

---

# 2022 年度女性医師・研究者支援センター調査 調査報告

---

## 調査の概要

### 1. 調査要綱

#### 1.1. 調査の目的

職員の就労状況、育児・介護の状況、仕事への満足度等を把握し職場環境整備策の立案に活かすこと、ならびに本学独自の基礎資料を作成することを目的とする。

#### 1.2. 調査の対象

調査の対象は、帝京大学板橋キャンパス、八王子キャンパス、宇都宮キャンパス、福岡キャンパス、霞ヶ関キャンパスに所属する教職員および医学部附属病院、医学部附属溝口病院、ちば総合医療センターの附属3病院に所属する職員である。

#### 1.3. 調査期間と方法

2023年2月から2023年3月にかけてWEBアンケート形式にて実施した。

#### 1.4. 回答数

本学職員を対象とし、667件（うち有効回答数645件）の回答が得られた。

#### 1.5. 調査に関する秘密の保持

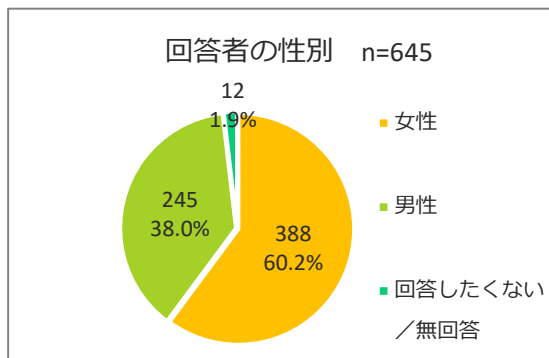
本調査は、職場環境整備の一環として実施された。プライバシーの保護を考慮し、無記名での回答とした。解析は個人単位では行わず、回答の有無や回答内容によって帝京大学との雇用に何ら影響のないことを事前に回答者に告知した上で、守秘義務を遵守し調査を行った。

## 結果の概要

### 1. 回答者の属性について

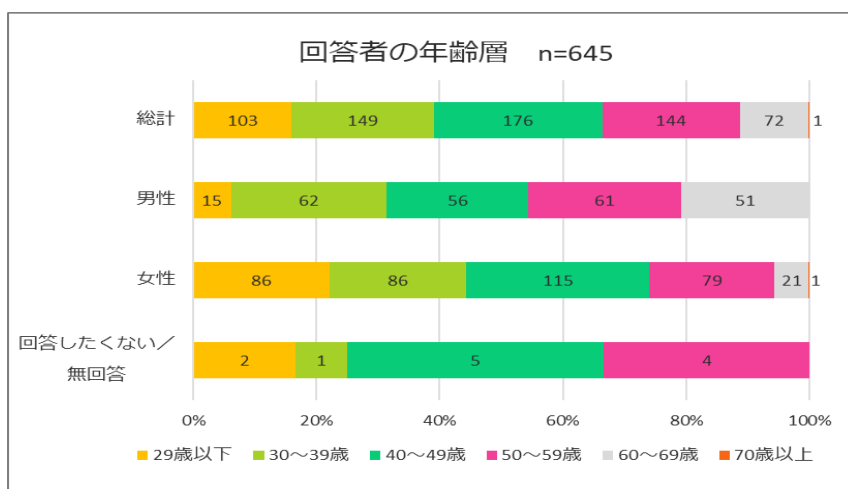
#### ①回答者の性別 (n=645)

回答が得られた 645 名のうち、388 名 (60.2%) が女性、245 名 (38.0%) が男性、12 名 (1.9%) が回答したくない／無回答であった。



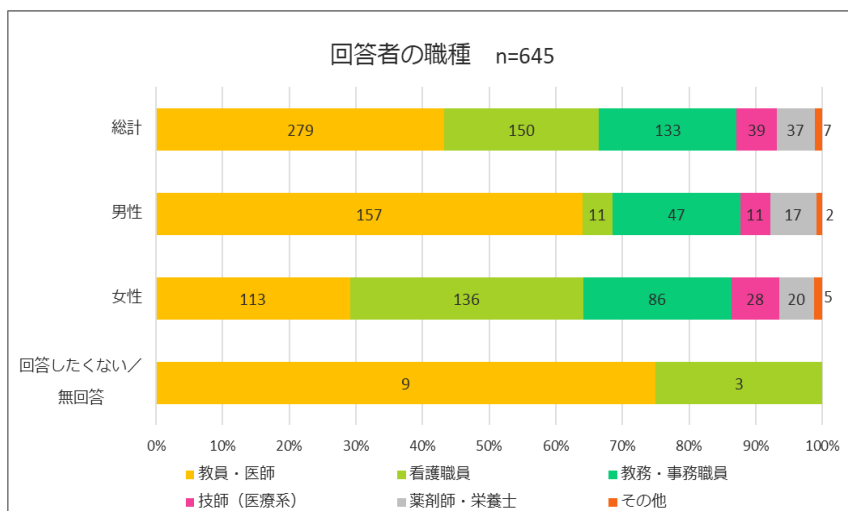
#### ②回答者の年齢層 (n=645)

回答者の年齢分布は右図の通りである。性別で見ると女性は多い順に 40 代、20 代と 30 代が同数、50 代、60 代と続き、男性は 30 代、50 代、40 代、60 代、20 代と続いている。



#### ③回答者の職種 (n=645)

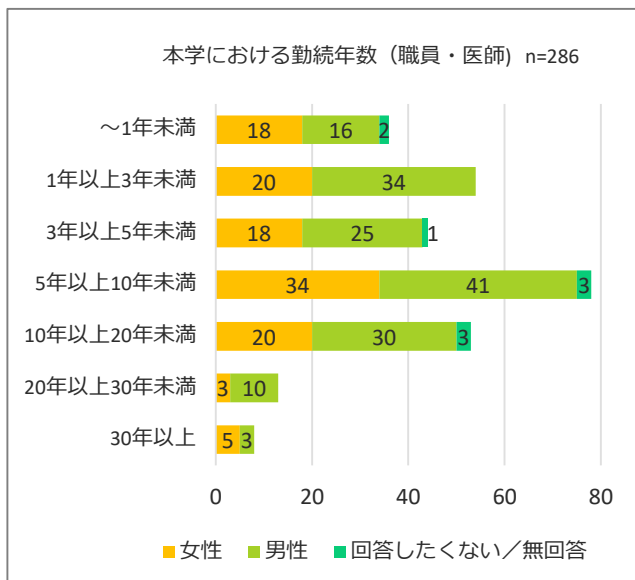
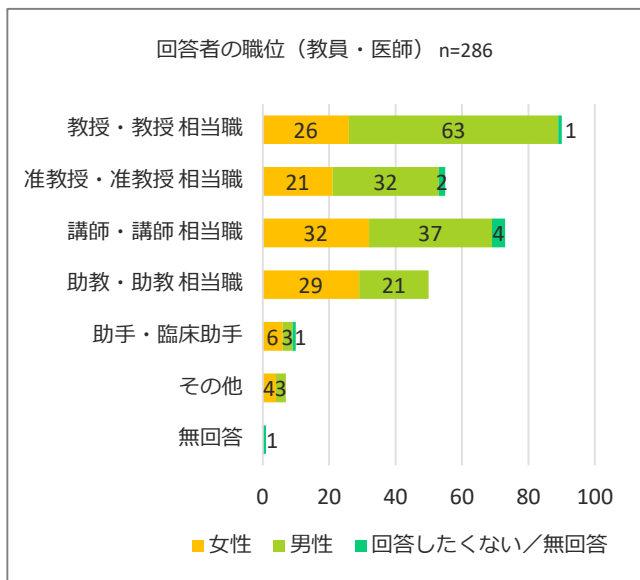
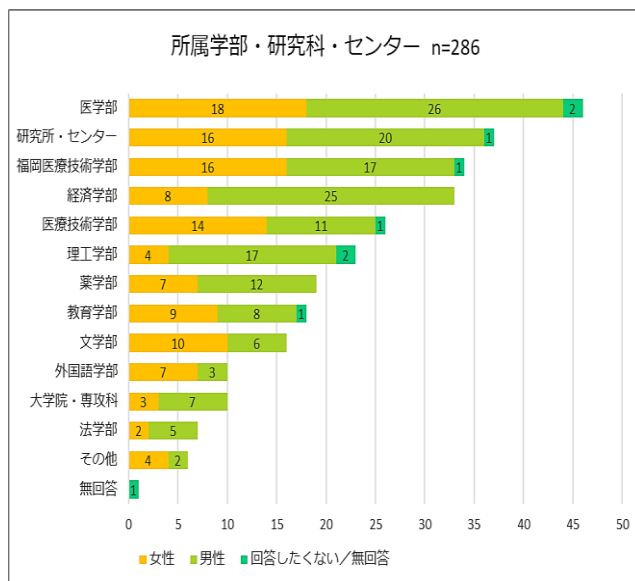
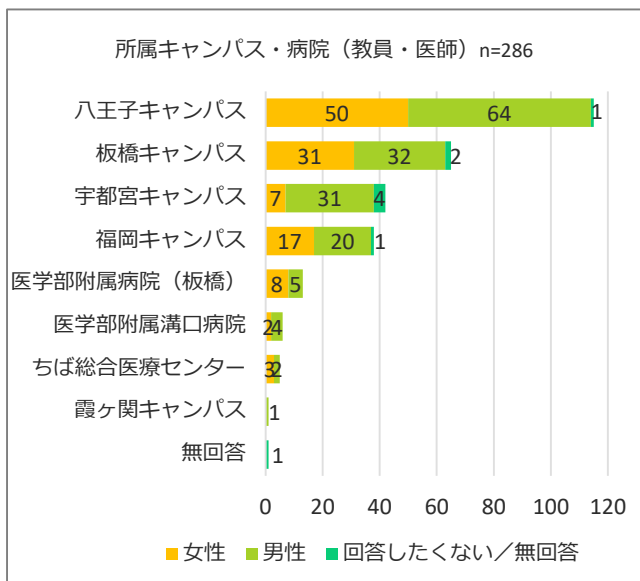
回答者の職種を尋ねた項目では、多い順に教員・医師、看護職員、教務・事務職員、医療系技師、薬剤師・栄養士となっている。性別で見ると男性の場合 64.1%を医師・教員が占めているが、女性は看護職員が 35.1%、教員・医師が 29.1%、教務・事務職員が 22.2%を占めている。



④回答者の所属キャンパス・職位・在職年数について

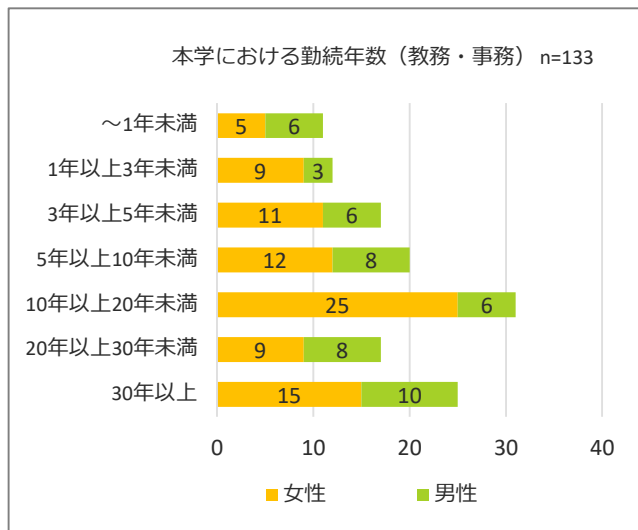
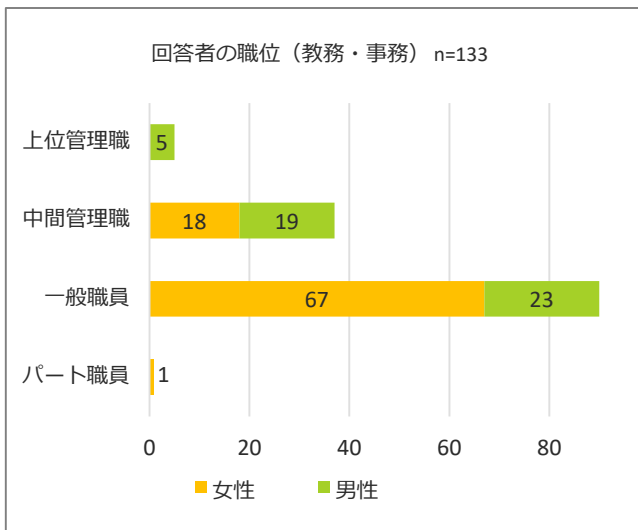
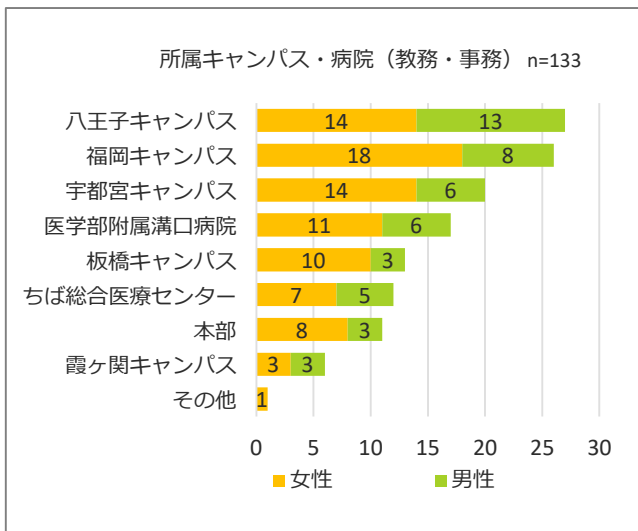
a. 教員・医師 (n=286)

所属するキャンパス・病院について尋ねた設問に対しては、多いものから順に八王子キャンパス、板橋キャンパス、宇都宮キャンパス、福岡キャンパスと続き、所属学部については医学部、研究所・センター、福岡医療技術学部、経済学部の順で続いた。さらに職位を尋ねた設問では多い順に教授、講師、准教授、助教となっていた。男性は教授が最も多いのに対して、女性は講師の人数が多く上位職にあたる准教授、教授が若干少ない人数となっている。また本学における勤続年数については、5-10年が最も多く、1-3年、10-20年、3-5年、1年未満、20年以上と続いた。



**b. 教務・事務職員 (n=133)**

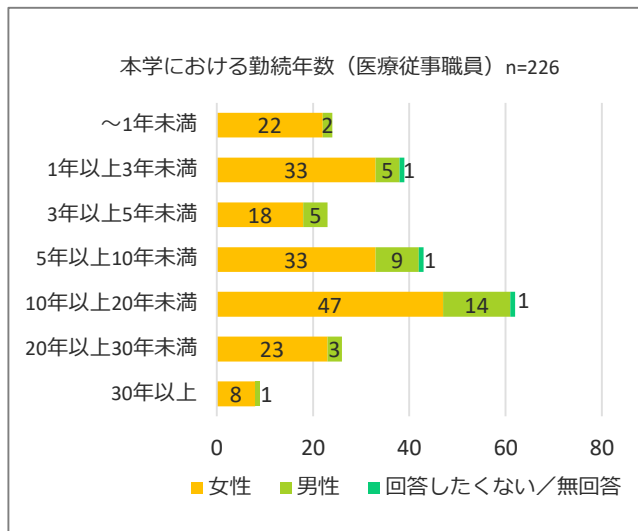
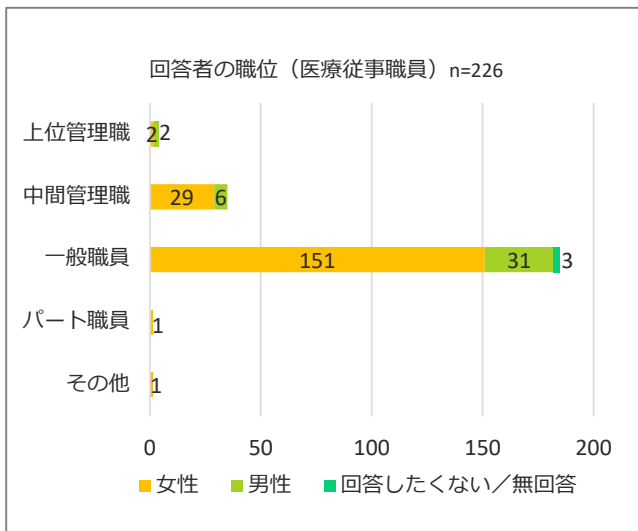
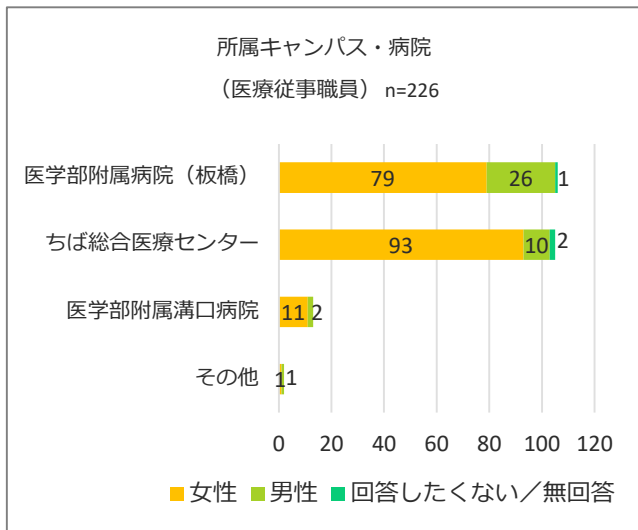
所属するキャンパス・病院について尋ねた設問に対しては多いものから順に八王子キャンパス、福岡キャンパス、宇都宮キャンパス、附属溝口病院と続いた。職位について尋ねた設問では、多い順に一般職員、中間管理職、上位管理職となっており、本学における勤続年数は10-20年が最も多く、30年以上、5-10年、3-5年と20-30年が同数、1-3年、1年未満と続いた。女性は一般職員と10-20年が多いことが顕著であるが、男性は職位に関しても本学における勤続年数に関しても特に人数の多い年代は見られなかった。



C. 医療従事職員 (n=226)

同様に医療従事職員に所属キャンパス・病院について尋ねた説問では、附属病院（板橋）とちば総合医療センターがほぼ同数を占め、附属溝口病院と続いた。

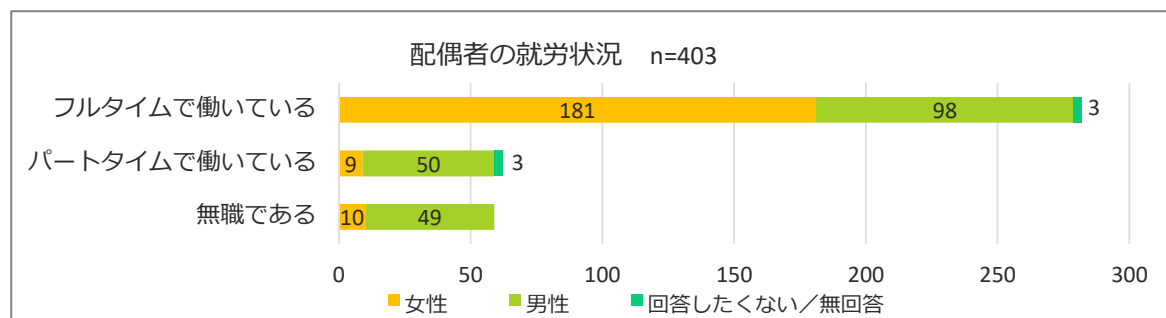
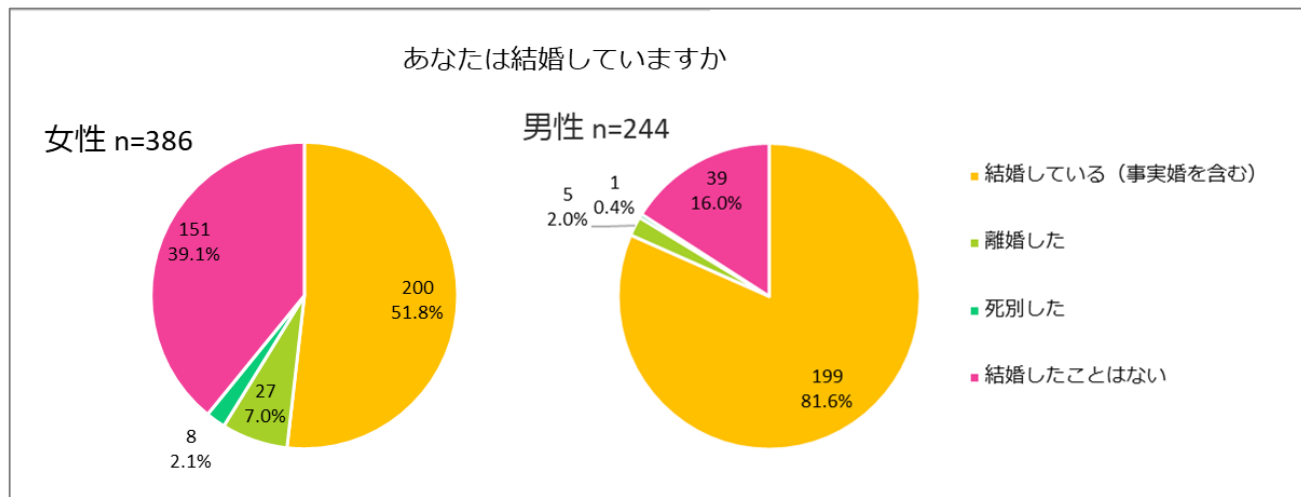
職位については一般職員が多数を占め、中間管理職、上位管理職と続き、本学における勤続年数については10-20年が最も多く、次いで5-10年と1-3年が比較的多かった。



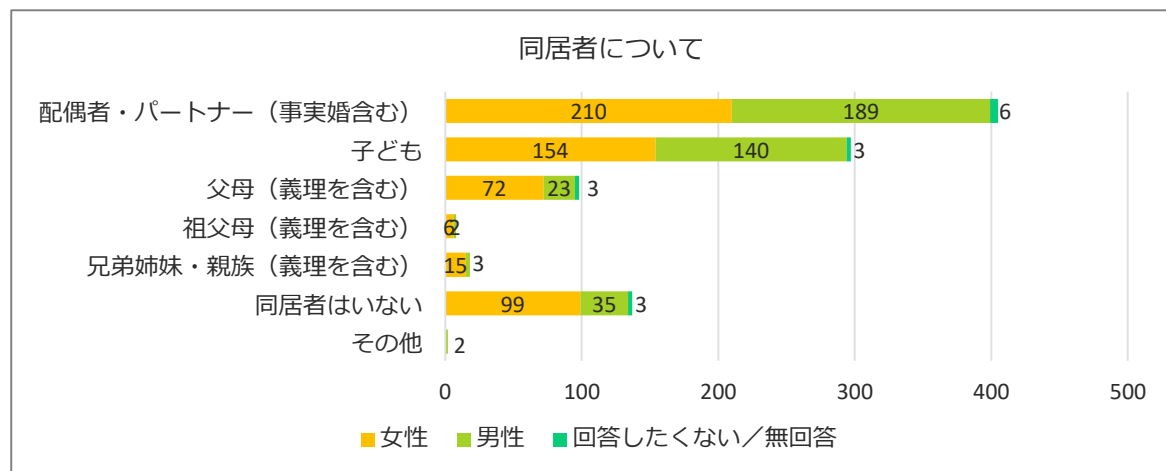
## 2. 回答者の家庭の状況について

### ①婚姻状況と同居者について (n=642)

「あなたは結婚していますか」の問に対し、男性 81.6%、女性 51.8%が「結婚している（事実婚を含む）」と回答した。「結婚している」と回答した人について、配偶者の状況を尋ねた設問に対しては、男女ともに「フルタイムで働いている」と答えたものが多かったが、男女別に見ると女性の内9割が「フルタイムで働いている」と回答しているのに対し、男性は「フルタイムで働いている」が約5割、「パートタイムで働いている」と「無職である」がそれぞれ約25%ずつを占めていた。

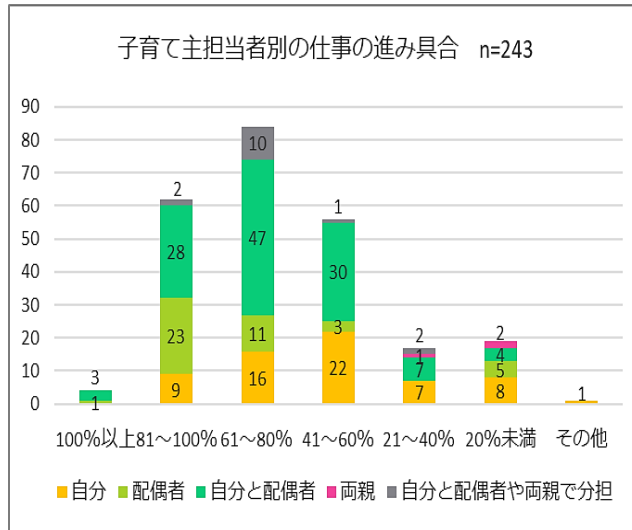
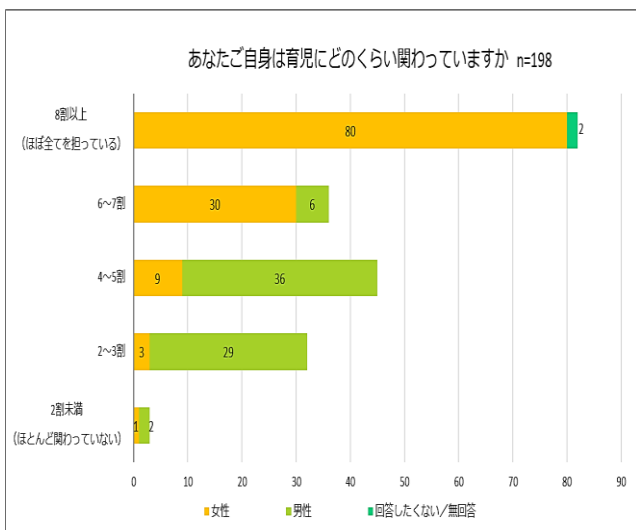
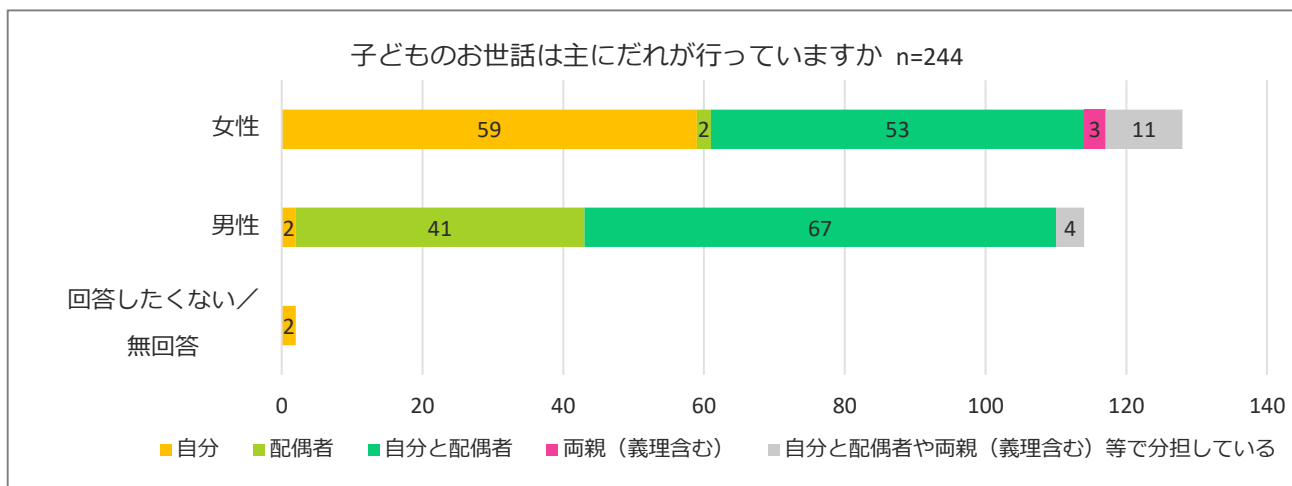
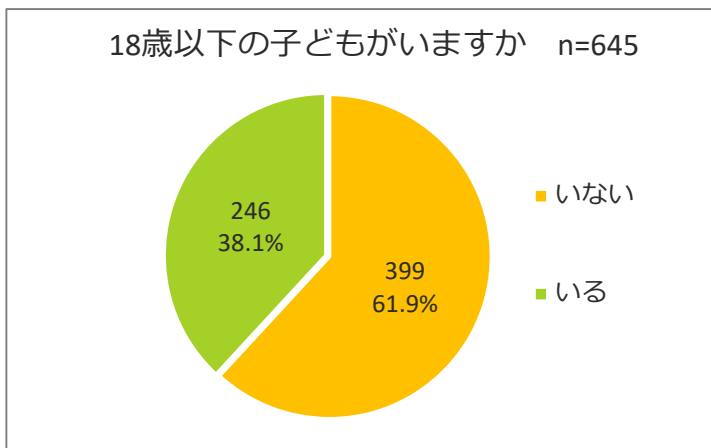


同居者については、「配偶者・パートナーが最も多く、次いで「子ども」、「同居者はいない」、「父母（義理を含む）」、「兄弟姉妹・親族（義理を含む）」、「祖父母（義理を含む）」と続いた。

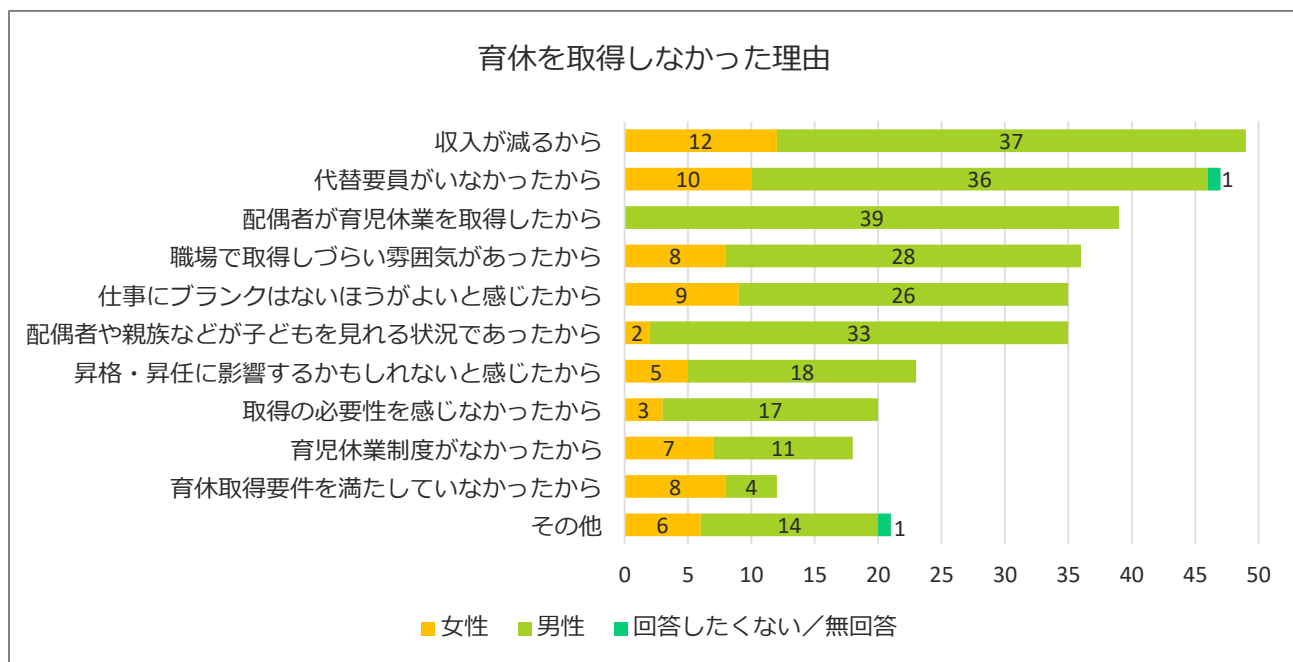
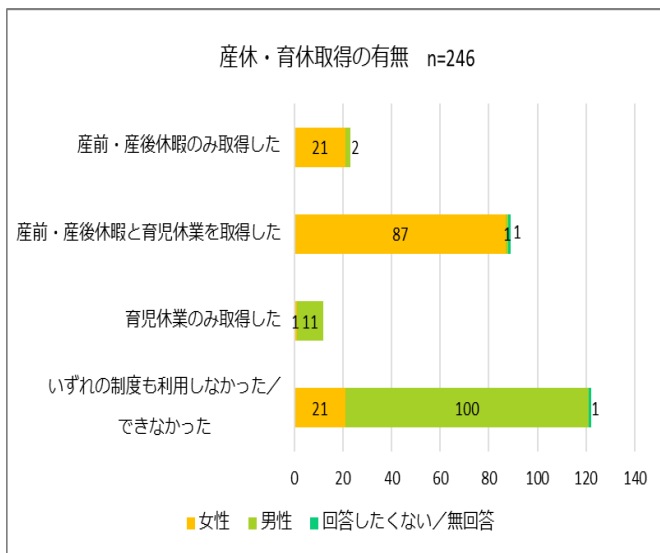


②18歳以下の子どもがいる回答者について (n=645)

現在18歳以下のお子さんがあると回答した人は回答者の38.1% (246名)であった。お子さんの世話をしているのは誰かについて尋ねた設問では女性は「自分」(46.1%)という回答が多く次いで「自分と配偶者」(41.4%)が多かったが、男性は「自分と配偶者」(58.8%)という回答が多く次いで「配偶者」(36.0%)が多かった。また育児への関わり(度合い)については、女性の65.0%が「8割以上(ほぼ全てを担っている)」、24.4%が「6~7割」と回答しているのに対し、男性は49.3%が「4~5割」、39.7%が「2~3割」と回答している。子育ての多くを女性(母親)が担う「性別役割分業」の状況が見て取れる。なお、子育てを主に担当している人別の仕事の進み具合について見てみると、「自分」が主に担当している場合は41~60%と61~80%が多く、「配偶者」の場合は81~100%が多かった。子育ての時間・関わり方によって仕事の進み具合が異なることが見て取れる。

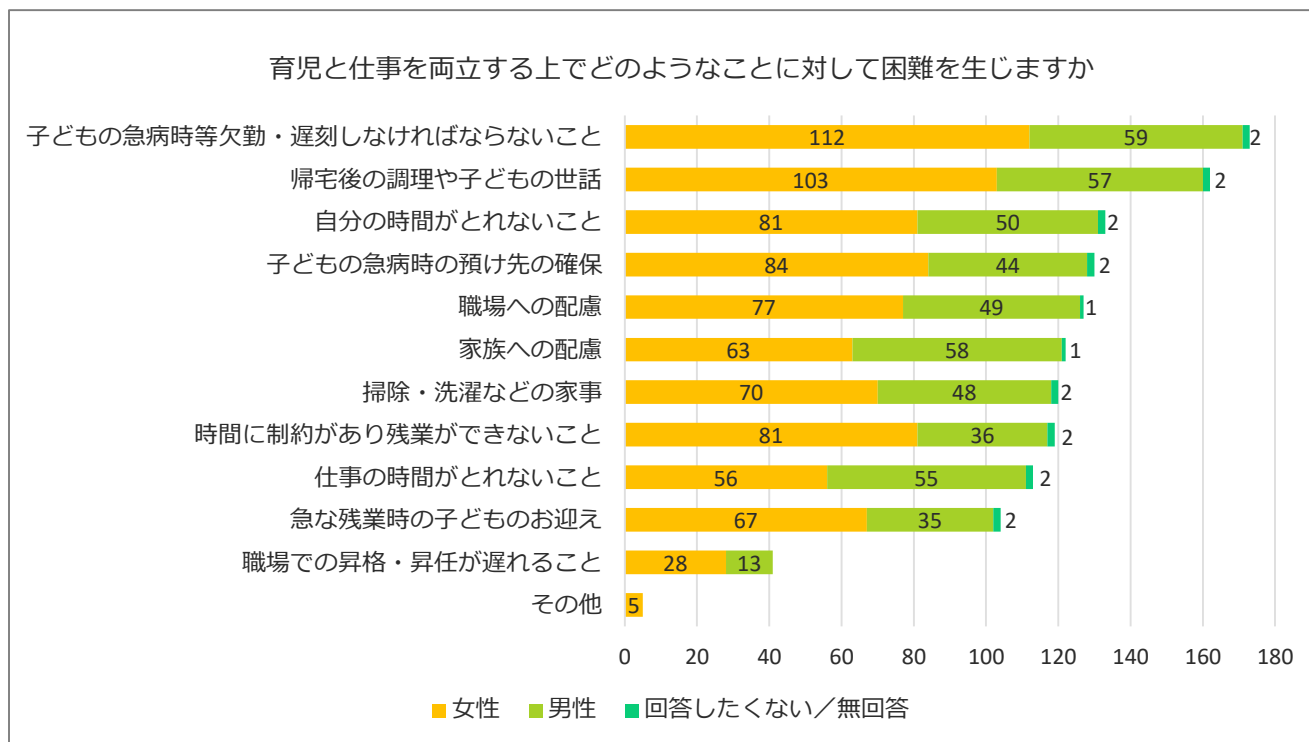
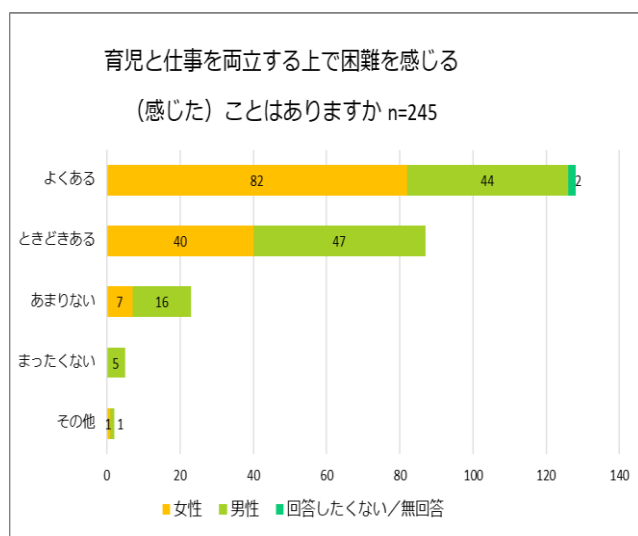
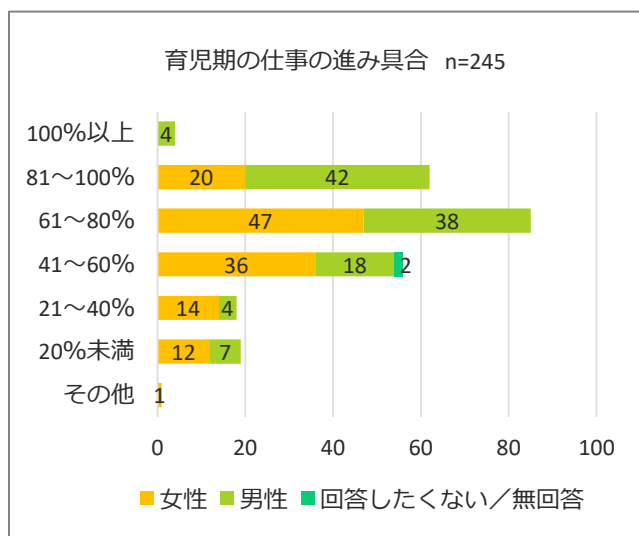


産前・産後休暇および育児休業の取得有無を尋ねた設問では、男性の9割弱が「いずれの制度も利用しなかった/できなかった」と回答している。その理由についての回答は多い順に「配偶者が育児休業を取得したから」、「収入が減るから」、「代替要員がいなかったから」、「配偶者や親族などが子どもを見れる状況であったから」、「職場で取得しづらい雰囲気があったから」、「仕事にブランクはないほうがよいと感じたから」となっており、男性の育休取得のハードルが依然高いことが伺えた。また男女ともに収入が減ることへの不安視や代替要員配置のニーズが高いことが認められた。

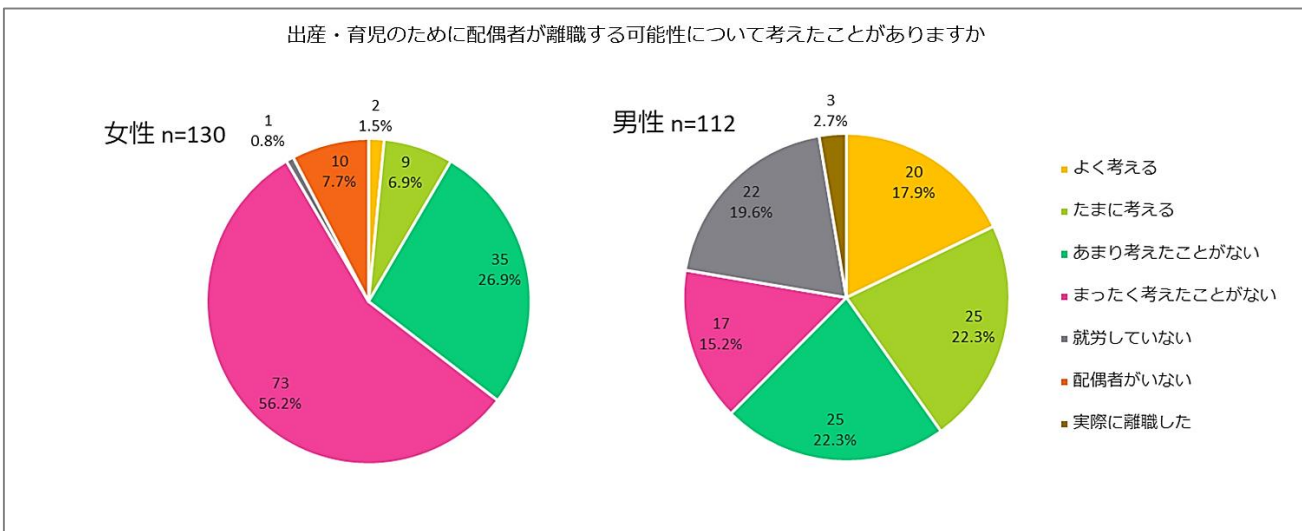
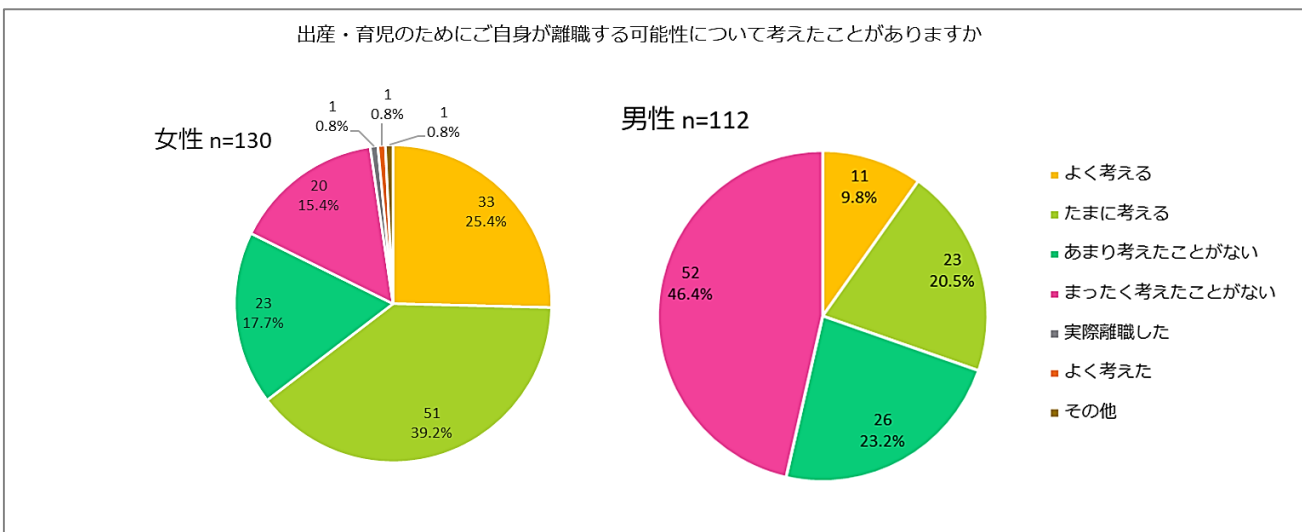




育児期の仕事の進み具合については、男性は81~100%と61~80%、女性は61~80%と41~60%と回答した人が多かった。また子育てと仕事の両立をする上での困難の度合いについての質問には、男性は「ときどきある」と「よくある」と回答した人が多くなっているが、女性は「よくある」と回答した人が特に多くなっている。さらに両立する上でどんなことに対して困難を感じるかという設問に対しては、「子どもの急病時等欠勤・遅刻しなければならないこと」、「帰宅後の調理や子どもの世話」、「自分の時間が取れないこと」、「子どもの急病時の預け先の確保」、「職場への配慮」の順で多かった。育児期に特有の状況に対応できる柔軟な働き方（ワークシェアリングや代替要員等）や環境整備・風土醸成が求められており、具体的な施策が効果的に運用されるよう上司や周りの意識改革をさらに進める必要があると考えられる。

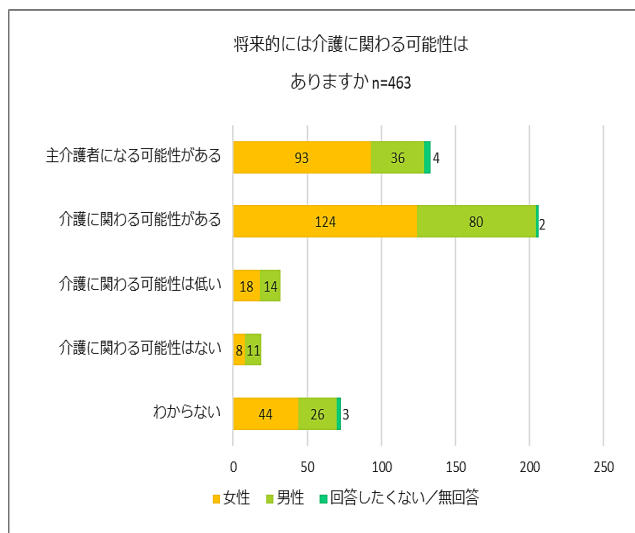
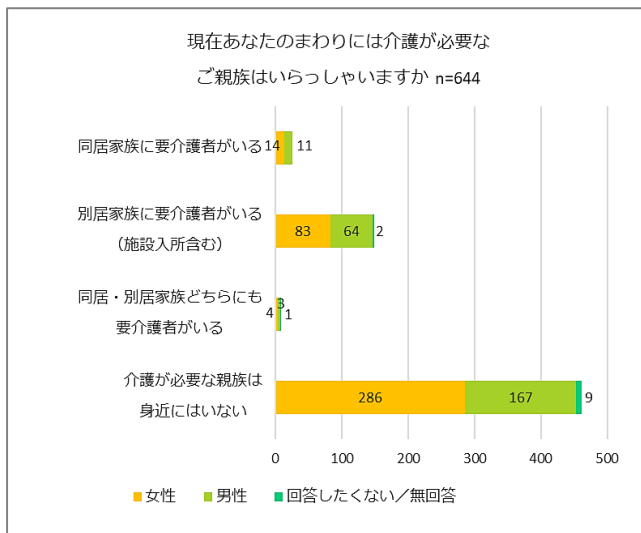


出産・子育てのために自身が離職する可能性を考えたことについて尋ねた設問では、女性は「たまに考える」(39.2%)、「よく考える」(25.4%)との回答が6割以上を占めているのに対して、男性は「まったく考えたことがない」(46.4%)、「あまり考えたことがない」(23.2%)との回答が7割弱を占めており、大きな違いがみられた。また配偶者が離職する可能性について尋ねた設問では、女性は「まったく考えたことがない」(56.2%)、「あまり考えたことがない」(26.9%)が多くあわせて8割以上になった。それに対して男性は「まったく考えたことがない」(15.2%)、「あまり考えたことがない」(22.3%)を合わせると4割弱、「よく考える」(17.9%)と「たまに考える」(22.3%)をあわせると4割となり、ここでも対照的な結果が見られた。

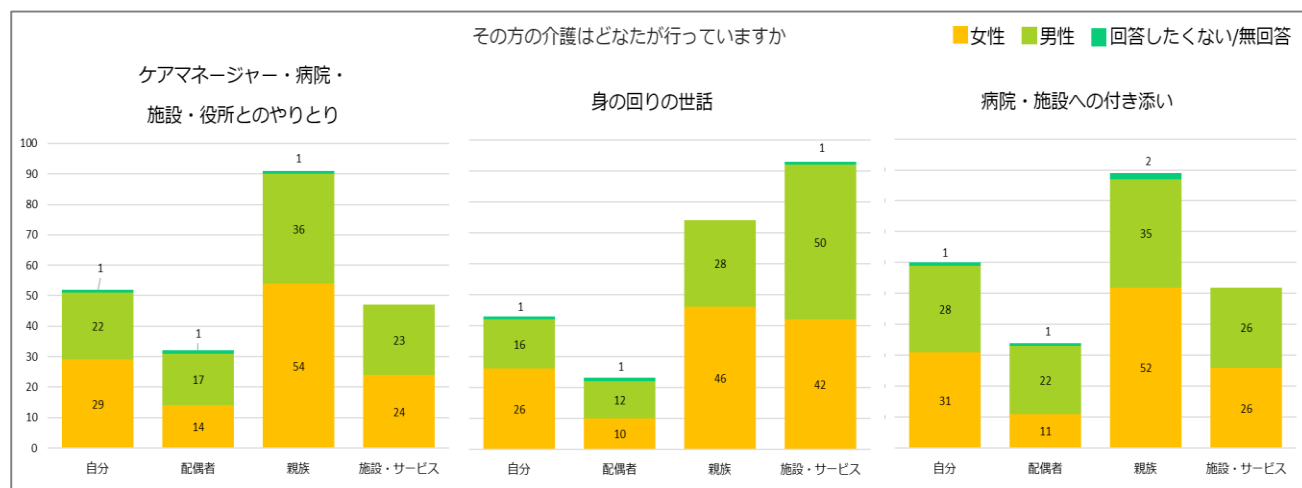


### ③介護について

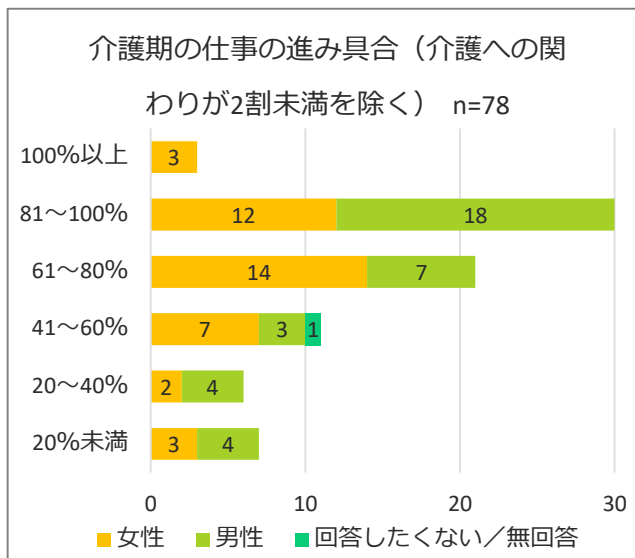
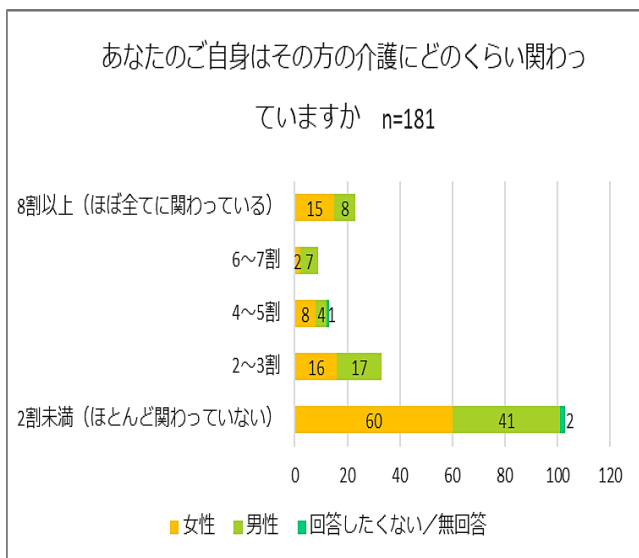
介護が必要な家族・親族の有無については、別居・同居を問わず親族に介護者がいると回答した人は28.3%で、回答者の4分の1以上に介護が必要な親族がいる状況であった。なお、現在介護が必要な家族は身近にはいないと回答した人に将来の介護の可能性について尋ねた設問では73.2%が「介護にかかわる可能性がある」と回答しており、多くの人にとって介護は身近な問題であることが明らかになった。



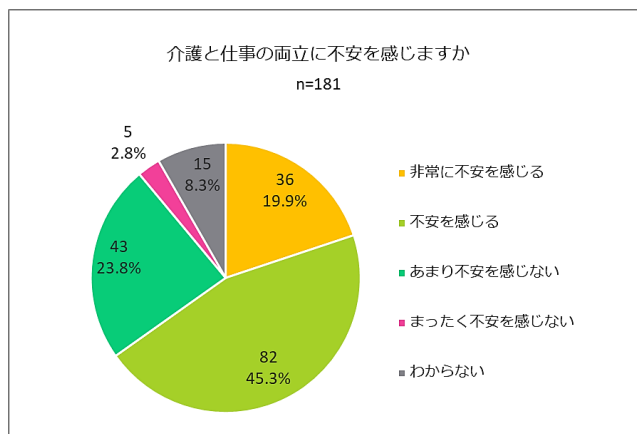
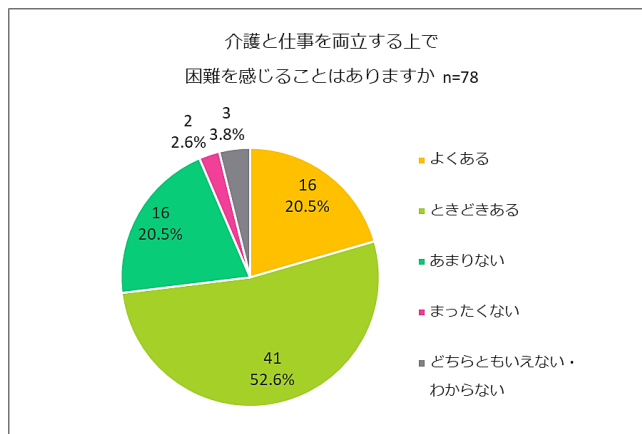
現在介護が必要な親族がいると回答した方に、各種介護サービスや手続きを誰が行なっているかについて尋ねたところ、「ケアマネージャー・病院・施設・役所とのやりとり」と「病院・施設への付き添い」は「親族」が多いが、「身の回りの世話」は「施設・サービスを利用している」が多くなっている。介護保険による各種サービスを取り入れながら、仕事との両立を図って就業継続している状況が見られる。



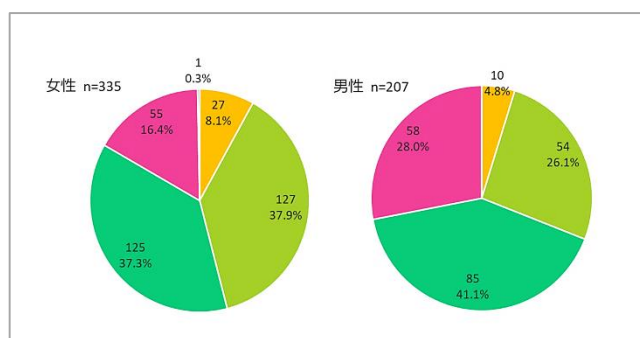
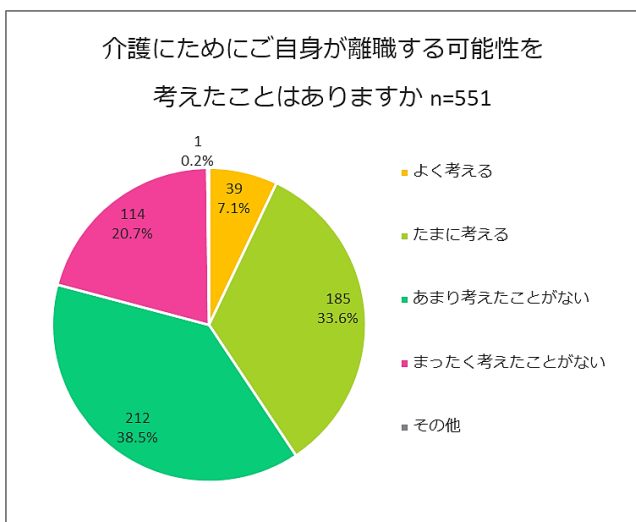
介護が必要な親族がいると回答した人を対象に介護への関わり（度合い）について尋ねた設問では、6割弱の人が「2割未満（ほとんど関わっていない）」と回答している。さらに介護にほとんど関わっていない人（介護への関わりが2割未満）を除き仕事の進み具合について尋ねた設問では、進み具合は81～100%との回答が最も多く約4割を占めていたが、中には進み具合が20%未満と回答した人も9.0%いた。



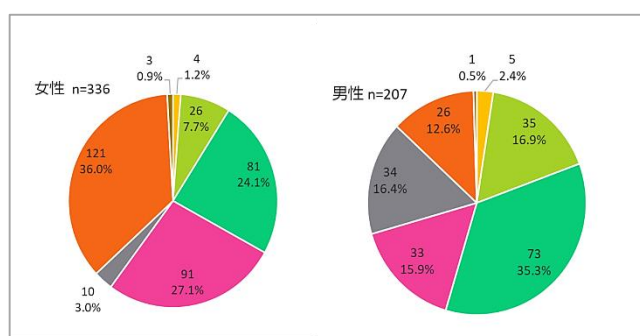
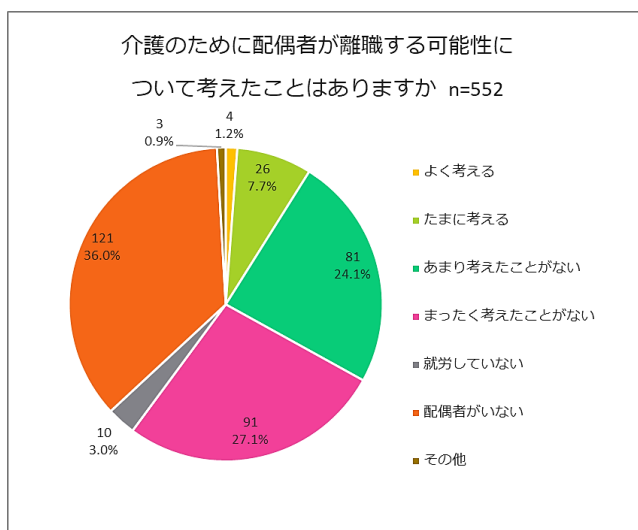
介護と仕事を両立する上で困難を感じることはありますか、の問に対しては多いものから順に「ときどきある」52.6%、「よくある」と「あまりない」が同数で20.5%、「どちらともいえない」3.8%の順で続いており、7割強（73.1%）の人が困難を感じている。男女別のデータを見ると女性がより強く困難を感じている状況（「よくある」が女性26.8%に対し男性11.1%、「あまりない」が女性7.3%に対し男性36.1%）が認められた。また介護と仕事の両立に不安を感じるかという質問に対して「非常に不安を感じる」との回答が19.9%、「不安を感じる」との回答が45.3%を占めており、6割以上の方が不安を感じていることが読み取れる。



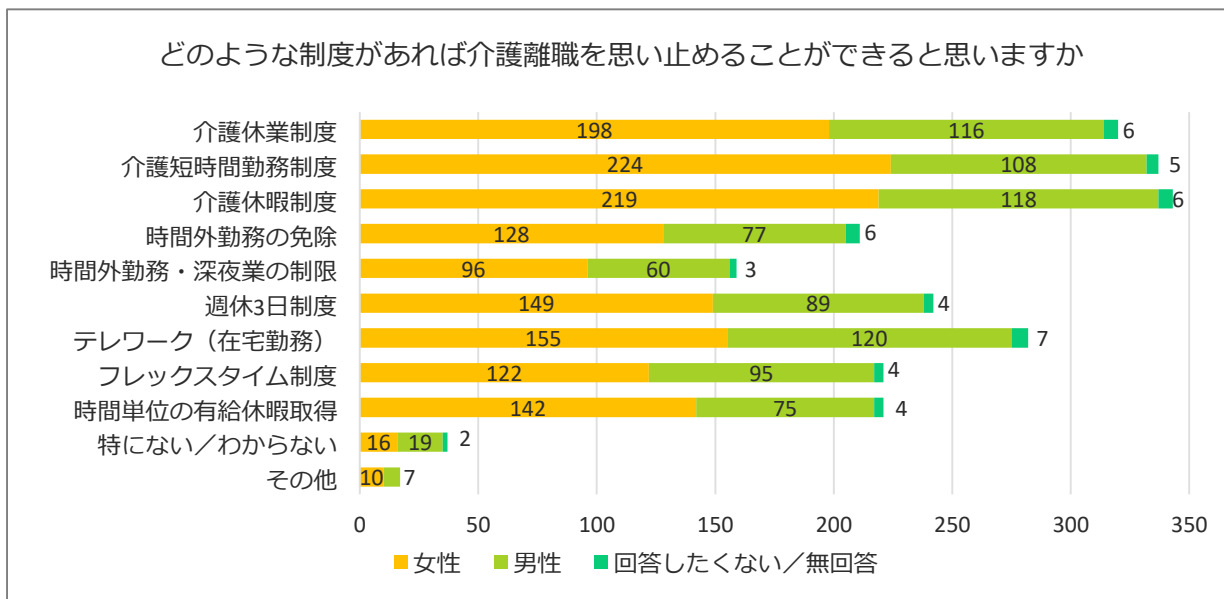
介護のために自分が離職する可能性を考えたことがあるかについての質問に対しては、「まったく考えたことがない」(20.7%)、「あまり考えたことがない」(38.5%)と答えた人が全体の6割弱を占めたが、「よく考える」(7.1%)、「たまに考える」(33.6%)と答えた人も4割存在し、一定数の人が介護離職を意識しており、潜在的に介護離職予備軍が存在していることが見て取れる。男女別にみると男性より女性の方が離職を意識している人の割合が多い状況が見られた。(「よく考える」、「たまに考える」の割合：女性46.0%、男性30.9%)



介護のために配偶者が離職する可能性について考えたことがあるかについての質問に対しては、「配偶者がいない」を除くと「あまり考えたことがない」、「まったく考えたことがない」が多く約半数(50.7%)を占めるが、男女別にその中で占める割合を確認すると、「まったく考えたことがない」は女性27.1%、男性15.9%、「あまり考えたことがない」は女性24.1%、男性35.3%、「たまに考える」は女性7.7%、男性16.9%、「よく考える」は女性1.2%、男性2.4%となっていた。介護のために自身もしくは配偶者が離職する可能性について、男女間で意識の違いが見られる結果となった。



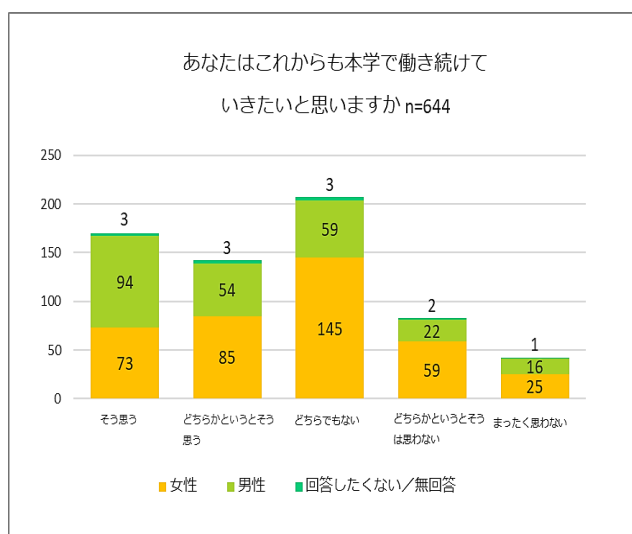
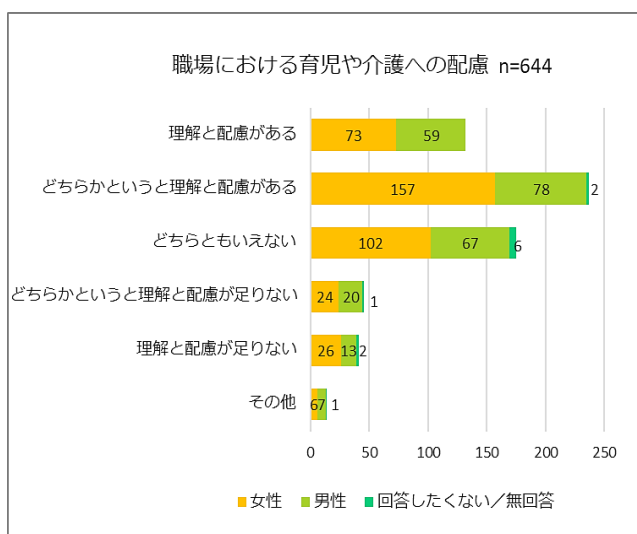
どのような制度が利用できれば介護離職を思いとどめることができるかという質問に対しては、すべての制度について一定数以上の回答があったが、特に多かったのは「介護休暇制度」、「介護短時間勤務制度」「介護休業制度」であり、他に「テレワーク（在宅勤務）」との回答も多かった。



### 3. 本学の職場環境と支援制度について

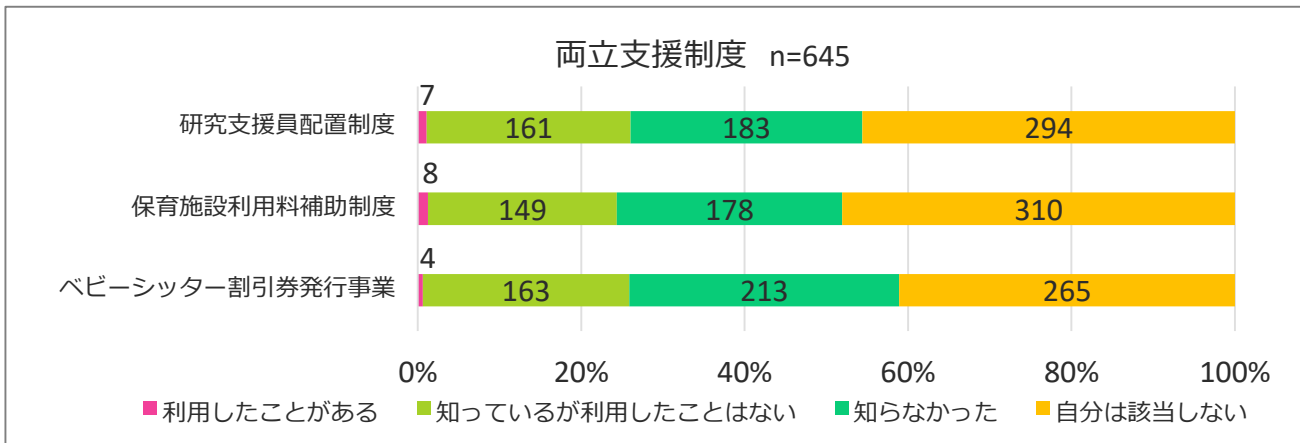
#### ①職場環境について

所属する職場は子育てや介護などに関わっている人に対して理解と配慮があるかについて尋ねた設問の回答は、多いものから「どちらかという理解と配慮がある」、「どちらともいえない」、「理解と配慮がある」、「どちらかという理解と配慮が足りない」、「理解と配慮が足りない」の順となった。続いて、これからは本学で働き続けていきたいと思うかの問いには、「どちらでもない」、「そう思う」、「どちらかというと思う」、「どちらかというと思わない」、「まったく思わない」の順であった。



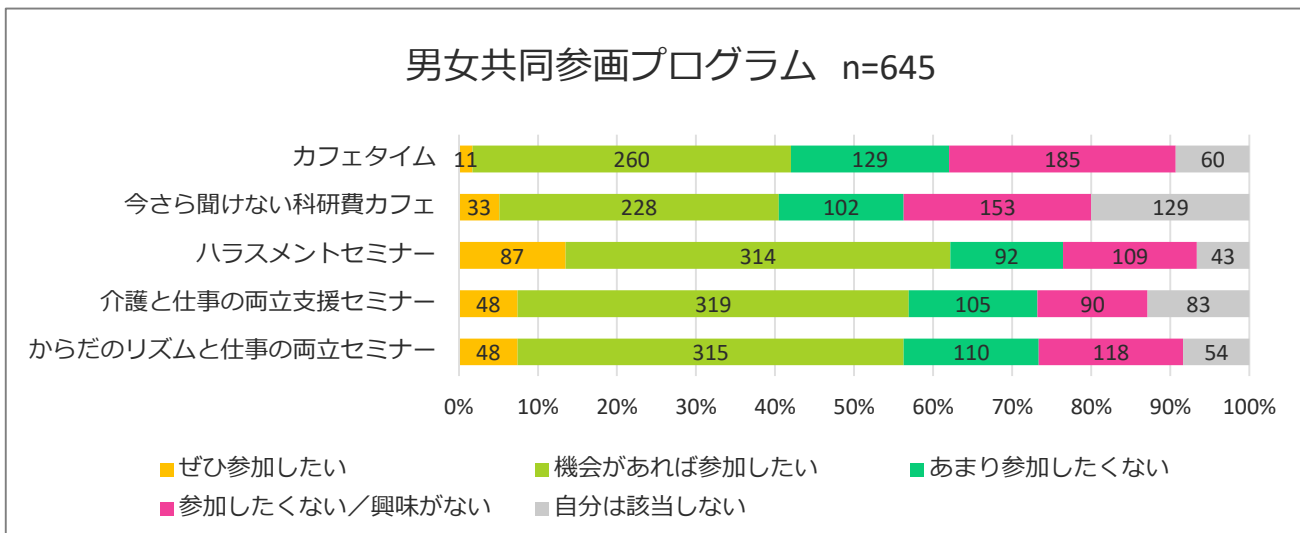
②本学における両立支援取組について

女性医師・研究者支援センターが実施している両立支援に関する取組の認知度・利用経験について尋ねた質問の回答は、下記のとおりとなった。3つの制度とも「自分は該当しない」が最も多く4割を超えている。「知らなかった」が3割前後を占めているのでFD やセミナーなどの機会を利用・設定しさらに周知を進める必要があると考えられる。



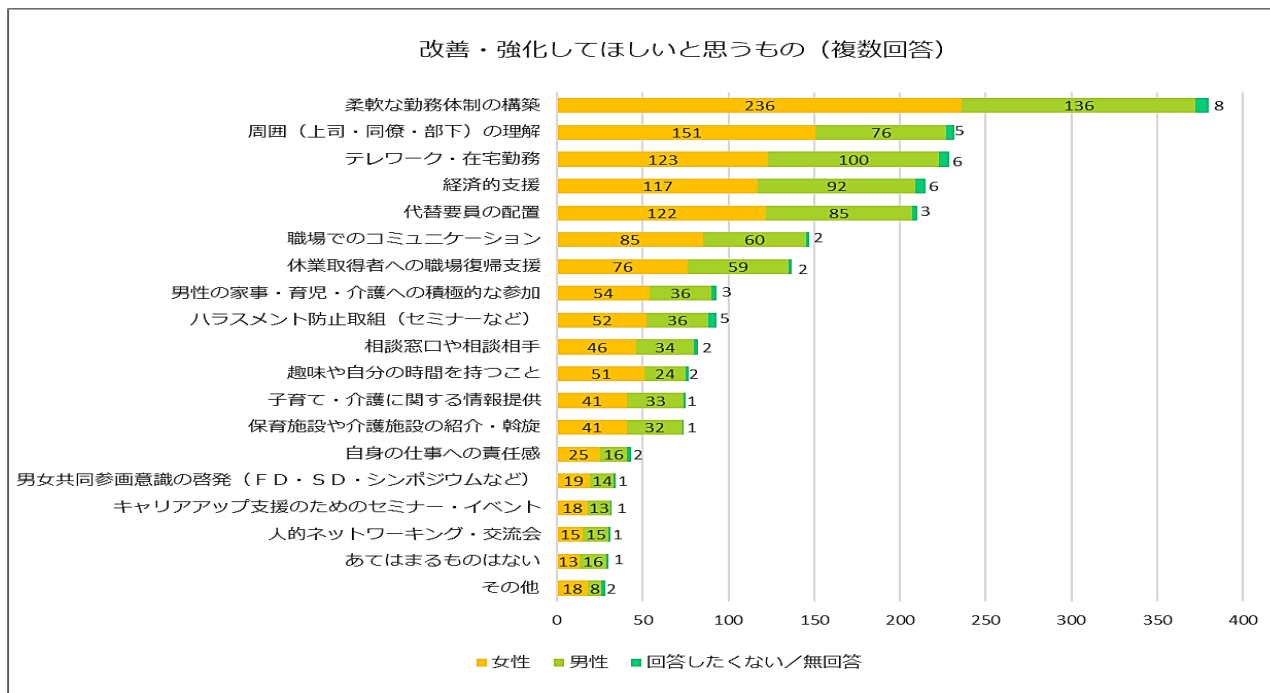
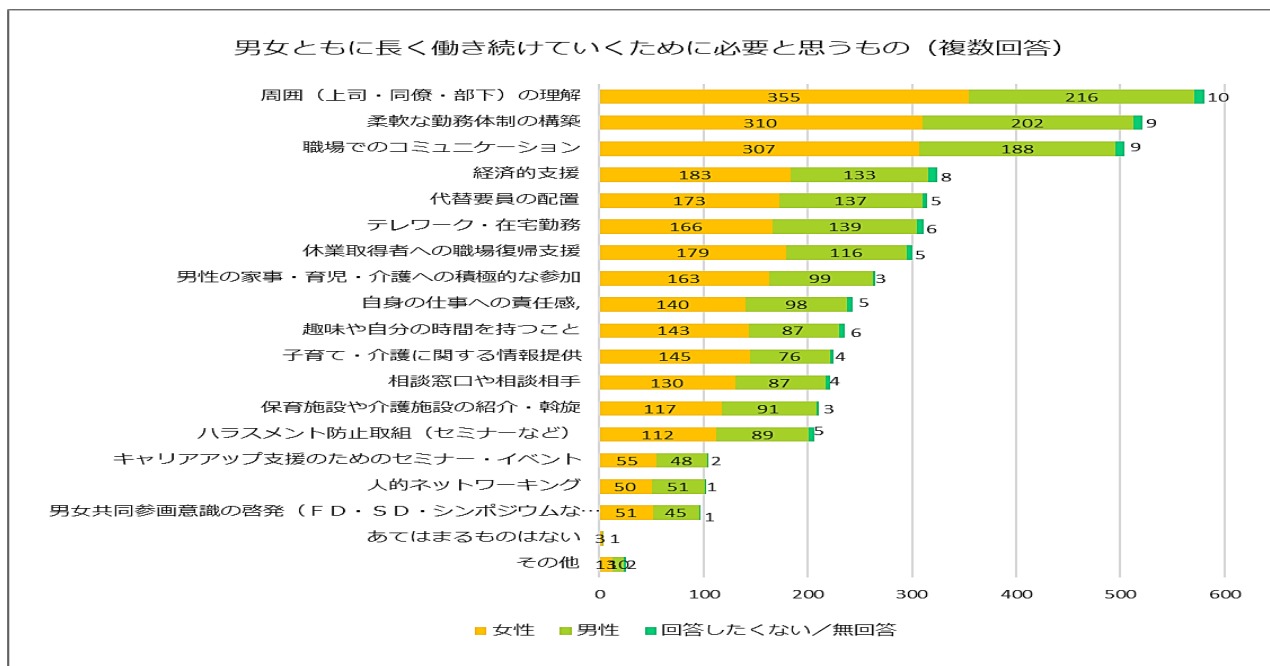
③本学における男女共同参画推進のための各種プログラムについて

本学で実施している男女共同参画推進のための各種プログラムについて尋ねた質問の回答は、下記のとおりとなった。「ハラスメントセミナー」、「介護と仕事の両立支援セミナー」、「からだのリズムと両立セミナー」は5割以上の回答者が、機会があれば参加したいと考えている。「ぜひ参加したい」、「機会があれば参加したい」の割合：「ハラスメントセミナー」62.2%、「介護と仕事の両立支援セミナー」56.9%、「からだのリズムと仕事の両立セミナー」56.3%）「今さら聞けない科研費カフェ」は、これから科研費を申請していく層をターゲットとしており参加希望率があまり高くないのではないかと考えられる。（同上の割合：「今さら聞けない科研費カフェ」40.5%）



#### ④男女共同参画社会の実現に向けて

「男女ともに長く働き続けていくために、本学に必要なと思うものは何ですか。あてはまるものすべてにチェックしてください。」との問に対する回答は、「周囲（上司・同僚・部下）の理解」、「柔軟な勤務体制の構築」、「職場でのコミュニケーション」の順で希望が多かった。また次の質問で、現状よりも改善・強化してほしいものについて尋ねたところ、「柔軟な勤務体制の構築」が際立って多く、「周囲（上司・同僚・部下）の理解」、「テレワーク・在宅勤務」、「経済的支援」、「代替要員の配置」と続いており、就業継続のための職場環境整備のニーズとして、「周囲の理解」と「柔軟な勤務体制の構築」が強く望まれているとの結果が得られた。





#### 4. テレワークの導入状況について

就業継続に関してニーズの高いテレワークについて尋ねたところ、「テレワークは導入されていない」が42.1%、「0%（テレワークで仕事はしていない）」が40.7%と、全体の8割以上で導入されていないとの回答が得られた。教育機関・医療機関という本学の性質上テレワークの導入が難しいことが予想され、テレワークに変わる柔軟な働き方を検討する必要があると考えられる。

