TOHOKU UNIVERSITY

令和４年度
DEI 推進に関するアンケート
（事務職）

Ⅰ 概要

本調査の目的、対象者、方法、調査期間、調査項目は下記の通りである。

Ⅰ–1. 目的

東北大学は 2022 年 4 月に構成員全ての多様性が尊重され、かつその能力が包摂・発揮される大学を目指す「東北大学ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン（DEI）」推進宣言を行い、意識啓発や環境・制度整備を推進している。

今回の「DEI 推進に関するアンケート」は、これまで教員のみを対象に 2 年毎に実施してきた「研究環境アンケート」を、職員向けとし、本学で働く職員の勤務環境とワークライフバランスの現状および本学が提供している出産や育児のための支援制度の認知度と利用度などを調べ、より多くの職員が自分らしく働くことのできる環境づくりを提案するために実施したものである。

Ⅰ–2. 方法

教員向けアンケート調査の質問項目と職員向けアンケート調査の質問項目をそれぞれ日本語版と英語版で作成して Web 上に掲載、学内伝達フローにより学内全教職員に周知した上で、グーグルフォームで回答を得た。

Ⅰ–3. 対象

第 1 回 DEI 推進アンケート（職員対象）は、研究・教育職以外の本学と雇用関係がある職員を対象に行った。対象者は常勤や非常勤を問わず、事務職、技術職、医療系職、URA などの運営職員などであり、対象は、合計 10,189 名（男性が 4,620 名、女性が 5,569 名）であった。

Ⅰ–4. 調査期間

令和 4 年 12 月 19 日～令和 5 年 2 月 15 日

Ⅰ–5. 調査項目

アンケート実施時には特に明記しなかったが、結果の分析にあたり概ね次の項目でまとめた。

【基本属性】

【家族関係と子育て状況】

【ワークライフバランスについて】

【男女共同参画や支援制度について】

【これからの DEI、男女共同参画について】

Ⅰ–6. 回収率

全対象者数 10,189 名のうち、回答数 620 名（英語回答 8 名を含む）で回答率は約 6％であった。回答者のうち男性 252 名（男性における回答率 5.45％）、女性 353 名（女性回答率 6.34％）、性別項目にその他を選んだ人は 13 名、無回答は 2 名であった。

Ⅰ–7. 倫理的配慮

調査結果は、回答者が特定されないように統計処理を行なった上で公表を行う。自由記載欄についても、個人を特定できない形で転記している。

Ⅱ 結果

●【基本属性からみる男女差】

性別は、回答者の 252 名が男性、353 名が女性、その他が 13 名、無記入が 2 名であった（Q1）。2022 年 10 月 1 日時点の年齢分布は、40 代後半までは女性職員が男性より多く、50 歳以上では男性職員が女性より多い（Q2）。

雇用形態は、男性の 90％以上が常勤職であることに対して、女性の常勤職は 55.8％、非常勤は 36.5％であった（Q3）。管理職と中間管理職における割合の男女格差は大きく、男性の 46％は中間管理職以上のポストにいるが、女性の場合は 14％にとどまる。職位を聞く質問について、女性では無回答者が非常に多いことが注目され、その原因は時間雇用や非常勤雇用などの女性職員がこの質問にほぼ答えていなかったためである。

収入は、女性職員は年収 200 万以下が 35.7％、400 万以下にすると 61％であり、一方男性は 400 万以上が 71％であった。本学での勤続年数は、女性職員は 10 年以下が 57％、男性は 10 年以上が 60％を超え、男女差が明確になった。

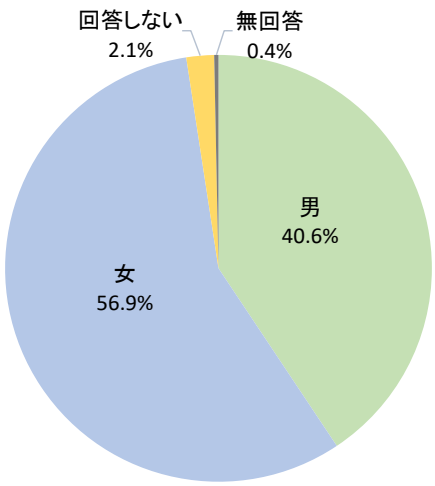
本学が公表している男女の賃金は、全勤務者で男性 100％としたとき女性は 63.4％で[1]、その差は全国平均より大きい[2]。女性の非正規雇用の比率の高さ、職位の制約、さらに在職期間の短さがこの賃金格差に現れていると言える。

---

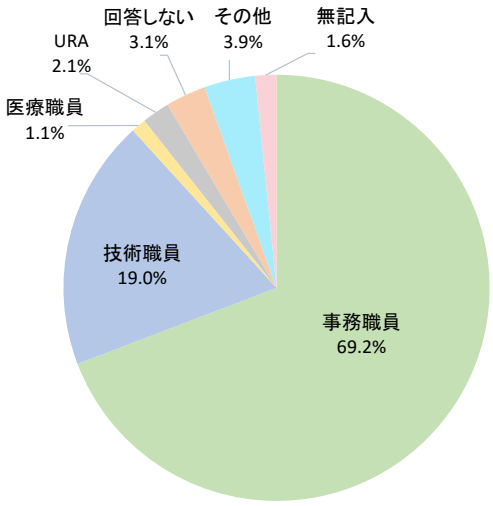
[1] https://c.bureau.tohoku.ac.jp/jinji-top/external/page-43787/#:~:text=
本学の給与制度は、性別による差異はなく同一の基準ですが、上位職及び諸手当の受給者の割合が女性より男性に多いことが、差異の主たる要因である。（2024 年 2 月閲覧）

[2] 日本の男女間賃金格差は、令和 3 年の男性一般労働者に対して女性の給与水準は 75.2 となっている。（内閣府男女共同参画局 H.P より）

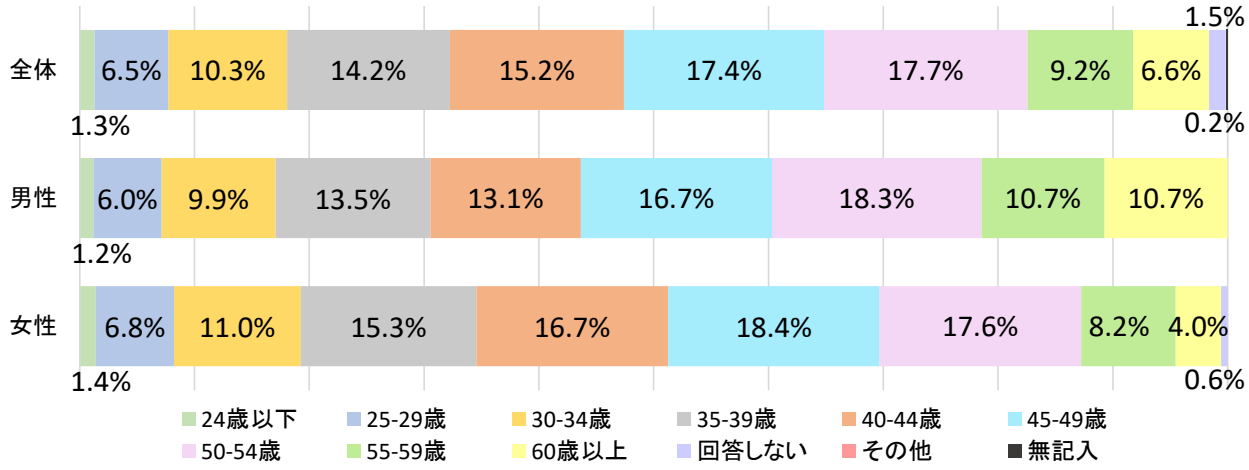
Q1：性別 ―― 全体



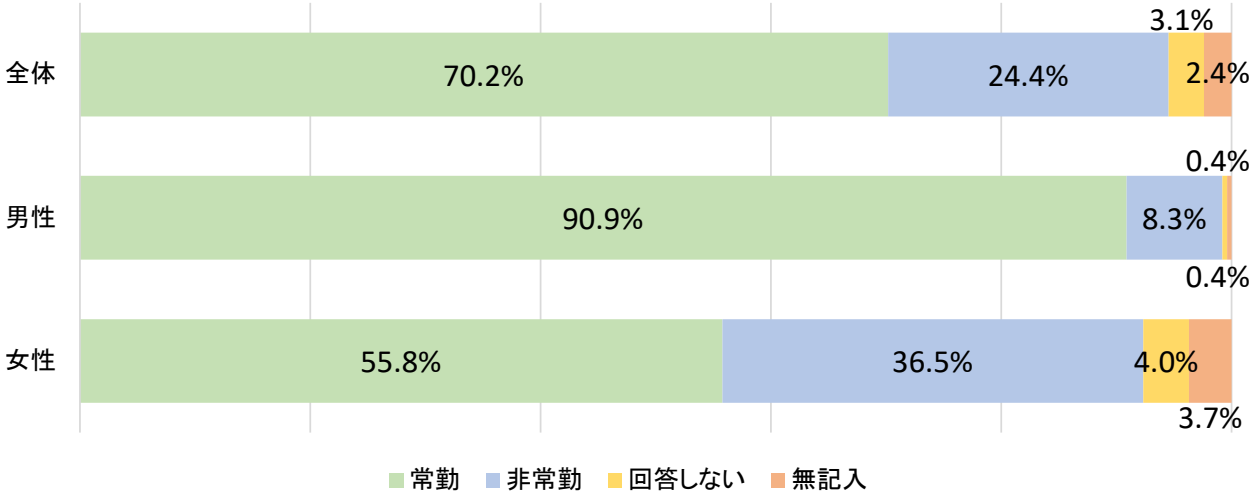
Q3：職種 ―― 全体



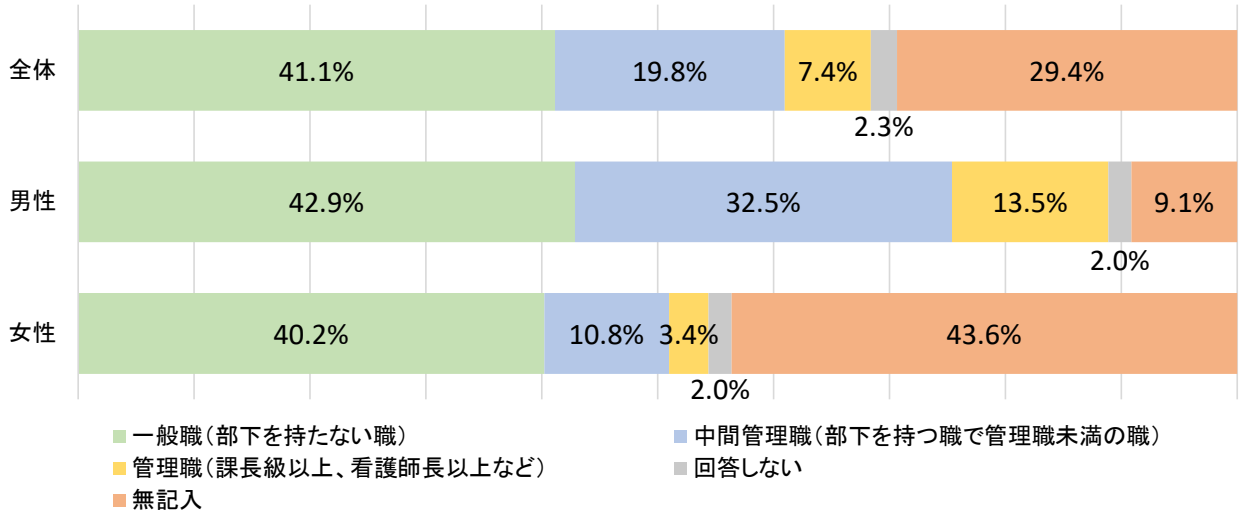
Q2：2022 年 10 月 1 日における年齢 ―― 男女別



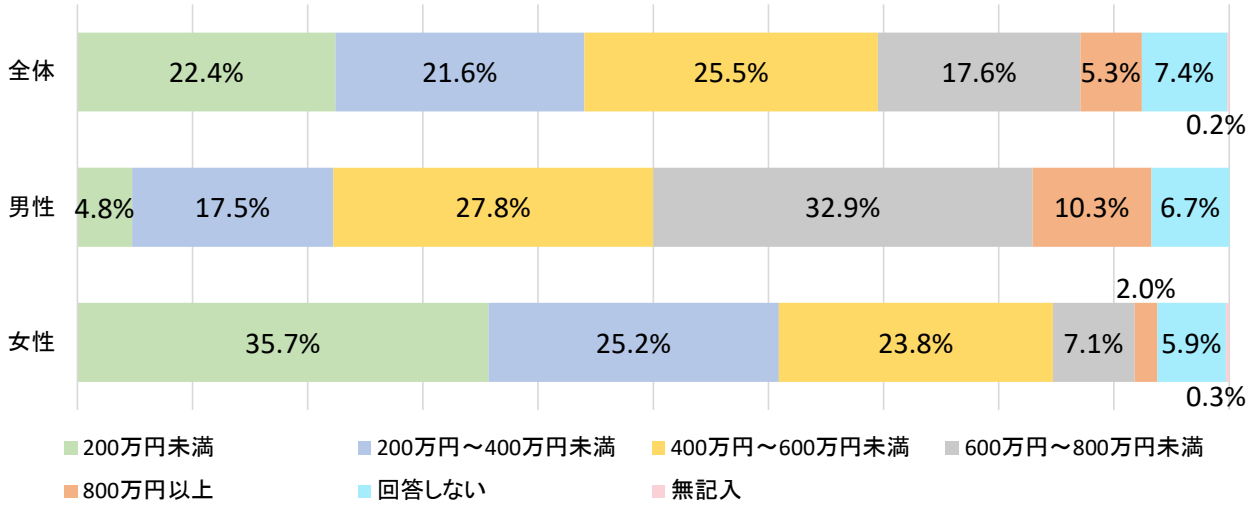
Q4：現在の雇用形態 ―― 男女別



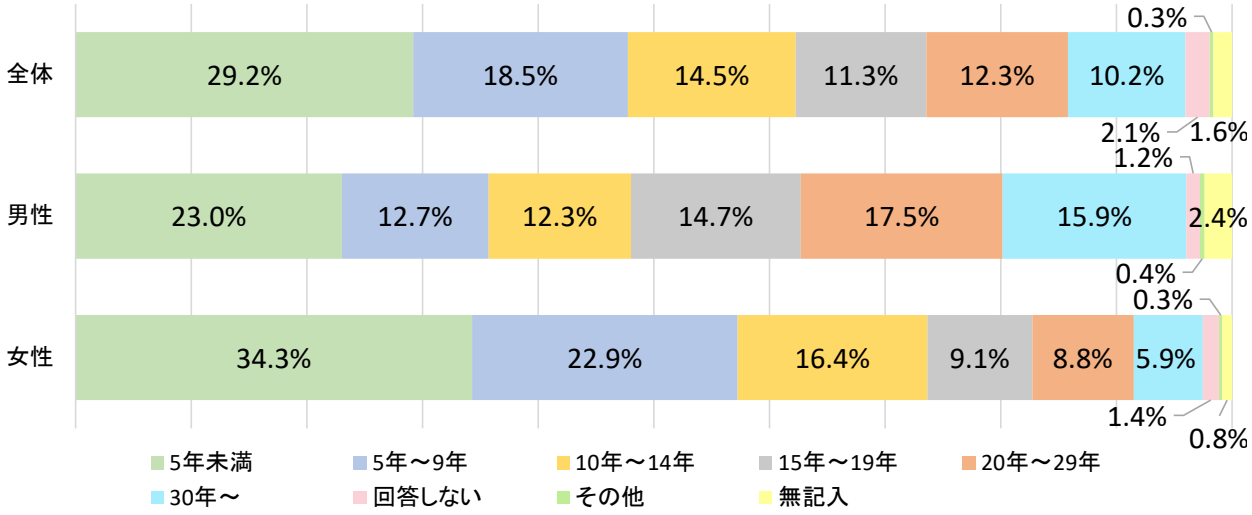
Q5：現在の職位 ―― 男女別



Q6：現在の年収 ―― 男女別



Q8：あなたの東北大学での勤務年数 ―― 男女別

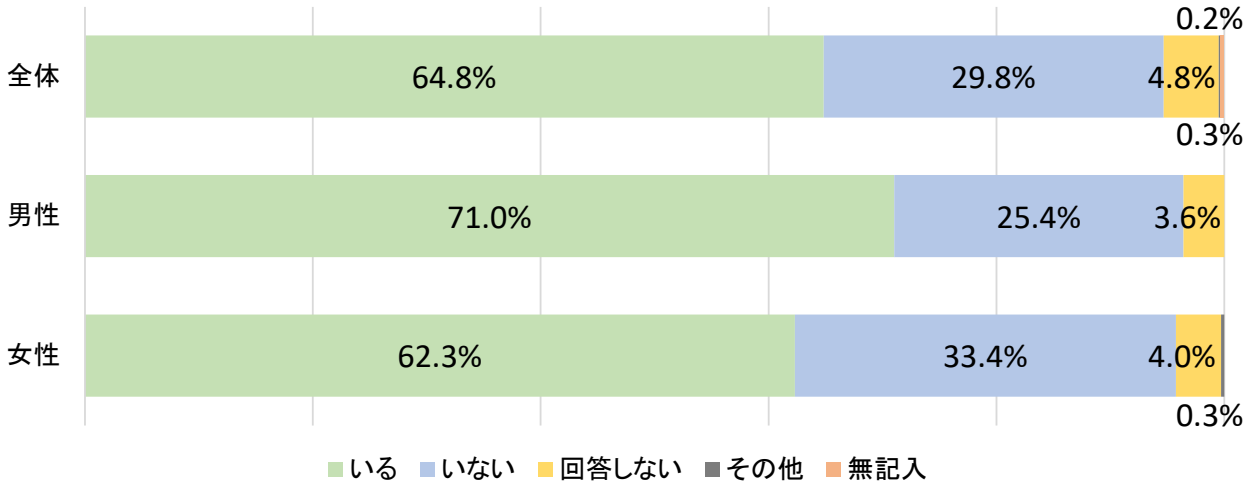


●【家族関係と子育て状況】

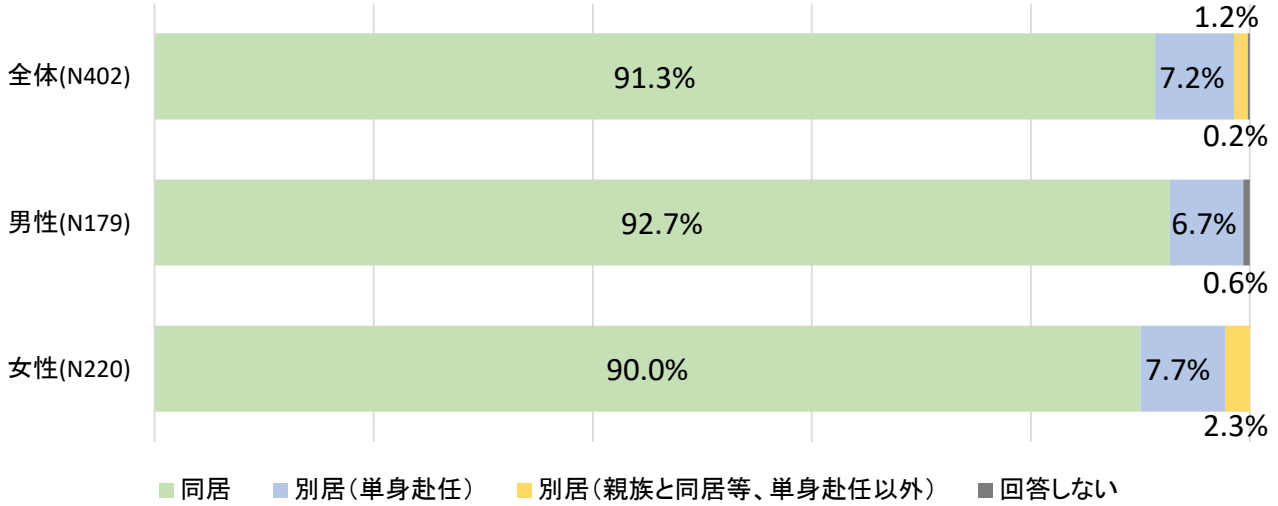
職員の家族関係について、パートナーがいると答えた人は 402 名（男性 179 名、女性 220 名、その他 3 名）で全体の 65% であり、約 30％はパートナーがいないと答えた。Q10 でパートナーがいると答えた人に居住形態を聞いたところ、女性職員の 1 割はパートナーと別居状態であった。

中学生以下の子どもがいる回答者がどのような状況で子育てをしているかを分析すると、子どもがいる職員 320 名（男性 143 名、女性 174 名、性別無記入 3 名）のうち、中学生以下の子どもを養育している職員は、男性が 88 名、女性が 116 名であり、子どもがいる職員の 64％であった。その中で、パートナーと同居での子育ては 89％、別居での子育てが 8％、また、ひとり親として養育をしているケースが 2％であった（無回答は除く）（Q13-1 ～ 13-2）。

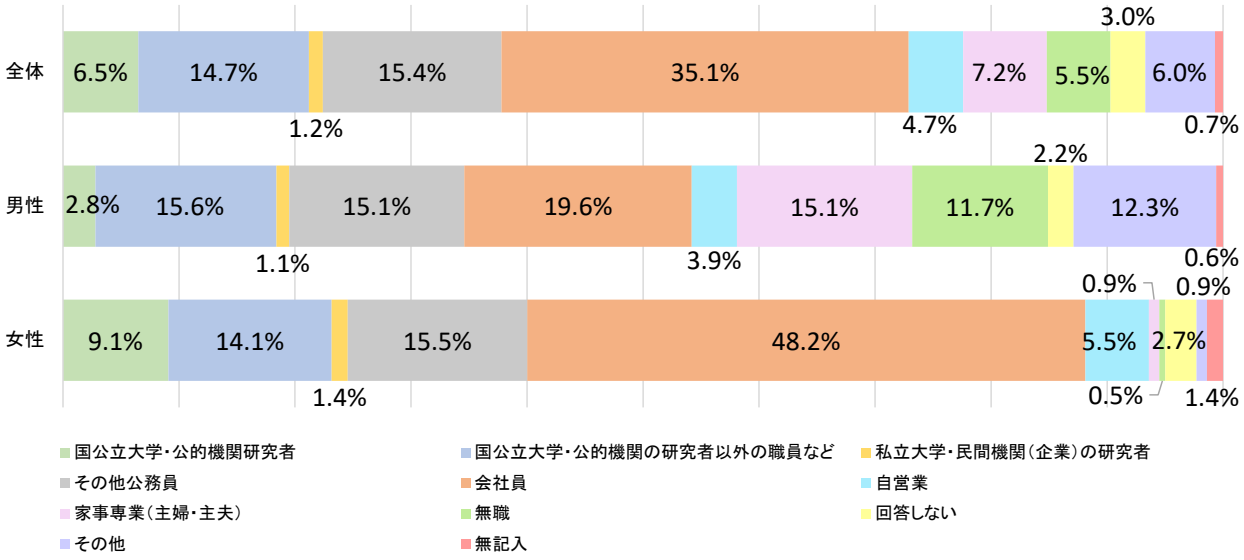
Q9：現在、配偶者（パートナー）はいますか。 ―― 男女別



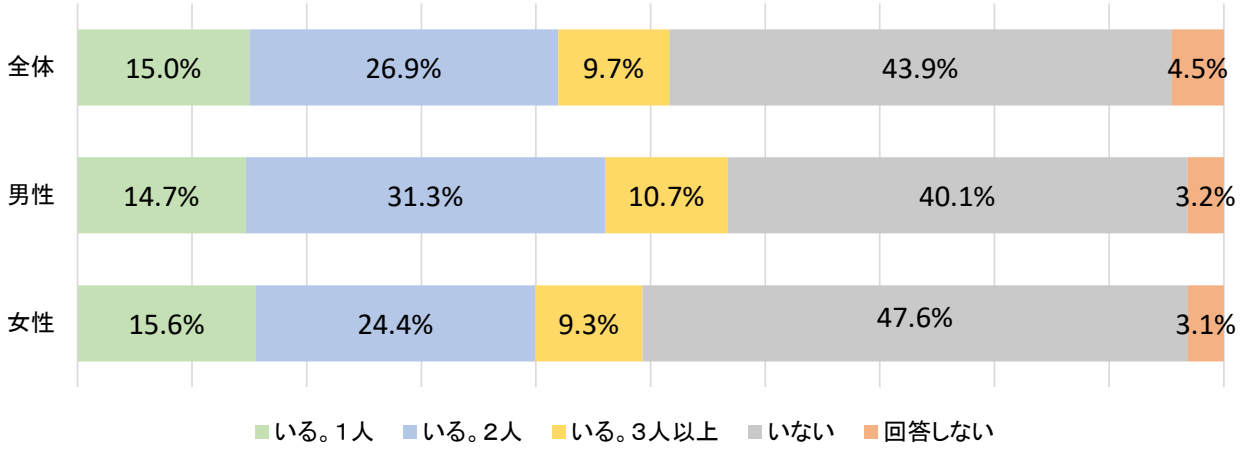
Q10：パートナーがいる人の居住形態（( )の中は該当人数） ―― 男女別



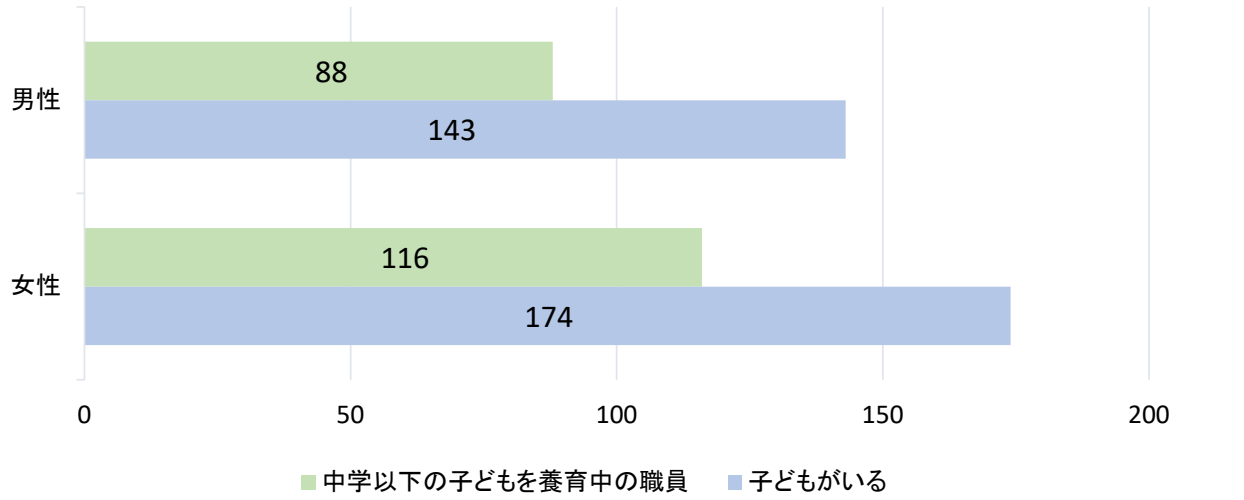
Q11：パートナーの職業（パートナーが「いる」と回答された方）　男女別



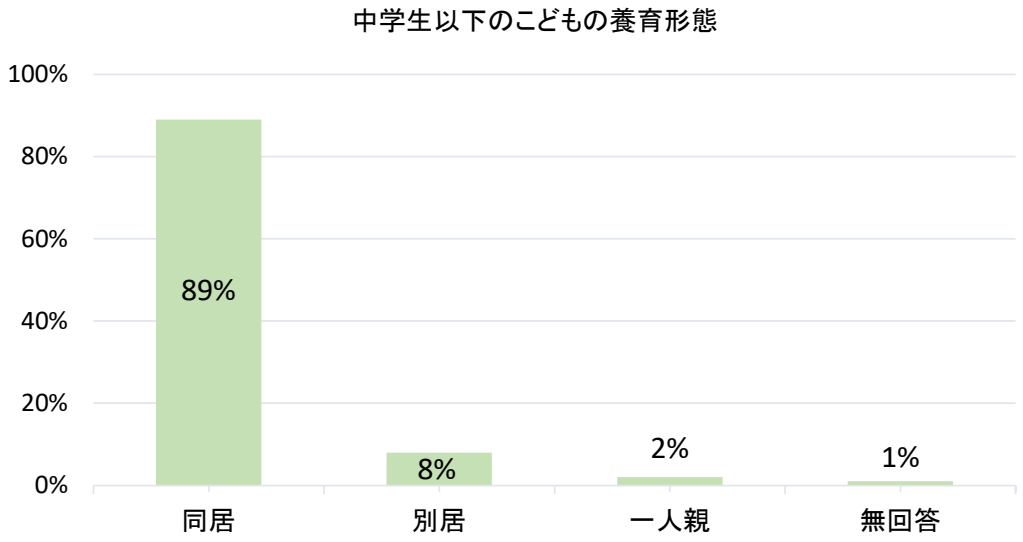
Q13：お子さんはいますか。　男女別



Q13-1：子どもがいる職員中子どもが中学生以下の件数　男女別



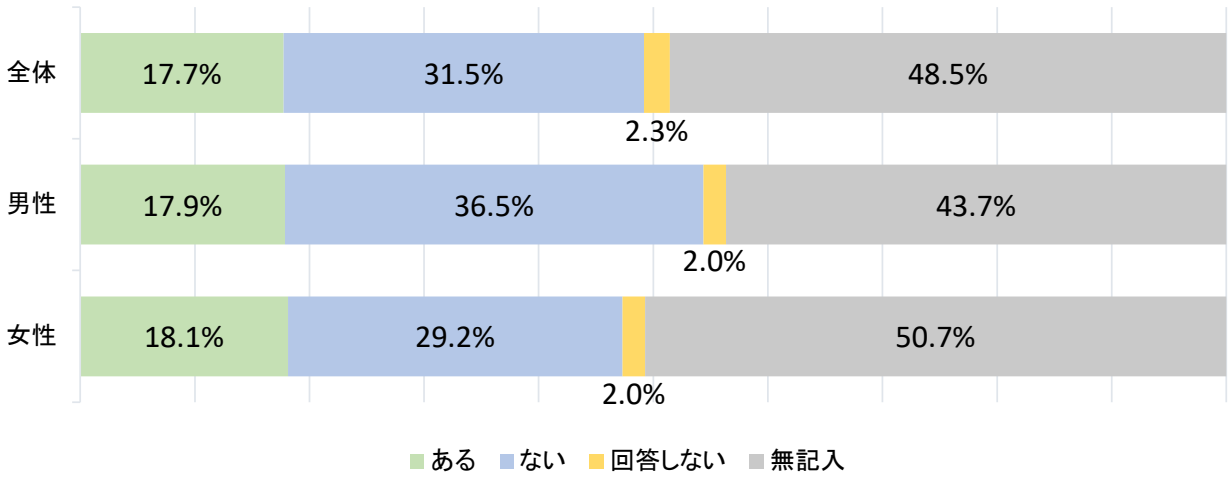
Q13-2：中学生以下の子どもがいる家庭の状況 (N204) ―― 全体



●【制度の利用】

Q14-2 では、大学が提供する「出産にともなう」支援制度の利用について聞いた。約半数の職員は支援制度を利用できた時期には本学の職員ではなかったなどの理由で、対象外として無記入としていた。対象者では、約 18%が「利用したことがある」、約 1/3 が「利用しなかった」と答えた。「利用したことがある」と答えた職員は、男性 45 名、女性 64 名、性別無記入 1 名であった。「利用したことがある制度」を Q14-3 に示す。「男性職員の育児参加のための休暇」の利用は少なかったが、「妻の出産に伴う休暇」や「子どもの看病休暇」についてはよく利用されていることがわかる。

Q14-2：大学が提供する「出産にともなう」支援制度の利用度 ―― 男女別



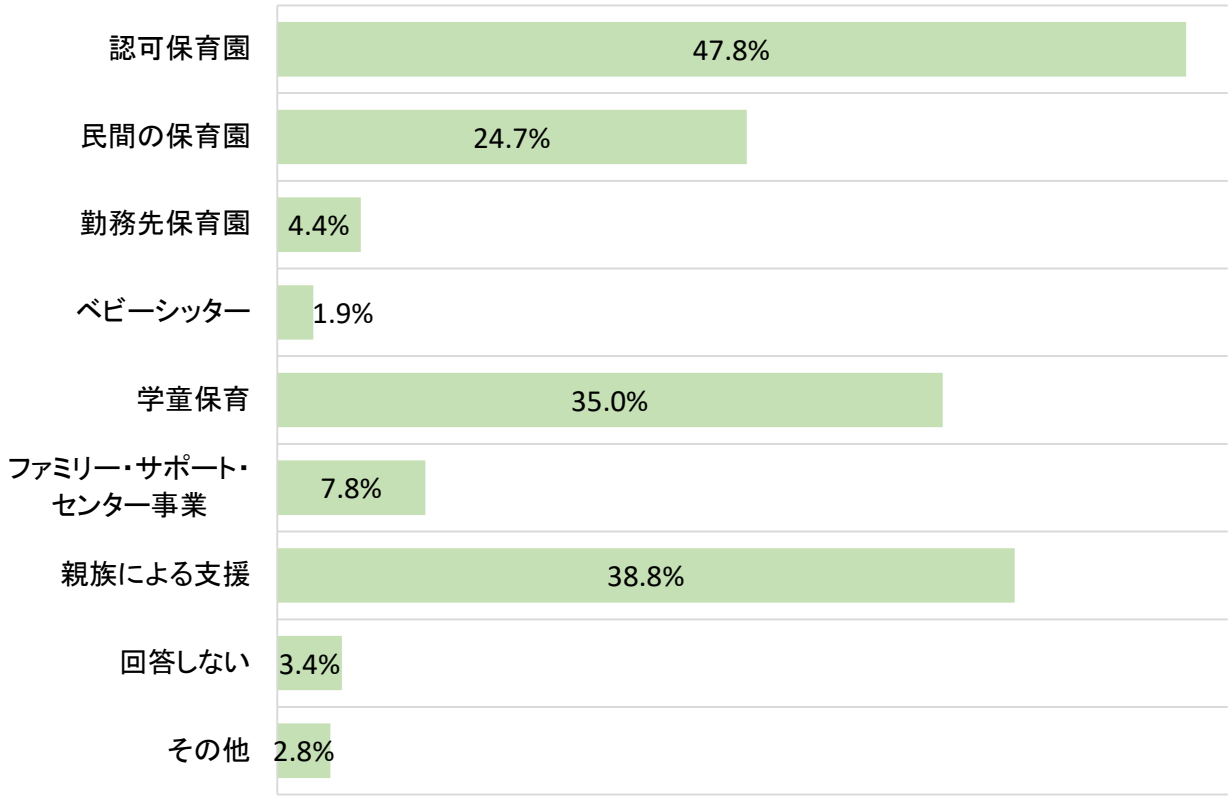
Q14-3：本学が提供する出産や育児における制度の中で利用した制度（本人及びパートナーの使用も含む）（人数）　男女別

性別	産前、産後休暇	育児休業	育児短時間勤務	妻の出産に伴う休暇	男性職員の育児参加のための休暇	子の看護休暇	その他
男性	6	6	1	30	9	30	2
女性	62	58	12	2	0	41	4
無記入	1	1	0	0	1	0	0

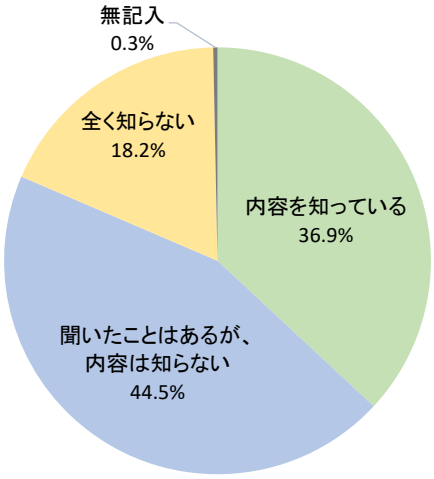
利用したことがある保育サービスは、「認可保育園」が一番多く、次に「親族による支援」と「学童保育」が多かった。勤務先保育園やベビーシッターの利用度は多くない（Q15）。

改正された男性育児休業制度についての認知度については、「内容を知っている」が 40% であった一方、「全く知らない」が 18%だった。改正育児・介護休業法に対応して実施されている「出生時育児休業」に関しては、「全く知らない」が 32% であった。

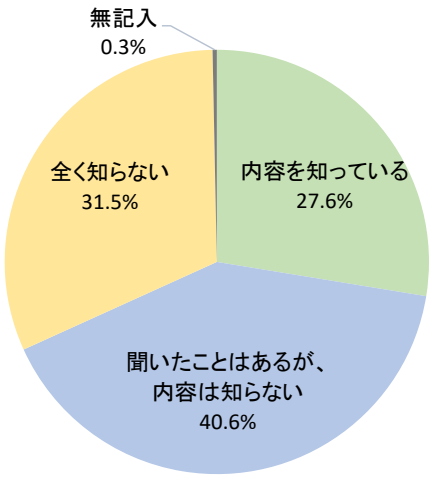
Q15：利用したことがある保育サービス（子どもがいる職員 320 名中・複数回答）　男女別



Q16-1：改訂された男性版育児休業制度についての認知度 ―― 全体



Q16-3：22 年 10 月から改正育児・介護休業法に対応して実施されている「出生時育児休業」制度の認知度 ―― 全体

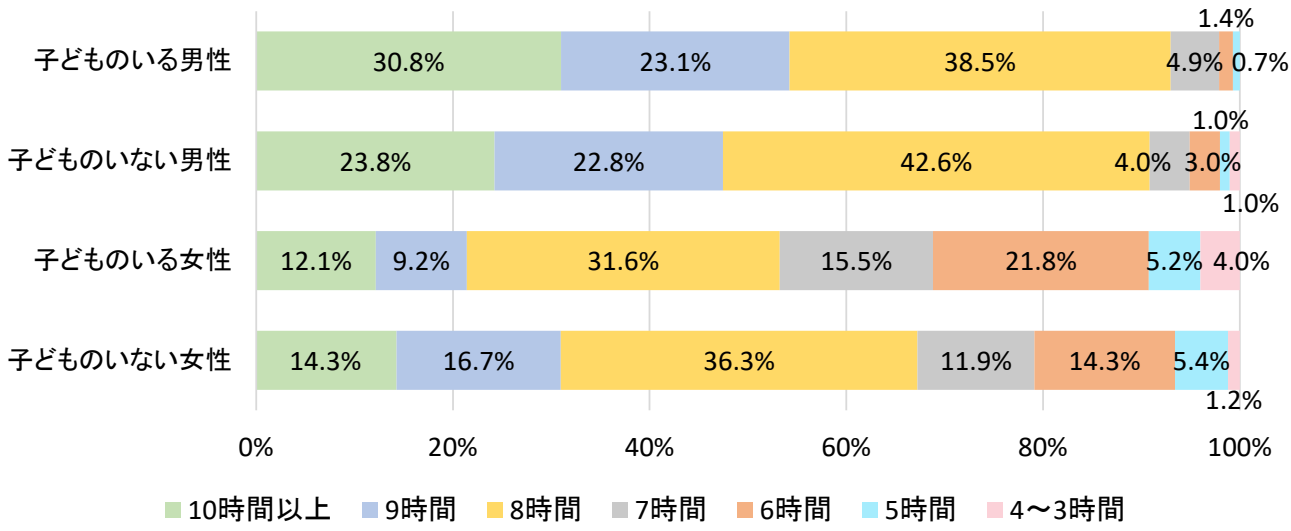


●【ワークライフバランス】

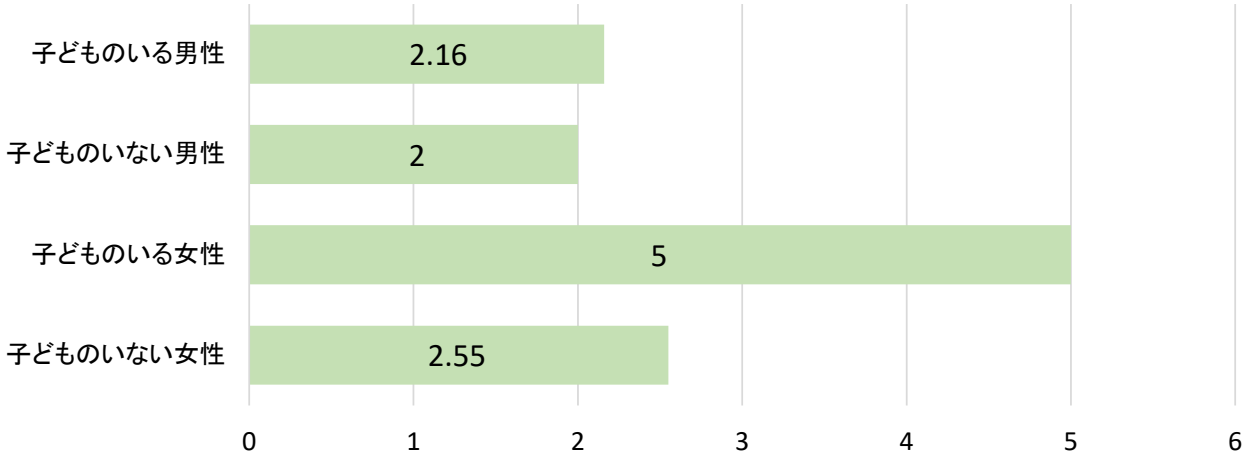
普段の勤務時間と家事・育児・介護などファミリーケアに費やす時間を聞いた。この質問で、子育て中の職員、特に男女間でどのような差があるかを分析した結果が Q17 である。全体的には 8 時間勤務が多いが、子どもがいる男性職員の 30%が 10 時間以上勤務し、子どものいない男性職員の 24%よりも多い。一方、女性では、子どもがいる場合 7 時間未満が 47%で、子どもがいない女性の 32.7% より多い。典型的な日本の「男性稼ぎ主型」雇用形態とジェンダー役割分担が、このアンケート結果にもあらわれていると言える。職種別では、一日 10 時間以上の勤務する職員は医療系で最も多く（28.6%）、その次が URA（23.1%）、事務職（21%）の順となった。

また、Q17-1 で示すように、普段の一日で家事・育児・介護などファミリーケアに費やしている時間は、子どもがいる女性では平均 5 時間と最も長い。これに対し、子どもがいる男性職員の家事・育児・介護に費やす時間はその半分にも満たない。

Q17：一日の働き時間（子の有無別／男女別） ―― 男女別



Q17-1：1 日平均の家事・育児・介護などファミリーケアに使う時間（子の有無別／男女別）　男女別

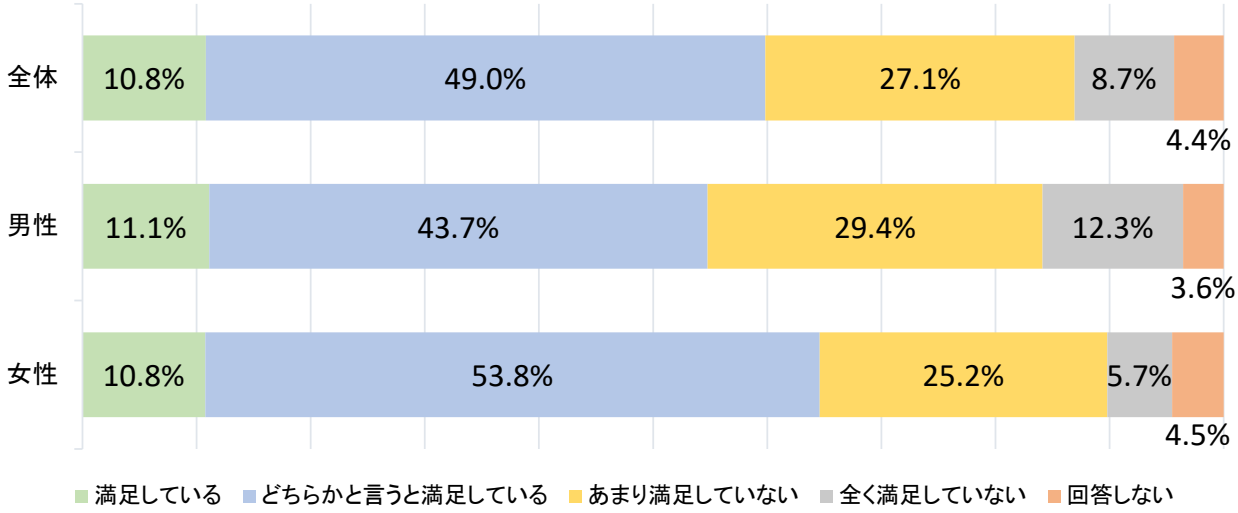


Q19 では、現在のワークライフバランスに満足しているのかを聞いた。男女ともに「満足している」「どちらかと言うと満足している」が過半数を超えており、女性の方が満足度はやや高い結果となった（Q19-1）。Q19 を普段の勤務時間との関係で分析した結果が Q19-2 である。女性の場合、普段の勤務時間が 4 ～ 6 時間で満足度が一番高く、男性では 9 時間勤務層が一番高かった。ただし、働く時間が 10 時間以上の層の満足度は男女ともに最も低いことが注目される。

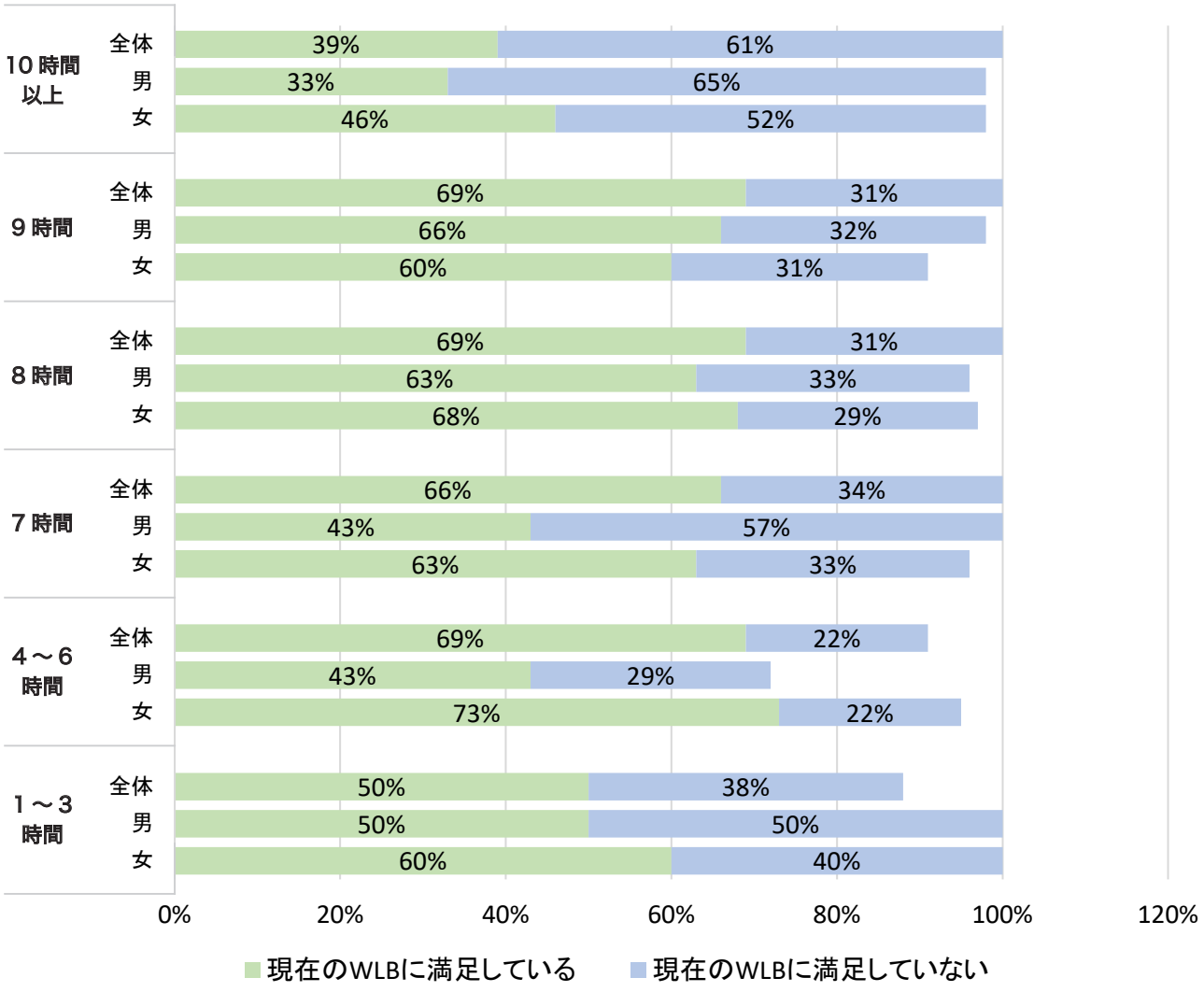
次に、ワークライフバランスの満足度と子どもの有無の関係が Q19–3 である。子どもがいる男女は子どもがいない男女より、僅差ではあるが満足度が大きい。

Q18-2 の在宅勤務とワークライフバランスに関する質問で、「在宅勤務制度はワークライフバランスの改善に有効だと思う」との回答は 83% にのぼるが、実際には回答者の 67% が在宅勤務は殆どしていないと答えた。在宅勤務ができない理由については今回の調査では質問項目を設けておらず、次の調査ではその理由を聞く必要がある。

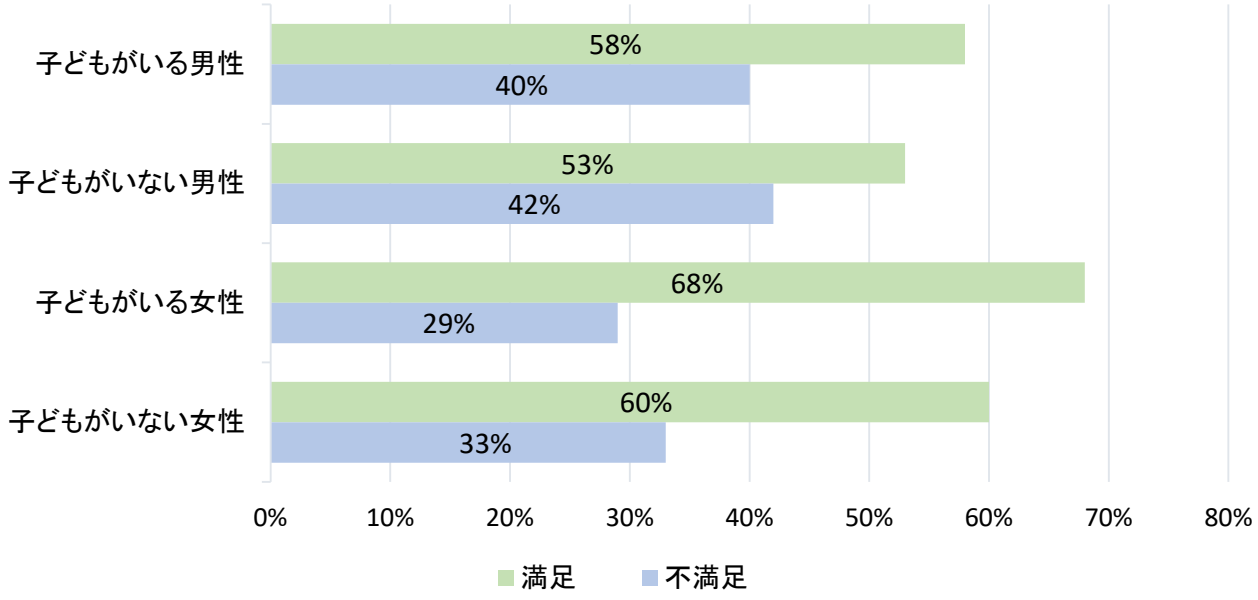
Q19-1：現在のワークライフバランスの満足度（性別）　男女別



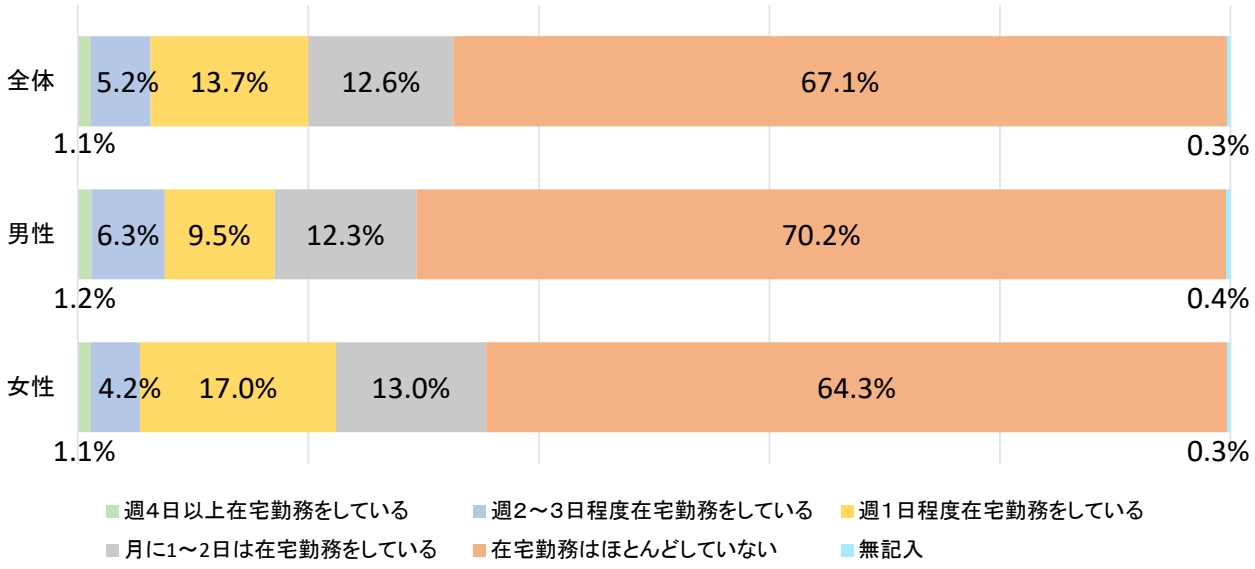
Q19-2：一日働いている時間と WLB 満足度（無回答は省く） 男女別



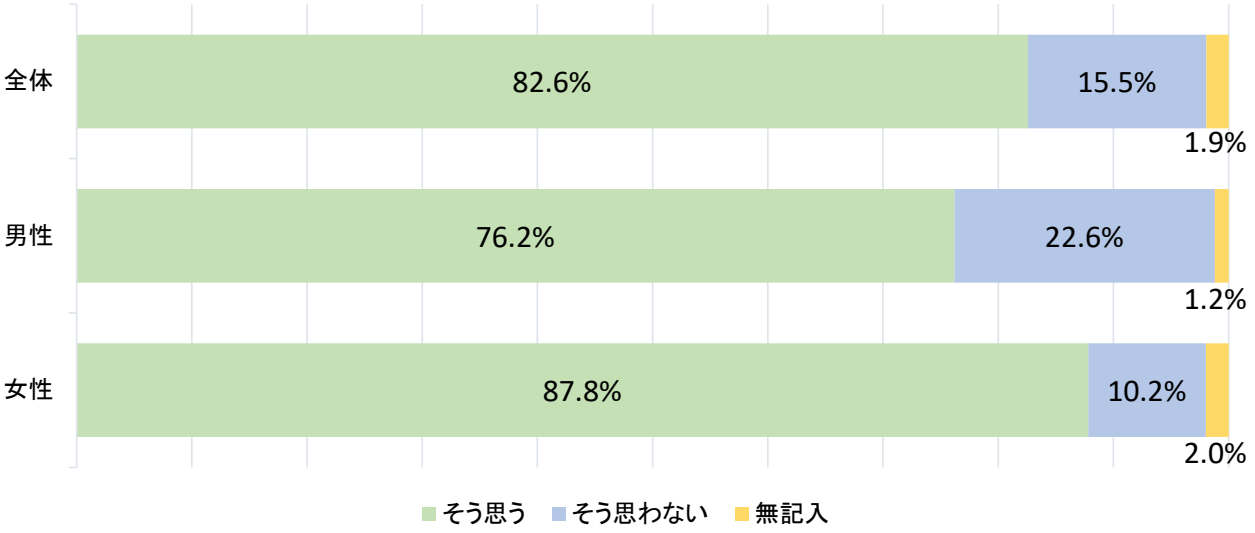
Q19-3：子どもの有無と WLB の満足度 男女別



Q18-1：現在の在宅勤務状況 ―― 男女別



Q18-2：在宅勤務制度はワークライフバランスの改善に有効なのか。 ―― 男女別

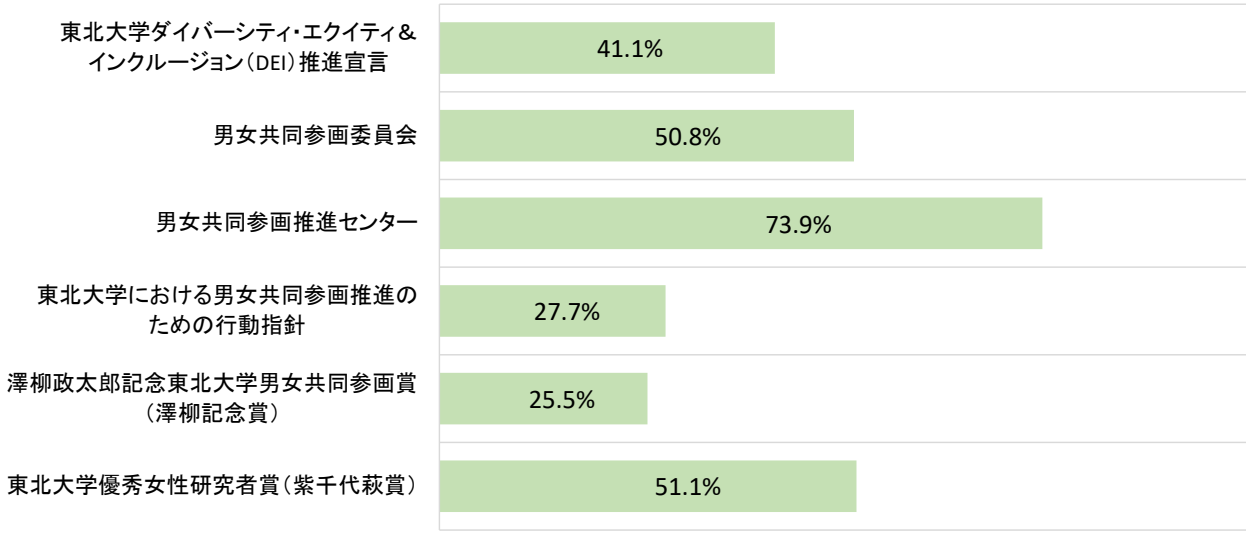


●【東北大学の男女共同参画・DEI 推進体制について】

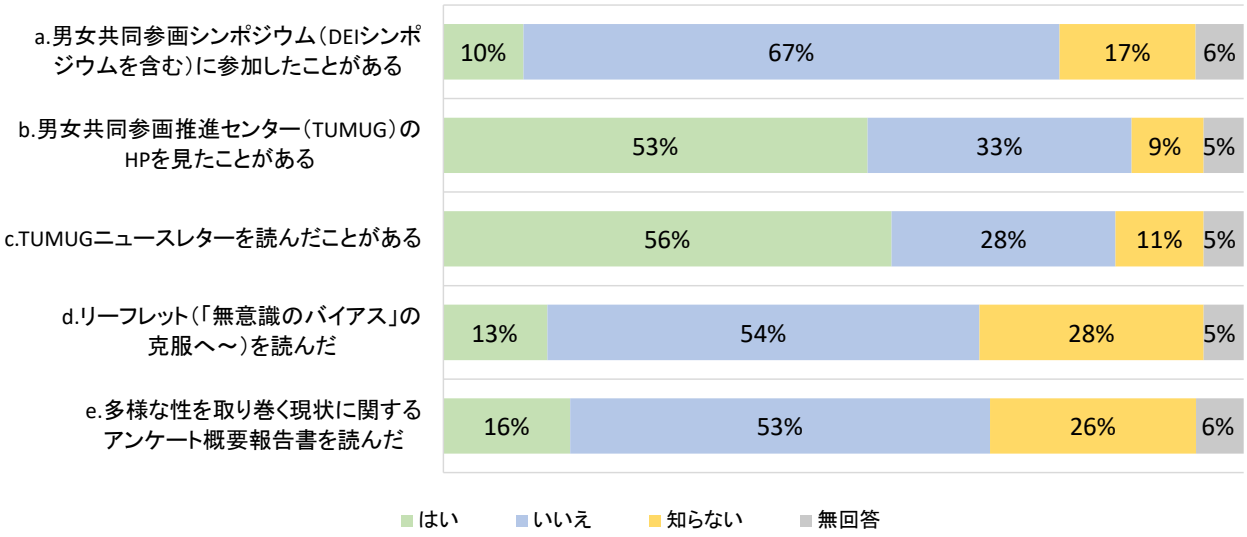
Q20 で本学と当センターが行っている男女共同参画・DEI 推進の取り組みについて知っているかどうかを聞いた。当センター（旧男女共同参画推進センター）に対する認知度は約 74%であった。また、アンケートを実施した年度の 2022 年 4 月に行われた本学の DEI 推進宣言はその認知度が半分以下であり、今後も積極的に周知と啓発を行う必要があると言える。

Q23 では、当センターのホームページや主催イベント、そして発行している啓発資料の認知・参与度については、センター HP やニュースレターを読んだことがあると答えた人が過半数を超えているが、シンポジウムなどのイベントへの参加は少ないことがわかった。職員が業務中にセンター主催のイベントに参加することが難しいという職場環境・雇用条件も考えられる。

Q20：東北大学の男女共同参画・DEI 推進体制についての認知度（%は知っている）——全体



Q23：東北大学の男女共同参画に関連する広報・意識醸成に関しての認知・参与度——全体



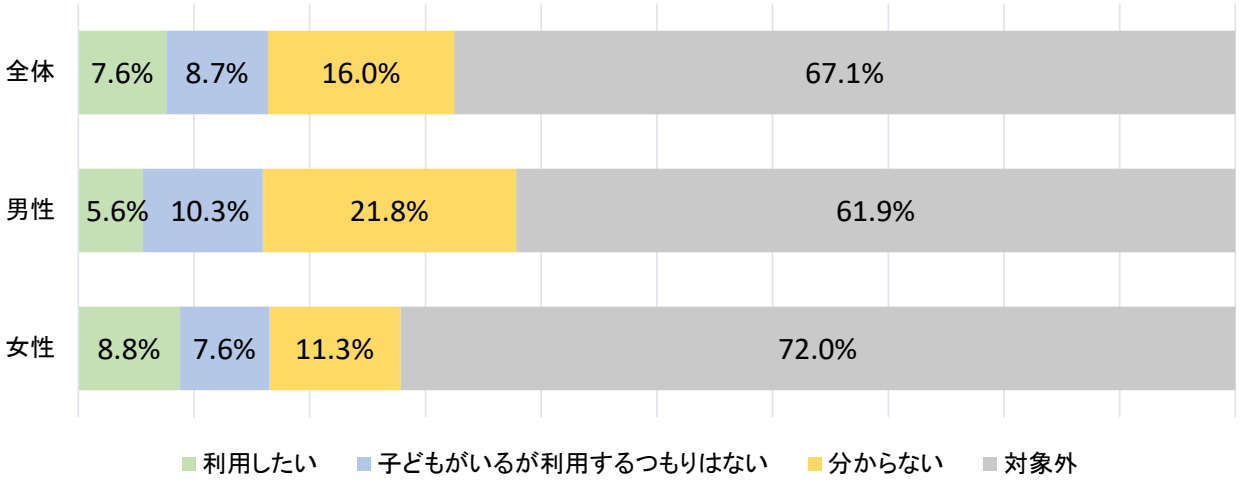
Q21 では、男女共同参画推進センター（現 DEI 推進センター）が実施中のベビーシッター利用料等補助支援が令和 5 年 1 月からその利用対象を拡大し、職員も利用可能になることについて、利用希望を聞いた。制度を利用可能な小学生以下の子どもを養育中の 172 名のうち、対象外と答えた 65 名を除いた 107 名のデータを分析した。そのうちで「利用したい」と答えた人は 23 名（21%）、「わからない」が 34 名（32%）、「利用するつもりがない」が 50 名（47%）であった（Q21）。

東北大学が運営している学内保育園は、子どもがいる職員 320 名中、「利用したことがある」は 18 名（5.6%）、「知っており、利用対象だが利用したことはない」が 100 名（31%）、そして 13 名（4%）は「知らない」と答えた。大学病院内に設置されている軽症病児・病後児保育園についても、「利用したことがある」は 13 名（4%）、「知っており、利用対象だが利用したことはない」が 84 名（26%）、「知らない」が 27 名（8.5%）であった（Q22-1～2）。

両立支援として行なっている本学のインフラ整備や支援制度について職員の認知度は高くなく、利用度が低いことが伺える。これまでの両立支援が研究者中心・女性中心であったことから、多くの職員はこれらの制度が利用できることについてあまり認識できていない可能性があると思われる。

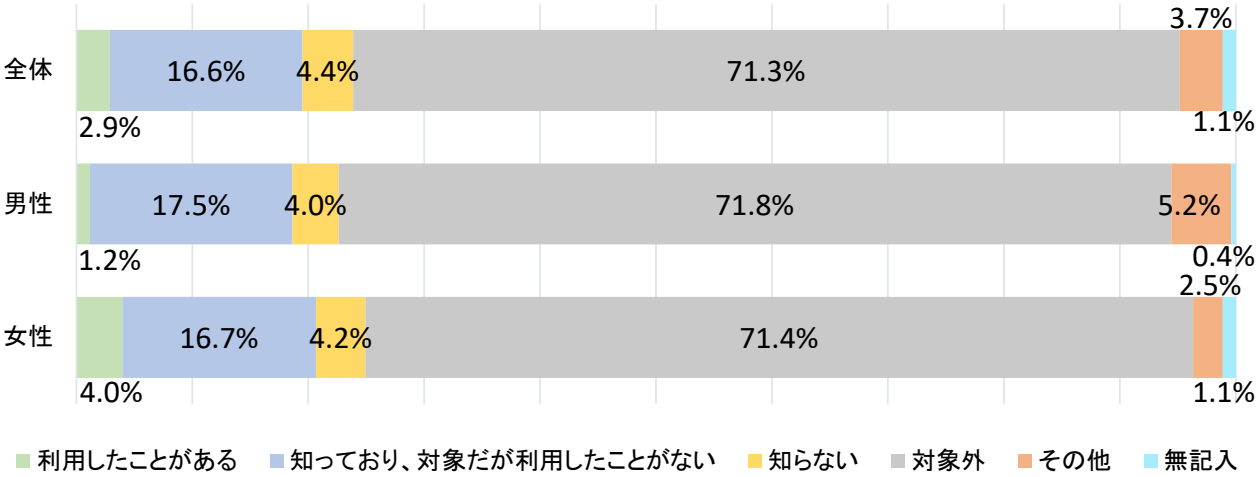
Q21：当センターのベビーシッター利用料等補助対象の拡大（令和５年１月から職員使用も可能に）についての利用可能性

全体



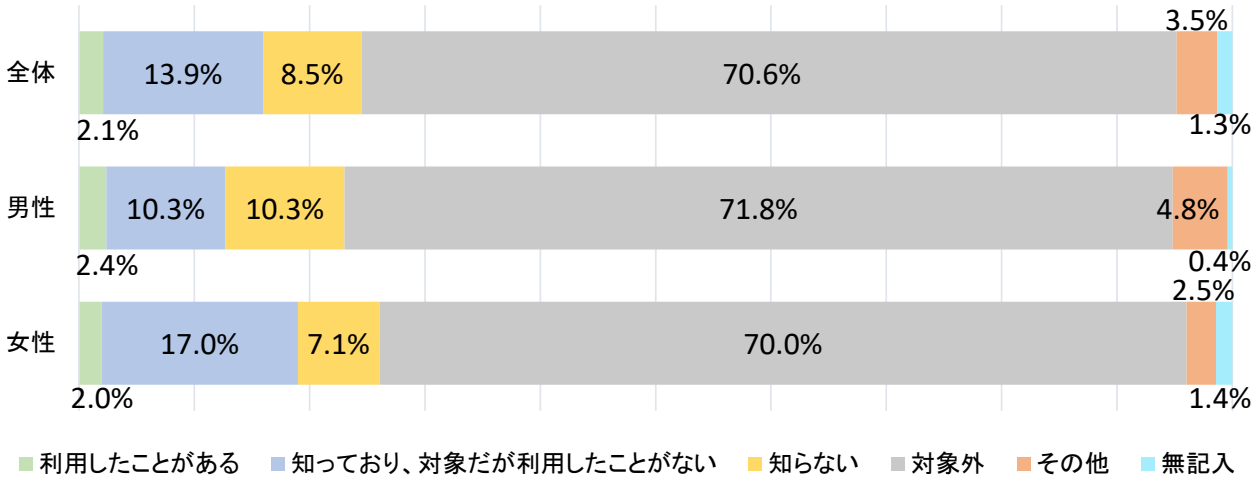
Q22-1-a：東北大学学内保育園の利用の有無

全体



Q22-1-b：東北大学軽症病児・病後児保育園の利用の有無

全体



●【これからの DEI、男女共同参画について】

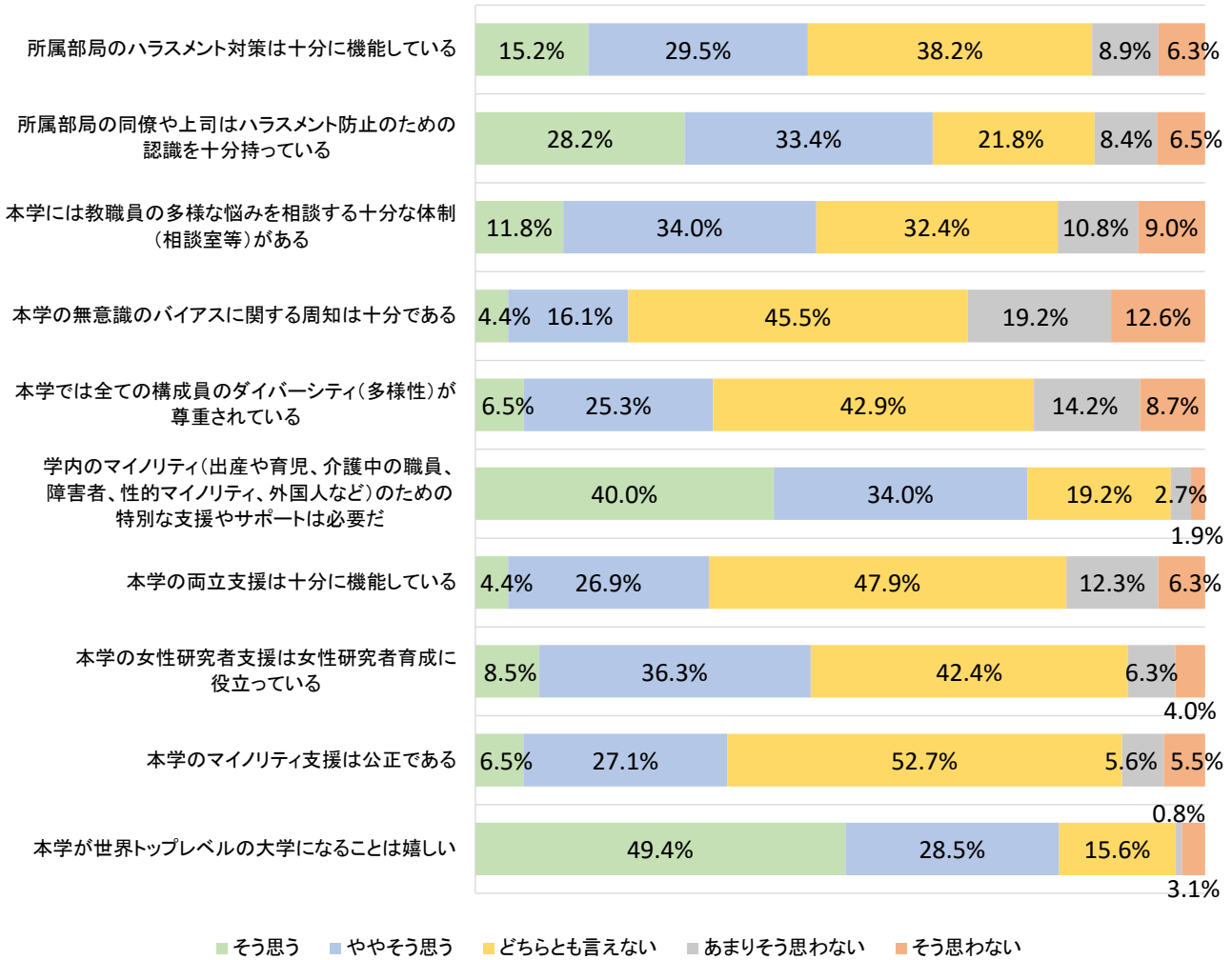
Q24 では、本学の男女共同参画のこれまでの取り組み、そして DEI に関する意識調査を行った。「所属部局のハラスメント対策が十分に機能しているか」に関しては、半数弱の人が「そう思う」、「ややそう思う」と答え、38%の人はどちらとも言えないと答えた。一方、身近な「同僚や上司のハラスメント防止意識」については、60%以上が十分であると評価している。

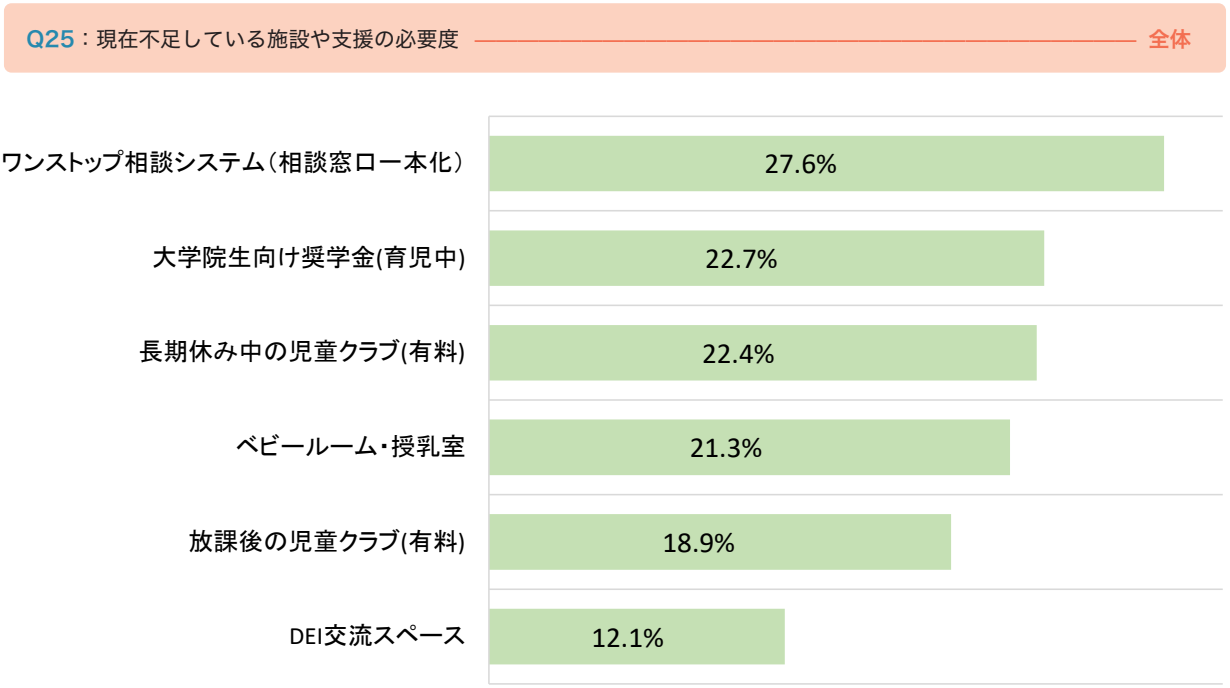
「本学の無意識のバイアスに関する周知」は最も評価が低く、この結果は研究職のアンケート結果とも一致する。一方、「全ての構成員のダイバーシティ（多様性）が尊重されている」「本学の両立支援は十分に機能している」「本学のマイノリティ支援は公正である」の項目では、「そう思う」と「ややそう思う」が30%程度にとどまり、研究職の評価より低い（研究職アンケート報告書参照）。

「学内マイノリティに特別な支援やサポートが必要だ」と答えた人は 70%を超え、マイノリティ支援に対する合意度は高いと言える。また、78%の人が「本学が世界トップレベルの大学になることが嬉しい」と答え、帰属意識が高いことが伺える（Q24）。これらの質問について男女差はあまり見られなかった。

現在不足している支援、事業、設備についてその必要度に関する質問では、「ワンストップ相談システム」が一番高い結果となった。次に「育児中の大学院生に対する奨学金」「長期休み中の児童クラブ（有料）」「ベビールーム・授乳室」の順であった。

Q24：本学の取り組みに対する評価と DEI に関する意識 ―― 全体





●【まとめ】

今回の職員対象の DEI 環境アンケートでは、全対象者 10,189 名のうち 620 名（6%）の回答であった。回答者の基本的属性から、働き方の男女差がはっきりと見え、女性の非常勤雇用の比率の高さ、賃金格差、雇用期間の短さなどが本学職員内でも存在することが明確になった。

家族関係においては、パートナーがいる職員といない職員の比が約 7:3 であり、女性の方が若干パートナーのいない比率が男性より高い。パートナーとの別居率においても、女性の方が僅かな差ではあるが高いことは研究職と同じである。

本学が設けている出産や育児を支援する諸制度について、18%が制度を利用しており、研究職の 8.4% より高い。利用したことがある保育サービスは、認可保育園や民間保育園の利用が多く、他に学童保育や親族による支援を受けていることがわかった。

勤務時間とワークライフバランスについては、10 時間以上の長時間労働が多いほど、満足度は低いことが明らかになった。子育て中の職員のためにも定時勤務を守ることは重要である。さらに、在宅勤務がワークライフバランスの改善に有効だとする考えは多いが、現実には在宅勤務を殆どしていない人が 67%にのぼることも注目される。

本学のこれまでの男女共同参画の取り組みをどう評価しているかとの質問では、無意識のバイアスへの周知を強化する必要があるとの結果となった。また、相談窓口の一本化に対するニーズは高く、職員も相談しやすい環境を求めていることがうかがわれた。