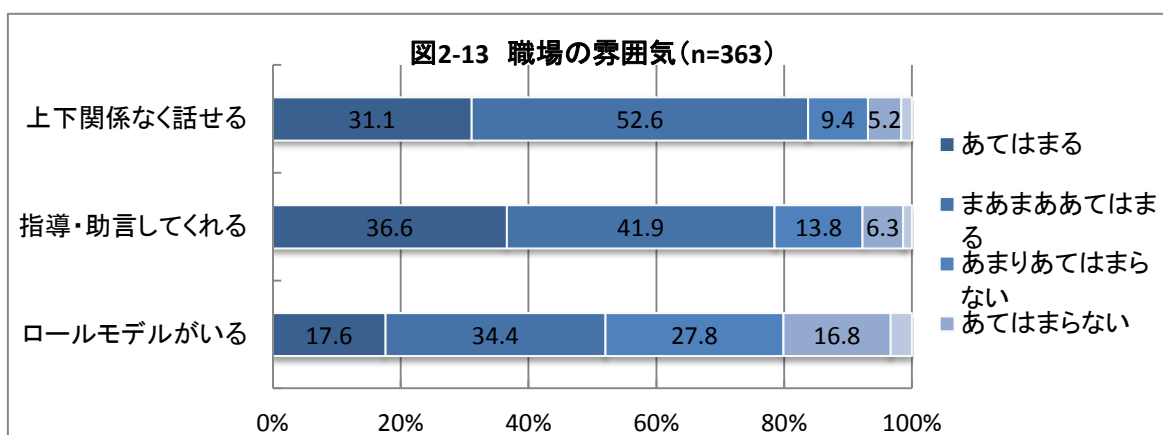
セクシュアル・ハラスメントの被害を受けたことがあると回答した割合は6.9%であった(図2-12)。そのうち本学で受けたとする者が52.0%、市大以外で受けたとする者が28.0%、両方に回答していた者は8.0%である。個々の記載は差し控えるが、非常にプライベートな質問であるにもかかわらず、自由記載にはその内容が詳細に記されていたことに感謝する。



(3) 職場の雰囲気

「上下関係に関係なく、自由に話し合える」には 83.9%が、「指導や助言をしてくれる同僚や先輩がいる」には 78.5%が「あてはまる」（「あてはまる」と「まあまああてはまる」の合計）と答えており、概ね職場の雰囲気はよいようである（図 2-13）。ただし講師の 24.3%、助教・助手の 21.6%は「上下関係に関係なく、自由に話し合える」には「あてはまらない」と答えており、ここからも、アカデミック・ハラスメントが生じやすい環境であることがうかがえる。

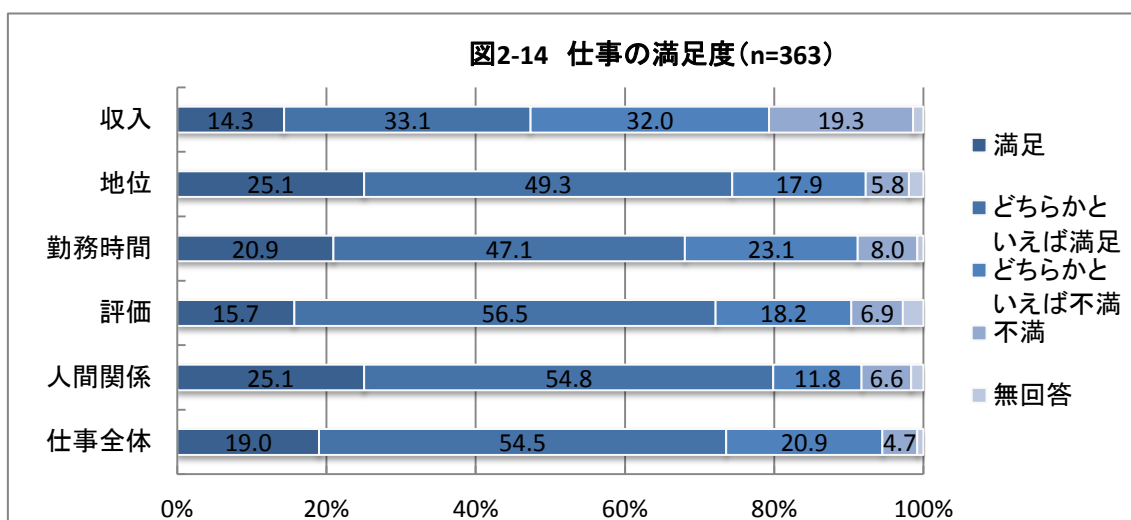
「研究者として参考にできるロールモデルがいる」と回答するは 52.0%にとどまっている。



(4) 満足度

「収入」、「勤務時間」を除けば「満足」（どちらかといえば満足を含む）と答える者の割合は 7 割以上であり、全体的に職場に対しては満足しているようである。ただし「勤務時間」に満足している者は 68.0%、「収入」に至っては 47.4%に留まる（図 2-14）。

教員に限定して職名別に満足度を見ると、総じて教授で満足度が高く、講師や助教・助手の満足度は低い（表）。

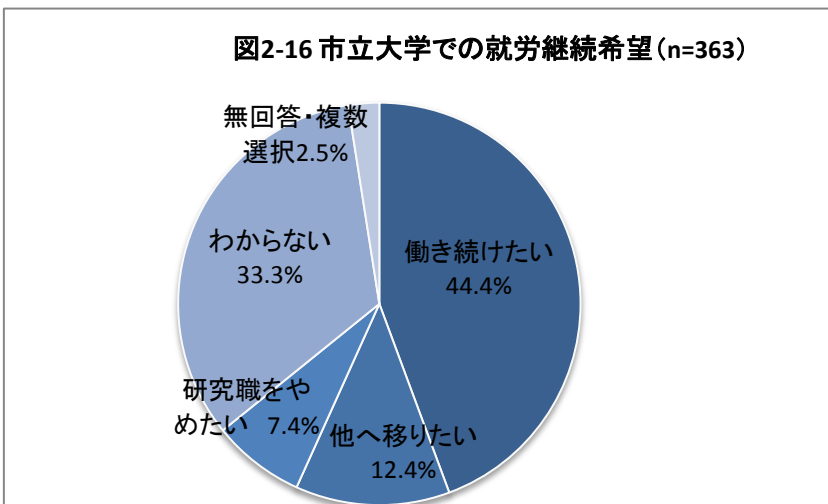
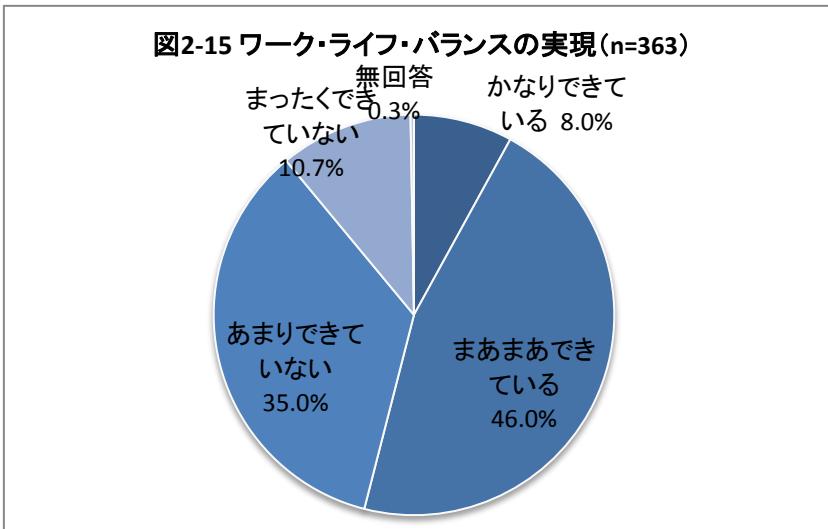


| | 収入 | 地位 | 勤務時間 | 評価 | 人間関係 | 仕事全体 | 合計 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----|
| 教授 | 65.5% | 90.5% | 79.8% | 82.7% | 86.9% | 82.4% | 85 |
| 准教授 | 50.0% | 82.1% | 66.1% | 80.0% | 80.0% | 78.6% | 57 |
| 講師 | 40.5% | 73.0% | 45.9% | 59.5% | 83.8% | 73.0% | 37 |
| 助教・助手 | 37.2% | 70.1% | 63.2% | 65.5% | 73.6% | 60.9% | 88 |
| 合計 | 49.4% | 79.5% | 66.7% | 73.1% | 80.6% | 73.2% | 267 |

(5) ワーク・ライフ・バランスの実現と就労継続希望

ワーク・ライフ・バランスが「実現できている」とする者は 54.0% (「かなり」「まあまあ」計)、「実現できていない」(「あまり」「まったく」計) とする者は 45.7%である (図 2-15)。

一方、市立大学での継続就労を希望している者は 44.4%にとどまり、「わからない・考えていない」が約 3 分の 1 と多い (図 2-16)。なお詳しくは 5 章で述べられるが、ワーク・ライフ・バランスの実現度が低いと感じるほど、本学で働き続けたいと答える確率が低下している。

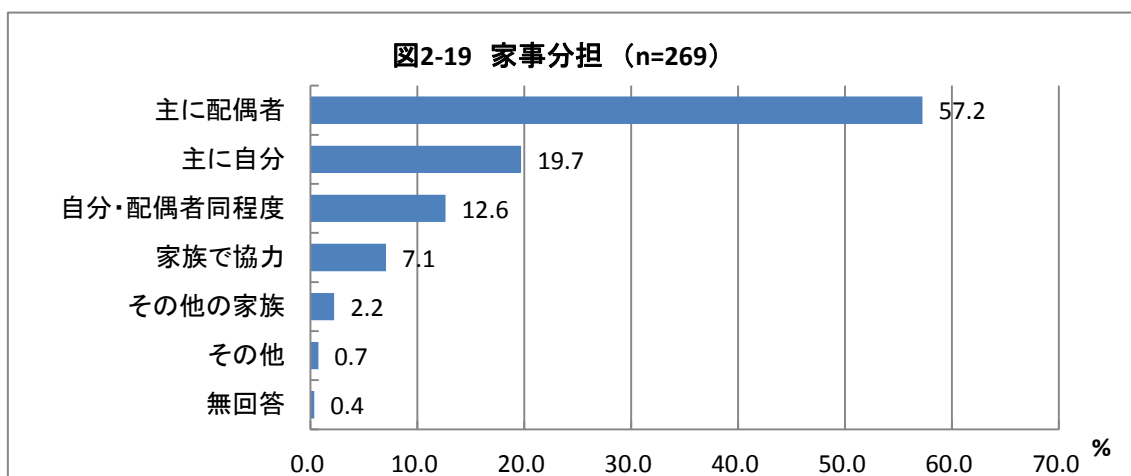
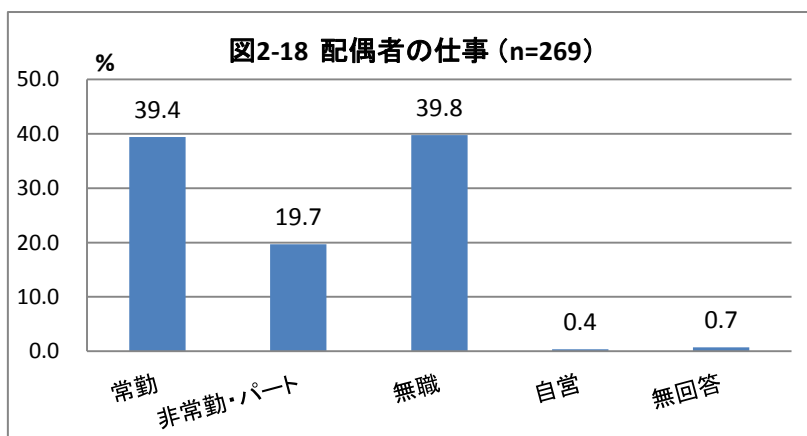
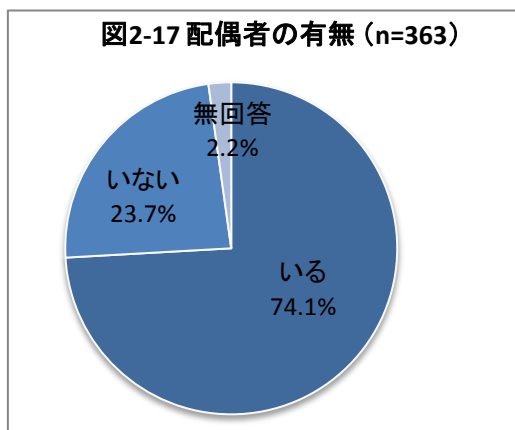


4. 家庭生活

(1) 配偶者について

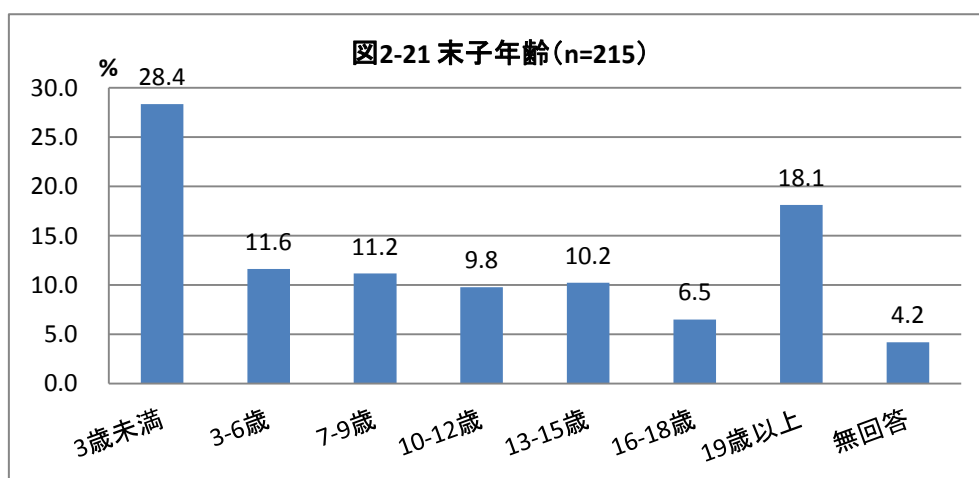
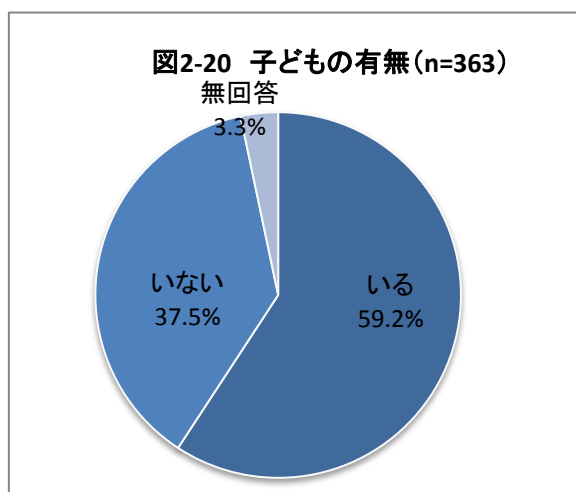
配偶者が「いる」者は74.1%で(図2-17)、そのうち配偶者と同居している者は88.5%である。配偶者の仕事は無職が39.8%と最も多く、常勤39.4%が次ぐ(図2-18)。家事分担については「主に配偶者」が57.2%、「主に自分」が19.7%であった(図2-19)。

詳細は3章に譲るが、配偶者との同居、配偶者の仕事、家事分担については男女差が非常に大きい。



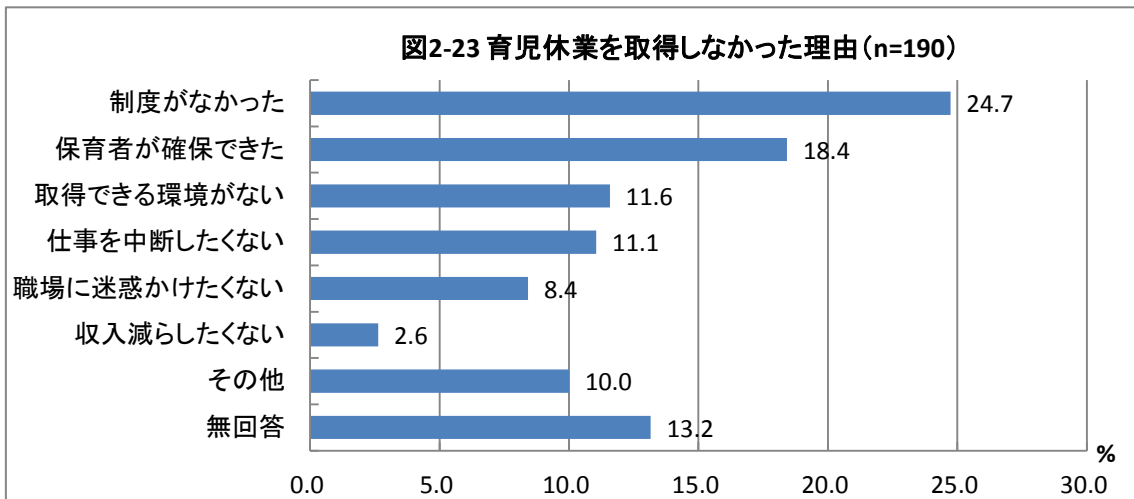
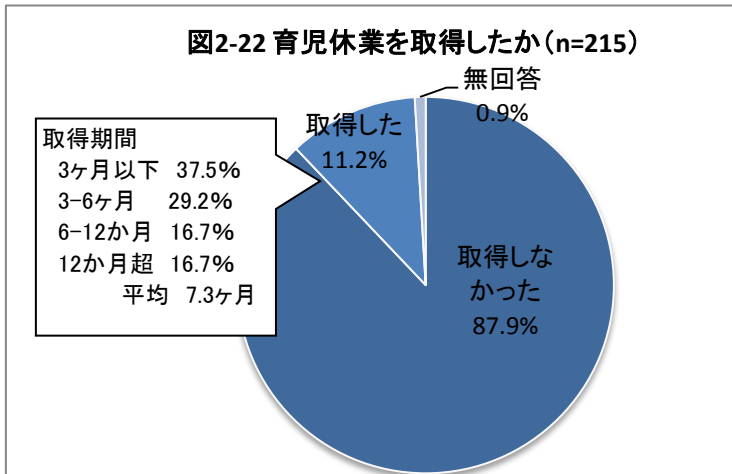
(2) 子育てについて

回答者のうち、子どもがいる人は 59.2%であった (図 2-20)。子どもの人数は 2 人が 51.6%と最も多く、平均は 1.9 人である。末子の年齢は平均 10.5 歳であったが、3 歳未満の子どもを抱える人は 28.4%、未就学児を含めると 40.0%、小学生まで含めると 61.2%になる (図 2-21)。本学に在籍する研究者にとって、子育て支援のニーズは大きいと考えられる。



そのように子育て中の研究者は多いものの、出産時に育児休業を取得した人は 11.2%にとどまる (図 2-22)。また取得期間は 6 ヶ月以下が 66.7%と短い。

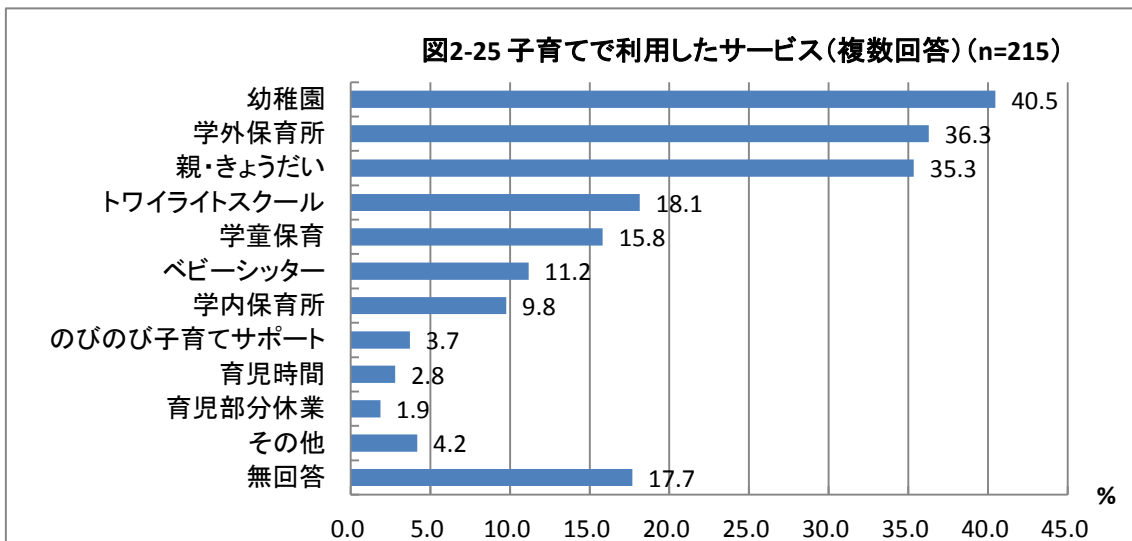
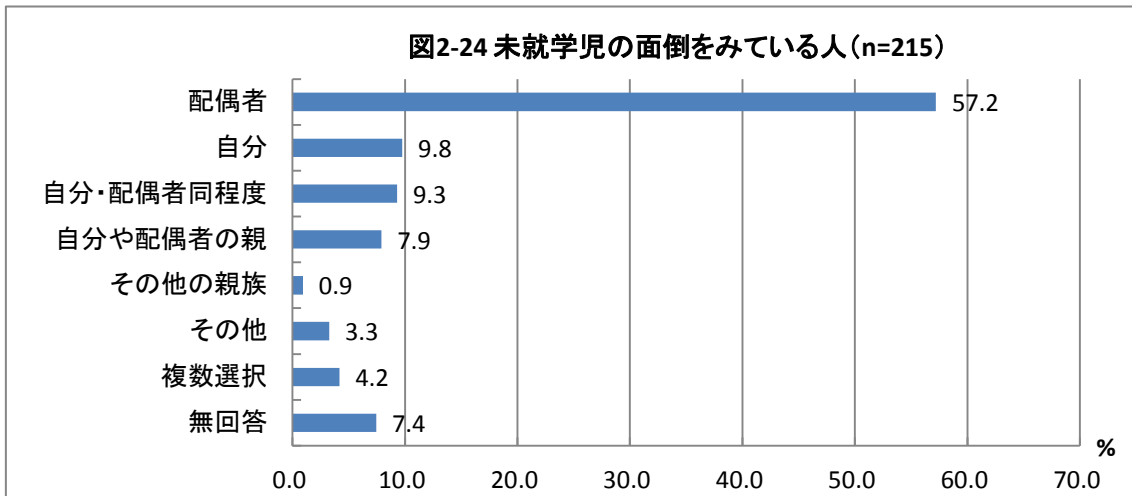
育児休業を取得しなかった理由については、「制度がなかった」(24.7%)、「自分以外の保育者の確保ができた」(18.4%) という選択肢をあげる人が多い。「その他」の中には、出産時には就職していなかった者が含まれている (図 2-23)。



それでは本学の研究者は、どのような制度やサービスを利用しながら子育てを行っているのだろうか。

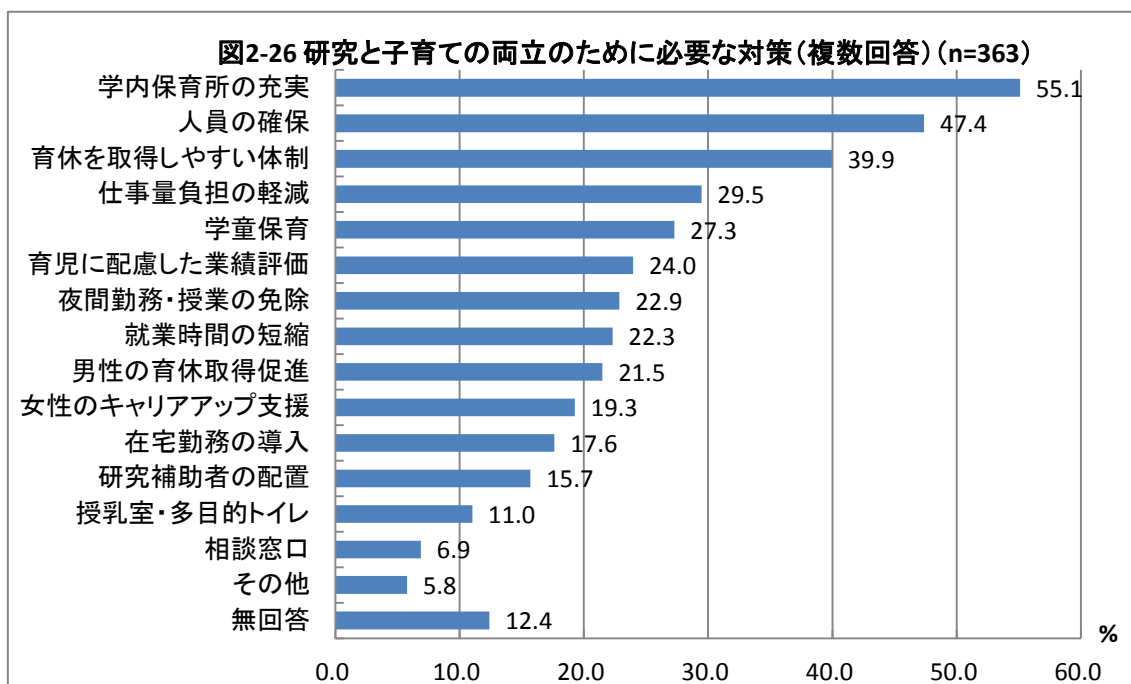
過去に子育てを経験した人を含め、誰が未就学期の子どもの面倒を見ていたかを尋ねた結果が図 2-24 である。子どもの面倒は「配偶者」が見ていたとする者が最も多く、「自分」や「自分と配偶者」、「親」という回答は 1 割以下である。ただし「配偶者」という回答はすべて男性の回答である（男性の 71.1%）。

子育てに関して利用した制度・サービスでは、「幼稚園」が 40.5%と最も多く、「学外の保育所」(36.3%)、「親・きょうだい」(35.3%) が 3 割を超えている（図 2-25）。トワイライトスクールや学童保育、ベビーシッター等の利用はそれほど多くなく、幼稚園・保育所を利用し、足りない部分を親族のサポートによって補っている姿が想像できる。



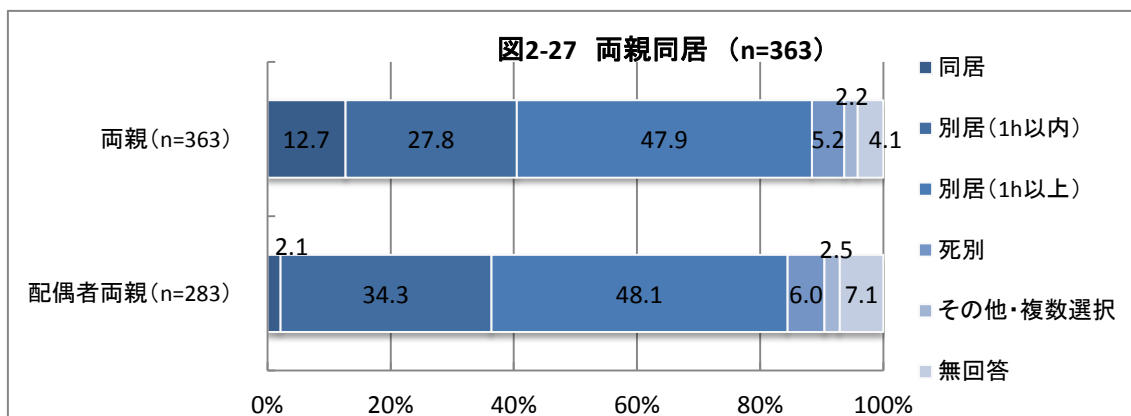
研究と子育ての両立のために名古屋市立大学において必要な対策について尋ねた結果が図 2-26 である。最も多い回答は「学内保育所の充実」(55.1%)であった。本学では桜山キャンパスに保育所を設置しているが、本調査の回答者のうち学内保育所を利用した人は9.8%にとどまっていた(図 2-25)。だが決して保育所に対するニーズは低いわけではなく、回答者の過半数が学内保育所を充実させることを望んでいる。「学童保育」を必要な対策として挙げた者も27.3%と比較的高い。今後、保育環境としてどのような内容が必要とされているのかニーズを把握し、対策を行う必要がある。

次いで多かったのは「人員の確保」(47.4%)、「育児休業を取得しやすい体制整備」(39.9%)、「仕事量負担の軽減」(29.5%)である。いずれも現在ある制度を利用するために必要な環境整備である。制度や施設の導入は今後もある程度必要であろうが、それらの制度を利用しやすくするための環境整備に努めなくてはならない。



(3) 介護について

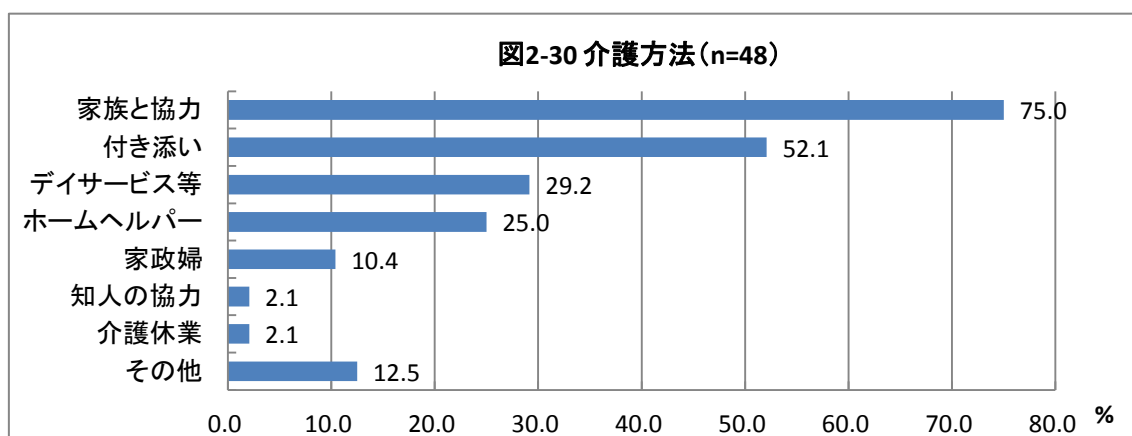
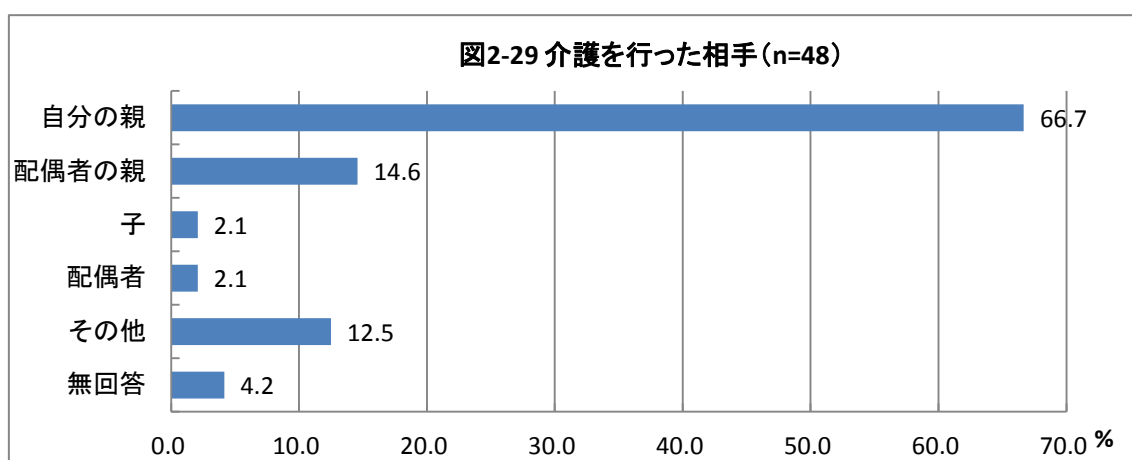
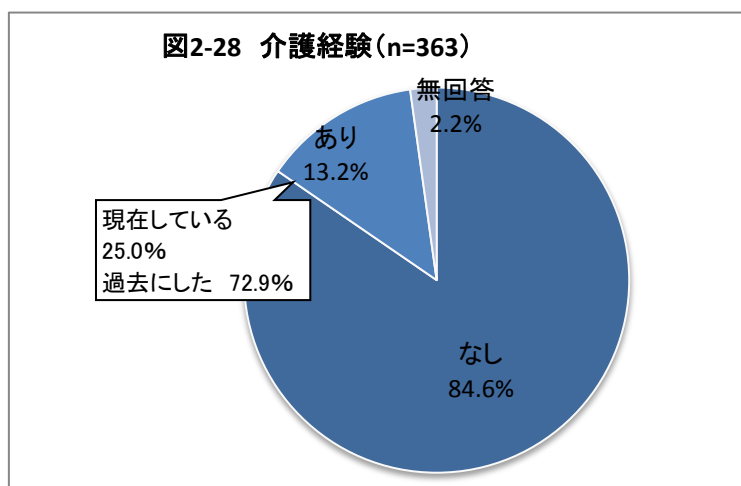
回答者のうち両親と同居している人の割合は、自分の両親で 12.7%、配偶者の両親で 2.1%にすぎない。両親、配偶者の両親とも、車で1時間以上の場所に別居している場合が半数を占める(図 2-27)。子育てで利用したサービスでは「親・きょうだい」が 35.3%と上位に挙がっていたが、実際に両親のサポートを受けられる層はそれほど多くはない。

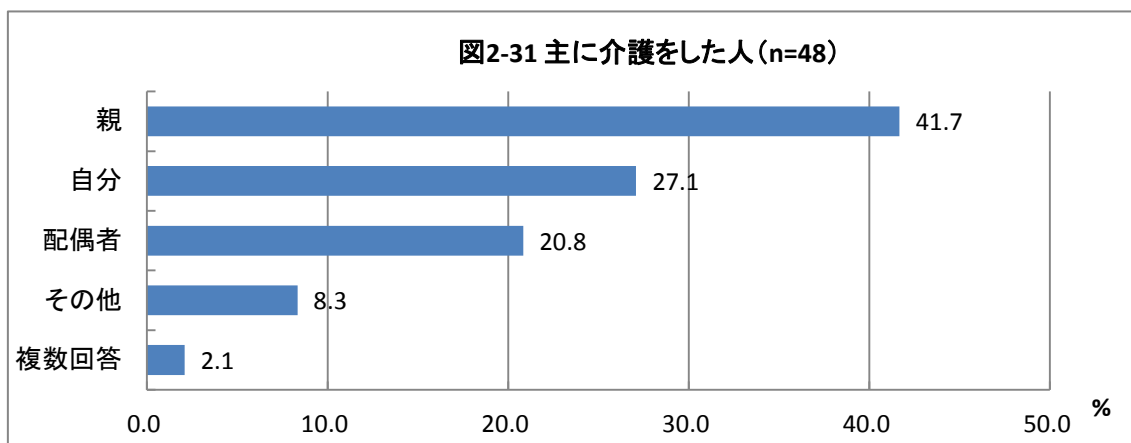


両親と離れて暮らしていることは、親の介護に直面した場合も問題を抱えることだろう。回答者のうち、介護経験が「ある」人は全体の 13.2%にとどまる(図 2-28)。そのうち「過去にした」人が 72.9% (35 人)、「現在している」人が 25.0% (12 人)である。介護を行った相手は「自分の親」が 66.7%と最も多く、「配偶者の親」がそれ

に続く（図 2-29）。

介護方法は「家族・親族と協力」（75.0%）が最も多く、「入院・入所中の付き添い・世話」（52.1%）がそれに続いている（図 2-30）。主に介護をした人も「親」が 41.7%と多く、「自分」は 27.1%に留まることから（図 2-31）、現状では、自分が主な介護者として介護したというよりは、親など他の介護者と協力して介護を行った経験がある回答者が多いのだろう。

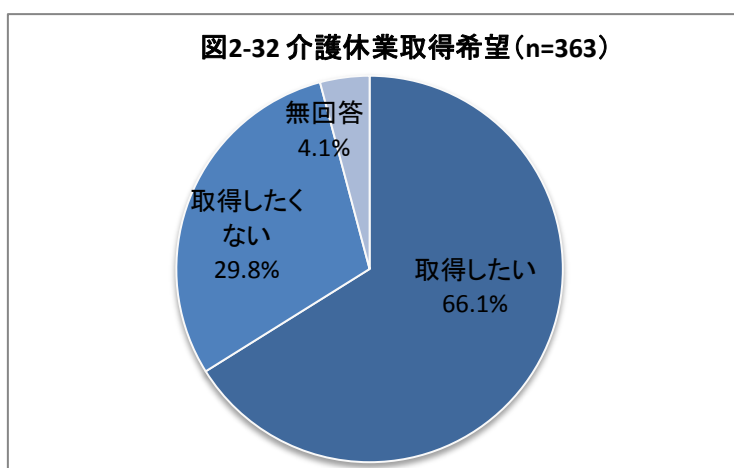


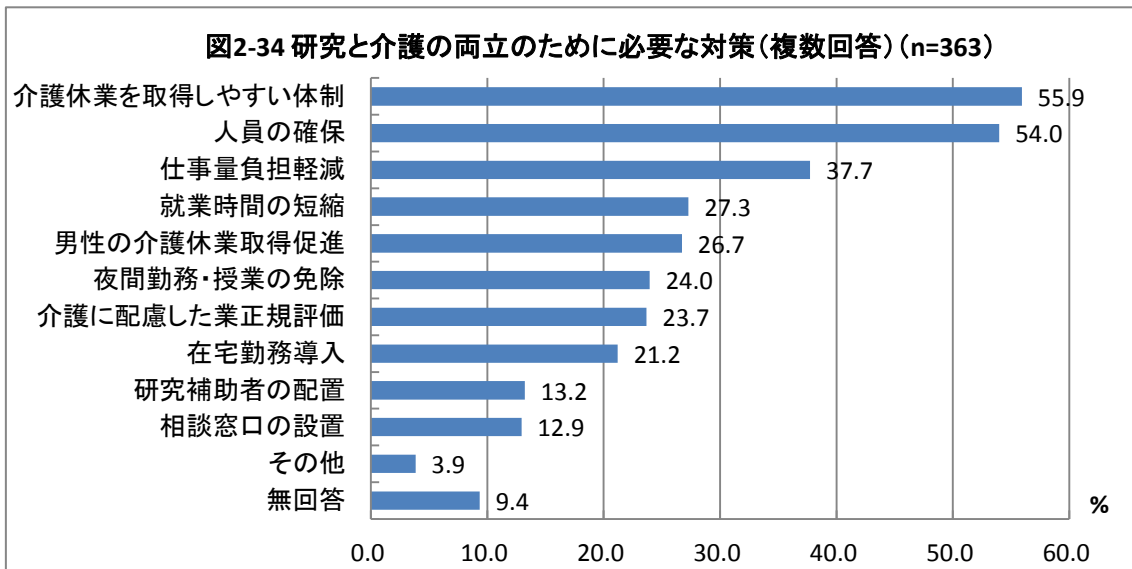
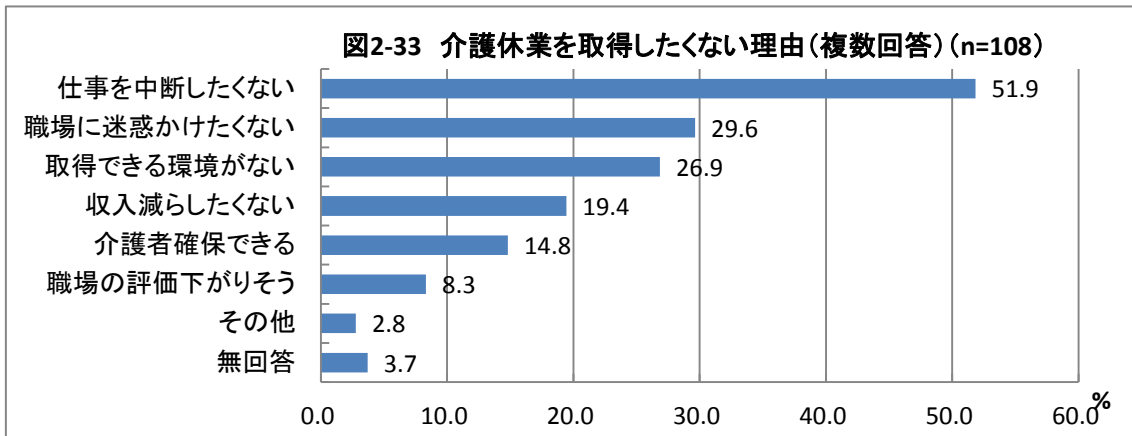


現状では介護経験のある人は多くないが、今後、家族に介護が必要になった場合に介護休業を取得したいと考える人は66.1%と多い(図2-32)。

介護休業を取得したくないと答えた人の理由では、「仕事を中断したくない」が51.9%と最も多い。だがその後が続く「職場に迷惑をかけたくない」(29.6%)、「制度を十分に取得できる環境がない」(26.9%)という回答を見れば、「取得したくない」というよりは「取得したくとも実際には取得できない」環境があることを示すものだと考えた方が自然である。今後はすべての希望者が介護休業を取得できるようにするための環境整備に努める必要があるだろう。

現に、研究と介護の両立のために必要な対策として挙げられた項目を見ると、「介護休業を取得しやすい体制」(55.9%)、「人員の確保」(54.0%)が多い(図2-34)。続く「仕事量負担の軽減」(37.7%)を含め、やはり希望者が介護休業を取得しやすい環境整備が必要であると認識されている。





5. ジェンダーや男女共同参画に関する意識

(1) ジェンダー規範意識について (図 2-35)

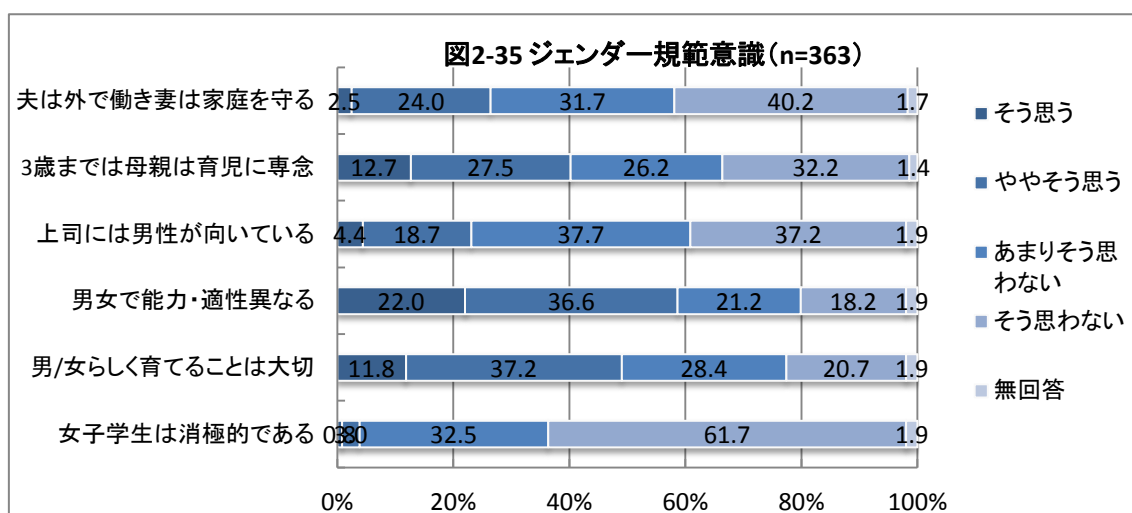
「夫は外で働き妻は家庭を守るべきである」という考え方に対しては、「そう思わない」(「そう思わない」、「あまりそう思わない」の合計、以下同様)、と回答する者が**71.9%**と多い。ただし「そう思う」(「そう思う」と「ややそう思う」の合計、以下同様)と考えている者が**26.5%**いる点を指摘しておく。

「子どもが3歳までは母親は仕事を持たずに育児に専念した方がよい」という考え方に対しては、過半数は「そう思わない」と答えているものの、「夫は外で働き妻は家庭を守るべきである」に比べて賛成する割合が高くなっている(**40.2%**)。

そのように女性の家庭役割に対してやや肯定的な意見が見られるものの、「上司や管理職には男性が向いている」という考え方に対しては、**74.9%**が「そう思わない」としている。教職員が共に働く場面においては、男女を問わず能力を発揮することが望まれている。

「能力や適性は男女で異なる」は、「そう思う」が唯一過半数を超えている項目である（58.6%）。また「男の子は男らしく、女の子は女らしく育てることは大切である」という考え方に対しても49.0%が「そう思う」と答えている。「男子学生に比べて女子学生は消極的である」という考えた方に対しては、「そう思わない」が圧倒的に多く94.2%であった。

本学では多くの女性教職員が働いているにもかかわらず、「夫は外で働き妻は家庭を守るべきである」、「子どもが3歳までは母親は仕事を持たずに育児に専念した方がよい」という女性の家庭役割について賛成する教職員が多い。人々が性別によらず能力を生かせる環境を大学として作り上げていくためには、女性の家庭でのケア役割を前提としない仕組み・意識が求められよう。



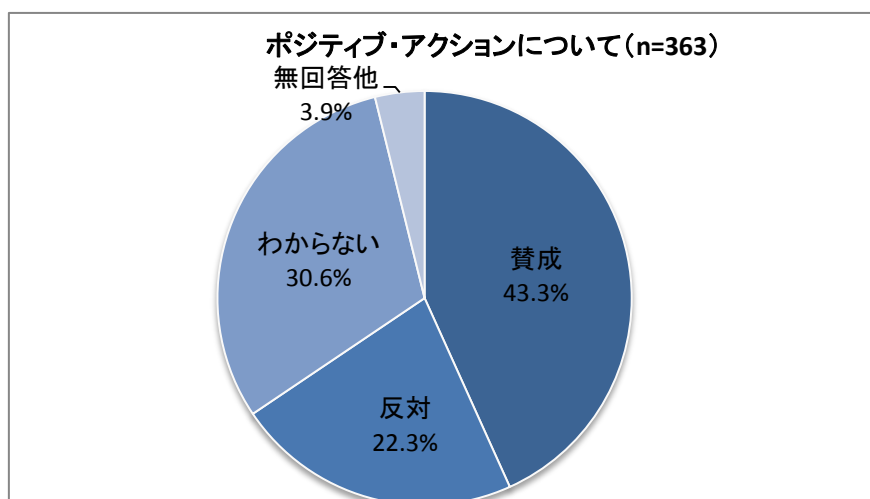
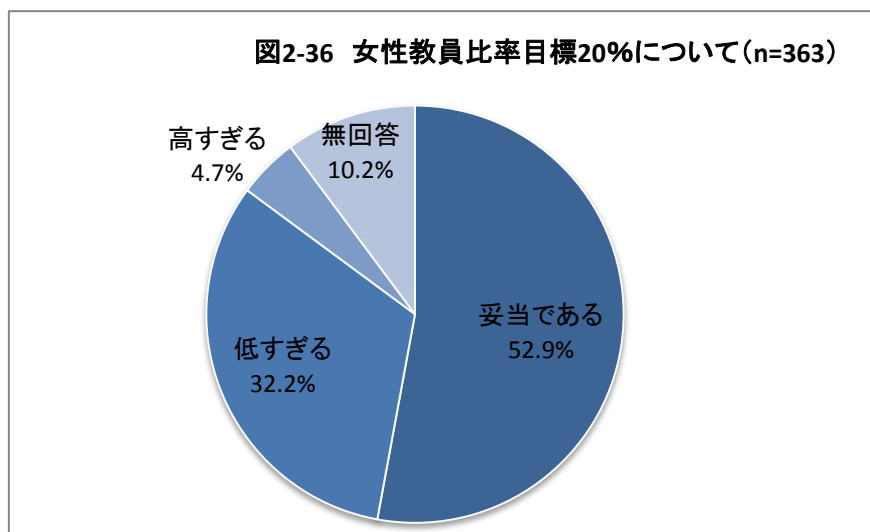
(2) 女性教員比率、ポジティブ・アクションについて

本学の第一期中期計画では「女性教員比率20%をめざす」という数値目標を掲げている。その数値目標については、「20%は妥当である」と考える人が52.9%と最も多く、「20%では低すぎる」という回答が次ぐ（32.2%）（図2-36）。調査時点（平成22年12月）での女性教員比率は19.6%と20%の目標値の達成は目前であったことから、「低すぎる」と考える者が多いことは当然ともいえる。

数値目標については「妥当である」、「低すぎる」という意見が多いが、それを達成するために行われているポジティブ・アクションについては評価が大きく分かれている。ポジティブ・アクションに「賛成」する者は43.3%にとどまり、「わからない」（30.6%）、「反対」（22.3%）である（図2-37）。

詳細は6章で述べるが、具体的な理由についても記載を求めたところ、「賛成」する者では、男性教員が多い現状では必要であるとの意見が多く見られた。一方、「反対」する者では、「能力が同等ならチャンスも同等であるべき」、「逆差別である」との記載が多く見られた。また「そんなお情けで昇進しても嬉しくない」という女性の記載も

あった。女性教員が少ない現状では、女性の能力を生かし男女共同参画を進めるために、ポジティブ・アクションを実施することは必要である。それが「逆差別だ」と感じられないよう内容を見直すとともに、意識啓発を図っていきたい。

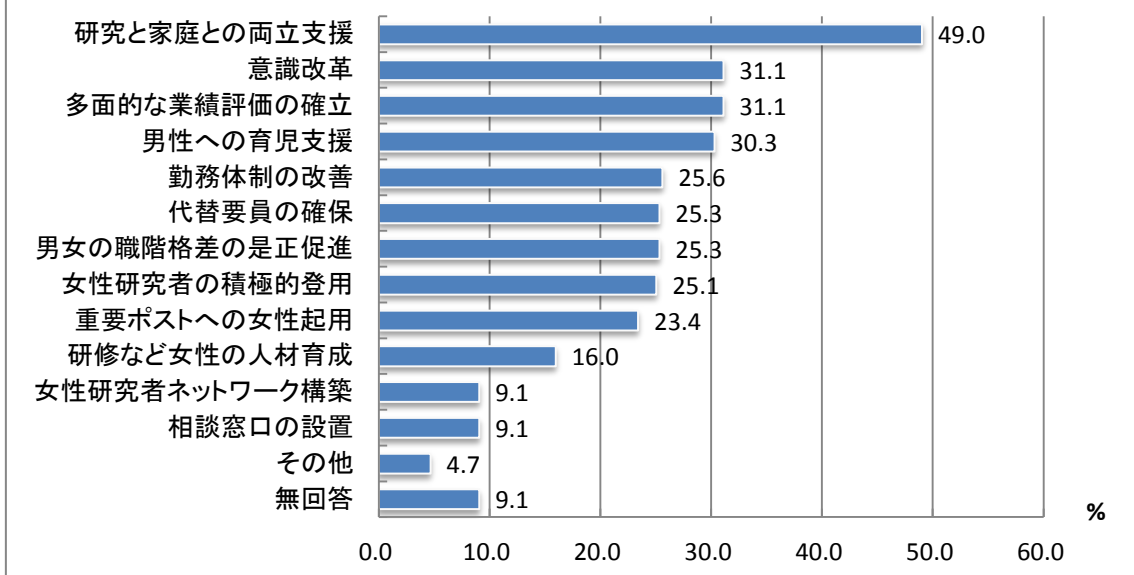


(3) 男女共同参画推進のために必要な対策

男女共同参画推進のための対策としては、「研究と家庭との両立支援」が49.0%と最も必要とされている(表2-38)。その他20%を超える項目は、「意識改革」(31.1%)、「多面的な業績評価の確立」(31.1%)、「男性への育児支援」(30.3%)、「勤務体制の改善」(25.6%)、「代替要員の確保」(25.3%)、「男女の職階格差の是正促進」(25.3%)、「女性研究者の積極的登用」(25.1%)、「重要ポストへの女性起用」(23.4%)であった。

男性への育児支援を含め、研究と家庭との両立支援は当然重要であるが、「多面的な業績評価」、「勤務体制の改善」、「代替要員の確保」など、男女双方に係り、そして働き方そのものに係る項目が対策として必要だと考えられていることを、より重く受け止めなければならない。

図2-38 男女共同参画推進のために必要な対策(n=363)



第3章 家事分担から見た配偶者の有無の男女差についての検討

本学職員の配偶者（事実婚のパートナー含む）の有無と家事分担について、性別にまとめた。対象は、配偶者の有無、子の有無、年代、性についての回答のあった332人である。表3-1は、年齢群別に「配偶者・子ともなし」、「配偶者あり、子なし」、「子あり」の3群の分布を性、年代別にみたものである。男女とも年齢の上昇に伴い、子ありの割合が増え、「配偶者・子ともなし」、の割合は減っている。40代と50代以上で、「配偶者・子ともなし」、の割合は、男女ともほぼ同一であるが、40代では「配偶者あり、子なし」の割合が高く、それが子のいない割合を下げている。男女別では、「配偶者・子ともなし」、が女性職員で一貫して高い。男性職員が40代で「子あり」が80%を越しているのに対し、女性職員では「子あり」の割合が40代で52%、50代以上で64%と男性職員よりかなり低い。また、40代以上で配偶者のいない女性職員は1/4を越え、男性職員の数倍にのぼる。20代で配偶者のいる女性職員が非常に少ない（14%）のも特記すべきである。

配偶者がある男女252人の配偶者の勤務について表3-2に示す。女性職員の配偶者90%が常勤であるのに対し、男性職員の配偶者の常勤は26%に過ぎず、無職が半数を超えている。一方、女性職員の配偶者で無職は、わずか3%であった。

家事の主な担い手についての結果を表3-3に示す。Aは配偶者あり全員についてのもので、主に自分、主に配偶者、その他（半々、家族で協力など）に分けると、女性では主に自分が最多で64%であったのに対し、男性職員では、主に配偶者が最多で75%あった。その他についても、女性が10ポイント以上高く、男性職員で家事に携わっているものは4人に1人以下であった。配偶者が常勤である職員108人について家事の結果をBに示す。Aに比して、やや家事に携わる男性職員が多くなってはいるが、それでも男女で著しい乖離が認められる。本学の男性職員が配偶者に家事を担当させている割合は、本学女性職員が家事を担当している割合より22ポイント低く、その他と回答した（ほとんどが家事を共同してやっている）のも男性の方が多いので、本学の男性職員は本学の女性職員の配偶者より家事をよくやっているように見える。しかし、これは意識であり、実測ではないことは念頭に置く必要がある。

まとめ

この調査では、年齢にかかわらず、女性職員の「配偶者・子ともなし」割合は男性職員より高く、40代以上での割合は数倍もあった。一方、国内の調査では、生涯未婚率は男性の方が一貫して高く、2010年の国勢調査では、男性16.7%、女性7.8%で当調査とは対照的であった。また、全国調査では平均初婚年齢も女性の方が低いことを考えると、大学職員の女性の未婚率は高く、その傾向は長期にわたり続いてきていると考えられる。

男性職員は、40歳までにはほぼ全員が結婚し、配偶者の勤務形態にある程度応じて家事負担をしている。一方、女性職員は結婚する相手はほぼ常勤であり、2/3は家事を自分が主

体になってやっている。男性職員の半数が選択している「自分が仕事をして配偶者が家事を担当する」というケースは、男女を変えるとほとんど存在しない。つまり、男性職員は結婚により家事負担が減るのが一般的であるのに対し、女性職員は家事負担が増えることはあれ、減ることはあまり期待できず、その面での結婚に対するメリットに著しい男女差がある。男女の配偶者のいる割合の差の一因となっていると思われる。

ワーク・ライフ・バランスが提唱されて久しいが、数値で見ると、女性職員の結婚、出産は、男性職員の結婚、(配偶者の) 出産と大きく乖離している。ワーク・ライフ・バランスをより充実させていくことは重要ではあるが、家事分担ひとつとっても、男女の意識や境遇の差は明白であり、女性職員が結婚に対して男性ほど積極的になれない現実があるように思える。

表 3-1 性別・年代別にみた、配偶者の子の有無

| 結婚, 子供 | 女 | | | | | 男 | | | | | 合計 |
|------------|---------------|---------------|---------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------------|----------------|
| | 20代 | 30代 | 40代 | 50代以上 | 小計 | 20代 | 30代 | 40代 | 50代以上 | 小計 | |
| 配偶者・子ともなし | 12 (85.7%) | 24 (43.6%) | 7 (25.9%) | 3 (27.3%) | 46 (43.0%) | 10 (71.4%) | 11 (16.4%) | 3 (3.8%) | 2 (3.1%) | 26 (11.6%) | 72 (21.7%) |
| 配偶者あり, 子なし | 2 (14.3%) | 11 (20.0%) | 6 (22.2%) | 1 (9.1%) | 20 (18.7%) | 3 (21.4%) | 17 (25.4%) | 11 (13.9%) | 5 (7.7%) | 36 (16.0%) | 56 (16.9%) |
| 子あり | 0 (0.0%) | 20 (36.4%) | 14 (51.9%) | 7 (63.6%) | 41 (38.3%) | 1 (7.1%) | 39 (58.2%) | 65 (82.3%) | 58 (89.2%) | 163 (72.4%) | 204 (61.4%) |
| 計 | 14 | 55 | 27 | 11 | 107 | 14 | 67 | 79 | 65 | 225 | 332 |

表 3-2 配偶者の勤務形態

| | 常勤 | パート | 無職 | 計 |
|----|---------------|---------------|---------------|-----|
| 女性 | 53 (89.8%) | 4 (6.8%) | 2 (3.4%) | 59 |
| 男性 | 50 (25.9%) | 45 (23.3%) | 98 (50.8%) | 193 |
| 計 | 103 | 49 | 100 | 252 |

表 3-3 家事の主体

| | 主に自分 | 主に配偶者 | その他 | 計 |
|------------|---------------|----------------|---------------|-----|
| A 全員 | | | | |
| 女性 | 38 (64.4%) | 2 (3.4%) | 19 (32.2%) | 59 |
| 男性 | 11 (5.7%) | 144 (74.6%) | 38 (19.7%) | 193 |
| 計 | 49 | 146 | 57 | 252 |
| B 配偶者が常勤のみ | | | | |
| 女性 | 35 (66.0%) | 0 (0.0%) | 18 (34.0%) | 53 |
| 男性 | 7 (14.0%) | 22 (44.0%) | 21 (42.0%) | 50 |
| 計 | 42 | 22 | 39 | 103 |

第4章 男女別にみる研究活動の困難

1. はじめに

前章から明らかになったように、本学の女性研究者の未婚率は高く、結婚した場合には自分主体で家事をする者が3分の2を占めていた。そのような状況は、研究・教育の面に影響を及ぼしているのだろうか。本章では調査結果を男女別にみていくことにより、(1)性別により研究・教育の面で抱える困難がどのように異なるのか、(2)特に子育て・介護などライフイベントを抱える研究者がどのように研究・教育との両立を図っているのか、(3)今後、大学としてどのような対策が必要なのか、を考えたい。なお本章の分析では、性別を尋ねた項目に回答があった360人のデータを用いている。

2. 研究環境・機会の面で抱える困難の男女差

(1) 現在の地位

はじめに男女研究者の現在の地位について確認しておきたい。年齢構成を見ると、女性は男性に比べ30代や20代の回答者が多く、30代以下の割合は女性で59.7%であるのに対し男性は34.0%である(表4-1)。本調査の結果にも本学の男女の年齢構成が反映され、男性では年配者が、女性では若年層が多くを占めるという構成となっている。それゆえ平均勤続年数も、女性5.46年、男性8.35年と、女性に比べ男性の勤続年数が長い。

| | 20代 | 30代 | 40代 | 50代 | 60代 | 無回答 | 人数 |
|----|-------|-------|-------|-------|------|------|-----|
| 女 | 12.6% | 47.1% | 24.4% | 8.4% | 1.7% | 5.9% | 119 |
| 男 | 5.8% | 28.2% | 33.6% | 20.3% | 7.5% | 4.6% | 241 |
| 全体 | 8.1% | 34.4% | 30.6% | 16.4% | 5.6% | 5.0% | 360 |

所属は、男女とも医学研究科が55%程度と最も多い(表4-2)。薬学研究科やシステム自然科学研究科では男性の回答が、看護学部では女性の回答が多いが、これも所属の男女構成比の影響を受けたものである(女性教員比(平成24年3月):薬学7.3%、システム4.5%)。

職名は、男性では「教授」の割合が30.3%と最も高いが、女性では「助教・助手」が28.6%と最も高い。これも本学の教員の男女比を反映したものとなっている。また女性教員の比率が低いことから、本調査の結果では、男性に比べ女性の「研究医・研修医」、「技術系パート職員」の比率が高くなっている(表4-3)。

| | 医学 | 薬学 | 経済 | 人間文化 | 芸術工学 | 看護 | システム | 病院 | その他 無回答 | 人数 |
|----|-------|-------|------|------|------|-------|------|-------|------------|-----|
| 女 | 54.6% | 6.7% | 2.5% | 6.7% | 3.4% | 14.3% | 0.8% | 10.1% | 0.8% | 119 |
| 男 | 55.2% | 17.8% | 3.7% | 5.4% | 4.6% | 1.7% | 5.4% | 5.0% | 1.2% | 241 |
| 全体 | 55.0% | 14.2% | 3.3% | 5.8% | 4.2% | 5.8% | 3.9% | 6.7% | 1.1% | 360 |

| | 教授 | 准教授 | 講師 | 助教・助手 | 技術職員 | 研究医・研修医 | 技術系パート | その他 | 無回答 | 人数 |
|----|-------|-------|-------|-------|------|---------|--------|------|------|-----|
| 女 | 8.4% | 10.9% | 9.2% | 28.6% | 4.2% | 25.2% | 10.9% | 1.7% | 0.8% | 119 |
| 男 | 30.3% | 17.8% | 10.8% | 22.4% | 1.7% | 14.1% | 2.5% | 0.4% | 0.0% | 241 |
| 全体 | 23.1% | 15.6% | 10.3% | 24.4% | 2.5% | 17.8% | 5.3% | 0.8% | 0.3% | 360 |

雇用形態では男女とも「常勤（任期なし）」が最も多く半数を占め、「常勤（任期あり）」がそれに続く（表 4-4）。「常勤（任期あり）」と「非常勤」の者に対し任期の年数を尋ねると、男性では任期 7 年が最も多く、5 年がそれに次ぐ（表 4-5）。医学・薬学の教授の任期が 7 年、教授以外（薬学研究科の一部と医学研究科）の任期が 5 年であるから、男性の回答者に医学・薬学の教員、特に教授が多いことが影響しているのだろう。一方、女性においては、男性と同様に任期 5 年も 27.1% と高いが、最も多いのは「1 年」（30.5%）である。また「それ以外」も 18.6% と男性に比べて多い。女性のほうがより不安定な有期雇用で働いている様子がうかがえる。

| | 常勤 (任期無) | 常勤 (任期有) | 非常勤 | 無回答 | 人数 |
|----|-------------|-------------|-------|------|-----|
| 女 | 47.9% | 36.1% | 13.4% | 2.5% | 119 |
| 男 | 52.3% | 39.4% | 6.6% | 1.7% | 241 |
| 全体 | 50.8% | 38.3% | 8.9% | 1.9% | 360 |

| | 1年 | 4年 | 5年 | 7年 | それ以外 | 無回答 | 人数 |
|----|-------|------|-------|-------|-------|-------|-----|
| 女 | 30.5% | 6.8% | 27.1% | 1.7% | 18.6% | 15.3% | 59 |
| 男 | 15.3% | 1.8% | 29.7% | 33.3% | 6.3% | 13.5% | 111 |
| 全体 | 20.6% | 3.5% | 28.8% | 22.4% | 10.6% | 14.1% | 170 |

(2) 研究者としてのキャリア

市立大学に採用される前のキャリアとして、非常勤職の経験と他大学での採用・昇任経験を尋ねた。

非常勤職の経験については、男性で「経験あり」が 46.9% とやや女性より高い（表 4-6）。他大学での採用・昇任経験についても同様に男性の経験割合が高い（表 4-7）。ただし採用・昇任の平均年齢では男女の差が見られないことも指摘できる。

| | ない | ある | 無回答 | 人数 |
|----|-------|-------|------|-----|
| 女 | 56.3% | 37.8% | 5.9% | 119 |
| 男 | 48.5% | 46.9% | 4.6% | 241 |
| 全体 | 51.1% | 43.9% | 5.0% | 360 |

| | 助教 | 講師 | 准教授 | 教授 | 人数 |
|-----------|-------|-------|-------|------|-----|
| 女 (年齢) | 15.1% | 8.4% | 4.2% | 1.7% | 119 |
| 男 (年齢) | 26.6% | 15.8% | 12.0% | 5.4% | 241 |
| 全体 | 22.8% | 13.3% | 9.4% | 4.2% | 360 |

それでは、市立大学での採用について、男女でどのような差が見られるだろうか。市立大学での採用方法は男女とも「紹介」が半数と高く、「公募」は3割程度である(表4-8)。

採用方法が「紹介」である場合の回答者と紹介者との間柄についてみると、男女とも「指導教授」が最も多い。ただし男性では「指導教授」が6割を超えるのに対し女性は44.3%にとどまり、「同僚・上司」や「その他」の割合が男性に比べ高くなっている(表4-9)。紹介者の性別では、男女とも紹介者の性別は男性が圧倒的に多いが、女性の場合は紹介者が女性である場合が24.6%と男性に比べて多い(表4-10)。

| | 公募 | ある程度の範囲で募集 | 紹介 | 無回答 | 人数 |
|----|-------|------------|-------|------|-----|
| 女 | 30.3% | 17.6% | 51.3% | 0.8% | 119 |
| 男 | 34.0% | 12.0% | 51.0% | 2.9% | 241 |
| 全体 | 32.8% | 13.9% | 51.1% | 2.2% | 360 |

| | 指導教授 | 同僚・上司 | 上記以外の関係者 | 家族・親戚 | その他 | 複数選択 | 無回答 | 人数 |
|----|-------|-------|----------|-------|-------|------|------|-----|
| 女 | 44.3% | 24.6% | 18.0% | 0.0% | 11.5% | 1.6% | 0.0% | 61 |
| 男 | 61.8% | 12.2% | 17.9% | 0.8% | 2.4% | 2.4% | 2.4% | 123 |
| 全体 | 56.0% | 16.3% | 17.9% | 0.5% | 5.4% | 2.2% | 1.6% | 184 |

| | 女 | 男 | 無回答 | 人数 |
|----|-------|-------|------|-----|
| 女 | 24.6% | 72.1% | 3.3% | 61 |
| 男 | 4.9% | 94.3% | 0.8% | 123 |
| 全体 | 11.4% | 87.0% | 1.6% | 184 |

次いで、研究者としてのキャリアを離れた経験の有無について尋ねた。男女とも研究者としてのキャリアを離れた経験が「ある」と答えたのは約1割にとどまる(表4-11)。

キャリアを離れた理由として最も多く挙げられているのは、男女とも「研究者以外の職に就くため」である。だが男性では80.8%が「研究者以外の職に就くため」にキャリアを離れたと回答しているのに対し、女性では38.5%(5人)にとどまり、同じく38.5%もの人が「子育て」、30.8%(4人)が「配偶者の転勤」と回答している(表4-12)。人数が少なく断定することはできないが、この結果からは、女性には「子育て」や「配偶者の転勤」といったライフイベント上の都合によって研究職を離れざるを得ない場合があることが想

像できる。

| | ある | ない | 無回答 | 人数 |
|----|-------|-------|------|-----|
| 女 | 10.9% | 82.4% | 6.7% | 119 |
| 男 | 10.8% | 88.4% | 0.8% | 241 |
| 全体 | 10.8% | 86.4% | 2.8% | 360 |

| | 子育て | 家族介護 | 配偶者 転勤 | 研究 以外の職 | その他 | 無回答 | 人数 |
|----|-------|------|-----------|------------|-------|------|----|
| 女 | 38.5% | 7.7% | 30.8% | 38.5% | 23.1% | 0.0% | 13 |
| 男 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 80.8% | 15.4% | 3.8% | 26 |
| 全体 | 12.8% | 2.6% | 10.3% | 66.7% | 17.9% | 2.6% | 39 |

(3) 市立大学での研究・教育活動

現在の研究業績について尋ねたところ、論文数は男性で 11.71 本、女性では 3.93 本と男性のほうが多く、論文数(主著)についても男性で 4.28 本、女性では 1.75 本と男性が多い。著書数については男女間の平均値に差は見られず数も多くない(表 4-13)。

外部資金の獲得についても、男性で外部資金の獲得が「ある」のは 56.0%、女性では 37.0%と男性の方が多い(表 4-14)。ただし教員に限定すると男女で外部資金の獲得の有無の差は見られず、男女とも「ある」が 65%程度となっている。表は割愛するが、金額については所属の差が大きい。

| | | 平均値 | 標準偏差 | 人数 |
|-------------|---|-------|-------|-----|
| 論文数 | 女 | 3.93 | 4.79 | 104 |
| | 男 | 11.71 | 27.24 | 234 |
| 論文数 (主著) | 女 | 1.75 | 2.32 | 99 |
| | 男 | 4.28 | 10.74 | 230 |
| 著書数 | 女 | 1.01 | 1.81 | 88 |
| | 男 | 1.61 | 2.88 | 203 |
| 著書数 (単著) | 女 | 0.25 | 1.11 | 84 |
| | 男 | 0.13 | 0.44 | 197 |

| | ない | ある | 無回答 | 人数 |
|------|-------|-------|------|-----|
| (全体) | | | | |
| 女 | 54.6% | 37.0% | 8.4% | 119 |
| 男 | 41.9% | 56.0% | 2.1% | 241 |
| 全体 | 46.1% | 49.7% | 4.2% | 360 |
| (教員) | | | | |
| 女 | 33.8% | 64.7% | 1.5% | 68 |
| 男 | 31.6% | 66.8% | 1.5% | 196 |
| 全体 | 32.2% | 66.3% | 1.5% | 264 |

研究のほか教育や学内業務まで含めた大学での活動について、学期中平日 1 日のおおよその時間配分について見ると(表 4-15)、「大学にいる時間」は女性 9.94 時間に対し男性 11.41 時間と男性のほうが 1.5 時間ほど長い。また「研究活動時間」は女性 3.08 時間、男性 3.95 時間、「学内業務時間」は女性 0.91 時間、男性 1.58 時間とどちらも男性のほうが長い。

一方、「教育活動時間」は女性 2.42 時間、男性 2.46 時間、医師の「診療時間」は女性 6.53 時間、男性 6.03 時間と、男女間で差は見られなかった。

3 章で見たように、家庭での家事は主に女性が担っており、女性研究者はそこに費やす時間を大学にいる時間や研究活動時間を削って捻出していると言えよう。ただしその分、

学内業務の負担は男性に大きくかかっていることも見て取れる。

| | | 平均値 | 標準偏差 | 人数 |
|---------|---|-------|------|-----|
| 大学にいる時間 | 女 | 9.94 | 2.68 | 116 |
| | 男 | 11.41 | 2.29 | 235 |
| 研究活動時間 | 女 | 3.08 | 3.11 | 112 |
| | 男 | 3.95 | 3.38 | 233 |
| 教育活動時間 | 女 | 2.42 | 2.80 | 109 |
| | 男 | 2.46 | 2.02 | 230 |
| 学内業務時間 | 女 | 0.91 | 1.30 | 109 |
| | 男 | 1.58 | 1.67 | 229 |
| 診療時間 | 女 | 6.53 | 4.08 | 53 |
| | 男 | 6.03 | 3.50 | 125 |

それでは本学で働く男女研究者は、何を研究の阻害要因と感じているのだろうか。研究活動を進めるうえでの阻害要因を見ると（表 4-16）、「学内業務の負担」が阻害要因であると考えの人が男女とも多く、女性の 4 割、男性の 5 割弱が選択している。次に「研究経費が少ない」が続いており、女性では研究経費の少なさと同率で「授業負担が多い」が挙げられている。女性は男性に比べ大学にいる時間や研究活動時間が短いものの教育活動時間に差は見られないことから、授業の負担を大きなものと感じているのだろう。

| | 授業負担が多い | 学内業務の負担が多い | 研究経費が少ない | 施設・設備が貧弱 | 教育と研究が結びつかない | 研究協力が得られない | その他 | 阻害要因なし | 人数 |
|----|---------|------------|----------|----------|--------------|------------|-------|--------|-----|
| 女 | 24.5% | 39.8% | 24.5% | 20.4% | 16.3% | 10.2% | 21.4% | 20.4% | 98 |
| 男 | 14.0% | 48.7% | 35.1% | 18.4% | 12.7% | 19.3% | 14.0% | 12.7% | 228 |
| 全体 | 17.2% | 46.0% | 31.9% | 19.0% | 13.8% | 16.6% | 16.3% | 15.0% | 326 |

3. ライフイベントと研究の両立

前節で特筆すべきは、男女の平日の時間配分の差異である。女性は大学にいる時間や大学での研究時間が男性に比べて短く、その背景には 3 章でみたように女性への家事負担の偏りがあると考えられる。本節では、特に時間的な制約が厳しいと考えられる、子育て・介護を担う回答者を対象に、子育て・介護等のライフイベントと研究の両立状況についてみていきたい。

(1) 子育てと研究・教育活動の両立

回答者における子どもの有無を見ると（表 4-17）、男性では子どもが「いる」人が 71.0% であるが、女性では 35.3%にとどまる。表 4-1 で見たように本調査の女性回答者は若年層に多く偏っているものの、子どもの有無の男女差は年齢によるものとは言えず、すべての年代において子どもがいる回答者の比率は男性が女性を上回っている。子どもの人数は男女とも「2人」が最も多く、「1人」がそれに次いでいる（表 4-18）。

末子の年齢を見ると（表 4-19）、女性の調査対象者の方が若いこともあり、3 歳未満の子を抱える割合は女性で 40.5%と高い。ただし男性でも 4 割弱は未就学児を抱える親であり、男女ともに研究と子育ての両立支援に対する潜在的なニーズは高いと言える。

| | いる | いない | 無回答 | 人数 | |
|---------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 女 | 35.3% | 61.3% | 3.4% | 119 | |
| 男 | 71.0% | 26.1% | 2.9% | 241 | |
| 全体 | 59.2% | 37.8% | 3.1% | 360 | |
| (年齢別・子ども有の割合) | | | | | |
| | 20代 | 30代 | 40代 | 50代 | 60代 |
| 女 | 0.0% | 35.7% | 48.3% | 60.0% | 50.0% |
| 男 | 7.1% | 57.4% | 80.2% | 85.7% | 88.9% |

| | 1人 | 2人 | 3人 | 4人 | 人数 |
|----|-------|-------|-------|------|-----|
| 女 | 40.0% | 47.5% | 7.5% | 5.0% | 40 |
| 男 | 29.2% | 53.2% | 15.2% | 2.3% | 171 |
| 全体 | 31.3% | 52.1% | 13.7% | 2.8% | 211 |

| | 3歳未満 | 3-6歳 | 7-9歳 | 10-12歳 | 13-15歳 | 16-18歳 | 19歳以上 | 無回答 | 人数 |
|----|-------|-------|-------|--------|--------|--------|-------|------|-----|
| 女 | 40.5% | 11.9% | 11.9% | 7.1% | 7.1% | 9.5% | 9.5% | 2.4% | 42 |
| 男 | 25.7% | 11.7% | 11.1% | 9.9% | 11.1% | 5.8% | 20.5% | 4.1% | 171 |
| 全体 | 28.6% | 11.7% | 11.3% | 9.4% | 10.3% | 6.6% | 18.3% | 3.8% | 213 |

以下では「子どもあり」と回答した 213 名を対象に分析を行う。子育ての現状について、まず育児休業の取得について男女別にみると、男性では配偶者の出産時に育児休業を取得した人の割合は 1.2%と非常に低い。一方女性の育児休業取得者も 52.4%にとどまる（表 4-20）。育児休業期間は短く、男性では取得した 2 人とも 3 か月未満である。女性の場合も 6 か月以下が 63.6%を占め、大変短い期間で職場復帰していると言える（表 4-21）。

ではなぜ育児休業を取得しないのだろうか。男女とも育児休業を取得しなかった理由として最も多いのは「制度がなかった」からである（女性 43.8%、男性 26.5%）（表 4-22）。子育てを行った年代にもよるが、現在であれば本学の正規の職員であれば男女ともに 3 年間の育児休業を取得できる。「取得できる環境になかった」という選択肢も男女ともに挙げられていることから、「制度がなかった」という中にも、「制度を使いたくてもできる環境になかった」という場合が含まれているのではないかと思われる。また男性では「自分以外の保育者の確保ができた」、「仕事を中断しなくなかった」、「職場に迷惑をかけたくなかった」を選択する割合も女性に比べやや多かった。

| | 取得しなかった | 取得した | 無回答 | 人数 |
|----|---------|-------|------|-----|
| 女 | 47.6% | 52.4% | 0.0% | 42 |
| 男 | 97.7% | 1.2% | 1.2% | 171 |
| 全体 | 87.8% | 11.3% | 0.9% | 213 |

| | -3ヶ月 | -6ヶ月 | -12ヶ月 | 12ヶ月超 | 人数 |
|----|--------|-------|-------|-------|----|
| 女 | 31.8% | 31.8% | 18.2% | 18.2% | 22 |
| 男 | 100.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 2 |
| 全体 | 37.5% | 29.2% | 16.7% | 16.7% | 24 |

| | 仕事を中断したくなかった | 収入を減らしたくなかった | 職場に迷惑をかけたくなかった | 自分以外の保育者の確保ができた | 制度がなかった | 取得できる環境ではなかった | その他 | 人数 |
|----|--------------|--------------|----------------|-----------------|---------|---------------|-------|-----|
| 女 | 0.0% | 6.3% | 0.0% | 6.3% | 43.8% | 18.8% | 25.0% | 16 |
| 男 | 14.3% | 2.7% | 10.9% | 23.1% | 26.5% | 12.9% | 9.5% | 147 |
| 全体 | 12.9% | 3.1% | 9.8% | 21.5% | 28.2% | 13.5% | 11.0% | 163 |

続いて未就学の子どもの世話について見ると、男性の場合、「配偶者」が行っていると回答する者が71.9%にのぼる。女性では、「自分」が最も多いものの45.2%にとどまり、「親」や「自分と配偶者」など、さまざまな資源を活用しながら子育てを行っていることがうかがえた（表4-23）。

女性がさまざまな資源を活用して子育てを行っていることは、利用した子育てサービスの状況からも見ることができる（表4-24）。男性の場合、子育てで利用した資源・サービスは「幼稚園」が46.8%と最も多く、「親・きょうだい」31.6%がそれに次ぐ。一方女性では「幼稚園」が14.3%と少なく、「学外保育所」が71.4%、「学内保育所」が21.4%と保育所が多いこと、また「親・きょうだい」以外にも、「トワイライトスクール」（31.0%）、「学童保育」（28.6%）、「のびのび子育てサポート」（14.3%）、「育児時間」（11.9%）、「育児部分休業」（9.5%）など、多くのサービスを利用していること、が特徴である。

ただしそうした資源がいつでも利用できるわけではないのも確かである。保育所をはじめとする行政等のサービスは時間が限定されている。また利用資源として高い値を示した「親・きょうだい」であるが、表4-25から両親との同居を見ると、自分の両親、配偶者の両親ともに車で1時間以上かかる場所に住んでいる場合が男女とも多く、同居は「自分の両親」で男女とも1割台、「配偶者の両親」では1割に満たない。実際に親の支援を受けられる層はそれほど多くないと言える。また配偶者との同居でも、子どものいる男性の94.0%が配偶者と同居しているのに対し、女性では82.1%であり、女性の方が別居している割合が高い（表4-26）。教員に限定すれば、配偶者と別居している女性の割合は23.1%にも上る。子育て世代の研究者が遠隔地での別居生活を余儀なくされる例が少なくないことは先行調査でも指摘されているが（男女共同参画学協会連絡会2008:86）、本学におい

でも特に女性教員が同様の状況に直面している。また親が遠方に住んでいる場合は、次に見るような介護の問題も大きく立ちはだかってくることになるだろう。

| | 自分 | 配偶者 | 自分と配偶者同程度 | 自分や配偶者の親 | その他の親族 | その他 | 複数選択 | 無回答 | 人数 |
|----|-------|-------|-----------|----------|--------|------|------|------|-----|
| 女 | 45.2% | 0.0% | 11.9% | 16.7% | 2.4% | 7.1% | 9.5% | 7.1% | 42 |
| 男 | 1.2% | 71.9% | 8.2% | 5.8% | 0.6% | 2.3% | 2.9% | 7.0% | 171 |
| 全体 | 9.9% | 57.7% | 8.9% | 8.0% | 0.9% | 3.3% | 4.2% | 7.0% | 213 |

| | 学内保育所 | 学外保育所 | 幼稚園 | ベビーシッター | 親・きょうだい | のびのび子育てサポート | 人数 |
|----|-------|-------|-------|---------|---------|-------------|-----|
| 女 | 21.4% | 71.4% | 14.3% | 16.7% | 47.6% | 14.3% | 42 |
| 男 | 7.0% | 28.1% | 46.8% | 9.9% | 31.6% | 1.2% | 171 |
| 全体 | 9.9% | 36.6% | 40.4% | 11.3% | 34.7% | 3.8% | 213 |

| | 学童保育 | トワイライトスクール | 育児部分休業 | 育児時間 | その他 | 無回答 | 人数 |
|----|-------|------------|--------|-------|------|-------|-----|
| 女 | 28.6% | 31.0% | 9.5% | 11.9% | 2.4% | 9.5% | 42 |
| 男 | 12.9% | 14.6% | 0.0% | 0.6% | 4.1% | 19.9% | 171 |
| 全体 | 16.0% | 17.8% | 1.9% | 2.8% | 3.8% | 17.8% | 213 |

| | 同居 | 別居（車で1h以内） | 別居（車で1h以上） | 死別 | 無回答他 | 人数 |
|---------|-------|------------|------------|-------|-------|-----|
| （自分の親） | | | | | | |
| 女 | 19.0% | 19.0% | 52.4% | 2.4% | 7.2% | 42 |
| 男 | 8.2% | 32.2% | 46.2% | 9.4% | 4.1% | 171 |
| 合計 | 10.3% | 29.6% | 47.4% | 8.0% | 4.7% | 213 |
| （配偶者の親） | | | | | | |
| 女 | 2.5% | 20.0% | 55.0% | 10.0% | 12.5% | 40 |
| 男 | 2.4% | 39.9% | 46.4% | 6.5% | 4.8% | 168 |
| 合計 | 2.4% | 36.1% | 48.1% | 7.2% | 6.2% | 208 |

| | 同居 | 別居 | 無回答 | 人数 |
|----|-------|-------|------|-----|
| 女 | 82.1% | 15.4% | 2.6% | 39 |
| 男 | 94.0% | 6.0% | 0.0% | 166 |
| 合計 | 91.7% | 7.8% | 0.5% | 205 |

（2）介護と研究・教育活動の両立

回答者のうち、介護経験がある者は多くなく、男女とも「介護をしたことがない」と答える者が8割を超えている（表4-27）。

介護経験がある48名に限定して、その内容について尋ねると、介護を「現在している」のは男女とも2割台であり、「過去にした」人が多い(表4-28)。介護を行った相手は男女とも主に「自分の親」であり(表4-29)、「家族・親族と協力」や「入院・入所中の付添い・世話」を行った場合が多いことが分かる(表4-30)。

注目したいのは主に介護をした人(表4-31)である。男女とも主に「親」が介護を行ったとの回答が4割と最も多いものの、男性では「配偶者」が3分の1、女性では「自分」が4割弱を占めている。男性が主に「自分」が介護をしたと回答する割合は18.5%(5人)と多くはないが、未就学の子の世話(前掲表4-23)に比べれば、男性が主体となって介護に関わる頻度は高い。

現状では介護経験がなくとも、今後、家族に介護が必要になった場合に介護休業を取得したいと考えている人は男女とも多く6割を超える(表4-32)。「介護休業を取得したくない」と答えた人でも、その理由として「仕事を中断したくない」という理由以外に、女性では「職場に迷惑をかけたくない」、男性では「制度を取得できる環境がない」を挙げる人が多い(表4-33)。今後も男性教職員が介護の問題に直面する可能性は大いにある。女性のみならず男性もが介護と研究・教育を両立しやすい制度・環境づくりが求められる。

| | ある | ない | 無回答 | 人数 |
|----|-------|-------|------|-----|
| 女 | 17.6% | 81.5% | 0.8% | 119 |
| 男 | 11.2% | 85.9% | 2.9% | 241 |
| 全体 | 13.3% | 84.4% | 2.2% | 360 |

| | 現在している | 過去にした | 無回答 | 人数 |
|----|--------|-------|------|----|
| 女 | 28.6% | 66.7% | 4.8% | 21 |
| 男 | 22.2% | 77.8% | 0.0% | 27 |
| 全体 | 25.0% | 72.9% | 2.1% | 48 |

| | 自分の親 | 配偶者親 | 配偶者 | 子 | その他 | 無回答 | 人数 |
|----|-------|-------|------|------|-------|------|----|
| 女 | 66.7% | 4.8% | 4.8% | 4.8% | 19.0% | 4.8% | 21 |
| 男 | 66.7% | 22.2% | 0.0% | 0.0% | 7.4% | 3.7% | 27 |
| 全体 | 66.7% | 14.6% | 2.1% | 2.1% | 12.5% | 4.2% | 48 |

| | 介護休業 | 家族・親族と協力 | 知人近所の協力 | ホームヘルパー | デイサービス ショートステイ | 家政婦・ 付き添い 看護人 | 入院付き 添い | その他 | 人数 |
|----|------|----------|---------|---------|-------------------|---------------------|------------|-------|----|
| 女 | 0.0% | 76.2% | 0.0% | 19.0% | 19.0% | 9.5% | 52.4% | 19.0% | 21 |
| 男 | 3.7% | 74.1% | 3.7% | 29.6% | 37.0% | 11.1% | 51.9% | 7.4% | 27 |
| 全体 | 2.1% | 75.0% | 2.1% | 25.0% | 29.2% | 10.4% | 52.1% | 12.5% | 48 |

| | 自分 | 配偶者 | 親 | その他 | 複数回答 | 人数 |
|----|-------|-------|-------|------|------|----|
| 女 | 38.1% | 4.8% | 42.9% | 9.5% | 4.8% | 21 |
| 男 | 18.5% | 33.3% | 40.7% | 7.4% | 0.0% | 27 |
| 全体 | 27.1% | 20.8% | 41.7% | 8.3% | 2.1% | 48 |

| | 取得したい | 取得したくない | 無回答 | 人数 |
|----|-------|---------|------|-----|
| 女 | 72.3% | 26.1% | 1.7% | 119 |
| 男 | 62.7% | 32.0% | 5.4% | 241 |
| 全体 | 65.8% | 30.0% | 4.2% | 360 |

| | 仕事中断したくない | 収入減らしたくない | 職場の評価下がる | 職場に迷惑かけたくない | 自分以外の介護者確保 | 制度取得できる環境なし | その他 | 無回答 | 人数 |
|----|-----------|-----------|----------|-------------|------------|-------------|------|------|-----|
| 女 | 54.8% | 25.8% | 6.5% | 35.5% | 19.4% | 22.6% | 6.5% | 3.2% | 31 |
| 男 | 50.6% | 16.9% | 9.1% | 27.3% | 13.0% | 28.6% | 1.3% | 3.9% | 77 |
| 全体 | 51.9% | 19.4% | 8.3% | 29.6% | 14.8% | 26.9% | 2.8% | 3.7% | 108 |

4. 子育て・介護と研究・教育の両立のために必要なニーズと課題

(1) 子育て・介護と研究・教育の両立のために求められている対策

前節では、女性が様々な資源を用いながら子育てと仕事との両立を図っていること、介護の経験がある人は現状では少ないが男性も含めて今後のニーズは高いことなどが明らかになった。それでは、子育てや介護と仕事の両立のために今後どのような対策が必要とされているのだろうか。

子育てとの両立のために必要な対策について尋ねたものが表 4-34 である。全体では、「学内保育所の充実」(55.0%)、「人員の確保」(47.8%)、「育児休業を取得しやすい体制整備」(40.0%)、「仕事量負担の軽減」(29.7%)、「学童保育」(27.2%)の順で対策が必要と思われる。本学では桜山キャンパスにさくらんぼ保育所を設置し、延長保育や病後児保育、一時保育などの保育にも対応しているが、男女問わず今なお過半数の人が「保育所の充実」を望んでいる点をふまえ、今後の環境整備を検討していく必要がある。

一方、男女により差が見られるものとしては、「育児休業を取得しやすい体制整備」(女性 50.4%、男性 34.9%)、「夜間勤務・授業の免除」(女性 35.3%、男性 17.0%)、「就業時間の短縮」(女性 32.8%、男性 17.4%)、「在宅勤務の導入」(女性 26.9%、男性 12.9%)が挙げられる。現状として実際に子育てを主に担当している女性にあっては、勤務時間を短縮したり、在宅勤務を導入するなどの柔軟な勤務体制がより求められていると言える。

| | 学内保育所の充実 | 人員の確保 | 育休を取得しやすい体制 | 仕事量負担の軽減 | 学童保育 | 出産・育児に配慮した業績評価 | 夜間勤務・授業の免除 | 就業時間の短縮 | 人数 |
|----|-----------|---------------|-------------|--------------|--------------|----------------|------------|---------|-----|
| 女 | 60.5% | 46.2% | 50.4% | 35.3% | 31.9% | 31.1% | 35.3% | 32.8% | 119 |
| 男 | 52.3% | 48.5% | 34.9% | 27.0% | 24.9% | 20.7% | 17.0% | 17.4% | 241 |
| 全体 | 55.0% | 47.8% | 40.0% | 29.7% | 27.2% | 24.2% | 23.1% | 22.5% | 360 |
| | 男性の育休取得促進 | 子育て中女性キャリアアップ | 在宅勤務の導入 | 子育て中の研究補助者配置 | 授乳室・多目的トイレ設置 | 相談窓口の設置 | その他 | 無回答 | 人数 |
| 女 | 20.2% | 31.9% | 26.9% | 21.8% | 16.0% | 8.4% | 9.2% | 10.9% | 119 |
| 男 | 22.0% | 12.9% | 12.9% | 12.9% | 8.7% | 6.2% | 4.1% | 12.9% | 241 |
| 全体 | 21.4% | 19.2% | 17.5% | 15.8% | 11.1% | 6.9% | 5.8% | 12.2% | 360 |

介護と仕事の両立のために必要な対策について尋ねたものが表 4-35 である。男女とも「介護休業を取得しやすい体制整備」、「人員の確保」を半数以上の人が必要な対策として挙げている。また3番目には男女とも「仕事量負担の軽減」が挙げられている。女性では特に「介護休業を取得しやすい環境の整備」が65.5%と高い。

4 番目以降に多かった項目を見ると、女性では「就業時間の短縮」(女性 40.3%)、「夜間勤務・授業の免除」(女性 32.8%)、男性では「男性の介護休業取得促進」(男性 31.5%)、「介護に配慮した業績評価制度」(男性 22.8%) が挙げられている。男女とも介護と研究の両立のため、介護休業を取得しやすい環境整備やそのための人員確保、仕事量負担の軽減が必要であると考えているが、それに加え女性では介護をするための時間や柔軟な勤務制度を、男性では介護を行うことがマイナスにならないための配慮を求めているといえる。

| | 介護休業取得しやすい体制 | 人員の確保 | 仕事量負担の軽減 | 就業時間の短縮 | 男性の介護休業取得促進 | 夜間勤務・授業の免除 | 人数 |
|----|--------------|---------|--------------|---------|-------------|------------|-----|
| 女 | 65.5% | 58.8% | 43.7% | 40.3% | 17.6% | 32.8% | 119 |
| 男 | 51.5% | 52.3% | 34.0% | 20.7% | 31.5% | 19.5% | 241 |
| 全体 | 56.1% | 54.4% | 37.2% | 27.2% | 26.9% | 23.9% | 360 |
| | 介護に配慮した業績評価 | 在宅勤務の導入 | 介護中の研究補助者の配置 | 相談窓口の設置 | その他 | 無回答 | 人数 |
| 女 | 26.1% | 24.4% | 16.0% | 18.5% | 4.2% | 8.4% | 119 |
| 男 | 22.8% | 19.1% | 12.0% | 10.0% | 3.7% | 10.0% | 241 |
| 全体 | 23.9% | 20.8% | 13.3% | 12.8% | 3.9% | 9.4% | 360 |

(2) ジェンダー役割規範に関する考え方の男女差

では、上述のような対策が取られれば、本学の研究者が、男女を問わず、子育て・介護等のライフイベントと研究・教育を両立させることが可能になるだろうか？本学構成員のジェンダー役割規範に関する考え方が現状のままである限り、それは困難ではないかと思われる。

ジェンダー役割に関する質問への男女別の集計を表 4-36～表 4-38 に示す。まず「夫は外で働き妻は家庭を守るべきである」という考え方であるが、女性では「そう思わない」と強く反対する者が 52.9%と半数を超え、「あまりそう思わない」まで含めると反対は 85.7%に上る。それに対し男性では、「そう思わない」と「あまりそう思わない」を足すと 66.5%と反対が多いものの、「ややそう思う」も 30.3%と、女性に比べ肯定的に考えている人が多い(表 4-36)。平成 18 年に教員を含む全職員を対象に実施した調査でも同様の趣旨の質問が設けられている(「夫は外で働き、妻は主婦業に専念すべきだ」)。文言が異なるため単純な比較はできないが、4 年間で「夫が外、妻は家庭」という意識に大きな変化は見られない。

続いて「子どもが 3 歳までは、母親は仕事を持たずに育児に専念したほうがよい」という考え方であるが、女性では「そう思わない」と強く反対する人が 46.2%と最も多く、「あまりそう思わない」も含めると 78.2%が反対している。一方、男性では「ややそう思う」と賛成する人が 34.0%と最も多く、「そう思う」と「ややそう思う」を合わせると約半数が賛成している。なお表は割愛するが、男性間で年齢による差は見られず、年配の男性だけではなく本学の男性研究者全体で「3 歳児神話」への賛成が多いといえる。なおこの質

問も平成 18 年に同様の趣旨の質問をしているが（「子どもが 3 歳くらいまでは、母親は育児に専念すべきだ」）、やはり大きな変化は見られない。

最後に「男の子は男らしく、女の子は女らしく育てることは大切である」という考えであるが、女性では「あまりそう思わない」が 37.8%と最も多く、「そう思わない」も含めると 64.1%が反対している。それに対して男性では「ややそう思う」が 41.5%と最も多く、「そう思う」を合わせると 56.5%が賛成している。「男らしく、女らしく育てることが大切」という意識は男性で強いといえる。

このように男性研究者において、特に家庭におけるジェンダー役割への固定的な考えが根強いことが明らかになった。こうした意識を持った構成員が多い環境では、男性が子育てや介護に携わることが困難であるのはもちろん、女性が能力を発揮することも難しいだろう。また回答者の多くを占める大学教員は、社会への影響力も強く、教育を通して次世代を担う人材を育成する責務を持っている。本学の男女共同参画行動計画には「男女共同参画社会を担う人材を育成する」ことを目標の一つとして掲げているが、その目標を達成するためにも、本学で働く教職員の能力を最大限に生かすためにも、研究者を含む全構成員に向けて、男女共同参画に関する意識啓発を行っていくことが必要である。

表4-36 「夫は外で働き妻は家庭を守るべきである」

| | そう思う | やや そう思う | あまりそう 思わない | そう 思わない | 無回答 | 人数 |
|----|------|------------|---------------|------------|------|-----|
| 女 | 2.5% | 11.8% | 32.8% | 52.9% | 0.0% | 119 |
| 男 | 2.5% | 30.3% | 31.1% | 34.0% | 2.1% | 241 |
| 全体 | 2.5% | 24.2% | 31.7% | 40.3% | 1.4% | 360 |

【参考】名古屋市立大学における男女共同参画推進の条件整備に関する調査（平成 18 年）

「夫は外で働き、妻は主婦業に専念すべきだ」

女性「そう思う」3.9%、「そう思わない」95.9%

男性「そう思う」15.7%、「そう思わない」83.7%

表4-37 「子どもが3歳までは母親は育児に専念したほうがよい」

| | そう思う | やや そう思う | あまりそう 思わない | そう 思わない | 無回答 | 人数 |
|----|-------|------------|---------------|------------|------|-----|
| 女 | 7.6% | 14.3% | 31.9% | 46.2% | 0.0% | 119 |
| 男 | 15.4% | 34.0% | 23.2% | 25.7% | 1.7% | 241 |
| 全体 | 12.8% | 27.5% | 26.1% | 32.5% | 1.1% | 360 |

【参考】名古屋市立大学における男女共同参画推進の条件整備に関する調査（平成 18 年）

「子どもが 3 歳くらいまでは、母親は育児に専念すべきだ」

女性「そう思う」36.7%、「そう思わない」63.3%

男性「そう思う」51.3%、「そう思わない」48.2%

| | そう思う | やや そう思う | あまりそう 思わない | そう 思わない | 無回答 | 人数 |
|----|-------|------------|---------------|------------|------|-----|
| 女 | 7.6% | 27.7% | 37.8% | 25.2% | 1.7% | 119 |
| 男 | 14.1% | 41.5% | 24.1% | 18.7% | 1.7% | 241 |
| 全体 | 11.9% | 36.9% | 28.6% | 20.8% | 1.7% | 360 |

(3) まとめ

本章ではまず、性別による研究・教育の面で抱える困難の違いについて見てきた。そこではまず、女性の方が低い職位や、1年任期など不安定な雇用につく場合が多いことが明らかとなった。ただし女性のほうが年齢構成は若く、また徐々に女性教員比率は高まっていることから、将来的にはこうした地位の男女差は解消される可能性もある。

一方、研究・教育の活動面で特筆すべき点は男女の平日の時間配分の違いである。教育活動時間には男女差は見られないものの、男性の方が長時間大学におり、大学での研究時間や学内業務時間も長い。ただし3章や本章3節で述べたように、男性研究者の長い研究時間・大学での活動時間は、女性の家事や育児、再生産活動によって支えられている。現に3節では、女性研究者が様々な資源を用いて子育てを行っている様子が明らかになった。女性研究者が(もちろん男性研究者もであるが)子育てや家事の責任を有しながらも研究・教育活動に力を注げるような環境整備が必要である。またもし配偶者の支えがある場合にしか成り立たない活動によって業績評価がなされているのであれば、評価内容についても検討していく必要があるだろう。

子育てや介護と研究・教育の両立を図るために必要な対策として、学内保育所の充実を期待する声は非常に多い。今後、具体的にどのような充実を望んでいるのかニーズを明らかにし、整備を進めていくことが必要である。また同時に、育児休業・介護休業を取得しやすい体制の整備や子育て・介護をしやすい環境づくりも求められている。特に介護については今後、男性教職員が直面することも大いに想定されることから、男性も含め、ライフイベントと仕事の両立をしやすい環境整備を進めていかななくてはならない。

そのためには、制度をつくるだけでは不十分であり、「家事や育児は女性の責任」といったジェンダー役割に基づく意識から、「男女ともに社会のあらゆる分野に参画する」といった男女共同参画の趣旨に基づく意識へと、意識改革を図る必要がある。今後、男女共同参画室を中心として、教職員に対する一層の意識啓発を行っていきたい。

文献

男女共同参画学協会連絡会 2008 「科学技術系専門職における男女共同参画実態の大規模調査報告書」

第5章 名古屋市立大学における教員の満足度の決定要因

1. はじめに

本章では、2011年1月に本学で実施されたアンケート調査、「名古屋市立大学における研究者の研究活動に関する調査（教員、研究に従事する職員対象）」を用い、名古屋市立大学の職場としての満足度（収入、地位、名市大で働き続けたいか、など）の決定要因を分析する。中でも、男女共同参画に関する指標（性別による不利な扱いを受けたことがあるか、ワーク・ライフ・バランスが実現できているか）と職場の満足度との関係を検証する。

また、ワーク・ライフ・バランスの実現度を決定付ける要因を探る。

2. 職場の満足度に関する分析

調査のQ21では、職場における満足度を、1)収入、2)地位、3)勤務時間、4)評価、5)人間関係、6)仕事全体、の6つの観点から調査をおこなっている。これらの満足度が、どのような要因の影響を受けているのかについて、分析をおこないたい。以下では、1)収入、2)地位、3)勤務時間、4)評価、5)人間関係、6)仕事全体、の各々の項目について、「1. 満足」、「2. どちらかといえば満足」と答えた人を1、「3. どちらかといえば満足」、「4. 不満」と答えた人を0とおいたダミー変数を被説明変数とした、プロビット分析をおこなう。満足度に影響を与える要因として、男女共同参画に関する指標（性別による不利な扱いを受けたことがあるか、ワーク・ライフ・バランスが実現できているか）に注目する。具体的には、以下の3つの要因を取り上げる。

1つめは、Q16の「あなたは名古屋市立大学において、以下の点で、性別による不利な扱いを受けたことがありますか。項目ごとにあてはまるもの1つに○をつけてください。」という質問について、項目1)採用、2)昇任・昇進、3)研究室内での評価、4)研修・留学の機会、5)授業や学生指導の負担、6)委員会関係の仕事、7)評価項目に該当しないような雑用、8)同僚教員や職員の自分に対する接し方、9)学生の自分に対する接し方、の各々において、「1. かなりある」、「2. 少しある」と回答した人を1、「3. まったくない」、「4. わからない」と回答した人を0とおいたダミー変数である。

2つめは、Q17の「あなたは名古屋市立大学において、以下のような扱いを受けたことがありますか。項目ごとにあてはまるもの1つに○をつけてください。」という質問に対して、項目1)自分がやりたい研究テーマをやらせてもらえなかったことがある、2)研究に必要な機器や試薬、文献、図書などを使わせてもらえなかったことがある、3)自分が中心となって行った業績を他人が中心となって行ったような形で公表されたことがある、の各々の項目において、「1. ある」と回答した人を1、「2. ない」と回答した人を0としたダミー変数である。

3つめは、ワーク・ライフ・バランスの実現度であるが、これはQ22の「現在あなたの生活はワーク・ライフ・バランスがどの程度実現できていると思いますか」という質問に対する回答を用いる。この質問では、「1. かなり実現できている」、「2. まあまあ実現できている」、「3. あまり実現できていない」、「4. 全く実現できていない」、のいずれかに回答をす

ることとなっている。したがって、ワーク・ライフ・バランスの実現度は1~4までの値をとるカテゴリ変数である。

分析の結果は以下のとおりである。

表1 職場の満足度に関する分析（プロビット分析）

| 説明変数 | 被説明変数 | (1)収入の満足度 | (2)地位の満足度 | (3)勤務時間の満足度 | (4)評価の満足度 | (5)人間関係の満足度 | (6)仕事全体の満足度 |
|----------------------|-------|--------------------|---------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| 職場の不利益扱いダミー | | | | | | | |
| 採用 | | -.385 (.800) | | .381 (.854) | | .534 (.802) | 1.077 (.828) |
| 昇任・昇進 | | .469 (.630) | -1.803** (0.820) | -.651 (.840) | -1.002 (.799) | .294 (.608) | -.795 (.710) |
| 研究室内での評価 | | .416 (.528) | 0.341 (0.564) | .764 (.608) | -.604 (.601) | -.863* (.517) | .025 (.542) |
| 研修・留学の機会 | | .129 (.606) | -.062 (.664) | .003 (.706) | .549 (.691) | .440 (.616) | -.517 (.653) |
| 授業や学生指導の負担 | | .313 (.472) | -.630 (.455) | -.506 (.464) | -.075 (.541) | -.717 (.508) | .606 (.611) |
| 委員会関係の仕事 | | -.027 (.470) | .576 (.465) | .013 (.482) | -.514 (.531) | .278 (.505) | -.184 (.552) |
| 評価項目に該当しないような雑用 | | -.211 (.292) | -.007 (.319) | .175 (.314) | -.373 (.312) | -.074 (.333) | -.197 (.321) |
| 同僚教員や職員の自分に対する接し方 | | -.269 (.370) | -.709* (.411) | -.985** (.419) | -1.009** (.408) | -.904** (.390) | -.487 (.404) |
| 学生の自分に対する接し方 | | -.521 (.389) | -.214 (.425) | -.284 (.426) | -.103 (.452) | .282 (.410) | .258 (.432) |
| 研究の不利益扱いダミー | | | | | | | |
| やりたい研究テーマをやらせてもらえない | | .104 (.315) | .172 (.327) | .204 (.347) | .485 (.332) | .635* (.346) | .164 (.339) |
| 研究に必要な物品を使わせてもらえない | | .419 (.385) | .874** (.388) | -.182 (.421) | .164 (.395) | .611 (.397) | .845** (.417) |
| 自分中心の業績を他人中心の業績にして公表 | | .319 (.290) | .298 (.301) | -.323 (.327) | .665 (.307) | .402 (.327) | .394 (.311) |
| ワーク・ライフ・バランスの実現度 | | -.354*** (.096) | -.476*** (.110) | -.959*** (.121) | -.564*** (.115) | -.602*** (.127) | -.883*** (.122) |
| 定数項 | | -.778 (.836) | -.547 (.830) | 3.627*** (.933) | -.197 (.860) | -.507 (.881) | .325 (.906) |
| 観測数 | | 333 | 334 | 333 | 334 | 333 | 333 |
| Log likelihood | | -215.697 | -151.773 | -158.575 | -143.527 | -121.883 | -140.759 |
| Pseudo R2 | | 0.065 | 0.190 | 0.233 | 0.263 | 0.245 | 0.264 |

***：1%水準で有意、**：5%水準で有意、*：10%水準で有意

()内、標準誤差

推定結果から、全ての項目の満足度について、ワーク・ライフ・バランスの実現度が低いと、職場の満足度が下がる傾向にあることがわかる。また、ほぼ全ての項目について、Q16の「8）同僚教員や教員の自分に対する接し方」について、性別による不利な扱いを受けたことがある人の満足度が下がることが示されている。

次に、名古屋市立大学の職場としての満足度を別の観点から分析をする。Q23の「あなたは今後も名古屋市立大学で働き続けたいと思いますか」について、「1. 名古屋市立大学で働き続けたい」と回答した人を1、「2. 他の大学・研究機関へ移りたい」、「3. 研究職をやめたい」、「4. わからない・考えていない」と回答した人を0としたダミー変数を被説明変数としたプロビット分析をおこなう。この変数に影響を与える要因としては、表1の分析と同じものを考える。

推定結果は以下のとおりである。

表2 名市大での継続就労の希望に関する分析1 (プロビット分析)

| 説明変数 | 被説明変数 | 名市大への継続 就労希望 |
|----------------------|-------|--------------------|
| 職場の不利益扱いダミー | | |
| 採用 | | .503 (.664) |
| 昇任・昇進 | | .750 (.566) |
| 研究室での評価 | | -.174 (.530) |
| 研修・留学の機会 | | -.311 (.658) |
| 授業や学生指導の負担 | | .330 (.491) |
| 委員会関係の仕事 | | -.165 (.504) |
| 評価項目に該当しないような雑用 | | -.171 (.297) |
| 同僚教員や職員の自分に対する接し方 | | -.467 (.380) |
| 学生の自分に対する接し方 | | -.003 (.391) |
| 研究の不利益扱いダミー | | |
| やりたい研究テーマをやらせてもらえない | | .305 (.331) |
| 研究に必要な物品を使わせてもらえない | | -.242 (.384) |
| 自分中心の業績を他人中心の業績にして公表 | | .547* (.303) |
| ワーク・ライフ・バランスの実現度 | | -.442*** (.099) |
| 定数項 | | -.162 (.844) |
| 観測数 | | 325 |
| Log likelihood | | -205.396 |
| Pseudo R2 | | 0.084 |

*** : 1%水準で有意、** : 5%水準で有意、* : 10%水準で有意

()内、標準誤差

ここでも、ワーク・ライフ・バランスの実現度が低いと、名古屋市立大学で働き続けたいと回答する確率が下がることが示されている。次に同じ被説明変数を用い、所属や職名、性別などで回答に違いがでるのかを確認してみたい。

以下では説明変数に、所属、職、性別についてのダミー変数を用いた分析をおこなう。各々の変数の基準は、所属(基準=人間文化研究科)、職(基準=教授)、性別(女性=1)、である。

表3 名市大での継続就労の希望に関する分析2 (プロビット分析)

| 説明変数 | 被説明変数 | 名市大への継続 就労希望 |
|--------------------|-------|--------------------|
| 所属ダミー(基準: 人間文化研究科) | | |
| 医学 | ✓ | .648* (.341) |
| 薬学 | ✓ | .839** (.361) |
| 経済 | ✓ | .567 (.481) |
| 芸術工学 | ✓ | -.436 (.477) |
| 看護 | ✓ | .834* (.430) |
| システム | ✓ | .703 (.476) |
| 病院 | ✓ | .395 (.475) |
| 職名ダミー(基準: 教授) | | |
| 准教授 | ✓ | -.435* (.244) |
| 講師 | ✓ | -.977*** (.293) |
| 助教・助手 | ✓ | -.658*** (.240) |
| 技術職員 | ✓ | .135 (.495) |
| 研究医・研修医 | ✓ | -.682** (.294) |
| 技術系パート職員 | ✓ | -.221 (.385) |
| その他 | ✓ | .129 (.863) |
| 女性ダミー | ✓ | -0.036 (0.174) |
| ワーク・ライフ・バランスの実現度 | ✓ | -.403*** (.094) |
| 定数項 | ✓ | .774** (.372) |
| 観測数 | | 347 |
| Log likelihood | | -213.625 |
| Pseudo R2 | | 0.107 |

*** : 1%水準で有意、** : 5%水準で有意、* : 10%水準で有意

()内、標準誤差

推定結果から、所属については、医学研究科、薬学研究科、看護学部で名古屋市立大学で働き続けたいと考えている人が多いことがわかる。また、職別では、講師、研究医・研修医、助教・助手、准教授の順に、働き続けたいと希望する確率が低いことが示される。性別については、男女で差はないようである。また、ここでも、ワーク・ライフ・バランスの実現度を説明変数に加えたが、ワーク・ライフ・バランスの実現度が低いと、名古屋市立大学で働き続けたいと答える確率が下がることが明らかとなった。

3. ワーク・ライフ・バランスの実現度の決定要因に関する分析

前節では、名古屋市立大学の職場としての満足度や、名古屋市立大学に働き続けたいかという意識に対して、ワーク・ライフ・バランスの実現度が重要な役割をしていることが明らかとなった。本節では、名古屋市立大学におけるワーク・ライフ・バランスの実現度がどのような要因によって決定されているのかを分析してみよう。

以下で、Q22の「現在あなたの生活はワーク・ライフ・バランスがどの程度実現できていると思いますか。」の質問において、「1. かなり実現できている」、「2. まあまあ実現できている」と回答した人を1としたダミー変数を被説明変数とし、このワーク・ライフ・バランスの実現度に対してどのような要因が影響を与えているのかを分析する。分析には、プロビット推定法を用いる。

まず、所属、職、性別とワーク・ライフ・バランスの実現度との関係をみてみよう。推定結果は表4である。

表4 ワーク・ライフ・バランスの実現度の決定要因に関する分析1（プロビット分析）

| 説明変数 | 被説明変数 | ワーク・ライフ・バランスの実現度 |
|--------------------|-------|-------------------|
| 所属ダミー(基準: 人間文化研究科) | | |
| 医学 | | .422 (.320) |
| 薬学 | | .496 (.339) |
| 経済 | | .566 (.462) |
| 芸術工学 | | .178 (.421) |
| 看護 | | -.004 (.411) |
| システム | | .269 (.437) |
| 病院 | | .784* (.452) |
| 職名ダミー(基準: 教授) | | |
| 准教授 | | .128 (.225) |
| 講師 | | -.707** (.277) |
| 助教・助手 | | -.355 (.227) |
| 技術職員 | | -.407 (.470) |
| 研究医・研修医 | | -.101 (.276) |
| 技術系パート職員 | | .499 (.391) |
| その他 | | .067 (.800) |
| 女性ダミー | | -.033 (.164) |
| 定数項 | | -.137 (.280) |
| 観測数 | | 356 |
| Log likelihood | | -233.901 |
| Pseudo R2 | | 0.048 |

*** : 1%水準で有意、** : 5%水準で有意、* : 10%水準で有意

()内、標準誤差

所属別でみると、薬学研究科 (15%水準で有意)、病院所属、においてワーク・ライフ・バランスの実現が高いという結果であった。また、職別でみると、講師、助教・助手 (15%水準で有意)、のワーク・ライフ・バランスの実現が低いことがわかる。性別による差はないようである。

次に、家庭生活とワーク・ライフ・バランスの実現度との関係を分析してみよう。主な説明変数は以下のとおりである。

- ・子どもの数 (Q26-1)
- ・子どもの数_女性 (子どもの数と女性ダミーのクロス項)
- ・末子10 (末子年齢10歳以下の子どもがいる人を1としたダミー変数)
- ・子どもの数_末子10 (子どもの数と末子年齢10歳以下の人を1としたダミー変数のクロス項)
- ・末子10_女性 (末子年齢10歳以下の人を1としたダミー変数と女性ダミーのクロス項)
- ・家事ダミー (Q24-3 で「家事は主に配偶者がしている」と回答した人を1としたダミー変数)
- ・介護ダミー (Q29 -3 で「介護を現在自分でしている」と回答した人を1としたダミー変数)

推定結果は以下のとおりである。

表5 ワーク・ライフ・バランスの実現度の決定要因に関する分析2（プロビット分析）

| 説明変数 | 被説明変数 | ワーク・ライフ・バランスの実現度 |
|----------------|-------|--------------------|
| 年齢 | | -.007 (0.009) |
| 女性ダミー | | -.210 (0.215) |
| 家事ダミー | | -.523*** (.191) |
| 末子10 | | .221 (.352) |
| 末子10_女性 | | .312 (.410) |
| 介護ダミー | | -.173 (.344) |
| 子どもの数_女性 | | -.259 (.183) |
| 子どもの数 | | .327** (.126) |
| 子どもの数_末子10 | | -.232 (.183) |
| 定数項 | | .409 (.349) |
| 観測数 | | 338 |
| Log likelihood | | -226.212 |
| Pseudo R2 | | 0.030 |

***：1%水準で有意、**：5%水準で有意、*：10%水準で有意

()内、標準誤差

家事を、「主に配偶者」が行っている人は、ワーク・ライフ・バランスの実現が低い。女性で子どもの数が多い人はワーク・ライフ・バランスの実現が低くなる傾向がある（15%水準で有意）。末子年齢10歳以下の子どもがおり、かつ、子どもの数が多い人もワーク・ライフ・バランスの実現が低くなる傾向がある（20%水準で有意）。ただし、子どもの数だけみると子どもの数が多いほどワーク・ライフ・バランスの実現度が高いという結果であった。

推定結果をみると、家庭生活において子どもが多い、子どもの年齢が低い、家事の負担が多い、などは、ワーク・ライフ・バランスの実現を低めるかと予想していたが、そうではなかった。理由は、これらの変数が原因を表すというよりは、これらの変数もワーク・ライフ・バランスの実現度を表す変数となっていると考えられる。即ち、ワーク・ライフ・バランスが実現できているので、家事負担が重くなったり、子どもの数が多くなっていると解釈することができる。であるとすると、ワーク・ライフ・バランスの実現度の決定要因は別のところにあり、今回の調査では把握できないが、他の原因となる要因が存在する可能性がある。

また、Q22の「ワーク・ライフ・バランスを実現できていますか」という質問では、実現度を把握できているのか疑問も残る。多くの人が、自分の理想のワーク・ライフ・バランスについて日頃から深く考えているわけではない。現在の生活に特段の問題がなければ、

現在の生活＝自分の理想と思い込んでいる、あるいは、思い込まざるをえない、状況であることもあり、現在の生活＝理想、であるとは限らない。ワーク・ライフ・バランスの定義を明確にした上で再度調査することが必要であろう。

4. まとめ

分析の結果、名古屋市立大学の職場としての満足度に対して、ワーク・ライフ・バランスの実現度が重要な役割を果たしていることが明らかとなった。名古屋市立大学で継続的に就業したいという意識を個々の教員、研究員に持ってもらうためには、ワーク・ライフ・バランスを高めるような職場環境の整備が重要である。特に、講師、助手・助教の職場環境の改善が必要である。

しかし、ワーク・ライフ・バランスの実現度については、ワーク・ライフ・バランスの定義を明確にしたうえで調査された指標が必要である。そのよう指標を用いて、ワーク・ライフ・バランスを実現する決定要因の分析、その分析結果に基づいた対策の検討が必要である。

加えて、定義を明確にした指標による分析であっても、ワーク・ライフ・バランスの実現度が主観的な意識に関する調査である場合、やはり分析の限界は残る。今後、ワーク・ライフ・バランスの実現度に関する客観的な指標に基づく分析、あるいは、主観的な指標に基づく場合、パネル・データによる分析などをおこなう必要があるだろう。これらの分析をおこなうことで、職場に対する満足度とワーク・ライフ・バランスの実現度との関係、ワーク・ライフ・バランスの実現度の決定要因をより正確に分析することができる。今回の分析結果は多くの問題を抱えていることも付け加えておく。今後より精緻な分析が期待されるところである。

第6章 自由記述のまとめ

1. セクシュアル・ハラスメント自由記述

記載者 男性4名、女性7名

個々の内容についての記載は差し控えます。

ご回答ありがとうございました。

2. ポジティブ・アクション自由記述

記載者 賛成 男性15名、女性13名

反対 男性44名、女性10名

わからない 男性14名、女性14名、性別不明1名

【男性賛成記述】

- ・ ポジティブ・アクションをしないと先に進まないの。
- ・ 偏見・差別があると思われる限りは正当化しうる。
- ・ 自然なままで男女格差が甚だしいのであれば、こういう制度が必要だろうと思う。

【女性賛成記述】

- ・ 教育機関が男女共同参画のファシリテーターになるべきだから。
- ・ 業績を同等にだせる環境であったか否かも重要。
- ・ 子育てに関わる比率は女性の方がまだ圧倒的に高いので、皆で国を支える子どもを育てるという意識改革が大切だと思う。男女平等を言われても、まだまだその壁は高く、格差は大きい。もっと育児への理解をしてほしい。仕事は続けたいし、研究もしていきたい。また、育児も楽しめると、子どもの成長とともに自分も成長していくと思うので、新たな活力源になるし、新たな研究のアイデアが生まれるきっかけにもなると思う。そのため、皆が、女性だから…とか、子どもがいるから…などのネガティブな考えを少しでもなくしてほしい。

【男性反対記述】

- ・ 逆差別になる（12名）。
- ・ 男女比を意識する必要は無いと思う。適任であれば女がもっと多くても男がもっと多くてもいい。
- ・ 採用者の判断がすべてである。文面化しても表面的なアクションと思う。

【女性反対記述】

- ・ 逆差別である（3名）。
- ・ そんなお情けで昇進してもうれしくない。
- ・ 女性をあえて積極的に採用するより、環境を整えてほしい。

【男性わからない記述】

- ・ 女性を積極的に登用すべき、という考えには基本的に賛成であるが、研究・教育・臨床と多岐・多量の業務を抱え、教員はほとんど残業（しかも 21 時以降の日も多い）をしているような現状で、ある程度勤務時間や QOL に配慮が必要な女性を多数登用するのは、業務量の問題で難しいところがある。女性の特長・能力は認めており、あとは全体の業務量の縮小あるいは分散に配慮することが必要と考える。
- ・ 選考が本当に割れたときのみ考慮すべき。最初からバイアスをかけるべきでない。
- ・ 候補者間で全く同等ということはありません、この記載には意味がないと思います。意味がなくとも書くことに社会的な意味があるなら書けばよいでしょう。

【女性わからない記述】

- ・ ポジティブ・アクション自体には賛成だが、がんばってもポジティブ・アクションにより採用・昇任をしたという風にみる人が必ずいるため複雑。
- ・ 当然のことなので記載すること自体何かあるように思ってしまう。
- ・ 考え方は人それぞれなので、昇任を望む人が昇任するのが良い。

3. 自由記述

記載者 男性 45 名、女性 21 名

【男性】

- ① 今の若い世代は、男だから女だからとあまり考えないのでは？結局は家庭（育児、介護）の問題が多い気がします。24 時間対応、病児保育可能な託児所、1 人休暇をとってもすぐに対応可能な柔軟性のある人事システム（今は何ヶ月前とかですよね）が必要だと思います。
- ② 特に医学系では、女性の学生の比率と大学内職員の女性の比率に差があり、多くの女性医師が結婚・出産を契機に離職しているように思われます。教育に携わる者としてこんな残念なことはありません。医療が肉体的・時間的激務（時間的制約の観念に乏しい）の環境から、一定時の仕事で完結できるような制度や意識改革が必要と考えます。
- ③ 現在パワハラを受けているが、この様なアンケートや窓口を利用して、実際には何も機能しないことが分かった。相談窓口が存在しても、問題はパワハラでもセクハラでも問題が解決しないと意味がない。パワハラを行っている教授は、パワハラに関して罰則がないため、何をやってもかまわないと思っている。実際、窓口の問題を相談したら逆にひどくなり、解決に至らない。問題がある人間を実際に解決するなら弁護士を入れて解決するしかないと思っている。
- ④ 職場内の育児に対する意識があまりに低いので、全職員の意識改革を徹底してください（夜間の会議は極力廃止してほしい）。
- ⑤ 女性の活躍が男性へのモチベーションにも大きく影響する。女性でもこれだけのポストについて、これだけ活躍できるというロールモデルが本学には少ないと思う。共同参画のリーダーになる女性をもっと登用すべきではないか。

- ⑥ これまでの経験では、出産育児休暇中のカバーを女性間で行うことが少なく男性がカバーしている現状がある。カバーしている（負担がかかる）教員に対する評価を男性女性を問わず積極的に行うべきである。
- ⑦ 日本社会におけるこれまでの女性に対する差別的な待遇については是正すべき点は多々あると考えています。しかし、個人的な意見ですが、これらは社会的慣例に基づくものが多く、特に中高年（我々の親くらいまで）の古い考え方、体制によるものが主であるように思えます。Positive action などある程度の優遇措置は認めますが、昨今の厳しい現実を見れば、特に女性だけに特化した問題ではないというのが私見です。もちろん女性の場合は出産・育児といった男性ではどうしても換われない生物学的特徴があることは確かなので、その点を踏まえて、あえて昔のウーマンリブ的な発想ではなく、協同的に認め合える環境にしていくべきと考えます。
- ⑧ 自分が男性であるからかもしれないが、所属する研究科において性別の違いが何かの判断基準になっていると感じることはない。かえって、女性にとってより良い環境を作ることが、教員の間でのコンセンサスとして機能していると認識している。
- ⑨ 女性のキャリアアップを阻んでいる要因の1つは、大学内というよりは、女性の家庭（つまり社会全体）にあると考えます。ドクターコースに行きたい女性に対して、「博士では嫁に行けないのでやめてほしい」と言う親はまだ大勢いると聞きます。大学側から学生の父兄に向けて情報を発信していく、という観点も必要ではないでしょうか。
- ⑩ 長い間保育施設が無かったことが大きな要因となって女性教員が少ない（あったのは病院看護師専用）。状況は改善されつつあるが、研究者・教員が使いやすい施設であることが必要。
- ⑪ 学内において正しい歴史観や世界観および人権意識が乏しいと思われまます。その割に妙な業績中心主義もはびこっていることが健全な男女共同参画を妨げています。上に記載しましたが、種々のハラスメント事例に対しては大学としての毅然とした態度と実行力のある組織の構築が不可欠です。
- ⑫ とりわけ講座制を採用している研究室の教授、院生、学生を指導している教員に対するパワハラ、セクハラ講習を毎年実施して、そうした問題が生じることのない職場であってほしい。教員による事務職員に対する対応も同様である。

【女性】

- ① 男性女性問わず、ワーク・ライフ・バランスを実現できるよう、長時間勤務となる体制を是正していただきたい。その為には、人材確保は必須と考える。大学であるため、育児中の代替教員が得にくいと、教育内容に比して人材不足のため、妊娠・出産の計画すら妨げられる状況は好ましくないと思っている
- ② 医業、研究、学生の指導、この上家事を行うなんて無理です。女性を増やしたいのであれば保育所の充実は不可欠です。
- ③ ・人文社会学部にいると、少なくとも子どもも介護もしていなければ「男女差」を感じることはあまりなく恵まれていると思っています。

- ・「女性なので」「若手なので」という理由で学内委員会などに任命されるとなんだかんだまだ女性比率低いのでうんざりはしますが…。
 - ・他学部との委員会に出ると「年上男性」ばかりで驚きますが、医・薬以外は多少女性の顔も増えてきました。ほっとしています。
 - ・介護にしろ育児にしろ、人員のサポートが重要かと思います。近年の人員削減のもとでは特に。
- ④ 男女共同参画を積極的に推進していただきたいです。この調査はあまりに個人が特定されるものだとは思ったのですが、大変重要な調査だと思い記入しました。特に多面的な業績評価（子ども（0～6歳）がいると家でほとんど仕事できません）、学長をはじめとして理事に女性を学内から積極的に起用をお願いします。
- ⑤ ・（西棟）さくらんぼ保育園ができたことは本当にありがたく、仕事を続ける上での大きな支えになっています。
- ・代替職員を確保するシステム（人材登録をしておくなど）があれば、更に育児をしながら仕事を続けやすくなると思います。
- ⑥ 育休は、大切な権利ではありますが、周りの教員に多大な負担がかかっています。周りへの配慮をした上で育休をとるようにする方がよいと思います。さらに、圧倒的に人手不足です。もともとギリギリの人員でやっている上に、育休や病休が毎年複数いるので、学生への教員の質を落とすしか、方法はありません。まさに危機的状況です。組織として、リスク・マネジメントをしていただきたいです。それでなければ、発展的な教育や研究はできません。

4. 考察

自由記述は、アンケートに択一で答えることにとどまらず積極的意見を述べようとする姿勢が読み取れる。セクシュアル・ハラスメントに関する自由記述は女性に多いが、他の自由記述については女性：男性はおよそ1：2で、これはアンケート回収の比率と同様であった。しかし、ポジティブ・アクションに反対した記述は女性10名に対し男性44名であり、名古屋市立大学の男性教員の意識改革が重要であることを示唆している。

名古屋市立大学における研究者の研究活動に関する調査

(教員、研究に従事する職員対象)

この調査は、名古屋市立大学で研究に従事する皆さまの研究活動の実態や抱えている困難、意識等について把握し、よりよい研究・教育環境、雇用環境をつくるために、名古屋市立大学男女共同参画室が企画したものです。

本調査は教員の方だけでなく、技術職員や研究員など職名や雇用形態にかかわらず、本学で勤務しながら研究を行っている方を対象としています。

本学における女性教員の割合は平成 22 年 11 月現在 19.7%です。中期目標で掲げた女性教員比率 20%という数値目標に迫る勢いではありますが、各部局によってさまざまな課題があるのが現状です。

日本の科学技術の発展や国際競争力の強化のためには、性別にかかわらず多様な人材が必要です。しかし本学だけではなく、日本の研究者に占める女性の割合は平成 21 年 3 月で 13.0%と諸外国と比較しても低い値にとどまっています。男女共同参画学協会連絡会の調査（平成 20 年）では、女性研究者が少ない理由として、「家庭と仕事の両立が困難」、「育児期間後の復帰が困難」などが上位になっています。しかし家庭と仕事の両立は男性研究者にとっても問題となりますし、家庭の問題以外にも研究者の方々はさまざまな困難を抱えていることと思います。

そこで今回、名市大で勤務する男女研究者を対象に、研究・教育活動の実態や家庭生活、仕事に対する考えなどをお尋ねすることで、本学で研究・教育活動を行う上で何が問題となっているのかを把握し、よりよい研究・教育環境の整備を行っていきたく考えました。

本調査では、回答いただいた方が特定できないよう無記名方式を採用しています。

ご回答いただいた調査票は統計的に処理をして男女共同参画室が保管し、分析終了後に厳重に廃棄いたします。またデータを調査目的以外に使用することはありません。調査の性格上、プライベートなこともお尋ねしますが、個々人のお答えが表に出ることは決してありませんのでご安心ください。また個人が特定されるという趣旨で答えにくい質問がありましたら、その質問には回答していただくなくてもかまいません。

なおこの調査の結果は、報告書として皆さまにお知らせするとともに、男女共同参画室ホームページ (<http://www.nagoya-cu.ac.jp/jimu/danijokyoudou/>) にも掲載いたします。

ご多忙とは存じますが、調査の趣旨をご理解いただき、**1月21日**までにご回答をお願いいたします。ご回答いただいた調査票は封筒に入れ、文書交換で送付、または大学内の回収ボックスの中に入れてください。女性・男性を問わず、多くの皆さまのご協力をお待ちしています。

名古屋市立大学 男女共同参画室
調査に関するお問い合わせ先

052-853-8062 (担当：佐藤)

satou-youko@sec.nagoya-cu.ac.jp

I あなたの研究者としてのキャリアについておたずねします。

Q 1 あなたの年齢（平成 22 年 12 月 1 日時点）と性別をお答えください。

1) 年齢

歳

2) 性別

| | |
|------|------|
| 1. 女 | 2. 男 |
|------|------|

Q 2 あなたの所属はどれにあてはまりますか。

- | | | | | |
|----------|----------------|-----------|------------|------------|
| 1. 医学研究科 | 2. 薬学研究科 | 3. 経済学研究科 | 4. 人間文化研究科 | 5. 芸術工学研究科 |
| 6. 看護学部 | 7. システム自然科学研究科 | 8. 病院 | 9. その他 (|) |

Q 3 あなたの現在の職名をお答えください。

- | | | |
|----------------|------------------|-------------|
| 1. 教授（特任含む） | 2. 准教授（特任含む） | 3. 講師（特任含む） |
| 4. 助教・助手（特任含む） | 5. 技術職員（派遣・固有職員） | 6. 研究医・研修医 |
| 7. 技術系パート職員* | 8. その他 (|) |

*研究員、研究技術補佐員、技術補佐員、実験・研究助手等

Q 4 あなたの雇用形態をお答えください。

- | | | |
|-------------|---------------------|--------|
| 1. 常勤（任期なし） | 2. 常勤（任期付き）（→Q4-1～） | 3. 非常勤 |
|-------------|---------------------|--------|

Q 4-1 任期は何年ですか

年

Q 5 あなたが最初に常時勤務する職に就くまでに、非常勤職や研修員・研究員の経験はありましたか。（ポストクも含まます）

1. ない

2. ある



常時勤務する職に就くまでの年数

年

Q 6 名古屋市立大学で採用される前に、次の職位（特任含む）についたことはありますか。あればその職位についた年齢を教えてください。

1) 助教・助手

1. ない

2. ある



歳

2) 講師

1. ない

2. ある



歳

3) 准教授・助教授

1. ない

2. ある



歳

4) 教授

1. ない

2. ある



歳

Q 7 名古屋市立大学での勤続年数を教えてください。（年未満は切り捨てにし、勤続年数が1年未満の方は0とお書きください）

通算

年

Q8 名古屋市立大学にはじめて採用されたとき、どのように採用が決まりましたか。

1. 公募 (→Q9へ) 2. 公募ではないがある程度の範囲で募集 (→Q9へ) 3. 紹介 (→Q8-1へ)

Q8-1 紹介者はあなたにとってどのような間柄ですか。

1. 指導教授 2. 同僚・上司 3. 1・2以外の研究・仕事関係者
4. 家族・親戚 5. その他 ()

Q8-2 その方は男性ですか、女性ですか。

1. 女性 2. 男性

Q9 名古屋市立大学において次の職位(特任含む)についてことがありますか。あればその職位についての年齢を教えてください。

| | | | | | |
|------------|-------|-------|---|--|---|
| 1) 助教・助手 | 1. ない | 2. ある | → | | 歳 |
| 2) 講師 | 1. ない | 2. ある | → | | 歳 |
| 3) 准教授・助教授 | 1. ない | 2. ある | → | | 歳 |
| 4) 教授 | 1. ない | 2. ある | → | | 歳 |

Q10 今までに研究者としてのキャリアを離れた経験はありますか。(産前・産後休暇や育児休暇を取得した期間は含めずお考えください)

1. ある (→Q10-1へ) 2. ない (→Q11へ)

Q10-1 どのくらいの期間ですか。

約 年

Q10-2 キャリアを離れた理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- a. 子育て b. 家族介護 c. 配偶者の転勤
d. 研究者以外の職に就くため e. その他 ()

II 研究活動、教育活動等についておたずねします。

Q11 あなたの過去3年以内の研究業績についてお答えください。(おおよその数でけっこうです)

- 1) 論文数 本 2) 著書数 冊
→うち主著 本 →うち単著 冊

Q12 あなたが過去3年以内に外部から獲得した研究費はありますか。ある場合、金額(総額)をお答えください。(科研費、研究室単位で獲得した資金、研究分担者として配分された金額も含めてください)

1. ない 2. ある → 約 万円

Q13 学期中平日1日のおおよその時間配分についておたずねします。

- | | | | |
|------------------------------------|---|----------------------|----|
| 1) 大学にいる時間は何時間ですか。 | 約 | <input type="text"/> | 時間 |
| 2) そのうち研究活動にあてる時間はどのくらいですか。 | 約 | <input type="text"/> | 時間 |
| 3) そのうち教育活動にあてる時間はどのくらいですか。 | 約 | <input type="text"/> | 時間 |
| 4) そのうち委員会など各種学内業務にあてる時間はどのくらいですか。 | 約 | <input type="text"/> | 時間 |
| 5) そのうち診療にあてる時間はどのくらいですか (医師の方のみ)。 | 約 | <input type="text"/> | 時間 |
| 6) 通勤時間 (片道) はおおよそどれくらいですか。 | 約 | <input type="text"/> | 分 |
| 7) 家で研究活動にあてる時間はどのくらいですか。 | 約 | <input type="text"/> | 時間 |

Q14 授業数や担当学生数、委員会の活動数についてお答えください。

- | | | |
|-------------------------------------|----------------------|----|
| 1) 今年度担当している講義・演習の開講数 (実習、研究指導は除く) | <input type="text"/> | コマ |
| 2) 今年度担当している実習の開講数 | <input type="text"/> | コマ |
| 2) 過去3年間で、実質的に研究指導を行った学生数 (集団指導を含む) | <input type="text"/> | 人 |
| 3) 学内において受け持っている委員会等の数 | <input type="text"/> | |
| 4) 学外において受け持っている委員会等の数 | <input type="text"/> | |

Q15 【学生の指導を行っている方におたずねします】次のような場合、実際の学生の男女比に比べて、女子学生と男子学生のどちらに働きかけることが多いでしょうか。項目ごとにあてはまるもの1つに○をつけてください。

| | 1. 女子学生 | 2. やや女子学生 | 3. 男女同じくらい | 4. やや男子学生 | 5. 男子学生 | 6. 該当しない |
|--------------------------|---------|-----------|------------|-----------|---------|----------|
| 1) 授業で指名する | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2) 厳しくしかる | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 3) 優しく接する | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 4) 励ます | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 5) 考えや気持ちがわかる | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 6) 仕事を頼む | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7) 課外行事に誘う (学会、シンポジウムなど) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Q16 あなたは名古屋市立大学において、以下の点で、性別による不利な扱いを受けたことがありますか。項目ごとにあてはまるもの1つに○をつけてください。

| | 1. かなりある | 2. 少しある | 3. まったくない | 4. わからない |
|----------------------|----------|---------|-----------|----------|
| 1) 採用 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2) 昇任・昇進 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3) 研究室での評価 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4) 研修・留学の機会 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5) 授業や学生指導の負担 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6) 委員会関係の仕事 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7) 評価項目に該当しないような雑用 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8) 同僚教員や職員の自分に対する接し方 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9) 学生の自分に対する接し方 | 1 | 2 | 3 | 4 |

Q17 あなたは名古屋市立大学において、以下のような扱いを受けたことがありますか。項目ごとにあてはまるもの1つに○をつけてください。

| | 1. ある | 2. ない |
|---|-------|-------|
| 1) 自分がやりたい研究テーマをやらせてもらえなかったことがある | 1 | 2 |
| 2) 研究に必要な機器や試薬、文献、図書などを使わせてもらえなかったことがある | 1 | 2 |
| 3) 自分が中心となって行った業績を他人が中心となって行ったような形で公表されたことがある | 1 | 2 |

Q18 あなたは今までにセクシュアル・ハラスメントの被害を受けたことがありますか。

1. ある (名市大で ・ 名市大以外で) 2. ない

よろしければ、その内容について差し支えない範囲でお書きください。

[]

Q19 あなたの今の職場には、次のことがどの程度あてはまりますか。項目ごとにあてはまるもの1つに○をつけてください。

1) 上下関係に関係なく、自由に話し合える

1. あてはまる 2. まあまああてはまる 3. あまりあてはまらない 4. あてはまらない

2) 指導や助言をしてくれる同僚や先輩がいる

1. あてはまる 2. まあまああてはまる 3. あまりあてはまらない 4. あてはまらない

3) 研究者として参考にできるロールモデルがいる

1. あてはまる 2. まあまああてはまる 3. あまりあてはまらない 4. あてはまらない

Q20 次の事項のうち、あなたが研究活動を進めるうえで阻害要因となっていることはありますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- a. 授業負担が多い b. 学内業務の負担が多い c. 研究経費が少ない
 d. 施設・設備が貧弱 e. 教育と研究が結びつかない f. 研究協力者が得られない
 g. その他 () h. 阻害要因はない

Q21 あなたは現在の職場で、以下の点についてどのくらい満足していますか。項目ごとにあてはまるもの1つに○をつけてください。

| | 1. 満足 | 2. どちらかといえば満足 | 3. どちらかといえば不満 | 4. 不満 |
|---------|-------|---------------|---------------|-------|
| 1) 収入 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2) 地位 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3) 勤務時間 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4) 評価 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5) 人間関係 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6) 仕事全体 | 1 | 2 | 3 | 4 |

Q22 現在あなたの生活はワーク・ライフ・バランスがどの程度実現できていると思いますか。

1. かなり実現できている 2. まあまあ実現できている
 3. あまり実現できていない 4. まったく実現できていない

Q23 あなたは今後も名古屋市立大学で働き続けたいと思いますか。

1. 名古屋市立大学で働き続けたい 2. 他の大学・研究機関へ移りたい
 3. 研究職をやめたい 4. わからない・考えていない

Q26-5 子育てに関する以下の制度やサービスのうち、利用したものはありますか。利用したものに○をつけてください。

- | | | | |
|------------|----------------|------------|---------------|
| a. 学内保育所 | b. 学外の保育所 | c. 幼稚園 | d. ベビーシッター |
| e. 親・きょうだい | f. のびのび子育てサポート | g. 学童保育 | h. トワイライトスクール |
| i. 育児部分休業 | j. 育児時間 | k. その他 () | |

Q27 研究と子育ての両立のために、名古屋市立大学において必要な対策は何だと思えますか。あてはまるものに○をつけてください。

- | | | |
|-------------------------|----------------------|-------------------|
| a. 学内保育所の充実 | b. 学童保育 | c. 授乳室・多目的トイレの設置 |
| d. 人員の確保 | e. 夜間勤務・授業の免除 | f. 就業時間の短縮 |
| g. 仕事量負担の軽減 | h. 在宅勤務の導入 | i. 子育て中の研究補助者の配置* |
| j. 育児休業を取得しやすい体制整備 | k. 男性の育児休業取得促進 | |
| l. 出産・育児に配慮した業績評価制度 | m. 子育てと研究のための相談窓口の設置 | |
| n. 子育て中の女性研究者のキャリアアップ支援 | o. その他 () | |

*子育て中の研究者の研究時間確保と研究活動の活性化を促進するため、子育て中の研究者に研究補助者を配置する制度

Q28 あなたはご両親と暮らしていますか。配偶者がいる方は配偶者のご両親についてもお答えください。

- | | | | |
|-----------|-------|-----------------|-----------------|
| 1) 自分の両親 | 1. 同居 | 2. 別居 (車で1時間以内) | 3. 別居 (車で1時間以上) |
| | 4. 死別 | 5. その他 () | |
| 2) 配偶者の両親 | 1. 同居 | 2. 別居 (車で1時間以内) | 3. 別居 (車で1時間以上) |
| | 4. 死別 | 5. その他 () | |

Q29 あなたはご家族の介護をしたことがありますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- | | |
|----------------------|--------------------|
| 1. したことがある (→Q29-1へ) | 2. したことがない (→Q30へ) |
|----------------------|--------------------|

Q29-1 いつ頃介護を行いましたか。

- | | |
|-----------|----------------------------|
| 1. 現在している | 2. 過去にした → 期間: ()年頃～()年頃 |
|-----------|----------------------------|

Q29-2 誰の介護を行いましたか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- | | | | | |
|---------|----------|--------|------|------------|
| a. 自分の親 | b. 配偶者の親 | c. 配偶者 | d. 子 | e. その他 () |
|---------|----------|--------|------|------------|

Q29-3 主に介護したのはどなたですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- | | | | | |
|-------|--------|------|------|------------|
| 1. 自分 | 2. 配偶者 | 3. 親 | 4. 子 | 5. その他 () |
|-------|--------|------|------|------------|

Q29-4 どのような方法で介護を行いましたか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- | | | |
|---------------------|----------------------|---------------|
| a. 介護休業を取得 | b. 家族・親族と協力 | c. 知人や近所の人の協力 |
| d. ホームヘルパーを利用 | e. デイサービスやショートステイを利用 | |
| f. 家政婦や付き添い看護人などを雇用 | g. 入院・入所中の付き添い・世話 | |
| h. その他 () | | |

Q30 あなたは今後、家族に介護が必要になった場合、介護休業を取得したいと思いますか。

1. 取得したい (→Q31へ) 2. 取得したくない (→Q30-1へ)

Q30-1 あなたが介護休業を取得したくない理由として最もあてはまるものに○をつけてください。

1. 仕事を中断したくない 2. 収入を減らしたくない
 3. 職場の評価が下がりそう 4. 職場に迷惑をかけたくない
 5. 自分以外の介護者が確保できる 6. 制度を十分に取得できる環境がない
 7. その他 ()

Q31 研究と介護の両立のために、名古屋市立大学において必要な対策は何だと思えますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- a. 人員の確保 b. 夜間勤務・授業の免除 c. 就業時間の短縮
 d. 仕事量負担の軽減 e. 在宅勤務の導入 f. 介護中の研究補助者の配置
 g. 介護休業を取得しやすい体制整備 h. 男性の介護休業取得促進
 i. 介護に配慮した業績評価制度 j. 介護休業を取得しやすい体制整備
 k. 介護と研究の両立のための相談窓口の設置 l. その他 ()

IV あなたのお考えについておたずねします。

Q32 次のような意見についてあなたはどのように思いますか。それぞれの項目について、あなたのお考えにもっとも近いもの1つに○をつけてください。

| | 1. そう 思う | 2. やや そう思う | 3. あまり そう 思わない | 4. そう 思わない |
|-------------------------------------|-------------|---------------|----------------------|---------------|
| 1) 夫は外で働き妻は家庭を守るべきである | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2) 子どもが3歳までは、母親は仕事を持たずに育児に専念したほうがよい | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3) 上司や管理職には男性が向いている | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4) 能力や適性は男女で異なる | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5) 男の子は男らしく、女の子は女らしく育てることは大切である | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6) 男子学生に比べて女子学生は消極的である | 1 | 2 | 3 | 4 |

Q33 名古屋市立大学では中期計画に「女性教員比率 20%をめざす」と明記しています。この数値目標についてどのように思いますか。(なお、平成22年11月1日現在、名市大全体の女性教員比率は19.7%であり、看護学部を除く他の研究科等では15.2%です)

1. 20%では低すぎる 2. 20%は妥当である 3. 20%では高すぎる

Q34 名古屋市立大学では上記の女性教員比率 20%を目指し、各研究科の公募において「業績と能力が同等であると認められるならば、女性を積極的に採用するまたは昇任させる」旨を記載するよう求めています。こうした積極的改善措置（ポジティブ・アクション）に対するあなたのお考えをお聞かせください。

1. ポジティブ・アクションに賛成 2. ポジティブ・アクションに反対 3. わからない
(理由：)

Q35 名古屋市立大学における男女共同参画推進のためにどのような対策が必要だと思いますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- a. 女性研究者の積極的登用 b. 男女の職階格差の是正促進
c. 重要ポストへの女性起用 d. 研修など女性の人材育成
e. 多面的な業績評価の確立 f. 相談窓口の設置
g. 学内女性研究者のネットワーク構築 h. 研究と家庭との両立支援
i. 意識改革 j. 男性研究者・教員への育児支援
k. 非常勤教員・代替要員の確保 l. 勤務体制の改善
m. その他 ()

V この調査や本学における男女共同参画についてご自由にお書きください。

質問は以上で終わりです。お忙しいところ調査にご協力いただき、ありがとうございました。

ご記入いただいた調査票は、**1月21日**までに封筒に入れ、文書交換で男女共同参画室事務局（総務課）へ送付するか、各学部事務室に設置してある回収ボックスの中に入れてください。

名古屋市立大学における研究者の研究活動に関する調査報告書
平成 24 年 3 月

発行 名古屋市立大学男女共同参画室・女性研究者支援室
所在地 467-8601 名古屋市瑞穂区瑞穂町字川澄 1
電話 052-853-8577
FAX 052-853-8588
E-mail sankaku@sec.nagoya-cu.ac.jp
URL <http://www.nagoya-cu.ac.jp/sankaku/>