

「育児ニーズ・ワークライフバランス ハラスメントに関するアンケート調査」 結果のご報告

帝京大学女性医師・研究者支援センター

※ この結果は、2014年8月30日帝京大学男女共同参画シンポジウムにて発表されたものです。結果の無断転載はご遠慮ください。

方法

- 無記名自記式の質問紙調査
- 対象: 帝京大学に所属する全教員1189名
板橋病院スタッフ1235名、板橋キャンパス事務職員266名
- 時期: 2014年1月～2月
- 方法: 協力依頼書、質問紙、返信用封筒を同封した封筒を大学にて配布し、同意していただける場合には、郵送での回答を求めた。
- 有効回答数(回収率): 教員330名(27.9%)、病院499名(40.4%)、事務93人(35.0%)

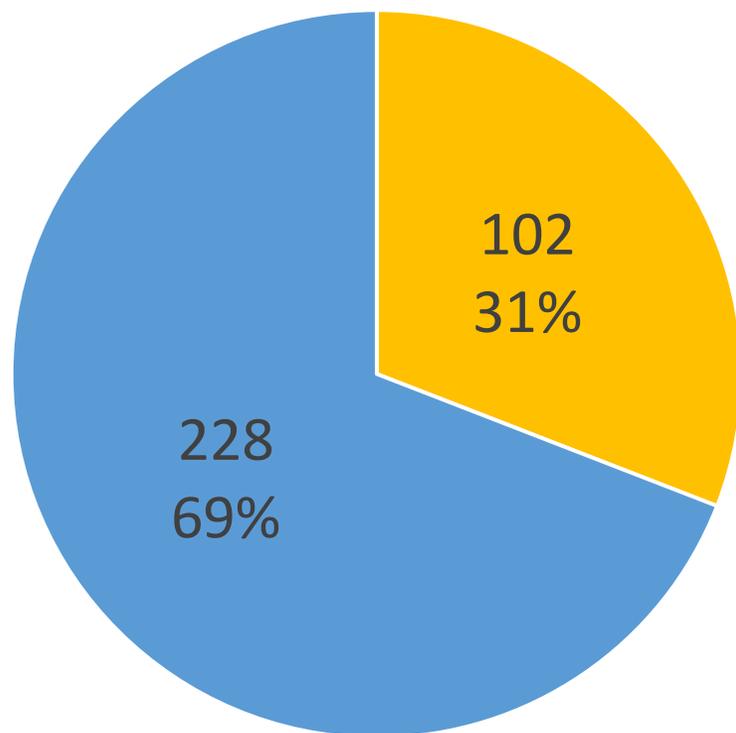


分析対象

(現在の役職として「教授・准教授・講師・助教・助手」と回答)

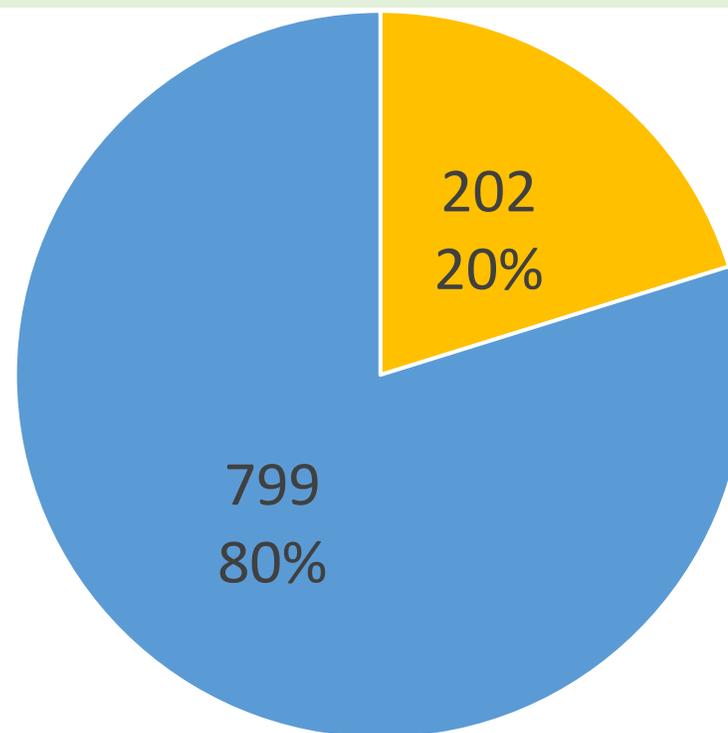
回答者の性別

回答者の性別分布



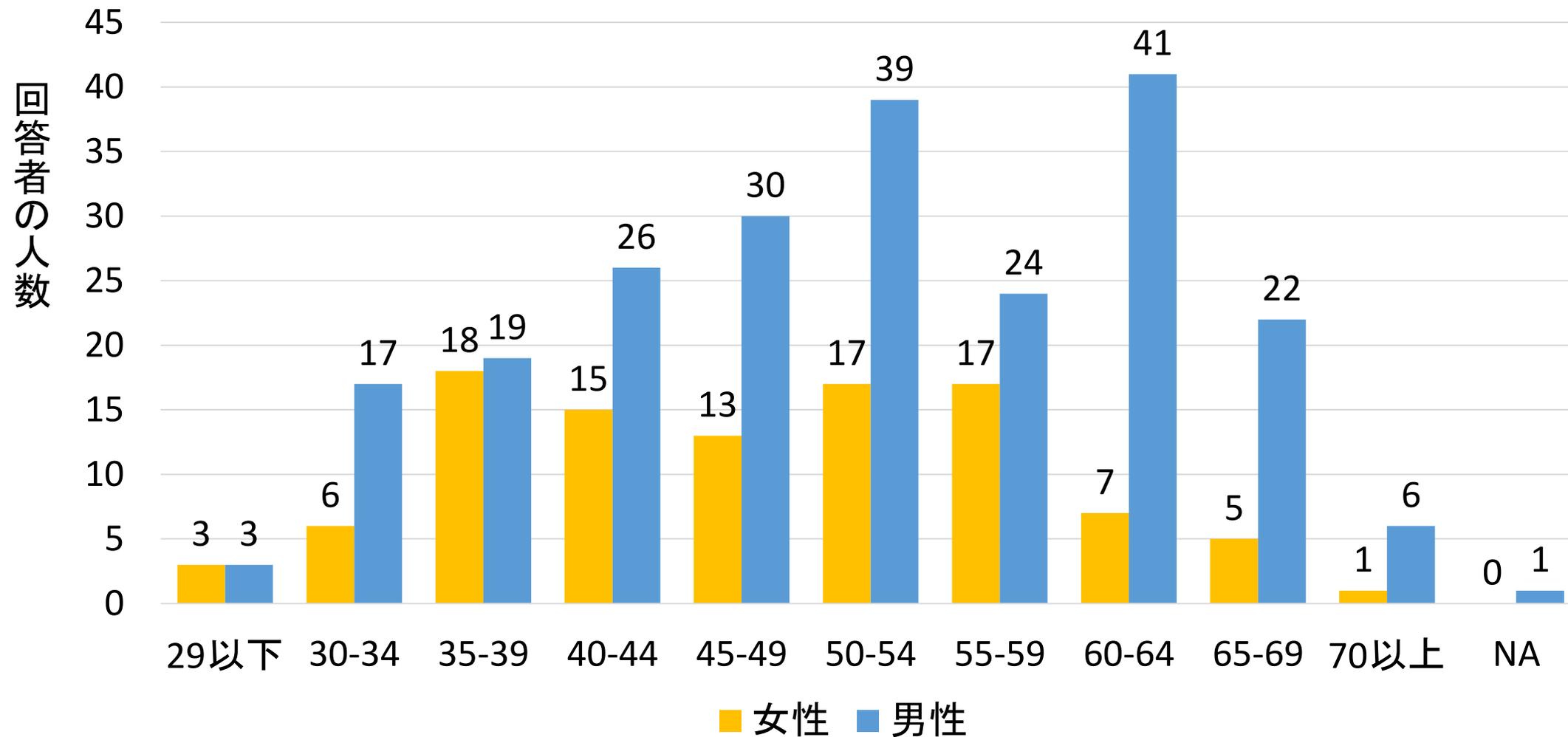
■ 女性 ■ 男性

参考：帝京大学教員の性別分布
(2013年5月1日現在)

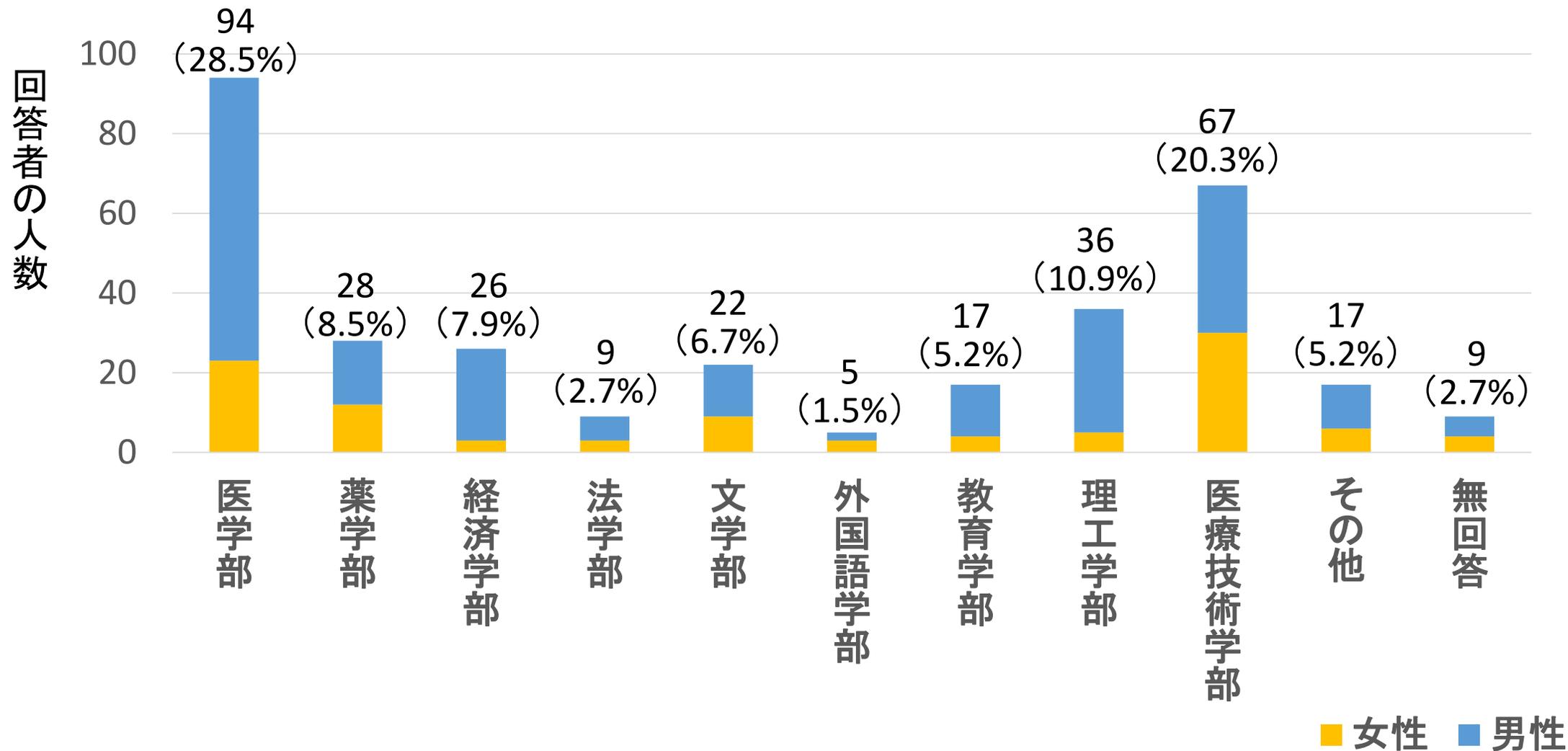


■ 女性 ■ 男性

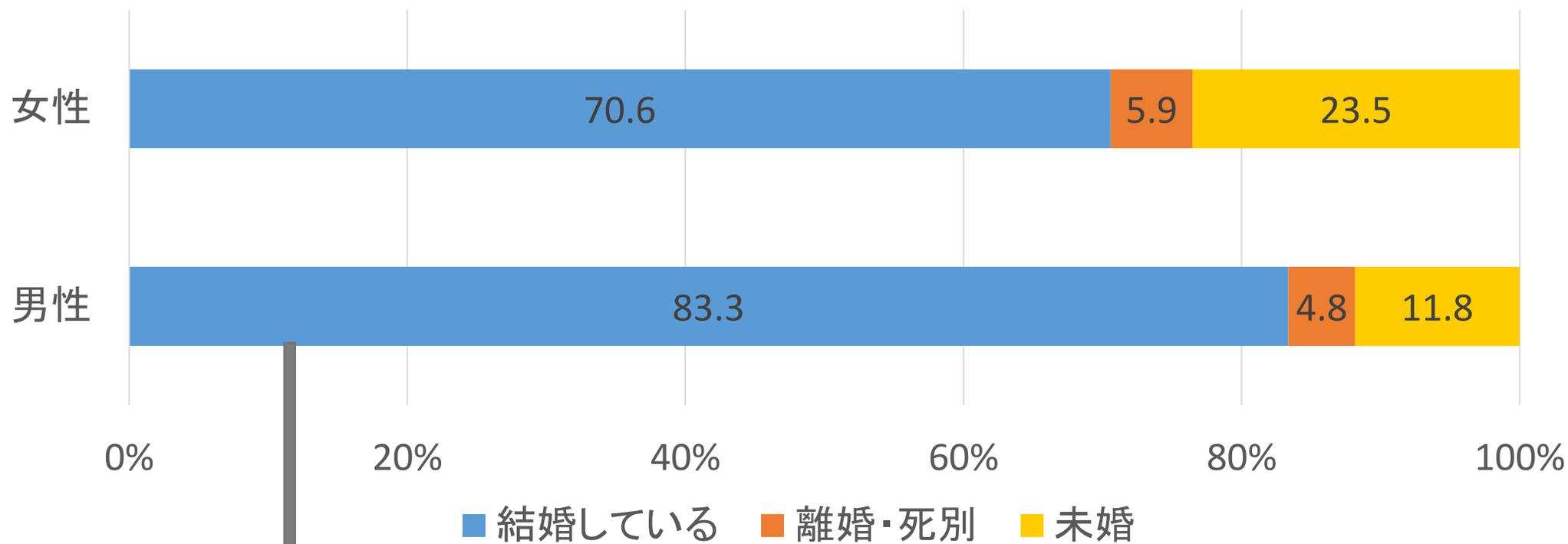
回答者の年齢



回答者の所属学部



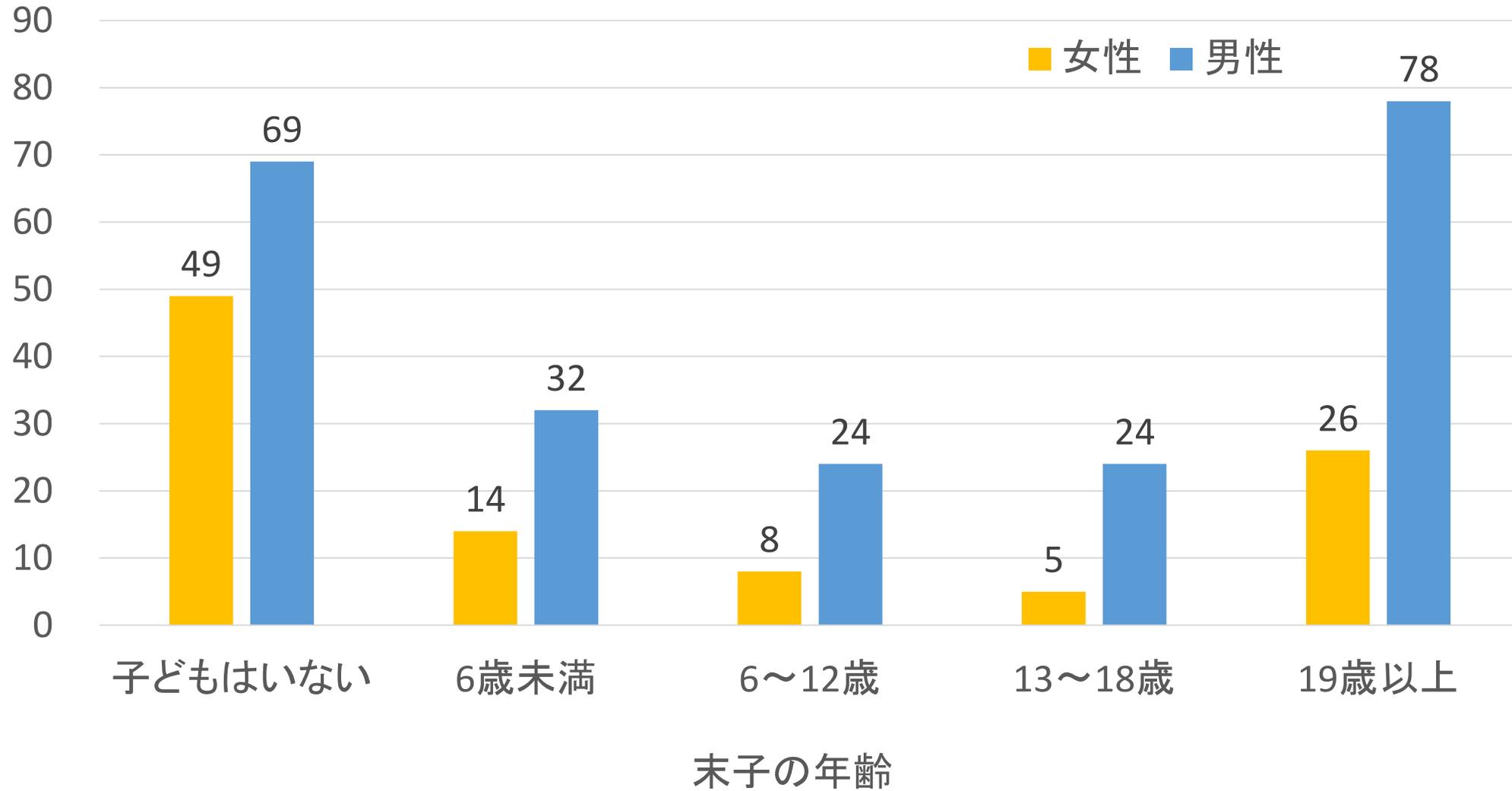
回答者の婚姻状態



配偶者が専業主婦・無職・・・50%
配偶者が収入を得る仕事をしている人・・・50%
(うちパート・アルバイトは8.4%)

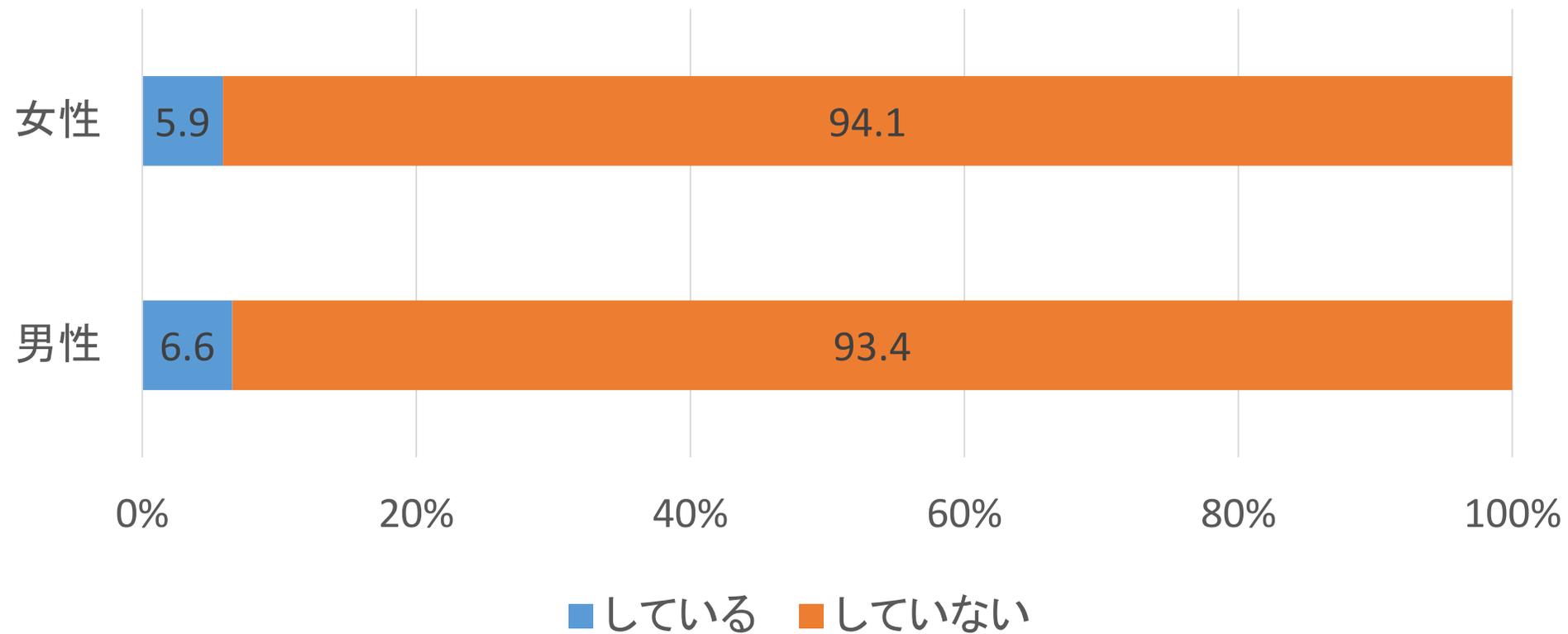
育児状況

子どもがいる人は女性52.0%, 男性69.6%



介護状況

介護の必要な人と同居しているか



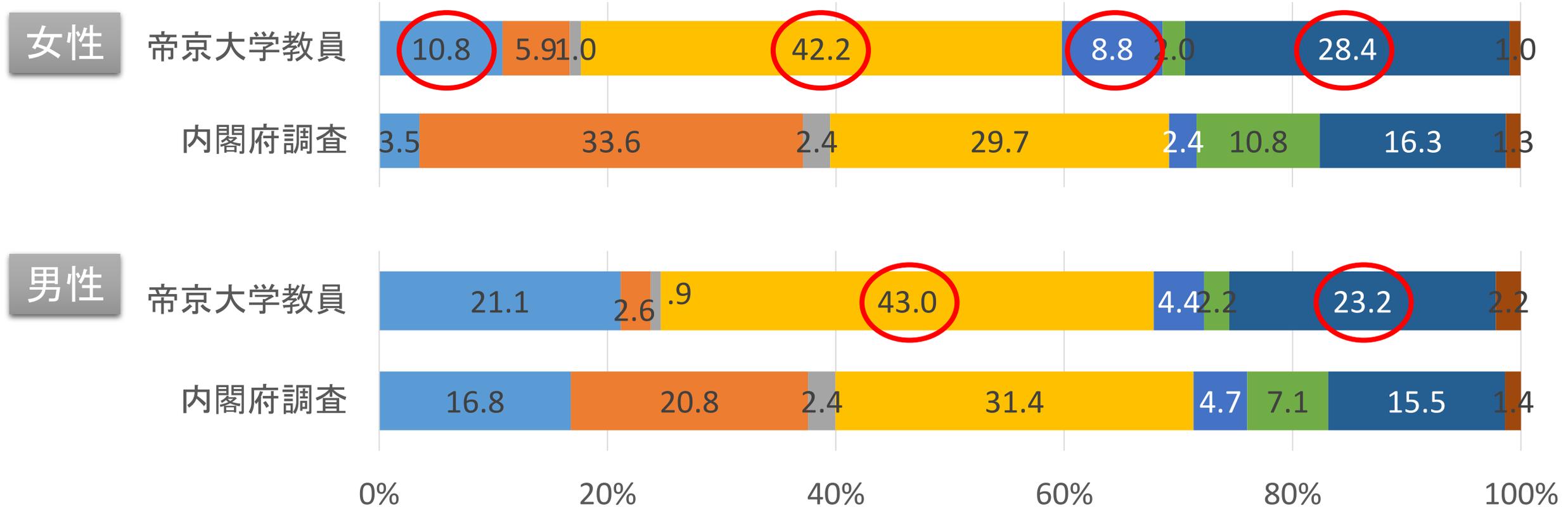
結果①

ワークライフバランスの希望と現実

生活の中での「仕事」「家庭」「地域・個人の生活」の優先度

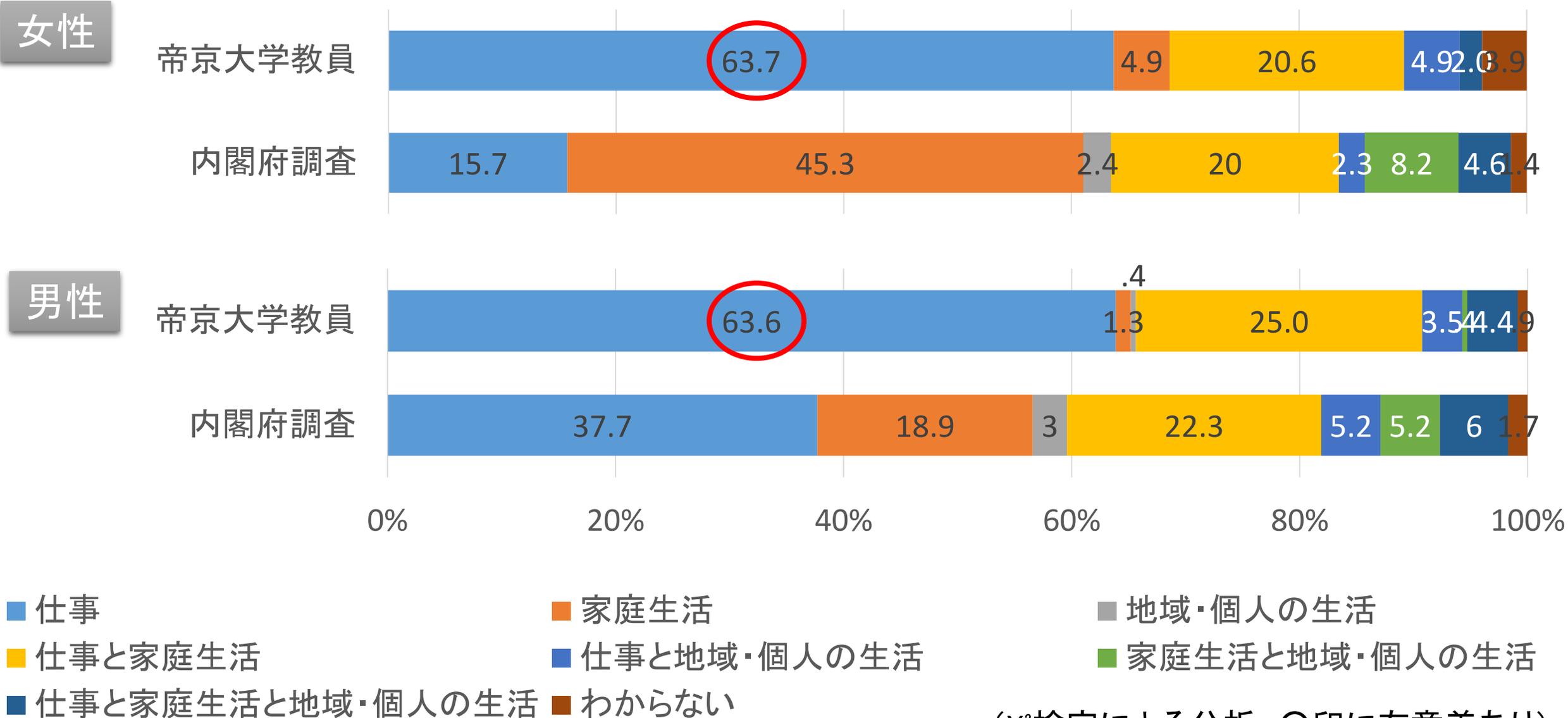
※ 平成23年度に内閣府が行った「男女共同参画社会に関する世論調査」と同じ質問を用い、結果を比較しました。

内閣府調査との比較(希望)



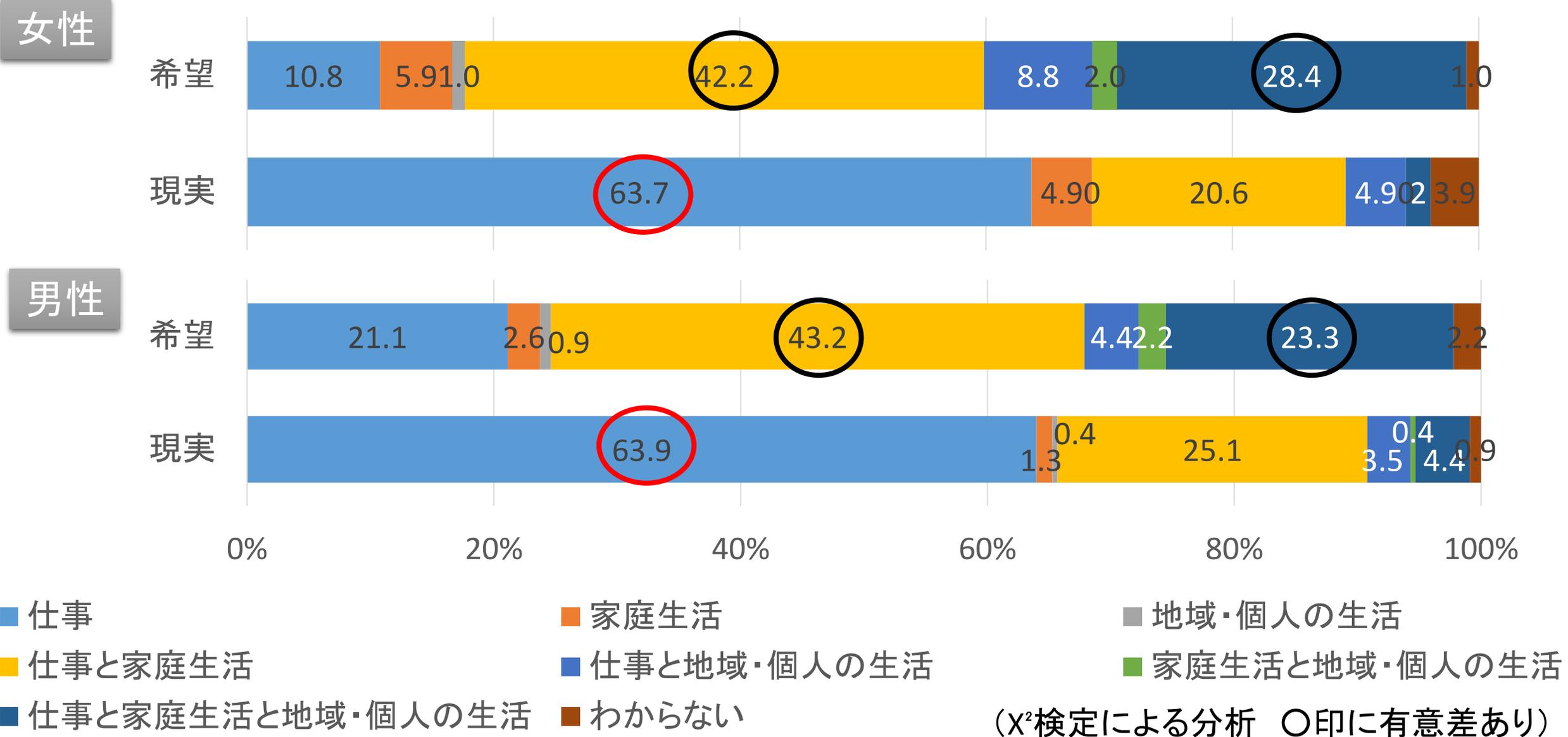
- 仕事
 - 家庭生活
 - 地域・個人の生活
 - 仕事と家庭生活
 - 仕事と地域・個人の生活
 - 家庭生活と地域・個人の生活
 - 仕事と家庭生活と地域・個人の生活
 - わからない
- (X²検定による分析 ○印に有意差あり)

内閣府調査との比較(現実)



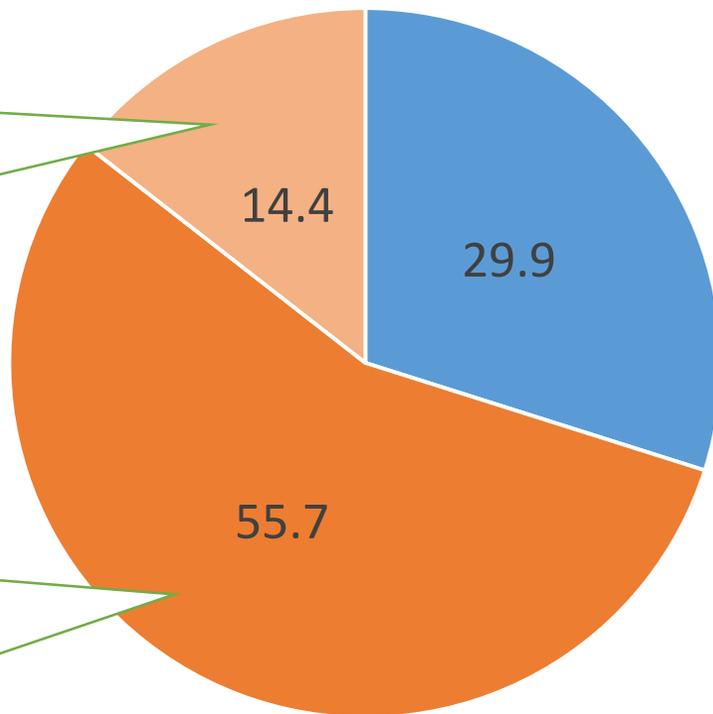
(X²検定による分析 ○印に有意差あり)

希望と現実の比較



希望と現実のギャップ

女性

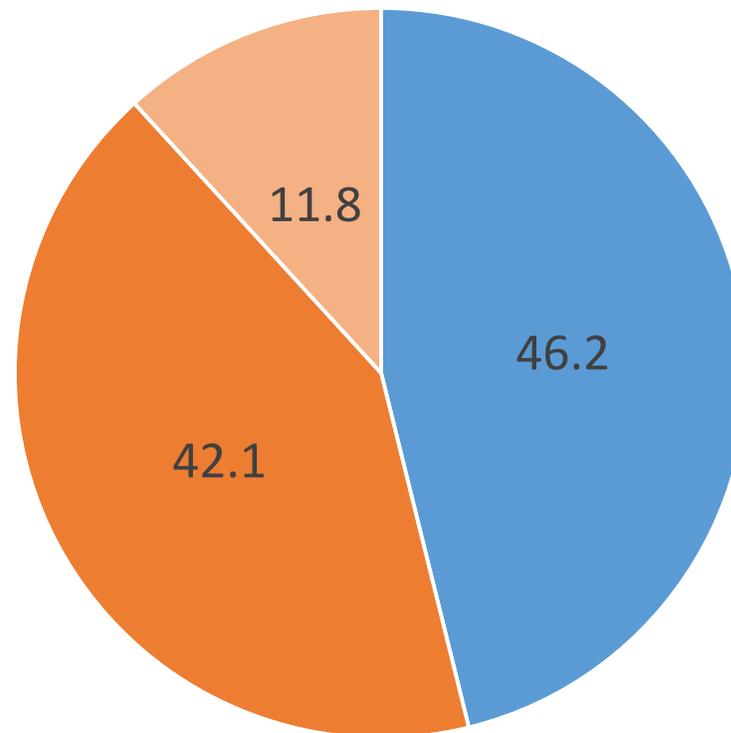


6歳未満の子ども
のいる人
仕事時間が短い

男女とも、仕事以
外も優先したいが、
実際には仕事優
先になっている人
が多い

- ギャップなし
- ギャップあり: 仕事優先
- ギャップあり: その他

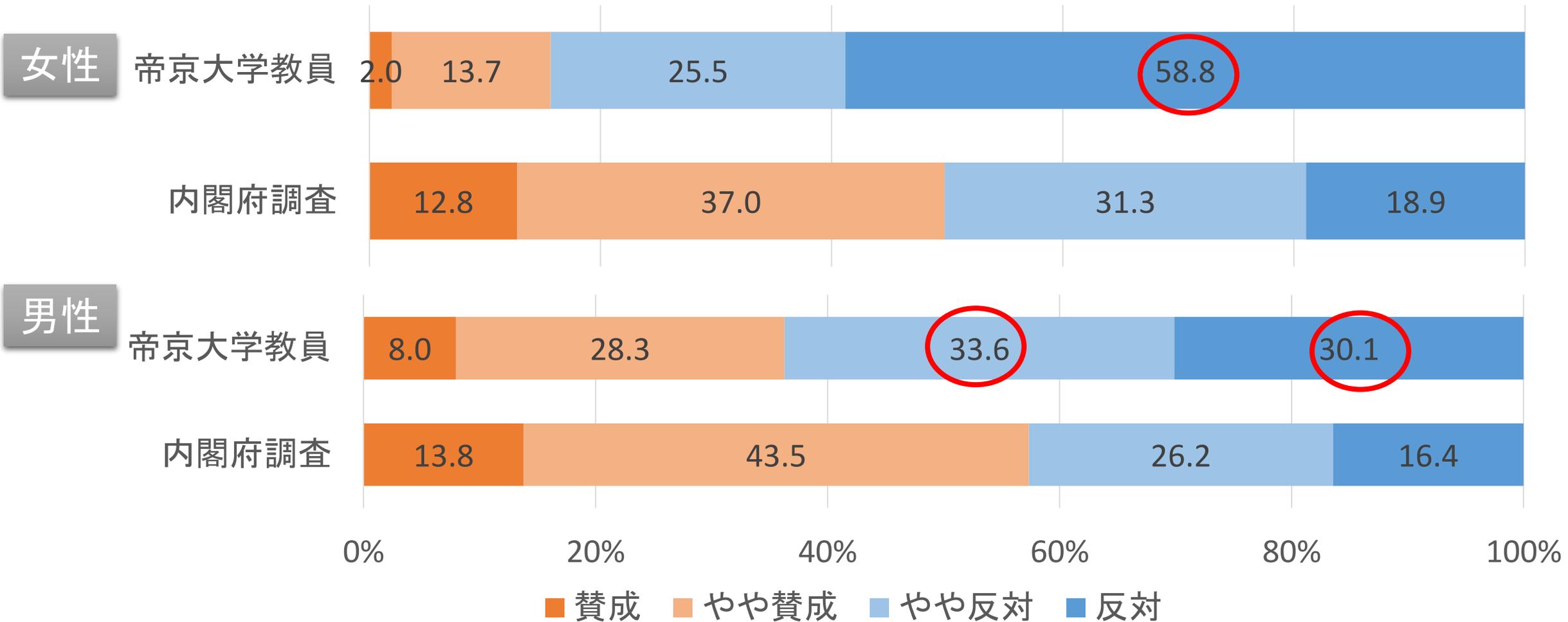
男性



- ギャップなし
- ギャップあり: 仕事優先
- ギャップあり: その他

内閣府調査との比較(男女の役割意識)

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という意見についてどう思うか。



(χ^2 検定による分析 ○印に有意差あり)

結果のまとめと考察

- 全国調査と比較して、男女とも仕事を優先したいと希望している人が多く、現実にも仕事を優先していた。
 - ⇒ 女性も男性と同様に仕事に対する優先度が高い。
- ワークライフバランスの希望と現実にギャップがある人は女性のほうが多かった。
- ギャップが生まれるのは、他のことを優先したくても現実には仕事優先になっている場合が多かった。
 - ⇒ ワークライフバランスの希望をかなえられるような取り組みが必要。
- 全国調査と比較して、男女の役割意識が平等な人が多かった。
- 男性と女性を比較すると、女性の方が男女の役割意識が平等。
 - ⇒ 男女の意識の差を埋める必要がある。

自由回答より

- ワークライフバランスは子育てをする女性にだけあるものではないと思う。ワークライフバランスがすべての人に平等に適応される社会になるとよいと思う。(40代女性)
- 男女共同参画に関する基本的な考え方として、スーパーウーマンがどうやって仕事と家庭を両立させるかではなく普通の女性がどうやったら仕事と家庭を両立させることができるかを考えるべきである。(40代男性)

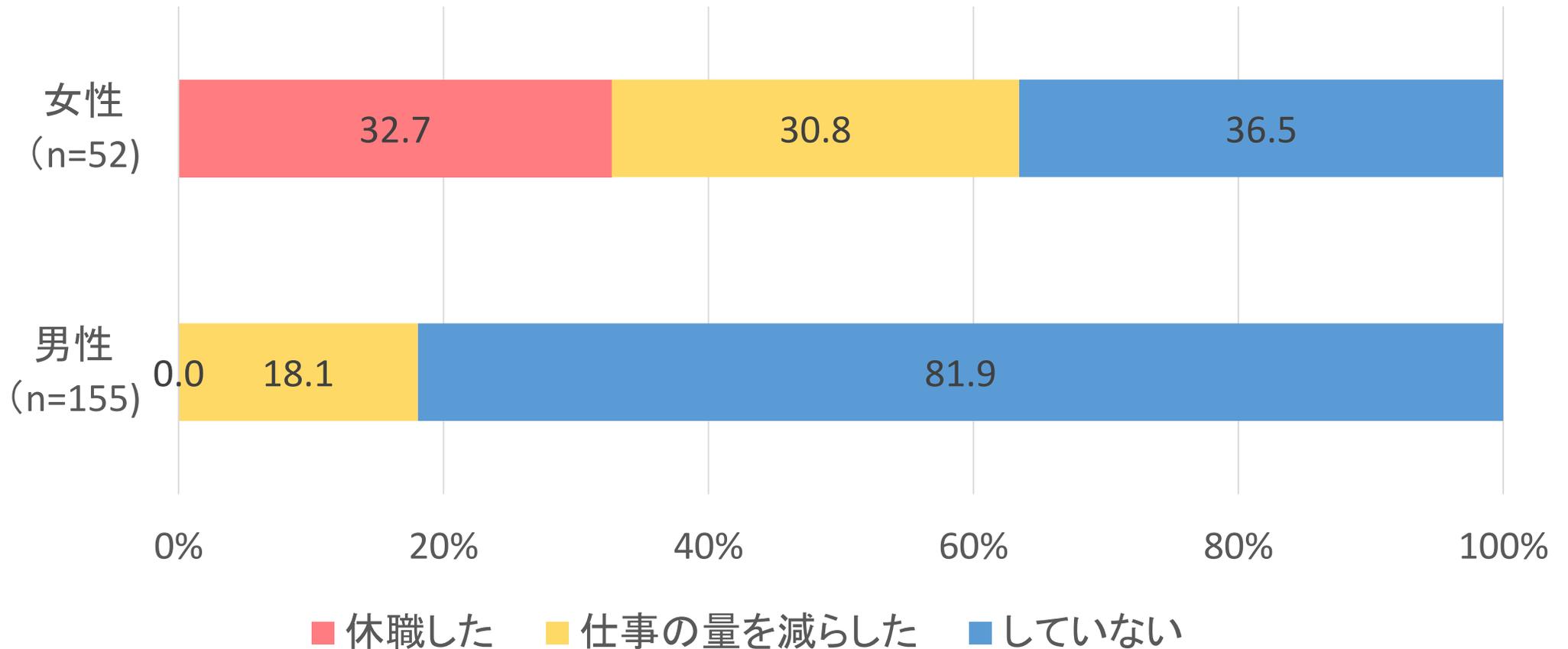
結果②

女性の就労とライフイベント

- ① 育児期の休業・仕事減
- ② ライフイベントと仕事時間

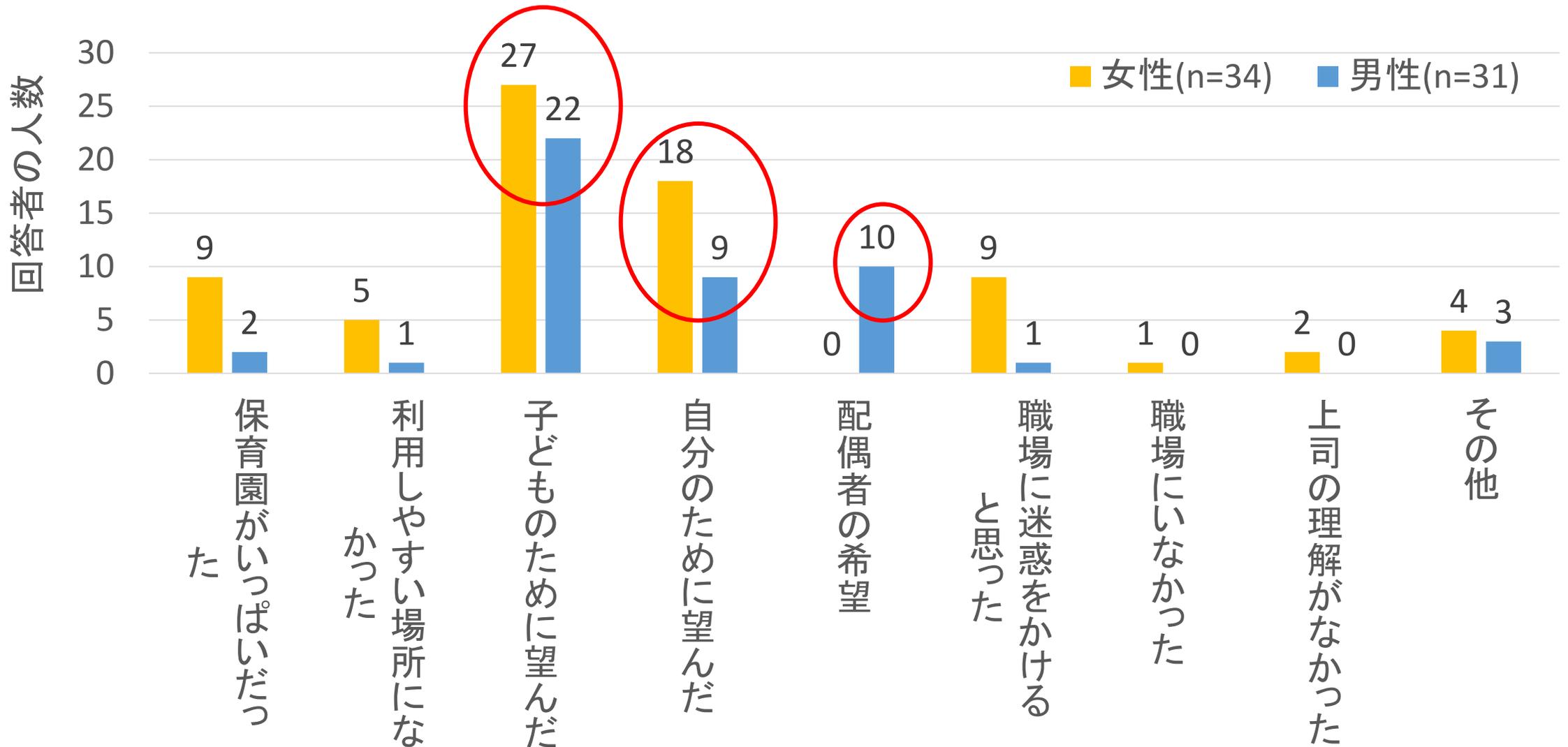
育児のための休業・仕事減

(子どもがいる人に)子どもが小さいとき、育児のために休職したり、仕事の量を減らしたりしましたか。(育児休暇を含む)



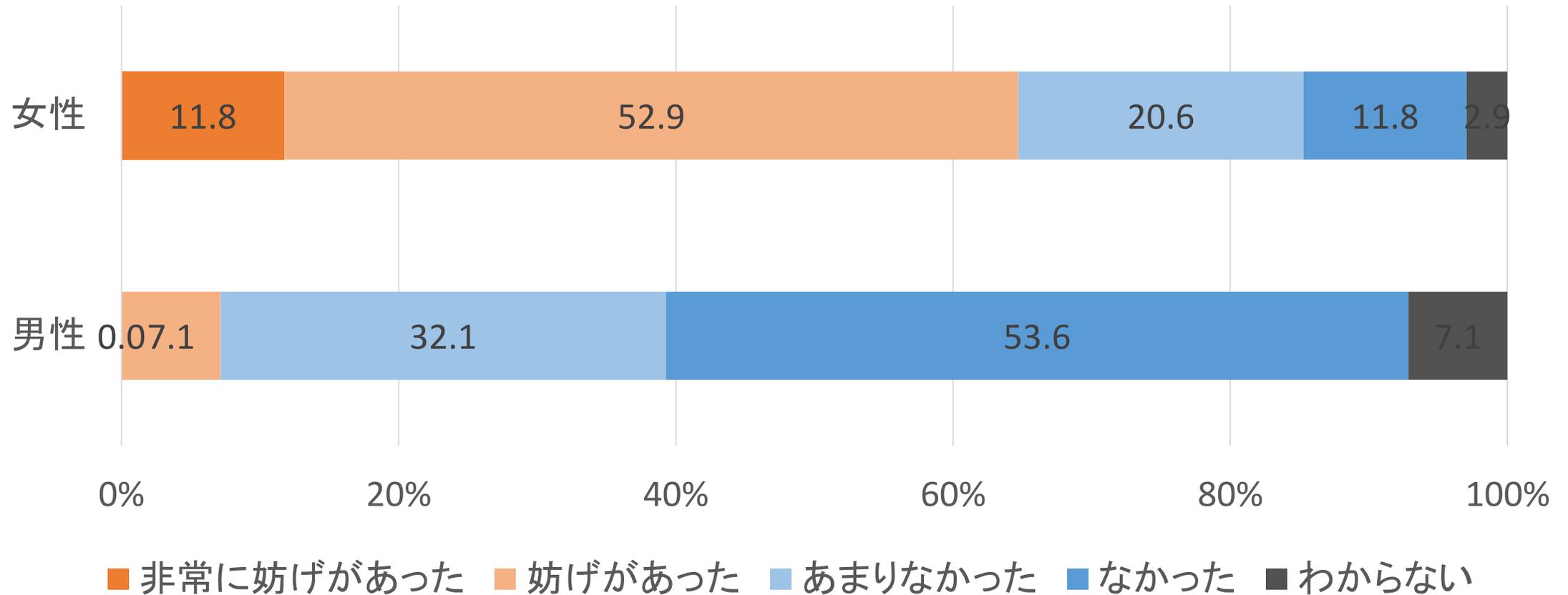
育児のための休業・仕事減：理由

(休職したり、仕事の量を減らした人に)それはなぜですか。(複数回答)



育児のための休業・仕事減：キャリアへの影響

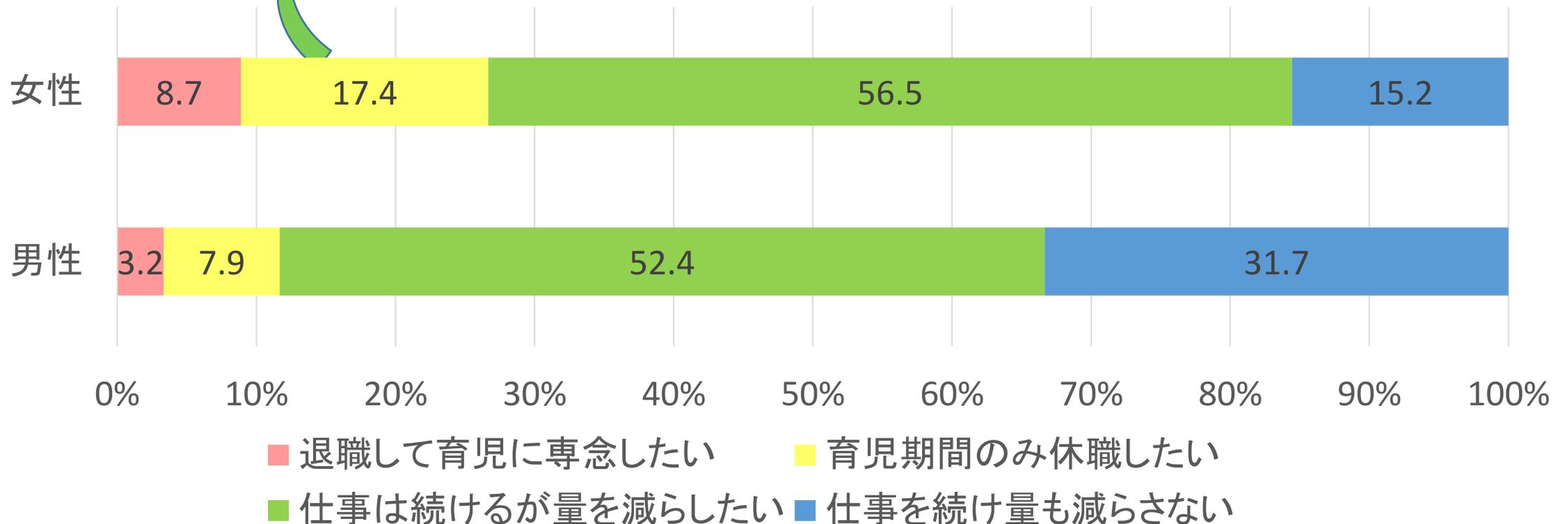
(休職したり、仕事の量を減らした人に)そのことによって、キャリアに妨げがあったか。



育児のための休業・仕事減：子どもがいない人の希望

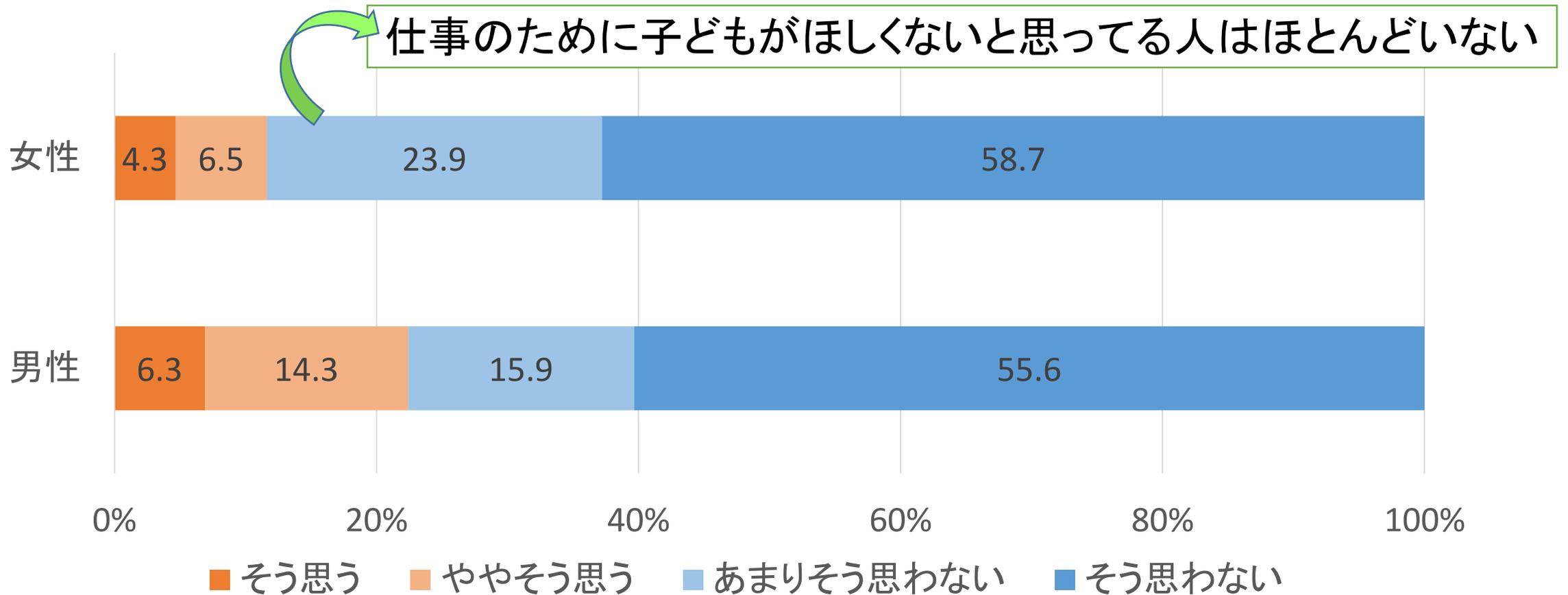
(子どもがいない人に)もし子どもがいたら、育児のために休職したり、仕事の量を減らしたりしたいと思いますか。

ほとんどの人が仕事の量を減らしながらの就労継続を希望



仕事と子どもについての考え方

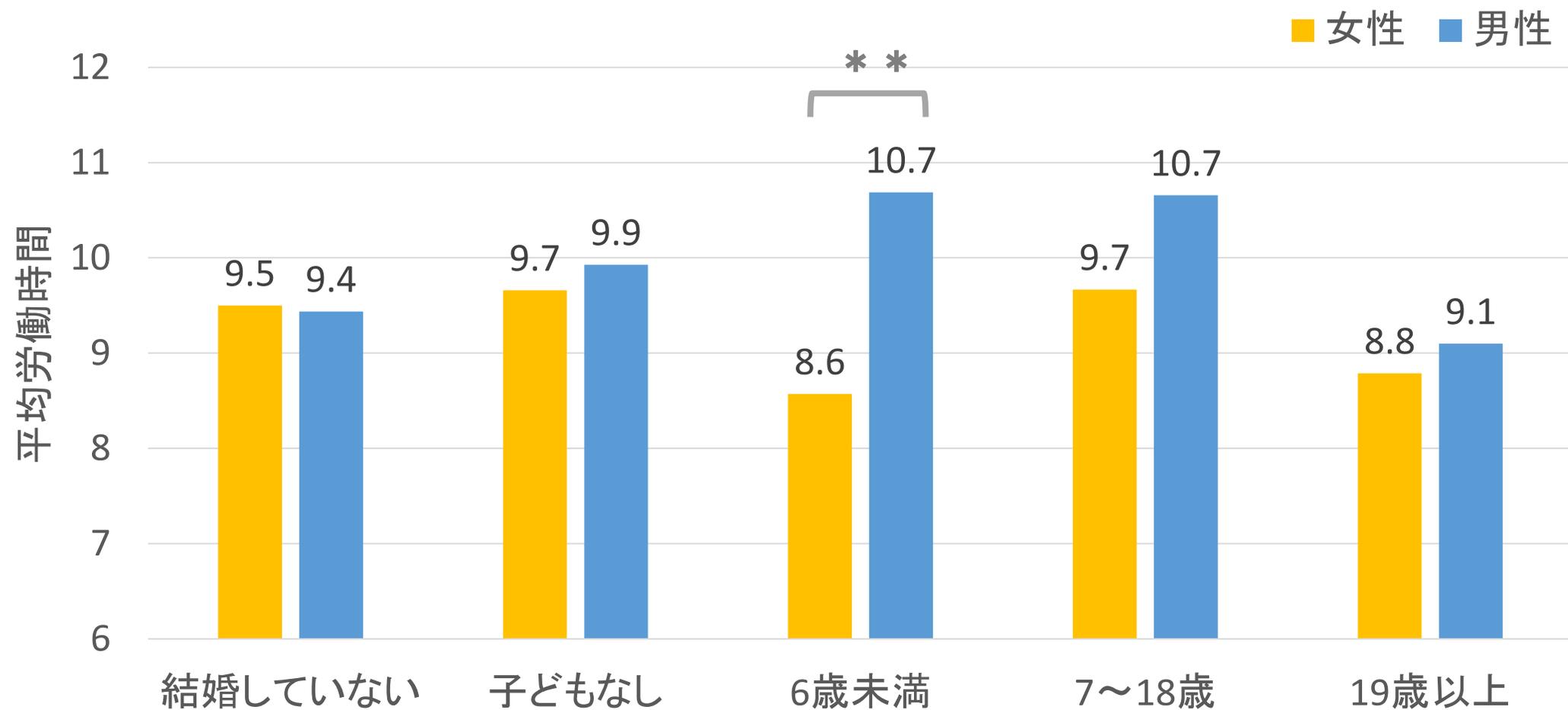
(子どもがいない人に)仕事の妨げになるから子どもはほしくないと思いませんか。



結果のまとめと考察

- 子どもが小さいときに休職をしたり、仕事の量を減らした理由は、子どものため、自分のためが多く、保育園の事情や職場の事情によるものは少なかった。
- しかし、子どもが小さいときに休業、仕事の量を減らしたことによってキャリアに妨げがあったと考えている人は女性では6割以上だった。
 - ⇒ 自分の選択で休業するものの、キャリアには妨げになる場合もある。
 - ⇒ 女性のスムーズな復職のための支援が必要。
- 子どもがいない人は、子どもができれば仕事の量を減らしながらの就労継続を希望。
 - ⇒ 育児休業だけでなく、仕事の量を調整しながらの両立支援が望まれる。

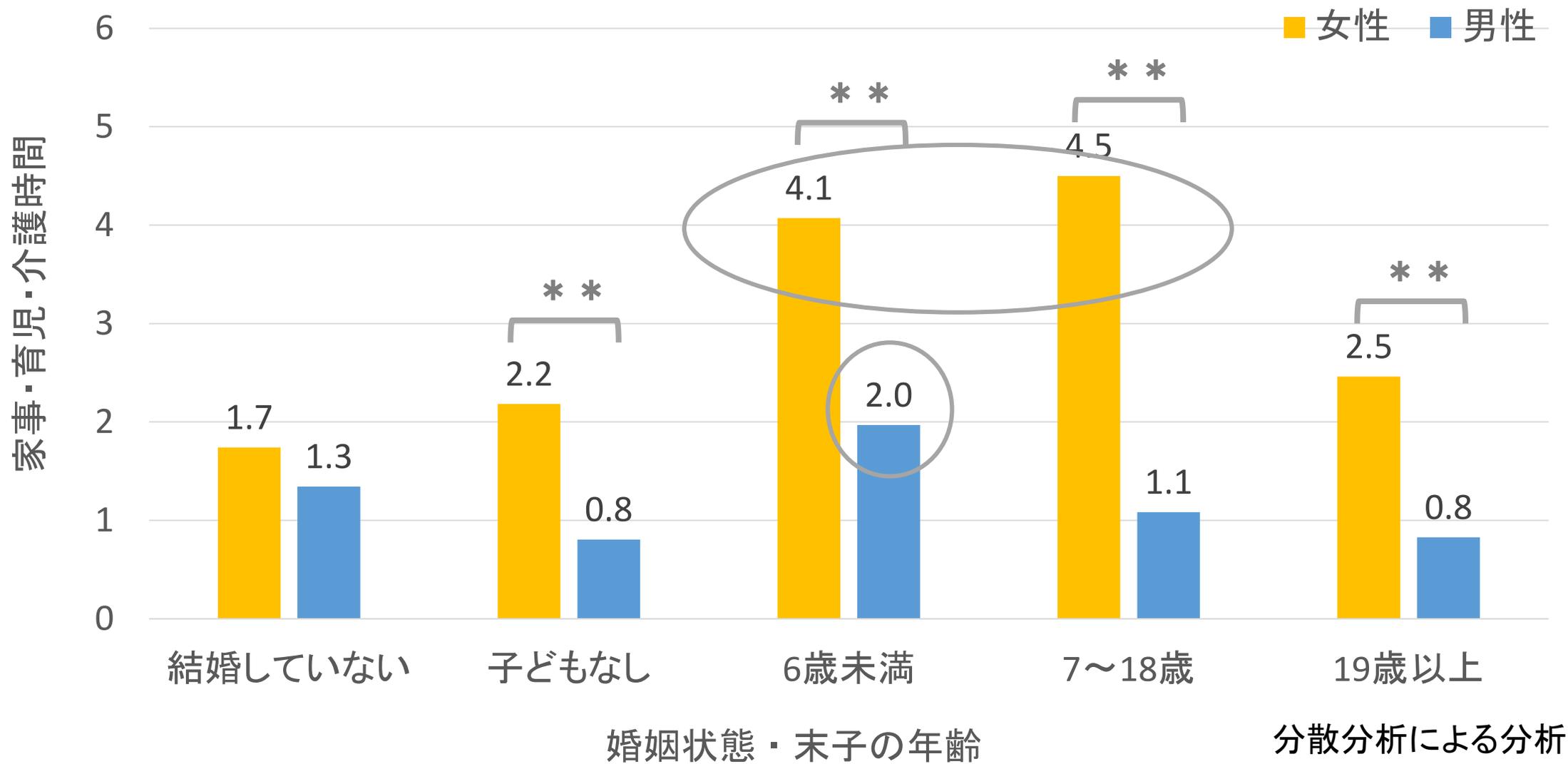
ライフイベントと仕事時間



婚姻状態・末子の年齢

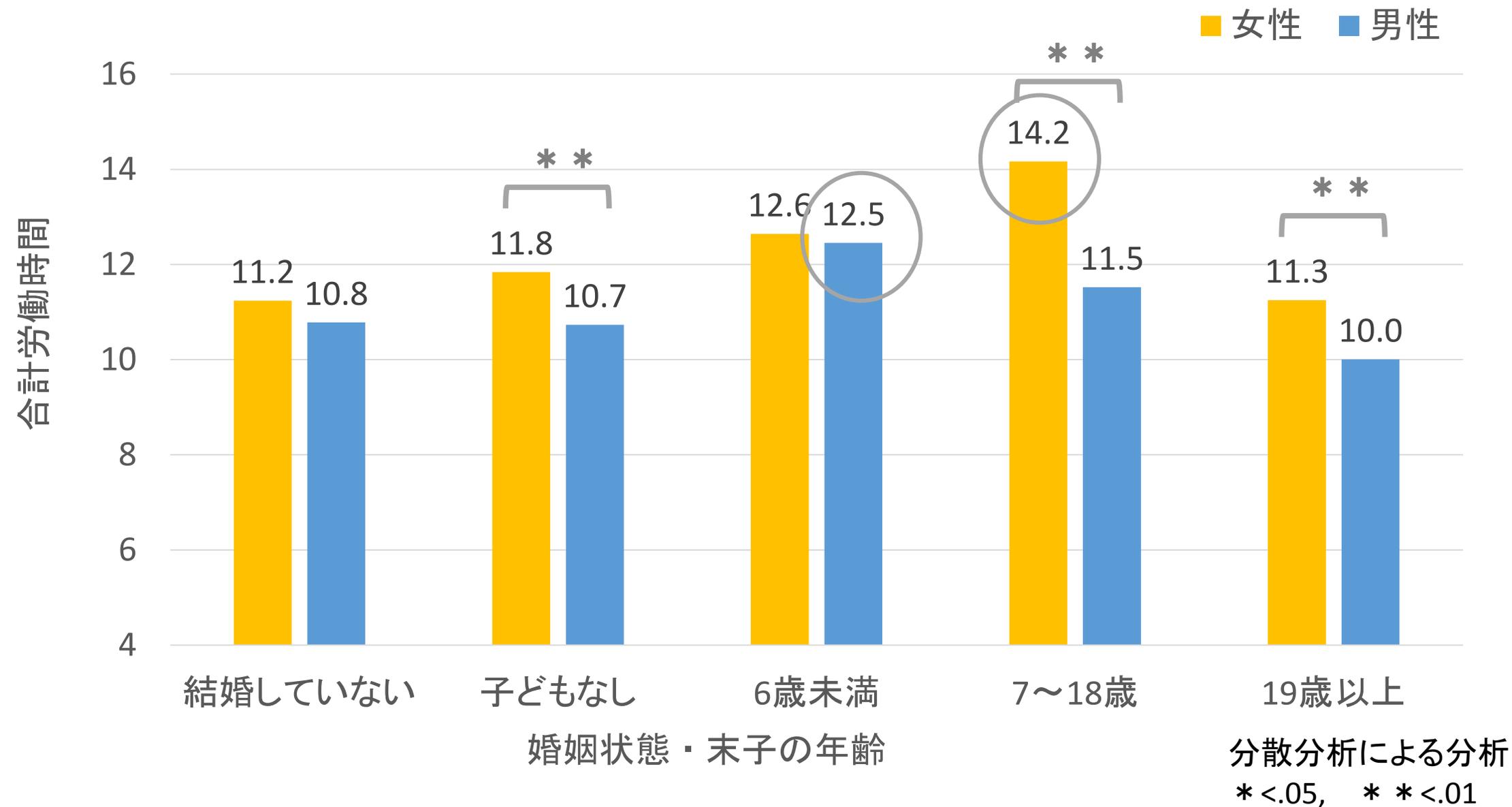
分散分析による分析
* <.05, ** <.01

ライフイベントと家庭労働時間



分散分析による分析
* <.05, ** <.01

ライフイベントと合計労働時間



結果のまとめと考察

- 女性と男性では仕事時間にあまり違いがないが、女性は男性に比べて家庭労働の時間が1～2時間以上長い。
 - ⇒ 女性の負担が大きい。研究・教育活動に対するハンデとなり得る。
- 6歳未満の子どもがいる場合、女性の仕事時間の減少、男性の家事時間増加。
 - ⇒ 未就学児がいる期間は、男性教員も家事・育児参加をしている。
 - ⇒ 女性は仕事時間が減少するため、その後のキャリアの妨げになる場合も。
- 子どもが7歳以上になると男性の家事時間は減少するが、女性の家事時間は減少せず、むしろ増加。
 - ⇒ 子どもが小学校に上がった以降も育児支援が求められる。

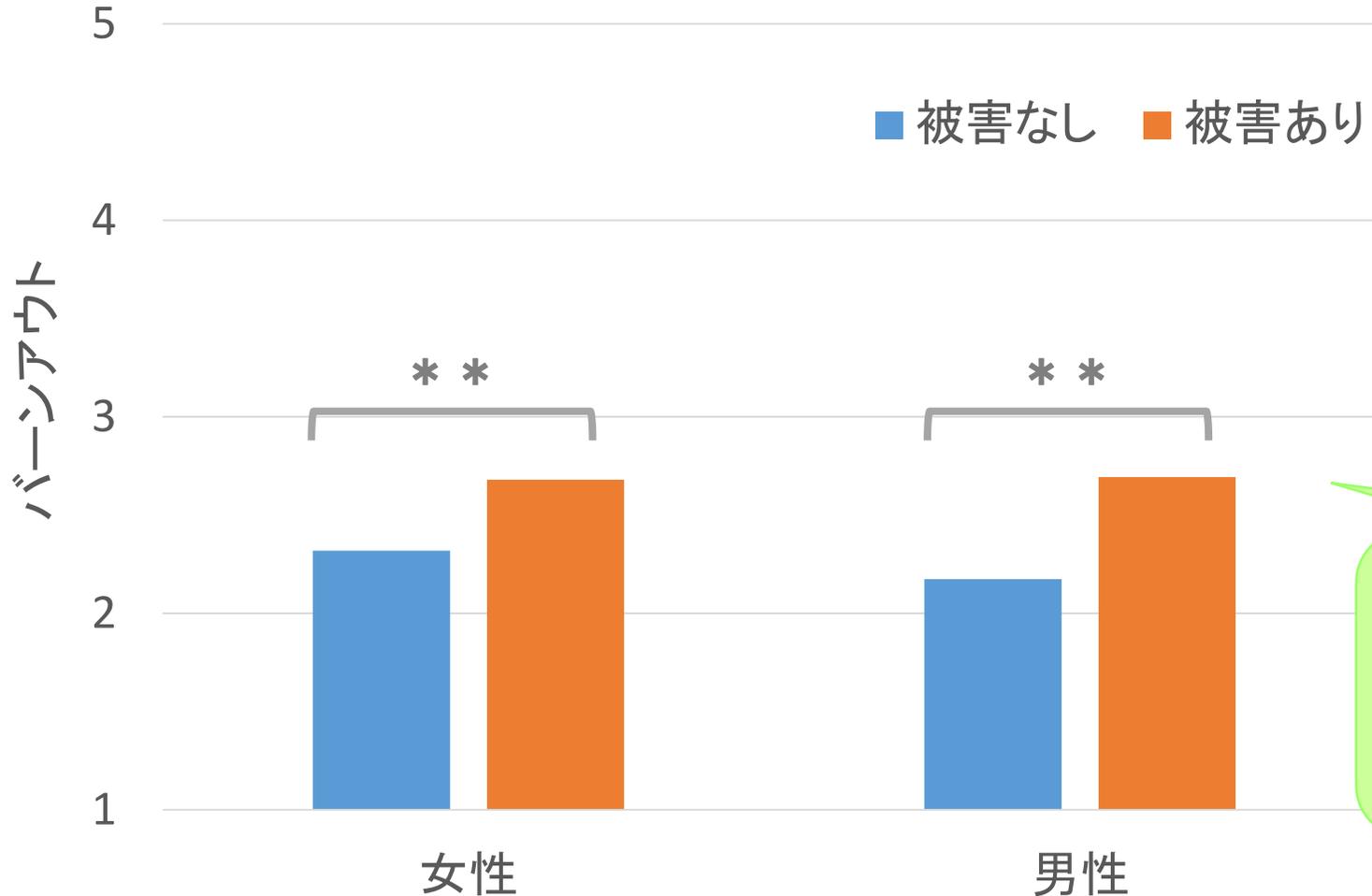
自由回答より

- 現在子どもを保育園に入れていますが、小学校に入学してからのほうがむしろ、仕事と育児の両立を行うことについて不安です。特に小学校1年生、2年生の下校時間は早く、どのようにすべきかということは今から考えています。(30代女性)
- 両親が健在であるが故現在の仕事の質と量を維持できているが、介護が必要となった場合とたんに支障を来す。女性に限らず配偶者のいない男性教職員は、家計と介護を1人で支えなければならないので、子育て支援だけでなく介護支援もあると大変有難い。(40代女性)

結果③

ハラスメントと仕事への満足度

ハラスメント被害とバーンアウト



バーンアウト

燃え尽き症候群

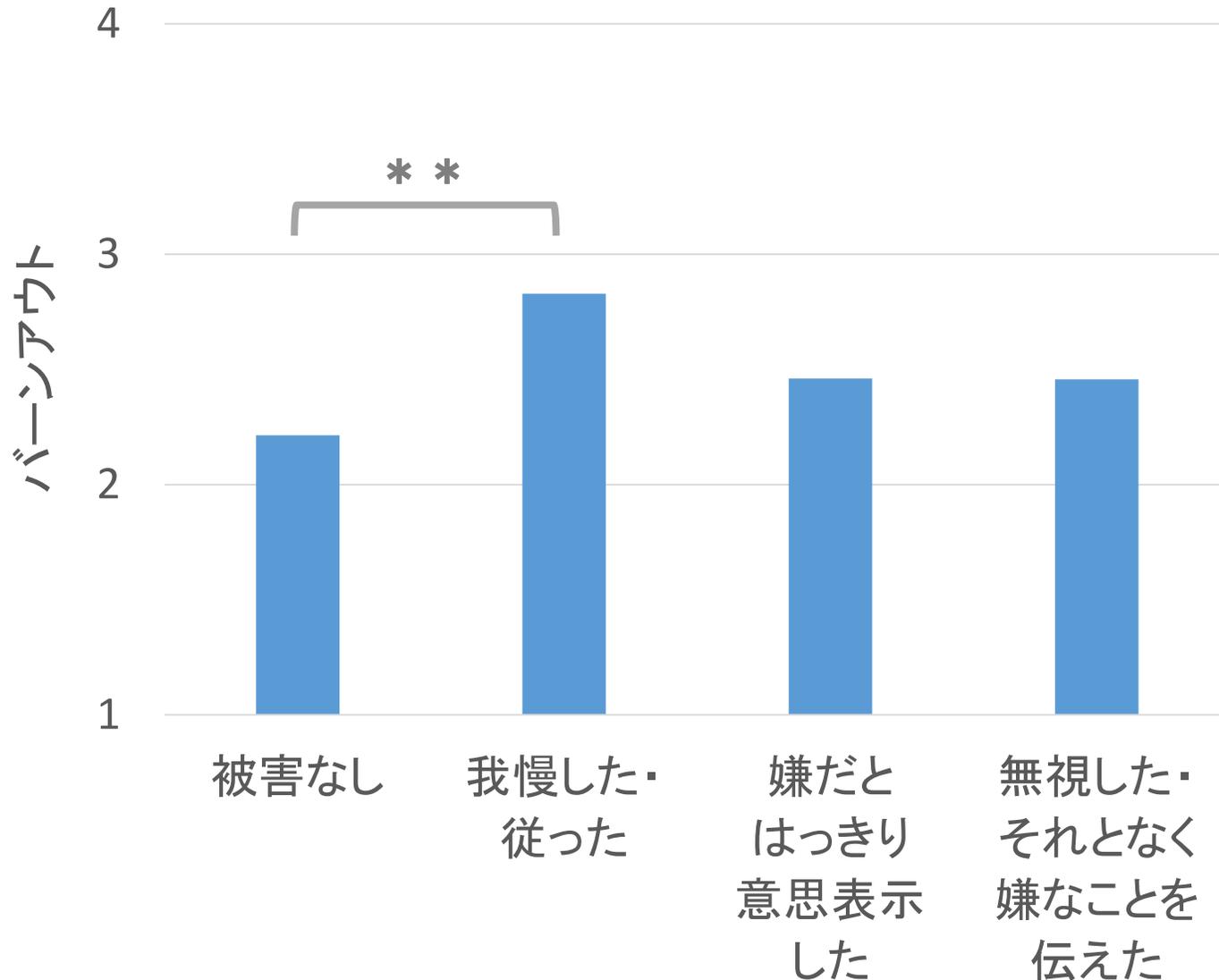
自分の対処能力を超えたストレスを受けたとき、意欲や野心などが衰退し、疲れ果ててしまう心身の症状

男性も女性も、ハラスメント被害を受けた人の方がバーンアウト傾向が強い。

分散分析による分析

* <.05, ** <.01

被害後の対応による違い

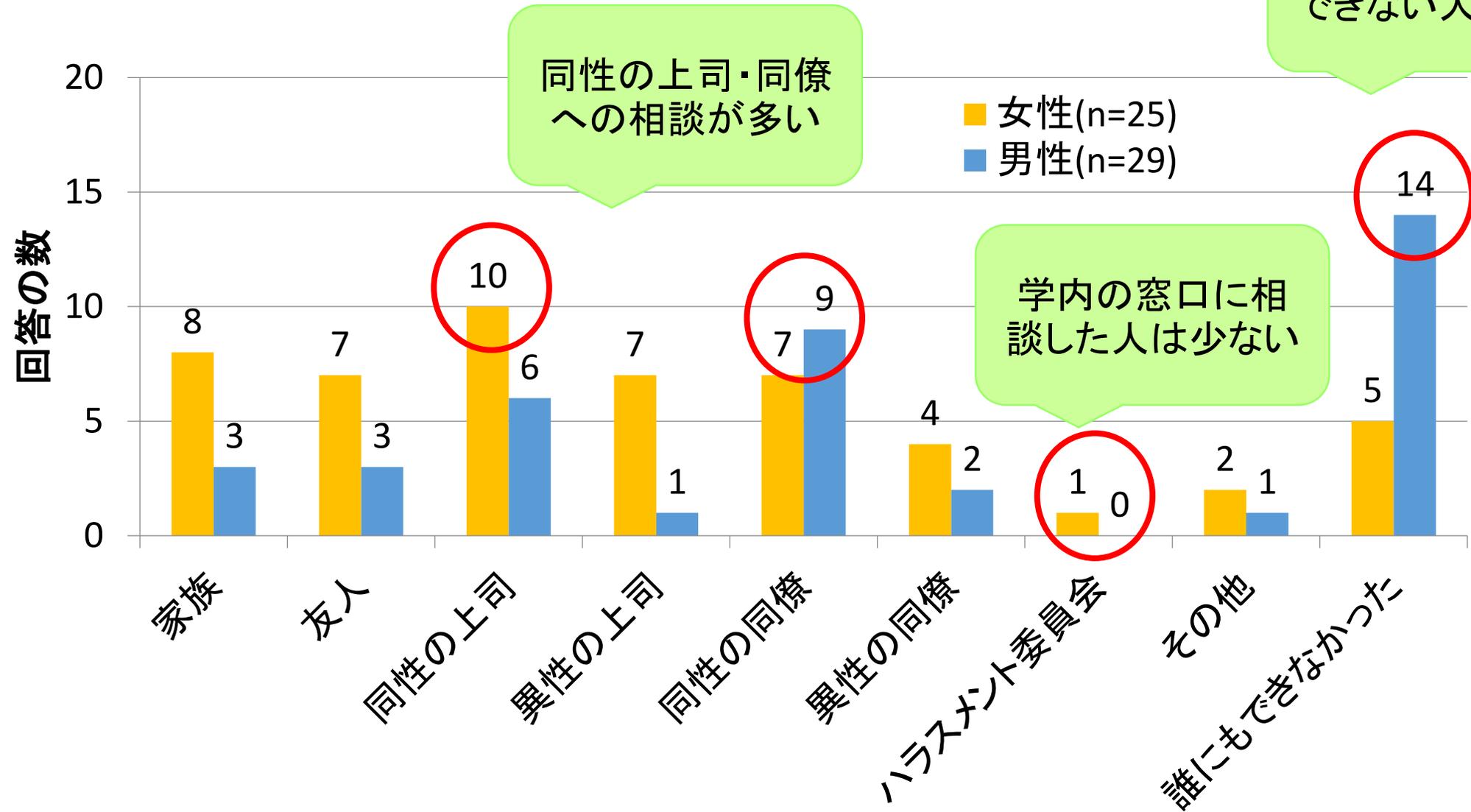


我慢したり従った場合、
バーンアウト傾向が強い

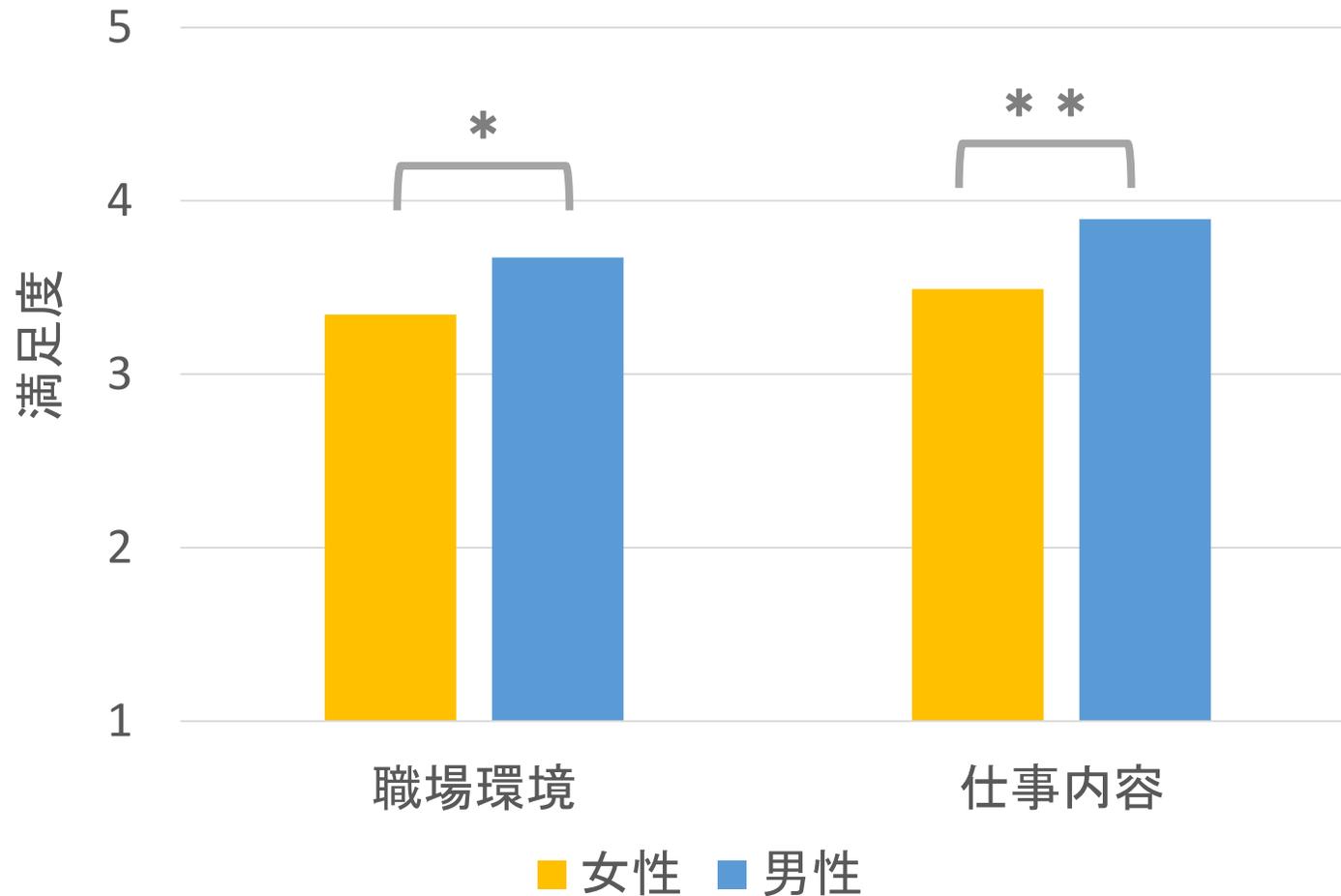
⇒ 何らかの対策・行動をと
ることが重要

分散分析による分析
* <.05, ** <.01

被害後の相談相手(複数回答)



職場環境と仕事内容への満足度



職場環境・仕事内容への満足度は高い

性別で比較すると、男性のほうが満足している

分散分析による分析
* <.05, ** <.01

結果のまとめと考察

- ハラスメントの被害を受けた人はバーンアウト傾向が高くなる。
- 被害にあった場合、同性の上司・同僚に相談する人が多いが、男性には誰にも相談できない人が多い。
 - ⇒ 女性の少ない学部や男性の被害者は、相談相手が見つからない可能性も。
 - ⇒ 相談できる場の提供が望まれる。
- 職場環境、仕事内容への満足度はおおむね高いが、男女で比較すると、男性のほうが満足している。
 - ⇒ 女性の職場環境、仕事内容への満足度をより高める取り組みが望まれる。

自由回答より

- 上司以外に、ハラスメントについて気軽に相談できる窓口がほしい。
(30代女性)
- 同じキャンパス内の相談機関に相談したり、処理することは難しいので、誰でも相談できる相談窓口を設けてほしい。相談だけでもできれば、何かあったときに心強い。(50代女性)
- 今の職場が同僚との協働という要素が少なく、個々に分担(分離)されている要素が強いと感じた。(50代男性)
- 「頑張る人が認められる職場」成長する職場に変化していると思う。
(40代男性)

アンケートから見えてきた課題と

帝京大学の取組み・支援

課題1: 就労継続をしながらの出産・育児支援

事業所内保育室〔板橋キャンパスver〕

- ・ 定員: 0歳児を含む20名
- ・ 利用対象者: 板橋キャンパスに勤務する女性教職員(常勤)
- ・ 基本保育利用時間: 月～土 7:30AM～6:00PM
※ 時間外保育制度あり
- ・ 小学校就学前児童まで利用可能

今年度より増員(15→20人)

今年度より利用者枠の拡大

病児・病後児保育

- ・ 板橋区委託事業
- ・ 定員: 6名
- ・ 配置: 看護師1名 + 保育士3名
- ・ 時間: 月～金 8:00AM～6:00PM



課題2: 未就学児はもちろん、7歳以上の子どもがいる研究者に対しての支援

研究支援員制度

出産、育児、介護により、研究時間の確保が困難となった女性研究者に対して、研究のお手伝いをする研究支援員を配置し、研究活動が継続できるよう支援する

昨年度実績: 13名の研究者に対して、研究支援員を計22名配置

医学部: 3 医療技術学部: 4 薬学部: 1 教育学部: 1 文学部: 2
公衆衛生学研究科: 2

子どもの
小学校卒業
まで利用でき
ます。

保育支援制度

病児・病後児など、急な保育所利用のための経済的補助

昨年度実績: 時間外保育9回、休日保育3回

配偶者が研究者の場合、男性も利用できます。

課題3: 育児による休業がキャリアの妨げにならないようなキャリア計画とスムーズな復職体制

卒前のキャリアセミナー、キャリア教育

大学を卒業する前から、研究者と女性のライフイベントを両立するための心構えや準備について自分なりに考え戦略を立てる実習



復職支援、復帰支援

がんプロフェッショナル養成基盤推進プランとの連携
放射線腫瘍科への転科プログラム
研究支援員や共同研究を通しての研究復帰支援



課題4: ハラスメントやキャリアに対する 相談場所の提供

⇒ 女性医師・研究者支援センターでの相談受け
facebookを利用したネットワークの構築



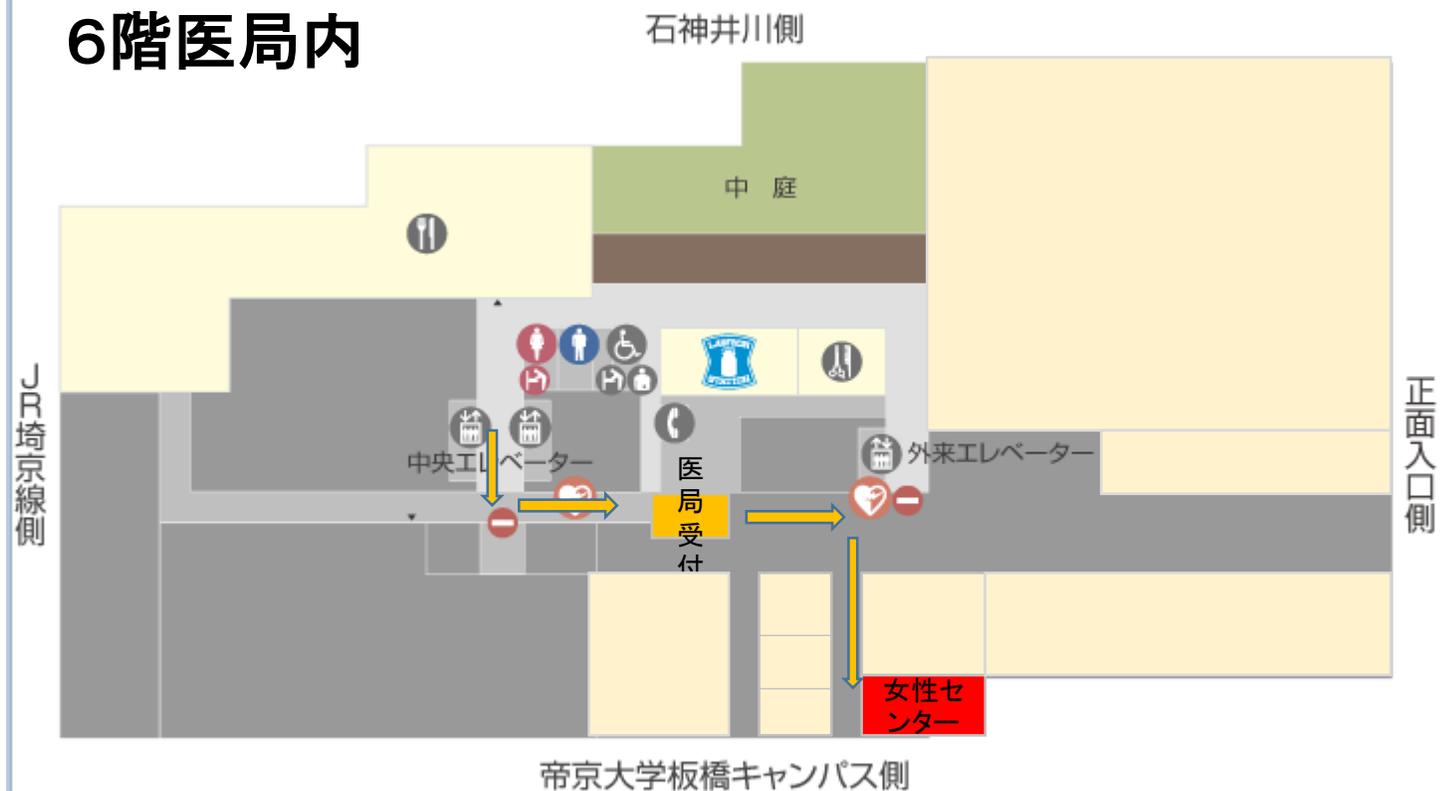
課題5: 女性研究者の仕事への満足度の向上

⇒ ジャーナルクラブ(第2、第4木曜に実施)
研究セミナー
メンター制度
科研費取得セミナー



ご相談等は、女性医師・研究者支援センターまでお越しください

6階医局内



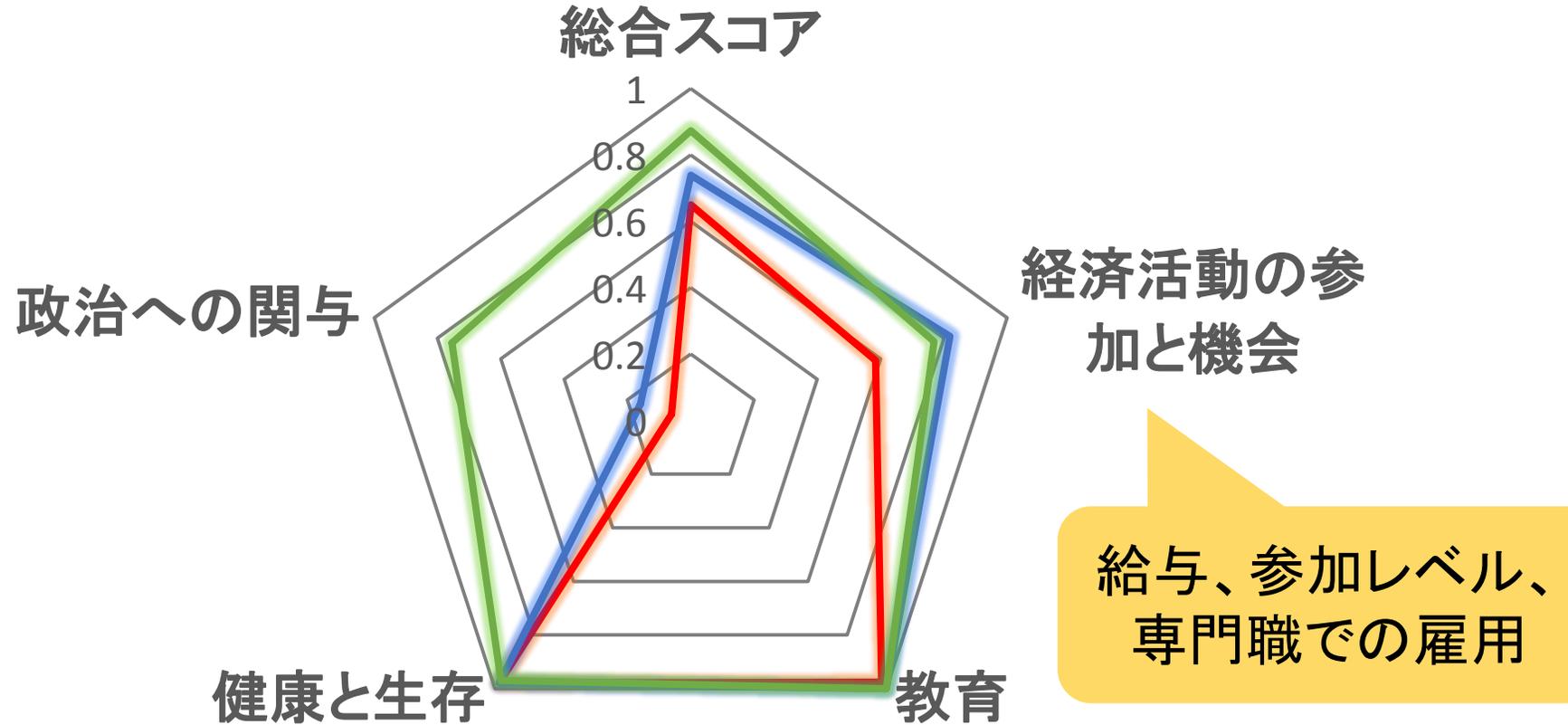
開室日時: 月～金 9時～17時

※セキュリティの関係上、お越しの際はご連絡ください

参考資料:日本の女性の社会進出

世界経済フォーラム
によるジェンダー
ギャップ指数(2014)

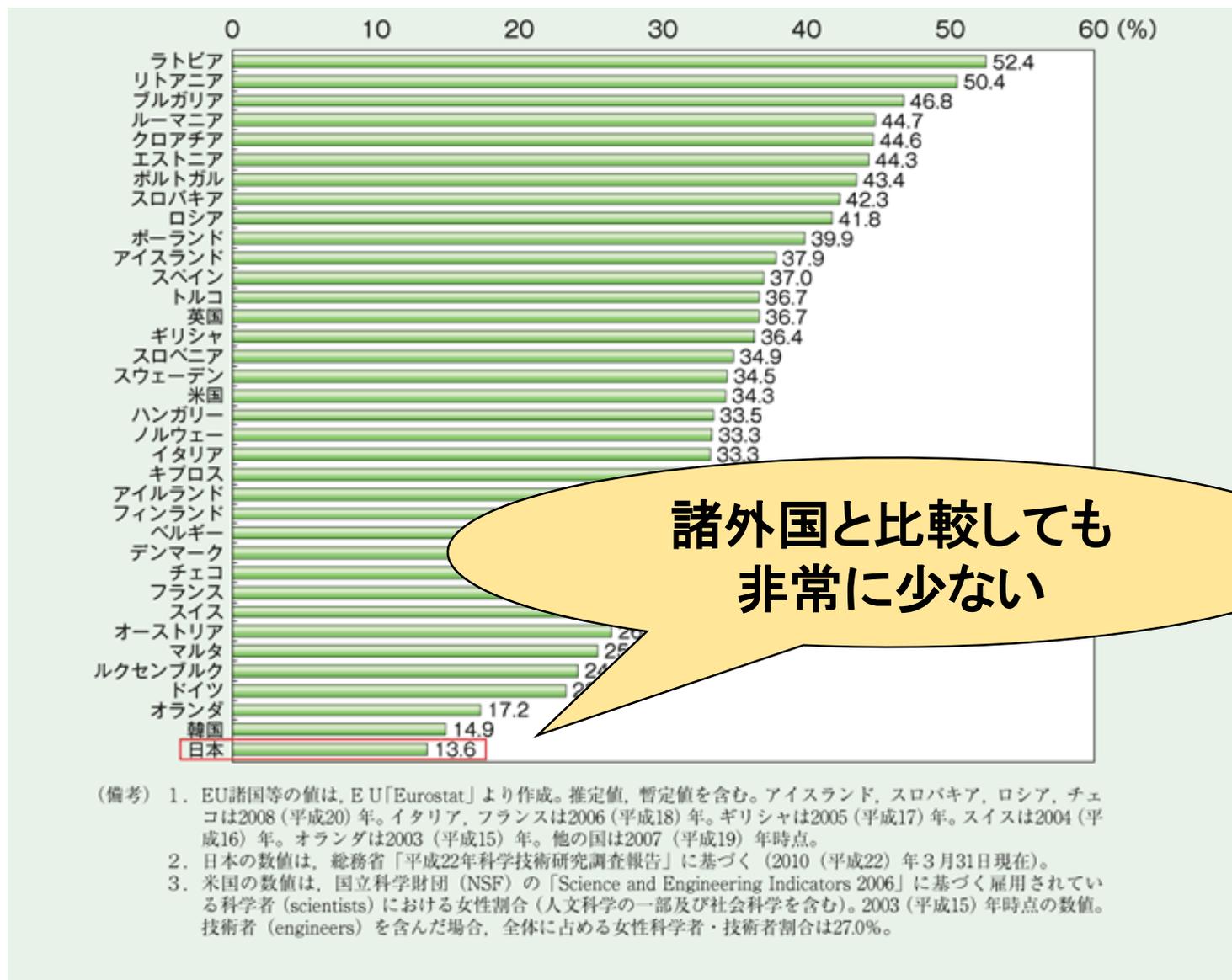
日本は136カ国中
105番目



— 日本(105位) — アメリカ(23位) — アイスランド(1位)

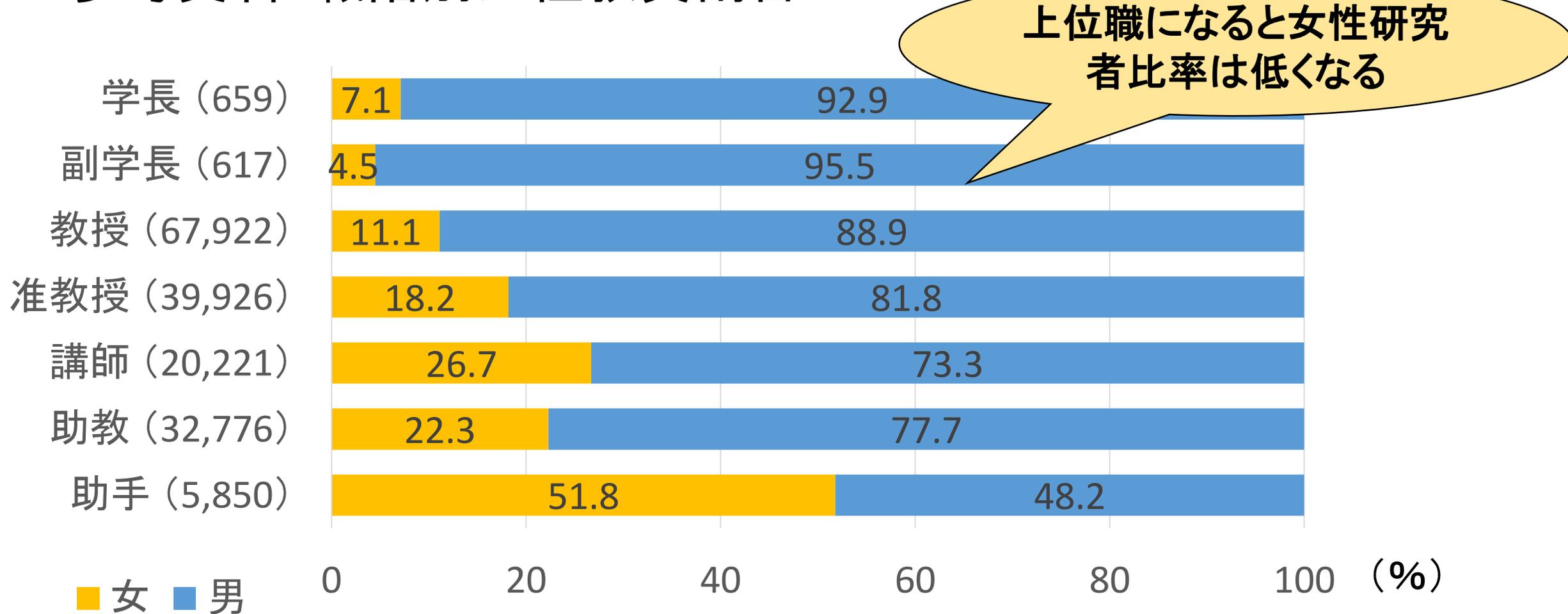
(World Economic Forum, The Global Gender Gap Report 2013)

参考資料：大学教員に占める女性割合の国際比較



男女共同参画白書
平成23年版より
(内閣府男女共同参画局)

参考資料：職階別女性教員割合



日本の大学教員の女性比率に関する分析(文部科学技術政策研究所 第1調査研究グループ, 2012)
2007年度 学校教員統計調査のデータより

参考資料：女性研究者の離職

大学教員の離職率(定年以外)： 女性 6.6% ・ 男性 4.4% ⇒ 女性のほうが高い
(文部科学省, 2007)

離職理由

- 仕事と家庭の両立の影響 (男女共同参学協会連絡会, 2008)
 - 女性教員は男性教員よりも仕事に対する不満度が高く、男性の1.6倍(大本, 2011)
- ⇒ 職場への不満足がライフイベントをきっかけにして離職につながる
(日本の大学教員の女性比率に関する分析, 文部科学技術政策研究所 第1調査研究グループ, 2012)
- ⇒ 女性研究者の離職を防ぐには・・・

家庭との両立支援 + 仕事の魅力 + 快適な職場環境の構築

参考資料：帝京大学の取り組み

■ 出産・子育て・介護中の女性医師・研究者の支援

- 敷地内保育所、病児・病後児保育
- 研究支援員の配置
- 保育支援制度

■ 研究者の能力育成

- ジャーナルクラブ、研究セミナー
- 男女共同参画シンポジウム、科研費取得セミナー
- メンター制度

■ 働きやすい職場環境のための実態把握と分析

- 育児ニーズ・ワークライフバランス・ハラスメントに関するアンケート調査
- 女性医師の働きやすい職場環境尺度の開発