

おわりに：調査結果の要約

本アンケート調査の目的は、平成 21 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」事業である「学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン」実施にあたり、女性研究者をはじめとする教職員・学生が性別にかかわらずその能力を十分に発揮し、充実した職務・研究を遂行できるような環境を整えるために必要な取り組みを明らかにすることであった。

教員、職員、大学院生等という対象属性別に作成した調査票の質問項目は、大きく以下の 4 つのテーマに分類できる。(A) 仕事・職場、研究環境、(B) 仕事・研究と生活、研究と生活の両立支援、(C) キャリア形成、(D) 男女共同参画の現状と意識、である。

まず (A) 仕事・職場環境、研究環境については、教員の半数近くにとって週 60 時間以上の長時間勤務が常態化していることがわかった。それにもかかわらず、研究・教育上の問題点として教員がもっとも問題と感じていたのが「研究のための時間が十分に確保できない」ということであった。また半数以上が「体力的にきつい時がある」と答えている。そのような状況の中で、自由な時間が 1 日 3 時間与えられた場合の用途の希望を尋ねると、「仕事」「休息」よりも、「プライベート」の目的（家族と一緒に過ごす、家事・育児・介護にあてる、趣味・余暇活動を行うなど）に使うことを希望する回答者がもっとも多かった。ただし、この「プラス 3 時間の使い方」として、配偶者や子供を持つ人のほうが持たない人よりも「仕事」を優先する傾向が高いことも明らかになった。これは、現実にプライベートを優先せざるを得ない状況にある場合、仕事に思い通りの時間が割けていないと認識している人が多いためと考えられる。

また職場の中の間人間関係に関しては、「教員間の人間関係に悩んでいる」という回答者の割合が高かった。「拘束時間が長い」「研究室の雰囲気が男性または女性中心でなじめないことがある」「困ったときに気軽に相談できる同性が身近にいない」という項目については女性の「そう思う」という回答が男性を大きく上回った。

「研究室の雰囲気が男性または女性中心でなじめないことがある」「困ったときに気軽に相談できる同性が身近にいない」の項目については、大学院生等の場合も同様に、問題と感じている女性の比率が高かった。教員、大学院生等のいずれについてもこうした回答の背景には、構成員の中に女性が占める比率の低さがあると思われる。また、研究環境における問題点についての大学院生等の回答の中では、「体力的にきつい時がある」と感じる人が 46.2%、「自分自身または周りの学生がアカデミックハラスメントを受けている（受けたことがある）」という人が 32.9%に上ることにも注目する必要がある。

職員に対しては、6 つの項目について問題を感じているかどうかを尋ねたが、もっとも問題を感じている人の割合が高かったのは、給与と職場の物理的環境であった。仕事と家庭生活の両立については男性よりも女性のほうが、また事務職員、技術職員よりも医療系職員のほうが問題を感じている人が多いことがわかった。さらに未就学の子を持つ職員回答者の 7

割が問題を感じていた。

なお、職務上の処遇の男女差に関する設問では、教員の場合、「雇用・労働条件」「職務の分担」「採用・昇任」のいずれの項目についても、「とくに差はない」と回答した人が6割以上を占めた。ただし「雇用・労働条件」および「採用・昇任」については、属性による回答差がみられ、男性よりも女性のほうが、職位の高い人よりも低い人のほうが、人文社会科学系の人よりも自然科学系の人のほうがそれぞれ、「男性が有利」と考えている。専門分野別では、「採用・昇任」に関して自然科学系、とりわけ医歯薬学総合研究科、保健学研究科において「男性が有利」という回答の割合がとくに高く、いずれも3割を超えていた。逆に社会文化科学研究科では、「女性が有利」の回答が「男性が有利」を上回っていたのが注目される。

職員については、性別の点で差別的な取り扱いがあると考えている人は全体で11.5%であり、性別や職種、勤務形態などの属性による違いは大きくなかった。昇任や昇進で性別を理由とする不利な取り扱いを受けたことがあると答えた人は全体の7.8%にとどまったが、自由記述の中では、管理職の女性が少ないという男性回答者からの指摘や、また男女間の差別よりも常勤職員と非常勤職員との間の差別を感じるという声などが上がっていた。

つづいて(B)仕事・研究と生活の両立支援に関しては、教員および大学院生等においては構成員の中に女性の占める比率が低いこと、職員については全体の中での女性の比率は高いものの、常勤職員や管理職における女性比率は低いという実態を踏まえ、より多くの女性が岡山大学において職務・研究を継続しやすくするための支援策(相談窓口、学内保育所、病児・病後児保育など全14項目)を一般的な意味での有効性と、回答者個人のニーズという二つの観点から尋ねた。教員の回答者のうち、男女を問わず全体の78.9%が、今、あるいは将来このような支援が必要となると回答している。同様の回答は、職員では55.2%、大学院生等では57.8%であった。研究科別では、必要とする人の割合が医歯薬学総合研究科でもっとも高かった。すべての調査対象グループにおいて、一般的な支援策としても、また個人的に必要な支援策としても支持を集めたのは「学内保育所」「育児・介護休暇制度」であったが、ほかに「病児・病後児保育」「(育児・介護休暇取得後の)復帰支援制度」も挙げる人が多かった。また、教員、大学院生等については「学内学童保育(常設)」を、職員については「短時間勤務制度」を必要と感じている人が多かったことも重要である。

(C)キャリア形成に関わる項目では、大学院博士前期課程の学生の場合、研究職志望者は男性の方が多いものの、博士後期課程への進学希望者は女性の方が多くなっていた。博士後期課程への進学を希望しない理由としては、「進学しても職の保障がないから」と回答した人がもっとも多かった。職員に対して尋ねた昇任希望の有無については、常勤職員であっても、「今以上の昇任を望んでいない」人が74.8%に上った。また、非常勤職員も含めると、女性の約9割が「今以上の昇任を望んでいない」と答えている。非常勤職員の場合現実に昇任は不可能であるが、自由記述で非常勤から常勤への採用の際に男性のほうが優遇されるといった意見が出ていることや、仕事と生活の両立支援策として「短時間勤務」の希望者が

多かったことも合わせて考えると、昇任を望まない人が多い状況を生み出している背景にも留意する必要がある。

(D) 男女共同参画の現状と意識については、まず教員、大学院生等、職員に対し、組織の構成員の男女比の偏りを生み出す理由についてあてはまるものを尋ねた。理系分野の女子学生の比率が文系分野よりも低い理由として、教員、大学院生等のいずれもロールモデルの不在があてはまると考えた人がもっとも多かった。教員組織における男女比の偏りについては、女性自身の能力不足や意欲不足が理由と考える人は多くない一方で、応募者の女性比率の低さ、育児期間後の復帰の困難さや早期離職の可能性の高さが要因として働いていると考えた人が多かった。職員の中で女性管理職の比率が低い理由としてもっとも多くの方があてはまると答えたのは、家庭責任との両立の困難さであった。性別役割分業意識については、「家族を（経済的に）養うのは男性の役割だ」「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」「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」「男性と女性は、どちらも仕事と家事・育児の両立ができたほうがよい」という4つの意見に対する賛否を尋ねたが、どの対象グループにおいても、総論としては固定的な性別役割分業を否定し、男女共同参画を進める意見に賛成する一方で、母親が幼い子どもの育児に専念することや男性が家族を養うことにも賛成する人が多いという傾向が共通してみられた。

教員、大学院生等に対し、数値目標を掲げた女性研究者支援事業の必要性について尋ねた設問では、全体として肯定的回答が否定的回答を大きく上回ったが、男女差も大きく、とくに教員、大学院生等のいずれも2割前後の男性が「必要ではない」と答えていることが注目される。年代別では、若い世代ほど否定的回答が多くなっている。また職員に対して、より一般的に大学での男女共同参画を進める取り組みの必要性について尋ねたところ、性別、年代、職種を問わず、肯定的な回答が圧倒的に多かった。

2009年に設置された本学の男女共同参画室の存在に関しては、教員の場合、女性のほうが男性よりも、また自然科学系のほうが人文社会科学系よりも認知度が低かった。また職員のほうが教員よりも認知度が低く、「知っていた」人は女性職員の3割強、医療系職員の2割にとどまっていた。

最後に「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」とした自由記述部分についてであるが、すべての調査対象グループにおいて、2割から3割の回答者が意見を寄せていた。第7章に詳述したように、自由記述の内容は、大まかに(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の4つのカテゴリーに分類できる。

とくに(1)については、先に挙げた学内保育所や病児・病後児保育といった施設の設置にとどまらず、具体的な内容(設備、規模、スタッフの資質、使いやすさなど)に踏み込んだ意見が多かったほか、職員の間で要望の多い「短時間勤務制度」についても、すでに制度

はあるものの、使いにくいとの意見が寄せられた。加えて男性に対する支援や、介護にかかわる支援の必要性を訴える声も少なくなかった。(2)に関しては、適切な仕事量や職場の上司・同僚の理解などを含む職場あるいは勉学・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が、どの調査対象グループにも共通してみられた。男性の教職員からも、業務の多忙化が著しい現実の中で、とりわけ女性にとっては両立の困難さが増しているという意見が寄せられている。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する要因であり、また女性研究者への支援が他の属性を持つ構成員への負担増につながることや、男性へのいわゆる「逆差別」を生むことを懸念する声が男女両方から寄せられている。(3)については、とくに数値目標を示した女性教員の採用に対し、男女を問わず反対意見が強かった。現段階で優先的採用などの方法によって女性比率を上げるよりも、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「次世代女性研究者育成」を通じて将来的に女性教員を増やすという方策を支持する意見も相当数みられた。(4)に関しては、本調査の他の設問において教員・大学院生等に対し「進化プラン」の必要性を、また職員に対し本学における男女共同参画推進の必要性を尋ねたところでは、いずれも全体としては必要性を認める意見が多数を占めていた。しかし自由記述に寄せられた意見の中では、むしろ否定的な考えを示すものが多かった。

自由記述の全体を通してみると、女性の構成員が仕事や研究を続けていく上で何らかの困難に直面していたり、将来も含め問題があることを感じたりしている回答者の場合は、より具体的な形の支援策や改善策を大学に求めているのに対し、現時点での業務量の多さや自分自身の将来に問題や不安を抱いている回答者の場合は、自然科学分野の女性研究者といった特定の属性の構成員への優遇的措置や男女共同参画推進というものに対して抵抗感を覚えているといえるだろう。

その一方で、本調査のいくつかの設問に対する回答からは、絶対数としての女性構成員の少なさに起因する問題が認識されている。したがって、女性の比率を高めるための方策それ自体は重要であるといえるだろう。だが同時に、本学の多くの教職員が業務量の過剰さを問題ととらえ、また教員および大学院生等の多くが体力的にきつと感じることがあるという現実を踏まえるなら、すべての構成員にとってより働きやすく、研究に打ち込みやすい環境を整えていくことが本学の男女共同参画推進、ひいては将来的発展として学都岡山大学の創成一層進めることにつながるといえるのではないだろうか。