



2024 年度 業務環境・DEI 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。

1-1. 目的

東北大学は日本初の女子大学生誕生などの歴史を背景に、男女共同参画の推進をはじめ、誰もが能力を発揮できる多様性に富んだ環境づくりに尽力している。2022 年 4 月には、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。研究・教育職を対象とするアンケートは 2016 年より隔年で実施、本報告書の元となる技術・事務・運営等の職員を対象とするアンケートは 2022 年より実施し、今回で 2 回目となる。

今回の調査では、これからの DEI 推進に不可欠な取り組みについて技術・事務・運営等の職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や働く環境改善などに活用する。

1-2. 方法

職員向けアンケート調査の質問項目は、全部で 76 項目に設定し、それぞれ日本語版と英語版で作成。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。

1-3. 対象

東北大学と雇用関係を結んでいるすべての職員（研究職を除く）。
常勤・非常勤は問わない。

1-4. 調査期間

2024 年 12 月 16 日～ 2025 年 1 月 30 日

1-5. 調査項目

- 【セクション A】 基本情報
- 【セクション B】 ワークライフバランス（WLB）
- 【セクション C】 業務満足度・ハラスメントの対策
- 【セクション D】 DEI 環境・支援制度
- 【セクション E】 個人情報及び家族関係

1-6. 回収率

10.5%：対象者 7,491 名（常勤 4,517 名 {男性 1,536 名 / 女性 2,981 名} / 非常勤 2,974 名 {男性 955 名 / 女性 2,019 名}）中 784 名の回答があった。ただし、質問項目によっては回答しないという選択が可能であったため、質問によって回答者数が変わっている。質問ごとの回答者はグラフの中で N で表記、また一部のグラフには属性の横の（ ）に数字を表記した。

1-7. 倫理的配慮

本調査は、研究職アンケート実施のために高度教養教育・学生支援機構の研究倫理委員会の承認を受けている質問項目を基盤に作成され、実施した。すべての質問には、答えたくない・無回答の欄を設け、回答を回避することができるようにした。また、集計および自由記載欄について個人を特定できない形で転記した。

1-8. 分析における処理基準と除外条件

本調査の結果を正しく反映するため、以下の通り集計ルールを設定し、データのクリーニングを行った。

- 数値回答の補正（トップコーディング）
 - 時間の回答において、極端な数値による平均値の偏りを防ぐため、「10 時間以上」の回答は一律「10 時間」、「12 時間以上」の回答は「12 時間」として集計した。
- 少人数学級（属性）の除外
 - 性別・職階等の属性分析において、回答数が 10 名に満たない分類については、統計的な有意性が確保できないこと、および個人の特定を避ける（プライバシー保護）の観点から、分析対象から除外している。
- 多数の自由回答を網羅的かつ客観的に把握するため、AI を活用して内容を集約と分類を行っているが、分析にあたっては担当者による検証をあわせて実施している。

II 結果

●【セクション A】 基本情報

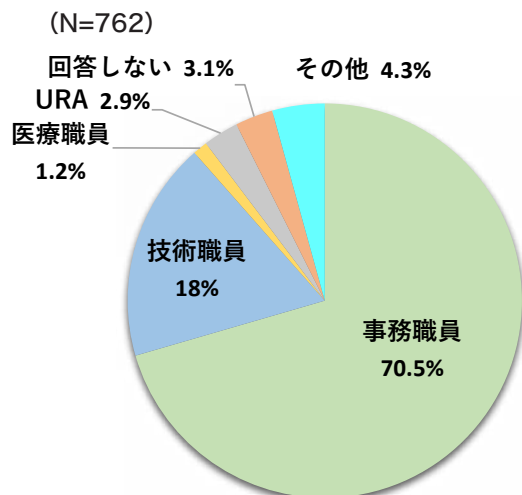
《 A-1. 回答全体の概要 》

職員向けのアンケート調査は、2022 年に実施した第 1 回目の調査に続き 2 回目の調査である。ただ、前回と調査項目が少し変更されたところもあり、全く同じ項目での反復的横断調査ではないことを付け加えておく。

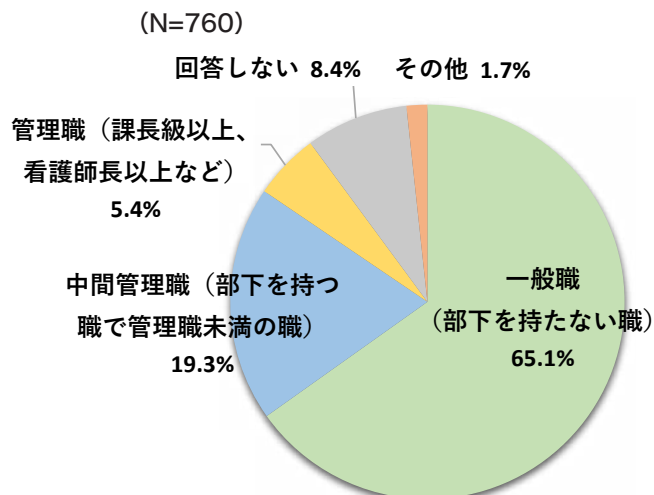
さて、今回の調査における回答者の内訳は、事務職の回答者が 70.5% で最も多く、技術職員が 18% となった。回答者の職位を見ると部下を持たない一般職が 65.1%、中間管理職が 19.3%、管理職が 5.4% であった。最終学歴は、66% が学士号、23.6% が修士以上の学位を所持している。雇用形態としては、56.3% が任期

なしの常勤職、16.4%が任期ありの常勤職で、今回は非常勤の職員も26.2%アンケートに答えた。採用時の任期については、ほぼ半数の方が任期なしで採用されている。回答者の年齢は40代未満と40代、50代がそれぞれ約30%ほどであった。

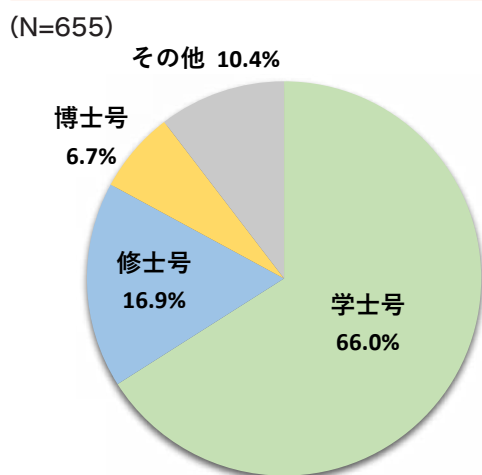
Q2：現在の職種 全体



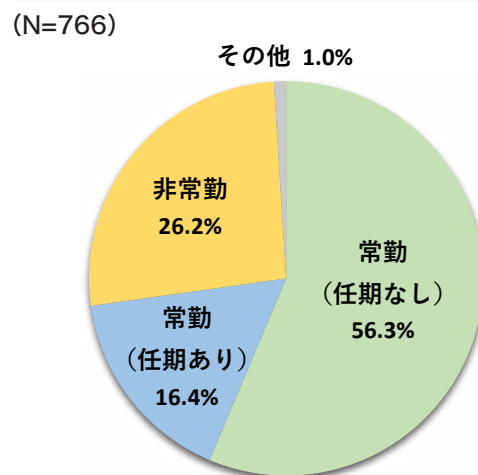
Q3：現在の職位 全体



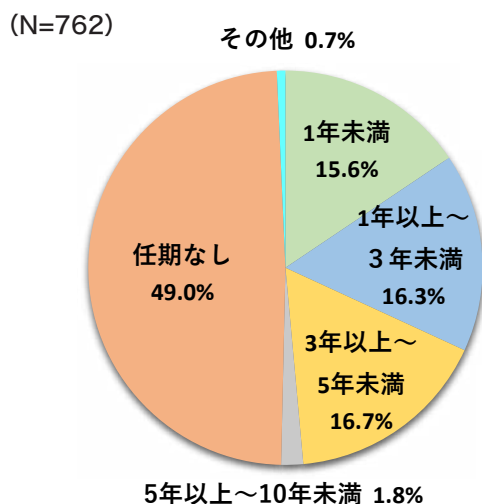
Q4：最終学歴 全体



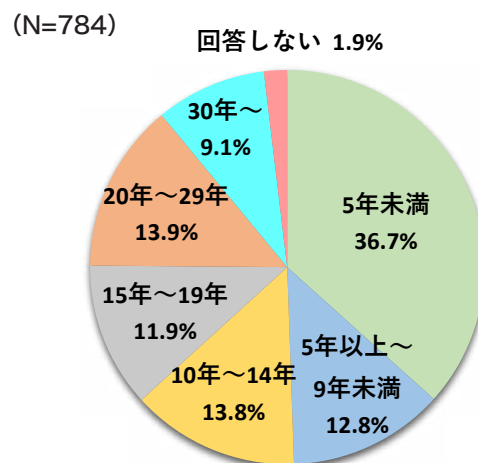
Q5：現在の雇用形態 全体

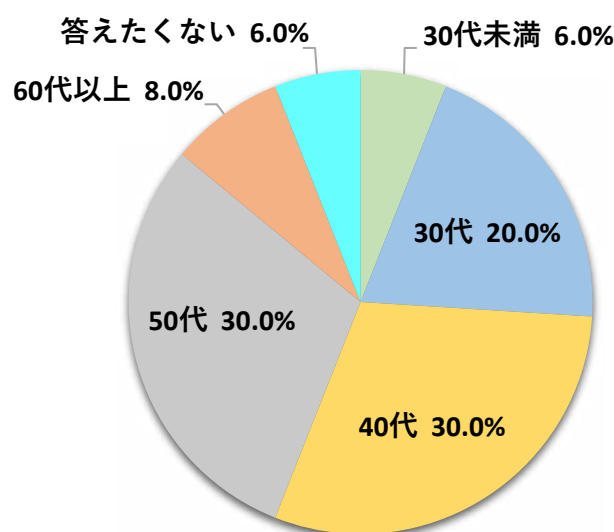


Q6-1：採用時の任期 全体



Q6-2：大学での継続勤務年数 全体





《 A-2. 基本情報における性別分析 》

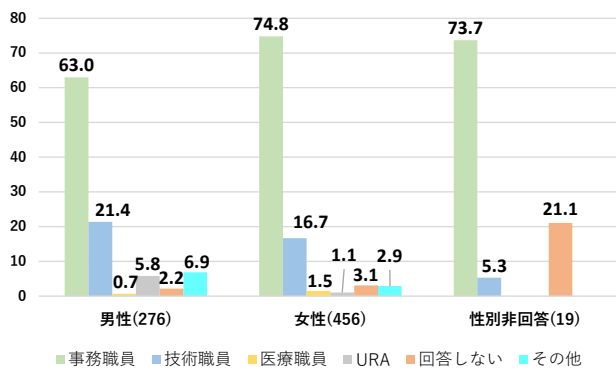
今回のアンケートでは、女性職員の回答が470件（全回答の60.3%）、男性職員の回答が282件（全回答の36.2%）と、女性職員の回答が多かった。24年度5月の時点で、本学の技術・事務・運営職員の性比は、男性が2,486名、女性が4,997名であり、アンケート対象者の母数からすれば男性職員の11.3%、女性職員の9.0%が回答したことになる。ただし、今回のアンケートでは回答者の戸籍上の性別ではなく、自認する性を聞いていて、人事システムに登録されている男女別人数と無条件比較はできない点は、男女別分析の前置きとして付け加えておく。

上記の留意点はあるものの、現状日本社会において社会構造的ジェンダー差はなかなか是正されず、ジェンダー不平等を改善するためには、ジェンダー比較は必要不可欠である。そのため、いただいた回答者の自認する性を基に、セクションAの基本情報を以下のように性別分析した。なお、性別非回答の場合は、母数が少ないため必要最小限の結果のみ提示することにした。

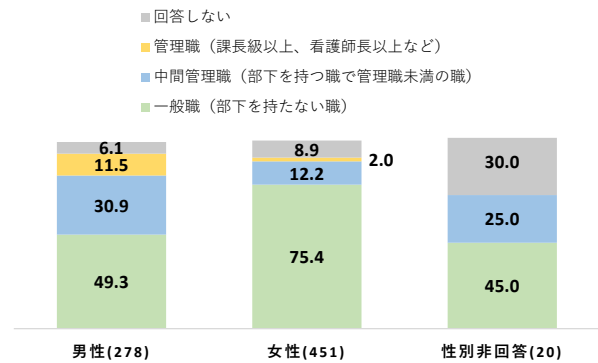
まず、職種としては男女ともに事務職が大多数であるが、女性において事務職の偏りが大きい。職位としては、女性の75.4%が部下を持たない一般職で、男性の一般職は49.3%であった。部下を持つ中間管理職に関しては、男性が30.9%、女性は12.2%。管理職は男性が11.5%で、女性は2.0%に留まっている。最終学歴においても男女差があり、男性の10%が博士号を取得していて、修士号取得者は21%ほどであるが、女性の回答者の場合は、博士号取得者は4%、修士号取得者は14.2%に留まっている。職位と学歴などの差は男女の年収の差にも反映されており、女性の62.3%は年収400万円未満で、33.4%は年収400万円以上であるが、男性の場合は13.2%が年収400万円以下、81.9%は400万円以上の年収であった。

男女の雇用形態にも差が明らかであり、女性の場合は40%弱が非常勤雇用となっていて、採用時の任期についても68.7%が1年未満の契約であったことがわかる。

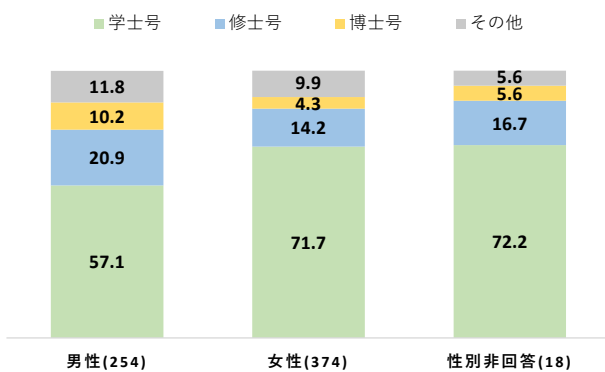
Q2-1：現在の職種 ———— 男女別



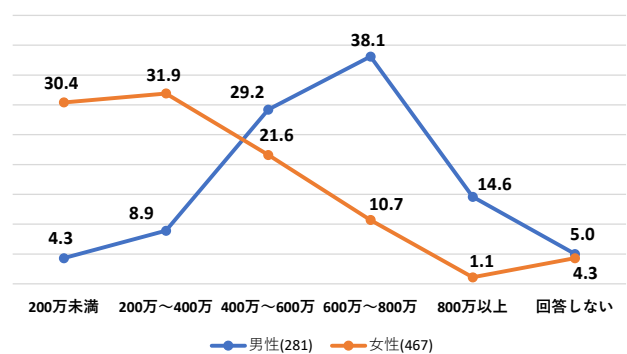
Q3-1：現在の職位 ———— 男女別



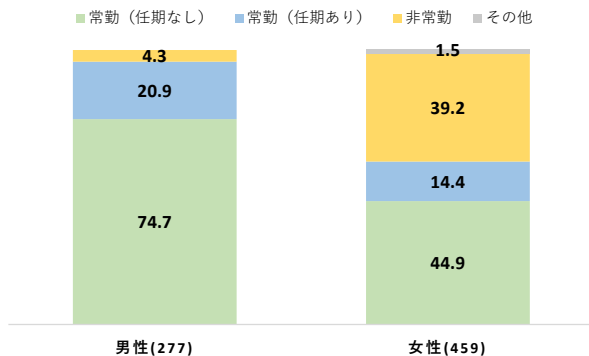
Q4-1：最終学歴 ———— 男女別



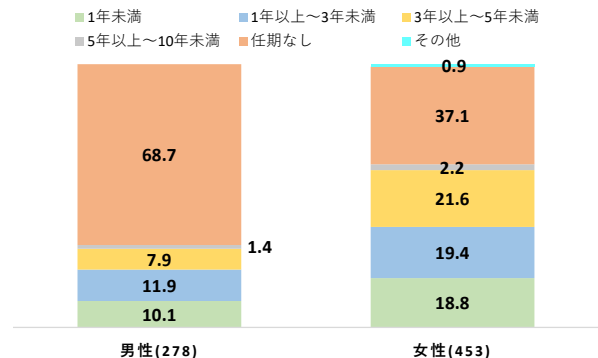
Q5-1：現在の年収 ———— 男女別



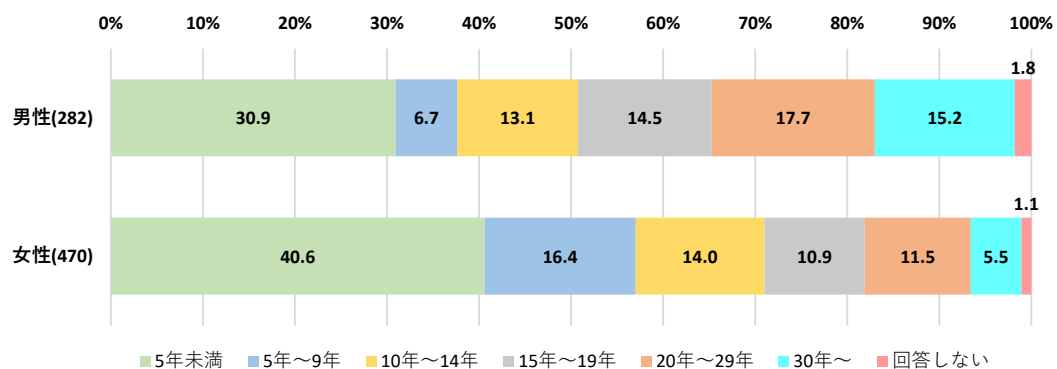
Q6-1：現在の雇用形態 ———— 男女別



Q6a1：採用時の任期 ———— 男女別



Q6a2：勤務年数 ———— 男女別

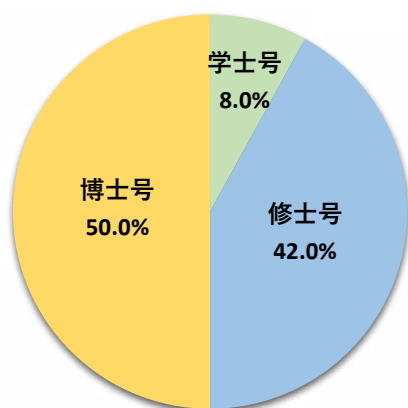


《 A-3. 基本情報における出身別分析 》

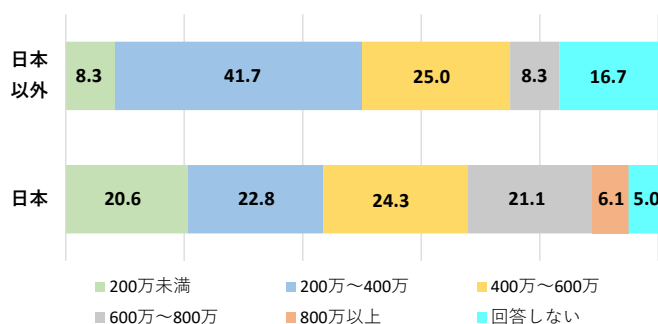
今回のアンケート調査では、回答者の出身を聞いた。事務職アンケートの回答者 767 名の中で日本以外出身者は、12 名だけで 1.5% に過ぎない。実際、本学に雇用されている外国出身者の職員比率は常勤と非常勤を合わせて 2.1% に留まっており、そもそもの母数が少ないのが現状である。12 名の出身地域は 50% がアジア系、50% は欧米となっている。日本以外出身者の回答者の 58.3% の日本語能力は上級（日本語能力試験 1 級程度）で、83.3% は中級以上の能力があると答えた。性比としては、女性が 58.3%、男性は 41.7% であった。

回答者 12 名の中で 50% は博士号の所持者で、修士号取得者を合わせると 90% 以上が修士・博士号取得者となっている。しかし、雇用形態においては任期付きの常勤ポストが多く、比較的に年齢が若いということで、今回の調査では、年収 600 万円以上の高収入者は少ない結果であった。そもそもの母数が少ないことで個人が特定できる可能性があることから、本報告書で日本出身者とのクロス分析については、以下の基本情報以外は控えることにする。

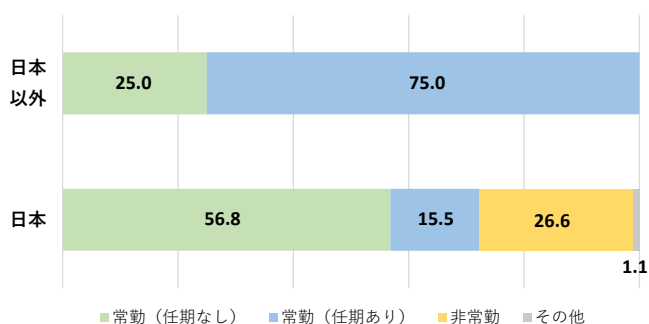
Q4-3：最終学歴（外国出身者のみ）—— 全体



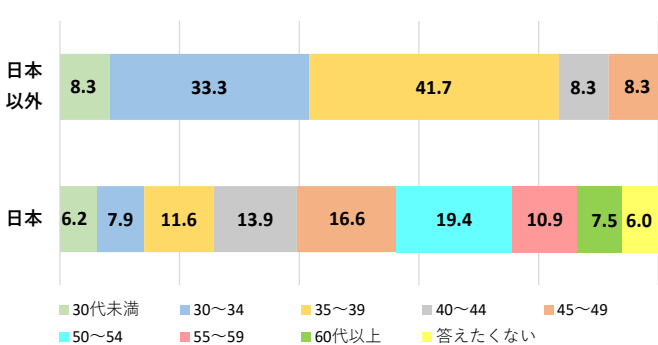
Q5-3：現在の年収（出身地域別）—— 全体



Q6-3：現在の雇用形態（出身地域別）—— 全体



Q29-3：24年10月1日の年齢（出身地域別）—— 全体



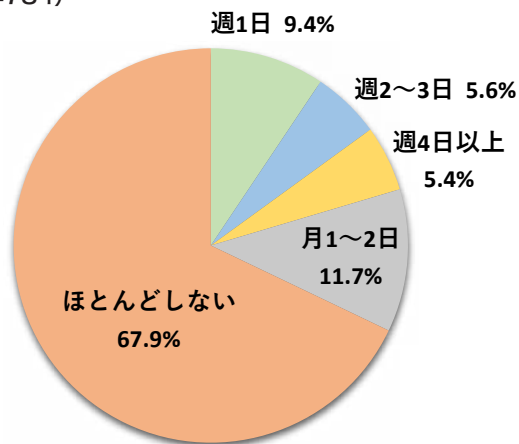
● 【セクション B】 ワークライフバランス（WLB）

《 B-1. 在宅勤務について 》

在宅勤務制度がワークライフバランスの改善に有効であると思う回答者は、全体の 90% ほどであったが（Q9）、実際に利用されているのは 30% 程度であり、67.9% はほとんど利用していない。利用において、男女差はあまり見られず、雇用形態別で見ると常勤の任期付きの層が一番利用していると見られる。

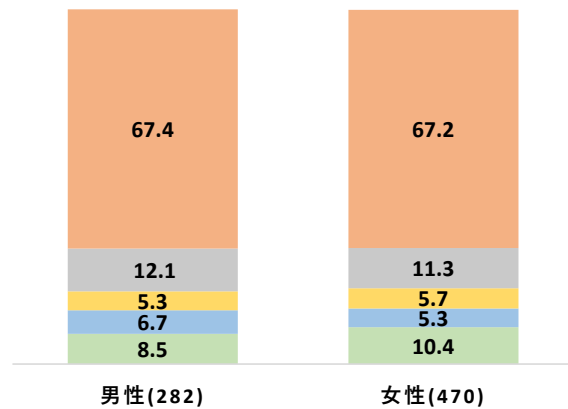
Q8：在宅勤務の頻度 全体

(N=784)

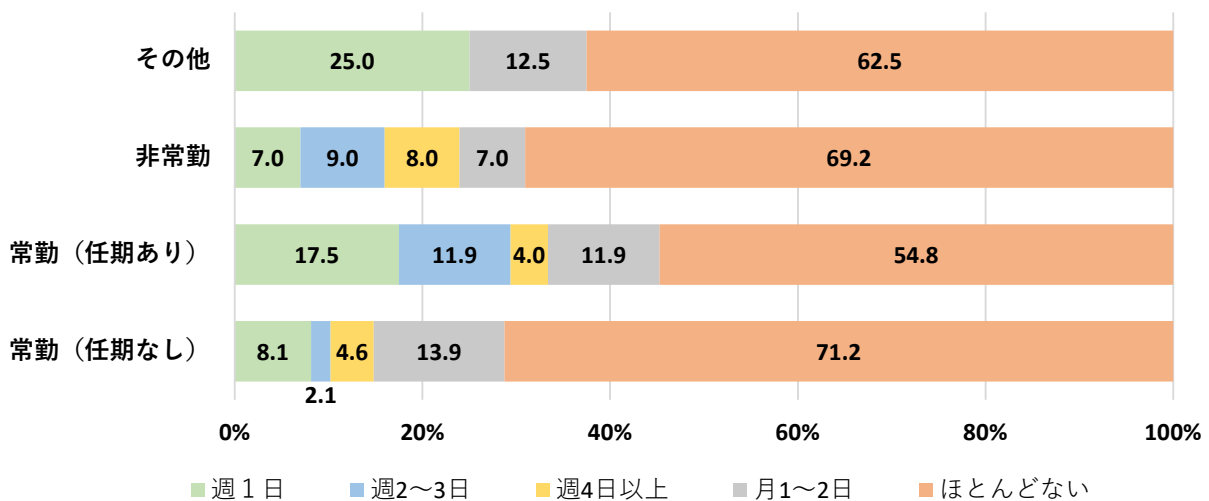


Q8：在宅勤務の頻度 男女別

■ 週1日 ■ 週2～3日 ■ 週4日以上 ■ 月1～2日 ■ ほとんどしない

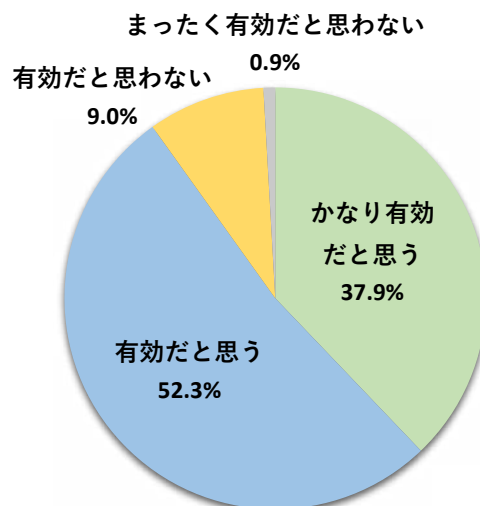


Q8b2：在宅勤務の現状 雇用形態別



Q9：在宅勤務制度はワークライフバランスの改善に有効か 全体

(N=782)



《 B-2. 在宅勤務が難しい理由 》

在宅勤務を利用できない理由について、Q10 で自由に記述をしてもらった。有効回答 208 件の中で、最も多かった記述は職場環境や上司の理解、そして組織風土に関することであった。いわゆる職場の「空気感」を感じてテレワークを控えるという声や、誰かがテレワークをすると他人の負担が増えるという意識が職場内にあることなどが指摘された。中には、管理職の意識が在宅勤務を否定的であることや、許可にハードルがあることも訴えられた。また、業務内容によっては、在宅勤務を利用しにくいポジションにいる職員もいて、不公平感があるという指摘もあった。根本的な解決策として在宅勤務に関する全学共通のルールを確立してほしいという要望や、在宅勤務を利用できない職員についてはインセンティブを与えるなどで不公平感を緩和してほしいなどの要望が寄せられた。

次に、通信環境や IT インフラ・機材などの物理的環境が理由で在宅勤務の利用が難しいという意見も多く見られ、在宅勤務に必要な環境整備と共に、光熱費や通信費などの費用負担が求められた。

《 B-3. 普段の 1 日の時間の使い方 》

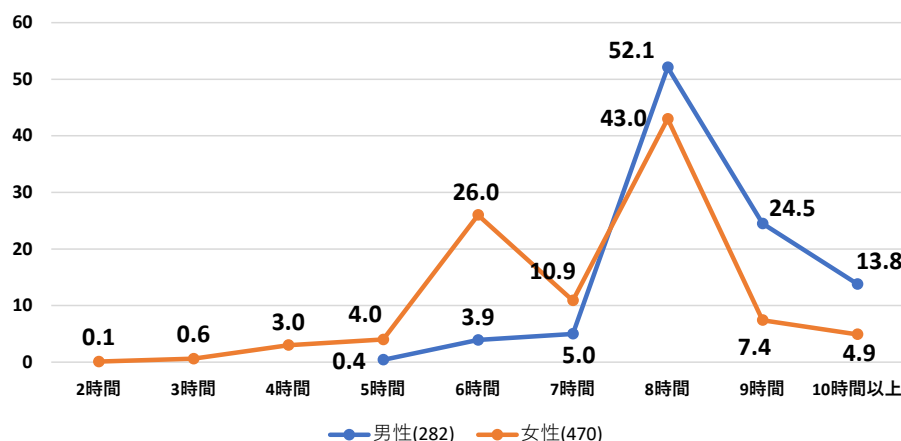
Q11 では、1 日当たり平均的に費やしている勤務時間、家事・育児・介護などのファミリーケア時間、そして睡眠時間について聞いた。結果、勤務時間の全体平均は、7.68 時間、ファミリーケア時間は 2.98 時間、睡眠時間は 6.11 時間であった。男女別で比較すると、Q11a1-2 で見られるように男性の場合は、殆どが 8 時間以上勤務していることに対して、女性の場合は二つの山があり、55.3% は 8 時間以上働いていて、37% は 7～6 時間勤務をしていることがわかる。ファミリーケアの平均時間についても Q11a2-2 のグラフで見られるように男女差が見られ、男性の場合は 1～2 時間程度で集中しているのに比べ、女性の場合は、2 時間を頂点に緩やかに下がる模様を見せる。

上記の内容を、子どもの有無、さらに中学生以下の子どもがいる職員に区分して平均勤務時間、ファミリーケア時間を比較したのが【Q11-4 項目別 1 日に費やす平均時間】である。男性職員の勤務時間は、子どもの有無にあまり影響がなく、ファミリーケア時間については、中学生以下の子どもを持つ男性職員の平均時間が、子どもがいない男性職員より 1 時間程度多い。しかし、女性においては、子どもがいる女性職員の平均的ファミリーケア時間が、4.85 時間となり、中でも中学生以下の子どもがいると 5.54 時間となっていてファミリーケア時間の負担が大きいことが確認できる。

睡眠時間については、男女別でも子どもの有無でもそれほど大きな差はなかったが、中学生以下の子どもを持つ男性職員の平均的睡眠時間が 6 時間を切っていることに懸念が見られる。

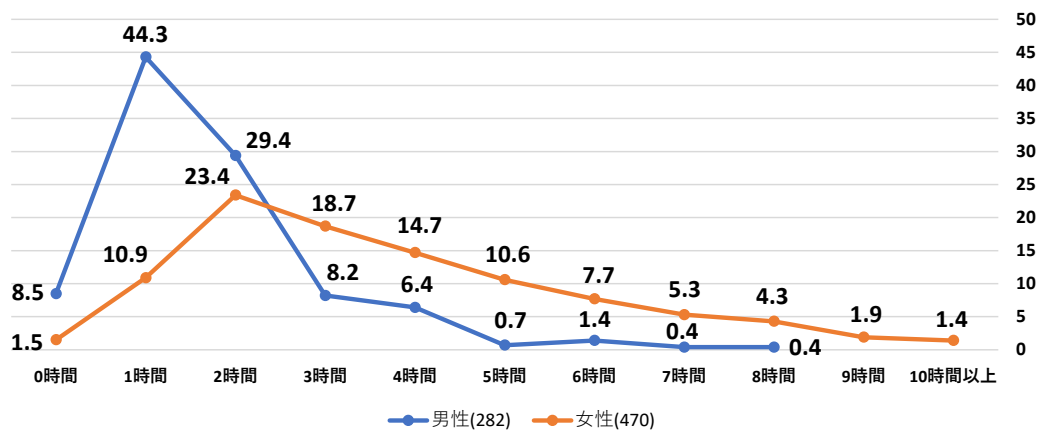
Q11a1-2：一日の平均勤務時間

男女別



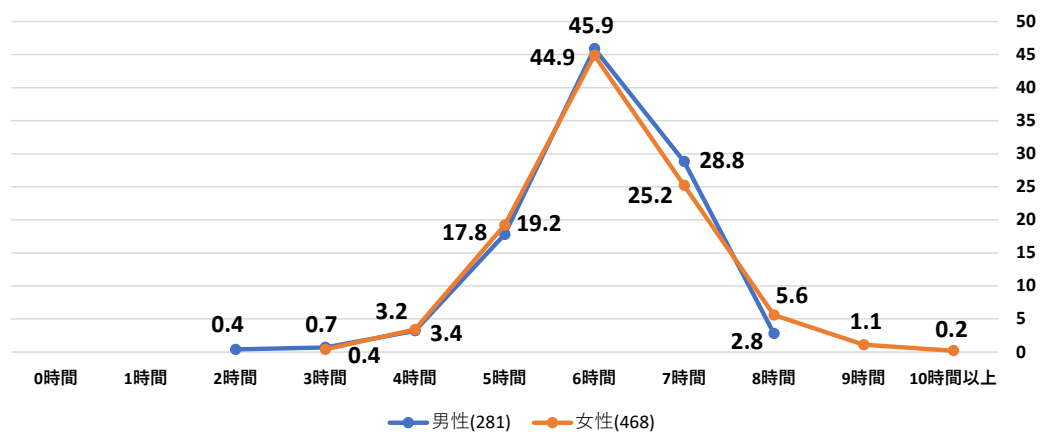
Q11a2-2：一日の平均ファミリーケア時間

男女別



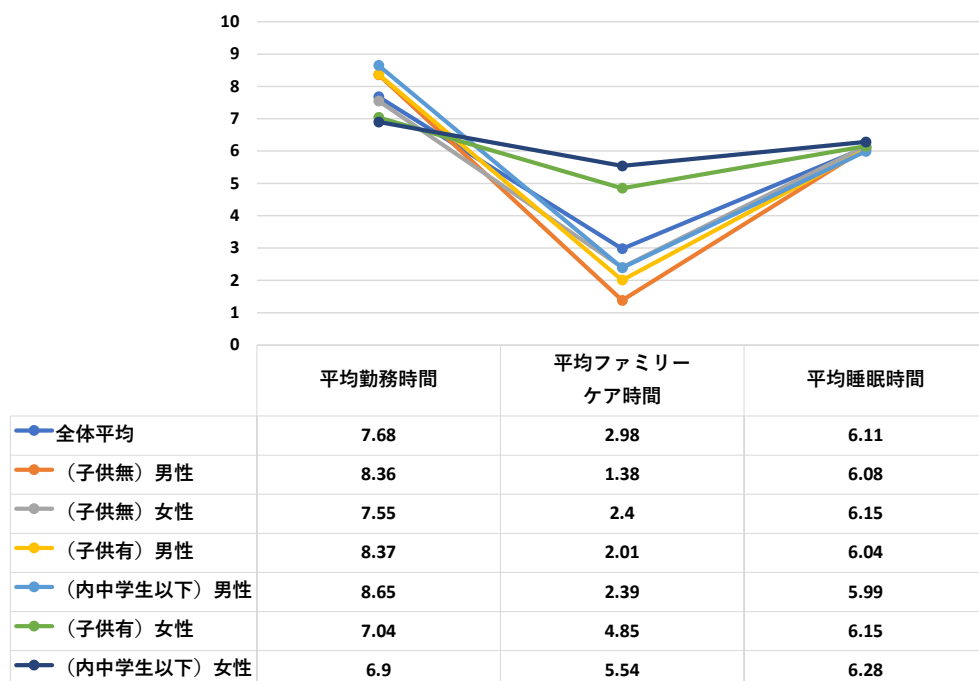
Q11a3：一日の平均睡眠時間

男女別



Q11-4：項目別1日に費やす平均時間

男女別



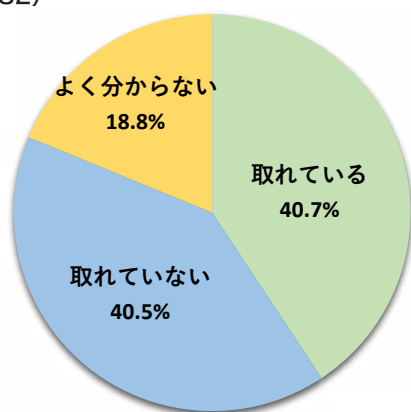
《 B-4. 休息・休暇取得について 》

Q12のあなたは十分な休息や睡眠時間を取れていると思うかという質問には、「取れている」という回答と「取れていない」が同じ40%ほどであった。男女差は大きくないが、女性の方が若干「取れていない」と答えた比率が高い。Q13の有給休暇を希望通り取得しているかどうかについては、回答者の89%が「希望どおり+ある程度取得できている」と答えた。全体の約10%の方は、十分取得できていないと答えていて、取得できない理由については、男性回答者の場合は、「常にやるべき業務が多い」という理由が多く、女性職員の場合は「職場の雰囲気ですとめて有給休暇を取りにくい」という回答が多かった。

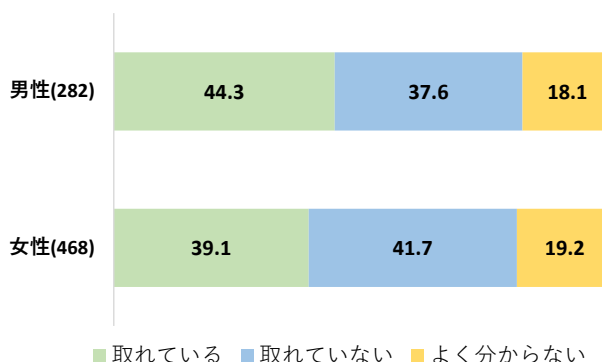
有給休暇に関して、大学として支援してほしい対策について自由記入を求めたところ、52件程度の記入があった。内容的には①消化しきれない有給休暇の抹消（付与された日から2年間の有効期間が過ぎると権利が自然に消滅）についての不満や持ち越し上限の引き上げを求める意見、②休みやすい環境を作るために普段の人員不足の解消と業務負担の平準化やDX化やシステム改修などを求める意見、③非常勤職員の待遇改善や採用時期による不公平の是正を求める意見、④「休まないのが偉い」という価値観を改め、管理職が率先して休暇を取るなど組織文化の改善を求める意見などがあった。

Q12a：十分な休息や睡眠を取れているか—— 全体

(N=782)

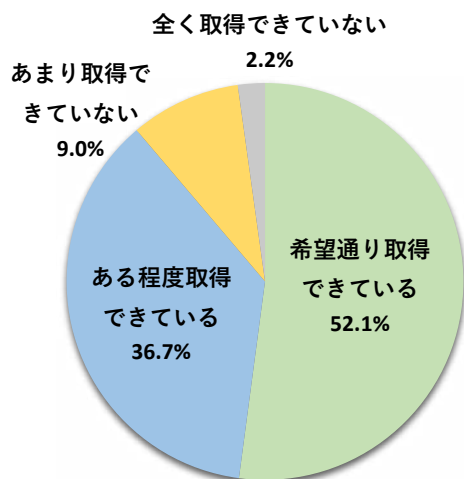


Q12b：十分な休息や睡眠を取れているか—— 男女別

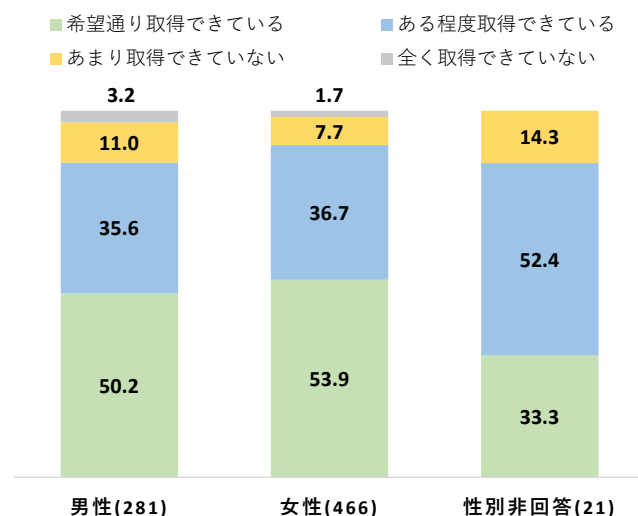


Q13：有給休暇の取得状況—— 全体

(N=779)



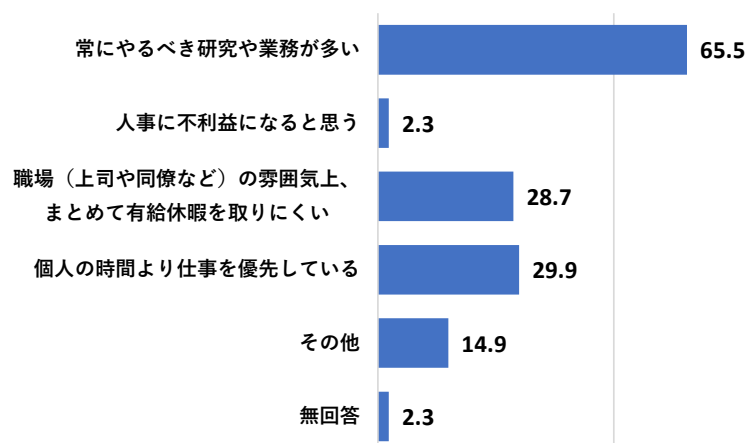
Q13a：有給休暇の取得状況—— 男女別



Q14-1：有給休暇を希望通り取得できていない理由

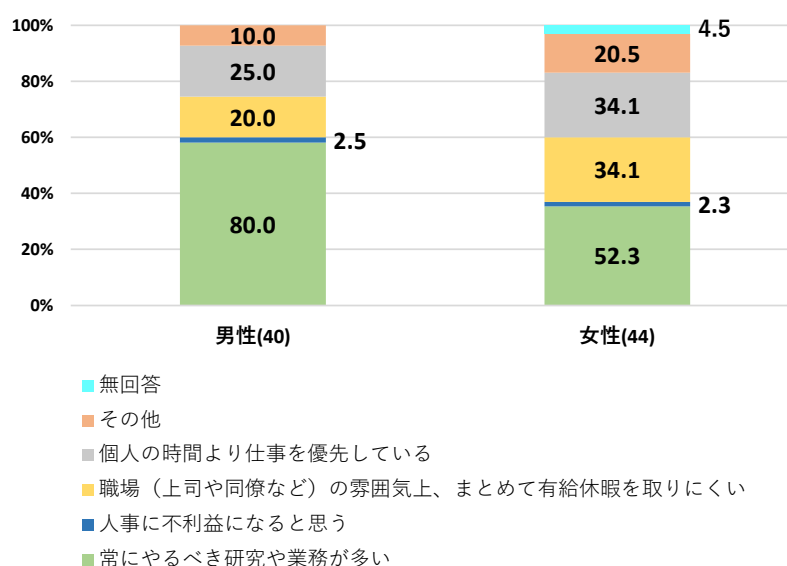
全体

(N=87)



Q14-2：有給休暇を希望通り取得できていない理由

男女別



《 B-5. WLB についての満足 》

現在の WLB については、男女差は殆どなく、全体的に「満足」あるいは「どちらかといえば満足」が 72% に達する。「満足していない」と答えは 25.5% であったが (Q15)、Q15a のグラフで見られるように性差はあまり見られない。ただし、雇用形態でみた場合は、「常勤（任期なし）」の雇用者の約 30% が満足していないと答え、他の雇用形態と比べて満足度が低いことがわかる (Q15b)。

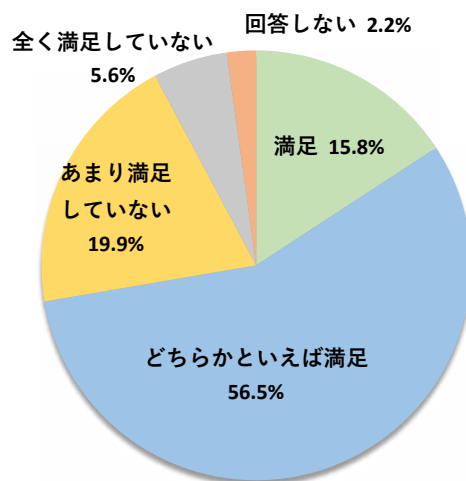
「満足していない」と答えた回答者からその理由を自由回答として聞き、175 件の書き込みを得た。回答者の中で 117 人が常勤（任期なし）職で、常勤（任期あり）が 20 名、非常勤 30 名、その他が 8 名だった。性別的には、男性 60 名、女性 107 名、その他 8 名となっている。

現在自分の WLB に満足できない理由としては、男女ともに「業務量の多さ」と「人員不足」をあげている意見が圧倒的に多かった。中には、国際卓越研究大学となつていろいろな改革が行われているが、人員は増えないことを訴える回答者もいた。男女別で見ると、女性職員からは、家庭責任との板挟みによる負担の重さを訴える意見が多く、「育児・家事・仕事で 1 日が終わる」「自分の時間が全くない」「子どもと向き合えないことへの罪悪感」、「介護負担が自分に集中し、心身ともに疲弊している」という回答も寄せられた。また、そもそも非正規雇用による将来の不安や正規職との差による不満も見られた。

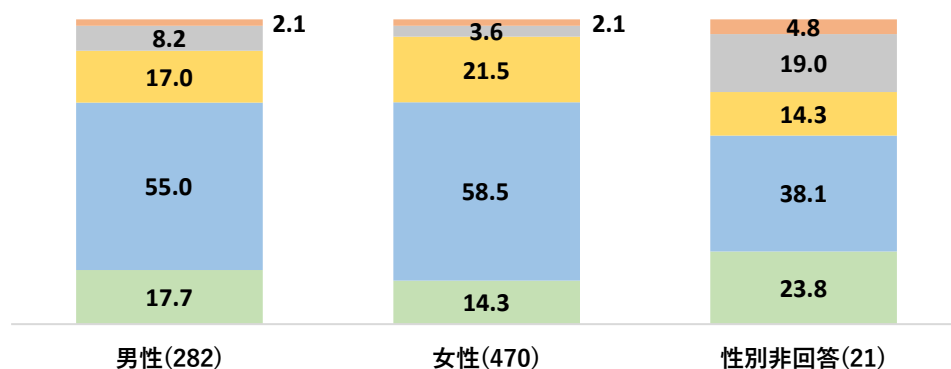
男性職員の自由記述は60件あったが、長時間労働や業務量の多さについての不満、組織やシステムに対する指摘のほかに「うつ状態・睡眠障害が改善しない」など、健康的問題や長距離通勤による時間の無さを満足できない理由としてあげている回答者もいた。また、男性であっても家事・育児と仕事の両立で自分の時間がないという回答も散見していて、若い男女の間では両立が大きな悩みであることがうかがえた。

Q15：現在のワーク・ライフ・バランス（WLB）に対する満足度 全体

(N=784)

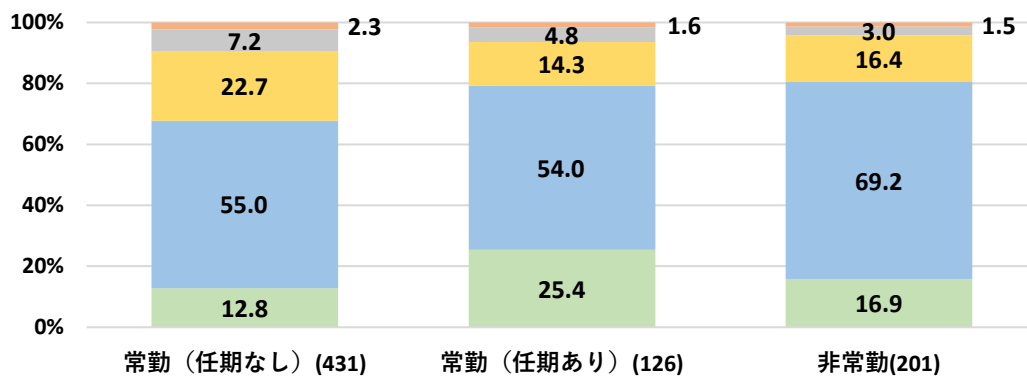


Q15a：現在のワーク・ライフ・バランス（WLB）に対する満足度 男女別



■ 満足 ■ どちらかといえば満足 ■ あまり満足していない ■ 全く満足していない ■ 回答しない

Q15b：現在のワーク・ライフ・バランス（WLB）に対する満足度 雇用形態別



■ 満足 ■ どちらかといえば満足 ■ あまり満足していない ■ 全く満足していない ■ 回答しない

カテゴリー	件数	主要要望内容
人員の増強・適正配置	29	業務過多への増員、欠員時のサポート、専門人材の配置、常勤職員の比率向上
業務効率化・DX 推進	19	フレックス制の導入・拡大、在宅勤務の推進、週休 3 日制や週 4 日勤務の検討
意識改革・組織風土	12	システム改善、事務の統一・簡略化、DX 化予算、ペーパーレス・押印廃止
意識改革・組織風土	11	管理職教育（WLB・多様性）、パワハラ対策、心理的安全性確保、繋がらない権利保障
休暇制度の充実	10	有給付与日数の増加、休暇時間取得単位の見直し（15 分等）、特別休暇の設定（通院・介護・行事）
待遇改善・格差是正	10	給与調整、賞与（ボーナス）支給、各種手当の拡充、非正規の処遇向上
育児・介護支援	8	時短勤務の延長、専用ポスト設置、長期休暇中の子供預かり、看護休暇増
施設・設備・健康	5	宿舎整備（遠距離出勤者のための）、障害者用補助機器、リフレッシュスペース
人事異動・評価制度	5	定期異動の確保、非正規への評価制度、正当な評価、ジョブローテーション

（カテゴリー化できない回答は省略）

常勤職からは職員を増やす・適切な人事配置に関連する意見が圧倒的に多く、非常勤職員からは、フレックスな勤務体制や有給休暇の拡大への要望が多かった。中には、障がいを持つ職員が安心して働けるよう、体調や働き方について相談できる窓口や定期的な面談（障がい者職業カウンセラー）の必要性に関する意見もあった。

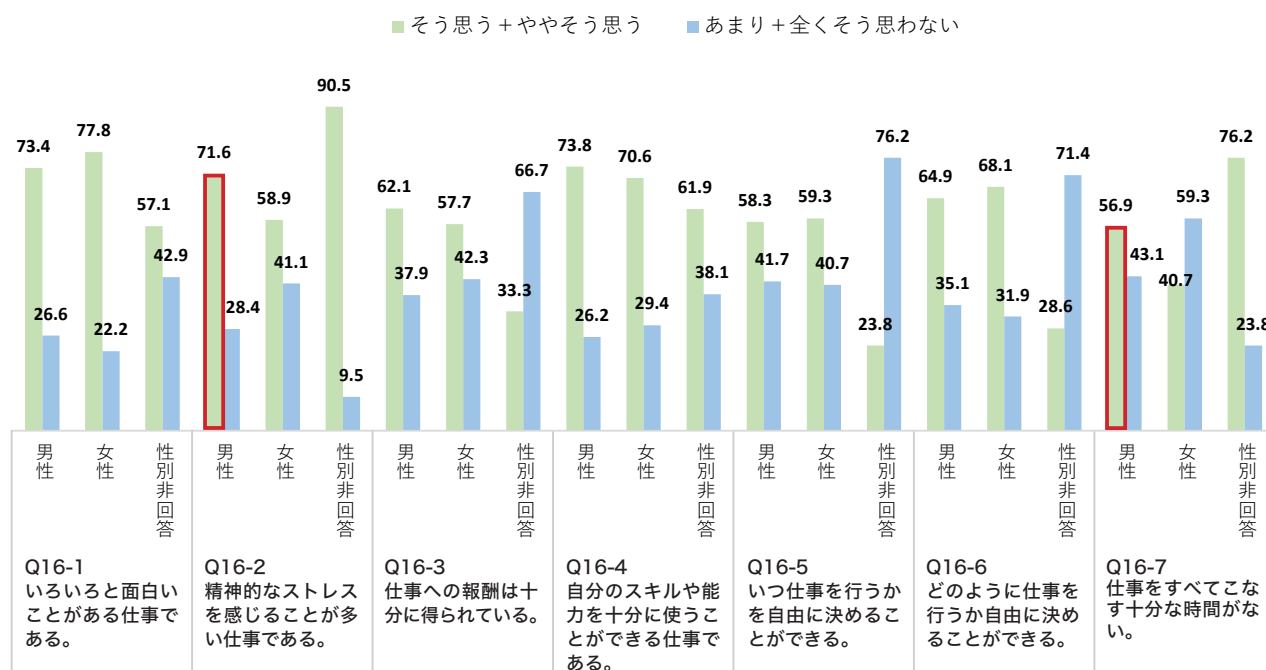
●【セクション C】業務満足度・ハラスメント対策

《 C-1. 業務への満足度 》

仕事の満足度に関しては、以下の八つの質問を行った。

Q16-1	いろいろと面白いことがある仕事である。
Q16-2	精神的なストレスを感じる人が多い仕事である。
Q16-3	仕事への報酬は十分に得られている。
Q16-4	自分のスキルや能力を十分に使うことができる仕事である。
Q16-5	いつ仕事を行うかを自由に決めることができる。
Q16-6	どのように仕事を行うかを自由に決めることができる。
Q16-7	仕事をすべてこなす十分な時間がない。

下記のグラフから読み取れるように、男女ともに仕事の内容については、「面白いことがある」「自分のスキルや能力の発揮ができる」という項目での満足度は高かった。ただ、Q16-2 精神的ストレスの部分では、男性の 71.6% が精神的なストレスを感じる人が多い仕事であると答え、母数は少ないが性別非回答層の 90% がストレスを感じていると答えている。職員へのメンタル・ヘルス対策は今後も重要な課題であることが言える。また Q16-7 の質問でも男性の方が女性より仕事をこなす十分な時間がないと答えている。性別非回答の層は全体的に否定的な回答が多いことも注目する必要があると思われる。



《 C-2. ハラスメントや差別の経験などについて 》

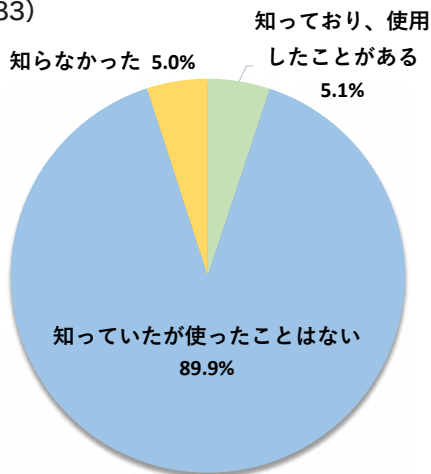
本学のいじめやハラスメントの事例に対する対処についてどのように考えているのかを Q17 で聞いた。いじめやハラスメントを報告するための学内相談窓口については、90%の方が知っていると答え、5%だけが知らなかったと答えた。残りの5%は知っていて利用することもあったと答えた。続いていじめやハラスメントについて安心して報告できるかという質問には、「はい」と答えたのは21.7%に過ぎず、14.6%は「いいえ」と答え、61.4%は「わからない」と答えを保留した。安心して相談するにはハードルがあるように見受けられる。

本学がいじめやハラスメント事案に公正に調査するという期待については、40%以上の方が「そう思わない」と回答し、不信感が少なくないことを示唆している（Q17-3）。また調査後に適切な措置を講ずることへの信頼度についても30%以上の方が信頼していないことが確認できた。いじめ・ハラスメント対策については、相談しやすいシステムの構築や相談後の対処への信頼度を上げるための取り組みが必要であると言える。

Q18 のイジメやハラスメントを実際に感じたことがあるかについての質問には、回答者の1割程度は仕事上の差別やイジメ・嫌がらせを感じたと答えた。また、業務上司からの不当な圧力を感じたことがあるかという質問には、16.2%の方が感じたことがあると答えた。Q17 と Q18 の質問における男女差はあまり大きくないが、ハラスメント窓口に対する周知においては、女性が若干「知らなかった」が多く、ハラスメント対処に関する信頼度には、男性の方が若干高かった。性別非回答層は、いずれも否定的な答えが多かった。

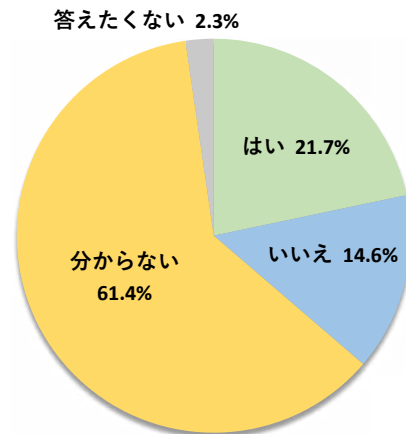
Q17-1：大学にいじめやハラスメントを報告するための学内相談窓口があるのを知っている。—— 全体

(N=783)



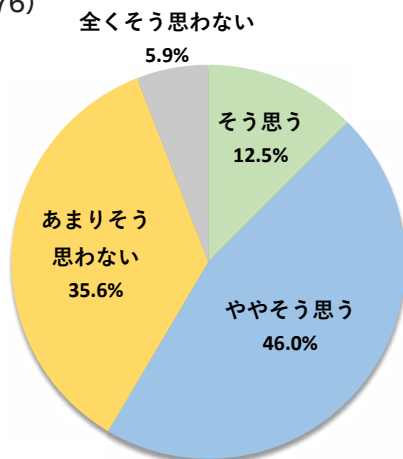
Q17-2：大学にいじめやハラスメントの事例を安心して報告することができる。—— 全体

(N=782)



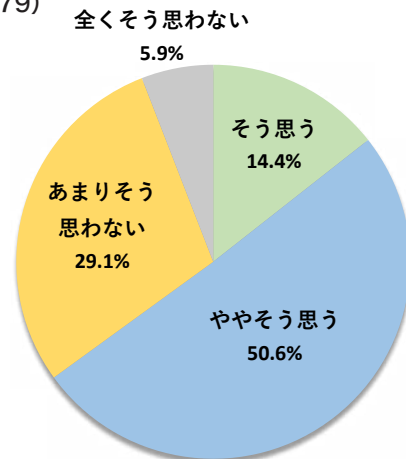
Q17-3：大学は、報告されたいじめやハラスメントの事例を公正に調査すると思う。—— 全体

(N=776)



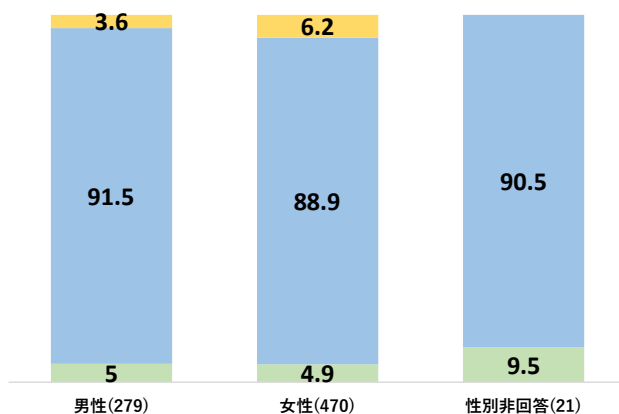
Q17-4：大学が、そのような調査の後、適切な措置を講じることを信頼する。—— 全体

(N=779)



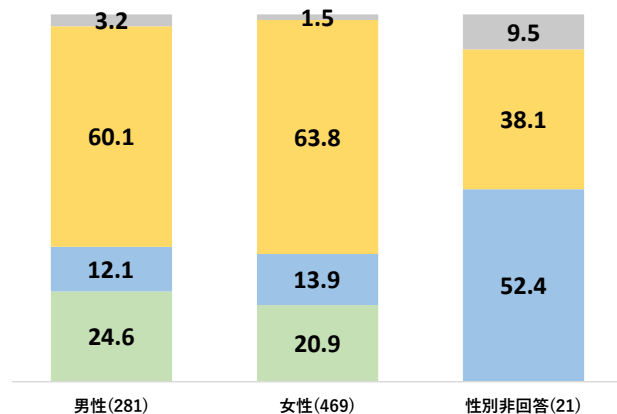
Q17a1：大学にいじめやハラスメントを報告するための学内相談窓口があるのを知っている。—— 男女別

■ 知っており、使用したことがある ■ 知っていたが使ったことはない ■ 知らなかった



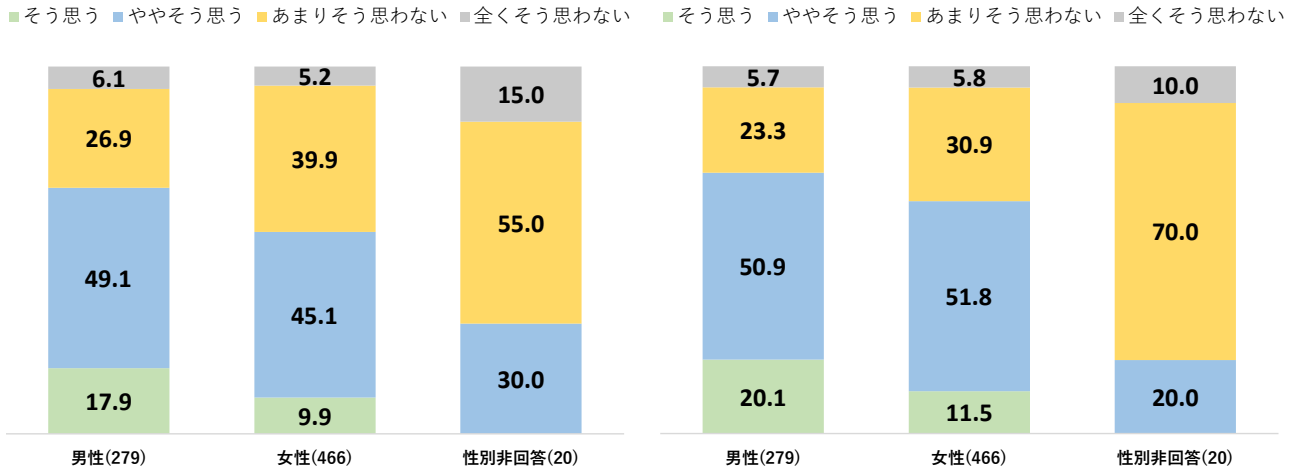
Q17a2：大学にいじめやハラスメントの事例を安心して報告することができる。—— 男女別

■ はい ■ いいえ ■ 分からない ■ 答えたくない

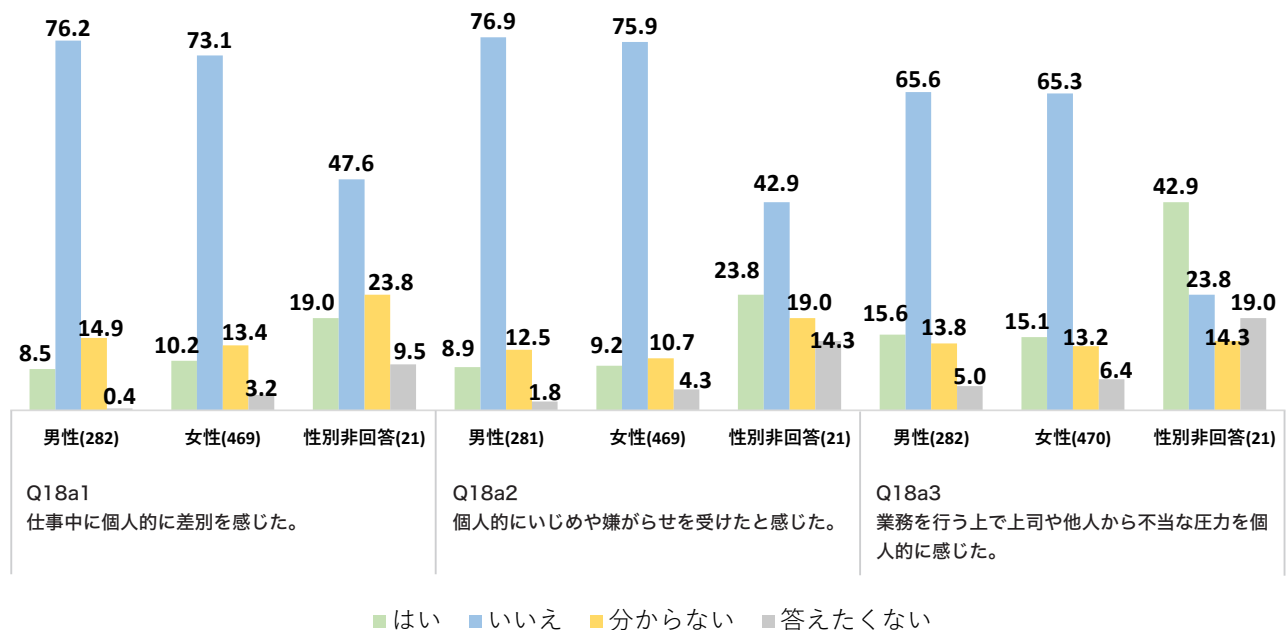


Q17a3：大学は、報告されたいじめやハラスメントの事例を公正に調査すると思う。 ———— 男女別

Q17a4：大学が、そのような調査の後、適切な措置を講じることを信頼する。 ———— 男女別



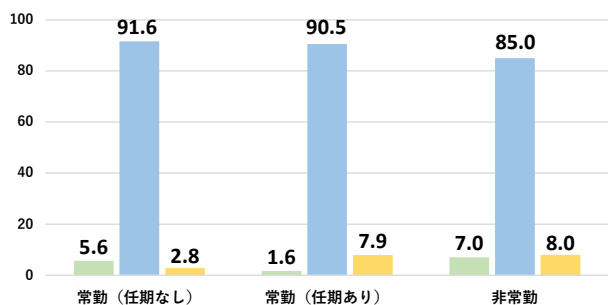
Q18：いじめと差別の経験 ———— 男女別



一方、雇用形態別で見ると、ハラスメント窓口に対する周知においては、非常勤職の方が「知っていて使用したことがある」の回答が他より若干多く、「知らなかった」と答えた方が常勤（任期あり）と非常勤でほぼ同じ8%程度であった（Q17b1）。Q17b2の「いじめやハラスメントを安心して報告できるか」という質問では、非常勤職のほうで「わからない」との回答者が多く、Q17b3の「本学がいじめやハラスメント事例を公正に調査すると思う」という質問にも非常勤職の否定的意見が若干高い。しかしながら、本項目の全体的回答の傾向からは、非常勤だから大学のいじめやハラスメント対策に関する周知度や信頼度が著しく低いとはいえず、常勤と非常勤にほとんど差はないことが確認できた。

Q17b1：大学にいじめやハラスメントを報告するための学内相談窓口があるのを知っている。

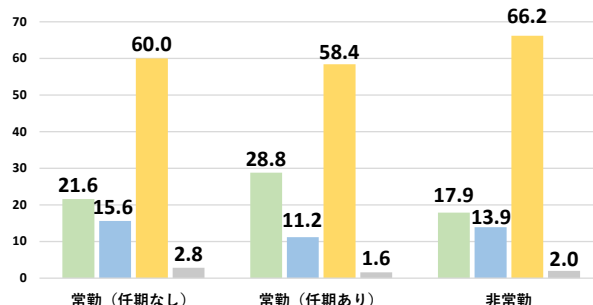
雇用形態別



■知っており、使用したことがある ■知っていたが使ったことはない ■知らなかった

Q17b2：大学にいじめやハラスメントの事例を安心して報告することができる。

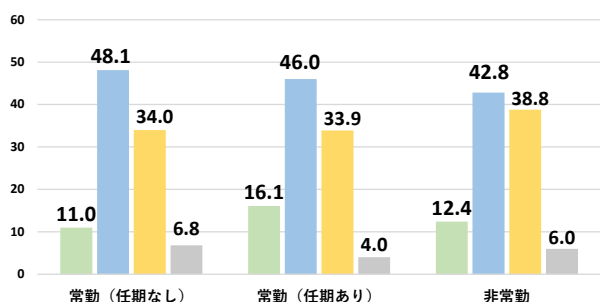
雇用形態別



■はい ■いいえ ■分からない ■答えたくない

Q17b3：大学は、報告されたいじめやハラスメントの事例を公正に調査すると思う。

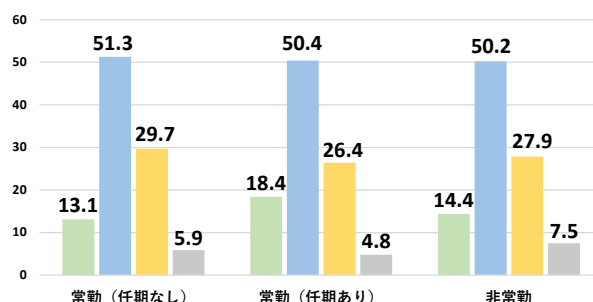
雇用形態別



■そう思う ■ややそう思う ■あまりそう思わない ■全くそう思わない

Q17b4：大学が、そのような調査の後、適切な措置を講じることを信頼する。

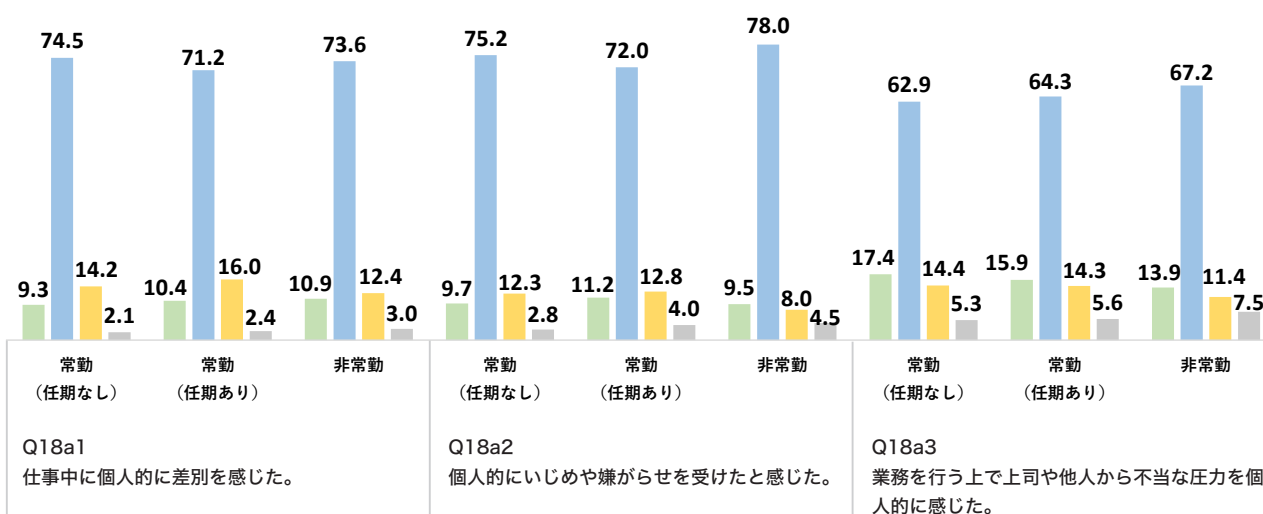
雇用形態別



■そう思う ■ややそう思う ■あまりそう思わない ■全くそう思わない

Q18B：いじめと差別の経験

雇用形態別



■はい ■いいえ ■分からない ■答えたくない

Q18a1
仕事に個人的に差別を感じた。

Q18a2
個人的にいじめや嫌がらせを受けたと感じた。

Q18a3
業務を行う上で上司や他人から不当な圧力を個人的に感じた。

●【セクション D】 DEI 環境・支援制度

《 D-1. 東北大学の業務環境における公正性について 》

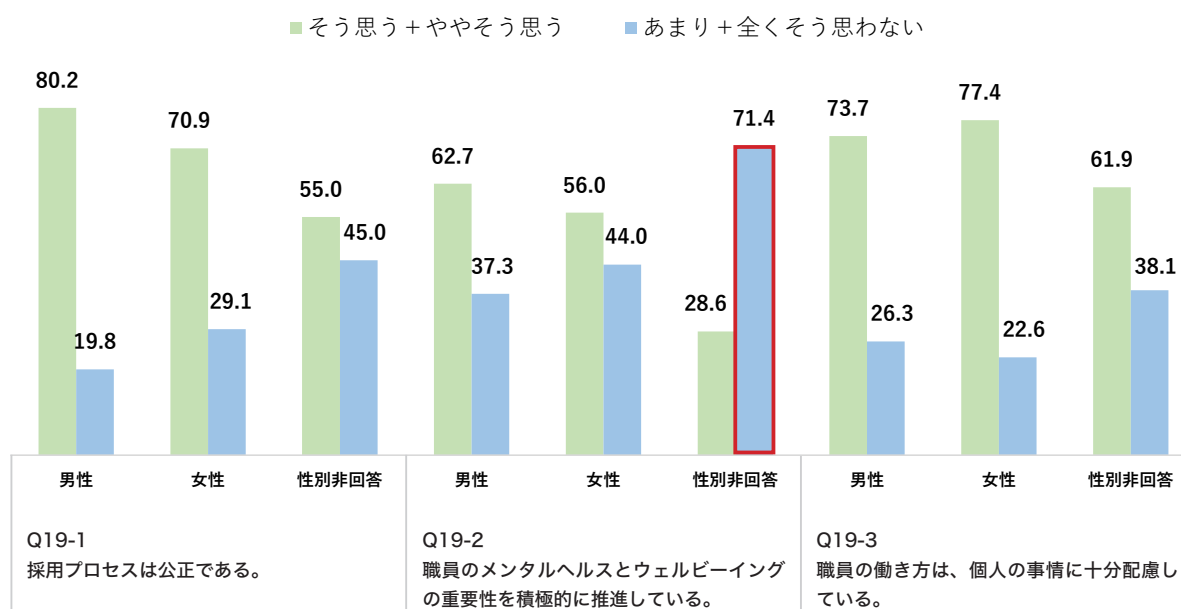
本学の取り組みについて、構成員は公正だと思っているのかどうかを確認するため、次の三つの質問を行った。

Q19-1 東北大学の採用プロセスは公正である。
Q19-2 東北大学では、職員のメンタルヘルスとウェルビーイングの重要性を積極的に推進している。
Q19-3 東北大学における職員の働き方は、個人の事情（仕事と子育てや介護の両立、言語能力や宗教など）に十分配慮している。

下記のグラフにまとめると、Q19-1、Q19-2 では男性より女性の評価が低かったが、Q19-3 については、男性より女性の評価がわずかではあるが高かった。性別非回答層の評価は全体的に良くないが、特に Q19-2 の職員のメンタルヘルスとウェルビーイングの本学の環境については、より否定的であった。

Q19：本学の取り組み

男女別



《 D-2. 上司からの指導における公正性 》

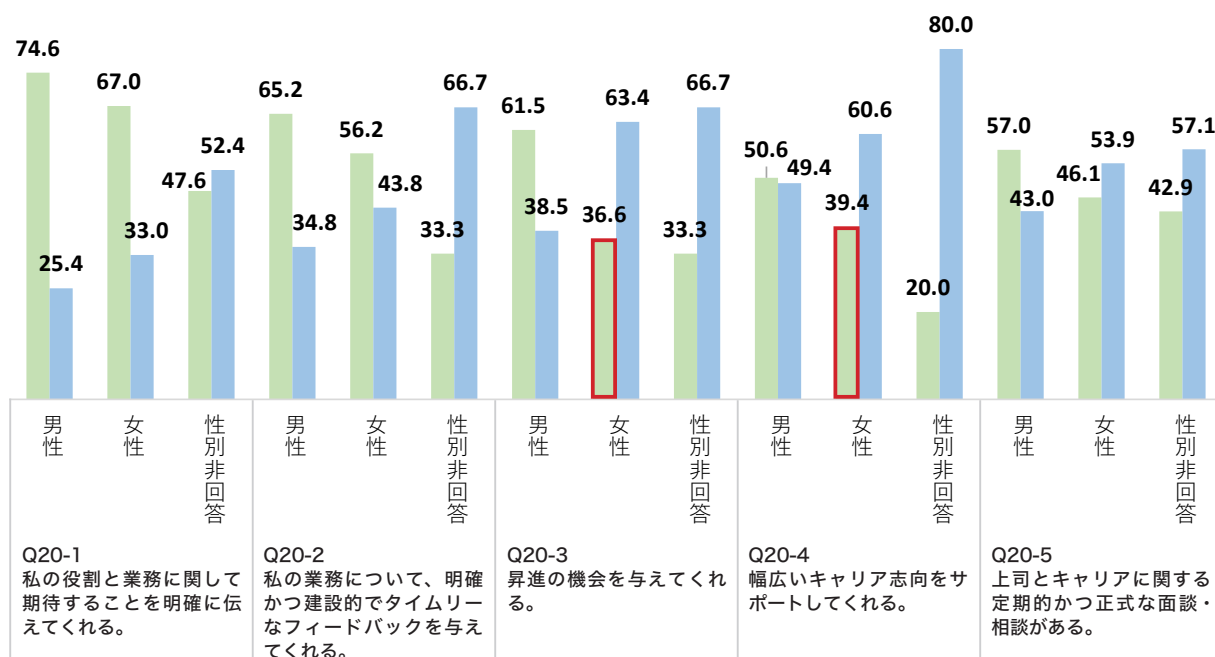
Q20 では、上司の指導についてどのように評価するのかを質問した。下記の五つの質問に対して、女性職員の評価は男性職員に比べて低い。特に Q20-3 「昇進の機会を与えてくれる」という質問には男性職員 61.5% が「そう思う」と答えている反面、女性職員は 36.6% に留まっている。Q20-4 の「幅広いキャリア志向をサポートしてくれる」でも男性職員の「そう思う」と「そう思わない」の答えが 5:5 の割合だったが、女性職員の場合は 4:6 と「そう思わない」が多かった。女性職員に対する「昇進の機会」や「将来的キャリア指導」が少ないのは、非常勤職のカテゴリでもみられ（Q20b）、女性が非常勤職に多いということと関係があると思われる。

Q20-1 私の役割と業績に関して、上司が私に期待することを明確に伝えてくれる。
Q20-2 私の業績について、明確かつ建設的でタイムリーなフィードバックを与えてくれる。
Q20-3 昇進の機会を与えてくれる。
Q20-4 幅広いキャリア志向をサポートしてくれる。
Q20-5 上司とキャリアに関する定期的かつ正式な面談・相談がある。

Q20a：上司からの指導について

男女別

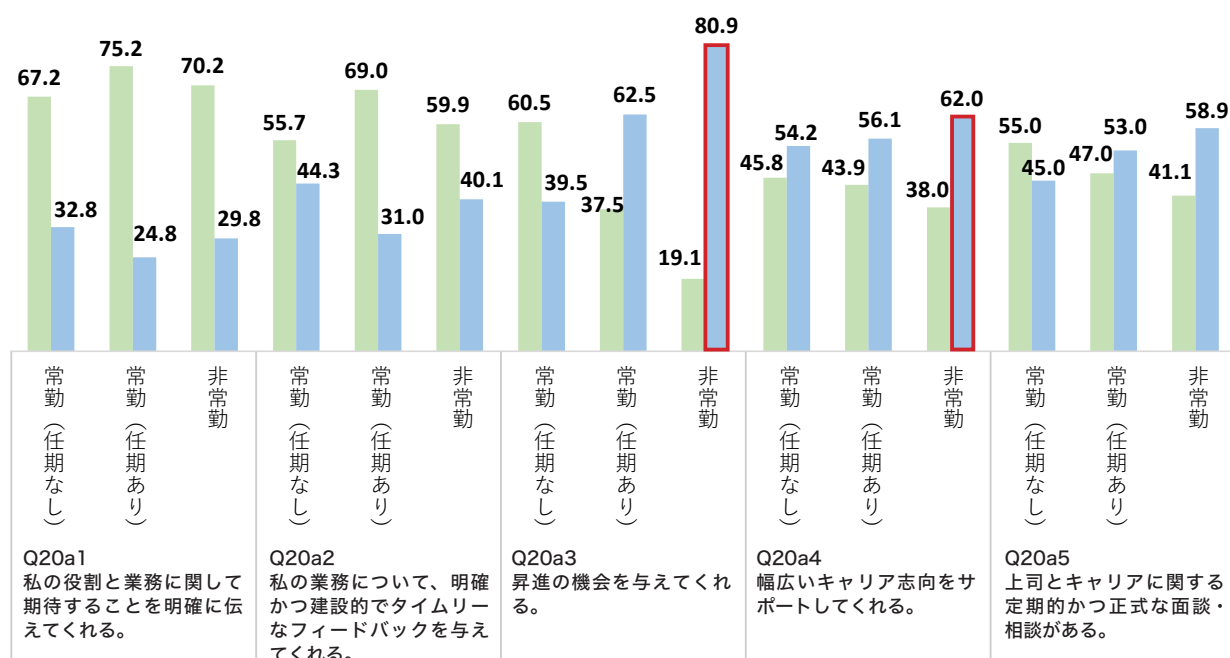
■ そう思う + ややそう思う ■ あまり + 全くそう思わない



Q20b：上司からの指導について

雇用形態別

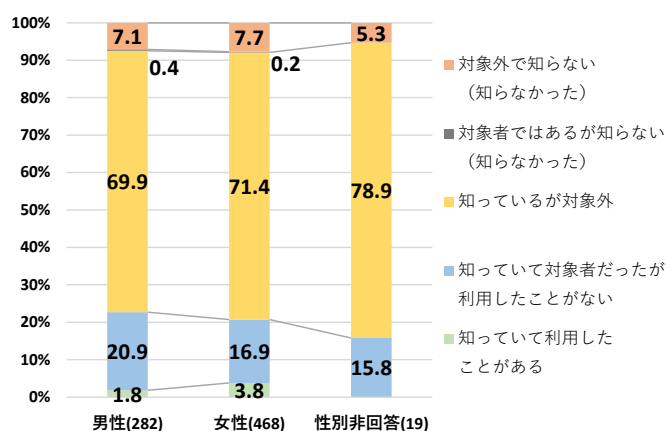
■ そう思う + ややそう思う ■ あまり + 全くそう思わない



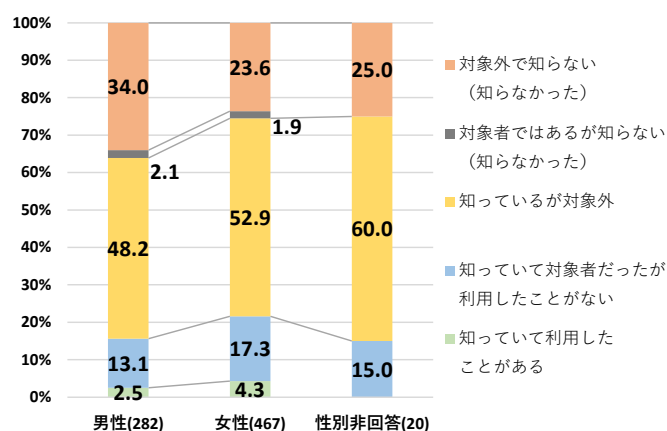
《 D-3. 学内両立支援に対する周知度 》

学内に三か所ある「保育園」については、男女ともに周知度は高いが、利用している比率が低い。職員の場合は、住まいの近くの保育施設を選択するケースが多いことがその原因と思われる。軽症病児・病後児保育室である大学病院内の「星の子ルーム」については男性の周知度は、男性の場合は36%、女性の場合は25%ほどが知らない（知らなかった）と答えた。2023年度から職員も支援事業の補助対象となった「ベビーシッター及び一時託児利用等補助」（それ以前は教員と博士課程の学生のみが対象）に関しては、「対象者であるが知らない」と答えた男性が5%、女性も2%ほどいた。全体的に、本学両立支援事業の利用率が少ないことについては、利用する必要がないということなのか、それとも利用に何かとハードルがあるのかなどを今後探る必要があると思われる。

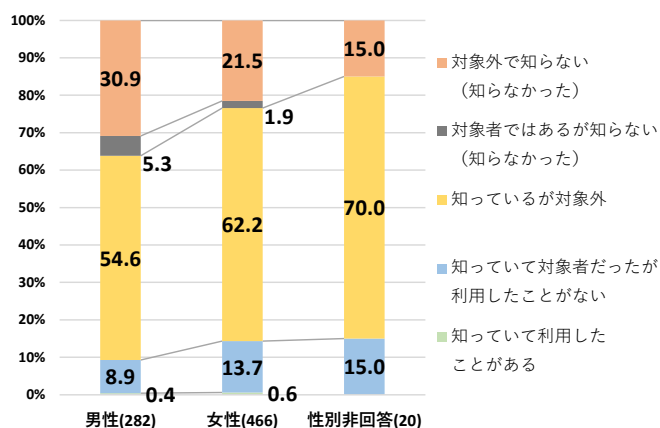
学内保育園—— 男女別



軽症病児・病後児保育室—— 男女別

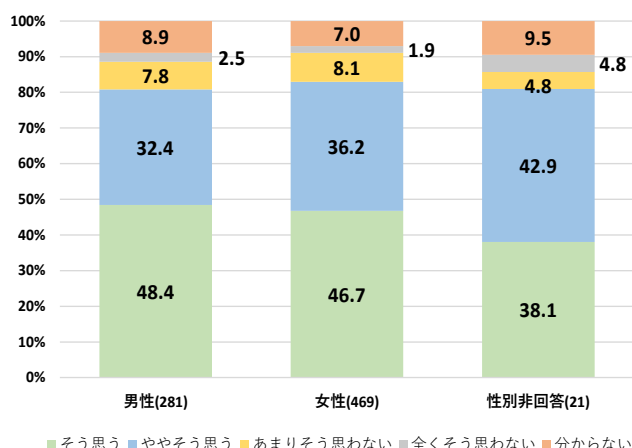


ベビーシッターおよび一時託児利用等補助—— 男女別

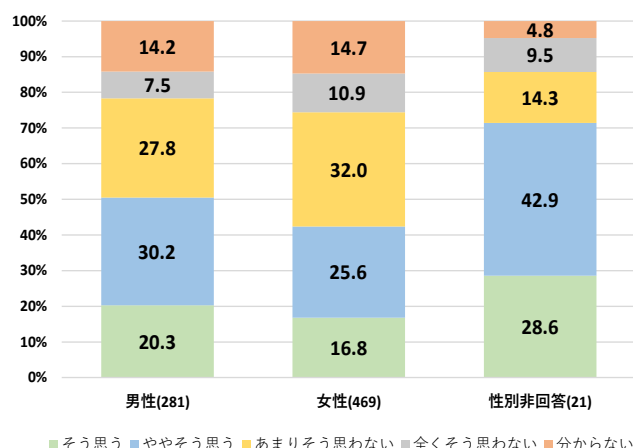


上記、本学の両立支援について、公正と思うかという質問については、82.2%が公正であると答えた。この質問には、支援制度の対象外の場合でも80%の人が支援は公正であると答えていて、育児に関する大学の支援は多くの人がその必要に共感していると言える。一方で、介護や育児のための休業制度が無給であることについては、男性の50%、女性の42%ほどが公正だと答える反面、男性の35%、女性の43%は公正ではないと答え、意見が分かれた。

子育てする教職員にベビーシッター雇用のための支援を大学が行うのは公正である。—— 男女別



介護や育児のための休業制度が無給であることは公正である。—— 男女別



《 D-4. 大学への要望などの自由回答 》

1) Q23 自由回答については大学が支援してほしいことへの自由回答を求めた。76 件の自由回答があり、その内容を AI を利用して次のようにまとめた（件数は目安）。

① 育児・介護支援の拡充（約 26 件）

- ・子の看護休暇・時短勤務の拡大：中高生までの対象拡大や、子どもの人数に応じた日数増を求める声（6 件）
- ・介護支援の強化：介護休暇の有給化や日数の増加、要介護認定がなくても使える介護のための休暇の創設（6 件）
- ・保育・託児施設の充実：キャンパス内託児所、病児・病後児保育、学童保育の設置要望（5 件）
- ・シッター・家事代行サービス：補助制度の導入や事務職員への適用拡大（4 件）
- ※その他：男性への支援、不妊治療、育休中の代替要員確保への要望など（5 件）

② 非正規（非常勤）職員の待遇・雇用安定（約 16 件）

- ・「5 年雇止め」の撤廃：継続雇用の希望や、入れ替わりによる業務効率低下の指摘（6 件）
- ・手当・休暇の格差是正：扶養手当の支給、有給休暇の拡大、感染症時の公休扱いなど（5 件）
- ・非正規雇用者への業務評価と給与制度の改善：正職員と同等の仕事に対する適切な給与設定（5 件）

③ 労働環境・インフラの改善（約 15 件）

- ・トイレ・衛生設備の不足：特に女子トイレの増設や清掃の徹底（5 件）
- ・休憩・交流スペース：ラウンジ、カフェ、リラクゼーションスペースの設置（5 件）
- ・空調・建物環境：老朽化した建物の温度管理、騒音、学内禁煙の徹底（5 件）

④ 制度周知・相談窓口の信頼性（約 11 件）

- ・情報の集約・周知：支援制度がどこにあるかわからない、周知不足の解消（5 件）
- ・相談窓口・ハラスメント対応：窓口が機能していない、第三者の介入が必要、メンタルケアの不足（6 件）

⑤ 働き方の柔軟性・業務効率化（約 9 件）

- ・テレワーク・フレックス：積極的な推進や、非常勤へのフレックス導入要望（4 件）
- ・業務の IT 化・効率化：Slack 導入、紙の削減、煩雑な申請手続きのスリム化（5 件）

⑥ その他（約 8 件）

- ・グローバル・多様性：祈祷室の設置、日本語コース、多言語スタッフの活用（3 件）
- ・人事・組織運営：世代間バランス、技術職員の異動、福利厚生の充実など（5 件）

2) Q24 では、DEI 推進に不足している点や改善点への要望について自由回答を求め、全部で 53 件の記述があった。大学への具体的な要望としては、上記と繰り返しになるが、最も多かった意見としては、①雇用形態や職の違いによる格差是正を求める記述(約 18 件) ② DEI が「女性支援」のみに終始しており、男性の育児参画、独身者、子どものいない層への配慮が欠けているのではないかという記述(約 12 件)、③ 制度はあっても上司の理解不足や「休みづらい雰囲気」があり、古い価値観をアップデートできる組織文化の醸成を求める記述(約 10 件)、④ハラスメント窓口の対応などより実効性のある施策運用を求める意見(約 8 件) などが寄せられた。

●【セクション E】個人情報及び家族関係

《 E-1. 個人情報 》

今回、回答に応じた 784 名中、780 名が自認する性について答えた。女性として自認している回答者が 60%を占め、男性として自認している回答者は 36%、そしてノンバイナリーやクエスチョニングと自認している回答者は約 1%ほどであった。2.7% は答えたくないを選択した。生まれた性と自認する性に不一致を感じているのかを聞いた項目では、全体の 97% の回答者がシスジェンダー（生まれた性と自認する性が一致する）であった。他方、生まれた性と自認する性が不一致、またはわからないと答えた方は、上記質問と同じく約 1% 程度存在した。

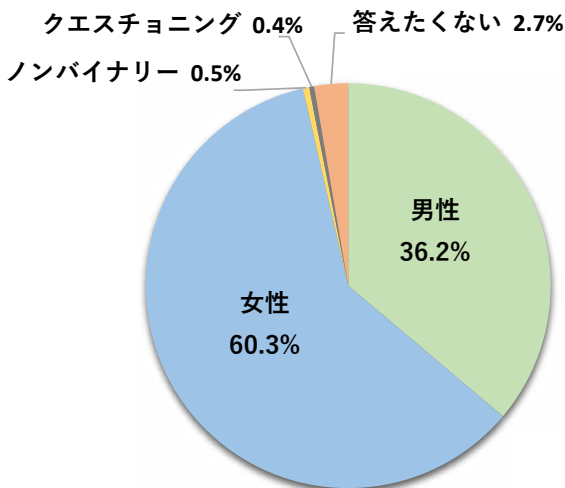
性的志向については、より多様性が増しているように見受けられた。ストレートと呼ばれる異性愛者は 55% で、恋愛感情や性的興味を持たないアセクシュアルやノンセクシュアルの回答者が 18.6% を占め、25%の方は「答えたくない・わからない」を選択した。

Q28 で何らかの障がいを持っているかという質問に対して、身体障がいや発達障がいがあると答えた回答者が 7%ほどであった。これは、24 年大学が公表している障がい者雇用率 2.97% より高く、隠れ障がい者が少なくないことを示唆する。また、自分が障害があるかどうかわからないという答えも 15%見られ、障がいを持つ職員への合理的配慮を障がい者認定を受けていない職員にも拡大する必要性があると言える。

Q25：あなたが自認する性はどれか？

全体

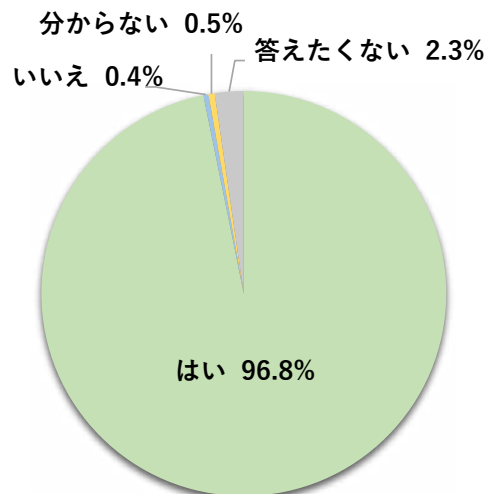
(N=780)



Q26：あなたの性自認は、出生時に登録された性別と一致しているか？

全体

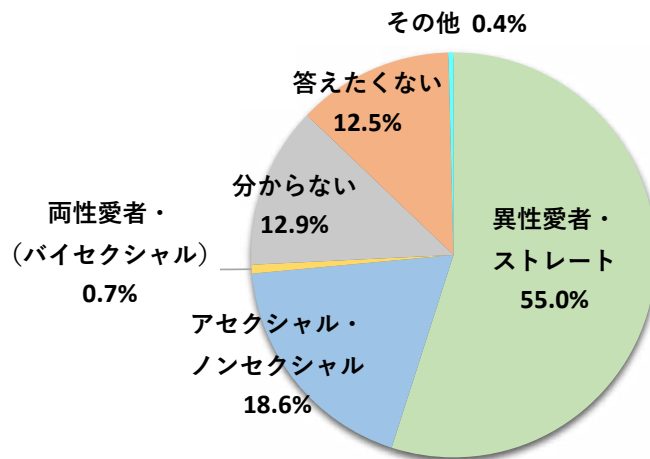
(N=782)



Q27：あなたの性的志向は？

全体

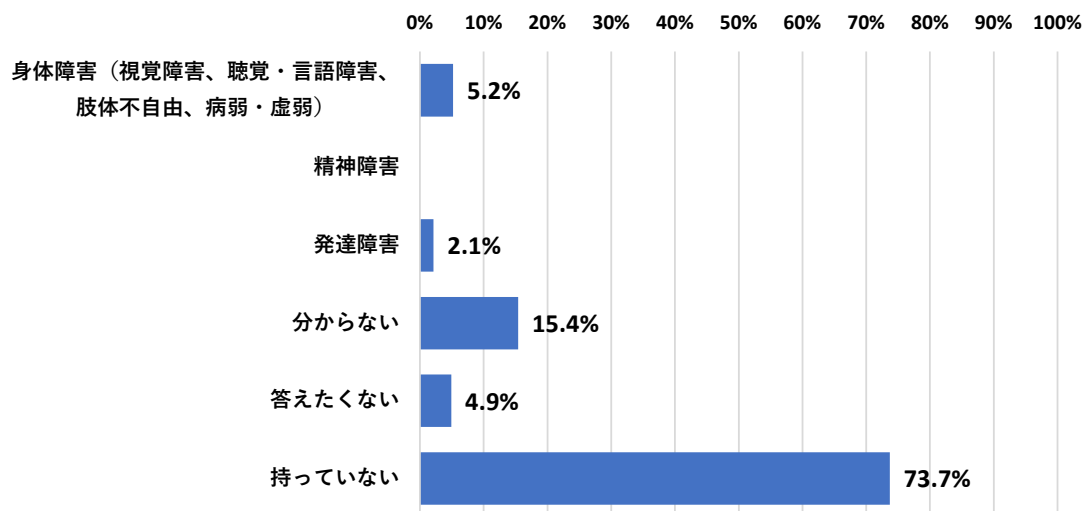
(N=760)



Q28：何らかの身体的、精神的、発達の障害を持っている場合、障害者手帳の有無にかかわらず該当するものを全て選択

全体

(N=773)



《 E-2. 家族状況 》

家族関係については、回答者の64%が事実婚を含めてパートナーがいると答えた。離婚者は3%程度、死別も0.5%であった。非婚・未婚は26%ほどであった。配偶者の就労状況は、男性職員の76%、女性職員の98%が共働きの状態であった。子どもの有無については、53.2%が「子どもがいる」と答え、また、子どもがいる回答者の中で約60%は中学以下の子どもを養育中であった。パートナーとの同居率は92%であり、男女で差は見られなかった。

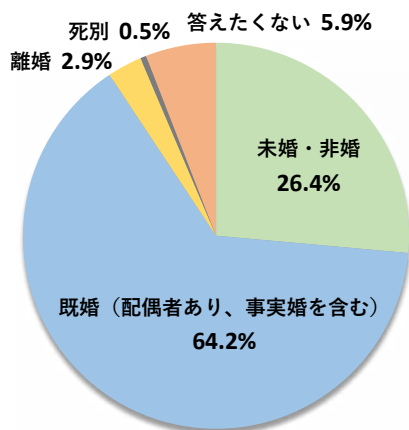
最後に仕事と家族に対する責任感についてQ36で質問し、男女間の両立に関する負担の差を調べた。結果、「Q36-1 仕事と家族の両方に対して責任を持つことで、自分の人間の幅が大きくなる。」という質問には、男女ともに「そう思う+ややそう思う」と回答した層が85%以上で、両立そのものに対しては肯定的に受け止めていることがわかる。「Q36-2 家族に対する責任を果たすために、自分が望む仕事や仕事の機会をあきらめなくてはならない。」という質問には、女性の64.4%がそうであると答え、男性より家庭を重視していることがわかる。それに比べて「Q36-4 仕事に対する責任を果たすために、自分が参加したいと思う家族の

活動に参加できない。」「Q36-5 仕事に対する責任を果たすために、家族との時間を楽しむことができずプレッシャーを感じる。」という質問では男性の方が女性より「そう思う」層が多く、仕事優先による負担を感じていることがわかる。

最後に「Q36-6 私が働いていると子どもが良い影響を受ける」という質問には、「該当しない」という答えを除けば、75%以上の回答者は「良い影響を受ける」と答え、男女差は見られなかった。

Q30：あなたの配偶者について 全体

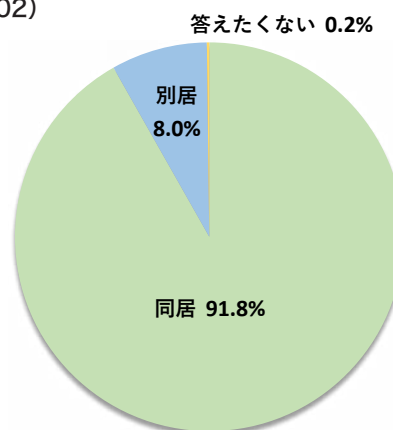
(N=783)



Q31：パートナー（配偶者）との同居の有無

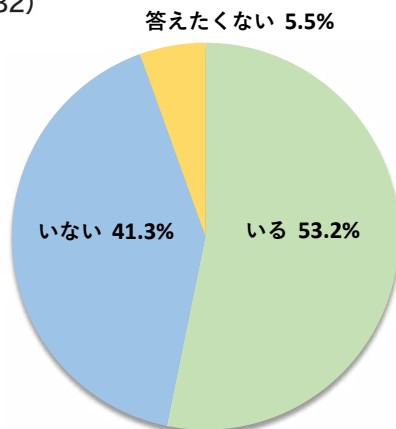
全体

(N=502)

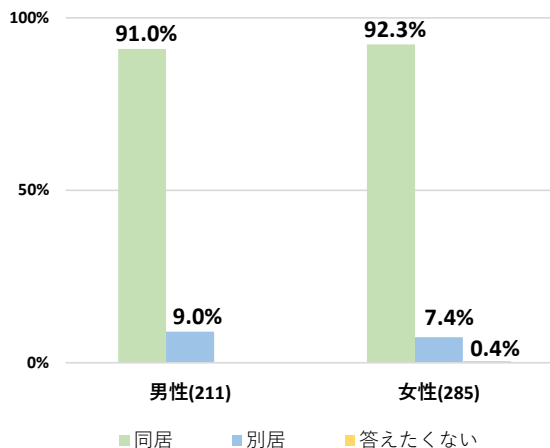


Q35：子どもの有無 全体

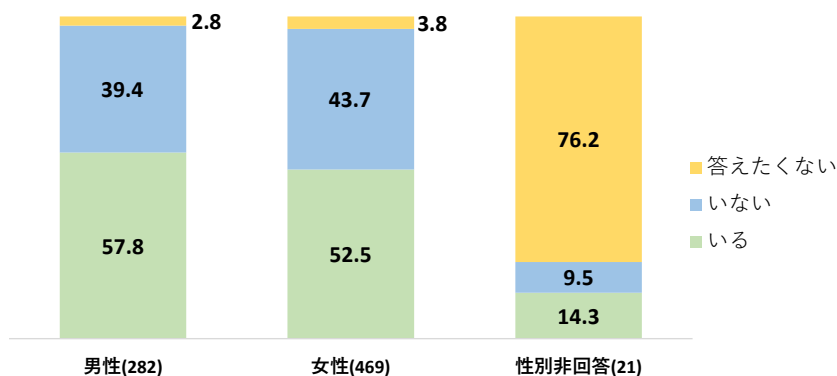
(N=782)

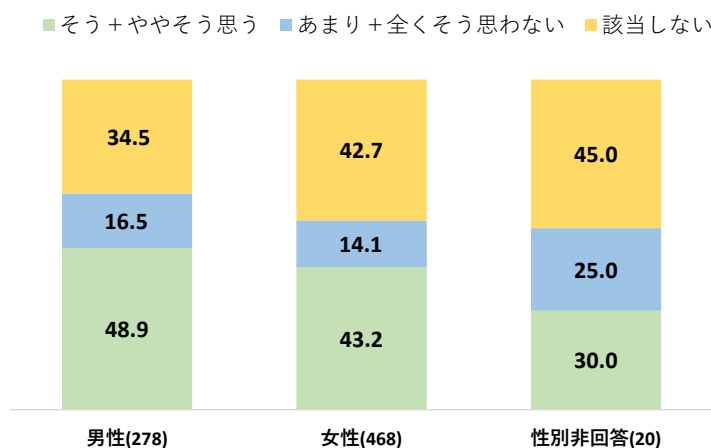
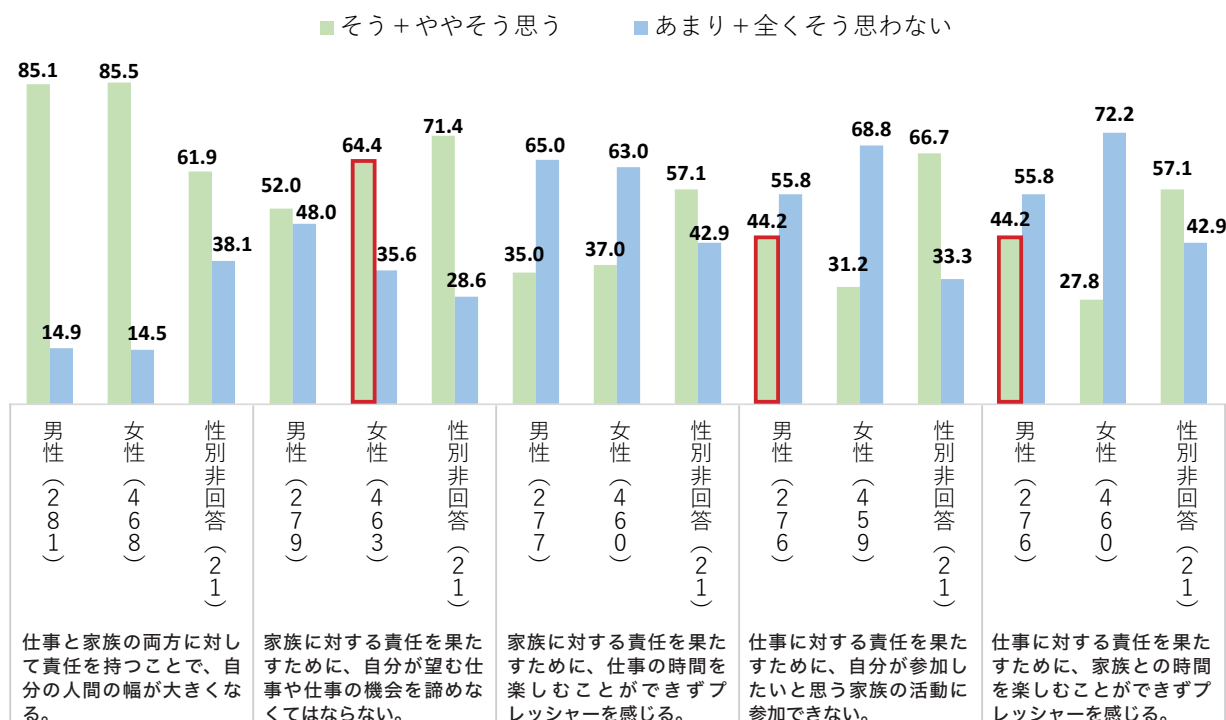


パートナー（配偶者）との同居の有無 男女別



Q35：子どもの有無 男女別





●まとめ

24年度に実施した「DEI働く環境に関する大規模アンケート調査(職員むけ)」は、22年に実施したアンケートの回収率6%よりは回答者が増えて、回答率10.5%であった。質問項目は、研究職アンケートに合わせて設定したが、研究職に特化する質問は取り除き、全76質問項目で実施した。

質問は大きく五つのセクションに分けており、それぞれのセクションのまとめは次となる。

【セクションA：基本情報】

セクションAでは、回答者の基本情報として、所属、職種、職位、最終学歴、現在の年収と雇用形態と任期、勤務年数、そして出身地域(国籍)を聞いた。そして出身地域が日本以外の場合には、出身エリアと来日年

と現在の日本語能力レベルを聞いた。

22 年度アンケートの回答者の所属は、本部事務機構所属が最も多かったが、今回（24 年度）はほぼ全部局の職員がアンケートに回答を寄せていることは意義深い。回答者の職種は、事務職が 70% 以上を占め、次に技術職が 18% であった。職位としては、部下を持たない一般職が最も多く、年収においては 200 万未満から 200 万～400 万未満、400 万～600 万未満、600 万～800 万未満までがそれぞれ 20%～24% ずつ分布していた。

上記の職位、任期、年収などを男女別で分析すると、いずれも女性の方は上位職にいる割合が低く、非常勤雇用の割合が男性に比べて圧倒的に多い。その影響により平均年収にも差が大きく、採用時の任期も男性は 68.7% が任期なしで採用されているが、女性職員は 37% ほどにとどまっている。

出身地別で見ると、そもそも日本以外で常勤職に就いている職員の数が少ないこともあり、今回の回答は 12 名に留まった。12 名はアジア出身が 50%、欧米出身が 50% で、90% は修士以上の学歴であった。ほとんどの人が勤務年数 5 年未満で、30 代以下であった。

【セクション B：ワークライフバランス（WLB）】

ワークライフバランスについては、在宅勤務の状況、1 日の平均勤務時間・ファミリーケア時間・睡眠時間の状況、そして十分な休息・睡眠時間の確保と有休休暇取得の状況を聞いた。

在宅勤務に関しては、68% がほとんど利用していないと答え、在宅勤務が WLB に有効であると思っていながらも、職場の「空気感」や物理的な環境によって利用しにくいということが指摘された。回答者からは、大学への要望として在宅勤務に関する大学の方針やルールを明確にする一方で、在宅勤務を利用できない職員についてはインセンティブを与えるなどで不公平感を緩和してほしいという要望が多く寄せられた。

普段の 1 日の時間の使い方では、前回の調査でも明らかであったように、男女の平均的な勤務時間やファミリーケア時間は 1 時間ほどの差であるが、子どもがいる・いないか、また子どもの年齢によってその差が大きいことが確認された。子どもがいない男性が平均ファミリーケアに費やす時間が 1.38 時間であるに対して、中学生以下の子どもがいる女性の場合は 5.54 時間と 4 倍も多い。小さな子どもがいる女性職員ほどファミリーケアの負担が大きい反面、勤務時間を減らしていることが見て取れる。

WLB について 25.5% の方は満足できていなく、その理由の多くは「業務の量が多い」ことや、「人員不足」を訴えている。中には、健康被害が懸念されるケースも見受けられ、大学として対策の充実が求められる。

【セクション C：業務満足度・ハラスメントの対策】

業務内容については、「面白いことがある」と評価した回答者が 75% 程度に多い反面、「精神的なストレスを感じる人が多い」（男性の 71.6%／女性の 58.9% が「そう思う」と回答）、「仕事を全てこなす十分な時間がない」（男性 56.9%／女性 40.7% が「そう思う」と回答）という質問には、男性職員が女性職員より多くのプレッシャーを受けていることがうかがえた。

他方、ハラスメントや差別の相談窓口、及び大学の対処について信頼しているかどうかの質問では、女性の方が男性より若干信頼度が低い結果であったが、最も信頼度が低いのは性別非回答者であった。母数は少ないが、Q18 の質問でも見られるように、性別非回答者がいじめや差別を感じたケースが多く、実際に受けたいじめや差別の経験によって、自認する性を明らかにできなかったのではないかと推測できる。常勤と非常勤の間においては大きな差は見られなかった。

【セクション D：DEI 環境・支援制度】

本学の取り組みは構成員はどう評価しているのか。本学の取り組みについての信頼度を測る質問では、本学の採用プロセスの公正や職員働き方における個人の事情への配慮については男女ともに高い評価であった

が、「職員のメンタルヘルスとウェルビーイングの重要性を積極的に推進している」のかという質問では、女性の44%が「そう思わない」を選び、性別非回答の方の71%も否定的に評価した。

上司からの指導における公正性については、女性職員の6割以上が「昇進の機会」と「幅広いキャリア志向のサポート」を受けているとは思っていないことが明らかになった。それは、非常勤職においても同様な結果を見せていて、女性の職員の多くが非常勤職であることと相関していると思われる。

学内両立支援に関しては周知度は高いが、利用度は低いことが確認できた。

【セクションE：個人情報及び家族関係】

個人情報では、研究職に続き、多様な個々人の状況が確認できた。性自認において、約3%の方は出生時の性との間で何らかの違和感を感じているか、または性別を答えることを拒否している様子が見受けられた。また、障がいに関しても少数ではあるが、自分になんらかの障がいがあると自覚していることから、今後の支援体制を考える必要があると思われる。

家族関係では、未婚・非婚率が女性の方が若干高く(男性22%/女性29.6%)、離婚率も若干高い(男性0.7%/女性4.3%)。パートナーとの同居・別居については、92%ほどが同居中であり、小学生以下のワンオペ中の方は女性の回答者で2.7%ほど確認できた。男性職員の61.3%、女性職員の93%は共働きであった。

仕事と家庭の責任感や負担感については、「家族に対する責任を果たすため自分が望む仕事や仕事の機会を諦めなくてはならない」と答えた女性が64.4%で男性より12%ほど高かった。一方、「仕事に対する責任のために家族の活動に参加できない」また「家族との時間を楽しめない」といった仕事に対する責任感は男性の方が高かった。社会的なジェンダー・ロールが投影された結果と思われる。

大学に対する要望に関しては、育児・介護支援の拡充や正規・非正規の待遇や雇用安定を求める声、また労働環境・インフラの改善、制度周知・相談窓口の信頼性、働き方の柔軟性・業務効率化とグローバル化に見合った環境整備など多様な意見が寄せられた。本学DEIの方向性についても、雇用形態による格差是正、「女性」だけでなくより多くの人々を包摂できるDEI支援、職場環境の改善と啓発、ハラスメント窓口の対応改善などを求める声が確認できた。

今回いただいた多様な声をどのように本学の制度や政策に反映するか、今後の課題として貴重な意見として賜りたい。

(文責：DEI推進センター講師 李 善姫)