平成20年度文部科学省科学技術振興調整費
女性研究者支援モデル育成事業「研究者養成のための男女平等プラン」成果2008－1

研究者養成のための男女平等プランに関する調査⑸

男女共同参画推進に関する意識･実態調査
2008年度教職員調査報告書

2008年10月

早稲田大学
男女共同参画推進室
女性研究者支援総合研究所

ご あ い さ つ

1999 年に制定された男女共同参画社会基本法は、男女共同参画社会の実現は、国・地方公共団体、国民のすべてに共通に課せられた任務であると述べています。高等教育機関である大学も、その責務の一翼を担うべきことはいうまでもありません。そのような認識のもとに、早稲田大学は、2007 年 10 月に、日本の私立総合大学として初めて、「男女共同参画推進室」を発足させるに至りました。

男女共同参画推進事業は、本学のすべての構成員が性別にかかわらず対等な存在として尊重され、本学のあらゆる活動に平等に参画できることをめざしています。推進室発足と同時に公表された早稲田大学男女共同参画宣言は、本学のすべての構成員の勉学・研究・就労環境の改善や均衡のとれた人的構成の実現をうたっています。現在、推進室は、具体的な男女共同参画基本計画を策定して、長期的な展望にたった各種の活動を実施し始めたところです。

2008 年７月には、男女共同参画推進に関する意識と実態、事業の認知の総合的な把握のために、教職員の全数調査が実施されました。今回の調査は教職員の職場や生活上の問題や具体的なニーズ等を明らかにし、大学としてよりよい支援のあり方を考えることを目的としたものです。幸い、803 名の教職員（教員 429 名、職員 374 名）から回答をいただき、早稲田大学の構成員が、男女共同参画に強い関心をもっていることがわかりました。

今回の調査は平成 20 年度文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業プログラム「研究者養成のための男女平等プラン」によるものです。調査の実施は、女性研究者支援総合研究所の調査 WG が担当し、このたび調査報告書として刊行する運びとなりました。これは、本学教職員の勤務状況や生活全般、ならびに若手研究者育成にむけての姿勢などを包括的に明らかにした初めての報告書です。推進室としては、今後の早稲田大学の男女共同参画の実現にむけて、この報告書をおおいに活用していく所存です。ご協力いただいた教職員の方々には、心よりお礼を申し上げます。

2008 年 10 月 17 日

早稲田大学男女共同参画推進室
室長　浅倉むつ子
早稲田大学女性研究者支援総合研究所
所長　棚村政行

はじめに

早稲田大学を職場とする教員・職員は、2,000 余名にのぼります。このたび、その全員の方々を対象に、文部科学省科学技術振興調整費事業の一環として、男女共同参画推進に関する意識と実態、事業の認知に関する調査を実施いたしました。ご多忙の時期にもかかわらず、多くの方々からご回答いただきましたことに御礼申し上げます。

全体の回収率は３割を超え、とりわけ職員では４割を超える高率となりました。むろん、社会調査においては、統計的手法をもちいてサンプリングした方々にのみ協力いただくことも有効な方法であります。しかしながら、本調査では実情を把握すると同時に、調査への回答を男女共同参画推進にむけて一考いただく機会ととらえ、本学教職員全員の方々にご回答をお願いしたしだいです。７月末に回答を締め切り、夏季休業を用いて集計・分析作業を進め、その結果を報告書としてとりまとめました。時間がおありのさいにご高覧いただければ幸いです。なお、結果概要を目次につづいて掲載してありますので、ご活用ください。

本報告書では、まず教員のキャリア形成や研究・業務環境（２章）と、職員のキャリア形成と業務（３章）について概観しています。教員・職員とも多くが、研究・教育活動や業務に意欲的に取り組めているとする一方で、「学内業務」などの負担が研究阻害要因として認識されていることや、職員の業務負担において男女の違いが認識されていることなどが示されました。

現在のワークライフバランスについては、教員・職員とも子育てばかりでなく介護においても困難な事態に直面した経験がみられ、大学に対して制度面などからの支援を求める声が多く寄せられています（４章、５章)。

男女共同参画推進室の認知度は７割でしたが、事業内容についてはまだまだ低い状況です。女性教員比率や女性管理職比率が低いことの理由やポジティブアクションへの賛否では、性別や年齢等によって異なる傾向がみられます。「組織の活性化につながる」、「採用や評価の公正性の確保につながる」など肯定的な見解から、「逆差別への危惧」といった否定的な見解まで、意見の幅は広いものでした（６章)。また若手研究者育成にむけたスタンスでも、とりわけ任期付き専任職の増加にかんする賛否において専門領域や職位等で特徴的な傾向がみられました（７章、８章)。

本調査では、個別質問のうちいくつかについて自由回答欄をもうけて具体的なご意見をうかがっています。報告書中では、可能なかぎり多くを紹介するよう努め、数値だけでは知ることのできない実情を明らかにできたと考えています。なお、男女共同参画全般についての自由記

述欄をもうけなかった点についてご指摘を受けました。次回以降の調査で反映させていただきます。また本調査の設計にあたっては、名古屋大学ならびに京都大学で実施された同目的の調査を参照しました。報告書中でも、適宜それら他大学の結果を引いていますので、参考になさってください。

本学が助成を受けている文部科学省科学技術振興調整費事業「研究者養成のための男女平等プラン」では、本調査にさきだって、本学大学院生への全数調査・聞き取り調査、若手研究者（助手・助教・客員教員・非常勤講師）への全数調査・聞き取り調査を 2006 年度・2007 年度に実施し、すでに４冊の報告書を刊行しています。ご関心のある方は、男女共同参画推進室までお問い合わせください。

本調査は、女性研究者支援総合研究所調査ワーキング・グループで実施しましたが、先行研究の整理や調査の設計、調査票作成は、文学研究科社会学コース「調査企画・設計特論」（担当：嶋﨑）授業で、修士課程、博士課程大学院生とともに進めました。また、調査の実施・報告書取りまとめは笹野悦子が、各章執筆は末尾にある研究補助員・研究補助者が担当しました。各章ともたいへん詳細に記述・説明を試みています。若手研究者である彼ら自身にとっても本報告書の執筆は貴重な経験であり、今後のライフプラニングを考える機会となりましたことを付しておきます。

最後に、学期末の多忙な時期にもかかわらず本調査へご協力いただいた教職員の方々に心から感謝いたしますとともに、皆様の今後の生活がますます充実しますことを祈念いたします。

2008 年 10 月 14 日

早稲田大学女性研究者支援総合研究所

調査ワーキング・グループ

嶋﨑尚子（文学学術院・教授）
笹野悦子（本研究所・客員講師：1 章・6 章）

研究補助員

岡田聡志（文学研究科博士課程 2 年：5 章）

研究補助者

井上博登（人間科学研究科博士課程 2 年：4 章）
小村由香（文学研究科博士課程 6 年：8 章）
関水徹平（文学研究科博士課程 3 年：7 章）
平井勇介（人間科学研究科博士課程 1 年：3 章）
藤井紘司（人間科学研究科博士課程 1 年：2 章）

（五十音順）

目　次

調査結果概要　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1

第１章　調査概要と基本属性　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・11
　１‐１．　調査の目的
　１‐２．　調査デザイン
　１‐３．　回収状況
　１‐４．　基本属性

第２章　キャリア形成と研究・業務環境―教員編―　・・・・・・・・・・・・25
　２‐１．　キャリア形成
　（１）学位の取得年齢
　（２）採用・昇進の経験年齢
　（３）論文・著書などの業績数
　２‐２．　研究・業務環境の実態と評価
　（１）研究の阻害要因
　（２）業務環境の満足度
　（３）教育・研究・業務に対する意識
　小括

第３章　キャリア形成と業務環境―職員編、教員と職員の比較―　・・・・・・・・・43
　３‐１．　キャリア形成
　（１）専任職員としての入転経路
　（２）専任職員嘱任後のキャリア
　（３）今後の展望
　３‐２．　業務
　（１）業務実態とその特徴
　（２）業務環境の評価
　小括

第４章　ワークライフバランス―教員編―　・・・・・・・・・・・・・71
　４‐１．　子育て―教員編―
　（１）子育ておよび休暇・休職制度運用の実態
　（２）育児休職制度に関する自由記述
　（３）就業と育児の両立
　（４）育児支援・制度に関する自由記述
　４‐２．　介護―教員編―
　（１）介護・看護および制度運用の実態
　（２）介護支援・制度に関する自由記述
　４‐３．　仕事と家庭生活の関係―教員編―
　（１）仕事と家庭生活の関係―単純集計と男女別集計―
　（２）仕事と家庭生活の関係―就労環境と育児・介護の観点から―
　小括

第５章　ワークライフバランス―職員編、教員と職員の比較―　・・・・・・・・97
５‐１．　子育て―職員編―
（１）子どもの有無
（２）産前休暇・育児休職制度の実態
（３）就業と育児の両立
（４）大学に求める育児支援・制度―利用状況と自由記述―
５‐２．　介護―職員編―
（１）介護経験の有無
（２）介護の対象と主たる介護者
（３）看護休職の利用状況
（４）就業と介護の両立に関する問題や困難
（５）介護にあたって大学に求める制度や支援（自由記述）
５‐３．　仕事と家庭生活の関係―職員編―
（１）仕事と家庭生活の関係―単純集計と男女別集計―
（２）仕事と家庭生活の関係―就労環境と育児・介護の観点から―
５‐４．　ワークライフバランス―教員と職員との比較―
（１）子育て
（２）介護
（３）仕事と家庭生活の関係
小括

第６章　男女共同参画　現状認識と意識　・・・・・・・・・・・・・・・・125
６‐１．　早稲田大学男女共同参画推進事業の認知
６‐２．女性教員比率、女性職員比率
（１）女性教員比率が低い理由（教員）
（２）女性教員比率向上のための数値目標提示の賛否
（３）女性職員比率是正の賛否
（４）女性管理職比率が低い理由（職員）
６‐３．性別による差別
６‐４．ポジティブアクションに関する意見（教員）
（１）ポジティブアクションの賛否
（２）ポジティブアクションの効果
（３）ポジティブアクションの男性へのメリット（自由記述）
（４）ポジティブアクションの女性へのメリット（自由記述）
６‐５．専攻による学生男女比率の差（教員）
小括

第７章　若手研究者の育成①――現状と評価　・・・・・・・・・・・・・・・153
７‐１．　大学院生の指導の現状と評価
（１）大学院生を指導している教員の構成
（２）大学院生の研究職就職に向けた指導の積極性
（３）研究職就職に向けた指導への評価
７‐２．　研究職就職に向けた大学院生指導についての配慮と課題――自由記述から

（１）大学院生の研究職就職に向けた配慮
（２）研究職就職に向けた指導の課題
（３）研究職就職に向けた院生指導についての小括
７‐３．　任期付き専任職の増加についての評価
（１）任期付き専任職の増加についての評価――全体・男女別・年齢別
（２）任期付き専任職への評価――専門領域別
７‐４．　任期付き専任職の問題点と今後の課題――自由記述から
（１）肯定的評価
（２）条件付き肯定
（３）否定的評価
（４）任期付き教員職への評価・自由記述についての小括
小括

第８章　若手研究者の育成②――研究とライフイベントの両立に向けて　・・・・ 177
８‐１．　大学院生の属性に対する教職員の意識
（１）大学院生の性別（教員・職員）
（２）指導する大学院生の年齢（教員のみ）
（３）指導する大学院生のライフステージ（教員のみ）
（４）指導する大学院生の社会的地位（教員・職員）
８‐２．　指導する大学院生の出産・育児経験（教員のみ）
（１）指導大学院生の妊娠・出産経験
（２）妊娠・出産（子どもの出生）をした大学院生への配慮
８‐３．　任期付き専任職に対する出産・育児支援制度の認知
（１）出産休暇
（２）育児休職（教員）
（３）ライフイベントサポートシステム（教員）
８‐４．　任期付きの専任職にある女性研究者の育児休職取得についての意見（教員）
（１）肯定的な意見（153 件）
（２）否定的な意見（14 件）
（３）その他（9 件）
小括

まとめ　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 201

付録
１．調査票　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 205
２．単純集計表　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 221

凡　例

1.　表中のＮは実数をあらわす。

2.　本書で用いている「人文科学」「社会科学」「自然科学」の区別は、自己申告に基づくもので必ずしも所属箇所を反映しているとは限らない。

3.　自由回答

明らかに誤記だと思われるものは訂正した。句読点は「、」「。」に統一した。ローマ字表記の回答は漢字かな混じり文に書き起こし、「(原文はローマ字書き)」と注記した。字数の少ない回答の引用、部分的な引用は「　」でくくり、文中に示した。また、全文を引用する場合は箇条書きで表示した。

属性は基本的には性別および関連のある属性を示したが、Ｎが小さく個人が特定されるおそれのある場合は性のみ、または職位のみを示した。

件数を表示している場合、分類された件数には重複分があるため、必ずしも総件数と一致しない。

調査結果概要

第 2 章　キャリア形成と研究・業務環境―教員編―

キャリア

学位取得者を男女で比較すると、学士、修士は女性の取得率が男性をやや上回っているのに対し、博士号学位取得は、男性 7 割弱、女性は 5 割と顕著な差がある。取得年齢をみると、修士号の平均取得年齢に顕著な男女差は認められないが、博士号は女性で 20 歳代後半の取得率が低い。自然科学領域はキャリア形成初期に取得し、取得率も高い。

採用昇進をみると、女性は男性に比べて「助手」の採用経験率が低い。「専任講師」「助教授・准教授」では差はみられないが、「教授」では差が開く。論文・著書の業績は、キャリア形成初期には顕著な男女差は認められないが、40 歳代以上のグループでは調査時点の業績数は女性よりも男性のほうが多い。

研究・業務環境

「教育活動」、「研究活動」は 9 割が意欲を持って取り組めていると回答している。一方で、「教育活動」を「負担に感じる」は 4 割、「学内業務」を「負担に感じる」は 6 割強にのぼる。全体的に本学の専任教員は、「教育活動」、「研究活動」には、意欲を持って取り組んでいる一方で、「学内業務」はむしろ負担に感じている。

業務環境に対する評価では、「人間関係」にはおおむね満足している。「職場制度」では「特別研究期間制度（サバティカル）」を全体の半数近くが不満としている。女性は「勤務時間」と「休日・休暇制度」といった時間に関する項目を不満とする傾向があった。

研究の阻害要因は、図 1 のように、男女とも「研究と関連のない雑用」「管理的事務」「教育活動」という学内業務（A）が上位を占める。男性ではついで研究環境（B）が、女性では生活関連項目（C）があがる。

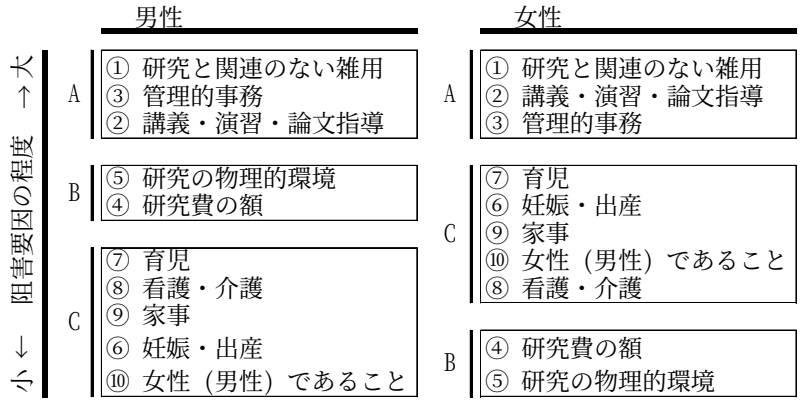

図 1　男女別にみる研究の阻害要因分類

第 3 章　キャリア形成と業務環境―職員編、教員と職員の比較―

キャリア

職場間カテゴリーの異動はおおまかなサイクルが存在していることが確認され、その異動は男性に比べて、女性の方が少ない傾向にある。また、職場カテゴリー間の異動は、昇進と関係していることが示唆される。管理職への昇進では、男性の昇進経験率が女性の倍以上と、男女差は歴然としている。昇進年齢でも男性のほうが若い傾向があり、とりわけ課長級への昇進年齢において女性が遅れている。この昇進年齢の遅れと子どもの有無とは関連が認められる。さらに、昇任・昇級を経験した男性のほとんどは不利な扱いを受けたことはないとしているが、女性では「かなりある」と「少しある」が合わせて 4 割強となっている（図 2)。また、職員の半数超は今後昇進を望んでいなく、現状維持志向は女性、とりわけ子どもをもっていない女性で強い。

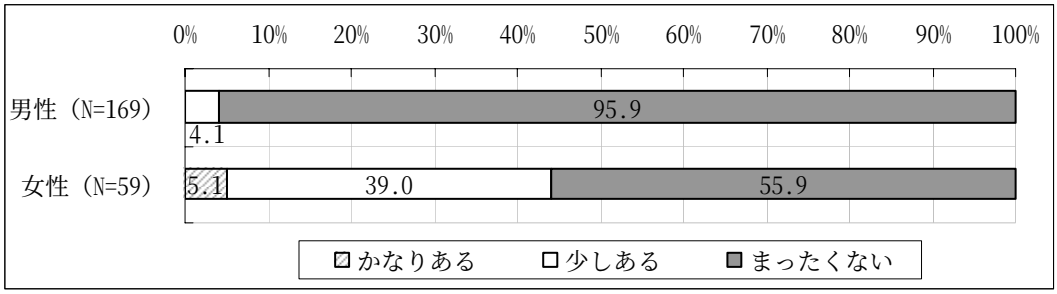

図 2　男女別にみた昇任・昇級の際に不利な扱いを受けた比率

業務環境

業務の特徴では、質的・量的側面において男女の相違が確認される。すなわち、「男性は外部折衝業務が多く、女性は内部事務が多い」、「女性は庶務・財務などの業務を担当する」などの質的な男女差と、男性は残業が多い仕事につきやすく、女性は残業の少ない仕事につきやすいという勤務時間にかかわる量的な男女差である。

業務の阻害要因は、図 3 のように、男性では職場の要因（A）が上位に位置するのに対して、女性では「出産・育児・家事」（C）が上位にあがり、男女で顕著な差がある。また、業務に対する満足度は概ね女性のほうが高い。

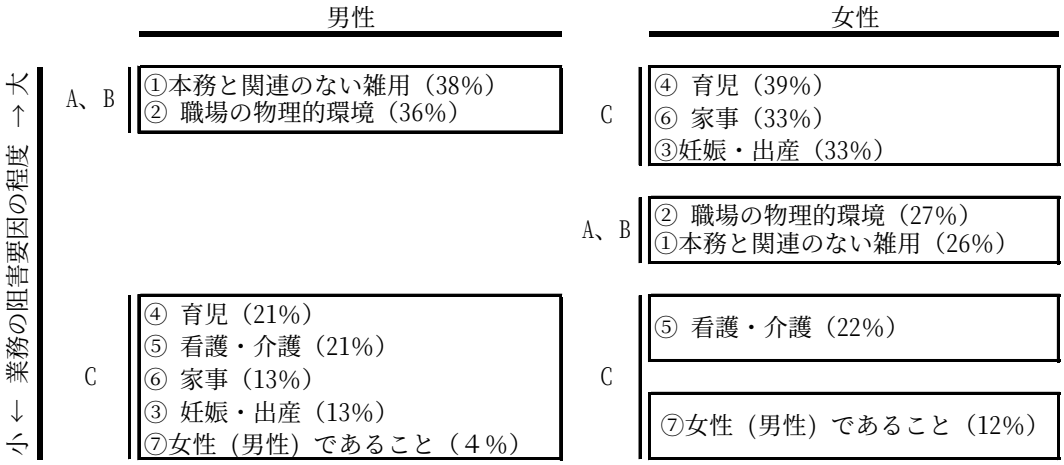

図 3　男女別にみる業務の阻害要因（%は「大いに阻害している」「まあ阻害している」の 2 つの回答比率を足した値）

教員と職員の比較

「教員」と「職員」はキャリア形成においても業務内容においても大きく異なっており単純な比較はできないが、キャリア形成では教員・職員とも女性の昇進が遅れている傾向がみられた。

研究・業務環境の評価について得られた知見を比較すると、教員は収入や休暇制度よりも職場の人間関係に満足している傾向がみられ、職員では、人間関係よりも収入や休暇制度に満足している。福利厚生などの制度に関しては、職員ではある程度評価しているのに対し、教員は比較的不満をもつ傾向にある。さらに、性差が研究・業務の阻害要因と捉えられる割合は、教員女性で 3 割、職員女性では 1 割と、職員女性と比べ、教員女性が「女性であること」を仕事（研究を含む）の阻害要因とみなす割合が高いことが確認された。

第 4 章　ワーク・ライフ・バランス―教員編―

育児（教員）

教員の有子率は男女差が認められ、男性 8 割弱、女性 4 割強が子どもをもっている。早稲田大学に専任教員として嘱任後に出産（子どもの出生）を経験したのは教員全体で 3 割強であり、女性教員の 8 割が産前休暇を取得している。育児休職に関しては女性教員の取得も少ないが、男性教員で取得したものはゼロである。女性教員の育児休職非取得の理由は、「仕事を中断したくなかった」、「取得できる職場環境ではなかった」などが上位にあがっている。育児休職に関する自由記述内容では、利用のためには代替教員の確保や職場の雰囲気や同僚の理解が必要だとする意見、経済的支援等個別の事情に対応できる柔軟性を求める意見などが確認された。長子就学前の平日日中の保育者は、男性は「配偶者」が 7 割、女性は「保育所の保育士」が 8 割強と男女で顕著な差がある（表 1）。

表１　長子就学前の平日日中の主な保育者（全体・男女別）　（%）

	N	本人	配偶者	本人の親 配偶者の親	保育所の 保育士 (保母・保父)	保育ママ ベビー シッター	その他
全体	297	1.3	65.7	2.4	25.9	1.0	3.7
男性	268	0.4	72.8	2.6	19.4	1.1	3.7
女性	29	10.3	0.0	0.0	86.2	0.0	3.4

就業と育児の両立についての問題や困難は、男性では４割が、女性では９割もが「ある」と回答している。具体的には、「時間的制約」と「子どもの病気」が突出している（表 2)。その一方で大学の育児支援はほとんど利用されていない。自由記述内容では、「制度の充実」に関するものが多く、現在学内に一箇所ある保育所を各キャンパスに配置するなど質量ともに充実した施設の改善や、休職期間中の所得として現在の国（雇用保険）からの給付金のほかにより手厚い支援を求める意見があがった。「職場の改善」として業務負担の軽減や育児支援を受けやすいような職場の雰囲気を求める意見もある。制度の充実とともにその運用に関心が寄せられていることが確認された。

表２　就業と育児の両立の具体的な問題・困難（複数回答、全体・男女別）　（%）

	N	時間制約	子の病気	保育所送迎	保育所入所	行事参加	その他
全体	132	78.8	62.9	50.0	18.2	34.8	8.3
男性	106	74.5	56.6	47.2	13.2	29.2	7.5
女性	26	96.2	88.5	61.5	38.5	57.7	11.5

介護（教員）

介護・看護の経験は全体では３割程度と高くはない。しかし、60 歳以上のグループでは４人に１人が現在介護を経験しており、過去の経験をあわせると男性の半数超、女性の９割は介護を経験している（ただし女性は N=8 で参考程度である)。介護対象は「自分の親」が８割、主たる介護者は、男性教員では「(回答者）本人の配偶者」が３割、女性教員では「本人」「兄弟姉妹」が３割弱と男女差がある。看護休職はまったく利用されていない。利用しない理由として男性では「制度を知らなかった」「必要性を感じなかった」が上位に、女性では「自分以外の介護者を確保ができた」「制度はあったが取得できる職場環境ではなかった」が上位にあがる（表 3)。就業と介護の両立についての問題や困難は、男性の６割強、女性の８割弱が「ある」とし、男女ともに問題や困難を抱えていることがうかがわれる。「職場の改善」として業務負担の軽減、「制度の充実」として制度の柔軟性やバリエーション、経済的支援を求める意見が多くみられる。また、終わりのみえないことや社会的理解の少ないこと等、介護特有の性質に配慮した支援を求める意見も確認できる。

表３　看護休職を取得しなかった理由（複数回答、全体・男女別）　（%）

	N	制度不知	必要性無	介護者有	仕事中断	制度無し	職場環境	収入減
全体	133	32.3	27.1	23.3	17.3	13.5	11.3	5.3
男性	111	36.0	27.9	19.8	18.0	15.3	8.1	5.4
女性	22	13.6	22.7	40.9	13.6	4.5	27.3	4.5

ワーク・ライフ・バランス（教員）

仕事から家庭生活に対しての葛藤（Work Family Conflict）を、家庭生活から仕事に対しての葛藤（Family Work Conflict）よりも抱えている割合が高い。WFC が増大するのは、男女ともに勤務時間の満足度が低いグループ、「子どもあり」のグループである。また、女性教員では「子どもあり」で FWC が高い。さらに、「就業と育児の両立についての問題や困難」の評価との関連をみると、就業と育児の両立についての問題や困難が大きいほど WFC・FWC が高く、両者の間に密接な関係が認められる。

「3 時間の自由な時間」の使い道では、5 割が「研究」にあてるとし、教員が普段から研究時間の確保を求めていることがうかがわれる。さらに、「勤務時間の満足度」が下がっているほど「研究」にあてる割合が減少し「休憩・睡眠」にあてる割合が高い。一方、「子どもあり」の場合、男女ともに「家族との活動」が高く、とりわけ女性教員の場合は「家事・育児・介護」にあてる時間への希望が大きい（表 4）。

表 4　自由時間の使い方（全体・男女別）　（%）

	N	研究	休憩 睡眠	趣味 余暇	家族と の活動	教育 業務	家事･育 児･介護	学内 業務	その他
全体	426	47.9	18.5	16.7	9.9	2.8	0.9	0.7	2.6
男性	355	47.6	17.7	18.0	10.1	3.1	0.3	0.8	2.3
女性	71	49.3	22.5	9.9	8.5	1.4	4.2	0.0	4.2

第 5 章　ワーク・ライフ・バランス―職員編、教員と職員の比較―

育児（職員）

職員の有子率は男女ともに半数ずつである。大学に嘱任後に出産を経験した女性職員の 9 割以上は、産前休暇を取得しており、1992 年育児休職制度化以降の世代に限れば、ほぼすべての女性が育児休職を取得している。一方で、男性は育児休職をほとんど取得していない。育児休職の取得について、7 割は職場が「理解してくれた」が、数パーセント「まったく理解してくれなかった」。取得後の状況として「昇級が遅れた」という回答も 2 割弱みられる（N=24）。非取得の理由は、「制度がなかった」が一番多いが、「取得できる職場環境ではなかった」も 2 割ほどみられる。とくに 30-39 歳、および男性に顕著であり、法制度化以降の育児休業世代では、とりわけ男性職員で職場環境によって取得できない可能性がある（表 5）。自由記述からは、男性の取得の困難、他企業との比較、職場の多忙化があがり、育児休業世代に労働負荷がかかっていることがうかがえる。

表 5　育児休職を取得しなかった理由（男女別・年齢グループ別）　（%）

	N	制度なし	保育者有	必要なし	職場環境	仕事中断	収入減	制度不知
男性	105	22.9	39.0	33.3	23.8	19.0	13.3	1.0
女性	29	82.8	0.0	6.9	3.4	13.8	10.3	0.0
20-29 歳	2	0.0	100.0	50.0	0.0	100.0	50.0	0.0
30-39 歳	32	0.0	53.1	25.0	43.8	28.1	25.0	0.0
40-49 歳	37	16.2	43.2	35.1	18.9	21.6	10.8	2.7
50 歳以上	62	67.7	9.7	22.6	8.1	6.5	4.8	0.0

長子就学前の平日日中の保育者は、男性は「配偶者」、女性は「保育所の保育士」と、男女で顕著な差がある。就業と育児の両立の困難は、女性の方が「ある」とする傾向が強く、具体的な困難としては、「時間的制約」「子どもの病気」が突出している（表 6）。大学の育児支援はほとんど利用されておらず、自由記述には、「制度の充実」と「職場の改善」（人員補強）を求める意見が多く認められる。

表 6　就業と育児の両立の具体的な問題・困難（複数回答・男女別）　（%）

	N	時間的制約	子の病気	保育所送迎	行事参加	保育所入所	その他
男性	43	76.7	81.4	53.5	48.8	20.9	0.0
女性	40	92.5	80.0	50.0	30.0	25.0	5.0

介護（職員）

介護の経験は 1～2 割ほどであり、年齢によって異なる。介護対象は「自分の親」が 7 割で最も多く、主たる介護者は「(回答者）本人」が 4 割である。ついで男性では「配偶者」3 割、女性では「施設に入所」「兄弟姉妹」が多くなる。看護休職はほとんど利用されていない。非取得の理由は、ほぼ育児と一致するが、「取得できる職場でなかった」も 2 割ある。就業と介護の両立の問題は、男女ともに 7 割が「ある」。自由記述からは、介護は育児と比較して、状況が非常に多様かつ複雑であり、それに対応する制度と職場環境を求める意見が多い。

ワーク・ライフ・バランス（職員）

仕事から家庭生活に対しての葛藤（WFC）のほうが、家庭生活から仕事に対しての葛藤（FWC）より抱えている割合が高い。男性のほうが WFC を抱える割合は高いが、FWC に関しては一貫した傾向はない。男性では勤務時間が長いほうが、WFC および FWC を高いのに対して、女性では、特に FWC で逆の関係が確認できた。子どもの有無に関しては、「子どもあり」で FWC が高い。

教員と職員の比較

教員と職員に共通している点は、学内の育児支援制度および看護休職等が利用されていないということや育児に関する具体的な問題や困難である。これら点は制度と運用の改善の必要性を示唆するものである。

第 6 章　男女共同参画　現状認識と意識

男女共同参画推進事業の認知

「男女共同参画推進室」設置の認知度が最も高く全体で 7 割を超えたが、それ以外の項目では半数に満たない（図 4）。どの項目も教員よりも職員で、男性よりも女性で、ジェンダー規範に否定的なグループで認知度が高い。職員での認知度は男女間よりも管理職・非管理職の間で差が大きく、情報アクセスの差異がうかがわれる。

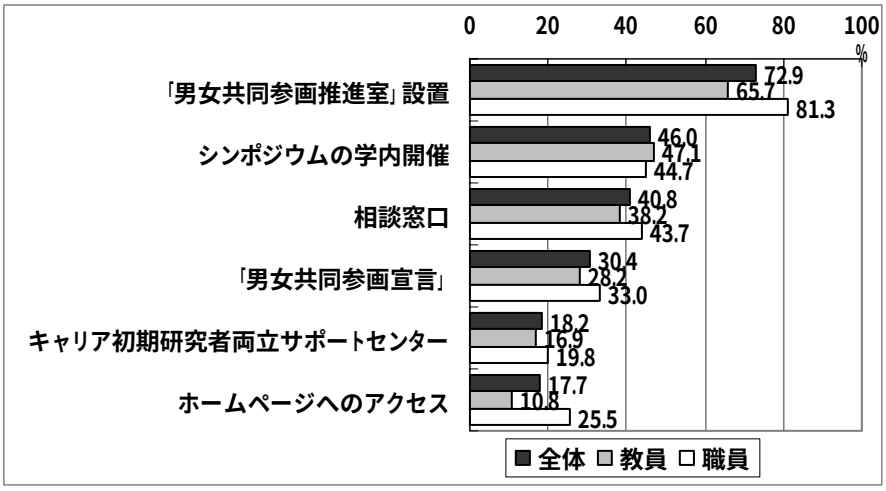

図 4　早稲田大学男女共同参画推進室認知度

女性教員比率、女性職員比率に関する意見

（1）「女性教員比率が低い理由」として支持されたのは「応募者の女性比率そのものが低い」7 割、「女性の家事・育児等の負担」6 割で、「女性の能力不足」「女性の意欲不足」「早期離職可能性」は理由として支持率が低い。自由記述では、「現在数では女性比率が低いが今後増加が見込まれる」「募集・採用に際して積極性に欠ける」「就職時期と出産育児のライフステージが重なる」などがあがった。

（2）女性教員比率向上のための数値目標提示については、教員の半数超が賛同、4 分の 1 が反対で、男性よりも女性で、また、男女ともに年齢の高いグループで賛同する傾向が強い。ジェンダー規範に否定的なグループのほうが賛同する傾向もみられる。職員は 6 割が賛同、1 割弱が反対で、3 分の 1 は態度保留である。

（3）女性職員比率是正については、教員の 6 割、職員は 4 割が賛同している。職員では女性の賛同が 4 割弱で男性よりもやや低く、当の女性職員が慎重な態度であることがうかがわれる。女性・管理職は 7 割が賛同であるが、女性・非管理職の賛同は 3 割にとどまる。

（4）女性管理職比率が低い理由として、職員全体で支持率が高いのは「女性の家事負担」で 7 割である。「周囲の理解不足」と「女性の意欲不足」は 4 割が支持している。「周囲の理解不足」は男女で見解が分かれ、女性は支持、男性は反対する傾向がみられる。自由記述では、「組織的要因」として男女の諸広域分離、人事方針の課題、男性中心的職場風土などがあがり、「個人的要因」として個人の意欲や能力･適性、管理職敬遠志向があがっている。家事･育児と管理職の両立困難性では、時間的制約による女性の排除、戦力離脱もあげられる。

性別による差別の経験

性差別を受けた経験があるのは、女性職員の半数、女性教員の 3 分の 1 で、職員・男性は 2 割弱、教員・男性は 1 割弱であった。

ポジティブアクションに関する意見（教員）

ポジティブアクションについて全体の 4 割は賛同、反対は 3 割である。男性は賛同 4 割、反対 3 割で、女性は賛同 5 割、反対 2 割強である。年齢の高いグループで賛同が多い。自由記述回答からは、「男性の意欲や発想の多様性を刺激する」、「女性の採用意欲を刺激する」、「組織の活性化や改革につながる」、「採用や評価の公正性の確保」など男女共同参画への寄与という意見とともに、逆差別への危惧や「同等の判断・条件」の判断への疑問などメリットはないという回答もみられる。

理系で女性が少ないことに関する意見（教員のみ）

「女性は文系男性は理系という社会通念」、「理系に女性が少なく進学しにくい」は過半数が支持している。自由記述回答では、大学や研究環境、就職など将来性、初等中等教育、モデルの少なさ、生物学的差、個人の関心志向などがあげられた。

第 7 章　若手研究者の育成①――現状と評価

大学院生の指導の現状と評価

8 割弱は「研究職への就職に関する指導」を積極的にしているとし、性・年齢・専門領域による大差はない。「研究職への就職に関する指導の内容」は全体の 6 割が「十分だ」と回答しており、男性の方が女性に比べて「指導内容が十分である」と考えている割合が若干高い。

研究職就職に向けた大学院生指導の配慮と課題

大学院生の研究職への就職に向けた指導は、「研究職就職に向けての配慮」と「研究職就職指導の課題」に大別できる。「配慮」としては、「研究指導の充実」、「就職に資するネットワーク支援」、「精神的支援・心構え」がある。「課題」としては、「課程修了後の研究職のポストが少ない」、「院生の資質の問題」、「大学・研究科の指導体制の課題」、「その他」があがった。

任期付き専任職の増加についての評価

任期付き専任職の増加について、全体では約 6 割が評価しているが、「評価する」は、男性 6 割強、女性 4 割強と、賛否の割合が逆転する。男女ともに 39 歳以下で「評価しない」の割合がもっとも高く、男性教員 60 歳以上のグループで「評価する」の割合がもっとも高い。男性の専任講師・教諭では「評価しない」が 7 割を超える一方、男性の教授・准教授では、「評価しない」は 4 割に満たない。女性教員では、教授・准教授でも「評価しない」が 6 割前後ある。専門領域別にみると、社会科学・自然科学の男性教員では「評価する」の割合が高い。社会科学・人文科学の女性教員では、7 割前後が「評価しない」と回答している。

任期付き専任職についての意見

自由記述内容は 3 分類できる。まず「肯定的評価」として、「大学にとってのメリット（任期なし教員の負担を軽減する、人物を見極める期間になる、研究の活性化・教育サービス

の多様化)」、「採用される当人にとってのメリット（プレッシャーを生かせば研究の活性化につながる、研究職のチャンスが増える)」、「その他（人材の流動化など)」がある。ついで「条件付き肯定」として、「任期が短すぎる」、「任期後の就職先確保の必要」、「全国的な流動化の必要」、「一定の運用制限の必要」、「人事の不透明さ」などがある。さらに、「否定的評価」として、「若手研究者自身へのデメリット（精神面への悪影響、研究・教育面への悪影響、ライフプランへの悪影響)」「大学組織への悪影響を理由とするもの」、「その他」があげられる。

第 8 章　若手研究者の育成②――研究とライフイベントの両立に向けて

大学院生指導で意識する属性

教員が大学院生を指導する際には「年齢」「社会的地位」を意識する傾向がやや強いものの、「性別」についてはあまり意識していない。職員では、学生や大学院生と接する機会の多い「大学院・学部・学校」を職場とする場合に、学生の「性別」や「社会的地位」を意識する傾向があり、とりわけ男性職員で顕著である。

指導大学院生の子どもの出生

指導大学院生をもつ教員全体の 2 割が、在学中に妊娠・出産（子どもの出生）した大学院生を指導した経験がある。当該学生への配慮では、「体調や育児にあわせた研究指導の回数や時間の調整」、「研究負担の軽減」、「経済的支援」、「両立にむけてのアドバイス」、「キャリアプランへの配慮」などがあがった。

任期付き専任職に対する出産・育児支援制度

助手などの「出産休暇」、「育児休職」の認知は教員で 5 割程度にすぎず、「ライフイベントサポートシステム」については 1 割強と低い。いずれについても女性教員のほうが男性教員よりも認知度が高い。職員の場合にも同様の認知度である。なかでも「大学院・学部・学校」を職場とする男性職員の認知度が、他の職場に勤務する職員よりも低いことは注目すべきである。また、任期付き専任職の女性研究者の育児休職取得については、多くが取得に賛成している。同時に、育児休職を取得する際には、「代替要員の確保」、「任期の延長」が必要だという指摘も多数あがった。「プロジェクト期間内の出産・育児は控えるべき」、「問題がある」という批判的な意見も認められる一方で、「女性研究者だけではなく、男性研究者も育児休職を取得できるような体制づくり」、「育児休職の取得が不利にならないような支援の必要性」も提起された。

（笹野悦子）

第１章　調査概要と基本属性

１‐１．　調査の目的

本調査は、早稲田大学における男女共同参画推進事業、若手研究者育成事業の具体的施策を推進する際の基本情報として、男女共同参画に関する意識と実態、事業の認知の総合的な把握を目的とする、教職員を対象とした全数調査である。本調査でいう「教職員」は本学に専任職として勤務するものを指し、任期付きの「助手・助教」は除外している。調査項目としては男女共同参画推進と若手研究者育成の認知と意識、仕事や生活上の問題や具体的なニーズ等を明らかにする項目を用いた。その際、教員と職員では仕事の内容と形式が異なっているため、「教員調査票」と「職員調査票」という仕事に関する質問内容の異なる 2 種類の調査票を用いた。具体的には教員については研究生活と教育、学内業務、職員については業務内容と職場の制度環境に関する項目を用い、さらに教職員共通して仕事と出産・育児や介護等のライフイベントとの両立など、男女を問わず人生設計をふくめた問題を抱えていると考え、その実態と支援ニーズを明らかにする項目を用いた。男女共同参画推進事業の出発時点での現状把握を目的とし、2010 年度以降定期的に同一調査を繰り返し実施し、その効果を測定する。

また、本調査は、2006 年度・2007 年度文部科学省科学技術振興調整費女性研究者支援モデル育成事業による「大学院生全数調査」「若手研究者全数調査」に続くものであり、本学における若手研究者育成事業の効果測定を合わせて企図している。

１‐２．　調査デザイン

（1）実施主体と資金

本調査は早稲田大学男女共同参画推進室および早稲田大学女性研究者支援総合研究所が、平成 20 年度文部科学省科学技術振興調整費女性研究者支援モデル育成事業「研究者養成のための男女平等プラン」予算により実施した。

（2）対象

2008 年 6 月 1 日現在在籍する早稲田大学専任教員（助手・助教を除く）1,365 名、専任職員 786 名を対象とした全数調査である。

（3）調査手順・実施時期

- 調査票作成　2008 年 4-7 月（文学研究科「調査企画・設計特論」の協力）
  調査票は「教員調査票」と「職員調査票」の 2 種類を作成した。
- 調査協力依頼の配信、調査票メールボックスへの配付　2008 年 7 月 15 日
- 調査期間（画面開設期間）　2008 年 7 月 15 日～2008 年 7 月 31 日
- 調査協力依頼のポータル掲載　2008 年 7 月 15 日、7 月 23 日
- 調査回答礼状・督促状の配信　2008 年 7 月 22 日、7 月 28 日
- 調査回答締め切り　2008 年 7 月 31 日

（4）調査方法

調査依頼文と ID をメールで配信し、調査協力者が配信された ID を用いて調査画面にアクセスして調査票に回答する Web 調査、および、質問紙を学内メールボックスに配付し調査協力者が回答票を返信用封筒で郵送する郵送調査のいずれも無記名自記式の 2 つの方法で実施した。調査協力者はいずれか一方で回答する。

（5）調査実施

質問紙の印刷と Web 調査画面の作成、メール配信から回収・データ作成までの工程は（社）中央調査社に委託して行った。委託にあたっては、「個人情報保護に関する覚書」を早稲田大学と中央調査社で交わし、個人情報の秘密保持を確認した。調査企画・設計・調査票作成・分析・報告書作成は、早稲田大学女性研究者支援総合研究所が担当した。なお回収した調査票データは女性研究者支援総合研究所が厳重に管理しており、本報告書の検討を終えた段階で、速やかに廃棄する。

（6）データの管理

調査票はデータ入力後、クリーニング作業終了後にシュレッダー処理する。電子データは CD-ROM で中央調査社より入手し、報告書作成までは女性研究者支援総合研究所内 PC2 台上にダウンロードし、分析する。その際、データへのアクセス権は、研究所調査 WG メンバーならびに研究補助者に限定する。報告書刊行後は、PC 上のデータは削除し、CD-ROM で保管する。CD-ROM は、2008 年度中は研究所の保管庫で管理し、2009 年度以降は男女共同参画推進室で保管する。

（7）調査項目

調査項目は本学における男女共同参画の実態と意識を明らかにするために京都大学、名古屋大学における同様の調査との比較も念頭におきつつ、本調査に先立つ 2006～2007 年実施の「大学院生の現状と支援ニーズ調査」「若手研究者の現状と支援ニーズ調査」に続くものとして、本学における若手研究者育成事業の効果測定も目指して設計された。大項目は教員調査、職員調査ともに 6 項目である。

A. 仕事に関する項目：職場環境、現職の評価（以上教職員共通）、研究、教育、学内業務、仕事への態度（以上教員）、業務内容、職場制度、職場環境（以上職員）に関する項目
B. 生活に関する項目：家庭生活に関する項目（教職員共通）
C. 仕事・生活のバランスに関する項目：ワーク・ライフ・バランス、仕事と生活の両立に関する項目（教職員共通）
D. キャリアに関する項目：学歴、職歴、研究、キャリア形成（以上教員）、学歴、職歴、キャリアプラン、キャリア形成支援（以上職員）に関する項目
E. 男女共同参画の現状と意識に関する項目：大学の男女共同参画推進室、男女共同参画への意識、役割意識、大学の制度・組織（以上教職員共通）に関する項目
F. 若手・女性研究者育成に関する項目：担当大学院生の研究職就職に向けて、女子の研究者志向・大学院進学に対する意識、性別・年齢・ライフステージ・社会的地位

によって異なる対応、指導と大学院生のライフイベント、任期付き専任職（以上教員）、性別、年齢、ライフステージ、社会的地位によって異なる対応、制度の認知（以上職員）に関する項目

そして基本属性とストレス尺度に関する項目からなっている（図 1-1 参照）。

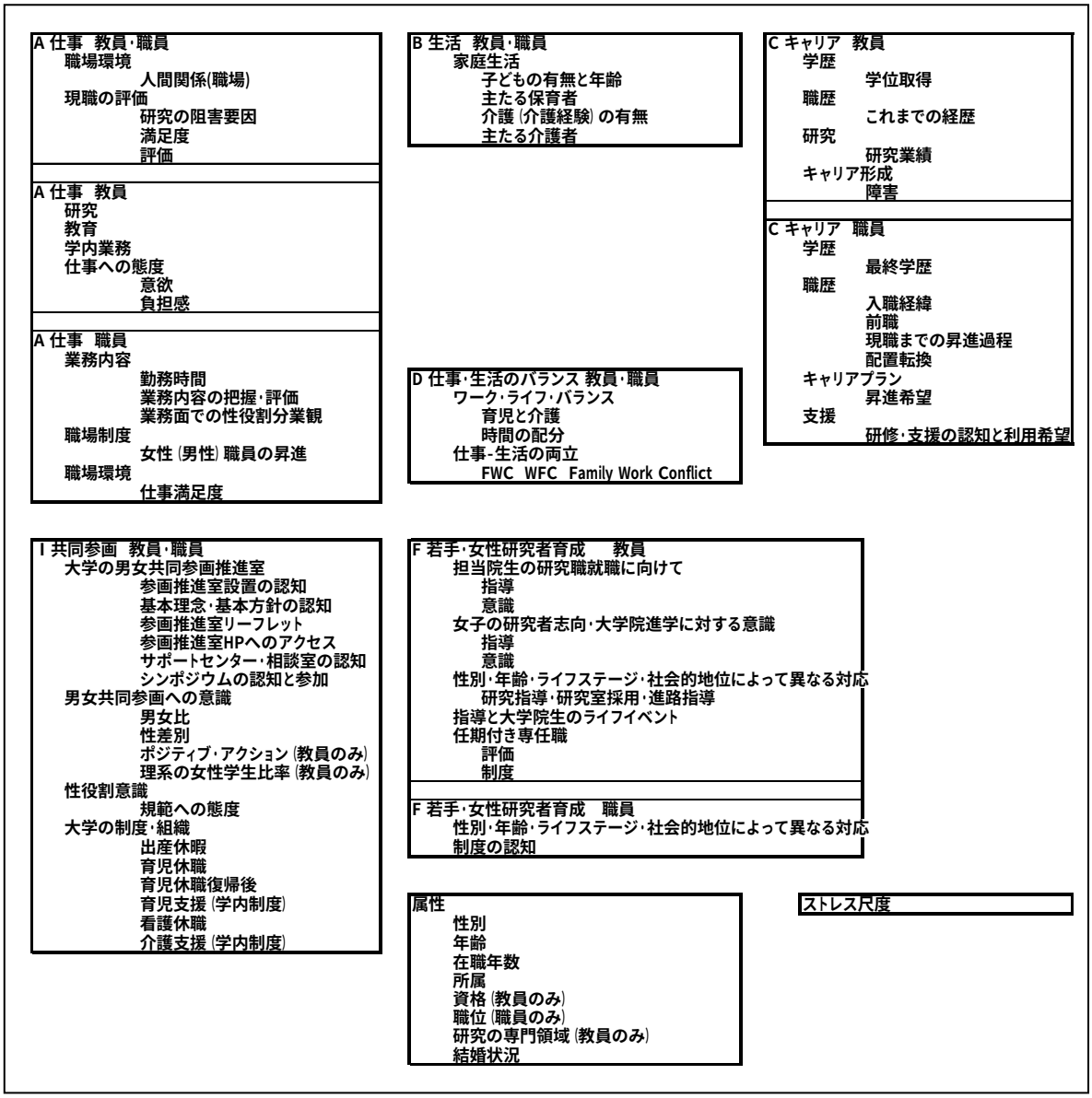

図 1-1 「早稲田大学男女共同参画推進に関する意識・実態調査」デザイン

（8）先行調査

本調査は、先行調査として京都大学男女共同参画企画推進委員会（2007）『「京都大学男女共同参画推進に関する意識・実態調査」報告書』、名古屋大学男女共同参画推進室（2002）『名古屋大学における男女共同参画報告書 2002』、同（2006）『名古屋大学における男女共

同参画報告書 2006』を参照し、報告書でも該当箇所で比較検討を加えている。京都大学男女共同参画企画推進委員会（2007）は、2006 年 12 月～2007 年 1 月実施の京都大学全構成員（常勤･非常勤教職員および学生男女）を対象とした全数調査であり、本報告書では、そのうち常勤教職員の集計を参照している。また、名古屋大学男女共同参画推進室（2002）では、「第 5 章　育児支援と介護問題に関する調査報告」を参照している。名古屋大学全学の教職員･学生を対象とした調査である。同（2006）は、「第 7 章　次世代育成のための意識調査結果」を参照している。調査は 2005 年 8 月に名古屋大学教職員（非常勤、RA なども含む）を対象に実施されたものである。また、調査票項目検討に際しては、科学研究者の環境に関する調査研究会（1997）「科学研究者の環境に関する調査」（原ひろ子編 1999『女性研究者のキャリア形成――研究環境調査のジェンダー分析から』所収）も参照した。

１‐３．　回収状況

2008 年 6 月 1 日在職教員 1,365 名、職員 786 名、合計 2,151 名に配票し、有効回収数は教員 429 票、職員 374 票、全体では 803 票、有効回収率は教員 31.4%、職員 47.6%、全体では 37.6%である。男女別の回収率は教員職員ともに女性の回収率が高く、特に教員では 20 ポイント以上の差がある。教員の資格ごとの回収率は講師で高く 6 割を超えた。職員の職場ごとの回収率は、本部と附属機関が 5 割、大学院・学部・学校は 4 割である（表 1-1）。

表 1-1 回収状況

	配票数	回収票数	回収率(%)	(うちWeb票)	(うち郵送票)
教員	1365	429	31.4	209	220
教員男	1225	356	29.1		
教員女	140	73	52.1		
教授	1056	321	30.4		
准教授	171	61	35.7		
講師（専任）	28	17	60.7		
教諭	110	26	23.6		
職員	786	374	47.6	156	218
職員男	598	269	45.0		
職員女	188	105	55.9		
本部	304	155	51.0		
大学院･学部･学校	324	132	40.7		
附属機関	158	85	53.8		
合計	2151	803	37.3	365	438

１‐４．　基本属性

調査結果の記述にはいる前に、回答者のプロフィールを確認しておく。本調査では基本属性として、(1) 性別、(2) 年齢、(3) 専任教員としての勤続年数（教員)、専任職員としての勤続年数（職員)、(4) 所属（教員)、職場（職員)、(5) 資格（教員)、管理職・非管理職（職員)、(6) 研究の専門領域（教員)、(7) 配偶者の有無をたずねている。ここではこれに加えて (8) 子どもの有無、(9) 介護経験の有無の計 9 項目を確認する。

（1） 性別

まず性比をみると、回答者の 2 割強が女性であり、在職者女性の 15%と比較すると女性の回答割合が高くなっている。これは教員職員ともに共通してみられる傾向である（表 1-2）。

表 1-2　性比　（%）

	回答者			在職者		
	N	男性	女性	合計	男性	女性
全体	803	77.8	22.2	2151	84.8	15.2
教員	429	83.0	17.0	1365	89.7	10.3
職員	374	71.9	28.1	786	76.1	23.9

（注）在職者数は 2008 年 6 月 1 日現在

（2）年齢

年齢については、教員の 30 歳未満は回答がほとんどなく、40 歳未満が 1 割、40 代と 50 代が 3 割台、60 歳以上が 2 割強である。男女別に見ると男性は 40 歳未満が 1 割弱、40 代、50 代、60 歳以上がそれぞれ 3 割前後という分布であるのに対して、女性は 40 歳未満が 2 割弱、40 代が 5 割、50 代が 2 割強、60 歳以上は 1 割と若い方に偏っている。職員は 30 歳未満が 1 割強、30 代、40 代が 3 割、50 代が 3 割弱で 60 歳以上はほとんどない。男女別でみると男性は 20 代は 1 割台、30 代と 40 代は各 3 割、50 代は 2 割であるのに対して、女性は 20 代は 1 割台、30 代、40 代は各 2 割、50 代は 4 割弱と年齢の高いほうに偏っている。在職者（2008.10.7 現在）の年齢分布と比較すると、教員は 40 代で在職者年齢比より 10 ポイントほど高く、50 代･60 代ではやや低い。職員は 30 代でやや高く、年齢が若い方の回答割合が高い傾向が教員職員ともに共通してみられる。（表 1-3）

表 1-3 年齢構成　（%）

	N	20-29 歳	30-39 歳	40-49 歳	50-59 歳	60 歳以上
回答者教員全体	429	0.7	9.3	34.0	31.2	24.7
教員男性	356	0.3	8.4	30.9	32.9	27.5
教員女性	73	2.7	13.7	49.3	23.3	11.0
回答者職員全体	373	13.9	30.6	27.3	25.7	2.4
職員男性	269	13.4	34.2	29.4	21.2	1.9
職員女性	104	15.4	21.2	22.1	37.5	3.8
在職教員全体	1364	0.2	7.3	24.7	37.2	30.6
教員男性	1228	0.1	6.9	22.7	37.5	32.8
教員女性	136	1.5	10.3	42.6	34.6	11.0
在職職員全体	790	14.8	26.8	25.9	27.3	5.1
職員男性	604	13.4	29.3	27.6	24.5	5.1
職員女性	186	19.4	18.8	20.4	36.6	4.8

（3）勤続年数

専任職としての勤続年数を教員･職員別にみると、教員全体では勤続「1-4 年」、「5-9 年」、「10-19 年」、20 年以上がほぼ 4 分の 1 ずつという分布である。男女別に見ると男性は「1-4 年」2 割、「5-9 年」と「10-19 年」2 割超、20 年以上 3 割と勤続年数が長いほうに偏っているのに対して女性は「1-4 年」が 3 割強、「5-9 年」4 割、「10-19 年」2 割、20 年以上 1 割未満と勤続年数は短いほうに偏っている。資格と勤続の関連をみると、教授は「1-4 年」が 1 割台で、「5-9 年」、「10-19 年」、「20 年以上」が各 3 割であるのに対し、准教授は「1-4 年」が 5 割、「5-9 年」は 4 割、「10-19 年」は 1 割未満、専任講師は 9 割以上が「1-4 年」である。教諭は「20 年以上」が 3 割強でほかの年齢グループは 2 割前後の構成である（表 1-4）。

表 1-4　性別･資格別勤続年数（教員）　（%）

	N	1-4 年	5-9 年	10-19 年	20-29 年	30 年以上
全体	429	24.0	28.4	23.5	14.5	9.6
男性	356	22.2	25.8	24.4	16.6	11.0
女性	73	32.9	41.1	19.2	4.1	2.7
教授	321	14.6	28.3	28.0	16.8	12.1
准教授	61	52.5	37.7	8.2	1.6	0.0
専任講師	17	94.1	5.9	0.0	0.0	0.0
教諭	26	26.9	19.2	19.2	26.9	7.7
その他	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0

表 1-5 に示されるように、職員は全体では勤続「5-9 年」が 1 割と低く、それ以外の各カテゴリーは 2 割台である。男女別に見ると男女ともに「5-9 年」は 1 割と低く、男性は「30 年以上」が 2 割弱とやや低いのに対して女性は「30 年以上」が 4 割近くに上る。また、職員の年齢グループごとの勤続をみると、年齢の高いほうが勤続が長くなる傾向が示される。20 代では 8 割が勤続「1-4 年」2 割が「5-9 年」である。30 代では「1-4 年」が 3 割、「5-9 年」が 2 割、「10-19 年」が 5 割、40 代では「10-19 年」4 割弱、「20-29 年」6 割、50 代では「20-29 年」1 割台、「30 年以上」が 8 割、60 代は N が小さいため参考値である。定年 60 歳を反映していると考えられる。30 代で勤続「1-4 年」が 3 割みられることについては第 3 章で分析される中途採用の増加が影響していると考えられる。

表 1-5　性別･年齢グループ別勤続年数（職員）　（%）

	N	1-4 年	5-9 年	10-19 年	20-29 年	30 年以上
全体	374	20.9	10.4	25.4	20.3	23.0
男性	269	22.7	10.0	27.9	21.9	17.5
女性	105	16.2	11.4	19.0	16.2	37.1
20 代	52	80.8	19.2	0.0	0.0	0.0
30 代	114	29.8	21.9	48.2	0.0	0.0
40 代	102	0.0	2.9	35.3	58.8	2.9
50 代	96	1.0	1.0	1.0	16.7	80.2
60 歳以上	9	11.1	0.0	22.2	0.0	66.7

職員の採用については、男女ともに 4 人に 1 人は中途採用である（表 1-6）。表には示していないが、中途採用者の早稲田大学嘱任直前の勤務は 8 割が「民間企業」である。

表 1-6　新卒採用と中途採用（職員）　（%）

	N	新卒採用	中途採用
全体	368	74.7	25.3
男性	264	73.5	26.5
女性	104	77.9	22.1

また、職員の最終学歴は全体でみると 8 割が大学卒業、大学院修了と高校卒業が 1 割ずつである。年齢の若いグループのほうが学歴が高い傾向がみられ、20 代では 2 割が大学院修了であり、20 代･30 代では高校、短大卒業はゼロであるのに対して 50 代以上では高校、短大卒業が 3 割である（表 1-7）。

表 1-7　年齢別最終学歴（職員）　（%）

	N	高校（その後の専門学校を含む）	短大	大学	大学院
全体	370	8.1	1.6	77.6	12.7
20-29 歳	52	0.0	0.0	80.8	19.2
30-39 歳	113	0.0	0.0	85.0	15.0
40-49 歳	101	4.0	1.0	82.2	12.9
50 歳以上	104	25.0	4.8	63.5	6.7

（4）所属（教員）、職場（職員）

教員の所属は、全体では 8 割が「学部・大学院のある学術院」の所属である。男性教員は「専門職大学院」、「独立大学院所属」がそれぞれ 1 割弱、女性は各 5%にとどまり、逆に「学校」は男性の 5%、女性の 1 割が所属している（表 1-8）。

表 1-8　所属（教員）　（%）

	N	学部･大学院のある学術院	専門職大学院	独立大学院	学校	その他
全体	427	78.5	7.3	7.7	6.1	0.5
男性	355	77.7	7.9	8.5	5.4	0.6
女性	72	81.9	4.2	4.2	9.7	0.0

職員の職場は、全体では「本部」4 割、「大学院・学部・学校」4 割弱、「附属機関」2 割である。男女別にみると、男性は「本部」と「大学院・学部・学校」がそれぞれ 4 割、「附属機関」が 2 割、女性は「本部」5 割弱、「附属機関」3 割、で「大学院・学部・学校」が 3 割弱にとどまっている（表 1-9）。

表 1-9　職場（職員）　（%）

	N	本部	大学院・学部・学校	附属機関
全体	372	41.7	35.5	22.8
男性	268	40.3	39.6	20.1
女性	104	45.2	25.0	29.8

（5）資格（教員）、管理職・非管理職（職員）

教員の資格をみると、表 1-10 に示されるように、「教授」が全体の 4 分の 3 を占めている。男性は「教授」8 割弱、「准教授」とあわせて 9 割であるのに対して、女性は「教授」6 割弱、「准教授」とあわせても 8 割にとどまる。年齢グループごとにみると、年齢の高いほうが資格も高く、30 代以下では「教授」はゼロ、「准教授」が 5 割、「専任講師」が 3 割であるのに対し、40 代で「教授」7 割、「准教授」3 割弱、「専任講師」は数パーセント、50 代で「教授」9 割、「准教授」数パーセント、「専任講師」ゼロ、60 歳以上ではほぼ 10 割が教授である。

表 1-10　性別･年齢別資格（教員）　（%）

	N	教授	准教授	専任講師	教諭	その他
全体	427	75.2	14.3	4.0	6.1	0.5
男性	355	78.6	12.4	3.1	5.4	0.6
女性	72	58.3	23.6	8.3	9.7	0.0
20 代	3	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
30 代	40	0.0	45.0	32.5	22.5	0.0
40 代	146	67.8	25.3	2.7	4.1	0.0
50 代	133	91.7	3.8	0.0	4.5	0.0
60 歳以上	105	95.2	1.0	0.0	1.9	1.9

職員の管理職・非管理職をみると、表 1-11 に示されるように全体の 4 分の 1 が「管理職」である。男性は 3 割が「管理職」であり、女性の「管理職」は 1 割にとどまる。年齢グループ別にみると、20 代・30 代ではほぼ 10 割が「非管理職」であるのに対し、40 代･50 代ではそれぞれ 4 割強が「管理職」である。

表 1-11　性別･年齢別管理職・非管理職（職員）（%）

	N	管理職	非管理職
全体	374	23.8	76.2
男性	269	28.6	71.4
女性	105	11.4	88.6
20 代	52	0.0	100.0
30 代	114	0.9	99.1
40 代	102	44.1	55.9
50 代	96	43.8	56.3
60 歳以上	9	11.1	88.9

（6）研究の専門領域（教員）

教員の研究の専門領域をみると、教員全体では「人文科学」「社会科学」「自然科学」がそれぞれ 3 分の 1 ずつ分布している。男女別で見ると、男性は「人文科学」が若干少ないが、女性では「人文科学」「社会科学」がそれぞれ 4 割を超えているのに対して「自然科学」は 1 割強と少ない（表 1-12）。

表 1-12　研究の専門領域（教員）　（%）

	N	人文科学	社会科学	自然科学	その他
全体	423	28.6	33.3	32.6	5.4
男性	350	25.4	31.7	36.9	6.0
女性	73	43.8	41.1	12.3	2.7

（7）配偶者の有無

配偶関係について調査票では「配偶者あり」と「離死別」「未婚」の 3 件でたずねたが、ここでは有配偶率を集計した（表 1-13）。N が小さい教員 20 代は 30 代に、職員 60 歳以上は 50 代にまとめた。全体では教員の 9 割弱、職員の 7 割弱が有配偶である。男女の年齢別有配偶率を東京都平均（2005 年）と比較すると、男性は教員職員ともに東京都平均を上回っている。特に教員は 40 代で 9 割弱、50 代 60 代はほぼ 10 割と有配偶率がきわめて高い。教員の有配偶率をみると男女で大きな差がある。男性は 30 代 6 割強、40 代 9 割弱、50 代、60 代以上はほぼ 10 割であるのに対して、女性は 30 代 5 割、40 代 7 割、50 代 8 割、60 代 8 割弱と、10 数ポイントから 20 ポイントの差がある。女性が男性と比べて研究を継続していく上で結婚か研究かの選択を迫られたことがうかがわれる結果である。

表 1-13　性別・年齢別の有配偶率　（%）

	教員		職員		東京都
	N	有配偶率	N	有配偶率	有配偶率
全体	429	87.4	372	66.2	51.7
男性・20 代	0	-	36	22.2	11.2
男性・30 代	31	64.5	92	66.3	47.4
男性・40 代	110	85.5	79	75.9	64.7
男性・50 代	117	97.4	62	88.7	70.6
男性・60 代以上	98	96.9	5	100.0	76.9
女性・20 代	2	50.0	16	12.5	18.0
女性・30 代	12	50.0	22	59.1	58.8
女性・40 代	36	72.2	22	86.4	71.0
女性・50 代	17	82.4	43	65.1	73.4
女性・60 代以上	8	75.0	4	100.0	68.3

東京都の統計は総務省 2005『国勢調査』[1]より作成。

[1] 総務省『平成 17 年国勢調査』（第 1 次基本集計）報告書非掲載表 「第 2 表　配偶関係（4 区分），年齢（各歳），男女別 15 歳以上人口及び平均年齢（総数及び日本人）」 http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?bid=000001005119&cycode=0

（8）有子率

次に有子率を集計したのが表1-14である。有配偶率同様Nが小さい教員20代は30代に、職員 60 歳以上は 50 代にまとめた。全体でみると教員の 7 割、職員の半数が子どもをもっており、年齢の高いほうが有子率が高い。男女別に全国平均（2001 年）と比較しながらみる。教員男性は30代で3割と全国平均の半分にも達しないが、年齢が高いグループでは有子率が高く、40代では7割超、50代、60代では9割に達し、ほぼ全国平均に並ぶ。教員女性はどの年齢階級も有子率は低く、40 代、50 代でも有子率は 5 割を下回り全国平均より25-30ポイント低い。60歳以上では6割に上るが全国平均より10ポイント以上低い。職員男性も有子率が低く、20代で数パーセント、30代4割強、40代6割弱、50代で8割に達するものの50歳未満のどの年齢グループでも全国平均より20-25ポイント低い。職員女性は20代ゼロ、30代3割、40代で6割と全国平均より10ポイント低いが、50代では7割強と全国平均をわずかながら上回っている。また、表には掲示していないが、子どもをもっている教職員の長子の年齢は0歳から45歳まで幅広く分布している。

表1-14　性別・年齢別の有子率　（%）

	教員		職員		全国
	N	有子率	N	有子率	有子率
全体	429	72.6	372	50.8	76.1
男性・20代	1	0.0	36	5.6	29.6
男性・30代	31	29.0	92	44.6	65.3
男性・40代	110	73.6	78	56.4	82.2
男性・50代	115	87.8	62	79.0	87.9
男性・60代以上	95	90.5	5	100.0	93.0
女性・20代	2	50.0	16	0.0	11.5
女性・30代	12	33.3	22	31.8	42.0
女性・40代	36	38.9	23	60.9	67.4
女性・50代	17	47.1	42	73.8	73.3
女性・60代以上	8	62.5	4	100.0	75.5

全国統計は国立社会保障・人口問題研究所2001『第5回人口移動調査』[2]より作成

（9）介護経験の有無

最後に介護経験の有無をみてみる。調査票では介護を「したことがある」「現在している」「過去に経験があり現在もしている」「したことがない」の4件でたずねたが、ここでは介護経験の有無でまとめて集計した。全体で見ると教員は 3 割強が介護経験があり、男女による違いはない。職員は介護経験があるのは全体の 2 割弱であるが、男性は 1 割強、女性は3割弱と女性の経験率のほうが高い（表1-15）。

[2] 国立社会保障・人口問題研究所2001『第5回人口移動調査』[2]「表13 男女別、年齢別、子どもの有無、及び子どもの数」
http://www.ipss.go.jp/ps-idou/j/migration/archives/ido_database.html

表 1-15　介護経験の有無　（%）

	N	介護経験有	介護経験無
教員	425	32.7	67.3
教員男	353	33.1	66.9
教員女	72	30.6	69.4
職員	368	16.3	83.7
職員男	267	12.7	87.3
職員女	101	25.7	74.3

年齢グループごとにみると、教員･職員ともに年齢が高いほうが介護経験率が高く、教職員ともに 50 代では 4 割が介護を経験している。とりわけ、教員 60 歳以上の 4 人に 1 人は現在介護をしていると回答している。（表 1-16）

表 1-16　教職員・年齢グループ別介護経験の有無　（%）

	N	はい（したことがある）	はい（現在している）	はい（過去に経験があり現在もしている）	いいえ（したことがない）
教員	425	19.1	9.2	4.5	67.3
39 歳以下	41	12.2	0.0	0.0	87.8
40 代	146	8.2	4.8	4.1	82.9
50 代	133	21.1	12.0	3.0	63.9
60 歳以上	105	34.3	15.2	8.6	41.9
職員	367	12.5	2.7	1.1	83.7
20 代	52	5.8	1.9	0.0	92.3
30 代	112	4.5	1.8	0.9	92.9
40 代	100	6.0	3.0	1.0	90.0
50 歳以上	103	31.1	3.9	1.9	63.1

介護対象は教員の 8 割、職員の 7 割が「自分の親」と回答し最も多く、次いで「配偶者の親」が 1 割強である（表 1-17）。

表 1-17　教職員別介護対象　（%）

	N	自分の親	配偶者の親	配偶者	その他
教員	136	80.1	11.8	0.7	7.4
職員	60	68.3	11.7	8.3	11.7

１‐５．　性役割規範に関する意識

性役割規範に関する 3 項目について意見をたずねた。まず、「家族を（経済的に）養うのは男性の役割だ」という男性の稼得責任については教員全体では 6 割、職員全体では 5 割が否定的である。女性のほうが「そう思わない」傾向が強く、教員女性は「そう思わない」が 7 割で、「どちらかといえばそう思わない」を合わせると 9 割に上った（図 1-2）。

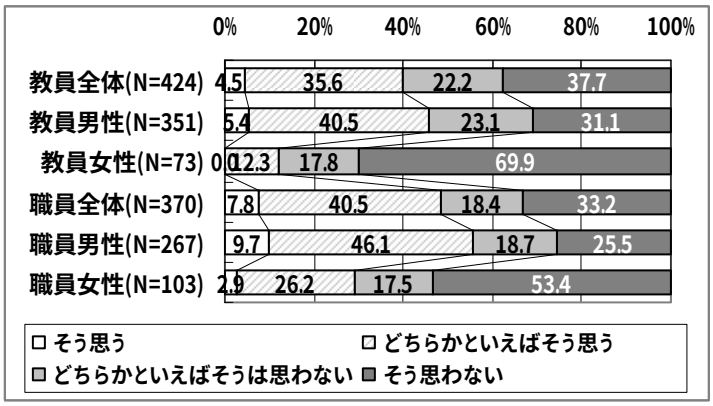

図 1-2　教職員別・性別 と男性稼得役割意識

「子どもが 3 歳くらいまでは、母親は仕事を持たず育児に専念すべきだ」という 3 歳児神話については、教員職員ともに全体では 6 割が否定的見解を持っている。特に教員女性の 8 割弱は「そう思わない」と回答し、「どちらかといえばそう思わない」を合わせると否定的態度は 9 割に上る。職員女性も 8 割は否定的である。一方男性は否定的見解を示したのは教員の 6 割、職員の 5 割と、否定的態度は女性のほうが強い傾向が示された（図 1-3）。

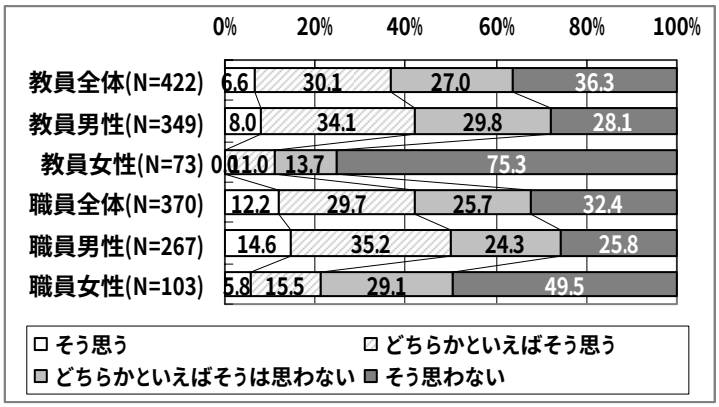

図 1-3　教職員別･性別と 3 歳児神話意識

「男性が外で働き、女性は家庭を守るべきである」という性役割分業規範については、教員職員とも男性稼得役割規範、3 歳児神話と比較して全体的に否定的な回答傾向が強くみられる。男性は教員職員ともに半数が「そう思わない」で、「どちらかといえばそう思わない」を合わせると 8 割前後が否定的な態度である。女性は教員が「そう思わない」が 9 割、「どちらかといえばそう思わない」を合わせるとほぼ 10 割が否定的態度、職員も女性の 9 割は否定的態度である。これら 4 グループの中では職員男性の肯定率がもっとも高いが、それでも半数は「そう思わない」と回答し、否定派は 8 割近くに達している（図 1-4）。

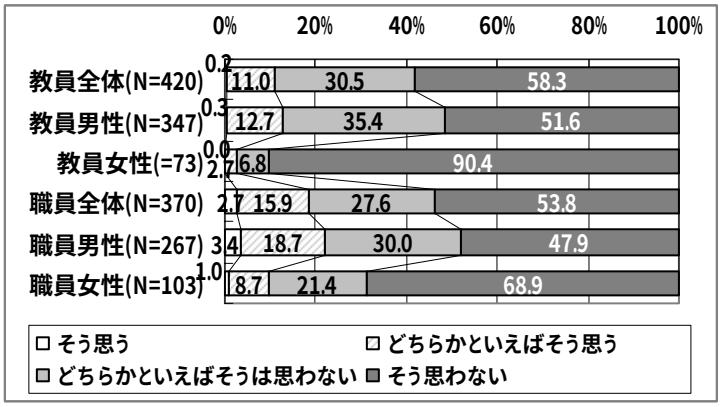

図 1-4　教職員別・性別 と性役割分業意識

１‐６．　ストレス得点

最後に、ここ１ヶ月間の心身の状態を 18 項目からなる尺度を用いてたずねた。これを「活気あり」「いらいら」「疲労感」「不安感」「抑うつ感」の次元で得点化したものが、表 1-18 である。「活気あり」「いらいら」「疲労感」「不安感」については最高 12 点、「抑うつ感」は最高 24 点で、得点が高いほどその特徴が顕著であることを示す。「活気あり」は高得点のほうが、そのほかの項目は得点の低いほうがストレスが少ないことをあらわしている。

表 1-18　ストレス得点の平均点

	活気あり	いらいら感	疲労感	不安感	抑うつ感
教員全体	8.62	5.75	6.12	5.32	8.82
教員男性	8.65	5.71	6.01	5.37	8.81
教員女性	8.46	5.94	6.69	5.10	8.87
職員全体	7.29	6.29	6.67	6.01	10.23
職員男性	7.19	6.41	6.67	6.20	10.50
職員女性	7.54	5.94	6.68	5.52	9.51
若手研究者全体	7.37	6.51	7.26	6.54	11.19
若手研究者女性	7.35	6.25	7.51	6.52	11.15
若手研究者男性	7.39	6.71	7.07	6.55	11.21
大学院生全体	7.71	6.42	7.06	7.30	12.18
大学院生　修士	7.69	6.56	7.29	7.54	12.55
大学院生　博士 1−3 年	7.85	6.18	6.82	6.90	11.52
大学院生　博士 4−6 年	7.49	6.24	6.47	6.97	11.82
労働省調査データ（男性）	6.7	6.3	6.3	6.0	10.0
労働省調査データ（女性）	6.6	6.5	6.4	5.5	10.1

注：労働省データのサンプルは，科学，工業，電気，製鉄，電力，精糖，生命保険等の企業および小規模事業場に勤務する労働者，男性 10089 名（平均年齢 38.4±10.1 歳），女性 2185 名（同 35.3±10.2 歳）[3]

旧労働省データの結果と比較すると教員は男女とも特に「活気あり」の得点が 2 点近くも高い一方でそのほかの項目は得点が低く、活気にあふれストレスが少ないと自己評価して

[3] 労働省,1999,『平成 11 年度「作業関連疾患の予防に関する研究」労働の場におけるストレス及びその健康影響に関する研究報告書』

いることがうかがわれる。また、本学の大学院生、若手研究者（2007 年調査）と比較しても「活気あり」が高く、そのほかのストレス項目が低いことがわかった。職員は「活気あり」は高得点だが、そのほかの得点は全国平均並み、職員男性は全国平均をやや上回っている。

なお、教員と職員は職業生活が異なるため本調査では調査項目が部分的に異なる「教員調査票」「職員調査票」2 種類の調査票で調査を実施した。本報告書では、基本的に教員と職員は別々に集計し記述しているが、男女共同参画への取り組み、ワーク・ライフ・バランスに関する項目など共通する項目では両者を比較検討している。分析にあたっては性別と年齢、勤続、結婚、資格（教員）、研究領域（教員）、職場（職員）、管理職非管理職（職員）等基本属性の組み合わせによる分析軸を設定して集計し、記述した。なお、集計に際しては無回答、非該当は欠損値指定して算出している。

（笹野悦子）

第２章　キャリア形成と研究・業務環境―教員編―

本章では、早稲田大学における「専任教員」を対象として、教員のキャリア形成、および現在の研究環境、業務実態、教育活動について検討したい。本調査では、「専任教員」の資格として、「教授」、「准教授」、「専任講師」、「教諭」、「その他」の 5 つに分類を試みている。なお、以下では、「専任講師」、「教諭」、「その他」は、分析の必要に応じて「専任講師・教諭等」として、適宜統合した。

２‐１．　キャリア形成

本節では、本学教員のキャリア形成について検討する。これまで、どのようにキャリアを形成してきたのか、「学位（称号）の取得年齢」、「採用・昇進の経験年齢」、「論文・著書などの業績数」などを分析の基軸としてあきらかにする。また、あきらかになった偏差は、個人属性とのかかわりのなかで検討したい。

（１）学位の取得年齢

図 2-1 は、回答者の学位取得率である。これによれば、男女ともに 8 割以上は修士号を取得している。また、全体で 6 割、男性のおよそ 7 割弱は、博士号を取得している。それに比べると、女性は 5 割ほどで、男性に比べるとやや少ない。

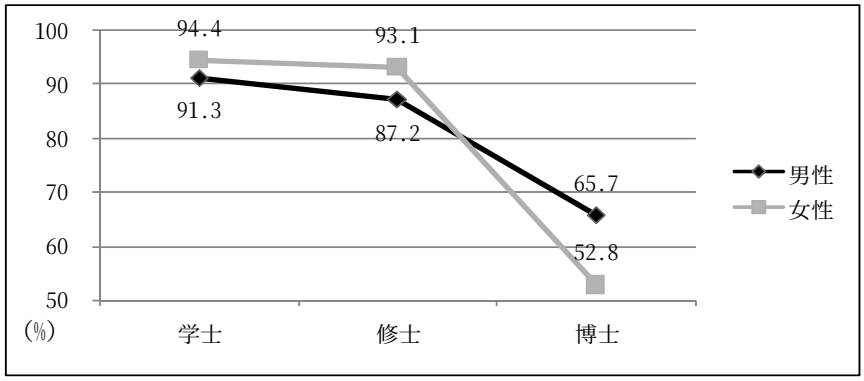

図 2-1　男女別にみる学位の取得率

つぎに、学位の平均取得年齢を検討する。表 2-1、表 2-2 は、学士号の平均取得年齢、修士号の平均取得年齢をまとめたものである。それぞれ、性別、専門領域別の側面から比較している。これによれば、男女別の学位平均取得年齢には、顕著な差は認められない。また、研究の専門領域別に注目すると、「自然科学」を専門とする回答者は、「人文科学」、「社会科学」に属する回答者に比べて、修士号の平均取得年齢は若い。

表 2-1　年齢グループ、男女別にみる学位の平均取得年齢　（歳）

		年齢グループ							
		20-39 歳		40-49 歳		50-59 歳		60 歳以上	
学位	性別	N	平均年齢	N	平均年齢	N	平均年齢	N	平均年齢
学士号	男性	29	23.0	100	22.5	106	22.8	76	22.5
	女性	12	22.3	34	22.2	13	22.4	8	22.4
修士号	男性	29	25.5	93	25.5	103	26.0	71	25.3
	女性	11	25.4	34	25.8	14	24.9	7	26.0

表 2-2　年齢グループ、専門領域別にみる学位の平均取得年齢　（歳）

		年齢グループ							
		20-39 歳		40-49 歳		50-59 歳		60 歳以上	
学位	専門分野	N	平均年齢	N	平均年齢	N	平均年齢	N	平均年齢
学士号	人文科学	16	22.7	32	22.7	35	23.1	26	22.3
	社会科学	10	23.4	50	22.2	37	22.6	25	22.4
	自然科学	12	22.4	45	22.5	37	22.5	31	22.6
修士号	人文科学	16	25.7	32	26.5	39	26.4	28	25.8
	社会科学	10	26.4	48	25.7	38	26.5	20	25.2
	自然科学	12	24.4	40	24.8	33	24.5	28	25.1

つづいて、博士号の取得率について検討したい。ここでは、累積取得率を算出した。図 2-2 は、男女別にみた博士号の取得率である。これによれば、男性に比べると女性の 30 歳までの取得が抑えられていることが確認される。これは、キャリア初期に博士号を取得するケースの多い自然科学分野における女性の N が小さいことの効果も配慮しなければならないが、30 歳前半でカーブの急上昇することを考え合わせても、女性において 20 歳代後半の博士号取得率が極端に低いことは注意を要する。また、専門領域別にみたものが、図 2-3 である。「自然科学」の研究領域は、「人文科学」、「社会科学」に比べて、キャリア形成の初期に博士号を取得しており、全体的に取得している比率は高い。

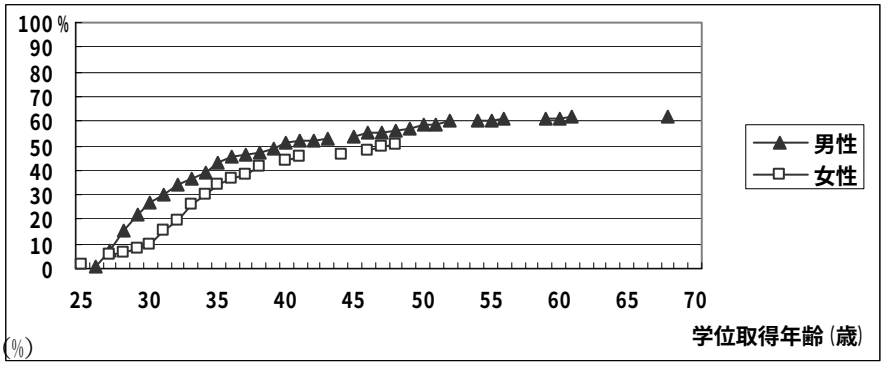

図 2-2　男女別にみる博士号の累積取得率

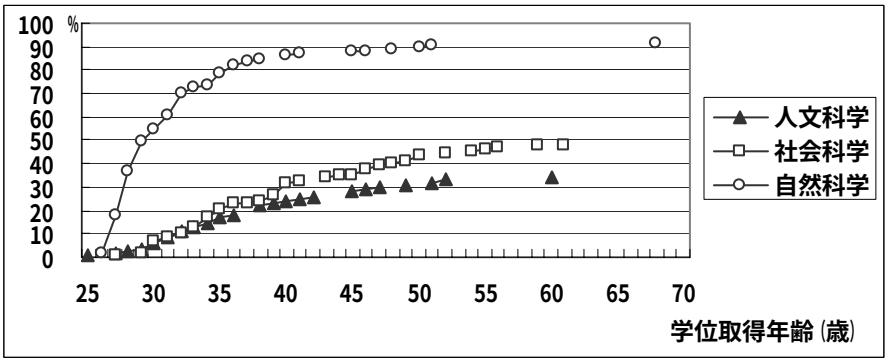

図 2-3　専門領域別にみる博士号の累積取得率

また、年齢グループ別に博士号の取得率をみたものが図 2-4 である。これによれば、「20-39 歳」、「40-49 歳」のグループは、「50-59 歳」、「60 歳以上」のグループに比べて、比較的に若いうちに博士号を取得している。近年、博士号の取得はキャリア形成の初期に位置付けられてきていることがわかる。

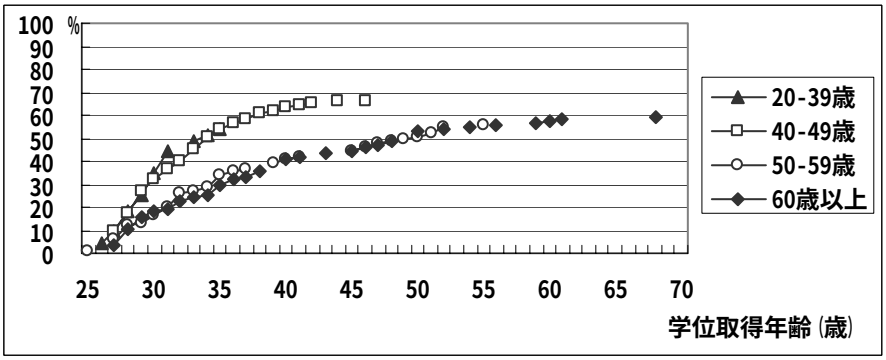

図 2-4　年齢グループ別にみる博士号の累積取得率

（２）採用・昇進の経験年齢

つぎに、専任教員のキャリア形成を「採用・昇進の経験年齢」の側面から検討したい。ここでは、「助手」、「専任講師」、「助教授・准教授」、「教授」への採用・昇進の経験年齢をもとに論じる。

以下では、採用・昇進の未経験者を含めた、経験者の累積経験率を算出した。図 2-5 は男女別に、図 2-6 は専門領域別に、それぞれとりまとめたものである。これによれば、女性は男性に比べて、「助手」への採用経験率が低い傾向がある。とくに、25 歳以上になると顕著にあらわれている。「専任講師」、「助教授・准教授」への採用・昇進になると、男女の経験率にはひらきはみられないが、「教授」への採用・昇進になると、その経験率に、ひらきが生じてきていることがわかる。

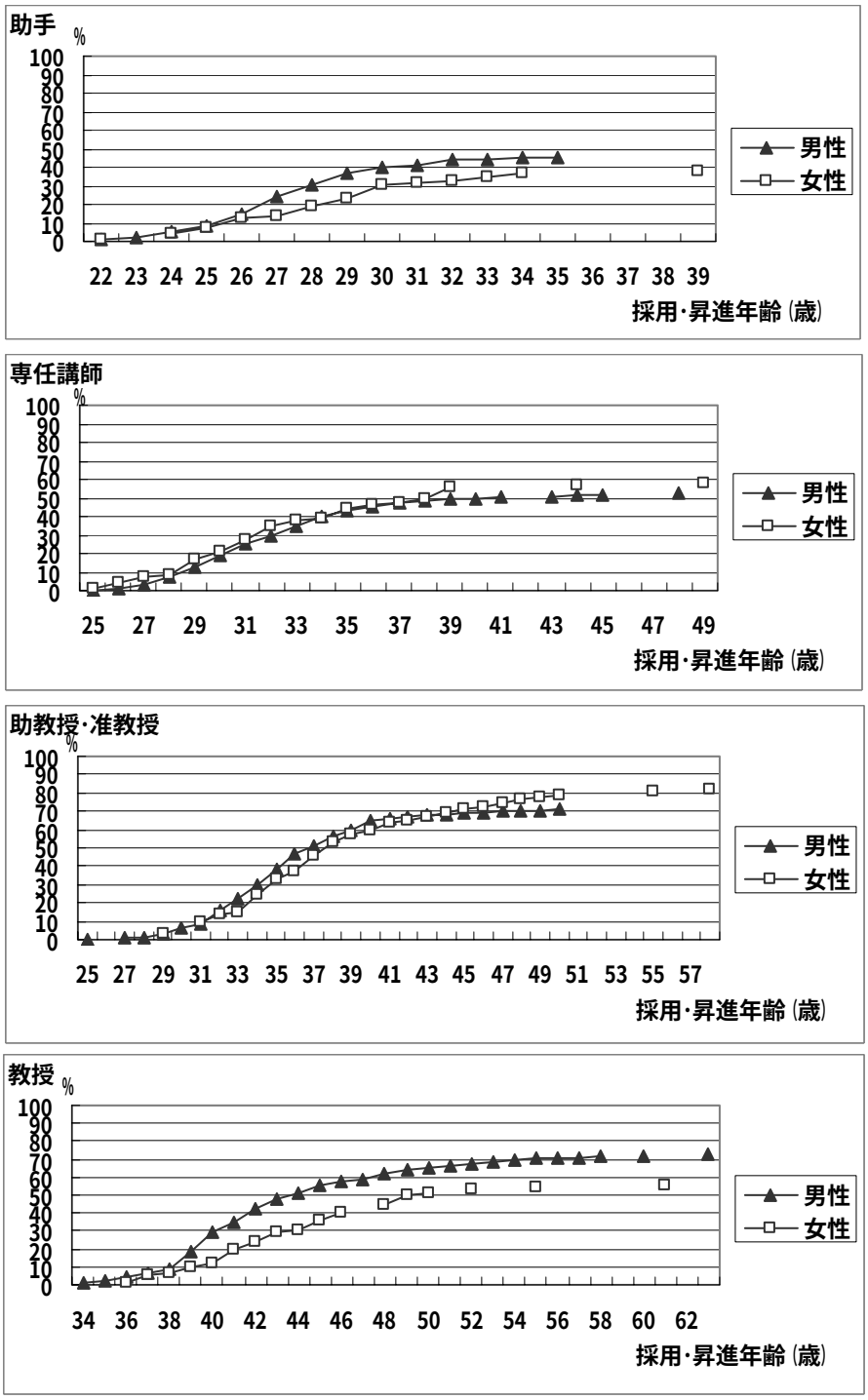

図 2-5　男女別にみる採用・昇進の累積経験率

図 2-6 の専門領域別にみてみると、「自然科学」の研究領域は、比較的に若いうちに「助手」への採用を経験している。一方、「専任講師」への採用は、「人文科学」、「社会科学」に比べて、経験率は低い。「助教授・准教授」に関して、とくには専門領域では差はみられないが、「教授」への採用・昇進においては、「人文科学」は、「社会科学」、「自然科学」に比べて、経験率は低いことがわかった。

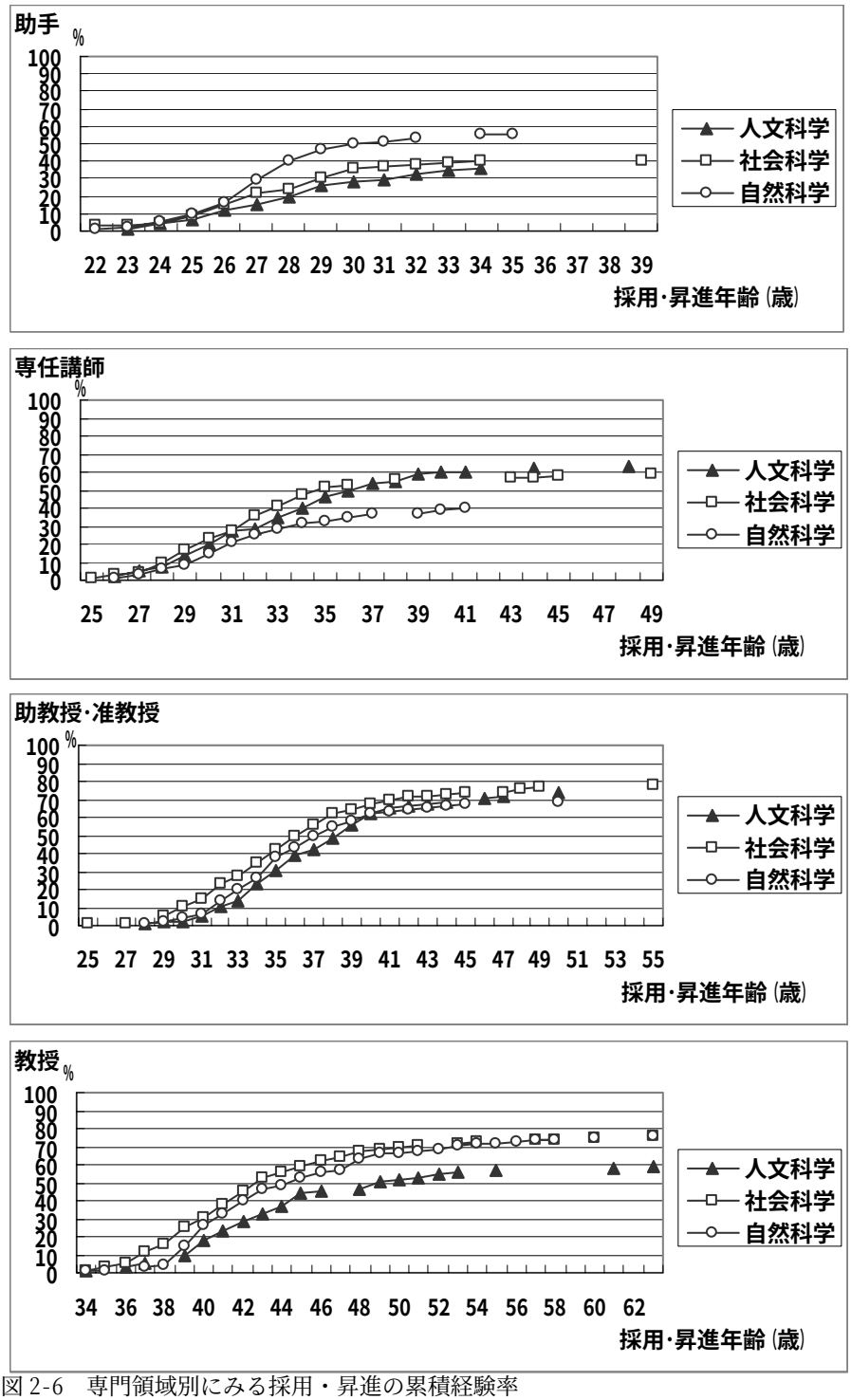

図 2-6　専門領域別にみる採用・昇進の累積経験率

（3）論文・著書などの業績数

本項では、論文・著書などの業績数について検討したい。図 2-7 は、男女別に平均業績数を示したものである。それぞれ、年齢グループ別に集計している。左図は、論文数であり、右図は、著書数である。これによれば、キャリア形成の初期の段階には、顕著な男女

差は認められない。しかし、40-49 歳の年齢グループ以上になると、男女別業績数の差はひらき、男性の業績は女性に比べて多くなっている。原ひろ子編 [1999]によると、業績指標の全体の傾向として、どの年齢グループで比較しても女性の業績指標は男性よりも低い傾向にあると報告している。ただし、女性の場合は、若い年齢グループ（35 歳以下）の方が業績指数の平均が高い傾向にあることも指摘している。これは、本調査結果とも、ほぼ一致している[4]。

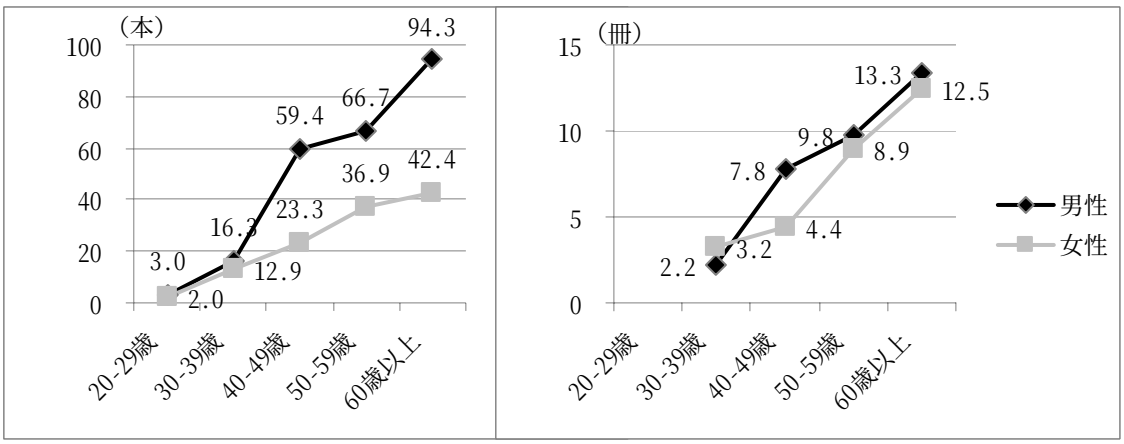

図 2-7　年齢グループ別にみる男女別平均業績数 左－論文数 / 右－著書数

図 2-7 は、あくまで年齢グループ別に業績数を比較したものであって、単純にキャリア形成の軌跡としてとらえることはできない。そのため、つぎに現在の資格別に業績数を比較した。ここでは、現在の資格として、「専任講師」、「助教授・准教授」、「教授」を設定した。図 2-8 は、それぞれ資格別にみた男女別平均業績数である。左図は、論文数であり、右図は、著書数である。これによれば、「専任講師」においては、論文数、著書数ともにあまり差はない。しかし、「助教授・准教授」となるとその業績数に、若干差がみられるようになる。また、図 2-9 は専門領域別に男女別の平均業績数を示したものである。参考にあげておく。

[4] 2007 年度の京都大学 男女共同参画企画推進委員会は、京都大学の教員の論文数、著書数において、とくに男女の差はみとめられなかったと報告している。京都大学における男女別の平均業績数を紹介すると、男性（N=177）の平均論文数は 49.8 本、女性（N=56）は 30.7 本である。また、男性の平均著書数は 6.5 冊、女性は 6.6 冊である。本学における男女別の平均業績数は、男性（N=356）の平均論文数は 66.8 本、女性（N=73）は 25.8 本である。また、男性の平均著書数は 9.6 冊、女性は 6.3 冊である。

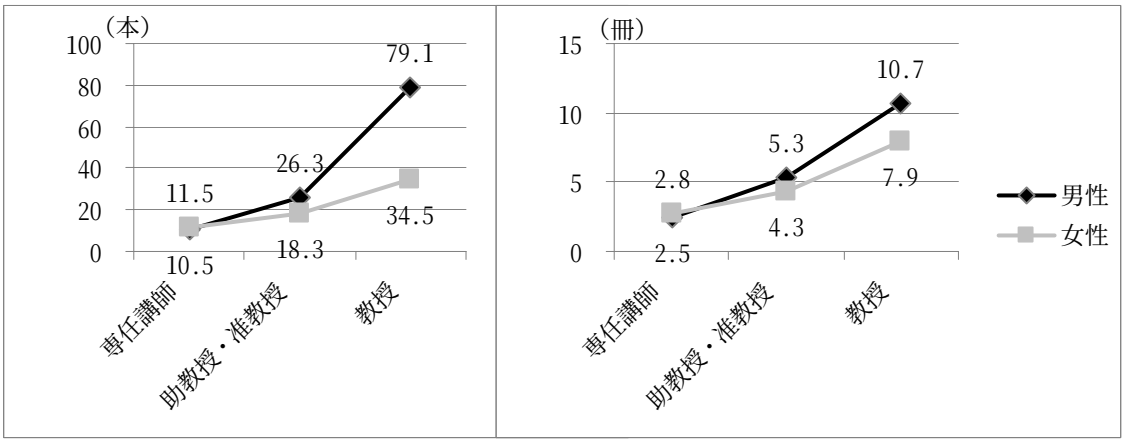

図 2-8　資格別にみる男女別平均業績数 左－論文数 / 右－著書数

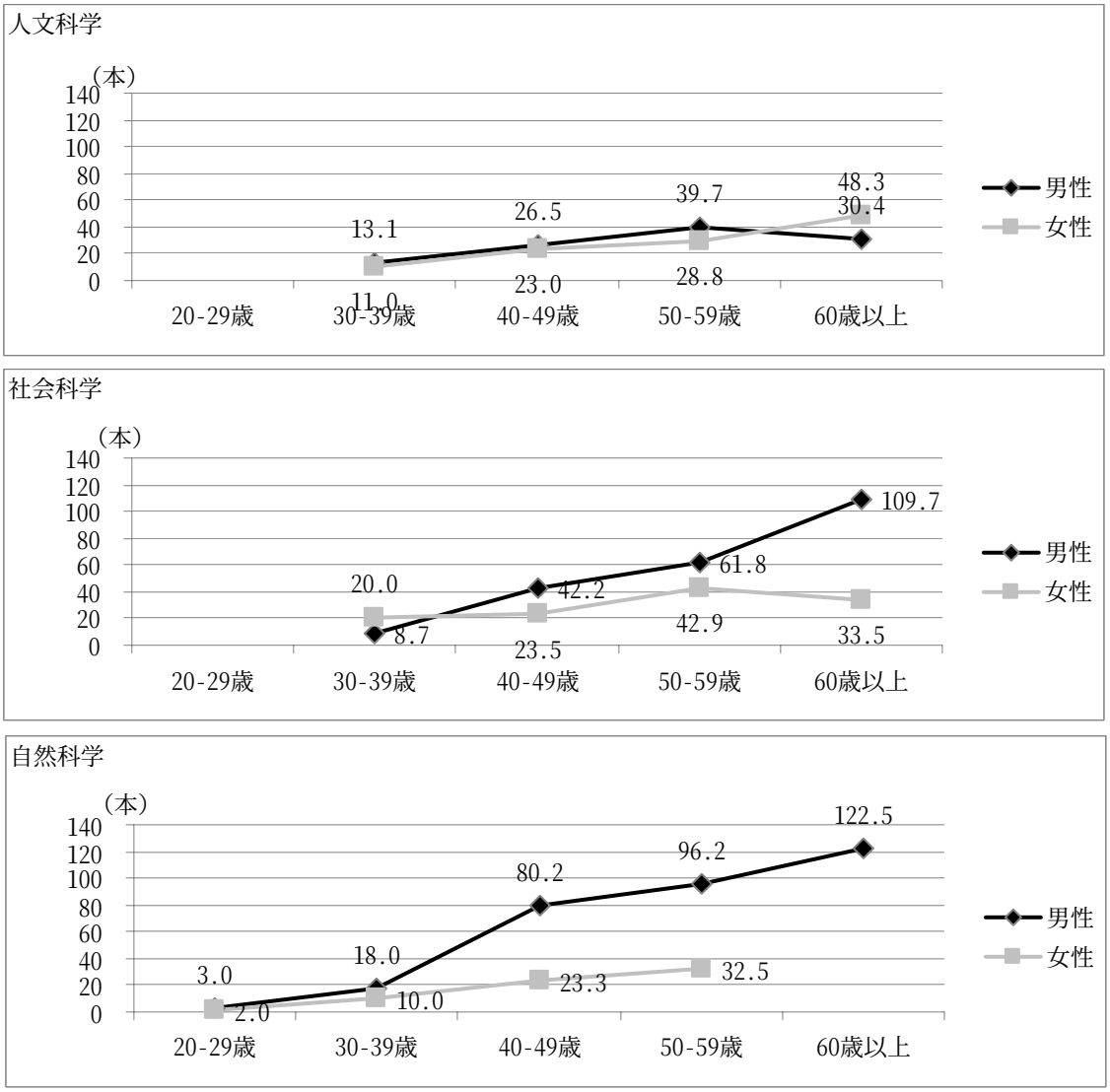

図 2-9　専門領域別にみる男女別平均業績数 論文数

２‐２．　研究・業務環境の実態と評価

本節では、教員の研究・業務環境について検討する。ここでは、その実態をあきらかにするために、「研究の阻害要因」、「業務環境の評価」、「教育・研究・業務に対する意識」を分析の基軸とする。

（１）研究の阻害要因

まず、研究の阻害要因についてふれたい。ここでは、①～⑩までの項目を設定し、研究に対する阻害の程度を測った。それぞれの項目の内容は、①「研究と関連のない雑用」、②「講義・演習・論文指導」、③「管理的事務」、④「研究費の額」、⑤「研究の物理的環境（研究設備、研究スペース等)」、⑥「妊娠・出産」、⑦「育児」、⑧「看護・介護」、⑨「家事」、⑩「女性（男性）であること」である。図 2-10 は、回答者全体の研究の阻害要因をあげたものである。これによれば、①「研究と関連のない雑用」を阻害要因と考えているのは、9 割以上、③「管理的事務」を阻害要因として考えているのは、7 割ほどである。

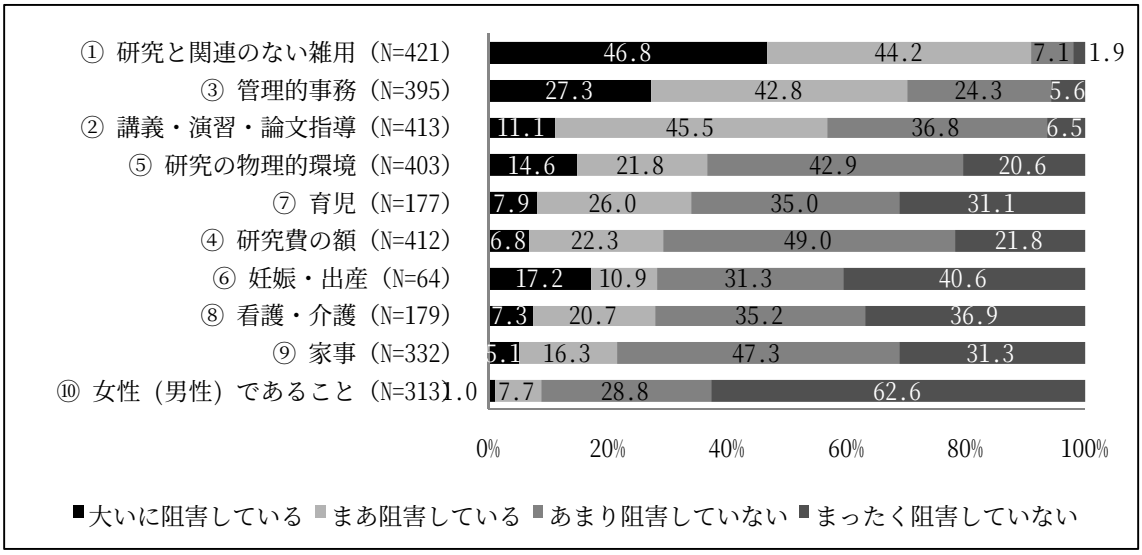

図 2-10　専任教員における研究の阻害要因 全体

つぎに、研究の阻害要因を男女別にみたものが、図 2-11（男性)、図 2-12（女性）である。これによれば、男性の 9 割は、①「研究と関連のない雑用」をあげており、7 割は、③「管理的事務」をあげている。続いて、約半数は、②「講義・演習・論文指導」をあげている。一方、女性においては、男性と同じく 9 割は、①「研究と関連のない雑用」をあげている。ついで、②「講義・演習・論文指導」が 7 割、③「管理的事務」が 7 割弱となっている。つまり、男性、女性ともに、研究とは関連のない事柄（①、③)、および教育的な活動（②）を、おもな研究の阻害要因としてあげている。

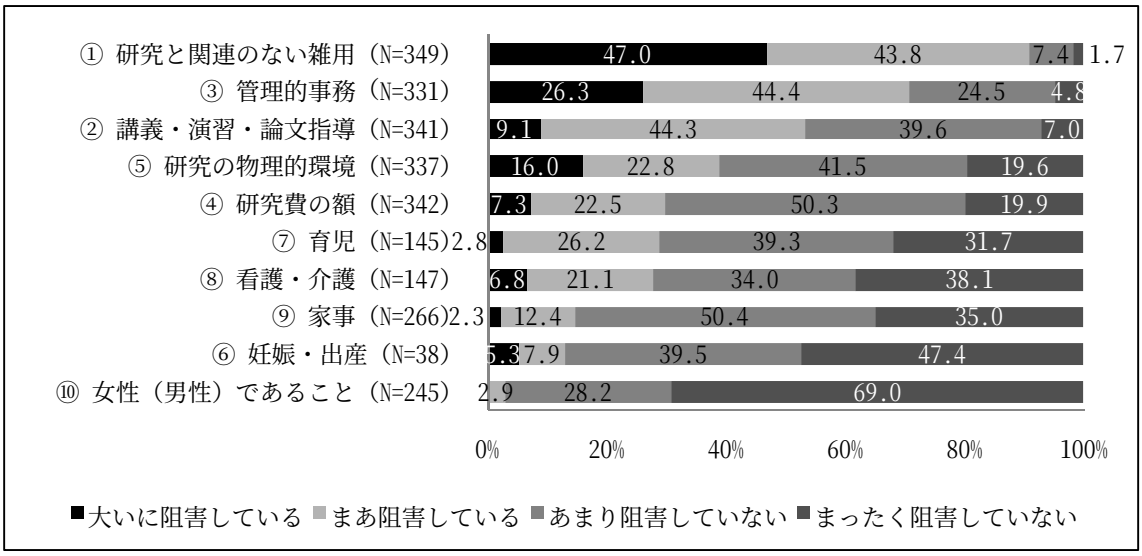

図 2-11　専任教員における研究の阻害要因 男性

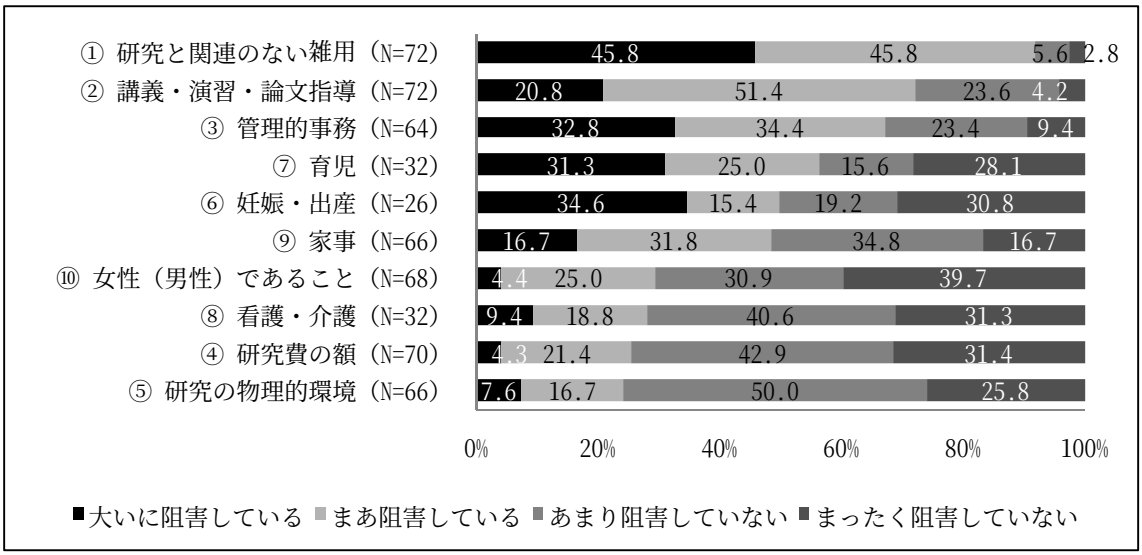

図 2-12　専任教員における研究の阻害要因 女性

ここまでは、男性と女性にはあまり差はない。しかし、男女別に比較した図 2-13 をみてみると、その違いがみえてくる。これによれば、研究環境に関する項目 B 群（④、⑤）と、生活に関する項目と性差に関する項目 C 群（⑥、⑦、⑧、⑨、⑩）に対する評価は、男女では異なっていることがわかる。男性は、研究の阻害要因に、A 群（①、②、③）をあげた後に、B 群、C 群をあげている。しかし、女性は、A 群をあげた後に、C 群をあげている。この C 群の特徴は、その男女差にある。

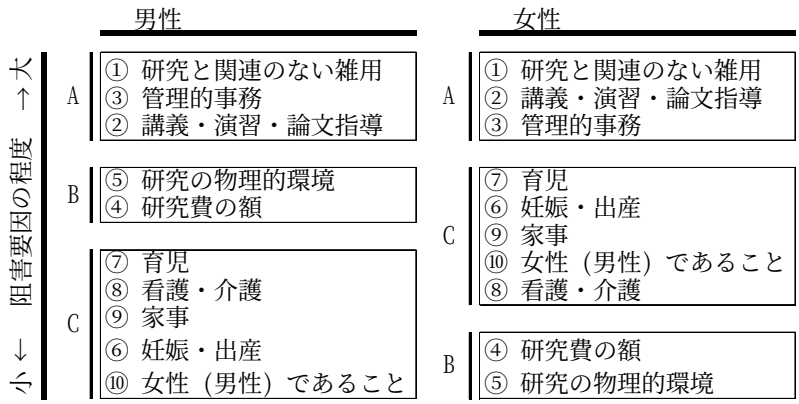

図 2-13　男女別にみる研究の阻害要因分類

図 2-14 は、C 群（⑥～⑩）を、男女別に比較したものである。生活に関する項目（⑥、⑦、⑧、⑨）においては、⑧「看護・介護」を除いて、顕著な男女差を認めることができる。⑥の「妊娠・出産」に対して、約半数の女性は阻害要因としてあげており、男性に比べて、4 倍の比率を示している。また、⑦「育児」では、男性に比べて、2 倍の比率を示している。⑨「家事」においては、約半数の女性は阻害要因としてあげており、男性に比べて、3 倍の比率を示している。⑩「女性（男性）であること」を、どのようにとらえるかは難しいが、男性に比べて女性は、10 倍の比率で阻害要因としてあげている。

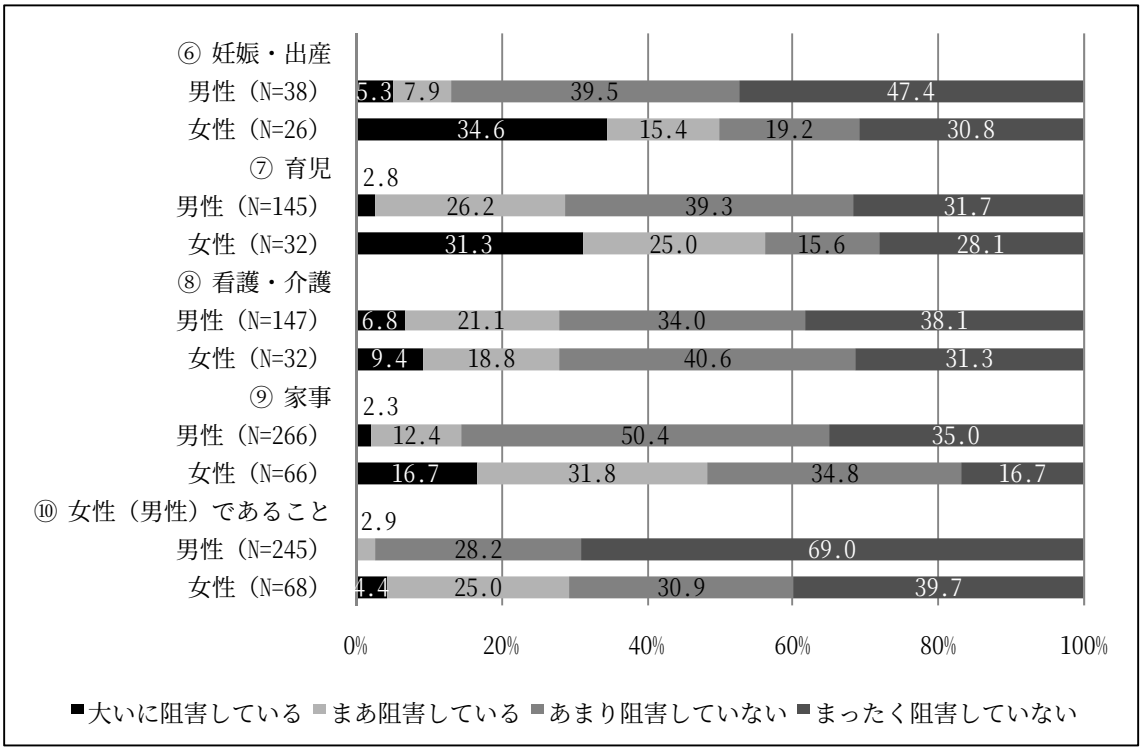

図 2-14　男女別にみた専任教員における研究の阻害要因（生活関連項目）

（2）業務環境の満足度

つぎに、業務環境の満足度について検討したい。ここでは、①～⑧までの項目を設定し、業務環境に対する満足度を問うている。それぞれの項目の内容は、①「職員との人間関係」、②「ほかの教員との人間関係」、③「学生との人間関係」、④「勤務時間」、⑤「給与・収入」、⑥「休日・休暇制度」、⑦「特別研究期間制度（サバティカル）」、⑧「福利厚生」である。これらの設問は、①～③の「人間関係」に関する設問と、④～⑧の「職場制度」に関する設問で構成されている。図 2-15 は、回答者全体の業務環境の評価である。これによれば、回答者の 9 割は、①「職員との人間関係」、③「学生との人間関係」に満足している。また、8 割は、②「ほかの教員との人間関係」に満足している。業務環境における人間関係には、おおむね満足していることがわかる。

つぎに、④～⑧の「職場制度」の満足度についてみてみると、これらの項目は、「人間関係」の項目と比べると、その満足度は低い。⑤「給与・収入」、⑥「休日・休暇制度」には、7 割以上は満足しているものの、⑧「福利厚生」、④「勤務時間」に対して満足としたものは、7 割弱である。また、⑦「特別研究期間制度（サバティカル）」に対しては、半数近くは不満と回答している。

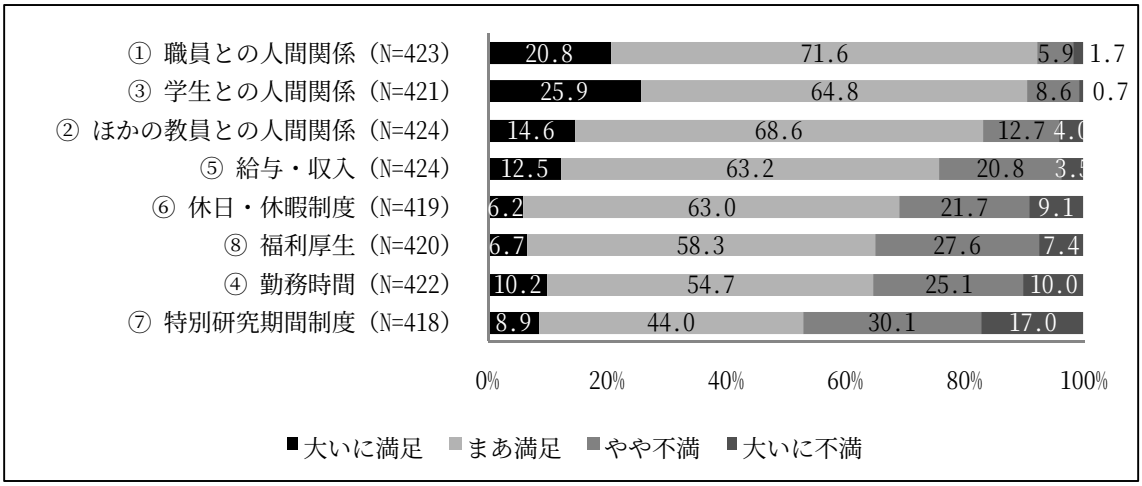

図 2-15　専任教員における業務環境の評価 全体

つぎに、業務環境の評価を男女別にみたものが、図 2-16（男性）、図 2-17（女性）である。これによれば、男性の半数は、⑦「特別研究期間制度（サバティカル）」を不満としている。一方、女性の回答者がもっとも不満とした項目は、④「勤務時間」であり、約半数が不満であると回答している。女性の回答者は、④「勤務時間」、⑦「特別研究期間制度（サバティカル）」、⑥「休日・休暇制度」をおもに不満としており、時間に関するものを不満とする傾向がある。

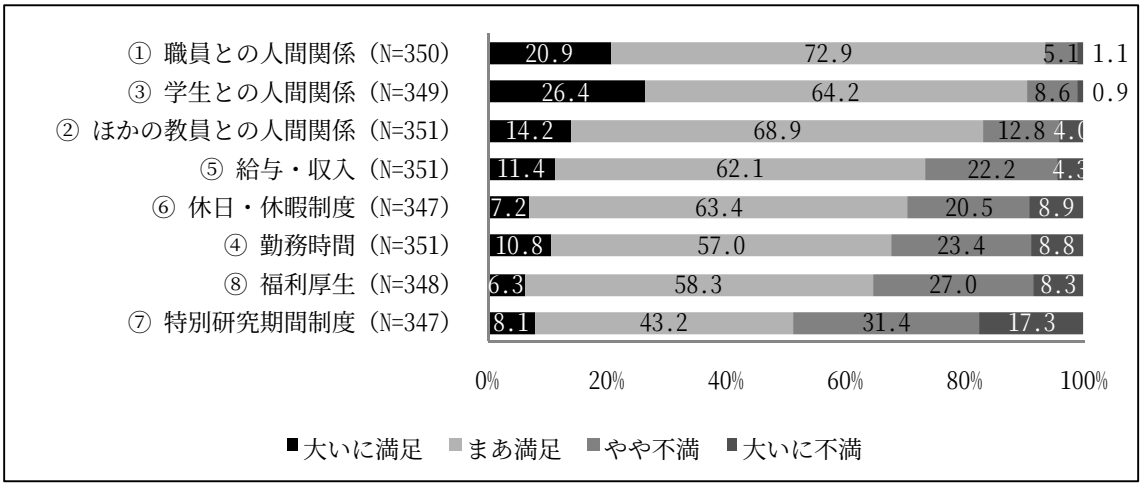

図 2-16　専任教員における業務環境の評価 男性

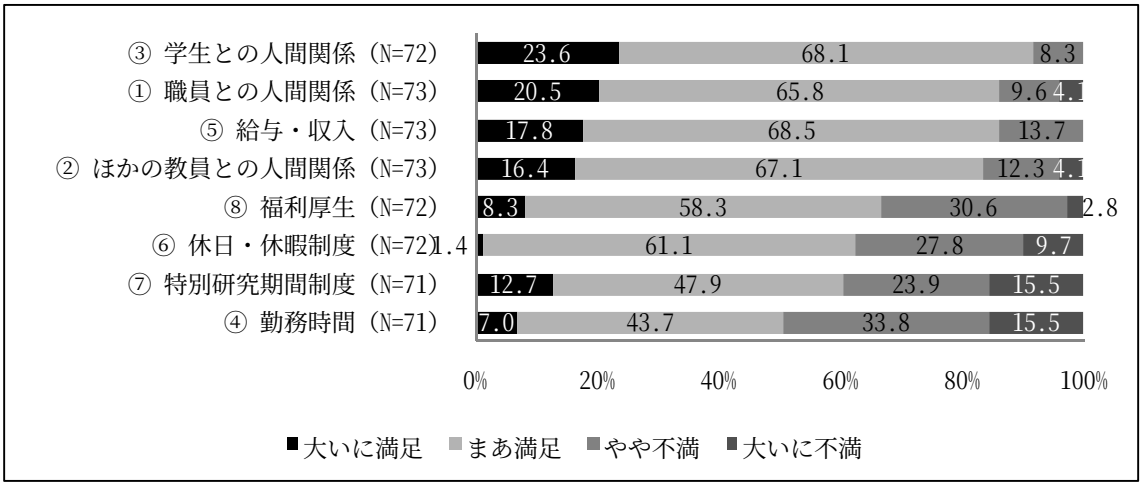

図 2-17　専任教員における業務環境の評価 女性

それでは、比較的不満の回答が多かった時間に関する項目を資格別にみたい。まず、④「勤務時間」に対する評価を、資格別にみたものが、図 2-18 である。これによれば、どの資格を比較しても、女性は男性に比べて、④「勤務時間」を不満としている。とくに、女性の「専任講師・教諭等」において、④「勤務時間」に「大いに満足」と答えた回答者はいない。同じく男性の「専任講師・教諭等」の 8 割は満足であると答えたことと比べると、その差は際立っている。

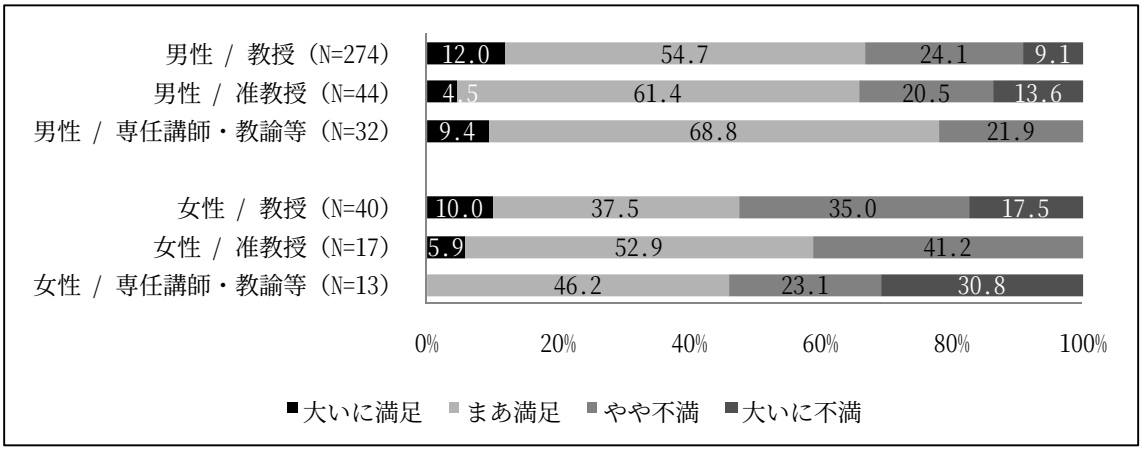

図 2-18　資格別にみる ④「勤務時間」に対する評価

また、⑥「休日・休暇制度」に対する評価を、資格別にみたものが、図 2-19 である。これによれば、女性の「教授」の 5 割弱は、⑥「休日・休暇制度」を不満としている。また、女性の「専任講師・教諭等」は、男性のそれに比べて、不満と答える比率は高い。

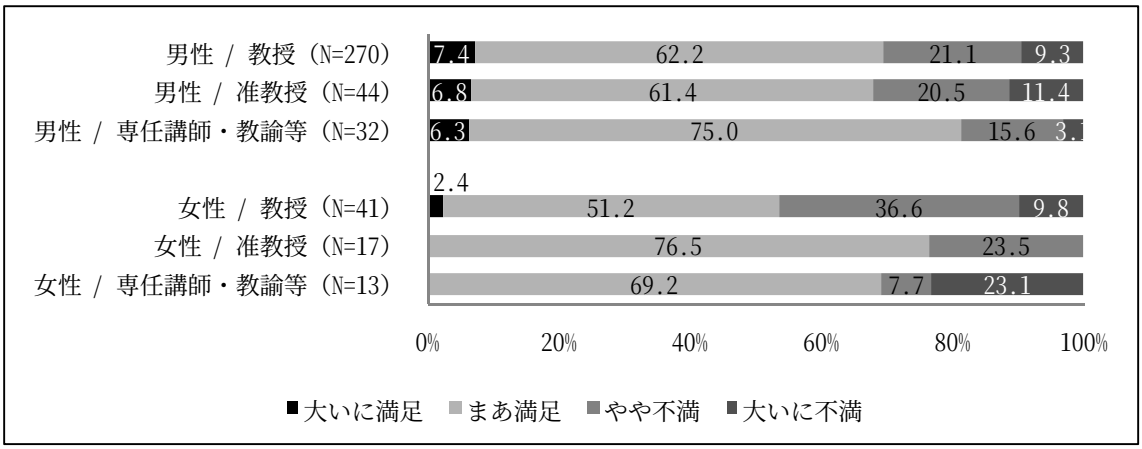

図 2-19　資格別にみる ⑥「休日・休暇制度」に対する評価

また、⑦「特別研究期間制度（サバティカル）」に対する評価を、資格別にみたものが、図 2-20 である。これによれば、両方ともに「専任講師・教諭等」の 8 割以上は満足と答えている。しかし、男女ともに資格が高くなるほど、不満とする比率は増えていることがわかる。「教授」では、半数近くが不満としている。女性と比べると、男性のほうが不満と答える回答者の比率は高いようである。

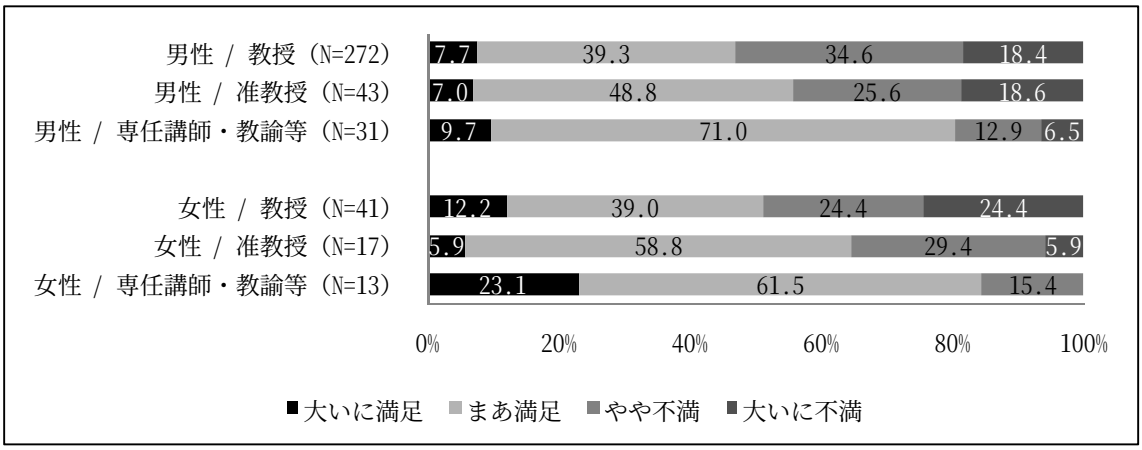

図 2-20　資格別にみる ⑦「特別研究期間制度（サバティカル）」に対する評価

（3）教育・研究・業務に対する意識

つぎに、教育・研究・業務に対する意識について検討する。ここでは、①～⑥までの項目を設定し、教育・研究・業務に対する意識を問うている。それぞれの項目の内容は、①「（早稲田大学での）教育活動に意欲を持って取り組めている」、②「（早稲田大学での）教育活動を負担に感じる」、③「研究活動に意欲を持って取り組めている」、④「研究活動を負担に感じる」、⑤「学内業務（各種委員会等）に意欲を持って取り組めている」、⑥「学内業務（各種委員会等）を負担に感じる」である。これらの設問は、①、②の「（早稲田大学での）教育活動」に関する設問と、③、④の「研究活動」に関する設問、および⑤、⑥の「学内業務（各種委員会等）」に関する設問で構成されている。

図 2-21 は、それぞれの設問に対して意識を示したものである。これによれば、「（早稲田大学での）教育活動に意欲を持って取り組めている」と答えた回答者は、全体の 9 割以上にのぼっている。しかし、「負担に感じる」と答えたものも、およそ 4 割にのぼっている。また、「研究活動に意欲を持って取り組めている」と答えた回答者は、全体の 9 割弱である。「負担に感じる」ものは、１割弱であり、回答者の 4 分の 3 は、「あてはまらない」と回答している。「学内業務（各種委員会等）に意欲を持って取り組めている」と答えた回答者は、4 割弱である。一方、「負担に感じる」と答えたものは、6 割強にのぼる。

全体的な傾向としては、本学の専任教員は、「教育活動」、「研究活動」には、意欲を持って取り組んでいる。それに比べると、「学内業務」は、むしろ負担に感じており、意欲を持って取り組んでいるとはいえない。

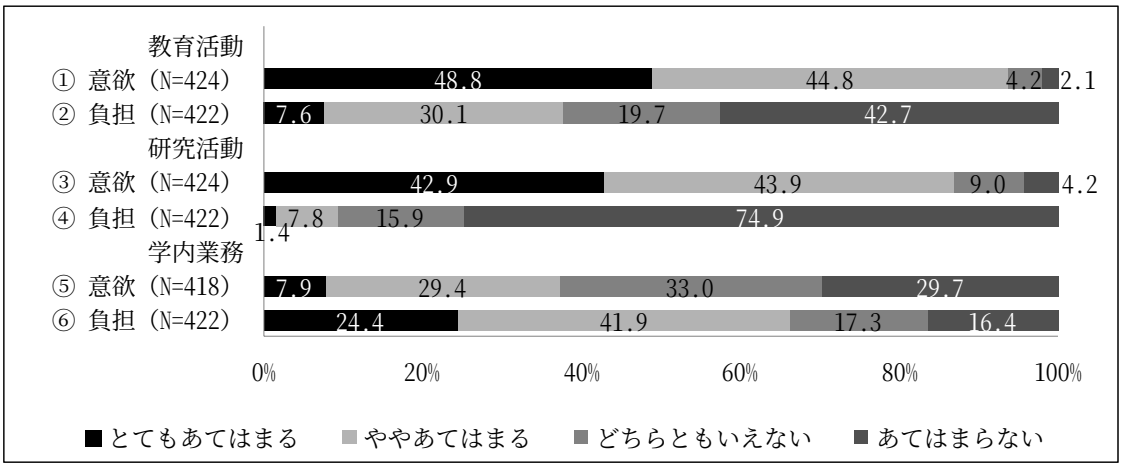

図 2-21　専任教員における教育・研究・業務に対する意識 全体

つぎに、教育・研究・業務に対する意識を男女別にみたものが、図 2-22 である。全体的に男性に比べて女性は、「教育活動」、「研究活動」、「学内業務」に対して、意欲を持って取り組めていると答えた比率は低く、負担に感じている傾向にある。「教育活動」を負担と答えた回答は、女性は男性に比べて、１割強ほど高い。また、「研究活動に意欲を持って取り組めている」という設問に対して、「とてもあてはまる」と答えた回答は、男性の 5 割弱に比べて、女性は 3 割ほどである。「学内業務」においても、負担と答えた回答は、男性の 7 割弱に比べて、女性は 7 割を超えている。

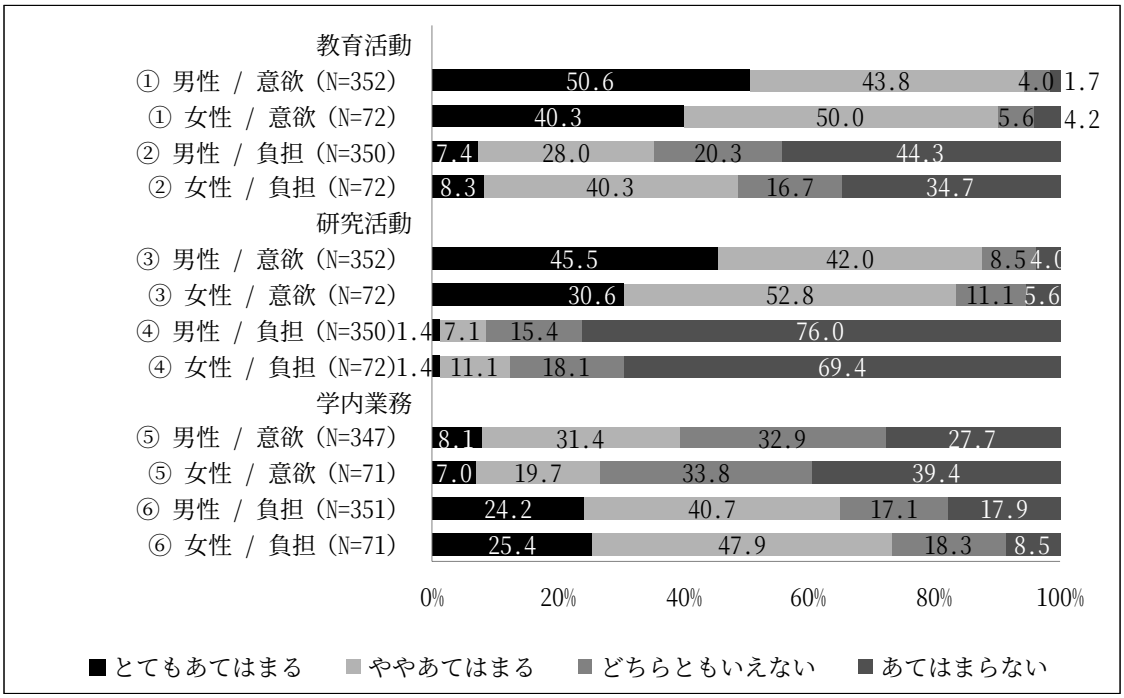

図 2-22　男女別にみる専任教員における教育・研究・業務に対する意識

小括

本章では、早稲田大学における「専任教員」を対象として、教員のキャリア形成、および現在の研究環境、業務実態、教育活動などについて検討してきた。

1節では、本学教員のキャリア形成に焦点をあてた。これまで、どのようにキャリアを形成してきたのか、「学位（称号）の取得年齢」、「採用・昇進の経験年齢」、「論文・著書などの業績数」などを分析の基軸としてあきらかにした。つぎに、2節では、教員の研究・業務環境に焦点をあてた。ここでは、その実態をあきらかにするために、「研究の阻害要因」、「業務環境の評価」、「教育・研究・業務に対する意識」を分析の基軸としてあきらかにした。

これまでの知見を①～⑥に要約し、まとめて小括とする。

① 学位（称号）の取得年齢

本学の「専任教員」は、男女ともに 8 割以上は修士号を取得していた。また、男性のおよそ 7 割弱は、博士号を取得していた。それに比べると、女性は 5 割ほどで、男性に比べるとやや少なかった。学士号・修士号の男女別の平均取得年齢には、顕著な差は認められなかった。しかし、博士号になると、男性のほうが女性よりも若いうちに、博士号を取得していた。また、「自然科学」の研究領域は、「人文科学」、「社会科学」に比べて、キャリア形成の初期に博士号を取得しており、全体的に取得している比率は高かった。

年齢グループ別に博士号の取得率をみると、「20-39 歳」、「40-49 歳」のグループは、「50-59 歳」、「60 歳以上」のグループに比べて、比較的に若いうちに博士号を取得していた。

② 採用・昇進の経験年齢

女性は男性に比べて、「助手」への採用経験率が低い傾向があった。とくに、25 歳以上になると顕著にあらわれていた。「専任講師」、「助教授・准教授」への採用・昇進になると、男女の経験率にはひらきはみられないが、「教授」への採用・昇進になると、その経験率に、ひらきが生じてきていることがわかった。

③ 論文・著書などの業績数

キャリア形成の初期の段階には、顕著な男女差は認められなかった。しかし、40-49 歳の年齢グループ以上になると、男女別業績数の差はひらき、男性の業績は女性に比べて多くなっていた。

④ 研究の阻害要因

男性、女性ともに、「研究とは関連のない事柄」、「教育的な活動」をおもな研究の阻害要因としてあげていた。しかし、「研究環境に関する項目」と「生活に関する項目」に対する評価は、男女では阻害要因の特定順が逆になっていることがわかった。とくに、「妊娠・出産」、「育児」、「家事」などの「生活に関する項目」において、男女差は顕著であった。おおくの女性は、これらを研究の阻害要因としてとらえていた。

⑤　業務環境の評価

業務環境に対する評価では、「人間関係」には、おおむね満足していることがわかった。「職場制度」に対する評価では、全体の半数近くは、「特別研究期間制度（サバティカル）」を不満であると回答した。資格別にみると、男女ともに資格が高くなるほど、不満とする比率は増えていることがわかった。また、女性の回答者は、「勤務時間」、「休日・休暇制度」をおもに不満としており、時間に関するものを不満とする傾向があった。

⑥　教育・研究・業務に対する意識

「教育活動」、「研究活動」に意欲を持って取り組めていると答えた回答者は、およそ 9 割を占めていた。しかし、「教育活動」に関しては、「負担に感じる」と答えたものも、4 割にのぼった。また、「学内業務」に関しては、「負担に感じる」と答えたものは、6 割強にのぼった。全体的な傾向としては、本学の専任教員は、「教育活動」、「研究活動」には、意欲を持って取り組んでいるようである。それに比べると、「学内業務」は、むしろ負担に感じていることがわかった。これを男女別にみてみると、全体的に男性に比べて女性は、「教育活動」、「研究活動」、「学内業務」に対して、意欲を持って取り組めていると答えた比率は低く、負担に感じている傾向にあった。

参考文献

原ひろ子編
1999 『女性研究者のキャリア形成 研究環境調査のジェンダー分析から』 勁草書房.
早稲田大学 女性研究者支援総合研究所
2007 「若手研究者の現状と支援ニーズ調査報告書」 研究者養成のための男女平等プランに関する調査(4) ，平成 19 年度文部科学省科学技術振興調整費 女性研究者支援モデル育成事業 「研究者養成のための男女平等プラン」 成果 2007-2, 早稲田大学.
京都大学男女共同参画企画推進委員会
2007 「京都大学男女共同参画推進に関する意識・実態調査」 http://www.kyoto-u.ac.jp/ja/profile/gender_equality/activity/kyodo_chousa.htm

（藤井紘司）

第３章　キャリア形成と業務環境―職員編、教員と職員の比較―

本章の目的は次の 2 点である。1 点目は、職員がこれまでどのようなキャリアを歩み、今後どのような展望をもっているのかを検討することである（3‐1)。2 点目は、早稲田大学に勤務する職員の業務実態を把握し、さらに、その業務内容や職場環境に対する職員の評価を記述することである（3‐2)。

３‐１．　キャリア形成

本節では、職員がこれまでどのようなキャリアを歩み、今後のキャリアをどのように考えているのか、またそれが職位や男女差等の属性でどのように異なるのかを検討する。

（1）専任職員としての入転経路

まず、本調査の対象である職員が、早稲田大学に専任職員として就職する以前にどういったキャリアを歩んできたのかを検討する。

職員には、学校を出てすぐに早稲田大学へ就職した「新卒採用」の職員と、学校を出てから他の職場で働いた経験をもつ「中途採用」の職員がいる。1 章でみたように、回答者の 4 分の 3 は「新卒採用」であるが、勤続年数 10 年以下をみると、「中途採用」が 6 割を占め、近年の「中途採用」の増加傾向は顕著である（図 3-1)。

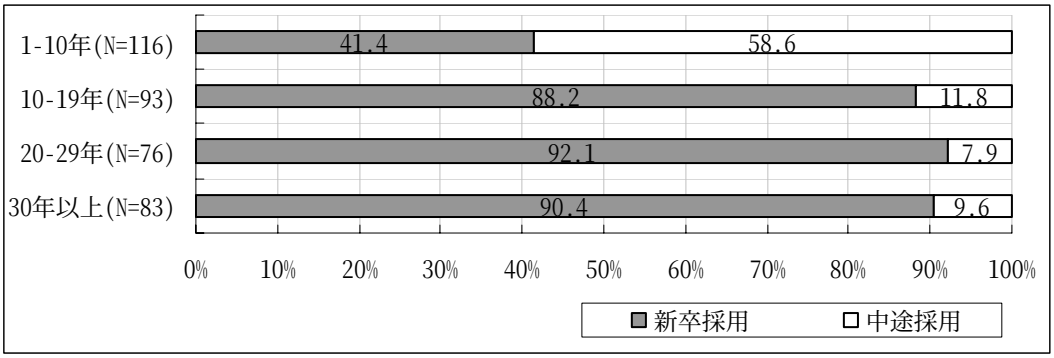

図 3-1　勤続年数別採用形態（N=368）

そこで、「新卒採用」と「中途採用」の最終学歴を比較したのが、図 3-2 である。「中途採用」の最終学歴「大学院」の比率が「新卒採用」に比べて 1 割ほど高い。つまり、「中途採用」は、「新卒採用」に比べて、他の職場（「中途採用」の前職の 8 割は民間企業、1 章参照）で経験を積んでいることにくわえて、高学歴の比率も高いといえる。

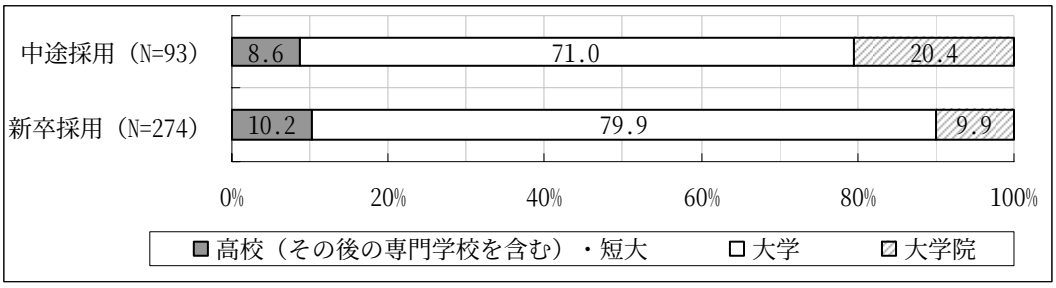

図 3-2　採用形態別最終学歴（N=367）

（2）専任職員嘱任後のキャリア

では、早稲田大学に就職した職員が、その後どういった経路を辿っていくのか。本項では、早稲田大学に就職した後のキャリア形成にかかわるものとして、①職場経験、昇進経験、②昇任・昇級時における男女差、③研修制度を検討する。

①　職場経験・昇進経験

まずは「職場経験」について述べる。本調査では、職場を「大学院・学部」「学校」「図書館」「本部」「附属機関」の 5 つのカテゴリーに分類し、これまで経験した職場カテゴリーを質問した。その結果が表 3-1、表 3-2 である。回答者がこれまで経験した職場は、割合の多い順に「大学院・学部」7 割、「本部」6 割強、「附属機関」4 割強、「図書館」2 割弱、「学校」1 割強となっている。さらに表 3-2 は、職員が多く経験した職場カテゴリーを男女別で順に示したものである。男性では、①「大学院・学部」、②「本部」、③「附属機関」、④「学校」、⑤「図書館」の順である一方、女性は、①「本部」、②「大学院・学部」、③「附属機関」、④「図書館」、⑤「学校」の順である。

表 3-1　男女別職場経験の有無（複数回答あり）　（%）

	職場	経験有	経験無
全体（N=357）	大学院・学部	69.5	30.5
	学校	11.5	88.5
	図書館	15.7	84.3
	本部	62.5	37.5
	附属機関	43.4	56.6
男性（N=255）	大学院・学部	73.7	26.3
	学校	12.2	87.8
	図書館	11.8	88.2
	本部	63.5	23.9
	附属機関	44.3	55.7
女性（N=102）	大学院・学部	58.8	41.2
	学校	9.8	90.2
	図書館	25.5	74.5
	本部	59.8	40.2
	附属機関	41.2	58.8

表 3-2　職場経験の男女比較　（%）

男性	女性
①大学院・学部　(73.7%)	①本部　(59.8%)
②本部　(63.5%)	②大学院・学部　(58.8%)
③附属機関　(44.3%)	③附属機関　(41.2%)
④学校　(12.2%)	④図書館　(25.5%)
⑤図書館　(11.8%)	⑤学校　(9.8%)

職員の 6 割以上が「大学院・学部」や「本部」の職場カテゴリーを経験しているということは、多くの職員が複数の職場カテゴリーを経験していることをものがたる。そこで、「大学院・学部」「学校」「図書館」「本部」「附属機関」の 5 つのカテゴリーのうち、何種類を経験したのかを数値化し（1～5)、属性別に職場カテゴリー経験の割合をみてみる。なお、たとえば学部から別の学部へ、あるいは、学部から大学院への異動のような場合は、ここで同じ「大学院・学部」カテゴリー内の異動と捉えるため、職場カテゴリーの経験数は 1 となる。

表 3-3 から 3 つの特徴が指摘できる。1 つ目は、職場カテゴリー間の異動サイクルがおおまかにみてとれる点である。勤続年数「1-10 年」では、8 割強の職員が同一カテゴリー内で勤務しているが、勤続年数「10-19 年」になると、その割合が 1 割強にまで減少する。その代わりに、勤続年数「1-10 年」から「10-19 年」にかけて、職場経験数 2 ヶ所で 6 割弱、3 ヶ所で 3 割弱と割合が増加している。すなわち、勤続年数が「10-19 年」の間を境に多くの人が職場カテゴリー間の異動を経験する。続いて、勤続年数「20-29 年」になると、職場経験数 3 ヶ所で 4 割、2 ヶ所で 4 割弱となり、職場経験 3 ヶ所の割合が一番高くなる。さらに、勤続年数「30 年以上」では、職場経験 4 ヶ所で 1 割強、5 ヶ所で 1 割弱と増加しているが、それでも 7 割弱の職員は職場経験数が 2、3 ヶ所となっている。よって、職員の 7 割弱～8 割弱は、1 回あるいは 2 回の職場カテゴリー間の異動を経験し、それ以上の異動は経験しなくなるという傾向がみてとれる。

2 つ目の特徴は、女性は職場カテゴリー間の異動が比較的少ないことである。女性はひとつの職場カテゴリー内で勤務する割合が 4 割であり、男性の 3 割強に比べて高くなっている。また、職場カテゴリー経験 3 ヶ所の割合は男性が 3 割弱となっており、女性 2 割弱に比べて高い。つまり、組織内の様々な仕事に精通するように職能を横断するジェネラリスト型異動[5]の傾向が女性よりも男性に見受けられる。

3 つ目の特徴は、管理職は比較的職場経験数が多いということである。つまり、職場異動経験の豊富さは、昇進と関係があるという可能性が示唆される。管理職と非管理職を比較すると、相対的に管理職は年齢が高いためこの傾向を鵜呑みにはできないものの、管理職は職場経験数 3 ヶ所以上が 4 割で、非管理職の 3 割弱よりも高い割合となっている。また、職場経験数 2 ヶ所でも 1 割程度非管理職よりも高い。

以上の特徴から、職場間カテゴリーの異動は大まかなサイクルが存在しており、その経験の豊富さは、昇進と関係があることが予想される。そして、その異動は男性に比べて、

[5] このジェネラリスト型異動とは、組織内の様々な仕事に精通するように職能を横断する異動パターンである。

女性の方が少ない傾向にあるということがいえる。

表 3-3　属性別の職場カテゴリー経験率　（%）

		N	1ヶ所	2ヶ所	3ヶ所	4ヶ所	5ヶ所
全体		357	34.7	35.6	23.5	4.8	1.4
性別	男性	255	32.9	35.7	25.5	4.7	1.2
	女性	102	39.2	35.3	18.6	4.9	2.0
管理職／非管理職	管理職	89	15.7	43.8	31.5	7.9	1.1
	非管理職	268	41.0	32.8	20.9	3.7	1.5
勤続年数	1-10 年	104	83.7	14.4	1.9	0.0	0.0
	10-19 年	95	13.7	56.8	25.3	3.2	1.1
	20-29 年	75	18.7	37.3	40.0	4.0	0.0
	30 年以上	83	12.0	36.1	33.7	13.3	4.8

次に昇進経験について記述する。図 3-3 は各職位の昇進経験者数の男女比を示したものである。職員全体の女性比率 24%と比較すると、男性の昇進経験者と比べて、女性の昇進経験者比率はそれぞれ「課長級」13%、「副部長級」16%、「部長級」0%と全ての職位において職員全体の女性比率より低い。特に、女性に「部長級」の昇進経験者がいなかったことは特筆すべきことといえる。

女性回答者に経験がなかった「部長級」を除いて、男女別に「課長級」、「副部長級」への昇進経験者比率についてみたものが、図 3-4、図 3-5 である。「課長級」への昇進者が増加傾向を示すのは、男性で 30 代後半から 40 代前半である。一方、女性では、40 代前半から 50 代前半となっている。また、昇進者の比率の増加傾向がみられなくなるのは、男性では男性回答者全体の約 25%、女性では女性回答者全体の約 10%である。「副部長級」への昇進者が増加傾向を示すのは、男性で 40 代後半から 50 代前半である。一方、女性では、40 代前半から 50 代前半となっている。また、昇進者の比率の増加傾向がみられなくなるのは、男性では男性回答者全体の約 10%、女性では女性回答者全体の約 5%である。まとめると、「課長級」への昇進については、男性に比べて女性の昇進年齢が遅く、昇任した比率は 5 分の 2 程度と少ない。また、「副部長級」への昇進については、男女で昇進年齢の幅にはあまり差がないものの、昇進した比率は男性に比べ約半分となっている。つまり、「副部長級」への昇進年齢は男女であまり差はないが、「課長級」では男性が 5 年程度早いといえる。さらに、いずれも最終的な昇進の比率は男性のほうが高いが、「課長級」への昇進比率のほうが「副部長級」のそれよりも男女のひらきがあることから、昇進における男女差は年齢、昇進の比率ともに「副部長級」よりも「課長級」に顕著にみられた。昇進比率には、様々な要因が関係しているであろうが、職場カテゴリーの経験数が昇進と何らかの関係があり、男性が職場カテゴリー間の異動を多く経験していることが確認された。いわゆるジェネラリスト型異動がその要因の一つとして考えられること、そしてそれが男性に偏っていることが示唆された。

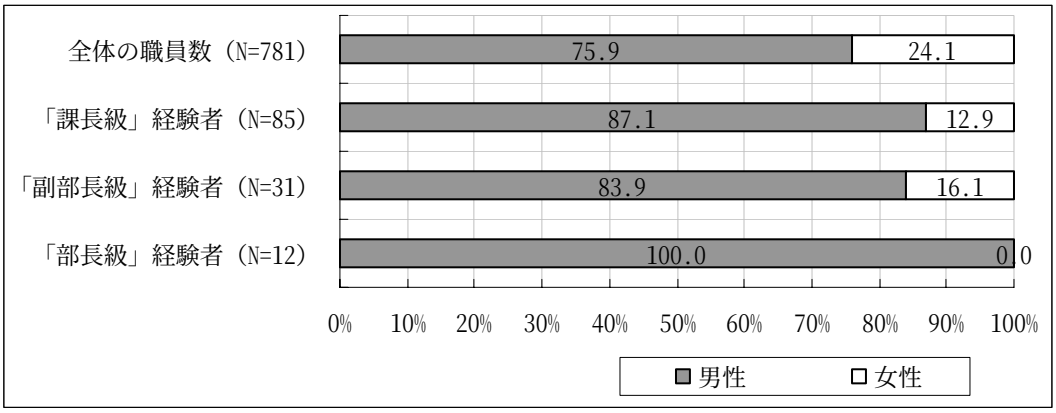

図 3-3　男女別昇進経験者比率

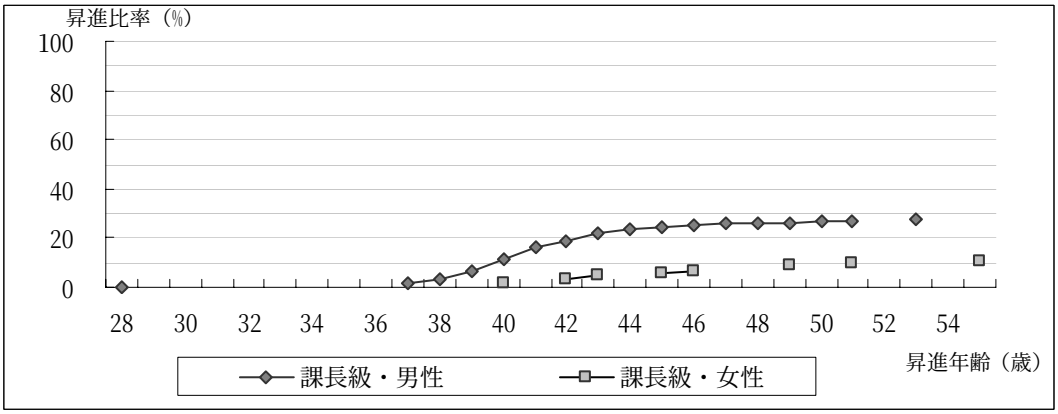

図 3-4　男女別にみた課長級への累積昇進比率

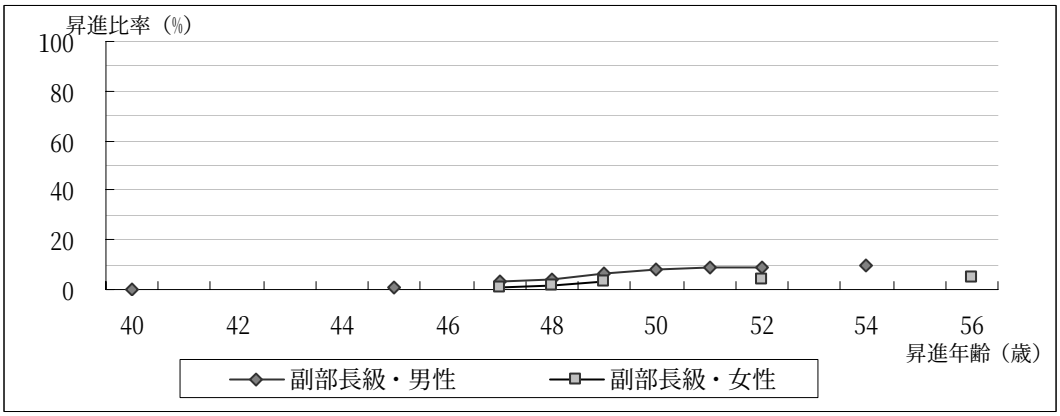

図 3-5　男女別にみた副部長級への累積昇進比率

② 昇任・昇級時における男女差

昇進比率の男女差を生み出す要因は、職場カテゴリー間の異動頻度の他に、どういったものがあるのか。次に、キャリア形成の重要な局面といえる昇任・昇級時に職員が感じた男女差について検討を加えたい。まず昇任・昇級の際に不利な扱いを受けたと感じた職員

の割合を男女別に示したものが、図 3-6 である。これをみると、昇任・昇級を経験した男性のほとんどは不利な扱いを受けたことはないと回答しているが、女性においては「かなりある」と「少しある」を合わせて 4 割強が不利な扱いを受けたと回答している。

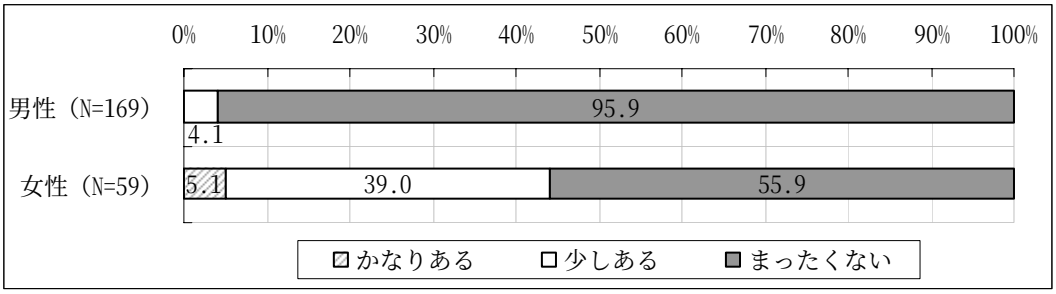

図 3-6　男女別にみた昇任・昇級の際に不利な扱いを受けた比率

次に、昇任・昇級の際に不利な扱いを受けたと感じた職員の割合を、性別年齢カテゴリー別にみたものが、表 3-4 である。男女とも「20－29 歳」は回答者数が少ないため参考程度となるが、特徴的な点は、女性の 30 歳以上で昇進の際に不利な扱いを受けたという職員の割合が大きくなることである。不利な扱いを受けたことが「かなりある」「少しある」を合わせて「30-39 歳」2 割、「40-49 歳」7 割強、「50 歳以上」5 割弱であり、特に「40-49 歳」では、4 人に 3 人以上が昇進時になんらかの不当な扱いを受けたと感じていることは看過できない。

表 3-4　性別年齢カテゴリー別にみた昇任・昇級の際に不利な扱いを受けた比率（%）

		N	かなりある	少しある	まったくない
男性	20-29 歳	12	0.0	0.0	100.0
	30-39 歳	51	0.0	2.0	98.0
	40-49 歳	61	0.0	6.6	93.4
	50 歳以上	45	0.0	4.4	95.6
女性	20-29 歳	3	0.0	0.0	100.0
	30-39 歳	16	6.3	12.5	81.3
	40-49 歳	15	6.7	66.7	26.7
	50 歳以上	25	4.0	44.0	52.0

昇任・昇級の際に不利な扱いを受けたことがあると答えた方にその具体的な内容を自由記述で求めたところ、15 件の回答が得られた。その男女別の内訳は、女性の意見が 13 件、男性の意見が 2 件であった。

女性では、出産・育児にかかわるものが 5 件あり、具体的には次のような意見がみられた。

> 女性であるからというよりは、育児時間申請者であるからという理由で、（はっきりと言われたことはないが）研修に参加する時期が普通より遅くなったり、評価が低くなることはあると感じる。　（女性・30-39 歳・子どもあり）

育児時間を取っている事によって昇任が遅れているように感じる。コース制が導入されていないので本人の意思を確認する機会を持てたら良い。

（女性・40-49 歳・子どもあり）

女性では、こうした出産・育児にかかわるもの以外に、「女性」ということで昇進時に不利な扱いを受けたと感じる意見があった。具体的な意見としては以下のようなものである。

「女性なのでバリバリ働かず人を支えるスタンスで地味な仕事をした方が良い。」ということを管理職の人事考課面接で言われた。

（女性・30-39 歳・子どもなし）

昇任した時期は自分個人の能力としては不適切とは思わなかったが、一般的にみると男性に比べやはり年齢的に遅かった。主任となったときも名前だけで、実質的な業務の相談は上司と男性職員ですまされ、自分が内容を知らないことも多くあった。自分の昇任のタイミングを考えるとき、女性の管理職が必要だったからではないかという男性職員の口ぶりを常に感じる。

（女性・40-49 歳・子どもなし）

男性では、「(positive action の一環で）昇任にあたっては女性が優先されている」という意見があり、昇任の遅れを「逆差別」ととらえているケースもあった。

先に検討したように、昇任・昇級時に不利な扱いを受けたと感じている女性回答者は半数近くに上っている。そして、自由記述回答からは「出産・育児」や「女性であること」、などが「昇級の遅れ」の理由ととらえられていることがうかがわれた。

③　研修制度

次にキャリア形成と研修制度の関係についてみていこう。本調査では、職員に対する研究制度として 11 項目を設定し、それぞれの認知および利用経験を問うている。各制度の認知度を全体・男女別に集計したものが図 3‐7、各制度の利用経験を全体・男女別に集計したものが図 3‐8 である。

全体的にみると、「アジア太平洋研究センター派遣研修」以外の研修制度の認知度は 6 割弱から 9 割弱と高いことがわかる。しかし、研修制度の利用実態と比べると、高い認知度にもかかわらずあまり利用されていない現状がうかがえる。また、よく知られている研修制度ほど利用されているとはいえず、認知度の高さと利用比率には関連がみいだせない。

多く利用されている研修制度は、「リフレッシュ研修」「エクステンションセンター講座」であり、それぞれ 3 割弱、2 割強が利用している。特にこれらの研修制度は、女性の利用者比率が高く、ともに 3 割強となっている。

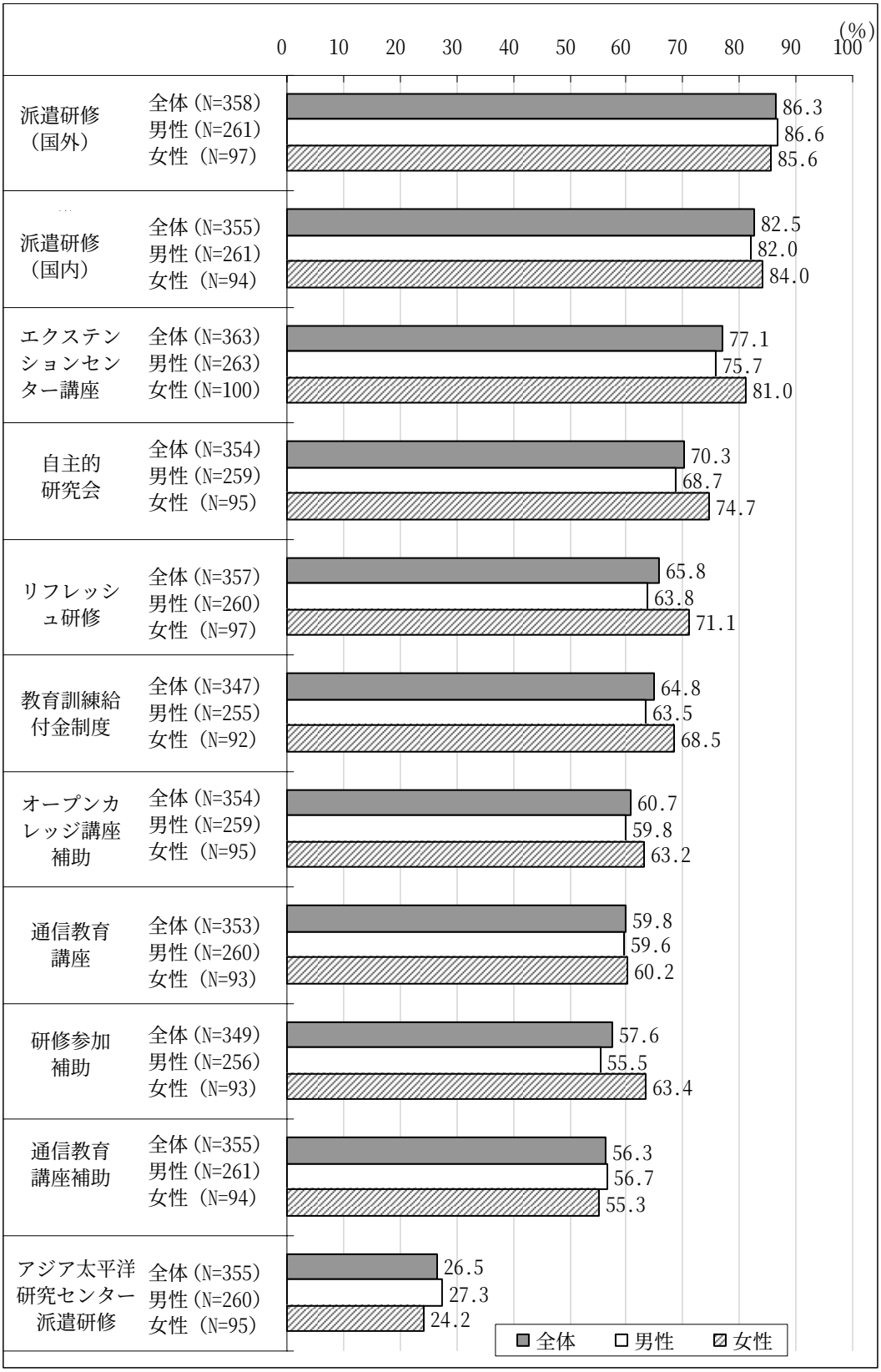

図 3-7　男女別研修制度の認知度（「知っている」複数回答の１項目）

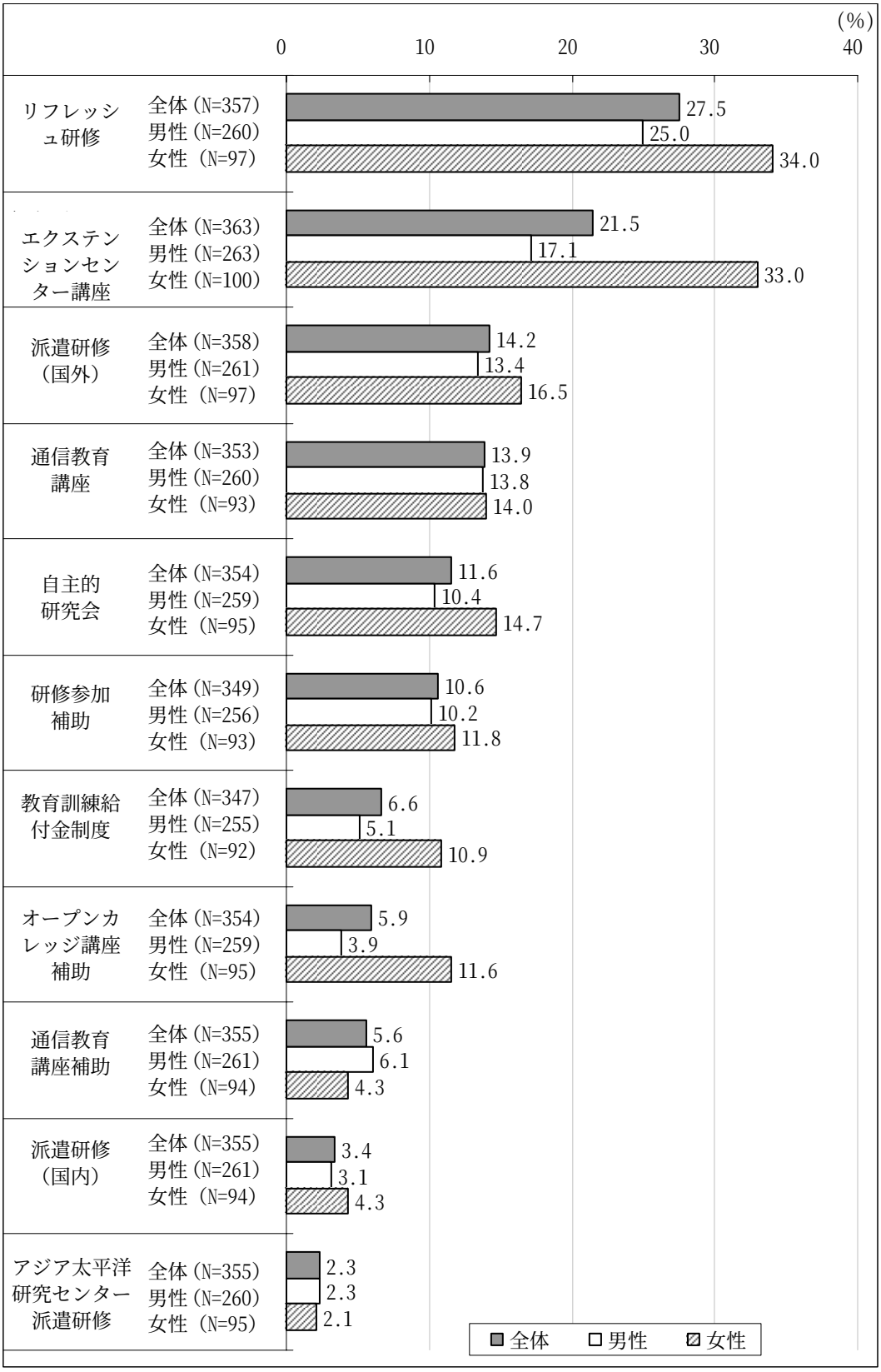

図 3-8　男女別研修制度の利用者比率（「これまでに利用した」複数回答の１項目）

研修制度の利用とキャリア形成の関係をみるために、男女別管理職・非管理職別で各研修制度の利用率を比較したのが、表 3-5 である。ただし、研修制度の利用率は勤続年数が長くなるほど高くなるため、この表は勤続年数 20 年以上の職員をサンプルとしている。この表をみると、管理職は非管理職に比べて、多くの研修制度を利用しており、とりわけ管理職の女性は利用率が高い。なかでも、管理職・非管理職間で男女ともに顕著な研修利用率の差があるのは、「派遣研修（国外）」である。現在管理職となっている人が国外派遣研修を利用する割合は、非管理職と比較して、男性で 2 割強、女性では 7 割弱高くなっている。もっとも、管理職のほうが非管理職よりも年齢が高いために、年齢の影響も考慮しなければならない。このほか、男女ともにみられる管理職の研修制度の利用傾向は、「通信教育講座」関連（「通信教育講座」と「通信教育講座補助」）の利用比率が高いことである。また、キャリア形成にかかわる男性管理職に顕著な特徴は、「自主的研究会」を活用していることであり、女性管理職にみられる特徴は、「教育訓練給付金制度」の利用比率が高いことである。

表 3-5　男女別職位別にみた研修制度利用割合（勤続 20 年以上）　（%）

		アジア太平洋研究センター派遣研修		エクステンションセンター講座		派遣研修（国内）		派遣研修（国外）		リフレッシュ研修	
		N	利用した	N	利用した	N	利用した	N	利用した	N	利用した
男性	管理職	54	5.6	55	20	54	3.7	55	32.7	54	53.7
	非管理職	48	4.2	48	16.7	48	4.2	49	8.2	49	46.9
女性	管理職	11	0	11	45.5	11	0	11	87.3	11	63.6
	非管理職	34	5.6	41	26.8	36	0	38	10.5	39	43.6

通信教育講座		自主的研究会		教育訓練給付金制度		研修参加補助		オープンカレッジ講座		通信教育講座補助	
N	利用した	N	利用した	N	利用した	N	利用した	N	利用した	N	利用した
55	34.5	55	18.2	51	5.9	53	11.3	53	5.7	54	11.1
48	12.5	47	8.5	46	0	47	6.4	48	2.1	48	2.1
11	45.5	11	0	11	36.4	11	18.2	11	18.2	11	18.2
37	8.1	37	16.2	35	8.6	36	8.3	36	5.6	36	0

（3）今後の展望

これまで職員の過去のキャリア形成についてみてきた。つぎに、職員がこれからのキャリアについてどういった展望をもっているのかについて検討する。

図 3-9 は、今後の昇任を希望するのか、希望するとすればどの程度の職位を目標とするのかについて質問した結果の単純集計である。これをみると、6 割の回答者が昇任を希望していないことがわかる。昇任を望む回答者では、「部長級」が最も高く 2 割、次いで「課長級」、「役員」が 1 割弱となっている。

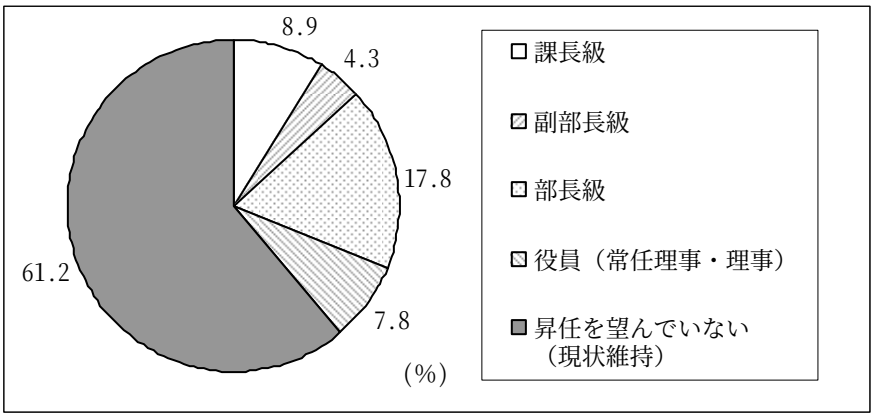

図 3-9　今後の昇任希望（N=348、単純集計）

この結果を男女別でみたものが、図 3-10 である。女性は昇任を望んでいない割合が高く、4 人に 3 人が現状維持を求めている。男性は、比較的昇任を望んでいない割合は低いが、それでも 2 人に 1 人が現状維持を望んでいる。一方、昇任を希望する場合、男女で昇任希望の職位の設定に異なる傾向がみられた。女性では、昇任希望者の半数（女性の回答者の 1 割強）が「課長級」と回答しているが、男性では、昇任希望者の半数以上（男性の回答者の 3 割強）が「部長級」「役員（常任理事・理事)」と回答しており、男性の方が昇任希望の職位を高く設定している。

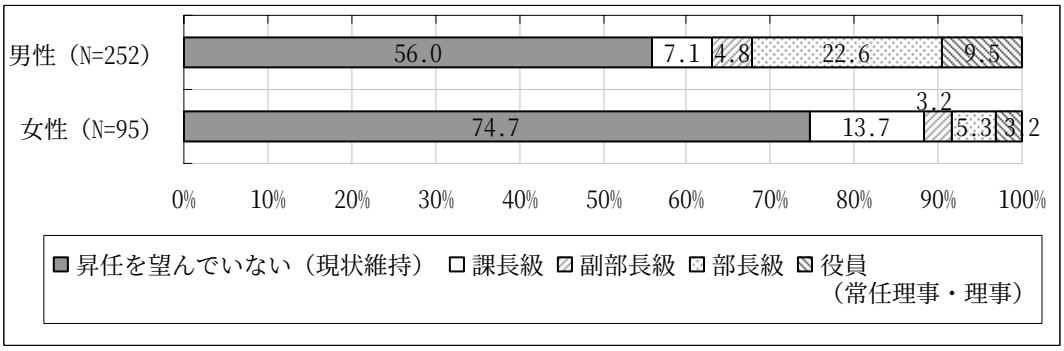

図 3-10　男女別にみた今後の昇任希望

この昇任希望にみられる男女差について検討するために、男女別年齢カテゴリー別の昇任希望の割合をみたのが、表 3-6 である。どの年齢カテゴリーも昇任を望まない割合は女性が高い。しかし、その割合の男女差は、年齢カテゴリーによって大きく異なっている。特に男女差が大きいのは 30 代であり、30 代男性の 5 割弱が昇任を希望しないのに対して、30 代女性では 7 割と高い。次に男女差が大きいのは、40 代である。40 代男性の 5 割強が昇任を希望しないのに対して、女性では 7 割弱となっている。この年代の男性と比べて、同年代の女性の多くが、昇進に希望を抱かないのはいったいどのような理由があるのであろうか。

表 3-6　男女別年齢カテゴリー別の昇任希望割合　（%）

		N	課長級	副部長級	部長級	役員（常任理事・理事）	昇任を望んでいない（現状維持）
男性	全体	252	7.1	4.8	22.6	9.5	56.0
	20-29 歳	35	0.0	2.9	31.4	20.0	45.7
	30-39 歳	84	14.3	3.6	23.8	13.1	45.2
	40-49 歳	73	5.5	5.5	30.1	5.5	53.4
	50 歳以上	60	3.3	6.7	6.7	3.3	80.0
女性	全体	95	13.7	3.2	5.3	3.2	74.7
	20-29 歳	15	13.3	13.3	6.7	13.3	53.3
	30-39 歳	20	25.0	0.0	5.0	0.0	70.0
	40-49 歳	21	14.3	4.8	14.3	0.0	66.7
	50 歳以上	39	7.7	0.0	0.0	2.6	89.7

そこで、年齢を 30-49 歳に限定し、男女別・「子どもの有無」別の昇任希望率をみたものが、図 3-11 である。ここでは、昇任希望の有無について検討を加えたいので、「課長級」「副部長級」「部長級」「役員（常任理事・理事）」をまとめて「昇任を望んでいる」というカテゴリーに統一している。

「男性（子ども有・無）」「女性（子ども有）」が 4～5 割前後、昇任を希望しているのに比べて、子どもがいない場合、女性では昇任希望が 2 割強と低い。つまり、30-49 歳で子どもをもっていない女性の昇任意欲が少ないことが、昇任希望に対してみられた全体の男女差の有力な要因であることがうかがえる。

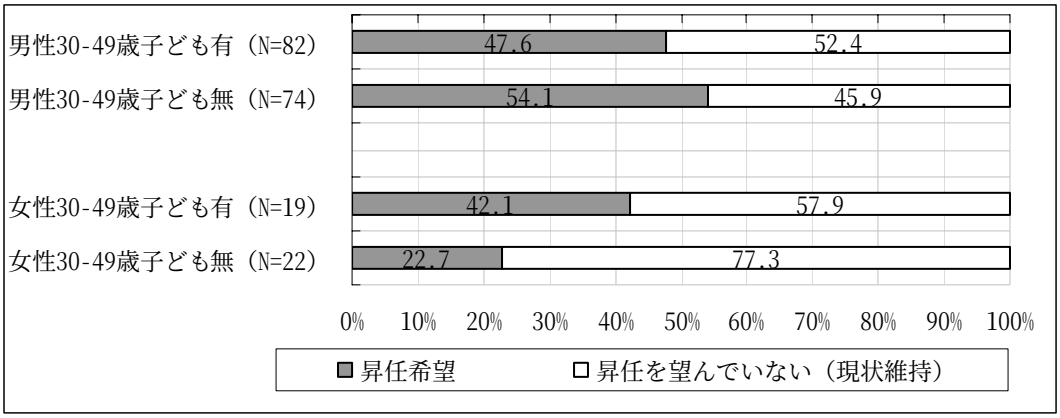

図 3-11　今後の昇任希望（30-49 歳男女別・子どもの有無）

以上のことから、職員が今後、昇任にどういった希望をもっているのかについての知見をまとめる。職員の半数以上は昇進を望んでいない。また男女別でみれば、現状維持志向は男性に比べ女性の方が強い。そして、この男女差は 30-49 歳の年齢カテゴリーに顕著にみられたが、特に子どもをもっていない女性の現状維持志向が強い。この年齢カテゴリーの子どもをもっていない女性の昇任希望率の低さが、全体における女性の昇任希望率の低さに大きく影響しており、昇任希望率の男女差を生み出す一要因となっていると考えられ

る。

本節では、専任職員のキャリア形成について記述してきた。本節 2 項では、出産や育児などの理由で、昇級時に子どもをもつ女性が差別されているという声があげられていた。にもかかわらず、一般的に出産・育児を経験するであろう年齢カテゴリーにおいて、子どもをもっている女性は子どもをもっていない女性と比べて昇任意欲が高くなっていた。つまり、子どもをもつ女性職員は、子どもをもたない女性職員に比べて高い昇任意欲を持ちつつも、実際には出産や育児等を理由に昇任・昇級の際に不利な扱いを受けている現状が示唆された。こうした仕事への意欲を尊重するためにも、出産や育児が昇任の阻害要因と感じられないような職場環境をつくっていくことが重要な課題となる。

３‐２．　業務

本節では、早稲田大学に勤務する職員の業務実態を把握する。その後、職員の業務に対する評価について検討する。

（１）業務実態とその特徴

本項では、業務実態を次の 3 点から把握する。1 点目は、現在の仕事の特徴についての評価から把握する。次に、2 点目として、職員の勤務時間から業務実態の把握を試みる。最後に、業務における男女差を、自由記述回答をもとに検討する。

① 仕事の特徴

まず職員に、自分の仕事の特徴について質問した結果を男女別に集計したものが、図 3-12、図 3-13、図 3-14 である。その質問とは具体的に、「学生や教員との接触の必要性」（図 3-12）、「自分の仕事を進めるうえでの自由度」（図 3-13）、「いくつもの違った技能や能力の必要性」（図 3-14）が、現在の仕事の特徴として当てはまるかどうかを尋ねたものである。

「学生や教員との接触の必要性」は、「かなり必要」「まあ必要」を合わせると「男性」で 8 割強、「女性」で 7 割強となり、職員の多くは、現在の仕事に対して学生・教員への対応が必要であると答えている。「あまり必要ない」「ほとんど必要ない」を合わせた比率は、「女性」2 割強、「男性」1 割強で、値は小さいものの、男性に比べて女性の方が学生・教員との接触を必要としない傾向がうかがえる（図 3-12）。

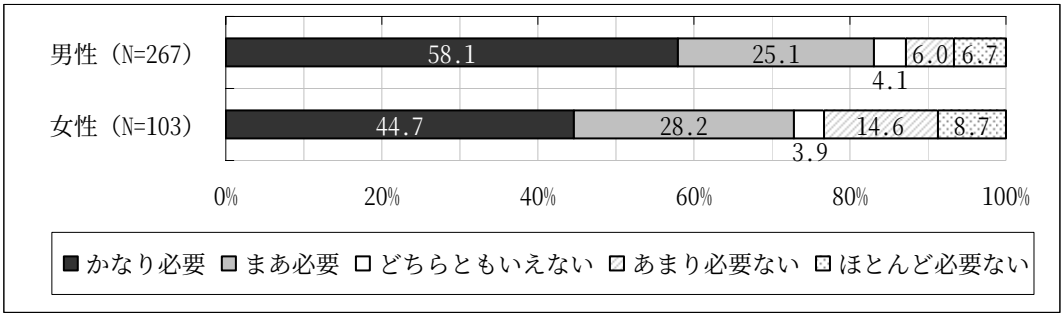

図 3-12　現在の仕事の特徴；学生や教員との接触の必要性（男女別）

続いて、「仕事を進めるうえでの自由度」について男女別の回答結果をみていく。「かなりできる」「まあできる」を合わせると「女性」で 7 割強、「男性」で 7 割弱となり、職員の多くは仕事の自由度はあると答えている。「あまりできない」「ほとんどできない」を合わせた比率は、「男性」1 割強、「女性」1 割で、値は小さいものの、女性に比べて男性の方が仕事の自由度をないと考える傾向がうかがえる（図 3-13）。

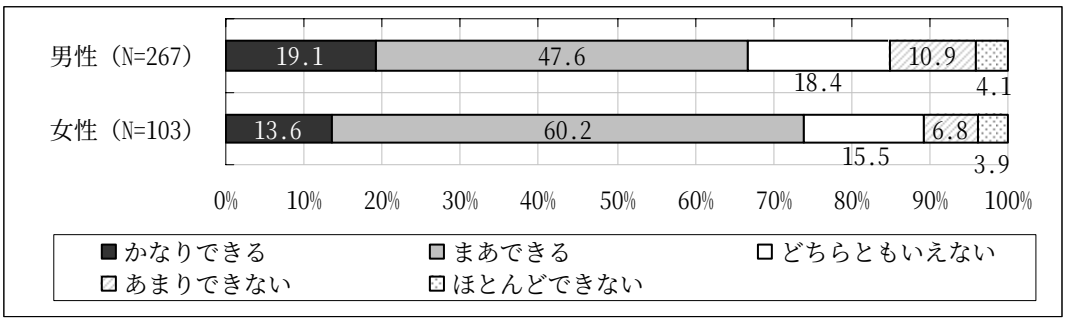

図 3-13　現在の仕事の特徴；自分の仕事を進めるうえでの自由度（男女別）

さらに、「仕事におけるいくつもの違った技能や能力の必要性」についての回答結果をみていく。「かなり必要」「まあ必要」を合わせると「男性」で 7 割強、「女性」で 6 割強となり、職員の多くは仕事上いくつもの技能などが必要であると答えている。一方、「あまり必要ない」「ほとんど必要ない」を合わせた比率は、「女性」2 割弱、「男性」1 割強で値は小さいものの、男性に比べて女性の方が仕事にいくつもの技能が必要のない状況にあることがうかがえる（図 3-14）。

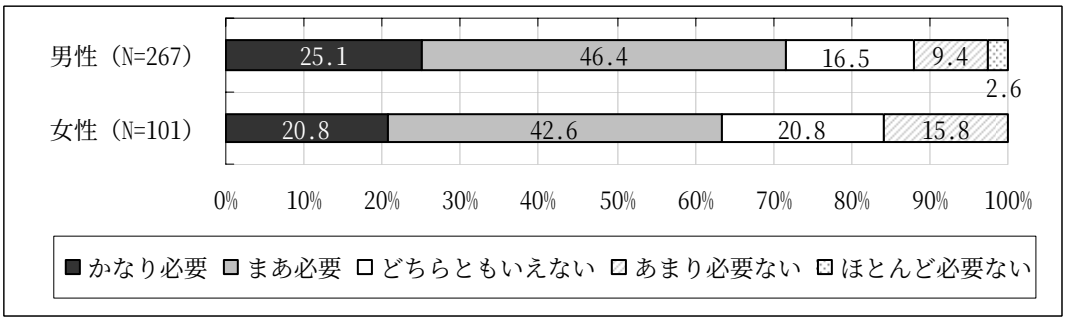

図 3-14　現在の仕事の特徴；いくつもの違った技能や能力の必要性（男女別）

つぎに、男女別職場別でみた仕事の特徴を表 3-7、表 3-8、表 3-9 に示した。「学生・教員との接触」が必要であるとする割合（「かなり必要」「まあ必要」を合わせた割合、以下同様）は男女ともに、「大学院・学部・学校」が高くほぼ 10 割となっている。また「附属機関」も高く、双方で 8 割を超えている。その一方、「本部」においては、学生・教員との接触は少ないようで、女性で 6 割弱、男性 6 割強がその必要性をあげるにとどまっている。

つまり、男女差を打ち消してしまうほど、職場によって、「学生・教員との接触の必要性」は異なっていると考えられる。

表 3-8 をみると、仕事の自由度をあげる割合（「かなりできる」「まあできる」を合わせた割合）が高い職場は、男女で異なっていることがわかる。仕事の自由度を挙げる割合の高い順に並べると、「大学院・学部・学校」では女性 9 割強、男性 7 割弱、「附属機関」女性 8 割弱、男性 7 割強、「本部」女性 7 割弱、男性 6 割強である。同じ職場のカテゴリーにおいて、男女でこれほど仕事の自由度を感じる割合に差異が出てくるのは、職場内の業務に男女差があることをものがたっている。

表 3-9 をみると、どの職場カテゴリーにおいても、「いくつもの違った技能や能力の必要性」をあげる割合（「かなり必要」「まあ必要」を合わせた割合）は、男性が高いことがわかる。具体的には、「本部」男性 6 割強、女性 6 割弱、「大学院・学部・学校」男性 8 割弱、女性 6 割強、「附属機関」男性 8 割弱に対して、女性 7 割強となっている。この表からも、同じ職場カテゴリーにおける男女差が見受けられ、業務において男女差があることを示唆している。

表 3-7　男女別職場別の「学生・教員との接触の必要性」　（%）

		N	かなり必要	まあ必要	どちらともいえない	あまり必要ない	ほとんど必要ない
男性	本部	107	31.8	33.6	7.5	13.1	14.0
	大学院・学部・学校	105	87.6	11.4	1.0	0.0	0.0
	附属機関	54	51.9	35.2	3.7	3.7	5.6
女性	本部	47	21.3	34.0	2.1	23.4	19.1
	大学院・学部・学校	25	80.0	16.0	4.0	0.0	0.0
	附属機関	31	51.6	29.0	6.5	12.9	0.0

表 3-8　男女別職場別の「自分の仕事を進めるうえでの自由度」　（%）

		N	かなりできる	まあできる	どちらともいえない	あまりできない	ほとんどできない
男性	本部	107	15.0	46.7	18.7	12.1	7.5
	大学院・学部・学校	105	20.0	47.6	20.0	10.5	1.9
	附属機関	54	25.9	48.1	14.8	9.3	1.9
女性	本部	47	10.6	57.4	17.0	12.8	2.1
	大学院・学部・学校	25	16.0	76.0	8.0	0.0	0.0
	附属機関	31	16.1	51.6	19.4	3.2	9.7

表 3-9　男女別職場別の「いくつもの違った技能や能力の必要性」　（%）

		N	かなり必要	まあ必要	どちらともいえない	あまり必要ない	ほとんど必要ない
男性	本部	107	27.1	37.4	22.4	10.3	2.8
	大学院・学部・学校	105	23.8	52.4	10.5	11.4	1.9
	附属機関	54	24.1	51.9	16.7	3.7	3.7
女性	本部	47	12.8	44.7	23.4	19.1	0.0
	大学院・学部・学校	24	20.8	41.7	25.0	12.5	0.0
	附属機関	30	33.3	40.0	13.3	13.3	0.0

続いて、現在の仕事への評価についてまとめたものが、図 3-15 である。仕事に対する 7 つの質問をし、5 件法で回答を得た。質問は「自分の適性にあっている」、「責任ある業務を任されている」、「自分の考えを活かしたり判断することが必要である」、「他の人の補助や同じ作業を繰り返すことが多い」、「能力が発揮できている」、「昇任につながる可能性がある」、「やりがいがある」の 7 つである。これらの質問の中で、回答者の 8 割があてはまる（「とてもあてはまる」「ややあてはまる」を合わせた）と答え、自分の仕事を評価する割合がもっとも大きかったのは、「自分の考えを活かしたり判断することが必要である」であった。次に肯定的な回答を得たのは、「責任ある業務を任されている」で、全体の 8 割弱が仕事をそのように評価していた。この他の項目についても、おおむね多くの職員は自分の仕事に対して否定的な評価はしていないことがわかる。しかしその一方で、「昇任につながる可能性がある」と考える職員は少なく、全体の 4 割が現在の仕事は昇任につながるとは考えていない。

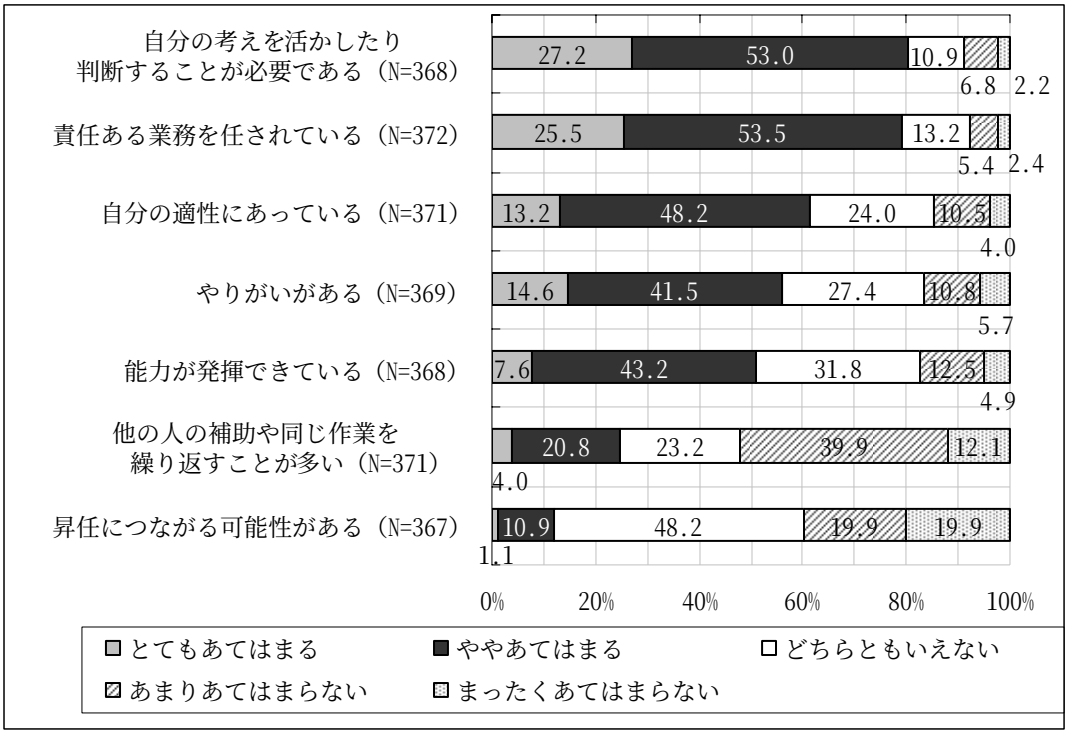

図 3-15　現在の仕事についての考え（単純集計）

肯定的な評価をする割合が高かった、「自分の考えを活かしたり判断することが必要である」、「責任ある業務を任されている」、「自分の適性にあっている」の 3 つの質問について、性別職場カテゴリー別でその結果をみたものが、表 3-10 である。この表をみると、特に「大学院・学部・学校」に勤める女性が肯定的な評価をしているのがわかる。それぞれ、「自分の考えを活かしたり判断することが必要である」8 割強、「責任ある業務を任されている」9 割強、「自分の適性にあっている」9 割強と「大学院・学部・学校」に勤務している女性は、いずれもほかの職場カテゴリーや男性と比較して仕事を肯定的に評価している。以上のよ

うに、職員は現在の仕事に対しておおむね肯定的な評価をしているが、職場カテゴリーや性別によってそうした評価は影響を受ける場合があるといえる。

表 3-10　性別職場カテゴリー別にみた現在の仕事への考え

			N	とてもあてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない
自分の適性にあっている	男性	本部	108	9.3	46.3	26.9	12.0	5.6
		大学院・学部・学校	105	12.4	46.7	26.7	9.5	4.8
		附属機関	54	11.1	53.7	24.1	7.4	3.7
	女性	本部	47	17.0	44.7	21.3	12.8	4.3
		大学院・学部・学校	24	20.8	62.5	12.5	4.2	0.0
		附属機関	31	22.6	45.2	16.1	16.1	0.0
責任ある業務を任されている	男性	本部	108	25.0	53.7	13.0	4.6	3.7
		大学院・学部・学校	105	31.4	48.6	10.5	6.7	2.9
		附属機関	54	24.1	59.3	14.8	0.0	1.9
	女性	本部	47	19.1	48.9	14.9	14.9	2.1
		大学院・学部・学校	25	20.0	72.0	8.0	0.0	0.0
		附属機関	31	25.8	48.4	22.6	3.2	0.0
自分の考えを活かしたり判断することが必要である	男性	本部	107	20.6	60.7	8.4	6.5	3.7
		大学院・学部・学校	103	32.0	43.7	11.7	9.7	2.9
		附属機関	54	20.4	64.8	13.0	0.0	1.9
	女性	本部	47	25.5	44.7	17.0	12.8	0.0
		大学院・学部・学校	24	33.3	58.3	8.3	0.0	0.0
		附属機関	31	41.9	45.2	6.5	6.5	0.0

② 勤務時間

次に、「勤務時間」から業務実態の把握をしていく。「早稲田大学職員就業規定第 28 条」によると、一般職・医療職・技能職などの所定の「勤務時間」は、原則で 9 時から 17 時 15 分となっている（うち 1 時間休憩時間）。2008 年 7 月に実施された本調査では、6 月の「勤務時間」を質問している。そのため、「7 時間 15 分（h／日）×（2008 年 6 月の平日）21（日間）＝152 時間 18 分」を夜間勤務や日直・宿直などを除いた、基本勤務時間と定義しておく。

量的変数である「勤務時間」を質的な変数に変換するため、4 分位カテゴリーに分類した。具体的には、勤務時間 145 時間以下を「勤務時間・少」に、以下勤務時間が多くなるにしたがって、146-175 時間を「勤務時間・中少」、176-200 時間を「勤務時間・中多」、201 時間以上を「勤務時間・多」に分類し、4 つのカテゴリーを設定した。おおまかにみれば、基本勤務時間以下となるのは「勤務時間・少」のグループとみなすことができる。

表 3-11 は、性別と職場別にそれぞれ勤務時間カテゴリーに含まれる回答者数を示したものである。この表から、男性の方が基本勤務時間を超える勤務をより多くしていることがみてとれる。職場別でみると、基本勤務時間を超える勤務が多いのは「本部」であり、つづいて「大学院・学部・学校」「附属機関」となっている。基本勤務時間が「勤務時間・中少」カテゴリーに含まれることを考えると、定時ごろに帰ることのできる割合は、女性が 3 割強と男性よりも 1 割ほど高く、職場でみると、「附属機関」が 3 割強と他と比べて高いこ

とがわかる。

つまり、勤務時間は性別や職場により大幅に変わっており、性別でいえば男性、職場でいえば本部が長時間勤務をする傾向にあるといえる。

表 3-11　性別および職場別にみた勤務時間カテゴリー内に含まれる職員比率　（%）

		N	勤務時間・少	勤務時間・中少	勤務時間・中多	勤務時間・多
	全体	312	25.3	24.4	28.2	22.1
性別	男性	229	23.1	21.4	30.6	24.9
	女性	83	31.3	32.5	21.7	14.5
職場	本部	128	26.6	18.8	27.3	27.3
	大学院・学部・学校	112	23.2	25.0	29.5	22.3
	附属機関	71	26.8	33.8	28.2	11.3

③　業務における男女差

これまで、仕事の特徴を職員の評価と勤務時間からみてきた。その結果、同一のカテゴリーの職場において、仕事に男女差がみられる可能性が示唆された。また、勤務時間は性別と職場でずいぶんと異なっており、男性の方が基本労働時間を超える勤務をしており、職場では本部が長時間勤務をしやすい傾向がみられた。ここでは、男女で担当する業務に違いがみられるかどうかについて自由記述回答を中心に検討する。

男女で担当する業務に違いがみられるかどうかを 5 件法で質問したところ、全体では回答者の 3 割強が男女で違いがみられると答え、違いはみられないと回答したのは 5 割弱であった（図 3-16）。性別でみると、男性職員のほうが業務の男女の違いを指摘する割合が高い。女性職員が 2 割強であるところ、男性職員の 4 割弱は業務の違いがみられると回答している。

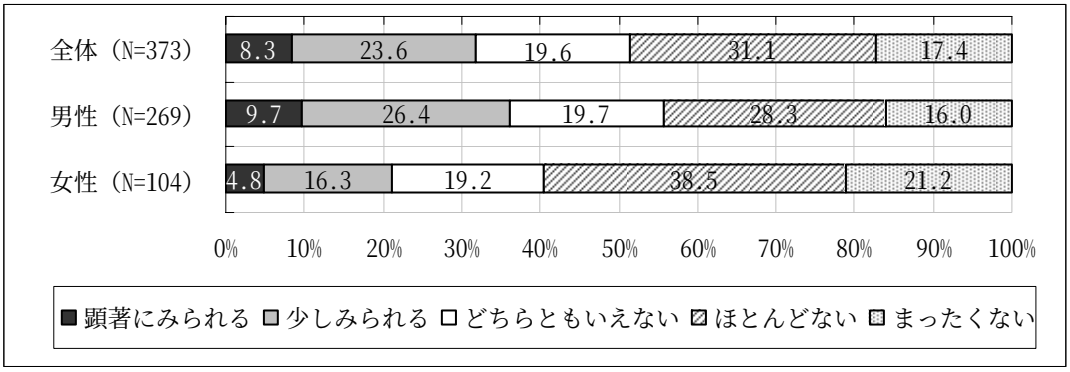

図 3-16　男女別業務上でみられる男女差

次に、業務上でみられる男女差を指摘した職員の割合を、男女別年齢カテゴリー別、男女別職場別でみたのが、表 3-12 である。男女ともに回答者数が少ないため参考程度となるが、傾向をみると、男性では年齢が若いほうが業務上でみられる男女差を指摘する割合は高くなっている。職場別でみると、女性では、「本部」に勤務する回答者の 3 割が、男女差が業務上でみられると回答しており、「大学院・学部・学校」2 割弱、「附属機関」1 割強と比較してその比率は高い。

表 3-12　男女別年齢カテゴリー別、職場別でみた業務上にみられる男女差

		N	顕著にみられる	少しみられる	どちらともいえない	ほとんどない	まったくない
男性	20-29 歳	36	19.4	25.0	27.8	19.4	8.3
	30-39 歳	92	12.0	30.4	20.7	25.0	12.0
	40-49 歳	79	5.1	26.6	17.7	34.2	16.5
	50 歳以上	62	6.5	21.0	16.1	30.6	25.8
女性	20-29 歳	16	0.0	37.5	25.0	18.8	18.8
	30-39 歳	22	4.5	18.2	9.1	40.9	27.3
	40-49 歳	23	8.7	17.4	39.1	30.4	4.3
	50 歳以上	42	4.8	7.1	9.5	50.0	28.6
男性	本部	108	9.3	22.2	24.1	25.9	18.5
	大学院・学部・学校	106	12.3	31.1	20.8	25.5	10.4
	附属機関	54	5.6	24.1	9.3	38.9	22.2
女性	本部	47	6.4	23.4	14.9	36.2	19.1
	大学院・学部・学校	26	7.7	7.7	38.5	34.6	11.5
	附属機関	30	0.0	13.3	6.7	46.7	33.3

業務上でみられる男女差が「顕著にみられる」「少しみられる」と回答した職員に対して、具体的なその内容を自由記述で求めたところ、74 件の回答が得られた。74 件の男女別の内訳は、男性 65 件、女性 9 件である。まず、男女別に大まかな傾向を述べると、男性は、業務の質的な相違（「業務の性質の違い」と「肉体的な労働＝男性」）と量的な相違（勤務時間の相違）の双方が指摘される一方で、女性では、業務の質的な相違についてのみが指摘される傾向がみられた。

男性において多かった意見は、「男性は外部折衝が多く、女性は内部事務が多い」、「女性は庶務・財務などの業務を担当する」などという業務の性質の違いを指摘するもの（N=26）、「男性の方が残業が多い」という勤務時間の男女差に言及するもの（N=16）、「警備や力仕事は男性が行う事が多いと思う」という肉体的な労働＝男性という図式を指摘するもの（N=13）である。具体的には次のような意見が確認できる。

業務の性質の違い

学外研究費については男性、学内研究費は女性が担当しており、業務負荷は両者間で明らかな違いがある。

（男性・30-39 歳・非管理職）

年配の女性は顕著に庶務財務などの固定的業務に本人の希望もあり長く勤めている。移動、出張、新規業務に関連する業務から、意図的に女性が外されている。

（男性・40-49 歳・管理職）

業務の性質の違い／勤務時間の相違

質量ともに負担の重い業務については、（女性への配慮・思いやりという側面があると思いますが）どちらかというと男性が担当する傾向にあると思います。女性もそれ（いわゆる重い仕事）を望んでいない（つまり重い業務を任されないこと

に対して差別だと感じる人が少ないということ）と思います。そして、これは、大学に限らずあらゆる組織体で見られる傾向ですが、男女という生物学上の違いがある以上、区別することには一つの理があると思いますし、むしろ男女の均質化を盲目的に指向することに危険を感じます。

（男性・20-29 歳・非管理職）

勤務時間の相違

以前、学部の職場で、若い男性だけ、終電近くまでの残業を１年以上した。

（男性・40-49 歳・非管理職）

繁忙期に業務が過重に集中する業務（月によっては残業 100 時間を超えるような業務）は、必ず男性が担当になっている。（学務係・科目登録業務、入試業務）

（男性・20-29 歳・非管理職）

肉体的な労働＝男性

男性に仕事の方が、よりハードで体力勝負の業務を割り当てられる

（男性・20-29 歳・非管理職）

ちょっとした重量物移動でも男性がやるのが当然としたものがある（人にもよるが）

（男性・50-59 歳・非管理職）

女性の自由記述回答をみると、そのほとんどは性別による業務の性質の違いを指摘するものであった。具体的には次のような意見である。

業務の性質の違い

女性はデータの管理等のルーティンワークに近いもので決して男性のように経営にかかわるような仕事の分担には入っていない

（女性・40-49 歳・非管理職）

男性の方が責任ある仕事を任される傾向にある

（女性・20-29 歳・非管理職）

以上のように、業務における男女差については、男性は業務の質的な相違（「業務の性質の違い」と「肉体的な労働＝男性」）と量的な相違（勤務時間の相違）の双方が指摘され、女性は、業務の質的な相違が言及される傾向があった。

（2）業務環境の評価

前項では、業務にみられる男女差について、仕事の特徴に対する評価や自由記述から分析してきた。本項では、職員の業務環境に対する評価について検討する。

① 阻害要因

まずは、職員の考える業務の阻害要因について検討する。①「本務と関連のない雑用」、②「職場の物理的環境（スペース、設備等）」、③「妊娠・出産」、④「育児」、⑤「看護・介護」、⑥「家事」、⑦「女性（男性）であること」の 7 つの項目に関して、本務を阻害している度合いを 4 件法で質問し、その結果を示したものが、図 3-17 である。図は、「大いに阻害している」「まあ阻害している」の 2 つの回答比率を足した値が高い項目順に、上から並べている。職員の 3 人に 1 人は、①「本務と関連のない雑用」、②「職場の物理的環境（スペース、設備等）」が業務を阻害していると考えており、もっとも本務を阻害する要因ととらえられている。

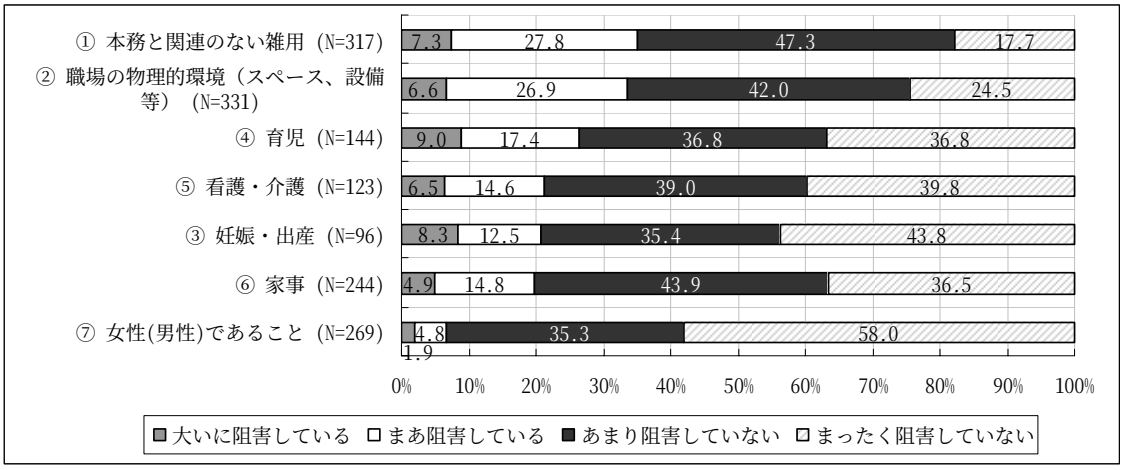

図 3-17　専任職員における業務の阻害要因（全体）

次に研究の阻害要因を男女別にみる。図 3-18 は男性、図 3-19 は女性の集計である。男性の 4 割弱は①「本務と関連のない雑用」を挙げており、続いて、②「職場の物理的環境（スペース、設備等）」をあげている。女性においては、3 割強が④「育児」、⑥「家事」、③「妊娠・出産」をあげており、上位グループを形成している。続いて、3 割弱で②「職場の物理的環境（スペース、設備等）」、①「本務と関連のない雑用」があげられている。このように男性と女性では、上位を占める阻害要因となる項目は異なっている。

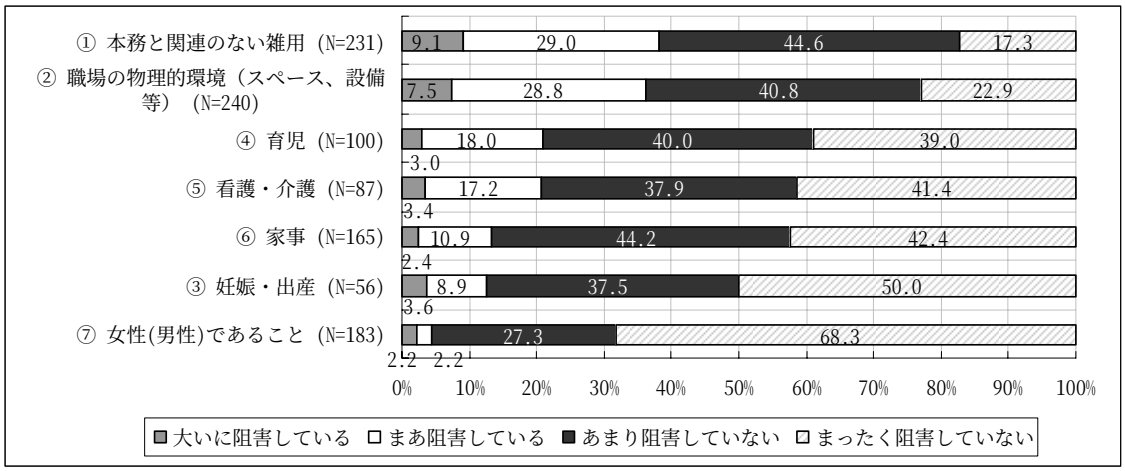

図 3-18　専任職員における業務の阻害要因（男性）

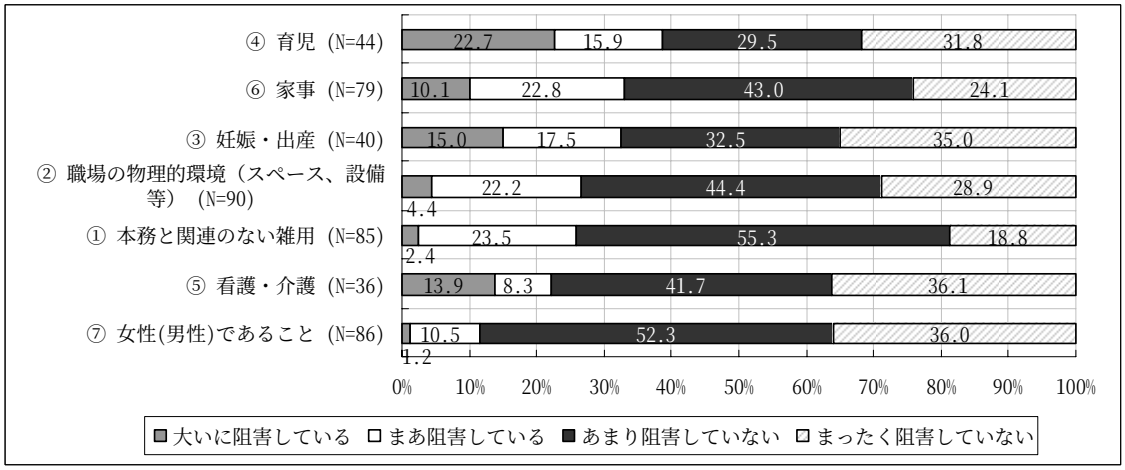

図 3-19　専任職員における業務の阻害要因（女性）

業務の阻害要因を男女別に比較分類したものを示したものが、図 3-20 である。男性は、①「本務とは関連のない雑用」の項目（A)、および「②職場の物理的環境」の項目（B）を主な業務の阻害要因にあげており、続いて、生活に関する項目と性差に関する項目 C 群(③、④、⑤、⑥、⑦）をあげている。一方、女性では生活に関する項目と性差に関する項目 C 群が二極化しており、阻害の程度が比較的大きい項目④、⑥、③と小さい項目⑤、⑦とに分かれている。特に、生活に関する項目 C 群の「育児」、「家事」、「妊娠・出産」を阻害要因ととらえる女性比率が高く、A、B の阻害要因を上回っていることが男性と比較したときの特徴といえる。

1 節でみたように、「育児」、「妊娠・出産」は昇任や昇級のときに障害ととらえられる傾向がみられたが、日常的にも女性は「育児」、「妊娠・出産」が本務を妨げるものととらえていることが理解できよう。

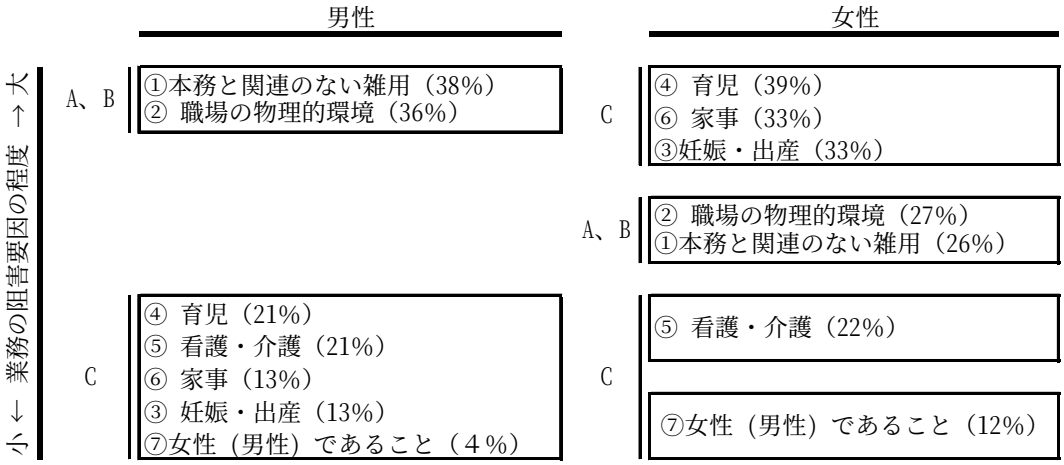

図 3-20　男女別にみる業務の阻害要因（%は「大いに阻害している」「まあ阻害している」の 2 つの回答比率を足した値）

② 満足度

次に、職員の業務環境に対する満足度について検討する。ここでは、①「仕事内容」、②「ほかの職員との人間関係」、③「教員との人間関係」、④「学生との人間関係」、⑤「勤務時間」、⑥「給与・収入」、⑦「休日・休暇制度」、⑧「福利厚生」、⑨「教育・研修制度」、⑩「職場の雰囲気」、⑪「昇任の機会や昇級の制度」の 11 つの項目を設定し、業務環境に対する満足度を 4 件法で質問した。その結果を示したものが、図 3-21 である。以下の図は、「大いに満足」「まあ満足」の 2 つの回答比率を足した値が高い順に並べてある。

8 割強は⑥「給与・収入」、⑦「休日・休暇制度」について満足をしている。また、④「学生との人間関係」、⑩「職場の雰囲気」、②「ほかの職員との人間関係」、③「教員との人間関係」といった「人間関係」に関する設問に対しても、8 割前後が満足をしている。

①「仕事内容」や職場制度に関する設問項目（⑧「福利厚生」、⑨「教育・研修制度」、⑤「勤務時間」、⑪「昇任の機会や昇級の制度」）は、「人間関係」に関する項目に比べて、その満足度は低い。①「仕事内容」、⑧「福利厚生」には 7 割強が満足しているものの、⑨「教育・研修制度」、⑤「勤務時間」、⑪「昇任の機会や昇級の制度」に対して満足と答えたものは、回答者の 7 割を下回っている。

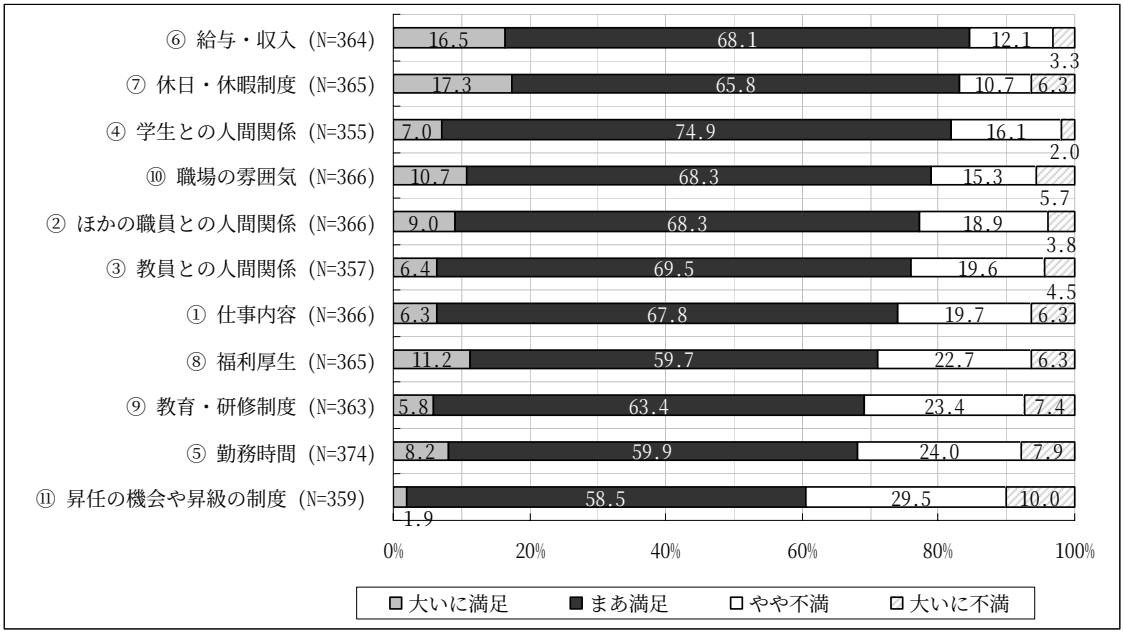

図 3-21　専任職員における業務評価（全体）

次に、業務環境の評価を男女別にみたものが、図 3-22（男性）、図 3-23（女性）である。男女ともに全体の傾向とほぼ同様の傾向を示しており、⑥「給与・収入」、⑦「休日・休暇制度」に続き、④「学生との人間関係」、⑩「職場の雰囲気」、②「ほかの職員との人間関係」、③「教員との人間関係」といった「人間関係」に関する設問に対して満足している割合が高い。

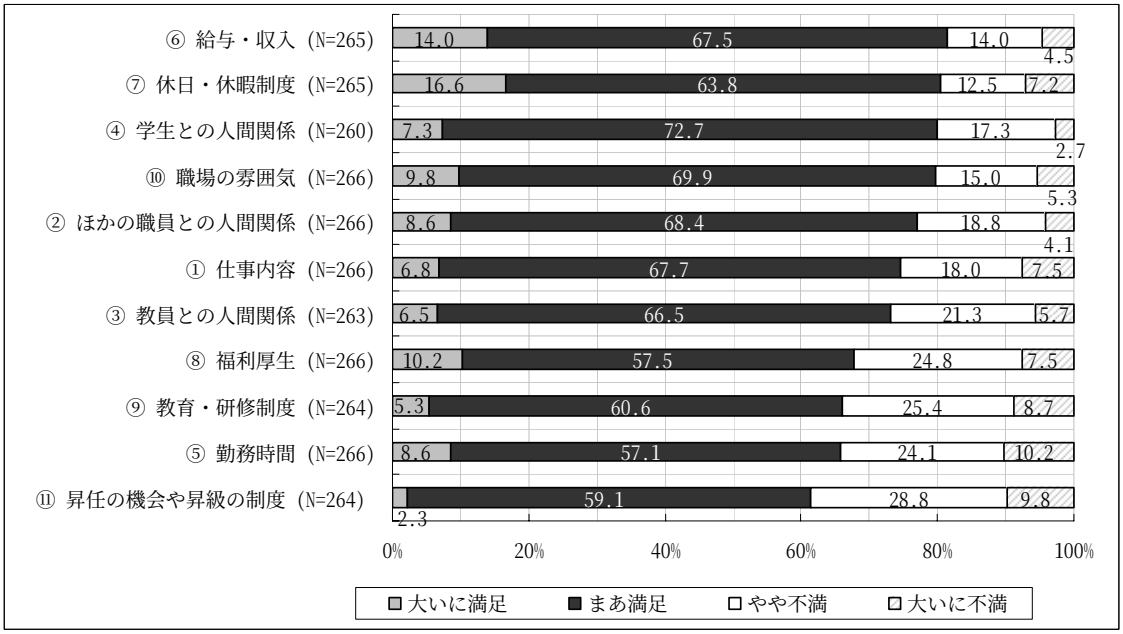

図 3-22　専任職員における業務評価（男性）

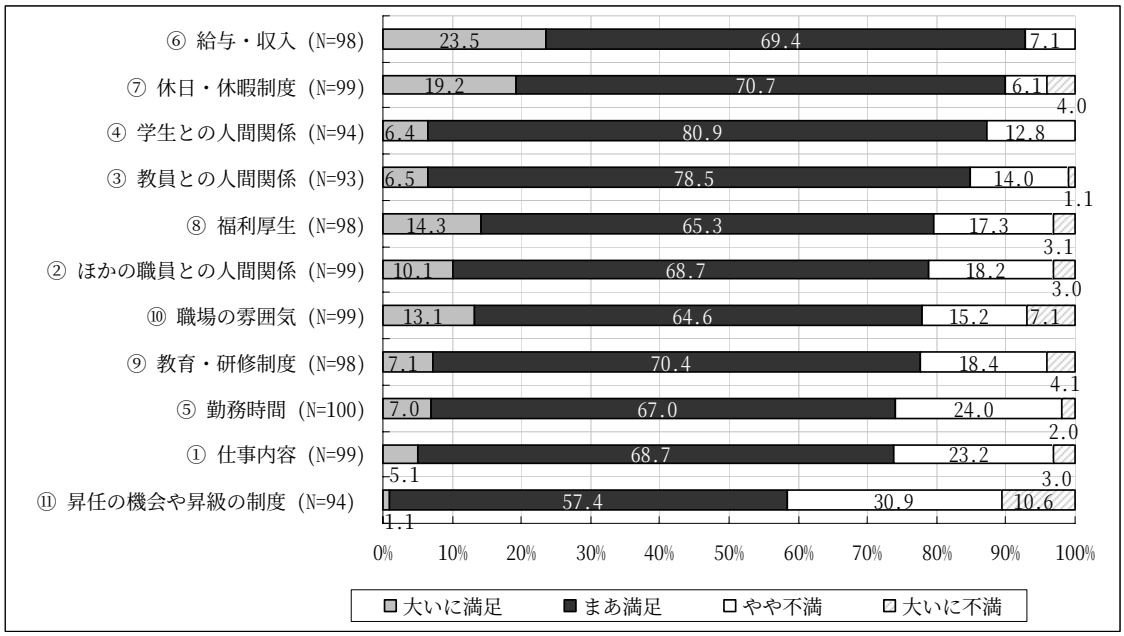

図 3-23　専任職員における業務評価（女性）

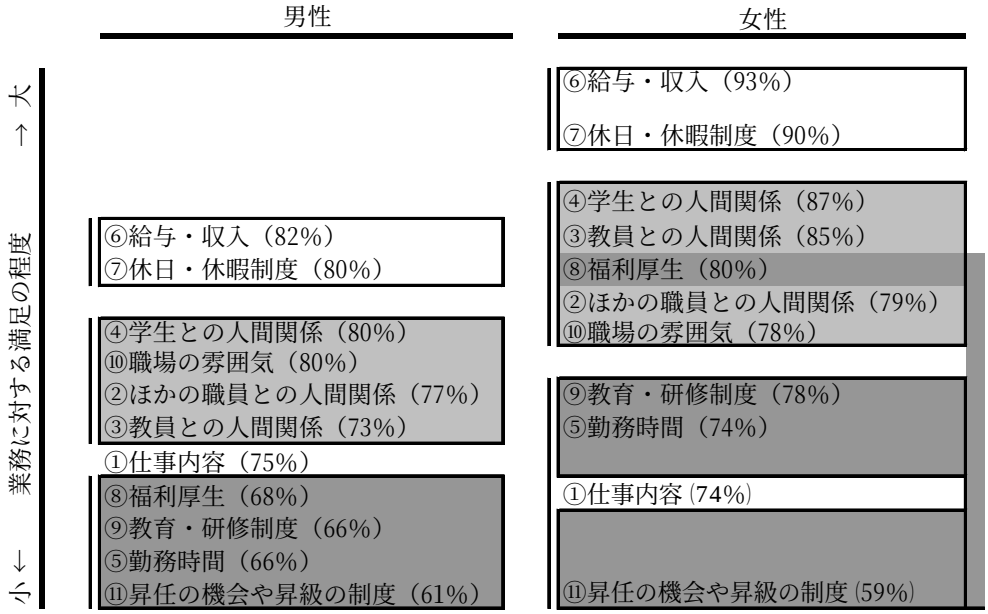

図 3-24　男女別にみる業務に対する評価（%は「大いに満足」「まあ満足」の 2 つの回答比率を足した値）

詳細にみるために、業務に対する評価を男女別に比較分類したものが、図 3-24 である。この男女比較をみると、⑥「給与・収入」、⑦「休日・休暇制度」に満足をしている割合は女性の方で、1 割程度高くなっている。また、「学生との人間関係」、「職場の雰囲気」、「ほかの職員との人間関係」、「教員との人間関係」といった「人間関係」に関する項目も女性の方が、相対的に高い割合である。ただし、男性に比べると⑧「福利厚生」が 8 割でこの「人間関係」に関連するグループに割り込んできており、高い割合を示している。

職場制度に関する項目（⑧「福利厚生」、⑨「教育・研修制度」、⑤「勤務時間」、⑪「昇任の機会や昇級の制度」）のグループにおいても、⑪「昇任の機会や昇級の制度」を除いては、女性は１割程度満足度が高くなっている。
以上みてきたように、業務に対する評価はおおむね女性が満足している。そのなかで、①「仕事内容」と⑪「昇任の機会や昇級の制度」の満足度では、男女に差はみられないことがわかる。

３‐３．　仕事とキャリアにおける教員と職員の比較

ここでは、職員におけるキャリア形成に関する知見と、前章において得られた教員のキャリア形成の知見とを比較し、検討する。

「教員」と「職員」はキャリア形成においても業務内容においても大きく異なっており、単純な比較はできないが、それぞれのキャリア形成において男女差が見受けられた。教員と同じく職員においても男性に比べると女性の昇進はおくれている。一節において示したしたように、これらの昇進の壁は、子どもの有無に起因するところがあると考えられる。

研究・業務環境の評価について得られた知見を比較すると、教員は収入や休暇制度よりも職場の人間関係に満足している傾向がみられたが、職員では、人間関係よりも収入や休暇制度に満足していた。この人間関係には、教員―職員の関係も当然含まれている。教員、職員が相互の関係にどういった評価をしているのかをみてみると、9 割以上の教員が職員との関係に満足している一方で、教員との関係に満足している職員割合は 8 割弱であった。また、大学の福利厚生などの制度に関しては、職員ではある程度評価される傾向がみられたが、教員は比較的不満をもつ傾向があった。

研究・業務の阻害要因で得られた知見を比較すると、教員職員間で性差への意識が異なっていた。性差が研究・業務の阻害要因と捉えられる割合は、教員女性で 3 割、職員女性では 1 割となっており、職員女性と比べ、教員女性が「女性であること」を仕事（研究を含む）の阻害要因とみなす割合が高かった。

小括

本章では、早稲田大学における「専任職員」を対象として、職員のキャリア形成、および現在の業務実態について検討した。また、その知見をもとに、前章の教員の仕事とキャリア形成との比較を行った。ここまで得られた知見を要約すると以下のようになる。

①　専任職員におけるキャリア形成

本章ではまず、専任職員におけるキャリア形成として職場カテゴリーの異動と昇進について分析した。職場間カテゴリーの異動はおおまかなサイクルが存在していることが確認されたが、その異動は男性に比べて、女性の方が少ない傾向にあった。また、その経験の豊富さは、昇進と関係があることが示唆された。

管理職への昇進においては、男性の昇進経験者が割合として女性の倍以上であり、男女差は歴然としていた。また昇進の年齢も男性のほうが若い傾向があり、課長級への昇進年

齢においては 5 歳程度、女性のほうが遅くなっていた。この昇進年齢の遅れの原因のひとつは、子どもの有無であり、具体的には出産や育児が昇級の際の障害となっていることが考えられる。

② 専任職員の今後の昇進希望

専任職員に今後の昇進希望について質問したところ、回答した職員の約半数以上は昇進を望んでいないことがわかった。男女別でみれば、現状維持志向は男性に比べ女性の方が強い。この男女差は、30-49 歳の年齢カテゴリーに顕著にみられたが、特に子どもをもっていない女性の現状維持志向が強い。専任職員の昇進過程では、出産や育児などの理由で、子どもをもつ女性が差別されているという自由記述回答がみられたにもかかわらず、一般的に出産・育児を経験するであろう年齢カテゴリーにおいて、子どもをもつ女性は子どもをもっていない女性と比べて昇進意欲をもっている割合が高い。つまり、子どもをもつ女性たちは高い昇進意欲をもちつつも、出産・育児のために昇進しにくい現状があり、現実と理想のギャップが浮き彫りとなったかたちである。

③ 専任職員の業務実態

職員の業務の特徴には、職場による違いと男女による違いがみられた。職場による違いが大きいのは「学生・教員との接触」で、「大学院・学部・学校」「附属機関」が高く、「本部」においては、学生や教員との接触は少ない。また、男女による業務特徴の違いは、業務の質的な相違と量的な相違がある。質的な相違とは、「男性は外部折衝が多く、女性は内部事務が多い」、「女性は庶務・財務などの業務を担当する」というような担当する業務の性質が男女で違っているということであり、量的な相違とは、男性は残業が多い仕事につきやすく、女性は残業の少ない仕事につきやすいという勤務時間にかかわる男女の業務の違いである。

④ 教員と職員の比較

「教員」と「職員」はキャリア形成においても業務内容においても大きく異なっており単純な比較はできないが、キャリア形成においてそれぞれ女性の昇進がおくれている傾向がみられた。さらに、女性職員は性差によって仕事がしにくいという回答は大変少なかったが、女性教員の場合は、看過できない程度に性差が研究・業務の阻害要因となっていた。

（平井勇介）

第４章　ワーク・ライフ・バランス―教員編―

本章では、早稲田大学の教員の子育てや介護の実態、およびワーク・ライフ・バランスについて検討する。1 節では子育て、2 節では介護、3 節では仕事と家族の関係を取りあげる。さらに、同様の調査が京都大学や名古屋大学等の他大学においても実施されていることから、適宜他大学の調査結果も参照しながら、早稲田大学の実態をあきらかにする。

４‐１．　子育て―教員編―

（１）子育ておよび休暇・休職制度運用の実態

はじめに、本学教員のうち子どもをもつ割合について検討する。表 4-1 は、子どもの有無を「教員・全体」「教員・男性」「教員・女性」のカテゴリー別にみたものである。「教員・全体」では「子どもあり」が 7 割強、「子どもなし」が 3 割弱、「教員・男性」では「子どもあり」が 8 割弱、「子どもなし」が 2 割強となっている。一方「教員・女性」では、「子どもあり」が 4 割強、「子どもなし」が 6 割弱となっており、「教員・男性」と比較すると女性の有子率がきわだって低い[6]。

表 4-1　子どもの有無の割合（全体・男女別）（%）

	N	子どもあり	子どもなし
全体	424	72.6	27.4
男性	351	78.9	21.1
女性	73	42.5	57.5

つぎに、教員の性別・年齢グループ別の有子率を全国の有子率と比較する（表 4-2）。当然ではあるが、全体の傾向として年齢が高くなるにつれて有子率もあがっている。また、年齢グループ別でみると教員・全国いずれも男女に関わらず「30-39 歳」で有子率が増加しており、この時期に子どもの出生というライフイベントを経験していることがうかがわれる。教員の有子率は男女ともにすべての年齢グループにおいて、全国の有子率を下回っている。

[6] 子どもの有無に関しては、京都大学男女共同参画企画推進委員会（2007）においても教員・職員別の男女別の集計をおこなっている。その集計結果について、本調査集計との対応性を担保するために有効回答にのみ焦点をあてて比較する。京都大学における教員の子どもの有無の割合は、「教員・全体（N=387）」で「子どもあり」が 57.3%、「教員・男性（N=270）」で「子どもあり」が 64.4%、「教員・女性（N=117）」で「子どもあり」が 41.0%である。早稲田大学と比較すると、「教員・全体」「教員・男性」では早稲田大学の方が「子どもあり」の割合が高く、「教員・女性」の「子どもあり」の割合は差が出ていない。

表 4-2　教員と全国の子どもの有無の割合（有子率）の比較（%）

	教員		全国	差
	N	有子率(p)	有子率(P)	(p-P)
全体	424	72.6	76.1	-3.5
男性・20-29 歳	1	0.0	29.6	-29.6
男性・30-39 歳	30	30.0	65.3	-35.3
男性・40-49 歳	110	73.6	82.2	-8.6
男性・50-59 歳	115	87.8	87.9	-0.1
男性・60 歳以上	95	90.5	93.0	-2.5
女性・20-29 歳	2	50.0	11.5	38.5
女性・30-39 歳	10	30.0	42.0	-12.0
女性・40-49 歳	36	38.9	64.4	-25.5
女性・50-59 歳	17	47.1	73.3	-26.2
女性・60 歳以上	8	62.5	75.5	-13.0

全国統計は国立社会保障・人口問題研究所（2001）『第 5 回人口移動調査』より作成

また、早稲田大学に専任教員として嘱任後に出産（子どもの出生）を経験したものの割合は、表 4-3 のとおりである。

表 4-3　嘱任後の子どもの出生経験の割合（全体・男女別）（%）

	N	嘱任後	それ以外
全体	305	34.8	65.2
男性	274	34.7	65.3
女性	31	35.5	64.5

このうち早稲田大学の専任教員として嘱任後に出産を経験した女性に対して、産前・産後休暇を取得したかを問うた結果を単純集計した（表 4-4）。産前休暇・産後休暇ともに「取得した」が 8 割強、「取得しなかった」が 2 割弱と、8 割以上が産前休暇・産後休暇を取得している。

表 4-4　産前・産後休暇取得の割合（教員・女性のみ）（%）

	N	取得した	取得しなかった
産前休暇	11	81.8	18.2
産後休暇	11	81.8	18.2

育児休職について「教員・全体」「教員・男性」「教員・女性」のカテゴリー別に集計をおこなう（表 4-5）。育児休職に関しては男性の取得が認められているため、専任教員で嘱任後に出産（子どもの出生）を経験した男女に問うている。「教員・全体」では「取得した」の割合はわずかに 4%、「教員・男性」では「取得した」の割合はさらに低くなりゼロとなる。「教員・女性」では「取得した」の割合は 3 割強、「取得しなかった」の割合は 6 割強である（ただし N=11）。つまり、制度としては男性専任教員も育児休職を取ることが可能であるが、実際には育児休職を取得した教員は一人もおらず、男性専任教員への育児休職制度は形骸化している。また、女性専任教員においても育児休職を取得したのは 3 割強にす

ぎず、制度を利用したいというニーズはあっても、たとえば職場環境のため等（理解がない・休職できるような雰囲気ではない・忙しい）なかなか制度を利用することができない状況にあることが推察される。

ちなみに京都大学の調査によれば、京都大学において育児休職を「取得した」と回答した割合は「教員・全体（N=217）」で 1.8%、「教員・男性（N=169）」で 0.6%、「教員・女性（N=48）」で 6.3%であった。

表 4-5　育児休職取得の割合（全体・男女別）（%）

	N	取得した	取得しなかった
全体	105	3.8	96.2
男性	94	0.0	100.0
女性	11	36.4	63.6

早稲田大学の女性の専任教員に対して、育児休職取得率を年齢グループ別に集計した（表 4-6）。年齢グループ別にみると、N が小さいので参考程度であるが、50 歳以上では取得者は皆無であるが、49 歳以下では半数が取得している。

表 4-6　育児休職取得の年齢グループ別割合（男女別）　（%）

		N	取得した	取得しなかった
女性	39 歳以下	2	50.0	50.0
	40-49 歳	7	42.9	57.1
	50-59 歳	1	0.0	100.0
	60 歳以上	1	0.0	100.0

また、当時の職場が育児休職を取得することに対して理解があったかを問うた設問では、育児休職取得者（女性のみ）のうち 100%が「大変理解してくれた」と回答した（N=4 のためあくまで参考値）。

つぎに、早稲田大学に専任教員として嘱任後に子どもの出生を経験しながらも、育児休職を取得しなかった育児休職非取得者にその理由を複数回答で問うた（図 4-1）。もっとも回答が多かったのが「必要性を感じなかった」で 4 割、ついで「制度がなかった」が 3 割、「仕事を中断したくなかった」が 2 割 5 分という順である[7]。

[7]ちなみに京都大学では「教員・全体（N=181）」で、「必要性を感じなかった」が 40.3%、「自分以外の保育者を確保できた」が 32.6%、「仕事を中断したくなかった」が 28.7%、「制度がなかった」が 19.3%、「取得できる職場環境ではなかった」が 9.9%、「収入を減らしたくなかった」が 7.7%となっている。比較すると両大学とも「必要性を感じなかった」が一番多く、早稲田大学では「制度がなかった」が 2 番目で 3 割あるが、京都大学では 4 番目で 2 割となっている。一方京都大学では「自分以外の保育者を確保できた」が 2 番目で 3 割強あるが、早稲田大学では 6 番目で 1 割強にすぎない。また、「取得できる職場環境ではなかった」は早稲田大学では 2 割弱あるが、京都大学では 1 割となっている。

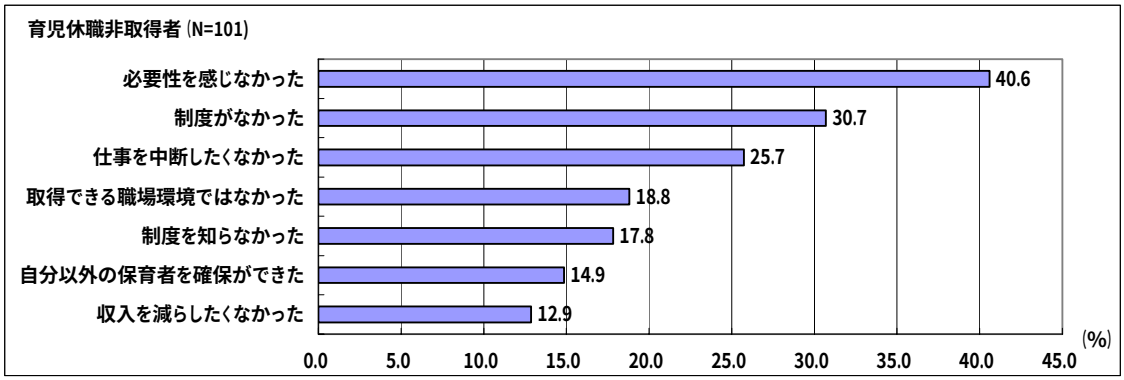

図 4-1　育児休職を取得しなかった理由（複数回答）

これをさらに、男女別に集計した（表 4-7）。男性でもっとも回答が多かったのが、「必要性を感じなかった」で 4 割強、ついで「制度がなかった」が 3 割、「仕事を中断したくなかった」が 2 割強という順である。一方女性は、「仕事を中断したくなかった」が 6 割弱でもっとも多く、ついで「制度はあったが取得できる職場環境ではなかった」が 4 割強、その他「制度がなかった」「自分以外の保育者を確保ができた」「必要性を感じなかった」「収入を減らしたくなかった」が 3 割弱で並んでいる。

育児休職を取得しなかった理由として、男性教員ではおもに自分以外の保育者が確保できていることが多く、一方女性教員では、研究中断の懸念と職場環境が育児休職の取得を躊躇させていると推察できる。

表 4-7　育児休職を取得しなかった理由（男女別・複数回答）　（%）

	N	必要性無	制度無	仕事中断	職場環境	制度不知	保育者有	収入減
男性	94	41.5	30.9	23.4	17.0	18.1	13.8	11.7
女性	7	28.6	28.6	57.1	42.9	14.3	28.6	28.6

（2）育児休職制度に関する自由記述

これまで述べてきたような育児休職等の取得状況をふまえ、現在の育児休職制度に関して自由記述で意見を求めたところ、66 件の回答が得られた。男女別の内訳は、男性 44 件、女性 22 件である。これらの自由記述に関して内容を分析したところ、次のような傾向にわけることができた。①制度の運用に関する意見（16 件）、②具体的な改善策や要望（15 件）、③その他（育児休職制度の詳細を知らない等）（23 件）である（なお分類の件数はいずれにも入らないものや重複するものがあるため、総件数とは一致していない）。

以下、順番に具体的回答を引用し説明を加える。

①　制度の運用に関する意見（16 件）

このカテゴリーでは、「男性も育休を取りやすいように職場の雰囲気を変えるべきだ」（男

性・60 歳以上・子どもあり）のように、育児休職制度を形だけでなく実際に利用できるようにするためには「職場の雰囲気」が重要であるとするものが多くみられた。そのためには「男性職員の育児休職をもっと奨励すべきだと思う」（男性・40-49 歳・子どもあり）のように「女性だけでなく男性も」育児休職制度を利用する必要があると説くものや、「要望を出すのではなく、男女区別なく自動的に取得できるシステムでなければ、利用などできない」（男性・40-49 歳・子どもあり）のように「強制的・自動的」に育児休職制度を取らせるような措置が必要であるとするものもあった。

また、「教員が育休を取った場合、代替教員の確保が困難と思われる」（男性・40-49 歳・子どもあり）のように、職場の同僚の負担が増加することを回避するために「代替教員」を補充するなど、柔軟な対応を求める回答もみられた。

> 制度があることを知っているだけで、育休を取得するのは難しいと感じた。相談する人もいなかった（知らなかった）。私の場合着任 2 年目で妊娠したため、少しでも迷惑をかけないように最短の産後休暇で復帰した。今思えば、前任校では着任 4 年目でも妊娠したことを告げることさえためらうような職場環境だったため、その影響もあって周囲に気を遣いすぎたと思う。女性が少ない分、育児休職取得を勧めるような雰囲気作りをする必要があると考える。
>
> （女性・40-49 歳・子どもあり）

> 男性の取得率がゼロに近い現状を、パパクォータ制度などによって打開して欲しい。女性だけが取得する為、世間の女性に対する風当たりが強くなる
>
> （女性・60 歳以上・子どもあり）

② 具体的な改善策や要望（15 件）

このカテゴリーの具体的内容の内訳は、経済的なケアを求めるもの（9 件）、制度の柔軟性を求めるもの（4 件）、期間に対する要望（2 件）である。育児休職中の減収への対応を要求するものが多く、出産・育児によって出費が増大するにもかかわらず収入は減少するという現行の育児休職制度への不満を反映している。

なかには「とりたかったですが、5 人の子どもと両親の金銭的なサポートが必要なので、経済的には無理でした」（女性・40-49 歳・子どもあり）や、「経済的に全くたりません。（中略）現在の育児休職制度では二人目の子どもを産んでも休職は不可能です」（女性・39 歳以下・子どもあり）のように、現実的に収入減を受け入れられないために育児休職制度を取得しなかったり、出産そのものを断念するケースもみられる。休職制度とともに、現在の国（雇用保険）からの給付金だけでなくより手厚い支援も充実させる必要があるだろう。

> 育児休職中の収入減を考えると、早めに復帰せざるを得ない状況。休職中も安心して子育てできる収入の補償と、公務員並みの育児休職期間が必要だと思う。
>
> （女性・39 歳以下・子どもなし）

育児休職中に全く無給になることは家計を維持していく上で非常に困難なので（中略）最先端を謳う早稲田大学でその改善はできないものだろうか。

（女性・40-49 歳・子どもあり）

③ その他（育児休職制度の詳細を知らない等）（23 件）

このカテゴリーには、漠然と育児休職制度の充実に賛同する意見（7 件）とともに、「詳細を知らない」（8 件）と「特になし」（6 件）を合わせた 14 件の意見が含まれる。育児休職制度に関して、一定の無関心層が存在していることを示しており、今後、育児休職制度をより広く周知・アピールしていく必要がある。

（3）就業と育児の両立

ここまで産前・産後休暇および育児休職の制度運用の実態についてみてきたが、以下では就学前の保育および就業と育児の両立について検討する。

まず、長子の就学前の保育について平日日中の主な保育者を問うて、「教員・全体」「教員・男性」「教員・女性」のカテゴリー別に集計をおこなう（表 4-8)。「教員・全体」では「配偶者」が 6 割強、「保育所の保育士」が 3 割弱をしめている。また、「教員・男性」では「配偶者」が 7 割、「保育所の保育士」が 2 割をしめている。一方、「教員・女性」では、「保育所の保育士」が 8 割にものぼり、ついで「本人」が 1 割となっている。「教員・男性」においては平日日中の長子の就学前の保育は 7 割が配偶者に任せるが、「教員・女性」においては配偶者に任せるケースは皆無で、8 割が保育所に任せ、1 割は本人が負担しているのである。このように、同一の職場に勤めていても、男性教員と女性教員との間には長子の保育をめぐって非対称な関係が築かれている。

また、「全体」「男性」「女性」すべてにおいて、長子の保育を「本人の親、配偶者の親」に頼るケースがほとんどないことは注目に値する。これは男女を問わず、現在早稲田大学に勤務している教員が、長子の保育において夫婦の親に頼ることができない環境にあることを示唆する。そのため、とくに女性教員においては「保育所の保育士」に依存する傾向が高い。大学による保育の支援として、きめ細やかな支援ニーズの把握と対応が求められる。

表 4-8　長子就学前の平日日中の主な保育者（全体・男女別）　（%）

	N	本人	配偶者	本人の親 配偶者の親	保育所の 保育士 (保母・保父)	保育ママ ベビー シッター	その他
全体	297	1.3	65.7	2.4	25.9	1.0	3.7
男性	268	0.4	72.8	2.6	19.4	1.1	3.7
女性	29	10.3	0.0	0.0	86.2	0.0	3.4

つぎに、就業と育児の両立について問題や困難があるかを問うて、「教員・全体」「教員・男性」「教員・女性」のカテゴリー別に集計した（表 4-9)。「教員・全体」では、「非常にあ

る（あった）」が 1 割強、「ややある（あった）」が 3 割強で、合計すると就業と育児の両立について問題や困難がある割合は 4 割強となる。「教員・男性」では、「非常にある（あった）」が 1 割弱、「ややある（あった）」が 3 割強で、合計すると就業と育児の両立について問題や困難がある割合は 4 割となる。これらの「教員・全体」「教員・男性」では、就業と育児の両立について問題や困難があるケースとないケースでほぼ半々に分かれている。一方、「教員・女性」では、「非常にある（あった）」が 4 割強、「ややある（あった）」が 4 割強で、合計すると就業と育児の両立について問題や困難がある割合は 9 割となり、男性教員とは対照的にほとんどの女性教員が就業と育児の両立について問題を抱えていることがわかる。

表 4-9　就業と育児の両立の問題・困難（全体・男女別）　（%）

	N	非常にある（あった）	ややある（あった）	どちらともいえない	あまりない（なかった）	ない（なかった）
全体	298	11.7	32.6	12.8	26.5	16.4
男性	269	8.2	31.2	13.4	29.4	17.8
女性	29	44.8	44.8	6.9	0.0	3.4

それでは、具体的にはどのような問題や困難があるのだろうか。就業と育児の両立について問題や困難を抱えていると回答した教員に対し、具体的な問題や困難を複数回答で問うて全体・男女別に集計をおこなう（表 4-10）。全体では、割合の多い方から順に「時間的制約」8 割弱、「子どもの病気」6 割強、「保育所への送迎」5 割、「学校行事などに参加できない」3 割強、「保育所入所」2 割弱、「その他」1 割弱となっている。男女別でみても、男性教員・女性教員ともに「時間的制約」がもっとも多く、「子どもの病気」が 2 番目、「保育所への送迎」が 3 番目となっており全体の傾向と一致している。

調査対象が異なるため厳密には対応していないが、名古屋大学男女共同参画室（2002）でも同様の調査結果が示されており、就業と育児の両立の問題や困難が共通するものであることを示している。

表 4-10　就業と育児の両立の具体的な問題・困難（複数回答、全体・男女別）　（%）

	N	時間制約	子の病気	保育所送迎	保育所入所	行事参加	その他
全体	132	78.8	62.9	50.0	18.2	34.8	8.3
男性	106	74.5	56.6	47.2	13.2	29.2	7.5
女性	26	96.2	88.5	61.5	38.5	57.7	11.5

これまで述べてきたような就業と育児の状況に対して、早稲田大学では現在ベビーシッター育児支援割引券、カフェテリアプラン等の育児支援をおこなっている。これらの大学の育児支援を利用したことがあるかを問うて、全体・男女別に集計した（表 4-11）。「利用したことがある」のは、わずかに「教員・全体」で 4%、「教員・男性」で 3%、「教員・女性」で 7%にすぎず、男女ともにほとんどの教員が「利用したことはない」ことがわかる。このことは、就業と育児の両立に多くの教員が問題や困難を抱えているにもかかわらず、大学の支援や施設がいまだに行き届いていないこと、そしていくつか試みられている支援

も利用しづらくなっていたり、十分に周知されていなかったりといった、運用に関するさまざまな問題を抱えていることが推察される。今後の対策として、まだまだ少数ではあるが積極的に大学の育児支援・施設を利用している女性教員たちからよりよい育児支援を提供していくための忌憚のないアドバイスをもらい、状況改善へ役立てる必要があろう。

表 4-11　大学の育児支援の利用状況（全体・男女別）　（%）

	N	利用したことがある	利用したことはない
全体	282	3.5	96.5
男性	254	3.1	96.9
女性	28	7.1	92.9

（4）育児支援・制度に関する自由記述

育児にあたって大学に求める制度や支援に関して自由記述で意見を求めたところ、102 件の回答が得られた。男女別の内訳は、男性が 72 件、女性が 30 件である。これらの自由記述に関して内容を分析すると、次のような傾向にわけることができる。

まず、大きく「職場の改善」「制度の充実」「それ以外」の 3 つのカテゴリーに分類できる。さらに、それぞれを次のように細かくわけられる。まず「職場の改善」は、①業務の負担軽減を提案、②代替教員の補強を提案、③職場の雰囲気改善を提案の 3 つにわけられる。次に、「制度の充実」は、④育児休職期間の延長や休職形態の柔軟化、⑤就学後の支援、⑥施設改善（保育所等）、⑦経済的支援（給与・手当等）、⑧支援全般の 5 つにわけられる。

以下、主要なものを引用しながら説明を加える（なお分類の件数はいずれにも入らないものや重複するものがあるため、総件数とは一致していない）。

「職場の改善」（29 件）

①業務の負担軽減を提案（13 件）

「授業やその他業務の負担軽減への制度的・非制度的な配慮」（男性・40-49 歳・子どもあり）や「教授会や委員会は基本的に 5 時で終了すべきである」（女性・40-49 歳・子どもなし）など、業務の部分的な負担軽減を提案する意見が多数みられる。多くの教員にとって、通常の業務が負担となっていることがうかがえる。

> 全体的な休暇は取りにくいが、パーシャルに休みが取れる（会議の出席義務がない、責任コマ数を減らす）という方法が開拓できないかと思います。
>
> （男性・40-49 歳・子どもあり）

> 教員について、職員同様の制度があると良かった（就学前は 5 時以降のコマ、会議等を外すなど、時間的配慮）。　（女性・40-49 歳・子どもあり）

②代替教員の補強を提案（4 件）

「育児休業をとりやすくするための人員補充」（女性・50-59 歳・子どもあり）や「産休、

育児休職に伴う非常勤教員の手当を確保する」（男性・50-59 歳・子どもあり）など、育児休職に際して代替教員の補強を提案する声もみられる。普段から多くの業務負担をおっている教員において、育児休職に際して自分が休職したが為に同僚の業務負担が増加してしまうようでは制度の利用もままならないという事情がうかがえる。

> 育児休職を取られた教員の代わりに、任期付き教員が採用できる制度があれば良いと思います。（女性・40-49 歳・子どもなし）

③職場の雰囲気改善を提案（12 件）

育児休職制度はあるものの実際には利用しづらいという実情を反映して、制度を利用しやすくするための「職場の雰囲気」に関する記述がみられる。

> 申請ではなく、条件が生じると同時に育児休職などがとれるシステムでない限り利用などできない。（男性・40-49 歳・子どもあり）

> 制度があっても周りとの人間関係を考えるととりにくいのが現状。自分が休暇を取ったりすれば、他の先生の負担が増えるような仕組みになっているのが現状。（男性・40-49 歳・子どもあり）

「制度の充実」（65 件）

④育児休職期間の延長や休職形態の柔軟化（6 件）

育児休職期間の延長や柔軟な対応を要求する記述がみられる。

> 育児休職について、さまざまな形態のもの（たとえば期間の長さなどについて）を想定し、さらに、完全休暇でなくとも、一部業務の軽減化の措置などを考慮してもらいたい。（男性・50-59 歳・子どもあり）

> 夢のような話だが、育児休職にフレックス制度の導入を検討してはと考える。育児休職は出産後 1 年の間に取得するものだが、特に上の子がいる場合、最もたいへんな時期は子どもが 1 歳になるまでとは限らない。私の場合、1 歳を過ぎてからの方が困難に感じることが多い。例えば、3 歳まで、就学前までなど期限を設けて、それまでに 1 年間育児に専念することができれば、生活も精神的にも楽になると思う。（以下省略）（女性・40-49 歳・子どもあり）

> 育児休業制度だけでなく、半期のみの講義負担半減など（中略）いろいろな意味での柔軟性を求めます。また、大学の保育所は大学経営でない以上、やはり教職員にとって使いやすいものだとは言えません。具体的には多くの職員が着任するであろう 4 月の前、2 月 3 月のみの保育を求める場合など、公立の保育園も、また本来だったら教職員の支援をするはずのポピンズ・ナーサリーも、門前払い状態です。多くの新規着任教員にとっては、おそらく 2 月 3 月は、引越しや、研究の

年度末の締めくくりなどで、まさに育児支援が必要な時期のはずです。より柔軟に対応をしてもらえることを望みます。　（女性・39 歳以下・子どもあり）

経験上、子どもが母親を最も必要とするのは 0 歳児ではなく、むしろ親の後追いをする 1～2 歳児のように思う。産休に引き続いて育休ではなく、育休の時期は自由に選択できるようにして欲しかった。　（女性・40-49 歳・子どもあり）

⑥施設改善（保育所等）（34 件）

もっとも多くみられる記述は、「託児所・またはベビーシッターのキャンパス内配置」（男性・40-49 歳・子どもあり）や「大学での保育機構をさらに充実するのが良いと思います」（男性・60 歳以上・子どもあり）、「学生、職員、教員を問わず、利用可能な保育所」（女性・50-59 歳・子どもあり）、「保育施設の充実は必要と思う」（男性・60 歳以上・子どもあり）、「各キャンパスに授乳室、保育室が必要」（女性・39 歳以下・子どもあり）、「各キャンパスに保育所を設置する事」（男性・50-59 歳・子どもあり）など学内における保育所や関連する育児支援施設の充実を要求するものである。

女性研究者が十分に活躍できるためには、大学内でのベビーシッターなどの設備、システムづくりが必要。これには大学として資金を考えるべき。
（男性・60 歳以上・子どもあり）

早稲田大学の女性教員の多くが、長子の保育に関して自分または配偶者の両親を頼らず保育所を利用している現状を反映して、学内における保育所や関連する育児支援施設への要求が非常に高まっているといえる。先にも書いたが、大学側はこのような要求を育児支援状況を改善するヒントとなる貴重な意見と認識し、積極的に対処していく姿勢が求められよう。

⑦経済的支援（給与・手当等）（13 件）

育児にあたって、大学側に経済的な支援を要求する記述が多くみられる。おもに、「育児休職期間中の収入を 8 割程度補償して欲しい」（女性・39 歳以下・子どもなし）や「「休職」扱いではなく、全額でなくとも育児で休む間の給料は支払うべきだと思う」（男性・40-49 歳・子どもなし）、「育児休職は、男女とも最低 1 年を有給で保証すること。育児のための特別手当を支給すること」（男性・50-59 歳・子どもあり）など、育児休職期間中の収入に対する支援・配慮を要求している。

なお、育児支援にあたって大学内でのキャンパス間格差を懸念する記述もいくつかみられる（5 件）。当然のことながら、学内キャンパス間で支援格差があってはならないので、条件的に不利なキャンパスへも育児支援の手が行き届いているか注意する必要がある。

本部キャンパスだけでなく他のキャンパス(所沢など)においても同様な支援体制が必要である。　（男性・60 歳以上・子どもあり）

箇所ごと（例えば所沢）に保育所をつくるなどの、実質的な細かい対応。さまざまな面で、所沢が不利をこうむっていることを知ってほしい。

（男性・50-59 歳・子どもあり）

所沢キャンパスには施設がありません。　（男性・39 歳以下・子どもあり）

事業所内保育の実施（現在の外部委託・外部開放ではない形で）、より低料金でのサービス提供、サテライトキャンパスも含むサービス拡充など、大学自体が問題点の掘り起こしと原資の提供をおこなうべきです。

（男性・40-49 歳・子どもあり）

全キャンパスに託児所を設けるべき。近くにいないと意味がない。

（女性・40-49 歳・子どもなし）

育児支援・制度に関して、まだ早稲田大学全体に充分普及しているとはいえず、箇所ごとの事情も存在する。大学には、上記のような意見に真摯に耳を傾け、箇所ごとの事情にもきめ細やかに対応できる柔軟性が求められよう。

４‐２．　介護―教員編―

（１）介護・看護および制度運用の実態

本項では、教員の介護・看護の実態について検討する。

全体でみると教員は 3 割強が介護・看護経験があり、男女間に差はない（表 4-12）。

表 4-12　介護・看護の経験（全体・男女別）　（%）

	N	したことがある	現在している	過去に経験があり現在もしている	したことがない
全体	425	19.1	9.2	4.5	67.3
男性	353	19.5	9.1	4.5	66.9
女性	72	16.7	9.7	4.2	69.4

介護・看護経験の有無を、さらに男女別・年齢グループ別に集計した（表 4-13）。男性では、（過去に）「したことがある」は、「50-59 歳」で 2 割強、「60 歳以上」で 3 割強である。「現在している」は「過去に経験があり現在もしている」をあわせて、「50-59 歳」で 1 割強、「60 歳以上」で 2 割強である。また女性では、（過去に）「したことがある」は、「50-59 歳」で 2 割弱、「60 歳以上」で 6 割強である。「現在している」は、「50-59 歳」で 2 割弱、「60 歳以上」で 2 割強である（ただし女性の「60 歳以上」は N=8 のため、あくまで参考値である）。男女ともに、年齢が高くなるにつれて介護・看護経験が増加しており、60 歳以上で現在介護･看護を経験しているのは男女ともに 4 人に 1 人にのぼる。介護・看護経験の有無に関して顕著な男女差はみられない。

表 4-13　介護・看護経験の有無（男女・年齢グループ別）　（%）

		N	したことがある	現在している	過去に経験があり現在もしている	したことがない
男性	39 歳以下	30	10.0	0.0	0.0	90.0
	40-49 歳	110	9.1	3.6	3.6	83.6
	50-59 歳	116	21.6	11.2	3.4	63.8
	60 歳以上	97	32.0	15.5	8.2	44.3
女性	39 歳以下	11	18.2	0.0	0.0	81.8
	40-49 歳	36	5.6	8.3	5.6	80.6
	50-59 歳	17	17.6	17.6	0.0	64.7
	60 歳以上	8	62.5	12.5	12.5	12.5

介護・看護の経験があると答えた教員のうち、8 割が「自分の親」を介護・看護しており、「配偶者の親」の介護・看護をしているのは 1 割強にすぎない（図 4-2）。

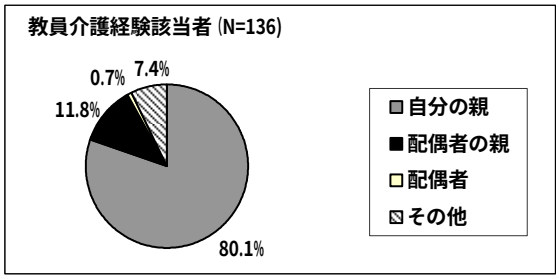

図 4-2　介護・看護の対象（介護経験該当者のみ）

さらに、介護・看護の経験がある教員に対し、主たる介護者を問うて全体・男女別に集計した（表 4-14）。教員全体では「（回答者）本人の配偶者」が 3 割弱、ついで「兄弟姉妹」「本人」がともに 2 割強である。教員・男性では、「（回答者）本人の配偶者」が 3 割強、ついで「兄弟姉妹」「本人」がともに 2 割弱となっている。教員・女性では、「兄弟姉妹」「本人」がともに 3 割弱、ついで「施設に入所」が 2 割弱、「（回答者）本人の配偶者」はわずか 5%弱にすぎない。

男性教員においては、主たる介護者は「（回答者）本人の配偶者」である妻に依存することが多く、一方女性教員においては、「（回答者）本人」が負担するか「兄弟姉妹」に頼ることが多い。そして女性教員の場合、男性教員とは対照的に「（回答者）本人の配偶者」（つまり夫）に頼ることは極めて少ないことがわかる。また、全体・男女別を問わず「その他」が 1 割 5 分～2 割弱と一定の割合を占めている。これは、被介護者の配偶者が介護・看護に従事していると推察される。

表 4-14　主たる介護者（全体・男女別）　（%）

	N	本人	本人の配偶者	兄弟姉妹	施設に入所	その他
全体	134	20.1	26.9	20.9	15.7	16.4
男性	113	18.6	31.0	19.5	15.0	15.9
女性	21	28.6	4.8	28.6	19.0	19.0

また、介護・看護の経験があると回答した教員に対して、これまでに介護・看護のために看護休職を取得したことがあるかを問うたが、取得者は皆無である。

さらに、看護休職を取得しなかった理由を複数回答で問い、全体・男女別に集計した（表4-15）。選択肢は、1.仕事を中断したくなかった、2.収入を減らしたくなかった、3.必要性を感じなかった、4.自分以外の介護者を確保ができた、5.制度がなかった、6.制度はあったが取得できる環境ではなかった、7.制度を知らなかった、の 7 つである（以下、表および本文中では略して記す）。

教員・全体では、理由として多いものから順に「制度不知」が 3 割強、「必要性無」が 3 割弱、「介護者有」が 2 割強である。また、教員・男性も同様の順番で、「制度不知」が 4 割弱、「必要性無」が 3 割弱、「介護者有」が 2 割弱である。一方、教員・女性では、「介護者有」が 4 割強にのぼり、ついで「職場環境」が 3 割弱、「必要性無」が 2 割強と続く。男性では「制度不知」が多いが女性では少ない。一方、「職場環境」では女性は 3 割弱を占めているのに、男性においては 1 割に満たない。

これより、女性は看護休職制度をよく知っているものの、職場環境が障害となって実際にはまったく看護休職制度を利用することができないというジレンマを抱えていることがうかがえる。女性教員において、看護休職制度の認知度が高い点は評価できるが、職場環境が障害となって実際に利用することができないようでは「絵に描いた餅」のそしりを免れない。今後の対策として、女性教員が看護休職制度を利用しやすい職場環境を含めて運用方法を研究し、改善していく必要があろう。

表 4-15　看護休職を取得しなかった理由（複数回答、全体・男女別）　（%）

	N	制度不知	必要性無	介護者有	仕事中断	制度無し	職場環境	収入減
全体	133	32.3	27.1	23.3	17.3	13.5	11.3	5.3
男性	111	36.0	27.9	19.8	18.0	15.3	8.1	5.4
女性	22	13.6	22.7	40.9	13.6	4.5	27.3	4.5

介護・看護の経験があると回答した教員に対して、就業と介護の両立について問題や困難があるかを問い、全体・男女別に集計した（表 4-16）。全体・男女別を問わず、就業と介護の両立の問題や困難が「非常にある（あった）」は 2 割 5 分、「ややある（あった）」は 4 割～5 割、「どちらともいえない」は 2 割弱と同程度で、全体的な傾向として男女差がないことがわかる。「非常にある」と「ややある」をまとめて、就業と介護の両立に関して問題や困難があるというグループに入れると、男女ともに 6 割～8 割がなんらかの問題や困難を抱えていると推察できる。

表 4-16　就業と介護の両立の問題・困難（全体・男女別）　（%）

	N	非常にある（あった）	ややある（あった）	どちらともいえない	あまりない（なかった）	ない（なかった）
全体	135	24.4	40.0	18.5	13.3	3.7
男性	113	23.9	38.1	18.6	15.0	4.4
女性	22	27.3	50.0	18.2	4.5	0.0

（2）介護支援・制度に関する自由記述

教員全員に対して介護にあたって大学に求める制度や支援についての意見を自由記述で求めたところ、92 件の回答が得られた。男女別の内訳は、男性が 63 件、女性が 29 件である。これらの自由記述に関して内容を分析したところ、次のような傾向に区別できる。

まず、大きく「職場の改善」「制度の充実」「介護の特性」「それ以外」[8]の 4 つのカテゴリーに分類できる。さらに、それぞれは次のように細かくわけられる。まず「職場の改善」は、①業務の負担削減を提案（17 件）、②代替教員の補強を提案（3 件）、③職場の雰囲気・理解の改善を提案（3 件）の 3 つにわけられる。次に、「制度の充実」は、④各種制度等の充実（22 件）、⑤経済的支援（15 件）の 2 つにわけられる。「介護の特性」は、子育てと違って終わりの見通しが立たないことや社会的理解が得られにくいこと等、介護特有の問題に言及したものである。以下では、各カテゴリーのうち主要なものに関して言及する。

「職場の改善」（23 件）

①業務の負担軽減を提案（17 件）

職場の改善としては、業務負担の軽減を提案するものが多い。おもに、「担当講義のコマ数の削減」（女性・39 歳以下・子どもあり）、「（途中省略）授業その他業務の負担軽減」（男性・40-49 歳・子どもあり）、「授業負担の削減など」（男性・50-59 歳・子どもあり）、「入試業務や授業持ちコマ数の軽減などが必要」（男性・60 歳以上・子どもなし）、「担当科目の軽減などをおこなってほしい」（男性・50-59 歳・子どもあり）、「会議、委員会などを少なくする」（男性・40-49 歳・子どもなし）といったように、授業と会議・委員会等の負担軽減に関する記述が多い。

> 介護休暇・休職制度、あるいは介護を理由にした授業負担の軽減制度が欲しい。
> （女性・40-49 歳・子どもなし）

> 介護をするに当たり、大学業務全般に対して、先ずは軽減を求める。担当コマ数を減らすこと、大学の雑用から解放すること等、全てにわたってその教員の負担を減らすべきである。（男性・50-59 歳・子どもあり）

「制度の充実」（37 件）

④各種制度等の充実（22 件）

各種制度等の充実に関する以下の記述は、それぞれのニーズごとに整理できる。たとえば、「介護休暇制度に、制度利用終了後の復帰に向けた支援制度を充実させることが必要」（男性・60 歳以上・子どもあり）、「介護保険による介護度等級のグレードアップに相当する、追加介護の支援」（男性・50-59 歳・子どもあり）、「介護休暇制度および介護のための

[8] 「それ以外」の内訳は、よく知らない・わからない等（2 件）、その他（25 件）、特になし（10 件）である。その他が突出しているようにみえるが、これは明確な意見が書かれていなかったり、上記の分類にはそぐわないものを入れたためで、その他というまとまったカテゴリーが突出しているわけではない。

授業等の負担の軽減を認める制度」（男性・50-59 歳・子どもあり）、「介護士、看護師派遣支援制度などの窓口を設けて頂ければと存じます」（男性・60 歳以上・子どもあり）などである。

また、「ヘルパー派遣や金銭的支援が最も効果的」（男性・40-49 歳・子どもあり）、「介護者になったとき、授業のコマ数または課外活動の指導や各種委員会の負担を一部免除される制度があれば安心」（女性・40-49 歳・子どもなし）、「介護の負担が今後増える傾向にある。大学としてそれなりの制度を充実させる必要を強く感じる」（男性・50-59 歳・子どもあり）など、金銭的支援や業務負担の軽減を求めたり、大学側がそのような諸制度を整備するべきだという記述もみられる。

また、具体的には下記のような回答もみられる。

> 必要に応じて、随時に休暇をとれるような制度の制定。国の定める要介護度の枠にとらわれずに必要に応じて、介護ヘルパーを頼めるような（学内的）保険制度の制定。（男性・60 歳以上・子どもあり）

> 現在の介護に必要な支援について、カフェラリアプラン以外は、大学の支援はないと言われました。でも、そのプランで使えるのは一部の人のみです。つまり、現在、私にとっては何も支援は有りません。現実に即した仕組みが作られたらと思いますが、担当者はこうした問題の経験がなくてわからないのかもしれません。（女性・50-59 歳・子どもあり）

大学側は、硬直した制度ではなくこのような利用者たちからの意見を取り入れた柔軟な介護支援・制度を構築していく必要があろう。

⑤経済的支援（15 件）

「育児休職同様、介護についても給与面でのバックアップを希望したい」（女性・39 歳以下・子どもなし）というように、介護に関する制度や支援においても経済的支援を求める意見が多くみられる。たとえば、「親の介護で一年間休むことができて、なおかつ何十パーセント分かの給料が支払われるような制度を望む」（男性・40-49 歳・子どもなし）や、「介護に関する金銭的補助」（男性・50-59 歳・子どもあり）、「給与を減額されると生活できないので、減額なしで大学業務を減らしてほしい」（女性・40-49 歳・子どもなし）等であり、育児と同様休職中に収入が減少してしまうことへの懸念が強くみられる。

> 40-50 代男性教員の介護が増えていると感じる。負担軽減案も出されているが、給与が減る案では対応できない教員もいると思われる。（女性・40-49 歳・子どもなし）

> 介護では仕事を辞めなければならない程過酷なものとなる可能性があるのですが、お金があれば何とかなります。介護手当を充分すべきでしょう。（女性・50-59 歳・子どもあり）

「介護の特性」（8 件）

子育て支援とは異なり、「育児に比して、社会的理解が少ない」（男性・50-59 歳・子どもあり）、「介護に対する理解の増進（以下省略）」（女性・50-59 歳・子どもあり）といった介護の特性に配慮した支援を望む意見もある程度みられ、以下のようなものがある。

> 介護は、育児以上に男性のキャリア上の負担となる。子育てのように期間限定ではなく、また育児以上に精神的負担も大きい。教職ともに介護に対するサポートを充実する必要性を痛感する。（女性・40-49 歳・子どもなし）

> 介護は育児と違って期限が無く、育児よりも代替がきかない場合が多いので、その点に配慮した制度を望む。（女性・40-49 歳・子どもあり）

> 高齢の親を持つ一人っ子の立場としては、より柔軟な対応を期待したい。介護にはお金がかかるので、介護休暇取得中の収入に関してより支援をお願いしたい。期間や回数に関しても、家族によって異なる事情を考慮して制度の改善を重ねてほしい。（女性・40-49 歳・子どもあり）

以上、介護支援・制度に関する自由記述をみてきたが、「職場の改善」を求める意見の中では業務負担の軽減を提案するものが多く、「制度の充実」を求める意見の中では各種制度の柔軟な運用を提案するものが多く、また経済的支援を提案するものも多い。業務負担軽減と柔軟な制度の運用は表裏一体なので、大学側は「介護の特性」に配慮しつつこれらのニーズに応えられるような具体的対応を明確にしていく必要があろう。

４‐３．　仕事と家庭生活の関係―教員編―

（１）仕事と家庭生活の関係―単純集計と男女別集計―

ここまで、教員の「育児」と「介護」の実態について検討してきた。以下では、仕事と家族の関係について検討を加える。

仕事と家族の関係については 4 つの項目、すなわち「仕事が原因で家族と一緒にすごす時間が十分とれないでいる」「家にいても仕事のことが気になってしかたがないことがある」「家族のあれやこれやで思うように仕事に時間を配分できない」「家庭内の問題がストレスになって、業務の量や質をこなせない」について、「とてもあてはまる」「ややあてはまる」「あまりあてはまらない」「まったくあてはまらない」を選択する 4 件法で問うている。前の 2 つの項目は、仕事から家庭生活に対しての葛藤（ワーク・ファミリー・コンフリクト:WFC）を問う項目であり、後の 2 つの項目は、家庭生活から仕事に対しての葛藤（ファミリー・ワーク・コンフリクト:FWC）を問う項目である（松田 2006:6）。

まず、4 つの項目それぞれについて単純集計をおこなう（表 4-17）。

表 4-17　仕事と家庭生活の関係（単純集計）　（%）

	N	とても あてはまる	やや あてはまる	あまりあて はまらない	まったくあて はまらない
仕事が原因で家族と一緒にすごす時間が十分とれないでいる	427	23.0	36.3	30.4	10.3
家にいても仕事のことが気になってしかたがないことがある	427	26.7	43.1	22.2	8.0
家族のあれやこれやで思うように仕事に時間を配分できない	427	5.4	19.7	53.6	21.3
家庭内の問題がストレスになって、業務の量や質をこなせない	427	2.8	11.7	42.2	43.3

以下では、上記の 4 件法のうち、「とてもあてはまる」と「ややあてはまる」を合わせて「あてはまる」という項目にまとめ、「あまりあてはまらない」と「まったくあてはまらない」を合わせて「あてはまらない」という項目にまとめて分析する。

「仕事が原因で家族と一緒にすごす時間が十分とれないでいる」に関して、「あてはまる」は 6 割弱である。「家にいても仕事のことが気になってしかたがないことがある」に関して、「あてはまる」は 7 割弱である。一方で「家族のあれやこれやで思うように仕事に時間を配分できない」に関して、「あてはまらない」は 7 割 5 分である。また「家庭内の問題がストレスになって、業務の量や質をこなせない」に関しても、「あてはまらない」は 8 割 5 分である。

教員全体にみられる傾向としては、家庭生活が仕事に及ぼす影響よりも、仕事が家庭生活に及ぼす影響のほうが大きいといえる。つまり、家庭生活から仕事に対しての葛藤（FWC）は比較的少なく、仕事から家庭生活に対しての葛藤（WFC）が比較的多いといえる。

つぎに、この 4 つの項目それぞれについて男女別集計をおこない、検討を加えた（表 4-18）。男女間の差に着目してみると、全体的にはそれほど差は大きくないものの、「家族のあれやこれやで思うように仕事に時間を配分できない」に関して、男性教員では「あてはまらない」は 7 割 5 分強ある。女性教員では、「あてはまらない」は 7 割弱である。これまでの結果からも、男性よりも育児や介護の負担が多い女性の方が「家族のあれやこれやで思うように仕事に時間を配分できない」割合が高いと見なすことができる。

表 4-18　仕事と家庭生活の関係（男女別）　（%）

		N	とてもあて はまる	ややあては まる	あまりあて はまらない	まったくあて はまらない
仕事が原因で家族と一緒にすごす時間が十分とれないでいる	男性	354	23.2	35.3	31.9	9.6
	女性	73	21.9	41.1	23.3	13.7
家にいても仕事のことが気になってしかたがないことがある	男性	354	24.9	44.1	22.6	8.5
	女性	73	35.6	38.4	20.5	5.5
家族のあれやこれやで思うように仕事に時間を配分できない	男性	354	4.8	18.6	54.8	21.8
	女性	73	8.2	24.7	47.9	19.2
家庭内の問題がストレスになって、業務の量や質をこなせない	男性	354	3.1	11.9	42.7	42.4
	女性	73	1.4	11.0	39.7	47.9

（2）仕事と家庭生活の関係―就労環境と育児・介護の観点から―

以下では、就労環境として勤務時間の満足度に、育児・介護の状況として子どもの有無に注目して仕事と家庭生活の関係を分析する。

まず、「仕事が原因で家族と一緒にすごす時間が十分とれないでいる」に関して、「性別」と「勤務時間の満足度」のクロス集計をおこなう（表 4-19）。男性教員で勤務時間に「大いに満足」のグループでは、「とてもあてはまる」は 1 割強、「まったくあてはまらない」は 3 割弱である。勤務時間に「大いに不満」のグループでは、「とてもあてはまる」は 5 割弱、「まったくあてはまらない」はほとんどない。女性教員で勤務時間に「大いに満足」のグループでは、「とてもあてはまる」はゼロ、「まったくあてはまらない」もゼロである（N=5 のためあくまで参考値である）。勤務時間に「大いに不満」のグループでは、「とてもあてはまる」は 5 割弱、「まったくあてはまらない」は 1 割弱である。

男性教員・女性教員ともに、勤務時間に満足している度合いが高いほど「仕事が原因で家族と一緒にすごす時間が十分とれないでいる」とは感じておらず、WFC を抱えていない。言い換えれば、勤務時間に対する不満が大きいほど、「仕事が原因で家族と一緒にすごす時間が十分とれないでいる」と感じている度合いが高くなり、WFC を抱えている。

表 4-19　勤務時間の満足度と「仕事が原因で家族と一緒にすごす時間が十分とれないでいる」　（%）

	勤務時間の満足度	N	とても あてはまる	やや あてはまる	あまり あてはまらない	まったく あてはまらない
男性	大いに満足	38	10.5	28.9	34.2	26.3
	まあ満足	200	21.0	35.0	34.5	9.5
	やや不満	82	24.4	40.2	30.5	4.9
	大いに不満	31	48.4	32.3	16.1	3.2
女性	大いに満足	5	0.0	60.0	40.0	0.0
	まあ満足	31	22.6	29.0	29.0	19.4
	やや不満	24	16.7	54.2	20.8	8.3
	大いに不満	11	45.5	36.4	9.1	9.1

つぎに、「家にいても仕事のことが気になってしかたがないことがある」に関して、「性別」と「勤務時間の満足度」のクロス集計をおこなう（表 4-20）。男性教員で勤務時間に「大いに満足」のグループでは、「あてはまる」は 5 割強である。「大いに不満」のグループでは、「あてはまる」は 9 割強である。女性教員で勤務時間に「大いに満足」のグループでは、「あてはまる」は 6 割である。「大いに不満」のグループでは、「あてはまる」は 10 割である。男女ともに勤務時間に対する不満が大きいほど、「家にいても仕事のことが気になってしかたがないことがある」度合いが高くなり、WFC を抱えていることがわかる。つまり、先述した表 4-17 の結果と合わせて考察すると、全体の傾向として男女ともに勤務時間の満足度は WFC を左右していることがわかる。

表 4-20　勤務時間の満足度と「家にいても仕事のことが気になってしかたがないことがある」　（%）

	勤務時間の満足度	N	とても あてはまる	やや あてはまる	あまり あてはまらない	まったく あてはまらない
男性	大いに満足	38	21.1	34.2	18.4	26.3
	まあ満足	200	22.0	43.5	27.5	7.0
	やや不満	82	25.6	48.8	19.5	6.1
	大いに不満	31	45.2	48.4	3.2	3.2
女性	大いに満足	5	40.0	20.0	40.0	0.0
	まあ満足	31	32.3	38.7	22.6	6.5
	やや不満	24	37.5	33.3	20.8	8.3
	大いに不満	11	45.5	54.5	0.0	0.0

以下では勤務時間の満足度と FWC の関係を考察する。

「家族のあれやこれやで思うように仕事に時間を配分できない」に関して、「性別」と「勤務時間の満足度」のクロス集計をおこなう（表 4-21）。男性教員で「大いに満足」のグループでは、「まったくあてはまらない」の割合が一番多く 5 割である。「大いに不満」のグループでは、「あまりあてはまらない」の割合が一番多く 3 割 5 分である。女性教員で「大いに満足」のグループでは、「あまりあてはまらない」が一番多く 4 割である。「大いに不満」のグループでは、「あまりあてはまらない」と「ややあてはまる」が同率で 5 割弱である。全体的には、男女ともに勤務時間の満足度が大きければ「家族のあれやこれやで思うように仕事に時間を配分できない」度合いが低く、満足度が小さければこの FWC の度合いが高くなる傾向を読みとれなくもないが、明確にはあらわれていない。

表 4-21　勤務時間の満足度と「家族のあれやこれやで思うように仕事に時間を配分できない」　（%）

		N	とても あてはまる	やや あてはまる	あまり あてはまらない	まったく あてはまらない
男性	大いに満足	38	0.0	13.2	36.8	50.0
	まあ満足	200	2.5	17.5	61.5	18.5
	やや不満	82	8.5	20.7	53.7	17.1
	大いに不満	31	12.9	29.0	35.5	22.6
女性	大いに満足	5	20.0	20.0	40.0	20.0
	まあ満足	31	3.2	25.8	45.2	25.8
	やや不満	24	16.7	16.7	54.2	12.5
	大いに不満	11	0.0	45.5	45.5	9.1

さらに、「家庭内の問題がストレスになって、業務の量や質をこなせない」に関して、「性別」と「勤務時間の満足度」のクロス集計をおこなう（表 4-22）。男性教員で「大いに満足」のグループでは、「まったくあてはまらない」の割合が一番多く 6 割 5 分である。一方「大いに不満」のグループでも、「まったくあてはまらない」が一番多く 4 割弱である。女性教員で「大いに満足」のグループでは、「まったくあてはまらない」の割合が一番多く 6 割。「大いに不満」のグループでは、「あまりあてはまらない」の割合が一番多く 5 割強である。概して、この項目では男女別および勤務時間の満足度別にかかわらず、「あてはまらない」の割合が多く 7～9 割をしめている。したがってここでは、FWC と勤務時間の満足度との関

係性および FWC の男女の差異は確認できない。

表 4-22　勤務時間の満足度と「家庭内の問題がストレスになって、業務の量や質をこなせない」　（%）

		N	とても あてはまる	やや あてはまる	あまり あてはまらない	まったく あてはまらない
男性	大いに満足	38	0.0	10.5	23.7	65.8
	まあ満足	200	3.0	8.5	48.0	40.5
	やや不満	82	3.7	13.4	46.3	36.6
	大いに不満	31	6.5	29.0	25.8	38.7
女性	大いに満足	5	0.0	20.0	20.0	60.0
	まあ満足	31	3.2	3.2	45.2	48.4
	やや不満	24	0.0	16.7	29.2	54.2
	大いに不満	11	0.0	18.2	54.5	27.3

つぎに、仕事と家庭生活の関係に関して「男女別」と「子どもの有無」のクロス集計をおこなう（表 4-23)。「仕事が原因で家族と一緒にすごす時間が十分とれないでいる」に関して、男性教員の場合、「子ども有」では「とてもあてはまる」が 2 割強、「まったくあてはまらない」がほとんどなしとなる。「子ども無」では「とてもあてはまる」が 2 割弱、「まったくあてはまらない」が 2 割強となる。女性教員の場合、「子ども有」では「とてもあてはまる」が 3 割強、「まったくあてはまらない」がほとんどなしとなる。「子ども無」では「とてもあてはまる」が 1 割強、「まったくあてはまらない」が 2 割強となる。女性教員の方がより顕著ではあるが、男女ともに、子どもがいるグループでは「仕事が原因で家族と一緒にすごす時間が十分とれないでいる」つまり WFC を感じる度合いが高く、子どもがいないグループではさほど WFC を感じていない度合いが高い。

表 4-23　仕事と家庭生活の関係（男女別×子どもの有無）　（%）

		N	とてもあてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない
仕事が原因で家族と一緒にすごす時間が十分とれないでいる	男性・子ども有	276	24.3	35.5	34.4	5.8
	男性・子ども無	74	18.9	35.1	24.3	21.6
	女性・子ども有	31	32.3	41.9	22.6	3.2
	女性・子ども無	42	14.3	40.5	23.8	21.4
家にいても仕事のことが気になってしかたがないことがある	男性・子ども有	276	23.6	42.4	25.7	8.3
	男性・子ども無	74	29.7	52.7	9.5	8.1
	女性・子ども有	31	32.3	41.9	19.4	6.5
	女性・子ども無	42	38.1	35.7	21.4	4.8
家族のあれやこれやで思うように仕事に時間を配分できない	男性・子ども有	276	4.7	19.6	56.5	19.2
	男性・子ども無	74	4.1	14.9	51.4	29.7
	女性・子ども有	31	19.4	35.5	35.5	9.7
	女性・子ども無	42	0.0	16.7	57.1	26.2
家庭内の問題がストレスになって、業務の量や質をこなせない	男性・子ども有	276	2.9	11.6	45.7	39.9
	男性・子ども無	74	4.1	13.5	32.4	50.0
	女性・子ども有	31	3.2	19.4	45.2	32.3
	女性・子ども無	42	0.0	4.8	35.7	59.5

また、「家族のあれやこれやで思うように仕事に時間を配分できない」に関して、「女性・子ども有」では「とてもあてはまる」が2割弱、「まったくあてはまらない」が1割弱となる。「女性・子ども無」では「とてもあてはまる」がゼロ、「まったくあてはまらない」が3割弱となる。女性教員では、子どもがいる場合は「家族のあれやこれやで思うように仕事に時間を配分できない」つまり FWC を感じる度合いが強く、子どもがいない場合はあまり FWC を感じない度合いが強い。男性教員では、「家族のあれやこれやで思うように仕事に時間を配分できない」に関して、子どもの有無による影響はそれほど顕著にはあらわれていない。

このように子どもの有無は WFC および FWC に影響を与えていることがわかる。それでは子どもをもつ教員内においてはどのような違いがあるのであろうか。これに関して、先に検討した「就業と育児の両立についての問題や困難があるか（あったか）」の評価と仕事と家庭生活の関係をみる 4 つの項目との関係をみたものが、表 4-24・表 4-25・表 4-26・表 4-27 である。これをみると、WFC および FWC の項目において、全体の傾向として就業と育児の両立について問題や困難が「非常にある」「ややある」と回答しているものに関しては「とてもあてはまる」や「ややあてはまる」の回答の割合が多い。一方で、就業と育児の両立について問題や困難が「ない」「あまりない」と回答しているものに関しては、「まったくあてはまらない」や「あまりあてはまらない」の回答の割合が多い。このことは、就業と育児の両立についての問題や困難への評価が、WFC および FWC の度合いと関係があることを示している。

表 4-24　「仕事が原因で家族と一緒にすごす時間が十分とれないでいる」と

就業と育児の両立の問題・困難への評価（%）

	N	とても あてはまる	やや あてはまる	あまりあては まらない	まったくあて はまらない
全体	298	24.8	37.2	32.2	5.7
非常にある（あった）	35	37.1	40.0	22.9	0.0
ややある（あった）	97	25.8	39.2	33.0	2.1
どちらともいえない	38	23.7	44.7	28.9	2.6
あまりない（なかった）	79	20.3	40.5	30.4	8.9
ない（なかった）	49	22.4	20.4	42.9	14.3

表 4-25　「家にいても仕事のことが気になってしかたがないことがある」と

就業と育児の両立の問題・困難への評価（%）

	N	とてもあては まる	ややあてはま る	あまりあては まらない	まったくあて はまらない
全体	298	24.5	42.3	25.5	7.7
非常にある（あった）	35	31.4	40.0	22.9	5.7
ややある（あった）	97	26.8	44.3	26.8	2.1
どちらともいえない	38	23.7	42.1	31.6	2.6
あまりない（なかった）	79	22.8	41.8	22.8	12.7
ない（なかった）	49	18.4	40.8	24.5	16.3

表 4-26　「家族のあれやこれやで思うように仕事に時間を配分できない」と

就業と育児の両立の問題・困難への評価（%）

	N	とても あてはまる	やや あてはまる	あまりあては まらない	まったくあて はまらない
全体	298	6.4	21.1	54.7	17.8
非常にある（あった）	35	20.0	31.4	40.0	8.6
ややある（あった）	97	9.3	29.9	55.7	5.2
どちらともいえない	38	5.3	28.9	50.0	15.8
あまりない（なかった）	79	1.3	11.4	64.6	22.8
ない（なかった）	49	0.0	6.1	51.0	42.9

表 4-27　「家庭内の問題がストレスになって、業務の量や質をこなせない」と

就業と育児の両立の問題・困難への評価（%）

	N	とてもあては まる	ややあてはま る	あまりあては まらない	まったくあて はまらない
全体	298	3.0	12.4	45.6	38.9
非常にある（あった）	35	5.7	25.7	40.0	28.6
ややある（あった）	97	5.2	16.5	59.8	18.6
どちらともいえない	38	2.6	15.8	44.7	36.8
あまりない（なかった）	79	0.0	3.8	41.8	54.4
ない（なかった）	49	2.0	6.1	28.6	63.3

さてつぎに、全教員に向けてもし 3 時間の自由な時間ができた場合、その時間を何に使うかを問い、全体・男女別に集計をおこなう（表 4-28)。教員全体では、「研究」が 5 割弱と突出しており、その後に「休憩・睡眠」と「趣味・余暇」が 2 割弱で続く。男性教員でも、「研究」が 5 割弱、「休憩・睡眠」と「趣味・余暇」が 2 割弱という順である。「学内業務」や「教育業務」を選んだ男性教員はほとんどいない。また、女性教員でも全体的傾向は同じで「研究」が 5 割、「休憩・睡眠」が 2 割強、「趣味・余暇」が 1 割という順である。男女を問わず全体的に「研究」に偏っており、教員が普段から研究時間の確保を求めていることがうかがわれる。

上記のように男女を問わず同様の傾向を示しているが、その上で男女差について考察すると、「研究」以外の自由時間の使い方として若干ではあるが、男性は「趣味・余暇」を選び、女性は「休憩・睡眠」を選ぶ傾向がある。

表 4-28　自由時間の使い方（全体・男女別）　（%）

	N	研究	休憩 睡眠	趣味 余暇	家族と の活動	教育 業務	家事･育児 介護	学内 業務	その他
全体	426	47.9	18.5	16.7	9.9	2.8	0.9	0.7	2.6
男性	355	47.6	17.7	18.0	10.1	3.1	0.3	0.8	2.3
女性	71	49.3	22.5	9.9	8.5	1.4	4.2	0.0	4.2

さらに、自由時間の使い方を「男女別」と「勤務時間の満足度」でクロス集計した（表4-29)。男性教員では、「大いに満足」「まあ満足」「やや不満」の場合、おおむね 5 割近くが「研究」に時間を使うものの、「大いに不満」の場合は「研究」に時間を使うものは3割強と減少する。一方で、「大いに満足」「まあ満足」「やや不満」の男性教員のうち「休憩・睡眠」に時間を使うのは1割5分しかいないのに、「大いに不満」では2割5分が「休憩・睡眠」に時間をあてるとしている。これは女性教員ではより顕著になり、「研究」に時間を使うと回答した割合は、「勤務時間の満足度」が下がるにつれて6割から3割5分へと減少していき、逆に「休憩・睡眠」に時間を使うと回答した割合は、ゼロから 4 割 5 分まであがっていく。

このことにより、同じ教員の中でも勤務時間の満足度によって「研究」に時間を使う人と、そうではなく「休憩・睡眠」にあてる人とにわかれることがわかる。（ただしこの問いはあくまでも仮定であって実態ではない点、また女性教員の「大いに満足」の N=5 と少ない点に留意が必要である）

表 4-29　自由時間の使い方と勤務時間の満足度（男女別）　（%）

	勤務時間の満足度	N	研究	休憩睡眠	趣味余暇	家族との活動	教育業務	家事・育児・介護	学内業務	その他
男性	大いに満足	38	52.6	15.8	21.1	5.3	2.6	0.0	0.0	2.6
	まあ満足	200	49.5	17.5	18.5	9.0	2.5	0.0	0.5	2.5
	やや不満	82	45.1	17.1	19.5	13.4	2.4	0.0	1.2	1.2
	大いに不満	31	32.3	25.8	9.7	12.9	9.7	3.2	3.2	3.2
女性	大いに満足	5	60.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	20.0
	まあ満足	30	50.0	16.7	10.0	10.0	0.0	6.7	0.0	6.7
	やや不満	24	50.0	25.0	8.3	12.5	4.2	0.0	0.0	0.0
	大いに不満	11	36.4	45.5	18.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

つぎに、自由時間の使い方を「男女別」「子どもの有無」でクロス集計した（表4-30)。男女別・子ども有無別にかかわらず、「研究」に時間を使うと回答した割合はおおむね5割前後となり、欲求の高さをあらわしている。それから、男女とも「子どもあり」では、「家族との活動」に時間を使うと回答した割合が 1 割強あるが、「子どもなし」では 5%となり違いがあらわれている。さらに「趣味・余暇」では、「男性」の「子どもあり」「子どもなし」はともに2割弱、「女性・子どもなし」は1割強だが、「女性・子どもあり」では6.7%と低くなる。また、同じく「女性・子どもあり」では「家事・育児・介護」に時間を使うという回答が6.7%みられるが、その他の「男性・子どもあり」「男性・子どもなし」「女性・子どもなし」ではほとんどみられない。

このように、「子どもあり」の場合男女ともに「家族との活動」が増大し、またとくに「女性」の場合は「家事・育児・介護」にあてる時間に対する希望が大きくなり、「趣味・余暇」にあてる時間に対する希望が小さくなる。

表 4-30　自由時間の使い方と子どもの有無（男女別）　（%）

	子ども有無	N	研究	休憩睡眠	趣味余暇	家族との活動	教育業務	家事･育児･介護	学内業務	その他
男性	あり	276	48.9	17.4	17.0	11.2	2.5	0.4	0.4	2.2
	なし	74	44.6	20.3	18.9	5.4	5.4	0.0	2.7	2.7
女性	あり	30	43.3	20.0	6.7	13.3	3.3	6.7	0.0	6.7
	なし	41	53.7	24.4	12.2	4.9	0.0	2.4	0.0	2.4

小括

本章では、早稲田大学の教員の子育てや介護、仕事と家庭生活の関係の実態を検討し、ワーク・ライフ・バランスを中心に考察した。これまでに得られた知見を以下にまとめる。

1. 早稲田大学の教員のうち、男性の 8 割弱、女性の 4 割強が子どもをもっており、子どもの有無に関して男女差がある。教員の有子率は男女ともにすべての年齢グループにおいて、全国の有子率を下回っている。教員全体の中で 3 割強が、専任教員として嘱任後に出産（子どもの出生）を経験している。そのうちの女性教員の 8 割が、産前・産後休暇を取得している。また、育児休職に関しては 3 割強の女性教員が取得しているが、男性教員で取得したものはゼロである。制度の導入時期の事情で、育児休職を取得したことがある女性教員は 49 歳以下に限られ、年齢による差異がある。女性教員の育児休職を取得しなかった理由としては、「仕事を中断したくなかった」が 6 割弱、「取得できる職場環境ではなかった」が 4 割強で上位にくる。育児休職に関する自由回答からは、利用するためには職場の雰囲気や同僚の理解が必要であり、経済的支援等個別の事情に対応できる柔軟性が求められていることがわかった。

2. 教員における長子就学前の平日日中の保育者は、男性は「配偶者」が 7 割、女性は「保育所の保育士」が 8 割強と男女で大きく異なる。就業と育児の両立についての問題や困難は、男性では 4 割が「ある」と回答しているのに対して、女性では 9 割が「ある」と回答して際立っている。具体的には、「時間的制約」と「子どもの病気」が突出している。大学の育児支援はほとんど利用されていない。育児支援や制度に関する自由記述からは、「職場の改善」として業務負担の軽減や育児支援を受けやすいような職場の雰囲気を求める意見が多く、「制度の充実」としては保育所等施設の改善や経済的支援を求める意見が多くみられる。

3. 介護・看護に関して、教員の 7 割弱が経験したことがないと回答している。介護対象は「自分の親」が 8 割をしめている。主たる介護者は、男性教員では「(回答者）本人の配偶者」が 3 割、女性教員では「本人」「兄弟姉妹」が 3 割弱で上位にきており、男女間の差が際立っている。看護休職はまったく利用されておらず、利用しない理由として男性では「制度を知らなかった」「必要性を感じなかった」が上位に、女性では「自分以外の介護者を確保ができた」「制度はあったが取得できる職場環境ではなかった」が上位にく

る。就業と介護の両立についての問題や困難は、男性の6割強、女性の8割弱が「ある」と回答し、男女ともに問題や困難を抱えている現状が推察される。介護にあたって大学に求める制度や支援の自由記述では、「職場の改善」として業務負担の軽減、「制度の充実」として制度の柔軟性やバリエーション、経済的支援を求める意見が多くみられる。また、終わりのみえないことや社会的理解の少ないこと等、介護特有の性質に配慮した支援を求める意見も確認できる。

4. 仕事と家庭生活の関係に関して教員全体でみると、仕事から家庭生活に対しての葛藤（WFC）の方が、家庭生活から仕事に対しての葛藤（FWC）よりも該当する度合いが強い。勤務時間の満足度に関しては、男女ともに満足度が高いほど WFC を抱えておらず、逆に満足度が低ければ WFC を感じる度合いが強くなる。FWC に関しては、とりたてて関係性は確認されない。子どもの有無に関しては、「子どもあり」の方が「子どもなし」よりも WFC を感じる度合いが強くなる。また、女性教員に関して「子どもあり」の方が「子どもなし」よりも FWC を感じる度合いが強くなる。また、「就業と育児の両立についての問題や困難」の評価と仕事と家庭生活の関係をはかる 4 つの項目との関係をみると、WFC・FWC 双方の項目において全体の傾向として、就業と育児の両立についての問題や困難が大きいほど WFC・FWC を感じる度合いも強くなり、両者の間には密接な関係が認められる。

突如生じた3時間の自由な時間の使い道に関して、教員全体および男女別それぞれで5割が「研究」にあてるとし、教員が普段から研究時間の確保を求めていることがうかがわれる。さらに、「勤務時間の満足度」に関して、男女ともに満足度が下がっていくほど「研究」にあてる割合が減少し「休憩・睡眠」にあてるとする割合が増加する。一方、「子どもの有無」に関して「子どもあり」の場合、男女ともに「家族との活動」が増大し、さらにとくに女性教員の場合は「家事・育児・介護」にあてる時間への希望が大きくなり、「趣味・余暇」にあてる時間への希望が小さくなる。

（井上博登）

参考文献

京都大学男女共同参画企画推進委員会（2007）『「京都大学男女共同参画推進に関する意識・実態調査」報告書』
松田茂樹（2006）「仕事と家庭生活の両立を支える条件」『Life Design Report』1-2.
名古屋大学男女共同参画推進室（2002）『名古屋大学における男女共同参画報告書 2002』

第５章　ワーク・ライフ・バランス―職員編、教員と職員の比較―

本章では、早稲田大学の職員の子育てや介護の実態をあきらかにするとともに、職員のワーク・ライフ・バランスについて検討する。その際、3 章における職員の仕事とキャリアに関する知見、および京都大学や名古屋大学等の他大学の調査結果を適宜参照する。

５‐１．　子育て―職員編―

（1）子どもの有無

まず、子どもをもつ職員の割合をみたものが、表 5-1 である。職員全体では「子どもあり」が約 5 割と、子どもの有無の割合はほぼ半数ずつであることがわかる。男女別にみてもほぼ同様の傾向を示しており、子どもの有無に関しては男女で差はない。

表 5-1　子どもの有無の割合（全体・男女別）

	N	子どもあり	子どもなし
全体	372	50.8	49.2
男性	268	50.7	49.3
女性	104	51.0	49.0

さらに、職員の子どもの有無の割合を男女の年齢グループ別に区分し、全国の有子率と比較したものが、表 5-2 である（調査時点が異なる点には留意する必要がある）。これをみると、60 歳以上については回答者数が少ないためその比較は困難であるが、その他の年齢グループは男女ともに職員の有子率が全国の有子率を下回っている。また、職員と全国の有子率の差の傾向として、「男性・40-49 歳」を例外として、年齢グループが若くなるほど、その差が大きいことがみてとれる。特にこの差は男性職員において顕著であり、「男性・20-29 歳」「男性・40-49 歳」では全国の有子率と 2 割強から 3 割弱のひらきがある。

表 5-2　職員と全国の子どもの有無の割合（有子率）の比較（%）

	職員		全国	差
	N	有子率(p)	有子率(P)	(p-P)
全体	372	50.8	76.1	-25.3
男性・20-29 歳	36	5.6	29.6	-24.0
男性・30-39 歳	92	44.6	65.3	-20.7
男性・40-49 歳	78	56.4	85.0	-25.8
男性・50-59 歳	57	77.2	87.9	-10.7
男性・60 歳以上	5	100.0	93.0	7.0
女性・20-29 歳	16	0.0	11.5	-11.5
女性・30-39 歳	22	31.8	42.0	-10.2
女性・40-49 歳	23	60.9	67.4	-6.5
女性・50-59 歳	38	71.1	73.3	-5.0
女性・60 歳以上	4	100.0	75.5	24.5

全国統計は国立社会保障・人口問題研究所（2001）『第 5 回人口移動調査』より作成

職員本人の年齢が高くなるにつれて子どもをもつ割合が高くなるため、これについて、長子の年齢を度数分布表で示したものが、図 5-1 である。これをみると、年齢の幅は 0 歳から 45 歳と幅広く、分布に関して特に大きな偏りはみられない。区分するのであれば、小学生低学年を含むが未就学児を中心とした 0 歳～8 歳まで（全体の 33.3%）、小学生中学年から大学生を含む 8 歳から 22 歳まで（全体の 35.0%）、そして 23 歳以上（全体の 31.7%）という 3 つのグループに分けられる。

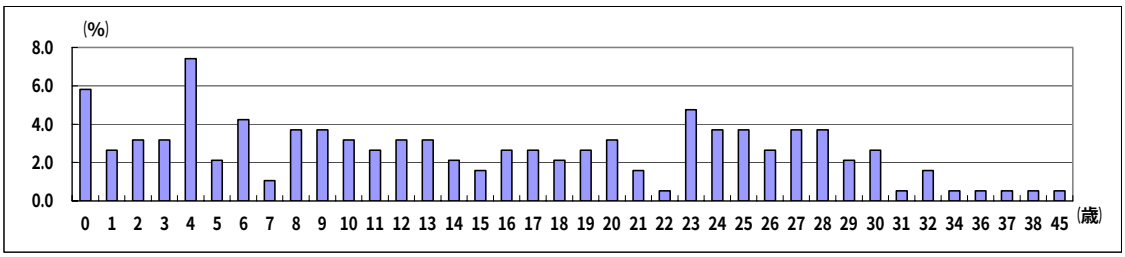

図 5-1　子ども（長子）の年齢の度数分布（%表示、N=189）

（2）産前休暇・育児休職制度の実態

早稲田大学の専任職員として嘱任後に出産を経験した女性に対して、産前休暇を取得したかを問うた結果を示したものが、図 5-2 である。わずかながら「取得しなかった」が確認できるが、労働基準法により義務化（本人の意思による）されているため、「取得した」が 9 割を超えており、ほぼ全員が取得している。

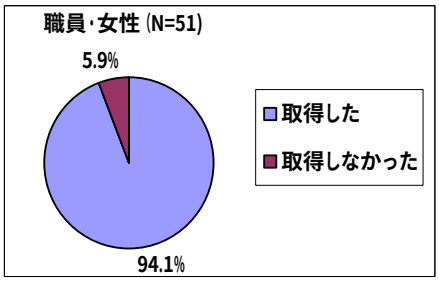

図 5-2　産前休暇取得の割合（女性のみ）

次に、育児休職を取得したかを問うた結果を示したものが、図 5-3 である。なお、育児休職の取得に関しては、男性の取得も認められているため、男性を含めた早稲田大学に専任職員として嘱任後に子どもの出生を経験した職員に問うている。まず、左側の円グラフの「職員・全体」では「取得した」の割合は 2 割弱と低い値を示している。中央の円グラフの「職員・男性」では「取得した」の割合は 1 割以下とさらに低くなり、ほとんどの男性職員が育児休職を取得していない。右側の円グラフの「職員・女性」でも「取得した」の割合はおよそ 4 割と、半数を下回る。

なお、京都大学の調査によれば、京都大学の育児休職を「取得した」と回答した割合は「職員・全体（N=341）」で 12.3%、「職員・男性（N=209）」で 0.9%、「職員・女性（N=132）」で 30.3%であり、いずれも早稲田大学のほうが「取得した」の割合は大きくなっている。

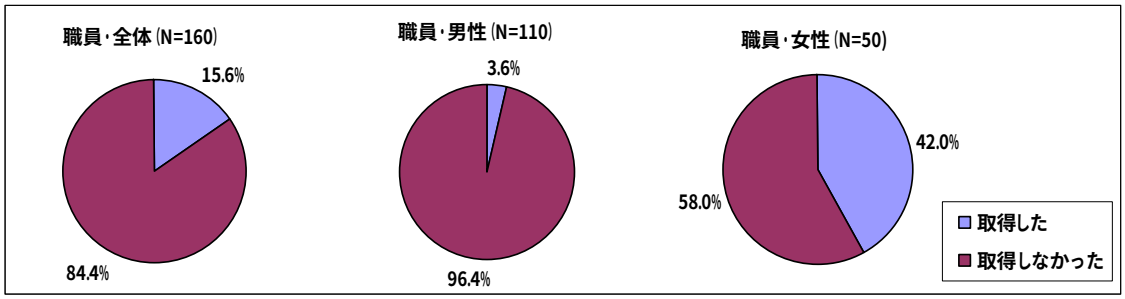

図 5-3　育児休職取得の割合（全体・男女別）

育児休職の取得についてさらに詳しくみるために、男女別の育児休職取得率について年齢グループ別に示したものが、表 5-3 である。先述したように、子どもをもつ割合は年齢が若くなるにつれて低くなるため、女性の「20-29 歳」の回答者はゼロ、男性の「20-29 歳」の回答者も 2 名と少なく、他の年齢グループについても回答者が少ないため、あくまで参考程度の値である。数値についてみると、女性に関しては、育児休職取得率は「50 歳以上」では 1 割、「40-49 歳」では 9 割、「30-39 歳」では 10 割と、1992 年の育児介護休業法施行後に早稲田大学に専任職員として嘱任し、子どもの出生を経験したと考えられる職員の年齢グループについては育児休職の取得率が高くなっているが、男性ではそのような傾向はみられない。法律に規定される権利とはいえ、特に男性に関してはほとんど利用されていない実態が示されている。なお、厚生労働省による 2007 年度の雇用均等基本調査によれば、5 人以上の常用労働者を雇用する全国の事業所における 2006 年度に出産した女性の育児休業取得率は 89.7%、男性で 1.56%となっている。

表 5-3　育児休職取得の年齢グループ別割合（男女別）（%）

		N	はい	いいえ
男性	20-29 歳	2	0.0	100.0
	30-39 歳	34	5.9	94.1
	40-49 歳	38	5.3	94.7
	50 歳以上	36	0.0	100.0
女性	20-29 歳	0	-	-
	30-39 歳	7	100.0	0.0
	40-49 歳	12	91.7	8.3
	50 歳以上	30	10.0	90.0

育児休職取得者の取得後の状況はどのようなものか。これについて、取得後の勤務状態を複数回答で問うた結果が、図 5-4 である。6 割が「取得前と同じ業務を継続」と回答している一方で、「昇級が遅れた」という回答も 2 割弱みられる。「業務が変わった」「部署が変わった」という回答もそれぞれ 3 割強と 1 割強、確認できる。このことから、育児休職の取得が場合によっては取得後の勤務状態に不利に影響する状況がうかがえる。なお、京都大学においては「取得前と同じ業務を継続」が 81.0%、「職務が変わった」が 16.7%、「昇級が遅れた」が 9.5%、「部署が変わった」が 26.2%となっている。これを本調査結果と比較すると、早稲田大学のほうが「取得前と同じ業務を継続」と回答した割合が 2 割ほど小

さく、一方で「昇級が遅れた」と回答した割合が若干大きくなっている。育児休職の取得割合は早稲田大学のほうが大きいことを考えれば、早稲田大学の育児休職取得後の処遇に関して問題がある可能性を示唆している。

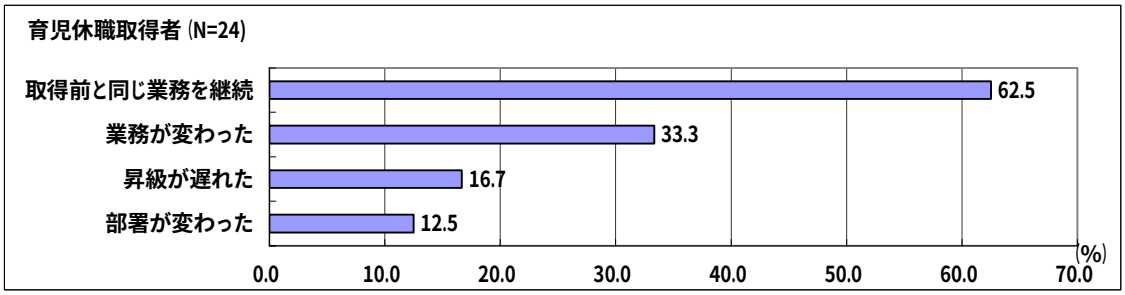

図 5-4　育児休職取得者の取得後の勤務状況（複数回答）

この点に関して、当時の職場が育児休職を取得することに対して理解があったかを育児休職取得者に問うた結果を示したものが、図 5-5 である。「大変理解してくれた」は 48.0%と約半数であり、「まあまあ理解してくれた」と合わせると 7 割超が「理解してくれた」と回答している。しかし、その一方で「まったく理解してくれなかった」という回答も 4.0%とわずかながらではあるが確認できる。

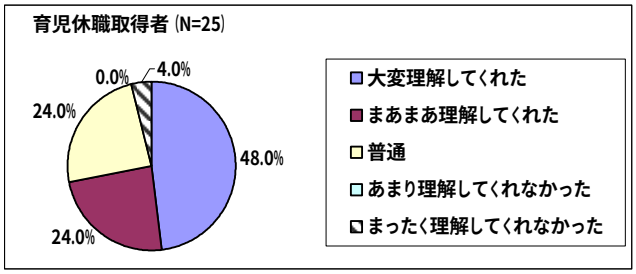

図 5-5　育児休職取得に関する当時の職場の理解（育児休職取得者のみ）

次に、早稲田大学に専任職員として嘱任後に子どもの出生を経験しながらも育児休職を取得しなかった育児休職非取得者にその理由を複数回答で問うた結果が、図 5-6 である。最も回答が多かったのが「制度がなかった」というもので 4 割弱、次いで「自分以外の保育者を確保できた」がおよそ 3 割、「必要性を感じなかった」が 3 割弱という順になる。しかし、その一方で「取得できる職場環境ではなかった」を理由として挙げるものも 2 割ほど確認できることから、育児休職の制度を知っていて、取得したいと希望していても取得することができない状況があることを示唆している。

この育児休職を取得しなかった理由に関しても、京都大学の調査と対応があるため、その調査結果を確認しておくと、京都大学においては「制度がなかった」が 37.8%、「自分以外の保育者を確保できた」が 29.8%、「必要性を感じなかった」が 20.7%、「取得できる職場環境ではなかった」が 9.4%、「仕事を中断したくなかった」が 5.0%、「収入を減らしたくなかった」が 8.0%となっている。早稲田大学と比べると、ほぼ同様の回答傾向を示して

いるものの、「必要性を感じなかった」「取得できる職場環境ではなかった」「仕事を中断したくなかった」「収入を減らしたくなかった」の回答の割合は早稲田大学のほうが大きくなっている。

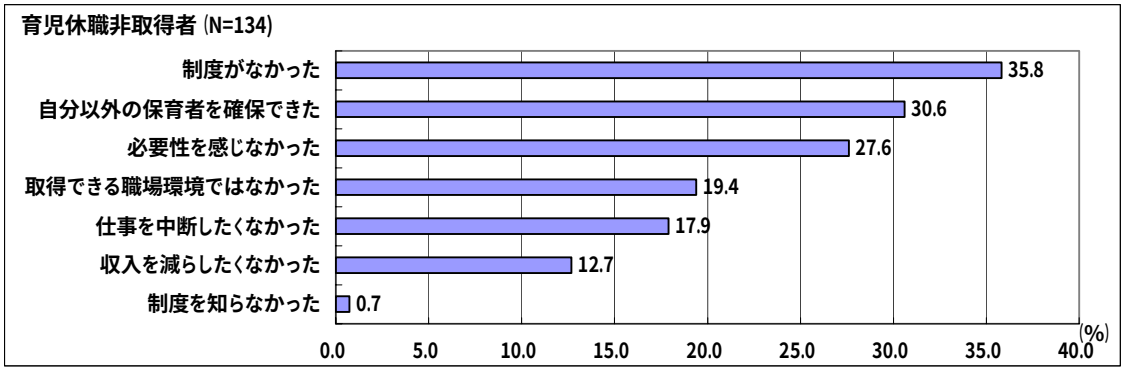

図 5-6　育児休職を取得しなかった理由（複数回答）

ところで、この育児休職を取得しなかった理由については、「制度がなかった」に関しては年齢・勤続年数の影響、「自分以外の保育者を確保できた」「必要を感じなかった」に関しては性別の影響が考えられる。そこで、男女別および年齢グループ別に結果を示したものが、表 5-4 である。まず男女別でみると、男性で最も回答が多いのが「保育者有」すなわち「自分以外の保育者を確保できた」であり、次いで「必要なし」すなわち「必要性を感じなかった」となっている。一方で女性に関しては、「制度なし」が最も多く、男性で高かった「保育者有」および「必要なし」の回答は非常に少ない。「制度なし」の回答が最も多かった理由としては、先の表 5-2 でみたように育児休職が制度化されて以降、女性は高い割合で育児休職を取得していることから、制度化されていなかった時期に子どもの出生を経験した女性が抽出された結果と考えられる。また、年齢グループ別においてはやはり年齢が高くなると「制度なし」の回答が多くなる。さらに「取得できる職場環境ではなかった」「仕事を中断したくなかった」「収入を減らしたくなかった」という回答が一定の割合で確認できることは注意しておかなければならない。特に「30-39 歳」の年齢グループでは、「取得できる職場環境ではなかった」の回答が他の年齢グループと比べて突出して高い割合を示していることは特筆すべきことである。育児休職制度化以降、女性は育児休職を取得していることを考えれば、このことは、現在育児の当事者である年齢グループの男性職員が職場環境により育児休職を取得できないことを示している。

表 5-4　育児休職を取得しなかった理由（男女別・年齢グループ別）　（%）

	N	制度なし	保育者有	必要なし	職場環境	仕事中断	収入減	制度不知
男性	105	22.9	39.0	33.3	23.8	19.0	13.3	1.0
女性	29	82.8	0.0	6.9	3.4	13.8	10.3	0.0
20-29 歳	2	0.0	100.0	50.0	0.0	100.0	50.0	0.0
30-39 歳	32	0.0	53.1	25.0	43.8	28.1	25.0	0.0
40-49 歳	37	16.2	43.2	35.1	18.9	21.6	10.8	2.7
50 歳以上	62	67.7	9.7	22.6	8.1	6.5	4.8	0.0

このような育児休職の取得状況において、現在の育児休職制度について自由記述で意見を求めたところ、62 件の回答が得られた。62 件の男女別の内訳は、男性の意見が 41 件、女性の意見が 21 件である。この自由記述について、男女別および子どもの有無別等の回答者の属性に注意して詳しくみると、まず男性において最も多かった意見が「男性が育児休職を取得できる職場環境でない」という意見である。この意見に関しては、子どもの有無に関わらず、指摘される傾向がある。具体的には次のような意見が確認できる。

> 早稲田大学は育児休職を取れる環境にない。特に男性は取ることに対する理解が全くない。管理職から取ることを自重するようほのめかされたこともあるし、出産前後の休暇によって、嫌がらせのようなことを受けたこともある。
>
> （男性・30-39 歳・子どもあり）

> 制度があるので、きちんと育児休職が取得できるよう職場においても配慮する必要があると思います。また、大学もその職場のフォローをすべきだと思います。
>
> （男性・40-49 歳・子どもあり）

さらに、特に現在育児に直面していると考えられる子どもをもつ 30-39 歳の男性職員からは、「育児休職を強制的に取得させるべき」という職場の根本的な意識転換を求める意見も複数みられた。

> 子どもが社会資本の基盤だという認識を共有して、育児休職を取らない方が育児義務の放棄だと周りから注意するぐらいにすべきである。
>
> （男性・30-39 歳・子どもあり）

> 早稲田大学は、立派な制度を持っているが、少なくとも近年の職場環境では、とてもその制度を利用できる環境に無い。特に男性が育児休職の制度を利用することは、まず無理である。[…中略…]、次代の子供を育てることに、社会としてもっと責任を持つべきであり、早稲田大学は率先して、このような状況を改善しなければならない。強制力を伴った制度の導入が必要であると常々感じている。
>
> （男性・30-39 歳・子どもあり）

このように「男性も育児休職を積極的に取得すべき」という意見は女性においても複数見られ、男性の育児休職取得を推進することにより、職場の意識改革を期待する次のような意見も確認できる。

> 男性がもっと取りやすい(取ってあたり前の)環境になってほしいと思います。女性が取るのは当然(やむをえない)という雰囲気でしょうが、その分低く見られるような気がしますし、男性も育児に直接自分の手を使って関われば、子をもつ女性職員に対する見方も変わるでしょうし、自分の働き方についても考えるのではないでしょうか。
>
> （女性・40-49 歳・子どもあり）

また、男性においては、「一定期間は有給にすべき」（男性・30-39 歳・子どもあり）、「保険組合の育児休職手当てだけでは不足。育児を推進するなら、本給分ぐらいは補助すべき」（男性・30-39 歳・子どもなし）といった、賃金補助のある有給休職制度として育児休職を求める意見も確認された。

女性においては、育児休職制度が整備されていなかったと考えられる 50 歳以上の職員とそれ以外の年齢グループとの間に意見の違いが確認できた。50 歳以上の女性職員に関しては、「整備されている」「恵まれている」「育児休職制度がなかった時に子育てしたものから見ると、うらやましい制度である」（女性・50 歳以上・子どもあり）といった現状に対する肯定的な意見が見られるのに対し、それ以外の「20-29 歳」「30-39 歳」「40-49 歳」の女性職員からは「期間・時期の見直し」や「他箇所と比べた制度の見劣り」を指摘する、現在の育児休職制度の問題への具体的な意見が確認された。「期間・時期の見直し」に関しては、保育所への入所時期にあわせた育児休職の取得や 3 年間に期間を延長することを希望する意見が寄せられ、「他箇所と比べた制度の見劣り」に関しては、人を育てる教育機関あるいは「早稲田大学」でありながら、制度整備が遅れていることへの憤りが確認できる。

> すでに少子化対策などで 1 年ではなく 3 年間の育児休職が認められている企業も沢山ありますので早稲田でも適用して頂けたらと思います。
>
> （女性・20-29 歳・子どもなし）

> 育児休職の年数の幅を増やして欲しい。在宅勤務を年数日でも良いので取得できるようにしてほしい。（女性・40-49 歳・子どもあり）

> 年度途中の復帰は保育所の入所が難しいので、その時は復職に不安を持ちました。1 年というより、保育所入所の時期（4 月）にあわせた取得ができると不安な思いもせず、ありがたいと思いました。その頃都庁職員は最長 3 年取得できるときいて、良いなぁと思ったことを思い出します。（女性・40-49 歳・子どもあり）

> 早稲田大学の育児休職制度は、法で推奨されている最低限のものであると理解している。人を育てる機関である以上、構成員である教職員の育児および看護について、もう少し充実したものであることを希望します。
>
> （女性・30-39 歳・子どもあり）

> 早稲田の制度は、最早社会的に「半歩進んだ」制度とも言えなくなりました。休んでいる間の(本人に対する)フォローや復職時のケア(プログラム)なども含め、一流企業と人材獲得を争う気があるのなら、進んだ企業の事例などを調べられたらどうでしょうか。（女性・40-49 歳・子どもあり）

このような育児休職制度そのものの問題性の指摘に加え、男女ともに広く確認された意見として「代替要員・人員補充の問題」がある。比較的年齢の高いグループや子どもをもたない職員からは、「周囲へのしわ寄せがある」（男性・50 歳以上・子どもなし）といった

部局内で育児休職取得者が出た時、「しわ寄せ」や「負担」を被るという実態を指摘する意見が見られる一方で、育児休職取得の該当世代と考えられる比較的年齢の若いグループからは、「これから取りたいが、職場の人員の関係で厳しそう。遠慮してしまう。」（男性・30-39歳・子どもなし）といった、人員不足のため育児休職の取得を躊躇してしまうという「しわ寄せ」や「負担」をかけることを懸念する意見が確認できた。その背景として「現在の職員の職場の業務量では、制度があっても取得するのは現実的に無理」（男性・30-39 歳・子どもあり）といった「職場の多忙化」を指摘する意見が多く確認される。

> 職場にあまり人員がいないため、育児休職できないのではと不安。また、先輩も育児休職や育児勤務時間で勤務しているが、職場では非常に大変そうである。
> （男性・30-39 歳・子どもなし）

> 制度を利用する事により周囲に"しわ寄せ"がいくことがお互い不幸。育児をしていなければ無限に仕事を押し付けても良いと思わないで欲しい。
> （女性・30-39 歳・子どもなし）

> 制度としては尊重すべきだと思うが、業務配分に極度の偏りが生じたりしないように、ある程度人員配置は考えるべきだと思う。（男性・30-39 歳・子どもなし）

> 休職制度はあってしかるべきではあるが、絶対的に人的補充をさせるべきである。これまでは、職場内の他の方が渋々カヴァーしていた。
> （男性・50 歳以上・子どもあり）

> 日々職場が多忙すぎて休職者への風当たりが強い雰囲気がある。多忙すぎる職場や業務の改善もあわせて必要。（女性・30-39 歳・子どもあり）

また、人員補充のあり方に関しても、「職場への補充人員が派遣社員だけでは周囲に大きな負担となる」（男性・40-49 歳・子どもなし）、「業務の平準化や複数化を実施していてもその人に判断を仰がないと進まない場合がある」（男性・50 歳以上・子どもなし）、あるいは「（代替人員を）確保することもそうだが、確保した場合はその人の権利も発生する」（女性・30-39 歳・子どもあり）という意見や専任職員と派遣職員の格差を指摘する意見も確認される。したがって、短期的・臨時的に人員補充を行うのではなく、長期的な視点で育児休職を取得することを踏まえた人員配置や、在宅勤務やワークシェア等の多様な労働形態の導入を考えていく必要がある。

（3）就業と育児の両立

ここまで産前休暇および育児休職の制度運用実態についてみてきたが、以下ではさらに視点を広げ、就学前の保育および就業と育児の両立について検討する。

まず、長子の就学前の保育について、平日日中の主な保育者を問うた結果を示したものが、図 5-7 である。左側の円グラフの「職員・全体」で最も多い回答は「配偶者」の 6 割弱であり、次いで「保育所の保育士」の 4 割弱である。この 2 つの回答で全体の 9 割 5 分を占める。これを男女別でみると、中央の円グラフの「職員・男性」では「配偶者」という回答が 8 割を占めるのに対し、右側の円グラフの「職員・女性」では「配偶者」という回答はゼロであり、「保育所の保育士」という回答が 9 割弱を占め、男女で日中の保育者が大きく異なることを示している。

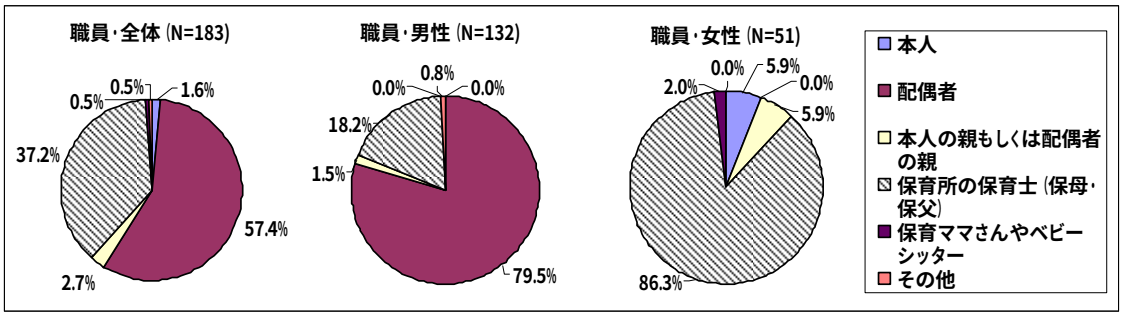

図 5-7　長子就学前の平日日中の主な保育者（全体・男女別）

長子就学前の平日日中の主な保育者について、長子の現在の年齢を 3 つに区分し、男女別に集計した結果が、表 5-5 である。これをみると、長子の年齢に関わらず、男性であれば「配偶者」の割合が高く、女性であれば「保育所の保育士」の割合が高いという一貫した傾向が確認できる。このことは、職員の長子就学前の平日日中の主な保育者が、構造的に変動していないことを示している。

表 5-5　長子就学前の平日日中の主な保育者（職員男女・長子年齢グループ別）　（%）

回答者	長子年齢	N	本人	配偶者	本人の親 配偶者の親	保育所の保育士	保育ママ ベビーシッター	その他
男性	低（0-8 歳）	51	0.0	78.4	0.0	21.6	0.0	0.0
	中（8-22 歳）	48	0.0	81.3	4.2	14.6	0.0	0.0
	高（23 歳以上）	33	0.0	78.8	0.0	18.2	0.0	3.0
女性	低（0-8 歳）	11	18.2	0.0	0.0	81.8	0.0	0.0
	中（8-22 歳）	17	0.0	0.0	5.9	94.1	0.0	0.0
	高（23 歳以上）	23	4.3	0.0	8.7	82.6	4.3	0.0

次に、就業と育児の両立について問題や困難があるかを問うた結果を示したものが、図 5-8 である。上段の帯グラフの「職員・全体」をみると、「非常にある（あった）」の回答は

2 割弱で、「ややある（あった）」を含め、両立に困難があると回答した割合は 5 割弱である。すなわち、「職員・全体」では「ある」と「ない」が半数ずつで、評価が分かれる結果となっている。一方、中段の帯グラフの「職員・男性」では「非常にある（あった）」の回答が 1 割、「ややある（あった）」の回答が 2 割強と、両立に困難がとある回答した割合は 3 割ほどになるのに対し、下段の帯グラフの「職員・女性」では「非常にある（あった）」の回答が 3 割強、「ややある（あった）」の回答が 5 割弱と、両立に困難があると回答した割合は 8 割ほどになり、女性職員のほうが就業と育児の両立に問題や困難を抱えている割合が大きいことがわかる。

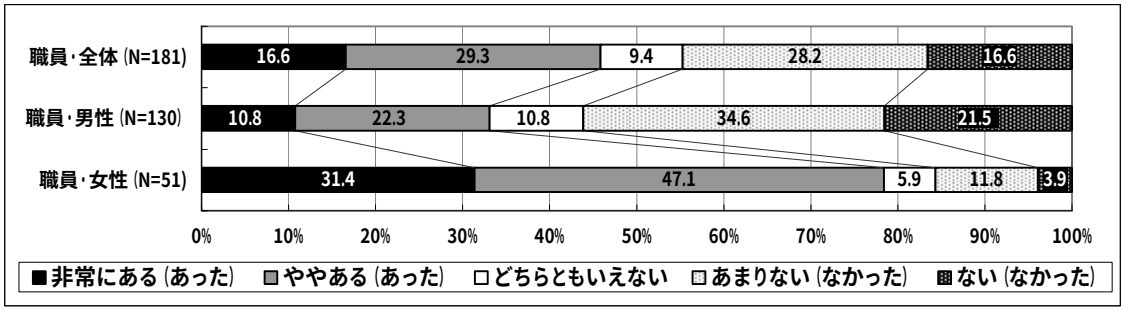

図 5-8　就業と育児の両立の問題・困難（全体・男女別）

このように子どもをもつ女性職員を中心として、就業と育児の両立が困難になっていることが確認できるが、具体的にはどのような問題や困難を抱えているのだろうか。就業と育児の両立に問題や困難を抱えていると回答した職員に対し、具体的な問題や困難を複数回答で問うた結果を示したものが、図 5-9 である。最も多い回答は「時間的制約」であり、両立に問題や困難を抱えている職員の 8 割強がこの点を指摘している。次いで「子どもの病気」も 8 割が回答しており、子どもが病中・病後で登園・登校できない場合の就業が非常に困難であることをうかがわせる。また、日常の「保育所への送迎」も半数近くが困難なこととして回答している。調査対象が異なるため、厳密な対応性はないが、名古屋大学男女共同参画室（2002）でも同様の調査結果が示されており、子どもを抱えるものに共通する問題や困難であることを示している。

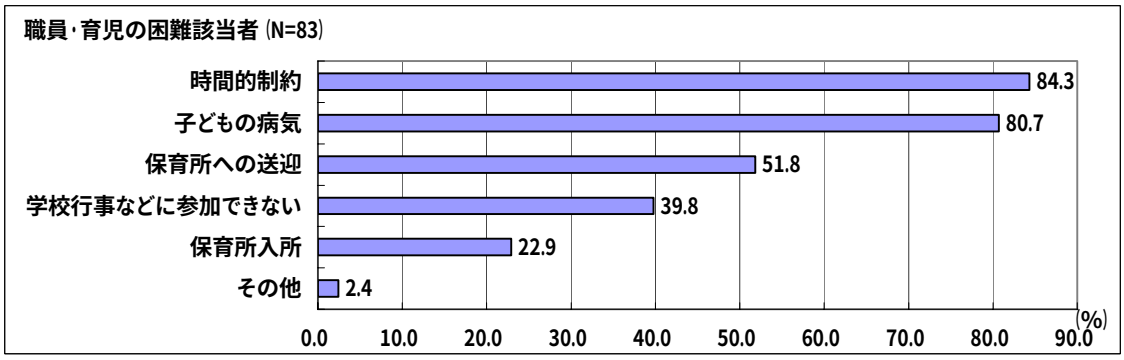

図 5-9　就業と育児の両立の具体的な問題・困難（複数回答）

この就業と育児の両立の具体的な困難について、男女別に集計した結果が、表 5-6 である。概ね全体の傾向と一致するが、男性では「学校行事などに参加できない」の割合が 5 割ほどになり、女性では「時間的制約」の割合が 9 割を超え、男女で具体的な問題・困難が若干ではあるが異なることが示されている。ただし、「時間的制約」および「子どもの病気」が具体的な困難として最も多く挙げられていることは、男女に関わらず一致しており、この点に対する支援が期待される。

表 5-6　就業と育児の両立の具体的な問題・困難（複数回答・男女別）　（%）

	N	時間的制約	子の病気	保育所送迎	行事参加	保育所入所	その他
男性	43	76.7	81.4	53.5	48.8	20.9	0.0
女性	40	92.5	80.0	50.0	30.0	25.0	5.0

（4）大学に求める育児支援・制度―利用状況と自由記述―

現在早稲田大学は、就業と育児の状況に対し、ベビーシッター育児支援割引券やカフェテリアプラン等の育児支援を行っているが、これらの大学の育児支援を利用したことがあるかを問うた結果を示したものが、図 5-10 である。「利用したことがある」はわずか 5.2%であり、9 割以上が「利用したことはない」と回答している。多くの職員が就業と育児の両立に問題や困難を抱えていることを考えれば、このことは、大学の支援が行き届いておらず、またその支援も非常に利用しづらいものになっていることを示している。

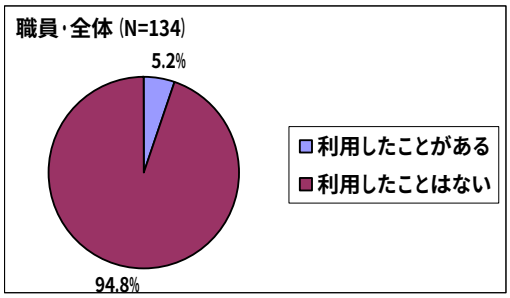

図 5-10　大学の育児支援の利用状況（単純集計）

このように大学の現在の育児支援の実効性は非常に乏しいといえるが、育児にあたって大学に求める制度や支援に関して自由記述で意見を求めたところ、75 件の回答が得られた。75 件の男女別の内訳は、男性の意見が 51 件、女性の意見が 24 件である。一部については、先の育児休職に関する自由記述と重複がみられる。この自由記述について、男女別および子どもの有無別等の回答者の属性に注意して詳しくみると、子どもをもつ場合は男女に共通して「制度の充実」と「職場の改善」を求める意見が半数ずつみられるのに対し、子どもをもたない場合、男性では「職場の改善」を求める意見が、女性では「制度の充実」を求める意見が多くなるという傾向がみられた。

まず、「制度の充実」に関する意見についてみると、より具体的には「育児休職期間の延

長」「子どもが就学した後の支援」「保育所に関する改善」といった意見が確認できる。「育児休職期間の延長」に関しては、先述したように、ここでも 3 年間に期間を延長したり、保育所入所の目処が立つまでは延長したりできる制度を求める意見が確認できる。

> 保育所が入所待ちとなっており、法定の育児休職期間（1 歳 6 ヶ月）経過時に私か配偶者の退職を検討しなければならない状態。至急、育児休職期間を延長して欲しい。（男性・30-39 歳・子どもあり）

> 出来たら有給の育休であって欲しい。期間も 3 年間位延長できると良い（母の子育ての為、母と子の接触の為）。（女性・50 歳以上・子どもあり）

一方で、子どもをもつ「40-49 歳」を中心とした女性職員からは、「小学校入学後 3 年生くらいまで育児時間を 0.5 時間程度延長して欲しい」「小学 6 年生まで育児時間 15 分を取得できるようにして欲しい」（女性・40-49 歳・子どもあり）といった育児時間とその対象枠の拡大を求める「子どもが就学した後の支援」の要望が多く見受けられた。また、それに関連して、ワークシェアリング等の多様な労働形態を求める意見も複数確認できる。

> 小学校に上がると病気はしなくなりますが、その分精神面でのサポートが必要になります。でも、職場や業務分担では、「もう子どもも大きいから」といった見方になり、時間的に余裕がなくなるのが辛いです。小学校在学中は、育児支援（現在は育児時間 15 分）をもう少し継続して欲しいです。
> （女性・40-49 歳・子どもあり）

> 育児時間制度はあっても、業務量は年々増えてしまい、時短では帰宅できなくなった。子育てや看護など、多様化する就業者のライフステージに見合う就業形態の一つとして、思い切ったワークシェアリング制度の導入を希望します。給与が大幅に下がっても、ゆとりのない育児で子供や家庭に悪影響が出てしまうより、ずっと望ましいと考えています。大学だけの問題ではないのですが、小学生になると育児時間制度だけでは対応できなくなり、祖父母のサポートがない女性にとって本当に厳しいと思います。（女性・30-39 歳・子どもあり）

> 育児をしながら働けるよう、育児休職ではなく、時短や、ワークシェアリングを導入してほしい。社会全体で育児を応援する風土を作っていくように働きかけるべき。（女性・50 歳以上・子どもあり）

また、現在早稲田大学は、「ポピンズナーサリー早稲田」を運営するなどの育児支援を行っているが、「保育所に関する改善」に関しては「自宅近くの保育所との提携」を求める意見や制度全体として「自宅が職場に近くなければ意味の無い（使えない）制度が多い」といった意見、あるいは「保育料には地域により差があるため、保育料支援を金額ではなく割合にすべき」といった意見や、24 時間保育や最低でも 22 時までの保育時間を求める意見

等が確認された。

次に「職場の改善」に関する意見についてみると、子どもをもつ男性職員からは「業務の多さ」を指摘する意見が多い。特に育児休職取得の該当世代と考えられる「30-39 歳」「40-49 歳」でこの意見は多く、上司の無理解とともに、子育てを経験していない若手職員の無理解を指摘する意見もみられる。

> 育児に関する諸制度はあるが実際にそれを利用できない。業務量が多く、職場の雰囲気も、制度の利用を快く支えるようなものではない。心身の健康をなんとか維持しながらやっと毎日を送っている状態。　（男性・30-39 歳・子どもあり）

> 職場の無理解が一番の問題だと思う。育児時間を取っている職員に、残業や休日出勤を前提として仕事の依頼をすることはよくある。これに抗うのは非常にエネルギーのいることであり、消耗する。　（男性・30-39 歳・子どもあり）

> 若い人が業務を頑張っているので、職場での発言力が大きいのは理解している。しかし、家庭をもたない彼らが、家庭をもっている人の事情を理解していないことが問題につながっていると思う。また、業務の多さから、殺伐とした職場環境となっていることも問題である。そうしたことがリンクして、早稲田大学の、少なくとも職員の労働環境で言えば、出産や育児に理解ある環境には程遠い。育児休職制度など多くの制度は、労働基準局への言い訳程度の形骸的な制度設置だと思う。　（男性・30-39 歳・子どもあり）

このような状況において、子どもをもたない男性職員を中心として、「業務の多さ」を理由とした育児休職・育児時間取得者の代替人員補強など、現場へのサポートを求める意見が多く見受けられる。

> 業務量の負担が大きいことが、様々な弊害をもたらしていると思われますので、人員の増強をお願いしたい。　（男性・20-29 歳・子どもなし）

> 本人だけでなく、周囲へのケアが不足。例えば、育児時間の職員がいる場合はパートで追加するなど。　（男性・40-49 歳・子どもなし）

> 休職取得者のいる職場に対する業務サポートの強化（現在はただの人数合わせとなっている）。　（男性・50 歳以上・子どもあり）

さらに、潜在需要を顕在化させるため、あるいは制度利用に関する職場による偏りをなくすため、チェック機能を働かせるべきだという意見も複数みられた。

> 育休、育児時間を取得できる立場となって、教職員に対して人事部が取得したいかどうかを確認するプロセスを設けてはどうか。今の様に申請ベースでは、事務

所の状況を慮って申請を控えざるを得ない。出来れば本当に取得したい。
（男性・30-39 歳・子どもあり）

制度が固まっていても、周囲の意識により大変な差が出ると思います。チェック機能を働かせたらいかがでしょう。（女性・30-39 歳・子どもあり）

以上のように、育児にあたって大学に求める制度や支援に関する自由記述からは、「制度の充実」と「職場の改善」が密接に関係していることがうかがえる。特に「業務の多さ」を指摘する意見は多く、職場が多忙化するにつれて余裕を失い、子どもをもつ職員は職場では肩身が狭く、育児と就業の両立に疲弊し、子どもをもたない職員は業務のしわ寄せにより疲弊してしまうという、両者にとって不幸な状況に陥ってしまっている可能性がある。子どもを安心して育てる環境を整備するためにも「制度の充実」と「職場の改善」を併せて推進すべきである。

５‐２．　介護―職員編―

（１）介護経験の有無

本節では、職員の介護の実態について検討する。まず、現在を含め、これまでに介護・看護を経験したことがあるかを問うた結果を示したものが、図 5-11 である。左側の円グラフの「職員・全体」に注目してみると、（過去に）「したことがある」は全体の 1 割ほどで、「現在している」は「過去に経験があり、現在もしている」を含め、わずか 3%ほどである。8 割強は「（経験）したことがない」と回答している。これについて、中央の円グラフの「職員・男性」をみると、（過去に）「したことがある」は 1 割を下回る。一方で、右側の円グラフの「職員・女性」では、（過去に）「したことがある」は 2 割ほどになり、「現在している」は「過去に経験があり、現在もしている」を含め 6.0%と、いずれも男性のおよそ 2 倍の割合となっている。しかし、女性においても「したことがない」の割合が 7 割強確認できるため、職員の大半は介護・看護を経験していないと考えられる。

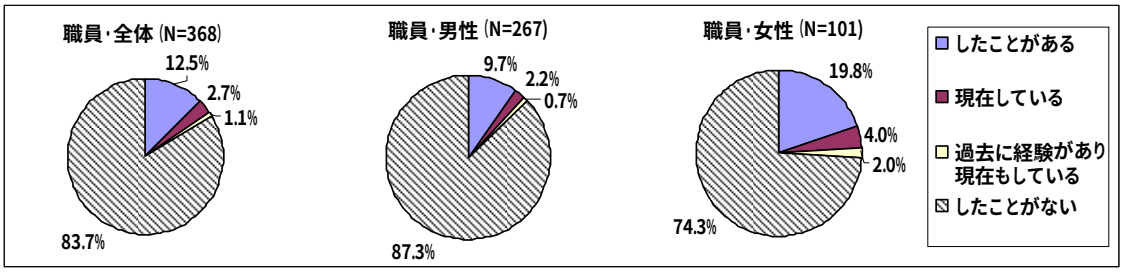

図 5-11　介護・看護の経験（全体・男女別）

この男女別の介護・看護の経験をさらに年齢グループ別にみたものが、表 5-7 である。これをみると、男女に共通して年齢が高くなるにつれて、介護・看護の経験があると回答している割合が大きくなることが見てとれる。また、男性では「30-39 歳」および「40-49 歳」で、女性では「50 歳以上」で「現在している」と回答している職員が確認できる。ただし、「現在している」の割合はいずれも 1 割以下であり、その点には留意が必要である。

表 5-7　介護・看護の経験（男女・年齢グループ別）　（%）

		N	したことがある	現在している	過去に経験があり、現在もしている	したことがない
男性	20-29 歳	36	2.8	2.8	0.0	94.4
	30-39 歳	91	4.4	5.0	1.1	92.3
	40-49 歳	78	3.8	3.8	1.3	91.0
	50 歳以上	62	29.0	0.0	0.0	71.0
女性	20-29 歳	16	12.5	0.0	0.0	87.5
	30-39 歳	21	4.8	0.0	0.0	95.2
	40-49 歳	22	13.6	0.0	0.0	86.4
	50 歳以上	41	34.1	9.8	4.9	51.2

（2）介護の対象と主たる介護者

次に、介護・看護の経験があると回答した職員に対し、その介護の対象を問うた結果を示したものが、図 5-12 である。なお、複数回経験のあるものに関しては最近の経験について回答を求めている。最も回答が多いのは「自分の親」であり、7 割弱である。次いで、「配偶者の親」が 1 割強、「配偶者」が 1 割弱となっている。

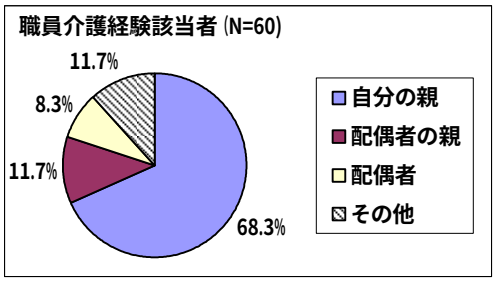

図 5-12　介護・看護の対象（介護経験該当者のみ、単純集計）

さらに、介護・看護の経験があると回答した職員に対し、主たる介護者を問うた結果を示したものが、図 5-13 である。まず、左側の円グラフの「職員・全体」では、最も多い回答は「本人」でおよそ 4 割であり、次いで「(回答者）本人の配偶者」が 2 割強、「兄弟姉妹」が 1 割強となっている。なお、「その他」に関しても 2 割ほど確認できるが、これには被介護者の配偶者が含まれている。男女別にみると、中央の円グラフの「職員・男性」では「(回答者）本人の配偶者」が 3 割を超えている一方で、右側の円グラフの「職員・女性」

では「(回答者) 本人の配偶者」は1割を下回っている。その代わりに「職員・女性」では「施設に入所」の回答が 1 割を超えていることから、前節の育児における平日日中の主な保育者同様、介護・看護における女性の役割は大きく、女性がそれを担えない場合には外部に頼らざるを得ない状況がうかがえる。ただし、育児に関しては男性において本人と回答している割合は極端に小さかったが、それと比較して介護・看護の場合、男性を含む本人の役割が大きいことは指摘されるべき点である。

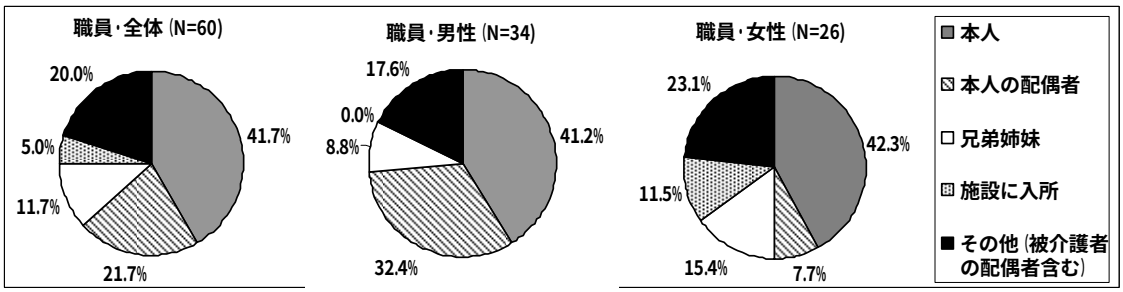

図 5-13　主たる介護者（全体・男女別）

（3）看護休職の利用状況

介護・看護の経験があると回答した職員に対して、これまでに介護・看護のために看護休職を取得したかを問うた結果を示したものが、図 5-14 である。これをみると、看護休職を「取得した」はわずか 3.4%であり、9 割以上は看護休職を取得しておらず、介護・看護の経験があるほとんどの職員が看護休職を取得していない。

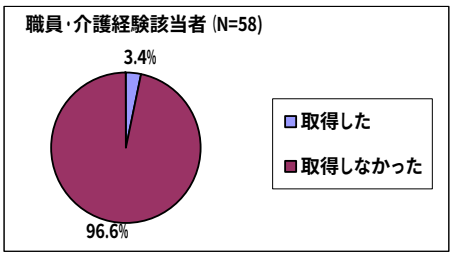

図 5-14　介護・看護のための看護休職の取得（単純集計）

この点に関して、介護・看護の経験がありながら看護休職を取得しなかった理由を複数回答で問うた結果を示したものが、図 5-15 である。最も回答が多かったのは「自分以外の介護者を確保できた」で 3 割、次いで「必要性を感じなかった」が 3 割弱、「制度がなかった」が 2 割ほど確認できる。一方で、「取得できる職場環境ではなかった」という理由も 2 割ほど確認できることから、看護休職制度が存在し、その取得を希望していても、取得できない状況があることがうかがえる。これについて男女別にみたものが、表 5-8 である。全体と比較して、男性においては「制度がなかった」と回答している割合が 2 割強と若干大きくなっているのに対して、女性においては「自分以外の介護者を確保できた」が 3 割強、「取得できる職場環境ではなかった」が 2 割強と、男性と比べて若干大きくなっている。

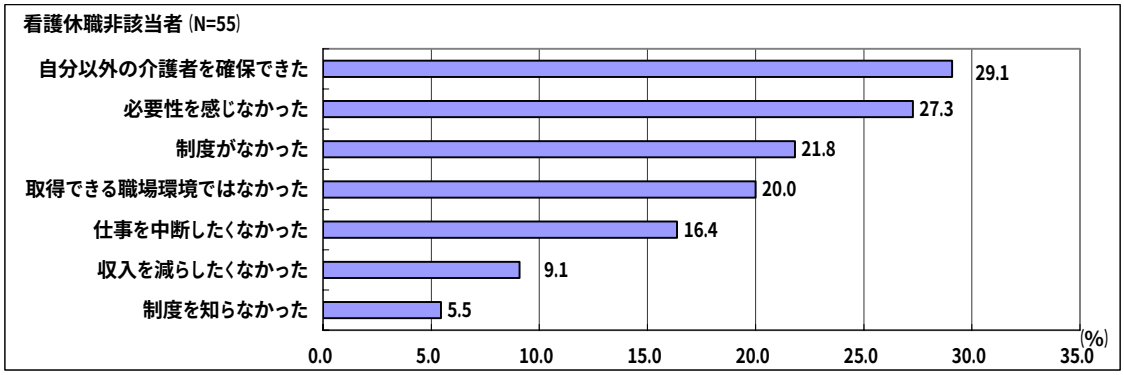

図 5-15　看護休職を取得しなかった理由（複数回答・全体）

表 5-8　看護休職を取得しなかった理由（複数回答・男女別）　（%）

	N	介護者有	必要性無	制度なし	職場環境	仕事中断	収入減	制度不知
男性	34	26.5	26.5	26.5	17.6	17.6	8.8	8.8
女性	21	33.3	28.6	14.3	23.8	14.3	9.5	0.0

（4）就業と介護の両立に関する問題や困難

介護・看護の経験があると回答した職員に対して、就業と介護の両立について問題や困難があるかを問うた結果を示したものが、図 5-16 である。上段の帯グラフの「職員・全体」では、就業と介護の両立に問題や困難が「非常にある（あった）」を回答した割合は 3 割であり、「ややある（あった）」を含めた「ある」の回答は 7 割強になる。一方「ない」という回答は「ない（なかった）」「あまりない（なかった）」を含め、1 割強であり、介護・看護の経験があるほとんどの職員が、就業と介護の両立になんらかの問題や困難を抱えている（いた）ことになる。さらに、中段の帯グラフの「職員・男性」では、「非常にある」「ややある」を含めた「ある」の割合が 8 割弱となり、全体と比べて若干ではあるが大きくなる。ただし、下段の帯グラフの「職員・女性」を含め、「非常にある」「ややある」の割合に大きな差異はなく、男女に共通して就業と介護の両立になんらかの問題や困難を抱えていることに変わりはない。

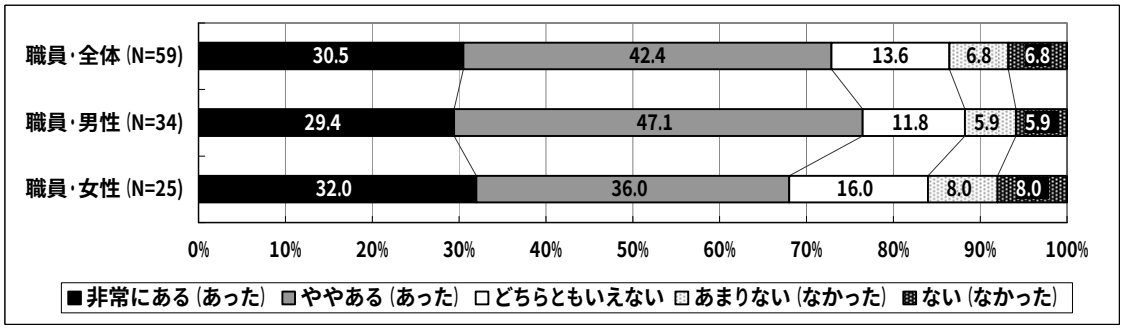

図 5-16　就業と介護の両立の問題・困難（全体・男女別）

（5）介護にあたって大学に求める制度や支援（自由記述）

このように、介護・看護の経験がある職員の大半が就業と介護の両立になにかしらの問題や困難を抱えていながら、大学の看護休職制度はほとんど利用されていないという実態がある。これに関して、職員全員に対して介護にあたって大学に求める制度や支援についての意見を自由記述で求めたところ、55 件の回答が得られた。55 件の男女別の内訳は、男性の意見が 40 件、女性の意見が 15 件である。この自由記述について、男女別および介護経験の有無別等の回答者の属性に注意して、以下で詳しくみていく。自由記述の内容に関しては、ここでも育児に関する自由記述同様、「制度の充実」「人員補強」「職場の改善」を求める意見が多く見受けられた。ただし、育児と比較して、介護・看護に関しては終わりが見えず、また家族構成や兄弟姉妹構成、同居・別居等の条件によりその実態は非常に複雑であり、その複雑性に対応できる制度を求める意見が、介護の経験者を中心として複数確認できた。

> 介護は終わりが見えないものですから、柔軟で、選択や組み合わせがフレキシブルな制度の充実を望みます。遠距離の場合、時間としては、往復だけで休暇の半分くらいを使ってしまい、実質向こうにいられる時間はわずかになってしまいます。そのあたりのフォローもできるとよいと思います。
>
> （女性・40-49 歳・介護経験あり）

> 介護は育児と違って無期限です。自分の時は入退院を繰り返し、期間も数年でその役割は終わりました。介護制度として、せめて一時預かりの介護施設と安価な契約がされているとよいと思います。介護者にとって心身の解放が何よりだと思います。（女性・40-49 歳・介護経験あり）

> 介護は個人差が大きいので一律の制度はなじまない。一定程度の支援は必要であるが、どこで線引きをするかは難しいが大いに議論（大学と組合が）する必要がある。（男性・50 歳以上・介護経験あり）

> 実家で母が父の介護をしているが、その母の手伝いに行く。（そのために）休みを多くとる事になっていると、職場の仕事を代わりにやってもらう人がいない。
>
> （女性・50 歳以上・介護経験なし）

> 介護にあたれる範囲をルールで限定せずに、状況でその都度判断できると良いと思う。住宅事情や介護者不在でも範囲に入らず介護できないこともあるでしょう。大勢兄弟がいるわけではないし、あと 10 数年後は切実なのでは？
>
> （女性・30-39 歳・介護経験なし）

また、育児の自由記述と比較して介護の自由記述では、「まだわからない」「イメージがわかない」「そのように状況にない為、深く考えた事はない」といった意見や「将来、必要

になるかもしれないので、充実していると嬉しい」といった制度の充実を求めつつも漠然とした意見、さらには「現状の制度を分かりやすく示して欲しい」「学内外の支援制度の分かりやすい説明」といった既存制度の情報不足を指摘する意見も多く確認された。また、「介護には、心理的、身体的にも大きな負担がかかる。そのケアが出来たり、介護の相談が出来たりすると助かると思う」（女性・20-29 歳・介護経験なし）や「（ヘルプデスクのような）どんなことでも相談できる窓口があればありがたいです」（女性・50 歳以上・介護経験あり）という相談窓口を求める意見も確認できた。

具体的改善案として「制度の充実」に関しては、育児の自由記述同様、看護休職の有給休職制度化や看護休職期間の延長、時短労働や週 4 日労働等の勤務形態の多様化を求める意見が確認された。また、「人員補強」「職場の改善」「周囲の理解」を求める意見としては次のようなものが挙げられる。

> 自分自身はまだ直面していないが実際そうなった時に果たして職場で取れるのか疑問に思う。どこの職場でもギリギリの人数でやっているので、決して、周囲に理解されて取得という現実があるのだろうか？と疑問さえ抱いてしまう。
>
> （女性・50 歳以上・介護経験なし）

> 介護に関わらざるを得なくなったとき、休職扱いでも介護しなければならないと思うが、職場にその代わりの人員が速やかに配置されるか心配である。
>
> （男性・50 歳以上・介護経験なし）

> 将来的に、介護が必要になったら、仕事を続けられるか大きな不安を抱いている。早稲田大学は結局助けてくれないことがわかっているので。制度はあっても、実際には職場環境や抱えている仕事などにより取らせてもらえない。
>
> （男性・30-39 歳・介護経験なし）

> 職場の人間関係やその時の担当業務によって、大きく環境が変わるので、職場のフォロー体制、および看護休職等をとるにあたって補充要員などのバックアップが必要。（女性・50 歳以上・介護経験あり）

以上のように、介護・看護に関してはその期間や当事者が置かれた状況により、実態は非常に複雑であり、それに対応する柔軟な制度が必要であるとともに、その制度の利用を促進するためには、やはり多忙化する職場において人員補強等の職場環境の改善が必要であることを示唆している。

５‐３．　仕事と家庭生活の関係―職員編―

（１）仕事と家庭生活の関係―単純集計と男女別集計―

ここまで、職員の「育児」と「介護」の実態について検討してきた。これらの知見と 3 章の仕事とキャリアで得られた知見をもとに、以下では仕事と家庭生活の関係について検討していく。

仕事と家庭生活の関係については 4 つの項目、すなわち「仕事が原因で家族と一緒にすごす時間が十分とれないでいる」「家にいても仕事のことが気になって仕方がないことがある」「家族のあれやこれやで思うように仕事に時間が配分できない」「家庭内の問題がストレスになって、本来こなせるはずの業務の量や質がこなせない」について、「とてもあてはまる」「ややあてはまる」「あまりあてはまらない」「まったくあてはまらない」を選択する 4 件法で質問している。前の 2 つの項目は、仕事から家庭生活に対しての葛藤（ワーク・ファミリー・コンフリクト：WFC）を問う項目であり、後の 2 つの項目は、家庭生活から仕事に対しての葛藤（ファミリー・ワーク・コンフリクト：FWC）を問う項目である（松田 2006、p.6）。

まず、4 つの項目のそれぞれについての単純集計を示したものが、図 5-17 である。上段の帯グラフの「仕事が原因で家族と一緒にすごす時間が十分とれないでいる」では、「とてもあてはまる」がおよそ 2 割、「ややあてはまる」がおよそ 3 割と、5 割ほどが「あてはまる」と回答している。次の段の帯グラフの「家にいても仕事のことが気になって仕方がないことがある」では、「とてもあてはまる」は 2 割弱、「ややあてはまる」は 4 割強と、6 割弱が「あてはまる」と回答している。一方、中下段の帯グラフの「家族のあれやこれやで思うように仕事に時間が配分できない」では、「とてもあてはまる」は数パーセント、「ややあてはまる」は 1 割ほどであり、下段の帯グラフの「家庭内の問題がストレスになって、本来こなせるはずの業務の量や質がこなせない」に関しても、「とてもあてはまる」と「ややあてはまる」とを合わせた割合は 1 割ほどで、ほぼ同様の傾向を示している。このことから、家庭生活が仕事に及ぼす影響よりも、仕事が家庭生活に及ぼす影響のほうが、早稲田大学の職員における実感は多いといえる。すなわち、家庭生活から仕事に対しての葛藤（FWC）よりも仕事から家庭生活に対しての葛藤（WFC）を抱えていることが示されている。

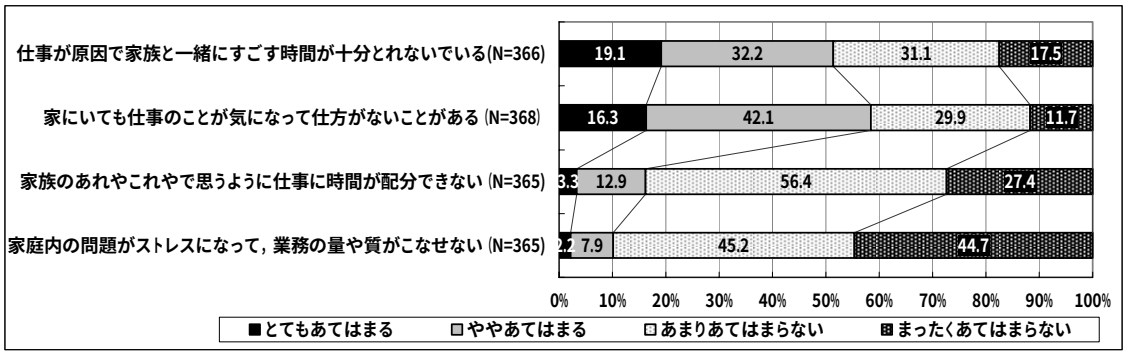

図 5-17 仕事と家庭生活の関係（単純集計）

次に、この 4 つの項目それぞれについて、男女別に集計したものを示したものが、図 5-18 である。まず、図の上段の帯グラフである「仕事が原因で家族と一緒にすごす時間が十分とれないでいる」をみると、「とてもあてはまる」は男性で 2 割強、女性で 1 割強と若干男性の方が割合は大きい。しかし、「ややあてはまる」を合わせると男女ともに 5 割強となり、その差は消失する。次いで、図の次の段の帯グラフである「家にいても仕事のことが気になって仕方がないことがある」においては、「とてもあてはまる」は男性で 2 割弱、女性で 1 割強と男性の方がやや多い。「ややあてはまる」を合わせても、「あてはまる」の回答の割合は、男性の方がやや多い。仕事から家庭生活に対しての葛藤（WFC）に関しては、男性のほうが若干ではあるが抱えている割合が多い傾向にあるといえる。さらに、中下段の帯グラフである「家族のあれやこれやで思うように仕事に時間が配分できない」に目を移すと、「とてもあてはまる」に関しては男女ともに 3%ほどで差はないが、「ややあてはまる」を合わせると女性のほうが若干ではあるが「あてはまる」の回答の割合が多くなる。一方、下段の帯グラフの「家庭内の問題がストレスになって、本来こなせるはずの業務の量や質がこなせない」に関しては、「とてもあてはまる」と「ややあてはまる」を合わせた割合は、男女ともに 1 割前後でほぼ差はないといえる。家庭生活から仕事に対しての葛藤（FWC）に関しては、「とてもあてはる」の割合がいずれも小さいため、一貫した傾向を読み取ることはできない。

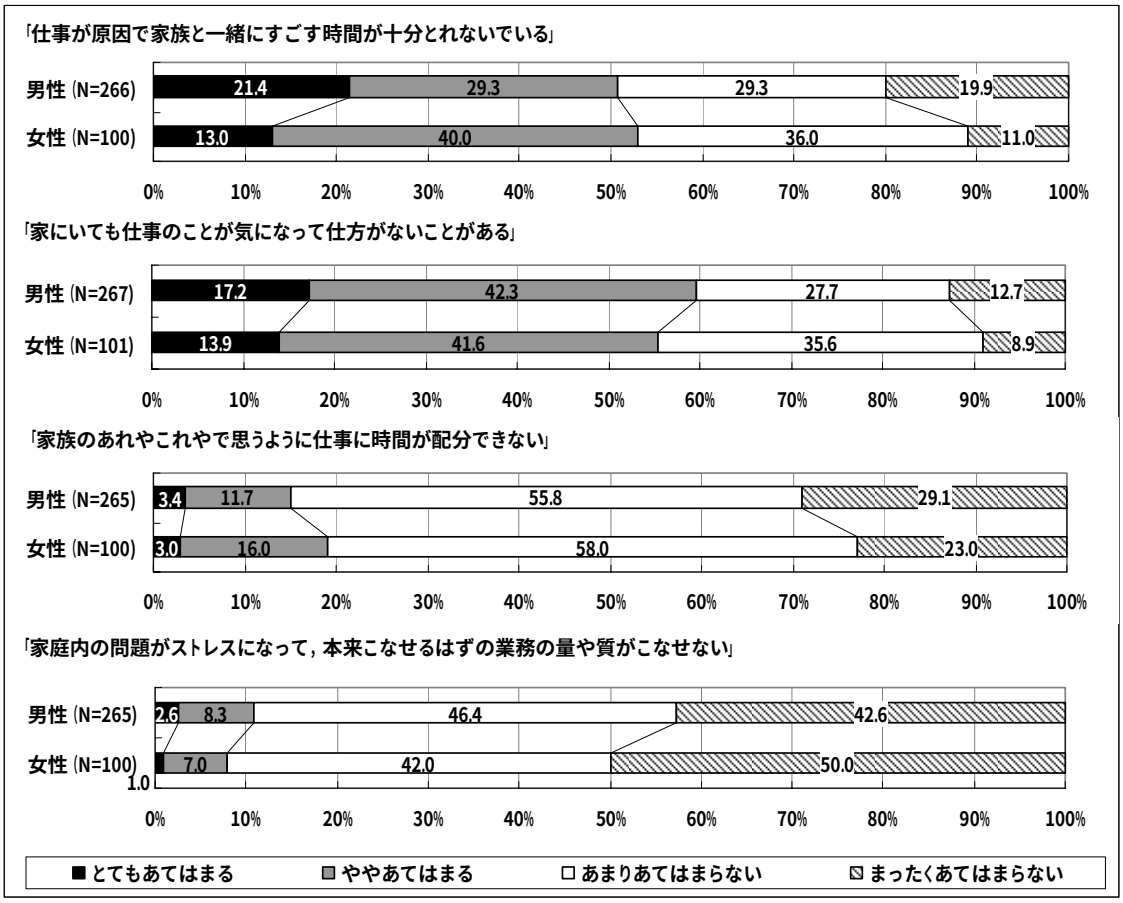

図 5-18　仕事と家庭生活の関係（男女別）

（2）仕事と家庭生活の関係―就労環境と育児・介護の観点から―

松田（2006）によれば、コンフリクトに影響を与える要因として、労働時間の長さや労働時間管理の柔軟さといった就労環境や、家事・育児の分担や家事時間といった家事・育児の状況が挙げられる。そこで以下では、就労環境として労働時間に、家事・育児の状況として子どもの有無と育児に対する意識に注目して、仕事と家庭生活の関係を分析する。

労働時間に関しては、本調査では時間外勤務を含めた 6 月の勤務時間の合計を質問している。その調査結果から、以下の 4 つの区分を設定した。すなわち、145 時間以下（全体の 25.3%）を「労働時間・少」、146～175 時間（全体の 24.4%）を「労働時間・中少」、176～200 時間（全体の 28.2%）を「労働時間・中多」、201 時間以上（全体の 22.1%）を「労働時間・多」と設定した。なお、「労働時間・少」に割り当てられる勤務時間 145 時間以下の回答者に関しては、6 月中に休暇や休職等を利用したと考えられるため、その特殊性に留意する必要がある。

この労働時間の 4 つの区分を用いて、男女別に仕事と家庭生活の関係をみる 4 つの項目の集計結果を示したものが、図 5-19 である。まず、図の上段の帯グラフである「仕事が原因で家族と一緒にすごす時間が十分とれないでいる」に注目してみると、男性の「労働時間・少」を例外として、男女ともに労働時間が多くなるほど、「とてもあてはまる」の回答の割合は大きくなっている。男性の「労働時間・中少」では 1 割程度であるのに対し、男性の「労働時間・多」では 4 割強が「とてもあてはまる」と回答している。「ややあてはまる」を合わせると、男性の「労働時間・中少」では 2 割弱、男性の「労働時間・多」ではおよそ 8 割と、男性においては労働時間の多少で差が顕著になるのに対し、女性においては、女性の「労働時間・中少」で 5 割、女性の「労働時間・多」で 6 割強と、男性ほどその差は大きくない。しかし、男女の同じ労働時間区分を比較すると、「労働時間・中少」では女性は 5 割が「あてはまる」と回答しているのに対し、男性は 2 割弱と、大きな差があることが確認できる。

次いで、図の中上段の帯グラフである「家にいても仕事のことが気になって仕方がないことがある」をみると、男性においては「労働時間・少」を例外として、労働時間が多くなるほど、「とてもあてはまる」の割合は大きくなり、また「ややあてはまる」を合わせた割合は、労働時間の多少で差が顕著になる。一方、女性においては労働時間の多少によって、一貫した傾向はみられず、むしろいずれの労働時間区分においても一定の割合で「あてはまる」の回答が確認できる点に特徴があるといえる。

中下段の帯グラフである「家族のあれやこれやで思うように仕事に時間が配分できない」と下段の帯グラフである「家庭内の問題がストレスになって、本来こなせるはずの業務の量や質がこなせない」に関しては、男女で傾向が異なっており、このことは特筆すべき点である。すなわち、男性においては労働時間が多くなるほど「とてもあてはまる」「ややあてはまる」の回答の割合が大きくなる傾向がみられるのに対して、女性においてはむしろ労働時間が少なくなるほど「とてもあてはまる」「ややあてはまる」の回答が大きくなる傾向が見てとれる。このことは労働時間が、男性においては WFC、FWC を共に増大させるのに対して、女性においては WFC は増大させつつも、FWC についてはむしろ逆の傾向を示すことを示唆しており、就業と家庭生活の関係についての性別による違いを示すものである。

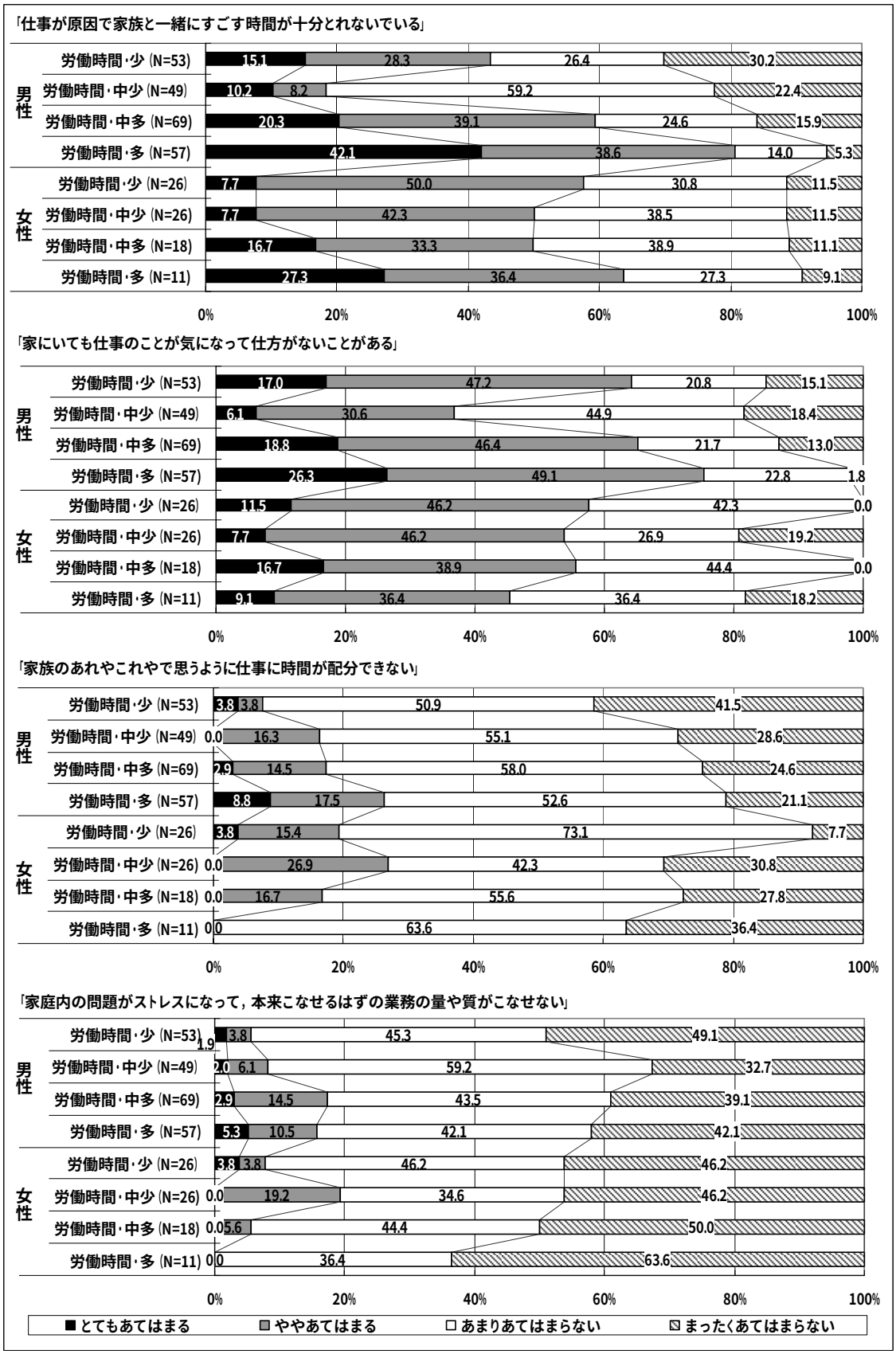

図 5-19　仕事と家庭生活の関係（男女別×労働時間別）

次に、仕事と家庭生活の関係において家事・育児の状況の影響をみるため、男女に分けた上で、子どもの有無別に 4 つの項目を集計した結果を示したものが、図 5-20 である。まず、図の上段の帯グラフである「仕事が原因で家族と一緒にすごす時間が十分とれないでいる」に注目してみると、男性においては「子ども有」のほうが「あてはまる」の回答の割合が多いのに対して、女性においては子どもの有無で大きな差は確認できない。一方、図の中上段の帯グラフである「家にいても仕事のことが気になって仕方がないことがある」をみると、男性においては子どもの有無で大きな差はないが、女性においては「子ども無」のほうが、「とてもあてはまる」の回答が 1 割弱多い。ただし、「ややあてはまる」を含めてみると、その差はほとんど確認できない。

中下段の帯グラフである「家族のあれやこれやで思うように仕事に時間が配分できない」では、「とてもあてはまる」と「ややあてはまる」を合わせた割合は、男女共に「子ども有」のほうが大きく、特に女性において「子ども有」と「子ども無」の差が大きいことが見てとれる。下段の帯グラフである「家庭内の問題がストレスになって、本来こなせるはずの業務の量や質がこなせない」に関しても、ほぼ同様の傾向を示している。

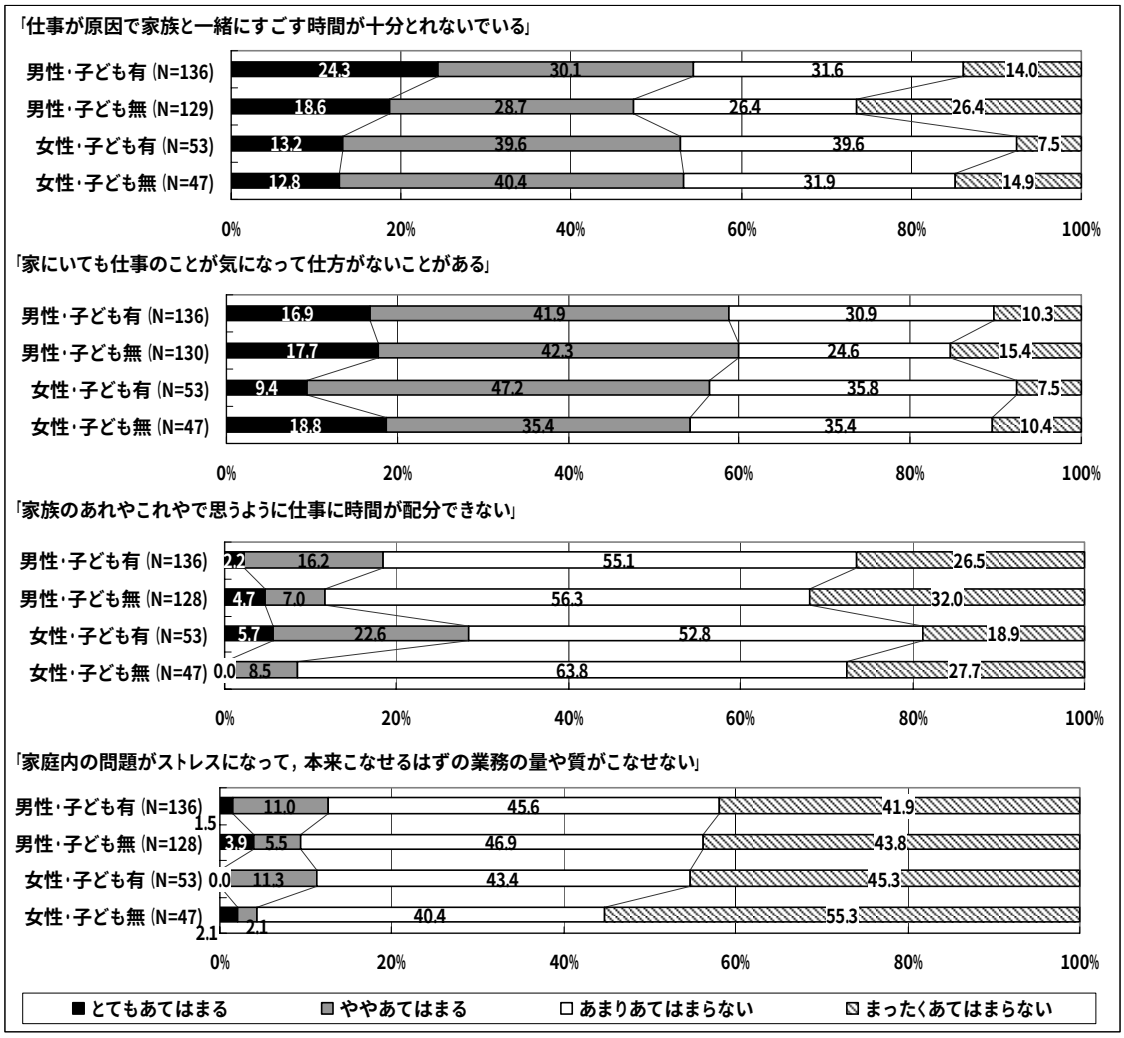

図 5-20　仕事と家庭生活の関係（男女別×子どもの有無）

このように子どもの有無は、特に FWC に影響を及ぼしていると考えられる。では、子どもをもつ職員のなかではどのような差異があるのか。これに関して、先に検討した「就業と育児の両立についての問題や困難があるか（あったか）」の評価と仕事と家庭生活の関係をみる 4 つの項目との関係をみたものが、図 5-21 である。これをみると、WFC および FWC のいずれの項目においても、就業と育児の両立について問題や困難が「非常にある」と回答しているものに関しては「とてもあてはまる」や「ややあてはまる」の回答の割合が大きく、一方で就業と育児の両立に問題や困難が「ない」「あまりない」と回答しているものに関しては、「とてもあてはまる」「ややあてはまる」の割合は小さく、「まったくあてはまらない」の割合が大きいことが見てとれる。このことは、就業と育児の両立についての困難や問題への評価が WFC および FWC といったコンフリクトと密接に繋がっていることを示すとともに、子どもをもつ職員のなかでも就業と育児の両立の困難や問題の有無によって仕事と家庭生活の関係において葛藤を抱える度合いに差異があることを示唆している。

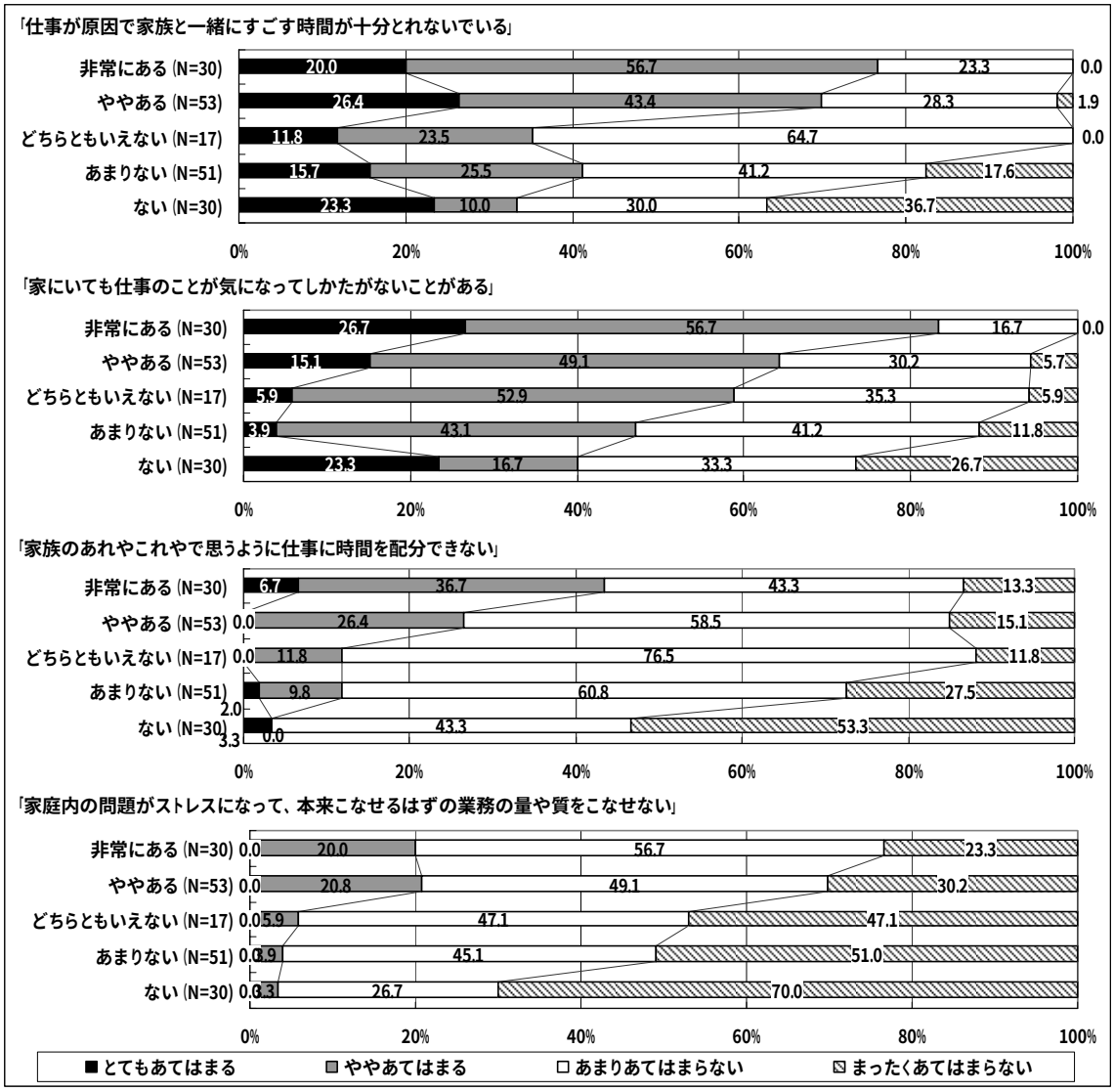

図 5-21　仕事と家庭生活の関係と就業と育児の両立の問題・困難への評価

５‐４．　ワーク・ライフ・バランス―教員と職員との比較―

ここまでに得られた職員のワーク・ライフ・バランスに関する知見について、前章で得られた教員のワーク・ライフ・バランスの知見と比較し、その類似性と差異について検討する。

（1）子育て

まず、子どもの有無に関しては、「子どもあり」が教員で 7 割、職員で 5 割であり、教員のほうが多いが、これは教員の年齢の高さを反映している可能性がある。また、教員においては男女で子どもの有無の割合が異なることが特徴的である。教員と職員に共通して、全国の有子率を下回っている。

早稲田大学に嘱任後に出産を経験した教職員の産前休暇取得の割合は、教員で 8 割、職員で 9 割強と、教員でやや低くなっている。育児休職取得の割合に関しては、教員で 1 割未満、職員で 2 割弱と、教員の少なさが目立つが、いずれも「取得した」の割合は小さい。職員の場合、育児休職制度化以降の若年層の女性では育児休職を「取得した」の割合は 10 割近くになるのに対し、教員では、回答者数が少ないが、「取得した」の割合は 5 割程度にしかならない。また、教員、職員に共通して男性の育児休職の取得はほとんどない。育児休職を取得しなかった理由については、教員では「仕事を中断したくなかった」「制度を知らなかった」が比較的上位にくる。特に「仕事を中断したくなかった」の回答は女性教員で多い。「取得できる職場環境ではなかった」は女性教員、および男性職員で多い。

長子就学前の平日日中の主な保育者に関しては、教員・職員に共通して、男性は「配偶者」の回答が多く、女性は「保育所の保育士」の回答が多い。就業と育児の両立に関しても、教員・職員に共通して、女性のほうが両立に問題や困難を抱える傾向があり、「非常にある」「ややある」の割合が突出して大きい。その具体的な困難・問題も共通して、「時間的制約」「子どもの病気」「保育所への送迎」である。また、大学の育児支援は、教員・職員に共通してほとんど利用されておらず、「利用したことがある」と回答した割合はいずれも 1 割以下である。

（2）介護

介護経験の有無は、「現在している」を含めた「経験あり」が教員で 3 割強、職員で 2 割弱とやや教員のほうが多いが、これに関しても教員の年齢層の高さを反映している可能性がある。介護の対象は、「自分の親」「配偶者の親」が教員で 9 割強、職員で 8 割を占める。主たる介護者に関しては、男性教員では「（回答者）本人の配偶者」が最も多く、女性教員では「本人」「兄弟姉妹」が多い。一方、男性職員、女性職員では「本人」が最も多い。

介護・看護のための看護休職の取得に関しては、「取得した」は教員ではゼロ、職員では 1 割以下であり、極めて少ない。看護休職を取得しなかった理由としては、教員では「制度を知らなかった」が比較的上位に表れる。ただし、教員・職員に共通して、女性において「取得できる職場環境ではなかった」と回答する割合が比較的多いことは特筆すべき点で

ある。
　就業と介護の両立の問題・困難に関しては、教員・職員に共通して、男女で特に大きな差はないが、いずれも 7〜8 割が「非常にある」「ややある」と回答している。

（3）仕事と家庭生活の関係

　仕事から家庭生活に対しての葛藤（WFC）および家庭生活から仕事に対しての葛藤（FWC）は、職員より教員のほうが抱えている割合が大きい。また、教員と職員に共通して、FWC より WFC を抱えている割合が大きい。
　男女別では、職員においては男性のほうが WFC を抱える割合は大きいが、FWC に関しては一貫した傾向は読み取れない。教員においては、むしろ女性のほうが WFC を抱える割合は大きく、FWC に関しては一貫した傾向は読み取れない。
　また、勤務時間に関しては、教員においてはその満足度、職員においてはその実数を 4 つに区分し分析を行ったが、男性においては WFC および FWC を増大させるのに対して、女性においては、特に FWC で逆の関係が確認できた。
　子どもの有無に関しては、WFC については教員・職員に共通して一貫した傾向は見られないが、FWC に関しては職員において増大させる効果をもつことが確認された。

小括

　本章では、育児、介護、仕事と家庭生活の関係に関する検討から、職員のワーク・ライフ・バランスを中心に考察してきた。また、その知見をもとに、前章の教員のワーク・ライフ・バランスの知見との比較を行い、その類似性と差異を検討してきた。ここまでに得られた知見を要約すると以下のようになる。

① 職員における、子どもの有無の割合は男女とも半数ずつであり、長子の年齢は、0-8 歳、8-22 歳、23 歳以上の 3 つに区分できる。早稲田大学に嘱任後に出産を経験した女性職員のほとんどが産前休暇は取得しているが、その一方で、育児休職については、男性はほとんど取得しておらず、女性も半数未満である。ただし、育児休職制度化以降の世代に限れば、ほぼすべての女性が育児休職を取得している。育児休職の取得の職場の理解は、7 割は「理解してくれた」だが、数パーセント「まったく理解してくれなかった」もみられる。育児休職非取得の理由は、「制度がなかった」が一番多いが、「取得できる職場環境ではなかった」も 2 割ほどみられる。その回答は男性、および 30-39 歳で顕著であり、男性職員に関しては現在必要としていても職場環境により取得できなくなっている現状があきらかになった。育児休職の自由記述からは、男性の取得、企業との比較、職場の多忙化がうかがえる。

② 職員における長子就学前の平日日中の保育者は、男性は「配偶者」、女性は「保育所の保育士」と、男女で大きく異なる。就業と育児の両立の困難は、女性の方が「ある」と

回答する傾向が強く、具体的な困難としては、「時間的制約」「子どもの病気」が突出して多い。大学の育児支援はほとんど利用されておらず、育児に関する自由記述からは、「制度の充実」と「職場の改善」（人員補強）を求める意見が多い。

③ 職員における介護の経験は、若干女性で多いが、1～2 割ほどであり、年齢によって異なる。介護対象は「自分の親」が最も多く、主たる介護者は「（回答者）本人」が多い。男性では次いで「配偶者」、女性では「兄弟姉妹」「施設に入所」が多くなる。看護休職はほとんど利用されておらず、利用しない理由は、ほぼ育児と一致するが、「取得できる職場でなかった」も 2 割ある。就業と介護の両立の問題は、男女ともに「ある」が 7 割ある。介護に関する自由記述からは、介護は育児と比較して、状況が非常に多様かつ複雑であり、それに対応する制度と職場環境を求める意見が多い。

④ 仕事と家族の関係については、仕事から家庭生活に対しての葛藤（WFC）のほうが、家庭生活から仕事に対しての葛藤（FWC）より抱えている割合が大きい。男女別では、男性のほうが WFC を抱える割合は大きいが、FWC に関しては一貫した傾向は読み取れない。勤務時間に関しては、男性においては WFC および FWC を増大させるのに対して、女性においては、特に FWC で逆の関係が確認できた。子どもの有無に関しては、子どもありで FWC が増大する効果が確認できた。

⑤ 教員と職員の比較からは、一部に関してはそれぞれの特殊性を反映しており、単純に比較することは困難な部分もあるが、共通した回答傾向も確認できる。学内の育児支援制度および看護休職等が利用されていないという実態や育児に関する具体的な問題や困難に関しては、教員と職員で回答が共通しており、この点に関しては制度としての改善が必要であることを示唆するものである。

（岡田聡志）

参考文献

厚生労働省（2008）「平成 19 年度雇用均等基本調査」結果概要、
http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/08/h0808-1.html（2008 年 10 月 11 日現在）
京都大学男女共同参画企画推進委員会（2007）『「京都大学男女共同参画推進に関する意識・実態調査」報告書』
松田茂樹（2006）「仕事と家庭生活の両立を支える条件」『Life Design Report』1-2.
名古屋大学男女共同参画推進室（2002）『名古屋大学における男女共同参画報告書 2002』
名古屋大学男女共同参画推進室（2006）『名古屋大学における男女共同参画報告書 2006』

第６章　男女共同参画　現状認識と意識

本章では、本学教員・職員の女性比率の低さとその是正に関する意見を中心に、男女共同参画推進に関する現状認識と意識に関連する 5 項目について分析をおこなう。

1. 早稲田大学男女共同参画推進事業の認知（教員・職員共通）
2. 早稲田大学女性教員比率、女性職員比率に関する意見（教員・職員一部共通）
3. 性別による差別の経験（教員・職員共通）
4. ポジティブアクションに関する意見（教員のみ）
5. 理系で女性が少ないことに関する意見（教員のみ）

６‐１．　早稲田大学男女共同参画推進事業の認知

本節では 2007 年に設置された早稲田大学男女共同参画推進室と推進事業の認知について検討する。調査では、①「男女共同参画推進室」設置の認知、②「男女共同参画宣言」内容[9]の認知、③男女共同参画推進室ホームページへのアクセス経験、④男女共同参画推進室相談窓口の認知、⑤キャリア初期研究者両立サポートセンター設置の認知、⑥男女共同参画関連シンポジウム開催の認知を問うた。どのような層に推進事業の情報が分布しているのかをみることで、本学教職員の男女共同参画推進に対する関心、今後の事業推進や広報のあり方を検討することができる。

図 6-1 は各項目の認知度を教員・職員で比較したものである（各項目の N は別表に掲示した）。項目ごとにみると、「男女共同参画推進室」設置は全体で 4 分の 3 が「知っている」と答え、今回たずねた男女共同参画推進室事業関連項目の中では群を抜いて認知度が高い。職員は「知っている」が 8 割以上で、教員より 15 ポイント高い。次に認知度が高いのはシンポジウム開催で全体では 5 割弱が「知っている」と回答している。相談窓口は全体の 4 割、「男女共同参画宣言」は全体の 3 割にとどまっている。サポートセンターの認知度は 2 割弱と低い。男女共同参画推進室のホームページにアクセス経験が「ある」は全体では 2 割弱、職員は 2 割強、教員は 1 割にとどまった。教員･職員を比較するとほとんどの項目で職員のほうが認知度が高かった。

---

[9] 早稲田大学男女共同参画宣言（抜粋）
１　早稲田大学は、教育・研究・就労の場における男女共同参画を実現するために、教職員・大学院生等の人的構成の男女格差を是正し、大学運営の意思決定における男女共同参画の実現をめざします。
２　早稲田大学は、教職員・大学院生が、出産・育児・介護と教育・研究・就労を両立させることができるための効果的で具体的な措置を講じます。
３　早稲田大学は、男女共同参画社会における学問・研究が、多様な生の共存に貢献するものであることを自覚しつつ、今後とも、新たな社会の創造に向けた知の結集・人材の育成をめざします。
４　上記の目的のために、早稲田大学は、男女共同参画推進室を設置し、長期的な展望にたった「男女共同参画基本計画」を策定し、実施します。
（男女共同参画推進室 HP　http://www.waseda.jp/sankaku/about/document.html）

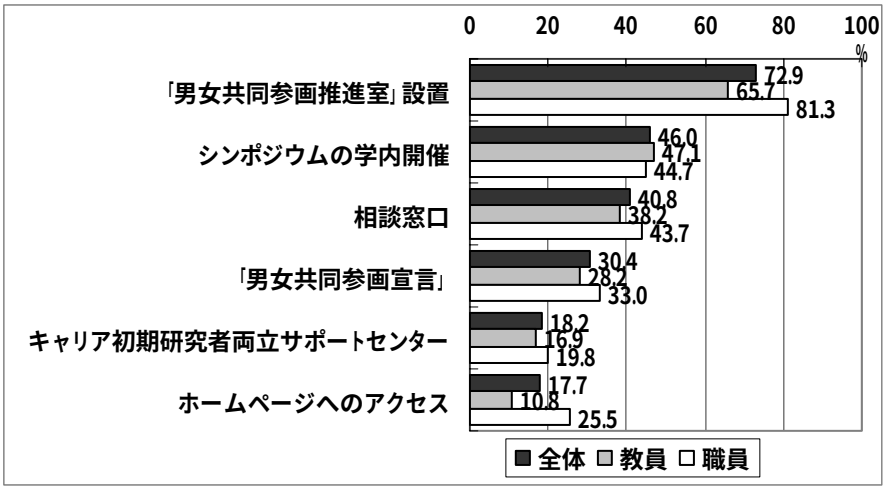

図 6-1　早稲田大学男女共同参画推進室認知度

別表　「図 6-1　早稲田大学男女共同参画推進室認知度」各項目の N

	全体	教員	職員
「男女共同参画推進室」設置	802	428	374
シンポジウムの学内開催	785	414	371
相談窓口	800	427	373
「男女共同参画宣言」	802	429	373
キャリア初期研究者両立サポートセンター	801	427	374
ホームページへのアクセス	798	425	373

また、シンポジウムに関して「知っている」者に参加経験をたずねたところ、参加したことが「ある」は教員・職員ともに 1 割に満たない（表 6-1)。さらに、今後のシンポジウム参加希望については教員・職員ともに 7 割強が「テーマによっては参加したい」と回答しており（表 6-2)、男女共同参画推進事業におけるシンポジウムのテーマ設定には工夫が求められる。

表 6-1　シンポジウム参加率　（%）

	N	参加したことがある
全体	360	8.3
教員	194	9.3
職員	166	7.2

表 6-2　シンポジウム参加希望　（%）

	N	参加したい	テーマによっては参加したい	参加したくはない
全体	782	2.8	72.8	24.4
教員	420	3.3	72.4	24.3
職員	362	2.2	73.2	24.6

次に、男女共同参画推進室、推進事業の認知度を教職員の男女別にみると、教員・職員ともに男性よりも女性のほうが認知度が高い傾向がみられる。男女の認知度の差は職員よりも教員のほうが大きく、教員・男性の男女共同参画推進事業に関する認知度の低いこと

がうかがわれる（表 6-3）。

表 6-3　男女共同参画推進事業認知（教職員･性別）　（%）

	N	「男女共同参画推進室」設置の認知	シンポジウムの学内開催の認知	相談窓口の認知	「男女共同参画宣言」の内容認知	キャリア初期研究者両立サポートセンター設置の認知	ホームページへのアクセス経験
教職員全体	802	72.9	46.0	40.8	30.4	18.2	17.7
教員男性	355	64.8	45.9	36.9	27.8	15.8	8.8
教員女性	73	69.9	52.9	44.4	30.1	22.2	20.5
職員男性	269	81.0	44.6	45.7	32.7	18.6	24.5
職員女性	105	81.9	43.8	38.1	33.3	22.9	27.6

次にジェンダー役割規範に関する意識と男女共同参画推進事業認知の関連をみた。本調査ではジェンダー役割規範に関して男性稼得役割、母親役割の 3 歳児神話、性役割分業の 3 項目についてたずねたが、ここでは男性稼得役割を取り上げ、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を「肯定」に、「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」を「否定」の 2 グループにまとめて男女共同参画推進の各事業の認知度を集計した。教員・職員を通じて男女ともに男性稼得役割規範に否定的グループのほうが事業の認知度が高く、肯定的グループのほうが低い。ジェンダーに関する意識が学内の男女共同参画推進に関する情報アクセスに影響を及ぼしていることがうかがわれる（表 6-4）。

表 6-4　男女共同参画推進事業認知（教職員・性別・男性稼得役割意識別）　（%）

		N	「男女共同参画推進室」設置の認知	シンポジウムの学内開催の認知	相談窓口の認知	「男女共同参画宣言」の内容認知	キャリア初期研究者両立サポートセンター設置の認知	ホームページへのアクセス経験
教員	男性･肯定	160	60.0	43.9	29.2	18.0	12.5	4.4
	男性･否定	190	68.9	47.3	42.9	35.8	18.9	12.8
	女性･肯定	9	33.3	22.2	33.3	22.2	22.2	0.0
	女性･否定	64	75.0	57.4	46.0	31.3	22.2	23.4
職員	男性･肯定	149	77.9	38.3	43.6	29.7	14.8	20.1
	男性･否定	118	85.6	53.0	49.2	37.5	23.7	30.8
	女性･肯定	30	66.7	26.7	30.0	16.7	16.7	13.3
	女性･否定	73	89.0	52.1	43.1	39.7	26.0	34.2

さらに、職員の認知度を管理職・非管理職でみると、どの項目も男女ともに「管理職」が「非管理職」よりも認知度が高く、その差は大きい（表 6-5）。とりわけ「男女共同参画推進室」設置と相談窓口の認知は管理職・女性で 10 割であるのに対して非管理職・女性ではそれぞれ 8 割、3 割と認知度の開きがある。職員の認知度に関しては男女差よりも管理職・非管理職の差による認知度の差が大きく、学内情報アクセスに差があることがうかがわれる。

表 6-5　男女共同参画事業認知（性別・管理職・非管理職別）　（%）

	N	「男女共同参画推進室」設置の認知	シンポジウムの学内開催の認知	相談窓口の認知	「男女共同参画宣言」の内容認知	キャリア初期研究者両立サポートセンター設置の認知	ホームページへのアクセス経験
男性管理職	77	98.7	72.7	63.2	61.0	42.1	39.0
男性非管理職	192	74.0	34.9	37.7	21.5	17.7	10.4
女性管理職	12	100.0	100.0	91.7	83.3	50.0	50.0
女性非管理職	93	79.6	30.4	38.0	26.9	24.7	19.4

６‐２．　女性教員比率、女性職員比率

本節では、(1) 女性教員比率が低い理由（教員票)、(2) 女性教員比率向上のための数値目標提示の賛否（教員・職員票)、(3) 女性職員比率是正の賛否（教員・職員票)、(4) 女性管理職比率が低い理由（職員票）を分析する。(1) と (4) は統計的データとともに自由記述データも用いる。

（１）女性教員比率が低い理由（教員）

教員票では「現在、早稲田大学の女性教員の比率は 10.0%（専任教員 2007 年度）と、女子学生の比率 32.4%（2007 年度）と比べて少ない状況です」と女性教員比率の低さを示して、想定される理由 7 項目について 5 件法で是非をたずねた。全体で「とてもあてはまる」が高いのは「応募者の女性比率そのものが低い」で「ややあてはまる」とあわせると 7 割が肯定している。次いで「女性の家事・育児等の負担」は「とてもあてはまる」が 2 割で、「ややあてはまる」とあわせると 6 割が肯定している。逆に、否定的意見が強いのは「女性の能力不足」で、4 割弱は「全くあてはまらない」とし、「あまりあてはまらない」とあわせると 6 割強が否定的見解を示し肯定的見解は 1 割強にとどまる。「女性の意欲不足」も 6 割が否定的な意見である（図 6-2)。

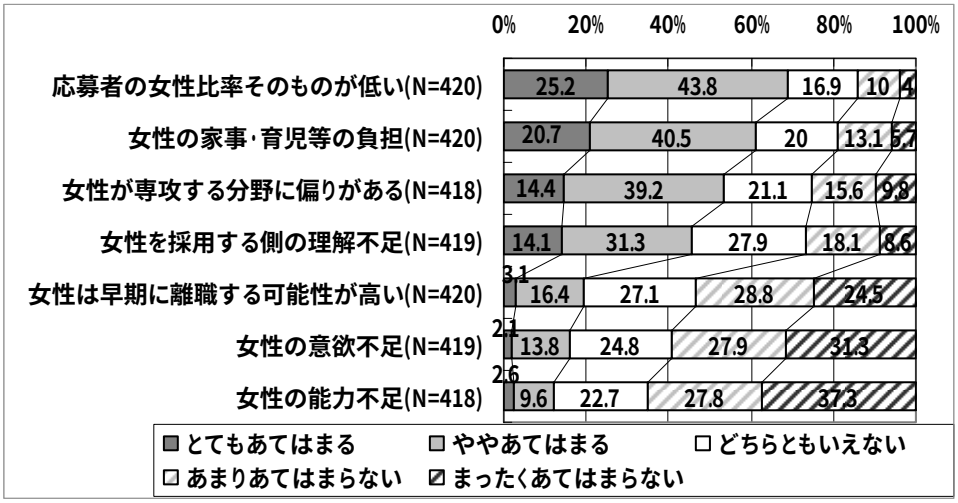

図 6-2　女性教員比率の低い理由

これらの意見を、「とてもあてはまる」2 点、「ややあてはまる」1 点、「どちらともいえない」0 点、「あまりあてはまらない」-1 点、「まったくあてはまらない」-2 点に点数化して男女各グループの平均点を集計した結果を示したものが図 6-3 である。教員全体で得点の高かったのは順に「応募者の女性比率そのものが低い」0.76、「女性の家事育児等の負担」0.57、「女性が専攻する分野に偏りがある」0.33、「女性を採用する側の理解不足」0.24 である。得点が低かったのは「女性は早期に離職する可能性が高い」-0.55、「女性の意欲不足」-0.72、「女性の能力不足」-0.88 である。つまり、本学の女性教員比率の低さは、女性研究者個々人の能力意欲の低さに起因するものとしてよりも募集採用に関する原因や女性の家事育児負担という性役割に起因するものとして理解されているといえよう。

細かくみていくと、男女で得点に差があったのは、「女性を採用する側の理解不足」（男性 0.16、女性 0.64）、「応募者の女性比率そのものが低い」（男性 0.85、女性 0.36）である。男性で平均点が最も高かったのは「応募者の女性比率そのものが低い」（0.85）で、これは女性では 4 番目と低く、逆に女性で最高の「女性を採用する側の理解不足」（0.64）は、男性では 4 番目になっている。募集・採用に関するこの 2 項目の得点が男女で逆転していることは、募集・採用に関して女性は採用側に原因を求め、男性は女性応募数の少なさそのものを問うていることをうかがわせる。

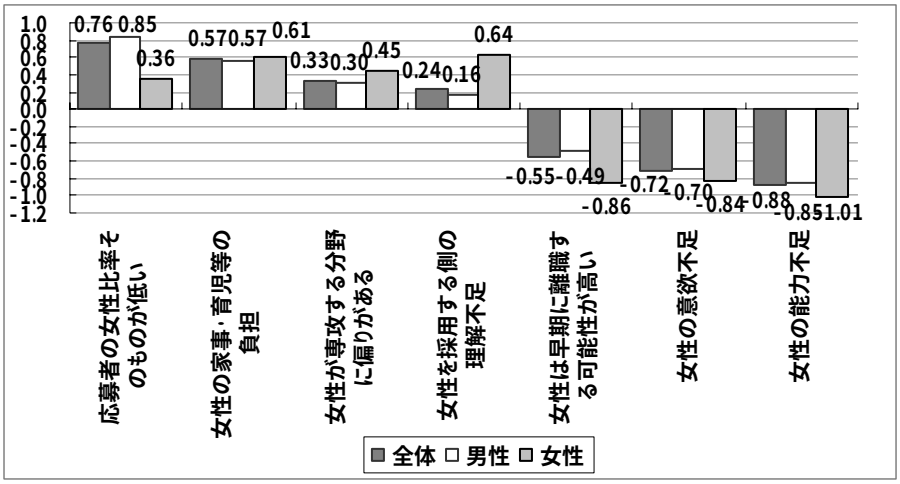

図 6-3　女性教員比率の低い理由平均点（性別）（「とてもあてはまる」2 点「まったくあてはまらない」-2 点）

次に表 6-6 では女性教員比率の低い理由を性別・専門領域別に検討し、平均点が 0.0 を超えたものに網掛けを施した。指摘しておくべきことは、まず、男性・人文科学で「女性の専攻する分野に偏りがある」、女性・人文科学で「応募者の女性比率そのものが低い」が低いことである。人文科学領域では男女比率の差が他の領域に比べて小さいこと（第 1 章）、さらに応募者の女性比率も他と比べて相対的に高いことが推察される。また、「女性を採用する側の理解不足」に関して女性・人文科学は 1.00 とほかの分野と比べて得点が高く、女性・人文科学であること自体に何らかの理由がありそうである。さらに、男女・自然科学の「応募者の女性比率そのものが低い」は女性 1.44、男性 1.09 である。男女・社会科学で

も「応募者の女性比率そのものの低さ」の平均点は高く、最低点の女性・人文科学とは女性・自然科学で 1.78、女性・社会科学でも 1.17 の差がある。自然科学、社会科学における女性の志願者の少なさという要因が浮かび上がる。

表 6-6　女性教員比率の低い理由平均点（性別・専門領域別）（「とてもあてはまる」2 点「まったくあてはまらない」-2 点）

		N	応募者の女性比率	家事・育児等の負担	専攻分野に偏り	採用側の理解不足	早期離職可能性	女性の意欲不足	女性の能力不足
全体		400	0.75	0.56	0.31	0.26	-0.58	-0.72	-0.87
男性	人文科学	89	0.38	0.32	-0.18	0.36	-0.76	-1.11	-1.10
	社会科学	111	0.89	0.58	0.48	0.18	-0.56	-0.66	-0.83
	自然科学	129	1.09	0.68	0.43	0.07	-0.30	-0.45	-0.66
女性	人文科学	32	-0.34	0.69	0.38	1.00	-0.72	-0.88	-0.94
	社会科学	30	0.83	0.48	0.57	0.24	-1.03	-0.90	-1.13
	自然科学	9	1.44	0.67	0.56	0.33	-0.89	-0.44	-0.89

この問では上記以外に考えられる理由を自由記述で回答を求めた。回答数は 48 件でアフターコードの結果、次のように分類される。

① 研究中断・研究継続の困難

まずあげられるのは女性研究者の研究継続の困難である。就職前後の時期がライフステージ上の出産育児の時期と共時するために女性の研究継続が困難になるという意見（7 件）である。研究者としての業績を積む重要な時期と出産育児時期が重なっており、十分に業績が蓄積できないことも指摘されている。

> 大学教員の職に就くためには大学院で教育を受ける必要があり、博士課程に進学した後も、いつ教職に就けるかを予測することが難しい。多くの人にとって結婚や出産を考える時期である 20 代後半から 30 代にかけてそうした不安定な状態で過ごすことは、負担が大きい。（女性）

> 私の研究室でも男女の博士課程在籍の学生がおりますが、研究のレベルや専念の度合いについては、同位であろうと思いますが、女性は結婚や結婚に伴う転居等もあり、研究についての将来性を託す事が難しい場合もあります。また、研究分野が各大学や各研究室で特化しているため、転居、異動した場合に研究を継続する事が難しい事も課題かと考えます。（男性）

> 理工はそもそも女子学生の比率が少ないと思いますが、業績主義（論文）が強く、専任教員として採用されるためには 30 歳前後（丁度結婚後数年程度）での研究成果が問われることが多いと思うので、その時期のハンディが大きいものと思われます。（男性）

> 離職しなくても、出産育児のため長期間休職することを懸念する向きが採用側にある。（男性）

② 組織的要因

次に組織的要因として分類されるのは、まず、募集採用に際して「女性教員を積極的にとるというイメージが低い」（男性）にみられるように女性採用が進んでいないという意見（6 件）である。

> スポーツ科学部では女性教員が 1 名しかいないと言う非常にバランスの悪い状況があります。これは、分野の特異性もあるかもしれませんが、一方でスポーツ科学部の女子学生の割合は早稲田全体と変わらない 30%程度です。そう考えると、強制的な正常化が必要な状況とも考えられ、そういった制度が無いことがひとつの理由とも考えられます。（男性）

女性採用が少ない背景には、「女性の博士学位取得率（特に理工系）が男性に比べて低い」（男性）のように、分野により若手女性研究者がそもそも少ない（4 件）という指摘もある。

さらに、早稲田大学が男性社会で女性を排除している（4 件）、日本社会や歴史的背景など、大学外部の男性中心主義に原因がある（4 件）など、男性中心主義的な風土に問題があるという意見もある。

> 表現が異なるだけかもしれませんが、学部によっては、「伝統的」に男性教員の世界が作られていて、そこにわざわざ異分子を導入して調和を乱すことはない、という雰囲気があるように聞いています。（女性）

> 早稲田・男性中心主義、理事はみんな男、長はほとんど男（男性）

> 日本だけでなく、世界的にも歴史的に大学教員が男性で占められているという事実がある。優秀な女性研究者が不利益を被っている現実がある。つまり、歴史的経緯が最大と思われる。（男性）

③ 現在数

そもそも教員の現在員数の男女比が異なっていることもあげられた。これまでの採用が男性に偏っていた結果、現在は男性比率が高いが今後女性採用の増加が見込まれるという意見（8 件）である。「過去の女性採用比率が低かったので女性教員比率が低い。現在の新規採用比率では（所属学術院では）決して低くない」（女性）、「所属する学術院では新規嘱託者の半数程度は女性。今後全体の比率も上昇していくと思われる」（男性）などの意見である。

④ その他

その他、意欲、能力の低さ（3 件）などもあげられた。

（2）女性教員比率向上のための数値目標提示の賛否

次に、女性教員比率向上について「早稲田大学では 2006～2008 年度採択の科学技術振興

調整費女性研究者支援モデル育成『研究者養成のための男女平等プラン』において『2010年度までに女性教員比率25%（理工系女性教員15%）を目指す』と数値目標を掲げて事業に取り組んでいます。」と数値目標を掲げることの賛否を5件法でたずねた。

全体の賛否をみると、図6-4に示すように教員・職員を通じて3割弱が「賛同する」と答えている。「やや賛同する」をあわせると、教員全体は5割、職員全体は6割で、職員のほうが若干賛同傾向が強い。「反対」は教員は1割、「やや反対する」を合わせると2割強が反対すると答え、職員が「反対」「やや反対」を合わせても数パーセントであるのに比べると教員の反対傾向が強い。教員の4分の1、職員の3分の1は「どちらともいえない」と答え態度を保留している。

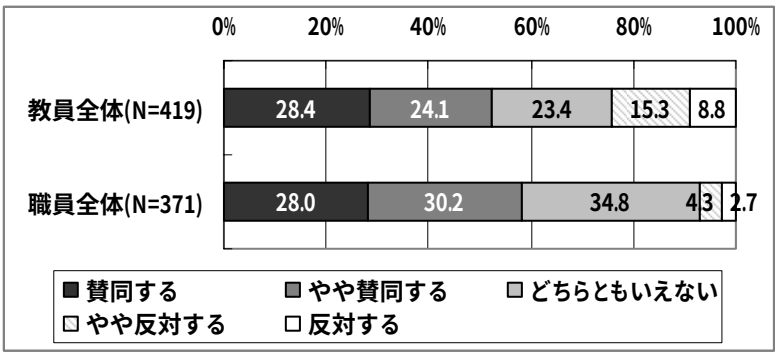

図6-4　「女性教員比率25%」数値目標提示についての賛否

男女を比較すると教員・職員ともに女性のほうで賛同率が高く、6割強が賛同している。男性は教員の5割、職員の6割弱が賛同している（図6-5）。

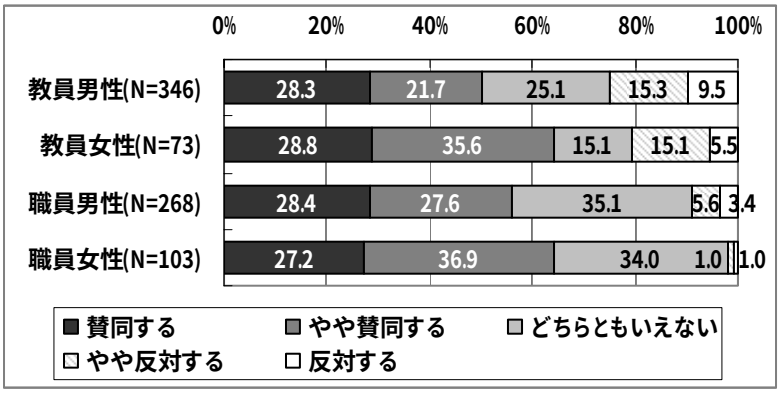

図6-5　「女性教員比率25%」数値目標提示についての賛否（教職員･性別）

これを「賛同する」2点～「反対する」-2点に点数化して平均値をみたのが図6-6である。年齢別でみると、教員・職員共通して男女ともに年齢の高いほうが得点が高く賛同する傾向がみられる。教員は39歳以下の若い年齢グループで男女ともにとりわけ得点が低く男女とも0.1以下である。女性の50歳以上では1.12と賛同傾向が強い（女性60歳以上はNが小さいため参考値である）。職員は50歳以上で若干低く、20代女性で高い。

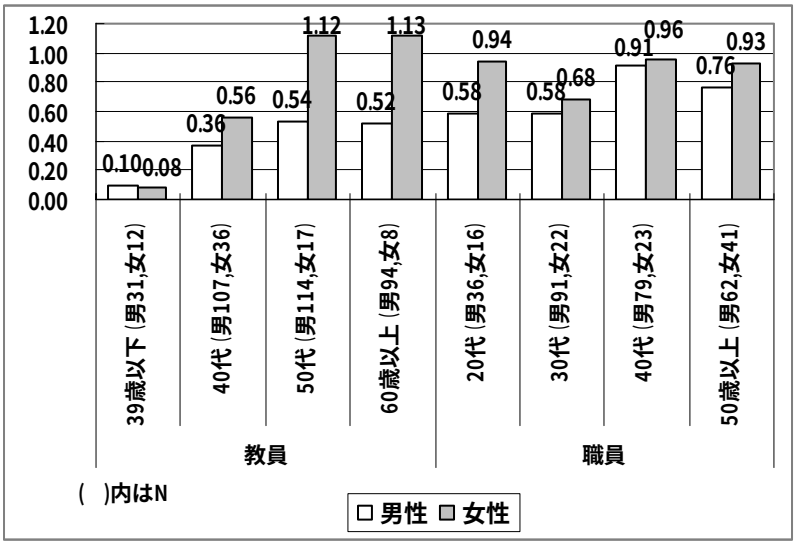

図 6-6　「女性教員比率25%」数値目標提示についての賛否平均点（性別・年齢グループ別）（「賛同する」2点「反対する」-2点）

また、性役割分業に対する態度を「肯定」「否定」の 2 グループに集計して数値目標掲示に対する態度の平均点をみると、男女ともに性役割分業に否定的態度のほうの平均点が高く賛同する傾向があり、肯定的態度のほうの平均点が低く反対する傾向がみられる。教員・男性では「肯定」「否定」で 0.6 の差が開いている。女性の「肯定」は N が小さく参考程度であるが 1.0 以上の差がみられる。職員も両者に 0.3 ないし 0.4 の差がある。性役割分業に否定的であるほうが数値目標提示に賛同することがうかがわれる。（図 6-7）。

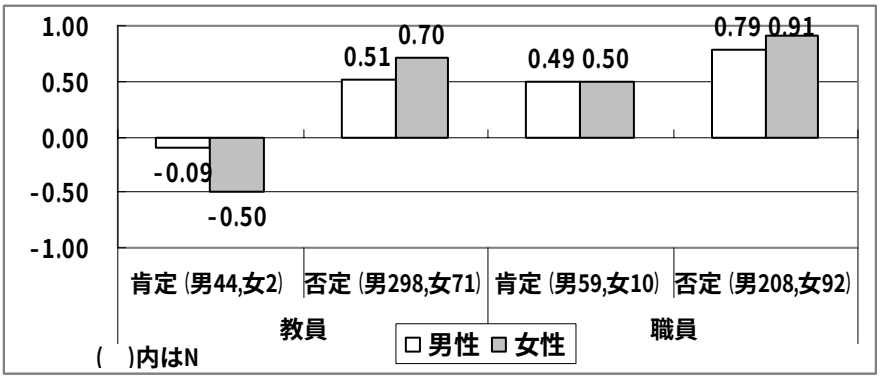

図 6-7　「女性教員比率25%」数値目標提示についての賛否平均点（性別・性役割分業意識別）（「賛同する」2点「反対する」-2点）

さらに、教員の専門領域ごとに平均点をみると、図には示していないが、自然科学 0.52、社会科学 0.50、人文科学 0.45 の順に若干の差がみられ、人文科学でやや賛同率が低くなっている。

（3）女性職員比率是正の賛否

次に、職員の男女比について「早稲田大学の女性職員比率は 24.7%（専任職員 2007 年度）

です。」と数値を示したうえで職員の男女比是正の賛否をたずねた。全体の賛否をみると、図 6-8 に示すとおり、教員全体では「賛同する」が 4 割弱、「やや賛同する」もあわせると 6 割が「賛同」しているのに対して、職員全体では「賛同する」が 2 割、「やや賛同する」をあわせても 4 割と、半数以下である。「反対」しているのは教員・職員ともに 1 割前後である。教員の 3 割、職員では半数が「どちらともいえない」と態度を保留している。教員は職員の女性比率是正について過半数が賛同しているのに対して、職員は半数が態度を保留し賛同は半数に満たないという結果が得られた。

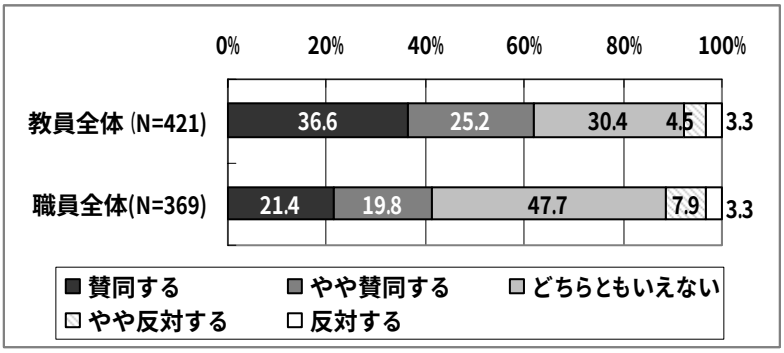

図 6-8　職員男女比是正の賛否

男女別でみると、教員は女性の賛同率が男性よりも若干高く 7 割であるのに対して、職員では女性の賛同率は 4 割を切り、男性よりも若干低い。また、職員・男性の 4 割強、職員･女性の 6 割弱は「どちらともいえない」と態度を保留しており、女性職員比率是正に関して当の女性職員が必ずしも積極的であるわけではないことがうかがわれる（図 6-9）。

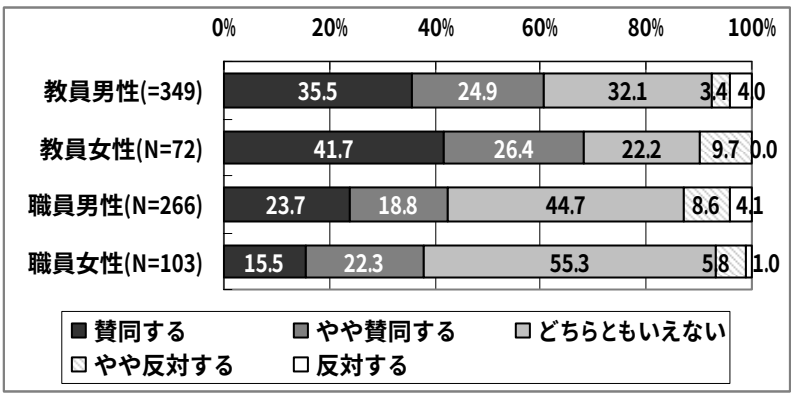

図 6-9　職員男女比是正の賛否（教職員･性別）

これを「賛同する」2 点～「反対する」-2 点に点数化して平均値をみたのが図 6-10 である。年齢別でみると、教員・職員共通して男女ともに年齢の高いほうが得点が高く賛同する傾向が見られる。教員・女性は 60 歳以上と 39 歳以下では 0.6 の差がみられる（60 歳以上は N が小さいため参考値）。男性ももっとも平均点の高い 50 代と低い 30 歳以下では 0.3

の差がある。職員・男性は 40 代以上で若干平均点が低くなるが、20 代との間には 0.2 近く差がみられる。女性も 50 歳以上の平均点がやや低いが、最も低い 20 代との間には 0.3 から 0.4 の差がみられる。

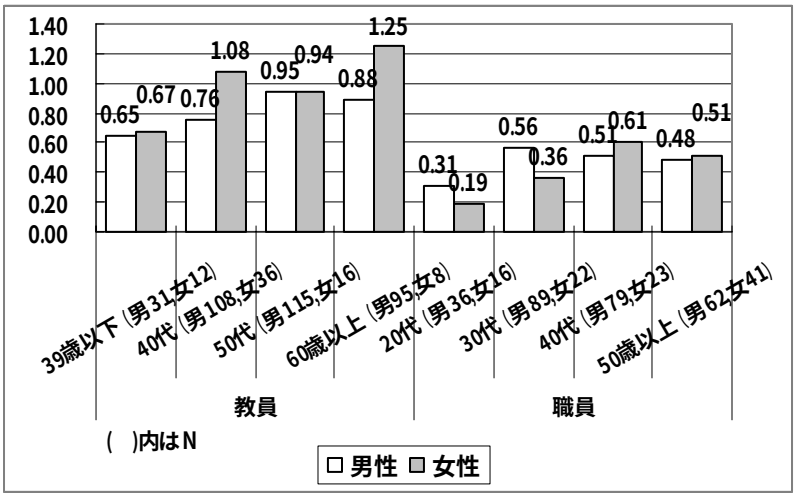

図 6-10　女性職員比率是正の賛否平均点（性別・年齢グループ別）（「賛同する」2 点「反対する」-2 点）

また、ジェンダー規範に対する意識との関連をみると、図 6-11 に示すように、性役割分業に否定的なものが職員・女性比率是正に対して賛同する傾向が強く、性役割分業に肯定的なものは賛同傾向が弱い。性役割分業「肯定」グループと「否定」グループの平均点の差をみると、教員・男性は 0.5、教員・女性は 2.0 以上、職員・男性は 0.4、職員・女性も 0.6 と、それぞれ「否定」グループのほうの得点が高く賛同傾向が強い（なお、教員・女性「肯定」N=2、職員女性「肯定」は N が小さいので参考値である）。

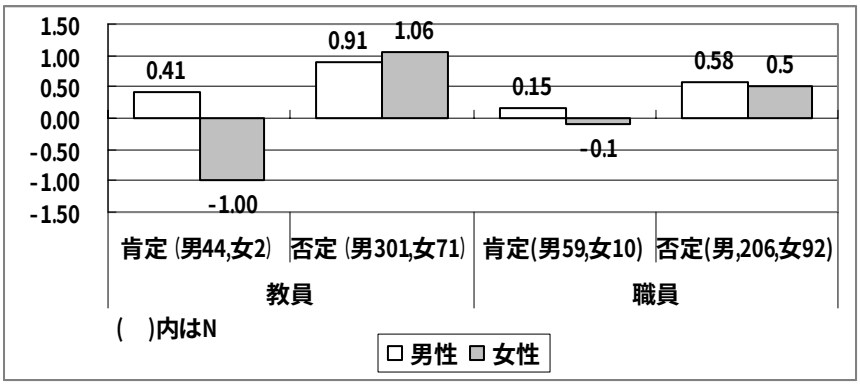

図 6-11　女性職員比率是正の賛否平均点（性別・性別役割分業意識別）（「賛同する」2 点「反対する」-2 点）

さらに、図 6-12 に示すように、職員の男女別・管理職・非管理職別でみると、男女ともに非管理職よりも管理職のほうが賛同率の高い傾向がうかがわれる。男性では管理職 5 割、非管理職 4 割が、女性では管理職 7 割超、非管理職 3 割超が「賛同」している（女

性・管理職はNが小さいために参考値である)。一方で「反対」しているのは男性では管理職 1 割弱、非管理職 1 割強、女性では管理職ゼロ、非管理職 1 割弱、女性・非管理職は態度保留が 6 割に上っている。とりわけ女性の中で管理職・非管理職間の態度の差が大きいことがうかがわれる。

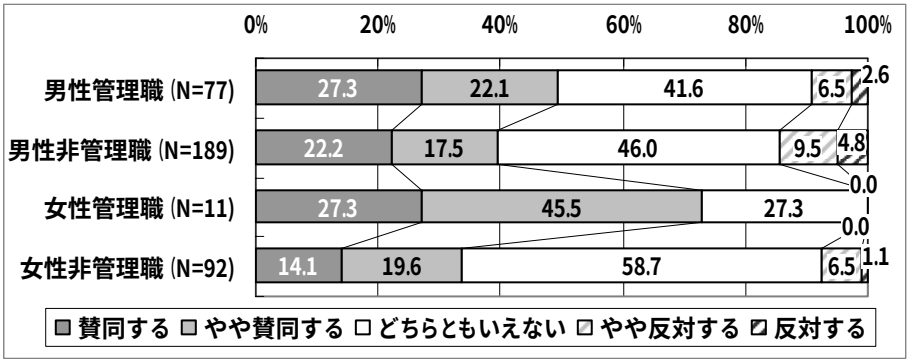

図 6-12　職員の男女比を是正することについての賛否（職員・性別・管理職・非管理職別）

（4）女性管理職比率が低い理由（職員）

職員調査票では「現在、早稲田大学の女性管理職の比率は、9%（2007 年度）と低い状況です」と女性管理職比率の低さを示して、想定される理由 5 項目について 5 件法で是非をたずねた。全体でみると理由としてもっとも支持されているのは「女性の家事負担」で「とてもあてはまる」が高く 2 割強、「ややあてはまる」とあわせると 7 割がこの理由に肯定的である。次いで「女性の昇任に対する周囲の理解不足」「女性の意欲不足」について 4 割が肯定している。逆に「女性の能力不足」は 2 割が「まったくあてはまらない」で、「ややあてはまらない」とあわせると過半数が否定的である。「女性は早期に離職する可能性が高い」も 4 割が否定的である（図 6-13)。

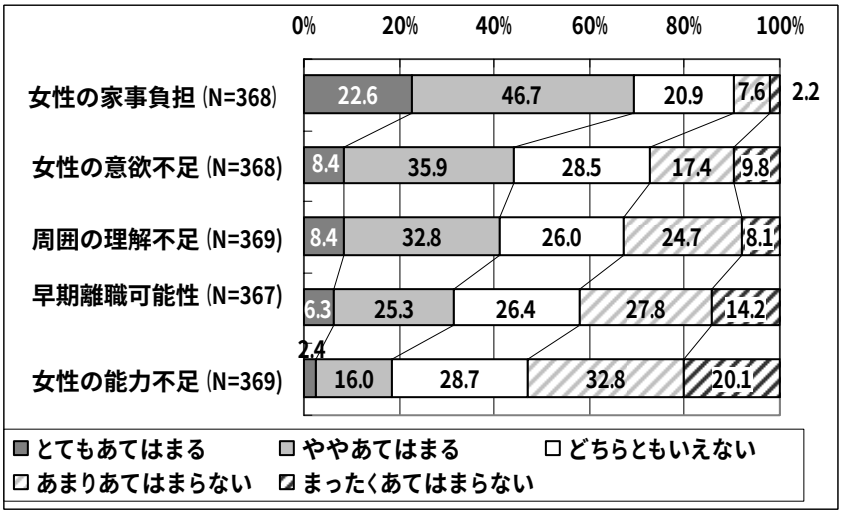

図 6-13　「女性管理職比率の低い理由」（職員）

次にこれを「とてもあてはまる」2 点〜「まったくあてはまらない」-2 点と点数化して

男女別の平均点を比較した。その結果、女性・管理職比率が低い理由として男女ともに平均点が高く支持率が高いのは「女性の家事負担」である。「周囲の理解不足」は男性と女性で平均点の差が 0.7 と大きく開き女性のほうが支持率が高い。「周囲の理解」に関しては男女で見解が分かれることがうかがわれる。「女性の能力不足」は男女ともに否定的にとらえられている（図 6-14）。

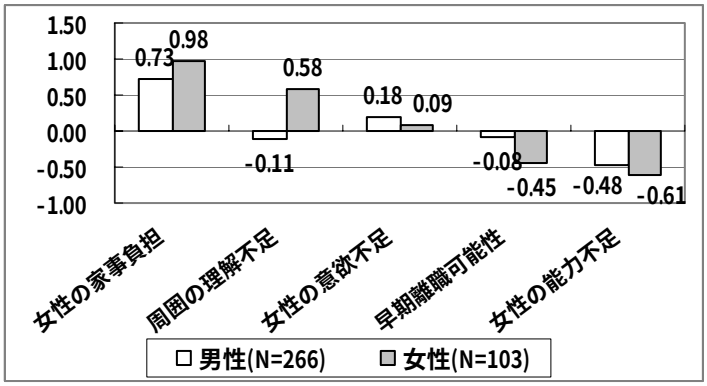

図 6-14　「女性管理職比率の低い理由」平均点（職員・性別）

さらに性別・管理職で比較すると、図 6-15 にみるように、支持率の高い「女性の家事負担」で女性の管理職･非管理職の間に 0.5 の差が開き、女性・非管理職の支持が強いことがうかがわれる。また、「早期離職可能性」については男女ともに否定的見解が強いが、それぞれ非管理職よりも管理職のほうが否定的で、女性で 0.9、男性でも 0.5 の開きがある。「女性の能力不足」についてはとりわけ女性・管理職で否定的見解が強い。ただし、女性・管理職は N=11 と小さいために参考値である。

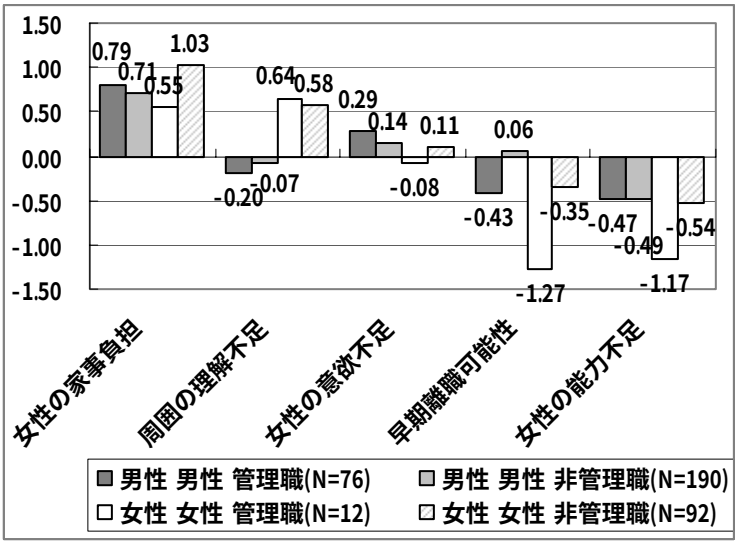

図 6-15　「女性管理職比率の低い理由」平均点（職員・性別・管理職・非管理職別）

この問いでは上記以外に「女性管理職比率の低さ」の考えられる理由について自由記述

で回答を求めた。回答数は 57 件でアフターコードした結果、次の 5 つに分類することができる。①家事･育児との両立の困難、出産育児による戦力離脱など、管理職と家事･育児との両立困難性、②人事方針や職場文化など組織的要因、③意欲や能力･適性、管理職敬遠などの個人的要因、④職員全体の男女構成比の差、⑤その他の 5 つである。

① 家事･育児と管理職の両立困難性

まずあげられるのは、家事･育児との両立の困難、出産育児による戦力離脱など、管理職と家事･育児との両立困難性である。この回答は「育児、介護も女性が負担するケースが多いのも関係していると思う」（女性)、「早大職員の寿退社は少ないが、出産後→退職が複数あり、子育てを女性が担うケースが多い」（男性）と、家庭でのケアワークの負担が女性に集中しがちな現状が背景にある。まず問題となるのは時間的制約（4 件）で、これは管理職が恒常的に時間外労働を余儀なくされる環境にあるために時間的制約のあるものは排除されることと、女性が育児などの時間制約により評価が低くなるという 2 つの側面が指摘されている。

> 管理職は時間管理の対象外で、勤務時間上位の理由で家事との両立が出来ないためだと思います。時間外手当が支給されないので、勤務時間の制限のない事が問題だと思います。（男性）

> 女性は育児休職、復職後の育児時間を利用しながら、仕事と家庭を両立させています。能力に関わらず、育児時間を取得している女性に管理職はいません。管理職としての激務と育児との両立は無理といった雰囲気があります。（女性）

また、ライフステージ上で出産・育児の時期は職業キャリアの上でも訓練を積む重要な時期と共時しており、この時期に職業能力の蓄積が十分にできないために戦力からの離脱を余儀なくされることも指摘されている（10 件)。

> 職員業務において、重責業務を経験できる 30 代に、育児休職・育児時間等を取得する場合が、女性職員の方が比率として多い。育児時間等で業務時間に制約がある場合、担当業務にどうしても制約が生じる。このことはキャリア形成において、もったいない結果を生んでいると感じている。（男性）

> 女性は、産休・育休・育児時間を利用しての勤務等で、男性よりどうしても限られた時間で勤務せざるを得ない状況が、女性の低評価に繋がっているのではないでしょうか。（女性）

> 能力をつける上で一番大切な時期に育児が重なる（育児休職や育児時間が重なる）ため（女性）

こうした戦力離脱とは別に、「産休や育児休暇から復帰したときの業務内容の変更等」（男

性）のように女性への業務上の顧慮が阻害要因としての側面を持ちうることも指摘されている。

これらの回答から、両立困難性は女性の家事･育児役割規範の当然視と、組織としての家庭と仕事の両立支援の制度的脆弱性という 2 つの要因が複合していると考えられる。これらの要因が「仕事と家庭の両立を考えて、昇任を望まない女性が多い」（女性）「出産・育児。残業の多い早稲田大学内では男性の方が使い勝手が良いこと」（男性）という意見にみられるような女性の諦念と男性の登用が促される構造を後押ししているといえよう。

② 組織的要因

次に分類されるのは、女性管理職低比率の原因を大学の人事方針や職場の文化風土など組織的な問題に求めている意見で、組織としての制度や方針、文化が女性管理職登用を阻害しているとするものである。ここではまず男女の職域分離が挙げられる（4 件）。

> 管理職や管理職になる為の育成用のポストに配属をしていない、また、繁忙箇所への配属が抑えられている（男性）

> 入職当初から、業務配置などに男女差がある。たとえば女性は学籍や庶務・財務、男性は科目登録など。そのため、女性の業務訓練の機会が限定されてしまっている。その結果、女性自身も働くことに対してイメージを持ちきれていない。（女性）

男女の職域分離は上記引用にも示唆されているように配置、配属の問題と受け止められており、「女性の云々より人事当局の問題では？」（男性）「部長会の意向でしょう」（男性）と、人事方針への疑問が呈せられる（6 件）。問題は昇任基準の不透明性であるという意見もある。

> 保守的な組織体制と昇任に対する基準のあいまいさ（誰が誰を昇任させるといった昔風の引き上げ方式が実態である）（女性）

こうした不透明性を胚胎する一つの要因として、男性中心の職場風土が挙げられる（6 件）。すなわち男女という区別によって非公式な場での情報交換から排除される結果として管理職への昇進機会が制限されるという意見である。

> 現在の管理職登用基準の不透明さ。旧来のノミニケーションによって男性は管理職への道が開けやすい。（女性）

> 時間外（職場でも飲み屋でも）に行われる非公式な情報交換などの場に、女性は参加する機会があまりない場合が多く、そういった場でできる一種のコミュニティからは外れてしまう。そのため「実際のところ…」とか「まだ表に出ていないが…」的な情報は入らない。管理職やその周辺は、そういった情報を共有した仲間意識みたいなものがある。そこからはずれていると、モノを知らない的に思わ

れる。（女性）

男尊女卑の伝統が強い。女性に管理職になるような教育、研修の機会がほとんど与えられていない。仮に管理職になったとしても激務や周囲の理解のなさで身心を壊してつぶれてしまう人が複数いるという現状から、管理職になろうとしない風潮がかなり強い。（女性）

女性比率が低いためにロールモデルが少ないことも指摘された。また、世代による違いも挙げられた（2 件）。

昇進に四大卒者が優遇される傾向があり。一定の年代以上だと四大卒の女性が少ないというのも影響があるのではないかと思う。（男性）

現在 40～50 代の女性の就職時は将来管理職となる事を前提とした、応募動機ではなかったのではないかと思う。（男性）

③　個人的要因

ここに分類されるのは、一つは個人の意欲や適性・能力（9 件）が問われた結果としての比率であるという意見である。「女性の管理職になることへの希望割合が低い（ということはないのでしょうか？)」（男性)、「キャリア志向の女性が少ない様に見受けられる」（男性）などの意見から女性の管理職志向の低さが指摘されている。

男性だろうと女性だろうと能力のある人がなる。“ 女性枠 ” を設けるような考えはいかがなものかと思う（男性）

勤続 20 年で（退職金 200 万位もらって）辞める女性職員は多い。経理しかしたがらない職員が目立つ。（男性）

もう一つは管理職の敬遠（3 件)、すなわち、重責を負う管理職を敬遠し、非管理職として安定した生活の保障と多様なライフスタイルを追求するためという回答である。

男性にも言えるが、昇任しなくても所得が上がるし、それなりの高給なので責任だけ増す管理職になる意欲など湧くわけない。（男性）

女性は、自分の職業がある程度安定さえしていれば、生き方の多様性を考える人が多いのだと思います。管理職が増えるよりも「同一賃金・同一労働」が徹底されれば、長い休職や留学などが実行しやすくなり、もっと自由で楽しい生き方ができると考える女性は男性よりも多い。大学の職員は諸待遇の面で東京都の公務員より恵まれており、管理職にならなくても専門性をある程度生かせれば仕事は楽しく、「名ばかり管理職」になって収入が減るより一般職のままでいいと思う女性が多いのも分かる気がします。（女性）

④　職員の男女構成比

この分類はほかの 3 つとは異なり、そもそも職員全体や管理職世代の男女比が異なっていることを挙げたものである（7 件）。「もともと男性が多い職場。母数が男女で大きく異なる点」（男性）、「そもそもの全体の人数に対する男女構成比。管理職世代の年齢の男女構成比」（男性）という意見である。

⑤　その他

そのほか、家族の理解不足、日本的な風土、教員の理解不足という回答もみられる。

このほか、自由記述欄がなかったために別途寄せられた意見として、早稲田大学の付属校、系属校が男子校に偏っている問題も注意を要する。

> 早稲田大学の付属、および系属校は早稲田実業以外、すべて男子校で、早稲田実業でさえもマスコミ対策程度にしか女子学生を受け入れていません。（中略）それほどまでして、男子学生数を確保したいのでしょうが、そういう体質、経営方針の組織で、このような「男女共同参画推進」みたいなことをされて、真剣に取り合う気がまったくしません。

６‐３．　性別による差別

本学で性別による差別を受けた経験の有無をたずねたところ、「ある」は教員 1 割強、職員 2 割強と、職員は教員の 2 倍である。教職員・性別でみると教員は男性 1 割弱、女性 4 割弱、職員は男性 2 割、女性 5 割弱で、教員・職員ともに女性のほうが性差別経験率が高く、30 ポイントもの差がある。職員・女性の半数、教員・女性の 3 分の 1 は性別による差別を経験したと回答している（図 6-16）。京都大学男女共同参画企画推進委員会（2007）においても同様の調査を実施しているが、集計結果をみると女性教員の 40.3%（男性 5.1%）、女性職員の 36.8%（男性 12.3%）は差別を受けたことと感じたことが「ある」と回答しており、女性の性差別経験率が高いという同様の傾向が認められる。

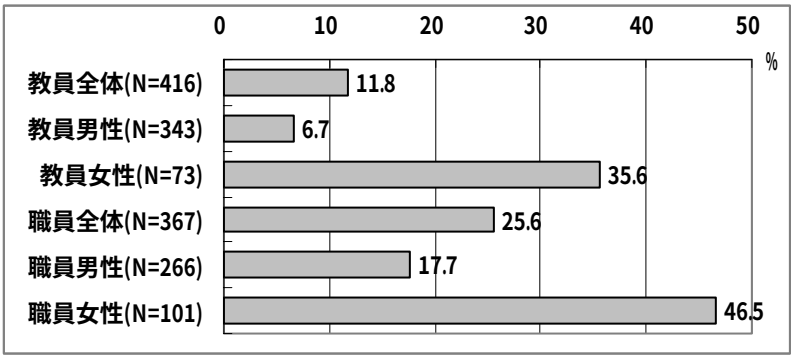

図 6-16　早稲田大学で性別による差別を受けた経験率（教職員･性別）

これを子どもの有無、配偶者の有無別にみたのが表 6-7 である。教員は、男女ともに子

どものないグループ、配偶者のないグループのほうが性差別を受けた経験率が高い。男性では子ども･配偶者ともに「なし」のグループは「あり」のグループの 2 倍、女性では子ども「なし」は「あり」の 3 倍、配偶者「なし」は「あり」の 2 倍に上る。これは、性による差別によって結婚や子どもを持つ機会を得られなかったと考えることもできるが、逆に、配偶者や子どもがいないことで性による差別を受けた可能性も否定できない。職員は子ども･配偶者の有無による性差別経験率の差は認められない。

表 6-7　子ども･配偶別性差別経験率（教職員・性別）（%）

	N	教員	N	職員
男性子あり	267	5.6	136	16.9
男性子なし	72	11.1	129	17.8
女性子あり	31	16.1	53	45.3
女性子なし	42	50.0	47	46.8
男性配偶者あり	312	6.1	183	18.0
男性配偶者なし	31	12.9	83	16.9
女性配偶者あり	52	28.8	61	44.3
女性配偶者なし	21	52.4	39	48.7

さらに勤続年数グループ別にみると、教員は男女とも勤続年数が長いほうが性差別経験率が高い。女性は「5 年未満」で 1 割強、「5-9 年」で 4 割、「10 年以上」では性差別経験率が 6 割に達する。専門領域別にみると、男性は人文・社会科学で 1 割、自然科学は 1.6%ときわめて低い。女性は人文科学で半数、社会科学で 4 分の 1 である。女性・自然科学 2 割は N が小さいため参考値である（表 6-8）。教員は女性、勤続の長い者、人文科学領域で性差別経験率が高いことがうかがえる。一方職員は男女別以外には、年齢、勤続、職場、管理職・非管理職などによる差別経験率の規則的な傾向は見出せない。

表 6-8　性別による差別を受けた経験（教員・男女別・勤続別・専門領域別）　（%）

勤続年数	N	性差別経験あり	専門領域	N	性差別経験あり
全体	416	11.8	全体	392	11.8
男性・1-4 年	77	2.6	男性・人文科学	87	9.2
男性・5-9 年	87	4.6	男性・社会科学	106	9.4
男性・10-19 年	83	10.8	男性・自然科学	128	1.6
男性・20 年以上	96	8.3	女性・人文科学	32	46.9
女性・1-4 年	24	12.5	女性・社会科学	30	23.3
女性・5-9 年	30	40.0	女性・自然科学	9	22.2
女性・10 年以上	19	57.9			

６‐４．　ポジティブアクションに関する意見（教員）

本節では教員のポジティブアクションに関する意見を分析する。調査票ではポジティブアクションを「同等の能力・条件ならば女性を優先して採用する」と規定した。

（1）ポジティブアクションの賛否

まず、ポジティブアクションの賛否についてみると、教員全体では「賛同する」2 割で、「やや賛同する」をあわせると 4 割が賛同している。「反対する」は 1 割、「やや反対する」をあわせて 3 割が反対している。男性は賛同 4 割、反対 3 割であるのに対して女性は賛同 5 割、反対を示したのは 2 割強である（図 6-17）。

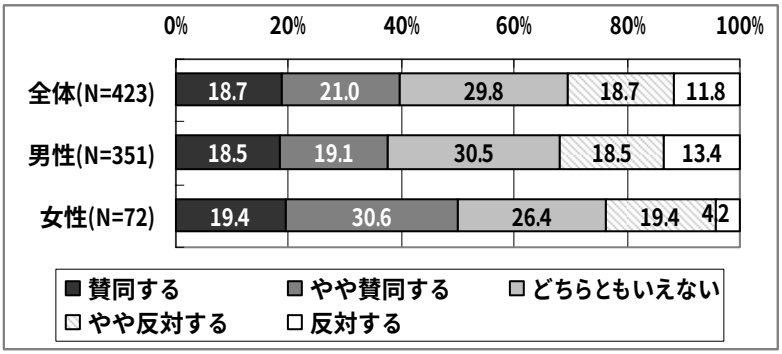

図 6-17　ポジティブアクションをとることについての賛否（性別）

専門領域別の賛否を示したのが図 6-18 である。3 領域ともに「賛同する」「やや賛同する」をあわせて賛同しているのは 4 割前後だが、「反対する」は人文科学で 2 割、社会科学で 1 割、自然科学で 1 割弱、「やや反対」とあわせて人文科学で 3 割強、社会科学で 4 割弱、自然科学で 2 割強と、自然科学で「反対」が相対的に少ないことは注目すべきである。

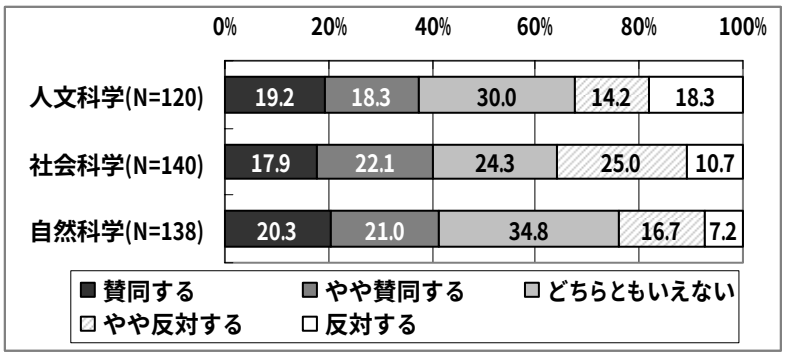

図 6-18　ポジティブアクションをとることについての賛否（専門領域別）

これを「賛同する」2 点～「反対する」-2 点と点数化して性別・年齢別の平均値をみると、男女ともに年齢の低いほうが低得点で反対する傾向が強く、年齢の高いほうが高得点で賛同する傾向が強い（図 6-19）。最も平均点が低く反意が強いのは男性・39 歳以下の-0.55 で 10 歳刻みで年齢が上がるごとに-0.05、0.28、0.29 と平均点は高くなり、反対を表すマイナス値から賛同を表すプラス値に転じている。39 歳以下と 60 歳以上の差は 0.84 にのぼる。女性も 39 歳以下-0.08、40 代 0.31、50 代 0.94 と平均点は高くなり、最低と最高の差は 1.02 にのぼる。なお女性 60 歳以上は N=8 のため参考値である。

また、図示していないが、性役割分業に関する態度別に平均点を見ると、性役割分業を「肯定」-0.43（N=47）、「否定」0.23（N=372）と性役割分業に否定的な態度のほうがポジ

ティブアクションに対して賛同する傾向があり、ポジティブアクションへの賛否に差が出た。

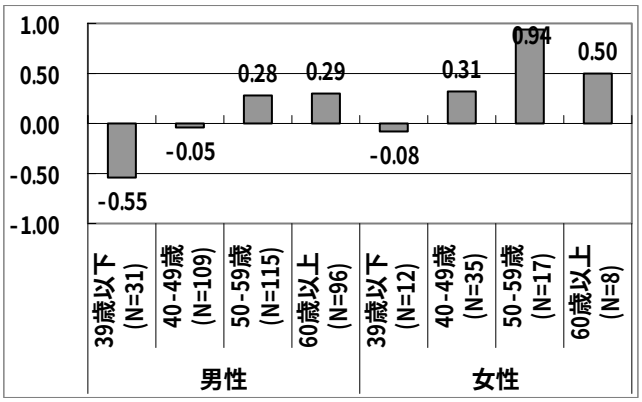

図 6-19　ポジティブアクションをとることについての賛否　平均点（性別・年齢別）

（2）ポジティブアクションの効果

次に、ポジティブアクションを明言することで女性の応募者が増えると思うかどうかをたずねた。全体では「強くそう思う」2 割弱、「どちらかといえばそう思う」とあわせて肯定的見解が 7 割弱、否定的見解は 1 割強であり、男女差は小さい（図 6-20）。

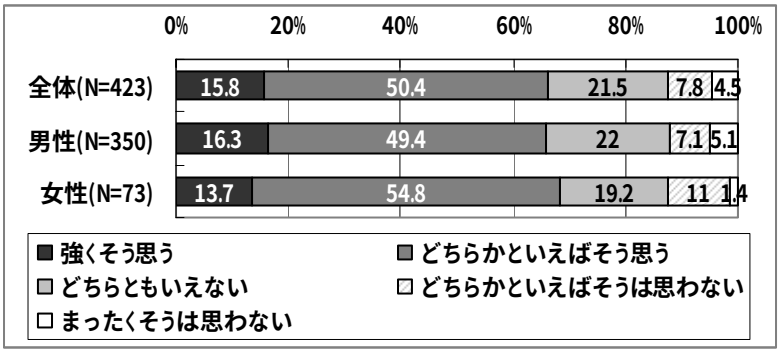

図 6-20　ポジティブアクションと女性の応募者増に関する意見

これを専門領域別に示したのが図 6-21 である。ポジティブアクションが女性応募者増につながると「強くそう思う」のは人文科学で 2 割、「どちらかといえばそう思う」をあわせると 7 割超が肯定的である。社会科学では肯定が 7 割弱、自然科学で 6 割超と若干低い。「まったくそう思わない」は 3 領域とも数パーセントにとどまり、「どちらかといえばそう思わない」をあわせても 1 割台である。

また、図示していないが、「強くそう思う」2 点～「まったくそう思わない」-2 点と点数化して性別・年齢グループ別にみると、男性は「39 歳以下」0.71、「40 代」0.67、「50 代」0.62、「60 歳以上」0.64 と年齢による差は小さく若いグループのほうが若干肯定的であるのに対して、女性は若い方から順に 0.58、0.67、0.71、0.88 と、年齢が若いグループのほ

うが実効性に懐疑的であることは注意すべきである。

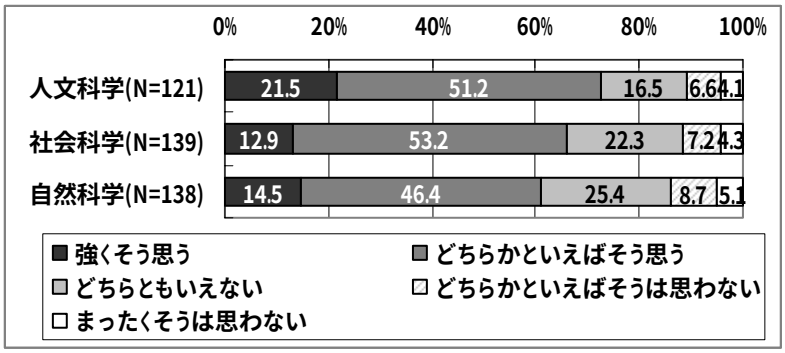

図 6-21　ポジティブアクションと女性の応募者増に関する意見（専門領域別）

（3）ポジティブアクションの男性へのメリット（自由記述）

次に、ポジティブアクションを採用することによる「男性にとってのメリット」「女性にとってのメリット」を自由記述で回答を求めた。本項ではまず「男性にとってのメリット」を取り上げる。回答数は 167 件で、アフターコードした結果、主に次のような傾向が析出された。①個人の意欲が刺激される、発想や視点が多様化するという男性個人にとってのメリット、②大学組織、職場、研究そのものにとってのメリット、③男女共同参画推進という観点からの意見、④メリットはない、⑤その他の 5 つの傾向である。

①　男性個人にとってのメリット（37 件）

ここではまず個人の研究や仕事の意欲が刺激される（21 件）という意見があげられる。「『男社会ゆえに今のポジションにいるだけ』と馬鹿にされないように、より頑張るでしょう」（男性）、「ポジティブアクションを採用することで、授業がうまく、研究能力が高く、学会活動が積極的な女性教員を雇用する機会が増えると、男性教員にはいい刺激が与えられる」（男性）という意見に代表される。また、「優秀な女性研究者を同僚に持つことで、男性とは異なる視点からの刺激や知恵を受けられる」（男性）、「研究、業務などにおいて、視点や考え方に一層の広がりが出る可能性がある」（男性）という意見にみられるように、発想の広がりや視点の多様化に期待する意見（16 件）がある。さらに、次の意見にみられるように、気づかれざる差別意識を可視化することにも期待が寄せられている。

> 恐らく非常に抵抗を感じる男性が最初は多いと思います。それを敢えて続けることで、現実に女性が職場に増え、その結果、恐らく別に大した否定的変化はない、ということに気づいて、「なーんだ」と思うようになってくれる。それが、男性の意識せざる差別意識の意識化とその是正につながるはずです。それは、男性の世界観を豊かにすることだと思うのですが。（女性）

②　組織にとってのメリット（33 件）

この分類ではまず、環境改善や組織変革に結びつくという意見（21 件）があげられる。

「採用に当たっての競争相手が増えることで、男性応募者の資質が高まる」（男性）、「組織内の雰囲気が和らいで協力関係がスムーズに行えるようになる事が期待される」（男性）、「早稲田の組織を動かすには、現時点では、これしかない。悲しい現実である」（男性）という職場環境の改善に期待する意見などがそれである。また、女子学生指導にメリットがあるという意見（8 件）も教育機関としては見逃してはならない。「教育に関しては、女性の学生を一人の人間としての自覚を確立するためにも、女性の教員に、より多く接することは間違いなく、よい影響を与えるものと期待できる」（男性）、「女子学生に対する指導が綿密になる可能性が高い」（男性）などの意見である。また、「受け入れる男性側には、職場の性差比率が高まり（原文のまま）、視野が広がり、あらゆる面で、様々な業務や企画がより自然で完成度の高い仕事に参加する環境に変化すると期待できる」（男性）のように仕事の質の向上に期待する回答もある。

③　男女共同参画推進の観点（23 件）

この分類にあげられるのはまず、男女共同参画推進に期待する意見（18 件）である。「雇用機会が均等になることそれ自体が、両性によって支えられる社会を安定させることにつながるため、それがメリットと考えられる」（男性）、「男女比について今まであまり意識しなかったが、問題点が具体的に明確になると思う」（男性）などである。さらに、研究、教育環境が公正に近づくという公正性の確保、大学の社会責任について言及した意見（5 件）もあった。

> ポジティブアクションが方針として明言されれば、「明言されてはいないが実は男性が（あるいは女性が）有利なのではないか」という疑念を取除くことができる（男性）
>
> 早稲田大学の性別教育比率を正常にして、社会への責任を果たすことができる。（男性）

④　メリットはない（52 件）

「男性にとってメリットはない」「デメリットである」という回答は 52 件と多い。一つは「同等の能力・条件」の判断に疑問を投げかけた意見（6 件）で、「男性であれ女性であれ「同等の能力・条件」が判定できないのでメリットはない」（男性）という意見である。

> 「同じ能力ならば」という条件はしばしば用いられるロジックですが、実際にはすべての点で同一になることはないのであり、なるべく性別とは関わらない能力判定の項目への得点で決定する以外ないのでは。したがって、特に男性にとって有利不利はない、あってはならないと思います。（男性）

また、「同等の能力で女性が優先されたら、男性は差別される」（男性）という逆差別を指摘した意見（8 件）もある。他方、「ないでしょう。これまで男性というだけでポストを得られた人には、デメリットしか感じられないと思います」（女性）のように従来の採用の

平等性に疑問を投げかけた意見もみられる。このほか、男性にとってのメリットはないが、職場、学生に及ぼす好影響に言及した意見もある。「男性には特にメリットがあるとは思えない。強いて言えば職場のバランス感覚が増すという事」（女性）、「男性にメリットはないが、学生にとってもメリットが大きいと考える。分野によるが、ポジティブ・アクションを採用しても、男性と同程度の業績のある女性研究者がそう大勢いるとは思われない。」（男性）。

⑤　その他（22 件）

その他、そもそも性差別はいけないという意見、「配偶者を見つける機会の増加」（男性）、また、「分野による違いが大きく、一般的な議論そのものが意味がない」（男性）のような細やかな議論を望む意見もあった。

（4）ポジティブアクションの女性へのメリット（自由記述）

ポジティブアクションの女性にとってのメリットに関する自由記述の回答数は 184 件でアフターコードした結果、次のような傾向が見出された。①応募チャンスの増加、研究意欲促進、活動の増大等、女性個人にとってのメリット、②大学組織、職場、研究そのものにとってのメリット、③採用や評価の公正性の確保など男女共同参画推進という観点からの意見、④メリットはない、⑤その他の 5 つの傾向が析出される。

①　女性個人にとってのメリット（91 件）

回答のうち最も多かったのは採用や雇用機会、応募機会の増大に関するもの（56 件）である。「採用枠が広がるため、積極的に応募する方が増えると思います」（女性）という意見に代表される。「女性の採用が増えることは、良いことである。女性の頑張ろうという気持ちを促進することになると思われる」（男性）のように、この採用機会の増大は女性研究者個々人の意欲を後押しするという意見もみられる（26 件）。女性研究者採用比率の上昇は研究者個人にとっては活動の幅が広がる可能性を示唆し、「教員システムの中での自分の生涯プランを組み立てやすくなるでしょう」（男性）とキャリアプランの設計も容易になるという回答もある。そのほか次の意見のように、女性の低採用比率は女性研究者の意欲を阻害するだけでなく研究・教育全体の損失であるという現状を指摘する意見もある。

> 何よりも、専任教員を目指して研究を続けるためのモチベーションが高まると思います。非常勤講師その他、不安定な身分のままで研究生活を続けてゆくことには、非常に大きな心理的負担があります。それに加えて、男性研究者に比べて採用率が低いという「事実」は、そうした負担に追い討ちをかけるものです。この「事実」を前に、研究者としての専門職を目指すことをあきらめた女性の友人たちを、何人も見てきました。女性にとってのメリットという以前に、こうした現状が日本における研究・教育上のきわめて大きな損失であることを、まず認識すべきだ。（男性）

② 組織にとってのメリット（38 件）

次に、組織の中の女性研究者増加のメリット（10 件）が挙げられる。「女性同僚が増えて、意見が言いやすくなる。女性だからという甘えもなくなる」（女性）、「より多くの女性が雇用の機会を得れば、今までに少数派として経験してきた困難が軽減されることが期待される」（女性）のように、女性の発言力が増すことでこれまでの困難な状況が改善されることが期待される。また、「他大学において採用差別等があるとすれば、早稲田大学が率先してこれを是正することで、門戸が開かれる」（男性）という意見にみられるように、他大学に向けて範を示す期待も寄せられた。

③ 男女共同参画推進の観点（25 件）

「男女均等の（実力主義の）場が与えられる機会が増える」（男性）のように、性による差別が減少することが期待されている（5 件）。それはより積極的に言えば平等な機会、公正な評価基準の確保（14 件）ということでもある。次の意見にみられるようにこれまで暗黙裡に通用してきた「男社会」「男性優位」の是正も示唆されている。

> 「同等の能力・条件ならば男性を優先して採用する」という広く行われてきたと思われる慣行が排除されることにより、より平等な機会が与えられる。（女性）

> 同じ能力なら男女問わず性格の良い方、が、本来、職場には一番望ましいわけなのですが、「男性故に男社会には受け入れられやすい」という理由からは解放されるでしょう。（男性）

「女性の能力が正当に評価され、応募者の増加、学内の仕事に積極的に関わる女性の増加が見込まれる」（女性）と、女性研究者の能力の正当な評価につながることが期待される。

④ メリットはない（22 件）

女性にメリットがないという意見には、「女性ゆえの採用」というラベリングを危惧する声（3 件）がみられる。

> デメリットがある。能力があり採用されても、一般に（早稲田大学の学外から）“女だから就職できた”とやっかみを含めて言われる。「雇用、採用にあたり、女性、男性という性差による差別は行わない」というスローガンの方が良い。（女性）

というような提言もなされた。また、「女性にとっては、メリットよりデメリットが大きいと思う。ポジティブアクションによって、採用された女性は、途中での退職・転職が考えにくくなるであろう」（男性）というキャリアプランの上でのデメリットも指摘されている。そのほか、逆差別を指摘する声や、「同等の能力・条件ということはありえない。何かしらの理由で優劣がつくはずであり、それに対しては男女は関係ないはずである」（男性）のように「同等の能力・条件」の判断に疑問を呈した意見もみられる。

⑤　その他（25 件）

そのほか、「能力がなくても就職できる」（女性）、「能力が劣り、権利意識だけ強い無能な女性が良いポジションを獲得できる機会が増える。（ただし、本当に有能な女性の機会を奪う恐れが生じるという点では、『女性一般へのメリット』はなく、『無能な女性』に対して多大なメリットをもたらす）」（男性）などのように、「能力のない女性の優遇」という意見もあった。

６‐５．　専攻による学生男女比率の差（教員）

最後に、専攻による学生男女比率の差について想定される理由 5 項目について 5 件法でたずねた。このうち教員全体で「そう思う」の割合が高かったのは「女性は文系、男性は理系という社会通念」で、「強くそう思う」1 割、「どちらかといえばそう思う」をあわせると過半数が肯定的である。また、「理系に女性が少なく進学しにくく感じる」も過半数が肯定的である。「高校で女性に文系進路を勧める」は肯定、否定、態度保留がほぼ同数である（図 6-22）。

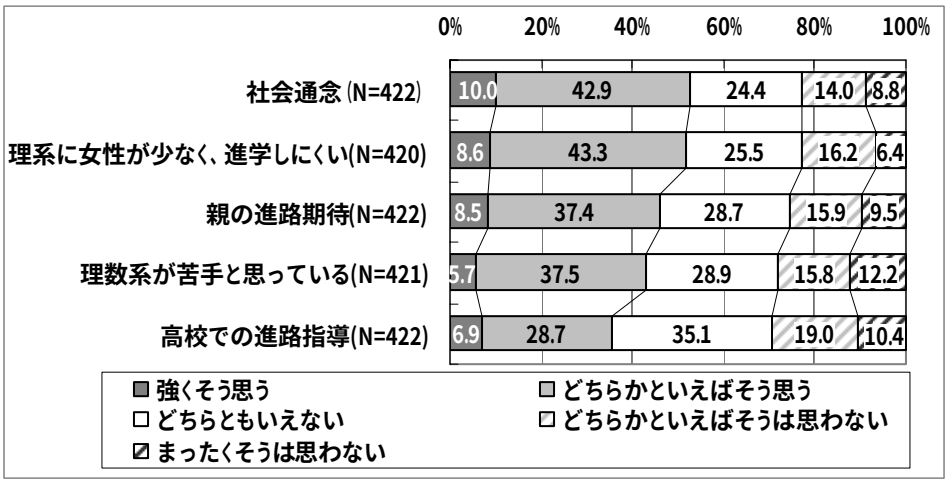

図 6-22　専攻によって男女比が変わる理由

これを「強くそう思う」2 点～「まったくそうは思わない」-2 点と点数化して専門領域別に平均値をみると（表 6-9）、人文科学では「女性は文系、男性は理系という社会通念」を、自然科学では「女性が少なく進学しにくい」を理由に挙げる傾向が強い。社会科学では「女性は理数系が苦手と思っている」「高校で女性に文系進路を勧める」はマイナス値を示し、理由としての支持は弱い。

表 6-9　専攻によって男女比が変わる理由平均点（専門領域別）（「強くそう思う」2 点「まったくそうは思わない」-2 点）

	N	社会通念	女性が少ない	親の期待	理数系苦手	高校進路指導
全体	397	0.32	0.30	0.19	0.10	0.03
人文科学	121	0.52	0.34	0.36	0.19	0.19
社会科学	139	0.27	0.23	0.11	-0.03	-0.09
自然科学	137	0.20	0.34	0.11	0.14	0.00

この問では上記以外の理由として考えられることを自由記述回答で求めた。回答数は 76 件で、整理すると、①大学や研究環境、②就職等将来性、③初等中等教育やモデルの乏しさという社会や環境等の関係性に理由を求める意見と並んで、④生物学的差、⑤個人の関心志向という個体の本質にその理由を求める意見もあり、5 つの傾向が見出された。

① 大学や研究環境（16 件）

理系でもとりわけ理工系は時間的、肉体的拘束が大きく、「3K」あるいは「4K」というイメージ（6 件）が指摘された。「理工系は 4K 職場との通念が支配しており、女性は汚い、力仕事に向かない先入観があるため」（男性・自然科学）などの意見がそれである。また、「現実の理数系の中身が、男性支配の状況で作られているから」（男性・自然科学）など、理系の男性中心的環境、家父長制的な風土（6 件）が理由であるという意見もある。「優秀な理系女性教員が少ない、ということはあるかもしれない」（女性・社会科学）という女性教員比率の低さも指摘された。また、物理的環境の整備（2 件）について「女性研究者が必要とする最低限の生活環境は、どの大学も整えねばならない」（男性・自然科学）として、長年女性用トイレがなかった遠方の観測所にようやく設置された例もあげられた。さらに、「理系」という分類の中で細かい議論が必要（2 件）であるという意見もある。「理系といっても分野は広く、女性が多い分野と、ひじょうに少ない分野がある。理系・文系という括りで議論してもよいが、もっと分野を細かく分けてデータにするべき」（男性・その他）。

② 就職等将来性（11 件）

とりわけ企業の女性採用が少なく、卒業後のキャリアプランが立てにくいことが理由として挙げられた。「最大の理由は、理系に進んだあとの道が開けていないからでしょう」（男性・自然科学）、「企業が女性の能力を適正評価しないため、理系など専門職を目指す女子学生のやる気をそぐ」（女性・その他）という意見などがそれである。

③ 初等中等教育、女性モデル（9 件）

「高校に理系女性教師という適切なロールモデルがいないのだろう」（男性・社会科学）という意見のように、初等中等教育におけるモデルの不在、「モデルになるような『先輩』も少ないので、目指し辛い面もあると思う。また、理系（特に実験系）は大学院卒が就職の前提であったり、研究職に進むと結婚・出産が支障になるということも影響するのでは？」（女性・人文科学）のように先輩の少なさも指摘された。

このほかに「『理詰めで頭のいい女はかわいげがない』という男性社会の通念がいまだにあり、特に理系の女性はその矢面に立っているのではないだろうかと思う」（女性・人文科学）のように社会通念も挙げられた。

①～③は社会関係の中に理由を求めていこうとする意見である。これに対して社会関係よりも個体の本質に理由を求める意見もあげられる。

④ 生物学的差による（15 件）

生物としての性が得意分野、関心の志向を決定しているという意見で、「得意分野には先

天的な性別が関わることによると考え、環境的な要素は少ないと感じます」（男性・自然科学)、「性差による大きなくくりでの向き不向きは有る。選択肢にそれが無いのはおかしい」（男性・人文科学）などである。

⑤　個人の関心志向による（13 件）

進路選択や関心は個人の志向、適性、思い込みに左右されるという意見で、「学生の関心には個人差があり、もって生まれたセンス（たとえば数学的センス）と、幼児時代から体験の問題である。それを考えずに、社会通念や高等の進学指導だけを問題視しても無意味である」（男性・社会科学）という意見に代表される。

小括

第 6 章では本学の男女共同参画推進の現状と意識について検討してきた。得られた知見を要約すると次のとおりである。

1．　早稲田大学男女共同参画推進事業の認知（教員・職員共通）

「男女共同参画推進室」設置の認知度が最も高く全体で 7 割を超えたが、それ以外の項目では半数に満たない。どの項目も教員よりも職員の、男性よりも女性のほうの認知度が高い。また、ジェンダー規範に否定的なほうが認知度が高い。職員では認知度の差は男女間よりも管理職・非管理職の間で大きく、情報アクセスの差異があることがうかがわれる。

2．　早稲田大学女性教員比率、女性職員比率に関する意見（教員・職員一部共通）

(1)「女性教員比率が低い理由」として支持されたのは「応募者の女性比率そのものが低い」7 割、「女性の家事・育児等の負担」6 割で、「女性の能力不足」「女性の意欲不足」「早期離職可能性」は理由として支持率が低い。選択肢以外に自由記述回答（48 件）では、「現在数では女性比率が低いが今後増加が見込まれる」「募集・採用に際して積極性に欠ける」「就職時期と出産育児のライフステージが重なる」などがあげられた。

(2) 女性教員比率向上のための数値目標提示については教員の半数超が賛同、4 分の 1 が反対で、男性よりも女性のほうが、また、男女ともに年齢は高いほうが賛同する割合が高い。また、ジェンダー規範に否定的なほうが賛同する傾向がみられる。職員は 6 割が賛同、1 割弱が反対で 3 分の 1 は態度保留である。

(3) 女性職員比率是正については教員の 6 割、職員は 4 割が賛同、反対はともに 1 割、職員の半数は態度を保留している。職員は女性の賛同が 4 割弱で男性よりも若干賛同率が低く、当の女性職員が慎重な態度であることがうかがわれる。女性・管理職は 7 割が賛同であるが、女性・非管理職は賛同は 3 割、6 割が態度保留である。

(4) 女性管理職比率が低い理由として、職員全体で支持率が高いのは「女性の家事負担」の 7 割である。「周囲の理解不足」と「女性の意欲不足」は 4 割が肯定している。「周囲の理解不足」は男女で見解が分かれ、女性は肯定、男性は否定する傾向がみられる。選択肢以外に自由記述回答（57 件）では、①「組織的要因」として男女の諸広域分離、人事方針の課題、男性中心的職場風土などが回答され、②「個人的要因」として個人の意欲や能力・

適性、管理職敬遠志向が上がっている。③家事･育児と管理職の両立困難性では時間的制約による女性の排除、戦力離脱があげられる。このほか④そもそも職員の男女構成比が異なっていることなども指摘された。

3.　性別による差別の経験（教員・職員共通）

性差別を受けた経験があるのは女性職員の半数、女性教員の 3 分の 1 で、職員・男性は 2 割弱、教員・男性は 1 割弱であった。教員は男女ともに子ども･配偶者「なし」が「あり」よりも差別経験率が高く、年齢の高いほうが差別経験率も高い傾向がある。職員は規則的な傾向はみられない。

4.　ポジティブアクションに関する意見（教員のみ）

ポジティブアクションについて全体の 4 割は賛同、反対は 3 割である。男性は賛同 4 割反対 3 割で、女性は賛同 5 割反対 2 割強である。年齢が高いほうが賛同が多い。ポジティブアクションで女性応募者が増えるかどうかについては全体で 7 割弱が肯定、否定的見解は 1 割強で男女差は小さい。ポジティブアクションの男性にとってのメリット（167 件）、女性にとってのメリット（184 件）として自由記述回答からは男性の意欲や発想の多様性を刺激する、女性の採用意欲を刺激する、組織の活性化や改革につながる、採用や評価の公正性の確保など男女共同参画への寄与という意見とともに、逆差別への危惧や「同等の判断・条件」の判断への疑問などメリットはないという回答が確認された。

5.　理系で女性が少ないことに関する意見（教員のみ）

「女性は文系男性は理系という社会通念」、「理系に女性が少なく進学しにくい」は過半数が支持している。自由記述回答（76 件）では、大学や研究環境、就職など将来性、初等中等教育、モデルの少なさ、生物学的差、個人の関心志向などがあげられた。

（笹野悦子）

参考文献

京都大学男女共同参画企画推進委員会,2007,『「京都大学男女共同参画推進に関する意識・実態調査」報告書』.

第７章　若手研究者の育成①――現状と評価

本章では「若手研究者の育成」という主題に沿って、①大学院生の指導の現状と評価、②大学院生の研究職就職に向けた指導に関する教員の配慮・課題（自由記述）、③任期付き教員の増加についての評価、④任期付き教員についての意見（自由記述）の 4 点について、調査結果を示し、分析する。

７‐１．　大学院生の指導の現状と評価

本節では、大学院生の指導の現状と評価として、①大学院生を指導している教員の構成、②大学院生の研究職就職に向けた指導は積極的か、③その指導は十分だと思うか、という 3 点についてそれぞれ調査結果をみていく。

（１）大学院生を指導している教員の構成

まず「院生を指導している教員の構成」を全体・資格別・専門領域別に確認する。

①　全体・資格別

全体では、8 割の教員が大学院生を指導している。資格別にみると、資格が高位のグループほど、大学院生を指導している割合が高い。「教授」では 9 割弱、「准教授」では 6 割強、「専任講師」では 2 割弱である（図 7-1）。

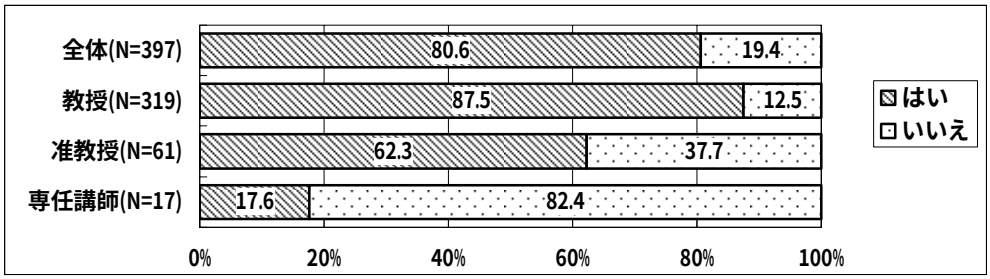

図 7-1　大学院生の指導（全体・資格別）

これを男女別にみると、全体に男性教員のほうが女性教員にくらべて、大学院生を指導している割合が高い。男性教員では、教授で 9 割、准教授で 7 割、専任講師で 3 割弱である。一方、女性教員では、教授で 7 割弱、准教授で 4 割強であり、専任講師では大学院生を指導している者はいない（表 7-1）。

表 7-1　大学院生の指導（資格別）　（%）

		N	はい	いいえ
男性	全体	332	85.5	14.5
	教授	277	90.3	9.7
	准教授	44	70.5	29.5
	専任講師	11	27.3	72.7
女性	全体	65	55.4	44.6
	教授	42	69.0	31.0
	准教授	17	41.2	58.8
	専任講師	6	0.0	100.0

② 専門領域別

大学院生を指導している教員の割合を、専門領域別にみると、「自然科学」・「社会科学」では 8～9 割と高く、人文科学では 5 割強と低い傾向がみられた（図 7-2）。

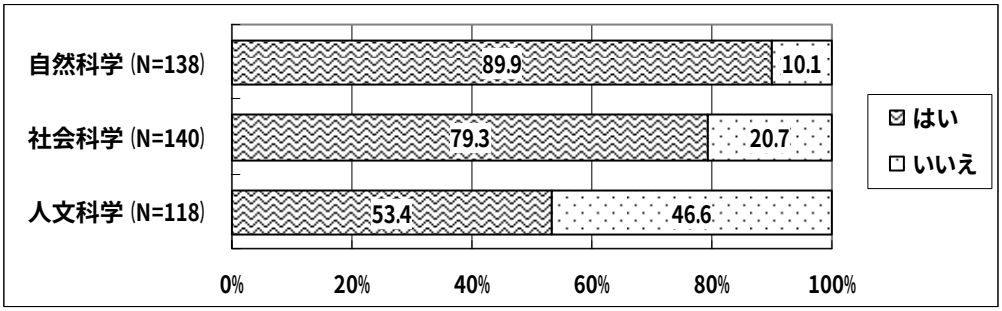

図 7-2　大学院生の指導（専門領域別）

これを男女別にみると、男性教員は、「自然科学」で 9 割強、「社会科学」で 8 割強、「人文科学」で 6 割が大学院生を指導している。女性教員は、男性にくらべて全体に割合は低いものの同様の傾向がみられ、「自然科学」で 5 割強、「社会科学」で 6 割強、「人文科学」で 3 割弱が大学院生を指導している（表 7-2）。

表 7-2　大学院生の指導（性別・専門領域別）（%）

		N	はい	いいえ
男性	全体	325	80.9	19.1
	自然科学	129	92.2	7.8
	社会科学	110	83.6	16.4
	人文科学	86	60.5	39.5
女性	全体	71	49.3	50.7
	自然科学	9	55.6	44.4
	社会科学	30	63.3	36.7
	人文科学	32	34.4	65.6

（2）大学院生の研究職就職に向けた指導の積極性

つづいて「大学院生の研究職就職に向けた指導を積極的におこなっているか」という問いに対する回答を、全体・男女別・年齢別・専門領域別に確認する。

① 全体・男女別・年齢別

「担当している大学院生の研究職への就職に関する指導を積極的におこなっているか」への回答結果をみていく（ただし、「研究職志望の大学院生はいない」は非該当として扱っている。また、女性教員については、39 歳以下の教員は大学院生を指導していないため、40 歳以上が分析の対象である）。

全体をみると、研究職就職への指導の積極性について「はい」の割合は 7 割強である。男女別にみても同様であり、指導の積極性に、性別による違いはみられない（図 7-3）。

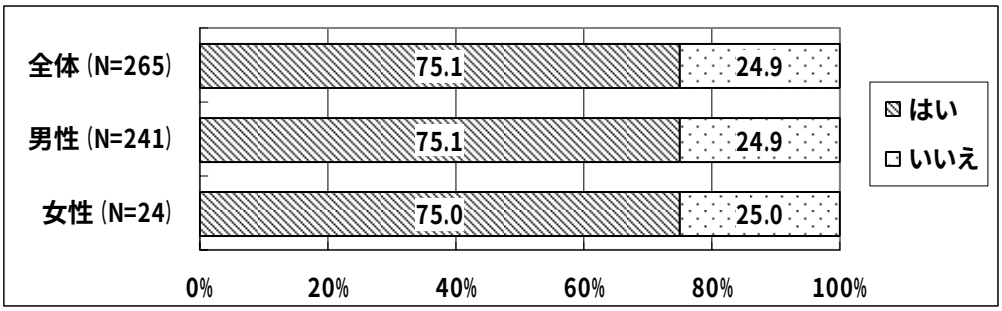

図 7-3　大学院生の研究職就職に関する指導は積極的か（全体・性別）

年齢別にみると、39 歳以下の男性教員では、「研究職就職に関する指導が積極的ではない」が 7 割弱と、他の年代に比べて高い傾向がみられた。40 歳以上の男性教員では、「積極的である」が 7～8 割である。女性教員についても年齢別にみると、「指導を積極的におこなっている」が各年齢を通じて 7～8 割であり、男性と同様の傾向がみられた（表 7-3）。

表 7-3　研究職就職に関する指導は積極的か（性別・年齢別）　（%）

		N	はい	いいえ
男性	全体	239	75.1	24.9
	39 歳以下	6	33.3	66.7
	40-49 歳	75	80.0	20.0
	50-59 歳	88	73.9	26.1
	60 歳以上	70	74.3	25.7
女性	全体	24	75.0	25.0
	40-49 歳	10	70.0	30.0
	50-59 歳	9	77.8	22.2
	60 歳以上	5	80.0	20.0

② 専門領域別

専門領域別にみると、いずれの分野でも 7 割強から 8 割弱が「はい」と回答しており、指導の積極性に、専門領域による違いはほとんどみられない（図 7-4）。

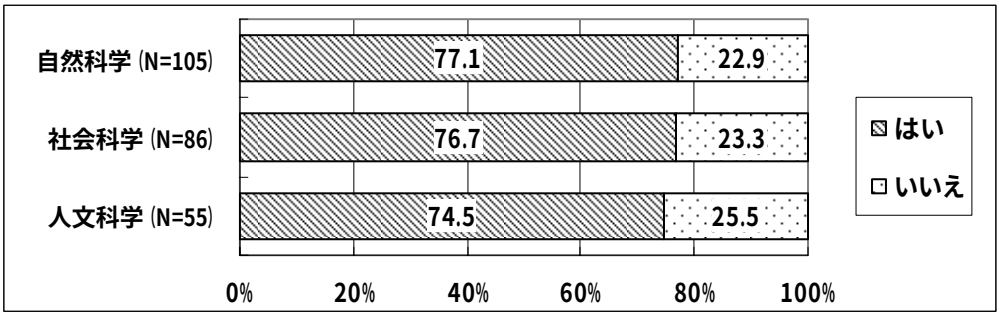

図 7-4　大学院生の研究職就職に関する指導は積極的か（専門領域別）

（3）研究職就職に向けた指導への評価

最後に「研究職就職に関する指導の内容は十分だと考えるか」への回答を、全体・男女別・専門領域別に確認する。

① 全体・男女別

「研究職への就職に関する指導の内容は十分だと考えるか」という問いの回答をみていこう。全体では、「十分」「まあ十分」があわせて 6 割弱、「どちらともいえない」が 3 割強、「やや不十分」「不十分」があわせて 1 割程度だった。

男女別にみると、男性のほうが「指導内容が十分である」と考えている割合が高い。「十分である」「まあ十分である」をあわせて、女性では 4 割弱、男性では 6 割弱である。女性では、男性よりも「どちらともいえない」「やや不十分」の割合が高い（図 7-5）。

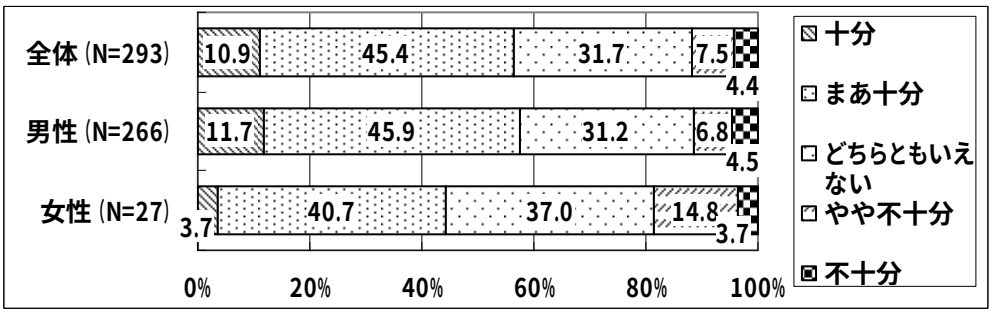

図 7-5　研究職への就職に関する指導は十分か（全体・性別）

② 専門領域別

つぎに専門領域別にみると、自然科学と社会科学では「十分」「まあ十分」の割合がどちらも 6 割前後と高く、人文科学では 5 割弱とやや低い（図 7-6）。

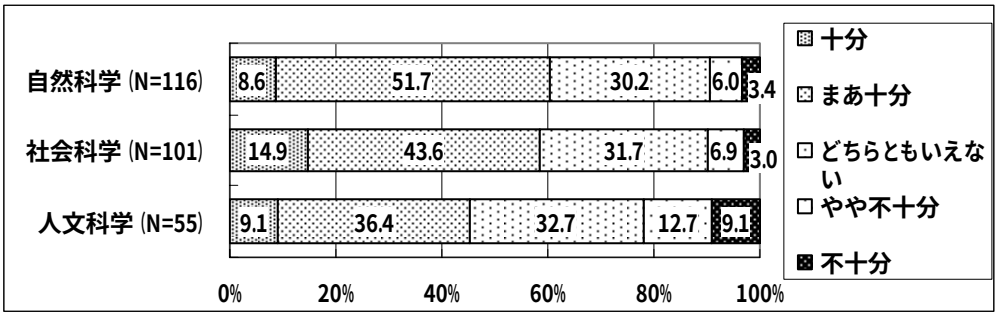

図 7-6　研究職への就職に関する指導は十分か（専門領域別）

専門領域別に性別を加味してみると、とりわけ男性の自然科学・社会科学、女性の社会科学で「十分である」の割合が高く 6 割前後である。ただし女性はケース数が少ないため参考程度の値である（表 7-4）。

表 7-4　指導内容は十分か（専門領域）　（%）

		N	十分	まあ十分	どちらともいえない	やや不十分	不十分
男性	自然科学	113	8.8	53.1	30.1	4.4	3.5
	社会科学	84	16.7	40.5	31.0	8.3	3.6
	人文科学	48	10.4	37.5	33.3	10.4	8.3
女性	自然科学	3	0.0	0.0	33.3	66.7	0.0
	社会科学	16	6.3	56.3	37.5	0.0	0.0
	人文科学	7	0.0	28.6	28.6	28.6	14.3

７‐２．　研究職就職に向けた大学院生指導についての配慮と課題――自由記述から

本節では、研究職就職に関する指導についての自由記述回答を分析する。得られた自由記述回答は、総計 149 件、内訳は男性 134 件、女性 15 件である。資格別にみると、教授 135 件、准教授 13 件、その他 1 件、専門領域別には、自然科学 63 件、社会科学 48 件、人文科学 26 件、その他 12 件である。

設問文は「大学院生の研究職就職にむけて配慮していることがありますか。また、研究職就職に関する指導をおこなう際の課題はありますか。具体的に記入してください。」であり、全体として、研究職への就職がいかに厳しいかについての記述、そしてそれを前提としておこなっている指導についての記述が多くみられた。

本節では、設問文に合わせて、得られた回答を、①研究職就職に向けての配慮（105 件）、②研究職就職指導の課題（45 件）の 2 つに分類したうえで、それぞれの自由記述回答の類型を提示したい（分類された件数には重複分があるため総件数と一致しない）。

（1）大学院生の研究職就職に向けた配慮

はじめに、研究職就職のための「配慮」についてみていこう。配慮としてあがった自由記述回答 105 件の内容は、①研究指導の充実（論文指導・研究の質を高めるよう指導する、業績数を挙げるよう指導する、就職に有利になりそうな専門分野を勧める）、②就職に資するネットワーク支援（人脈づくりの支援）、③精神的支援・心構えの指導（研究職就職の厳しさを伝える、研究職に就くための心構えを説く）、④その他、の 4 項目に分類できる。

① 研究指導の充実（1）――研究指導・論文指導を充実させること

研究職就職のためにおこなっている「配慮」としてもっとも多くあげられた回答が、「研究指導を充実させること」で 69 件あった。この回答は、「論文指導・研究の質を高めるよう指導する」、「業績数を挙げるよう指導する」、「就職に有利になりそうな専門分野を勧める」という大きく 3 つに下位区分される。

まず、研究職就職のために「論文指導」や「研究の質を高めるための指導」に力を入れている、とする回答は 24 件だった。専門領域を問わず、多くの教員がこのように回答しているが、「論文指導に尽きる」（男性・50 代・社会科学）や「研究・論文指導以外、特になし」（男性・40 代・社会科学）というように、研究指導・論文指導のみを強調する教員がいる一方で、「本人の研究活動が大学外で認知されるよう、研究会・論文の指導を行っている」（男性・40 代・自然科学）というように、論文指導をおこなう際に「大学外への認知」や「就職のために」という方向性に力点を置いているとする記述も多く、指導の姿勢にはグラデーションがあるといえよう。

また「研究の質を高めるよう指導する」という分類の中には、学外での研究の競争に勝つことが研究職への就職につながる、という考えから、「学外で勝負できるような力をつけさせる」（男性・60 代・社会科学）や、「国際的な競争力をつけさせる」という回答もみられた。

> 競争が厳しいことを認識させ、とにかく研究の質を高めるよう指導している。研究職に就職しても対応できる程度の社会性を身に付けさせている。（女性・50 代・社会科学）

> 質の良い論文を作成することで業績をつくらせるようにする。国際的に競争力のある知識、能力を身につけさせる。（男性・40 代・社会科学）

個々の教員によって微妙な力点の違いがあることは見逃せないが、いずれにしても、つぎにみる「業績数を上げるための指導」を強調する回答群に対して、この回答群は「研究の質を高めるための指導」を強調しているという点に特徴がある。

② 研究指導の充実（2）――業績数（論文数・報告数）をあげるよう指導すること

研究職就職のための指導の重点として、性別・年齢・専攻分野を問わず、「論文指導」以上に多くの教員が強調した点が「業績数をあげるよう指導すること」であった。このグループに分類される回答は 39 件と、研究職就職に向けた「配慮」に関する他のどの項目よりも多い。

この回答群の特徴は、「年間、学会報告１本、論文１本を最低限のノルマとして課している」（男性・50 代・社会科学）や「論文を多く書かせ、就職の機会を多く作るように心掛けている」（男性・40 代・社会科学）、「論文を数多く書くよう指導しております」（男性・40 代・社会科学）というように、「質」よりも「数」に強調点が置かれていることにある。

一般的には、研究指導にあたって「質の高い」論文を「数多く」書くことが望ましいとされていると思われる。だが、研究職就職のための指導としてあがった自由記述を確認すると、どちらかといえば「業績数」を重要視するという回答が多かったという点を確認しておきたい。

また、研究業績をあげることを強調する回答の中には、国際的な業績をあげること、英語論文の執筆を強調する回答も、分野を問わずいくつかみられた。

> 査読付全国学会誌、国際会議での業績を多数作ること。学振の PD や DC に応募させること。任期付研究職を含め、教歴・職歴をつけさせること。（女性・50 代・人文科学）

③ 研究指導の充実（3）――就職に有利になりそうな研究分野を勧めること

就職に向けた指導の際の配慮として、「当該分野における研究・教育のトピックス・トレンドに合致した研究業績を挙げるように指導すること」（男性・40 代・その他）という回答や「就職活動に有利となりそうな専門分野」（男性・50 代・社会科学）といった回答のように、「就職に有利になりそうな分野の研究を勧める」という回答も 6 件みられた。

④ 就職に資するネットワーク支援

研究職就職のための配慮として「学会や研究会での研究者との人脈づくりを支援する」という回答は 16 件あり、分野を問わず広くみられた。「求人のありそうな機関にコネを作る」（男性・50 代・人文科学）、「しばしば推薦状をしたためたり、他大学の教授と顔つなぎをしている」（女性・60 代・社会科学）、「学会での人的つながりを大事にしている」（男性・50 代・自然科学）というように、直接研究職就職に結びつく人脈づくりの支援がおこなわれている。

> 研究職への就職は、多くの人に学業のみならず、人間的にも優秀であることが認められることが大事であると思う。従って大学院生の研究集会等への参加、発表、さらには指導教員以外の研究者との交流などの機会を出来るだけ多く作ることを

心がけている。（男性・50 代・自然科学）

社会科学・自然科学では、「他の研究機関との交流を積極的に行う」（男性・40 代・自然科学）という回答のように、「共同研究の機会をつくる」という意味でも人脈づくりを支援がなされている。

学会でのネットワーク形成、共同研究での作法など早い時期から経験させることが肝要。業績を蓄積するための指導も積極的に行うべき。また、研究費の獲得方法についても、意識を高めることが必要。以上を心がけている。（女性・40 代・社会科学）

また「国際的な学術交流の促進。海外での論文発表の促進。共同研究への参加促進」（男性・50 代・人文科学）のように、国際的な学術交流・人脈づくりの重要性を指摘する意見もみられた。

⑤　精神的支援・心構えの指導（1）――心構え・研究姿勢について指導すること

「研究職に就くための心構えや研究姿勢について指導する」という意見は 18 件あった。「研究に興味を持たせる事。自分の将来像を描かせる事」（男性・40 代・自然科学）や「研究者としての視野を広げる」といった研究者としての心構え・研究姿勢に関する意見から、「社会の動きに関心を持つように指導している」といった比較的具体的な意見まで幅広い。

専門以外の研究や社会の動きに広く関心を持つよう指導している。具体的には、特別講演への積極的な参加、大学院特論科目の登録などにもバランスを取る考慮をするよう、適宜指導している。（男性・40 代・自然科学）

研究が先で就職は研究の為、後先を間違えるなと言っています。（男性・50 代・人文科学）

研究業績をあげられるよう配慮している。しかし、論文を書くだけの指導ではなく、研究者として、人間としてあるべき心構えを言って聞かせている。（男性・60 代・人文科学）

⑥　精神的支援・心構えの指導（2）――就職状況の厳しさを伝えること

「就職状況の厳しさを伝え、そもそも研究職をめざさないように勧める」という消極的な形での配慮について述べた回答は 13 件あり、とりわけ自然科学と人文科学で多かった。いくつかの回答には、「就職状況の厳しさを認識したうえで研究に集中してもらいたい」という意味合いが込められている。

現在の日本の大学院生の研究職就職は、文系では、専任教員につくことは、至難のことで、その実体を先ず院生には、包み隠さず伝えることを必ず行う。先ず99パーセント、専任職は無理であるという前提を受け入れられるならば、研究を続けよ、そうでなければ、修士課程で卒業し、社会に出て就職するようアドバイスする。（男性・50代・人文科学）

だが、この項目に分類される回答のほとんどは、のちに取り上げる「研究職のポストの少なさ」という課題をふまえて、研究職就職に向けた指導というよりも、「就職の選択肢としてそもそも研究職は勧められない」、あるいはより積極的に「（本人の適性を鑑みて）研究職に進まないよう指導している」というものである。

勉強と研究は全く異なるから、研究に適する学生はそう多くはいないと考えている。私自身が研究職の環境の中にいたけれども、研究職に就くのではなく現場で働いている間に、研究意欲が湧けば研究職に移るというパターンを学生には勧めている。（男性・60代・自然科学）

よほど優秀な学生以外、研究職を目指さないように指導している。（男性・60代・自然科学）

研究職就職はとても厳しいですので進学について相談を受ける時に伝えます。博士後期課程への進学は二回ほど相談を受けましたが、別の研究科を勧めました。（男性・50代・人文科学）

⑦　その他

上記以外の研究職就職に向けた指導上の配慮として、「学籍を離れる前に教歴をつけさせるよう努力している」（男性・50代・人文科学）、「これまでの経験から研究職に就いてからのことについてのアドバイスを中心に行っている」（男性・40代・社会科学）、「研究に要する費用は、なるべく私の個人研究費等で支弁してあげる」（男性・40代・社会科学）といった意見がみられた。

また、これらの積極的な配慮の一方で、人文・社会科学では、「研究に関しては、結局のところ自分次第であり、教員にできることは限られている」という見解も少数ながらみられた。

研究は本人次第。特に博士後期の場合には指導にほとんど意味はない。（男性・40代・社会科学）

文系語学の大学非常勤の職を得させることをまず第一と考えるので、そのためには早いうちから論文を出させたいと思っている。非常勤の仕事の場合、かならずしも能力で決まるのではなく、コネクションの有無の方が重要な場合がほとんど

だが、それでも、全国学会に出て、研究発表をさせ、全国学会誌に論文を載せてもらえるように指導をしたいと考えている。しかし、これは当人達の能力や性格などに決定的に負うところがあり、指導教員にできることは限られているとも言える。（男性・40 代・人文科学）

（2）研究職就職に向けた指導の課題

研究職就職に向けた指導の「課題」についての 45 件の回答は、①課程修了後のポストに関わる課題、②指導する院生の資質に関わる課題、③大学・研究科の院生指導の体制に関わる課題、④その他、の 4 項目に分類できる。

① 課程修了後のポストに関わる課題

課題としてはいわゆるポスドク問題を指摘する回答がもっとも多く、16 件だった。分野を問わずみられるが、とりわけ自然科学で多かった。

研究職の絶対数が少なすぎる。（男性・60 代・人文科学）

適切と思う研究職があれば、積極的に推薦しているが、現実にはポストの数が少ないことが一番の問題。（男性・60 代・自然科学）

また自然科学では、「大学ではなく民間企業であれば研究職もまだある」とする声がある一方、「企業でも研究職は減少している」と指摘する声もあった。文部科学省の計画と求人の整合性がないことを指摘する回答もみられた。

同じく自然科学では、「企業側で研究職としてのポストを用意してもらうこと」（男性・40 代・自然科学）、「会社によって求める人材のタイプが異なる。この点について配慮しないと、会社にも学生にも良い結果とならない」（男性・50 代・自然科学）というように、「企業との連携」も課題としてあげられた。

② 指導する院生の資質に関わる課題

研究職就職の指導に関する課題として、院生の資質の問題をあげた回答は、分野を問わず、11 件にのぼった。「研究職に相応しい能力を持つ院生が少ない」（女性・40 代・人文科学）、「東大と違い能力が低いので時間がかかる」（男性・50 代・人文科学）といった大学院生の「能力」を課題とする回答のほか、「課題は、院生がのんびりしていて（あるいはしりごみしていて）先延ばしがちになること」（女性・40 代・社会科学）、「一般に学生の意欲が乏しい」（男性・60 代・自然科学）、「学生に勉学意欲が少ない」（男性・60 代・自然科学）というように、大学院生の研究意欲や研究姿勢が課題だという回答もある。

また「社会人大学院生は勉強時間が不足しており、基本的なことも十分に履修していない」（男性・60 代・社会科学）と、社会人大学院生特有の課題をあげる声もある。同様に、

外国人大学院生に特有の課題、とりわけ留学生の学力不足を指摘する声が、社会科学・自然科学でいくつかみられた。

> 外国人学生の就職には、文化・考え方の違いからくる多くの問題があります。もっとも困っているのは、言葉の問題です。最近は、英語・日本語力ともに不足している人が多いように思います。（男性・40 代・自然科学）

③　大学・研究科の指導体制に関する課題

上述の、大学院生・留学生の学力不足、留学生の就職問題については、研究科、あるいは大学の指導体制にも課題がある、あるいは指導体制にこそ問題がある、という指摘も複数みられた。

> 学部の 4 年間の間に、外国語能力、読書量などある一定の水準に達している必要があるにもかかわらず、一種の形式主義の入試で点数だけで合格をしてしまい、その後、博士課程に入っても、まったく伸びない学生が少なくない。安易な研究者志望をあおることなく、かなり厳しい入学試験を課して入学者を厳選していくシステムをとることが必要である。（男性・50 代・社会科学）

> 現在の博士課程の学生は外国人留学生が大分です。彼らは日本企業で働きたいが、言語の壁等で就職機会が少ないこと。外国人を採用する企業を探すのが大変。早稲田大学で外国人枠を増やそうとしているが、それは卒業、修了後、本国へ帰国する学生を対象にしか考えていない。帰国後就職の道は少なく、日本での職を希望している学生に対するケアは全く現場任せになっている。（男性・60 代・自然科学）

> 大学は育成した人材を外に出すことがミッションなのに、それを勘違いしている教員が多い。本学では企業を経験していない教員ばかりで、就業へのナビゲーションが適切に出来るとは思えない。どうしても、組織的に教員以外のスタッフの具体的なアドバイスが必要である。（男性・50 代・自然科学）

> 他の教員の授業のレベルが低すぎ、評価が甘すぎ、学生（院生）が、世の中はこれで通用するのかと勘違いして不幸になるケースが多すぎる。（男性・50 代・人文科学）

> 学内の博士論文、および学位申請の手続きやシステムが一定しておらず、各箇所での評価基準も一定していない事が課題のひとつと思います。そのため、海外からの学生の受入れ等についても支障を来しているのではないかと思います。奨学生である留学生の場合は、課程内での学位取得に専念出来るシステムも必要かと考えます。（男性・50 代・人文科学）

「研究科に、学生のレベルに合った基礎知識を習得させる講義が整備されていない」（男性・40 代・社会科学）といったように、カリキュラム改変の必要を指摘する声もみられた。この声は、全分野にわたってみられた。また「研究者志望大学院生に対する生活支援、授業料減免。研究者志望大学院生に対する研究の基礎を形成する為のカリキュラム」（男性・50 代・社会科学）や、「院生と共同研究を進めるための物理的スペースが不足していること」（男性・40 代・社会科学）といった回答のように、カリキュラム以外にも、大学院生への経済的支援や研究環境の整備を要請する意見、研究費の少なさを課題とする意見が複数聞かれた。

また女性教員からは、研究職就職に向けた指導の課題として、「女性が不利にならない研究環境作りが必要だ」という意見が複数出された。

> 自分自身が「女性同士、足を引っ張り合わずに」をモットーに、女性の研究しやすい職場作りに貢献してきたという自負がある。まだ当分そのような女性自身による自覚的な行動が求められるだろう。（女性・60 代・社会科学）

> 女性の院生の場合、セクハラ等の被害の問題が起こりやすく（実際に相談を受けているので）安心して研究できる環境（物理的なことも含め）の整備、男性教員たちの差別意識の撤廃〔が必要。〕（女性・50 代・社会科学）

④　その他

そのほか「大学院は研究能力を身につけるところであり、研究職への就職を第 1 希望とするのは当たり前であるし、それが我々の仕事である。課題は山積」（男性・40 代・自然科学）と研究職就職支援を前提とした課題解決を主張する意見や、「文系研究職の展望がこれだけ暗いと、個人の指導などではいかんともしがたく、大学全体の、いや社会全体の意識の転換が是非とも必要。文科省の出番のはずです」（男性・60 代・人文科学）と、文部科学省による問題解決が不可欠だとする意見もみられた。

（3）研究職就職に向けた院生指導についての小括

大学院生の研究職就職に向けた指導に関して、指導の積極性については性別による違いはみられなかったが、指導の現状への満足度については性別・専門領域によって若干の相違がみられた。また、全体として 2 割強の教員が、「指導に積極的ではない」と答えている。

とりわけ自由記述回答からは、研究職就職に積極的である教員の中でも、論文指導のみに専念する教員もいれば、業績数をあげることを第一課題とする教員、人脈づくりを支援する教員、心構えを説く教員、とさまざまな対応がなされていることが明らかになった。大学内にも教員によって立場の違いがあり、異なった点に「配慮」がなされている。

研究職就職に向けた指導における「課題」についてみると、「課程修了後のポストの少なさ」はいずれの教員にも共有された現状認識であるが、院生自身の資質の問題、研究科の

指導体制の問題など、問題の位置づけ方も、教員によって大きく異なっている。

これら大学院生の「研究職就職」の問題は、次節で扱う「任期付き教員職の採用のあり方」の問題とも大きく関わっている。本稿では両者の関係について掘り下げることはできないが、大学院生を指導する立場にある教員自身の、「大学院生指導のあり方についての考え方」と「教員採用のあり方についての考え方」とは、切り離して論じることができない問題であることを指摘しておく必要があろう。

７‐３．　任期付き専任職の増加についての評価

（１）任期付き専任職の増加についての評価――全体・男女別・年齢別

本節は任期付き専任職の問題を分析する。任期付き専任職の増加についてどう思うか、回答を求めたところ、全体では教員の 6 割が「評価する」と回答し、「評価しない」は 4 割だった。しかし、任期付き専任職に対する評価は、性別によって大きな違いがみられる。男性教員では 6 割強が「評価する」と回答したのに対して、女性教員では 4 割強が「評価する」と回答しており、賛否の割合が逆転している（図 7-7）。

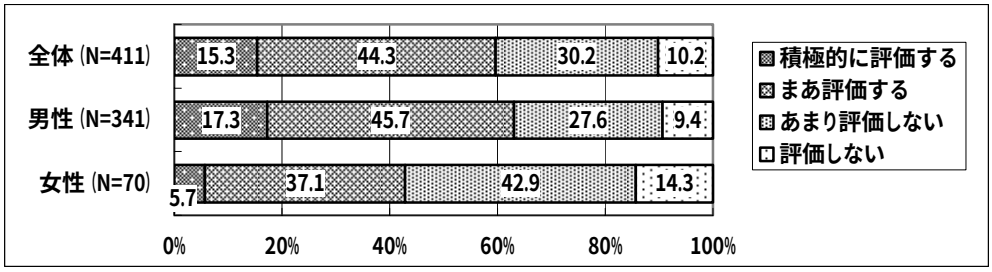

図 7-7　任期付き教員の増加についての評価（全体・男女別）

年齢別にみると、男女ともに 39 歳以下で「評価しない」の割合がもっとも高く、男性で 5 割、女性で 6 割強にのぼっている。一方、「評価する」の割合がもっとも高かったのは、男性教員 60 歳以上のグループで、7 割近くに達している。女性では年齢による差はさほどなく、全体として「評価する」は 4 割前後にとどまっている（表 7-5）。

女性で「評価しない」という割合が高い理由としては、次節の自由記述回答の分析で触れるように「重要なライフイベント（とりわけ結婚・出産）を経験する 20 代・30 代を、任期付き教員として過ごすことの困難」が背景となっている可能性がある。

表 7-5　任期付き専任職の増加についての評価（男女別・年齢別）　（%）

		N	積極的に評価する	まあ評価する	あまり評価しない	評価しない
男性	全体	341	17.3	45.7	27.6	9.4
	39 歳以下	30	13.3	36.7	30.0	20.0
	40-49 歳	109	18.3	45.0	28.4	8.3
	50-59 歳	109	14.7	46.8	28.4	10.1
	60 歳以上	93	20.4	48.4	24.7	6.5
女性	全体	70	5.7	37.1	42.9	14.3
	39 歳以下	11	0.0	36.4	45.5	18.2
	40-49 歳	35	5.7	40.0	37.1	17.1
	50-59 歳	17	5.9	35.3	52.9	5.9
	60 歳以上	7	14.3	28.6	42.9	14.3

（2）任期付き専任職への評価――専門領域別

つづいて任期付き専任職の増加への評価を専門領域別にみると、自然科学・社会科学で「評価する」の割合が高く、7 割近い。人文科学では賛否が逆転し、6 割が「評価しない」と回答している（図 7-8）。

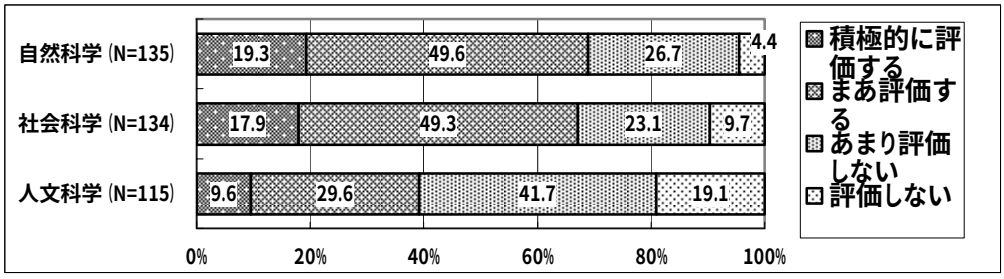

図 7-8　任期付き教員の増加についての評価（専門領域別）

性別を加味してみると、男性教員は、社会科学・自然科学では「評価する」の割合が高く、7 割前後となっている。一方、人文科学では、「評価しない」の割合が高く、6 割以上が任期付き専任職の増加を評価していない。

女性教員は、自然科学で「評価する」の割合がやや高く過半数を超えているものの、男性に比べると低い。また社会科学・人文科学では、6 割前後が、任期付き専任職の増加を「評価しない」と回答している（表 7-6）。

表 7-6　任期付き専任職の増加についての評価　（%）

		N	積極的に評価する	まあ評価する	あまり評価しない	評価しない
男性	自然科学	126	19.8	50.0	25.4	4.8
	社会科学	106	21.7	52.8	17.9	7.5
	人文科学	84	10.7	27.4	41.7	20.2
女性	自然科学	9	11.1	44.4	44.4	0.0
	社会科学	28	3.6	35.7	42.9	17.9
	人文科学	31	6.5	35.5	41.9	16.1

７‐４．　任期付き専任職の問題点と今後の課題――自由記述から

本節では、任期付き教員についての自由記述回答（総数 136 件）を分析する。回答の内訳は、男女別にみると男性 110 件、女性 26 件だった。年齢別には、39 歳以下が 13 件、40-49 歳が 48 件、50-59 歳が 44 件、60 歳以上が 29 件、資格別には、教授 103 件、准教授 24 件、専任講師 7 件、教諭 2 件、専門領域別には、自然科学 50 件、社会科学 33 件、人文科学 43 件、その他 10 件である。

「任期付き職の増加についてどう思いますか」という前節で分析した問いとの関係でみると、前節の問いに対して「積極的に評価する」としたものの自由回答が 19 件、「まあ評価する」が 47 件、「あまり評価しない」が 45 件、「評価しない」が 23 件、無回答のものが 2 件であった。合計 134 件の自由記述は、この問いとの関係で以下の 3 つに分類される。

（1）任期付き教員の増加を肯定的に評価しており、かつ自由記述でその理由・根拠を書いているもの（肯定的評価）（16 件）、（2）任期付き教員の増加を肯定的に評価しつつも、自由記述では否定的見解や留保条件を述べているもの（条件付き肯定）（49 件）、（3）任期付き教員の増加を否定的に評価しており、かつ自由記述でその理由・根拠を書いているもの（否定的評価）（69 件）。

自由記述回答は全体として、純粋に「肯定的な評価」よりも、「条件付き肯定」や「否定的な評価」のほうが多い。とりわけ、任期付き教員の増加を評価しながらもそこに条件や留保をつける意見の多さが目立った。以下（1）～（3）のそれぞれについて検討していく。

（１）肯定的評価

任期付き教員についての肯定的評価の理由として挙げられた項目は、①受け入れる大学側・大学教員側にとってのメリット（任期なし教員の負担を軽減する、人物を見極める期間になる、研究の活性化・教育サービスの多様化）、②採用される若手研究者自身にとってのメリット（若手研究者にチャンスが増える、プレッシャーを生かせば研究の活性化につながる）の 2 つに大別される。

①　受け入れる大学側・大学教員側にとってのメリット

任期付き教員の増加についての評価の理由として、まず挙げられるのが、任期なしで雇われている専任教員たちにとってのメリットである。こうしたメリットとして、まず、大学教員の負担の軽減が挙げられる（2 件）。

> 任期付きの専任職の増加は、研究・教育を活性化している。ことに助教の方の講義によってこれまでの教員の教育負担は軽減した。（男性・40 代・社会科学）

つぎに挙げられたメリットは、（テニュア付与の可能性を前提として）人物を見極める期間になる、という回答だった（4 件）。

完全公募制にすると、結果として業績数の多さが主要採用基準となり、若手研究者を採用することができない。任期付き教員であれば、若手でも安心して採用し、その後の業績数を見て採用することが可能になる。（男性・50 代・社会科学）

また、任期付き教員の雇用増加によって、大学全体の研究・教育活動の活性化がはかられる、というメリットも指摘される（4 件）。

教員の雇用形態の多様化は、学生サービスと国際的な研究のために不可欠である。若手の研究促進のためには、もっと、多様な形態を活用すべきである。（男性・50 代・社会科学）

大学自前の資金が十分でないとき、外部資金で任期付き教員を雇用し、研究活動の底上げを行うのは、若手研究者、大学双方にとってプラスになろう。（男性・60 代・自然科学）

② 任期付き教員自身にとってのメリット

一方、「研究業績をあげるチャンスになる」といった、雇用される側である若手研究者自身にとってのメリットを挙げる回答が 7 件あった。たとえば「若い時期に、任期つきの職につくことは、意味が大きい。業績も出るし、次へのステップともなる」（男性・50 代・自然科学）や「時間が区切られていることでプレッシャーの元に研究しなければならないが、それをプラスに活かせば優れた研究者を養成できる」（男性・40 代・社会科学）といった回答である。

だがその一方で、以下のように「チャンスの拡大」を積極的に評価しつつも、任期付きの際限のない増加を憂慮する声も聞かれた。

助手、助教の任期付は、より多くの院生へのポストの機会の拡大と科研費への応募など付加価値もあり、評価できる。客員講師、准教授等の任期付は、社会的評価が定まっておらず、任期満了までに正式（任期なし）で就職出来れば良いが、出来なかった場合、当人の社交性、性格、研究を疑われ就職しづらくなりかえって悲劇的になる。（女性・30 代・人文科学）

この問題については、つぎの「条件付き肯定」の回答群の分析の箇所で取り上げたい。

（2）条件付き肯定

任期付き教員の増加を基本的に肯定的にとらえてはいるものの、現状ではいくつか課題がある、あるいは条件つきでなければ肯定できない、とする回答群を分析する（49 件）。この回答群は、①任期の短さ、②任期後の就職先確保の問題、③全国的な流動化の必要性、④採用人事の不透明さ、⑤一定の運用制限の必要性、⑥その他の 6 項目に分類される。

① 任期の短さ

条件付き肯定としてまず挙げられるのが、「任期付制度は望ましいが、任期が短すぎる場合がある」（男性・40 代・社会科学）というように、任期制自体は肯定するものの任期が短すぎる、という意見で、9 件あった。任期の短さが問題である理由としては、「任期が 5 年は短い。10 年ぐらいにしないと、大きな研究は出来ない」（男性・40 代・その他）というように、短い任期では任期中に研究成果が出ないことを問題視するコメントが多かった。

② 任期終了後の就職先確保の問題

「任期が切れた後の就職先が大問題だが、任期つきであっても研究を継続できる職種が増えることには賛成する」（男性・60 代・自然科学）というように、任期終了後の就職先の確保という問題は残るものの任期付き教員を肯定的にとらえている意見が、とりわけ自然科学・人文科学の教員に多くみられる（12 件）。

任期付きの研究職の増加を肯定しつつも、「任期後のサポートがない限り、その種の職をむやみに増やすべきではない」（男性・40 代・自然科学）といった留保、「任期終了後の就職先の確保が必要である」（男性・40 代・自然科学）、といった要請・憂慮を示す教員が目立つ。

> 任期付き専門職という不安定な職位は、博士研究員相当の時期ならば、能力評価の時期として大いにあってもよい。しかしその先のパーマネントポジションがほとんど見えない現在の状況では、良いキャリア形成のステップとはいえず、社会的に大きな問題がある。（男性・50 代・自然科学）

上記の回答にみられるように、任期終了後にパーマネントな就職先がほとんど存在しない、という点が大きな問題となっており、「フルの専任職の数を減らして任期付きを増やすのでは意味がない。任期→テニュアの流れを作る事には賛成」（男性・50 代・人文科学）という回答にみられるように、任期終了後に就きうる「任期なし教員のポストを確保すること」が、この問題の解決には必要だという指摘が複数寄せられた。いずれにせよ、任期付き教員職の増加に肯定的な教員の中にも、こうした「任期付き教員職の無規制な増加への危惧」は根強い。

③ 全国的な雇用の流動化の必要

そうした任期付き雇用の増加への危惧がみられる一方で、任期付き教員職というポジションが有効に機能するためには、（任期なしの専任職も含めた）研究職全体が、全国的により流動化する必要がある、とする意見も 3 件みられた。たとえば「他大学についても同様の状況が進んで、研究者の流動性が高まる事を期待したい」（男性・60 歳以上・自然科学）や「早稲田大学だけでなく全国的、世界的に流動化しないと、任期つきの教員のみが割を食う結果となる」（男性・50 代・その他）といった回答である。

ただし、任期付き教員職が全国的に増加しても、やはり（任期なしの）「専任職とは別の枠組みでたらいまわしにされることを危惧する」（女性・50 代・人文科学）という恐れがあること、それゆえここでも、任期なしの専任職もふくめた大学教員の雇用のあり方への検討が必要とされていることは指摘されるべきだろう。

④　採用人事が不透明

任期付き教員の採用過程、そして任期の延長の可否に関して「不透明な部分がある」とする指摘も 5 件あった。

> 研究所の運営に透明性がないように思えるので、任期付き助教の採用などもフェアに行われているかどうかがわからない（男性・50 代・社会科学）
>
> いい学者が選ばれればよろしいでしょうが、早稲田に入れる人が、誰かの友達で、「TRIBE」みたいに思われる。（女性・40 代・社会科学）（※原文ローマ字）

⑤　科目・年齢制限等一定の制限のもとで運用される必要

任期付き教員職の増加を評価しているが「仕事の内容（例えば語学教育など）によっては、いい制度だとおもう」（女性・40 代・その他）というように科目を限定したり、「40 歳など一定の年齢以下に限ることが望ましい」（男性・60 代・人文科学）と年齢制限の必要性を指摘したり、任期付き教員職は何らかの規制のもとに運営されるべきだとする見解が 7 件みられた。

任期付き教員の増加を評価する教員の中でも「運用を厳密にしないと、学部によって混乱が起こる可能性がある」（女性・50 代・人文科学）という憂慮があり、「あらかじめ規則を明確にしておく」（男性・60 代・自然科学）、「任期付き専任職の活用方法を学術院内で十分に話し合うべき」（男性・50 代・社会科学）、「競争力強化の方法としては評価できるが、将来設計の決定時期を先送りする面については OD（オーバードクター）増加の一因となるので何らかの改善が必要」（男性・50 代・自然科学）といったように、「任期付き教員職は、何らかのルールのもとで運用されるべきであり、そのためのルールづくりの作業が必要である」という認識は、任期付き教員の増加に賛同する教員の中でも広く共有されているといえよう。

⑥　その他の条件付き肯定

上記のほか、「業績を挙げることが人一倍求められる立場であるので、雑用などはなるべく減らしてあげるよう配慮すべきである」（男性・50 代・自然科学）や「任期付きの専門職には、対外活動、兼務などを大幅に認めるべきであると考えている」（男性・60 代・自然科学）といった回答にみられるように、「任期付き教員の待遇改善」を条件とした肯定的評価も複数みられた。「研究条件の整備、妊娠出産の際の周囲の無知を、大学としてもっと教育

すべき」（女性・50 代・社会科学）と任期付き教員にとって「妊娠・出産」というライフイベントの問題があることを周知する必要性を指摘した回答もあった。

また「否定的評価」の項でも触れるが、「任期なしの専任職のあり方についても課題がある」と指摘する回答が複数あった。

> とくに助教について、優れた人材には専任への道を拓いてあげてほしい。一方、専任職の中で問題ある教員がいるのに、彼らへの十分な対処ができない点が悩ましい。（女性・40 代・人文科学）

（3）否定的評価

本項では、任期付き教員職という制度自体への批判的意見を検討する。これは、①採用される本人への悪影響（精神面への悪影響、研究・教育面への悪影響、ライフプランへの悪影響）を理由とする批判、②大学組織への悪影響を理由とする批判、③その他、に分類される。

① 採用される若手研究者への悪影響

任期付き教員として採用される若手研究者に対する悪影響を理由に任期付き教員職それ自体を批判する意見は、27 件と自由記述回答の中でもっとも多かった。このグループの回答として、まず「任期付きは非人間的と思う場合がある」（男性・60 代・人文科学）、「自分がその立場だったら、と思うとぞっとする」（男性・50 代・人文科学）、といった制度自体への忌避感を表明するものや、「任期付き故のプレッシャーはあると思います」（男性・40 代・自然科学）や「任期があると安心して勤務することができないので、教員の雇用形態としては、不適切であると考える」（男性・40 代・自然科学）というように、任期付き雇用がもたらす、プレッシャーや不安といった精神的な悪影響を指摘するものが挙げられる（8 件）。

つぎに、採用される若手研究者自身の研究・教育活動への悪影響を指摘するものが挙げられる。これは、若手研究者が「任期のために研究や教育に専念できない」ことを憂慮する意見で、19 件あり、否定的評価の理由としてはもっとも多かった。代表的なものを以下に挙げよう。

> 任期終了後の職探しに集中しすぎて、研究成果があがらない。また、助手などは雑務が多すぎるので、むしろ学振 PD、OD の方が望ましい。（女性・40 代・社会科学）

> 研究も教育も、試行錯誤をくり返しながらの持続と積み重ねがものをいう、息の長い仕事です。年度単位で成果が測られるようなものでは、決してないと思います。任期つきの専任職が増えることは、研究・教育活動に対する短絡的な評価を蔓延させ、成果主義のプレッシャーとして、自由な研究・教育実践の幅を狭める

ものだと思います。ひいては学問全体のレベルを損なうものです。（男性・30 代・人文科学）

任期つきがもたらす人事の活性化・本人のやる気向上はメリットだが、任期つき教員がゆっくり学生のことを考えることには無理があるように感じる。（男性・40 代・自然科学）

若手研究者自身への悪影響として、ほかに「任期付き雇用は若手研究者のライフプランに悪影響を及ぼす懸念がある」という回答が 7 件みられた。

若手研究者は任期付きの仕事を得ただけでは、安心して結婚・出産することができない。人件費抑制のしわ寄せを若手研究者に向けるべきではない。（男性・30 代・人文科学）

私は任期つき専任職を経験しました。特に女性にとっては学位をとった後の、本来だったら妊娠出産を最初に経験することのできるはずの時期を、非常に厳しい労働条件下で過ごすことになります。しかも、もちろん、2 年任期で妊娠出産はしないだろうという暗黙の圧力もあります。客員専任はボーナスや、手当て、待遇の意味でも非常に大きな差が通常の専任教員との間にあるにもかかわらず、その実態は任期なしの教員にはまったくというほど認識されていません。（女性・30 代・人文科学）

若手研究者が任期付き雇用を経験する時期は、20 代・30 代という結婚や妊娠・出産というライフステージを展望・経験する時期と重なり、任期付き雇用という環境がライフプランにとって大きな障害になること、そしてその事実が任期なしの専任教員には理解されていない、という課題がここでは指摘されている。

② 大学組織への悪影響

一方、任期付き教員を迎え入れる側や大学組織にとっても、任期付き雇用は悪影響を及ぼすという意見が、7 件あった。この回答は、専門領域を問わずみられ、その多くは、「採用しても自分勝手な行動をとる助手などがいて好ましいものとは思われない」（男性・60 代・自然科学）、「任期付では早稲田大学に対する愛校心が芽生えない。次のステップに向けて早稲田を利用することしか考えられなくなるので、やめたほうがよい」（男性・40 代・社会科学）、「当然だが、長期展望に関して無関心な人が多いので」（男性・30 代・人文科学）というように、大学組織に対する関わり方が任期付きであるがゆえに、どうしても短期的な展望に制約される、という意見であった。これらは任期付き雇用であるという事情から必然的に生じる問題であるといえよう。

③その他の批判的意見

すでに「条件付き肯定」の項目で挙げた事柄を理由に、否定的態度を示す回答も多かった。たとえば、「任期設定期間が短すぎる」（男性・60 代・自然科学）のように「任期の短さ」を否定の理由とする回答（3 件）、「任期後のサポートがない限り、その種の職をむやみに増やすべきではない」（男性・40 代・自然科学）のように「任期後の職がないこと」を否定の理由とする回答（1 件）、「ある一定の分野・科目、人数制限の元で運用されるべき」（男性・40 代・自然科学）などである。また「任期付きの専任職と任期なしの専任とのバランスが大切」（男性・60 代・社会科学）と雇用のバランスを主張する意見もあった。

その他の批判的意見として、任期付き教員職の雇用のあり方の検討と同時に、任期なしの教員職の採用や雇用のあり方にも問題がある、とする主張が複数みられた。

> 任期を付けようが付けまいが、専任になったとたんさぼる教員が多すぎるのだから、専任採用をお仲間人事としないようにする事の方がはるかに重要（男性・50 代・人文科学）

> 任期付きの専任職制度を採用するのであれば、それと並行して教授の質についても、厳格な審査を期間を定めて行い、降格、懲戒などを課する、あるいは給与、個人研究費に差をつけるなどのシステムを絶対導入する必要がある。現在のシステムは、差別主義そのままの政策であり、格差社会を助長するものでしかない。（男性・50 代・社会科学）

上記以外の批判的意見としては、大学の自己都合であること、経営の効率化にすぎないことへの批判が聞かれた。

> 任期終了後のアカデミックポストが存在する国内情勢ではないので、採用側（大学側）の自己都合によるシステムであると判断する。（男性・50 代・自然科学）

> 任期つきの専任職とは企業で言うところの契約社員的な存在のような気がして、本来の教育や研究の意味からして、積極的に採用増加する意義がよくわからない。経営的な立場からの単なる経費削減なのかと疑ってしまう。（女性・40 代・人文科学）

（4）任期付き教員職への評価・自由記述についての小括

任期付き教員職の増加についての評価の検討からは、教員の間でも、任期付き教員職をめぐるさまざまな立場・見解の違いが存在すること、とりわけ男女・年齢・専門領域によって、任期付き教員の増加についての賛否が逆転している現状が浮き彫りになった。

自由記述の傾向からは、任期付き教員の増加を肯定的に評価すると回答した 6 割の教員の中にも、何らかの課題を感じている者が決して少なくないことが推察される。

また、任期付き教員の増加という問題は、採用する側の大学や大学教員だけでなく、採用される側である任期付き教員にも、多くの困難を生じる可能性があること、そしてそれを解消するための支援策（とりわけ研究・教育やライフプランへの支援）が必要とされていることも自由記述回答の検討を通じて明らかとなった。

こうした問題の解決に向けて、研究・教育機関としての大学における任期付き教員職のあり方や位置づけについての合意を形成していくことが、喫緊の課題であるといえよう。とくに、「条件付き肯定」や「否定的意見」で指摘されていたように、①任期の有無（そもそも任期付き教員職は望ましいのか)、②任期の期間（どの程度の期間の任期が、採用される側・採用する側双方にとって望ましいのか)、③任期なしの教員と任期付きの教員の採用のバランスや関係のあり方（任期付き教員職の規制や、人事や審査のあり方の透明化・公平化)、といった諸課題への慎重なルールづくりが求められている。

また、任期付き教員の問題と同時に「任期なしの専任職のあり方」を問う声が複数あがった。ここからは、任期付き教員の雇用の問題が、任期なし教員の雇用の問題と切り離しては論じきれない部分があること、それゆえ任期なし教員の雇用のあり方も含めた、教育・研究機関としての大学の教員全体の雇用のあり方にまで踏み込んだ検討作業が必要とされていることが示唆されているといえよう。

小括

本章で得られた知見について、各節ごとにまとめておきたい。

（1）大学院生の指導の現状と評価

「院生を指導している教員の割合」は、資格別・専門領域別に大きな差がみられた。資格別では、男女とも資格が高位のグループほど院生指導の割合は高く、専門領域別にみると、自然科学・社会科学では高く、人文科学では低い傾向がみられた。

「研究職への就職に関する指導は積極的か」という問いについては、性・年齢・専門領域による違いはさほどみられない。「研究職への就職に関する指導の内容は十分だと考えるか」については、全体の 6 割が「十分だ」と回答しており、女性に比べて男性で「指導内容が十分である」と考えている割合が若干高い。また専門領域別では、男性の自然科学・社会科学で「十分である」の割合が高かった。

（2）研究職就職に向けた大学院生指導の配慮と課題

大学院生の研究職への就職に向けた指導への自由記述回答を、①研究職就職に向けての配慮と、②研究職就職指導の課題、の 2 点に分け類型化を試みた。①「配慮」としてあがった自由記述回答の内容は、1.研究指導の充実、2.就職に資するネットワーク支援、3.精神的支援・心構え、に分類された。一方、②「課題」は、1.課程修了後の研究職のポストが少ない、2.院生の資質の問題、3.大学・研究科の指導体制の課題、4.その他、に分類された。

（3）任期付き専任職の増加についての評価

「任期付き専任職の増加についてどう思うか」について、全体では約 6 割が評価している。だが、男女別にみると、「評価する」は、男性 6 割強、女性 4 割強と、賛否の割合が逆転している。年齢別には、男女ともに 39 歳以下で「評価しない」の割合がもっとも高く、逆に「評価する」の割合がもっとも高いのは、男性教員 60 歳以上のカテゴリーだった。

資格別には、男性の専任講師・教諭では「評価しない」の割合が 7 割を超える一方、男性の教授・准教授では、「評価しない」は 4 割に満たない。女性教員については、教授・准教授でも「評価しない」が 6 割前後ある。専門領域別にみると、社会科学・自然科学の男性教員では「評価する」の割合が高い。社会科学・人文科学の女性教員では、7 割前後が「評価しない」と回答している。

（4）任期付き専任職についての意見

任期付き専任職についての意見（自由記述）は、①肯定的評価、②条件付き肯定、③否定的評価の 3 グループに分けられる。「肯定的評価」の回答群は、1.大学にとってのメリット（任期なし教員の負担を軽減する、人物を見極める期間になる、研究の活性化・教育サービスの多様化）、2.採用される当人にとってのメリット（プレッシャーを生かせば研究の活性化につながる、研究職のチャンスが増える）、3.その他（人材の流動化など）に分類された。

「条件付き肯定」の回答群は、1.任期が短すぎる、2.任期後の就職先確保の必要、3.全国的な流動化の必要、4.一定の運用制限の必要、5.人事の不透明さ、に分類された。

「否定的評価」の回答群は、1.若手研究者自身へのデメリット（精神面への悪影響、研究・教育面への悪影響、ライフプランへの悪影響）を理由とするもの、2.大学組織への悪影響を理由とするもの、3.その他を理由とするもの、に大別された。

今回の調査、とりわけ数多く寄せられた自由記述回答からは、大学院生の研究職就職に向けた指導に関して、大学内にさまざまな指導方針が存在しており、また若手研究者の育成や研究・教育大学にとって望ましい採用のあり方とはどのようなものかについても、学内に多様な考え方・立場が存在していることが明らかとなった。

当然、研究職就職にむけて大学院生をどのように指導するかという問題は、何を評価軸として研究者・教育者を採用するのかという採用する側の問題と密接な関わりをもっている。「大学院生の研究職就職に向けた指導のあり方」と「若手研究者の採用のあり方」との関係についても、今後の重要な検討課題である。大学教員の雇用のあり方についての議論を尽したルールづくりが現在必要とされており、今回寄せられた多くの自由記述回答が、議論の重要な糸口・論点を提示していることは間違いないだろう。

（関水徹平）

第８章　若手研究者の育成②――研究とライフイベントの両立に向けて

本章では、若手研究者の育成について、若手研究者の研究と出産・育児などのライフイベントとの両立にむけた支援という観点を中心に、教職員の現状の認識と意識について分析をおこなう。

８‐１．　大学院生の属性に対する教職員の意識

本節では、年齢的にも結婚、親なりといったライフイベントが重なることの多い大学院生に対し、教員が大学院生を指導するにあたって（1）性別、(2）年齢、(3）ライフステージ（結婚など)、(4）学生の社会的地位（社会人学生など）をどの程度意識するかについて、4 件法でたずねた。その結果、大学院生の「性別」を「とても意識する」と「まあ意識する」をあわせて「意識する」が 2 割、「年齢」および「社会的地位」は、4 割、「ライフステージ」は 3 割弱となっている（図 8-1)。

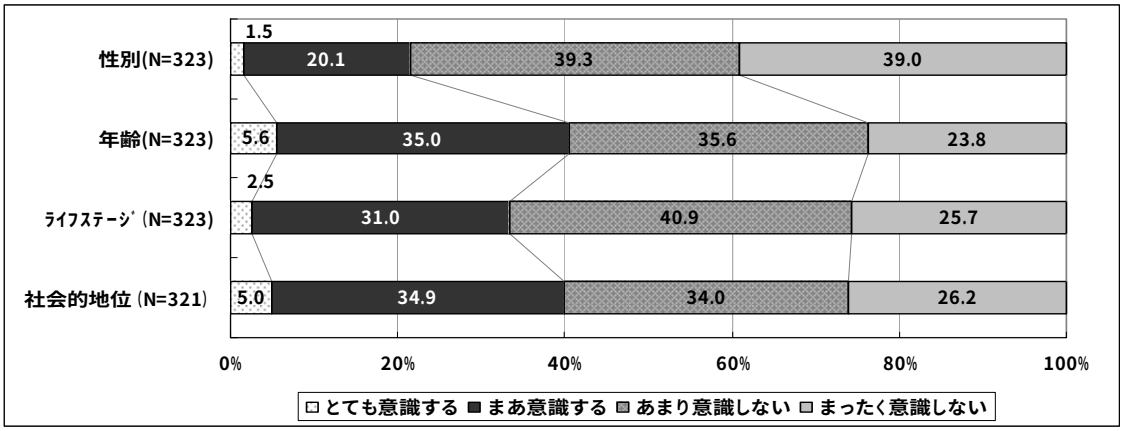

図 8-1　大学院生を指導するときの意識度（教員）

職員には、学生や大学院生に対応するときに学生の（1）性別、(2）学生の社会的地位（社会人学生など）をどれくらい意識するかをたずねた。その結果をまとめたものが図 8-2 である。職員全体で、学生・大学院生の「性別」を「意識する」は全体で 4 割、「社会的地位」は 4 割弱である。なお「職場では学生との接触はない」と回答したケースは集計段階で除外し、ここでは職場で学生との接触がある職員についての分析をおこなっている。

以上のように、教員は大学院生の「性別」についてはそれほど意識していないが、「年齢」や「社会的地位」をやや意識する傾向がみられる。職員は教員と比較して、学生の「性別」を意識する傾向が強いが、教員ほど「社会的地位」を意識していない傾向がみられる。

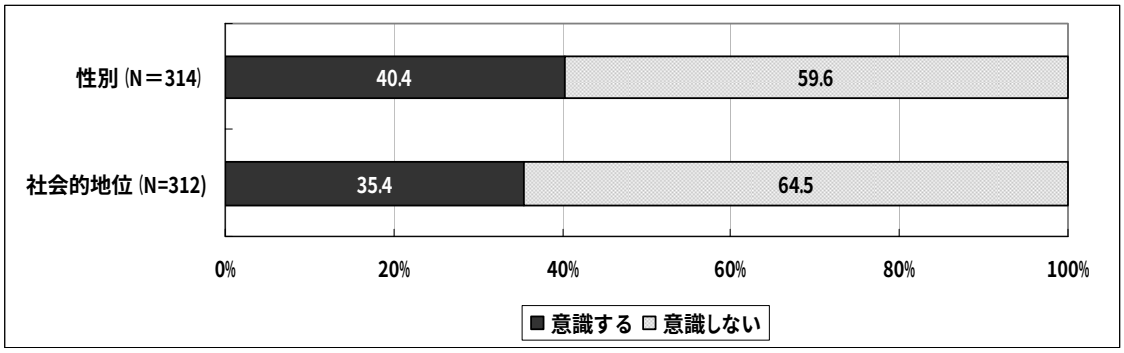

図 8-2　学生・大学院生に対応するときの意識度（職員）

（1）大学院生の性別（教員・職員）

指導する大学院生の性別に対する意識を教員の性別でみると、「とても意識する」「まあ意識する」をあわせて「意識する」が男性教員では 21.2%、女性教員では 25%であり、それほど大きな違いはみられない（表 8-1）。

次に教員の性別・年齢グループ別にみると、男性では 39 歳以下は回答者数が少ないため参考程度でしかないが、「意識する」は 1 割、40 代では 2 割、50 代では 3 割弱、60 歳以上は 1 割強である。女性は、40 代は「意識する」が 3 割、50 代では 1 割強、60 歳以上は、回答者数が少ないため参考程度であるが 4 割と高い数値を示している。

以上のように、回答者数の少ない「男性・39 歳以下」、「女性・60 歳以上」を除けば、男性では 50 歳代、女性では 40 代が大学院生の性別を意識する傾向があるが、男性の 60 歳以上、女性の 50 代はそれほど意識しない傾向がある。

表 8-1　大学院生を指導するときに「性別」を意識するか（教員：男女・年齢グループ別）　（%）

	N	とても意識する	まあ意識する	あまり意識しない	まったく意識しない
全体	323	1.5	20.1	39.3	39.0
男性・全体	287	1.7	19.5	39.7	39.0
男性・39 歳以下	10	0.0	10.0	50.0	40.0
男性・40-49 歳	91	2.2	19.8	40.7	37.4
男性・50-59 歳	101	3.0	23.8	39.6	33.7
男性・60 歳以上	85	0.0	15.3	37.6	47.1
女性・全体	36	0.0	25.0	36.1	38.9
女性・40-49 歳	18	0.0	27.8	27.8	44.4
女性・50-59 歳	13	0.0	15.4	38.5	46.2
女性・60 歳以上	5	0.0	40.0	60.0	0.0

専門領域ごとにみると、男性では各専門領域とも「とても意識する」と「まあ意識する」をあわせて「意識する」は 2 割前後であり、大きな違いは見られない（表 8-2）。他方、女性は回答者数が小さいため、参考程度ではあるが、「社会科学」の 4 割弱が「意識する」であるのに対し、「人文科学」が 2 割弱、「自然科学」ではゼロである。「社会科学」は教員の

性別により 2 倍の開きがみられるように、「意識する」度合いが大きく異なっている。

表 8-2　大学院生を指導するときに「性別」を意識するか（教員：男女・専門領域別）（%）

		N	とても意識する	まあ意識する	あまり意識しない	まったく意識しない
全体		323	1.5	20.1	39.3	39.0
男性	人文科学	52	0.0	19.2	38.5	42.3
	社会科学	92	3.3	15.2	35.9	45.7
	自然科学	119	0.8	21.8	42.0	35.3
女性	人文科学	11	0.0	18.2	27.3	54.5
	社会科学	19	0.0	36.8	42.1	21.1
	自然科学	5	0.0	0.0	40.0	60.0

次に、学生との接触がある職員の場合をみてみよう。職員の性別でみると、男性職員では、学生の性別を「意識する」が 4 割であるのに対し、女性職員は 2 割にすぎず、2 倍の差がある（表 8-3）。年齢グループ別では、男性の 20 代は 5 割強と最も多く、30 代は 4 割、40 代は 4 割強、50 歳以上は 3 割となっている。女性では、20 代で「意識する」が 4 割弱と最も多く、30 代、40 代で 2 割、50 歳以上は 1 割強となっている。このように男女ともに 20 代が最も学生の性別を意識し、50 歳以上ではそれほど意識しない傾向がみられる。

表 8-3　学生に対応するときに「性別」を意識するか（職員：男女・年齢グループ別）（%）

		N	意識する	意識しない
全体		314	35.4	64.6
男性	全体	224	41.1	58.9
	20-29 歳	32	53.1	46.9
	30-39 歳	71	39.4	60.6
	40-49 歳	70	42.9	57.1
	50 歳以上	51	33.3	66.7
女性	全体	89	20.2	79.8
	20-29 歳	11	36.4	63.6
	30-39 歳	21	23.8	76.2
	40-49 歳	20	20.0	80.0
	50 歳以上	37	13.5	86.5

職場別にみると、男女ともに学生と接触機会が多いと思われる「大学院・学部・学校」が学生の性別を意識する傾向が強く、男性職員の 4 割強、女性職員の 2 割強が「意識する」と回答している（表 8-4）。「本部」では「意識する」が男性で 4 割弱、女性は 1 割強で他職場よりも低い。どの職場も、男性職員と女性職員とで意識する度合いには 2 倍の開きがあるなど、同じ職場でも性別により大きな違いがあることがわかる。

表 8-4　学生に対応するときに「性別」を意識するか（職員：男女・職場別）（%）

		N	意識する	意識しない
男性	全体	223	40.8	59.2
	本部	75	37.3	62.7
	大学院・学部・学校	105	42.9	57.1
	附属機関	43	41.9	58.1
女性	全体	89	20.2	79.8
	本部	35	17.1	82.9
	大学院・学部・学校	25	24.0	76.0
	附属機関	29	20.7	79.3

（2）指導する大学院生の年齢（教員のみ）

指導する大学院生の年齢に対する意識を教員の性別でみると、男性教員は「とても意識する」と「まあ意識する」をあわせた「意識する」が 4 割であり、女性教員は 4 割弱とそれほど大きな差はみられないが、女性教員では「とても意識する」が男性教員よりも若干多い（表 8-5)。さらに年齢グループごとにみると、男性では、回答者数が少ないため参考程度ではあるが、39 歳以下では「とても意識する」と「まあ意識する」をあわせて「意識する」が 2 割にとどまるが、40 代、50 代で 5 割弱、60 歳以上では 3 割である。女性では、40 代で 4 割が「意識する」のに対し、50 代では 2 割弱、回答者数が少ないため参考程度ではあるが、60 歳以上では 4 割となっている。このように、50 代では男性教員の 4 割が大学院生の年齢を「意識する」のに対し、女性教員は 2 割弱であり、その差は 2 倍と大きい。

表 8-5　大学院生を指導するときに「年齢」を意識するか（教員：男女・年齢グループ別）（%）

	N	とても 意識する	まあ 意識する	あまり 意識しない	まったく 意識しない
全体	323	5.6	35.0	35.6	23.8
男性・全体	287	4.9	36.2	34.8	24.0
男性･39 歳以下	10	0.0	20.0	30.0	50.0
男性・40-49 歳	91	5.5	41.8	31.9	20.9
男性・50-59 歳	101	6.9	39.6	38.6	14.9
男性･60 歳以上	85	2.4	28.2	34.1	35.3
女性・全体	36	11.1	25.0	41.7	22.2
女性・40-49 歳	18	11.1	33.3	38.9	16.7
女性・50-59 歳	13	15.4	7.7	38.5	38.5
女性･60 歳以上	5	0.0	40.0	60.0	0.0

専門領域別にみると、「とても意識する」、「まあ意識する」をあわせた「意識する」の割合が多いのは「男性・人文科学」で 5 割弱、「男性・社会科学」、「女性・社会科学」で、それぞれ 4 割強となっている（表 8-6)。また、人文科学では教員の性別により 10 ポイントの差がみられる。

表 8-6　大学院生を指導するときに「年齢」を意識するか（教員：男女・専門領域別）（%）

		N	とても意識する	まあ意識する	あまり意識しない	まったく意識しない
全体		323	5.6	35.0	35.6	23.8
男性	人文科学	52	1.9	44.2	36.5	17.3
	社会科学	92	7.6	37.0	28.3	27.2
	自然科学	119	4.2	31.9	37.8	26.1
女性	人文科学	11	9.1	27.3	36.4	27.3
	社会科学	19	10.5	31.6	42.1	15.8
	自然科学	5	0.0	0.0	60.0	40.0

（3）指導する大学院生のライフステージ（教員のみ）

指導する大学院生のライフステージに対する意識を性別でみると、「とても意識する」、「まあ意識する」をあわせた「意識する」は、男性教員で 3 割、女性教員で 4 割弱である（表 8-7）。年齢グループごとにみると、回答者数の少ない「女性・60 歳以上」を除けば、男女ともに 40 代で「意識する」が 4 割と高く、50 代、60 歳以上では 3 割程度である。

表 8-7　大学院生を指導するときに「ライフステージ」を意識するか（教員：男女・年齢グループ別）（%）

	N	とても意識する	まあ意識する	あまり意識しない	まったく意識しない
全体	323	2.5	31.0	40.9	25.7
男性・全体	287	2.1	30.3	40.4	27.2
男性・39 歳以下	10	0.0	0.0	50.0	50.0
男性・40-49 歳	91	3.3	37.4	37.4	22.0
男性・50-59 歳	101	2.0	30.7	46.5	20.8
男性・60 歳以上	85	1.2	25.9	35.3	37.6
女性・全体	36	5.6	36.1	44.4	13.9
女性・40-49 歳	18	5.6	33.3	38.9	22.2
女性・50-59 歳	13	7.7	23.1	61.5	7.7
女性・60 歳以上	5	0.0	80.0	20.0	0.0

専門領域別では、男女ともに専門領域による大きな違いはみられないが、同じ専門領域でも教員の性別による違いがみられる。「とても意識する」、「まあ意識する」をあわせた「意識する」の割合が多いのは女性の「人文科学」と「社会科学」で、5 割弱である（表 8-8）。

表 8-8　大学院生を指導するときに「ライフステージ」を意識するか（教員：男女・専門領域別）（%）

		N	とても意識する	まあ意識する	あまり意識しない	まったく意識しない
全体		323	2.5	31.0	40.9	25.7
男性	人文科学	52	3.8	25.0	38.5	32.7
	社会科学	92	3.3	28.3	40.2	28.3
	自然科学	119	0.8	29.4	42.9	26.9
女性	人文科学	11	9.1	36.4	36.4	18.2
	社会科学	19	5.3	42.1	47.4	5.3
	自然科学	5	0.0	0.0	60.0	40.0

（4）指導する大学院生の社会的地位（教員・職員）

指導する大学院生の社会的地位に対する意識を教員の性別でみると、「とても意識する」については女性で 1 割であるのに対し、男性は 5%と若干の差が認められる。年齢別では 40 代、50 代の女性教員で、「とても意識する」と「まあ意識する」をあわせた「意識する」が 5 割程度となっており、他の年齢グループよりも多い（表 8-9）。

表 8-9　大学院生を指導するときに「社会的地位」を意識するか（教員：男女・資格別）　（%）

		N	とても意識する	まあ意識する	あまり意識しない	まったく意識しない
全体		321	5.0	34.9	34.0	26.2
男性	全体	286	4.2	34.6	34.3	26.9
	39 歳以下	10	10.0	20.0	30.0	40.0
	40-49 歳	91	3.3	38.5	33.0	25.3
	50-59 歳	101	4.0	37.6	38.6	19.8
	60 歳以上	84	4.8	28.6	31.0	35.7
女性	全体	35	11.4	37.1	31.4	20.0
	40-49 歳	17	11.8	41.2	29.4	17.6
	50-59 歳	13	15.4	30.8	23.1	30.8
	60 歳以上	5	0.0	40.0	60.0	0.0

専門領域ごとにみると、男女ともに「社会科学」での「意識する」の割合が多い。さらに性別を加味すると、「男性・人文科学」は「とても意識する」と「まあ意識する」をあわせた「意識する」が 3 割弱であるのに対し、「女性・社会科学」は「とても意識する」が 2 割を超え、「まあ意識する」をあわせると 5 割が「意識する」と回答している（表 8-10）。

表 8-10　大学院生を指導するときに「社会的地位」を意識するか（教員：男女・専門領域別）（%）

		N	とても意識する	まあ意識する	あまり意識しない	まったく意識しない
全体		321	5.0	34.9	34.0	26.2
男性	人文科学	52	3.8	25.0	38.5	32.7
	社会科学	92	6.5	33.7	28.3	31.5
	自然科学	118	2.5	35.6	37.3	24.6
女性	人文科学	11	0.0	45.5	36.4	18.2
	社会科学	18	22.2	27.8	33.3	16.7
	自然科学	5	0.0	40.0	20.0	40.0

次に職員について「学生の社会的地位（相手が社会人であるかなど）」を意識するかを検討すると、男性職員が 4 割、女性職員で 4 割弱が「意識する」となっており、職員の性別による大きな違いはみられない（表 8-11）。年齢グループ別にみると、「男性・20-29 歳」、「女性・30-39 歳」の 5 割弱は「意識する」であるのに対し、「女性・50 歳以上」の 8 割弱、「男性・50 歳以上」の 7 割弱が「意識しない」と回答するなど、年齢が高いグループでは学生の社会的地位をそれほど意識しない傾向がみられる。

表 8-11　学生に対応するときに「社会的地位」を意識するか（職員：男女・年齢グループ別）（%）

	N	意識する	意識しない
全体	312	40.4	59.6
男性・全体	225	41.3	58.7
男性・20-29 歳	32	46.9	53.1
男性・30-39 歳	72	44.4	55.6
男性・40-49 歳	70	41.4	58.6
男性・50 歳以上	51	33.3	66.7
女性・全体	86	37.2	62.8
女性・20-29 歳	11	45.5	54.5
女性・30-39 歳	21	47.6	52.4
女性・40-49 歳	19	47.4	52.6
女性・50 歳以上	35	22.9	77.1

職場ごとにみると、「大学院・学部・学校」の男性職員が 4 割強、女性職員の 2 割強が「意識する」と回答しており、他の職場よりも学生の社会的地位を意識する度合いが高い。また「附属機関」では、男性職員の 4 割弱、女性職員の約 3 割が「意識する」としている。「本部」では男女ともに「意識する」は 2 割程度である（表 8-12）。

表 8-12　学生に対応するときに「社会的地位」を意識するか（職員：男女別・職場別）（%）

		N	意識する	意識しない
男性	全体	223	40.8	59.2
	本部	75	37.3	62.7
	大学院・学部・学校	105	42.9	57.1
	附属機関	43	41.9	58.1
女性	全体	89	20.2	79.8
	本部	35	17.1	82.9
	大学院・学部・学校	25	24.0	76.0
	附属機関	29	20.7	79.3

以上のように、教員が大学院生を指導する際には「年齢」、「社会的地位」を意識する傾向がやや強いものの、「性別」についてはあまり意識していないことがわかる。男性教員では大学院生の「年齢」や「ライフステージ」を、女性教員では「社会的地位」を意識する傾向が他より強い傾向がみられた。

職員では、学生や大学院生と接する機会の多い「大学院・学部・学校」を職場とする職員が、学生や大学院生の「性別」や「社会的地位」を意識する傾向があり、男性職員は「性別」を、女性職員は「社会的地位」を意識する傾向が強い。

８‐２．　指導する大学院生の出産・育児経験（教員のみ）

本節では、指導する（していた）大学院生の出産・育児経験の有無、および指導する（していた）大学院生の妊娠・出産に際して行った配慮について自由記述を検討する。

（1）指導大学院生の妊娠・出産経験

在学中に妊娠・出産（子どもの出生）した大学院生を指導した経験が「ある」という教員は 2 割であり、8 割の教員はそのような経験が「ない」と回答している。また「ある」という教員のうち、その大学院生が「男子学生である（あった）」が 5.5%、「女子学生である（あった）」が 10.9%、「男子学生・女子学生ともある」が 4.5%となっている（図 8-3）。

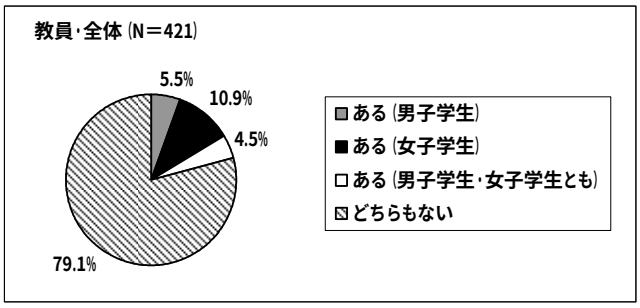

図 8-3　在学中に妊娠・出産（子どもの出生）した大学院生の指導経験の有無（%）

（2）妊娠・出産（子どもの出生）した大学院生への配慮

在学中に妊娠・出産（子どもの出生）した大学院生を指導した経験が「ある（あった）」とした教員のうち、大学院生が研究を続けるうえで配慮した内容について自由記述でたずねたところ、58 件の回答が得られた。内訳は、男性が 53 件、女性が 5 件であった。回答内容は、①研究指導、ゼミ・授業上の配慮（30 件）、②経済的配慮（6 件）、③両立にむけてのアドバイス、キャリアプランへの配慮（10 件）、④特に何もしない（しなかった）・配慮する必要がなかった（11 件）、⑤その他（3 件）に分類できる（分類された件数には重複分があるため、総件数と一致しない）。以下、この分類にそってみていきたい。

①　研究指導、ゼミ・授業上の配慮（30 件）

最も多かったのは、「個人指導の時間などに配慮する」（女性・40 代・社会科学）で、「研究（実験）時間を調整」（男性・50 代・自然科学）や、「体調に合わせて指導の回数が減る場合があるが、これを許容すること」（男性・60 歳以上・人文科学）のように、体調や育児にあわせて指導の回数や時間を調節することであった。また「一定の期間は育児に時間を使えるように、課題等を軽くした」（男性・50 代・人文科学）のように、研究の負担を軽減するような配慮も多かった。なかには「研究科全体で配慮した。Ex.授業を乳児と共に受講可にした」（男性・40 代・その他）、「インターネットを利用して自宅からでも研究ができるようにした」（男性・50 代・自然科学）、「危ないことがない様に注意してやる」（男性・60 歳以上・社会科学）といったケースもあった。

> 妊娠、出産、産後には特に無理をさせないように教育、研究活動を工夫している。かつ修了できるように配慮している。　（男性・60 歳以上・自然科学）

実験を少なくし、なるべく定時に帰宅できるように計画した。周囲にもそのような同意を求めた。（男性・50 代・その他）

しかし、なかには「研究環境を整えてやったが、他の院生からクレームがあった」（男性・60 歳以上・自然科学）といったように、妊娠・出産する大学院生への配慮を行なったことで、他の院生からクレームがくるなど、その調整に苦労したというケースもあった。

本人の体調、発表タイミングへの考慮。あわせて、他院生がそのことを不満に思わないことへの配慮。後者のほうが教員としては精神的に負担であった。
（女性・40 代・人文科学）

② 両立にむけてのアドバイス、キャリアプランへの配慮（10 件）

「休学の相談にのった」（男性・50 代・人文科学）、「休学の要求を認めた」（男性・60 歳以上・社会科学）など出産・育児に伴う休学の問題や、若手研究者のキャリア形成にむけた配慮も目立った。

日常的に、以下のような課題について、相応のアドバイスを提供した。
・ キャリアデザインやライフスタイルの設定について
・ 学内制度を調べ、出産期間中の学籍の維持や復帰のタイミング
・ 婚姻に伴う研究継続上の諸問題
・ 学生の親元家族との関係構築　など
（男性・50 代・自然科学）

学生の生涯設計に合わせて指導する。RPD[10]などの利用を勧める。
（男性・50 代・人文科学）

③ 経済的配慮（6 件）

「積極的に奨学金への応募を勧めた」（男性・50 代・社会科学）、「優秀な学生であったこともあり、早く就職できるよう努力した」（男性・60 歳以上・自然科学）といったように、「経済的サポートを考えた」（男性・50 代・自然科学）といった経済的な配慮がみられた。

生活費を得るための時間確保の調整、学内で収入につながる仕事がもっとほしいと思う。（女性・50 代・社会科学）

---

[10] RPD（Restart Postdoctoral Fellowship の略）とは、日本学術振興会が実施している特別研究員制度のひとつで、子育て支援や学術研究分野における男女共同参画の観点から、優れた若手研究者が、出産・育児による研究中断後に円滑に研究現場に復帰できるように支援するものである。詳細は、http://www.jsps.go.jp/j-pd/rpd_gaiyo.html を参照のこと。

④　特に何もしない（しなかった）・する必要がなかった（11 件）

他方で、「自分の選んだ道であるので、他の学生と差は設けない」（男性・50 代・自然科学）」といったように、妊娠・出産と研究とを切り離し、特に何もしない（しなかった）とする回答もあった。

> 特に配慮はしない。研究者は結果が全て。良い論文を書かない限り、妊娠があろうが子育てがあろうが社会的地位があろうが、論文評価を甘くすることは一切ない。（男性・40 代・社会科学）

⑤　その他（5 件）

「現在産休中の女子学生がいる。可能な限り配慮をと思うが研究室のスペースなども狭くてなかなか十分に配慮してあげられない」（男性・40 代・社会科学）のように、妊娠・育児中の大学院生のために物理的な環境整備など、大学組織としての支援を求める記述もあった。

このように、在学中に妊娠・出産（子どもの出生）した大学院生に対しては、無理なく研究が続けられるような時間や課題の調整や経済的な配慮、休学や就職の問題を含むキャリアプランの相談など、さまざまな配慮がなされている。

８‐３．　任期付き専任職に対する出産・育児支援制度の認知

現在、早稲田大学では助手・助教・客員講師など任期付き専任職に対して、「出産休暇」、「育児休職」、「ライフイベントサポートシステム」といった支援制度が用意されている。しかしながら、「出産休暇」の認知度は教員の 5 割、職員の 5 割、「育児休職」は教員の 5 割、職員の 6 割であり、「ライフイベントサポートシステム」[11]については教職員ともに、わずか 1 割強にすぎず、8 割もの教職員が「知らない」と回答している（図 8-4）。

[11] 「ライフイベントサポートシステム」とは、「サポートセンターへの助手からの相談を契機として、助手が産休を取得する際に、必要となる代替要員にかかる費用を全学予算（ライフイベントサポートシステム）から支出する」というもので、2007 年 11 月からスタートした新しい制度である。

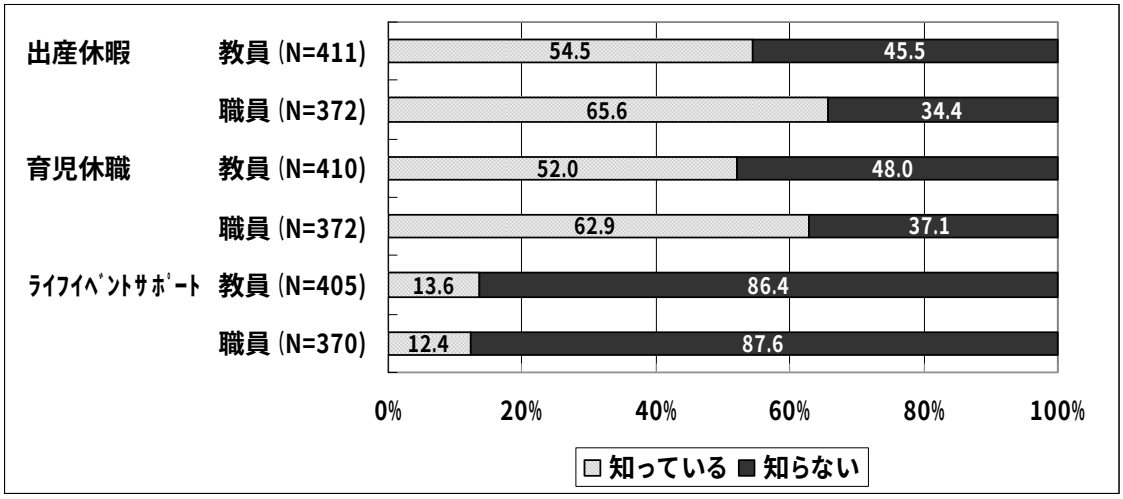

図 8-4　任期付き専任職に対する制度内容の認知度（教員・職員）

（1）出産休暇

任期付き専任職に対する「出産休暇」制度の認知度を教員の性別でみると、男性教員の認知度は 5 割強であるのに対し、女性教員は 6 割弱である（表 8-13）。年齢グループ別では、全体として年齢が高いほど認知度が高い傾向がみられる。とくに 50 代の認知度が最も高く、反対に 39 歳以下が最も低い。

表 8-13　任期付き専任職に対する「出産休暇」制度の認知度（教員：男女・年齢グループ別）（%）

	N	知っている	知らない
全体	411	54.5	45.5
男性・全体	340	53.8	46.2
男性・39 歳以下	29	44.8	55.2
男性・40-49 歳	109	46.8	53.2
男性・50-59 歳	110	61.8	38.2
男性・60 歳以上	92	55.4	44.6
女性・全体	71	57.7	42.3
女性・39 歳以下	12	41.7	58.3
女性・40-49 歳	35	51.4	48.6
女性・50-59 歳	17	76.5	23.5
女性・60 歳以上	7	71.4	28.6

専門領域を加味すると、「女性・社会科学」の認知度が最も高いのに対し、「男性・社会科学」は認知度が最も低い（表 8-14）。「人文科学」、「社会科学」での認知度は性別を問わず 6 割弱である。

表 8-14　任期付き専任職に対する「出産休暇」制度の認知度（教員：男女・専門別）（%）

		N	知っている	知らない
全体		411	54.5	45.5
男性	人文科学	84	57.1	42.9
	社会科学	105	47.6	52.4
	自然科学	125	57.6	42.4
女性	人文科学	32	56.3	43.8
	社会科学	28	64.3	35.7
	自然科学	9	55.6	44.4

さらに、子どもの有無ごとにみると、男女を通じて「子どもあり」が「子どもなし」よりも認知度が高い（表 8-15）。

表 8-15　任期付き専任職に対する「出産休暇」制度の認知度（教員：男女・子どもの有無別）（%）

	N	知っている	知らない
男性・子どもあり	267	58.1	41.9
男性・子どもなし	74	37.8	62.2
女性・子どもあり	27	70.4	29.6
女性・子どもなし	43	51.2	48.8

次に、職員の任期付き専任職に対する「出産休暇」制度の認知度を職員の性別でみると、女性職員の 8 割弱が「知っている」と回答したのに対し、男性職員は 6 割程度にとどまる（表 8-16）。これを年齢別にみると、男性では年齢が高いほど認知度が高く、20 代は「知っている」が 4 割弱であるが、40 代、50 歳以上では 8 割弱にものぼる。女性では 30 代が 6 割程度でやや認知度が低く、他の年齢グループでは 8 割前後が「知っている」と回答している。

表 8-16　任期付き専任職に対する「出産休暇」制度の認知度（職員：男女・年齢グループ別）（%）

	N	知っている	知らない
全体	372	65.6	34.4
男性・全体	268	61.9	38.1
男性・20-29 歳	36	38.9	61.1
男性・30-39 歳	92	48.9	51.1
男性・40-49 歳	78	76.9	23.1
男性・50 歳以上	62	75.8	24.2
女性・全体	103	75.0	25.0
女性・20-29 歳	16	75.0	25.0
女性・30-39 歳	22	59.1	40.9
女性・40-49 歳	23	82.6	17.4
女性・50 歳以上	42	78.6	21.4

性別・職場別にみると、どの職場でも女性職員の認知度が高く、「大学院・学部・学校」では、「知っている」が 9 割を超えている。男性では職場を問わず 6 割程度が「知っている」と回答しているが、学生との接触機会の多い「大学院・学部・学校」を職場とする男性職員の認知度は最も低い（表 8-17）。

表 8-17　任期付き専任職に対する「出産休暇」制度の認知度（職員：男女・職場別）（%）

		N	知っている	知らない
全体		371	52.0	48.0
男性	本部	107	61.7	38.3
	大学院・学部・学校	106	60.4	39.6
	附属機関	54	64.8	35.2
女性	本部	47	68.1	31.9
	大学院・学部・学校	26	92.3	7.7
	附属機関	30	70.0	30.0

さらに職位別にみると、「管理職」は「非管理職」よりも認知度が高い傾向がみられる（表 8-18）。この要因としては、相対的に「管理職」の年齢が高いことから、表 8-16 でみたように、年齢による影響が大きいと推測できる。

表 8-18　任期付き専任職に対する「出産休暇」制度の認知度（職員：管理職／非管理職）（%）

	N	知っている	知らない
管理職	88	83.0	17.0
非管理職	284	60.2	39.8

（2）育児休職（教員）

育児休職については、教員全体の認知度は 5 割程度であり、性別による大きな違いはみられない。次に、教員の性別・年齢グループ別でみると、男性では 39 歳以下、40 代の認知度は 4 割強、50 代、60 歳以上では 6 割弱だが、女性では 39 歳以下、40 代で 4 割、50 代、60 歳以上では 7 割を超えており、年齢による差が男性よりも大きい（表 8-19）。

表 8-19　任期付き専任職に対する「育児休職」制度の認知度（教員：男女別・年齢グループ別）（%）

	N	知っている	知らない
全体	411	52.0	48.0
男性・全体	339	52.2	47.8
男性・39 歳以下	29	44.8	55.2
男性・40-49 歳	109	45.0	55.0
男性・50-59 歳	109	58.7	41.3
男性・60 歳以上	92	55.4	44.6
女性・全体	71	50.7	49.3
女性・39 歳以下	12	41.7	58.3
女性・40-49 歳	35	40.0	60.0
女性・50-59 歳	17	70.6	29.4
女性・60 歳以上	7	71.4	28.6

専門領域を加味すると、相対的に男女とも「人文科学」の認知度が高く、「社会科学」、「自然科学」では教員の性別による違いがみられる。「社会科学」では男性教員は 4 割強だが、女性教員は 5 割強、「自然科学」でも男性教員は 6 割弱であるが、回答者数が小さいため参考程度でしかないものの女性教員は 4 割強しかない（表 8-20）。

表 8-20　任期付き専任職に対する「育児休職」制度の認知度（教員：男女別・専門別）（%）

		N	知っている	知らない
全体		411	52.0	48.0
男性	人文科学	84	57.1	42.9
	社会科学	105	44.8	55.2
	自然科学	124	57.3	42.7
女性	人文科学	32	53.1	46.9
	社会科学	28	53.6	46.4
	自然科学	9	44.4	55.6

子どもの有無別にみると、男女ともに「子どもあり」が「子どもなし」よりも認知度が高い傾向がみられる（表 8-21）。

表 8-21　任期付き専任職に対する「育児休職」制度の認知度（教員：男女別・子どもの有無別）（%）

	N	知っている	知らない
男性・子どもあり	266	56.0	44.0
男性・子どもなし	74	37.8	62.2
女性・子どもあり	27	66.7	33.3
女性・子どもなし	43	41.9	58.1

職員の「育児休職」の認知度は、全体で 6 割弱であるが、職員の性別でみると、女性職員では 7 割強であるのに対し、男性職員は 6 割にとどまる（表 8-22）。年齢グループ別にみると、男性は 20 代が 3 割強、30 代が 5 割弱であるのに対し、40 代では 8 割弱、50 代では 7 割となっており、年齢が高いほど認知度が高い傾向がみられる。女性では 30 代の 5 割強を除けば、認知度は 20 代が 8 割弱、40 代が 8 割強、50 代の 7 割強となっている。

表 8-22　任期付き専任職に対する「育児休職」制度の認知度（職員：男女・年齢グループ別）（%）

	N	知っている	知らない
全体	372	62.9	37.1
男性・全体	268	59.3	40.7
男性・20-29 歳	36	33.3	66.7
男性・30-39 歳	92	47.8	52.2
男性・40-49 歳	78	75.6	24.4
男性・50 歳以上	62	71.0	29.0
女性・全体	103	71.8	28.2
女性・20-29 歳	16	75.0	25.0
女性・30-39 歳	22	54.5	45.5
女性・40-49 歳	23	82.6	17.4
女性・50 歳以上	42	73.8	26.2

性別・職場別にみると、女性職員はどの職場でも男性職員よりも認知度が高い。また男性職員は職場ごとによる大きな違いはみられず認知度は 6 割前後にとどまる。女性職員は「大学院・学部・学校」で 9 割弱に達するが、「本部」、「附属機関」では 7 割弱となっており、全体としては女性職員の認知度は高いが、職場により 20 ポイントの差がみられるなど、認知度の差が大きい（表 8-23）。

表 8-23　任期付き専任職に対する「育児休職」制度の認知度（職員：男女・職場別）（%）

		N	知っている	知らない
全体		372	62.9	37.1
男性	本部	107	57.9	42.1
	大学院・学部・学校	106	58.5	41.5
	附属機関	54	63.0	37.0
女性	本部	47	66.0	34.0
	大学院・学部・学校	26	88.5	11.5
	附属機関	30	66.7	33.3

職位別にみると、「管理職」の認知度が 8 割弱であるのに対し、「非管理職」は 6 割弱と、18.8 ポイントの差がみられる（表 8-24）。

表 8-24　任期付き専任職に対する「育児休職」制度の認知度職員：管理職／非管理職）（%）

	N	知っている	知らない
管理職	88	77.3	22.7
非管理職	284	58.5	41.5

（3）ライフイベントサポートシステム（教員）

「ライフイベントサポートシステム」は、2007 年に誕生した新しい制度である。その影響もあるためか、認知度は非常に低く、「知っている」は教職員ともに全体で 1 割強にすぎず、認知度の低さが際だっている（図 8-4）。

教員の性別・年齢グループ別にみると、女性教員はどの年齢グループでも男性教員よりも認知度が高い（表 8-25）。年齢グループ別に認知度を検討すると、39 歳以下は男女とも 1 割未満で最も低く、40 代では女性は男性の 2 倍、50 代では 3 倍もの認知度の差がみられる。このように、男女とも 9 歳以下、40 代では認知度が低く、50 代、60 歳以上では認知度が高いことがわかる。

表 8-25　任期付き専任職に対する「ライフイベントサポートシステム」制度の認知度
（教員：男女・年齢グループ別）　（%）

	N	知っている	知らない
全体	405	13.6	86.4
男性・全体	334	12.3	87.7
男性・39 歳以下	29	6.9	93.1
男性・40-49 歳	107	7.5	92.5
男性・50-59 歳	107	12.1	87.9
男性・60 歳以上	91	19.8	80.2
女性・全体	71	19.7	80.3
女性・39 歳以下	12	8.3	91.7
女性・40-49 歳	35	14.3	85.7
女性・50-59 歳	17	35.3	64.7
女性・60 歳以上	7	28.6	71.4

専門領域別では、「女性・社会科学」の認知度が 3 割弱で最も高く、「女性・人文科学」が 2 割となっている（表 8-26）。男性では各専門領域の認知度は 1 割強であり、専門領域による大きな違いはみられない。

表 8-26　任期付き専任職に対する「ライフイベントサポートシステム」制度の認知度
（教員：男女・専門領域別）　（%）

		N	知っている	知らない
全体		405	13.6	86.4
男性	自然科学	83	13.3	86.7
	社会科学	102	12.7	87.3
	自然科学	124	12.1	87.9
女性	人文科学	32	18.8	81.3
	社会科学	28	25.0	75.0
	自然科学	9	11.1	88.9

子どもの有無でみると、男性教員では「子どもあり」が、女性教員では「子どもなし」の認知度が高い傾向がみられる（表 8-27）。

表 8-27　任期付き専任職に対する「ライフイベントサポートシステム」制度の認知度
（教員：男女・子どもの有無別）　（%）

	N	知っている	知らない
男性・子どもあり	262	14.1	85.9
男性・子どもなし	73	5.5	94.5
女性・子どもあり	27	14.8	85.2
女性・子どもなし	43	23.3	76.7

次に職員のライフイベントサポートシステムの認知度みると、教員と同様に認知度は低く、全体で 1 割強にすぎない（表 8-28）。性別・年齢グループ別では、男性の 20 代ではわずか 2.8%、30 代でも 1 割未満、女性の 30 代はゼロと認知度が非常に低い。他方、40 代、50 代は 2 割弱とやや認知度が高い。

表 8-28　任期付き専任職に対する「ライフイベントサポートシステム」制度の認知度
（職員：男女・年齢グループ別）　（%）

	N	知っている	知らない
全体	370	12.4	87.6
男性・全体	268	12.3	97.7
男性・20-29 歳	36	2.8	97.2
男性・30-39 歳	92	7.6	92.4
男性・40-49 歳	78	16.7	83.3
男性・50 歳以上	62	19.4	80.6
女性・全体	101	12.9	87.1
女性・20-29 歳	16	12.5	87.5
女性・30-39 歳	22	0.0	100.0
女性・40-49 歳	23	17.4	82.6
女性・50 歳以上	40	17.5	82.5

職場別の認知度をみると、男性職員は「本部」が 2 割弱で最も高く、「大学院・学部・学校」は 1 割未満で最も低い（表 8-29）。女性職員は、「大学院・学部・学校」が 3 割弱で認知度が最も高く、「本部」が 1 割未満で最も低い。「附属機関」は男女とも 1 割程度である。

表 8-29　任期付き専任職に対する「ライフイベントサポートシステム」制度の認知度
（男女・職場別）　（%）

		N	知っている	知らない
男性	全体	267	12.4	87.6
	本部	107	19.6	80.4
	大学院・学部・学校	106	6.6	93.4
	附属機関	54	9.3	90.7
女性	全体	101	12.9	87.1
	本部	47	8.5	91.5
	大学院・学部・学校	24	25.0	75.0
	附属機関	30	10.0	90.0

職位別にみると、「出産休暇」、「育児休職」と同様に、「管理職」が「非管理職」よりも認知度が高く、その差は 15.3 ポイントある（表 8-30）。

表 8-30　任期付き専任職に対する制度の内容の認知（3）ライフイベントサポートシステム
（職員：管理職／非管理職）　（%）

	N	知っている	知らない
管理職	87	24. 1	75. 9
非管理職	284	8.8	91.2

参考までに、前節で触れた在学中に妊娠・出産（子どもの出生）した大学院生の指導経験の有無と任期付き専任職に対する制度の認知度についての関連をみてみると、指導経験の「ある」教員は、「ない」教員よりも認知度が高いことがわかる（表 8-31）。

表 3-31　在学中に妊娠・出産（子どもの出生）した大学院生の指導経験と
任期付き専任職に対する制度の認知度　（%）

		N	知っている	知らない
出産休暇	全体	408	54.9	45.1
	ある（男子学生）	23	60.9	39.1
	ある（女子学生）	45	64.4	35.6
	ある（男子学生・女子学生とも）	18	66.7	33.3
	どちらもない	322	52.5	47.5
育児休暇	全体	407	52.1	47.9
	ある（男子学生）	22	59.1	40.9
	ある（女子学生）	45	57.8	42.2
	ある（男子学生・女子学生とも）	18	66.7	33.3
	どちらもない	322	50.0	50.0
ﾗｲﾌｲﾍﾞﾝﾄｻﾎﾟｰﾄ	全体	402	13.7	86.3
	ある（男子学生）	21	14.3	85.7
	ある（女子学生）	44	22.7	77.3
	ある（男子学生・女子学生とも）	17	23.5	76.5
	どちらもない	320	11.9	88.1

以上のように、任期付き専任職が取得できる出産・育児にかかる支援制度に対する教員の認知度は、「出産休暇」、「育児休職」ともに5割程度であり、必ずしも高いとはいえない。職員もまた「出産休暇」は5割、「育児休職」は6割程度と、教員よりもやや認知度が高いが、決してその制度が十分に認知されているといえる状況ではない。

学生および若手研究者が大学の各種制度を利用する際には、事務所を訪れることになるだろう。2007 年の若手研究者調査、大学院生調査では、助手が事務所にいって出産休暇のについてたずねたときに、「前例がないため、事務所の人もよくわからなくて、手続きに時間がかかった」（H 博士課程 1‐3 年・30 代・助手）12というケースもあった。こうした点を考慮すると、学生・大学院生と接する機会の多い「大学院・学部・学校」に勤務する男性職員の認知度が他の職場に勤務する職員よりも低いことは、大きな問題だといえよう。

８‐４．　任期付きの専任職にある女性研究者の育児休職取得についての意見（教員）

助手・助教・客員講師など任期付き専任職にある女性研究者が育児休職を取得することについての意見を自由記述でたずねたところ、男性 142 件、女性 34 件、合計 176 件の回答があった。記述内容によって「肯定的意見」と「否定的意見」に大別したところ、「肯定的意見」が 153 件、「否定的意見」が 14 件、「その他」が 9 件であった（図 8-5）。

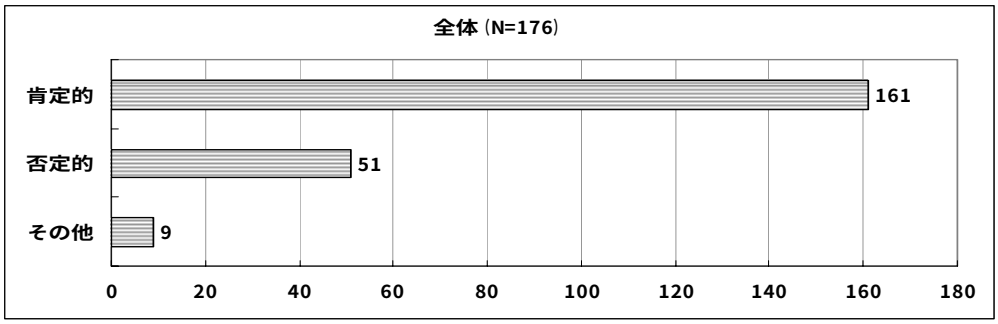

図 8-5　任期付き専任職など任期付き教員の産休・育休取得についての意見

（１）肯定的な意見（153 件）

肯定的な意見はさらに、①「当然取得すべき」（123 件）、②「当然取得すべきだが、条件付がある」（26 件）、③「男性の育児休職取得も推進すべき」（3 件）、④「取得は賛成だが、育児休職の取得が本人にもたらす困難や不安を危惧する」（9 件）、⑤育児休職取得推進に向けた問題提起に分類できる。

以下、それぞれの代表的な意見をいくつか紹介する（分類された件数には重複分があるため総数と一致しない）。

12　早稲田大学女性研究者支援総合研究所『平成 18 年度文部科学省科学技術振興調整費　女性研究者支援モデル育成事業「研究者養成のための男女平等プラン」成果 2006-2　研究者養成のための男女平等プランに関する調査(2)「大学院生の現状と支援ニーズ調査」報告書（聞き取り調査編）』2007 年 5 月、63 頁。

① 当然取得はすべきである（123 件）

最も多かったのは、「任期付きであるなしにかかわらず、育児休職をとることは認められるべきだし、問題はない」（男性・40 代・人文科学）、「当然とって良い、各所でサポートすべき」（男性・40 代・自然科学）、「賛成する。出産後も、ぜひ研究を続けてほしい」（女性・40 代・人文科学）といったように、任期付きか否かに関わらず育児休職の取得は当然のことであり、取得の推進を歓迎する意見であった。

> たいへん良いことだと思う。何が人生にとって重要なことなのか、それを組織としてどのようにサポートしていくのか、そういうことを気兼ねなく言えるあるいは権利を行使できる組織であることが、未来型組織だと思う。
>
> （男性・39 歳以下・自然科学）

> 年齢的に若手研究者であるため、該当者が多く、なるべくとり易い制度を整えることが必要である。それにより、院生や学生にも良い効果が生じると思う。
>
> （女性・40 代・人文科学）

> 育児休職は子どものためだけではなく、母体の回復のためにも必要な時間であるため、どのような職についている方であっても、その権利はあるべきと考えます。
>
> （女性・39 歳以下・自然科学）

> 任期付きであれ、能力と条件により採用されているのであり、その箇所に必要な人材であるということである。このことを考えれば、こんな愚問はしないのが普通である。（男性・50 代・社会科学）

> 育児休職の必要性があってこれを付与する以上、任期付きであるかどうかは関係ないはずである。（男性・40 代・社会科学）

> 賛成。当たり前。法で定められているのだから聞く方がおかしい。
>
> （男性・50 代・人文科学）

② 条件付き賛成（26 件）

育児休職は当然取得すべきであるが、「大学として代替労力の確保を保障すべき」（女性・40 代・社会科学）、「非常勤講師等の代替手当てを行ってもらえればよい」（女性・50 代・人文科学）、「講義等に支障をきたさなければよい」（男性・40 代・その他）のように、育児休職中の「代替要員の確保」を条件として提示している意見である。

> 当然の権利であり、大いに結構である。ただ、大学側としては、その間の交替人事の充実を図る必要がある。（男性・60 歳以上・自然科学）

> 基本的にはめでたいことと思う。もし自分の仕事に支障が出るのであれば、どう

思うのかはそのときになってみないと分からないけれど。個人の研究者として他人に迷惑がかからないように休暇をとるなら問題はないのでは。もちろん、早いうちに関連の人たちに知らせるという手続きは経るべきだと思うけれど。いきなり「明日から休みます」だと、迷惑かかるよね。　（男性・39 歳以下・社会科学）

権利として認められるべきだが、休職中の人的補償と復職を確保すべき。
（男性・40 代・人文科学）

本人の参画が必須のプロジェクト型の仕事、ほぼ毎日の勤務が求められる助教などの場合は、やはり他に迷惑をかけることになる可能性が高い。それらを補助する仕組みが構築されることが望ましい。　（女性・50 代・社会科学）

③　男性の育児休職取得の推進（3 件）

昨年の院生調査、若手研究者調査においても、男性自身の育児関心が高いことが指摘されたが、今回の調査でも「推進するのであれば、男性にも同等の育児休職を許すべき」（男性・39 歳以下・自然科学）のように、男性の育児休職取得の推進を望む意見もあった。

当然の権利。専任についても言えることだが、出産前 2 ヶ月、出産後 1 年程度で、給与の 9 割程度を保障する休暇が与えられるべき。ちなみに、男性についても、3 ヶ月程度の有給の育児休暇が与えられるべき。　（男性・40 代・社会科学）

女性研究者だけでなく、男性研究者も堂々と育児休職をとるべきだと思います。せめて早稲田大学ぐらいは、そうした職場であってほしいと思います。
（男性・39 歳以下・人文科学）

④　育児休職の取得が学生にもたらす不安や困難を危惧（9 件）

「研究はときとして熾烈な競争であることが多い」（男性・50 代・自然科学）ため、育児休職の取得は「当然であって欲しいが、実際には困難があると本人が感じる状況だと思う」（男性・40 代・自然科学）、「制度の意義は理解するが、実際にとることは本人にとって困難な選択」（男性・40 代・自然科学）となることも少なくない。こうした育児休職取得のハードルの高さを指摘するとともに、育児休職の取得による研究の遅れや本人がかかえる不安を危惧する意見も少なくなかった。

当然の権利だと思うが、任期終了後のことなどを考えると本人にとっては不安もあると思う。　（女性・39 歳以下・社会科学）

当然の権利だと思いますが、その後の復帰が難しくならないよう祈るだけです。自由競争であれば、他者はその間前進している可能性もあるわけですから。
（男性・60 歳以上・社会科学）

制度自体には大いに賛成だが、本人が育児休業中の研究の遅れに悩むのではないか気がかり。（女性・60 歳以上・人文科学）

積極的に取れるよう宣伝をしていくべきだと思います。ただ、年齢が 1 年でも上がればあがるほどテニュア職がとりにくくなるのは事実なので（しかも育児休暇中は論文数が通常のようには増えないので）育児休職さえ取れれば手放しでよいとはいえません。（女性・39 歳以下・人文科学）

⑤　問題提起

上記のコメントにもあるように、研究の世界は厳しく、育児休職はそれが取得できればよいという問題ではない。「女性に限らず育児休職は家族や社会にとっていい事に違いないが、論文数で評価される研究者にとってマイナスになるはずです」（男性・50 代・人文科学）という指摘もある。こうした状況を踏まえて、「そのために不利にならないように 120%の保証をすべき」（男性・60 歳以上・自然科学）、というように、育児休職の取得についての制度や環境の整備、取得者への支援に関する問題提起もあった。

当然とっても良いと思う、但しその間の研究は遅れるだろうから何らかの形で支援すべきではないか。（女性・50 代・社会科学）

全く問題はない。課題はむしろ、そのような女性の事情が発生した場合に、周囲にストレスなく交代教員の確保等がシームレスに実現させる制度の整備の不在である。（男性・50 代・自然科学）

必要である。旧国立大学での経験だと、出産前が 10 ヶ月、出産後が数ヶ月であったと思う。この期間はもう少し長くするべきではないかと思う。しかし一方で出産にともなう研究の遅れという面を本人と周囲でどのようにカバーするかも問題ではある。（男性・50 代・自然科学）

早稲田大学だけで検討せず、全国的な制度として考える必要がある。（男性・60 歳以上・自然科学）

また、育児休職期間中の任期の扱いをめぐっての意見も多数みられた。一方は、「休業期間相当分は任期の延長で埋め合わせをするべき」（男性・40 代・自然科学）、「もちろん休職期間は任期期間に数えるべきではない」（男性・50 代・人文科学）のように、任期を延長すべきだとの意見である。

育児自体は人間としての基本的な行動であり、権利でもあるので、希望するならこれを阻害することはできない。期限付きのプロジェクトでなければ、任期を延長すべき。（男性・50 代・その他）

とにかく任期が短いとまともな研究ができないので、育休期間は任期から除外して欲しい。（男性・50 代・自然科学）

他方で、プロジェクト内容、資金面等の条件によっては、任期の延長は難しい場合もあることを指摘する意見もあった。

仕事である以上男性にも女性にも育児休職の機会は認められるべきである。ただし、特定の期間内にどうしてもノルマを果たさなければいけない特殊な業務にかぎり、例外がありうるかもしれない。（男性・40 代・社会科学）

基本的には当然と考えるが、どのような専任職なのかによって評価は異なってくる。3 年のプロジェクトというときには、それで研究も、雇用も終了するのであり、その点は女性研究者側も考慮すべきである。プロジェクト型の専任職である場合は、いずれにしても、任期満了で雇用は終了することを自覚して欲しい。（男性・39 歳以下・社会科学）

（２）否定的な意見（14 件）

育児休職の取得については肯定的な意見が多数を占めたが、他方で「大学自前でなく、給与等がプロジェクトなど、期限付きの外部資金で支援されているときには、問題である」（男性・60 歳以上・自然科学）といったように、任期中の育児休職取得を疑問視する意見や、批判的な意見もあった。

好ましく思わない。育児は自己責任において行うべきだと思う。育児休職期間に他の研究者の研究機会を犠牲にすることになっていないか、ということに配慮すべき。自分自身も、研究活動を続けながら子供を 3 人育てたが、出産休暇や育児休職をとったことはない。（女性・60 歳以上・社会科学）

育児休職を当然と思うのではなく、任期期間中は妊娠を避けるなどの配慮も本人には必要だと思う。（女性・40 代・人文科学）

（３）その他（9 件）

肯定的、否定的な意見には分類できないような記述もいくつかみられた。例えば、「難しい設問で、答えられない」（男性・50 代・自然科学）、「なるほど、そういう問題があるのですか」（男性・40 代・社会科学）といったコメントもあった。また「ルールであれば認めざるをえないでしょう」（男性・50 代・社会科学）、「研究職の場合、家族形成とキャリア形成のタイミングが合いやすいので、仕方がない」（女性・40 代・社会科学）といった消極的な肯定を示す意見もあった。さらにキャリア形成の観点から以下のような意見もみられた。

難しい問題。本来はそうならないように計画すべきだと思う。研究実績が挙がらないのは、その後に不利となってしまう。（男性・40 代・その他）

とる必要がある女性研究者がとる事については賛成。しかしながら、権利の最大限の活用によって雇用側に女性研究者を雇う事に逃げ腰になるような影響を与えていることには不満。（女性・40 代・人文科学）

以上のように、任期付き専任職の女性研究者が育児休職を取得することを当然視し、取得について肯定的な意見が多い。しかしながら、育児休職を取得する際には、「代替要員を確保する」こと、「任期の延長」が必要だという指摘も多くみられた。また、現状では取得することへの不安やハードルの高さに加え、研究の遅れや業績面でのデメリットが生じることもあるため、何らかの支援がなければ取得者が不利な状況になりかねないことも指摘された。

小括

本章では、キャリア初期にある若手研究者の育成という主題について、学生に対する教員、職員の意識、任期付き専任職に対する出産・育児支援制度の認知度、任期付き専任職にある女性研究者の育児休職の取得に関する意見から、研究とライフイベントとの両立という観点から検討してきた。最後に、本章で得られた知見を整理しておこう。

① 教員が大学院生を指導する際には「年齢」「社会的地位」を意識する傾向がやや強いものの、「性別」についてはあまり意識していない。男性教員では「年齢」や「ライフステージ」を、女性教員では「社会的地位」を意識する傾向がみられる。

② 学生、大学院生と接する機会の多い「大学院・学部・学校」を職場とする職員は、学生の「性別」や「社会的地位」を意識する傾向があるが、その傾向はとりわけ男性職員で顕著である。

③ 在学中に妊娠・出産（子どもの出生）した大学院生を指導した経験が「ある」と回答した教員は 2 割であり、8 割の教員は「ない」と回答した。「ある」と回答した教員に、大学院生が研究を続けるうえで配慮した内容についてたずねたところ、体調や育児にあわせた研究指導の回数や時間の調整、研究負担の軽減、経済的支援、両立にむけてのアドバイス、キャリアプランへの配慮がなされていた。

④ 任期付き専任職に対する出産・育児支援制度についての教員の認知度は、「出産休暇」、「育児休職」で 5 割程度にすぎず、「ライフイベントサポートシステム」についてはわずか 1 割強である。教員の性別でみると、どの項目についても女性教員のほうが男性教員よりも認知度が高い傾向がみられる。

⑤　任期付き専任職に対する出産・育児支援制度についての職員の認知度は、「出産休暇」、「育児休職」が 6 割強、「ライフイベントサポートシステム」は 1 割程度しかない。男女とも年齢が高いほど認知度が高い傾向がみられる。学生・大学院生と接する機会の多い「大学院・学部・学校」を職場とする男性職員の認知度は、他の職場に勤務する職員よりも全般的に低いことは大きな問題であろう。

⑥　任期付き専任職の女性研究者の育児休職取得については、回答者の 9 割弱が賛意を示した。それと同時に、育児休暇を取得する際には、「代替要員の確保」、「任期の延長」が必要だという指摘も多くみられた。さらに女性研究者だけではなく、男性研究者も育児休職を取得できるような体制づくり、育児休職の取得が不利にならないような支援の必要性が提起された。他方で、プロジェクト期間内の出産・育児は控えるべき、問題があるという批判的な意見もあった。

昨年の大学院生調査、若手研究者調査から、キャリア初期における研究者の多くは、研究成果のアウトプットが求められると同時に、結婚や親なりといったライフイベントとが重なる時期にさしかかり、研究と家庭生活との両立に悩んでいることがあきらかになった。そうした若手研究者たちに対して、教員・職員はどのように対応しているのか。今回の調査からあきらかになったのは、教員、職員ともに出産・育児支援に関する諸制度の認知が十分であるとはいえない状況である。しかしながら、教員に任期付き専任職の育児休職の取得について意見をたずねたところ、全般的に肯定的な意見が多かった。一方で日進月歩する研究の世界の厳しさを指摘しながらも、研究とライフイベントとを両立し、研究を続けてほしいという期待と、そのために若手研究者を応援しようとする教員たちの姿がある。ただその実現にむけては課題も山積しており、男女ともに安心して育児休職を取得できる支援や体制作りが急務であることが再確認できた。

（小村由香）

まとめ　――本学男女共同参画推進とキャリア初期研究者支援に向けて

本調査は教職員を対象に男女共同参画に関する意識と実態、事業の認知を総合的に把握し、本学における男女共同参画事業、若手研究者育成事業の具体的施策を探ることを目的としている。調査は助手･助教を除く専任教職員を対象とし、職業生活、家庭生活、ワーク・ライフ・バランス、キャリア、男女共同参画推進、若手・女性研究者育成に関する計 6 項目にわたって質問を準備した。以下、教員のキャリア形成と研究･教育活動、職員のキャリア形成と業務、教員の家庭生活とワーク･ライフ･バランス、職員の家庭生活とワーク･ライフ･バランス、教職員の男女共同参画の実態と意識、若手研究者育成の現状と評価、若手研究者育成と研究とライフイベントの両立の 7 つの側面からまとめる。

最初に教員のキャリアと仕事について検討した。博士の学位取得は男性で 7 割弱、女性で 5 割と男性がやや多く、また、男性のほうが若いうちに取得している。論文業績はキャリア初期にあるグループでは男女の差はみられないが、「40-49 歳」以上の年齢グループでは男性のほうが多く、差が開く。採用･昇進に関しては、女性は助手への採用経験率が男性より若干低い。専任講師･助教授･准教授では男女の差は認められないものの、教授については経験率に差が生じている。研究の阻害要因として男女ともに「研究とは関連のない事柄」「教育的な活動」を挙げているが、特に女性では「生活に関連する項目」を特定する割合が高く、男女差が顕著である。業務環境をみると「人間関係」の満足度は高いが、女性では特に「勤務時間」「休日･休暇制度」など時間関連項目の満足度が低い。さらに、「教育活動」「研究活動」については 9 割が意欲を持って取り組んでいるが「学内業務」は「負担に感じる」割合が高い。

ついで、職員のキャリアと仕事について検討した。まず、職場カテゴリー間の異動にはおおまかなサイクルが存在していることが確認され、その異動は男性に比べて、女性の方が少ない傾向にある。また、職場カテゴリー間の異動経験数は昇進と関係があることも示唆された。管理職への昇進経験の割合は、男性が女性の倍以上であり、昇進年齢も男性のほうが若い傾向が確認された。今後の昇進希望については全体では半数が現状維持志向であり、その傾向は女性、とりわけ子どものいない女性に強い傾向がある。職員の業務の特徴には、職場による違いと男女による違いがみられる。すなわち、男性は残業が多い仕事に、女性は残業の少ない仕事につきやすいという勤務時間における男女差ばかりでなく、「男性は外部折衝が多く、女性は内部事務が多い」、「女性は庶務・財務などの業務を担当する」という回答に見られるような質的な差異も認められる。

キャリア形成について教員と職員の結果を単純に比較することは困難だが、教員･職員ともに女性の昇進がおくれている傾向が確認された。女性職員は性差によって仕事がしにくいという回答は少なかったが、女性教員の場合は、看過できない程度に性差が研究・業務の阻害要因となっていた。

次に教員のワーク･ライフ･バランスについて検討した。まず、教員の有子率は男性の 8 割弱、女性の 4 割強で、男女差がみられると同時に、男女ともにすべての年齢グループで全国平均を下回っている。本学嘱任後に子どもをもった者のうち、産前･産後休暇の取得は 8 割、育児休職は、女性では 3 割であるが、男性はゼロである。長子の就学前の主たる保育者は、男性は「配偶者」が 7 割、女性は「保育所の保育士」が 8 割で男女で大きく異なる。

就業と育児の両立の困難は男性 4 割、女性 9 割が「ある」と回答しており、職場の雰囲気の改善や制度的支援の充実が自由記述で回答されている。一方、介護経験があると回答したのは教員全体の 3 割である。8 割は「自分の親」が介護対象である。主たる介護者としては男性は「自分の配偶者」が 3 割、女性は「(回答者) 本人」「兄弟姉妹」が各 3 割弱である。看護休職はまったく利用されておらず、就業と介護の両立について問題や困難が「ある」は男性 6 割強、女性 8 割弱にのぼる。次に、ワーク・ライフ・バランスに関してみると、仕事から家庭生活に対する葛藤（WFC）のほうが、家庭生活から仕事に対する葛藤（FWC）よりも比率が高いことが確認された。また、仮に 3 時間の自由な時間があれば何に使うかという問いには 5 割が「研究」と回答している。

つづいて職員のワーク・ライフ・バランスについて検討した。職員の有子率は男女とも半数である。本学嘱任後に出産を経験した女性職員のほとんどが産前休暇は取得しており、育児休職についても、1992 年育児休職制度化以降の若年層の女性では「取得した」の割合はほぼ 10 割になる一方で、男性はほとんど取得していない。長子就学前の主たる保育者は、男性は「配偶者」、女性は「保育所の保育士」と、男女で大きく異なる。就業と育児の両立の困難は、女性の方が「ある」と回答する傾向が強く、「時間的制約」「子どもの病気」が突出して多い。大学の育児支援はほとんど利用されておらず、自由記述回答からは、「制度の充実」と「職場の改善」（人員補強）を求める意見が多い。一方、介護の経験は 1～2 割ほどであり、年齢によって異なる。介護対象は「自分の親」が最も多く、主たる介護者は「(回答者) 本人」が多い。看護休職はほとんど利用されておらず、自由記述回答では、介護は育児と比較して状況が非常に多様かつ複雑であり、それに対応する制度と職場環境を求める意見が多い。ワーク・ライフ・バランスについては WFC のほうが FWC よりも比率が高いことが確認された。

ワーク・ライフ・バランスについて教員と職員の結果を単純に比較することは困難な部分もあるが、共通した回答傾向も確認できる。学内の育児支援制度および看護休職等が利用されていないという実態や育児に関する具体的な問題や困難に関しては、教員と職員で回答が共通しており、この点に関しては制度としての改善が必要であることを示唆するものである。

次に男女共同参画について検討した。本学男女共同参画推進事業の認知について、「男女共同参画推進室」設置の認知度が最も高く全体で 7 割を超えたが、それ以外の項目では半数に満たず、どの項目も教員よりも職員の、男性よりも女性の認知度が高いことが確認された。次に、「女性教員比率が低い理由」についてみると、「応募者の女性比率そのものが低い」7 割、「女性の家事・育児等の負担」6 割で、自由記述回答では、「現在数では女性比率が低いが今後増加が見込まれる」「募集・採用に際して積極性に欠ける」「就職時期と出産育児のライフステージが重なる」などがあげられた。女性教員比率向上のための数値目標提示については教員の半数超が賛成、4 分の 1 が反対で、男性よりも女性のほうが、また、男女ともに年齢の高いほうが賛賛成する割合が高い。女性職員比率是正については教員の 6 割、職員は 4 割が賛同、反対はともに 1 割、職員の半数は態度を保留している。女性管理職比率が低い理由として、「女性の家事負担」7 割、「周囲の理解不足」と「女性の意欲不足」は 4 割が肯定している。自由記述回答では、「家事・育児と管理職の両立困難性」があげられ、時間的制約による女性の排除、意欲や能力・適性、管理職敬遠志向が回答された。また、

職場組織の問題として男女の職域分離、人事方針の課題、男性中心的職場風土、そもそも職員の男女構成比が異なっていることなども指摘された。次に、性差別を受けた経験があるのは女性職員の半数、女性教員の 3 分の 1 で、男性職員は 2 割弱、男性教員は 1 割弱であった。教員に対してポジティブアクションについて問うたところ、全体の 4 割は賛同、反対は 3 割である。男女別では女性、年齢は高いほうが賛同傾向が強い。ポジティブアクションの実効性については全体で 7 割弱が肯定、否定的見解は 1 割強で男女差は小さい。ポジティブアクションの男性にとってのメリット、女性にとってのメリットとして自由記述回答からは男性の意欲や発想の多様性を刺激する、女性の採用意欲を刺激する、組織の活性化や改革につながる、採用や評価の公正性の確保など男女共同参画への寄与という意見とともに、逆差別への危惧や同等の判断・条件の判断への疑問などメリットはないという意見もみられた。教員に対して「理系で女性が少ない」理由と意見を求めたところ、「女性は文系男性は理系という社会通念」、「理系に女性が少なく進学しにくい」という理由のほかに大学や研究環境、将来性の問題なども挙げられた。

次に、若手研究者育成についてまず現状と評価を検討した。まず、大学院生を指導している割合は資格別では「教授」、専門領域別では「自然科学･社会科学」で高い。「研究職への就職に関する指導」は「十分だ」は 6 割にとどまる。研究職就職に向けた課題を自由記述回答からまとめると、「研究職就職に向けての配慮」として、研究指導の充実、就職に資するネットワーク支援、精神的支援・心構えなどがあげられ、「研究職就職指導の課題」として課程修了後の研究職のポストが少ない、院生の資質の問題、大学・研究科の指導体制の課題などの回答がみられる。「任期付き専任職の増加」については全体では 6 割が評価している。男女別にみると男性で「評価する」が 6 割強と高く、年齢別には、男女ともに 39 歳以下で「評価しない」の割合がもっとも高い。専門領域別にみると、社会科学・自然科学分野の男性教員では「評価する」の割合が高い。任期付き専任職についての意見（自由記述）は、「肯定的評価」として、大学にとってのメリット、採用される当人にとってのメリットなどが、「条件付き肯定」として、任期が短すぎる、任期後の就職先確保の必要、全国的な流動化の必要、一定の運用制限の必要、人事の不透明さなどが挙げられた。「否定的評価」としては、若手研究者自身へのデメリット、大学組織への悪影響に大別された。

最後に若手研究者育成について研究とライフイベントの両立の観点から検討した。まず、指導と学生の属性について、教員は大学院生の指導に際して学生の「年齢」「社会的地位」は意識する傾向がやや強いものの、「性別」についてはあまり意識していないことが確認された。職員では、学生・大学院生と接する機会の多い「大学院・学部・学校」で学生の「性別」や「社会的地位」を意識する傾向があり、とりわけ男性職員で顕著である。次に、在学中に妊娠・出産（子どもの出生）した大学院生を指導した経験が「ある」のは教員の 2 割で、自由記述では体調や育児にあわせた研究指導の回数や時間の調整や、研究負担の軽減、経済的支援、両立にむけてのアドバイス、キャリアプランへの配慮が回答された。また、任期付き専任職に対する出産・育児支援制度についての教員の認知度は、「出産休暇」、「育児休職」で 5 割程度、「ライフイベントサポートシステム」はわずか 1 割強である。職員の認知度は、「出産休暇」、「育児休職」で 6 割強、「ライフイベントサポートシステム」では 1 割程度しかない。任期付き専任職における女性研究者の育児休職取得については、9 割弱が賛成で、「代替要員の確保」、「任期の延長」が必要だという指摘も多くみられた。さ

らに女性研究者だけではなく、男性研究者も育児休職を取得できるような体制づくり、育児休職の取得が不利にならないような支援の必要性が提起された。

以上調査結果から得られた知見をまとめたが、今回の調査では、個別設問中にいくつかの記述回等欄を設けた。その回答からは、学内に多様な意見・立場が存在していることが明らかになった。本調査報告書は、そのような「声」を紹介するとともに、異なる立場や意見をもつ大学の構成員が、その差異に関わらず仕事に打ち込める職場を作り上げていく議論の糸口を提供することになろう。

最後に、今回の調査では調査手法に関するご意見も複数いただいた。データの提示方法やワーディングの問題、あるいは、全般的な意見を求める自由記述欄がないことなどもご指摘いただいた。また、無記名式であってもある程度個人を特定可能であるというご意見ついては、今回の調査･分析においても、もちろん結果データをそのように絞り込んで読み取ることは絶対にしていないが、その点をさらに明確に伝える必要があった。これらの貴重なご意見は今後の課題とさせていただきたい。

前期末の多忙な折に調査回答にご協力いただいた本学教職員のみなさまに心から御礼を申し上げます。

（笹野悦子）

付録１　調査票

◎ 早稲田大学男女共同参画推進に関する意識・実態調査（教員）◎

2008 年 7 月実施　　早稲田大学男女共同参画推進委員会

≪お願い≫

○ お答えは、あてはまる回答についている太字の数字（**1、2、3**…）を○印で囲んでください。
○ 「その他」を回答された場合は、（　　）の中に内容を具体的にお書きください。
○ 一部の方だけにお答えいただく質問もありますが、その場合は矢印（→）等の指示に従ってお答えください。指示のない質問については全てお答えください。
○ 黒のえんぴつ、ペン、ボールペンでご記入ください。
○ 各頁の右欄外にある⑪⑫⑬等の数字は、コンピュータで集計するためのものです。回答には関係ありません。
○ 同じ内容の調査票を web 上にも用意しています。どちらか一方にお答え下さい。

回答が終わりました調査票は、同封の返信用封筒に入れて、平成 20 年 7 月 31 日（木）必着でご返送くださいますよう、よろしくお願い申し上げます。

⑥＝1

はじめに、あなた自身のことについておたずねします

問１．あなたの性別を教えてください。**（○は１つ）**

1　男性　　**2**　女性　⑦

問２．あなたは現在何歳ですか。**（○は１つ）**

1 20-29 歳　**2** 30-39 歳　**3** 40-49 歳　**4** 50-59 歳　**5** 60 歳以上　⑧

問３．あなたは早稲田大学に専任教員として勤続して何年目になりますか。**（○は１つ）**

1 1－4 年　**2** 5－9 年　**3** 10-19 年　**4** 20-29 年　**5** 30 年以上　⑨

問４．あなたの現在の主たる所属を教えてください。**（○は１つ）**

1 学部・大学院のある学術院　**2** 専門職大学院　**3** 独立大学院　**4** 学校　**5** その他（　　）　⑩

問５．あなたの現在の資格は次のうちどれですか。**（○は１つ）**

1 教授　**2** 准教授　**3** 専任講師　**4** 教諭　**5** その他（　　）　⑪

問６．あなたには、現在、配偶者がいますか。（婚姻届の有無は問いません）**（○は１つ）**

1 現在、配偶者がいる　**2** いない（死別した・離別した）　**3** いない（結婚したことはない）　⑫

早稲田大学の男女共同参画推進についてうかがいます

問７－１．あなたは 2007 年度に「早稲田大学男女共同参画推進室」が設置されたことを知っていますか。**（○は１つ）**

1　知っている　　**2**　知らない　⑬

問７－２．あなたは「早稲田大学男女共同参画宣言」の内容を知っていますか。**（○は１つ）**

1　知っている　　**2**　知らない　⑭

問７－３．あなたは早稲田大学男女共同参画推進室のホームページにアクセスしたことがありますか。**（○は１つ）**

1　ある　　**2**　ない　⑮

問７－４．あなたは男女共同参画推進室に相談窓口があることを知っていますか。**（○は１つ）**

1　知っている　　**2**　知らない　⑯

問７－５．あなたは男女共同参画推進室にキャリア初期研究者両立サポートセンターが設置されていることを知っていますか。**（○は１つ）**

1　知っている　　**2**　知らない　⑰

問７－６．あなたは、男女共同参画に関するシンポジウムが学内で開催されているのを知っていますか。**（○は１つ）**

1　知っている　　**2**　知らない　⟶ **（問７－７へ進んでください）**　⑱

↓

（知っていると答えた方に）

付問１．シンポジウムに参加したことはありますか。**（○は１つ）**

1　ある　　**2**　ない　⑲

問７－７．あなたは、今後男女共同参画に関するシンポジウムに参加したいと思いますか。**（○は１つ）**

1　参加したい　　**2**　テーマによっては参加したい　　**3**　参加したくはない　⑳

問８－１．**現在、早稲田大学の女性教員の比率は 10.0%（専任教員 2007 年度）と、女子学生の比率 32.4%（2007 年度）と比べて少ない状況です。**その理由について以下のことがらがどれほどあてはまると思いますか。**（○は（１）～（７）それぞれに１つずつ）**

	とてもあてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない
（１）女性を採用する側の理解不足 →	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
（２）女性の能力不足 →	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
（３）女性の意欲不足 →	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
（４）女性の家事・育児等の負担 →	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
（５）女性は早期に離職する可能性が高い →	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
（６）女性が専攻する分野に偏りがある →	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
（７）応募者の女性比率そのものが低い →	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**

（１）～（７）以外に考えられる理由がありましたら下の（　　）内に具体的に記入してください。

（　　）

問８－２．早稲田大学では 2006～2008 年度採択の科学技術振興調整費女性研究者支援モデル育成「研究者養成のための男女平等プラン」において「2010 年度までに女性教員比率 25%（理工系女性教員 15%）を目指す」と数値目標を掲げて事業に取り組んでいます。あなたは、このような数値目標を掲げていることについてどう思いますか。**（○は１つ）**

1	**2**	**3**	**4**	**5**
賛同する	やや賛同する	どちらともいえない	やや反対する	反対する

問８－３．早稲田大学の女性職員比率は 24.7%（専任職員 2007 年度）です。あなたは、職員の男女比を是正することについてどう思いますか。**（○は１つ）**

1	**2**	**3**	**4**	**5**
賛同する	やや賛同する	どちらともいえない	やや反対する	反対する

問９．あなたは早稲田大学で性別による差別を受けたと感じたことがありますか。**（○は１つ）**

1　ない　　**2**　ある

教員の男女差を是正するための「同等の能力・条件ならば女性を優先して採用する」措置（以下、ポジティブアクションと表記）についてうかがいます。

問 10－１．ポジティブアクションをとることについてどう思いますか。**（○は１つ）**

1	**2**	**3**	**4**	**5**
賛同する	やや賛同する	どちらともいえない	やや反対する	反対する

問 10－２．ポジティブアクションを明言することで女性の応募者は増えると思いますか。**（○は１つ）**

1	**2**	**3**	**4**	**5**
強くそう思う	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は思わない	まったくそうは思わない

問 10－３．ポジティブアクションを採用することで男性にとってどんなメリットがあると思いますか。

下の（　　）内に具体的に記入してください。

（　　）

問 10－４．ポジティブアクションを採用することで女性にとってどんなメリットがあると思いますか。
下の（　　）内に具体的に記入してください。

（　　）・

問 11．**女子学生の比率は、文系が比較的多く、理系で比較的少ない傾向にあります。**専攻によって男女の比率が大きく変わる理由は何だと思いますか。**（○は（１）～（５）それぞれに１つずつ）**

※なお、早稲田大学の女子学生比率は、学部全体 33%、理工学術院 12.4%、修士課程全体 26.9%、理工系 4 研究科修士課程 11.1%、博士課程全体 32.8%、理工系 4 研究科博士課程 10.4%です。（2007 年 5 月）

	強くそう思う	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は思わない	まったくそうは思わない	
（１）女性は文系、男性は理系という社会通念のため →	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	・
（２）高校で女性には文系、男性には理系の進路を勧めるため →	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	・
（３）親が女性には文系、男性には理系の進路を期待するため →	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	・
（４）理系に女性が少なく、進学しにくく感じるため →	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	・
（５）女性は理数系が苦手と思っているため →	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	・

（１）～（５）以外に考えられる理由がありましたら下の（　　）内に具体的に記入してください。

（　　）・

問 12．次のような意見について、あなたはどのように思いますか。**（○は（１）～（３）それぞれに１つ）**

	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそうは思わない	そう思わない	
（１）家族を（経済的に）養うのは男性の役割だ →	**1**	**2**	**3**	**4**	・
（２）子どもが３歳くらいまでは、母親は仕事を持たず、育児に専念すべきだ →	**1**	**2**	**3**	**4**	・
（３）男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである →	**1**	**2**	**3**	**4**	・

あなたの研究についてうかがいます

問 13．研究の専門領域は何ですか。**（○は１つ）**

1 人文科学　**2** 社会科学　**3** 自然科学　**4**その他（　　）・

問 14－１．あなたの学位（称号）について当該する番号すべてに○をつけ、その取得した年齢をお答えください。なお、同じ学位が２つある場合は年齢の若い順に、博士号の場合は学位記を（　）内にお書きください。（早稲田大学以外の学位も含みます）

1 学士 □□ 歳・□□ 歳　**3** 博士（　　）□□ 歳　・～・

2 修士 □□ 歳・□□ 歳　**4** その他（　　）□□ 歳

問 14－２．あなたは、これまで次の採用・昇進を経験しましたか。ある方は、そのときの年齢を教えてください。（早稲田大学以外での経験も含みます）

1 助手 □□ 歳　**2** 専任講師 □□ 歳　**3** 助教授・准教授 □□ 歳　**4** 教授 □□ 歳　・～・

問 14－３．あなたのこれまでの業績を教えてください。（概数で結構です。共著を含みます。）

論文数 ［　　］ 本　　著書数 ［　　］ 冊　　・～・

問 15．次の事項は、現在あなたの研究をどの程度阻害していますか。**（○は（1）～（10）それぞれに１つずつ）**

	大いに阻害している	まあ阻害している	あまり阻害していない	まったく阻害していない	該当しない	
（1）研究と関連のない雑用 →	1	2	3	4	5	・
（2）講義・演習・論文指導 →	1	2	3	4	5	・
（3）管理的事務 →	1	2	3	4	5	・
（4）研究費の額 →	1	2	3	4	5	・
（5）研究の物理的環境（研究設備、研究スペース等） →	1	2	3	4	5	・
（6）妊娠・出産 →	1	2	3	4	5	・
（7）育児 →	1	2	3	4	5	・
（8）看護・介護 →	1	2	3	4	5	・
（9）家事 →	1	2	3	4	5	・
（10）女性（男性）であること →	1	2	3	4	5	・

問 16．あなたは、現在、早稲田大学での仕事の以下の事項についてどのくらい満足していますか。　⑥＝２

（○は（1）～（8）それぞれに１つずつ）

	大いに満足	まあ満足	やや不満	大いに不満	
（1）職員との人間関係 →	1	2	3	4	⑦
（2）ほかの教員との人間関係 →	1	2	3	4	⑧
（3）学生との人間関係 →	1	2	3	4	⑨
（4）勤務時間 →	1	2	3	4	⑩
（5）給与･収入 →	1	2	3	4	⑪
（6）休日･休暇制度 →	1	2	3	4	⑫
（7）特別研究期間制度（サバティカル） →	1	2	3	4	⑬
（8）福利厚生 →	1	2	3	4	⑭

問 17．以下のことがらについて、現在あなたは、どれにあてはまりますか。

（○は（1）～（6）それぞれに１つずつ）

	とてもあてはまる	やあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない	
（1）（早稲田大学での）教育活動に意欲を持って取り組めている →	1	2	3	4	5	⑮
（2）研究活動に意欲を持って取り組めている →	1	2	3	4	5	⑯
（3）学内業務（各種委員会等）に意欲を持って取り組めている →	1	2	3	4	5	⑰
（4）（早稲田大学での）教育活動を負担に感じる →	1	2	3	4	5	⑱
（5）研究活動を負担に感じる →	1	2	3	4	5	⑲
（6）学内業務（各種委員会等）を負担に感じる →	1	2	3	4	5	⑳

問 18. あなたの仕事と家族の関係についてうかがいます。次のことがらについて、もっとも実態に近いと思う番号に○をつけてください。**（○は（1）～（4）それぞれに１つずつ）**

	とてもあてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない
（1）仕事が原因で家族と一緒にすごす時間が十分とれないでいる	→**1**	**2**	**3**	**4**
（2）家にいても仕事のことが気になってしかたがないことがある	→**1**	**2**	**3**	**4**
（3）家族のあれやこれやで思うように仕事に時間を配分できない	→**1**	**2**	**3**	**4**
（4）家庭内の問題がストレスになって、本来こなせるはずの業務の量や質をこなせない	→**1**	**2**	**3**	**4**

問 19. もし、あなたに現在、３時間の自由な時間ができた場合、何に使いますか。**（○は１つ）**

1 学内業務　**4** 休憩・睡眠　**7** 趣味・余暇
2 教育業務　**5** 家族との活動　**8** その他
3 研究　**6** 家事・育児・介護　（具体的に：　　）

大学院生への指導等についてうかがいます

問 20. あなたは現在、大学院生を指導していますか。（主査・副査は問いません）**（○は１つ）**

1 はい　　**2** いいえ ⟶ **（付問５へ進んでください）**

↓

（大学院生を指導していると答えた方に）

付問１．あなたは現在、担当大学院生の研究職への就職に関する指導を積極的におこなっていますか。**（○は１つ）**

1 はい　**2** いいえ　**3** 研究職志望の大学院生はいない

付問２．その指導内容は十分なものと考えていますか。**（○は１つ）**

1	**2**	**3**	**4**	**5**
十分	まあ十分	どちらともいえない	やや不十分	不十分

付問３．大学院生の研究職就職にむけて配慮していることがありますか。また、研究職就職に関する指導を行なう際の課題はありますか。具体的に記入してください。

（　　）

付問４．あなたは大学院生を指導するにあたって以下のことをどれほど意識しますか。

（○は（1）～（4）それぞれに１つずつ）

	とても意識する	まあ意識する	あまり意識しない	まったく意識しない
（1）性別	→**1**	**2**	**3**	**4**
（2）年齢	→**1**	**2**	**3**	**4**
（3）ライフステージ（結婚など）	→**1**	**2**	**3**	**4**
（4）学生の社会的地位（社会人学生など）	→**1**	**2**	**3**	**4**

（全員にうかがいます）

付問５．あなたは、在学中に妊娠・出産（子どもの出生）した大学院生を指導したことがありますか。**（○は１つ）**

1 ある（男子学生）　**2** ある（女子学生）　**3** ある（男子学生・女子学生とも）　**4** どちらもない → **（問 21－１へ進んでください）**

（あると答えた方に）

付問６．その学生が研究を続けるうえで、なんらかの配慮をしましたか。具体的に記入してください。

（　　）

任期付き専任職（助教・助手・客員講師など）についてうかがいます

問 21－１．あなたは助教・助手・客員講師などの任期付きの専任職の増加についてどう思いますか。**（○は１つ）**

1 積極的に評価する　**2** まあ評価する　**3** あまり評価しない　**4** 評価しない

問 21－２．任期付きの専任職について、ご意見があれば下の（　　）内に具体的に記入してください。

（　　）

問 21－３．あなたは、早稲田大学での助手・助教に対する以下の制度の内容を知っていますか。**（○は１つ）**

（１）出産休暇……→**1** 知っている　**2** 知らない

（２）育児休職……→**1** 知っている　**2** 知らない

（３）ライフイベントサポートシステム……→**1** 知っている　**2** 知らない

問 21－４．あなたは任期付きの専任職にある女性研究者が育児休職をとることをどう思いますか。ご意見があれば下の（　　）内に具体的に記入してください。

（　　）

子育てについてうかがいます

問 22．あなたはお子さんをおもちですか。**（○は１つ）**

1 はい　**2** いいえ → **（付問８へ進んでください）**

（お子さんをおもちの方に）

付問１．一番上のお子さんは、現在何歳ですか。

□□ 歳

付問２．あなたは早稲田大学に専任教員として嘱任以後に出産（子どもの出生）を経験しましたか。**（○は１つ）**

1 はい　**2** いいえ → **（付問８へ進んでください）**

（出産（子どもの出生）を経験した方に）

付問３．あなたは早稲田大学で産前休暇を取得しましたか。お子さんを二人以上おもちの方で一回でも取得した方は「１　取得した」をお答えください。男性の方は「３　該当しない」に○をつけてください。**（○は１つ）**

1 取得した　**2** 取得しなかった　**3** 該当しない（男性）

付問４．あなたは早稲田大学で産後休暇を取得しましたか。お子さんを二人以上おもちの方で一回でも取得した方は「１　取得した」をお答えください。男性の方は「３　該当しない」に○をつけてください。**（○は１つ）**

1 取得した　**2** 取得しなかった　**3** 該当しない（男性）

付問５．あなたは早稲田大学で育児休職を取得しましたか。**（育児休職は男性も取得できます）（○は１つ）**

1 取得した ⟶ **（付問７へ進んでください）**　　**2** 取得しなかった

（早稲田大学で育児休職を取得しなかった方に）

付問６．その理由を教えてください。**（○はいくつでも）**

1 仕事を中断したくなかった　**4** 自分以外の保育者を確保ができた　**7** 制度を知らなかった
2 収入を減らしたくなかった　**5** 制度がなかった
3 必要性を感じなかった　**6** 制度はあったが取得できる職場環境ではなかった

（早稲田大学で育児休職を取得した方に）

付問７．当時のあなたの職場は、あなたが育児休職を取得することに対して理解はありましたか。**（○は１つ）**

1	**2**	**3**	**4**	**5**
大変理解してくれた	まあ理解してくれた	普通	あまり理解してくれなかった	まったく理解してくれなかった

（全員にうかがいます）

付問８．現在の育児休職制度に関してご意見をおもちの方は、具体的に記入してください。

（　　）

（お子さんをおもちの方全員にうかがいます。お子さんがいらっしゃらない方は問 26 へお進みください。）

問23．一番上のお子さんの就学前の保育について、平日の日中の主な保育者はどなたですか（でしたか）。**（○は１つ）**

1 あなた　**4** 保育所の保育士（保母・保父）
2 配偶者　**5** 保育ママさんやベビーシッター
3 あなたの親もしくは配偶者の親　**6** その他（　　）

問 24．就業と育児の両立について問題や困難がありますか（ありましたか）。**（○は１つ）**

1	**2**	**3**	**4**	**5**
非常にある（あった）	ややある（あった）	どちらともいえない	あまりない（なかった）	ない（なかった）

（問 25 へ進んでください）

（就業と育児の両立について問題や困難がある（あった）と答えた方に）

付問１．どのような問題や困難がありますか（ありましたか）。**（○はいくつでも）**

1 子どもの病気　**3** 保育所への送迎　**5** 学校行事などに参加できない
2 時間的制約　**4** 保育所入所　**6** その他（　　）

問 25．大学の育児支援（ベビーシッター育児支援割引券、カフェテリアプラン等）を利用したことがありますか。**（○は１つ）**

1 はい　**2** いいえ

（全員にうかがいます）

問 26．育児にあたって大学に求める制度や支援についてご意見をお願いします。具体的に記入してください。

（　　）

介護についてうかがいます

問 27．あなたはこれまでに介護・看護の経験がありますか。または、現在なさっていますか。（ここで言う「介護・看護」は一時的な看病・看護ではなく、生活全般の面倒まで見るものを指します。親御さんに限りません。）**（○は１つ）**

1	**2**	**3**	**4**
はい（したことがある）	はい（現在している）	はい（過去に経験があり現在もしている）	いいえ（したことがない）

（付問６へ進んでください）

（介護の経験があると答えた方に）

付問１．どなたの介護をしましたか（していますか）。複数回経験のある方は最近の経験について教えてください。

（○は１つ）

1 自分の親　**2** 配偶者の親　**3** 配偶者　**4** その他（　　）

付問２．主たる介護者はどなたでしたか（ですか）。**（○は１つ）**

1	**2**	**3**	**4**	**5**
あなた	あなたの配偶者	兄弟姉妹	施設に入所	その他（　　）

付問３．早稲田大学では介護のための休職は「看護休職」が該当します。あなたはこれまでに介護・看護のために看護休職を取得しましたか。**（○は１つ）**

1　取得した ⟶ **（付問５へ進んでください）**　　**2**　取得しなかった ↓

（看護休職を取得しなかった方に）

付問４．その理由を教えてください。**（○はいくつでも）**

1　仕事を中断したくなかった
2　収入を減らしたくなかった
3　必要性を感じなかった
4　自分以外の介護者を確保ができた
5　制度がなかった
6　制度はあったが取得できる職場環境ではなかった
7　制度を知らなかった

付問５．就業と介護の両立について問題や困難がありますか（ありましたか）。**（○は１つ）**

1	**2**	**3**	**4**	**5**
非常にある（あった）	ややある（あった）	どちらともいえない	あまりない（なかった）	ない（なかった）

（全員にうかがいます）

付問６．介護にあたって大学に求める制度や支援についてご意見を、具体的に記入してください。

（　　）

問 28．最近１ヶ月のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○をつけてください。

（○は（１）～（18）それぞれに１つずつ）

	ほとんどいつもあった	しばしばあった	ときどきあった	ほとんどなかった
（１）活気がある →	**1**	**2**	**3**	**4**
（２）元気がいっぱいだ →	**1**	**2**	**3**	**4**
（３）生き生きする →	**1**	**2**	**3**	**4**
（４）怒りを感じる →	**1**	**2**	**3**	**4**
（５）内心腹立たしい →	**1**	**2**	**3**	**4**
（６）イライラしている →	**1**	**2**	**3**	**4**
（７）ひどく疲れた →	**1**	**2**	**3**	**4**
（８）へとへとだ →	**1**	**2**	**3**	**4**
（９）だるい →	**1**	**2**	**3**	**4**
（10）気が張りつめている →	**1**	**2**	**3**	**4**
（11）不安だ →	**1**	**2**	**3**	**4**
（12）落ち着かない →	**1**	**2**	**3**	**4**
（13）ゆううつだ →	**1**	**2**	**3**	**4**
（14）何をするのも面倒だ →	**1**	**2**	**3**	**4**
（15）物事に集中できない →	**1**	**2**	**3**	**4**
（16）気分が晴れない →	**1**	**2**	**3**	**4**
（17）仕事が手につかない →	**1**	**2**	**3**	**4**
（18）悲しいと感じる →	**1**	**2**	**3**	**4**

これで質問はおわりです。長時間ご協力いただきましてありがとうございました。
ご記入いただいた調査票は、返信用の封筒に入れて返送してください。

（調査票でお答えいただいた方へ）
お手数ですが、7月15日付でweb調査をご案内しましたE-mailは破棄してくださいますよう、お願いいたします。

（webでお答えいただいた方へ）
お手数ですが、メールボックスに配付いたしました調査票は破棄してくださいますようにお願いいたします。封筒には「男女共同参画推進室リーフレット」を同封しておりますので、ぜひお読みくださいますよう、あわせてご案内いたします。

◎ 早稲田大学男女共同参画推進に関する意識・実態調査（職員）◎

2008 年 7 月実施　　早稲田大学男女共同参画推進委員会

≪お願い≫

○ お答えは、あてはまる回答についている太字の数字（**1、2、3**…）を○印で囲んでください。
○ 「その他」を回答された場合は、（　　）の中に内容を具体的にお書きください。
○ 一部の方だけにお答えいただく質問もありますが、その場合は矢印（→）等の指示に従ってお答えください。指示のない質問については全てお答えください。
○ 黒のえんぴつ、ペン、ボールペンでご記入ください。
○ 各頁の右欄外にある⑪⑫⑬等の数字は、コンピュータで集計するためのものです。回答には関係ありません。
○ 同じ内容の調査票を web 上にも用意しています。どちらか一方にお答え下さい。

回答が終わりました調査票は、同封の返信用封筒に入れて、平成 20 年 7 月 31 日（木）必着でご返送くださいますよう、よろしくお願い申し上げます。

⑥＝1

はじめに、あなた自身のことについておたずねします

Q１．あなたの性別を教えてください。**（○は１つ）**

1 男性　　**2** 女性　⑦

Q２．あなたは現在何歳ですか。**（○は１つ）**

1 20-29 歳　**2** 30-39 歳　**3** 40-49 歳　**4** 50-59 歳　**5** 60 歳以上　⑧

Q３．あなたは専任職員として早稲田大学に勤続して何年目になりますか。**（○は１つ）**

1 1－4 年　**2** 5－9 年　**3** 10-19 年　**4** 20-29 年　**5** 30 年以上　⑨

Q４．あなたの現在の職場は以下のどれにあてはまりますか。**（○は１つ）**

1 本部　**2** 大学院・学部・学校　**3** 附属機関　⑩

Q５．あなたは現在管理職ですか。そうではありませんか。**（○は１つ）**

1 管理職　**2** 非管理職　⑪

Q６．あなたには、現在、配偶者がいますか。（婚姻届の有無は問いません）**（○は１つ）**

1 現在、配偶者がいる　**2** いない（死別した・離別した）　**3** いない（結婚したことはない）　⑫

早稲田大学の男女共同参画推進についてうかがいます

Q７－１．あなたは 2007 年度に「早稲田大学男女共同参画推進室」が設置されたことを知っていますか。**（○は１つ）**

1 知っている　**2** 知らない　⑬

Q７－２．あなたは「早稲田大学男女共同参画宣言」の内容を知っていますか。**（○は１つ）**

1 知っている　**2** 知らない　⑭

Q７－３．あなたは早稲田大学男女共同参画推進室のホームページにアクセスしたことがありますか。**（○は１つ）**

1 ある　**2** ない　⑮

Q７－４．あなたは男女共同参画推進室にキャリア初期研究者両立サポートセンターが設置されていることを知っていますか。**（○は１つ）**

1 知っている　**2** 知らない　⑯

Q７－５．あなたは男女共同参画推進室に相談窓口があることを知っていますか。**（○は１つ）**

1 知っている　**2** 知らない　⑰

Ｑ７－６．あなたは、男女共同参画に関するシンポジウムが学内で開催されているのを知っていますか。**（○は１つ）**

1　知っている　　**2**　知らない ⟶ **（Ｑ７－７へ進んでください）**　⑱

↓

（知っていると答えた方に）

SQ１．シンポジウムに参加したことはありますか。**（○は１つ）**

1　ある　　**2**　ない　⑲

Ｑ７－７．あなたは、今後男女共同参画に関するシンポジウムに参加したいと思いますか。**（○は１つ）**

1　参加したい　　**2**　テーマによっては参加したい　　**3**　参加したくはない　⑳

Ｑ８－１．**現在、早稲田大学の女性管理職の比率は、9%（2007 年度）と低い状況です。**その理由について以下のことがらがどれほどあてはまると思いますか。**（○は（１）～（５）それぞれに１つずつ）**

	とてもあてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない
（１）女性の昇任に対する周囲の理解不足 →	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
（２）女性の能力不足 →	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
（３）女性の意欲不足 →	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
（４）女性の家事負担 →	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
（５）女性は早期に離職する可能性が高い →	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**

（１）～（５）以外に考えられる理由がありましたら下の（　　）内に具体的に記入してください。

（　　）

Ｑ８－２．早稲田大学の女性職員比率は 24.7%（専任職員 2007 年度）です。あなたは、職員の男女比を是正することについてどう思いますか。**（○は１つ）**

1	**2**	**3**	**4**	**5**
賛同する	やや賛同する	どちらともいえない	やや反対する	反対する

Ｑ８－３．早稲田大学では 2006～2008 年度採択の科学技術振興調整費女性研究者支援モデル育成「研究者養成のための男女平等プラン」において「2010 年度までに女性教員比率 25%（理工系女性教員 15%）を目指す」と数値目標を掲げて事業に取り組んでいます。あなたはこの数値目標を掲げていることについてどう思いますか。**（○は１つ）**

1	**2**	**3**	**4**	**5**
賛同する	やや賛同する	どちらともいえない	やや反対する	反対する

Ｑ９．あなたは早稲田大学で性別による差別を受けたと感じたことがありますか。**（○は１つ）**

1　ない　　**2**　ある

Q10．次のような意見について、あなたはどのように思いますか。あなたの気持ちに近いものに○を付けてください。

（○は（１）～（３）それぞれに１つずつ）

	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそうは思わない	そう思わない
（１）家族を（経済的に）養うのは男性の役割だ →	**1**	**2**	**3**	**4**
（２）子どもが３歳くらいまでは、母親は仕事を持たず、育児に専念すべきだ →	**1**	**2**	**3**	**4**
（３）男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである →	**1**	**2**	**3**	**4**

あなたの現在の仕事についてうかがいます

Q11－１．あなたの現在の仕事は以下の特徴をどの程度持っていますか。**（○は（１）～（３）それぞれに１つずつ）**

（１）学生や教員との接触が必要である

1	**2**	**3**	**4**	**5**
かなり必要	まあ必要	どちらとも いえない	あまり 必要ない	ほとんど 必要ない

（２）自分の仕事をいつどのように進めるかを自分で決めることができる

1	**2**	**3**	**4**	**5**
かなりできる	まあできる	どちらとも いえない	あまり できない	ほとんど できない

（３）いくつもの違った技能や能力を使う必要がある

1	**2**	**3**	**4**	**5**
かなり必要	まあ必要	どちらとも いえない	あまり 必要ない	ほとんど 必要ない

Q11－２．現在の仕事についてあなたはどのようにお考えですか。**（○は（１）～（７）それぞれに１つずつ）**

	とてもあてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない
（１）自分の適性にあっている →	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
（２）責任ある業務を任されている →	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
（３）自分の考えを活かしたり判断することが必要である →	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
（４）他の人の補助や同じ作業を繰り返すことが多い →	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
（５）能力が発揮できている →	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
（６）昇任につながる可能性がある →	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
（７）やりがいがある →	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**

Q12．あなたの６月の勤務時間は時間外勤務を含め合計でおよそ何時間でしたか。

□□□ 時間

Q13．あなたが最後に卒業・修了した学校についてお答えください。**（○は１つ）**

1 高校（その後の専門学校を含む）　**2** 短大　**3** 大学　**4** 大学院

Q14．あなたは新卒採用で早稲田大学に就職しましたか。それとも中途採用で就職しましたか。**（○は１つ）**

1 新卒採用 ⟶ **（Q15－１へ進んでください）**　**2** 中途採用

（中途採用と答えた方にうかがいます）

SQ１．早稲田大学に就職する直前の勤務経験等について教えてください。**（○は１つ）**

1 民間企業　**2** 公務員　**3** 他の大学職員　**4** その他（　　）

（全員にうかがいます）

Q15－１．あなたは、これまで次の採用・昇進を経験しましたか。ある方は、そのときの年齢を教えてください。

1 課長級 □□ 歳　**2** 副部長級 □□ 歳　**3** 部長級 □□ 歳

Q15－２．あなたはこれまでに以下の職場を経験しましたか。**（○はいくつでも）**

1 大学院・学部　**2** 学校　**3** 図書館　**4** 本部　**5** 附属機関

Q15－３．あなたは、今後どこまで昇任したいですか。**（○は１つ）**

1	**2**	**3**	**4**	**5**
課長級	副部長級	部長級	役員 （常任理事・理事）	昇任を望んでいない （現状維持）

Q16. あなたは以下の早稲田大学の研修制度を知っていますか。また、それらを自ら希望して利用したことがありますか。あるいは、今後利用したいと思いますか。「知っている」方、「利用した」方、「利用したい」方はあてはまる番号すべてに○をつけてください。**（○は（1）～（11）それぞれに1～4のあてはまるものいくつでも）**

	知っている	これまでに利用した	これから利用したい	知らなかった	
（1）アジア太平洋研究センター派遣研修 →	1	2	3	4	・
（2）エクステンションセンター講座 →	1	2	3	4	・
（3）派遣研修（国内） →	1	2	3	4	・
（4）派遣研修（国外） →	1	2	3	4	・
（5）リフレッシュ研修 →	1	2	3	4	・
（6）通信教育講座 →	1	2	3	4	・
（7）自主的研究会 →	1	2	3	4	・
（8）教育訓練給付金制度 →	1	2	3	4	・
（9）研修参加補助 →	1	2	3	4	・
（10）オープンカレッジ講座補助 →	1	2	3	4	・
（11）通信教育講座補助 →	1	2	3	4	・

（研修項目は「研修総合ガイド目次」※、Ｉドライブ:¥20_教職員¥27_人事厚生¥40_研修¥01_研修ガイドによる。）

Q17. あなたの現在の職場では、男女で担当する業務に違いがみられますか。**（○は1つ）** ⑥＝2

1	2	3	4	5	⑦
顕著にみられる	少しみられる	どちらともいえない	ほとんどない	まったくない	

↓　　→ **（Q18へ進んでください）**

（男女で担当する業務に違いがみられると答えた方に）

SQ1．よろしければ、その内容を具体的に記入してください。

（　　）⑧

Q18. あなたは、早稲田大学で女性(男性)であるということで、昇任や昇級の時に不利な扱いを受けたことがありますか。**（○は1つ）**

1	2	3	4	⑨
かなりある	少しある	まったくない	該当しない	

↓　　→ **（Q19へ進んでください）**

（昇任や昇級の時に不利な扱いを受けたことがあると答えた方に）

SQ1．よろしければ、その内容を具体的に記入してください。

（　　）⑩

Q19. 次の事項は、現在あなたの本務をどの程度阻害していますか。それぞれ該当する番号に○をつけてください。

（○は（1）～（7）それぞれに1つずつ）

	大いに阻害している	まあ阻害している	あまり阻害していない	まったく阻害していない	該当しない	
（1）本務と関連のない雑用 →	1	2	3	4	5	⑪
（2）職場の物理的環境（スペース、設備等） →	1	2	3	4	5	⑫
（3）妊娠・出産 →	1	2	3	4	5	⑬
（4）育児 →	1	2	3	4	5	⑭
（5）看護・介護 →	1	2	3	4	5	⑮
（6）家事 →	1	2	3	4	5	⑯
（7）女性（男性）であること →	1	2	3	4	5	⑰

Q20. あなたは、現在、早稲田大学での仕事の以下の事項についてどのくらい満足していますか。

（○は（1）～（11）それぞれに１つずつ）

	大いに満足	まあ満足	やや不満	大いに不満	
（1）仕事内容 →	**1**	**2**	**3**	**4**	⑱
（2）ほかの職員との人間関係 →	**1**	**2**	**3**	**4**	⑲
（3）教員との人間関係 →	**1**	**2**	**3**	**4**	⑳
（4）学生との人間関係 →	**1**	**2**	**3**	**4**	・
（5）勤務時間 →	**1**	**2**	**3**	**4**	・
（6）給与･収入 →	**1**	**2**	**3**	**4**	・
（7）休日･休暇制度 →	**1**	**2**	**3**	**4**	・
（8）福利厚生 →	**1**	**2**	**3**	**4**	・
（9）教育・研修制度 →	**1**	**2**	**3**	**4**	・
（10）職場の雰囲気 →	**1**	**2**	**3**	**4**	・
（11）昇任の機会や昇級の制度 →	**1**	**2**	**3**	**4**	・

Q21－１．あなたは、学生や大学院生に対応するときに学生の性別を意識しますか。**（○は１つ）**

1 意識する　**2** 意識しない　**3** 職場では学生との接触はない　・

Q21－２．あなたは、学生や大学院生に対応するときに学生の社会的地位（社会人学生など）の違いを意識しますか。

（○は１つ）

1 意識する　**2** 意識しない　**3** 職場では学生との接触はない　・

Q21－３．あなたは、早稲田大学での助手・助教に対する以下の制度の内容を知っていますか。**（○は１つ）**

（1）出産休暇→　**1** 知っている　**2** 知らない　・

（2）育児休職→　**1** 知っている　**2** 知らない　・

（3）ライフイベントサポートシステム→　**1** 知っている　**2** 知らない　・

Q22. あなたの仕事と家族の関係についてうかがいます。次のことがらについて、もっとも実態に近いと思う番号に○をつけてください。**（○は（1）～（4）それぞれに１つずつ）**

	とてもあてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない	
（1）仕事が原因で家族と一緒にすごす時間が十分とれないでいる→	**1**	**2**	**3**	**4**	・
（2）家にいても仕事のことが気になってしかたがないことがある→	**1**	**2**	**3**	**4**	・
（3）家族のあれやこれやで思うように仕事に時間を配分できない→	**1**	**2**	**3**	**4**	・
（4）家庭内の問題がストレスになって、本来こなせるはずの業務の量や質をこなせない→	**1**	**2**	**3**	**4**	・

子育てについてうかがいます

Q23. あなたはお子さんをおもちですか。**（○は１つ）**

1 はい　↓　　**2** いいえ ⟶ **（SQ８へ進んでください）**　・

（お子さんをおもちの方に）

SQ１．一番上のお子さんは、現在何歳ですか。

□□ 歳　・・

SQ２．あなたは早稲田大学に専任職員として嘱任後に出産（子どもの出生）を経験しましたか。**（○は１つ）**

1　はい　　**2**　いいえ ⟶ **（SQ８へ進んでください）**

SQ３．あなたは早稲田大学で産前休暇を取得しましたか。お子さんを二人以上おもちの方で一回でも取得した方は「１　取得した」をお答えください。男性の方は「３　該当しない」に○をつけてください。**（○は１つ）**

1　取得した　　**2**　取得しなかった　　**3**　該当しない（男性）

SQ４．あなたは早稲田大学で育児休職を取得しましたか。**（育児休職は男性も取得できます）（○は１つ）**

1　はい　　**2**　いいえ ⟶ **（SQ７進んでください）**

SQ５．取得後の勤務状態についてお答えください。**（○はいくつでも）**

1	**2**	**3**	**4**
取得前と同じ業務を継続	業務が変わった	部署が変わった	昇級が遅れた

SQ６．当時のあなたの職場は、あなたが育児休職を取得することに対して理解はありましたか。**（○は１つ）**

1	**2**	**3**	**4**	**5**
大変理解してくれた	まあまあ理解してくれた	普通	あまり理解してくれなかった	まったく理解してくれなかった

（早稲田大学で育児休職を取得しなかった方に）

SQ７．その理由を教えてください。**（○はいくつでも）**

1　仕事を中断したくなかった
2　収入を減らしたくなかった
3　必要性を感じなかった
4　自分以外の保育者を確保できた
5　制度がなかった
6　制度はあったが取得できる職場環境ではなかった
7　制度を知らなかった

（全員にうかがいます）

SQ８．現在の育児休職制度に関してご意見をおもちの方は、具体的に記入してください。

（　　）

（お子さんをおもちの方全員にうかがいます。子どもがいらっしゃらない方はQ27へお進みください。）

Q24．一番上のお子さんの就学前の保育について、平日の日中の主な保育者はどなたですか（でしたか）。**（○は１つ）**

1　あなた
2　配偶者
3　あなたの親もしくは配偶者の親
4　保育所の保育士（保母・保父）
5　保育ママさんやベビーシッター
6　その他（　　）

Q25．就業と育児の両立について問題や困難がありますか。または以前ありましたか。**（○は１つ）**

1	**2**	**3**	**4**	**5**
非常にある（あった）	ややある（あった）	どちらともいえない	あまりない（なかった）	ない（なかった）
↓	↓		⟶ **（Q27へ進んでください）**	⟶ **（Q27へ進んでください）**

（就業と育児の両立について問題や困難がある（あった）と答えた方に）

SQ１．どのような問題や困難がありますか（ありましたか）。**（○はいくつでも）**

1　子どもの病気
2　時間的制約
3　保育所への送迎
4　保育所入所
5　学校行事などに参加できない
6　その他（　　）

Q26．大学の育児支援（ベビーシッター育児支援割引券、カフェテリアプラン等）を利用したことがありますか。**（○は１つ）**

1　はい　　**2**　いいえ

（全員にうかがいます）

Q27．育児にあたって大学に求める制度や支援についてご意見をお願いします。具体的に記入してください。

（　　）

介護についてうかがいます

Q28. あなたはこれまでに介護・看護の経験がありますか。または、現在なさっていますか。（ここで言う「介護・看護」は一時的な看病・看護ではなく、生活全般の面倒まで見るものを指します。親御さんに限りません。）**（○は１つ）**

1	**2**	**3**	**4**
は　い（したことがある）	は　い（現在している）	は　い（過去に経験があり現在もしている）	いいえ（したことがない）→ **（SQ６へ進んでください）**

（介護の経験があると答えた方に）

SQ１．どなたの介護をしましたか（していますか）。複数回経験のある方は最近の経験について教えてください。**（○は１つ）**

1 自分の親　**2** 配偶者の親　**3** 配偶者　**4** その他（　　）

SQ２．主たる介護者はどなたでしたか（どなたですか）。**（○は１つ）**

1	**2**	**3**	**4**	**5**
あなた	あなたの配偶者	兄弟姉妹	施設に入所	その他（　　）

SQ３．早稲田大学では介護のための休職は「看護休職」が該当します。あなたはこれまでに介護・看護のために看護休職を取得しましたか。**（○は１つ）**

1 取得した → **（SQ５へ進んでください）**　**2** 取得しなかった

（看護休職を取得しなかった方に）

SQ４．その理由を教えてください。**（○はいくつでも）**

1 仕事を中断したくなかった
2 収入を減らしたくなかった
3 必要性を感じなかった
4 自分以外の介護者を確保できた
5 制度がなかった
6 制度はあったが取得できる職場環境ではなかった
7 制度を知らなかった

SQ５．就業と介護の両立について問題や困難がありますか（ありましたか）。**（○は１つ）**

1	**2**	**3**	**4**	**5**
非常にある（あった）	ややある（あった）	どちらともいえない	あまりない（なかった）	ない（なかった）

（全員にうかがいます）

SQ６．介護にあたって大学に求める制度や支援についてご意見を、具体的に記入してください。

（　　）

Q29. 最近１ヶ月のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○をつけてください。

（○は（1）～（18）それぞれに１つずつ）

	ほとんどいつもあった	しばしばあった	ときどきあった	ほとんどなかった
（1）活気がある	1	2	3	4
（2）元気がいっぱいだ	1	2	3	4
（3）生き生きする	1	2	3	4
（4）怒りを感じる	1	2	3	4
（5）内心腹立たしい	1	2	3	4
（6）イライラしている	1	2	3	4
（7）ひどく疲れた	1	2	3	4
（8）へとへとだ	1	2	3	4
（9）だるい	1	2	3	4
（10）気が張りつめている	1	2	3	4
（11）不安だ	1	2	3	4
（12）落ち着かない	1	2	3	4
（13）ゆううつだ	1	2	3	4
（14）何をするのも面倒だ	1	2	3	4
（15）物事に集中できない	1	2	3	4
（16）気分が晴れない	1	2	3	4
（17）仕事が手につかない	1	2	3	4
（18）悲しいと感じる	1	2	3	4

これで質問はおわりです。長時間ご協力いただきましてありがとうございました。
ご記入いただいた調査票は、返信用の封筒に入れて返送してください。

（調査票でお答えいただいた方へ）

お手数ですが、7月15日付でweb調査をご案内しましたE-mailは破棄してくださいますよう、お願いいたします。

（webでお答えいただいた方へ）

お手数ですが、メールボックスに配付いたしました調査票は破棄してくださいますようにお願いいたします。封筒には「男女共同参画推進室リーフレット」を同封しておりますので、ぜひお読みくださいますよう、あわせてご案内いたします。

付録2　単純集計表（教員）　N=429

問1．性別

	総数	男性	女性	無回答
総数	429	356	73	0
(%)	429	83	17	0

問2．年齢

	総数	２０－２９歳	３０－３９歳	４０－４９歳	５０－５９歳	６０歳以上	無回答
総数	429	3	40	146	134	106	0
(%)	429	0.7	9.3	34	31.2	24.7	0

問3．専任教員としての勤続年数

	総数	１－４年	５－９年	１０－１９年	２０－２９年	３０年以上	無回答
総数	429	103	122	101	62	41	0
(%)	429	24	28.4	23.5	14.5	9.6	0

問4．現在の主たる所属

	総数	学部・大学院のある学術院	専門職大学院	独立大学院	学校	その他	無回答
総数	429	335	31	33	26	2	2
(%)	429	78.1	7.2	7.7	6.1	0.5	0.5

問5．現在の資格

	総数	教授	准教授	専任講師	教諭	その他	無回答
総数	429	321	61	17	26	2	2
(%)	429	74.8	14.2	4	6.1	0.5	0.5

問6．配偶者の有無

	総数	現在、配偶者がいる	いない（死別した・離別した）	いない（結婚したことはない）	無回答
総数	429	375	20	34	0
(%)	429	87.4	4.7	7.9	0

問7－1．「早稲田大学男女共同参画推進室」設置の認知

	総数	知っている	知らない	無回答
総数	429	281	147	1
(%)	429	65.5	34.3	0.2

問7－2．「早稲田大学男女共同参画宣言」の内容認知

	総数	知っている	知らない	無回答
総数	429	121	308	0
(%)	429	28.2	71.8	0

問7－3．早稲田大学男女共同参画推進室のホームページへのアクセス経験

	総数	ある	ない	無回答
総数	429	46	379	4
(%)	429	10.7	88.3	0.9

問7－4．男女共同参画推進室の相談窓口の認知

	総数	知っている	知らない	無回答
総数	429	163	264	2
(%)	429	38	61.5	0.5

問７－５．キャリア初期研究者両立サポートセンター設置の認知

	総数	知っている	知らない	無回答
総数	429	72	355	2
(%)	429	16.8	82.8	0.5

問７－６．男女共同参画に関するシンポジウムの学内開催の認知

	総数	知っている	知らない	無回答
総数	429	195	219	15
(%)	429	45.5	51	3.5

問７－６付問１．シンポジウムへの参加経験

	該当者数	ある	ない	無回答
総数	195	18	176	1
(%)	195	9.2	90.3	0.5

問７－７．今後の男女共同参画に関するシンポジウムへの参加意向

	総数	参加したい	テーマによっては参加したい	参加したくはない	無回答
総数	429	14	304	102	9
(%)	429	3.3	70.9	23.8	2.1

問８－１．女性教員が少ない理由 (1) 女性を採用する側の理解不足

	総数	とてもあてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない	無回答	あてはまる (計)	あてはまらない (計)
総数	429	59	131	117	76	36	10	190	112
(%)	429	13.8	30.5	27.3	17.7	8.4	2.3	44.3	26.1

問８－１．女性教員が少ない理由 (2) 女性の能力不足

	総数	とてもあてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない	無回答	あてはまる (計)	あてはまらない (計)
総数	429	11	40	95	116	156	11	51	272
(%)	429	2.6	9.3	22.1	27	36.4	2.6	11.9	63.4

問８－１．女性教員が少ない理由 (3) 女性の意欲不足

	総数	とてもあてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない	無回答	あてはまる (計)	あてはまらない (計)
総数	429	9	58	104	117	131	10	67	248
(%)	429	2.1	13.5	24.2	27.3	30.5	2.3	15.6	57.8

問８－１．女性教員が少ない理由 (4) 女性の家事･育児等の負担

	総数	とてもあてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない	無回答	あてはまる (計)	あてはまらない (計)
総数	429	87	170	84	55	24	9	257	79
(%)	429	20.3	39.6	19.6	12.8	5.6	2.1	59.9	18.4

問８－１．女性教員が少ない理由 (5) 女性は早期に離職する可能性が高い

	総数	とてもあてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない	無回答	あてはまる (計)	あてはまらない (計)
総数	429	13	69	114	121	103	9	82	224
(%)	429	3	16.1	26.6	28.2	24	2.1	19.1	52.2

問８－１．女性教員が少ない理由 (6) 女性が専攻する分野に偏りがある

	総数	とてもあてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない	無回答	あてはまる (計)	あてはまらない (計)
総数	429	60	164	88	65	41	11	224	106
(%)	429	14	38.2	20.5	15.2	9.6	2.6	52.2	24.7

問８－１．女性教員が少ない理由 (7) 応募者の女性比率そのものが低い

	総数	とてもあてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない	無回答	あてはまる (計)	あてはまらない (計)
総数	429	106	184	71	42	17	9	290	59
(%)	429	24.7	42.9	16.6	9.8	4	2.1	67.6	13.8

問８－２．「女性教員比率２５％を目指す」数値目標についての賛否

	総数	賛同する	やや賛同する	どちらともいえない	やや反対する	反対する	無回答	賛同する (計)	反対する (計)
総数	429	119	101	98	64	37	10	220	101
(%)	429	27.7	23.5	22.8	14.9	8.6	2.3	51.3	23.5

問８－３．職員の男女比を是正することについての賛否

	総数	賛同する	やや賛同する	どちらともいえない	やや反対する	反対する	無回答	賛同する (計)	反対する (計)
総数	429	154	106	128	19	14	8	260	33
(%)	429	35.9	24.7	29.8	4.4	3.3	1.9	60.6	7.7

問９．早稲田大学で性別による差別を受けた経験

	総数	ない	ある	無回答
総数	429	367	49	13
(%)	429	85.5	11.4	3

問１０－１．ポジティブアクションをとることについての賛否

	総数	賛同する	やや賛同する	どちらともいえない	やや反対する	反対する	無回答	賛同する (計)	反対する (計)
総数	429	79	89	126	79	50	6	168	129
(%)	429	18.4	20.7	29.4	18.4	11.7	1.4	39.2	30.1

問１０－２．ポジティブアクションを明言することで女性の応募者は増えるか

	総数	強くそう思う	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は思わない	まったくそうは思わない	無回答	そう思う (計)	そうは思わない (計)
総数	429	67	213	91	33	19	6	280	52
(%)	429	15.6	49.7	21.2	7.7	4.4	1.4	65.3	12.1

問１１．専攻によって男女の比率が大きく変わる理由 (1) 女性は文系、男性は理系という社会通念のため

	総数	強くそう思う	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は思わない	まったくそうは思わない	無回答	そう思う (計)	そうは思わない (計)
総数	429	42	181	103	59	37	7	223	96
(%)	429	9.8	42.2	24	13.8	8.6	1.6	52	22.4

問１１．専攻によって男女の比率が大きく変わる理由 (2) 高校で女性には文系、男性には理系の進路を勧めるため

	総数	強くそう思う	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は思わない	まったくそうは思わない	無回答	そう思う (計)	そうは思わない (計)
総数	429	29	121	148	80	44	7	150	124
(%)	429	6.8	28.2	34.5	18.6	10.3	1.6	35	28.9

問11．専攻によって男女の比率が大きく変わる理由（3）親が女性には文系、男性には理系の進路を期待するため

	総数	強くそう思う	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は思わない	まったくそうは思わない	無回答	そう思う（計）	そうは思わない（計）
総数	429	36	158	121	67	40	7	194	107
(%)	429	8.4	36.8	28.2	15.6	9.3	1.6	45.2	24.9

問11．専攻によって男女の比率が大きく変わる理由（4）理系に女性が少なく、進学しにくく感じるため

	総数	強くそう思う	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は思わない	まったくそうは思わない	無回答	そう思う（計）	そうは思わない（計）
総数	429	36	182	107	68	27	9	218	95
(%)	429	8.4	42.4	24.9	15.9	6.3	2.1	50.8	22.1

問11．専攻によって男女の比率が大きく変わる理由（5）女性は理数系が苦手と思っているため

	総数	強くそう思う	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は思わない	まったくそうは思わない	無回答	そう思う（計）	そうは思わない（計）
総数	429	24	157	121	66	51	10	181	117
(%)	429	5.6	36.6	28.2	15.4	11.9	2.3	42.2	27.3

問12．意見についての賛否（1）家族を（経済的に）養うのは男性の役割だ

	総数	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそうは思わない	そう思わない	無回答	そう思う（計）	そうは思わない（計）
総数	429	19	151	94	160	5	170	254
(%)	429	4.4	35.2	21.9	37.3	1.2	39.6	59.2

問12．意見についての賛否（2）子どもが3歳くらいまでは、母親は仕事を持たず、育児に専念すべきだ

	総数	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそうは思わない	そう思わない	無回答	そう思う（計）	そうは思わない（計）
総数	429	28	127	114	153	7	155	267
(%)	429	6.5	29.6	26.6	35.7	1.6	36.1	62.2

問12．意見についての賛否（3）男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである

	総数	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそうは思わない	そう思わない	無回答	そう思う（計）	そうは思わない（計）
総数	429	1	46	128	245	9	47	373
(%)	429	0.2	10.7	29.8	57.1	2.1	11	86.9

問13．研究の専門領域

	総数	人文科学	社会科学	自然科学	その他	無回答
総数	429	121	141	138	23	6
(%)	429	28.2	32.9	32.2	5.4	1.4

問14－1．学位（複数回答）

	総数	学士	修士	博士	その他	無回答
総数	429	382	367	264	1	13
(%)	429	89	85.5	61.5	0.2	3

問14－1．学位取得年齢（学士）

	該当者数	1つめ22歳以下	23歳	24歳	25歳以降	無回答	平均年齢
総数	382	216	116	34	12	4	22.6
(%)	382	56.5	30.4	8.9	3.1	1	22.6
		2つめ24歳以下	25歳	26歳	27歳以降	1つだけ	平均年齢
		2	2	1	5	372	27.6
		0.5	0.5	0.3	1.3	97.4	27.6

問14－1．学位取得年齢（修士）

	該当者数	1つめ24歳以下	25歳	26歳	27歳以降	無回答	平均年齢
総数	367	131	117	50	64	5	25.6
(%)	367	35.7	31.9	13.6	17.4	1.4	25.6
		2つめ26歳以下	27歳	28歳	29歳以降	1つだけ	平均年齢
		3	2	3	10	349	29.3
		0.8	0.5	0.8	2.7	95.1	29.3

問14－1．学位取得年齢（博士）

	該当者数	26歳以下	27歳	28歳	29歳以降	無回答	平均年齢
総数	264	3	27	31	196	7	34.5
(%)	264	1.1	10.2	11.7	74.2	2.7	34.5

問14－1．学位取得年齢（その他）

	該当者数	29歳以下	30～39歳	40～49歳	50歳以降	無回答	平均年齢
総数	1	0	0	0	1	0	54
(%)	1	0	0	0	100	0	54

問14－2．採用・昇進の経験（複数回答）

	総数	助手	専任講師	助教授・准教授	教授	無回答
総数	429	191	229	313	302	46
(%)	429	44.5	53.4	73	70.4	10.7

問14－2．採用・昇進の経験年齢（助手）

	該当者数	26歳以下	27歳	28歳	29歳以降	無回答	平均年齢
総数	191	60	35	27	67	2	27.7
(%)	191	31.4	18.3	14.1	35.1	1	27.7

問14－2．採用・昇進の経験年齢（専任講師）

	該当者数	29歳以下	30～34歳	35～39歳	40歳以降	無回答	平均年齢
総数	229	55	116	43	13	2	32.4
(%)	229	24	50.7	18.8	5.7	0.9	32.4

問14－2．採用・昇進の経験年齢（助教授・准教授）

	該当者数	29歳以下	30～34歳	35～39歳	40歳以降	無回答	平均年齢
総数	313	13	111	129	56	4	36
(%)	313	4.2	35.5	41.2	17.9	1.3	36

問14－2．採用・昇進の経験年齢（教授）

	該当者数	39歳以下	40～44歳	45～49歳	50歳以降	無回答	平均年齢
総数	302	73	130	58	36	5	43.2
(%)	302	24.2	43	19.2	11.9	1.7	43.2

問14－3．業績（論文数）

	総数	99本以下	100～119本	120～139本	140～159本	160～179本	180本以上	無回答	平均本数
総数	429	304	42	10	6	0	26	41	60.3
(%)	429	70.9	9.8	2.3	1.4	0	6.1	9.6	60.3

問14－3．業績（著書数）

	総数	12冊以下	13～14冊	15～16冊	17～18冊	19～20冊	21冊以上	無回答	平均冊数
総数	429	292	1	17	1	21	31	66	9.1
(%)	429	68.1	0.2	4	0.2	4.9	7.2	15.4	9.1

問15．研究への阻害程度（1）研究と関連のない雑用

	総数	大いに阻害している	まあ阻害している	あまり阻害していない	まったく阻害していない	該当しない	無回答	阻害している（計）	阻害していない（計）
総数	429	197	186	30	8	6	2	383	38
(%)	429	45.9	43.4	7	1.9	1.4	0.5	89.3	8.9

問15．研究への阻害程度（2）講義・演習・論文指導

	総数	大いに阻害している	まあ阻害している	あまり阻害していない	まったく阻害していない	該当しない	無回答	阻害している（計）	阻害していない（計）
総数	429	46	188	152	27	14	2	234	179
(%)	429	10.7	43.8	35.4	6.3	3.3	0.5	54.5	41.7

問15．研究への阻害程度（3）管理的事務

	総数	大いに阻害している	まあ阻害している	あまり阻害していない	まったく阻害していない	該当しない	無回答	阻害している（計）	阻害していない（計）
総数	429	108	169	96	22	30	4	277	118
(%)	429	25.2	39.4	22.4	5.1	7	0.9	64.6	27.5

問15．研究への阻害程度（4）研究費の額

	総数	大いに阻害している	まあ阻害している	あまり阻害していない	まったく阻害していない	該当しない	無回答	阻害している（計）	阻害していない（計）
総数	429	28	92	202	90	14	3	120	292
(%)	429	6.5	21.4	47.1	21	3.3	0.7	28	68.1

問15．研究への阻害程度（5）研究の物理的環境（研究設備、研究スペース等）

	総数	大いに阻害している	まあ阻害している	あまり阻害していない	まったく阻害していない	該当しない	無回答	阻害している（計）	阻害していない（計）
総数	429	59	88	173	83	22	4	147	256
(%)	429	13.8	20.5	40.3	19.3	5.1	0.9	34.3	59.7

問15．研究への阻害程度（6）妊娠・出産

	総数	大いに阻害している	まあ阻害している	あまり阻害していない	まったく阻害していない	該当しない	無回答	阻害している（計）	阻害していない（計）
総数	429	11	7	20	26	345	20	18	46
(%)	429	2.6	1.6	4.7	6.1	80.4	4.7	4.2	10.7

問15．研究への阻害程度（7）育児

	総数	大いに阻害している	まあ阻害している	あまり阻害していない	まったく阻害していない	該当しない	無回答	阻害している（計）	阻害していない（計）
総数	429	14	46	62	55	233	19	60	117
(%)	429	3.3	10.7	14.5	12.8	54.3	4.4	14	27.3

問15．研究への阻害程度（8）看護・介護

	総数	大いに阻害している	まあ阻害している	あまり阻害していない	まったく阻害していない	該当しない	無回答	阻害している（計）	阻害していない（計）
総数	429	13	37	63	66	234	16	50	129
(%)	429	3	8.6	14.7	15.4	54.5	3.7	11.7	30.1

問15．研究への阻害程度（9）家事

	総数	大いに阻害している	まあ阻害している	あまり阻害していない	まったく阻害していない	該当しない	無回答	阻害している（計）	阻害していない（計）
総数	429	17	54	157	104	83	14	71	261
(%)	429	4	12.6	36.6	24.2	19.3	3.3	16.6	60.8

問15．研究への阻害程度（10）女性（男性）であること

	総数	大いに阻害している	まあ阻害している	あまり阻害していない	まったく阻害していない	該当しない	無回答	阻害している（計）	阻害していない（計）
総数	429	3	24	90	196	100	16	27	286
(%)	429	0.7	5.6	21	45.7	23.3	3.7	6.3	66.7

問16．仕事の満足度（1）職員との人間関係

	総数	大いに満足	まあ満足	やや不満	大いに不満	無回答	満足（計）	不満（計）
総数	429	88	303	25	7	6	391	32
(%)	429	20.5	70.6	5.8	1.6	1.4	91.1	7.5

問16．仕事の満足度（2）ほかの教員との人間関係

	総数	大いに満足	まあ満足	やや不満	大いに不満	無回答	満足（計）	不満（計）
総数	429	62	291	54	17	5	353	71
(%)	429	14.5	67.8	12.6	4	1.2	82.3	16.6

問16．仕事の満足度（3）学生との人間関係

	総数	大いに満足	まあ満足	やや不満	大いに不満	無回答	満足（計）	不満（計）
総数	429	109	273	36	3	8	382	39
(%)	429	25.4	63.6	8.4	0.7	1.9	89	9.1

問16．仕事の満足度（4）勤務時間

	総数	大いに満足	まあ満足	やや不満	大いに不満	無回答	満足（計）	不満（計）
総数	429	43	231	106	42	7	274	148
(%)	429	10	53.8	24.7	9.8	1.6	63.9	34.5

問16．仕事の満足度（5）給与・収入

	総数	大いに満足	まあ満足	やや不満	大いに不満	無回答	満足（計）	不満（計）
総数	429	53	268	88	15	5	321	103
(%)	429	12.4	62.5	20.5	3.5	1.2	74.8	24

問16．仕事の満足度（6）休日・休暇制度

	総数	大いに満足	まあ満足	やや不満	大いに不満	無回答	満足（計）	不満（計）
総数	429	26	264	91	38	10	290	129
(%)	429	6.1	61.5	21.2	8.9	2.3	67.6	30.1

問16．仕事の満足度（7）特別研究期間制度（サバティカル）

	総数	大いに満足	まあ満足	やや不満	大いに不満	無回答	満足（計）	不満（計）
総数	429	37	184	126	71	11	221	197
(%)	429	8.6	42.9	29.4	16.6	2.6	51.5	45.9

問16．仕事の満足度（8）福利厚生

	総数	大いに満足	まあ満足	やや不満	大いに不満	無回答	満足（計）	不満（計）
総数	429	28	245	116	31	9	273	147
(%)	429	6.5	57.1	27	7.2	2.1	63.6	34.3

問17．ことがらについてのあてはまり度（1）（早稲田大学での）教育活動に意欲を持って取り組めている

	総数	とてもあてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない	無回答	あてはまる（計）	あてはまらない（計）
総数	429	207	190	18	8	1	5	397	9
(%)	429	48.3	44.3	4.2	1.9	0.2	1.2	92.5	2.1

問17．ことがらについてのあてはまり度（2）研究活動に意欲を持って取り組めている

	総数	とてもあてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない	無回答	あてはまる（計）	あてはまらない（計）
総数	429	182	186	38	16	2	5	368	18
(%)	429	42.4	43.4	8.9	3.7	0.5	1.2	85.8	4.2

問17．ことがらについてのあてはまり度（3）学内業務（各種委員会等）に意欲を持って取り組めている

	総数	とてもあてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない	無回答	あてはまる（計）	あてはまらない（計）
総数	429	33	123	138	102	22	11	156	124
(%)	429	7.7	28.7	32.2	23.8	5.1	2.6	36.4	28.9

問17．ことがらについてのあてはまり度（4）（早稲田大学での）教育活動を負担に感じる

	総数	とてもあてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない	無回答	あてはまる（計）	あてはまらない（計）
総数	429	32	127	83	131	49	7	159	180
(%)	429	7.5	29.6	19.3	30.5	11.4	1.6	37.1	42

問17．ことがらについてのあてはまり度（5）研究活動を負担に感じる

	総数	とてもあてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない	無回答	あてはまる（計）	あてはまらない（計）
総数	429	6	33	67	171	145	7	39	316
(%)	429	1.4	7.7	15.6	39.9	33.8	1.6	9.1	73.7

問17．ことがらについてのあてはまり度（6）学内業務（各種委員会等）を負担に感じる

	総数	とてもあてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない	無回答	あてはまる（計）	あてはまらない（計）
総数	429	103	177	73	53	16	7	280	69
(%)	429	24	41.3	17	12.4	3.7	1.6	65.3	16.1

問18．仕事と家族の関係について（1）仕事が原因で家族と一緒にすごす時間が十分とれないでいる

	総数	とてもあてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない	無回答	あてはまる（計）	あてはまらない（計）
総数	429	98	155	130	44	2	253	174
(%)	429	22.8	36.1	30.3	10.3	0.5	59	40.6

問18．仕事と家族の関係について（2）家にいても仕事のことが気になってしかたがないことがある

	総数	とてもあてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない	無回答	あてはまる（計）	あてはまらない（計）
総数	429	114	184	95	34	2	298	129
(%)	429	26.6	42.9	22.1	7.9	0.5	69.5	30.1

問18．仕事と家族の関係について（3）家族のあれやこれやで思うように仕事に時間を配分できない

	総数	とてもあてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない	無回答	あてはまる（計）	あてはまらない（計）
総数	429	23	84	229	91	2	107	320
(%)	429	5.4	19.6	53.4	21.2	0.5	24.9	74.6

問18．仕事と家族の関係について（4）家庭内の問題がストレスになって、本来こなせるはずの業務の量や質をこなせない

	総数	とてもあてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない	無回答	あてはまる（計）	あてはまらない（計）
総数	429	12	50	180	185	2	62	365
(%)	429	2.8	11.7	42	43.1	0.5	14.5	85.1

問19．自由時間の使い方

	総数	学内業務	教育業務	研究	休憩・睡眠	家族との活動	家事・育児・介護	趣味・余暇	その他	無回答
総数	429	3	12	204	79	42	4	71	11	3
(%)	429	0.7	2.8	47.6	18.4	9.8	0.9	16.6	2.6	0.7

問20．大学院生の指導

	総数	はい	いいえ	無回答
総数	429	323	102	4
(%)	429	75.3	23.8	0.9

問20付問1．大学院生の研究職への就職に関する指導

	該当者数	はい	いいえ	研究職志望の大学院生はいない	無回答
総数	323	199	66	57	1
(%)	323	61.6	20.4	17.6	0.3

問20付問2．指導内容の十分度

	該当者数	十分	まあ十分	どちらともいえない	やや不十分	不十分	無回答	十分 (計)	不十分 (計)
総数	323	32	133	93	22	13	30	165	35
(%)	323	9.9	41.2	28.8	6.8	4	9.3	51.1	10.8

問20付問4．大学院生を指導時の意識度 (1) 性別

	該当者数	とても意識する	まあ意識する	あまり意識しない	まったく意識しない	無回答	意識する (計)	意識しない (計)
総数	323	5	65	127	126	0	70	253
(%)	323	1.5	20.1	39.3	39	0	21.7	78.3

問20付問4．大学院生を指導時の意識度 (2) 年齢

	該当者数	とても意識する	まあ意識する	あまり意識しない	まったく意識しない	無回答	意識する (計)	意識しない (計)
総数	323	18	113	115	77	0	131	192
(%)	323	5.6	35	35.6	23.8	0	40.6	59.4

問20付問4．大学院生を指導時の意識度 (3) ライフステージ (結婚など)

	該当者数	とても意識する	まあ意識する	あまり意識しない	まったく意識しない	無回答	意識する (計)	意識しない (計)
総数	323	8	100	132	83	0	108	215
(%)	323	2.5	31	40.9	25.7	0	33.4	66.6

問20付問4．大学院生を指導時の意識度 (4) 学生の社会的地位 (社会人学生など)

	該当者数	とても意識する	まあ意識する	あまり意識しない	まったく意識しない	無回答	意識する (計)	意識しない (計)
総数	323	16	112	109	84	2	128	193
(%)	323	5	34.7	33.7	26	0.6	39.6	59.8

問20付問5．在学中に妊娠・出産 (子どもの出生) した大学院生の指導経験

	総数	ある (男子学生)	ある (女子学生)	ある (男子学生・女子学生と	どちらもない	無回答
総数	429	23	46	19	333	8
(%)	429	5.4	10.7	4.4	77.6	1.9

問21－1．任期付き専任職の増加についての評価

	総数	積極的に評価する	まあ評価する	あまり評価しない	評価しない	無回答	評価する (計)	評価しない (計)
総数	429	63	182	124	42	18	245	166
(%)	429	14.7	42.4	28.9	9.8	4.2	57.1	38.7

問21－3．助手・助教に対する制度の内容の認知（1）出産休暇

	総数	知っている	知らない	無回答
総数	429	224	187	18
(%)	429	52.2	43.6	4.2

問21－3．助手・助教に対する制度の内容の認知（2）育児休職

	総数	知っている	知らない	無回答
総数	429	213	197	19
(%)	429	49.7	45.9	4.4

問21－3．助手・助教に対する制度の内容の認知（3）ライフイベントサポートシステム

	総数	知っている	知らない	無回答
総数	429	55	350	24
(%)	429	12.8	81.6	5.6

問22．子どもの有無

	総数	はい	いいえ	無回答
総数	429	308	116	5
(%)	429	71.8	27	1.2

問22付問1．長子の年齢

	該当者数	0～5歳	6～11歳	12～14歳	15～17歳	18～21歳	22歳以上	無回答	平均年齢
総数	308	27	36	27	36	25	154	3	20.8
(%)	308	8.8	11.7	8.8	11.7	8.1	50	1	20.8

問22付問2．早稲田大学に嘱任以後の出産（子どもの出生）経験

	該当者数	はい	いいえ	無回答
総数	308	106	199	3
(%)	308	34.4	64.6	1

問22付問3．産前休暇の取得経験

	該当者数	取得した	取得しなかった	該当しない（男性）	無回答
総数	11	9	2	0	0
(%)	11	81.8	18.2	0	0

問22付問4．産後休暇の取得経験

	該当者数	取得した	取得しなかった	該当しない（男性）	無回答
総数	11	9	2	0	0
(%)	11	81.8	18.2	0	0

問22付問5．育児休職の取得経験

	該当者数	取得した	取得しなかった	無回答
総数	106	4	101	1
(%)	106	3.8	95.3	0.9

問22付問6．育児休職を取得しなかった理由（複数回答）

	該当者数	仕事を中断したくなかった	収入を減らしたくなかった	必要性を感じなかった	自分以外の保育者を確保ができた	制度がなかった	制度はあったが取得できる職場環境ではなかった	制度を知らなかった	無回答
総数	101	26	13	41	15	31	19	18	0
(%)	101	25.7	12.9	40.6	14.9	30.7	18.8	17.8	0

問22付問7．育児休職を取得することに対しての職場の理解

	該当者数	大変理解してくれた	まあ理解してくれた	普通	あまり理解してくれなかった	まったく理解してくれなかった	無回答	理解してくれた（計）	理解してくれなかった（計）
総数	4	4	0	0	0	0	0	4	0
(%)	4	100	0	0	0	0	0	100	0

問23．長子の就学前保育の平日の日中の主な保育者

	該当者数	本人	配偶者	本人の親もしくは配偶者の親	保育所の保育士（保母・保	保育ママさんやベビーシッ	その他	無回答
総数	308	4	195	7	77	3	11	11
(%)	308	1.3	63.3	2.3	25	1	3.6	3.6

問24．就業と育児の両立についての問題や困難

	該当者数	非常にある（あった）	ややある（あった）	どちらともいえない	あまりない（なかった）	ない（なかった）	無回答	ある（あった）（計）	ない（なかった）（計）
総数	308	35	97	38	79	49	10	132	128
(%)	308	11.4	31.5	12.3	25.6	15.9	3.2	42.9	41.6

問24付問1．問題や困難の内容（複数回答）

	該当者数	子どもの病気	時間的制約	保育所への送迎	保育所入所	学校行事などに参加できな	その他	無回答
総数	132	83	104	66	24	46	11	0
(%)	132	62.9	78.8	50	18.2	34.8	8.3	0

問25．大学の育児支援の利用

	該当者数	はい	いいえ	無回答
総数	308	10	272	26
(%)	308	3.2	88.3	8.4

問27．介護・看護の経験

	総数	はい（したことがある）	はい（現在している）	はい（過去に経験があり現在もしている）	いいえ（したことがない）	無回答	経験あり（計）
総数	429	81	39	19	286	4	139
(%)	429	18.9	9.1	4.4	66.7	0.9	32.4

問27付問1．介護の相手

	該当者数	自分の親	配偶者の親	配偶者	その他	無回答
総数	139	109	16	1	10	3
(%)	139	78.4	11.5	0.7	7.2	2.2

問27付問2．主たる介護者

	該当者数	本人	本人の配偶者	兄弟姉妹	施設に入所	その他	無回答
総数	139	27	36	28	21	22	5
(%)	139	19.4	25.9	20.1	15.1	15.8	3.6

問27付問3．看護休職の取得経験

	該当者数	取得した	取得しなかった	無回答
総数	139	0	139	0
(%)	139	0	100	0

問27付問4．看護休職を取得しなかった理由（複数回答）

	該当者数	仕事を中断したくなかった	収入を減らしたくなかった	必要性を感じなかった	自分以外の介護者を確保ができた	制度がなかった	制度はあったが取得できる職場環境ではなかった	制度を知らなかった	無回答
総数	139	23	7	36	31	18	15	43	6
(%)	139	16.5	5	25.9	22.3	12.9	10.8	30.9	4.3

問27付問5．就業と介護の両立についての問題や困難

	該当者数	非常にある（あった）	ややある（あった）	どちらともいえない	あまりない（なかった）	ない（なかった）	無回答	ある（あった）（計）	ない（なかった）（計）
総数	139	33	54	25	18	5	4	87	23
(%)	139	23.7	38.8	18	12.9	3.6	2.9	62.6	16.5

問28．最近1ヶ月の状態（1）活気がある

	総数	ほとんどいつもあった	しばしばあった	ときどきあった	ほとんどなかった	無回答	あった（計）
総数	429	123	187	94	16	9	404
(%)	429	28.7	43.6	21.9	3.7	2.1	94.2

問28．最近1ヶ月の状態（2）元気がいっぱいだ

	総数	ほとんどいつもあった	しばしばあった	ときどきあった	ほとんどなかった	無回答	あった（計）
総数	429	98	169	123	30	9	390
(%)	429	22.8	39.4	28.7	7	2.1	90.9

問28．最近1ヶ月の状態（3）生き生きする

	総数	ほとんどいつもあった	しばしばあった	ときどきあった	ほとんどなかった	無回答	あった（計）
総数	429	107	163	123	28	8	393
(%)	429	24.9	38	28.7	6.5	1.9	91.6

問28．最近1ヶ月の状態（4）怒りを感じる

	総数	ほとんどいつもあった	しばしばあった	ときどきあった	ほとんどなかった	無回答	あった（計）
総数	429	15	93	184	126	11	292
(%)	429	3.5	21.7	42.9	29.4	2.6	68.1

問28．最近1ヶ月の状態（5）内心腹立たしい

	総数	ほとんどいつもあった	しばしばあった	ときどきあった	ほとんどなかった	無回答	あった（計）
総数	429	13	81	193	132	10	287
(%)	429	3	18.9	45	30.8	2.3	66.9

問28．最近1ヶ月の状態（6）イライラしている

	総数	ほとんどいつもあった	しばしばあった	ときどきあった	ほとんどなかった	無回答	あった（計）
総数	429	15	58	187	158	11	260
(%)	429	3.5	13.5	43.6	36.8	2.6	60.6

問28．最近1ヶ月の状態（7）ひどく疲れた

	総数	ほとんどいつもあった	しばしばあった	ときどきあった	ほとんどなかった	無回答	あった（計）
総数	429	38	129	176	77	9	343
(%)	429	8.9	30.1	41	17.9	2.1	80

問28．最近1ヶ月の状態（8）へとへとだ

	総数	ほとんどいつもあった	しばしばあった	ときどきあった	ほとんどなかった	無回答	あった（計）
総数	429	27	78	135	179	10	240
(%)	429	6.3	18.2	31.5	41.7	2.3	55.9

問28．最近1ヶ月の状態（9）だるい

	総数	ほとんどいつもあった	しばしばあった	ときどきあった	ほとんどなかった	無回答	あった（計）
総数	429	23	73	176	147	10	272
(%)	429	5.4	17	41	34.3	2.3	63.4

問28．最近1ヶ月の状態（10）気が張りつめている

	総数	ほとんどいつもあった	しばしばあった	ときどきあった	ほとんどなかった	無回答	あった（計）
総数	429	38	119	174	88	10	331
(%)	429	8.9	27.7	40.6	20.5	2.3	77.2

問28．最近1ヶ月の状態（11）不安だ

	総数	ほとんどいつもあった	しばしばあった	ときどきあった	ほとんどなかった	無回答	あった（計）
総数	429	10	32	134	243	10	176
(%)	429	2.3	7.5	31.2	56.6	2.3	41

問28．最近1ヶ月の状態（12）落ち着かない

	総数	ほとんどいつもあった	しばしばあった	ときどきあった	ほとんどなかった	無回答	あった（計）
総数	429	7	38	123	253	8	168
(%)	429	1.6	8.9	28.7	59	1.9	39.2

問28．最近1ヶ月の状態（13）ゆううつだ

	総数	ほとんどいつもあった	しばしばあった	ときどきあった	ほとんどなかった	無回答	あった（計）
総数	429	9	36	120	256	8	165
(%)	429	2.1	8.4	28	59.7	1.9	38.5

問28．最近1ヶ月の状態（14）何をするのも面倒だ

	総数	ほとんどいつもあった	しばしばあった	ときどきあった	ほとんどなかった	無回答	あった（計）
総数	429	5	18	135	261	10	158
(%)	429	1.2	4.2	31.5	60.8	2.3	36.8

問28．最近1ヶ月の状態（15）物事に集中できない

	総数	ほとんどいつもあった	しばしばあった	ときどきあった	ほとんどなかった	無回答	あった（計）
総数	429	7	32	165	217	8	204
(%)	429	1.6	7.5	38.5	50.6	1.9	47.6

問28．最近1ヶ月の状態（16）気分が晴れない

	総数	ほとんどいつもあった	しばしばあった	ときどきあった	ほとんどなかった	無回答	あった（計）
総数	429	6	37	168	210	8	211
(%)	429	1.4	8.6	39.2	49	1.9	49.2

問28．最近1ヶ月の状態（17）仕事が手につかない

	総数	ほとんどいつもあった	しばしばあった	ときどきあった	ほとんどなかった	無回答	あった（計）
総数	429	3	19	98	301	8	120
(%)	429	0.7	4.4	22.8	70.2	1.9	28

問28．最近1ヶ月の状態（18）悲しいと感じる

	総数	ほとんどいつもあった	しばしばあった	ときどきあった	ほとんどなかった	無回答	あった（計）
総数	429	1	21	85	312	10	107
(%)	429	0.2	4.9	19.8	72.7	2.3	24.9

単純集計表（職員）　N=374

Q1．性別

	総数	男性	女性	無回答
総数	374	269	105	0
(%)	374	71.9	28.1	0

Q2．年齢

	総数	20－29歳	30－39歳	40－49歳	50－59歳	60歳以上	無回答
総数	374	52	114	102	96	9	1
(%)	374	13.9	30.5	27.3	25.7	2.4	0.3

Q3．専任職員としての勤続年数

	総数	1－4年	5－9年	10－19年	20－29年	30年以上	無回答
総数	374	78	39	95	76	86	0
(%)	374	20.9	10.4	25.4	20.3	23	0

Q4．現在の職場

	総数	本部	大学院･学部･学校	附属機関	無回答
総数	374	155	132	85	2
(%)	374	41.4	35.3	22.7	0.5

Q5．管理職か否か

	総数	管理職	非管理職	無回答
総数	374	89	285	0
(%)	374	23.8	76.2	0

Q6．配偶者の有無

	総数	現在、配偶者がいる	いない（死別した･離別した）	いない（結婚したことはない）	無回答
総数	374	247	22	104	1
(%)	374	66	5.9	27.8	0.3

Q7－1．「早稲田大学男女共同参画推進室」設置の認知

	総数	知っている	知らない	無回答
総数	374	304	70	0
(%)	374	81.3	18.7	0

Q7－2．「早稲田大学男女共同参画宣言」の内容認知

	総数	知っている	知らない	無回答
総数	374	123	250	1
(%)	374	32.9	66.8	0.3

Q7－3．早稲田大学男女共同参画推進室のホームページのアクセス経験

	総数	ある	ない	無回答
総数	374	95	278	1
(%)	374	25.4	74.3	0.3

Q7－4．キャリア初期研究者両立サポートセンター設置の認知

	総数	知っている	知らない	無回答
総数	374	74	300	0
(%)	374	19.8	80.2	0

Q7－5．男女共同参画推進室の相談窓口の認知

	総数	知っている	知らない	無回答
総数	374	163	210	1
(%)	374	43.6	56.1	0.3

Q7－6．男女共同参画に関するシンポジウムの学内開催の認知

	総数	知っている	知らない	無回答
総数	374	166	205	3
(%)	374	44.4	54.8	0.8

Q7－6SQ1．シンポジウムへの参加経験

	該当者数	ある	ない	無回答
総数	166	12	154	0
(%)	166	7.2	92.8	0

Q7－7．今後の男女共同参画に関するシンポジウムへの参加意向

	総数	参加したい	テーマによっては参加したい	参加したくはない	無回答
総数	374	8	265	89	12
(%)	374	2.1	70.9	23.8	3.2

Q8－1．女性管理職の比率の低い理由 (1) 女性の昇任に対する周囲の理解不足

	総数	とてもあてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない	無回答	あてはまる (計)	あてはまらない (計)
総数	374	31	121	96	91	30	5	152	121
(%)	374	8.3	32.4	25.7	24.3	8	1.3	40.6	32.4

Q8－1．女性管理職の比率の低い理由 (2) 女性の能力不足

	総数	とてもあてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない	無回答	あてはまる (計)	あてはまらない (計)
総数	374	9	59	106	121	74	5	68	195
(%)	374	2.4	15.8	28.3	32.4	19.8	1.3	18.2	52.1

Q8－1．女性管理職の比率の低い理由 (3) 女性の意欲不足

	総数	とてもあてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない	無回答	あてはまる (計)	あてはまらない (計)
総数	374	31	132	105	64	36	6	163	100
(%)	374	8.3	35.3	28.1	17.1	9.6	1.6	43.6	26.7

Q8－1．女性管理職の比率の低い理由 (4) 女性の家事負担

	総数	とてもあてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない	無回答	あてはまる (計)	あてはまらない (計)
総数	374	83	172	77	28	8	6	255	36
(%)	374	22.2	46	20.6	7.5	2.1	1.6	68.2	9.6

Q8－1．女性管理職の比率の低い理由 (5) 女性は早期に離職する可能性が高い

	総数	とてもあてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない	無回答	あてはまる (計)	あてはまらない (計)
総数	374	23	93	97	102	52	7	116	154
(%)	374	6.1	24.9	25.9	27.3	13.9	1.9	31	41.2

Q8－2．職員の男女比を是正することについての賛否

	総数	賛同する	やや賛同する	どちらともいえない	やや反対する	反対する	無回答	賛同する (計)	反対する (計)
総数	374	79	73	176	29	12	5	152	41
(%)	374	21.1	19.5	47.1	7.8	3.2	1.3	40.6	11

Q8－3．「女性教員比率25%を目指す」数値目標についての賛否

	総数	賛同する	やや賛同する	どちらともいえない	やや反対する	反対する	無回答	賛同する (計)	反対する (計)
総数	374	104	112	129	16	10	3	216	26
(%)	374	27.8	29.9	34.5	4.3	2.7	0.8	57.8	7

Q9. 早稲田大学で性別による差別を受けた経験

	総数	ない	ある	無回答
総数	374	273	94	7
(%)	374	73	25.1	1.9

Q10. 意見についての賛否 (1) 家族を (経済的に) 養うのは男性の役割だ

	総数	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそうは思わない	そう思わない	無回答	そう思う (計)	そうは思わない (計)
総数	374	29	150	68	123	4	179	191
(%)	374	7.8	40.1	18.2	32.9	1.1	47.9	51.1

Q10. 意見についての賛否 (2) 子どもが3歳くらいまでは、母親は仕事を持たず、育児に専念すべきだ

	総数	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそうは思わない	そう思わない	無回答	そう思う (計)	そうは思わない (計)
総数	374	45	110	95	120	4	155	215
(%)	374	12	29.4	25.4	32.1	1.1	41.4	57.5

Q10. 意見についての賛否 (3) 男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである

	総数	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそうは思わない	そう思わない	無回答	そう思う (計)	そうは思わない (計)
総数	374	10	59	102	199	4	69	301
(%)	374	2.7	15.8	27.3	53.2	1.1	18.4	80.5

Q11－1. 現在の仕事の特徴 (1) 学生や教員との接触が必要である

	総数	かなり必要	まあ必要	どちらともいえない	あまり必要ない	ほとんど必要ない	無回答	必要 (計)	必要ない (計)
総数	374	201	97	15	31	27	3	298	58
(%)	374	53.7	25.9	4	8.3	7.2	0.8	79.7	15.5

Q11－1. 現在の仕事の特徴 (2) 自分の仕事をいつどのように進めるかを自分で決めることができる

	総数	かなりできる	まあできる	どちらともいえない	あまりできない	ほとんどできない	無回答	できる (計)	できない (計)
総数	374	65	190	65	36	15	3	255	51
(%)	374	17.4	50.8	17.4	9.6	4	0.8	68.2	13.6

Q11－1. 現在の仕事の特徴 (3) いくつもの違った技能や能力を使う必要がある

	総数	かなり必要	まあ必要	どちらともいえない	あまり必要ない	ほとんど必要ない	無回答	必要 (計)	必要ない (計)
総数	374	88	168	65	41	7	5	256	48
(%)	374	23.5	44.9	17.4	11	1.9	1.3	68.4	12.8

Q11－2. 現在の仕事についての考え (1) 自分の適性にあっている

	総数	とてもあてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない	無回答	あてはまる (計)	あてはまらない (計)
総数	374	49	179	89	39	15	3	228	54
(%)	374	13.1	47.9	23.8	10.4	4	0.8	61	14.4

Q11－2. 現在の仕事についての考え (2) 責任ある業務を任されている

	総数	とてもあてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない	無回答	あてはまる (計)	あてはまらない (計)
総数	374	95	199	49	20	9	2	294	29
(%)	374	25.4	53.2	13.1	5.3	2.4	0.5	78.6	7.8

Q11－2. 現在の仕事についての考え (3) 自分の考えを活かしたり判断することが必要である

	総数	とてもあてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない	無回答	あてはまる (計)	あてはまらない (計)
総数	374	100	195	40	25	8	6	295	33
(%)	374	26.7	52.1	10.7	6.7	2.1	1.6	78.9	8.8

Q11－2. 現在の仕事についての考え (4) 他の人の補助や同じ作業を繰り返すことが多い

	総数	とてもあてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない	無回答	あてはまる(計)	あてはまらない(計)
総数	374	15	77	86	148	45	3	92	193
(%)	374	4	20.6	23	39.6	12	0.8	24.6	51.6

Q11－2. 現在の仕事についての考え (5) 能力が発揮できている

	総数	とてもあてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない	無回答	あてはまる(計)	あてはまらない(計)
総数	374	28	159	117	46	18	6	187	64
(%)	374	7.5	42.5	31.3	12.3	4.8	1.6	50	17.1

Q11－2. 現在の仕事についての考え (6) 昇任につながる可能性がある

	総数	とてもあてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない	無回答	あてはまる(計)	あてはまらない(計)
総数	374	4	40	177	73	73	7	44	146
(%)	374	1.1	10.7	47.3	19.5	19.5	1.9	11.8	39

Q11－2. 現在の仕事についての考え (7) やりがいがある

	総数	とてもあてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない	無回答	あてはまる(計)	あてはまらない(計)
総数	374	54	153	101	40	21	5	207	61
(%)	374	14.4	40.9	27	10.7	5.6	1.3	55.3	16.3

Q12. 6月の勤務時間

	総数	169時間以下	170～179時間	180～189時間	190～199時間	200時間以上	無回答	平均時間
総数	374	124	31	31	14	112	62	160.6
(%)	374	33.2	8.3	8.3	3.7	29.9	16.6	160.6

Q13. 最終学歴

	総数	高校(その後の専門学校を含む)	短大	大学	大学院	無回答
総数	374	31	6	287	47	3
(%)	374	8.3	1.6	76.7	12.6	0.8

Q14. 新卒採用か中途採用か

	総数	新卒採用	中途採用	無回答
総数	374	275	93	6
(%)	374	73.5	24.9	1.6

Q14SQ1. 早稲田大学に就職する直前の勤務経験

	該当者	民間企業	公務員	他の大学職員	その他	無回答
総数	93	77	3	3	10	0
(%)	93	82.8	3.2	3.2	10.8	0

Q15－1. 採用・昇進経験

	総数	課長級	副部長級	部長級	経験なし
総数	374	86	31	12	287
(%)	374	23	8.3	3.2	76.7

Q15－1. 採用・昇進年齢(課長級)

	該当者数	～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50歳以降	無回答	平均年齢
総数	86	1	0	16	51	12	5	1	42.1
(%)	86	1.2	0	18.6	59.3	14	5.8	1.2	42.1

Q15－1. 採用・昇進年齢(副部長級)

	該当者数	～39歳	40～44歳	45～49歳	50歳以降	無回答	平均年齢
総数	31	0	1	19	11	0	48.9
(%)	31	0	3.2	61.3	35.5	0	48.9

Q15－1．採用・昇進年齢（部長級）

	該当者数	～39歳	40～44歳	45～49歳	50歳以降	無回答	平均年齢
総数	12	0	1	1	10	0	52.1
(%)	12	0	8.3	8.3	83.3	0	52.1

Q15－2．職場経験（複数回答）

	総数	大学院・学部	学校	図書館	本部	附属機関	無回答
総数	374	248	41	56	223	155	17
(%)	374	66.3	11	15	59.6	41.4	4.5

Q15－3．今後の昇任希望

	総数	課長級	副部長級	部長級	役員（常任理事・理事）	昇任を望んでいない（現状維持）	無回答
総数	374	31	15	62	27	213	26
(%)	374	8.3	4	16.6	7.2	57	7

Q16．研修制度の認知・利用意向（1）アジア太平洋研究センター派遣研修

	総数	知っている	これまでに利用した	これから利用したい	知らなかった	無回答	認知（計）
総数	374	94	8	9	251	19	104
(%)	374	25.1	2.1	2.4	67.1	5.1	27.8

Q16．研修制度の認知・利用意向（2）エクステンションセンター講座

	総数	知っている	これまでに利用した	これから利用したい	知らなかった	無回答	認知（計）
総数	374	280	78	49	27	11	336
(%)	374	74.9	20.9	13.1	7.2	2.9	89.8

Q16．研修制度の認知・利用意向（3）派遣研修（国内）

	総数	知っている	これまでに利用した	これから利用したい	知らなかった	無回答	認知（計）
総数	374	293	12	35	36	19	320
(%)	374	78.3	3.2	9.4	9.6	5.1	85.6

Q16．研修制度の認知・利用意向（4）派遣研修（国外）

	総数	知っている	これまでに利用した	これから利用したい	知らなかった	無回答	認知（計）
総数	374	309	51	33	15	16	343
(%)	374	82.6	13.6	8.8	4	4.3	91.7

Q16．研修制度の認知・利用意向（5）リフレッシュ研修

	総数	知っている	これまでに利用した	これから利用したい	知らなかった	無回答	認知（計）
総数	374	235	98	37	70	17	287
(%)	374	62.8	26.2	9.9	18.7	4.5	76.7

Q16．研修制度の認知・利用意向（6）通信教育講座

	総数	知っている	これまでに利用した	これから利用したい	知らなかった	無回答	認知（計）
総数	374	211	49	25	110	21	244
(%)	374	56.4	13.1	6.7	29.4	5.6	65.2

Q16．研修制度の認知・利用意向（7）自主的研究会

	総数	知っている	これまでに利用した	これから利用したい	知らなかった	無回答	認知（計）
総数	374	249	41	13	85	20	269
(%)	374	66.6	11	3.5	22.7	5.3	71.9

Q16. 研修制度の認知・利用意向 (8) 教育訓練給付金制度

	総数	知っている	これまでに利用した	これから利用したい	知らなかった	無回答	認知 (計)
総数	374	225	23	33	95	27	252
(%)	374	60.2	6.1	8.8	25.4	7.2	67.4

Q16. 研修制度の認知・利用意向 (9) 研修参加補助

	総数	知っている	これまでに利用した	これから利用したい	知らなかった	無回答	認知 (計)
総数	374	201	37	23	123	25	227
(%)	374	53.7	9.9	6.1	32.9	6.7	60.7

Q16. 研修制度の認知・利用意向 (10) オープンカレッジ講座補助

	総数	知っている	これまでに利用した	これから利用したい	知らなかった	無回答	認知 (計)
総数	374	215	21	21	118	20	236
(%)	374	57.5	5.6	5.6	31.6	5.3	63.1

Q16. 研修制度の認知・利用意向 (11) 通信教育講座補助

	総数	知っている	これまでに利用した	これから利用したい	知らなかった	無回答	認知 (計)
総数	374	200	20	28	129	19	226
(%)	374	53.5	5.3	7.5	34.5	5.1	60.4

Q17. 現在の職場で男女で担当業務に違いがみられるか

	総数	顕著にみられる	少しみられる	どちらともいえない	ほとんどない	まったくない	無回答	みられる (計)	みられない (計)
総数	374	31	88	73	116	65	1	119	181
(%)	374	8.3	23.5	19.5	31	17.4	0.3	31.8	48.4

Q18. 早稲田大学で性別で昇任や昇級時に不利な扱いを受けた経験

	総数	かなりある	少しある	まったくない	該当しない	無回答	ある (計)
総数	374	3	30	195	137	9	33
(%)	374	0.8	8	52.1	36.6	2.4	8.8

Q19. 本務の阻害程度 (1) 本務と関連のない雑用

	総数	大いに阻害している	まあ阻害している	あまり阻害していない	まったく阻害していない	該当しない	無回答	阻害している (計)	阻害していない (計)
総数	374	23	88	150	56	49	8	111	206
(%)	374	6.1	23.5	40.1	15	13.1	2.1	29.7	55.1

Q19. 本務の阻害程度 (2) 職場の物理的環境 (スペース、設備等)

	総数	大いに阻害している	まあ阻害している	あまり阻害していない	まったく阻害していない	該当しない	無回答	阻害している (計)	阻害していない (計)
総数	374	22	89	139	81	34	9	111	220
(%)	374	5.9	23.8	37.2	21.7	9.1	2.4	29.7	58.8

Q19. 本務の阻害程度 (3) 妊娠・出産

	総数	大いに阻害している	まあ阻害している	あまり阻害していない	まったく阻害していない	該当しない	無回答	阻害している (計)	阻害していない (計)
総数	374	8	12	34	42	266	12	20	76
(%)	374	2.1	3.2	9.1	11.2	71.1	3.2	5.3	20.3

Q19. 本務の阻害程度 (4) 育児

	総数	大いに阻害している	まあ阻害している	あまり阻害していない	まったく阻害していない	該当しない	無回答	阻害している (計)	阻害していない (計)
総数	374	13	25	53	53	215	15	38	106
(%)	374	3.5	6.7	14.2	14.2	57.5	4	10.2	28.3

Q19. 本務の阻害程度 (5) 看護・介護

	総数	大いに阻害している	まあ阻害している	あまり阻害していない	まったく阻害していない	該当しない	無回答	阻害している (計)	阻害していない (計)
総数	374	8	18	48	49	240	11	26	97
(%)	374	2.1	4.8	12.8	13.1	64.2	2.9	7	25.9

Q19．本務の阻害程度（6）家事

	総数	大いに阻害している	まあ阻害している	あまり阻害していない	まったく阻害していない	該当しない	無回答	阻害している（計）	阻害していない（計）
総数	374	12	36	107	89	120	10	48	196
(%)	374	3.2	9.6	28.6	23.8	32.1	2.7	12.8	52.4

Q19．本務の阻害程度（7）女性（男性）であること

	総数	大いに阻害している	まあ阻害している	あまり阻害していない	まったく阻害していない	該当しない	無回答	阻害している（計）	阻害していない（計）
総数	374	5	13	95	156	96	9	18	251
(%)	374	1.3	3.5	25.4	41.7	25.7	2.4	4.8	67.1

Q20．仕事の満足度（1）仕事内容

	総数	大いに満足	まあ満足	やや不満	大いに不満	無回答	満足（計）	不満（計）
総数	374	23	248	72	23	8	271	95
(%)	374	6.1	66.3	19.3	6.1	2.1	72.5	25.4

Q20．仕事の満足度（2）ほかの職員との人間関係

	総数	大いに満足	まあ満足	やや不満	大いに不満	無回答	満足（計）	不満（計）
総数	374	33	250	69	14	8	283	83
(%)	374	8.8	66.8	18.4	3.7	2.1	75.7	22.2

Q20．仕事の満足度（3）教員との人間関係

	総数	大いに満足	まあ満足	やや不満	大いに不満	無回答	満足（計）	不満（計）
総数	374	23	248	70	16	17	271	86
(%)	374	6.1	66.3	18.7	4.3	4.5	72.5	23

Q20．仕事の満足度（4）学生との人間関係

	総数	大いに満足	まあ満足	やや不満	大いに不満	無回答	満足（計）	不満（計）
総数	374	25	266	57	7	19	291	64
(%)	374	6.7	71.1	15.2	1.9	5.1	77.8	17.1

Q20．仕事の満足度（5）勤務時間

	総数	大いに満足	まあ満足	やや不満	大いに不満	無回答	満足（計）	不満（計）
総数	374	30	220	88	29	7	250	117
(%)	374	8	58.8	23.5	7.8	1.9	66.8	31.3

Q20．仕事の満足度（6）給与・収入

	総数	大いに満足	まあ満足	やや不満	大いに不満	無回答	満足（計）	不満（計）
総数	374	60	248	44	12	10	308	56
(%)	374	16	66.3	11.8	3.2	2.7	82.4	15

Q20．仕事の満足度（7）休日・休暇制度

	総数	大いに満足	まあ満足	やや不満	大いに不満	無回答	満足（計）	不満（計）
総数	374	63	240	39	23	9	303	62
(%)	374	16.8	64.2	10.4	6.1	2.4	81	16.6

Q20．仕事の満足度（8）福利厚生

	総数	大いに満足	まあ満足	やや不満	大いに不満	無回答	満足（計）	不満（計）
総数	374	41	218	83	23	9	259	106
(%)	374	11	58.3	22.2	6.1	2.4	69.3	28.3

Q20．仕事の満足度（9）教育・研修制度

	総数	大いに満足	まあ満足	やや不満	大いに不満	無回答	満足（計）	不満（計）
総数	374	21	230	85	27	11	251	112
(%)	374	5.6	61.5	22.7	7.2	2.9	67.1	29.9

Q20．仕事の満足度（10）職場の雰囲気

	総数	大いに満足	まあ満足	やや不満	大いに不満	無回答	満足（計）	不満（計）
総数	374	39	250	56	21	8	289	77
(%)	374	10.4	66.8	15	5.6	2.1	77.3	20.6

Q20. 仕事の満足度 (11) 昇任の機会や昇級の制度

	総数	大いに満足	まあ満足	やや不満	大いに不満	無回答	満足 (計)	不満 (計)
総数	374	7	210	106	36	15	217	142
(%)	374	1.9	56.1	28.3	9.6	4	58	38

Q21－1. 学生や大学院生に対応するときに学生の性別の意識

	総数	意識する	意識しない	職場では学生との接触はな	無回答
総数	374	111	203	56	4
(%)	374	29.7	54.3	15	1.1

Q21－2. 学生や大学院生に対応するときに学生の社会的地位の違いの意識

	総数	意識する	意識しない	職場では学生との接触はな	無回答
総数	374	126	186	56	6
(%)	374	33.7	49.7	15	1.6

Q21－3. 助手・助教に対する制度の内容の認知 (1) 出産休暇

	総数	知っている	知らない	無回答
総数	374	244	128	2
(%)	374	65.2	34.2	0.5

Q21－3. 助手・助教に対する制度の内容の認知 (2) 育児休職

	総数	知っている	知らない	無回答
総数	374	234	138	2
(%)	374	62.6	36.9	0.5

Q21－3. 助手・助教に対する制度の内容の認知 (3) ライフイベントサポートシステム

	総数	知っている	知らない	無回答
総数	374	46	324	4
(%)	374	12.3	86.6	1.1

Q22. 仕事と家族の関係について (1) 仕事が原因で家族と一緒にすごす時間が十分とれないでいる

	総数	とてもあてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない	無回答	あてはまる (計)	あてはまらない (計)
総数	374	70	118	114	64	8	188	178
(%)	374	18.7	31.6	30.5	17.1	2.1	50.3	47.6

Q22. 仕事と家族の関係について (2) 家にいても仕事のことが気になってしかたがないことがある

	総数	とてもあてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない	無回答	あてはまる (計)	あてはまらない (計)
総数	374	60	155	110	43	6	215	153
(%)	374	16	41.4	29.4	11.5	1.6	57.5	40.9

Q22. 仕事と家族の関係について (3) 家族のあれやこれやで思うように仕事に時間を配分できない

	総数	とてもあてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない	無回答	あてはまる (計)	あてはまらない (計)
総数	374	12	47	206	100	9	59	306
(%)	374	3.2	12.6	55.1	26.7	2.4	15.8	81.8

Q22. 仕事と家族の関係について (4) 家庭内の問題がストレスになって、本来こなせるはずの業務の量や質をこなせない

	総数	とてもあてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない	無回答	あてはまる (計)	あてはまらない (計)
総数	374	8	29	165	163	9	37	328
(%)	374	2.1	7.8	44.1	43.6	2.4	9.9	87.7

Q23. 子どもの有無

	総数	はい	いいえ	無回答
総数	374	189	183	2
(%)	374	50.5	48.9	0.5

Q23SQ1. 長子の年齢

	該当者数	0～5歳	6～11歳	12～14歳	15～17歳	18～21歳	22歳以上	無回答	平均年齢
総数	189	46	35	16	13	18	61	0	15.0
(%)	189	24.3	18.5	8.5	6.9	9.5	32.3	0	15.0

Q23SQ2. 早稲田大学に嘱任後の出産（子どもの出生）経験

	該当者数	はい	いいえ	無回答
総数	189	162	22	5
(%)	189	85.7	11.6	2.6

Q23SQ3. 産前休暇の取得経験

	該当者数	取得した	取得しなかった	該当しない（男性）	無回答
総数	51	48	3	0	0
(%)	51	94.1	5.9	0	0

Q23SQ4. 育児休職の取得経験

	該当者数	はい	いいえ	無回答
総数	162	25	135	2
(%)	162	15.4	83.3	1.2

Q23SQ5. 育児休職取得後の勤務状態（複数回答）

	該当者数	取得前と同じ業務を継続	業務が変わった	部署が変わった	昇級が遅れた	無回答
総数	25	15	8	3	4	1
(%)	25	60	32	12	16	4

Q23SQ6. 育児休職を取得することに対しての職場の理解

	該当者数	大変理解してくれた	まあまあ理解してくれた	普通	あまり理解してくれなかった	まったく理解してくれなかった	無回答	理解してくれた（計）	理解してくれなかった（計）
総数	25	12	6	6	0	1	0	18	1
(%)	25	48	24	24	0	4	0	72	4

Q23SQ7. 育児休職を取得しなかった理由（複数回答）

	該当者数	仕事を中断したくなかった	収入を減らしたくなかった	必要性を感じなかった	自分以外の保育者を確保できた	制度がなかった	制度はあったが取得できる職場環境ではなかった	制度を知らなかった	無回答
総数	135	24	17	37	41	48	26	1	1
(%)	135	17.8	12.6	27.4	30.4	35.6	19.3	0.7	0.7

Q24. 長子の就学前保育の平日の日中の主な保育者

	該当者数	本人	配偶者	本人の親もしくは配偶者の親	保育所の保育士（保母・保	保育ママさんやベビーシッ	その他	無回答
総数	189	3	105	5	68	1	1	6
(%)	189	1.6	55.6	2.6	36	0.5	0.5	3.2

Q25. 就業と育児の両立についての問題や困難

	該当者数	非常にある（あった）	ややある（あった）	どちらともいえない	あまりない（なかった）	ない（なかった）	無回答	ある（あった）（計）	ない（なかった）（計）
総数	189	30	53	17	51	30	8	83	81
(%)	189	15.9	28	9	27	15.9	4.2	43.9	42.9

Q25SQ1. 問題や困難の内容（複数回答）

	該当者数	子どもの病気	時間的制約	保育所への送迎	保育所入所	学校行事などに参加できな	その他	無回答
総数	83	67	70	43	19	33	2	0
(%)	83	80.7	84.3	51.8	22.9	39.8	2.4	0

Q26. 大学の育児支援の利用

	該当者数	はい	いいえ	無回答
総数	189	7	127	55
(%)	189	3.7	67.2	29.1

Q28. 介護・看護の経験

	総数	はい（したことがある）	はい（現在している）	はい（過去に経験があり現在もしている）	いいえ（したことがない）	無回答	経験あり（計）
総数	374	46	10	4	308	6	60
(%)	374	12.3	2.7	1.1	82.4	1.6	16

Q28SQ1. 介護の相手

	該当者数	自分の親	配偶者の親	配偶者	その他	無回答
総数	60	41	7	5	7	0
(%)	60	68.3	11.7	8.3	11.7	0

Q28SQ2. 主たる介護者

	該当者数	本人	本人の配偶者	兄弟姉妹	施設に入所	その他	無回答
総数	60	25	13	7	3	12	0
(%)	60	41.7	21.7	11.7	5	20	0

Q28SQ3. 看護休職の取得経験

	該当者数	取得した	取得しなかった	無回答
総数	60	2	56	2
(%)	60	3.3	93.3	3.3

Q28SQ4. 看護休職を取得しなかった理由（複数回答）

	該当者数	仕事を中断した<なかった	収入を減らした<なかった	必要性を感じなかった	自分以外の介護者を確保できた	制度がなかった	制度はあったが取得できる職場環境ではなかった	制度を知らなかった	無回答
総数	56	9	5	15	16	12	11	3	1
(%)	56	16.1	8.9	26.8	28.6	21.4	19.6	5.4	1.8

Q28SQ5. 就業と介護の両立についての問題や困難

	該当者数	非常にある（あった）	ややある（あった）	どちらともいえない	あまりない（なかった）	ない（なかった）	無回答	ある（あった）（計）	ない（なかった）（計）
総数	60	18	25	8	4	4	1	43	8
(%)	60	30	41.7	13.3	6.7	6.7	1.7	71.7	13.3

Q29. 最近1ヶ月の状態（1）活気がある

	総数	ほとんどいつもあった	しばしばあった	ときどきあった	ほとんどなかった	無回答	あった（計）
総数	374	53	138	123	49	11	314
(%)	374	14.2	36.9	32.9	13.1	2.9	84

Q29. 最近1ヶ月の状態（2）元気がいっぱいだ

	総数	ほとんどいつもあった	しばしばあった	ときどきあった	ほとんどなかった	無回答	あった（計）
総数	374	45	116	142	58	13	303
(%)	374	12	31	38	15.5	3.5	81

Q29. 最近1ヶ月の状態（3）生き生きする

	総数	ほとんどいつもあった	しばしばあった	ときどきあった	ほとんどなかった	無回答	あった（計）
総数	374	42	112	133	72	15	287
(%)	374	11.2	29.9	35.6	19.3	4	76.7

Q29. 最近1ヶ月の状態（4）怒りを感じる

	総数	ほとんどいつもあった	しばしばあった	ときどきあった	ほとんどなかった	無回答	あった（計）
総数	374	21	94	158	90	11	273
(%)	374	5.6	25.1	42.2	24.1	2.9	73

Q29. 最近1ヶ月の状態（5）内心腹立たしい

	総数	ほとんどいつもあった	しばしばあった	ときどきあった	ほとんどなかった	無回答	あった（計）
総数	374	25	89	140	108	12	254
(%)	374	6.7	23.8	37.4	28.9	3.2	67.9

Q29. 最近1ヶ月の状態（6）イライラしている

	総数	ほとんどいつもあった	しばしばあった	ときどきあった	ほとんどなかった	無回答	あった（計）
総数	374	25	77	158	102	12	260
(%)	374	6.7	20.6	42.2	27.3	3.2	69.5

Q29. 最近1ヶ月の状態 (7) ひどく疲れた

	総数	ほとんどいつもあった	しばしばあった	ときどきあった	ほとんどなかった	無回答	あった (計)
総数	374	45	116	145	57	11	306
(%)	374	12	31	38.8	15.2	2.9	81.8

Q29. 最近1ヶ月の状態 (8) へとへとだ

	総数	ほとんどいつもあった	しばしばあった	ときどきあった	ほとんどなかった	無回答	あった (計)
総数	374	31	85	117	130	11	233
(%)	374	8.3	22.7	31.3	34.8	2.9	62.3

Q29. 最近1ヶ月の状態 (9) だるい

	総数	ほとんどいつもあった	しばしばあった	ときどきあった	ほとんどなかった	無回答	あった (計)
総数	374	40	86	150	87	11	276
(%)	374	10.7	23	40.1	23.3	2.9	73.8

Q29. 最近1ヶ月の状態 (10) 気が張りつめている

	総数	ほとんどいつもあった	しばしばあった	ときどきあった	ほとんどなかった	無回答	あった (計)
総数	374	34	106	134	89	11	274
(%)	374	9.1	28.3	35.8	23.8	2.9	73.3

Q29. 最近1ヶ月の状態 (11) 不安だ

	総数	ほとんどいつもあった	しばしばあった	ときどきあった	ほとんどなかった	無回答	あった (計)
総数	374	30	59	143	131	11	232
(%)	374	8	15.8	38.2	35	2.9	62

Q29. 最近1ヶ月の状態 (12) 落ち着かない

	総数	ほとんどいつもあった	しばしばあった	ときどきあった	ほとんどなかった	無回答	あった (計)
総数	374	25	46	125	165	13	196
(%)	374	6.7	12.3	33.4	44.1	3.5	52.4

Q29. 最近1ヶ月の状態 (13) ゆううつだ

	総数	ほとんどいつもあった	しばしばあった	ときどきあった	ほとんどなかった	無回答	あった (計)
総数	374	36	51	123	153	11	210
(%)	374	9.6	13.6	32.9	40.9	2.9	56.1

Q29. 最近1ヶ月の状態 (14) 何をするのも面倒だ

	総数	ほとんどいつもあった	しばしばあった	ときどきあった	ほとんどなかった	無回答	あった (計)
総数	374	26	40	100	197	11	166
(%)	374	7	10.7	26.7	52.7	2.9	44.4

Q29. 最近1ヶ月の状態 (15) 物事に集中できない

	総数	ほとんどいつもあった	しばしばあった	ときどきあった	ほとんどなかった	無回答	あった (計)
総数	374	21	40	129	172	12	190
(%)	374	5.6	10.7	34.5	46	3.2	50.8

Q29. 最近1ヶ月の状態 (16) 気分が晴れない

	総数	ほとんどいつもあった	しばしばあった	ときどきあった	ほとんどなかった	無回答	あった (計)
総数	374	33	50	131	149	11	214
(%)	374	8.8	13.4	35	39.8	2.9	57.2

Q29. 最近1ヶ月の状態 (17) 仕事が手につかない

	総数	ほとんどいつもあった	しばしばあった	ときどきあった	ほとんどなかった	無回答	あった (計)
総数	374	14	19	84	246	11	117
(%)	374	3.7	5.1	22.5	65.8	2.9	31.3

Q29．最近1ヶ月の状態（18）悲しいと感じる

	総数	ほとんどいつもあった	しばしばあった	ときどきあった	ほとんどなかった	無回答	あった（計）
総数	374	18	33	69	243	11	120
(%)	374	4.8	8.8	18.4	65	2.9	32.1

平成20年度文部科学省科学技術振興調整費
女性研究者支援モデル育成事業「研究者養成のための男女平等プラン」成果2008-1

研究者養成のための男女平等プランに関する調査(5)
男女共同参画推進に関する意識・実態調査
2008年度教職員調査報告書

2008年10月27日発行
発行　早稲田大学
男女共同参画推進室
女性研究者支援総合研究所

〒169-8050　東京都新宿区西早稲田1-6-1　10号館213室
http://www.waseda.jp/sankaku/about/index.html