

Ⅲ. ワーク・ライフ・バランスに係るアンケート結果報告

1 調査概要

1-1 調査方法

(1)調査目的

研究環境と働き方（ワーク・ライフ・バランス）の改善を目的に、ダイバーシティ研究環境の実現に向けて実情やニーズを把握し、課題や問題点を明らかにして必要な制度等の構築に役立てること、また、アンケート結果を公表し、他機関や企業等の改善に寄与するために実施した。

なお、アンケート中の「介護」は、高齢者介護だけでなく、家族の病気、ケガ、障がい等への看護・介護を含むこととした他、LGBTに配慮した質問を設けた。

(2)調査対象者

長岡技術科学大学、長岡工業高等専門学校、株式会社イトラストに所属する常勤・非常勤（週30時間以上）の教職員（社員）及び大学院生（修士・博士課程）を対象とした。

(3)実施方法

株式会社日経リサーチ社に委託。WEB調査とし個人情報管理に留意の上、無記名式で実施。なお、長岡技術科学大学においては全職員、全大学院生宛に電子メールにて2回アンケート協力依頼を行った。

(4)調査スケジュール

- ①調査準備：2019年10月から2020年1月
- ②調査実施期間：2020年1月27日から2月18日
- ③分析・報告書作成：2020年2月から3月

(5)調査票の作成

- ①調査票：今回はWEB調査であるため、アンケート調査画面の作成については株式会社日経リサーチに依頼した。
- ②質問内容：（「3 資料」3-1参照）
質問数は26、回答者属性の他、仕事と家庭の両立について、女性研究者の支援について、家族や育児・介護について質問した。

(6)回収率

有効回答数：616
（WEB調査のため白票・無効票なし）
教員46.0%、職員・社員51.1%、大学院生25.0%、全体で33.3%。ご協力ありがとうございました。

表1 所属別在籍者（在職者）合計数と回答数と回収率

所 属	職種	在籍数	性別内訳		回答数	回収率
長岡技科大	教員	200	女性	17	11	64.7%
			男性	183	84	45.9%
	職員	253	女性	131	59	45.0%
			男性	122	63	51.6%
	大学院生	1,187	女性	138	35	25.4%
			男性	1,049	262	25.0%
	小計	1,640	女性	281	105	37.4%
			男性	1,352	409	30.3%
長岡高専	教員	78	女性	10	6	60.0%
			男性	68	27	39.7%
	職員	60	女性	23	12	52.2%
			男性	37	13	35.1%
	小計	138	女性	33	18	54.5%
			男性	105	40	38.1%
(株)イトラスト	社員	41	女性	8	7	87.5%
			男性	33	27	81.8%
小計			女性	322	130	40.4%
			男性	1,490	476	31.9%
合計			1,819		606	33.3%

※性別「どちらでもない」との回答が5名からあった。

2 調査結果

2-1 回答者のプロフィール

(1)性別

①性別の割合（図1）

回答者の性別の割合は、女性21.1%（130人）、男性78.1%（481人）、どちらでもない1%（5人）であった。

(2)年齢構成

①男女別年齢構成（図2）

回答者の年齢構成は、24歳以下が38.3%（236人）と最も多く、次に25-29歳12.2%（75人）と、30代以下が全体の半数を占める。要因は大学院生からの回答が多かったためである。性別でみるといずれの年代も女性の割合は低い。

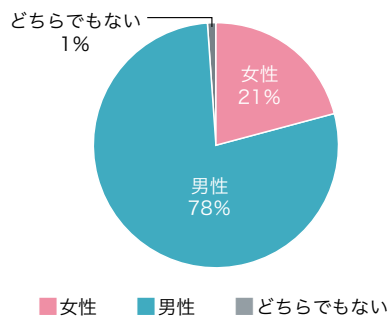


図1 性別の割合

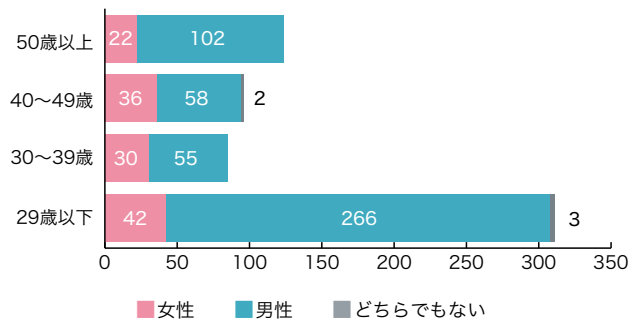


図2 男女別年齢構成

(3)職種

①職種分類

職種は、「大学院生」、「教員」、「職員」、「民間企業に勤務」、「その他」の5分類で調査を行ったが、グラフ作成の際は、「大学院生」、「教員」、「職員・社員」の3つに分類した。「民間企業に勤務」は株式会社イトラストに所属する社員数が少ないことから「職員・社員」に含めた。また、「その他」10名は（うち7名／非常勤職員、2名／学部生、1名／不明）は全て「職員・社員」に含めたことを了解願いたい。

「大学院生」＝修士または博士前期課程、博士または博士後期課程、上記以外の大学院生

「教員」＝大学教員、高専教員、研究員

「職員・社員」＝職員（事務系職員（施設系・図書系を含む）、
教室系技術職員・教務職員）、民間企業に勤務
（主として技術職、主として営業職、主として事務職、その他）

②職種の割合（図3）

全体の職種の割合をみると、大学院生が48.9%と全体のほぼ半数を占める。次いで、職員・社員が30.2%、教員が20.9%となっている。

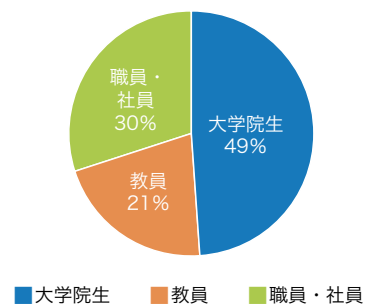


図3 職種の割合

2-2 研究・仕事と家庭との両立について

(1)日頃、感じている悩み（複数回答）

①職種別による傾向（図4）

- ・教員は「忙しすぎて疲労を感じていること」が70人で最多、次いで「特にない」が40人。
- ・職員・社員は「特にない」が67人で最多、次いで「忙しすぎて疲労を感じる」が63人。
- ・大学院生は「忙しすぎて疲労を感じていること」が143人で最多、次いで「特にない」が101人。

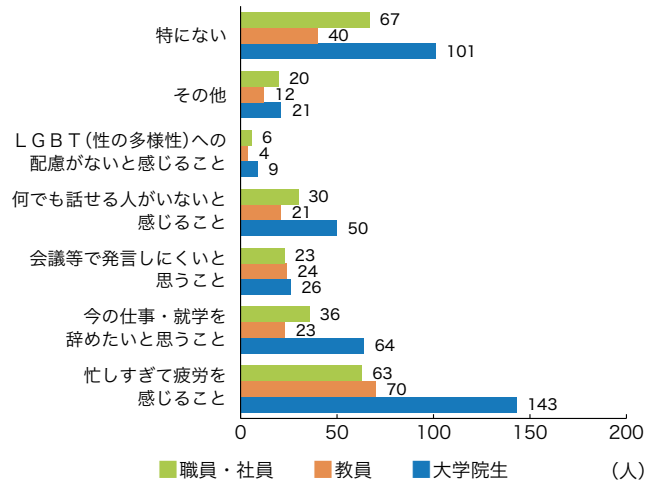


図4 日頃、感じている悩み（職種別）

その他（自由記述）

- ・組織に意見が通じない。無駄な会議、昭和のやり方・考え方が依然として多い。（教員／男性）
- ・テレワークの導入が進んでいない。（教員／女性）
- ・自分の意思とは関係なく新たな仕事が増えすぎていき日常が壊されるのではないかと不安。（職員・社員／男性）
- ・子育てと仕事の両立。（職員・社員／女性）
- ・話し方の圧が強い、暴言、恫喝がある。（大学院生／男性）
- ・研究室や寮での人間関係。（大学院生／女性）

(2)研究・仕事を妨げている要因（複数回答）

①職種別による傾向（図5）

- ・教員は「主となる仕事や研究と関係のない業務」が59人で最多。次いで「特にない」が24人。
- ・職員・社員は「特にない」が77人で最多、次いで「職場・研究室の人間関係」が47人。
- ・大学院生は「特にない」が125人で最多、次いで「職場・研究室の人間関係」が91人。

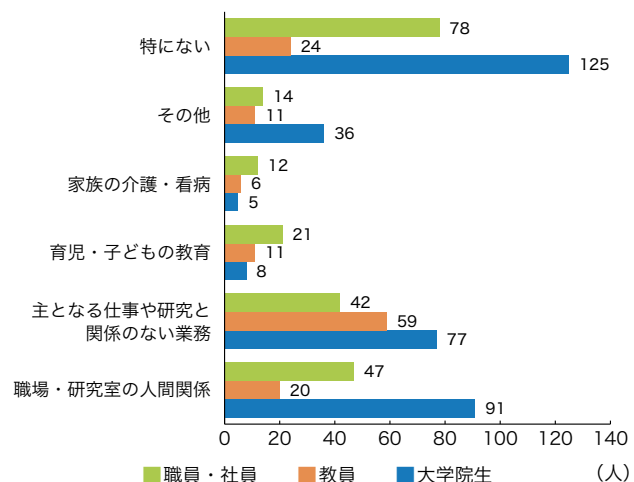


図5 研究・仕事を妨げる要因（職種別）

②性別による傾向（図6）

- ・女性の16.9%（22人）が「育児・子どもの教育」と回答しているのに対し、男性が4.6%（22人）と比較的割合が低い。
- ・男性35.6%（171人）が「主たる仕事や研究と関係のない業務」と回答しているのに対し、女性は17.7%（23人）と比較的割合が低い。
- ・性別によって阻害要因の認識に差がみられた。

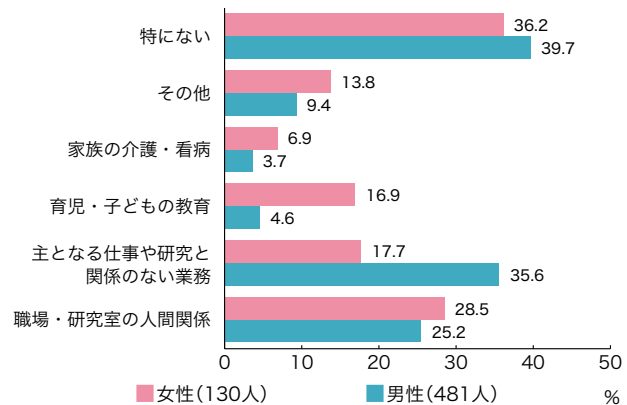


図6 研究・仕事を妨げる要因（性別割合）

その他（自由記述）

- ・人材不足とそれに伴う業務負担。（教員／男性）
- ・管理職がインタビューすらしない、理解がないこと（教員／女性）
- ・組織的な問題で仕事がスムーズに運ばない。人員が足りない。（職員・社員／男性）
- ・合理性を見いだせないルールや慣習に見える閉塞感、息苦しさ（職員・社員／女性）
- ・将来への不安に押しつぶされそうになる（大学院生／男性）
- ・就職活動（大学院生／女性・男性）

(3)仕事・研究と家庭の両立のために必要だと思うこと

①職種別による傾向（図7）

- ・教員は、「業務の見直し削減」が72人と突出して多い。
- ・職員・社員も「業務の見直し・削減」が82人と最も多い。
- ・大学院生は、「上司の理解」が105人と最多で、次に「男性も休暇や休業を取得しやすい職場の雰囲気」が89人、「業務の見直し削減」75人が続く。

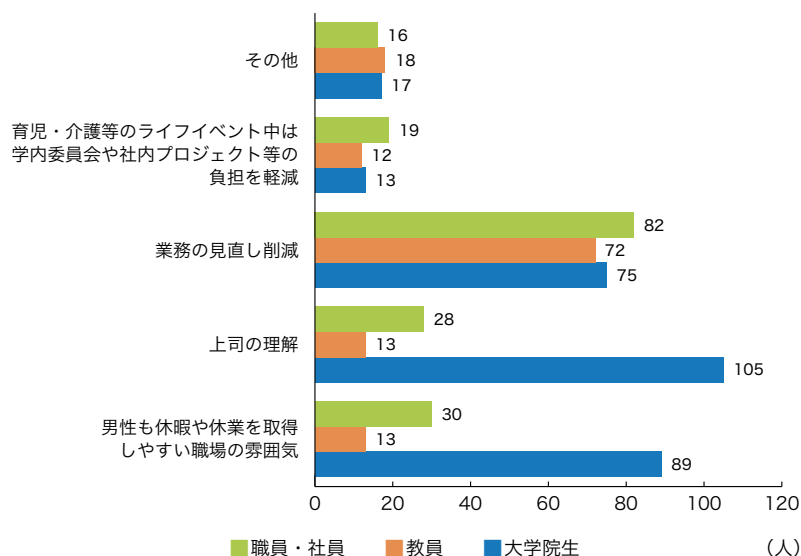


図7 仕事・研究と家庭両立のために必要だと思うこと（職種別）

②性別による傾向（図8）

- ・男女とも「業務の見直し削減」が30%を超え最多、次いで「上司の理解」。
- ・次いで男女とも「男性も休暇や休業を取得しやすい職場の雰囲気」が多いが、女性の方が必要と思う割合が高い。

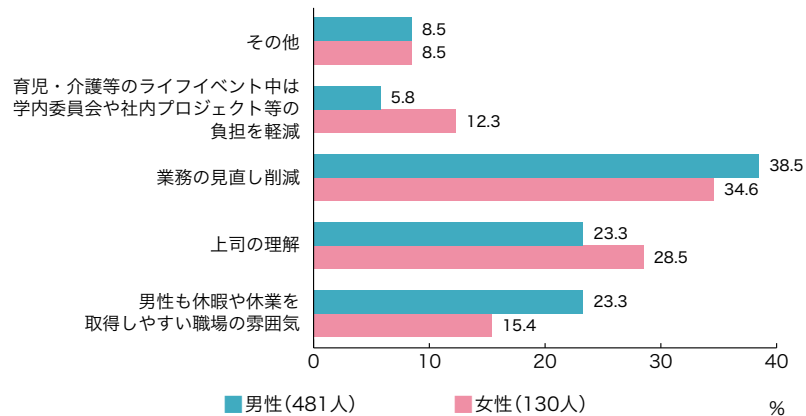


図8 仕事・研究と家庭両立のために必要だと思うこと（性別割合）

その他（自由記述）

- ・個人の努力や工夫が足りないだけ。制度の問題ではない。（教員／男性）
- ・上司だけでなく職場のメンバーの理解と温かい雰囲気。（教員／男性）
- ・子供が学童期の間は、正社員でも短時間勤務を選択できる制度があると良い。（職員・社員／女性）
- ・男性の意識改革および年配男女の意識改革。（職員・社員／女性）
- ・技術による利便性を向上させる。一家に一台家政婦ロボットを入れる。（大学院生／男性）
- ・育休で抜ける分の仕事を既存の人に割り当てるならばその分の給与の上乗せ、もしくは、人員増員などして、「上司の理解」ではなく「マネジメント」が必要。海外では普通。グローバルをうたうなら職場も対応すべき（大学院生／女性）

2-3 女性研究者支援について

(1)工学・工業系の大学や企業で女性研究者や技術者が少ない理由（複数回答可）

①職種別による傾向（図9）

- ・教員は「女性には向かないという社会的な偏見があるから」が53人。
- ・職員・社員は「女性には向かないという社会的な偏見があるから」が79人で最多。
次いで「男性を採用する傾向があるから」が67人。
- ・大学院生は「女性には向かないという社会的な偏見があるから」が137人で最多。

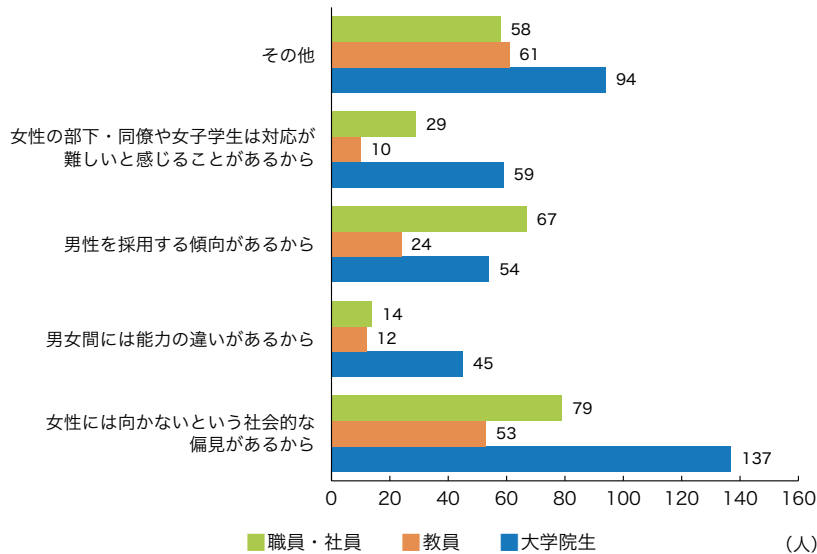


図9 女性研究者や技術者が少ない理由（職種別）

②性別による傾向（図10）

- ・男女ともに「女性には向かないという社会的な偏見があるから」が女性41.5%、男性44.9%で最多。
- ・女性では次いで「男性を採用する傾向があるから」が38.5%であるのに対し、男性は20.2%と比較的少なく、性別によって認識に違いがみられる。

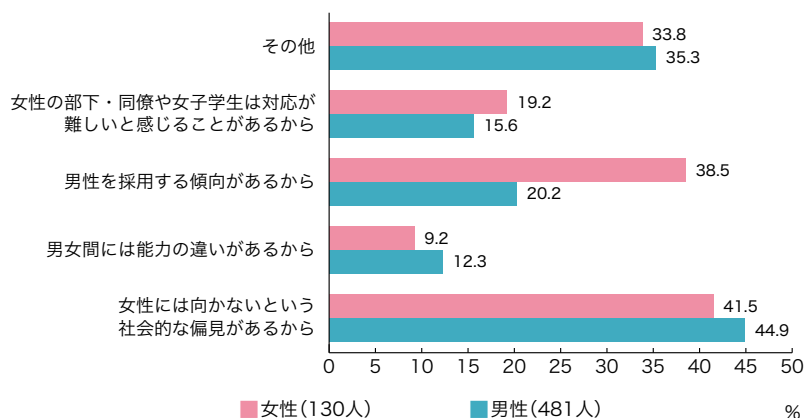


図10 女性研究者や技術者が少ない理由（性別割合）

その他（自由記述）

【教員】

- ・ 女性は理系分野が苦手でもよいという社会の風潮、親の考え。（女性）
- ・ 小学校、中学校の先生に理系が少なくて魅力が伝わらないのでは？（男性）
- ・ 家事・育児に費やす時間が圧倒的多数の日本では、女性研究者はプライベートと仕事（研究）を両立することが難しい職業であると認識されるため。（女性）
- ・ これまでの経緯と現状から自然なことであり、特段の問題ではないと思います（女性を増やすことがベターとは思えません??）（男性）
- ・ 別に分野によって多い少ないがあっても問題ないのでは？脳的に思考的に適材適所ということです。（なぜ看護師に男性が少ないのでしょうか？）（男性）

【職員・社員】

- ・ 看護職などの医療系では女性が多いが、それは国家資格があることと、望めば復職できる環境にあることが大きいと思う。女性技術者が仕事を続けるにあたり、社会的な制度や体制が整っていないことも一因。（女性）
- ・ アンコンシャスバイアスにとらわれた圧倒的多数の男性によって大学教員・民間企業の就労者が占められているから（女性）
- ・ 男性教授が女性を育てようと本気で考えていない。（女性）
- ・ 女性の育成環境改善、昭和以降の女の子らしい？ことへの興味を誘導させられている、ロールモデルが少ない（男性）
- ・ 偏見ではなく、単に女性が工学・工業系に興味を持つような社会的風潮が醸成されていないから。（メディアや幼少期教育など）（女子小学生たちがそれぞれ得意分野の工学・工業系の知識・技術をもって悪の怪人を倒す、みたいなものが出てこないと変わらないと思います。）（男性）

【大学院生】

- ・ ただ単に女性になりたいと思ってないだけ（男性）
- ・ 女性の向上心が男性ほど高くないと感じるから（男性）
- ・ 苗字が変わった際に、自分の業績がリセットされてしまう。（男性）
- ・ 元々男性が多く、女性を受け入れる体制が整ってない場合もある。女子更衣室やトイレ等、元々男性しかいない場合には存在していないことも有る（男性）
- ・ 中学レベルで理数教員に女性が少ないこと、社会的に女性工学・理系のイメージがそもそも根付いてないため人数を増やすには文系から切り込むべきだが家庭の父兄に理系女子のイメージがないのも根本的な要因。（男性）

(2)日本の女性研究者の割合を増やしていくために必要な対策（複数回答可）

①職種別による傾向（図11）

- ・教員は「産休・育休を取得しやすくするための代替教員の雇用」が59人と最多。
- ・職員・社員と大学院生は「優れた女性研究者の積極的な採用」が職員・社員95人、大学院生131人と最多。
- ・職種によって認識に違いがみられる。

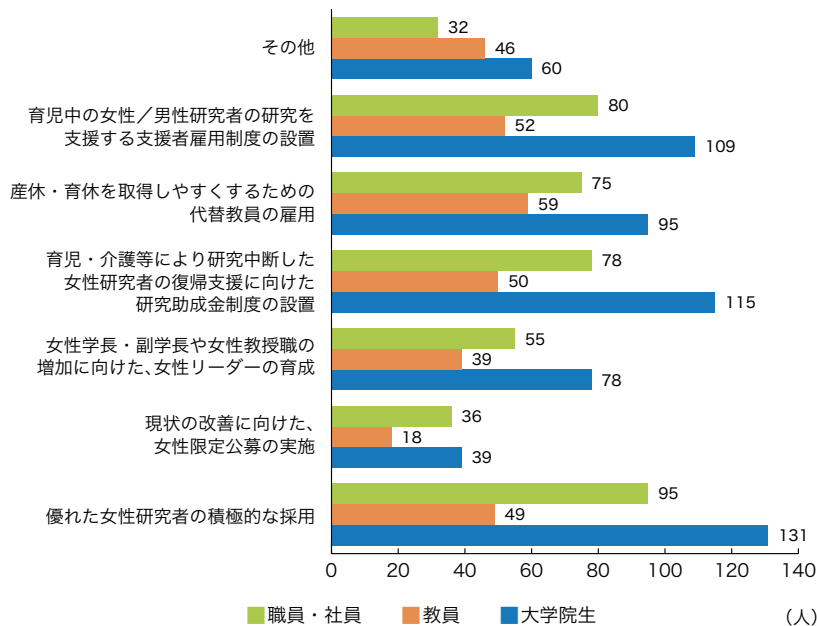


図11 女性研究者を増やすために必要な対策（職種別）

②性別による傾向（図12）

- ・男女差がみられたのは、「育児・介護等により研究中断した女性研究者の復帰に向けた研究助成金制度の設置」が女性53.8%と最多。男性は36.4%と17.4ポイントの差がある。
- ・同じく差が大きかったのは「女性学長・副学長や女性教授職の増加に向けた、女性リーダーの育成」で女性43.8%に対し、男性は24.7%と低かった。

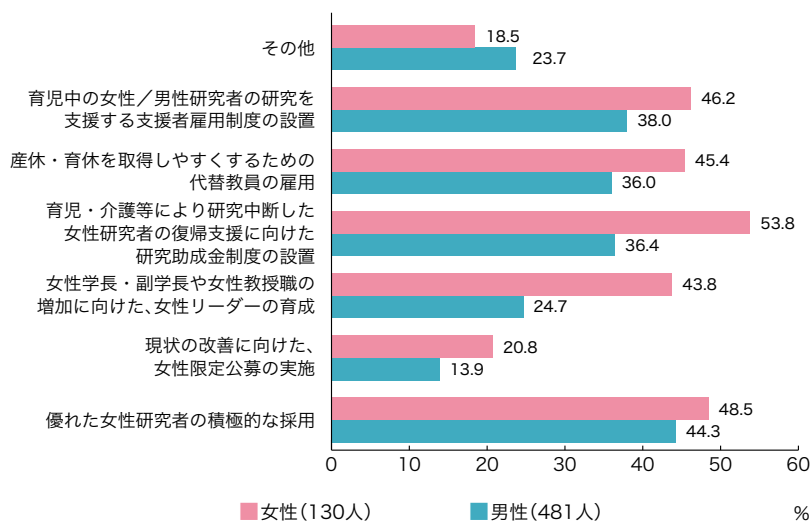


図12 女性研究者を増やすために必要な対策（性別割合）

その他（自由記述）

【教員】

- ・ 小、中、高を通じ、理工学への関心を高めてもらうこと（教員／男性）
- ・ 理系への女子学生を増やすため保護者の理解。（教員／女性）
- ・ 職場に託児所を設置する等、女性を受け入れやすい環境を整備することが必要だと思います。（教員／男性）
- ・ 拘束時間が長く体力的にハードなのが原因ではないか。だとしたら、立場に関わらず研究補助員や事務員を雇えるような制度が必要だと考える。（教員／男性）
- ・ 職務内容について男女の区別をしすぎない。（教員／女性）
- ・ 最下位だと何が問題なのかがわかりません。女性にとって研究者以外の道の方が魅力的に感じるのではないのでしょうか。（教員／男性）
- ・ 何を実施してもさほど変わらないと考えている。（教員／男性）
- ・ 無理して増やさなくて良いと思います。（教員／男性）
- ・ 管理職のダイバーシティへの理解促進。（教員／女性）

【職員・社員】

- ・ 男性研究者や社会全体の意識改革（職員・社員／女性）
- ・ 育児・介護のために研究を中断する事態になる前に、ライフイベント中は正社員でも短時間勤務を選択できる制度を設置する（職員・社員／女性）
- ・ ベビーシッターを増やす 定時で終業できるような仕組みづくり 在宅ワークもしくは子連れで出勤等の対策（職員・社員／女性）
- ・ 現在の成人社会への各種取り組みも必要ですが、最も重要なのは前項のとおり、2～30年後を見据えた『社会の風潮・メディア・幼少期教育などを変える取り組み・戦略』ではないかと考えます。（職員・社員／男性）
- ・ 女性らしい職業や生活の固定概念改善、幼少期からの理数系訓練による育成、上記選択肢は対処療法であり根本的解決にならないと思われる。（職員・社員／男性）
- ・ 研究者以外の女性社員（職員）の意識向上。（職員・社員／男性）

【大学院生】

- ・ 女性でも研究者になりたい人はなっているのだから無理に増やすのが間違っている。（大学院生／男性）
- ・ 女性研究者の割合が少ないことは問題ではない。女性を優遇する政策は男性差別である。（大学院生／男性）
- ・ 増やさない（大学院生／男性）
- ・ 女性にとって取り組みやすい研究分野の開拓（大学院生／男性）
- ・ ポスドク問題の解決（安定雇用によるキャリアプラン、ライフプランの設計）（大学院生／男性）
- ・ 上記の選択肢は全て、「雇用できる女性研究者」ありきであるが、大学として「雇用できる最低条件となる博士号をいかにして女性学生に取れるようサポートするか」が含まれていないのが至極残念（大学院生／女性）
- ・ 優秀な人材を育てる施策やイベントを行い、人材を見抜く目を人事側も磨く。今後の日本を考えたら、男か女か議論が行われていること自体が時間の無駄。（大学院生／女性）
- ・ 女性を優遇するような差別を行わない（大学院生／女性）

2-4 家族構成について

(1) 配偶者・パートナーの有無と同居・別居について

① 職種・性別による傾向 (図13)

- ・教員は女性の47.1%、男性の79.3%が「同居」と回答。「別居」の割合をみると、男性6.3%に対し女性23.5%と大きな差がみられる。
- ・職員・社員の場合は女性、男性それぞれ65.4%、64.8%と大差はない。

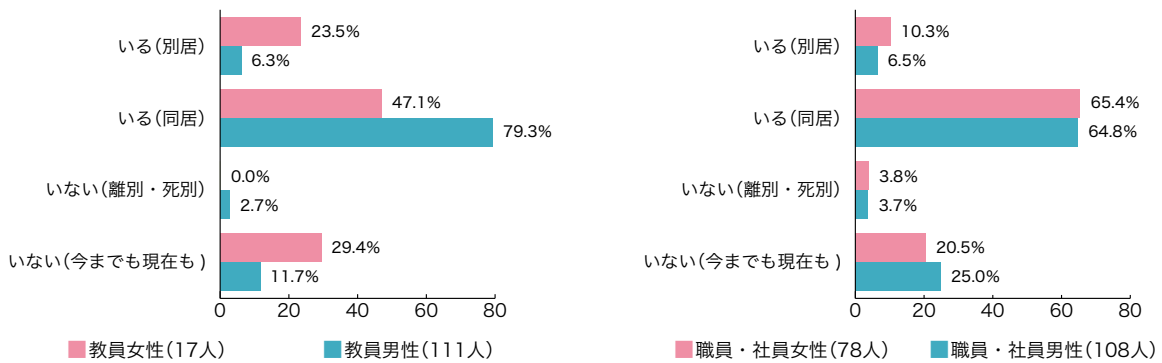


図13 配偶者等の有無と同居・別居について (職種・性別割合)

(2) 配偶者・パートナーの就業の有無、職業について

① 職種・性別による傾向 (図14)

- ・教員男性の約半数はパートナーが仕事をしていないが、女性のパートナーは全員仕事をしている。
- ・教員女性のパートナーの4割は研究職であることがわかり、性別によって大きく差がある。

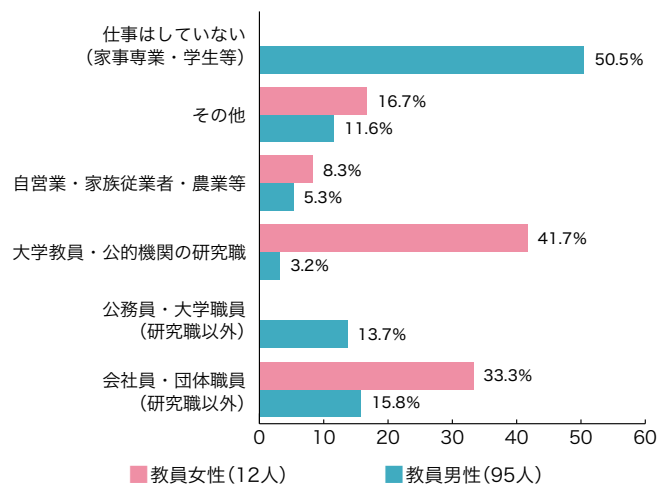


図14 配偶者等の就業の有無、職業について (職種・性別割合)

(3) 配偶者・パートナーの勤務形態

① 職種別による傾向 (図15)

- ・パートナー (主に女性) の7～8割がパートタイム就業である。

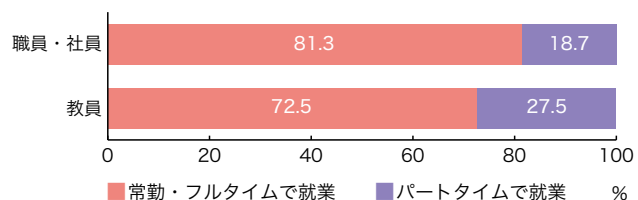


図15 配偶者等の勤務形態について (職種別割合)

2-5 育児について

(1) 0歳から高校生までの同居しているお子さんの有無

①職種別による傾向（図16）

・「いる」と回答したのは、教員48.8%（63人うち女性8人、男性55人）、職員・社員37.5%（66人うち女性36人、男性30人）、大学院生6.0%（18人うち女性5人、男性13人）。

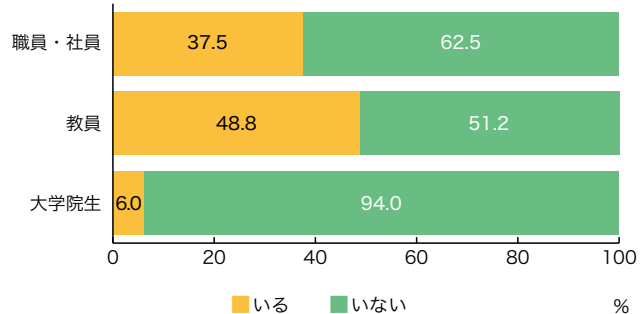


図16 同居する子（0歳～高校生まで）の有無（職種別割合）

(2)同居する子の年齢等

①教員、職員・社員の傾向（図17）

・教員、職員・社員の中で同居する子の割合は、高校生27.9%、中学生18.8%、小学生40.3%、3歳～小学校就学前30.5%、0～2歳19.5%。

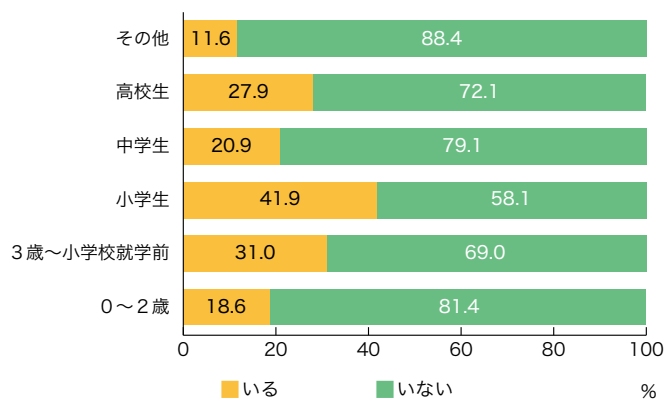


図17 同居する子の年齢等（全体割合）

(3) 1日の育児の平均時間

①教員及び職員・社員の中での性別による傾向（図18）

・男性は「2時間程度」が25.4%（18人）と最多、次いで「1時間程度」が23.9%（17人）。

・女性は「6時間以上」が35.7%（15人）おり、次いで「4時間程度」が11.9%（5人）いた。

・女性の方が育児にかかる平均時間が長いことがわかる。

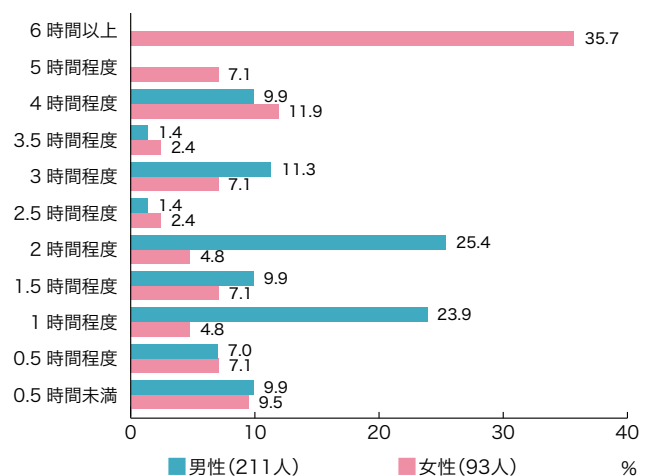


図18 1日の育児平均時間（教員及び職員・社員の性別割合）

2-6 介護・家事について

(1) 同居・別居を問わず、介護を必要とする家族の有無

① 職種別による傾向（図19）

・「いる」と回答したのは、教員24.0%（31人）、職員・社員27.3%（48人）、大学院生11.3%（34人）だった。

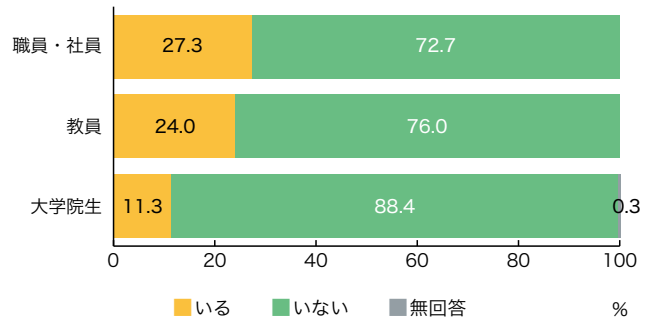


図19 介護が必要な家族の有無（職種別割合）

(2) 1日の介護の平均時間

① 教員及び職員・社員の性別による傾向（図20）

・女性は「1時間程度」が28.6%（4人）で最多。
・男性は「0.5時間未満」が46.7%（21人）と突出して多い。

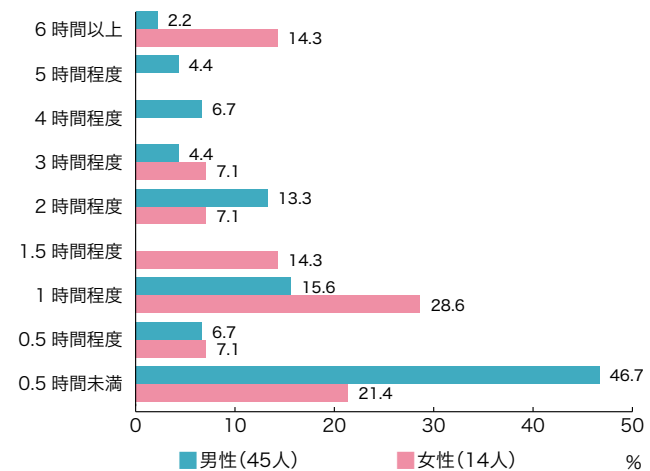


図20 1日の介護の平均時間（教員及び職員・社員の性別割合）

(3) 1日の家事の平均時間

① 教員及び職員・社員の性別による傾向（図21）

・女性は「2時間程度」が21.9%（21人）と最多、次いで「1.5時間程度」が16.7%（16人）。
・男性は「1時間程度」が33.0%（65人）と最多、次いで「2時間程度」が18.3%（36人）。
・女性の方が総じて平均時間が長くなっている。

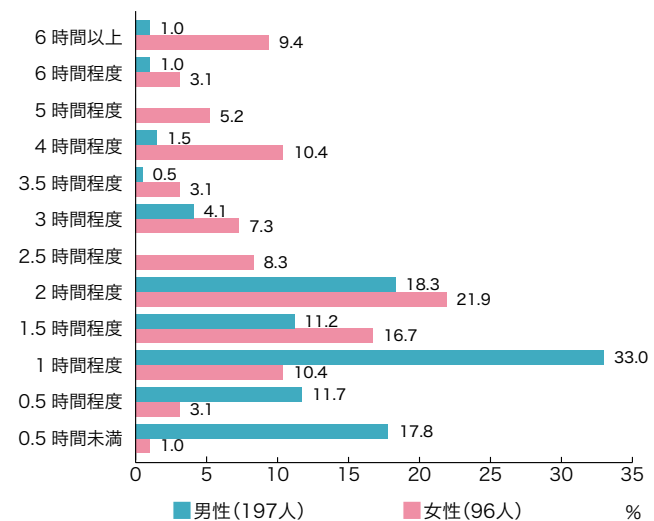


図21 1日の家事の平均時間（教員及び職員・社員の性別割合）

2-7 研究・仕事と家族との関係について

(1) 育児や介護と仕事・研究を両立させる上で困難に感じること（複数回答可）

① 職種別による傾向（図22）

- ・すべての職種で「疲労、睡眠不足、ストレスなどを感じる」が最多で、教員37人（75.5%）、職員・社員55人（55.0%）、大学院生24人（52.2%）だった。

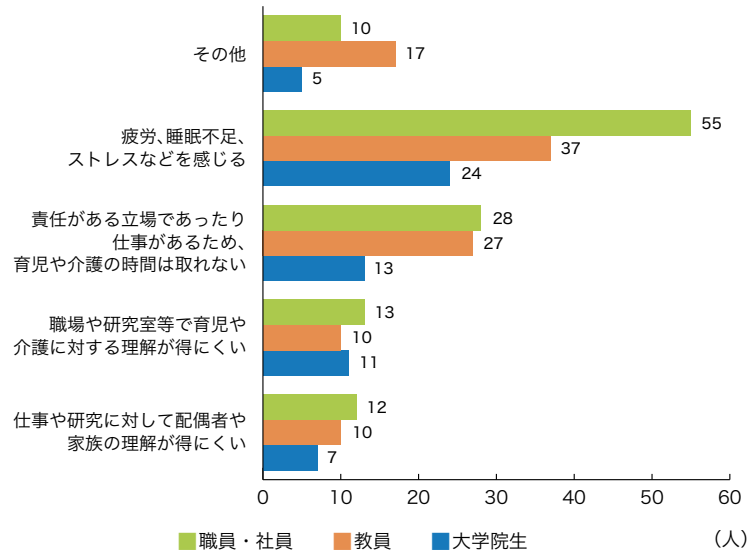


図22 育児や介護と仕事・研究を両立させる上で困難に感じること（職種別）

② 性別による傾向（図23）

- ・男女ともに「疲労、睡眠不足、ストレスなどを感じる」が最多、男性45.5%（75人）、女性68.2%（45人）。
- ・「責任がある立場であったり仕事があるため、育児や介護の時間は取れない」という項目は、女性16.7%（11人）に対し男性34.5%（57人）だった。

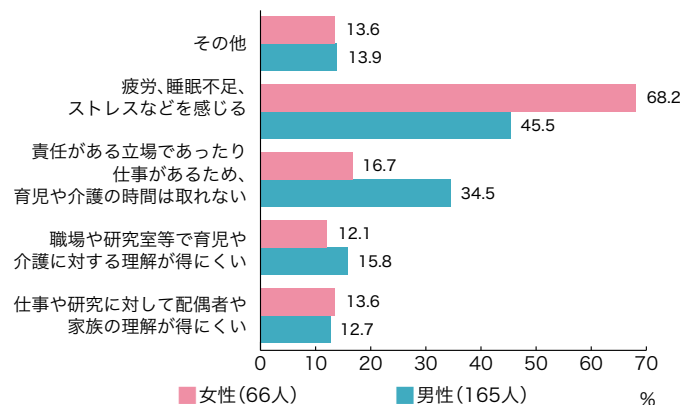


図23 育児や介護と仕事・研究を両立させる上で困難に感じること（性別割合）

その他（自由記述）

- ・パーマネントになるためには成果が必要とされるため、その研究時間の確保。（教員／男性）
- ・育児家事はストレス発散なので必要。（教員／男性）
- ・奥さんが家事に介入するのを嫌がる。（教員／男性）
- ・学生が相手となる場合、WLBは無視して勤務せざるを得ない。（教員／女性）
- ・気軽に話せる人が少ない。職場の人間関係があまりよくないと感じる。（教員／男性）
- ・収入が不足する。（教員／男性）
- ・家事と育児を優先させているので研究にける時間がとれない。（教員／男性）
- ・共働きの場合の家事分担。（職員・社員／男性）
- ・障害のある子供がおり負担が大。業務が多く家庭での時間も少ない。（職員・社員／女性）
- ・育児・家事を軽減するアウトソーシングの補助（扶養手当等）少ない。（職員・社員／男性）
- ・転勤・転職などへの配慮。（職員・社員／男性）
- ・義母・義父と反りが合わない。（職員・社員／男性）
- ・配偶者とともに日帰りでない出張（特に海外の長期不在）が増え負担。（職員・社員／男性）
- ・自分の時間が取れずリフレッシュが出来ない。（職員・社員／女性）
- ・職場の理解を得ているが、子の看護、行事で休むことが申し訳ない。（職員・社員／女性）
- ・周囲の理解はあっても研究進捗や結果を出すことに「待った」はなく、具体的なサポートが少ない。学会等の子供へのフォロー体制や保育園優先権、育児研究者への金銭や研究補助など。（大学院生／女性）
- ・平日は会社勤務＋レポート課題週末は技大の学生として活動しており、その他の時間が全く取れない。（大学院生／男性）

(2)育児や介護のとき、どのようなサポートが必要だと思うか

①職種別による傾向（図24）

- ・教員は「学内委員会や社内プロジェクト等の負担の軽減」が最多で25人。
- ・職員・社員は「育児や介護を理由に休める職場の雰囲気」が最多で33人。
- ・大学院生は「育児や介護を理由に休める職場の雰囲気」が最多で14人。
- ・職種により必要と思うサポートに違いがみられた。

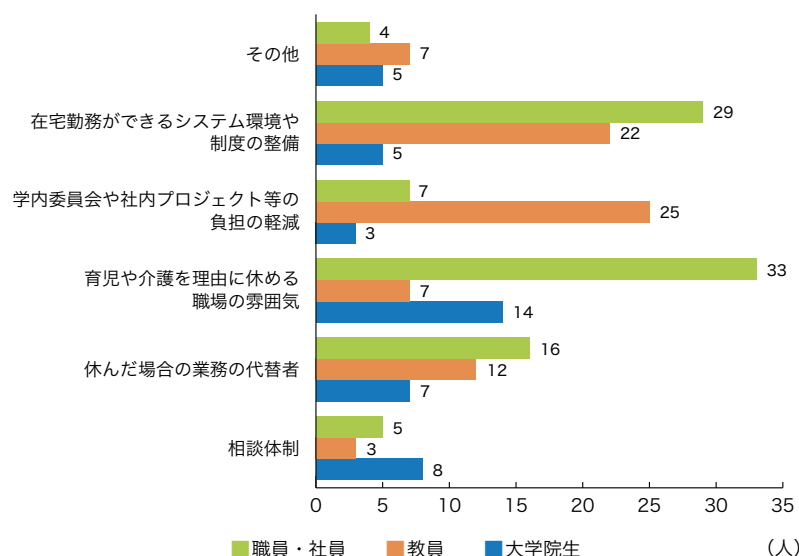


図24 育児や介護の際に必要なと思うサポート（職種別）

②性別による傾向（図25）

- ・女性は「在宅勤務ができるシステム環境や制度の整備」が36.4%（24人）で最多。
- ・男性は「育児や介護を理由に休める職場の雰囲気」が22.4%（37人）で最多。
- ・「学内委員会や社内プロジェクト等の負担の軽減」という項目は男性19.4%（32人）に対し女性4.5%（3人）であった。

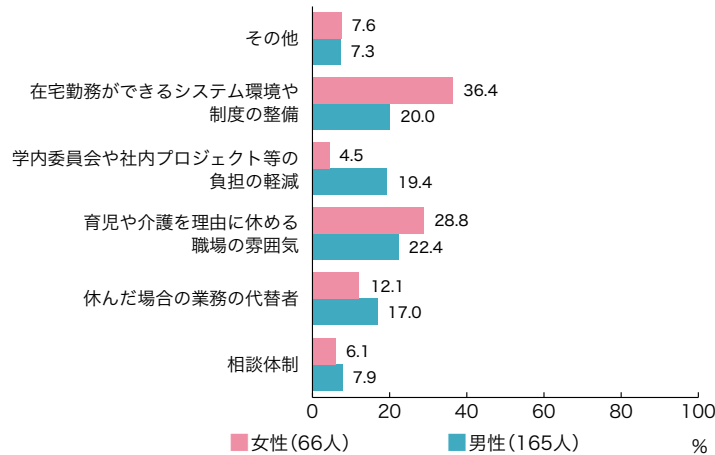


図25 育児や介護の際に必要なと思うサポート（性別割合）

その他（自由記述）

- ・遠隔地での介護が可能となる制度の確立。（教員／男性）
- ・経済的援助。（教員／男性）
- ・いない。（教員／男性）
- ・研究助手、秘書の配置。（教員／男性）
- ・業績の評価の見直し。（教員／男性）
- ・教員同士の理解。（教員／男性）
- ・残業ゼロの最適な業務配分。（ただしキャパオーバーでも給料が高い方が良いという人は除く）（職員・社員／男性）
- ・勤務時間の管理が厳しくなり、夜や早朝に来ることができなくなりました。杓子定規ではなく、いろいろな状況に応じて、臨機応変にお願いしたいです。（職員・社員／女性）
- ・海外出張は特に全てWEB会議にする。（職員・社員／男性）
- ・年休は毎年全部は消化できないので、必要があれば年休を取ります。現状では、職場に介護で望むものはありません。（職員・社員／男性）
- ・経済的支援。（職員・社員／男性）
- ・ヘルパーを雇える給料ないし補助。（大学院生／女性）
- ・育児や介護によりほかの人より十分学業を頑張れない人に対しては、卒業要件を軽くする。または、金銭的支援を充実させる。（大学院生／男性）
- ・全て。企業では上記は一般的に実施されているし総合大学でも実例は聞く。本学が遅れすぎている。（大学院生／女性）
- ・外部委託に掛かる費用の支給。（大学院生／男性）

SQ1. 「大学院生」とお答えの方にお伺いします。

現在の課程であてはまるものを1つだけお答えください。

1. 修士または博士前期課程
2. 博士または博士後期課程
3. 上記以外の大学院生

SQ2. 教員とお答えの方にお伺いします。

現在の職業であてはまるものを1つだけお答えください。

1. 大学教員
2. 高専教員
3. 研究員

SQ3. 職員とお答えの方にお伺いします。

現在の職種であてはまるものを1つだけお答えください。

1. 事務系職員（施設系・図書系を含む）
2. 教室系技術職員・教務職員

SQ4. 民間企業に勤務とお答えの方にお伺いします。

現在の職種であてはまるものを1つだけお答えください。

1. 主として技術職
2. 主として営業職
3. 主として事務職
4. その他（具体的に）

B 大学院生以外の方は、勤務形態についてあてはまるものを1つだけお答え下さい。

1. 常勤職員
2. 非常勤職員（週30時間以上）
3. その他（）

Q5. 教員、研究員の方はお答えください。現在の職階について、あてはまるものを1つだけお答え下さい。

1. 教授
2. 准教授
3. 常勤講師
4. 助教
5. 助手
6. 研究員
7. その他（）

Q6. 日頃のお悩みについて、次のようなことを感じたことがありますか。あてはまるものをいくつでもお答え下さい。

1. 忙しすぎて疲労を感じる
2. 今の仕事・就学を辞めたいと思う
3. 会議等で発言しにくいと思う
4. 何でも話せる人がいないと感じる
5. L G B T（性の多様性）への配慮がないと感じる
6. その他（具体的に）

Q7. 現在、あなたが仕事・研究に取り組むのをさまたげている要因があるとすれば、何ですか。

以下からあてはまるものをいくつでもお答えください。

1. 職場・研究室の人間関係
2. 主となる仕事や研究と関係のない業務
3. 育児・子どもの教育
4. 家族の介護・看病
5. その他（具体的に）

Q8. 男女ともに仕事・研究と家庭を両立させていくには、どのようなことが必要だと思いますか。

あなたの考えに近いものを1つだけお答え下さい。

1. 男性も休暇や休業を取得しやすい職場の雰囲気
2. 上司の理解
3. 業務の見直し削減
4. 育児・介護等のライフイベント中は学内委員会や社内プロジェクト等の負担を軽減
5. その他（）

Q9. 工学・工業系の大学や企業で女性研究者や技術者が少ない理由についてどう思われますか。

あなたの考えに近いものをいくつでもお答え下さい。（いくつでも）

1. 女性には向かないという社会的な偏見があるから
2. 男女間には能力の違いがあるから
3. 男性を採用する傾向があるから
4. 女性の部下・同僚や女子学生は対応が難しいと感じることがあるから
5. その他（）

Q10. 科学技術指標によると、主要国の中で日本の女性研究者の割合は、2008年以降最下位が続いています。日本の女性研究者の割合を増やしていくためには、どんな対策が必要だと思えますか。あなたの考えに近いものをいくつかでもお答え下さい。(いくつかでも複数可)

1. 優れた女性研究者の積極的な採用
2. 現状の改善に向けた、女性限定公募の実施
3. 女性学長・副学長や女性教授職の増加に向けた、女性リーダーの育成
4. 育児・介護等により研究中断した女性研究者の復帰支援に向けた研究助成金制度の設置
5. 産休・育休を取得しやすくするための代替教員の雇用
6. 育児中の女性/男性研究者の研究を支援する支援者雇用制度の設置
7. その他 ()

III. あなたのご家族についておうかがいします。

Q11. 家族構成についてうかがいます。

A. 配偶者・パートナーの有無や同居・別居について、あてはまるものを1つだけお答え下さい。

1. いない (今までも現在も)
2. いない (離別・死別)
3. いる (同居している)
4. いる (別居している)

SQ1. 配偶者・パートナーは、現在、収入を伴う仕事をしていますか。

仕事をしている方は、職業についてあてはまるものを1つだけお答え下さい。

1. 会社員・団体職員 (研究職以外)
2. 公務員・大学職員 (研究職以外)
3. 民間企業の研究職
4. 大学教員・公的機関の研究職
5. 自営業・家族従業者・農業等
6. その他 ()
7. 仕事はしていない (家事専業・学生等)

SQ2. お勤めの方にお伺いします。勤務形態を1つだけお答えください。

1. 常勤・フルタイムで就業
2. パートタイムで就業

全員回答

IV. 育児や介護を必要とする家族の有無や希望等についておうかがいします。

Q12. 同居している0歳から高校生までのお子さんはいいますか。

1. いる
2. いない

SQ. 同居している子どもがいる方は、年齢別のお子様の数をお答えください。

ブルダウン0～9、10人以上

- | | | |
|---------------|--------------------|--------------|
| A 0～2歳【 】人 | B 3歳～小学校就学前【 】人 | C 小学生【 】人 |
| D 中学生【 】人 | E 高校生【 】人 | F その他【 】人 |

Q13. 同居・別居を問わず、介護を必要とする家族はいいますか。

1. いる
2. いない

SQ. 育児・介護 (同居・別居を問わない) や家事をあなたはどのくらいの頻度で行いますか。

「育児」「介護」「家事」のそれぞれで、1つずつお答え下さい。

1. ほぼ毎日
2. 1週間に6日間程度
3. 1週間に5日間程度
4. 1週間に4日程度
5. 1週間に3日程度
6. 1週間に2日程度
7. 1週間に1日程度
8. 1ヵ月に2日程度
9. 1ヵ月に1日程度
10. それ以下
11. 全くしない

【表側】 1. 育児 2. 介護 3. 家事

SQ. 育児、介護（同居・別居を問わない）や家事をどのくらいの時間行いますか。1日の平均時間でお答え下さい。

0.5時間未満、0.5～1時間未満、1～1.5時間未満、1.5～2時間未満、2.5、3、3.5……23、23～23.5時間、24時間

A. 育児：【 】時間 B. 介護：【 】時間 C. 家事：【 】時間

※現在、育児や介護を必要とする方がいる場合はQ14～Q15にお答え下さい。

Q14. 育児や介護と仕事・研究を両立させる上で、困難に感じることはありますか。次の中からあてはまるものをいくつかでもお答え下さい。

1. 仕事や研究に対して配偶者や家族の理解が得にくい。
2. 職場や研究室等で育児や介護に対する理解が得にくい。
3. 責任がある立場であったり仕事があるため、育児や介護の時間は取れない。
4. 疲労、睡眠不足、ストレスなどを感じる。
5. その他（ ）

Q15. 育児や介護のとき、どのようなサポートがあればよいと思いますか。最も必要だと思うものを1つだけお答え下さい。

1. 相談体制
2. 休んだ場合の業務の代替者
3. 育児や介護を理由に休める職場の雰囲気
4. 学内委員会や社内プロジェクト等の負担の軽減
5. 在宅勤務ができるシステム環境や制度の整備
6. その他（ ）

全員回答

Q16. 最後に、男女共同参画やダイバーシティ推進について、ご意見があればご自由にお書き下さい。

（ ）

○以上で終了です。アンケートの集計結果と分析は、2020年3月以降にホームページ等で公表します。
ご協力ありがとうございました。