

平成26年度 帝京大学女性医師・研究者支援センター

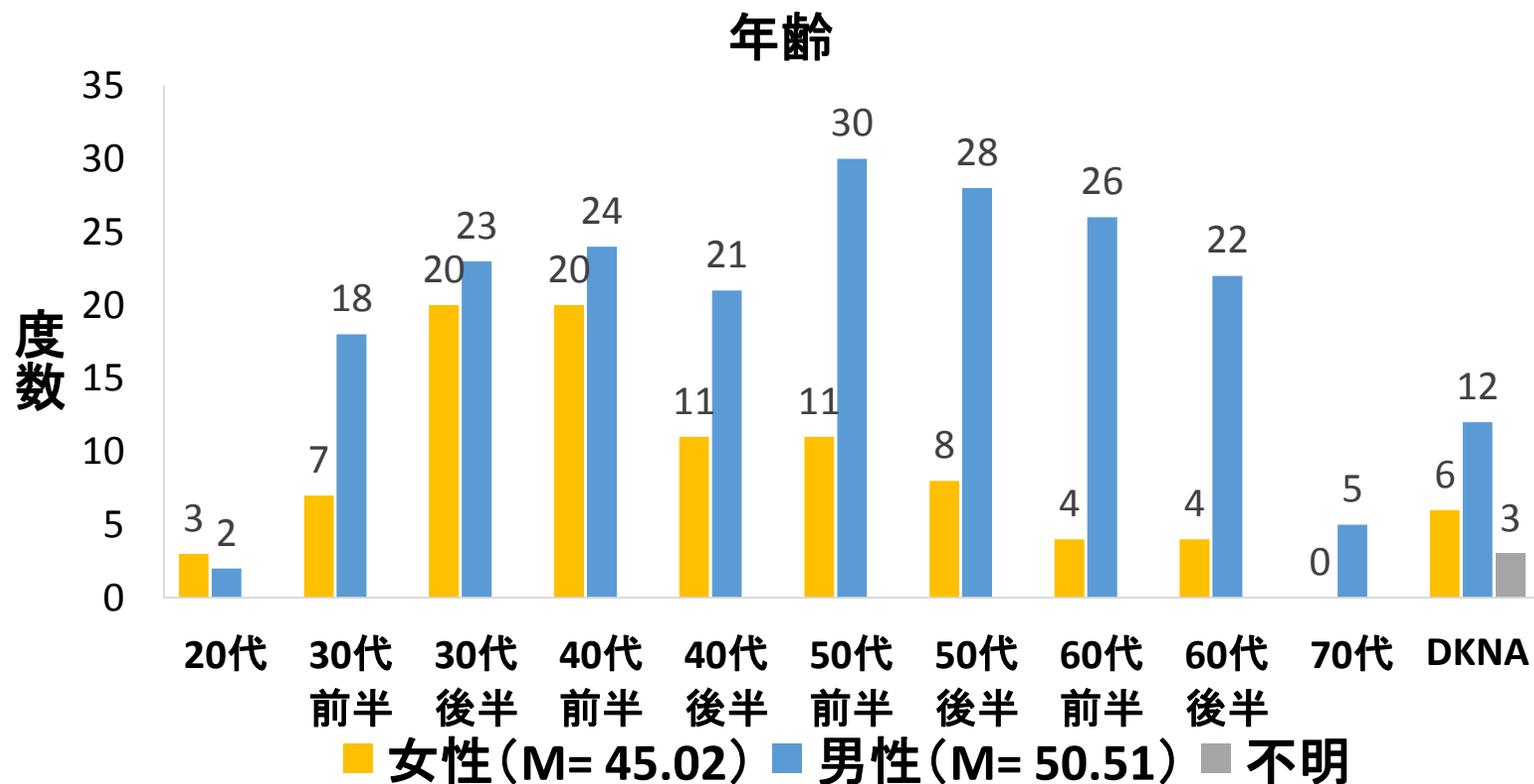
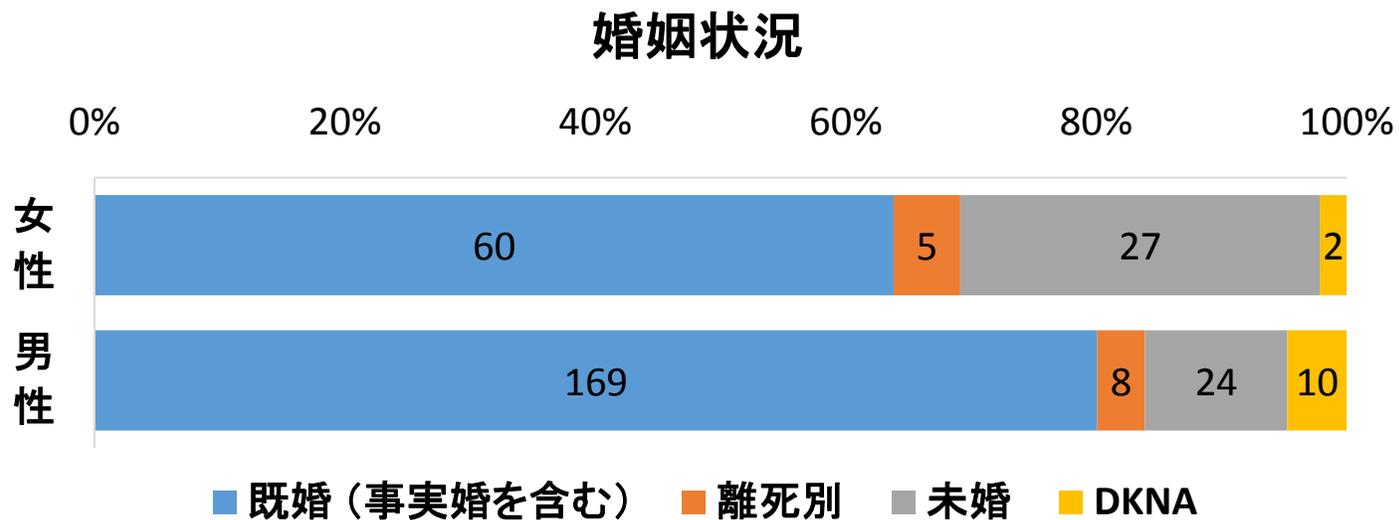
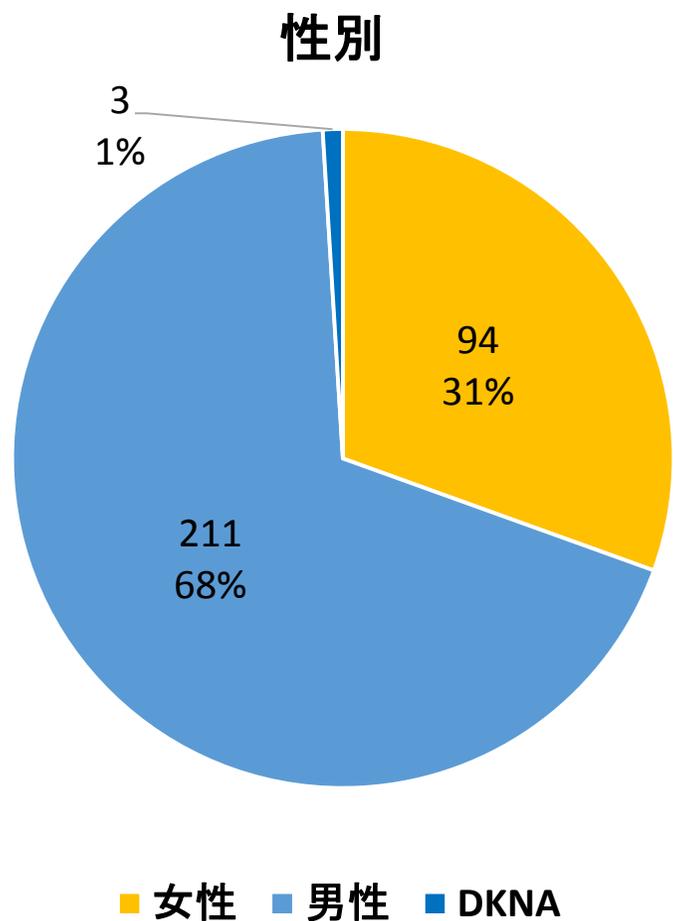
「育児・介護・研究支援と男女の役割意識に関するアンケート調査」 結果のご報告

※ この調査は、平成27年1月、帝京大学女性医師・研究者支援センターによって行われたものです。結果の無断転載はご遠慮ください。

方法

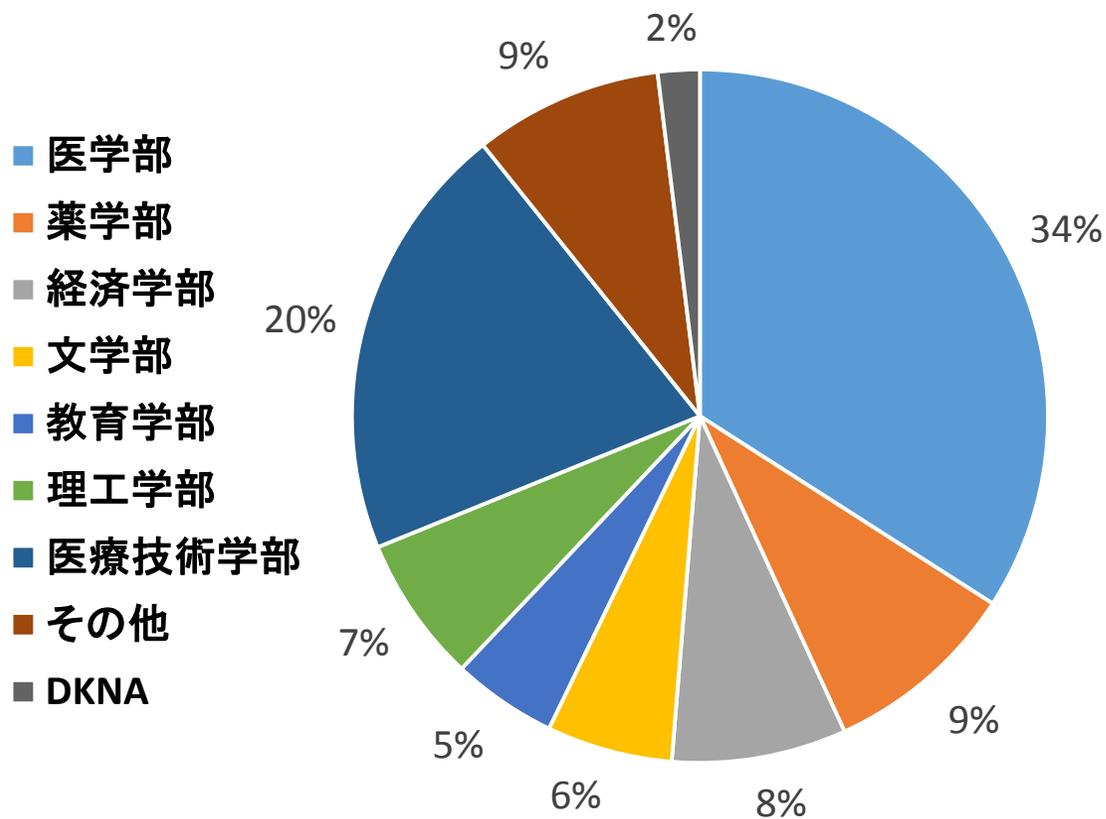
- 無記名自記式の質問紙調査
- 対象：帝京大学に所属する全教員1111名
- 時期：2015年1月
- 方法：協力依頼書、質問紙、返信用封筒を同封した封筒を大学にて配布し、同意していただける場合には、郵送での回答を求めた。
- 有効回答数：308名(女性94人,男性211人,不明3人)
- 回収率：27.7%

回答者の属性： 性別・年齢・婚姻

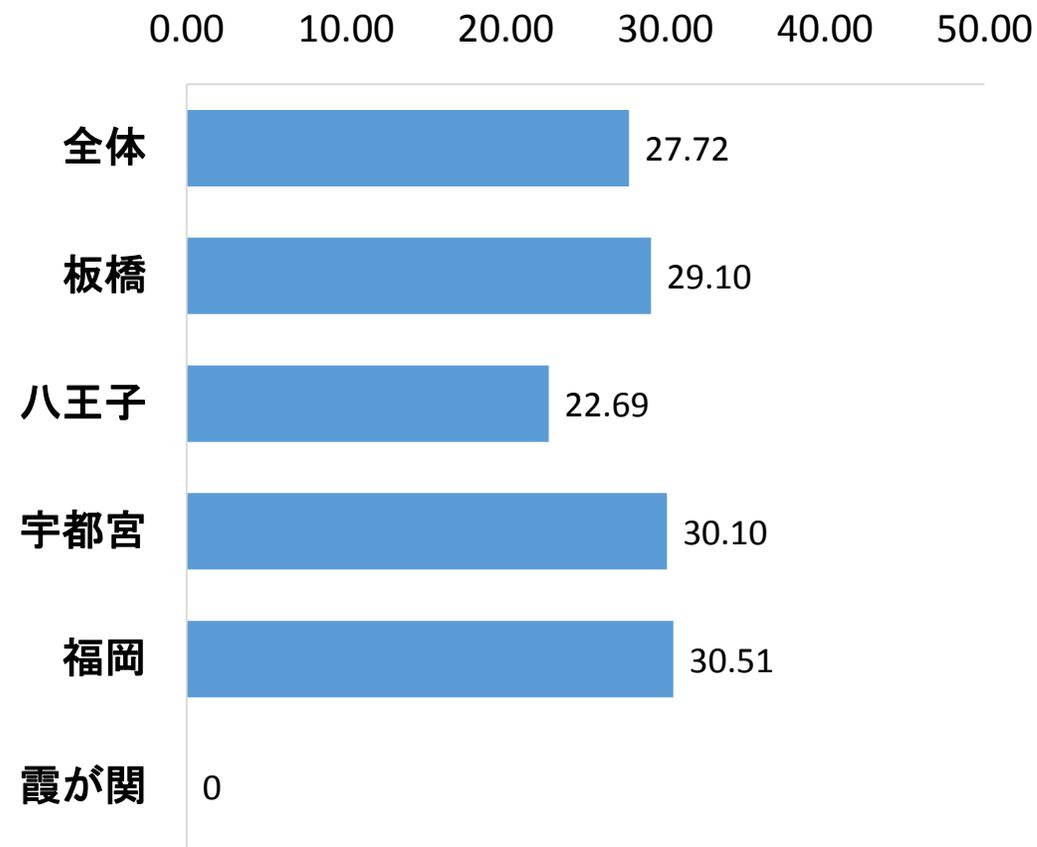


回答者の属性:所属

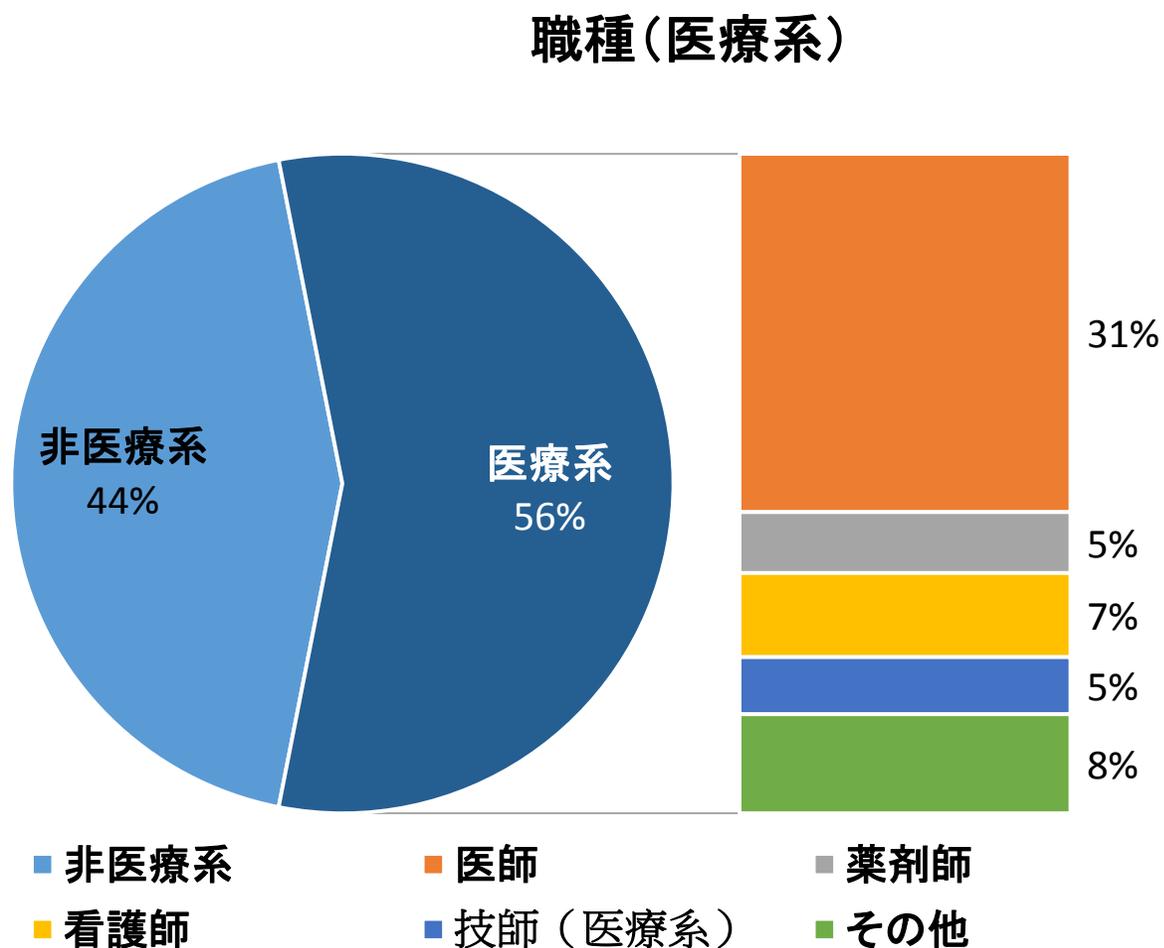
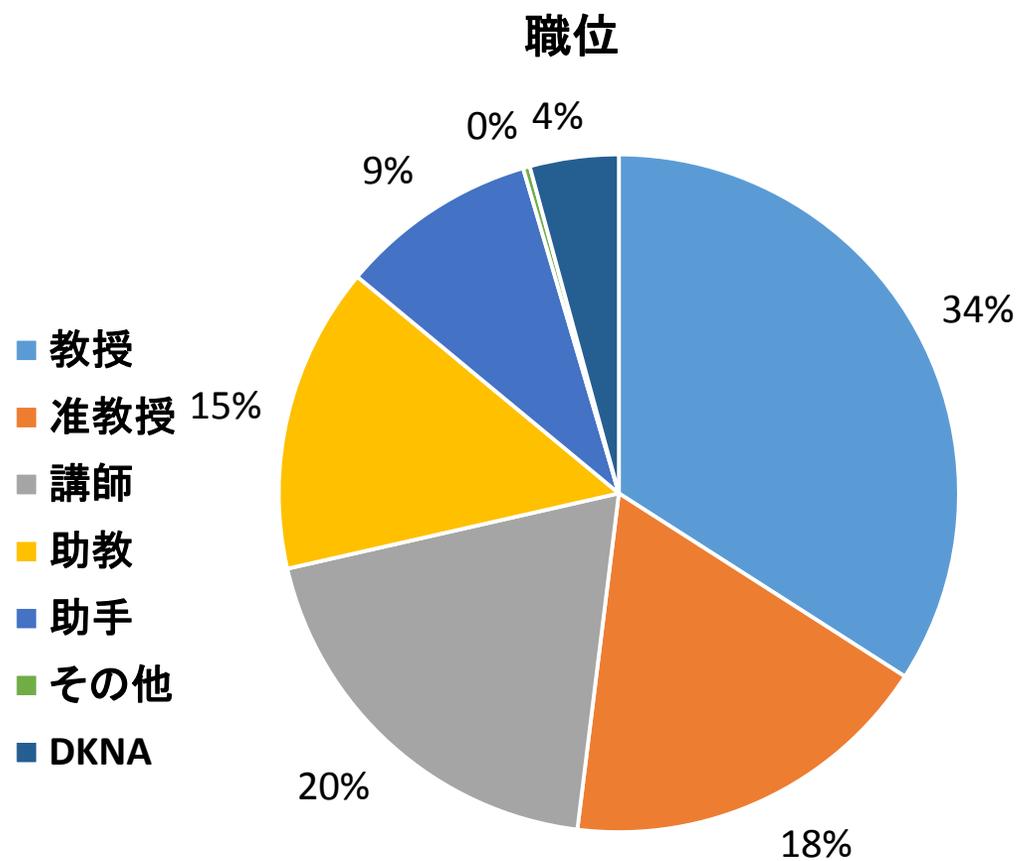
所属学部



キャンパス別回答率



回答者の属性：職位・医療系の職種

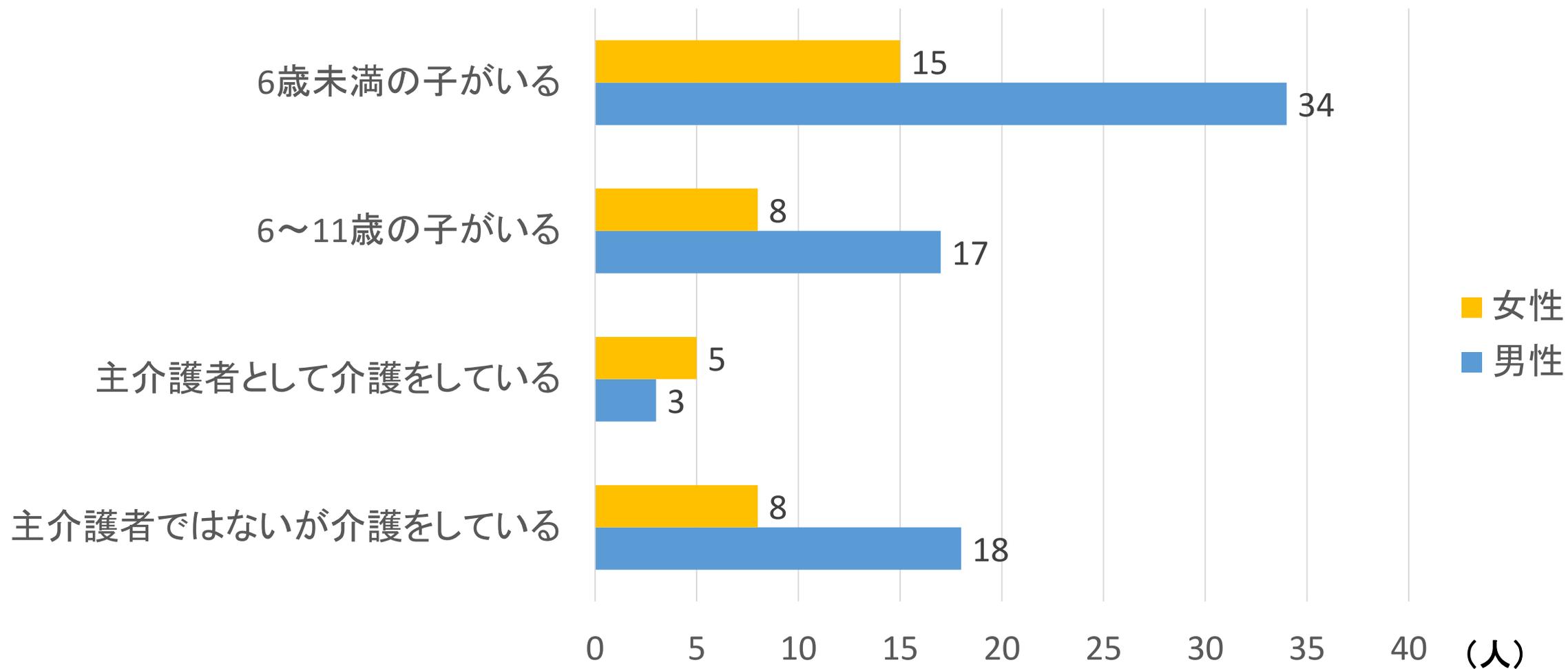


結果

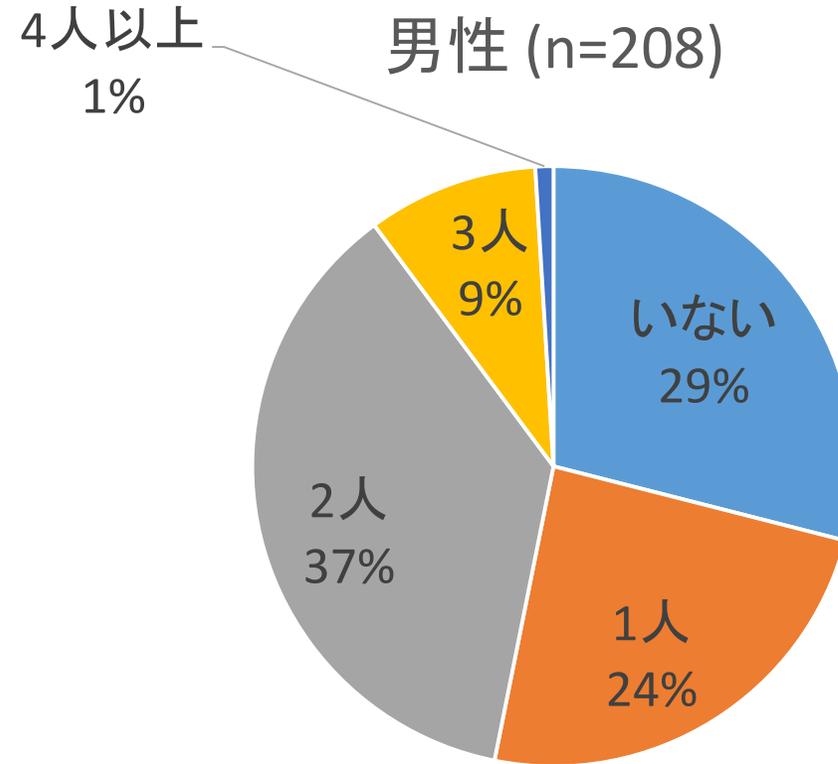
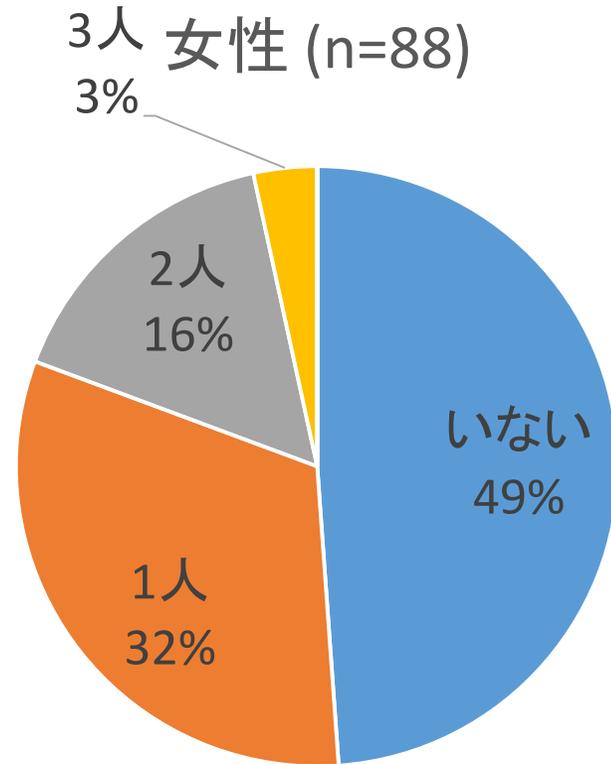
① 育児・介護の状況

1. 回答者の育児・介護の状況
2. 子どもの有無と人数
3. 育児休暇の取得
4. 介護をしているか
5. 介護の状況

回答者の育児・介護の状況



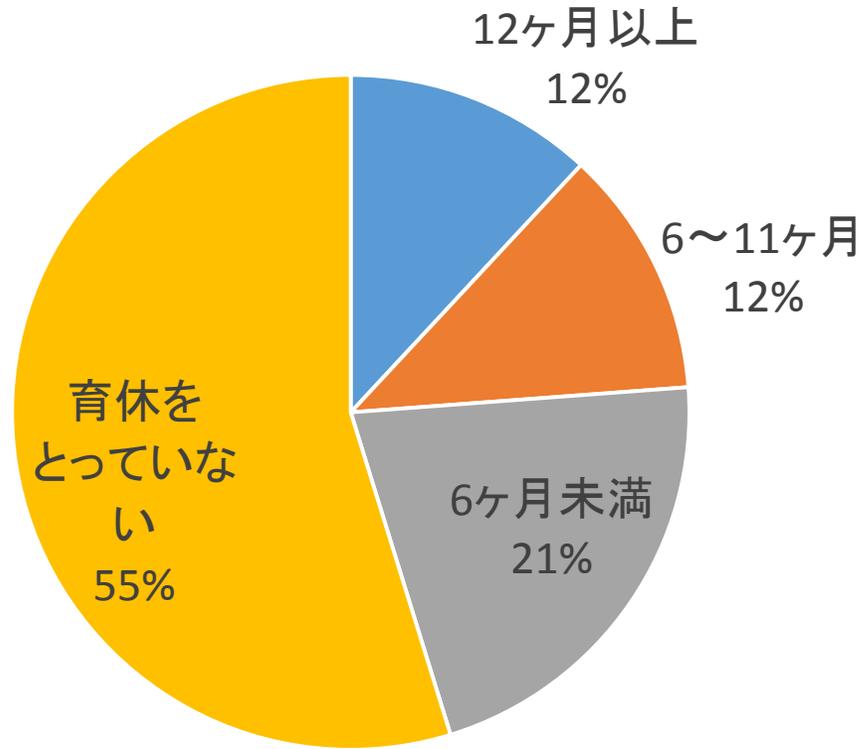
子どもの有無と人数



子どもの数は女性が平均0.7人、男性が1.2人と、女性のほうが少なかった。

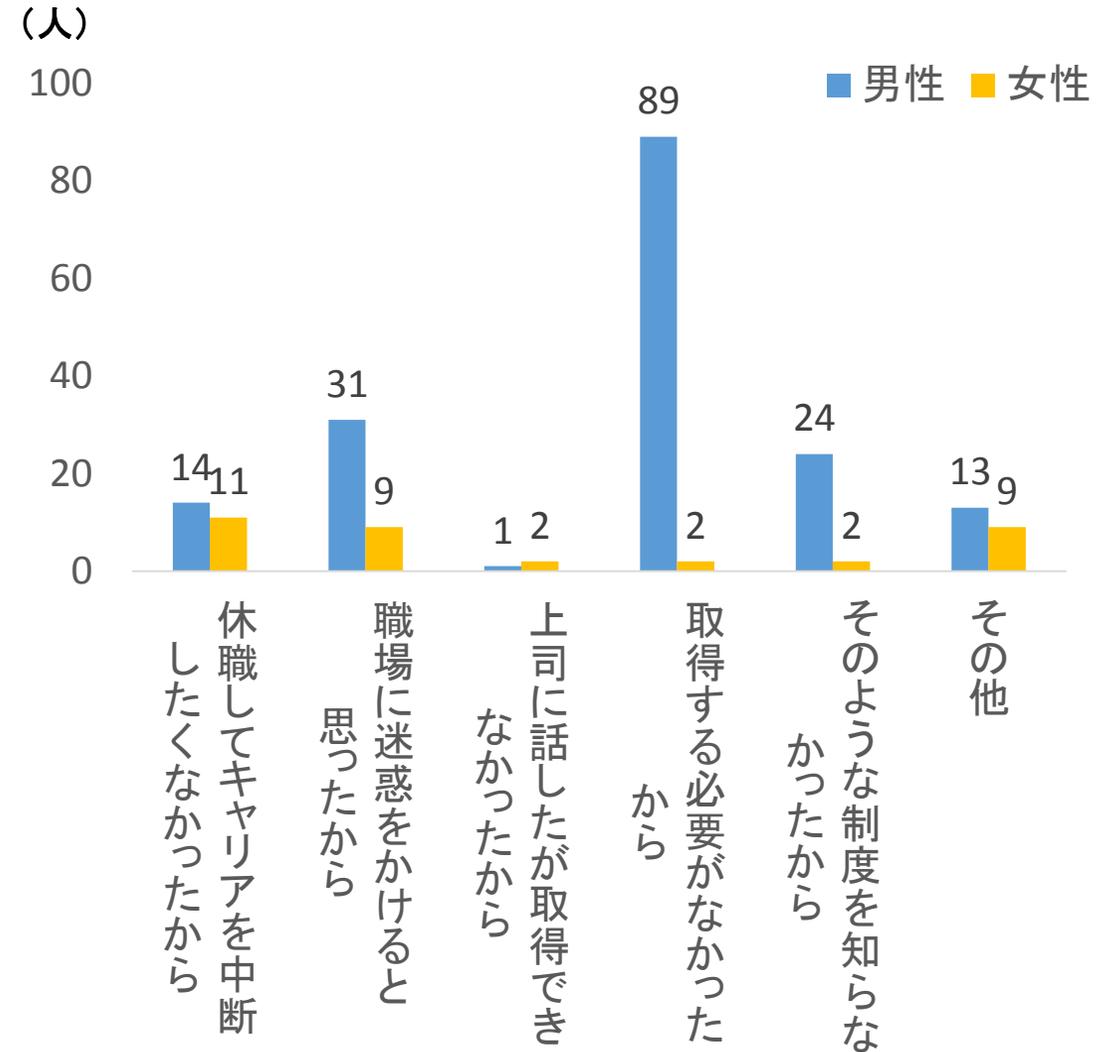
育児休暇の取得

女性教員の育休の取得状況 (n=42)



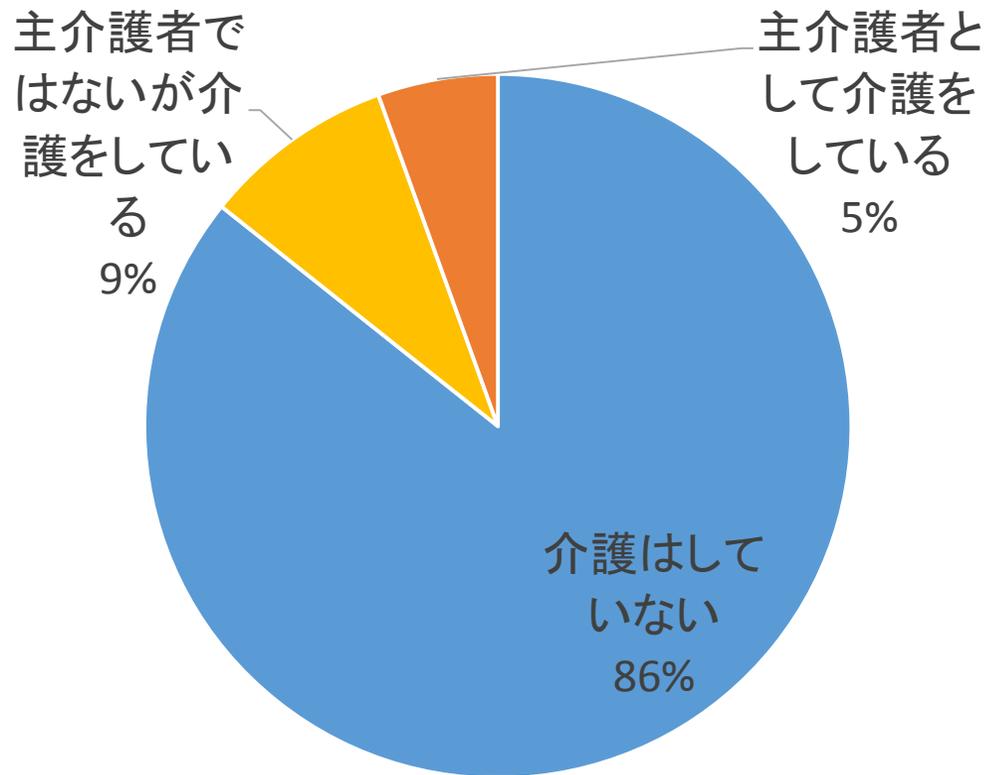
※ 男性の育児休暇取得者は1名のみ、期間は5ヶ月だった。

育児休暇を取得しなかった理由

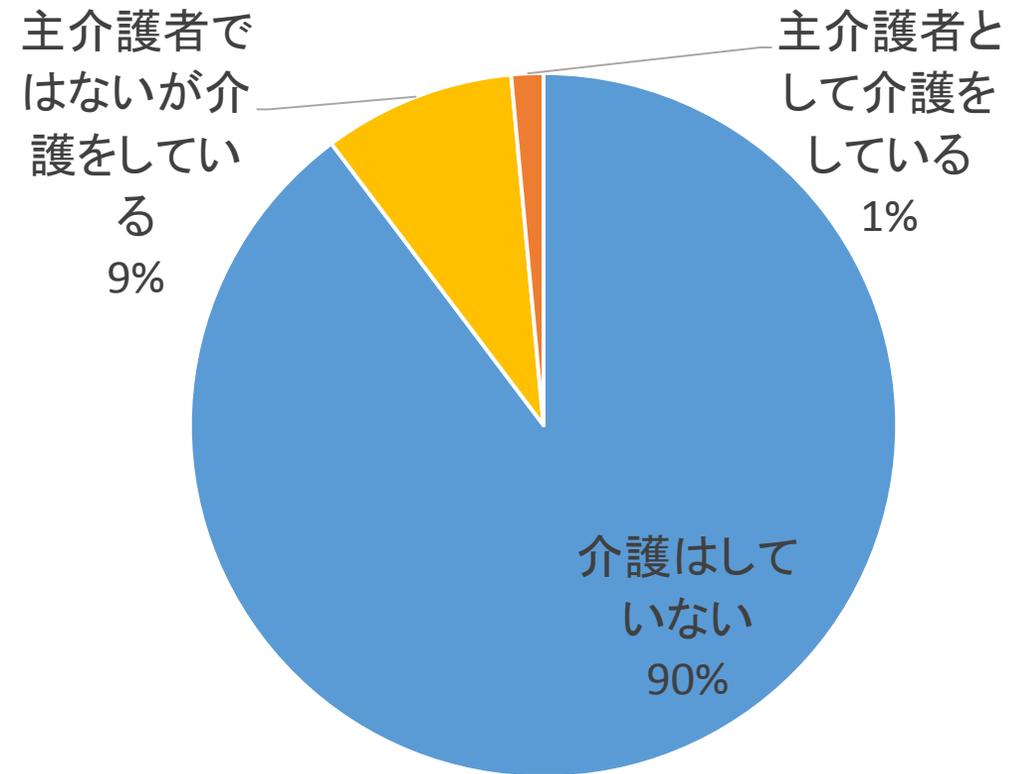


介護をしているか

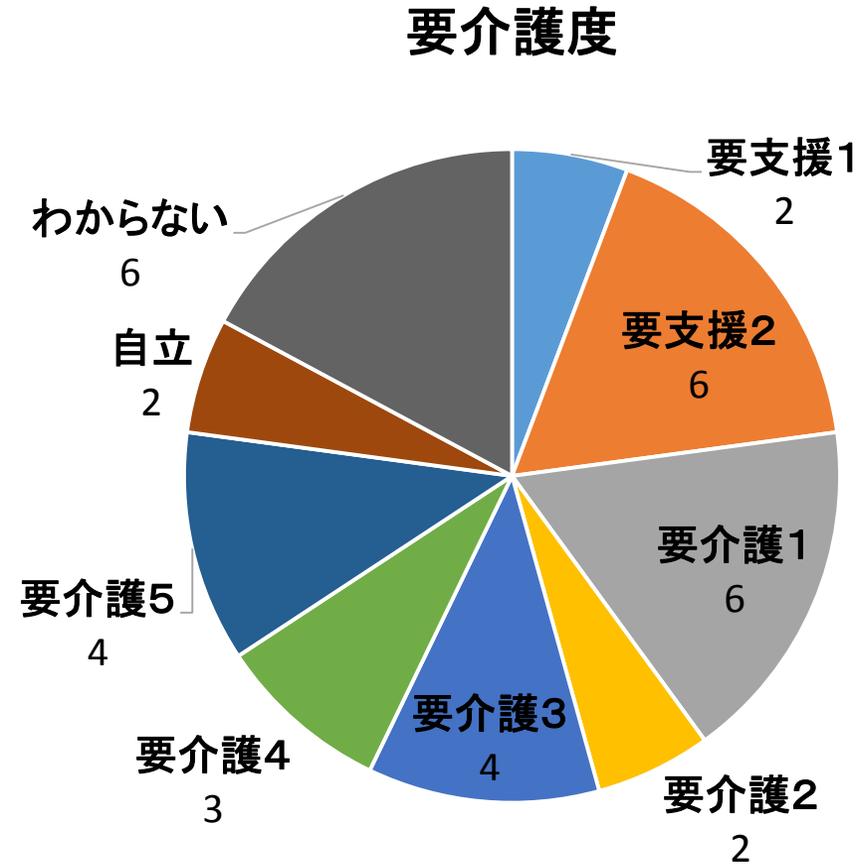
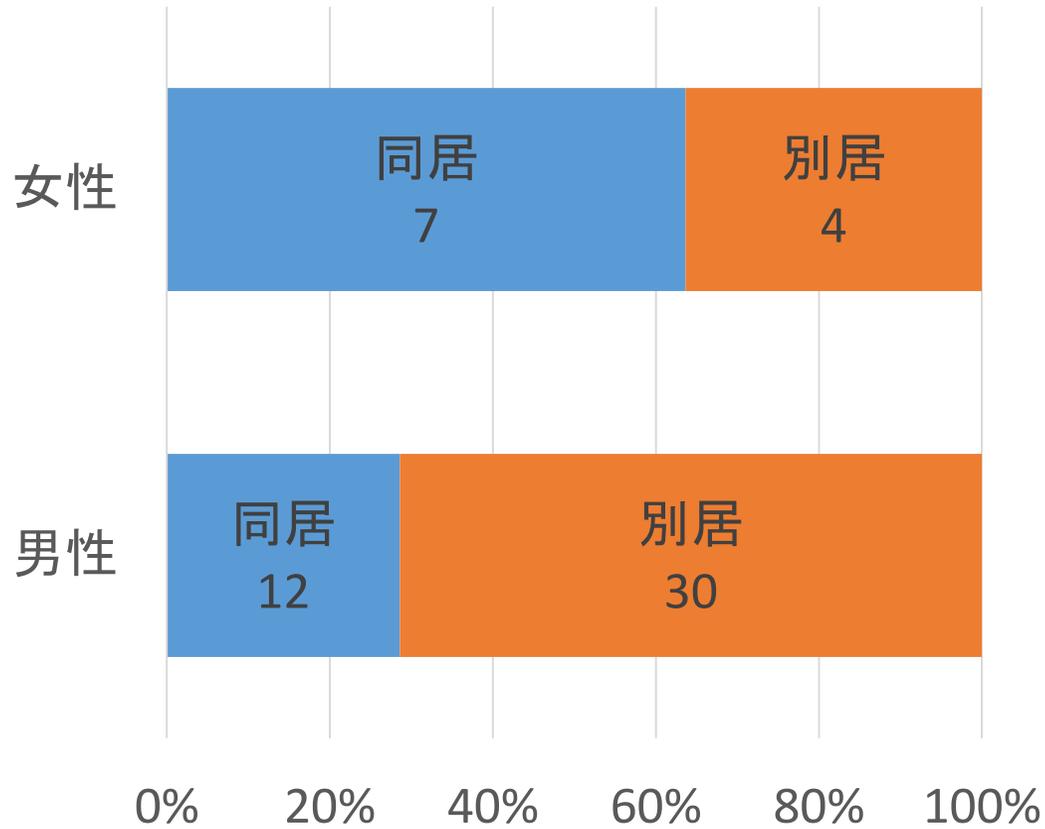
女性 (n=91)



男性 (n=205)



介護の状況



※ 介護休暇の取得者は1名のみ、取得しなかった理由は「取得する必要がなかったから」が最も多かった。

結果のまとめ

- 女性の方が子どものいない人が多く、子どもの数も少なかった。女性教員は男性教員よりキャリアと子どもの選択に直面しがちであることが示唆された。
- 女性では、育児休暇を取得した人は約半数だった。育児休暇を取得しなかった理由としては、「キャリアを中断したくなかった」、「職場に迷惑をかけると思った」が多く、仕事とのバランス考慮する意識が見られた。
- 男性で育児休暇を取得した人は1人のみ、育児休暇を取得しなかった理由は、「取得する必要がなかった」がほとんどだった。男性の育児休暇はまだまだ普及していないことが示された。
- 男性も女性も介護をしている人の割合は同程度であったが、主介護者として介護をしている人、被介護者と同居している人は女性のほうが多く、女性のほうが介護役割を担っていた。

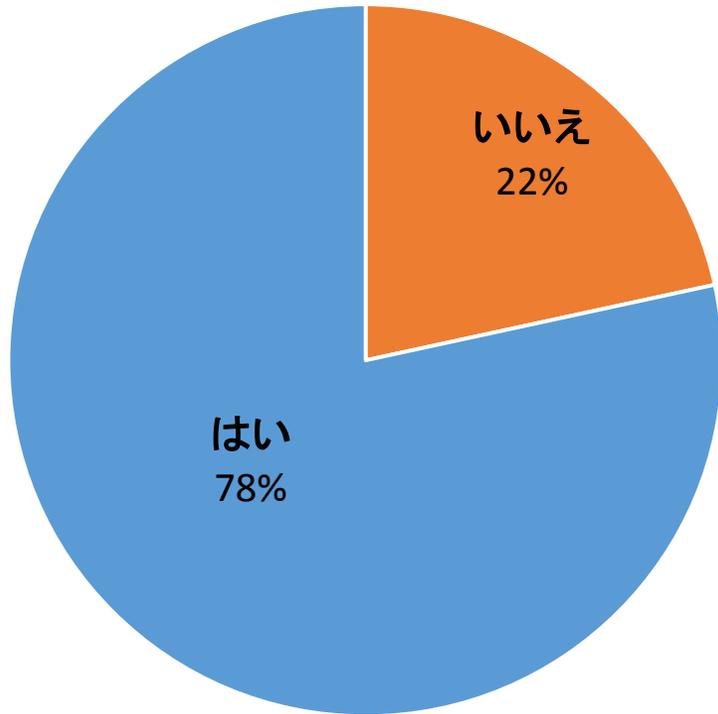
結果

② 研究の実施と研究支援

1. 研究の実施
2. 研究への興味と科研費への応募状況
3. 研究成果の発表
4. メンター制度
5. 研究を遂行する上で必要なこと

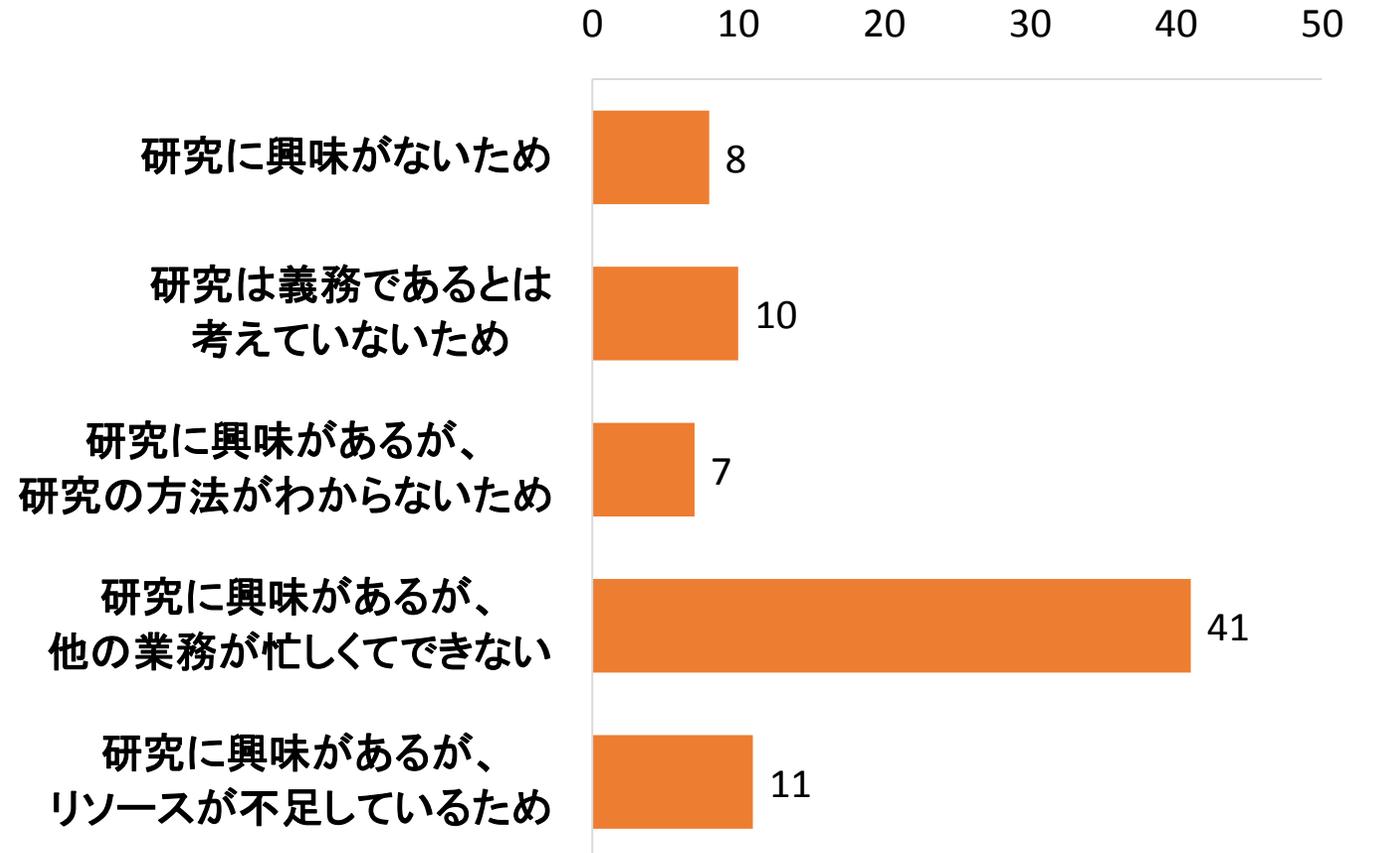
研究の実施

研究をしているか



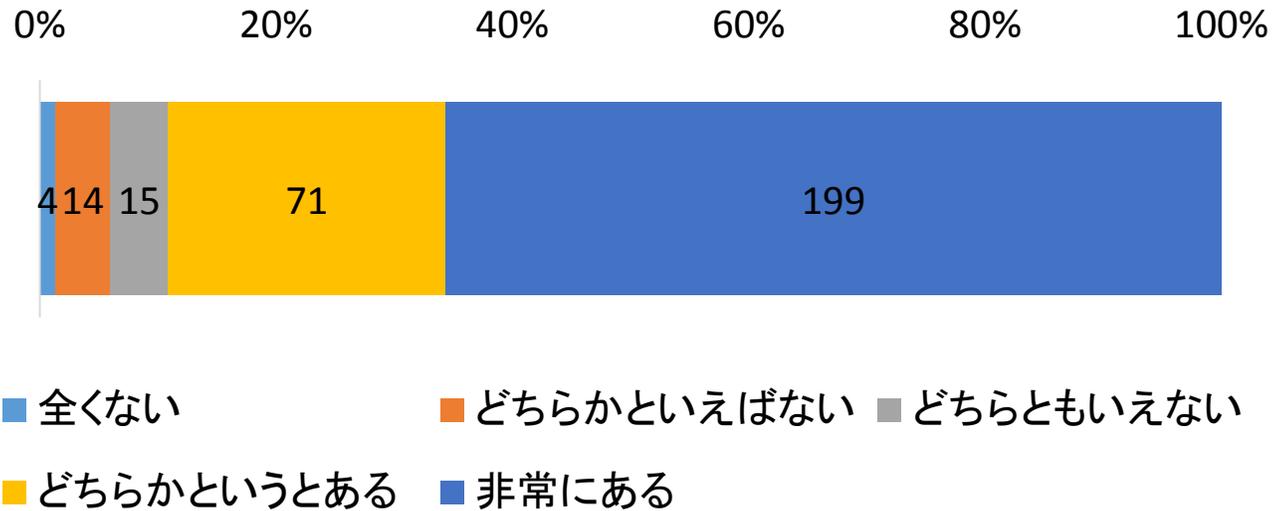
研究をしていない理由

(人)



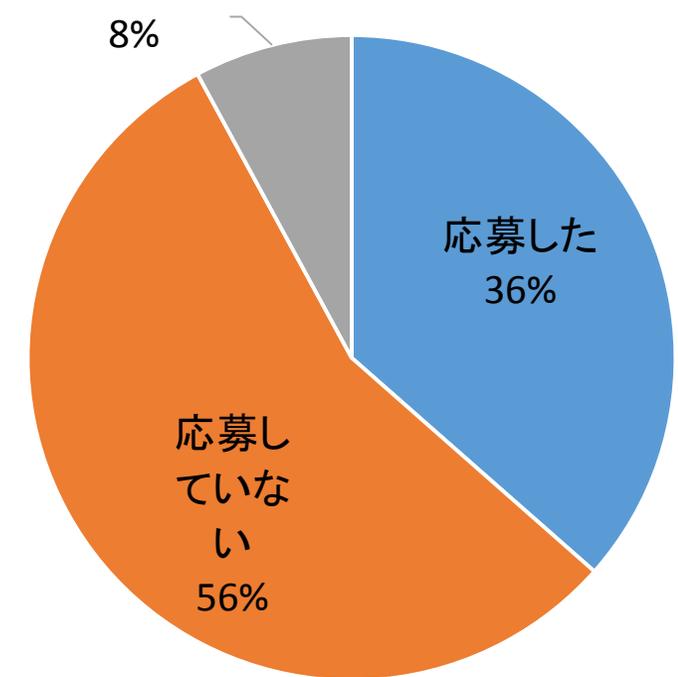
研究への興味と科研費への応募

研究への興味



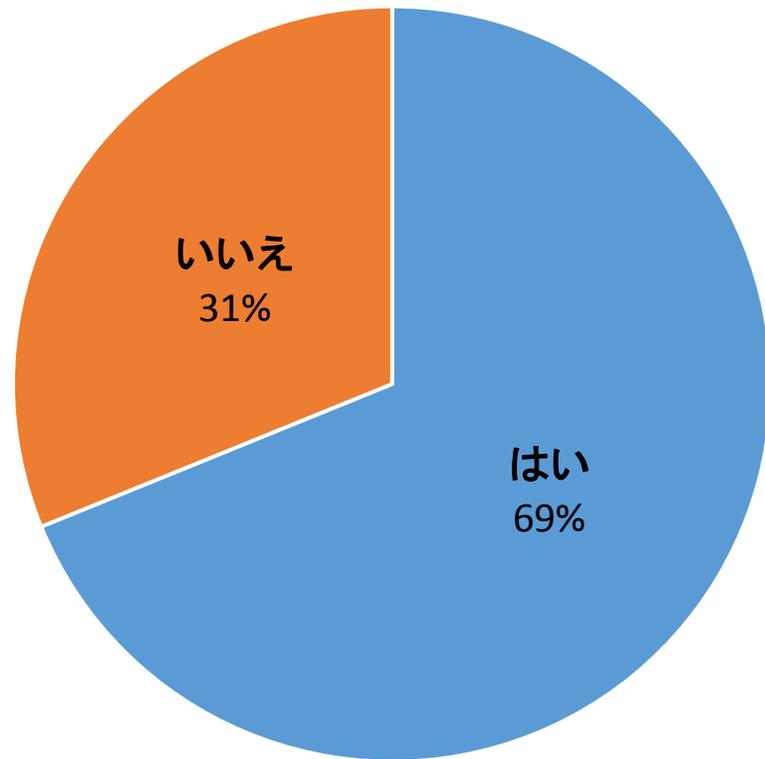
科研費応募状況

来年度を受給が決定している



研究成果の発表

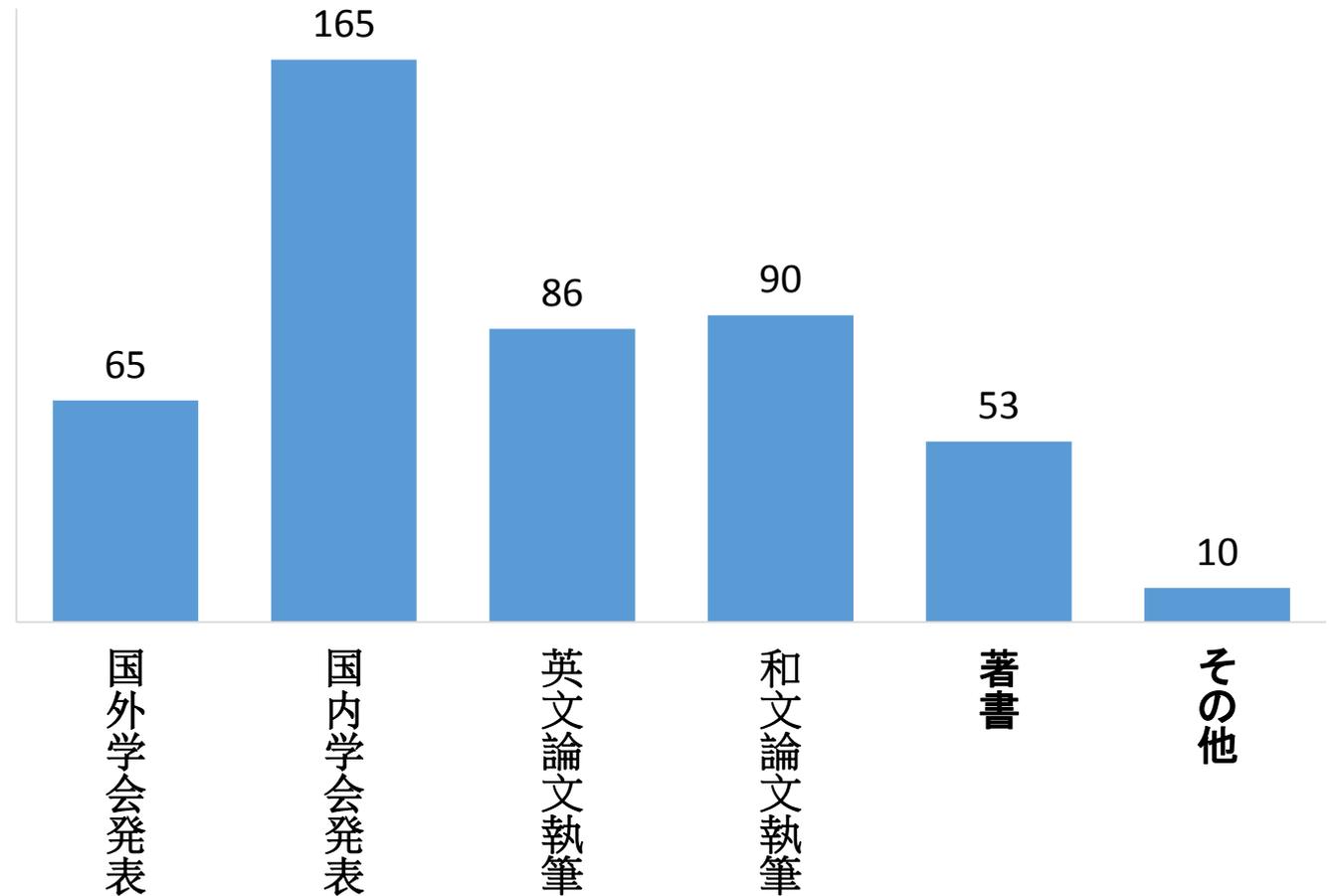
今年度の成果発表



成果物の種別

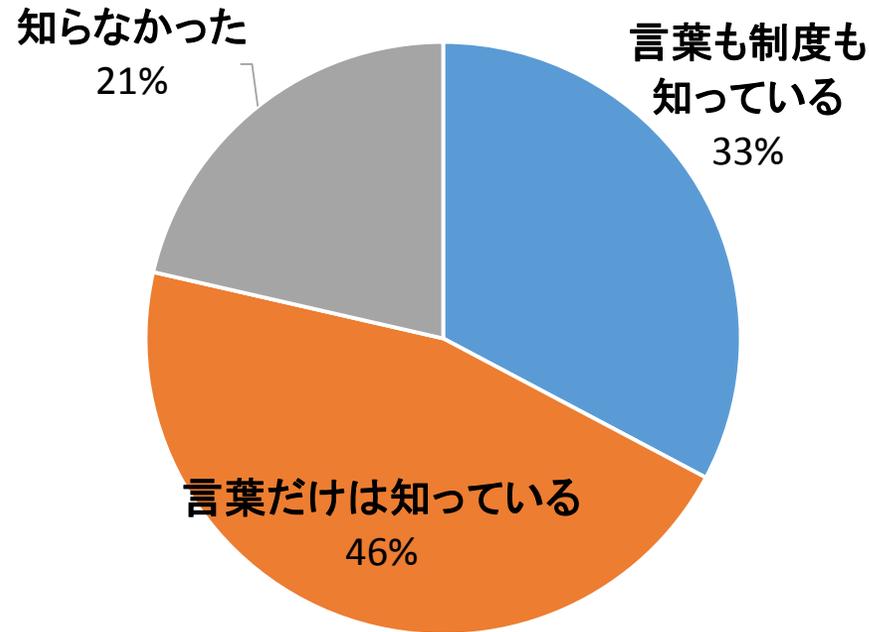
(人)

180
160
140
120
100
80
60
40
20
0

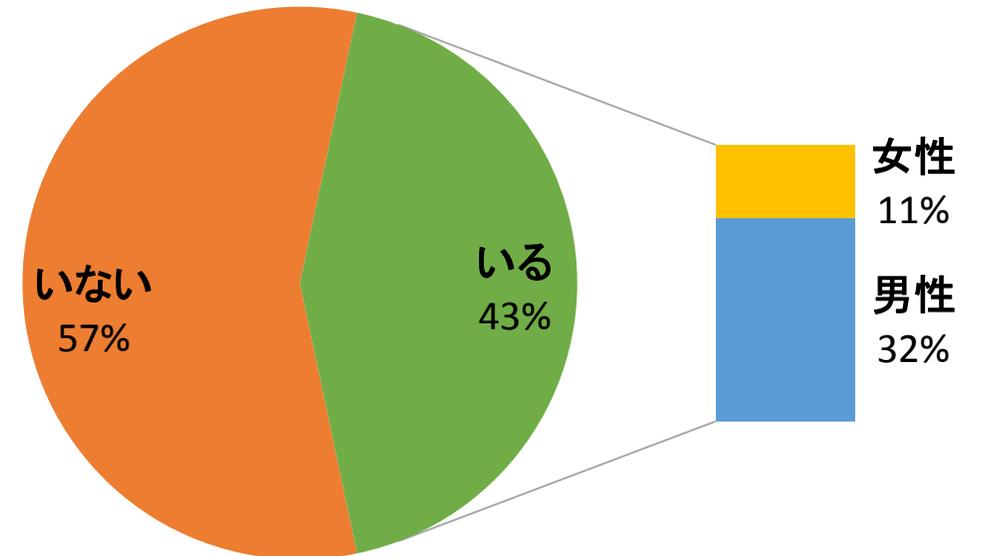


メンター制度

メンター制度の知識



メンターの有無

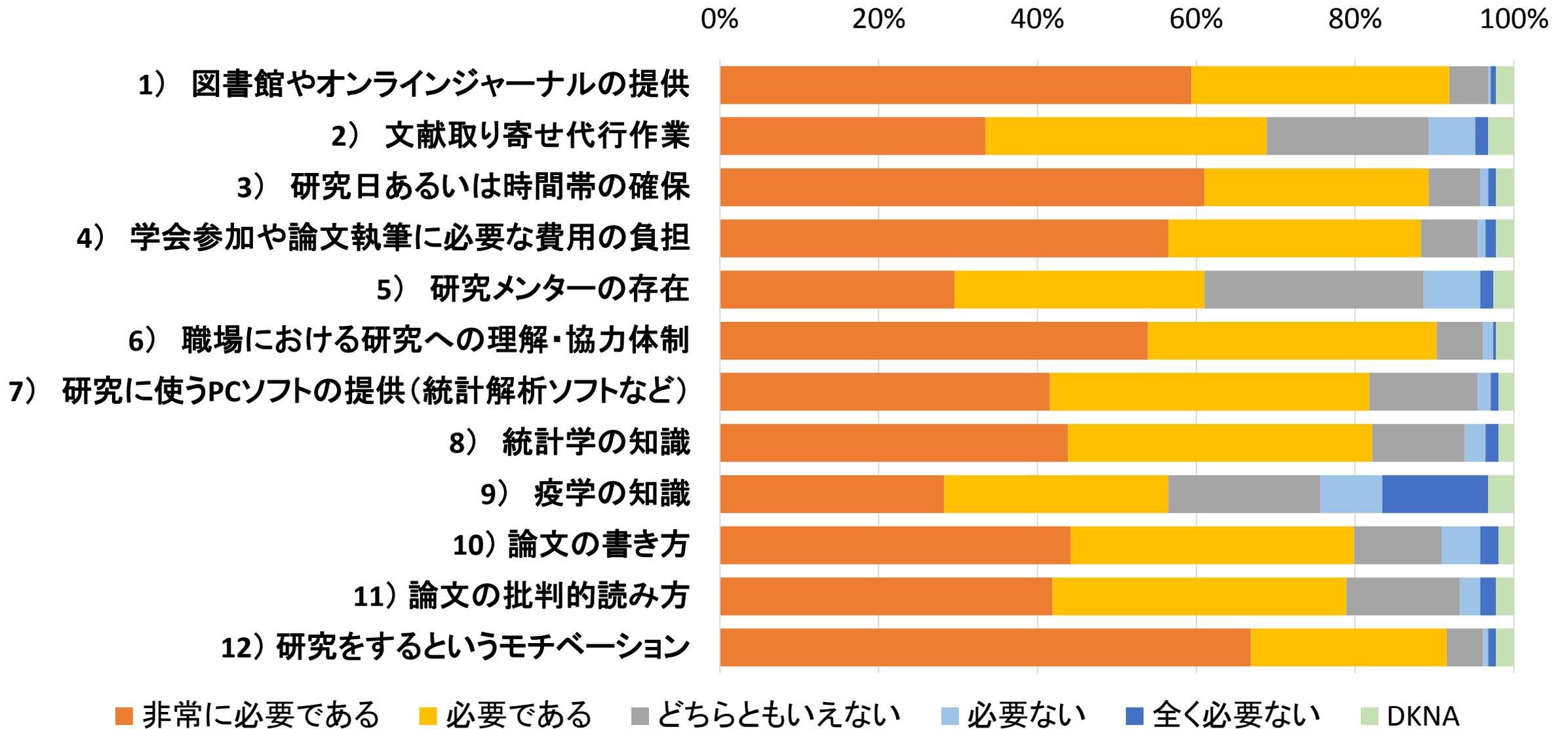


女性医師・研究者支援センターではメンター制度を行っています！

詳しくはホームページをご覧ください。

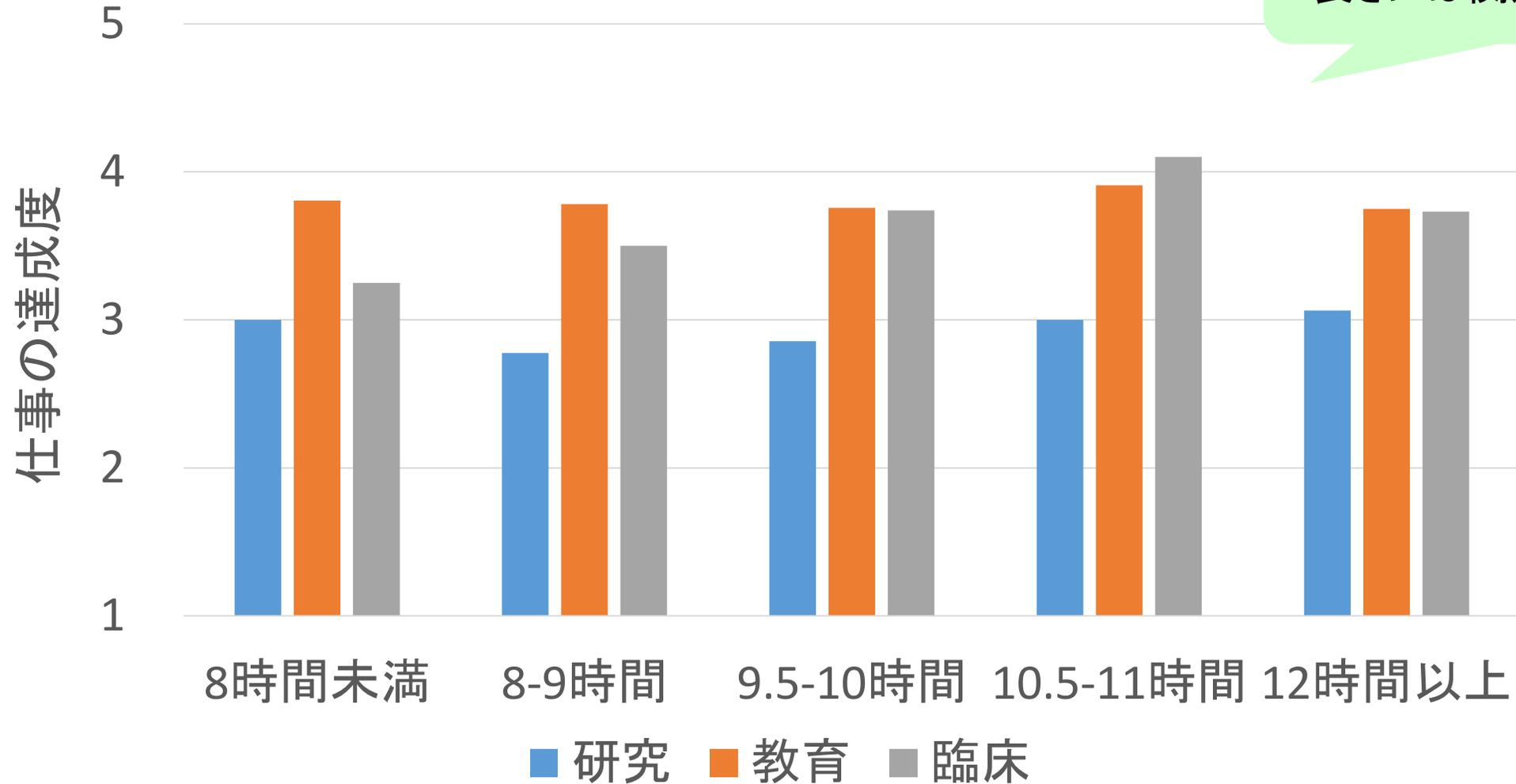
http://www.teikyo-u.ac.jp/affiliate/laboratory/support_center/activity/project01.html

研究を遂行する上で必要なこと



仕事時間と仕事の達成度

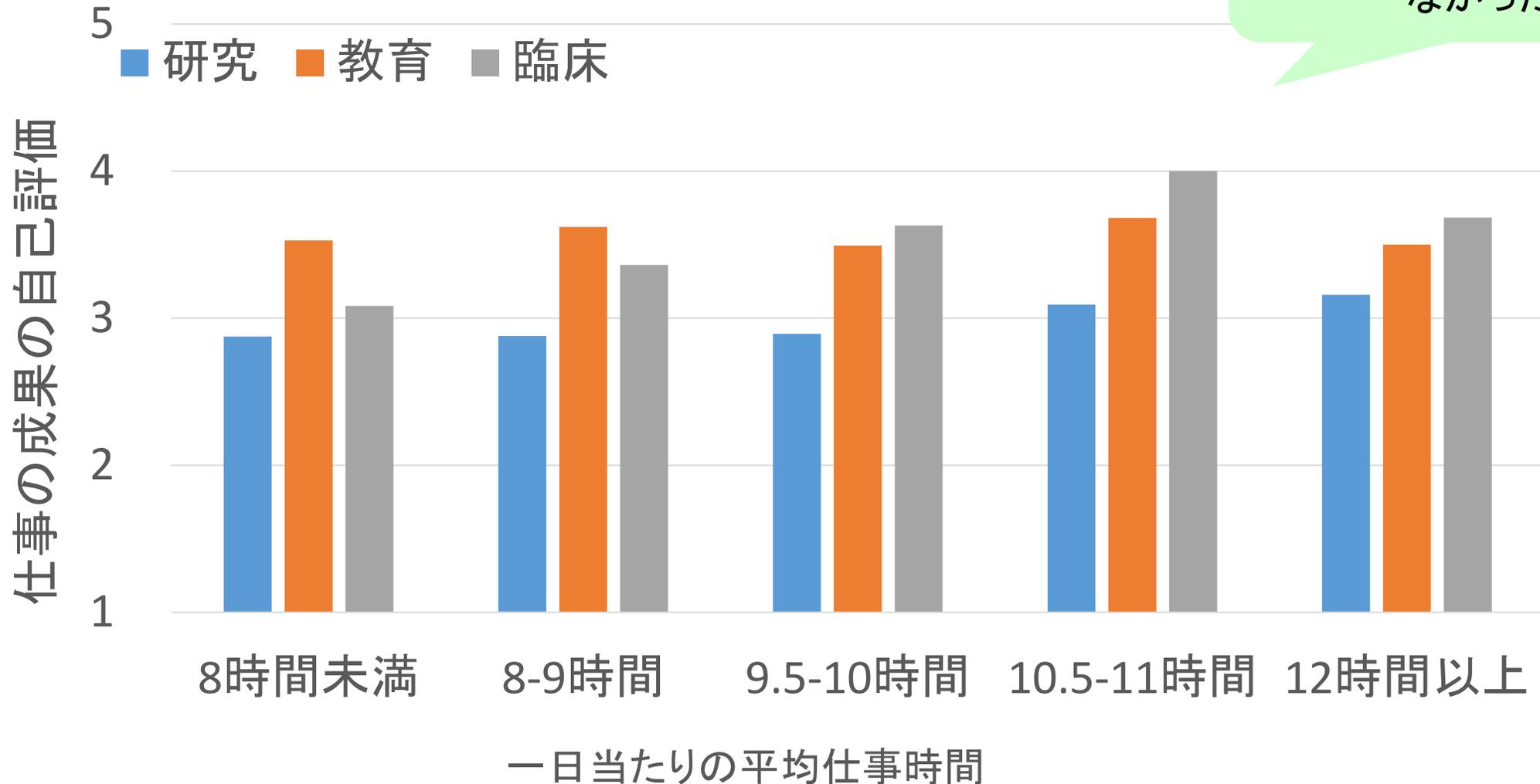
仕事の達成度と仕事時間の長さには関連がなかった。



※該当の仕事がない場合は欠損値とした。

仕事時間と仕事の成果の自己評価

仕事の成果の自己評価と
仕事時間の長さには関連が
なかった。



※該当の仕事がない場合は欠損値とした。

結果のまとめ(1)

- 研究への興味や取組みに男女の差は見られなかった。
- ほとんどの人が研究をしていたが、していない人も2割程度いた。研究をしていない理由は「研究に興味があるが、他の業務が忙しくてできない」が多く、多忙な業務の中で研究時間の確保が難しいことがわかった。
- 研究への興味は高く、7割近くの人が平成26年度に研究成果を発表していた。しかし、科研費への応募をしていない人が半分以上にのぼり、より積極的な科研費への応募が望まれる。
- メンター制度については、「言葉だけは知っている」という人が半数近くと最も多かったが、研究や家庭のことなどを相談できるメンターがいる人も半数近くいた。メンターの需要はあると思われるため、女性医師・研究者支援センターでもメンター制度についてもっと周知していく必要がある。

結果のまとめ(2)

- 研究をする上で必要なことは、「研究をするというモチベーション」が「非常に必要」が最も多く、個人の努力が必要と考えられていることがわかった。他に、「図書館やオンラインジャーナルの提供」、「学会参加や論文執筆の費用の負担」といった設備・制度上のサポート、「研究日あるいは時間帯の確保」、「職場の研究への理解・協力体制」といった研究環境の重要性が挙げられた。
- 仕事の達成度や成果の自己評価は、教育・臨床に比べて、研究で低い傾向があった。研究以外の業務によって、十分に研究ができていない可能性がある。
- 仕事の達成度や成果の自己評価と仕事時間の間に関連は見られなかった。長時間仕事をしていれば成果が上がるわけではないことが示され、長時間働かなくとも、メリハリのある仕事でワーク・ライフ・バランスをとることが大切であると示唆された。

結果③

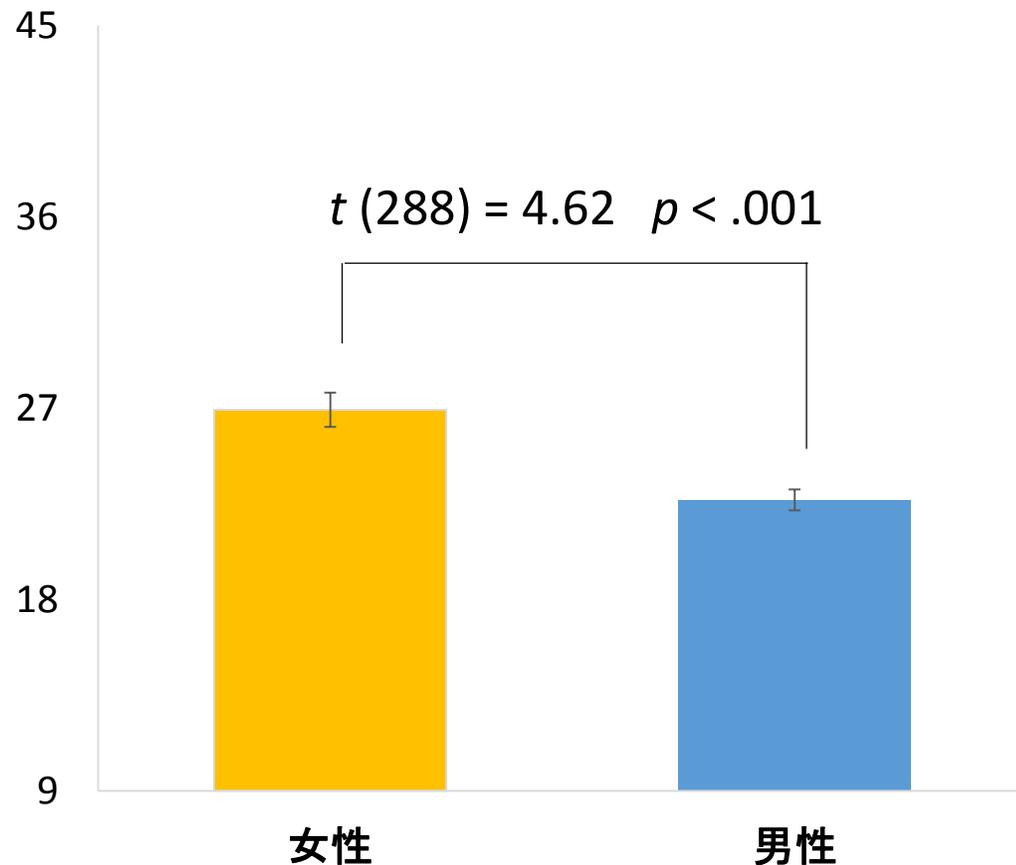
男女の格差と性別役割分業

1. 男女の格差認知
2. 男女の役割認知
3. 男女の労働時間と家事時間

男女の格差認知

女性のほうが、男女の格差
があると感じていた。

男女格差認知



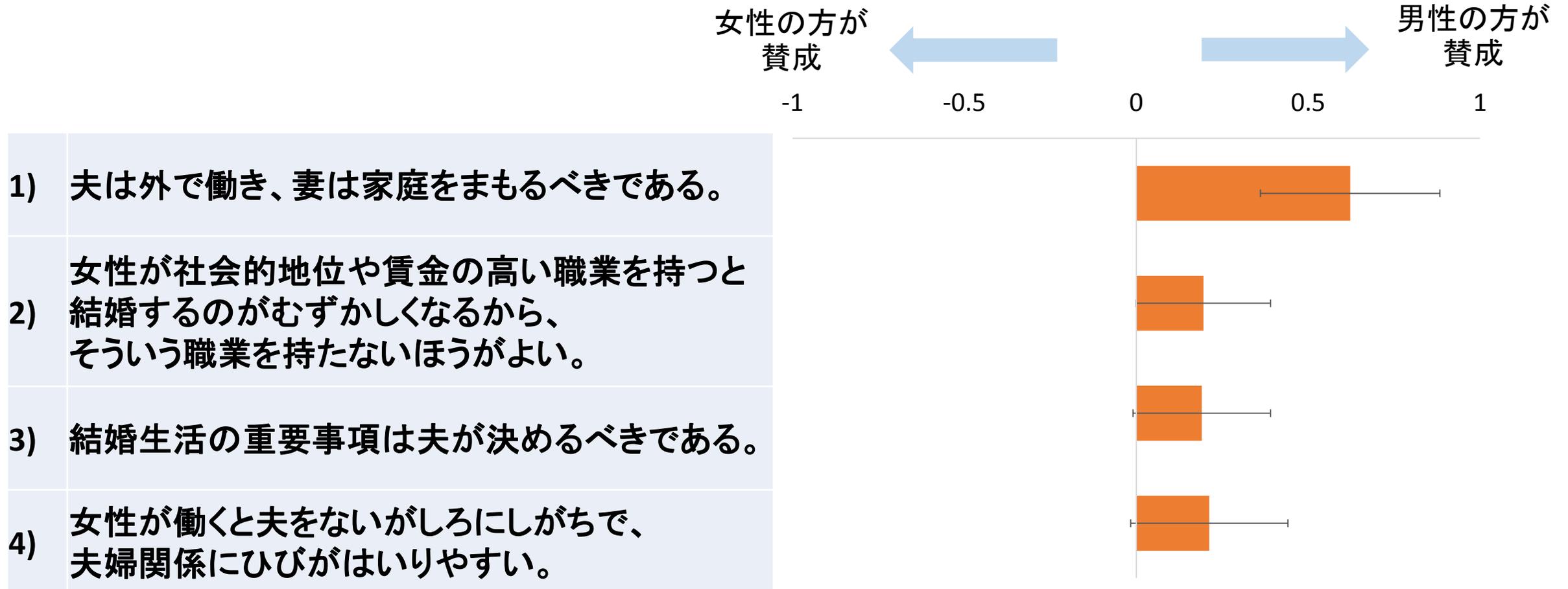
質問項目例

- 女性教員は上位職や学会の役員になりにくい。
- 有名大学のポスト獲得に女性教員は不利である。
- 研究室は女性よりも男性教員を歓迎する。
- 上司からの仕事の評価は女性よりも男性教員で高い。
- 社会的には育児はまだまだ男性よりも女性の仕事である。

(そう思う～そう思わない)

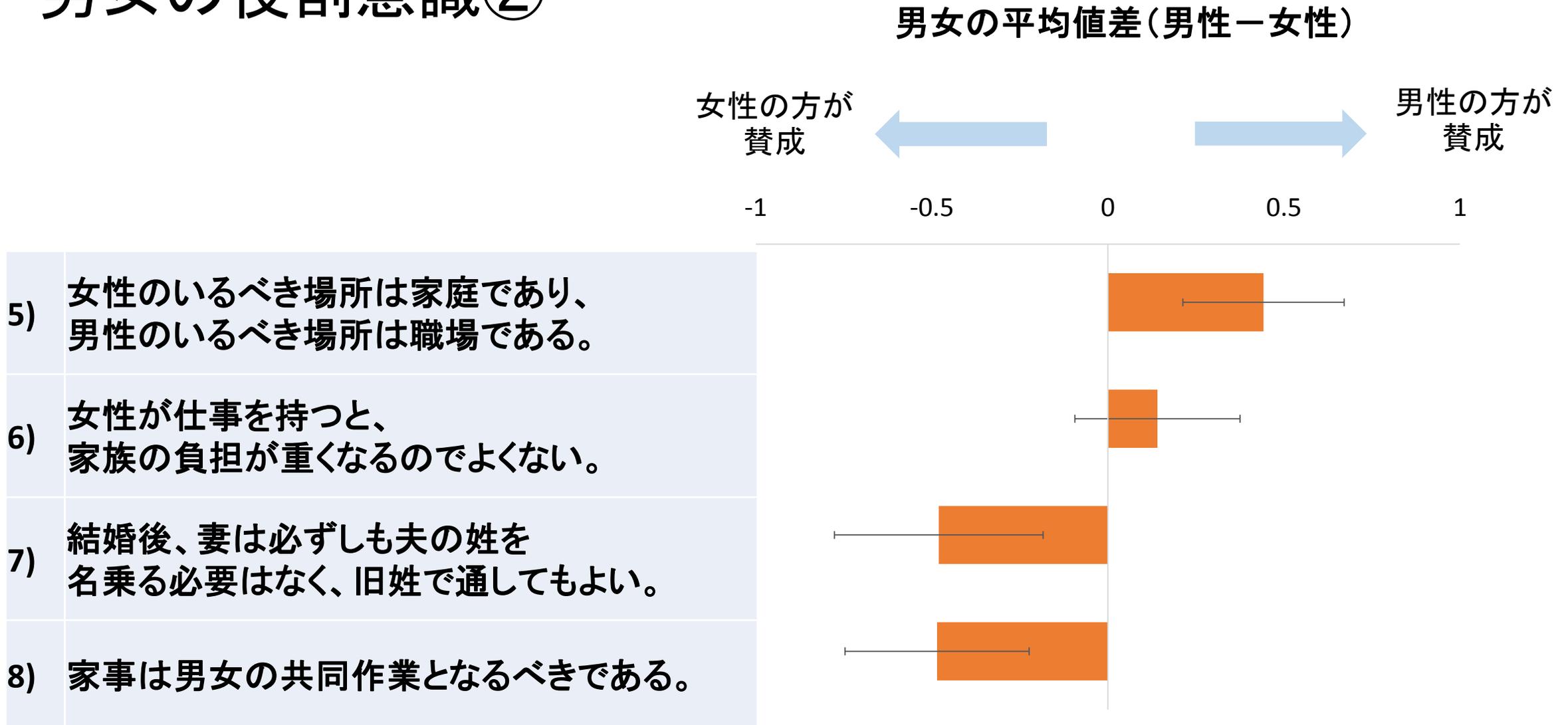
男女の役割意識①

男女の平均値差(男性－女性)



(尺度出典: 平等主義的性役割スケール短縮版: 鈴木, 1994)

男女の役割意識②



(尺度出典：平等主義的性役割スケール短縮版：鈴木，1994)

男女の役割意識③

男女の平均値差(男性-女性)

女性の方が
賛成



男性の方が
賛成

-1

-0.5

0

0.5

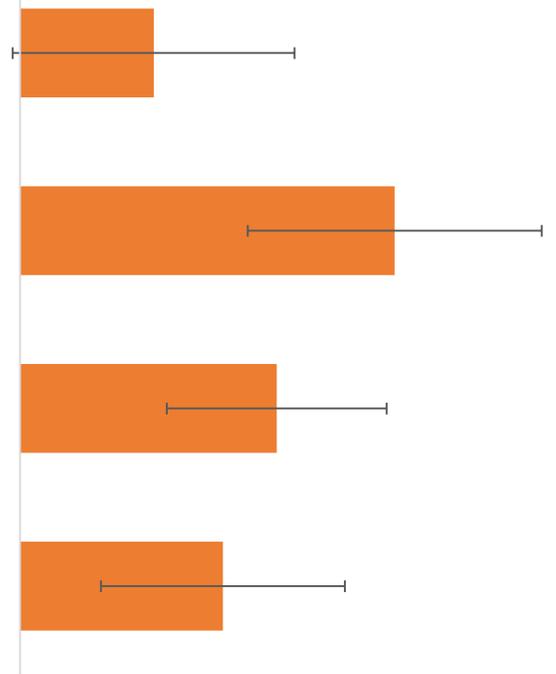
1

9) 子育ては女性にとって一番大切なキャリアである。

10) 男の子は男らしく、女の子は女らしく
育てることが非常に大切である。

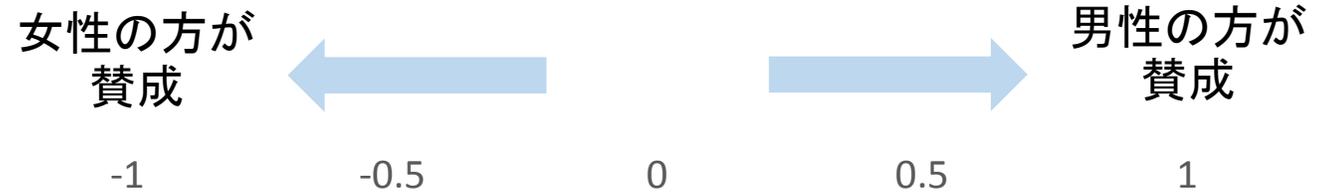
11) 娘は将来主婦に、息子は職業人になることを
想定して育てるべきである。

12) 女性は、家事や育児をしなければならないから、
フルタイムで働くよりパートタイムで働く方がよい。

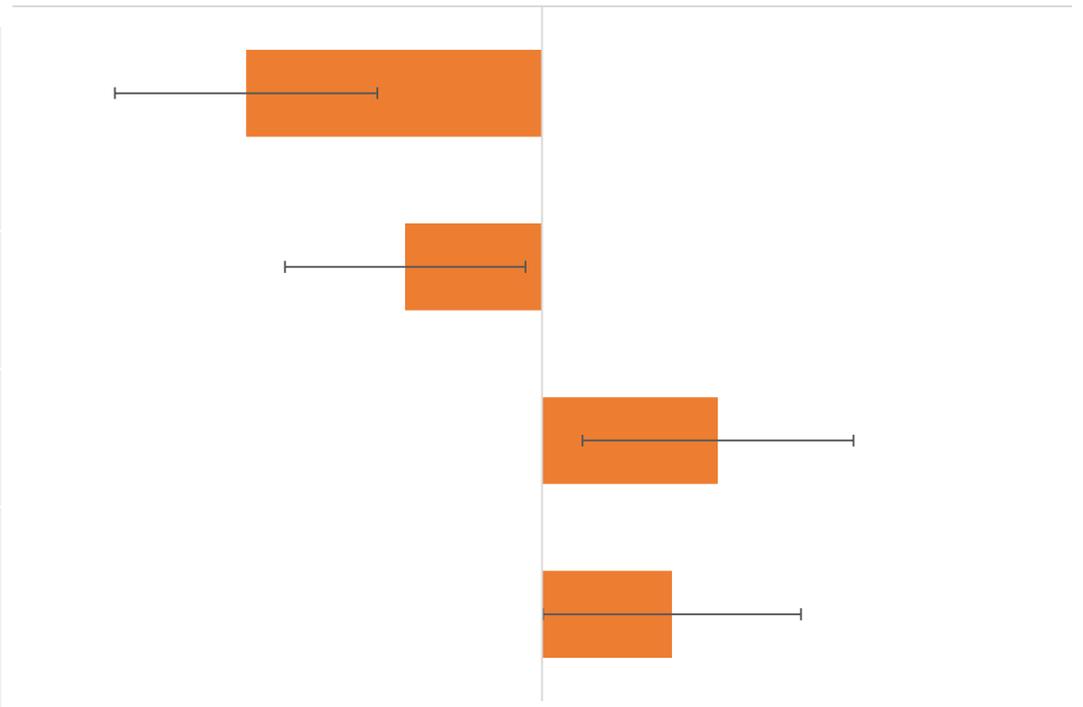


男女の役割意識④

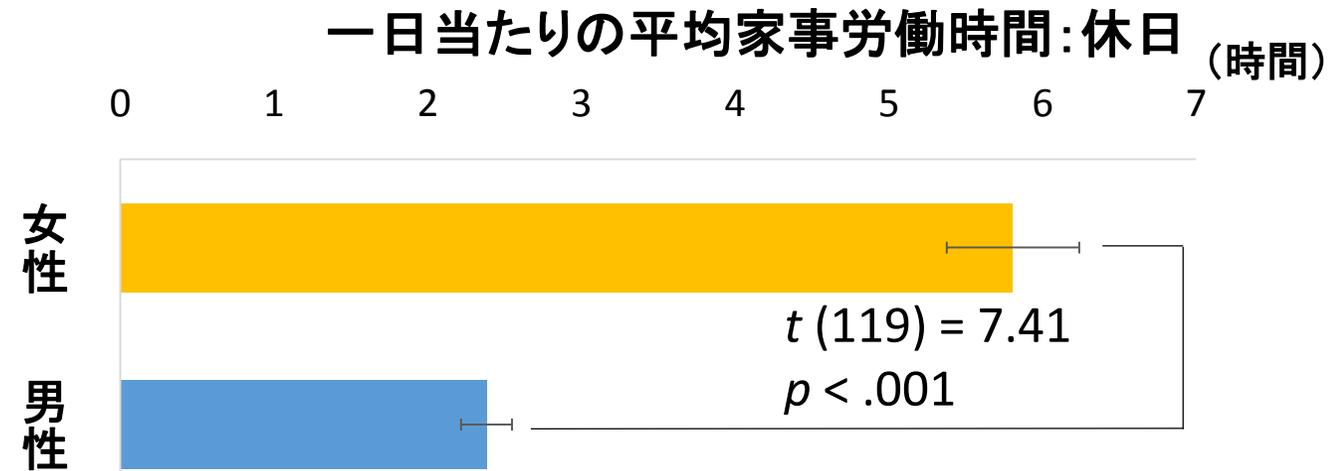
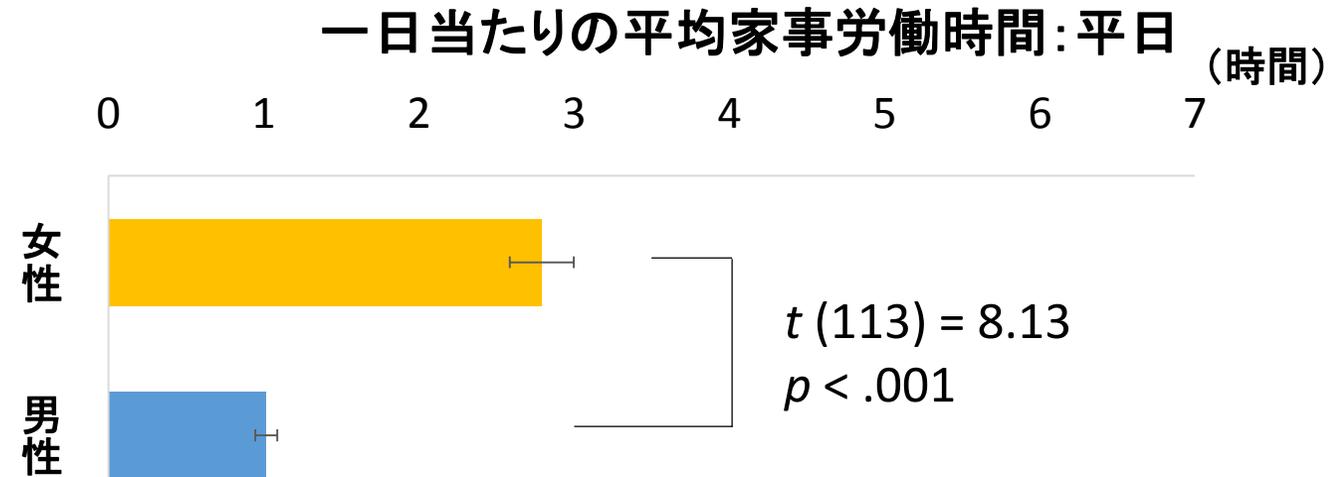
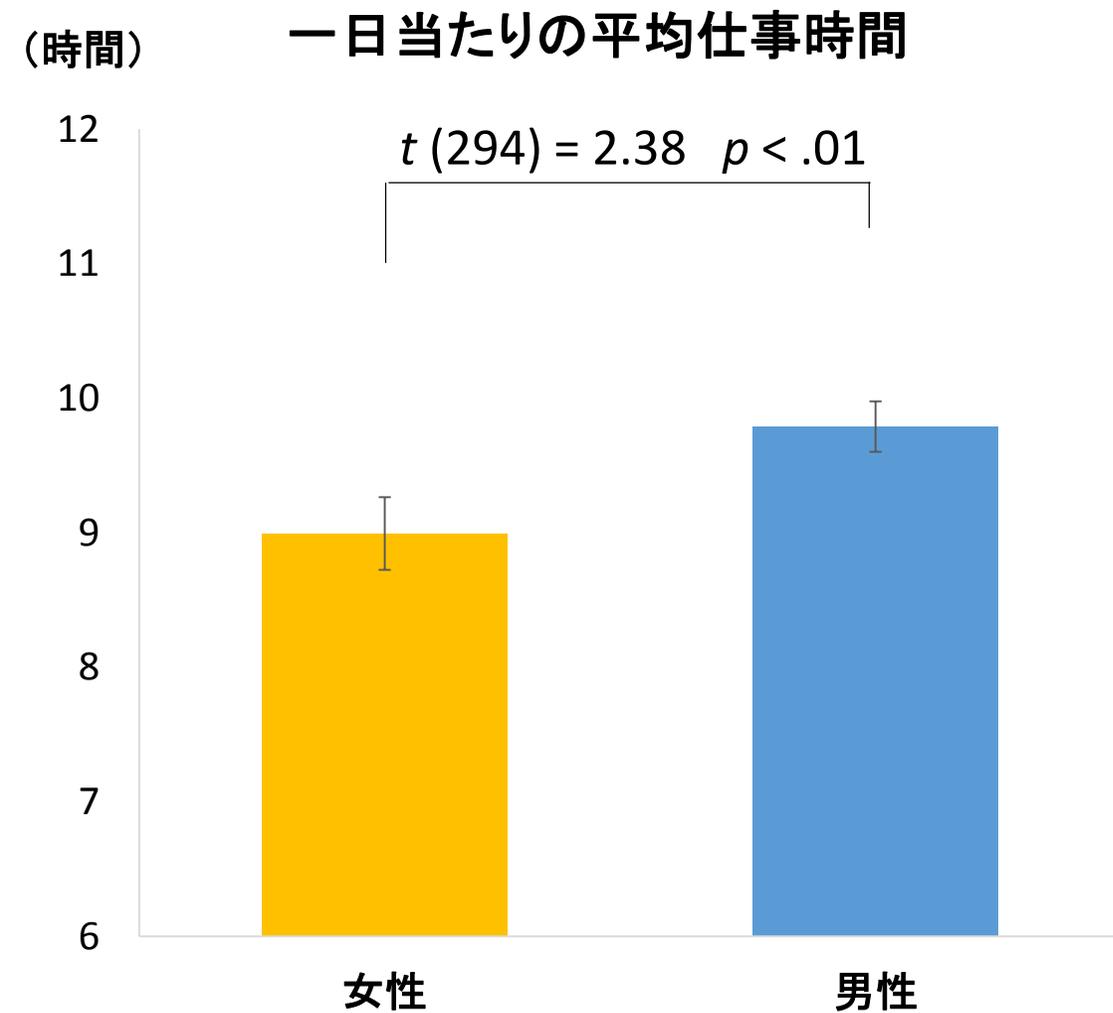
男女の平均値差(男性-女性)



- 13) 女性の人生において、妻であり母であることも大事だが、仕事をすることも同じくらい重要である。
- 14) 女性は子どもが産まれても、仕事を続けたほうがよい。
- 15) 経済的に不自由でなければ、女性は働かなくてもよい。
- 16) 家事や育児をしなければならないから、女性はあまり責任の重い、競争の激しい仕事をしないほうがよい。



平均労働時間と家事労働時間



結果のまとめ

- 女性のほうが、研究・教育上の待遇に男女の格差があると考えていた。女性は自分のこととして格差を敏感に認知するが、男性は女性が感じているような格差に気が付きにくいと言える。
- 男女の役割意識にはまだまだ差があり、男性の方が伝統的な性役割意識を持っていた。意識の差を埋めるための意識改革が求められる。
- 女性の方が男性より労働時間が短く、家事労働時間は平日・休日ともに長かった。女性教員は男性と比べて家庭役割の負担が大きく、研究上のハンデとなることが予測される。

自由回答：研究者が復職、育児や介護と両立をするために どのような支援が必要だと思いますか？

1. 柔軟な勤務体制と休暇の取得

- フレキシブルな就労時間に応じてくれる環境とそれに対する理解。(女性/30代)
- 時短勤務制度(女性/50代)
- 保育園の休園日となる祝祭日の授業や、日曜の入試業務、平日夜の会議と、乳幼児の育児との両立は困難なので、配慮をして頂きたい。(女性/40代)
- 休暇が取得しやすい環境づくり。(男性/50代)

2. 保育所の充実

- 託児施設の充実。各キャンパスで必要。(男性/50代)
- ゼロ歳からあずけられる信頼できる夜間保育園。学童保育終了後（小4～以上の学年）の代替の行き先。(女性/50代)
- 工作中的保育、子供が病気になったときの保育（あずけ先）もしくは休暇の取りやすさ（女性/30代）

3. 周囲の理解

- 緊急時(例えば急な休み等)に対応してもらえる職場の人の理解(女性/60代)
- 上司や同僚の理解と配慮が必要だと思います。(男性/60代)

自由回答： 研究者が復職、育児や介護と研究を両立をするために どのような支援が必要だと思いますか？

4. マンパワーの確保

- 職場の人員にゆとりがあることが最大の支援だと思います。復職のおりも、研究との両立をはかるおりも、種々のしわよせが周囲に及ぶのは必要なので、それを許容する業務のゆとりがあると、何よりもの支援となると思います。(女性/50代)
- 人物1～2人が欠けても、十分に学科運営を行っていただけるだけの人的余裕。(男性/30代)
- 代用教員の手配がスムーズに行なえると助かります。(男性/30代)
- 育休の制度があっても実際には利用できない。休む時に代替りの人材や給与が出るシステムがないと実際に制度自体が利用できなかった。(女性/30代)

5. 研究支援員の配置

- 産休明けは育児が中心になるため、研究をサポートしてくれる人がいると、研究を中断しないで済みます。(女性/50代)
- サポート（研究）する人員の配置。育休・産休の不在時、また育児中の時間短労働のためのサポートがあった方がいい。(女性/40代)

6. 研究以外の業務の軽減

- 委員会、係、事務作業の軽減 (女性/30代)
- 大学における研究以外の業務の免除 (男性/50代)

自由回答： 研究者が復職、育児や介護と両立をするために どのような支援が必要だと思いますか？

7. 身分の保証

- 休職中のポジションの確保。(女性/30代)
- 復職後、休職中であった(休んでいた)事実が昇格などの評価にマイナスに作用しない組織風土。(女性/30代)

8. 制度の明確化

- はっきりしたマニュアルを作ること。(男性/40代)
- 制度的な仕組みを明確につくり、周知する。(男性/60代)

9. 男性に対する理解と支援

- とかく女性職員のみが対象となる支援を男性職員にも行うべきである。(男性/40代)
- 男性が育児・介護に参加することに対する理解や配慮への支援。(男性/40代)

10. 技術の再履修

- 技術の再履習システムを受け易い形式で設ける。過去の専門領域にとらわれず広い視野でpostの仕事を用意する。(男性/60代)

自由回答： その他

- 休暇や、大学近くでの子育て・介護支援を充実させ、妊娠、子育て、介護を理由にした解職を防いでほしい。出来る女医、職員、看護師の流出は、帝京にとって大きな損失である。(男性/30代)
- 力不足なのが原因ではありますが、時間もたりません。家のことも気になります(家族)。バランスをうまくとれる方法がつかめなくてよくないと思っています。(女性/40代)
- 子供が赤ちゃんから小学生になったら楽になると思っている人が多いが全然そんな事はない。実は保育園の方が長く預ってくれるし、学校は休めないなので学会も難しくなる。中学にあがるまでのサポートは大事だと思います。(女性/40代)
- 男性、女性に限らず、帝京大の中での学内業務が多過ぎ、研究にさく時間もゆとりもないと感じている。若い人たちにやりがいを持って働いてもらうために研究以外の業務負担の軽減を真剣に考えるべきではないか。(女性)
- 男女共同参画は女性だけのものではないと思います。むしろ、男性の参画が非常に重要だと考えます。(男性/40代)
- 本年度から帝京大で働いておりますが、とても女性が働き易い場だと思っております。女性研究者も多く、また事務の方が大変ご親切なので、助かっております。(女性/30代)