

第 4 章

大学の教員を対象とした意識調査

NWEC の調査から

引間 紀江

1 はじめに

大学における男女共同参画の推進においては、平成 18 年度の日本学術振興会「女性研究者支援モデル事業」育成をはじめ、いくつかの事業が取り組まれているものの、女性研究者比率に関しては主要 20 ヶ国の中でも、まだ低い状況が続いている。

本調査はこうした実情を鑑み、女性研究者の登用及び参画を推進するための政策提言とシステムの考察を目的とした、日本学術振興会科学研究費助成事業（学術研究助成基金助成金）基盤研究 C「女性研究者支援のためのシステムの構築と政策提言のための研究一日中韓の比較から」（平成 24～26 年度、研究代表者・内海房子）の研究の一環として行われた。

研究初年度である平成 24 年度には、本調査に先立ち、ワーク・ライフ・バランスの状況や男女共同参画意識の把握並びに大学における女性研究者支援事業への認識度、必要な支援などについて明らかにすることを目的とした質問紙調査（以下、「第 1 次調査」とする）を行っている。国公立大学 86 大学の男女研究者 2,736 名から得た回答では、「男女共同参画推進の取組や制度が 3 年前より進んでいると思うか」との設問に対し、支援事業に取り組んだ大学の研究者は 67.7%が「進んでいる（「大きく進んでいる」20.0%、「少し進んでいる」47.7%）」と回答する一方、

そうでない大学は、「ほとんど変わらない」25.5%、「わからない」26.0%と、51.5%が変化を認めていない結果となった。また女性研究者支援事業で今後必要な支援について、複数回答にて求めたところ、「育児・介護のための代替補助制度」36.9%、「学内保育所の設置・拡充」35.3%、「育児・介護休暇制度の充実」29.1%であった。性別ごとに見てみると「時間外勤務の縮減」を選択したのは女性10.2%に対して男性6.2%、「学内保育所の設置・拡充」は、女性が10.2%、男性が17.0%であり、男性の方が育児支援を必要と考えていた結果となった（その他の詳細な集計結果とその分析については、報告書『大学における男女共同参画についてのアンケート調査報告書』国立女性教育会館、平成25年3月を参照されたい）。

さらに第1次調査では「今後、男女共同参画を進めるためには、どのような支援があるとよいと思うか」と、研究者自身が求める支援策についても自由回答で尋ねており、様々な意見や提案が記述されている。

本稿では、この第1次調査の結果から、課題を掘り下げ必要な支援を検討するために実施された本調査の概要と結果について報告する。

2 調査の概要

調査目的

この調査では、研究者個人が持つ大学における女性研究者支援事業への認識、ワーク・ライフ・バランスの状況やニーズについて、明らかにすることを目的とする。

調査方法

本調査は質問紙によるアンケート調査により行われた。調査対象者は第1次調査回答者2,736名のうち、「面接によるヒアリングもしくは電話によるヒアリングに協力可能である」と回答し、かつメールアドレス等の連絡先を併せて記入した370名（無効4名）とした。第1次調査を行った時点では、これらの回答者のうち数名を選定し、面接または電話によるヒアリング調査を行う予定であったが、

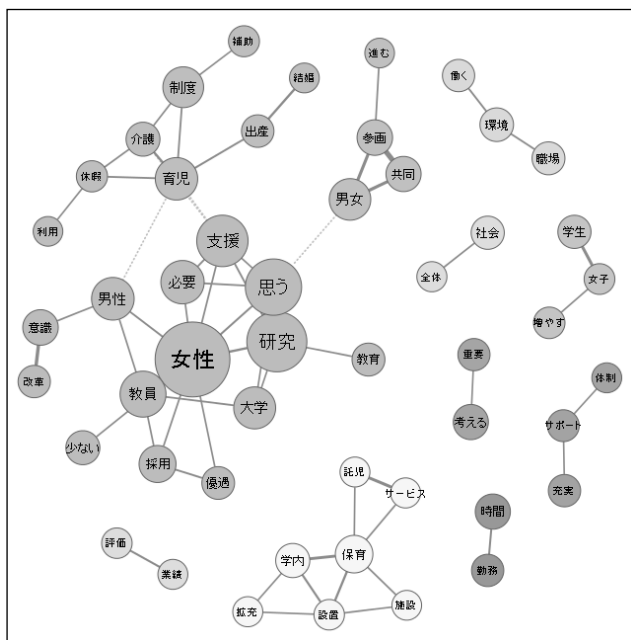
協力可能と回答した方が当初の想定よりも非常に多かったため、協力を申し出ていただいた全ての方に、追跡調査として質問紙による調査を行うこととした。

調査期間は2013年11月26日～12月9日までであった。回答のあったメールアドレスに対して電子メールで質問紙を送付し、回収はメール及びFAXで行ったところ、回収数は118件、回収率は31.9%であった。

調査内容

質問項目の選定には、第1次調査での「今後、あなたの大学で男女共同参画を進めるためには、どのような支援があるとよいと思いますか」という設問に対する1,080件の自由記述の回答を参考とした。これらの記述文に対して形態素解析を行い、得られた頻出名詞及び頻出サ変名詞上位60語を用いてネットワーク化

図1 必要な支援策に対する自由記述から得られた共起ネットワーク図



を試みた。分析ソフトには「KH coder (Ver.2.b.30f)」を使用し、抽出語 60 (最小出現数 30)、共起関係の種類：語一語 (よく一緒に出現する語同士の関係を表示する)、描画数 60 語/86 語として設定をし抽出を行ったところ、図 1 のとおりの結果を得た。なお、図における円の大きさは単語の出現数を、リンクの太さは共起関係の強さを意味している。ただし、円同士の距離は意味をもたない。この図 1 における語同士のネットワークを検討したところ、研究者自身が考える支援策として多く記述されているのは、(1) 女性研究者の採用及び評価、(2) 男性の意識の改革、(3) 育児・介護制度の利用、(4) 職場環境・勤務時間の改善、(5) 女子学生を増やす、であることが推測された。これをふまえて、本調査では (1) 採用・昇進、(2) 女性研究者の次世代育成、(3) ワーク・ライフ・バランスの 3 つにテーマを絞り、質問項目を設定した。

3 集計結果

集計については、3 つの領域に対する各設問に対して単純集計を行った。本稿では主な結果を記述することとする。

採用・昇進

「あなたの大学では、女性教員の採用・昇進について学部・学群等の中で格差があると思うか」との設問に対して、「あると思う」41.5%、「ないと思う」34.7%、「わからない」22.9%という結果を得た。このうち「あると思う」との回答者 49 名からあげられた女性教員の採用・昇進が難しい理由 (複数回答) には、「女性研究者自体が少ないため」65.3%、「男性教員の意識が保守的だから」51.0%、「当該学部に進学する女子学生が少ないため」36.7%、「女性教員のワーク・ライフ・バランスの支援が十分でないから」28.6%などがあげられている。

なお女性研究者の採用・昇進を促進する必要性については、「必要だと思う」との回答が回答者全体の 83.9% (「とても必要だと思う」39.0%、「まあ必要だと思う」44.9%) であり、多くの研究者にとっては女性研究者の活用促進に対して前向きで

図2 女性教員の採用昇進に学部・学群間の格差があるか

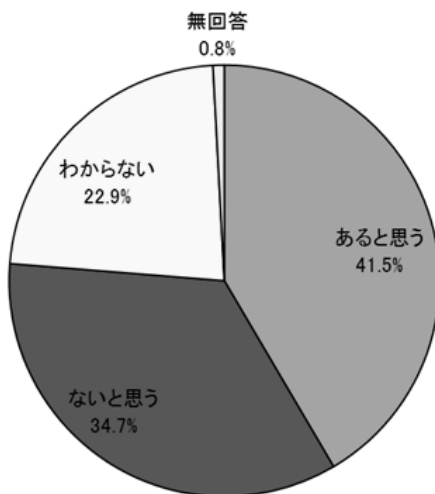
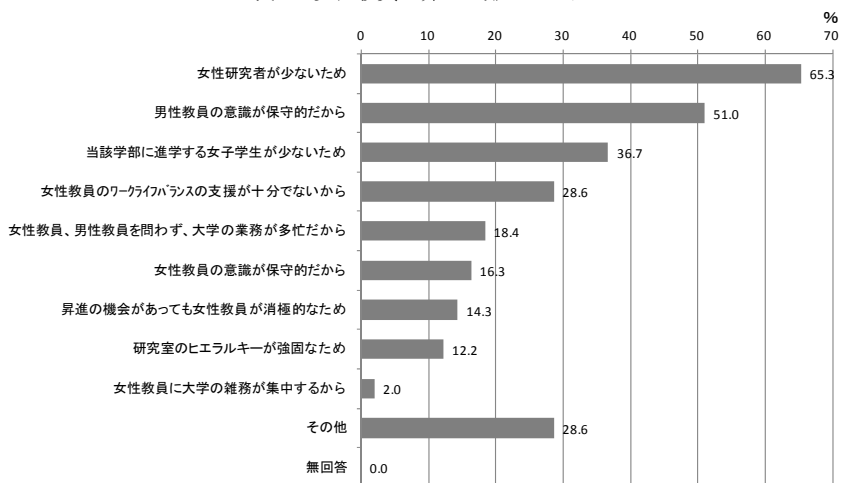


図3 女性教員の昇進が難しい理由



n=49、MA

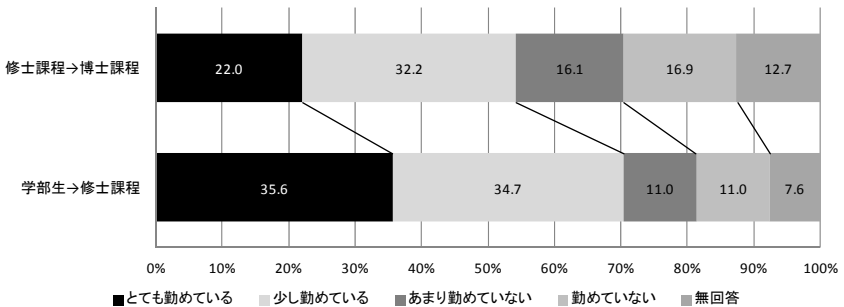
あるといえる。

女性研究者の評価を行う際にはどのようにしたらよいと思うか、自由記述で回答を求めた設問では 100 件の意見が記述された。様々な意見があるなか、「男女別なく評価するのが基本であるが、出産及び育児休暇等による研究の中断や遅れについては考慮すべき」などの内容が多数であった。

女性研究者の次世代育成について

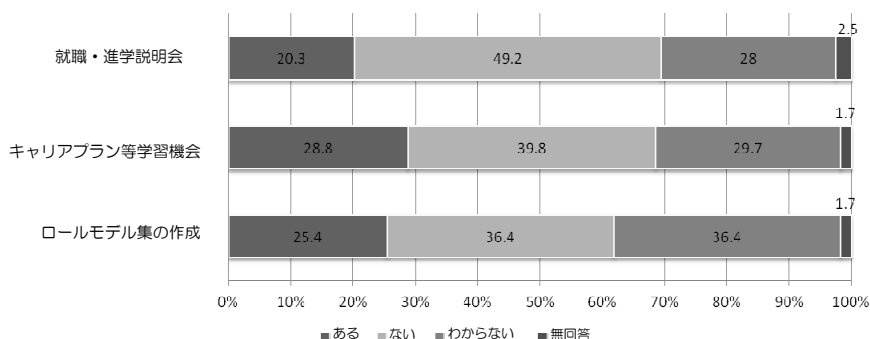
資質のある女子学生に進学を勧めているかどうかを尋ねた設問では、学部女子学生に修士課程を勧めているのは 70.3%（「とても勧めている」35.6%、「少し勧めている」34.7%）であった一方、修士課程の学生に博士課程を勧めているかどうかでは、勧めているのは 54.2%（「とても勧めている」22.0%、「少し勧めている」32.2%）であった。

図4 資質ある学生に進学を勧めているか



また、女子学生に対する支援策、「就職、進学説明会」「キャリアプラン、キャリアパスに関する学習機会の提供」「ロールモデル集の作成」の3つについて、その取組の有無を尋ねた。もっとも実施されていたのは「キャリアプラン、キャリアパスに関する学習機会の提供」28.8%であった。大学におけるキャリア教育において、学生全般を対象として行う機会はあるが、女子学生に特化した取組については限定的であることがうかがえる。

図5 女子学生に対する支援策



ワーク・ライフ・バランス

仕事と生活の両立支援制度について、研究者自身が把握している学内の支援策については、「育児・介護休暇取得制度」62.7%、「研究補助者支援制度（育児・介護のための代替補助制度を含む）」58.5%、「学内保育所の設置」51.7%があげられているが、このうち自身がひとつでも活用したことがあるかどうかについては、「活用したことがある」28.0%、「活用したことがない」67.8%という結果となった。

さらに、活用したことがある33名に対し、実際にどの制度を活用したか複数回答で尋ねたところ、最も多かったのは「研究者補助支援制度」54.5%であった。同時に利用しやすかった制度を尋ねたところ、最も多く選択されたのも「研究補助者支援制度（育児・介護のための代替補助制度を含む）」39.4%であった。この理由として「雇用する学生の教育や研究にも資する制度であり、非常に使いやすい」「実質的な支援であり、身近な学生に依頼できたため」等の意見があげられた。

一方、利用しにくかったものは「無回答」が60.6%と最も多く、「育児・介護休暇取得制度」12.1%と続く。利用しにくかった制度については回答そのものが少なかったため比較は難しいが、その理由を自由記述で求めたところ、休暇を取得することで周囲に負担をかけること、給与がその分削減されること、などの意見があげられた。

図6 学内における仕事と生活を両立するための支援制度

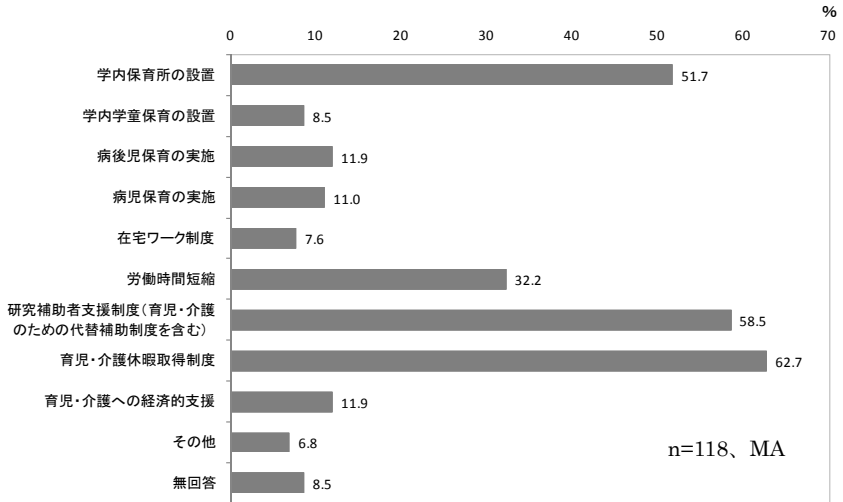


図7 実際に活用した制度

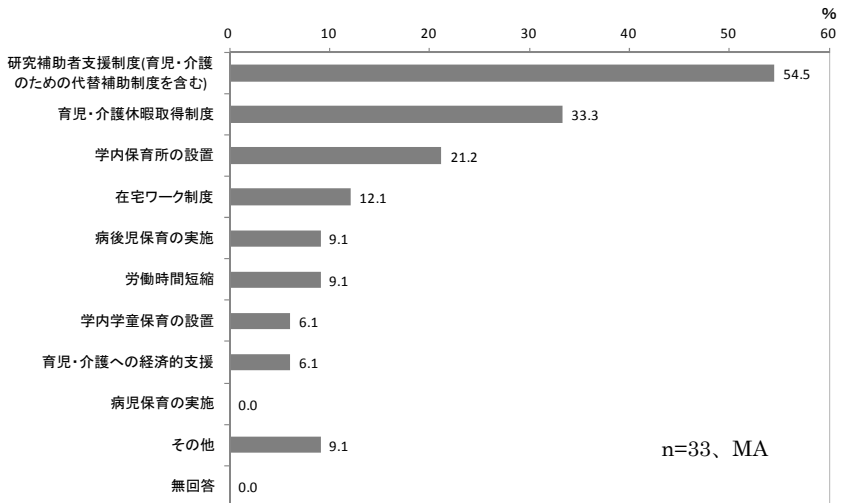
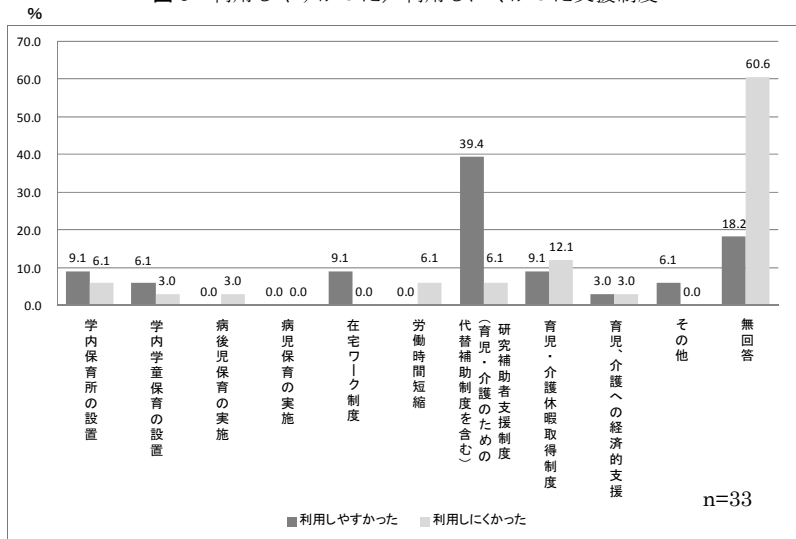
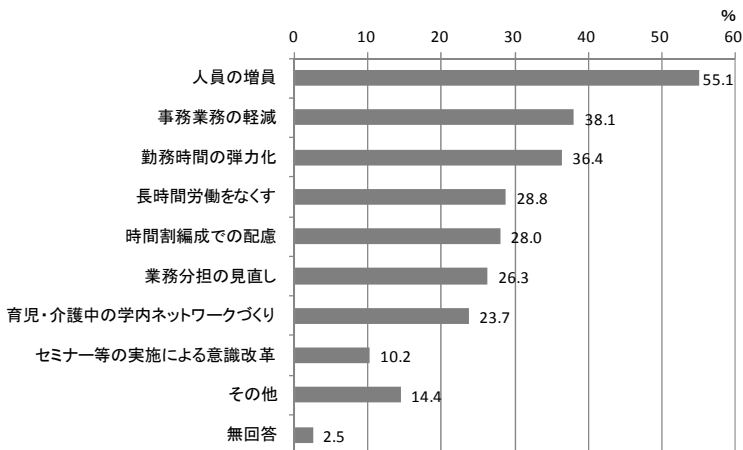


図 8 利用しやすかった／利用しにくかった支援制度



これらの支援制度以外に、仕事と生活を両立させるために、何が必要だと思うかを3件までの複数回答で求めたところ、図9の結果となった。

図 9 支援制度以外に仕事と生活を両立させるために何が必要か



最も選択されたのは「人員の増員」55.1%であり、続いて「事務業務の軽減」38.1%、「勤務時間の弾力化」36.4%という結果となった。この結果を言い換えるならば、研究者自身は研究以外の事務業務について負担感を持っており、人員の増員による業務分担の見直しや弾力性をもった働き方が可能な環境を求めている、ともいえる。仕事と生活を両立させるための支援制度は男性研究者にも必要だと思ふかを問う質問では、「必要だと思ふ」94.1%、「必要だと思わない」2.5%との回答であった。女性に必要な支援は、男性も求める支援であるといえよう。

仕事と生活の両立は、誰もが直面する課題である。これらの支援策を要する人に対して一律に運用していくのではなく、状況に応じたメリハリのある運用ができるかどうか、限りある人員でさらに増えていく事務業務をどう効率化していくのか、その体制をいかに構築できるかなど、「働く場」としての大学をどう整えるのかが、支援策をより効果的に運用するポイントになってくるのではないだろうか。

4 今後の展開と課題

本調査は第1次調査の追跡調査でもあるため、第1次調査のデータとのひも付けが困難なものを除く95件については、性別、現在の職位（教授、准教授、講師、助教など）、年代などの属性別のクロス集計を行うことが可能である。今後、状況や立場に応じた支援策を検討し、現場で求められている支援策とその課題を提示できるよう、さらに分析を進める予定である。

参考文献

国立女性教育会館 2013年『大学における男女共同参画についてのアンケート調査報告書』

(ひきま・のりえ 国立女性教育会館事業課ネットワーク構築・
事業推進係長(併)専門職員)