



平成 25 年度
ワーク・ライフ・バランス等に関する
アンケート調査報告書



平成 26 年 5 月 30 日
大阪市立大学 女性研究者支援室

目次

1. 調査の趣旨と方法	1
(1) 趣旨.....	1
(2) アンケート調査の実施概要.....	1
(3) アンケート回収状況	1
(4) 本報告書の表記.....	1
2. 回答者の属性（フェイスシート）	2
(1) 性別.....	2
(2) 年齢.....	2
(3) 所属.....	3
(4) 職位.....	3
(5) 雇用形態	4
(6) 常勤の勤続年数、非常勤のみの勤続年数	4
(7) 出身大学	4
(8) 出身大学院.....	4
3. アンケート集計結果.....	5
(1) 研究スタイルについて.....	5
(2) ワーク・ライフ・バランス.....	5
(3) 家族構成について.....	9
(4) 子ども・育児	10
(5) 育児休業について	15
(6) 育児環境等について	17
(7) 介護休業について.....	20
(8) 就業規則等の認知について.....	22
(9) ハラスメントについて.....	24
(10) 本学の女性研究者支援室の取り組みについて	25
(11) 女性研究者支援室に期待することについて.....	37
4. 分析（クロス集計、相関関係）	42
(1) 性別に関するクロス集計	42

1. 調査の趣旨と方法

(1) 趣旨

この報告書は、「大阪市立大学 研究者のワーク・ライフ・バランス等に関する実態調査」の結果をまとめたものである。

本調査は、大阪市立大学に所属する研究者の、ワーク・ライフ・バランスの現状および認識を明らかにすることを通じ、今後求められる研究支援策の基礎資料とすることを目的としている。

(2) アンケート調査の実施概要

実施主体：大阪市立大学 女性研究者支援室

実施対象：大阪市立大学に所属する研究者

実施時期：平成 26 年 2 月 21 日配布、平成 26 年 3 月 7 日回収第一締切、3 月 31 日最終締め切り日

実施方法：質問票の递送・回収、Web による告知・回収

(3) アンケート回収状況

本学教員数：725 名

回収数：316 名（内教員 235 名）

教員回収率：32.4%（専任教員：31.1%、非常勤講師：5.6%、ポスドク：14.7%、大学院生：7.8%）

(4) 本報告書の表記

- ・本報告書では、集計結果の数値を、小数点第 2 位で四捨五入している。そのため、各回答の合計が 100% に一致しないことがある。

2. 回答者の属性（フェイスシート）

（1）性別

平成 25 年 5 月現在、本学専任教員の全数は 731 人（男性：628 人、女性：103 人）であり、性別構成比は、男性が約 86%、女性が約 14%となっている。本アンケート回答比率の性別構成比は、男性で約 65%、女性で約 32%となっており、アンケート調査結果を読み解く際は、この点に留意する必要がある。

	回答数	回答比率
男性	204	64.6%
女性	101	32.0%
無回答	11	3.5%
合計	316	100.0%

（2）年齢

アンケート回答比率の年齢別構成比は、以下のとおりである。40~44 歳が約 2 割を占め、25 歳未満及び無回答を除くそれぞれの階層が約 1 割ずつの構成比となっている。

	回答数	回答比率
25 歳未満	10	3.2%
25~29 歳	35	11.1%
30~34 歳	26	8.2%
35~39 歳	43	13.6%
40~44 歳	59	18.7%
45~49 歳	46	14.6%
50~54 歳	40	12.7%
55~59 歳	30	9.5%
60~64 歳	24	7.6%
無回答	3	0.9%
合計	316	100.0%

(3) 所属

アンケート回答比率の所属別構成比は以下のとおりである。医学部医学科／医学研究科が約3割、理学部／理学研究科が約2割を占めている。次いで、工学部／工学研究科、文学部／文学研究科、生活科学部／生活科学研究科、法学部／法学研究科（法科大学院含む）及び医学部看護学科／看護学研究科がそれぞれ約1割程度となっている。

	回答数	回答比率
商学部／商学研究科	7	2.2%
経済学部／経済学研究科	8	2.5%
法学部／法学研究科(法科大学院含む)	16	5.1%
文学部／文学研究科	28	8.9%
理学部／理学研究科	70	22.2%
工学部／工学研究科	32	10.1%
医学部医学科／医学研究科	91	28.8%
医学部看護学科／看護学研究科	16	5.1%
生活科学部／生活科学研究科	19	6.0%
創造都市研究科	11	3.5%
その他	15	4.7%
無回答	3	0.9%
合計	316	100.0%

(4) 職位

アンケート回答比率の職位別構成比は以下のとおりである。准教授が約3割、教授及び専任講師がそれぞれ約2割を占めている。

	回答数	回答比率
教授	75	23.7%
准教授	80	25.3%
専任講師	54	17.1%
非常勤講師	11	3.5%
助教	14	4.4%
助手	1	0.3%
研究員(有給)	10	3.2%
研究員(無給)	4	1.3%
大学院生	44	13.9%
その他	19	6.0%
無回答	4	1.3%
合計	316	100.0%

(5) 雇用形態

アンケート回答比率の雇用形態別構成比は以下のとおりである。常勤（任期なし）が約7割、常勤（任期付き）及び非常勤がそれぞれ約1割となっている。

	回答数	回答比率
常勤(任期なし)	214	67.7%
常勤(任期付き)	22	7.0%
非常勤	22	7.0%
その他	3	0.9%
無回答	55	17.4%
	316	100.0%

常勤任期年数

回答平均：4.5年 中央値：1年

(6) 常勤の勤続年数、非常勤のみの勤続年数

常勤の勤続年数 回答平均：14.3年 中央値：14年

非常勤のみの勤続年数 回答平均：4.2年 中央値：2年

(7) 出身大学

アンケート回答比率の出身大学の構成比は、大阪市立大学及び他大学（国公立）がそれぞれ約4割、他大学（私立）が約1割となっている。

	回答数	回答比率
大阪市立大学	134	42.4%
他大学(国公立)	124	39.2%
他大学(私立)	47	14.9%
他大学(海外)	5	1.6%
無回答	6	1.9%
	316	100.0%

(8) 出身大学院

アンケート回答比率の出身大学院の構成比は、大阪市立大学が約5割、他大学大学院（国公立）が約3割となっている。他大学大学院（私立）及び（海外）は1割未満となっている。

	回答数	回答比率
大阪市立大学大学院	150	47.5%
他大学大学院(国公立)	101	32.0%
他大学大学院(私立)	11	3.5%
他大学大学院(海外)	9	2.8%
無回答	45	14.2%
	316	100.0%

3. アンケート集計結果

(1) 研究スタイルについて

1-1 研究方法をお答えください。(複数回答可)		
	回答数	回答比率
理論	126	25.7%
実験	143	29.1%
実践	86	17.5%
国内調査	90	18.3%
海外調査	46	9.4%
	全数 491	

1-2 宿泊を伴う出張の、年間合計数をお答えください。		
	回答数	回答比率
2週間未満	162	51.3%
2週間以上、1ヶ月未満	104	32.9%
1ヶ月以上、3ヶ月未満	37	11.7%
3ヶ月以上、6ヶ月未満	3	0.9%
6ヶ月以上	2	0.6%
無回答	8	2.5%
合計	316	100.0%

(2) ワーク・ライフ・バランス

2-1 あなた自身の生活についてお尋ねします。 平日一日のおおよその時間配分についてお答えください。		
	回答平均(時間)	回答中央値(時間)
研究	4.6	4
教育	2.5	2
研究・教育以外の学内、学外業務	3.8	3
通勤・移動	1.8	2
家事	1.1	1
育児	0.5	0
余暇・趣味	1.2	1
食事・入浴・身支度等	2.2	2
睡眠	6.4	6

研究者のワーク・ライフ・バランス(WLB)を実現にあたり、重要な論点として通勤時間のような価値を生まない時間を、いかにして減らすのかということがよく取り上げられる。このような視点から、本学の研究者が通勤時間にどれほどの時間をかけているのかを、下記に取り上げる。

	回答者数	回答割合
1 時間未満	32	10.1%
1 時間以上-2 時間未満	110	34.8%
2 時間以上-3 時間未満	85	26.9%
3 時間以上-4 時間未満	54	17.1%
4 時間以上	17	5.4%
無回答	18	5.7%
合計	316	100.0%

調査対象や調査方法の違いがある為、単純に比較することは厳密には妥当ではない。しかし、下記に示す他の調査と比較した場合、本学研究者は平均よりも通勤に長い時間を割いている可能性がある。

	平均通勤時間
本学 (本アンケート調査)	1 時間 48 分
2010 年 国民生活時間調査 報告書	1 時間 28 分
平成 23 年社会生活基本調査	1 時間 18 分

参考文献

NHK 放送文化研究所(2011)『2010 年 国民生活時間調査 報告書』

総務省(2012)『平成 23 年社会生活基本調査』

2-2 現在のあなたの生活において、ワーク・ライフ・バランスはどの程度とれていると思いますか。

	回答数	回答比率
かなりとれている	18	5.7%
まあまあとれている	138	43.7%
あまりとれていない	98	31.0%
全然とれていない	48	15.2%
無回答	14	4.4%
合計	316	100.0%

2-3 現在抱えている悩みはありますか。(複数回答可)

	回答数	回答比率
研究時間の確保	182	57.6%
仕事・研究とプライベートの両立	152	48.1%
現ポストについての不安・不満	61	19.3%
人間関係	45	14.2%
収入	87	27.5%
研究費	91	28.8%
雇用期間	22	7.0%
その他	23	7.3%
	全数 316	

2-4 あなた自身の理想的なワーク・ライフ・バランスを取っているロールモデルはいますか。

	回答数	回答比率
いる	55	17.4%
いない	248	78.5%
無回答	13	4.1%
合計	316	100.0%

2-5 「いる」と答えた方にお尋ねします。どのような方ですか。(複数回答可)

	回答数	回答比率
学内の研究者	21	38.2%
学外の研究者(国内外問わず)	31	56.4%
社会で活躍する研究者以外の人物	11	20.0%
家族・親族・友人	11	20.0%
その他	1	1.8%
	全数 55	

(3) 家族構成について

3-1 家族構成についてお尋ねします。
配偶者（内縁関係、パートナーを含む）は、いますか。

	回答数	回答比率
いる	213	67.4%
いない	91	28.8%
無回答	12	3.8%
合計	316	100.0%

3-2 配偶者の職業についてお答えください。

	回答数	回答比率
研究者(常勤・任期なし)	26	8.2%
研究者(常勤・任期あり)	5	1.6%
研究者(非常勤)	6	1.9%
正社員(職員、行員を含む)	40	12.7%
非正規社員(派遣・嘱託・契約社員)	17	5.4%
パート・アルバイト	26	8.2%
自営	12	3.8%
学生	4	1.3%
無職	68	21.5%
その他	7	2.2%
無回答	105	33.2%
	316	100.0%

3-3 同居家族をお答えください。(複数回答可)

	回答数	回答比率
同居家族(なし)	65	20.6%
同居家族(配偶者)	169	53.5%
同居家族(子共)	141	44.6%
同居家族(自分の親)	48	15.2%
同居家族(配偶者の親)	4	1.3%
同居家族(兄弟)	14	4.4%
同居家族(その他親族)	8	2.5%
	全数 316	

(4) 子ども・育児

4-1 子どもと育児についてお尋ねします。
子どもはいますか。

	回答数	回答比率
いる	164	51.9%
いない	141	44.6%
無回答	11	3.5%
合計	316	100.0%

4-2 子どもがいる方にお尋ねします。子ども全員の性別、年齢をお答えください。

	性別(回答数)		年齢	
	男	女	平均値	中央値
1人目	83	74	14.4	13
2人目	49	58	14.0	12
3人目	12	14	14.2	13
4人目	2	2	10.5	8.5
5人目	0	1	15.0	15.0

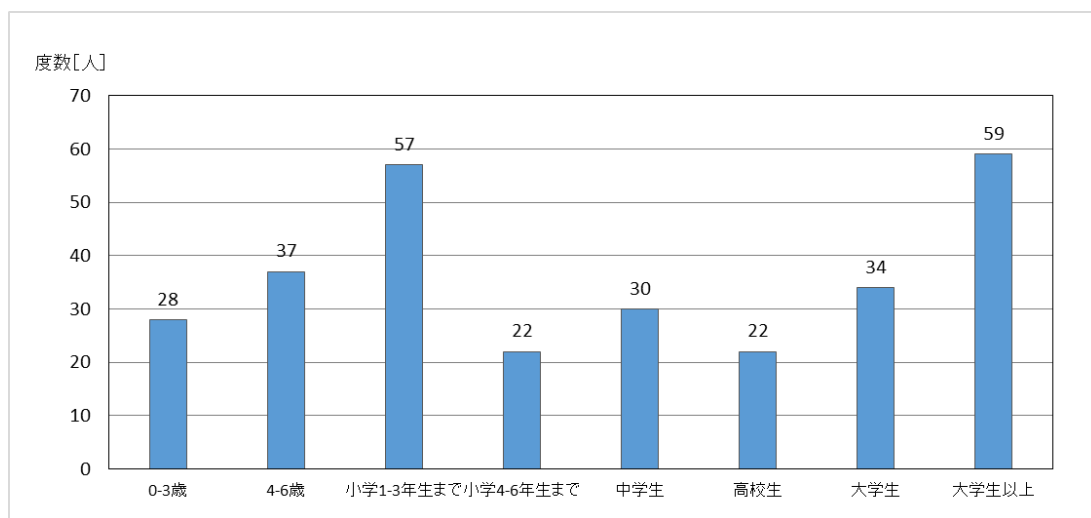


表 子どもの年齢階層別の度数分布

4-3 第一子についてお尋ねします。
第一子は、あなたがいつの頃に生まれましたか。

	回答数	回答比率
その他	10	3.2%
大学院入学前	10	3.2%
修士課程在籍中	1	0.3%
博士課程在籍中	14	4.4%
大学・大学院修了後、常勤職に就職する前	23	7.3%
常勤職に就職した後	102	32.3%
無回答	156	49.4%
合計	316	100.0%

4-4 第一子が生まれた際の所属先を選んでください。

	回答数	回答比率
大阪市立大学	89	28.2%
他大学・研究機関(国公立)	24	7.6%
他大学・研究機関(私立)	8	2.5%
それ以外	36	11.4%
無回答	159	50.3%
合計	316	100.0%

4-5 第一子の育児の仕方についてお答えください。(複数回答可)

	回答数	回答比率
自分が育児休業制度を利用	17	10.4%
配偶者が育児休業制度を利用	18	11.0%
自分が退職・退学・休学して育児	3	1.8%
配偶者が退職・退学・休学して育児	42	25.6%
自分が仕事・研究をつづけながら育児	54	32.9%
配偶者が仕事・研究をつづけながら育児	35	21.3%
保育所を利用	51	31.1%
親の協力を得て育児	50	30.5%
その他親族の協力を得て育児	6	3.7%
知人や近所の人協力を得て育児	3	1.8%
ベビーシッターや家政婦などを雇用	13	7.9%
その他	25	15.2%
	全数 164	

4-6 第一子が生まれたとき、あなたは育児休業を取得しましたか。		
	回答数	回答比率
育児休業を取得した	22	7.0%
育児休業を取得しなかった	138	43.7%
無回答	156	49.4%
合計	316	100.0%

4-7 第一子の際に、育児休業を取得した方にお尋ねします。
育児休業を取得した期間をお答えください。

回答平均:6.2ヵ月、中央値:6ヵ月

4-8 育児休業を取得した理由をお答えください。(複数回答可)		
	回答数	回答比率
職場の理解が得られた	14	.63.3%
自分で育児をおこないたかった	9	40.9%
自分以外の保育者を確保できなかった	7	31.8%
教育の代替要員を確保できた	2	9.1%
保育所入所までの期間のみ取得した	4	18.2%
周囲から育児に専念するよう説得された	2	9.1%
その他	3	13.6%
	全数 22	

4-9 職場復帰後、あなたの研究・教育環境はどのように変わりましたか。		
	回答数	回答比率
その他	2	9.1%
取得前よりも働きやすくなった	1	4.5%
取得前と変わらない	11	50.0%
取得前より働きにくくなった	5	22.7%
	全数 22	

4-10 育児休業中、研究継続のために、どのような工夫を行いましたか。(複数回答可)		
	回答数	回答比率
特になにもしていない	6	27.3%
メールのチェック	7	31.8%
学会・研究会への参加	3	13.6%
資料・データの収集・整理	3	13.6%
執筆活動	3	13.6%
できる範囲での研究活動	8	36.4%
研究グループとの最低限の情報交換	3	13.6%
その他	2	9.1%
	全数 22	

4-11 育児休業を取得してよかったことを自由にお答えください。

- ・妻を精神的にサポートできたこと。
- ・子育てに少し慣れるようになった。
- ・乳幼児期の子供の直接の育児ができたこと。
- ・生後7ヶ月まで一緒にいられたこと。仕事をできることを幸せに思った。
- ・保育所入所が確定しないと職場復帰できず、育児休業が無ければ入所待ちが出来なかった。他の保育者の確保は難しく、ベビーシッターは高額であるので利用困難。
- ・育児に専念できた。体をやすめることができた。
- ・子供との時間をたっぷり過ごせたこと。育児の大変さを身をもって分かったこと（預けて働くより一日中一緒にいて育てる方がよほど大変なので）。
- ・思ったより難産だったため、体調の回復を第一に考えられた。研究は二の次（できる状態ではなかった）であった。この期間、心配せずに休めたから現在があると思っている。
- ・慣れない育児に向き合える準備が出来た。仕事ばかりの生活以外の生活を味わうことが出来た。
- ・母乳育児を継続できた。精神的に安定して（子どもに対する罪悪感が減る？）仕事復帰できた。

4-12 育児休業を取得して困ったこと・よくなかったことをご自由にお答えください。

- ・数日だけだったので、特になし。
- ・最新情報の獲得が難しい。研究活動に参加できない。
- ・育児休業の間は保育者の主体になる形付けができてしまい、職場復帰後も育児の負担が多くなること。
- ・給料が3分の1のみ支給となり、配偶者が主夫であるため収入が不足し、2ヶ月のみの育児休業取得となった。
- ・仕事のカンが鈍った。
- ・取得時の所属大学では育児中は育児のみに専念せよという考えで、育休中に著書を出版したところ、一部の教員から大変な非難をされました。営利目的（商業出版）でない、原稿料も印税もない出版でしたが、育休中に研究活動をしてはいけないのでしょうか。今でもよく分かりません。

- ・仕事以外に近所付き合いをしていなかったため、孤立し精神的にはしんどかった。仕事についてはまだ助手だったので、講義もなく心配はなかった。

4-13 第一子の際に、育児休業を取得しなかった方にお尋ねします。 育児休業を取得しなかった理由についてお答えください。(複数回答可)		
	回答数	回答比率
仕事、研究を中断したくなかった	34	24.6%
収入を減らしたくなかった	16	11.6%
必要性を感じなかった	46	33.3%
自分以外の保育者の確保ができた	40	29.0%
制度はあったが、十分に取得できる職場環境ではなかった	18	13.0%
制度はあったが資格がなかった	8	5.8%
制度があることを知らなかった	14	10.1%
制度自体がなかった	34	24.6%
その他	8	5.8%
	全数 138	

4-14 その他、取得しなかった理由があれば、詳しくお答えください。

- ・男性側からは理由は書きにくいと思います。
- ・取得することを思いつかなかった。
- ・育児参加休暇、有給休暇、裁量労働の範囲で十分であった。
- ・非常勤講師なので対象にならなかった。
- ・1歳で保育園に預けるまで在外研究員制度にたまたま当たったこともあり、比較的研究と育児のバランスをとることができた。帰国後、子どもが1歳になって保育園に預かってもらえたため、休業をとるまでではなかった。
- ・どちらがより育児に関わることができるかということ、互いの通勤時間等のことなど含め総合的な観点から検討した結果、私ではなく配偶者(妻)が育児休業を取得することになりました。
- ・授乳の必要性や、収入を考慮すると妻が育児休業を取るほうが合理的であるため。
- ・当時の教授にそんなことを言える状況ではなかった。
- ・保育所の4月入所に合わせて出産した(途中入所は難しいので)(産休明けから入所可能)。第二子第三子は取得しました。保育所入所にタイミングが合わなかったことや、子の人数が増えて育児が大変だったので。
- ・同僚男性でいたが社会的リスクを感じた。
- ・妻の職場の保育所を利用し、共に働きながら子育てをした。第一子については妻が保育所を利用して子育てをした。病院という特殊性があり可能だったと思われる。
- ・妻が三カ月取得したため。

(5) 育児休業について

5-1 育児休業について、皆さんにお尋ねします。
今後、子どもを持つ機会があれば、育児休業を取得しようと思いますか。

	回答数	回答比率
取得しようと思う	90	28.5%
取得しないと思う	95	30.1%
わからない	106	33.5%
合計	316	100.0%

5-2 「育児休業を取得しようと思う」方にお尋ねします。理由をお答えください。(複数回答可)

	回答数	回答比率
職場の理解が得られると思う	24	26.7%
自分で育児をおこないたい	57	63.3%
自分以外の保育者を確保できないと思う	22	24.4%
すぐ保育所に入所できるとは限らないため	33	36.7%
周囲から育児に専念するよう言われている	5	5.6%
当然の権利だから	36	40.0%
その他	7	7.8%
	全数 90	

5-3 その他、育児休業を取得しようと思う理由があれば、詳しくお答えください。

- ・上司が取得すれば、環境ができる。
- ・配偶者の負担を少しでも軽減するため。
- ・0歳児を保育園等に預けるのは正直かなり抵抗がある。配偶者も働いているため、役割分担するのは当然。
- ・育児休業をとることは世の中にとって良いことだと思うから。
- ・子育てに没頭することで何が起こるのか経験したい。
- ・パートナーの子育てを手助けしたいから。
- ・すでに閉経を迎えて可能性がゼロになっているからこそこの答えなのですが、1年くらいは育児に専念してもよかったなと思うようになりました。また、職場の理解が得られなくても、誰かが取ることによって理解は進むと思うので、無理してでもとったほうが良いと思うから「取得しようと思う」と答えているので、現実を踏まえた答えにはなっていない気がします。
- ・多忙で体が持たない。子どもがかわいそう（最低限の世話しかできず、ゆとりがない生活だから）。
- ・出産はリスクがあり何が起こるか分からないので、体調回復に余裕を持たせたほうがうれしく、復帰後もより長く満足に働けると思うから（研究は体が資本なので、元気にならなければ結局できるものではないと思う）。

- ・長期はとらない。産休明けから六カ月ぐらいまでの間保育所が見つかるまで。第二子は三カ月から共同保育所（人事の関係で育休は取れなかった）。
- ・少しでも育児に専念できると、その後の仕事のエネルギーになる。
- ・取得しないという選択自体が信じられない。自らと子どもの生存権を放棄していないか？
- ・どうしても体調等の変化との兼ね合いが必要になると思うので。
- ・だれもが気軽に取得できるような環境作りのため。

5-4 「育児休業を取得しないと思う」方にお尋ねします。（複数回答可）		
	回答数	回答比率
子どもを持つ予定がない	43	45.3%
仕事、研究を中断したくない	39	41.1%
収入を減らしたくない	14	14.7%
必要性を感じない	17	17.9%
自分以外の保育者を確保できる	18	18.9%
制度はあったが、十分に取得できる職場環境ではなかった	17	17.9%
その他	6	6.3%
	全数 95	

5-5 その他、育児休業を取得しないと思う理由があれば、詳しくお答えください。

- ・妻は専業主婦であるため。
- ・外来診療をしている責任感のある医者は私用では休めない。
- ・育児休業を取得するつもりではありますが、期間が十分でないことが予測されるので、育児のために仕事をいったん辞めると思います。育児休暇のあと辞めること前提で育児休暇を取るのもどうかと思うので、その場合は、始めから育児休暇を取らないかなと思います。
- ・育児休業をとらなくても、育児の社会制度が充実し、子育てしながら働ける職場が将来の少子化対策になると思うので、実践したいから。
- ・出産年齢との関係で。
- ・両立しながら早く帰れるのが一番だと思う。
- ・最小限の女性の育児休暇は必要であるが、保育環境があり、夫の家事の協力があれば働きながら育児は可能。実際育児休暇をとれる状況は男性にはほとんどない。
- ・子供は集団の中で育てた方が、様々な意味で成長すると思うので。もちろん、ゼロ歳児からの保育が保証されていることですが。なお、私自身はもう出産可能年齢を過ぎていますので、実際にこういう選択に迫られることは、残念ながらないでしょう。

(6) 育児環境等について

6-1 育児環境等について、みなさんにお尋ねします。
自宅近くで助けてくれる／くれそうな人、組織やグループはありますか。(複数回答可)

	回答数	回答比率
特にいない	114	26.3%
自分の親	95	21.9%
配偶者の親	74	17.1%
その他親族	16	3.7%
近所の人	21	4.8%
保育所	59	13.6%
学童	32	7.4%
ファミリーサポートセンター	17	3.9%
その他	5	1.2%
	全数 433	

6-2 子どもを持つ際に、職場環境等において重要だと思うことを教えてください。(複数回答可)

	回答数	回答比率
妊娠準備期間における休暇の確保(通院、体調不良など)	152	24.7%
妊娠期間における短時間勤務や仕事内容の調整	183	29.8%
職場の理解	218	35.4%
子供を持つ際に、職場環境等で重要だと思うこと(今の段階ではわからない)	40	6.5%
その他	22	3.6%
	全数 615	

6-3 その他、あればよいと思う制度等を教えてください。

- ・妊娠・子育て中の女性医師の分の仕事をかぶることになる、妊娠・子育て中以外の女性医師と男性医師への配慮。
- ・フレックスタイム労働に対応できる保育所が鉄道駅周辺にあれば若い方をサポートできるのでは。
- ・各地域における信頼できる保育所。
- ・すべての教員に社会保険の完備を。
- ・自動車での通勤、自動車保有に対する補助。
- ・学級閉鎖の際に使用できるスペース(感染の恐れがあるため、研究室は使いにくい)。
- ・医療保育所(子どもの急な発熱などの軽度の体調異常のときにも保育を継続して行ってくれる施設)

- ・「育児休暇」だけでなく、「育児期間」などとして、完全休暇をとるのではなく、一部の学内学外業務が免除される。または、拒否権がある制度を設ける。男性の教員にとってはこのような制度がある方が助かる。
- ・制度というよりは、環境、雰囲気といったものに対する希望ですが、子育てをほんとにやろうと思ったら5年10年の年月が必要だと私は考えているので、それだけの活動休止後も、優遇とまではいわないまでも、はじめて職を得ようとする人と同じくらいのハードルで職を探せるようになってほしいなと思います。制度として確立するのは難しいかと思いますが、将来的に、それがいろいろある就業形態のひとつになればいいなと思います。
- ・妊婦ではなく夫の職場でも同じぐらいの理解が要る。
- ・保育所の充実。
- ・週30時間未満の短時間勤務教職員も社会保険（とくに健康保険）加入できるようにすべき（法改正された、短時間労働者に対する厚生年金・健康保険の適用拡大では週20時間をめやすとしている）
- ・0歳児の子どもの育て方は千差万別。障害などがあれば休業だけでは済まないし、段階的な社会復帰を望んでいる場合に完全休業というのも使いづらいのではないかな。
- ・子どもが生まれてからも休みやすい環境（子どもが発熱時など）。
- ・現状、子供の保育環境が自治体などによりかなり制約を受けた状態での運用のため、延長保育を受けていた際も、その後の保育をするには園への送迎時間がどうしても必要となり、結果、職場での滞在時間が思うように確保できない。ワンストップのように同じ場所（保育園）での延長保育を望むと同時に育児期間中の就業時間外の就業は減らせる体制として頂きたい。
- ・出張先に子どもを連れていった際、現地で一時預かりの保育所やベビーシッターを利用した時の費用を研究費から出せるようにしてほしい。子どもを持ってまず諦めなければならないのは出張です。子どもを連れて行って現地で預けられたら、もっと気軽に出張を伴う仕事が出来ます（国内主要都市での信頼できる預け先などの紹介なども大阪市の互助組合の「えらべる倶楽部」などと連携してできないでしょうか）。日曜・祝日に公務で出勤しなければならないときのベビーシッターや保育所（日曜祝日開園している保育所は一時預かりとなり二千～三千元必要）の費用を大学責任で負担してほしい。オープンキャンパスの際、杉の子保育園を開けてくださるのはありがたいが、費用が私費負担というのはおかしいと思う。平日開催にするか、保育所が空いていない日・祝にするなら費用は負担してほしい。子どもの学校行事参加のための休暇（授業参観、運動会などのとき休暇をとれる制度）。前の大学にはありました。
- ・育休・産休中の代替員制度。
- ・妊娠・出産は調整がつかない。そもそも職場の半分が女性である。これらをカバーするには職員数を増加させるか男性の採用を多くするしかない。
- ・復帰後に研究費を継続して使用できる（学内の競争的資金、外部助成金等も、妊娠出産で研究が中断した場合にスケジュール変更、研究費使用期限、研究成果報告についてどのように対応してもらえるのか記載されているものは少ない。また、応募の際もたいてい3～5年以内の研究業績を添えるよう求められるため、出産での研究中断は不利となる）。
- ・子育てをしながら研究を進めている身近なメンター。研究バリバリ派だけでなく、研究それなり派のメンターもいたらいいと思う。

- ・育児に係らず、男性も含めた長期休暇/短縮仕事時間が容認される制度と社会風習の形成が重要だと考えます。すなわち、登山、ボランティアなど、多岐にわたる休暇のひとつに育児休暇、介護休暇があれば取得しやすくなると思います。
- ・保育所へ希望すればすべての子が入れること。
- ・男性の育休の取得率の目標値⇒法定化。下回る場合は、自動的に雇用主にペナルティを課す。
- ・「フレックス制度」、「時間による有給休暇」、「教育の場合は代替の非常勤講師」。学生の資格取得の関係で半期ごとの講義を維持することが必須なので、第一子は四月復帰を余儀なくされ、第二子の場合には前期講義を後期に開講し、卒論指導も行った（自宅に学生が来た）。
- ・保育施設に限らず、子どもを連れて過ごせる場所やルールや雰囲気。
- ・育児休業や制度等は、三歳まであるいは小学校入学前までを対象としているが、実際には小中高校あたりで育児時間というのはかなりあり、仕事にかかる負担と言うのも小さくない。特に、母親と研究者の両立は大変なこともあるので、年間数日の部分休業などがあるといい（せめて中学校卒業あるいは高校卒業まで）。
- ・人員の補充（一時的）。
- ・いくら制度をつくっても代理がきかない研究者が休むと本人も周りも不利益をこうむることに変わりはない。それを前提として話を進めるべきだと思う。
- ・これだけ人員を減らすと休んだ時に組織として対応できない。
- ・杉本町の保育所は、すべての構成員（教職員、非常勤、短時間、派遣、ポスドク、院生なども含めて）がゼロ歳児から利用できるようになっているのでしょうか？もし、なっていないならば、ぜひ、そのようになって欲しいです。病児保育も含めて・・・。

(7) 介護休業について

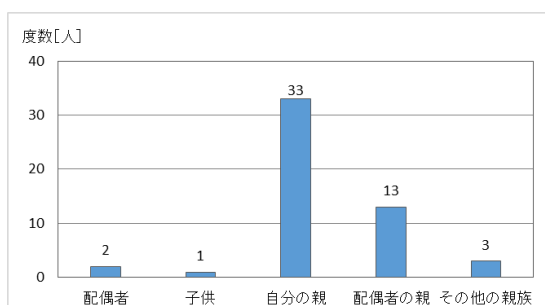
7-1 現在、あなたが介護する必要のある方はいますか。

	回答数	回答比率
いる	44	13.9%
いない	254	80.4%
無回答	18	5.7%
合計	316	100.0%

7-2 「いる」方にお尋ねします。人数と関係をお答えください。

回答平均:1.28人 中央値:1人

	回答数	回答比率
配偶者	2	4.5%
子供	1	2.3%
自分の親	33	75.0%
配偶者の親	13	29.5%
その他の親族	3	6.8%



7-3 現在の介護方法について、お答えください。(複数回答可)

	回答数	回答比率
介護休暇を取得して、介護をしている(5日/年、2人以上の場合は10日/年(有給))	2	4.5%
早出遅出勤務をして、介護をしている(1日1時間以内)	1	2.3%
デイサービスなどの通所介護施設を利用している	10	22.7%
老人ホームなどの介護施設を利用している	14	31.8%
訪問介護を利用している)	11	25.0%
配偶者の協力を得て介護している	7	15.9%
きょうだい、親族等の協力を得て介護している	18	40.9%
現在の介護方法(その他)	6	13.6%
	全数 44	

7-4 今後、介護をする必要が出てきた場合、介護休業、介護休暇、早出遅出勤務を取得しようと思

いますか。		
	回答数	回答比率
取得しようと思う	134	42.4%
取得しないと思う	43	13.6%
わからない	117	37%
無回答	22	7.0%
合計	316	100.0%

7-5 介護をするにあたって、職場環境等に職場環境などにあれば良いと思うことがあれば、詳しく教えてください。

- ・自己評価などにあたってクリアすべきポイントが控除されるような評価システム。
- ・介護休暇の制度化。
- ・自動車での通勤および自動車の保有に対する補助、職場に介護施設があること。
介護のための自宅勤務、勤務時間の調節や短縮、休暇の取るための制度、また職場の理解。教員にとっては講義曜日・時間の調整ができるとよい。
- ・「取得する」場合、近くかどうかで迷惑をかけている時間がずいぶん異なる。十数年前、両親を介護していたが、とても休業がとれる環境ではなかった。
- ・相談窓口（介護専用の）在宅などで会議に参加できるシステム。
- ・復帰後に研究費を継続して使用できる（学内の競争的資金、外部助成金等も、妊娠出産で研究が中断した場合にスケジュール変更、研究費使用期限、研究成果報告についてどのように対応してもらえるのか記載されているものは少ない。また、応募の際もたいてい3~5年以内の研究業績を添えるよう求められるため、出産での研究中断は不利となる）。
- ・十分な人員配置。現在では介護休業に限らず、有給すら取れない状況だと思います。規定上の有給を全ての人が取れても仕事が回っていくような人員配置をきちんとしてもらいたい。
- ・介護者が、介護以外にレクリエーション等で休暇をとれる制度的なゆとりと環境が維持できること。
海外で病気の身内を介護したことがあります。種々のサービスがあり、介護者は、介護の方法を教えてもらっただけでなく、自由時間ももらったり（介護者を休めるために昼間（たま）と夜（毎日）に看護師が来た）、笑顔の重要性を教えもらったりしました。貴重な経験でした。
- ・介護のことを話題にできる雰囲気。
- ・育時とは異なり介護には準備期間がない。発作で倒れるなど（骨折・転倒）突然の始まりに対応できる柔軟な制度が欲しい（たとえば手続き。入院の手続きなどをしている際に休暇の手続きを同時に行うことは難しい）。
- ・ルール、制度、理解
- ・介護休暇の取得手続きはどのようなものでしょうか。煩雑であれば、やはり週末を使っただけの帰省・介護で対応すると思います。それ故「わからない」と回答しました。遠隔地で一人暮らしをする親（認知症）の介護に、職場環境として何を期待したらよいのか、今のところ分かりません。

(8) 就業規則等の認知について

8-1 大阪市立大学の就業・休業規則にある以下の項目のうち、知っていたものに○をつけて下さい。
<妊娠・出産・育児について> (複数回答可)

	回答数	回答比率
妊娠・出産・育児制度の認知(妊娠中の通勤緩和免職(1日1時間以内))	47	6.9%
妊娠・出産・育児制度の認知(妊娠による体調不良等による妊娠障害休暇(1回の妊娠につき7日以内))	33	4.8%
妊娠・出産・育児制度の認知(妊産婦の就業制限(深夜勤務等妊娠・出産に有害な業務に就かせない))	65	9.5%
妊娠・出産・育児制度の認知(妊娠中または出産後1年以内の保健指導・健康診査(通院休暇))	29	4.3%
妊娠・出産・育児制度の認知(配偶者分娩休暇(3日間、時間単位取得可))	38	5.6%
妊娠・出産・育児制度の認知(産前・産後休暇16週間)	115	16.9%
妊娠・出産・育児制度の認知(育児休業(3歳未満))	112	16.4%
妊娠・出産・育児制度の認知(育児時間(1歳半未満の子、1日2回合わせて90分))	28	4.1%
妊娠・出産・育児制度の認知(育児短時間勤務制度)	52	7.6%
妊娠・出産・育児制度の認知(部分休業(未就学の子、始業時または終業時において2時間以内))	17	2.5%
妊娠・出産・育児制度の認知(子の看護(子の看護休暇)(5日/年、2人以上の場合は10日/年))	22	3.2%
妊娠・出産・育児制度の認知(早出遅出勤務(1日1時間以内))	33	4.8%
妊娠・出産・育児制度の認知(育児・看護等による勤務しないことの承認(生後1歳半～小学校就学まで))	16	2.3%
妊娠・出産・育児制度の認知(育児を行う者の超過勤務の免除)	24	3.5%
妊娠・出産・育児制度の認知(育児を行う者の深夜勤務、超過勤務の制限)	32	4.7%
妊娠・出産・育児制度の認知(育児参加休暇(5日間))	18	2.6%
	全数 681	

8-2 介護について、知っていたものに○をつけて下さい。(複数回答可)		
	回答数	回答比率
介護休暇(5日/年、2人以上の場合は10日/年(有給)) 場合は10日/年(有給))	41	12.9%
介護休業(9か月以内(無給))	26	8.2%
早出遅出勤務(1日1時間以内)	18	5.7%
	全数 316	

8-3 その他、手当や学内施設について、知っていたものに○をつけて下さい。(複数回答可)		
	回答数	回答比率
手当や学内施設の認知(育児休業手当金)	51	16.1%
手当や学内施設の認知(傷病手当(妊娠悪阻等の病院の 診断が必要))	23	7.3%
手当や学内施設の認知(杉の子保育園(杉本キャンパス 本館地区、定員20名))	169	53.5%
手当や学内施設の認知(カナナ保育所(大阪市立大学医学 部附属病院院内保育所))	60	19.0%
手当や学内施設の認知(病児保育室「たんぽぽ」(大阪市立 大学医学部附属病院院内保育所))	44	13.9%
	全数 316	

8-4 みなさんにお尋ねします。大阪市立大学の「一般事業主行動計画」について		
	回答数	回答比率
よく知っている	1	0.3%
少し知っている	10	3.2%
あまり知らない	61	19.3%
知らない	226	71.5%
無回答	18	5.7%
合計	316	100.0%

8-5 大阪市立大学の「くるみん取得」計画について		
	回答数	回答比率
よく知っている	2	0.6%
少し知っている	8	2.5%
あまり知らない	31	9.8%
知らない	255	80.7%
無回答	20	6.3%
合計	316	100.0%

(9) ハラスメントについて

9-1 あなたの研究分野・研究室において、性別による優遇等の差があると感じたことはありますか。		
	無回答	回答比率
感じたことがある	74	23.4%
感じたことはない	224	70.9%
無回答	18	5.7%
合計	316	100.0%

9-2 「ある」と答えた方にお尋ねします。どのような面であると感じましたか。(複数回答可)		
	回答数	回答比率
採用	33	44.6%
昇進	21	28.4%
研究費の配分	12	16.2%
研究・事務支援者数	9	12.2%
設備・施設	1	1.4%
業績評価	11	14.9%
雑務の負担	31	41.9%
成果発表の機会	5	6.8%
国内外留学の機会	11	14.9%
学会等情報交流の場への参加機会	9	12.2%
性別による差の知覚(その他)	14	18.9%
	全数 74	

9-3 研究活動において、ハラスメントを感じたことはありますか。

パワーハラスメント

	回答数	回答比率
ある	77	24.4%
ない	218	69.0%
無回答	21	6.6%
合計	316	100.0%

セクシャルハラスメント

	回答数	回答比率
ある	31	9.8%
ない	260	82.3%
無回答	25	7.9%
合計	316	100.0%

モラルハラスメント

	回答数	回答比率
ある	60	19.0%
ない	233	73.7%
無回答	23	7.3%
合計	316	100.0%

その他のハラスメント

	回答数	回答比率
ある	9	2.8%
ない	259	82.0%
無回答	48	15.2%
合計	316	100.0%

9-4 大阪市立大学に、セクシュアル・ハラスメント専門相談窓口があることを知っていますか。

	回答数	回答比率
知っている	255	80.7%
知らなかった	43	13.6%
無回答	18	5.7%
合計	316	100.0%

(10) 本学の女性研究者支援室の取り組みについて

10-1 本学の女性研究者支援室を知っていますか。

	回答数	回答比率
知っている	195	61.7%
知らなかった	103	32.6%
無回答	18	5.7%
合計	316	100.0%

10-2 女性研究者支援室主催のイベント（キックオフシンポジウム、研究者交流会）

	回答数	回答比率
ある	44	13.9%
ない	255	80.7%
無回答	17	5.4%
合計	316	100.0%

10-3 本学が平成25年度文部科学省の事業である科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業（一般型）」に採択されたことを知っていますか。

	回答数	回答比率
知っている	135	42.7%
知らなかった	163	51.6%
無回答	18	5.7%
合計	316	100.0%

10-4 本学の女性研究者支援室の取り組みについて、数値目標があることを知っていますか。

	回答数	回答比率
知っている	68	21.5%
知らなかった	229	72.5%
無回答	19	6.0%
合計	316	100.0%

10-5 ワーク・ライフ・バランスの取り組みとして、研究時間確保のために、研究補助員が必要だと思えますか。

	回答数	回答比率
--	-----	------

必要だと思う	218	69.0%
必要だと思わない	71	22.5%
無回答	27	8.5%
合計	316	100.0%

10-6 「研究補助員が必要だと思う」と答えた方にお尋ねします。
理由をお答えください。(複数回答可)

	回答数	回答比率
私生活と仕事、研究の両立をはかるため	136	62.4%
研究業績をあげるため	127	58.3%
自身の研究時間の確保	174	79.8%
その他	8	3.7%
	全数 218	

10-7 期間は、どのくらいが適切だと思いますか。お答えください。

支援期間 回答平均:20.8ヵ月

回答中央値:12ヵ月

勤務時間 回答平均:20.4時間/週

回答中央値:10時間/週

10-8 「研究補助員が必要だと思わない」と答えた方にお尋ねします。
理由をお答えください。(複数回答可)

	回答数	回答比率
研究補助員利用に関する必要書類の作成・提出等が面倒そう	27	38.0%
研究補助員を探すのが大変そう	19	26.8%
職場の理解を得ることが難しそう	4	5.6%
研究補助員とのコミュニケーションや業務指示が難しそう	17	23.9%
研究補助員が業務に慣れるまでに時間がかかりそう	19	26.8%
そもそも必要がない	29	40.8%
その他	10	14.1%
	全数 71	

10-9 ワーク・ライフ・バランスの取り組みとして、研究時間確保のために、事務補助員が必要だ
と思いますか。

	回答数	回答比率
--	-----	------

必要だと思う	84	26.6%
必要だと思わない	50	15.8%
無回答	182	57.6%
合計	316	100.0%

10-10 「事務補助員が必要だと思う」と答えた方にお尋ねします。
理由をお答えください。(複数回答可)

	回答数	回答比率
私生活と仕事、研究の両立をはかるため	39	46.4%
研究業績をあげるため	43	51.2%
自身の研究時間の確保	80	95.2%
その他	11	13.1%
	全数 84	

10-11 期間はどのくらいが適切だと思いますか。お答えください。

支援期間 回答平均:11.4ヵ月

回答中央値:12ヵ月

勤務時間 回答平均:15.1時間/週

回答中央値:10時間/週

10-12 「事務補助員が必要だと思わない」と答えた方にお尋ねします。
理由をお答えください。(複数回答可)

	回答数	回答比率
研究補助員利用に関する必要書類の作成・提出等が面倒そう	13	26.0%
事務補助員を探すのが大変そう	7	14.0%
職場の理解を得ることが難しそう	4	8.0%
研究補助員とのコミュニケーションや業務指示が難しそう	11	22.0%
研究補助員が業務に慣れるまでに時間がかかりそう	13	26.0%
そもそも必要がない	20	40.0%
その他	9	18.0%
	全数 50	

10-13 代替要員制度についてお尋ねします。(現在本学には、代替要員制度はありません。)
教育の代替要員を利用したことがありますか。

	回答数	回答比率
利用したことがある	2	0.6%
必要があつたが、利用しなかつた(できなかつた)	4	1.3%
利用したことがない	282	89.2%
無回答	28	8.9%
合計	316	100.0%

10-14 「代替要員を利用したことがある」方にお尋ねします。
利用してよかったことや、利用できた経緯などをお答えください。

- ・産休中に、教室の理解を得て友人に非常勤講師をお願いしました。おかげで、授業のことを気にせずすみしました。
- ・安心して育休がとれた。単位認定が出来る非常勤を確保できた。

10-15 「代替要員を雇う必要があつたが、利用しなかつた(できなかつた)」方にお尋ねします。利用しなかつた、またはできなかつた理由をお答えください。(複数回答可)

	回答数	回答比率
適切な人材確保が困難だった	1	25.0%
予算の都合上、人員が確保できなかつた	1	25.0%
周囲の理解が得られなかつた	1	25.0%
制度を知らなかつた	1	25.0%
制度自体がなかつた	3	75.0%
	全数 4	

10-16 代替要員の制度が必要だと思いますか。

	回答数	回答比率
必要だと思う	120	38.0%
必要だと思わない	26	8.2%
わからない	134	42.4%
無回答	36	11.4%
合計	316	100.0%

10-17 「代替要員制度は必要だと思わない」と答えた方にお尋ねします。
理由をお答えください。(複数回答可)

	回答数	回答比率

適切な人材確保が難しそう	10	38.5%
予算の都合上、人員確保が難しそう	6	23.1%
そもそも利用する必要がない	10	38.5%
周囲の理解が得られないと思う	5	19.2%
その他	3	11.5%
	全数 26	

10-18 オンラインサービスについてお尋ねします。
研究者同時の情報共有のためのネットワークが必要だと思いますか。

	回答数	回答比率
必要だと思う	172	54.4%
必要だと思わない	24	7.6%
わからない	95	30.1%
無回答	25	7.9%
合計	316	100.0%

10-19 ライフイベント等を抱えた研究者の研究活動などを支援する補助員の募集や補助活動従事希望者の人材登録をオンラインで出来るシステムがあれば利用したいと思いますか。

	回答数	回答比率
利用したいと思う	133	42.1%
利用したいと思わない	27	8.5%
わからない	127	40.2%
無回答	29	9.2%
合計	316	100.0%

10-20 「補助員等のオンラインシステムを利用したくない」とお答えの方にお尋ねします。
利用したくない理由をお答えください。

- ・メンドイように思う。
- ・自分は補助員を必要とするような条件下（育児中など）にない。
- ・必要ないと思う。
- ・補助員という制度設計でなく、個人が自立して自由に研究・教育等できる、基本的条件としての、個人に対する諸待遇の改善がまずなされるべきだと考えるため。
- ・面倒なイメージがあるので。
- ・どのような人物かわからないため。
- ・オンラインなどでなく、常時教室に事務員を配置して欲しい。
- ・自分が利用する機会はないと思う。システムがあること自体は良いことでしょう。
- ・研究や教育の内容を熟知し信頼して補助を任せられるまでになるまで、その方も私も非常に労力がかかる。その労力を払うくらいなら、自分一人でやったほうが、コスト的に見合う。

- ・不要と思うから。
- ・現状の自分の仕事が、事務的な仕事であっても、自分で判断しないとイケない仕事がほとんどであり、他人に依頼するのが難しいと思うから。
- ・手続きなど時間がかかるから。仕事は自分で行うべきだと考えている。
- ・プライバシーの問題。
- ・自分が期待する仕事をできる人ばかりが登録すると思えない。

10-21 みなさまにお尋ねします。

学内向けオンラインサービスであれば良いと思うことをご自由にお答えください。

- ・育児・介護・WLBなどについてのメールによる何でも相談窓口とFAQコーナー。
- ・学部を超えた研究者のカンファレンス。
- ・育児や介護休暇取得者の経験談の共有。
- ・組合女性部が形骸化していて相互補助になっていない。悩み事相談や気軽に情報交換できる掲示板が必要。教員・職員・部署・雇用条件などに応じて分けられた掲示板にして、ある程度秘密が確保できるピア・サポートが必要。
- ・随時迅速かつ円滑に情報を得たり、手続きなどができる。
- ・リサイクル品に関するもの、人材に関するもの。
- ・フェイスブックや様々なニュースグループに加入することにより、大学の認知度、汎用性を高めることを今後望みたい。
- ・実験機器、設備などの本学全体での所有状況・使用状況。
- ・どのようなものか想像がつかないので、よく分からない。
- ・出張申請上申書のweb上での入力と旅費の算出(会計残高把握のため)。とにかくポータルサイトが使いつらい。検索機能がなければ迷子になってしまいます。すべての項目に担当者の電話番号を掲載してください。
- ・「新任教員向けの分かりやすい学内業務ガイド」、「Q&A、このような場合どこに問い合わせればよいか」など。学情センターや運動グラウンド、白馬セミナーハウスなどの保有施設の有効利用を促す掲示。教職員のサークル活動などの広報・募集等。
- ・利用できるサービスや求められる人材など、掲示板のような形で並んでいるのを眺めるのは好きです。サポート側の視点として、自分が役に立てそうなら、手を上げるような気がします。登録しておいて気分じゃないときに連絡が来るかもというのは心理的にハードルが高いですが、それなら自分でも参加できるかもと思います。助けて戴く方はまだイメージがありません。
- ・家事、育児、仕事は女性のみの問題ではないので、子供がいる男性に対する配慮が必要と思う。男性の育児の参加を引くのが女性研究者の研究時間獲得に手伝いになると思う。女性だけに向けた政策は、逆差別によって女性の雇用などの忌避する理由になる可能性がある。
- ・現段階では分かりません。
- ・あまりに複雑になりすぎている。もっとシンプルに構築しなくては、利用されない。
- ・今直ぐに具体的にどんなオンラインサービスがあれば良いかは思いつきません。ただ、困った時にどんな制度があつてどうしたらその制度を利用できるか、制度ではなくてもこういう方法で困った状況

を改善することができる等の情報に分かりやすくアクセスできるようなウェブサイトがあれば参考になると思いました。

- ・子育て支援情報。
- ・各種申請書や業務日報の提出。
- ・女性研究支援として何をしているのか、また支援室がどこにあるのかなどを明確にし、研究者だけでなく研究者を将来目指すかもしれない学部生にも十分に知ってもらう必要があると思います。そのためには、より分かり易い告知や、HP の設置などが必要かと思ひます。
- ・例えば、子どもを一日だけ急に預けなければならなくなったときに、支援室の方に相談できるサービス。
- ・授業の出欠を自動に記録できるようにして欲しい。授業の出欠管理は私立では導入している。
- ・オンライン会議 学内メールを web メールにして欲しい。会計システムも学外からアクセスできるようにして欲しい（セキュリティ強化の上で）。
- ・ケースによって利用可能な制度が簡単な入力項目（出産予定日・配偶者や長子の有無・介護）によって分かる。
- ・大体、医学部の教員がまともにメールアドレスを持っていない。outlook のアポイント機能も使えない。オンラインサービスが何を意味するか知らぬが、話にならない。
- ・学内と同じスペックの PC、ネットワークの整備に補助が出ると良いと思います（自宅勤務が可能になると嬉しい）。一日に数時間の子どもの関係の呼び出しでも一日有給を取らなくて良い状態を作れるといいと思う。
- ・個人的なネットワーク以外の人材の情報が入手できる。大学内のサービスなのである程度信頼できる。
- ・情報の共有が出来る。子育て・介護の戦略が立てやすい。仲間意識が出来る（世代によって違うかも）。
- ・特になし（すでに完備されていると思う）。
- ・予定外の仕事が出来た時に頼める。
- ・このようなアンケートなどをオンラインで回答できるようにして頂けたのは歓迎です。遠隔地では、紙媒体の到着に時間がかかりますので……。ただ、今回は私自身の不手際で回答が大変遅くなり申し訳ありませんでした。

10-22 その他、あればいいと思う研究支援はありますか。(複数回答可)		
	回答数	回答比率
悩みを共有できるような相談スペース	64	20.3%
研究者のキャリアのためのメンター制度(指導・相談役となる先輩(メンター)が若手(メンティ)をサポートすること)	69	21.8%

研究と子育ての両立のためのベビーシッター派遣料金の一部補助	101	32.0%
研究支援サービスの紹介(学内外問わず)	142	44.9%
受けられる支援についての積極的な情報提供	164	53.5%
その他	7	2.2%
	全数 316	

10-23 研究していく上で、何かお困りのことはありますか。ご自由にお書きください。

- ・教員の数が増えたため、教員一人当たりの教育・運営に関する業務が非常に多くなり、研究するための時間の確保が難しい。また毎年の研究費の獲得にも多くの時間、労力を使わなければならない。研究をする環境を整えるので精一杯なのが現状である。正直、同僚に育児休業を取られても、週末も勤務している現状ではとてもサポートすることはできない。かといって、高度な専門的研究・教育を代わりに行えるような代替教員が見つかるとは思えない。研究分野によって勤務形態が全く異なっているため、支援策も画一的なものではなく状況に見合った多様なものが望まれる。
- ・研究補助を外部資金でしか雇用出来ない。どの講座にも1人はつけて欲しい。
- ・時間の確保。
- ・時間の確保と研修費の支援。
- ・医学研究科の教員ですが、すべての予定が非常にタイトで身動きが取れないと感じます。臨床にかかる負担を減らせるような診療補助人材の配置を多数お願いしたいです。
- ・人権侵害のない安全な人的／職場環境。
- ・精神疾患のある管理職の上司がいる。
- ・学内の雑用、本来教員の職域ではない書類作成などが多すぎる。研究補助者を雇うことで、かえって仕事が増えることもある。事務仕事の書類を簡単にして欲しい。
- ・設備がない。任期がある。資料置場が少ない。
- ・研究以外の雑務が多すぎる。人員が削減されれば当然の結果であるが、もう少し人の有効な配置をして欲しい。
- ・研究費がないこと。
- ・後期博士課程に進学して以来、研究費（主として図書費）がかなり増えたため、やりくりで苦勞している。アルバイトを増やしたいが研究に支障が出るため難しく、また奨学金の増額も将来の不透明感を考えると安易に希望できない。できれば家庭をもち子どもも設けたいが、研究者としてのキャリアを考えると不安感が強く、決断できない。
- ・研究費の減少、急速な人員削減による研究以外の業務負担の急激な増加、長期採用凍結による若手研究員数の減少。
- ・性格の悪い職員が同研究科におり、人間関係で著しく研究の障害になっている。
- ・研究と教育に専念できるような体制が欲しい。
- ・とにかく書類仕事が多い。縦割りの事務構造。事務方の責任者の所在があきらかでない。事務方の役割分担がはっきりしない。どこに相談に行けばいいのかわからない。理事長の決定を独断で覆す副課長が学生支援課にいる。

- ・理論の研究室では研究費を研究グループ単位で分配するのではなく、教員一人一人に配分すべきである。また、配分は学生の指導数などに応じて妥当に配分されるべきである。
- ・管理運営関連の業務が増え、研究時間確保が徐々に難しくなっている。
- ・今特になにも困難は感じていません。恵まれた環境にあるためだと思います。
- ・研究室が男女別の部屋ではないこと。
- ・大学内での Pubmed でオンラインで無料でフルテキストを見られるジャーナルが減っていること。
- ・全ての研究室が所属長のもと完全に独立しているため、研究室が非常に閉鎖的な社会となっており、悪質なハラスメントに対する自浄作用はまったくない。被害者は完全に孤立している。
- ・私はほぼ子育てを終了しつつあります。支援制度が一年でも早く始まれば助かったと思いますが、もはや必要としていません。
- ・論文を書くのが大変。
- ・子どもと過ごす時間と研究時間の確保を両立するのがなかなか困難（文科省と財務省のかねあいのせいか）。短期間のプロジェクト型予算が多すぎると雑務が増えるばかりで研究時間を削らざるをえず本末転倒。
- ・既に学位を取って就職している研究者の方々は、子育てや介護と研究や所属先の仕事とのバランスについて具体的に困ったことが出てきて、それを補助しようとする制度が徐々にではあるけれどできてきています。しかし、現在学位もなく学生の身分の研究者にもなれていないような学生はこれからどのように自分の人生設計をしていけばよいのか漠然とした悩みがあります（収入、就職、奨学金返済、結婚・出産時期...等）。とても漠然とした話で申し訳ないのですが、他の方たちは様々な事柄とどのように折り合いをつけて人生設計を描いているのか何かお話を聞ける機会（またはウェブサイトに掲載とか）があれば嬉しいです。
- ・研究とはあまり関係ないですが、生理時の体調不良で欠席・早退したい時に、ズル休みではないかと怪しまれて理由詳しく訊ねられると正直に言いづらくて困ります。仕方なく生理を軽くするためにピルを飲んでいますが、副作用がつかなくて本末転倒状態になっています。
- ・どうしても閉鎖的な環境で、育児、介護などは滅多にないイベントなので、ロールモデルがなかなかないのが現状。在外研究員制度、シックリーブもそうだが、一時的に欠員となるため、他の研究者に授業などの負担を一時的に押しつけることになる。総合的な支援体制と一時的な欠員による他への教育負担増に対するサポートが必要ではないでしょうか。教育と研究に対する支援を分離して考えて頂きたい。
- ・とにかく研究時間が欲しい。研究以外の業務を自宅にまで持ち帰らなければならない現状を改善したい。
- ・（先の項目にもチェックしましたが）研究補助員や研究助手といった研究面でサポートしてもらおう人材雇用の制度があれば良いと思います（OD ないし PD のキャリアを積むルートも兼ねて）。
- ・週末の学会活動。
- ・とにかく雑務が多すぎる。欧米の大学では研究教育に専念できるのに、わが国では教員の仕事が多すぎる。教員でなくても実施できる雑務は、他に依頼して欲しい。
- ・色々あるように思いますが、聞かれて「これ」と思うようなものはありません。

- ・会議がかならず夕刻からあること、小さい子どもをもつ教員にも有無をいわず試験監督業務があること。
- ・委員会業務と教育・研究のバランス。
- ・事務的な仕事は事務が担ってくれると、それだけでも助かる。事務に仕事を頼みづらい。
- ・主任研や教務委員になると事務仕事に忙殺されて、研究・教育に支障が出るので、事務補助員は絶対に必要だと思います。
- ・公費・共同研究費の使途について、非常に細かいことでも事務的なクレームがあったり、支出ができなかったりする。例えば、会議や講義で用いるパソコンを持ち運ぶ安価なプラスチックケースの購入が不可能と指摘されたこともあった。このような事務との交渉で時間がとられるのは非常に非効率である。
- ・事務作業量が増えすぎ。
- ・書類書きが多すぎる。今回のアンケートもそのひとつ。会議の準備と会議ごとの書類作成が負担。
- ・統計相談のできる知的リソースを学内に整えて欲しい。私大の事務部門の処理能力を向上させて欲しい。看護学科は教育負担が重い（実習などが多い）ので助教を是非配置して欲しい。
- ・育児や介護を抱える人がそれ以前と同量・同レベルの仕事をするのは物理的に無理です。仕事を減らしたり、断らざるを得ません。教員の評価システムも広がりつつありますが、育児・介護に携わっているということも評価項目に入れる（そのために仕事量が減ったことを考慮する）などの意識が必要だと思います。
- ・今後、妊娠出産の可能性があるので現大学院生の指導が続けられるのか、新たな大学院生の受け入れをしてもよいのか。可能性だけで受け入れをひかえるのは研究室の発展という他の研究員の希望を妨げることになるのでは？
- ・研究費が足りない。マンパワーが足りない。
- ・教室研究費が全く不足している。
- ・研究教育時間の確保。代替要員がないのでサバティカルがとれない。アドミニストレーションの業務を減らして欲しい。
- ・結婚するパートナーをどうするかがまず問題。婚活。
- ・半期の講義の仕組みそのものが学生にも大学教師にもフィットしていない。十分に機能していない。
- ・看護学科は常勤人数が少ない。最初から人員の問題が多い。実習が多い学科を理解して欲しい。会議が多すぎる。
- ・子どもが欲しいと思っていますが、研究や授業で同僚に迷惑をかけるのではと躊躇しています。気にしすぎなのかもしれませんが。
- ・雑務が多すぎる。
- ・人が全く足りない（医師）。仕事量が増加する一方でコントロールできていない。
- ・私は教員ですが、現在研究室には教授と私の二人と研究補助の女性が一人。准教授の枠があるが、補充無し（教授定年三年以内のため）。三月で教授は定年を迎えるが、教授選考はすぐには行われないため、H26年以降は私一人の体制となり、これで困らないはずがないが、どうすることもできない。
- ・専門職大学院の負担をどれくらいにおさめるべきか悩ましい。

- ・臨床業務・当直について体力的不安。(年齢を重ねるごとに) 同年代の病院勤務に比べ・収入が低いことによる継続していくことの困難。
- ・人員削減のため、教育上あるいは事務的業務の負担が増えている。
- ・イベントが多すぎる。
- ・時間がないこと。

(11) 女性研究者支援室に期待することについて

11-1 女性研究者支援室に期待することについて、ご自由にお書きください。

- ・支援する対象となる女性研究者、特に将来研究者となりうる Ph.D candidate の数を増やすためにはどのような方策があるのか教えて欲しい。自然科学系分野においては学士において既に女性の割合が低く、女性に博士号の取得を薦める状況にすらなっていないように思われる（特に機械・電気・物理系において）。
- ・昇進・採用などの差別をなくして欲しい。
- ・光り輝いて下さい。
- ・今後、女性医師・教員が増加するのに見合った職場環境について提言だけでなく、小さなことでもいいので可及的速やかに実行できる対策を期待します。T大学の乳腺外科では数年前から女性医師の就業時間の調整を実施し、すでに安定した診療がなされていると伺いました。
- ・頑張ってください。
- ・学部間、教室間の差を考えて欲しい。医学部（病院）勤務の女性研究者は、研究だけでなく臨床もしなければならず、責任をもって仕事をしようとするとは殆ど不可能。研究者かつ医者として仕事が継続できる体制を造ること。（医学部（臨床系）の場合は休まれると、他の同僚に多大な迷惑がかかる）。
- ・男性中心の教授陣の意識改革。
- ・数値目標や対外的な評価を達成することが目的にならないように、実質的な支援となることを願っています。
- ・本当の意味での支援が何なのかをよく考え提案して欲しい。
- ・本学の教員採用数そのものが少なすぎる。女性はもちろん、もっと若い教員を採用できるように工夫をして欲しい。
- ・当初は研究者でも、将来的には職員・院生・学生にも拡張して欲しい。
- ・出産のような女性と切っても切れない私事と、研究者としてのキャリアを天秤にかけたときに、経済的自立や研究の空白期間がどうしてもその両立を阻んでいるように思われ、ジレンマに悩まされる。女性研究者支援室にはぜひこのジレンマを解決できるようなサポートを行って頂きたい。
- ・現在の女性研究者支援室の場所・スペースは、ひどすぎる。いろいろな問題を相談できるような窓口やコミュニケーションなどする場所はどこにあるのですか？
- ・女性限定の人事なども行って女性教授を積極的に増やして欲しい。
- ・女性教員を増やすべき。
- ・現在の社会では、依然として女性が育児、家事、介護の主たる従事者となっている。そのため育児、介護を行う女性研究者の積極的な支援（研究支援者の採用、研究費の増額）を進めるべき。
- ・まだまだ女性研究者が研究職へ進むリスクが高すぎると感じます。結婚・出産・育児等々、我々男性よりもはるかに悩み、考えていることでしょう。女性が自分の夢に向かって安心して研究生活を続けられるよう、これからも少しずつ、着実に、より良い研究環境を作って頂ければと思います。
- ・大阪市立大学が、女性研究者がはつらつと活躍できるような場所になるように頑張ってください。
- ・女性の研究者をいきなり増やすのは無理がある。長い目で見る必要がある。特に博士課程に進学した女性への手厚いサポートを期待する。研究者になるには兎にも角にも業績が第一である。博士課程女

性への奨学金（賞としての）、研究費（海外での発表のための渡航費等）のサポートが望まれる。近年女性限定の公募が増えている。そのような情報を積極的に収集し、支援する必要がある。

- ・自分が、60代男性、文系、主な研究場所は自宅、配偶者は専業主婦という環境にいるので、答えていない設問が多くなり恐縮です。これは、批判ではなく単なる感想ですが、分野によると思います、文系の研究を自宅で行う場合、WLBという概念が成立するのかどうか、少し、疑問に思いました。
- ・ひとりの女性研究者（のたまご）として、抽象的にはありますが、とても期待しております。大変な活動かと思いますが、頑張ってください。自身がまだライフイベントに直面していないため、というかより正確には両親はまだ若く、交際相手もないため、ライフイベントに対して非常に抽象的なイメージしかなく、具体的には、あまり何を期待するのかイメージを持ちません。ひとつだけ気になっているのですが、このプロジェクトというか支援室の名称自体から「女性」という言葉は取るわけにはいかないのでしょうか…。私自身が「女性研究者支援室って何ですか」と聞かれたときは、女性にかぎらず、育児や介護といったさまざまなライフイベントを迎えている研究者を支援するために、制度作りとか、たとえば院生バイトによる研究補助のための院生とのマッチングなどを実施しているところと答えましたが、そういう説明をされないかぎり、「女性」研究者支援室って聞いたら、男性は「じゃあ関係ないな」って思いませんか。あと、女性でも、あまり女性としてのアイデンティティに重きを置いていない人にはむしろ軽視されたりしませんか。
- ・疲れた時に横になり、安心して少し仮眠がとれるような部屋があると嬉しい。
- ・育児だけでなく、広い分野に支援があればと期待しています。
- ・大阪市大の女性支援はかなり高いレベルにあると思う。大阪市大では、皆が女性に気を使い、環境を整える努力に惜しみない。しかしそれに比して、モラルハラスメント、パワーハラスメントに対する対策はほとんど皆無であり、セクシャルハラスメントさへ避ければ他のハラスメントはいくらでも可能という雰囲気生まれている。本アンケートの依頼文にもあったが、より広い視野で、研究環境の向上に注力すべきである。
- ・正規雇用の教職員だけでなく非常勤講師など有期雇用の身分の者にも受けられる支援を増やして頂けたらありがたいです
- ・がんばってください。
- ・女性に限らないことだが数値化とアカウンタビリティのための書類があまりにも膨大（たとえば科研費）で、前大学と比べても、たいへんに煩雑で、膨大な時間をとられることが最も問題。
- ・非正規雇用の地位向上と組織そのもののジェンダーバランスをひっくりかえすべく、がんばってください。私事（個人情報）ではありますが、公認情報システム監査人およびNPO法人でアカデミック・ハラスメントをなくすネットワークの監事をしております。何かご用がありましたら。
- ・昨年のキックオフイベントに参加しました。その時から疑問に感じていることがあります。この女性研究者支援というのは、教員（大阪市大の女性研究者）のみが対象になっているのでしょうか。大学院生は支援対象にはならないのですか（最後の質疑応答ではよく理解できなかった）。また、これまでは、主に理系の女性研究者の現状や支援が多かったのですが、文系研究者に対するアプローチなどについても現状が聞きたかったです（理系の方の実験・調査と文系の方の実験・調査は方法や期間など色々と異なってくるので）。今は女性研究者支援室ということで女性研究者支援に焦点が当たって

いますが、いずれは女性に限らず育児や介護などで何か困難な状況にある女性、男性研究者、院生などにも支援の対象が広まっていってほしいなと思います。

- ・子育て支援情報
- ・現状は女性教授や管理職が少なすぎるのが問題だと思う。管理職、男性教員への積極的な情報発信、講習会などを開催して欲しい。教員は全体的に仕事量が多いので、ほぼ全員のワーク・ライフ・バランスが崩れている。今のところ即効性のある改善策はみあたらないが、情報発信は続ける意味がある。
- ・まずは女性の数を増やさないと固定概念は崩れていかないと思います。海外ではドラスティックに進んでいます、国内（公立）ではとても遅い状況です。研究者の支援も重要ですが、女性研究者の卵の段階から支援始めないといけないのではないのでしょうか。
- ・気軽に相談出来るような環境を作って欲しい。
- ・明るく楽しいイメージで女性研究者を支援&アピールしてください。
- ・女性研究者だけではなく皆にやさしいお弁当企画をして欲しい。イベントや制度の周知を広く行って欲しい。
- ・女性の観点から、それでいて女性に限らない大学全体の研究・教育環境に対して、より一層改善を図るような取り組みを期待します。
- ・人事凍結の影響もあり、女性や若手が少ないので、大学全体の活力につながることを期待しています。
- ・情報提供と、制度を利用したり申し込んだりする上でのアドバイスを行うこと、制度利用事例を蓄積してそれを支援に活用することができるとよさそうに思われました。
- ・いっそうの活動の充実を期待しています。特に女性が活躍できる社会を作るには、若い男性への教育の必要性を感じています。男子学生向け意識改革の授業を望む！
- ・このようなアンケートの意味がよく分かりません。アンケート結果を公表するためのアンケートでは、我々に余分な時間を取らせるだけです。支援室独自でプランを立て、行動し（本部と交渉し）、検証し、再プランニングというように仕事して頂きたい。支援室ができてからアンケートをとって、ニーズ調査や現状調査をやるのって何か違うように思います。文科省の支援事業になった（？）のなら、その申請書にどういうことをやって、どういう成果を上げるって書いてあるのではないのでしょうか？
- ・教員が雑務を減らしてより教育・研究に取り組めるようなサポート体制の確立。
- ・子育ては人間力を向上させます。前向きな捉え方の発信をおねがいたします。
- ・文科省からの補助の終了後も、大学が自力で継続できるシステムの構築をして欲しいです。
- ・学生の教育にとって男性／女性研究者は共に必要とされていると思っていますので、研究だけでなく教育に対してもよきアイデアを頂きたく願います。
- ・会議はなるべく 17:00 までに終える等のルール作り。育児中の男性職員もお迎えなど女性と同様の状況にある方もいます。
- ・権利に関して啓発するのではなく、責任ある仕事を実行できるよう、モラルの啓発をして頂きたい。（女性医師のモラルの低下が著しくなっています！！）
- ・不妊治療者への配慮がこのアンケート自体欠けている。
- ・女性研究者とひとくくりにせず、個別の事情に対応できる柔軟な職場環境整備を期待します。
- ・短期的な成果を挙げることを目指すのではなく、職場の文化を変えることを目指して欲しい。育児・介護を担当する研究者というのが標準的な研究者であるという認識をどう広げるのか、それを前提

とすれば、16時以降の会議は極力避ける、などの配慮は当然出てくると思う。あと、ワーク・ライフ・バランスを実現するため、コンピューターカップルを支援することを考えてもいいと思う。具体的にいえば、夫が市大の構成員であり、妻が遠方で研究者をしている場合、市大内に妻のためのポストを用意する、という配慮措置があってもいいと思う。もっといえば、夫婦間だけでなくゲイカップルやレズビアンカップルでも同様の配慮があったほうがいいと思う。アメリカなどではあると聞いているので、調査し、導入の可能性について検討して欲しい。

- ・おそらく成果をあげることが求められていると思います。個々の女性研究者のニーズやそれに答えるための制度の充実等は法制度も含めた根本的なものでしょう。目前の成果とは一致しないかもしれませんが。どうか、目前の成果だけでなく、真に女性研究者のニーズに沿った活躍をされることを祈ります。「育児は母親とおばあちゃんの仕事ではなく、母親と父親の仕事である」とか「介護は具体的な肉体労働だけではなく、まかせられることは行政等にまかせ、家族は要介護者の精神的な支えをすることが大切な仕事である」等の社会風潮の育成とか。個人的な見解ですが。
- ・我が講座は、私一人で女性はいないのでちょっと分かりません。
- ・女性だけでなく若手研究者についてもこれまで以上に支援するべきではないか。子育て中の男性研究者も大変だと思います。支援室の名称がワークバランス＝女性の問題というイメージをつくってしまうのではと心配しています。
- ・身近にモデルがあることで安心できるので、それぞれのやり方を共有できる場として機能して欲しいと思います。私自身は学生・院生の頃学外での実践で働く母親と接触する機会が多く（公務員・医師・看護師）、そのたくましさを見てきたので自分もやれるしやるのが当然と思っていた。今となってはかなり幸運だったと思う。
- ・研究者や院生が受けられる支援に関する情報の収集・整理及び発信。
- ・女性研究者を配偶者に持つ男性職員の支援も頑張ってください（間接的ですが、女性研究者に対する理解も高まると思います）。
- ・個々の事情が異なるなかで、要望やその発信態度も様々だと思います。適切な対応についての判断も難しいと思いますが、そういう現実を正しく記録して支援室の発展に役立って欲しいと思います。
- ・私のアンケートの結果はまとめにくいでしょうね。かなり特殊な状況ですから。自分の経験では、制度があっても利用できないし、周囲の理解が一番重要だと思います。代替要員の確保が可能な小中高の教員以外は、育児休暇取得は無理だと思います。
- ・家庭や子育てとの両立のため、様々な制度や支援が出来ることは良いことだと思う。しかし、権利ばかりを主張するのでは理解も得られにくい。仕事をする際の「姿勢」などについてもロールモデルとなれるような話を聞くことが出来る機会があればいいと思う。
- ・そもそも数が少ないのでもっと採用していくべきだと考えます（女性に限らずではありますが）。
- ・次代を担うべき優秀な女性職員が育成されるような環境の整備に努めて頂きたい。
- ・本アンケートについて、場合によっては個人を特定できるような基本属性を書かせるべきではない。
- ・現在妊娠中であり、色々調べましたが、大阪市立大学として様々な制度があることは分かりませんでした。積極的な情報提供をこれからも行って頂けるとありがたいです。
- ・役職を持つ女性職員が増えて欲しい。若い人がたくさんいてもいつの間にかいなくなってしまう。長く研究を続けられる身分が必要。

- ・はやく”女性”がとれるように頑張ってください。
- ・ベビーシッター、保育所（室）の確保と充実、民間施設との嘱託契約などがあればよいと考える。
- ・様々な状況に置かれた女性教員の本音をくみ上げて頂けたらと思います。他大学の進んだ事例など、女性だけでなく、学内全体に対してどんどん紹介して頂きたいです。女性研究者支援室ができたことは大きな一歩だと思いますし、とてもがんばってくださっていると思いますが、残念ながら大阪市大はまだまだ女性にとって快適な職場とは言えないように思います。数値目標をもっと高く掲げて頂きたいです。目標が高すぎると成果とりまとめのさいに、達成度が低くなってしまうので大変、ということも理解できますが、それでは女性はいつまでたっても浮かばれないのでは……。女性がかかりすぎる女性研究者支援室にだけはならないでください。期待を込めて、見守っています。

4. 分析（クロス集計、相関関係）

（1）性別に関するクロス集計

- 宿泊を伴う出張の年間合計日数は、男女ともに2週間未満が約5割を占めている。また、2週間以上1ヶ月未満が男性では約4割、女性では約3割を占めている。
- 第一子出産時の育児休業の取得有無の状況は、男性では1割未満、女性では約5割を占めている。

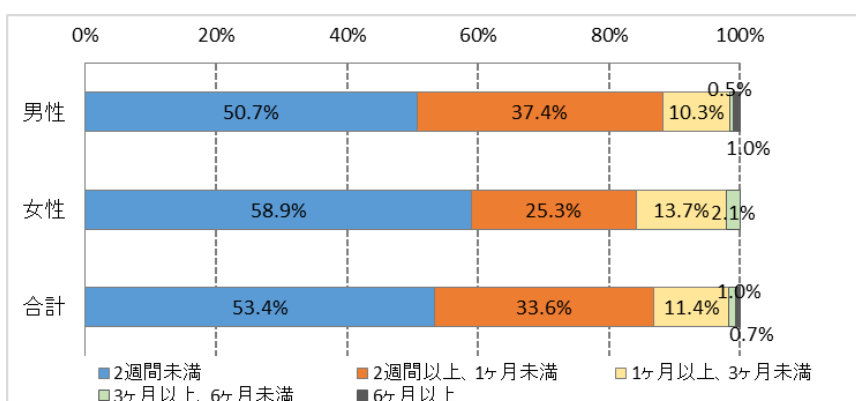


図1 「宿泊を伴う出張の年間合計数」の構成比

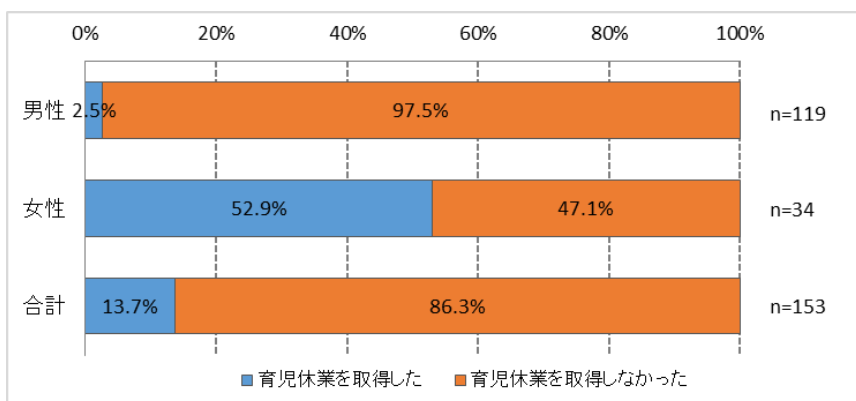


図2 「第一子出産時の育児休業の取得有無」の構成比

- 子供を持つ機会があれば育児休暇を取得しようと思うかという質問に対して、男性では約2割、女性では約6割が「取得しようと思う」との意見を示している。
- 研究分野・研究室で性別による優遇差の差があると感じたことがあるかという質問に対して、男性では約3割、女性では約2割が「感じたことがある」との意見を示している。
- 約2割の女性がセクシャルハラスメントを受けたことがあるとの結果を示している。

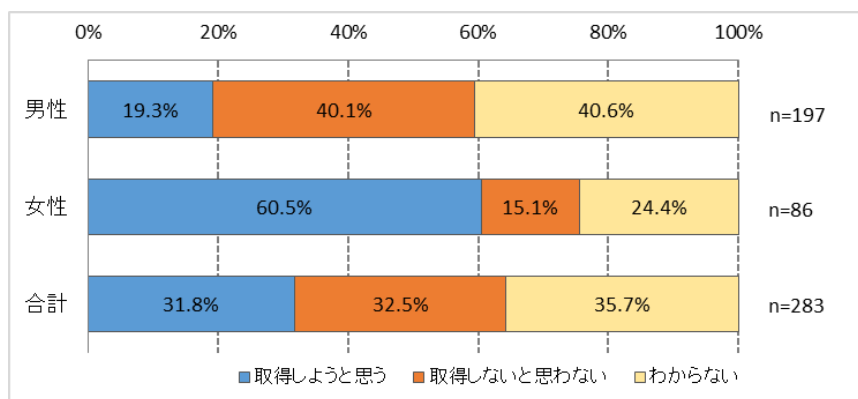


図3 「子供を持つ機会があれば育児休暇を取得しようと思うか」の構成比

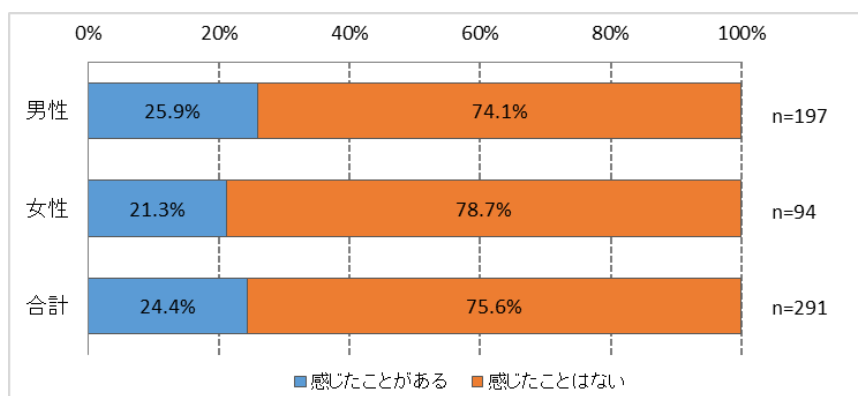


図4 「研究分野・研究室で性別による優遇等の差があると感じたことはあるか」の構成比

- 約2割の女性がセクシャルハラスメント及びパワーハラスメントを受けたことがあるとの結果を示している。
- 約3割の女性がモラルハラスメントを受けたことがあるとの結果を示している。

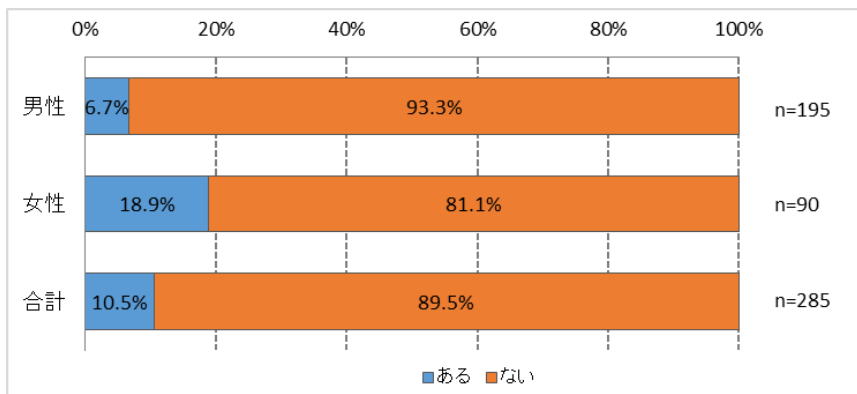


図5 「セクシャルハラスメントの有無」の構成比

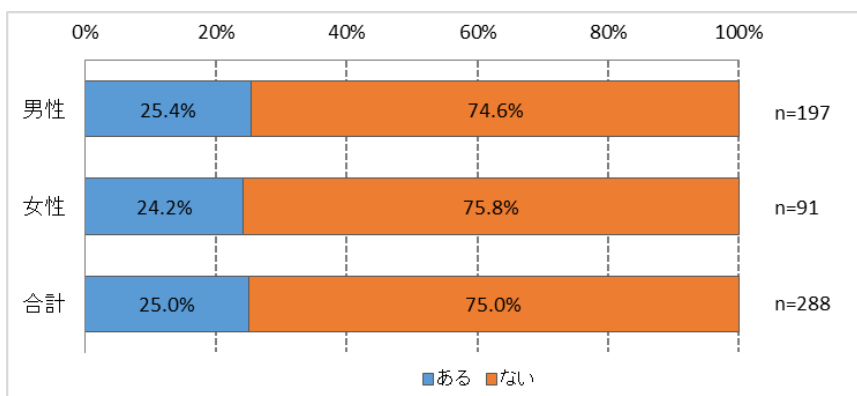


図6 「パワーハラスメント（アカデミックハラスメント含む）の有無」の構成比

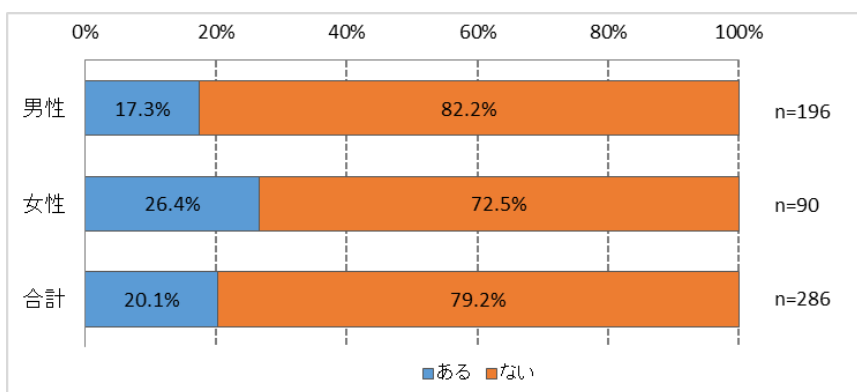


図7 「モラルハラスメントの有無」の構成比

- 本学の女性研究者支援室について、男性では約 6 割、女性では約 8 割の認知度がある。
- 女性研究者支援室主催のイベントについて、男性では約 1 割、女性では約 2 割の参加経験がある。
- 代替要員の制度の必要性に対して、男性では約 4 割、女性では約 5 割が必要性を示している。

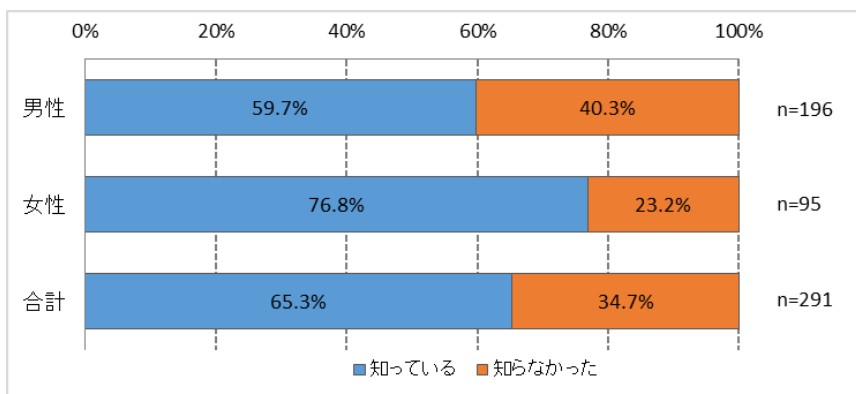


図 8 「本学の女性研究者支援室を知っているか」の構成比

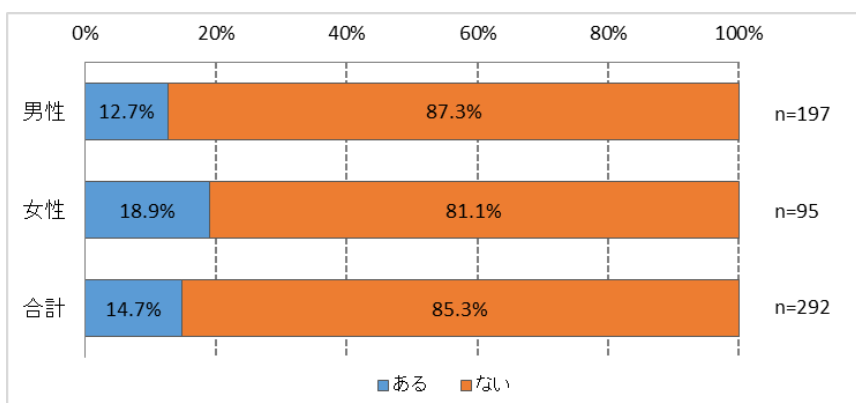


図 9 「女性研究者支援室主催のイベント（キックオフシンポジウム、研究者交流会等）に参加したことはあるか」の構成比

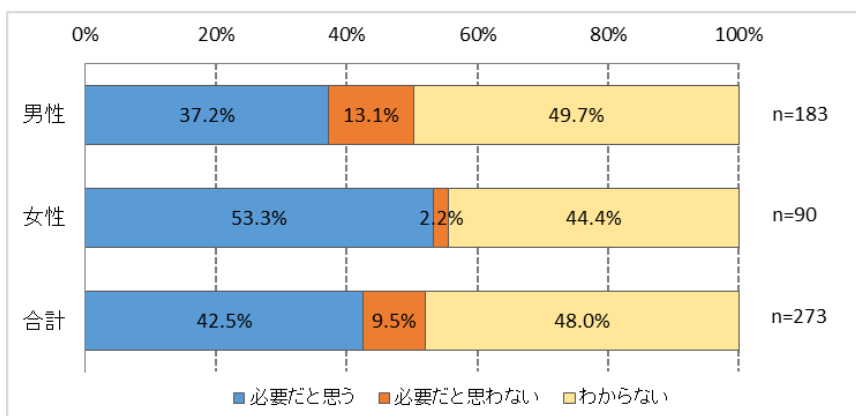


図 10 「代替要員の制度が必要だと思うか」の構成比

- ライフイベント等を抱えた研究者の研究活動などを支援する補助員の募集や補助活動従事希望者の人材登録をオンラインで出来るシステムがあれば利用したいかという質問に対して、男性では約4割、女性では約6割が利用したいとの意向を示している。

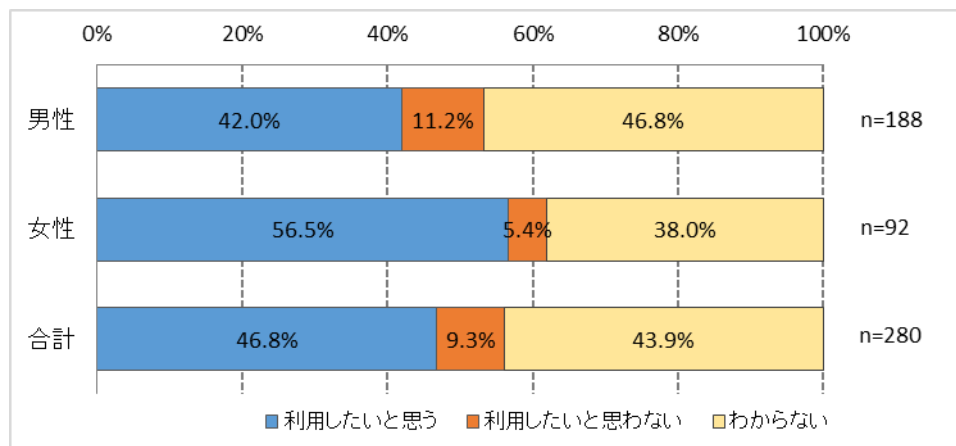


図 11 「ライフイベント等を抱えた研究者の研究活動などを支援する補助員の募集や補助活動従事希望者の人材登録をオンラインで出来るシステムがあれば利用したいと思うか」の構成比

I - 2 年齢階層別に関するクロス集計結果

- 本学の女性研究者支援室について、25歳未満では約3割が認知している。ほかの年齢階層では約6割以上が認知している。特に30～34歳、45～49歳、50～54歳及び55～59歳では約7割、60～64歳では約8割が認知している。
- 代替要員の制度については、30～34歳、40～44歳、45～49歳及び50～54歳で約5割以上となっている。

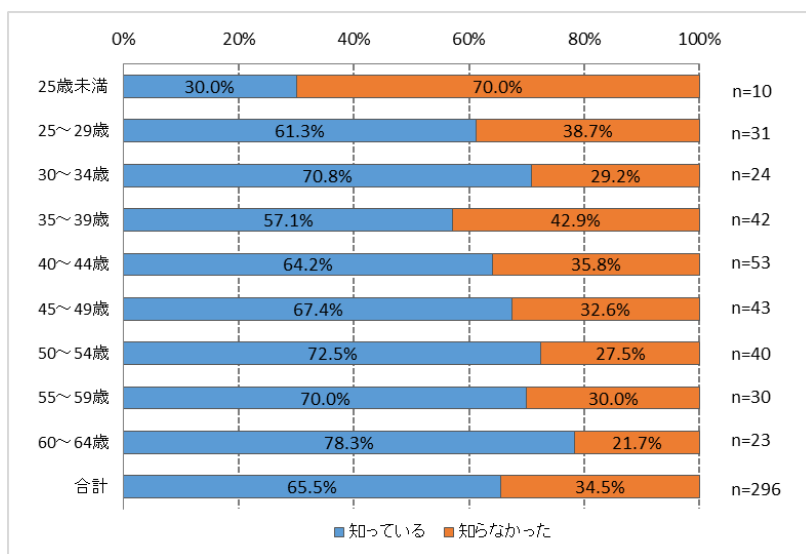


図1 「本学の女性研究者支援室を知っているか」の構成比

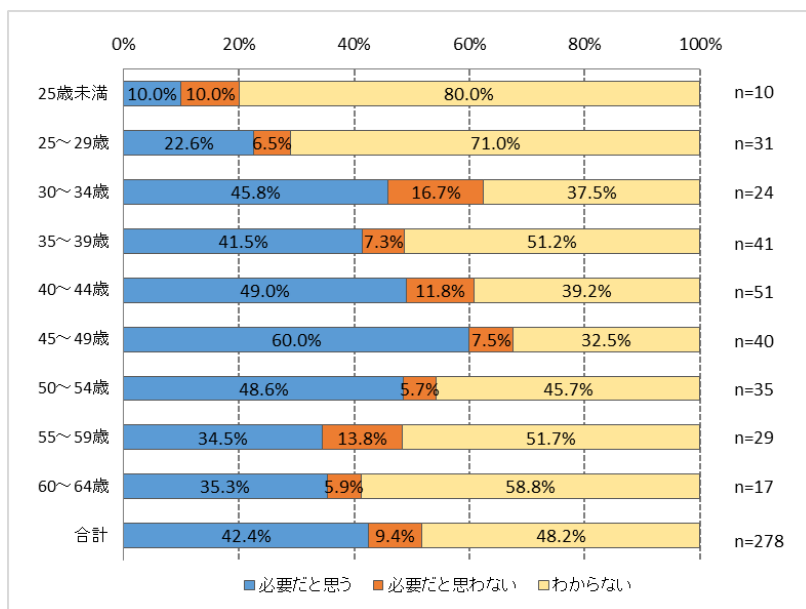


図2 「代替要員の制度が必要だと思うか」の構成比

I - 3 所属学部及び研究科別に関するクロス集計結果

● 研究時間は、理学部は6時間以上が約6割となっており、全体平均の約2倍となっている。次いで、商学部は5割、工学部で約4割となっており、いずれも2時間未満の割合は1割にも満たない。

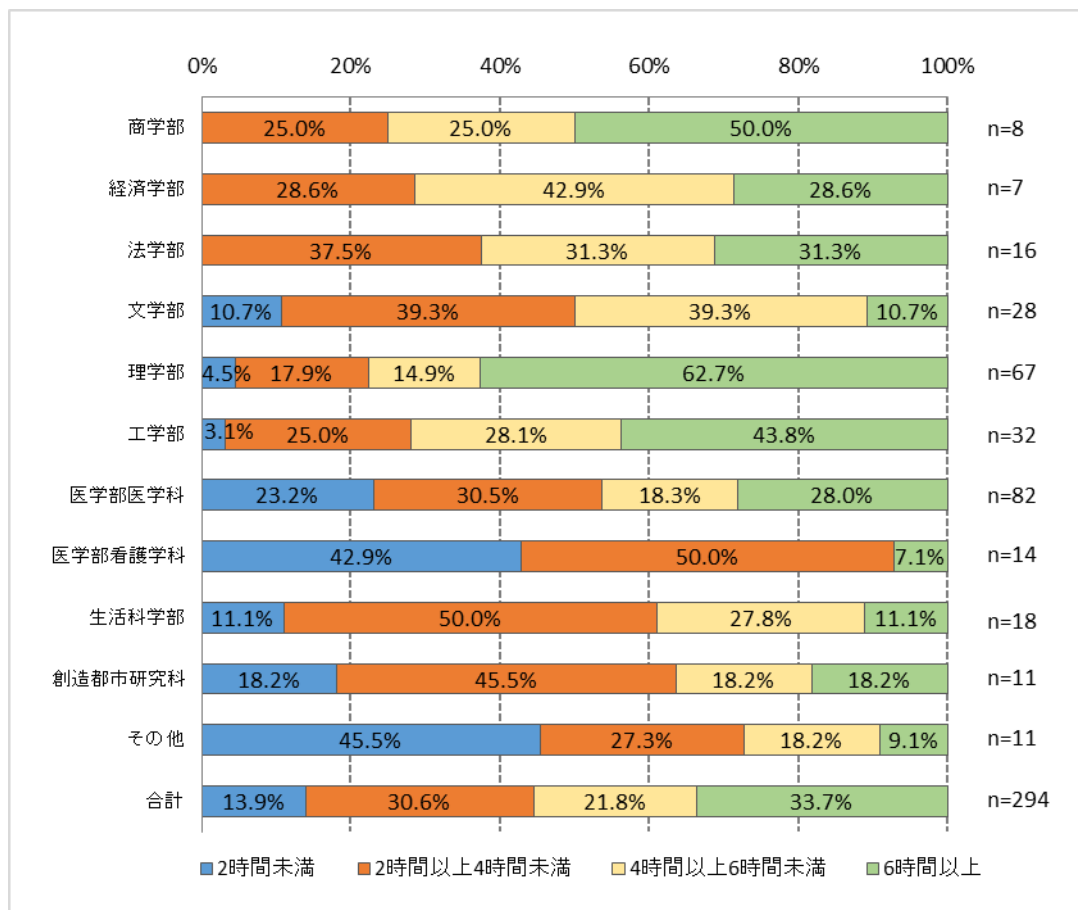


図1 所属学部及び研究科別にみる「研究時間」の構成比

- 第一子出産時の育児休業の取得有無について、商学部、理学部、工学部、創造都市研究科では約9割以上が取得しなかった状況となっている。全体でも約8割が取得しなかった状況となっている。
- 一方で、文学部では約3割、生活科学部では約7割が育児休業を取得している。

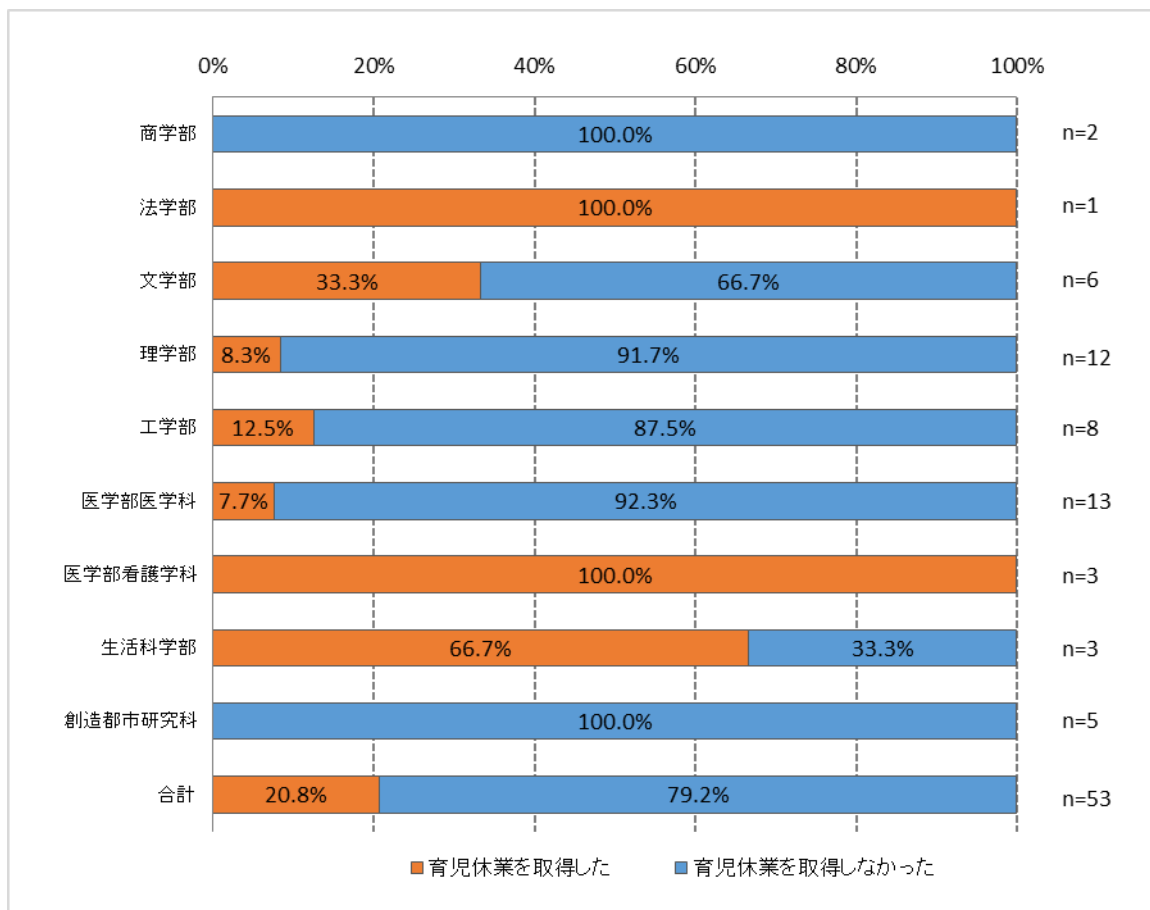


図2 「第一子出産時の育児休業の取得有無」の構成比

I - 4 職位別に関するクロス集計結果

- 職位別の第一子出産時の育児休業の取得有無をみると、全体では育児休業を取得した割合は約1割となっている。このうち、「准教授」では約2割、「非常勤講師」では約3割、「助教」では約6割の割合で育児休業を取得している。

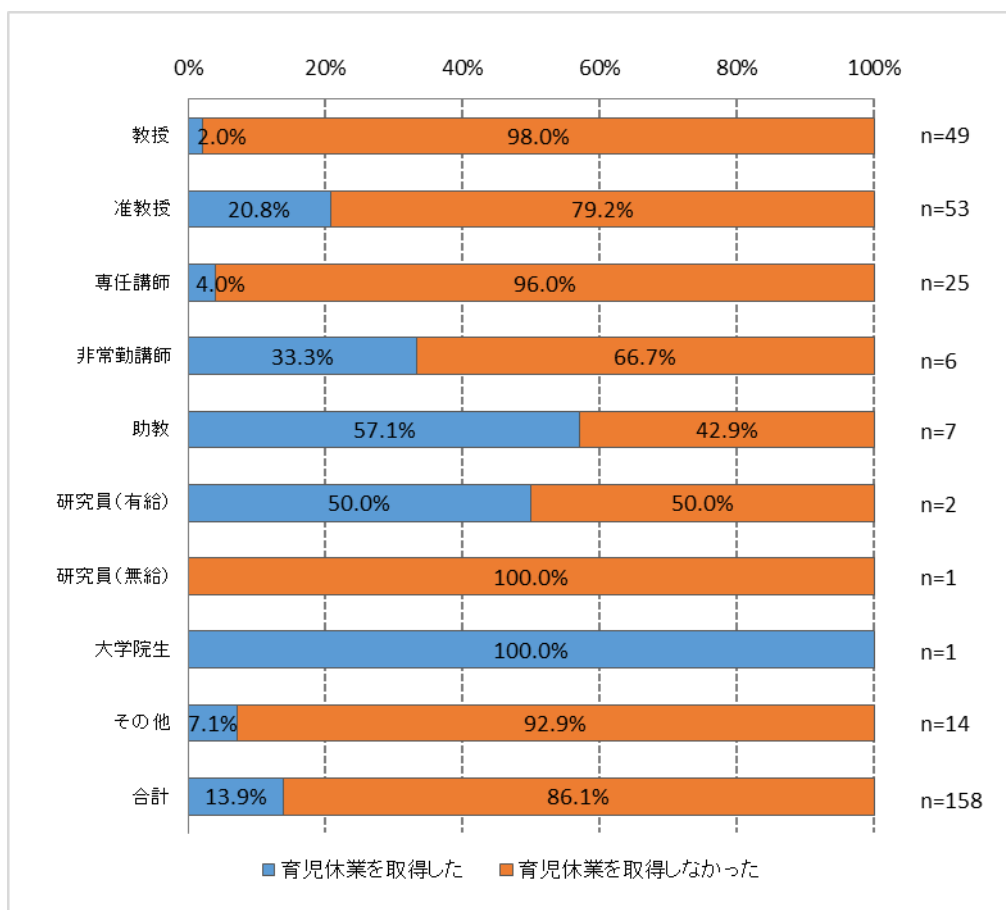


図1 「第一子出産時の育児休業の取得有無」の構成比

● 今後子供を持つ機会があれば育児休業を取得しようと思うかという質問に対して、全体でみると、取得しようと思う及び取得しようと思わない割合がそれぞれ約3割ずつとなっている。このうち、「非常勤講師」、「大学院生」では約5割、「助教」では約4割が取得しようと思うとの意向を示している。

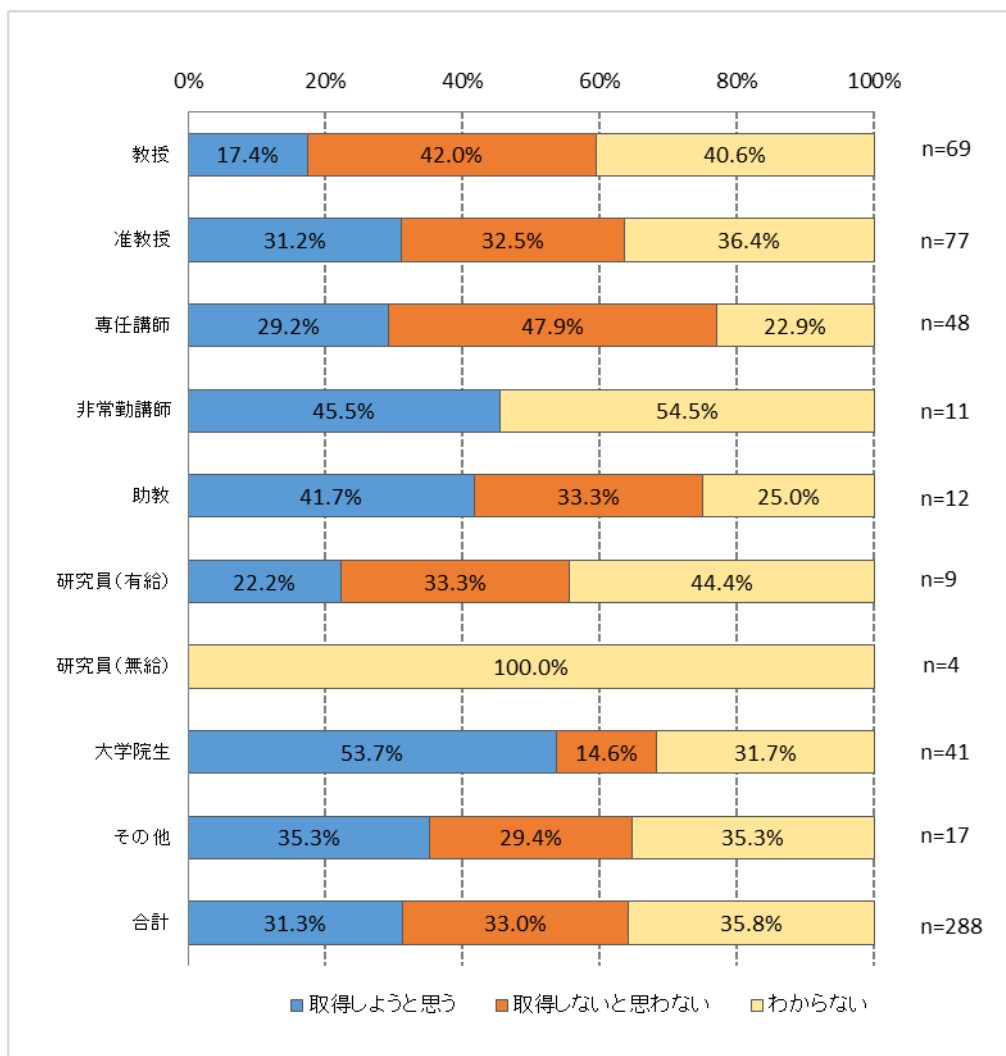


図2 「今後子どもを持つ機会があれば、育児休業を取得しようと思うか」の構成比

● 研究分野・研究室において性別による優遇の差を感じたことがあるかという質問に対して、全体で見ると、感じたことがある割合が約3割、感じたことがない割合が約7割となっている。このうち、「助教」では約4割、「研究員（無給）」では約8割が感じたことがあるとの意見を示している。

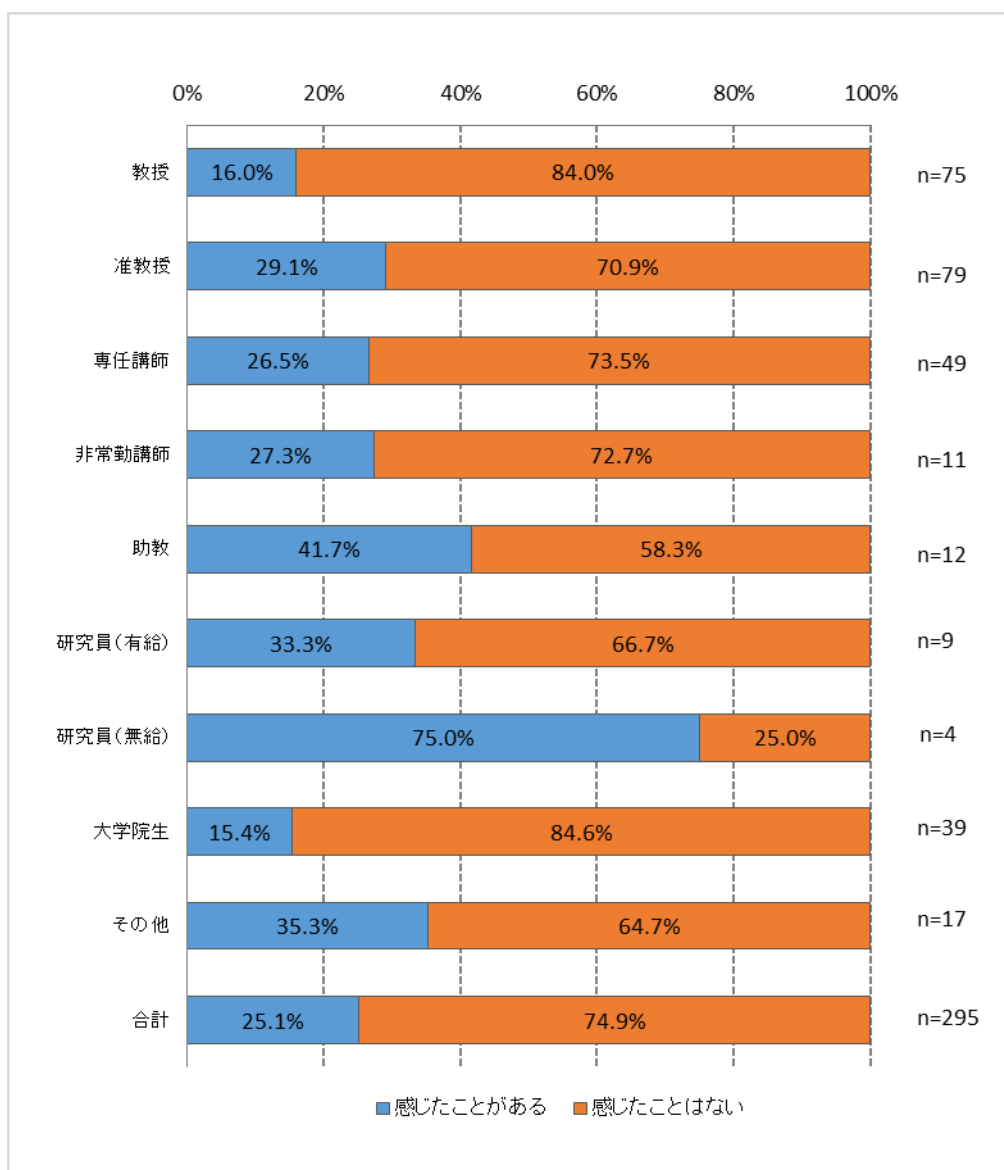


図3 「あなたの研究分野・研究室において性別による優遇等の差があると感じたことはあるか」の構成比

● 本学の女性研究者支援室の認知度について、全体で見ると、約7割が認知していることが分かる。一方で、「非常勤講師」では約8割が認知しておらず、また、「助手」では全く認知度が得られていないような状況である。

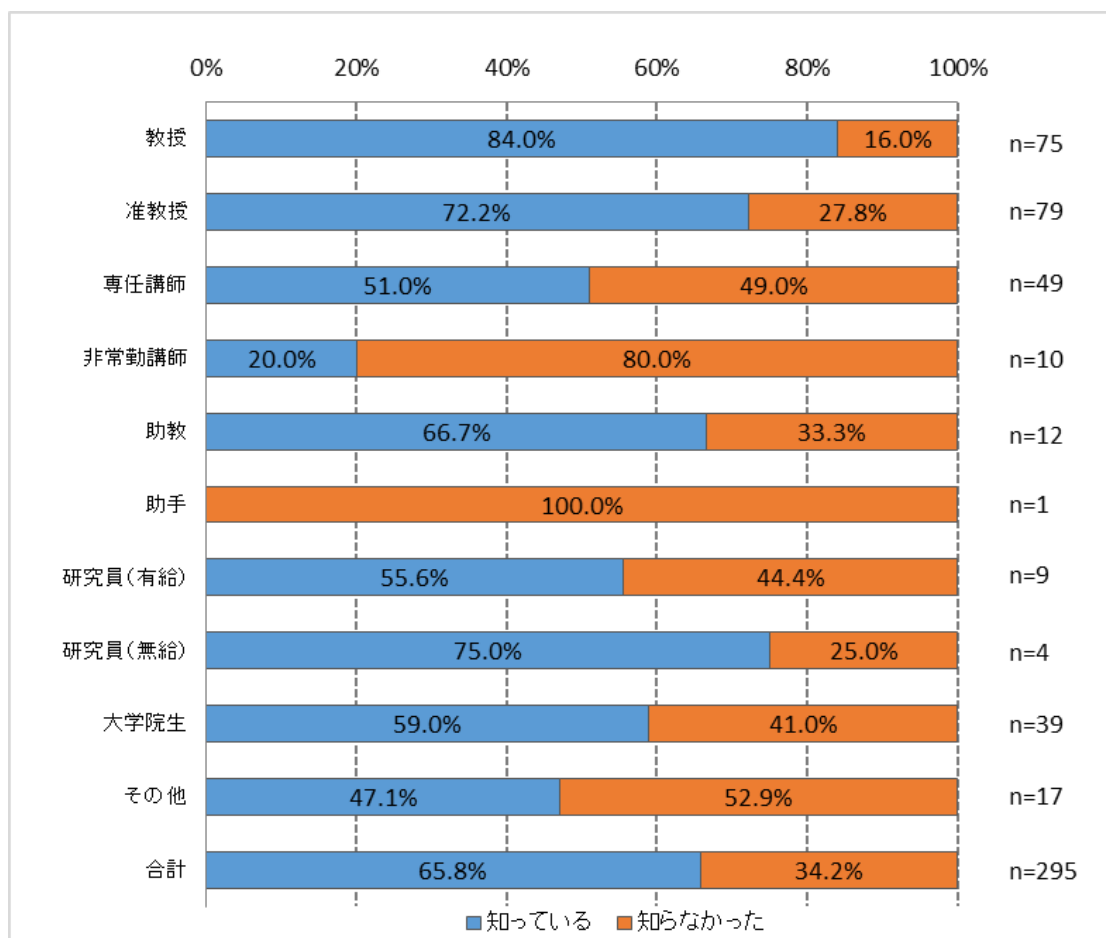


図4 「本学の女性研究者支援室を知っているか」の構成比

● 本学が平成25年度文部科学省の事業である科学技術人材育成費補助事業『女性研究者研究活動支援事業(一般型)』に採択されたことに対する認知度について、全体で見ると、約半数の認知度を得ている。このうち「教授」では約8割が認知している一方、「非常勤講師」及び「助手」では全く認知度が得られていないような状況である。

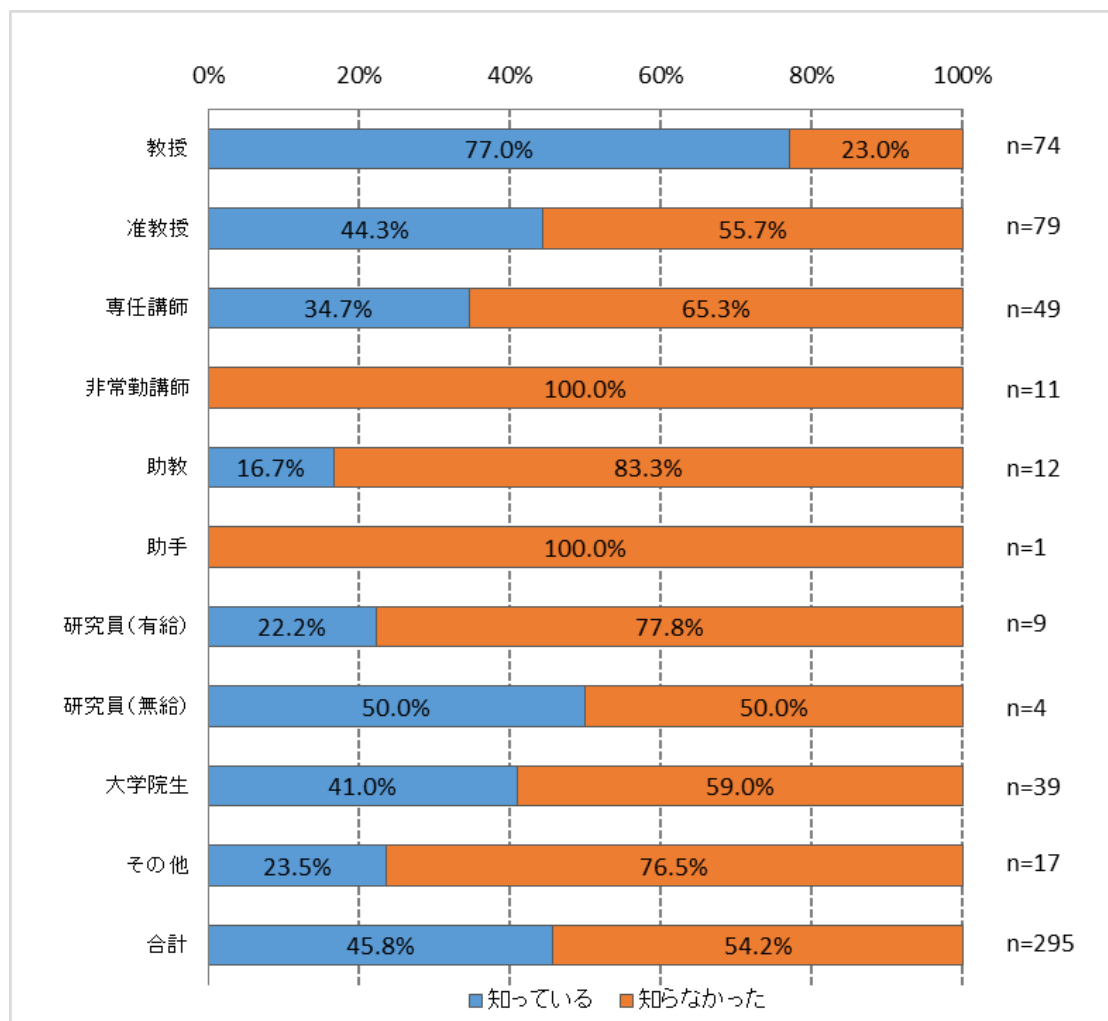


図5 「本学が平成25年度文部科学省の事業である科学技術人材育成費補助事業『女性研究者研究活動支援事業（一般型）』に採択されたことを知っているか」の構成比

- 研究者同士の情報共有のためのネットワークが必要だと思うかとの質問に対して、全体で見ると、約6割がその必要性を示している。このうち、「研究員」では約8割、「非常勤講師」では約9割がその必要性を示している。

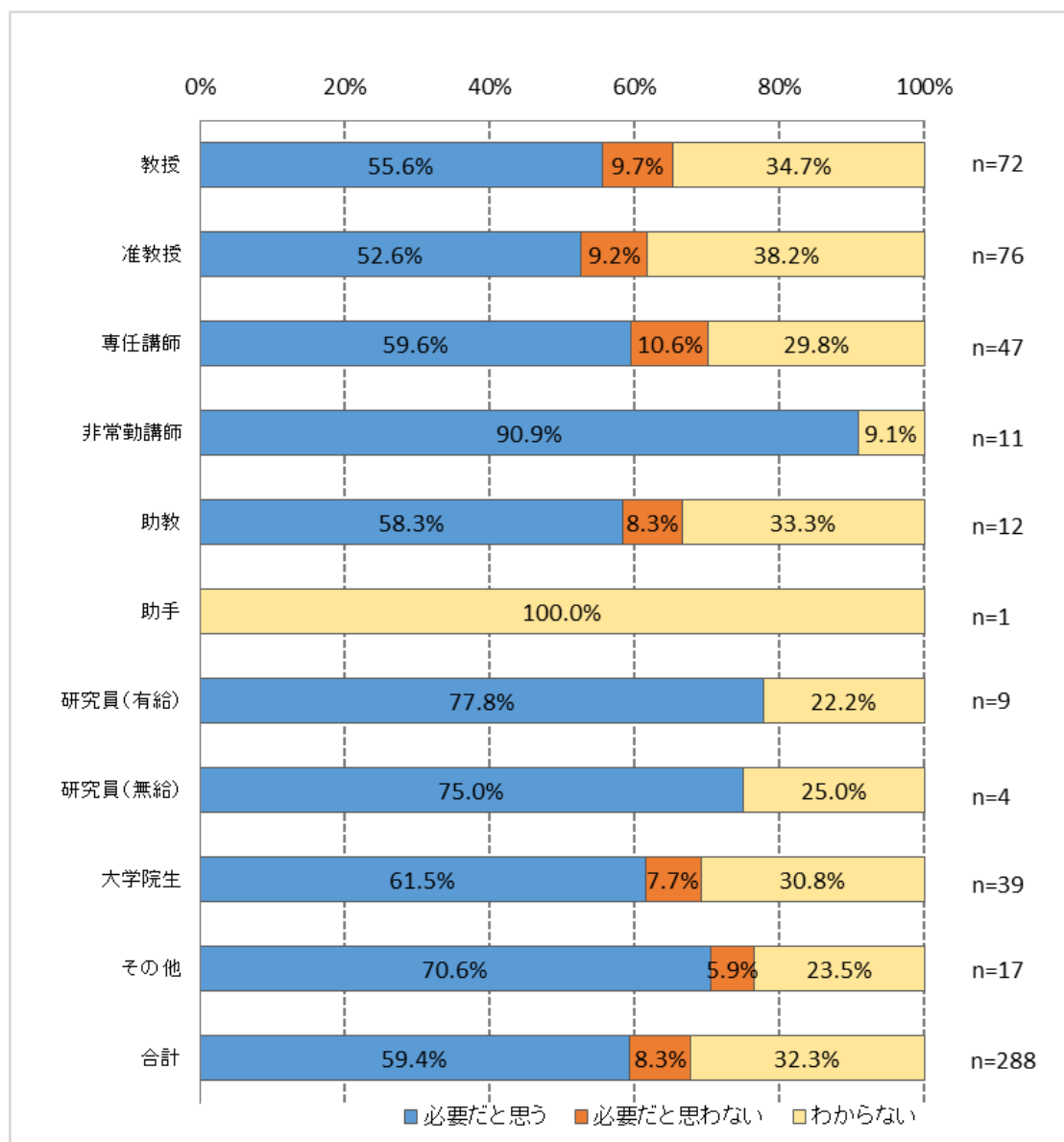


図6 「研究者同士の情報共有のためのネットワークが必要だと思うか」の構成比

● ライフイベント等を抱えた研究者の研究活動などを支援する補助員の募集や補助活動従事希望者の人材登録をオンラインで出来るシステムがあれば利用したいと思うかという質問に対して、全体で見ると、約5割が利用したいと思うとの意向を示している。このうち、「非常勤講師」及び「研究員(有給)」では約6割、「助教」では約7割が利用したいとの意向を示している。

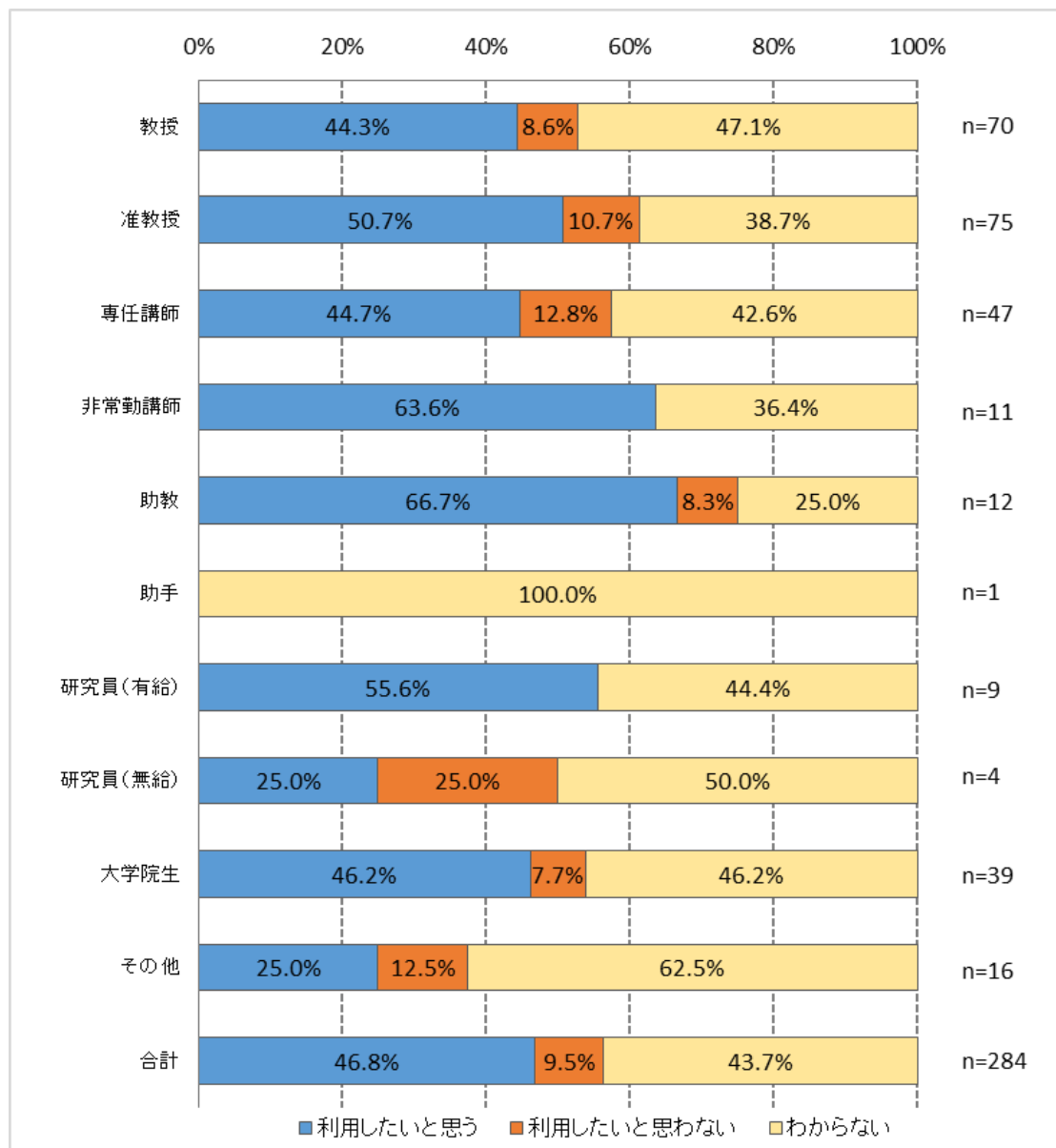


図7 「ライフイベント等を抱えた研究者の研究活動などを支援する補助員の募集や補助活動従事希望者の人材登録をオンラインで出来るシステムがあれば利用したいと思うか」の構成比

II. ワーク・ライフ・バランスについて

- ワーク・ライフ・バランスの取り組みとして研究時間確保のために、研究補助員が必要だと思うかどうかの質問に対して、年齢階層別でみると、25歳未満を除く年齢階層において、大半以上が必要であるという意向を示している。特に45～49歳の年齢階層では、その割合は約9割を占めている。

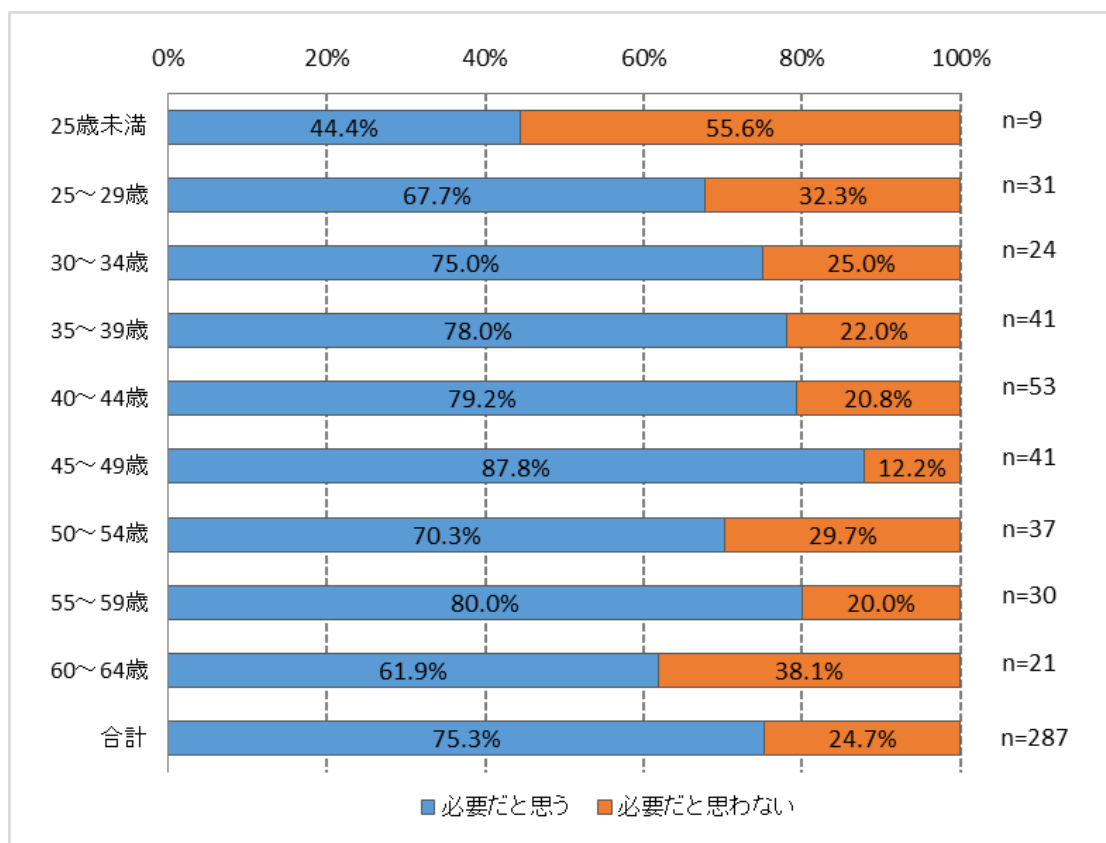


図1 「ワーク・ライフ・バランスの取り組みとして研究時間確保のために、研究補助員が必要だと思うか」の構成比

- ワーク・ライフ・バランスの取り組みとして研究時間確保のために研究補助員が必要だと思うかとの質問に対して、職位別にみると、全体では約8割がその必要性を示している。このうち特に、「非常勤講師」では約9割がその必要性を示している。

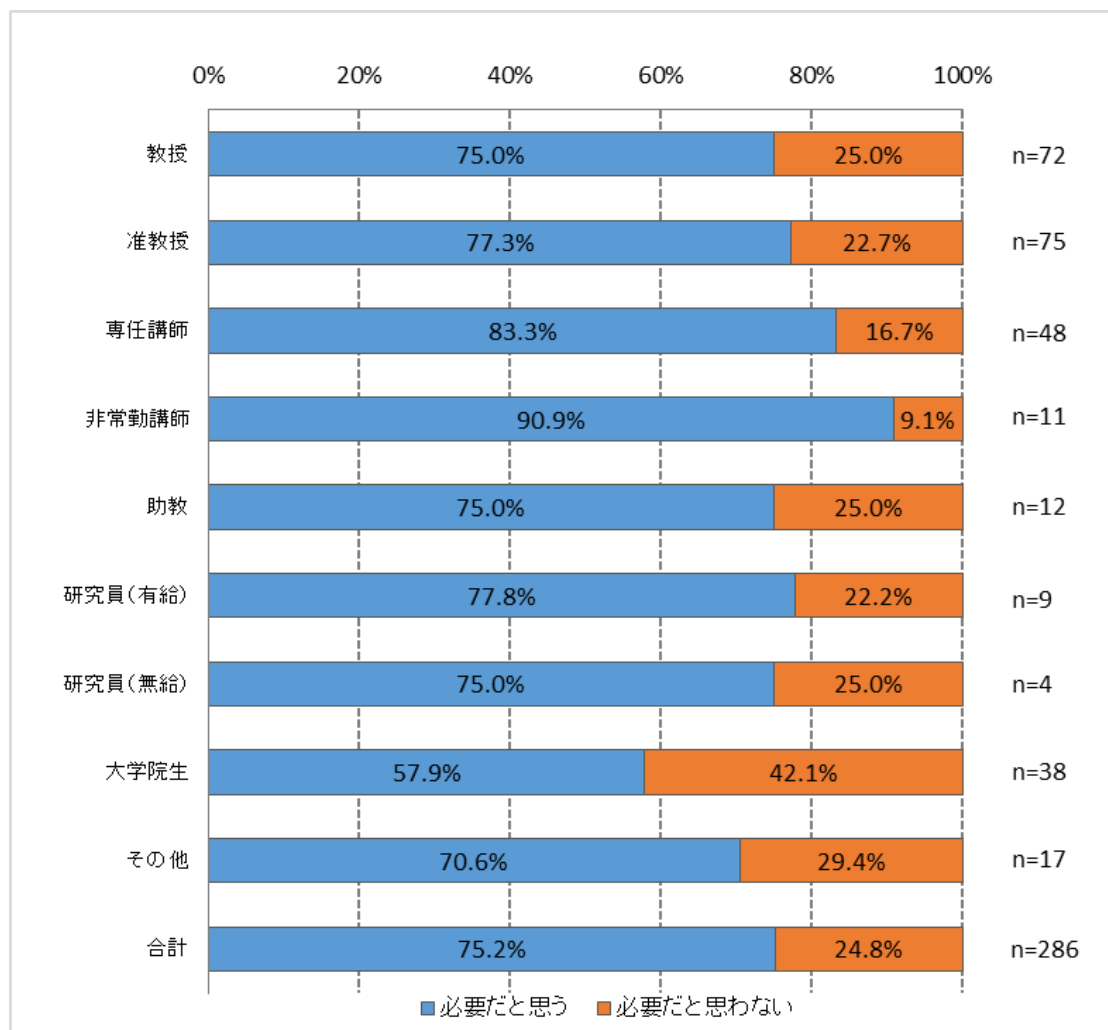


図2 「ワーク・ライフ・バランスの取り組みとして研究時間確保のために研究補助員が必要だと思うか」の構成比

- ワーク・ライフ・バランスの取得の現状に対する研究時間との関係性をみると、ワーク・ライフ・バランスが「かなりとれている」では約6割が6時間以上を研究時間に費やしている。「まあまあとれている」では約4割が6時間以上、「とれていない」については約3割以下となっている。
- また、ワーク・ライフ・バランスの取得に対する研究時間確保のための研究補助員の必要性の有無については、「とれていない」という意見に移行するに従って研究補助員の必要性が示されている。

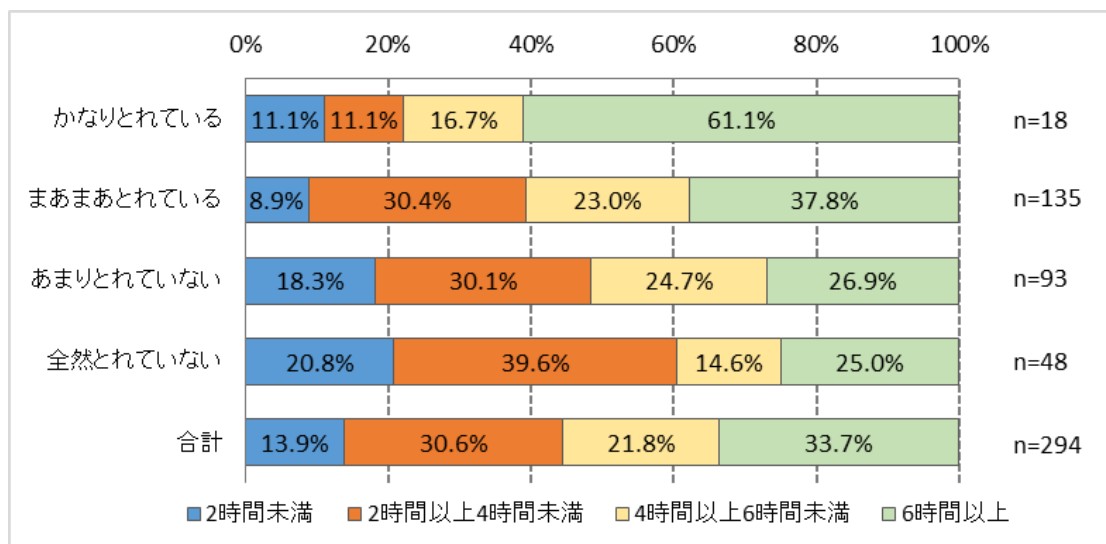


図3 「ワーク・ライフ・バランスの取得に対する研究時間」に関する構成比

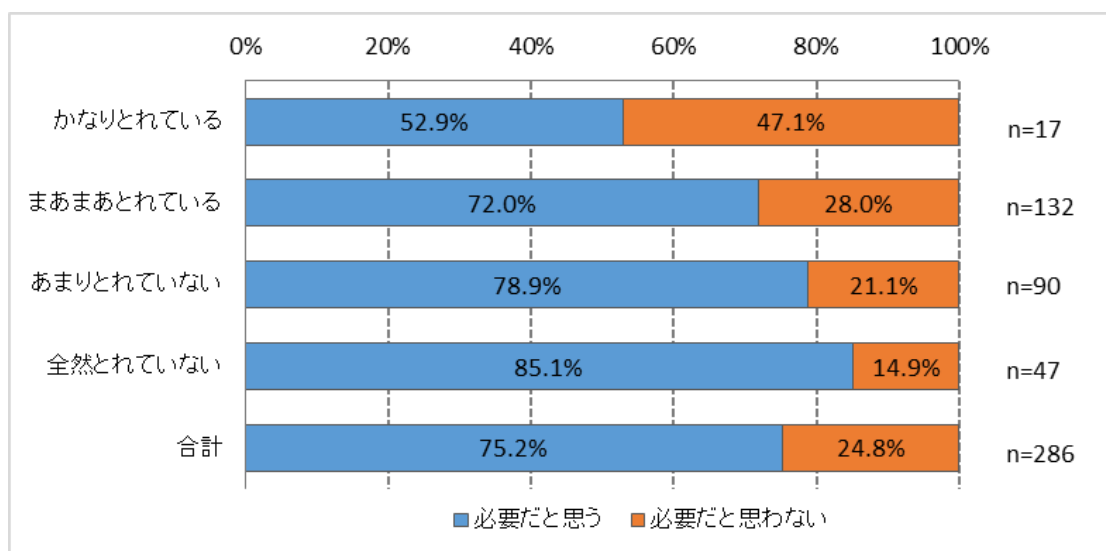


図4 「ワーク・ライフ・バランスの取得に対する研究時間確保のための研究補助員の必要性の有無」に関する構成比

- ワーク・ライフ・バランスの取得に対する研究時間確保のための事務補助員の必要性の有無について、ワーク・ライフ・バランスが「かなりとれている」では、約4割が事務補助員の必要性を示している。また、「まあまあとれている」及び「あまりとれていない」では約6割、「全然とれていない」では約8割が事務補助員の必要性を示している。

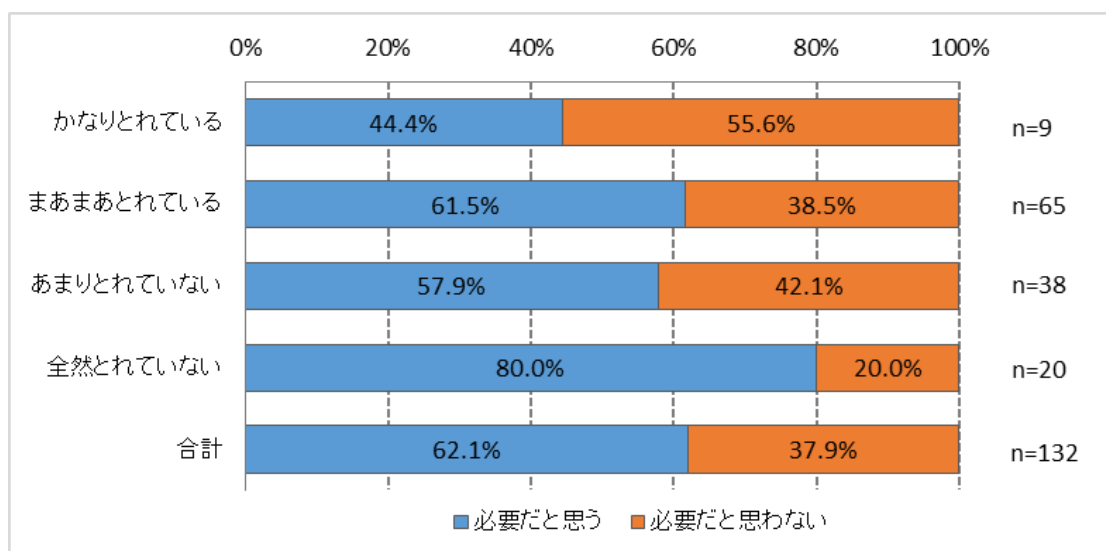


図5 「ワーク・ライフ・バランスの取得に対する研究時間確保のための事務補助員の必要性の有無」に関する構成比

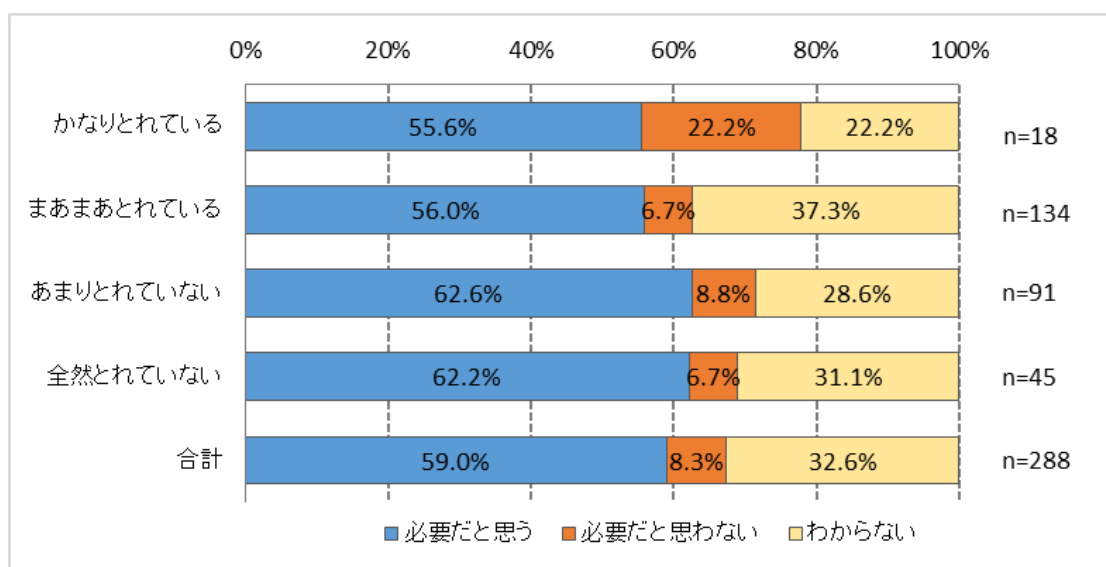


図6 「ワーク・ライフ・バランスの取得に対する研究者同士の情報共有のためのネットワークの必要性の有無」に関する構成比

- 「ワーク・ライフ・バランスの取得に対するライフイベント等を抱えた研究者の研究活動などを支援する補助員の募集や、補助活動従事希望者の人材登録をオンラインで出来るシステムがあれば利用したいと思うか」という質問に対して、全体では約5割が利用したいと思う意向を示している。ワーク・ライフ・バランスが「かなりとれている」では、約3割が利用したいと思う意向を示しており、ワーク・ライフ・バランスが「とれていない」に移行するに従って利用したいという意向の割合が増加傾向にある。
- また、理想的なワーク・ライフ・バランスを取っている「ロールモデルがいる」ケースについては、今後子どもを持つ機会があれば育児休業を取得しようと思っている割合は約4割、「ロールモデルがない」ケースについては育児休業を取得しようと思っている割合は約3割となっている。

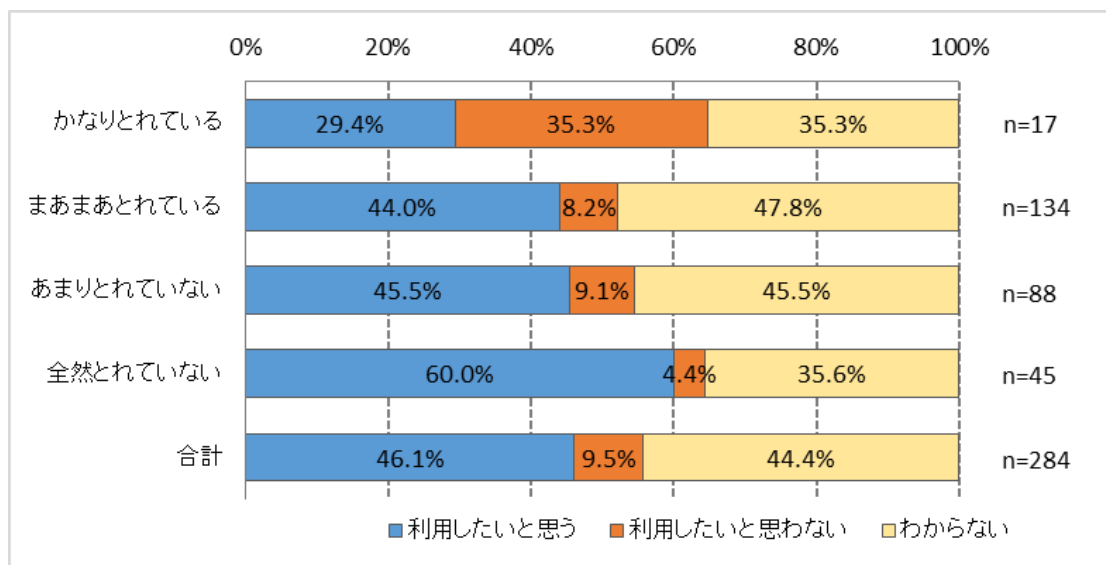


図7 「ワーク・ライフ・バランスの取得に対するライフイベント等を抱えた研究者の研究活動などを支援する補助員の募集や、補助活動従事希望者の人材登録をオンラインで出来るシステムがあれば利用したいと思うか」に関する構成比

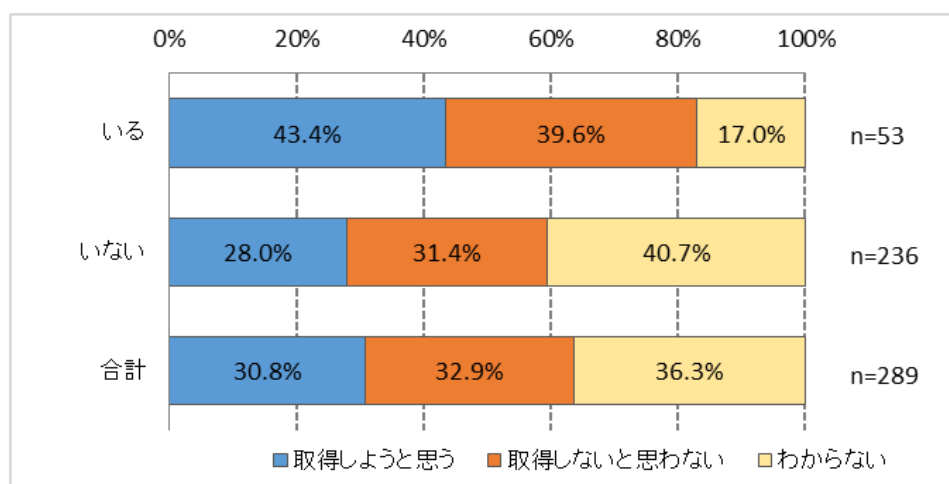


図8 「理想的なワーク・ライフ・バランスを取っているロールモデルの有無と今後子どもを持つ機会があれば、育児休業を取得しようと思うか」に関する構成比

- 今後子どもを持つ機会があれば育児休業を取得しようと思うかという質問に対して、子どもがいない場合については約4割が育児休業をしようと思うとの意向を示しており、子どもがいる場合に比べて約11ポイント高い。
- ワーク・ライフ・バランスの取得に対する研究補助員の必要性の有無と研究時間の関係性をみると、研究補助員が必要だと思うケースの研究時間は2時間以上4時間未満が約34%、次いで6時間以上が約29%となっている。一方、研究補助員が必要だと思わないケースの研究時間は6時間以上が約50%となっており、研究補助員が必要だと思うケースに比べて約21ポイント高くなっている。

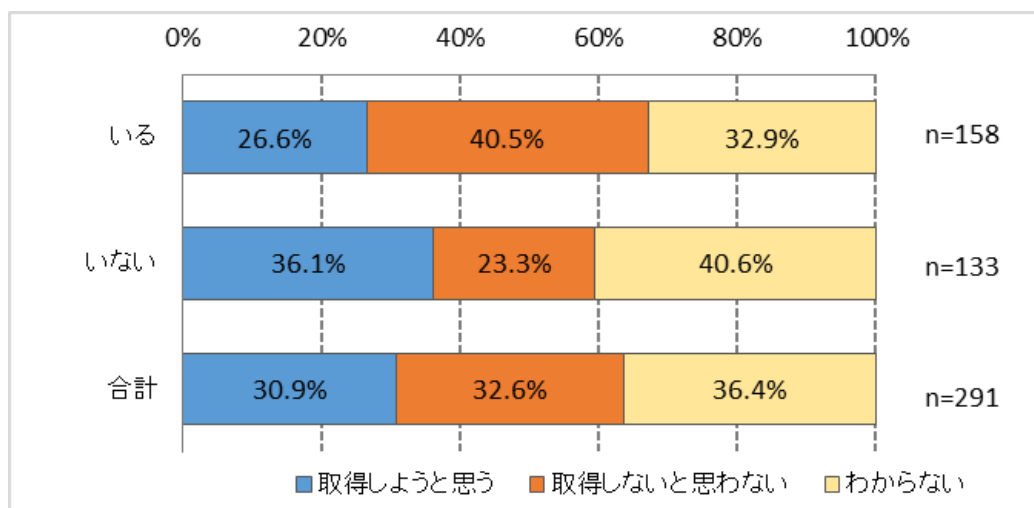


図9 「子供の有無と今後子どもを持つ機会があれば育児休業を取得しようと思うか」に関する構成比

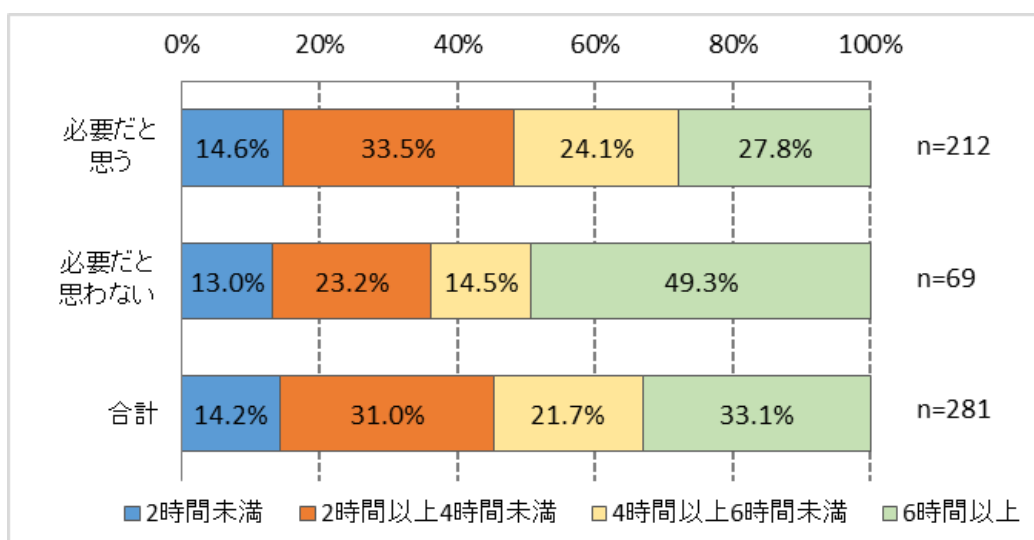


図10 「ワーク・ライフ・バランスの取得に対する研究補助員の必要性の有無と研究時間」に関する構成比

Ⅲ. 介護に関する項目について

- 要介護者の有無と女性研究者支援室の認知度の関係性をみると、「要介護者がいる」ケースについては約8割、「要介護者がいない」ケースについては約6割が女性研究者支援室の存在を認知しており、前者の方が約22ポイント高いことが分かる。
- また、要介護者の有無と平成25年度文部科学省の事業である科学技術人材育成費補助事業『女性研究者研究活動支援事業（一般型）』に採択されたことの認知度の関係性をみると、「要介護者がいる」ケースについては約6割、「要介護者がいない」ケースについては約4割が平成25年度文部科学省の事業である科学技術人材育成費補助事業『女性研究者研究活動支援事業（一般型）』に採択されたことを認知しており、前者の方が約19ポイント高いことが分かる。

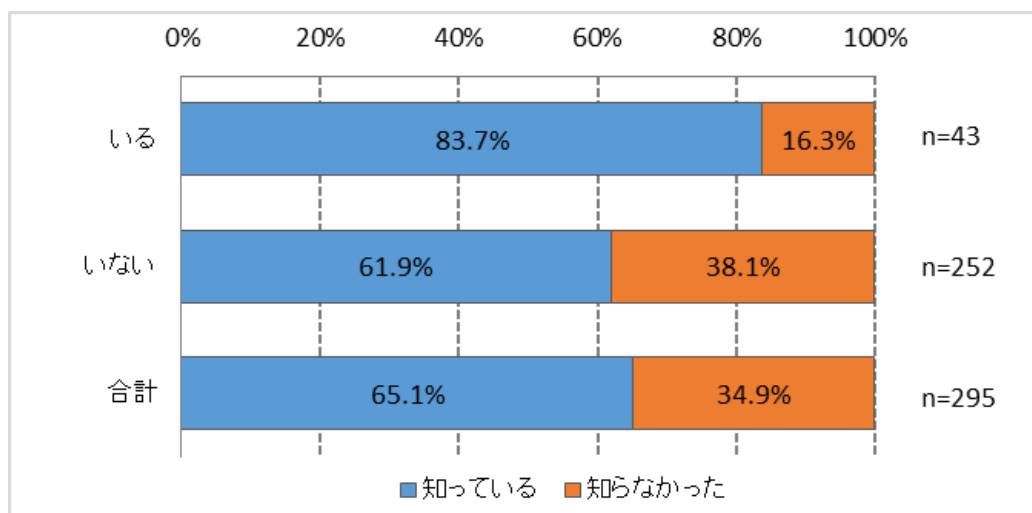


図1 「要介護者の有無と本学の女性研究者支援室の認識」に関する構成比

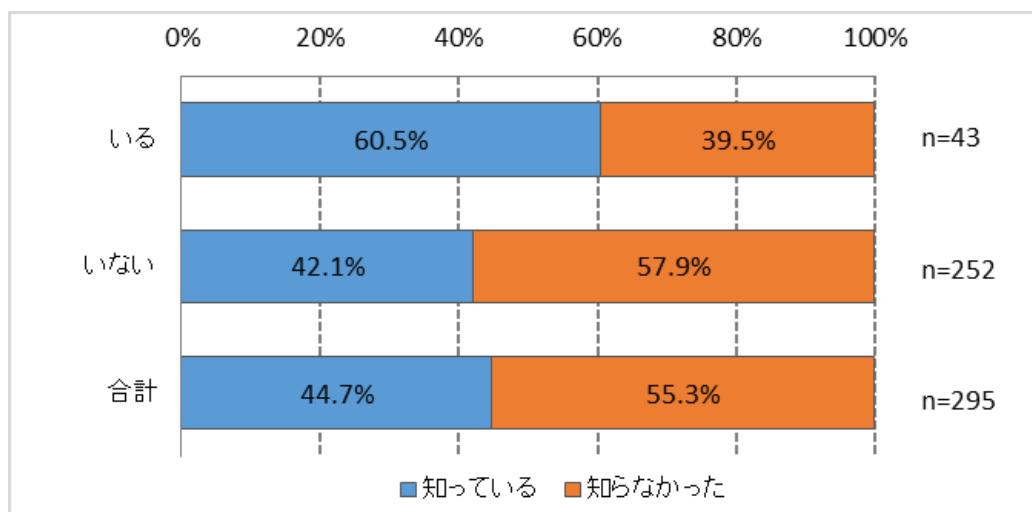


図2 「要介護者の有無と平成25年度文部科学省の事業である科学技術人材育成費補助事業『女性研究者研究活動支援事業（一般型）』に採択されたことの認識」に関する構成比

- 「介護休暇」の認知度は、第一回調査では61.5%、第二回調査では30.4%となっており、認知度は約30ポイント減少している。
- 「介護休業」の認知度は、第一回調査では26.2%、第二回調査では23.2%となっており、認知度は3ポイント減少している。
- 「早出遅出勤務」の認知度は、第一回調査では12.3%、第二回調査では14.3%となっており、認知度は2ポイント増加している。

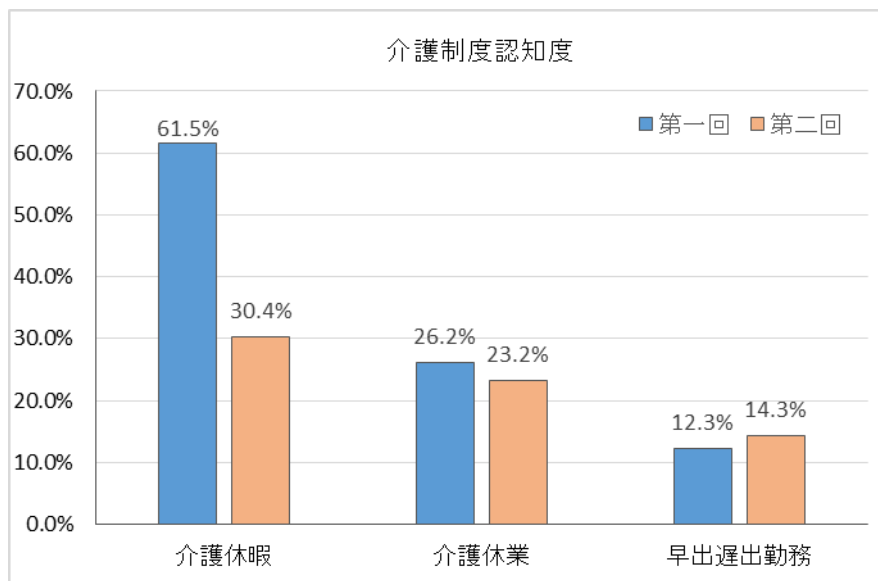


図3 介護制度に関する認知度

IV. 就業規則等の認知について

- 「妊娠中の通勤緩和免職」の認知度は、第一回調査では 24.6%、第二回調査では約 32.1% となり、約 9 ポイント増加している。
- 「妊娠による体調不良による妊娠障害休暇」の認知度は、第一回調査では 20.0%、第二回調査では約 23.2% となり、3 ポイント増加している。
- 「妊産婦の就業制限」の認知度は、第一回調査では 41.5%、第二回調査では約 30.4% となり、約 11 ポイント減少している。

- 「妊婦中または出産後一年以内の保健指導・健康診断制度」の認知度は、第一回調査では 16.9%、第二回調査では約 10.7%となっており、約 6 ポイント減少している。
- 「産前・産後休暇十六週間」の認知度は、第一回調査では 80.0%、第二回調査では約 69.6%となっており、約 10 ポイント減少している。
- 「育児休業制度」の認知度は、第一回調査では 64.6%、第二回調査では約 57.1%となっており、約 8 ポイント減少している。
- 「育児時間制度」の認知度は、第一回調査では 27.7%、第二回調査では約 23.2%となっており、約 5 ポイント減少している。
- 「育児短時間勤務制度」の認知度は、第一回調査では 13.8%、第二回調査では約 33.9%となっており、約 20 ポイント増加している。

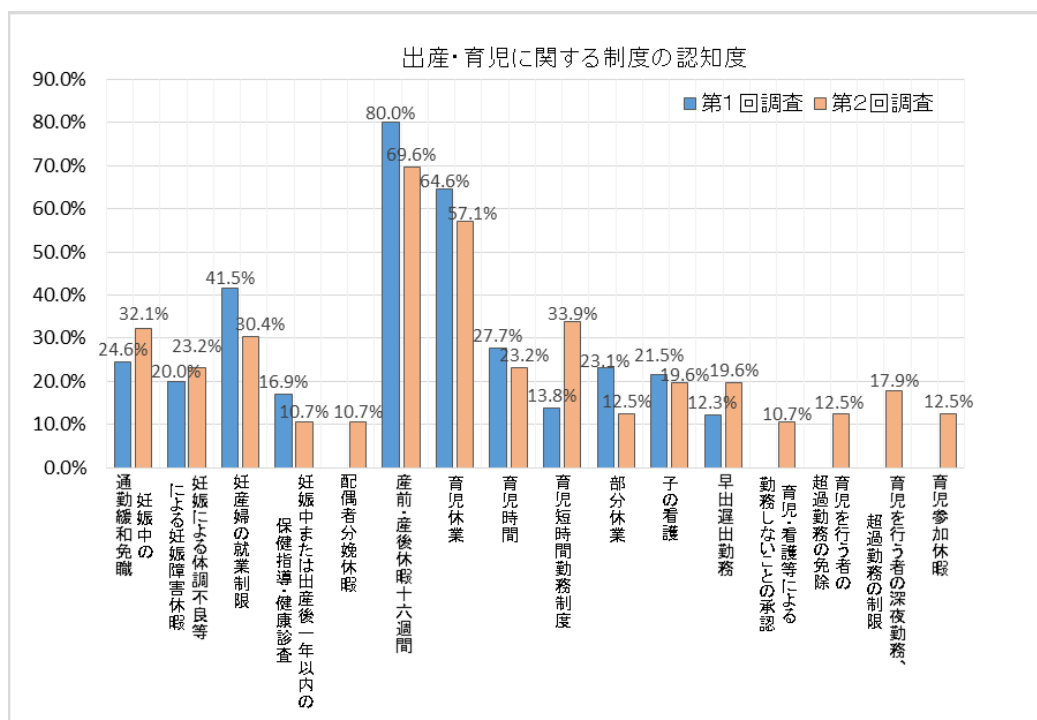


図 4 妊娠・出産・育児に関する制度の認知度



*Osaka City University
Support for Female Researchers*