

## 第7章 自由記述の分析

### 7-1 データ

自由記述の分析に関するデータは、アンケートの最後に尋ねた以下の設問（教員は Q28, 職員は Q25, 大学院生等は Q24）に対する回答である。

#### 教員 Q28／職員 Q25／院生 Q24

「岡山大学における男女共同参画の推進に関して、あなたが必要だと思うこと、あるいは問題と考えることは何ですか。ご意見を自由にお書きください。」

本設問では「岡山大学における」男女共同参画推進について意見を求めているため、男女共同参画一般に関する意見ではなく、本学における女性教員を増やすための取り組みや仕事と育児を両立するための支援といった具体的な制度や支援に関する意見や記述が中心となっている。また、この設問には「必要だと思うこと、あるいは問題と考えること」と2つの異なる質問を含んでいるため、同一の事項に関する記述であっても、「〇〇が必要である」あるいは「〇〇が問題である」と回答者によって異なる形で答えている。多くの場合、「問題」と考えることに対して改善や解決が「必要」だという意見が対応すると考え、分析の都合上一つの意見として取り扱った。

自由記述の設問には、表に示す通り合計 756 名が回答した。

表 自由記述の設問の回答者数と回答率（男女別）

	教員	職員	大学院生等
男性	162 名	88 名	167 名
女性	55 名	212 名	70 名
計	217 名 (27.1%)	300 名 (19.0%)	239 名 (21.2%)

注: 合計には性別が不明な者を含む。

回答者の性別・年代別の特徴は以下の通りである。教員の場合は、男性が 74.7%を占めた。特に 30 代 (21.7%) および 40 代 (19.4%) の男性回答者の割合が高かった。女性については、30 代の回答者の割合 (12.9%) が最も高かった。職員には医療職を含むため、逆に回答者の 70.4%が女性であり、特に 30 代女性の割合 (29.6%) が高かった。大学院生等の場合は、20 代前半 (38.5%) および 20 代後半 (18.4%) の男性だけで過半数を占めた。

### 7-2 分析方法

分析にあたっては、データの一部を詳細に読んだ上で、個別・特殊の事例から一般的・

普遍的な規則を見いだすことを目指す帰納的な方法をとった。まず、教員対象アンケートの一部を詳しく読み、データ毎に意見の内容を説明するテーマを探した。その後、テーマ名のリストを作成し、類似のテーマについては緩やかなグループ化を行った。このグループ分けしたテーマリストを用い、全データにテーマ名によるコードを与えていった。内容が多岐にわたる意見については、1つの回答につき複数の内容を示すコードを与えた。

データを読んでいく過程で、新しくテーマを追加したり、不要なテーマを削除したり、さらには類似テーマをまとめたグループを統合して1つのテーマ名とするなどしてテーマリストを洗練していった。調査対象グループによっては全く使用しないテーマもあったが、リストは対象グループを横断的に作成し、テーマを網羅的に含むようにした。コード化にあたっては、指針を随時更新して常に同じ方針でコード化を行うように心がけた。テーマのリストがほぼ確定した段階で、初期の段階でコード化したデータについて見直し、最終的なリストに基づいてコード化を行った。本章で紹介する重要なテーマについては、複数の補助者により再度コード化を行ったり、テーマを端的に表すキーワードを特定するなどして、データ毎にテーマが該当するかどうかを再確認した。

### 7-3 分析の結果

ここでは、調査対象グループを通じて最も多くの意見が出された以下の4つのテーマについてテーマを代表する意見とともに紹介する。4つのテーマとは、(1) 仕事と育児・介護等の家庭責任を両立させるための取り組みに対する意見、(2) 各々の職場環境の現状と改善の必要性に関する意見、(3) 女性教員を増やすための取り組みに対する意見、および(4) 男女共同参画推進一般に関する意見である。引用する意見の選定にあたっては、テーマの代表性および表現のわかりやすさを重視した。特に説明がある場合を除いて、引用意見の有無や多寡が特定の調査対象グループの意見の有無や多寡を示しているわけではないことに注意されたい。なお、複数の意見を引用する場合には、データの順序(教員→職員→院生、男性→女性等)に従った。時間の制約上、性別や年代、職種といった属性による特徴は体系的に分析していない。ただし、調査対象グループや性別によって特に目立った特徴が見受けられた場合は明記した。

#### (1) 両立のための支援

両立支援のための環境整備や制度の整備を求める声は、調査対象グループを問わず最も多く、かつ一致していた。

#### 保育施設の整備と充実

「保育園の受け入れ人数の少なさ、価格の高さを改善して頂きたいと思います。」  
(職員・女性・30代・事務職員・非管理職)

保育所や学童保育所，病児・病後児保育といった保育施設に関する意見の中には，単に学内に保育施設を設置するだけでなく，設備，規模，スタッフの資質，使いやすさなどの充実を求める意見が多く含まれており，大学に対して具体的な要望を持つ者が多いことがうかがえた。特に学内保育所は，本調査の別の設問（教員 Q17，職員 Q16，院生 Q16）で，「今，あるいは将来」自分にとって必要と思われる支援として，教員および大学院生等が最も多く，また職員が3番目に多く挙げた支援項目であり，かなりニーズが高いといえそうだ。

「勤務体制に無理を言われることがあります。超勤等で。この病院で，病児保育（もっと預けられる子を増やしたり制度をゆるめてほしい）や24時間保育を行ってから勤務体制をこちらに相談してほしいです。夜勤は何年経ってもムリですし，病気の子を預けられないことを言われても，ムリはムリです。」

（職員・女性・20代以下・医療系職員・非管理職）

「片方だけに保育施設があっても，利用には無理がある。両キャンパスに同じようにあるのが理想だし，女性のはたらきやすさにつながると思う。」

（職員・女性・30代・事務職員・非管理職）

「病児保育は実際に利用しようと思うと，かかりつけの許可証がいるなど，手間がかかる。大学病院を受診して，そのまま預かってもらえるとたすかる。利用料金が高い。」（職員・女性・30代・医療系職員・非管理職）

### 勤務形態・両立支援に関する制度の整備

出産・育児期の職員のための短時間勤務制度や代替要員の雇用制度，復帰支援制度といった制度の整備や女性研究者に対する個別の支援を求める声も，調査対象グループを問わず大きかった。特に職員の場合は，既に整備されている短時間勤務制度の使いにくさや休職時に配置する代替要員の質に関する意見が多かった。職員が長期にわたって気兼ねなく休業するためには，休業期間中に職場に与える影響を最小限にとどめる必要があり，そのために補助要員が配置され，かつ十分に休業者の仕事をこなすことが求められる。補助要員の配置は制度として保障されているが，実際には派遣職員等が配置される場合が多く，不十分であると認識されているようだ。

「近年になって，やっとなり男性の育休，女性の育休後の復帰が現実的になりつつあるが，現場の仕事はその間の代替を派遣によって対応している。派遣となると，常勤と同様な責任を任せられず，軽微な仕事となってしまう，責任のある仕事は，他の常勤職員への負荷となり，未だに産休・育休に対する職場環境は万全な体制とは言えない状況である。」（職員・男性・50代・事務職員・管理職）

「子育て支援に力を入れていく、という方針があるようだが、実際には、欠員後の人員補充もされず、業務の量が多くなり、妊娠した体で働くには、負担がかかりそう。周りの人達（スタッフ）の負担も更にふえて迷惑をかけてしまいそう、とってしまう。」（職員・女性・20代以下・医療系職員・非管理職）

加えて、「両立のための支援は女性に限らず男性にも必要である」といった意見や、「育児だけでなく介護に対しても支援することが望ましい」という意見など支援対象や資格に関する意見も少なくなかった。

「男性の育児のための勤務時間軽減、休暇取得に対する理解がまだまだ少ないと感じる。」（教員・男性・40代・准教授・自然科学）

「親の介護が必要になった時の対応が心配。」  
（職員・男性・50代・技術職員・非管理職）

「短時間勤務制度もあるようですが、おそらく取得率も低く、同僚の話によると、部局によっては申し出たにもかかわらず却下されたそうです。」  
（職員・女性・30代・事務職員・非管理職）

「遠距離介護が始まり、1年が経過、今後介護料が増すことを考えると仕事の継続が困難になるかもと弱気になる。短時間あるいは、週4日程度の勤務が数年間でもできれば乗りこえられるかとも思うが、周囲へ迷惑をかけてはいけないと思う。ピアサポート制度があれば気もちだけでも支えられるかも知れない。」  
（職員・女性40代・医療系職員・管理職）

「女性研究者支援」を求める声もあったが、これは平成21年度より本学において実施されている文部科学省科学技術振興調整費による女性研究者支援モデル育成事業「学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン（以下「進化プラン」）」における出産・育児・介護で研究時間の確保が難しい女性研究者に対して研究支援者を配置する制度を指した意見であると思われる。

このように両立のための支援に対する関心が高いのは、社会における男女の固定的な役割分担意識が残存している状況では、女性を活用するにあたっては雇用主である大学が一定程度の支援を行うことが必要であるとの認識が大学の構成員の間で共有されているためであるといえよう。

## (2) 職場環境の改善

主として子育て中の女性を対象とした仕事と家庭責任の両立のための支援とは別に、「働きやすさ」という観点から自らの職場環境の問題点あるいは改善の必要性について述べた意見も多かった。男女共同参画の視点から見た「働きやすさ」とは、「家庭生活を犠牲にすることなく職務に従事出来る」という意味で使われており、周囲に気兼ねなく定時に帰宅する、年休を取る、必要な時には制度を利用して長期にわたり休職することができるということを指す「休みやすさ」とほぼ同一の概念であるといえそうだ。さらに「休みやすさ」は、事業所である大学に当然整備されるべき勤務に関する「制度の整備」および必要な際には仕事を休んでも取り返しがつく「適切な仕事量」に加えて、仕事の絶対的な量を物理的、精神的に増やしも減らしもできる「職場の上司や同僚による理解」の有無という人的要素により決定されているように見受けられる。

教員の場合は「働きやすい職場」という言葉を用いることはほとんどなく、また大学院生等の場合は勉学や研究の量の多さに関する意見はほとんどないなどの違いも見受けられたが、「職場あるいは勉学・研究環境の改善が男女共同参画の実現にとって必要である」という意見は調査対象グループを問わず共通して表れた。以下、適切な仕事量と周囲の理解に関する意見を順に紹介する。

### 適切な仕事量

まず、仕事量の多さは、仕事および家庭責任の両方をこなさなければならないという主として女性の回答者自身が持つ負担感とあいまって、働きにくさ感に直接つながっていた。仕事と家庭責任とは限られた時間しか持たない個人に対して多くのエネルギーと時間を要求する。仕事量が多く、労働時間が長くなると、家庭責任を思うように果たせない。また、子どもの病気や学校の用事など家庭の事情で仕事を早く切り上げたり、休んだりすることによって、職務の遂行が困難になる。特に、出産・育児等の理由で長期休業すると、職員の場合は人事考課、教員の場合は研究業績に悪影響が出かねない。そのために多くの回答者が休暇や休業の制度は整備されていても利用しにくいという不満を表明していた。

「研究の分野では休暇をとった場合（産休育休）自身の研究あるいは講座の研究がとどこおってしまう。それが懸念されるため女性はなかなか結婚しても出産に踏み切れずにいる。」（教員・女性・40代・助教・自然科学）

「時期によっては毎日遅くまで残業があったり、教務系だと、冬場はほとんど休日出勤（入試などのため）になったりして、育児に関わる時間が1日2時間～3時間が現実です。何のために働いているのかわからなくなり、離職をすることも・・・。」（職員・女性・30代・事務職員・非管理職）

このように仕事量の多さを前提とした働き方は、女性の回答者に対して仕事と家庭を両立する上での困難さを実感させていた。それだけでなく、男性の回答者からの「女性は一人前に働くことが困難であるからあてに出来ない」という女性に対する低い評価および同情にもつながっていた。

「教員をあらたに採用する場合、この状況のノルマをこなせる「体力」が必要な要素とならざるをえません。女性を差別する意図はなくても、長時間労働と「体力」が問われる職である以上、現状では女性には不利とならざるをえません。」

(教員・男性・50代・准教授・自然科学)

「多忙化が著しい。研究以外の仕事で週日の時間が取られているので研究は主に週末にやっている。女性が研究教育と家庭生活を両立させることは、以前と比べてむしろ困難になっているのではないかと察している。」

(教員・男性・60代・教授・人文社会科学)

「意欲が高い者も若い娘や家庭を持った女性を長時間拘束させることは道義上避けたいという考えがこちらにもあるので使いづらい。」

(職員・男性・40代・事務職員・非管理職)

職員の場合、職場間の業務量格差や不適切な人員配置、職場内における仕事の不平等な配分といった相対的な意味での仕事量の多さに対する不満がしばしば表明された。

「職場によって、仕事量が全然違います(ほぼ毎日定時終了～毎日10時すぎまで)。仕事量の多いところの職員が、男女答(問)わず、辞めていくイメージがありません。適正な仕事量・人員配置が大切だと思うのですが。」

(職員・男性・30代・事務職員・非管理職)

「人手が足りないところもたくさんあるので、安易な人員削減はやめてほしい。超勤手当が全くなくなっても良いので、早く帰りたい。現在の勤務状況では、結婚する際に退職することになると思う。ワーク・ライフ・バランスとよく言っているが、一部の部署(またはその中でも特定の係)では完全に崩壊しているのではないのでしょうか。」(職員・女性・20代以下・事務職員・非管理職)

相対的な仕事の負担感と関連して、多数の女性非常勤職員からは、非常勤という不安定な身分で雇用されているにもかかわらず仕事量が多い上に責任が重いことに対する不満の声も挙がった。非常勤職員の身分に関する問題と男女共同参画とは直接つながりがないよ



うにも思われるが、経済的に自立が難しい身分で雇用されている女性回答者にとっては、非常勤職員の問題は女性であるがゆえの問題として捉えられているといえそうだ。

「現在非常勤職員であるが、基本的には年度ごとの契約であり、昇給や昇進などは関係のない働き方をしている。事務職の仕事は、経費削減のためとくに主に女性の非常勤職員が、支えていると思うが、このようなスタイルは、不安定で、経済的に自立できにくい。このため、女性はやはり責任ある立場での仕事にはつきにくく、家事・育児から離れることがむずかしいと思う。パートナーがいて男性の方が給与が多ければ、その収入にたよらざるを得ない。従って女性が、勤務時間の短い職場を選ぶことになりがちである。」

(職員・女性・40代・事務職員・非管理職)

一方、教員の場合は各々が独立して仕事をするため、相対的な仕事量に関する意見はほとんどなかった。しかしながら以下のように女性には余分な負担があるとの意見が少数ではあったが存在した。

「職種に関わらず、女性労働者の比率が少ない為、研究職として採用されたのに秘書的な業務も自然と降りかかってくる。」

(教員・女性・30代・助手・医員・自然科学)

「岡山大学に限った問題ではないが、「女性教員だから」という理由で仕事(行政)を任されることがあり、負担に感じる。例えば、ある委員会の女性比率を一定数以上にすると、ということが求められるのは理解できるが、かえって女性への負担になってしまっている。」

(教員・女性・30代・准教授・人文社会科学)

なお、男女という枠組みではないが、「実際の人事を見ると人事評価が公平に行われているとは思えない」あるいは「教授としてふさわしくない人がいる」といった人事管理に対する不満も複数述べられていたことも不公平感とのつながりで注目に値する。

本調査の別の設問(Q14)では、教員に対して「採用・昇任」、「職務の分担」、および「雇用・労働条件」における職務上の処遇における男女差を尋ねている。このうち「職務の分担」においては、女性の場合「男性が有利である」もしくは「男性がやや有利である」と答える者が26.4%いたのに対し、男性の場合は同様に答える者が11.6%しかおらず、逆にこれとほぼ同じ割合の者(10.9%)が「女性が有利である」あるいは「女性がやや有利である」と答えていた。このように相対的な仕事量についての感じ方は複雑であるように思われる。

## 周囲の理解

先にも述べたように、絶対的な仕事量の多さに加えて、大量の仕事をこなすことが恒常化した労働環境においては、仕事を十分にこなせない状況となった際に職場の上司や同僚から公式・非公式に受ける評価とその影響も問題となる。女性の回答者には、「休めない」、「働きにくい」と思う理由として、周囲に迷惑をかけることへの恐れや遠慮を挙げる者が多かった。

「近年、教員数の削減や事務作業量の増加により、教員一人一人の業務負担が増えています。そのような状況下では、制度として産前、育児、介護の休暇が認められていても、周囲にさらなる負担増加を強いることを考えると、休暇取得をしづらと思います。」(教員・女性・30代・助教・自然科学)

実際、迷惑をかけることによって職場で「頼りにならない人」、「迷惑な人」としてのレッテルを貼られてしまい、居心地が悪いという回答者もいた。

「家庭を、特に子供を持つと、少なくとも家にPM7:00くらいには帰宅しなければ、家事はむずかしいです。しかし、大学では診療もあり研究も行わねばならず、男性はみんな夜PM11:00以降残って仕事をしています。その分の仕事ができるか否かで能力が判断されます。また、子供が病気などでは仕事を休む必要もでてきて、だんだん居場所を失う事になると思います。」

(教員・女性・30代・医員・自然科学)

「大学として、女性が働きやすいシステムを作ってくれたとしても、現場で実際に働く同僚や上司に、例えば早めに帰宅する際などどうしても気兼ねしてしまったり、嫌みを言われることもあるとがんばろうという気持ちが萎えてしまう。」

(教員・女性・30代・助教・自然科学)

「働きながら子育てをされていて、一番困るのは、病気になった時（子供が）、保育園にはあずけられず、仕事を休まないといけないことです。1日や2日で良くなればいいんですが、完全に回復するまでには3~5日かかることもあり、仕事を休んでしまうと、周りからは「これだから、子持ちの女性は休んでばかりいて困る・・・」というような、雰囲気になるので、辛いです。」

(職員・女性・20代以下・事務職員・非管理職)

「職場の上司や同僚に迷惑だから休めない」、「制度があっても利用できない」、といった周囲への配慮は翻って、上司や同僚が仕事と家庭を両立することが困難な自らの現状を理



解してくれるように変わってくれることへの期待、つまり職場の理解および意識改革という形でも現れていた。特に上司に対しては、組織のメンバーの間で仕事を公平に配分するだけでなく、両立が大変な者に対して理解を示し何らかの配慮をすることを求めている。このように職場の上司や管理職等特定の層の意識改革を求める声は、男女共同参画の実現においては個人がカギを握るという考えを反映しているといえる。

「病院勤務なので、会議・委員会が夕方から始まり、終了は夜になることが多い。(子育てに支障があり、また研究の時間をとることも困難である) やめてほしい。会議をへらし、また、メールですむことはメールにしてほしい。」  
(教員・女性・30代・助教・自然科学)

「既婚者もしくは子供をもつ人間が、上司におらず、殆んど理解をしておらず、職場の現状を把握しようともしていない。会議もいつも現場を把握していない人間がおこなっており、スタッフが芳しい(ママ) 思いをしている。その中で、家庭をもつ人間がさらに立場が悪くなるので、組織自体、幹部の方々自体、考えを改めてもらいたい。」(職員・女性・30代・医療系職員・非管理職)

「みんな忙しすぎて、周りを思いやる余裕がなくなっているように感じます。いくら制度だけ整えても働きやすくはならないと思います。子育て中の女は使えないなんて、露骨に言う男性もいるぐらいなのでその辺りの意識改革も大いに必要なのではないでしょうか。自分自身の状況を考えても、今のように残業しなければ仕事をはかせないといった日々が続くのであれば、仕事と家庭の両立はとても厳しいです。」(職員・女性・30代・事務職員・非管理職)

仕事量の多さと周囲の理解の有無は、女性自身の働きやすさ感を左右している。それだけでなく、皮肉にも同僚が休むことに対する不満や迷惑感も生んでおり、このことが男女共同参画推進の取り組みに対する抵抗感にも響いていた。同僚への不満・迷惑感は男性に限定されたものではなく、女性にも見られた。業務が多忙である時に同僚が休暇を取ったり、早く帰宅したりすることを迷惑だと思った経験があるからこそ、同僚の気持ちが理解できるし、だからこそ自分も休みにくいと感じるという悪循環が生じている。職場の一員として他人と共同して働く上で、教職員自身が同僚との間でお互いの「働きやすさ」感を左右する存在になっているといえよう。

「女性がんばる機会・がんばれる環境を作ることは非常に賛成だが、教員の数は増やさず、女性の枠を増やして、男性教員の負担が大きくなるようにしてもらっては困るので御考慮頂きたい。現状では、各教員の負担は大きすぎるので、女

性の業務量の軽減は困難です。」(教員・男性・30代・助教・自然科学)

「女性研究者への支援には大賛成です。ただ、一方でシングルの女性や、男性などに余分な負担がかかる形になるのは、問題と考えます。特に、現在の労働環境は男女共に大変厳しく全体の改善も視野に入れていただきたいです。」

(教員・女性・40代・医員・自然科学)

「男性の事務職員の立場からいうと女性事務職員に対する産休、育休の制度がとりにやすい環境にあり、非常によいと思う。ただし、その代替者としてよくわかっていない派遣職員をあてたり復帰しても短時間勤務であったりすると、係内の他の人への業務のしわよせがはなはだしい。適正な人事配置等大学全体の問題として考えて欲しい。」(職員・男性・30代・事務職員・非管理職)

なお仕事量の多さと時間不足は、本調査の別の設問(教員 Q15, 17, &19, 職員 Q16&18, 院生 Q14&16)でも明らかになっている。まず教員は、研究・教育をする上で感じている問題点として、「研究のための時間が十分に確保できない」といった時間の不足に関するものを上位5項目に挙げていた。次に、女性にとって魅力的で職務を継続しやすい大学にするために有効な支援として、教員の場合は91.3%が「業務量の軽減」を「短時間勤務」に続いて2番目に重要な項目に挙げていた。一方、職員の場合は「業務量の軽減」を有効な支援であると答えている者の割合は64%にとどまり、13項目中12番目と重要度が低い項目であった。しかしながら、男女を問わず大学で職務を継続する上で回答者自身が「現在あるいは将来必要になる」支援について尋ねたところ、「業務量の軽減」は教員の場合は5番目、職員の場合は4番目といずれも上位に挙げられており、業務量の多さを自らの問題として実感している者が多いことがうかがわれる。

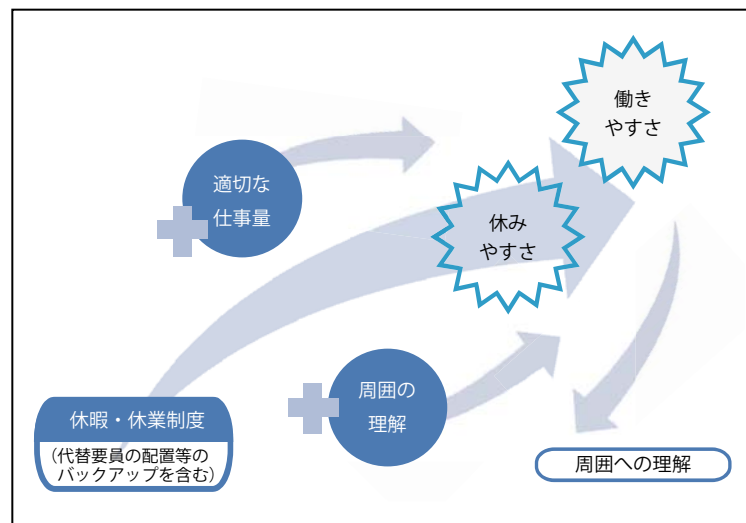


図 働きやすさ (=休みやすさ) の決定要因

### (3) 女性教員増加の取り組み

女性教員を増やすための取り組みに対する意見も自由記述には多く見られた。数値目標を設定して女性教員数の拡大を目指す「進化プラン」, および「進化プラン」の一環として行われている女性研究者を対象としたウーマン・テニューア・トラック (WTT) 教員制度について、名指しでの意見は少なかった。しかしながら、本調査で「進化プラン」に対する意見を尋ねた教員と大学院生等のみが、女性教員を増加する取り組みに対する意見を多く出していたことを考えると、女性教員増加の取り組みに対する意見は男女共同参画に対する一般的な意見ではなく、本学における現在あるいは今後の取り組みに対する意見としての性格が強いように思われる。

現在の取り組みに関しては以下のような肯定的な意見も相当数あったが、女性の採用拡大を目的としたポジティブ・アクションにおいてしばしば採用されている「優先的採用および数値目標設定により女性教員を増やす」という方法に対しては、否定的な意見の方がかなり多かった。

「大学が女性研究者を増やすためにはクォーター制(何%は女性と決めておく)にしないとなかなか進まないと思う。」(教員・男性・60代・准教授・人文社会科学)

「公募において当分の間基準を満たす女性の応募があれば、女性の採用を義務づける。入試において女性枠を設けるなどの方策が必要。」

(教員・男性・60代・教授・自然科学)

#### 優先的扱い

女性を採用において優遇することへの反対意見の中には、男性に実質上不利益が生じる、あるいは男性の意識の上において不公平感を生むというおそれを示す意見があった。

「女性採用の為に男性が逆に差別されないか心配です……。そうならしまえば、「共同参画」にならないと思います。」

(教員・男性・30代・助教・自然科学)

「必要以上に女性の雇用促進をすると、女性職員の質(能力)の低下(男性側からみた)不平等感が助長される可能性がある。女性研究者の活躍は心から願っているが、今回の岡大のプランには、賛同できない。」

(教員・女性・30代・助教・自然科学)

「男性が逆に不公平感を感じることで男女間の溝を深める可能性があると感じる。」(院生・女性・30代・医歯薬学総合)

次に、資格ある女性研究者が少ない現状では、女性を優先して教員に採用することは大学にとって困難であり、女性全体にとっても将来的に不利となるのおそれも表明された。

「女性研究者を増やすために女性を採用しやすくすると、研究を独自に行える能力が不十分な方も採用される→女性研究者のイメージが悪くなる→よけいに女性が働きにくくなる。というのを危惧しています。」

(院生・女性・20代後半・医歯薬学総合)

### 数値目標の設定

女性教員を増やすにあたって数値目標を設定することに対しては、男女を問わず反対意見が多かった。その理由としては、我が国ではつい最近まで、国際的に見た場合の女性研究者の割合の低さが問題視されることがあまりなかったために、女性の割合の低さを意識している回答者自体が少なかったことが推測される。男女比率を問題にすることそのものが、よほど本学構成員にとって唐突であったことがうかがわれる。

「男女比率20%にすることを目標とするのは、それ自体が目的となってしまう、人事の公平さが欠けると思うので反対である。実際、理系では応募者自体、女性比率が低い(多くの場合0)。したがって、女性研究者を無理矢理増やすことを実行することは困難であり、努力をすることにより、教員の質の低下、一時に採用すると同世代の女性研究者が、段階(ママ)の世代を形成する可能性があり、職場の年齢構成がいびつになると思う。」(教員・男性・30代・助教・自然科学)

「女性雇用率を上げようと、その数字を上げることのみが目的になり、実質働くことのできている女性が変わらず少なければ意味がないと思う。」

(教員・女性・20代・医員・自然科学)

「女性研究者を積極的に採用することは、男性に不利に働くと思うが、何故同等に扱わないのかが理解できない。今後女性の割合を上げてゆくということは、新規採用の少ない今、男性研究者をどう考えているのか。」

(院生・男性・30代・環境学)

「女性の採用について数値目標を決めるのは馬鹿らしい。働きやすい環境が整えば、優秀な女性も残る。」(院生・男性・30代・自然科学)

「わざわざ女性研究者を増やすという目標を立てずとも、男女に関係なく過ごし

やすい環境をつくれれば、男性も女性も自然に集まってくるのではないのでしょうか。」  
(院生・女性・20代前半・自然科学)

### 次世代女性研究者育成

大学教員になる資格を持ちかつ大学教員になることを目指す女性を増やすために、研究に関心を持ち大学院に進学する学生を増やす、あるいは大学教員職の魅力を高める、といったいわゆる「次世代女性研究者育成」によって女性教員不足という現状を解決するという方策を支持する意見も相当数あった。このように長期的視点に立って問題の解決を将来に先送りする意見は、特に大学院生等の中に多かった。

「そもそも岡山大学出身の教員の比率が少ないと思う。男子学生、女子学生もアカデミックな職に進もうと思えるような教育、研究を指導していかねばならないと思う。男女の差なく指導していくべきである。女学生の博士後期課程への進学が増えれば、自然に女性比は上がっていくと考える。」

(教員・男性・40代・教授・自然科学)

「優秀な女性学生が博士後期課程への進学を躊躇するケースが多くある。先にも述べたが、修了後の仕事のイメージがわからないことが原因にあるようだ。アウトプット（出口）の充実を考えたい。」(教員・男性・50代・教授・自然科学)

「数字的に女性の研究者を増やすということよりも現在研究者として活躍している先生方の（特に家庭を持っていて）日常がもっと学生に分かるようになればそれを目標としたり、それにあこがれて研究者を目指す女生徒が増加し、将来の女性研究者が増加すると思う。」(教員・女性・30代・助教・自然科学)

「男女に関係なく、学生が研究自体に魅力を感じ、将来研究者になり研究を続けていきたいと思えるような働きかけが必要だと思います。研究者志望の学生が増えれば、女性の研究者の割合も増えるのではないのでしょうか。育児に対するサポートなどは必要だと思います。」(院生・男性・20代後半・環境学)

「女性にとって、大学での研究が魅力あるものなのかが分かりません。そのためこの取組がどの程度効果があるのかが判断できません。大学の取組以前に大学教員になるためのハードルの高さがより重要な問題で、そのために女性が他の進路を選んでいるようにも感じます。」(院生・男性・20代前半・自然科学)

#### (4) 男女共同参画推進の必要性

ここまで扱ってきた3つのテーマは、いずれも男女共同参画推進のための具体的な取り組みに関するものであった。環境整備を求める(1)両立のための支援および(2)職場環境の改善は大体において肯定的に考えられていたが、より積極的な取り組みを求める(3)女性教員増加の取り組みに対しては、効果を認める声がある一方で行き過ぎた取り組みを牽制するなど否定的な意見も多かった。以上の3点を表現した意見として次の意見を紹介しておく。

「研究分野に女性が少ないのは事実ですから、女性が男性と同じように研究職を選択できるよう、大学として取り組む事は重要だと思います。本来は、男女分け隔てなく研究内容で評価されるようになるべきでしょう。そのため、女性については結婚→出産→育児の段階での配慮が必要となります。但し、女性比率や採用について、あえて数値の目標を掲げることに意味はないと考えます。」

(院生・男性・20代後半・法務)

ここで紹介するように、具体的な取り組みに対する意見ではなく、男女共同参画の取り組みの必要性全般に関する意見も相当数あった。男女共同参画推進の必要性については、本調査の他の設問でも教員および大学院生等に対して「進化プラン」に対する考え(いずれもQ13)、職員に対して本学における男女共同参画の取り組みに対する考え(Q9)を尋ねている。いずれの設問においても、取り組みに対して否定的な回答をした回答者の割合は2割以下であり、男女共同参画の推進の必要性が大体において認められているように見受けられる。しかしながら、自由記述に表れた意見のうち、(4)男女共同参画推進の必要性に分類された男女共同参画全般に関する意見の中には男女共同参画の必要性を否定する記述が多く、どちらかというところ後ろ向きな考えも存在していることがうかがわれる。

まず、男女間の格差と変化の必要性を認めた上で、「格差を是正しようとしても難しい」、「男女共同参画は無理である」、「大学だけで出来るものではない」とあきらめ感を持ち、男女共同参画を推進するための取り組みの効果に対する無力感を示す意見があった。

「前職での経験ですが、女性登用を強引に推し進めた結果、男性職員から「逆差別」との声が聞かれることがあります。女性が生き生き働ける職場を作っていくのは、本当に難しいと感じます。」(教員・男性・40代・准教授・人文社会科学)

「男女共同参画でうまくいっている研究室があるかどうか?を知りたい。参考となるものが見あたらない。」(教員・女性・30代・助教・自然科学)

また、男女間の格差や違いに対して、「過敏になるのはいけない」とことさら格差がある



ことを無視しようとする意見もあった。

「普通に性別を気にせず行動することが必要（生理的、身体的、特色は認めたから）。」（教員・男性・40代・教授・自然科学）

男女共同参画の必要性を認めない意見のうち最も多かったのは、男女間の格差を個人の問題、あるいは生物学的な問題とするものであった。このような意見の第1の側面は、格差は男女を問わずに個人の好みによる選択の結果であるとして、男女間に格差がある現状を変えるために女性自身の仕事に対する姿勢や覚悟、そして平等意識を高めること、つまり女性の意識改革を求めている。

「研究者としてやっていくなら、留学は必要である。しかし、女性大学院生の中にも留学を望む者は少なく、採用の時に差が出るのは当然である。女性研究者も意欲的な者はポジションを取っている。女性ということで意識改革もせず採用すると、また共同参画を推進するのは、それこそ不平等であり、大学力の低下につながるのではないかと懸念する。まず、女性の意識改革が先ではないかと思う。」（教員・男性・40代・准教授・自然科学）

「女性側も、子供ができれば、今の仕事を続けるのは無理と思いきこんでいたり、子供が小さいうちは、家にいないといけな思いきこんでいたり女性側の意識の問題も大きいと思う。」（職員・女性・20代以下・医療系職員・非管理職）

「“子供を産む”ということに関しては、一定期間どうしても女性のみ仕事ができなくなるハンディは致し方ないが、“育てる”ことに関しては、男性も女性も同等であるという意識を本人達も周囲も自覚する必要がある。親に限らず、介護が必要な人の世話にしても同じ。」（職員・女性・40代・事務職員・非管理職）

このような立場に立った意見は、個人の意識レベルでの変化により男女共同参画社会の実現を目指すという点では（2）で紹介した職場の上司や同僚の理解を求める意見と一致しているが、解決を周囲にではなく女性である当事者に求めるという点で前者とは異なる。

格差の理由を個人に求める意見の第2の側面は、好き・嫌いではなく能力の違いであるとするものである。このような意見は、資格や能力さえあればたとえ女性であっても管理職あるいは大学教員になることができるはずであるとする「実力主義」を標榜していた。

「女性教員が少ないのは能力のある人がいないからである。数だけ増やすことには意味がない。ちゃんと能力のある・高い女性を育成することが重要、高い能力

を持った人なら採用される。男女比を変えるためだけに能力の低い人を採用しなければならぬということをするのはとてもおろかなことである。」

(教員・男性・30代・准教授・自然科学)

「優秀ならば女性でも研究者になれると思う。わざわざ共同参画といった取り組みをする必要があるのか。」(教員・男性・年齢未回答・教授・自然科学)

「実力主義」をうたう意見の多くは、平等な競争環境を前提としており、たとえ格差が存在していたとしてもそれが競争の結果である限りにおいて問題はないと考えていた。このような「実力主義」は、男女共同参画の実現のために積極的な取り組みを求める意見にも見受けられた。しかしながら、男女共同参画が不要である根拠として実力主義を掲げる前者とは異なり、後者では競争の環境が女性にとって不利であるという認識に立ち、支援の必要性の主張につなげていた。

「現在、研究職は完全実力主義だと思う。その点では、男女間に有利・不利は全くない。ただ、そのため成果を挙げようと思うとそれなりの時間を費やす必要があり、その結果、女性研究者は結婚・出産をあきらめなければならない雰囲気非常につよく感じる。男女間で、研究・その他の事に費やせる時間配分は全く異なる。(教員をみていて、つよく感じる)」(院生・女性・20代後半・環境学)

男女間の格差を個人の問題とする意見においては、好みと能力は同時に上げられることが多く、大学教員職における女性が少ない理由を論じる際にしばしば持ち出された。この立場に立つ意見によると、「女性には大学教員になることを好む者および大学教員になる能力を持つ者が少ない。よって、大学教員において女性の数が少ないのは、女性の個人的な好みと能力の低さに原因がある。」となる。先に紹介した次世代研究者の育成の必要性を説く意見は、一見して積極的な取り組みを求めているようであるが、このような個人任せの考え方の延長線上にあるようにも見受けられる。

「どんな理由があろうとやりたい奴は勝手にやるだろ、優劣があるのは性別でなく各々の人間だろ。能力に差がある者を周囲の力で引き上げようという意味ととれる点が多々見える。努力するのはかまわんが、平等の意味は履き違えるな。」

(教員・男性・20代・職位未回答・自然科学)

「今、女性が研究者として少ないのは興味、能力が女性にないからだと考えているので特になにも必要としないと思う。とても強い興味を持ち高い能力を持っている人は現状でもやっていけていると思う。」(院生・男性・20代前半・自然科学)

さらに、男女の間の生物学的な違いを説き、格差を性別による当然の結果であるとする意見もあった。生物学的な違いに基づいた男女の違いを主張する意見は、単に男女の間の傾向の違いを当然としてそれぞれの得意を生かした選択をすればよいとする肯定的な意見と、男女の間の能力的な違いを能力の高低と見なす差別的な意見とがあった。

「男らしさ」「女らしさ」が死語になってはいけない。」

(教員・男性・60代・教授・未回答)

「男と女は本来的に別物であるという認識を忘れないこと。男にできて女にできないこと、又はその逆のことは確実に存在するのだから、差異は差異として受けとめる必要がある。このことを履き違えている女性問題研究者のためにまっとうな男女共同参画の推進が妨げられてはならない。」(院生・男性・20代後半・法務)

「男女は生物学的に違いがあり、全く同じに考えることはできないと思います。それぞれに違いを認めあいながら、無理をしない、協力しあいながら、個にあった研究の仕方を見つけていくことが大切だと思います。」

(院生・女性・40代以上・医歯薬学総合)

最後に、男女間の格差を認めない立場に立つ意見、つまりそもそも男女の間には格差がないのであるから男女共同参画も必要ないとする意見も少数ではあったが存在した。

「男女共同参画をやってもほとんど意味がない。自分の周囲で女性が差別されるようなことをみたことがない。どちらかと言えば女性は優遇されているように感じる。」(教員・男性・30代・准教授・自然科学)

#### 7-4 まとめ

これまで扱ってきた4つのテーマを整理すると以下ようになる。(1) 両立のための支援では、一般的に言って女性は男性と比べて家庭責任の負担が重いという社会の現状を踏まえて、男女共同参画の推進に向けて必要な制度や支援を求める。(2) 職場環境の改善では、制度や支援の整備に加えて、仕事量の適切な配分や個人の意識変革を求める。いずれも性別による格差の存在を是正する努力を個人に任せきりにするのではなく、社会的問題として男女共同参画の問題をとらえ、雇用主である大学が環境整備という形で取り組みを推進する必要性を認める。

これに対し、(3) 女性教員増加の取り組みおよび(4) 男女共同参画推進の必要性では、男女共同参画の問題はあくまでも個人の責任においてとらえられており、男女共同参画推

進のための取り組みを積極的に求めていない。この点において、(3)および(4)は(1)や(2)と大きく異なる。このうち、より積極的に現状を改革する形で行う(3)女性教員増加の取り組みでは、取り組みの一定の有効性を認めつつも取り組みが過剰になることを牽制する性格が強い意見が多く、男女共同参画推進の積極性と実際の取り組みに対する賛成との間での複雑な関係がうかがわれた。(3)、(4)ともに、組織ぐるみの取り組みでは無理が生じかねないと恐れており、むしろ個人に任せ、時間をかけて問題解決にじっくり取り組むことを支持している。

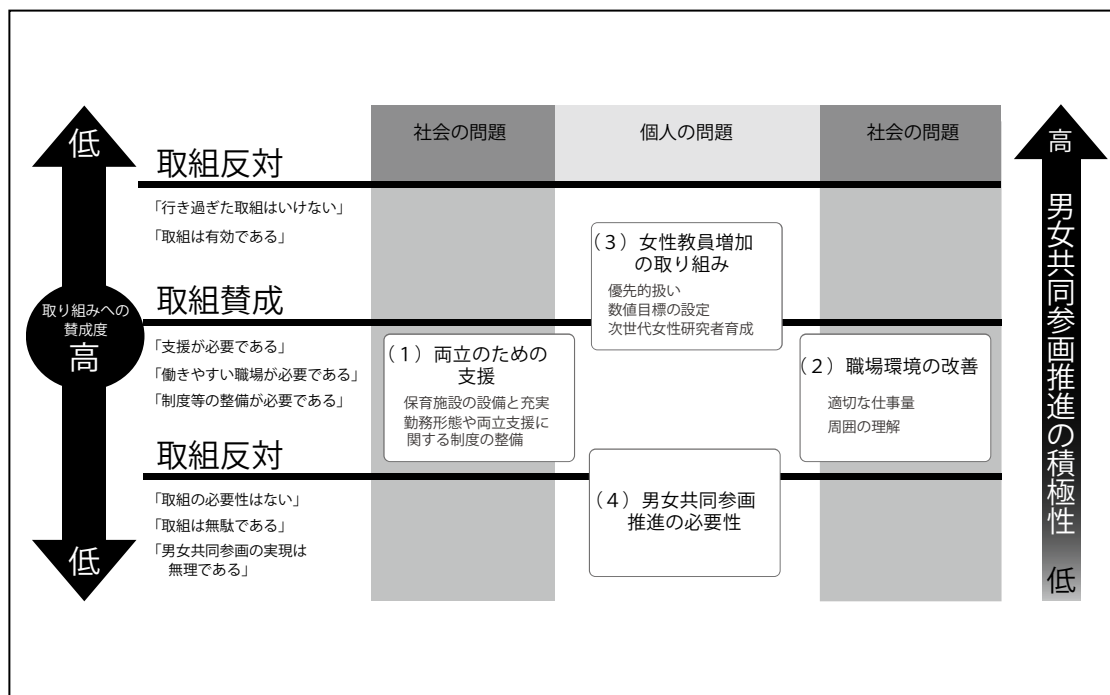


図 男女共同参画への取り組みに関する自由記述に表れた4つのテーマ  
～男女共同参画推進の積極性と取り組みへの賛否～

本章では、「岡山大学における男女共同参画の推進に関して、あなたが必要だと思うこと、あるいは問題と考えることは何ですか。ご意見を自由にお書きください。」という問いに対して回答者が自由に記述した意見を分析した結果を紹介してきた。この問いには本調査に回答した者の一部しか回答しておらず、全ての調査参加者の男女共同参画に関する意見を反映しているとは言い難い。だがこれまで見てきたように、自由記述には他の設問での選択肢による回答では表すことができなかった男女共同参画の推進に対する意見や考え方が各々の言葉で豊かに表現されており、この設問への回答から学ぶことは多いといえる。

ただし、自由記述に表れた本学構成員の男女共同参画に対する意見は、特殊な時代状況における意見であるということも忘れてはならない。本調査は、本学が文部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採択され、本格的に男女共同参画への取り組み

を始めたばかりの平成21年秋に実施された。調査への回答時には、突如始まった女性教員増加のための取り組みを始めとする男女共同参画推進に対して一時的な拒絶反応を持った大学構成員もいたであろう。ここに表れた4つのテーマは、男女共同参画のための取り組みを本格的に始めようとしている他大学においても、大学構成員の意見を理解する上で参考になることもあるだろう。だが、それぞれの大学には歴史や文化の違いがあり、一概に当てはめることには注意が必要である。

最後に、756名の回答には多様な内容が含まれており、ここでは主要なテーマしか紹介できていないことをあらためて報告する。教員や職員などの対象グループ毎に分析する、更には性別や年代による特徴を体系的に分析することにより、より興味深い観察が可能となると思われる。