

第4章 時間のジェンダー差

東京大学 本田由紀

1. 本章の目的

本章の目的は、調査回答者の中で有職者（男性 1323 ケース、女性 1497 ケース）を対象として、職場および自宅における仕事時間全体とそこでの研究時間、授業時間、そして研究・授業以外の仕事時間の男女差を検討することにある。分析に際しては、役職、任期の有無、勤務先特性、学問分野、家族類型などによる違いにも注目する。客観的な時間配分の男女差に関する知見を踏まえ、時間に関する主観的な意識の男女差についても検討を加える。

分析に使用する主な質問は以下である。

「24.1 職場にいる時間は1週間（24時間×7日＝168時間）当たり平均何時間ですか。」

「24.2 そのうち研究にあてている時間は1週間当たり平均何時間ですか。」

「25.1 自宅での仕事時間は1週間当たり何時間ですか。」

「25.2 そのうち研究にあてている時間は」

「24.3.1 1週間当たり平均授業時間数（ゼミ・指導を含む。非常勤を含む）は」

これらの質問は数値を記入する形式であるため、記入による異常値が見られたため、これらのうち前四者については最大値を168、24.3.1については最大値を50として、それ以上の値は無回答として扱った。それでも最大値が過大であるとも考えることもできるが、可能な限り回答を尊重するため、上記のように判断した。

2. 仕事時間と研究時間のジェンダー差

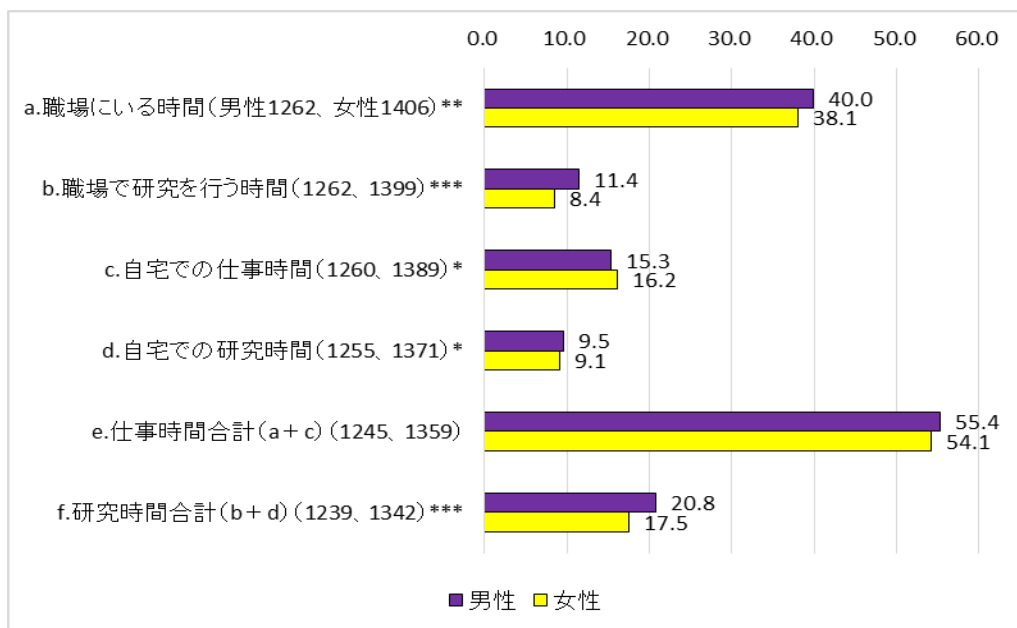
まず、職場と自宅における仕事時間と研究時間の男女差を検討する。

図4-1には、a. 職場にいる時間、b. 職場で研究を行う時間、c. 自宅での仕事時間、d. 自宅での研究時間、e. 仕事時間合計（a+c）、f. 研究時間合計（b+d）について、1週間あたりの平均時間（大学等の場合は学期中）を男女別に示した。女性は男性に比べ、a、b、dがやや少なく、cはやや多い。その結果、eの仕事時間合計は女性の方が男性よりも約1時間少なく、fの研究時間合計は女性の方が約3時間少ない。

仕事時間全体に占める研究時間比率を算出すると、男性は37.6%であるのに対して女性は32.3%と、女性の研究時間比率が少ない傾向が見いだされる（0.1%水準で統計的に有意な差）。

これを役職別に見たものが表4-1である。職場と自宅を合計した研究時間は、役職が講師もしくは研究員である場合は男女で同程度であるが、これら以外のどの役職についても女性の方が少なくなっている。教授、助教、「その他」、大学等以外に勤務の場合、合計研究時間の男女差は約5時間にも達する。特に、職場での研究時間について、研究員以外での男女差が大きい。たとえば、役職が教授である場合、男性の職場での研究時間は10.7時間であるのに対し、女性では6.4時間にすぎず、約4時間も女性の研究時間が少ない。このような、職場における女性の研究時間の少なさを、自宅での研究時間で補えているかということ、自宅での研究時間は准教授および講師では女性の方が約1時間多いが、それ以外の役職では

むしろ女性の方が少ない。その結果、当然ながら、仕事時間合計に占める研究時間合計の比率も、女性の方が少なくなっている。



注：() 内はケース数。***：p<0.001 **：p<0.01 *：p<0.05

図 4-1 性別 職場と自宅の仕事時間・研究時間

表 4-1 役職別・性別 職場と自宅における仕事時間・研究時間、研究時間比率

(単位：時間、右端列のみ%)

	役職	性別	a. 職場にいる時間	b. 職場で研究を行う時間	c. 自宅での仕事時間	d. 自宅での研究時間	e. 仕事時間合計 (a+c)	f. 研究時間合計 (b+d)	研究時間比率 (f/e*100)
大学・短大・高専等に勤務	教授	男性	40.1(421)	10.7(422)	17.4(425)	11.3(420)	57.3(420)	21.3(426)	37.2
		女性	39.5(411)	6.4(410)	18.6(414)	10.3(408)	58.0(408)	16.7(402)	28.8
	准教授	男性	44.3(359)	10.2(358)	12.8(359)	7.4(359)	57.1(357)	17.4(356)	30.5
		女性	40.5(357)	7.3(356)	15.4(354)	8.5(353)	55.9(351)	15.8(350)	28.3
	講師	男性	39.9(134)	9.9(135)	12.8(134)	6.1(133)	52.7(133)	15.9(133)	30.2
		女性	37.8(145)	7.6(147)	14.7(146)	7.8(145)	52.4(141)	15.2(143)	29.0
	助教	男性	38.3(50)	11.3(49)	15.1(50)	8.4(50)	53.4(50)	19.8(49)	37.1
		女性	40.5(88)	8.1(89)	15.5(87)	6.6(87)	56.8(85)	14.8(86)	26.1
	助手	男性	35.5(2)	10.0(2)	24.5(2)	17.0(2)	60.0(2)	27.0(2)	45.0
		女性	36.4(20)	8.6(20)	4.8(18)	5.7(19)	44.5(18)	14.8(19)	33.3
	研究員	男性	33.6(15)	21.7(15)	20.1(15)	15.3(15)	53.7(15)	36.9(15)	68.7
		女性	42.9(26)	22.6(26)	14.5(23)	11.8(23)	59.6(23)	36.5(23)	61.2
	その他	男性	35.3(57)	11.2(57)	14.8(54)	11.3(54)	51.2(53)	22.4(53)	43.8
		女性	34.8(64)	8.7(62)	14.0(62)	8.2(61)	47.7(60)	17.2(59)	36.1
	専業非常勤	男性	24.6(67)	11.4(67)	25.5(66)	15.1(68)	50.9(65)	26.9(66)	52.8
		女性	24.0(133)	10.1(131)	22.0(136)	13.0(130)	45.6(128)	22.9(122)	50.2
上記以外に勤務		男性	39.3(157)	16.6(157)	12.9(155)	9.5(154)	52.1(150)	26.0(149)	49.9
		女性	40.3(162)	13.4(158)	10.2(149)	6.6(145)	49.8(145)	20.6(138)	41.4

注：() 内はケース数。男性の助手はケース数が少ないため参考値。この表における「専業非常勤」は、本報告書第 3 章による定義を踏襲している。他の各役職のケース数は、「専業非常勤」を除外した数。

同じ指標を任期の有無で分けてみると (表 4-2)、男女ともに、任期無しの場合は任期付きと比較して

職場にいる時間が 10 時間程度長く、それを反映して週あたり仕事時間合計は約 57 時間に達する。しかし研究時間は職場でも自宅でも任期無し教員の方が少ない。また、任期の有無にかかわらず、研究時間は男性に比べ女性の方が少ない。その結果、合計研究時間は、任期付き男性 24.0 時間＞任期付き女性 19.9 時間＝任期無し男性 19.7 時間＞任期無し女性 16.2 時間と、明確に違いがある。

また、同じ指標を勤務先類型別に見ると（表 4-3）、「その他の教育機関」以外のすべての類型で、職場における研究時間は女性の方が少ない。特に、今回の調査回答者の中で最も多数を占める私立大学では男女差が大きく、職場だけでなく自宅でも女性の研究時間が少ない。また短大・高専および「その他の教育機関」の場合には男女ともに職場での研究時間が少ない。研究時間がもっとも多いのは、公的もしくは民間の「研究所等」に勤務している場合であるが、その場合でも職場・自宅双方において女性は男性と比べて研究時間が短い。

表 4-2 任期の有無別・性別 職場と自宅における仕事時間・研究時間、研究時間比率

（単位：時間、右端列のみ％）

任期の有無	性別	a.職場にいる時間	b.職場で研究を行う時間	c.自宅での仕事時間	d.自宅での研究時間	e.仕事時間合計(a+c)	f.研究時間合計(b+d)	研究時間比率(f/e*100)
任期付き	男性	33.3(331)	13.3(329)	17.0(322)	10.7(322)	50.8(318)	24.0(315)	47.2
	女性	32.7(485)	10.1(482)	16.5(479)	9.7(470)	49.0(459)	19.9(452)	40.6
任期無し	男性	42.3(981)	10.7(933)	14.7(938)	9.1(933)	56.9(927)	19.7(924)	34.6
	女性	40.9(921)	7.5(917)	16.0(910)	8.7(901)	56.7(900)	16.2(890)	28.6

注：（）内はケース数。

表 4-3 勤務先類型別・性別 職場と自宅における仕事時間・研究時間、研究時間比率

（単位：時間、右端列のみ％）

勤務先	性別	a.職場にいる時間	b.職場で研究を行う時間	c.自宅での仕事時間	d.自宅での研究時間	e.仕事時間合計(a+c)	f.研究時間合計(b+d)	研究時間比率(f/e*100)
国立大学	男性	42.4(403)	13.6(404)	14.5(406)	9.2(406)	56.9(399)	22.7(399)	39.9
	女性	40.6(361)	11.0(362)	16.3(359)	10.2(353)	56.9(352)	21.2(349)	37.3
公立大学	男性	42.2(77)	12.6(76)	14.2(76)	8.2(76)	56.3(76)	20.9(75)	37.1
	女性	39.6(78)	11.9(81)	15.9(79)	10.8(79)	55.6(76)	22.5(79)	40.5
私立大学	男性	37.6(575)	8.7(575)	17.1(575)	10.2(570)	54.8(572)	18.8(567)	34.3
	女性	35.8(737)	5.8(731)	17.6(735)	8.9(731)	53.5(723)	14.6(715)	27.3
短大・高専	男性	51.8(25)	6.4(25)	8.8(25)	4.3(25)	60.6(25)	10.7(25)	17.7
	女性	47.1(38)	5.7(37)	10.7(37)	6.1(36)	57.2(36)	11.3(35)	19.8
その他の教育機関	男性	39.3(24)	5.0(24)	10.4(22)	8.4(23)	52.4(22)	13.5(23)	25.8
	女性	35.5(30)	8.9(30)	16.4(30)	11.4(27)	51.4(27)	21.8(26)	42.4
研究所等	男性	42.0(69)	22.7(70)	15.7(72)	12.1(72)	57.1(68)	34.6(69)	60.6
	女性	41.0(76)	20.5(75)	7.9(71)	6.2(71)	49.6(71)	27.0(71)	54.4
官公庁・企業等	男性	37.5(89)	12.2(88)	10.5(84)	7.3(83)	48.4(83)	19.2(81)	39.7
	女性	39.6(86)	6.9(83)	12.4(78)	7.0(74)	50.0(74)	13.8(67)	27.6

注：（）内はケース数。

同指標を年齢層別に見ると（表 4-4）、40 代以上で職場における研究時間の男女差が大きく、自宅でもそれを補えていない状況が明白である。特に 50 代女性は、仕事時間合計が 56.7 時間で表中で最大であるにも関わらず、研究時間合計は 14.6 時間で表中で最小であり、その結果として研究時間比率は 25.7％と表中で最も小さい。

家族類型別では（表 4-5）、既婚・有子の女性において仕事時間と研究時間がいずれも少なく、家庭責任が女性研究者の仕事や研究を圧迫していることがうかがわれる。しかし既婚・無子および単身・無子であっても職場における研究時間は男性よりも女性で少ない。特に単身・無子の場合、女性の職場での仕事時間は男性よりも長いにもかかわらず研究時間は少なくなっている。それゆえ、女性における職場での研究時間の少なさは、個人の家族状況だけでは説明できない職場の要因を反映しているのではないかと考えられる。

表 4-4 年齢層別・性別 職場と自宅における仕事時間・研究時間、研究時間比率

（単位：時間、右端列のみ％）

勤務先	性別	a.職場にいる時間	b.職場で研究を行う時間	c.自宅での仕事時間	d.自宅での研究時間	e.仕事時間合計(a+c)	f.研究時間合計(b+d)	研究時間比率(f/e*100)
30歳以下	男性	40.8(369)	13.1(369)	14.4(368)	9.6(364)	55.6(361)	22.6(357)	40.6
	女性	39.0(445)	11.1(443)	16.4(443)	9.8(440)	54.9(430)	20.4(426)	37.2
31-40歳	男性	41.5(317)	10.9(315)	13.6(317)	7.6(318)	55.1(312)	18.3(311)	33.2
	女性	36.2(303)	9.9(304)	15.0(299)	9.0(296)	51.3(289)	18.9(287)	36.8
41-50歳	男性	40.0(297)	11.0(297)	15.7(297)	9.7(297)	55.6(294)	20.3(294)	36.5
	女性	38.2(353)	6.8(350)	15.0(348)	8.2(344)	53.0(343)	15.0(339)	28.3
51-60歳	男性	38.7(201)	9.7(202)	17.3(202)	10.9(200)	56.0(198)	20.4(197)	36.4
	女性	38.3(263)	5.3(259)	18.5(261)	9.5(255)	56.7(254)	14.6(247)	25.7
61歳以上	男性	33.3(109)	12.0(108)	17.9(116)	13.0(115)	50.7(109)	24.5(106)	48.3
	女性	34.2(82)	8.5(81)	20.2(82)	13.0(80)	54.3(77)	20.8(75)	38.3

注：（）内はケース数。

表 4-5 家族類型別・性別 職場と自宅における仕事時間・研究時間、研究時間比率

（単位：時間、右端列のみ％）

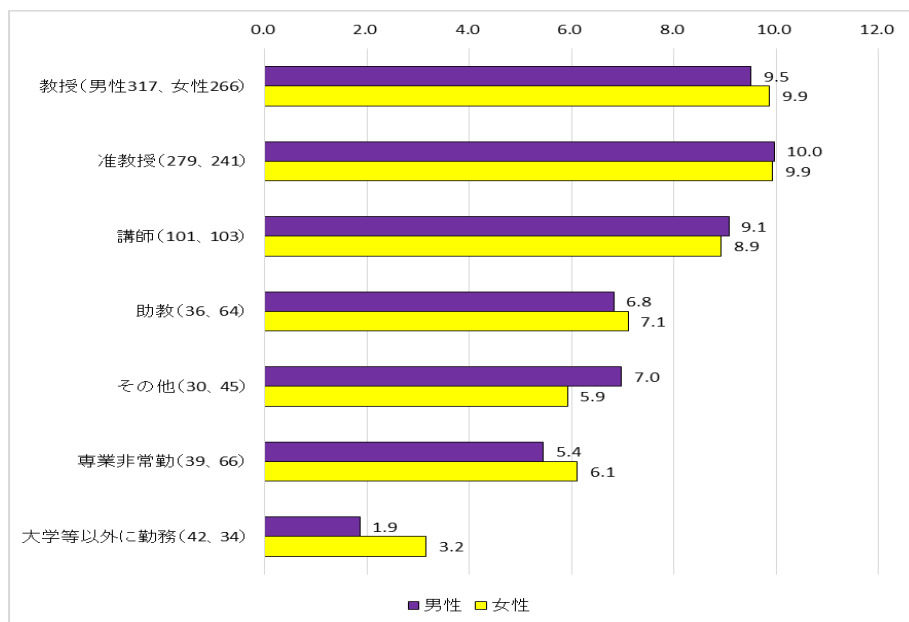
結婚・子ども	性別	a.職場にいる時間	b.職場で研究を行う時間	c.自宅での仕事時間	d.自宅での研究時間	e.仕事時間合計(a+c)	f.研究時間合計(b+d)	研究時間比率(f/e*100)
既婚・有子	男性	39.6(646)	10.8(648)	15.3(659)	9.7(652)	54.7(642)	20.3(637)	37.1
	女性	34.8(582)	7.8(578)	15.9(572)	8.6(566)	50.7(557)	16.0(548)	31.6
既婚・無子	男性	39.3(302)	10.6(299)	16.0(301)	9.6(302)	55.3(298)	19.9(295)	36.0
	女性	35.7(317)	8.2(314)	18.9(321)	10.9(318)	54.4(313)	18.7(308)	34.4
単身・無子	男性	41.0(336)	13.4(334)	14.1(330)	9.1(330)	55.6(325)	22.2(323)	39.9
	女性	42.7(476)	10.0(475)	14.8(468)	8.8(459)	57.2(454)	18.9(449)	33.0
単身・有子	男性	36.1(9)	14.5(10)	27.9(10)	20.8(10)	62.7(9)	35.3(10)	56.3
	女性	38.9(80)	7.4(70)	19.2(72)	12.9(82)	57.8(69)	19.9(69)	34.4

注：（）内はケース数。

以上の検討から、総じて、女性の方が、特に職場における研究時間が少なくなる実態があることが見いだされた。こうした実態は、特定の役職や勤務先、分野などで特に顕著に生じている。教授、任期無し、40代以上といった、「安定している」とみられがちな中堅以上のキャリア段階にいる女性で、私立大学に勤務している場合に、研究時間の圧迫が著しいといえる。

3. 授業時間と研究・授業以外の時間のジェンダー差

研究者の仕事において、研究以外に多くの時間が費やされているのは、教育すなわち授業である。この授業時間を、男女別・役職別に示したものが図4-2である。この結果をみると、役職「その他」、専業非常勤、大学等以外に勤務の場合を除き、各役職における授業時間の男女差は非常に小さいと言える。



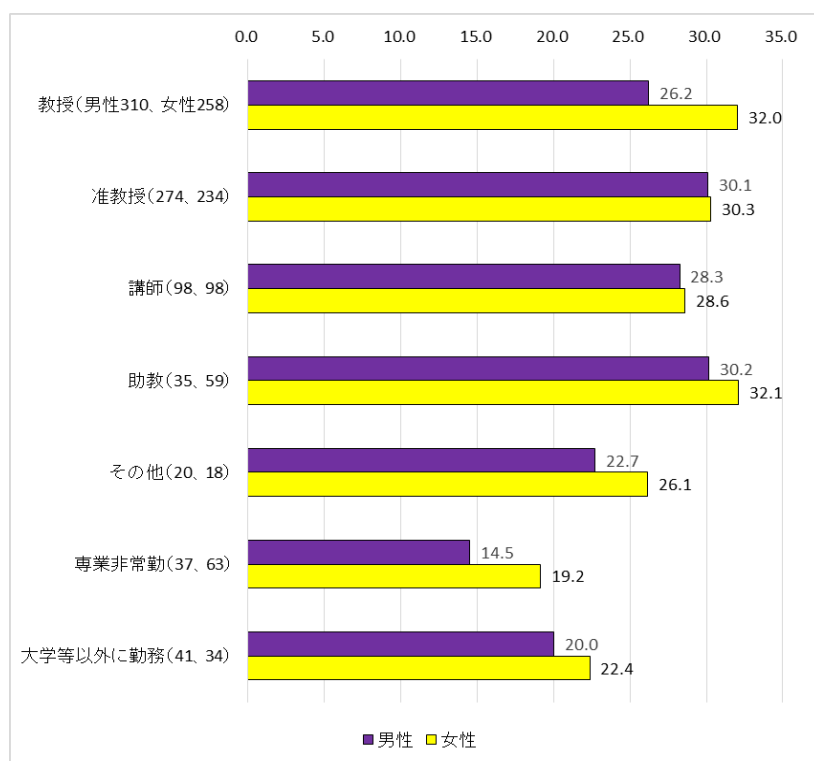
注：() 内はケース数。助手および研究員はケース数が少なくなるため省略。

図4-2 役職別・性別 授業時間

この結果と前節の結果を合わせて考えるならば、推測されるのは、女性は男性よりも多くの時間を、研究と教育以外に費やさざるを得なくなっているということである。すなわち、組織運営上の事務や雑務に近い仕事、様々な委員や担当などが女性に多く割り当てられていることにより、女性の研究時間が圧迫されているという可能性である。

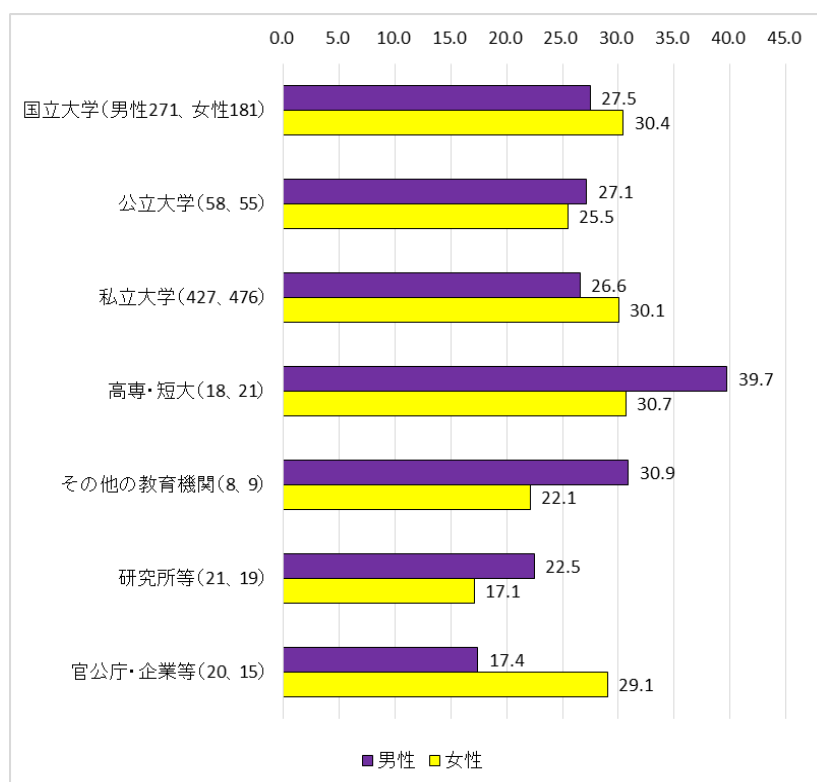
この点を確認するために、仕事時間合計から研究時間と授業時間を引いた時間を、役職別（図4-3）、勤務先別（図4-4）、年齢別（図4-5）に示した。すると、役職別では特に教授、助教、「その他」および専業非常勤で、勤務先別では国立大学と私立大学で、年齢別では50代と40代で、それぞれ女性の方が男性よりもかなり多くの時間を研究・授業以外に費やしていることがわかる。

なお、高専・短大、その他の教育機関、研究所等に勤務している場合、また30代の年齢層においては、逆に男性のほうが研究・授業以外の仕事時間が多くなっていることから、勤務先や年齢段階によっては男性が研究・以外の仕事を多く担当している場合もあることには留意が必要である。



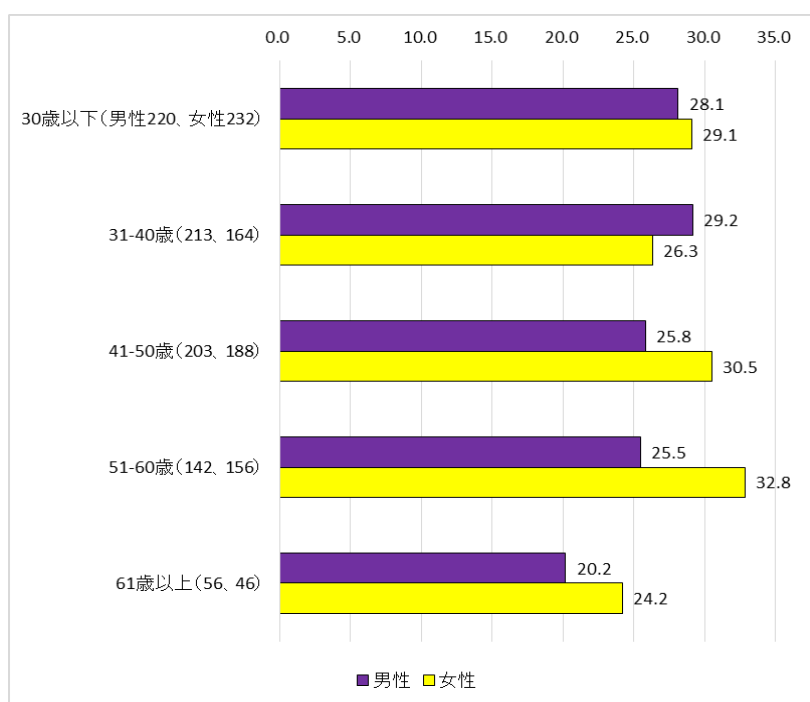
注：() 内はケース数。助手および研究員はケース数が少なくなるため省略。

図 4-3 役職別・性別 研究・授業以外の仕事時間



注：() 内はケース数。

図 4-4 勤務先・性別 研究・授業以外の仕事時間



注：() 内はケース数。

図 4-5 年齢別・性別 研究・授業以外の仕事時間

総じて、教授職や 40 代・50 代において、女性の方が研究と授業以外に多くの時間を費やしているという結果からは、キャリアの後半になり一定の地位を得た後も、職場における見えにくい性別職域分離の結果として、女性研究者は事務や雑務を多く担わされており、それが研究を阻害する結果になっているのではないかと推測される。キャリアの不安定さや昇任のしにくさという問題に加えて、安定した地位を得た後になっても、研究時間の圧迫という女性研究者の不利さは存続しているおそれがある。

4. 研究時間と授業・研究以外の仕事時間の規定要因

ここまでは、グループ別に平均を比較する形の検討を行ってきたが、重回帰分析により他の変数を統制した上での個々の変数の影響を確認する（表 4-6）。

まず性別計の有業者全体の結果から、女性であることは研究時間に負の、研究・授業以外の仕事時間に正の影響をもっており、前節までに見てきた結果が確認される。それ以外に、研究時間と関連する変数は 30～50 代（－）、国立大学・公立大学・研究所等（＋）、准教授・講師（－）、専業非常勤（＋）であり、研究・授業以外の仕事時間と関連する変数は 60 歳以上（－）、短大・高専（＋）、専業非常勤（－）である。

これを男女別に分析すると、まず女性を対象とする分析結果では、研究時間と関連する変数は 40 代・50 代（－）、研究所等（＋）、講師（－）、専業非常勤（＋）であり、研究・授業以外と関連する変数は専業非常勤（－）、既婚（－）である。男性については、研究時間と関連するのは 30 代（－）、国立大学・公立大学・研究所等（＋）、准教授・講師（－）、専業非常勤（＋）、既婚（－）であり、研究・授業以外の仕事時間と関連するのは 60 歳以上（－）、短大・高専（＋）、准教授（＋）、専業非常勤（－）である。

おおむね前節までの分析結果は確認されたが、役職が教授であることの影響は重回帰分析では見いだ

されなくなった。男女別の結果を比較して注目されるのは、女性のみにおいて 40 代・50 代であることが研究時間に負の影響を及ぼしているのに対し、男性では 30 代で負の影響が表れていること、研究時間に対する国公立大学の正の影響は男性のみで生じていること、准教授および既婚であることの負の影響は男性のみで生じていることである。

また、研究・授業以外の仕事時間については、60 歳以上であることの負の影響、短大・高専および准教授の正の影響は男性のみで表れ、既婚の負の影響は女性でのみ表れている。

表 4-6 研究時間、研究・授業以外の仕事時間の規定要因（重回帰分析、数値は標準化係数）

		有業者全体		女性		男性	
		研究時間	研究・授業以外の仕事時間	研究時間	研究・授業以外の仕事時間	研究時間	研究・授業以外の仕事時間
性別	女性	-.096 ***	.071 **				
年齢層 (基準: 30 歳未満)	30 歳代	-.063 **	.003	-.042	-.025	-.079 *	.016
	40 歳代	-.078 ***	-.016	-.115 ***	.048	-.029	-.070 +
	50 歳代	-.090 ***	.009	-.123 ***	.080 +	-.054 +	-.062
	60 歳以上	.040 +	-.088 **	.019	-.073 +	.052 +	-.102 **
勤務先 (基準: 官公庁・企業等)	国立大学	.134 **	.110	.077	.111	.224 ***	.091
	公立大学	.077 **	.028	.070 +	-.006	.087 *	.060
	私立大学	-.001	.118	-.085	.130	.117 +	.085
	短大・高専	-.035	.082 *	-.042	.046	-.027	.113 *
	その他の教育機関	-.001	.023	.030	-.013	-.031	.052
	研究所等	.166 ***	-.032	.109 **	-.087 +	.225 ***	.017
役職	教授	-.027	.074	.006	.027	-.066	.114 +
	准教授	-.101 **	.074 +	-.040	-.026	-.174 ***	.152 *
	講師	-.106 ***	.017	-.076 *	-.034	-.147 ***	.074
	専業非常勤	.087 ***	-.142 ***	.103 **	-.171 ***	.078 **	-.121 **
家族状況	既婚	-.042 +	-.056 +	-.022	-.107 **	-.069 *	.012
	有子	-.019	-.036	-.049	-.052	.022	-.036
調整済み R 二乗		0.093	0.05	0.077	0.073	0.103	0.045

注: ***: $p < 0.001$ ** : $p < 0.01$ * : $p < 0.05$, + : $p < 0.10$

総じて、男性よりも女性のほうが研究時間の捻出が難しくなっているが、男性は 30 代というキャリアの比較的初期において研究時間が圧迫されるのに対し、女性は 40 代・50 代というキャリアの中盤～後半において研究時間が圧迫されている。研究・授業以外の仕事時間は女性のほうが押しなべて多いが、男性でも准教授や短大・高専という特定の役職・職場では多くなっており、逆に 60 歳以上というキャリア終盤ではむしろ少なくなっている。

このような研究時間や研究・授業以外の仕事時間の男女間および男女それぞれの内部での偏りは、今回のような調査によって初めて明らかになる、見えにくい格差である。研究者の職場における担当業務や時間配分について再検討し、研究・授業以外に割かれる時間を減らすとともに、どのような立場であっても研究時間が確保されるような施策が望まれる。

5. 時間に関する意識のジェンダー差

前節まででは、客観的な時間配分について検討を行ってきたが、時間という側面に関して研究者がどのように考えているか、主観的な意識という面からも検討を加えておこう。

今回の調査では、時間や業務負担に関する意識項目として、以下が含まれている。

「27. 研究を進める上でどのような環境や機会が必要ですか。(複数回答可)」の選択肢として「研究時間」「事務・雑用の効率化や分業」

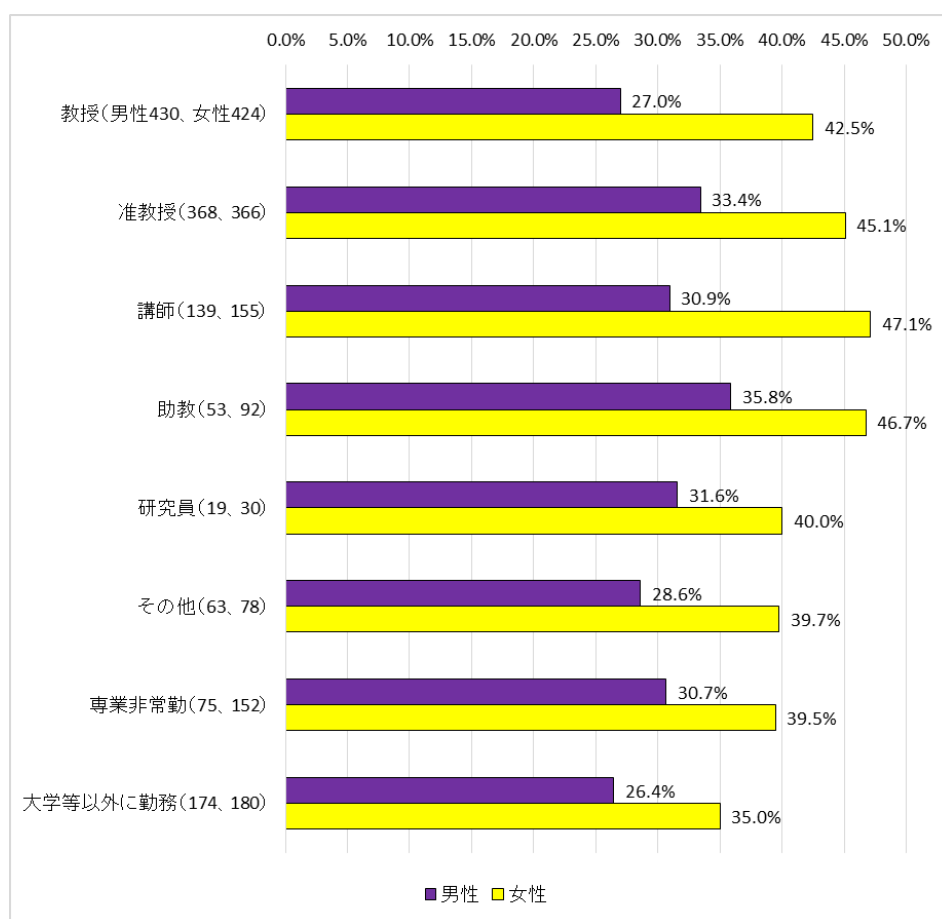
「53.2 研究活動において子どもがいるということで不利と感じたことはありますか。(複数回答可)」の選択肢として「研究時間がとれなかった」

「53.5 研究職において女性比率が低い現状を改善するには、下記のうちどの措置を行うべきだと思いますか。(複数回答可)」の選択肢として「研究・本業以外の業務負担軽減」

これらのうち、問 27 に含まれる 2 つの選択肢については、「研究時間」の選択率が男性 88.2%、女性 86.7%、「事務・雑用の効率化や分業」の選択率が男性 59.6%、女性 60.7%で、男女間で差はほとんど見られない。

それに対して、問 53.2 および問 53.5 の上記選択肢の選択率については男女差が見られたため、図 4－6 には男女別・役職別に後者の、図 4－7 には男女別・年齢層別に前者の、選択率を示した。

図 4－6 では、どの役職においても女性のほうが男性よりも「研究・本業以外の業務負担軽減」の選択率が 10 ポイント前後高いが、特に教授と講師の場合に、男女差が大きくなっている。

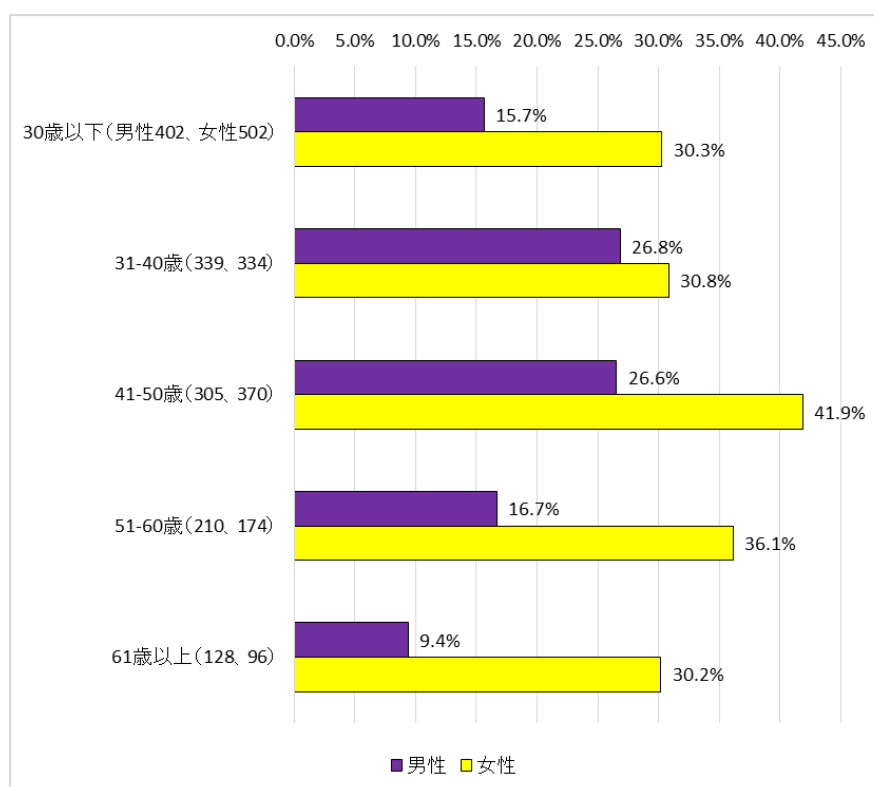


注：() 内はケース数。

図 4－6 役職別・性別「研究・本業以外の業務負担軽減措置必要」

また図 4－7 では、特に 40 代と 50 代において、女性の中で（子どもがいたため）「研究時間がとれなか

った」という項目を選択した比率が高くなっている。男性の中では、30代と40代で相対的に選択率が高く、逆に50代以上の男性では同比率が低い。その結果、特に50代ではこの項目の選択比率に男女間で約2倍ほども開きが生じている。中堅以上の女性研究者は、これまでのキャリアの中で、職場においても研究・授業以外の様々な業務を割り当てられていることに加えて、家庭においても、男性が感じていないような子育ての負担を担うことにより、研究時間の捻出に苦しんできたことが推察される。



注：() 内はケース数。

図 4-7 年齢別・性別 子どもがいたことにより「研究時間がとれなかった」

以上の意識項目に加えて、研究者の考え方をうかがい知ることができる貴重な情報として、様々な質問の選択肢「その他」を選択した場合の具体的な記述内容および調査の最後に設けた自由な意見の記述欄への記述内容がある。表 4-7 は、そうした自由記述の中から、時間や業務負担に関連する記述内容を抽出して示している。

左端の列は性別に関係なく「若手が研究者として伸びていくために重要だと思う研究支援」をたずねた結果であるが、この質問で「その他」を選択した場合の記述内容には、「研究時間の確保」に関する記載が多数みられ、その裏面として「研究以外の業務の削減」、具体的には「会議」「雑務」「学務事務」「学内業務」「大学業務」「校務」「雑用」などの言葉で記述される業務を減らすことが必要であるという指摘が少なくない。

また、左から2列目は「研究職において女性比率が低い理由」をたずねた質問における「その他」の記載内容である。この欄には時間や業務に関する記載は少なかったが、表に示した例では自宅で研究ができないことや不定期業務に対応しにくいことが記載されている。

表 4-7 時間・業務負担に関する主な自由記述の内容

50. ご自身の専門分野で、若手が研究者として伸びていくために重要だと思う研究支援はどれですか。(「その他」自由記述)	53.3 研究職において一般に女性比率が低いのはなぜだと思いますか。(「その他」自由記述)	53.5 研究職において女性比率が低い現状を改善するには、下記のうちどの措置を行うべきだと思いますか。(「その他」自由記述)	58. 人文社会科学分野における男女共同参画に関するご意見がありましたら、100 字以内で自由にご記述ください。
子育て支援をするのであれば、会議などを夕方5時から始めるのをやめてほしい(私の職場は、今年から変わって非常に助かった)。特に保育園のお迎え、夕食、お風呂、寝かしつけに必要な年齢の子供がいる人に4時以降に始まる会議への参加を求めるのは控えるべき。	上記でも述べたが、帰宅した後が研究時間なのに、まったくそれができない→業績に遅れ→その考慮がゼロ。それに加え、年齢差別。	研究職であれば、時間に拘束されず研究を進められるのがよいが、実際は家庭内のことに時間が割かれることが多い。その負担感を男性よりも、女性の方が感じているように思う。	該当する研究分野は比較的女性研究者が多いと思うが、研究と育児の両立というロールモデルがなく、苦戦している。若手の時は学内の雑務に追われ、気づいたら30代後半、40代前半で出産、一番研究に力を入れなければならないときに、研究に集中できない。いくら子育て支援策が整ったとはいえ、ワークライフバランスの問題もある。
研究時間の確保(5件)	そもそも誰もが業務過多でいっぱいではないため余裕がない	アドミニストレーション業務の削減	昨今の「改革」の連続で、「改革」に関する業務量と通常の業務量がともに増大し、男女問わず家庭との両立はハードルが高くなったと感じる。その点で共同参画は後退局面に入ったのではないかな。
任期付で雇用した若手研究者を雑務に駆り出さず、研究に集中できる環境をつくる	週で決まっているものの以外の不定期に入る業務に対する対処が困難。	職場全体としての業務量を減らすこと。職場が過度に忙しくなければ、「女性を採用すると出産のときに職場の負担が増える」という考えがもたれることを低減することができるかもしれない。	大学での会議や研究会などが当たり前のように夜や週末に行われており、子供がいると遅れをとる感じます。評価を拘束時間ではなく、アウトプットの質でみる意識を社会がもってほしいと感じます。また、子供がほしくとも休業中の代替教員がどうなるか、保証がないため、全国的な制度としてつくってほしいです。
研究時間を与える		事務や教育の負担が少なくなるような仕事の配分の見直し	女性を重職に積極的に登用するとともに、男性に過重な労働を配分する意識の是正を期待したい。
時間		勤務条件(時間等)の改善	授業と事務仕事と子育てで精一杯。研究の時間が取れない。
就職後の学務事務、教育負担の軽減		時間がほしい	女性の数が少ない現状で役職等の「女性枠」を作ると特定の人の負担が集中するので慎重に。
学内業務の軽減。		適正な評価を女性に対しても行うこと(差別的取り扱いや男性優遇ともとれることをしないこと)、出産・育児などを担っている女性に対しては業務負担や勤務体系などをもっと配慮すべき。	ここ数年研究費が大幅に削減される中で、研究成果を法人から強く要請される。一方、学内業務は増加、煩雑化。会議への女性の参加率が高い場合、論点が明確化するのが早く終了することができるため、実感としては構成員における女性の割合の上昇が最も必要だと思う。
大学業務を減らす		北欧のように男女の労働時間を減らしたうえで均等化する	大学において任期なし教員の長時間勤務を当然視する傾向(教授会の終わる時間が遅いなど)は、制度として不可能にするぐらいの措置も必要かと思う。
教育負担の軽減		男性中心の規範に基づく長時間労働・体力勝負の労働環境の改善	男女共同参画のの名の下に内外問わず様々な会議での女性比率が求められ、結果女性研究者の加重な業務負担を招いているように感じます。数ではなく、内実を問う男女共同参画の推進を求めます。
校務削減		育児不従事研究者の超過労働の禁止	いま私の職場では、採用、昇格昇進差別はない。出産育児期に業績をだせるよう、校務や教育負担面での配慮がほしい。短時間勤務制度にしても仕事が減らないので女性研究者支援について、休みをとって遠距離介護をしている人がもっとも大変なのに使えない制度になっている。改善が必要。
研究以外の業務削減による研究時間の確保		最近、表面的な役職への女性登用が行われ、本人の専門領域や希望を考慮しない場合や登用されても重要度の低い(理事になっても女性は会計担当等)がある。その場合はかえって研究時間を確保することを妨げている。	学会、研究会などで男性が優遇されているという思いをしたことはない(研究や業績に対する評価は平等)が、職場の環境が女性の体力を考えたものでもなく、有能な特定の人物にのみ負担がかかっている。そのため、心身の健康を維持するための休養や、校務以外の研究時間を確保できない。男性が働きすぎで、家庭を省みない人が多いため、女性はそのような働き方はできないし、そこまでして責任ある立場につきたいと思えない。ロールモデルも職場内や身近にいない。人文系に必要な長時間かけて文献を調査したり読み込む時間が校務と教育のために全く取れない。
雑用の軽減		男女問わず、ワークライフバランスを重視する制度や啓発、風潮作り。家庭や子育てを支えることで研究時間が取れていない人は男女ともにいるが、それが評価されず、支える制度もないので、結局家庭のことを全てやってもらえる既婚男性が一番研究時間が取れ、社会的評価も(家庭を持てていることも含み)高い。	とにかく膨大な時間をかけないと論文は書けず、論文数で業績が評価されるので、家事など性別役割分担の多い状態は、圧倒的に女性に不利。勤務先の国立大学では授業数も多い上、委員会や授業準備の資料印刷など雑務もすべて自分でしなければならないため、毎日がしんどい。勤務地に住まなければならない慣行も「女が男についてきて当たり前」な社会では、家族関係に重大な危機をもたらしている。留学先の国では、首都圏の大学に勤務していても、住居は遠く離れた地方都市(おそらく夫の勤務先や家族の居住地)で、必要な時だけ通っている、という研究者がとて多くて驚いた。今後、地方大学も女性研究者の雇用促進を進め、同時にその研究者たちのワークライフバランスも充実させたいなら、勤務先への居住のしほり、単身赴任といった日本的慣行も含めて見直すべき。
研究以外の業務削減			大学の雑務が多く、家でもずっとメールの処理が続き、研究の時間が削られてしまう中で、育児や介護で業務にあまり時間の割けない人が遠慮せずにそう言える仕組みが必要。

3 列目は「研究職において女性比率が低い現状を改善するために必要な措置」に関する質問における

「その他」の記載内容である。女性が家事育児負担により研究時間をとりにくいことへの配慮に加えて、職場の「アドミニストレーション業務」「表面的な役職への登用」などによる負担増の問題点が指摘されている。また、職場全体の業務が多忙化しているため出産の可能性をもつ女性の採用が控えられているおそれがあることや、育児に従事していない者が「超過労働」を担うおそれについても指摘がある。

右端の列は、調査票の最後に設けた自由意見記述欄への記載である。やはり、出産や育児などのライフイベントに加えて、「学内の雑務」「改革」に関する業務量と通常の業務量」「会議や研究会」「事務仕事」「役職等の「女性枠」」「校務」「委員会や授業準備の資料印刷など雑務」「メールの処理」など様々な言葉で語られる研究・授業以外の業務の多さについて、数多くの記載がみられる。

特に女性の研究時間の少なさ、研究・授業以外の仕事時間の多さに関連する記述として注目されるのは、第一に、男女共同参画に組織が取り組んでいることを対外的・表面的に示すために、組織によってはまだ男性に比べて人数が少ない場合も多い女性研究者が、多くの委員会などのメンバーに入れられることにより、研究時間が奪われているおそれがあるという指摘である。第二に、様々な「大学改革」などにより男女問わず組織運営上の業務が増加しており、それが出産・育児を抱えがちな女性の採用への消極性や、男女ともに家庭責任が相対的に重くない者への業務の偏りを招いているおそれがあることである。これら二つの指摘は、主に大学に関して昨今立て続けに導入されている「改革」が、むしろ男女共同参画に「後退局面」をもたらすという逆説を示唆している。こうした現実を直視しなければ、研究職におけるジェンダー平等は空論に終わるであろう。

6. 分析結果のまとめ

本章では、職場と自宅における仕事時間、研究時間、授業時間、研究・授業以外の仕事時間の男女差を、役職や勤務先、ライフステージ別に検討することにより、一定の地位を得たキャリアの後半においても、研究と授業以外の事柄に要する時間の負荷が女性に偏っているため、男性と比べて十分な研究時間が確保しにくい状況に置かれていることが見いだされた。

若手研究者がポストを得る上で困難な状況に置かれがちであり、特に女性はいっそうの不利に直面しがちであることはすでに指摘されてきているが、ポストを得たあとも続く、職場での担当職務という見えにくいジェンダー不平等が、女性研究者が本来発揮しうる研究面での可能性を閉ざしているおそれがあることを、本章の結果は示唆している。

調査票の制約から、女性研究者が実際にどのような事務や雑務をどれほど担当しているのかについては、今回の調査では明らかにすることができていない。この点について、次回以降の調査ではさらに踏み込んだ分析が必要とされる。