

ワーク・ライフ・バランスとキャリアアップに 関するアンケート

報 告 書

令和2年2月



国立大学法人 群馬大学

群馬大学理工学府・理工学部男女共同参画推進委員会

目次

はじめに	1
実施概要	2
アンケート調査結果	
1. 対象者および本委員会の認知度について（問1～4）	4
2. 仕事と育児の両立について（問5～7）	5
3. 育児支援システムの充実と周囲の理解について（問8～10）	7
4. 職場での男女の処遇の差について（問11～12）	8
5. 休暇取得や育児参加に対する意識について（問13～14）	9
6. 上位職への意欲について（問15～18）	10
7. 男女共同参画推進室の今後の活動について期待すること（問19）	12
8. 本学での今後の就業について（問20～22）	13
9. ご意見（問23）	14
調査結果について考察・まとめ	16
参考資料	19

はじめに

群馬大学理工学府・理工学部男女共同参画推進委員会
委員長 山 延 健

群馬大学では国の政策である男女共同参画社会の実現に向けての様々な取組を受けて、女性研究者増加のために平成23年から女性研究者研究支援WGを立ち上げました。そして、平成25年には、男女共同参画社会の実現に向けた全学の取組として『国立大学法人群馬大学男女共同参画推進基本計画』を策定し、『男女共同参画推進室』を設置しました。さらに、文部科学省（JST）の「女性研究者研究活動支援事業（一般型）」の採択を受け、3年間「繭玉（まゆだま）プラン」を実施しました。このプランでは女性研究者が直面している諸課題を捉え、キャンパスの独自の特徴を活かしつつ、女性研究者が安心して仕事を継続し、活躍できる支援組織を構築しました。その結果、「繭玉（まゆだま）プラン」の開始当初、理工学府は女性研究者の比率2%であったものが、4%に倍増しました。

この間、男女共同参画推進室は、ライフイベント中の女性研究者に対する研究支援人材の提供、細やかな両立支援相談や研究の発展を促す様々なセミナーを開催するなど、確実にその役割を果たしました。また、単に女性研究者の環境整備だけでなく、群馬大学で働く教職員の労働環境、ワークライフバランスを改善すべく活動を行ってきました。女性教員の増加だけでなく、女子学生の増加に向けての活動も積極的に行い、理工学部のオープンキャンパスにおいて女子高校生向けの説明会、毎年秋には女子学生向けの大学院進学への勧めなども行ってきました。その結果、理工学部の女子学生は25%に増加しました。

「繭玉（まゆだま）プラン」の活動が認められ、平成29年度からJST「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業」に申請した「まゆだまプラン アドバンスト」が採択されています。男女共同参画推進室は令和2年度からダイバーシティ推進センターへの改組を予定しており、その活動はさらに発展し、女性研究者の増加だけでなく、女性研究者が持てる能力を発揮して研究や運営のリーダーとして活躍できる環境の充実、そして男女の性別の差だけでなく、国籍・宗教などの多様性を超えた環境整備に取り組んでおります。

理工学府では平成28年度から「理工学府・理工学部男女共同参画推進委員会」を他部局に先立って設立し、全部門が協力して男女共同参画・ダイバーシティに向けた環境整備に取り組んでおります。設立当初の課題は女性教員の増加が大きな目的でした。これに関しては皆さまのご理解とご協力の下、女性限定公募などにより全部門で女性教員の採用が増加し、令和元年度の女性教員の在籍比率は6.2%と平成24年度の3倍以上となりました。この成果は令和元年のJST事業の中間評価でも高く評価され中間総合評価Aの獲得に繋がりました。

本委員会は今後、男女問わず多様性を取り入れ、ワークライフバランスの充実、職場環境の改善を目標に活動する必要があると考えております。そこでニーズを探るために本アンケートを実施しました。このアンケート結果をもとに育児、介護、ダイバーシティを踏まえたサポート体制、環境整備を進めていきたいと思っております。皆様のご理解・ご支援をよろしくお願いいたします。

実施概要

■調査目的

群馬大学では、女性研究者の増加、男女共同参画環境の推進に向けて平成25年に男女共同参画推進室を設けました。男女共同参画推進室では出産・育児・介護などのライフイベントと仕事の両立、ワークライフバランスなどに対する意識改革・情報発信を行ってきました。理工学府では平成28年度に独自の取り組みも含めて理工学府全体で対応するために「理工学府・理工学部男女共同参画推進委員会」を発足し、全教職員、全学生に対して、上記の活動に加えて、女子学生の増加に対する取り組みを行ってきました。子育て・介護などの問題は、男女問わず直面する問題であり、環境の改善を考えていく必要があります。本アンケート調査では、理工学府・理工学部、及び桐生事業場に所属する方を対象としてライフイベントやキャリアアップに関連する事項を調査し、環境の改善に必要なニーズを探ることを目的としています。

■調査実施体制

理工学府男女共同参画推進委員会

- 委員長 山延 健（分子科学部門）
- 副委員長 工藤 貴子（理工学基盤部門）
- 委員 志賀 聖一（知能機械創製部門）
- 委員 高江洲 俊光（理工学基盤部門）
- 委員 河井 貴彦（環境創生部門）
- 委員 長井 歩（電子情報部門）
- 委員 桑名 杏奈（電子情報部門）

群馬大学男女共同参画推進室（桐生地区室員）

- 室長 工藤 貴子（理工学基盤部門）
- 室員 浅野 素子（分子科学部門）
- 室員 若井 明彦（環境創生部門）
- 室員 座間 淑夫（知能機械創製部門）
- 室員 町田 敦志（理工学部事務長）
- 室員 中村 治美（両立支援アドバイザー）
- 室員 安田 君代（まゆだま広場）

■調査方法

Googleフォームを用いて、Web上で実施

■調査対象者

以下の①～② 総計1124名

①理工学府・理工学部、及び桐生事業場に所属する以下の職位の者
教授、准教授、講師、助教、技術職員、事務職員 計357名

②理工学府大学院生 計767名

■調査期間

令和元年12月2日（月）～12月16日（月）

■調査項目

1. 対象者および本委員会の認知度について
2. 仕事と育児の両立について
3. 育児支援システムの充実と周囲の理解について
4. 職場での男女の処遇の差について
5. 休暇取得や育児参加に対する意識について
6. 上位職への意欲について
7. 男女共同参画推進室の今後の活動について期待すること
8. 本学での今後の就業について
9. ご意見

■アンケート回答数

247名（回答率21%：教職員43%、大学院生11%）

■個人情報について

皆様からいただいた情報は、本調書のみで使用し、個人情報の管理には細心の注意を持って取扱します。

■その他

本アンケート調査結果における割合（%）は全て小数点以下を切り捨てしているため、以下の設問内の各表における割合（%）の合計は100%とならないことがあります。

また、自由記載欄につきましては一部抜粋して掲載しております。なお、同欄にご記入いただいた内容は原則として原文のまま掲載しております。

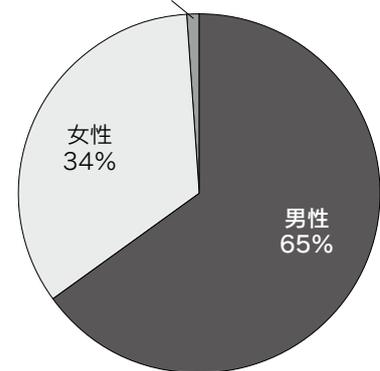
なお、本アンケートにおける上位職とは教授や管理職として定義しております。（問15、16、17）

1. 対象者および本委員会の認知度について

問1 性別【必須入力】

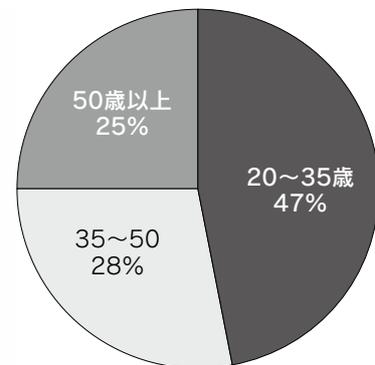
	区分	回答数	割合
1	男性	160	65%
2	女性	84	34%
3	どちらとも言えない、答えたくない	3	1%
	総計	247	100%

どちらとも言えない、答えたくない
1%



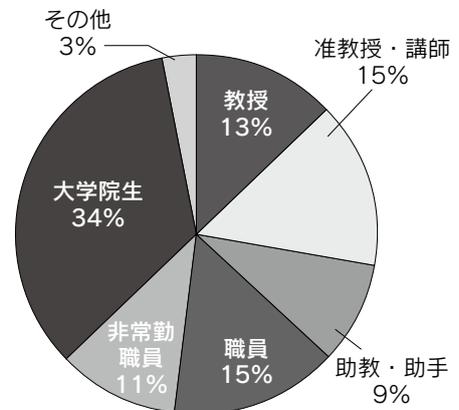
問2 年齢（2019年12月1日時点）【必須入力】

	区分	回答数	割合
1	20～35歳	115	47%
2	35～50歳	70	28%
3	50歳以上	62	25%
	総計	247	100%



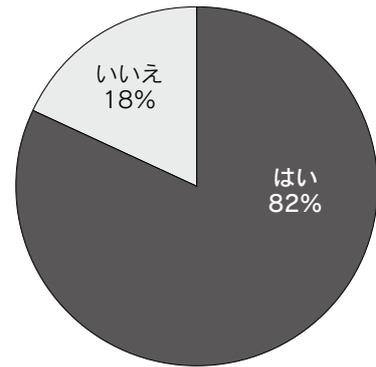
問3 現在の職名等【必須入力】

	区分	回答数	割合
1	教授	31	13%
2	准教授・講師	38	15%
3	助教・助手	21	9%
4	職員	38	15%
5	非常勤職員	28	11%
6	大学院生	85	34%
7	その他	6	2%
	総計	247	100%



問4 理工学府・理工学部男女共同参画推進委員会があることをご存じですか。【必須入力】

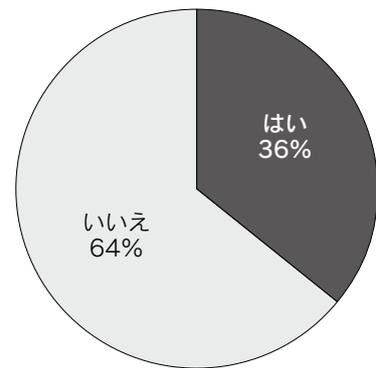
	区分	回答数	割合
1	はい	203	82%
2	いいえ	44	18%
	総計	247	100%



2. 仕事と育児の両立について

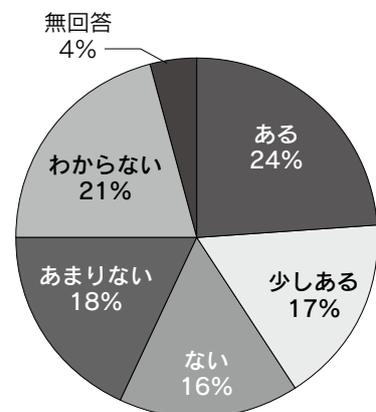
問5 お子さんはいらっしゃいますか。【必須入力】

	区分	回答数	割合
1	はい	90	36%
2	いいえ	157	64%
	総計	247	100%



問6 過去、現在ないし将来において、仕事と育児の両立に不安を感じる（感じた）ことがありますか。

	区分	回答数	割合
1	ある	59	24%
2	少しある	42	17%
3	ない	41	17%
4	あまりない	45	18%
5	わからない	51	21%
	無回答	9	4%
	総計	247	100%



**問7 仕事と育児の両立についてどのようなことに不安を感じますか。
（問6で「ある」、「少しある」と回答した方のみ回答）（一部抜粋）**

■時間について

- ・ 仕事にかかる時間の長さ
- ・ 日常業務に忙殺され育児に関与できる時間が平日全くとれないこと
- ・ 子供の面倒を見るため早期に帰宅しなければならないときでも抜けられない会議が発生したり、講義があったりする
- ・ 仕事量が多く、仕事と育児の両方をこなす時間が取れない
- ・ 収入と時間

■預け先について

- ・待機児童問題、自身の体力 ・病気、学会出張時
- ・抜けれない仕事中の育児（看護） ・急な呼び出し時に子供をどこに預けるか
- ・仕事場や出張先に子どもを連れて行った時、託児施設などがなかった場合に仕事ができるかどうか不安です
- ・子育てするための経済面。託児所などが理工学部内にあると良いと思います

■勤務体制や職場の理解について

- ・教員会議、科研費説明会、FD等、教員として知らなくてはならない情報を公開する時間帯がすべて17時以降までなることしかない
- ・非常勤なのに仕事（責任・仕事量）がきつい
- ・仕事、育児ともに突発的な対応が発生することが予想される。そのとき、仕事面で代替職員が十分に確保されていないと感じるから
- ・育児休暇などはだれもとれないのが現状 ・育休後仕事に復帰できるかどうか
- ・育児中の急な休みや、妊娠中の体調不良時の急な休みなど
- ・家族の協力がないと、数日間の出張にでることも難しい
- ・育児「業務」があるので定時に帰るが、業務量が多くて研究が進まない
- ・任期付きのため、将来に対する不安がかなり大きい
- ・子供の体調不良時など、仕事を続けてもよいのか、子供にも職場にも迷惑になっていないかなど

■キャリアについて

- ・キャリアアップについて
- ・もし育児をしながら仕事を続けたら、教職員や学生から理解を得られないことが予測される。例えば、夜型の研究生生活をしている学生たちも多く、私自身も自主的に勤務時間を長くしてやり繰りしているのが現状なので、育児に時間を割くと研究の推進が遅れる可能性が高い

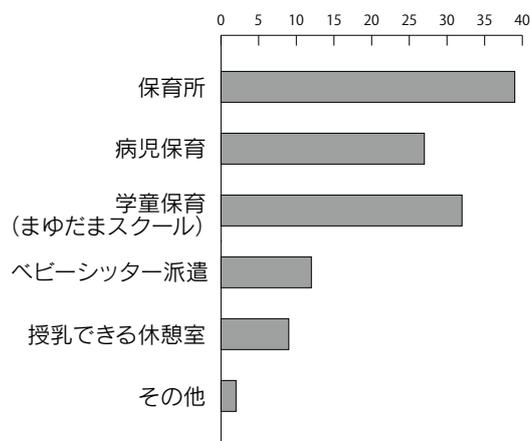
■その他

- ・両親などと離れた場所で仕事と育児を行う場合に周囲の手助けなくして行えるのかということに不安を感じる
- ・幼稚園や保育園の送り迎えをどのようにするか
- ・子供が幼稚園や学校から帰って、家に親がいないこと
- ・学校に関する子供の行事や計画と仕事の状況、予定、日程調整など
- ・共働き配偶者との育児の分担について
- ・子供の就学のことを第一に考えると、仕事に割く時間、可能性を狭めざるを得ない点
- ・親に協力してもらったという話をよく聞くが、自分は協力してもらえるか分からないので不安に思う。
- ・お金が足りるかどうかわかりません
- ・仕事のストレスなどを子供にぶつけてしまわないか

3. 育児支援システムの充実と周囲の理解について

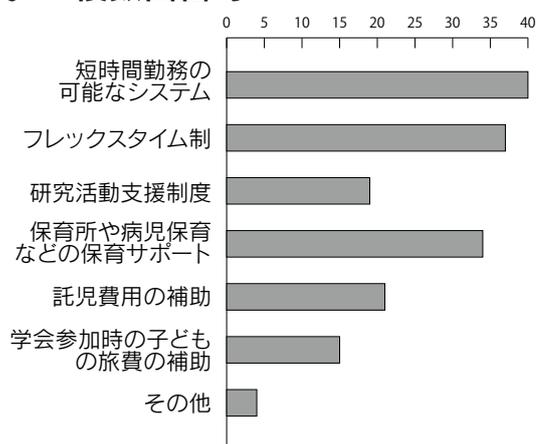
問8 群馬大学内の育児支援システムや施設として、利用したい（したかった）ものあるいは必要（だった）と思うことは何ですか。〈複数回答可〉

	区分	回答数	割合
1	保育所	97	39%
2	病児保育	66	27%
3	学童保育（まゆだまスクール）	79	32%
4	ベビーシッター派遣	30	12%
5	授乳できる休憩室	23	9%
6	その他	5	2%



問9 育児と仕事を両立するために利用したい（したかった）システム、あるいは必要（だった）と思うことは何ですか。〈複数回答可〉

	区分	回答数	割合
1	短時間勤務の可能なシステム	98	40%
2	フレックスタイム制	91	37%
3	研究活動支援制度	48	19%
4	保育所や病児保育などの保育サポート	85	34%
5	託児費用の補助	51	21%
6	学会参加時の子どもの旅費の補助	36	15%
7	その他	10	4%



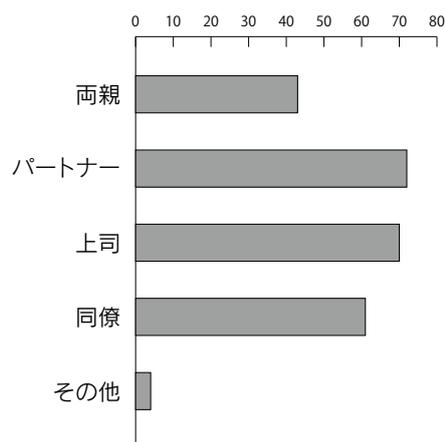
■その他（一部抜粋）

- ・短時間勤務の可能な雰囲気 ・これまでのところ特になし ・担当業務の軽減
- ・職場（理工学府）全体の理解
- ・休日出勤手当（例えば入試業務の場合、代休日が下りても他の仕事自体が減るわけではないので、結局職場に来てこなす事になる。それであれば、相応の対価として給料を支払うべき。）
- ・今はあるが、子供の病気休暇 ・根本的な仕事と時間の整理
- ・研究職のときには実際に手を動かしてくれる実験助手
- ・業務の効率化。センター試験の説明などは業務時間内に行うべき
- ・休日および時間外業務の免除

問 10 育児と仕事（研究）を両立するために誰の理解が必要と思いますか。

＜複数回答可＞

	区分	回答数	割合
1	両親	107	43%
2	パートナー	178	72%
3	上司	174	70%
4	同僚	150	61%
5	その他	10	4%



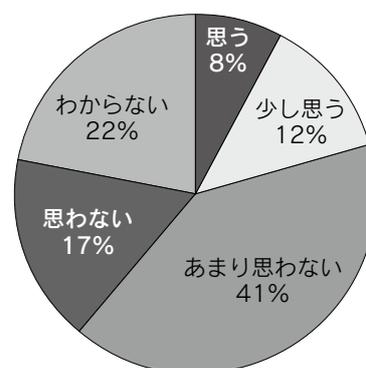
■その他（一部抜粋）

- ・ 社会 ・ 職場全体 ・ 大学組織 ・ 団塊世代の意識改革 ・ 保育園の先生
- ・ 学生、大学院生
- ・ 教育にも関わるので学生の理解も必要なのではないでしょうか（急な予定の変更）。
- ・ 子どもを世話する保育士の方（大学教員の勤務環境は、事務系職員や民間企業と違う点が多いので、その点を特に）
- ・ 身の回りの人すべてと自分自身 ・ 取引先を含む仕事の関係者全員

4. 職場での男女の処遇の差について

問 11 群馬大学における職場環境において、性別による処遇の差があると思いますか。【必須入力】

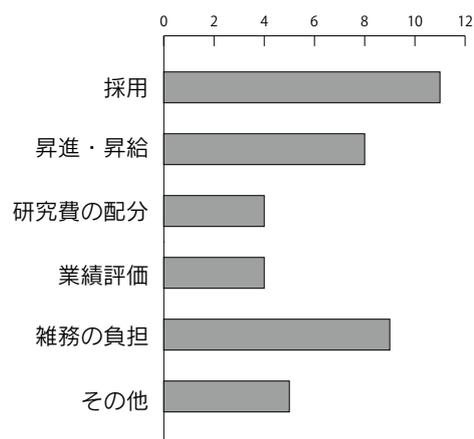
	区分	回答数	割合
1	思う	19	8%
2	少し思う	31	13%
3	あまり思わない	101	41%
4	思わない	42	17%
5	わからない	54	22%
	総計	247	100%



問 12 (問 11 で「思う」、「少し思う」と回答した方のみ回答)

どのような面で性別による処遇の差があると思いますか。〈複数回答可〉

	区分	回答数	割合
1	採用	28	11%
2	昇進・昇給	20	8%
3	研究費の配分	9	4%
4	業績評価	11	4%
5	雑務の負担	22	9%
6	その他	12	5%



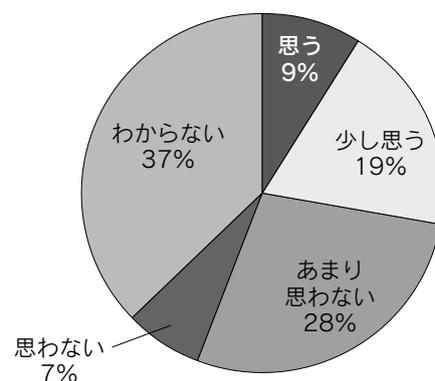
■その他（一部抜粋）

- ・授業 ・女性優遇が行き過ぎてはいませんか？
- ・男性の方が負担の重い業務を任される傾向にあると思う。
- ・上記の内容がきちんと女性を優遇している。 ・担当講義の振替
- ・女性が不利なのではなくて、逆に男性が不利になっていると感じます。
- ・育児休業の取りやすさの差
- ・まだ男性が育児休暇を取得しづらい雰囲気があるかもしれない（個人差は勿論ありますが）
- ・管理職に女性が少ないこと、会議、委員会等で女性の出席率が低いこと
- ・そもそも女性職員には話しかけづらい
- ・上手く説明できませんが、男性に対しても仕事面であると思います。

5. 休暇取得や育児参加に対する意識について

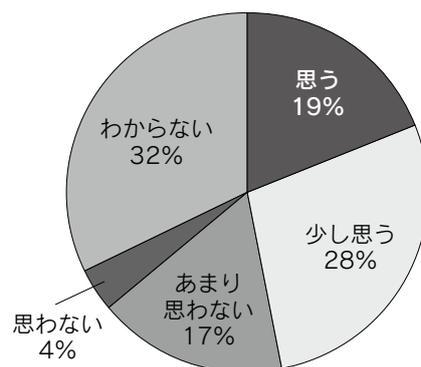
問 13 群馬大学において、“女性”の育児・介護休業取得やその後の育児への積極的参加に困難があると思いますか。【必須入力】

	区分	回答数	割合
1	思う	21	9%
2	少し思う	48	19%
3	あまり思わない	68	28%
4	思わない	18	7%
5	わからない	92	37%
	総計	247	100%



問 14 群馬大学において、“男性”の育児・介護休業取得やその後の育児への積極的参加に困難があると思いますか。【必須入力】

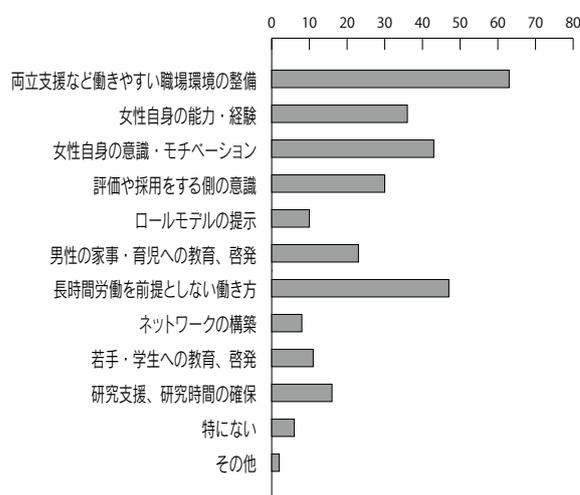
	区分	回答数	割合
1	思う	48	19%
2	少し思う	69	28%
3	あまり思わない	42	17%
4	思わない	10	4%
5	わからない	78	32%
	総計	247	100%



6. 上位職への意欲について

問 15 群馬大学において女性上位職の割合の増加に向け、必要な要素を<3つ>選んでください。【必須入力】

	区分	回答数	割合
1	両立支援など働きやすい職場環境の整備	156	63%
2	女性自身の能力・経験	88	36%
3	女性自身の意識・モチベーション	107	43%
4	評価や採用をする側の意識	74	30%
5	ロールモデルの提示	24	10%
6	男性の家事・育児への教育、啓発	57	23%
7	長時間労働を前提としない働き方	116	47%
8	ネットワークの構築	19	8%
9	若手・学生への教育、啓発	26	11%
10	研究支援、研究時間の確保	40	16%
11	特にない	16	6%
12	その他	6	2%

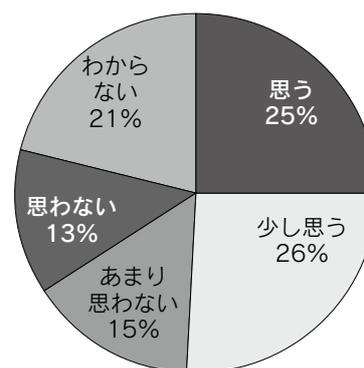


■その他（一部抜粋）

- ・採用促進のための仕組み
- ・性別に関わらず適切な人を適切なポジションに配置してほしい。
- ・男女問わず全国の国立大学と比較したときの給料の安さ
- ・女性上位職の職務内容の工夫（仕事量減免など）
- ・仕事・育児とも一人でこなすのではなく役割を分担できること
- ・上位職の方への教育・啓発、長時間労働を前提としない働き方にするのを前提として上位職のいない時間に当該上位職の権限を行使できる人の設置（短時間しかいないのに大きな権限を一人で持たれると周りが迷惑）

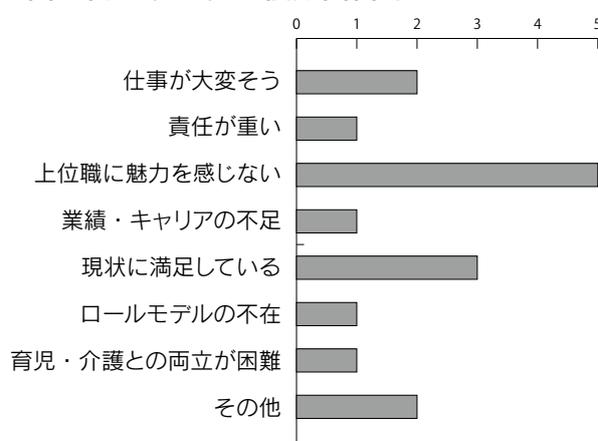
問 16 将来的に上位職への登用を目指したいと思えますか。【必須入力】

	区分	回答数	割合
1	思う	62	25%
2	少し思う	64	26%
3	あまり思わない	37	15%
4	思わない	33	13%
5	わからない	51	21%
	総計	247	100%



問 17 (問 16で「あまり思わない」、「思わない」と回答した方のみ回答) 上位職への登用を目指そうと思わない理由は何ですか。〈複数回答可〉

	区分	回答数	割合
1	仕事が大変そう	6	2%
2	責任が重い	2	1%
3	上位職に魅力を感じない	12	5%
4	業績・キャリアの不足	2	1%
5	現状に満足している	8	3%
6	ロールモデルの不在	2	1%
7	育児・介護との両立が困難	2	1%
8	その他	6	2%

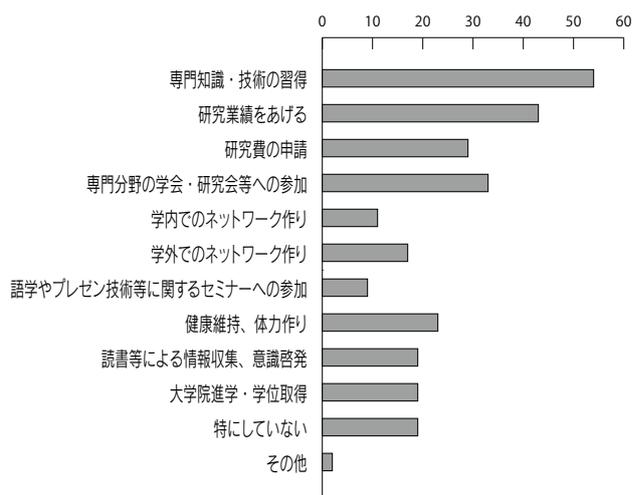


■その他（一部抜粋）

- ・研究時間が少なくなる危惧を感じる
- ・群馬大学に就職することを考えていないから。
- ・再雇用職員のため
- ・もうすぐ定年
- ・政治的な動きを見て、心底嫌になっている。深夜あるいは徹夜で仕事をしているケースも多数見ている。これらをこなさなければ上位職になれないなら、上位職にならなくてよいと考えている

問 18 キャリアアップに向けて取り組んでいることはありますか。〈複数回答可〉

	区分	回答数	割合
1	専門知識・技術の習得	133	54%
2	研究業績をあげる	105	43%
3	研究費の申請	71	29%
4	専門分野の学会・研究会等への参加	82	33%
5	学内でのネットワーク作り	27	11%
6	学外でのネットワーク作り	43	17%
7	語学やプレゼン技術等に関するセミナーへの参加	23	9%
8	健康維持、体力作り	56	23%
9	読書等による情報収集、意識啓発	46	19%
10	大学院進学・学位取得	48	19%
11	特にしていない	46	19%
12	その他	4	2%



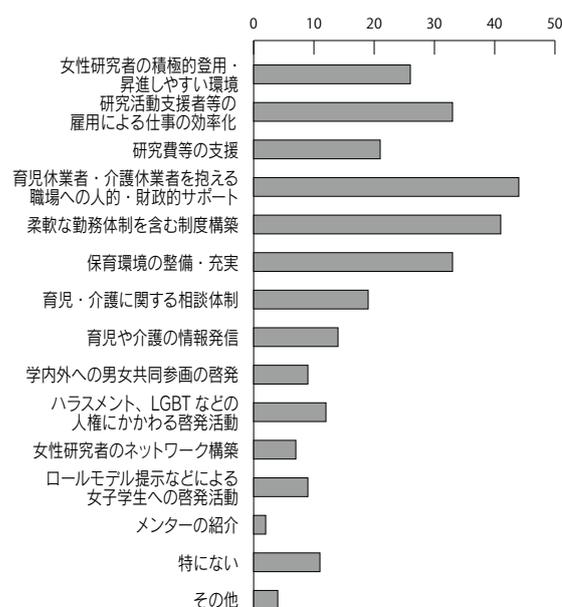
■その他（一部抜粋）

- ・課内でコミュニケーションをとる ・当該分野の動向調査
- ・現状ではキャリアアップは困難なので他大学への就職活動
- ・「学外でのネットワーク作り」の項目は非常勤には関係のない話だと思います。常勤になりたくても非常に厳しい現実です

7. 男女共同参画推進室の今後の活動について期待すること

問 19 男女共同参画推進室にどのような活動やシステムの構築を期待しますか。〈3つ選択〉【必須入力】

	区分	回答数	割合
1	女性研究者の積極的登用・昇進しやすい環境	65	26%
2	研究活動支援者等の雇用による仕事の効率化	81	33%
3	研究費等の支援	52	21%
4	育児休業者・介護休業者を抱える職場への人的・財政的サポート	109	44%
5	柔軟な勤務体制を含む制度構築	102	41%
6	保育環境の整備・充実	81	33%
7	育児・介護に関する相談体制	47	19%
8	育児や介護の情報発信	34	14%
9	学内外への男女共同参画の啓発	21	9%
10	ハラスメント、LGBT などの人権にかかわる啓発活動	29	12%
11	女性研究者のネットワーク構築	17	7%
12	ロールモデル提示などによる女子学生への啓発活動	23	9%
13	メンターの紹介	5	2%
14	特にない	28	11%
15	その他	10	4%



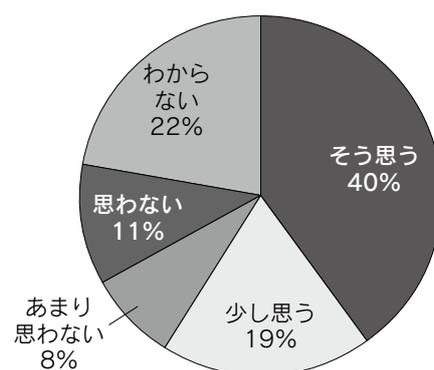
■その他（一部抜粋）

- ・男女と書いているのだから、男のことも考えて欲しい。
- ・講演やセミナーをする際に“女性向け”や“女子学生向け”という言葉を使って女性だけの問題にしないでほしい。男女関係なく当事者意識をもって取り組まなければこれらの活動は進まないと思う。
- ・夜間や時間外の研究活動・教育活動の範囲定義と補助人員確保
- ・学内業務の低減に向けた取り組み
- ・育児等に積極的に取り組んでいる男性研究者が昇進できる環境 ・人員増加と仕事の整理
- ・仕事の効率化
- ・勤務年数が長いパート教職員への就職あっせん（現行法では原則、非常勤職員として5年間勤務した後は「常勤として残る」or「雇い止め」になり、前者の場合事業所の異動を許容する必要があります。現在勤務中のキャンパス近辺の職場を紹介して再就職を促すと流動性が増し、多数の若い方に初期就業経験を本学が与えていく観点から有効だと思います）
- ・育児中や介護中の男性に対する理解を深める活動。
- ・より多くの人に知ってもらう活動（メディアで取り上げもらう）

8. 本学での今後の就業について

問 20 群馬大学における仕事を続けたい（仕事に就きたい）と思いますか。【必須入力】

	区分	回答数	割合
1	そう思う	99	40%
2	少し思う	47	19%
3	あまり思わない	20	8%
4	思わない	26	11%
5	わからない	55	22%
	総計	247	100%



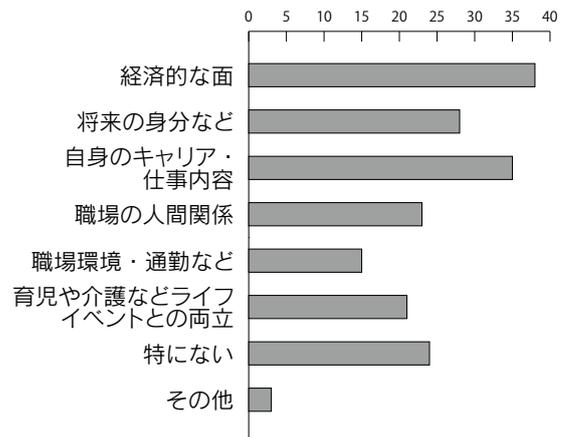
問 21 （問 20 で「あまり思わない」、「思わない」と回答した方のみ回答）
その理由は何ですか。（一部抜粋）

- ・責務のみで時間・研究・設備費等の報酬が無い ・仕事量が多すぎる
- ・技術職に就きたいため ・違うところで働きたいから
- ・特定の人に業務が集中する、能力不足が理由で「業務をこなせない」という人について、上司が業務を振らない（仕事が回ればできる人がやればいいのか？）ことが常態化しているため
- ・桐生で一生を終えたくないから ・就職先が決まっている
- ・自分はアカデミック職に向いていないと思うため
- ・プライベートに踏み込んでくるタイプの人が多い。私は職場の人にはプライベートな話をしたくないが、なぜ話したくないのか？という感覚の人が多い印象がある。近所の人たちもそうなので職場の問題というより地域の問題だと思う
- ・非常勤職員に対しても、有休がとりやすい、病休も可能等、待遇はよい点は大変ありがたい。週5、30時間だと扶養外で働くことになってしまい、金銭面の待遇には不満がある
- ・研究職というのは、必要に応じてステップアップ・転籍をするものだから
- ・不透明な評価基準の導入、財務状況

- ・給料の安さ ・群馬大学で働くビジョンがないため
- ・人事や改組など、よくわからないことが多く不安 ・学外で他にやりたいことがあるため
- ・まもなく定年だから ・仕事に魅力を感じない ・研究設備が乏しいから
- ・自分自身の技術力が足りない ・モチベーションを保てない
- ・楽しそうに仕事をしている方が少ないように見えるため、私が就いた場合、仕事を続けていけるか不安

問 22 群馬大学での仕事を続けるにあたって（就くにあたって）、不安なこと、改善を望むことは何ですか。＜複数回答可＞

	区分	回答数	割合
1	経済的な面	94	38%
2	将来の身分など	68	28%
3	自身のキャリア・仕事内容	87	35%
4	職場の人間関係	56	23%
5	職場環境・通勤など	36	15%
6	育児や介護などライフイベントとの両立	52	21%
7	特にない	59	24%
8	その他	8	3%



■その他（一部抜粋）

- ・教員に何でもやらずのではなく、事務職員との仕事の分担をして欲しい。高校訪問、大学説明会などの宣伝活動などは特定の教員に偏りがち。私立大は宣伝部長のような人材を登用し、効果的に宣伝をしています。
- ・出張旅費や立替払いなどへの迅速な対応（企業のように1週間以内が目標）
- ・ずっと研究職でやっていけるか
- ・自分のポジションがなくなった後の移動先を確保してもらえない不安
- ・非常勤職員の勤続年数制限（5年） ・健康面 ・将来へ展望

9. ご意見

問 23 このアンケートの質問項目や質問数、内容についてのご意見をご記入ください（今後の参考とさせていただきます）。（一部抜粋）

- ・最初、仕事に対する育児の問題に対する調査かと思いましたが、ところどころ介護の問題に対する調査かな？と分からなくなりました。
- ・育児を介護と読み替えるなら回答が変わってきます。
- ・日常におわれ、自分の労働やキャリアに対する気持ちにじっくり向き合うこともなかったので、このアンケートがよい機会になりました。男女共同参画支援室のご活動、講座やまゆだま clip 等、楽しみにしております。
- ・記名式（ログインさせる）のアンケートでは忌憚なき意見は集まりにくいのではないのでしょうか？
- ・質問数は少し多いかなと思います
- ・院生の目線からの回答と、教職員の方は同一の質問で良いのでしょうか？

- また、学部生に既婚の方がいますので、もっと広くから意見を募っても良いかと思えます。
- ・すべての質問に目を通さなければいけない作りになっているかと思えます。Google アンケートは回答によって、答えなければいけない質問に誘導する機能があるので、質問の重複を防ぐことができます。
 - ・本アンケートは既に上位職にある方にとって適当ではないものは含まれている気がします。
 - ・5分では終わりません。皆の時間を割くので、お願いする際には、何のためにアンケートをとるのか、目的や構想（どんな事を検討していて、それに対し今回のアンケートの結果がどの点で基盤となるのか、回答をどのように活用していくのか。漠然とした理由ではなく、具体的に）などを添えるべきだと思います。Q 16 は誰からの視点なのかが不明（質問の文面は上司の立場からに読める）。
 - ・大学院生はアンケート対象にしてもあまり意味がないように思う
 - ・教授等の「大学で働いている人」が主な対象なのだと理解していますが、そういった方と大学院生（学生）とで質問を分けた方が「わからない」という回答が無くなるように思います。
 - ・丁度良い
 - ・これまでに女性研究者のロールモデルの揭示を何度か見たことがありますが、在学中に結婚、出産してアカデミック職につくという例がほとんどだったと記憶しております。もし、ロールモデルを揭示するのであれば、学生結婚・出産の例以外のものも示してもらえたら良いかと思えます。
 - ・回答が遅くなりすみません。回答しやすいフォームでした。
 - ・質問内容を職業別に分けるべきだと考える。特に大学院生などは、上記にあるような一般の企業で適用される男女共同参画についての質問を流用するべきではないと思われる。
 - ・女性と男性の設問を分けた方がわかりやすいと思います。
 - ・大学院生までアンケートを取らせる必要はないと思う。
 - ・多い。無駄。仕事をした気にならないでほしい。
 - ・「子供がいない」人に対しての配慮が欠けている。
 - ・Q 3 で現在の職名で、職員の欄で事務職員と技術職員で選択項目を分けてもらいたい。
 - ・適度にちょうど良い質問数でした。

調査結果について考察・まとめ

1. 対象者および本委員会の認知度について（問1～問4）

アンケートは247名からの回答があり、全体の回答率は21%であった。教職員の回答者数は156名で43%の回答率であった。全体の回答率が21%と低いのは大学院生の回答率が11%と極端に低いためである。男女共同参画の学生への認知度が低いためであると考えられる。今後博士前期課程新入生への説明会等での更なる周知が必要と考えている。

男女比は2：1で男性が多い。年齢構成は20～35歳が半分近くになっている。大学院生がこの年齢層に該当するので、教職員ではこの年齢層は少なく、35歳以上が多い。また、職名等に関しては特別な職位が多いわけでない。これらのことから、回答は理工学府の全体を適切に反映した回答になっていると考えられる。

理工学府において男女共同参画推進委員会の認知度に関しては82%と非常に高かった。

2. 仕事と育児の両立について（問5～問7）

回答者のうち子供がいるのは36%であるが、大学院生を含むことを考えると半数以上に子供がいると考えられる。そのうち、仕事と育児の両立に「不安がある」、「少しある」が41%である。「ない」、「あまりない」よりも比率は多く、対応が必要と考える。

3. 育児支援システムの充実と周囲の理解について（問8～問10）

利用したい育児支援システム、施設は「保育所」（39%）、「病児保育」（27%）、「学童保育」（32%）が多かった。また、育児と仕事の両立のためのシステムは「短時間勤務」（40%）、「フレックスタイム制」（37%）、「保育サポート」（34%）が多かった。一方で、「研究活動支援制度」はこれらのシステムほどは多くなかった。「研究活動支援制度」と共に「託児費用の補助」も現在男女共同参画推進室で毎年行っている施策であるが、利用者が少ないので利用促進のための更なる工夫が必要と考えられる。その他の意見として、「短時間勤務可能な雰囲気」、「業務の効率化」、「時間外業務の免除」、「代休を取得しても出勤せざるを得ない」など、労働時間の適切化の必要性に対する意見が多かった。

育児と仕事の両立のための理解者としては「パートナー」（72%）、「上司」（70%）、「同僚」（61%）が多く、意識啓発の必要性がある。

4. 職場での男女の処遇の差について（問11～問12）

性別による処遇の差は「あまり思わない」と「思わない」が58%であり、「思う」「少し思う」の21%を大きく上回った。

「思う」「少し思う」に対する意見としては「採用」、「昇進・昇給」、「雑務の負担」などが挙げ

られている。また、女性の方が優遇されすぎているのではないかという意見が多かった。男女共同参画という意味では色々な意味で公正・公平に行うことを考える必要がある。

5. 休暇取得や育児参加に対する意識について（問 13～問 14）

女性の育児・介護休業取得に関しては「思う」と「少し思う」（28%）より、「あまり思わない」と「思わない」（35%）が多かった。一方、男性の育児・介護休業取得に関しては「思う」と「少し思う」（47%）であり、「あまり思わない」と「思わない」（21%）の2倍以上であった。

これまで育児・介護は女性が行うものであるという意識が強かったために男性が対応することに対する意識が低いと考えられる。これは固定的性別役割分担意識から脱却できない日本の社会全体でも見られることで、この点でも更なる意識啓発が必要である。

6. 上位職への意欲について（問 15～問 18）

女性上位職増加に必要な要素としては「両立支援など働きやすい職場環境の整備」が63%と最も多かった。次いで「長時間労働を前提としない働き方」（47%）「女性自身の意識・モチベーション」（43%）「女性自身の能力・経験」（36%）「評価や採用をする側の意識」（30%）であった。問 8、9にも関連するが、更なる環境整備は必要と考えられる。一方で、性別を問わず不適切な人を配置することに対する意見はあり、ただ女性を増やすのではなく能力・経験をつけることは重要である。

上位職を目指すかという問いに対しては「思う」と「少し思う」（51%）であり、「あまり思わない」と「思わない」（28%）より多かった。「あまり思わない」と「思わない」に対する意見としては「魅力を感じない」、「現状に満足」、「仕事が大変そう」が多く、「研究時間が少なくなる」「上位職の長時間労働」などの意見が挙がっていた。

キャリアアップに向けて取り組んでいることとしては「専門知識・技術の習得」「研究業績をあげる」「学会・研究会等への参加」「研究費の申請」「健康維持・体力作り」などが多かった。それぞれの職場での能力・経験の向上につながる意見であり、男女問わず回答者が上位職に向けて努力していることがうかがえる。

7. 男女共同参画推進室の今後の活動について期待すること（問 19）

「育児休業者・介護休業者を抱える職場への人的・財政的サポート」（44%）「柔軟な勤務体制を含む制度構築」（41%）「研究活動支援者等の雇用による仕事の効率化」（33%）「保育環境の整備・充実」（33%）「女性研究者の積極的登用・昇進しやすい環境」（26%）「研究費等の支援」（21%）が多かった。これらは本アンケートで挙げられた職場の環境・体制の整備、仕事・労働時間の効率化などに関連しており、本委員会だけではなく大学全体としても更に改善できるよう注力する必要がある。

一方で男女共同参画であるので「女性向け」や「女子学生向け」の活動ではなく、男女の性別に関係なく活動すべきとの意見もある。また、補助人員の増加という意見もあり、現状での長時間労働に対する対応が求められている。これに関連して事務システムの合理化・電子化に関する意見もあり、ワークライフバランスに対する活動も必要と考える。

8. 本学での今後の就業について（問 20～問 22）

「そう思う」（40%）「少し思う」（19%）が「あまり思わない」（8%）「思わない」（11%）を大きく上回っている。「あまり思わない」「思わない」に対する意見としては金銭面、業務の集中等が挙げられている。また、不安な点、改善点に関しては「経済的な面」と「自身のキャリア・仕事内容」が多く挙げられている。その他の「将来の身分など」「職場の人間関係」「職場環境・通勤など」「育児や介護などライフイベントとの両立」等も多くの方が挙げており、これまでの問いと関係して改善点は多い。

また、その他の意見として教員と事務職員の仕事の分担、広報の専門家の登用、仕事量・長時間労働の是正も挙げられている。

9. ご意見（問 23）

質問を男性と女性、教員と職員、事務職員と技術職員、教職員と大学院生、上位職に対するものなどと分けた方が答え易いとの意見が多く寄せられた。また、質問数が多いという意見もあった。今後アンケートを実施する際には是非参考にさせて頂きたいと考えている。

まとめ

アンケート結果全般にわたって、男女の性別に関係なく仕事量、労働時間が問題であることが読み取れる。ワークライフバランスを充実させ、群馬大学で継続的に働き、キャリアアップを目指すことのできる環境整備が大学の機能・魅力を向上させることにつながる。そのためにも男女共同参画推進委員会ではこれまで行ってきた育児・介護の制度の更なる充実、意識の啓蒙は継続的に行う必要がある。今後は全学の「男女共同参画推進室」が「ダイバーシティ推進センター」へと改組し、大学全体として多様性を尊重した組織作りが進められる。

理工学府・理工学部男女共同参画推進委員会でもダイバーシティ推進センターと緊密に連携しつつ、これまでの活動に加えて、男女の性別、国籍・宗教などの区別なく、全員が快適に働くことのできる環境整備を進めることが重要であると思われる。

令和元年12月2日

アンケート対象者 各位

理工学府・理工学部男女共同参画推進委員会
委員長 山 延 健

ワーク・ライフ・バランスとキャリアアップに関するアンケート（依頼）

群馬大学では、教職員が出産・育児などのライフイベントと仕事を両立するための職場環境の改善、それに向けた学内の意識改革・情報発信を目的に男女共同参画推進室を設けています。その取組の一環として理工学府・理工学部独自の男女共同参画推進委員会を設置しました。

子育てなどの問題は、女性のみならず男性の参画をも視野に入れたサポート体制を整え、職場環境の改善を考えていく必要があります。本アンケートでは、理工学府・理工学部の方々を主な対象としてライフイベントやキャリアアップに関連する事項を調査し、職場環境の改善に必要なニーズを探ることを目的としています。

アンケート結果を踏まえて、教職員及び学生の皆様に役立つシステム構築や体制作り、活気あるプロジェクトを検討していきたいと思っております。

ぜひ忌憚のないご意見をおきかせいただきますようお願い申し上げます。

なお、皆様からいただいた情報は、この調書のみを使用し、個人情報の管理には細心の注意を持って取り扱います。

【アンケート対象者】

1. 理工学府・理工学部教職員、桐生事業場教職員
2. 理工学府大学院生

〈お問合せ〉

桐生キャンパス男女共同参画推進室（内） 1 0 7 1

kyodo-sankaku@jimu.gunma-u.ac.jp

ワーク・ライフ・バランスとキャリアアップに関するアンケート報告書

令和2年2月発行

発行 国立大学法人群馬大学 理工学府・理工学部男女共同参画推進委員会
群馬県桐生市天神町1-5-1

印刷 上武印刷株式会社
群馬県高崎市島野町890-25

