



2024 年度 研究環境・DEI 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。

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。

本アンケートは、2016 年より男女共同参画支援センター（現 DEI 推進センター）が実施してきた「研究環境アンケート」を改訂し、これまでの隔年実施を 5 年ごとに変更、大規模アンケートとして実施したものである。実施したアンケートは、教職員の研究や生活の環境に係る意識の実態把握に活用し、大学の取組の方向性と制度策定にいかしている。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」の策定につながった。

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や事務職構成員の意見や提言を伺うことを目的に実施した。本資料で研究職のアンケート結果についてまとめる。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。

1-2. 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。

1-3. 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 4,707 名（うち男性 3,661 名、女性 1,046 名／常勤研究者 3,414 名、非常勤研究者 1,293 名）
（2024 年 5 月 1 日時点基準）

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】研究キャリア

【セクション C】ワークライフバランス（WLB）

【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

13.7%：対象者 4,707 名（常勤 3,414 名 { 男性 2,661 名 / 女性 753 名 } / 非常勤 1,293 名 { 男性 1,000 名 / 女性 293 名 }）中 645 名の回答があった。全回答の中、英語回答は 345 件であった。

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。可能な限り質問の回答数はグラフの中で N で表記し、または性別や出身地で分けるときには区分の横（ ）に数字として表記するように務めた。

1-7. 倫理的配慮

本調査は、高度教養教育・学生支援機構の研究倫理委員会の承認の上、実施した。なお、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。

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しているが、分析にあたっては担当者による検証も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 》

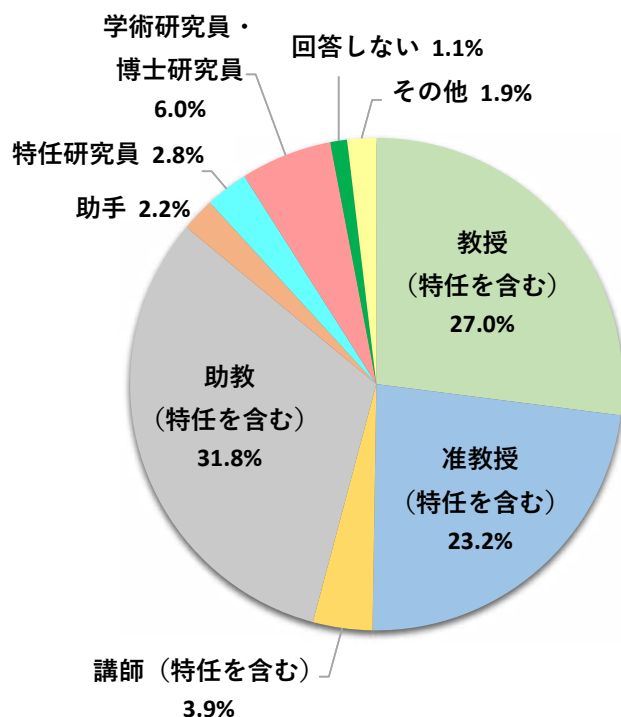
本アンケート調査は平成 28 年（2016 年）より隔年で実施しており、1 回目の回答率 11.5%、2 回目は 14.3%、3 回目は 13.1%、4 回目の調査では 11.3% であった。今回の大規模アンケートでは、全教職員に加えて特別研究員、博士研究員、学術研究員の 4,707 名を対象に実施し、645 名が回答し、回答率は 13.7% とこれまでと同程度の回答率であり、構成員の多くが回答するという状況には至っていない。645 名の内訳は、男性が 418 人（65.0%）、女性が 198 人（30.8%）で、性別非回答・無回答が 27 名で（4.2%）であった（Q95）。調査対象となる東北大学の教員数から判断すると、全男性研究者の 11.4%、全女性研究者の 18.9% がアンケートに回答したことになる。

回答者の最も多い職位は助教(特任を含む)が 31.8% で、次が特任を含む教授が 27.0%、准教授(特任を含む)が 23.2% であった（Q2）。雇用形態は任期なしの常勤職が 46.2%、任期ありの常勤職が 47.4% で、非常勤教員の回答は 6.1% であった（Q5）。

採用時の任期については、任期なしの方が 31.8% で一番多く、5 年以上 10 年未満が 21.2% と次に多かったが、この質問項目では、性差や出身地別差が見られ、それについては〈A-1〉と〈A-2〉でそれぞれ分析する。

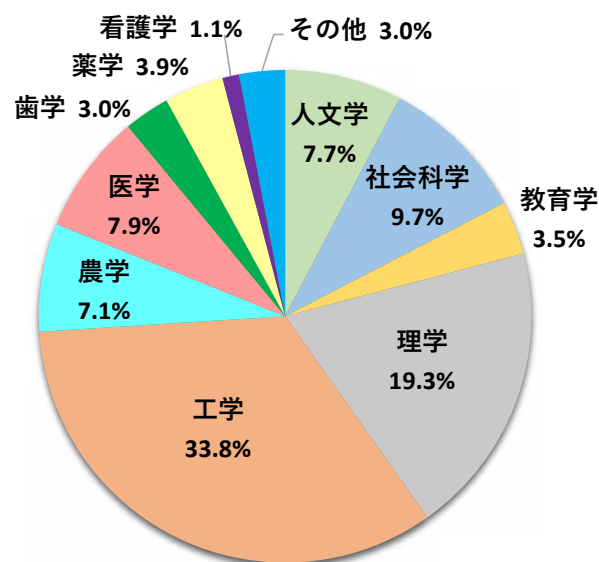
Q2：現在の職名 全体

(N=633)



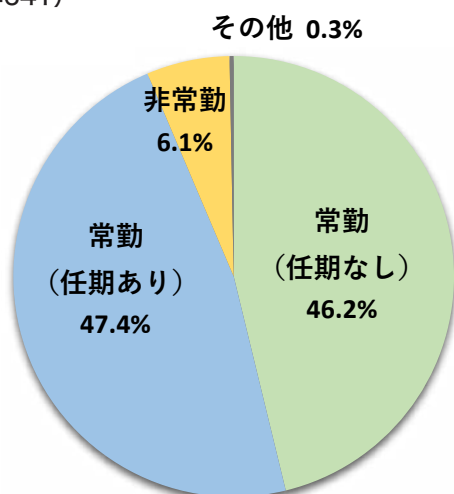
Q3：研究分野 全体

(N=636)



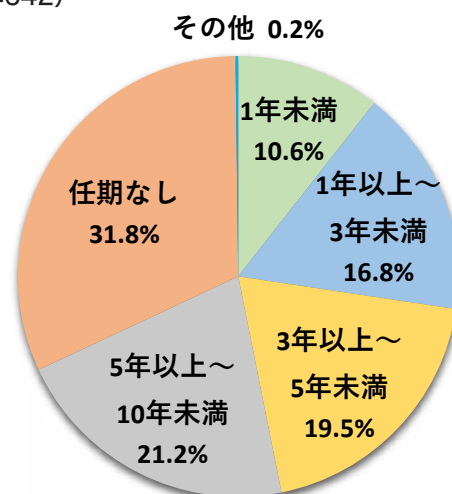
Q5：現在の雇用形態 全体

(N=641)



Q7：採用時の任期 全体

(N=642)



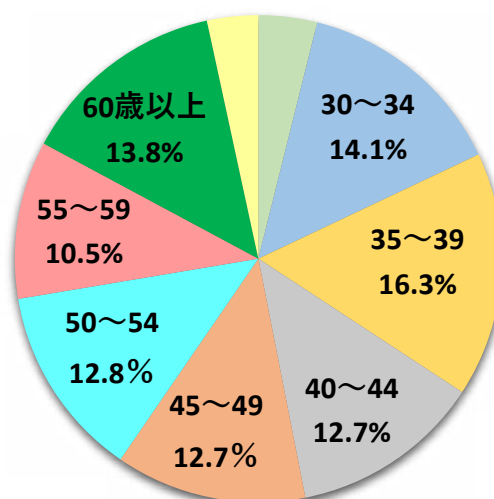
《 A-2. 基本情報における性別分析 》

回答者の年齢は35～39歳が16.3%で最も多く、2022年のアンケート実施時より回答年齢が少し若くなった。特に女性研究者については40歳未満の回答者が41.1%となっており、男性の40歳未満回答者が32.6%であった事に比べて、約9%多い (Q42-1)。これは職位にも現れ、女性の教授職は男性に比べて半分以下と少なく、一方准教授・講師・助教・助手は男性の比率より高い (Q2-1)。雇用形態においても、男性は任期なしの常勤職が51.3%であるが、女性は57.9%が任期付き常勤職である (Q5-1)。その差は採用時の男女の任期の差 (Q7-1) にも現れていて、女性の場合は3年未満の任期で採用されたケースが60%を超える。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。回答者の属性は大学内における雇用の男女差、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 (Q3-1)。

Q42：回答者の年齢分布 全体

(N=640)

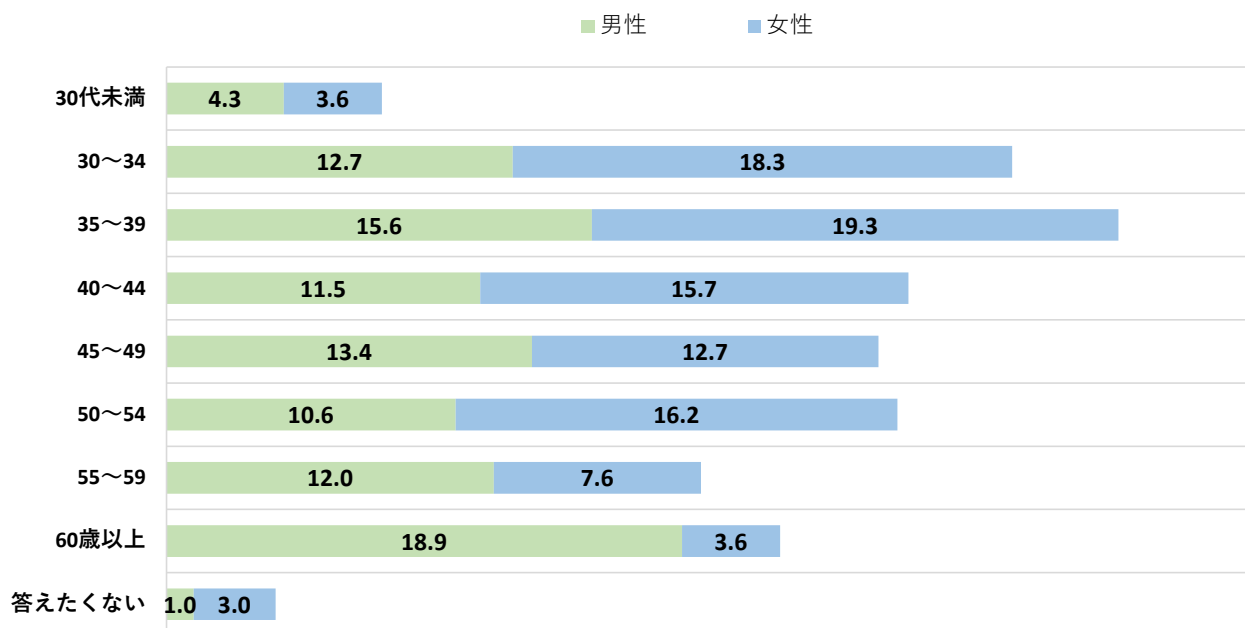
答えたくない 3.4% 30代未満 3.9%



Q42-1：年齢分布の男女差

男女別

(N=639)

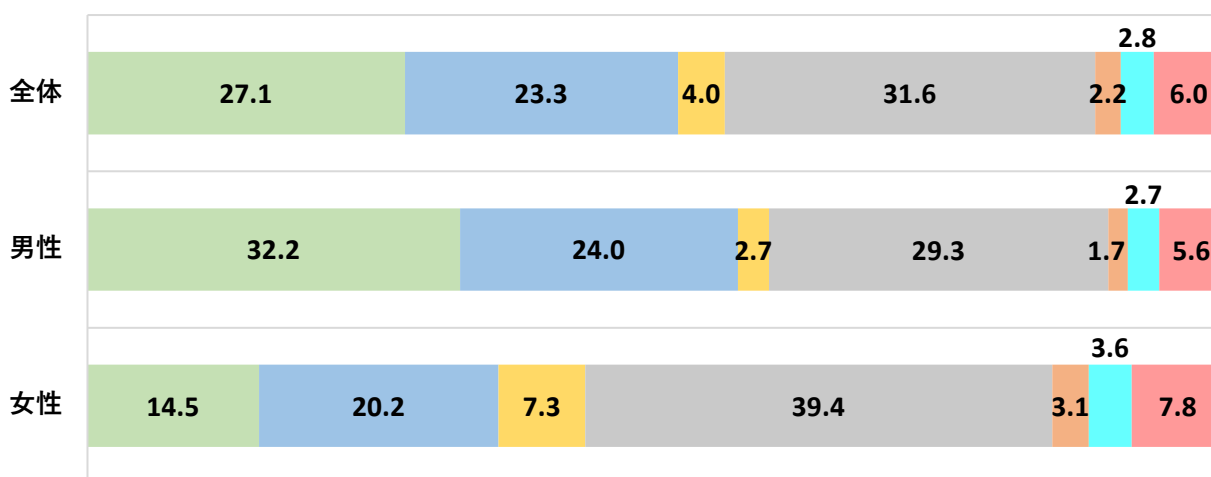


Q2-1：職位の男女差（男女別職位比率）

男女別

(N=632)

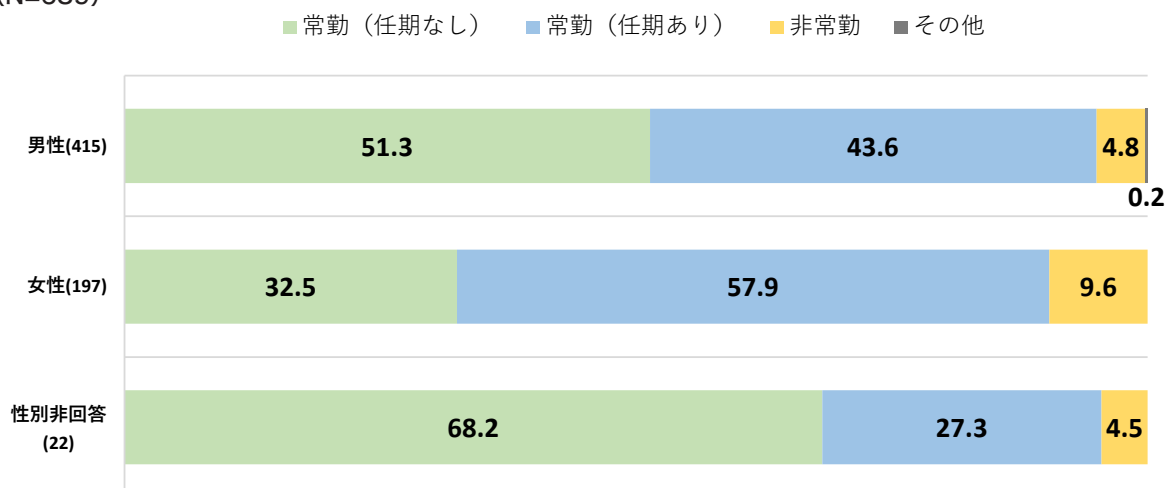
- 教授（特任を含む） ■ 准教授（特任を含む） ■ 講師（特任を含む）
 ■ 助教（特任を含む） ■ 助手 ■ 特任研究員
 ■ 学術研究員・博士研究員



Q5-1：雇用形態の男女差

男女別

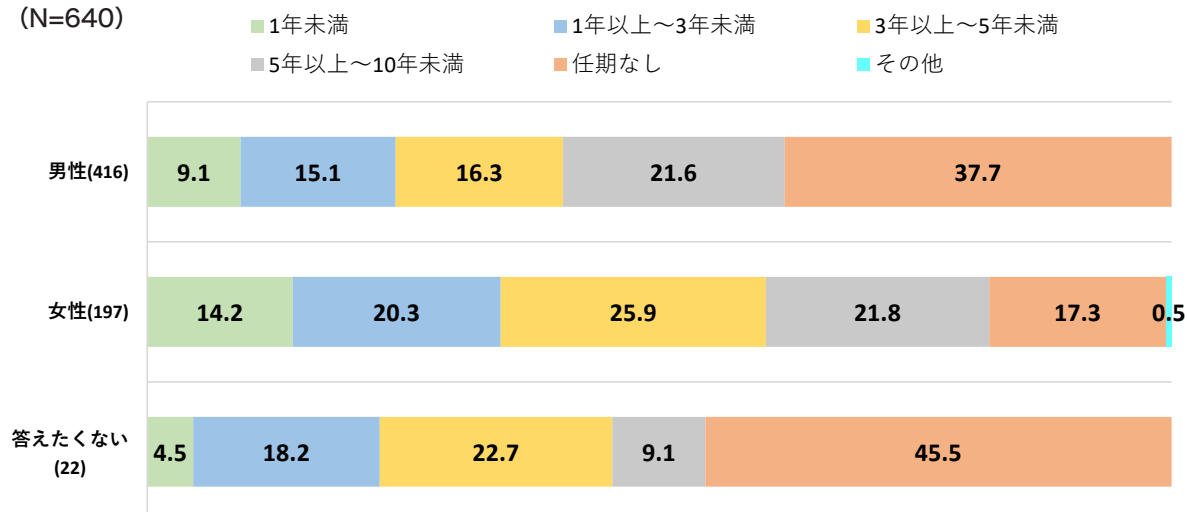
(N=639)



Q7-1：採用時の任期の男女差

男女別

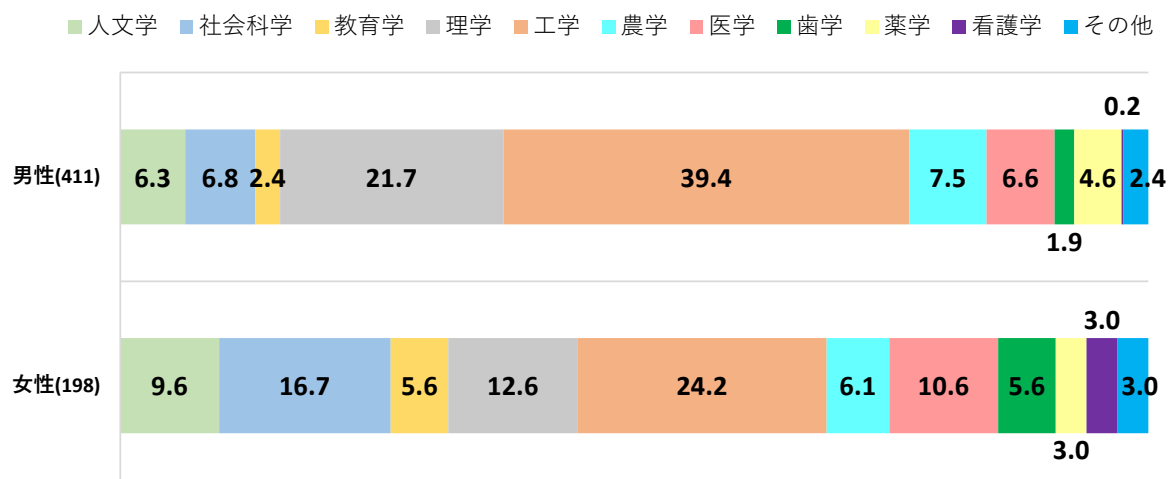
(N=640)



Q3-1：研究分野の男女差

男女別

(N=634)



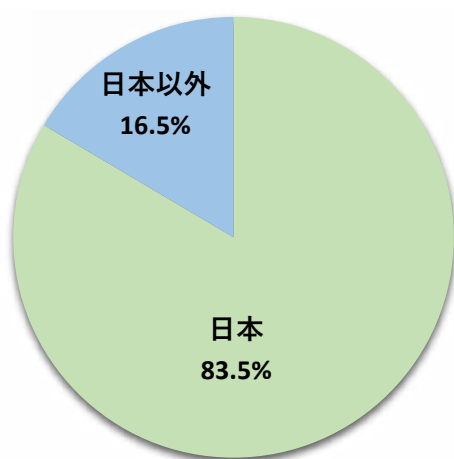
《 A-3. 基本情報における出身別分析 》

今回、新しい質問項目として回答者の出身について聞いている（Q8）。アンケート回答者の 16.5% は日本以外と答え、その中の 47.1% は東アジア出身で、13.5% が欧州出身、12.5% は東南アジア出身であった。日本以外出身者の日本語力についての質問には、38.7% が N1 レベルの上級の日本語話者で、日常の会話ができる N3 以上は 63.2% であるが、N4 以下の方も 35% 弱であった。

雇用形態については、外国出身者の 18.9% が任期なしの常勤職で、78.3% は任期付きの常勤職であった。また、任期については、53.3% が 3 年未満の任期で雇用されていて、日本出身者の 3 年未満任期付き雇用者は 22.2% となっていることに比べてその差が大きいと言える。

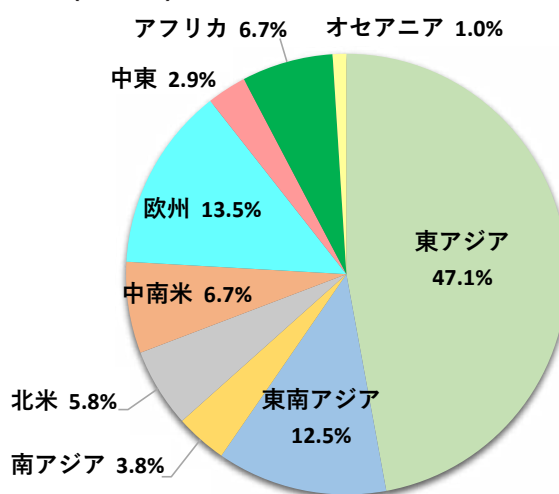
Q8：出身地域（国籍） ———— 出身地別

(N=644)



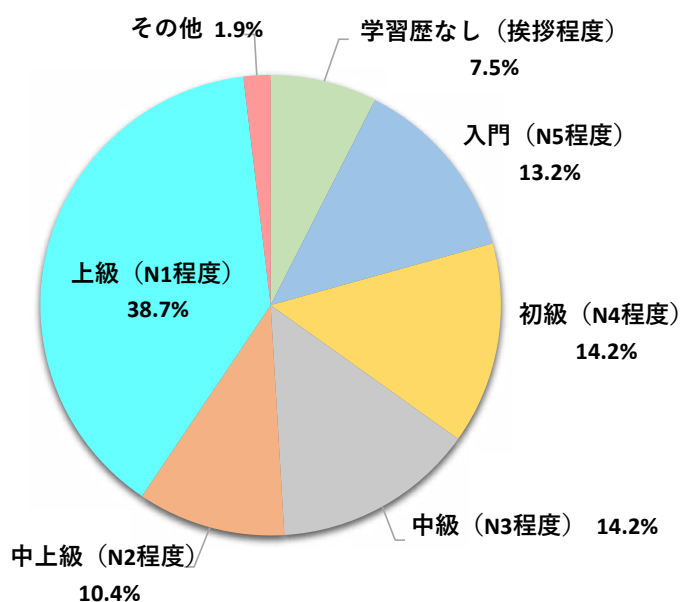
Q8-1：出身地域 ———— 日本以外の出身者のみ

(N=104)



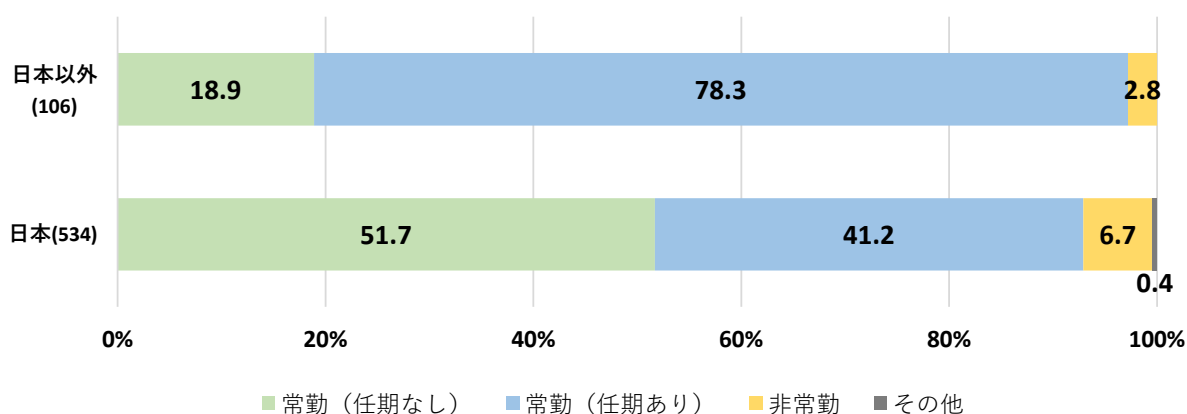
Q8-3：日本語のレベル ———— 日本以外の出身者のみ

(N=106)



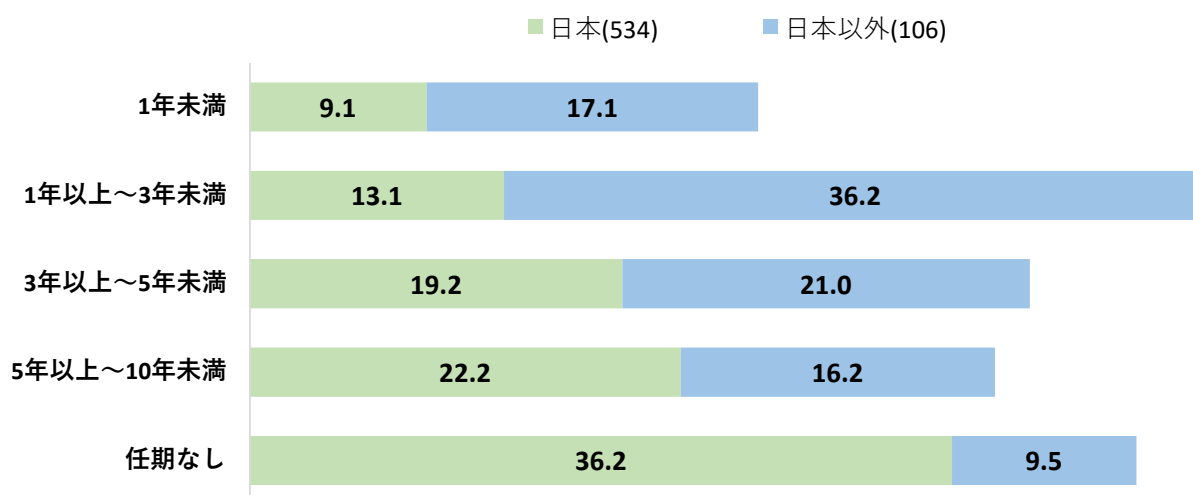
Q8-4：出身地と雇用形態のクロス分析

出身地別



Q8-5：雇用時の任期

出身地別



●【セクション B】研究キャリア

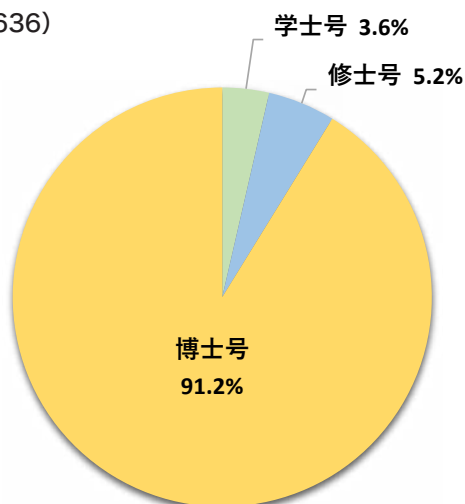
《 B-1. 研究キャリアから離れた経験 》

アンケート回答者の 91.2% は博士号を取得している（Q9）。Q12 では最後に在籍していた学校を終了してから現在までに 1 ヶ月以上働かなかった期間があったかについて質問したところ、全体の 23.2% は経験があると答えた。続いて 1 ヶ月以上働けなかった時期を 3 回目までわけてその理由を聞いた。1 回目の休業経験は 147 名があると回答し、2 回目は、55 名が経験があると答え、3 回目の休業は 12 名があるとした。その理由について、下記の【Q12-c】【Q12-2c】【Q12-3c】となる。その理由からは、1 回目の休業は、出産・育児や介護などのケア労働のための休業とその他の失業や体調不良の理由が半々であるが、2 回目は出産・育児や介護などのケア労働による休業の理由が 60% を超え、3 回目の場合は失業と体調不良の理由が半分以上を占めることがわかる。ただし、休業の経験があると答えた回答者が全てその理由についても回答しているわけではないので、回答者数字には若干の相違がある。

また、Q13 の今後のキャリアについては、82% の方が教育や研究職でアカデミアに残ることを希望している。

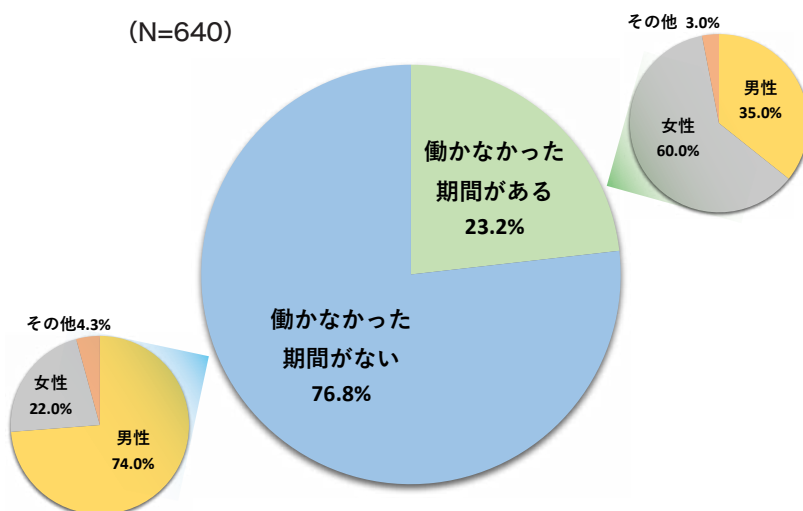
Q9：最終学歴 全体

(N=636)



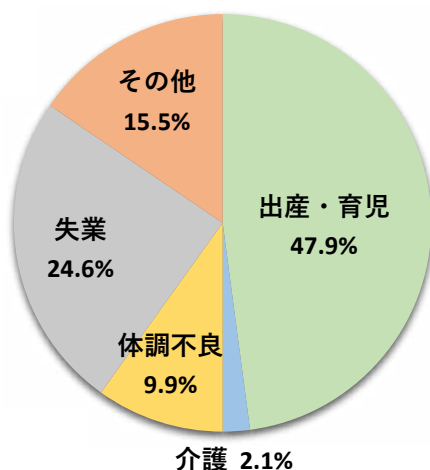
Q12：1か月以上働かなかった期間の有無（育児休業、介護休業、病気療養を含む） 全体

(N=640)



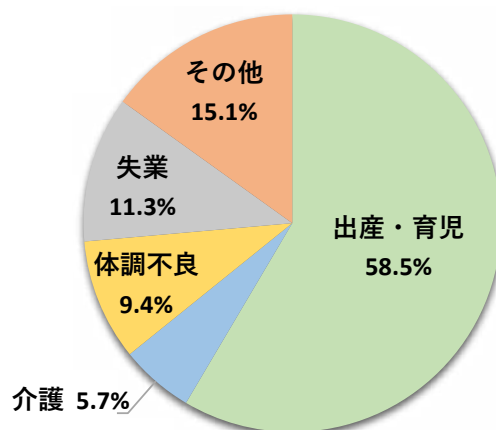
Q12-c：働かなかった理由(1回目)（該当者のみ）全体

(N=141)



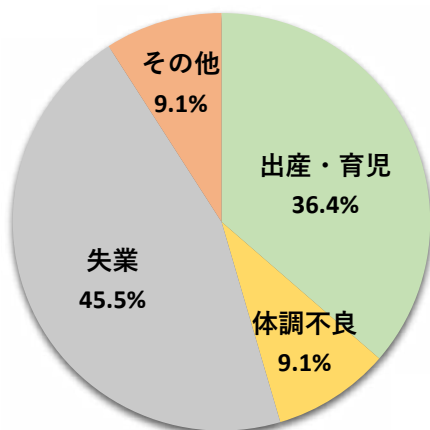
Q12-2c：働かなかった理由(2回目)（該当者のみ）全体

(N=53)



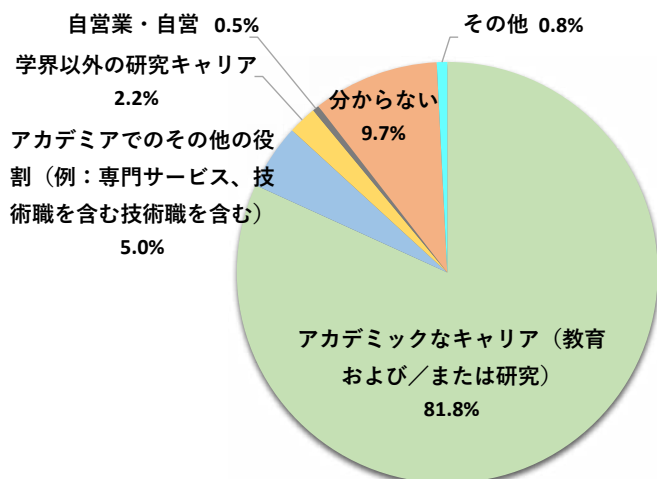
Q12-3c：働かなかった理由(3回目)（該当者のみ）全体

(N=11)



Q13：今後のキャリアについて考えること 全体

(N=599)



《 B-2. 研究キャリアから離脱した理由と性差 》

【Q12-1】【Q12-2】は、上記の1ヶ月以上の休職・離職の経験の有無とその理由を性別で見たものである。女性回答者の46%弱は1ヶ月以上の休職・離職の経験があり、その約7割は出産と育児、または介護が原因での休職・離職となっている。男性の場合は、全体の12.7%が1ヶ月以上の休職・離職の経験があるが、出産と育児、または介護が原因での休職・離職は2割程度で、失業による1ヶ月以上の休職・離職が40%、体調不良が16%である。【表12】はそれぞれの人数を表にしたものである。

【Q12の分析表】ではそれぞれの休職・離職理由によって平均休業期間をまとめた。男性回答者で「出産・育児」を理由とした休職・離職期間が一番長かった回答は4年半が1名、3年が1名で、女性研究者では14.3年と8年と答えたケースが一番長いケースであった。このように突出した回答を除いて男女の平均値を求めると、出産・育児を理由とした休職・離職期間は男性（8件）で平均2.6ヶ月の平均休業期間、女性（79件）では9.7ヶ月が平均休業期間という結果となった。このように女性の方が1か月以上の休職・離職を経験した割合が高く、その理由の多くを出産・育児や介護が占めている。出産・育児を理由に休職・離職をするケースはその期間も長い【Q13】。

介護を理由とした休職・離職は、男性2名、女性4名であった。少ないケースではあるが、男性の方はそれぞれ22ヶ月と約6ヶ月といった期間を休んだ。女性4名の場合は、最長が15ヶ月、最短が1ヶ月休んでいて、平均的には7.25ヶ月休んでいる。

男性の休職・離職の理由としては女性と比べると体調不良や失業を理由とするケースの割合が高い。

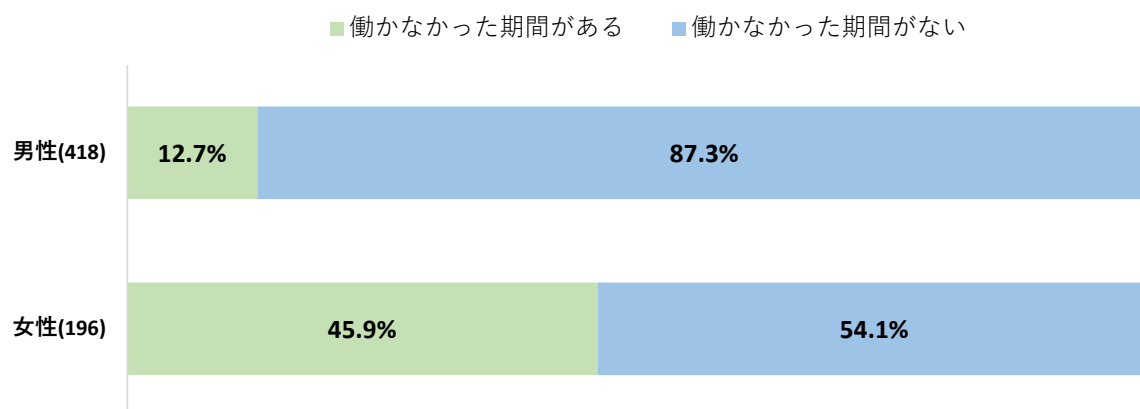
表 12

全体

休職・離職の理由		全体	出産・育児	介護	体調不良	失業	その他
性別	回	205	103	6	20	45	31
男性	1回目	48	9	1	9	19	10
	2回目	11	1	1	1	3	5
	3回目	4	0	0	0	3	1
女性	1回目	88	56	2	5	14	11
	2回目	40	29	2	4	3	2
	3回目	7	4	0	1	2	0
その他	1回目	2	1	0	0	0	1
	2回目	1	0	0	0	0	1
	3回目	0	0	0	0	0	0
非回答	1回目	3	2	0	0	1	0
	2回目	1	1	0	0	0	0
	3回目	0	0	0	0	0	0

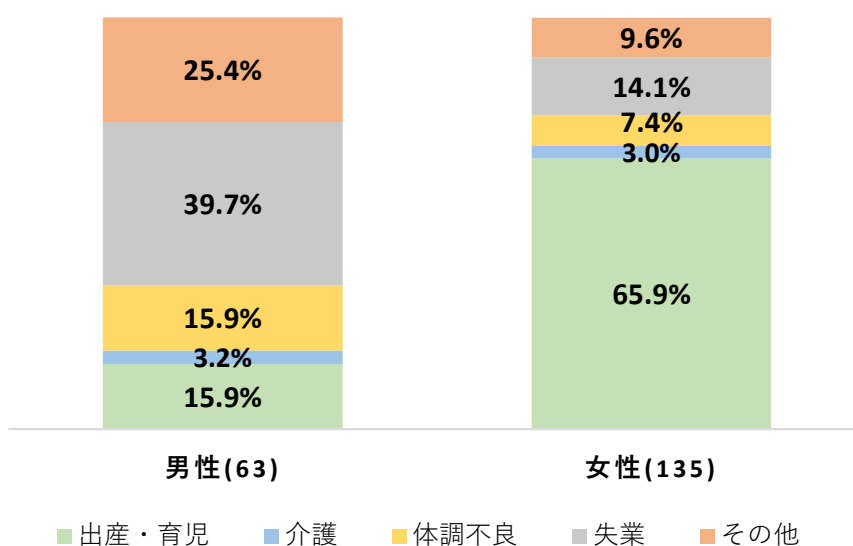
Q12-1：1ヶ月以上休職・離職の経験

男女別



Q12-2：休職・離職の理由（1回目～3回目）

男女別



Q12の分析表

全体

理由	平均期間（ヶ月）	データ数	特徴
出産・育児	14.3ヶ月	97件	最短1ヶ月から最長14.3年（171ヶ月）まで幅が広い
介護	9.5ヶ月	6件	サンプル数は少ないが、長期になる傾向
体調不良	8.7ヶ月	18件	数ヶ月から2年程度まで、症状により分散
失業	6.6ヶ月	41件	半年前後での再就職・活動再開が多い
その他	10.5ヶ月	28件	留学、研究、資格取得などが含まれる

【Q13-2】の今後のキャリアについての性差は僅差ではあるが、女性の方が多少アカデミックなキャリア以外の項目を選んだ方が多い。

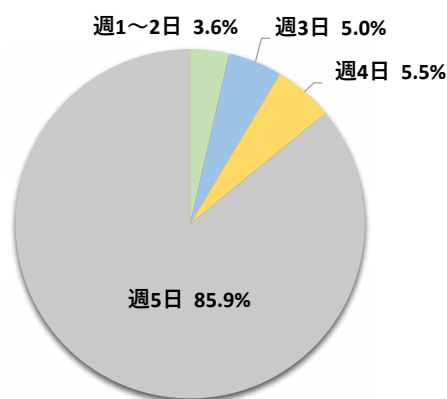
	アカデミックな キャリア (教育および/ または研究)	アカデミアでの その他の役割 (例：専門サービス、 技術職を含む)	学界以外の 研究キャリア	自営業・ 自営	高等教育以外 での教職キャ リア	分から ない	その他
男性 (380)	82.6%	4.7%	2.9%	0.8%	-	7.9%	1.1%
女性 (191)	79.6%	5.8%	1.0%	-	-	13.1%	0.5%
答えたくない (22)	81.8%	4.5%	-	-	-	13.6%	-

●【セクション C】ワークライフバランス (WLB)

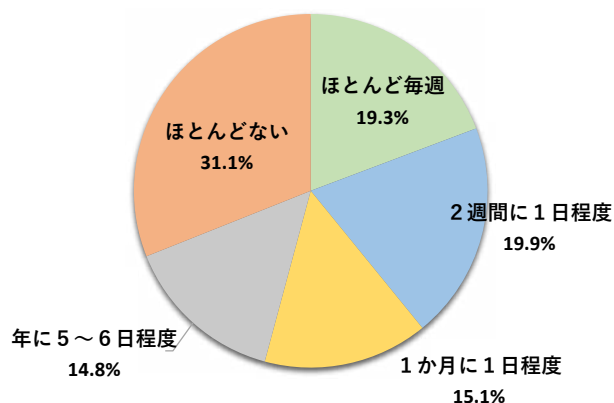
《 C-1. 土日出勤について 》

Q14で「平日に週に何日研究室（職場）に行きますか。」といった質問には、85.9%が週5日行くと答えた。土日出勤については、全体の19.3%がほとんど毎週土曜日に出勤していると答え、2週間に一度以上土曜日にも出勤している比率は、38.9%であった。日曜出勤についても25.5%は2週間に日曜日にも出勤していると答えている。また、回答者の7.4%は土曜も日曜も出勤していると答えたが、土日ともにほとんど毎週出勤している人の内容を見る女性研究者の1.6%、男性研究者の0.7%となっていた。

(N=640)



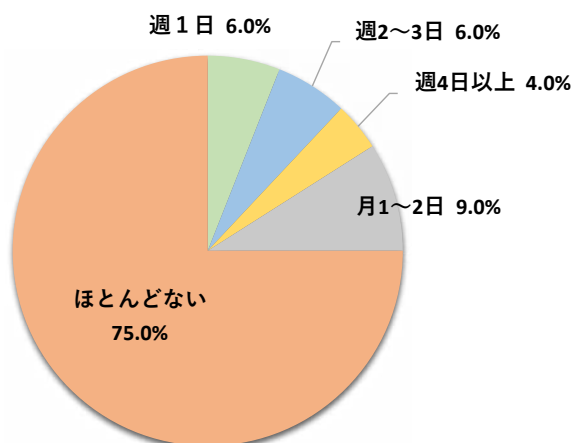
(N=644)



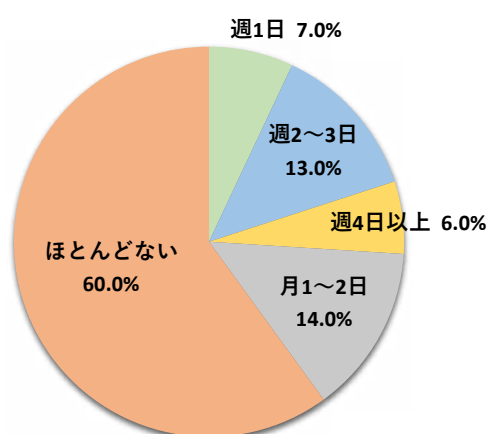
《 C-2. 在宅勤務について 》

在宅勤務の方では若干男女差がみられ、男性よりは女性の研究者の方がより在宅勤務を利用していることがわかった。在宅勤務がワークライフバランスに有効であるという認識についても女性の方がより肯定的であった。

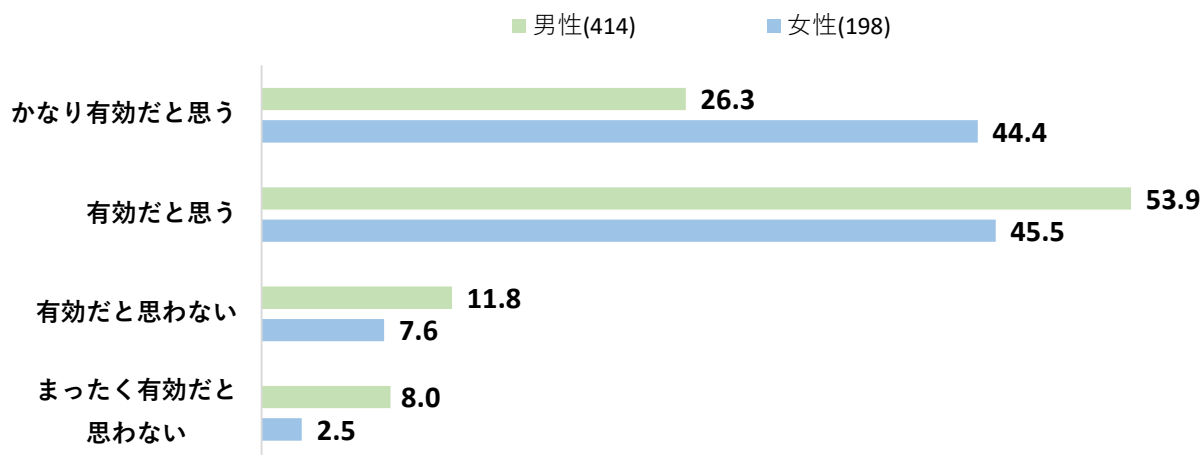
Q16-1：在宅勤務の頻度（男性）—— 全体



Q16-2：在宅勤務の頻度（女性）—— 全体



Q18-1：在宅勤務はワークライフバランスの改善に有効か —— 男女別



しかし、在宅勤務における阻害要素について自由記述で回答していただいたところ、もっとも多い理由は、職務の性質上に利用が難しいという指摘が多かった。研究職特有の理由により、物理的に在宅が不可能または困難であるということで、「実験系の研究であり、学生も研究室にいるためスタッフも在宅しにくい」、「実験器具や装置の操作が必要」といった声が多く見られた。他にも、対面会議が原則であることから：「教授会や会議が対面基本のため、在宅したくてもできない」という組織運営上の制約も目立ちます。

次に自由回答で多かったのは、インフラ・通信環境とコスト負担であった。ネットワーク環境（Wi-Fi）の整備、PCやディスプレイ、什器の購入費用や光熱費が自己負担であることへの不満が多く挙がっている。他に大学サーバーへの接続（VPN）のセキュリティ問題なども言及された。

他にも住環境とプライベートとの境界の問題や仕事のオン・オフの切り替えや在宅勤務によって子育て・

家庭との両立がむしろ損なうケースについても指摘があった。

他方で、「子の看病時のみ利用しているが、普段は取りづらい雰囲気がある」という声もあり、何かと理由がない限り在宅勤務をする雰囲気ではないという指摘もあった。

《 C-3. 普段の時間配分 》

Q20～Q22までは普段生活で、それぞれ研究や教育、管理運営やファミリーケアに費やしている平均時間を質問したものである。この質問自体、研究や業務、またファミリーケア時間における性差を明らかにするためのものであるため、ここでは早速性差分析で結果を示す。応答者の男女差は次の表【表 21-1】で示している。研究時間は1時間弱男性が多いが、家事・育児・介護といったファミリーケア時間は女性が男性より1時間ほど多い。

表 21-1：一日平均の時間配分

男女別

項目	男性平均	女性平均	差（男－女）
研究時間	5.07h	4.29h	+0.78h
管理運営時間	2.48h	2.17h	+0.31h
授業時間	1.51h	1.71h	-0.20h
家事・育児・介護	1.79h	2.98h	-1.19h
睡眠時間	6.58h	6.56h	+0.02h

上記の平均値でみると男女差はそれほど大きくない。しかし、子どもの有無、特に就学前の子どもの有無でクロス分析したところ、その差は大きいことがわかった。特に研究時間と家事・育児・介護といったファミリーケア時間においてその差がはっきりと出ていて、【表 21-2】は家族関係と一日における研究時間とファミリーケア時間の平均を示している。

表 21-2：家族関係と一日における研究時間とファミリーケア時間の平均

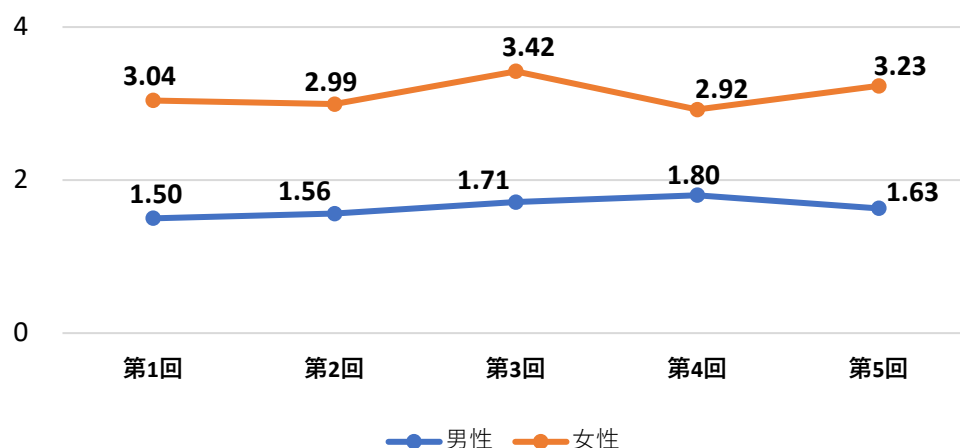
男女別

	子供がいない 男性 (154)	子供がいない 女性 (98)	子供がいる男性 (256)	子供がいる女性 (93)	就学前の子供が いる男性 (74)	就学前の子供が いる女性 (34)
研究時間	5.62	4.75	4.76	3.72	4.88	3.82
家事・育児・ 介護	1.52	2.05	1.97	3.96	3.30	4.97

参考までに、2022年度に実施したアンケート調査でも同じような傾向があることを報告しているが、今回は特に就学前の子供がいるケースを加えて分析したところ、就学前の子供がいる女性のファミリーケア時間は、子供がいない男性の3倍強、子供がいない女性の約2.5倍であることが新たにわかった。

さらに、当センターが研究教育環境アンケートを実施した以来の男女のファミリーケア時間の差を下記のグラフでまとめた。第3回目の調査は2020年というコロナ禍であったがために男女差が広がったと思われ、前回の2022年では再び男女差が少なくなる傾向を期待していたが、今回の調査ではまた広がっている。第3回目の調査では、コロナ禍における女性の家事・育児負担の増加を理由としたが、24年度の調査では特別な理由を見出すことは難しく、今後の推移に注目するしかないと言える。

Q21-3：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、第5回目 2024年) ———— 男女別



なお、【Q22】では、診療を要する職種の人だけを対象に1日平均診療時間を聞いたところ、男性が女性よりも50分程度多く診療をしていることがわかった。

Q22：1日の平均診療時間 ———— 男女別

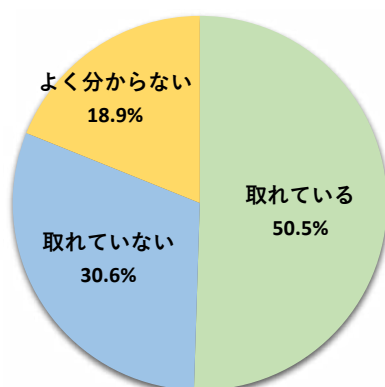
性別	対象人数 (n')	合計診療時間 (時間)	平均診療時間
男性	36人	114時間	約 3.17 時間 (3 時間 10 分)
女性	19人	45時間	約 2.37 時間 (2 時間 22 分)

《 C-4. 休息や休暇取得の状況について 》

【Q23】で聞いた 休息や睡眠時間に関しては、30%の方が取れてないと答え、僅差ではあるが女性の方があまり休息や睡眠時間を取れてないと答えている。【Q24】の有給休暇取得の状況については、77%はある程度取れていると答えて、その性差は殆ど見られなかった。有給休暇を取りにくい理由としては、性別に関係なく「常にやるべき研究や業務がおおい」ことを理由として選んだ。また、「職場の雰囲気上、まとめて有給休暇を取りにくい」と答えたのは女性の方が多かった。

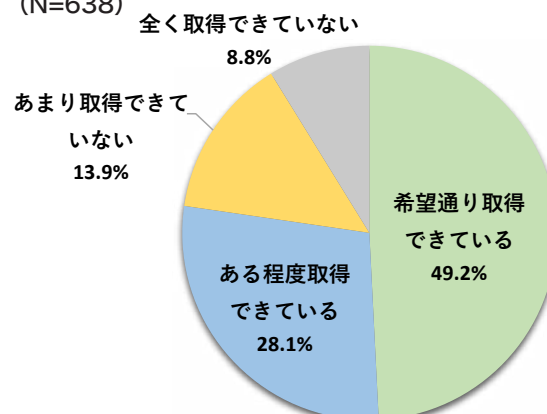
Q23：十分な休息や睡眠時間について ———— 全体

(N=640)



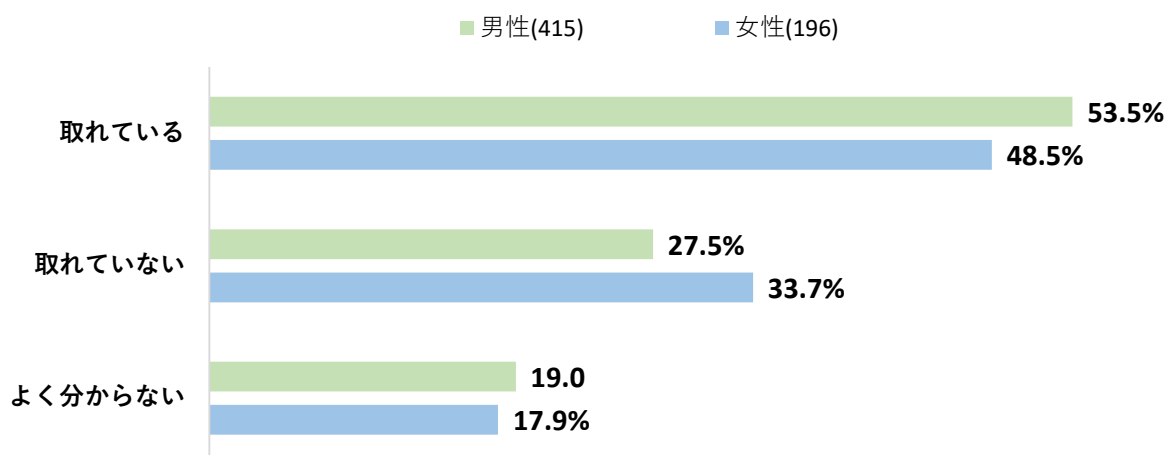
Q24：有給休暇の取得状況 ———— 全体

(N=638)



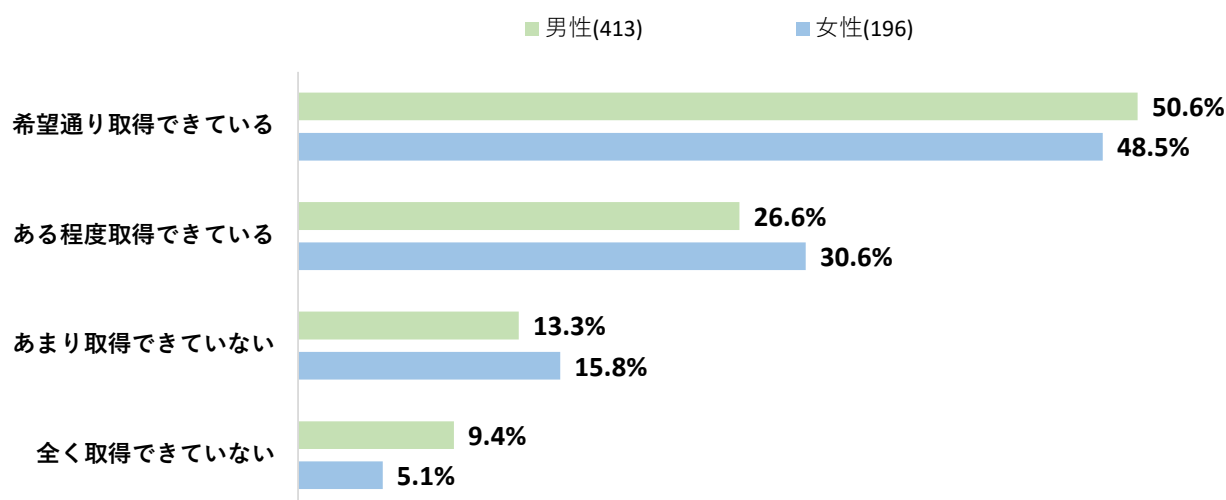
Q23-1：十分な休息や睡眠時間について

男女別



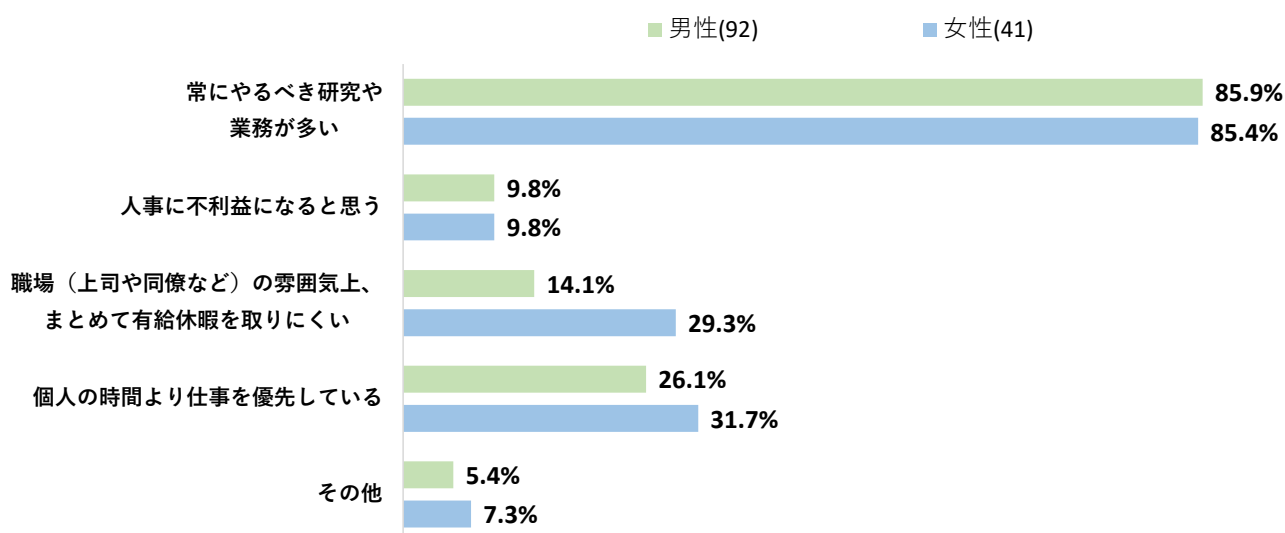
Q24-1：有給休暇の取得状況

男女別



Q25-1：有給休暇を希望通り取得できない理由（複数回答）

男女別



《 C-5. WLB の満足度について 》

WLB の満足度に関しては、全体の 75.6% は満足・どちらかと満足と答え、男女差はあまり見られなかった。ただ、性別を答えたくないとした応答者 22 人中 12 人はあまり満足していない・全く満足していないと答えている。満足していない理由についての自由記述では有効な回答が 104 件得られた。その内容を分類したのが【表 27-1】である。

職階別には、講師(特任を含む)職の 36% が満足していないと答え、次が教授(特任を含む)職で 24% であった。准教授(特任を含む)は 22%、助教職では 20.4% の回答者が自分の WLB に満足していないと答えた。

理由としては、「仕事が多い」「研究以外の雑務が多い」「人手が足りない」などの声が性別や職階、また回答者の出身に関係なく多く寄せられた。ただ、女性研究者の中には「もっと仕事がしたいが家事労働が重い」「育児のために仕事をセーブせざるを得ない」といった、研究意欲と家庭責任の板挟みによる声も見られ、単身赴任中のワンオペ育児など、物理的な制約による声も見られた。一方で、男性からも「子供と一緒にいても仕事が気になる」「家族関係の悪化」といった声があり、家庭への関与を望みつつも仕事の比重を下げられない苦悩が伺えた。

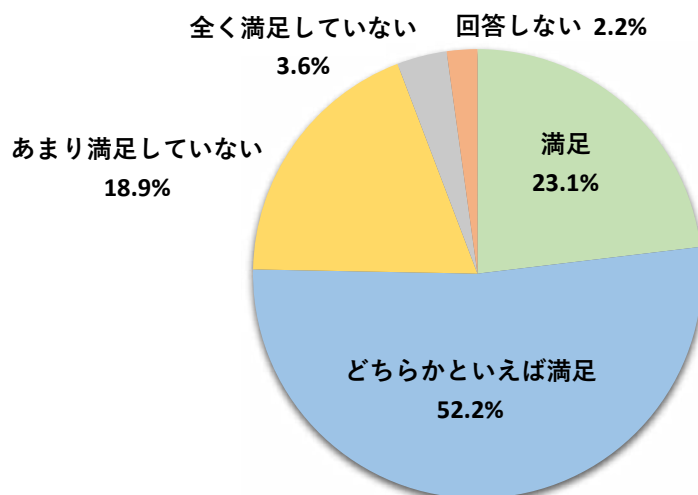
職階別で見た場合は、上位職の教授職階の場合は、管理・運營業務の圧迫：運営、管理、教育業務、あるいは FD (ファカルティ・ディベロップメント) など不必要に感じる雑務に多くの時間を奪われていることに対する不満や、自身のための研究時間が非常に少ないという意見が顕著であった。准教授の職階では、ライフイベントとの両立の困難さや単身赴任、ワンオペ育児、介護といった家庭の事情と、多忙な業務とのバランス調整に苦慮している声が多く見られた。助教以下の若手層は「有期雇用による焦燥感と裁量権のなさ」というように、職位が抱える特有の課題が WLB の不満と少なからず関連していることが伺える。

出身地別に見ると、日本出身者の場合は組織特有の空気感や「過剰な事務手続き」への声が目立つほか、「有給休暇を使える雰囲気ではない」「事務サポートがないため教員が書類を作る」といった、システム面と文化面の両方に不満が分散していた。海外出身者からは、「日本の労働文化」そのものへの違和感が強く指摘されている。「日本には私生活がない」「雇用主が私生活に踏み込んでくる(お節介)」「休日でも Zoom 会議への参加を義務のように感じる」といった指摘や、お盆やゴールデンウィークなど、一斉に休まされる日本の慣習に対し、「自分で休みを選びたい」という個人の裁量を重視する指摘もあった。

Q26：現在のワーク・ライフ・バランス (WLB) に対する満足度

全体

(N=645)



■ 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

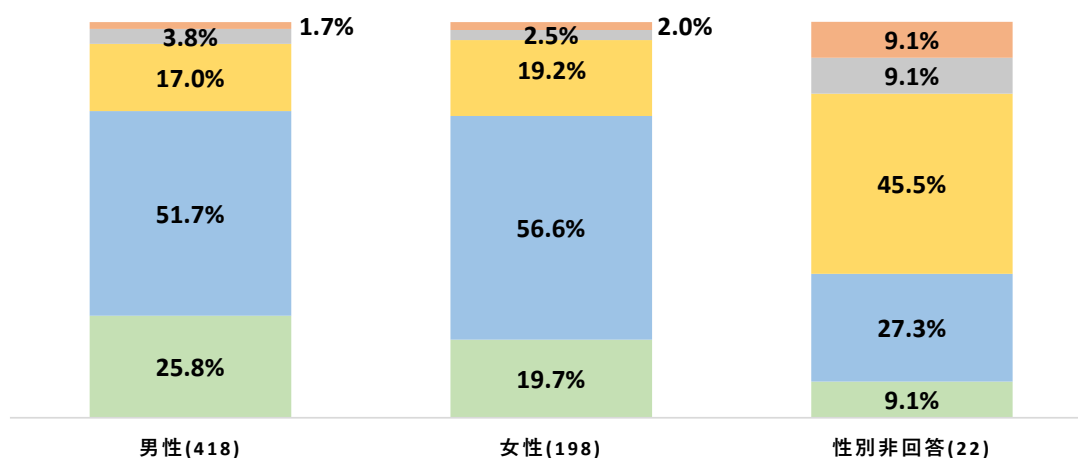


表 27-1：現在の WLB に満足していない理由（AI による）

全体

分類	カテゴリー内容	件数 (推定)	記入例
A	過度な管理運営・事務業務（雑務）	42	入試業務、学位審査、大学運営、書類作成、メール処理、事務サポートの欠如、専門外の授業担当など。
B	研究時間の不足とプレッシャー	38	日中が業務で埋まり、研究が休日や深夜に追い出されている状態。成果を出さなければならないという焦燥感。
C	家事・育児・介護の負担	30	ワンオペ育児、単身赴任による家族との別居、介護、子供の休みとの不一致
D	休暇取得の困難さと「常時接続」	23	休暇中もメール対応や会議参加を求められる、有給休暇を使える雰囲気ではない、振替休日が形骸化している。
E	雇用形態とキャリアの不安定さ	11	任期付き雇用による失業の不安、次職に向けた業績獲得へのプレッシャー、非常勤ゆえの待遇不満。
F	心身の健康・体力・ストレス	9	慢性的な睡眠不足、運動不足、精神的ストレス、加齢による体力の衰え。

【Q27-2】では大学として支援してほしい対策について自由回答 92 件が寄せられた。その内容は以下となる。

①人員拡充と体制強化（約 26 件）

最も多い要望は、教員・事務員・技術職員の絶対数を増やすことやサポート人材の配置への要求

②事務負担の軽減と効率化（約 22 件）

煩雑な事務作業の削減やシステム改善を求める声が続いた。また、事務手続きの簡素化として旅費精算、物品購入、雇用手続きなどの簡略化や事務側への完全移管や IT・AI の活用などが求められた。

③業務配分の適正化と研究時間の確保（約 15 件）

講義数や委員会の仕事、会議の時間を制限し、研究時間を物理的に確保する仕組みや教員間での業務量の不公平感を解消などの要望があった。

④雇用の安定と処遇改善（約 12 件）

任期なし職位の拡充や、任期付き職員への雇用継続支援を求める要望が特に若手層から出ていた。また、給与・手当の改善や引き上げを求める内容もあった。

⑤ワークライフバランスと休暇制度（約 10 件）

建前ではなく実際に有給休暇や振替休日を取れるよう、推奨休業日の設定など「強制力」のある措置を求める声、および多様な働き方の検討も求められた。

⑥ハラスメント対策・組織風土（約 7 件）

パワハラに対する厳格な指導、被害者を守る体制の強化、多様性を尊重する意識の向上や研修の実施への要望、そして外国人研究者への配慮として事務手続きの英語対応や、外国人向けのメンターシップ制度の構築を求める声も見受けられた。

他に少数意見として、子育てや介護支援、週末や夜間のメール禁止、予約送信機能の活用推奨など、業務においてプライベートを侵害しないマナーの定着が必要だとする指摘もあった。

●【セクション D】 DEI 環境・支援制度

《 D-1. 学内 DEI 環境について 》

学内 DEI については、①仕事の満足度、②ハラスメントや差別の経験などについて、③東北大学の研究・業務環境における公正性について、そして④本学の取り組みに関する周知度といった 4 つの項目に分けて質問を行った。

① 仕事の満足度

仕事の満足度に関しては、以下の八つの質問を行った。

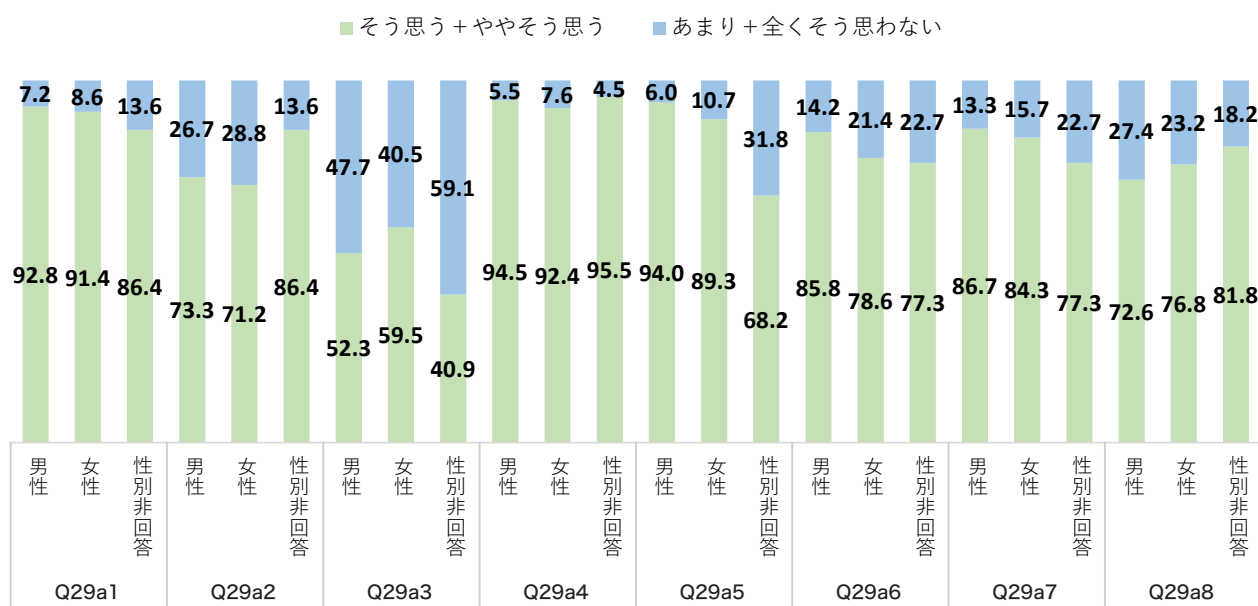
Q29a1 いろいろと面白いことがある仕事である。
Q29a2 精神的なストレスを感じる人が多い仕事である。
Q29a3 仕事への報酬は十分に得られている。
Q29a4 新しい技術を習得する必要がある仕事である。
Q29a5 自分のスキルや能力を十分に使うことができる仕事である。
Q29a6 いつ仕事を行うかを自由に決めることができる。
Q29a7 どのように仕事を行うかを自由に決めることができる。
Q29a8 仕事をすべてこなす十分な時間がない。

男女差が大きくみられた項目はなかったが、僅差で「Q29a3 仕事への報酬」の質問では男性の方が女性よりも不十分と答え、「Q29a5 自分のスキルや能力を十分に使う」「Q29a6 いつ仕事を行うかを自由に決めることができる」という質問では女性の方が否定的な傾向がみられた。「Q29a1 いろいろと面白い」と「Q29a4 新しい技術を習得する必要がある仕事」の質問では、男女ともに肯定的に答えた比率が 90%を超えていて、満足度が高いということが言える。

出身地別のクロス分析では、外国出身者の方は「Q29a2 精神的なストレスを感じる」ケースは日本出身者より少なく、「Q29a3 仕事への報酬」については日本出身者より満足度が高いという結果となった。

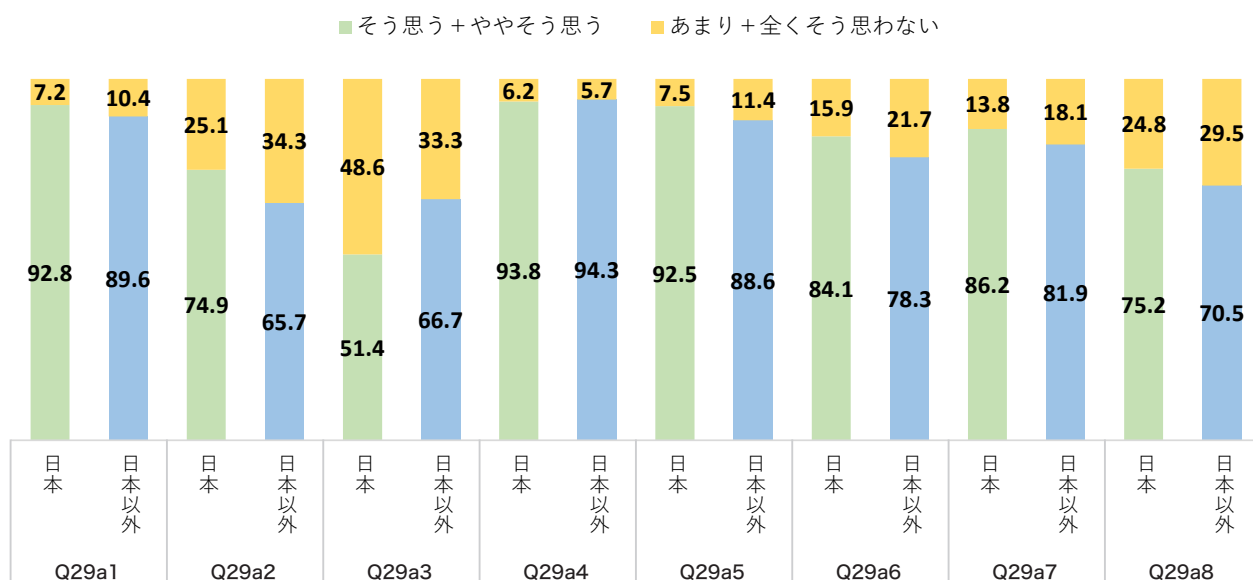
Q29-1：仕事の満足度

男女別



Q29-2：仕事の満足度

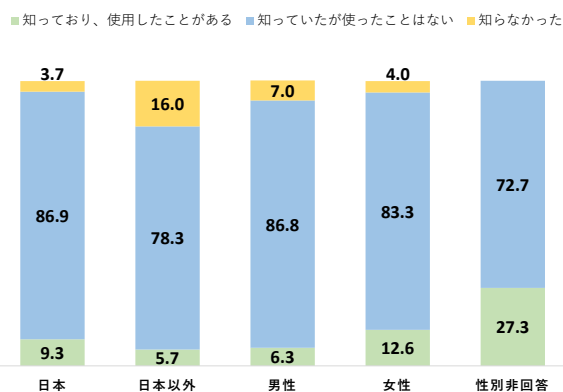
出身地別



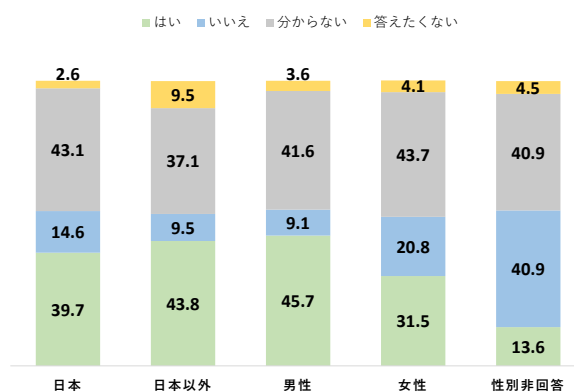
② ハラスメントや差別の経験などについて

Q30-1では、外国出身の回答者のいじめやハラスメントにおける学内相談窓口について知らなかったという答えが多かった。Q30-2の質問では女性の20%がまた性別非回答の方の41%弱の方が安心して相談できないと答えている。Q31-1とQ31-2、Q31-3の「仕事に差別を感じたか」と「個人的にいじめや嫌がらせを受けた経験したか」、また「圧力を感じたか」という質問には、いずれも女性や性別非回答の方が、男性や外国出身者よりも否定的な経験を多く感じていることとなった。

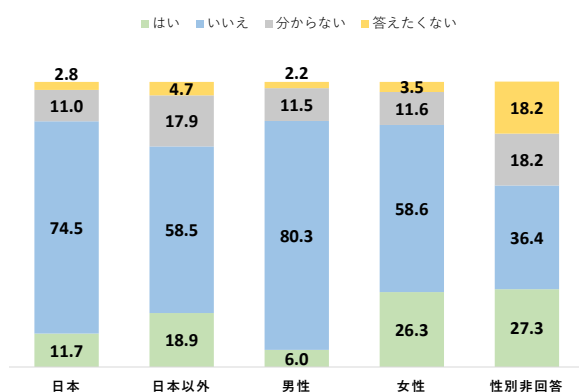
Q30-1：大学にいじめやハラスメントを報告するための学内相談窓口があるのを知っている。—— 全体



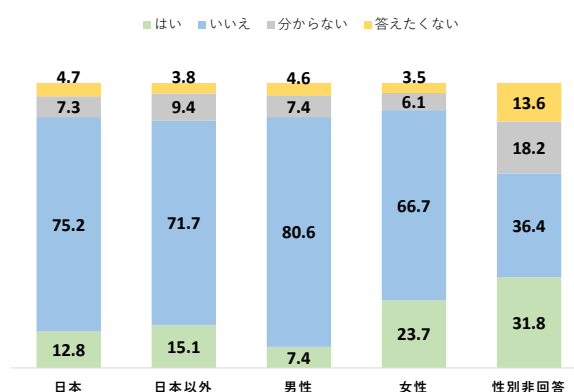
Q30-2：大学にいじめやハラスメントの事例を安心して報告することができる。—— 全体



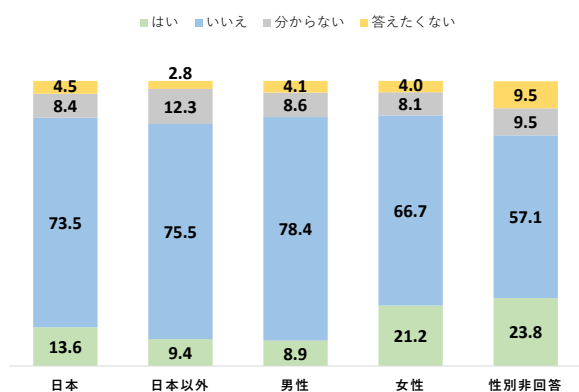
Q31-1：仕事に個人的に差別を感じた。—— 全体



Q31-2：個人的にいじめや嫌がらせを受けたと感じた。—— 全体



Q31-3：研究水準や誠実さを損なうような圧力を個人的に感じた。—— 全体

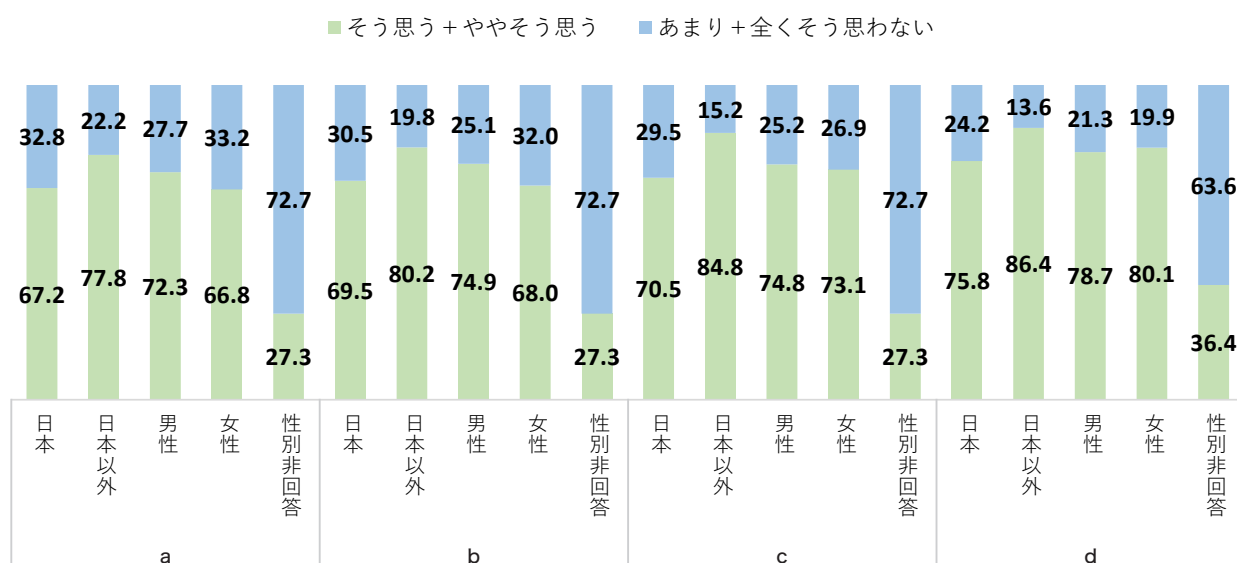


③ 東北大学の研究・業務環境における公正性について

本学の公正性に関する信頼度を Q30～32 の質問項目の中で抽出してまとめたのが次のグラフとなる。全体的に一番信頼度が低かったのは、g の「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」という質問に対してであった。出身地別で見ると、本学に対する信頼度は日本出身者より、外国出身者の方が高かった。性別で見ると、性別非回答者はいずれも否定的意見が強く、女性の方が男性より若干信頼度は低いというのが言える。

Q30～32：本学の公正性に関する信頼度（a～d）

全体



a) 東北大学は、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。

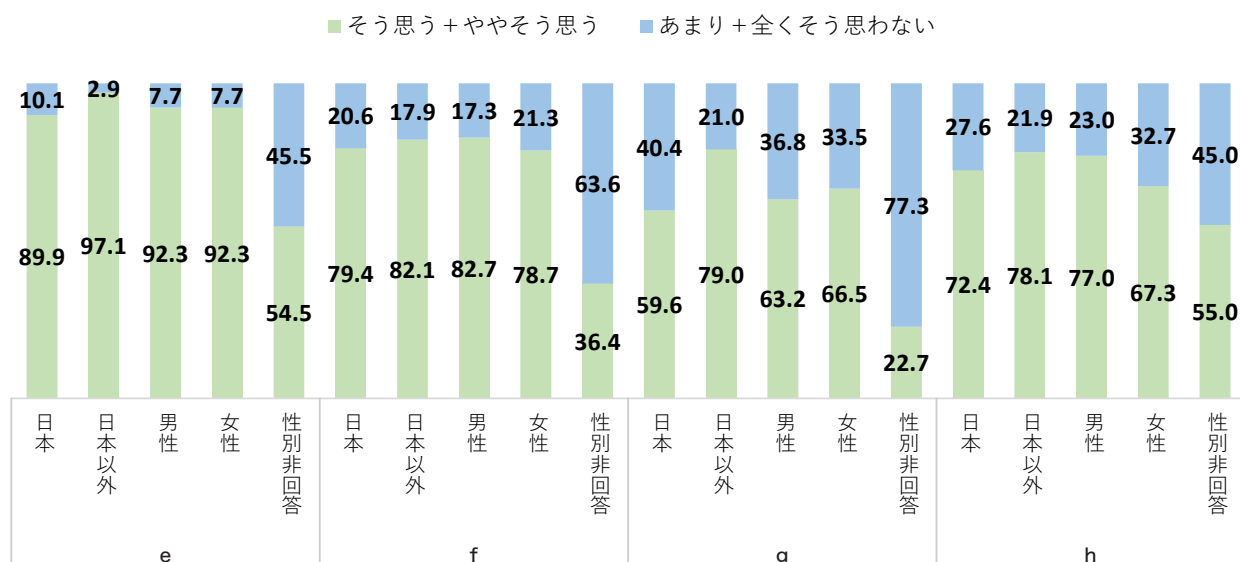
b) 私は、大学が、そのような調査の後、適切であれば措置を講じることを信頼する。

c) 東北大学では、自分の研究やその他の活動による貢献が適切に評価されている。

d) 東北大学の採用プロセスは公正である。

Q30～32：本学の公正性に関する信頼度（e～h）

全体



e) 東北大学では、学術・研究倫理の遵守が推進されている。

f) 東北大学では、学術・研究における平等性と多様性が推進されている。

g) 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。

h) 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。

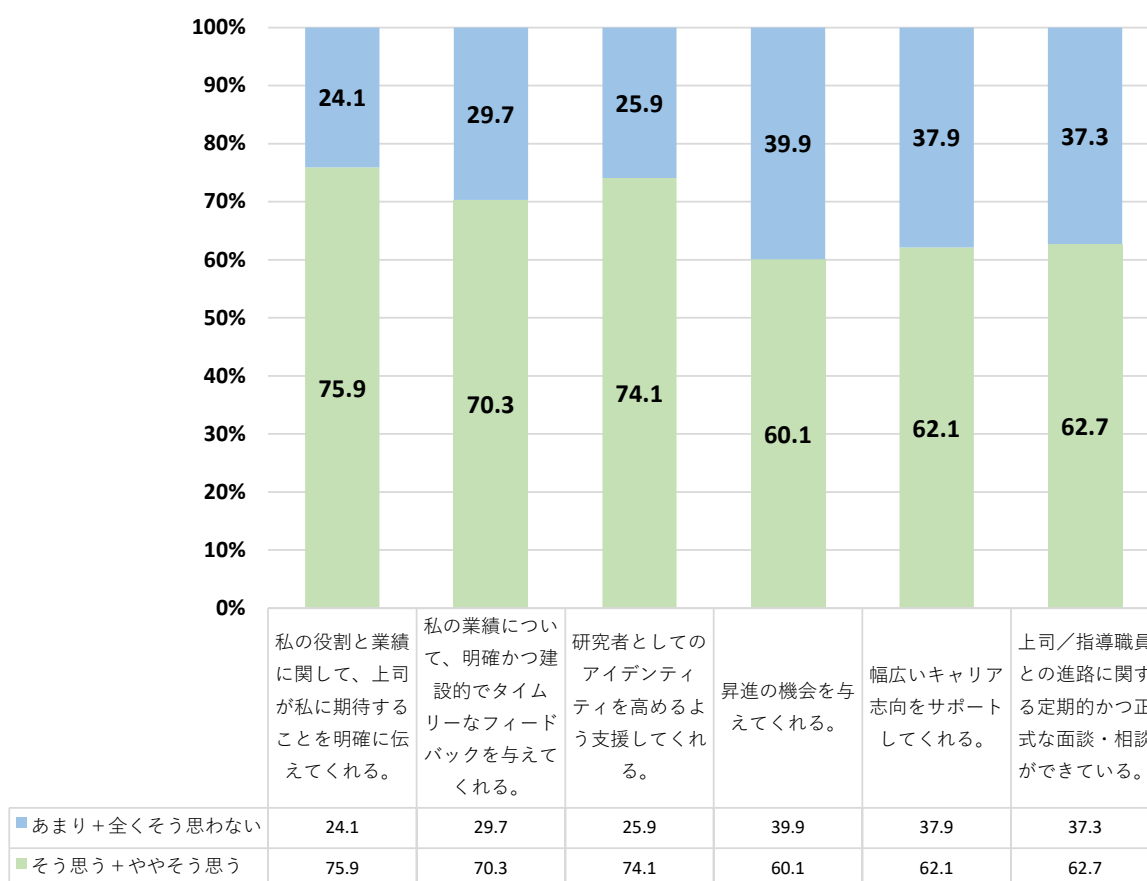
④ 研究指導に関する評価

【Q33】では、研究指導に関する評価について質問した。ここでは、まずの直属の上司／指導教官がいるかを聞き、直属の上司／指導教官がいる方のみに以下の質問に答えてもらった。全体の398名、つまり回答者の62%が上司／指導教官がいると答えた。続く質問には、398名のみが答えたが、質問によっては答えない選択をした回答者もいて、正確な回答者の数には誤差があることを付け加えておく。

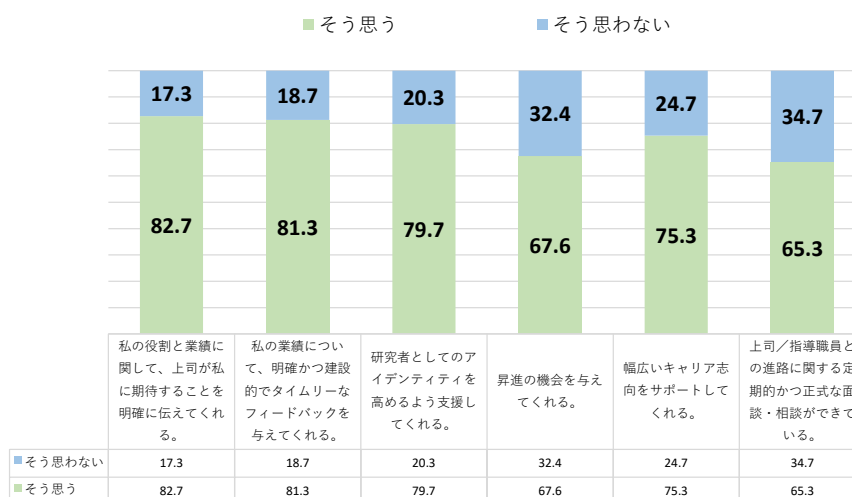
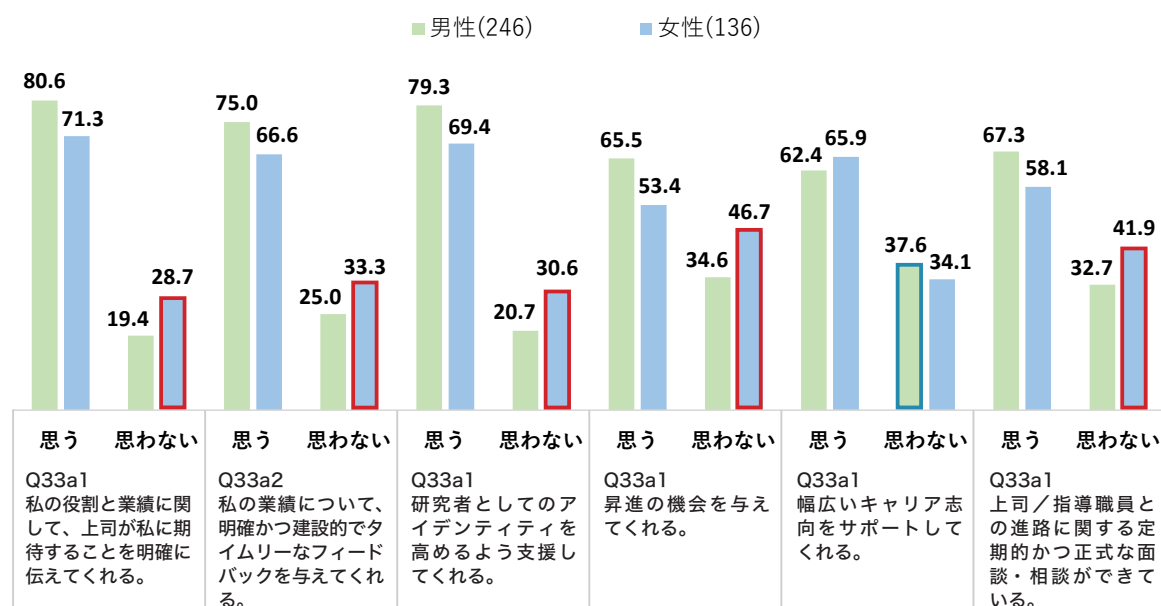
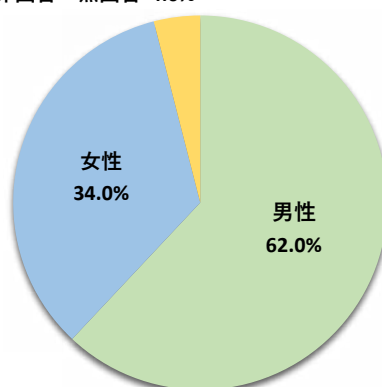
まず、Q33のグラフを見ると、全体的には上司や指導教官の指導について肯定的な反応をしているが、「昇進の機会を与えてくれる」という項目が一番低い評価となった。この質問項目の性別分析では、Q32と同じく女性の方の評価が全体的に低い。特に昇進の機会については46.7%の女性研究者が否定的に評価した。女性より、男性の評価が低かった項目は、「幅広いキャリア志向をサポートしてくれる」といった質問のみであった。Q33-3の出身地別のグラフを見ると、まず外国出身の研究者の71.7%となる75名（106人中）が直属の上司／指導教官がいると答えたが、上司／指導教官との関係に関しては、全体の評価よりも高い評価を下していることがわかる。

Q33：上司・指導教官の指導について

全体



非回答・無回答 4.0%



⑤ 本学の取り組みに関する周知度

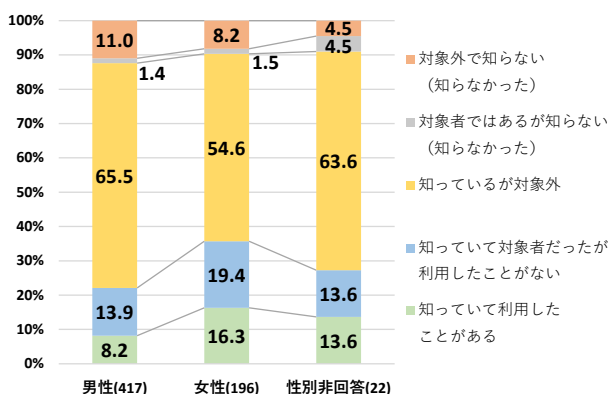
【Q34-1】は学内の両立支援のための取り組みについては、下記のグラフで見られるように女性研究者の周知度と利用度が男性よりはいずれも高く、特に軽症病児・病後児保育室に関して男性研究者の場合は知らない層が多い。同じ質問を回答者の出身地別に分析すると、日本以外＝外国出身者の方が「対象であるにも関わらず知らない（知らなかった）」という層が多く、今後外国出身者の周知努力が問われる結果となった。

【Q35-1】は、当センターで行なっている女性研究者育成のための取り組みとなるが、対象者ではない男性研究者と外国出身者の周知度は比較的に低い。中でも、次世代の女性研究者育成のために組織している女子大学院生によるサイエンス・アンバサダーについては全体の42.7%が知らないと答えている。大学院生との直接の関わりが多いと思われる教員や研究者の周知を強化する必要があると考えられる。

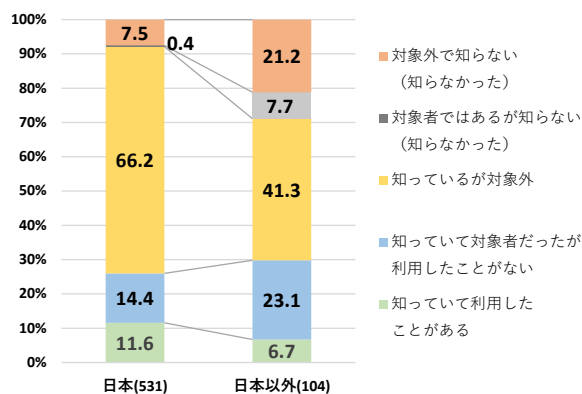
Q34-1：学内両立支援の取り組みの周知度

性別・出身地別

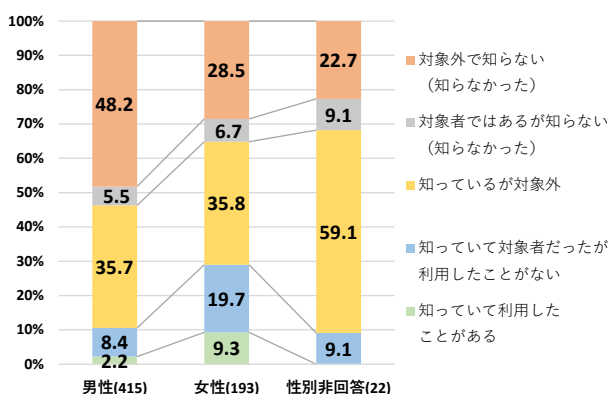
学内保育園



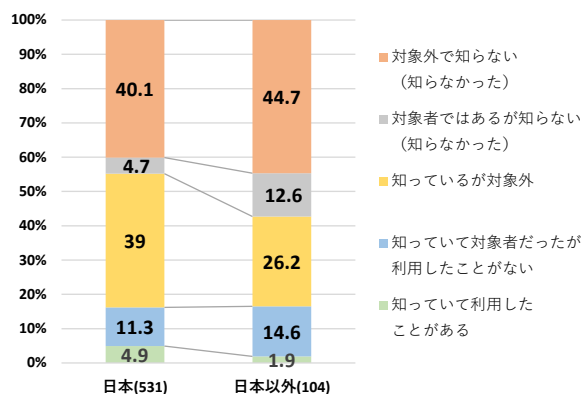
学内保育園



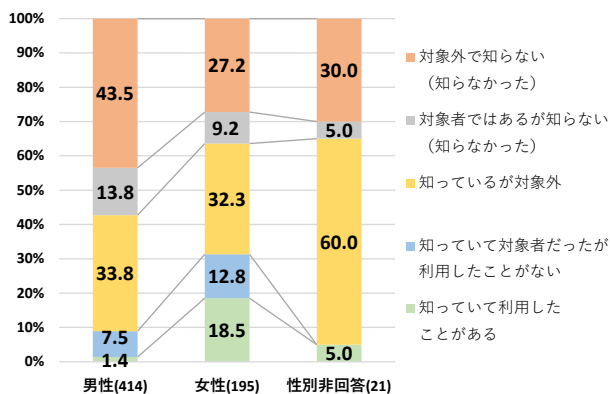
軽症病児・病後児保育室



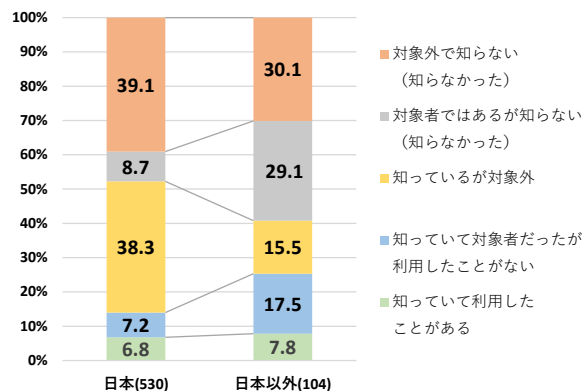
軽症病児・病後児保育室



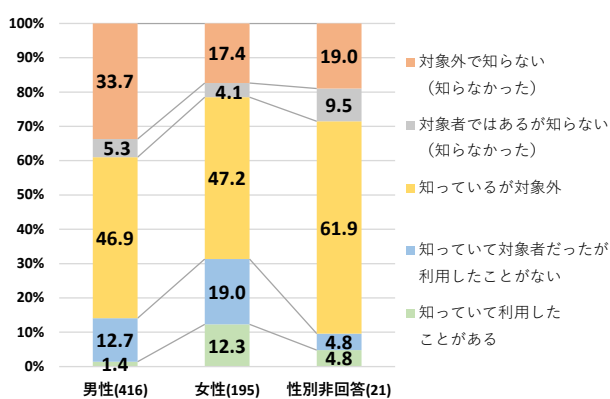
研究支援要員



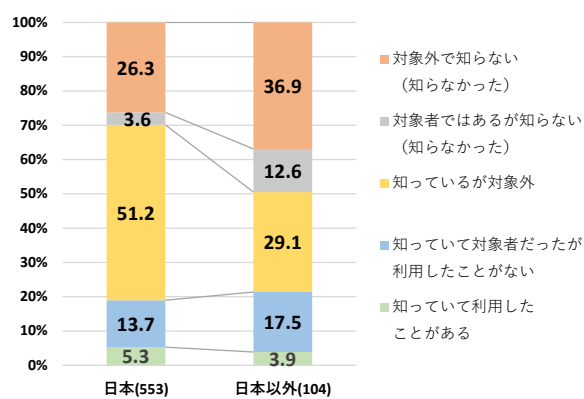
研究支援要員



ベビーシッターおよび一時託児利用等補助

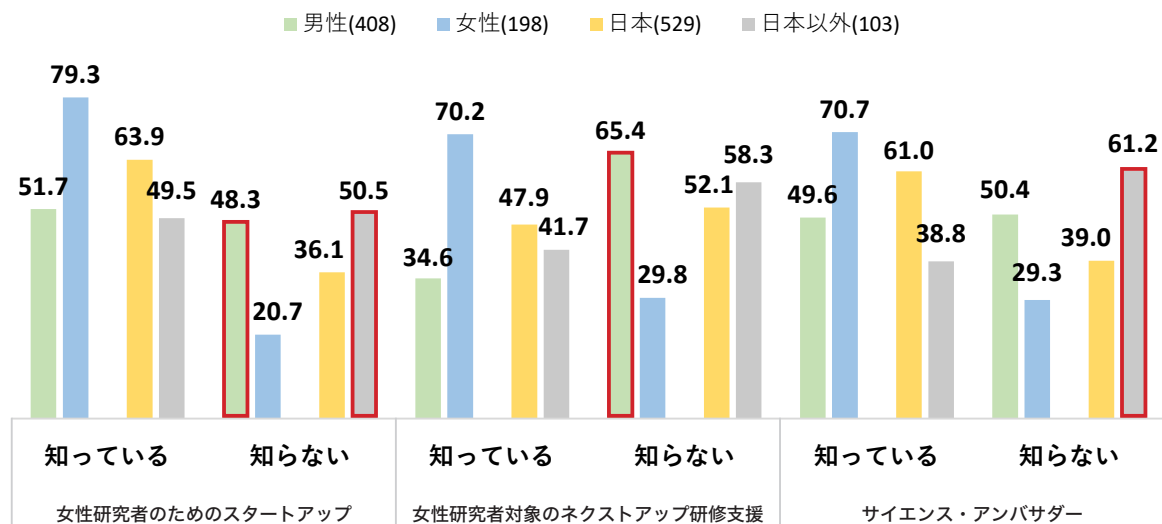


ベビーシッターおよび一時託児利用等補助



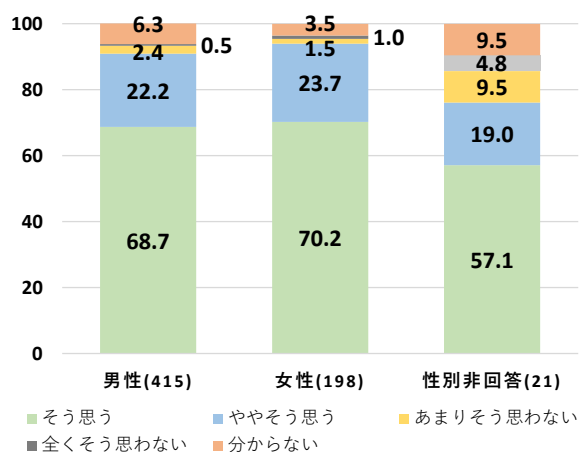
Q35-1：学内女性研究者育成のための取り組みに関する周知度

全体

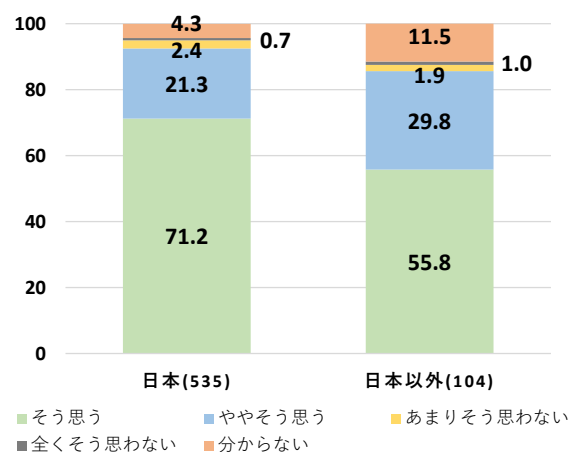


【Q36-1】では、これらのサポートプログラムについて公正と思うかどうかを聞いた。性別に関係なく取り組みの対象になる出産・育児をサポートする研究支援要員やベビーシッター雇用のための支援については、8割以上の方が公正と考えている。しかし女性研究者育成のために女性研究者限定の研究費支援については、男性の34%ほどが公正ではないと思っていて、女性より2倍ほど否定的な見解を示した。また、介護や育児のための休業する場合に無給になるケースについては、30%の方は公正だと答えたが、56.4%が公正ではないと答えた。

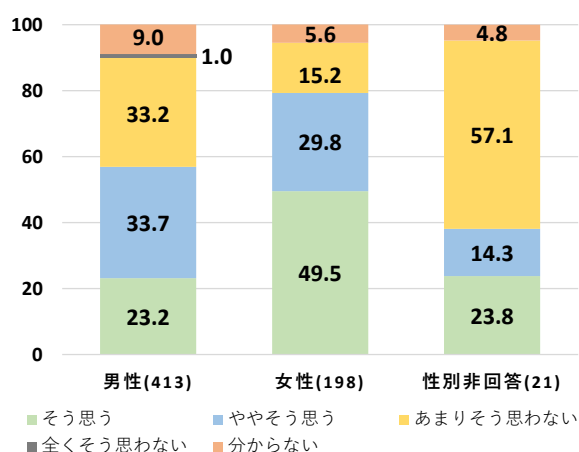
子育てする研究者に研究支援要員やベビーシッター雇用のための支援を大学が行うのは公正である。



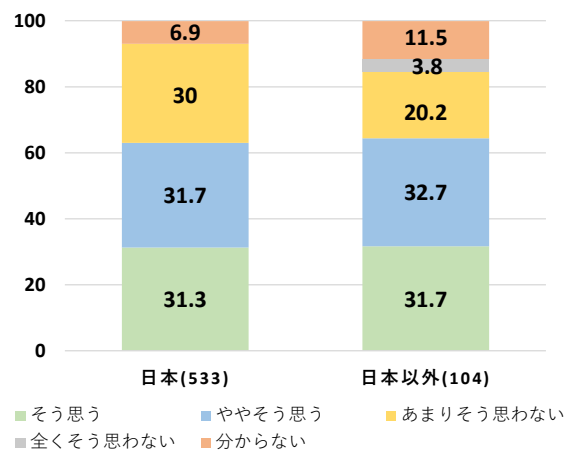
子育てする研究者に研究支援要員やベビーシッター雇用のための支援を大学が行うのは公正である。



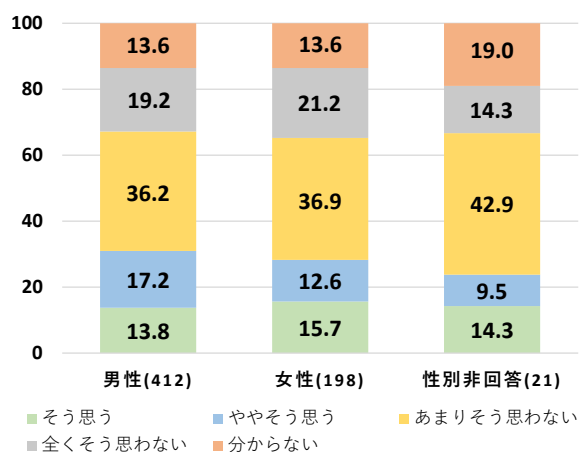
女性研究者育成のために女性研究者限定の研究費支援は公正である。



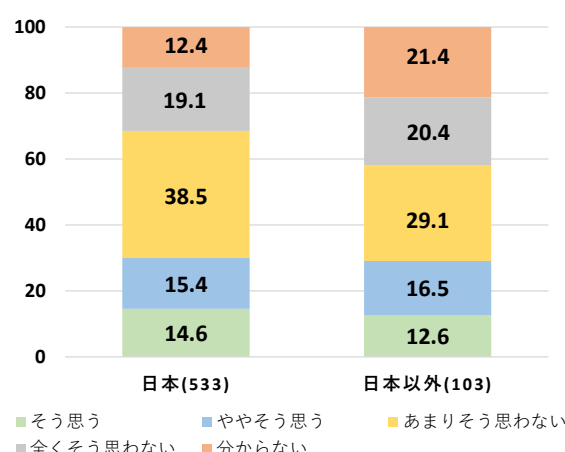
女性研究者育成のために女性研究者限定の研究費支援は公正である。



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。



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。



《 D-3. 大学への要望（自由回答） 》（AI による）

Q37-1 の質問は東北大学の教育・研究環境や設備に関する要望を自由回答で聞いた。一番多かったキーワードを次のカテゴリで整理することができる。

カテゴリ	主なキーワード・具体的要望
育児・家族支援	搾乳スペースの設置、病児保育の拡充、育休中の代替職員確保、男性の育休促進、介護支援（在宅勤務・施設）、ベビーシッター・家事代行補助
業務負担・効率化	事務作業の削減、雑用の偏り解消、入試監督の免除、会議・資料作成の過剰な時間、申請手続きの簡素化
研究資金・予算	運営費交付金の増額、外部資金への依存（学生の研費負担など）、物価高・円安に伴う旅費・宿泊費の不足、若手研究者へのスタート支援
雇用・人事制度	5年・10年ルール（雇止め）の撤廃、任期制の改善、技術職員の使い捨て防止、ハラスメントへの誠実な調査・対応
情報共有・広報	支援制度の周知不足、英語での情報提供（アウトリーチ）の欠如、外国人研究者向けのオリエンテーション
設備・キャンパス環境	共通機器の整備・技術職員の配置、老朽化した宿舎の改築、スポーツ施設の不足、食堂の改善、おむつ交換台の設置

次は、性別で要望を整理したものである。

属性	主な要望・傾向
女性	ライフイベントへの実質的支援に対する要望が多い。搾乳場所の確保、不妊治療支援、育休中の代替要員の雇用、単身子育て世帯への配慮、時短勤務の期間延長（小3まで等）など、キャリア継続に直結する要望が中心
男性	制度の公平性と実効性として、「女性限定」の公募や研究費に対する逆差別感・違和感の表明、男性の育休取得促進と給与減額の解消、妻の出産時休暇の拡充など、公平なDEI推進を求める声など

外国語話者は、日本語のみの事務書類や説明会（科研費等）への不満が多く、ビザ更新や入国後のセットアップなど、日本独自の複雑な手続きに対する専門的な事務サポートの必要など言語と生活・行政支援に関する要望が多かった。

Q37-2は、大学として支援してほしい対策についての要望を自由回答として記入していただいた。Q37-1の自由回答と大きく変わらないがキーワード/カテゴリで分類してみたのが次である。件数はあくまでも目安である。

順位	キーワード / カテゴリ	言及数	主な内容
1位	育児支援（設備・制度）	52件	搾乳室、病児保育、長期休暇中の子の居場所、おむつ替え台
2位	事務負担・業務削減	41件	入試監督免除、会議削減、書類の簡素化、雑用の偏り
3位	研究費・予算・旅費	38件	運営費交付金、宿泊費上限の引き上げ、円安・物価高対策
4位	代替要員の確保	26件	産休・育休・病欠時の事務/教育代行スタッフの雇用
5位	女性限定施策への是非	23件	女性限定公募・研究費に対する不公平感や逆差別の指摘
6位	雇止め・任期制	21件	5年・10年ルールの撤廃、技術・事務職員の長期雇用
7位	多言語対応・英語化	19件	事務書類・通知の英語併記、外国人向け生活支援
8位	ハラスメント・バイアス	17件	相談窓口の実効性、無意識のバイアス（特に対シニア）
9位	介護支援	14件	介護による在宅勤務、介護施設の設置、ケアラー支援
10位	設備の老朽化・不足	12件	外国人宿舎の改修、トイレの改修、スポーツ施設

●【セクション E】個人情報及び家族関係

《 E-1. 自認している性別や性的志向、障害などについて 》

今回のアンケートでは、デリケートな個人情報を一番最後に設けた。性自認に関しては回答者の 65% は男性と、30.8% は女性として自認しているが、ノンバイナリーやクエスチョニングと答えた回答者も 0.8% ほどいた。非解答を選んだ方も 3.4% で、22 年度の 2.3% より性別非回答が増えている（【Q38】）。

また、新たな質問項目として、「Q39 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のか」を聞いたところ、96.4% は同じと、0.5% は異なると、0.3% はわからないと答えた。また 2.8% は答えたくないを選択した。次に聞いた性的志向については、異性愛者・ストレートは 65.5% で、2 番目に多かったのは、アセクシャル（無性愛）とノンセクシャル（非性愛）で回答者は 14.0% となった。また、18% の方は、「わからない」、「答えたくない」を選択した。

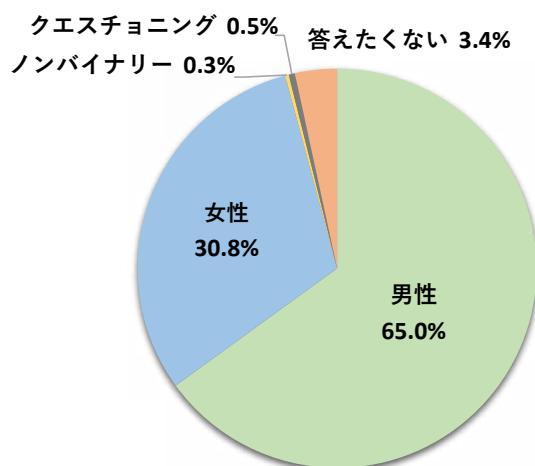
身体的、精神的、発達のなどの障がいについて聞いた【Q41】では、5.8% の方がなんらかの障がいを持っていると自覚していて、わからない・答えたくないを選択した回答者は 16.3% であった。

今回の個人情報に関する質問を通して、わずかではあるが生まれた性と性自認に違和感を持つ方がいること、また性的指向に置いても個々人の多様さが確認できた。

Q38：自認する性はどれか？

全体

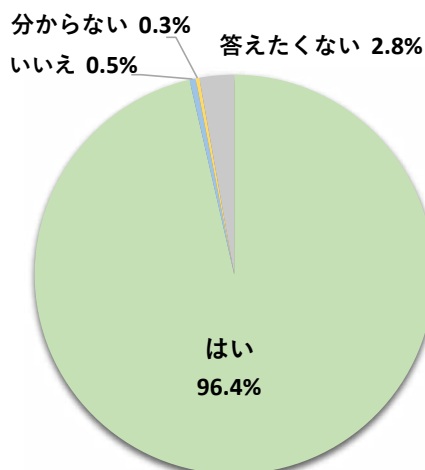
(N=643)



Q39：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

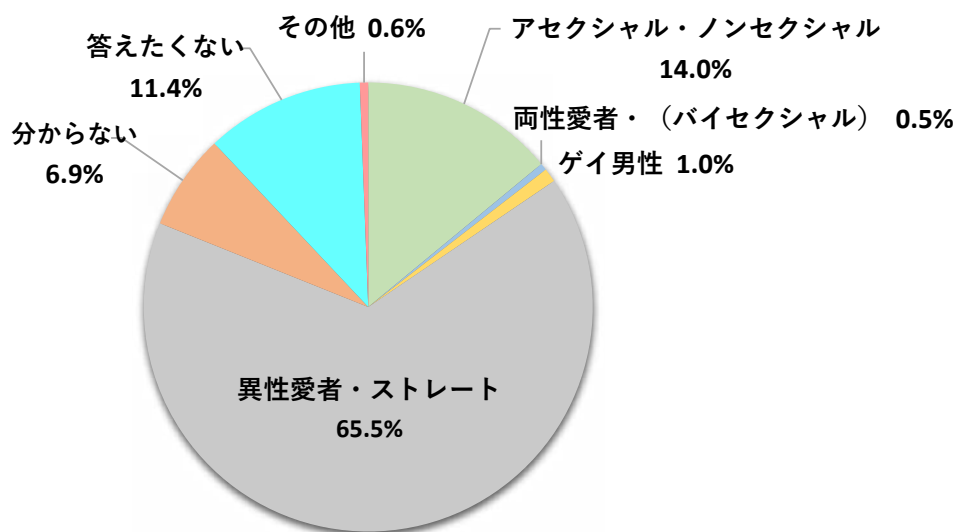
(N=640)



Q40：あなたの性的志向は？

全体

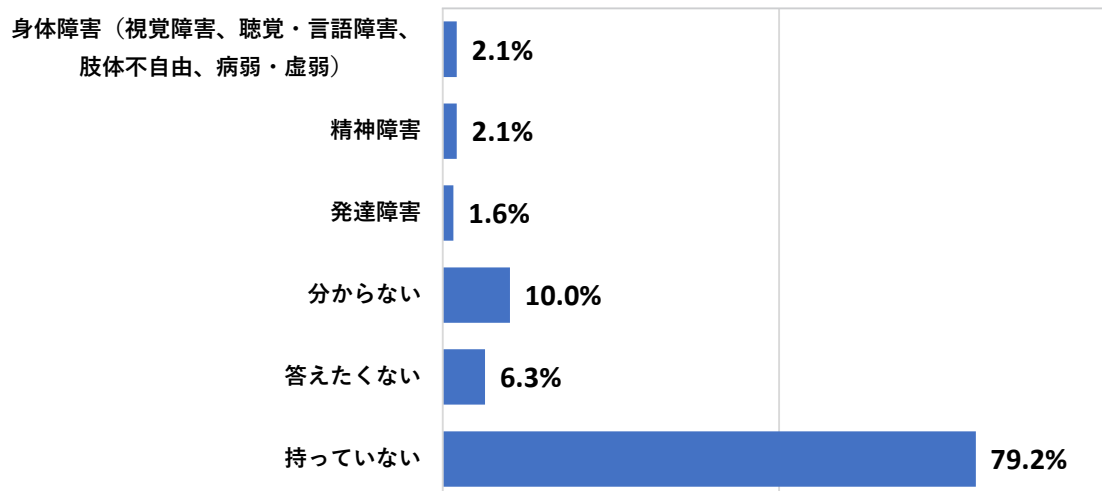
(N=621)



Q41：何らかの身体的、精神的、発達の障害を持っている場合、当てはまると思うものを全て選択

全体

(N=619)



《 E-2. パートナーについて 》

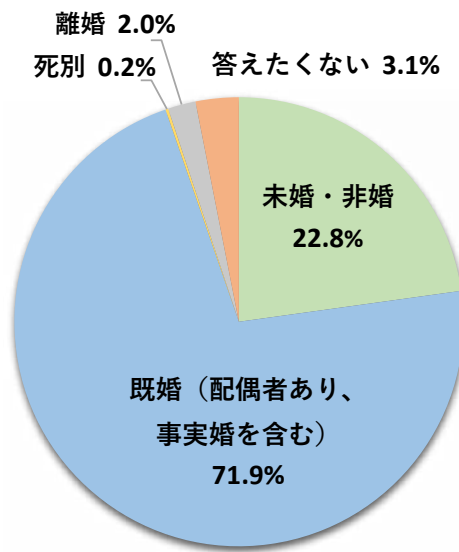
家族関係については、72% 弱の回答者が現在パートナーがいると答えた。性別で見ると未婚・非婚率、また離婚率も女性の方が高い。続く家族関係の質問は、パートナーがいると答えた 460 人のみを対象としたものである。Q44-1 で見るようにパートナーとの別居率も女性の方が高い。これは以前の調査結果と同様である。Q45 では、パートナーが働いているのかを質問した。全体の 73% が働いていると答え、男女別で見ると男性パートナーの 64.3% が働いているのに対して、女性研究者のパートナーは 93.7% 働いている。

パートナーの仕事内容に関しては、女性研究者のパートナーの 36.9% が同じ研究職である。また、33.6% が会社員となっている。女性の方が別居率が多いのはパートナーの勤め先との関係が大きいというのは以前から指摘されていることであり、女性研究者の流出を防ぎ、増やすためには帯同支援や同じ生活圏内の企業の誘致などが大きな課題と言える。

Q43：配偶者関係について

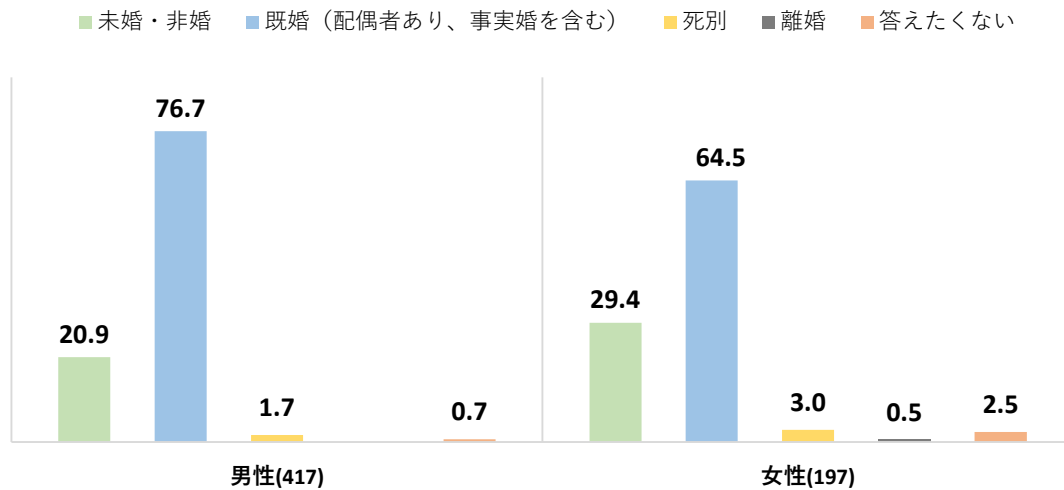
全体

(N=641)



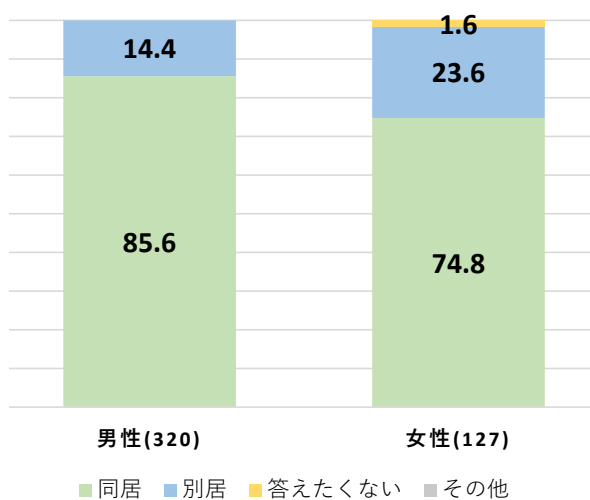
Q43-1：配偶者関係について

男女別



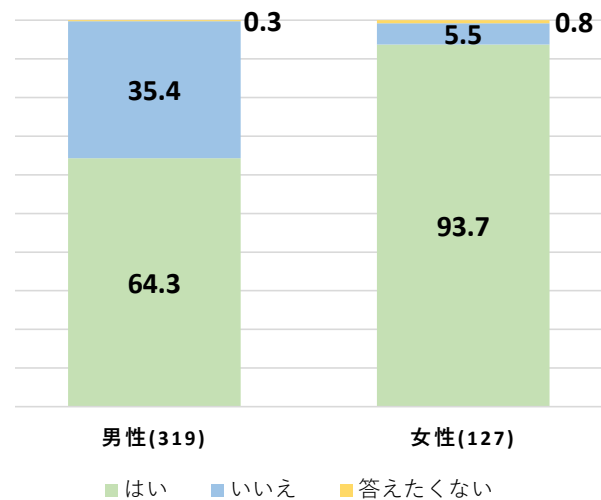
Q44-1：パートナーとの同居・別居率

男女別



Q45-1：パートナーの就業の有無

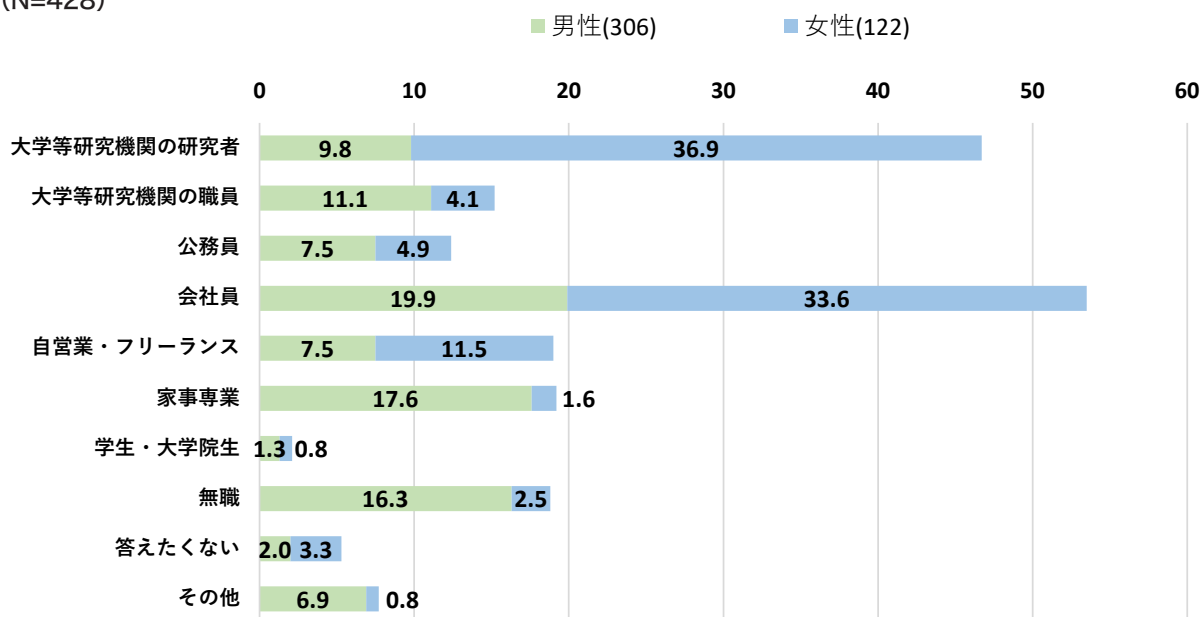
男女別



Q46：パートナーの仕事内容

全体

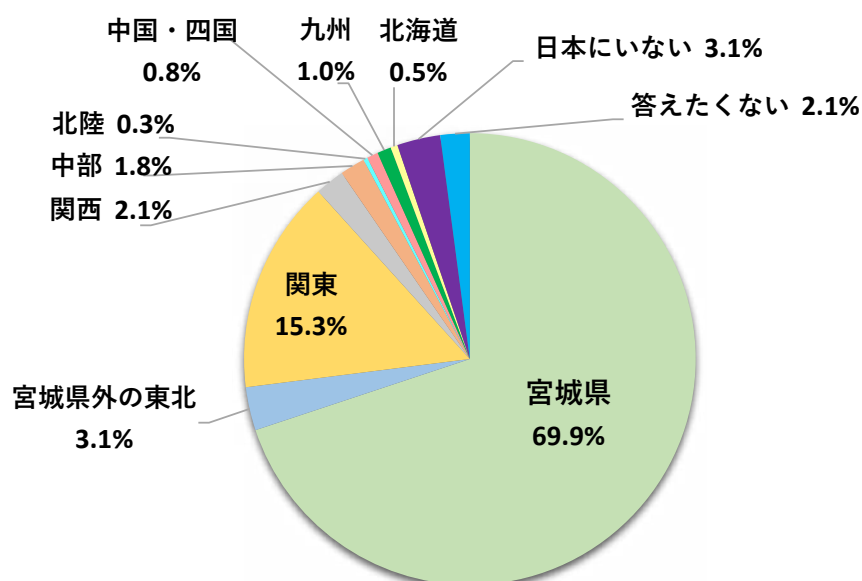
(N=428)



Q47：パートナーが働いている職場

全体

(N=385)



《 E-3. 子どもについて 》

全回答者中 56.5% (362 人) が「子どもがいる」と答え、39.9% は「子どもがいない」と答え、3.6% 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 Q48-6 である。子どもはいるがパートナーはいない、又は別居中の研究者は、女性の中で 23 名、男性の中では 32 名であった。男性の 32 名のほとんどは子どもとも別居していたが、そのうち 6 名だけは子どもと同居していると答えた。同居中の子どもが中学生以下のケースは 3 名であった。他方、女性の場合は、23 名がパートナーはいない、又は別居中であった。また 23 名中 16 名は一人で子育て中であり、中でも中学生以下の子どもをワンオペで育てている研究者は 13 名であった。

Q48：子どもの有無

全体

(N=642)

答えたくない

3.6%

いない

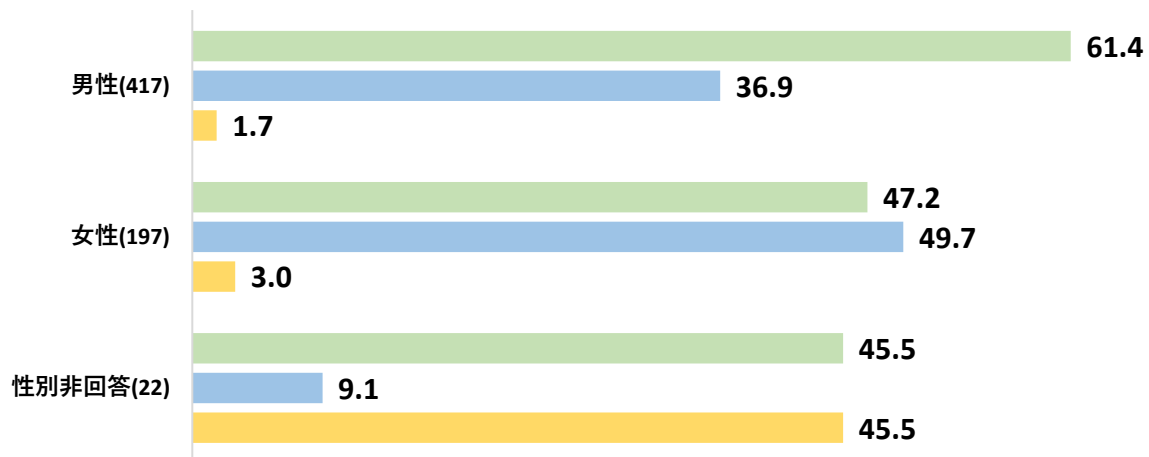
39.9%

いる

56.5%

Q48：子どもの有無

男女別

■ いる ■ いない ■ 答えたくない


Q48-6：子どものいる研究者のパートナーとの同居状況（性別非回答・無回答などは除く）

男女別

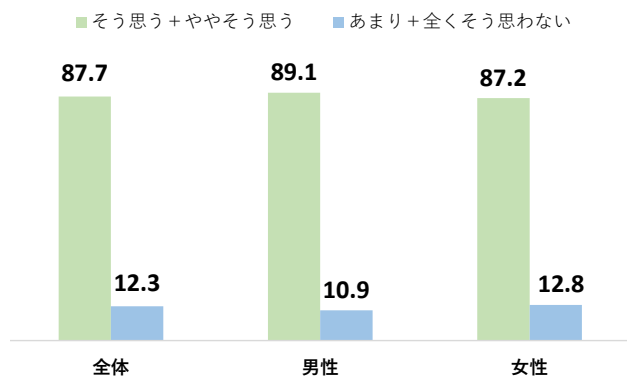
子どものいる研究者の子育て状況（人数）			
	パートナーと同居	パートナーがいない又は別居	ワンオペ育児中 () の中は中学生以下の子どもがいる家庭
男性研究者	218	31	6 (3)
女性研究者	67	18	16 (13)

《 E-4. 仕事と家族の両方に対する責任の性差 》

最後に仕事と家族の両方に対する責任をどのように感じているかについて質問した。いずれの質問も男女差は大きくないが、多少女性の方が、責任感に敏感でそれに対するプレッシャーを感じていたり、仕事に対する責任で家族活動に参加できないと思っている比率が高い結果となった。

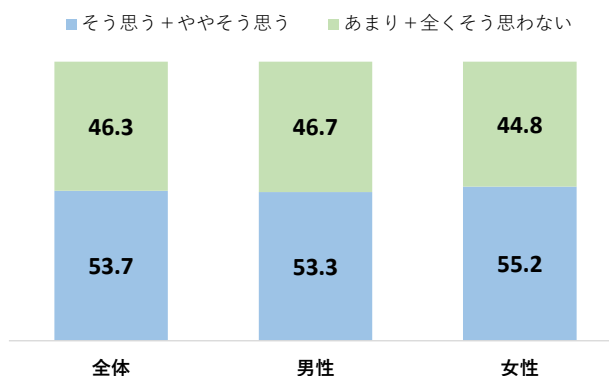
Q49a1：仕事と家族の両方に対して責任を持つことで、自分の人間の幅が大きくなる。

男女別



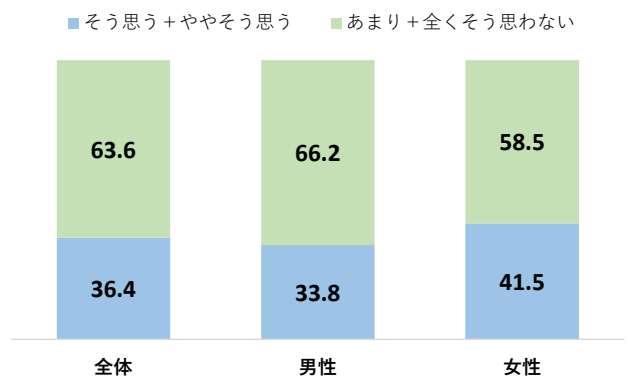
Q49a2：家族に対する責任を果たすために、自分が望む仕事や仕事の機会をあきらめなくてはならない。

男女別



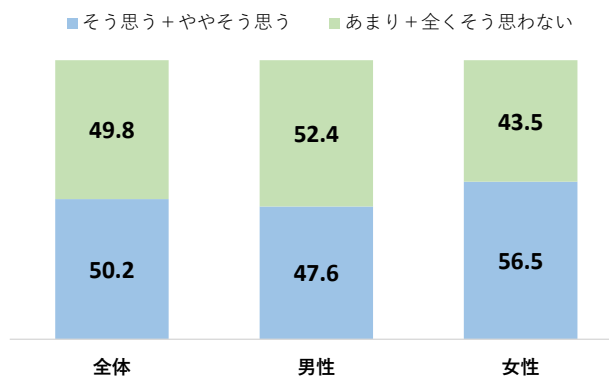
Q49a3：家族に対する責任を果たすために、仕事の時間を楽しむことができずプレッシャーを感じる。

男女別



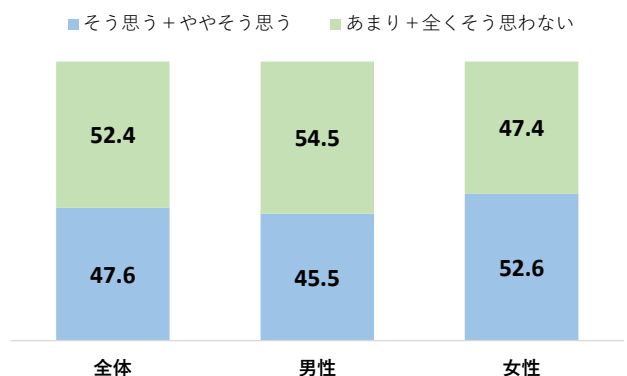
Q49a4：仕事に対する責任を果たすために、自分が参加したいと思う家族の活動に参加できない。

男女別



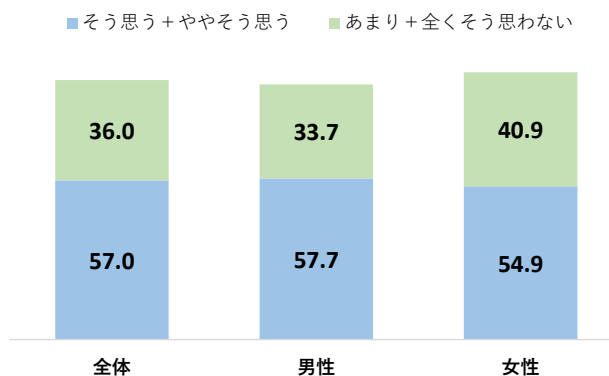
Q49a1：仕事に対する責任を果たすために、家族との時間を楽しむことができずプレッシャーを感じる。

男女別



Q49a2：私が働いていると子どもが良い影響を受ける。

男女別



● まとめ

24 年度に実施した研究者向けのアンケートは、全 109 問に渡る大規模なものであった。2016 年から 2 年に一度実施してきたアンケートを今後 5 年に一度にするということで思い切って、質問項目を増やした経緯がある。また、【セクション D】DEI 環境・支援制度の質問項目中のいくつかは、今後海外の大学の調査との比較検討を念頭に置いて質問を策定した。新たな質問項目として、日本出身者以外の外国出身者に関連する質問を取り入れることで、今回のアンケートは性別だけでなく出身地別のクロス分析も行うことができた。次にセッションごとのまとめを記す。

【セクション A：基本情報】

回答者 645 名のうち、男性が 65.0%、女性が 30.8%を占めた。年齢層は 35 ～ 39 歳が最多で、特に女性は 40 歳未満の若手が 4 割を超えている。職位や雇用形態には顕著な性差が見られ、教授職は男性に多く、女性の約 6 割は任期付きの雇用となっている。また、回答者の 16.5%が外国出身者であり、その多くが 3 年未満の短期任期で雇用されている実態が明らかになった。

【セクション B：研究キャリア】

回答者の約 9 割が博士号を保持している。キャリアの中断経験（1 ヶ月以上の離職・休職）については、女性の半数近くが経験しており、その理由の約 7 割が「出産・育児・介護」である。一方、男性の経験者は 12.7%に留まり、理由は「失業」や「体調不良」が主となっている。平均休業期間も女性の方が長く、家庭責任が女性のキャリア継続に与える影響の大きさが示された。

【セクション C：ワークライフバランス（WLB）】

土日出勤が常態化しており、約 4 割が 2 週間に 1 回以上土曜出勤をしている。1 日の時間配分では、就学前の子どもを持つ女性の「家事・育児・介護時間」が、子どもがいない男性の 3 倍以上に達している。WLB の満足度は全体で約 75%と高いものの、自由記述では「過度な管理運営業務」や「研究時間の不足」への不満が目立ち、事務負担の軽減や人員拡充を求める声が多く寄せられた。

【セクション D：DEI 環境・支援制度】

仕事の内容（面白さや技術習得）への満足度は男女ともに 90%を超えている。一方で、報酬への不満や、仕事の進め方・時間の自由度における制約を感じる傾向も見られた。出身地別の分析では、外国出身者の方が日本出身者よりも「仕事への報酬」に対する満足度が高く、精神的なストレスを感じる割合が低いという結果が出た。

【セクション E：個人情報及び家族関係】

個人情報では、多様な個々人の状況が確認できた。障がいに関しても少数の方は自分に何かしら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。家族関係では、女性研究者のパートナーは「フルタイム勤務」が約 9 割と圧倒的に多く、共働き世帯が標準である。一方、男性研究者のパートナーは「非正規」や「専業主婦」の割合が女性より高く、家庭内でのサポート体制に男女で大きな非対称性がある。なお、育児の負担がワンオペ育児の状況である研究者は子どもがいる全研究者の 6%であった。仕事と家庭の責任感については、「家族に対する責任があるため、仕事に 100%注力できない」と感じている割合は女性の方が高く、心理的なプレッシャーや葛藤（ロール・コンフリクト）が女性研究者に比較的強く現れた。

大学に対する要望に関しては、育児・家族支援を求める声と全体的に業務の量を減らしてほしいという声が圧倒的に多かった。一方、本学 DEI の方向性については、男性研究者からは女性限定公募への反対、逆差別の指摘、数値目標ありきへの疑問、男性や独身者への配慮不足などの批判の声も多く、女性研究者からはまずは女性に対する支援を充実させるべき、無意識のバイアスを自覚させる研修やハラスメント対策の徹底、搾乳室や代替要員など両立に必要な取り組みの強化などが要求された。

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)