



千葉大学教職員の仕事と家庭の両立  
に関する調査報告書  
平成 24 年度調査

平成 25 年 9 月発行

千葉大学 両立支援企画室



## 女性も男性も働きやすい環境をつくるために

千葉大学長 齋藤 康

心身ともに健康であり、そして経済的裏付けができてはじめて働ける環境の一步が生まれるのであり、そして大学人として、教育、研究という大学の使命のために直接、間接にかかわりをもって働くことが求められます。

この単純な図式のなかで、実際に働くという行動に対してさまざまな障害が生まれてくるのが現実であり、それらに対処せずして働くということを実現するのは難しいのが現実であります。特に女性にとっては出産という働くことを工夫する時期、あるいは働くことが難しいという時間が生まれてくることがあったり、それに引き続いて育児ということをし事に両立させるために工夫がもためられます。これらは単に一人の女性の課題としてとらえることばかりではなく、夫婦として、家庭として、地域として、職場である大学として、国としてとらえることが必須であります。そしてこれらの中に生じてくる課題もそれぞれの個人の中で生まれ、個人として解決せねばならないこと、時には職場として、地域としてあるいは国としてとらえていくことが必要なこともありそれぞれその単位で解決せねばならないこともあります。そして課題は固定化されるものではなくいろいろに変化し、出没するものであるととらえることも必要であり、どのような課題がいま現実に存在しているかを常にとらえることが必要であります。

本学では両立支援企画室のご努力によりきわめて正確な調査を行い、課題の側面をとらえています。これらの課題についていろいろな対策を講じておられ、その効果は本学では女性教員の比率が上昇してきていることから明らかであります。教職員が抱える働けるためのいろいろな課題に積極的に取り組み、個々人の才能がより発揮できる大学となることを念願しています。

日ごろの両立支援企画室の皆様のご努力に敬意を表しますとともに、新たないい環境を作り出すためにさらなるご発展を祈念します。

# 目次

はじめに	1
<b>0. 調査実施・報告概要</b>	<b>5</b>
<b>1. 回答者プロフィール</b>	<b>7</b>
(1) 性別	7
(2) 身分	8
(3) 所属キャンパス（主に就業しているキャンパス）	10
(4) 年齢	11
(5) 本学での勤続年数	12
(6) 配偶者の有無と就業状況	13
(7) 子どもの有無と人数	15
(8) 子どもの人数と学年層	16
(9) 妊娠の有無	16
(10) 介護が必要な家族の有無と介護負担年齢層	17
(11) 介護対象となる家族	18
<b>2. 本学両立支援企画室 各種制度の利用度・認知度</b>	<b>19</b>
(1) 【全教職員対象】両立支援制度の利用度・認知度	20
(2) 【支援策別】両立支援制度の利用度・認知度	22
(3) 【教員・研究者対象】メンター制度・研究支援要員配置制度の利用と認知度	24
(4) 各種制度を利用しなかった理由	25
<b>3. 現在の仕事と家庭・私生活の状況について</b>	<b>26</b>
(1) 【全教職員対象】現在の仕事と家庭・私生活の状況について	27
(2) 【質問項目別】現在の仕事と家庭・私生活の状況について	28
(3) 【教員・研究者対象】現在の研究、教育の状況について	47
<b>4. 裁量労働制による働き方の変化について</b>	<b>49</b>
(1) 【教員・研究職対象】裁量労働制による働き方の変化	49
(2) 【質問項目別】裁量労働制による働き方の変化	50
<b>5. 現在の職場・研究環境について</b>	<b>53</b>
(1) 平均在勤時間	53
(2) 【全教職員対象】現在の職場・研究環境について	55
(3) 【職種・身分別】現在の職場・研究環境について	56

6. 仕事や研究と家庭生活の両立に対する認識.....	76
(1) 【全教職員対象】仕事や研究と家庭生活の両立に対する認識.....	76
(2) 【職種・身分別】仕事や研究と家庭生活の両立に対する認識.....	77
(3) 両立支援促進のための必要な環境づくり.....	80
7. 本学「両立支援企画室」および「仕事と家庭生活の両立の推進」に関する意見・要望.....	81
8. まとめ.....	82
付録 調査票.....	85
おわりに.....	93

## はじめに

千葉大学では、平成 17 年度より千葉大学憲章の一環として、①次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定、②カ所目の学内保育所の設置、③個人の生活と職務との両立を支援する学長直属の組織「両立支援企画室」の設置、④男女共同参画や両立支援に関する問題分析、⑤普遍教育科目（一般教養科目）「子育てを考える」の開講、⑥学長と女性研究者・大学院生との懇談会に基づく環境整備等の取り組みを進めてきました。こうした取り組みの成果により、平成 19 年度には、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」事業に採択され、両立支援企画室を中心に、各部署の両立支援室と連携しながら女性研究者の研究環境改善に取り組み、以下の（1）から（3）を新たに整備することができました。本事業は平成 21 年度に終了しましたが、これらは現在も大学自主経費にて継続を実施しています。

### <女性研究者の研究環境改善の成果>

#### **(1) 両立支援の基盤づくり：各年代層の研究者が研究と育児や介護を両立できる学内支援環境の整備**

- ① 勤務制度改革（育児短時間勤務導入、育児部分休業の改定、不妊治療にかかる休暇導入）の実現
- ② 女性専用休憩室（西千葉キャンパス）、授乳・搾乳室（西千葉・亥鼻キャンパス）の設置
- ③ 全学に希望調査を行い、各キャンパスで設置可能な多目的トイレにベビーシートを新設
- ④ 両立支援企画室に総合相談窓口（専任のキャリアコーディネーター）を設置
- ⑤ 育児・介護負担のある研究者（男女・理系文系問わず）に対して、研究支援要員を配置（平成 20～21 年度利用者数 延べ 20 名／理系女性以外は大学自主経費）
- ⑥ 育児クーポン（育児のためのベビーシッター利用料割引）の交付
- ⑦ 病児保育のための家庭へのベビーシッター派遣利用料割引制度の実施

#### **(2) 支援と人的資源の循環づくり：支援を受けた女性教員がピアサポーターやメンターとなり支援を循環させる体制づくり**

- ① メンター制度の構築（平成 21 年度時点：メンター登録者 74 名（女性 36 名、男性 38 名））
- ② 新任教員や大学院生を対象とした「キャリアプランシート」の作成・発行
- ③ 女性大学院生のキャリア支援活動の実施

#### **(3) 女性研究者育成に係る意識改革：両立支援と女性研究者育成を円滑に進めるための全学体制づくり**

- ① 「千葉大学 AGSST（Chiba University, Association of Graduate Schools of Science and Technology）“男女共同参画”に係る共同宣言」（理学、工学、園芸学、融合科学の 4 研究科の部署長で構成された自然科学系大学院連合による男女共同参画推進の共同宣言）を実施
- ② 各部署に「両立支援室」を設置、全学両立支援連絡会の開催
- ③ ワーク・ライフ・バランス（WLB）支援活動認証・表彰の仕組みの構築（第 1 回 WLB 支援活動認証・表彰の実施）
- ④ 全学教職員・大学院生を対象とした両立支援ニーズ調査の実施
- ⑤ WLB・男女共同参画に関するシンポジウム等の実施
- ⑥ 両立支援企画室支援制度紹介リーフレットの作成と配布

## 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画

千葉大学においては、次世代育成支援対策推進法に基づき、子育てを行う職員の職業生活と家庭生活との両立支援等のための雇用環境を整備するため、次のとおり行動計画を策定する。

### 1. 計画期間

計画期間は、平成22年4月1日から平成27年3月31日までの5年間とする。

なお、この行動計画は、必要に応じて見直しを図るものとする。

### 2. 内容

#### 【目標】育児休業の取得実績を上げる。

男性職員・・・計画期間内に1人以上取得すること。

女性職員・・・計画期間内に取得率を70パーセント以上とすること。

#### 《対策》

○平成22年度～

育児休業など子育て支援に関する各種制度について、厚生労働省その他関係機関が作成する広報誌等の積極的な活用による啓発活動を行う。

○平成22年度～

育児休業、育児休業給付金制度の概要について、ホームページへの掲載により職員に周知する。

○平成22年度～

一定期間以上の育児休業取得者の代替要員の確保率を高め、育児休業を取得しやすい環境を整備する。

#### 【目標】男性職員の育児参加を促進させる。

#### 《対策》

○平成22年度～

妻の産前産後期間内における男性職員の育児参加のための休暇を設けたことから、その取得状況を調査し、取得率が低い場合には、啓発活動を行う。

#### 【目標】年次有給休暇の取得を促進する。

#### 《対策》

○平成22年度～

「年次有給休暇取得計画表」の作成、活用により、年次有給休暇の計画的な取得を促進するとともに、年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに努める。

#### 【目標】ノー残業デーを設定し時間外労働時間数を縮減する。

#### 《対策》

○平成22年度～

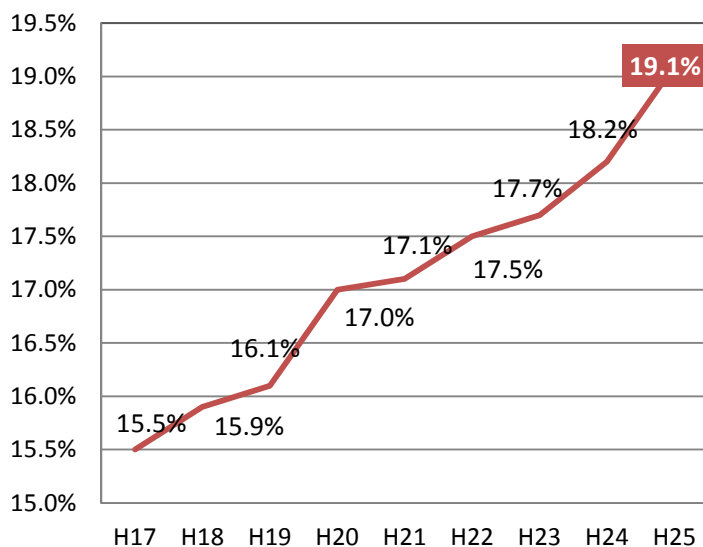
個人の自由時間の確保、家庭生活の充実を図るとともに、職員の健康増進及び勤務能率の向上を目指すため、各職場の実情に応じ、週に1日、ノー残業デーを設ける。

両立支援企画室ではこれらの取り組みに加えて、平成 22 年度に採択された文部科学省科学技術システム改革事業「女性研究者養成システム改革加速」事業により、更なる理学系、工学系、農学系の研究を行う優れた女性研究者の養成を加速するため、新たに設置した理系女性教員キャリア支援室と連携して「理系女性教員キャリア支援プログラム」として、以下の 3 つのシステム改革に取り組んでいます。

＜システム改革概要＞

- (1) 理系定年退職ポスト 2 年間前倒しによる、女性枠設定による公募の仕組みを設定。
- (2) 採用・養成に女性の視点を反映した仕組みを構築するために、各部局の選考委員会に、本プログラムに関わる女性研究者 1 名以上を含め、審査を実施することを義務化。
- (3) 研究支援要員の配置（大学自主経費）や、研究スキルアップ支援により、理系女性研究者のスキルアップを図り、上位職位に必要な能力を育成する仕組みを構築。

本事業では、(1) 及び (2) の仕組みを活用することで、本学の理系分野における女性研究者採用比率は、本事業実施前の平成 21 年度 7.7%（13 名中 1 名）から 24 年度には 23.5%（17 名中 4 名）と飛躍的に増加しました。また、理学研究科在籍の女性助教 1 名が准教授に昇進、工学研究科在籍の准教授 2 名が工学研究科初の女性教授に昇進、理系部局初の女性研究科長（融合科学研究科）が誕生するなど、女性研究者の活躍促進へと結びついています。さらに、これまでの取り組みの成果は、全学にも波及し、本学全体の女性研究者比率は、平成 21 年度の 17.1%から 25 年度には 19.1%へ増加しました（図 a）。こうした傾向は、大学の運営管理的な役割を担う女性研究者の増加へと発展し、教育研究評議会議員の女性比率は、平成 21 年度までの 4.8%（42 名中 2 名）から 23 年度以降 14.3%（42 名中 6 名）へ、部局長連絡委員の女性比率も、平成 21 年度の 13.0%（23 名中 3 名）から 25 年度には 21.7%（23 名中 5 名）になっています。本プログラムは平成 26 年度までの取り組みですが、平成 24 年度に実施された JST による中間評価では、最高評価の「S」を獲得し、これまでの取り組みの成果が認められています。



	男性	女性	全体	女性比率
H25	958	226	1,184	19.1%
H24	981	218	1,199	18.2%
H23	1,005	216	1,221	17.7%
H22	1,002	212	1,214	17.5%
H21	1,012	209	1,221	17.1%
H20	1,015	208	1,223	17.0%
H19	1,030	198	1,228	16.1%
H18	1,051	200	1,251	16.0%
H17	1,067	196	1,263	15.5%

図 a. 千葉大学全体の女性研究者在籍比率の推移

このたび、本学に勤務する全教職員を対象に、仕事（教育研究等）や研究と子育てや介護などを含めた家庭生活の両立支援・子育ての現状と支援のニーズを把握し、本学における今後の両立支援施策に必要な基礎資料を得ることを目的に、本調査を実施いたしました。

調査項目は、平成 20 年度に実施した「千葉大学における両立支援ニーズ調査」の内容を一部反映させる形で作成し、全教職員に E-mail 及び質問紙にて回答を呼び掛けました。その結果、1,853 名の方々から回答を頂くことができ、自由記述にも、多くの貴重なご意見をお寄せ頂きました。本調査にご協力頂きました皆様に心より感謝申し上げます。頂いたご意見・ご要望を活かして、本学のさらなる両立支援の推進に努めて参ります。

平成 25 年 9 月

千葉大学両立支援企画室



## 0. 調査実施・報告概要

### (1) 調査目的

本調査の目的は、本学に勤務する全教職員を対象に、仕事（教育研究等）や研究と子育てや介護などを含めた家庭生活の両立支援・子育ての現状と支援のニーズを把握し、本学における今後の両立支援施策に必要な基礎資料を得ることである。

### (2) 調査概要

- 調査対象者 本学に勤務する全教職員（非常勤を含む男女）
- 調査時期 WEB 調査 平成 24 年 10 月 26 日から平成 25 年 1 月 16 日まで  
質問紙調査 平成 24 年 10 月 26 日から平成 25 年 1 月 16 日まで
- 調査方法 平成 24 年 10 月 1 日時点の各自の様子について、次のいずれかの方法で回答を求めた。
  - ① WEB 調査（本学附属病院及び特別支援学校勤務者を除く調査対象者）  
調査対象者に E-mail にて、本学内からのみアクセスできる WEB サイト（URL）を通知し、本人が WEB サイトにアクセスして、調査画面から回答する。
  - ② 質問紙調査（本学附属病院及び特別支援学校勤務者）<sup>1</sup>  
調査対象者となる本学附属病院勤務者には 10 月 31 日に、特別支援学校勤務者には 10 月 26 日に、質問紙の配布を開始。対象者は各自回答を記入した質問紙を回収ボックスに投函する形で回収。

### (3) 調査結果の取り扱い

本調査の結果は、回答者個人が特定されないよう統計的に集計・分析し、本学の両立支援のための基礎資料として活用する。

### (4) 本調査に関する問合せ先

千葉大学 両立支援企画室

〒263-8522 千葉市稲毛区弥生町 1-33

TEL : 043-290-2020（内線 4043） E-mail: [youritsu@office.chiba-u.jp](mailto:youritsu@office.chiba-u.jp)

#### 【凡例】

- ・ 図表中の N は回答者の実数を示す。

<sup>1</sup> 勤務者の大半がインターネットによる回答が困難な職場環境のため、個別に質問紙を配布し調査協力を依頼した。

(5) 調査対象者と回収率

本調査の調査対象は、平成 24 年 10 月 1 日に本学に在籍する教職員 4,562 名である（表 0 参照）。全教職員に E-mail 及び質問紙にて回答を呼び掛けた結果、1,853 名（回答率 40.6%）から回答が得られた。前回の平成 20 年度に実施した調査では、回答者数 1,204 名（回答率 20.5%）であったことから、前回に比べ、回答者数は 649 名、回答率は 20.1%増加した。

表 0. 調査対象者と回収率

		教員・研究職 常勤	教員・研究職 非常勤	事務・技術系 職員常勤	事務・技術系 職員非常勤	医療技術系 職員常勤	医療技術系 職員非常勤	未回答	合計
男性	在籍者数※	1,046	181	393	120	163	280	-	2,183
	回答数	368	23	199	29	73	61	1	754
	回答率	35.2%	12.7%	50.6%	24.2%	44.8%	21.8%	-	34.5%
女性	在籍者数※	257	105	225	767	810	215	-	2,379
	回答数	160	23	131	317	349	105	2	1087
	回答率	62.3%	21.9%	58.2%	41.3%	43.1%	48.8%	-	45.7%
未回答	回答数	2	1	0	4	1	2	2	12
合計	在籍者数※	1,303	286	618	887	973	495	-	4,562
	回答数	530	47	330	350	423	168	5	1853
	回答率	40.7%	16.4%	53.4%	39.5%	43.5%	33.9%	-	40.6%

※在籍者数は平成 24 年 10 月 1 日時点

(6) 平成 20 年度調査との比較について

本調査では、平成 20 年度に全教職員・大学院生を対象に実施した「千葉大学における両立支援ニーズ調査」の結果との比較を行うために、一部の項目に同じ設問を設けた。比較結果は、各項目に示した。

## 1. 回答者プロフィール

回答者のプロフィールを明らかにするために、(1) 性別、(2) 身分、(3) 所属キャンパス、(4) 年齢、(5) 本学の勤続年数、(6) 配偶者の有無と就業状況、(7) 子どもの有無、(8) 子どもの人数と年齢層、(9) 妊娠の予定、(10) 介護が必要な家族の有無、(11) 介護対象となる家族、の 11 項目について回答を求め、結果は各項目に示した。

### (1) 性別

回答者の性別は、「女性」の方がやや多く 58.7%、「男性」が 40.6%であった（図 1-1-1）。また回答者の身分では、「事務・技術系職員」が 36.8%とやや多く、次いで「医療技術系職員」が 31.9%、「教員・研究職」が 31.3%であった（図 1-1-2）。

平成 20 年度の調査結果（図 1-1-3、1-1-4）と比較すると、性別ではほぼ同じ割合だが、身分では今年度調査で、「事務・技術系職員」の割合がやや増加した。

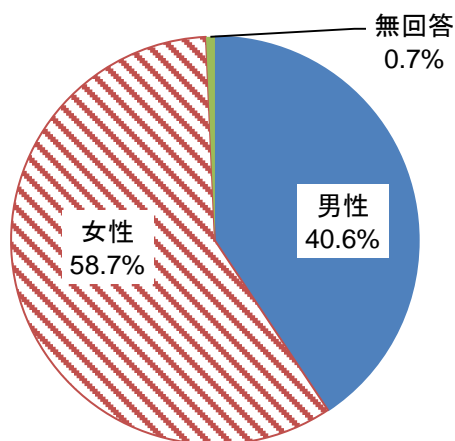


図 1-1-1 性別 (N=1,853)

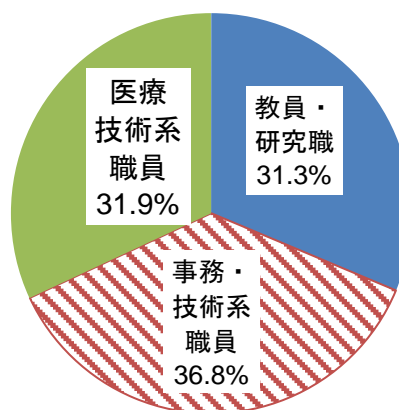


図 1-1-2 身分 (N=1,853)

<平成 20 年度調査結果>

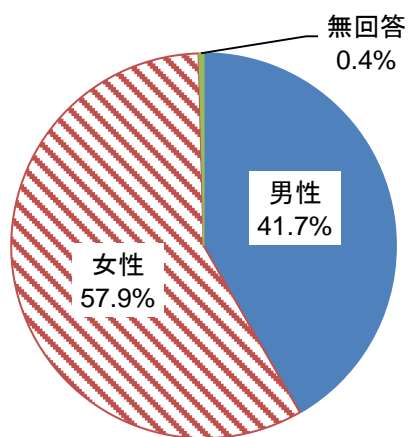


図 1-1-3 性別 (N=953)

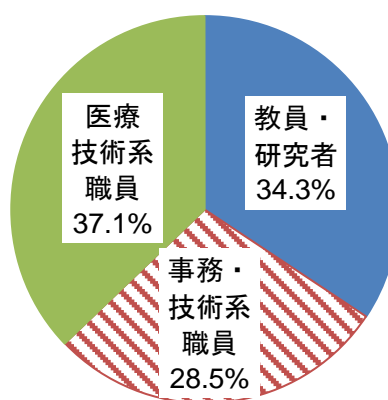


図 1-1-4 身分 (N=953)

(2) 身分

回答者の身分：職種・勤務形態別（図 1-2-1）で多かったのは、教員・研究職では「助教・助手」10.3%、事務・技術系職員では「非常勤職員」18.1%、医療技術系職員では「看護系職員」18.8%であった。

常勤・非常勤別（図 1-2-2）では、教員・研究者では「常勤」28.6%、医療技術系職員でも「常勤」22.8%が多かったが、事務・技術系職員では、「非常勤」18.9%、「常勤」17.8%でほぼ同じ割合だった。

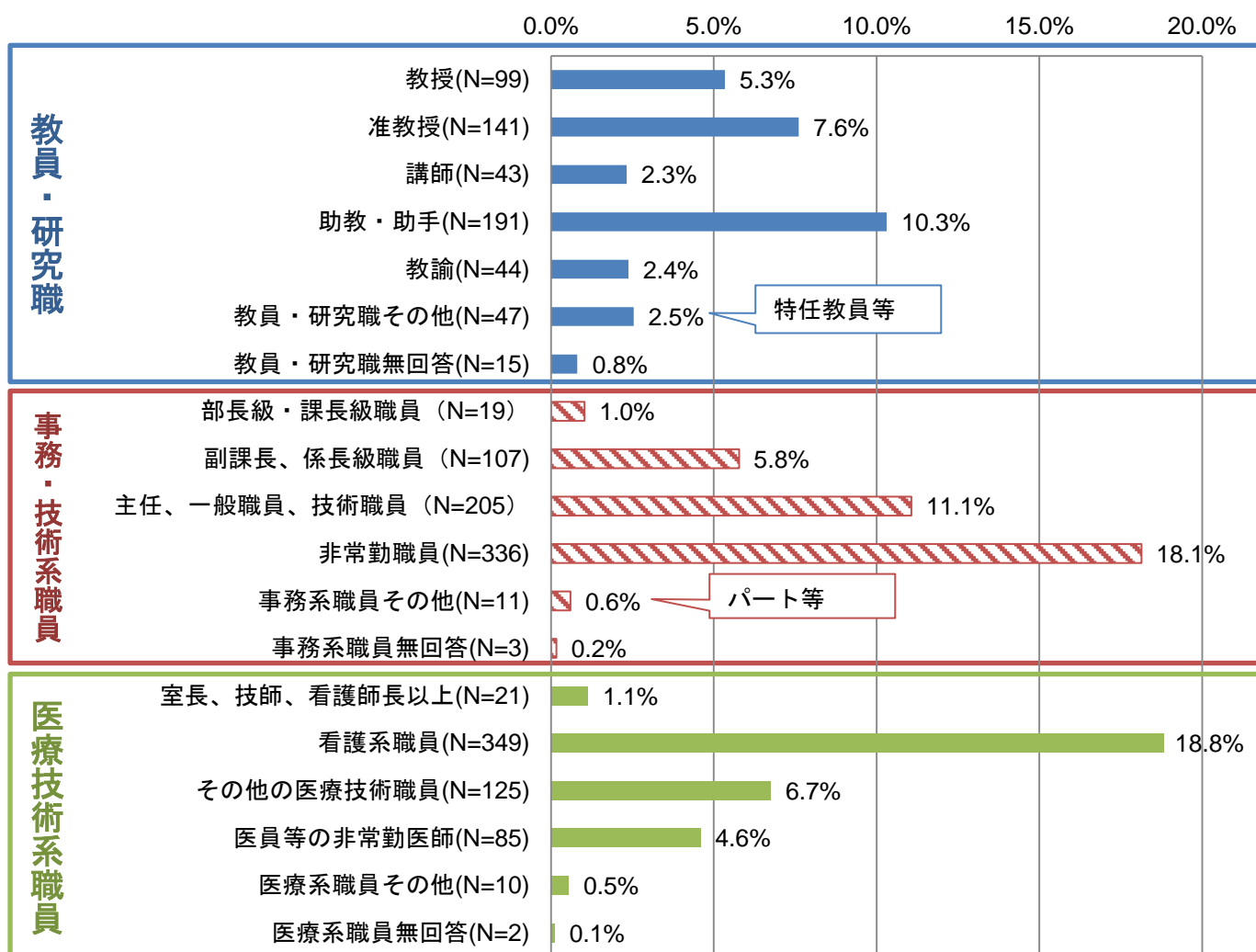


図 1-2-1 身分：職種・勤務形態別 (N=1,853)

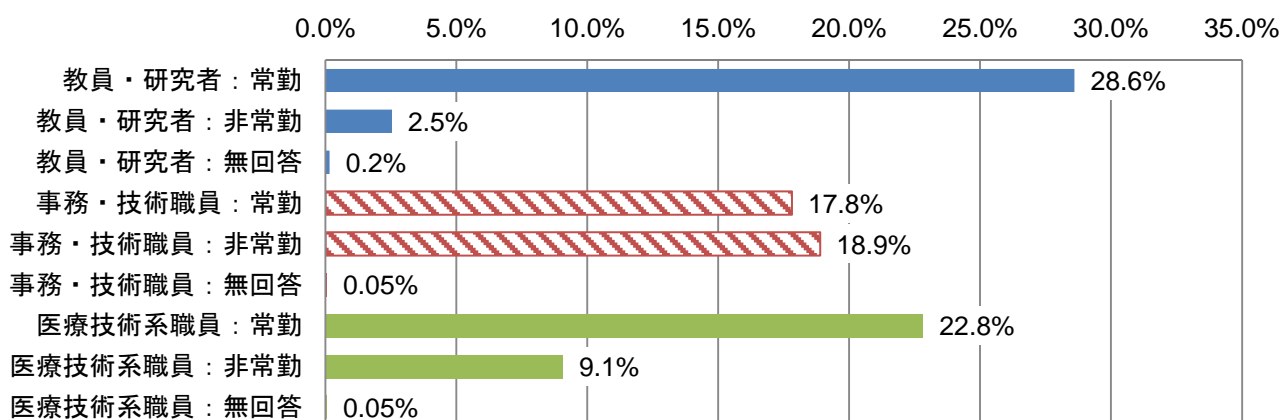


図 1-2-2 身分：常勤・非常勤別 (N=1,853)

平成 20 年度の調査結果（図 1-2-3、1-2-4）と比較すると、今年度は教員・研究職の回答者に「教諭」が加わった点、管理職の分類が若干異なる点があるがものの、大きな違いは、事務・技術系職員「非常勤職員」が多かった点で、それ以外はほぼ同じ割合であった。

<平成 20 年度調査結果>

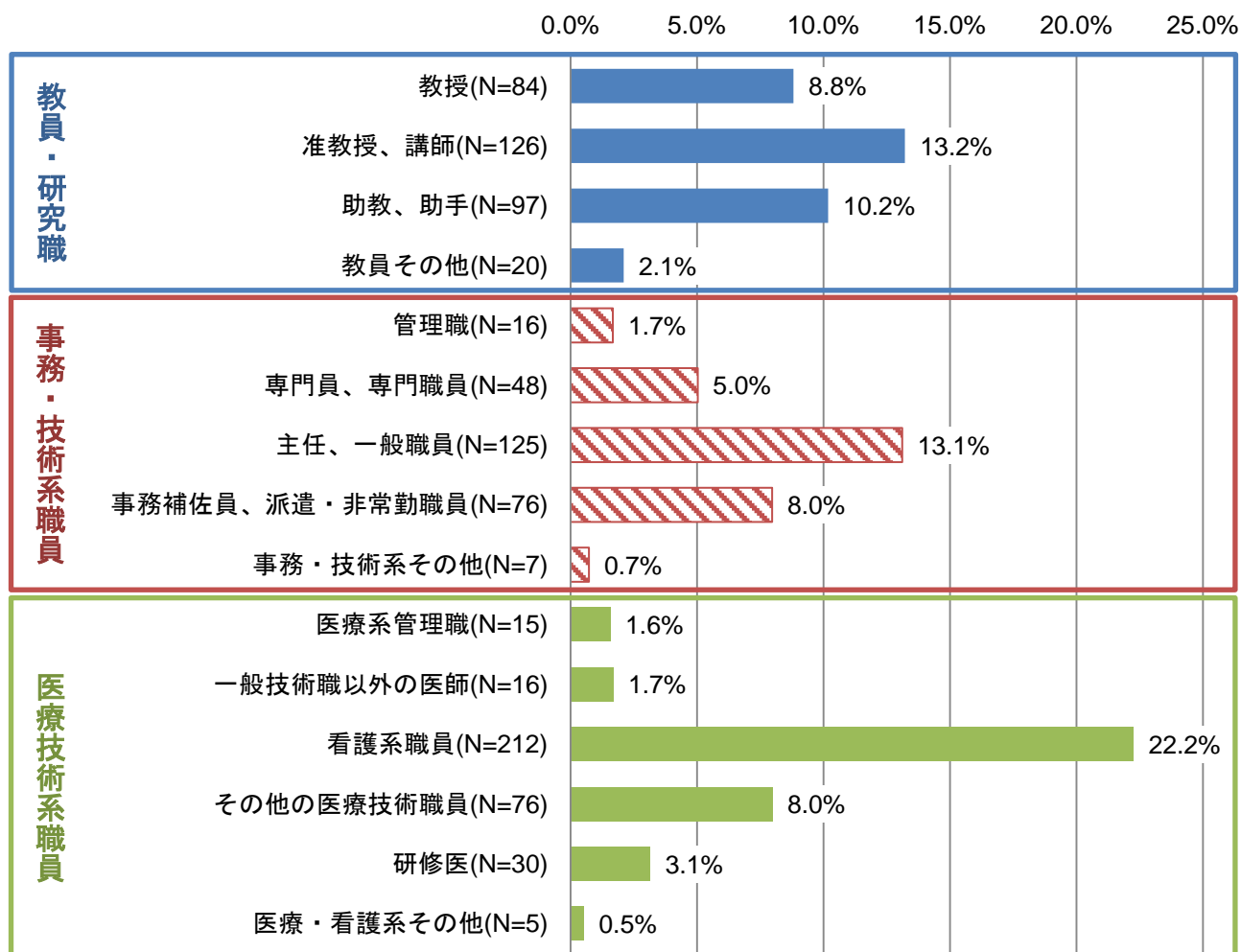


図 1-2-3 身分：職種・勤務形態別 (N=953)

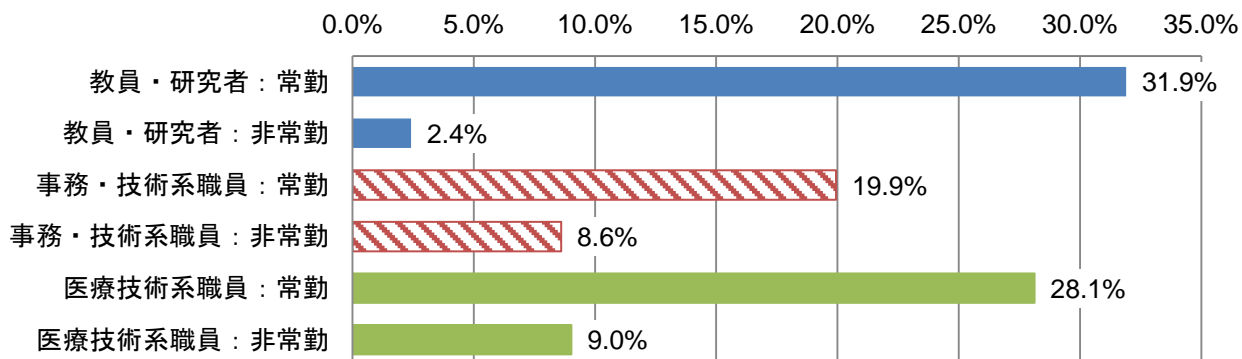


図 1-2-4 身分：常勤・非常勤別 (N=953)

(3) 所属キャンパス（主に就業しているキャンパス）

回答者の所属キャンパス（図 1-3-1）では、「亥鼻」63.2%が最も多く、次いで「西千葉」31.4%、「松戸・柏の葉」3.3%であった。

平成 20 年度の調査結果（図 1-3-2）と比較すると、回答者の所属は、今年度とほぼ同じ割合であった。なお、いずれの調査も「亥鼻」の回答者が特に多いのは、亥鼻地区附属病院に勤務する医療技術系職員の回答者が多いことからである。

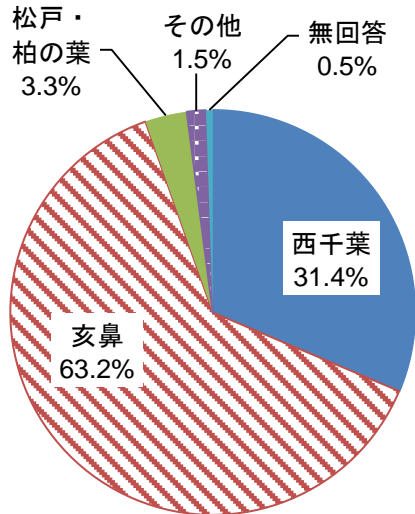


図 1-3-1 所属キャンパス (N=1,853)

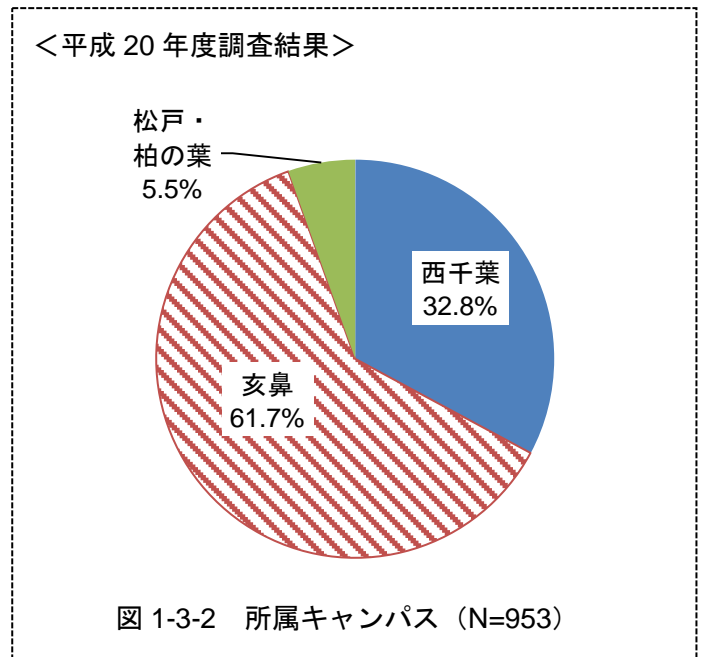


図 1-3-2 所属キャンパス (N=953)

(4) 年齢

回答者の年齢（図 1-4-1）は、「36-40 歳」18.4%が最も多く、次いで「31-35 歳」16.1%、「41-45 歳」14.6%、「26-30 歳」14.5%であった。

平成 20 年度の調査結果（図 1-4-2）では、「31-35 歳」が最も多く次いで「36-40 歳」、「26-30 歳」、「41-45 歳」の順であったことから、比較すると今年度はわずかに回答者の年齢層が高かった。

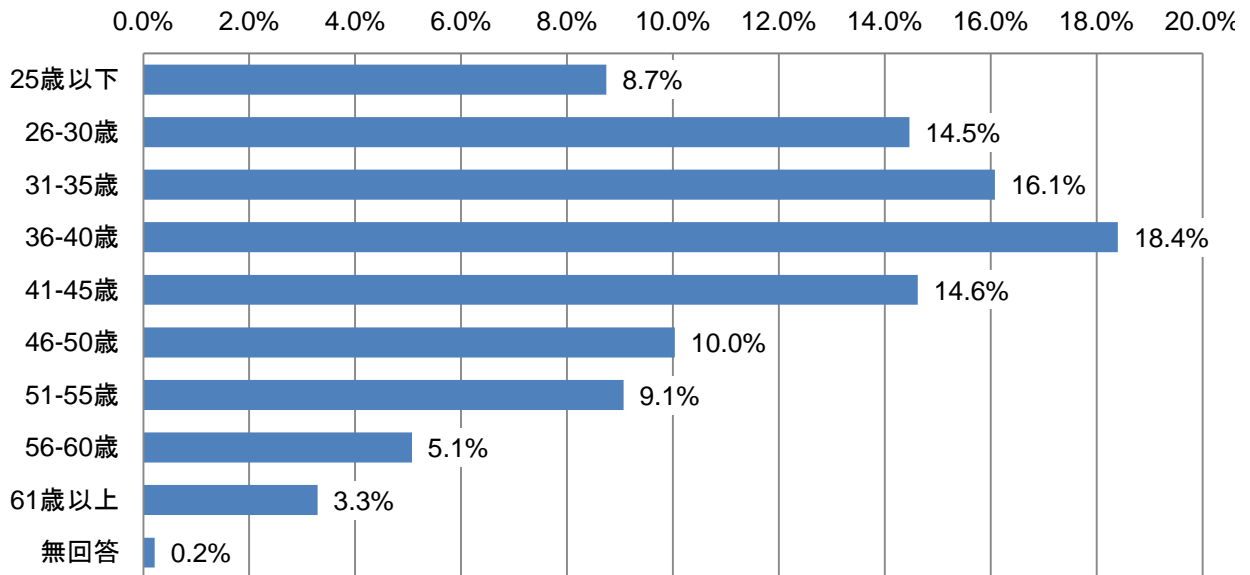


図 1-4-1 年齢 (N=1,853)

<平成 20 年度調査結果>

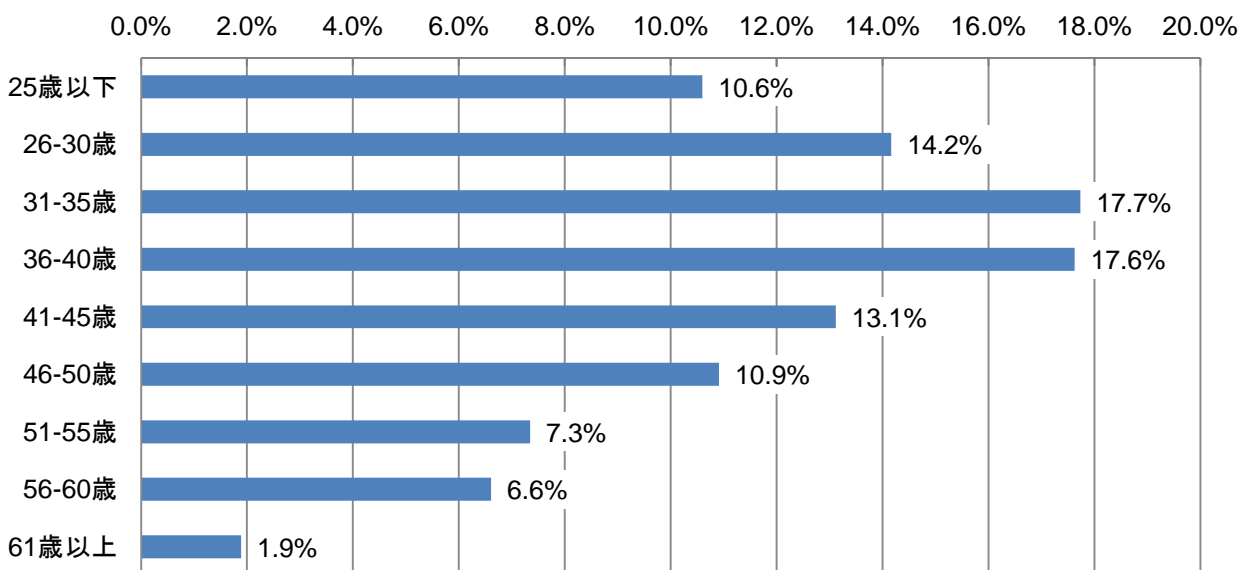


図 1-4-2 年齢 (N=953)

### (5) 本学での勤続年数

回答者の本学での勤続年数（図 1-5-1）は、「5年以下」54.5%が約半数を占め、次いで「6-10年」15.9%、「11-15年」7.8%となった。

平成 20 年度の調査結果（図 1-5-2）では、「5年以下」が今年度調査よりやや低く、勤続年数が長くなるにしたがって、今年度調査よりやや高かった。このようなことから、今年度は勤続年数の低い回答者がやや多い傾向が伺える。

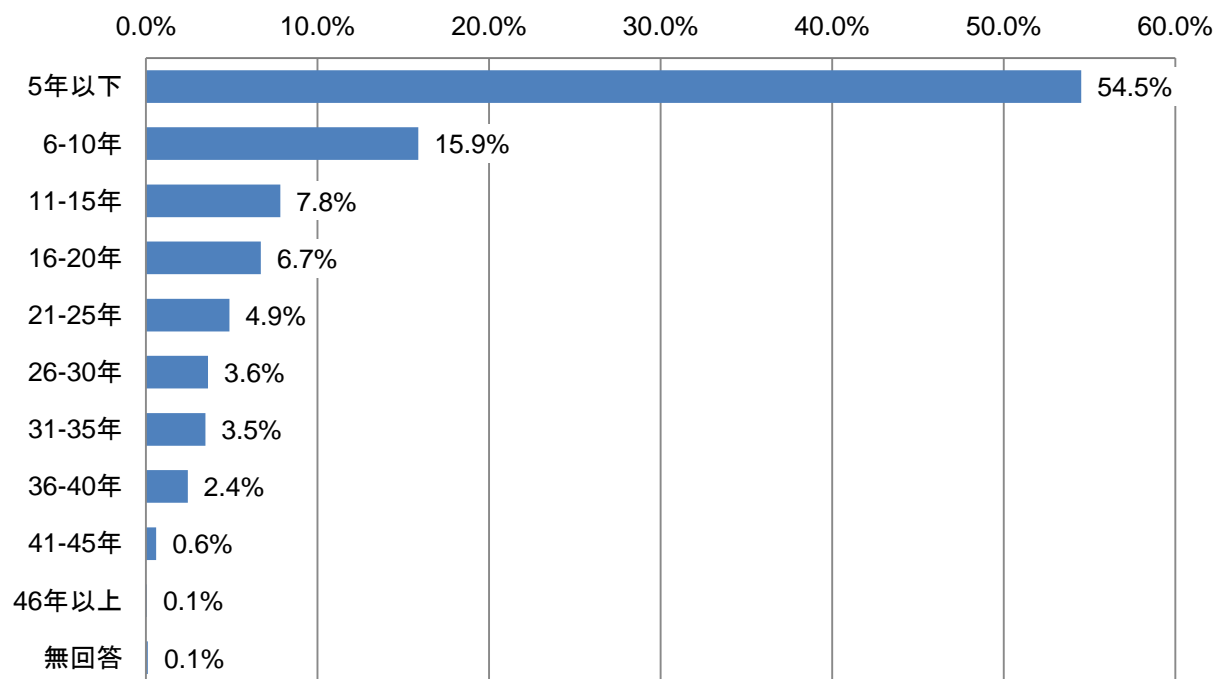


図 1-5-1 勤続年数 (N=1,853)

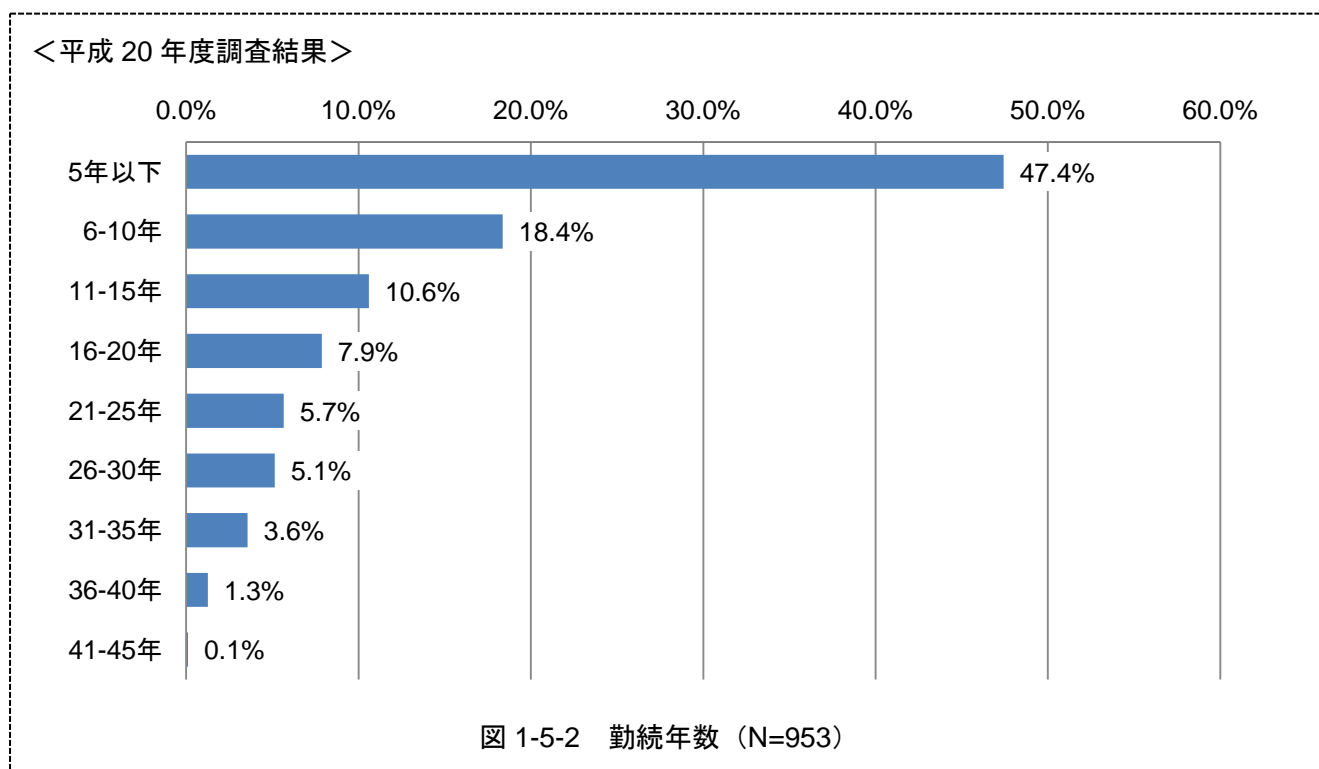


図 1-5-2 勤続年数 (N=953)



(6) 配偶者の有無と就業状況

① 配偶者の有無

回答者の配偶者の有無についてたずねた結果（図 1-6-1）、「配偶者あり」59.8%、「配偶者なし」39.9%であった。

平成 20 年度の調査結果（図 1-6-2）と比較すると、やや「配偶者あり」が増加した。

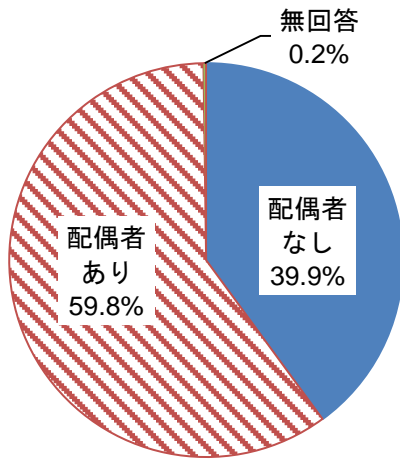


図 1-6-1 配偶者の有無 (N=1,853)

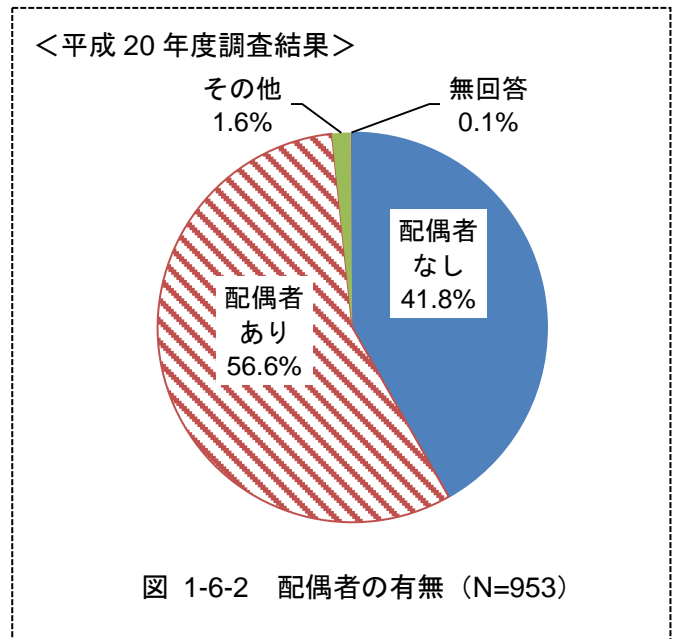


図 1-6-2 配偶者の有無 (N=953)

② 就業状況

配偶者の有無を男女別に示した結果、男性回答者（図 1-6-3）では「無職の配偶者あり」29.7%が最も高く、次いで「配偶者なし」27.9%、「常勤の配偶者あり」23.9%だったのに対し、女性回答者（図 1-6-4）は「配偶者なし」48.5%が最も高く、次いで「常勤の配偶者あり」40.8%であることがわかった。

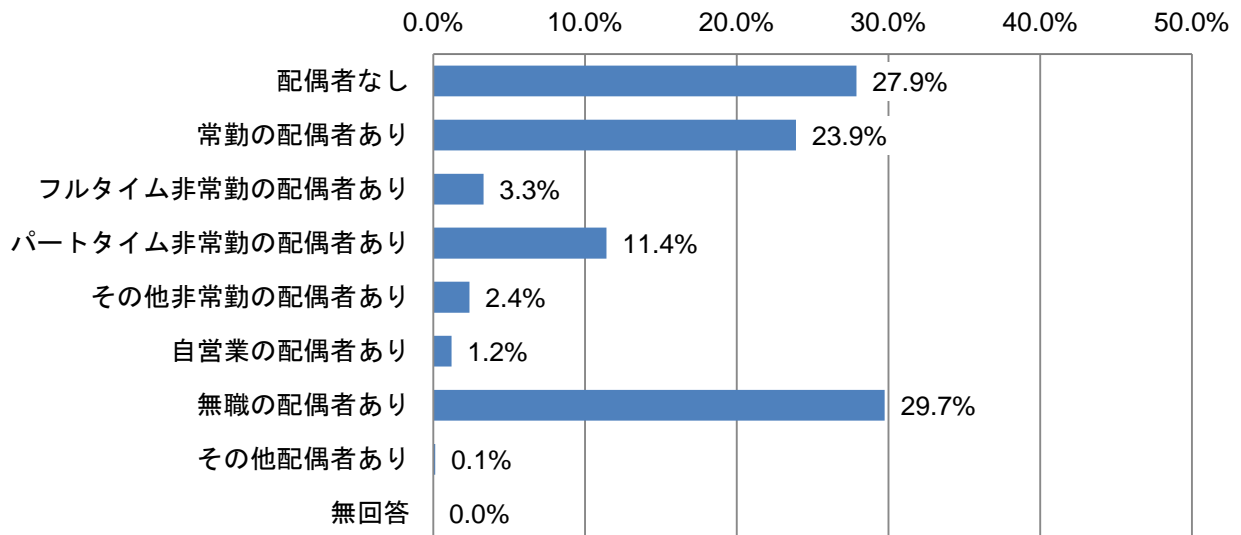


図 1-6-3 配偶者の有無：男性回答者（N=753）

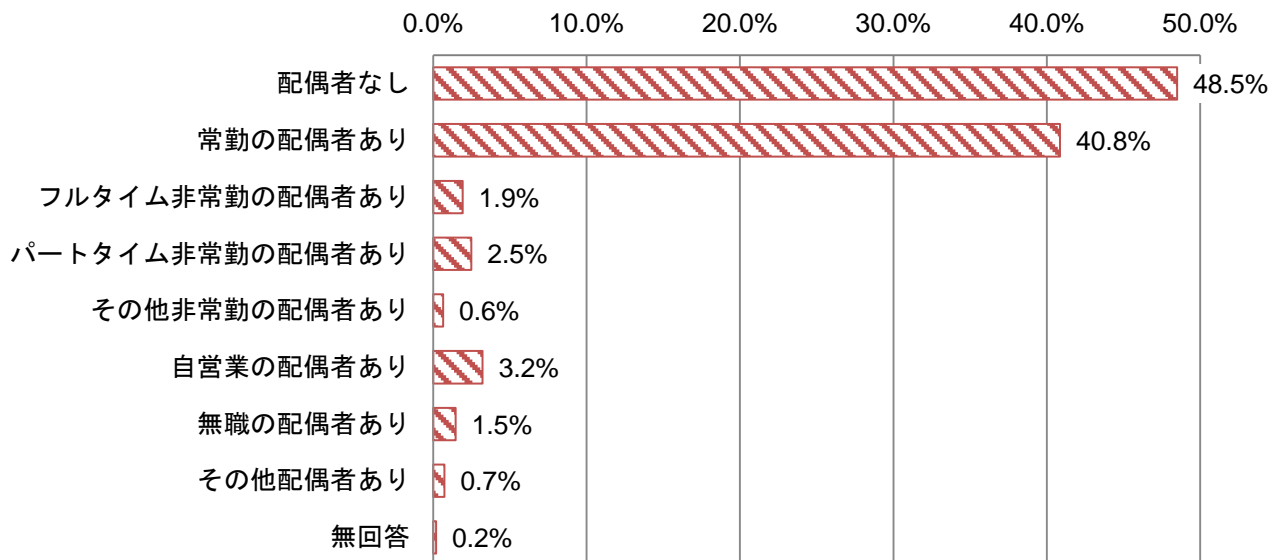


図 1-6-4 配偶者の有無：女性回答者（N=1,087）

(7) 子どもの有無と人数

① 子どもの有無

回答者の子どもの有無（図 1-7-1）では、「子どもなし」51.2%、「子どもあり」48.6%と「子どもなし」がわずかに多かった。平成 20 年度の調査結果（図 1-7-2）と比較すると、ほぼ同じ割合だった。

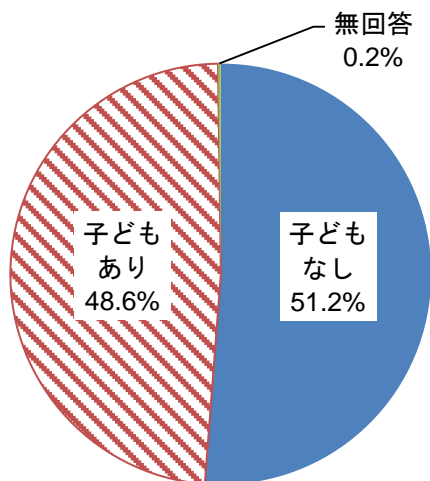


図 1-7-1 子どもの有無 (N=1,853)

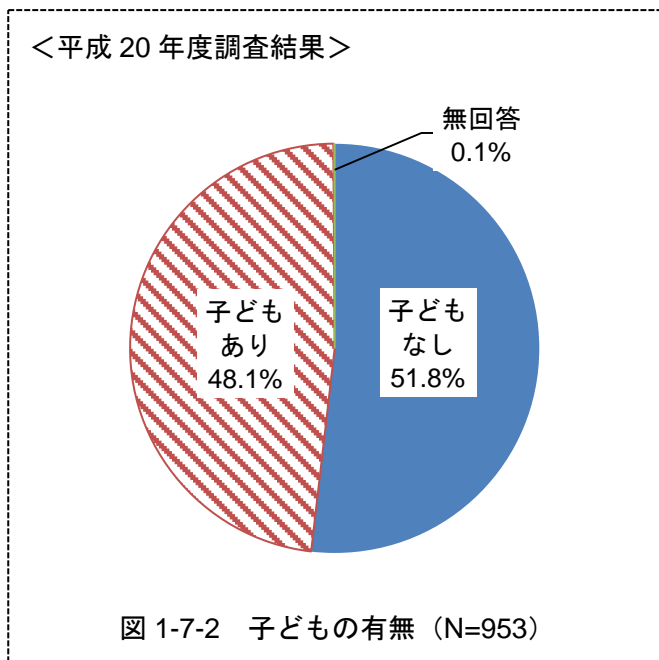


図 1-7-2 子どもの有無 (N=953)

② 子どもの人数

子どもの人数について、「子どもあり」と回答した 900 名を対象に聞いたところ（図 1-7-3）、「2 人」が最も多く 46.2%、次いで「1 人」38.4%、「3 人」13.3%、「4 人」1.2%であった。

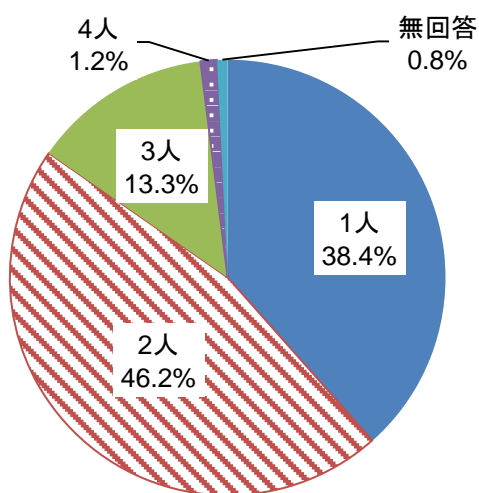


図 1-7-3 子どもの人数 (N=900)

(8) 子どもの人数と学年層

「子どもあり」と回答した 900 名を対象に、子どもの人数と学年層について聞いたところ（図 1-8）、「小学校就学前：1 名」28.7%が最も多く、次いで「小学生：1 名」22.6%、「高校生以上：2 名」17.1%であった。

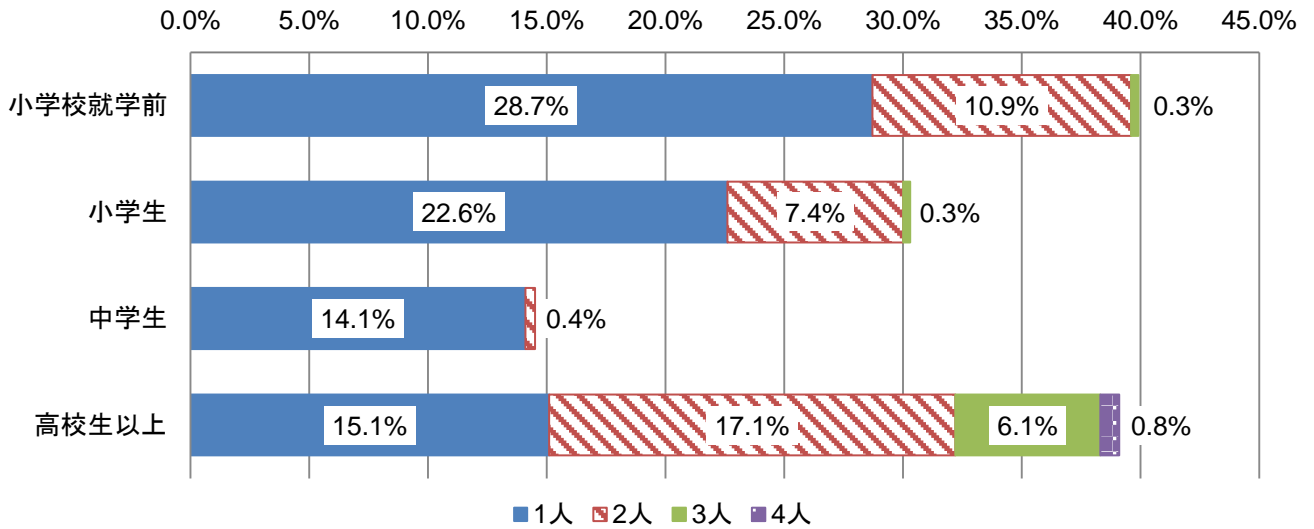


図 1-8 子どもの人数と年齢層 (N=900※)

※回答者 1 名当たり、複数学年層の子どもがいるケースあり

(9) 妊娠の有無

回答者自身または回答者の配偶者の妊娠中、妊娠計画中又は不妊治療中についてたずねた結果（図 1-9-1）、「妊娠・出産予定なし」85.3%が最も多く、次いで「不妊治療中を含む妊娠計画中」が 10.8%、「妊娠中」が 2.9%であった。

平成 20 年度の調査結果（図 1-9-2）と比較すると、今年度はわずかに「予定なし」が減少し、「妊娠計画中」が増加した。

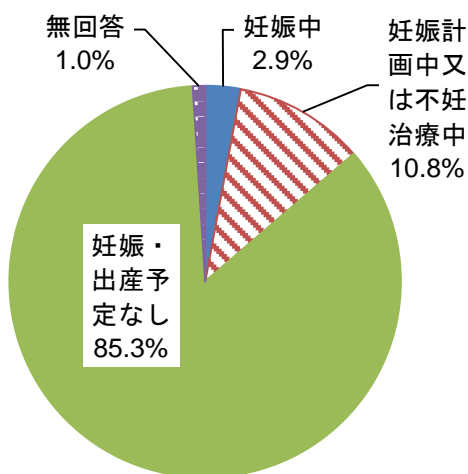


図 1-9-1 妊娠の有無 (N=1,853)

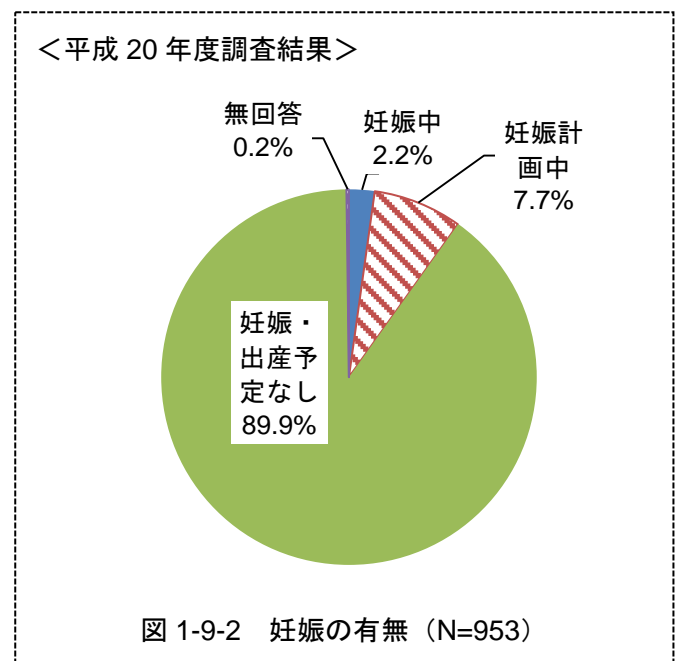


図 1-9-2 妊娠の有無 (N=953)

(10) 介護が必要な家族の有無と介護負担年齢層

① 介護が必要な家族の有無

回答者に介護が必要な家族がいるかどうかについてたずねた結果（図 1-10-1）、「なし」84.5%、「あり」14.8%であった。

平成 20 年度の調査結果（図 1-10-2）と比較すると、今年度は「あり」がわずかに増加した。

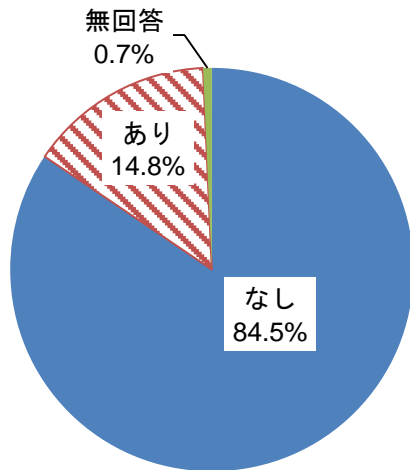


図 1-10-1 介護家族の有無 (N=1,853)

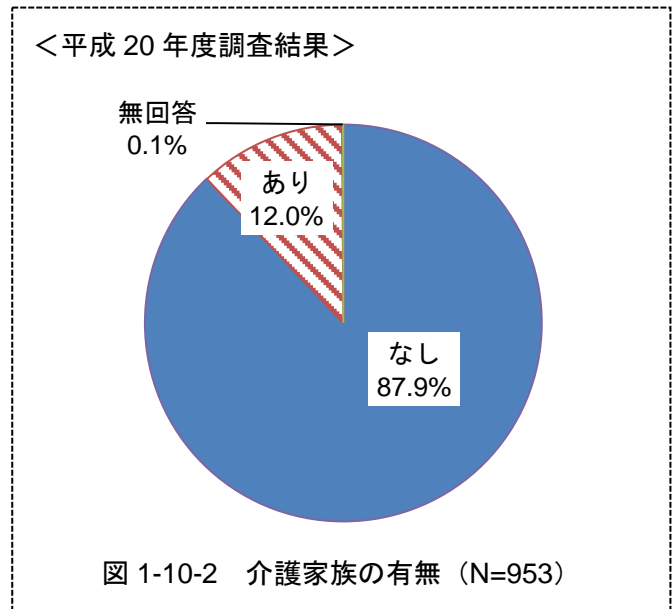


図 1-10-2 介護家族の有無 (N=953)

② 介護負担年齢層

回答者の年齢別に介護負担状況を示したところ（図 1-10-3）、40 歳を超えるところから「介護あり」の割合が増え、「51-55 歳」で 28.6%、「56-60 歳」で 39.4%、「61 歳以上」で 39.3%となった。

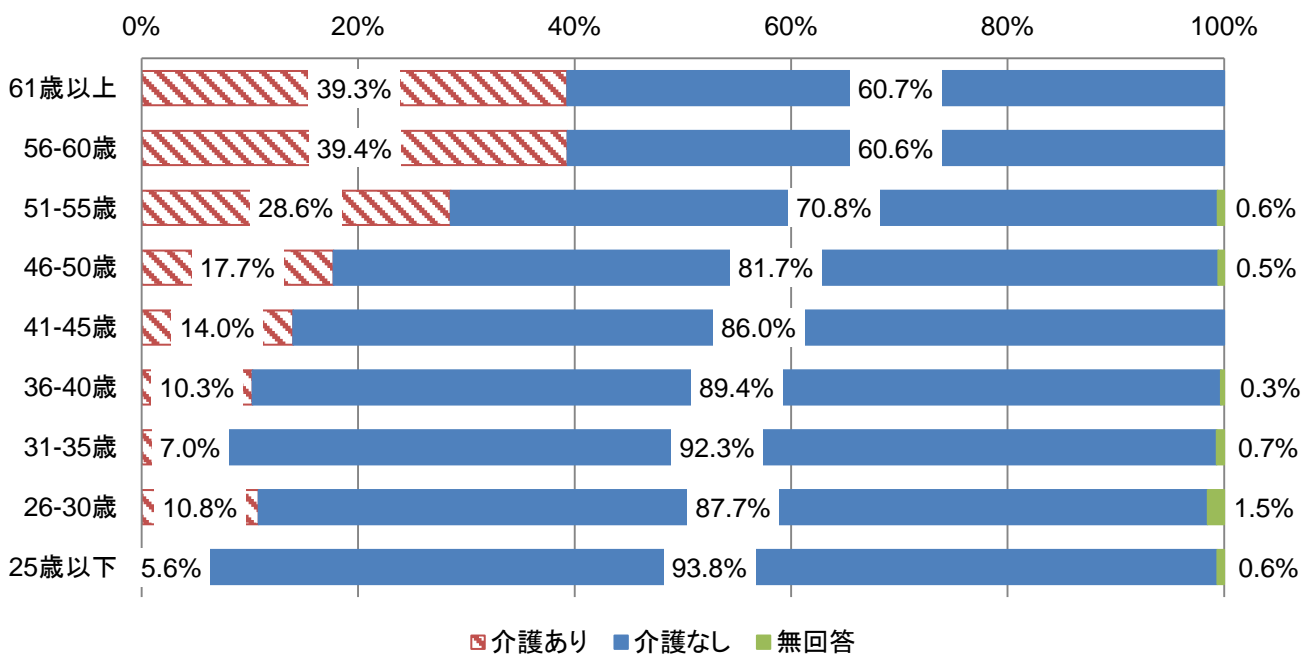


図 1-10-3 年齢別 介護状況 (N=283)

(11) 介護対象となる家族

(10) ①で介護が必要な家族「あり」と回答した 275 名に対して、介護家族との同居の有無についてたずねた結果、「別居中の要介護家族がいる」が 80.4%と最も多く、次いで「同居中の要介護家族がいる」が 18.9%、「同居中と別居中の要介護家族がいる」が 0.7%であった（図 1-11-1）。

さらに介護対象となる家族についてたずねた結果、「父母」が 71.4%と最も多く、次いで「祖父母」が 23.7%、「兄弟姉妹」が 2.1%、「配偶者」、「その他」が 1.4%であった（図 1-11-2）。

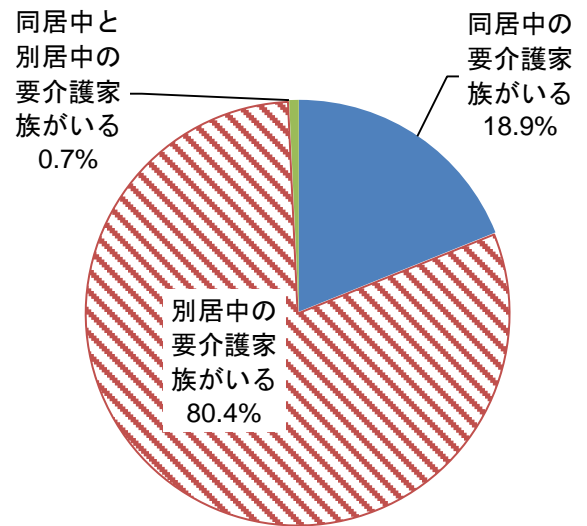


図 1-11-1 介護家族と同居の有無 (N=275)

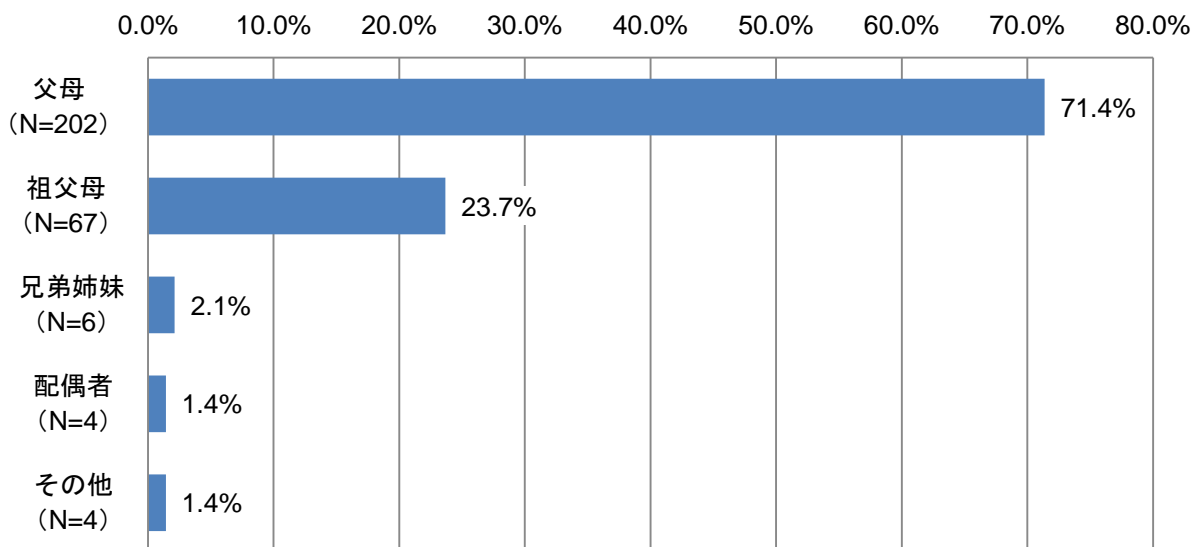


図 1-11-2 介護対象となる家族 (N=283※)

※回答者 1 名当たり、介護が必要な家族が複数いるケースあり

## 2. 本学両立支援企画室 各種制度の利用度・認知度

両立支援企画室で実施している制度の利用度（「利用あり」の回答者割合）と認知度（「利用あり」と「利用なし」を合わせた回答者割合）についてたずねた結果、全教職員では、**利用度、認知度ともに「両立支援企画室ホームページ（両立HP）」、「両立支援企画室主催セミナー（両立セミナー）」が高かったものの、いずれの支援策も利用度・認知度が低い結果となった。**

職種別にみると、いずれの支援策についても『医療技術系職員』で「知らない」と回答した者が多かった。その原因の一つとして、特に支援策で利用できる施設が西千葉地区にあり、医療技術系職員が勤務する亥鼻地区からでは物理的に利用が難しいことが考えられる。

<問> 本学「両立支援企画室」で実施している支援策1から9について、あてはまるものをそれぞれ1つ選んでください。

1. 知っていて利用したことがある（利用したことがある）
2. 知っているが利用したことがない（利用したことがない）
3. 知らない

### 【支援策】

#### <全教職員対象>

1. 両立支援企画室ホームページ
2. 両立支援企画室主催セミナー（病児ケア勉強会、ワークライフバランスセミナー）
3. 総合相談窓口（両立に関する相談窓口）
4. 女性専用休憩室（西千葉キャンパス両立支援企画室内に設置）
5. 資料ライブラリー（両立に関する図書の貸出）
6. 病児保育支援助成制度（病気回復期のお子さまのベビーシッター利用料金助成）
7. 育児クーポン（ベビーシッター利用料金助成）

#### <教員・研究者対象>

8. メンター制度（経験豊富な研究者が相談に応じる制度）
9. 研究支援要員配置制度（研究補助等を支援する要員の配置）

<問> 「知っているが利用したことがない」と回答した方に伺います。利用しなかった理由について、あてはまるものすべてに○印をつけてください。

1. 今のところ支援の必要性を感じていない
2. 利用したい両立支援策がない
3. 利用したいと思っているが、利用する機会がない
4. 利用したいと思っているが、支援策の内容がよくわからない
5. その他（）

(1) 【全教職員対象】両立支援制度の利用度・認知度

両立支援企画室で実施している制度の利用状況についてたずねた結果、利用度では、「両立支援企画室ホームページ（両立HP）」7.2%、「両立支援企画室主催セミナー（両立セミナー）」3.6%が最も高かったもののその割合は低く、いずれの支援策についても利用度が低い結果となった。また、制度の認知度でも、「両立HP」46.2%、「両立セミナー」40.4%が高かったものの、半数以上が「知らない」と回答したことから、**利用度、認知度共に低い**ことが明らかとなった（図 2-1-1）。

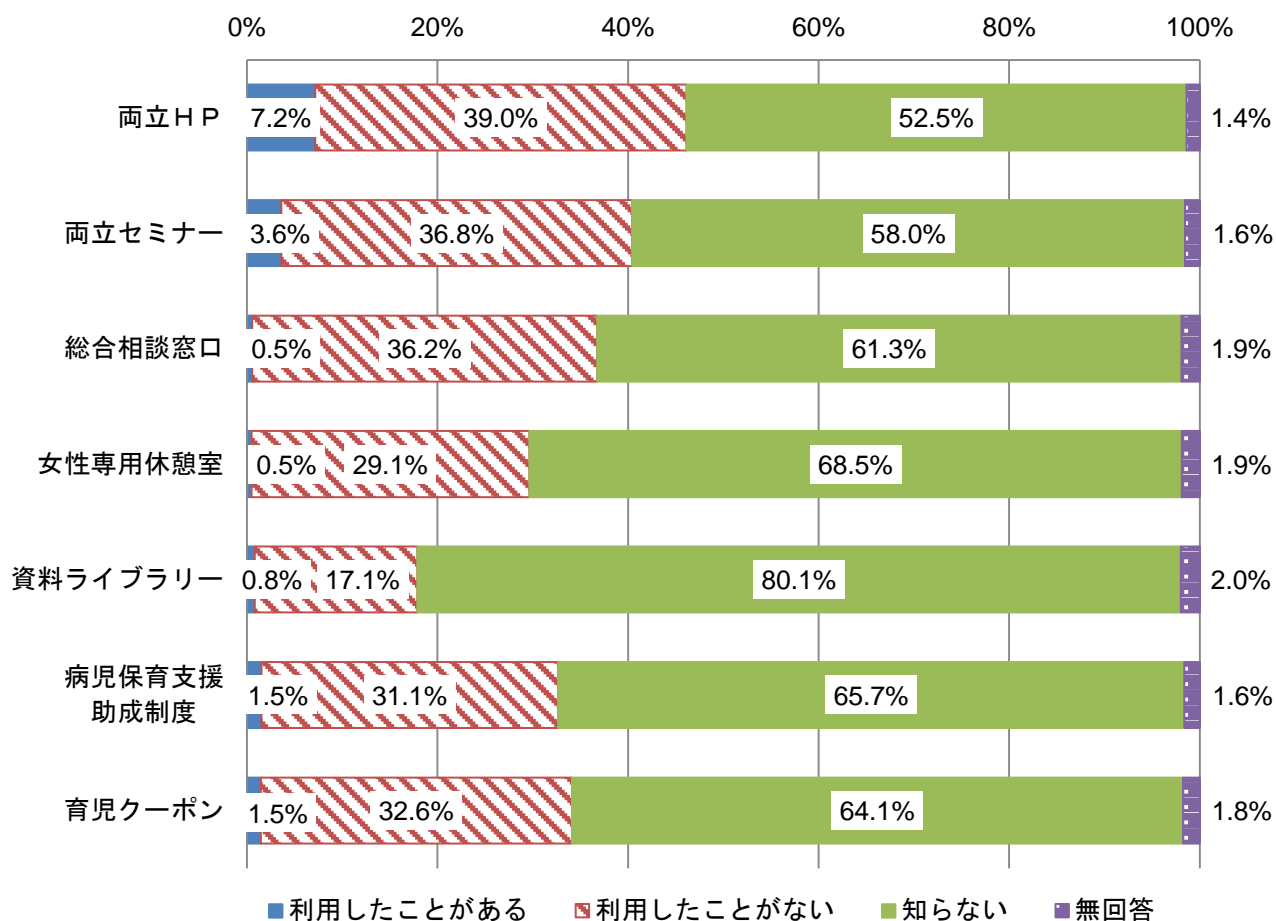
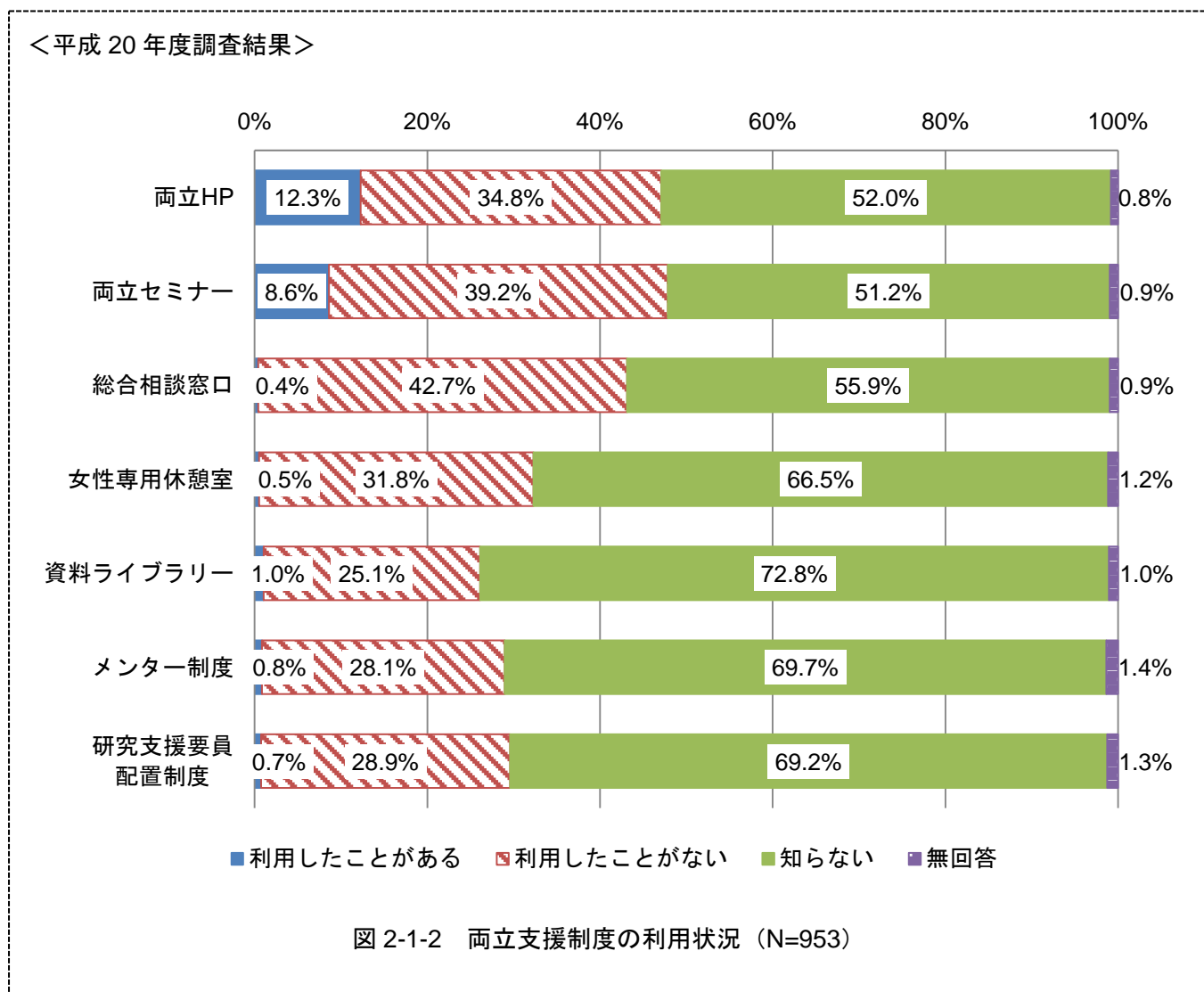


図 2-1-1 両立支援制度の利用と認知度（全教職員：N=1,853）



平成 20 年度の調査結果（図 2-1-2）では、利用度は、「両立HP」が 12.3%、「両立セミナー」が 8.6%、制度の認知度では、「両立セミナー」47.8%、「両立HP」47.1%であったことから、今年度と比較すると、利用度、認知度共に減少した結果となった。



(2) 【支援策別】両立支援制度の利用度・認知度

両立支援企画室で実施している制度について、職種別に利用状況を明らかにするために、各支援策別に職種ごとで比較した結果を図 2-2-1 から図 2-2-7 に示した。

その結果、いずれの支援策についても『医療技術系職員』で「知らない」と回答したケースが多いことが明らかになり、特に『女性専用休憩室』と『資料ライブラリー』では 9 割以上が「知らない」と回答した。この原因の一つとして、これらの施設が西千葉地区にあり、医療技術系職員が勤務する亥鼻地区からでは物理的に利用が難しいことが考えられる。

しかし一方で、どのキャンパスでも利用可能な『病児保育支援助成制度』や『育児クーポン』についても、「知らない」と回答した者がどの職種でも半数を超え、とくに医療技術系職員では 8 割以上であったことから、周知不足も原因の一つと考えられる。

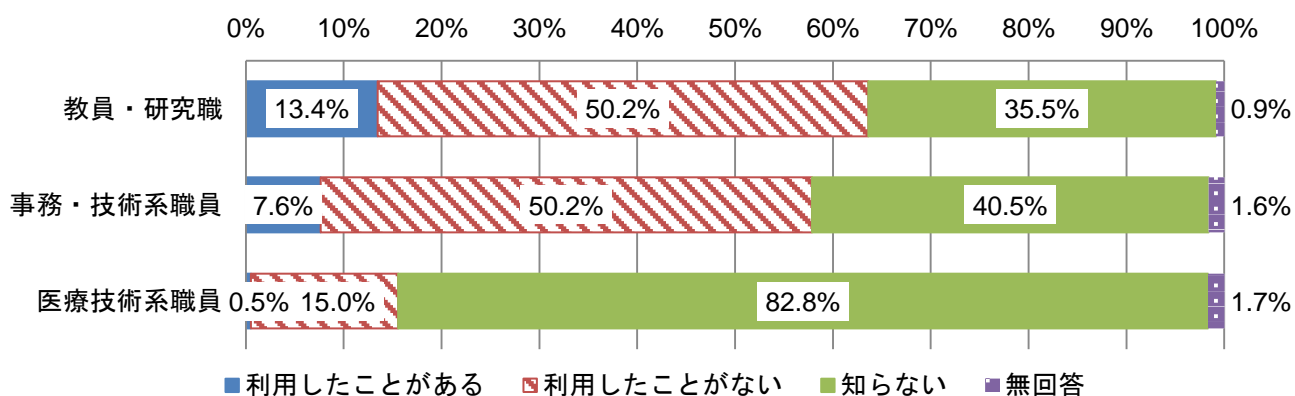


図 2-2-1 両立支援企画室ホームページ

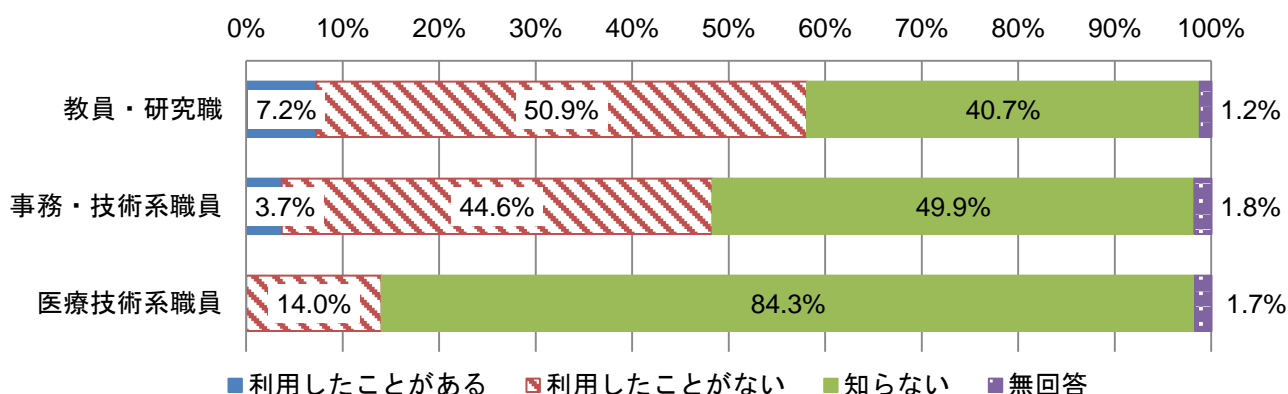


図 2-2-2 両立支援企画室主催セミナー（病児ケア勉強会、ワークライフバランスセミナー）

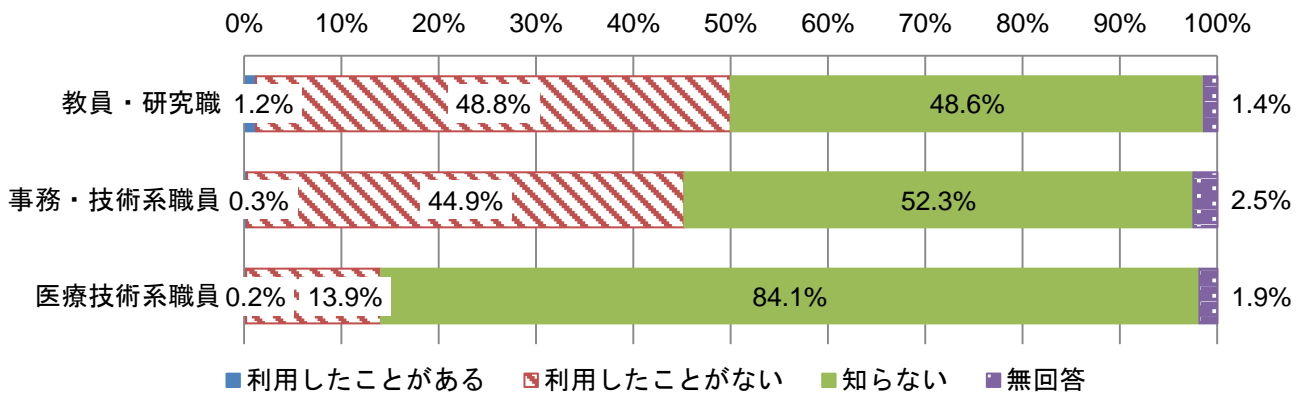


図 2-2-3 総合相談窓口（両立に関する相談窓口）

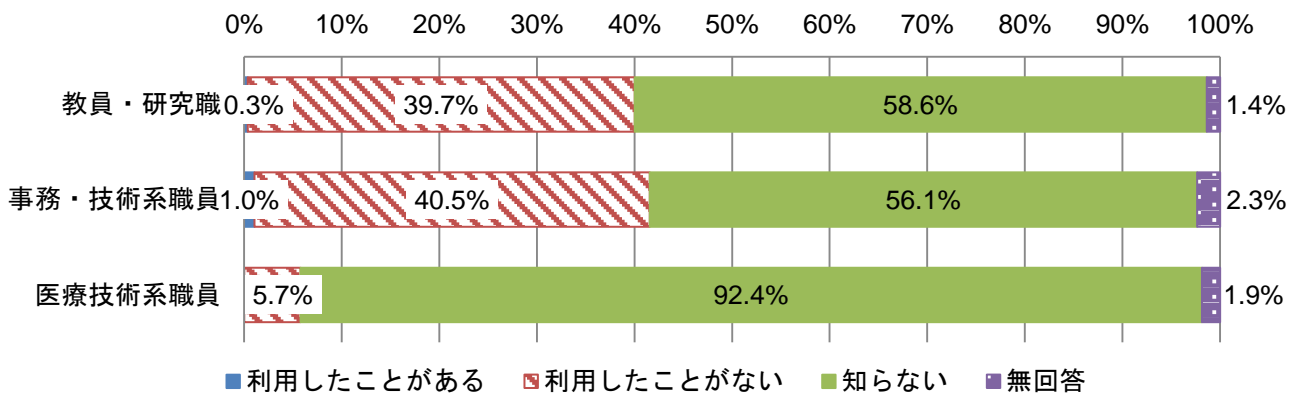


図 2-2-4 女性専用休憩室（西千葉キャンパス両立支援企画室内に設置）

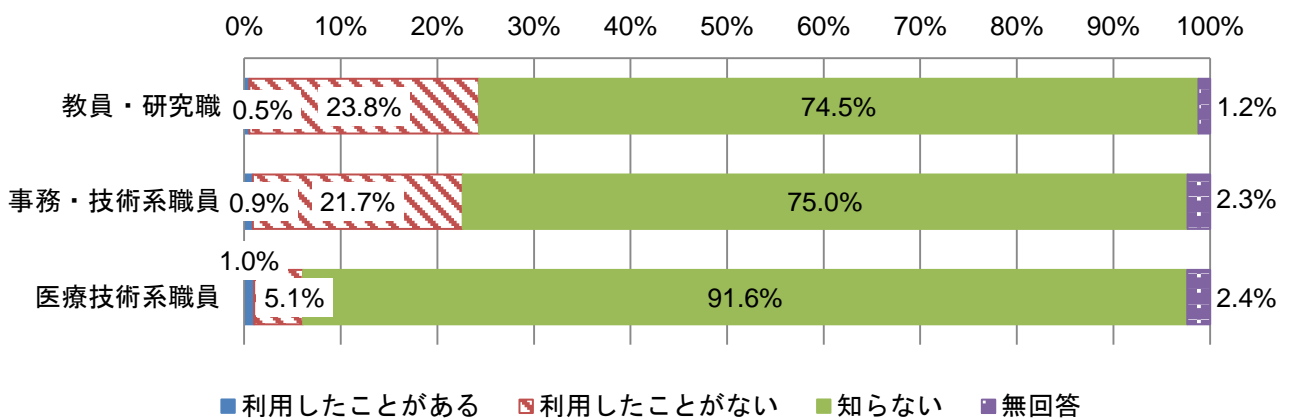


図 2-2-5 資料ライブラリー（両立に関する図書の貸出）

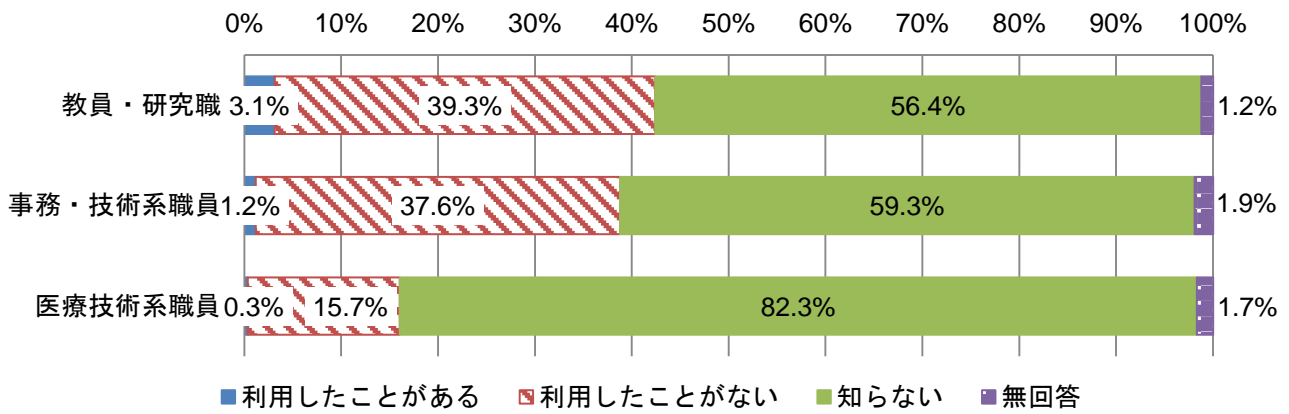


図 2-2-6 病児保育支援助成制度（病気回復期のお子さまのベビーシッター利用料金助成）

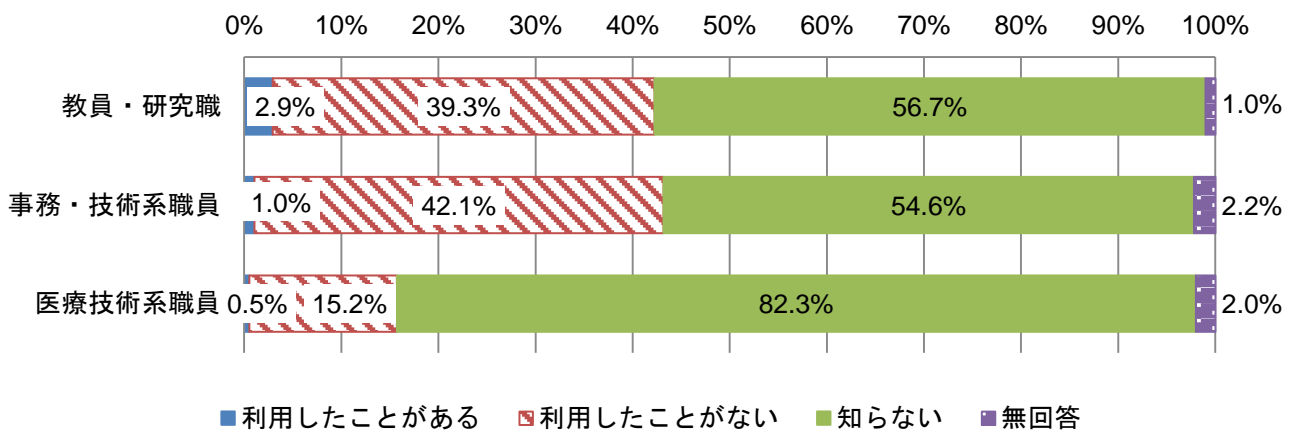


図 2-2-7 育児クーポン（ベビーシッター利用料金助成）

(3) 【教員・研究者対象】メンター制度・研究支援要員配置制度の利用と認知度

教員・研究者を対象に実施している制度の利用状況をたずねた結果、『メンター制度』、『研究支援要員配置制度』いずれについても「知らない」が半数以上を占め、周知が十分でないことが明らかになった(図 2-3)。

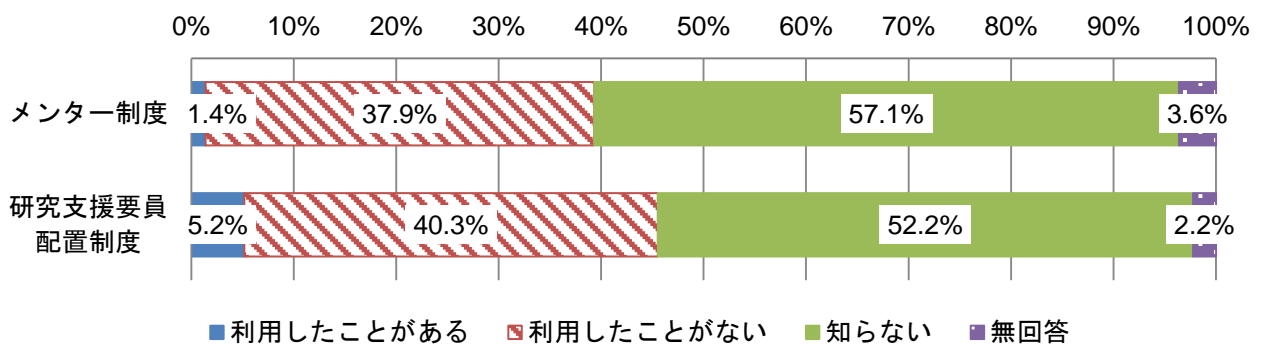


図 2-3 メンター制度・研究支援要員配置制度の利用と認知度（教員・研究者 N=580）

#### (4) 各種制度を利用しなかった理由

各種制度を利用しなかった理由（図 2-4）では、「支援の必要性を感じていない」37.8%が多かった。

一方割合は高くなかったものの、「支援策の内容がわからない」7.5%や、「その他」に記載された意見では、『利便性・手続き上の問題』（「利便性が悪く、活用・利用できない」や「手続きが面倒そう」、「必要とする支援がない」等）、『キャンパス・住居・時間等の問題』（「キャンパスが西千葉以外なので利用できない」、「相談に行く時間がとれない」等）、『使い方等がわからない』（「知らなかった」、「支援内容が分からない」等）、『要望』（「クーポンやメンター制度に対する利用範囲の拡大」、「ホームページの学外からの閲覧希望」等）があったことから、支援を必要としている教職員に向けた改善が必要であることも明らかになった。

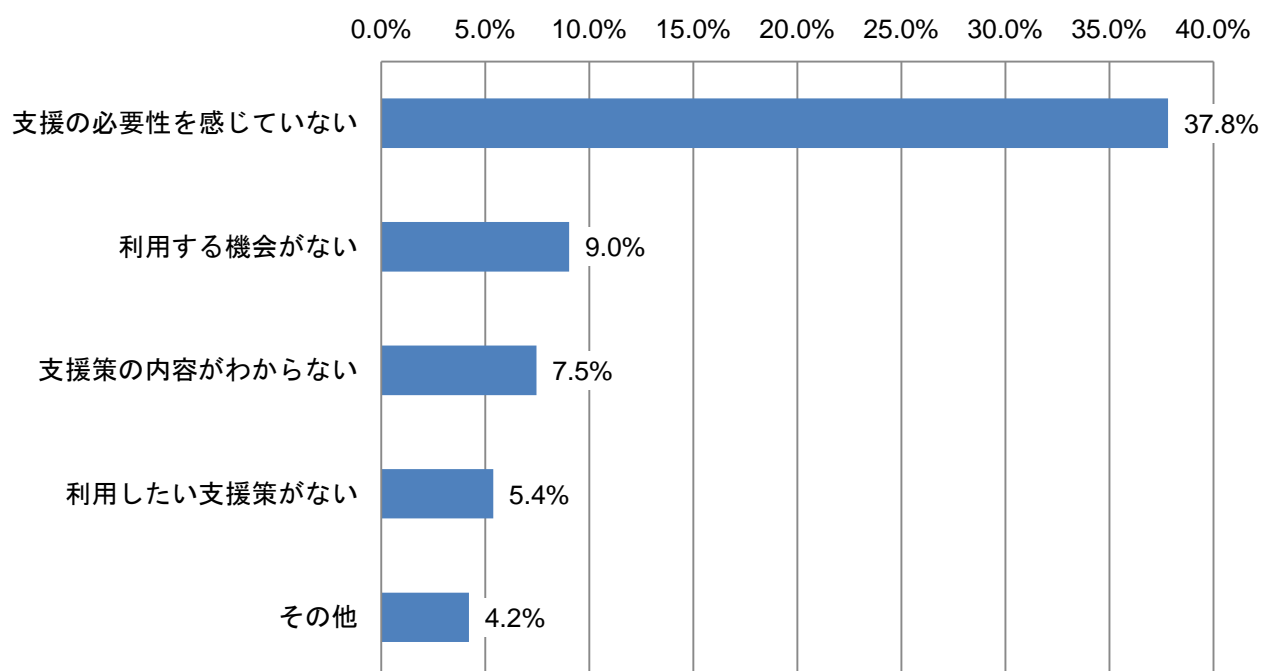


図 2-4 支援制度を利用しなかった理由（複数回答：N=1,970）

### 3. 現在の仕事と家庭・私生活の状況について

現在の仕事と家庭・私生活の状況を明らかにするために【全教職員対象】の間8項目、【教員・研究者対象】の間2項目についてたずねた。

その結果、全教職員対象の間8項目では、「自分の将来に対する不安感」が最も多く、全教職員の約8割が不安感を持っていた。次いで「仕事で家庭や私生活が犠牲」、「余暇や休養時間の不足感」を感じている割合も高かった。こうした傾向は、職種では『教員・研究職』、『医療技術系職員』、身分別では『講師』、『助教・助手』、『医員等の非常勤医師』で高かった。

さらに、「4.家庭のため仕事が制限」、「5.介護に対する不安感」、「6.子育てに対する不安感」の間について、介護・育児負担の有無との関係をみたところ、『子どもあり』と『同居中の介護あり』、『同居中と別居中の介護あり』で、「ある」と回答した割合が高いことがわかった。

【教員・研究者対象】の間2項目では、教員・研究者の約9割が「研究時間不足」を、約8割が「教育時間不足」を感じており、特に「准教授」、「講師」でその割合が高かった。

<問> 現在のあなたの状況について、次の項目に関して「よくある」「ある」「ない」のうち、あてはまる番号を一つ選んでください。

#### <全教職員対象>

1. 仕事のために、家庭や私生活が犠牲になることがある（仕事で家庭や私生活が犠牲）
2. 家庭・私生活と仕事とのやりくりに苦しむことがある（家庭と仕事のやりくりに苦しむ）
3. 余暇や休養にあてる時間が足りないと感じることがある（余暇や休養時間の不足感）
4. 家庭や家族の問題のために、仕事が制限されていると思う（家庭のため仕事が制限）
5. 親などの介護に対して不安を持つことがある（介護に対する不安感）
6. 子育てに対して不安を持つことがある（子育てに対する不安感）
7. 自分の健康に関して不安を持つことがある（自分の健康に対する不安感）
8. 自分の将来に関して不安を持つことがある（自分の将来に対する不安感）

#### <教員・研究者対象>

9. 研究のための時間が足りないと感じることがある（研究時間不足）
10. 教育のための時間が足りないと感じることがある（教育時間不足）

(1) 【全教職員対象】現在の仕事と家庭・私生活の状況について

現在の仕事と家庭・私生活の状況についてたずねた結果（図 3-1）、「よくある」では、『余暇や休養時間の不足感』35.6%、『仕事で私生活が犠牲』32.2%、『自分の将来に関する不安感』28.4%で高く、「よくある」と「ある」の合計では、『自分の将来に関する不安感』77.7%、『仕事で家庭や私生活が犠牲』74.9%、『余暇や休養時間の不足感』73.7%が特に高い割合となった。

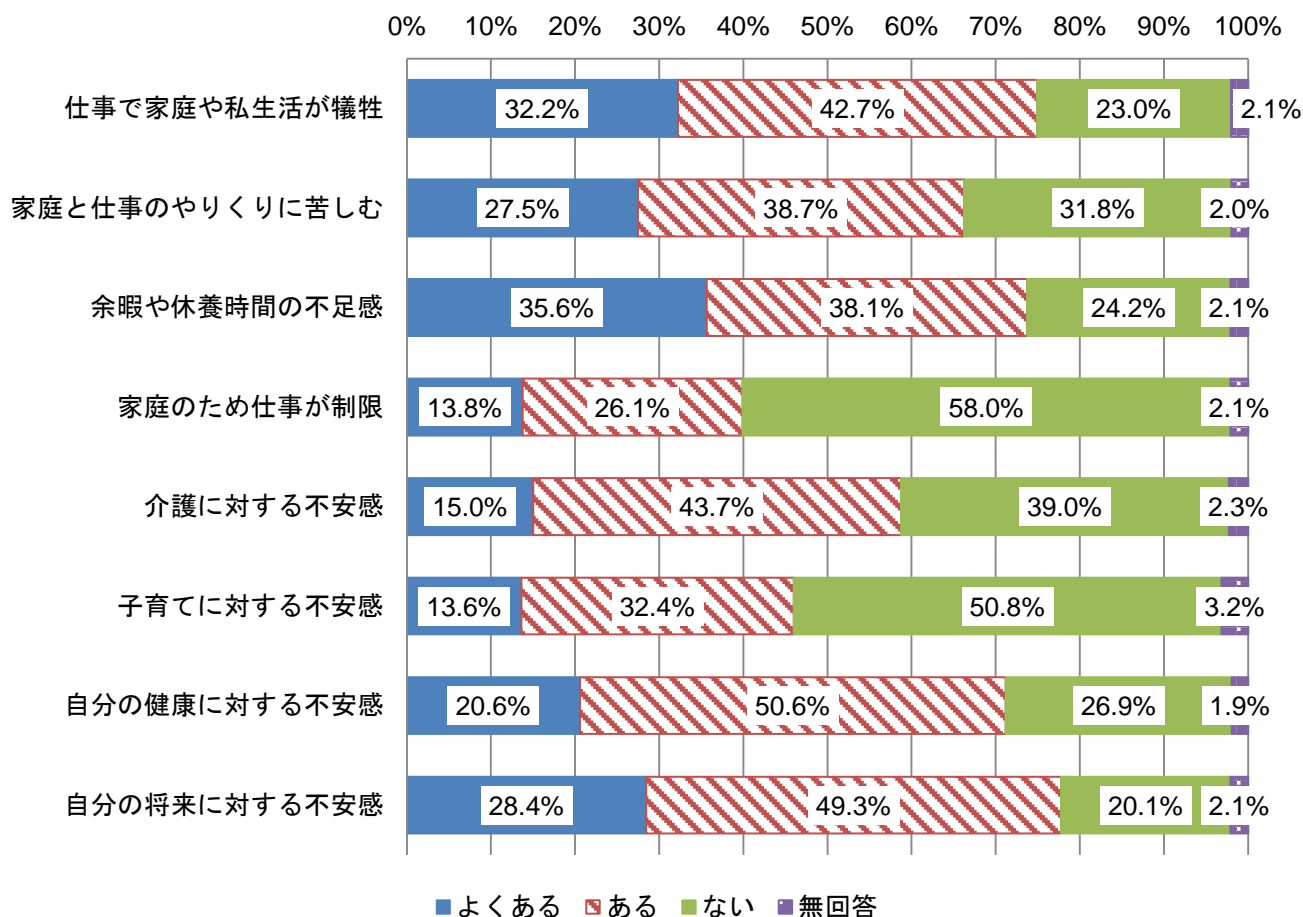


図 3-1 現在の状況について（全教職員：N=1,853）

(2) 【質問項目別】現在の仕事と家庭・私生活の状況について

① 【職種・身分別】仕事のために、家庭や私生活が犠牲になることがある（仕事で家庭や私生活が犠牲）

(ア) 職種別

職種別（図 3-2-1-ア）では、『教員・研究職』が最も高く、「よくある」、「ある」合わせて 88.1%、次いで『医療技術系職員』で「よくある」、「ある」合わせて 83.1%となった。また『事務・技術系職員』でも、「よくある」、「ある」合わせて 56.6%と他の職種と比較するとやや低い割合であったが、半数以上を占めた。

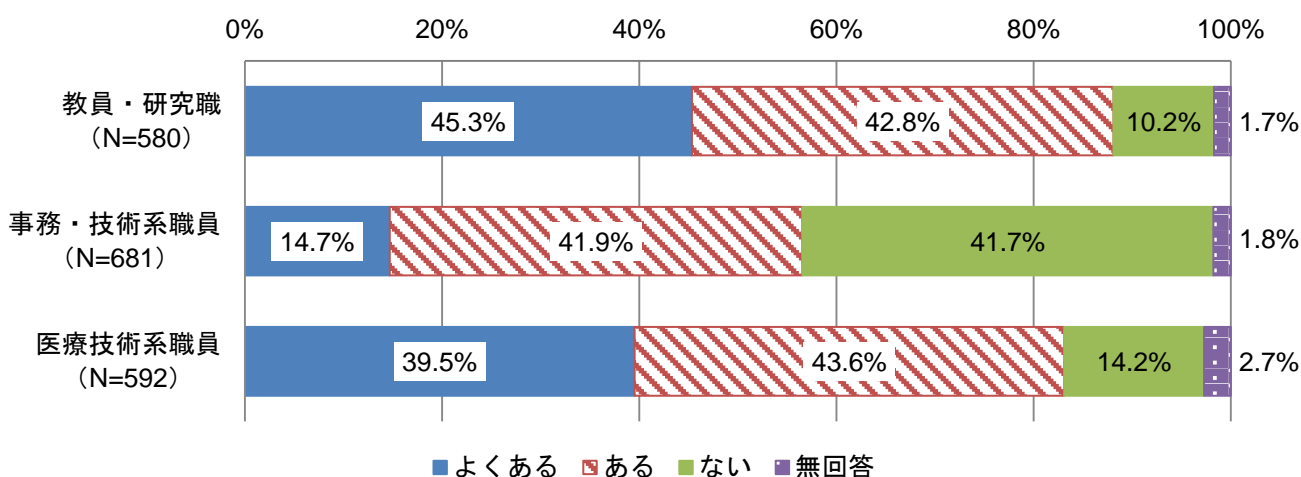


図 3-2-1-ア 【職種別】仕事で家庭や私生活が犠牲（N=1,853）

(イ) 身分別

身分別（図 3-2-1-イ）では、教員・研究職で「よくある」が『教諭』54.5%、『助教・助手』52.4%で高く、「よくある」、「ある」の合計では、『講師』93.0%、『助教・助手』90.1%、その他の職種も 8 割以上が仕事で家庭や私生活が犠牲になっていると回答した。

事務・技術系職員では、「よくある」及び「ある」の合計共に、特に『主任、一般職員、技術職員』70.3%、『副課長、係長級職員』64.5%が高い割合となった。

医療技術系職員では、「よくある」及び「ある」の合計共に、『医員等の非常勤医師』93.0%、『室長、技師、看護師長以上』85.7%となり、その他の職種でも比較的高い割合を占めた。



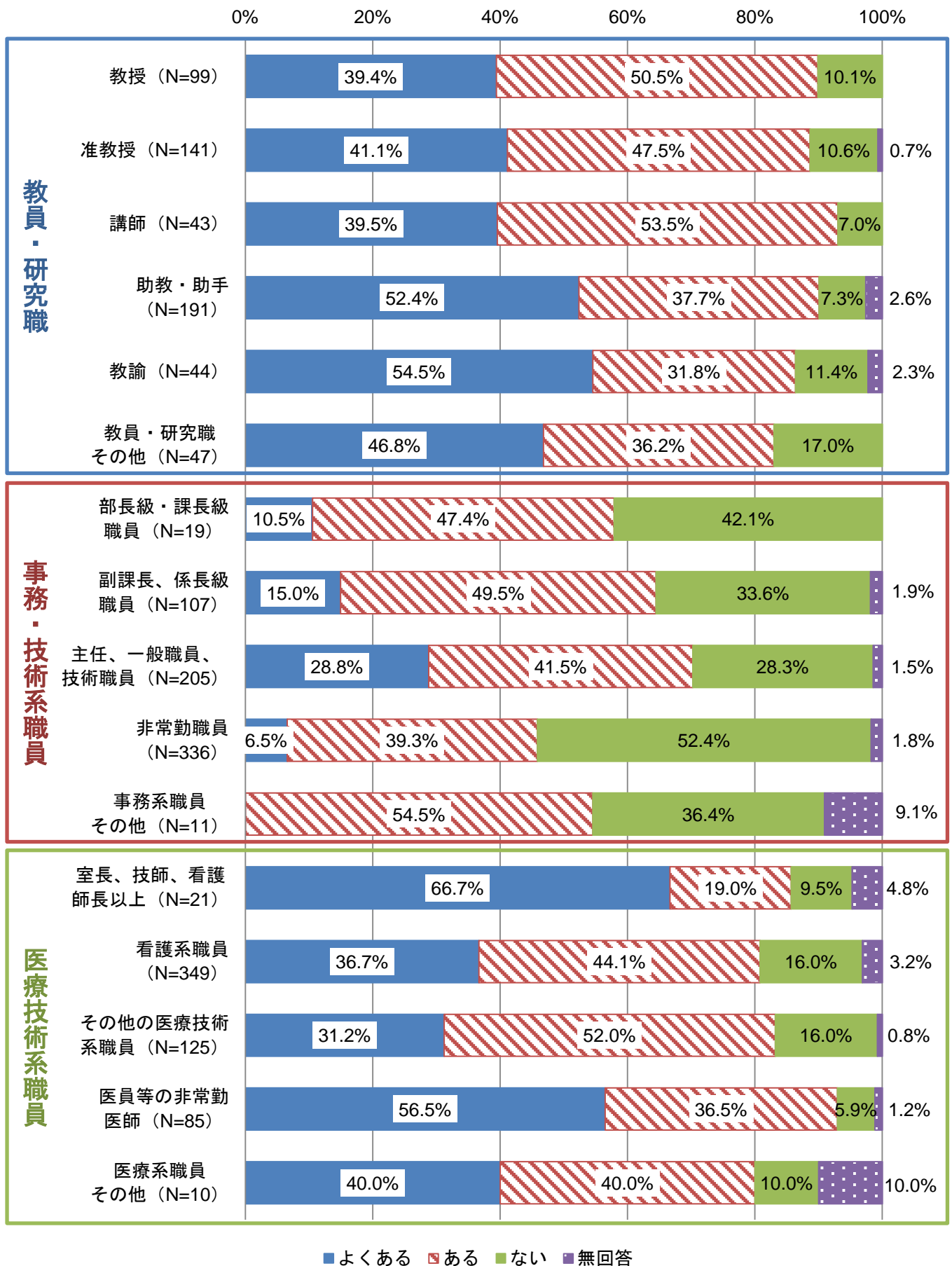


図 3-2-1-イ 【身分別】 仕事で家庭や私生活が犠牲 (N=1,833※身分無回答者除く)

② 【職種・身分別】家庭・私生活と仕事とのやりくりに苦しむことがある（家庭と仕事のやりくり<sup>に</sup>に苦しむ）

(ア) 職種別

職種別（図 3-2-2-ア）では、『教員・研究職』が最も高く、「よくある」、「ある」合わせて77.9%、次いで『医療技術系職員』で「よくある」、「ある」合わせて72.8%となった。一方、『事務・技術系職員』では、「よくある」、「ある」合わせて50.5%であったが、他の職種と比較するとやや低い割合であった。

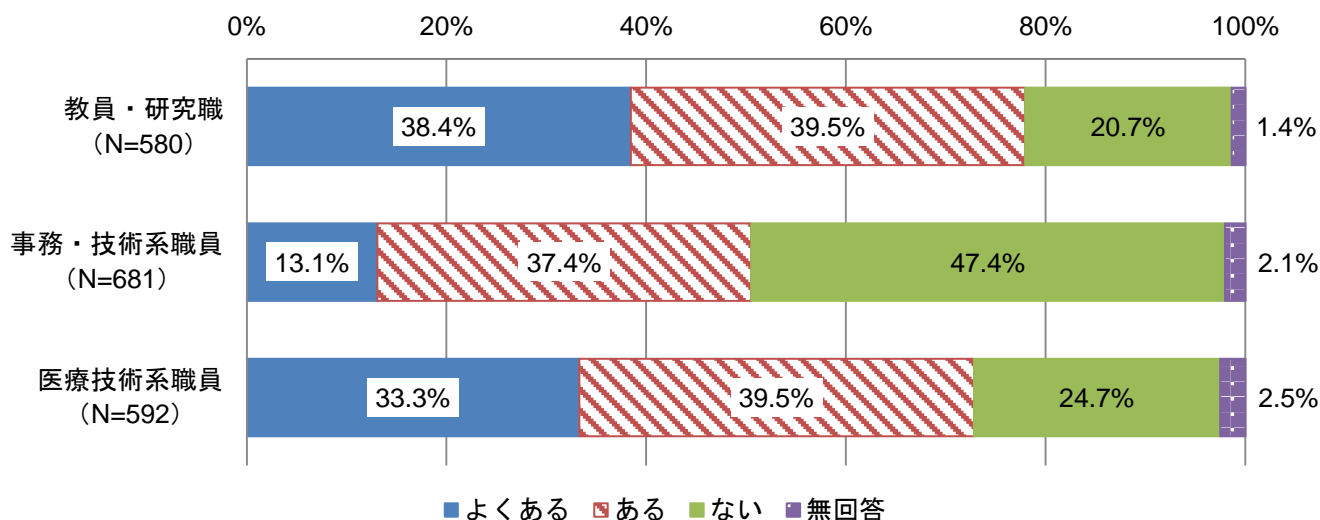


図 3-2-2-ア 【職種別】家庭と仕事のやりくり<sup>に</sup>に苦しむ (N=1,853)

(イ) 身分別

身分別（図 3-2-2-イ）では、教員・研究職で「よくある」が『教員・研究職その他』53.2%、『教諭』43.2%で高く、「ある」との合計は、『教員・研究職その他』80.9%、『助教・助手』80.6%が特に高く、その他の職種も7割以上が家庭と仕事のやりくり<sup>に</sup>に苦しむと回答した。

事務・技術系職員では、「よくある」で『主任、一般職員、技術職員』27.3%、『副課長、係長級職員』11.2%、「ある」を合わせた回答では、『主任、一般職員、技術職員』64.4%、『部長級・課長級職員』63.2%が高い割合を占めた。

医療技術系職員では、「よくある」、「ある」の合計共に、『室長、技師、看護師長以上』90.4%、『医員等の非常勤医師』78.8%が高い結果となった。

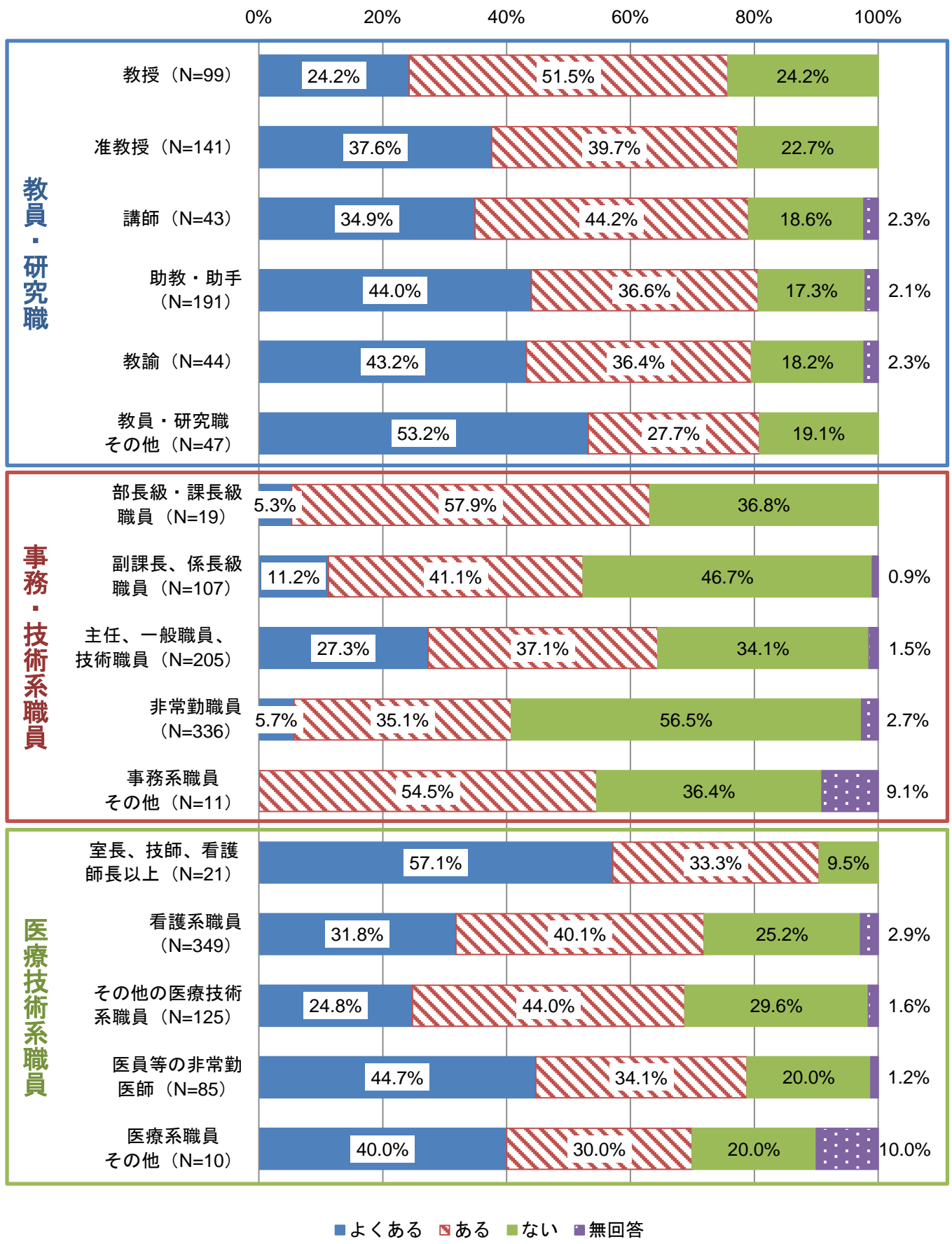


図 3-2-2-イ 【身分別】 家庭と仕事のやりくりに苦しむ (N=1,833※身分無回答者除く)

③ 【職種・身分別】余暇や休養にあてる時間が足りないと感じることがある（余暇や休養時間の不足感）

(ア) 職種別

職種別（図 3-2-3-ア）では、『医療技術系職員』が最も高く、「よくある」、「ある」合わせて 83.9%、次いで『教員・研究職』で「よくある」、「ある」合わせて 82.4%となった。一方、『事務・技術系職員』では、「よくある」、「ある」合わせて 57.4%であったが、他の職種と比較するとやや低い割合であった。

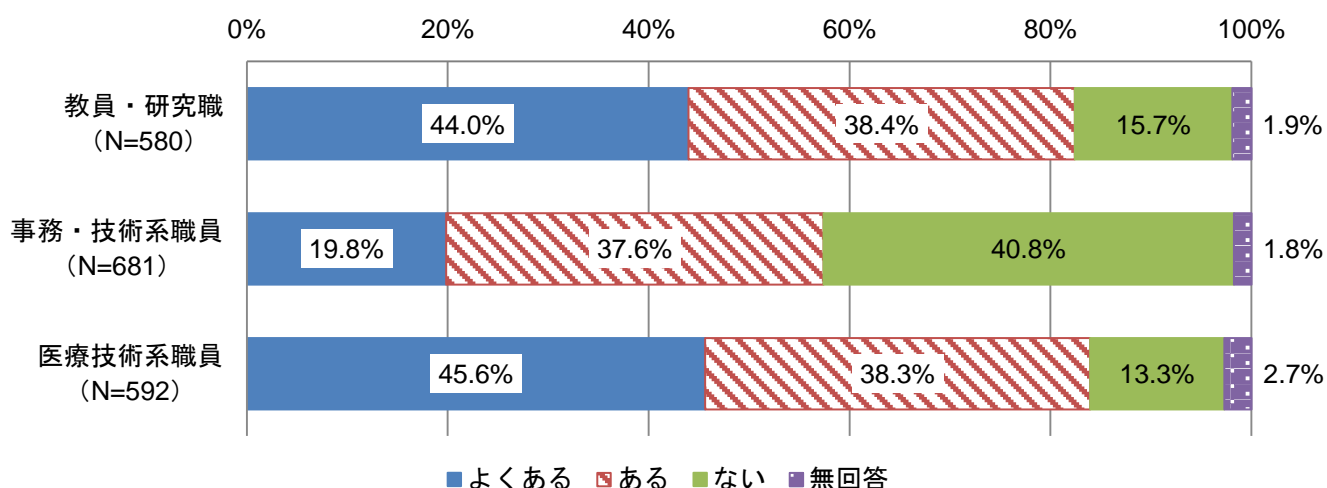


図 3-2-3-ア 【職種別】 余暇や休養時間の不足感 (N=1,853)

(イ) 身分別

身分別（図 3-2-3-イ）では、教員・研究職で「よくある」が『教員・研究職その他』51.1%、『助教・助手』48.7%で高く、「ある」との合計では、『教諭』88.7%、『教授』84.9%が高く、その他の職種でも 8 割以上が余暇や休養時間の不足感を感じていると回答した。

事務・技術系職員では、「よくある」、「ある」との合計共に『主任、一般職員、技術職員』69.7%、『副課長、係長級職員』57.0%が高い割合を占めた。

医療技術系職員では、「よくある」、「ある」の合計共に、特に『医員等の非常勤医師』93.0%、『室長、技師、看護師長以上』90.5%、『看護系職員』84.8%で高い結果となった。

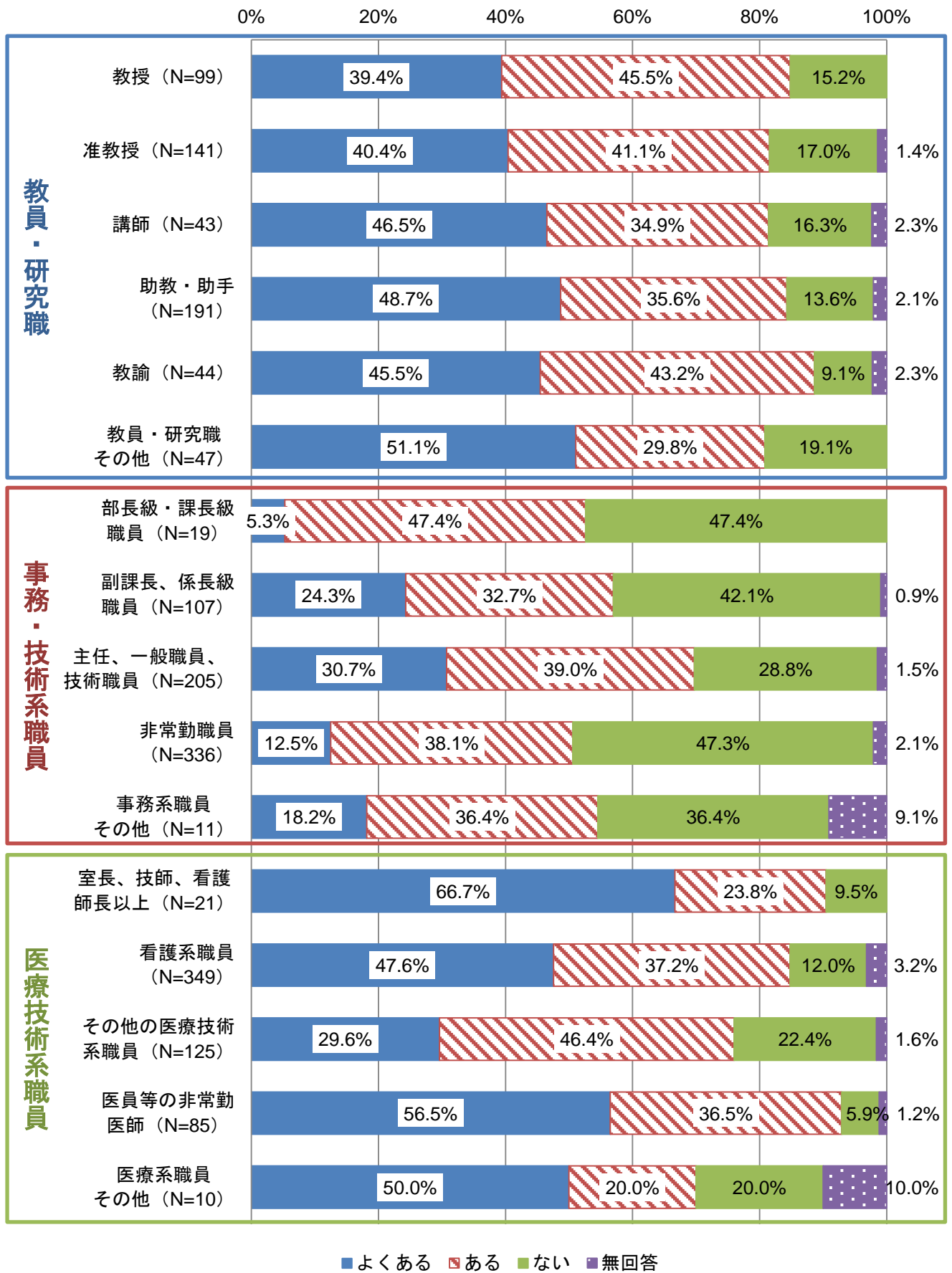


図 3-2-3-イ 【身分別】 余暇や休養時間の不足感 (N=1,833※身分無回答者除く)

④ 家庭や家族の問題のために、仕事が制限されていると思う（家庭のため仕事が制限）

(ア) 職種別

職種別（図 3-2-4-ア）では、全体的に「ない」の割合が約半数を占め、特に『事務・技術系職員』と『医療技術系職員』で「ない」の割合が高かった。一方、『教員・研究職』では「よくある」、「ある」が合わせて 52.8%となり、「ない」の 46.2%を上回った。

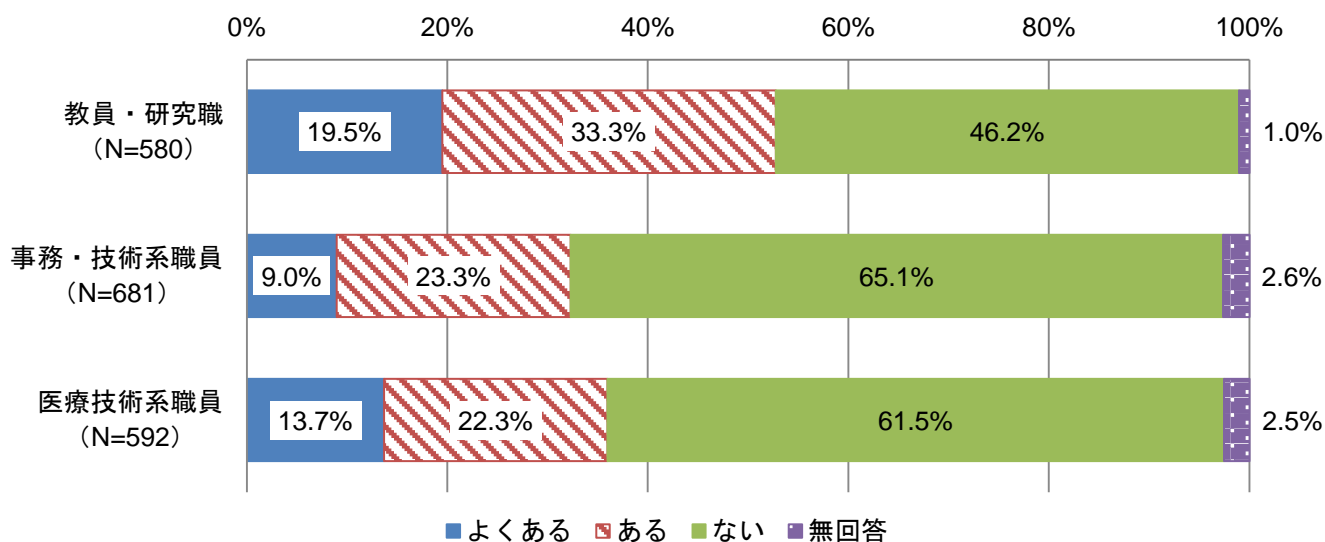


図 3-2-4-ア 【職種別】 家庭のため仕事が制限 (N=1,853)

(イ) 身分別

身分別（図 3-2-4-イ）では、教員・研究職で「よくある」が『助教・助手』 24.6%、『准教授』 21.3%、「ある」との合計では、『教授』 56.5%、『講師』 55.8%、『助教・助手』、『准教授』が 53.9%と半数を占めた。

一方、『教諭』、『教員・研究職その他』及び事務・技術系職員、医療技術系職員では、「ない」の回答が半数以上を占め、家庭のために仕事が制限されているとは感じていないと回答した。中でも「ない」と回答したうち事務・技術系職員では、『副課長、係長級職員』 79.4%、『部長級・課長級職員』 63.2%、『非常勤職員』 63.1%、医療技術系職員では、『その他の医療技術系職員』 65.6%、『看護系職員』 63.0%と高い割合を占めた。

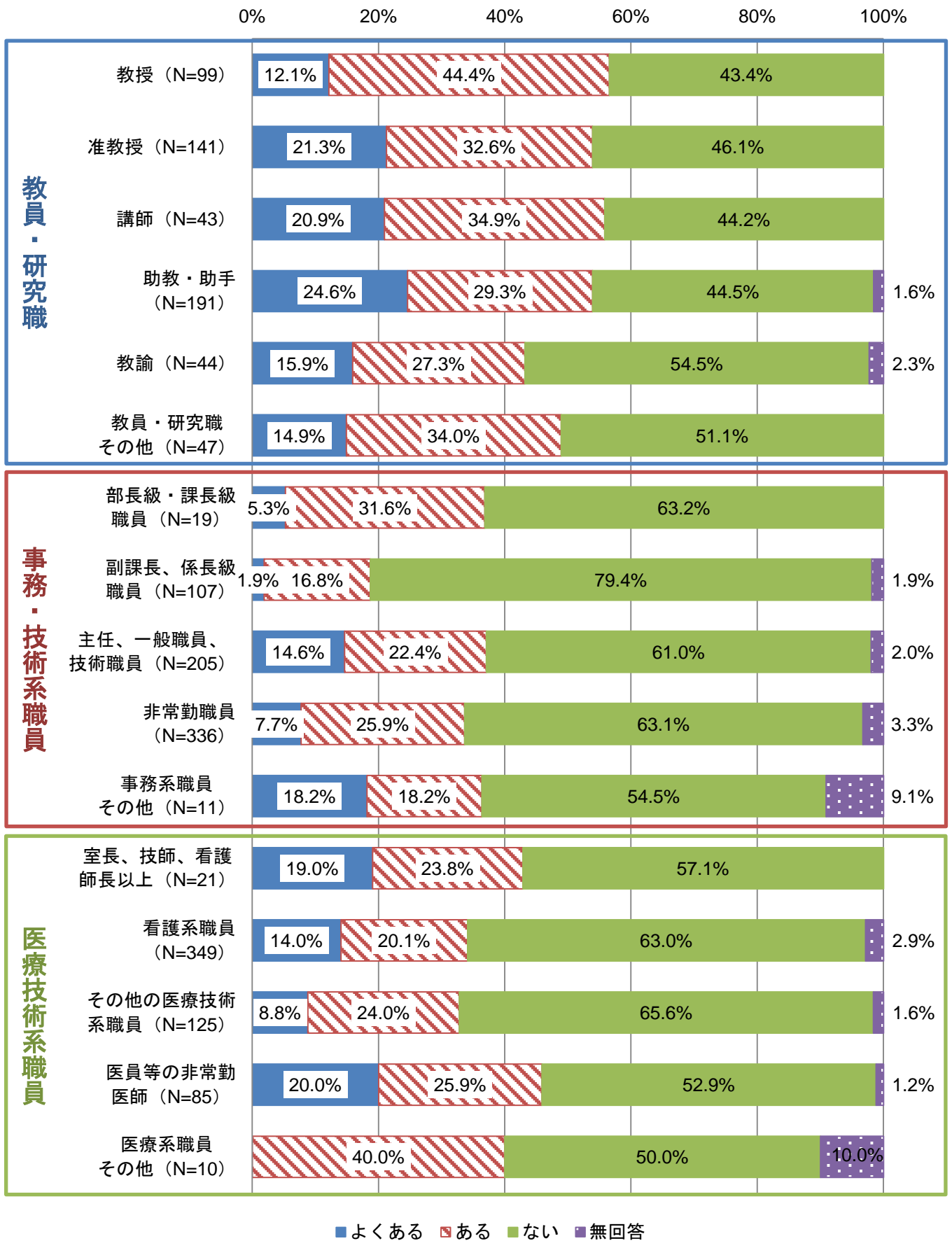


図 3-2-4-イ 【身分別】 家庭のため仕事が制限 (N=1,833※身分無回答者除く)

(ウ) 子どもの有無別

「家庭や家族の問題のために、仕事が制限されていると思う」の項目について、子どもの有無が関係するかどうかみたところ、『子どもあり』では、「よくある」が21.3%、「ある」と合わせると、57.9%と半数以上が、家庭のために仕事が制限されることが「ある」と回答したのに対し、『子どもなし』では、74.8%が「ない」と回答した（図3-2-4-ウ）。

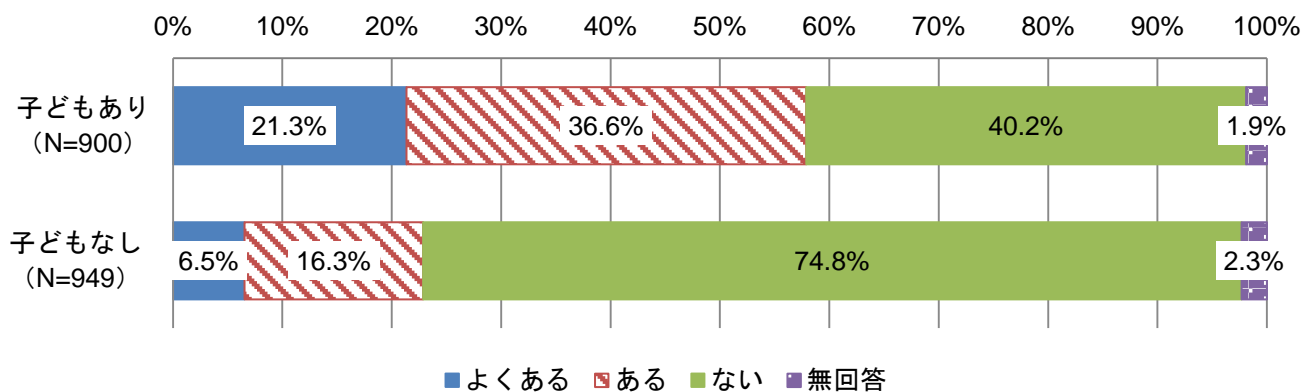


図3-2-4-ウ 【子どもの有無別】：家庭のために仕事が制限（N=1,849（※子ども有無・無回答除く））

(エ) 介護の有無別

同じく、介護の有無が関係するかどうかみたところ、『同居中の介護あり』では「よくある」と「ある」合わせて50.0%、『同居中と別居中の介護あり』では100%が、家庭のために仕事が制限されていると回答したのに対し、『介護なし』では、59.6%と半数以上が、『別居中の介護あり』では50.2%の半数が、家庭のために仕事が制限されることは「ない」と回答した（図3-2-4-エ）。

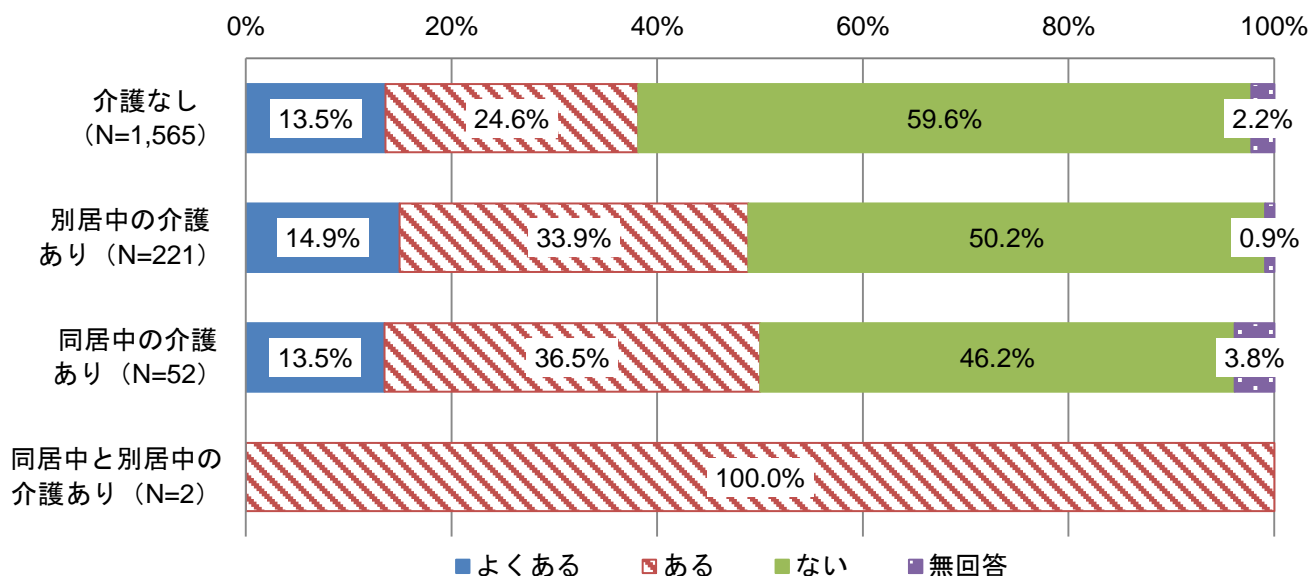


図3-2-4-エ 【介護の有無別】：家庭のために仕事が制限（N=1,840（※介護有無・無回答除く））



⑤ 親などの介護に対して不安を持つことがある（介護に対する不安感）

(ア) 職種別

職種別（図 3-2-5-ア）では「よくある」、「ある」合わせて、『教員・研究職』が最も高く 66.7%、次いで『事務・技術系職員』が 57.8%となった。また『医療技術系職員』でも、「よくある」、「ある」合わせて 51.9%と約半数を占めた。

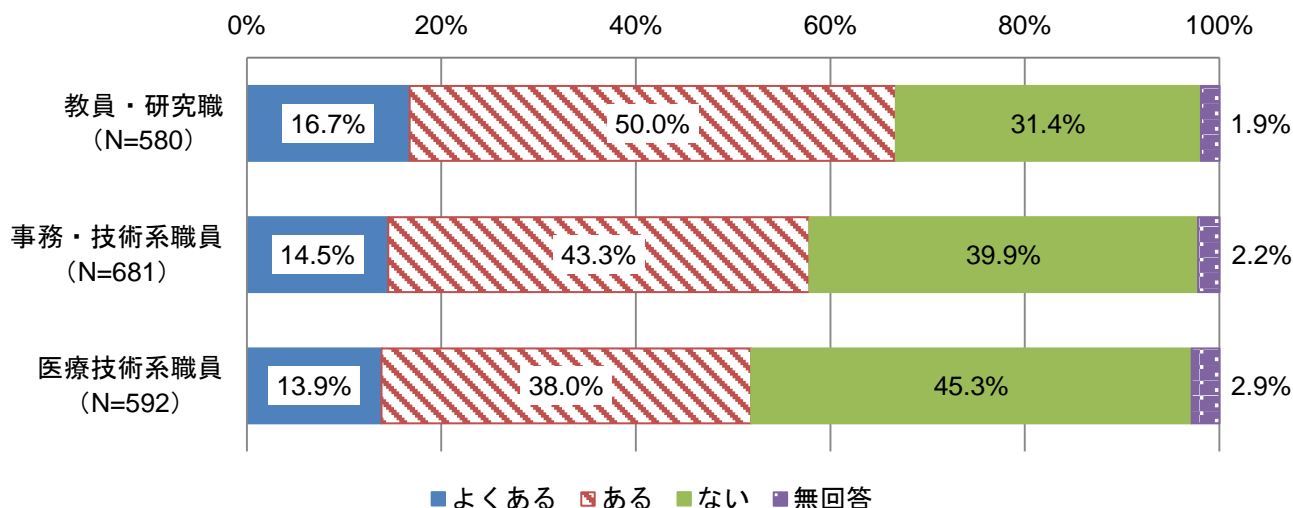


図 3-2-5-ア 【職種別】 介護に対する不安感 (N=1,853)

(イ) 身分別

身分別（図 3-2-5-イ）では、教員・研究職の回答では、「よくある」が『講師』23.3%、『教授』22.2%で高く、「ある」との合計では、『教授』76.7%、『准教授』68.8%が、介護に対する不安感を感じていると回答した。

事務・技術系職員では、「よくある」が『副課長、係長級職員』18.7%、『主任、一般職員、技術職員』17.1%で高く、「ある」との合計では、『事務系職員その他』72.7%、『副課長、係長級職員』72.0%と高い割合を占めた。

また医療技術系職員では、「よくある」、「ある」の合計共に、『室長、技師、看護師長以上』76.2%、『医療技術系職員その他』60.0%で高い結果となった。

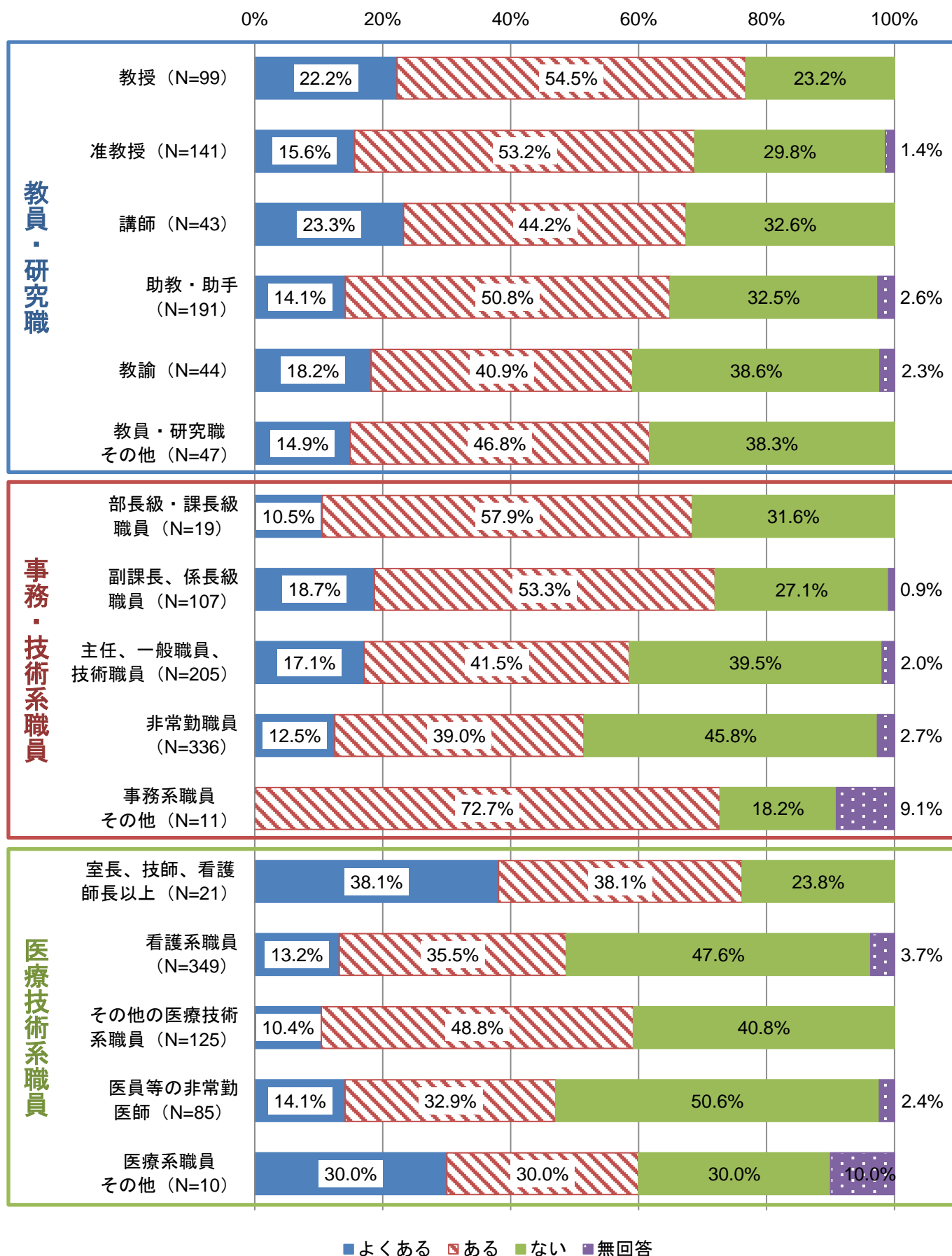


図 3-2-5-イ 【身分別】 介護に対する不安感 (N=1,833※身分無回答者除く)

(ウ) 介護の有無別

「親などの介護に対して不安を持つことがある」の項目について、介護の有無が関係するかどうかみたと  
 ころ、『別居中の介護あり』では「よくある」と「ある」合わせて86.9%、『同居中の介護あり』では88.5%、  
 『同居中と別居中の介護あり』では100%が、介護に対する不安感を感じていると回答したのに対し、『介  
 護なし』では、43.8%と半数近い回答者が、介護に対する不安感はないと回答した（図 3-2-5-ウ）。

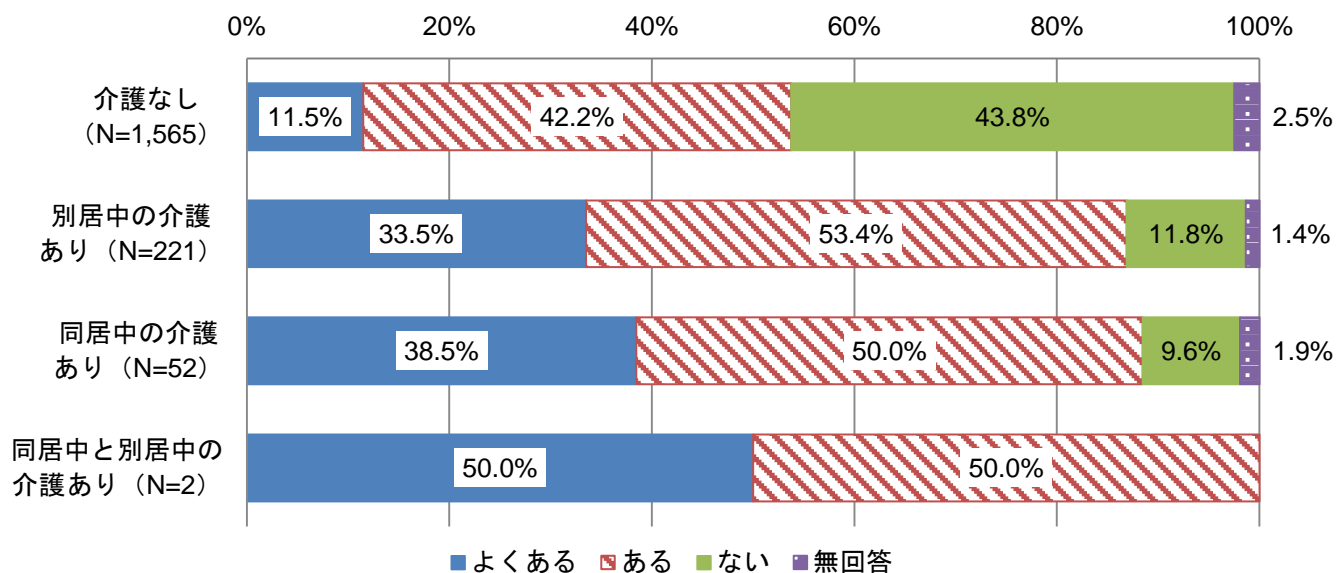


図 3-2-5-ウ 【介護の有無別】 介護に対する不安感 (N=1,840※介護有無・無回答除く)

⑥ 子育てに対して不安を持つことがある（子育てに対する不安感）

(ア) 職種別

職種別（図 3-2-6-ア）では、全体的に「ない」の割合が約半数を占め、特に『事務・技術系職員』では 55.9% と半数以上が「ない」と回答した。

一方、『医療技術系職員』では「よくある」、「ある」合わせて 49.2%、『教員・研究職』では「よくある」、「ある」合わせて 48.9%となり、わずかに「ある」が「ない」を回った。

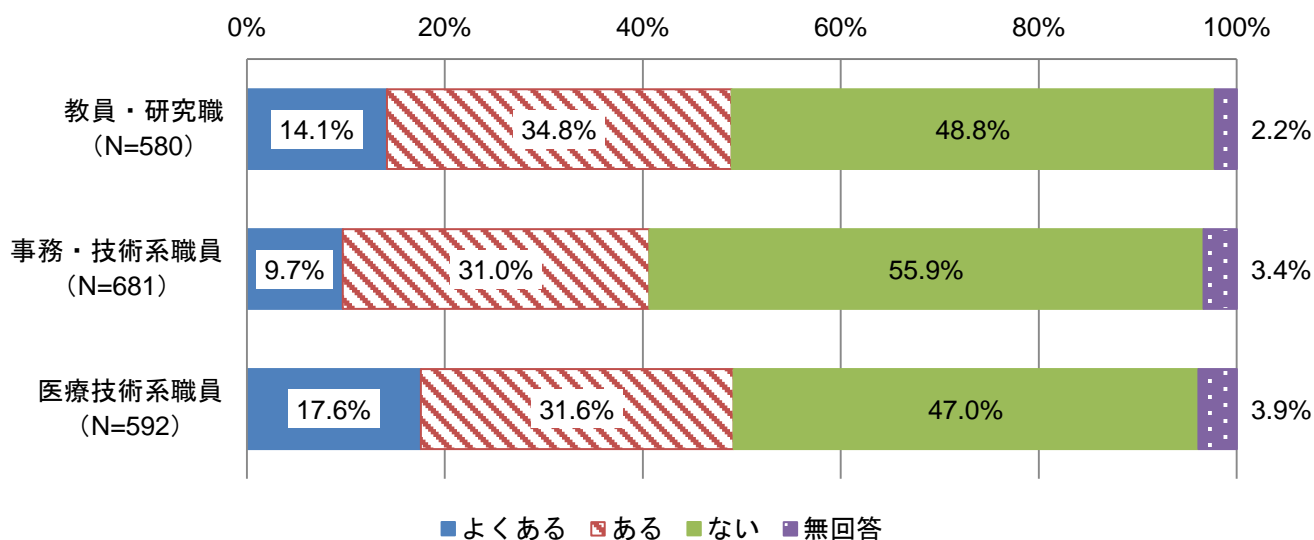


図 3-2-6-ア 【職種別】 子育てに対する不安感 (N=1,853)

(イ) 身分別

身分別（図 3-2-6-イ）では、教員・研究職で「よくある」が『教諭』 25.0%、『教員・研究職その他』 19.1% で高く、「ある」との合計では、『助教・助手』 58.1%、『准教授』 49.7%で高い割合を占めた。

事務・技術系職員では、『主任、一般職員、技術職員』が「よくある」 14.6%、「ある」 34.6%の合計でも 49.2%であったが、一方で『部長級・課長級職員』では **73.7%が子育てに対する不安感はないと回答した。**

医療技術系職員では、「よくある」が『医療系職員その他』 30.0%、『医員等の非常勤医師』 25.9%で高く、「ある」との合計では、『医員等の非常勤医師』 68.3%、『室長、技師、看護師長以上』 52.3%となった。

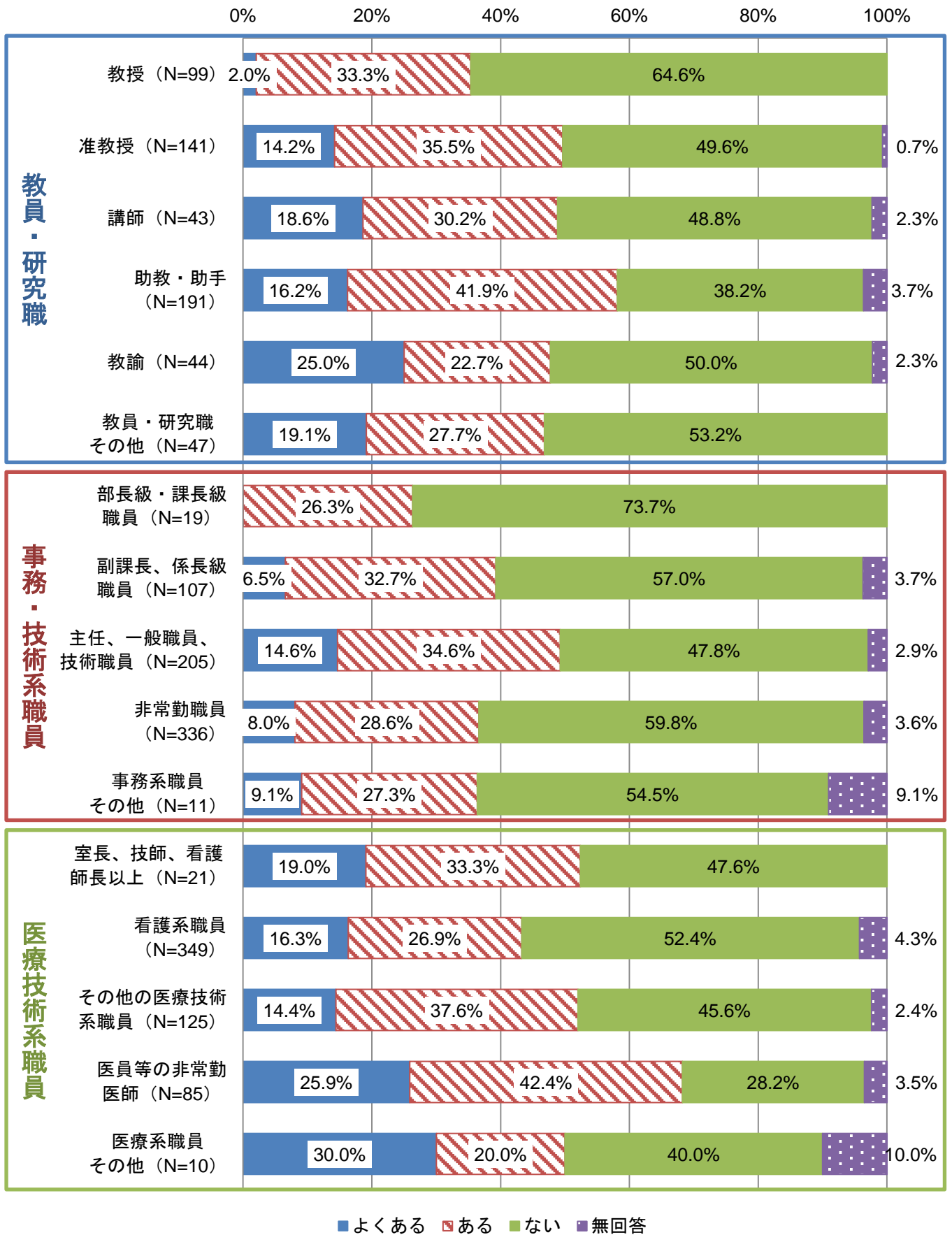


図 3-2-6-イ 【身分別】 子育てに対する不安感 (N=1,833※身分無回答者除く)

(ウ) 子どもの有無別

子育てに対して不安する不安感と子どもの有無の関係についてみたところ、『子どもあり』では、「よくある」が17.3%、「ある」と合わせると、『子どもあり』の63.0%が子育てに対する不安感を感じたことが「ある」と回答したのに対し、『子どもなし』では、66.2%が子育てに対する不安感を感じたことが「ない」と回答した（図 3-2-6-ウ）。

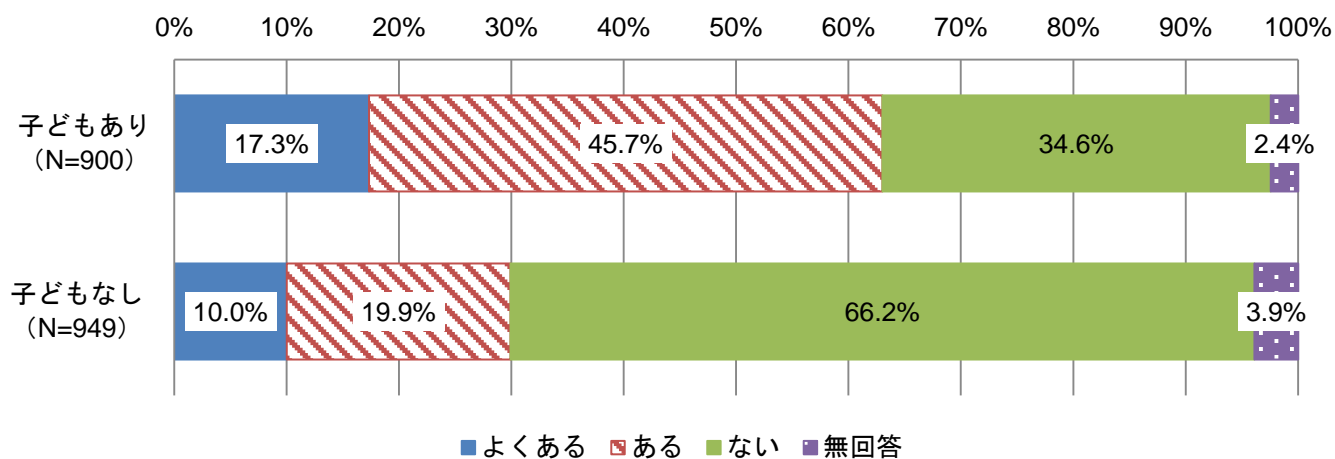


図 3-2-6-ウ 【子どもの有無別】 子育てに対する不安感 (N=1,849※子ども有無・無回答除く)

⑦ 【職種・身分別】自分の健康に関して不安を持つことがある（自分の健康に対する不安感）

(ア) 職種別

職種別（図 3-2-7-ア）では、全体的に「ある」の割合が約半数を占め、「よくある」、「ある」の合計では、『教員・研究職』73.3%が最も高く、次いで『医療技術系職員』71.8%、『事務・技術系職員』では68.9%と約7割が不安感を持っていることが明らかになった。

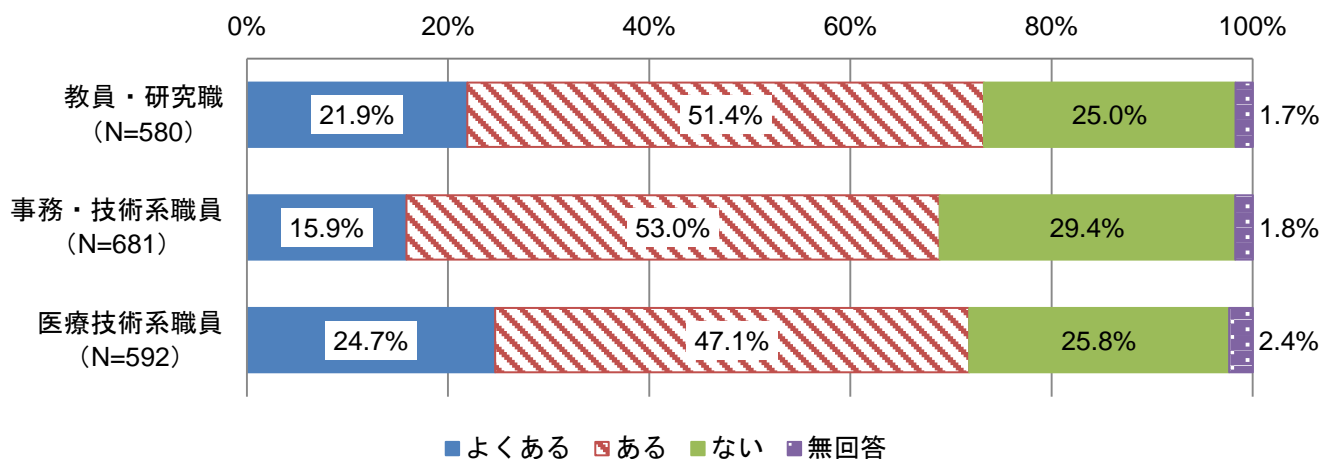


図 3-2-7-ア 【職種別】 自分の健康に対する不安感 (N=1,853)

(イ) 身分別

身分別（図 3-2-7-イ）では、教員・研究職で「よくある」、「ある」との合計共に、『講師』79.1%、『教諭』77.3%で高い割合を占めた。事務・技術系職員では、「よくある」が『主任、一般職員、技術職員』23.9%、『副課長、係長級職員』20.6%で高く、「ある」との合計では、『事務系職員その他』81.8%、『主任、一般職員、技術職員』73.2%で高い割合を占めた。医療技術系職員では、「よくある」が『看護系職員』26.4%、『医員等の非常勤医師』25.9%で高く、「ある」との合計では、『室長、技師、看護師長以上』85.7%、『看護系職員』74.0%で高い結果となった。

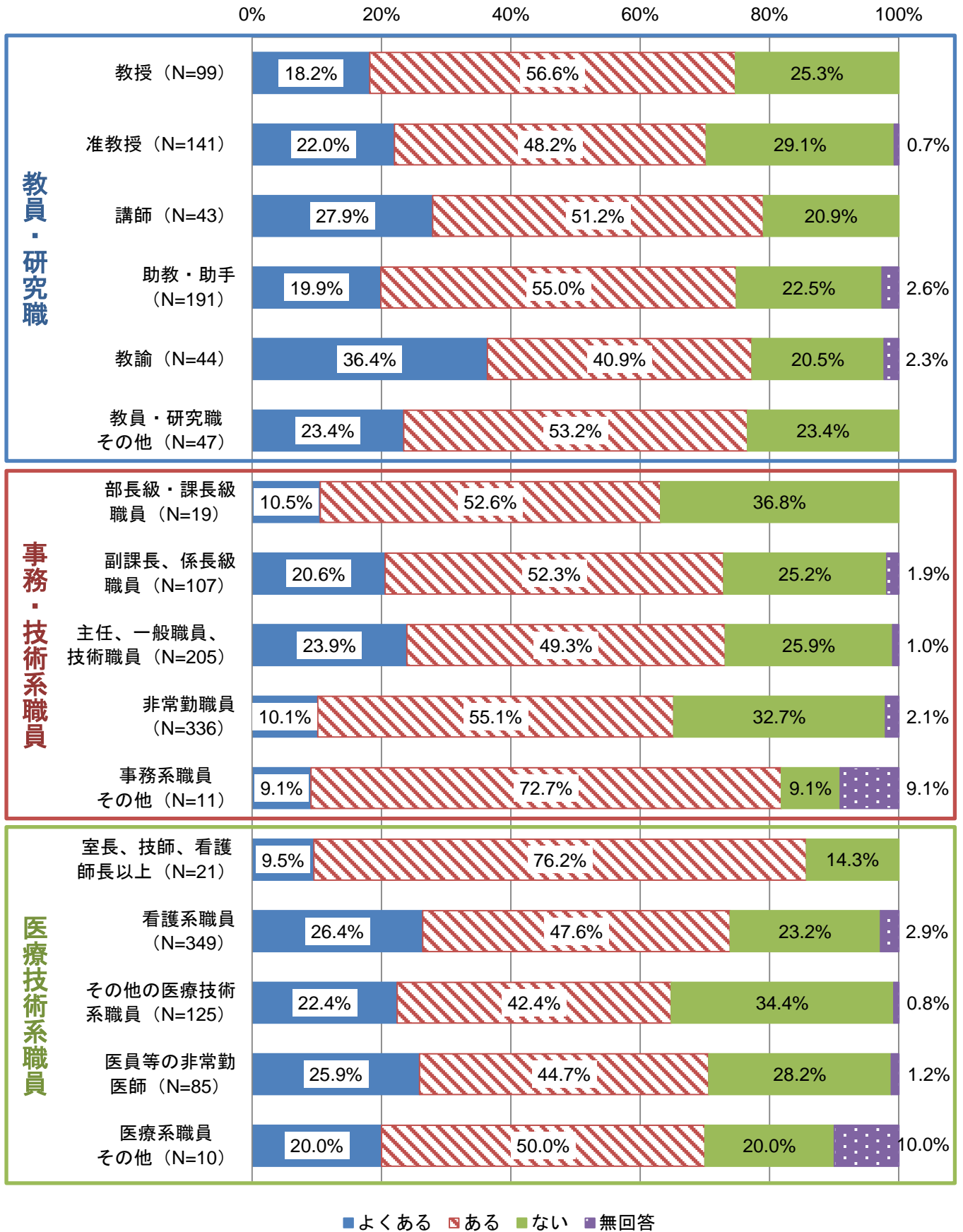


図 3-2-7-イ 【身分別】 自分の健康に対する不安感 (N=1,833※身分無回答者除く)



⑧ 【職種・身分別】自分の将来に関して不安を持つことがある（自分の将来に対する不安感）

(ア) 職種別

職種別（図 3-2-8-ア）では、「よくある」、「ある」合わせて『医療技術系職員』で 81.6%と最も高く、次いで、『教員・研究職』76.0%、『事務・技術系職員』75.9%となり、全体的に「ある」の割合が高かった。

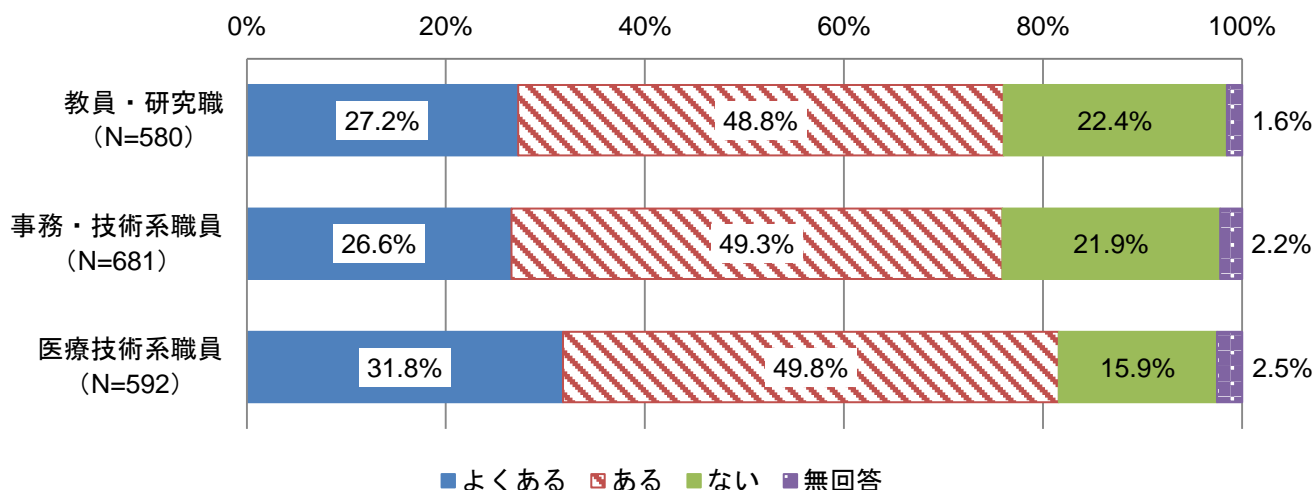


図 3-2-8-ア 【職種別】 自分の将来に対する不安感 (N=1,853)

(イ) 身分別

身分別（図 3-2-8-イ）では、教員・研究職で「よくある」が『教員・研究職その他』48.9%、『講師』39.5%で高く、「ある」との合計では、『教員・研究職その他』91.5%、『助教・助手』84.3%で高い割合を占めた。

事務・技術系職員では、「よくある」、「ある」の合計共に、『主任、一般職員、技術職員』79.5%、『非常勤職員』76.8%で高い割合を占めた。

医療技術系職員では、「よくある」が『その他の医療技術系職員』33.6%、『看護系職員』33.2%で高く、「ある」との合計では、『室長、技師、看護師長以上』90.4%、『医療系職員その他』90%で高い結果となった。

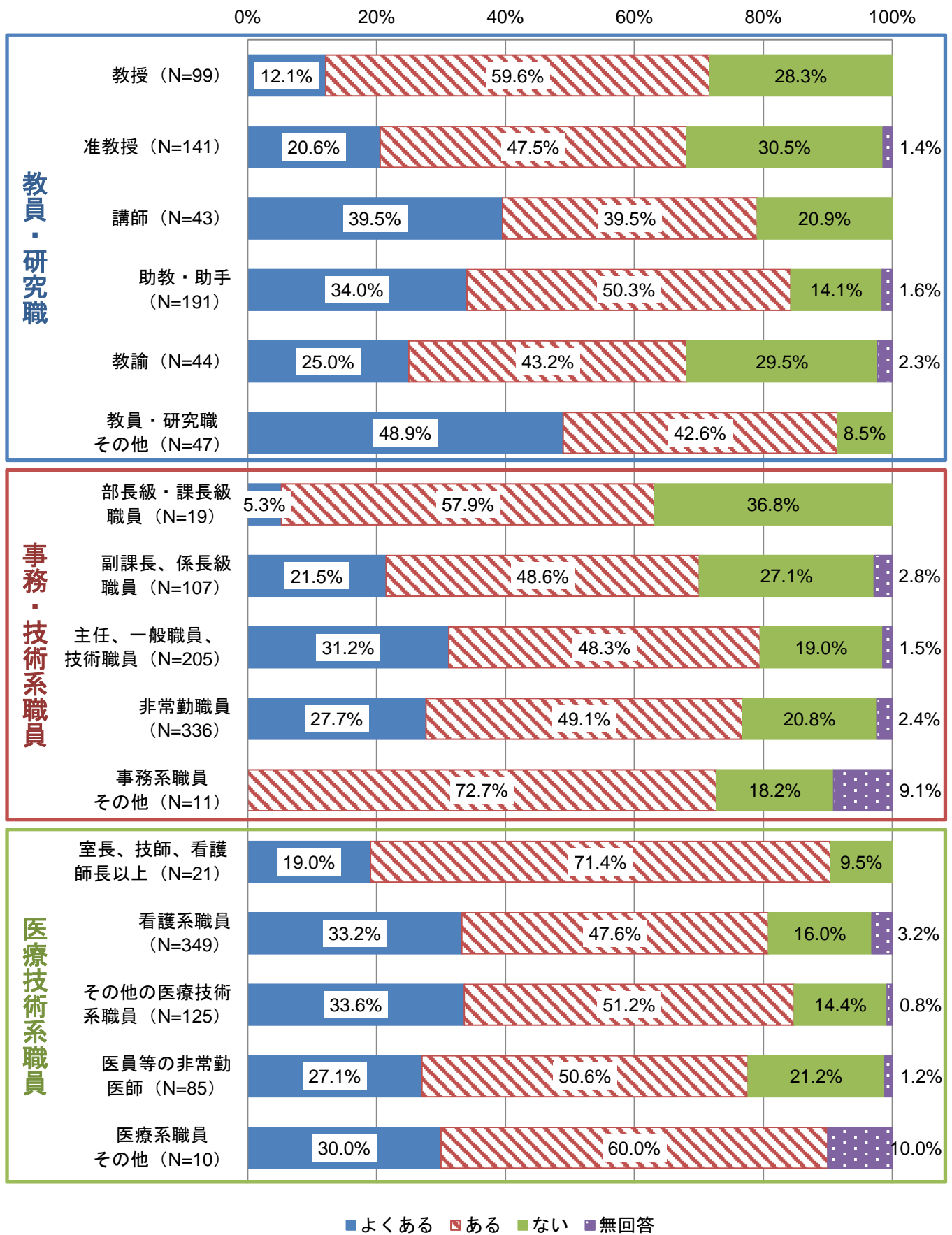


図 3-2-8-イ 【身分別】 自分の将来に対する不安感 (N=1,833※身分無回答者除く)

(3) 【教員・研究者対象】現在の研究、教育の状況について

① 全教員・研究者

教員・研究者を対象に、現在の研究、教育状況についてたずねた結果（図 3-3-1）、『研究のための時間が足りないと感じることがある（研究時間不足）』について「よくある」が56.0%、「ある」と合わせると88.8%となり、**約9割の教員・研究者が研究時間の不足を感じている**ことが明らかになった。

また、『教育のための時間が足りないと感じることがある（教育時間不足）』については、「よくある」が39.1%、「ある」と合わせると79.3%となり、**約8割が教育時間の不足を感じていた**。

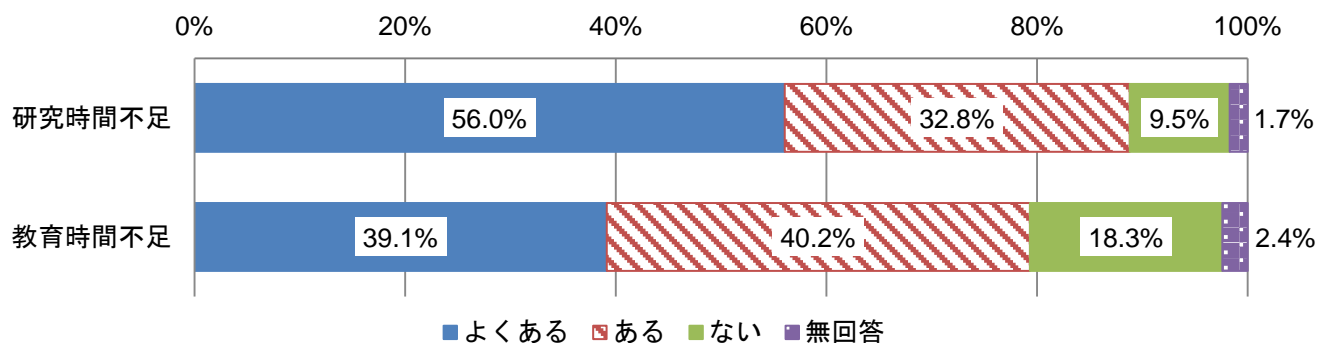


図 3-3-1 現在の研究、教育状況について（教員・研究者のみ N=580）

② 身分別

(ア) 研究時間不足

身分別（図 3-3-2）にみると、研究時間の不足がいずれの身分でも「よくある」が約半数を占め、「ある」との合計では、「講師」95.3%、「准教授」94.4%が、特に高い割合を占めた。

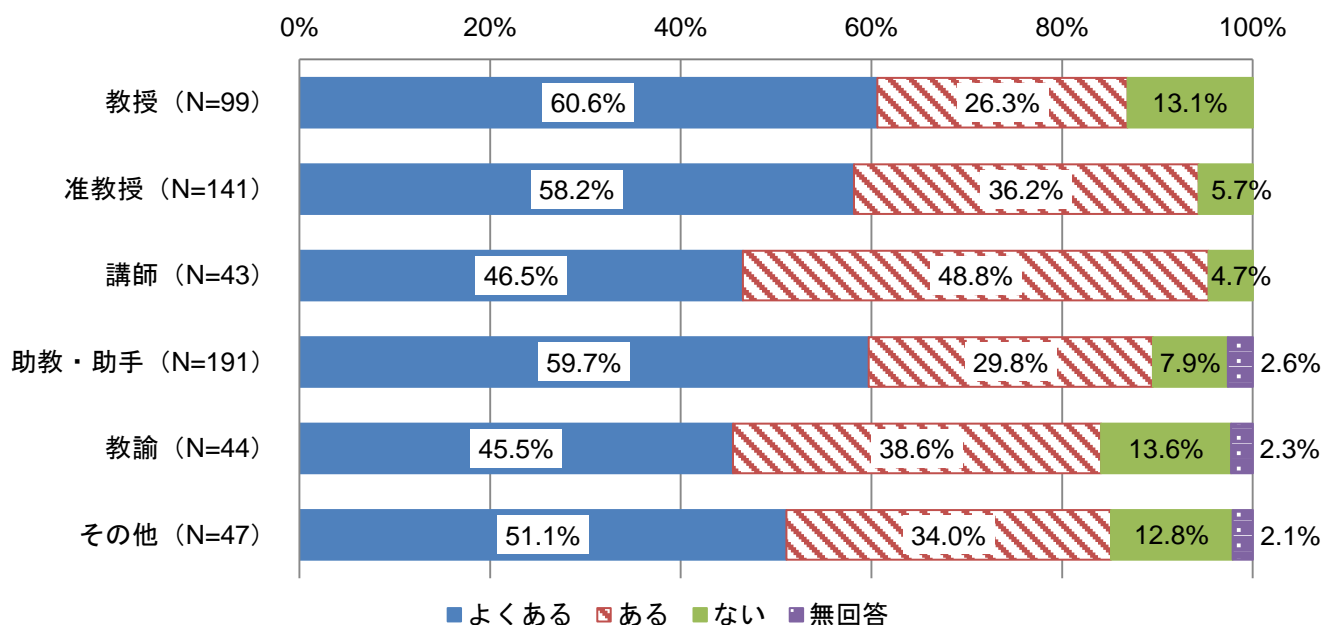


図 3-3-2 研究時間不足（N=565※身分無回答者除く）

(イ) 教育時間不足

身分別（図 3-3-3）にみると、教育時間不足では、「よくある」では「教諭」が 50.0%と最も高かったが、「ある」との合計では、「講師」90.7%、「准教授」88.6%が、特に高い割合を占めた。

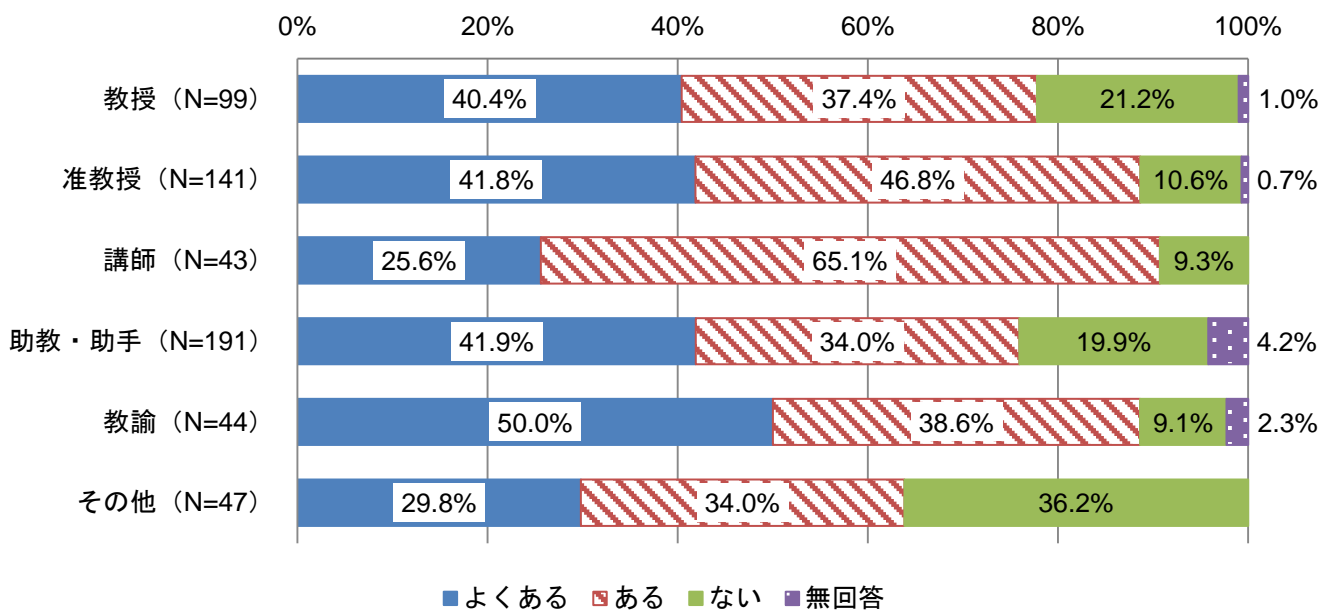


図 3-3-3 教育時間不足 N=565（※身分無回答者除く）

#### 4. 裁量労働制による働き方の変化について

裁量労働制による働き方の変化について、対象者と回答した教員・研究者の約半数が、**裁量労働制導入による働き方の変化はなく、研究のための時間が確保しやすくなったとは思わない**と回答した。

各質問項目別では、いずれも「あまりそう思わない」、「そう思わない」と回答した者が多く、中でも①『導入前と比べて、働き方が変わった』、③『研究時間を確保しやすくなった』、④『仕事と家庭生活・私生活のバランスを取りやすくなった』では、「教授」、「准教授」で「そう思わない」と回答した割合が高かった。

＜問＞ 平成24年4月から導入された「裁量労働制」による働き方の変化について、次の項目に関して、「そう思う」「ややそう思う」「あまりそう思わない」「そう思わない」「どちらともいえない」のうち、あてはまる番号を一つ選んでください。

＜裁量労働制対象者のみ回答＞

1. 導入前と比べて、働き方が変わった
2. 働く時間を調整しやすくなった
3. 研究のための時間を確保しやすくなった
4. 仕事と家庭生活・私生活のバランス（WLB）が取りやすくなった

##### (1) 【教員・研究職対象】裁量労働制による働き方の変化

裁量労働制による働き方の変化についてたずねた結果（図4-1）、すべての項目で「そう思わない」が最も多く、「あまりそう思わない」と合わせると、『導入前と比べて、働き方が変わったと思わない』52.4%、『研究のための時間を確保しやすくなったと思わない』50.9%となった。

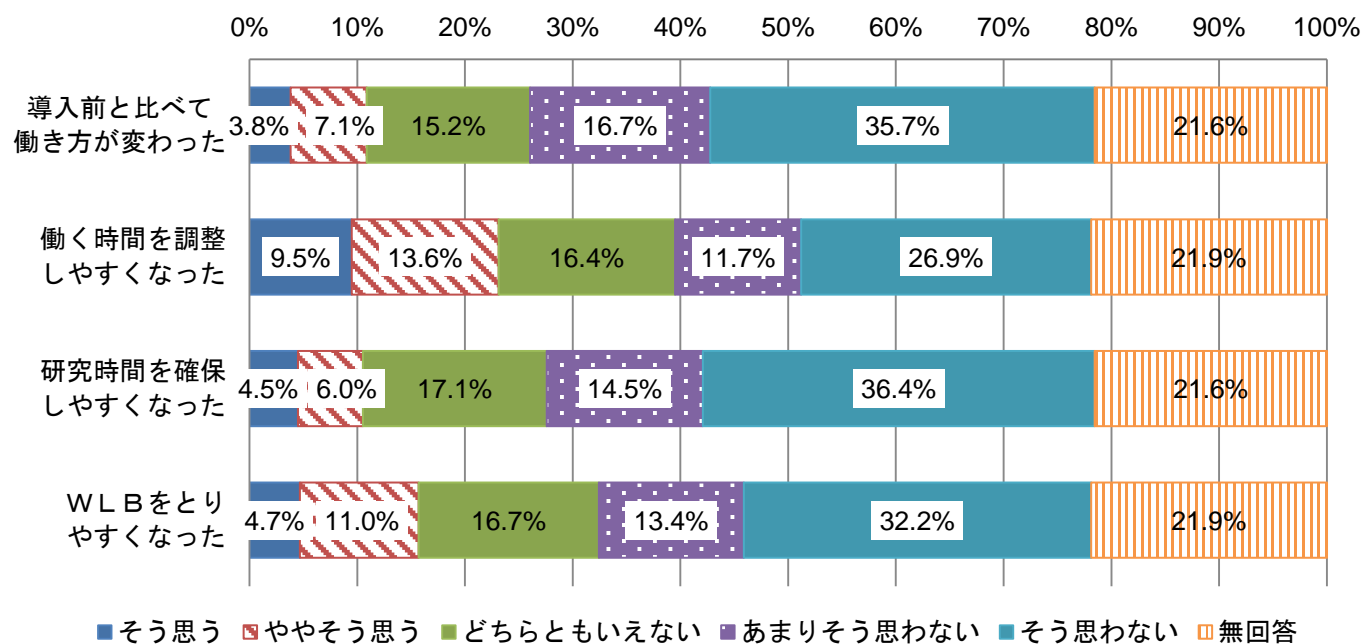


図 4-1 「裁量労働制」による働き方の変化（教員・研究者対象者：N=580）

(2) 【質問項目別】裁量労働制による働き方の変化

各項目別に身分別でみると、①『導入前と比べて、働き方が変わった』(図 4-2-1) では「あまりそう思わない」の割合が「教授」、「准教授」、「講師」、「助教・助手」で高く、「そう思わない」を合わせると、特に「教授」66.6%、「准教授」58.9%で「働き方が変わらない」と考える傾向が高い割合を占めた。

②『働く時間を調整しやすくなった』(図 4-2-2) では「あまりそう思わない」、「そう思わない」合わせて、「教授」42.4%「助教・助手」40.9%と、およそ4割が「調整しやすくなったとは思わない」と回答した。

また③『研究時間を確保しやすくなった』(図 4-2-3) では、「あまりそう思わない」の割合は「教授」、「准教授」、「講師」、「助教・助手」で高く、特に「准教授」61.7%、「教授」55.5%で「研究時間を確保しやすくなったとは思わない」の割合が高かった。

④『仕事と家庭生活・私生活のバランスを取りやすくなった』(図 4-2-4) では「あまりそう思わない」、「そう思わない」合わせて、「准教授」50.4%、「教授」48.5%で約半数が「バランスを取りやすくなったとは思わない」と回答した。

① 導入前と比べて、働き方が変わった

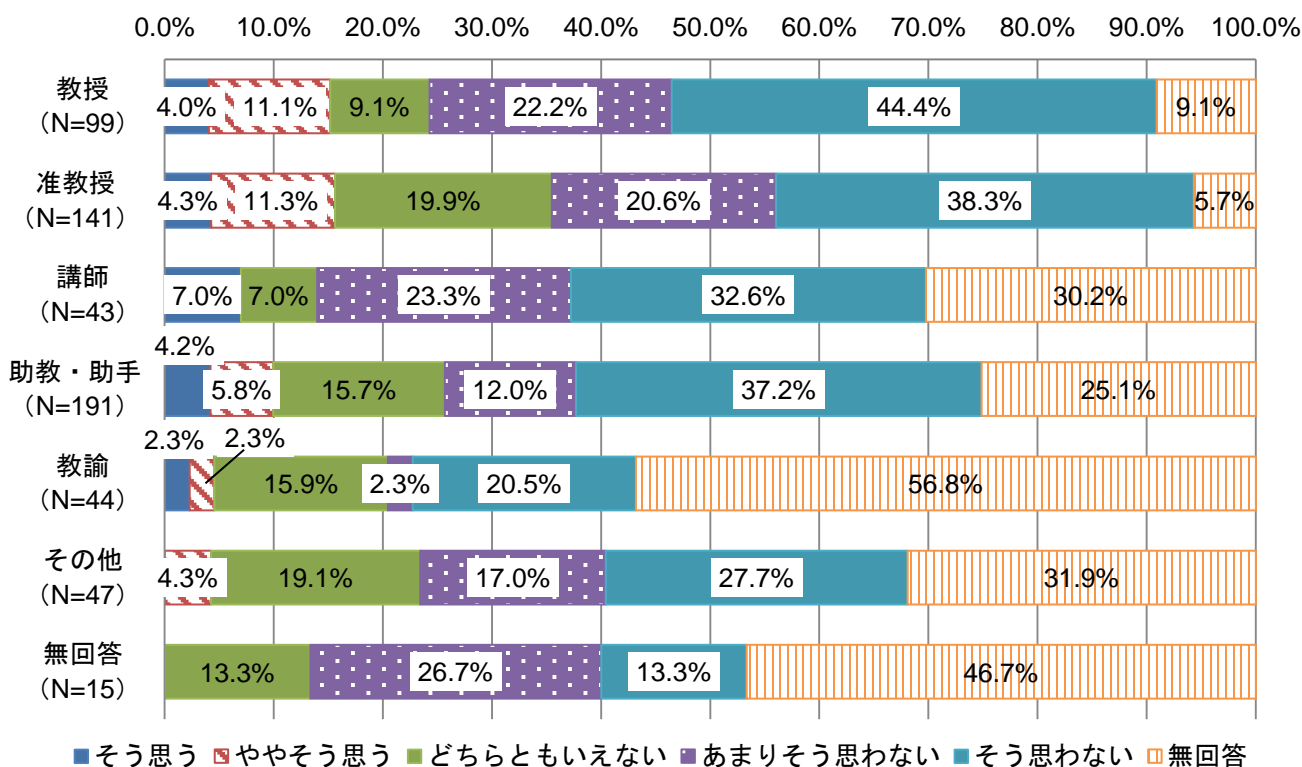


図 4-2-1 導入前と比べて、働き方が変わった (教員・研究者対象者 : N=580)

② 働く時間を調整しやすくなった

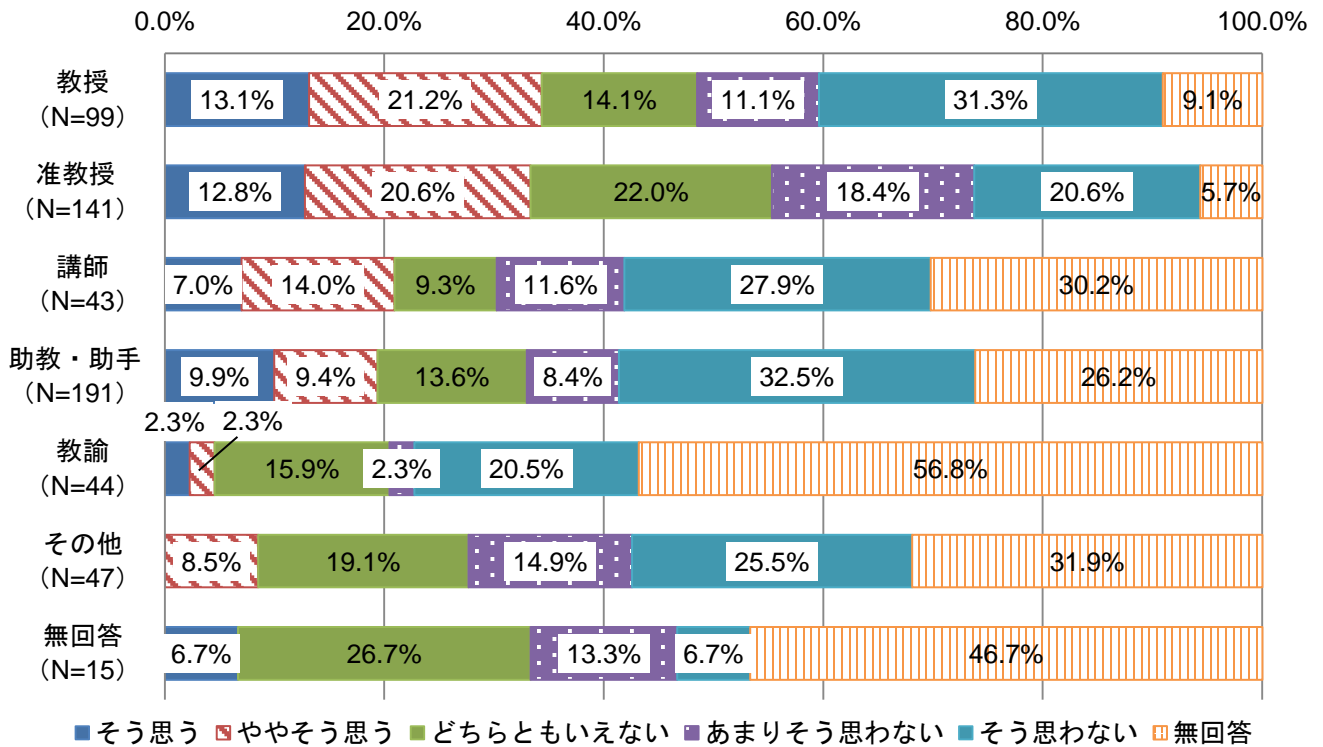


図 4-2-2 働く時間を調整しやすくなった（教員・研究者対象者：N=580）

③ 研究のための時間を確保しやすくなった

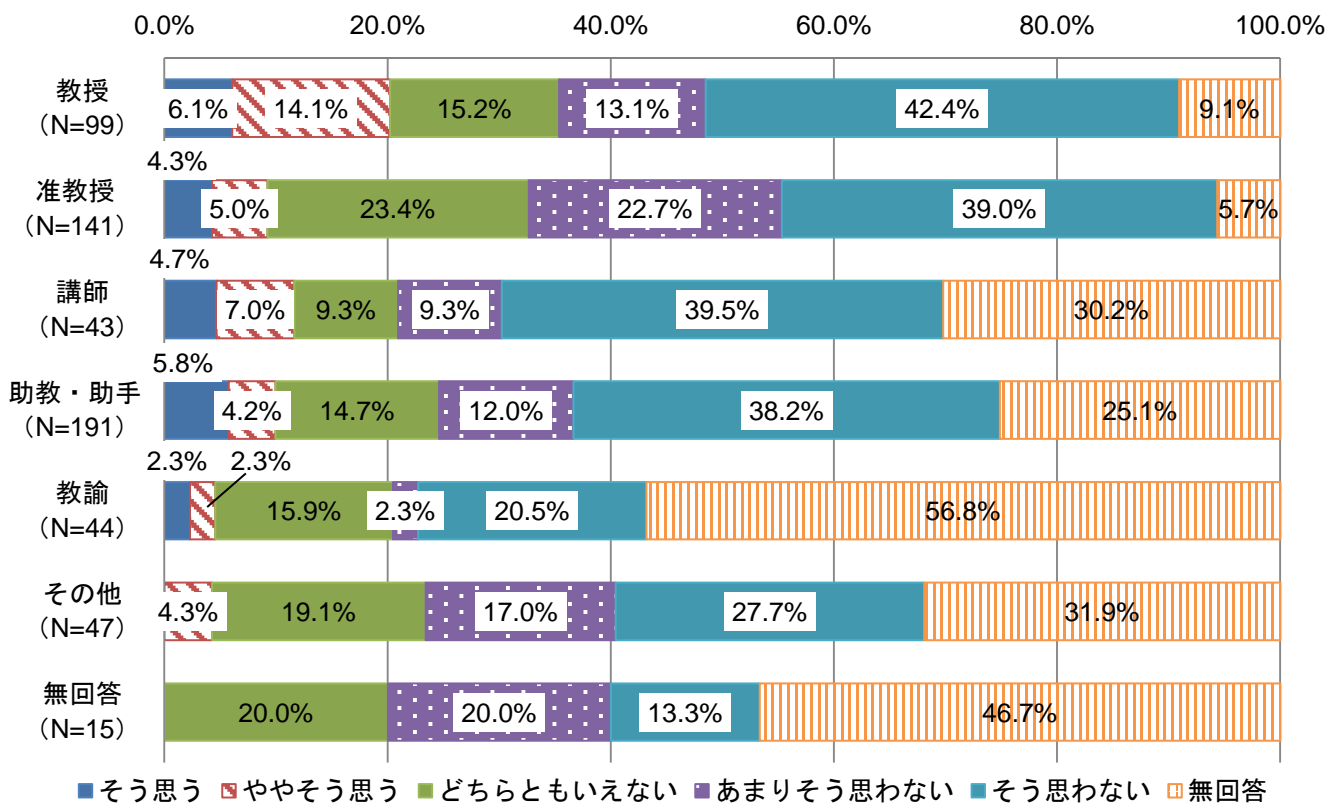


図 4-2-3 研究のための時間を確保しやすくなった（教員・研究者対象者：N=580）

④ 仕事と家庭生活・私生活のバランスが取りやすくなった

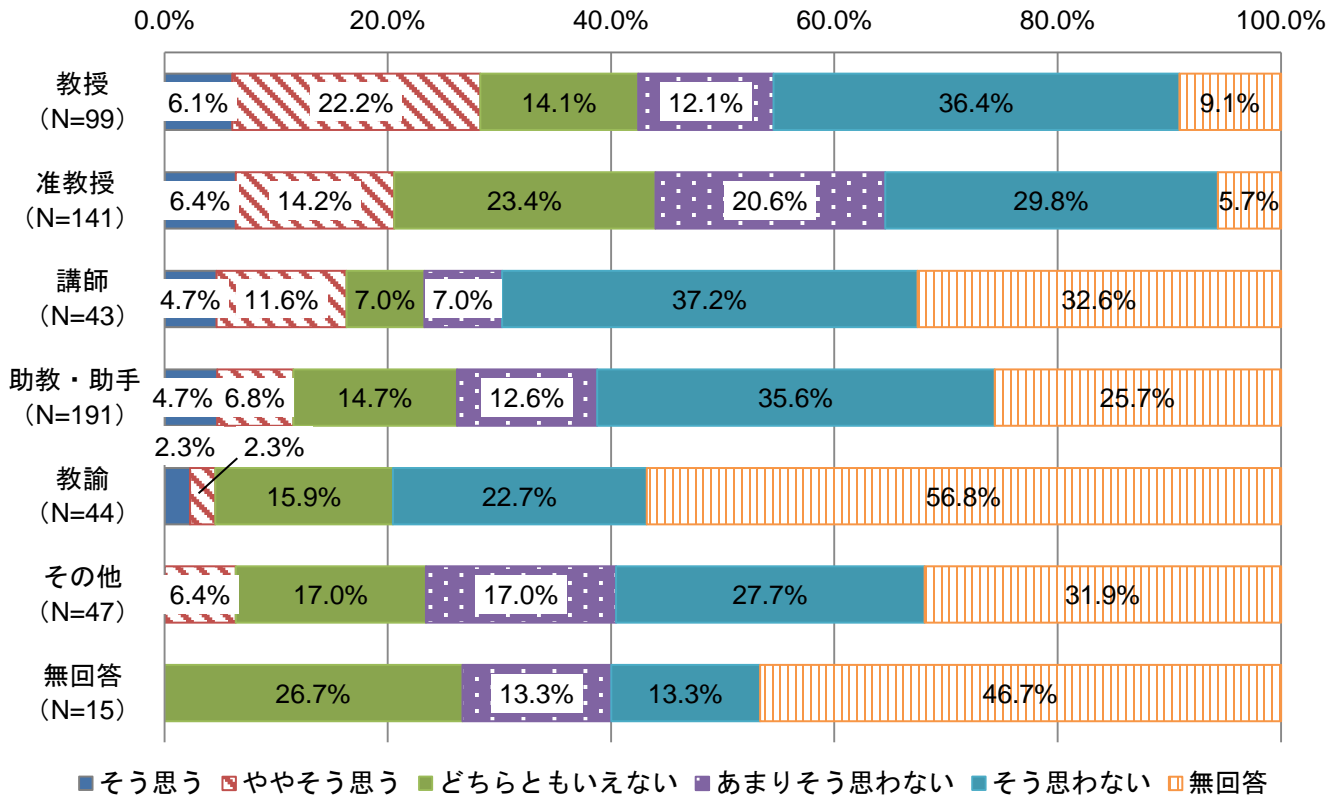


図 4-2-4 仕事と家庭生活・私生活のバランスが取りやすくなった (教員・研究者対象者 : N=580)



## 5. 現在の職場・研究環境について

現在の平均在勤時間では、『教員・研究職』、『医療技術系職員』が、平成20年度調査結果と比較して長時間化している傾向がみられた。

職場・研究環境では、『男女にかかわらず、能力を発揮できる』、『女性が結婚・出産後も働き続けることができる』が全教職員の約6割、『育児のための休業、休暇制度の取得を肯定的に受け入れる雰囲気がある』、『年次休暇を取得しやすい』が約5割で「そう思う」と回答した。

### (1) 平均在勤時間

大学（職場、研究室、病院）に来ている日の1日当たりの平均在勤時間についてたずねた結果を、職種別に示した（図5-1-1）。『教員・研究職』では、「10-12時間」33.5%、次いで「8-10時間」28.7%が多く、『事務・技術系職員』では、「8-10時間」43.7%、次いで「6-8時間」26.7%、『医療技術系職員』では、「8-10時間」29.8%、「10-12時間」26.6%、「12-14時間」21.4%が多かった。

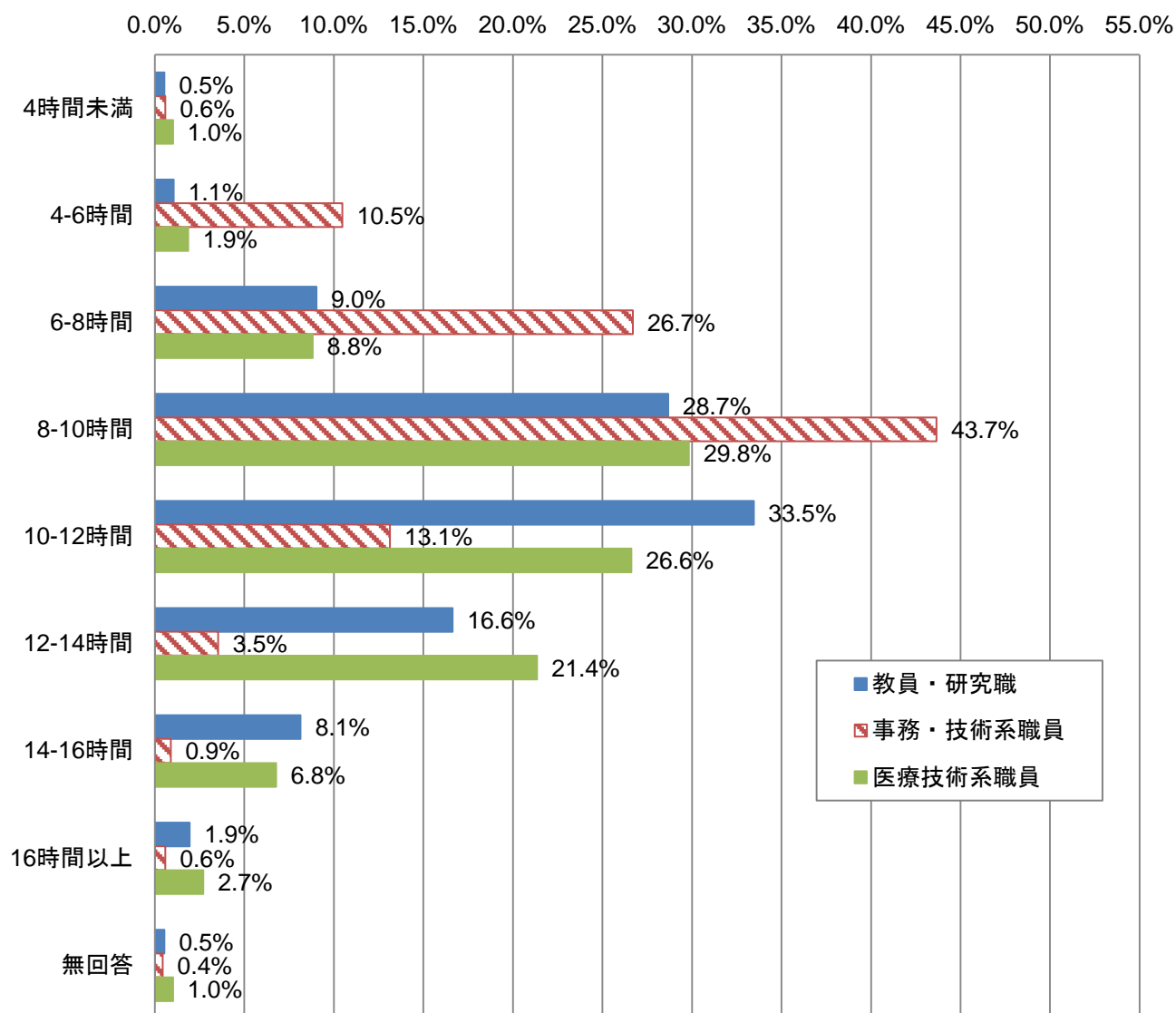
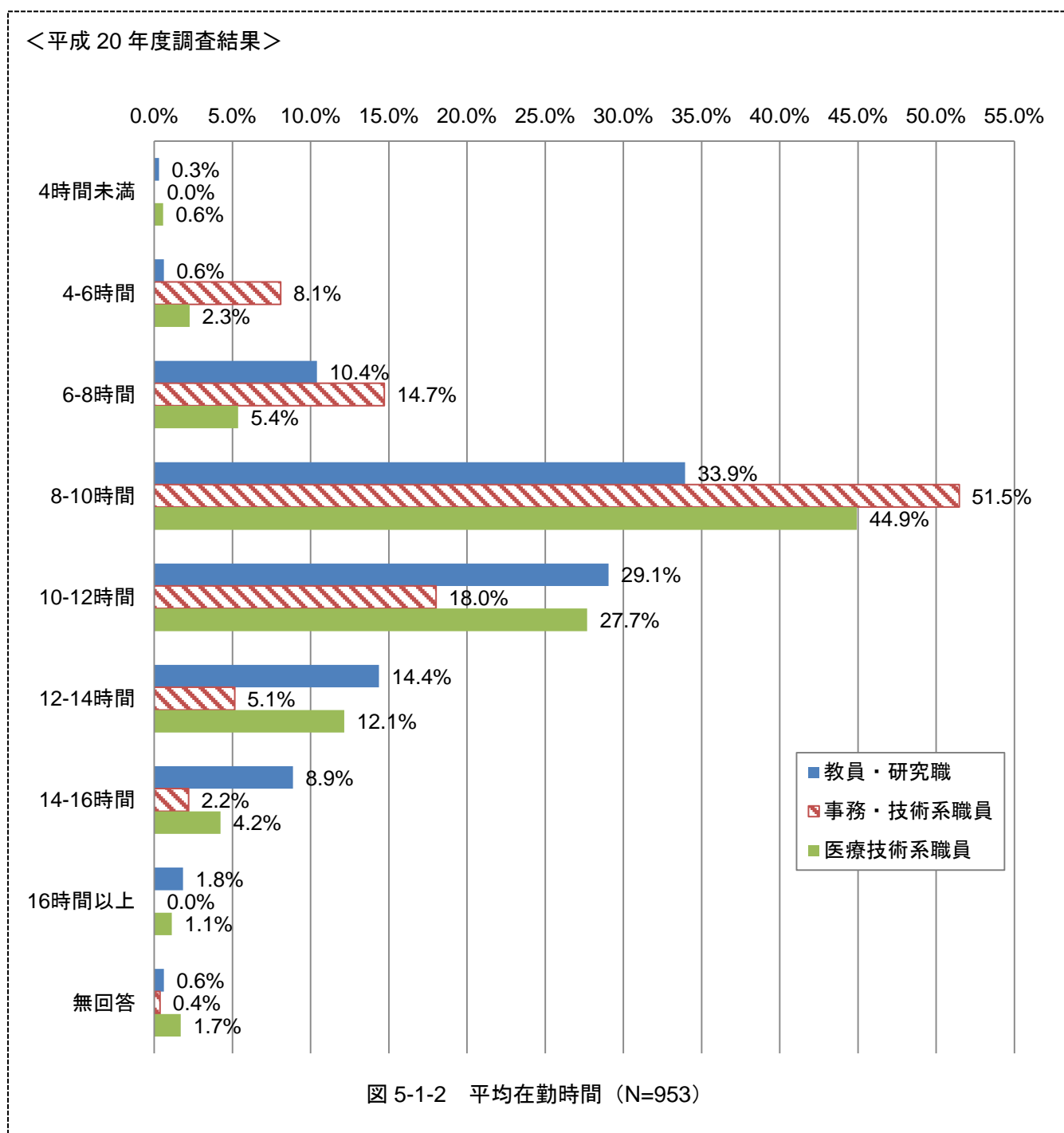


図 5-1-1 平均在勤時間 (N=1,853)

平成 20 年度の調査結果（図 5-1-2）と比較すると、今年度は、教員・研究職で「8-10 時間」がやや減り、「10-12 時間」、「12-14 時間」の割合がやや増加した。事務・技術系職員では、「8-10 時間」、「10-12 時間」が減少、「6-8 時間」が増加した。「6-8 時間」が増加したのは、今年度調査で非常勤職員の回答数が増加したことによる影響があると考えられる。医療技術系職員では、「8-10 時間」の割合が大幅に減少、「10-12 時間」がやや減少したのに対し、「12-14 時間」が大幅に増加した。この結果から、『教員・研究職』、『医療技術系職員』の平均在勤時間が長時間傾向になっている様子が伺える。



(2) 【全教職員対象】現在の職場・研究環境について

現在の職場・研究環境についてたずねた結果（図 5-2）、「そう思う」と「ややそう思う」の合計で高かったのは、『男女にかかわらず、能力を発揮できる』66.4%、『女性が結婚・出産後も働き続けることができる』66.0%、『育児のための休業、休暇制度の取得を肯定的に受け入れる雰囲気がある』52.6%、『年次休暇を取得しやすい』50.1%で、半数以上がそう思うと回答した。一方、「そう思わない」と「あまりそう思わない」の合計では、『両立について相談できる人がいる』48.7%、『年次休暇を取得しやすい』44.9%が高い割合を占めた。

〈問〉 あなたの現在の職場・研究環境について、次の項目で、「そう思う」「ややそう思う」「あまりそう思わない」「そう思わない」「わからない」のうち、あてはまる番号を一つ選んでください。

1. 年次休暇を取得しやすい
2. 育児のための休業、休暇制度の取得を肯定的に受け入れる雰囲気がある
3. 介護のための休業、休暇制度の取得を肯定的に受け入れる雰囲気がある
4. 妊娠中の教職員が働きやすい環境が整っている
5. 男女にかかわらず、能力を発揮できる
6. 女性が結婚・出産後も働き続けることができる
7. 仕事や研究と家庭生活を両立している良きモデルがいる
8. 仕事や研究と家庭生活の両立について相談できる人がいる

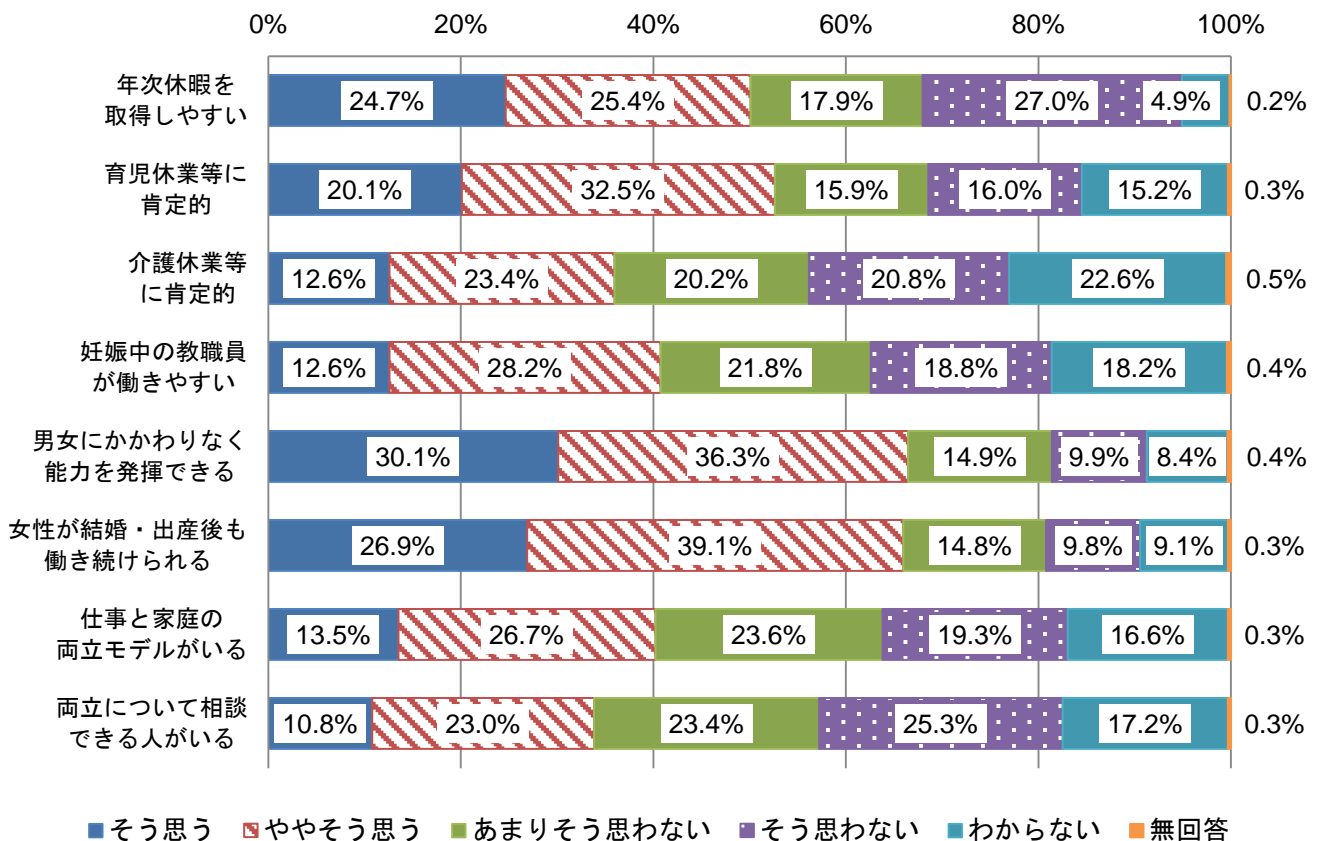


図 5-2 教職員全体の勤務環境（全教職員：N=1,853）

(3) 【職種・身分別】現在の職場・研究環境について

① 年次休暇を取得しやすい

(ア) 職種別

職種別（図 5-3-1-ア）では、「そう思う」、「ややそう思う」の合計が、『事務・技術系職員』で 69.6%と高かった。一方、『教員・研究職』では、「そう思う」、「ややそう思う」は 47.4%であったが、「あまりそう思わない」、「そう思わない」で 46.2%となり、回答が二分した。また『医療技術系職員』では、「あまりそう思わない」、「そう思わない」合わせて 66.2%と高く、年次休暇を取得しにくい状況にあることが明らかになった。

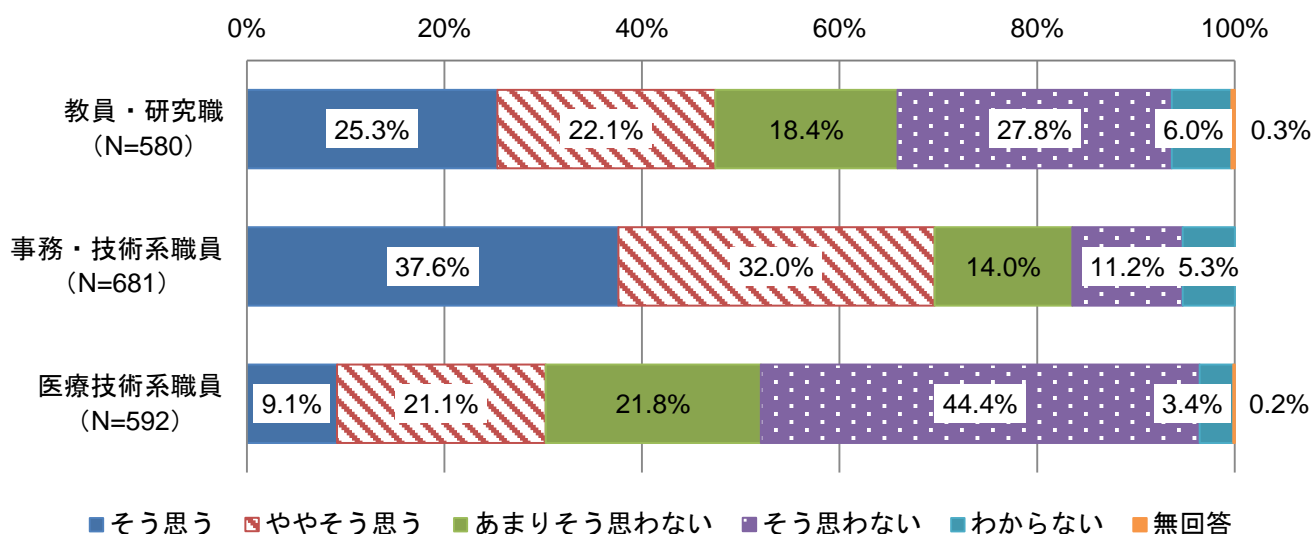


図 5-3-1-ア 【職種別】年次休暇を取得しやすい (N=1,853)

(イ) 身分別

身分別（図 5-3-1-イ）では、教員・研究職で「そう思う」と「ややそう思う」との合計で、『教諭』59.1%、『教授』54.6%で半数以上が取得しやすいと回答した。一方『助教・助手』では、「あまりそう思わない」、「『そう思わない』の合計が 56.0%で半数以上が取得しにくいと回答した。

事務・技術系職員の「そう思う」では『部長級・課長級職員』47.4%、『非常勤職員』39.0%、「ある」を合わせた回答では『主任、一般職員、技術職員』73.1%、『副課長、係長級職員』72.9%が取得しやすいと回答した。

医療技術系職員では、全体的に「そう思わない」が占める割合が高く、『看護系職員』では 52.1%と半数以上が「そう思わない」と回答し、「あまりそう思わない」との合計では、『室長、技師、看護師長以上』の 76.2%が取得しにくいと回答した。

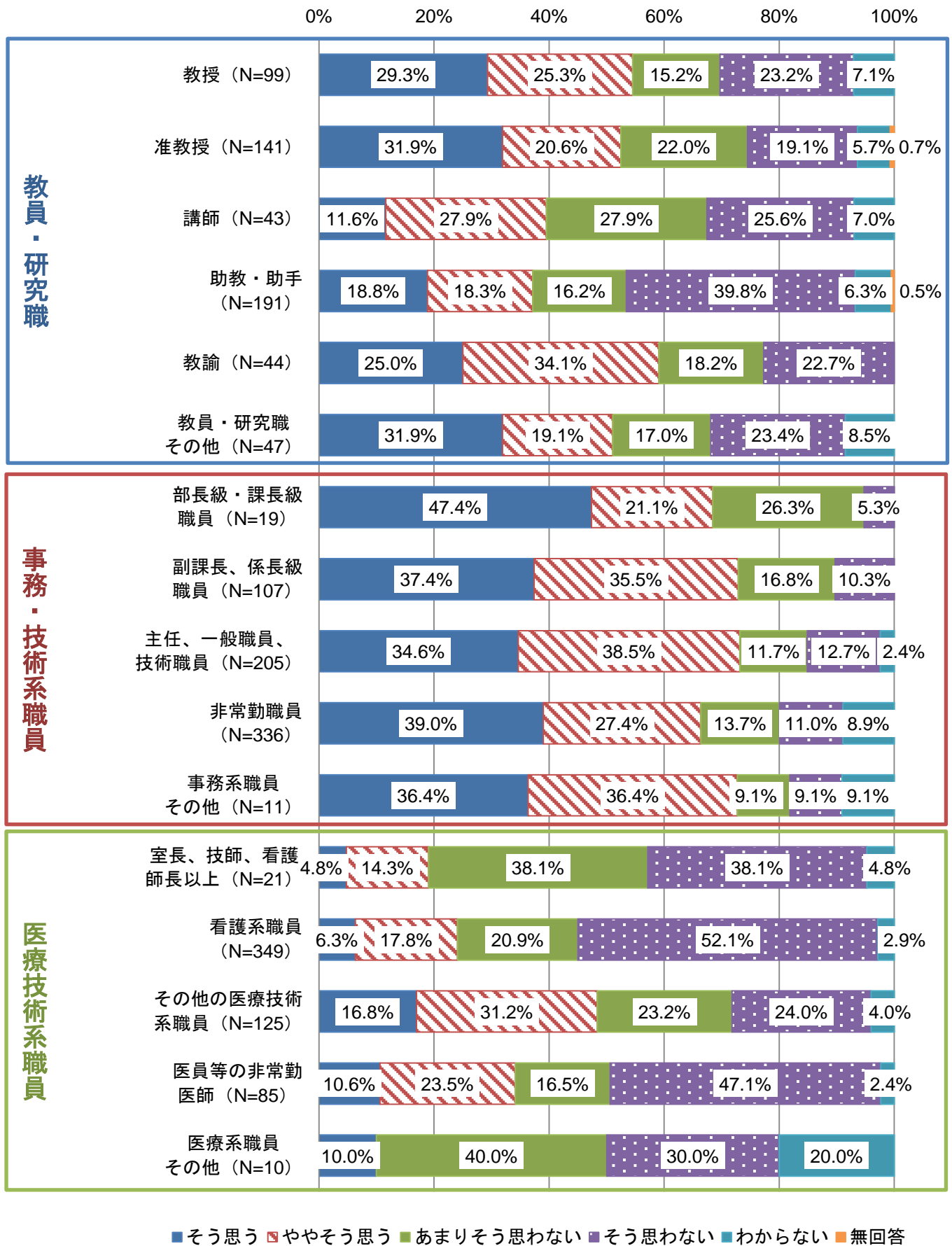


図 5-3-1-イ 【身分別】 年次休暇を取得しやすい (N=1,833※身分無回答者除く)

② 育児のための休業、休暇制度の取得を肯定的に受け入れる雰囲気がある（育児休業等に肯定的）

(ア) 職種別

職種別（図 5-3-2-ア）では、「そう思う」、「ややそう思う」の合計が、『事務・技術系職員』58.8%で最も高く、次いで『医療技術系職員』50.6%、『教員・研究職』47.5%と約半数を占めた。一方、「あまりそう思わない」、「そう思わない」の合計では、『医療技術系職員』で39.0%と高く、『教員・研究職』で35.4%となった。

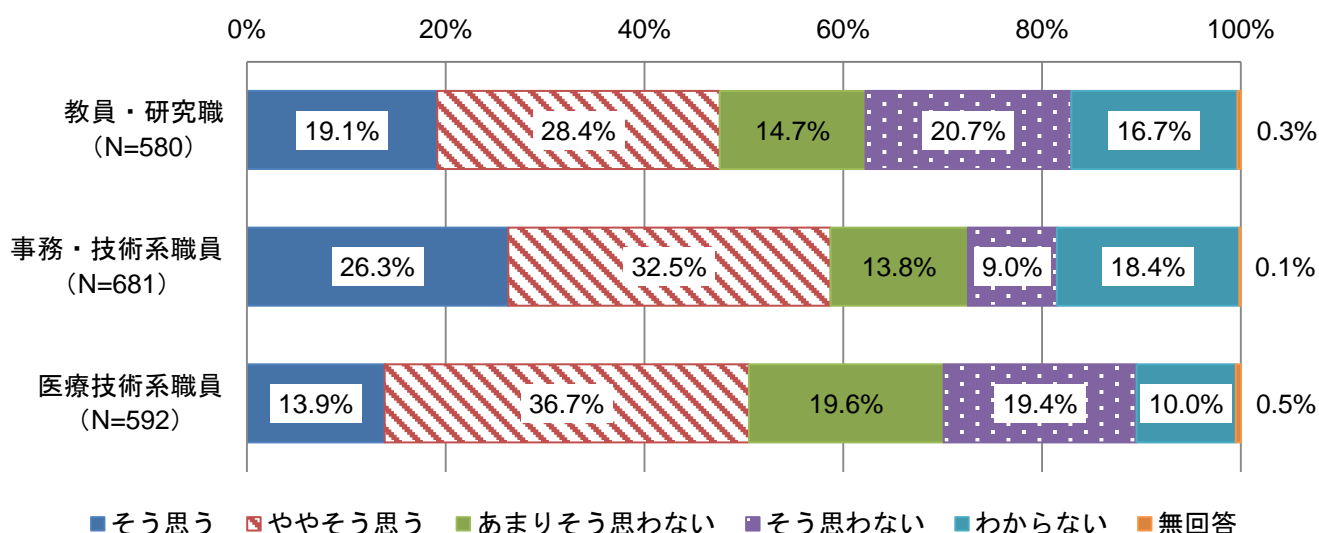


図 5-3-2-ア 【職種別】育児休業等に肯定的（N=1,853）

(イ) 身分別

身分別（図 5-3-2-イ）では、教員・研究職が「そう思う」、「ややそう思う」との合計で、『教諭』79.6%、『教授』57.5%が育児休業等に肯定的と回答したのに対して、「あまりそう思わない」、「そう思わない」合わせて『助教・助手』の52.9%で、育児休業等に肯定的ではないと回答した。

事務・技術系職員の「そう思う」では、『部長級・課長級職員』31.6%、『主任、一般職員、技術職員』32.2%、「ややそう思う」との合計では、『副課長、係長級職員』70.1%、『主任、一般職員、技術職員』63.9%で高い割合となった。

一方、医療技術系職員では全体的に「そう思う」の割合が低かったが、「ややそう思う」との合計では、『室長、技師、看護師長以上』57.2%、『看護系職員』52.7%が育児休業等に肯定的と回答した。一方、「そう思わない」、「あまりそう思わない」との合計では、『医員等の非常勤職員』の52.9%が育児休業等に肯定的ではないと回答した。

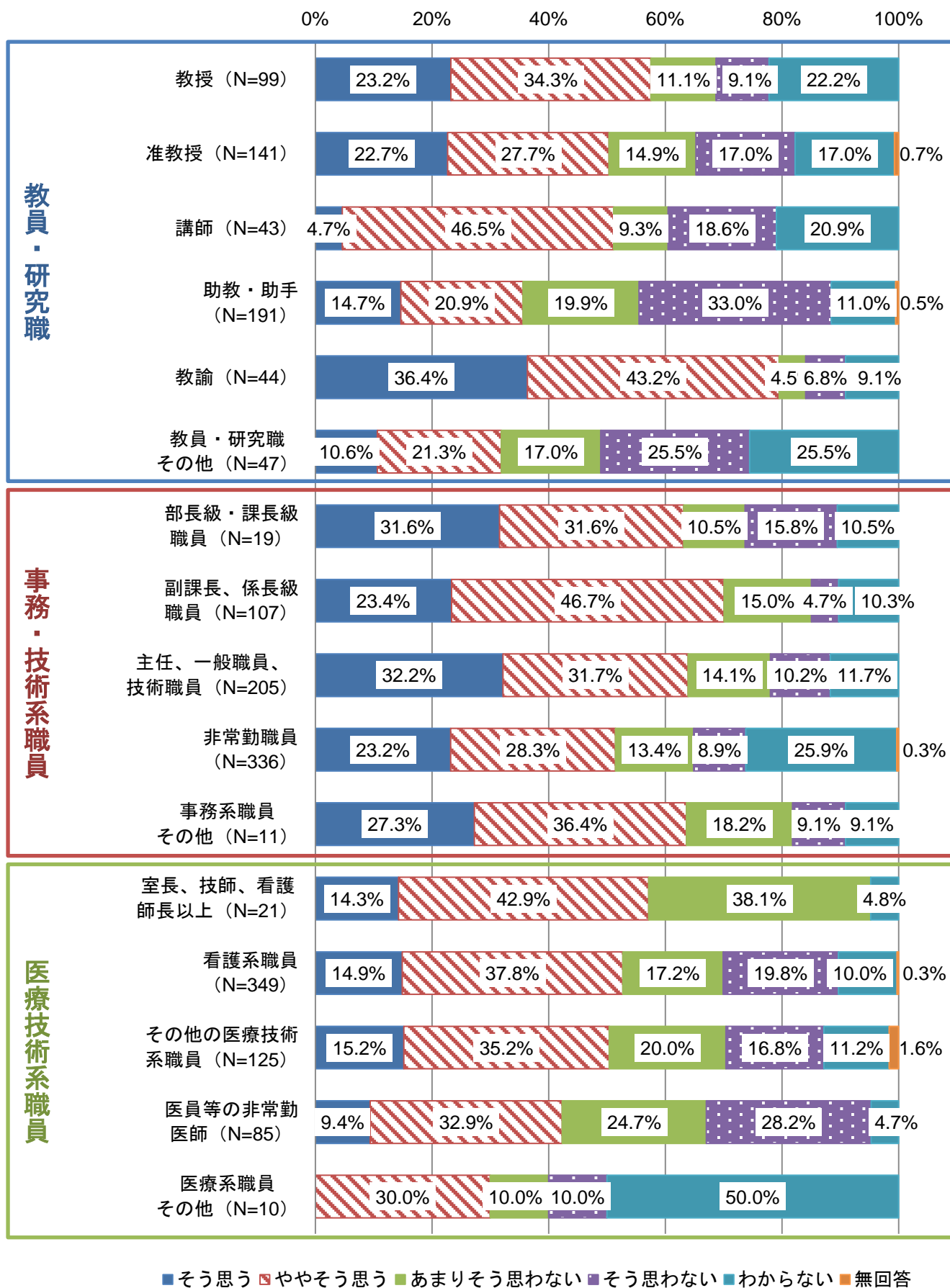


図 5-3-2-イ 【身分別】育児休業等に肯定的 (N=1,833※身分無回答者除く)

③ 介護のための休業、休暇制度の取得を肯定的に受け入れる雰囲気がある（介護休業等に肯定的）

(ア) 職種別

職種別（図 5-3-3-ア）では、「あまりそう思わない」、「そう思わない」の合計が『医療技術系職員』53.0%、『教員・研究職』42.4%と約半数が、介護休業等に肯定的ではないと回答した。一方、『事務・技術系職員』では、「そう思う」、「ややそう思う」の合計が45.0%と約半数が、介護休業等に肯定的であると回答した。

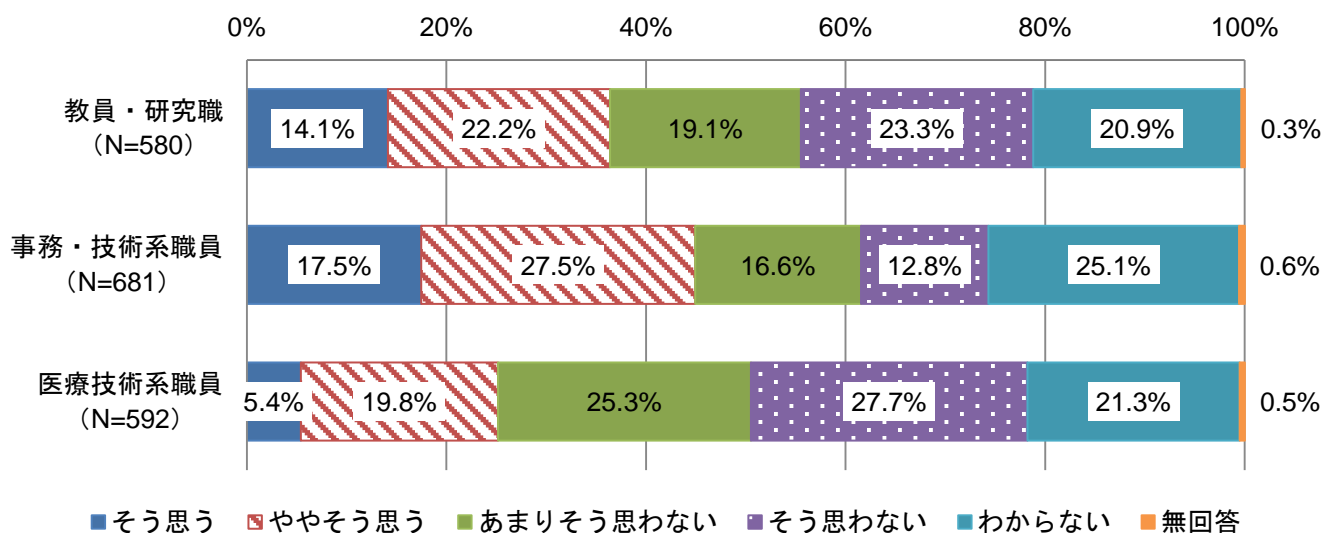


図 5-3-3-ア 【職種別】介護休業等に肯定的（N=1,853）

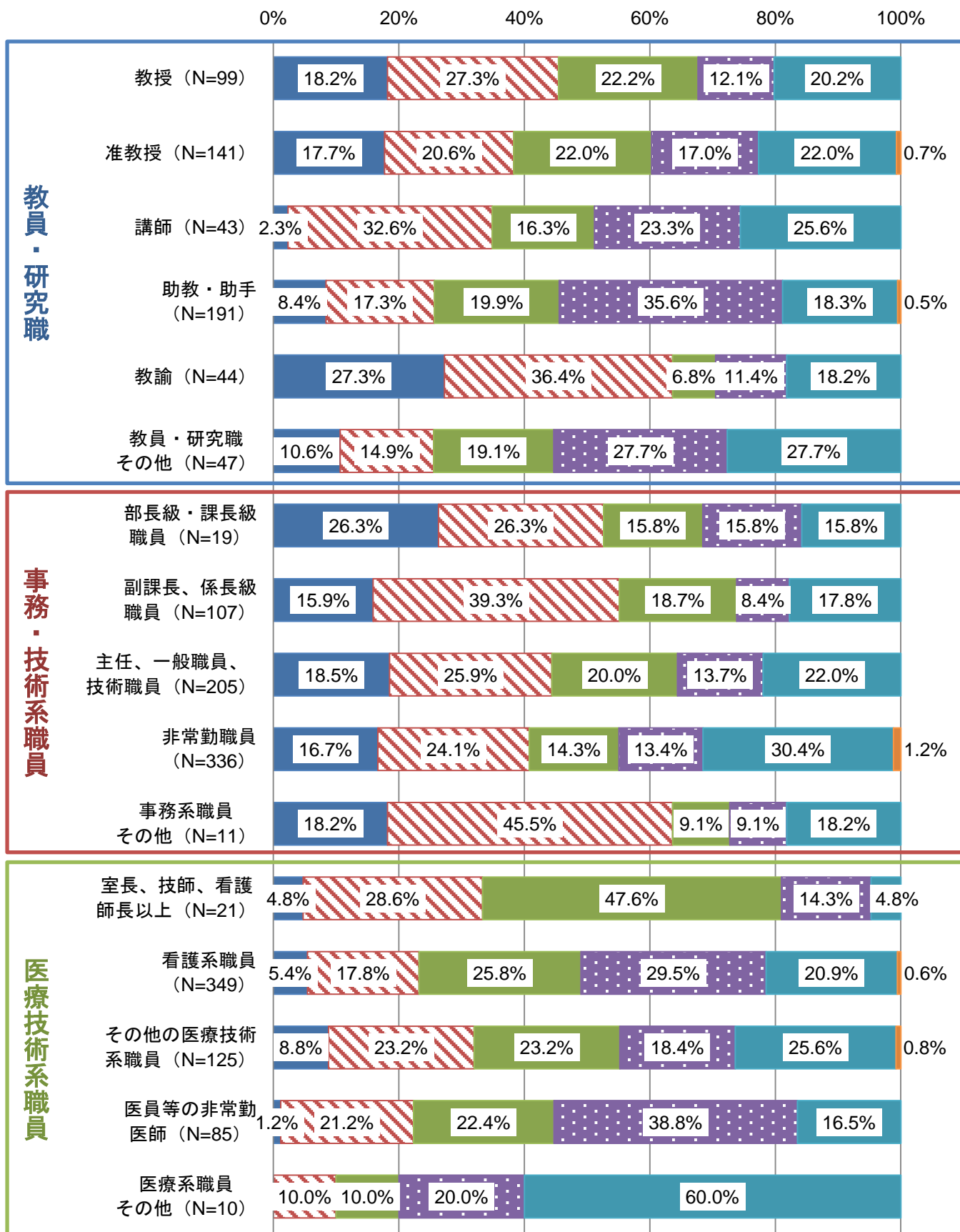
(イ) 身分別

身分別（図 5-3-3-イ）では、教員・研究職で「そう思う」、「ややそう思う」合わせて『教諭』が最も高く、**63.7%が介護休業等に肯定的と回答した**。一方『助教・助手』では、「そう思わない」35.6%、「あまりそう思わない」との合計では、55.5%が肯定的でないとして回答した。

事務・技術系職員では、比較的「そう思う」、「ややそう思う」の割合が高く、『事務系職員その他』の**63.7%が介護休業等に肯定的と回答した**。

医療技術系職員では全体的に「そう思う」の割合が低く、「あまりそう思わない」、「そう思わない」との合計で、『室長、技師、看護師長以上』**61.9%が介護休業等に肯定的ではないと回答した**。





■ そう思う ■ ややそう思う ■ あまりそう思わない ■ そう思わない ■ わからない ■ 無回答

図 5-3-3-イ 【身分別】介護休業等に肯定的 (N=1,833※身分無回答者除く)

④ 妊娠中の教職員が働きやすい環境が整っている（妊娠中の教職員が働きやすい）

(ア) 職種別

職種別（図 5-3-4-ア）では、「あまりそう思わない」、「そう思わない」の合計が『医療技術系職員』51.1%、『教員・研究職』41.7%と約半数が、妊娠中の教職員が働きにくいと回答した。一方、『事務・技術系職員』では、「そう思う」、「ややそう思う」合わせて『事務・技術系職員』48.3%と約半数が、妊娠中の教職員が働きやすいと回答した。

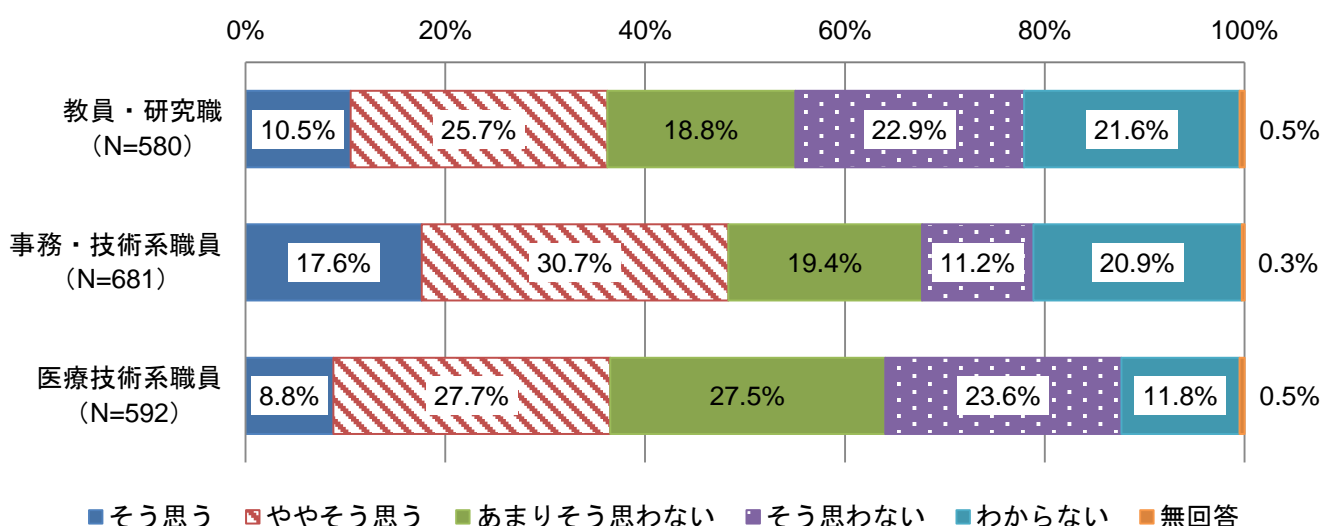


図 5-3-4-ア 【職種別】妊娠中の教職員が働きやすい (N=1,853)

(イ) 身分別

身分別（図 5-3-4-イ）では、教員・研究職で「そう思う」、「ややそう思う」合わせて『教諭』が最も高く、47.7%が妊娠中の教職員が働きやすいと回答したが、「そう思わない」、「あまりそう思わない」の合計でも47.8%となり、回答が二分した。

事務・技術系職員では、「そう思う」、「ややそう思う」合わせて『部長級・課長級職員』63.1%が妊娠中の教職員が働きやすいと回答した。

一方、医療技術系職員では全体的に「そう思う」の割合が低く、「あまりそう思わない」、「そう思わない」を合わせると『室長、技師、看護師長以上』57.1%が妊娠中の教職員が働きにくいと回答した。

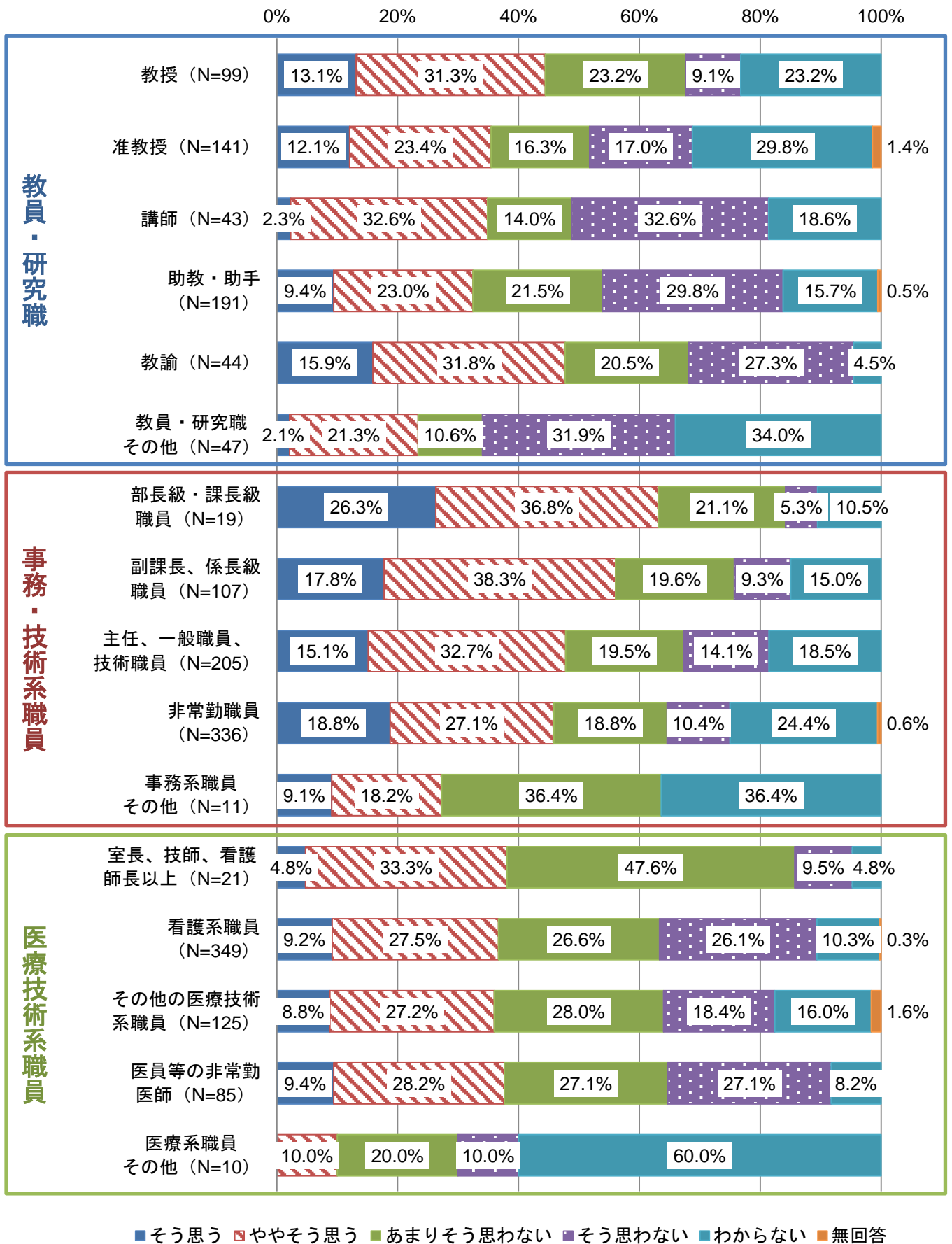


図 5-3-4-イ 【身分別】 妊娠中の教職員が働きやすい (N=1,833※身分無回答者除く)

⑤ 男女にかかわらず、能力を発揮できる（男女にかかわらず能力を発揮）

(ア) 職種別（図 5-3-5-ア）では、「そう思う」、「ややそう思う」の合計が、『医療技術系職員』69.5%と最も高く、次いで『教員・研究職』71.4%、『事務・技術系職員』59.6%と高かった。

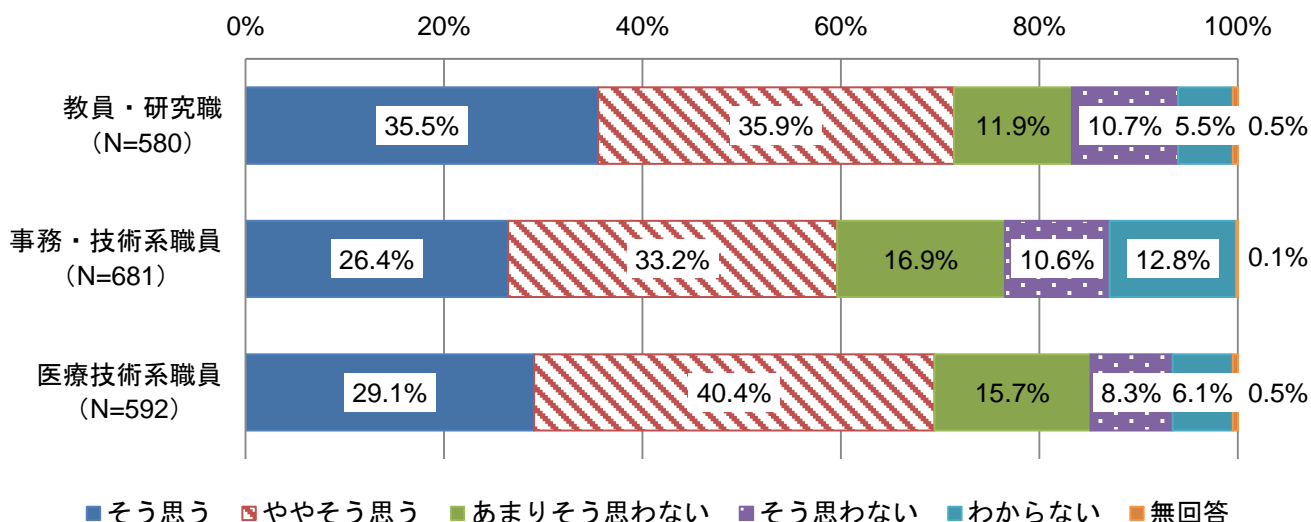


図 5-3-5-ア 【職種別】男女にかかわらず能力を発揮できる（N=1,853）

(イ) 身分別

身分別（図 5-3-5-イ）では、教員・研究職で「そう思う」、「ややそう思う」合わせて、『教授』78.8%、『准教授』72.3%、『教諭』72.8%が男女にかかわらず能力を発揮できると回答した。

事務・技術系職員では、「そう思う」が『部長級・課長級職員』47.4%、『事務系職員その他』36.4%で高く、「ややそう思う」との合計では『事務系職員その他』81.9%、『副課長、係長級職員』73.8%で高い割合となった。

医療技術系職員では、「そう思う」、「ややそう思う」合わせて、『室長、技師、看護師長以上』80.9%、『その他の医療技術系職員』70.4%と高く、全職種で男女にかかわらず能力を発揮できると考える割合が高いことが明らかとなった。

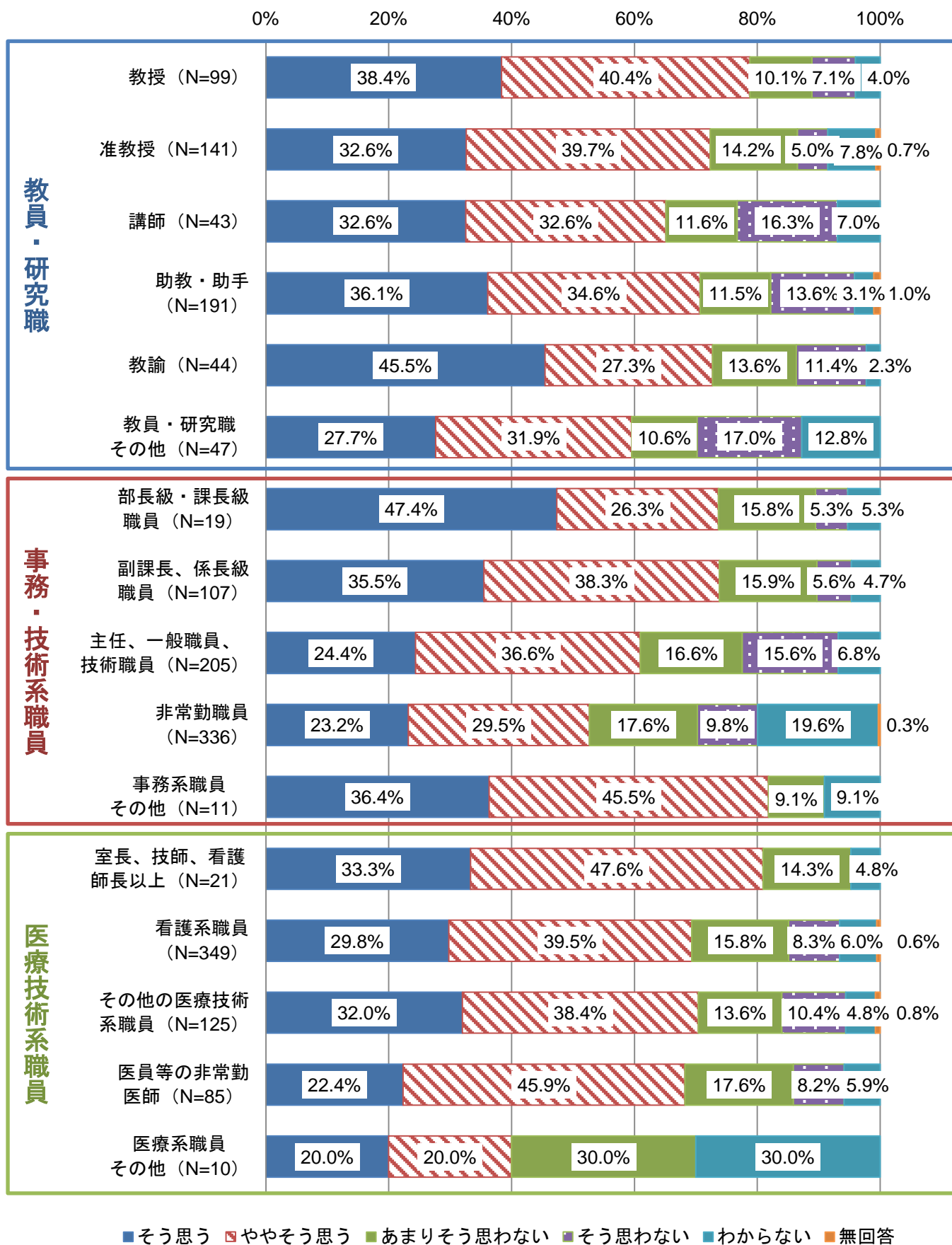
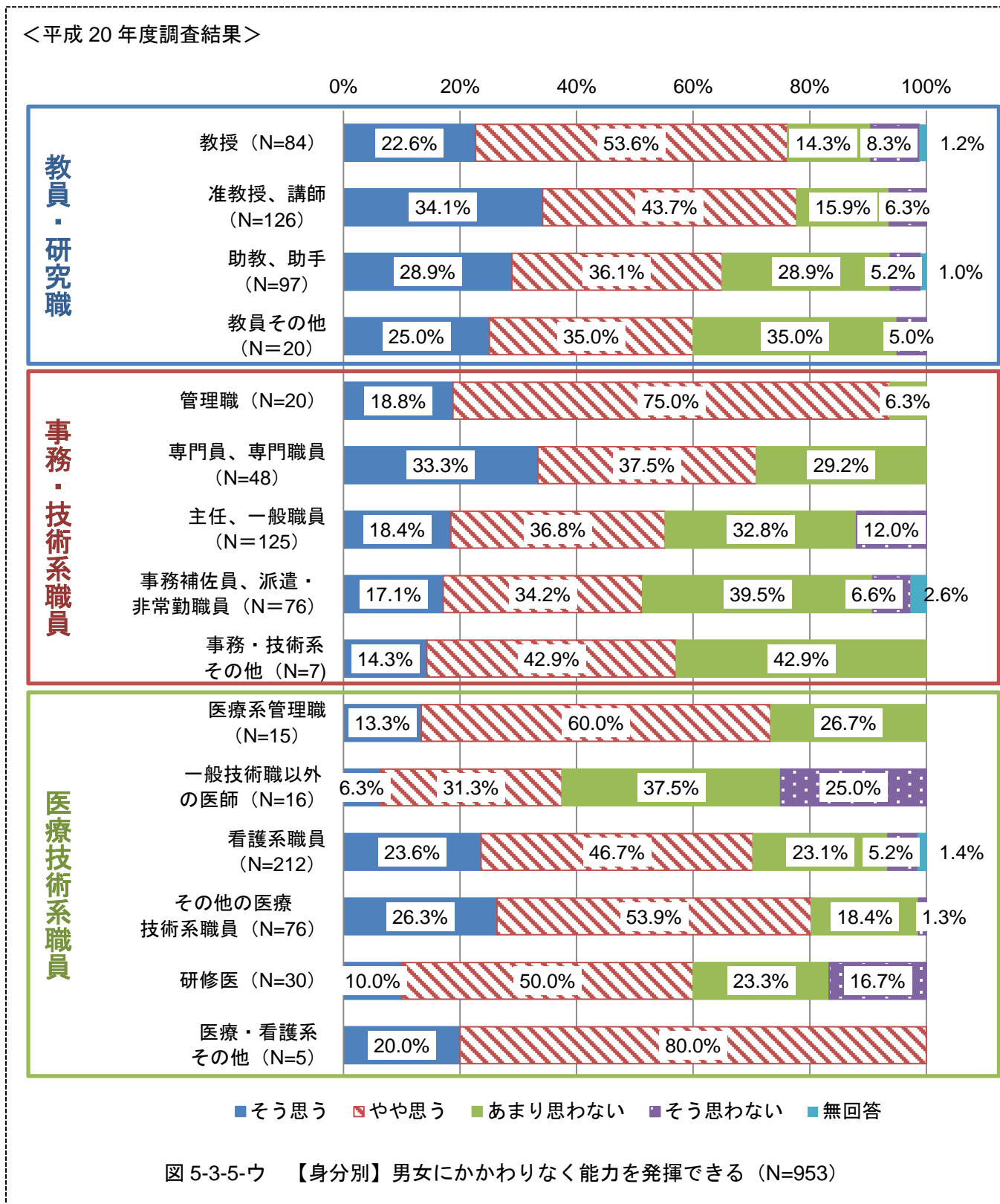


図 5-3-5-イ 【身分別】男女にかかわらず能力を発揮できる (N=1,833※身分無回答者除く)

(ウ) 平成 20 年度調査との比較

平成 20 年度の調査結果（図 5-3-5-ウ）と比較すると、今年度は全体的に「そう思う」、「ややそう思う」の割合が増加、又は高い割合であることから、男女にかかわらず能力を発揮できる職場・研究環境が整いつつあると考えられる。



⑥ 女性が結婚・出産後も働き続けることができる（女性が結婚・出産後も働き続けられる）

(ア) 職種別

職種別（図 5-3-6-ア）では、「そう思う」、「ややそう思う」の合計が、『事務・技術系職員』76.0%と最も高く、次いで『教員・研究職』66.2%、『医療技術系職員』54.0%と、いずれの職種も半数以上を占めた。

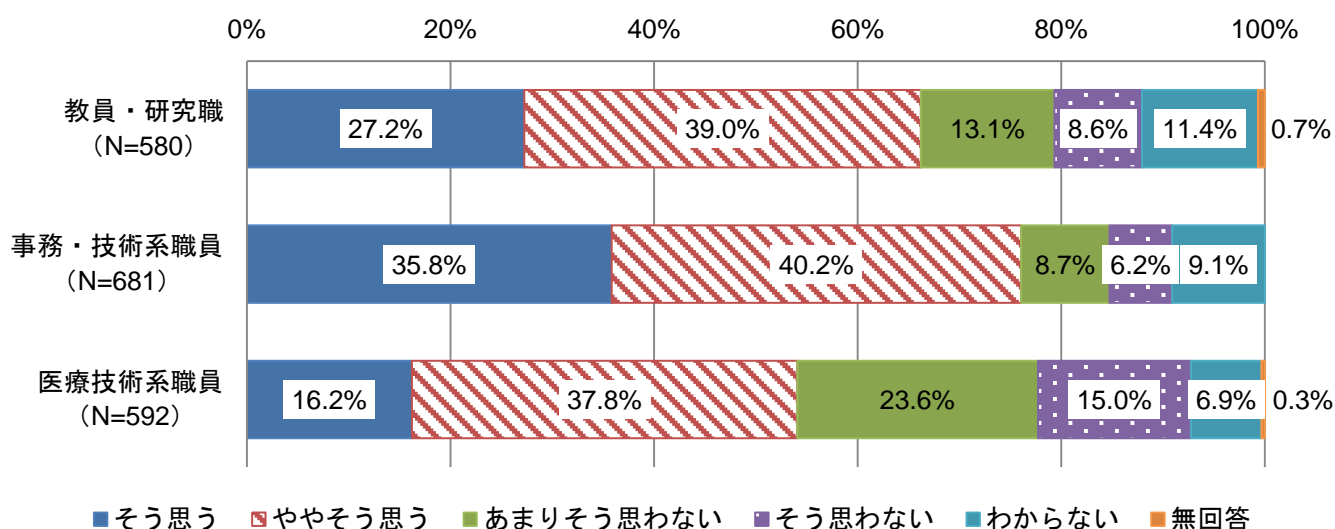


図 5-3-6-ア 【職種別】女性が結婚・出産後も働き続けられる（N=1,853）

(イ) 身分別

身分別（図 5-3-6-イ）では、教員・研究職で「そう思う」、「ややそう思う」合わせて、『教授』82.9%、『准教授』66.7%で高く、女性が結婚・出産後も働き続けられると回答した。

事務・技術系職員では、「そう思う」、「ややそう思う」合わせて『部長級・課長級職員』89.5%、『副課長、係長級職員』87.9%と高かった。

医療技術系職員の「そう思う」で高かったのは、『その他の医療技術系職員』20.8%、『室長、技師、看護師長以上』19.0%で、「ややそう思う」との合計では、『室長、技師、看護師長以上』71.4%、『医員等の非常勤職員』67.0%となった。

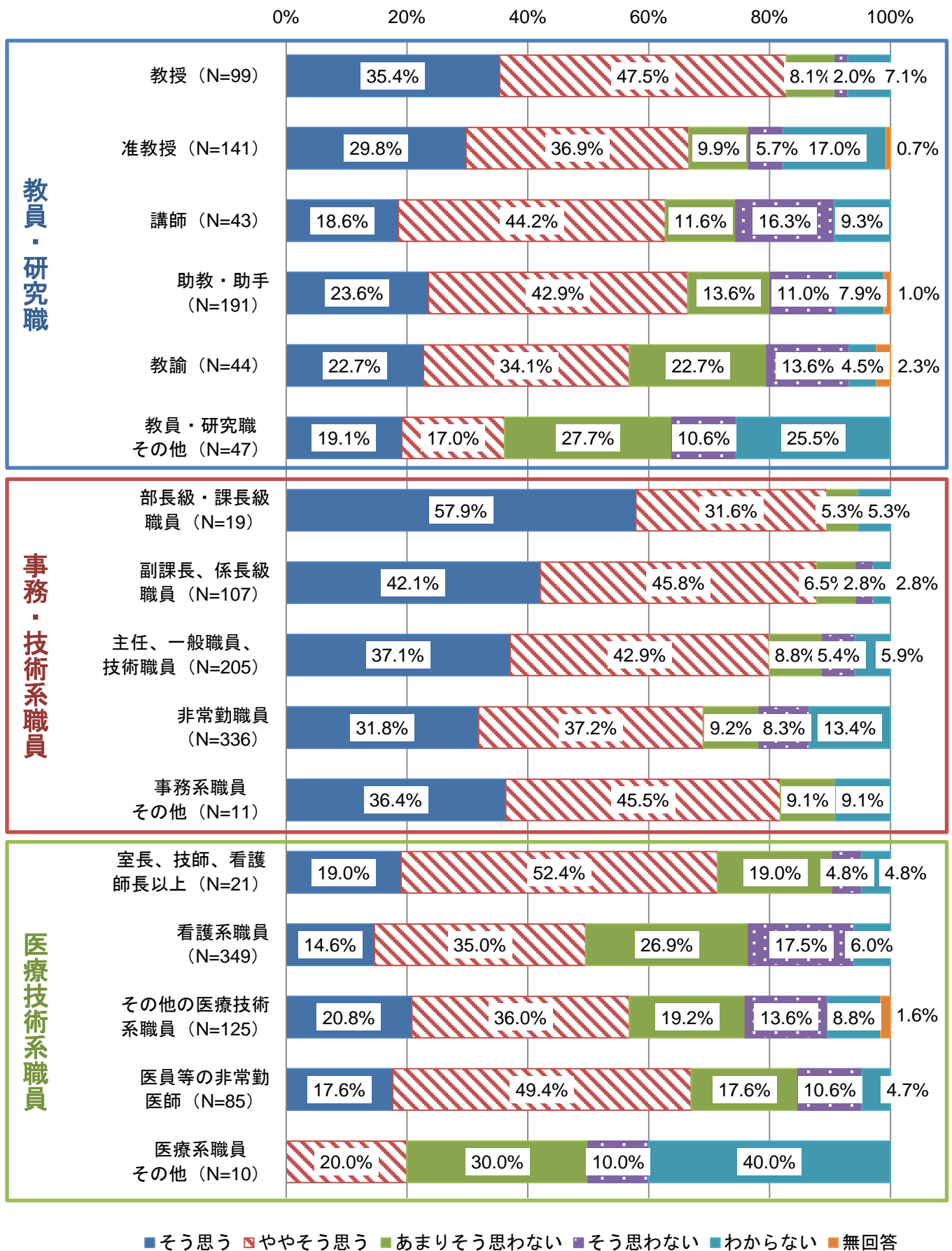
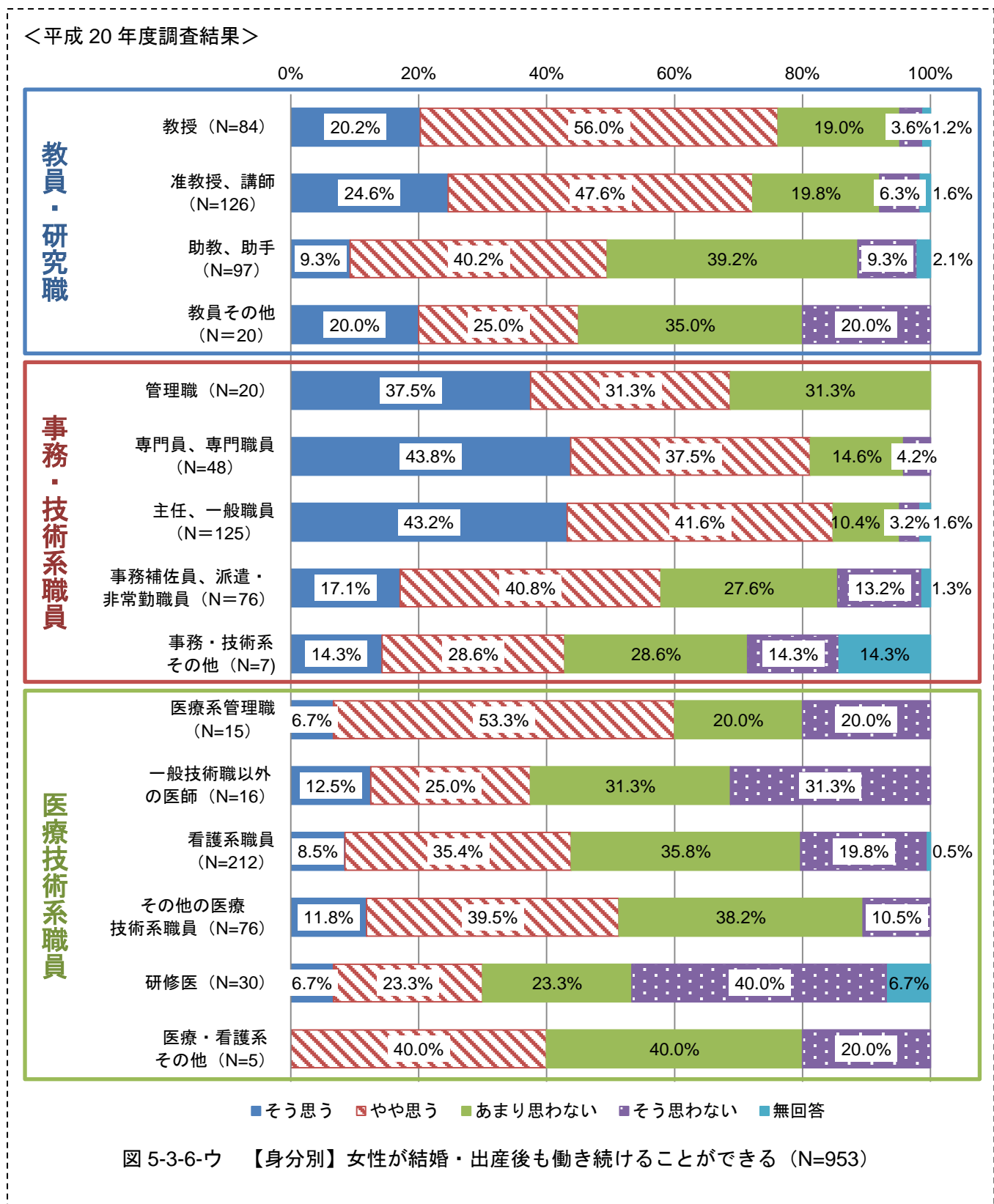


図 5-3-6-イ 【身分別】女性が結婚・出産後も働き続けられる (N=1,833※身分無回答者除く)



(ウ) 平成 20 年度調査結果との比較

平成 20 年度の調査結果（図 5-3-6-ウ）と比較すると、今年度は「准教授」、「教員・研究職その他」、「主任・一般職・技術職員」、「医療系職員その他」を除く身分・職種で「そう思う」、「ややそう思う」を合わせた割合が増加した。この結果から、大半の職種では女性が結婚・出産後も働き続けられる職場・研究環境が整いつつあるものの、一部の職種では働き続けることへの課題が残っていると考えられる。



⑦ 仕事や研究と家庭生活を両立している良きモデルがいる（仕事と家庭の両立モデルがいる）

(ア) 職種別

職種別（図 5-3-7-ア）では、「あまりそう思わない」、「そう思わない」を合わせて、『医療技術系職員』の 50.1%、『教員・研究職』の 44.9%で仕事と家庭の両立モデルがないと回答した。

一方、『事務・技術系職員』では、「そう思う」、「ややそう思う」を合わせて 41.2%で仕事と家庭の両立モデルがあると回答した。

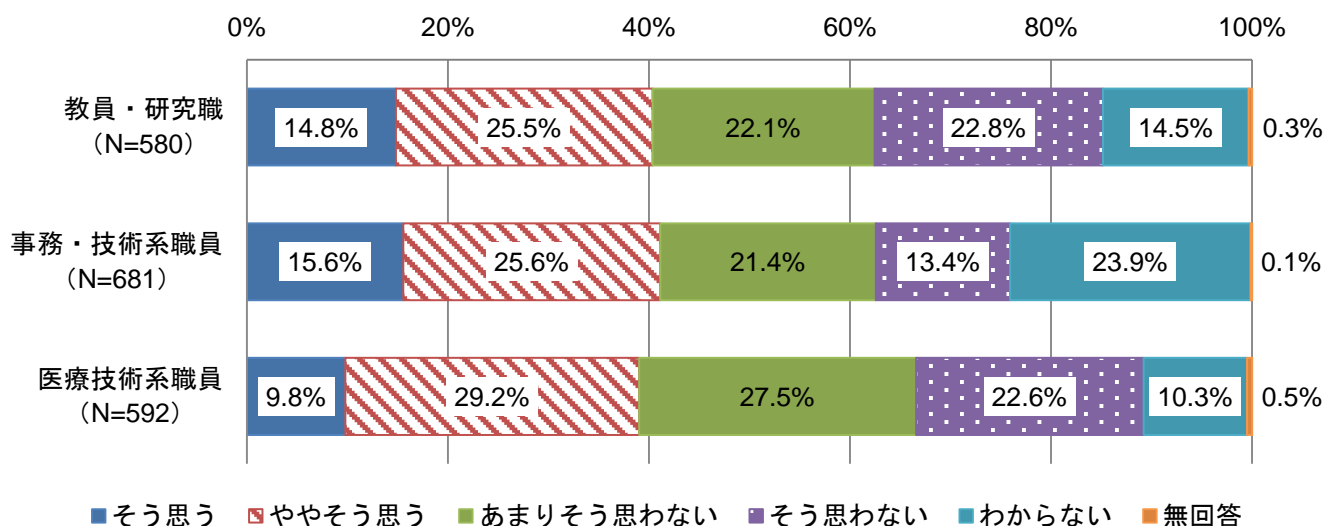


図 5-3-7-ア 【職種別】仕事と家庭の両立モデルがいる (N=1,853)

(イ) 身分別

身分別（図 5-3-7-イ）では、教員・研究職で「そう思う」、「ややそう思う」合わせて『教授』57.6%が仕事と家庭の両立モデルがあると回答した。一方、「そう思わない」で『講師』37.2%、『教諭』34.1%、「あまりそう思わない」と合わせると、『助教・助手』56.0%、『講師』53.5%が仕事と家庭の両立モデルがないと回答した。

事務・技術系職員では、「そう思う」が『事務系職員その他』27.3%、『部長級・課長級職員』21.1%で高く、「ややそう思う」との合計では『事務系職員その他』54.6%で高い割合となった。

医療技術系職員では、「そう思う」、「ややそう思う」との合計では、『室長、技師、看護師長以上』57.1%、『医員等の非常勤医師』48.3%で仕事と家庭の両立モデルがあると回答した。

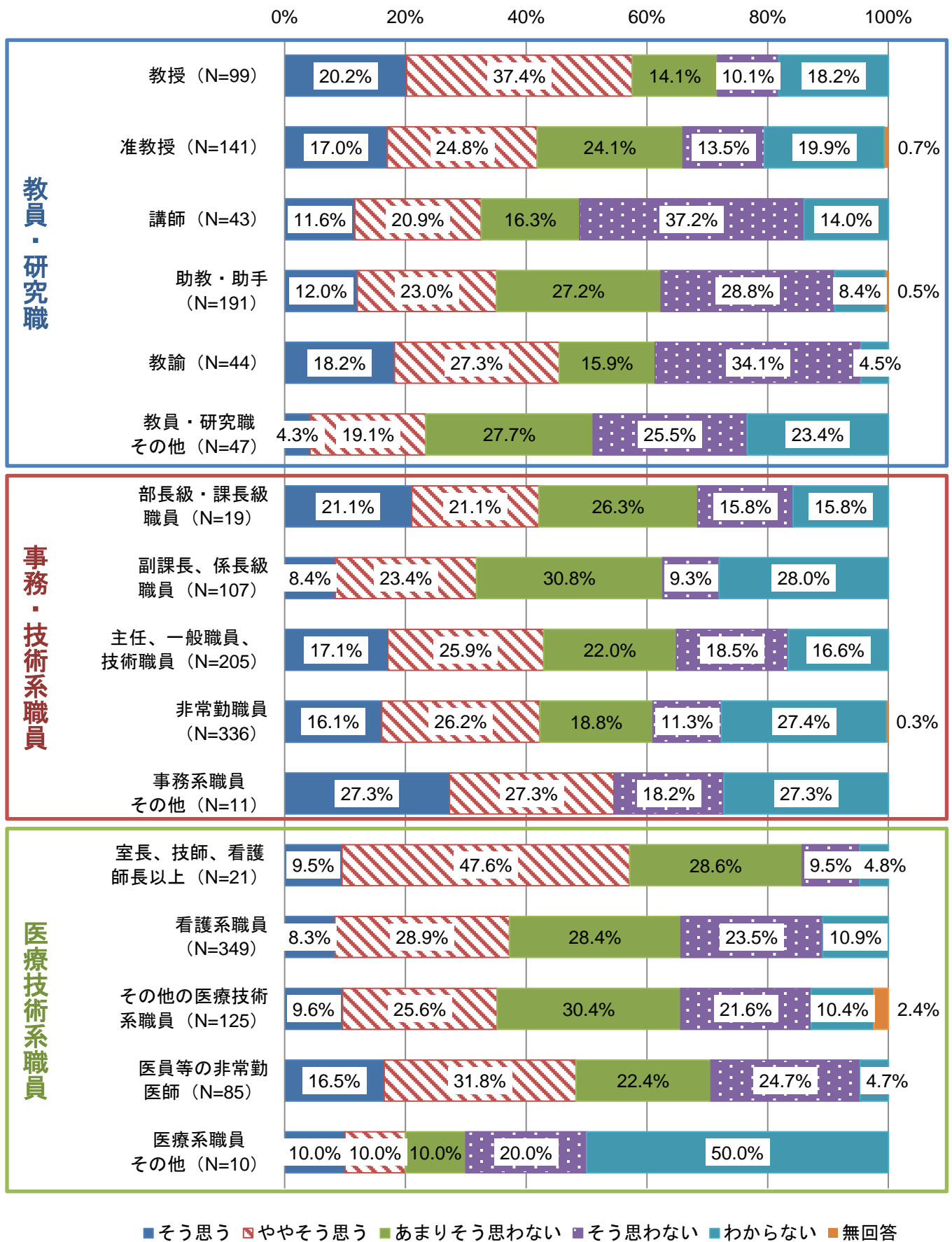


図 5-3-7-イ 【身分別】仕事と家庭の両立モデルがある (N=1,833※身分無回答者除く)

(ウ) 平成 20 年度調査結果との比較

平成 20 年度の調査結果（図 5-3-7-ウ）と比較すると、今年度は全体的に「そう思う」、「ややそう思う」の割合が減少し、仕事と家庭の両立モデルがいる割合がやや減少した。

<平成 20 年度調査結果>

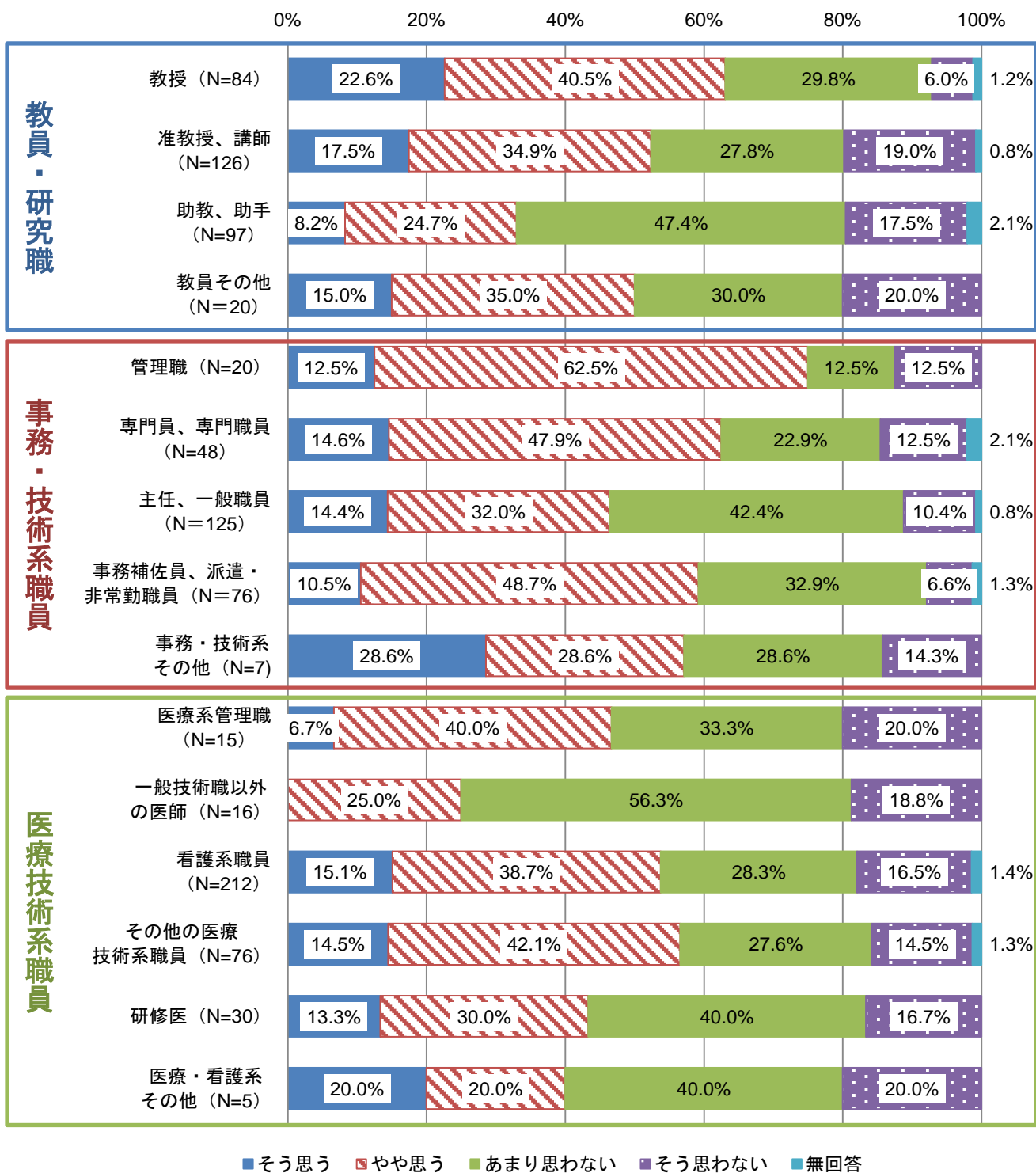


図 5-3-7-ウ 仕事と家庭の両立モデルがいる (N=953)

⑧ 仕事や研究と家庭生活の両立について相談できる人がいる（両立について相談できる人がいる）

(ア) 職種別

職種別（図 5-3-8-ア）では、「あまりそう思わない」、「そう思わない」合わせて、『医療技術系職員』53.9%、『教員・研究職』50.0%、『事務・技術系職員』43.1%が、両立について相談できる人がいないと回答した。

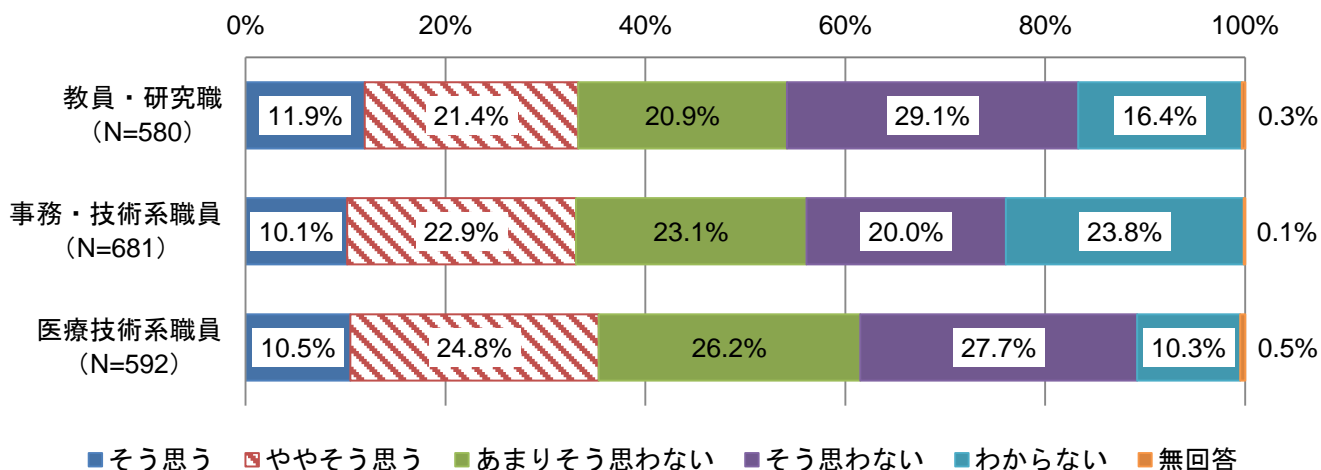


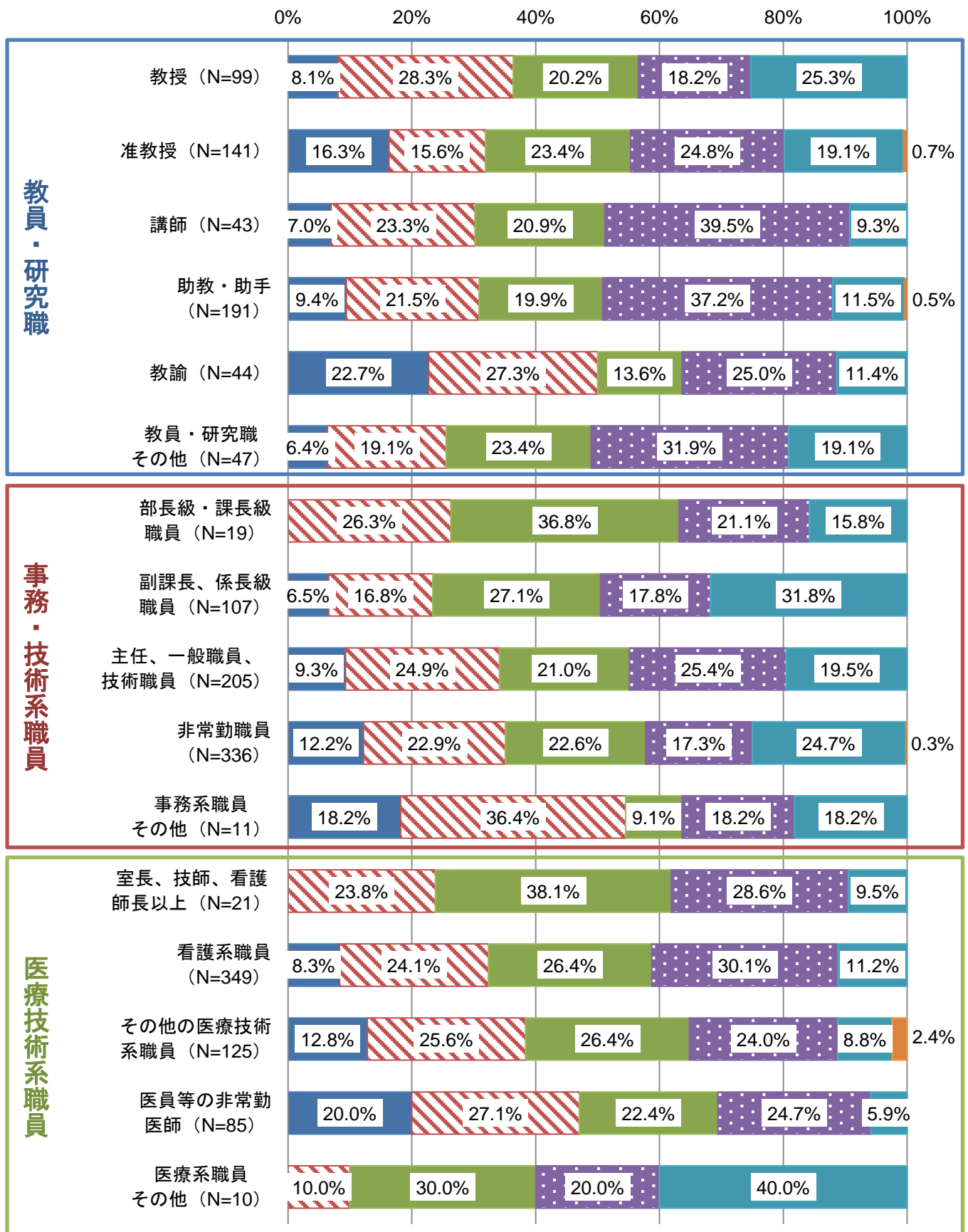
図 5-3-8-ア 【職種別】 両立について相談できる人がいる (N=1,853)

(イ) 身分別

身分別（図 5-3-8-イ）では、教員・研究職の「そう思う」では、『教諭』22.7%、「ややそう思う」との合計では 50.0%となった。一方、「そう思わない」、「あまりそう思わない」の合計では、『講師』60.4%、『助教・助手』57.1%となり、約6割が両立について相談できる人がいないと回答した。

事務・技術系職員では、『事務系職員その他』で「そう思う」18.2%、「ややそう思う」と合わせて54.6%と高かったものの、「あまりそう思わない」、「そう思わない」合わせると『部長級・課長級職員』57.9%が両立について相談できる人がいないと回答した。

また医療技術系職員では、「そう思う」の割合が低く、「あまりそう思わない」、「そう思わない」合わせて『室長、技師、看護師長以上』66.7%が両立について相談できる人がいないと回答した。



■ そう思う ■ ややそう思う ■ あまりそう思わない ■ そう思わない ■ わからない ■ 無回答

図 5-3-8-イ 【身分別】 両立について相談できる人がいる (N=1,833※身分無回答者除く)

(ウ) 平成 20 年度調査結果との比較

平成 20 年度（図 5-3-9-ウ）の調査結果と比較すると、今年度は全体的に「そう思う」、「ややそう思う」の割合が減少し、両立について相談できる人がいると回答した人の割合が減少した。

<平成 20 年度調査結果>

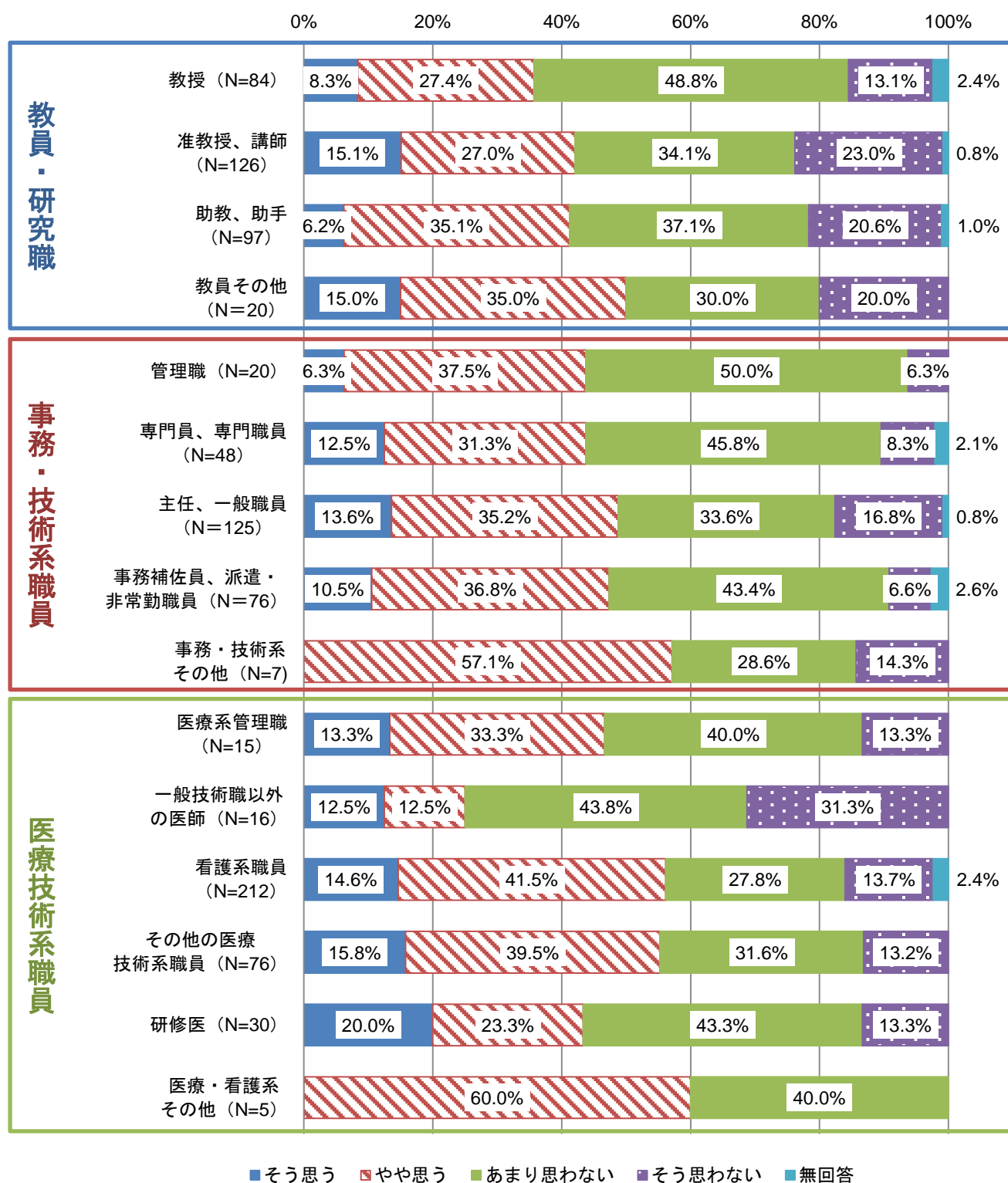


図 5-3-8-ウ 学内または職場内に、仕事や研究と家庭の両立について相談できる人がいる (N=953)

## 6. 仕事や研究と家庭生活の両立に対する認識

仕事や研究と家庭生活の両立に対する認識では、全教職員の61.8%が両立しやすい状況にあると回答し、平成20年度の調査結果との比較でも、今年度は「両立しやすい」が増加し、「どちらかといえば両立しにくい」が減少（平成20年度「ややしにくい」との比較）した。

職種・身分別にみると、教員・研究職では『教授』73.7%、『准教授』66.6%が両立しやすい、事務・技術系職員では、『事務系職員その他』90.9%、『非常勤職員』84.3%が両立しやすいと回答した。一方、医療技術系職員では、「両立しやすい」の割合は全体的に低く、「どちらかといえば両立しにくい」、「両立しにくい」を合わせると、『室長、技師、看護師長以上』66.6%、『医療系職員その他』60%が「両立しにくい」と回答した。

### (1) 【全教職員対象】仕事や研究と家庭生活の両立に対する認識

現在の大学環境が、仕事や研究と家庭生活を両立しやすい状況にあるかどうかについてたずねた。その結果（図表6-1-1）、「両立しやすい」14.3%と、「どちらかといえば両立しやすい」47.5%を合わせると、全体の61.8%が両立しやすい状況にあると回答した。

平成20年度調査結果（図6-1-2）と比較すると、今年度は「両立しやすい」が増加し、「どちらかといえば両立しにくい」が減少（平成20年度「ややしにくい」との比較）した。

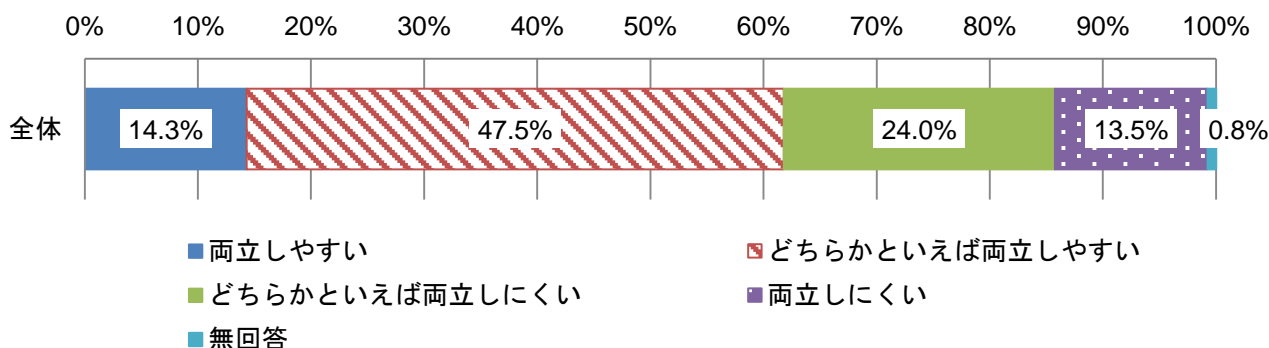


図 6-1-1 仕事や研究と家庭生活の両立度（全教職員：N=1,853）

<平成20年度調査>

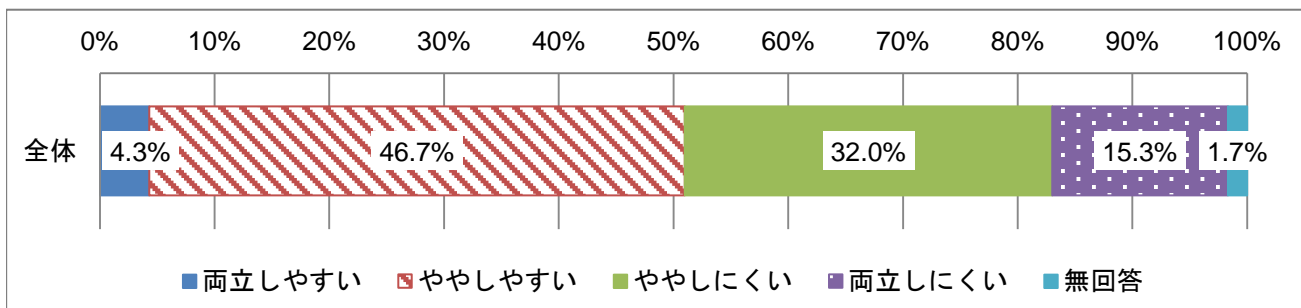


図 6-1-2 仕事や研究と家庭生活の両立度（N=953）



(2) 【職種・身分別】仕事や研究と家庭生活の両立に対する認識

(ア) 職種別

職種別（図 6-2-1-ア）では、「両立しやすい」、「どちらかといえば両立しやすい」の合計が、『事務・技術系職員』79.6%と高く、次いで『教員・研究職』57.6%で半数以上が両立しやすいと回答した。一方、『医療技術系職員』では、「どちらかといえば両立しにくい」、「両立しにくい」の合計が 53.8%と半数以上が両立しにくいと回答した。

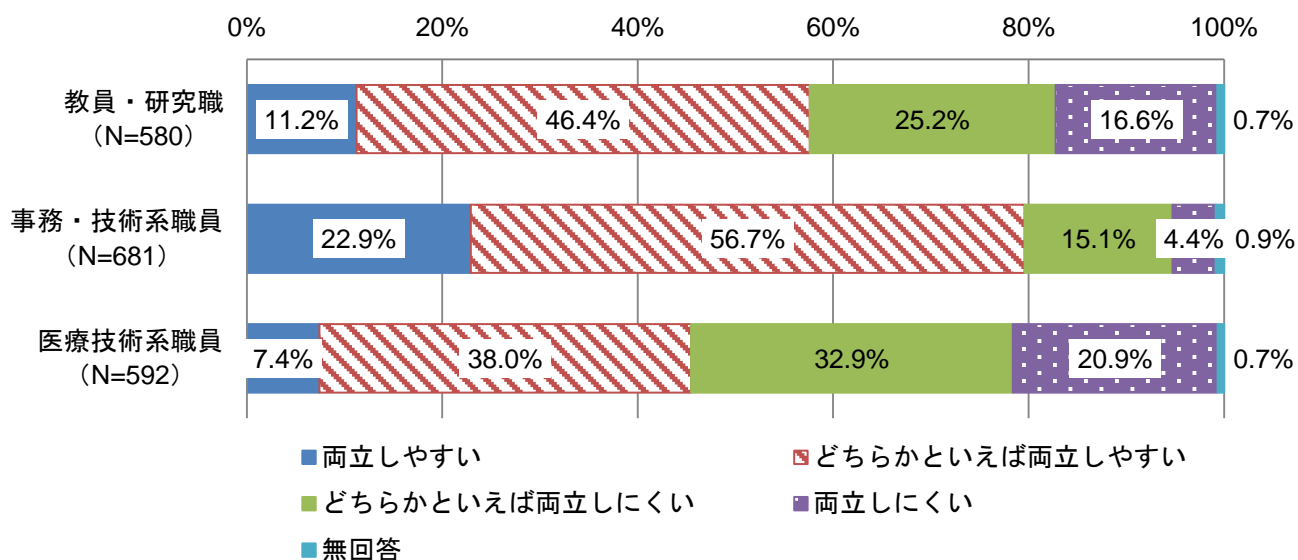


図 6-2-1-ア 【職種別】仕事や研究と家庭生活の両立に対する認識 (N=1,853)

(イ) 身分別

身分別（図 6-2-1-イ）では、教員・研究職で「両立しやすい」が『教授』19.2%、『教諭』11.4%、「どちらかといえば両立しやすい」との合計では、『教授』73.7%、『准教授』66.6%が「両立しやすい」と回答した。

事務・技術系職員では、「両立しやすい」は『非常勤職員』29.8%、『部長・課長級職員』21.1%、「どちらかといえば両立しやすい」との合計では『事務系その他職員』90.9%、『非常勤職員』84.3%が「両立しやすい」と回答した。

一方、医療技術系職員では、「両立しやすい」の割合は全体的に低く、「どちらかといえば両立しにくい」では『室長、技師、看護師長以上』47.6%、『看護系職員』35.5%、「両立しにくい」との合計では、『室長、技師、看護師長以上』66.6%、『医療系職員その他』60.0%が「両立しにくい」と回答した。

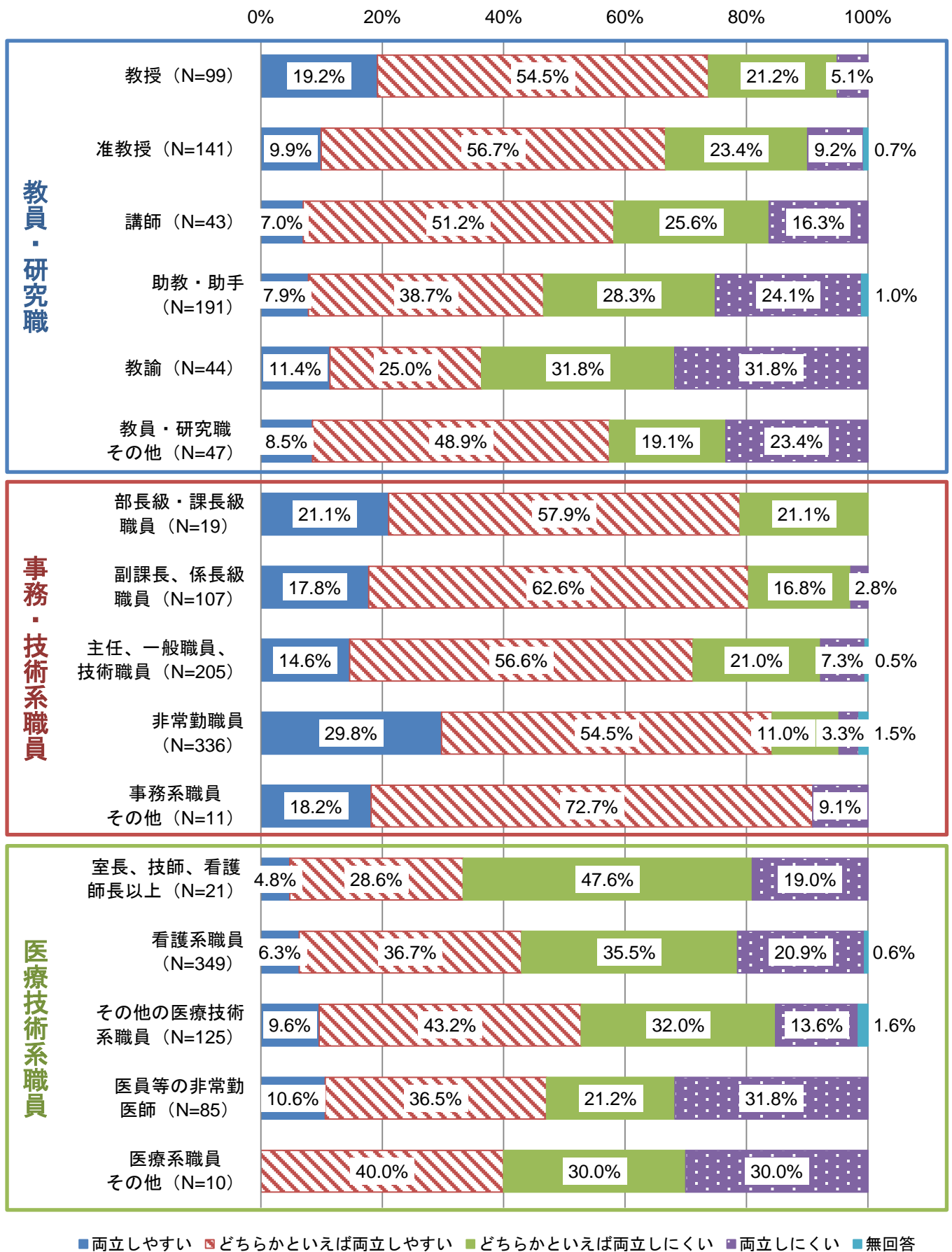


図 6-2-1-イ 【身分別】 仕事や研究と家庭生活の両立に対する認識 (N=1,833※身分無回答者除く)

平成 20 年度の調査結果（図 6-2-1-ウ）と比較すると、**今年度は『教員・研究職』及び『事務・技術系職員』で「両立しやすい」の割合が増加し、「両立しにくい」が減少**していた。『医療技術系職員』でも身分別では「どちらかといえば両立しやすい」の割合がやや増加している職種もあったが、全体的にほぼ同じ傾向だった。

<平成 20 年度調査結果>

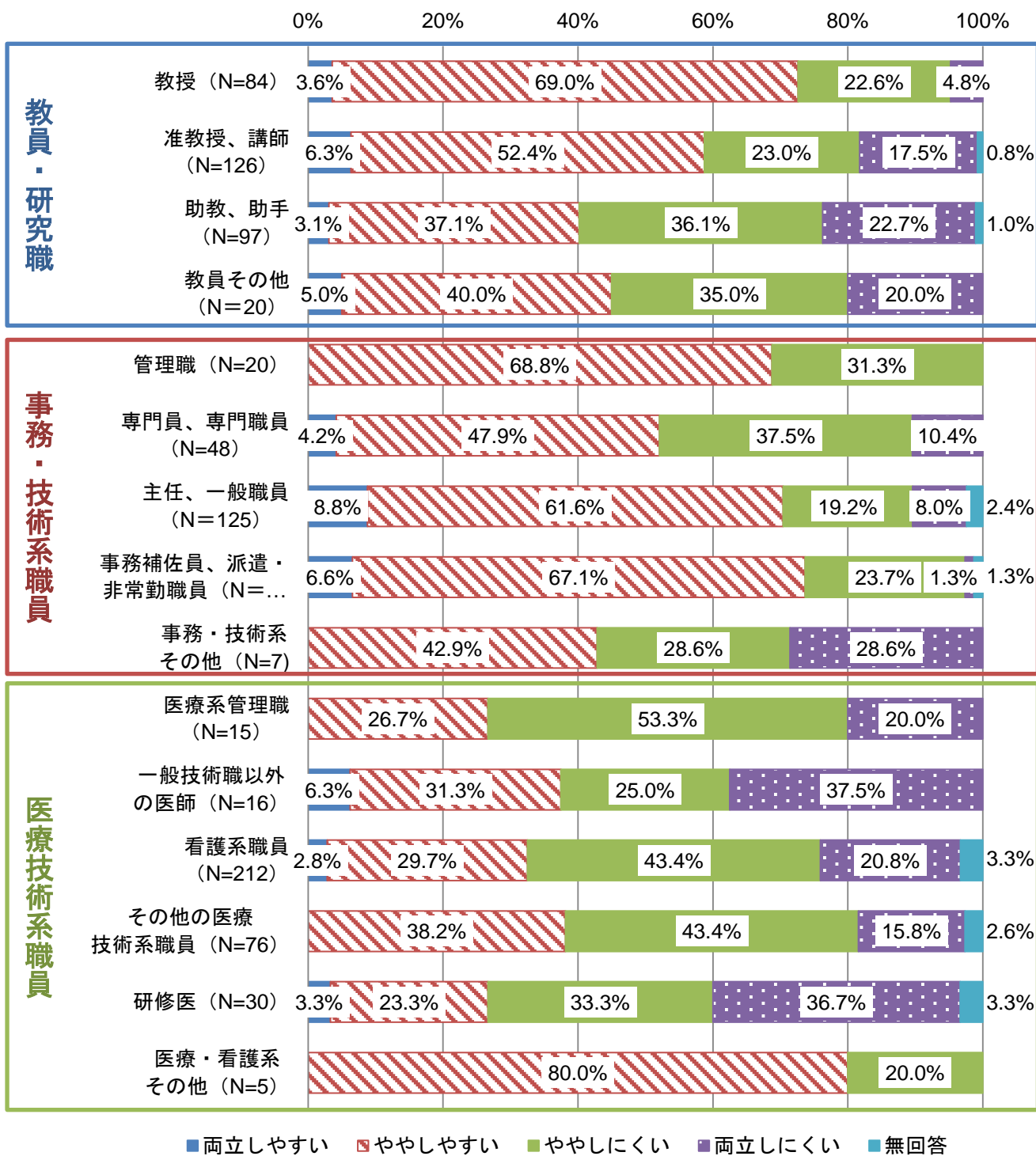


図 6-2-1-ウ 仕事や研究と家庭生活の両立に対する認識 (N=953)

### (3) 両立支援促進のための必要な環境づくり

両立支援促進のための必要な環境づくりについてたずねた結果（図 6-3）、主な意見では、「上司が両立支援策の利用を促進すること」が 19.0%と最も多く、次いで「育児休業制度を積極的に周知する」18.9%、「両立支援企画室を積極的に周知する」17.5%、「介護休業制度を積極的に周知する」17.4%であった。

両立支援促進のための必要な環境づくりとして、「その他」に寄せられた自由記述のコメントで最も多かったのは『職場環境、人員不足の解消』で、中でも特に「仕事量の多さ、人員不足の改善」、「育児休業等を含めた、休業中の代替職員の確保」に関する意見が多く見られた。

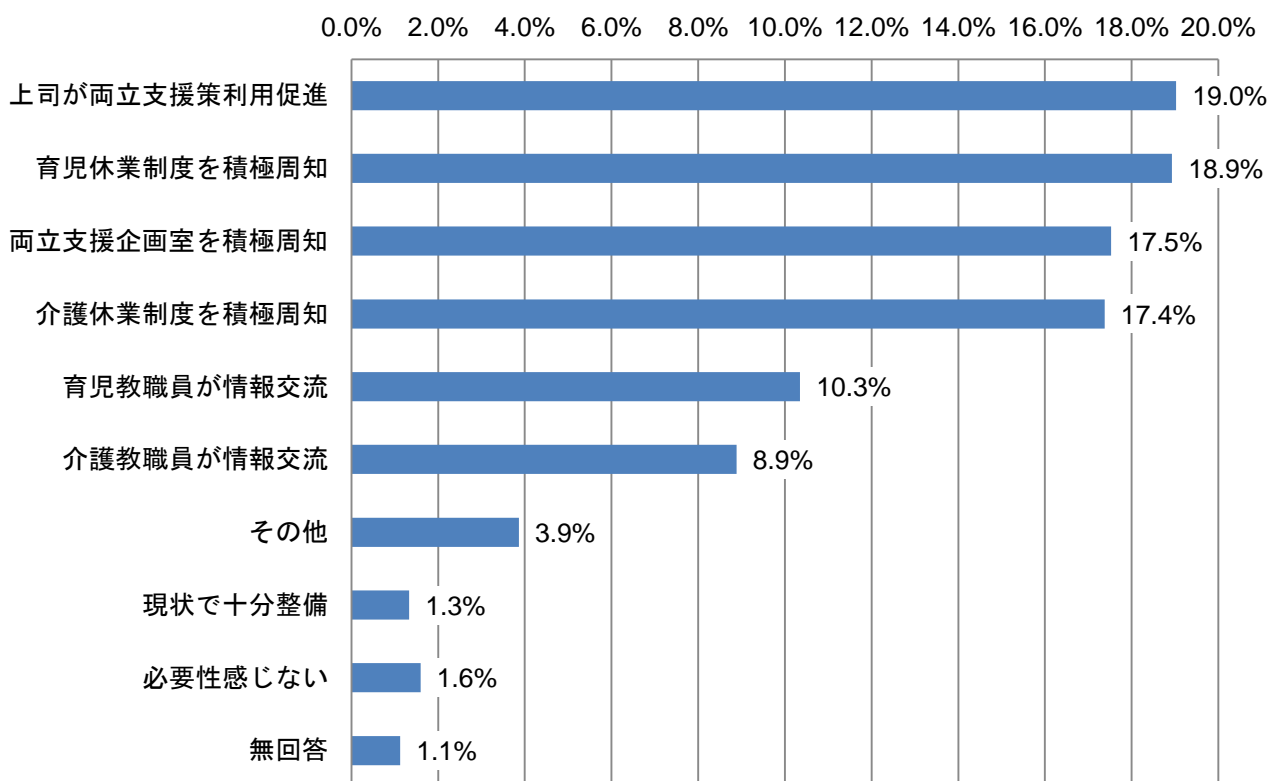


図 6-3 両立支援促進策（複数回答 N=5,335）

## 7. 本学「両立支援企画室」および「仕事と家庭生活の両立の推進」に関する意見・要望

両立支援企画室及び仕事と家庭生活の両立の促進に対する意見・要望について、『教員・研究者』166件、『事務技術系職員』138件、『医療技術系職員』82件、合計386件のコメントが寄せられた。

特に多かったのは『職場・待遇・人員不足の解消等についての意見・要望』で、職種別では、『教員・研究職』では、「勤務時間外の会議開催の改善」、「上位職位者のワークライフバランスや男性の育児休暇取得に対する意識改革」、『事務・技術系職員』では、「育児や介護休業に対する上位職位者や男性職員の意識改革」、「非常勤職員の待遇改善」、『医療技術系職員』では、「育児や介護のための休業や年休が取得できる職場環境づくり」、「ワークライフバランスに対する管理職・上層部の意識改革・理解促進」、「休暇取得を促進するための代替職員の補充」が多かった。また特に医療技術系職員では、「長時間勤務体制による就業継続への不安」の声もあった。

『両立支援企画室に対する意見・要望』では、「西千葉地区以外の両立支援体制の充実」、「研究支援要員配置制度の充実」、「利用しやすい両立支援制度への改善」、「両立支援制度や活動の積極的PR」、「非常勤職員が利用できる制度の周知」等が目立った。

## 8. まとめ

本調査は、本学に勤務する全教職員を対象に、仕事（教育研究等）や研究と子育てや介護などを含めた家庭生活の両立支援・子育ての現状と支援のニーズを把握し、本学における今後の両立支援施策に必要な基礎資料を得ることを目的に実施したものである。本調査では、平成 20 年度に両立支援企画室にて全教職員・大学院生を対象に実施した「千葉大学における両立支援ニーズ調査」で得られた結果との比較を行うことを目的に、一部同じ質問項目を設けて調査を実施した。

その結果、全対象教職員の 40.6%と、多くの回答を得ることができた。前回調査の回答率が 20.5%であったことから、前回調査時よりも、本学教職員の仕事と家庭の両立に関する関心が高まっていると考えられる。本項では、調査の結果明らかになった中から、特徴的な点をまとめた。

### (1) 現在の職場・研究環境について

『教員・研究職』、『医療技術系職員』で平均在勤時間が長時間化傾向。『男女にかかわらず、能力を發揮できる』、『女性が結婚・出産後も働き続けることができる』環境が整いつつあると感じているものの、『両立について相談できる人の存在』、『年次休暇の取得のしやすさ』で課題。

現在の平均在勤時間は、平成 20 年度調査結果と比較すると、『教員・研究職』では「8-10 時間」がやや減り、「10-12 時間」、「12-14 時間」の割合がやや増加。『医療技術系職員』では、「8-10 時間」の割合が大幅に減少、「10-12 時間」もやや減少したのに対し、「12-14 時間」が大幅に増加した。

現在の職場・研究環境では、全教職員の約 6 割が『男女にかかわらず、能力を發揮できる』、『女性が結婚・出産後も働き続けることができる』と回答した。しかし、『育児のための休業、休暇制度の取得を肯定的に受け入れる雰囲気がある』、『年次休暇を取得しやすい』は半数が「そう思う」と回答したものの、『両立について相談できる人がいない』、『年次休暇を取得しにくい』の回答も約半数を占めた。

### (2) 現在の仕事と家庭・私生活の状況について

全教職員の約 8 割が「自分の将来に対する不安感」を持っており、特に『教員・研究職』、『医療技術系職員』で「仕事で私生活が犠牲」、「余暇や休養時間の不足感」があると回答した割合が高く、『教員・研究者』では、約 9 割が「研究時間不足」、約 8 割が「教育時間不足」と回答。

全教職員の約 8 割が「自分の将来に対する不安感」があると回答。「仕事で私生活が犠牲」、「余暇や休養時間の不足感」があると回答した割合も高かった。こうした傾向は、職種では『教員・研究職』、『医療技術系職員』、身分別では『講師』、『助教・助手』、『医員等の非常勤医師』で特に高かった。これらは、『教員・研究職』、『医療技術系職員』で平均在勤時間が長時間化傾向にあることと関連していると考えられる。

また、「家庭のため仕事が制限」、「介護に対する不安感」、「子育てに対する不安感」の問について、介護・育児負担の有無との関係をみたところ、『子どもあり』と『同居中の介護』、『同居中と別居中の介護あり』

で、「ある」と回答した割合が高いことから、介護・育児負担者に対して支援制度の周知が行き届くようにする必要があると考えられる。

『教員・研究者』を対象にした研究や教育時間に関する問では、教員・研究者の約9割が「研究時間不足」を、約8割が「教育時間不足」を感じており、特に『准教授』、『講師』でその割合が高かった。

### (3) 仕事や研究と家庭生活の両立に対する認識

教職員全体では「両立しやすい」という認識が高まっているものの、『医療技術系職員』では「両立しにくい」傾向。

全教職員の6割が「両立しやすい状況にある」と回答した。平成20年度の調査結果と比較すると、今年度は「両立しやすい」が増加し、「どちらかといえば両立しにくい」が減少（平成20年度「ややしにくい」との比較）していた。

職種・身分別にみると、教員・研究職では『教授』73.7%、『准教授』66.6%、事務・技術系職員では、『事務系その他職員』90.9%、『非常勤職員』84.3%で、両立しやすいと回答した割合が高かった。一方、医療技術系職員では、「両立しやすい」の割合は全体的に低く、『室長、技師、看護師長以上』66.6%、『医療系職員その他』60%が「両立しにくい」と回答した。

### (4) 両立支援企画室で実施している各種支援制度の認知度

利用度、認知度共に低く、支援を必要としている教職員に向けて制度理解・利用促進のための周知、手続きの改善等による利便性の向上、西千葉地区以外の地区で利用できる支援策の周知、充実が課題。

両立支援企画室で実施している制度の利用度（「利用あり」の回答者割合）と認知度（「利用あり」と「利用なし」を合わせた回答者割合）は、全教職員では、利用度、認知度ともに「両立支援企画室ホームページ（両立HP）」、「両立支援企画室主催セミナー（両立セミナー）」が高かったものの、いずれの支援策も利用度・認知度が低い結果となった。平成20年度の調査結果と比較では、利用度、認知度共に減少。

職種別では、いずれの支援策についても『医療技術系職員』で「知らない」と回答した者が多かった。この原因の一つとして、特に支援策で利用できる施設が西千葉地区にあり、医療技術系職員が勤務する亥鼻地区からでは物理的に利用が難しいことが考えられる。

### (5) 仕事と家庭生活の両立の推進に関する意見・要望

仕事と家庭の両立の推進には、職場環境の改善、ワークライフバランスに対する意識改革、さらなる両立支援体制の改善・整備が課題。

意見・要望で特に多かったのは『職場・待遇・人員不足の解消等についての意見・要望』についてで、「育児・介護休業や年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくり」や「ワークライフバランスに対する上位職位

の理解促進」に対する要望が多かった。また、「西千葉地区以外の両立支援体制の充実」や「利用しやすい両立支援制度への改善や周知」等、『両立支援体制の整備』を求める声も多かった。



## 千葉大学における仕事と家庭の両立に関する調査

### ご協力をお願い

千葉大学 理事 嶋津 格  
両立支援企画室 室長/看護学研究科教授 森 恵美

この調査は、本学の全教職員（常勤・非常勤）を対象に、仕事（教育研究含む）と家庭生活・私生活の現状について調査し、本学における両立支援を進める上で必要な取組について再検討することを目的に実施するものです。調査結果は、統計的に処理した上で、結果をホームページ等で公表する予定です。公表にあたっては、回答者個人が特定されないよう十分配慮いたしますので、ぜひ率直なご意見をお聞かせください。なお、本調査について疑問や不明な点などありましたら、下記までお問い合わせください。

#### WEB 回答上のお願い

- 回答は、平成 24 年 10 月 1 日時点でご記入ください。
- 回答に要する時間は 5 分～10 分程度です。
- 回答の締め切りは、平成 25 年 1 月 10 日（木） 16 日（水） です。
- 回答途中での保存はできませんので、最後までお答えください。
- WEB での回答ができない方は、別紙の質問票兼回答用紙で回答の上、学内便にて「両立支援企画室」までご提出ください。（差出人名記入不要）  
詳しくはこちら：<http://www.gakuzyutsu.chiba-u.jp/info/anke-to.html>  
（アンケートへの回答は、学内からのみアクセス可能）

【本調査に関する問い合わせ先】  
【問い合わせ先】千葉大学 両立支援企画室  
TEL&FAX：043-290-2020（内線 4043）  
E-mail: [ryouritsu@office.chiba-u.jp](mailto:ryouritsu@office.chiba-u.jp)

**質問票兼回答用紙**

問 1. あなた自身のことについて伺います。

次の a~j について、あてはまる番号をそれぞれ 1 つ選んで○印をつけてください。

a.性別	1. 男性		2. 女性			
b.身分・属性	教員・研究職の方	1. 教授			2. 准教授	3. 講師
		4. 助教・助手			5. 教諭	
	6. その他 ( )					
		【専門分野】				
		1. 人文・社会科学系		2. 理工農学系		
		3. 保健系(医・薬・看護学)		4. その他 ( )		
		1. 部長級・課長級職員		2. 副課長級・係長級職員		
		3. 主任、一般職員、技術職員		4. 非常勤職員、派遣職員		
		5. その他 ( )				
		1. 室長、技師長、看護師長以上		2. 看護系職員		
		3. その他の医療技術系職員		4. 医員等の非常勤医師		
		5. その他 ( )				
c.所属地区	1. 西千葉		2. 亥鼻		3. 松戸・柏の葉	
		4. その他 ( )				
d.年齢	1. 25歳以下		2. 26~30歳		3. 31~35歳	4. 36~40歳
	5. 41~45歳		6. 46~50歳		7. 51~55歳	8. 56~60歳
	9. 61歳以上					
e.勤務形態	1. 常勤(正規職員、特定雇用教職員)					
		2. フルタイム非常勤(1週間の勤務時間が38時間45分の職員)				
		3. パートタイム非常勤(1週間の勤務時間が38時間45分未満の職員)				
		4. その他非常勤(上記以外の勤務形態による職員)				



問2. 本学では、教職員の仕事（研究・教育含む）と家庭生活（育児や介護、休息や余暇、自己啓発等）の両立を支援するために「両立支援企画室」を設置し、次の支援策を実施しています。

(1)「事務系・技術系職員」、「医療技術系職員」の方は、1～7について、「教員・研究職」の方は1～9について、あてはまる番号をそれぞれ1つ選んで○印をつけてください。

	<u>知っている 利用したこと がある</u>	<u>知っているが 利用したこと がない</u>	<u>知らない</u>
1. 両立支援企画室ホームページ	1	2	3
2. 両立支援企画室主催セミナー（病児ケア勉強会、ワークライフバランスセミナー）	1	2	3
3. 総合相談窓口（両立に関する相談窓口）	1	2	3
4. 女性専用休憩室（西千葉キャンパス両立支援企画室内に設置）	1	2	3
5. 資料ライブラリー（両立に関する図書の貸出）	1	2	3
6. 病児保育支援助成制度（病気回復期のお子さまのベビーシッター利用料金助成）	1	2	3
7. 育児クーポン（ベビーシッター利用料金助成）	1	2	3
<b>「教員・研究者の方」は以下の利用状況についてもお答えください。</b>			
8. メンター制度（経験豊富な研究者が相談に応じる制度）	1	2	3
9. 研究支援要員制度（研究補助等を支援する要員の配置）	1	2	3

(2)「知っているが利用したことがない」と回答した方に伺います。  
利用しなかった理由について、あてはまるものすべてに○印をつけてください。

○印	
	1. 今のところ支援の必要性を感じていない
	2. 利用したい両立支援策がない
	3. 利用したいと思っているが、利用する機会がない
	4. 利用したいと思っているが、支援策の内容がよくわからない
	5. その他（ ）

問 3-a. **【教員・研究職】の方**

(「事務・技術系職員」、「医療技術系職員」の方は、問 3-b をお答えください)

(1) 現在のあなたの状況について伺います。

次の各項目について、あてはまる番号をそれぞれ 1 つ選んで○印をつけてください。

	よくある	ある	ない
1. 研究のための時間が足りないと感じることがある	1	2	3
2. 教育のための時間が足りないと感じることがある	1	2	3
3. 仕事のために、家庭や私生活が犠牲になることがある	1	2	3
4. 家庭・私生活と仕事とのやりくりに苦しむことがある	1	2	3
5. 余暇や休養にあてる時間が足りないと感じることがある	1	2	3
6. 家庭や家族の問題のために、仕事が制限されていると思う	1	2	3
7. 親などの介護に対して不安を持つことがある	1	2	3
8. 子育てに対して不安を持つことがある	1	2	3
9. 自分の健康に関して不安を持つことがある	1	2	3
10. 自分の将来に関して不安を持つことがある	1	2	3

(2) 裁量労働制の対象者の方に伺います。それ以外の方は「問4」にお進みください。

平成 24 年 4 月から導入された「裁量労働制」による働き方の変化について、あてはまる番号をそれぞれ 1 つ選んで○印をつけてください。

Q. 裁量労働制の導入により、	そう 思う	やや そう 思う	あまり そう思 わない	そう 思わ ない	どちら ともい えない
1. 導入前と比べて、働き方が変わった	1	2	3	4	5
2. 働く時間を調整しやすくなった	1	2	3	4	5
3. 研究のための時間を確保しやすくなった	1	2	3	4	5
4. 仕事と家庭生活・私生活のバランスが取りやすくなった	1	2	3	4	5

問 3-b. **【事務・技術系職員】、【医療技術系職員】の方**

(「教員・研究者」の方は、問 3-aをお答えください)

現在のあなたの状況について伺います。

次の項目について、あてはまる番号をそれぞれ 1 つ選んで○印をつけてください。

	よくある	ある	ない
1. 仕事のために、家庭や私生活が犠牲になることがある	1	2	3
2. 家庭・私生活と仕事とのやりくりに苦しむことがある	1	2	3
3. 余暇や休養にあてる時間が足りないと感じることがある	1	2	3
4. 家庭や家族の問題のために、仕事が制限されていると思う	1	2	3
5. 親などの介護に対して不安を持つことがある	1	2	3
6. 子育てに対して不安を持つことがある	1	2	3
7. 自分の健康に関して不安を持つことがある	1	2	3
8. 自分の将来に関して不安を持つことがある	1	2	3

問 4. あなたが、大学（職場・研究室・病院など）に来ている日の 1 日当たりの平均在勤時間 について、あてはまる番号 1 つに○印をつけてください。

- |             |             |             |            |
|-------------|-------------|-------------|------------|
| 1. 4 時間未満   | 2. 4～6 時間   | 3. 6～8 時間   | 4. 8～10 時間 |
| 5. 10～12 時間 | 6. 12～14 時間 | 7. 14～16 時間 | 8. 16 時間以上 |

問 5. あなたの現在の職場・研究環境について伺います。

(1) 次の項目について、あてはまる番号をそれぞれ 1 つ選んで○印をつけてください。

Q. 現在の職場・研究室は（には）、	そう 思う	やや そう 思う	あまり そう思 わない	そう 思わ ない	わか らな い
1. 年次休暇を取得しやすい	1	2	3	4	5
2. 育児のための休業、休暇制度の取得を肯定的に受け入れる雰囲気がある	1	2	3	4	5
3. 介護のための休業、休暇制度の取得を肯定的に受け入れる雰囲気がある	1	2	3	4	5
4. 妊娠中の教職員が働きやすい環境が整っている	1	2	3	4	5
5. 男女にかかわらず、能力を発揮できる	1	2	3	4	5
6. 女性が結婚・出産後も働き続けることができる	1	2	3	4	5
7. 仕事や研究と家庭生活を両立している良きモデルがいる	1	2	3	4	5
8. 仕事や研究と家庭生活の両立について相談できる人がいる	1	2	3	4	5

(2) あなたにとって現在の環境は、仕事や研究と家庭生活を両立しやすい状況にありますか。

1. 両立しやすい
2. どちらかといえば両立しやすい
3. どちらかといえば両立しにくい
4. 両立しにくい

(3) 本学の教職員の両立支援を促進するための環境づくりとして、必要と思われることは何ですか。次の項目の中からあてはまるものにいくつでも○印をつけてください。

○ 印	
	1. 両立支援企画室で実施している支援策を積極的に周知し、理解を深める
	2. 育児のための休業・休暇制度を積極的に周知し、理解を深める
	3. 介護のための休業・休暇制度を積極的に周知し、理解を深める
	4. 職場の上司が、積極的に両立のための支援策・制度の利用を呼びかける
	5. 育児をしている教職員同士が、情報交換や交流ができる場を設ける
	6. 介護をしている教職員同士が、情報交換や交流ができる場を設ける
	7. 現状で十分な環境が整っているため、これ以上必要だと思わない
	8. 特に必要性を感じない
	9. その他 ( )

問 6. 本学における「両立支援企画室」および「仕事と家庭生活の両立の推進」に対するご意見・ご要望をお聞かせ下さい。

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。



## おわりに

千葉大学理事（組織担当） 嶋津 格

ごらんのように、仕事と家庭の両立に関する千葉大学教職員のアンケート結果が集計され、私も早速目を通してみました。全体としては、5年前の平成20年に行ったものと比べると、少しずつ状況が改善されているらしいことが読み取れます。たとえば、「男女にかかわらず能力を発揮できる」という問いにたいする回答は、明らかに改善していますし（65頁と66頁の比較）、「そう思う」と「ややそう思う」を足した数はどの職種においても、「そう思わない」と「あまりそう思わない」を足した数を大きく上回っています（64頁）。最重要項目の一つと考えられる「女性が結婚・出産後も働き続けられる」についても、例外はありますが全体として改善しており、「そう思わない」の数は明らかに減っています（68頁と69頁の比較）。

しかし、自由記述部分を読んでみますと、まだ大きな問題があることもわかります。結論として、家庭との両立を計るには仕事が過酷すぎ、職場の人員増加または仕事の合理化・能率化が必要だ、というご意見が多いのです。また、有給休暇の取得や男性の育児休暇取得などに関して上司の意識を変える方策を考えてほしい、という声も多いです。いくら労働法上の権利があるといっても、各自が自分で交渉することを期待するには無理もあるかと思しますので、各職場の指導者にあたる人々の意識変革は、大学が主導して行わねばならないと思います。この点は、今回のアンケートを読んで私が反省したとことです。

女性が職場で力を発揮できることは、日本経済を発展させる上で必須のことです。一方、家庭生活に余裕がないと、個々人が豊かさを実感できないだけでなく、現在の日本が直面している少子高齢化社会の諸問題も解決できません。その意味ではこれは、働く人々の私的利益にかかわるだけでなく、大きな社会問題への挑戦の一部です。仕事と家庭の両立という、依然として困難な課題に、千葉大学全体で取り組んでゆきたいと思います。

千葉大学教職員の仕事と家庭の  
両立に関する調査報告書  
平成 24 年度調査

平成 25 年 9 月発行

発行 国立大学法人 千葉大学 両立支援企画室

本調査に関する問合せ先  
千葉大学 両立支援企画室  
〒263-8522 千葉市稲毛区弥生町 1-33  
TEL : 043-290-2020 (内線 4043)  
<http://www.gakuzyutsu.chiba-u.jp/>  
E-mail: [ryouritsu@office.chiba-u.jp](mailto:ryouritsu@office.chiba-u.jp)