

---

## 2020 年度女性医師・研究者支援センター調査 調査報告

---

### 調査の概要

#### 1. 調査要綱

##### 1.1. 調査の目的

職員の就労状況、育児・介護の状況、仕事への満足度等を把握し職場環境整備策の立案に活かすこと、ならびに本学独自の基礎資料を作成することを目的とする。

##### 1.2. 調査の対象

調査の対象は、帝京大学板橋キャンパス、八王子キャンパス、宇都宮キャンパス、福岡キャンパス、霞ヶ関キャンパスに所属する教職員および医学部附属病院、医学部附属溝口病院、ちば総合医療センターの附属3病院に所属する職員である。

##### 1.3. 調査期間と方法

2020年12月から2021年1月にかけてWEBアンケート形式にて実施した。

##### 1.4. 回答数

本学職員を対象とし、1,109件（うち有効回答数1,078件）の回答が得られた。

##### 1.5. 調査に関する秘密の保持

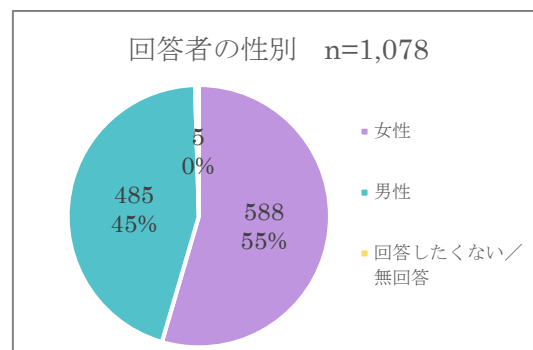
本調査は、職場環境整備の一環として実施された。プライバシーの保護を考慮し、無記名での回答とした。解析は個人単位では行わず、回答の有無や回答内容によって帝京大学との雇用に何ら影響のないことを事前に回答者に告知した上で、守秘義務を遵守し調査を行った。

## 結果の概要

### 1. 回答者の属性について

#### ①回答者の性別 (n=1,078)

回答が得られた 1,078 名のうち、588 名 (54.5%) が女性、485 名 (45.0%) が男性、5 名 (0.5%) が回答したくない／無回答であった。



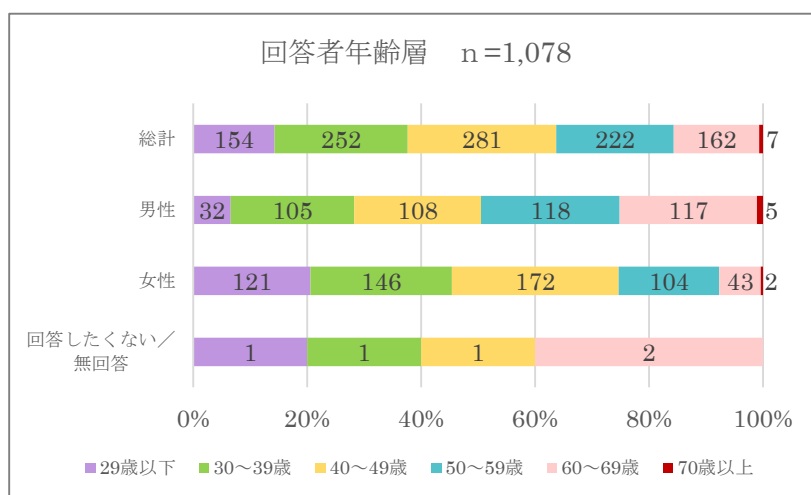
#### ②回答者の年齢層 (n=1,078)

回答者の年齢分布は右図の通りである。

全体では、40代 (26.1%)、30代 (23.4%)、50代 (20.6%)、60代 (15.0%)、20代 (14.3%) となっており、30代から50代がほぼ同じ割合の30%弱を占めている。

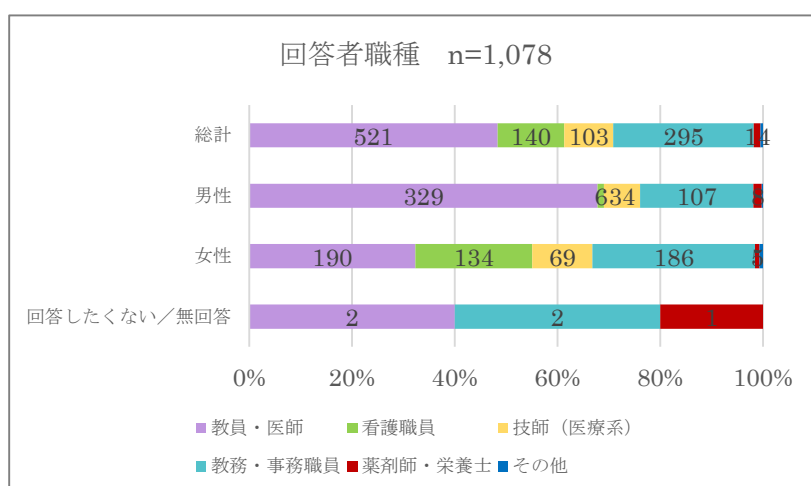
性別で見ると女性は多い順に 40代 (29.3%)、30代 (24.8%)、20代 (20.5%)、50代 (17.7%)、60代 (7.3%)

となっているが、男性は 50代 (24.3%)、60代 (24.1%)、40代 (22.3%)、30代 (21.6%)、20代 (6.6%) と続いている。



#### ③回答者の職種 (n=1,078)

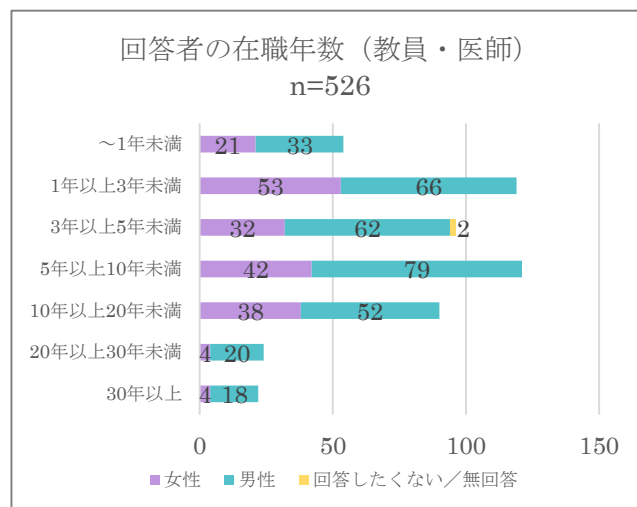
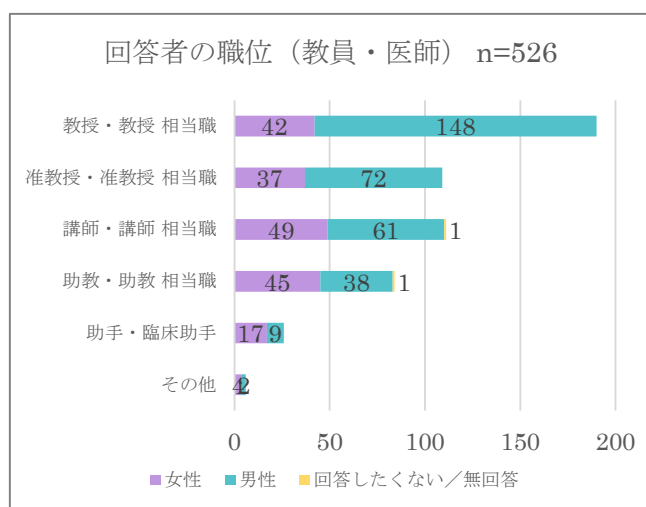
回答者の職種を尋ねた項目では、全体では教員・医師が約半分を占め、多い順に教務・事務職員、看護職員、医療系技師、薬剤師・栄養士となっている。性別で見ると、男性は教員・医師が約7割を占めているが、女性は特に多い職種は見られない。



#### ④回答者の所属キャンパスについて

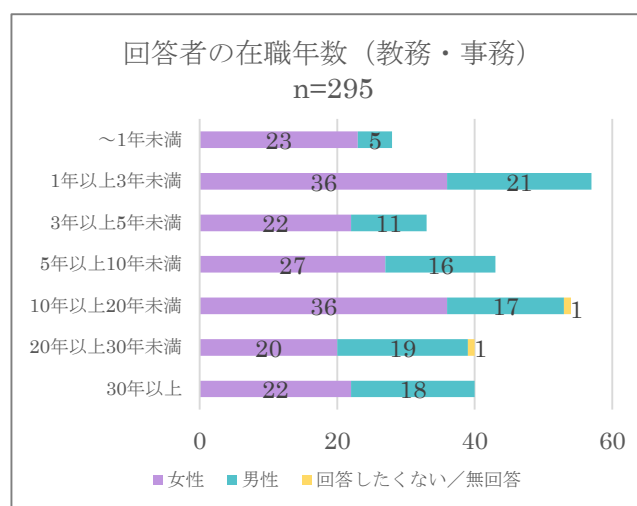
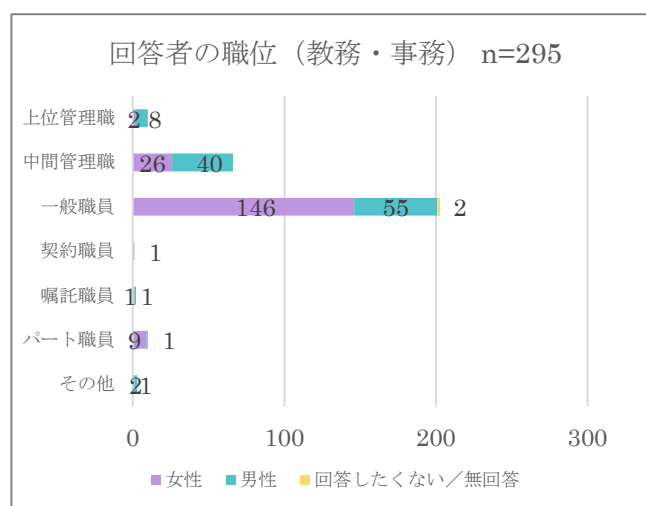
##### a. 教員・医師 (n=526)

教員・医師と回答した人に対し職位を尋ねた設問では多い順に教授、講師、准教授、助教、助手の順で続いている。男性が助手、助教、講師、准教授、教授と職位が上がるにつれて人数が増えるのに対し、女性は助手が少ないのを除くと助教以上の職位毎の人数に大きな差はみられなかった。また本学における在職年数を尋ねた設問では、男性は回答数が多い順に5-10年、1-3年、3-5年、10-20年、1年未満、20-30年、30年以上と続くのに対し、女性は1-3年、5-10年、10-20年、3-5年、1年未満、20年以上と30年以上が同数で続いている。



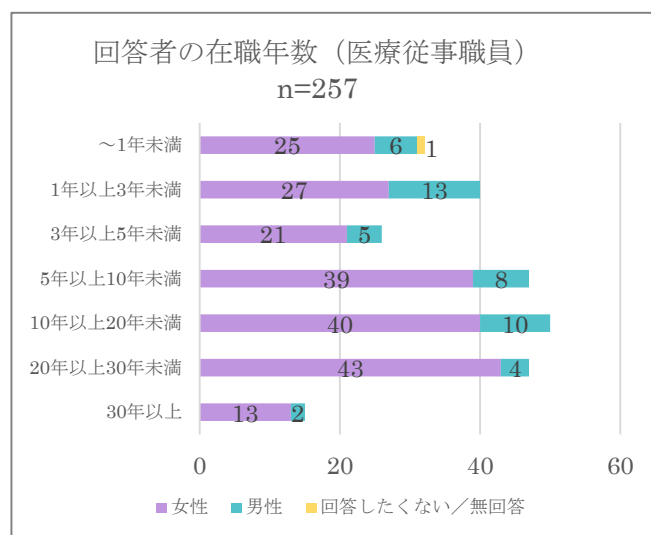
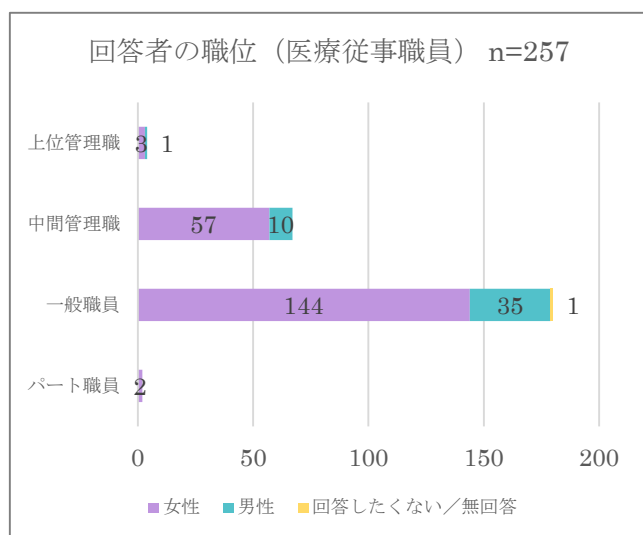
##### b. 教務・事務職員 (n=295)

教務・事務職員と回答した人に対し職位について尋ねた設問では、多い順に一般職員、中間管理職、上位管理職となっており、在職年数は1-3年、10-20年、5-10年、20-30年と30年以上が同数で続いた後、3-5年、1年未満となっていた。男女で比較すると、女性は1-3年と10-20年が最も多く、男性は1-3年勤続者が比較的多くなっている。



### C. 医療従事職員 (n=257)

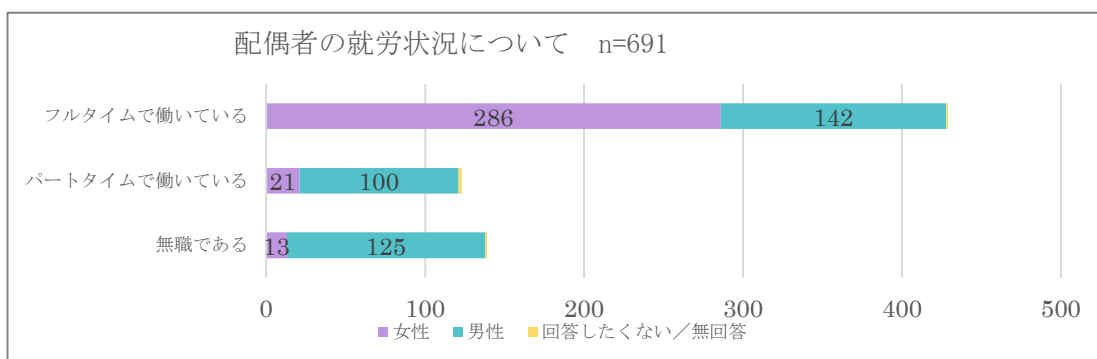
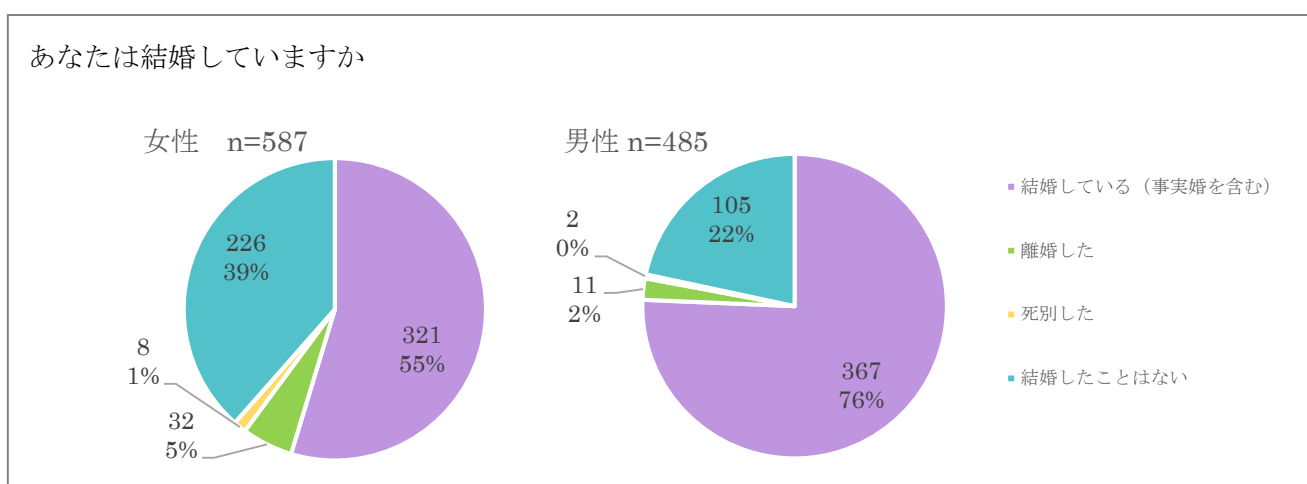
医療従事職員であると回答した人に職位について尋ねた設問では、一般職員が多く（70.0%）を占め、中間管理職（26.1%）、上位管理職（1.6%）と続き、在職年数についての設問では、女性は20–30年、10–20年、5–10年勤続者が比較的多く、男性は1–3年勤続者が多かった。



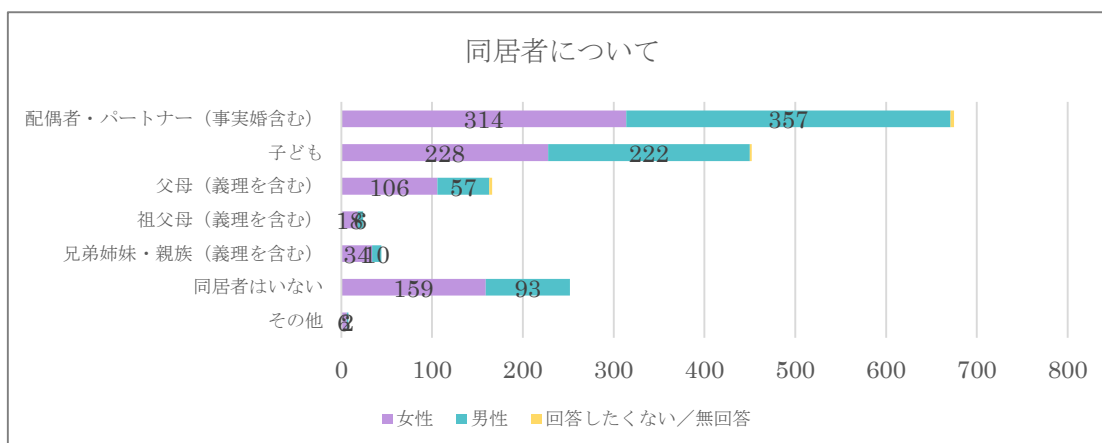
## 2. 回答者の家庭の状況について

### ①結婚と子どもの有無について (n=1,077)

婚姻状況について尋ねた設問に、男性の75.7%、女性の54.7%が「結婚している（事実婚を含む）」と回答した。「結婚している」と回答した人に配偶者の状況を尋ねた設問には、男女ともに「フルタイムで働いている」と答えたものが最も多かった。男女別にみると女性は約9割が「フルタイムで働いている」と回答しているのに対し、男性は「フルタイムで働いている」と答えた人は約4割（38.7%）で、「パートタイムで働いている」（27.2%）、「無職である」（34.1%）がそれぞれ約3割を占めていた。

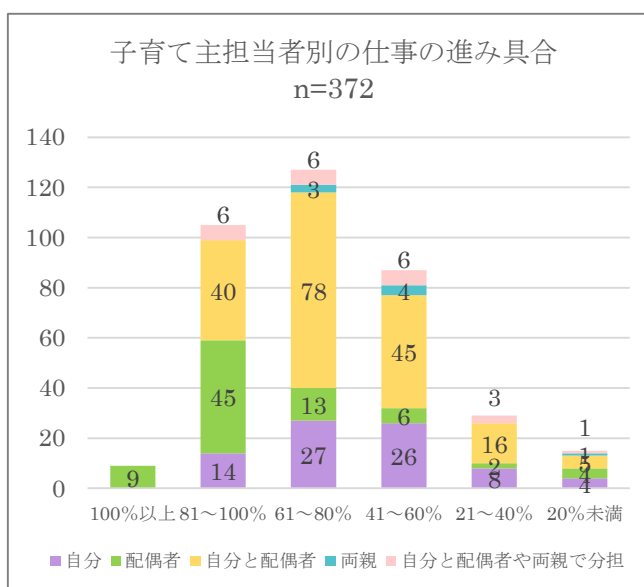
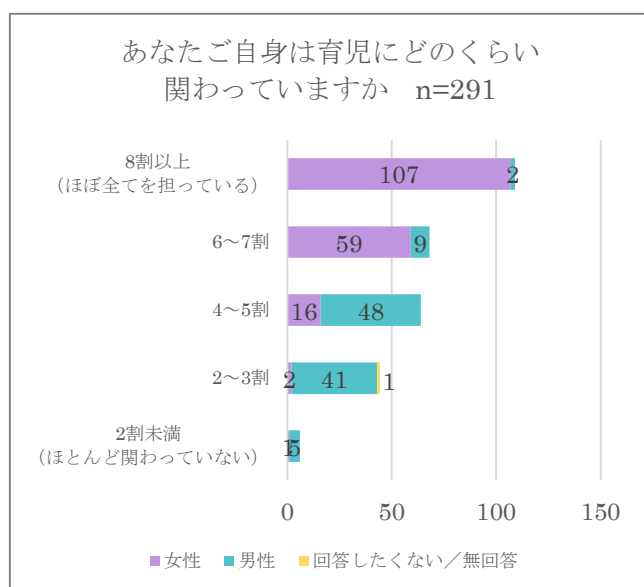
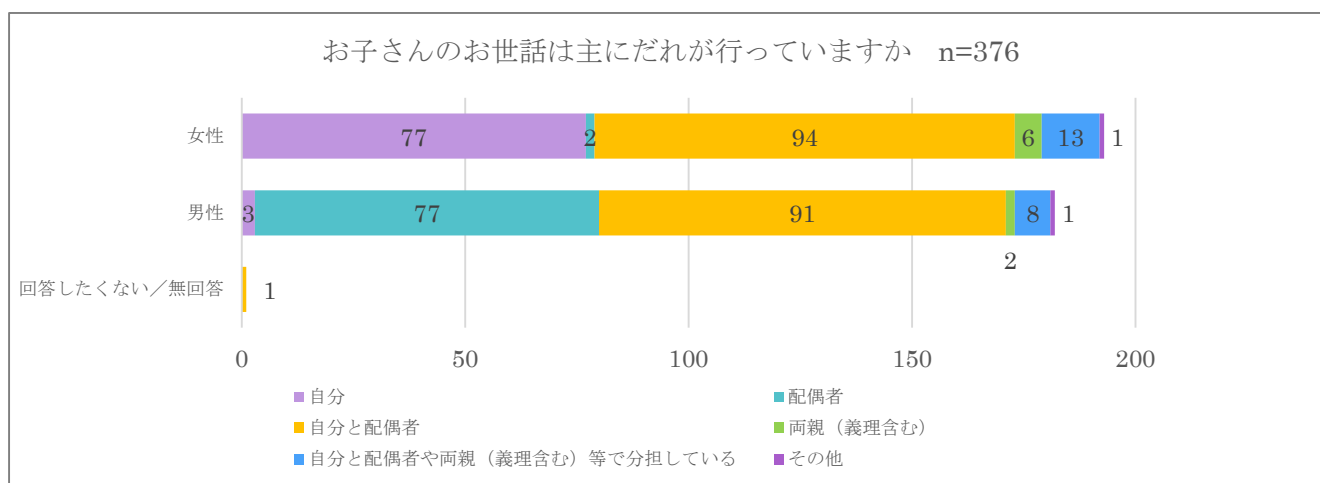
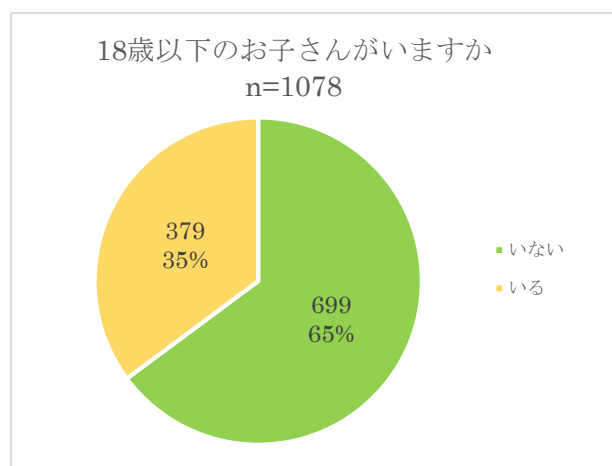


同居者については「配偶者・パートナー」が最も多く、次いで「子ども」、「同居者はいない」、「父母（義理を含む）」、「兄弟姉妹・親族（義理を含む）」、「祖父母（義理を含む）」と続いた。

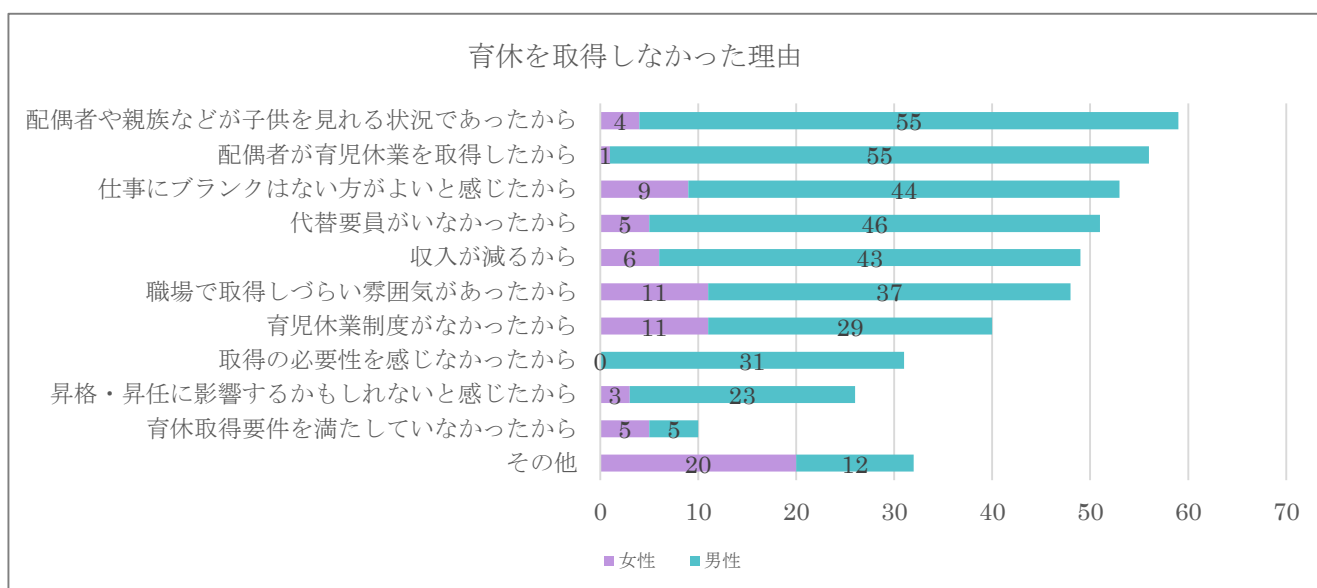
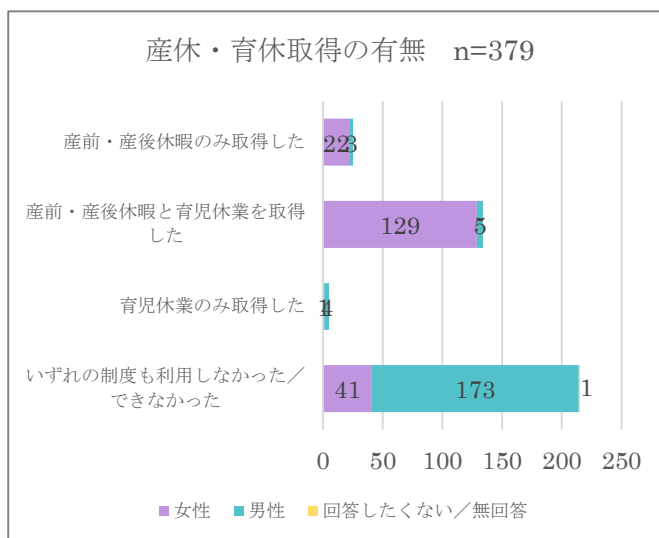


②18歳以下の子どもがいる回答者について

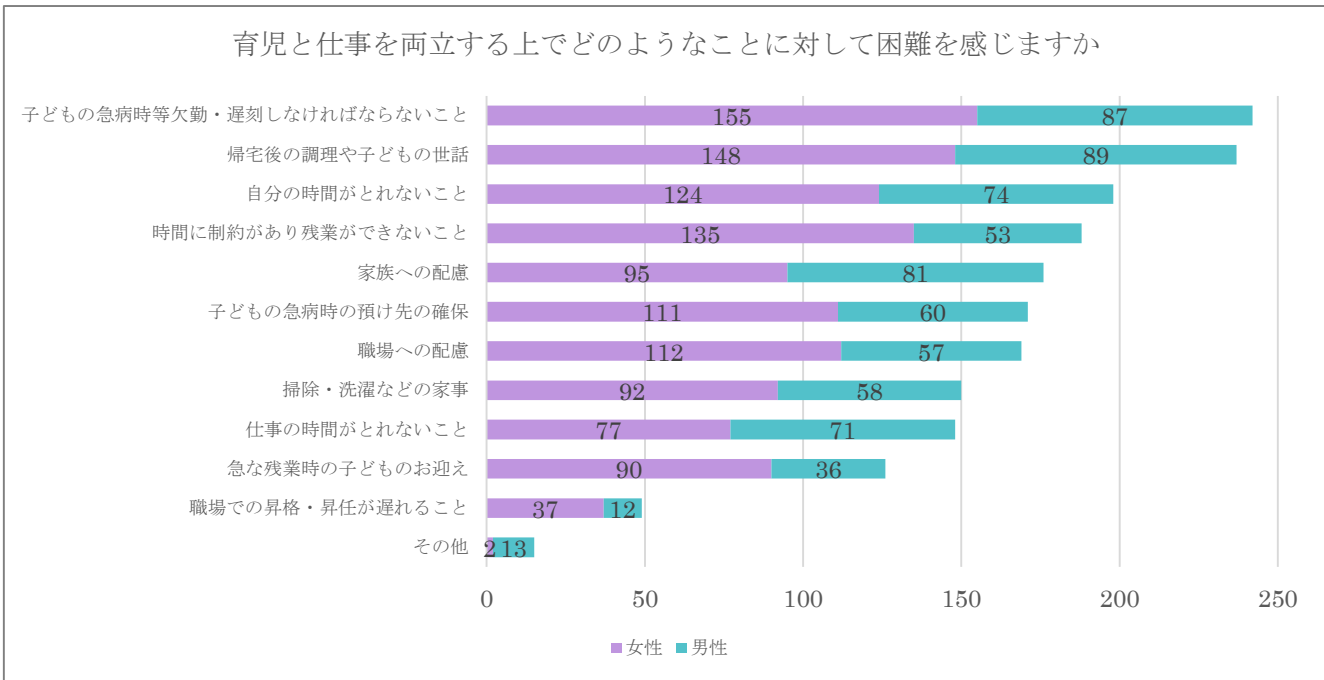
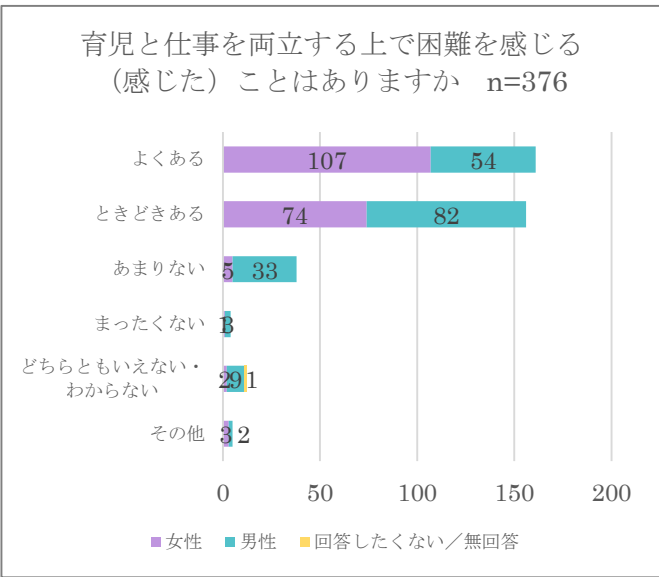
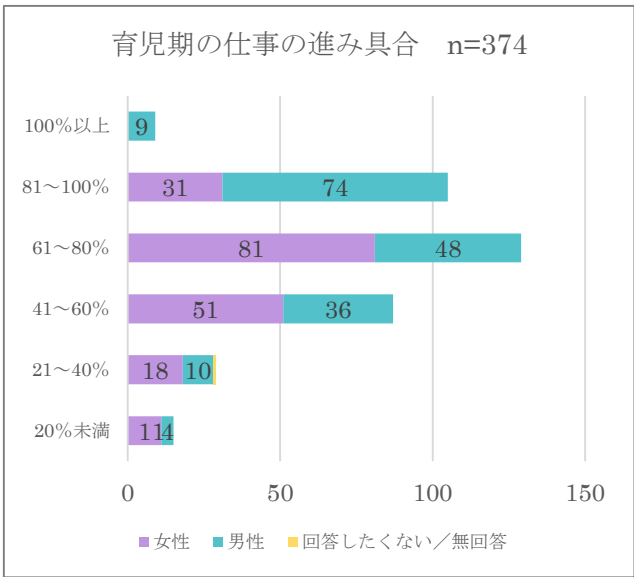
また現在18歳以下のお子さんがあると回答した人は、回答者の35.2%（379名）であった。これを受けて、家庭において18歳以下の子どもの世話をしているのは誰かについて尋ねたところ、男性・女性ともに約半数が「自分と配偶者」と回答している。次いで男性で多いのは「配偶者（妻）」であり、女性では「自分」となっている。また育児へ関わり方についての問いかけに対しては、女性の57.8%が8割以上を担っていると回答し、6~7割と回答した人を加えると9割に近い数字になる。翻って男性を見てみると、2~3割関わっていると回答した人が39.0%、4~5割と回答した人が45.7%となり、子育ての多くを女性（母親）が担う「性別役割分業」の状況が伺える。子育てを主に担当している人の仕事の進み具合を見てみると、「自分」が主に担当している場合は61~80%が多く、「配偶者」の場合は81~100%が最も多かった。



産前・産後休暇および育児休業の取得有無を尋ねた設問では、男性の9割以上が「いずれの制度も利用しなかった/できなかった」と回答している。その理由については「配偶者や親族が子どもを見れる状況であったから」と「配偶者が育児休業を取得したから」がもっとも多く、「代替要員がいなかったから」、「仕事にブランクがない方がよいと感じたから」、「収入が減るから」、「職場で取得しづらい雰囲気があったから」の順で続いており、男性の育休取得のハードルが依然高いことが伺えた。女性の場合は、「職場で取得しづらい雰囲気があったから」、「育児休業制度がなかったから」、「仕事にブランクはない方がよいと感じたから」などの回答が多く、休業取得に職場環境が影響することがうかがえる。

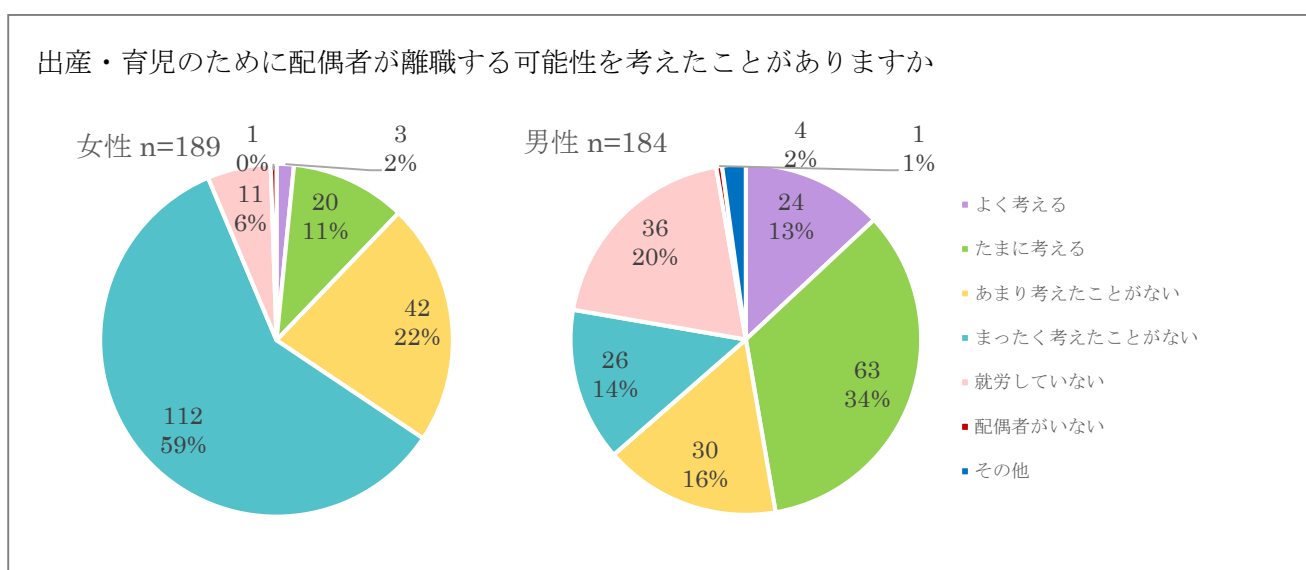
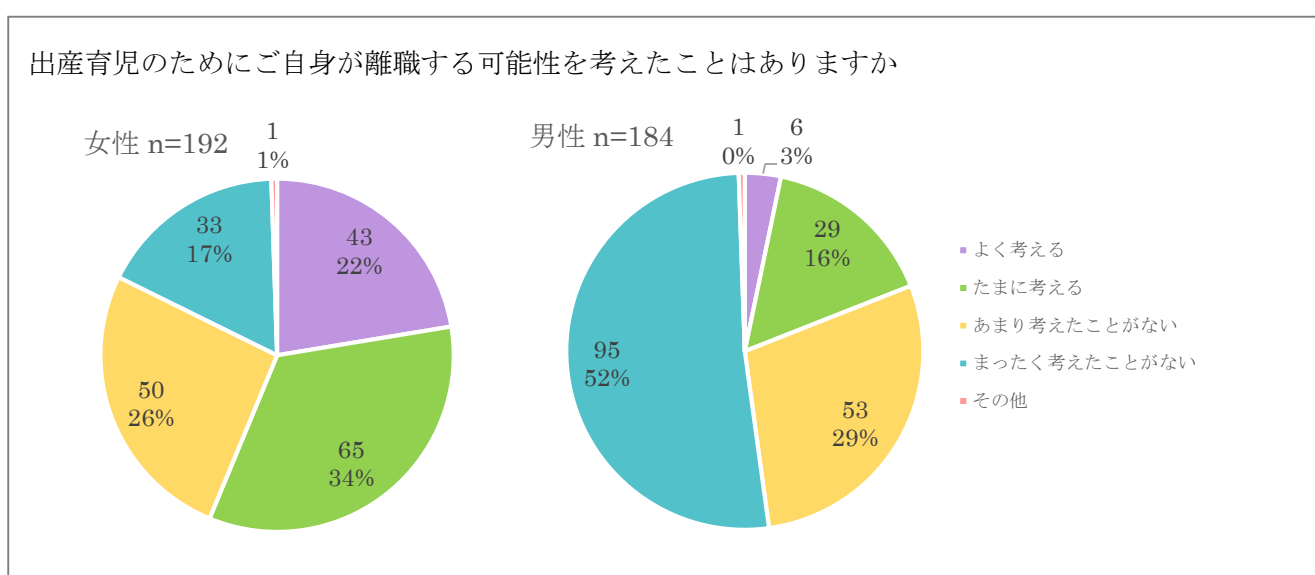


仕事の進み具合を尋ねた質問には、男性は 81~100%、女性は 61~80%と回答した人が多く、子育てと仕事の両立をする上での困難の度合いについての質問には、男性は「ときどきある」と回答した人が最も多く、女性は「よくある」と回答した人が最も多かった。さらに、両立する上でどんなことに対して困難を感じるかという問に対する回答は、「子どもの急病時等欠勤・遅刻しなければならないこと」、「帰宅後の調理や子どもの世話」、「自分の時間がとれないこと」、「時間に制約があり残業ができないこと」、「家族への配慮」、「子どもの急病時の預け先の確保」の順で多かった。男女比で見ると、女性は「職場での昇格・昇任が遅れること」の割合が高かった。



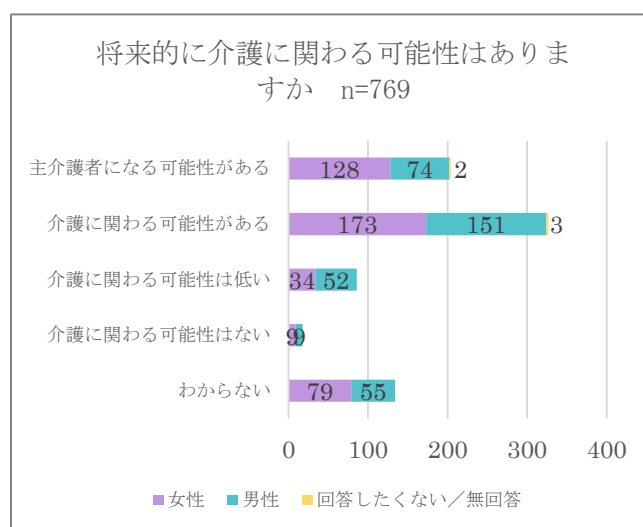
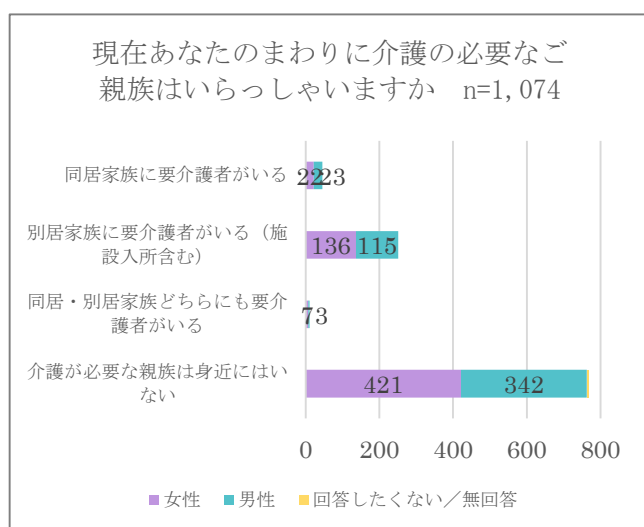


出産・子育てのために自身が離職する可能性を考えたことについて尋ねた質問では、女性の回答は「たまに考える」33.9%、「よく考える」22.4%と離職を意識したとの回答が5割強を占めていたが、男性は「まったく考えたことがない」51.6%、「あまり考えたことがない」28.8%と離職を意識していない回答が8割となっており、大きな違いがみられた。また、子育て期に配偶者が離職する可能性について尋ねた質問では、女性は「まったく考えたことがない」(59.3%)が半数を占め、「あまり考えたことがない」(22.2%)、「たまに考える」(10.6%)、「配偶者がいない」(5.8%)、「よく考える」(1.6%)と続いた。男性は「たまに考える」(34.2%)が最も多く、次に「配偶者が就労していない」(19.6%)、「あまり考えたことがない」(16.3%)、「まったく考えたことがない」(14.1%)、「よく考える」(13.0%)の順となっており、ここでも違いがみられる結果となった。

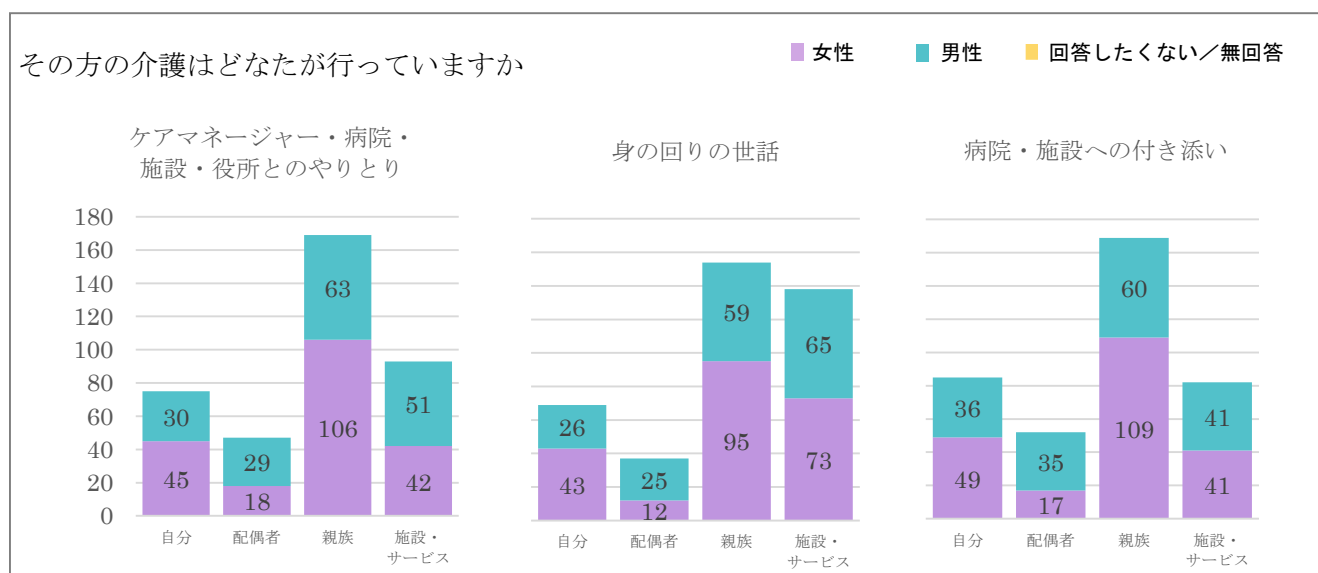


### ③介護について

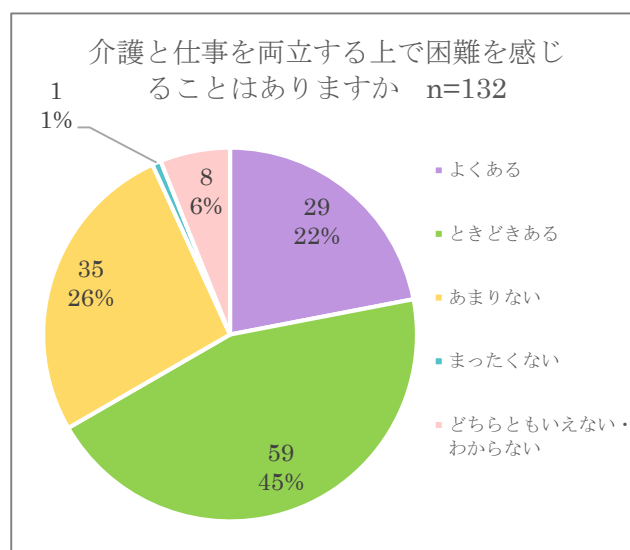
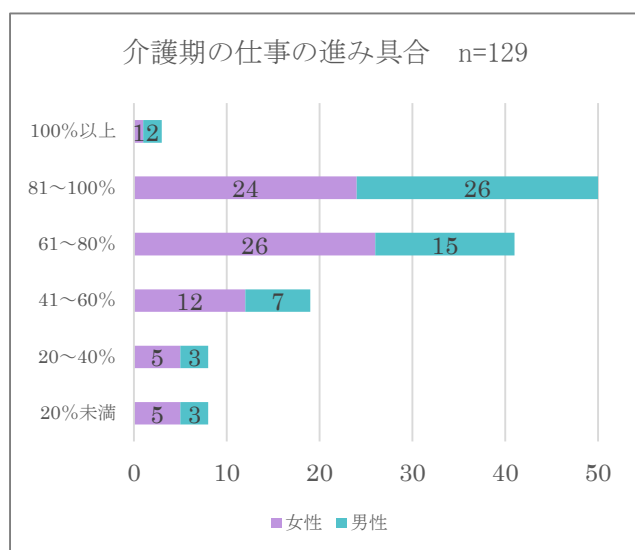
介護が必要な家族・親族の有無についての問いに対しては、別居・同居を問わず親族に介護者がいると回答した者は28.5%にのぼり、回答者の4人に1人以上に介護が必要な親族がいる状況であった。なお、現在介護が必要な家族は身近にはいないと回答した人に将来の介護の可能性について尋ねた質問では約7割(69.1%)が「介護にかかわる可能性がある・主介護者になる可能性がある」と回答しており、介護は身近な問題であることが明らかになった。



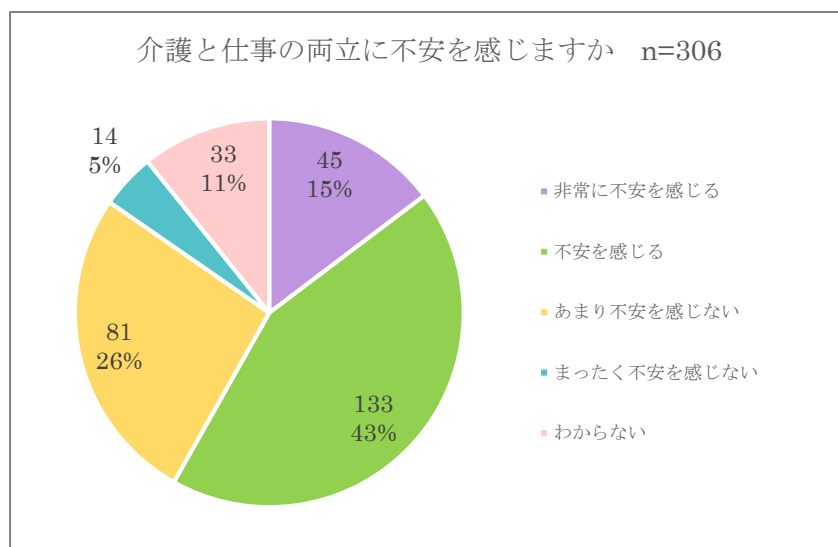
なお、現在介護が必要な親族がいると回答した方に、各種介護サービスや手続きは誰が行なっているかについて尋ねたところ、「ケアマネジャー・病院・施設・役所とのやりとり」、「身の回りの世話」、「病院・施設への付き添い」のすべてについて「親族」との回答が最も多かった。それぞれについて2番目に多いのは誰かを見てみると、「病院・施設への付き添い」は「自分」となっているが、「ケアマネジャー・病院・施設・役所とのやりとり」と「身の回りの世話」は「施設・サービスを利用している」が多く、内容によって介護保険によるサービスを取り入れていて介護を行っている状況が伺える。



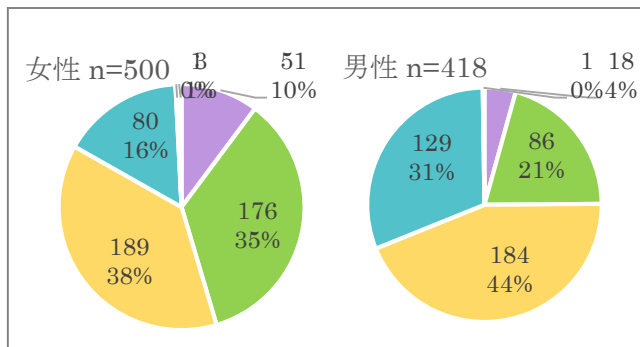
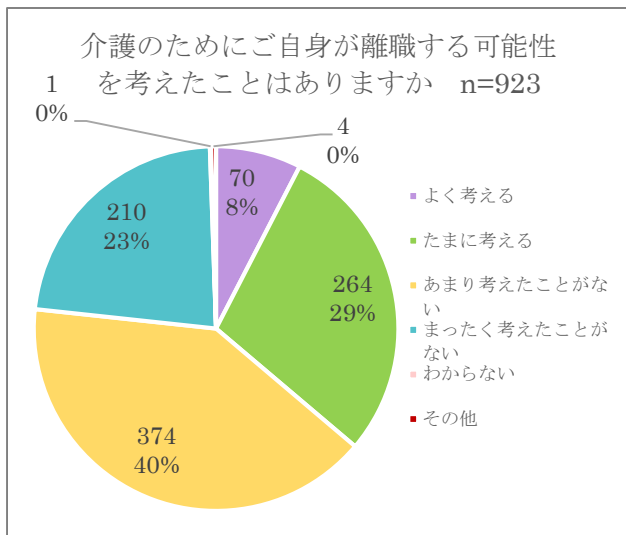
仕事の進み具合について尋ねた設問では、81～100%が最も多く、61～80%と回答した人と合わせると70.5%を占め、全体の約7割が仕事の進み具合は60%以上と感じているとの回答であったが、それに対して20%未満と回答した人も6.2%いた。「介護と仕事を両立する上で困難を感じることはありますか」の問に対しては多いものから順に「ときどきある」44.7%、「あまりない」27.1%、「よくある」22.0%、「どちらともいえない」6.1%、「まったくない」0.8%の順であり、6割以上（66.7%）の人が困難を感じている。女性がより強く困難を感じている（74.7%）ことが認められると同時に、自分が主介護者として関わっている場合と親族が介護を行っていたり施設を利用している場合では、困難の感じ方に差があるのではないかと考えられる。



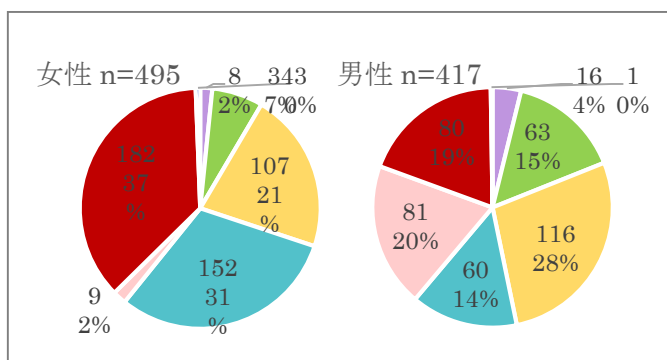
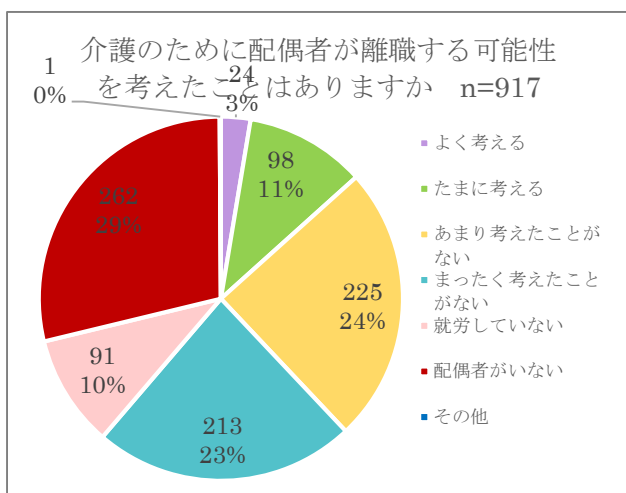
また、介護と仕事の両立に不安を感じるかという質問に対して「非常に不安を感じる」との回答が14.7%、「不安を感じる」との回答が43.5%を占めている。約6割の人が不安を感じていることが読み取れ、実際の困難と同時に精神的な不安を強く感じていることが伺える。



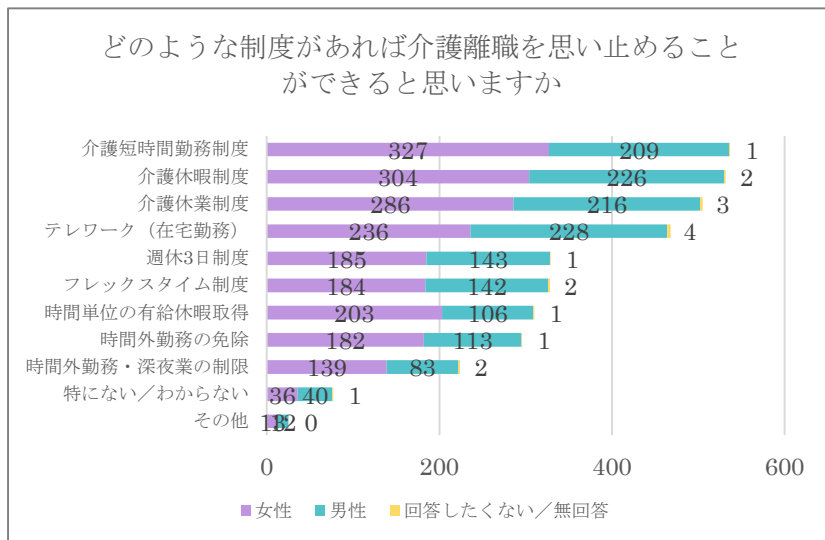
介護のために自分が離職する可能性を考えたことがあるかについての質問に対して、「まったく考えたことがない」、「あまり考えたことがない」と答えた人が全体の6割強(63.3%)を占めるが、「よく考える」、「たまに考える」と答えた人も3割以上(36.2%)存在し、一定数の人が介護離職を意識している。女性に限定すると4割を超える人(45.4%)が離職を意識していることから、介護離職予備軍が潜在的に存在していることが見て取れる。



なお、介護のために配偶者が離職する可能性について考えたことがあるかについての質問に対して、「配偶者がいない」を除くと「あまり考えたことがない」、「まったく考えたことがない」が多いが、男女別にその中で占める割合を確認すると、女性は「まったく考えたことがない」が多く(女性30.7%:男性14.4%)、男性は「たまに考える」が多く(女性6.7%:男性15.1%)になっている。



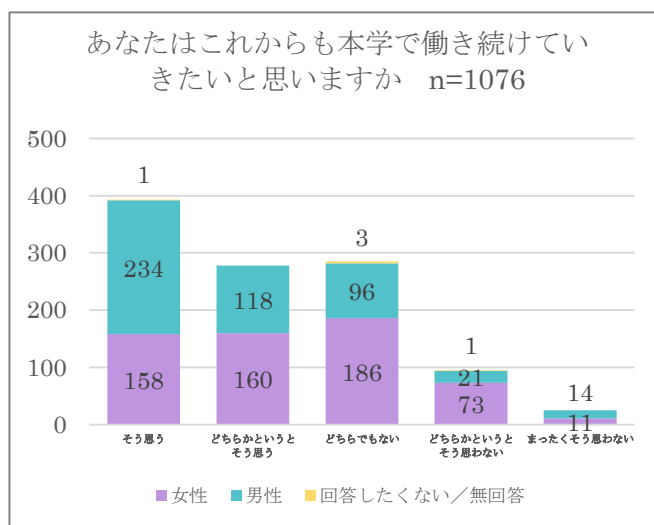
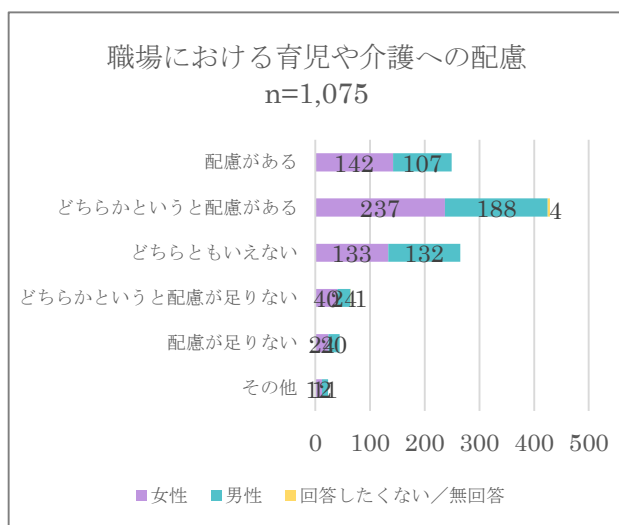
どのような制度が利用できれば介護離職を思いとどめることができるかという質問に対しては、すべての制度について一定数以上の回答があったが、特に多かったのは「介護短時間勤務制度」、「介護休暇制度」、「介護休業制度」、「テレワーク（在宅勤務）」であった。



### 3. 職場環境と本学の支援制度について

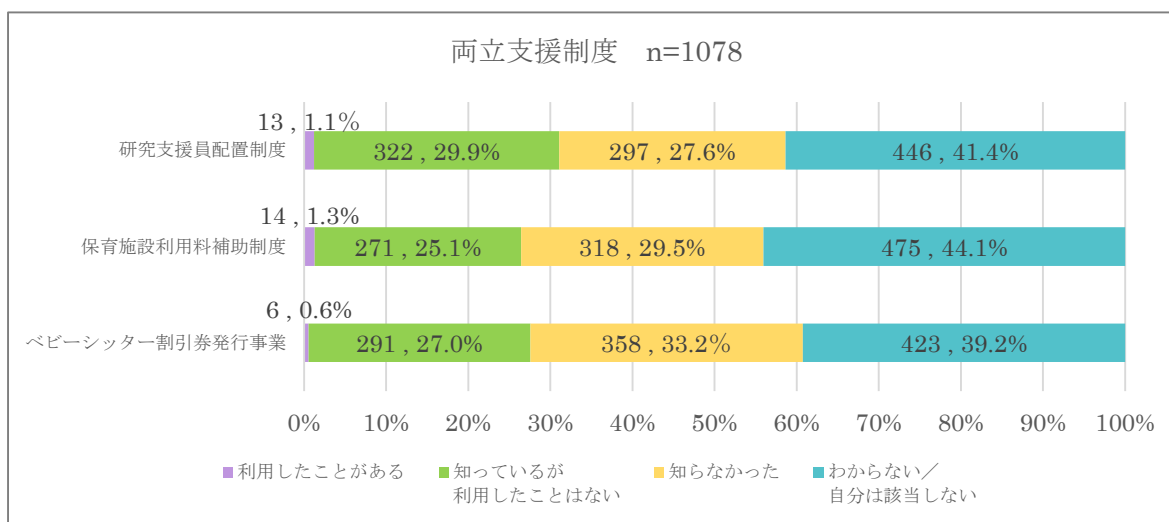
#### ①職場環境について

所属する職場は、子育てや介護などに関わっている人に対して理解と配慮があるかについて尋ねた設問では、多いものから「どちらかという配慮がある」、「どちらともいえない」、「配慮がある」、「どちらかという配慮が足りない」、「配慮が足りない」の順となった。続いて、これからも本学で働き続けたいと思うかの問いには、「そう思う」、「どちらでもない」、「どちらかというと思う」、「どちらかというと思わない」、「まったくそう思わない」の順であった。



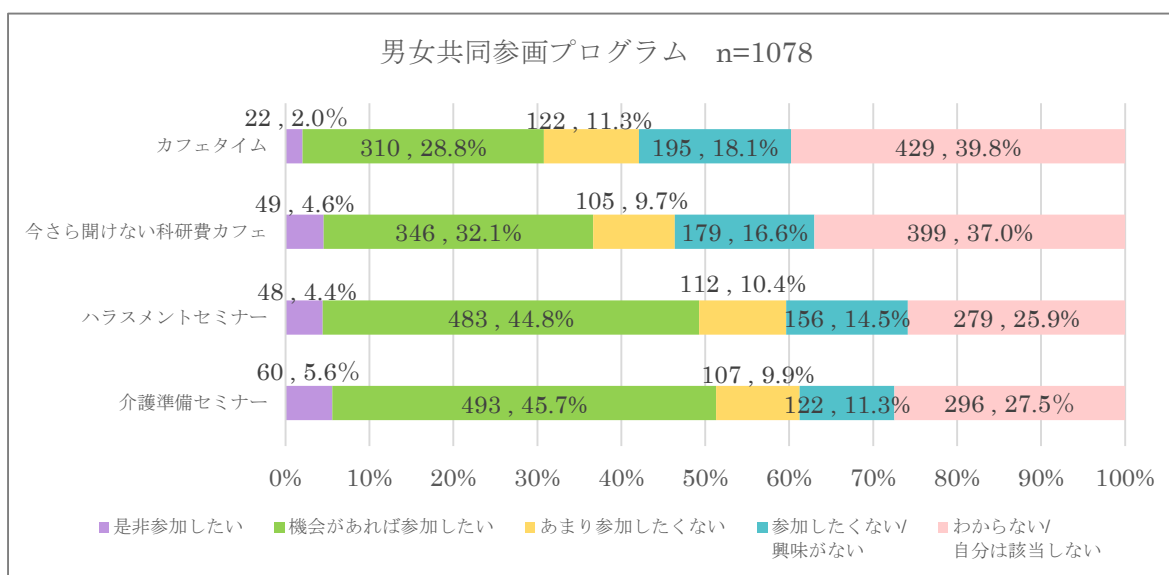
## ②本学における両立支援取組について

女性医師・研究者支援センターが実施している両立支援に関する取組の認知度・利用経験について尋ねた質問の回答は、下記の通りとなった。3つの制度とも「知らなかった」、「わからない/自分は該当しない」が7割程度を占めているため、FDやセミナーなどの機会を利用しさらに周知を進める必要があると考えられる。ベビーシッター割引券は、少ないが男性の利用も見られた。



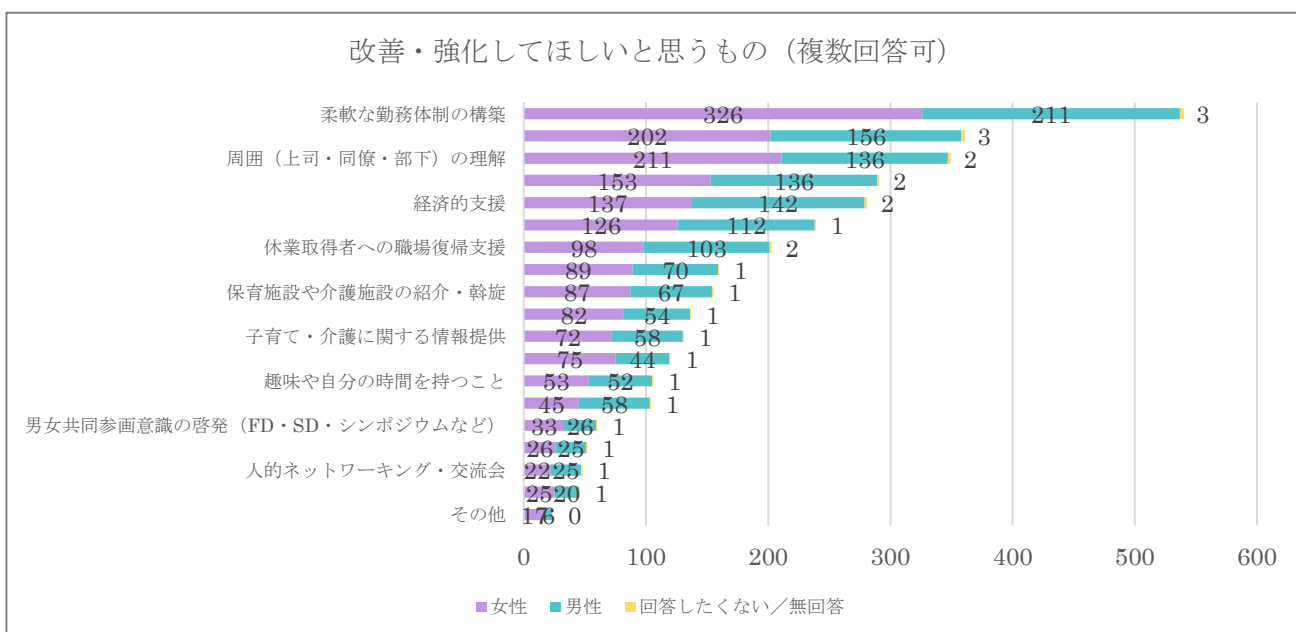
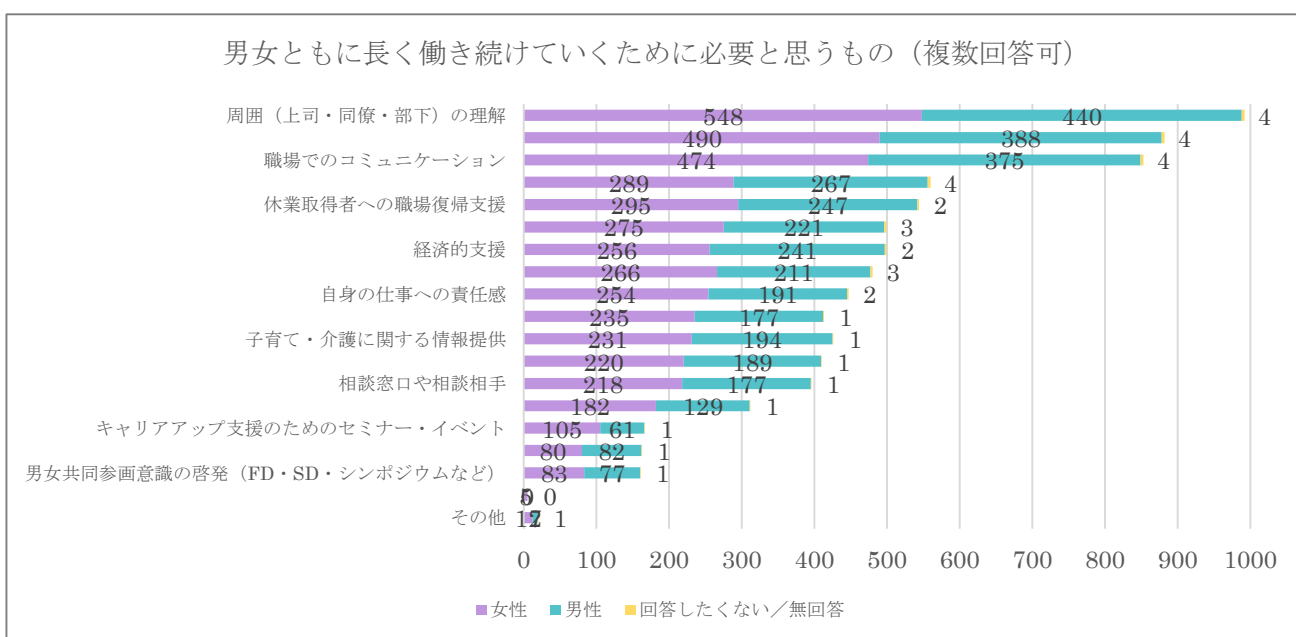
## ③本学における男女共同参画推進のための各種プログラムについて

本学で実施している男女共同参画推進のための各種プログラムについて尋ねた質問の回答は、下記の通りとなった。認知度が高いのはハラスメントセミナーと介護準備セミナーで、約5割の回答者が「参加したい」と考えている。



#### ④男女共同参画社会の実現に向けて

男女ともに長く働き続けていくために、本学に必要と思うものは何ですか。あてはまるものすべてにチェックしてくださいの問に対する回答は、周囲（上司・同僚・部下）の理解、柔軟な勤務体制の構築、職場でのコミュニケーション、テレワーク・在宅勤務、休業取得者への職場復帰支援の順で希望が多かった。また次の質問で、現状よりも改善・強化してほしいものについて尋ねたところ、回答が多いものから順に柔軟な勤務体制の構築、テレワーク・在宅勤務、周囲の理解（上司・同僚・部下）、代替要員の配置、経済的支援、職場でのコミュニケーションと続いており、就業継続のための職場環境整備のニーズとして、「周囲の理解・コミュニケーション」と「柔軟な勤務体制の構築」が強く望まれている状況が分かった。



#### 4. コロナウイルス感染症対策

最後に、2020年4月から導入されたテレワーク（在宅勤務）について、緊急事態宣言時（4月～5月）のテレワークの割合は2020年12月現在どのように変化したかという問いかけを行った。約半数は0%（緊急事態宣言前の仕事の状態に戻った、テレワークはなくなった）」と回答しているが、81～100%（緊急事態宣言時とあまり変わらない、テレワークの割合は緊急事態宣言時と同様）と回答した人も1割以上いた。

