



令和4年度 DEI 推進及び研究環境に関するアンケート (研究職)

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

東北大学は我が国初の女子大学生誕生などの歴史を背景に男女共同参画・研究者支援等の多様性の実現に尽力している。さらに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。その取組において各種のアンケートを継続的に実施し、研究や生活環境と意識の実態把握に努めるとともに、取組の方向性を制度策定に活用してきた。

本アンケートは、本学が文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ (特色型)」に採択された2016年より男女共同参画支援センター (現 DEI 推進センター) が隔年毎に実施しているものである。アンケートは、研究職・教員を対象にし、研究や生活の環境に係る意識の実態把握に努め、大学の取組の方向性と制度策定に活用している。実際前回2020年のアンケートでは若手教員、特に助教層に集中する育児負担や家事・育児時間の男女教員の非対称性とコロナ禍による一層の格差増大が明らかになった。2021年に実施した多様な性を取りまく現状に関するアンケートの結果は DEI 宣言や2023年4月の「みんなが主役: 多様な性に関するガイドライン」の資料となった。

今回の調査では、これまでの定常的な実態把握を継続しながら、これからの DEI 推進に不可欠な取り組みについて研究職構成員の意見や提言を伺うことを目的に実施した。調査結果は、DEI 推進センターがまとめ、公開すると共に、今後の DEI 推進と男女共同参画・研究者支援の事業に活用する。

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 Web 上に掲載後、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

東北大学教職員のうち以下に掲げる者（非常勤を含む）

教授、准教授、講師、助教、助手（特任を含む）

その他、研究を主な職務とする職員（特任研究員、博士研究員、学術研究員を含む）

調査対象者 3,781 名（うち男性 2,942 名、女性 839 名）

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

【セクション A】基礎事項

【セクション B】研究キャリア

【セクション C】ライフ関連について

【セクション D】教育・会議・研究について

【セクション E】ワークライフバランスについて

【セクション F】現在進行中の男女共同参画・研究者支援について

【セクション G】これからの DEI、男女共同参画・研究者支援事業について

I-6. 回収率

11.3%：回答件数 429 件（英語回答 13 を含む） / 全対象者数 3,781 名

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する。自由記載欄についても、個人を特定できない形で転記する。

II 結果

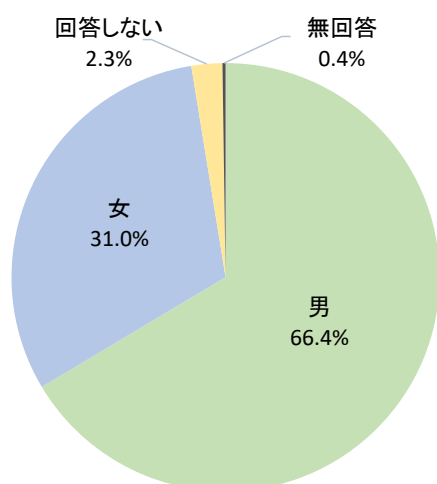
●【セクション A】基礎事項

A-1. 回答者の全体プロフィール

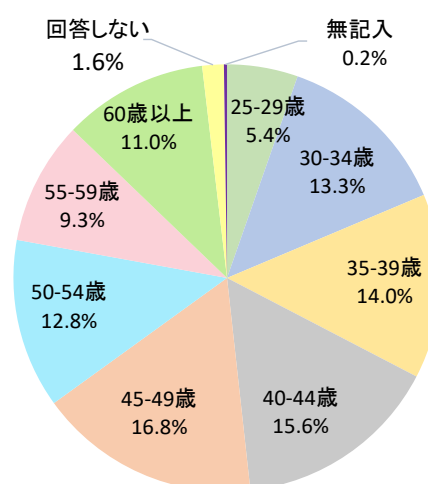
本アンケート調査は平成 28 年（2016 年）より隔年で実施しており、1 回目の回答率 11.5%、2 回目は 14.3%、3 回目は 13.1% であった。今回のアンケートでは、対象者 3,781 名中、429 名が回答し、回答率は 11.3% とこれまでのアンケート調査の中で最も低かった。429 名の内訳は、男性が 285 人（66.4%）、女性が 133 人（31.0%）で、性別非回答・無回答が 11 名（2.7%）であった（Q1）。調査対象となる東北大学の教員数から判断すると、全男性研究者の 9.7%、女性研究者の 15.9% がアンケートに回答したことになる。

回答者の年齢は 45 ～ 49 歳が 16.8% で最も多く、55 ～ 59 歳が 9.3%、20 代後半が 5.4% であった（Q2）。回答者の最も多い職位は助教（31.7%）で、次が特任を含む教授（28.9%）であった。雇用形態は任期なしの常勤職が 52.6%、任期ありの常勤職が 44.3% で、非常勤教員の回答は 2.6% にとどまった。また、回答者の研究分野は理学・工学系が 44.9%、人文・社会科学系が 23.9%、医学・薬学・保健系は 19.6% であった。回答者の所属部局は、工学部・工学研究科が最も多く 50 名（12.1%）だった。前回（R2 年度）の教員向け研究環境アンケートでは、「医学部・医学系研究科」からの回答が一番多かったが（84 名、全回答件数中 15.5%）、今回の調査では 26 名（6.3%）にとどまった。部局ごとでは、東北アジア研究センターで所属研究者の 71% がアンケートに回答し、回答者比率が最も高かった。

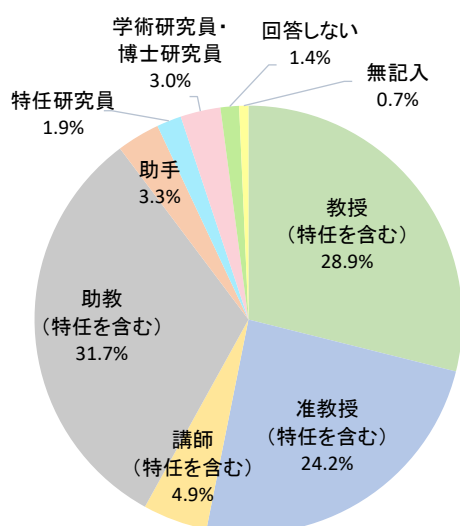
Q1：性別 全体



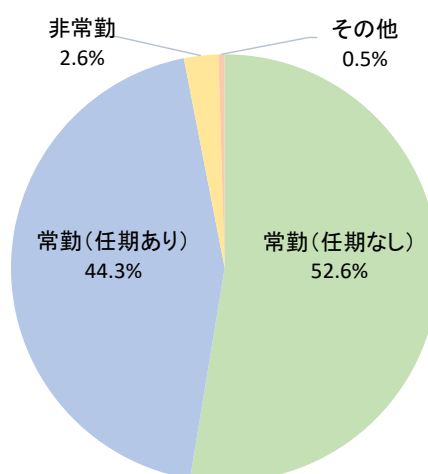
Q2：年齢 全体



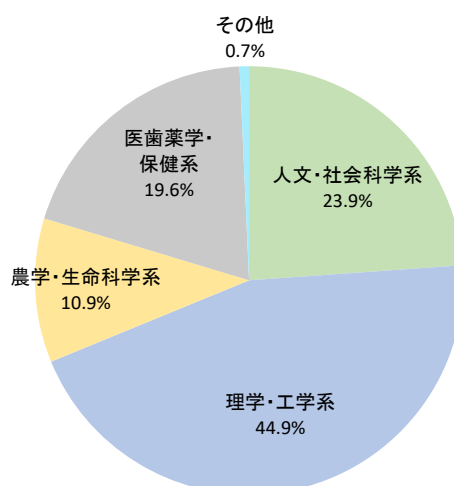
Q3：職位 全体



Q4：雇用形態 全体



Q6：研究分野 全体

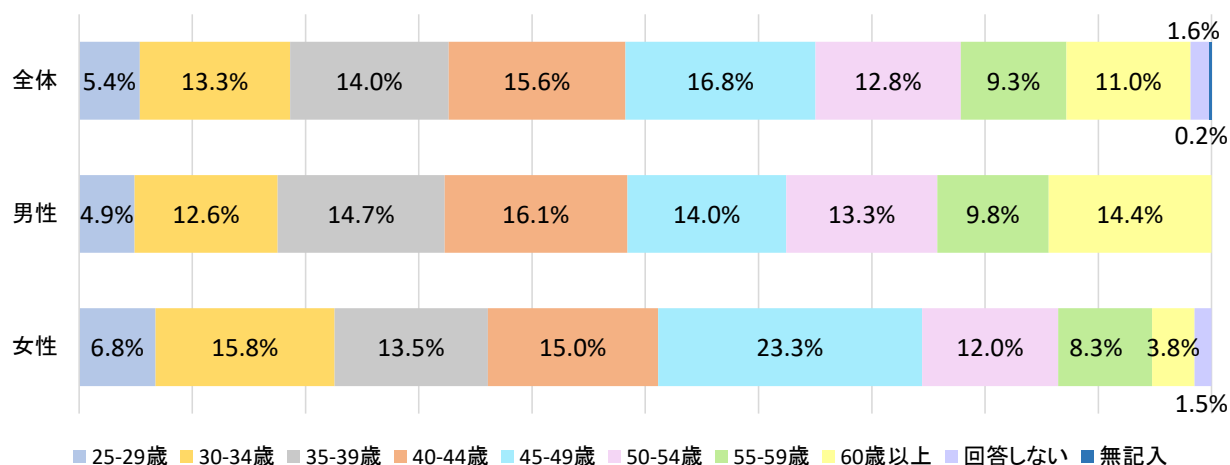


A-2. 回答者属性の男女差

回答者の年齢における男女の分布は、女性では45～49歳が23.3%でもっとも多く、男性では各年代に大きい差はないが、40-44歳がやや多かった。男女差が大きくあらわれた年代は60歳以上の層で、男性が14.4%に対して、女性は3.8%に過ぎない（Q2-1）。これは職位にもあらわれ、女性の教授職は男性に比べて半分以下で少なく、一方准教授・講師・助教・助手は男性の比率より高い（Q3-1）。雇用形態においても、男性は任期なしの常勤職が60%弱であるが、女性は60%強が任期付き常勤職である（Q4-1）。その差は採用時の男女の任期の差（Q5-1/Q5-2を参照）にもあらわれている。研究分野では人文社会科学と医療薬学系で女性が多く、工学系は少ない。これらの結果は大学内の雇用における男女差、研究分野における男女差の現状をそのまま反映している。

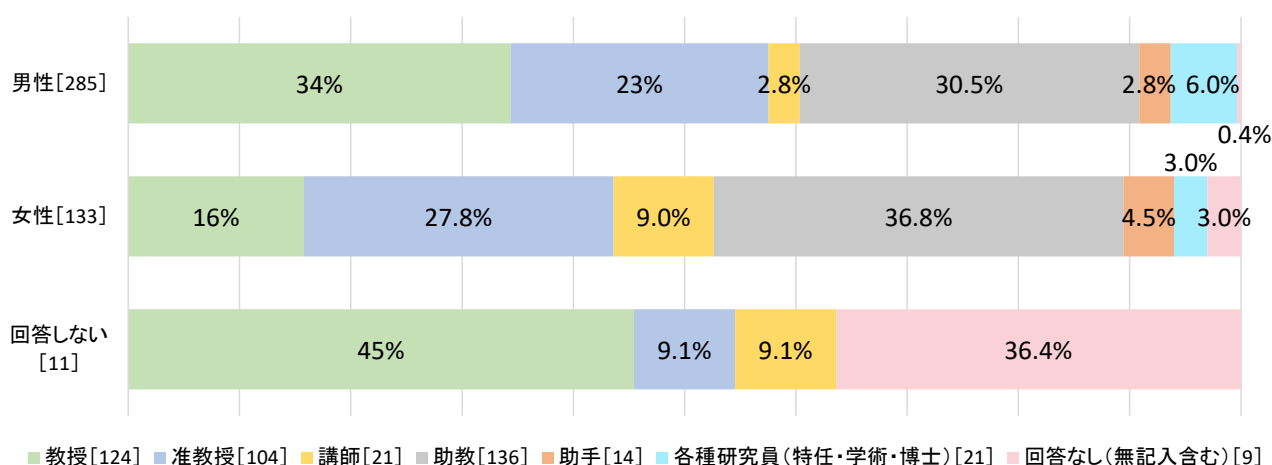
Q2-1：年齢分布の男女差

男女別



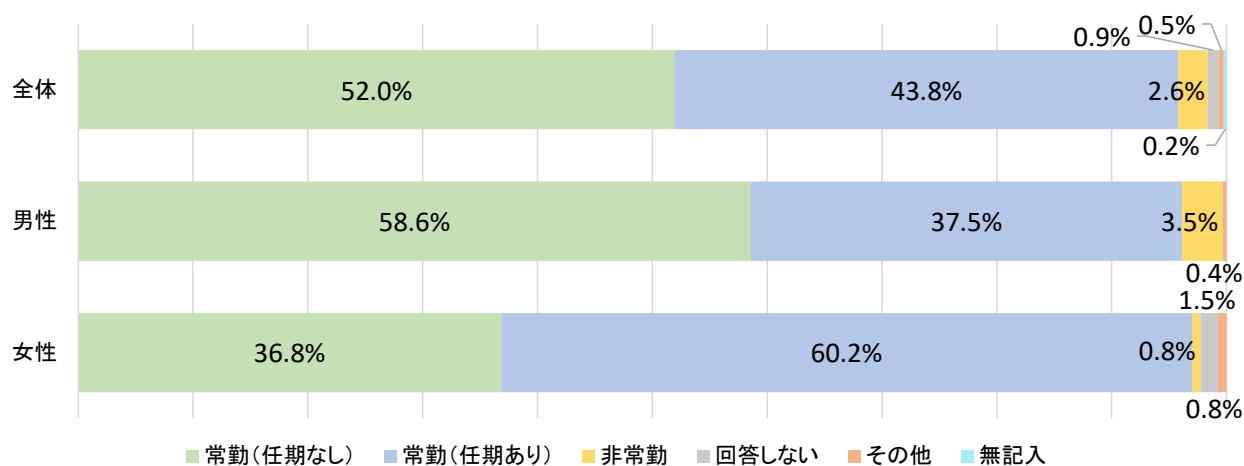
Q3-1：職位の男女差（男女別職位比率）

男女別



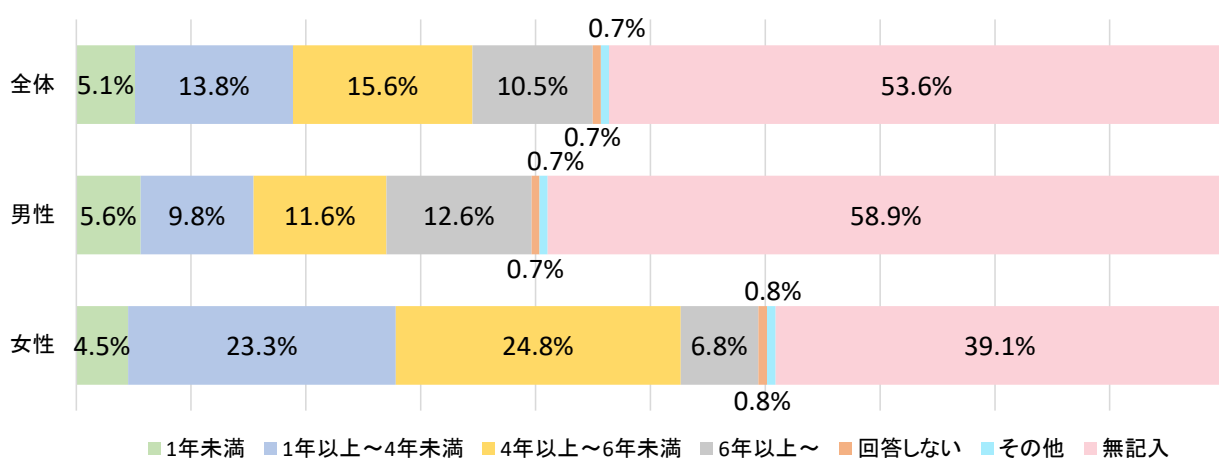
Q4-1：雇用形態の男女差

男女別



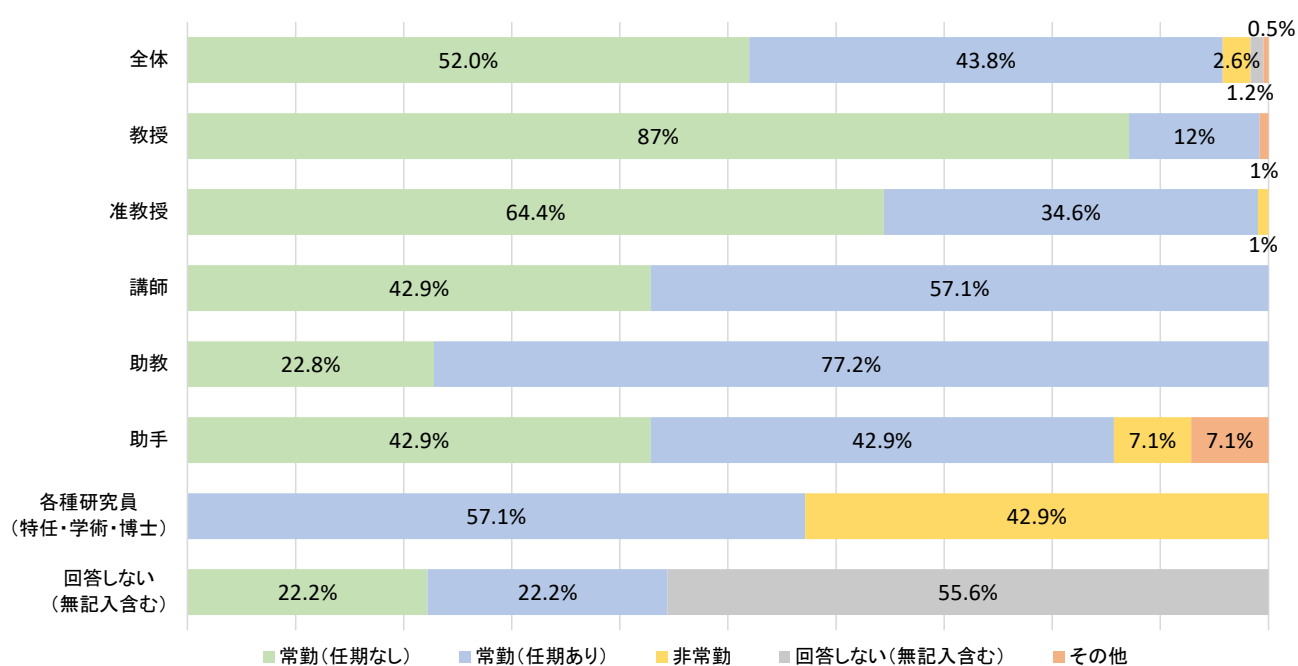
Q5-1：採用時の任期の男女差

男女別



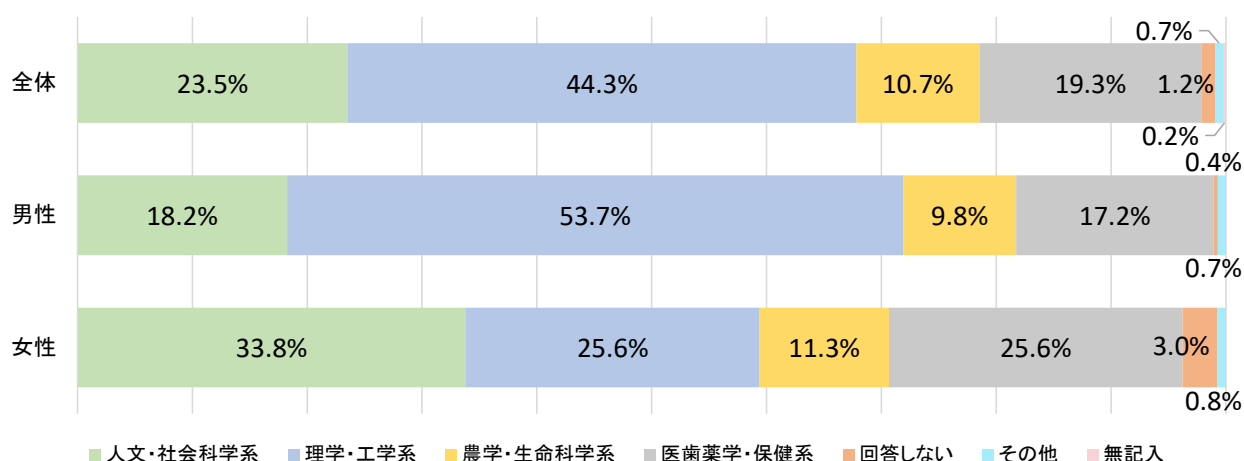
Q5-2：採用時任期

職位別



Q7-1：研究分野の男女差

男女別



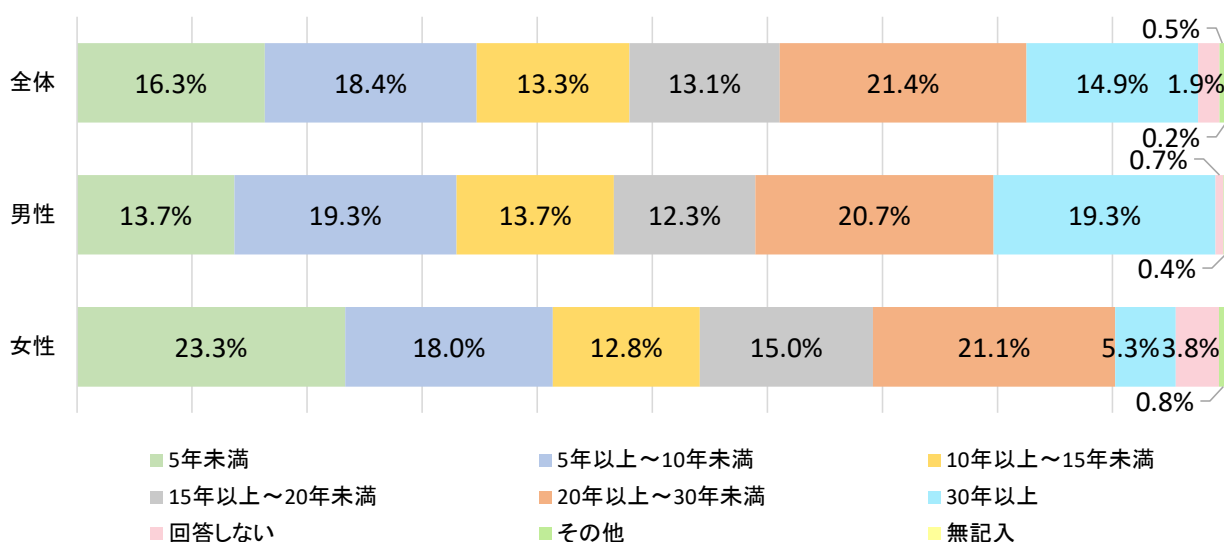
●【セクション B】研究キャリア

B-1. 研究キャリア

研究キャリアは Q9-1 に見られるように全体的には 15 年未満が 48%、15 年以上が 50.5% とほぼ半々である。その中で、20 年以上～30 年未満が 21.9% で最多であった。ただ、男女別で比較すると、女性研究者のキャリアは 5 年未満が 23.3% で最も多く、30 年以上は 5.3% であった。これに対し、キャリア 5 年未満の男性研究者は 13.7%、30 年以上は 19.3% と対照的であった。

Q9-1：研究者としてのキャリア

男女別



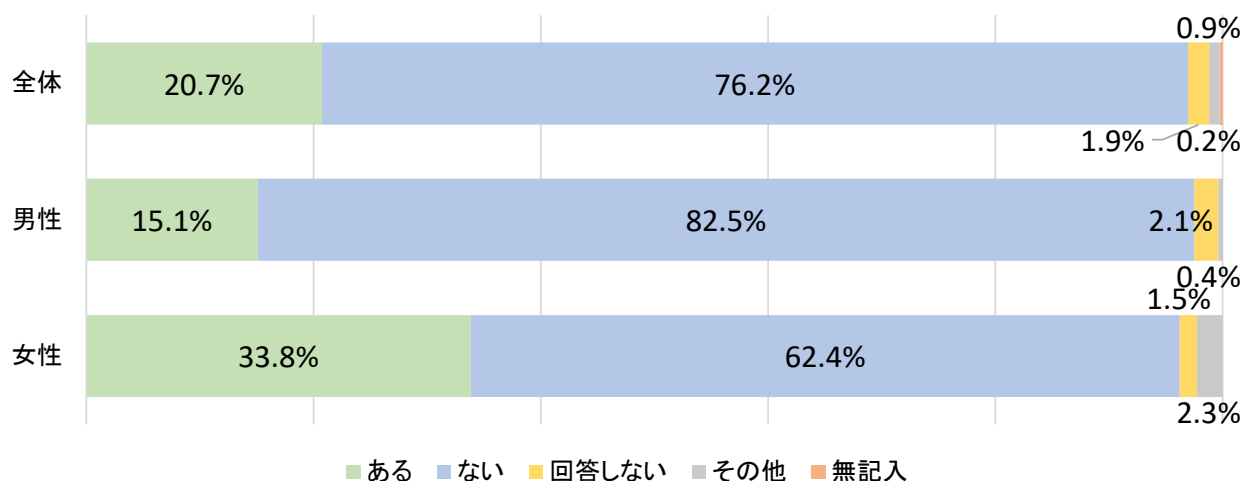
B-2. 研究キャリアから離脱した理由

研究キャリアを離れた経験について、全回答の中で 89 名 (21.2%) が経験有と答えたが、男女別では男性が 15.1% (285 名中 43 名) であることにに対し、女性は 33.8% (133 名中 45 名) と 2 倍以上であり、大

きな違いとなった（Q11）。キャリアを離れた期間は無回答が多いが、回答があった中では1年以上～4年未満が最も多く、女性では1年未満も多い（Q12）。研究キャリアを離れた理由は35名の女性が結婚、出産、育児を理由としていたことに対し、男性では11名が「もっと魅力的な職業があった」、10名が「研究ポストがなかった」を理由に挙げた（Q13）。その他では「博士課程前期修了後、一般企業に就職した」「専門分野を変えた」「研究は続けていたが、非常勤講師や研究支援職の仕事をしていた時期がある」との記述があった。

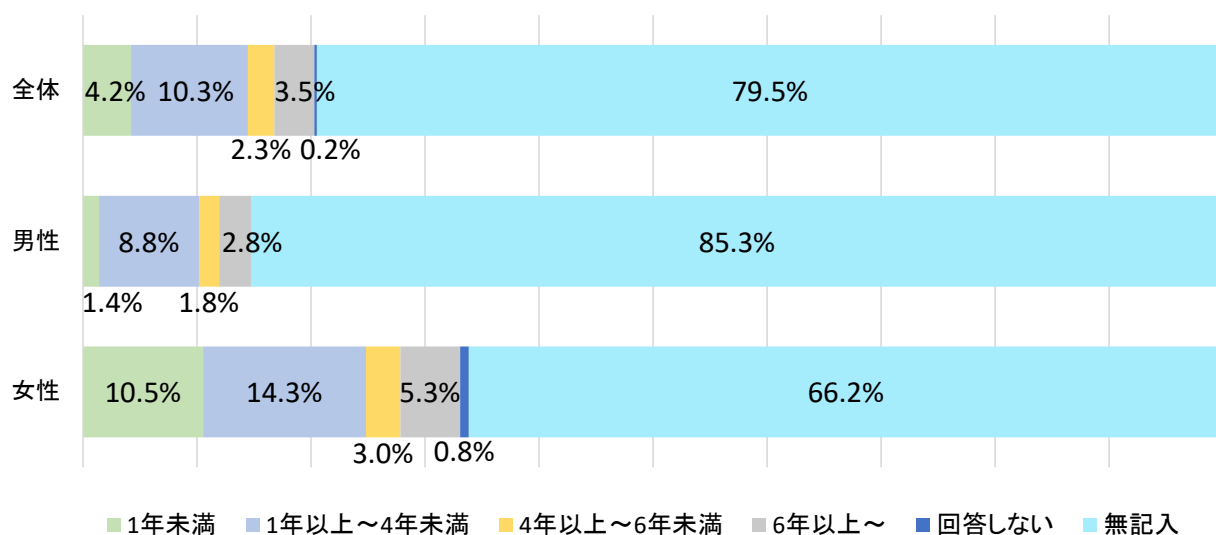
Q11：キャリアを離れた経験の有無

男女別



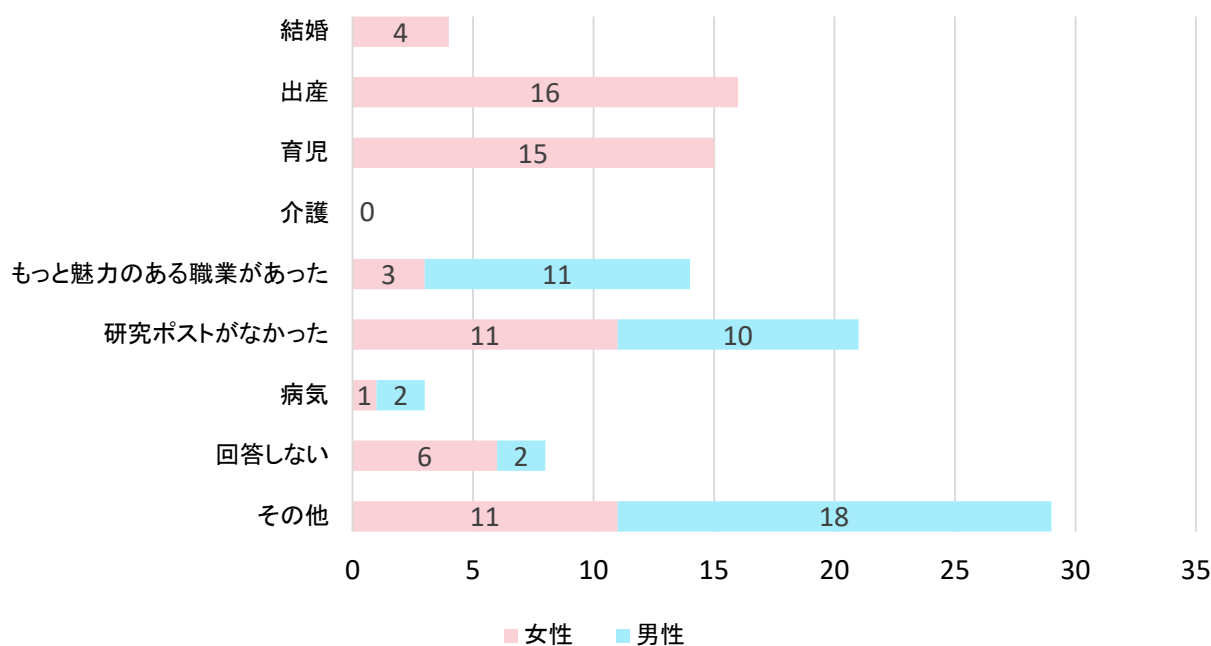
Q12：キャリアを離れた期間

男女別



Q13：キャリアを離れた理由（複数回答）

男女別

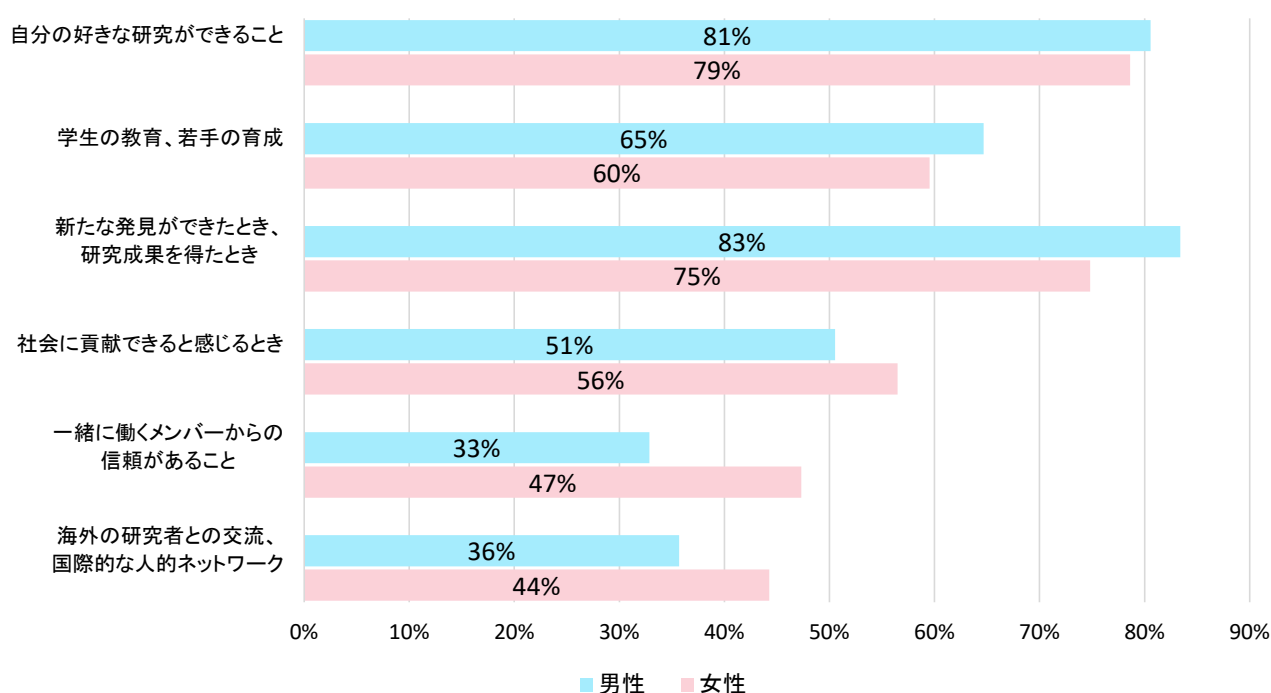


B-3. やりがい

「現在の仕事に対してどのような時に満足感を感じるか」の問いでは、男女の回答が「新たな発見ができたとき、研究成果が得たとき」や「自分の好きな研究ができること」を挙げ、それらに続いて「学生の教育、若手の育成」「社会に貢献できると感じるとき」が続いた。これらに対し、「一緒に働くメンバーからの信頼があること」「海外の研究者との交流、国際的な人的ネットワーク」では仕事のやりがいや満足感を感じるという答えは比較的少なかった（Q14）。

Q14：現在の仕事や研究でやりがいや満足感を感じる時（複数回答）

男女別



●【セクション C】 ライフ関連について

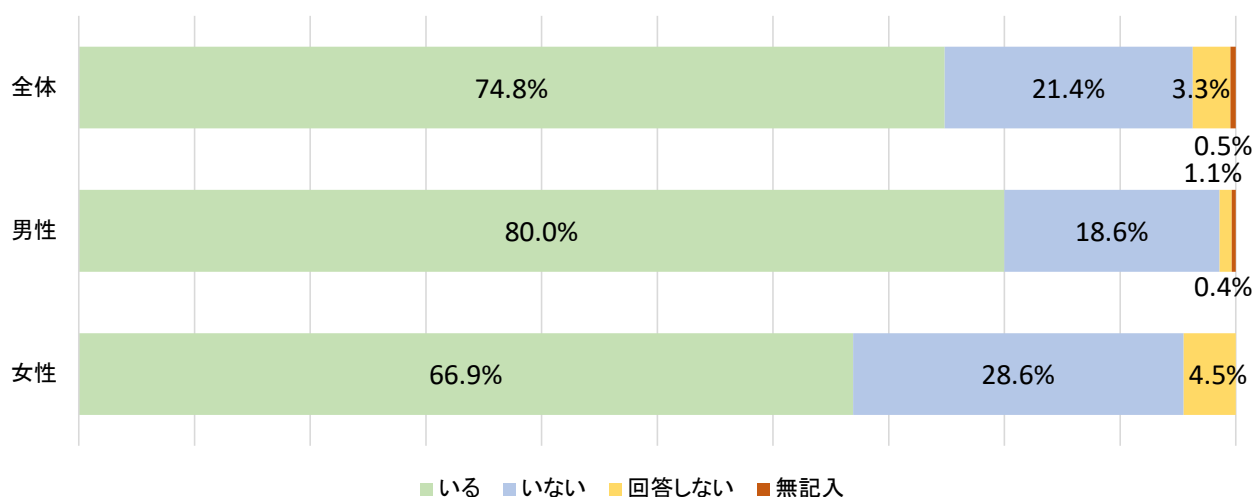
C-1. パートナーの有無

現在パートナーがいるという回答者は全部で 321 名（74.8%）であり、いないと答えた回答者は 92 名（21.4%）であった。男女別には、女性でパートナーがいない比率が高く、28.6%であった。同居と別居の比率では男性の 69.5% が同居、10.5% が単身赴任による別居、0.4% が単身赴任以外の別居となった。一方、女性では同居は 40.6% に過ぎず、21.1% が単身赴任による別居、4.5% が単身赴任以外で別居であった。この結果は、女性研究者の一人暮らし、あるいは一人で子育てしているケースが少ないことを示す。

パートナーがいる女性研究者の場合、国公立大学・公的機関など同じ研究者同士のカップルが 35% 以上であり、パートナーが他の公務員や会社員が 34.4%、自営業やフリーランスは 14.9% であった。それに対し、男性研究者のパートナーは同じ研究者の割合が 10% であり、38% は家事専業や無職であった。

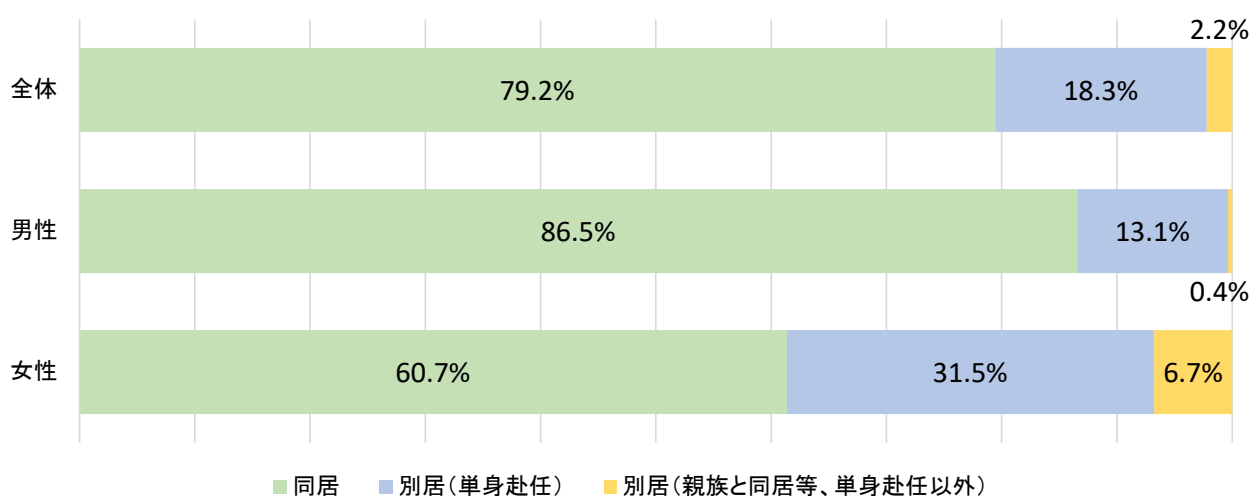
Q16：現在、パートナー（配偶者）の有無

男女別



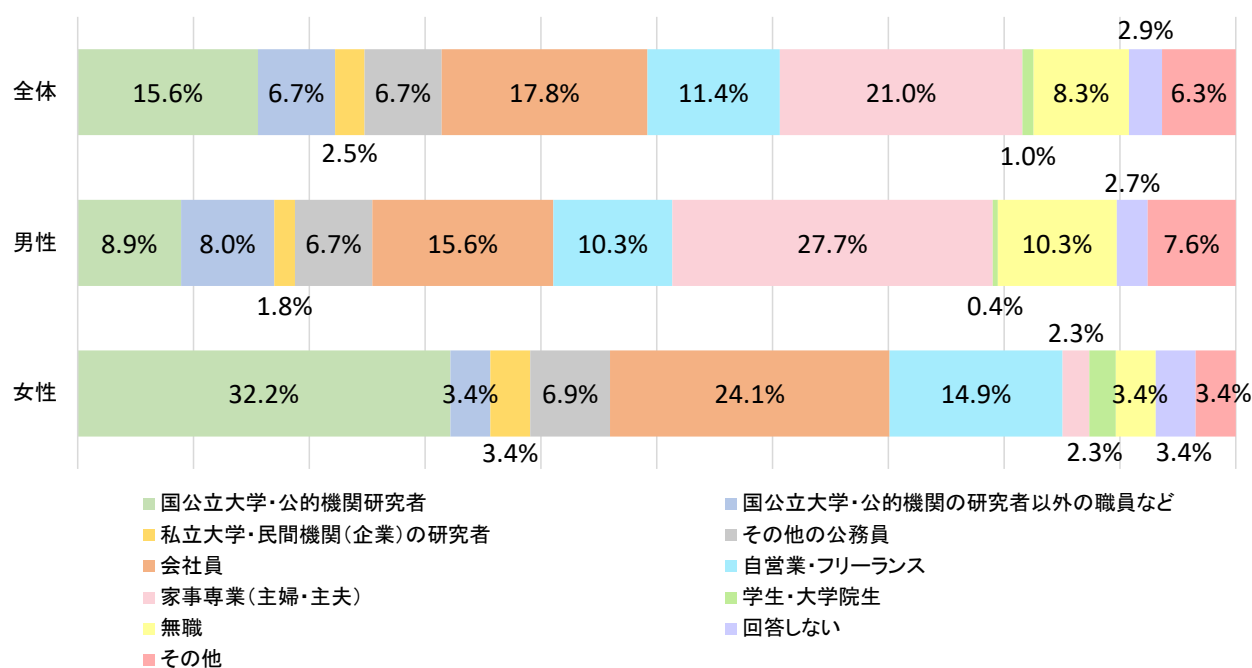
Q17：現在、パートナー（配偶者）との同居／別居

男女別



Q18：パートナー（配偶者）の職業

男女別

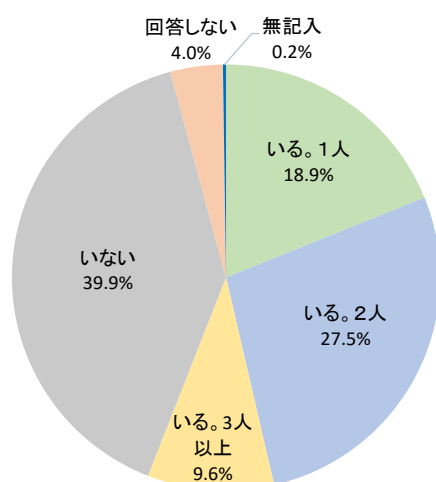


C-2. 子どもについて

全回答者中55.9%が「子どもが一人以上いる」、39.9%は「子どもがいない」と答え、4.2%が無回答であった。パートナーの有無と子どもの有無に関する分析結果がQ20-1で、少数のひとり親家庭があることが分かる。そして、パートナーとの別居（単身赴任を含む）、子どもの有無、子供の年齢を分析すると、全女性回答者の中で14%が中学以下の子供をワンオペ子育てしていることがわかった（子どもいる女性の中では31%）。他方、男性研究者でもひとり親として子育てと研究・仕事を両立している回答者もいた。

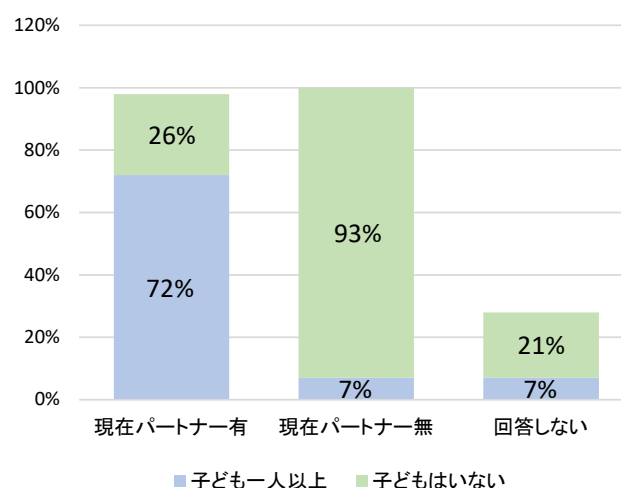
Q20：お子さんはいますか。

全体



Q20-1：パートナーの有無と子どもの有無

全体



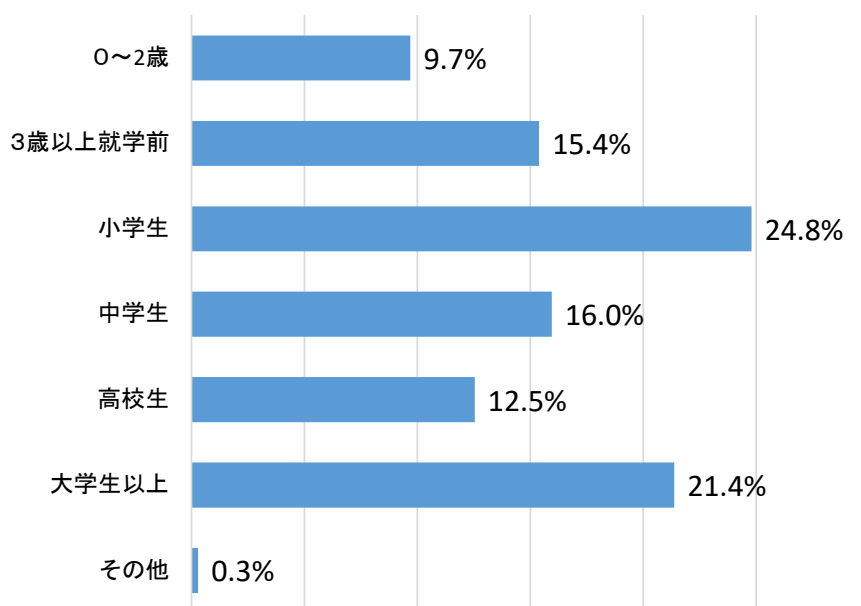
Q20-2：子どものいる女性教員の子育て状況

子どものいる教員の子育て状況			
	パートナーと同居	ワンオペ育児	無回答
女性教員	35	23	1

中学以下の子どものいる教員の子育て状況			
	パートナーと同居	ワンオペ育児	無回答
女性教員	31	18	1

Q21-1：子どもの年齢について

全体

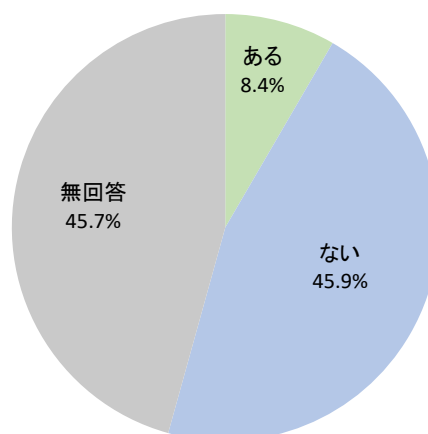


C-3. 本学の子育て支援事業の利用について

本学が提供する「出産に伴う」支援制度について、「利用したことがある」と答えた人は全体で36人(8.4%)にとどまった(Q21-2)。Q21-2-1は利用した制度を示す。男性研究者の制度利用はまだ課題が多いことがうかがえる。なお、30歳代の研究者22名(うち女性は3名)を抽出して本学が提供する「出産に伴う」支援制度を利用しなかった理由を調べると、「制度を知らなかった、知らない」が10件で最も多く、「忙しかったから」「成果が出ない時期があると、研究の進捗に影響する」「無給になるため、有給休暇の取得で対応した」「職場環境から男性の育児休暇を取得できる環境ではなかった」などの回答もあった。

Q21-2：本学が提供する「出産に伴う」支援制度の利用者数

全体



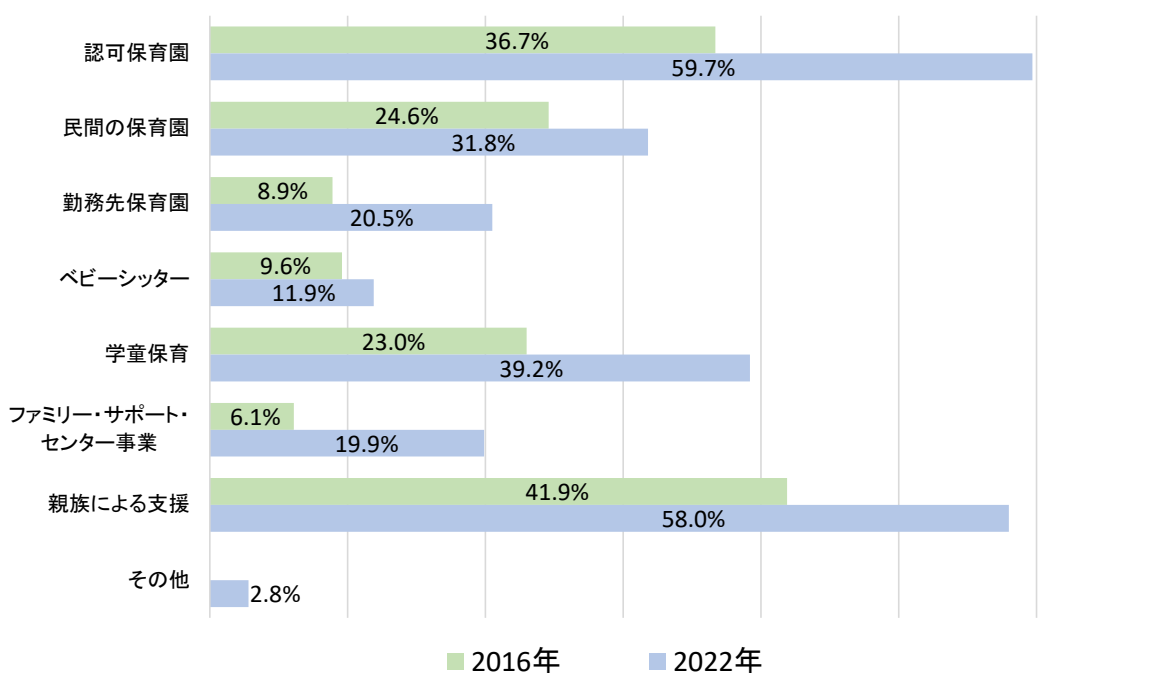
性別	産前・産後 休暇	育児休業	育児短時間 勤務	妻の出産に 伴う休暇	男性職員の育 児参加のため の休暇	子の看護休暇	所定時間外 勤務の免除
男性	1	3	1	7	2	7	0
女性	26	17	3	1	0	7	0
無記入	0	0	0	0	0	0	0

C-4. 保育サービス等の利用状況（Q22）

本人あるいはパートナーが定期的に利用した保育サービスは、認可保育園（24.5%）が最も多く、その次が親族による支援であった。平成 28 年度の 1 回目の調査と比べると、親族による支援を受けつつ、同時に認可・民間・勤務先の保育サービスを利用するケースが増えている状況がうかがえる。その他、ファミリー・サポート事業の利用が増えており、多様な保育サービスの利用が着実に進んでいる。一方、ベビーシッターの利用はあまり増えていない。また、学童保育は 2 倍弱になった。

Q22：これまで定期的に利用した保育サービス（当てはまるのは全て回答）

全体

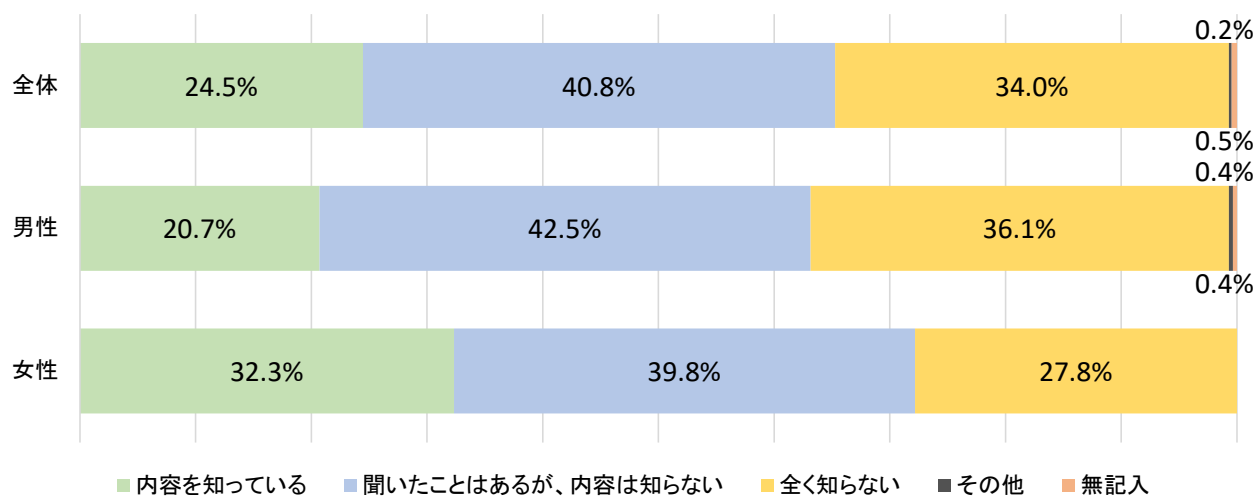


C-5. 新しい男性育児制度への認知度

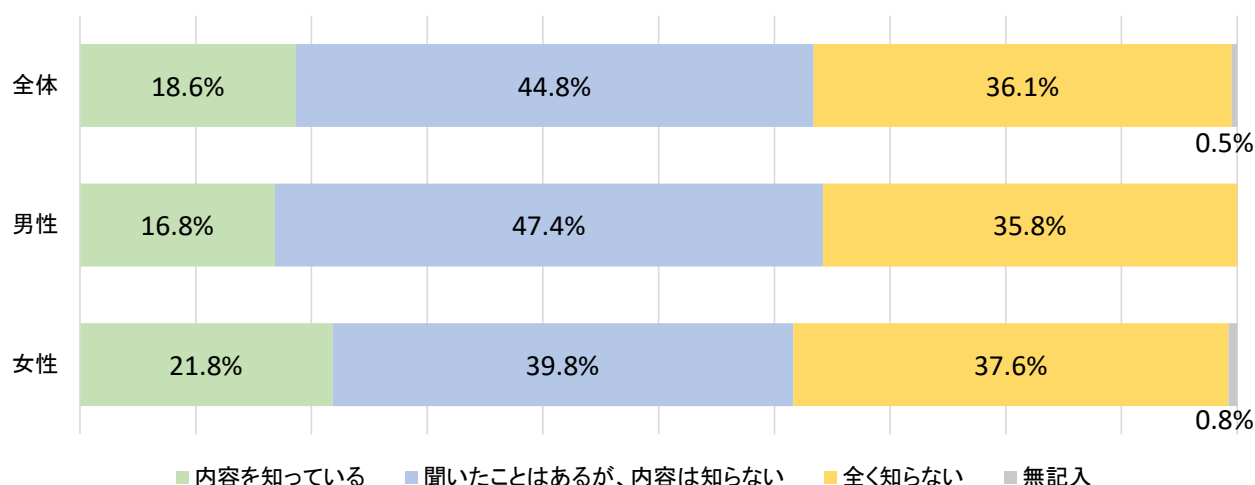
2022 年度に本学は男性の育児をより奨励するため、男性職員の育児休業の充実を行い、本学独自の両立支援制度として、男性職員の育児休業を「出産養育休暇」として最大 15 日間利用できるようにしている。この両立支援について、回答者の 24.5% が「内容を知っている」、40.8% が「聞いたことはあるが、内容は知らない」と答えた。一方 34.0% は「全く知らない」と答えた。

2022 年 10 月に国の制度として施行された「出生児育児休業」について、18.6% が「内容を知っている」、40.8% が「聞いたことはあるが、内容は知らない」、36% が「知らない」と答えた。

Q23-1：2022 年 4 月から本学独自の両立支援制度として男性職員の育児休業として新設された「出産養育休暇」（最大 15 日利用可）に関する認知度 男女別



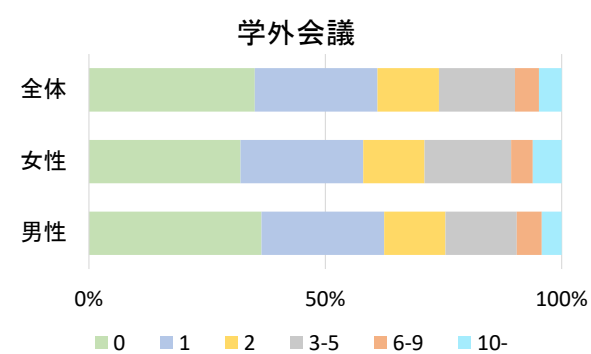
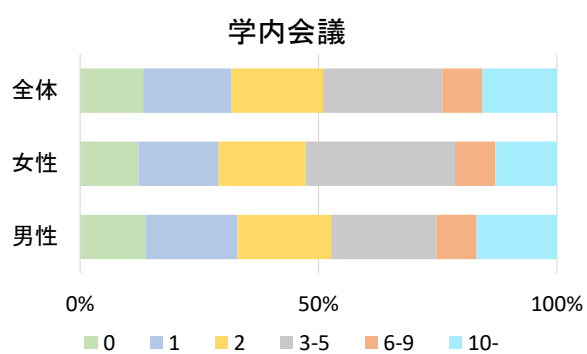
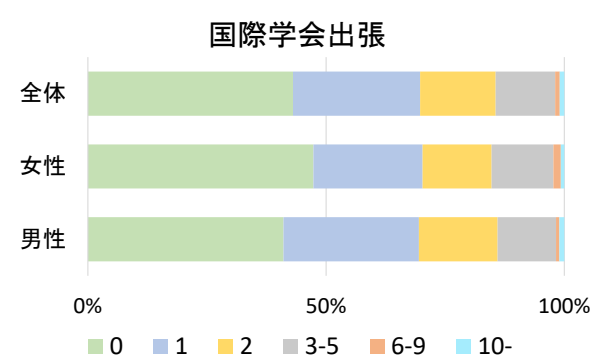
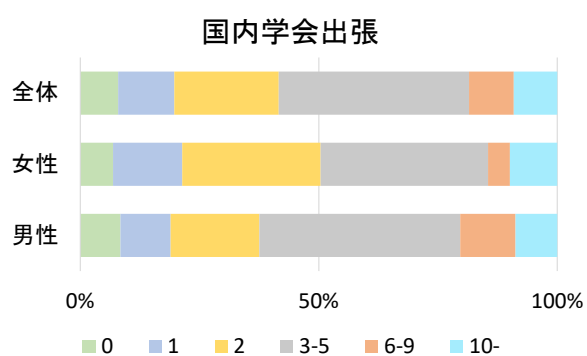
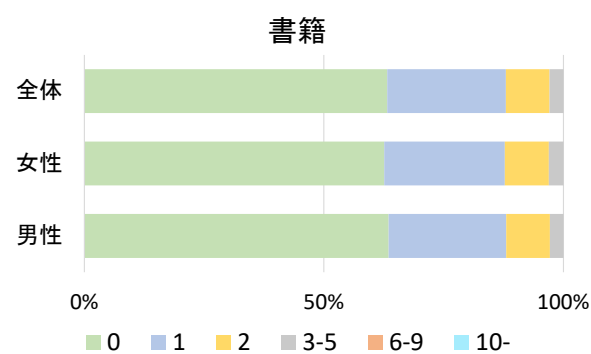
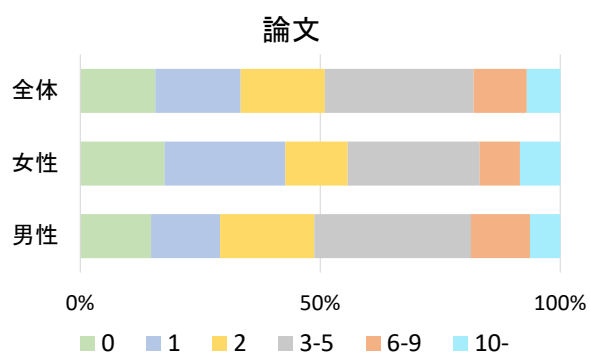
Q23-3：2022 年 10 月から改正育児・介護休業法に対応して実施されている「出生時育児休業」に対する認知度 男女別



●【セクション D】教育・会議・研究について

D-1. 2021 年 10 月～22 年 9 月までの教育、会議、研究成果

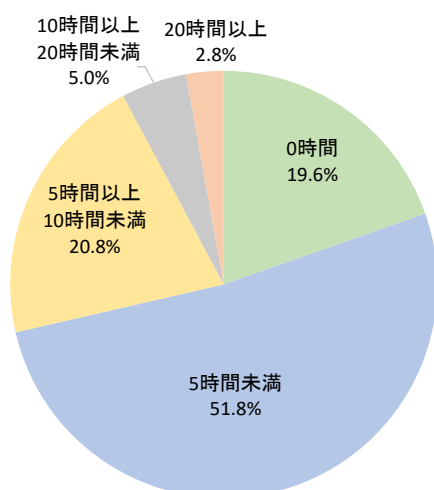
2021 年から 2022 年における研究者の研究や教育に関する活動状況について、ここでは平均値を紹介する。一人の研究者が出版した論文は 2021 年 10 月～22 年 9 月までの 1 年間で男性が 3.2 編で、女性が 2.6 編であり、全体平均では 3 編となった。書籍は男女共に 0.8 冊であった。学術関係の国内会議への年間の参加回数は、男性が 4.1 回、女性が 3 回で、全体平均で 3.8 回であり、男性の方が約 1 回多い。一方、国際会議への参加は男性が 1.4 回、女性が 1.3 回となり、男女差はほとんどなかった。一般的な業務としての学内と学外での会議出席について、学内の会議は平均で月 3 回、学外の会議は月 1.6 回で、男女で差はほとんどない。



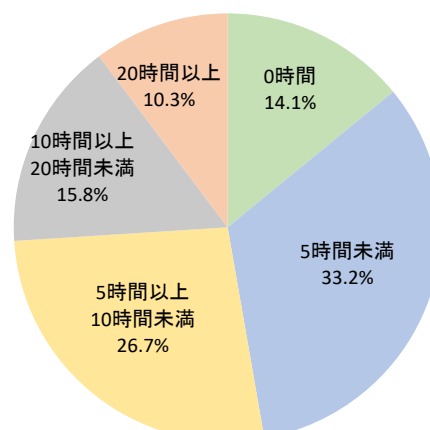
D-2. 授業・実習時間

研究者が1週間のうちで携わる授業や実習の時間は、51.8%が5時間未満であった。学生への指導は0時間が14%と多かった一方で、中には20時間を超えて学生指導を行っている研究者が約10.3%いた。また約20%の研究者が他大学で非常勤として授業を行っていることが分かった。

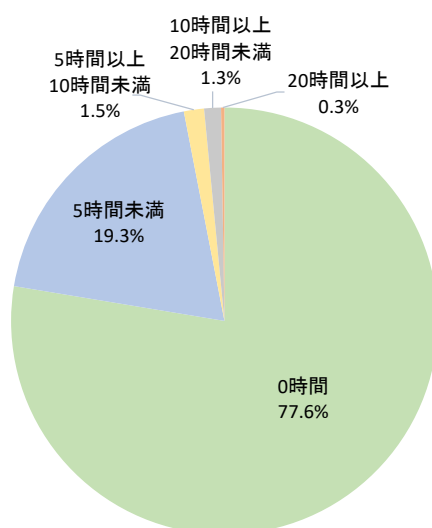
Q24-a：授業実習等 全体



Q24-b：学生への研究指導 全体



Q24-c：他大学の非常勤講師 全体



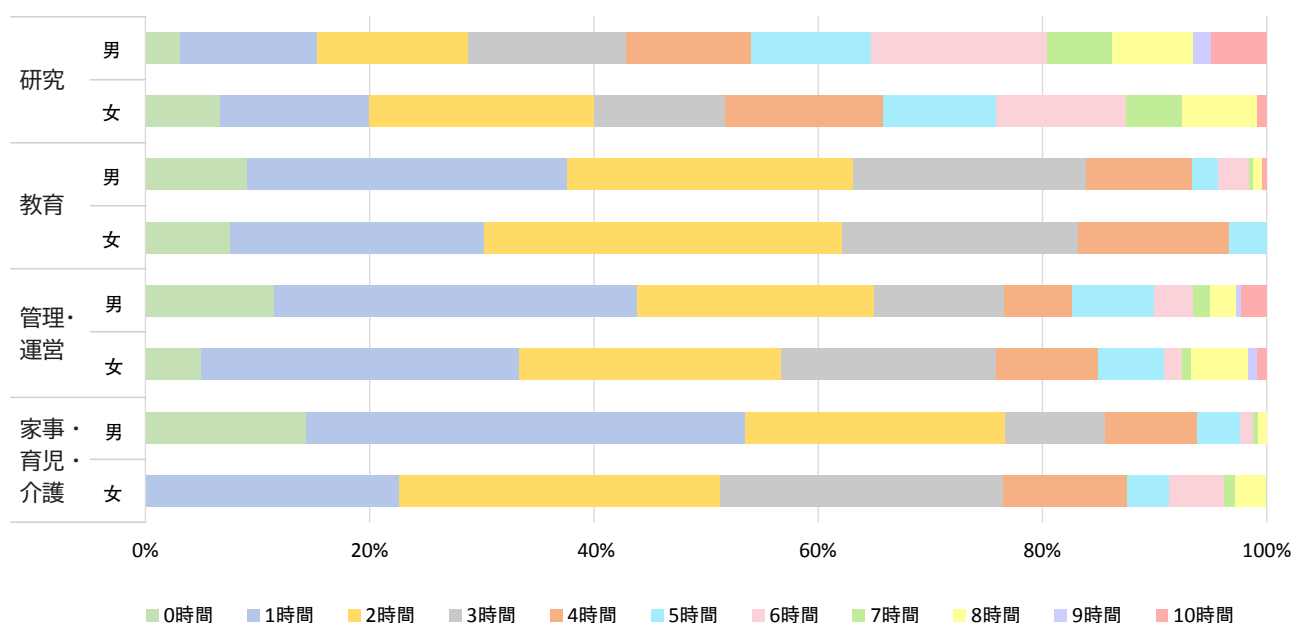
●【セクション E】 ワークライフバランスについて

E-1. 平日の生活時間

平日における研究、教育、管理・運営、さらに家事・育児・介護の再生産労働（ファミリーケア）にかかる平均時間を尋ねた。今回は診療に携わる医療従事研究者と医療に従事しない一般研究者とに分けて一日の生活時間を調査した。それらを除く時間が睡眠、食事等を含むプライベート時間（グラフではその他と表示している部分）である。この時間には自宅－大学間の通勤時間や昼食時間も含まれる。

Q27-2-a-d : 1日にそれぞれに費やす時間。

全体

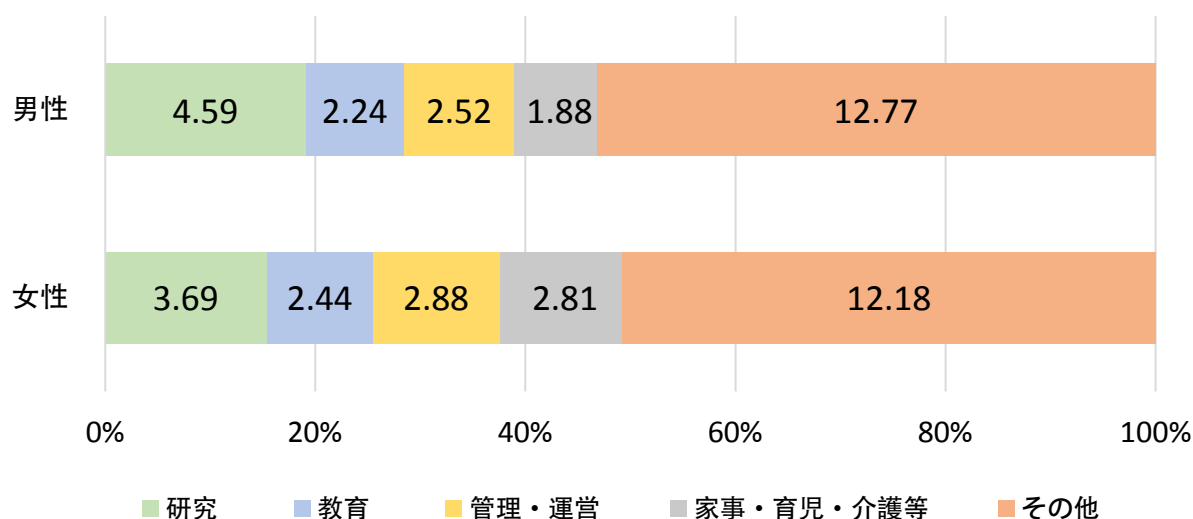


E-1-1. 一般研究者

医療に従事しない研究者全体では、Q27-1に示すように研究に費やす時間は一日あたり3時間、教育は2時間、管理・運営と家事・育児・介護などのファミリーケアはそれぞれ1時間とする回答が最も多かった。男女別では、男性は女性より研究に平均1時間弱多い時間を、一方女性は男性よりファミリーケアにそれぞれ平均1時間弱多くの時間を費やしている。教育と管理・運営はほぼ同じである。それらの配分時間から通勤等や睡眠、そしてプライベートなどを含む「その他」の時間を求めることができる。結果的に、通勤等を除くプライベート時間は10.5～11時間であると考えられるが、女性のプライベート時間は男性より30分強短い。この特徴は2020年の第3回目の調査結果と全く変わっていない。

Q27-1 : 非医療系研究者と医療系研究者の1日の時間配分(平均値)

男女別

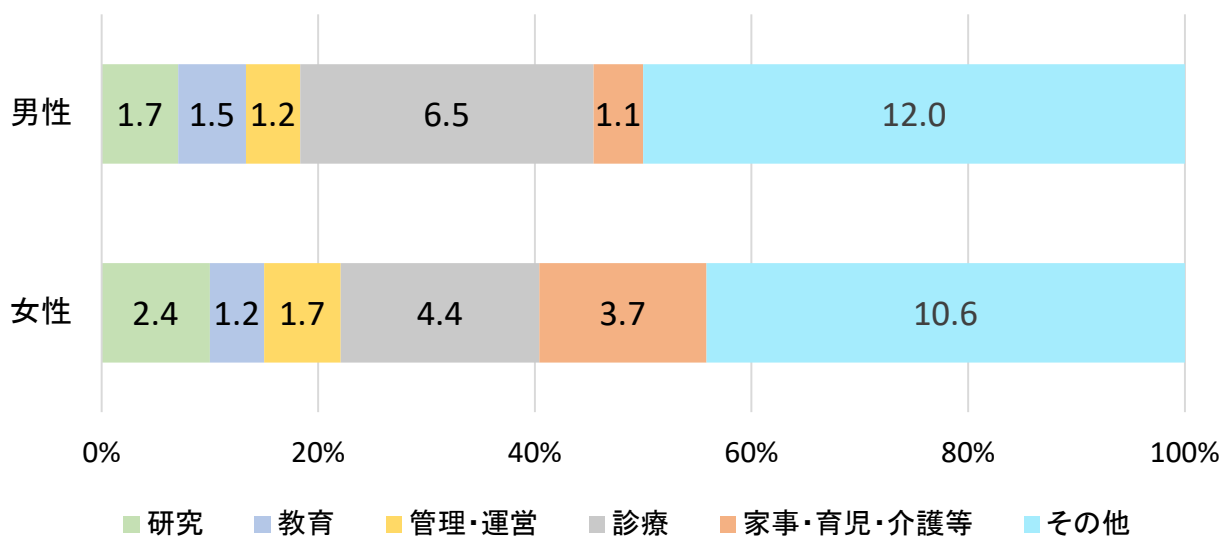


E-1-2. 医療従事研究者（医療系研究者）

医療従事系の研究者の場合、Q27-2 に示すように、診療に携わる時間は男性が 6.5 時間、女性が 4.4 時間で男性の方が長い。ファミリーケアに費やす時間は男性が 1.1 時間、女性は 3.7 時間と女性の方が極端に長かった。推測ではあるが、これはパートナーが診療系であるとすれば、診療に時間を多く費やす結果、女性がファミリーケアをより長く担当しているとも考えられる。教育と管理・運営はほぼ同じである。これらの結果、医療系の女性研究者は非医療系の女性研究者と同様、自分のプライベート時間（グラフではその他と表示）を削っているが、とりわけその影響が大きいことが分かる。

Q27-2：医療系研究者と医療系研究者の 1 日の時間配分（平均値）

男女別



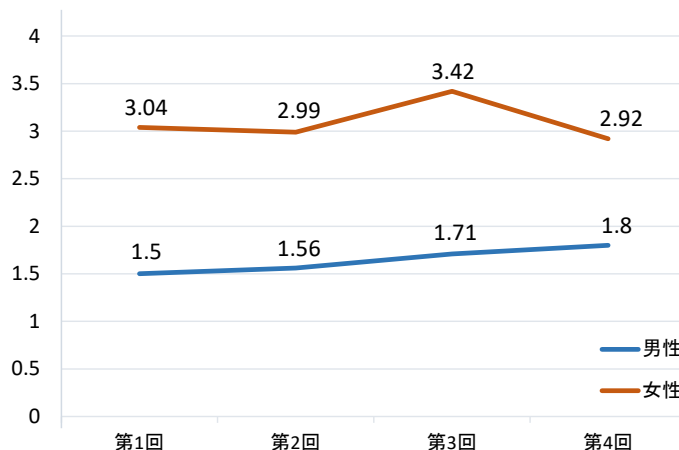
E-1-3. 家事・育児・介護時間の推移

今回調査した 1 日あたりの家事・育児・介護のファミリーケア時間について、医療系と非医療系とを合わせた結果をこれまでの第一回から四回までの結果と比較すると、Q 27-3 に示すように男性のファミリーケアの時間が第一回調査から徐々にではあるが継続的に増加している一方、前回（第三回）調査でコロナ禍の影響と思われる女性のファミリーケア時間の増加が解消され、コロナ前の水準にほぼ戻った。しかしながら、女性のファミリーケア時間は平均約 2.9 時間であり、男性より約 1 時間長い状況に変わりはない。

Q27-3：研究環境アンケート調査からみる研究者のファミリーケア時間の推移

（第 1 回目 2016 年、第 2 回目 2018 年、第 3 回目 2020 年、第 4 回目 2022 年）

男女別

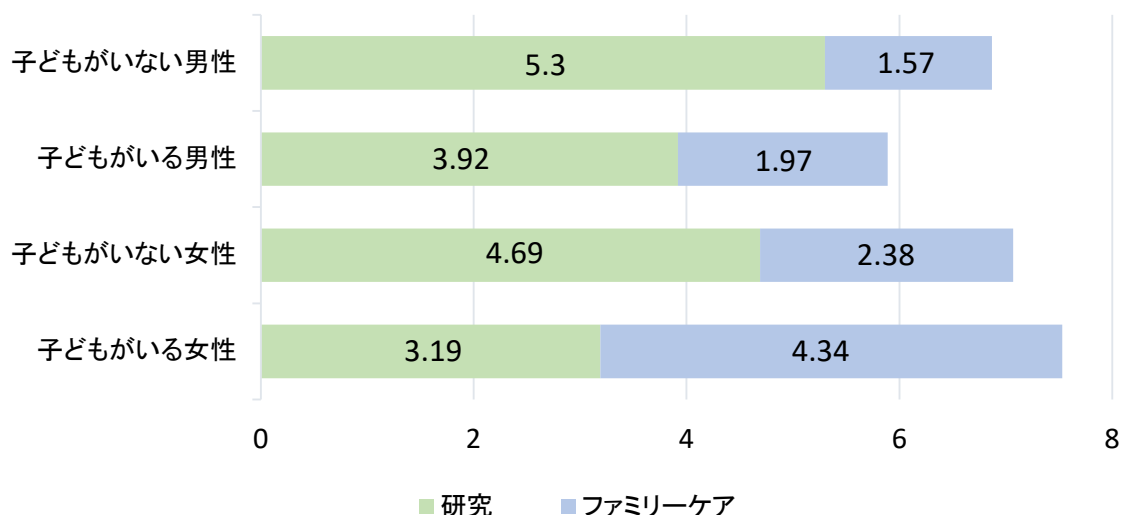


E-1-4. 子育て中の研究者における研究とファミリーケア時間の性差

子どもの有無と研究及びファミリーケア時間との関係に注目した。有効回答のみを対象にしているが、Q27-4に示すように、子どものいない男性教員の1日の平均での研究時間は約5.3時間で最も長く、一方子どもがいる女性教員では3.2時間と最も短い。そして、ファミリーケアに4.34時間と最も長く費やしている。育児中の教員の場合は、男女ともに研究時間に制約があるが、子どものいる女性教員はファミリーケア時間の増加が研究時間の短縮に直結しており、その負担が大きいことが明確にわかる。

Q27-4：子育て中の研究者における研究とファミリーケア時間

全体

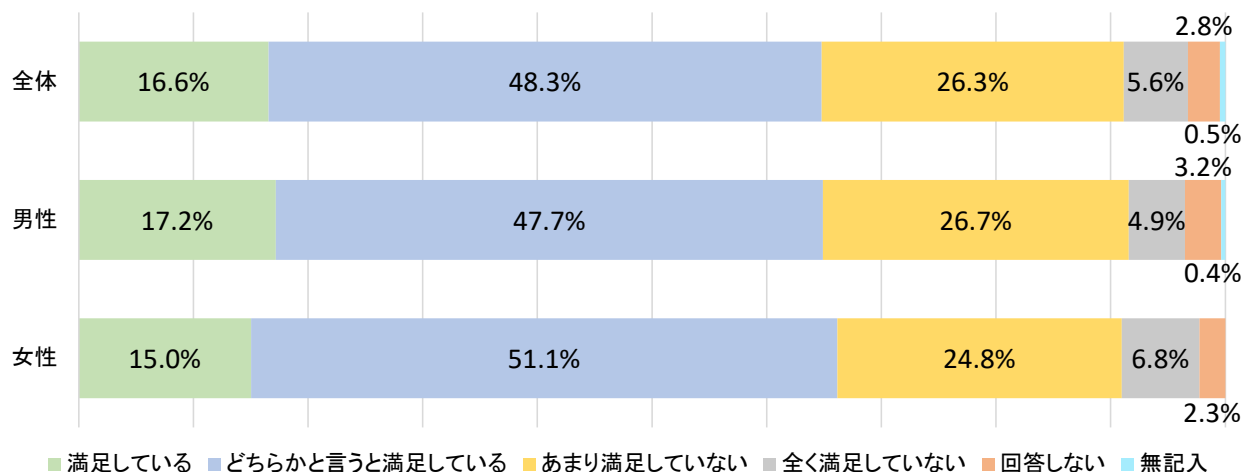


E-2. ワークライフバランスの満足度

現在のワークライフバランスについて、全体では67%が「満足している」または「どちらかと言うと満足している」と答えた。これに対し、「あまり満足していない」は27.2%、「全く満足していない」は5.8%で、男女差はほとんど見られなかった。2020年の第3回調査と比べると、回答者の中で満足と答えた比率が60%から67%に増加しており、ワークライフバランスの推進においては良い方向と言える。また、性別と子どもの有無によるワークライフバランスの満足度にも大きな差は見られなかった。

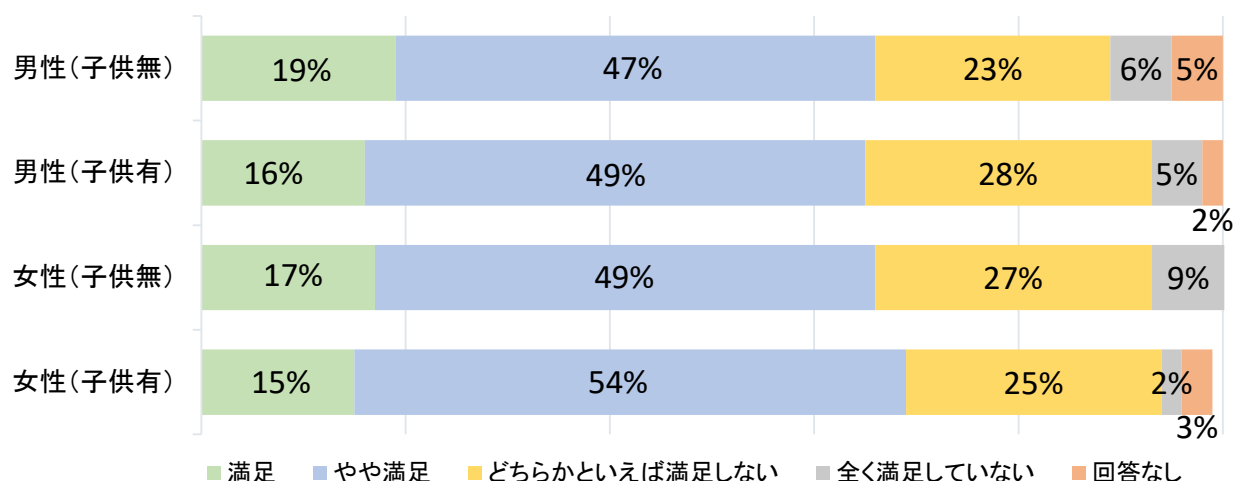
Q29-1：あなたは、現在のワークライフバランスに満足していますか。

男女別



Q29-2：性別と子どもの有無から見たワークライフバランス

男女別

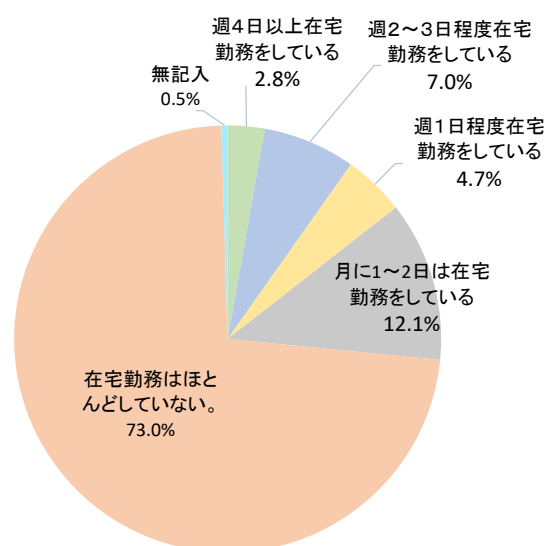


E-3. ワークライフバランスと在宅勤務について

2020年の新型コロナウイルスの影響によって、一時期在宅勤務とDX化が進んだが、その後2022年の調査時の在宅勤務の状況はどのように変わったか注目される。2022年12月～23年2月の調査実施時において73.3%の研究者が在宅勤務を殆どしていないと答え、月に1～2回程度で在宅勤務をしている人が12.2%、週1日程度が4.7%、週2～3日程度は7%であった。その一方、在宅勤務制度がワークライフバランスの改善に有効だと思う人は78.3%であり、理想と現実の乖離がみられた。なお、在宅勤務がワークライフバランスに有効と答えたのは、女性研究者の方が男性研究者より多かった。

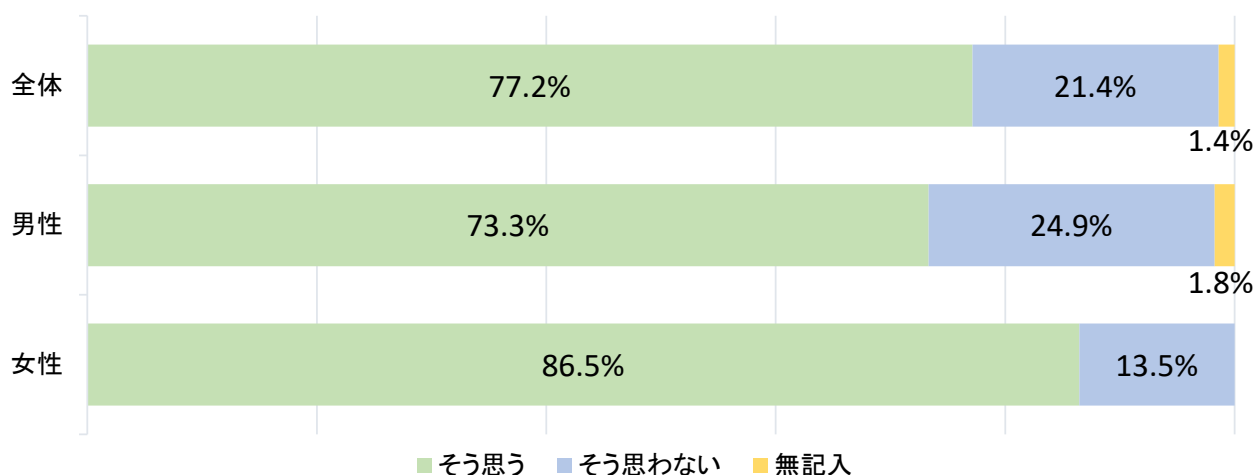
Q28-1：現在の在宅勤務状況

全体



Q28-2：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いますか。

男女別



E-4. 在宅勤務が難しい理由

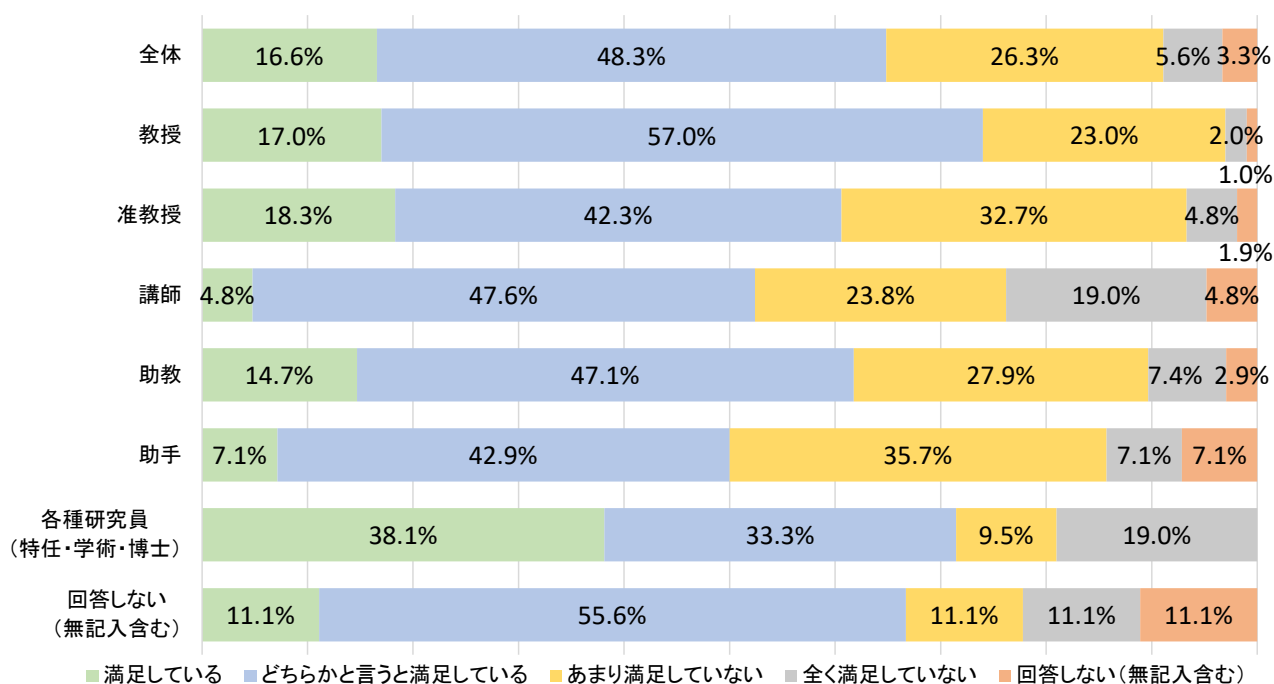
多くの場合は、在宅勤務ができない理由は職務内容（診療や実験）であると答えているが、中には自宅におけるネット環境の不備や光熱費などの負担に不安を感じるという意見、子どもがいる場合はむしろ大学の方が研究が進むと言う記載もあった。また、「上司や周りに合わせるため」、「オンラインでうまく行っている講義の対面化を大学が強いる」、「徐々に在宅勤務を行いにいく雰囲気が見られているように感じる」、「なんとなく後ろめたく感じる…」、「“在宅勤務します”と言い出しにくい」、「教授会などの会議が対面開催」などの意見もあった。一方、「夜のオンライン会議がしばしばある。週1回程度なら許容できるが、週3回を超えることが珍しくない」、「人的交流が足りなくなる」、「意思の疎通が難しいと感じる」といったオンラインの弊害を指摘する意見もあった。

E-5. 職位別のワークライフバランスの満足度

職位別に分析したところ、助手と講師では、満足度が平均より低い傾向であるが、本調査では満足度が低い理由をあきらかにすることはできなかった（Q29-3）。ワーク・ライフバランスを改善するための改善策としての提案の自由回答は191件であった。その多くが「無駄な業務や会議などを減らす」（38件）、「人員を増やす」（35件）、「仕事や時間の効率化などを図る必要がある」（38件）であった（自由回答参照）。

Q29-3：あなたは現在のワークライフバランスに満足していますか。

職位別



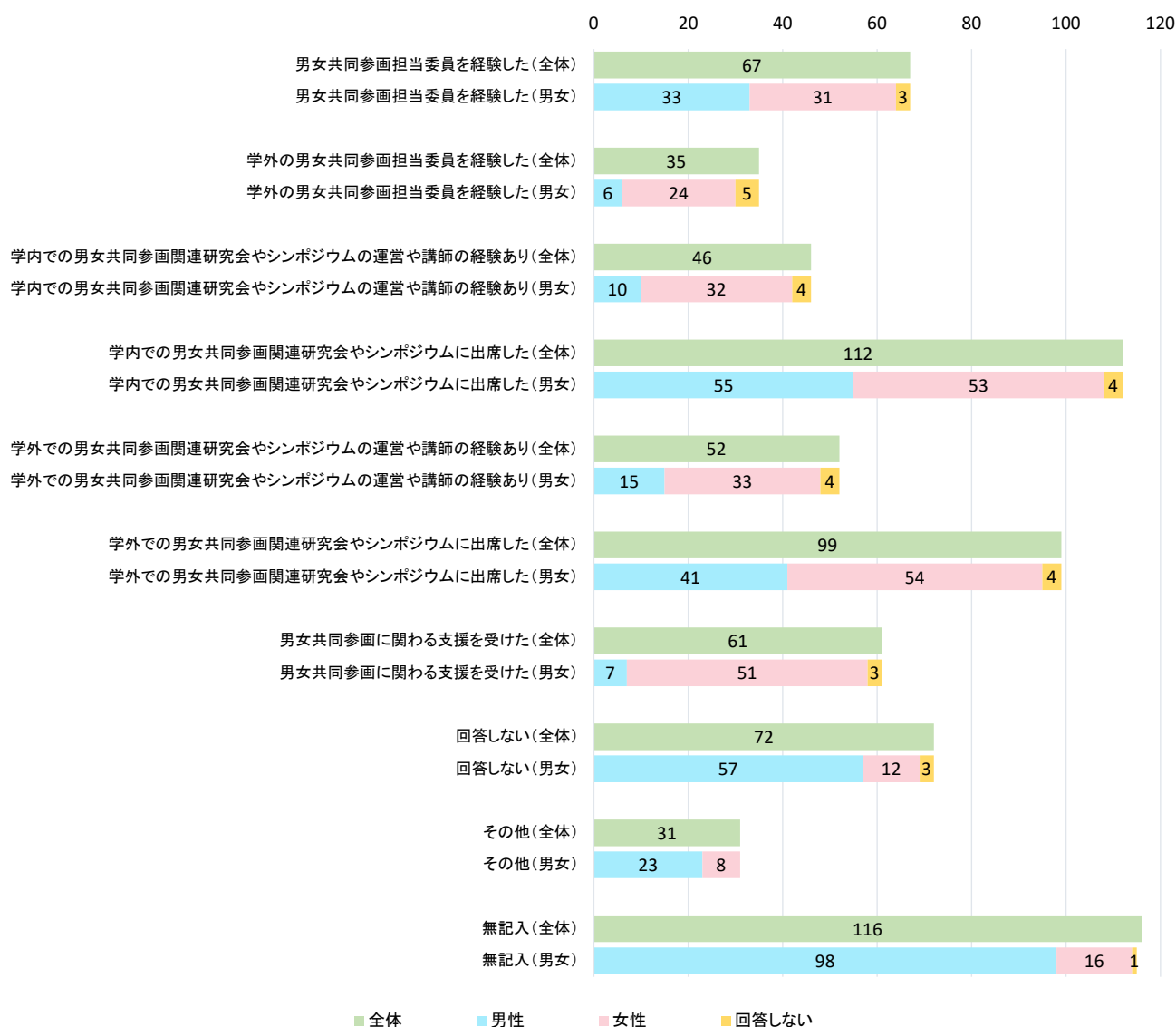
●【セクション F】 現在進行中の男女共同参画・研究者支援について

F-1. 男女共同参画・研究者支援における研究者の参画

Q30 で、男女共同参画の取り組みに研究者がどれほど参加しているかを聞いた。学内男女共同参画担当委員の経験は、男女ほぼ同じ数になっているが、学外の委員の経験は圧倒的にその多くが女性であった。また、学内や学外の男女共同参画関連の研究会やシンポジウムへの出席経験は男女でほぼ変わらないが、運営や講師の経験は女性の方が2～3倍多かった。一方、男女共同参画に関わる支援を受けた経験については、男性の比率が低く、昨今子育て中の男性向けの支援の種類が増えてはいるが、まだ利用が少なく、周知も不十分であると思われる。

Q30：以下の男女共同参画・研究者支援に関する取組で、あなた自身に該当するもの全てを選んで下さい。（複数回答）

男女別



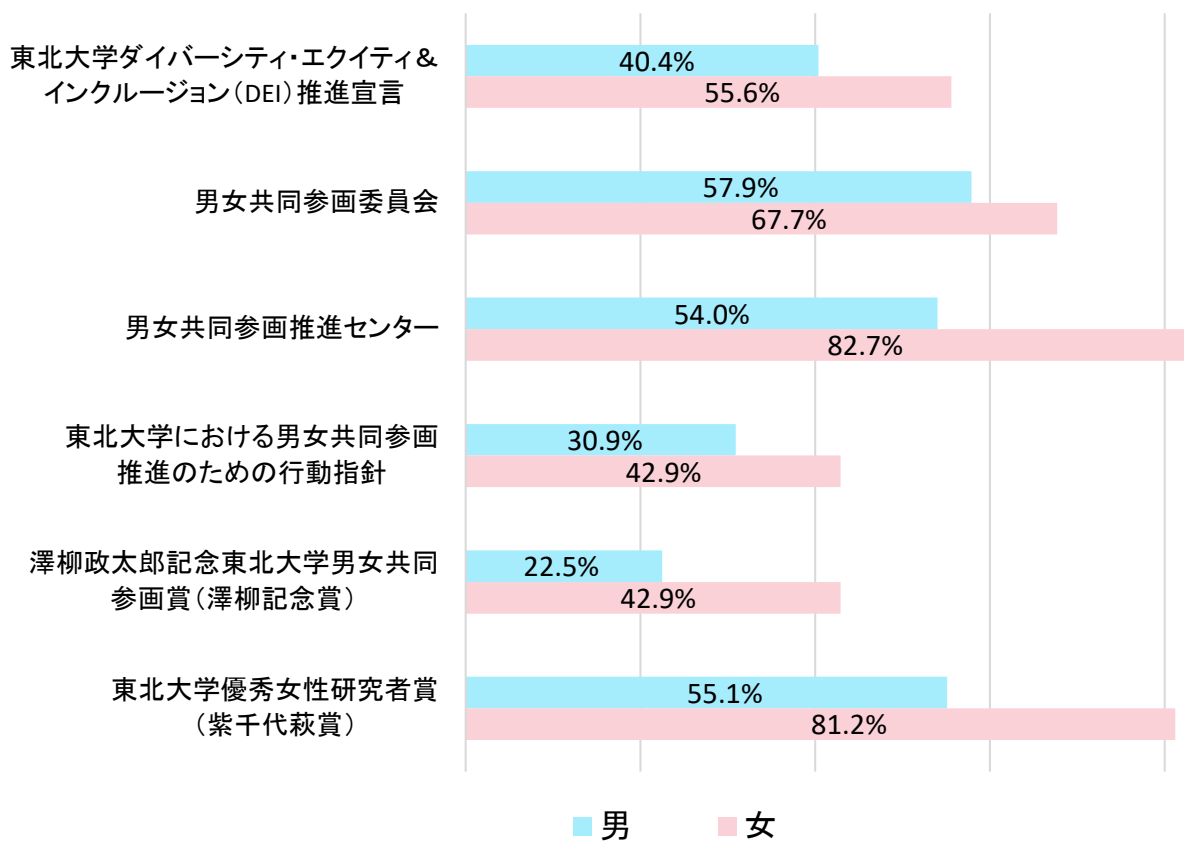
F-2. 本学における男女共同参及び DEI 推進体制に関する認知度と参加度

Q31 で本学における男女共同参及び DEI 推進体制に関する認知度を聞いたところ、以下の結果であった。本学の男女共同参画委員会や推進センターに関する認知度は 60% を超えており、特に女性研究者内での推進センターの認知度は 82.7% であった。他方、男女共同参画推進のための行動指針と澤柳記念賞の認知度は低かった。全体的には、男性研究者より女性研究者の認知の割合が高い。

Q34 のセンター関連の行事や HP、刊行物についても、紙媒体で定期的送っているニューズレターについての認知及び参加度が高い反面、最近発行した刊行物（電子媒体）およびイベントについては認知及び参加度が低かった。

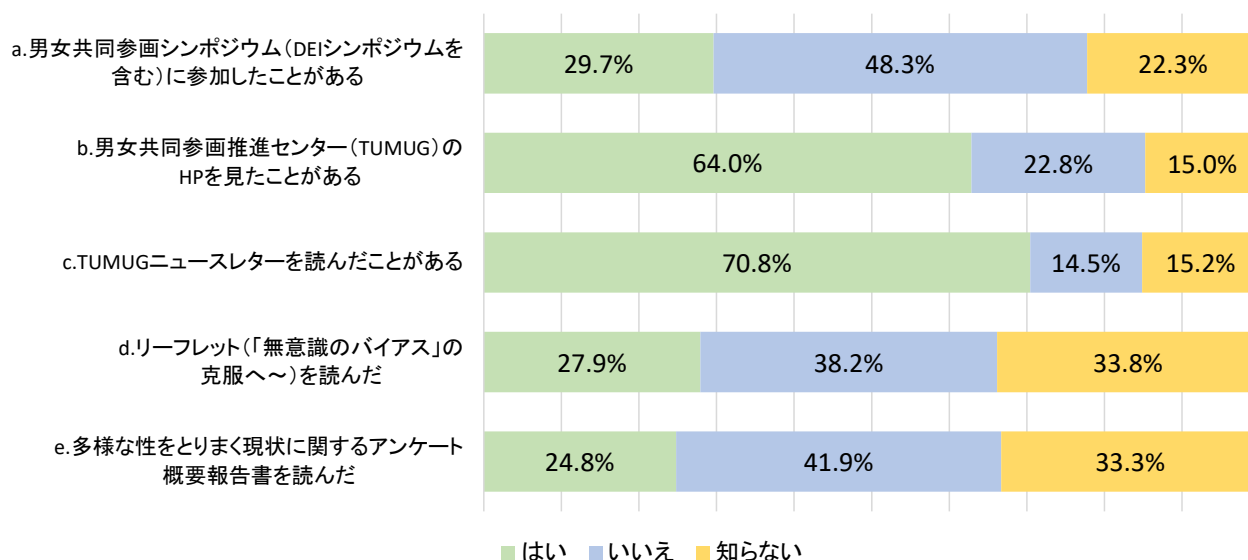
Q31：本学における男女共同参画及び DEI 推進体制に関する認知度

男女別



Q34：男女共同参画に関する広報・意識醸成への認知及び参与度

全体

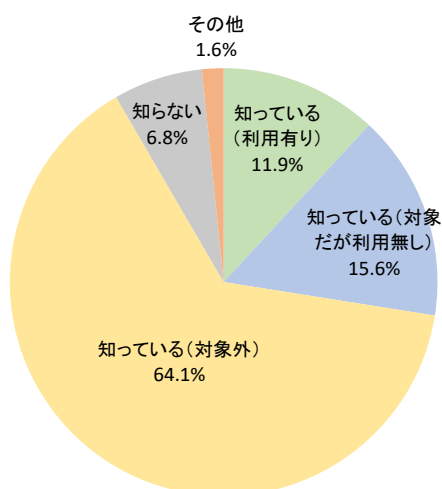


F-3. 本学の学内保育園や病後児保育の利用と認知度

Q32 で学内の保育園や軽症病児・病後児保育室に関する認知度と利用について質問した。学内保育園は利用の有無や利用対象の外内を問わず、「知っている」という回答は91%を超え、広く認知されていることが分かる。その一方、軽症病児・病後児保育室については約半数が知らないと答えており、認知度は高くない。「軽症病児・病後児保育室を知っていても利用しなかった」ことの原因(Q32-3)は、「利用手続きに戸惑った」、「遠方であった」が大半を占め、手続きの簡素化が求められていると思われる。

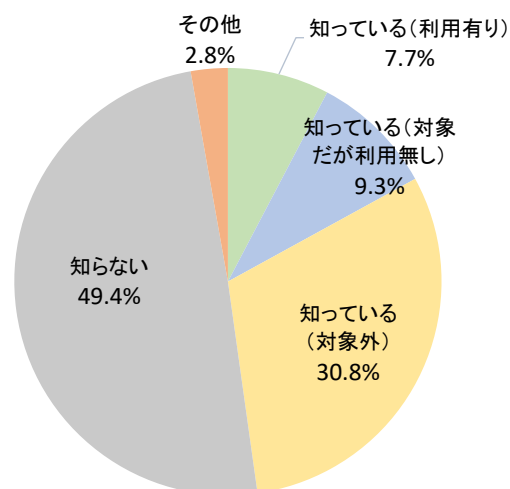
Q32-1-a：学内保育園の利用

全体



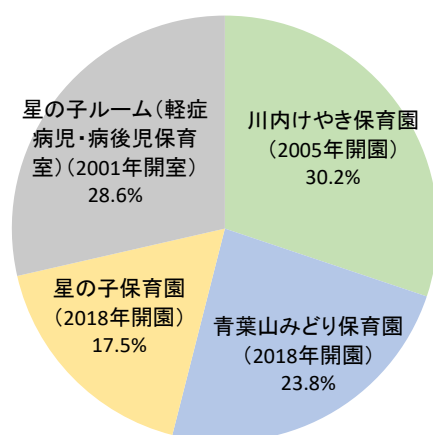
Q32-1-b：軽症病児・病後児保育室(星の子ルーム)

全体



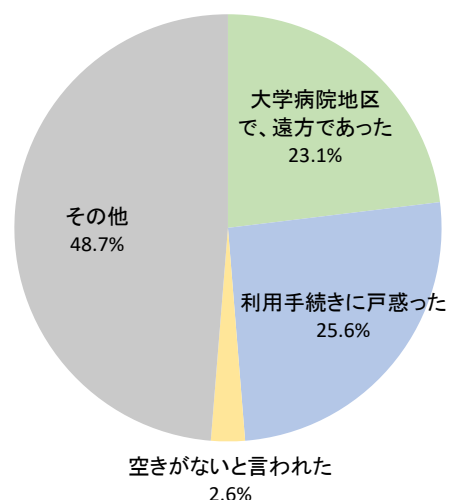
Q32-2：学内保育施設内利用施設（学内保育園で「利用有」と答えた方に限定）

全体



Q32-3：星の子ルームを利用されなかった理由（【軽症病児・病後児保育室】で「知っている（対象だが利用無し）」と答えた方限定質問）

全体



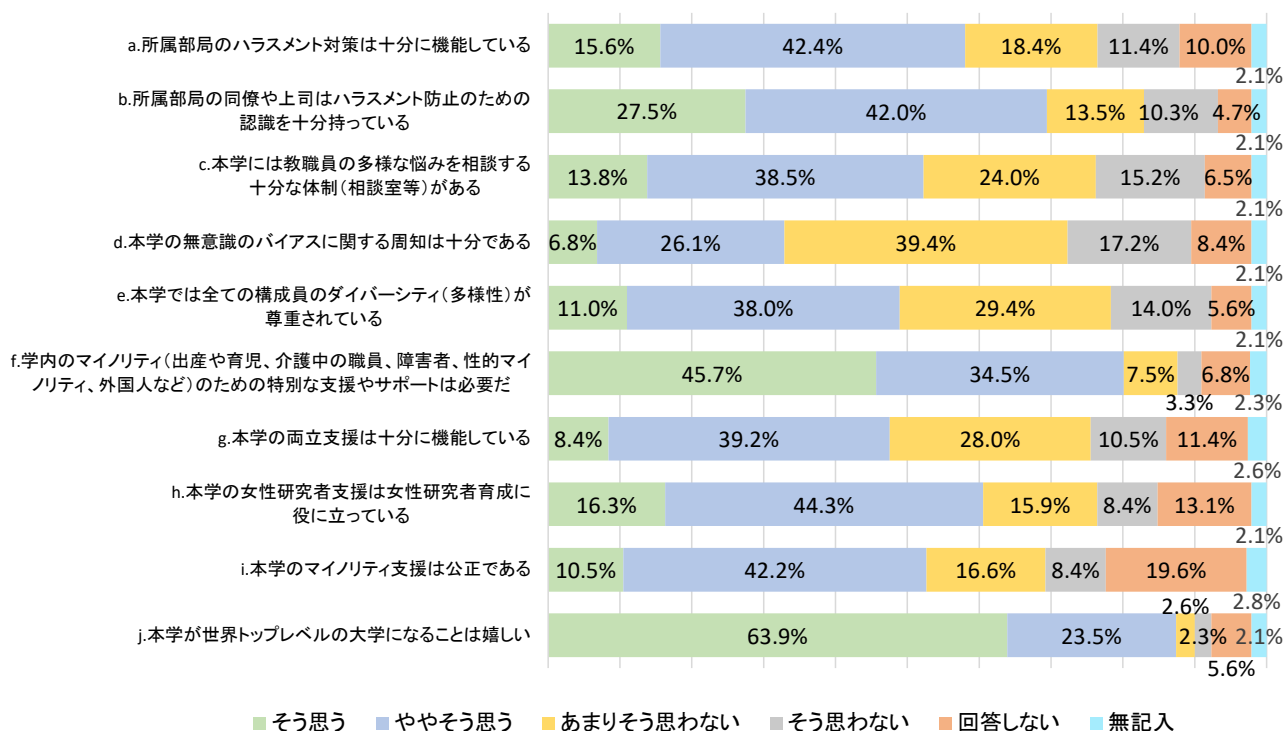
●【セクション G】 これからの DEI、男女共同参画・研究者支援事業について

G-1. 本学 DEI の現状に関する認識度と帰属感

本学は令和4年4月5日に「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進宣言」を発出した。そこで、今回のアンケートの Q35 では、本学構成員が「本学の DEI の現状をどのように考えているか」を聞いた。項目として挙げた A-E までの本学の DEI 体制の中で「D：無意識のバイアス」が「最も十分ではない」と答えた。また、「C：悩み相談体制」や「E：多様性への尊重」は十分な体制であるかという質問については、「そう思う」と「ややそう思う」の回答は全体の半数を少し超えるにとどまった。「F：学内のマイノリティのための支援やサポートが必要だと思う」と答えた回答は 80% を超え、マイノリティ支援に関しては概ね賛成していると言える。ただ、「I：本学のマイノリティ支援が公正か」という問いに対しては、「そう思う」と「ややそう思う」の合計では 52.7% にとどまり、「公正」の定義を含めた支援の方法論については、より多くの構成員の理解を得ることが必要であると言える。「J：本学が世界トップレベルの大学になることは嬉しい」との質問へは 87.4% の多数の研究者が肯定し、本学への強い帰属感を持っていると言える。

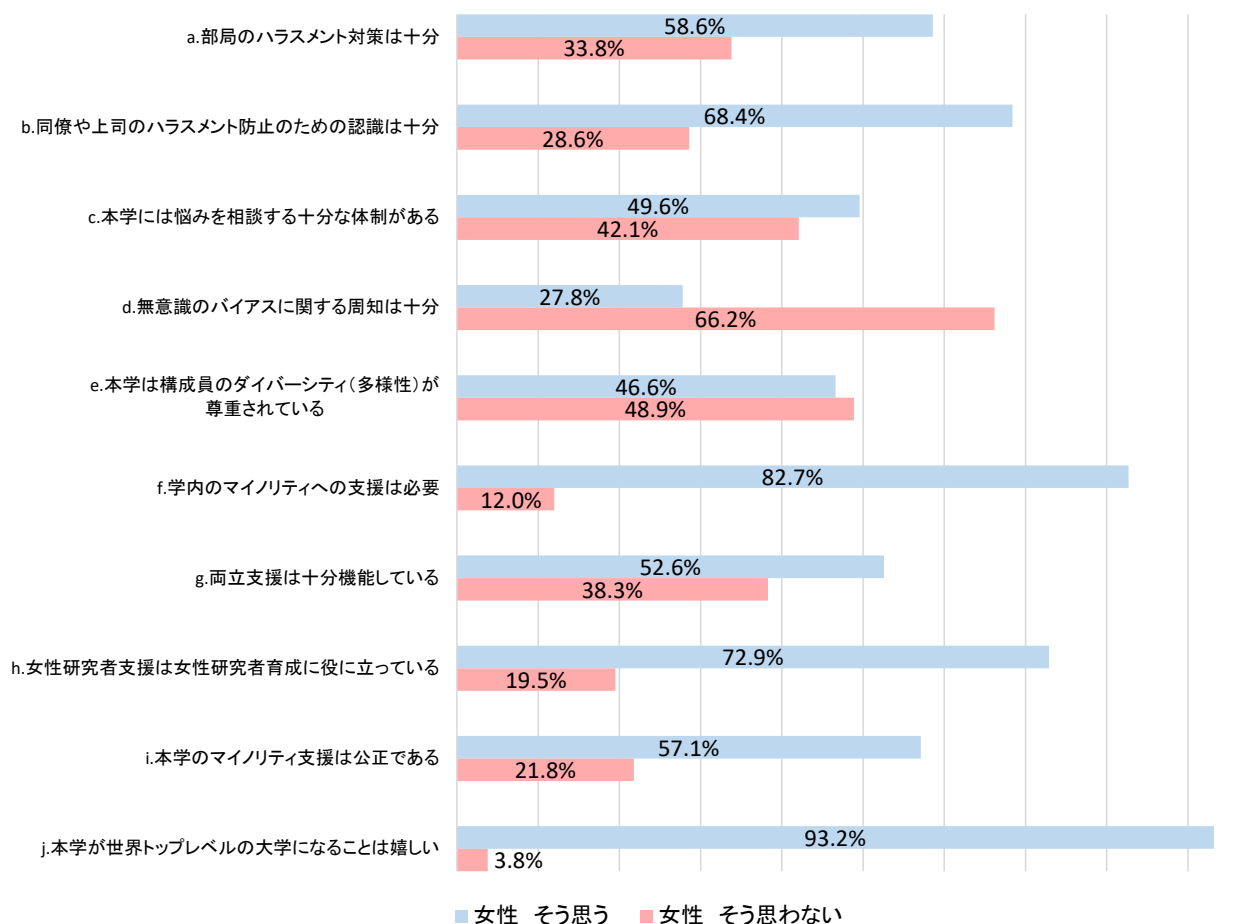
Q35-1 は上記の質問項目を性別で分けて分析した結果である。A と B の「本学ハラスメントの対策が十分なのか」や「上司や同僚のハラスメントの防止のための認識が十分なのか」という質問に対しては、女性が「十分ではないと思う」と答えた比率が高かった。一方、本学の両立支援や女性研究者支援については、女性研究者が「十分機能している」と肯定的に答えた。

Q35 (A-J) : 本学の DEI に関連する取り組みに関する評価と DEI 意識（無回答は省略） 全体

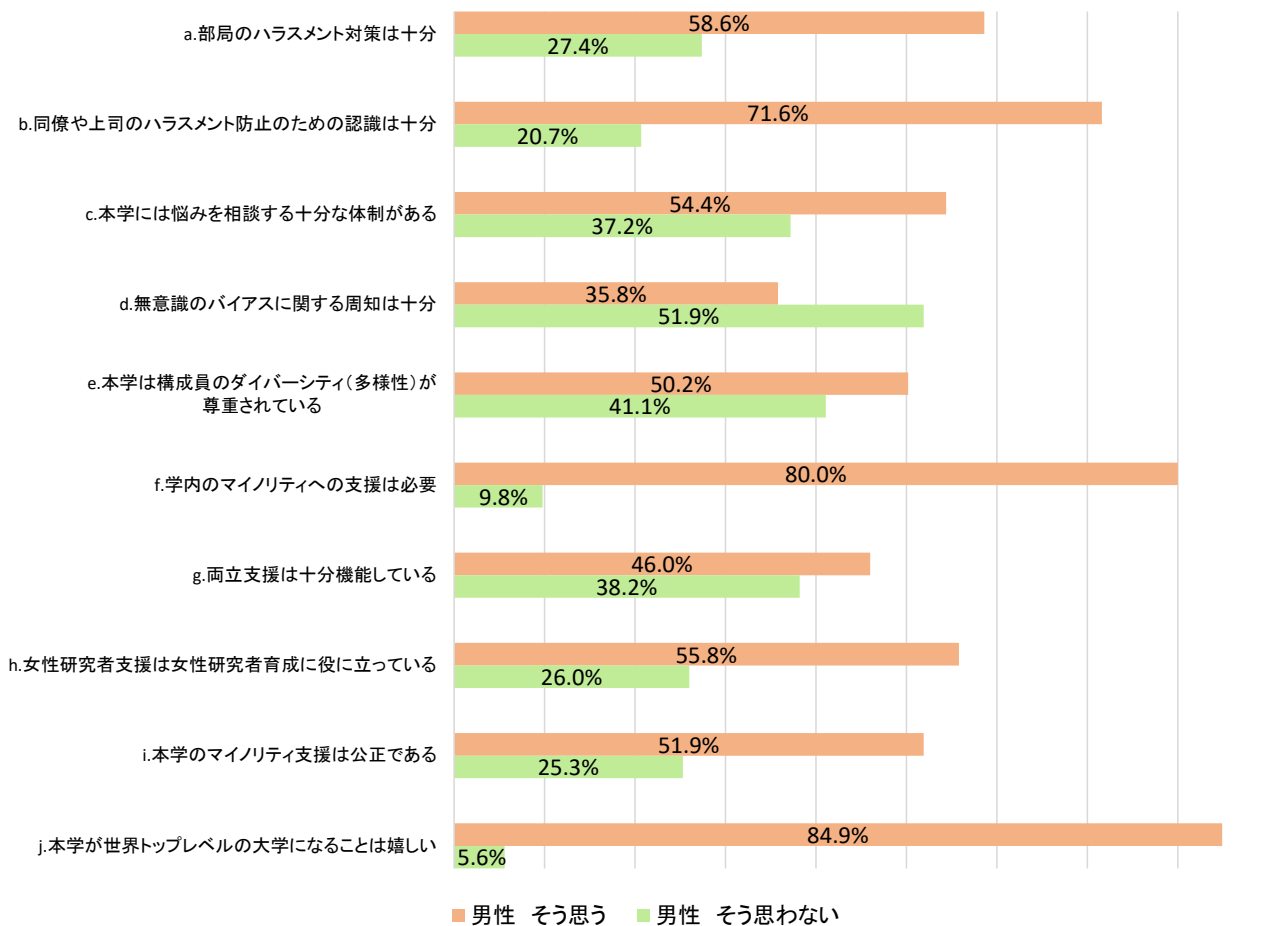


Q35-1 : 本学の DEI に関連する取り組みと DEI 意識における性別の差 男女別

【女性の回答】



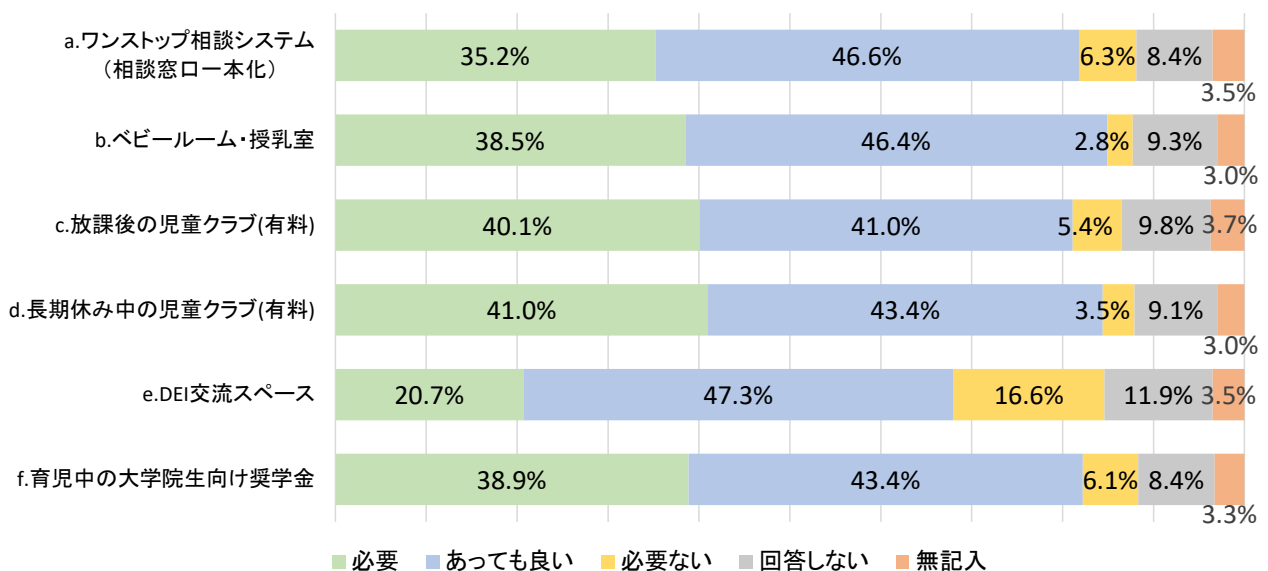
【男性の回答】



G-2. 今後必要とする支援、事業、設備について

最後に、現在不足している支援事業や設備について聞いたが、「必要とする」との回答は、「長期休み中の児童クラブ（有料）」が最も多く、その次が「放課後児童クラブ（有料）」、そして「育児中の大学院生向け奨学金」、「ベビールーム・授乳室」、「ワンストップ相談窓口」、「DEI 交流スペース」であった。

Q36：東北大学に現在不足している支援、事業、設備などのニーズ 全体



●【まとめ】

本調査は、東北大学の研究者を対象とし、令和4年12月19日から令和5年2月15日までの間に Web により実施した。全対象者 3,781 名のうち、429 名からの回答があり、回答率は 11.3% であった。今回は、英語による調査も実施したが、その回答は 14 件にとどまった。

回答者の平均年齢は 45 歳で、男性は 45.5 歳、女性は 44.5 歳である。職位や任期では、女性研究者は教授職で少なく、一方任期付き常勤職は多いというジェンダー差が明瞭に見出された。研究者としてキャリアを離れた理由は、女性では依然として「ライフイベント」が、男性では「もっと魅力のある職業があった」が多かった。「研究ポストがなかった」は男女ほぼ同数であった。

家族関係では、女性研究者の独身率が 28.6% と高く、パートナーがいる女性研究者の中でも 25% ほどが単身赴任を含めた別居状態であった。女性研究者の一人暮らしの割合が男性より多いという結果はこれまでの研究環境アンケートの結果と変わらない。ただ、今回の調査で、「女性研究者の 14% が中学生以下の子どもをワンオペで子育てしている」ことが注目された。また、極少数ではあるが、男性研究者でも父子家庭として子育て中の人もいた。そのような研究環境で孤立した戦いをさせないためにも、DEI 推進センターが今後も寄り添う支援を続けることが必要であると考えます。

平日の研究、教育、管理・運営、家事・育児・介護（ファミリーケア）の時間配分について、以前の調査同様、男性は女性より研究に、一方女性は男性よりファミリーケアに多くの時間を費やしている。また、診療を行う女性の医療系研究者はファミリーケアに費やす時間が最も長く、その分個人的な自由時間が他の研究者に比べて少ない。

ワークライフバランスは満足度が全体的には高いが、73% の研究者は「ワークライフバランスに有効だ」とされている在宅勤務を行っていないと答えた。在宅が難しい職務もあるので一律に奨励することはできないが、自由回答で多く指摘されたように、研究者の意向によって在宅勤務も選択しやすい職場環境作りが必要であろう。

●【謝辞】

今回第 4 回目となる研究環境アンケートでは DEI に関する新たな項目を追加するなど、回答項目が前回より多くなった。それが、回答率の低さにつながった可能性がある。これを考慮し、今後はより効率的にアンケートに答えられるように工夫していきたい。最後に、お忙しい中で本学の男女共同参画や DEI 推進のために回答していただいた方々に感謝する。