

保健学研究科教員の女性研究者支援に関する意識調査
報告書

2010年3月

神戸大学大学院保健学研究科

女性研究者支援委員会

ご挨拶

神戸大学では、2007年に男女共同参画推進室を設置し、女性研究者支援モデル育成の委託事業の採択、男女共同参画に関する意識調査を実施するなど、女性研究者が仕事と家庭生活のバランスを良好に保ちながら、研究を続けるためのモデルシステムの構築をすすめています。

保健学研究科でも、2008年に女性研究者支援委員会が設置されました。本委員会では会議を重ねる中で、女性教員・研究者が多く在籍する本研究科における男女共同参画の特徴を明らかにしたいということになりました。そこで、本研究科の男女共同参画を推進する目的に必要な教員の状況を把握するために、全教員を対象にアンケートを実施しました。

保健学研究教員73名のうち50名の方から回答を頂き、68%の高い回収率を得ることができました。これも教員の皆様方の女性研究者支援に対する関心の高さを反映するものではないかと思えます。ご多忙の中アンケートにお答え頂き、率直なご意見をお聞かせくださった皆様方にはお礼と感謝を申し上げます。

本調査の結果に基づき今後委員会では女性研究者支援対策を考えていく所存です。

2010年3月

保健学研究科女性研究者支援委員会

目次

「保健学研究科職員の女性研究者支援に関する意識調査」概要	1
本論	
[調査の目的とデザイン]	4
1. 調査のねらい	
2. 調査対象	
3. 調査期間	
4. 調査方法	
5. 回収状況	
I. 回答者の属性	5
1. 性別	
2. 年齢	
II. 神戸大学男女共同参画の取り組みに対する認知度	6
1. 男女共同参画推進室の認知度	
2. 女性研究者支援育成モデル事業「『再チャレンジ』神戸スタイル」の認知度	
3. 男女共同参画推進室で行われている制度の認知度	
4. 「神戸大学教職員の男女共同参画に関する意識調査」の認知度	
III. 保健学研究科の性別による処遇の違い	8
1. 保健学研究科(保健学科)での女性教員比率について	
1) 指導的立場にある職の女性比率の適正性について	
2) 指導的立場にある女性教員の比率が低い理由	
2. 保健学研究科における性別による処遇の違いについて	
1) 採用	
2) 昇進	
3) 業績評価	
4) 雑務の負担	
5) 研究費の採択	
IV. 仕事と家庭生活の両立について	13
1. 保健学研究科教員の平均的な時間の使い方について	
1) 平日の平均的な時間の使い方	
2) 土曜日の平均的な時間の使い方	
3) 日曜日の平均的な時間の使い方	
4) 平日の研究時間	
2. 家事・育児・介護などの状況	

- 1) 家事の分担
- 2) 育児・介護の分担
- 3) 育児・介護を必要とする家族への対処
- 4) 育児/介護休業の取得について
- 5) 育児/介護休業が取れない理由
- 6) 育児/介護休暇を取りやすくなるシステム（自由記載）

V. 保健学研究科で取り組みが必要であると考えられること・・・・・・・・・・26

1. 保健学研究科女性教員のキャリア支援における問題点
2. 保健学研究科女性教員のキャリア支援における問題点に対する取り組み(自由記載)

付録

調査票・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・30

「保健学研究科職員の女性研究者支援に関する意識調査」概要

[調査の目的とデザイン]

調査対象は保健学研究科教員 73 名(女性 37 名、男性 36 名 : 2009 年 3 月現在) を対象とし、2009 年 2 月 24 日から 3 月 6 日の期間で調査を実施した。調査票は紙媒体および電子メールで配布・配信し、各人から紙媒体で回収した。総回答者数は 50 名であったが 2 名は性別不明のため、有効回収票 48 で有効回収率は 65.8%であった。

I. 回答者の属性

1. 性別

回答者全体の性別は女性 50%、男性 46%、不明 4%であった。有効回収票の性別は女性 52%、男性 48%であった。

2. 回答者の年齢

女性では 30 歳代と 40 歳代で 76%をしめた。男性では 40 歳代と 50 歳代で 69.5%をしめた。

II. 神戸大学男女共同参画の取り組みに対する認知度

1. 男女共同参画推進室の認知度

男女共同参画の取り組みは 90%以上の教員が認知していたが、具体的な事業や制度については 40%以上の教員が知らないと回答していた。

2. 女性研究者支援育成モデル事業「『再チャレンジ』神戸スタイル」の認知度

男性教員に比較して女性教員では比較的認知度が高かった。

3. 男女共同参画推進室で行われている制度の認知度

キャリアカフェやメンター制度に関する認知度は高かったが、実際の利用体験は少なかった。

4. 「神戸大学教職員の男女共同参画に関する意識調査」の認知度

意識調査報告書の内容を知っていると答えた教員は約 25%で認知度は低かった。

III. 保健学研究科の性別による処遇の違い

1. 保健学研究科(保健学科)での女性教員比率について

1) 指導的立場にある職の女性比率の適正性について

適正であると答えた教員は女性 8%、男性 30%であった。一方、適正でないと答えた教員は女性 56%、男性 13%であった。

2) 指導的立場にある女性教員の比率が低い理由

女性教員では「中途退職や休業が多い」(48%)、「業績不振」(44%)、「職場環境」(40%)、「家庭との両立」(36%)が理由として多かった。男性教員では「業績不振」(70%)が最も多く、「中途退職や休業が多い」(39%)、「家庭との両立」(30%)が理由として多くみられた。

2. 保健学研究科における性別による処遇の違いについて

1) 採用

性別による処遇の違いについては男女とも90%以上の教員が違いはないと回答した。

2) 昇進

性別による昇進の違いについては女性の72%、男性の87%が違いはないと回答した。

3) 業績評価

業績評価については女性の76%、男性の100%が違いはないと回答した。

4) 雑務の負担

雑務の負担については女性の60%、男性の83%が違いはないと回答した。

5) 研究費の採択

研究費の採択については男女とも90%以上が違いはないと回答した。

IV. 仕事と家庭生活の両立について

1. 保健学研究科教員の平均的な時間の使い方について

1) 平日の平均的な時間の使い方

女性の52%は6時間以下、40%は6時間程度と回答した。男性では52%が6時間程度、35%が7時間程度と回答した。また、仕事時間は女性の89%、男性の92%が10時間以上と回答した。家事の時間は女性では1時間程度が40%、2時間程度が36%、3時間程度が16%、4時間程度が4%、0時間が4%であった。男性では1時間程度が83%、2時間程度が4%、0時間が13%であった。介護・看護については大半が0時間または未記入であった。また女性の30%、男性の約20%が育児に関わっており1日1～4時間を費やしていた。

2) 土曜日の平均的な時間の使い方

土曜日の睡眠時間は男女とも6時間から8時間程度であった。仕事時間は男女とも6時間以下であった。家事は女性の84%が1～5時間程度を費やし、6時間以上費やす教員も12%いた。男性の96%が1～3時間程度の家事を行っていた。介護・看護も男性教員の13%が1時間程度行っていた。育児は女性の24%、男性の13%が6時間以上を費やしていた。

3) 日曜日の平均的な時間の使い方

日曜日の睡眠時間は7時間から8時間程度が多数であった。仕事時間は男女ともほとんどが6時間以下であった。家事は女性の84%が1～5時間程度を費やし、6時間以上費やす教員も12%いた。男性の91%が1～4時間程度の家事を行っていたが、6時間以上も4%いた。介護・看護も男性教員の13%が1時間程度行っていた。育児は女性の24%、男性の13%が6時間以上を費やしていた。

4) 平日の研究時間

研究時間の確保については女性教員では「あまり確保できていない」「ほとんど確保できていない」をあわせると96%が十分な研究時間を確保できていないと回答している。男性では52%が十分な研究時間を確保できていないと回答している。

2. 家事・育児・介護などの状況

1) 家事の分担

日常的な家事の負担は女性では「主に自分が行っている」が72%、「半分くらい行っている」が24%であった。一方、男性は「少しは行っている」が57%、「ほとんど行っていない」が30%であった。

2) 育児・介護の分担

日常的な育児・介護については女性教員では「主に自分が行っている」が16%、「半分くらいは行っている」「少しは行っている」がそれぞれ12%であった。男性では「少しは行っている」が35%、「ほとんど行っていない」が17%であった。

3) 育児・介護を必要とする家族への対処

女性教員では43%が「自分が休暇を取る」と答えているが、男性では「パートナー・配偶者が行う」が39%であった。また、「親」や「家族」に頼むも男女とも約25%の回答があった。

4) 育児/介護休業の取得について

育児/介護休業の取得については女性の76%、男性の35%が取りたいと答えている。一方、「取らない」あるいは「取れない」と答えた教員は女性で16%、男性で56%いた。

5) 育児/介護休業が取れない理由

育児/介護休業を「取らない」あるいは「取れない」理由として、女性では「側場の雰囲気」(36%)、「職場から長期間離れられない」(32%)などをあげているが、男性では「職場から長期間離れられない」(35%)、「育児・介護をする人が自分以外にいる」(30%)をあげている。

6) 休暇が取りやすくなるシステムについて(自由記載)

休暇が取りやすくなるシステムについての具体的な提案がなされた。

V. 保健学研究科で取り組みが必要であると考えられること

1. 保健学研究科女性教員のキャリア支援における問題点

男性・女性ともに問題と感じている点は「保育施設が充実していない」(女性52%、男性47.8%)、多様な働き方が選択できない(女性28%、男性34.8%)であった。しかし、「労働時間が長い」は女性の72%が問題と考えているのに対し、男性は17.4%と、男女間で意識に差があった。

2. 保健学研究科女性教員のキャリア支援における問題点に対する取り組み

問題点に対する取り組みについて具体的な提案がなされた。

本論

[調査の目的とデザイン]

1. 調査のねらい

保健学研究科は神戸大学の他の部局の教員構成と比較して、女性教員の比率が高い。本調査は保健学研究科教員を対象に、男女共同参画に関わる意識を独自の視点で把握するために実施した。調査票は神戸大学男女共同参画推進室が2008年5月に実施した「神戸大学教職員の男女共同参画に関する意識調査」に準じて作成した。

2. 調査対象

保健学研究科教員73名(女性37名、男性36名：2009年3月現在)を対象とした。

3. 調査期間

2009年2月24日から3月6日の期間で調査を実施した。

4. 調査方法

調査票は紙媒体および電子メールで配布・配信し、各人から紙媒体で回収した。

5. 回収状況

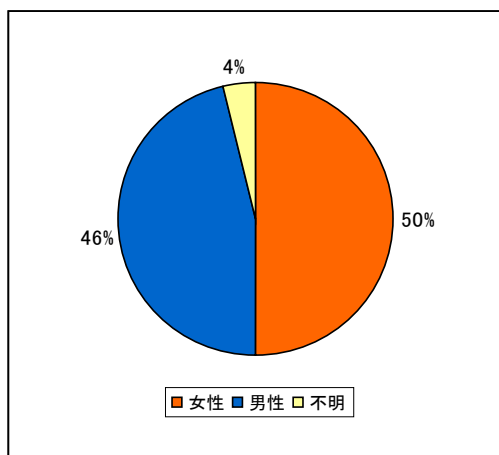
総回答者数は50名であったが2名は性別不明のため、有効回収票48で有効回収率は65.8%であった。

I. 回答者の属性

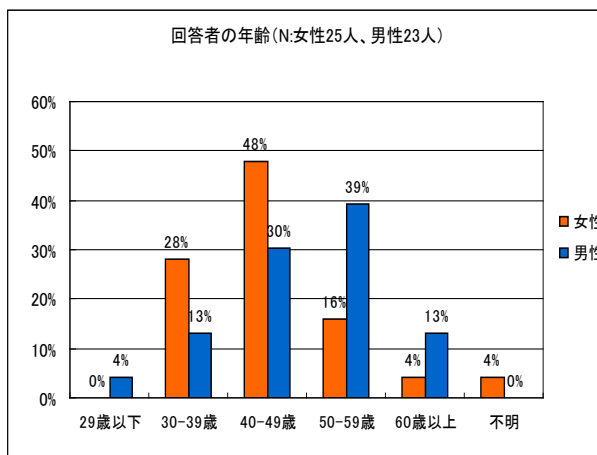
神戸大学大学院保健学研究科の教員構成は、男性 36 人、女性 37 人で、総数 73 人ある。アンケートの回収率は、68%であった。

総回答者数は 50 人で、男女の比率は男性 46%、女性 50%、4%が不明であった。そこで、アンケート集計は、48 人を対象にまとめた。女性回答者は、30 歳代 28%、40 歳代 48%で最も多く、50 歳代 16%、60 歳以上 4%であった。女性では年齢構成比率に準じていたが、30~40 歳代からの棄権率が高くなった。男性は 29 歳以下 4%（1 名）、30 歳代が 13%、40 歳代 30%、50 歳代 39%で最も多く、60 歳以上 13%であった。つまり、男性は 40~50 歳代（70%）を中心とした意見が反映しており、60 歳代の回答率が低かった。これは、本学研究科の教員の年齢構成と異なり、女性研究者支援に対する関心度が女性教員では 30~40 歳代で低く、男性教員では 60 歳代で低いようである。

1. 性別



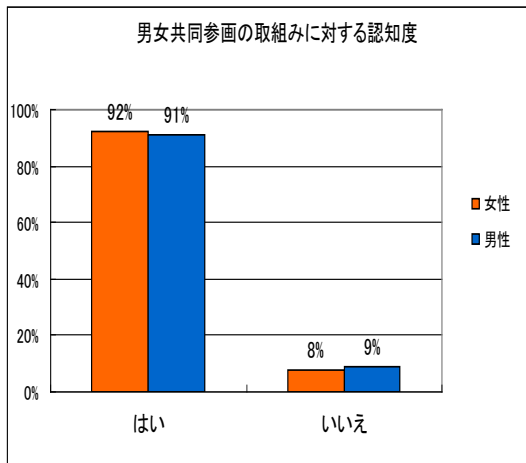
2. 回答者の年齢



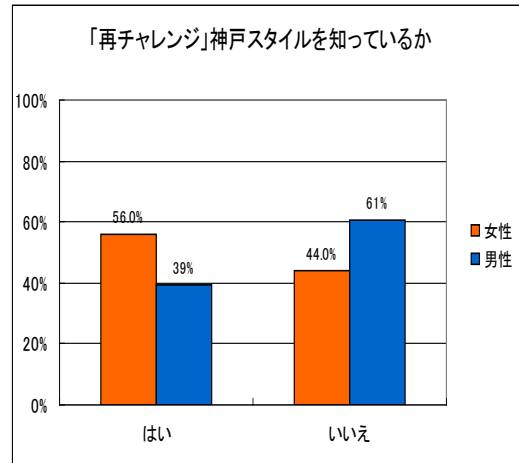
II. 神戸大学男女共同参画の取組みに対する認知度

男女共同参画の取組みに関する認知度は、男女とも同率で9割以上の教員が認知していた。ところが、現在行われている具体的な事業や制度になると、40%以上の教員が知らないと回答していた。特に、男性では、男女共同参画の理念を意識する必要性だけで終わっている感は否めない。神戸大学で取り組んでいる女性研究者支援育成モデル事業「再チャレンジ神戸スタイル」に対する認知度は男性に比べて女性で比較的高かった。男女教員ともキャリアカフェ、メンター制度、女性研究者人材バンクでは認知度が高くなっているが、その他の制度が十分に認識されていない。また、キャリアカフェとメンター制度に関する関心は高いが、実際に利用された体験的感想は少なかった。つまり、男女共同参画に対する取組みは知っているが、男女とも報告書「神戸大学教員の男女共同参画に関する意識調査」（平成20年5月）を読んでおらず、決して関心度が高いとはいえない現状である。特に、現状を確認する記述によるアンケートでは回答率は低くなる傾向が認められた。

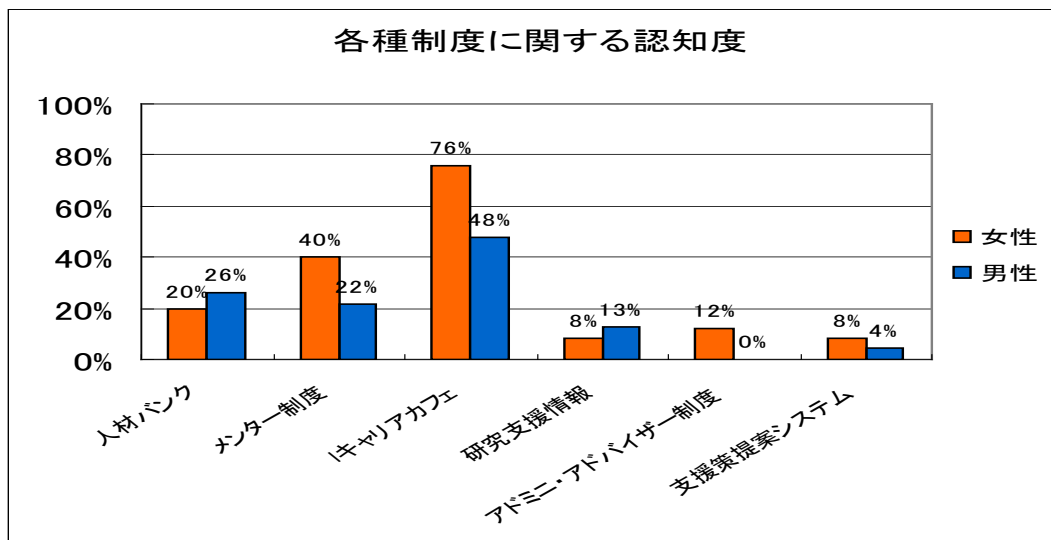
1. 男女共同参画推進室の認知度



2. 女性研究者支援育成モデル事業「『再チャレンジ』神戸スタイル」の認知度



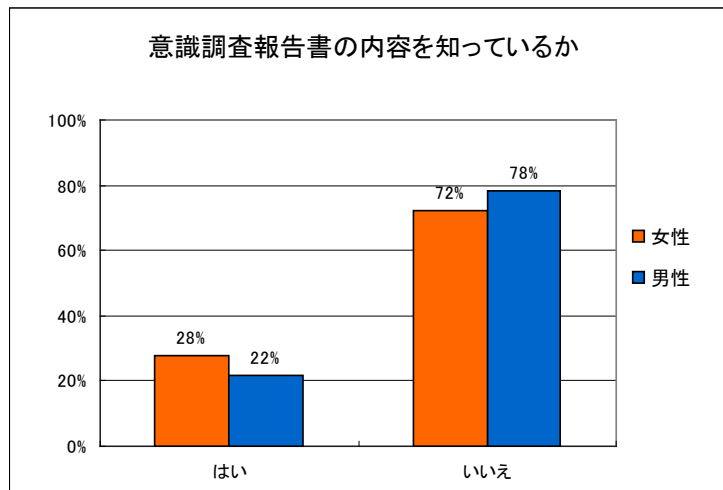
3. 男女共同参画推進室で行われている制度の認知度



実際に制度を活用されたことがある場合、該当する制度に対する感想。

(3-3 感想)	
挙げた項目	感想
c	大変勉強になった
a, b, c, e	女性研究者を支援するための色々な支援策があり整っている

4. 「神戸大学教職員の男女共同参画に関する意識調査」の認知度



「神戸大学教職員の男女共同参画に関する意識調査」に対する感想や意見もお書きください。

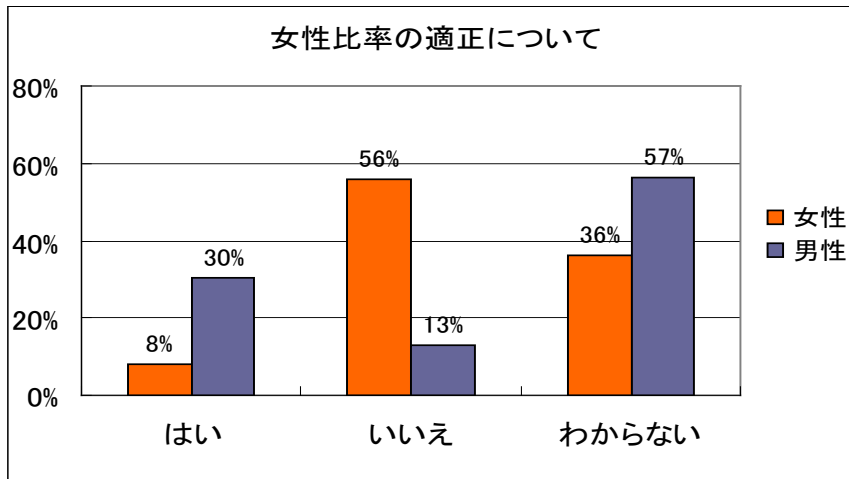
3-4 感想・意見
保健研究科の女性教員の多さとその特徴を知りたくなった
実質仕事時間が10時間を超えている教員が7割くらいいる。これがスタンダードになると子育て・介護世代は負担が大きい
意識調査には参加したと思いますが、結果はしっかり見ていません。
教員と職員のアンケート内容は別に作成し報告した方が良かった
見たが忘れた。印象は薄い。
神戸大学においても一般社会で見られる女性の困難（仕事と家庭の両立）があること、女性の昇進も難しいことがわかった。職場環境の整備が重要な解決への鍵と思われ、改善の余地を感じた

Ⅲ. 保健学研究科の性別による処遇の違い

1. 保健学研究科(保健学科)での女性教員比率について

1) 指導的立場にある職の女性比率の適正性について

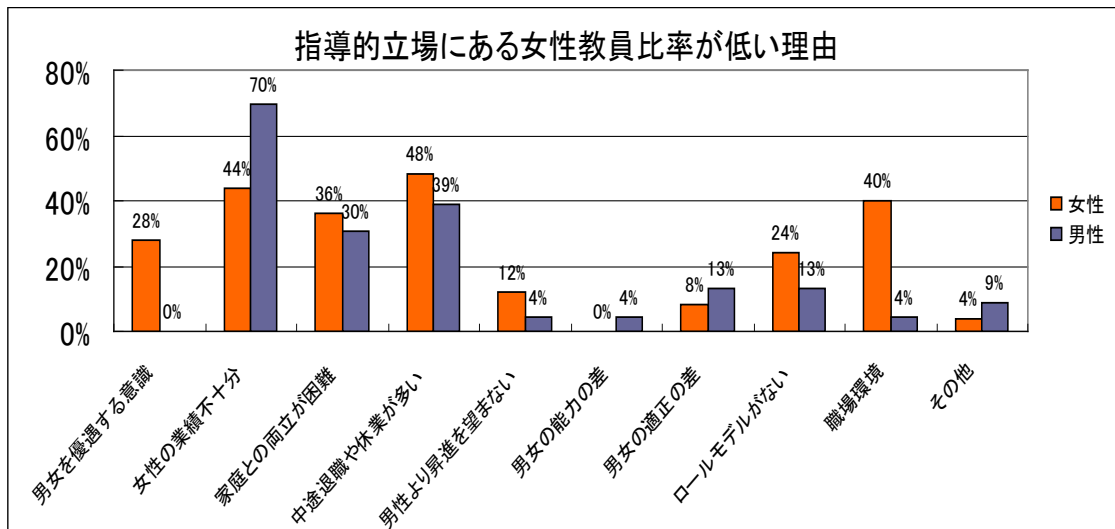
保健学研究科の指導的立場にある職の女性比率は適正だと思いますか、という問いに対して、女性では「いいえ(適正ではない)」が56%、「わからない」が36%、「はい(適正である)」が8%であった。男性では、「わからない」が57%、「はい(適正である)」が30%、「いいえ(適正ではない)」が13%であった。



理由の内容
「いいえ」の回答理由
・教授の半数くらいは女性が適当
・教授、准教授の割合が少ない(4名)
・教授は男性が多い
・看護以外は明らかに少ない
・専攻による偏りがある
・女性教員の力をつける努力も必要だが、全職員の比率に近づけてほしい(2名)
・女性が少なすぎる
「わからない」の回答理由
・何が適正という基準や根拠かわからない(4名)
・女性比率が低いのは医師が上位の職位に存在しているから?
・学位など個々に比較するデータを把握していない(2名)

2) 指導的立場にある女性教員の比率が低い理由(複数選択可)。

保健学研究科において指導的立場にある女性教員の比率が低くなっている理由について、選択肢を示し複数回答を求めた。女性では、「中途退職や休業が多い」が最も多く48%であり、次いで「女性の業績不十分」が44%、「職場環境」が40%、「家庭との両立が困難」が36%、「男女を優遇する意識」が28%となった。男性では、「女性の業績不十分」が最も多く70%であり、次いで「中途退職や休業が多い」が39%、「家庭との両立が困難」が30%となった。



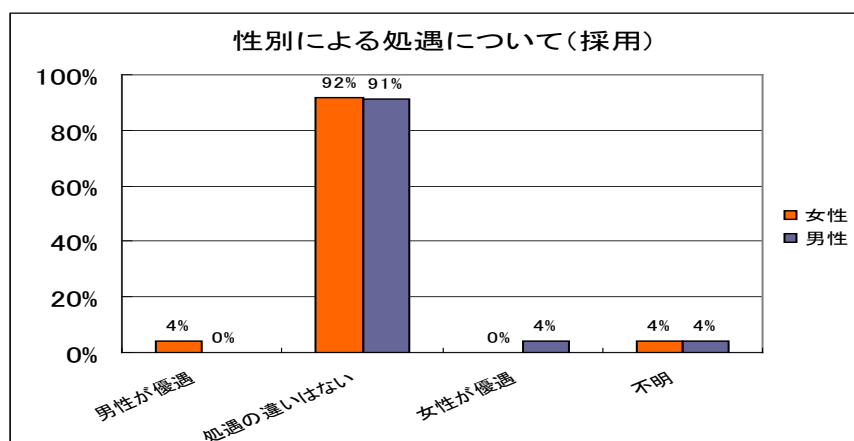
「その他」の内容

- ・転職（昇進）が多い
- ・男性医師の数が多く、医学研究業績をベースに意思決定される
- ・医系教員の数が多いから
- ・医師という立場の優遇か、プロパーの業績が少ないことも問題
- ・医師の職権の強さ
- ・出産、子育て、家事など女性の方が割合が大きい（社会の仕組み）
- ・研究に対する時間が取りにくい
- ・性差というよりも個人差だと思う
- ・指導的立場にある教員世代での男女差別に基づく

2. 保健学研究科における性別による処遇の違いについて

1) 採用について

性別による処遇（採用）について違いがあるか、という問いに対して、男女ともに、「処遇の違いはない」が最も多く女性では92%、男性では91%であった。女性では、「男性が優遇」、「不明」と回答した割合がともに4%であった。男性では、「女性が優遇」、「不明」と回答した割合がともに4%であった。「女性が優遇」と回答した女性回答者および「男性が優遇」と回答した男性回答者はともに0%であった。

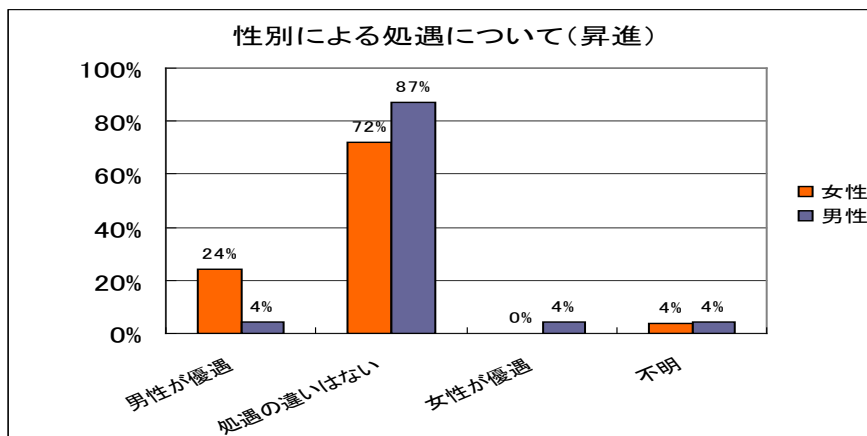


理由の内容

「女性が優遇」と回答 → 男性が多すぎて業績不十分でも女性を採用している
「違いはない」と回答 → ジェンダーではないと思う
→ 自らが感じたことはないから

2) 昇進について

性別による処遇（昇進）について違いがあるか、という問いに対して、女性では「処遇の違いはない」が72%、「男性が優遇」が24%、「不明」が4%、「女性が優遇」は0%であった。男性では、「処遇の違いはない」が87%、「男性が優遇」、「女性が優遇」、「不明」はすべて4%であった。

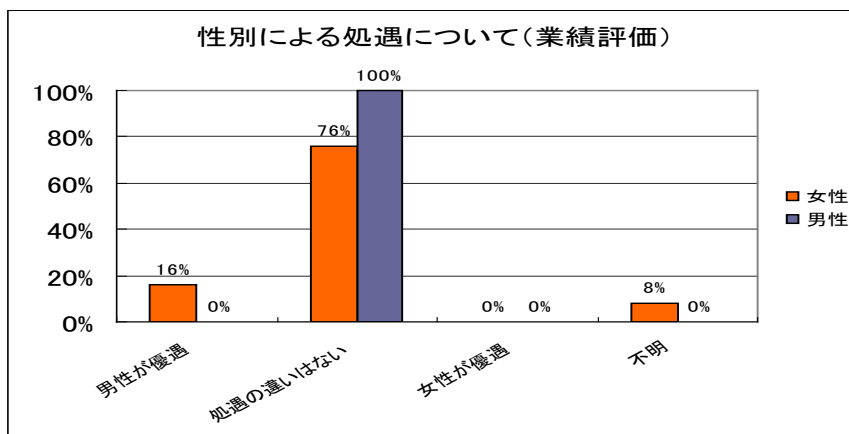


理由の内容

「女性が優遇」と回答 → 教授に男性が多いので女性は採用されやすい
「男性が優遇」と回答 → 男性の割合が大きく優位なので優遇されてきた結果だと思う
「処遇の違いはない」と回答 → 自ら感じたことはないから

3) 業績について

性別による処遇（業績評価）について違いがあるか、という問いに対して、女性では「処遇の違いはない」が76%、「男性が優遇」が16%、「不明」が8%、「女性が優遇」は0%であった。男性では、「処遇の違いはない」が100%であった。



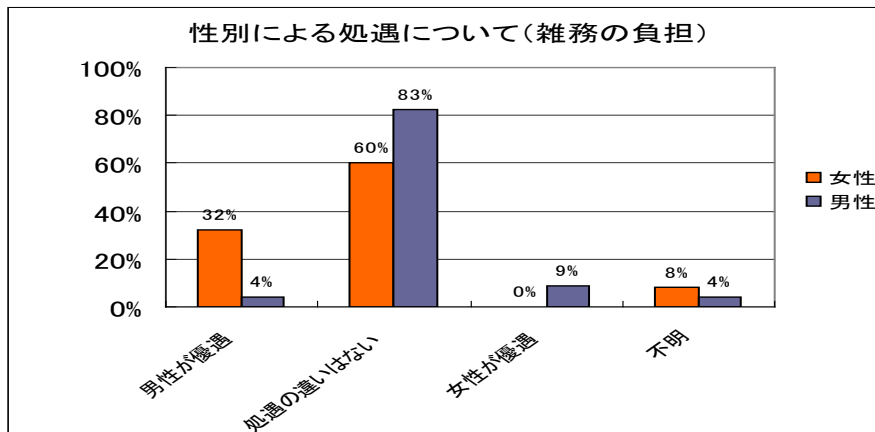
理由の内容

「違いはない」と回答 → 自らが感じたことはないから

「不明」と回答 → どのように評価されているかわからない

4) 雑務の負担

性別による処遇（雑務の負担）について違いがあるか、という問いに対して、女性では「処遇の違いはない」が60%、「男性が優遇」が32%、「不明」が8%、「女性が優遇」は0%であった。男性では、「処遇の違いはない」が83%、「女性が優遇」が9%、「男性が優遇」および「不明」がともに4%であった。



理由の内容

「男性が優遇」と回答 → 少しあるように感じる

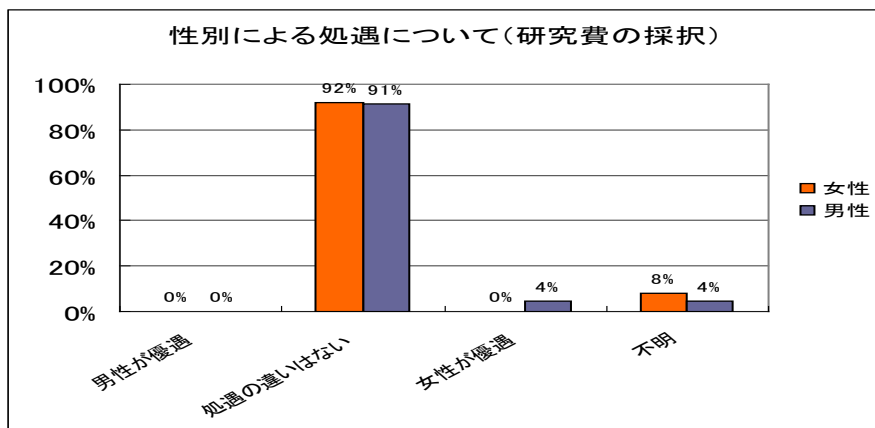
「女性が優遇」と回答 → 教授に男性が多いので女性は採用されやすい

「違いはない」と回答 → 雑務の負担は個人差

→ 助教に女性が多いから負担の実情としては仕方ない

5) 研究費の採択

性別による処遇（研究費の採択）について違いがあるか、という問いに対して、女性では「処遇の違いはない」が92%、「不明」が8%、「男性が優遇」および「女性が優遇」はともに0%であった。男性では、「処遇の違いはない」が91%、「女性が優遇」および「不明」はともに4%、「男性が優遇」は0%であった。



理由の内容

「違いはない」と回答 → 採択率の違いは女性の業績の不十分に起因している
→ そのように感じる機会はなかった

「不明」と回答 → わからない

IV. 仕事と家庭の両立について

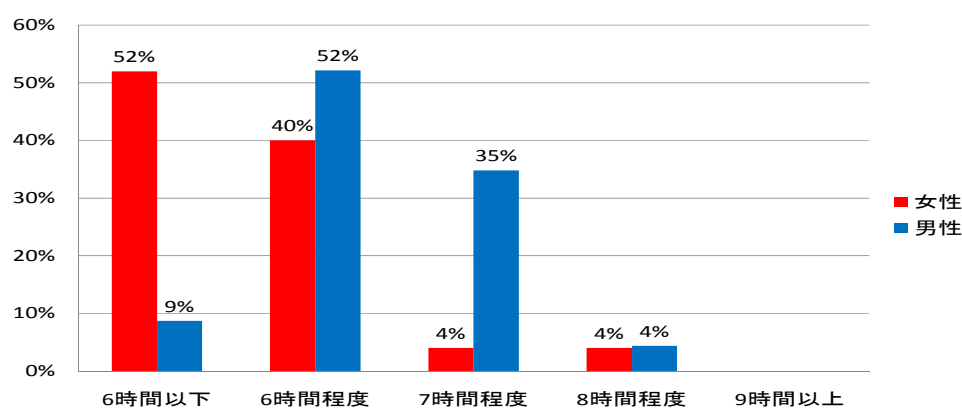
1. 保健学研究科教員の平均的な時間の使い方について

1) 平日の1日における平均的な時間の使い方

(1) 睡眠時間 (平日)

睡眠時間は、「6時間以下」女性13名(52%)・男性2名(9%)、「6時間程度」女性10名(40%)・男性12名(52%)、「7時間程度」女性1名(4%)・男性8名(35%)、「8時間程度」女性1名(4%)・男性1名(4%)であった。

睡眠時間(平日)

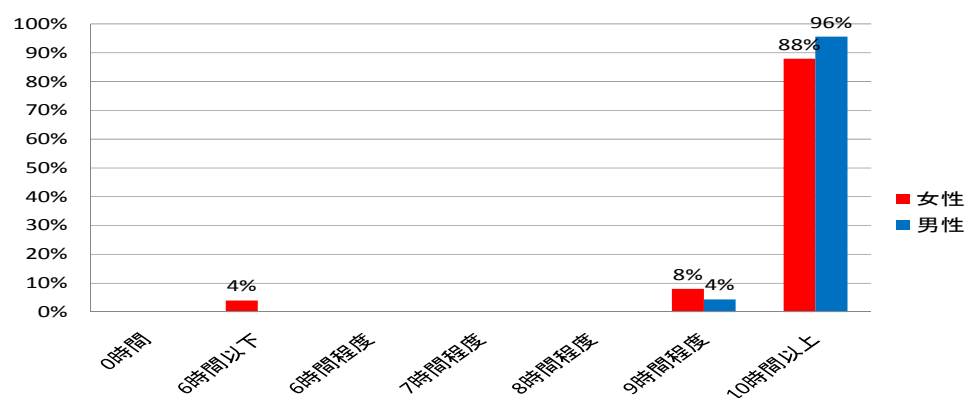


(2) 仕事時間 (平日)

仕事時間は、「6時間以下」女性1名(4%)、「9時間程度」女性2名(8%)・男性1名(4%)、「10時間以上」女性22名(88%)・男性22名(96%)であった。

女性の仕事時間は、約90%が10時間を超えていた。

仕事時間(平日)

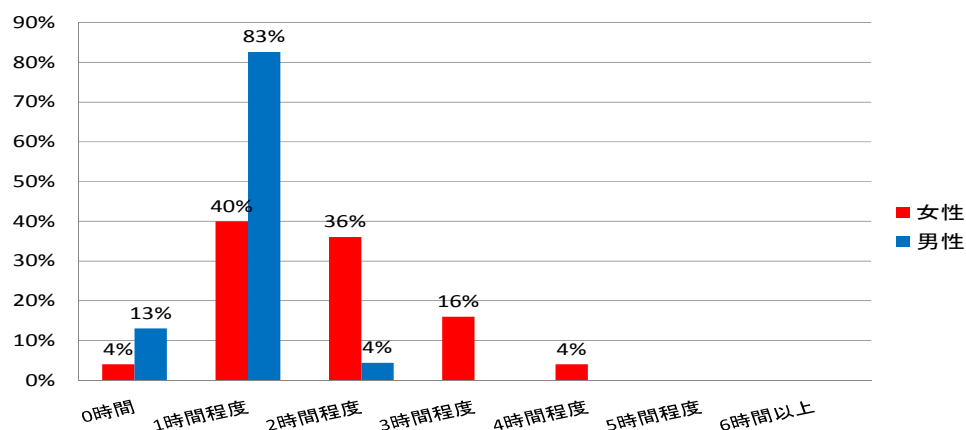


(3) 家事をする時間 (平日)

家事をする時間は、「0時間」女性1名(4%)・男性3名(13%)、「1時間程度」女性10名(40%)・男性19名(83%)、「2時間程度」女性9名(36%)・男性1名(4%)、「3時間程度」女性4

名（16%）、「4時間程度」女性1名（4%）であった。

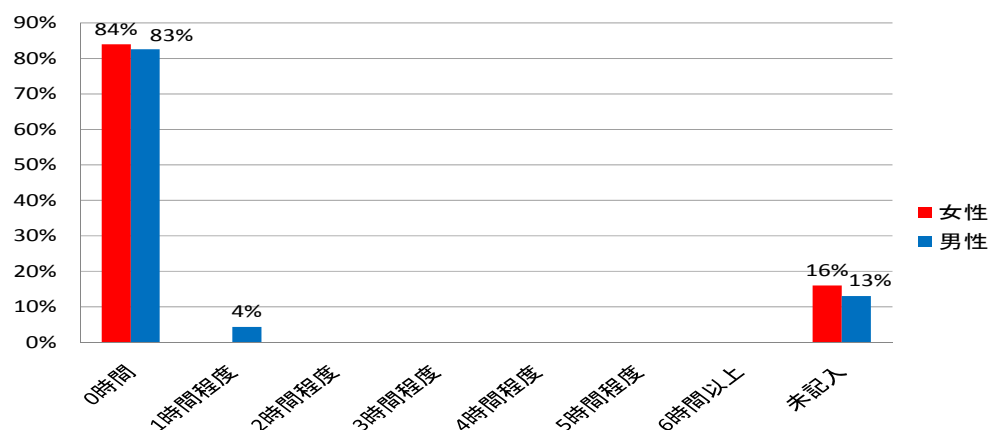
家事時間(平日)



(4) 介護・看護する時間(平日)

介護・看護をする時間は、「0時間」女性21名（84%）・男性19名（83%）、「1時間程度」男性1名（4%）、「未記入」女性4名（16%）・男性3名（13%）であった。

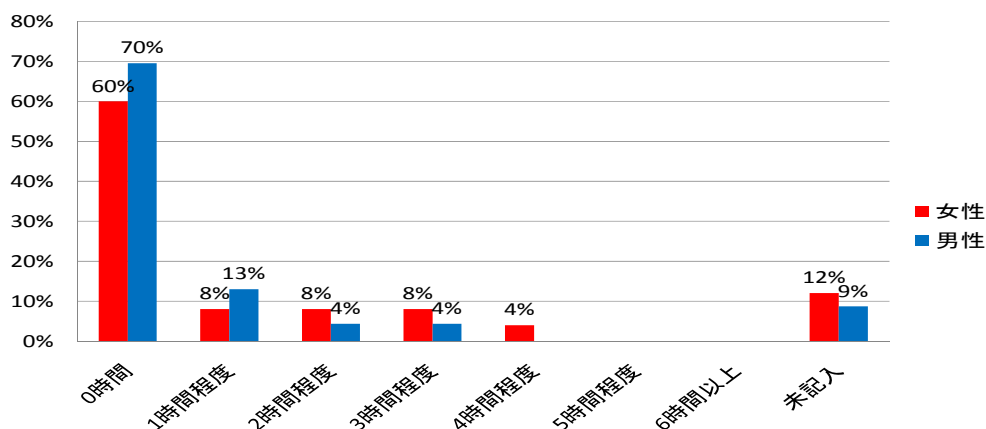
介護・看護時間(平日)



(5) 育児する時間(平日)

育児をする時間は、「0時間」女性15名（60%）・男性16名（70%）、「1時間程度」女性2名（8%）・男性3名（13%）、「2時間程度」女性2名（8%）・男性1名（4%）、「3時間程度」女性2名（8%）・男性1名（4%）、「4時間程度」女性1名（4%）、「未記入」女性3名（12%）・男性2名（9%）であった。

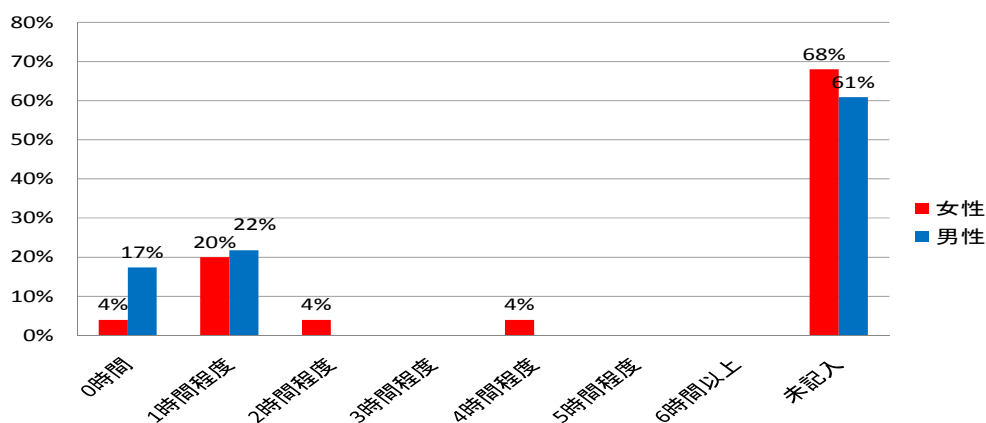
育児時間(平日)



(6) その他(平日)

その他、多くの時間を費やしていることがある場合の時間は、「0時間」女性1名(4%)・男性4名(17%)、「1時間程度」女性5名(20%)・男性5名(22%)、「2時間程度」女性1名(4%)、「4時間程度」女性1名(4%)、「未記入」女性17名(68%)・男性14名(61%)であった。その他(平日)に費やしている内容は、「TV」「庭の手入れ」「運動(2名)」「授業準備など持ち帰った仕事」「音楽鑑賞・読書・社交」「健康維持のための時間」「自宅での残務整理」「仕事や研究」「食事・入浴」であった。

その他の時間(平日)



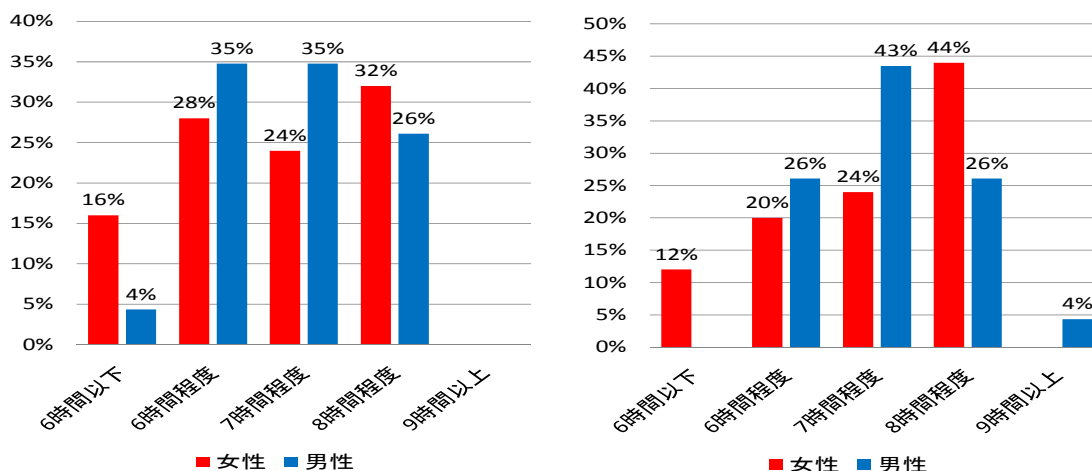
2)・3) 土、日曜日の1日における平均的な時間の使い方

(1) 睡眠時間(土日曜)

土曜日の睡眠時間は、「6時間以下」女性4名(16%)・男性1名(4%)、「6時間程度」女性7名(28%)・男性8名(35%)、「7時間程度」女性6名(24%)・男性8名(35%)、「8時間程度」女性8名(32%)・男性6名(26%)であった。

日曜日の睡眠時間は、「6時間以下」女性3名(12%)、「6時間程度」女性5名(20%)・男性6名(26%)、「7時間程度」女性6名(24%)・男性10名(43%)、「8時間程度」女性11名(44%)・男性6名(26%)、「9時間以上」男性1名(4%)であった。

睡眠時間(土・日)

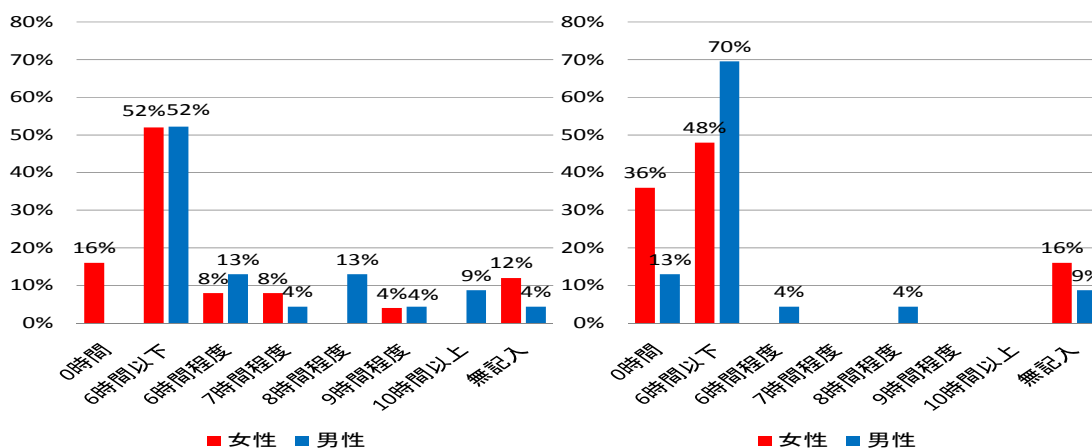


(2) 仕事時間(土日曜)

土曜日の仕事時間は、「0時間」女性4名(16%)、「6時間以下」女性13名(52%)・男性12名(52%)、「6時間程度」女性2名(8%)・男性3名(13%)、「7時間程度」女性2名(8%)・男性1名(4%)、「8時間程度」男性3名(13%)、「9時間程度」女性1名(4%)・男性1名(4%)、「10時間以上」男性2名(9%)、「無記入」女性3名(12%)・男性1名(4%)であった。

日曜日の仕事時間は、「0時間」女性9名(36%)・男性3名(13%)、「6時間以下」女性12名(48%)・男性16名(70%)、「6時間程度」男性1名(4%)、「8時間程度」男性1名(4%)、「無記入」女性4名(16%)・男性2名(9%)であった。

仕事時間(土・日)

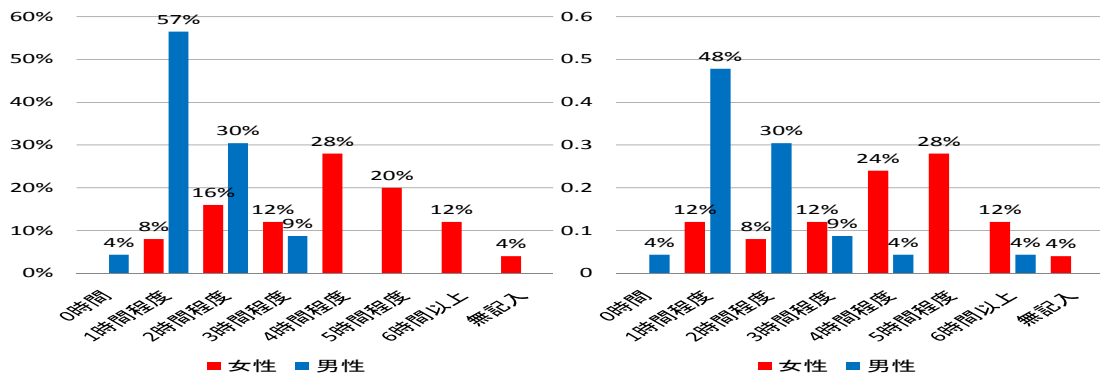


(3) 家事をする時間（土・日曜日）

土曜日に家事をする時間は、「0時間」男性1名（4%）、「1時間程度」女性2名（8%）・男性13名（57%）、「2時間程度」女性4名（16%）・男性7名（30%）、「3時間程度」女性3名（12%）・男性2名（9%）、「4時間程度」女性7名（28%）、「5時間程度」女性5名（20%）、「6時間以上」女性3名（12%）、「無記入」女性1名（4%）であった。

日曜日に家事をする時間は、「0時間」男性1名（4%）、「1時間程度」女性3名（12%）・男性11名（48%）、「2時間程度」女性2名（8%）・男性7名（30%）、「3時間程度」女性3名（12%）・男性2名（9%）、「4時間程度」女性6名（24%）・男性1名（4%）、「5時間程度」女性7名（28%）、「6時間以上」女性3名（12%）・男性1名（4%）、「無記入」女性1名（4%）であった。

家事時間（土・日）

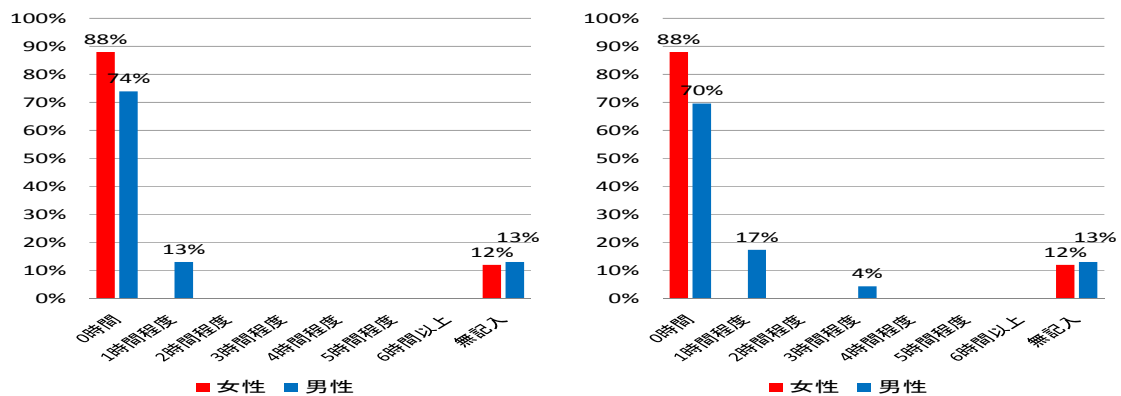


(4) 介護・看護する時間（土・日曜日）

土曜日に介護・看護をする時間は、「0時間」女性22名（88%）・男性17名（74%）、「1時間程度」男性3名（13%）、「無記入」女性3名（12%）・男性3名（13%）であった。

日曜日に介護・看護をする時間は、「0時間」女性22名（88%）・男性16名（70%）、「1時間程度」男性4名（17%）、「3時間程度」男性1名（4%）、「無記入」女性3名（12%）・男性3名（13%）であった。介護・看護する時間については全体的に少ないのは、介護の対象である親などの年齢がまだ若いことを示している。

介護・看護時間（土・日）

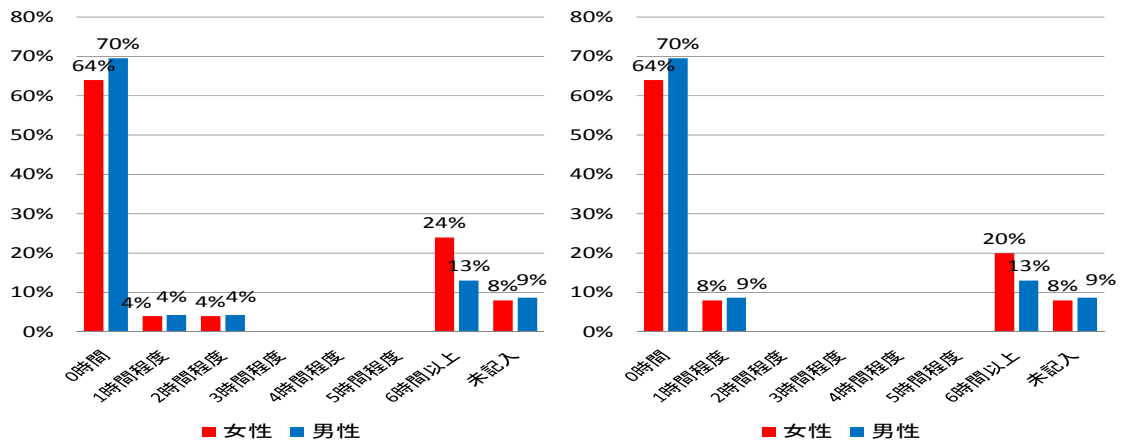


(5) 育児する時間（土日曜）

土曜日に育児をする時間は、「0時間」女性16名（64%）・男性16名（70%）、「1時間程度」女性1名（4%）・男性1名（4%）、「2時間程度」女性1名（4%）・男性1名（4%）、「6時間以上」女性6名（24%）・男性3名（13%）、「無記入」女性2名（8%）・男性2名（9%）であった。

日曜日に育児をする時間は、「0時間」女性16名（64%）・男性16名（70%）、「1時間程度」女性2名（8%）・男性2名（9%）、「6時間以上」女性5名（20%）・男性3名（13%）、「無記入」女性2名（8%）・男性2名（9%）であった。

育児時間（土・日）



(6) その他（土日曜）

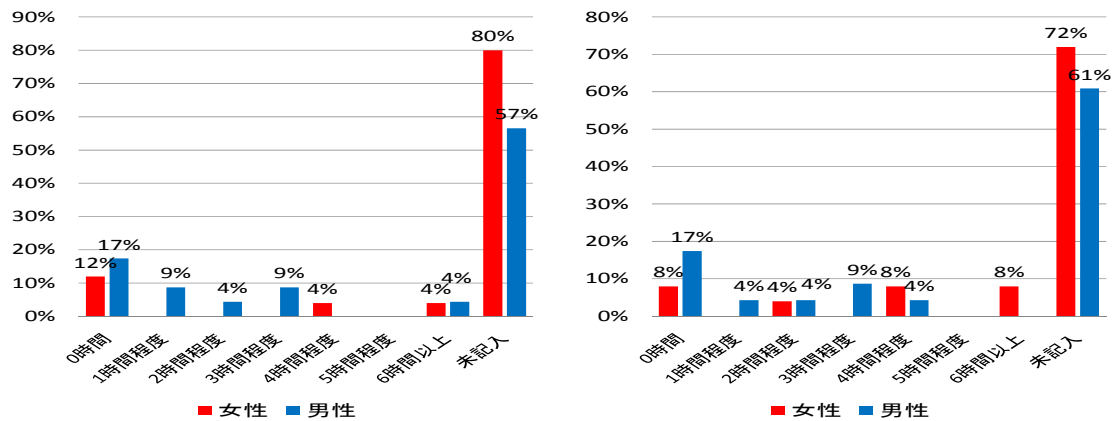
その他、土曜日に多くの時間を費やしていることがある場合の時間は、「0時間」女性3名（12%）・男性4名（17%）、「1時間程度」男性2名（9%）、「2時間程度」男性1名（4%）、「3時間程度」男性2名（9%）、「4時間程度」女性1名（4%）、「6時間以上」女性1名（4%）・男性1名（4%）、「無記入」女性20名（80%）・男性13名（57%）であり、かなりばらつきがみられた。

その他の内容は、女性が「読書」「ショッピング」「エステ」「テレビ観賞」「旅行」「映画鑑賞」「講演」「研修」「余暇」、男性が「テレビ観賞」「庭の手入れ」「運動」「趣味・余暇」「休養」「勉強会」であった。

その他、日曜日に多くの時間を費やしていることがある場合の時間は、「0時間」女性2名（8%）・男性4名（17%）、「1時間程度」男性1名（4%）、「2時間程度」女性1名（4%）・男性1名（4%）、「3時間程度」男性2名（9%）、「4時間程度」女性2名（8%）・男性1名（4%）、「6時間以上」女性2名（8%）、「無記入」女性18名（72%）・男性14名（61%）であり、ばらつきがみられた。

その他の内容は、女性が「読書」「ショッピング」「ボランティア」「テレビ観賞」「旅行」「映画鑑賞」「講演」「研修」「家族・友人と過ごす」「運動」、男性が「テレビ観賞」「庭の手入れ」「運動」「趣味・余暇」「休養」であった。

その他の時間(土・日)



その他の内容(土)	
女性	男性
<ul style="list-style-type: none"> ■ ショッピング ■ エステ ■ テレビ観賞 ■ 旅行 ■ 映画鑑賞 ■ 講演 ■ 研修 ■ 余暇 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 庭の手入れ ■ 運動 ■ 趣味・余暇 ■ 休養 ■ 勉強会

その他の内容(日)	
女性	男性
<ul style="list-style-type: none"> ■ ショッピング ■ ボランティア ■ テレビ観賞 ■ 旅行 ■ 映画鑑賞 ■ 講演 ■ 研修 ■ 家族・友人と過ごす ■ 運動 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 庭の手入れ ■ 運動 ■ 趣味・余暇 ■ 休養

4) 研究時間の確保

平日に研究時間がどれくらい確保できていると思うかは、「十分確保できていると思う」男性2名(9%)、「だいたい確保できていると思う」女性1名(4%)・男性9名(39%)、「あまり確

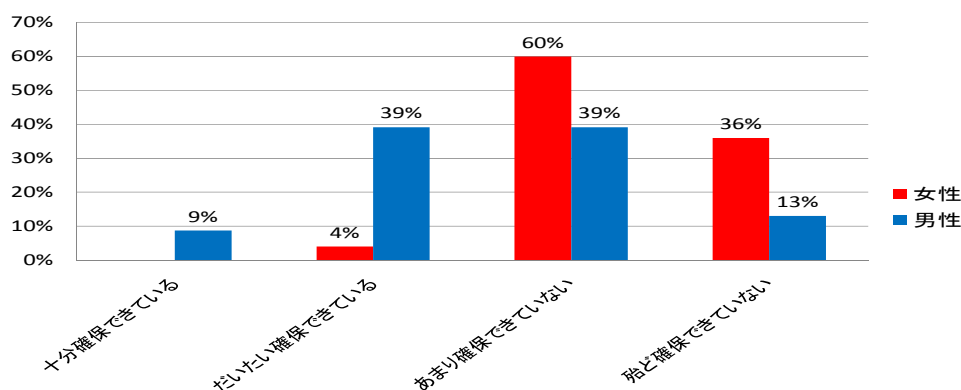
保できていないと思う」女性15名(60%)・男性9名(39%)、「殆ど確保できていないと思う」女性9名(36%)・男性3名(13%)であった。

女性の「あまり確保できていないと思う」理由は、「臨床と学生指導に時間を取られるため」「予定外の訪問者(学生含む)・雑用が入り、まとまった時間が取れない」、「研究以外の仕事の量が多すぎる」、「それ以外の業務(教育・委員会活動・雑務)の量が極めて多いため」、「予定外に入ってくる飛び込みの仕事が多い。時間的に細切れに入ってくる仕事のためにまとまった時間を取りにくい」、「要領の問題、環境の問題」、「家庭があるので早く帰らないといけなと思っています」、「委員会・授業準備・臨床実習関連の仕事などで常に忙しい」、「教育の時間が多いため」、「仕事量が多く、研究時間の確保ができない」、「仕事量が分散されない環境。研究が短い時間でもできるような、大学の設備・備品などの環境がなさすぎる」および「教育と雑務に追われることが多い」であった。

「殆ど確保できていないと思う」理由は、「研究以外の業務で手一杯であるから」、「実習指導に費やす時間が多い」、「委員会・会議などに時間を取られるため、講義の準備をやりくりするのも大変な状況。実習に割かれる時間が多いことも理由の一つと思う」、「教育に関する準備・学部関連の仕事が山積み」、「業務がありできない。実習中は全くできない」、「他の仕事があるためそちらが優先される」、「職務に追われて研究時間を確保できない」、「大学内での委員会・授業・学生への対応でほとんどの時間を費やすことになる」、「会議などが多い。講義や実習の準備に多くの時間が必要」および「自分の処理能力」「実験室でできるような研究内容ではないため時間が取れない」であった。以上の結果から、女性教員は、業務の多さから研究に費やす時間の確保ができていない現状が明らかになった。

また、男性の「あまり確保できていないと思う」理由は、「メールの対応に半日費やすことがあり、研究している実感がない」、「雑務・委員会・会議・講義の負担が多すぎる」、「教育・雑務頻度の上昇」、「授業とその準備、種々の雑用」「雑務・雑用が多い」、「いや!!」および「研究より事務的作業に追われる」であり、「殆ど確保できていないと思う」理由は、「administrationの仕事が多い」「事務仕事が多すぎる」であった。

研究時間の確保



あまり確保できていない理由 (女性)

- 臨床と学生指導に時間を取られるため
- 予定外の訪問者（学生含む）・雑用が入り、まとまった時間がとれない
- 研究以外の仕事の量が多すぎる
- それ以外の業務（教育・委員会活動・雑務）の量が極めて多いため
- 予定外に入ってくる飛び込みの仕事が多い。時間的に細切れに入ってくる仕事のためにまとまった時間を取りにくい
- 要領の問題、環境の問題
- 家庭があるので早く帰らないといけないと思っています
- 委員会・授業準備・臨床実習関連の仕事などで常に忙しい
- 教育の時間が多いため
- 仕事量が多く、研究時間の確保ができない
- 仕事量が分散されない環境。研究が短い時間でもできるような、大学の設備・備品などの環境がなさすぎる
- 教育と雑務に追われることが多い
- 臨床と学生指導に時間を取られるため

殆ど確保できていない理由(女性)

- 研究以外の業務で手一杯であるから
- 実習指導に費やす時間が多い
- 委員会・会議などに時間を取られるため、講義の準備をやりくりするのも大変な状況。実習に割かれる時間が多いことも理由の一つと思う。
- 教育に関する準備・学部関連の仕事が山積み
- 業務がありできない。実習中は全くできない
- 他の仕事があるためそちらが優先される
- 職務に追われて研究時間を確保できない
- 大学内での委員会・授業・学生への対応でほとんどの時間を費やすことになる
- 会議などが多い。講義や実習の準備に多くの時間が必要
- 自分の処理能力
- 実験室でできるような研究内容ではないため時間がとれない

あまり確保できていない理由(男性)

- メール対応に半日費やすことがあり、研究している実感が無い
- 雑務・委員会・会議・講義の負担が多すぎる
- 教育・雑務頻度の上昇
- 授業とその準備、種々の雑用
- 雑務・雑用が多い
- 研究より事務的作業に追われる

殆ど確保できていない理由(男性)

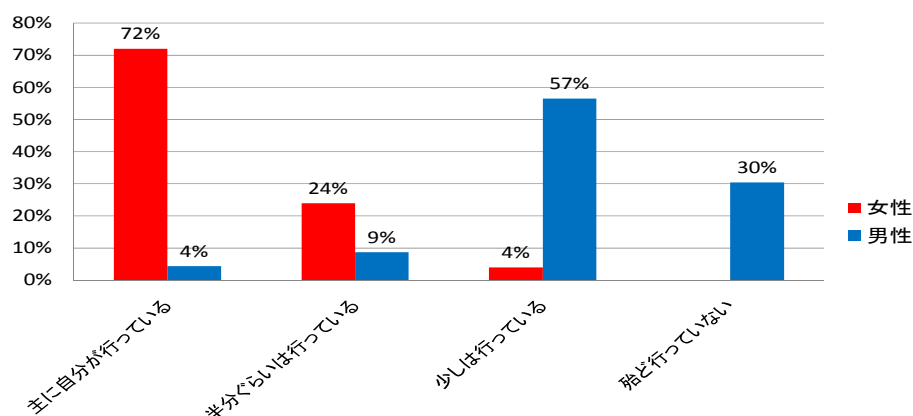
- 事務仕事が多すぎる
- administration の仕事が多い

2. 現時点でのあなたの家事・育児・介護などの状況について

1) 日常的な家事の分担

日常的な家事の負担は、「主に自分が行っている」女性18名(72%)・男性1名(4%)、「半分ぐらいは行っている」女性6名(24%)・男性2名(9%)、「少しは行っている」女性1名(4%)・男性13名(57%)、「殆ど行っていない」男性7名(30%)であった。以上のことから女性の7割が「主に自分が行っている」と回答しており、家事は女性が担っている現状がある。

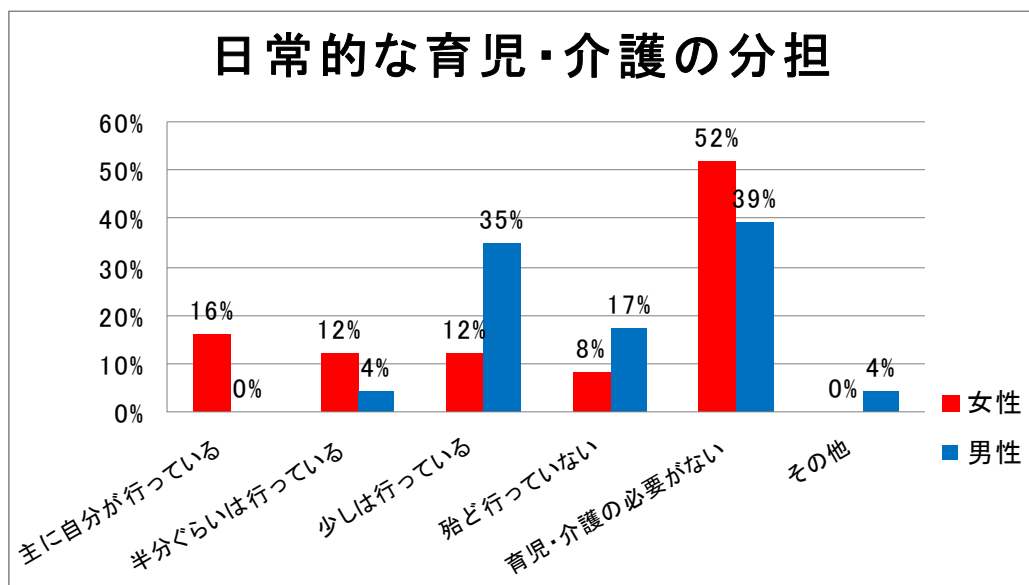
日常的な家事の分担



2) 日常的な育児・介護の分担

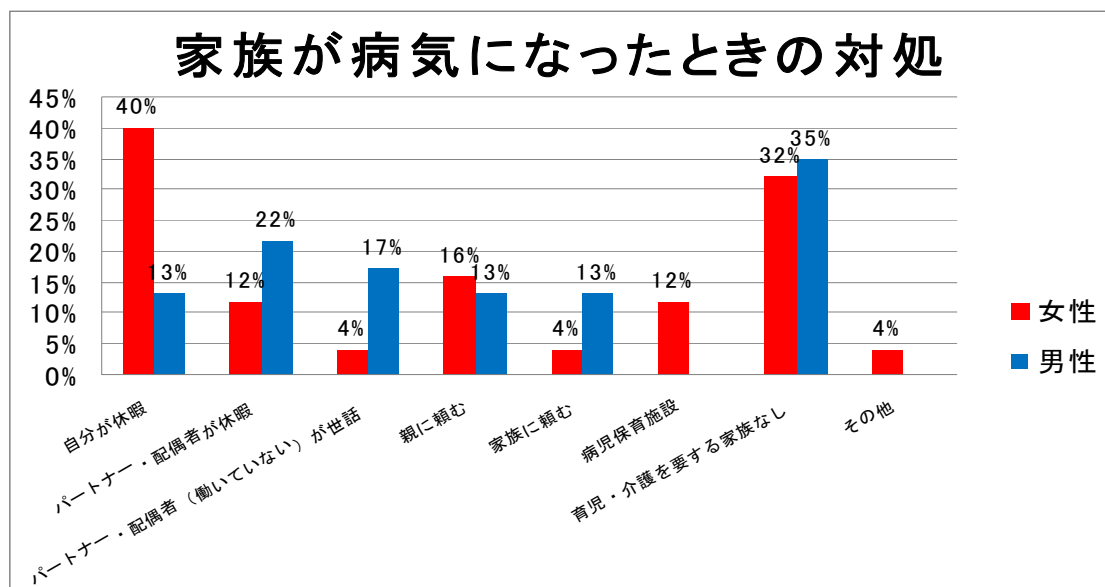
日常的な育児・介護の負担は、「主に自分が行っている」女性4名(16%)、「半分ぐらいは行っている」女性3名(12%)・男性1名(4%)、「少しは行っている」女性3名(12%)・男性8名(35%)、「殆ど行っていない」女性2名(8%)・男性4名(17%)、「育児・介護の必要がない」女性13名(52%)・男性9名(39%)、「その他」男性1名(4%)であった。

日常的な育児・介護の分担



3) 家族が病気になったときの対処

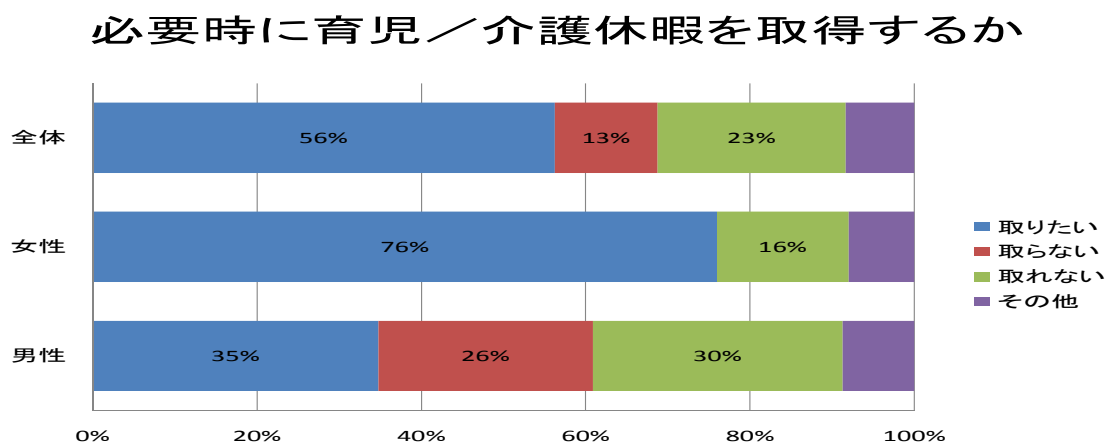
家族が病気になったときの対処は、「自分が休暇」女性10名(40%)・男性3名(13%)、「パートナー・配偶者が休暇」女性3名(12%)・男性5名(22%)、「パートナー・配偶者(働いていない)が世話」女性1名(4%)・男性4名(17%)、「親に頼む」女性4名(16%)・男性3名(13%)、「家族に頼む」女性1名(4%)・男性3名(13%)、「病児保育施設」女性3名(12%)、「育児・介護を要する家族なし」女性8名(32%)・男性8名(35%)、「その他」女性1名(4%)であった(複数回答あり)。



4) 育児・介護休暇の取得について

必要時に育児・介護休暇を取得するかは、「取りたい」全体27名(56%)・女性19名(76%)・男性8名(35%)、「取らない」全体6名(13%)・男性6名(26%)、「取れない」全体11名(23%)・女性4名(16%)・男性7名(30%)、「その他」全体4名(8%)・女性2名(8%)・男性2名(9%)であった。

その他の内容は、「パートナーが要介護となれば取りたい」、「短期間を取る必要あり」、「部分的に休暇を取って対応する」、「その時にならないとわからない」および「職場状況により取れると思うが、パート的勤務はできると思う」であった。

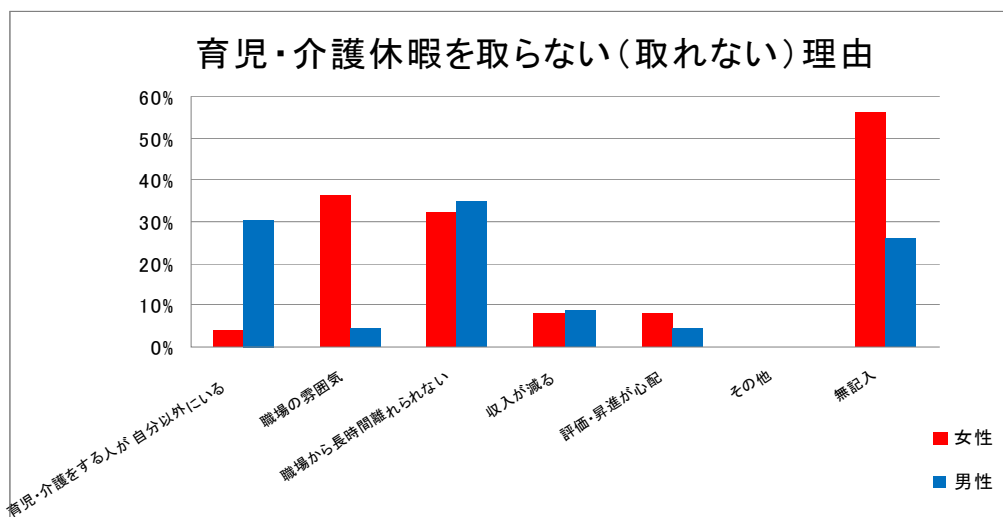


必要時に育児／介護休暇を取得するか 「その他」の内容

- パートナーが要介護となれば取りたい
- 短期間は取る必要あり
- 部分的に休暇を取って対応する
- その時にならないとわからない
- 職場状況により取れると思うが、パート的勤務はできると思う

5) 育児・介護休暇を取らない(取れない)理由

育児・介護休暇を取らない(取れない)理由は、「育児・介護をする人が自分以外にいる」女性1名(4%)・男性7名(30%)、「職場の雰囲気」女性9名(36%)・男性1名(4%)、「職場から長時間離れられない」女性8名(32%)・男性8名(35%)、「収入が減る」女性2名(8%)・男性2名(9%)、「評価・昇進が心配」女性2名(8%)・男性1名(4%)、「無記入」女性14名(56%)・男性6名(26%)であった。女性の場合の「職場の雰囲気」や「職場から長時間離れられない」という理由が約7割占めており、職場の意識の改善が望まれる。



6) 育児・介護休暇を取りやすくするためのシステム(自由記載)

より休暇が取りやすくするためにどのようなシステムが必要かについては、「仕事・業務の代替者が存在する」、「制度そのもののup、職位が上の人が率先して休暇を取るムード作り」、「職員数の増加、無駄な委員会・会議の廃止」、「休暇を取りやすくする必要は感じるし、そういうシステムが有っても研究という職業上利用されにくいだろうと思う。むしろ指示をすれば実験データをまとめるまでしてくれるリサーチアシスタントを優先雇用させて頂けるシステムなどが有効ではないか」、「代替教員を採用しやすいシステムの構築」「増える一方の仕事を減らす。教員間で仕事をシェアできるような工夫や人員の確保」「委員会業務を減らす。会議時間の短縮」、「持ちつ持たれつの制度でお互いに自分の専門以外に一つか二つ教科を修得すればよいが、職場の年代構成がバラバラなためその制度が理解できない世代が存在すると思います。従って制度化しても必ず受け入れる人受け入れない人でばらついてくるでしょう」、「サバティカル制度の導入」、「非常勤雇用の充実。緊急時の速やかな対応」「必ず休暇を取ることを義務づける。10日以上連続休暇を取ることが当たり前環境作りをする」、「人の確保。仕事時間の余裕が生じるようなバランス」、

「夏期・春期休暇中の実習をできる限り避ける」、「いい案が思い浮かばない」、「産休休暇中の代替職員費用の確保」、「教員数の不足が問題です。人員を増やしてほしい」、「休暇取得は皆に認められた権利であることを意識付けすること。上司が積極的に休暇取得をしてくれること」「休暇を取れるようになるのが良いのか、取らなくても働けるシステムを作った方が良いのか悩ましいところです」、「同じ仕事を複数人が担当。マンパワーの余力が必要」、「職場の理解と協力・弾力的な勤務形態・代替要員の配置」、「育児や介護など必要に迫られての休暇だけでなく、様々な形で定期的に全員が交互に休暇を取るなどすれば、休暇に対する意識が変わるのではないか」および「現状ではない。人が必要」との回答があった。

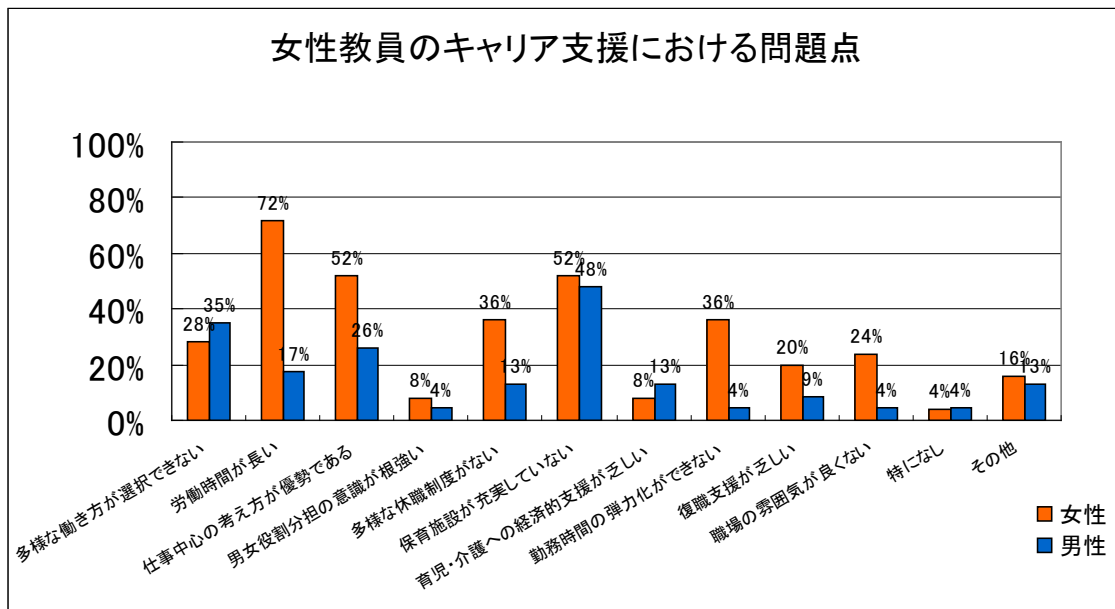
休暇を取りやすくするためのシステム

- 仕事・業務の代替者が存在する
- 制度そのもののup, 職位が上の人が率先して休暇を取るムード作り
- 職員数の増加、無駄な委員会・会議の廃止
- 休暇を取りやすくする必要は感じるし、そういうシステムがあっても研究という職業上利用されにくいだろうと思う。むしろ指示をすれば実験データをまとめるまでしてくれるリサーチアシスタントを優先雇用させて頂けるシステムなどが有効ではないか
- 代替教員を採用しやすいシステムの構築
- 増える一方の仕事が減らす。教員間で仕事をシェアできるような工夫や人員の確保
- 委員会業務を減らす。会議時間の短縮
- 持ちつ持たれつの制度でお互いに自分の専門以外に一つか二つ教科を修得すればよいが、職場の年代構成がシラバラなためその制度が理解できない世代が存在すると思います。従って制度化しても必ず受け入れる人入れない人でばらついてくるでしょう。
- サバティカル制度の導入
- 非常勤雇用の充実。緊急時の速やかな対応
- 必ず休暇を取ることが義務づける。10日以上連続休暇を取ることが当たり前環境作りをする
- 人の確保。仕事時間の余裕が生じるようなバランス
- 夏期・春期休暇中の実習をできる限り避ける
- いい案が思い浮かばない
- 産休休暇中の代替職員費用の確保
- 教員数の不足が問題です。人員を増やしてほしい
- 休暇取得は皆に認められた権利であることを意識付けすること。上司が積極的に休暇取得をしてくれること
- 休暇をとれるようになるのが良いのか、取らなくても働けるシステムを作った方が良いのか悩ましいところです
- 同じ仕事を複数人が担当。マンパワーの余力が必要
- 職場の理解と協力・弾力的な勤務形態・代替要員の配置
- 育児や介護など必要に迫られての休暇だけでなく、様々な形で定期的に全員が交互に休暇を取るなどすれば、休暇に対する意識が変わるのではないか
- 現状ではない。人が必要。
- 必ず休暇を取ることが義務づける。10日以上連続休暇を取ることが当たり前環境作りをする
- 人の確保。仕事時間の余裕が生じるようなバランス

V. 保健学研究科で取り組みが必要であると考えられること

1. 保健学研究科女性教員のキャリア支援における問題点

男性・女性ともに問題と感じている点は「保育施設が充実していない」（女性 52%、男性 47.8%）、多様な働き方が選択できない（女性 28%、男性 34.8%）であった。しかし、「労働時間が長い」は女性の72%が問題と考えているのに対し、男性は17.4%と、男女間で意識に差があった。同様に、女性の解答が男性の解答の2倍以上に達する問題点としては、「仕事中心の考え方が優勢である」（女性 52%、男性 26.1%）、「勤務時間の弾力化ができない」（女性 39%、男性 4.3%）、「多様な休職制度がない」（女性 36%、男性 8.7%）、「職場の雰囲気良くない」（女性 24%、男性 4.3%）、「復職支援が乏しい」（女性 20%、男性 8.7%）で見られ、男女間の意識に差があった。男性の方が2倍以上高い回答率を得た設問はなかった。その他自由記載として、女性から「医師と専門職の役割分担の意識が根強い」「看護系教員において実習時間が集中していること」「専門性の高い職業故、代替教員の確保が難しい」「キャリアとは何か？人によって違う支援が必要と思う」という回答があり、男性からは「業務内容が多すぎる」「外部との接触やコミュニケーションが乏しく内向き指向になっており、社会の変革の方向を理解していない」「今でも女性は十二分に恵まれている」という回答があった



- | | | |
|-------------------|---------------------|-------------------|
| a. 多様な働き方が選択できない | b. 労働時間が長い | c. 仕事中心の考え方が優勢である |
| d. 男女役割分担の意識が根強い | e. 多様な休職制度がない | f. 保育施設が充実していない |
| g. 介護サービスが充実していない | h. 育児・介護への経済的支援が乏しい | |
| i. 勤務時間の弾力化ができない | j. 復職支援が乏しい | k. 職場の雰囲気が良くない |
| l. 特になし | m. その他 | |

2. 保健学研究科女性教員のキャリア支援における問題点に対する取り組み(自由記載)

1で挙げられたそれぞれの項目に対して必要な取り組みについて、それぞれaは6件、bは13件、cは7件、dは1件、eは3件、fは13件、gは1件、hは1件、iは5件、jは2件、kは4件、mは4件の具体的な意見が得られ、特に「b. 労働時間が長い」「f. 保育施設が充実していない」に対する取り組みの必要性について、多くの意見が挙げられた。それぞれの項目に対する意見を見てい

くと、「a. 多様な働き方が選択できない」に関しては、人員に関する現行の規定を柔軟化する必要性や、休暇や休職の取得に関する支援システムの必要性について意見が得られた。「b. 労働時間が長い」に関しては、教員の増加や適正配置と共に医学科教員の活用、仕事の平均化、委員会業務や会議時間の再検討、裁量労働制に対する理解と実施への協力、チームでの研究実施などの他、立場が上の人が率先して動く必要性も挙げられていた。「c. 仕事中心の考え方が優勢である」に関しては、適正な労働時間や会議の開催・時間、人員配分に関する規定の柔軟化などと共に、職場環境作りやそれに対するサポートシステム作り、業績に対する適切な評価システム作りが挙げられた。「d. 男女役割分担の意識が根強い」に関しては、パートナーや企業からの理解を得ることが挙げられていた。「e. 多様な休職制度がない」に関しては、休職制度の充実や支援システムの必要性が挙げられていた。「f. 保育施設が充実していない」に関しては保育施設の充実化についての意見が多く、特に名古屋周辺での施設確保が多く挙げられ、更に24時間開設保育や病児保育などの必要性に対する意見もあった。また行政を含めた問題への働きかけや、近隣施設との提携なども挙げられていた。「g. 介護サービスが充実していない」に関しては、保育施設同様に、行政や大学独自の取り組みの必要性が挙げられていた。「h. 育児・介護への経済的支援が乏しい」に関しては、支援体制を作ることが提案されていた。「i. 勤務時間の弾力化ができない」に関しては、フレックス制の導入やいざという時の代理となる人材の確保が挙げられていた。また、現在の裁量労働制に対する周知と協力の必要性についても提案されていた。「j. 復職支援が乏しい」に関しては、欠員に対する雇用と復職支援システムの必要性が挙げられていた。「k. 職場の雰囲気良くない」に関しては、6ヶ月凍結による教員の疲弊解消や保健学研究科内の専門職教員の確保、職場の意識変化、業績に対する適切な評価システムの作成が挙げられていた。「m. その他」としては、不要業務の整理、医系教員と専門職教員数の適性化や人員増、外部の仕事公務と捉えた支援システムの必要性が挙げられた。また現在の教授職をしている女性教員を見て、未婚や子どものいない先生が多いことで不安だという意見もあった。

女性教員のキャリア支援において問題となる項目とそれに対する必要な取り組み

項目	内容	性別
a	多様な働き方(ワークシェアリングなど)があること	女性
	長期休暇や留学などを支援できるよう教員数を増やす。医学科から借りる	男性
	土日曜日を含めて勤務時間をかんがえることができると良い	男性
	構造的な問題、人員配置	男性
	人員削減や(欠員補助)6ヶ月凍結を柔軟にすること	男性
	休職・復職に関する支援システムが必要と思います。	女性
b	科目担当時間の均等化	女性
	委員会業務を減らす、会議時間の短縮	男性
	人員を増やす	女性
	教員の適正配置	女性
	人によって偏っている仕事を平均的にする。雑務や大学運営業務を業績にカウントする	女性
	教え込もうとする姿勢を改める必要がある。コアカリキュラムの検討。客員教員制度の導入。臨時講師ではなく客員教授などの称号)	男性

	無駄な委員会・会議の廃止と教員数を増やす。医学科から借りる	男性
	研究に取り組むにはやむを得ないが、チームで研究を行うようにしていく	女性
	保健学研究科の学部に見合う、保健学研究科内の専門職教授並びにその人数の確保	女性
	教員数が絶対的に少ない。各専攻の学生数や学問的特性を考え必要な教員数を確保できれば、ワークライフバランスを考え研究にもエネルギーを注げると思います。	女性
	勤務時間を短縮(適正な労働時間)	女性
	職場の意識を変えることが大切だが具体的には難しい。立場が上の人が率先して動かないと難しいと思う。	男性
	勤務時間について自由裁量で労働できる裁量労働制について情報を共有し、上司も同僚も理解協力することが必要と思います。	女性
c	ワークライフバランスを重視した職場環境作り	女性
	できるだけ会議は9-17時までで開催する	女性
	委員会を減らす。事務的作業をする事務職の整備	女性
	人員削減や(欠員補助)6ヶ月凍結を柔軟にすること	男性
	職場の意識を変えることが大切だが具体的には難しい。立場が上の人が率先して動かないと難しいと思う。	男性
	勤務時間を短縮(適正な労働時間)	女性
	業績に関して目に見える数などで判断せず、適切な評価システムを作ること。ライフワークバランスのとれた豊かな過ごし方をするための周囲のサポートシステムを考えることが必要と思います。	女性
d	パートナーの理解、企業の理解を得る	男性
e	大学院進学や留学などが可能な休職制度の充実	女性
	多様な休職制度を設けて長期休職を目立たないようにする	男性
	休職・復職に関する支援システムが必要と思います。	女性
f	名谷に保育園があればいい	男性
	全学的な保育施設を作る。24時間体制が望ましい。	男性
	保健学研究科内、もしくは近隣に保育施設があればよいと考える。	男性
	土曜・日曜日だけ保育施設を開く(手始めに)	男性
	民間とタイアップした施設などの整備	女性
	保育施設の充実	女性
	職場の近くに保育施設を持つ。または何らかの形で優先してもらえるような契約をしてほしい	女性
	これは行政の問題ですが、例えば”はとぼっぽ保育所”のようなものが名谷地区にもあると良いと思います。	女性
	保育施設(病児保育含む)の開設	女性
	行政の問題だが、大学独自での取り組み(職員用保育所など)も必要	男性
	教員数が絶対的に少ない。各専攻の学生数や学問的特性を考え必要な教員数を確保できれば、ワークライフバランスを考え研究にもエネルギーを注げると思います。	女性
保育所入所(居住地)における職場から行政への働きかけ。経済的支援の体制を作る	女性	
g	行政の問題だが、大学独自での取り組み(職員用保育所など)も必要	男性
h	保育所入所(居住地)における職場から行政への働きかけ。経済的支援の体制を作る	女性

i	コアタイム導入のフレックスなど	女性
	人材の確保。人数的に問題があり、その人が休んでも代わりが居ないので休めない	女性
	フレックス制度	女性
	どの科目もいざというときの代理が頼めるようなフォローが必要。実習など休めない。	女性
	勤務時間について自由裁量で労働できる裁量労働制について情報を共有し、上司も同僚も理解し協力することが必要と思います。	女性
j	一人欠けると非常に厳しい労働環境になるため、新しい人を雇用。新制度ができて1・2年休暇後の服飾は職業柄難しいのでは？研究補助印を非常勤で雇用が一番？	女性
	休職・復職に関する支援システムが必要と思います。	女性
k	6ヶ月凍結による教員の疲弊を解消すること	女性
	保健学研究科の学部に見合う、保健学研究科内の専門職教授並びにその人数の確保	女性
	職場の意識を変えることが大切だが具体的には難しい。立場が上の人が率先して動かないと難しいと思う。	男性
	業績に関して目に見える数などで判断せず、適切な評価システムを作ること。ライフワークバランスのとれた豊かな過ごし方をするための周囲のサポートシステムを考えることが必要と思います。	女性
m	人員増もしくは不要業務を整理する	男性
	外部での仕事を公務的なものと考え、全体で支えていくシステム。また報告を挙げてもらい、それを検討する循環システム。	男性
	医系教員と専門職教員の数の適正化(専門職教員数を増やす)	女性
	その他の項目については、大学という職場環境上仕方ないとは思いますが、ただ、保健学研究科で教授職をされている女性の先生方を見ると、未婚の先生や子供を産んでいらっやらない先生が多いので非常に不安です。	女性

附錄

調查票

2009年2月24日

神戸大学大学院保健学研究科教員 各位

女性研究者支援委員会
委員長 関 啓子

保健学研究科教員の女性研究者支援に関する意識調査のお願い

神戸大学では、2007年に男女共同参画推進室を設置し、女性研究者支援モデル育成の委託事業の採択、男女共同参画に関する意識調査を実施するなど、女性研究者が仕事と家庭生活のバランスを良好に保ちながら、研究を続けるためのモデルシステムの構築をすすめています。

保健学研究科でも、2008年に女性研究者支援委員会が設置されました。本委員会で会議を重ねる中で、女性教員・研究者が多く在籍する本研究科における男女共同参画の特徴を明らかにしたい、ということになりました。そこで、本研究科の男女共同参画を推進する目的に必要な教員の状況を把握するために、全教員を対象にアンケートを実施したいと思います。

本調査は全学で行なわれた「神戸大学職員の男女共同参画に対する意識調査」と質問が重複する場合も多いと思いますが、本研究科独自のデータとするためのものとしてご理解とご協力を賜りますよう、どうぞ宜しくお願い申し上げます。

回答は匿名により、すべて統計的に処理をします。また、調査結果は、後日、委員会より公表させていただきます。

ご多忙のところ恐縮ですが、率直なご意見をお聞かせくださいますようお願い申し上げます。男性の先生方、現在は育児・介護に直面されていない先生方のご意見もぜひ頂戴いたしたく、ご協力をお願い致します。

なお、回答期限は3月6日（金）とさせていただきます。

回答は下記のボックスへ入れて下さい。

どうぞ宜しくお願い申し上げます。

提出先：C棟2階の非常勤講師室に設置のアンケート箱
「女性研究者支援委員会アンケート」と記入しています。

お問い合わせ先：女性研究者支援委員会委員長 関啓子 kseki@kobe-u.ac.jp
ワーキンググループ代表 大友優子 otomoyu@port.kobe-u.ac.jp

以下の該当する英数字(a, b, c...)を1つ選んで○で囲んでください。
複数回答の回答には該当する全ての項目を選んで○で囲んでください。
その他、数字や自由記載の欄には、それぞれの回答をお書き下さい。

I. 属性

1. 性別
 - a. 女性
 - b. 男性
2. 年齢
 - a. 29歳以下
 - b. 30-39歳
 - c. 40-49歳
 - d. 50-59歳
 - e. 60歳以上

II. 神戸大学男女共同参画の取り組みに対する認知度

1. 神戸大学に男女共同参画推進室が設置されていることを知っていますか。
 - a. はい
 - b. いいえ
2. 神戸大学で取り組んでいる女性研究者支援育成モデル事業「『再チャレンジ!』神戸スタイル」を知っていますか。
 - a. はい
 - b. いいえ
3. 男女共同参画推進室で現在行われている制度について伺います。
以下の制度について知っていますか（複数回答可）。
また実際に制度を活用されたことがある場合、該当する制度に対する感想もお書きください。
 - a. 女性研究者人材バンク
 - b. メンター制度
 - c. キャリアカフェ
 - d. 研究支援情報
 - e. アドミニ・アドバイザー制度
 - f. 女性研究者支援策提案システム

感想

4. 「神戸大学教職員の男女共同参画に関する意識調査」が平成20年5月に報告されていますが、調査の報告内容について知っていますか。また報告内容を知っている場合、それに対する感想や意見もお書きください。
 - a. はい
 - b. いいえ

感想・意見

III. 保健学研究科の性別による処遇の違い

1. 保健学研究科（保健学科）全体での女性教員比率は49.3%であり、女性教員が保

健学研究科全教員のほぼ半数の割合です。職位別で見ますと、教授の女性比率は28.0%であり、准教授では31.3%、講師では83.3%、助教では73.1%です。この件についてお聞きします。

1) 保健学研究科の指導的立場にある職の女性比率は適正だと思いますか。

- a. はい b. いいえ c. わからない

理由 ()

2) 保健学研究科において、助教・講師と比較し、指導的立場にある女性教員の比率が低くなっています。この理由は何だと思いますか(複数選択可)。

- a. 男性を優遇する意識 b. 女性の業績不十分
c. 女性は家庭との両立が困難 d. 女性は中途退職や休業が多い
e. 女性は男性より昇進を望まない f. 男女の能力の差
g. 男女の適正の差 h. ロールモデルが少ない i. 職場の環境
j. その他

()

2. 保健学研究科における性別による処遇の違いについてお聞きします。

1) 採用

- a. 男性が優遇されている b. 性別による処遇の違いはない
c. 女性が優遇されている

理由 ()

2) 昇進

- a. 男性が優遇されている b. 性別による処遇の違いはない
c. 女性が優遇されている

理由 ()

3) 業績評価

- a. 男性が優遇されている b. 性別による処遇の違いはない
c. 女性が優遇されている

理由 ()

4) 雑務の負担

- a. 男性が優遇されている b. 性別による処遇の違いはない
c. 女性が優遇されている

理由 ()

5) 研究費の採択

a. 男性が優遇されている

b. 性別による処遇の違いはない

c. 女性が優遇されている

理由 (

)

IV. 仕事と家庭生活の両立について

1. 保健学研究科教員の平均的な時間の使い方について (30分単位でご記入下さい)

注: 同時に2つ以上の行動をする際は、そのうちの主な行動について記入して下さい。該当しない項目には時間の欄に0とご記入下さい。

1) 平日の1日における平均的な時間の使い方をおうかがいたします。

(1) 睡眠時間はどれくらいとりますか

()時間 ()分くらい

(2) 仕事時間はどれくらいでしょうか (通勤時間を含む)

()時間 ()分くらい

(3) 家事をする時間はどれくらいでしょうか (食料品・日用品の買い物を含む)

()時間 ()分くらい

(4) 介護・看護をする時間はどれくらいでしょうか

()時間 ()分くらい

(5) 育児をする時間はどれくらいでしょうか

()時間 ()分くらい

(6) その他、多くの時間を費やしていることがあれば、その内容と時間を教えて下さい。

内容: (

)

()時間 ()分くらい

2) 土曜日の1日における平均的な時間の使い方をおうかがいたします。

(1) 睡眠時間はどれくらいとりますか

()時間 ()分くらい

(2) 仕事時間はどれくらいでしょうか (通勤時間を含む)

()時間 ()分くらい

(3) 家事をする時間はどれくらいでしょうか (食料品・日用品の買い物を含む)

- ()時間 ()分くらい
(4) 介護・看護をする時間はどれくらいでしょうか
()時間 ()分くらい
(5) 育児をする時間はどれくらいでしょうか
()時間 ()分くらい
(6) その他、多くの時間を費やしていることがあれば、その内容と時間を教えて下さい。
内容： ()
()時間 ()分くらい

3) 日曜日の1日における平均的な時間の使い方をおうかがいたします。

- (1) 睡眠時間はどれくらいとりますか
()時間 ()分くらい
(2) 仕事時間はどれくらいでしょうか(通勤時間を含む)
()時間 ()分くらい
(3) 家事をする時間はどれくらいでしょうか(食料品・日用品の買い物を含む)
()時間 ()分くらい
(4) 介護・看護をする時間はどれくらいでしょうか
()時間 ()分くらい
(5) 育児をする時間はどれくらいでしょうか
()時間 ()分くらい
(6) その他、多くの時間を費やしていることがあれば、その内容と時間を教えて下さい。
内容： ()
()時間 ()分くらい

4) 平日に研究時間がどれくらい確保できていると思いますか。

ご自分に最も近いと思われる記号1つに○をつけて下さい。

- a. 十分確保できていると思う。 b. だいたい確保できていると思う。
c. あまり確保できていないと思う。 d. 殆ど確保できていないと思う。

上記のcもしくはdに○をつけた方は、その理由をお書き下さい。

()

2. 現時点でのあなたの家事・育児・介護などの状況についてご記入下さい

1) あなたは日常的に家事を分担していますか?

- a. 主に自分が行っている b. 半分くらいは行っている
c. 少しは行っている d. 殆ど行っていない
e. その他

()

2) あなたは日常的に育児または介護を行っていますか？

- a. 主に自分が行っている
- b. 半分くらいは行っている
- c. 少しは行っている
- d. 殆ど行っていない
- e. 育児、介護を行う必要がない
- f. その他

()

3) あなたの勤務日に、育児・介護を必要とする家族が病気になった場合、
どのように対処していますか？

- a. 自分が休暇を取ることが多い
- b. 特定のパートナー・配偶者が休暇を取ることが多い
- c. 特定のパートナー・配偶者（働いていない）が世話をする
- d. 親に世話を頼む
- e. その他の家族に頼む
- f. 病児保育施設に預ける
- g. 育児・介護を必要とする家族はいない
- h. その他

()

4) もし、育児や家族の介護が必要になった場合、あなたは育児/介護休業を取りますか？

- a. 取りたい
- b. 取らない
- c. 取れない
- d. その他

()

5) 育児または介護休業を取らない（取れない）理由は何ですか？（複数選択可）

- a. 育児または介護を自分以外にしてくれる人（ ）がいる
- b. 職場の雰囲気
- c. 職場から長時間はなれられない
- d. 収入が減る
- e. 評価・昇進が心配
- f. その他

()

6) より休暇がとりやすくなるためにどのようなシステムが必要と思いますか？
（自由記載）

[]

V. 保健学研究科で取り組みが必要であると考えられること：

1. 保健学研究科女性教員のキャリア支援における問題点は何だと思えますか。
(複数選択可)

- | | |
|-------------------|---------------------|
| a. 多様な働き方が選択できない | b. 労働時間が長い |
| c. 仕事中心の考え方が優勢である | d. 男女役割分担の意識が根強い |
| e. 多様な休職制度がない | f. 保育施設が充実していない |
| g. 介護サービスが充実していない | h. 育児・介護への経済的支援が乏しい |
| i. 勤務時間の弾力化ができない | j. 復職支援が乏しい |
| k. 職場の雰囲気良くない | l. 特になし |
| m. その他 () | |

2. 上記の質問で選んだ項目に関して、どのような取り組みが必要だと思えますか。

項目 ()
具体的な取り組み内容
()

項目 ()
具体的な取り組み内容
()

項目 ()
具体的な取り組み内容
()

項目 ()
具体的な取り組み内容
()

*質問は以上です。お忙しい中、協力をいただきましてありがとうございました。