男女共同参画推進に関するアンケート結果

実施期間：平成３０年７月１９日～７月３１日

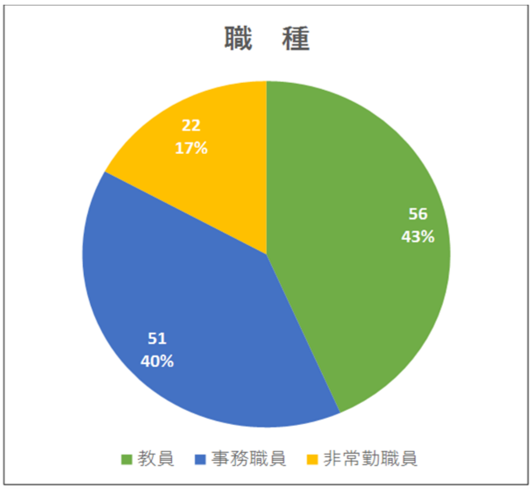
【男女別】

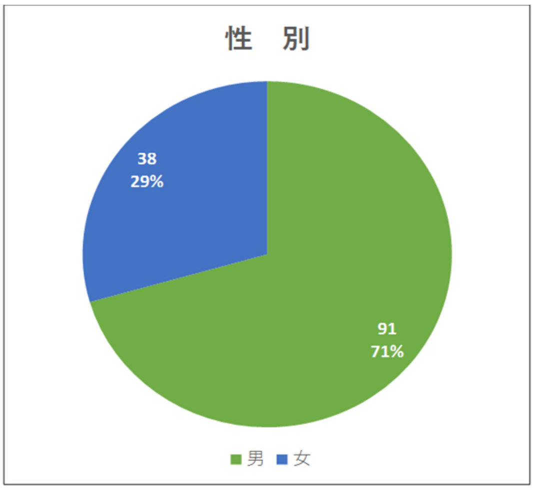
	男	女	合計
対象人数	163	70	233
回　答	91	38	129
回答率	56%	54%	55%

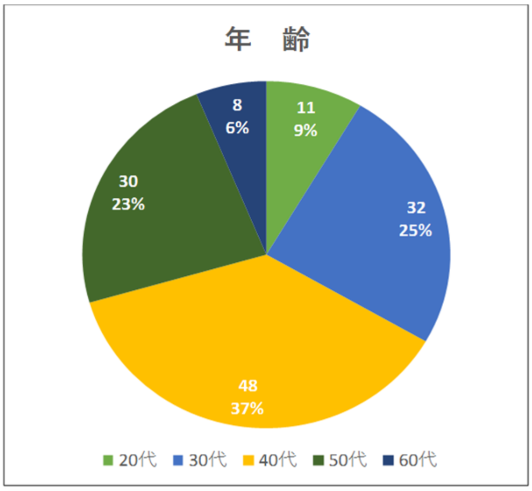
【年代別】

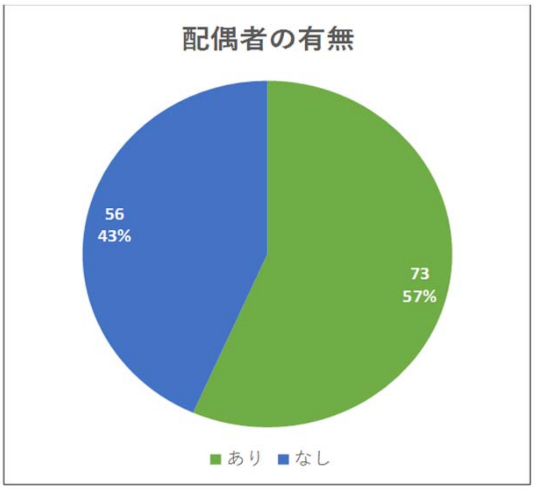
	10代	20代	30代	40代	50代	60代	合計
対象人数	0	20	55	80	60	18	233
回　答	0	11	32	48	30	8	129
回答率	0%	55%	58%	60%	50%	44%	55%

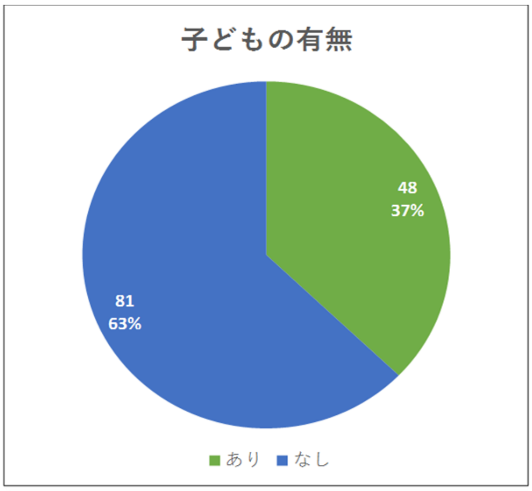
※アンケート対象者（教職員及び非常勤職員：H30年７月19日時点）





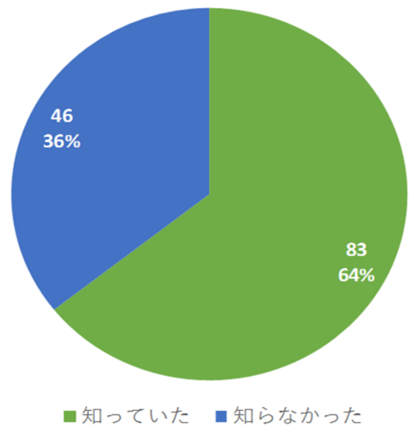




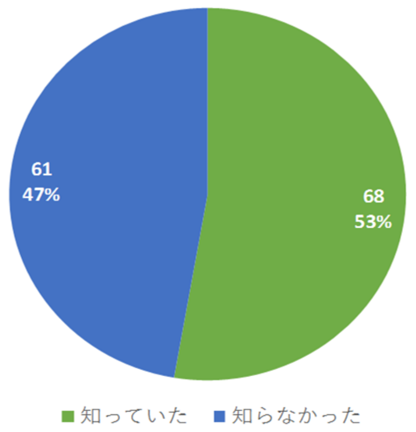


男女共同参画推進に関するアンケート結果

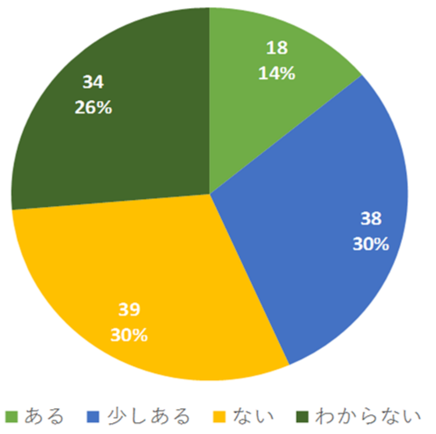
１．本学に「男女共同参画推進委員会」が設置されていることを知っていますか。



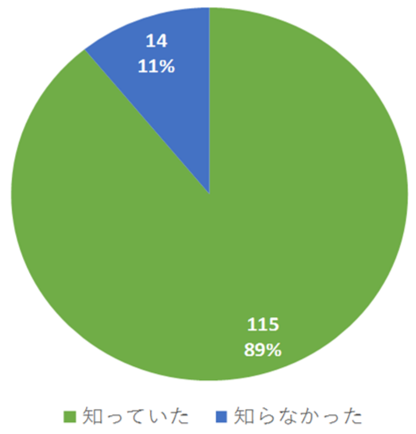
２．本学に「男女共同参画基本方針」が掲げられていることを知っていますか。



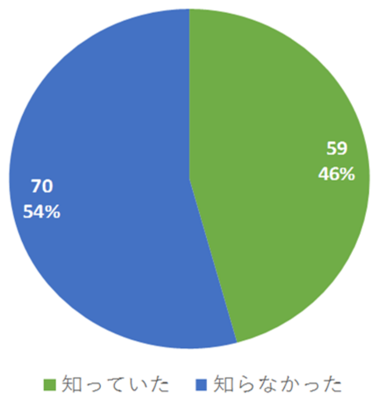
３．現在ないし将来において、仕事と育児の両立に不安を感じることがありますか。



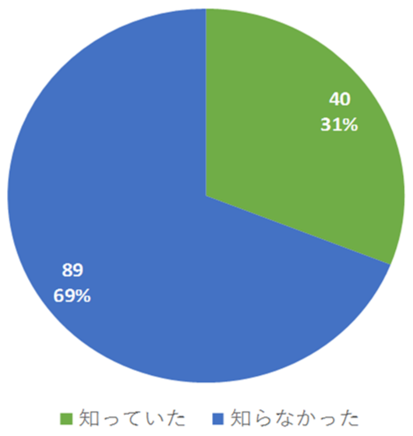
４．育児休業・子の看護休暇は男性も利用できることを知っていますか。



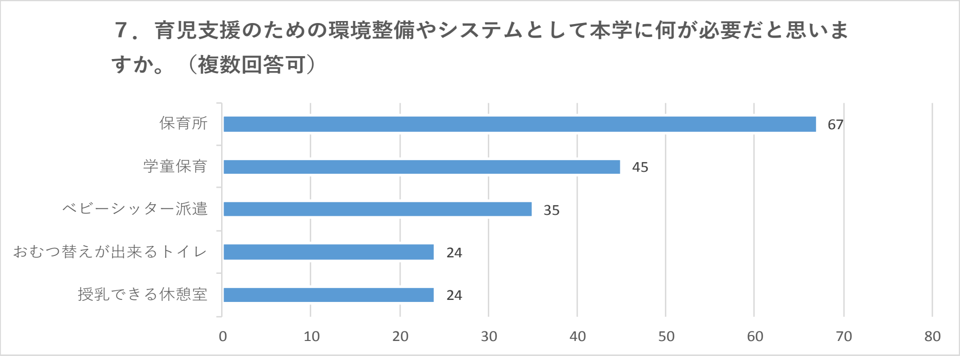
５．子の看護休暇が本学では中学校就学前の子（小学生）まで利用できるようになったことを知っていますか。



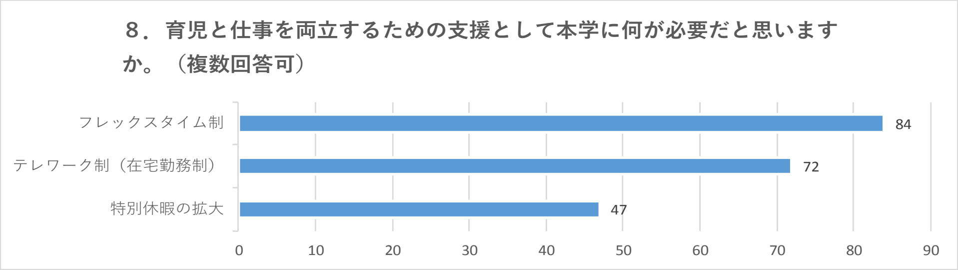
６．子の看護休暇は、子の定期健診や予防接種のためにも使えることを知っていますか。



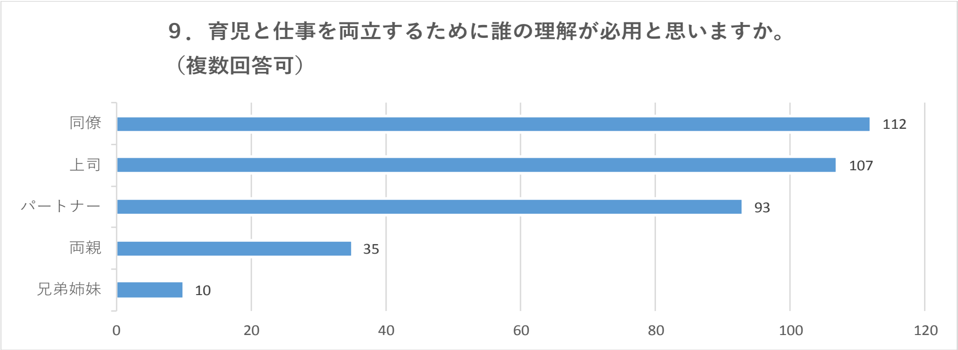
男女共同参画推進に関するアンケート結果



その他の主な回答
・産休・育休代替職員を迅速に採用・配置すること
・育児や子供に必要な用品と情報の共有・持ち寄り・交換など
・大学近隣で受入が可能な保育所
・センター試験等の休日勤務時に、子供の預け入れができる場所の確保
・保育所までは必要ないと思うが，学内若しくは大学付近で一時的に子どもを預かってくれる制度

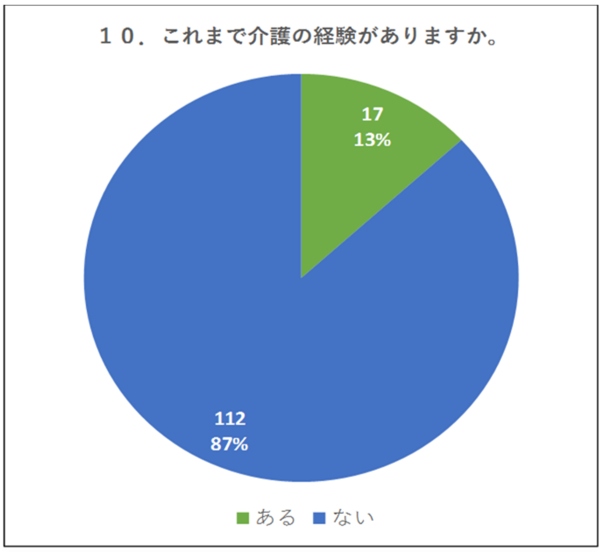


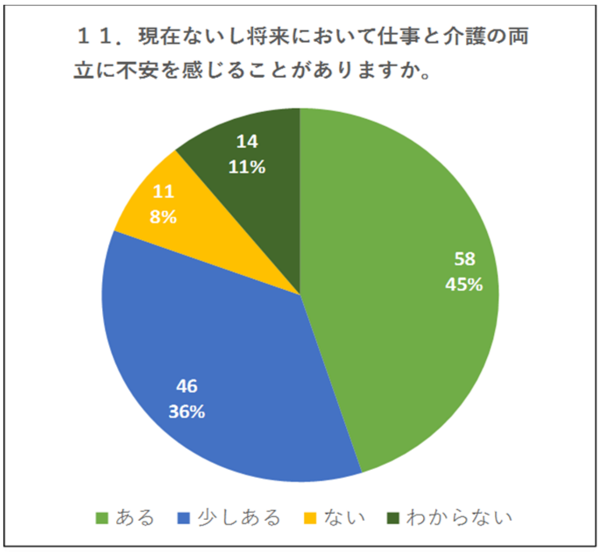
その他の主な回答
・当日の休講決定を可能にする制度の構築
・当日の休講決定を受講生に素早く知らせる制度の構築
・柔軟な休講とその代替となる補講の設定
・不要・無駄な業務（実質的に審議がほぼ行われていない委員会）の廃止、あるいは教員の委員の廃止
・夜間主コースの廃止
・業務量の削減
・育児休業中の職員がいる職場に対する人的補充（常勤職員が望ましい）

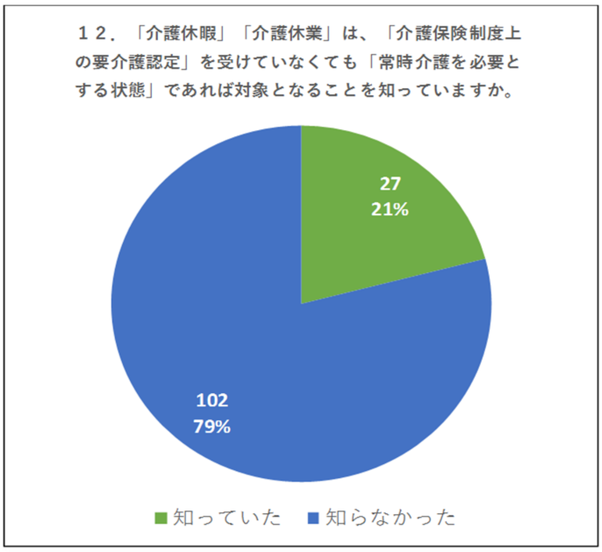


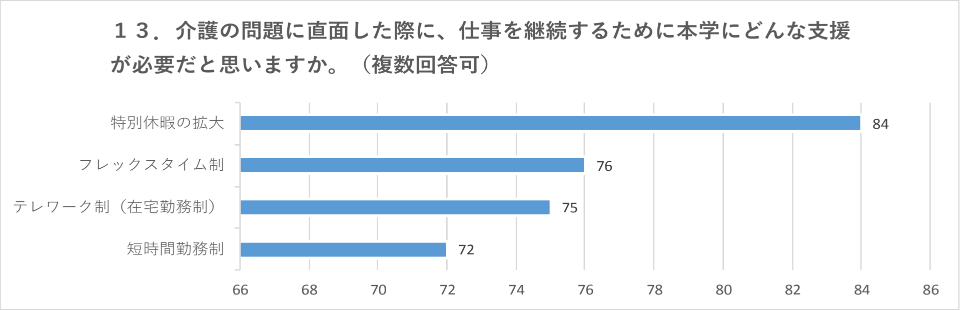
その他の主な回答
・部下の理解
・学生・保護者
・理解は多くの人がしていますが、実際の支援が伴っていないと思います。負担のしわ寄せが周囲に行っていることがあります。
・教員の場合、授業を特定の曜日に集めることができようなシステム。学年横断的で硬直的な時間割枠、特にゼミの時間帯の固定などはあまりにも愚かすぎる障害である。
・自治体などからの支援

男女共同参画推進に関するアンケート結果









その他の主な回答

・老人介護ヘルパーの派遣

・授業時間割や委員などを配慮する

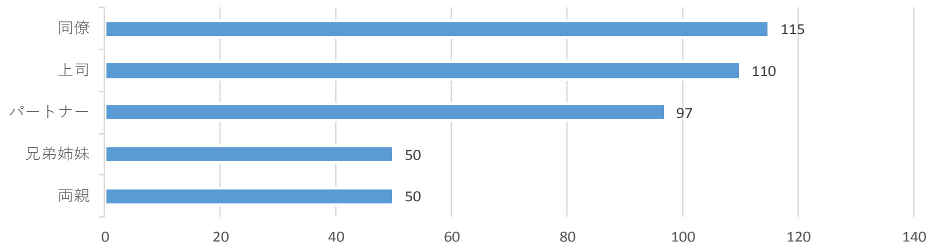
・教員の場合、授業を特定の曜日に集めることができようなシステム。学年横断的で硬直的な時間割枠、特にゼミの時間帯の固定などはあまりにも愚かすぎる障害である。

・柔軟な休講とその代替となる補講の設定

・ベーシックインカム制度の導入

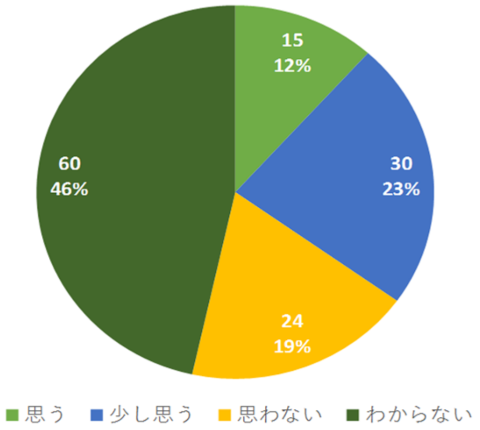
男女共同参画推進に関するアンケート結果

１４．介護と仕事を両立するために誰の理解が必要と思いますか。（複数回答可）



その他の主な回答
- 部下の理解
- 学生
- 自治体などからの支援
- 地域包括センター等行政

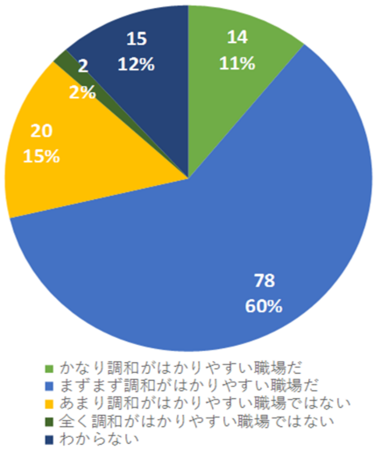
１５．本学において、育児・介護休業取得に困難があると思いますか。



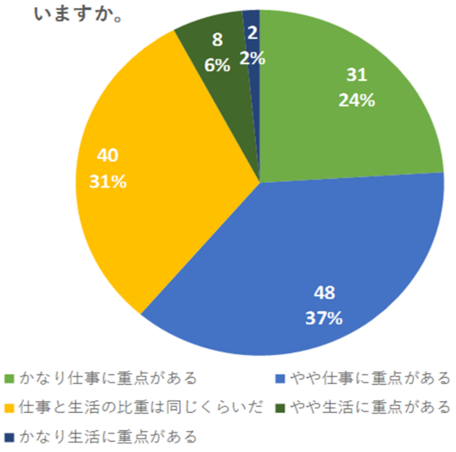
１６．前問で「思う」「少し思う」と答えた方はその理由をお答えください。

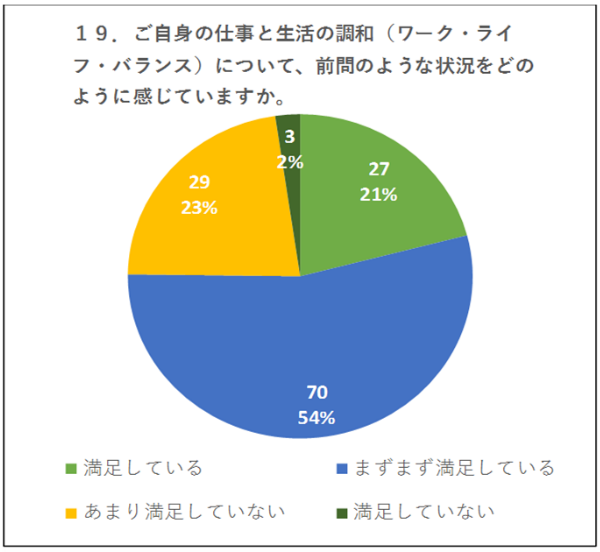
・後任補充が非常勤となってしまうため，周囲への遠慮が生じる。
・代わりに業務を任せられる方がいない為
・制度はあるが状況として他の職員にかける負担を考えると取得を躊躇してしまう。
・産休・育休職員が出た場合、当該職員は実質欠員扱いになるため
・代替教員の確保、代替教員雇用のための資金
・体系的に連続する複数の講義を複数の教員で担当している場合に休業すると、他の担当者に負担をかけることになるから
・教職員が削減されたことにより、現状でも一人の教職員が多くの時間を割いて多種の仕事をしなくてはならない状況です。
・業務・組織の在り方が変わる必要があるがそのような議論がなされていないため。
・業務量過多のため負担増への理解がない
・男性職員への仕事の負担増加による不平等の存在
・非常勤職員の場合、育児休暇を取得できるには条件に揃っていることが必要。無給のため。

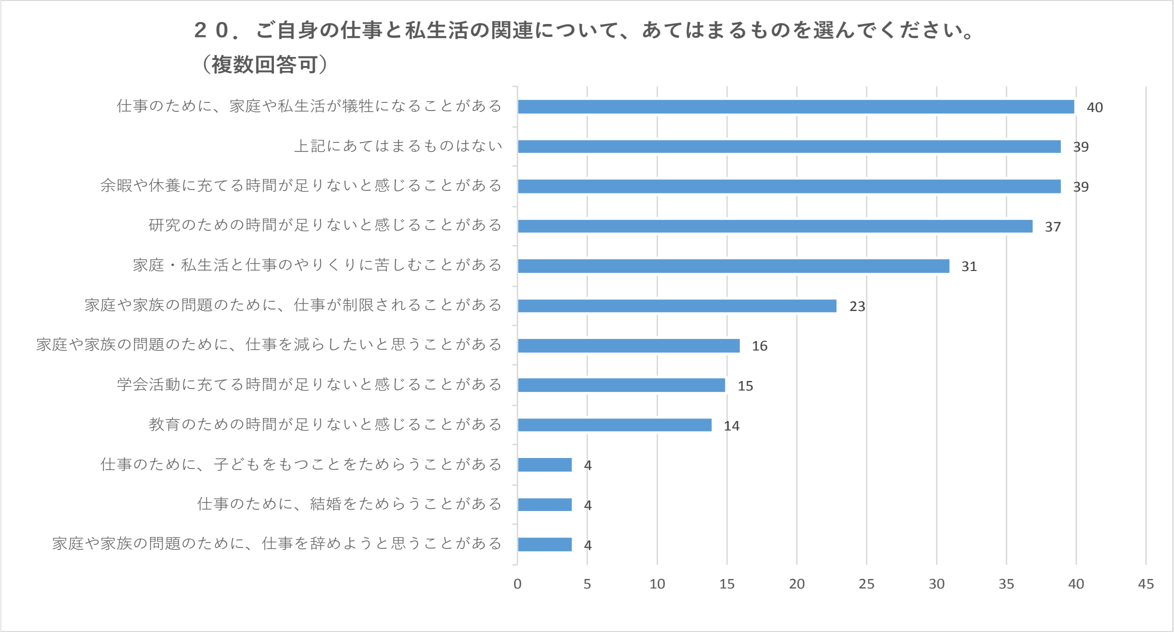
１７．本学は仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）がはかりやすい職場だと思いますか。

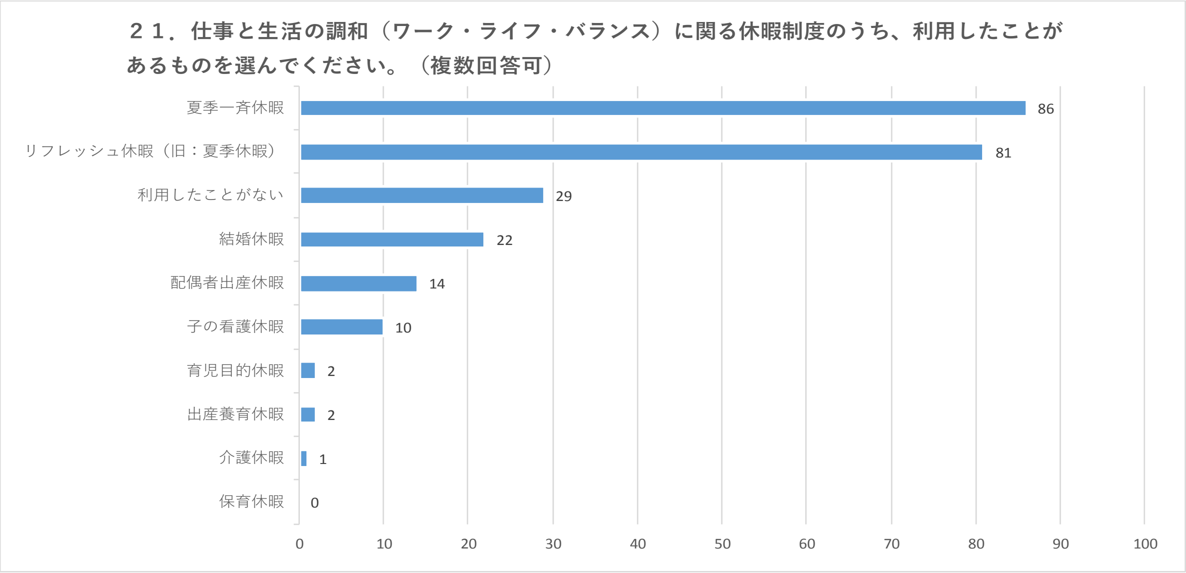


１８．現在、ご自身の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）については、どのように感じていますか。

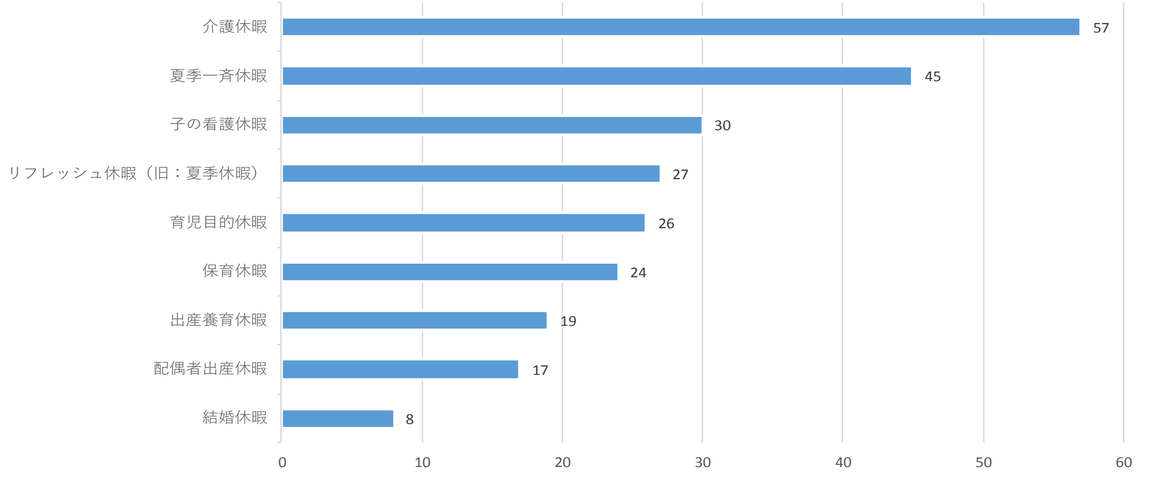



１９．ご自身の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について、前問のような状況をどのように感じていますか。
3
2%
27
21%
29
23%
70
54%
満足している
まずまず満足している
あまり満足していない
満足していない


２０．ご自身の仕事と私生活の関連について、あてはまるものを選んでください。（複数回答可）
仕事のために、家庭や私生活が犠牲になることがある 40
上記にあてはまるものはない 39
余暇や休養に充てる時間が足りないと感じることがある 39
研究のための時間が足りないと感じることがある 37
家庭・私生活と仕事のやりくりに苦しむことがある 31
家庭や家族の問題のために、仕事が制限されることがある 23
家庭や家族の問題のために、仕事を減らしたいと思うことがある 16
学会活動に充てる時間が足りないと感じることがある 15
教育のための時間が足りないと感じることがある 14
仕事のために、子どもをもつことをためらうことがある 4
仕事のために、結婚をためらうことがある 4
家庭や家族の問題のために、仕事を辞めようと思うことがある 4
0 5 10 15 20 25 30 35 40 45


２１．仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関る休暇制度のうち、利用したことがあるものを選んでください。（複数回答可）
夏季一斉休暇 86
リフレッシュ休暇（旧：夏季休暇） 81
利用したことがない 29
結婚休暇 22
配偶者出産休暇 14
子の看護休暇 10
育児目的休暇 2
出産養育休暇 2
介護休暇 1
保育休暇 0
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

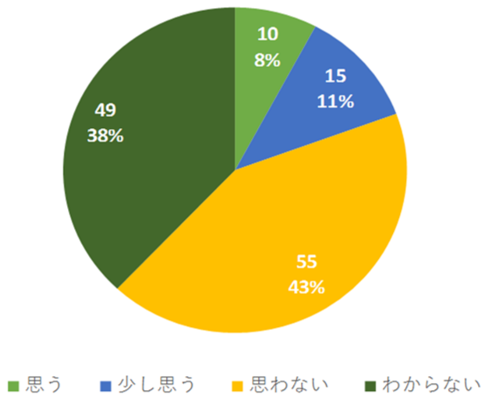
２２．仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関る休暇制度のうち、より利用しやすくして欲しいと思うものを選択してください。（複数回答可）



２３．前問で選択した休暇制度はどうしたら利用しやすくなると思いますか。

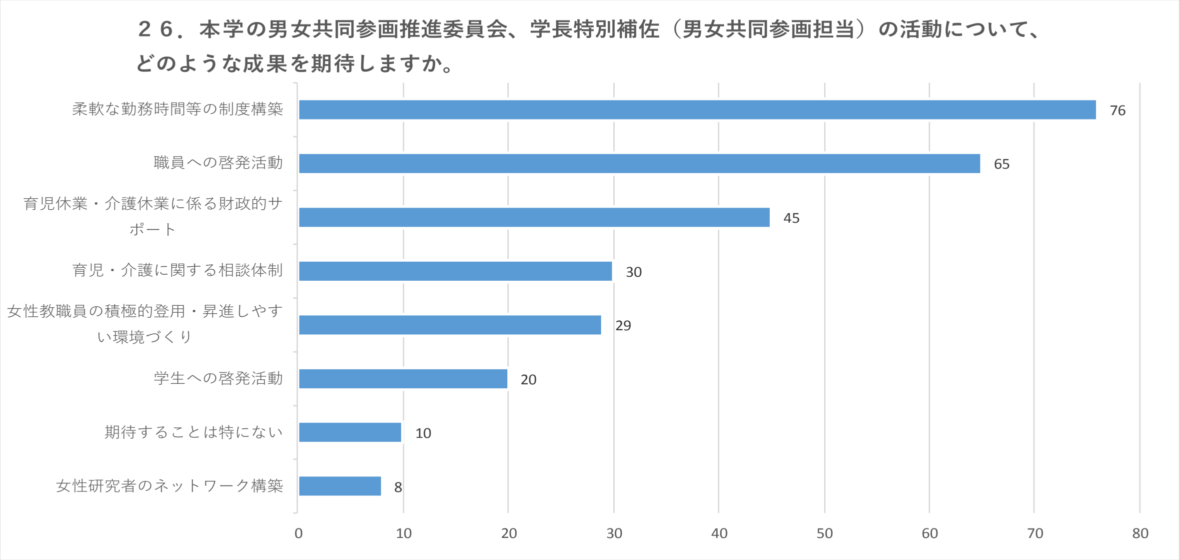
全般 ・休日管理システムによる取得可能な休暇内容と日数のWeb確認、申請システムの導入。 ・上司の理解、休暇の取りやすい申請方法 ・どんな休暇制度があるのか周知する。知らない人がかなりいるように感じる。 ・業務の多忙化の緩和，会議の削減 ・常勤と同じ待遇に近づけば、非常勤も休暇制度を取りやすくなると思います。
介護休暇 ・代替教員(本学教員を含む)への金銭的補償 ・上司や同僚が利用することで利用しやすくなると思います。 ・仕事を継続するための介護支援と性別間の仕事の負担の平等化 ・利用実績の周知 ・親の手術のために手術前後に休暇を取れるようにしていただけると助かります。
子の看護休暇 ・看護対象を中学生までとしてほしい
リフレッシュ休暇（旧：夏季休暇） ・3日連続でとることが難しいので、1日ずつとることが可能になると、とりやすいと思います。 ・全学的に一斉に取得するなど、取得しやすい環境を整備する。
結婚休暇 ・結婚式の後3か月間にも結婚休暇をとれるようにしたほうがよい。

２４．本学において、性別による処遇の差があると思いますか。



２５．前問で「思う」「少し思う」と答えた方はどのような面で性別による処遇の差があると思いますか。

・異動（職員の場合）や昇進（教職員）
・育休については、男性はまだまだ取りにくいのが現状だと思うので。
・育児休業取得は圧倒的に女性が多いので，業務上の知識習得，
・課長以上が全て男性である
・教職員の男女比
・女性だから行う業務がある
・待遇差がある。男性中心社会。
・非常勤の事務職員のほとんどが女性になっている。性別による業務内容の固定化につながる恐れがある。



その他の主な回答
・研究者は能力主義の要素が強いので、アファーマティブアクションは絶対にやめるべき
・女性教員にセクハラしてくる学生がいるので、学生にハラスメント教育して下さい。
・産休・育休代替職員を迅速に採用・配置すること

２７：その他､本学の男女共同参画推進等についてのご意見がありましたらご記入ください。（自由記述）

・在宅勤務制度については、子育てや介護を行うにおいて非常に有効だと思いますので導入を特に希望致します。
・現在、幼児をもつ教職員がすでに一定数いる。保育所、あるいは託児所等の設置は必須ではないか。ゼミ室やグローカルラウンジを一部屋空ければ、すぐにでも設置は可能ではないか。
・本学は女性にとっても、働きやすい環境だと思いますが、今後、経営統合等により変化があるのではとの不安があります。
・学内行政の負担軽減、特に研究・教育業務と大学運営の完全分離は、男女共同参画推進だけでなく、研究者生活のためにも必須
・女性教員の方の不満(小さなことであれ)を可視化して欲しい。
・本学の「男女共同参画＝育児支援と介護支援」と捉えているように見えます。育児支援を男女共同参画の課題とするあたりからすでに、育児は女性の役割という性別役割分担に基づいているのではないでしょうか。性別に関係なく育児や介護を行う、と考えれば男女共同参画の課題ではなくなると思います。男女共同参画推進は全ての職員にとって関わりを持てるようにしていただくことを願っています。
・介護・育児の大変さはよくわかり、協力したい。ただ、介護・育児の休暇等の取得による周りへの影響（業務負担増）もわかる。今は業務多忙で心に余裕がなく、休暇を取る側も「申し訳ない」気持ちになり、残る側も「どうぞ休んでください」と気持ちよく送り出せないところがあると思う。まずは大学全体で業務削減に取り組み、お互いが思いやりを持って対応できるようになればいいなあと心から思う。
・子供が小さいのでゼミや夜間授業を軽減してほしいという一方で、学外での謝金が出る非常勤へは行きたいという教員がいる。家庭を理由として学内業務負担を少なくすることを希望するなら、まずは学外業務を軽減することから考えて頂きたい。このような話を聞くと、協力しようと思えなくなる。
・年代的に、出産したら退職するのがあたりまえの社会でした。子供が成長し、仕事復帰したくても専業主婦としてのﾌﾞﾗﾝｸを理由に採用してもらえない女性がたくさんいます。即戦力にはならなくても、人不足が進む社会で活躍できる人材があることを知ってほしいです。
・確かに女性教職員の積極的登用はしていただきたいが、女性だからと言って特別な登用や昇進ということを望んでいるわけではない。それは逆に差別になると思う。公平性を保ちながら、能力のある女性にはそれ相応の待遇や登用を行うような制度、そして登用された後、育児や介護なども行なえるような制度作りを期待いたします。
・柔軟な休講とその代替となる補講の設定ができるようにして欲しい。