

アンケート結果まとめ ～部局別の結果を加えて～

本アンケート結果では全学部を集計のみを示しましたが、各部局別にも集計を行っています。各部局の結果とあわせ、考察を加えました。

1 対象者について

アンケートは1,379名からの回答が得られ、配布した対象者に対し53%と高い回収率でした。全体では男性74.2%、女性24.5%、特に部局別にみると理工学研究院・理工学府の回答数643名、対象者に対し46.6%と突出していました。これは、女性教職員比率が最も低く、本事業において重点的に対策をとる必要性を感じた、担当者の熱意が伝わったものと思われる。

2 本事業の認知度について

男女共同参画推進室の認知度は全体で31.3%、部局別では、生体調節研究所62.3%、社会情報学部・社会情報学研究科55.6%、保健学研究科45.2%、教育学部・教育学研究科40.2%、医学系研究科（基礎系）38.5%、医学系研究科（臨床系）・附属病院32.5%、理工学研究院・理工学府22.2%という結果でした。理系の基礎研究従事者が多い部局、荒牧キャンパスの部局で高い傾向でした。理工学研究院・理工学府で低いのは、回答者の母数が多いことが影響した可能性があります。

群馬大学の「男女共同参画基本計画」、「まゆだまプラン」の全体の認知度はそれぞれ15.1%、16.6%でしたが、部局別にみると、高いのは生体調節研究所（41.5%、43.3%）、保健学研究科（19.9%、30.2%）、教育学部・教育学研究科（22.8%、25.0%）、最も低いのは医学系研究科（臨床系）・附属病院（9.6%、6.1%）という結果でした。

男女共同参画推進室は部局によってはすでにかなり知られていましたが、これから推進する「まゆだまプラン」の認知度がどのくらい上がるのか、活動の成果が期待されます。

3 育児支援について

全体の育児経験者34%に対し、育児との両立に不安を感じるとの回答は55%でした。理工学研究院・理工学府で52%とこれを下回っているのみで、他の部局では概ね60%ほどの回答者が、不安があると回答していました。キャンパス内の育児支援システムや施設としては、保育所、学童保育、病児保育、次いで、授乳のできる休憩室、ベビーシッター派遣制度を挙げているのは各部局とも同様です。

両立のためのシステムとしては、保育サポート体制が31.7%と最も高く、次いで短時間勤務制度やフレックスタイム制など、勤務時間に関する制度でした。育児と仕事の両立のためには上司や同僚の理解が必要との回答が57%であり、次いでパートナー、両親と続くのはどの部局でも同様です。

自由記載からは、ゆめの子保育園を有する昭和キャンパスにおいても、定員の拡充や保育時間、土曜保育などの改善に関する意見が寄せられ、まだ十分な体制ではないことがうかがわれました。時短勤務や短時間の育児が頼める場、育児システムの周知などの要望も多く寄せられました。キャンパス内でなくても近くに優先的に頼める施設があるとよいといった意見もあり、より実現可能な身近で役に立つ方針を考えていくことも必要と思われました。

育児支援以外では、時間外の会議や雑務の軽減、業績評価への配慮などの希望も多く、組織としてのバックアップ体制の充実が望まれます。一方、女性支援のための活動という面だけが注目され

ると、周囲の理解を当然と思うべきではない、という声も寄せられます。今後の活動の中で、男女問わずすべての人々に対しての環境改善を目指しているということ、これからの活動を通して伝え、実践していく必要があります。

4 介護支援について

介護の経験者 10%に対し、将来も含めた介護の不安があるとの回答は 77%と高く、介護支援は今後の重要な問題と思われました。介護の問題に直面した際に必要なシステムとして、短時間勤務やフレックスタイムなどの勤務時間に関する制度とともに、介護施設や病院の紹介などの希望が挙げられました。介護と仕事の両立のためには職場の上司や同僚の理解が必要との回答が 57%であり、育児とほぼ同様の結果でした。

制度に関する自由記載では、フレックスタイムが実情にあった形で利用できること、介護休暇の取りやすい雰囲気、人材の確保、降格希望人事や配置転換が可能とすること、常勤ポストの増員など、フレキシブルまたは安定した就労形態の希望が挙げられました。

育児の支援が注目されがちですが、介護はキャリアを重ねてきた年代で男女問わず直面する問題です。これからの高齢化社会において、考えなければならない必須事項であり、群馬大学としては、他大学にない斬新なプランの提供を考えていく必要があるでしょう。

5 処遇の差に関する意識について

「職場環境における男女の処遇に差があると思う」との回答は全体で 20.8%、部局別では医学系研究科（基礎系）41.1%、生体調節研究所 37.7%、医学系研究科（臨床系）・附属病院 32.5%、保健学研究科 25.4%と高く、最も低いのは理工学研究院・理工学府 12%、次いで社会情報学部・社会情報学研究科 14.8%、教育学部・教育学研究科 15.3%と差がみられました。医学・薬学・保健系分野で処遇の差を感じるという回答が高いのに対し、理学・工学系では低かったのは、母数となる回答者やその男女比が関与しているかもしれません。すなわち、理工学研究院・理工学府においては女性の回答者が 12.8%と低く、20歳代が 77.9%、修士・博士前期課程の回答者が 70.8%と他に比べて突出しているため、処遇の差を感じる年代の対象者が少なかった可能性があります。また実際の女性研究者が少ないため、男性職員にも処遇の差を意識する機会がないのかもしれません。差の内容としては、採用や昇進、昇給および雑務の負担が挙げられました。

自由記載では女性側からの、業績評価における配慮がない、女性教授が少ない、重要ポストは男性ばかりである、時間が制限される中では、補助的な業務にならざるを得ない、純粋な能力と業績で判断してほしいといった意見、要望の一方、女性枠というのは納得できないといった意見もやはり多くみられます。

所属学会において性別による処遇の差を感じる、という回答は全体で 12.7%と低く、部局間の差もみられませんでした。

6 育児・介護休暇取得や育児参加に関する意識について

全体では女性の休暇取得や育児参加に困難があるとの回答は 36.7%、男性の休暇取得や育児参加はより高く、48.6%が困難であると回答していました。困難を感じるという回答は医学系研究科（臨床系）・附属病院が最も高く女性 54.2%、特に男性は突出して 77.1%、次いで、生体調節研究所（女性 47.2%、男性 61.7%）、医学系研究科（基礎系）（46.1%、51.3%）、保健学研究科（45.2%、53.1%）の順でした。理工学研究院・理工学府（25.7%、33.1%）、社会情報学部・社会情報学研究

科（29.6%、33.3%）、教育学部・教育学研究科（28.2%、34.8%）が比較的 low、前述の処遇の差の意識と同様の傾向でした。

実際に困難さを感じる割合が低いのかもかもしれませんが、理工学研究院・理工学府では対象者の年代や女性研究者が少ない環境から、あまり意識されていない可能性も考えられました。

7 女性研究者が少ない理由は？

主な理由としては、男女の社会的分業、女性の意識、家庭と仕事の両立の困難さ、女性のロールモデルがないこと、長い労働時間などが挙げられました。

非常に多数の意見をいただきました。もともと理系で女性が少ない分野であること、女性研究者育成のためのプランがない、学部構成が男性研究者の多い分野に偏っている、研究職は成果主義になるためよほど労働環境が整っていないと長い労働時間をかけないと成果を出しにくいなど、厳しい現状が浮きぼりにされました。女性研究者の採用 25%の数値目標については、女性の博士が少ない分野においては厳しく、数値設定の意味を疑問視する意見も多く挙げられました。

数値目標は実績評価としては必要とされますが、これからの活動の中で職場環境の改善、意識の変革が起こり、その結果として達成を目指すべきものと考えます。

8 「まゆだま広場」に期待すること

育児、介護に関する情報取得というニーズが最も高いのはどの部局でも同様でした。このほか、育児介護の相談窓口、保育場所としての期待が挙げられました。

しかしながら、自由記載の多くが、どのようなものかわからない、行く時間はない、といった意見であり、まだ実際に稼働していない状況ではイメージがつかめめないと思われました。まゆだま広場は3キャンパスに設置する、本事業のひとつの大きな柱でもあります。単に場所があるというだけでなく、人が集える、ニーズに応える場を作っていく必要性を強く感じました。

9 男女共同参画推進室の活動に期待すること

最も多かったのは育児・介護休業を抱える職場への人的・財政的サポート、次いで柔軟な勤務体制を含む制度構築、保育環境の整備、女性研究者の積極的登用でした。研究補助員・実験補助員等の要望は医学系研究科（基礎系）、生体調節研究所、医学系研究科（臨床系）・附属病院において高く、早急な体制構築が必要と思われました。

そのほかの声としては、男女問わず層の厚い人材育成、すべての職員のワークライフバランスを考えた活動を望むという意見を多数いただきました。

10 群馬大学での仕事を続けたい（就きたい）か？不安なことは？

そう思う（27.6%）、少し思う（21.6%）の回答が、合わせて全体で49.2%でした。部局別では生体調節研究所69.8%、医学系研究科（臨床系）・附属病院67.9%、医学系研究科（基礎系）64.1%、社会情報学部・社会情報学研究科62.9%、保健学研究科58%、教育学部・教育学研究科37%、理工学研究院・理工学府35.9%という結果でした。

他の職場の選択肢や、回答者の年代の偏りも影響していると思われます。女性研究者が少ない理工学研究院・理工学府においては、研究者としての仕事の道筋が見える機会が少ないと思われています。積極的にロールモデルを示していく必要があるでしょう。

群馬大学での仕事の継続、就業にあたって不安となることは？との問いへの回答は、各部局とも

ほぼ同様の傾向でした、経済面、自身のキャリアや仕事内容、将来の身分、育児や介護などライフイベントとの両立という意見が多くを占めました。研究に専念できる場、ポストを確保するという必要性が感じられました。

11 その他自由意見より

非常にたくさんの意見をいただきました。すべてを紹介できませんが、主だった意見を掲載させていただきます。育児・介護支援の内容、男性の育児参画、その他サポート体制、意識啓発、現状の環境・問題、男女の処遇、次世代に向けてとまとめています。

その他、これからの活動を通して組織をどのように変容したいのか具体的なプランがみえない、活動がみえない、情報発信が必要との声も多数いただきました。

多くの方の生の声から、具体的にみえる、役立つ活動を発信していく必要性が強く感じました。

今後に向けて

本アンケートには、理工学研究院・理工学府を筆頭に多くの職員および大学院生の方に回答いただきました。アンケートを依頼した時はまだ本格稼働前でしたが、3割の方が本推進室のことを知っているとの回答であったことは大変ありがたいことと思われました。厳しい意見も多々ありますが、自由記載の部分ではなるべく現状の多くの方の声をそのまま伝えさせていただきました。実際にみえる、役立つ成果の提供、情報発信がこれからの活動で重要なことと強く感じています。

アンケート結果からは部局による違いもうかがわれました。すでにある程度の女性研究者が活動するところでは、より具体的な研究支援員などのサポート体制を望む声が多く、処遇の差を感じる、休暇取得や育児参加への困難さを訴える声が多くみられました。一方、女性研究者の少ない部局では、学生を含む若い世代への啓発に力を注ぐ必要があると思われました。大学院生の回答者には、具体的な支援や実際の問題点の指摘は難しかったかもしれません。まずはロールモデルやメンターの紹介などから、女性研究者としてのキャリアパスを示し、男女ともに意識啓発を進めていく必要も感じました。それぞれの部局の状況に応じた方策を検討する必要があるかもしれません。

「まゆだまプラン」としてすでに始まった活動のなかで、現場では何を困っているのか、何が必要なのか、若い研究者の声を直接聴くことの重要性も感じています。今後、本アンケートや皆様の声をもとに、すべての職員に役立つシステムを提供し、職場の意識改革につなげられるよう、事業を進めてまいります。さらに地域への連携と国際的な活動も視野に、人のつながりの輪を広げたいと思います。

この事業の一区切りを迎える2年後に再度このようなアンケートをお願いする予定です。群馬大学で働きたい、不安が解消された、といった声が少しでも多くいただけることを目指すとともに、目に見える形での成果を得ることも目標として、これからの活動を続けていきたいと思えます。