

高知大学における 男女共同参画に関する意識調査報告書

平成 25 年度

国立大学法人 高知大学

男女共同参画推進室



～ 目次 ～

1. はじめに	1
2. 調査の概要	1
2. 1 年代	1
2. 2 職種（複数回答）	1
2. 3 婚姻状況および配偶者の就労状況	2
2. 3. 1 配偶者の就労状況(全体)	2
2. 3. 2 婚姻状況および配偶者の就労状況（職種別）	3
2. 4 別居率	9
3. 育児について	10
3. 1 育児をする者の年代	10
3. 2 育児時間	11
3. 2. 1 未就学の子がある者の育児時間	11
3. 2. 2 小学生の子がある者の育児時間	12
3. 2. 3 中学生の子がある者の育児時間	13
3. 3 学内一般保育所の利用について	13
3. 4 学内病児保育所の利用について	15
3. 5 現在、育児について困っていること	16
3. 6 将来の育児に対する不安	17
4. 介護について	18
4. 1 介護する者の年代	18
4. 2 介護時間	18
4. 2. 1 就業日	18
4. 2. 2 就業日以外	19
4. 3 現在、介護について困っていること	20
4. 4 将来の介護に対する不安	21
5. ワーク・ライフ・バランスについて	22
5. 1 職場のワーク・ライフ・バランスへの配慮	22
5. 2 仕事の疲れ	22
5. 3 仕事のやりがい	23
5. 4 子どもや親と過ごす時間	23
5. 5 余暇・趣味などプライベートは充実していますか	24
5. 6 育児・介護に関して必要な支援	25

6. 男女共同参画について	26
6. 1 性別役割分担について	26
6. 2 家事時間.....	28
6. 2. 1 職種別.....	28
6. 2. 2 配偶・就業別.....	29
6. 3 性別とキャリア形成.....	30
6. 4 職場では男女の区別なく採用されていますか	32
6. 5 職場では男女の区別なく昇進・昇格できていますか.....	32
6. 6 男女共同参画に関する自由記述.....	34
7. 男女共同参画についての取組の認知度.....	35
7. 1 男女共同参画推進室.....	35
7. 2 研究支援員制度	35
7. 3. 力仕事サポーター制度	36
8. 女性研究者を増やすための取組について	37
8. 1 本学で女性研究者が少ない理由	37
8. 2 一定数について女性を優先して採用する取組について	39
【考察1】高知大学における女性研究者の現状と課題（小島 優子）	41
【考察2】高知大学におけるワーク・ライフ・バランスの現状と課題（廣瀬 淳一）	46
意識調査質問票.....	52

1. はじめに

平成 25 年 2 月 12 日～2 月 28 日に、「高知大学における男女共同参画に関する意識調査」を実施した。アンケートの目的は、学内の男女共同参画に関する意識と現状を把握することにより、今後の男女共同参画およびワーク・ライフ・バランス施策に役立てることである。調査対象は、大学教員、附属学校教員、医療技術職員、看護職員、医員、事務職員、大学院生の計 3,348 人である。アンケート方法については、職員に対してはアンケート用紙を配布し、大学院生に対してはアンケート用紙を添付したメールを配信した。1,225 人(女性 759 人、男性 464 人、無回答 2 人)から回答を得た。回答率は、36.6%であった。

2. 調査の概要

2. 1 年代

	10代・20代	30代	40代	50代	60代	無回答	計
計	256	328	324	270	45	2	1225
女	189	221	185	152	10	2	759
男	66	106	139	118	35	0	464
無回答	1	1	0	0	0	0	2

2. 2 職種（複数回答）

	女				男			
	人数	平均年齢	既婚率	離別・死別率	人数	平均年齢	既婚率	離別・死別率
大学教員	47	42.3	42.6%	10.6%	193	47.2	84.5%	2.6%
医員	23	32.1	56.5%	0%	18	32.8	66.7%	0%
附属学校教員	33	43.2	66.7%	3.0%	20	41.3	85.0%	5.0%
看護職員	385	38.2	46.8%	6.0%	26	31.5	46.2%	0%
医療技術職員	60	35.0	35.0%	0%	61	37.4	59.0%	5.0%
事務職員	156	42.3	58.3%	6.5%	106	47.0	74.5%	1.9%
大学院生	18	28.7	22.2%	0%	10	26.6	30.0%	10.0%

平均年齢は、10代・20代については23歳、30代は35歳、40代は45歳、50代は55歳、60代は63歳を平均値として算出した。

女性の方が男性より平均年齢が高い職種は、附属学校教員・看護職員・大学院生である。それ以外の職種では男性の方が平均年齢は高い。

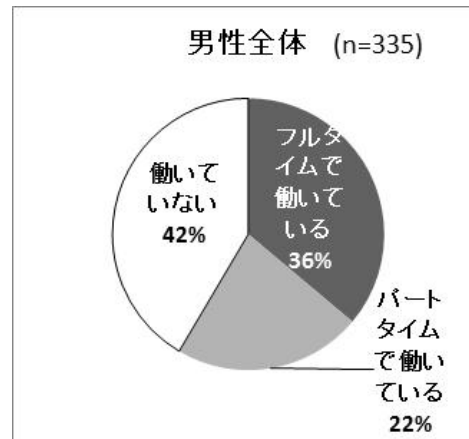
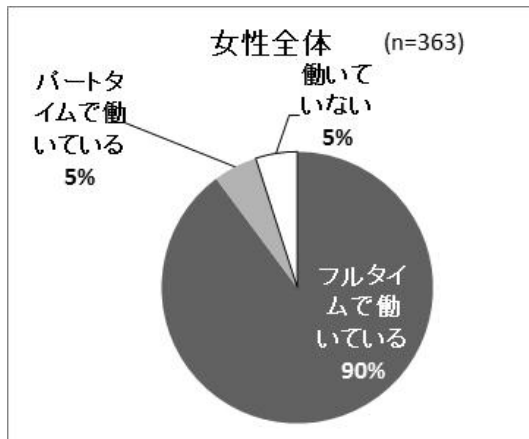
婚姻状況については、女性の方が既婚率の高い職種・年代は、医員の10代・20代、40代、看護職員の10代・20代、事務職員の30代である。それ以外の職種・年代においては、女性の方が既婚率は低い。

2. 3 婚姻状況および配偶者の就労状況

2. 3. 1 配偶者の就労状況(全体)

既婚者についてのみ、配偶者の就労状況をフルタイム勤務、パートタイム勤務、未就労に年代別で分類した。

全体では、配偶者がフルタイム勤務の者が女性 90%、男性 36%であった。男性では、配偶者のパートタイム勤務率 22%、未就労率 42%であった。



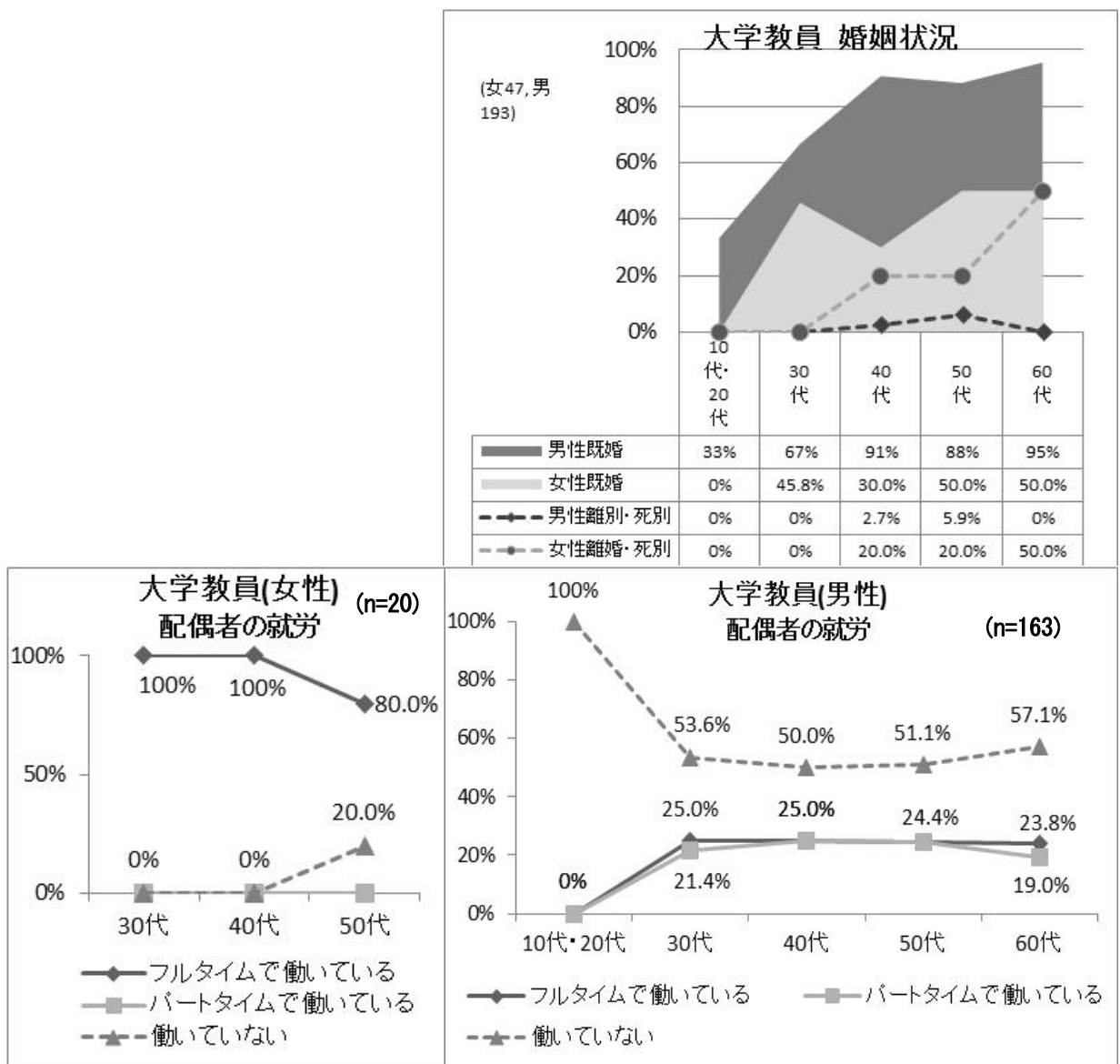
2. 3. 2 婚姻状況および配偶者の就労状況（職種別）

職種別に、婚姻状況および配偶者の就労状況を分析した。

●大学教員

大学教員の女性は既婚率が低く、離別・死別率が高かった。大学教員女性の既婚率は、30代で45.8%、40代で30.0%、50代および60代では50.0%と、他の職種と比較して低い比率に留まった。離別・死別率も、40代・50代で20.0%、60代で50.0%と、他の職種と比べると高かった。

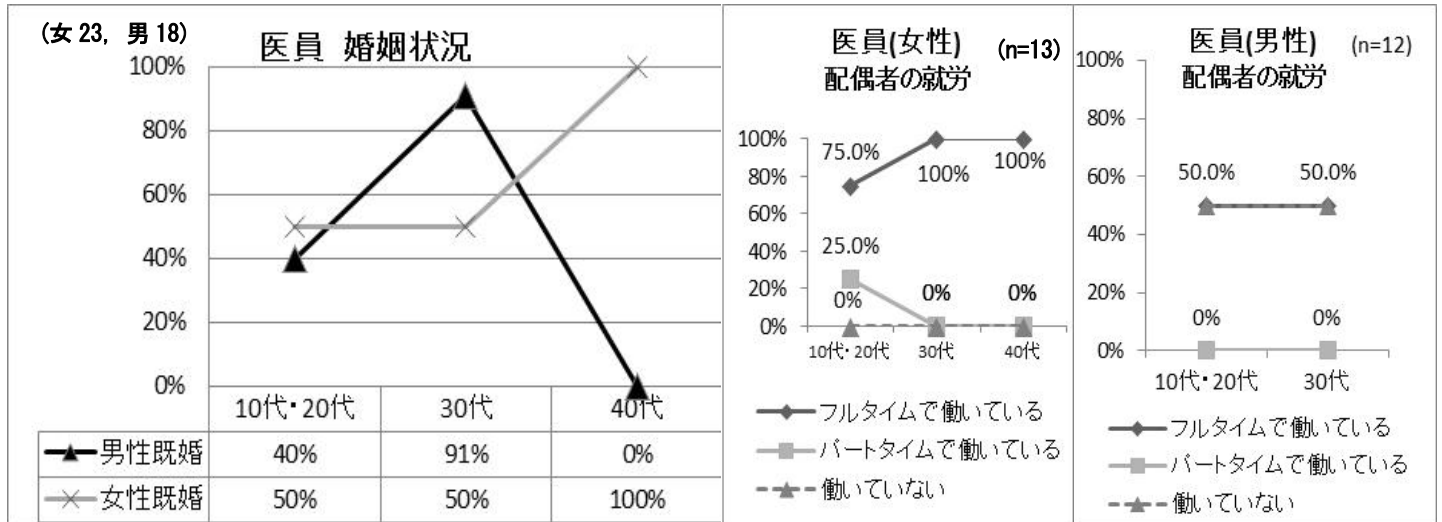
男性では、婚姻状況が40代で91%と高い。男性の配偶者の就労状況については、全ての年代において未就労の者が過半数を超えていた。



●医員

医員では、男女ともに離別・死別者はいなかった。

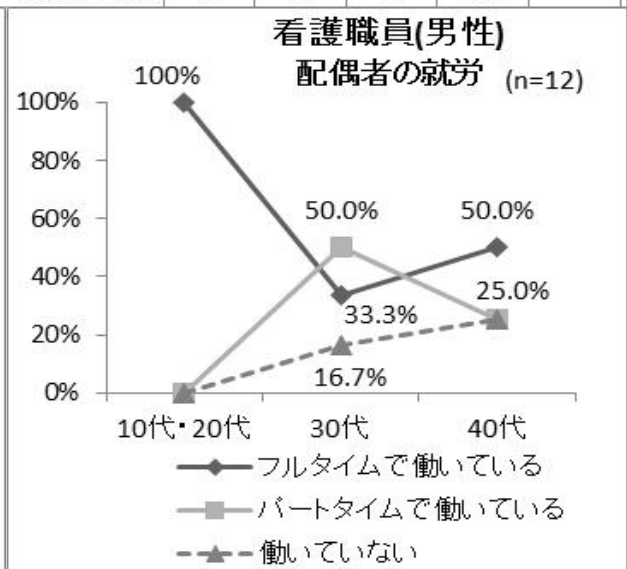
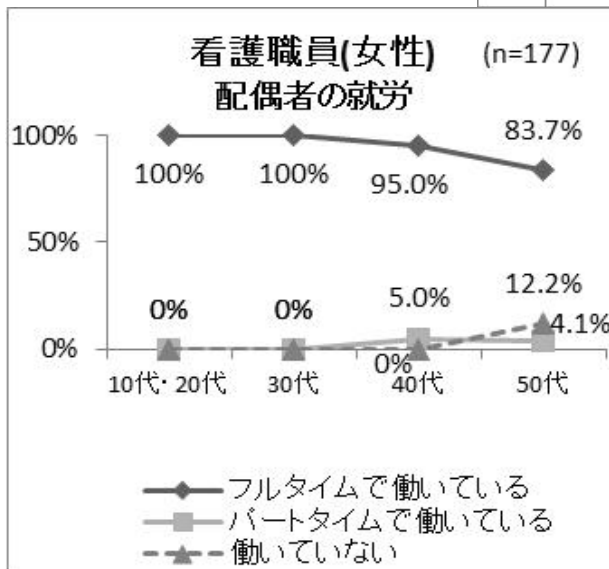
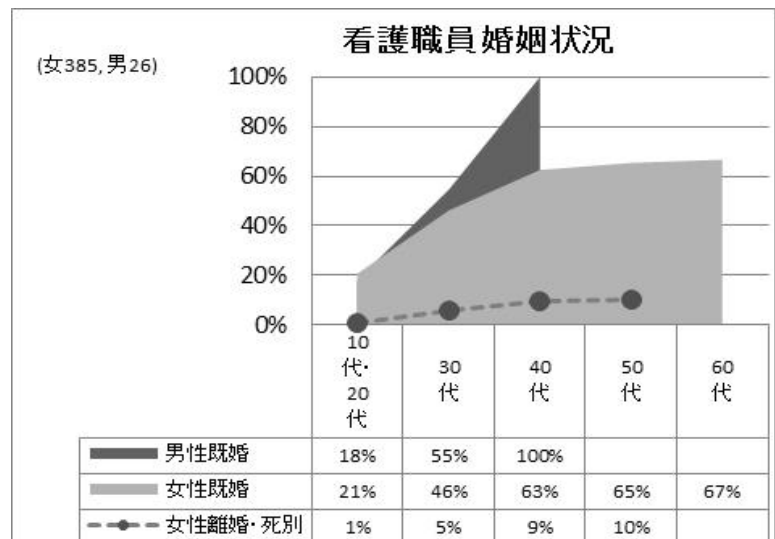
男性医員の配偶者の就労状況では、働いていない者が、10代から30代において半数を占めた。



●看護職員

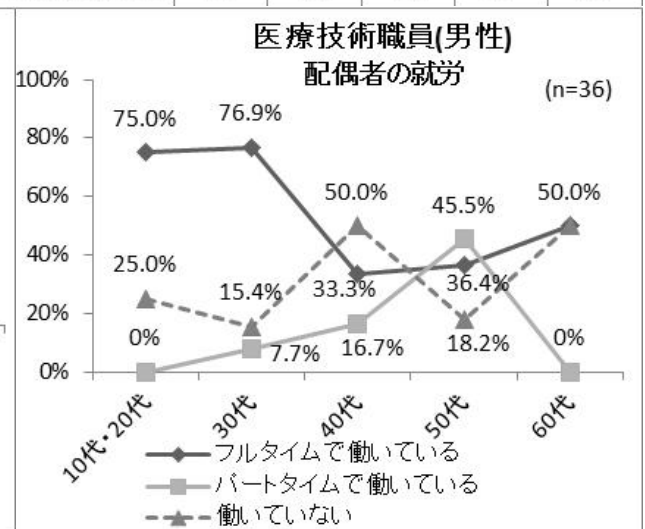
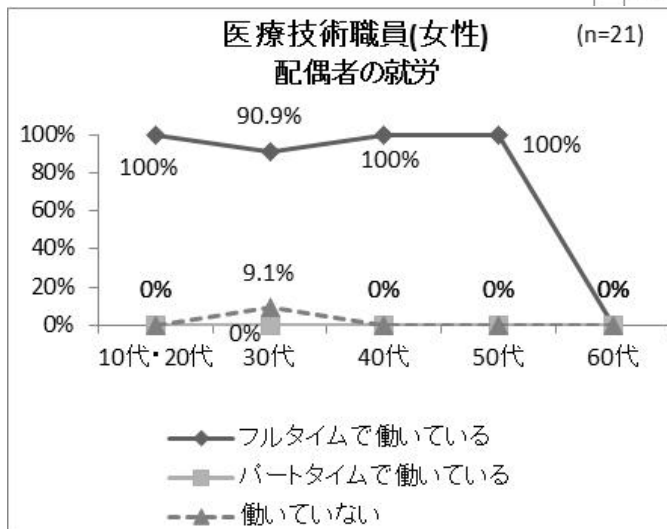
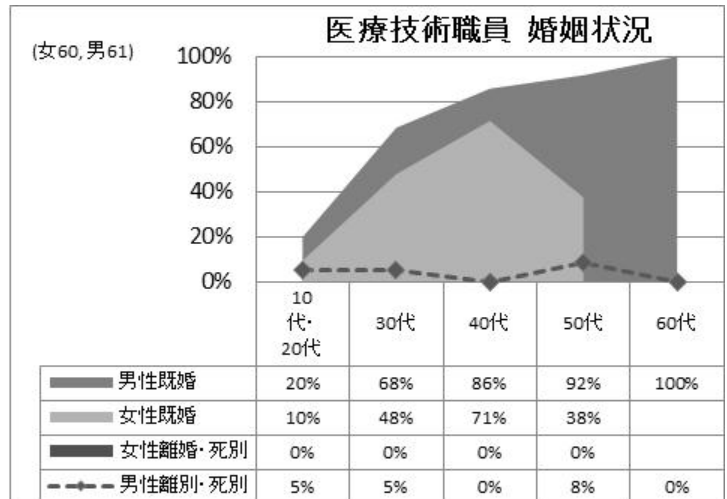
女性看護職員の既婚率は、30代で46%、40代で63%、50代で65%、60代で67%と比較的低い値に留まった。

男性看護職員の配偶者の就労状況を見ると、フルタイム勤務の者が10代・20代で100%、30代で33.3%、40代で50.0%であった。30代の出産・育児期間中に仕事をいったん辞めるか、あるいはパートタイム勤務になり、40代で育児を終えた者がフルタイム勤務に復帰しているとみられる。パートタイム勤務率が10代・20代で0%、30代で50.0%、40代で25.0%と、やはり30代の出産・育児期間中に高くなっているのが、育児中のみパートタイム勤務をする者があると見られる。



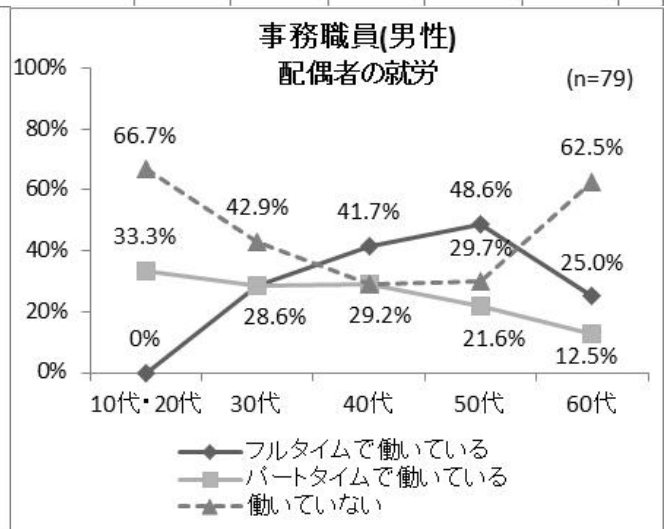
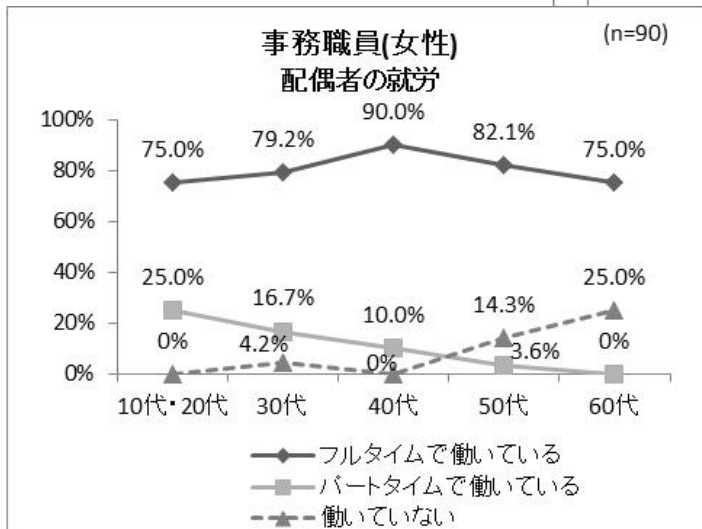
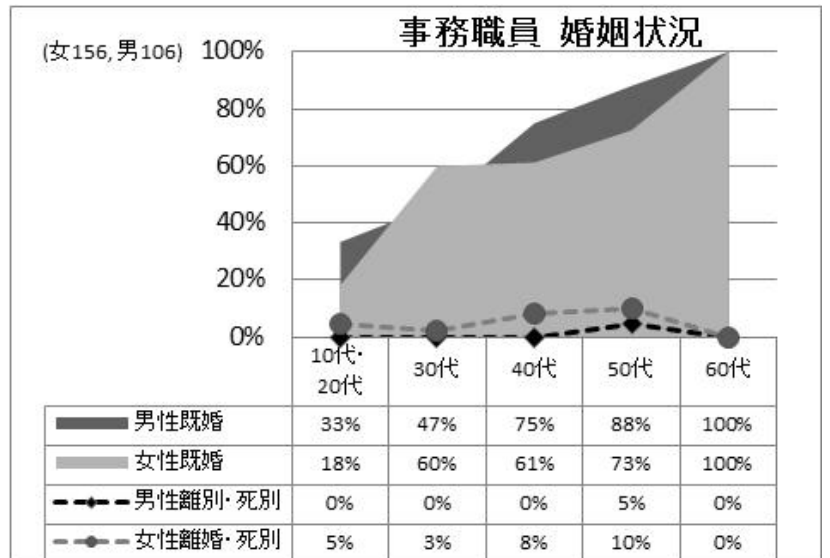
●医療技術職員

男性医療技術職員の配偶者は、フルタイム勤務率が10代・20代で75.0%、30代で76.9%であったが、40代で33.3%に低下している。その後、50代で36.4%と低い値に留まり、60代でも50.0%である。男性医療技術職員の配偶者で、未就労の者は、10代・20代で25.0%、30代で15.4%であるが、40代では、50.0%と上昇し、50代で18.2%まで再び低下している。これは、40代という育児期間中に仕事を中断する者があるとみられる。



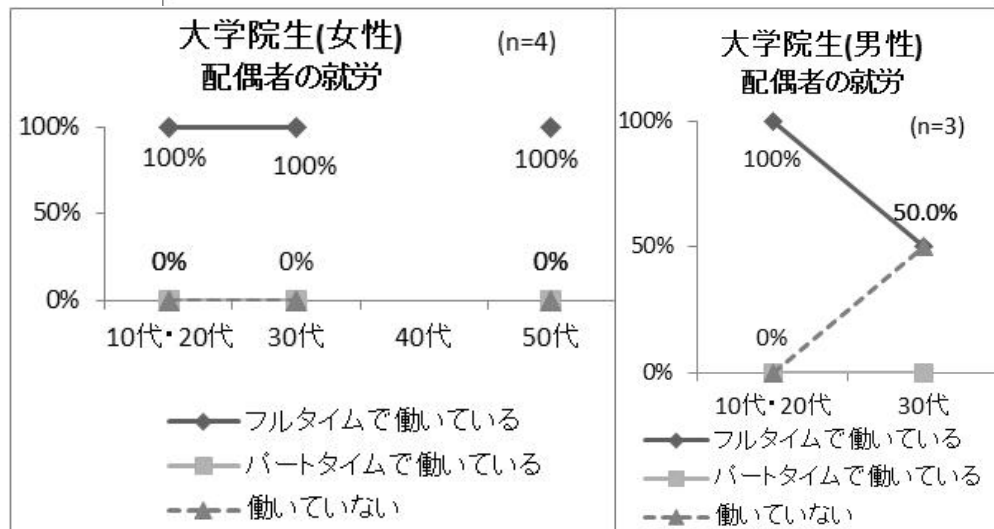
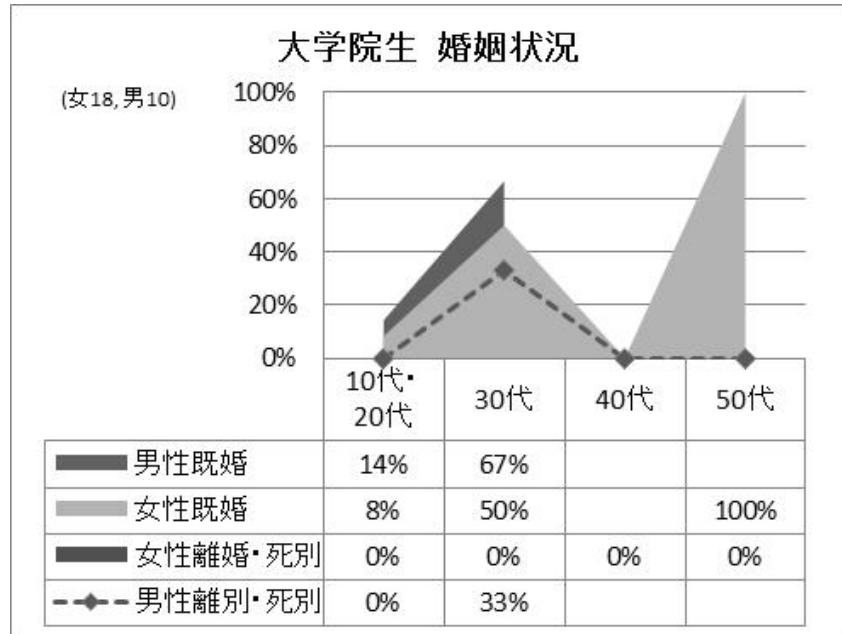
●事務職員

男性事務職員の配偶者の就労状況は、10代・20代では未就労の者が66.7%と最も高いが、未就労率は次第に下がっているのが見られる。反対に、フルタイムで勤務している者は、10代・20代ではいないが、30代で28.6%、40代で41.7%、50代で48.6%と上昇している。



●大学院生

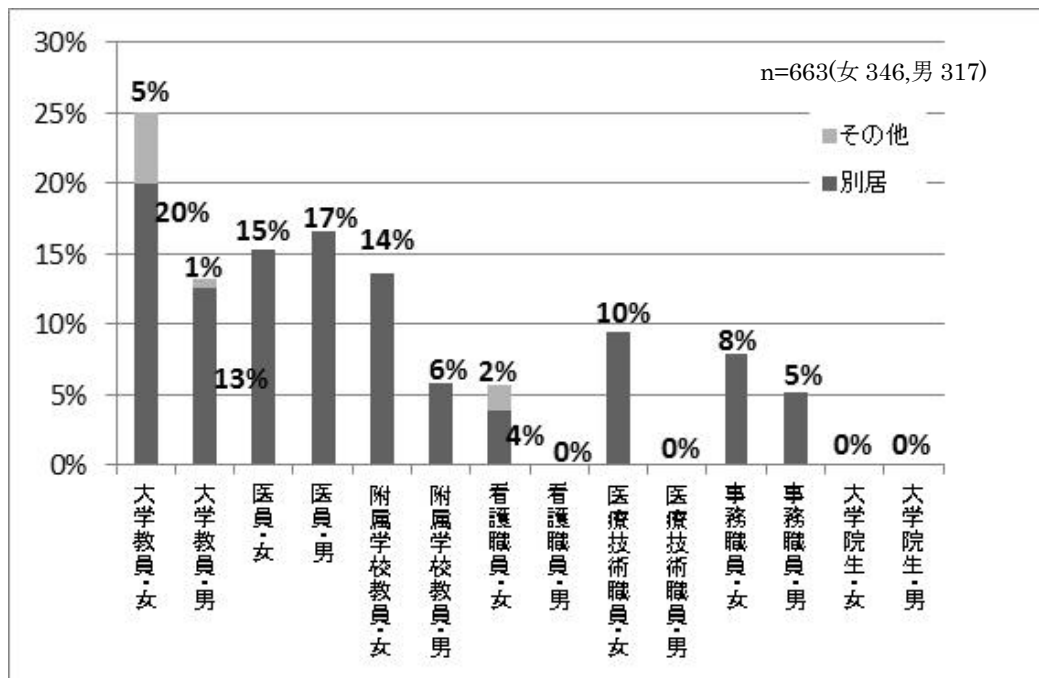
女子大学院生で既婚の者は、全員の配偶者がフルタイムで働いていた。



2. 4 別居率

既婚者 663 名について、配偶者と別居している者の比率を職種別に分析した。

既婚者の別居率が高いのは、大学教員女性、医員男性、医員女性、附属学校教員女性、大学教員男性の順であった。



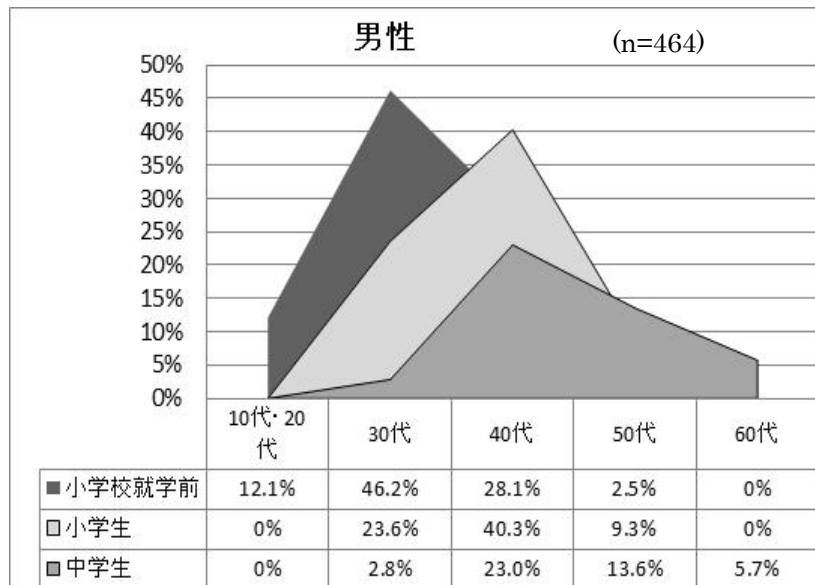
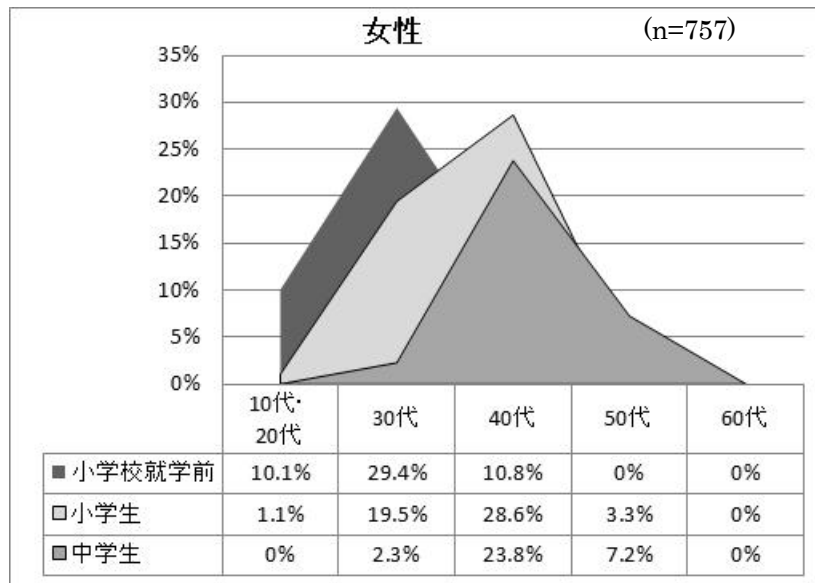
3. 育児について

3. 1 育児をする者の年代

育児をする者の年代について男女別に分析した。

40代で中学生の子がいる比率は、女性(23.8%)の方が男性(23.0%)よりも僅かばかり高いのを除けば、他は全ての世代において男性の方が女性よりも高い。

男女とも、30代から40代にかけて、未就学児および小学生の子の育児期間に当たる者が多い。



キャンパス別

	子の状況			計
	未就学児	小学生	中学生	
朝倉	31	39	23	93
岡豊	155	135	77	367
物部	6	4	1	11
小津	13	18	12	43

年代別

		子の状況	子の状況			計	
			未就学児	小学生	中学生		
職員・学生の状況	10代・20代	女性	19	2	0	21	
		男性	8	0	0	8	
	30代	女性	65	43	5	113	
		男性	49	25	3	77	
	40代	女性	20	53	44	117	
		男性	39	56	32	127	
	50代	女性	0	5	11	16	
		男性	3	11	16	30	
	60代	女性	0	0	0	0	
		男性	0	0	2	2	
	計			104	103	60	267

3. 2 育児時間

育児時間について、未就学の子がある者 204 人、小学生の子がある者 122 人(未就学の子はいない)、中学生の子がある者 57 人(小学生以下の子はいない)に分けて分析を行った。育児時間の平均は、すべて女性の方が男性よりも長かった。未就学の子がいる者の育児時間が特に長く、小学生以上になるにつれて短くなっている。

平均育児時間

(n= 383)

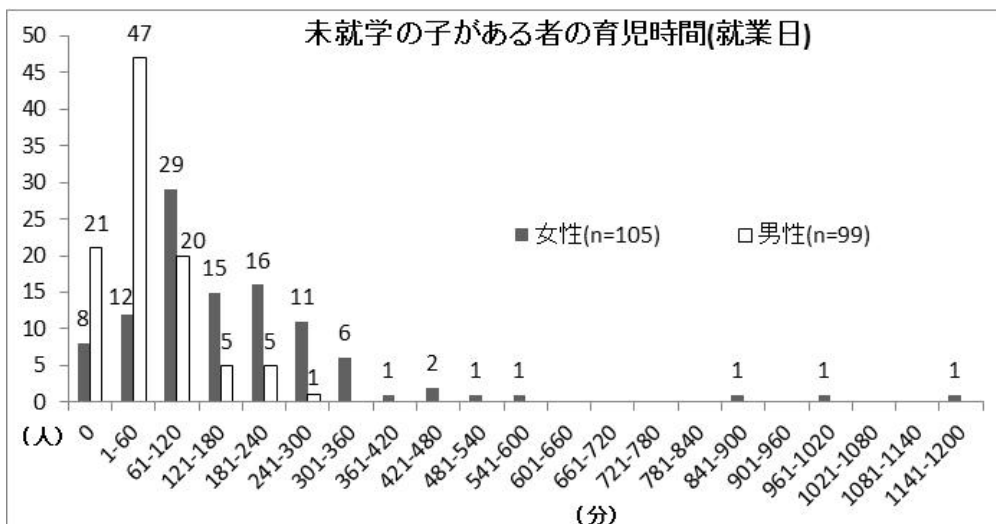
	就業日		就業日以外	
	女性	男性	女性	男性
未就学児	3 時間 26 分	1 時間 10 分	9 時間 2 分	4 時間 48 分
小学生	1 時間 21 分	35 分	3 時間 14 分	1 時間 41 分
中学生	25 分	6 分	1 時間 9 分	8 分

3. 2. 1 未就学の子がある者の育児時間

未就学の子がある者 204 人(女性 105 人、男性 99 人)の育児時間を分析した。

●就業日

就業日の育児時間は、女性では、3 時間以内の者が 61.0%、5 時間を超える者も 13.3%もあった。それに対して、男性では 2 時間以内の者が 88.9%であった。

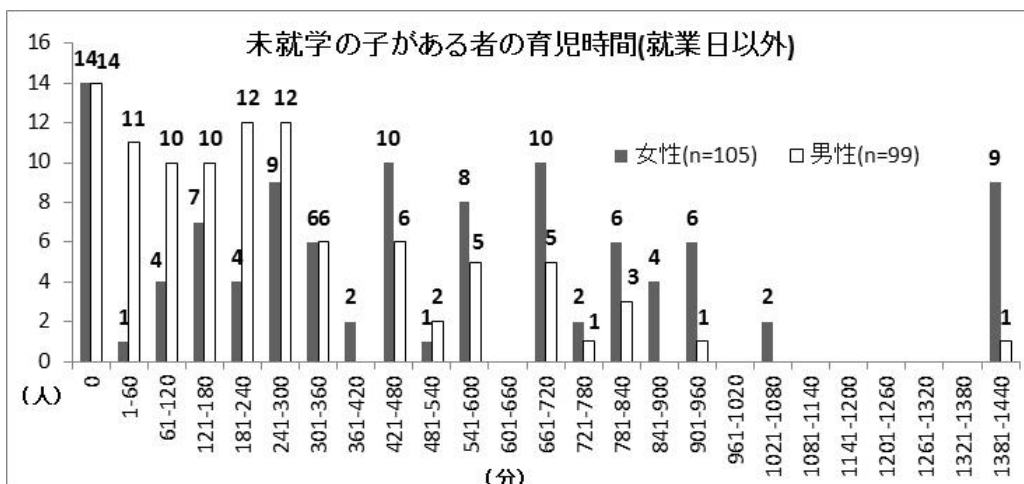


育児時間(就業日)

	女性	男性
0 分	7.6%	21.2%
1 時間以内	19.0%	68.7%
2 時間以内	46.7%	88.9%
3 時間以内	61.0%	93.9%
4 時間以内	76.2%	99.0%
5 時間以内	86.7%	100%
5 時間超	13.3%	0%

●就業日以外

就業日以外の育児時間は、女性では、9 時間以内の者が 55.2%であり、12 時間を超える者も 27.6%あった。それに対して、男性では、5 時間以内の者が 69.7%であった。



育児時間(就業日以外)

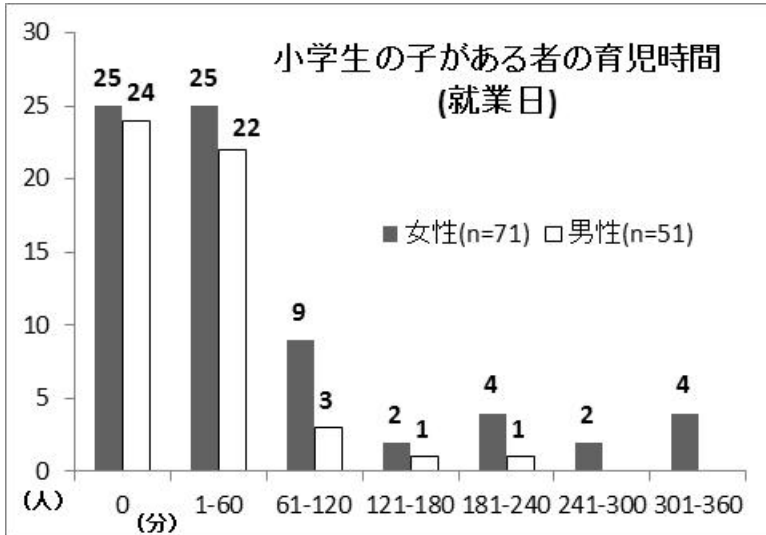
	女性	男性
0 分	13.3%	14.1%
1 時間以内	14.3%	25.3%
2 時間以内	18.1%	35.4%
3 時間以内	24.8%	45.5%
4 時間以内	28.6%	57.6%
5 時間以内	37.1%	69.7%
6 時間以内	42.9%	75.8%
7 時間以内	44.8%	75.8%
8 時間以内	54.3%	81.8%
9 時間以内	55.2%	83.8%
10 時間以内	62.9%	88.9%
11 時間以内	62.9%	88.9%
12 時間以内	72.4%	93.9%
12 時間超	27.6%	6.1%

3. 2. 2 小学生の子がある者の育児時間

小学生の子がある者のうち、未就学の子はいない者 122 人(女性 71 人、男性 51 人)の育児時間を分析した。

●就業日

就業日の育児時間については、2 時間以内の者が、女性 83.1%、男性 96.1%であった。

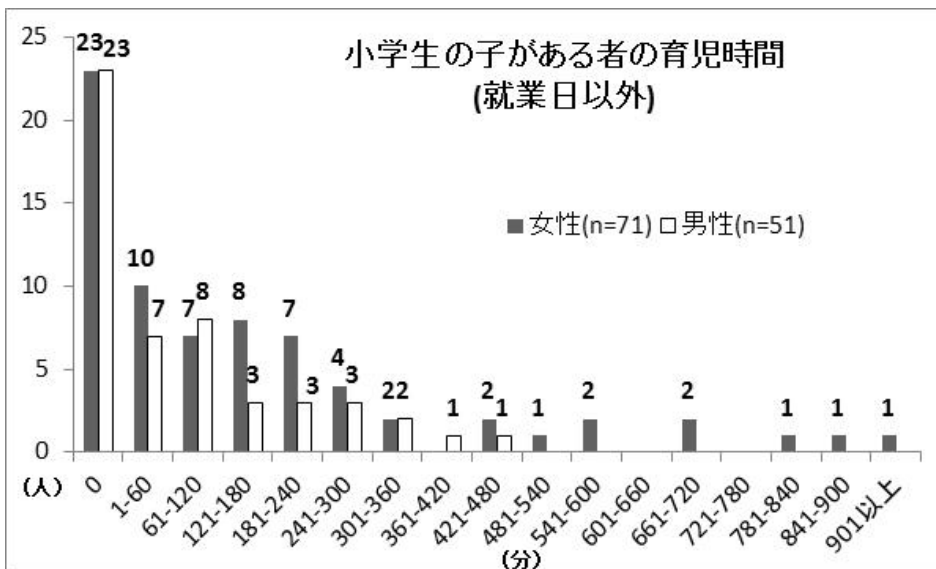


育児時間(就業日)

	女性	男性
0 分	35.2%	47.1%
1 時間以内	70.4%	90.2%
2 時間以内	83.1%	96.1%
3 時間以内	85.9%	98.0%
3 時間超	14.1%	2.0%

●就業日以外

就業日以外の育児時間については、3 時間以内の者が、女性 67.6%、男性 80.4%であった。



育児時間(就業日以外)

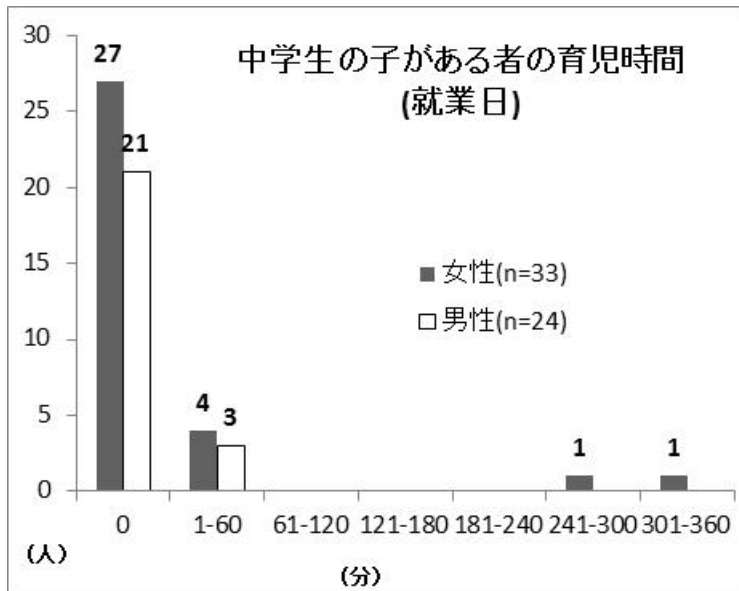
	女性	男性
0 分	32.4%	45.1%
1 時間以内	46.5%	58.8%
2 時間以内	56.3%	74.5%
3 時間以内	67.6%	80.4%
4 時間以内	77.5%	86.3%
5 時間以内	83.1%	92.2%
5 時間超	16.9%	7.8%

3. 2. 3 中学生の子がある者の育児時間

中学生の子がある者のうち、小学生以下の子はいない者 57人(女性 33人、男性 24人)の育児時間を分析した。

●就業日

子が中学生になると、就業日には育児をしていない者が、女性 81.8%、男性 87.5%あった。

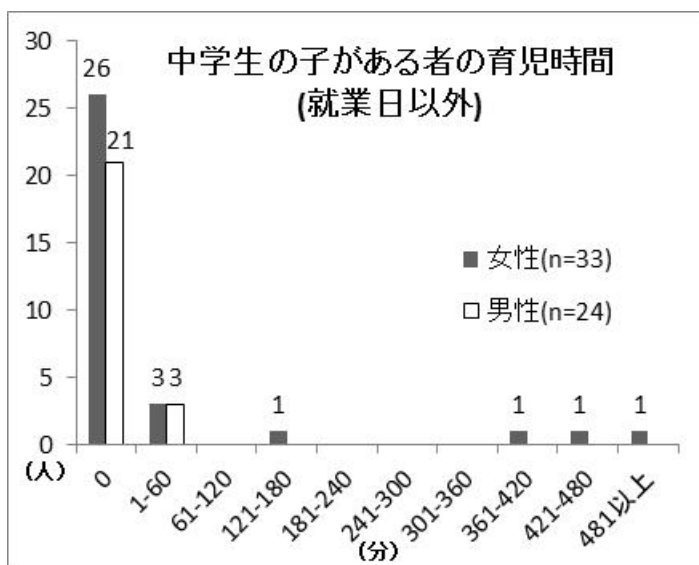


育児時間(就業日)

	女性	男性
0分	81.8%	87.5%
1時間以内	93.9%	100%
1時間以上	6.1%	0%

●就業日以外

就業日以外の日に育児をしていない者が、女性では 78.8%、男性では 87.5%あった。

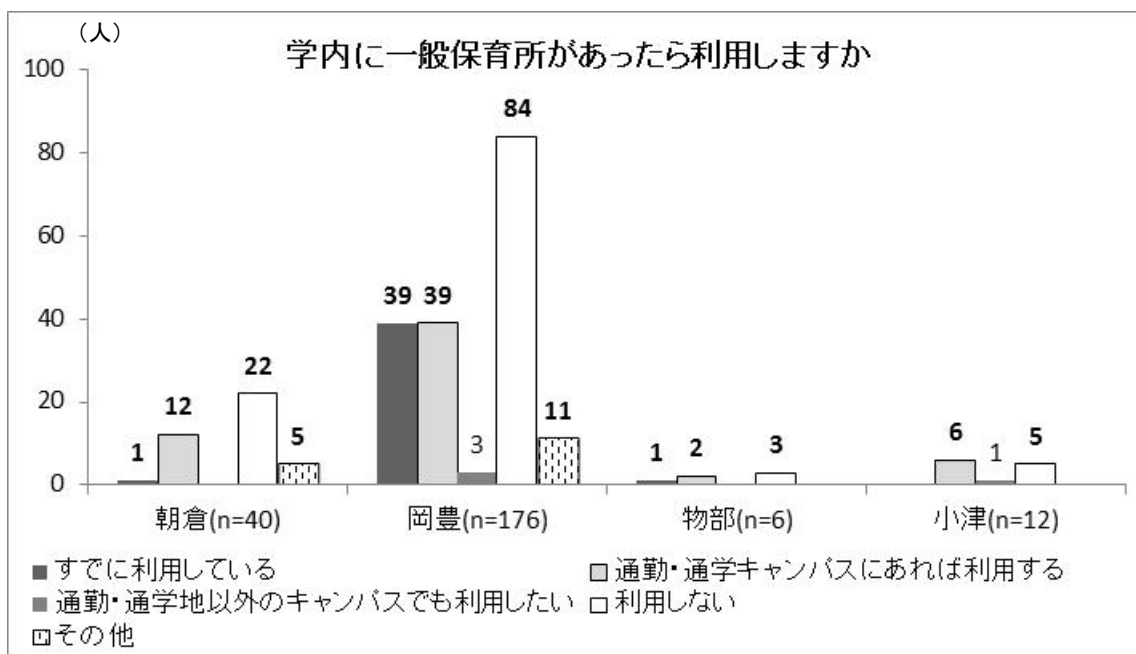


育児時間(就業日以外)

	女性	男性
0分	78.8%	87.5%
1時間以内	87.9%	100%
1時間以上	12.1%	0%

3. 3 学内一般保育所の利用について

「学内に一般保育所があったら利用しますか」という設問に対しては、「通勤・通学キャンパスにあれば利用する」という回答が 59 人、「通勤・通学地以外のキャンパスでも利用したい」が 4 人、「利用しない」が 114 人であった。



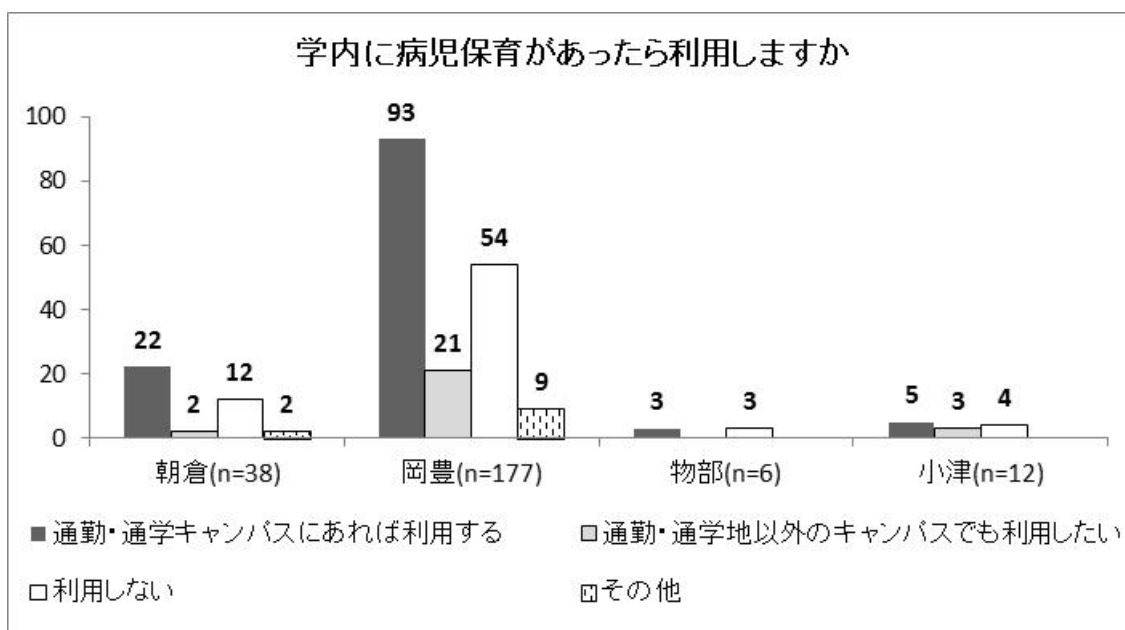
【その他の記述】

必要があれば利用	4
一時利用するが後に地域保育所	2
設置されたら利用を検討	1
金銭的条件による	1
6か月前から預けたい	1

その他の記述内容では、一時利用や休日出勤など「必要があれば利用」が 4 人、「一時利用するが後に地域保育所」に入りたいが 2 人、「設置されたら利用を検討」1 人、「金銭的条件による」1 人、「月齢が 6 か月になる前から預けたい」1 人であった。「一時利用するが後に地域保育所」に入りたいという回答は、子どもの友達作りなどを考慮したいというものであった。

3. 4 学内病児保育所の利用について

「学内に病児保育所があったら利用しますか」という設問に対しては、「通勤・通学キャンパスにあれば利用する」という回答が 123 人、「通勤・通学地以外のキャンパスでも利用したい」が 26 人、「利用しない」が 73 人であった。



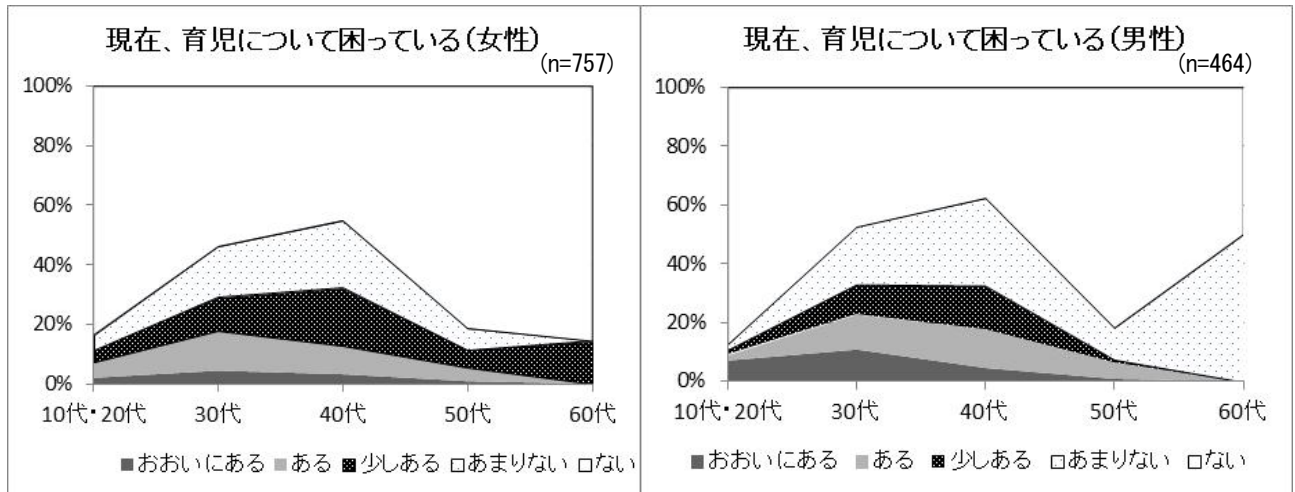
【その他の記述】

一時的に利用	4
あれば利用する	2
自宅で看病したい	1
大学が契約する病児保育施設があると良い	1

その他の記述では、地域の保育所を利用して病気になった時だけ「一時的に利用する」が 4 人、「学内病児保育があれば利用する」が 2 人、「病気の時には自宅で看病したい」1 人、「大学が病児保育施設と契約して、優先的に利用できるとよい」1 人であった。

3. 5 現在、育児について困っていること

「現在、育児について困っていることがありますか」という設問に「ある（おおいにある・ある・少しある）」と回答した年代は、女性で最も多いのは40代(27.0%)、30代(23.5%)、60代(10%)、10代・20代(9.5%)の順であった。男性で最も多いのは30代(31.1%)、40代(30.2%)、10代・20代(9.1%)、50代(6.8%)、60代(0%)の順であった。



【自由記述】

現在、育児について困っている点については、第一位が子どもが病気の時、第二位が子どもと過ごす時間、第三位が教育方針、第四位が育児と仕事の両立、子育て環境、第六位が帰宅が遅くなることであった。

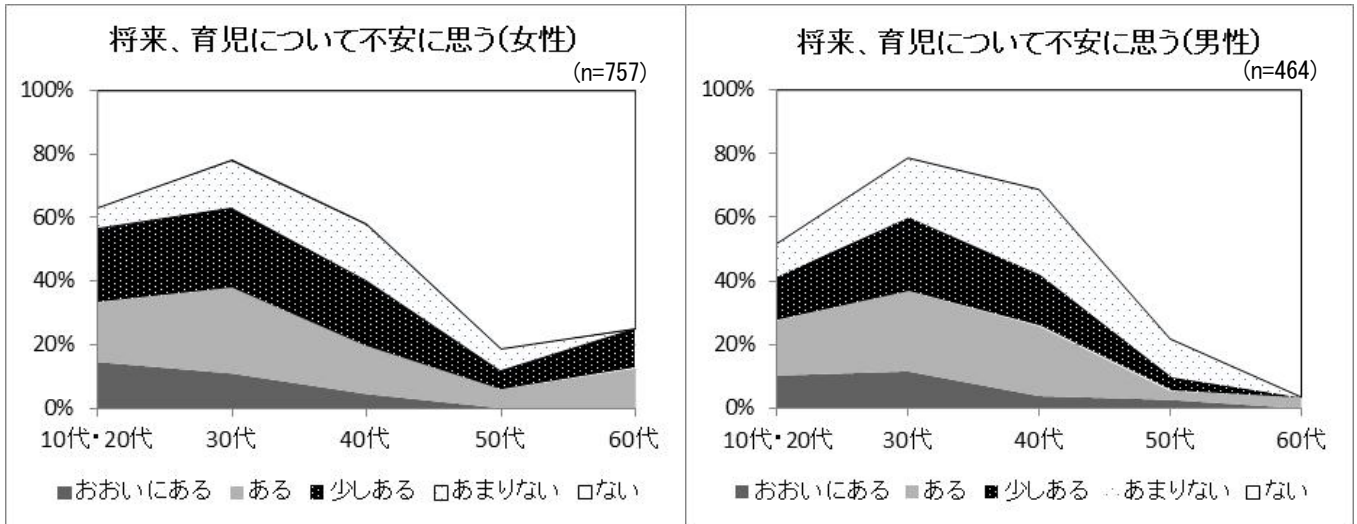
子どもが病気の時に困っている者は、女性26人、男性11人と、女性が多かった。他にも、育児と仕事の両立に不安を抱える者は女性7人、男性2人、帰宅が遅くなることについては女性8人、男性0人と特に女性が多かった。

男性が育児について困っている点は、教育方針(女性4人、男性8人)や、子育て環境(女性3人、男性6人)であった。

項目	全体	女性	男性
子どもが病気の時	37	26	11
子どもと過ごす時間	15	8	7
教育方針	12	4	8
育児と仕事の両立	9	7	2
子育て環境	9	3	6
帰宅が遅くなること	8	8	0
送り迎え	6	4	2
進学・受験	6	5	1
経済的問題	5	2	3
学校行事	4	2	2
障がい児	4	1	3
孫	2	1	1
母親が病気の時	2	1	1
その他	10	7	3

3. 6 将来の育児に対する不安

「将来、育児について不安に思うことはありますか」という設問に「ある（おおいにある・ある・少しある）」と回答した年代は、女性で最も多いのは30代(54.8%)、10代・20代(49.2%)、40代(34.1%)、60代(20%)、50代(9.2%)の順であった。男性で最も多いのは30代(58.5%)、40代(38.8%)、10代・20代(36.4%)、50代(9.3%)、60代(2.9%)の順であった。



【自由記述】

●将来、育児について不安に思うこと

将来、育児について不安に思うことでは、第一位が育児と仕事の両立、第二位が経済的問題、第三位が子育て環境、子どもと過ごす時間、第五位が大学の制度について、教育方針、第七位が進学・受験、子どもの将来であった。

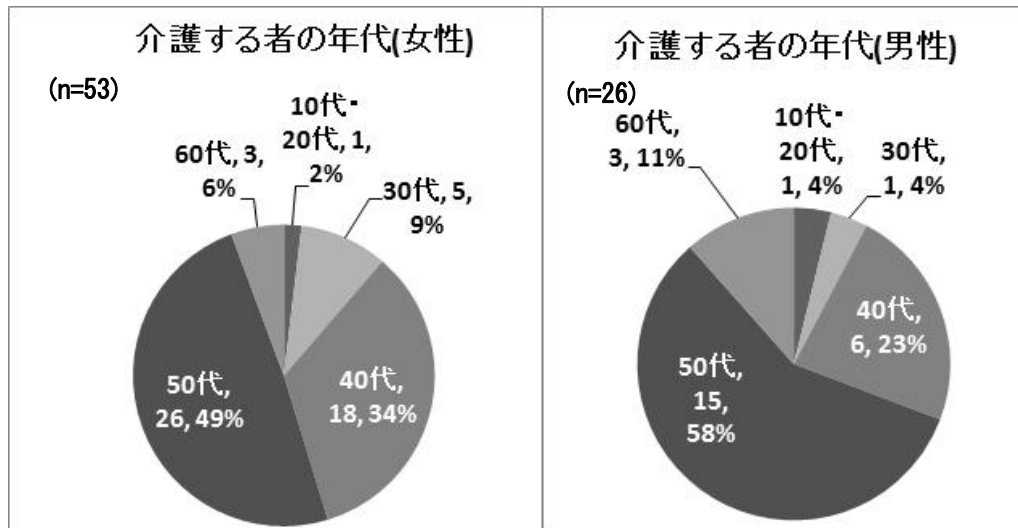
育児と仕事の両立について不安を抱える者は、女性42件、男性3件と大部分が女性であった。男性が抱える不安で多かったのは、経済的問題(女性12件、男性17件)や、子どもの将来(女性1件、男性5件)であった。

項目	全体	女性	男性
育児と仕事の両立	46	43	3
経済的問題	29	12	17
子育て環境	14	10	4
子どもと過ごす時間	14	7	7
大学の制度について	8	7	1
教育方針	8	5	3
進学・受験	6	3	3
子どもの将来	6	1	5
子どもが病気の時	4	2	2
子どもが増えた時	3	2	1
母親が病気の時	2	1	1
残業が多い	2	1	1
孫	2	1	1
その他	8	5	3

4 介護について

4. 1 介護する者の年代

介護を行っている者について年代を分析した。介護する者の年代は、女性では、50代、40代、30代、60代の順に多かった。男性では、50代、40代、60代の順であった。



4. 2 介護時間

実際に介護を行っている者について、平均介護時間を算出した。就業日と就業日以外のいずれも、女性の方が男性よりも平均介護時間は長かった。

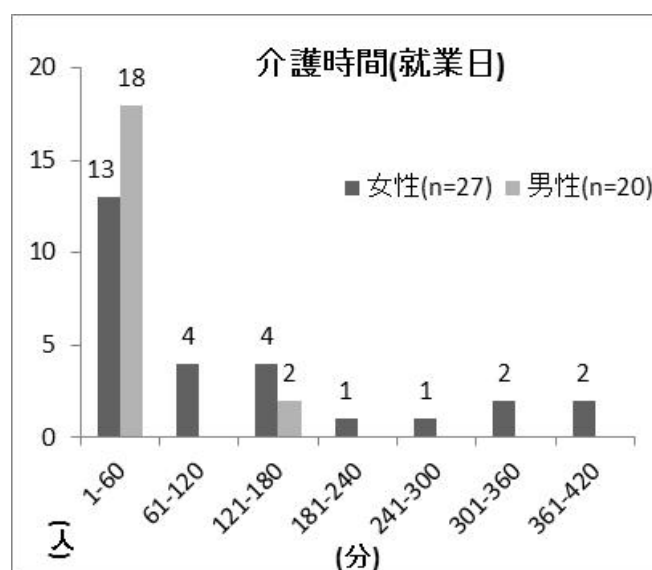
平均介護時間

	女性	男性
就業日	2時間 24分	59分
就業日以外	3時間 43分	1時間 44分

4. 2. 1 就業日

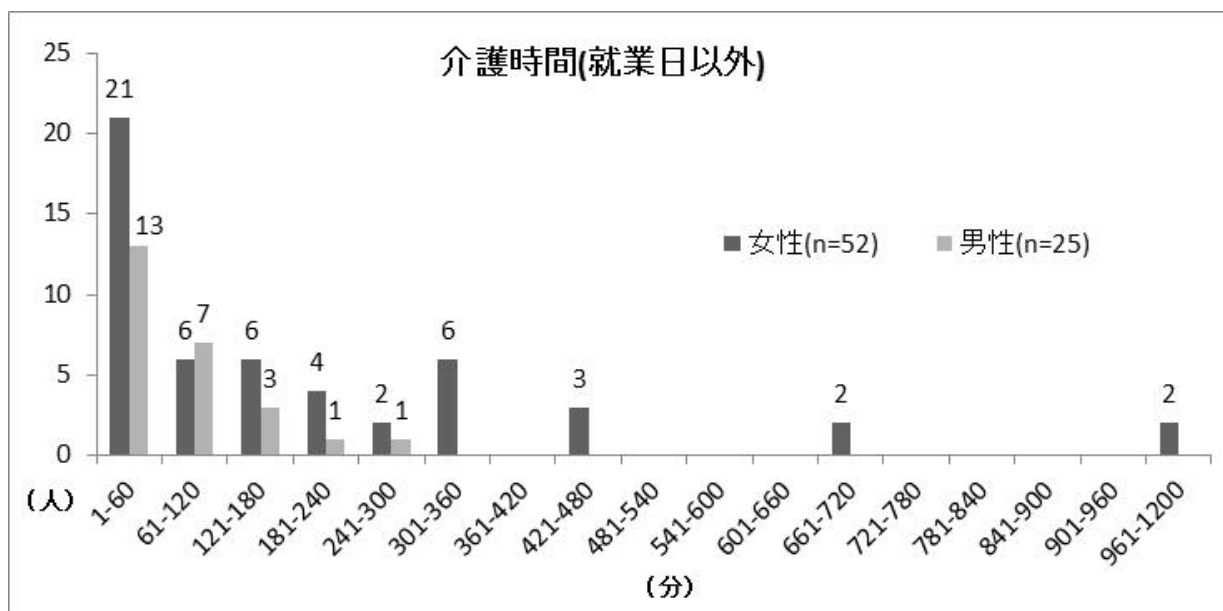
就業日の介護時間は、男女ともに1時間以内の者が多かった。

女性では、就業日でも6時間以上介護を行う者もあった。



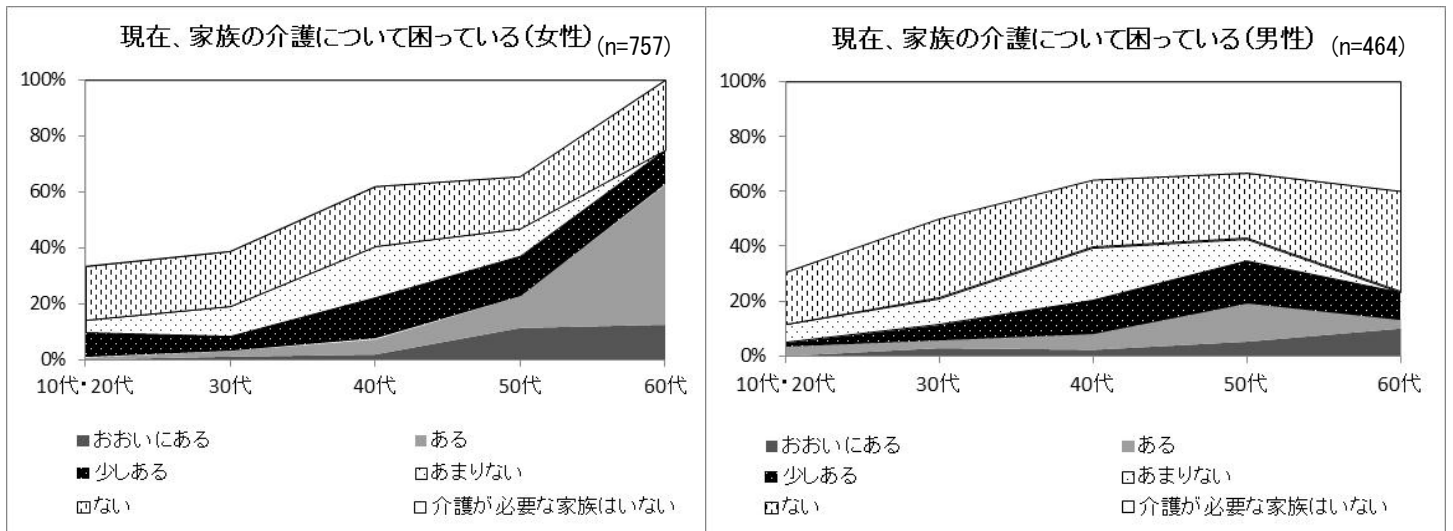
4. 2. 2 就業日以外

就業日以外の日も、介護時間は1時間以内の者が多いが、特に女性では10時間以上にわたって介護する者も見られた。



4. 3 現在、介護について困っていること

「現在、家族の介護について困っていることがありますか」という設問に「ある（おおいにある・ある・少しある）」と回答した年代は、女性で最も多いのは60代(60.0%)、50代(32.2%)、40代(20.0%)、10代・20代(8.5%)、30代(7.7%)の順であった。男性で最も多いのは50代(33.9%)、60代(20.0%)、40代(19.4%)、30代(11.3%)、10代・20代(4.5%)の順であった。



【自由記述】

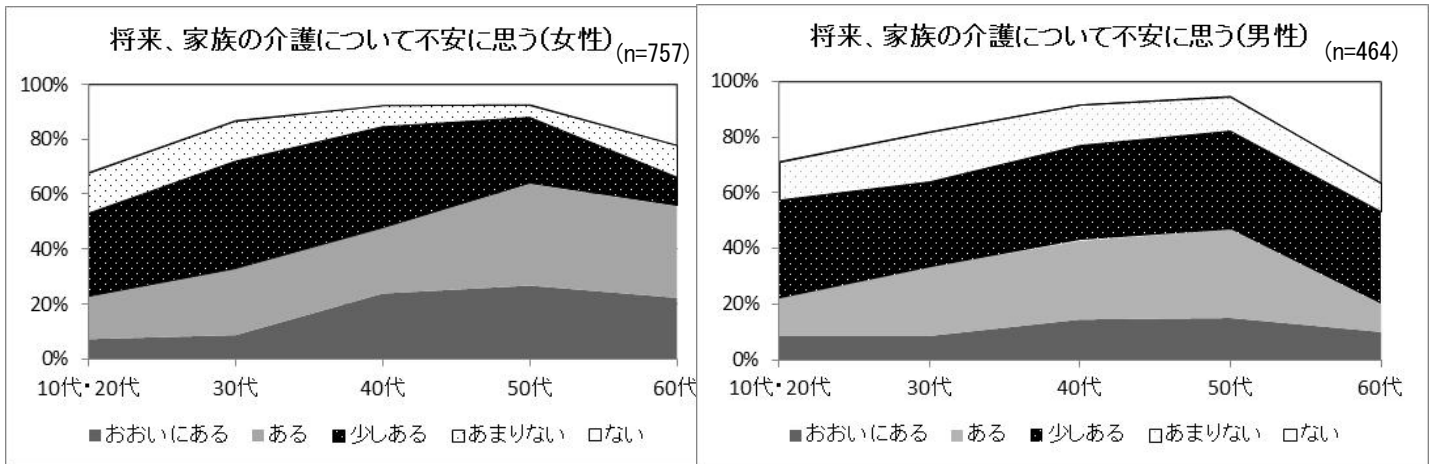
自由記述では、現在家族の介護で困っている点は、第一位が認知症、第二位が遠距離に家族がいる、両親の介護、第四位が親戚の介護、第五位が経済的問題であった。

遠距離介護について困っている者は、特に大学教員に見られた。これは大学教員は、全国規模で赴任のために異動する者が多いためだと思われる。

項目	全体	女性	男性
認知症	14	8	6
遠距離に家族がいる	13	7	6
両親の介護	13	8	5
親戚の介護	6	4	2
経済的問題	4	1	3
老々介護	3	2	1
自分が不在時の対応	3	1	2
休暇が取りづらい	3	3	0
介護施設	2	1	1
その他	11	9	2

4. 4 将来の介護に対する不安

「将来、介護について不安に思うことはありますか」という設問に「ある（おおいにある・ある・少しある）」と回答した年代は、女性で最も多いのは50代(78.3%)、40代(76.8%)、30代(64.3%)、60代(60.0%)、10代・20代(47.6%)の順であった。男性では最も多いのは50代(78.8%)、40代(72.7%)、30代(63.2%)、10代・20代(51.5%)、60代(45.7%)の順であった。



【自由記述】

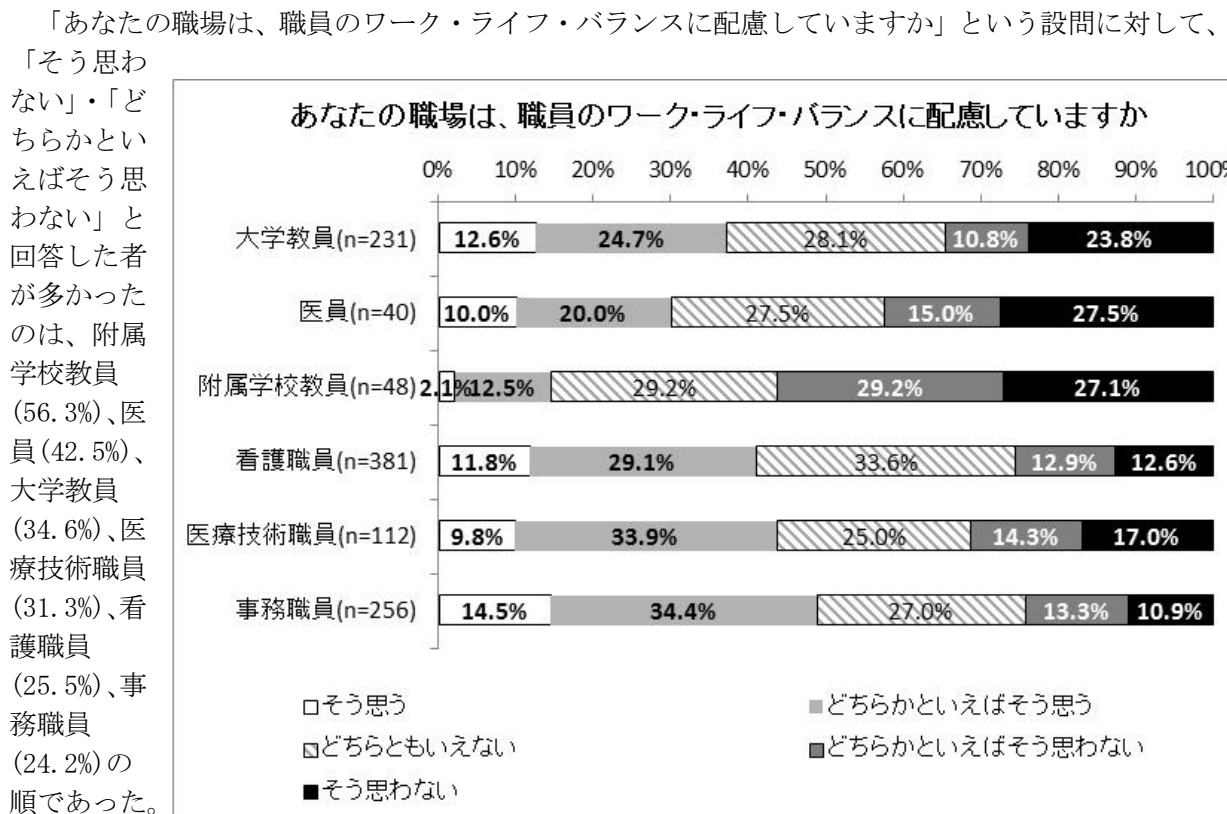
将来、家族の介護について不安に思う点については、第一が仕事と介護の両立、第二位が両親の介護、第三位に遠距離に家族がいる、経済的問題、第五位が介護する者について、第六位が休暇が取りづらい、第七位が大学の制度についてであった。

仕事と介護の両立については、女性46人、男性6人と女性が多くをの不安を抱えていた。遠距離に家族がいるための不安は、大学教員に多かった。女性は、休暇が取りづらいことや、大学の介護に対する制度について不安を抱える者が多かった。

項目	全体	女性	男性
仕事と介護の両立	52	46	6
両親の介護	48	15	33
遠距離に家族がいる	46	23	22
経済的問題	17	6	11
介護する者について	13	9	4
休暇が取りづらい	7	7	0
大学の制度について	6	6	0
認知症	5	2	3
老々介護	5	3	2
自分の介護	5	5	5
親戚の介護	4	4	0
介護施設	3	1	2
介護に関する情報	3	2	1
その他	21	11	10

5. ワーク・ライフ・バランスについて

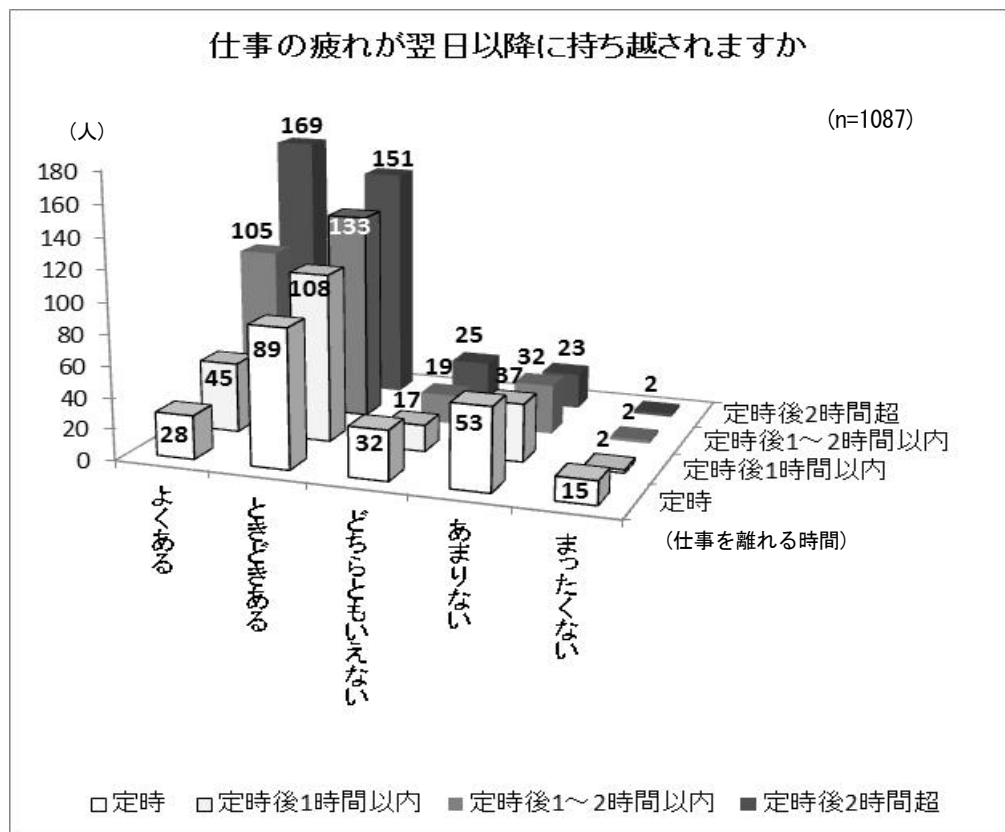
5. 1 職場のワーク・ライフ・バランスへの配慮



5. 2 仕事の疲れ

「仕事の疲れが翌日以降に持ち越されますか」という設問については、仕事を離れる時間によって差が見られた。

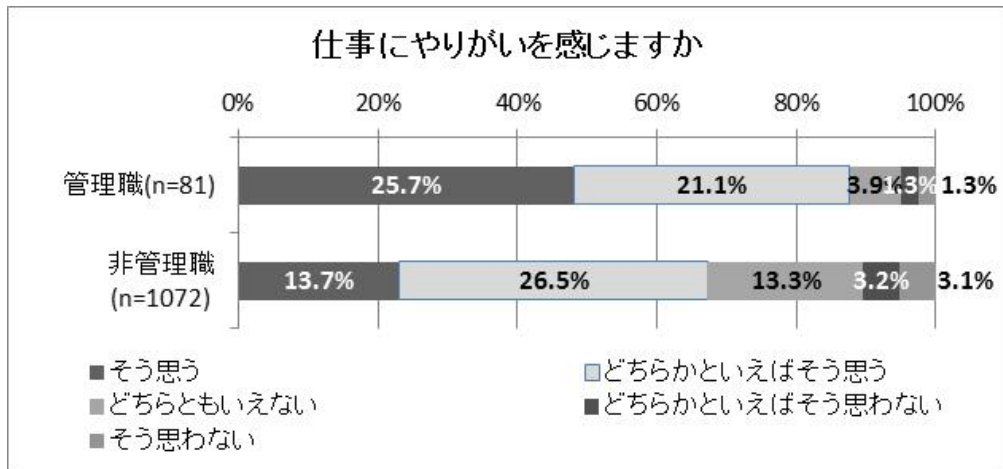
「よくある」「ときどきある」と回答した者は、仕事を離れる時間が定時後2時間超の者では86.5%、定時後1~2時間の者では81.8%、定時後1時間以内の者では73.2%、定時の者では53.9%であった。



5.3 仕事のやりがい

仕事のやりがいを感じている比率については、管理職は、そうでない者よりも高かった。

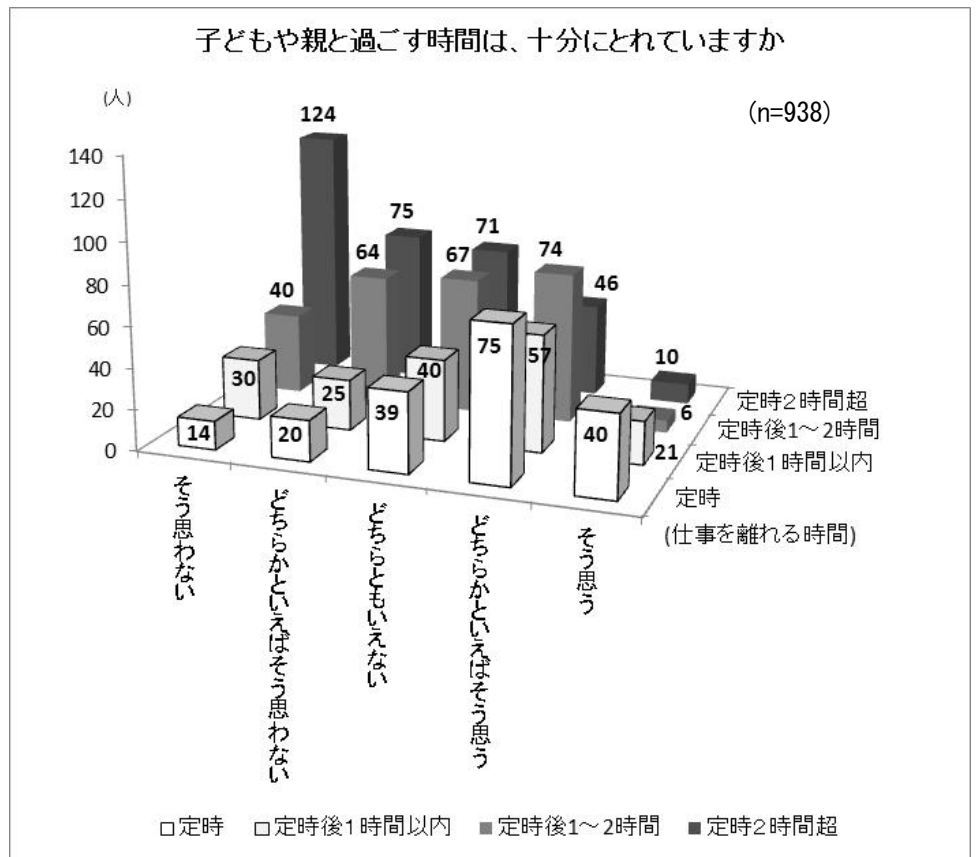
「そう思う」と回答した者は管理職では25.7%、非管理職では13.7%、「どちらかといえばそう思う」と回答した者は、管理職では21.1%、非管理職で26.5%であった。



5.4 子どもや親と過ごす時間

●勤務時間別

「子どもや親と過ごす時間は、十分にとれていますか」という設問に対して、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した者は、仕事を離れる時間が定時の者では61.2%、定時後1時間以内の者では45.1%、定時後1～2時間の者では31.9%、定時2時間超の者では17.2%であった。

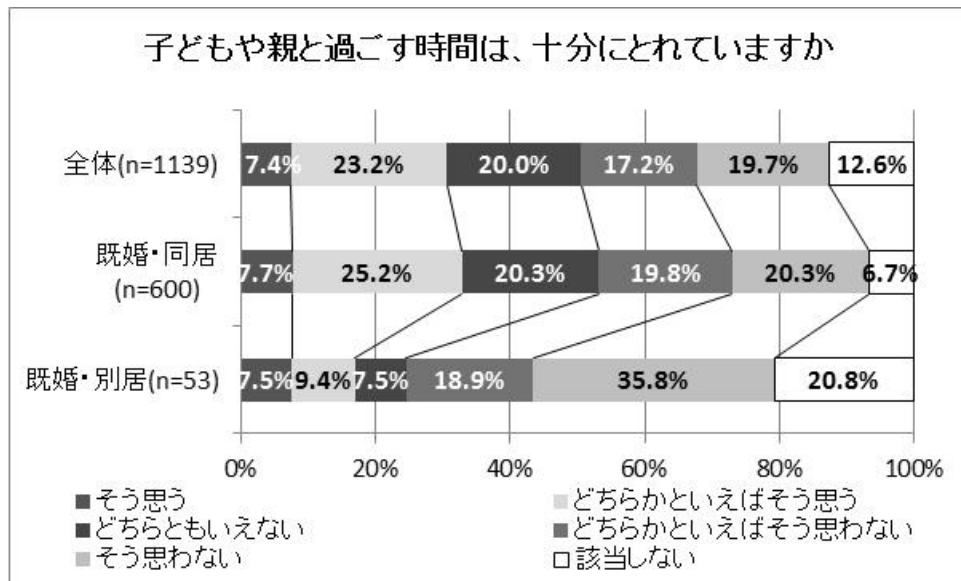


●別居・同居別

既婚者で配偶者と別居している者は、配偶者と同居している者と比較すると、子どもや親と過ごす時間が十分に取れていないことが見て取られた。

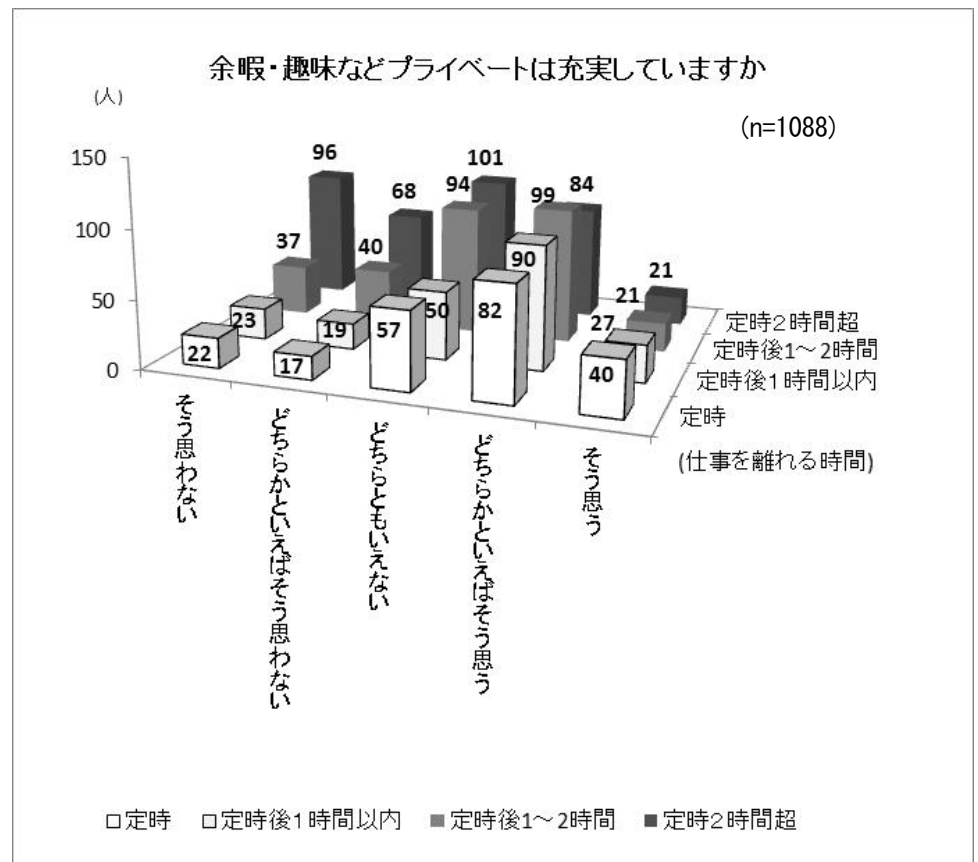
配偶者と別居している者で、子どもや親と過ごす時間が十分に

取れていないと回答した者は、35.8%であるのに対して、同居の者では20.8%であった。



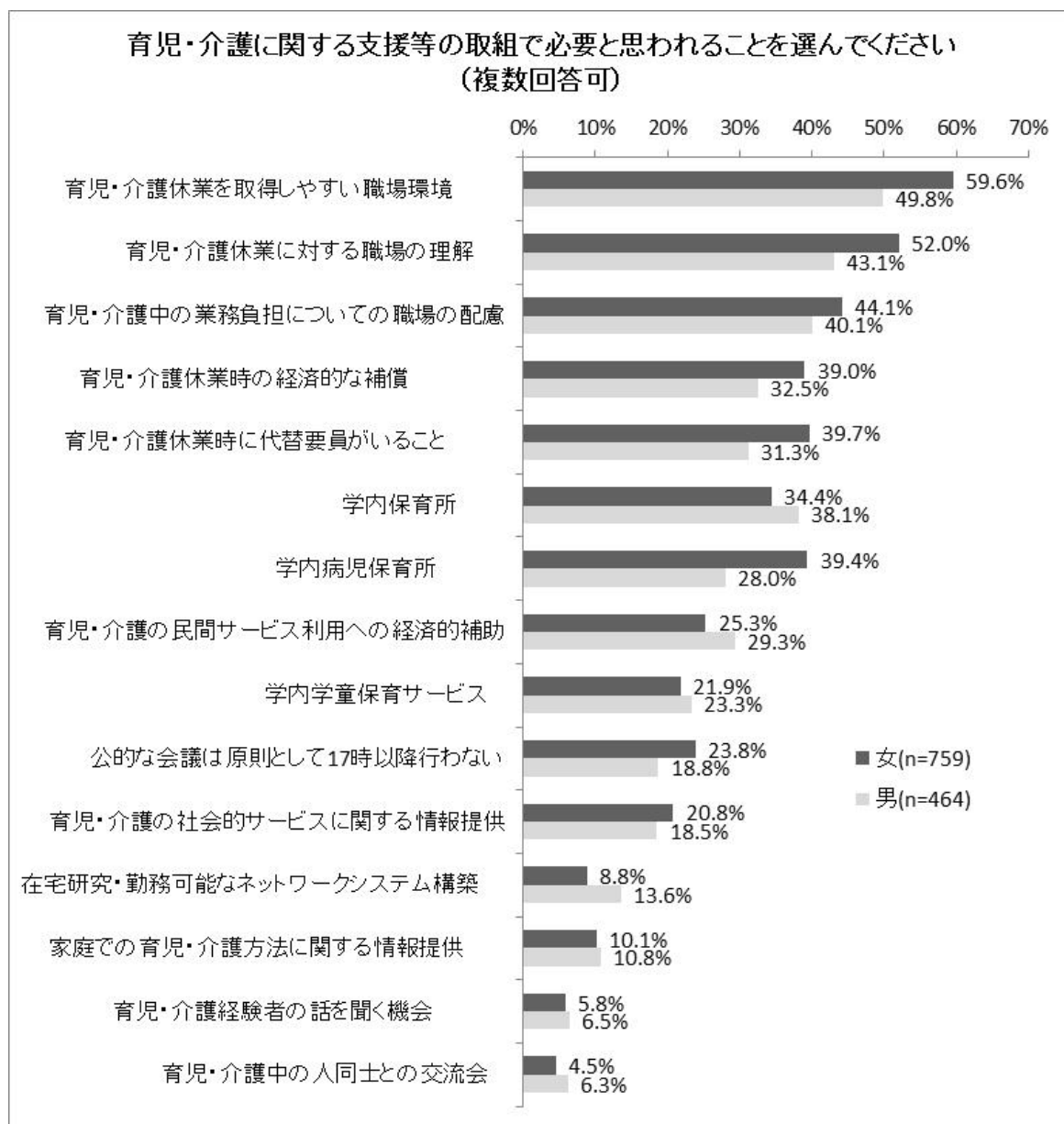
5. 5 余暇・趣味などプライベートは充実していますか

「余暇・趣味などプライベートは充実していますか」という設問に対して、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した者は、仕事を離れる時間が定時の者では56.0%、定時後1時間以内の者では56.0%、定時後1～2時間の者では41.2%、定時2時間超の者では28.4%であった。



5. 6 育児・介護に関して必要な支援

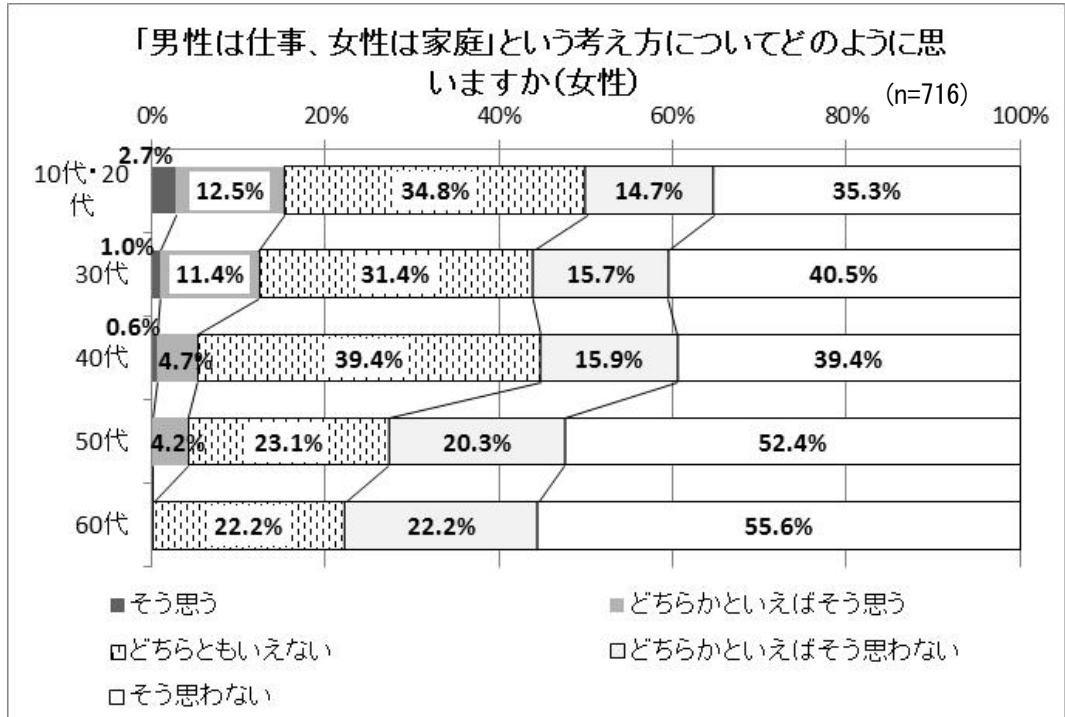
「育児・介護に関する支援等の取組で必要と思われることを選んでください」という設問に対して、女性は育児・介護休業に対する職場環境や職場の配慮などを求める回答が多かった。男性では、学内保育所や育児・介護の民間サービス利用への経済的補助を必要と回答する者の割合が女性よりも高かった。



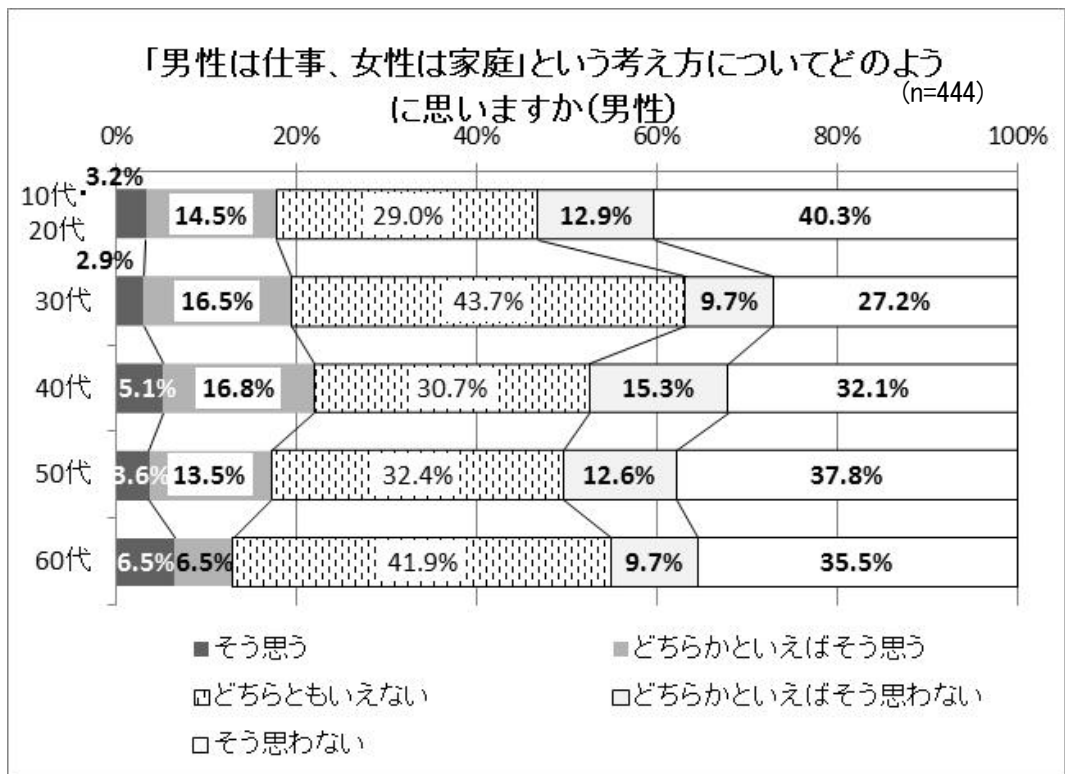
6. 男女共同参画について
 6. 1 性別役割分担について
 ●男女別

「男性は仕事、女性は家庭」という考え方についてどのように思いますか」と設問した。「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」と回答した者は、女性 57.9%、男性 46.4%、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した者は、女性 9.7%、男性 18.9%であった。

女性の年代別では、「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」と回答した者が多いのは、60代(77.8%)、50代(72.7%)、30代(56.2%)、40代(55.3%)、10代・20代(50.0%)の順であった。

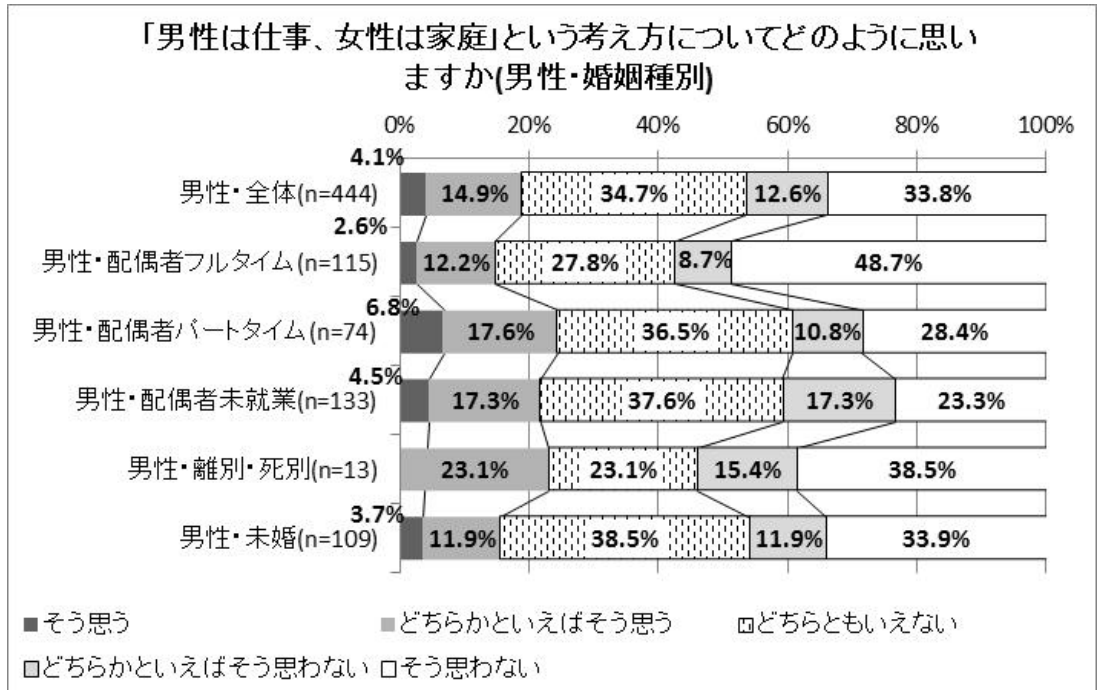


男性の年代別では、「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」と回答した者が多いのは、10代・20代(53.2%)、50代(50.5%)、40代(47.4%)、60代(45.2%)、30代(36.9%)、の順であった。



●男性・婚姻種別

男性の婚姻状況別では、配偶者がフルタイムで働いている者は、性別役割分業に賛同しない比率が高かった(「そう思わない」48.7%、「どちらかといえばそう思わない」8.7%)。次は、離別・死別者、未婚者であった。配偶者がパートタイムか未就業である男性については、「男性は仕事、女性に家庭」という伝統的な役割分担に反対する比率は最も低かった。

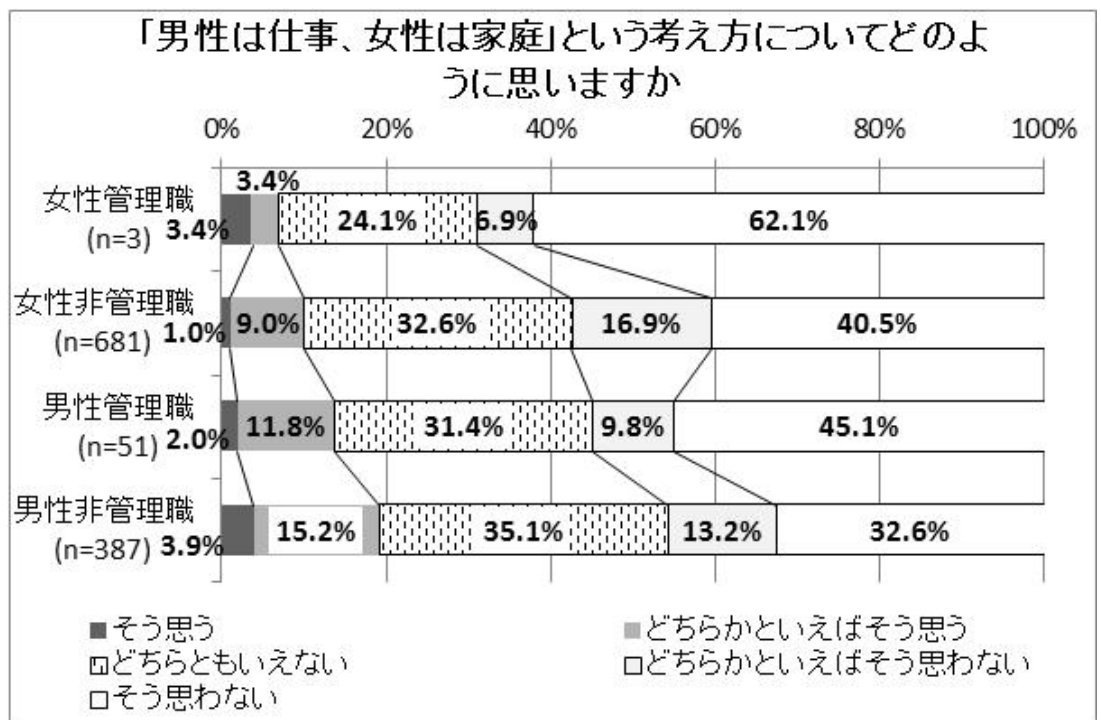


●管理職・非管理職別

男女ともに管理職は、性別役割分業に賛同しない比率が非管理職よりも高かった。

女性では、「男性は仕事、女性は家庭」という考え方について、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した者は、管理職では6.9%、非管理職では10.0%、「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」と回答した者は、管理職では69.0%、非管理職では57.4%であった。

男性では、「男性は仕事、女性は家庭」という考え方について、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した者は、管理職では13.7%、非管理職では19.1%、「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」と回答した者は、管理職では54.9%、非管理職では45.7%であった。



6. 2 家事時間

就業日と就業日以外の日の平均家事時間を算出した。いずれの日も、女性の方が男性よりも家事時間は長かった。

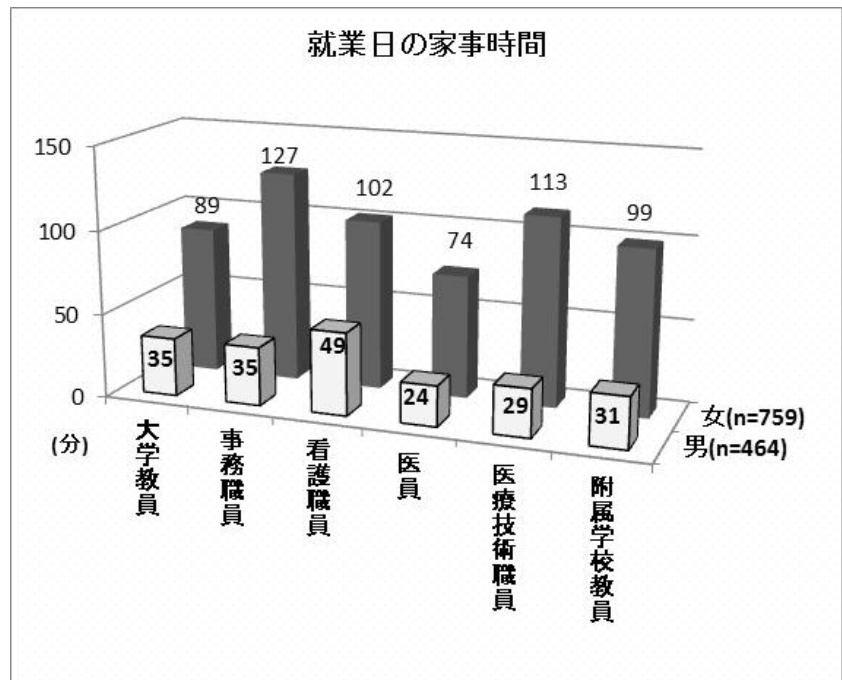
	女性	男性
就業日	1時間47分	34分
就業日以外	3時間9分	1時間6分

6. 2. 1 職種別

●就業日

就業日に家事時間が最も長い職種は、女性では事務職員の2時間7分、男性では看護職員の49分であった。

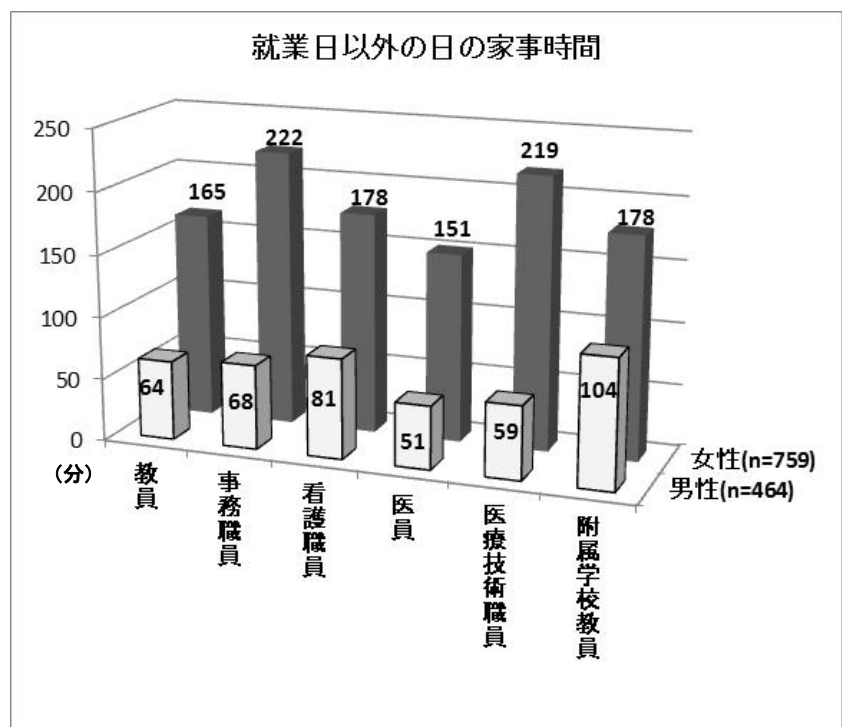
家事時間が最も短い職種は医師であり、女性では1時間14分、男性では24分であった。



●就業日以外

就業日以外の日に家事時間が最も長い職種は、女性では事務職員の3時間42分、男性では附属学校教員の1時間44分であった。

家事時間が最も短い職種は医師であり、女性では2時間31分、男性では51分であった。



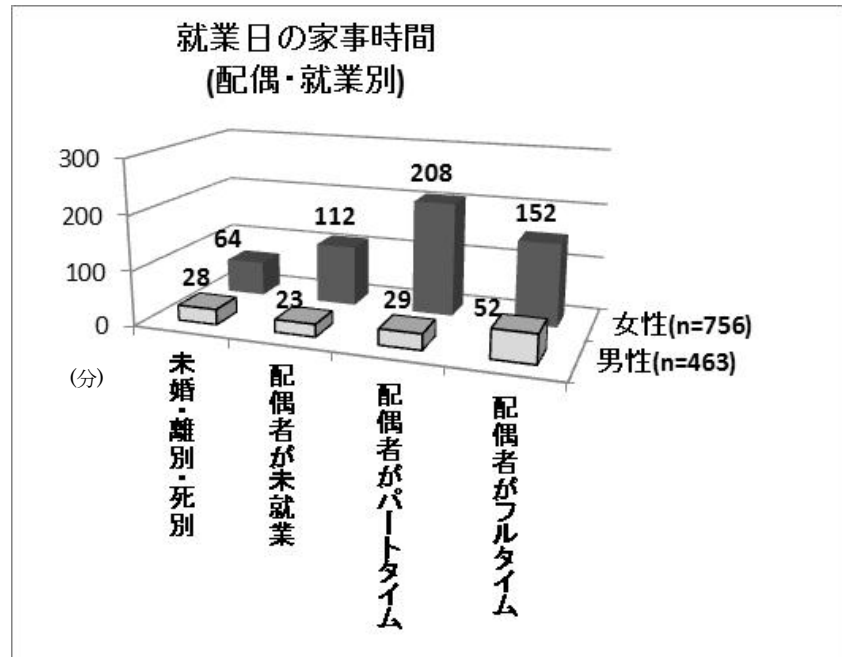
6. 2. 2 配偶・就業別

●就業日

就業日について、配偶別および配偶者の就業別に分析した。

女性については、家事時間が最も長いのは配偶者がパートタイムの者(3時間28分)、次が配偶者がフルタイムの者(2時間32分)、その次が配偶者が未就業の者(1時間52分)であった。最も家事時間が短いのは、未婚・離別・死別者(1時間4分)であった。

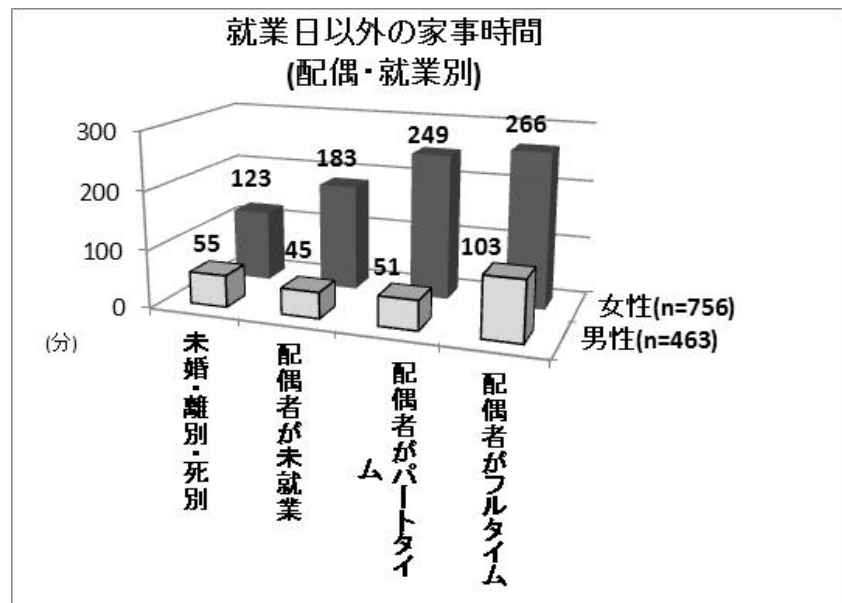
男性では、配偶者がフルタイムの者の家事時間が最も長く(52分)、次に配偶者がパートタイムの者(29分)、その次が未婚・離別・死別者(28分)であり、配偶者が未就業の者の家事時間(23分)が最も短かった。



●就業日以外

就業日以外の家事時間が最も長いのは、女性では、配偶者がフルタイムの者(4時間26分)、次に配偶者がパートタイムの者(4時間9分)、その次が配偶者が未就業の者(3時間3分)であり、未婚・離別・死別者の家事時間が最も短かった(2時間3分)。

男性では、家事時間が最も長いのは配偶者がフルタイムの者(1時間43分)、次に未婚・離別・死別者(55分)、その次が配偶者がパートタイムの者(51分)であり、配偶者が未就業の者の家事時間(45分)が最も短かった。

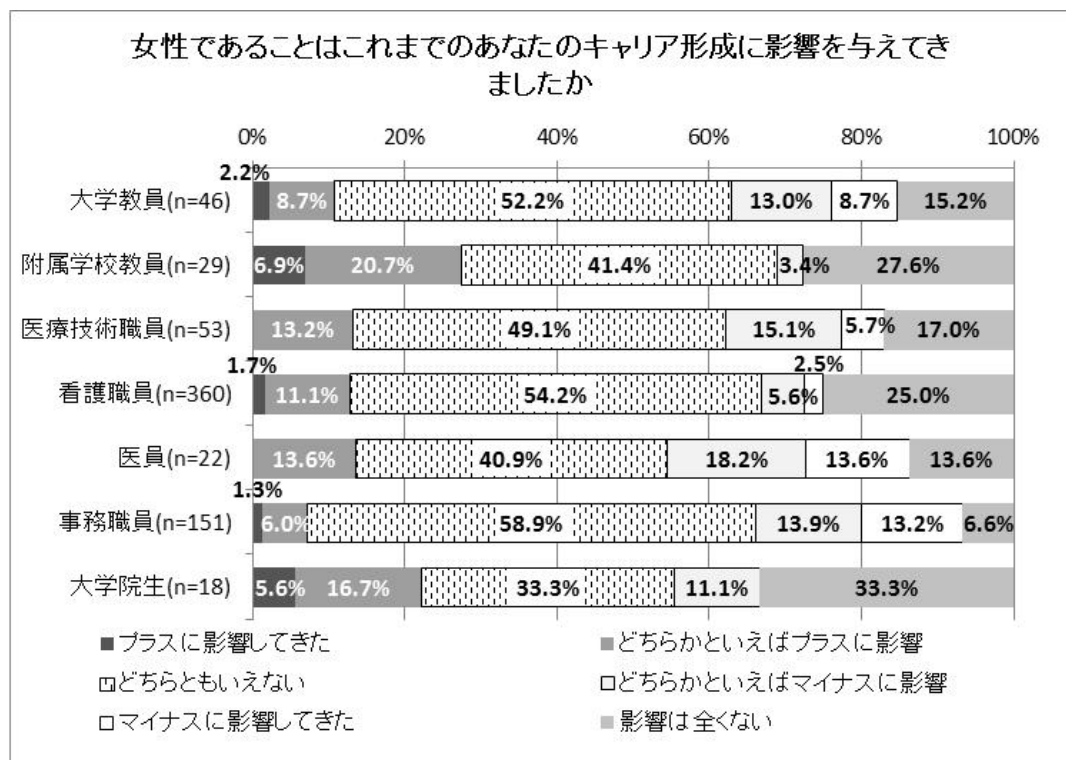


6. 3 性別とキャリア形成

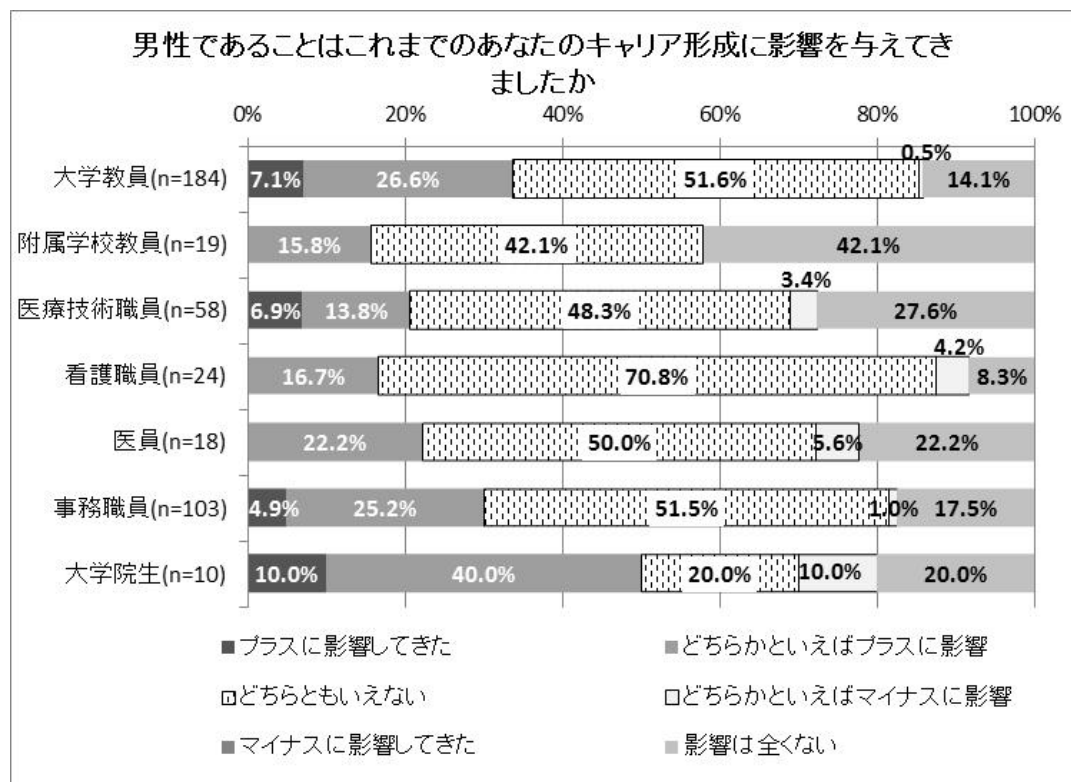
●男女別

「女性であることはこれまでのあなたのキャリア形成に影響を与えてきましたか」という設問に対して、女性では附属学校教員、大学院生、看護職員において、「プラスに影響してきた」「どちらかといえばプラスに影響してきた」と回答した者が「マイナスに影響してきた」「どちらかといえばマイナスに影響してきた」と回答した者よりも

多かった。大学教員、医療技術職員、医員、事務職員では、「マイナスに影響してきた」「どちらかといえばマイナスに影響してきた」と回答した者が「プラスに影響してきた」「どちらかといえばプラスに影響してきた」と回答した者よりも多かった。



「男性であることはこれまでのあなたのキャリア形成に影響を与えてきましたか」という設問に対して、男性では、「マイナスに影響してきた」の項目の回答者は0だった。全ての職種で、「プラスに影響してきた」「どちらかといえばプラスに影響してきた」と回答した者が「どちらかといえばマイナスに影響してきた」と回答した者よりも多かった。



●管理職・非管理職別

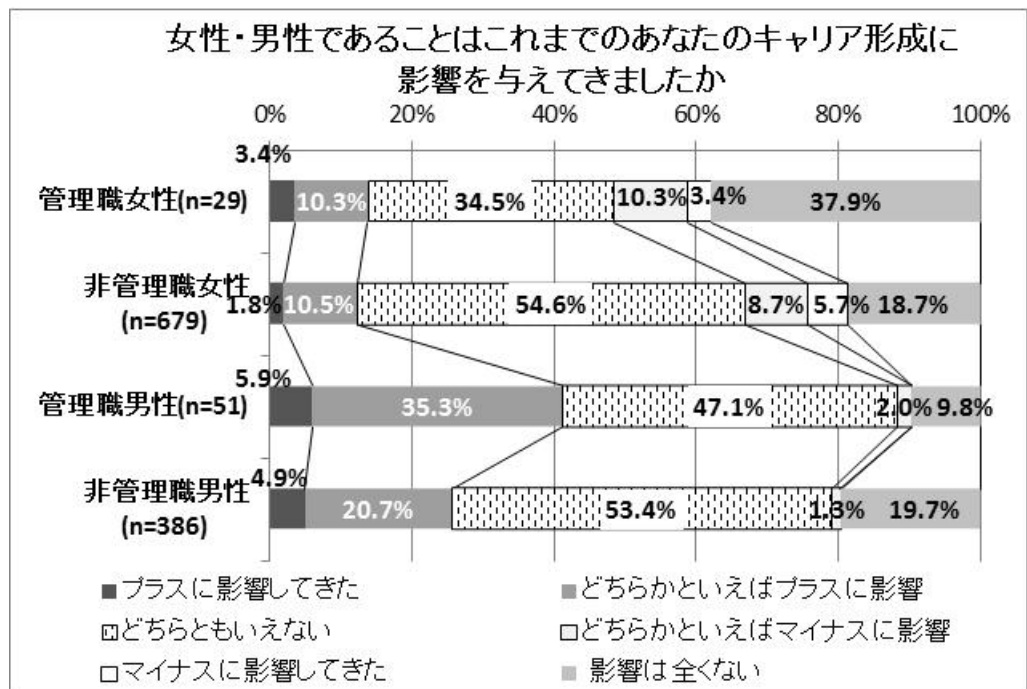
男女ともに、管理職の方が非管理職よりも、女性・男性であることが自分のキャリア形成にプラスなると回答した者が多かった。

女性では、「プラスに影響してきた」と回答した者は、管理職 3.4%、非管理職 1.8%であった。

「影響は全くない」と回答した者は、管理職

37.9%、非管理職 18.7%であり、管理職女性は女性であることをハンディと捉えていない者が非管理職女性よりも多いことを見て取ることができた。

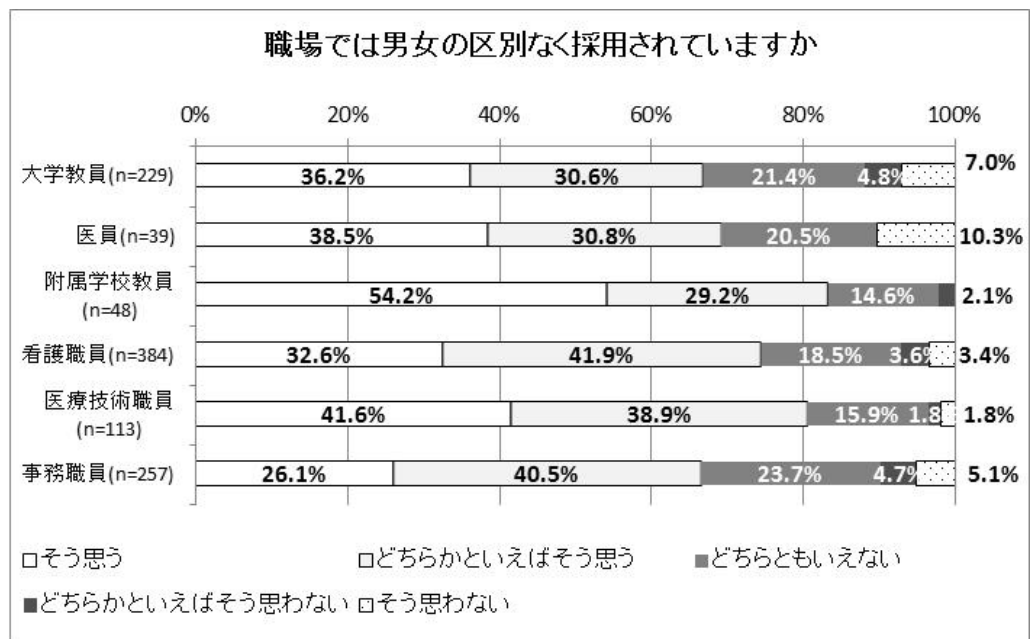
男性では、「プラスに影響してきた」「どちらかといえばプラスに影響」と回答した者が、管理職では 41.2%、非管理職では 25.6%であった。「影響は全くない」と回答した者は、管理職では 9.8%、非管理職男性では 19.7%と、非管理職では男性であることにメリットを感じる者が少ないことを見て取ることができた。



6. 4 職場では男女の区別なく採用されていますか

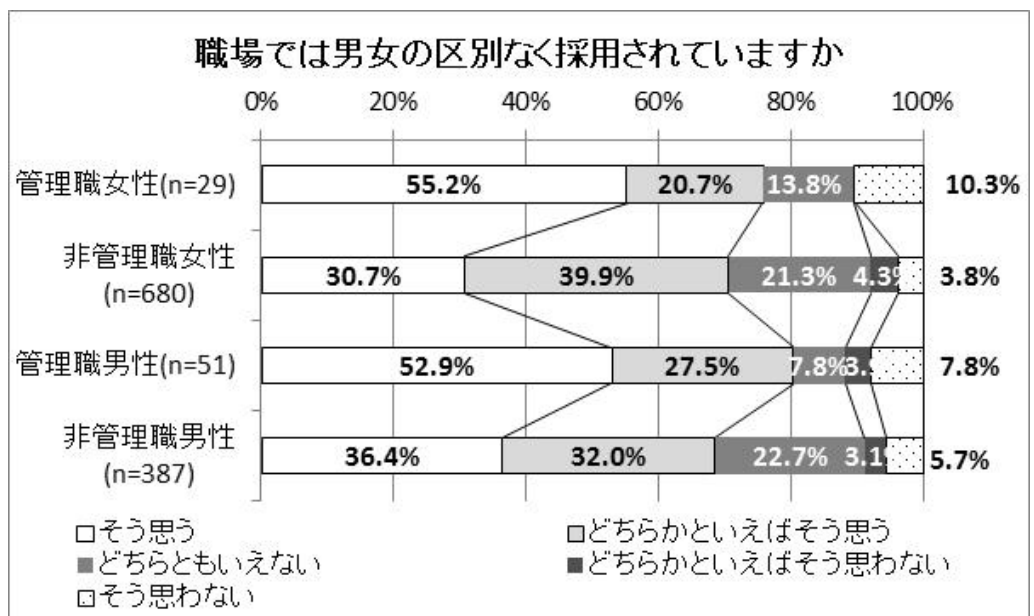
●職種別

「職場では男女の区別なく採用されていますか」という設問に対して、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」「どちらともいえない」「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」という回答が多かったのは、第一位が大学教員(11.8%)、第二位が医員(10.3%)、第三位が事務職員(9.8%)、第四位が看護職員(7.0%)、第五位が医療技術職員(3.6%)、第六位が附属学校教員(2.1%)であった。



●管理職・非管理職別

管理職と非管理職を比較すると、管理職の方が、男女の区別なく採用されていると回答する比率が高かった。「そう思う」と回答した者は、管理職では、女性55.2%、男性52.9%に対して、非管理職では、女性30.7%、男性36.4%であった。



6. 6 男女共同参画に関する自由記述

大学における男女共同参画の実現に必要なと思うことについての自由記述を分析した。

(人)

回答理由についての記述分析

大学での男女共同参画に必要なものは、環境整備(27人)、啓発活動(27人)と記述した者が最も多く、育児支援(15人)、女性の活用(8人)と続いた。

環境整備としては、必要な時に休みやすい環境風土を作る必要があること、定時に帰れるような業務の軽減、ワークシェアリングが必要という意見があった。また、適正な人員配置や、教員・医員や看護師からは休業時の代替要員の配置が必要という意見があった。

啓発活動としては、特に管理職や男性の意識改革が必要だという声があった。また男女共同参画の認知度が低いので、シンポジウムや講演会で啓発すること、学内制度の広報活動や、男女共同参画の取組の充実が必要だという意見があった。

育児支援については、病児保育やフレックス制などの支援の必要性が挙げられた。育児休業を女性も男性も取りやすくなるような環境作りが必要だという意見があった。

女性の活用については、女性限定公募に対して賛否両論があった。管理職への女性登用の問題についても意見があった。

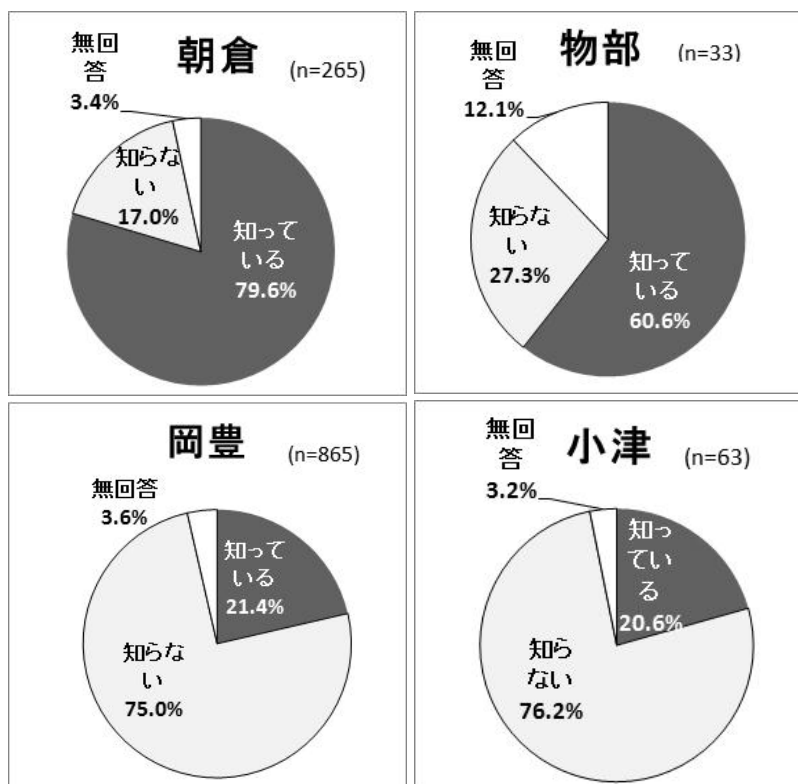
その他として、多様なライフスタイルやライフステージに対する理解、家事や育児を分担できる社会システムの構築についての意見もあった。

項目		全体	女性	男性
環境整備 27	環境整備	9	4	5
	業務の軽減	7	6	1
	ワークシェアリング	4	2	2
	適切な人員配置	4	2	2
	代替要員の配置	3	2	1
啓発活動 27	意識改革	11	6	5
	男女共同参画の認知度を上げる	6	3	3
	学内制度の広報活動	4	3	1
	男女共同参画の取組の充実	3	2	1
	男女共同参画について	3	0	3
育児支援 15	育児支援	12	8	4
	育児休業取得の推進	3	2	1
女性の活用 8	採用について	6	1	5
	管理職への女性登用	3	3	0
その他 15	多様性への理解	5	5	0
	社会制度の変革	3	1	2
	その他	7	1	6

7. 男女共同参画についての取組の認知度

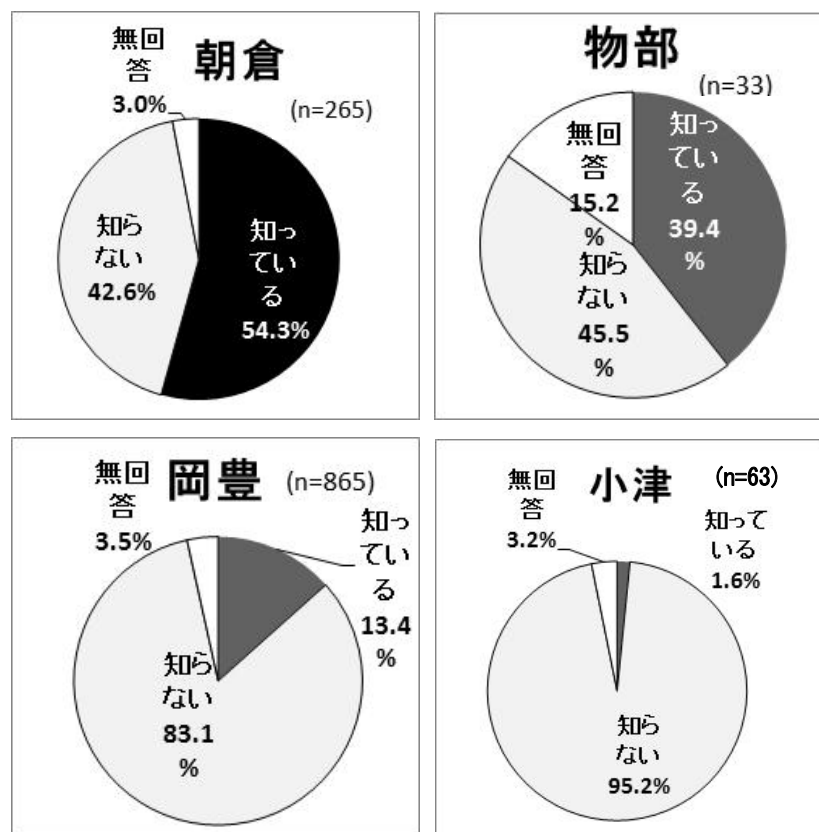
7. 1 男女共同参画推進室

「朝倉キャンパスに男女共同参画推進室があるのを知っていますか」という設問に対して、「知っている」と回答した者は、朝倉 79.6%、物部 60.6%、岡豊 21.4%、小津 20.6%であった。



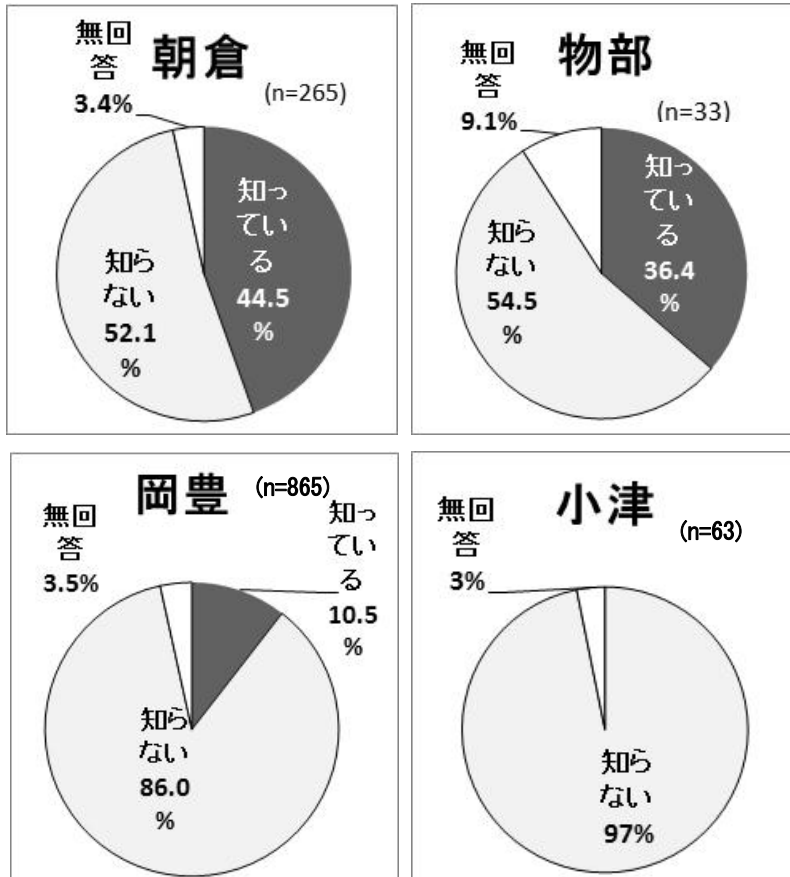
7. 2 研究支援員制度

「研究支援員制度を知っていますか」という設問に対して、「知っている」と回答した者は、朝倉 54.3%、物部 39.4%、岡豊 13.4%、小津 1.6%であった。



7. 3. 力仕事サポーター制度

「力仕事サポーター制度を知っていますか」という設問に対して、「知っている」と回答した者は、朝倉 44.5%、物部 36.4%、岡豊 10.5%、小津 0%であった。



8. 女性研究者を増やすための取組について

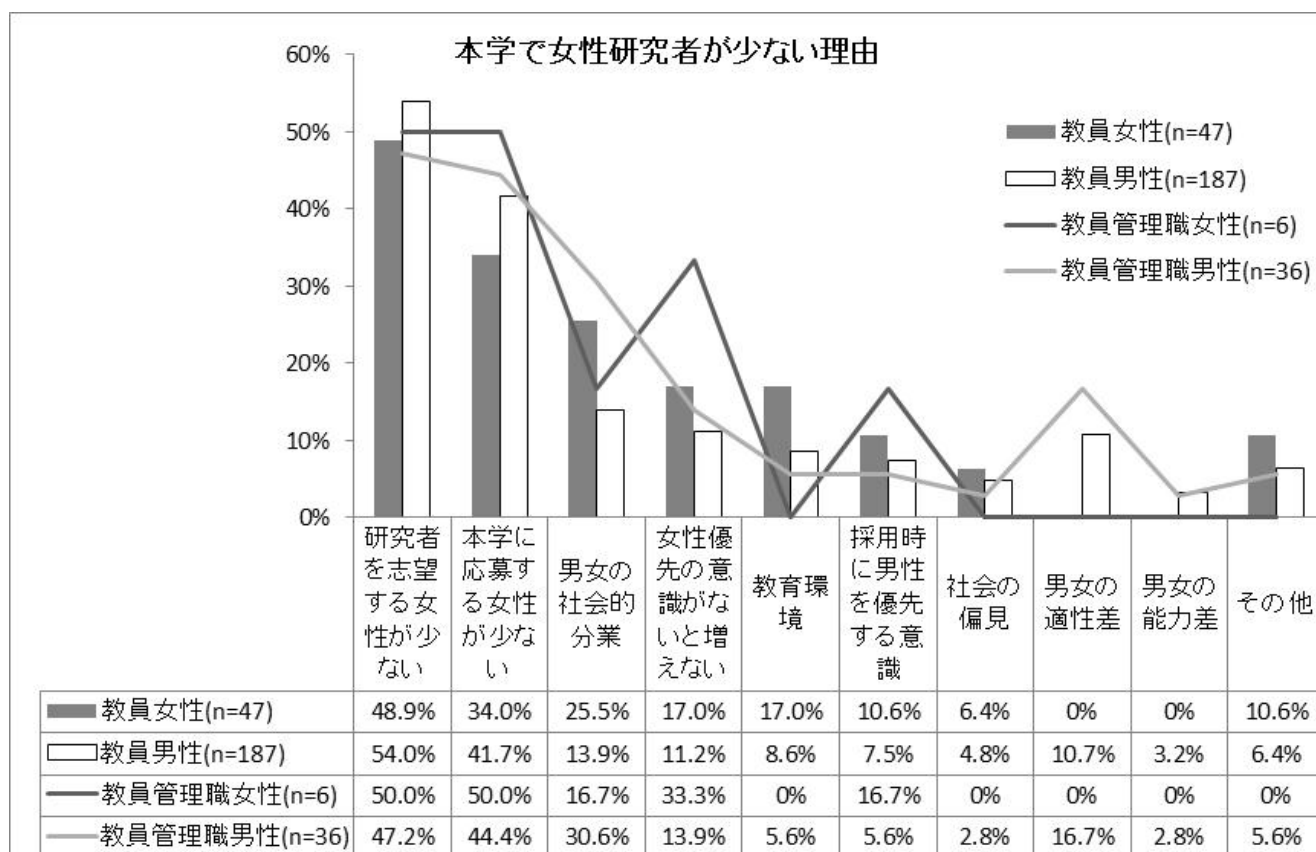
8. 1 本学で女性研究者が少ない理由

教職員および大学院生を対象に、本学で女性研究者が少ない理由について設問した。

●教員男女別・管理職別

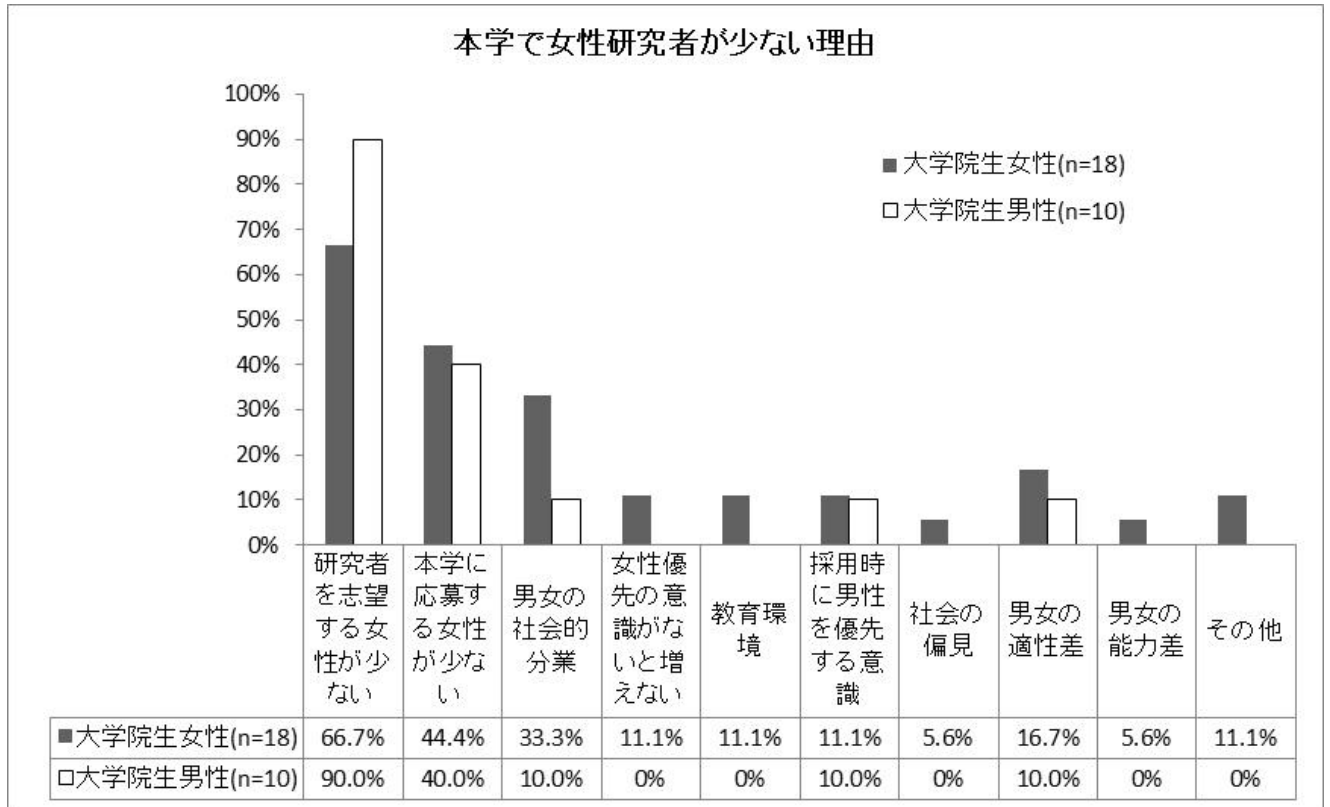
本学で女性研究者が少ない理由については、教員全体では男女ともに第一位は「研究者を志望する女性が少ない」という回答(女性 48.9%、男性 54.0%)であり、第二位「本学に応募する女性が少ない」(女性 34.0%、41.7%)、第三位「男女の社会的分業」(女性 25.5%、男性 13.9%)、第四位「女性優先の意識がないと増えない」(女性 17.0%、男性 11.2%)と続いた。

教員の管理職を対象に設問したところ、男女ともに、「本学に応募する女性が少ない」と回答する者が多かった(女性 50.0%、男性 44.4%)。女性では、「女性優先の意識がないと増えない」(33.3%)、「採用時に男性を優先する意識」(16.7%)という回答が多かった。対して男性管理職では、「男女の適性差」と回答する者が多かった(16.7%)。



●大学院生男女別

大学院生を対象に設問したところ、本学で女性教員が少ない理由について、第一位から第三位までは教員と同様であった。特に男子大学院生では、「研究者を志望する女性が少ない」と回答する者が多かった。

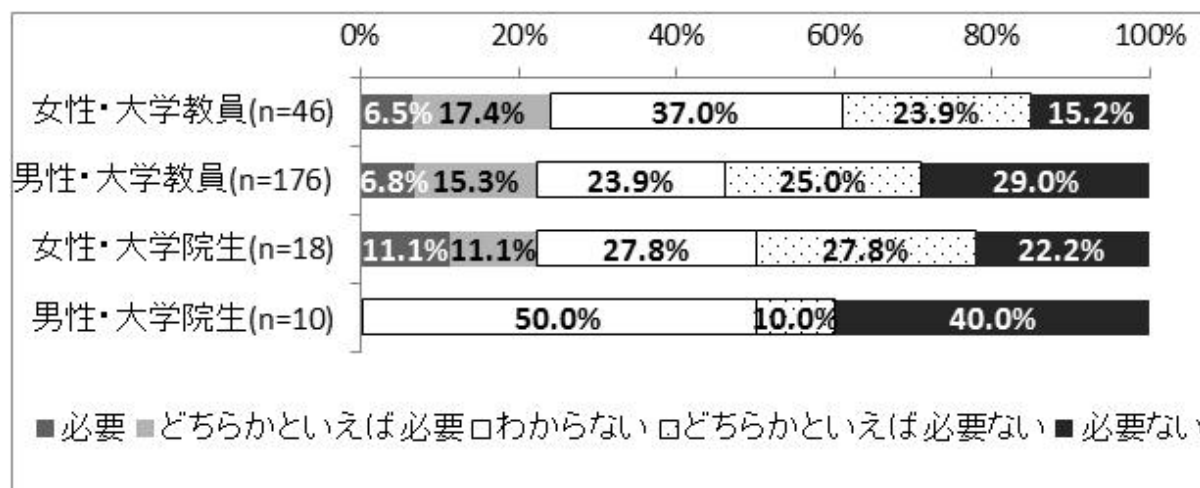


【その他自由回答記述】

男性中心の職場環境	8
高知県の特徴	6
その他	5

8. 2 一定数について女性を優先して採用する取組について

「女性研究者を増やすための取組事例として、「一定数について女性を優先して採用する」大学があります。こうした取組についてどう思いますか。」という設問を、大学教員・研究員・大学院生対象に行った。女性では、「必要・どちらかといえば必要」と回答した者は24.2%、「必要ない・どちらかといえば必要ない」と回答した者が46.3%、「わからない」と回答した者が29.5%であった。男性では、「必要・どちらかといえば必要」と回答した者は20.5%、「必要ない・どちらかといえば必要ない」と回答した者が52.5%、「わからない」と回答した者が27.0%であった。



回答理由についての記述分析

	必要	どちらかとい えば必要	わからない	どちらかとい えば必要 ない	必要ない
女性研究者が少ないため	2(2)	6(3)			
家事・育児への考慮のため	1(1)	4(1)			
社会的意識の改革のため		3(2)			
環境整備が必要		3(1)			
能力で評価すべき			4(2)	20(4)	12(4)
男女平等であるべき			3(2)		10(1)
性別にこだわる必要はない			3(2)		
研究者志望者の男女比がわからない			2(1)		
必要性がわからない			2(2)		
研究する意欲のある人を採用すべき			1(1)		3(0)
逆差別になる				6(0)	7(1)
採用時に性別による差別はない				2(0)	3(0)
無理に増やさなくても増える				2(0)	1(1)
環境整備を行うべき				1(1)	
採用された女性が偏見を抱かれる				1(0)	

※ ()は、内数で女性。

女性研究者を増やすために女性枠を設定する取組が必要と回答した理由で一番多いものは、「女性研究者が少ないため」であり、二番目は「育児・介護への考慮のため」であった。社会的意識の改革のためや、環境整備が必要であることから、必要とする回答もあった。それに対して、「必要ない・

どちらかといえば必要ない」とする回答理由のうち一番多いものは、「能力で評価すべき」、二番目は「逆差別になる」、三番目は「男女平等であるべき」、四番目は「採用時に性別による差別はない」、五番目は「無理に増やさなくても増える」「研究する意欲のある人を採用すべき」というものであった。

研究者は能力によって評価される職種であることから、女性枠の設定に対して「必要ない・どちらかといえば必要ない・わからない」と回答した者が最も多かった。しかしその一方で、女性研究者が少ないことから、家事・育児への考慮が必要であり、環境整備が必要であるという意見も認められた。

【考 察 1】

「高知大学における女性研究者の現状と課題」

1. 高知大学女性研究者の現状

高知大学組織員の婚姻状況を男女別に比較したところ、看護職員以外の職種では、いずれも女性の方が既婚率は低かった。ここには、女性が結婚・出産をしながら大学で働き続けることの困難さが示されている。特に大学教員の既婚率は、女性 42.6%、男性 84.5%と大差が開いた（2. 2 参照）。大学教員は、研究者としてのキャリアを積むために他の職種よりも時間がかかること、および採用ポストが限られているために日本全国で就職先・移動先を求める必要があることから、女性が家庭を持つことが困難であると考えられる。既婚の女性教員のうち、配偶者と別居している者が5人に1人という高い比率であり、一定の専門分野の研究職ポストを特定の地域に得ることが困難だからだと考えられる（2. 4 参照）。このために、女性研究者が研究者としてのキャリアを積む際に、家庭を持つと移動が不自由になると結婚を躊躇したり、諦めたりする場合があることも考えられる。女子大学院生からは、「出産・子育てなど家庭内の役割のために、思い通りのキャリア選択ができない現状もあります」という意見があった。研究者キャリア選択の段階で悩みを抱えている者の支援も必要である。

このために、本学の「イノベティブマリンテクノロジー研究者育成」が行っている取組としては、研究者夫婦が同時に応募して、男性研究者（夫）が採用されなかった場合には、特任職員又は研究支援員のポストへの採用を考慮している（2010年度・2012年度実施公募）。また例えば北海道大学では、北海道大学赴任者の研究者パートナーのための独自の研究員ポストの創設や、北海道大学内外・近隣の研究ポスト情報の網羅・提供を実施している。弘前大学では、「パートナーフェロー」として、配偶者が弘前大学に赴任予定である研究者の採用を行っている。岩手大学では、「両住まい手当」として、女性職員を対象に父母の疾病などやむを得ない事情によって配偶者と別居する場合に手当を支給している。本学においても、優秀な研究者を採用するためには、女性研究者が配偶者と別居せざるを得ない状況に対する支援が必要だと考えられる。

2. 高知大学における男女共同参画について

2. 1 性別役割分担

「男性は仕事、女性は家庭」という性別役割分担については、男女ともに同意する者よりも同意しない者の方が多かった。女性では、若い世代ほど性別役割分担に同意する傾向が強く、年代を経るに従って同意しない者が増える傾向にある（6. 1 参照）。これは、性別役割分担に同意する女性は結婚や出産・育児を機会として就業を中断する者があり、高い年代の者ほど性別役割分担にこだわらずに就業を継続したと考えられる。

男性を未婚、離別・死別、既婚、さらに既婚者については配偶者の勤務状況別に性別役割分担についての意識を分析した。男性では、配偶者がフルタイム就労の場合には、性別役割分担に反対する者が多い（57.4%）。それに対して、男性の配偶者がパートタイムや未就労の場合には、性別役割分担に反対する者は少なかった（パートタイム 39.2%、未就業 40.6%）。男性の性別役割分担意識には、家庭内での配偶者との関係性が影響を与えているとみられる。

管理職と非管理職別に性別役割分担を分析したところ、男女ともに管理職の方が性別役割分担に同意しない比率が高い。大学運営に携わっている者の方が、男女共同参画や性別役割分担に関する意識が進んでいるとみられる。

2. 2 家事時間

家事時間は、就業日・就業日以外ともに、男性よりも女性の方が長い（6. 2 参照）。男性は、配偶者がフルタイムの場合に最も家事時間が長く、パートタイム、未就業の順に短くなる（6. 2.

2参照)。これは、男性既婚者の場合には、配偶者が家事役割を担っている場合が多いからである。それに対して、女性の場合には、結婚することは家事役割を負担が多くなる。未婚・離別・死別女性の家事時間は、就業日1時間4分、就業日以外2時間3分であるのに対して、配偶者がフルタイム勤務の女性の家事時間は、就業日2時間32分、就業日以外4時間26分である。このために、仕事に打ち込みたい女性の場合には結婚することに躊躇する場合もあると考えられる。

2.3 環境整備

高知大学における男女共同参画の実現に必要なことの自由記述で多かったものは、第一位が環境整備、啓発活動、第三位が育児支援、第四位が女性の活用であった。環境整備では、病児保育や休みの取りやすさ、女性用の休憩室整備が必要だという意見があった。特に大学教員については女性が長く研究を続けられるような支援づくりが求められていた。また、女性教員からは17時以降の会議の廃止を訴える声が多い。ワーク・ライフ・バランス実現のためには、業務内容のスリム化や、適切な人員配置、休業時の代替要員の配置も必要とされている。女性が働きやすい職場環境のためには、休業時に代替要員が配置され、不要な業務の見直しが必要である。不要な業務の削減や、適切な人員配置は、女性教職員のためだけではなく、大学全体の業務運営と活性化、教職員の健康増幅と余暇の利用による能力発揮等の役立つこととなる。

啓発活動としては、育児・介護中の者の働き方に関する配慮が必要であることから、職員の意識改革が必要であるとの声があった。同時に、男女共同参画についての認知度が低いことから、情報発信と目標の設定が求められている。高知大学では、どのような点で女性研究者が困っているのか、といった問題点の明確化も必要である。

育児支援としては、病児保育を求める声が多い。子どもを預けて仕事をするための環境づくりが必要である。男性の育児休暇義務化を提案する意見もあった。

女性の活用については、理学部など女性の少ない学部では、女性限定公募をすればよいという意見があった。また大学の意思決定に多くの女性がかかるよう、管理職への女性登用を求める声も事務職員から多く上がった。そのためには、採用時の面接官に女性を起用することも必要とされている。

2.4 女性組織員のキャリア形成

女性であることがキャリア形成に及ぼす影響については、女性では大学教員・医療技術職員・医員・事務職員において、マイナスと回答した者の方がプラスと回答した者よりも多かった。それに対して男性であることがキャリア形成に及ぼす影響については、男性の全職種において、プラスと回答した者の方がマイナスと回答した者よりも多かった(6.2参照)。

女性でも、附属学校教員と看護職員においては、プラスと回答した者の方がマイナスと回答した者よりも多かった。両者は女性比率が高い職種であるので、職場で女性がマイノリティーとならないからだと考えられる。それに対して、伝統的に管理職を始めとする構成員に男性が多数を占める職場では、女性がキャリア形成を行う際に、女性であることはキャリア形成にマイナスの要因となっている。

特に、大学教員と医員は長時間勤務する者が多い職場である。大学教員では定時後2時間以上経ってから帰宅する者が、女性54.8%、男性58.0%、医員では女性55.0%、男性66.7%であった(5.1参照)。このために、就業日の大学教員の家事時間は女性1時間19分、男性35分、医員の家事時間は女性1時間14分、男性24分と他の職種よりも短い。職種全体では、就業日の生活時間のうち、家事時間については、女性1時間47分、男性34分である。また修行日に職種全体で未就学児がいる者の育児時間は、女性3時間26分、男性1時間10分、介護時間は、女性2時間24分、男性59分と、女性の方が男性よりも家事や育児、介護を行う負担が長かった。

さらに、定時後2時間以上経ってから帰宅する者では、仕事の疲れが翌日以降に持ち越されることが「よくある」者が45.7%である(5.3参照)。このことから女性大学教員や女性医師は、長時間勤務による疲労と家事との両立という困難さを抱える状況にあると捉えられる。

3. 女性研究者の採用促進

3. 1 女性研究者の少ない理由

女性が家事・育児・介護負担を多く抱えており、男性が多数を占める職場の中でキャリア形成に困難を抱えていることから、女性研究者に対する支援が必要となってくる。

本学で女性研究者が少ない理由については、第一位が「研究者を志望する女性が少ないこと」、第二位が「本学に応募する女性が少ないこと」、第三位が「男女の社会的分業」、第四位が「女性優先の意識がないと増えない」であった(8. 1 参照)。第三位の男女の社会的分業については、表面的な意識では、性別役割分担に同意しないものが多いもの(6. 1 参照)、実際の生活では女性の家事・育児・介護時間が男性よりも圧倒的に長いところを確認することができる。女性は、家事・育児・介護といったケア役割が女性に求められているという自覚から、長期的なキャリア形成のために結婚・出産を躊躇する場合もあれば、育児や介護で離職していった者もあると推測される。このために、現在就労している女性の既婚率・有子率は男性と比較して低い値に留まっている。また、競争が厳しい研究職を目指す場合には、家事や育児・介護などを担う女性は不利であるために、女子学生が研究者を志望することに躊躇する場合もあると考えられる。

自由回答では、男性中心の職場環境であることを挙げるものが多かった。男性大学教員から、「女性は研究者を目指しても途中で挫折しやすい様々なハードルがあるように思う」という意見があった。まず、研究職と結婚や育児との両立が困難であることから、そもそも女子学生が研究職を目指すことに躊躇して、研究者を志望する女性が少ないことが考えられる。さらに、女性研究者は、特定の専門分野の職を特定地域に得ることが困難であるために、結婚したとしても配偶者と別居する比率も高く、離婚率も高い。さらに、男性教員の配偶者は専業主婦である比率も高いために、女性が育児と仕事の両立をするための職場環境が整っていない場合が多い。

3. 2 女性を優先して採用する取組について

一定数について女性を優先して採用する取組については、大学教員では、必要と回答した者(女性 23.9%、男性 22.2%)よりも、必要ないと回答した者(女性 39.1%、男性 54.0%)の方が多かった(8. 2 参照)。必要だという回答理由で多かったのは、第一位が「女性研究者が少ないため」、第二位が「家事・育児への考慮のため」第三位が「社会的意識の改革のため」、および「環境整備が必要」であった。それに対して、必要ないと回答理由で多かったのは、第一位が「能力で評価すべき」、第二位が「逆差別になる」、第三位が「男女平等であるべき」、第四位が「採用時に性別による差別はない」、第五位が「無理に増やさなくても増える」であった。

3. 2. 1 女性限定公募の運用について

まず、必要だとする回答から検討する。第一位の「女性研究者が少ないため」という回答は、積極的に女性を採用する取組をしなければ、女性は増えないというものである。「すでに他大学ではそのような採用がとられています。高知大学は取組が遅れています」という回答もあった。2011年に「中国・四国地区国立大学 男女共同参画推進のための共同宣言」を行った中国・四国地方では、10大学中5大学(広島大学・岡山大学・香川大学・徳島大学・愛媛大学)で女性限定公募が実施されており、本学でもこれから女性採用の取組を検討する必要がある。

「家事・育児への考慮のため」に、取組が必要という意見も多かった。この背景にあるのは、過去に「同じ能力を有するにもかかわらず、女性だからという理由で男性の方が多く就職できた時代」があるという意見や、現在も「男性が多い職場であり、結果として男性を中心につくられた文化」だという認識、「女性に家事・育児を任せきる習慣」があるとの認識である。この対策として、「出産や育児において私的時間をとられがちである」女性に対して、家事・育児への支援が必要との意見があった。研究者は、自分のプライベート時間を利用して研究を行う必要性に駆られるために、プライベート時間を家庭のために費やさなければならない女性は不利だという見解である。また、男性を中心に作られた文化を変化させるためには、女性の優先採用などの一定のアクションが必要との見解もあった。

「社会意識の改革のため」に、取組が必要とする見解は、日本の社会的意識そのものの変革とい

う視野で男女共同参画を捉えて、女性の地位向上を求めるものである。

「環境整備が必要」との見解は、現状では女性研究者をサポートする体制が整っていないために女性の採用・昇任が不利となっている点、またこのために一定の女性教員を加えて女性自身の手によって環境整備を行う必要があるとの見解があった。

3. 2. 2 「劣勢のスティグマ (烙印)」への配慮

次に、女性を優先的に採用する取組は必要ないという回答について検討する。

第一位の「能力で評価すべき」という回答については、研究者は業績や能力で評価されるべきであって、性別は二の次だという主張が多くあった。32件の回答の内訳は、女性8件、男性24件であった。女性教員からは、「女性優先」とする場合には、「実際に採用された、あるいはすでにその職場で働いている女性への偏見等につながるのではないか」という危惧が挙げられた。このようにポジティブ・アクション (積極的改善措置) によって女性を優先採用する場合には、「女性は能力がないのに採用された」という「劣勢のスティグマ (烙印)」を与えることへの配慮が必要である。そのためには、ポジティブ・アクションによる教員評価は能力・業績に基づくことを前提とすること、さらに女性研究者のおかれている現状を変化させるための一時的に必要な措置とすることが必要である。

例えば、全国に先駆けてポジティブ・アクションを公示した名古屋大学では、「本学のポジティブ・アクションは、業績にかかわらず女性を採用するという趣旨を含んでいない。したがって、業績において上位の男性を下位の女性が逆転して採用される事態を認めるものではない」(2005年12月27日)と注釈がつけられている。

3. 2. 3 ポジティブ・アクションは逆差別か？

第二位の「逆差別になる」という見解について検討する。歴史的背景を見るならば、1985年に日本が批准した女性差別撤廃条約の四条一項では、「締約国が男女の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置をとることは、この条約に定義する差別と解してはならない」とされている。同条約の締結国には、「女子に対する差別を撤廃する政策」(二条)を追求するとされ、「女子の完全な能力開発及び向上を確保するためのすべての適当な措置」(三条)をとることが求められる。同条約の観点からは、女性教員を積極的に採用する取組は、歴史的に女子に対して行われてきた社会や教育分野における差別を撤廃し、女性の能力開発をなす取組として捉えることができる。さらに、1997年の男女雇用機会均等法改正時に日本に導入されたポジティブ・アクションは、「事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置」(八条)と定義されている。本学の女性研究者比率は16.8%(2013年5月)と低い値であることから、男女の雇用に関して均等な機会及び待遇の確保のための措置と捉えられる。「逆差別になる」という意見13件の内訳は、12件が男性教員、1件が女子大学院生であった。この意見が男性教員に多いのは、当事者でないために、女性が教育・研究環境において不利益を被っていることに対する認識が低いからだと考えられる。

性差別とポジティブ・アクションはまったく異なるものであると指摘するのは、哲学者のトーマス・ネイゲルである。彼によれば、性差別は排除された集団に対する侮辱や、従属的な地位にのみ相応しいという感情に基づいて、雇用の選抜基準に性別を用いるものである。それに対して、ポジティブ・アクションはかつて被害者となった集団の社会的・経済的な力を高めることのできる手段とされる¹。

「逆差別になる」という回答のうち3件は、女性研究者の優先採用よりも、女子学生が研究者を志望する教育環境や、働きやすい研究環境を整備する必要があるという意見であった。単に数を合わせるために女性研究者を増やすのではなく、女性が働きやすい環境整備を整えなければ、せっかく採用された女性が仕事を続けることができない。このためには、女性と男性の双方が働きやすい

¹ トーマス・ネイゲル「積極的差別是正措置の擁護」、トム・L・ビーチャム／ノーマン・E・ボウイ著、中村瑞穂監訳『企業倫理学3 雇用と差別／競争と情報』晃洋書房、2003年、17頁参照。

職場環境を整備した上で、女性研究者数を増やす必要があると捉えられる。

3. 2. 4 ポジティブ・アクションと「実質的平等」

第三位の「男女平等であるべき」という回答をした者は、平等を「形式的平等」、すなわち、事実上の違いにもかかわらず一律同等に扱うと捉えている。しかし、女性を優先的に採用するというポジティブ・アクションは、「実質的平等」を保障するための「形式的平等原則」の例外であり、例外的措置を正当化する法的根拠や諸条件が整備されている場合に、合憲と判断されるものである。近年では、日本国憲法第十四条の「法の下での平等」は、「形式的平等」だけではなく、「実質的平等」の保障を含むと解するようになってきている²。女性と男性とがおかれている歴史的・社会的背景、身体的差等の事実上の違いを考慮するならば、男女の「実質的平等」を保障するために、女性の働きやすい環境整備や、女性の採用促進が行われる必要がある。このためには、女性研究者採用の取組をどのように「実質的平等」として保障するかについて、学内でコンセンサスを得ることが求められる。

3. 2. 5 採用・昇進時の評価について

第四位が「採用時に性別による差別はない」という回答であった。「職場では男女の区別なく採用されていますか」という設問においても、大学教員では同意する者(66.8%)の方が、同意しない者(11.8%)よりも圧倒的多数であった(6.4参照)。「職場では男女の区別なく昇進・昇格できていますか」という設問に対しても、同意する者(75.8%)の方が、同意しない者(6.9%)よりも多数であった(6.5参照)。これらの回答から、採用および昇格の際に男女差はないと考える者が多数であることが伺える。これらの回答から、採用時・昇格時に意図的に差別をしているのではなくても、研究者を目指す女性が少ない背景があるために女性採用者数が少ない現状があると考えられる。このために、女子学生が希望をもって女性研究者を目指すことができるような、女性研究者支援およびキャリア支援を行う必要がある。

3. 2. 6 女性研究者数の活用について

第五位が「無理に増やさなくても増える」という回答である。女性研究者を目指す学生数は増加していることから、自然に増加するという意見である。しかし、国際的に見るならば、日本の女性研究者比率は欧米先進国と比較して極めて低い現状にあり、女性の能力を活用することが喫緊の課題となっている。これまで能力がありながら活かすことができなかつた女性を活用することは、大学の活性化、さらに学術分野全体の促進につながる。この意味において、男女共同参画は女性研究者への支援だけではなく、大学全体の活性化と組織員の働きやすさの改善のために有用なものとして捉えることができる。

データ解析および文責：小島 優子（高知大学 安全・安心機構 特任助教）

² 辻村みよ子『ポジティブ・アクション』岩波新書、2011年、109頁参照。

【考 察 2】

「高知大学におけるワーク・ライフ・バランスの現状と課題」

1. 高知大学教職員の現状

「高知大学男女共同参画に関する意識調査」は、高知大学の教職員及び大学院生、計 3,348 人を対象に実施され、1,225 人から回答を得た。その内、女性からの回答は 759 件であったのに対して、男性からの回答は 464 件に留まった。このことは、男女共同参画や仕事と生活の両立というテーマに関して、女性は当事者としての具体的な課題を抱えている状況を示唆している。

配偶者の就労状況を見ると、女性の教職員の場合は配偶者（夫）の 90%がフルタイムで働いていることがわかる。その一方で、男性の教職員の場合は配偶者（妻）の 42%が専業主婦であり、配偶者がフルタイムで働いている比率は 36%となっている（2. 3. 1 参照）。

家事時間に注目すると、就業日における女性の平均家事時間は 1 時間 47 分であるのに対して、男性は 34 分である。また、就業日以外における平均家事時間を見ると、女性は 3 時間 9 分であるのに対して、男性は 1 時間 6 分であった。職種により若干の違いがあるものの、全般的に見て女性の家事時間が男性の 2 倍から 3 倍以上であることから、家事労働について性別役割分業の意識が根強く残っている状況が認められる。

女性が社会で活躍できる環境の整備は、社会・経済の発展にとって必要であり、その重要性について認識され始めている。本意識調査においても、「男性は仕事、女性は家庭」という考え方について、女性の 57.9%、男性の 46.4%が「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」と回答している。配偶者がフルタイムの男性の 57.4%は同様に回答しているものの、配偶者が未就業の男子の場合は 40.6%となっており、配偶者の理解が女性の就労に影響を与えていることがわかる。また、女性の 60 代の 77.8%、50 代の 72.7%が「男性は仕事、女性は家庭」という考え方に否定的な回答しており、女性が働くことについて長年の経験に裏打ちされた回答である（6. 1 参照）。

しかし、家事労働だけでなく、出産、育児、介護等の家族のライフ・イベントについても、家事労働と同様に性別役割分業の意識が残されており、これらが女性にとって大きな負担となっていることは留意すべきである。

2. 育児について

2. 1 育児世代

男女共に 30 代、40 代が主要な育児世代となっている。女性は 30 代で未就学児（65 人）、小学生（43 人）の育児にあたる比率が高く、40 代では小学生（53 人）、中学生（44 人）の教育期間にあたる場合が多い。男性の場合は、女性に比較して 40 代で未就学児（39 人）、小学生（56 人）の育児期間にあたる比率が高い（3. 1 参照）。

未就学児、小学生、中学生の子どもの人数から、キャンパス毎の育児状況を見ると、朝倉事業所で 93 人、岡豊事業所で 367 人、物部事業所で 11 人、小津事業所で 43 人となっており、岡豊事業所において教職員に育児・教育が必要な子どもが多い。理由としては、岡豊事業所には医学部（医学科、看護学科）があり、附属病院で就労する看護師等の女性の医療職員が多いことが考えられる。

30 代、40 代は中堅として業務を行う世代であり、仕事全体の生産性を向上させる意味からも、仕事の土台となる生活の充実が確保できるように、職場のワーク・ライフ・バランスを推進する必要性がある。

2. 2 育児時間

男性の育児参加の必要性が叫ばれ、世間では「イクメン」と呼ばれる男性育児のロールモデルの普及や男性の育児休業の取得についての啓発活動が行われている。しかしながら、自由記述によれば、女性も育児を理由に休暇を取りにくい雰囲気があるとの指摘があり、男性の育児休業の取得が一般化されているとは言えない状況である。

育児の平均時間は、男性よりも女性が長い傾向が見られる。そして、育児の時間は、未就学児、小学生、中学生と年齢が上がるにつれて短くなっている。就業日における育児の平均時間は未就学児について、女性の場合で3時間26分、男性で1時間10分である。小学生について、女性の場合で1時間21分、男性で35分。そして、中学生について、女性の場合で25分、男性で6分である。

これはあくまで平均時間であり、例えば、就業日の未就学児の育児に5時間以上時間を使っている女性が13.3%いる中で、就業日の未就学児の育児時間が0分と回答した男性が21.2%いたことも留意すべきである（3. 2. 1参照）。

就業日の小学生に対する平均育児時間については、2時間以内の場合が女性で83.1%、男性で96.1%。就業日の中学生に対する平均育児時間については、0分の女性が81.8%、男性が87.5%となっており、このことから、就業日における育児では、未就学児を持つ世代に対して、何らかの配慮をすることが合理的である。ただし、会議や急な仕事で勤務時間が夜間遅くにまで及ぶ場合や、当直や夜勤がある場合など、小学生や中学生の場合であっても、子どもを家で一人にすることが常態化することは子どもの健全な成長や安全確保のためにも問題があり、これらの課題についても、職場において特別な配慮が求められる。

2. 3 育児に対する不安

育児に対する不安は男女共通であった。自由記述からは、「子どもが病気になった時」について最も不安を感じていることがわかる。具体的には、「子どもが病気になった時に仕事を休みにくい」、「子どもが病気の時に預けられる施設がない」、「子どもが急病の時に保育園に迎えに行く時間がない」、「子どもが病気の時に親に依存しており、親がいなくなった時に対応できない」、「インフルエンザなどで長期間、保育園に預けられない時の子どもの世話」、「病児保育などの施設がない」などについて、具体的な不安が述べられている。そのほか、子どもと過ごす時間が少ないことから、しつけや教育上の不安を強く持っているという回答が目立った（3. 5参照）。

育児に対する現役の不安は、現在子育てをしている者だけでなく、これから結婚し、子どもを持つ世代に対しても広がっている。例えば、「将来の育児について不安に思うことはありますか」という設問に「ある（おおいにある・ある・少しある）」と回答した年代は、女性で30代（54.8%）、10代・20代（49.2%）で、男性では30代（58.5%）、40代（38.8%）であった。自由記述の「将来、育児について不安に思うこと」では、「育児と仕事の両立」についてが45件と最も多く、そのうち女性が42件であった。次に回答が多かったのが「経済的問題」で29件の回答があった。そのうち17件は男性で、家計を担うのは男性の責任だという男性の性別役割分業の意識の影響もうかがえる。

3. 介護について

3. 1 介護世代

「介護と仕事の両立」は今後ますます深刻化する課題である。東レ経営研究所の渥美由喜氏によれば、介護を理由に離職した人は年間15万人で、5年で1.6倍の速さで進行しており、主に企業の中核を担う40代、50代の従業員が直面している。そして、この状況はますます深刻化し、このままでは介護を理由に離職する人は10年後に50万人に達すると見込まれている³。

³ 渥美由喜「大学職員のための男女共同参画推進研修 イクメンで行こう！育児・介護も仕事も充

高知大学の教職員で現在「介護している者」は、男女ともに40代、50代が中心であったが、女性の場合50代、40代、30代、60代の順で多かった。男性については、50代、40代、60代の順で多かった。

渥美氏によれば、50代前半で介護する確率は、例えば、夫妻ともに両親が健在の場合で62.6%である。50代後半では、同じ条件の場合で86.2%の確率で介護することになる。このことから、介護は誰にでも起こり得るライフ・イベントであることを前提に、リスクマネジメントの視点ももちこんだ職場環境づくりを進める必要がある。

3. 2 介護時間

介護時間は、家事・育児と同様に、男性よりも女性の方が長い傾向が見られた。就業日の場合の平均介護時間は、女性が2時間24分、男性は59分であった。また、就業日以外の平均介護時間でも、女性が3時間43分、男性が1時間44分であり、育児同様に介護においても女性の性別役割が期待されている様子うかがえる。就業日の介護時間は、男女ともに1時間以内との回答が最も多かったが、なかには就業日においても6時間以上介護をしている女性もおり、要介護の状況によって負担の度合いも様々であることがわかる。

3. 3 介護について現在困っていること

「現在、介護に困っていることがありますか」という設問に対して、「ある（おおいにある・ある・少しある）」の回答を年代別にみると、女性が60代（60.0%）、次いで50代（32.2%）が多く、男性の場合は50代（33.9%）、60代（20%）であった。

自由記述から介護の状況を見ると、「認知症の家族の世話」が最も多く、「家族が遠距離にいる」、「両親の介護」が続いた。「家族が遠距離にいる」については、男女の差はほとんどないが、大学教員に多い傾向がある。この理由として、大学教員の採用が全国規模であることが関係していることが考えられる。

平均介護時間では、男性よりも女性の方が長く、日常的に女性の負担が大きいことがうかがえる。しかし、介護に関して何らかの困難を抱えていると回答した教職員のうち、男性教職員が半数を占めており、特に遠隔地の家族の介護で何らかの配慮が必要と考えていることがわかった。また、現時点では、高齢の両親が共に健在である場合も、老老介護の状態である場合や、親戚の支援に依存している場合も見られ、状況の変化によっていつでも介護する側になるケースも散見された。

3. 4 介護について将来の不安

現在のところ介護をしていないが、「将来、介護について不安に思うことはありますか」の設問に「ある（おおいにある・ある・少しある）」と回答した年代は、女性で50代（78.3%）、40代（76.8%）、30代（64.3%）の順で高かった。男性の場合も、50代（78.8%）、40代（72.2%）、30代（63.2%）の順で高く、将来に対する介護の不安は、性別に関係なく同様に高いことがわかる。

将来の介護に対する不安について、自由記述では、「仕事と介護の両立」が52件と最も多く、その内、女性が46件を占めた。次に、「両親の介護」が48件と多く、その内男性が33件を占めた。続いて多い回答は、「遠距離に家族がいる」で、45件あり、男女比はほぼ同数であった。

「仕事と生活の両立」というと、これまでは育児が中心的な話題となるが多かった。しかし、今後は介護に対する関心が大きくなることが予想される。「仕事と介護の両立」についての不安では女性が圧倒的に多かったことから、家事や育児に加え介護も、女性に期待が寄せられていることがうかがえる。

あいまいな不安は、より一層の不安を感じさせることから、大学としても地域行政や関係機関と

連携し、介護に関する情報発信の他、介護保険についてのセミナーの開催、介護に関する相談窓口の設置などの対策を充実させていく必要がある。

自由記述では、近い将来に訪れるであろう介護に対する不安を述べる声が多く寄せられていた。

「(親の介護が必要になったら)仕事の継続は無理だと思う」(女性・大学教員)、
「仕事と両立できるかどうか。特に複数の親が同時に要介護になった場合」(男性・大学教員)、
「実家の親に介護が必要になった場合、現在と同じ生活ができるか」(男性・事務職員)、
「夫側と自分側の親が要介護になった場合、仕事の継続が難しい」(女性・看護職員)、
「在宅介護となった場合、現状の業務内容では両立は不可能」(女性・事務職員)、
「介護を業者にすべて任せることができなければ、休職しなくてはならない」(男性・医師)、
「施設やヘルパーが見つからなければ、自分が仕事を辞めざるを得ない」(女性・医師)

高知大学以外の研究者についても、同様の不安を抱えている人材が多いと考えられ、今後優秀な教員の採用に際しては、介護での休暇を取得しやすくするなど、遠距離にいる家族のケアに配慮した制度は、応募者に対するアピールとなるだろう。

4. ワーク・ライフ・バランスについて

4. 1 仕事時間

「定時に退庁することが出来たか」という設問に対して、定時後2時間以上の残業をした女性は、附属学校教諭(55.6%)、医員(55.0%)、大学教員(54.8%)、看護職員(25.5%)、事務職員(22.3%)、医療技術職員(16.7%)であった。男性の場合は、医員(66.7%)、附属学校教諭(65%)、大学教員(58%)、医療技術職員(46.4%)、事務職員(30%)の順であった。女性事務職員については、非常勤職員が含まれていることから、常勤職員の勤務時間は少なめな数字になっていると考えられる。(5.1参照)

仕事時間について管理職と非管理職で比較した場合、定時後に2時間以上の残業があった女性は、管理職で48.3%、非管理職(25.1%)であった。同様の設問に対し、男性は管理職が4.0%、非管理職が13.8%であった。女性の場合、管理職に就くと業務量が増え、残業時間が増えると考えられることから、「仕事と生活の両立」の困難さは、女性が積極的に昇進することを躊躇う要因となっていることがわかる。

4. 2 職場の配慮

「あなたの職場は、職員のワーク・ライフ・バランスに配慮していますか」という設問に対して、「そう思わない」「どちらかと言えばそう思わない」との回答が多かったのは、附属学校教諭(56.3%)、医員(42.5%)、大学教員(34.6%)、医療技術職員(31.3%)、看護職員(25.5%)、事務職員(24.2%)の順であった。職員のワーク・ライフ・バランスに配慮が必要と感じている職場は、仕事時間が長いとしている職場と一定の相関関係が見られた。

4. 3 業務の軽減

4. 3. 1 意識改革

「大学における男女共同参画を推進するために必要なもの」として、自由記述のうち最も多かった項目は業務の軽減である。業務の軽減については、制度構築に加えて、制度を利用しやすい雰囲気づくりも重視されているところが特徴である。(6. 6参照)

意識改革については「制度を利用しやすくするために全教職員の意識改革(女性・大学教員)」、「管理職の意識改革(女性・大学教員)」という意見の他、「多くの職員が従事する職場であるので、女性が本学に所属しながら出産育児休業が取れ、職場復帰できる環境を支援することが必要(男性・事務職員)」、「育児・介護中の業務負担について職場の配慮は必要(男性・事務職員)」、「女性が働きやすい環境を整えることが大切(男性・大学教員)」という男性の意見がある。

このように、職場の改善に前向きな意見や理解があることは、男女共同参画の推進にとっての貴重な支援者であり、各職場でオピニオン・リーダーの意見が反映できる環境を作っていくことが重要である。

4. 3. 2 適切な人員配置

職場のワーク・ライフ・バランスを具体的に実現するためには、人員の増加または業務の見直しと業務量の削減が必要とする意見が多数寄せられている。その一方で、大学の財政の制約など、人員の増加で対応することは实际的に難しいという、教職員に共通の認識があることもうかがえた。改善策としては、大きく分類して、(1)業務の見直し・削減、(2)人員配置の工夫・負担軽減、(3)職場環境改善、について特に必要性が指摘されている。

(1) 業務の見直し・削減

自由記述では、組織の改編等の際に業務の「選択と集中」が十分に行われずに、教職員で重複する作業や新規作業が増加しており、全体的な業務量が不明のところがある点が指摘された。そのため、業務の性質と分量、教職員の実働時間等を把握するとともに、業務の合理化と割振りを検討する必要があるとの意見があった。

(自由記述例)

「組織改革で重複する業務が増加」(女性・事務職員)

「組織業務の合理化、会議(委員会)の合理化」(男性・大学教員)

「教職員の実働時間を正確に把握することが必要」(女性・大学教員)

「業務の性質と分量を見直してから、(割振りを)スタートする」(女性・事務職員)

「皆が定時で帰れるように業務内容をスリムにする」(女性・医員)

(2) 人員配置・負担軽減

自由記述では、育児・介護中の教職員に対する業務上の配慮は必要としながらも、同時に、その業務を代行する教職員の負担増への配慮が必要との指摘があった。(1)のように業務の見直し・削減を実施したうえで、業務量、適性や能力、ライフ・イベントを考慮し、人材の適材適所の配置を推進する必要がある。また、ライフ・イベント中の教職員の業務を代行する者に対する配慮としては、ワークシェアリングを採用し、例えば、ライフ・イベント中の業務量を7割にする代わりに給与も3割削減し、その予算で非常勤職員の雇用を実施できるのではないかという意見の他、業務を主・副担当で担うことで、負担を軽減できないかとの提案があった。

(自由記述例)

「仕事の配分、人材の配置適正化が必要、特定の人に仕事が集まる」(女性・事務職員)

「育児・介護をしている人への業務負担への配慮」(男性・事務職員)

「育児中・介護中の人の業務を残業可能な人にだけ振り分けるにも限界がある」(女性・事務職員)

「ワークシェアリングの導入」(女性・看護職員)(男性・大学教員)

「複数で業務を担当」(男性・医員)

「代替要員の配置」(男性・大学教員)(女性・看護職員)

(3) 職場環境改善

自由記述からは、土日・祝日の業務、17時15分以降の公的会議を軽減・廃止する必要性があるとの意見が複数あった。

また、多くの業務量を限られた時間でこなさなくてはならないため、仕事の裁量権を広げてほしい、育児・介護と仕事の両立に取り組んでいる教職員からだけでなく、全員がせめて19時までには帰れるような業務割振りや協力体制をつくる必要があるとの意見もあった。

(自由記述例)

「平日5時以降及び土日祝日の会議は行わない(男性・大学教員)(女性・大学教員)」

「女性用の休憩室を各棟1つ程度整備する(男性・大学教員)」

「仕事の裁量権を広げる(女性・大学教員)」

「全員が19時までには帰れるように職場環境を改善する」(女性・事務職員)

5・おわりに

高度経済成長期には、「専業主婦」を産み出すことで就労と家事労働の性別役割分業による、経済活動の効率化が行われ、それに対する一定の評価もあったかもしれない。しかしながら、経済が成熟期を迎え、少子高齢の社会において、優秀な人材の効果的な活用が課題とされるなかで、女性が能力を発揮できる就労環境を整えることは経営戦略であるとする認識が広がっている。

自由記述の回答が多様な内容になっていることから、暮らしや価値が多様化していることがうかがえ、多様な人材が働く職場を「特定の労働モデル」で単純化させてしまうことは、実情に合わない労働環境をつくってしまう危険性があることに気付かされる。不都合として指摘されている点については、現状に合わせた改善ができるかどうか検討する余地があるだろう。

高知大学の教職員の多くは、「育児・介護と仕事の両立」「ワーク・ライフ・バランス」の課題を真剣に受け止めており、様々な制約がある中でも具体的な意見が寄せられた。それらは、意識の共有、業務の見直し、適材適所の配置であり、無いものねだりではなく、高知大学のリソース(人、環境、知恵など)を活かして実現できないかという現実的なものであった。このことは、高知大学の教職員が、借り物ではない、高知大学に適した改善策について真剣に考えていることの表れであると思われる。

文責：廣瀬 淳一(高知大学安全・安心機構 特任講師)

10 将来、育児について不安に思うことはありますか。

- a おおいにある b ある c 少しある d あまりない e ない (あるいは該当しない)
(ある→具体的に)

11 現在、家族の介護について困っていることがありますか。

- a おおいにある b ある c 少しある d あまりない e ない f 介護が必要な家族はいない
(ある→具体的に)

12 将来、家族の介護について不安に思うことはありますか。

- a おおいにある b ある c 少しある d あまりない e ない (あるいは該当しない)
(ある→具体的に)

13 は、小学校就学前のお子さんのいらっしゃる方にのみご質問します。【該当されない方は14へお進みください】

13.1 学内に一般保育所（病児保育以外）があったら利用しますか。

- a すでに利用している b 通勤・通学キャンパスにあれば利用する
c 通勤・通学地以外のキャンパスでも利用したい d 利用しない
e その他 ()

13.2 学内に病児保育所があったら利用しますか。

- a 通勤・通学キャンパスにあれば利用する b 通勤・通学地以外のキャンパスでも利用したい
c 利用しない
d その他 ()

14 育児・介護に関する支援等の取組で必要と思われることを選んでください（複数回答可）。

- a 学内保育所 b 学内病児保育所 c 学内学童保育サービス
d 育児・介護休業を取得しやすい職場環境 e 育児・介護の社会的サービスに関する情報提供
f 在宅研究・勤務可能なネットワークシステム構築 g 育児・介護の民間サービス利用への経済的補助
h 家庭での育児・介護方法に関する情報提供 i 育児・介護中の人同士との交流会
j 育児・介護経験者の話を聞く機会 k 育児・介護中の業務負担についての職場の配慮
l 育児・介護休業時に代替要員がいること m 育児・介護休業に対する職場の理解
n 育児・介護休業時の経済的な補償 o 公的な会議は原則として17時以降行わない
p その他 ()

15.1 就業日に、(1)家事、(2)育児、(3)介護に従事する1日の平均時間はどのくらいですか。

該当する部分のみご記入ください。

(1)家事	時間	分
(2)育児	時間	分
(3)介護	時間	分

15.2 就業日以外の日に、(1)家事、(2)育児、(3)介護に従事する1日の平均時間はどのくらいですか。

該当する部分のみご記入ください。

(1)家事	時間	分
(2)育児	時間	分
(3)介護	時間	分

19.1 朝倉キャンパスに男女共同参画推進室があるのを知っていますか。

- a 知っている b 知らない

19.2 研究支援員制度を知っていますか。

(※研究支援員制度は、育児・介護中の研究者の研究活動を支援するために、在学生または一般の者を研究支援員として配置する制度です。)

- a 知っている b 知らない

19.3 力仕事サポーター制度を知っていますか。

(※力仕事サポーター制度は、個人の研究のために機械や書籍運搬等が必要な際に、短時間の「力仕事サポーター」が随時支援を行う制度です。)

- a 知っている b 知らない

20 大学での男女共同参画の実現に必要なと思うことを自由に記述してください (200 字まで)。

21 所属の学部 (教授会組織) を教えてください。

- a 人文学部 b 教育学部 c 理学部 d 医学部 e 農学部 f 院生 g その他 ()

22 本学の女性研究者 (教員・研究員) 比率は 16.6% です。本学で女性研究者が少ないのはなぜだと思いますか (複数選択可)。

- a 研究者を志望する女性が少ない b 本学に応募する女性が少ない c 採用時に男性を優先する意識がある
d 女性優先の意識がないと増えない e 男女の社会的分業 f 社会の偏見 g 教育環境 h 男女の能力差
i 男女の適正による差 j その他 ()

23 女性研究者を増やすための取組事例として、「一定数について女性を優先して採用する」大学があります。こうした取組についてどう思いますか。

- a 必要である b どちらかといえば必要である c わからない d どちらかといえば必要ない e 必要ない

24 23 で回答した理由をご記入ください。 (200 字まで)

ご協力ありがとうございました。 **男女共同参画推進室**までご提出お願いいたします。

2月28日締切です。 TEL: 888-8022 E-Mail: sankaku@kochi-u.ac.jp

執筆

小島 優子（高知大学 安全・安心機構 特任助教）
廣瀬 淳一（高知大学 安全・安心機構 特任講師）

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」

高知大学における
男女共同参画に関する意識調査報告書
平成 25 年度

発行日	平成 25 年 9 月発行
発行元	国立大学法人 高知大学 男女共同参画推進室
連絡先	〒780-8520 高知県高知市曙町二丁目 5 番 1 号
TEL	(088)888-8022
FAX	(088)888-8023
URL	http://www/kochi-u.ac.jp/sankaku
E-mail	sankaku@kochi-u.ac.jp